

코로나19의 성별화된 노동 위기: 한국의 주요 노동위기 비교분석을 중심으로

이동선
한국여성정책연구원

Gender Inequality in COVID-19 Labor Crisis: focusing on comparative analysis of major labor crisis in Korea

Dong Sun Lee
Korean Women's Development Institute

요약 본 연구는 코로나19로 야기된 노동 위기가 남녀 간 상이한 점에 주목하여 코로나19의 성 불평등과 노동 위기 현황을 한국이 경험한 주요 경제 위기와 비교 분석한 탐색적 연구이다. 이를 위해 코로나19 및 IMF 외환위기(IMF Finance Crisis, 이하 IMF)와 세계금융위기(Global Finance Crisis, 이하 GFC)를 비교분석하고, 통계청의 경제활동인구조사 원자료 및 OECD 데이터베이스 등 주요 통계자료를 활용하였다. 분석 결과, 첫째, 한국이 OECD 주요 국가에 비해 코로나19 초기 여성의 노동 위기가 컸던 점은 한국 여성이 처한 기존의 성차별적 상황에서 설명 가능했다. 여성의 불평등한 돌봄 부담과 노동시장 내 취약한 노동 여건 등이 팬데믹의 경기 침체와 맞물리면서 남성보다 여성에 노동 위기가 심화된 것이다. 둘째, 다른 경제 위기와 비교해도 코로나19가 Sheseccion임은 명확히 확인할 수 있었다. 노동시장 위축이 훨씬 컸던 IMF나 GFC와 비교 결과, 기존 경기 침체가 남성의 노동시장 이탈을 심화시켰다면, 코로나19의 경우, 주요 경제활동 지표 모두에서 남성보다 여성에 위기가 집중된 양상을 보였다. 결국 코로나19 초기 여성에 집중된 노동 위기는 기존 여성이 처한 차별적 상황을 가시화했고, 이를 해소하기 위해 여성의 노동시장 재진입 지원은 물론, 돌봄의 공공성 강화가 필요함을 제안하였다.

Abstract This exploratory study compares and analyzes the status of gender inequality and the labor crisis due to the coronavirus 2019 (COVID-19) pandemic to other major economic crises, viz., the international monetary fund (IMF) financial crisis (hereinafter IMF) and the global financial crisis (hereinafter GFC), and notes how the labor crisis in COVID-19 has affected genders differently. The statistics of the Economically Active Population Survey, Korea and the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) database were analyzed. First, the greater labor crisis for women in the early stages of the COVID-19 pandemic compared to major OECD countries could be explained by the existing gender discrimination. The unequal burden of care and the weaker worker status of women combined with the economic downturn of the pandemic had intensified the labor crisis more for women than for men. Second, compared to other crises, it was confirmed that COVID-19 was a 'Sheseccion'. The IMF and GFC crises had seen a much greater contraction in the labor market as the recession deepened the departure of male workers. The COVID-19 crisis, however, was concentrated on women rather than men as seen from the major economic activity indicators. To conclude, the labor crisis in the women's workforce in the early stages of COVID-19 demonstrated the discriminatory situation and highlighted the need to support the re-entry of women into the labor market as well as strengthen public care to resolve this situation.

Keywords : Gender Inequality, Women Labor Crisis, Economically Active Population Survey, COVID-19, Sheseccion

본 논문은 한국노총중앙연구원이 2021년 발행한 "코로나19가 여성노동자에게 미친 영향: 자녀돌봄공백과 직장 내 불이익을 중심으로"(장진희·박건·이동선) 연구보고서 중 저자가 작성한 제3장을 수정·보완한 것이다.

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

email: suny0821@kwidimail.re.kr

Received September 13, 2022

Revised October 27, 2022

Accepted November 4, 2022

Published November 30, 2022

1. 서론

2019년 12월 이후 시작된 코로나19가 현재까지 지속되면서 국가적 대응체계 마련에도 불구하고, 대부분 국가들은 사회경제적 위험에 직면하였다. 주요 국제기구들은 코로나19의 영향이 국가마다 다를 수 있음과 더불어 남녀 간 상이한 피해를 야기할 것이라고 경고하였다[2]. 이미 여성에 부여된 돌봄 부담이 팬데믹으로 가중되고, 가중된 돌봄과 노동시장 내 취약한 지위로 인해 경기 침체의 여파를 더 크게 받을 수 있다는 것이다[3].

OECD 주요 국가는 코로나19라는 팬데믹의 확산을 막기 위해 일정 수준의 사회보책을 단행하였다. 각 국가의 코로나19 확산 수준과 심각 정도에 따라 사회보책 수준은 다르다. 2020년 2월에서 8월 간 벨기에, 프랑스, 아일랜드, 스위스, 영국 등은 매우 높은 수준의 사회보책을 단행하였다. 반면, 한국의 사회보책 수준은 다른 국가에 비해 상대적으로 높지 않았고, 2020년보다 2021년 이후 사회적 거리두기가 격상되는 양상을 보였다[4]. 코로나19와 그에 따른 사회보책은 산업 전반의 위축을 야기하였다. 2020년 2월에서 5월 간 OECD 대부분 국가에서 전체 산업 생산량은 전년동월대비 감소하였다. 이탈리아, 룩셈부르크, 프랑스 등 사회보책 수준이 높았던 국가의 생산량 감소 폭이 컸고, 한국은 상대적으로 양호한 수준이었다[5]. 사회보책의 영향을 크게 받을 수 있는 소매업 전반에서의 변화 역시 2020년 3월에서 4월 간 OECD 대부분 국가에 비해 한국의 거래량 축소 폭은 크지 않은 것으로 확인된다[6].

OECD 주요 국가에 비해 한국이 사회보책 수준도 높지 않고, 산업 생산량 변화도 크지 않았다면, 성별 간 노동 위기의 격차 역시 상대적으로 작거나 비슷했을까? Fig. 1은 OECD 주요 국가의 경제활동참가율, 고용률, 실업률에서의 성별 격차를 보여준다[7]. 2019년 대비 2020년의 주요 지표 변화를 계산 후, 남성에서 여성 값을 뺀 수치를 제시하였다. 일부 국가의 실업률을 제외한 나머지 지표가 모두 음수(-)임을 고려할 때, 그림에 표시된 값이 0보다 크다면 전년대비 2020년 여성의 지표 감소 폭이 남성보다 더 큰 상황을 의미하고, 0보다 작다면 반대로 해석할 수 있다. 제시된 모든 국가에서 고용률과 경제활동참가율 성별 격차는 국가 내에서도 유사하고, 국가 간에도 큰 차이가 없다. 다만, 한국과 아이슬란드, 캐나다 등 일부 국가의 경우, 전년대비 2020년 실업률 변화 폭의 성별 격차가 -10%p 이상 벌어지는 등 남성보다 여성의 실업률 증가 폭이 큰 것으로 나타난다. 특히,

한국은 제시된 국가 중 2번째로 실업률에서 성별격차가 큰 상황이다.

