

연구보고서 2025-03

코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

김현경

고혜진·이아영·한주희·한수진



사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국 보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



■ 연구진

연구책임자	김현경	한국보건사회연구원 연구위원
공동연구진	고혜진	한국보건사회연구원 부연구위원
	이아영	한국보건사회연구원 연구위원
	한주희	오슬로대학교 교수
	한수진	한국보건사회연구원 연구원

연구보고서 2025-03

코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

발행일 2025년 3월
발행인 신영석
발행처 한국보건사회연구원
주소 [30147] 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전화 대표전화: 044)287-8000
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>
등록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인쇄처 (주)에이치에이엔컴퍼니

© 한국보건사회연구원 2025
ISBN 979-11-7252-082-3 [93330]
<https://doi.org/10.23060/kihasa.a.2025.03>

발|간|사

코로나19 팬데믹은 전 세계적으로 광범위한 경제·사회적 충격을 초래하였다. 일반적인 경제적 위기와는 달리 대면 노동 비중이 높은 업종과 사회적 취약계층에서 고용 충격이 크게 나타났고, 일부지역이나 국가, 업종, 인구집단에 국한하지 않고 전방위적으로 영향을 미쳤다. 하지만 각국의 방역 조치와 정책 대응에 따라 그 영향과 회복 양상은 상이하게 나타났다. 이러한 상황에서 팬데믹 대응의 성과를 평가하고, 향후 유사한 위기에 대비한 정책적 시사점을 도출하는 것은 매우 중요한 과제다.

연구책임자인 김현경 연구위원, 영국, 미국, 노르웨이 각국의 패널데이터를 이용해 심도 있게 분석하고 정책적 함의를 제공해 준 본원 이아영 연구위원, 고혜진 부연구위원, 오슬로대학교 한주희 교수, 연구의 전 과정을 도와준 한수진 연구원에게 감사의 인사를 전한다. 이 연구가 한국 사회의 구조적 특성과 정책 과제를 파악하고, 보다 효과적인 위기 대응 방안을 찾는 데 도움이 되기를 기대한다.

2025년 3월

한국보건사회연구원 원장

신 영 석



목 차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



요약	1
제1장 서론	5
제1절 연구의 필요성 및 목적	7
제2절 연구의 내용 및 방법론	9
제2장 주요국 코로나19 전후의 사회경제적 특성	15
제1절 각국 경제적 특성	17
제2절 코로나19 전후 고용 변화	24
제3절 각국의 일하는 방식 변화	37
제3장 한국의 코로나19 영향	45
제1절 서론	47
제2절 한국의 코로나19 대응 주요 정책	50
제3절 분석자료 및 분석방법	54
제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화	58
제5절 코로나19 고용과 소득 변화로 본 취약층	72
제6절 소결	82
제4장 독일의 코로나19 영향	83
제1절 서론	85
제2절 독일의 코로나19 대응 주요 정책	88
제3절 분석자료 및 분석방법	97

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화	100
제5절 취약층 고용과 소득 변화	116
제6절 소결	127
제5장 영국의 코로나19 영향	129
제1절 서론	131
제2절 영국의 코로나19 대응 주요 정책	133
제3절 분석자료	145
제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화	151
제5절 코로나19 고용과 소득 변화로 본 취약층	168
제6절 소결	183
제6장 미국의 코로나19 영향	191
제1절 서론	193
제2절 미국의 코로나19 대응 주요 정책	199
제3절 분석자료 및 분석방법	223
제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화	228
제5절 취약층 고용과 소득 변화	258
제6절 소결	279
제7장 노르웨이의 코로나19 영향	281
제1절 서론	283



제2절 노르웨이의 코로나19 대응 주요 정책	288
제3절 분석자료 및 분석방법	294
제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화	297
제5절 취약층 고용과 소득 변화	323
제6절 소결	334
 제8장 결론	337
제1절 요약 및 정리	339
제2절 정책적 시사점	351
 참고문헌	359
 Abstract	373

표 목차

〈표 1-1〉 비교 대상 국가의 데이터 주요 사항	12
〈표 2-1〉 업종별 취업자 분포 및 여성 비율 국제비교(15~64세, 2022년)	20
〈표 2-2〉 직종별 취업자 분포 및 여성 비율 국제비교(15~64세, 2022년)	22
〈표 2-3〉 고용상태별 취업자 분포 및 여성 비율 국제비교(15~64세, 2022년)	23
〈표 2-4〉 업종별 2019년 대비 2020년, 2021년 취업자 증감률(15~64세)	35
〈표 2-5〉 업종별 2019년 대비 2020년, 2021년 취업자 증감률(15~64세 여성)	36
〈표 2-6〉 유럽 주요국가의 재택근무(usually) 비중 추이	38
〈표 2-7〉 글로벌 서베이 결과	42
〈표 3-1〉 고용보험기금 2019~2023회계연도 사업별 지출결산 현황	50
〈표 3-2〉 긴급고용안정지원금 내용 및 지원인원	53
〈표 3-3〉 KLIPS 주요 변수	56
〈표 3-4〉 한국 인구 특성별 고용률 변화	59
〈표 3-5〉 한국 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율	62
〈표 3-6〉 한국 인구 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율	64
〈표 3-7〉 한국 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율	66
〈표 3-8〉 한국 일자리 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율	69
〈표 3-9〉 한국 18~64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화	72
〈표 3-10〉 한국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환	74
〈표 3-11〉 한국 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환	76
〈표 3-12〉 한국 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소	78
〈표 3-13〉 한국 회귀분석 결과: 로그(월 실질노동소득)	80
〈표 4-1〉 독일 SOEP 주요 변수	98
〈표 4-2〉 독일 인구 특성별 고용률 변화	101
〈표 4-3〉 독일 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율	106
〈표 4-4〉 독일 인구 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율	108
〈표 4-5〉 독일 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율	110
〈표 4-6〉 독일 일자리 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율	114



〈표 4-7〉 독일 18-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화	116
〈표 4-8〉 독일 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환	119
〈표 4-9〉 독일 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환	121
〈표 4-10〉 독일 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소	123
〈표 4-11〉 독일 회귀분석 결과: 로그(월 실질노동소득)	125
〈표 5-1〉 영국 Self Employment Income Support Scheme(SEISS)- Claims made up to 28 October 2021	139
〈표 5-2〉 UKHLS 데이터 구성	147
〈표 5-3〉 UKHLS 교육수준 변수 분류	149
〈표 5-4〉 UKHLS 주요 변수	150
〈표 5-5〉 영국 인구 특성별 고용률 변화	152
〈표 5-6〉 영국 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율	157
〈표 5-7〉 영국 인구 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10%이상 감소 경험하는 비율	159
〈표 5-8〉 영국 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율	161
〈표 5-9〉 영국 일자리 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율	165
〈표 5-10〉 영국 16-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화	169
〈표 5-11〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환	171
〈표 5-12〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환(임금근로자)	173
〈표 5-13〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환	175
〈표 5-14〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환(임금근로자)	176
〈표 5-15〉 영국 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10%이상 감소	178
〈표 5-16〉 영국 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10%이상 감소(임금근로자)	180
〈표 5-17〉 영국 회귀분석 결과: 로그(월 실질노동소득)	181
〈표 5-18〉 영국 회귀분석 결과: 월 실질노동소득(임금근로자)	183
〈표 5-19〉 영국 성별, 자녀유무에 따른 유연근무 사용 비율 변화	187
〈표 6-1〉 미 연방 정부의 역대 경제부양지원금	204
〈표 6-2〉 미국 주별 인구 구성 특징	211

〈표 6-3〉 미국 뉴욕주의 산업 부문별 GDP, 고용률	213
〈표 6-4〉 미국 미시간주의 산업 부문별 GDP, 고용률	214
〈표 6-5〉 미국 캘리포니아주의 산업 부문별 GDP, 고용률	215
〈표 6-6〉 미국 텍사스주의 산업 부문별 GDP, 고용률	216
〈표 6-7〉 미국 주별 근로자 주당 평균 임금 수준	217
〈표 6-8〉 미국 주별 근로자 시간당 평균 임금 수준	218
〈표 6-9〉 미국 주요 변수	227
〈표 6-10〉 미국 고용률 변화	229
〈표 6-11〉 미국 인구 특성별 (t-2)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율 ..	232
〈표 6-12〉 미국 인구 특성별 주 근로시간 평균 변화	234
〈표 6-13〉 미국 인구 특성별 연간 개인 노동소득 평균	236
〈표 6-14〉 미국 인구 특성별 연간 개인 총소득 평균	238
〈표 6-15〉 미국 인구 특성별 비취업자의 연간 개인 총소득 평균	240
〈표 6-16〉 미국 일자리 특성별 (t-2)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율	245
〈표 6-17〉 미국 일자리 특성별 주 근로시간 평균	251
〈표 6-18〉 미국 일자리 특성별 연간 개인 노동소득 평균	254
〈표 6-19〉 미국 일자리 특성별 취업자의 연간 개인 총소득 평균	256
〈표 6-20〉 미국 18-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화	258
〈표 6-21〉 미국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환	260
〈표 6-22〉 미국 회귀분석 결과: 연간 근로소득 10% 이상 감소	264
〈표 6-23〉 미국 회귀분석 결과: 로그 연간 근로소득	266
〈표 6-24〉 미국 회귀분석 결과: 연간 개인총소득(근로소득+공적이전소득)	268
〈표 6-25〉 미국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환-실업급여의 영향	271
〈표 6-26〉 미국 회귀분석 결과: 연간 근로소득 10%이상 감소-실업급여의 영향	273
〈표 6-27〉 미국 회귀분석 결과: 건강보험 가입 여부	275
〈표 6-28〉 미국 회귀분석 결과: 건강보험 미보장 기간	277
〈표 7-1〉 노르웨이 주요 변수	296



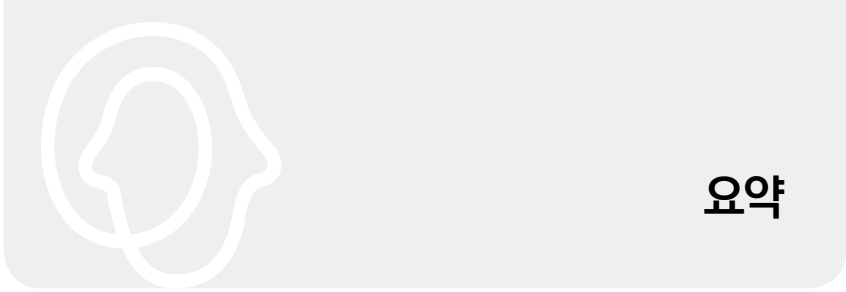
〈표 7-2〉 노르웨이 인구 특성별 고용률 변화	298
〈표 7-3〉 노르웨이 인구 특성별 휴직률 변화	300
〈표 7-4〉 노르웨이 인구 특성별 비취업을 변화	301
〈표 7-5〉 노르웨이 개인 특성별 주당 근로시간 변화	304
〈표 7-6〉 노르웨이 일자리 특성별 주당 근로시간 변화	305
〈표 7-7〉 노르웨이 인구 특성별 ($t-1$)기 취업상태에서 t 기 휴직/비취업 상태로 전환하는 비율	308
〈표 7-8〉 노르웨이 일자리 특성별 ($t-1$)기 취업상태에서 t 기 휴직/비취업 상태로 전환하는 비율	309
〈표 7-9〉 노르웨이 인구 특성별 주 근로시간 감소 경험 비율	312
〈표 7-10〉 노르웨이 일자리 특성별 주 근로시간 감소 경험 비율	313
〈표 7-11〉 노르웨이 인구 특성별 연간 근로소득 10% 이상 감소 경험 비율	316
〈표 7-12〉 노르웨이 일자리 특성별 연간 근로소득 10% 이상 감소 경험 비율	317
〈표 7-13〉 노르웨이 인구 특성별 월임금 10% 이상 감소 경험 비율	320
〈표 7-14〉 노르웨이 일자리 특성별 월임금 10% 이상 감소 경험 비율	321
〈표 7-15〉 노르웨이 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환	324
〈표 7-16〉 노르웨이 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환	326
〈표 7-17〉 노르웨이 회귀분석 결과: 전년 대비 근로시간 감소	328
〈표 7-18〉 노르웨이 회귀분석 결과: 전년 대비 연간 근로소득 10% 이상 감소	330
〈표 7-19〉 노르웨이 회귀분석 결과: 전년 대비 월 노동소득 10% 이상 감소	332
〈표 8-1〉 취업상태에서 휴직 상태로 전환하는 비율 비교	345
〈표 8-2〉 취업상태에서 비취업 상태로 전환하는 비율 비교	347
〈표 8-3〉 개인 월 노동소득 10% 이상 감소 경험하는 비율 비교	349

그림 목차

[그림 2-1] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(15~64세)	27
[그림 2-2] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(25~54세)	28
[그림 2-3] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(15~24세)	29
[그림 2-4] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(55~64세)	30
[그림 2-5] 산업별 전년 동분기 대비 취업자 증감률(15세 이상)	32
[그림 2-6] 유럽 주요국 '항상(usually)' 재택 근무자 비율	39
[그림 2-7] 유럽 주요국 '가끔(sometimes)' 재택 근무자 비율	40
[그림 2-8] 미국 2023년 산업별 전일제 임금근로자 대비 재택근무 비율	41
[그림 3-1] 한국 코로나19 진행 경과	47
[그림 3-2] 한국 고용유지지원금 수혜 인원 비중 (2019년 4/4분기 임금노동자 대비) ..	51
[그림 3-3] 한국 인구 특성별 고용률 증감(전년 대비)	60
[그림 3-4] 한국 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)	60
[그림 4-1] 독일과 주요국 코로나19 진행 경과 비교	86
[그림 4-2] 독일 2020~2022년 단축근로제(STW) 사용 추이	91
[그림 4-3] 독일 글로벌 금융위기와 팬데믹 시기 산업별 단축근로제 사용자 비율과 평균 근로시간 단축 비율	92
[그림 4-4] 독일 소득계층, 고용형태, 성별, 지역별 원격근무자 비율	97
[그림 4-5] 독일 인구 특성별 고용률 증감(전년 대비)	102
[그림 4-6] 독일 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)	102
[그림 4-7] 독일 인구 특성별 실업자 수 증감률(전년 대비)	103
[그림 4-8] 독일 인구 특성별 휴직자 수 증감률(전년 대비)	104
[그림 5-1] 영국 성별 고용률과 실업을 변화	133
[그림 5-2] 2020년 3월~2021년 3월까지 UK 코로나19 봉쇄 타임라인	135
[그림 5-3] 영국 휴직된 직무 수	137
[그림 5-4] 영국 유니버설 크레딧: 수급자 수와 신규 신청	140
[그림 5-5] 영국 상환유예조치 받은 가구와 받지 않은 가구의 소득과 지출 변화	143
[그림 5-6] UKHLS Survey timeline	146



[그림 5-7] 영국 인구 특성별 고용률 증감(전년 대비)	153
[그림 5-8] 영국 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)	153
[그림 5-9] 영국 인구 특성별 실업자 수 증감률(전년 대비)	154
[그림 5-10] 영국 인구 특성별 휴직자 수 증감률(전년 대비)	155
[그림 5-11] 영국 유연 근무 형태 사용	188
[그림 6-1] 미국의 월별 실업률 추이	194
[그림 6-2] 인종별, 성별 미국의 월별 실업률 추이	195
[그림 6-3] 미국의 실업보험 수급자 비중	206
[그림 6-4] 미국의 월별 실업수당 지급액	207
[그림 6-5] 미국 가계의 가처분소득 변화와 소득 원천별 개인 소득 변화	208
[그림 6-6] 주별 고용률 및 실업률 추이	210
[그림 6-7] 미국 주요 주별 실업보험 수급자 비중	219
[그림 6-8] 주요 복지국가의 순사회지출 유형별 비중과 영역별 민간의 복지 제공(2019년)221	
[그림 6-9] 미국 인구 특성별 2년 전 대비 고용률 증감(전년 대비)	231
[그림 6-10] 미국 일자리 특성별 2년 전 대비 취업자 증감률	243
[그림 7-1] 노르웨이 성별·연령별 실업률 및 성별/구직기간별 구직자 수 추이 (2016~2021년)	285
[그림 7-2] 노르웨이 성별·연령별 총 풀타임(주당 37.5시간) 시간 추이(2016~2021년)287	
[그림 7-3] 노르웨이 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)	302
[그림 7-4] 노르웨이 인구 특성별 비취업자 수 증감률(전년 대비)	303
[그림 8-1] 업종 특성별 취업자 비중과 자영업자 비중(2022년)	344
[그림 8-2] 미국과 유럽의 경기침체 정책대응 차이와 비취업률	353
[그림 8-3] 글로벌 금융위기 동안 실직과 근로시간 단축 후 소득 변화	354
[그림 8-4] 고용유지정책 사용주 부담분	356



1. 연구의 배경 및 목적

코로나19 팬데믹은 전 세계적으로 광범위한 경제·사회적 충격을 초래했지만, 각국의 충격의 크기와 대응은 달랐다. 팬데믹이 종료된 후 팬데믹 대응의 성과를 평가하고, 향후 유사한 위기에 대비한 정책적 시사점을 도출하는 것은 매우 중요한 과제다. 이에 한국을 포함한 주요 5개국(독일, 영국, 미국, 노르웨이)을 대상으로 코로나19가 인구집단 특성별로 고용과 소득에 미친 영향을 비교·분석하고, 정책 대응의 차이가 위기 극복에 어떤 결과를 가져왔는지 고찰한다. 이를 통해 한국 사회의 구조적 특성과 정책 과제를 파악하고, 보다 효과적인 위기 대응 방안을 제시하고자 한다.

2. 주요 연구 결과

한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Study), 독일 사회경제패널(The Socio-Economic Panel), 영국 UKHLS(Understanding Society: The UK household Longitudinal Study), 미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics), 노르웨이 행정자료(A-ordningen)를 이용해 코로나19 전후 취업자의 휴직 전환율, 비취업 전환율, 소득이 10% 이상 감소한 비율을 분석하였다.

분석 결과, 독일은 2020년에는 위기의 충격이 거의 없었지만 2021년에 충격이 컸으며, 휴직 전환율이 크게 높아진 반면, 비취업 전환율은 큰 변화가 없었다. 하지만, 한국과 영국은 휴직 전환율과 비취업 전환율이 모두 증가했고, 미국은 실업 및 비경활 전환율이 크게 증가했다. 노르웨이는 위기 충격이 거의 없었다. 독일은 한계직·비정규직 임금노동자의 비취업 전환율이 높았고, 1인 자영자의 소득 감소 경험률이 높았다. 영국은

임시직 노동자의 비취업 전환율과 소득 감소 경험률이 모두 매우 높았다. 하지만 음식숙박업과 같이 위기 피해 업종 취업자의 휴직전환율이 크게 증가해 고용유지정책이 작동했던 것으로 보인다. 하지만 영국 취업자가 소득 감소를 경험하는 비율은 독일의 약 2배였다. 한국도 상용직에 비해 임시·일용직의 비취업 전환율, 소득 감소 경험률이 높았고, 자영업자의 소득 감소 경험률이 크게 증가했다. 한국 30세 미만은 비취업 전환율은 높지만 소득 감소는 크지 않았던 반면, 50세 이상은 일자리 유지율은 높았지만 소득 감소가 컸다. 미국의 고용충격은 고용주가 제공하는 건강보험 가입자의 건강보험 상실 증가로도 나타났다.

각국 취업자의 산업·직업분포, 고용형태의 차이가 고용 및 소득 충격의 차이를 일부 설명한다. 독일과 한국은 제조업 비중이 높고, 노르웨이, 독일, 영국은 대면성 높지만 필수 업종인 사회서비스 일자리 비중이 높았다. 영국과 미국이 고용안정성 높은 금융보험업 취업자 비중이 높았고, 영국은 원격근무 가능성이 높은 정보통신, 금융보험, 전문과학기술업 비중이 높을 뿐 아니라 취업자 수가 증가하였다. 한국은 5개국 중에 대면성 높고 비필수적인 음식숙박업 취업자 비율이 5개국 중에 제일 높고, 자영업자 비중도 다른 국가의 2~4배에 달해 위기에 취약한 환경이었다. 그리고 미국과 한국에서만 남성보다 여성의 고용충격이 더 컸다.

각국의 주요한 사회정책 대응의 차이도 중요하다. 독일은 글로벌 금융 위기부터 단축근로제로 고용 충격을 완화한 대표적인 국가이며, 영국도 완전 휴직에서 단축근로로 이어지는 고용유지정책을 사용했고, 한국도 역대 최고 수준의 고용유지지원금을 지원했다. 독일의 대응이 신속하고 고용주 부담을 완화시켜 초기의 고용충격 완화에 효과가 있었던 반면, 한국은 대응이 신속하지 않고, 이용자 규모가 적어서 고용충격을 완화하는데 역부족이었다. 노르웨이와 미국은 일시해고와 실업급여로 대응했는

데, 노르웨이는 위기 충격이 작았던 데 비해 미국의 고용충격은 매우 컸다. 휴가·휴직 사용이 용이하고, 일자리 분포상 원격/재택근무 비중이 높았던 유럽 국가에서 돌봄부담이 있는 유자녀 취업자가 비취업으로 전환되는 비율이 낮았다.

3. 결론 및 시사점

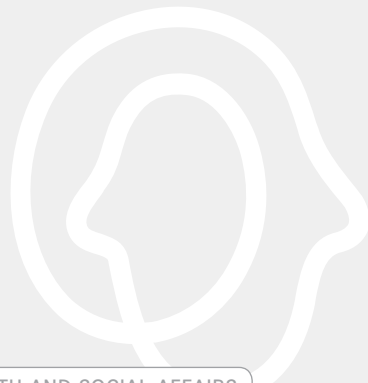
코로나19 팬데믹은 한국 노동시장의 구조적 취약성과 고용안전망의 한계를 드러냈다. 특히 고용 취약계층은 각종 보호제도에서 배제되며 직접적인 충격을 받았다. 이에 한국은 다음과 같은 정책적 개선이 필요하다. 첫째, 고용안전망을 강화하여야 한다. 5인 미만 사업장, 임시·일용직 등이 실업급여와 고용유지지원금을 받을 수 있도록 범위를 확대할 필요가 있다. 둘째, 고용주의 고용유지지원금 사용의 부담을 완화하여 위기 시 고용유지정책 활용도를 제고할 필요가 있다. 셋째, 고용의 내적인 유연성 확대를 위해 근로시간 청구권 확대와 시간제 사회보장성 강화가 요구된다. 넷째, 유급 휴가·휴직 제도의 포괄성과 접근성을 강화하여 일하는 부모의 돌봄 부담을 낮출 필요가 있다. 다섯째, 다른 모든 국가들과 마찬가지로 자영업자와 노무 제공자에 대한 사회보장제도를 강화할 필요가 있다. 한국은 고용보험이 자영업자와 노무 제공자 상당수를 포괄하지 않기 때문에 위기 시 고용과 소득 충격이 컸다.

주요 용어 : 코로나19, 팬데믹, 고용 충격, 고용유지정책, 가족돌봄정책, 재택근무

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구의 내용 및 방법론

제 1 장 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

전 지구는 2019년 말 최초의 감염이 있는 후 2023년 5월 World Health Organization(WHO)의 종식발표가 있기까지 코로나19의 확산을 막고 보건위기에서 비롯된 사회·경제적 충격에 대응하기 위해 분투해 왔다. 일반적인 경제적 위기와는 달리 대면성이 높은 업·직종을 중심으로 큰 일자리 충격을 낳았고, 일부 지역이나 국가, 업종, 인구집단에 국한하지 않고 전방위적으로 영향을 미쳤다. 하지만 방역대책의 방식과 봉쇄 정도, 각국의 산업구조와 노동시장 특성 및 대응방식에 따라 그 후과는 다르게 나타났다. 코로나19가 공식적으로 종식되고 각국의 자료가 대응의 성과와 영향을 평가할 수 있는 시점이므로, 한국을 비롯한 주요 국가들의 코로나19와 관련된 특성과 그 대응을 비교하고, 분석적으로 평가함으로써 정책적 시사점을 얻고자 한다.

국제기구의 보고서 등을 통해 코로나19 확산을 막기 위한 봉쇄 및 방역조치는 경제활동의 위축, 더 나아가 경제위기를 낳았고, 이 위기는 저임금노동자, 청년, 여성, 특히 자녀가 있는 여성, 장애인, 이민자 등 취약집단에게 더 큰 충격을 가져왔음은 알려져 있다. 코로나19의 영향을 분석한 연구는 다양한 시점과 성과변수에 따라 다양하게 나타났다. 함선유(2022)는 한국의 3개의 웨이브 시점별로 청년의 졸업후 기간에 따라 어떤 고용충격이 나타났는지 분석한 결과, 대면서비스 관련 일자리에 주로 종사하는 고등학교 졸업 직후 여성 청년들의 고용 감소와 전문대 이상 졸

업 후 2~4년 경과한 청년들의 고용 감소를 보였다. 이원진 외(2023)는 소득분배에 미치는 영향을 분석하였다. 김현경 외(2022)는 한국노동패널 등을 분석하여 코로나19로 인한 위기가 성별, 연령, 소득계층, 가구유형 등 집단의 특성에 따라 취업여부, 근로시간, 소득 변화, 휴가 사용에 어떤 영향을 미쳤는지 분석 결과를 보고한 바 있다. 대다수의 연구결과와 유사하게 대면성 높은 일자리에서 일할 확률이 높은 여성, 특히 돌봄의 부담이 있는 유자녀 여성에게서 고용감소 또는 더 높은 휴가 사용을 확인할 수 있었다. 그리고 유급휴가를 사용하기 어려운 취약한 취업자, 청년이 소득 감소 또는 일자리 상실을 더 많이 경험하였음을 보고하였다.

위기에 대한 경험과 이해는 다음 위기에 대한 정책 대응을 준비하는 데 반드시 필요하다. 특히 각국의 상이한 환경과 정책대응이 어떤 사회경제적 결과로 이어졌는지에 대해 이해하고 논의할 필요가 있다. 각국 노동시장과 분배상태, 제도적 특성에 따라 이 영향은 다르게 나타날 것이다. 코로나19 영향이 국가별로 어떤 차이를 가지는지, 요인은 무엇인지 실증분석 결과와 각국의 경제사회적 배경 및 정책환경을 이해함으로써 한국의 취약계층은 어떤 집단인지, 어떤 정책적 개입이 필요한지 보다 엄밀하게 파악할 수 있다. 선행연구는 대부분 일국에 국한하는 경우가 많아 코로나19의 영향과 대응을 비교하여 위기 대응에 필요한 시사점을 얻는 데 한계가 있었다.

이 연구는 국제비교를 위해 한국, 독일, 영국, 미국, 노르웨이 다섯 개 국가를 선정하였다. 첫째, 에스핑-안데르센의 세 가지 복지국가 유형에 속한 대표적인 국가들로 영국, 미국은 자유주의 복지국가(Liberal welfare state), 독일은 보수주의 복지국가(Conservative welfare state), 노르웨이는 사회민주주의 복지국가(Social democratic welfare state)에 속한다. 각 유형별 위기대응 방식과 그 성과에 대한 질문을 던지고자

하였다. 둘째, 각국은 주요 정책대응이 다르고, 위기로 인한 경제적 충격의 크기도 사뭇 달랐다. 노르웨이는 코로나19로 인한 경제적 충격이 미미했던 것으로 알려졌는데, 그 요인이 무엇인지 산업구조, 노동시장 특성, 정책적 상황 등을 검토할 필요가 있다. 다른 한편에 미국은 큰 일자리 위기를 겪었는데, 자유주의 복지국가임에도 불구하고 코로나19 확산으로 인한 위기 상황에서 경기부양을 위해 막대한 규모의 재정을 신속하게 투입했다. 대규모 실업급여와 현금지원은 이례적이었다. 독일은 2008년 글로벌 금융위기에 이어 신속한 고용유지정책으로 초기 대응에 성공한 반면, 영국은 경직적인 제도로 인해 고용유지정책의 대응이 다소 늦었다고 평가받는다. 따라서 이 연구는 각국 및 한국의 경제상황과 정책 대응의 차이가 어떤 성과의 차이로 이어지는지 엄밀하게 논의하고, 시사점을 얻는 데 목적이 있다.

제2절 연구의 내용 및 방법론

1. 연구 내용과 구성

코로나19가 2020~2022년 취약층의 고용과 소득에 미친 영향을 한국, 독일, 영국, 미국, 노르웨이의 비교가능한 개인 및 가구패널자료를 이용해 분석적으로 이해하고 정책적 시사점을 얻고자 한다. The Organisation for Economic Cooperation and Development(OECD) 등의 통계로는 개인 및 가구 특성별, 코로나19를 전후한 노동시장 성과의 변화를 확인할 수 없으므로, 각국의 가구패널조사를 활용하고자 한다.

이 연구는 노동시장 성과 변수로 고용과 소득을 살펴보았다. 노동시장

성과는 고용과 소득이다. 고용과 관련해서는, 취업 여부와 휴직 상태, 근로시간 변화 여부를 분석하였다. 사용하는 자료는 개인의 경제활동상태를 추적할 수 있는 종단 자료이기 때문에 감염병 확산 전후 취업상태의 변화를 통해 외적인 고용 충격의 크기와 집단별 차이를 확인할 수 있다.¹⁾ 또는 독일의 고용유지정책인 단축근로시간제(Short-time Work)와 같이 고용상태는 유지하되 근로시간을 조정하는 방식으로 내적인 유연성을 활용하기도 한다. 따라서 휴직 상태나 근로시간 증감이 발생했는지 확인한다. 소득은 국가별 변수의 가용성이나 분석하고자 하는 내용에 따라 개인의 월 노동소득, 연간 노동소득의 변화를 추적하였다.

노동시장 성과가 집단 특성별로 달리 나타나는지, 어떤 집단에게 그 충격이 가장 컸는지 확인 및 비교하는 것은 이 연구의 주요 내용 중 하나이다. 이때 집단을 구분하는 특성은 크게 인구사회학적 특성과 일자리 특성으로, 성별, 연령, 교육수준, 자녀유무, 고용형태 또는 종사상지위, 사업체 규모, 코로나19 영향 산업 및 직업 여부이다.

고용과 소득에 영향을 미치는 정책은 고용유지정책과 실업급여와 같은 고용안정정책, 유급휴직·상병휴가·휴직, 연월차 휴가, 가족돌봄휴가·휴직 등 각종 휴가정책, 현금/바우처 지원, 돌봄지원정책 등 다양하다. 취약층 고용과 소득의 변화를 추적하고 이 결과를 각국의 경제사회적 배경과 맥락, 정책 대응의 차이 등으로부터 종합적으로 해석하고 이해하고자 한다.

1) 취업상태는 연 단위보다 빠르게 변화할 가능성이 높는데, 분석자료 연간 단위 자료이기 때문에 취업상태 변화를 온전히 파악하는 데는 한계가 있다.
한국노동패널은 코로나19 전후의 영향을 파악하기 위해 2020~2022년 부가조사(23~25차)로 각 연도별 일자리 유지 여부, 근로시간 감소 여부, 근로소득 감소 여부를 조사하였다. 따라서 연간 자료가 가지는 자료의 한계를 극복할 수 있지만 코로나19 당시만 조사된 내용이기 때문에 팬데믹 이전의 경제상황 변화를 통제할 수 없다는 단점이 있다.
독일의 사회경제패널도 코로나19 데이터 세트가 별도로 있지만 접근성에 제약이 있다.

이 연구는 한국, 독일, 영국, 미국, 노르웨이를 각 장으로 하는 5개의 장과 그에 앞서 각국의 경제상황과 산업 구조, 노동시장 특성 및 코로나19로 인한 고용과 근무방식 변화와 같이 코로나19를 경험하는 각국의 배경을 이해하는 내용으로 구성된다. 5개 국가별 장은 각국의 코로나19 대응의 주요 특징과 타임라인에 따른 정책 대응의 내용을 설명하고, 각 분석자료의 특성과 변수의 내용, 분석 결과 및 소결로 이어지는 공통적인 구성을 갖는다. 분석 결과는 크게 두 가지이다. 첫 번째 기초분석 결과는 각국의 고용상태 변화, 인구사회학적 속성 및 일자리 특성별 고용상태 변화와 소득 변화를 분석한 결과이며, 두 번째 패널 분석은 동일한 집단 특성이라는 독립변수가 취업자의 비취업 전환에 미치는 영향, 취업자의 휴직 전환에 미치는 영향, 개인의 소득 및 소득 감소 경험에 미치는 영향을 회귀분석한 결과이다. 각 장은 국가별로 중요한 노동시장 특성(영국의 원격 근무)과 정책(미국의 주별 상이한 실업급여, 고용주가 제공하는 건강보험 제도 접근성 차이)의 특성이 반영된 추가적인 연구 결과를 포함하기도 한다.

2. 연구 방법

각국 경제 및 정책 환경과 코로나19로 인한 변화를 조망하기 위해 국제기구의 자료를 활용한다. 각국의 고용동향과 구조(산업, 직종, 고용형태) 및 고용 변화를 이해하기 위해 International Labour Organization(ILO)의 광범위한 통계자료와 OECD 통계자료를 연구 목적에 맞게 가공하여 제시한다. 그리고 Europe의 통계자료(Eurostat)로 유럽 국가들의 근무형태의 변화를 검토한다. 한국과 미국을 포함하지 않고 영국의 시계열이 단절된다는 단점이 있어 최근의 연구자료 등으로 보완하였다.

가. 분석자료

국제비교를 위한 각국의 분석자료는 다음 표와 같다. 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Study), 독일 사회경제패널(The Socio-Economic Panel), 영국 UKHLS(Understanding Society: The UK household Longitudinal Study), 미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics), 노르웨이 행정자료이다. 모두 가구 및 개인에 대한 종단연구가 가능한 패널자료이며 이 연구에서 필요로 하는 성별, 연령, 학력, 자녀 유무와 같은 가구정보, 개인의 취업상태 및 소득, 고용형태, 업·직종 분류, 사업체규모 정보를 얻을 수 있다.

〈표 1-1〉 비교 대상 국가의 데이터 주요 사항

	분석자료	주기	분석 대상 기간	비고
한국	KLIPS	1년	2016-2022년	
독일	SOEP	1년	2016-2022년	
영국	UKHLS	1년	2016-2022년	잉글랜드
미국	PSID	2년	2015년, 2017년, 2019년, 2021년	캘리포니아, 텍사스, 뉴욕, 미시간
노르웨이	행정자료	1년	2017-2022년	2016년 데이터 질 문제 때문에 자료에서 제외

자료: 저자 작성

나. 분석방법

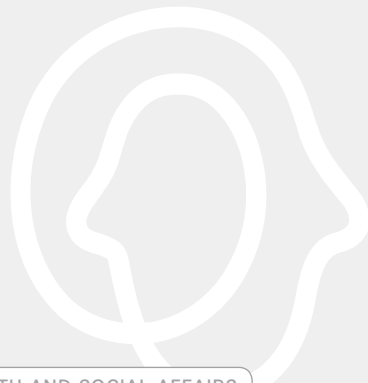
각 장의 분석결과 첫 번째는 주요 인구집단별, 일자리 특성별 고용 및 소득 변화를 기초분석한 결과이다. 인적속성에 따른 주요 인구집단은 성별, 자녀유무별²⁾, 근로연령층 연령별(30세 미만, 30-49세, 50-64세로

2) 미취학자녀 0-5세, 취학자녀 6-18세, 무자녀로 구분했으나 노동패널의 경우 자녀있는 취

근로연령층 3개로 구분), 학력집단(고졸미만, 고졸, 고졸초과)으로 모든 국가에 공통적이다. 일자리 특성도 산업과 직업은 각국의 현재 업·직종에 대한 다양한 변수를 국제표준산업분류(ISIC Rev.4)와 국제표준직업분류(ISCO-08) 1자리 분류의 유사 분류로 모든 국가에 공통적인 분류 체계를 활용하였다. 하지만 고용형태와 사업체규모는 국가별로 유의미한 구분기준이 다르기 때문에 각국의 노동시장 특성 및 데이터 상황을 고려하여 선정하였다. 각 인구집단 및 일자리 특성별 고용 변화는 취업자 수 증감률, 고용률, (t-1)기 취업자(미국은 (t-2)기 취업자)의 t기 비취업 전환율, 휴직 전환율, 개인의 노동소득(감소를 경험한 비율)을 공통적으로 제시한다.

공통 구조의 패널자료를 이용해 2016~2022년(미국은 격년 자료이므로 2015~2021년)을 대상으로 각국의 노동시장 성과 변수를 종속변수로 하고 각 집단의 인적 특성 및 일자리 특성을 독립변수로 하는 연도 고정효과 모형을 공통적으로 사용하였다. 그리고 각 집단 특성의 차이를 이중차이분석(Difference-in-Difference, DID)의 아이디어를 이용해 2020년, 2021년과의 모든 교차항을 포함하는 각각의 회귀식을 분석하였다. 교차항을 포함하지 않은 회귀식의 계수는 코로나19와 상관없이 각 집단이 준거집단에 비해 노동시장 성과에 미치는 영향을 추정한다. 2020년, 2021년의 코로나19라는 충격이 없었다면 이러한 추세가 지속되었을 것이라는 DID의 가정을 전제한 것이다. 그리고 국가별로 (또는 데이터 가용성에 따라) 코로나19의 영향이 2020년 또는 2021년에 나타나고, 이는 특정 집단 또는 일자리가 아닌 전 방위적인 영향이었기 때문에 모든 독립변수의 교호항을 포함하는 회귀모형을 사용하였다. 이 계수는 코로나19로 인한 충격의 유의성을 말해줄 것이다.

업자가 상대적으로 적고 가족돌봄휴가휴직 등 연령은 대체로 아동의 정의(18세이하)까지 포괄하므로 자녀유무로만 나누고자 한다.



제2장

주요국 코로나19 전후의 사회경제적 특성

제1절 각국 경제적 특성

제2절 코로나19 전후 고용 변화

제3절 각국의 일하는 방식 변화

제2장 주요국 코로나19 전후의 사회경제적 특성

제1절 각국 경제적 특성

각국의 산업구조, 직업분포, 고용형태 분포를 비교하면 다음과 같다.

15~64세 취업자의 업종별 분포 및 각 업종의 여성 취업자 비율을 보면 <표 2-1>과 같다. 한국과 독일의 제조업 취업자 비중이 각각 17.4%, 19.1%로 7.1~10.0%인 다른 나라보다 제조업 취업자 비중이 거의 2배 가량 높다. 1차 산업에 종사하는 취업자 수의 비중은 한국 2.8%, 노르웨이 2.2%로 0.6~1.4%인 영국, 독일, 미국에 비해 높았다. 건설업, 도소매업이 전체 취업자에서 차지하는 비중은 각각 6.3~8.0%, 11.0~12.6%로 큰 차이를 보이지 않는 반면, 창고운수업은 미국 6.9%, 한국 5.8%로 유럽국가들(4.8~4.9%)보다 높고, 음식숙박업 비중이 독일 3.2%, 노르웨이 3.9%, 영국 5.2%, 미국 6.4%, 한국 8.1%로 대륙 국가들에 비해 영미권 국가, 이보다는 한국의 비중이 크게 높았다. 음식숙박업에서 한국 여성 비중이 높은 점도 눈에 띈다. 정보통신업은 한국과 독일이 3.9%, 노르웨이 4.4%, 미국 4.5%, 영국 5.2%로 점차 높아지고, 금융보험업도 미국 5.2%, 영국 4.4%로 다른 나라들 2.2~3.2%보다 높다. 전문과학기술업 비중은 영국이 8.4%로 다른 국가들 5.0~6.1%보다 두드러지게 높았다. 사업서비스업의 비중은 유사한 반면, 공공행정은 미국 3.7%, 한국 4.2%로 6.1~7.9%를 차지하는 다른 나라보다 비중이 현저히 낮았다. 한국과 독일의 교육서비스업 일자리 비중이 약간 낮은 편이고, 보건복지서비스업 일자리 비중은 한국이 8.7%로 독일 13.6%, 영국과 미국 13.9%, 노르웨이 20.4%보다 눈에 띄게 낮았다.

요약하면, 공공일자리 비중이 높은 공공행정(O), 교육서비스업(P), 보건복지서비스업(Q)의 일자리 비중이 한국 20.3%, 미국 26.4%, 독일 28.2%, 영국 32.2%, 노르웨이 35.2%로 한국과 미국, 특히 한국의 사회서비스 일자리 비중이 다른 나라에 비해 크게 낮았다. 대면성이 낮고 재택·원격근무가 가능한 정보통신업, 금융보험업, 부동산업, 전문과학기술업, 사업서비스업을 합산한 비중도 한국 18.2%로 독일 18.0%, 노르웨이 18.3%와 비슷하지만, 미국 21.9%, 영국 23.5%보다 훨씬 낮았다. 영미권 국가에서 위 생산자서비스업 비중이 높아 제조업 중심의 한국, 독일과 대비된다. 또한 대표적인 저임금 일자리이며 대면성이 높은 음식숙박업 비중이 한국 8.1%, 미국 6.4%로 다른 국가들 3.2~5.2%보다 높다는 점도 주목할 만하다. 코로나19로 인해 대면성 높고, 재택·원격근무 어렵고, 필수적이지 않은 업·직종 일자리 충격이 컸음을 고려하면 한국과 미국이 대면성 높고 비필수적인 저임금 서비스 일자리 비중이 높고, 더욱이 한국은 정보통신업, 금융업과 같이 원격근무 가능성이 높은 업종의 비중도 낮아서 고용충격이 컸을 것으로 예상할 수 있다.

이 특성은 직업 분포(<표 2-2>)에서도 나타난다. 가장 눈에 띄는 것은 관리직의 비중이 한국 1.6%, 독일 4.0%로 노르웨이 7.9%~영국 15.0%보다 현저히 낮으며, 여성의 비율 또한 한국이 15.5%로 독일 28.9%~미국 41.7%보다 매우 낮다는 점이다. 한국 표준직업분류체계에는 국제표준직업분류에 따른 기술직 및 준전문직 분류가 없다. 따라서 전문직과 기술직 및 준전문직을 합산한 비율을 비교하면, 한국은 23.2%로 독일 42.3%, 영국 39.1%, 미국 39.6%, 노르웨이 44.9%보다 훨씬 낮다. 한국의 고숙련 일자리 비율이 현저히 낮다는 의미이다. 한국의 사무직은 19.2%로 노르웨이 5.7%~독일 13.1%보다 높고, 서비스 및 판매직도 21.6%로 독일 13.4%~노르웨이 20.2%보다 높다. 서비스직 중에서 숙박

및 음식서비스업 비중은 높은 반면, 보건 및 복지서비스업 취업자 비중은 낮았음을 상기할 때, 한국은 서비스 및 판매직에서도 저임금 서비스 일자리 비중이 더 높을 것임을 짐작할 수 있다. 중간 기술 수준에서 사무직과 서비스판매직을 제외한 다른 직업군(숙련 농림어업종사자, 공예품 및 무역 종사자, 공장 및 기계조작·조립 종사자)의 비율도 한국 22.5%로 영국 12.2%~독일 18.5%보다 비중이 높다. 가장 낮은 기술 수준 일자리인 단순 노무직도 한국 11.5%로 노르웨이 3.6%~미국 10.7%보다 비율이 높다. 한국의 일자리 기술 수준이 비교대상국의 그것보다 전반적으로 하향되어있음을 파악할 수 있다. 이는 다시금 원격근무 가능성이 높은 전문직, 기술직 및 준전문직, 사무직 취업자 비율은 낮고, 대면성 높은 서비스직 비율은 높고, 상대적으로 고용유지정책 적용가능성은 낮은 저숙련 일자리 비율이 높아 한국의 고용 충격이 컸을 것임을 예상하게 한다.

〈표 2-3〉은 15~64세 취업형태별 취업자 분포를 보여준다. 한국 비임금근로자 20.4%로 노르웨이 4.2%~영국 12.2%보다 훨씬 높고, 1인 자영자의 비율도 12.7%로 매우 높다. 자영업자는 고용유지정책의 대상이 아니기 때문에 고용 충격이 큰데, 특히 코로나19로 인한 경제위기와 같이 방역정책으로 인해 경제 전방위적인 영향이 컸던 위기에서 자영업자의 고용 또는 소득 충격이 컸기 때문에, 한국의 높은 자영업자 비중도 경제 전반에 영향을 미쳤을 가능성이 크다.

〈표 2-1〉 업종별 취업자 분포 및 여성 비율 국제비교(15-64세, 2022년)

(단위: 천 명, %)

	한국			독일			영국			미국			노르웨이		
	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율
전체	24705	100.0	43.4	41035	100.0	47.0	31336	100.0	48.0	14779	100.0	47.0	2732	100.0	47.4
A. 농림어업	692	2.8	37.2	481	1.2	33.5	202	0.6	27.6	2138	1.4	29.1	61	2.2	18.5
B. 광업	9	0.0	10.9	74	0.2	21.5	117	0.4	21.9	399	0.3	14.9	71	2.6	22.1
C. 제조업	4288	17.4	28.6	7858	19.1	27.0	2621	8.4	27.2	14783	10.0	29.1	194	7.1	24.4
D. 전기가스	79	0.3	20.8	363	0.9	27.1	175	0.6	27.6	1292	0.9	24.3	16	0.6	21.5
E. 수도공급	138	0.6	17.2	256	0.6	18.1	251	0.8	26.4	716	0.5	20.6	20	0.7	14.4
F. 건설업	1940	7.9	11.6	2572	6.3	14.2	2071	6.6	14.7	11586	7.8	11.1	219	8.0	10.0
G. 도소매업	3016	12.2	46.9	5183	12.6	52.6	3444	11.0	47.4	18022	12.2	43.4	331	12.1	45.0
H. 운수업	1423	5.8	13.7	1954	4.8	24.6	1532	4.9	23.0	10121	6.9	29.5	131	4.8	21.2
I. 음식숙박업	2009	8.1	60.2	1311	3.2	53.4	1617	5.2	53.6	9478	6.4	51.9	106	3.9	50.1
J. 정보통신업	971	3.9	33.2	1591	3.9	31.8	1633	5.2	29.0	6595	4.5	31.9	121	4.4	29.1
K. 금융보험업	744	3.0	55.2	1306	3.2	50.9	1387	4.4	43.9	7631	5.2	53.6	60	2.2	45.1
L. 부동산업	412	1.7	42.4	362	0.9	49.9	365	1.2	51.8	2878	1.9	50.4	25	0.9	39.1
M. 전문과학기술업	1237	5.0	38.5	2203	5.4	51.3	2639	8.4	45.4	8571	5.8	47.7	166	6.1	46.3
N. 사업서비스업	1145	4.6	44.1	1871	4.6	48.3	1343	4.3	44.6	6621	4.5	42.1	127	4.7	43.2
O. 공공행정	1036	4.2	39.4	3144	7.7	54.6	2485	7.9	52.3	5414	3.7	51.1	168	6.1	51.8
P. 교육서비스업	1825	7.4	67.8	2837	6.9	71.2	3270	10.4	71.0	12951	8.8	69.5	236	8.7	67.1

	한국			독일			영국			미국			노르웨이		
	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율
Q. 보건복지서비스업	2158	8.7	83.9	5590	13.6	76.7	4365	13.9	76.0	20551	13.9	78.3	557	20.4	80.6
R. 여가서비스업	442	1.8	48.0	508	1.2	49.2	829	2.6	46.2	2817	1.9	50.6	66	2.4	45.6
S. 개인서비스업	983	4.0	47.7	1418	3.5	56.3	815	2.6	60.4	4042	2.7	61.5	46	1.7	66.5
T. 가구내 고용	52	0.2	97.3	132	0.3	93.6	45	0.1	73.0	611	0.4	91.1	1	0.0	0.0
U. 국제기구	0	0.0	NA	8	0.0	53.3	51	0.2	30.1	493	0.3	31.1	0	0.0	NA
X. 기타	90	0.4	73.5	0	0.0	NA	81	0.3	47.3	0	0.0	NA	11	0.4	41.9
비재택 & 고대면 & 비필수	3434	13.9	55.1	3237	7.9	54.0	3261	10.4	53.4	16337	11.0	54.1	218	8.0	52.2
비재택 & 고대면 & 필수	3194	12.9	69.5	8734	21.3	68.7	6850	21.8	67.4	25965	17.6	72.6	725	26.5	73.9
재택가능 & 저대면	2952	11.9	41.0	5100	12.5	45.1	5659	18.0	40.3	22797	15.5	45.1	347	12.7	40.1

주: 1) 최신의 국제표준산업분류(International Standard Industrial Classification, ISIC, Rev. 4)에 따름.
2) 비재택 & 고대면 & 비필수는 음식숙박업, 여가서비스업, 개인서비스업을 포함, 비재택 & 고대면 & 필수는 공공행정, 보건복지서비스업 포함, 재택가능 & 저대면은 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술업을 포함.
출처: "Labour Force Statistics(LFS)," ILO, 2022, ILOSTAT, Employment by sex, age, and economic activity (thousands)-Annual, 2024. 9.
10. 검색, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer3/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_ECO_NB_A를 바탕으로 저자가 작성함.

〈표 2-2〉 직종별 취업자 분포 및 여성 비율 국제비교(15-64세, 2022년)

구분	한국		독일		영국		미국		노르웨이						
	취업자 수	여성 비율	취업자 수	여성 비율	취업자 수	여성 비율	취업자 수	여성 비율	취업자 수	여성 비율					
	(단위: 천 명, %)														
전체	24705	1000	43.4	41035	1000	47.0	31336	1000	48.0	147709	1000	47.0	2732	1000	47.4
1. 관리자	398	1.6	15.5	1659	4.0	28.9	4713	15.0	39.2	16986	11.5	41.7	215	7.9	35.7
2. 전문직	5742	23.2	50.0	9206	22.4	50.0	7943	25.3	52.7	33510	22.7	54.5	794	29.1	60.2
3. 기술직 및 준전문직	-	-	-	8185	19.9	53.7	4314	13.8	51.9	25033	16.9	56.2	430	15.8	39.3
4. 사무직	4733	19.2	52.4	5395	13.1	65.2	3053	9.7	66.3	12693	8.6	72.7	156	5.7	56.1
5. 서비스 및 판매직	5347	21.6	58.2	5512	13.4	63.2	4574	14.6	65.2	21762	14.7	58.2	552	20.2	66.7
6. 농어업숙련직	648	2.6	35.6	520	1.3	23.3	292	0.9	17.2	618	0.4	19.3	47	1.7	18.4
7. 기능종사자	2204	8.9	11.6	4603	11.2	11.0	2161	6.9	7.9	12680	8.6	14.4	233	8.5	7.2
8. 기계조립종사자	2707	11.0	12.4	2471	6.0	15.6	1380	4.4	12.5	8612	5.8	20.0	160	5.9	12.8
9. 단순노무직	2835	11.5	46.0	3008	7.3	54.4	2832	9.0	47.5	15816	10.7	28.3	98	3.6	56.8
0. 군인				170	0.4	12.2	25	0.1	8.8				10	0.4	20.3
X. 미분류	90	0.4	73.5	306	0.7	49.1	49	0.2	38.5				37	1.3	34.1

주: 최신 버전의 국제표준직업분류(International Standard Classification of Occupations, ISCO-08)에 따름. 1자리 분류는 1 Managers, 2 Professionals, 3 Technicians and Associate Professionals, 4 Clerical Support Worker, 5 Service and Sales Workers, 6 Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers, 7 Craft and Related Trades Workers, 8 Plant and Machine Operators, and Assemblers, 9 Elementary Occupations, 0 Armed Forces Occupations로 구분됨. 하지만 한국표준직업분류(7자, KSCO) 대분류는 1 관리자, 2 전문직 및 관련 종사자, 3 사무 종사자, 4 서비스 종사자, 5 판매 종사자, 6 농림어업 숙련 종사자, 7 기능원 및 관련 기능 종사자, 8 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 9 단순 노무 종사자, A 군인으로 분류되기 때문에 ISCO-08의 3 기술직 및 준전문직 분류가 없음.

출처: "Labour Force Statistics(LFS)," ILO, 2022, ILOSTAT, Employment by sex, age, and occupation (thousands)-Annual, 2024. 9. 10. 검색, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer29/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_OCU_NB_A을 바탕으로 저자가 작성함.

〈표 2-3〉 고용상태별 취업자 분포 및 여성 비율 국제비교(15-64세, 2022년)

	한국			독일			영국			미국			노르웨이		
	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율	취업자 수	비율	여성 비율
전체	24705	100.0	43.4	41035	100.0	47.0	31336	100.0	48.0	147709	100.0	47.0	2732	100.0	47.4
임금근로자	19569	79.2	44.6	37796	92.1	48.1	27506	87.8	49.5	13943	94.3	47.4	2616	95.8	48.1
비임금근로자	5046	20.4	37.9	3239	7.9	35.1	3827	12.2	36.9	8366	5.7	39.9	115	4.2	32.8
고용주	1228	5.0	28.4				449	1.4	27.9						
1인자영자	3131	12.7	31.8	3150	7.7	34.1	3335	10.6	37.8	8288	5.6	39.7	112	4.1	33.1
무급가족종사자	688	2.8	82.5	89	0.2	70.6	43	0.1	56.7	78	0.1	55.2	4	0.1	23.7
미분류	90	0.4	73.5												

출처: "Labour Force Statistics(LFS)," ILO, 2022, ILOSTAT, Employment by sex, age, and status in employment (thousands)-Annual, 2024.
9. 10. 검색, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer13/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_STE_NB_A을 바탕으로 저자가 작성함.

제2절 코로나19 전후 고용 변화

코로나19 전후 인구 특성별 고용변화를 살펴본다. 2023년 4/4분기 성별 고용률을 비교하면, 15~64세 비교대상국의 남성 고용률은 76.3~80.8%로 OECD 평균 76.9%와 큰 차이가 없는 반면, 한국 여성 고용률은 61.7%로 OECD 평균 63.4%보다 1.7%포인트 낮고, 미국 67.7%~노르웨이 75.2%로 차이가 크다. 한국 여성 고용률은 30대와 50대 이상을 중심으로 크게 상승세를 이어왔음에도 여전히 유럽 주요국보다 훨씬 낮은 수준이다. 노르웨이는 성별 고용률 격차가 4.1%포인트로 가장 낮았다.

고용률 추이 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률을 보면 2020년 2/4분기부터 코로나19의 영향이 눈에 띄게 나타난다. 미국과 유럽국가들을 비교하면 미국의 일자리 충격이 컸다. 2020년 2/4분기 여성은 13.4%, 남성은 11.4%의 취업자 수가 감소했다. 여성에게 일자리 충격이 더 컸고, 충격의 크기는 점차 줄어들었다. 여기에 비해 같은 시기 노르웨이는 여성 0.4%, 남성 1.0% 감소, 영국은 여성 0.4% 감소, 남성 1.1% 감소, 독일은 여성 1.5%, 남성 2.4% 감소로 일자리 감소가 거의 없었고, 3개 국가 공통적으로 남성에게 충격이 더 컸다. 노르웨이와 영국은 이후에도 남성 취업자 수 감소율이 약간 증가할 뿐 여성 취업자 감소가 거의 없었다. 독일은 2020년 하반기 일자리 감소율이 조금씩 더 커지긴 하지만 여전히 그 폭이 크지 않았고 그 충격이 여성보다 남성에게 더 컸다. 그리고 각 국가별로 코로나 이후 회복 과정에서 충격이 컸던 성별 일자리가 더 빠른 속도로 회복되는 경향을 보였다. 반면 한국은 2020년 2/4분기 여성 3.2%, 남성 1.8% 감소로 그 충격이 크기가 유럽국가들보다는 조금 더 크고 미국보다는 훨씬 작았다. 한국은 코로나19에 대한 일반적인 이해와 마찬가지로 여성 일자리 충격이 더 컸던 쉬세션(she-cession) 경향을 보였고,

이는 OECD 평균 및 주요국(이탈리아, 스웨덴, 아일랜드 등, 부록)도 그러했다. 하지만 이 연구의 주요 대상국과 마찬가지로 모든 국가에서 여성의 고용 충격이 더 크지는 않았다는 점은 주목할 만하다.