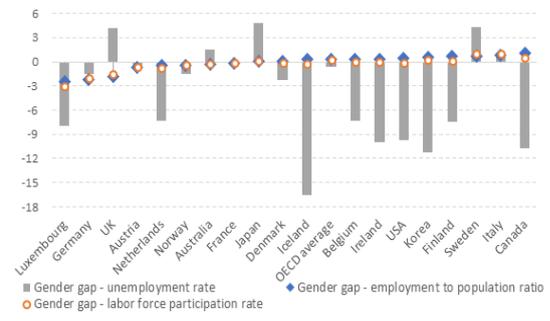


Fig. 1. Gender Gap in the rate of change of major economic indicators for 2020 compared to the previous year in major OECD countries[1]
Source: OECD.Stat, LFS by sex and age - indicators

이러한 코로나19의 노동 위기를 기존 경기 침체와 비교해 Shecession이라 부르기도 한다. 기존 경기 침체가 Mancession으로 남성의 노동 위기를 가중시킨다면, 코로나19는 여성보다 남성에 노동 위기가 집중된다는 점에서 Shecession이라는 것이다[8]. 지금까지 다수 연구들이 코로나19 시기 여성 노동의 위기에 대한 분석을 시도하였다. 오삼일과 이종하는 코로나19 시기 여성 노동 위기를 조명하고, 돌봄 부담 가중과 대면기반 산업 침체를 그 원인으로 지적한 바 있다[9]. 김원정은 코로나19 시기 여성의 노동 위기를 노동시장 내 여성 지위를 고려하여 살펴보고[10], 이동선은 여성의 노동 위기와 돌봄 간 관계를 조명해 돌봄부담이 여성의 노동시장 이탈을 가중시켰음을 보였다[11]. 다만, 코로나19 시기의 경제활동 지표를 단편적으로 살펴보거나, 이미 존재하던 한국사회의 성차별적 맥락 즉, 돌봄의 불평등한 분배와 주변화된 여성 노동 특성 등을 고려한 분석은 제한적이다.

본 연구는 서론에서 한국과 OECD 국가의 코로나19 현황 비교를 통해 코로나19 확산 초기 한국의 상황이 상대적으로 심각하지 않음을 살펴보았다. 그럼에도 주요 경제활동 지표에서 코로나19가 야기한 성별 격차가 타 국가에 비해 비교적 크게 나타남에 주목할 필요가 있다. 초기 코로나19 확산 시기 사회보책 수준이 높지 않았음에도 왜 한국 노동 위기의 성별 격차가 다른 국가에 비해 상대적으로 크게 나타났을까? 한국 여성이 처한 사회경제적 맥락이 성별 격차에 영향을 미쳤던 것일까? 그렇다면 코로나19가 다른 상황에 비해 여성의 피해가 컸던 점에서 한국에서도 이를 Shecession이라 부를 수 있을까?

이를 확인하는 것이 본 연구의 목적이다. 즉, 한국 여성이 처한 돌봄 부담과 노동시장 내 주변화 등 이미 존재한 성차별적 구조가 코로나19 시기 여성의 노동 위기를 가중시킬 수 있음을 밝히고, 실제 다른 노동 위기와의 비교 분석을 통해 코로나19의 영향이 어떤 양상으로 발현되었는지 탐색적으로 살펴보고자 한다.

2. 코로나19로 심화된 성 불평등

주요 국제기구는 국제사회의 재난 경험에 근거해 코로나19가 여성과 여아에 광범위한 영향을 미칠 것이라 예견하고, 이는 여성이 이미 경험하고 있는 사회구조적 취약성에 기인하는 것이라 분석하였다[2,3,12]. 재난의 피해 정도는 그 자체의 위험 정도에 더해 대상자의 대응 역량과 취약성에 따라 결정된다[13,14]. 즉, 동일한 재난이라도 가용한 자원과 정비된 대응체계를 가진다면 재난 자체의 피해를 줄일 수 있지만, 반대의 경우 피해가 더 심각할 수 있다는 것이다. 논의에 따르면 사회적 재난이 여성에 미치는 악영향은 노동, 건강, 돌봄, 젠더기반폭력 등 크게 4개 영역에 집중된다. 여성의 경우, 특히 노동과 돌봄 문제가 연결된다. 여성이 노동시장 주변부에 위치하기 때문에 경기 침체 시 고용이탈, 소득감소 등이 발생하고, 감염 우려와 돌봄 공백 등으로 가족부양의 부담이 가중되어 비자발적 고용이탈도 발생한다는 것이다[12-14]. 이상 논의를 토대로 여기서는 코로나19 이전부터 여성이 경험해 온 성 불평등 문제를 돌봄과 노동영역에서 살펴보고, 여성의 취약성이 코로나19로 어떻게 변화하는지 제시하였다.

2.1 여성에 집중된 돌봄 부담

코로나19 팬데믹은 전염병 감염에 대한 우려와 돌봄 공백 등을 야기하면서 가족돌봄 부담이 전반적으로 증가하는 결과를 가져왔다. 가족돌봄에 대한 주된 책임이 이미 여성에 지워진 여건 속에서 건강 우려와 공적돌봄 공백이 돌봄 부담을 강화하고, 돌봄의 여성화로 이어졌다.

코로나19 이전부터 한국 사회의 주된 돌봄 책임은 남성보다 여성에 부가되었고, 이는 OECD 국가 중에서도 두드러지게 나타났다. 2016년 발표된 ISSP 조사 결과에서 OECD 주요 국가의 성역할구분 수준을 확인할 수 있는데, 여기서는 일하는 엄마에 대한 인식과 성별분업인식을 제시하였다[15]. 일하는 엄마에 대한 인식은 ‘취학 전 자녀는 엄마가 일을 하면 괴롭다’와 ‘엄마가 전일제

근무를 하면 가족은 괴롭다’ 문항의 평균을 사용하였고, 성별분업인식은 “돈 버는 것은 남성의 일, 가정을 돌보는 것은 여성의 일”과 “남녀 모두 가정 소득에 기여해야 한다(역코딩)”의 평균을 사용하였다. 점수가 높을수록 성역할구분 정도가 낮고, 일하는 여성에 대한 부정적 인식이 덜함을 의미한다.

Fig. 2에서 보듯이 한국은 주요 16개 국가 중 일하는 엄마에 대한 인식과 성별분업인식 모두가 멕시코 다음으로 낮게 나타났다. 대부분 국가의 평균 점수가 3점을 상회하는데 반해, 한국은 일하는 엄마에 대한 인식과 성별분업인식 모두 3점 미만을 보였다. 이는 기혼여성의 경제활동이 미취학 자녀와 가족에 부정적 영향을 미칠 것을 우려하고, 가족돌봄이 주로 여성의 일이라는 인식이 여전히 작동함을 의미한다[16]. 특히, 성역할구분에 비해 워킹맘에 대한 우려가 더 크게 나타나는 점에서 ‘여성=모성’이라는 편견이 잔재하고, 일하는 여성이 일-돌봄 이중고를 경험할 가능성이 높다.

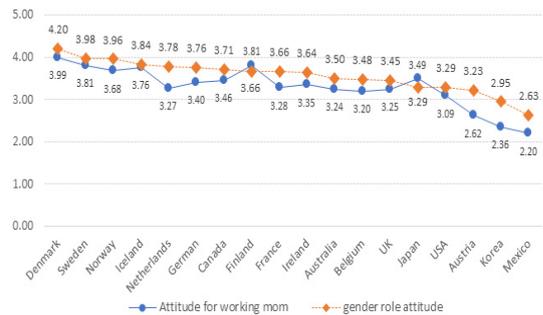


Fig. 2. Attitude for working mom and gender role in major OECD countries in 2012[16]

Source: International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV - ISSP 2012

성별에 기반한 편견은 실제 행위에도 반영된다. Fig. 3에 따르면, 한국은 OECD 주요 국가 중에서도 남성에게 비해 여성의 무급노동 수행 비율이 월등히 높은 국가이다[17]. 한국의 무급노동 중 여성 수행 비율은 81.4%로 주요 국가 중 일본에 이어 두 번째로 높고, 남성에게 비해 4배에 달한다. 국내 조사 결과도 유사하다. 2021년 발표된 양성평등실태조사에 따르면, ‘자녀 양육의 주된 책임’이 여성에 있다고 여기는 응답자는 17.0%로 비교적 낮지만, 실제 ‘가사 및 돌봄노동을 주로 수행하는 것은 아내’라고 응답한 비율은 전체 중 68.9%이다. 즉, 여성을 자녀 돌봄의 1차 책임자로 여기지는 않지만, 실제 가사 돌봄노동을 수행하는 것은 주로 여성인 것이다[18].

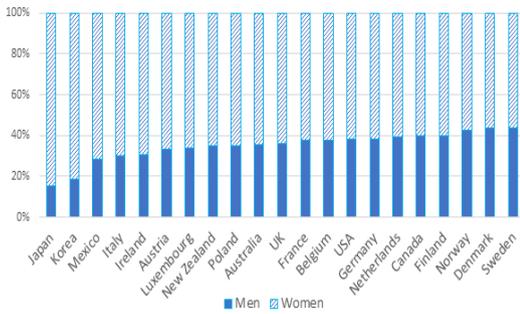


Fig. 3. Gender ratio of unpaid work in major OECD countries in latest year
Source: OECD.Stat, Time Use

이미 돌봄이 여성에 편중된 상황에서 발생한 코로나 19는 공적돌봄을 사적영역으로 이관하였다. 코로나19 초기 각국은 감염병 확산을 막기 위해 일정 수준의 사회 봉쇄를 단행하였고, 한국 역시 보육/교육시설의 휴원·휴교가 지속되었다. OECD 국가 중 비교적 영유아의 공적 돌봄 등록률이 높은 우리나라는 휴원·휴교에 대비해 긴급돌봄서비스를 제공함에도 불구하고, 그 사용률은 높지 않았다[19,20]. 김영란에 따르면, 휴원 초기 긴급돌봄을 이용한 비율은 미취학 자녀를 둔 경우 46.9%, 초등 자녀를 둔 경우 15.0%에 불과했다[20]. 이 시기 대부분 자녀 돌봄은 가족 내에서 이루어졌고, 기혼유자녀 여성의 자녀 돌봄 부담은 전반적으로 증가한 것으로 나타난다[11]. Table 1에서 보듯이 영유아 자녀가 있는 여성 중 80.3%, 초등 자녀가 있는 여성 중 79.2%가 “돌봄 부담이 증가”했다고 응답했고, 이에 반해 배우자의 돌봄 참여에 대해서는 약 40%가 “이전에 비해 덜 하거나 동일”하다고 응답했다.

Table 1. Increased burden of Women’s child care and Spouse’s participation in care - COVID-19[11]

Spec.		Percentage
Increased Burden of Child Care (all: 1,082)	with infant	80.3
	with elementary school children	79.2
	with children of secondary school & above	58.1
Spouse’s participation in care(all: 983)	less involved than before	4.9
	same as before	35.7
	more involved than before	59.4

이상에서 코로나19가 야기한 공적돌봄의 공백이 한국 사회 여성의 돌봄 부담을 강화하는 방식으로 대체되었음을 확인하였다. 돌봄의 1차 책임자를 여성으로 여기는 기존의 가부장적 가치 체계에 팬데믹의 감염 공포가 더해지면서 자녀 돌봄은 가족, 특히 여성의 책임으로 전가된 것이다.

2.2 주변화된 여성 노동

여성의 취약성은 노동영역에서도 확인할 수 있다. 재난으로 인한 경기 침체는 노동취약자에게 더 심각한 영향을 미칠 수 있고, 여성의 일자리 위기가 더 심각할 수 있다는 것이다. 우리나라 여성의 노동 취약성은 성별임금격차나 직종 등 다양한 요인으로 설명 가능하다[9,10,21].

한국 노동시장에서 여성의 전반적인 경제적 지위는 남성에 비해 비교적 열악하다. 세계경제포럼이 정치, 경제, 교육, 건강 영역의 성별 격차를 측정해 발표하는 성격차지수(GGI: Gender Gap Index, 이하 GGI)에 따르면, 한국은 150여 국가 중 110권 내외로 성별 격차가 매우 큰 상황이다[22]. 한국의 GGI가 하위권인 이유 중 하나는 임금 성비와 관리직/전문직 성별 비율을 비교하는 경제 참여 및 기회 부분의 성별 격차가 크기 때문이다. 특히 성별임금격차의 경우, 2020년 기준 자료 확보가 가능한 OECD 국가 중에서도 가장 큰데, 여성 임금이 남성의 68.5%에 불과하다[23]. 성별임금격차는 고용 지위, 직종, 인적자원, 경력 등 노동자 개인의 특성에도 영향을 받지만, 객관적 요인에 의해 설명되지 않는 차별의 소산이기도 하다[24,25]. 한국의 낮은 GGI와 큰 성별임금격차를 고려할 때, 한국 여성의 노동시장 내 입지가 타 국가에 비해 열악할 수 있음을 예상할 수 있다.