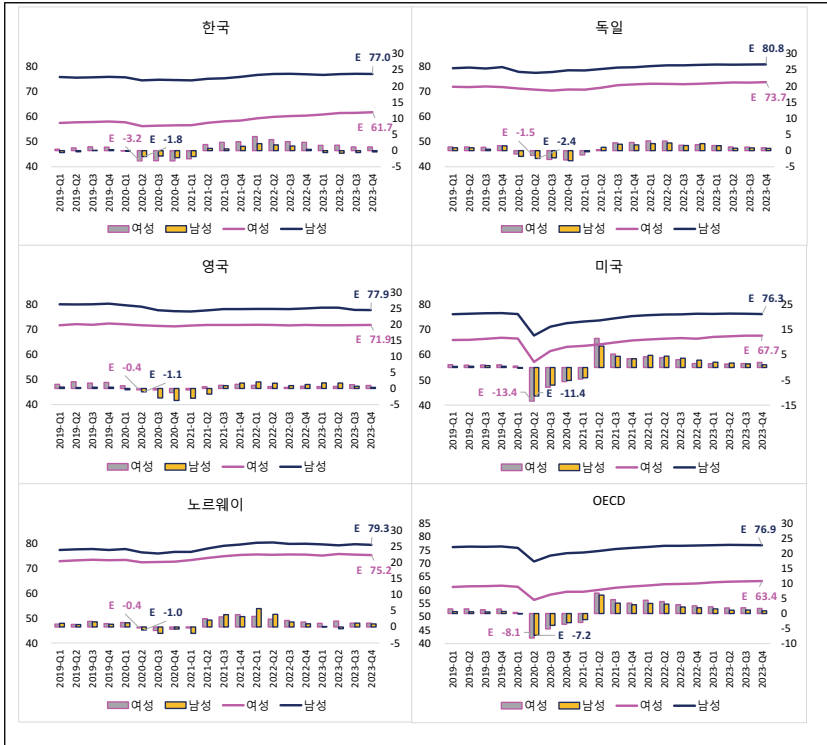
여기서 두 가지 질문을 던져볼 수 있다. 첫째, 각국의 고용충격의 차이의 원인은 무엇인가? 미국에 비해 노르웨이, 독일, 영국의 고용충격이 작았던 이유는 무엇인가? 한국은 유럽국가보다는 크고 미국보다는 훨씬 작은 충격을 보였는데 그 이유는 무엇인가? 둘째, 유럽국가들에서 여성 고용충격이 남성보다 작았던 이유는 무엇인가? 고용유지정책이 광범위하게 작동하면서 충격을 완화했거나, 산업구조상 코로나19 위기의 영향을 적게 받았을 수 있다. 또는 고용유지정책으로 유급휴직 또는 연월차 휴가, 상병휴가, 가족돌봄휴가·휴직, 육아휴직 제도 등 각종 휴가·휴직 제도를 활용하여 외부적(extensive) 충격을 완충하는 대신 근로시간이 감소하는 내부적(intensive) 조정이 있었을 수 있다. 이때 유럽에서 광범위하게 사용되는 시간제가 위기시 어떤 근무형태로 전환되는지도 눈여겨 볼 일이다. 또는 재택/원격근무라는 비대면 근무 방식이 확산되면서 시장의 충격을 완화했을 수 있다. 또한 성별 구분없이 유럽국가들의 비임금근로자 비율이 매우 낮은 데서 오는 영향일 수도 있다.

연령별로 구분해보면, 25~54세 핵심근로연령층은 15~64세와 거의 유사하다. 대부분 취업자 증감률에서 15~64세보다 증감률 폭이 조금씩 더 크게 나타나는데 비해 영국 여성의 경우 0.1%로 감소율이 더 작아져 핵심연령대의 여성 일자리에서 각종 휴가·휴직 제도 접근성이 높거나 원격근무 가능성이 높은 업종 비율이 더 높을 수 있다. 15~24세 청년의 경우 성별 간 고용률 차이가 거의 없고, 한국은 여성 고용률이 남성보다 더 높다. 15~24세의 취업자 증감률은 모든 비교대상국에서 매우 크게 나타나, 청년의 일자리 이동이 많았음을 보였다. 15~64세와의 차이점은 독일

을 제외한 국가에서 남성의 취업자 감소율이 더 크고 회복률은 여성이 더 컸다는 점이다. 15~64세와 달리 독일에서는 2020년 하반기 15~24세 여성의 취업자 감소율이 남성보다 컸고, 한국에서는 15~24세 남성의 취업자 감소율이 여성보다 컸다. 한국에서 남성 취업자 감소율이 더 큰 유일한 연령대이다. 55~64세의 경우, 한국 남성 고용률이 80.1%로 가장 높은 반면, 여성 고용률은 60.2%로 OECD 평균 56.5%, 미국 59.1%보다는 높지만 노르웨이 69.9%, 독일 71.6%에 비해서는 크게 낮은 편이다. 미국을 제외한 대부분의 국가에서 2019년 이 연령층 취업자(특히, 여성) 수가 증가했음을 확인할 수 있고, 2020년에는 그 증가세가 멈추었고 2020년 하반기에 독일과 영국은 55~64세 남성 취업자 수의 일시적인 감소가 있었을 뿐 눈에 띄는 감소는 없었다. 미국은 55~64세 모든 성별에게 큰 충격이 왔지만 여성에게 조금 더 컸다.

[그림 2-1] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(15~64세)

(단위: %, %포인트)

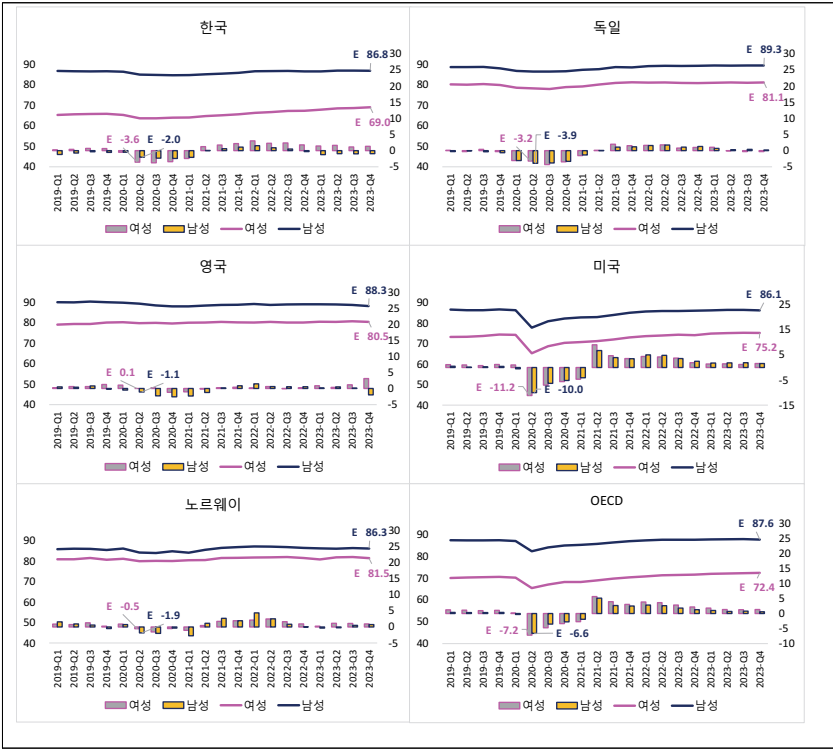


출처: "Labour force population," OECD, 2018-2023, OECD Data Explorer, Employed population by age groups, 2024. 5. 15. 검색, [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=.EMP...Z.Y..T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=.EMP...Z.Y..T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to[TIME_PERIOD]=false) 바탕으로 저자가 작성함.

28 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

[그림 2-2] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(25~54세)

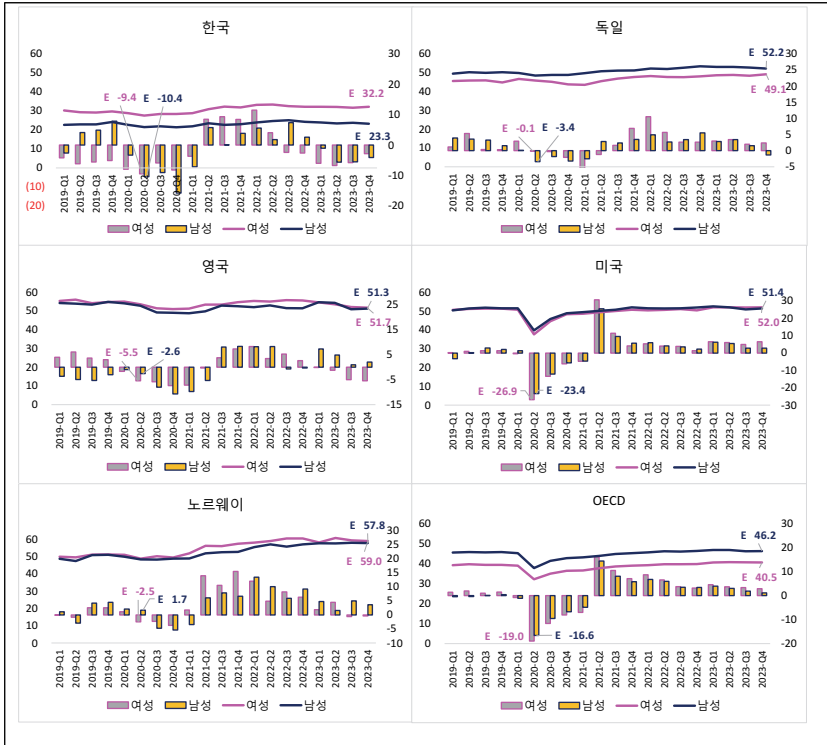
(단위: %, %포인트)



출처: “Labour force population,” OECD, 2018-2023, OECD Data Explorer, Employed population by age groups, 2024. 5. 15. 검색, [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=.EMP..._Z.Y._T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=.EMP..._Z.Y._T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to[TIME_PERIOD]=false) 바탕으로 저자가 작성함.

[그림 2-3] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(15~24세)

(단위: %, %포인트)



출처: "Labour force population," OECD, 2018-2023, OECD Data Explorer, Employed population by age groups, 2024. 5. 15. 검색, [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=.EMP..Z.Y..T.Y15T64..Q&lom=LASTNPE RIODS&lo=7&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=.EMP..Z.Y..T.Y15T64..Q&lom=LASTNPE RIODS&lo=7&to[TIME_PERIOD]=false) 바탕으로 저자가 작성함.

30 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

[그림 2-4] 성별 고용률 및 전년 동분기 대비 취업자 증감률(55~64세)

(단위: %, %포인트)



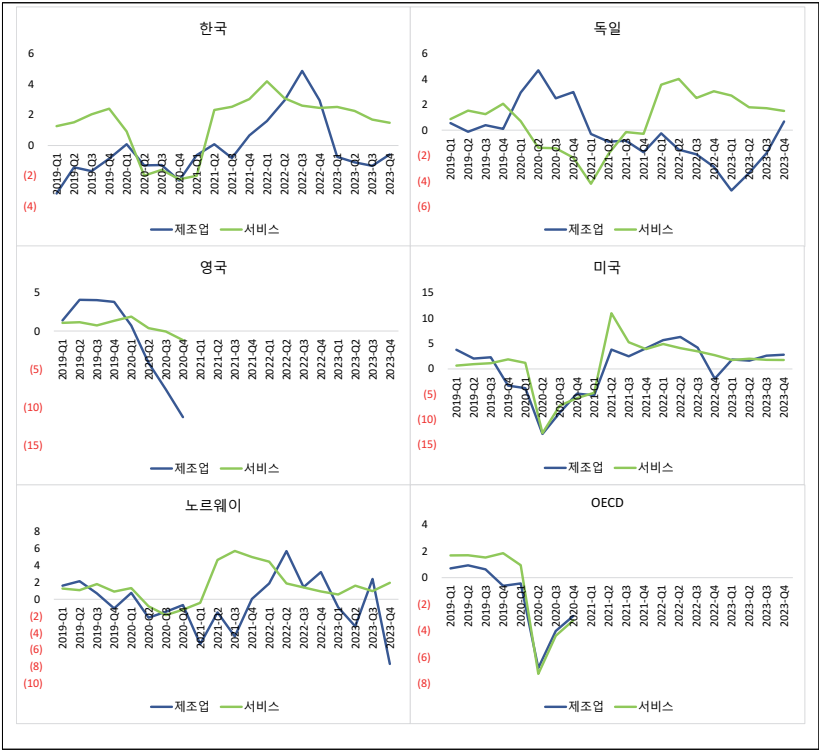
출처: "Labour force population," OECD, 2018-2023, OECD Data Explorer, Employed population by age groups, 2024. 5. 15. 검색, [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=.EMP..._Z.Y._T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=.EMP..._Z.Y._T.Y15T64..Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to[TIME_PERIOD]=false) 바탕으로 저자가 작성함.

경제활동별로 전년 동분기 대비 취업자 증감률을 보면 독일과 영국을 제외하고 대부분의 국가에서 제조업과 서비스업 취업자 감소율이 비슷하게 나타났다. 이는 제조업 충격이 컸던 글로벌 금융위기와는 다른 양상이다. 하지만 전염병에서 비롯된 경제위기에서 대면성 높은 서비스업·직종 충격이 크다고 알려진 바와 달리, 업종별 고용충격은 국가별로 상이하게 나타났다. 한국, 미국, 노르웨이는 2020년 제조업과 서비스업 충격이 유사했고, 제조업 충격은 유지되는 반면 서비스업은 빠른 회복세를 보였다. 영국은 제조업 취업자 수 감소율이 서비스업보다 훨씬 컸으며, 독일은 서비스업 취업자는 코로나19 발생 초기에 감소하는 대신 제조업 취업자는 오히려 증가한 후 코로나19 회복기에 오히려 감소하는 모습을 보였다. 독일은 위기 초 고용유지정책이 제조업에서 강력하게 작동하였고, 영국은 서비스업종이 대면성 높은 음식숙박업, 개인서비스업 등이 아닌 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술서비스업 일자리 비중이 높기 때문에 풀리었다. 따라서 업종별 고용 변화를 더 자세히 살펴볼 필요가 있다.

32 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

[그림 2-5] 산업별 전년 동분기 대비 취업자 증감률(15세 이상)

(단위: %)



주: International Standard Industrial Classification (ISIC), Rev. 4에 따른 분류임.
출처: “Labour force population,” OECD, 2018-2023, OECD Data Explorer, Employed population by economic activity, 2024. 5. 15. 검색, [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_ISIC4_Q&df\[ag\]=OECD.SDD.TPS&df\[vs\]=1.0&dq=.EMP..Z.Y..T..BTE.Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_LFS%40DF_IALFS_EMP_ISIC4_Q&df[ag]=OECD.SDD.TPS&df[vs]=1.0&dq=.EMP..Z.Y..T..BTE.Q&lom=LASTNPERIODS&lo=7&to[TIME_PERIOD]=false) 바탕으로 저자가 작성함.

ILO에서 각국의 노동력조사(LFS)를 활용해 15~64세 업종별 취업자의 2019년 대비 2020년과 2021년 증감률을 보면 <표 2-4>와 같다. 푸른 색은 취업자가 5% 이상 감소, 붉은 색은 5% 이상 증가, 각각 짙은 음영은 절대치가 10% 이상 증감한 산업, 시점이다.

전체 취업자 변화를 보면 코로나19 이후 대체로 취업자 감소를 경험한 가운데 노르웨이만 2021년에 2019년보다 취업자 수가 증가했다. 앞서 OECD 통계에서 본 바와 같이 독일, 영국, 노르웨이 모두 변화가 크지 않은 한편, 독일과 영국은 2020년보다 2021년에 영향이 커졌다. 한국도 취업자 수 변동은 미국에 비해 완만한 수준이다.

제조업은 한국과 독일 전체 취업자의 17~19%를 차지하는 산업인데 독일은 위기에도 불구하고 약간의 취업자 수 증가를, 한국은 미미하나마 감소를 보였다는 차이가 있다. 이에 비해 미국과 영국의 취업자 감소율은 큰 편이다. 유럽과 한국에서 전기가스 및 수도공급과 같은 인프라는 일자리가 증가한 반면, 미국에서는 일자리가 감소하였다.

생산자서비스업에 해당하는 도소매업과 창고운수업은 대체로 감소하였는데 한국과 독일에서 감소폭이 컸다. 하지만 한국에서 운수업은 비대면 거래가 활성화되면서 2021년에는 오히려 더욱 증가한 것으로 보인다. 대면성 높고 비필수적인 음식숙박업은 모든 국가에서 공통적으로 감소하였는데, 앞서 한국의 취업자 비중이 다른 나라보다 눈에 띄게 높았기 때문에 한국의 취업자 감소가 컸을 것으로 짐작된다. 정보통신업, 금융보험업, 부동산업, 전문과학기술업의 취업자 동향은 다소 다른 모습을 보이는데 영국은 이 네 가지 업종에서 취업자 증가가 뚜렷하게 나타났고, 독일은 전문과학기술업 취업자 감소, 노르웨이는 금융보험업에서 취업자가 감소했지만 독일, 노르웨이 모두 네 가지 업종에서 전반적으로 높은 취업자 증가율을 보였다. 이에 비해 한국과 미국은 이 업종에서 취업자 감소를 경험했다. 영국은 특히 정보통신업과 전문과학기술업 일자리 비중이 다른 나라보다 높았기 때문에 이 분야 일자리 증가가 고용 충격 완화에 크게 기여했을 것으로 보인다.

공공행정 분야에서 대부분의 국가가 취업자 증가를 경험한 가운데, 독

일과 영국의 증가율이 눈에 띄게 높았다. 교육서비스업과 보건복지서비스업과 같은 대면성 높으나 필수적인 업종은 영국과 노르웨이는 증가, 독일과 미국은 감소, 한국은 교육업은 감소, 보건복지서비스업은 취업자가 증가하는 등 차이를 보였다. 여가서비스업과 같은 비필수적인 업종은 감소 경향이 뚜렷하고, 개인서비스업도 독일을 제외하고 약하게 감소하였다.

요약하면 1) 대면성과 필수성에 따라, 대면성 높고 비필수적인 음식숙박업과 여가서비스업은 감소, 대면성 높으나 필수적인 사회서비스업은 미미하게 증감하는 모습을 보였고, 2) 독일과 영국에서 공공행정에서 일자리가 증가하였고, 3) 영국은 생산자서비스업 가운데서도 고임금 업종이며 대면성이 낮은 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술업의 취업자 증가율이 높았다. 공공일자리 증가와 비대면 일자리 증가에 정책적 개입이 있었는지 궁금증을 자아낸다. <표 2-5>에서 여성만 살펴보면 전체 추세와 유사하지만 한국에서 공공일자리에서 여성 취업자 증가율이 높고, 노르웨이에서도 공공행정 및 전문과학기술업에서 여성의 취업자 증가율이 더 높아졌다는 점이 눈에 띈다.

〈표 2-4〉 업종별 2019년 대비 2020년, 2021년 취업자 증감률(15~64세)

(단위: %)

	한국		독일		영국		미국		노르웨이	
	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21
전체	-2.0	-1.3	-2.0	-2.2	-0.4	-1.8	-6.3	-3.2	-0.4	1.7
A	-0.4	-5.8	-8.1	-1.7	-2.0	-12.6	-3.8	-5.4	-3.5	18.5
B	-12.0	-16.8	8.3	1.1	-4.3	-5.3	-8.0	-19.6	-0.9	3.7
C	-1.5	-1.6	2.9	2.2	-3.0	-5.4	-9.2	-8.3	-1.6	-3.8
D	9.0	5.8	11.4	12.7	3.3	8.3	-1.4	-1.0	-6.4	4.4
E	9.7	23.6	-0.7	-2.6	8.2	10.0	-8.4	-8.4	24.4	42.9
F	-1.2	1.6	-18.1	-14.4	-2.1	-7.7	-5.6	-1.8	-2.1	-6.1
G	-5.2	-9.3	-9.1	-10.4	0.8	-2.6	-4.8	-1.0	-4.8	-3.3
H	0.9	8.3	-11.2	-8.8	2.2	-0.2	-4.4	3.2	-3.7	-6.8
I	-7.7	-10.3	-19.6	-24.2	-2.5	-10.8	-19.8	-12.0	-8.7	-2.3
J	-2.1	4.5	22.9	18.2	17.9	19.3	-0.2	3.5	8.7	13.1
K	-3.0	-0.6	6.6	1.8	12.7	21.2	1.8	-0.9	-2.8	-2.1
L	-7.5	-8.7	85.4	70.5	8.3	14.0	-5.3	1.6	5.4	-4.9
M	-0.2	4.2	-8.7	-11.5	11.3	12.7	-5.5	-3.2	9.0	11.6
N	1.7	6.4	-20.0	-14.9	1.5	-3.7	-9.1	-2.7	-5.5	4.9
O	3.8	9.2	18.0	11.8	12.5	15.5	2.2	1.8	-2.8	7.6
P	-4.6	-2.6	-3.9	-4.1	5.0	4.7	-5.3	-4.5	3.6	6.7
Q	2.5	7.5	-3.5	-0.2	5.0	4.7	-4.4	-2.2	0.9	1.3
R	-1.4	-8.7	-3.4	-18.1	2.7	-5.6	-25.2	-16.8	8.4	3.9
S	-3.8	-9.0	23.4	33.2	0.3	0.6	-4.6	-1.3	-4.4	-14.0
T	36.9	24.0	-37.2	-24.0	-2.9	-7.4	-19.7	-18.2		
U			-58.4	-54.8	4.6	32.7	-1.2	5.9		
X	2.9	6.0			-95.6	-97.0			74.1	308.6

주: A 농림어업, B 광업, C 제조업, D 전기가스, E 수도공급, F 건설업, G 도소매업, H 운수업, I 음식숙박업, J 정보통신업, K 금융보험업, L 부동산업, M 전문과학기술업, N 사업서비스업, O 공공행정, P 교육서비스업, Q 보건복지서비스업, R 여가서비스업, S 개인서비스업, T 가구내 고용, U 국제가구, X 기타

출처: "Labour Force Statistics(LFS)," ILO, 2019-2021, ILOSTAT, Employment by sex, age, and economic activity (thousands)-Annual, 2024. 11. 10. 검색, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer3/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_ECO_NB_A을 바탕으로 저자가 작성함.

36 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

〈표 2-5〉 업종별 2019년 대비 2020년, 2021년 취업자 증감률(15~64세 여성)

(단위: %)

	한국		독일		영국		미국		노르웨이	
	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21	2019 -20	2019 -21
전체	-2.5	-1.3	-2.0	-2.3	0.0	-0.8	-6.5	-3.1	-0.1	2.2
A	-5.5	-12.4	-9.9	3.6	2.7	-11.7	0.8	-0.2	-8.5	0.4
B	-100	-21.9	16.4	-13.1	0.0	-12.7	-17.4	-24.0	13.4	11.1
C	-3.4	-1.2	0.6	2.3	-3.1	2.0	-8.5	-8.4	12.9	3.8
D	58.5	78.4	16.8	5.5	-2.8	-18.0	0.9	7.1	-23.1	-26.9
E	0.0	30.4	-22.3	-25.2	13.5	23.3	-8.6	9.2	-10.4	-30.3
F	1.2	3.9	-18.2	-17.9	0.1	2.0	0.1	5.0	-11.8	1.2
G	-4.9	-8.7	-3.8	-6.2	0.1	-6.0	-5.2	1.3	-8.4	-6.1
H	15.4	18.7	-9.3	-6.9	7.3	21.6	-4.9	4.4	-9.3	-8.2
I	-8.5	-12.0	-21.5	-28.4	0.2	-12.4	-21.5	-12.8	-6.3	-1.9
J	-11.0	11.6	15.4	18.7	17.5	34.8	-2.2	4.1	5.8	9.1
K	-5.4	-0.4	5.9	2.6	9.2	12.4	-0.5	-2.6	3.5	-8.9
L	-5.0	-7.3	104.9	79.3	2.4	6.5	-4.7	5.3	16.5	3.0
M	0.1	8.1	-6.0	-7.6	8.3	14.9	-5.4	-2.6	15.7	25.2
N	0.6	5.8	-20.3	-15.7	2.2	-6.8	-7.0	2.1	-0.6	12.6
O	10.2	14.6	24.3	16.9	12.0	14.2	2.1	2.3	-3.1	11.2
P	-5.5	-3.2	-6.6	-5.5	5.6	3.7	-5.7	-5.2	2.9	4.5
Q	2.9	8.7	-3.6	-1.2	2.4	1.1	-4.8	-2.9	-0.8	-0.9
R	-0.3	-6.6	-0.4	-16.5	2.7	-4.0	-24.7	-17.3	17.4	23.5
S	-3.7	-10.9	0.7	6.9	0.2	3.2	-7.8	-3.4	2.9	-9.4
T	36.5	20.8	-36.7	-24.4	-5.8	3.1	-21.4	-20.6		
U			-74.9	-43.8	7.6	36.3	9.9	3.5		
X	4.3	9.6			-95.1	-96.0			-5.4	216.5

주: A 농림어업, B 광업, C 제조업, D 전기가스, E 수도공급, F 건설업, G 도소매업, H 운수업, I 음식숙박업, J 정보통신업, K 금융보험업, L 부동산업, M 전문과학기술업, N 사업서비스업, O 공공행정, P 교육서비스업, Q 보건복지서비스업, R 여가서비스업, S 개인서비스업, T 가가내 고용, U 국제기구, X 기타

출처: “Labour Force Statistics(LFS),” ILO, 2019-2021, ILOSTAT, Employment by sex, age, and economic activity (thousands)-Annual, 2024. 11. 10. 검색, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer3/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_ECO_NB_A을 바탕으로 저자가 작성함.

제3절 각국의 일하는 방식 변화

각국의 일하는 방식의 변화는 코로나19 확산 이전부터 추동되었으나 감염병 확산과 더불어 크게 확대되었다. 유럽의 경우, 일-생활 균형 지침(Work-Life Balance Directive 2019/1158)이 2019년 중반에 통과되었으며 EU회원국은 2022년 8월 2일까지 이를 이행해야하는 의무가 있다. 이 지침은 근속기간 6개월 이상의 모든 일하는 부모와 돌봄 노동자에게 유연 근무제를 요청할 권리를 성문화한 것으로, 유연 근무제란 “원격 근무 방식이나 유연한 근무 일정 또는 근무시간 단축 등을 통해 근로자가 근무 패턴을 조정할 수 있는 가능성”으로 정의된다(Hiessl, 2020, p. 291). 이러한 근무시간과 방식의 유연화 및 이에 대한 권리에 대한 논의와 정책 마련이 필요에 대한 국제사회의 합의가 확산되었다.

그리고 재택/원격근무 방식은 감염병 확산을 방지하기 위한 주요 수단을 하나로 활용되었으므로 각국이 이를 얼마나 어떻게 활용하였는가를 살펴보는 것은 중요하다. 유로스탯(Eurostat) 통계를 이용해 회원국의 재택근무 사용 동향을 추적 및 비교하였다. <표 2-6>과 [그림 2-6]은 유럽 주요국의 재택근무 사용 비중 추이를 보여준다. 유럽 내 대부분 국가에서 2019-2020년 재택근무 비중이 크게 증가하고 2022년 이후 감소하는 공통된 경향을 보였다. EU 국가의 평균 ‘항상’ 재택근무 사용은 2019년 5.4%에서 2020년 12.0%로 두 배 이상 증가하였고 특히 독일은 2019년 5.2%에서 2020년 13.6%로 2.6배 증가하였다. 반면 노르웨이와 스위스만 거의 유일하게 2020년에 재택근무가 증가하지 않다가, 2021년에 증가했는데 정책 변화 요인을 검토할 필요가 있다. ‘가끔’ 재택근무를 활용하는 비율은 2020년에 오히려 다소 정체된 후 2021년부터 증가세를 보이는데 ‘항상’ 재택근무가 코로나19 대응의 일시적인 반응이었다면 ‘가

끔' 활용하는 방식은 유연근무 확산과 더불어 장기적인 추세를 반영한다고 해석할 수 있다. '항상' 활용하는 비율이 코로나19 이후 감소하는 반면 '가끔' 활용하는 비율은 증가세를 지속하고 있다는 점이 이를 말해준다. 여기서도 2021년 노르웨이에서의 활용률이 급증하는 것을 볼 수 있다. 하지만 유로스탯의 특성상 한국과 미국을 포함하지 않고 영국의 시계열이 단절된다는 한계가 있다. 하지만 시계열 변화를 확인함으로써 추이가 변화하는 지점에서 각국의 제도 변화 등 주요한 내용 변화와 근무 방식 변화를 비교해 볼 수 있다는 장점이 있다.

〈표 2-6〉 유럽 주요국가의 재택근무(usually) 비중 추이

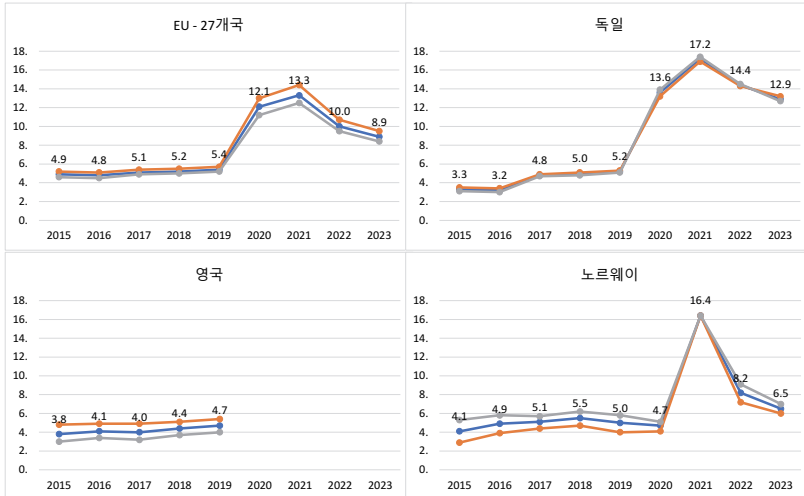
(단위: %)

	2015	2017	2019	2020	2021	2022	2023
벨기에	8.1	6.9	6.9	17.2	26.2	16.4	14.3
덴마크	9.0	8.8	7.8	17.0	18.1	11.8	7.9
독일	3.3	4.8	5.2	13.6	17.2	14.4	12.9
아이슬란드	3.7	5.0	7.0	21.5	32.2	25.4	21.4
그리스	2.6	2.3	1.9	7.0	6.7	2.5	1.9
스페인	3.6	4.3	4.8	10.9	9.4	7.5	7.1
프랑스	7.0	6.7	7.0	15.7	17.0	12.4	10.8
이탈리아	3.4	3.5	3.6	12.2	8.3	5.2	4.4
네덜란드	13.6	13.7	14.1	17.8	20.4	15.6	12.7
오스트리아	10.2	9.5	9.9	18.1	15.9	12.9	10.9
폴란드	5.6	4.5	4.6	9.0	7.0	5.0	5.4
포르투갈	6.2	5.9	6.5	13.7	14.1	7.8	7.5
핀란드	12.0	12.3	14.1	25.1	24.8	23.1	21.7
스웨덴	5.1	5.0	5.9	:	26.9	18.1	14.3
노르웨이	4.1	5.1	5.0	4.7	16.4	8.2	6.5
스위스	4.2	4.0	3.9	4.9	16.0	10.7	:
영국	3.8	4.0	4.7	:	:	:	:
EU	4.9	5.1	5.4	12.0	13.3	10.0	8.9

출처: “Employment and unemployment(LFS),” EURO, 2015-2023, EUROSTAT, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status, 2025. 1. 24. 검색, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_emp을 바탕으로 저자가 작성함.

[그림 2-6] 유럽 주요국 '항상(usually)' 재택 근무자 비율

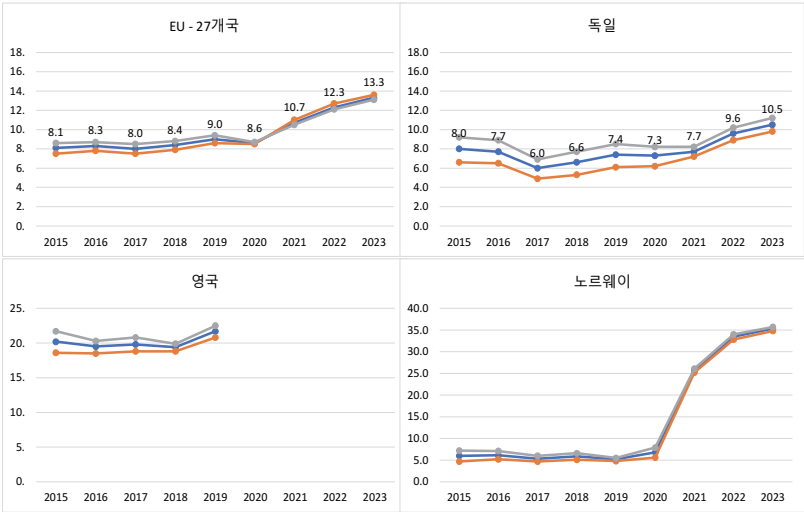
(단위: %)



출처: “Employment and unemployment(LFS),” EURO, 2015-2023, EUROSTAT, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status, 2025. 1. 24. 검색, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_emp을 바탕으로 저자가 작성함.

[그림 2-7] 유럽 주요국 ‘가끔(sometimes)’ 재택 근무자 비율

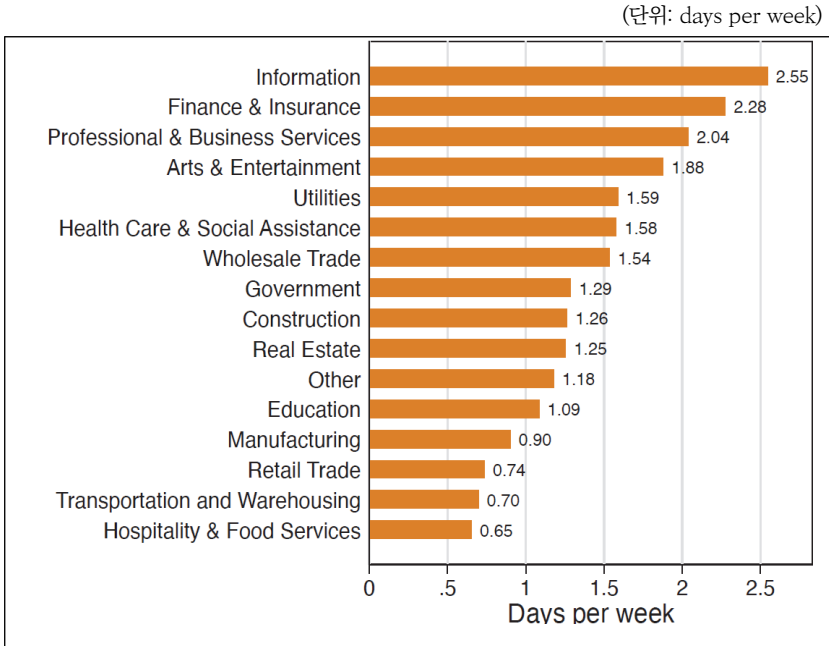
(단위: %)



출처: “Employment and unemployment(LFS),” EURO, 2015-2023. EUROSTAT, Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status, 2025. 1. 24. 검색, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_emp을 바탕으로 저자가 작성함.

원격/재택근무자 비율을 유로스탯과 같이 파악할 수도 있지만, 산업 구성으로부터 간접적으로 파악할 수도 있다. Berrero et al.(2023)가 미국에서 조사한 산업별 재택근무 비율을 보면 정보통신업, 금융보험업, 전문직&사업서비스업, 여가서비스업, 전기, 보건복지서비스업, 도매업, 공공행정, 건설업, 부동산업, 교육업, 제조업, 소매업, 운수업, 음식숙박업 순서임을 알 수 있다.

[그림 2-8] 미국 2023년 산업별 전일제 임금근로자 대비 재택근무 비율



출처: “The Evolution of Work from Home,” Barrero et al., 2023, NBER Working Paper No. 31686, p. 30. Figure 2

최근 근무방식에 대한 글로벌 서베이(Global Survey of Working Arrangements, G-SWA³⁾) 결과도 활용할 수 있다. <표 2-7>은 조사 결과 가운데 조사주간에 재택근무 일수(“How many full paid days are you working from home this week?”), 고용주 재택근무 계획(“After COVID, in 2022 and later, how often is your employer planning for you to work full days at home?”), 팬데믹 후 바람직한 수준(“After COVID, in 2022 and later, how often would you like to

3) 이 조사는 유럽 재건개발은행과 the Asociación Mexicana de Cultura A.C., 시카고 대학교의 벡커프리트만 연구소, ifo 연구소, 킹스 칼리지 런던, Smith Richardson Foundation, Templeton Foundation이 공동 수행한 조사임(Aksoy et al., 2022).

work from home?”), 하루 평균 통근 시간(“How long do you usually spend commuting to and from work(in minutes)?”) 4개의 질문 국가별 응답치 평균을 제시한다. 실제로 재택근무가 얼마나 활용되었는지, 향후 장소의 유연성 측면에서 근무방식 변화가 있을지를 전망해 볼 수 있다.

〈표 2-7〉 글로벌 서베이 결과

(단위: 일/주, 분)				
구분	조사주간 WFH 일 수	고용주 WFH 계획	팬데믹 후 바람직한 수준	하루 평균 통근 시간
평균	1.5	0.7	1.7	64
미국	1.6	0.8	2.1	48
오스트리아	1.3	0.7	1.5	62
프랑스	1.3	0.6	1.3	53
독일	1.4	0.7	1.6	56
그리스	1.2	0.3	1.5	52
이탈리아	1.5	0.5	1.7	50
네덜란드	1.8	0.9	1.5	65
스페인	1.3	0.7	1.9	52
스웨덴	1.5	0.6	1.8	53
영국	2.0	1.0	1.9	62
중국	1.1	0.5	1.1	96
일본	1.1	0.6	1.5	75
한국	0.5	0.4	1.2	79
싱가포르	2.4	1.1	2.3	89
대만	0.8	0.3	1.3	57
호주	2.0	1.0	1.9	67

출처: “Working from Home Around the World,” Aksoy et al., 2022, NBER Working Paper No. 30446, Figure 1(p. 38), Figure 2(p. 39), Figure 3(p. 40), Figure 6(p. 43)으로 저자 재구성.

2장의 각국 산업구조와 [그림 2-8], 서베이 결과를 통해 비교대상국의 근무방식 변화를 파악할 수 있다. 정보통신업, 금융업, 전문과학기술업 등 원격 근무 친화적인 업종의 비중이 큰 영국이 실제로도 가장 높은 재택근무 활용도와 계획을 보여준다. 다음으로 마찬가지로 금융업 비중이 높았던 미국이 두 번째이며, 재택근무 친화성이 낮은 제조업 비중이 높은 독일과 한국은 활용도 및 고용주의 계획, 바람직하다고 생각하는 수준이 모두 미국보다 낮았다. 한국은 이에 더해 음식숙박업 등 대면하는 서비스업 비중이 높고 중소기업의 업무 복합성, 인프라 부족, 대면을 선호하는 조직문화의 영향 등으로 근무방식의 변화가 더딘 것으로 짐작된다. 이러한 국가별 차이가 코로나19의 충격에 어떤 영향을 미쳤는지 염두에 두고 해석하고자 한다.



제3장

한국의 코로나19 영향

제1절 서론

제2절 한국의 코로나19 대응 주요 정책

제3절 분석자료 및 분석방법

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

제5절 코로나19 고용과 소득 변화로 본 취약층

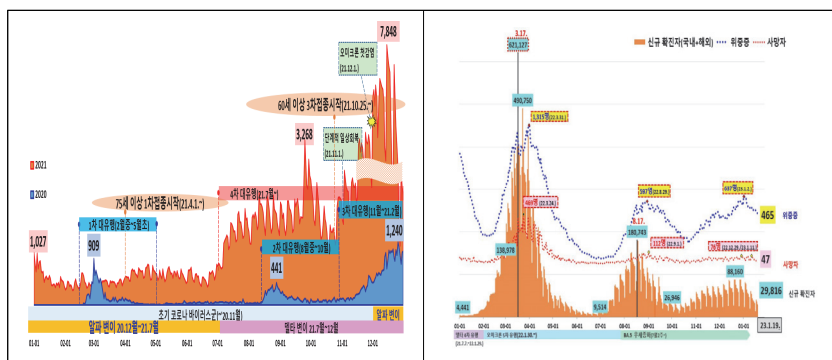
제6절 소결

제3장 한국의 코로나19 영향

제1절 서론

한국은 3T(검사·추적·치료) 정책으로 높은 치명률을 지닌 코로나19 확산 방지에 성공함으로써 국제사회로부터 성공적인 방역 사례로 주목받았다. 하지만 감염병 확산으로 인한 고용충격과 경제적 여파를 피해가지 못했고, 가파른 경제성장과 두 번의 세계적 경제위기를 겪으면서 사회정책도 큰 변화와 발전을 겪었으나 감염병으로 인한 경제위기에 충분히 대응할 수 없었던 정책적 한계를 경험하였다. 보편적 현금지원, 고용유지정책의 확대, 긴급고용안정지원금 지급 등의 다양한 정책적 시도가 있었는데, 그 성과를 평가하고 중장기적인 정책 개선 방안을 마련할 때이다.

[그림 3-1] 한국 코로나19 진행 경과



출처: “코로나-19, 지난 3년간 감염병 대응의 변화”, 보건복지부. 2023.1.20.

한국은 1990년대 말까지의 가파른 경제성장과 아시아 금융위기를 거치면서 고용안전망의 중추인 고용보험을 도입하고 확대하였다. 이 시기 국민기초생활보장제도를 도입하였고, 고용보험 사각지대에서 취업지원을 할 수 있도록 하는 취업성공패키지가 도입되어 운영되었다. 경제성장과 위기의 경험을 통해 한국 공공사회지출의 규모도 증가했으며 최근의 위기 상황에서 중요한 역할을 했던 고용유지지원금과 실업급여, 긴급생활안정지원금, 재난지원금과 같은 현금 및 바우처 지원, 국민취업지원제도는 모두 고용보험의 틀과 건강보험, 국민기초생활보장제도와 같은 사회보장제도의 기반 위에서 실행되었다. ‘아플 때 쉴 수 있는 권리’를 보장하는 상병수당에 대한 제도적 논의와 시범사업의 시행으로 이어졌고, 전국민 고용보험 로드맵 수립으로 이어지기도 했다. 위기는 제도의 취약성을 드러내지만 제도를 강화할 수 있는 기회가 되기도 한다.

코로나19로 인한 경제적 충격이 특히 여성, 청년, 이민자와 같은 취약 인구집단에게 더 컸다는 점은 알려졌으나 충격의 크기와 모양은 각국마다 다르다. 한국의 위기도 노동시장과 사회·경제구조, 관련 정책 여건을 있는 그대로 드러냈다. 고용보험의 광범위한 제도적·실질적 사각지대는 자영자, 비정형근로자, 중소기업 임금근로자의 실직과 시장소득 감소로 나타났다. 한국은 자영업자 비중이 매우 높는데 임노동관계를 근간으로 출발한 고용보험은 50인 미만의 고용주가 자발적으로 가입하거나 고용보험 틀 밖에서 보호하는 극히 일부의 1인자영자를 제외하고는 모두 고용보험의 보호 밖에 있다. 위기 전후 산재보험과 고용보험에서 ‘노무제공자’로 칭하는 종속적 자영자, 특수형태근로종사자의 확대라는 노동시장 변화도 위기를 증폭시켰다. 감염 위험과 방역대책으로 인한 경제활동 위축과 소비 감소가 자영자에게 큰 충격이 되었을 것임은 자명하다. 광범위한 실질적 사각지대로 인해 임금근로자도 안전하지 않았다. 고용유지정

책의 포괄성이 낮은데다 높은 고용주 부담 때문에 활용도도 높지 않았던 정책적 한계가 여실히 드러났다.

비정규직이 정규직에 비해 더 큰 비자발적 실직 위험에 노출되었다(황선웅, 2022). 한국도 여성과 청년에게 실직과 지연된 노동시장 진입으로 인해 일자리 충격이 컸다는 점은 공통적이지만, 실업급여나 고용유지지원금을 큰 축으로하는 고용보험 제도의 사각지대가 크고 이 사각지대에 속할 위험이 큰 임시·일용직 임금근로자(또는 비정규직, 비정형근로자)를 고용충격으로 보호할 수 있는 정책이 미흡했다. 또한 비임금근로자, 특히 1인 자영자 및 영세자영업자의 비율이 매우 높은 우리나라에서, 위기 전에도 고용보험과 국민연금과 같은 다양한 사회안전망 포괄성이 낮았으며, 코로나19로 인한 충격은 이들에게 더욱 분명하게 나타났다(이원진 외, 2022; 이원진 외, 2023). 그리고 여성의 출산·양육시기 노동시장 이탈과 경력단절 문제가 심각한 한국에서 돌봄시설 및 학교봉쇄로 인한 자녀돌봄부담의 증가는 여성의 고용상황을 더욱 위협했다. 긴급돌봄정책 등 정책 당국의 대응이 없지 않았으나 그 속도와 범위에서 대응이 충분하지 못했다. 한국의 2차 대응에서 코로나지원금을 보편적으로 지급하는 획기적인 정책적 시도를 했고(재난지원금), 이 외에도 저소득층에 대한 소비바우처를 지급하는 등 경제적 충격을 완화하기 위한 정책적 대응을 했다.

이 장은 한국노동패널 자료를 이용해 고용과 소득충격을 크게 받은 취약집단이 누구인지 분석하고 취약성의 원인을 파악하고 정책적 시사점을 얻고자 한다.

제2절 한국의 코로나19 대응 주요 정책

이 절에서는 이 연구의 주된 정책적 관심인 고용과 개인의 소득에 영향을 미치는 한국의 코로나19 대응 정책을 살펴본다.4)

1. 고용유지정책

코로나19 확산으로 인한 고용 충격에 정부는 고용유지지원금을 대폭 확대하고(〈표 3-2〉), 제도 적용을 완화하여 고용 위기에 대응했다. 정부는 기존 고용유지지원금 지원 수준을 인상하고, 특별고용지원업종을 추가 지원했으며, 무급휴직 지원 요건을 완화하는 등 보완책을 신설하여 대응하였다(윤자영, 김현경, 2021).

〈표 3-1〉 고용보험기금 2019~2023회계연도 사업별 지출결산 현황

(단위: 십억원, %)

사 업 명	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
계	15,636	24,497	24,807	20,836	20,913
○고용유지지원금	67	2,321	1,374	464	127
(고용유지지원금/기금 계)*100(%)	0.43	9.47	6.53	2.23	0.61

주: 2021년까지 고용창출과 직접능력개발을 고용창출및훈련 단일 항목으로 보고

출처: “2019회계연도 고용보험기금 결산보고서”; “2020회계연도 고용보험기금 결산보고서”;

“2021회계연도 고용보험기금 결산보고서”; “2022회계연도 고용보험기금 결산보고서”

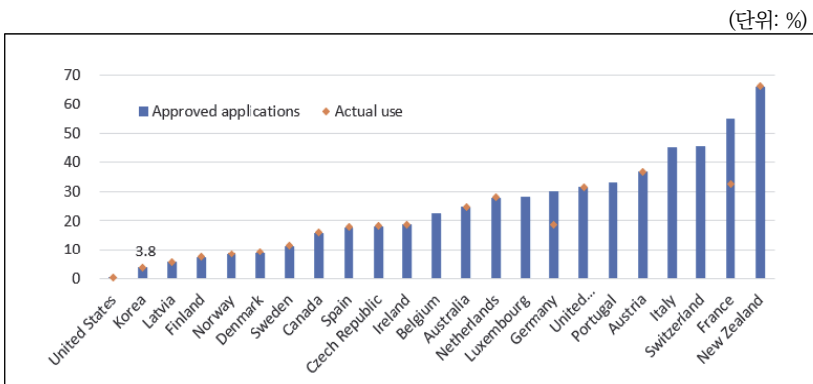
“2023회계연도 고용보험기금 결산보고서 〈참고자료 3〉”, 각년도, 고용노동부.

4) 한국의 1차 고용안전망은 고용보험이다. 고용보험기금의 사업은 크게 4개로 고용안정사업, 직업능력개발사업, 실업급여, 모성보호 및 일·가정 양립 지원이다. 고용안정사업은 실업예방과 고용촉진 위해 계속 고용 보장하는 사업주에게 고용유지지원금 등을 지원하는 사업이며, 실업급여는 ‘고용보험 피보험자가 실직한 경우 자신의 능력과 적성에 맞는 새로운 직장에 재취업할 수 있도록 적극적인 구직활동을 지원하고 일정기간 동안 실직자의 생계비 지원’, 모성보호 및 일·가정 양립 지원 사업은 ‘여성 근로자가 임신·출산하는 경우에도 안정적으로 근무할 수 있는 고용 기반을 조성하고, 육아휴직기간 동안 근로자의 생계비용을 지원하기 위해 출산전후 휴가급여 및 육아휴직 급여 등의 지급’하는 제도이다. (고용노동부, 2024). 고용보험기금 소개. <https://www.moel.go.kr/info/astmgmt/employ/employList.do>

지원대상 요건을 완화하여 적용하였는데, 코로나19로 조업이 중단된 사업장은 재고, 생산, 매출 등 증명 없이 ‘고용조정 불가피 사업장’으로 인정하고, 항공기, 여행업, 음식숙박업 등 지원 대상을 확대하였다. 그리고 특별고용지원업종을 선정 및 신속직원을 추가하였다. 이에 더해 지원 수준을 상향하고, 지원기간을 연장했으며, 고용의무조치조건을 완화하는 등 제도 개편을 시행하였다(윤자영, 김현경, 2021).

하지만 제도 요건 완화에도 불구하고 다른 OECD 국가에 비해 고용유지지원금 지지원금 수혜 비중은 매우 저조해, 임금근로자의 3.8%만이 수혜를 받았다(OECD, 2021). 이전보다 소규모 업체의 팬데믹 시기 고용유지지원금 이용 사례가 크게 증가하였으나, 코로나 이후 취업자 수 감소가 주로 10인 미만 업체에서 있었던 점에 비해 위기 대응책으로는 부족했다(윤자영, 김현경, 2021). 고용보험을 재원으로 하기 때문에 고용보험 사각지대 노동자들이 제도를 수혜할 수 없고, 기간 연장이 2020년 1회에 불과했고, 제도 사용에 따른 사업주 부담이 큰 데 반해 팬데믹 시기 부담분을 줄이는 제도적 개편을 시행하지 않았던 한계 때문이다.

[그림 3-2] 한국 고용유지지원금 수혜 인원 비중 (2019년 4/4분기 임금노동자 대비)



출처: “OECD Data”, 2021, OECD, <https://www.oecd.org/en/data.html>

2. 긴급고용안정지원금

긴급고용안정지원금은 코로나19로 인해 소득·매출이 감소하였음에도 고용보험의 보호를 받지 못한 취약계층의 생계안정을 도모하는 것을 목적으로 임시적으로 도입되었다. 특고·프리랜서(고용보험 미가입), 영세자영업자(고용보험 미가입 소상공인), 무급휴직자(50인 미만 기업에서 고용보험에 가입되어 있는 자 중 '20.3~5월 사이에 무급휴직한 근로자')를 대상으로 하며 2020년 기준 가구소득이 가구원수에 따른 기준 중위소득의 150% 또는 신청인 개인 연소득이 7천만원 이하인 경우 수급이 가능했다. 소득(매출) 감소폭(25%, 50% 이상)과 무급휴직일수(총30일/45일 또는 월별 5일/10일 이상)에 따른 구간 적용을 받았다. 긴급고용안정지원금 지원 차수 및 대상, 요건, 금액, 인원은 <표 3-3>과 같다.

1차 '코로나19 긴급고용안정지원금'(2020.6.1.~7.20) 신청한 175.6만명 분석 결과, 영세자영업자-특고·프리랜서-무급휴직자 순으로 신청하였고, 여성·중장년(40·50대) 비중이 높았다. 특고·프리랜서의 경우(영세자영업자, 무급휴직자 제외) 직종별로는 보험설계사가 최다 신청했으며, 월 소득 69.1% 감소, 소득감소율이 60% 이상인 경우가 절반 이상이었다(59%). 수급자의 46.0%가 소득하위 20%에 해당(2분위가 35.1%로 가장 큰 비중을 차지, 특고·프리랜서, 영세자영업자가 무급휴직자보다 소득하위 20%에 더 많이 분포), 수급자의 82.9%는 소득하위 40%에 속한다(고용노동부, 2020, p.2).

〈표 3-2〉 긴급고용안정지원금 내용 및 지원인원

사업	지원대상	지원요건	지원금액	지원인원
1차 (2020. 6.~9.)	특고·프리랜서, 영세 자영업자, 무급 휴직자	1) (자격요건) ① 특고·프리랜서로서 '19.12~'20.1 동안 총 10일 이상 노무 제공 또는 50만원 이상이 소득이 있는 ¹⁾ 자 중 고용보험 미가입 특고·프리랜서 중 ② '19년 연소득이 과세대상 소득 기준으로 7천만원 이하인 자 2) (소득감소요건) 소득 25% 이상 감소	150만원	149.7만명
2차 (2020. 9.~12.)	특고·프리랜서	1) (자격요건) 고용보험 미가입 ① 특고·프리랜서로서 활동하여 2개월 50만원 이상이 소득이 있는 자 중 - 2차: '19.12~'20.1월 - 4차: '20.10~11월 - 5차: '21.10~11월 ② '19년 또는 '20년 연소득(연수입) 5천만원 이하인 자 - 1~4차: '19년 연소득 - 5~6차: '20년 연소득 2) (소득감소요건) 25% 이상 감소 - 2차: '20.8월 또는 '20.9월 소득 - 3차: '20.12월 또는 '21.1월 소득 - 4차: '21.2월 또는 3월 - 5차: '21.12월 또는 '22.1월 소득 - 6차: '22.3월 또는 4월 소득	기수급자: 50만원 신규: 150만원	61.3만명 (기수급자 47.2만명, 신규 14.1만명)
3차 (2021. 1.~3.)	특고·프리랜서		기수급자: 50만원 신규: 100만원	68.2만명 (기수급자 57.1만명, 신규 11.1만명)
4차 (2021. 3.~5.)	특고·프리랜서		기수급자: 50만원 신규: 100만원	71.5만명 (기수급자 67.2만명, 신규 4.3만명)
5차 (2022. 3.~5.)	특고 ²⁾ ·프리랜서		기수급자: 50만원 신규: 100만원	52.7만명 (기수급자 49.4만명, 신규 3.3만명)
6차 (2022. 6.~8.)	특고·프리랜서		200만원	75.4만명 (기수급자 64만명, 신규 11.4만명)

출처: “코로나 19 발생 이후 사회보장 제도 변화 및 정책 과제 연구,” 김기태 외, 2022, p. 57

제3절 분석자료 및 분석방법

1. 분석자료

분석자료로 19차(2016년)~26차(2023년) 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Study, 이하 KLIPS)을 사용한다. KLIPS 자료는 매년 한국노동연구원에서 실행하는 가구단위 종단 조사로 크게 가구용 자료와 만 15세 이상의 개인 가구원을 대상으로 하는 개인용 자료로 구분된다. 가구설문지에는 가구원의 인적사항, 가족관계, 주거상태, 가구 소득과 소비, 가구 자산과 부채 등을 포함하고, 개인설문지에는 개인의 경제활동상태, 소득활동, 고용상의 특성, 근로시간, 노동시장 이동 등을 담고 있다. 거의 매년 실시된 부가조사 가운데 23차년도에는 15세 이상 개인을 대상으로 코로나19 이후 변화된 생활(고용, 소득, 근무방식) 및 인식을 조사하였고, 24~25차년도에는 코로나19조사의 후속조사를 실시하였다. KLIPS는 1998년 도시지역 5,000가구와 모든 가구원을 대상으로 조사를 시작했고, 12차년도(2009년)와 21차년도(2018년)에 각각 1,415가구, 5,044가구를 표본추가하였다.⁵⁾ 코로나19 전후의 변화를 살펴보는 이 연구에서는 코로나19 이전과 이후의 변화 추이를 비교하기 위해 2009년(12차년도) 당시 응답가구를 원표본으로 보는 09통합표본을 대상으로하는 09통합표본 종단면가중치를 사용하여 분석하였다.⁶⁾

코로나19로 인한 변화에서 주요하게 살펴보는 고용과 소득에서 고용은 개인의 취업상태의 변화와 일자리 이동, 근로시간 변화, 소득은 개인

5) 한국노동연구원(2024a). 한국노동패널 1~26차년도 조사자료 User's Guide.

6) 2023년 26차 조사에 성공한 총 가구수는 11,732가구(개인 23,364명)이며, 이 중 98표본가구는 3,028가구(개인 11,976명), 09통합표본은 5,146가구(개인 13,779명), 18통합원표본가구는 10,655가구(개인 22,937명이다).(한국노동연구원, 2024a, p.9)

의 취업상태와 직접적으로 연관되는 개인소득의 변화로 한정하였다. KLIPS에서 개인의 취업상태 변화와 일자리 이동은 다양하게 관측된다. 개인의 취업상태는 15세 이상으로 개인용 자료에 응답하는 모든 개인이 현재 가지고 있는 일자리 중 가장 중요한 일자리에서 취업상태에 해당하는 경우 취업자⁷⁾, 그렇지 않은 경우 미취업자에 해당하도록 생성된 변수로 측정된다. 이 변수를 이용해 조사 전년도($t-1$)의 특성별로 전년도에 취업자 중에 조사 시점(t)에 미취업자인 경우 1의 값을 갖는 이진변수로 실직 경험자를 정의하였다.

개인소득은 개인설문지에서 질문하는 취업소득과 사회보험 급여, 23~25차 부가조사 코로나19 시기 정부 지원금 가운데 개인 지원금을 합산한 값이다. 노동소득은 조사 시점에서의 월평균 소득과 지난 해 연단위 소득 두 가지 형태가 있으며, 이 연구에서는 조사 시점의 월평균 소득을 사용한다. 임금근로자에게는 임금에 관한 질문에서 ‘현재 이 일자리에서 임금은 얼마나 됩니까?’ 질문에 전 차수 세금 공제후 월평균 임금⁸⁾을 응답토록 하고, 고용주/자영업자인 취업자에게 ‘현재 이 일자리에서 얻는 소득은 월평균 얼마입니까?’로 순수입만을 응답토록 한다.⁹⁾

인적속성 및 일자리 특성별 고용 및 소득충격을 분석하기 위해 성별과 연령집단(18~29세, 30~49세, 50~64세)을 구분하였다. 돌봄시설 및 학교 폐쇄로 인한 자녀 돌봄부담에 따른 영향을 파악하기 위해 가구용 자료

7) 취업자는 (1) 조사기간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, (2) 자기에게 직접적으로 이득이나 수입이 오지 않더라도 가구단위에서 경영하는 사업체의 수입을 높이는데 도움을 준 가족종사자로 주당 18시간 이상 일한 취업자, (3) 직업을 가지고 있으나 일시적인 병·사고, 휴가 또는 연가, 조사분류, 조업 중단 등으로 일시적으로 쉬고 있는 휴직자이다(한국노동연구원, 2024a, p. 58).

8) 세금공제후 월평균 임금은 세금과 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 공적 보험요금을 제외한 금액이며, 노조회비와 사내동호회비 등 기타 공제 금액은 포함된다(한국노동연구원, 2024b, p. 114).

9) 순수입은 총수입에서 총비용을 제한 금액으로 총비용에는 영업비용, 세금, 제반활동비(사업체 운영에 필요한 전기료, 차량유지비 등)이 포함된다(한국노동연구원(2024b)).

에서 모든 가구원의 정보에서 개인설문지에 응답하지 않는 15세 미만을 포함해 18세 이하의 자녀 유무로 집단을 구분하였다. 학력은 최종 학력이 고졸인 집단과 고졸 미만(중졸 이하), 고졸 초과(2년제 대학 졸업 이상) 3개 집단으로 구분하였다. 일자리 특성은 종사상지위에 따라 상용직 임금 근로자, 임시·일용직 임금근로자, 1인 자영자와 고용주를 포괄하여 비임금근로자 3개 집단으로 구분하였다. 사업체규모는 10인 미만, 10-29인, 30-299인, 300인 이상으로 구분하고, 산업과 직업은 대분류를 다음과 같이 분류하였다.

〈표 3-3〉 KLIPS 주요 변수

구분		문항과 분류기준													
개인	성별	0=남성, 1=여성													
개인	연령	18-29세, 30-49세, 50-64세로 근로연령층 3개로 구분													
가구	자녀유무	18세 이하 자녀유무(자녀있는 가구=1)													
개인	학력	고졸 미만(중졸 이하), 고졸, 고졸 초과(초대졸 이상) 3개 집단으로 구분 다녔던 혹은 다니는 학교 (1) 미취학 ~ (9) 대학원 박사 이수 여부 (1) 졸업 (2) 수료 (3) 중퇴 (4) 재학 중 (5) 휴학 중 두 개의 변수로 조작													
개인	고용/근로 형태	1) 종사상지위: 상용, 임시, 일용, 자영업자, 무급가족종사자 2) 사업체규모에서 종업원이 없는 1인 사업장의 자영업자는 1인 자영자. 종업원이 1인 이상 있는 경우 고용주로 구분 두 개의 변수로 상용직 임금근로자, 임시·일용직 임금근로자, 비임금근로자 3개의 고용형태로 구분													
개인	사업체규모	10/30/300인 기준 4개로 구분													
개인	코로나19 영향 산업	한국표준산업분류 소분류(3자리)를 11개로 재구분 <table><tr><td>A 농림어업</td><td>1 농림어업</td></tr><tr><td>C 제조업, B 광업</td><td>2 제조업</td></tr><tr><td>F 건설업, D 전기가스, E 수도</td><td>3 건설업</td></tr><tr><td>G 도소매업, H 운수업</td><td>4 도소매·운수</td></tr><tr><td>I 음식숙박업</td><td>5 음식숙박업</td></tr><tr><td>J 정보통신, K 금융보험, L 부동산업</td><td>6 정보통신·금융보험·부동산</td></tr></table>		A 농림어업	1 농림어업	C 제조업, B 광업	2 제조업	F 건설업, D 전기가스, E 수도	3 건설업	G 도소매업, H 운수업	4 도소매·운수	I 음식숙박업	5 음식숙박업	J 정보통신, K 금융보험, L 부동산업	6 정보통신·금융보험·부동산
A 농림어업	1 농림어업														
C 제조업, B 광업	2 제조업														
F 건설업, D 전기가스, E 수도	3 건설업														
G 도소매업, H 운수업	4 도소매·운수														
I 음식숙박업	5 음식숙박업														
J 정보통신, K 금융보험, L 부동산업	6 정보통신·금융보험·부동산														

구분		문항과 분류기준	
		M 전문과학기술업, N 사업서비스업 O 공공행정 P 교육서비스업 Q 보건복지서비스업 R 여가서비스업, S 개인서비스업, T 가구내 고용, U 국제기구	7 전문과학기술·사업서비스 8 공공행정 9 교육업 10 보건복지업 11 개인서비스 등
개인	코로나19 영향 직업 (재택근무 직업)	한국표준직업분류 소분류(3자리)를 5개로 재구분	
		1 관리직, 2 전문직	1 관리전문직
		3 사무직	2 사무직
		4 서비스직, 5 판매직	3 서비스판매직
		6 농어업숙련직, 7 기능종사자, 8 기계조립종사자	4 비전문직
		9 단순노무직	5 단순노무직
개인	현재 경제활동 상태	취업(employed)=1, 미취업=0 - “현재 가지고 있는 일자리 중 가장 중요한 일자리”의 주로하는 일과 취업 형태(임금근로자, 비임금근로자) 응답과 (98) 미취업 응답으로 생성한 변수 사용	
	휴직 상태	휴직(leave=1) - “지난 1주일 동안” 활동에서 (1) 일하였음, (2) 일시 휴직, (3) 구직 활동, (4) 가사, (5) 육아, (6) 정규교육기관 통학, (7) 입시학원 통학, (8) 고시학원, 직업훈련기관 등 취업을 위한 학원·기관 통학, (9) 연로, (10) 심신장애, (11) 취업준비, (12) 진학준비, (13) 군 입대 대기, (14) 발령대기, (15) 결혼준비, (17) 쉬었음, (18) 기타 중 (2) 일시 휴 직: 일거리나 직업이 있는 상태에서 특별한 사정으로 인해 일을 잠시 중단한 것을 의미 를 선택한 경우	
개인	월 노동소득	- 임금근로자의 경우, 이 일자리에서 얻는 “세금공제후 월평균 임금”(만원) - 비임금근로자의 경우, 이 일자리에서 얻는 “월평균 소득”(순수입=총수입-총비용)(만원)	

출처: “한국노동패널 1~26차년도 조사자료 통합설문지 I-가구용, 개인용-,” 2024, 한국노동연구원.

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

1. 인구사회학적 특성별 고용과 소득 변화

한국 인구 특성별 고용률 변화와 취업자 증감을 추이는 <표 3-4>와 [그림 3-3], [그림 3-4]와 같다. 팬데믹 이전 상승세를 보이던 고용률은 2020년에 큰 폭 하락 후 2021년에는 빠른 상승세를 보였다. 하지만 고용률이 코로나19 위기 이전인 2019년 이미 큰 폭의 하락을 보였다는 점이다. 이는 2장에서 살펴본 한국 취업자 수 증감을 추이와 다른 모습이다. 이는 한국노동패널이 2018년 대규모 표본을 추가하면서 표본 대표성을 강화하고 이에 따른 가중치를 부여했는데, 이 연구는 팬데믹 이전 추이와의 비교를 위해 2016년부터를 분석 대상기간으로 설정하면서 2009년에 부여된 통합가중치를 사용하였다. 이로 인해 나타나는 데이터 상의 문제 때문에 이와 같은 괴리가 발생하였다. 하지만 취업자의 취업상태 변화를 추적하여 그 충격의 크기를 비교하는 데서 코로나19의 충격은 명확하게 드러나기 때문에 이 분석을 수행하는 데서 데이터상의 문제는 크지 않은 것으로 파악하였다. 고용률 증감 및 취업자 수 증감률에서 팬데믹 전후 변화폭이 큰 집단은 무자녀, 30세 미만 청년, 고졸 미만이다.

〈표 3-4〉 한국 인구 특성별 고용률 변화

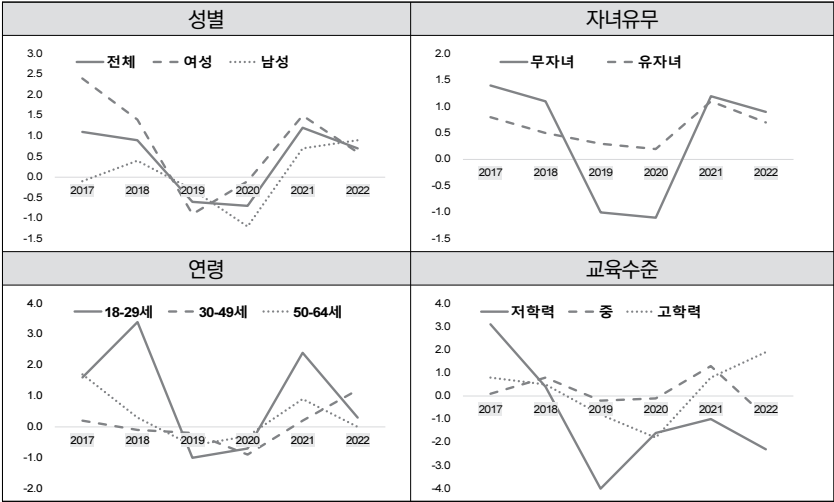
(단위: %)

구분		전체						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		64.4	65.5	66.4	65.8	65.1	66.3	67.0
성별	여성	54.2	56.6	58.0	57.1	57.0	58.5	59.1
	남성	74.1	74.0	74.4	74.1	72.9	73.6	74.5
자녀유무	무자녀	63.3	64.7	65.8	64.8	63.7	64.9	65.8
	유자녀	66.2	67.0	67.5	67.8	68.0	69.1	69.8
연령	15-29세	34.0	35.6	39.0	38.0	37.3	39.7	40.0
	30-49세	75.9	76.1	76.0	75.8	74.9	75.1	76.3
	50-64세	70.4	72.1	72.4	71.8	71.5	72.4	72.4
학력	중졸이하	53.3	56.4	56.8	52.8	51.2	50.2	47.9
	고졸	57.0	57.1	57.9	57.7	57.6	58.9	58.0
	전문대졸이상	74.9	75.7	76.2	75.4	73.6	74.4	76.3
구분		여성						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	56.6	60.2	61.5	60.5	59.2	61.1	62.0
	유자녀	50.6	50.8	52.2	51.2	52.7	53.4	52.8
연령	15-29세	36.6	41.2	44.9	43.5	43.0	43.9	43.9
	30-49세	61.0	61.8	62.5	61.4	61.9	63.5	64.8
	50-64세	56.9	59.7	60.6	60.5	59.8	61.4	61.2
학력	중졸이하	47.7	51.6	52.4	48.1	47.5	47.1	45.9
	고졸	47.9	49.9	51.3	51.8	50.6	51.9	52.0
	전문대졸이상	63.0	64.5	65.8	64.0	64.2	65.7	66.4
구분		남성						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	69.4	68.8	69.7	68.7	67.8	68.4	69.2
	유자녀	82.5	84.1	83.3	84.9	83.4	84.8	86.6
연령	15-29세	31.8	30.7	33.9	33.2	32.3	36.1	36.6
	30-49세	90.1	89.7	88.8	89.4	87.1	86.1	87.1
	50-64세	84.0	84.6	84.3	83.2	83.2	83.4	83.6
학력	중졸이하	60.6	62.5	62.3	58.6	55.6	53.6	50.2
	고졸	65.7	63.9	64.1	63.3	64.5	65.8	63.7
	전문대졸이상	85.2	85.5	85.2	85.7	81.9	82.2	85.3

출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원.

[그림 3-3] 한국 인구 특성별 고용률 증감(전년 대비)

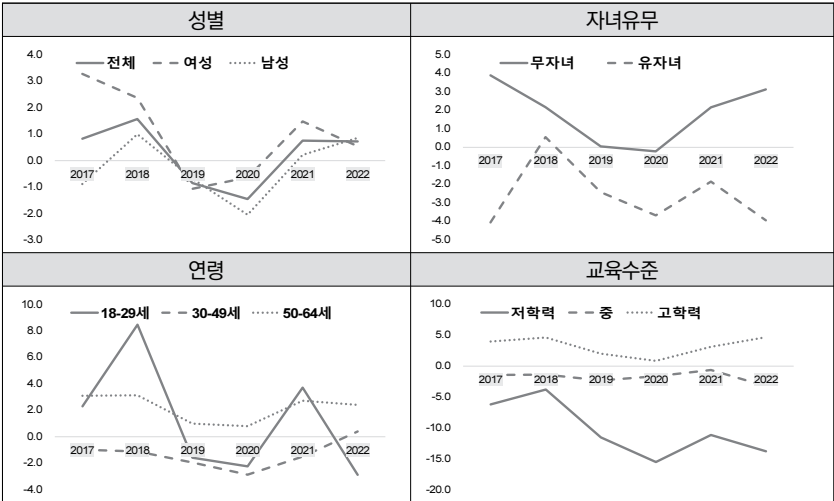
(단위: %포인트)



출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원.

[그림 3-4] 한국 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)



출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원.

인구 특성별 취업자의 휴직 전환율을 보면 팬데믹 첫 해인 2020년에 뚜렷하게 증가하였다. 남성(0.2~0.4%→2020년 0.7%), 유자녀 여성(1.1~1.5%→2020년 2.0%, 2021년 2.2%), 유자녀 남성(0.1~0.2%→2020년 0.7%), 50~64세(0.3%→2020년 0.9%), 고졸 미만(0.5%→2020년 1.6%), 30~49세 여성(1.2~1.6%→2020년 1.9%, 2021년 1.7%)에게서 휴직 전환율 증가가 뚜렷했다. 유자녀 여성과 남성은 상대적으로 안정적이고 고용유지지원금이나 휴가·휴직 제도 접근성이 높은 일자리에서 근무하는 경향이 있는데 이 집단의 휴직 전환율 증가는 돌봄부담 증가로 인한 대응이라고 볼 수 있다. 30~49세 여성에게서도 이 추이를 볼 수 있다는 점, 특히 유자녀 여성의 경우 다른 집단과 달리 2021년에도 높은 휴직 전환율을 보인다는 점에서 팬데믹이 지속되는 상황의 (경기 상황보다는) 돌봄제공자 역할이 이 고용 변화에 중요한 요인이라고 볼 수 있다. 이에 비해 다른 집단, 50~64세, 고졸 미만은 안정성이 낮고 제도 접근성도 낮은 일자리에 있기 때문에 무급휴직(긴급고용안정지원금) 제도를 활용하는 대응일 확률이 높다. 이러한 차이는 유급/무급 휴직 상황에 따른 노동소득 변화로 드러날 수 있어 분석시 확인이 필요하다.

취업에서 비취업으로 전환하는 비율도 2020년에 급증한 후 2021년에는 이전 추세로 회귀한다. 비취업 전환율이 높아진 집단은 무자녀 여성(9.4~10.5%→2020년 12%), 30~49세 여성(7%→2020년 9.2%), 30세 미만 청년 남성(10.8~13.1%→2020년 20.7%), 고졸 미만(5.9~8.7%→2020년 11.6%)이다. 특히 청년은 이전에도 이직이 높은 집단인데 코로나19 시기에 더욱 높은 이직률을 보였다. 이들은 원래의 일자리가 충분히 양질이 아닌 가운데, 코로나19로 인해 변화하는 일자리 수요에 발빠르게 이직을 선택한 결과로 보여진다. 반면 무자녀 여성 집단의 높은 비취업 전환율은 저임금의 불안정한 일자리에 분포하는 여성 비율이 높기 때문

이다. 돌봄부담이 있는 유자녀 여성의 경우 상대적으로 연차휴가, 휴직 제도 접근성이 높아서 휴직으로 대응하는 반면, 무자녀 여성의 경우 제도의 보호를 받지 못하고 일자리를 상실하는 비율이 높다고 판단된다.

인구특성별 소득감소를 경험하는 비율을 보면 비취업 전환율이 높고 이직이 많은 청년의 경우 소득 감소율이 높아지는 위기의 영향을 확인할 수 없지만 50~64세에서 특히 높아 일자리를 유지하면서 무급 휴직을 활용하여 소득이 감소하였다고 짐작된다. 하지만 저학력자의 경우 휴직률, 비취업 전환율도 높고, 소득 감소를 경험하는 비율 또한 높아져서 위기에 서 취약성이 높은 집단이라고 할 수 있다. 여성에 비해 남성의 소득 감소 경험률이 더 높아지는 것은 추가적인 논의가 필요한 지점이다.

〈표 3-5〉 한국 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율
(단위: %)

구분		전체									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.5	0.6	0.9	0.6	0.7	6.3	6.7	7.9	6.3	6.2
성별	여성	0.7	1.2	1.2	0.9	1.1	8.8	8.9	10.7	8.7	9.0
	남성	0.4	0.2	0.7	0.4	0.5	4.4	5.1	5.8	4.5	4.1
자녀유무	무자녀	0.4	0.6	0.7	0.4	0.6	7.8	7.9	9.1	7.5	7.3
	유자녀	0.6	0.6	1.2	0.9	1.0	3.7	4.6	5.6	4.0	4.2
연령	18~29세	0.4	1.0	1.0	0.2	0.5	12.3	14.3	17.6	12.4	15.4
	30~49세	0.7	0.7	0.8	0.8	1.1	4.6	4.9	5.8	4.4	3.6
	50~64세	0.3	0.3	0.9	0.4	0.3	6.6	6.6	7.2	6.6	6.3
학력	고졸미만	0.5	0.5	1.6	0.5	0.6	5.9	8.7	11.6	9.2	9.0
	고졸	0.2	0.2	0.8	0.5	0.4	8.7	7.6	8.0	7.7	7.3
	고졸초과	0.7	0.9	0.8	0.7	0.9	4.7	5.8	7.2	5.0	5.2

구분		여성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀유무	무자녀	0.3	1.2	0.7	0.3	0.9	10.5	9.4	12.0	9.4	9.2
	유자녀	1.5	1.1	2.0	2.2	1.5	5.5	8.0	8.1	7.3	8.5
연령	18~29세	0.7	1.8	0.4	0.1	0.9	13.6	15.3	14.9	14.6	18.4
	30~49세	1.2	1.6	1.9	1.7	1.9	6.9	7.0	9.2	6.2	6.3
	50~64세	0.0	0.4	0.6	0.3	0.2	9.3	8.6	10.8	9.1	8.3
학력	고졸미만	0.1	0.1	1.0	0.6	0.2	7.8	11.7	14.1	10.1	13.0
	고졸	0.0	0.4	0.4	0.2	0.4	11.5	9.0	11.0	10.8	10.5
	고졸초과	1.4	2.0	1.7	1.4	1.6	7.1	8.2	9.8	7.1	7.5
구분		남성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀유무	무자녀	0.5	0.2	0.7	0.5	0.4	5.6	6.8	6.8	6.1	5.6
	유자녀	0.1	0.2	0.7	0.1	0.7	2.5	2.4	4.1	1.9	1.4
연령	18~29세	0.0	0.0	1.6	0.4	0.0	10.8	13.1	20.7	9.8	12.1
	30~49세	0.3	0.2	0.2	0.3	0.6	3.0	3.5	3.7	3.3	1.8
	50~64세	0.5	0.2	1.1	0.5	0.4	4.7	5.2	4.6	4.8	4.7
학력	고졸미만	0.9	0.9	2.3	0.4	1.0	3.8	5.3	8.9	8.3	5.1
	고졸	0.3	0.1	1.1	0.6	0.4	6.6	6.6	5.7	5.3	4.8
	고졸초과	0.3	0.1	0.2	0.2	0.5	3.0	4.1	5.4	3.6	3.6

주: 개인 종단가중치를 적용한 결과임.
출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원.

〈표 3-6〉 한국 인구 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		14.6	15.8	16.7	16.4	12.9	13.4
성별	여성	13.0	14.0	14.8	15.5	11.9	12.4
	남성	15.8	17.2	18.0	17.0	13.5	14.1
자녀 유무	무자녀	14.8	15.1	17.4	16.8	12.6	13.4
	유자녀	14.3	17.1	15.4	15.6	13.3	13.4
연령	15-29세	8.7	11.7	12.1	11.0	10.1	9.0
	30-49세	13.6	15.0	14.9	14.7	11.1	13.5
	50-64세	18.2	18.6	20.8	20.4	16.1	14.7
학력	중졸이하	17.5	19.2	19.6	20.8	15.9	16.1
	고졸	14.4	15.7	18.2	18.4	13.6	13.8
	전문대졸이상	14.1	15.3	15.3	14.5	12.1	12.9
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀 유무	무자녀	12.3	13.6	15.1	16.5	10.8	12.5
	유자녀	14.3	14.6	14.3	13.4	14.5	12.2
연령	15-29세	7.3	12.7	11.1	11.1	8.2	9.7
	30-49세	13.7	13.3	14.5	14.6	12.7	12.0
	50-64세	14.6	15.5	17.1	18.7	12.6	14.0
학력	중졸이하	17.2	15.6	16.8	21.8	13.1	17.9
	고졸	11.7	13.1	16.7	16.3	11.1	13.2
	전문대졸이상	12.9	14.2	13.2	14.0	12.3	11.4
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀 유무	무자녀	16.6	16.3	19.3	17.1	14.2	14.1
	유자녀	14.4	18.7	16.0	16.9	12.5	14.1
연령	15-29세	10.2	10.5	13.2	10.8	12.1	8.3
	30-49세	13.5	16.1	15.2	14.9	10.0	14.5
	50-64세	20.8	20.8	23.5	21.7	18.6	15.2
학력	중졸이하	17.8	23.0	22.5	19.9	18.6	14.4
	고졸	16.4	17.6	19.4	20.1	15.5	14.2
	전문대졸이상	15.0	16.1	16.7	14.9	11.9	14.0

주: 개인 종단가중치를 적용한 결과임.
출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원

2. 일자리 특성별 고용과 소득 변화

한국의 일자리 특성별 휴직 및 비취업 전환율을 보면, 상용직 임금근로자에 비해 임시·일용직과 비임금근로자의 비취업 전환율과 휴직 전환율이 크게 높아져 코로나 위기로 인한 고용충격이 컸던 집단임을 알 수 있다. 업·직종에서는 도소매운수업, 전문과학기술업, 교육업, 관리전문직, 단순노무직의 휴직 전환율이 높아져 유급, 무급 휴직 활용으로 양극화된 두 집단의 휴직 사용률 증가가 뚜렷하게 나타났다. 비취업 전환율은 특히 임시일용직, 10인 미만, 음식숙박업, 보건복지업(여성), 서비스판매직(여성), 단순노무직에서 급증해서 팬데믹 위기의 특성에서 오는 서비스업·직종 일자리의 타격, 그리고 일자리가 불안정한 데서 오는 취약성을 그대로 반영하였다. 한가지 주목할 점은 임시일용직의 경우 휴직 전환율, 비취업 전환율 모두 높았지만, 비임금 근로자의 경우 휴직 전환율만 높아서 일자리를 유지하면서 소득 감소를 경험할 가능성이 높다고 해석할 수 있다.

〈표 3-8〉에서 임시·일용직, 특히 비임금근로자의 소득 감소 경험률 증가를 확인할 수 있고, 특히 팬데믹 피해 업종인 음식숙박업, 여가 및 개인 서비스업의 소득 감소를 확인할 수 있다.

〈표 3-7〉 한국 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율

(단위: %)

구분		전체									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.5	0.6	0.9	0.6	0.7	6.3	6.7	7.9	6.3	6.2
고용 형태	상용직	0.6	0.9	0.8	0.6	0.9	5.6	5.8	6.7	4.4	5.1
	임시일용직	0.4	0.3	1.6	0.4	0.3	10.5	12.6	16.7	16.8	14.3
	비임금근로자	0.3	0.1	0.6	0.7	0.5	4.5	4.5	3.7	3.5	3.6
사업체 규모	10인미만	0.1	0.8	0.9	0.6	0.5	9.0	10.7	12.0	10.6	9.2
	10-29인	0.2	0.3	1.2	0.3	0.3	7.7	7.9	10.4	5.3	8.5
	30-299인	0.4	0.5	0.4	1.0	0.6	6.3	6.1	7.8	6.4	5.5
	300인이상	1.1	1.0	0.9	0.2	0.7	5.2	4.7	4.7	4.0	5.2
산업	농림어업	0.4	0.5	0.5	0.9	0.6	1.7	5.0	3.9	1.5	3.9
	제조업	0.5	0.7	0.5	0.5	0.4	5.0	6.1	6.6	6.0	5.5
	건설업	0.3	0.1	1.4	0.4	1.1	5.6	4.1	4.1	3.7	4.1
	도소매· 창고운수업	0.2	0.3	0.9	0.4	0.4	7.2	5.6	8.4	6.7	5.3
	숙박음식업	0.0	0.9	0.6	0.3	0.4	7.9	11.3	16.1	13.3	11.1
	정보통신·금융 보험·부동산	1.1	0.6	0.5	0.6	1.2	5.3	5.4	4.3	3.2	3.0
	전문과학기술· 행정지원	0.0	0.9	1.6	0.4	0.4	8.8	10.7	5.2	4.9	4.5
	공공행정	1.6	1.2	0.2	0.8	2.2	3.5	4.1	9.2	5.1	3.8
	교육업	1.0	1.4	2.4	1.4	0.9	6.0	7.7	7.5	5.1	6.8
	보건복지업	0.3	0.2	0.5	1.1	1.0	7.7	7.4	11.1	8.7	13.4
	개인서비스 등	0.7	0.7	0.3	0.3	0.3	6.9	7.4	9.4	6.9	5.7
직업	관리전문직	0.5	0.8	1.2	0.8	1.0	5.3	5.2	6.6	4.7	6.1
	사무직	1.0	1.2	0.7	0.6	1.0	5.8	8.1	6.9	5.1	4.9
	서비스판매직	0.2	0.3	0.5	0.1	0.8	9.0	7.5	9.9	9.2	6.4
	비전문직	0.6	0.4	0.8	0.6	0.3	4.5	5.2	7.0	4.6	5.1
	단순노무직	0.0	0.1	1.5	0.7	0.4	7.4	10.3	11.1	10.0	11.8

구분		여성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.7	1.2	1.2	0.9	1.1	105	94	120	94	92
고용 형태	상용직	1.1	2.0	1.5	1.3	1.6	7.8	8.0	9.1	6.4	6.9
	임시일용직	0.3	0.2	0.9	0.3	0.0	13.8	14.2	19.0	18.9	18.9
	비임금근로자	0.0	0.0	0.5	0.4	0.4	6.1	5.9	6.3	4.6	5.8
사업체 규모	10인미만	0.1	1.1	0.5	0.7	0.7	11.5	13.3	15.7	13.3	12.7
	10-29인	0.1	0.6	1.4	0.5	0.2	11.3	11.9	16.3	8.6	12.4
	30-299인	0.6	1.4	0.6	2.3	1.3	8.8	7.3	8.3	8.6	6.0
	300인이상	3.2	2.5	2.7	0.0	1.2	8.4	6.4	6.8	6.1	9.7
산업	농림어업	0.0	0.5	0.5	0.9	0.0	1.7	5.1	7.2	1.8	3.7
	제조업	1.0	1.8	0.6	0.8	0.0	8.3	10.0	10.6	8.9	7.7
	건설업	0.0	0.0	0.0	0.0	4.8	13.7	3.3	6.1	8.5	11.1
	도소매· 창고운수업	0.4	0.8	1.3	0.2	0.5	12.3	7.3	10.5	11.1	8.5
	숙박음식업	0.0	1.4	0.4	0.5	0.7	8.0	12.4	19.3	15.1	12.5
	정보통신·금융 보험·부동산	2.3	1.3	1.3	1.3	2.2	6.0	5.9	4.4	4.2	2.8
	전문과학기술· 행정지원	0.0	1.8	3.2	0.0	0.3	14.6	16.7	11.4	8.8	6.0
	공공행정	0.0	1.6	0.7	2.4	4.5	2.4	5.6	4.2	5.4	7.0
	교육업	1.4	2.0	2.7	1.9	0.8	7.1	9.5	7.3	4.4	7.8
	보건복지업	0.4	0.2	0.6	1.3	1.3	8.5	7.4	12.1	8.1	14.4
	개인서비스 등	1.0	0.8	0.3	0.0	0.8	9.0	7.8	13.8	12.4	9.5
	관리전문직	0.9	1.6	2.1	1.4	1.4	6.5	7.5	9.6	5.8	9.8
직업	사무직	2.0	2.1	1.2	1.3	1.5	9.8	11.2	7.8	7.3	5.3
	서비스판매직	0.0	0.6	0.6	0.2	0.8	11.1	7.4	12.6	11.1	8.6
	비전문직	0.6	1.1	0.2	0.7	0.0	8.3	7.5	10.2	8.4	8.7
	단순노무직	0.0	0.1	0.9	0.9	0.5	6.5	14.7	15.3	14.0	17.6

68 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		남성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.4	0.2	0.7	0.4	0.5	5.6	6.8	6.8	6.1	5.6
고용 형태	상용직	0.3	0.1	0.3	0.1	0.4	4.1	4.3	5.1	3.0	3.8
	임시일용직	0.5	0.4	2.3	0.6	0.6	6.9	10.8	14.2	14.5	9.1
	비임금근로자	0.5	0.1	0.7	0.8	0.6	3.5	3.6	2.1	2.8	2.1
사업체 규모	10인미만	0.2	0.4	1.4	0.4	0.4	6.4	8.2	8.4	7.9	5.5
	10~29인	0.3	0.0	1.1	0.2	0.3	4.8	4.5	5.5	2.7	5.4
	30~299인	0.2	0.0	0.3	0.0	0.2	4.5	5.4	7.5	4.7	5.1
	300인이상	0.0	0.2	0.0	0.4	0.5	3.6	3.8	3.5	2.9	2.8
산업	농림어업	0.7	0.5	0.5	0.9	1.0	1.7	5.0	1.3	1.3	4.1
	제조업	0.3	0.2	0.5	0.4	0.5	3.6	4.4	5.0	4.8	4.6
	건설업	0.3	0.1	1.6	0.5	0.7	4.9	4.2	3.9	3.3	3.4
	도소매· 창고운수업	0.2	0.0	0.7	0.4	0.3	4.2	4.6	7.3	4.2	3.5
	숙박음식업	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	7.7	9.6	11.2	10.3	8.9
	정보통신·금융 보험·부동산	0.3	0.0	0.0	0.2	0.4	4.9	5.1	4.1	2.5	3.1
	전문과학기술· 행정지원	0.0	0.4	0.6	0.7	0.5	4.9	6.6	1.4	2.4	3.6
	공공행정	2.4	1.0	0.0	0.0	0.8	4.0	3.2	11.5	5.0	1.7
	교육업	0.0	0.0	1.7	0.0	1.0	3.3	3.7	7.9	6.7	4.4
	보건복지업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	7.0	5.8	11.8	8.4
	개인서비스 등	0.4	0.5	0.4	0.6	0.0	5.2	7.0	5.6	2.3	3.0
직업	관리전문직	0.2	0.0	0.4	0.2	0.6	4.3	3.1	3.7	3.6	2.5
	사무직	0.1	0.5	0.2	0.0	0.5	2.1	5.1	6.0	3.0	4.4
	서비스판매직	0.5	0.0	0.4	0.0	0.7	6.2	7.8	6.1	6.8	3.5
	비전문직	0.6	0.3	0.9	0.6	0.4	3.7	4.7	6.4	3.8	4.4
	단순노무직	0.0	0.0	2.0	0.5	0.3	8.0	6.8	7.9	6.7	7.6

주: 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원.

〈표 3-8〉 한국 일자리 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		14.6	15.8	16.7	16.4	12.9	13.4
고용 형태	상용직	12.0	12.8	13.6	13.0	10.4	11.1
	임시일용직	15.5	17.0	17.9	17.9	13.2	14.4
	비임금근로자	20.4	23.0	24.3	25.0	20.0	19.6
사업체 규모	10인미만	12.3	14.8	16.4	15.0	11.5	11.5
	10-29인	11.0	12.9	11.4	13.1	9.2	11.6
	30-299인	13.1	10.8	12.8	14.9	11.7	12.1
	300인이상	14.3	15.7	14.5	12.7	10.9	9.3
산업	농림어업	16.8	17.9	17.3	13.0	12.9	19.2
	제조업	13.8	14.2	14.1	14.5	13.4	9.6
	건설업	19.4	19.9	22.3	20.5	16.2	16.3
	도소매·운수	15.2	18.1	16.8	16.2	12.6	13.5
	음식숙박업	17.5	20.8	18.5	22.2	13.4	15.4
	정보통신· 금융보험·부동산	16.3	14.3	15.7	13.0	14.0	14.7
	전문과학기술· 사업서비스	10.3	12.7	14.7	15.3	8.9	14.4
	공공행정	12.8	12.9	19.9	13.8	8.3	14.0
	교육업	14.5	12.3	19.6	15.6	15.3	11.9
	보건복지업	8.1	10.4	9.5	15.7	8.4	11.0
	개인서비스 등	15.7	20.8	20.9	21.3	17.4	16.8
직업	관리전문직	13.4	14.9	15.8	13.3	13.2	14.0
	사무직	11.7	11.9	12.7	11.9	10.4	10.5
	서비스판매직	17.0	19.4	19.2	20.3	14.0	14.7
	비전문직	15.6	16.3	18.2	19.2	14.9	12.7
	단순노무직	14.9	15.6	17.5	17.7	8.9	16.6

70 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		13.0	14.0	14.8	15.5	11.9	12.4
고용 형태	상용직	10.7	11.7	12.0	13.0	10.5	11.2
	임시일용직	13.1	16.4	18.5	17.1	11.9	13.8
	비임금근로자	18.9	17.7	19.6	21.6	16.4	15.3
사업체 규모	10인미만	12.3	12.9	15.1	14.4	12.4	10.5
	10~29인	11.5	11.6	12.3	12.7	9.1	8.7
	30~299인	10.5	10.2	9.8	16.1	10.7	13.6
	300인이상	8.4	12.7	15.6	14.1	7.6	11.5
산업	농림어업	9.2	9.6	9.0	5.5	5.6	11.0
	제조업	12.7	10.3	11.0	11.6	11.2	10.0
	건설업	15.0	16.2	17.4	11.3	6.1	8.2
	도소매·운수	11.4	16.9	17.0	11.7	12.4	11.4
	음식숙박업	17.9	14.9	16.1	22.8	13.5	14.3
	정보통신· 금융보험·부동산	16.8	16.0	15.7	18.1	16.0	20.4
	전문과학기술 사업서비스	10.9	12.3	14.3	15.8	6.6	11.2
	공공행정	16.3	16.8	20.4	12.0	9.7	10.4
	교육업	13.8	14.0	17.5	15.5	16.6	10.5
	보건복지업	7.8	8.2	10.4	15.3	7.8	9.6
	개인서비스 등	16.1	24.0	19.1	22.3	16.4	20.1
직업	관리전문직	12.2	13.2	14.3	13.1	12.5	13.4
	사무직	10.4	10.6	10.8	10.9	10.8	9.1
	서비스판매직	15.1	18.5	17.0	20.8	14.4	14.7
	비전문직	13.6	8.7	15.9	15.2	9.3	8.4
	단순노무직	13.6	14.2	17.9	17.9	7.1	14.3

구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		15.8	17.2	18.0	17.0	13.5	14.1
고용 형태	상용직	12.9	13.5	14.8	13.0	10.3	11.1
	임시일용직	18.1	17.7	17.2	18.9	14.7	15.0
	비임금근로자	21.4	26.5	27.3	27.1	22.2	22.3
사업체 규모	10인미만	12.3	16.6	17.6	15.6	10.7	12.6
	10-29인	10.7	14.0	10.7	13.4	9.4	14.0
	30-299인	14.9	11.1	14.6	14.0	12.4	11.0
	300인이상	17.2	17.3	13.9	12.0	12.6	8.0
산업	농림어업	21.8	23.0	23.6	17.3	17.5	24.3
	제조업	14.2	15.7	15.3	15.7	14.3	9.5
	건설업	19.8	20.2	22.8	21.5	17.3	17.0
	도소매·운수	17.4	18.8	16.8	18.6	12.7	14.6
	음식숙박업	16.7	30.8	22.1	21.2	13.3	17.1
	정보통신· 금융보험·부동산	16.0	13.2	15.8	9.6	12.4	10.6
	전문과학기술 사업서비스	10.0	13.0	15.0	14.9	10.3	16.7
	공공행정	11.2	10.7	19.7	14.8	7.3	16.0
	교육업	16.3	8.6	24.0	15.8	12.0	14.9
	보건복지업	9.7	21.0	5.1	17.9	11.3	18.9
	개인서비스 등	15.5	18.0	22.4	20.6	18.2	14.2
직업	관리전문직	14.5	16.5	17.2	13.5	13.9	14.6
	사무직	12.8	13.1	14.5	13.0	10.1	11.9
	서비스판매직	19.5	20.7	22.2	19.7	13.4	14.8
	비전문직	16.1	17.9	18.6	19.9	16.0	13.5
	단순노무직	15.8	16.7	17.2	17.6	10.2	18.1

주: 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원.

제5절 코로나19 고용과 소득 변화로 본 취약층

1. 고용변화

〈표 3-9〉 한국 18-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화

(단위: %, %포인트)

		2017	2019	2020	2021	2019-17	2020-19	2021-20
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	41.7	41.9	42.0	42.3	0.2	0.1	0.3
	남성	58.3	58.1	58.0	57.7	-0.2	-0.1	-0.3
자녀 유무	무자녀	63.3	64.3	65.1	66.2	1.0	0.7	1.1
	유자녀	36.7	35.7	34.9	33.8	-1.0	-0.7	-1.1
연령	18~29세	13.1	13.4	13.5	13.9	0.4	0.0	0.4
	30~49세	51.8	49.8	49.2	48.1	-2.0	-0.6	-1.1
	50~64세	35.2	36.8	37.4	38.0	1.6	0.6	0.7
학력	고졸미만	10.3	8.6	7.4	6.5	-1.7	-1.2	-0.9
	고졸	37.1	35.7	35.6	35.2	-1.4	-0.1	-0.4
	고졸초과	52.6	55.7	57.0	58.3	3.1	1.2	1.3
고용 형태	상용직	59.1	61.0	62.1	63.4	1.8	1.1	1.3
	임시일용직	17.9	17.6	16.7	15.7	-0.3	-0.8	-1.0
	비임금근로자	23.0	21.5	21.2	20.9	-1.5	-0.3	-0.3
사업체 규모	10인미만	19.9	20.7	20.7	20.3	0.8	0.1	-0.4
	10-29인	12.3	13.4	13.7	13.1	1.1	0.3	-0.6
	30-299인	19.1	18.4	18.4	19.2	-0.6	0.0	0.8
	300인이상	14.9	14.8	14.3	14.2	-0.1	-0.5	-0.1
산업	농림어업	2.8	2.5	2.4	2.3	-0.3	-0.1	-0.1
	제조업	18.8	18.1	18.2	18.1	-0.6	0.1	-0.1
	건설업	9.0	8.6	8.5	8.6	-0.4	-0.1	0.1
	도소매· 창고운수업	18.2	18.1	17.5	17.6	-0.2	-0.6	0.1
	숙박음식업	7.8	7.7	7.7	7.3	0.0	0.0	-0.4
	정보통신· 금융보험 부동산	9.3	9.7	9.6	9.8	0.4	-0.1	0.2
	전문과학기술· 행정지원	7.7	7.2	7.2	7.4	-0.4	0.0	0.2
	공공행정	4.2	4.8	5.4	5.4	0.6	0.6	0.0
	교육업	7.6	8.1	7.8	8.1	0.4	-0.2	0.3
	보건복지업	7.8	8.6	9.1	9.2	0.9	0.4	0.1
	개인서비스 등	6.9	6.5	6.6	6.3	-0.3	0.1	-0.3

		2017	2019	2020	2021	2019-17	2020-19	2021-20
직업	관리전문직	25.5	26.5	26.5	27.0	1.0	0.1	0.4
	사무직	17.5	18.7	18.7	19.0	1.2	0.0	0.3
	서비스판매직	23.0	22.3	22.2	21.9	-0.7	-0.2	-0.3
	비전문직	24.7	23.7	23.8	23.5	-1.0	0.1	-0.3
	단순노무직	9.3	8.9	8.8	8.7	-0.5	0.0	-0.1

주: 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 3-10〉의 분석 결과를 보면, 남성보다는 여성이 비취업 전환율이 더 높고, 핵심근로연령층보다는 30세 미만의 청년, 상용직보다는 임시·일용직, 대기업보다는 중소기업 사업장 취업자의 실직 또는 비경황 전환율이 높음을 알 수 있다. 코로나19 시기에 자녀 없는 취업자보다 고용안정성이 높았던 유자녀 집단의 비취업 전환율이 2020년에 통계적으로 유의하지 않지만 더 높아졌고, 2021년에는 전체 트렌드를 압도할 정도로 유자녀 취업자의 비취업 전환율이 높았음을 알 수 있다. 위기 시의 돌봄 부담이 노동시장 이탈을 낳았을 수 있다. 그리고 기초분석에서 본 바와 같이 평소에도 비취업 전환율이 높았던 임시·일용직이 2020년 눈에 띄게 높은 비율로 실직 또는 비경황 상태로 이동했음을 보여준다. 음식숙박업은 평소에도 높은 비취업 전환율을 보였고 유의하지 않지만 이 값은 증가하였고, 정보통신업 등 높은 고용 안정성을 보였던 일자리 안정성 여전히 높았다. 2021년 보건복지업 취업자 비취업 전환율이 높아져 과도한 업무로 인한 피로감으로 해석된다. 이를 고용은 유지하지만 휴가·휴직을 사용하거나 지난 7일 쉰 상태인 휴직 전환율과 비교하면(〈표 3-11〉), 평소 여성의 휴직 전환율이 높는데 성별 특성이 여기에 큰 영향을 미치지 않았다. 또한 비취업 전환율과 달리 비임금 근로자의 휴직 전환율이 크게 높아져 경제활동 위축으로 인해 취업상태는 유지하되 일을 쉬게 된 자영업자 비율이 높아졌음을 알 수 있다. 10인 미만의 소기업 역시 2020년 높은 휴직 전환율을 보였다.

74 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

〈표 3-10〉 한국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 비취업으로 전환	터미	
성별 (ref. 남성)	여성	0.025 (0.004)	*** -0.004 (0.010)	0.004 (0.009)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.014 (0.003)	*** 0.004 (0.009)	0.018 (0.008) *
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.063 (0.007)	*** -0.024 (0.020)	0.039 (0.020)
	50~64세	0.002 (0.004)	0.005 (0.010)	0.014 (0.009)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.004 (0.005)	0.012 (0.017)	0.015 (0.017)
	고졸 초과	-0.009 (0.004)	* 0.010 (0.011)	0.007 (0.011)
고용형태 (ref. 상용직)	임시일용	0.065 (0.006)	*** 0.054 (0.019)	** 0.010 (0.017)
	비임금	0.000 (0.005)	-0.003 (0.012)	0.002 (0.013)
사업체규모 (ref. 300인 이상)	10인 미만	0.021 (0.005)	*** -0.005 (0.014)	-0.017 (0.015)
	10~29인	0.019 (0.005)	*** -0.032 (0.013)	* 0.003 (0.015)
	30~299인	0.009 (0.005)	0.005 (0.013)	-0.016 (0.013)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.023 (0.008)	** -0.023 (0.018)	0.003 (0.023)
	건설업	-0.026 (0.005)	*** -0.026 (0.015)	-0.003 (0.014)
	도소매·운수업	-0.006 (0.006)	-0.006 (0.015)	0.003 (0.015)
	음식숙박업	0.022 (0.009)	* 0.004 (0.025)	0.020 (0.024)
	정보통신·금융보험·부동산	-0.017 (0.006)	*** -0.023 (0.016)	-0.003 (0.015)
	전문과학기술·사업서비스	-0.003 (0.007)	-0.024 (0.018)	-0.015 (0.018)
	공공행정	-0.004 (0.009)	-0.008 (0.023)	-0.011 (0.020)
	교육업	0.007 (0.007)	-0.042 (0.020)	* -0.006 (0.020)
	보건복지업	0.019 (0.008)	* -0.022 (0.021)	0.049 (0.023)
	개인서비스 등	0.004 (0.007)	-0.019 (0.019)	-0.009 (0.019)
				*

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.013 (0.005)	0.009 (0.013)	0.013 (0.013)
	서비스판매직	-0.007 (0.005)	0.016 (0.015)	-0.014 (0.015)
	비전문직	-0.004 (0.006)	-0.004 (0.014)	0.014 (0.015)
	단순노무직	-0.001 (0.007)	-0.004 (0.020)	0.037 (0.020)
상수항		0.037 (0.008)	0.037 (0.008)	0.041 (0.009)
F		23.172	13.375	13.203
R2		0.038	0.039	0.039
N		41540	41540	41540

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.
2) Standard errors in parentheses
3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 3-11〉 한국 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 휴직으로 전환 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	0.006 (0.001)	*** 0.000 (0.003)	0.001 (0.004)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.001 (0.001)	0.003 (0.004)	-0.001 (0.004)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.004 (0.002)	* -0.003 (0.003)	-0.002 (0.004)
	50~64세	-0.003 (0.001)	** 0.000 (0.002)	-0.005 (0.003)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.005 (0.002)	** -0.006 (0.004)	0.000 (0.005)
	고졸 초과	0.002 (0.001)	* -0.002 (0.002)	0.000 (0.002)
고용형태 (ref. 상용직)	임시일용	0.000 (0.002)	-0.001 (0.003)	-0.006 (0.004)
	비임금	-0.004 (0.002)	* 0.013 (0.004)	*** -0.003 (0.005)
사업체규모 (ref. 300인 이상)	10인 미만	-0.003 (0.002)	0.010 (0.004)	** -0.003 (0.005)
	10~29인	-0.003 (0.002)	0.006 (0.003)	-0.008 (0.004)
	30~299인	-0.002 (0.002)	0.012 (0.007)	-0.004 (0.005)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.001 (0.002)	0.000 (0.009)	0.004 (0.007)
	건설업	0.004 (0.002)	* -0.004 (0.004)	0.009 (0.006)
	도소매·운수업	0.002 (0.002)	-0.003 (0.004)	-0.002 (0.004)
	음식숙박업	0.002 (0.002)	-0.001 (0.005)	-0.004 (0.006)
	정보통신·금융보험·부동산	0.002 (0.002)	0.002 (0.006)	0.004 (0.008)
	전문과학기술·사업서비스	0.005 (0.003)	-0.005 (0.005)	-0.007 (0.006)
	공공행정	0.005 (0.003)	0.005 (0.007)	0.010 (0.010)
	교육업	0.004 (0.003)	0.006 (0.012)	-0.006 (0.008)
	보건복지업	0.001 (0.002)	0.007 (0.007)	0.002 (0.006)
	개인서비스 등	0.002 (0.002)	-0.002 (0.005)	-0.003 (0.005)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 휴직으로 전환 더미		
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.001 (0.002)	0.000 (0.005)	0.003 (0.006)
	서비스판매직	-0.005 (0.002)	* -0.001 (0.004)	0.010 (0.006)
	비전문직	0.000 (0.002)	0.004 (0.004)	-0.001 (0.004)
	단순노무직	-0.001 (0.002)	0.004 (0.005)	0.002 (0.005)
상수항		0.004 (0.002)	* 0.006 (0.002)	* 0.004 (0.002)
F		2.671	2.517	2.367
R2		0.004	0.005	0.005
N		41540	41540	41540

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) Standard errors in parentheses

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원 자료를 분석하여 저자 작성.

월 노동소득이 10% 이상 감소한 비율이 전 기간 및 위기 동안 남성이 더 높았다. 50~64세가 소득감소를 경험하는 비율이 높고, 30세 미만의 경우 상대적으로 그렇지 않은 것은, 중년층, 남성의 소득이 상대적으로 높은 영향과 이들이 고용을 유지하면서 소득 감소를 감수하는 반면, 30세 미만은 임금이 낮거니와 일자리 이동을 통해 임금의 상향 이동 기회를 활용하기가 쉽다. 비임금근로자, 임시·일용직 임금근로자 순으로 평소에도 상용직 임금근로자보다 임금 감소를 경험하는 비율이 높는데, 이는 2020년, 2021년 더욱 강화되었음은 앞서의 분석에 부합한다. 2020년 대면성 높지만 필수 업종인 보건복지업의 소득 감소 경험 비율은 더 낮은 반면, 2021년 개인서비스업의 소득 감소 경험 비율은 더 높아진다는 점 또한 코로나19 위기의 업종별 차이를 반영한다. 소득 수준(<표 3-13>)에 미치는 영향은 우리의 예상을 벗어나지 않으며, 코로나19 위기는 특히 비임금 근로자와 서비스판매직 취업자의 소득을 유의하게 감소시켜 경기변동에 따른 위기와 다른 보건 위기의 특성을 드러내었다.

78 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

〈표 3-12〉 한국 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.018 (0.004)	-0.019 (0.004)	-0.020 (0.005)
	자녀유무 (ref. 무자녀)	0.008 (0.004)	0.009 (0.005)	0.006 (0.005)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.019 (0.006)	-0.018 (0.007)	-0.024 (0.007)
	50~64세	0.024 (0.005)	0.023 (0.005)	0.021 (0.005)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.008 (0.007)	0.010 (0.007)	0.008 (0.007)
	고졸 초과	-0.001 (0.005)	0.000 (0.005)	0.000 (0.005)
고용형태 (ref. 상용직)	임시일용	0.024 (0.006)	0.023 (0.006)	0.023 (0.006)
	비임금	0.072 (0.007)	0.067 (0.007)	0.070 (0.007)
사업체규모 (ref. 300인 이상)	10인 미만	-0.003 (0.006)	-0.004 (0.006)	-0.005 (0.006)
	10~29인	-0.015 (0.006)	-0.016 (0.006)	-0.015 (0.006)
	30~299인	-0.005 (0.006)	-0.008 (0.006)	-0.007 (0.006)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.025 (0.012)	-0.012 (0.013)	-0.017 (0.013)
	건설업	0.031 (0.008)	0.030 (0.009)	0.033 (0.009)
	도소매·운수업	-0.005 (0.006)	-0.004 (0.007)	-0.001 (0.007)
	음식숙박업	0.003 (0.010)	-0.001 (0.010)	0.008 (0.010)
	정보통신·금융보험·부동산	0.011 (0.008)	0.012 (0.008)	0.013 (0.008)
	전문과학기술·사업서비스	0.002 (0.008)	-0.001 (0.008)	0.009 (0.009)
	공공행정	0.007 (0.010)	0.005 (0.011)	0.013 (0.011)
	교육업	0.012 (0.009)	0.007 (0.010)	0.013 (0.010)
	보건복지업	-0.017 (0.008)	-0.027 (0.008)	-0.012 (0.009)
	개인서비스 등	0.019 (0.009)	0.016 (0.010)	0.021 (0.009)

구분		계수	2020년	2021년	
종속변수		전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소			
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.015 (0.006)	* (0.006)	0.018 (0.006)	* (0.006)
	서비스판매직	0.021 (0.007)	** (0.007)	0.019 (0.007)	** (0.007)
	비전문직	0.004 (0.006)	-0.001 (0.007)	0.005 (0.007)	
	단순노무직	0.003 (0.008)	-0.001 (0.008)	0.009 (0.008)	
	상수항	0.062 (0.008)	*** (0.009)	0.067 (0.009)	*** (0.009)
F		26.909	15.390	15.381	
R2		0.025	0.026	0.025	
N		48398	48398	48398	

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.
2) Standard errors in parentheses
3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 3-13〉 한국 회귀분석 결과: 로그(월 실질노동소득)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		로그(월 실질노동소득)		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.328 (0.007)	*** (0.021)	0.013 (0.021)
	자녀유무 (ref. 무자녀)	0.095 (0.007)	*** (0.021)	0.035 (0.020)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.222 (0.010)	*** (0.027)	0.024 (0.030)
	50~64세	0.082 (0.007)	*** (0.022)	0.002 (0.022)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.163 (0.012)	*** (0.042)	0.060 (0.037)
	고졸 초과	0.113 (0.007)	*** (0.020)	-0.004 (0.022)
고용형태 (ref. 상용직)	임시일용	-0.413 (0.010)	*** (0.028)	-0.012 (0.030)
	비임금	-0.128 (0.012)	*** (0.036)	-0.081 (0.039)
사업체규모 (ref. 300인 이상)	10인 미만	-0.337 (0.008)	*** (0.024)	-0.015 (0.023)
	10~29인	-0.248 (0.008)	*** (0.023)	0.002 (0.022)
	30~299인	-0.179 (0.007)	*** (0.022)	-0.013 (0.023)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.489 (0.036)	*** (0.121)	0.151 (0.107)
	건설업	0.084 (0.012)	*** (0.028)	-0.032 (0.028)
	도소매·운수업	-0.036 (0.009)	*** (0.027)	0.001 (0.028)
	음식숙박업	0.012 (0.014)	0.002 (0.044)	-0.015 (0.048)
	정보통신·금융보험·부동산	-0.010 (0.011)	0.005 (0.033)	-0.016 (0.032)
	전문과학기술·사업서비스	-0.074 (0.012)	*** (0.036)	-0.010 (0.033)
	공공행정	-0.129 (0.015)	*** (0.038)	0.010 (0.037)
	교육업	-0.200 (0.013)	*** (0.040)	-0.017 (0.040)
	보건복지업	-0.161 (0.011)	*** (0.034)	-0.013 (0.035)
	개인서비스 등	-0.201 (0.015)	*** (0.046)	0.000 (0.054)

*

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		로그(월 실질노동소득)		
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.051 (0.008)	*** (0.025)	0.015 (0.024)
	서비스판매직	-0.167 (0.010)	*** (0.028)	-0.073 (0.031)
	비전문직	-0.124 (0.009)	*** (0.027)	0.006 (0.025)
	단순노무직	-0.283 (0.012)	*** (0.035)	0.011 (0.037)
상수항		5.992 (0.012)	*** (0.013)	5.990 (0.013)
F		730.27	401.99	405.45
R2		0.392	0.392	0.393
N		46225	46225	46225

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

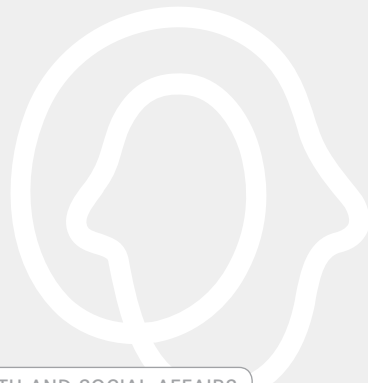
2) Standard errors in parentheses

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

출처: “한국노동패널 19-26차 원자료”, 2024, 한국노동연구원 자료를 분석하여 저자 작성.