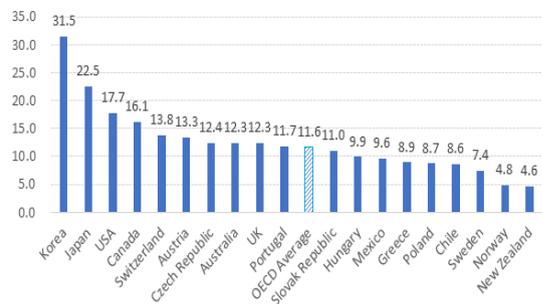


Fig. 4. Gender Wage Gap in major OECD countries for 2020[1]

Source: OECD.Stat, Employment - gender wage gap

성별임금격차의 원인 중 하나로 지적되는 성별직종분리 역시 여성의 노동 취약성을 보여준다. 여성이 돌봄 관련 직종이나 저숙련 서비스 직종 등에 집중되고, 이들 직종의 저숙련·저임금 특성이 여성의 노동 지위를 약화시키는 것이다[26,27]. 특히, 저숙련 서비스 직종의 경우, 대체로 대면서비스 기반의 산업인 경우가 많아 코로나19 등의 재난 상황에 더 큰 위기를 겪을 것으로 보여진다. 실제 코로나19 시기 사회봉쇄 및 거리두기의 시행으로 다수의 대면서비스 기반 산업이 타격을 받았고, 숙박및음식점업 역시 그러하다. 한국에서 숙박및음식점업은 대표적인 여성집중 산업 중 하나로 Fig. 5에서 보듯이 2020년 기준 종사자의 61.7%가 여성으로 OECD 주요 국가 중 여성 비율이 매우 높은 상황임을 알 수 있다 [28]. 숙박및음식점업의 위기가 그대로 여성의 노동 위기로 이어졌을 가능성을 짐작케 한다.

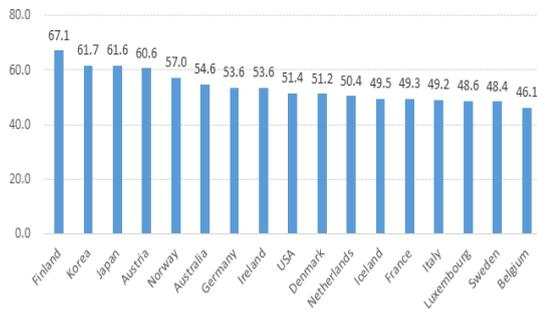


Fig. 5. Ratio of female to male employed in Accommodation and Food service activities for 2020[1]
Source: ILO, ILOSTAT DB

이 시기 자녀 돌봄 부담이 여성에 가중되었던 상황 역시 여성의 노동 위기를 강화시켰다. 이동선에 따르면, 초등 이하 자녀를 둔 여성 중 다수는 일터에 일-돌봄 병행을 위한 제도 여건이 뒷받침되지 않거나, 있더라도 실제 활용하기 어려웠던 것으로 나타났다[11]. 초등 이하 자녀가 있으면서 코로나19 시기 퇴직을 경험한 여성의 경우, 코로나19 확산기에 가족돌봄휴가를 사용한 비율은 6.5%에 그쳤으며, 재택근무를 경험한 비율 역시 12.3%로 낮게 나타났다. 이에 여성은 퇴직 등으로 노동시장 이탈을 경험할 수밖에 없었는데, 코로나19 시기 여성의 퇴직 경험 비율은 자녀가 어릴수록, 자녀 수가 많을수록 높았다. 영유아 자녀를 둔 퇴직 여성이 일을 그만둔 사유로 가장 높은 비율을 차지한 응답이 ‘코로나19 시기 돌봄 때문에’라는 점 역시 이를 뒷받침한다[11]. 또 Table 2와 같이 그 시기 퇴직을 경험한 유자녀 여성 약 2명 중 1명은 배

우자나 가족으로부터 자녀를 돌보기 위해 일을 그만둘 것을 권유받은 바 있고, 자녀가 어릴수록 그 비율은 높은 것으로 나타났다[11].

Table 2. Experience of recommending retirement from spouse/family - COVID-19[11]

Spec.		Percentage
of Experience Retirement	retired	45.5
	not retired	31.0
of Children Ages	with infant	46.0
	with elementary school children	34.7
	with children of secondary school & above	19.7

Note: Women with children. Based on the person who answered "Experienced(Often + Sometimes)"

이상에서 살펴본 바와 같이 이미 노동시장에서 열악한 상황에 놓였던 여성의 노동 지위는 코로나19로 인한 경기 침체에 취약할 수밖에 없었다. 다른 국가에 비해 성평등 수준이 낮고, 성역할 인식 수준도 높지 않은 상황이 야기한 공적돌봄 공백의 여성 전가 역시 여성의 노동 위기를 가중 시켰을 것이라 판단된다. 재난이 이미 취약한 구조 내 여성의 상황을 더 악화시킬 것이라는 지적은 한국 여성의 경험에도 적용 가능한 것이다.

3. 코로나19의 성별화된 노동 위기

그렇다면 코로나19 시기 여성의 노동 위기는 실제 어떠한가? 다른 경제 위기와 비교해 실제 코로나19로 인한 위기가 여성에 집중되었을까? 여기서는 코로나19로 인한 노동 위기와 이전 한국이 경험한 IMF 및 GFC와의 비교를 시도하였다. 이를 위해 통계청 경제활동인구조사 원자료를 분석하였고, 각 위기의 발발 시점으로부터 1년간의 자료를 활용하였다[22]. IMF의 경우 1997년 11월을 기점으로 12개월 즉, 1998년 10월까지, GFC는 2007년 4월부터 2008년 3월까지, 코로나19에 대해서는 2020년 3월부터 2021년 2월까지의 자료를 활용하였다. 각 위기의 시기 표시는 시작 년월을 M으로 하고, 이후 시기를 M+1 등으로 제시하였다. 국내 코로나19 상황은 2020년보다 2021년 이후 더 심화되었음에도 불구하고, 코로나19 초기 1년에 집중해 분석한 이유는 다음과 같다. 첫째, 코로나19로 인한 피해 대응정책이 마련되는데 일정 기간이 소요됨에 따라 발발 초기에 노동 위기가 집중된

점을 고려하였다. 둘째, 사회적 거리두기와 공적돌봄 중단에 따른 혼란 역시 초기 1년에 두드러지게 나타났고, 이후 여러 미봉책에 적응하는 양상을 보였기 때문이다. 마지막으로 다른 사례와의 비교분석을 위해 일정 기간을 선택하는 것이 자료의 가시성을 높이는 방법임도 고려되었다.

먼저, 해당 시기 취업자 변화를 성별로 살펴보았다 [Fig. 6]. 2020년 4월 기준 취업자는 전년동월대비 남성은 18만 3천명, 여성은 29만 3천명 감소하여 남성에 비해 여성에서 감소 폭이 더 큰 것으로 확인된다. 5월부터 다소 감소 폭이 줄어들다가 8월 중순부터 수도권의 사회적 거리두기가 격상하면서 공적돌봄 공백도 다시 확대되는 추세였고, 이에 여성과 남성 간 취업자 규모 변화 격차는 더 크게 벌어졌다. 이는 2021년 1월에 가장 큰 폭으로 확대되었다 2021년 2월 다시 감소하는 추세를 보였다. 코로나19와 비교해 IMF 시기는 취업자 감소 폭이 훨씬 큰 데, 초기에는 여성에 피해가 집중되었다가 이후 남성의 감소 폭이 더 커지는 것을 확인할 수 있다. GFC의 경우, 초기 1년간 전년동월대비 취업자 수가 증가추세를 유지하는데, 남성에 비해 여성의 증가 수준이 높지 않은 정도이다.

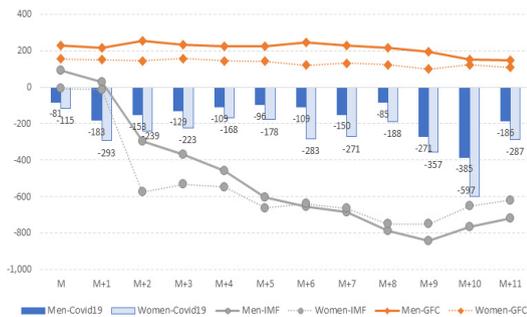


Fig. 6. Employed Person Change(thousand person) from the same month of the previous year[1]
Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

다음은 동일한 시기 남녀의 고용률 변화를 제시한 것이다[Fig. 7]. 코로나19 시기 고용률 변화 역시 남성에 비해 여성의 감소 폭이 더 큰 것으로 나타나고, 변화 추세도 취업자 감소 폭과 유사하다. 성별 격차를 고려할 때, 남성의 피해가 더 큰 IMF 시기나 남녀 간 고용률이 유사한 GFC 시기에 비해 코로나19 시기 여성에 피해가 두드러짐을 확인할 수 있다. 세 시기 중 IMF 시기의 고용률 감소 폭이 가장 크지만, 남성에 비해 여성의 피해가

더 큰 상황은 코로나19 시기인 것이다.

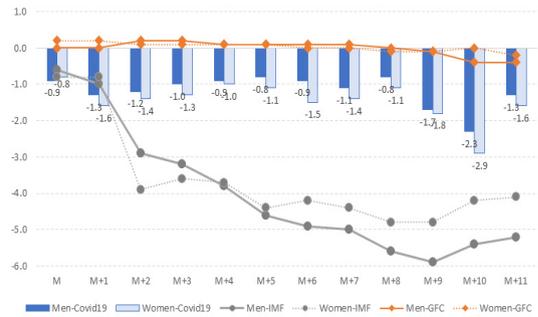


Fig. 7. Employment to population ratio change(%) from the same month of the previous year[1]
Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

다음 Fig. 8은 세 시기의 실업률 변화 추세이다. 전년동월대비 실업률은 IMF 시기나 GFC 시기에 남녀 변화 폭이 유사하거나, 남성의 증가 폭이 훨씬 크게 나타난다. IMF 시기는 여성에 비해 남성에서 실업률 증가가 두드러졌고, GFC 시기는 남녀 간 실업률 변화 수준이 증감을 반복하지만 유사하게 움직이는 것을 확인할 수 있다. 반면, 코로나19 시기는 초기 1년간 여성에서 실업률 증가 폭이 남성에 비해 두드러졌고, 2021년 1월의 경우, 여성 실업률 증가 폭이 남성의 2배 이상으로 확대되는 것을 확인할 수 있다.

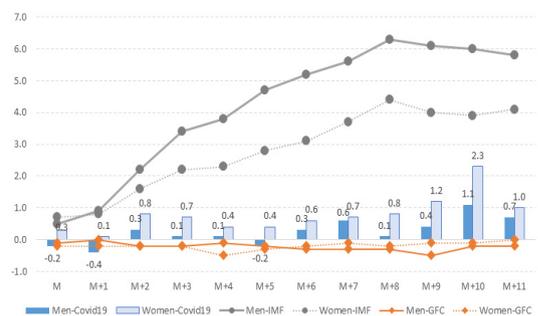


Fig. 8. Unemployment rate change(%) from the same month of the previous year[1]
Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

이상에서 취업자 수, 고용률과 실업률 등의 주요 경제지표를 살펴봄으로써 코로나19와 IMF, GFC의 성별 영향의 차이를 제시하였다. 노동자의 위기 정도를 고려한다면, 세 시기 중 IMF의 영향이 가장 컸으나, 남성보다 여성에 피해가 집중된 것은 코로나19 시기였다. 앞선 연

구들에서 코로나19를 Shecession이라 규정한 상황은 우리나라에서도 다르지 않았다.

그렇다면 코로나19 시기 여성의 피해는 특히 어디에 집중되었을까? 이는 주요 산업이나 고용 지위, 연령대 등을 고려하여 확인해야 하고, 분석 결과의 가시성을 높이기 위해 코로나19 시기에 한정해 결과를 제시하였다. 먼저, 주요 산업별 취업자 변화를 살펴보자. 통계청 경제활동인구조사 결과에 따르면, 2020년 한해 동안 전년 대비 취업자 변화가 큰 산업은 도매소매업 및 숙박음식점업으로 각 16만명, 15만 9천명이 감소한 것으로 나타났다[29]. 다음으로 감소 폭이 큰 산업이 교육서비스업 8만 6천명, 제조업 5만 3천명 순이다. 이들 산업이 주로 대면서비스 기반으로 운영되어 피해 정도가 컸는데, 문제는 이런 산업이 대표적인 여성집중 영역이라는 점이다. 즉, 산업 전반의 피해가 여성의 피해로 이어졌을 가능성이 크다.

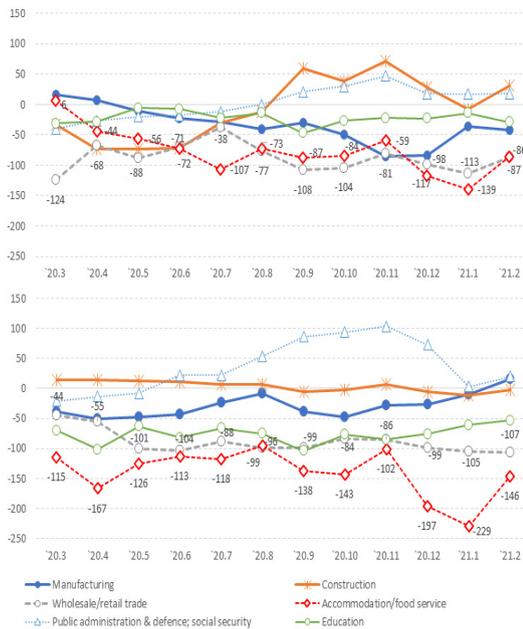


Fig. 9. Employed Person Change(thousand person) by major industry from the same month of the previous year(up: men, down: women)[1]
Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

이는 코로나19 시기 취업자 감소 폭이 컸던 주요 산업별 현황을 제시한 다음 Fig. 9에서 확인할 수 있다. 남녀 모두 도매소매업과 숙박음식점업 등에서 취업자 규모 감소가 컸지만, 성별 감소 규모는 차이가 보인다. 남성은 취업자 규모 감소가 큰 산업은 남녀 모두 도매소매업과 숙박

음식점업 등이지만, 그 감소 규모에서 차이를 보인다. 초기 남성은 도매소매업에서 취업자 감소 폭이 크다가 이후 숙박음식점업과 축소 규모 폭의 증감이 반복되는 것을 볼 수 있다. 반면, 여성은 초기 숙박음식점업에서 축소 규모가 크게 나타난 이후 그 추세가 1년간 지속되면서 2021년 1월 22만 9천명까지 감소하는 것을 확인할 수 있다. 즉, 사회적 거리두기가 야기한 숙박음식점업의 침체가 여성 중 해당 산업의 종사자가 많은 점과 작용하여 여성에서 피해를 지속적으로 증가시키는 결과로 이어진 것이다.