제6절 소결

한국의 고용 충격은 미국보다는 작고 유럽 국가들보다는 컸다. 유럽 국가들이 임금근로자에 대한 포괄성 높은 고용유지정책으로 근로시간을 줄이는 대신 일자리와 근로소득을 유지하며 고용과 소득 충격을 완화했을 뿐 아니라, 가족돌봄휴가·휴직 제도 사용 및 재택근무 활용으로 돌봄부담의 증가에 일자리를 유지하면서도 대응할 수 있었다. 사회보장 외곽에 있는 자영업자 비율이 낮은 것도 경제 전반의 고용과 소득 충격을 낮추는 원인이었다. 이런 기준에서 각국의 환경은 장단이 있는데, 독일은 단축근로제(STW)의 임금근로자 포괄성이 높은 반면, 제조업 비중이 높은 국가로 디지털 기반이 상대적으로 약해 재택/원격 근무 활용률이 높지 않았고, 이 분야 일자리는 오히려 감소했다. 영국은 정보통신, 금융업, 전문과 학기술업종 고용 비중이 높아서 원격근무 활용도 높고 위기에 이 취업자는 오히려 증가하였지만, 자영업자 비율이 상대적으로 높고 영시간제 등 비정형 근로자 비율이 높다.



제4장

독일의 코로나19 영향

제1절 서론

제2절 독일의 코로나19 대응 주요 정책

제3절 분석자료 및 분석방법

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

제5절 취약층 고용과 소득 변화

제6절 소결

제4장 독일의 코로나19 영향

제1절 서론

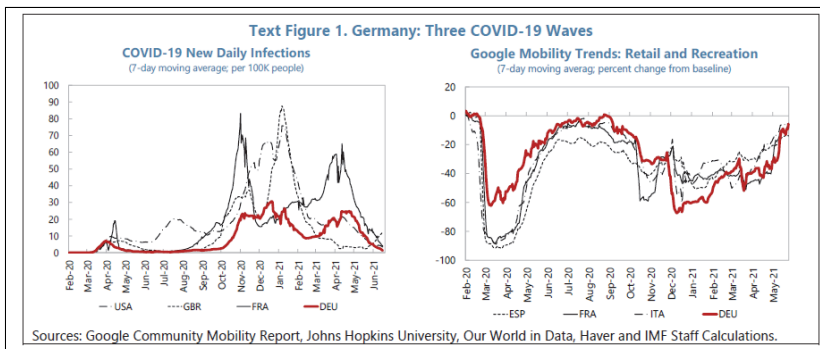
독일은 2008년의 글로벌 금융위기를 안정적으로 극복한 나라다. 많은 국가들이 독일의 충격이 덜했던 이유를 찾았고, 독일의 고용유지정책인 단축근로제(Kurz Arbeit)에서 그 답을 찾았다. 이후 프랑스를 비롯한 많은 나라들이 고용유지정책을 정비하는 데 정책적 관심을 기울였다.

독일은 감염병 위기가 찾아온 2020년 봄에도 이 충격을 비교적 잘 관리하고 신속하게 회복단계로 접어들었다(International Monetary Fund, 2021). 독일 정부는 2020년 3월 23일 1560억 유로(GDP의 4.5%)의 추정예산을 편성하고 추가로 기업안정화를 위한 6천 억 유로의 안정화기금, 사업체 및 1인 자영자에 대한 세금 감면을 포함하는 경기부양책을 발표했다(OECD, 2020). 하지만 2020년 3/4분기 회복단계로 들어서던 독일은 4/4분기에 두 번째의 더 큰 충격을 맞았고, 이는 2021년 1/4분기까지 완전 봉쇄로 이어졌다. 제조업과 건설업은 영업이 허용되었지만, 비필수 업종은 폐쇄되었고 감염보호법(Infection Protection Law)으로 중앙 단위 방역정책이 시행되었다. 이후 2021년 5월까지 독일 경제는 점차적으로 재개되었다.

독일은 2020년 많은 유로지역 국가들보다 좋은 경제성과를 보였다. 2020년 GDP는 4.9% 감소로 감소폭이 작았고, 이후 2021년 2.9% 증가로 빠른 회복세를 보였으며, 독일 실업률이 정점이었던 2020년 3/4분기에도 3.2%로 위기 전인 2019년 4/4분기 4.1%에 비해 1%포인트 미만으

로 증가했으며, 고용률은 75.7%에서 71.1%로 5% 미만 감소했다(Braband et al., 2022, p.1). 독일이 초기대응에 성공한 것은 이미 글로벌 금융위기 때 성과를 확인한 바 있는 단축근로수당의 신속하고 광범위한 사용이 핵심요인으로 꼽힌다(Braband et al., 2022). 근로시간계정의 소진 의무는 유예되었고, 고용주 사회보장기여금은 면제되었다. IMF(2021)의 추계에 따르면 단축근로제의 확장 없이는 민간소비를 대리하는 소매업 성장률이 2020년 4~5월 20%포인트 감소했을 것으로 추정했는데, 실제로는 평균 1.1%포인트 감소에 그치는 성과를 보였다.

[그림 4-1] 독일과 주요국 코로나19 진행 경과 비교



출처: “2021 Country Report – Germany,” IMF, 2021, p.4.

하지만 단축근로제의 적용을 받지 못하는 한계노동자와 자영업자가 팬데믹으로 인한 일자리 감소와 소득상실의 충격을 받았다. 전체 고용의 18%를 차지하는 한계노동자(60%는 여성)가 2020년 3/4분기 일자리 감소의 74%를 차지했다. 그리고 단축근로수당 접근성이 없는 자영업자가 가장 큰 소득상실을 경험했다. 독일 정부는 코로나19로 인한 위기를 통해 단축근로제를 적용받지 못하는 집단이 불비례적으로 일자리 및 소득손실을 경험했다는 것을 인지하고, 기본소득 접근성 확대를 통해 이 집단의

가처분소득 감소를 억제하고 이들이 회복될 때까지 지원했으며, 자영자에 대한 특별프로그램(Neustarthilfe)으로 사회안전망을 확장하였다(Braband et al., 2022). 또한 청년 노동시장 신규 진입자와 견습생의 고용과 경력전망이 특히 영향을 받았다(IMF, 2021, p.22). 노동시장 기 진입자의 이직률 감소를 단축근로제로 방어했으나 그렇지 못한 집단의 고용률 감소는 컸다는 데서 이를 확인할 수 있다. 위기의 영향은 여성에게 더 컸다. 2021년 초, 2019년 취업여성 12%가 비취업, 남성은 9% 미만이었다. 시간제, 미니잡 일자리에 여성이 훨씬 높은 비율로 분포하기 때문이다. 전일제였어도 일자리 상실은 여성에게 더 높은 반면 단축근로제 사용은 더 적었다. 한 가지 이유는 엄마들이 학교 봉쇄와 보육시설 폐쇄로 인한 교육 및 양육 부담을 훨씬 더 많이 지기 때문이다.¹⁰⁾

독일사회경제패널 코로나19 설문조사(SOEP-CoV) 분석 결과에 따르면, 코로나19의 경제적 충격을 받은 집단은 시간제 근로자, 한계노동자(미니잡), 저소득 노동자, 특정 여성 집단이다. 단축근로수당이 노동시장 불평등 확산을 방어하는 역할을 했는데, 위기 전 취업자의 약 16%가 2020년 4~6월 단축근무를 했고, 이 비율은 중상위 소득자보다 저소득 계층에서 더 높았기 때문이다. 하지만 단축근로수당의 광범위한 사용에도 불구하고 2019년 취업상태였던 저임금 노동자 22%는 2021년 1/2월 비취업 상태가 되었고, 위기 전 시간제 및 미니잡 근로자의 상당수, 단축근로수당 접근성이 없는 사람, 재택근무 활용도가 낮은 사람에게 충격은 컸다. 따라서 결과적으로 명목소득은 약간 상승했고, 소득격차는 감소했으며, 단축근로수당 접근성이 없는 자영업자가 평균적으로 가장 큰 소득

10) 여성이 2009년 금융위기보다 단축근로제의 영향을 더 많이 받음. 여성 비율이 높은 서비스 부문 봉쇄 영향 컸음. SOEP 분석 결과, 노동시장 성별 불평등은 팬데믹 기간동안 STW로 인해 악화되지 않았음. 2020년 STW 이용 여성과 남성 모두 다른 노동자보다 1년 늦게 실업할 확률이 더 이상 없었음. 하지만 영향받은 여성과 남성의 시간당 임금은 다음 해에 더 적게 상승하는 경향.

손실을 경험했다(Braband et al., 2022, p.1).

요약하면 독일에서 코로나19 충격이 가장 컸던 집단은 단축근로제와 고용안전망 보호를 받지 못하는 한계노동자(미니잡)와 자영자, 노동시장 진입단계에 있는 청년들, 돌봄부담이 상대적으로 크고 대면성 높은 직업 비율이 높은 여성이었던 것으로 보인다. 이 장에서는 독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel)로 산업 및 노동시장 구조적 요인, 감염병 위기라는 고유성에서 오는 여성 또는 특정 집단(대면성 높은 직업)의 취약성 크기, 고용유지정책과 가족돌봄휴가·휴직 접근성, 원격근무에 대한 정책적 대응과 같은 정책적 요인을 구분하여 국제비교하기 위한 분석에 초점을 둔다.

제2절 독일의 코로나19 대응 주요 정책

독일 정부는 2020년 3월, 6월, 11월, 2021년 4월 4차례의 코로나19 대응을 위한 경기부양책을 발표했다. 1차로 2020년 3월 23일 1560억 유로의 추정예산을 편성하고 추가로 기업안정화를 위한 6천 억 유로의 안정화기금을 포함하는 경기부양책을 발표했다. 400억 유로(약 53조 원)를 자영업자와 소기업 대상 보조금과 대출금을 투입하고, 기업 부도와 대량 실직 억제를 위해 기업에 4천 억 유로의 은행 대출을 보증해 주는 계획을 발표했다. 고용유지를 위해 단축근로제(Kurzarbeit)를 활용하는 기업에는 급여 감소분을 최대 12개월간 사회보험으로 지원했으며, 정규직 중심에서 비정규직까지 혜택을 확대하였다. 실업수당도 신청조건을 완화했다. 추가로 3월 27일에는 프리랜서, 자영업자, 소상공인(정규 직원 5인 이하 기업)을 대상으로 1인(기업)당 최대 9천~1만 5천 유로를 지원하는

계획을 발표했다(노대명, 2020). 같은 해 6월에는 1300억 규모의 경기부양책을 발표했는데, 소비 진작을 위한 부가가치세 인하, 전기자동차 구입 보조금 확대, 신재생에너지 투자, 기업 연구개발(R&D) 투자 확대와 더불어 중소기업 및 자영업자 대상 긴급 지원금(코로나 피해 입은, 최대 250억 유로 지원, 기업 규모 및 피해 정도에 따라 차등 지급), 저소득층과 아동수당 추가 지급(아이 1명당 300유로)을 내용으로 한다(이광빈, 2020). 2020년 11월 독일 정부는 2020년에 2,180억 유로의 부채를 발행했으며, 2021년에도 추가로 1,800억 유로의 부채를 계획했고, 2021년 4월에는 실업 방지 및 기업 지원을 위해 100억 유로(약 13조 원) 규모의 추가 부양책을 발표했다. 이 패키지에는 음식점 부가가치세 인하, 중소기업 지원, 근로시간 단축에 따른 급여 지원 등이 포함되었다(이광빈, 2020).

1. 고용유지정책

독일의 고용유지정책은 프랑스, 이탈리아, 스페인 등과 마찬가지로 실업보험제도의 한 부분이다(Fitzenberger & Walwei, 2023, p.16). STW는 노동시장에 외부적 유연성 대신 일자리 내에서 근로시간을 조정하는 내부 유연성(internal flexibility)을 달성하는 가장 중요한 기제이다(Herzog-Stein et al., 2021, p.1)¹¹⁾. 이번 위기 대응에 STW가 큰 역할을 한 데는 법에 따라 고용유지정책이 잘 작동해왔다는 점과 위기 시 신속하게 제도 접근성과 용이성, 지원액을 제고 했다는 두 가지가 잘 작동한 결과라고 할 수 있다.

11) 일시적으로 근로시간을 감축함으로써 내적 유연성을 증가시키는 제도는 단축근로제(Short-time work schemes, STW), 근로시간 계정(working-time accounts, WTA), 초과근무 시간 단축, 단체협상을 통한 정규근로시간의 일시적 단축이 있지만, 현재 독일에서 근로시간 단축은 대부분 STW를 통해 실행되고 있다(Herzog-Stein et al., 2021).

독일의 단축근로제(Kurzarbeit)는 기업의 근로자 1/3이 근로시간 단축의 영향을 받을 때 근로시간 단축에 해당하는 임금의 일부를 지원하는 제도이다. 독일은 코로나19로 인한 경제위기에 대응하기 위해 2008년 글로벌 위기의 경험을 바탕으로 신속하게 단축근로제의 수당 신청 요건을 완화하고, 단축근로에 따른 사업주 비용 부담을 완화했으며, 근로자 수당을 인상했다(오상봉, 정영훈, 2021).

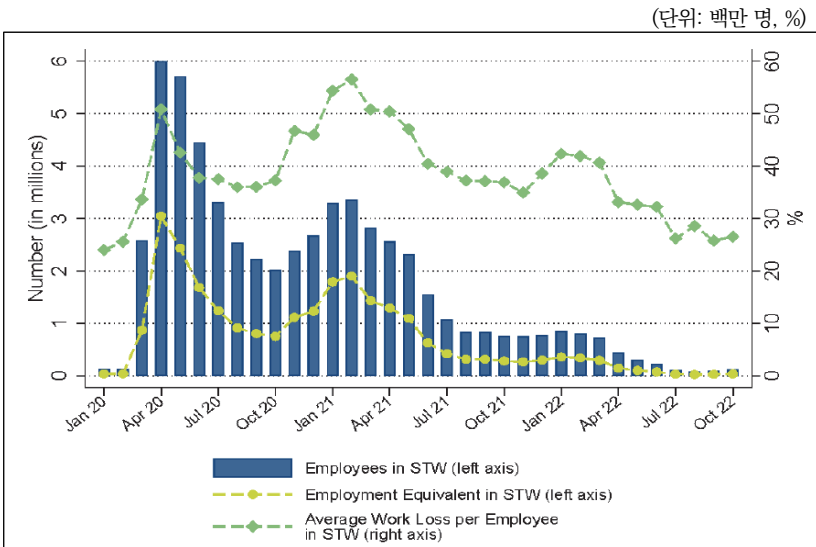
코로나19 이전에는 전체 근로자의 최소 1/3의 임금이 10% 이상 감소할 때 단축근로제 지원금을 받을 수 있었지만, 2020년 3월부터 2021년 12월까지의 근로시간 단축으로 전체 근로자의 10% 이상의 임금이 10% 이상 줄어들면 지원금을 신청할 수 있도록 신청 요건이 완화되었다(OECD, 2020; 윤자영, 김현경, 2021). 지원대상도 확대되었는데 기존에는 사회보험 가입자와 임시직(temporary contracts)과 견습생(apprentices)에게 적용되었으나 코로나19 위기 이후 파견근로(agency workers)에게도 적용되도록 개편하였다(OECD, 2020). 그리고 코로나19 이전에는 순임금손실, 즉 임금손실액에서 사회보험료와 세금을 제한 금액의 60%(자녀가 있는 경우 67%)를 최대 12개월 지원했으나, 코로나19로 인한 개편에서 근로시간이 적어도 50% 감소한 근로자들을 대상으로, 1~3개월, 4~6개월, 7개월 이상에 대해 각각 임금손실의 60%, 70%, 80%(자녀가 있는 경우 67%, 77%, 87%)까지 지원율을 인상하였다(OECD, 2020).¹²⁾ 또한 지원기간도 최대 12개월이었으나 코로나19 이후 최대 24개월까지 지원가능하도록 적용기간을 확대하였다(오상봉·정영훈, 2021). 그리고 코로나19에 대응해 한시적으로 단축수당에 대해 고용주가 부담하던 사회보험료 전액을 정부가 지원하여 사용자 부담분을 0에 가깝게 낮추었다. 기존에는 수당은 정부가 지원하고 고용주가 임금손실에 대한 사회보험료

12) <https://www.bmas.de/DE/Corona/erleichtertes-kurzarbeitergeld.html>

전액(임금손실의 30%)을 부담해야 했으나, 사용자분 사회보험료 부담 전액을 환급하도록 하면서 단축근로제 이용에 따른 사업주 부담은 사실상 없어졌다(오상봉, 2020).

STW는 일자리 보호, 소득 안정화, 노동시장 불평등 확대를 완화하는데 중요한 역할을 했으며, 2020년 3, 4월 10.1백 만명이 사용하고 있으며, 이는 임금근로자의 25%로 과반이 제조업(28%), 소매업(13%), 음식숙박업(10%)에서 사용하였다(Herzog-Stein et al., 2021). [그림 4-2]에 따르면 2008년 글로벌 금융위기 당시에는 대부분 제조업 종사자가 사용했으나 이번 위기에는 제조업, 도소매업, 운수업, 여가서비스업, 음식숙박업, 전문과학기술업과 사업서비스업 사용 비율이 높다는 점이 눈에 띈다.

[그림 4-2] 독일 2020-2022년 단축근로제(STW) 사용 추이

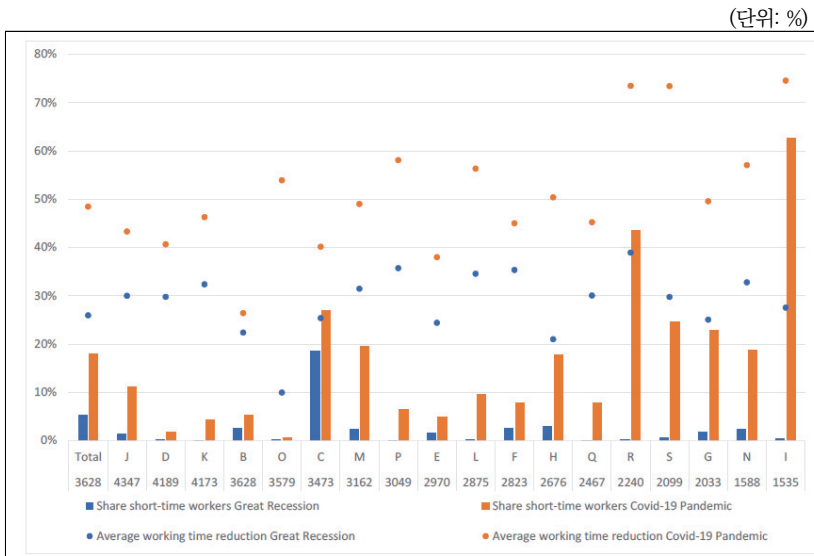


출처: "Short-time Work during the COVID-19 Crisis: Lessons learned," Fitzenberger & Walwei, 2023, IAB, p. 14, Figure 1.

독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel: SOEP)를 사용한 OECD

와 독일 경제연구소(DIW)의 연구(2022) 결과(Braband et al., 2022), 제도 사용과 소득은 부(-)적인 관계성을 보여 저소득 가구 노동자 사용(19%)이 중상(16%, 13%)보다 높았다. 2021년 1-2월의 2번째 정점에서는 중간소득계층과 고소득 계층에서 STW 사용자 감소, 즉 정규 근무시간 회복이 가장 크게 나타났고 전일제 고용 증가가 나타났다. 하지만 저소득 노동자의 경우 STW는 약간만 감소했지만 전일제 고용도 지속적으로 감소해 저소득 노동자의 심각한 일자리 상황을 보여준다. 저소득 집단에서 2019년 취업자 중 2021년 초 실직한 비율이 중상소득계층보다 3~4배(22% vs. 8%, 6%; 평균 10%)였다(Braband et al., 2022).

[그림 4-3] 독일 글로벌 금융위기와 팬데믹 시기 산업별 단축근로제 사용자 비율과 평균 근로시간 단축 비율



주: 1) A 농림어업, B 광업, C 제조업, D 전기가스, E 수도공급, F 건설업, G 도소매업, H 운수업, I 음식숙박업, J 정보통신업, K 금융보험업, L 부동산업, M 전문과학기술업, N 사업서비스업, O 공공행정, P 교육서비스업, Q 보건복지서비스업, R 여가서비스업, S 개인서비스업
2: 사회보장기여자에 따른 취업자 수 대비 STW 사용 노동자 비율(%)

3: STW 집중도는 STW로 인한 평균 근로시간 감소(%)로 측정

4: 독일 사회경제패널(SOEP) v35로 2018년 업종별 평균 총소득(월) 기준으로 추계하여 Federal Employment Agency에서 계산한 값임.

출처: “Germany’s labour market in Coronavirus distress: New challenges to safeguarding employment”, 2021, Herzog-Stein et al, IMK Working Paper, p. 21. Figure 8.

2. 자영업자 및 소상공인, 가게 지원¹³⁾

독일 자영업자 및 소상공인 대상 대표적인 현금 지원 정책으로는 팬데믹 초기의 긴급지원금(Soforthilfe)과 여러 차례에 걸쳐 지원된 Bridging aid(Überbrückungshilfe)가 있다. 또한 양육수당을 추가 지급하는 방식으로 가게에 직접적으로 재정 지원하였다(김준현 외, 2021; 윤은기 외, 2021, pp.40-41에서 재인용).

극복지원 조치는 코로나19로 인해 매출이 크게 감소한 기업 및 자영업자에게 2020년 6~8월(Bridging aid I), 9월~12월(II), 2021년 1~6월(III), 2021년 10월~2022년 3월(IV)에 걸쳐 각각 최대 150억, 250억, 400억, 100억 유로 규모로 임차료 등을 비롯한 고정 운영비 일부를 지원하는 지원하는 제도이다(김준현 외, 2021; 윤은기 외, 2021에서 재인용). Bridging aid III plus로는 인력 유지 보너스를 추가 지원하기도 하였다. 이러한 브리징 에이드 프로그램을 통해 독일 정부는 코로나19로 인한 경제적 충격을 완화하고 기업과 자영업자의 생존을 지원하고자 했다.

“긴급지원금은 2020년 3월에 실시된 피해구제 제도로써 임시휴업 등에 따른 폐업위기에 몰린 자영업자를 신속히 구제하기 위하여 비교적 간소화된 사업구조를 바탕으로 지원금을 신속히 일괄 지급한 것이 특징으로, 약 220만 건을 대상으로 하는 긴급지원금 지급이 사업 시행 후 2개월 내 완료되었다.”(김준현 외, 2021; 윤은기 외, 2021, pp. 40-41에서 재인용)

13) 기본소득 실험

그리고 자영자에 대한 특별프로그램(Neustarthilfe)¹⁴⁾이 시행되었는데, 이 제도는 bridging aid III로 고정비용 보전을 청구할 수 없으나 코로나19 위기로 큰 타격을 받는 1인 자영자에게 7,500유로까지 재시작 보조금(a one-off restart aid)을 지원하였다. (2021.2.16. 신청 시작)

모든 분야의 1인 자영자와 프리랜서에게 2020년 최대 7억 5천 만유로의 보조금이 지급되었다. restart aid 2022는 2022년 1/4분기와 2/4분기에 팬데믹으로 인한 경제적 어려움을 겪는 예술 분야 1인 자영자, 기업, 임시근로자, 단기 임금근로자를 지원하고 회복을 지원하기 위한 프로그램이다. 보조금 플러스처럼 1인 자영자/1인 기업에게는 최대 4500 유로의 운영비의 정물을 사전 지급하고 다수를 고용하는 자영업자에게는 18000유로까지 지원한다.

아동이 있는 가구에 대한 직접적인 현금 지원으로 아동 보너스를 지급하였다. 이는 기존에 아동을 둔 가구에 아동 1명 당 월 219유로 지급되던 양육수당에 대한 특별지원금(Kinderbonus)으로, 코로나 팬데믹에 따른 아동 양육에 대한 피해 지원으로 2020년 9월과 12월에 각각 아동 1인당 150유로(총 300유로), 2021년에는 150유로의 일회성 특별지원금을 지급하였다(김준현 외, 2021; 윤은기 외, 2021에서 재인용).

사회급여(사회법 제2권 제2호(SGB II)에 따른 구직자에 대한 치고생계 지원, 사회법 제12권 제2권 제2호(SGB XIII)에 따른 사회적 지원에 대한 접근이 6개월간 완화되며 자신과 아파트 규모는 고려하지 않았다. 그리고 소득을 상실한 부모는 한시적으로 아동수당(Kinderzuschlag) 혜택을 받을 수 있었다(여유진, 김성아, 2020).

14) <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Pressemitteilungen/Finanzpolitik/2021/02/2021-02-16-neustarthilfe-startet.html>

3. 재택근무

재택근무(working from home)는 원격근무(telework) 또는 재택근무(home office)로 불리운다.

EU의 일-생활 균형 지침(Work-Life Balance Directive 2019/1158)이 2019년 중반에 통과되었으며 EU회원국(독일 포함)은 2022년 8월 2일까지 이를 이행해야 했다. 이 지침은 “근속 기간 6개월 이상의 모든 일하는 부모와 돌봄 노동자에게 유연 근무제를 요청할 권리”를 성문화한 것으로, 유연 근무제란 “원격 근무 방식이나 유연한 근무 일정 또는 근무시간 단축 등을 통해 근로자가 근무 패턴을 조정할 수 있는 가능성”으로 정의된다. “요청할 권리”란 고용주가 “사용자와 근로자 모두의 필요를 고려하여 합리적인 기간 내에” 근로자의 요청에 응답하되 원래 근무 패턴으로 돌아갈 가능성도 보호해야 함을 의미한다(Hiessl, 2020, p. 291).

2015년 7월 네덜란드에서 재택근무에 대한 법적 권리가 도입되었지만 독일에서는 2020년 초반에도 재택근무 시행 여부나 수준을 원칙적으로 근로계약 당사자들이 결정하게 되어 있었고, 어느 쪽 당사자도 유연 근무제 도입을 요구할 권리가 없었다(Hiessl, 2020, p. 283). 하지만 2020년 10월 초 노동부가 제시한 재택 근무권 관련 첫 법안에서는 정규직 근로자 1인당 연간 24일을 이동식 근무 또는 재택근무를 할 수 있게 하는 법적 권리를 보장한다(Hiessl, 2020, p. 292). 근로시간법(Arbeitszeitgesetz, ArbZG)은 근로자가 업무를 수행하는 위치와 상관없이 적용된다. 따라서 근로자가 재택근무를 하는 경우에도 고용주는 최대 근무시간, 휴게시간, 일요일 및 공휴일 근무 금지 규정을 준수해야 한다(Hiessl, 2020, pp. 283-284). 예방적 산업 보건에 대한 규칙(Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge 또는 ArbMedVV에 포함)도 적용되었으나,

2022년 3월 20일부터 재택근무 의무 조항의 적용이 해제되었다.

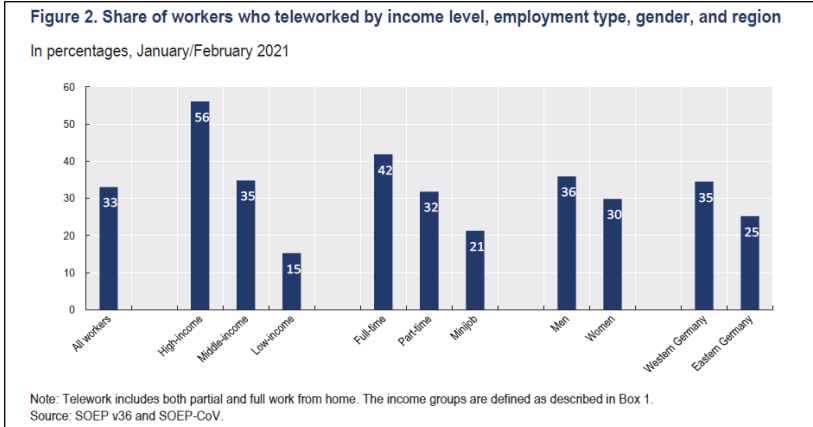
2022년 현재 독일 전체 취업자의 24.2%¹⁵⁾가 재택근무를 하고 있다. 14.7%는 전일 또는 근무시간의 절반 이상을 재택근무, 나머지 9.5%는 근무일의 절반 미만 재택근무 중이다. 이는 코로나19 이전의 거의 2배에 달하는 비율이다(2019년 12.9%, 2020년 21.0%). 그 비율은 지위나 직업에 따라 다르다. 종업원 있는 고용주의 38.7%, 1인 자영자는 53.9%, 임금노동자의 22.1%가 재택근무자로 그 변화가 가장 큰 집단은 임금노동자로 2019년 9.6%에서 가장 크게 증가했다. 직업에 따라서는, 전문직 50.6%, 관리직 42.2%로 높고, 사무직 및 기술직 각각 27.2%, 서비스 및 판매종사자 5.6%, 단순노무직 2.2%로 차이가 크다. 하지만 남성(25.0%)이 여성(23.3%)보다 약간 높고, 35~44세가 28.5%로 가장 높지만 성별 및 연령별 차이는 크지 않다(Statistisches Bundesamt, 2024).

원격근무 이용도는 학력별, 소득계층별로 차이를 보였다. 학력별로 고학력자 60%인 반면, 저학력자는 6%에 그쳤다. 전일제 중상위층 42%, 63% 대비 전일제 저소득층 이용률은 21%로 낮았다. 여성이 보육, 보건 의료, 판매직 등 대면성 높은 직업 비중이 높기 때문에 원격근무 활용도도 약간 낮은 편이다(Braband et al., 2022).

15) 이 비율은 15세 이상 취업자 가운데 주된 일자리에서 항상(usually, daily or more than half of the working time) 또는 가끔(sometimes, less than the half of the working time) 재택근무 하는 사람의 비율이다.

[그림 4-4] 독일 소득계층, 고용형태, 성별, 지역별 원격근무자 비율

(단위: %)



출처: “Disparities in labour market and income trends during the first year of the COVID-19 crisis – Evidence from Germany”, Braband, C. et al. 2022, OECD/Bertelsmann Stiftung /DIW Econ. June 2022, p.6.

제3절 분석자료 및 분석방법

1. 분석자료 및 내용

분석자료로 독일의 사회경제패널(The Socio-Economic Panel, 이하 SOEP) 분석 결과를 제시한다. 독일 SOEP 자료는 1984~2022년 연간 단위로 조사를 시행하고 매년 약 2만 2천 가구, 3만 명의 독일 거주자를 표본 추출한 개인 및 가구 단위 패널이다. 가구의 소득, 소비, 지출 등과 개인의 노동시장 특성에 대한 내용을 조사한다. 이 연구에서는 2022년 자료를 포함한 가장 최신 버전(v39)의 인터내셔널 버전을 사용하였다. 인터내셔널 버전은 유럽 지역에서 공개되는 SOEP-Core의 95% 가구를 임의로 표본추출한 버전이다. ¹⁶⁾

〈표 4-1〉 독일 SOEP 주요 변수

구분		문항과 분류기준
개인	성별	0=남성, 1=여성
개인	연령	18-29세, 30-49세, 50-64세로 근로연령층 3개로 구분
가구	자녀유무	18세 이하 자녀유무(자녀있는 가구=1)
개인	지역	동독(east), 서독(west) 지역
개인	학력	고졸 미만, 고졸, 고졸 초과 3개 집단으로 생성된 학력 변수 사용 고졸 미만(less than HS) -Intermediate secondary school(Realschule), Lower secondary school (Hauptschule) 고졸(HS) -Upper secondary school degree giving access to university studies (Abitur), Certificate of aptitude for specialized short-course higher education (Fachhochschulreife), Apprenticeship (Lehre), Specialized vocational school (Berufsfachschule) 고졸 초과(more than HS) -School of health care (Schule des Gesundheitswesens), Specialized college of higher education, post-secondary technical (Fachhochschule), College, Technical university usually requiring practical training as part of the studies (Technische Universität), Civil service training을 포함
	현재 경제활동 상태 (취업, 실업)	취업(employed=1), 실업(unemployed=1) 노동력 상태(labor force status)와 현재 취업상태(current employment status) 두 가지를 모두 이용함. 노동력 상태(lfs)에서, 9~13 일하거나 잠시 쉬는 상태와 4 부모휴직 상태는 취업, 그 외는 모두 비취업 1 Non-working (NW): without further information 2 NW: age 65 and older 3 NW: and currently in training/education 4 NW: on parental leave (since 1991) 5 NW: in military/community service 6 NW: and registered unemployed (이 경우만 실업, unemp=1) 9 NW: but paid work in past 7 days (since 1999) 11 Working 12 Working, but inactive within past 7 days (since 2000) 13 NW: but paid secondary job (since 2017) 현재 취업상태(current employment status)에서 비취업(not employed) 제외하고 취업자의 고용형태로 구분되는 모든 경우 취업으로 추가 정의하였음.
개인	휴직 상태	휴직(leave=1) 노동력 상태(lfs)에서 4 NW: on parental leave, 12 Working,

16) https://www.diw.de/en/diw_01.c.918249.en/edition/soep-core_v39i_data_1984-2022__international_edition.html#c_diw_01.c.918249.enFrageboegen_tab (2025.2.1. 접속)

구분		문항과 분류기준	
개인	고용/ 근로형태	but inactive within past 7 days 를 휴직 상태로 정의 현재 취업상태(current employment status)를 5개로 구분	
		1 전일제(full-time employment)	1 전일제
		2 정규시간제(regular part-time employment)	2 정규시간제
		3 직업훈련(vocational training)	4 기타
		4 한계/비정규직(marginal, irregular part-time employment)	3 한계/비정규직
		5 비취업(not employed)	5 비취업
		6 보호고용(sheltered workshop, 1998년부터)	4 기타
		7 단축근로제(in short-time work, 2021년부터)	
개인	사업체규모	사업체규모(Size of the Company) - 5/10/20/100/200/2000/self-employed without coworkers를 20인 미만/20-199인/200-1999인/2000인 이상/1인 자영자로 재구분	
개인	코로나19 영향 산업	유럽공동체 업종 분류 체계(NACE Rev.2)에 따라 2자리 수로 코드화된 산업 정보를 국제표준산업분류(ISIC Rev.4) 1자리 분류로 코딩하고, 이를 연구 목적에 맞게 재구분하였음.	
		A 농업어업	1 농업어업
		C 제조업, B 광업	2 제조업
		F 건설업, D 전기가스, E 수도	3 건설업
		G 도소매업, H 운수업	4 도소매·운수
		I 음식숙박업	5 음식숙박업
		J 정보통신, K 금융보험, L 부동산업	6 정보통신·금융보험·부동산
		M 전문과학기술업, N 사업서비스업	7 전문과학기술·사업서비스
		O 공공행정	8 공공행정
		P 교육서비스업	9 교육업
		Q 보건복지서비스업	10 보건복지업
		R 여가서비스업, S 개인서비스업, T 가구나 고용, U 국제기구	11 개인서비스 등
개인	코로나19 영향 직업 (재택근무 직업)	국제표준직업분류(ISCO-08) 1자리 분류를 5개로 재구분	
		1 관리직, 2 전문직, 3 기술직 및 준전문직	1 관리전문직
		4 사무직	2 사무직
		5 서비스 및 판매직	3 서비스·판매직
		6 농업업숙련직, 7 기능종사자, 8 기계조립종사자	4 비전문직
		9 단순노무직	5 단순노무직
		2) 재택근무 가능 여부, 경험에 대한 질문 등	
개인	총 월 근로소득	the imputed current gross labor income in the previous month in Euro	

주: 1) NACE Rev.2 두 자리 코드-<https://paneldata.org/soep-core/datasets/pgen/pgnace2>
출처: "Socio-Economic Panel (SOEP) version 39, SOEP-Core v39, International Edition".
data from 1984-2022, DOI:10.5684/soep.core.v39i

2. 분석방법

각 연도 인구사회학적 특성(성, 연령, 학력, 자녀유무)과 일자리 특성(고용형태, 사업체규모, 산업, 직업)에 따라 현재 취업자가 다음 연도 응답 시점에 휴직으로 전환되거나, 비취업으로 전환되는 비율, 월 노동소득이 10% 이상 감소를 경험하는 비율을 2017~2022년까지 연도별로 비교하고, 다른 특성이 통제된 상황에서 위 설명변수가 비취업 전환, 휴직 전환, 소득 감소라는 취업상태 변화에 미치는 영향을 회귀분석한다.

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

1. 인구사회학적 특성별 고용과 소득 변화

독일 인적속성별 고용률 변화와 취업자 증감률 추이는 <표 4-2>와 [그림 4-5], [그림 4-6]과 같다. 팬데믹 이전에 전년 대비 증가추세이던 고용률 변화는 2020년 미미하게 감소 또는 정체한 후 2021년, 2022년 계속 증가세이며, 코로나19 이후 여성의 고용률 증가가 더 빠르지만 성별간 큰 차이는 없었다. 자녀 유무에 따라서는 무자녀는 2019년, 2020년 모두 정체한 후 2021년부터 완만한 회복세를 보이는 반면, 유자녀의 경우 2020년 눈에 띄게 고용률이 감소한 후 급격한 회복세를 보였다. 연령별로는 2020년 18~29세 고용률 감소가 두드러진 후 2022년 빠르게 회복했고, 30~49세는 이보다 온화한 변동을, 50~64세는 2021년에 고용률이 더 크게 정체하는 모습을 보였다. 교육수준에서도 고졸미만이 18~29세와 비슷한 추이(2020년 큰폭 감소)를 보인 반면, 고졸 이상의 경우 큰 변화를 보이지 않았다. 취업자 수의 증감률은 고용률 증감과 대체로 유사

했지만 유자녀 고용률은 2020년에 감소하는데 비해 취업자 수는 꾸준히 증가하는 모습을 보였다는 차이점이 있다.

〈표 4-2〉 독일 인구 특성별 고용률 변화

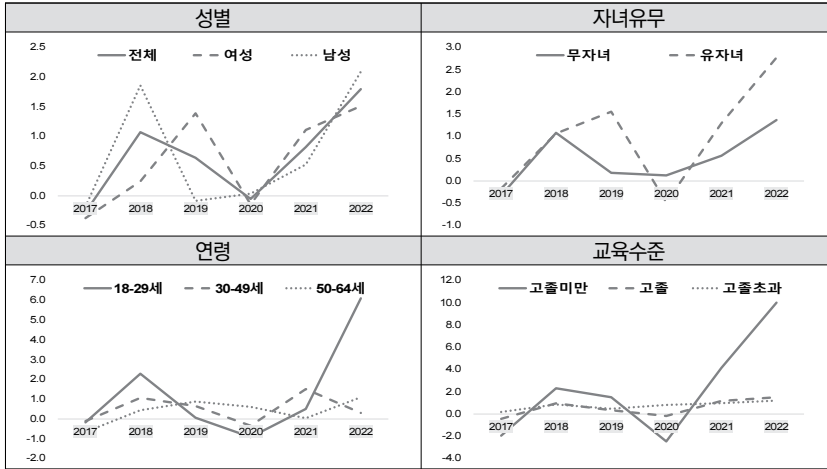
(단위: %)

구분		전체						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		81.9	81.6	82.6	83.3	83.2	84.1	85.9
성별	여성	80.8	80.4	80.6	82.0	81.9	83.0	84.5
	남성	82.9	82.7	84.6	84.5	84.5	85.0	87.1
자녀유무	무자녀	81.2	80.9	82.0	82.2	82.3	82.9	84.2
	유자녀	83.1	82.9	84.0	85.5	85.1	86.4	89.1
연령	15-29세	72.2	72.1	74.4	74.4	73.5	74.0	80.1
	30-49세	88.3	88.1	89.2	89.9	89.5	91.1	91.4
	50-64세	80.4	79.8	80.2	81.1	81.7	81.7	82.8
학력	고졸미만	63.7	61.8	64.1	65.6	63.2	67.3	77.3
	고졸	81.9	81.4	82.4	82.8	82.6	83.8	85.3
	고졸초과	84.8	85.0	85.8	86.3	87.1	88.1	89.3
구분		여성						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	81.3	80.3	81.0	81.6	81.7	82.4	83.5
	유자녀	79.9	80.5	80.0	82.9	82.4	84.1	86.4
연령	15-29세	74.1	74.4	73.8	76.0	75.2	77.2	80.1
	30-49세	86.6	87.0	86.7	87.6	87.7	89.6	89.8
	50-64세	78.0	76.3	77.7	79.3	79.2	78.6	81.1
학력	고졸미만	60.7	59.6	59.0	62.1	58.8	64.6	74.7
	고졸	81.3	81.3	81.2	82.3	82.0	83.6	84.3
	고졸초과	83.9	83.8	84.8	85.8	86.9	88.0	88.8
구분		남성						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	81.1	81.4	82.8	82.7	82.9	83.3	84.9
	유자녀	86.7	85.6	88.4	88.6	88.1	88.9	92.2
연령	15-29세	70.6	70.0	74.9	73.0	72.0	71.2	80.3
	30-49세	89.9	89.3	91.6	92.0	91.3	92.5	92.9
	50-64세	82.8	83.1	82.6	82.9	84.3	84.8	84.6
학력	고졸미만	66.6	63.9	68.9	68.9	67.1	69.7	79.7
	고졸	82.4	81.6	83.6	83.3	83.2	84.0	86.3
	고졸초과	85.6	86.1	86.8	86.9	87.4	88.3	89.9

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition” DIW Berlin, 2016-2022, , 2024. 11. 15. 검색, DOI:10.5684/soep.core.v39i)에서 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

[그림 4-5] 독일 인구 특성별 고용률 증감(전년 대비)

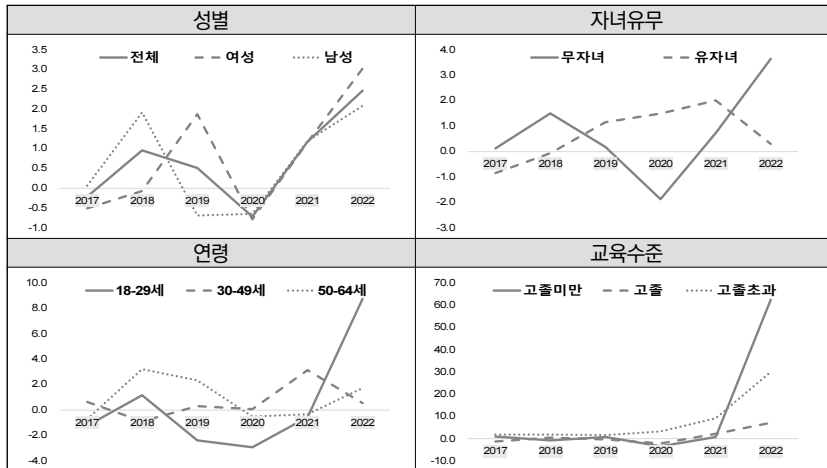
(단위: %포인트)



출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

[그림 4-6] 독일 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)

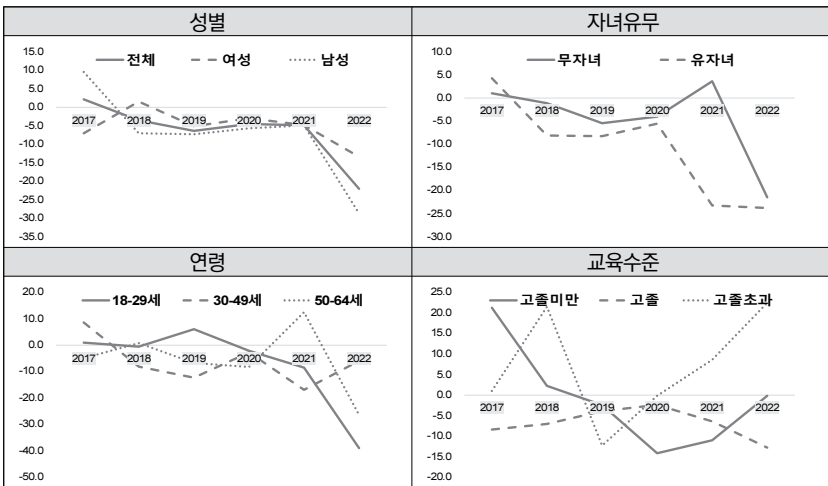


출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

팬데믹 전후 실업자 수는 감소추세를 보이는데, 변수 설명과 같이 공식 실업자로 등록한 경우만을 포함하며, 코로나19 이후 독일의 고용유지정책이 신속하게 작동했기 때문에 감염병의 노동시장 충격이 실업이라는 형태로 나타나지 않았을 가능성이 크기 때문이다.

[그림 4-7] 독일 인구 특성별 실업자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)

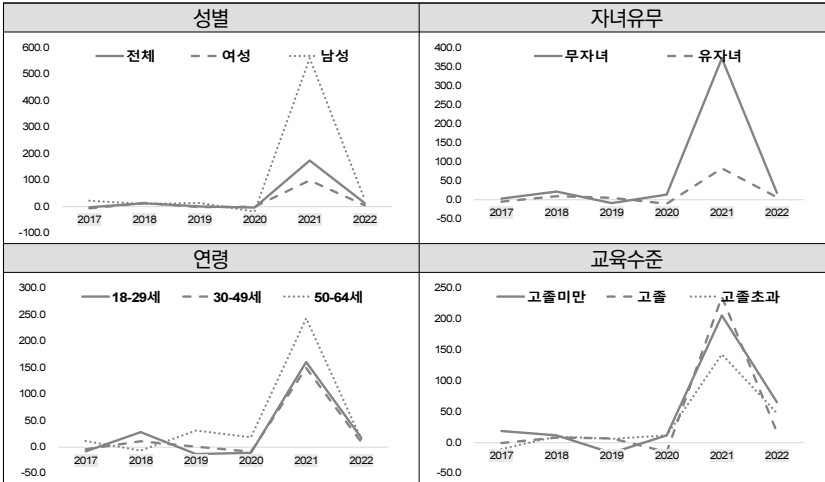


출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

팬데믹 전후 휴직자 수는 위기의 충격을 뚜렷하게 보여준다. 휴직 상태는 노동력 상태 질문에서 부모휴직 상태이거나, 일을 하지만 지난 7일간 쉬었던 상태를 모두 포괄한다. 이때 눈에 띄는 점은 휴직자 수가 팬데믹이 발생한 2020년이 아닌, 2021년에 모두 급증했다가 2022년에 이전 상태로 회복한다는 점이다. 독일의 코로나19로 인한 경제충격이 2020년 보다 2020년 말 두 번째 웨이브에 이은 2021년에 더욱 크게 나타난 점이 주목하여 분석 결과를 이해할 필요가 있다.

[그림 4-8] 독일 인구 특성별 휴직자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)



출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

다음 표에서 이번 기 취업상태에서 다음 기 휴직 또는 비취업 상태로 전환하는 비율을 살펴보면 다음과 같다. 그림에서 2021년에 휴직자 수가 급증한 것이 다음 표에서 2019-2020년 휴직 전환율이 그 이전과 유사한 반면(1.5%와 1.7%), 2020-2021년 휴직 전환율 급증으로 나타났다(1.7%에서 5.7%로 급증). 성별로는 2021년 여성의 휴직 전환율이 급증했다. 이전에도 남성 취업자의 약 1%가 다음 해 휴직상태가 되는 반면 여성은 2%를 약간 상회하여 남성보다 높았지만 2021년, 2022년 이 격차는 더욱 커졌다. 자녀유무에 따라서는 두 집단 모두 휴직 전환율이 급증했는데, 2020년 유자녀 집단의 증가가 앞서 나타났다. 고용유지정책으로 고용안정성에 큰 변동은 없었다 하더라도 학교 봉쇄 등으로 인한 자녀 돌봄 부담의 증가에 대처하기 유자녀 집단의 휴직 사용이 먼저 증가했다고 짐작된다. 이는 휴직 전환율을 성별로 구분한 데서 더욱 뚜렷하게 나타나

는데 남성 유자녀 휴직 전환율은 2018~2019년 0.1~0.2%, 2020년 0.5%에서 2021년 2.1%로 증가하는 반면, 여성 유자녀는 2018~2019년 5.3~6.0%에서 2020년 9.1%로 증가, 2021년 11.7%로 더욱 크게 증가하였다. 남녀 모두 무자녀 집단의 휴직률도 급증하지만 이는 경제가 위축되면서 발생하는 효과로 돌봄을 위한 2020년, 특히 여성의 휴직 전환율 급증이 대변하는 불가피한 선택의 모습과는 다르다.

연령별로도 2020년에는 이전 추세와 큰 차이가 없었지만 2021년 휴직 전환율이 크게 증가하는 모습은 공통적이다. 하지만 남성에 비해 여성의 경우 2022년에도 높은 휴직 전환율 수준을 보여준다는 점이 앞서의 돌봄부담으로 인한 것으로 짐작된다. 마지막으로 학력별로 눈에 띄는 점은 고졸 미만자의 2020년 휴직률이 다른 학력 집단에 비해 먼저 증가했다는 점이다. 성별로는 이 현상은 여성 고졸 미만자에게서 두드러지게 나타나는데 이 또한 돌봄부담으로 인한 것인지, 저학력 여성이 저임금 서비스 업종에 분포하는 고용구조로 인한 것인지 살펴볼 필요가 있다.

취업자의 비취업 전환율도 2019~2020년에는 전년과 유사하거나 오히려 낮은 반면, 2021년에 증가하였고 2022년에는 팬데믹 이전보다 감소하였다. 2020년 팬데믹으로 인한 고용유지정책이 신속 확대되면서 오히려 일자리를 유지하되 휴직, 근로시간 단축으로 경기상황에 대응했을 수 있다. 표에서 엄밀한 통계적 유의성을 판단하지 않았지만 팬데믹 이전보다 비취업으로 전환하는 비율이 눈에 띄게 높아지는 경우를 진하게 표시하였다. 휴직으로 전환하는 비율은 2021년 급증세가 모든 인구 집단에서 뚜렷한 반면, 그 차이가 비취업 전환율은 1%포인트 내외로 크지 않았다.

비취업 전환율이 눈에 띄게 커진 집단은 2021년 무자녀 여성, 2021년 50~64세 여성과 남성, 2021년 18~29세 여성, 2020년 30~49세 남성, 2021년 고졸미만 여성과 남성이다. 30~49세 남성을 제외하고 이 집단

들은 대체로 일자리 안정성이 낮은 집단이다. 즉, 팬데믹으로 인한 위기 상황에서 단축근로제 등으로 대응할 수 있는 집단은 이를 이용하고, 실업 보험 제도 외부에서 한계직, 비정규직 등의 형태로 불안정한 일자리에 있던 이들이 실직의 위험에 더 크게 노출되었던 것으로 해석된다. 이는 일자리 특성별 휴직 및 비취업 전환율과 함께 이해될 필요가 있다.