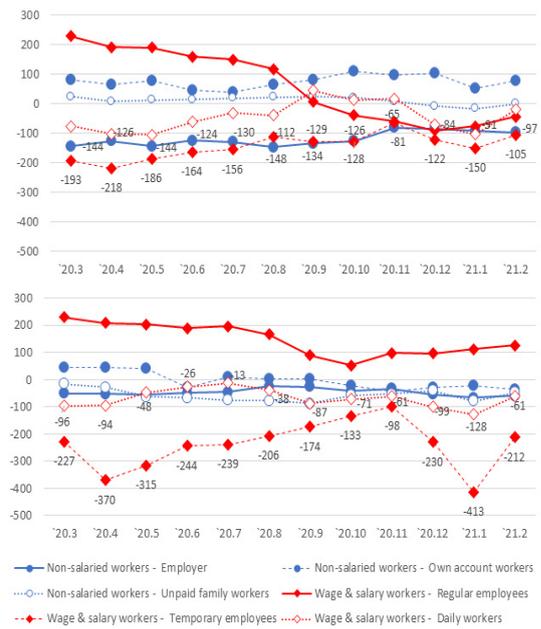


Fig. 10. Employed Person Change(thousand person) by status of worker from the same month of the previous year(up: men, down: women)[1]
Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

코로나19 시기 여성 취업자 감소는 고용 지위가 취약한 여성에 특히 집중되었다. Fig. 10은 코로나19 시기 종사자지위별 취업자 변화를 보여준다. 전반적으로 남성은 임시근로자와 고용원이 있는 자영업자에서 감소 폭이 큰 반면, 여성은 임시근로자와 일용근로자, 고용원이 있는 자영업자 등에 피해가 집중되었다. 남성은 2020년 3월 임금근로자 중 임시근로자에서 감소 폭이 가장 컸다가 이후 2020년 7월부터 비임금근로자 중 고용원이 있는 자영업자의 감소 폭과 유사하게 지속되는 것을 볼 수 있다. 남성 상용근로자는 코로나19 초기 이후 증가 폭이

감소하다가 2020년 10월 이후 전년동월대비 취업자 수가 감소세로 전환되는 것을 볼 수 있다. 반면, 여성은 전반적으로 임금근로자 중 특히 고용 지위가 취약한 임시근로자에 피해가 집중되는 점은 남성과 유사하지만, 그 규모가 훨씬 크게 나타남을 알 수 있다. 여성임시근로자는 코로나19 초기부터 취업자 감소가 지속되는데, 2020년 3월은 22만 7천명, 3월은 37만명이 감소하였고, 이후 감소 폭이 줄어들다가 2021년 1월 다시 41만 3천명까지 감소하는 것을 볼 수 있다.

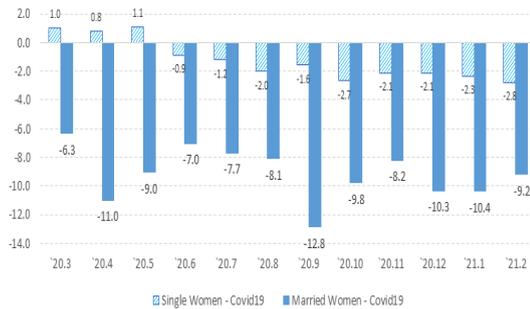


Fig. 11. Employed Person Change(thousand person) by 35-39 aged women from the same month of the previous year[1]

Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

다음에서는 여성 피해의 또 다른 원인으로 지적되는 돌봄 집중과 관련된 상황을 살펴보았다. 경제활동인구조사가 자녀 관련 정보를 제공하지 않는 한계가 있어 한국 여성이 주로 출산-양육에 집중하는 시기인 30대 후반 여성의 상황을 제시하였다. 다음 Fig. 11은 30대 후반 여성을 혼인상태별로 구분해 취업자 변화 추세를 제시한 것이다. 이 시기 자녀양육 연령대 여성의 취업자 변화는 미혼에 비해 유배우 여성에서 확연히 감소 폭이 큰 것을 확인할 수 있다. 30대 중반 유배우여성의 취업자 감소는 동년배 미혼 여성이나 다른 연령대의 감소 추세와는 달리 2020년 4월에 큰 폭으로 감소한 것으로 확인된다. 2020년 4월은 3월부터 시작된 공적돌봄 중단 이후 한 달 정도 지난 상황에서 돌봄 공백이 지속되는 한편, 더 이상 외부의 임시 돌봄자원의 동원이 어려워질 수 있는 시점이다. 자녀 양육의 부담이 지속-강화되면서 어린 자녀를 둔 취업여성의 노동시장 이탈이 가속화된 것이 아닌가 예측할 수 있다. 사회적 거리두기가 강화된 2020년 9월이나 어린 자녀의 방학이 시작된 2021년 1월 이후 유배우 여성의 취업자 감소 폭이 커지는 것도 같은 이유가 작용했을 것으로 예측 가능하다.

돌봄 부담으로 인한 여성의 노동시장 이탈을 확인할 수 있는 또 하나의 지표는 비경제활동인구 변화 추이다[Fig. 12]. 여성 비경제활동인구는 2020년 3월 전년동월대비 22만 1천명 증가 후 4월 다시 43만명으로 증가 폭이 커졌다가 이후 증가 폭이 다소 감소된 후 2021년 1월 46만 8천명으로 최고 정점을 찍는 추세를 보여준다. 전체 증가 폭 중 가사로 인한 증가 분은 여성 비경제활동인구 증감과 유사한 형태로 움직이면서 전체 증 상당한 비중을 차지함을 확인할 수 있다. 다만 육아로 인한 증가는 2020년 10월 이후 소폭 감소한 것으로 나타난다.

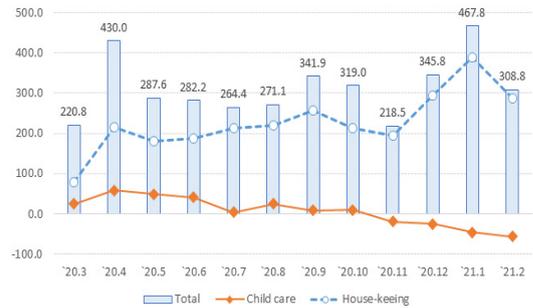


Fig. 12. Economically inactive population(thousand person) by activity type from the same month of the previous year[1]

Source: Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry

지금까지 코로나19와 IMF, GFC와의 노동 위기 성별 격차를 비교하고, 코로나19 시기 여성 위기의 세분화된 양상을 살펴보았다. 코로나19가 건강에 대한 우려와 사회적 거리두기를 동반한 팬데믹이라는 점에서 대면서비스 기반 산업에 피해가 집중되었고, 여성은 취약산업에의 집중, 열악한 노동 지위, 일과 돌봄 부담의 강화 등으로 노동시장 이탈이 가속화되었음을 확인하였다. 경기 침체는 전반적인 노동취약계층의 시장 이탈을 야기할 수밖에 없다. 그럼에도 코로나19 시기가 특히 남녀에 상이한 양상과 수준의 피해를 야기, 여성의 노동시장 이탈을 심화시켰다는 점은 기존 우리 사회가 가진 성차별적 사회경제적 구조를 다시 점검해야 함을 시사한다.

4. 논의 및 제언

본 연구는 코로나19 시기 여성이 처한 성차별적 상황을 논의하고, 코로나19 시기 현황과 주요 노동 위기와의 비교분석을 시도하였다. 이상의 논의 내용은 다음과 같

이 정리할 수 있다.

첫째, 코로나19 이전 한국 여성이 경험하고 있는 기존의 성차별적 구조를 재확인할 수 있었다. 한국은 여전히 여성에 1차적인 돌봄책임을 부여하는 인식이 남아있고, 실제도 여성의 무급노동 비율이 남성에 비해 월등히 높은 상황이었으며, 노동시장에서도 여성의 경제활동이 저임금·여성직종에 집중되면서 취약한 노동 지위를 경험하고 있었다. 실제 OECD 주요 국가에 비해 성평등 수준과 성역할 인식 수준이 평등하지 않은 한국의 사회 맥락 속에서 공격적 돌봄 공백이 여성에 전가되고, 일과 돌봄의 이중 부담을 지탱할 수 없는 여성노동자의 취약한 상황이 코로나19 시기 여성의 노동 위기를 가중시키는 원인으로 작용하였다.

둘째, 코로나19가 야기한 남성과는 상이한 여성의 노동 위기는 우리 사회가 경험한 다른 경제 위기와의 비교 속에서도 확인할 수 있었다. IMF나 GFC의 경우, 취업자 수나 고용률 감소, 실업률 증가 등에서 성별에 따라 남성에 더 부정적으로 작용하거나 유사한 수준이었다. 반면, 코로나19 시기는 고용 위기 상황은 IMF 시기에 비해 크지 않았으나, 남성대비 여성에서 취업자 감소나 실업률 증가가 더 집중되는 양상을 보였다. 다른 경제 위기와 비교해 코로나19로 인한 노동 위기를 Shecession 즉, 성별화된 노동 위기로 보는 것이 타당할 수 있음을 확인한 것이다.

국제사회가 주목한 바와 같이 코로나19의 성별화된 노동 위기는 팬데믹 자체의 특수성에 기인한다. 사회봉쇄, 그로 인한 대면서비스 산업의 위기, 공격적 돌봄의 중단에 따른 돌봄 부담 강화 등으로 팬데믹을 경험한 다수 국가들에서 남성보다 여성의 위기가 심화되는 것을 목도하였다. 그럼에도 코로나19 초기 한국에서 여성의 피해가 심각했던 것은 우리 사회가 가진 성차별적 구조 안에서 답을 찾아야 할 것이다. 기존 노동시장 내에서 여성이 주변화된 상황을 포함하여 아직도 잔재하는 성별역할구분으로 인해 일과 돌봄 부담이 여성에 주로 전가된 점 등이 피해를 심화시킨 것이다.

코로나19가 장기화되면서 초기 돌봄 공백이나 노동 위기 같은 문제들은 일정 부분 회복된 듯 보인다. 돌봄 및 교육시설은 정상적으로 운영되고 있으며, 전년동월대비 취업자 수 역시 2022년 1월 이후 7월 말까지 남성보다 여성에서 더 큰 증가 폭을 보여주고 있다. 하지만 코로나19 시기 성별화된 노동 위기, 그 이면에 내재된 맥락이 우리 사회에 던지는 화두는 여전히 남아있다. 본 연구의 결과를 토대로 도출된 정책 함의는 다음과 같다.

첫째, 코로나19 시기 노동 이탈 여성의 인적자본 손실이 장기화되지 않도록 여성의 재취업 및 경력 유지를 위한 정책 지원이 필요하다. 산업/종사상지위/직종 등 여성취업자가 축소된 주요 영역을 분석하고, 여성의 경력 특성을 고려해 재진입 및 경력유지를 강화할 수 있는 구체적인 정책 개입이 시도되어야 할 것이다. 일시적 경력 회복이 아닌 좋은 일자리로의 재진입과 안정적 경력 유지가 관건이 되어야 한다. 여성이 집중된 저임금 서비스 산업의 경력유지 안전망 확대를 비롯, 안정적인 종사상지위 확보를 위한 제도 보완과 동일노동동일임금 원칙이 지켜질 수 있는 노동 여건 마련이 필요하다. 또 여성 노동 이탈이 일어난 여성집중 일자리가 제대로 회복되었는지 혹은 기술 발달에 의한 자동화 등으로 일자리 자체가 사라졌는지도 관찰되어야 할 요소이다. 보다 근본적으로 성별역할구분이나 이상적 근로자를 ‘남성 생계부양자’로 설정하는 등 여전히 여성을 노동시장 내 2차노동자로 인식하는 부분 역시 개선되어야 할 것이다. 남녀 모두가 평등한 노동과 돌봄을 수행할 수 있도록 일과 돌봄, 일과 생활 간 균형을 영위할 수 있는 노동 여건이 마련되어야 한다.

둘째, 돌봄의 공공성에 주목해야 한다. 모든 인간이 돌봄에서 자유로울 수 없고, 지속가능한 돌봄이 사회 안정의 전제가 된다는 점에서 그러하다[30,31]. 코로나19의 돌봄 공백은 역설적이게도 돌봄의 중요성을 환기시켰다. 그간 돌봄의 공공성 논의가 공격적 돌봄의 의미로 해석되었다면, 이제는 개인과 사회 모두가 관여하는 지속가능한 돌봄의 문제를 제기한 것이다. 전자를 위해 남녀가 함께 일하고 함께 돌보는 이중돌봄자-양육자 사회로의 전환을 전제하고, 공격적 돌봄을 강화해 주된 돌봄 책임이 가족에서 사회와 국가로 확대될 수 있는 정책 개입의 확대가 필요하다. 후자인 지속가능한 돌봄 문제는 사회필수서비스로서의 돌봄노동 인정에서 시작되어야 한다. 돌봄노동을 단지 저임금·저숙련 노동이 아닌 사회적 편익을 증가시키는 필수노동으로 평가할 수 있어야 하고[32], 필수노동자로서 돌봄노동자에 대한 처우 개선과 권리 보호를 위한 논의를 시작해야 할 것이다[31].