〈표 4-3〉 독일 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율
(단위: %)

구분		전체									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		1.5	1.5	1.7	5.7	3.7	4.6	4.8	4.1	5.6	3.4
성별	여성	2.2	2.1	2.4	7.3	5.3	4.5	4.9	3.7	6.2	3.5
	남성	0.8	0.9	1.1	4.3	2.3	4.8	4.7	4.5	5.1	3.4
자녀 유무	무자녀	1.3	1.3	1.4	5.5	3.6	4.8	5.0	4.4	5.9	3.7
	유자녀	3.5	2.9	4.7	7.3	4.6	2.8	2.2	1.8	2.9	0.2
연령	18~29세	2.6	1.8	2.1	5.5	3.0	3.7	6.8	5.4	5.5	3.2
	30~49세	1.4	1.5	1.0	5.2	3.6	3.4	2.3	3.1	2.9	1.6
	50~64세	1.1	1.3	2.1	6.1	4.1	6.2	6.3	4.5	8.2	5.4
학력	고졸미만	1.6	1.2	3.8	7.5	4.1	3.9	5.8	5.6	12.3	5.4
	고졸	1.7	1.4	1.7	6.5	3.4	5.7	5.6	4.2	5.9	3.5
	고졸초과	1.2	1.8	1.0	4.1	4.1	2.4	3.1	3.3	3.8	2.9
구분		여성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀 유무	무자녀	1.8	1.7	1.6	6.8	5.0	4.5	5.2	3.8	6.5	3.8
	유자녀	6.0	5.3	9.1	11.7	8.4	3.9	1.8	2.7	3.5	0.3
연령	18~29세	3.8	2.9	3.0	7.8	4.0	2.5	5.2	3.8	6.3	2.9
	30~49세	3.0	3.2	2.0	7.6	6.2	3.8	2.7	1.8	3.5	2.8
	50~64세	0.9	1.0	2.4	6.9	5.2	5.9	6.4	5.1	8.3	4.5
학력	고졸미만	1.7	1.5	8.5	9.0	7.7	5.6	9.2	7.2	17.0	12.5
	고졸	2.5	2.0	2.7	8.1	5.3	5.4	5.4	3.2	5.5	3.7
	고졸초과	1.9	2.5	0.4	5.9	5.2	2.7	3.3	4.0	5.1	2.2

구분		남성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀	무자녀	0.9	0.9	1.1	4.5	2.4	5.0	4.9	4.8	5.4	3.7
유무	유자녀	0.1	0.2	0.5	2.1	1.2	1.4	2.8	1.0	2.2	0.0
연령	18~29세	1.4	0.7	1.1	3.7	2.0	4.9	8.3	6.9	4.8	3.4
	30~49세	0.2	0.3	0.4	3.5	1.8	3.1	2.0	4.0	2.4	0.8
	50~64세	1.3	1.6	1.7	5.3	3.1	6.5	6.3	3.9	8.1	6.3
학력	고졸미만	1.4	1.0	1.4	6.5	2.3	2.6	3.9	4.8	9.1	1.7
	고졸	1.0	0.8	0.8	5.2	1.8	6.1	5.7	5.1	6.2	3.3
	고졸초과	0.4	1.1	1.5	2.5	3.2	2.1	2.9	2.8	2.7	3.5

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

인구사회학적 특성별 전년 대비 월 총 실질노동소득이 10% 이상 감소한 비율을 보면 다음과 같다. 2019-20년에서 2020년 사이 소득이 감소하는 비율이 약간 커지지만 코로나19 이전보다 2%포인트 증가가 미치지 못하는 근소한 차이다. 단축근로제로 일자리를 유지하면서 근로시간 단축 등으로 대응하면 약간의 소득 감소가 발생하지만 큰 폭의 소득 감소가 발생하지는 않은 까닭으로 보인다. 그 중에서도 소득 감소를 경험한 비율이 증가한 집단은 2020년 50~64세 여성과 남성, 2020년 18~29세 여성, 2020년 고졸미만 남성, 2020년 고졸 여성과 남성이다. 보건 위기에서 시작한 위기의 특성상 비취업 전환율과 소득 감소 경험률에서 50~64세는 그 충격을 강하게 드러내었는데 2020년에는 고용유지와 소득감소, 2021년에는 실직으로 이어졌을 가능성이 있다. 그리고 고졸미만 저학력자도 2020년은 소득감소, 2021년은 비취업률 증가로 나타났는데, 상대적으로 남성은 소득 감소, 여성은 일자리 상실로 나타난 경향이 있다.

〈표 4-4〉 독일 인구 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		12.3	12.5	12.2	14.1	9.9	12.0
성별	여성	11.7	12.0	11.2	13.7	10.0	12.2
	남성	12.8	13.1	13.1	14.4	9.7	11.9
자녀 유무	무자녀	12.4	12.8	12.5	14.8	10.0	12.7
	유자녀	12.1	12.1	11.6	12.7	9.6	10.8
연령	18-29세	9.0	9.2	9.6	11.2	5.2	9.0
	30-49세	11.7	12.3	12.1	13.2	10.8	11.3
	50-64세	14.9	14.6	13.8	16.5	11.1	14.6
학력	고졸미만	11.0	11.1	13.1	13.0	8.2	11.6
	고졸	13.1	13.0	12.3	15.1	10.0	12.7
	고졸초과	11.1	12.6	11.9	12.6	10.6	11.6
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀 유무	무자녀	11.9	12.1	11.9	14.8	10.6	13.6
	유자녀	11.4	11.9	10.0	11.8	9.1	9.8
연령	18-29세	7.6	9.2	8.5	10.8	6.3	9.3
	30-49세	11.7	11.7	10.4	12.6	11.0	11.0
	50-64세	14.1	14.0	13.6	16.6	10.8	15.3
학력	고졸미만	10.9	11.0	13.0	10.2	7.5	14.3
	고졸	12.1	12.4	11.2	15.2	10.3	12.7
	고졸초과	10.8	11.9	11.0	12.2	10.6	10.8
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀 유무	무자녀	12.8	13.4	13.0	14.8	9.5	12.0
	유자녀	12.8	12.4	13.2	13.6	10.1	11.8
연령	18-29세	10.3	9.2	10.4	11.7	4.2	8.7
	30-49세	11.7	13.0	13.6	13.8	10.6	11.5
	50-64세	15.7	15.2	13.9	16.4	11.4	13.9
학력	고졸미만	11.1	11.1	13.1	15.2	8.7	9.5
	고졸	14.1	13.6	13.4	15.1	9.8	12.6
	고졸초과	11.3	13.2	12.8	13.0	10.6	12.3

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

2. 일자리 특성별 고용과 소득 변화

〈표 4-5〉에서 일자리 특성별 휴직 전환율을 보면 대체로 2020-21년 사이에 휴직 전환율이 급증하는데, 유독 2020년에 급증세를 보이는 집단이 있다. 고용형태로 봤을 때 미니잡이 대표하는 한계/비정규직, 특히 여성 한계/비정규직, 그리고 음식숙박업 여성, 정보통신·금융보험·부동산 남성, 전문과학기술·사업서비스업 여성, 단순노무직 여성과 남성이다. 이 일자리는 질에서 양극화된 모습인데, 한계/비정규직, 음식숙박업, 단순노무직은 저임금이며 불안정성이 높고, 정보통신업, 금융보험업, 전문과학기술업은 임금수준이 높고 재택/원격근무 가능성도 높은 업종이다. 앞서 인적속성별로 2020년에 휴직률이 높게 나타났던 집단이 유자녀 여성 집단임을 상기했을 때, 코로나19 초기에 자녀돌봄을 위해 위 업종의 부모, 특히 여성이 휴직을 선택했을 가능성이 있다. 그리고 다른 한편의 저임금, 한계직 일자리가 고용보험 제도의 보호를 받지 못하고 유급휴직 제도가 아닌, 일시적 비경활(inactive) 상태에 있었을 가능성이 있다. 음식숙박업은 코로나19로 인한 대표적인 피해 업종이다. 그 외에 2021년 휴직 전환율은 모두 가파르게 증가했는데 전일제, 정규시간제, 모든 규모의 사업장, 제조업, 건설업, 도소매·운수업, 사회서비스업, 모든 직종에서 뚜렷하게 나타났다.

인구특성에서 본 바와 같이 취업자의 휴직 전환율에 비해 비취업 전환율은 눈에 띄게 나타나지 않는다. 하지만 2021년 휴직 전환율이 대부분의 집단에서 공통되게 급증한 것과 달리 비취업 전환율의 변화는 일자리 특성별 격차가 있었다. 전일제에서 비취업 전환율은 팬데믹 이전과 거의 차이가 없는 반면, 정규시간제와 한계/비정규직의 전환율은 눈에 띄게 증가했고, 20인 미만과 2000인 이상 사업체, 1인 자영자의 비취업 전환율

이 급증하는 극단적인 모습을 보였다. 그리고 제조업과 음식숙박업(2020년부터), 사회서비스업, 서비스·판매직, 단순노무직(2020년부터)과 같은 일부 업·직종에서 이 비율이 눈에 띄게 증가하였다. 여기에도 휴직 사용과 같은 코로나19로 인한 위기의 특성이 두 가지로 엿보이는데, 첫째, 대면성이 높은 서비스 업·직종, 일자리 안정성이 낮은 한계직의 비취업 전환율이 높다는 점, 둘째, 일반적으로 일-가정 양립의 목적으로 정규시간제를 선택하는 돌봄의 문제가 휴직 뿐 아니라 취업여부에도 영향을 미친 것으로 해석된다는 점이다. 정보통신업 등 고임금, 안정성이 높은 생산자 서비스 업종에서도 비취업 전환율은 높았는데 여성은 전문과학기술·사업 서비스업에서, 남성은 정보통신·금융보험업에서 이 비율이 높다는 점은 흥미롭다¹⁷⁾. 모든 성별에서 유자녀 부모가 2020년 휴직, 2021년 비취업을 선택했을 가능성이 있고, 더 좋은 직장으로의 자발적인 이직의 가능성이 높은 취업상태 변화라고 짐작된다.

〈표 4-5〉 독일 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업상태로 전환하는 비율

(단위: %)

구분		전체									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		1.5	1.5	1.7	5.7	3.7	4.6	4.8	4.1	5.6	3.4
근무 형태	전일제	0.7	0.8	0.8	4.5	2.6	3.2	2.6	3.0	4.0	1.7
	정규시간제	1.4	1.5	2.0	8.9	4.9	4.5	7.0	5.3	8.0	5.7
	한계/비정규직	4.6	2.9	5.5	3.5	3.4	13.5	13.3	11.7	17.8	11.1
	기타	0.5	0.2	0.2	16.1	9.8	4.9	9.6	3.7	1.5	6.8
사업체 규모	20인미만	1.3	1.2	1.9	5.2	1.5	6.7	5.7	4.4	7.6	3.8
	20-199인	1.1	0.8	1.1	6.5	2.2	3.4	6.4	5.8	6.0	3.1
	200-1999인	0.6	0.6	1.0	3.2	4.0	4.6	2.2	3.7	2.8	4.4

17) 2장의 ILO 통계에서 보여지는 해당 업종의 독일 취업자 감소와 정합성이 있다. 반면, 이 업종에서 영국 취업자는 증가하는 데 이 차이의 원인은 무엇이며, 향후 경제에 어떤 영향을 미칠지 눈여겨 볼 일이다.

	2000인 이상	1.4	1.4	1.9	6.8	3.8	3.8	2.6	2.3	6.0	2.5
	1인 자영자	1.1	2.1	0.2	6.7	6.3	4.5	6.2	3.4	5.7	1.5
산업	농림어업	0.0	3.5	5.6	0.0	0.7	0.9	0.0	3.5	0.8	0.0
	제조업	0.9	0.8	0.7	4.7	2.3	4.0	2.8	3.4	6.0	3.7
	건설업	0.2	0.7	1.5	3.8	0.1	13.2	6.9	5.3	1.2	0.0
	도소매·운수	1.2	0.7	0.2	7.7	5.9	4.1	3.0	5.8	4.6	3.8
	음식숙박업	1.6	0.0	4.0	14.3	2.8	7.3	1.3	14.1	4.6	2.9
	정보통신·금융 보험·부동산	0.0	1.0	4.0	3.0	5.1	5.2	5.1	2.6	5.9	3.3
	전문과학기술 사업서비스	1.4	0.6	2.8	2.1	1.9	2.9	5.2	3.2	5.6	4.9
	공공행정	0.6	1.9	1.2	3.5	4.2	1.3	1.4	0.8	5.4	0.6
	교육업	2.7	0.6	1.1	5.6	2.3	3.9	3.2	4.1	6.8	2.1
	보건복지업	1.4	1.6	1.2	8.3	2.9	3.5	4.2	4.4	6.1	4.9
직업	개인서비스 등	1.1	4.3	0.4	8.4	4.7	4.9	8.7	2.2	5.7	5.8
	관리전문직	1.0	1.4	1.4	4.5	2.6	2.4	3.4	2.3	4.1	2.7
	사무직	0.7	1.6	1.5	6.4	3.8	6.8	3.9	3.4	2.8	3.7
	서비스판매직	1.2	0.2	1.4	7.1	4.7	4.9	3.9	5.9	8.5	8.1
	비전문직	0.8	0.5	0.2	6.6	2.4	7.7	4.1	5.9	5.8	1.9
	단순노무직	3.4	1.3	5.1	5.7	4.3	6.7	6.6	8.7	10.0	3.7
구분		여성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		2.2	2.1	2.4	7.3	5.3	4.5	4.9	3.7	6.2	3.5
근무 형태	전일제	1.3	1.3	0.9	5.8	4.7	2.5	2.6	2.3	4.3	1.2
	정규시간제	1.8	1.9	2.7	8.1	5.9	4.2	7.0	4.1	7.2	5.3
	한계/비정규직	2.6	3.1	7.7	5.2	1.4	11.0	9.8	11.3	16.1	7.1
	기타	0.7	0.0	0.1	22.9	12.9	8.6	1.1	1.9	0.0	4.2
사업체 규모	20인미만	1.9	1.6	3.6	5.6	2.1	5.7	5.6	4.8	10.6	2.1
	20-199인	1.4	1.6	1.7	7.9	3.1	2.4	5.4	4.0	3.6	3.2
	200-1999인	0.8	1.1	1.5	3.9	6.6	4.1	1.9	2.7	3.1	6.5
	2000인 이상	1.9	2.0	1.4	10.3	6.7	4.7	2.6	2.2	7.3	2.4
	1인 자영자	1.5	2.1	0.4	5.9	8.0	1.6	11.6	4.5	2.5	0.0
산업	농림어업	0.0	12.1	12.9	0.0	2.1	0.0	0.0	8.0	3.4	0.0
	제조업	1.1	2.3	0.5	9.1	6.7	6.1	4.3	3.9	2.7	5.1
	건설업	1.0	0.0	3.1	0.0	0.1	19.3	1.7	20.9	0.0	0.0
	도소매·운수	2.3	0.6	0.5	9.4	6.6	4.5	1.8	5.3	7.4	6.4
	음식숙박업	0.4	0.0	6.3	15.0	1.5	7.6	0.9	20.5	3.5	1.0
	정보통신·금융 보험·부동산	0.0	0.7	4.1	7.0	7.9	3.3	5.0	3.3	10.1	8.6
	전문과학기술 사업서비스	1.2	1.1	5.8	1.4	2.1	2.5	5.8	2.7	3.1	1.7
	공공행정	1.1	3.9	0.3	7.6	7.3	0.9	1.1	0.2	1.4	0.4

112 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

직업	교육업	2.0	0.9	1.6	6.9	3.5	4.9	2.4	3.2	5.9	0.2
	보건복지업	1.9	2.0	1.2	7.5	2.9	3.1	5.2	1.7	8.9	4.1
	개인서비스 등	2.1	2.9	0.0	3.8	7.2	1.1	7.8	2.4	4.3	0.2
	관리전문직	1.4	2.0	1.2	6.3	3.4	1.6	3.4	2.0	4.0	2.0
	사무직	1.2	2.0	2.4	7.8	5.0	8.9	2.5	3.4	2.4	5.1
	서비스판매직	1.0	0.3	2.0	6.7	7.5	5.1	4.3	4.8	11.6	6.9
	비전문직	0.6	1.6	1.1	7.9	2.0	5.9	0.0	1.1	3.8	0.0
	단순노무직	5.3	1.1	5.7	8.9	5.7	9.1	9.0	11.1	8.9	2.2
구분		남성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.8	0.9	1.1	4.3	2.3	4.8	4.7	4.5	5.1	3.4
근무 형태	전일제	0.4	0.4	0.8	3.8	1.4	3.6	2.7	3.5	3.9	2.0
	정규시간제	0.1	0.5	0.3	11.1	3.0	5.6	6.9	8.7	10.4	6.5
	한계/비정규직	7.6	2.4	2.7	0.0	9.1	17.0	19.4	12.2	21.4	22.3
	기타	0.4	0.4	0.2	8.8	6.7	1.9	14.8	5.1	3.2	9.5
사업체 규모	20인미만	0.7	0.7	0.5	4.9	1.0	7.7	5.9	4.1	4.7	5.3
	20~199인	0.8	0.1	0.6	5.3	1.5	4.4	7.3	7.3	7.9	3.0
	200~1999인	0.3	0.2	0.6	2.6	2.1	5.0	2.5	4.6	2.5	2.9
	2000인 이상	1.1	1.0	2.3	4.2	1.4	2.9	2.7	2.4	5.1	2.7
	1인 자영자	1.0	2.1	0.0	7.1	4.9	5.8	1.8	2.4	7.6	2.7
산업	농림어업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	0.9	0.2	0.8	3.4	0.8	3.3	2.2	3.2	6.9	3.3
	건설업	0.0	0.9	1.3	4.2	0.1	11.9	7.7	3.5	1.3	0.0
	도소매·운수	0.1	0.8	0.0	6.6	5.4	3.7	4.1	6.2	2.6	1.9
	음식숙박업	3.3	0.0	2.2	13.7	4.9	6.9	1.8	9.4	5.6	6.0
	정보통신·금융 보험·부동산	0.0	1.2	3.9	1.0	4.1	6.5	5.2	2.1	3.8	1.4
	전문과학기술 사업서비스	1.6	0.0	0.1	3.0	1.8	3.4	4.5	3.7	8.5	8.2
	공공행정	0.0	0.0	2.4	0.2	0.7	1.7	1.7	1.5	8.7	0.8
	교육업	4.2	0.1	0.3	2.3	0.0	2.0	4.5	5.6	9.1	5.9
	보건복지업	0.1	0.5	1.1	9.8	3.0	4.7	1.8	10.7	0.1	6.2
	개인서비스 등	0.0	5.9	0.7	15.5	0.8	9.2	9.7	2.0	7.9	14.0
직업	관리전문직	0.6	0.8	1.5	2.8	1.9	3.3	3.4	2.6	4.1	3.2
	사무직	0.0	1.0	0.4	4.9	2.3	3.2	6.1	3.3	3.2	1.9
	서비스판매직	1.7	0.1	0.5	7.5	1.5	4.4	3.4	7.4	4.0	9.5
	비전문직	0.8	0.3	0.0	6.5	2.4	8.0	4.9	6.5	6.0	2.1
	단순노무직	1.6	1.6	4.5	1.8	2.0	4.4	3.4	6.0	11.3	6.0

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 4-6〉에서 일자리 특성별 근로소득 감소를 경험한 비율을 보면, 다른 나라에 비해 소득 변동을 경험하는 절대적 비율이 크지 않은 편이며, 팬데믹의 영향도 크지 않았다. 하지만 여기서도 몇 개의 집단이 눈에 띈다. 가장 눈에 띄는 집단은 20인 미만 사업체 종사자, 1인 자영자, 도소매·운수업, 음식숙박업, 정보통신·금융보험업, 여가·개인서비스업, 비전문직의 소득 감소 경험 비율이 컸다는 점이다. 20인 미만 사업체 종사자, 1인 자영자의 경우, 비취업 전환율도 높고 소득 감소도 커서 이들에 대한 경제적 충격이 컸음을 알 수 있다. 각종 공적이전이나 코로나19 대응 지원이 이 충격을 얼마나 완화했는지 그 효과를 확인하는 것은 과제는 남겨둔다. 그리고 정보통신업을 제외하고 비필수적이고 대면성 높은 서비스업종의 피해가 컸음을 알 수 있다. 하지만 비취업 전환율과 달리 고용형태별 차이가 크지 않아서 고용유지가 되는 조건에서는 소득 충격이 그리 크지 않았을 것임을 짐작할 수 있다.

정리하면, 소득 충격은 감염병으로 인한 시장 상황이 반영되었으나 단축근로제 등 고용안전망으로 크게 완화하였고, 동일한 제도로 일자리 상실도 줄었으나 제도 접근성의 격차로 인해 특정 집단의 취약성이 고스란히 드러났다. 그리고 제조업 기반의 경제구조로 인해 재택/원격근무 기반이 튼튼하지 않은 독일의 특성상 이를 활용한 유연한 대처는 충분하지 않았다는 점이, 돌봄부담이 커진 유자녀 여성의 휴직 및 비취업 전환율이 컸다는 점으로 드러났다고 보여진다. 그동안 정책대상으로 드러나지 않았던 자영업자와 한계직 일자리 종사자에 대한 사회보장을 강화하고, 재택/원격 근무를 위한 기반을 강화하는 것이 향후 독일의 과제로 보여진다.

〈표 4-6〉 독일 일자리 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율

(단위: %)

구분		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		12.3	12.5	12.2	14.1	9.9	12.0
근무 형태	전일제	12.9	13.3	13.0	14.9	10.7	12.7
	정규시간제	14.0	14.2	13.4	15.2	10.2	13.4
	한계/비정규직	14.0	12.3	11.9	12.9	10.8	10.3
	기타	8.1	8.4	7.6	12.1	5.1	10.9
사업체 규모	20인미만	15.3	14.6	12.3	17.6	11.6	12.2
	20~199인	11.7	12.2	10.8	13.6	10.6	10.7
	200~1999인	12.7	12.4	13.5	12.3	8.2	14.2
	2000인 이상	10.3	11.4	11.8	12.4	9.4	12.3
	1인 자영자	25.7	25.9	29.6	36.2	23.0	22.2
산업	농림어업	18.4	22.4	21.2	16.5	19.7	20.0
	제조업	12.1	11.6	11.8	14.5	10.6	10.0
	건설업	15.0	15.2	16.6	17.1	10.3	10.2
	도소매·운수	13.6	11.9	12.3	15.0	9.8	14.2
	음식숙박업	19.4	16.5	13.6	19.3	19.0	12.7
	정보통신· 금융보험·부동산	12.2	13.4	13.1	18.0	11.1	14.2
	전문과학기술 사업서비스	14.9	17.0	15.1	14.4	9.3	14.5
	공공행정	7.1	8.8	8.6	9.4	8.9	10.5
	교육업	10.3	13.3	11.2	12.1	11.8	13.6
	보건복지업	13.8	13.5	14.6	13.4	9.6	12.7
	개인서비스 등	17.2	14.1	16.9	20.4	13.3	22.1
	관리전문직	11.7	13.0	12.7	14.0	10.4	12.3
	사무직	12.3	11.3	13.6	14.3	11.6	17.0
	서비스판매직	15.4	13.3	11.8	14.2	12.3	11.4
	비전문직	13.9	14.4	13.6	16.6	9.8	11.9
	단순노동직	16.4	13.8	16.8	15.3	10.6	13.5
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		11.7	12.0	11.2	13.7	10.0	12.2
근무 형태	전일제	11.9	13.1	12.0	14.9	11.1	13.2
	정규시간제	13.8	13.8	13.5	15.3	10.8	13.4
	한계/비정규직	13.9	10.6	10.0	13.3	11.0	10.6
	기타	9.6	10.6	7.5	11.7	7.1	15.2
사업체 규모	20인미만	14.4	13.1	12.1	16.7	11.5	12.6
	20~199인	10.5	12.2	10.5	13.6	11.2	12.9
	200~1999인	13.9	13.4	12.1	12.5	9.2	14.5
	2000인 이상	10.3	12.3	11.2	13.1	9.6	12.1
	1인 자영자	23.9	22.1	26.8	34.6	23.4	21.4
산업	농림어업	5.7	14.4	25.4	26.8	13.9	4.5
	제조업	12.8	10.2	12.6	13.5	10.3	9.5
	건설업	8.9	11.6	14.3	13.7	16.3	10.5

	도소매-운수	13.0	12.3	12.4	15.8	11.2	12.6
	음식숙박업	24.0	14.4	14.6	20.9	15.5	11.4
	정보통신	10.6	12.9	13.4	18.1	10.8	19.6
	금융보험·부동산						
	전문과학기술	14.1	16.9	15.6	12.9	12.6	12.7
	사업서비스						
	공공행정	7.4	10.7	6.0	11.7	7.8	13.9
	교육업	10.6	12.0	10.9	12.6	12.5	13.5
	보건복지업	12.6	14.1	11.9	12.9	9.8	13.7
	개인서비스 등	17.2	12.9	16.4	22.2	13.2	22.1
직업	관리전문직	10.9	13.4	11.6	14.0	9.6	13.3
	사무직	12.0	11.1	11.6	14.7	13.3	17.5
	서비스판매직	16.4	12.5	13.8	14.4	13.7	10.7
	비전문직	12.5	13.7	15.8	19.3	11.7	5.8
	단순노무직	17.0	13.6	15.3	15.8	11.2	14.5
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		12.8	13.1	13.1	14.4	9.7	11.9
근무형태	전일제	13.4	13.4	13.6	14.9	10.6	12.5
	정규시간제	15.1	16.2	13.0	15.1	7.3	13.0
	한계/비정규직	14.0	15.7	15.8	12.3	10.5	9.6
	기타	7.1	6.7	7.7	12.4	3.4	7.5
사업체규모	20인미만	16.3	16.1	12.5	18.6	11.7	11.9
	20-199인	12.8	12.2	11.0	13.7	10.0	8.5
	200-1999인	11.6	11.5	14.7	12.0	7.2	14.0
	2000인 이상	10.3	10.7	12.3	11.9	9.2	12.4
	1인 자영자	27.0	28.4	31.7	37.9	22.6	23.0
산업	농림어업	24.4	24.3	19.5	10.9	22.7	27.8
	제조업	11.8	12.1	11.6	14.8	10.7	10.2
	건설업	16.3	16.0	17.1	17.6	9.4	10.1
	도소매-운수	14.2	11.5	12.2	14.3	8.8	15.6
	음식숙박업	14.5	19.3	12.4	17.3	23.8	14.1
	정보통신						
	금융보험·부동산	13.0	13.8	12.9	18.0	11.2	11.5
	전문과학기술						
	사업서비스	16.0	17.2	14.6	16.2	5.7	16.7
	공공행정	6.9	7.0	10.9	7.1	10.1	6.8
	교육업	9.8	15.9	11.7	11.1	10.4	13.9
직업	보건복지업	17.5	11.9	22.2	14.8	9.1	9.9
	개인서비스 등	17.2	15.9	17.7	17.9	13.7	22.4
	관리전문직	12.5	12.5	13.7	14.0	11.3	11.4
	사무직	12.7	11.7	16.6	13.8	9.2	16.3
	서비스판매직	12.7	15.4	8.6	13.9	10.0	12.4
	비전문직	14.1	14.5	13.2	16.3	9.5	12.7
	단순노무직	15.7	14.0	18.8	14.5	9.8	12.0

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

제5절 취약층 고용과 소득 변화

분석 기간 취업자 구성은 다음과 같다. 2021년 기준 취업자 전체에서 전일제가 64.1%, 정규시간제 21.2%, 한계직·비정규직이 5.9%, 단축근로제 및 견습생 등이 4.1%였으며, 여성은 전일제 44.9%, 정규시간제 35.9%, 한계직·비정규직이 8.2%, 기타 3.7%로 정규시간제와 한계직 비율이 남성보다 높다.

〈표 4-7〉 독일 18-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화

(단위: %, %포인트)

		2017	2019	2020	2021	2019-17	2020-19	2021-20
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	48.2	48.3	48.3	48.3	0.1	0.0	0.0
	남성	51.8	51.7	51.7	51.7	-0.1	0.0	0.0
자녀 유무	무자녀	65.6	65.7	65.0	64.7	0.1	-0.8	-0.3
	유자녀	34.4	34.3	35.0	35.3	-0.1	0.8	0.3
연령	18~29세	19.5	19.0	18.6	18.2	-0.5	-0.4	-0.3
	30~49세	45.3	44.3	44.7	45.6	-0.9	0.3	0.9
	50~64세	35.2	36.7	36.7	36.2	1.4	0.1	-0.5
학력	고졸미만	11.6	11.5	11.1	9.6	0.0	-0.4	-1.5
	고졸	59.6	58.9	58.0	57.9	-0.7	-0.9	-0.1
	고졸초과	28.8	29.6	30.9	32.5	0.8	1.3	1.6
고용 형태	전일제	67.0	63.5	63.7	64.1	-3.5	0.2	0.4
	정규시간제	20.6	21.5	21.7	21.2	0.9	0.2	-0.6
	한계/비정규직	7.8	6.2	5.6	5.9	-1.6	-0.5	0.3
	기타	4.6	4.0	4.3	4.1	-0.6	0.2	-0.2
사업체 규모	20인미만	22.4	21.2	19.8	18.4	-1.2	-1.4	-1.4
	20-199인	23.1	23.2	22.2	24.0	0.0	-1.0	1.9
	200-1999인	20.5	21.2	23.5	22.8	0.7	2.3	-0.7
	2000인 이상	29.2	30.4	30.6	31.5	1.2	0.1	0.9
	1인 자영자	4.7	4.0	4.0	3.3	-0.7	0.0	-0.7

		2017	2019	2020	2021	2019-17	2020-19	2021-20
산업	농림어업	1.1	1.1	1.2	1.0	0.1	0.0	-0.1
	제조업	20.6	20.4	20.9	20.6	-0.1	0.5	-0.3
	건설업	7.0	6.5	6.1	6.5	-0.5	-0.4	0.4
	도소매·운수	16.8	15.7	16.0	14.8	-1.0	0.2	-1.1
	음식숙박업	3.3	3.5	2.8	2.4	0.2	-0.8	-0.3
	정보통신·금융 보험·부동산업	7.8	7.7	8.0	7.9	-0.1	0.2	-0.1
	전문과학기술· 사업서비스업	9.3	9.7	9.3	9.0	0.4	-0.4	-0.2
	공공행정	7.6	7.4	8.3	8.4	-0.2	0.9	0.1
	교육업	8.2	7.9	8.3	8.8	-0.3	0.4	0.5
	보건복지업	14.4	15.8	15.6	16.6	1.5	-0.2	1.0
	개인서비스 등	4.0	4.1	3.7	3.8	0.1	-0.4	0.1
직업	관리전문직	51.2	51.2	53.0	54.4	0.0	1.8	1.4
	사무직	9.7	10.7	11.0	11.5	1.1	0.2	0.6
	서비스판매직	12.5	14.1	13.1	12.5	1.6	-1.0	-0.6
	비전문직	19.6	16.3	15.9	14.5	-3.3	-0.4	-1.4
	단순노무직	7.0	7.6	7.0	7.1	0.6	-0.6	0.1

주: 개인 횡단가중치를 적용한 결과임.

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 4-8〉의 연도별 고정효과 모형을 보면, 여성과 유자녀 취업자의 비취업 전환율이 통계적으로 유의하게 낮은 반면, 30세 미만 청년과 50~64세 중년층, 고졸 미만자의 비취업 전환율은 높았다. 그리고 전일제보다 정규시간제 한계/비정규직가 다음 해 비취업자가 되는 확률도 유의하게 높았고, 한계직은 정규시간제보다 3배 가량 높다. 앞서 기초분석에서 확인한 바와 같이, 독일의 코로나19 효과는 2021년에 주로 나타나는데, 여성의 비취업률은 더 낮아지고, 30세 미만 청년이 비취업으로 전환하는 비율이 평소보다 낮아졌다. 이는 팬데믹 이전과 비교되지 않는 수준으로 서비스판매직의 비취업 전환율이 높았고, 직업훈련이나 휴직상태로 기타로 분류된 취업자가 2021년에 비취업자로 전환되는 비율이 매우 높

아진 영향으로 이해된다.

〈표 4-9〉에서 취업자의 휴직 전환율을 보면 여성, 고졸 미만, 한계/비정규직 및 기타 취업자, 2000명 이상 사업체 종사자의 휴직 전환율은 높고, 유자녀 취업자의 휴직 전환율은 낮았다. 코로나19의 효과는 관리직과 비전문직의 2020년 휴직 전환율이 통계적으로 유의미하게 높았으며, 2021년 고졸 미만의 휴직 전환율이 높았다. 2020년 기타 취업자의 휴직 전환율이 높고, 2021년 이것이 휴직 상태의 취업자가 비취업 상태로 이전할 확률을 높이는 데서 2020년 유예된 고용 충격이 2021년에 나타나는 모습으로 해석할 수 있다.

〈표 4-10〉의 월 총근로소득이 전년 대비 10%이상 감소하는 데 미치는 영향을 보면, 50~64세가 소득 감소를 경험하는 비율은 높은 반면, 30세 미만 청년이 경험하는 비율은 낮았는데 이는 코로나19 시기에 추가적인 영향을 미치지 못했다. 그리고 1인 자영자, 음식숙박업, 저숙련직(비전문직, 단순노무직)이 분석기간 전체에 걸쳐 다음 해 큰 소득감소를 경험하는 비율이 높았으며, 코로나19 시기가 추가적인 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 로그 소득 역시 인적속성 및 일자리 특성이 노동소득 결정에 대부분 유의한 영향을 미쳤는데, 코로나19로 인해 눈에 띄는 영향을 발견할 수는 없었다.

즉, 기초분석 결과에서 확인되는 바와는 다소 다르게 독일의 경우 기존에 작동하던 인적 속성 및 일자리 특성이 비취업 전환율이나 휴직 전환율, 소득 감소를 경험하는 비율에 미치는 영향이 지속적으로 작동하면서 코로나19 위기의 영향이 독립적으로 작동하는 경향성은 낮았다.

〈표 4-8〉 독일 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.010 (0.005)	0.001 (0.015)	-0.010 (0.019)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.022 *** (0.004)	0.004 (0.013)	-0.017 (0.014)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.007 (0.006)	0.009 (0.017)	-0.030 * (0.013)
	50~64세	0.029 *** (0.005)	0.019 (0.016)	0.016 (0.017)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.015 (0.011)	0.080 (0.045)	0.004 (0.034)
	고졸 초과	-0.004 (0.005)	-0.025 (0.018)	0.029 (0.019)
고용형태 (ref. 전일제)	정규시간제	0.028 *** (0.007)	0.000 (0.020)	0.022 (0.023)
	한계/비정규직	0.086 *** (0.017)	0.071 (0.057)	-0.043 (0.038)
	기타	0.013 (0.015)	-0.080 * (0.033)	0.074 (0.047)
사업체규모 (ref. 300인이상)	20인미만	0.007 (0.008)	-0.014 (0.023)	-0.001 (0.021)
	200~1999인	-0.008 (0.007)	-0.021 (0.020)	0.031 (0.020)
	2000인 이상	-0.008 (0.006)	0.009 (0.021)	0.016 (0.019)
	1인 자영자	-0.014 (0.010)	0.021 (0.036)	0.002 (0.022)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.035 ** (0.011)	-0.025 (0.030)	0.000 (0.023)
	건설업	0.013 (0.011)	-0.069 ** (0.024)	-0.061 ** (0.020)
	도소매·운수업	0.002 (0.009)	-0.030 (0.021)	-0.033 (0.026)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
	음식숙박업	0.000 (0.017)	-0.083 * (0.042)	-0.056 (0.040)
	정보통신·금융보험·부동산	0.018 (0.010)	0.004 (0.031)	-0.038 (0.030)
	전문과학기술·사업서비스	0.002 (0.009)	-0.022 (0.028)	-0.007 (0.030)
	공공행정	-0.005 (0.008)	0.023 (0.032)	-0.052 * (0.025)
	교육업	-0.005 (0.009)	0.003 (0.031)	-0.052 * (0.026)
	보건복지업	0.011 (0.010)	-0.011 (0.026)	-0.017 (0.036)
	개인서비스 등	0.005 (0.013)	-0.021 (0.034)	-0.022 (0.045)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.009 (0.008)	0.047 * (0.022)	0.000 (0.023)
	서비스판매직	0.004 (0.011)	0.045 (0.028)	0.050 (0.037)
	비전문직	0.013 (0.011)	0.022 (0.028)	-0.040 (0.026)
	단순노무직	-0.002 (0.012)	0.034 (0.033)	-0.019 (0.033)
상수항		0.037 ** (0.012)	0.012 (0.028)	0.036 ** (0.012)
F		5.072	3.179	4.063
R2		0.026	0.032	0.031
N		16237	16237	16237

주: 1) 개인 횡단가중치를 적용한 결과임.
2) Standard errors in parentheses
3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 4-9〉 독일 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 휴직으로 전환 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	0.011 (0.003)	** 0.004 (0.016)	0.020 (0.013)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.001 (0.005)	-0.027 (0.020)	0.013 (0.026)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.001 (0.005)	-0.003 (0.022)	-0.025 (0.014)
	50~64세	0.000 (0.003)	0.008 (0.015)	-0.012 (0.011)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.000 (0.007)	-0.024 (0.034)	0.020 (0.023)
	고졸 초과	-0.003 (0.004)	-0.015 (0.015)	0.004 (0.011)
고용형태 (ref. 전일제)	정규시간제	0.013 (0.005)	* 0.033 (0.024)	0.017 (0.017)
	한계/비정규직	0.025 (0.010)	* -0.048 (0.035)	-0.008 (0.046)
	기타	0.023 (0.016)	0.152 (0.083)	0.056 (0.059)
사업체규모 (ref. 300인이상)	20인미만	-0.002 (0.004)	-0.025 (0.022)	-0.009 (0.011)
	200~1999인	-0.001 (0.004)	-0.037 (0.019)	* 0.023 (0.016)
	2000인 이상	0.008 (0.004)	-0.011 (0.021)	0.001 (0.012)
	1인 자영자	0.008 (0.007)	0.019 (0.034)	0.056 (0.039)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.002 (0.013)	-0.066 (0.026)	** -0.023 (0.022)
	건설업	-0.001 (0.005)	-0.010 (0.024)	-0.020 (0.012)
	도소매·운수업	0.007 (0.006)	0.015 (0.028)	0.021 (0.027)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		취업에서 휴직으로 전환 더미		
	음식숙박업	0.014 (0.011)	0.099 (0.068)	-0.043 (0.031)
	정보통신·금융보험·부동산	0.006 (0.007)	-0.017 (0.023)	0.005 (0.023)
	전문과학기술·사업서비스	-0.001 (0.006)	-0.045 (0.022)	* -0.012 (0.019)
	공공행정	-0.001 (0.006)	-0.016 (0.020)	0.008 (0.023)
	교육업	0.001 (0.007)	0.006 (0.033)	-0.009 (0.024)
	보건복지업	0.004 (0.006)	0.025 (0.028)	-0.008 (0.020)
	개인서비스 등	0.012 (0.010)	0.024 (0.043)	-0.004 (0.038)
	관리전문직	-0.004 (0.006)	-0.013 (0.025)	-0.002 (0.017)
	서비스판매직	-0.010 (0.008)	-0.018 (0.037)	0.015 (0.027)
	비전문직	-0.001 (0.007)	0.013 (0.033)	0.011 (0.022)
직업 (ref. 사무직)	단순노무직	0.005 (0.010)	-0.025 (0.041)	0.003 (0.035)
상수항		0.046 *** (0.010)	0.063 (0.032)	0.047 *** (0.011)
F		3.079	1.978	1.994
R2		0.020	0.032	0.024
N		16237	16237	16237

주: 1)개인 횡단가중치를 적용한 결과임.

2) Standard errors in parentheses

3)*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 4-10〉 독일 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.002 (0.004)	0.017 (0.012)	0.004 (0.015)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.002 (0.004)	-0.010 (0.012)	-0.007 (0.015)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.020 *** (0.006)	-0.050 *** (0.015)	0.003 (0.021)
	50~64세	0.012 ** (0.005)	-0.031 * (0.013)	0.016 (0.016)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.008 (0.007)	-0.008 (0.018)	0.020 (0.027)
	고졸 초과	-0.007 (0.005)	0.022 (0.013)	-0.020 (0.016)
고용형태 (ref. 전일제)	정규시간제	0.002 (0.005)	-0.018 (0.013)	-0.002 (0.018)
	한계/비정규직	-0.022 * (0.009)	0.001 (0.025)	-0.005 (0.033)
	기타	-0.019 (0.011)	0.013 (0.028)	0.009 (0.044)
사업체규모 (ref. 300인이상)	20인미만	0.019 *** (0.006)	-0.017 (0.016)	-0.011 (0.020)
	200~1999인	0.010 (0.005)	-0.046 *** (0.015)	0.042 * (0.019)
	2000인 이상	0.004 (0.005)	-0.021 (0.015)	0.025 (0.017)
	1인 자영자	0.145 *** (0.012)	-0.010 (0.036)	-0.074 * (0.037)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.048 * (0.023)	0.008 (0.060)	0.069 (0.079)
	건설업	0.011 (0.009)	-0.031 (0.025)	-0.019 (0.025)
	도소매·운수업	0.009 (0.007)	-0.037 * (0.018)	0.044 (0.025)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소		
	음식숙박업	0.053 *** (0.013)	0.022 (0.043)	0.001 (0.047)
	정보통신·금융보험·부동산	0.013 (0.008)	-0.034 (0.021)	0.034 (0.028)
	전문과학기술·사업서비스	0.013 (0.008)	-0.061 ** (0.022)	0.050 (0.028)
	공공행정	-0.018 * (0.007)	-0.001 (0.023)	0.036 (0.025)
	교육업	0.010 (0.008)	-0.018 (0.022)	0.059 *
	보건복지업	0.014 * (0.007)	-0.039 * (0.018)	0.024 (0.024)
	개인서비스 등	0.036 ** (0.012)	-0.047 (0.031)	0.094 *
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.015 * (0.007)	-0.015 (0.019)	-0.030 (0.028)
	서비스판매직	-0.016 (0.009)	0.013 (0.024)	-0.055 (0.032)
	비전문직	-0.003 (0.009)	-0.031 (0.023)	-0.044 (0.030)
	단순노무직	0.009 (0.010)	-0.019 (0.028)	-0.037 (0.038)
상수항		-0.006 (0.009)	-0.017 (0.010)	-0.005 (0.009)
F		122.10	67.08	67.32
R2		0.027	0.028	0.029
N		86171	86171	86171

주: 1) 개인 횡단가중치를 적용한 결과임.
2) Standard errors in parentheses
3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 4-11〉 독일 회귀분석 결과: 로그(월 실질노동소득)

구분		계수		2020년	2021년
종속변수		로그(월 실질노동소득)			
성별 (ref. 남성)	여성	-0.119 (0.010)	***	-0.019 (0.026)	-0.031 (0.030)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.079 (0.009)	***	-0.025 (0.023)	0.012 (0.029)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.239 (0.014)	***	0.053 (0.035)	-0.018 (0.038)
	50~64세	0.112 (0.009)	***	-0.037 (0.025)	0.046 (0.031)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.130 (0.017)	***	0.051 (0.039)	-0.049 (0.068)
	고졸 초과	0.235 (0.010)	***	0.001 (0.026)	0.023 (0.031)
고용형태 (ref. 전일제)	정규시간제	-0.628 (0.013)	***	0.047 (0.031)	0.012 (0.045)
	한계/비정규직	-1.872 (0.030)	***	-0.009 (0.087)	0.035 (0.100)
	기타	-1.035 (0.029)	***	-0.115 (0.075)	0.368 (0.066)
사업체규모 (ref. 300인이상)	20인미만	-0.084 (0.011)	***	-0.001 (0.031)	0.002 (0.037)
	200~1999인	0.056 (0.011)	***	0.026 (0.028)	-0.013 (0.036)
	2000인 이상	0.165 (0.009)	***	0.023 (0.027)	0.021 (0.032)
	1인 자영자	-0.381 (0.042)	***	-0.203 (0.146)	0.018 (0.131)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.205 (0.057)	***	0.232 (0.096)	0.275 (0.116)
	건설업	-0.009 (0.016)		0.061 (0.050)	0.057 (0.038)
	도소매·운수업	-0.145 (0.011)	***	0.028 (0.031)	0.014 (0.037)

*

*

구분		계수		2020년	2021년
종속변수		로그(월 실질노동소득)			
	음식숙박업	-0.239 (0.032)	***	-0.101 (0.110)	-0.024 (0.113)
	정보통신·금융보험·부동산	0.054 (0.014)	***	0.060 (0.042)	0.006 (0.043)
	전문과학기술·사업서비스	-0.127 (0.017)	***	0.054 (0.044)	0.062 (0.045)
	공공행정	-0.158 (0.013)	***	0.019 (0.035)	0.037 (0.037)
	교육업	-0.191 (0.015)	***	0.045 (0.044)	0.039 (0.046)
	보건복지업	-0.203 (0.016)	***	0.068 (0.038)	0.003 (0.052)
	개인서비스 등	-0.309 (0.031)	***	0.123 (0.085)	-0.096 (0.120)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.196 (0.012)	***	-0.001 (0.035)	-0.067 (0.037)
	서비스판매직	-0.113 (0.016)	***	-0.042 (0.042)	-0.054 (0.052)
	비전문직	-0.097 (0.015)	***	-0.012 (0.045)	-0.081 (0.041)
	단순노무직	-0.294 (0.019)	***	0.017 (0.050)	-0.094 (0.065)
상수항		8.082 (0.022)	***	8.087 (0.023)	8.079 (0.023)
F		872.13		500.68	498.43
R2		0.493		0.494	0.494
N		86171		86171	86171

주: 1) 개인 횡단가중치를 적용한 결과임.

2) Standard errors in parentheses

3) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

출처: “독일 사회경제패널(Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition”, DIW Berlin, 2016-2022년 자료를 분석하여 저자 작성.

제6절 소결

독일은 한국과는 달리 2020년보다 2번째 웨이브와 함께 온 2021년에 코로나19로 인한 충격을 더 크게 받았다. 이는 2020년의 충격을 단축근로제(STW)를 중심으로 하는 고용유지정책으로 완충하면서 고용 및 소득 충격을 잘 흡수한 성공사례로 보인다. 이는 고용상태는 유지하면서 휴직(제도), 또는 일시적인 비경황과 같은 형태로 나타나는 휴직 전환율이 다른 국가들보다 높은 데서 그 특성이 드러난다. 코로나19의 충격이 본격화된 2021년에도 비취업 전환율은 상대적으로 소폭 증가하는데 비해, 휴직으로의 전환율이 눈에 띄게 증가한 데서 독일 고용안전망의 제도적 특성을 알 수 있다. 이는 고용유지지원금의 광범위하고 특히, 저임금·저소득 계층에서 더욱 활용도가 높았기 때문에 소득 충격을 완화하는 데도 성공적이었다고 보여진다. 위기 대응에서 독일 고용유지정책의 성과를 참고할 필요가 있다.

하지만 독일 역시 이번 위기에서 사회안전망의 취약성이 드러났다. 특히 미니잡(한계직/비정규직)은 사회보험의 보호를 받지 못하면서 고용유지지원금 제도 접근성도 제한받았고, 이로 인해 비취업 전환율, 휴직 전환율로 나타나는 비경황 전환율도 높았다. 한국의 시간제와 달리 독일의 시간제는 정규시간제라는 이름으로 사회보험의 적용을 받는 안정적인 일자리임에 비해 미니잡이라는 질 낮은 일자리는 이번 위기에 취약성을 드러내었기 때문에 독일의 과제로 남겨졌다. 이에 대해 Braband et al.(2022) 보고서에서는 학생과 연금생활자로 미니잡 사용을 제한하고, 저소득자 사회보장 기여금 유연화를 통해 특히 여성의 정규고용을 유인하는 개혁을 정책 방향으로 제안하였다.

그리고 코로나19로 인한 경제위기를 경험한 대부분의 국가에서 경험

한 바와 같이, 자영업자, 특히 1인 자영자에 대한 사회보장제도 가 개선되어야 한다. 독일에서도 기존 위기에서 취약계층으로 등장하지 않았던 자영업자의 1/3이 소득손실을 경험하는 등 충격이 컸지만 실업보험 제도가 공백 상태다. Braband et al.(2022)는 이에 대해서도 의무보험 방식을 제안하고, 의무 연금 가입을 우선 순위로 두었다.

제조업 기반의 독일 경제의 구조적 체질 개선과 근무방식 변화에 유연하게 대처하기 위해 대규모 디지털 인프라 투자도 독일의 중요한 방향이다.

이 모든 독일의 과제는 유사한 산업구조를 지닌 한국에서도 정책 과제로 염두에 둘 부분이다.



제5장

영국의 코로나19 영향

제1절 서론

제2절 영국의 코로나19 대응 주요 정책

제3절 분석자료

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

제5절 코로나19 고용과 소득 변화로 본 취약층

제6절 소결

제5장 영국의 코로나19 영향

제1절 서론

영국은 코로나19 초기 대응이 상대적으로 느려 비판을 받았다. 이후 여러 차례 전국적인 봉쇄 조치를 시행했으며, 비필수 사업체 폐쇄, 학교와 유치원 폐쇄, 외출 제한, 사회적 거리두기 등과 같은 조치를 취했다. 지역별로 단계적 봉쇄 완화와 강화 조치를 반복했고, 2020년 말부터는 대규모 백신 접종을 시행하여, 다른 국가들에 비해 빠른 속도로 백신을 배포했다. 또한 2020년 3월, 정부는 코로나바이러스 고용유지제도(Coronavirus job retention scheme)를 도입하여, 자유주의적 복지국가에서 보기 드문 급진적인 노동시장 개입을 시행했다. 초기 대응에서의 지연과 혼란에도 불구하고, 이후 봉쇄 조치와 백신 접종을 통해 상황을 통제하고 경제를 지원하는 데 집중함으로써, 영국은 점진적으로 팬데믹으로 인한 피해를 줄일 수 있었다. 현재 영국은 브렉시트와 예상치 못한 코로나19 팬데믹으로 인해 불확실한 환경에 직면해 있으며, 경제적으로 큰 타격을 받게 될 산업들을 지원하기 위한 국가 차원의 장기적 정책 필요성이 대두되고 있다. 작은 정부를 표방하던 영국 정부는 약 40여 년 만에 직접적인 개입을 통해 큰 정부로 회귀하고 있다는 의견도 있다(The Economist, 2020).

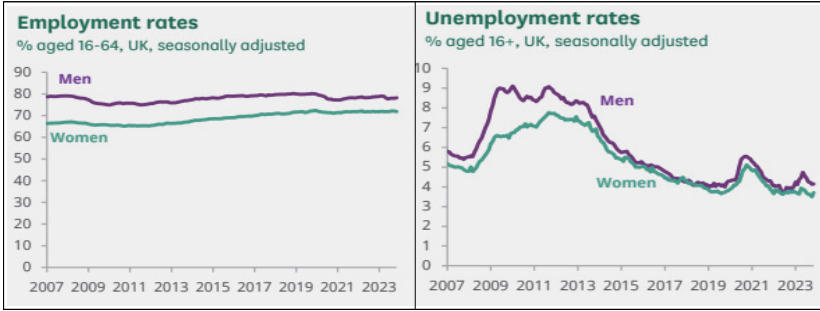
한편, 코로나19 위기에 따른 영향을 분석한 많은 연구들에서 코로나19 기간 동안 여성들의 고용이 부정적인 영향을 받았다고 밝히고 있다(Cook & Grimshaw, 2021; Alon et al., 2020). 여성들이 불균형적으

로 많이 종사하는 서비스업이 큰 타격을 받았으며(Alon et al., 2020), 이로 인해 일부에서는 코로나19로 인한 경기 침체를 ‘She-cession’이라고 부르고 있다(Alon et al., 2020; Bluedorn et al., 2021). 이러한 결과는 과거 경제 침체기, 특히 남성들의 고용이 더 부정적 영향을 받았던 것과 대조적이다(Hoynes et al., 2012). 예를 들어, 2008년 금융위기는 남성 중심의 산업(특히 건설과 제조업)에서 더 큰 일자리 손실이 발생했으며, 초기에는 오히려 여성들의 근무 시간이 증가했다(Sahin et al., 2010; OECD, 2012). 그러나 회복 단계에서는 남성의 고용이 여성보다 더 빠르게 개선되었다(Périvier, 2014).

2008년 금융위기 당시 영국 노동시장의 성별 영향을 살펴보면 남성이 더 큰 타격을 입었고, 회복 단계에서는 여성보다 더 빠르게 회복된 것을 확인할 수 있다. 유사하게 코로나19 팬데믹 동안 영국에서는 여성들의 고용 감소 폭이 남성들보다 더 적었다. 2020년 1~3월과 2022년 1~3월 사이 남성의 고용률은 1.3% 감소한 반면, 여성의 고용률은 0.2% 감소에 그쳤다. 여성의 실업률도 팬데믹 동안 남성보다 감소 폭이 적었다. OECD 국가 평균을 보면 여성의 취업자 감소율이 크게 나타나며, 특히 한국과 미국에서는 여성의 고용 감소 폭이 큰 것을 알 수 있다. 독일, 노르웨이 등 일부 국가에서는 영국과 유사한 패턴을 보이긴 하나, 성별 격차는 영국에 비해 크지 않았다(2장 참고). 영국에서는 여성들의 노동시장 참여율이 팬데믹 초기에 감소했으나, 이후 빠른 회복세를 보였다(Cook & Grimshaw, 2021). 이러한 점에서, 영국은 다른 국가들과 달리 ‘She-cession’ 현상이 크게 나타나지 않았다는 차이를 보인다.

[그림 5-1] 영국 성별 고용률과 실업률 변화

(단위: %)



출처: “UK labour market statistics”, Francis-Devine & Powell. 2024. House of commons library, p.27

코로나19 팬데믹은 사회적, 경제적 완충장치가 어떻게 사라지거나 약화될 수 있는지를 분명히 보여줬다. 이러한 경험은 미래에 유사한 사태가 언제든 반복될 수 있으며, 이에 대비한 체계적인 준비가 필수적이라는 교훈을 남겼다. 이 장에서는 영국의 사례를 분석하여, 팬데믹 동안 영국의 노동시장이 어떤 영향을 받았고, 어떻게 대응했는지 살펴봄으로써, 향후 유사한 위기가 발생할 때 보다 효과적으로 대응 할 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

제2절 영국의 코로나19 대응 주요 정책

1. 방역·봉쇄정책

2020년 초 코로나 바이러스가 확산되기 시작하자, 영국 정부는 초기에는 제한적 조치를 취하다가 확진자 수가 급증하면서 보다 강력한 대응이 필요해졌다. 이에 2020년 3월 23일, 보리스 존슨 총리는 전국 봉쇄 조치

를 발표했다. 비필수적인 상점과 서비스 폐쇄, 사회적 거리두기, 재택근무 권장 등을 포함하였다. 영국은 총 3차례 봉쇄를 하였으며, 2020년 3월 23일~5월 10일 네 개 정부 전체가 합의하며 전면봉쇄를 실시하였다. 1차 봉쇄 이후부터는 나라마다 각자 진행하였으며, 잉글랜드의 경우 2020년 11월 5일, 12월 2일 총 3차례 봉쇄를 하였다(Institute for Government, 2021). 그 이후에는 확진자 수와 병원 상황에 따라 단계적으로 봉쇄를 완화하거나 강화하는 조치를 취하였다. 이러한 봉쇄조치의 반복과 변화가 경제와 일상생활에 큰 영향을 미쳤다.

2. 고용지원¹⁸⁾

팬데믹 기간 동안 영국은 고용지원정책으로 신규 제도인 코로나바이러스 고용유지제도(Coronavirus Job Retention Scheme, CJRS)와 자영업자 소득지원제도(Self-Employment Income Support Scheme, SEISS)를 도입하였다.

가. 코로나바이러스 고용유지제도(CJRS)

영국은 코로나바이러스 고용유지제도(Coronavirus Job Retention Scheme, CJRS)를 발표하였으며, 이는 팬데믹 기간 대응하기 위해 고안하고 시행된 새로운 제도이다. 고용주가 직원들을 유지하고 계속해서 급여를 지급할 수 있도록 보조금을 제공하는 것이다. 고용주가 직원에게 어떤 형태로든 근무를 요청할 수 있으며(flexibly furloughed), 근무하지 않은 시간에 대해 CJRS 보조금을 청구할 수 있다(Furlough scheme).