본 연구는 코로나19 초기 한국이 경험한 성별화된 노동 위기를 조명하는 데 목적이 있다. 이에 다음의 한계를 가진다. 첫째, 구체적 인과를 규명하기보다 주요 통계자료를 활용한 비교분석에 초점을 두고 진행하여 명확한 인과에 대한 논의는 배제하였다. 더 구체적이고 명확한 인과 확인을 위해서는 경제활동인구의 경력 이동과 가족역학을 함께 고려할 수 있는 자료 생산이 필요하다. 둘

째, 사례 비교를 위해 코로나19 초기 상황만 분석하여 이후 사회적 맥락과 팬데믹 영향 간 논의는 제외하였다. 향후 코로나19 시기에 대한 가용 자료가 확대된다면, 본 연구의 한계를 보완할 수 있는 후속 연구가 진행되기를 기대한다.

References

- [1] J. H. Chang, G. Park, D. S. Lee, Impact of COVID19 on female Workers – focusing on childcare deficit and disadvantages in the workplace, p.163, Federation of Korean Trade Unions Research Center, 2021.
- [2] 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 Aug. 12, 2022)
- [3] UN, Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women, pp.21, United Nations, 2020, p.4, Available from: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Policy-brief-The-impact-of-COVID-19-on-women-en.pdf> (accessed Aug. 12, 2022)
- [4] OECD, Strengthening Economic Resilience Following the COVID-19 Crisis: A Firm and Industry Perspective, pp.176, OECD Publishing, 2021, pp.30-34. DOI: <https://doi.org/10.1787/2a7081d8-en> (accessed Aug. 13, 2022)
- [5] OECD, OECD.Stat, Production and Sales. DOI: <https://doi.org/10.1787/data-00048-en> (accessed Aug. 12, 2022)
- [6] OECD, OECD.Stat, Production and Sales(MEI), Available from: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=49041> (accessed Aug. 12, 2022)
- [7] OECD, OECD.Stat, LFS by sex and age – indicators, Available from: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_EXAGE_I_R (accessed Aug. 12, 2022)
- [8] T. Alon, S. Coskun, M. Doepke, D. Koll, M. Tertilt, “From mancession to shecession: Women’s Employment in Regular and Pandemic Recessions”, NBER Working Paper, Vol.28632, pp.1-68, 2021, Available from: <http://www.nber.org/papers/w28632>, DOI: <http://dx.doi.org/10.1086/718660> (accessed Aug. 12, 2022)
- [9] 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 Aug. 12, 2022)
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] UN Women, Gender-Responsive Prevention and Management of the COVID-19 Pandemic: from Emergency Response to Recovery & Resilience, 2020, pp.4-6. Available from: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/News%20and%20events/In%20Focus/COVID-19/Gender-responsive-prevention-management-COVID19.pdf> (accessed Oct. 20, 2022)
- [13] E. H. Chang, H. Kim, COVID19 and Gender Inequality: focused on overseas cases, KWDI Brief, No. 54, Korean Women’s Development Institute, Seoul, Korea, 2020.
- [14] S. J. Kim, “Gender Inequality in a disaster and Tasks in the Post COVID19 Pandemic”, Democratic Legal Studies, Vol. 78, pp.179-203, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15756/dls.2022..78.179>
- [15] ISSP Research Group, International Social Survey Programme: Family and Changing Gender Roles IV – ISSP 2012, GESIS Data Archive, Cologne. ZA5900 Data file Version 4.0.0, Available from: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?ll=10¬abs=&af=&nf=&search=&search2=&db=e&no=5900> (accessed Aug. 22, 2022)
- [16] Y. W. Koh, M. R. Yoon, D. S. Lee, Analysis of Relation between Gender Role Attitudes and Women’s Economic Activities, pp.142, Korean Labor Institute, 2019.
- [17] OECD, OECD.Stat, Time Use, Available from: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TIME_USE (accessed Aug. 23, 2022)
- [18] K. H. Ma, J. I. Hwang, E. A. Lee, H. Y. Moon, 2021 Gender Equality Survey Analysis, pp. 905, 2021, Ministry of Gender Equality and Family, pp.49-120.
- [19] OECD, OECD.Stat, Children Well Being, Available from: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CWB> (accessed Aug. 12, 2022)
- [20] Y. R. Kim, “Family life and family policy agenda in the time of COVID-19”, The 3rd Relay Seminar on Women & Family booklet, Ministry of Gender Equality and Family & Korean Women’s Development Institute, 2020.
- [21] E. J. Ko, “A Study on the System Reinforcement Plan to Complement the Vulnerability of Women’s Empowerment due to the COVID19 Pandemic”, Ministry of Government Legislation, vol.695, pp.41-66, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.23028/moleg.2021.695..002>

- [22] World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2022. World Economic Forum, 2022. Available from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf (accessed Aug. 25, 2022)
- [23] OECD, OECD.Stat, Employment - gender wage gap, Available from: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> (accessed Aug. 24, 2022)
- [24] M. G. Kim, M. H. Cho, "Analyzing the Trends and Cause of the Gender Wage Gap in Korea: Focusing on Women's Career Discontinuity", Korean Public Administration Quarterly, Vol.29, No.4, pp.659-692, 2017, DOI: <http://dx.doi.org/10.21888/KPAQ.2017.12.29.4.659>
- [25] J. J. Ihm, "Analysis of Gender Wage discrimination by educational level and occupational type", Korean Association Of Women's Studies, Vol. 26, No. 4, pp.39-61, 2010, UCI : G704-000349.2010.26.4.005
- [26] S. C. Cho, Y. M. Kim, "The Feminization of Occupations and Gender Wage Gap in Korean Labor Market: Devaluation and Its Gendered Effect", Korean journal of labor studies, Vol.26, No.3, pp.283-322, 2020.
- [27] E. J. Lee, "Gender Difference in the Wage Gap Between the Primary and Secondary Labor Market", Gender and Culture, Vol.12, No.1, pp.81-110, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.20992/gc.2019.06.12.1.81>
- [28] ILO, ILOSTAT DB, Available from: https://gsis.kwdi.re.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=33&tblId=DT_ILO_0005&conn_path=I3 (accessed Aug. 30, 2022)
- [29] Kosis, Economically Active Population Survey - Employed persons by gender/industry, Available from: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7E26S&conn_path=I2&language=en (accessed Sep. 5, 2022)
- [30] H. M. Kim, "'Gender Crisis' during the Covid-19 Pandemic and the Future of Ecological Social Reproduction", Gender and Culture, Vol.13, No.2, pp.41-77, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.20992/gc.2020.12.13.2.41>
- [31] S. K. Park, H. K. Kim, "Public Perception on the Public Value of Care and State Roles for Care Justice during the COVID-19 Crisis", Korea and World Politics, Vol37, No.1, pp.117-152, 2021. DOI: <http://dx.doi.org/10.17331/kwp.2021.37.1.004>
- [32] J. Y. Yoon, "Righteous Transformation of Care Work in the Post-COVID19 Era", Hwanghae Review, Vol.112, pp.56-79, 2021.

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