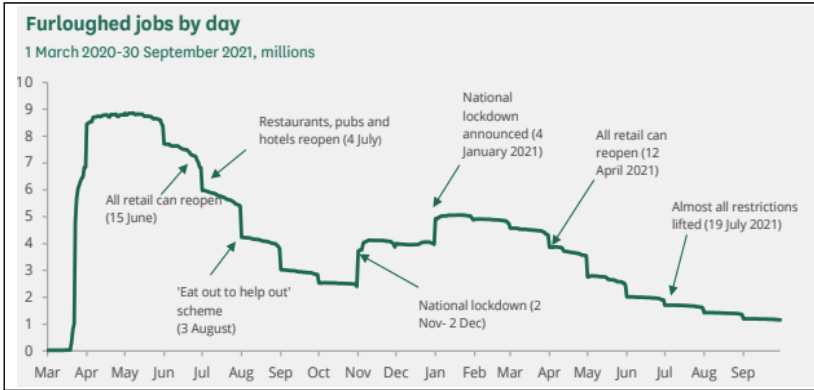
처음(2020년 3월 1일~)에는 직원 급여의 80%(월 최대 £2,500)와 국민 보험 및 연금 기여금을 보장하였다. 이후(2020년 8월 1일~) NICs와 연금 기여금은 보장되지 않으며, 2020년 9월과 10월에는 CJRS가 각각 급여의 70%와 60%만을 보장하며 나머지는 고용주가 보충하여 직원 급여의 80%가 되도록 하는 방식으로 변경되었다. 2020년 10월 31일 새로운 국가 봉쇄가 발표되며, 직원 급여의 80%에 해당하는 보조금을 청구할 수 있게 다시 변경되었으며, 국민 보험 및 연금 기여금은 2020년 8월과

18) Powell et al. 2022. "Coronavirus: Impact on the labour market". House of Commons Library; Francis-Devine et al. 2021. "Coronavirus job retention scheme: statistics". House of Commons library; Ferguson. 2021. "FAQs: Coronavirus job retention scheme". House of Commons library를 참고하여 작성하였음.

유사한 방식으로 지원되었다. 2021년 7월 1일부터 보조금은 급여의 70%를 보장하며, 고용주가 10% 추가 보충하는 방식으로 변경되었다. 2021년 8월 1일은 60% 보장, 고용주 20% 추가 보충, 그리고 2021년 9월 30일 CJRS는 종료되었다.

2021년 11월 21일 자정 기준으로 정부의 고용 유지 제도를 통해 1,170만 개의 일자리가 휴직되었으며, 그 비용은 £70.0 billion에 달했다. 2021년 2월 15일 기준 총 1,120만 개 일자리가 휴업 상태(최고치 기록)에 있었으며, 그 중 숙박 및 음식 서비스 부문 56%, 예술 및 엔터테인먼트 부문 55%, 소매 부문 21%, 전문직 부문 15%의 일자리가 휴업된 것으로 나타났다(Francis-Devine et al, 2021).

[그림 5-3] 영국 휴직된 직무 수



출처: “Coronavirus: Impact on the labour market”. 2022. Powell, Francis-Devin, & Clark. House of Commons Library. p. 23.

코로나19로 새롭게 생긴 CJRS로 인해 많은 근로자들이 팬데믹 상황에서
 서의 피해를 최소화하며 극복할 수 있었으나, 이 안에서 배제된 근로자¹⁹⁾

19) 1) 3월 19일 또는 10월 30일에 고용되지 않은 근로자 (예: PAYE 프리랜서; 실업자) 2)

인 프리랜서, 각 경제 근로자, 제로 아워 계약 근로자 및 출산 휴가 중인 근로자 등에 대한 해결책은 과제로 남았다.

나. 자영업자 소득지원 제도(SEISS)

영국의 경제 구조 내 비정규직뿐 아니라 자영업자의 비율이 상대적으로 높다²⁰⁾. 코로나19로 인한 봉쇄 조치는 이들의 수입에 직접적으로 타격을 줌에 따라 영국은 자영업자에 대한 지원도 적극적으로 이뤄졌다. 자영업자 소득지원 제도(Self-Employment Income Support Scheme, SEISS)로 다섯차례 보조금 형식으로 제공되었다²¹⁾.

2018-2019 과세 연도 기준으로, 전체 과세소득이 £50,000 이하이고, 그 중 자영업 소득이 전체 소득의 50% 이상을 차지하는 자영업자를 대상으로 하였다. 또한 지속적으로 자영업 활동을 하고 있거나 팬데믹으로 인해 자영업 활동을 중단한 경우에도 지원을 받을 수 있었다. 2020년 5월 13일에 시작되어 2020년 7월 13일에 종료된 첫 번째 보조금은 3개월 동안 평균 월 거래 수익(monthly trading profit)의 80%에 해당하는 금액, 최대 £7,500까지 지급하였다. 2020년 8월 17일에 시작된 두 번째 지원은 70%, 최대 £6,570까지, 2020년 11월 30일에 시작된 세 번째 지원은 최대 £7,500, 80%에 해당하는 금액을 지원하였다. 그리고 2021년 4

PAYE를 통해 급여를 받지 않는 근로자 (예: 각 경제 근로자) 3) 3월 19일 또는 10월 30일에 고용되었으나 그 날짜 이전에 HMRC(영국 국세청)에 PAYE로 신고되지 않은 근로자 (예: 신규 채용자) 4) 2월 28일 또는 9월 23일에 고용되었으나 이전 고용주가 재고용하여 휴업시키기를 거부한 근로자 (예: 신규 실업자) 5) 자격이 있지만 고용주가 휴업시키기를 거부한 근로자 (예: 제로 아워 계약 및 에이전시 근로자; 출산 휴가 중인 근로자)

20) OECD 기준 자영업자 비율은 한국 약 24.6%, 이탈리아 22.5%, 영국 15.3% 수준으로 높음(영국은 통계청 기준)

21) 영국의 자영업자 지원액은 £28.1 billion으로 이는 약 47조 7,700억 원 정도(환율 약 1파운드에 1,700원으로 계산). 한국은 코로나 시기인 2020년~2023년 동안 자영업자·특고·프리랜서 약 61조

월 22일 최대 £7,500, 80%에 해당하는 금액을 추가 지급하였으며, 마지막으로 2021년 7월 29일 평균 월 거래 수익(monthly trading profit)의 80%(상위 보조금, 최대 £7,500) 또는 30%(하위 보조금, £2,850)를 지급하였다.

〈표 5-1〉 영국 Self Employment Income Support Scheme(SEISS)-
Claims made up to 28 October 2021

	Total number of claims	Total amount claimed
Grant 1	2.6 million	£7.6 billion
Grant 2	2.4 million	£5.9 billion
Grant 3	2.2 million	£6.2 billion
Grant 4	2.0 million	£5.5 billion
Grant 5	1.3 million	£2.8 billion
Total	10.4 million	£28.1 billion

출처: “Coronavirus: Impact on the labour market”. Powell et al, 2022, House of Commons Library. p. 25.

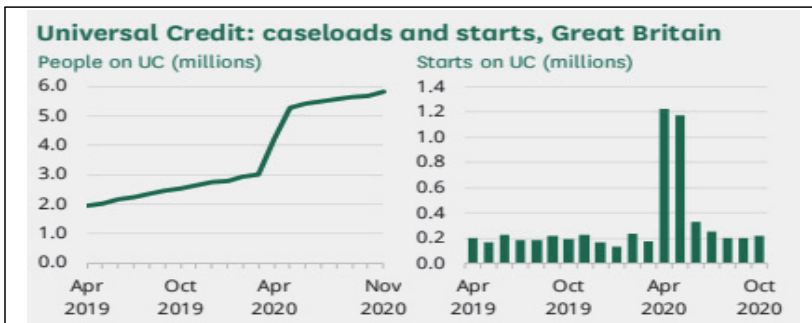
3. 소득지원

코로나19 동안 영국에서 코로나바이러스 고용 유지 제도(CJRS)와 자영업자 소득 지원 제도(SEISS)와 함께 유니버설 크레딧(Universal Credit)이 중요한 역할을 수행하였다. 특히 CJRS와 SEISS가 단계적으로 종료됨에 따라 유니버설 크레딧은 기존 제도를 조정하는 방식으로 실업자 및 저소득 가구의 소득을 지원하며 위기 대응에 핵심적인 역할을 지속하였다. 이와 함께, 주택 담보 대출 상환 유예 조치(mortgage payment holidays)는 재정적 어려움을 겪는 가구에 유동성 확보와 주거 안정성 유지에 기여하였다. 이러한 일련의 정책적 지원은 코로나19로 인해 소득을 상실하거나 줄어든 가구들이 경제적 충격을 완화하는 데 실질적인 도움을 주었다.

가. Universal credit²²⁾

코로나19 동안 영국에서 코로나바이러스 고용 유지 제도(CJRS)와 자영업자 소득 지원 제도(SEISS)와 함께 유니버설 크레딧은 중요한 역할을 수행했다. 특히 CJRS와 SEISS는 종료됨에 따라 계속해서 중요한 역할을 하였다. 이 제도로 일자리를 잃거나 사업체를 잃은 사람들에게 안전망 혜택을 제공하는 역할을 하였으며, 저소득 가정의 소득을 증대시키는 중요한 역할을 하였다고 평가받았다. 2020년 4월 동안 영국에서 120만 명이 유니버설 크레딧 신청을 했으며, 이는 평소 월간 신청 건수보다 약 100만 건 더 많은 수치이다. 그 이후 5월 동안 추가로 110만 명이 신청을 시작했다. 이에 영국에서 유니버설 크레딧을 받고 있는 사람들의 수는 3월에 300만명에서 5월 520만 명으로 급증했으며, 11월에는 580만 명으로 거의 두배 증가하였다(Mackley, 2021).

[그림 5-4] 영국 유니버설 크레딧: 수급자 수와 신규 신청



출처: “Coronavirus: Universal Credit during the crisis”. Mackley. 2021. House of Commons Library. p. 9.

22) Mackley, A. (2021). Coronavirus: Universal Credit during the crisis. House of Commons Library를 참고하여 작성

기존 제도인 유니버설 크레딧(Universal credit, UC)의 수혜자격과 혜택을 확대하며 팬데믹 시기에 대응하였다. UC는 실업자 및 저소득층 가구를 지원하는 제도로 팬데믹 시기 신청자와 수혜자 수가 급격히 증가하였다. 코로나19 위기에 대응하여 영국 정부는 유니버설 크레딧의 표준 수당(Standard allowance)을 일시적으로 주당 £20 증가시키는 조치를 취했다. 이러한 조치는 2020년 4월부터 2021년 4월까지 1년간 시행되었으며, 저소득 가구에 대해서는 추가적 재정지원을 제공하였다. 주택비 지원(Limited capability for work and work-Related activity element)을 상향 조정하였으며, 자녀 있는 가구를 위한 자녀 요소(child element)에 대한 추가 지원금을 강화하였다. 또한 자영업자들의 소득 감소를 고려, 신청 조건인 자영업 소득 최소기준(minimum income floor)을 일시적으로 중단하였다. 소득조사를 기준으로 대상에게 혜택을 줌에 따라 전염병 발병 이후 신청자가 급증함에 따라 긴 대기 문제가 발생하였다. 이로 인해 팬데믹 동안 신청 절차를 간소화하며, '5주 대기 기간' 완화 등 기존의 메커니즘을 변경하며 적극 대응하였다.

나. Mortgage payment holiday²³⁾

코로나19 팬데믹 동안 영국에서는 주택 담보 대출 상환 유예 조치(mortgage payment holidays)가 도입되어 많은 가구가 재정적 어려움을 겪는 시기에 혜택을 받았다. 이러한 유예 조치는 대출자들이 일시적으로 주택 담보 대출 상환을 미룰 수 있게 함으로써, 소득이 줄어든 상황에

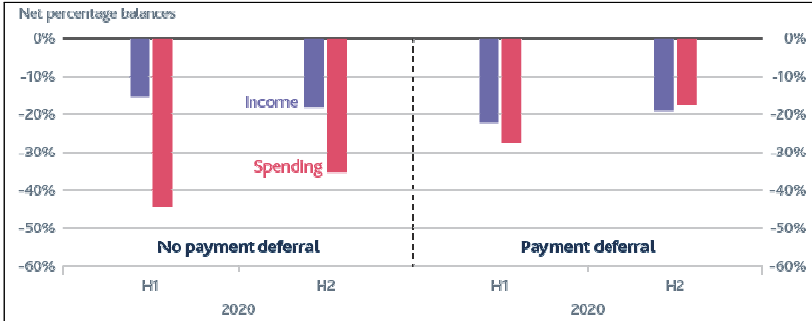
23) Bank of England. 2021. How have payment holidays supported mortgage borrowers during the Covid crisis?. Bank of England; Albuquerque & Varadi. 2022. Consumption effects of mortgage payment holidays: evidence during the Covid-19 pandemic. International Monetary fund를 참고하여 작성

서 급격한 지출 삭감을 피할 수 있도록 도왔다.

모기지 홀리데이는 대출자가 일시적으로 주택 담보 대출의 원금과 이자 지급을 중단할 수 있도록 하는 조치로 최대 6개월 동안 주택 담보대출 상환을 연기할 수 있다. 이후 상황에 따라 연장할 수 있는 옵션도 제공하였다. 정부와 금융 기관들이 주택 대출 상환 부담을 덜어주기 위해 제공한 것으로 대출자가 일정 기간 동안 대출 이자나 원금의 상환을 유예할 수 있게 함으로써, 경제적으로 어려운 시기에 유동성을 확보하고 주거 안정성을 유지할 수 있도록 지원한 정책이다. 가계 신청을 통해 이루어지며, 금융기관은 신청자의 경제 상황을 고려하여 모기지 홀리데이의 승인을 결정하였다. 주로 해고, 일시 해고 등의 수입 감소 가구, 자영업자 및 프리랜서, 대출 상환 및 고정적 생활비 부담이 큰 가구들이 활용하였다.

2020년 4~9월 사이 조사 결과에 따르면, 상환 유예를 받은 주택 담보 대출자들은 받지 않은 가구에 비해 소득이 줄었음에도 상대적으로 지출을 줄이지 않은 것을 확인할 수 있다. 2020년 4월까지 약 160만 명의 주택 담보 대출자들이 상환 유예 혜택을 받았으며, 이는 영국의 모든 주택 담보 대출의 약 14%에 해당하는 수치이다. 이러한 유예 조치는 코로나19로 인한 소득 손실로 어려움을 겪은 가정에 큰 도움이 되었으며, 동시에 경제 침체를 더욱 악화시킬 수 있는 지출 감소를 방지하는 데 중요한 역할을 했음을 알 수 있다.

[그림 5-5] 영국 상환유예조치 받은 가구와 받지 않은 가구의 소득과 지출 변화



출처: “How have payment holidays supported mortgage borrowers during the Covid crisis?”. Bank of England. 2021. Bank of England. p. 3.

4. 돌봄지원²⁴⁾

영국 정부는 학령기 아동과 가정을 지원하기 위해 여러 긴급 돌봄 및 교육 조치를 시행했다. 2020년 3월부터 7월까지 학교가 폐쇄되면서 대부분의 교육이 비대면 학습으로 전환되었고, 이는 특히 취약 계층의 학생들에게 큰 영향을 미쳤다. 이에 무료 학교 급식 대체 바우처(Free School Meals Voucher Scheme)를 통해 학교가 폐쇄된 동안 저소득 가정의 아동들이 영양가 있는 식사를 계속해서 제공받을 수 있도록 지원하였다. 또한 무료 학교 급식을 받던 아동들에게 식품 바우처를 제공하여 슈퍼마켓에서 식료품을 구매할 수 있도록 하였다(BBC News, 2020. 5. 13.).

동시에 부모들이 자녀 돌봄과 업무를 병행할 수 있도록 재택근무, 유연 근무제, 돌봄 휴가 등의 제도를 통해 유연한 근무 환경을 지원하였다. 기본적으로 영국에서는 고용된 여성들에게 최대 52주간의 모성휴가와 최대

24) O'Brien, M., Atkinson J., & Koslowski, A. (2023). United Kingdom country note. International Review of Leave Policies and Research (pp. 568-579). International Network on Leave Policies and Research을 참고하여 작성

39주간의 법정 모성 급여(Statutory Maternity Pay)를 제공한다. 이는 EU의 모성 휴가 최소 요구 사항(임신 중인 여성과 새롭게 부모가 된 모에게 14주간의 유급 휴가를 제공해야 함)보다 3배 이상 많은 모성 휴가를 제공하는 것이다. 또한, 부모가 자녀 돌봄 책임을 분담할 수 있도록 2015년 도입된 공유 부모 휴가(Shared Parental Leave) 제도를 통해, 모가 사용하지 않은 모성휴가를 부나 파트너가 공유할 수 있도록 하고 있으며, 자격이 있는 부모는 최대 50주²⁵⁾의 휴가와 37주의 급여를 활용할 수 있다. 이 제도는 부나 파트너가 자녀의 주 돌봄 제공자가 되는 것을 가능하게 하며, 모가 원할 경우 조기에 직장へ 복귀할 수 있도록 하는 것이 가능하다. 부모들은 이 제도를 활용하여 최대 6개월 동안 함께 휴가를 사용할 수 있거나, 번갈아가며 휴가를 사용할 수 있다. 이외에도 유연 근무제와 무급 부모 휴가 정책이 고용된, 즉 일하는 부모들이 업무와 가정의 균형을 더 잘 맞출 수 있도록 지원하고 있다. 또한 직장에 고용된 근로자는 유급 연차 휴가를 이용할 수 있으며, 이를 통해 매년 5.6주 동안 휴식을 취할 수 있다. 법정 부모 휴가 동안에도 유급 연차 휴가 자격은 계속해서 축적되며, 부모들은 부모 휴가가 끝난 후 연차 휴가를 사용할 수 있다.

영국 정부는 자국의 돌봄휴가 제도가 EU 기준보다 충분히 관대하다는 입장을 바탕으로, 팬데믹 기간 중 제도 자체에는 공식적인 변경을 가하지 않았다(House of Commons, 2020). 다만, 휴직(furlough) 근로자의 급여 산정 방식 조정(팬데믹 기간 동안 휴직(furlough)된 근로자의 경우 법정 모성급여 산정 시 휴직 이전의 정상 급여를 기준으로 적용), 임신 근로자에 대한 위험 평가 및 유연한 근무 조건 제공²⁶⁾ 등 운영상 일부 행정

25) 법적으로 출산 직후 최소 2주간은 반드시 일을 중단해야 하며, 이 기간은 다른 사람(부나 파트너)과 공유할 수 없음. 따라서 전체 모성휴가 52주 중 최초 2주는 모가 단독으로 사용하는 의무 휴가(compulsory maternity leave)로 지정되어 있어 2주는 공유 대상에서 제외

26) Topping, A. (2021. 11. 24). UK Covid scheme indirectly discriminated against maternity leave takers, court rules. The Guardian. <https://www.theguardian.com>

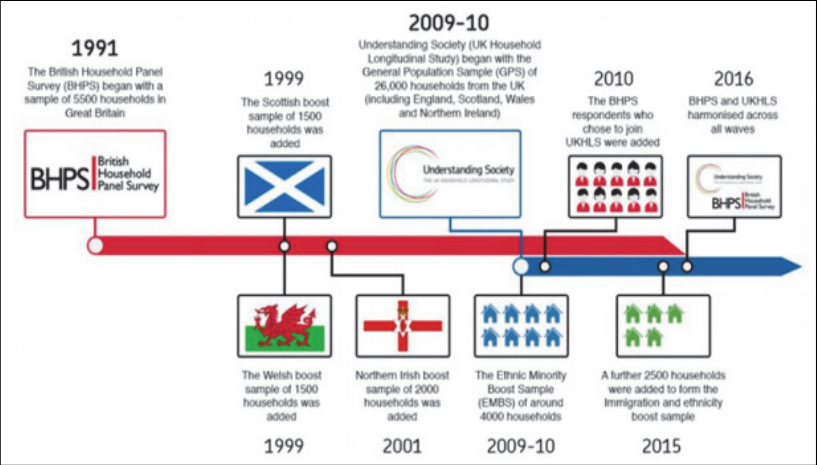
적 조정과 유연성을 부여하는 방식으로 코로나19 위기에 대응하였다.

제3절 분석자료

1. 분석자료

이 장에서는 영국의 대표적인 패널자료인 UKHLS(Understanding Society: The UK household Longitudinal Study)를 이용하여 코로나19가 영국의 노동시장과 소득에 미친 영향을 분석한다. UKHLS는 2009년부터 시작되어 영국 전역의 약 40,000가구와 약 10만 명의 개인을 대상으로 장기적 변화를 조사한다. 한편 1991년 시작된 BHPS(British Household Panel Survey)의 후속조사로 더 큰 표본과 다양한 주제를 포함하고 있다. BHPS는 UKHLS에 통합되어 연구가 지속되고 있다. 코로나19 팬데믹 동안, UKHLS는 Covid-19 설문조사를 통해 팬데믹이 개인과 가구에 미친 영향을 분석할 수 있는 데이터를 추가로 수집하였다. 이 설문 조사에서는 팬데믹 동안의 고용, 소득, 가구 내 시간 사용, 건강에 대한 정보를 포함하고 있다.

[그림 5-6] UKHLS Survey timeline



출처: “Understanding Society: Waves 1-14, 2009-2023, User Guide,” Institute for Social Economic Research, 2024, Colchester: University of Essex. p.11

UKHLS 데이터 하나의 wave는 24개월(2년)에 걸쳐 진행된다. 인터뷰 대상자는 매년 1년 간격으로 인터뷰를 한다. 각 wave별 인터뷰 기간이 다르기 때문에 연속된 두 해를 비교할 경우 동일한 표본이 아니게 된다. 특정 해의 데이터를 비교하기 위해서는 세 개의 wave를 활용해 데이터를 결합해야 한다. 예를 들어, 2019년 데이터 분석을 위해서는 wave9의 3년차 데이터+wave10의 2년차 데이터+wave 11의 1년차 데이터를 함께 사용해야 한다. 같은 해 안에서 wave의 1년 차 또는 2년 차 데이터만 사용할 경우 대표성이 떨어지는 표본이 될 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 2020년도부터는 특정 연도에 대한 데이터셋이 제공²⁷⁾되고 있

27) Institute for Social Economic Research. (2024) Understanding Society: Waves 1-14, 2009-2023 and harmonised BHPS: Waves 1-18, 1991-2009, User Guide. Colchester: University of Essex.의 팬데믹(2020년) 기간 동안의 변화 분석을 위한 분석가 팁(Tips for analysts)으로 2020년 데이터는 wave11과 wave12에서 2020년에 수행된 인터뷰를 추출하여 2020년 연도 데이터셋을 제공하고 있다. 이러한

다. 본 연구의 분석을 위해 각 년에 수집된 3개의 wave 데이터를 결합하는 방식으로 데이터를 구성하고자 한다. 예를 들어, 2016년 데이터를 구성하려면, 2016년에 수집된 wave 6, wave 7, wave 8의 데이터를 결합해야 한다. 본 연구에서는 코로나19와 노동시장 변화 분석을 위해 2016년~2022년까지의 데이터를 만들어 분석을 수행하고자 한다.

〈표 5-2〉 UKHLS 데이터 구성

Wave	조사 기간	분석 위해 추출 연도
Wave 6	2014 - 2016	2016
Wave 7	2015 - 2017	2016, 2017
Wave 8	2016 - 2018	2016, 2017, 2018
Wave 9	2017 - 2019	2017, 2018, 2019
Wave 10	2018 - 2020	2018, 2019, 2020
Wave 11	2019 - 2021	2019, 2020, 2021
Wave 12	2020 - 2022	2020, 2021, 2022
Wave 13	2021 - 2023	2021, 2022
Wave 14	2022 - 2024	2022

주: 1) EUL 버전과 SL버전이 있음. SL버전에 month and year of birth variables, more detailed country and occupation coding for a number of variables and various income variables. The SL data have more restrictive access conditions.

2) UKHLS Wave14(2022-2024)는 2024년 11월 접근가능, Wave 13(2021-2023), Wave12(2020-2022), Wave11(2019-2021), Wave10(2018-2020), Wave9(2017-2019),..., Wave1(2009-2011).

출처: "Understanding Society: Waves 1-14, 2009-2023, User Guide", Institute for Social Economic Research, 2024, Colchester: University of Essex. 활용 연구진 작성

2. 분석 변수 및 내용

제4절과 5절에서는 UKHLS 자료를 이용해 코로나 전후 고용과 소득층격이 있었는지, 이러한 충격을 크게 받은 취약집단이 누구인지 분석한다.

방식으로 구성된 데이터로 연도별 변화 분석용으로 활용 가능하다고 밝히고 있다. 단, 2019년 이전의 연도별 데이터는 해당 연도에 조사된 모든 wave 데이터를 직접 결합해야 한다.

코로나19 전후 충격은 고용상태 변화와 소득 변화를 통해 살펴본다. 고용은 개인의 취업상태 변화와 소득은 개인의 취업상태와 직접적으로 연관되는 개인소득의 변화를 살펴본다. 다른 장들의 국가 분석과 유사한 틀을 활용해 기초분석을 수행한다. <표 5-4>는 분석을 위해 사용한 변수를 정리한 표이다. 생산가능인구 연령은 16세~64세로 분석한다. 영국의 공식 고용률은 ONS(Office for National Statistics)에서 산출, 이때 취업 가능 연령 인구는 16~64세의 경제활동 가능 인구로 산출하고 있다. 개인의 취업상태는 16세 이상 개인용 자료의 현재 고용상태 변수를 활용하여, 취업상태에 해당하는 경우 취업자, 그렇지 않은 경우 미취업자에 해당하도록 변수를 생성하여 측정한다. 이 변수를 이용해 조사 전년도($t-1$)의 특성별로 전년도에 취업자 중에 조사 시점(t)에 미취업자인 경우 1의 값을 갖는 이진변수로 실직 경험자, 그리고 전년도 취업 상태에서 조사 시점에 휴직상태인 경우 1의 값을 갖는 이진변수로 휴직 경험자로 정의한다. 취업상태에서 비취업과 휴직으로의 변화를 통해 고용변화를 살펴본다. 소득 변화를 위해 소득은 개인 노동소득을 사용하며, 노동소득은 월 단위이다. 영국에서는 조사를 위한 소득 측정 시, 다른 나라에서처럼 연간 소득을 사용하는 것보다 현재 소득을 측정하는 방식을 선호한다. 현재 소득 측정은 소득원에서 보통 받는 금액을 기준 시간 척도로 변환하는 방식을 기반으로 하고 있다. UKHLS의 경우, 모든 소득 영수증은 월 단위 동등액으로 변환한다. 따라서 예를 들어 직원 수입의 경우, 고용주로부터 보통 받는 금액을 수집하고 그 금액을 월 단위 동등액으로 변환한다. 현재 소득을 우선시하는 선택으로 인해 개인 및 가구 소득의 연간 측정치는 제공하지 않고 있다(Fisher et al., 2019). 이러한 노동소득 변수의 전년기($t-1$) 대비 조사 시기(t) 10% 이상 감소한 변화가 있었는지를 통해 소득 변화를 분석한다. 즉, 취업에서 휴직·비취업으로의 변화와 노동소득의

10% 이하 감소변화 변수를 활용해 코로나19 전후 고용과 소득 충격에 대해 분석한다.

다음으로 고용과 소득충격을 크게 받은 취약집단이 누구인지 분석하고자 인구학적 특성과 일자리 특성을 살펴본다. 전술하였듯 영국은 생산가능인구 연령을 16~64세로 산출함에 따라, 분석연령 구분도 16~29세, 30~49세, 50~64세로 구분하고자 한다. 그리고 자녀 유무에 있어서도 16세 미만 자녀 여부를 기준으로 변수를 생성한다. 교육수준은 교육수준 낮음, 보통, 높음으로 구분하고자 한다. 영국 교육 시스템은 아래 표와 같으며, 이를 참고하여 3개 수준으로 구분하여 분석한다.

〈표 5-3〉 UKHLS 교육수준 변수 분류

범주	학력	구분
No qualifications	공식 교육 없음	낮음
GCSE or equivalent	GCSE(grades A*-C), NVQ 1-2	낮음
A-Level or equivalent	A-levels, NVQ 3, Scottish Highers	중간
Higher education below degree	HNC, HND, NVQ 4	중간
Degree or higher	학사(BA/BSc), 석사, 박사	높음

출처: 저자작성

고용 및 근로형태는 임금근로, 고용주, 단독자영자 여부 변수를 사용한다. 그리고 임금근로자의 경우 전일제와 시간제 여부, 영구직(permanent)과 임시직(temporary) 여부에 따른 영향의 차이를 살펴보고자 한다. 사업체규모 분류는 영국 ONS 기준과 UKHLS 자료에서의 구분 범주를 고려하여 5개로 구분한다. 영국 ONS 기준 Micro business 0~9명, small business 10~49명, medium business 50~249명, large business 250명 이상으로 분류하고 있다. UKHLS 자료의 구분 범주(1~2, 3~9, 10~24, 25~49, 50~99, 100~199, 200~499, 500~999, 100명 이상)와 분포를 고려해 10인 미만, 50인 미만, 200인 미만, 1000인 미만, 1000인 이상으로 구분하고자 한다.

〈표 5-4〉 UKHLS 주요 변수

구분			문항과 분류기준
개인	성별		0=남성, 1=여성
개인	연령		16-29세, 30-49세, 50-64세로 근로연령층 3개로 구분
가구	미성년 자녀	자녀 여부	16세 이하 자녀유무
개인	학력		No qualifications(9) Other qualification(5), GCSE etc(General Certificate of Secondary Educations, (4)), A-Levels etc(3), Other higher degree(2), Degree(1) ⇒ 저:GCSE 이하, 중: A-levels 등, 고:Degree 이상
개인	현재 경제활동 상태		self employed, in paid emp, unemp, retired, on maternity leave, looking after family or home, full-time student, long term sick or disabled, on a government training scheme, unpaid worker in a family business, working in an apprenticeship, furloughed/Job Support Scheme, Temporarily laid off/short time working, shared parental leave, doing something else
	종사상 지위		임금근로자, 고용주, 단독자영자
	시간제 근로 여부		part-time or full-time current job(매년)
	영구직(permanent) 여부		permanent, temporary(seasonal work, done under contract for a fixed period, agency temping, casual type of work, etc)
	유연근무 (사용가능여부) 현재사용여부 ※ 짝수 wave 조사	Flexible working arrangement	- 1) part-time working - 2) working term-time only - 3) mc job sharing - 4) mc flexi-time - 5) working a compressed week - 6) to work annualised hours - 7) to work from home on a regular basis - 8) other flexible working arrangements
개인	직업분류 (코로나19 영향 직종)		current job, SOC 2000 three digit version (3-digit)
개인	산업분류 (코로나19영향 산업)		- Current job: Industrial classification(SIC, two digits)
개인	사업체규모		10인 미만, 50인 미만 200인 미만, 1000인 미만, 1000인 이상
개인	개인노동소득		- total monthly labour income gross

출처: 저자작성

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

1. 인구학적 특성별 고용과 소득 변화

전체 고용률과 고용률 증감을 살펴보면 코로나19 이후 소폭 감소했다가 이후 점진적으로 증가하여 2022년 73.9%로 회복되었다. 성별에 따른 차이를 보면, 코로나19 기간 동안 남성의 고용률은 큰 폭으로 감소한 반면, 여성의 고용률 감소는 상대적으로 완만한 패턴을 보인다. 기존 경기 침체(2008년 금융위기) 때 남성이 더 큰 영향을 받았던 패턴과 유사하다(Hoynes et al., 2012). 기존 연구들은 코로나19가 ‘She-cession(여성 중심 경기 침체)’을 유발할 가능성이 있다고 보았으나(Alon et al., 2020), 영국의 경우 여성의 고용률은 상대적으로 안정적인 것을 확인할 수 있다. 여성의 안정적 고용률은 여성 중 유자녀 근로자의 고용률이 소폭 증가한 것에 기인한 것으로 추측된다(유자녀 여성근로자의 고용률 2019년 74.5%→ 2020년 76.2%). 연령별로 보면 모든 연령층에서 소폭의 감소 경향이 보이며, 특히 여성은 젊은 층의 고용률 감소가 뚜렷하게 나타난 반면 남성은 핵심근로 연령층인 30~49세와 50~64세에서 감소 추세가 나타났다. 학력수준별로 살펴보면, 고학력자들은 상대적으로 빠르게 고용을 회복한 반면, 저학력층의 고용률은 지속적으로 감소함을 확인할 수 있다.

〈표 5-5〉 영국 인구 특성별 고용률 변화

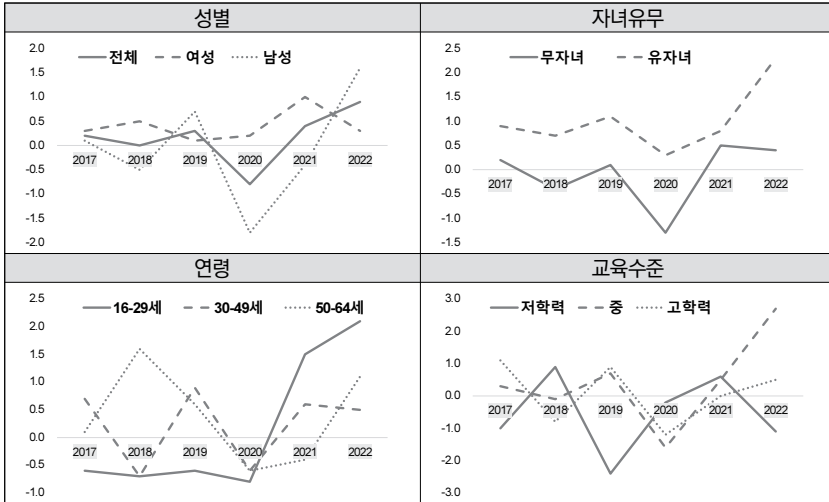
(단위: %)

구분		전체						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		72.9	73.1	73.1	73.4	72.6	73.0	73.9
성별	여성	68.4	68.7	69.2	69.3	69.5	70.5	70.8
	남성	77.4	77.5	77.0	77.7	75.9	75.5	77.1
자녀유무	무자녀	68.7	68.9	68.5	68.6	67.3	67.8	68.2
	유자녀	81.2	82.1	82.8	83.9	84.2	85.0	87.3
연령	16-29세	58.3	57.7	57.0	56.4	55.6	57.1	59.2
	30-49세	84.3	85.0	84.3	85.2	84.6	85.2	85.7
	50-64세	69.5	69.6	71.2	71.8	71.2	70.8	71.9
학력	GCSEs/equ	66.5	65.5	66.4	64.0	63.8	64.4	63.3
	A-levels	73.3	73.6	73.5	74.2	72.6	73.1	75.8
	Degree	85.8	86.9	86.1	87.0	85.8	85.8	86.3
구분		여성						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	66.1	66.0	66.6	66.5	66.1	67.2	66.6
	유자녀	72.2	73.6	74.1	74.5	76.2	77.6	80.3
연령	16-29세	56.1	56.0	57.2	57.3	55.5	57.7	56.5
	30-49세	77.8	78.2	78.0	77.7	79.0	80.5	82.0
	50-64세	66.0	66.3	67.4	67.8	68.6	68.1	69.5
학력	GCSEs/equ	59.8	59.9	60.6	57.8	59.8	60.7	59.1
	A-levels	69.6	69.0	70.1	71.2	69.9	70.4	72.5
	Degree	84.7	84.7	84.2	84.5	83.9	85.0	85.5
구분		남성						
		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	70.9	71.4	70.3	70.5	68.6	68.4	69.8
	유자녀	92.8	92.9	93.4	95.4	93.8	93.3	95.3
연령	16-29세	60.5	59.3	56.9	55.6	55.8	56.5	62.3
	30-49세	91.0	91.8	90.7	93.0	90.6	90.3	89.8
	50-64세	73.1	73.1	75.2	76.0	73.9	73.4	74.3
학력	GCSEs/equ	73.7	71.4	72.2	70.6	68.0	67.9	67.8
	A-levels	76.8	78.0	76.9	77.1	75.5	76.0	79.4
	Degree	86.9	89.1	87.9	89.4	87.7	86.7	87.2

출처: 영국 UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

[그림 5-7] 영국 인구 특성별 고용률 증감(전년 대비)

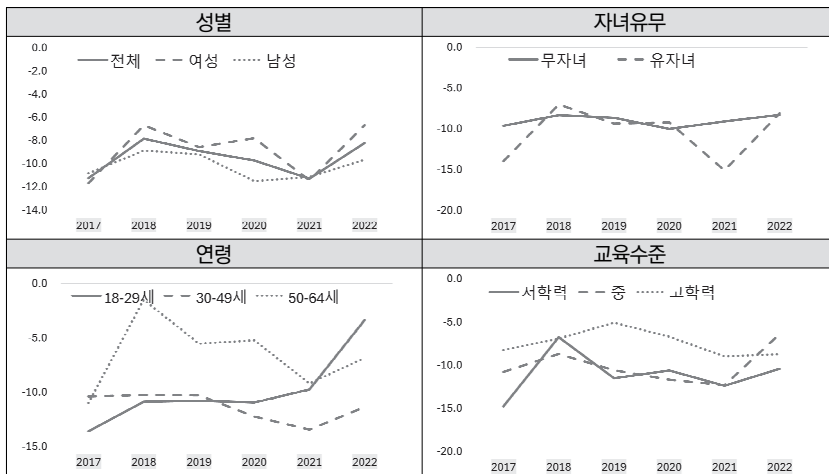
(단위: %포인트)



출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

[그림 5-8] 영국 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)

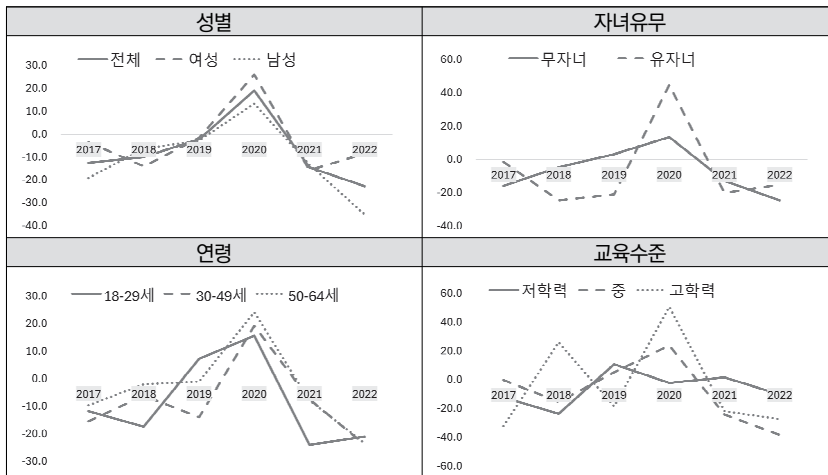


출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

코로나19 초기 실업자 수가 급격히 증가했으며, 이후 감소하는 패턴을 보인다. 실업자 수 증가폭은 남성에 비해 여성이 소폭 높으며, 연령층이 높을수록, 유자녀, 고학력일수록 증가폭이 크게 나타났다. 다만 자녀유무, 연령, 교육수준의 경우 이전 트렌드를 고려해 살펴볼 필요가 있다.

[그림 5-9] 영국 인구 특성별 실업자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)



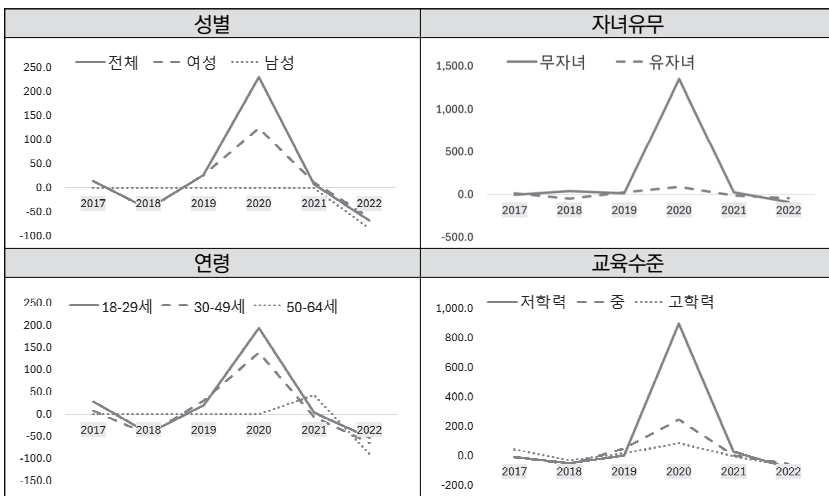
출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

휴직자 수 증감률을 살펴보면, 2019년에서 2020년 휴직자 수가 급격히 증가함을 확인할 수 있다. 그리고 이후 점진적으로 감소하는 패턴을 보인다. 이러한 현상은 영국 정부의 고용유지정책인 CJRS가 적극적으로 활용되었음을 반영하는 결과로 볼 수 있다. 특히 여성의 휴직자 수가 급증했음을 알 수 있다. 남성의 경우 분석 그림에서 휴직자 증가 현상이 포착되지 않으나, 이는 분석데이터 상 2019년까지 휴직자 수가 0명으로 조사됨에 따른 결과이며, 2020년부터 휴직자 수가 증가하여 2021년 동일하게 유지, 2022년 이후 감소되는 경향을 확인할 수 있다. 유자녀 근로자

에 비해 무자녀 근로자의 휴직자 수 증감률이 더 높게 나타난 것은 코로나19 이전부터 유자녀 근로자의 휴직 수준이 이미 높게 유지되어왔기 때문으로 볼 수 있다. 반면, 교육수준에 따른 휴직자 수 증감에서는 저학력 근로자의 휴직이 팬데믹 시기에 증가한 것으로 나타나며, 이는 이들이 상대적으로 고용이 불안정한 일자리나 대면 서비스업 등 팬데믹 타격이 큰 산업에 더 많이 분포되어 있었기 때문으로 추측된다.

[그림 5-10] 영국 인구 특성별 휴직자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)



출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

다음으로 개인의 고용변화를 통해 노동시장의 충격 정도를 살펴보고자 한다. 2019년에서 2020년에 취업자 중 휴직자로 전환된 비율이 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 취업에서 비취업으로의 전환율은 2020년 증가했다가 2021년 이후 감소하는 것으로 확인됐다. 영국의 이러한 현상은 CJRS가 실업을 막는 데 중요한 역할을 했다고 분석한 기존 연구와 일치

한다(Powell et al., 2022). 여성의 경우 취업에서 휴직으로의 전환율이 남성보다 높으며, 특히 유자녀 여성의 경우 이러한 전환율이 더욱 높게 나타난다. 이는 자녀 돌봄 및 가사노동과 관련성이 있는 것으로 추측된다. 남성의 경우 취업에서 비취업상태로의 전환율이 여성보다 높으며, 이는 산업 구조 차이와 관련될 가능성이 있다. 연령별로 살펴보면 청년층은 취업에서 비취업으로의 전환율이 가장 높게 나타났다. 특히 여성 청년의 경우 취업에서 미취업으로의 전환이 높게 나타나며, 남성은 모든 연령대에서 비취업으로의 전환율이 증가했다. 남성 중 50~64세의 경우 비취업 중에서도 비경활로의 전환율이 높게 나타났으며 이는 코로나 영향으로 인한 조기 은퇴 현상을 시사하는 것으로 추측된다. 청년층 및 고령층의 비경제활동 전환율 증가는 기존 연구에서 지적된 바 있으며, 코로나19 이후 이와 관련된 문제가 더욱 심화될 수 있음을 보여준다.

〈표 5-6〉 영국 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율

(단위: %)

구분		전체									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.6	0.8	2.6	2.8	0.9	3.2	3.4	4.5	3.7	3.4
성별	여성	1.2	1.7	3.6	4.2	1.7	3.9	4.1	4.4	3.9	3.8
	남성	0.0	0.0	1.7	1.5	0.1	2.5	2.7	4.6	3.5	3.0
자녀유무	무자녀	0.1	0.1	2.0	2.3	0.2	3.5	3.8	5.1	4.2	4.2
	유자녀	1.3	2.0	3.8	3.6	2.3	2.6	2.5	3.1	2.5	1.4
연령	16-29세	1.1	1.4	3.9	3.7	2.0	4.1	4.4	6.5	4.3	5.1
	30-49세	0.7	1.1	2.7	2.6	0.9	2.3	2.5	2.9	2.4	2.2
	50-64세	0.0	0.0	1.8	2.4	0.3	3.6	3.8	4.8	4.7	3.4
학력	GCSEs/equ	0.3	0.3	2.7	3.6	1.1	2.5	3.7	4.1	3.5	4.1
	A-levels	0.5	0.8	2.9	2.8	1.0	4.0	3.8	4.9	4.0	3.0
	Degree	0.9	1.2	2.2	2.2	0.7	2.9	2.9	4.5	3.2	3.2
구분		여성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀유무	무자녀	0.2	0.3	2.0	3.2	0.2	4.2	4.4	5.0	4.4	4.4
	유자녀	2.7	4.0	6.3	5.9	4.5	3.4	3.5	3.1	2.9	2.2
연령	16-29세	2.2	2.8	4.6	5.6	3.9	5.5	5.2	6.7	5.0	5.5
	30-49세	1.5	2.3	4.4	3.9	1.8	2.6	3.3	2.6	2.7	2.8
	50-64세	0.0	0.0	1.9	3.7	0.2	4.3	4.2	4.7	4.5	3.5
학력	GCSEs/equ	0.6	0.6	3.7	5.1	1.8	3.3	4.3	3.7	4.1	4.6
	A-levels	0.9	1.6	3.7	3.9	2.0	5.1	4.9	5.4	4.4	3.6
	Degree	1.9	2.6	3.5	3.7	1.5	3.3	3.4	4.1	2.9	3.1
구분		남성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀유무	무자녀	0.0	0.0	1.9	1.5	0.2	2.9	3.3	5.2	4.0	4.0
	유자녀	0.0	0.0	1.3	1.4	0.1	1.5	1.2	3.1	2.1	0.5
연령	16-29세	0.0	0.0	3.2	1.7	0.1	2.7	3.6	6.3	3.7	4.7
	30-49세	0.0	0.0	1.1	1.5	0.0	2.0	1.7	3.2	2.0	1.5
	50-64세	0.0	0.0	1.7	1.3	0.3	2.9	3.3	5.0	4.9	3.3
학력	GCSEs/equ	0.0	0.0	1.7	2.2	0.5	1.7	3.1	4.5	2.9	3.6
	A-levels	0.0	0.0	2.1	1.8	0.0	2.9	2.7	4.3	3.5	2.3
	Degree	0.0	0.0	1.0	0.7	0.0	2.6	2.5	5.0	3.6	3.3

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

다음으로 코로나19 전후 월 노동소득 변화를 살펴보았다. 전체적으로 월 노동소득 감소율(10% 이상)은 전반적으로 하락세를 보이다가 2020년 이후 다시 증가하는 패턴을 보인다. 코로나19가 시작된 2020년에는 23.1%, 2021년에는 24.8%로 증가했다. 2022년에도 24.3%로 높은 수준을 유지하며, 팬데믹 이후에도 노동소득 충격이 지속되고 있음을 보여 준다. 팬데믹 초기에는 남성에 비해 여성의 초기 충격이 낮은 것으로 나타나지만, 2022년 들어 월 노동소득 감소율이 남성보다 높아지는 경향을 보인다. 남성은 2020년에 비해 2022년 다소 회복되는 것으로 보이는 반면, 여성은 지속적으로 상승하여 이후에 상대적으로 더 큰 영향을 받는 것으로 추측된다. 자녀 유무에 따른 변화를 보면, 팬데믹 초기 무자녀가 유자녀보다 월 노동소득 감소율이 높으며, 유자녀는 소득 감소 경험을 보이지 않는 것으로 나타났다. 특히 여성 중 유자녀 여성의 경우 오히려 소득 감소를 경험한 비율이 낮아짐을 확인할 수 있다. 연령별로 보면 청년층의 월 노동소득 감소율이 가장 높으며, 이는 청년층이 종사하는 저임금 서비스업 및 요식업 등 대면직의 타격이 컸기 때문으로 추측된다. 30~34세 연령대는 2019년에서 2021년 증가했다가 2022년 22.2%로 다소 회복하는 반면, 50~64세 연령대는 회복 속도가 상대적으로 느림을 알 수 있다. 학력이 낮을수록 노동소득 감소 비율이 높게 나타나며, 저학력층에서 가장 높은 감소 비율을 보인다.

〈표 5-7〉 영국 인구 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10%이상 감소 경험하는 비율

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		27.2	21.9	21.5	23.1	24.8	24.3
성별	여성	26.9	22.2	21.5	22.6	23.6	25.0
	남성	27.5	21.5	21.5	23.6	26.1	23.5
자녀 유무	무자녀	27.5	22.1	22.0	24.2	25.3	24.9
	유자녀	26.4	21.4	20.5	20.5	23.9	22.8
연령	16-29세	31.1	24.7	24.6	29.1	28.8	28.7
	30-49세	25.8	20.2	20.3	19.8	23.3	22.2
	50-64세	25.8	21.7	20.7	22.4	23.8	23.3
학력	GCSEs/equ	26.6	22.2	23.5	24.2	27.1	25.5
	A-levels	28.6	23.2	21.4	24.1	25.5	23.5
	Degree	25.5	19.3	19.5	20.6	21.9	23.4
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀 유무	무자녀	27.8	22.8	22.3	24.7	24.7	26.5
	유자녀	25.1	21.2	20.1	18.3	21.4	21.4
연령	16-29세	31.1	26.8	26.6	30.3	26.7	31.2
	30-49세	24.9	21.0	19.4	18.3	21.9	21.5
	50-64세	25.9	20.2	20.3	21.8	23.4	24.2
학력	GCSEs/equ	25.2	20.9	22.9	22.2	26.1	25.7
	A-levels	28.8	24.1	22.3	23.0	23.7	24.0
	Degree	26.6	21.4	19.9	22.0	21.3	25.2
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀 유무	무자녀	27.3	21.5	21.7	23.8	25.9	23.2
	유자녀	28.0	21.5	21.0	23.2	26.7	24.5
연령	16-29세	31.0	22.6	22.6	27.8	30.8	26.0
	30-49세	26.6	19.4	21.2	21.4	24.8	23.0
	50-64세	25.6	23.3	21.1	23.0	24.1	22.4
학력	GCSEs/equ	28.1	23.5	24.1	26.2	28.1	25.2
	A-levels	28.5	22.3	20.6	25.2	27.4	23.0
	Degree	24.4	17.3	19.1	19.2	22.6	21.6

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

2. 일자리 특성별 고용과 소득 변화

전술하였듯 코로나19 팬데믹 기간 동안 취업자에서 휴직 또는 비취업 상태로 전환하는 비율이 크게 증가한 것을 확인할 수 있다. 아래 표는 이러한 증가 현상이 일자리 특성별로 차이를 보이는지 살펴본 결과이다. 임금근로자의 경우 취업→휴직 비율이 팬데믹 직전에는 1.1%였으나, 2020년 3.1%, 2021년 3.0%로 증가했다. 이들은 비취업으로의 전환 또한 2020년 6.5%, 2021년 5.1%로 높게 나타났다. 고용주의 경우 취업→비취업으로의 전환율이 팬데믹 초기에는 낮아졌으나 2022년 5.7%로 급등하는 것으로 나타났다. 고용원이 없는 단독자영업자는 비취업으로의 전환 비율이 2019-2020년 3.5% → 2020-2021년 2.8% → 2021-2022년 4.1%로 변화되는 것을 확인할 수 있다. 이들은 팬데믹 직후 보다 일정 시간이 경과 후 더 큰 타격을 받는 것으로 나타났으며, 이는 팬데믹 이후 경제적 어려움으로 노동시장을 이탈하는 현상이 나타나는 것으로 추측된다. 임시직(temporary) 근로자와 시간제 근로자들은 실직 위험이 기존에도 높게 나타남을 확인할 수 있고, 이러한 경향으로 팬데믹 충격에 매우 취약해 실업으로의 전환 가능성이 훨씬 높아짐을 확인할 수 있다. 다음으로 유연근무 접근이 가능한 일자리 종사자와 유연근무를 사용한 종사자들의 휴직으로의 전환 비율이 상대적으로 높다. 산업별로 살펴보면, 숙박 및 음식점업과 개인서비스업에서 휴직으로의 전환 비율이 눈에 띄게 높게 나타났다. 정보통신·금융보험업, 전문과학기술업, 교육업과 같은 비대면 업무가 가능한 산업군에서 비취업으로의 전환율이 상대적으로 낮으며 비교적 안정적인 고용을 유지하는 것으로 나타났다. 제조업은 팬데믹 초기에는 타격을 받았으나 이후 회복이 빠름을 확인할 수 있다.

〈표 5-8〉 영국 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율

(단위: %)

구분		전체									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.6	0.8	2.6	2.8	0.9	3.2	3.4	4.5	3.7	3.4
종사상 지위	임금근로자	0.6	1.1	3.1	3.0	1.3	4.6	4.8	6.5	5.1	4.4
	고용주	0.0	0.0	6.6	0.8	0.0	1.0	1.8	0.4	0.4	5.7
	단독자영업자	0.8	0.6	2.7	3.3	0.7	2.6	2.3	3.5	2.8	4.1
근로 형태	풀타임	0.4	0.8	2.4	2.6	0.8	2.8	2.6	4.5	3.4	3.1
	파트타임	1.2	1.1	4.3	3.7	2.0	7.5	8.5	8.8	8.2	7.2
고용 형태	permanent	0.6	0.9	2.6	3.0	1.1	3.6	3.6	4.9	3.8	3.5
	temporary	0.8	0.4	5.5	1.3	0.8	7.8	8.4	12.8	11.4	9.6
유연 근무	사용불가능	0.5	0.7	2.3	2.7	0.8	3.1	3.1	4.0	3.5	3.2
	사용가능	0.6	1.1	3.4	3.1	1.2	3.9	4.7	6.0	4.8	4.4
	미사용	0.5	0.8	2.4	2.7	0.8	3.0	3.0	4.1	3.5	3.3
	사용	0.6	0.8	3.6	3.1	1.4	4.5	5.9	6.8	5.5	4.6
사업체 규모	10인미만	1.2	1.3	5.4	5.9	0.3	6.8	6.2	6.5	5.0	5.2
	10-50인	0.9	0.6	3.1	3.4	0.7	3.9	4.2	6.7	5.7	5.5
	50-200인	0.5	1.0	3.0	3.0	2.2	3.5	3.5	5.0	3.3	4.5
	200-1000인	0.5	1.9	1.0	2.6	1.0	3.6	3.8	6.1	5.1	2.2
	1000인 이상	0.2	0.4	2.6	0.6	1.7	3.5	3.8	4.4	3.4	3.3
산업	농림어업	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	1.3	0.0	4.1	0.0	0.0
	제조업	0.0	0.5	4.2	2.2	0.8	3.7	2.4	6.6	4.2	2.4
	건설업	0.0	0.0	0.3	1.6	2.0	1.5	2.8	5.0	3.6	1.8
	도소매·운수	0.9	0.8	1.7	3.2	0.2	4.5	4.8	6.5	5.7	6.2
	음식숙박업	1.4	2.4	11.0	10.3	0.0	10.4	11.4	10.6	9.5	10.9
	정보통신·금 융보험 부동산	0.4	0.3	1.9	2.3	0.6	3.9	3.2	4.3	4.2	2.5
	전문과학기술 사업서비스	0.2	0.9	1.8	3.6	1.8	3.2	3.0	3.6	4.4	5.6
	공공행정	0.8	1.1	1.4	1.0	0.0	2.9	2.7	6.0	3.6	2.0
	교육업	0.9	1.7	1.9	2.6	1.8	2.9	3.7	2.9	4.1	3.1
	보건복지업	0.7	1.0	2.4	1.9	2.4	4.7	5.0	6.2	2.4	4.0
	개인서비스 등	1.2	0.3	10.4	5.4	0.0	4.4	5.0	6.7	5.1	7.5
	관리전문직	1.1	1.1	3.0	2.7	0.9	3.0	2.7	3.3	2.8	3.6
직업	사무직	0.4	1.7	2.9	3.6	0.5	3.8	3.3	8.3	5.8	3.0
	서비스판매직	0.6	1.0	2.2	3.0	1.9	7.0	5.7	8.0	6.4	4.7
	비전문직	0.0	0.0	1.7	2.8	0.0	3.3	5.1	5.1	4.1	4.4
	단순노무직	0.3	1.5	5.1	6.3	0.6	9.1	7.6	10.7	10.2	7.8

162 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업→휴직					취업→비취업				
전체		1.2	1.7	3.6	4.2	1.7	3.9	4.1	4.4	3.9	3.8
종사상 지위	임금근로자	1.2	2.1	4.0	4.5	2.2	5.7	5.8	5.7	5.1	4.6
	고용주	0.0	0.0	13.8	3.1	0.0	0.8	2.0	1.4	1.4	21.8
	단독자영업자	1.9	1.5	3.9	4.3	1.6	2.3	2.3	4.9	2.5	5.2
근로 형태	풀타임	1.2	2.0	3.6	4.4	1.6	3.4	3.6	4.0	3.2	3.3
	파트타임	1.5	1.4	4.4	4.4	2.6	7.8	7.4	8.1	7.7	7.4
고용 형태	permanent	1.2	1.9	3.9	4.5	2.0	4.3	4.6	4.9	4.0	4.1
	temporary	1.8	0.9	5.0	2.0	1.1	12.9	10.2	12.0	12.0	12.4
유연 근무	사용불가능	1.2	1.5	3.3	4.3	1.5	3.8	3.6	3.8	3.9	3.6
	사용가능	1.0	2.0	4.1	4.0	2.1	4.4	5.5	6.0	4.3	4.7
	미사용	1.2	1.8	3.3	4.4	1.5	3.9	3.7	3.9	3.9	3.7
	사용	1.0	1.3	4.5	3.6	2.2	4.2	6.0	6.4	4.5	4.5
사업체 규모	10인미만	2.4	2.3	4.4	9.2	0.2	8.3	6.3	6.1	6.4	5.9
	10-50인	1.6	1.2	4.1	4.3	1.3	4.5	4.7	6.6	5.9	6.2
	50-200인	1.0	2.1	4.8	4.2	3.7	5.0	5.3	4.1	3.4	4.3
	200-1000인	1.1	4.5	2.1	4.0	2.3	4.0	3.7	6.2	2.9	2.5
	1000인 이상	0.4	0.9	4.2	1.3	3.2	4.2	6.4	4.0	3.6	3.1
산업	농림어업	0.0	0.0	0.0	9.0	0.0	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	제조업	0.0	2.2	7.9	4.3	2.3	8.2	5.3	11.3	6.6	1.1
	건설업	0.0	0.0	1.5	9.3	9.9	2.5	3.0	3.0	2.3	1.1
	도소매·운수	2.1	1.7	2.4	4.5	0.0	6.2	5.5	6.1	7.4	8.8
	음식숙박업	2.1	3.5	10.0	12.1	0.0	9.9	10.0	8.9	5.6	11.6
	정보통신·금융 보험·부동산	1.5	1.0	5.2	7.0	1.9	6.8	6.4	5.8	5.2	2.3
	전문과학기술 사업서비스	0.6	2.2	2.0	5.6	3.5	2.2	3.3	4.7	5.9	6.0
	공공행정	1.7	2.4	2.8	1.9	0.0	2.4	4.7	4.6	2.2	1.3
	교육업	1.4	2.6	2.5	3.8	2.6	4.0	3.8	3.9	4.0	2.5
	보건복지업	0.9	1.3	2.4	2.2	3.1	5.3	5.4	5.5	2.5	3.0
	개인서비스 등	1.9	0.5	13.0	6.1	0.0	4.7	5.7	4.0	4.5	10.0
	관리전문직	2.6	2.5	4.9	4.4	2.1	3.3	3.3	4.4	3.3	3.9
직업	사무직	0.6	2.4	3.9	5.0	0.8	5.1	4.6	4.8	5.0	3.2
	서비스판매직	0.9	1.4	2.9	3.4	2.5	7.8	6.4	7.1	5.9	5.6
	비전문직	0.0	0.0	3.7	3.1	0.0	4.8	4.0	4.9	7.6	8.8
	단순노무직	0.7	2.8	5.8	12.2	0.0	9.8	9.5	9.5	10.9	10.6

구분		남성									
		17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22	17 -18	18 -19	19 -20	20 -21	21 -22
		취업→휴직					취업→비취업				
전체		0.0	0.0	1.7	1.5	0.1	2.5	2.7	4.6	3.5	3.0
종사상 지위	임금근로자	0.0	0.0	2.0	1.3	0.2	3.3	3.6	7.4	5.2	4.1
	고용주	0.0	0.0	3.3	0.0	0.0	1.1	1.7	0.0	0.0	0.0
	단독자영업자	0.0	0.0	1.9	2.6	0.0	2.8	2.3	2.6	2.9	3.3
근로 형태	풀타임	0.0	0.0	1.6	1.5	0.2	2.5	1.9	4.8	3.4	3.0
	파트타임	0.0	0.0	3.9	1.5	0.1	6.5	11.9	11.3	9.4	6.7
고용 형태	permanent	0.0	0.0	1.4	1.5	0.1	2.9	2.7	4.9	3.6	3.0
	temporary	0.0	0.0	6.0	0.7	0.6	3.1	6.6	13.6	11.0	7.0
유연 근무	사용불가능	0.0	0.0	1.4	1.3	0.2	2.3	2.5	4.3	3.1	2.8
	사용가능	0.0	0.0	2.4	1.9	0.0	3.1	3.7	6.0	5.4	4.0
	미사용	0.0	0.0	1.6	1.3	0.1	2.2	2.4	4.3	3.1	2.8
	사용	0.0	0.0	2.0	2.3	0.1	4.9	5.7	7.4	7.0	4.6
사업체 규모	10인미만	0.0	0.0	6.7	2.6	0.3	5.2	6.1	6.9	3.7	4.5
	10-50인	0.0	0.0	1.8	2.4	0.0	3.2	3.6	6.8	5.4	4.5
	50-200인	0.0	0.0	1.2	1.8	0.3	2.1	1.7	5.9	3.2	4.6
	200-1000인	0.0	0.0	0.2	1.5	0.0	3.3	3.9	6.1	6.7	1.9
	1000인 이상	0.0	0.0	1.3	0.0	0.4	2.8	1.5	4.8	3.2	3.5
산업	농림어업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.4	0.0	0.0
	제조업	0.0	0.0	3.0	1.6	0.4	2.3	1.5	4.9	3.5	2.8
	건설업	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	1.3	2.8	5.3	3.9	1.9
	도소매·운수	0.0	0.0	1.3	2.2	0.4	3.2	4.2	6.8	4.4	3.8
	음식숙박업	0.0	0.0	13.3	6.8	0.0	11.1	14.0	13.9	15.4	9.8
	정보통신·금융 보험·부동산	0.0	0.0	0.6	0.4	0.0	2.7	1.8	3.6	3.8	2.6
	전문과학기술· 사업서비스	0.0	0.0	1.7	2.3	0.3	3.9	2.7	2.7	3.4	5.3
	공공행정	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	3.3	0.9	7.3	4.8	2.6
	교육업	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	1.0	3.5	0.9	4.1	4.3
	보건복지업	0.0	0.0	2.6	0.5	0.2	2.6	3.5	8.5	1.9	6.8
	개인서비스 등	0.0	0.0	6.3	4.3	0.0	3.9	3.9	10.6	5.9	2.3
	관리전문직	0.0	0.0	1.4	1.3	0.0	2.7	2.2	2.3	2.4	3.4
	직업	사무직	0.0	0.0	0.4	0.5	0.0	1.0	0.0	15.9	7.6
서비스판매직		0.0	0.0	0.0	1.9	0.2	5.2	4.3	10.9	7.9	2.2
비전문직		0.0	0.0	1.4	2.8	0.0	3.1	5.3	5.2	3.4	3.6
단순노무직		0.0	0.0	4.3	0.7	1.1	8.3	5.4	12.1	9.6	5.1

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

영국 노동시장에서 코로나19 팬데믹이 미친 영향은 성별·일자리 특성 별로도 차별적 양상을 보였다. 자영업자의 경우 팬데믹 초기에는 여성과 남성 모두 일부 휴직을 선택하는 경향이 있었으나, 2022년 여성 사업주의 비취업 전환율이 급격히 증가(21.8%)하였다. 이는 여성 사업주가 운영하는 업종이 상대적으로 음식숙박업, 개인서비스업 등 소비 위축의 영향을 받은 산업에서 활동했기 때문으로 추측된다(음식숙박업, 개인서비스업의 21-22년 전환 비율 참고). 고용·근로 형태에 따른 전환율을 보면, 여성의 시간제와 임시직(temporary) 근로자는 팬데믹 이전부터 비취업 전환율이 높았으나, 팬데믹 기간 동안 이 비율이 더욱 증가했다. 특히 임시직 근로자의 경우 원래부터 높은 비취업 전환율을 유지해왔으며, 팬데믹 이후에도 지속적으로 높은 수준(12.4%)을 보인다. 반면 남성 임시직(temporary) 근로자는 팬데믹 이전(2017~2019)까지만 해도 여성보다 비취업 전환율이 낮았으나, 코로나19 이후인 2020년 급격히 증가하며 여성 수준보다 높아졌다(13.6%). 즉, 남성 임시직(temporary) 근로자는 코로나19 이후 노동시장 충격을 상대적으로 더 크게 경험한 집단 중 하나로 볼 수 있다. 이렇듯 남성과 여성의 일자리 상태별 고용 상태 변화는 전체적으로 유사하지만, 특정 부분에서 차이를 보인다.

전년 대비 월 노동소득이 10% 이상 감소한 비율은 2018년 21.9%에서 2020년 코로나19 당시 23.1%로 증가했으며, 2021년에는 24.8%로 최고점에 도달했다. 2022년 다소 감소했지만 팬데믹 이전 보다 여전히 높은 수준을 유지하고 있다. 이는 팬데믹 충격이 노동시장 내에서 완전히 해소되지 않았음을 의미한다. 종사상 지위별 차이를 보면, 자영업자는 팬데믹 초기보다 오히려 2021년 이후 더 큰 경제적 어려움을 겪었으며, 이는 경기 회복이 자영업자에게는 긍정적인 영향을 주지 못했음을 시사한다. 임금근로자 또한 팬데믹 이후 소득 감소율이 높아졌으며, 여전히 높

은 상태에서 정제되고 있음을 알 수 있다. 고용형태에 따른 차이를 보면, 영구직(permanent) 근로자들도 소득 감소의 영향을 지속적으로 받고 있으며, 특히 임시직(temporary) 근로자는 2019년 36.4%에서 2021년 45.5%로 급등하며 경제적 불안정성이 높음을 확인할 수 있다. 산업의 경우 교육업, 정보통신·금융업 등은 소득 감소율이 낮지만, 음식숙박업, 개입서비스업 종사자들은 여전히 높은 소득 감소율을 보인다.

〈표 5-9〉 영국 일자리 특성별 전년 대비 월 실질노동소득 10% 이상 감소 비율

(단위: %)

구분		전체				
		2018	2019	2020	2021	2022
전체		21.9	21.5	23.1	24.8	24.3
종사상 지위	임금근로자	24.4	24.7	26.6	28.4	28.6
	고용주	41.7	43.8	42.7	56.3	37.5
	단독자영업자	20.0	20.0	20.0	25.7	25.3
근로형태	풀타임	24.2	23.5	25.4	28.7	27.8
	파트타임	31.9	31.1	32.7	34.0	37.0
고용형태	영구직(permanent)	24.8	24.5	26.0	28.9	29.2
	임시직(temporary)	40.3	36.4	41.7	45.5	37.0
유연 근무	사용불가능	19.3	18.6	19.4	21.9	20.2
	사용가능	23.3	23.0	26.7	26.6	27.6
	미사용	19.4	18.8	20.2	22.4	20.6
	사용	25.7	24.2	26.9	26.3	28.9
사업체 규모	10인미만	28.7	25.7	34.3	31.1	31.4
	10-50인	23.3	26.3	26.4	30.8	29.4
	50-200인	22.3	23.8	23.2	23.6	28.8
	200-1000인	21.9	20.5	20.7	27.4	23.7
	1000인 이상	21.7	19.5	21.1	25.0	24.2
산업	농림어업	26.8	26.3	23.6	18.4	33.9
	제조업	22.1	20.9	25.7	25.5	26.9
	건설업	32.7	28.2	36.3	30.9	32.0
	도소매·운수	25.8	29.5	28.8	29.9	29.5
	음식숙박업	34.4	36.7	40.2	45.0	28.6
	정보통신·금융보험·부동산	21.8	19.8	23.7	29.7	27.0
	전문과학기술·사업서비스	26.2	23.9	25.0	30.9	28.9
	공공행정	23.0	17.2	17.7	24.1	19.2
	교육업	25.9	23.6	22.0	26.9	32.3

	보건복지업	26.5	25.7	26.6	29.0	34.9
	개인서비스 등	31.5	34.0	41.9	44.2	32.4
직업	관리전문직	23.3	21.9	23.1	26.9	27.6
	사무직	23.4	21.3	26.3	27.0	22.4
	서비스판매직	30.2	28.7	33.1	31.2	34.8
	비전문직	29.9	30.7	31.8	37.4	29.8
	단순노무직	28.6	30.2	34.0	38.9	31.5
구분		여성				
		2018	2019	2020	2021	2022
전체		22.2	21.5	22.6	23.6	25.0
종사상 지위	임금근로자	26.8	26.1	28.1	28.9	30.5
	고용주	46.9	36.6	42.8	66.5	68.1
	단독자영업자	22.1	23.4	21.0	26.1	25.7
근로형태	풀타임	25.1	25.1	25.0	29.6	29.4
	파트타임	32.2	29.9	31.8	30.3	35.7
고용형태	영구직(permanent)	26.6	26.3	26.4	29.3	30.8
	임시직(temporary)	43.0	36.1	43.3	45.8	39.5
유연 근무	사용불가능	18.8	17.9	18.1	20.8	19.3
	사용가능	26.0	24.8	27.1	25.9	31.0
	미사용	19.3	18.3	19.2	21.3	20.3
	사용	27.2	26.2	27.0	25.7	31.7
사업체 규모	10인 미만	32.1	25.4	34.0	33.3	30.3
	10-50인	26.7	28.1	27.4	30.5	32.2
	50-200인	25.6	27.1	23.7	25.9	30.2
	200-1000인	21.2	22.8	24.9	26.2	26.2
	1000인 이상	22.5	20.4	23.4	24.4	26.0
산업	농림어업	22.2	8.1	34.2	22.1	55.3
	제조업	34.1	20.1	33.8	29.6	21.6
	건설업	26.1	26.7	35.9	27.0	20.1
	도소매·운수	27.4	33.0	27.8	30.9	30.7
	음식숙박업	37.0	36.6	38.7	39.9	31.4
	정보통신·금융보험·부동산	22.8	25.7	23.4	26.4	24.6
	전문과학기술·사업서비스	28.4	26.1	22.4	31.7	31.4
	공공행정	19.9	22.2	19.7	21.4	21.3
	교육업	26.3	23.9	23.9	27.0	34.4
	보건복지업	28.5	24.6	26.7	30.7	35.6
	개인서비스 등	36.5	35.7	44.1	42.5	35.1
	관리전문직	26.3	22.4	25.2	28.0	30.6
직업	사무직	27.3	21.6	25.7	22.2	23.4
	서비스판매직	31.0	30.3	34.4	33.6	34.3
	비전문직	38.6	35.0	33.0	35.5	34.3
	단순노무직	31.3	35.9	35.9	43.2	35.4

구분		남성				
		2018	2019	2020	2021	2022
전체		21.5	21.5	23.6	26.1	23.5
종사상 지위	임금근로자	21.7	23.1	24.9	27.9	26.3
	고용주	39.5	48.1	42.6	52.5	26.6
	단독자영업자	18.6	17.8	19.3	25.5	25.1
근로형태	풀타임	23.6	22.5	25.6	28.0	26.6
	파트타임	30.9	34.9	35.9	44.1	40.6
고용형태	영구직(permanent)	23.2	22.9	25.6	28.6	27.7
	임시직(temporary)	37.9	36.8	40.0	45.3	34.8
유연 근무	사용불가능	19.8	19.2	20.6	23.0	21.1
	사용가능	20.1	20.7	26.1	27.4	22.8
	미사용	19.5	19.4	21.3	23.5	21.0
	사용	23.0	21.1	26.7	27.2	24.3
사업체 규모	10인 미만	24.7	26.1	34.7	28.8	32.5
	10-50인	19.4	24.1	25.2	31.3	25.9
	50-200인	19.3	20.4	22.6	21.4	27.3
	200-1000인	22.3	18.9	17.4	28.3	21.7
	1000인 이상	21.1	18.7	19.1	25.5	22.6
산업	농림어업	28.9	34.4	20.3	17.1	27.9
	제조업	18.4	21.2	22.9	24.3	28.4
	건설업	33.7	28.4	36.4	31.7	35.0
	도소매·운수	24.5	26.6	29.5	29.2	28.4
	음식숙박업	30.6	37.0	43.2	52.7	24.2
	정보통신·금융보험·부동산	21.3	17.0	23.9	31.1	28.1
	전문과학기술·사업서비스	24.6	22.4	26.9	30.3	26.8
	공공행정	25.8	12.8	15.9	26.4	17.5
	교육업	25.3	22.9	17.9	26.6	27.8
	보건복지업	19.5	29.5	26.0	22.7	32.7
직업	개인서비스 등	23.3	31.3	38.7	46.7	26.9
	관리전문직	21.0	21.4	21.3	26.0	25.2
	사무직	15.8	20.6	27.7	36.9	20.0
	서비스판매직	28.4	24.6	29.0	24.2	36.1
	비전문직	28.2	29.9	31.6	37.7	28.9
	단순노무직	25.9	23.5	31.9	34.8	27.6

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

팬데믹 이후 남성과 여성의 소득 감소 경향은 대체로 유사하지만, 특정 일자리 유형에 있어 차이점이 존재한다. 여성 자영업자(특히 고용주)의 월 노동소득 감소율이 높게 나타나며, 팬데믹 이후에도 여전히 회복되지 않는 모습을 보인다. 임금근로자의 월 노동소득 감소율에 있어서도, 남성에 비해 여성 임금근로자의 소득 감소율이 팬데믹 이후에도 지속적으로 높음을 확인할 수 있다. 파트타임 근로의 경우 남성이 여성에 비해 더 큰 변동성을 보이긴 하나, 전체적으로 남성에 비해 여성이 지속적인 경제적 어려움을 겪고 있으며, 회복 속도도 남성보다 느린 것을 알 수 있다.

남성과 여성의 고용 상태 변화를 통한 충격을 살펴봤을 때, 여성에 비해 남성의 충격이 더 큰 것으로 나타났다. 그러나 소득 변화를 함께 살펴보면, 팬데믹 기간 동안 남성이 여성에 비해 타격은 크게 나타났으나 이후 회복 속도에 있어서는 더욱 빠른 경향을 확인할 수 있다. 고용 및 근로 형태, 종사상 지위에서 보면 남성은 팬데믹 동안 심각한 타격을 받았으나, 이후 회복이 진행되고 있는 반면, 여성은 여전히 경제적 불안정성이 높은 상태이다.

제5절 코로나19 고용과 소득 변화로 본 취약층

본 절에서는 코로나 전후 고용과 소득충격을 크게 받은 취약집단이 누구인지 살펴본다. <표 5-10>은 분석자료 대상자들의 인적 및 일자리 특성 구성과 변화를 살펴본 표이다.

〈표 5-10〉 영국 16-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화

(단위: %, %포인트)

구분		2017	2019	2020	2021	2019-17	2020-19	2021-20
성별	여성	47.0	47.7	48.7	48.7	0.8	1.0	-0.1
	남성	53.0	52.3	51.3	51.3	-0.8	-1.0	0.1
자녀 유무	무자녀	63.9	63.7	63.5	65.1	-0.2	-0.2	1.6
	유자녀	36.1	36.3	36.5	34.9	0.2	0.2	-1.6
연령	16~29세	20.9	19.8	19.5	19.9	-1.1	-0.3	0.3
	30~49세	50.2	48.2	46.8	45.7	-2.0	-1.3	-1.1
	50~64세	28.9	32.1	33.7	34.4	3.1	1.6	0.8
학력	GCSEs/equ	26.0	25.5	25.2	24.8	-0.5	-0.3	-0.4
	A-levels	38.6	37.4	36.5	36.0	-1.2	-0.9	-0.5
	Degree	35.4	37.1	38.3	39.2	1.7	1.2	0.9
총사상 지위	임금근로자	75.4	74.9	74.7	74.8	-0.5	-0.2	0.1
	고용주	2.3	2.2	1.9	1.9	-0.2	-0.3	0.0
	단독자영업자	22.3	22.9	23.4	23.3	0.6	0.5	-0.1
근로 형태	풀타임	77.9	79.1	78.9	76.8	1.2	-0.3	-2.1
	파트타임	22.1	20.9	21.1	23.2	-1.2	0.3	2.1
고용 형태	permanent	91.9	91.6	92.0	90.2	-0.3	0.5	-1.8
	temporary	8.1	8.4	8.0	9.8	0.3	-0.5	1.8
유연근 무가능	미가능	68.0	66.8	69.1	67.5	-1.2	2.3	-1.6
	가능	32.0	33.2	30.9	32.5	1.2	-2.3	1.6
유연근 무사용	미사용	81.7	80.0	80.6	78.6	-1.7	0.6	-2.0
	사용	18.3	20.0	19.4	21.4	1.7	-0.4	1.4
사업체 규모	10인 미만	15.4	14.6	14.5	14.5	-0.8	-0.7	-0.1
	10-50인	30.4	30.1	29.8	31.5	-0.3	-0.9	1.4
	50-200인	22.2	22.3	22.4	21.0	0.1	-0.2	-1.4
	200-1000인	17.6	16.7	16.8	15.5	-0.9	0.1	-1.3
	1000인 이상	14.4	16.3	16.5	17.6	1.9	1.8	1.3
산업	농림어업	0.6	0.6	0.5	0.6	-0.1	-0.1	0.1
	제조업	9.9	9.5	9.2	8.9	-0.4	-0.3	-0.3
	건설업	7.4	7.2	6.8	6.3	-0.2	-0.4	-0.5
	도소매·운수	17.7	17.1	17.9	17.2	-0.6	0.8	-0.7
	음식숙박업	4.0	4.1	3.9	3.9	0.1	-0.2	0.0
	정보통신·금융 보험·부동산	8.8	9.1	8.9	10.1	0.3	-0.2	1.2
	전문과학기술· 사업서비스	12.3	12.5	12.6	10.7	0.2	0.1	-1.9

구분		2017	2019	2020	2021	2019-17	2020-19	2021-20
	공공행정	6.6	7.3	7.4	8.0	0.8	0.1	0.6
	교육업	11.7	11.7	11.9	12.7	0.0	0.2	0.8
	보건복지업	16.0	16.0	16.3	17.4	0.1	0.2	1.1
	개인서비스 등	5.1	4.9	4.7	4.2	-0.1	-0.2	-0.5
직업	관리전문직	45.3	49.0	49.4	49.5	3.7	0.4	0.1
	사무직	11.9	10.9	10.6	10.6	-1.0	-0.3	0.0
	서비스판매직	20.1	17.8	18.0	18.4	-2.3	0.3	0.4
	비전문직	13.0	12.7	12.7	11.7	-0.3	0.0	-1.0
	단순노무직	9.7	9.7	9.2	9.8	0.0	-0.5	0.6

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

〈표 5-11〉은 영국 노동시장에서 취업자가 비취업 상태로 전환될 가능성을 분석한 결과이다. 전반적으로 청년층은 중년층(30~49세)에 비해 취업에서 비취업으로의 전환 가능성이 높은 것으로 나타나며, 특히 팬데믹 기간동안 비취업으로 전환될 위험이 더욱 높게 나타났다. 학력은 저학력층이 상대적으로 노동시장에 남아있을 확률이 더 높게 나타나며, 2021년에는 더 강한 음의 효과를 보인다. 이는 팬데믹 이후 저학력층의 비취업 전환 가능성이 더욱 낮아짐을 의미한다. 반면 고학력자의 경우에도 비취업으로의 전환 가능성이 감소(-0.009, $p < 0.01$)하나, 2021년에는 유의미한 효과는 사라지는 것으로 나타났다. 종사상 지위를 살펴보면, 임금근로자가 자영업자에 비해 비취업 전환 가능성이 더 높은 것으로 나타났으나, 2020년에는 유의성이 없었으며, 2021년에는 유의미성이 다소 약해지며, 팬데믹 장기화 이후 자영업자도 상대적으로 실업 위험이 증가했음을 시사한다.

사업체 규모에서 10인 미만 소기업 근무자는 전체 기간 및 2020년에

는 유의미한 차이가 없었으나, 2021년 비취업으로의 전환 가능성이 증가한 것으로 나타났다. 이는 팬데믹 초기에는 기업 규모에 따른 차이가 뚜렷하지 않았지만, 장기화되면서 영세소규모 근로자의 비취업 가능성이 커진 것으로 추측된다. 산업별 영향을 살펴보면, 숙박·음식업 종사자의 경우 전체 기간 및 2021년 모두 취업에서 비취업으로의 전환 가능성이 유의하게 높아진 것으로 나타났다. 특히 2021년에 강한 효과를 보이는 점이 확인되며, 팬데믹 이후 회복되지 않고 실업 위험이 높은 것으로 해석가능하다.

다음은 임금근로자만을 대상으로 임금근로자의 고용·근로형태가 비취업 상태로 전환될 가능성에 미친 영향을 살펴본 표이다. 전체 기간 동안 시간제 근로자는 전일제 근로자보다 비취업 전환 가능성이 높으며, 이러한 현상은 2020년에 더욱 증가하는 것으로 나타났다. 임시직(temporary) 근로자는 전체 기간 동안 분석결과에서 확인되듯 영구직(permanent) 근로자보다 실업 위험이 높다. 이러한 높은 실업 위험이 2020년에 급등하는 것을 확인할 수 있다. 즉 임시직(temporary) 근로자는 원래부터 실업(비취업) 전환 가능성이 높았으나, 팬데믹 초기에 특히 심각한 타격을 받았음을 시사한다. 유연근무 사용 여부는 단기적으로 비취업 전환 가능성과의 관련성은 없는 것으로 나타났다.

〈표 5-11〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	0.002 (0.002)	0.004 (0.004)	0.001 (0.005)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.001 (0.002)	-0.004 (0.005)	0.000 (0.005)
연령 (ref. 30~49세)	16~29세	0.014*** (0.002)	0.017*** (0.006)	0.012*** (0.006)
	50~64세	0.002 (0.002)	-0.001 (0.005)	0.009 (0.006)

구분		전체	2020년	2021년
학력 (ref. A-level)	GCSEs/equ	-0.010*** (0.002)	-0.008 (0.005)	-0.015** (0.006)
	Degree	-0.009*** (0.002)	-0.011** (0.005)	-0.001 (0.005)
종사상 지위 (ref. 임금근로)	비임금	-0.008*** (0.002)	-0.007 (0.005)	-0.010* (0.006)
사업체규모 (ref. 1000인 이상)	10인 미만	0.000 (0.003)	-0.003 (0.007)	0.014* (0.008)
	10-50인	-0.001 (0.003)	0.003 (0.006)	0.009 (0.007)
	50-200인	-0.002 (0.003)	-0.006 (0.006)	0.011 (0.007)
	200-1000인	-0.001 (0.003)	-0.002 (0.007)	0.008 (0.008)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.009 (0.015)	-0.022 (0.043)	0.004 (0.037)
	건설업	-0.004 (0.005)	-0.013 (0.011)	0.019 (0.013)
	도소매·운수	0.007** (0.003)	0.002 (0.008)	0.015 (0.009)
	음식숙박업	0.024*** (0.005)	0.018 (0.011)	0.039*** (0.013)
	정보통신·금융보험·부동산	-0.001 (0.004)	-0.010 (0.009)	0.006 (0.010)
	전문과학기술·사업서비스	0.002 (0.004)	0.002 (0.009)	0.010 (0.010)
	공공행정	0.001 (0.004)	-0.010 (0.010)	0.022** (0.011)
	교육업	0.001 (0.004)	0.000 (0.009)	0.008 (0.010)
	보건복지업	0.002 (0.003)	0.004 (0.009)	0.002 (0.009)
	개인서비스 등	0.003 (0.005)	-0.001 (0.012)	0.010 (0.014)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.003 (0.003)	0.003 (0.007)	-0.007 (0.007)
	서비스판매직	0.007** (0.003)	0.003 (0.008)	0.002 (0.008)
	비전문직	0.001 (0.004)	0.007 (0.009)	-0.005 (0.010)
	단순노무직	0.011*** (0.004)	0.013 (0.009)	-0.008 (0.010)

구분	전체	2020년	2021년
F	9.72	2.50	1.59
R2	0.014	0.004	0.002
N	19,980	19,980	19,980

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

4) Standard errors in parentheses

5) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

〈표 5-12〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환(임금근로자)

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
근로형태 (ref.전일제)	시간제	0.021*** (0.003)	0.028*** (0.006)	0.000 (0.007)
고용형태 (ref.perm)	Temporary	0.025*** (0.003)	0.075*** (0.008)	0.016* (0.009)
유연근무 (ref.미사용)	사용	-0.000 (0.002)	0.004 (0.006)	-0.006 (0.007)
F		11.43	5.77	1.57
R2		0.024	0.012	0.003
N		15,036	15,036	15,036

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 〈표 5-11〉의 전체 대상 분석과 동일한 통제변수를 적용하여, 임금근로자의 고용 및 근로형태를 추가적으로 구분해 분석한 결과임

3) Standard errors in parentheses

4) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

아래 표는 취업자가 휴직 상태로 전환될 가능성을 분석한 패널 고정효과 회귀분석 결과이다. 여성, 유자녀, 청년층, 소규모 사업체 근로자 등이 휴직 전환 가능성이 상대적으로 높게 나타났다. 여성 근로자의 휴직 전환 가능성은 남성보다 유의미하게 높으며, 2021년에는 더욱 증가한 것으로 나타났다. 유자녀 근로자의 휴직 전환 가능성이 유의미하게 높으며,

2020년, 2021년에도 지속적으로 높게 나타났다. 다음으로 청년층의 휴직 전환 가능성이 중년층보다 유의미하게 높게 나타나며, 특히 이들은 팬데믹 기간 동안 휴직 비율이 증가하였다. 고령층은 중년층과 유의미한 차이를 보이지 않으나, 2021년에는 다소 증가한 것으로 나타났다.

사업체 규모와 산업 특성을 보면 영세소규모사업체(10인 미만) 종사자와 숙박·음식업, 개인서비스업에서 팬데믹 동안 휴직 비율이 크게 증가하였다. 이러한 결과는 고용유지지원제도(CJRS)가 영향을 미친 것으로 추측 가능하다. 2020년 3월 도입되어 2021년 9월까지 운영된 고용유지지원제도(CJRS)는 대면 서비스업 중심으로 활용도가 높았으며, 재정적 여력이 부족한 소규모 및 영세 사업체가 적극적으로 활용하였다. 이는 CJRS가 코로나 당시 소규모 사업체 및 숙박음식업 종사자들의 실업을 막고 휴직으로 유도하는 효과가 있었음을 의미한다. 다만, 숙박·음식업과 영세소규모 사업체 모두 2020년에는 휴직 전환이 두드러지지만, 2021년 이후에는 비취업으로의 전환이 증가하는 공통현상을 보인다. 정부 정책이 영향을 미치고 있으나, 해당 산업에서의 노동시장 불안정성이 증가하고 있으며, 이들을 위한 장기적인 노동시장 보호책이 필요함을 시사한다.

한편, 재택 및 원격근무 활용 가능성이 높은 산업에서는 휴직으로의 전환 비율이 유의미하게 낮게 나타났다. 이는 <표 5-14>의 임금근로자를 대상으로 분석한 결과에서도 확인 가능하다. 유연근무제를 활용한 사람일수록 휴직으로의 전환 비율이 낮게 나타났다. 이는 유연근무가 가능했던 직종에서는 팬데믹 동안 휴직보다는 계속 일하는 형태로 조정되었음을 시사한다.

〈표 5-13〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		취업에서 휴직으로 전환 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	0.015*** (0.002)	0.012*** (0.004)	0.023*** (0.005)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.019*** (0.002)	0.017*** (0.005)	0.018*** (0.005)
연령 (ref. 30~49세)	16~29세	0.010*** (0.002)	0.019*** (0.005)	0.015*** (0.006)
	50~64세	0.001 (0.002)	0.002 (0.005)	0.010* (0.005)
학력 (ref. A-level)	GCSEs/equ	-0.003 (0.002)	-0.010* (0.005)	0.005 (0.006)
	Degree	-0.002 (0.002)	-0.010*** (0.005)	-0.011*** (0.005)
종사상 지위 (ref. 임금근로)	비임금	-0.003 (0.002)	0.004 (0.005)	0.001 (0.005)
사업체규모 (ref. 1000인 이상)	10인미만	0.008*** (0.003)	0.014* (0.007)	0.031*** (0.008)
	10~50인	0.002 (0.002)	0.005 (0.006)	0.009 (0.006)
	50~200인	0.001 (0.003)	-0.001 (0.006)	0.016*** (0.007)
	200~1000인	0.006*** (0.003)	-0.001 (0.007)	0.017*** (0.007)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.012 (0.015)	-0.049 (0.047)	-0.025 (0.035)
	건설업	-0.005 (0.004)	-0.026*** (0.011)	-0.033*** (0.012)
	도소매·운수	-0.002 (0.003)	-0.028*** (0.008)	-0.001 (0.009)
	음식숙박업	0.017*** (0.005)	0.033*** (0.011)	0.057*** (0.013)
	정보통신·금융보험·부동산	-0.008*** (0.004)	-0.033*** (0.009)	-0.024*** (0.010)
	전문과학기술·사업서비스	-0.003 (0.003)	-0.021*** (0.008)	-0.003 (0.010)
	공공행정	-0.005 (0.004)	-0.027*** (0.009)	-0.005 (0.010)
	교육업	-0.004 (0.004)	-0.022*** (0.009)	0.002 (0.010)
	보건복지업	-0.007*** (0.003)	-0.029*** (0.008)	-0.026*** (0.009)
	개인서비스 등	0.007	0.049***	-0.009

구분		전체	2020년	2021년
		(0.005)	(0.012)	(0.013)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.000 (0.003)	0.000 (0.007)	0.006 (0.007)
	서비스판매직	-0.007** (0.003)	0.006 (0.007)	-0.008 (0.008)
	비전문직	-0.004 (0.004)	-0.001 (0.009)	-0.001 (0.010)
	단순노무직	-0.009** (0.004)	-0.014 (0.009)	-0.013 (0.010)
	F	12.37	9.08	7.58
R2		0.019	0.014	0.012
N		18,754	18,754	18,754

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

4) Standard errors in parentheses

5) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

〈표 5-14〉 영국 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환(임금근로자)

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		취업에서 휴직으로 전환 더미		
근로형태 (ref. 전일제)	시간제	-0.001 (0.002)	0.002 (0.006)	-0.005 (0.006)
고용형태 (ref. perm)	Temporary	0.002 (0.003)	0.007 (0.008)	0.007 (0.009)
유연근무 (ref. 미사용)	사용	-0.004* (0.002)	-0.008 (0.005)	-0.013** (0.006)
F		9.61	4.61	6.91
R2		0.022	0.010	0.016
N		13,923	13,923	13,923

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 〈표 5-13〉의 전체 대상 분석과 동일한 통제변수를 적용하여, 임금근로자의 고용 및 근로형태를 추가적으로 구분해 분석한 결과임

3) Standard errors in parentheses

4) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

〈표 5-15〉는 월 노동소득이 전년 대비 10% 이상 감소할 가능성을 분석한 회귀분석 결과이다. 이는 취업자들의 노동시장 이동(비취업 전환, 휴직 전회)을 분석한 것과 달리, 노동시장에 남아있는 자들이 팬데믹 기간 동안 소득 감소를 경험했는지를 중점적으로 분석하고자 하였다. 전체 경향을 보면 남성 취업자에 비해 여성 취업자가 월 노동소득 감소 가능성이 높다. 2020년에는 이들의 소득 감소 가능성이 유의하지 않았으나, 2021년에는 다시 유의미하게 증가했다. 자녀 유무는 소득 감소에 직접적인 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 학력별로 살펴보면, 고학력자들은 월 노동소득 감소 가능성이 낮은 경향을 보이며, 저학력 취업자는 2021년 월 노동소득 감소 가능성이 급격히 증가함을 확인할 수 있다. 저학력 근로자가 팬데믹 충격으로 2021년 소득 감소를 더 크게 경험하는 것으로 추측된다.

사업체 규모별로 보면, 소규모 사업체 종사자들의 월 노동소득 감소 가능성이 높은 경향이 있으며, 팬데믹 첫째 10인 미만의 영세 소규모 사업체 종사자의 월 노동소득 감소 가능성이 급격히 증가함이 확인된다. 2021년에도 여전히 높은 수준이며, 10인~50인 근로자의 노동소득 감소 가능성도 2021년에 증가하였다. 소규모 사업체 종사자를 중심으로 팬데믹의 소득 충격이 나타나며, 2021년에도 회복되지 않음을 시사한다. 산업별로는 숙박·음식업의 월 노동소득 감소 가능성이 가장 높으며, 2020년과 2021년에도 지속적으로 소득 감소를 경험하는 것으로 나타났다. 관련 산업은 팬데믹 이전부터 높은 소득 감소 가능성을 보이며, 팬데믹 기간 동안에도 지속적인 소득 감소 가능성을 보임에 따라 장기적으로 회복이 어려운 산업임을 시사한다. 건설업과 교육업 등에서도 팬데믹 영향을 받았으나, 산업 특성상 점진적인 회복 가능성이 있을 것으로 판단된다.

〈표 5-15〉 영국 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10%이상 감소

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		노동소득 10%이상 감소 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	0.019*** (0.006)	0.020 (0.015)	0.027* (0.016)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.003 (0.007)	-0.007 (0.016)	-0.006 (0.018)
연령 (ref. 30~49세)	16~29세	-0.011 (0.007)	-0.001 (0.019)	-0.004 (0.021)
	50~64세	0.023*** (0.008)	0.026 (0.018)	0.017 (0.020)
학력 (ref. A-level)	GCSEs/equ	0.009 (0.007)	-0.019 (0.018)	0.059*** (0.020)
	Degree	-0.019*** (0.007)	-0.017 (0.017)	-0.027 (0.018)
종사상 지위 (ref. 임금근로)	비임금	-0.011 (0.007)	-0.006 (0.018)	0.028 (0.019)
사업체규모 (ref. 1000인 이상)	10인미만	0.053*** (0.010)	0.084*** (0.025)	0.059*** (0.027)
	10~50인	0.022*** (0.009)	0.006 (0.021)	0.040* (0.023)
	50~200인	0.001 (0.009)	-0.020 (0.022)	-0.004 (0.024)
	200~1000인	-0.002 (0.010)	-0.030 (0.024)	0.008 (0.026)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.214*** (0.051)	0.182 (0.145)	0.160 (0.127)
	건설업	0.055*** (0.016)	0.080*** (0.039)	0.072 (0.044)
	도소매·운수	0.012 (0.011)	0.009 (0.028)	0.052* (0.031)
	음식숙박업	0.084*** (0.016)	0.085*** (0.038)	0.072 (0.044)
	정보통신·금융보험·부동산	0.003 (0.013)	0.046 (0.032)	0.081*** (0.036)
	전문과학기술·사업서비스	0.008 (0.012)	0.035 (0.030)	0.054 (0.035)
	공공행정	0.026* (0.014)	-0.012 (0.034)	0.043 (0.037)
	교육업	0.035*** (0.013)	0.053* (0.031)	0.036 (0.034)
	보건복지업	0.039*** (0.012)	0.033 (0.029)	0.050 (0.032)
	개인서비스 등	0.047*** (0.012)	0.083*** (0.029)	-0.026 (0.032)

구분		전체	2020년	2021년
		(0.016)	(0.040)	(0.047)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.006 (0.009)	-0.030 (0.023)	0.021 (0.025)
	서비스판매직	0.042*** (0.010)	0.053** (0.026)	0.035 (0.028)
	비전문직	0.037*** (0.013)	0.018 (0.031)	0.030 (0.035)
	단순노무직	0.035*** (0.013)	0.052* (0.031)	0.063* (0.035)
F		12.07	4.63	4.18
R2		0.018	0.008	0.006
N		19,980	19,980	19,980

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

4) Standard errors in parentheses

5) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

임금근로자를 대상으로 이들의 고용·근로 형태에 따른 소득 불안정을 살펴보면, 시간제 근로자는 전일제 근로자보다 노동소득이 10% 이상 감소할 가능성이 유의미하게 높다. 2020년과 2021년에도 지속적으로 높은 수준을 유지하는 것으로 나타났다. 즉, 팬데믹으로 인해 업무 시간이 줄어들거나 일시적인 소득 감소가 발생한 시간제 근로자의 불안정성을 반영한 것으로 볼 수 있다. 임시직(temporary) 근로자는 전체적으로 영구직(permanent) 근로자보다 노동소득 10% 이상 감소 가능성이 유의미하게 높으나, 2020년과 2021년에는 유의하지 않게 나타났다. 전술하였듯, 팬데믹 초기에 해고되었거나(높은 비취업 전환률) CJRS로 인해 소득 감소가 조정되었을 가능성이 있다. 즉 이들은 전반적으로 소득 감소 위험은 있지만, CJRS 등의 정책적 개입으로 인해 단기적인 충격이 조정되었을 가능성이 있다. 유연근무는 노동시장 잔류에는 도움이 되었을 가능성이

있지만, 노동소득 감소 가능성과는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않는다.

〈표 5-16〉 영국 회귀분석 결과: 전년 대비 월 실질노동소득 10%이상 감소(임금근로자)

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		노동소득 10%이상 감소 더미		
근로형태 (ref. 전일제)	시간제	0.119*** (0.008)	0.091*** (0.020)	0.122*** (0.022)
고용형태 (ref. perm)	Temporary	0.030*** (0.010)	-0.017 (0.027)	0.023 (0.029)
유연근무 (ref. 미사용)	사용	0.003 (0.008)	-0.024 (0.019)	0.034 (0.021)
F		16.66	3.88	4.22
R2		0.035	0.010	0.009
N		15,036	15,036	15,036

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.
2) 〈표 5-15〉의 전체 대상 분석과 동일한 통제변수를 적용하여, 임금근로자의 고용 및 근로형태를 추가적으로 구분해 분석한 결과임
3) Standard errors in parentheses
4) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
5) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.
출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

다음은 월 노동소득(실질) 수준을 분석한 결과 표이다. 전체적으로 여성은 남성에 비해 월 노동소득이 유의미하게 낮으며, 팬데믹 기간(2020년, 2021년) 이러한 효과는 더 크게 나타났다. 그리고 청년층일수록, 저학력일수록, 소규모 사업체일수록 소득 수준이 낮은 것으로 나타났으며 이러한 영향은 팬데믹 기간 동안 커짐을 알 수 있다. 산업별로는 숙박·음식점업 종사자의 실질 노동소득이 가장 낮은 반면, 정보통신·금융업 종사자는 높은 것으로 나타났다. 이러한 현상은 코로나19 영향의 기간에도 지속되었다. 임금근로자의 고용·근로 형태별로 살펴보면, 시간제 근로자는

전일제 근로자보다 실질 노동소득이 유의미하게 낮으며 팬데믹 동안에도 지속적으로 실질 소득이 낮게 나타났다. 임시직(temporary) 근로자는 영구직(permanent)보다 월 노동소득(실질)이 유의미하게 낮으나 2020년에는 그 계수 값이 작아졌으나 2021년에는 다시 커짐에 따라 이들의 소득 격차가 더욱 커질 가능성을 시사한다.

〈표 5-17〉 영국 회귀분석 결과: 로그(월 실질노동소득)

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		ln(월 실질노동소득)		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.240*** (0.008)	-0.261*** (0.031)	-0.270*** (0.033)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.001 (0.009)	0.021 (0.034)	0.011 (0.037)
연령 (ref. 30~49세)	16~29세	-0.330*** (0.010)	-0.298*** (0.039)	-0.349*** (0.043)
	50~64세	0.012 (0.011)	0.010 (0.037)	-0.013 (0.041)
학력 (ref. A-level)	GCSEs/equ	-0.113*** (0.010)	-0.142*** (0.038)	-0.149*** (0.042)
	Degree	0.230*** (0.009)	0.196*** (0.034)	0.182*** (0.037)
종사상 지위 (ref. 임금근로)	비임금	0.336*** (0.010)	0.334*** (0.037)	0.370*** (0.040)
사업체규모 (ref. 1000인 이상)	10인미만	-0.463*** (0.014)	-0.555*** (0.052)	-0.491*** (0.056)
	10~50인	-0.261*** (0.012)	-0.286*** (0.044)	-0.272*** (0.048)
	50~200인	-0.104*** (0.013)	-0.121*** (0.045)	-0.097* (0.051)
	200~1000인	-0.068*** (0.014)	-0.093* (0.049)	-0.095* (0.053)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.171** (0.072)	-0.164 (0.300)	-0.391 (0.262)
	건설업	0.046***	0.023	0.102

구분		전체	2020년	2021년
		(0.022)	(0.080)	(0.092)
	도소매·운수	-0.212*** (0.016)	-0.196*** (0.058)	-0.136*** (0.065)
	음식숙박업	-0.459*** (0.022)	-0.362*** (0.079)	-0.389*** (0.092)
	정보통신·금융보험·부동산	0.084*** (0.018)	0.111* (0.067)	0.134* (0.074)
	전문과학기술·사업서비스	-0.036*** (0.017)	-0.001 (0.062)	0.015 (0.072)
	공공행정	-0.137*** (0.019)	-0.123* (0.070)	-0.080 (0.076)
	교육업	-0.287*** (0.018)	-0.280*** (0.064)	-0.220*** (0.071)
	보건복지업	-0.105*** (0.017)	-0.089 (0.060)	-0.050 (0.066)
	개인서비스 등	-0.361*** (0.023)	-0.258*** (0.083)	-0.371*** (0.098)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.287*** (0.013)	0.285*** (0.048)	0.278*** (0.053)
	서비스판매직	-0.146*** (0.014)	-0.123*** (0.054)	-0.123*** (0.058)
	비전문직	0.160*** (0.017)	0.137*** (0.063)	0.214*** (0.072)
	단순노무직	-0.305*** (0.017)	-0.287*** (0.064)	-0.294*** (0.073)
F		761.0	62.45	53.7
R2		0.490	0.073	0.063
N		24,628	24,628	24,628

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

3) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

4) Standard errors in parentheses

5) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

6) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

〈표 5-18〉 영국 회귀분석 결과: 월 실질노동소득(임금근로자)

구분		전체	2020년	2021년
종속변수		ln(월 실질노동소득)		
근로형태 (ref. 전일제)	시간제	-0.777*** (0.009)	-0.746*** (0.039)	-0.724*** (0.042)
고용형태 (ref. perm)	Temporary	-0.236*** (0.012)	-0.168*** (0.051)	-0.341*** (0.055)
유연근무 (ref. 미사용)	사용	-0.010 (0.009)	-0.026 (0.037)	-0.029 (0.040)
F		871.1	52.22	47.7
R2		0.607	0.085	0.078
N		18,625	18,625	18,625

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 〈표 5-17〉의 전체 대상 분석과 동일한 통제변수를 적용하여, 임금근로자의 고용 및 근로형태를 추가적으로 구분해 분석한 결과임

3) Standard errors in parentheses

4) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

5) 2020년과 2021년은 각 년도 교차항의 계수(예: 2020년 여부 더미×독립변수)를 의미함.

출처: UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

제6절 소결

코로나19 팬데믹은 전 세계 노동시장에 심각한 영향을 미쳤으며, 영국도 예외가 아니었다. 본 장에서는 코로나19 팬데믹이 영국의 노동시장에 미친 영향을 실증적으로 분석하였다. 취업자의 고용 상태 변화(휴직, 비취업으로의 전환)와 월 노동 소득 변화(10% 이상 감소)를 중심으로 노동시장의 충격 정도를 살펴봤다. 고용과 소득 충격에 있어 성별, 연령, 학력, 자녀 유무, 고용 및 근로 형태, 산업 및 직업 특성에 따른 이질적 차이를 보이는데에 대한 주요 결과를 제시하였다.

전체적으로 고용률은 일시적으로 감소한 후 점진적으로 회복되었으나, 인구학적·일자리 특성별 노동시장 충격이 다르게 나타났다. 팬데믹 초기

에 휴직과 비취업(실업과 비경활 포함)이 증가했으나, 고용 유지 정책(CJRS)의 적극적 활용으로 인해 비취업의 증가폭은 예상보다 크지 않았다. 이러한 정책의 영향이 반영된 결과로 영국의 경우 휴직자 수와 휴직으로의 전환율이 눈에 띄게 높게 나타남을 확인할 수 있다. 산업별로 보면, 필수업종인 보건·사회복지서비스업과 교육서비스업에서는 고용이 유지되거나 오히려 증가했으며, 정보통신업·금융업·전문과학기술업과 같은 원격근무가 가능한 업종에서도 상대적으로 노동시장 충격이 적었다. 반면, 숙박·음식업, 개인서비스업과 같은 대면 서비스업에서는 비취업 전환율이 높았으며, 노동소득 감소가 두드러졌다. 제조업의 경우 팬데믹 초기에는 타격을 받았으나 이후 빠르게 회복되었다. 고용 형태에 따른 노동시장 충격도 다르게 나타난 것을 확인할 수 있다. 영구직(permanent)은 비교적 안정적인 모습을 보였으나, 임시직(temporary)과 시간제 근로자의 경우 팬데믹 동안 비취업 전환율이 급격히 증가했다. 고용주와 단독자영업자도 비취업 전환과 월 노동소득 감소가 높게 나타났다. 다만 이들은 코로나19 직후보다 일정 시간이 경과 후 고용 및 소득 충격이 급등하며 더 큰 타격을 받는 것으로 나타났다.

성별 차이를 보면, 팬데믹이 진행되면서 예상과 달리 여성, 특히 유자녀 여성의 노동시장 충격이 크지 않으며, 오히려 안정적인 모습을 보였다는 점이 주목할 만하다. 기존 연구들은 코로나19가 'She-cession(여성 중심 경기 침체)'을 유발할 가능성이 있다고 보았으나(Alon et al., 2020), 영국은 여성의 고용률이 상대적으로 안정적인 것을 확인할 수 있다. 특히 여성의 안정적 고용률은 여성 중 유자녀 근로자의 고용률이 소폭 증가한 것에 기인한 것으로 보인다. 이는 두 가지 요인에 의해 설명될 수 있다. 첫째, 여성 근로자의 고용이 상대적으로 많이 분포된 필수업종에서의 일자리 유지와 CJRS 정책의 영향이 복합적으로 작용한 결과로 해

석할 수 있다. 이는 산업별 성별 분포를 통해 확인가능하며, 여성, 특히 유자녀 여성 근로자들의 높은 휴직 비율을 통해 유추 가능하다. 또한 기존 문헌에서도 CJRS 제도가 여성 노동시장 참여를 보호하는데 성공적으로 기능했다고 평가하고 있다(Cook & Grimshaw, 2021). 둘째는 유연 근무 활용도가 높아지면서 여성 근로자가 노동시장에 잔류할 수 있는 여건이 마련되었기 때문으로 추측되어진다. 이는 영국은 재택근무로 인한 유연성에 있어 여성이 남성보다 높으며(Powell et al., 2022), 재택근무 가능 직업에 여성 비율이 높다(Hupkau & Petrongolo, 2020)는 연구 결과로 뒷받침된다. 구체적 변화는 본 연구에서 활용한 분석자료의 유연 근무 활용도 <표 5-19>를 통해 확인 가능하다. 아래 표를 보면 팬데믹 동안 유연근무의 형태는 크게 변화했다. 기존 여성 근로자와 유자녀 근로자의 시간제 근무 비율은 지속적으로 높은 수준을 유지해왔으며, 최근에는 재택근무의 증가가 두드러졌다. 특히 유자녀 근로자의 재택근무 활용 비율이 팬데믹 전보다 50% 이상 증가했으며, 이는 다른 그룹과 비교했을 때 높은 증가율을 확인할 수 있다. 영국에서는 팬데믹 이전부터 탄력근무제(flexible time)와 시간제 근무(part-time working) 형태의 유연근무제 활용도가 높았다. 특히 유자녀 여성 근로자의 경우 학기제 근무(working term-time only) 활용도 또한 높게 나타났다. 시간제 및 탄력 근무 형태의 유연근무 외에 자녀의 방학(휴교)기간 동안 쉬고 학기 기간 동안 근무하는 형태의 유연근무제를 통해 자녀 돌봄과 업무를 병행할 수 있도록 제공함은 눈여겨 볼 만하다. 팬데믹 이후에는 이러한 전통적인 유연근무 형태에서 재택근무가 주된 조정 방식으로 변화되었음을 확인할 수 있다(<표 5-19>, [그림 5-11] 참고). 이는 단순한 노동시간 조정이 아니라, 근무 장소의 변화가 여성 근로자의 노동시장 잔류를 가능하게 한 주요 요인임을 시사한다. 분석 결과에서도 유연근무제를 활용한 사람일

수록 휴직으로의 전환 비율이 유의하게 낮게 나타나며, 유연근무가 가능했던 직종에서는 팬데믹 동안 휴직보다는 계속 일하는 형태로 조정되었음을 시사한다. 다만, 성별의 노동시장 충격에 있어 소득 변화를 함께 살펴보면, 팬데믹 기간 동안 남성이 여성에 비해 타격은 크게 나타났으나 이후 회복 속도에 있어서 더욱 빠른 경향을 확인할 수 있는 반면, 여성은 여전히 경제적 불안정성이 높은 상태이다.

연령별로는 청년층에서 비취업 전환 가능성이 가장 높게 나타났으며, 이는 팬데믹으로 서비스업과 저임금 일자리 등의 영향이 큰 것과 관련있어 보인다. 고령층(50-64세)의 경우에도 비취업으로의 전환이 높게 나타나며, 특히 이들은 비취업 중 비경제활동으로의 전환이 증가하는 양상을 보였다. 이는 코로나 영향으로 인한 조기 은퇴 현상을 시사하는 것으로 추측된다. 학력별로 보면, 고학력 근로자는 상대적으로 빠르게 노동시장에 복귀하는 모습을 보였으나, 저학력층에서는 노동소득 감소율이 지속적으로 증가하며 노동시장 충격이 더욱 심화되는 경향을 보였다.

〈표 5-19〉 영국 성별, 자녀유무에 따른 유연근무 사용 비율 변화

(단위: %)

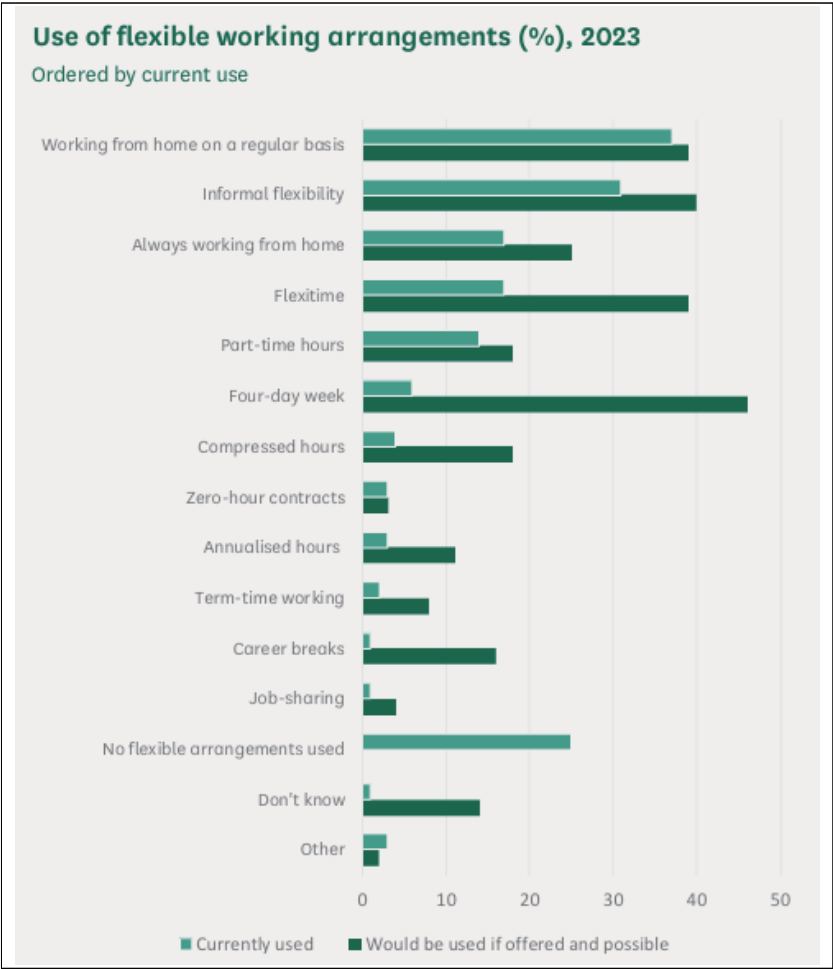
구분	여성				남성			
	2016	2019	2020	2021	2016	2019	2020	2021
시간제 근무	46.4	44.5	43.8	41.2	16.7	11.1	14.6	15.2
학기제 근무	9.2	9.4	11.0	10.3	2.4	3.7	3.0	4.6
잡 셰어링	2.4	2.1	1.8	1.2	0.6	0.6	0.5	0.9
탄력 근무	13.4	13.1	12.2	11.1	17.6	20.2	18.6	18.3
압축 근무	1.7	2.8	2.2	2.2	2.2	3.0	1.7	2.3
연간근로시간제	0.7	1.1	1.9	0.4	1.5	3.0	3.1	1.9
재택근무	5.6	10.1	12.7	17.5	10.3	14.0	18.5	26.9
기타유연근무	4.7	5.4	4.1	4.7	6.0	7.3	6.2	6.8
구분	유자녀				무자녀			
	2016	2019	2020	2021	2016	2019	2020	2021
시간제 근무	38.6	36.3	34.6	31.9	29.1	26.4	28.5	29.3
학기제 근무	8.8	8.0	9.5	9.9	4.5	6.3	6.2	6.8
잡 셰어링	2.6	1.9	1.9	1.1	1.0	1.2	0.9	1.1
탄력 근무	16.3	17.0	18.2	15.0	14.8	15.7	13.4	13.7
압축 근무	2.4	3.2	1.7	3.2	1.7	2.7	2.2	1.8
연간근로시간제	1.0	1.0	2.6	0.3	1.1	2.4	2.3	1.4
재택근무	9.9	15.4	17.9	27.1	6.5	9.9	13.9	18.7
기타유연근무	6.3	8.7	6.1	8	4.8	4.9	4.5	4.4
구분	여성 유자녀				여성 무자녀			
	2016	2019	2020	2021	2016	2019	2020	2021
시간제 근무	60.9	57.5	57.4	51.4	36.8	37.0	36.5	36.2
학기제 근무	13.0	11.5	14.3	14.4	6.8	8.2	9.2	8.3
잡 셰어링	4.3	2.8	3.4	1.9	1.1	1.6	1.0	0.9
탄력 근무	12.5	13.6	15.6	12.9	14.0	12.7	10.3	10.3
압축 근무	2.1	1.9	1.5	1.6	1.4	3.3	2.6	2.5
연간근로시간제	0.4	0.6	2.4	0.1	0.9	1.4	1.6	0.5
재택근무	6.7	12.7	13.5	19.1	4.9	8.6	12.3	16.8
기타유연근무	6.3	6.4	4.6	7.4	3.7	4.9	3.9	3.4

주: 시간제 근무=part-time working, 학기제 근무=working term-time only, 잡 셰어링=mc job sharing, 탄력 근무=mc flexi-time, 압축 근무=working a compressed week, 연간근로시간제=to work annualised hours, 재택 근무=to work from home on a regular basis, 기타유연근무=other flexible working arrangements 로 번역하였음.

출처: 영국 UKHLS 6차~14차 자료를 분석하여 연구진 작성

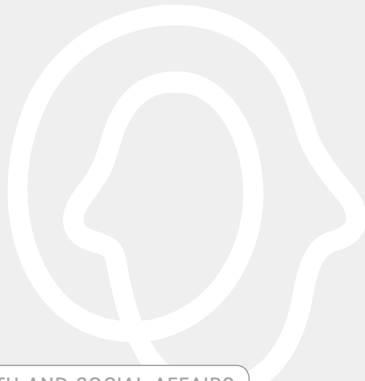
[그림 5-11] 영국 유연 근무 형태 사용

(단위: %)



출처: “Flexible working”, Cunningham et al. 2024. House of commons library.

결론적으로, 코로나19 팬데믹은 영국 노동시장에 상당한 변화를 초래했다. 이는 영국 정부의 적극적인 개입과 노동시장 구조적 특성이 복합적으로 작용한 결과로 분석된다. 영국 노동시장에서의 정책적 개입이 실업 증가를 억제하는 데 기여했으며, 산업별·고용 형태별로 노동시장 충격이 차별적으로 나타났음을 보여준다. 그러나 CJRS와 자영업자 소득지원제도와 같은 정부의 개입이 단기적으로 실업을 방지하고 소득을 보전하는데 효과적이었다면, 장기적으로는 노동시장의 유연성이 충격 완화에 기여할 수 있도록 하는 것이 중요할 것이다. 이는 유자녀 여성 근로자의 경우, 탄력근무, 학기제근무, 그리고 재택근무의 조합이 노동시장 이탈을 방지하는데 요인으로 작용한 것으로 보여지는 반면, 대면 서비스업 등 유연근무 활용이 상대적으로 쉽지 않았던 집단에서는 직접적인 충격을 받은 결과를 통해 확인가능하다. 참고로 코로나19 경험 이후 영국은 과거 근속 기간이 26주 이상인 직원만이 유연 근무를 요청할 권리가 부여되었다면, 2024년 4월 입법을 통해 모든 직원이 입사 첫 날부터 유연 근무를 요청할 수 있는 권리를 가지게 되었다(Cunningham et al., 2024). 향후 정책적 대응은 단기적인 실업 보호뿐만 아니라 유연근무 활용이 어려운 산업과 집단을 대상으로 한 노동시장의 유연성과 안정성을 균형 있게 고려하는 정책적 고민이 필요하다. 특히, 노동시장의 구조적 변화를 반영한 유연한 정책 설계는 한국 노동시장에도 중요한 시사점을 제공할 수 있을 것으로 보여진다.



제6장

미국의 코로나19 영향

제1절 서론

제2절 미국의 코로나19 대응 주요 정책

제3절 분석자료 및 분석방법

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

제5절 취약층 고용과 소득 변화

제6절 소결

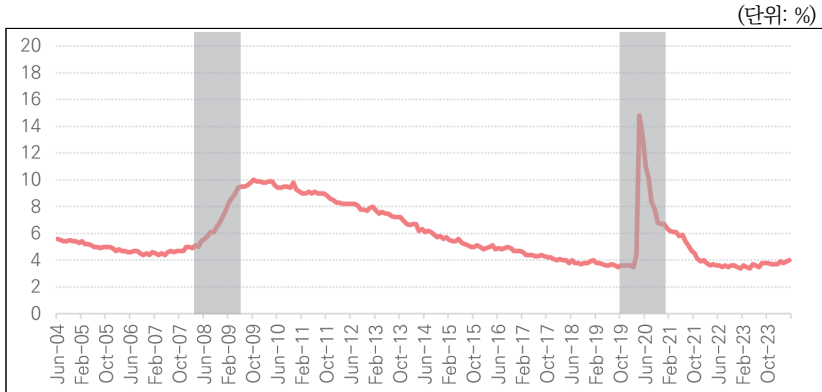
제6장 미국의 코로나19 영향

제1절 서론

팬데믹 이후 미국 사회에서 나타난 두드러진 변화는 국민의 생활 안정을 도모하는데, 연방정부의 책임을 강화했다는 점이다. 본토에서 첫 확진자가 보고된 2020년 1월에서 불과 2개월여 만인 2020년 3월 중순부터 미국에서는 확진자가 가파르게 증가한다. 특히, 뉴욕주에서 확진자가 급증하면서 당시 뉴욕주의 주지사, 앤드루 쿠오모는 주 비상사태를 선포함과 동시에 연방정부의 개입을 촉구한다(김태근, 2020, p.23). 초기 대응에 미온적이었던 트럼프 행정부도 상황을 방관하기 어려워지면서, 같은 해 3월 13일 미 전역에 연방 비상사태(National emergency)를 선포하기에 이른다. 그리고 코로나바이러스 감염증-19(이하 코로나19) 확산에 따른 위기에 대응하고자 긴급 자금을 주 정부에 지원하는 등 적극적으로 문제 해결에 나섰다(김태근, 2020, p.23).

견잡을 수 없이 코로나19 확진자와 사망자가 늘어나면서, 대부분의 주에서 필수사업을 제외한 모든 행위 및 이동을 제한하는 자택 대피 조치를 시행한다. 이는 미국 경기를 크게 위축시킨다. 아래의 [그림 6-1]과 같이, 코로나19 확산으로 인한 고용 위기는 단기간에 집중적으로 상당히 강하게 나타났다. 2020년 3월 4.4% 수준에 그쳤던 실업률이 한 달 새 14.8%로 치솟은 것이다. 이러한 영향은 2008년 위기(대침체, The Great Recession)가 장기간에 걸쳐 서서히 나타난 것과 대조적이다. 봉쇄 조치와 그로 인한 급격하고 가파른 실업 증가 및 가계 소득 감소. 실물경제 위축은 미국처럼 재정지출에 소극적인 나라도 전례 없는 확장 재정정책을 펴게 하는 배경으로 작용하였다.

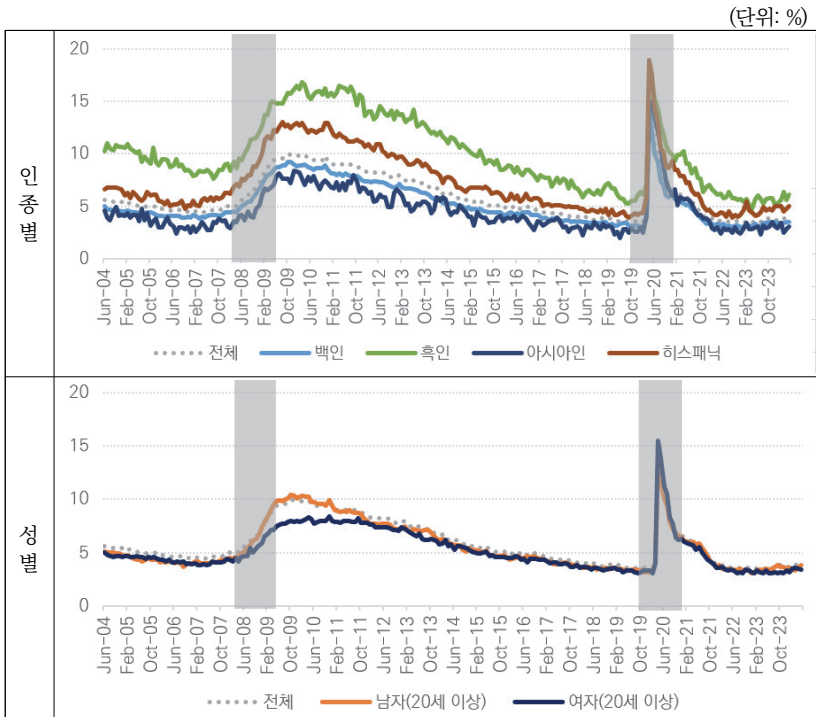
[그림 6-1] 미국의 월별 실업률 추이



출처: "U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS", 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

코로나19의 파장이 워낙 큰 탓에 이 위기의 영향을 분석하는 연구들도 계속되어 왔다. 특히, 이 연구의 관심인 미국인의 고용과 소득에 코로나19가 미친 영향에 대한 증론은 다음과 같다. 막대한 규모의 재정 투입이 신속한 경기 회복에 긍정적으로 작용한 한편(Edelberg et al, 2022), 특정 집단에 코로나19로 인한 부정적 영향이 가중되어 나타난다는 것이다(Albiston & Fisk, 2021; Albanesi & Kim, 2021; Fazzari & Needler, 2021; Lee et al, 2021; Edelberg et al, 2022). 집단마다 초기의 고용 충격의 정도가 상이한 것은 물론 회복의 양상도 다르다는 것이다(Lee et al, 2021; Edelberg et al, 2022). 구체적으로, 전통적으로 위기 상황에 취약한 흑인과 히스패닉이 코로나19 국면에서도 더 많이 일자리를 잃은 것은 분명하지만, 상대적으로 대침체 시기에 영향을 덜 받았던 백인과 아시아인도 큰 실업 위험에 노출되었다. 다만, 백인들은 다른 집단보다 빠르게 고용을 회복되었다. 또한, 과거 위기는 남성에게 더 집중됐지만, 코로나19의 영향은 여성에게서 더 크게 나타나는 경향이 있다.

[그림 6-2] 인종별, 성별 미국의 월별 실업률 추이



출처: “U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS”, 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

지금까지 확인된 사실을 넘어, 코로나19에 의한 취약 계층의 고용과 소득 변화와 관련해 이 연구는 미국 복지국가의 특수성(미국 예외주의, American exceptionalism)으로 불리는, 강한 지역성과 발달한 기업 복지의 영향에 주목한다. 먼저, 이 연구는 지역, 주(州, state)별 차이를 반영한다. 미국은 연방주의(federalism) 원칙에 따라, 국방과 외교, 국제 통상 이외의 분야는 주정부가 형편에 맞게 독자적으로 정책을 수립, 집행한다(곽채기 외, 2008, p.25). 사회보장도 마찬가지로, 50개의 주가 저

마다 다른 형태로 제도를 운용한다. 1935년 사회보장법 제정으로 일부 주에서 시범적으로 운영되던 실업보험과 노령연금이 연방 단위에서 제도화되기도 하였지만(강명세, 2018, p.29). 여전히 주 정부의 자율성이 보장된다. 사회보장제도의 운용과 관련해 연방에서 지침을 마련하지만, 주 정부가 제도 운용과 재정 부담에서 상당한 권한을 가지는 것이다(Tani, 2016). 이는 팬데믹 국면에서도 마찬가지이다.

전술한 것처럼, 코로나19 확산 이후 미 의회와 연방 정부는 막대한 규모의 재정을 신속하게 투입해 경기 부양에 힘썼다. 대규모 구제안을 연이어 제정하여, 소득과 일자리 보장을 꾀한 것이다. 그러나 연방 정부의 이러한 개입에도 여전히 주 정부 단위에서의 격차는 불가피했다. 코로나19 국면에서 연방에서의 재정 보조가 확대되었지만, 주정부가 온전히 자율적으로 활용할 수 있는 재원은 아니었기 때문이다(López-Santana & Rocco, 2021, pp.373-379). 그래서 위기에의 대처 능력은 각 주가 처한 상황에 따라서 달리 나타날 수밖에 없었다(Leachman & Sullivan, 2020). 이는 코로나19 대응을 위한 연방 정부의 개입을 두고도 주마다 입장이 다른 것을 이해할 수 있게 함은 물론, 재정 보조 이후의 대응, 그리고 그로 인한 결과 역시 달라질 수밖에 없음을 짐작하게 한다. 이에 이 연구에서는 주별로 코로나19가 고용과 소득에 미친 영향이 어떤 차이를 보이는지에 주목한다.

특히, 이 절에서는 미국의 4개 주, 뉴욕, 미시간, 캘리포니아, 텍사스를 중심으로 논의를 전개한다. 이들을 선정한 이유는 다음과 같다. 우선, 향후 위기에 대응하는 바람직한 정책 노력을 모색하는 데 유용한 함의를 도출하고자, 비교적 사회보장제도의 제도적 기반이 튼튼한 주들에 한정하였다. 위 4개 주는 코로나19와 관련한 주요 사회보장제도인 건강보험 접근성과 실업급여 대체율 부문에서 우수하다(Leachman & Sullivan,

2020). 제도적 기반이 튼튼하다는 공통점과 달리, 각 주는 정치 지형에 따라서 정부의 코로나19 대응에 대한 입장이 첨예할 뿐 아니라, 주 정부에 결정 권한이 있는 봉쇄 등의 조치에서도 차이를 보인다(Kettl, 2020). 공화당이 집권하는 텍사스보다는 뉴욕이나 캘리포니아가 정부 차원의 적극적인 개입을 지지하는 경향이 강하다. 실제로 지리적으로 근접한 미국의 거대 주 중 2곳인 캘리포니아와 텍사스는 사회정책을 둘러싼 여러 입법을 둘러싸고도 입장이 첨예하다. 연방의 코로나19 대응을 두고도, 두 지역의 상원이 격돌한 바 있다.

이에 두 정치적 입장이 고루 반영될 수 있도록 지역을 안배했다. 아울러, 미국 본토에서 가능한 어느 한 지역에 치우치지 않도록 하되, 독자의 관심을 고려하여 비교적 국내에도 잘 알려진 지역을 선정하였다.

코로나19와 관련한 정책적 조치에서의 차이뿐 아니라, 각 주는 인구 및 산업 구조 차이가 뚜렷하다. 일단 미시간은 다른 주보다 비히스패닉계 백인의 비중이 압도적이고, 65세 이상의 고령 인구 비중도 크다. 이와 달리, 텍사스는 상대적으로 젊은 편인데, 캘리포니아와 함께 다양한 인종이 어우러져 산다. 한편, 화이트칼라 중심의 금융 부문이 발달한 뉴욕과 정보 산업이 발달한 캘리포니아는 상대적으로 재택근무가 가능한 비중이 크다(Dingel & Neiman, 2020). 이에 반해, 미시간과 텍사스는 제조업이 주요 산업이다. 텍사스는 광업이 다른 지역보다 발달했다는 특징 역시 보인다. 특정 인종, 특정 성별이 코로나19에 더 취약했던 만큼(Lee et al, 2021; Edelberg et al, 2022), 주마다 인구 및 산업 구조에서 차이가 있다는 것은, 코로나19가 고용과 소득에 미치는 영향에서 주 단위에서도 차이가 있을 수 있음을 가늠하게 한다.

지역성과 더불어, 미국 복지국가의 특수한 성질 중 하나는 발달한 기업 복지이다. 작은 복지국가로 알려진 미국이지만, 순사회복지지출(net so-

cail expenditure)은 다른 발전된 복지국가들에 못지않다. 이는 특히 미국에서 기업 단위에서의 복지가 상당히 발달했기 때문이다. 미국에서 이처럼 기업 복지가 크게 발달한 이유로는 미흡한 노동의 조직화를 꼽는다(Noble, 1997). 구대륙의 압제를 피해 온 이주민인 미국의 노동자들은 개별 기업 단위에서의 단체협약을 통해 노동 조건을 개선하고자 했다(Gottschalk, 2000). 정치적으로 노동자의 권리를 확보하기보다는 사적 영역에서의 복지 확대를 선호한 것이다(Gottschalk, 2000). 이에 미국의 노동자들은 연방 차원의 사회보장 책임을 정립한 1935년 「사회보장법」 제정에도 크게 관여하지 않았고, 노사협상에 주력하였다(Derickson, 1994). 이러한 배경에서 정부에 의한 공적 사회보장보다는 기업 단위에서의 복지가 미국인의 복지에서 차지하는 역할이 더 커졌다.

문제는 기업 수준에서의 복지는 사회적 권리로서의 성격이 빈약하고, 기업마다 차이가 크다는 점이다. 소위 신의 직장으로 불리는 미국 테크 기업의 복지 수준은 만인의 주목을 끌만큼 상당하지만, 미국의 모든 기업이 종업원들에게 그에 상응하는 수준의 복지를 보장하지는 않는다. 그래서 우리의 재벌 기업 종사자와 같이, 고용 안정성이 보장되는 대규모 기업 종사자일수록 더 많은 혜택을 누리는 경향이 있다. 사회보장 영역에서의 격차가 발생한다는 것이다. 특히, 미국은 보건의료 영역에서 기업을 위시한 민간이 주도적인 역할을 하므로, 전염병 확산과 같은 보건 위기 상황에서는 실업자 및 취약 근로자들의 어려움이 가중될 공산이 있다. 실제로, 팬데믹으로 실업률이 급증한 2020년 2월부터 5월 사이 5백4십만 명이 건강보험 자격을 잃었다(Albiston & Fisk, 2021, p.3).

달리 말해, 사회보장이 고용과 강력하게 연계되어 기업 수준에서 제공되는 것은 사회보장 혜택에서의 상당한 불평등으로 귀결된다. 팬데믹으로 인한 고용 위기의 영향이 모두에게 공히 닥친 위기였지만, 저임금 노

동자, 저학력자가 일자리를 더 많이 잃었다(Parker et al, 2020, p.7), 저숙련-저임금 일자리에 여성, 흑인 및 히스패닉 등 미국 사회의 취약계층이 많이 종사하여, 이들이 위기 국면에서 더 어려운 처지에 놓였을 가능성을 가늠해 볼 수 있다. 게다가 필수 업종으로 분류된 식품 소매업이나 의료 서비스 업종, 대중교통 서비스, 식품 생산 등은 저숙련-저임금 노동자를 주로 고용하는 업종인데, 이들은 감염 위험에 크게 노출되었지만, 이들이 종사하는 사업체에서는 건강보험 혜택을 제공하지 않아, 건강보험의 사각지대에 놓여있는 경우가 많다(Albiston & Fisk, 2021, p.33). 필수 업종에 종사하는 저숙련-저임금 노동자들이 보건 위기에 취약했을 수 있다는 것이다. 이에 이 연구에서는 근로자들의 인구-사회학적 속성과 더불어, 이들이 종사하는 사업체의 특성, 산업 및 규모, 의료보험 제공 여부 등을 고려하여 분석한다.

제2절 미국의 코로나19 대응 주요 정책

1. 연방 정부의 코로나19 대응

미국은 팬데믹 대응과 관련해서, 연방 정부의 전향적인 조치로 주목받았다. 초기 연방 정부는 이동금지명령(Lockdown order)과 비필수사업장의 폐쇄 명령(Shutdown order)을 내려 코로나19 확산을 막으려 했다. 그러나 봉쇄 조치는 연쇄적으로 고용 위기와 경기 침체로 이어졌고, 미 정부와 의회도 상황을 도외시킬 수 없었다. 초기의 미온적 대응을 이어가기는 어려워진 것이다. 이에 첫 번째 확진자가 발생한 2020년 1월 이후 두 달여 만에 역사상 유례없는 대규모 구제안을 통과시켰다. 그리고

연이어, 당해연도 12월, 이듬해에도 확장 재정 기초를 이어갔다. 대표적으로 2020년 3월, 초당적 협력으로 통과된 제2차 구제안, 코로나19 보조 구호 및 경제보장법(Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, 이하 CARES Act)은 당해연도(2020년) 연방 정부 총지출의 약 45.9% 수준에 달하였다(김준현, 2020, p.2).

이후에도 계속해서 미 의회는 코로나 구제안의 입법을 통해 경기 회복에 힘썼다. 같은 해 12월에는 2021년 통합세출법(Consolidated Appropriations Act, 이하 CAA)에서 8,680억 원의 추가 재정 지원을, 이듬해 11월에도 미국 구조 계획법(American Rescue Plan. Act, 이하 ARP)을 통해 1조 9,200억 원의 재정을 투입했다(Edelberg et al, 2022, p.5). 이 외에도 2020년 4월 급여보장 및 건강보험 개선법(Paycheck Protection Program and Health Care Enhancement Act)으로 중소기업과 의료 서비스 제공자를 지원했고 이후에도 기간을 연장하는 등 지원을 아끼지 않았다(Edelberg et al, 2022, pp.3-4). 이외에도 보충 영양 지원 프로그램(Supplemental Nutrition Assistance Program)의 지원액 상향, 자녀세액공제 확대 등 기존 정책의 지원 수준을 높이기도 하였다. 전술한 확장 재정은 연방준비제도(Federal Reserve)의 긴급금리인하 조치(Emergency rate cut)로 뒷받침되었다(Edelberg et al, 2022, pp.3-4).

세부적으로 이 연구의 관심인 고용과 소득 보장을 위한 조치는 기업(고용주)에 대한 지원과 가계 및 개인에 대한 지원으로 나누어볼 수 있다. 먼저, 기업 대상 조치는 피고용인에 대한 고용보호와 인건비 보조 및 대출로 나눌 수 있다. 고용보호 조치의 하나로, 격리 기간 및 돌봄을 위한 유급 휴가를 보장하였다. 코로나19 확산에 따른 격리와 봉쇄로 일할 수 없거나 자녀를 돌봐야 하는 근로자가 늘었다. 당시 미 연방 차원에서 질병이나 돌봄을 위한 연방 차원의 유급 휴가가 법제화되지 않아, 고용 불안

이 야기될 수 있었다. 가족 및 의료 휴가법(Family and Medical Leave Act, 이하 FMLA)에 따라 무급 휴가는 주어지지만, 이마저도 급여 자격을 갖추기 위한 소정의 근로 시간 및 일수에 대한 요건이 있어, 많은 근로자가 배제되었다. 근로자의 고용보장 및 소득 보전을 위해, 미 의회는 2020년 3월 18일 가족 우선 코로나 대응법(Families First Coronavirus Relief Act)을 입법하고, 이 법에 따라 고용주가 2주간의 유급 휴가를 보장하도록 의무화하였다(Albiston & Fisk, 2021, pp.38-40). 아울러, 종전의 FMLA 하의 자격 취득 요건을 대폭 완화하여, 보장 범위를 넓혔다(Albiston & Fisk, 2021, pp.39-40).²⁸⁾

또한, 고용보호를 위한 정책 수단이 마땅치 않은 상황에서 미 의회는 중소기업의 지불능력 향상을 위한 저리 대출 프로그램을 활용한다. 미 역사상 단일 법안으로는 가장 많은 예산이 편성된 것으로 알려진 CARES Act에서는 급여 보장 프로그램(Paycheck Protection Program)에 대규모 예산을 할당하였고, 이후에도 재차 확대 편성되었다. 이는 중소기업에 제공하는 저리 대출 프로그램이나, 대규모 기업도 급여 지급을 위한 대출을 받을 수 있었고 기업이 근로자의 급여 지급 등에 대출금을 사용하면 전액 감면하여 실질적으로는 무상 지원으로 볼 수 있다(Albiston & Fisk, 2021, p.43). 해당 조치에도 불구하고, 실제 중소기업들이 시중 은행에서 자금을 대출받지 못하는 상황에 당면하면서, 같은 해 4월 의회는 추가적인 입법을 단행한다(Albiston & Fisk, 2021, p.42). 이는 긴급경제자금 융자(Economic Injury Disaster Loan)를 통해 중소기업에 대출과 보조금 지원을 확대하는 것을 골자로 한다(윤성주, 구윤모, 2021, p.15). 아울러, 팬데믹 확산의 직접적인 영향을 받은 여객이나 화물 항공

28) 학교 봉쇄 조치에 따른 자녀 돌봄이 필요한 근로자들에 대한 휴가를 확대하고 근속 요건에 대한 기준을 완화하여 단기간 근속한 근로자도 적용을 받을 수 있게 하였다(Albiston & Fisk, 2021, pp.39-40).

업 등에서 근로자의 고용을 유지하고 급여를 삭감하지 않는 등의 요건을 충족하면 보조금을 지원하기도 하였다(윤성주, 구윤모, 2021, p.13).

한편, 미국의 코로나19 대응이 특히 주목을 받은 것은 가계와 개인에 대한 직접적인 현금 지급을 확대한 것이다. 초기에는 재정 지원이 코로나 19 무료 검사나 백신 및 치료제 개발과 같은 보건 분야 및 일부 취약계층에 대한 소규모 지원에 그쳤다. 그러나 3차 구제안인 CARES Act부터 소극적 지원에서 벗어나, 가계 및 개인에 대한 직접적인 현금 지원을 강화했다. CARES Act에서의 현금 지원은 두 가지 형태로(Albiston & Fisk, 2021, p.43), 첫 번째는 우리의 재난지원금과 유사한, 일회성의 경제부양지원금(Economic Impact Payment)이다. 연 소득이 9만 9,000달러, 부부 공동으로는 19만 8,000달러 이하인 자를 대상으로 성인 1인당 최대 1,200달러, 17세 미만 부양 자녀는 1인당 500달러를 지원한 것이다. 조정 총소득이 75,000달러를 초과하면 감액하긴 하였지만, 2020년 당시 미국인의 중위 가구 소득이 연 67,521달러임을 감안하면(Shrider et al, 2021) 포괄범위가 상당히 넓다.

경제부양지원금 지급에도 국민의 경제적 불안이 해소되지 않으면서 추가적인 재난지원금을 포함한 구제안에 대한 요구가 계속되었다(김태근, 2021, pp.58-59). 이에 트럼프 행정부의 집권 말인 2020년 12월 5차 구제안인 코로나 대응·구호 추경(Coronavirus Response and Relief Supplemental Appropriations Act)으로 2차 경제부양지원금을 지급한다. CARES Act에서와 동일한 대상에 대해 성인과 아동 구분 없이 1인당 600달러의 재난지원금을 지급한 것이다(윤성주, 구윤모, 2021, p.17), 이어서 민주당 우세인 의회 구성에 힘입어 2021년 안정적으로 임기를 시작한 바이든 행정부는 취임 즉시 대규모의 구제안을 제시한다(김태근, 2021, p.60). 3월 발효된 해당 구제안, 미국 구조계획법(American

Rescue Plan Act)에서는 세 번째 경제부양지원금 지급의 근거가 마련되었다. 이 지원금은 종전보다 지원 대상의 소득 상한선은 8만 달러로 낮추면서, 지원 수준은 1인당 최대 1,400달러로 인상한 것이다(윤성주, 2021. p.39; 윤성주, 구윤모, 2021, p.25). <표 6-1>에서 볼 수 있듯이, 코로나19 관련 각 지원금의 수준이 이전의 경기 침체기에 지원된 지원금보다 높은 것은 물론, 세 차례에 걸쳐 지원금을 지급하여 지원의 총 수준도 상당하다.

〈표 6-1〉 미 연방 정부의 역대 경제부양지원금

(단위: 미달러, %)

법령(연도)	기준 지원액		이동 추가 지원액	감액 소득 기준		월소득 대비 급여 비중
	단독	부부		단독	부부	
Tax Reduction Act (1975)	\$100-\$200					15%
Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act (2001)	\$300	\$600				12%
Jobs and Growth Tax Relief Reconciliation Act (2003)			\$400	\$75,000	\$110,500	15%
Economic Stimulus Act (2008)	\$600	\$1,200	\$300	\$75,000	\$150,000	29%
Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act(2020)	\$1,200	\$2,400	\$500	\$75,000	\$150,000	38%
Coronavirus Response and Relief Supplemental Appropriations Act	\$600	\$1,200	\$600	\$75,000	\$150,000	27%
American Rescue Plan Act(2021)	\$1,400	\$2,800	\$1400	\$75,000	\$150,000	63%

주: 월소득 대비 급여의 비중은 4인 가구(부부, 아동 2인)의 월별 중위임금 대비 급여 비중임.

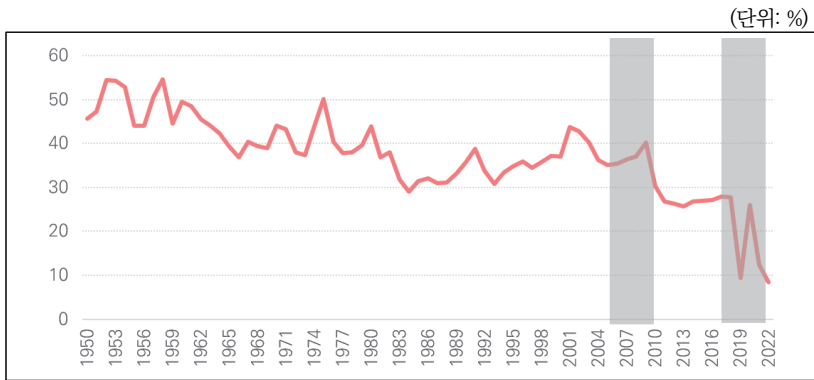
출처: "Lessons Learned from Economic Impact Payments during COVID-19", Gelman, M., & Stephens Jr, M., 2022.; "Recession Remedies: Lessons Learned from the US Economic Policy Response to COVID, 19", Edelberg W, Sheiner, L. D. Wessel (eds.) (pp.91-122). p.94를 참고하여 일부 수정함.

현금 지원의 다른 하나는 실업급여 확대이다. 미국의 실업보험은 3층으로 구성된다(Béland et al, 2021, p.285). 1층은 연방 급여세(federal payroll taxes)를 재원으로 26주간 제공된다. 2층은 경기 침체에 자동적으로 작동하는 확장 급여(Extended Benefits) 프로그램으로 급여 지급 기간을 13주, 주(州)에 따라서는 20주까지 늘리는 것이다. 3층은 경기 침체에 의회가 일시적으로 급여 연장 조치를 취하는 것이 해당한다. 경기 침체 국면에서 미 의회는 이 실업보험 3층 체계에서 일시적으로 실업급여의 급여 수준을 높이고, 지급 기간을 늘리는 방식으로 대응해 왔다. 팬데믹 기간에도 마찬가지로, 실업급여 수급 자격 요건을 완화하여 종전에 실업급여를 수급하지 못하던 사람들이 일시적으로 실업급여를 수급할 수 있게 하여, 위기에 대응하였다(Gwyn & Gerry, 2023).

구체적으로 CARES Act에서 이뤄진 실업급여 확대는 세 차원으로, 지급 기간 연장과 포괄범위 확대, 급여 수준 인상이다(윤성주, 구윤모, 2021, pp.12-13; Béland et al, 2021, pp.285). 먼저, 팬데믹 긴급 실업수당(Pandemic Emergency Unemployment Compensation, 이하 PEUC)을 통해 추가 13주 동안 실업수당을 지급하였다(지급 기간 연장). 그리고 팬데믹 실업수당(Pandemic Unemployment Assistance, 이하 PUA)으로 자영업자, 독립 계약자 등 실업급여 수급 자격을 갖추지 못한 사람들에게도 39주간 별도의 실업급여를 지급하였다(포괄범위 확대). 마지막으로 연방팬데믹실업수당(Federal Pandemic Unemployment Compensation, 이하 FPUC)을 도입하여 연방정부가 주당 600달러의 실업수당을 추가로 지원하였다(급여 수준 인상). 미국 실업급여는 1975년 전체 실업자의 절반이 실업급여를 받을 수 있었던 이래로, 계속해서 포괄범위가 좁아졌다. 특히, 1980년대 포괄범위 축소가 가속화되어, 1984년 30% 아래 수준으로 떨어졌다. 이후, 포괄범위가 다소 넓어지기

도 하였지만, 2010년대 들어서는 30%에 못 미쳤다. 특히, 팬데믹 직전인 2019년에는 10%를 밑돌았는데, 팬데믹 시기의 일시적인 확대 조치로 종전의 수준을 회복하였다.

[그림 6-3] 미국의 실업보험 수급자 비중



주: 전체 실업자 대비 정기적인 실업프로그램의 보험 적용자 비중

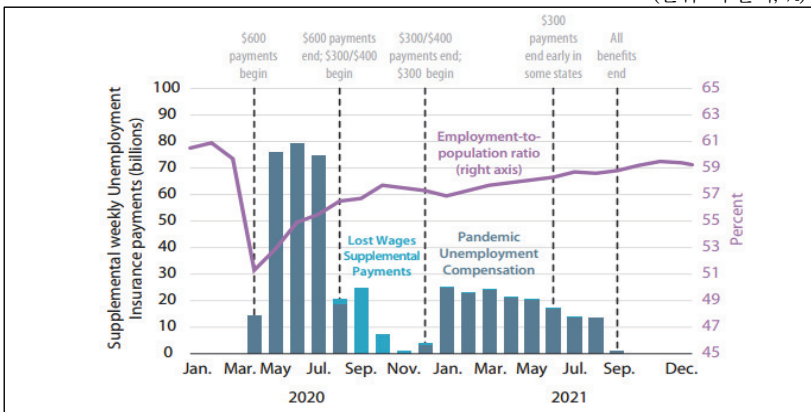
출처: "U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS", 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

경제부양지원금과 마찬가지로, 실업급여 역시 바이든 행정부까지 계속해서 추가적인 지원이 이루어졌다. 2020년 8월 트럼프 대통령은 행정 명령을 발동하여, 3차 지원책에서 지원한 주 600달러의 실업급여를 400달러로 줄이되, 지원 기간을 연장하였다(윤성주, 구윤모, 2021, p.19). 이후, 12월 마련된 5차 구제안에서는 행정 명령을 통해 확대된 실업급여를 추가적으로 연장하였다. 이 외에도, 팬데믹 긴급 실업수당(PEUC)과 팬데믹 실업수당(PUA)의 지원을 11주 연장하였다(윤성주, 구윤모, 2021, P.17). 바이든 행정부의 미국 구조계획법(APR)에서도 팬데믹 긴급 실업수당(PEUC)과 팬데믹 실업수당(PUA)의 지원 기간을 재차 연장하였고(29주 연장), 300달러의 연방팬데믹실업수당(FPUC)을 9월까지 추가 지

원하였다(윤성주, 구윤모, 2021, p.25; Ganong et al, 2022, p.52). 이러한 실업급여 확대로 초기에는 통상적인 실업급여 지급 요청이 많았으나, 팬데믹 실업수당(PUA)이 도입되면서 전체 실업급여 요청의 40%가 팬데믹 실업수당(PUA) 요청자였다(Ganong et al, 2022, p.52). 한편, 장기실업자에 대해서는 팬데믹 긴급 실업수당에 대한 요구가 컸다(Ganong et al, 2022, p.52).

[그림 6-4] 미국의 월별 실업수당 지급액

(단위: 억 달러, %)

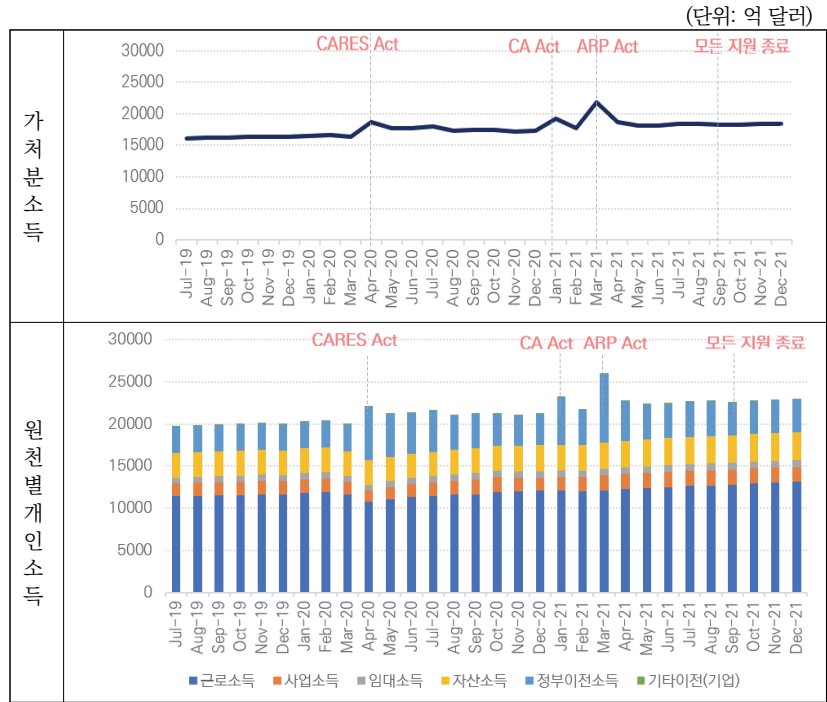


출처: “Lessons Learned from the Breadth of Economic Policies during the Pandemic”, Edelberg, W., Furman, J., & Geithner, T. E., 2022,; “Recession Remedies: Lessons Learned from the US Economic Policy Response to COVID, 19, Edelberg W, Sheiner, L. D. Wessel (eds.), pp.1-47) P.30에서 인용함.

이상과 같은, 미 의회와 연방 정부의 적극적인 개입은 경제의 조기 회복과 국민의 생활 안정에 긍정적으로 기여한 것으로 평가된다(Edelberg et al, 2022). [그림 6-4]에서와 같이, 여러 차례 상당한 규모의 실업급여 지급이 있었고, 이는 고용률 회복에도 긍정적으로 기여하였다. 아울러, [그림 6-5]에서와 같이, 미국 연방 정부에 의한 현금 지원은 코로나

19 국면에서 소득 수준을 유지하는데 기여하였다. 실업률이 급증한 시기에도 정부 이전으로 소득 수준이 일정하게 유지된 것이다. 오히려 전폭적인 재정지원이 있었던 2020년 3월과 2021년 3월에는 가처분 소득이 크게 늘기도 하였다.

[그림 6-5] 미국 가계의 가처분소득 변화와 소득 원천별 개인 소득 변화



출처: "Bureau of Economic Analysis", 미국 상무부 경제분석국, 각연도, <https://apps.bea.gov/iTable/?reqid=19&step=3&isuri=1&1921=survey&1903=76#eyJhcHBpZCI6MTksInN0ZXBzIjpbMSwyLDMsM10sImRhdGEiOltbk5JUEFFVGFiYGVFTGlzdCIsljc2Ii0sWyJkYXRlZ29yaWVzIiwU3VydMvV5Il0sWyJGaXJzdF9ZZWVfYiwiMjAwNyJdLFsiTGZzdF9ZZWVfYiwiMjAyNCJdLFsiU2NhbgUiLCItOSJdLFsiU2VyaWVzIiwTSjJdXX0>

2. 연방 정부의 코로나19 대응과 쟁점

전술한 연방의 적극적 개입의 긍정적인 역할에도 불구하고, 몇 가지 고려해야 할 쟁점이 있다. 여기에서는 전술한 바와 같이, 주별, 기업별 차이에 주목한다.

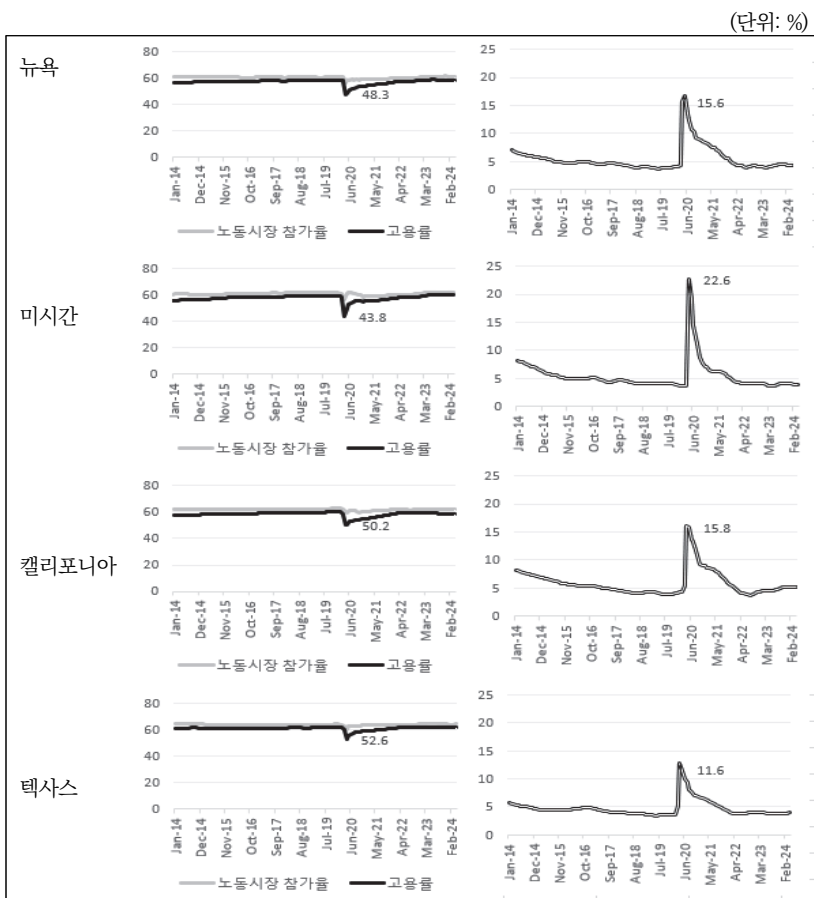
가. 주(州)별 차이

우선, 전미 대륙에 고용 위기가 닥쳤지만, 지역별로 위기의 정도에는 분명한 차이가 있었다. [그림 6-6]을 보면, 2020년 직전 미국 주요 주의 실업률은 5% 이내였으나, 2020년 1분기를 거치며 10%를 능가한다. 전체 실업률이 15% 이상으로 치솟은 것처럼, 뉴욕, 미시간, 캘리포니아 등도 15% 이상으로 실업률이 높아졌는데, 특히 미시간에서는 20% 이상으로 실업률이 급증했다. 이에 반해, 텍사스는 실업률이 최대 12.8% 수준으로 다른 지역들보다 양호한 편이었고, 고용률 감소도 적었다. 주마다 노출된 위험의 수준이 다르다는 것이다.

고용 충격이 주마다 다른 이유는 주마다 인적, 물적 기반이 다르기 때문이다. 우선, 각 주는 주민의 인적 구성에서 차이를 보인다. 이 때문에 각 주가 코로나19 국면에서 당면하게 된 위험의 정도가 달랐을 수 있다. 기존 연구에서 지적한바, 흑인이나 히스패닉, 저숙련-저학력자가 위험 상황에서 취약했음을 상기하면(Lee et al, 2021; Edelberg et al, 2022), 상대적으로 이들의 비중이 큰 지역에서 고용 위기가 더 크게 나타났을 수 있다. 이어지는 <표 6-2>를 보면, 실업률이 20% 이상으로 치솟았던 미시간은 백인의 비중이 다른 주보다도 큰 편인데 반해, 실업률이 가장 낮은 텍사스는 히스패닉이 아닌 백인의 비중은 상대적으로 적은 편이다. 이는

앞서 주요 주에서 나타난 고용률 및 실업률 변화에서 예상되는 바와 배치되는 결과이다. 다만, <표 6-2>에서 미시간은 고령 인구의 비중이 다른 지역보다 커 코로나19와 같은 보건 위기에 취약했을 가능성이 있다.

[그림 6-6] 주별 고용률 및 실업률 추이



출처: “U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS”, 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

〈표 6-2〉 미국 주별 인구 구성 특징

(단위: %)

뉴욕		2010	2015	2020	2021	2022
인구밀도		411.2		428.7		
백인 비중		71.7	70.4	68.9	68.8	68.6
비히스패닉 백인 비중		58.4	56.4	54.5	54.4	54.2
성비		93.8	94.2	95.9	95.9	95.8
65세 이상 비중		13.6	15.3	16.9	17.5	18.1
중위연령		38.0	38.5	39.2	39.6	39.9
미시간		2010	2015	2020	2021	2022
인구밀도		174.8		178		
백인 비중		80.4	79.7	79.0	78.9	78.8
비히스패닉 백인 비중		76.6	75.6	74.4	74.2	74.0
성비		96.3	96.8	98.7	98.7	98.6
65세 이상 비중		13.8	15.8	17.8	18.3	18.7
중위연령		38.9	39.6	39.9	40.1	40.2
캘리포니아		2010	2015	2020	2021	2022
인구밀도		239.1		253.7		
백인 비중		74.1	73.0	71.3	71.1	70.7
비히스패닉 백인 비중		40.2	38.2	35.9	35.3	34.7
성비		98.8	98.7	100.6	100.4	100.2
65세 이상 비중		11.5	13.2	14.9	15.3	15.8
중위연령		35.2	36.1	37.2	37.6	37.8
텍사스		2010	2015	2020	2021	2022
인구밀도		96.3		111.6		
백인 비중		81.0	79.7	78.1	77.8	77.4
비히스패닉 백인 비중		45.3	43.0	40.7	40.3	39.8
성비		98.4	98.7	100.2	100.1	100.1
65세 이상 비중		10.4	11.7	12.9	13.2	13.4
중위연령		33.6	34.2	35.1	35.3	35.5

출처: "United States Census Bureau", 미국 센서스 인구조사국, 각연도, <https://www.census.gov/topics/population/data.html>

인종 구성뿐 아니라, 각 지역의 사회·경제적 기반이 다르기 때문에, 위험에 노출되는 정도가 다를 수 있다. 팬데믹에 직격탄을 맞은 업종, 도소매업이나 여행 및 관광 관련 업종 종사자의 비중이 크다면 상대적으로 위험에 더 크게 노출되었을 가능성이 있다. 직접적인 영향에 노출되지는 않더

라도, 지역에서 다수를 고용하고 있는 산업 부문의 회복이 더디다면 위험이 클 수도 있다. 예컨대, <표 6-4>에서 보면, 중공업 중심의 러스트 벨트(Rust Belt)의 대표 지역인 미시간은 명실상부 제조업이 주 경제에서 차지하는 비중이 클 뿐 아니라, 고용에서도 중요한 역할을 한다. 그런데, 해당 지역에서 2020년 3분기 제조업 GDP 증가에도 불구하고, 2019년에서 2020년 사이 제조업 고용은 감소하였다. <표 6-6>에서 미시간과 마찬가지로 제조업이 주 경제에서 차지하는 비중이 상대적으로 큰 텍사스에서 같은 시기 고용이 다소 늘어난 것과는 대조적이다. 한편, <표 6-5>에서 같은 시기에 캘리포니아에서는 주력 산업인 정보업과 전문, 과학 및 기술업, 위험에 적게 노출되었던 금융 및 보험업에서의 고용이 오히려 늘었다. <표 6-3>에서 뉴욕주는 주력 산업이 금융 및 보험업인데 해당 분야는 코로나19 위기 국면에서도 큰 타격을 받지 않았다.

실질적으로 위기 상황에서의 재정적, 제도적 대응력도 주마다 다르다. 산업 구조와 관련해서 더 나아가면 주의 재정 역량에서의 차이도 논의할 수 있다. 예컨대, 천연자원에 의존하는 주들은 국제 자원 가격 변동에 좌우되어 재정 안정성이 취약할 수 있다. 게다가 주 단위에서 비상시 사용할 수 있도록 보유하고 있는 재정의 규모도 차이가 상당하다. 구체적으로, 2020년 회계연도 기준 예산의 2% 수준만을 보유한 주부터(일리노이), 100%를 상회하는 주(와이오밍)까지 그 편차가 상당히 크다(Leachman & Sullivan, 2020, pp.19-20). 코로나19 구제안에서 연방 정부가 주 정부에 일부 재원을 보조하였지만 주 정부가 제약 없이 자유롭게 사용할 수 있는 재원은 아니었고, 주 정부가 부담해야 하는 분담금도 있었다(López-Santana & Rocco, 2021, pp.373-379). 그래서 비상시 가용 가능한 자원의 규모에 따라서 주별 대응력이 달리 나타날 수밖에 없다(Leachman & Sullivan, 2020).

게다가 주마다 평균 생활비, 평균 임금 수준 그리고 제도의 보장성도 상당한 차이가 있어, 재정 지원이 고용과 소득에 미치는 영향도 다를 수 있다. 전술한 것처럼, 미국은 코로나19 국면에서 전폭적인 현금 지원이 있었다. 이론적으로 실업급여와 같은 현금지원이 고용 혹은 실업에 미치는 영향은 그것의 수준에 좌우된다(Sjöberg, 2000, pp. 55-58). 실업자들이 실업급여의 수준과 (기대)임금의 수준을 비교하여, 일해서 벌어들일 수 있는 소득이 충분하지 않다고 판단하면 실업 상태를 유지할 수 있다는 것이다. 고용주 입장에서도 실업급여에 일정 부분 재원을 분담하기 때문에, 실업급여는 전반적인 노동비용 상승으로 이어진다. 이에, 채용을 줄일 수 있어, 실업급여가 관대할수록 실업이 더 늘어날 가능성이 있다. 여기서 주목할 점은 코로나19 구제의 일환으로 모든 주에 동일한 수준의 실업급여가 보장되었다는 점이다. 그런데 앞서도 밝힌 것처럼, 주마다 평균 생활비나 임금 수준이 상이하기 때문에, 정액의 실업급여가 생활에 그리고 고용에 미치는 영향이 상이할 수밖에 없다.

〈표 6-7〉 미국 주별 근로자 주당 평균 임금 수준

(단위: 달러)

구분	전체 근로자						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
뉴욕	1,004	1,037	1,063	1,126	1,176	1,193	1,223
미시간	846	884	911	942	995	1,050	1,076
캘리포니아	1,037	1,072	1,116	1,196	1,256	1,292	1,304
텍사스	913	938	947	970	1,031	1,076	1,129
구분	생산직 근로자						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
뉴욕	824	908	925	911	967	1,010	1,020
미시간	895	923	944	918	955	1,053	1,061
캘리포니아	916	959	968	965	1,046	1,061	1,137
텍사스	919	943	961	952	1,076	1,188	1,249

출처: "U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS", 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

〈표 6-8〉 미국 주별 근로자 시간당 평균 임금 수준

(단위: %)

구분	전체 근로자						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
뉴욕	30.06	31.14	32.21	33.91	35.09	35.84	36.83
미시간	24.52	25.48	26.55	27.55	28.77	30.25	31.20
캘리포니아	30.05	30.97	32.44	34.37	36.09	37.45	38.13
텍사스	25.42	25.91	26.22	27.03	28.55	29.96	31.54
구분	생산직 근로자						
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
뉴욕	20.55	22.05	22.83	23.06	24.3	24.99	25.43
미시간	20.76	21.32	22.22	22.51	23.41	25.02	26.27
캘리포니아	22.46	23.16	23.96	24.06	25.26	26.32	28.28
텍사스	21.72	21.87	21.89	23.40	25.80	27.25	28.71

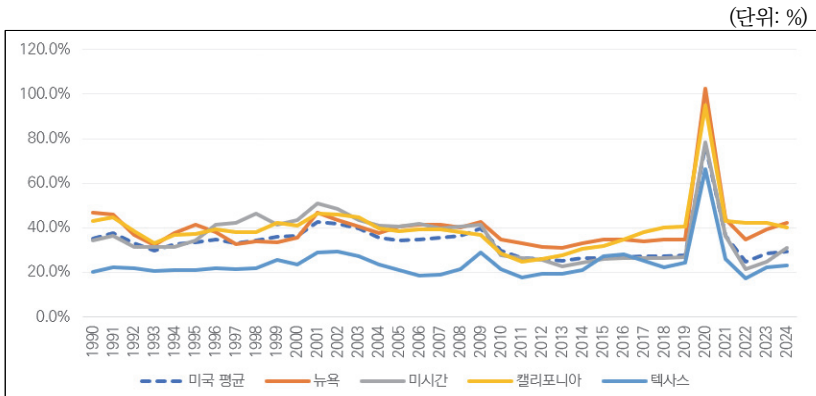
출처: “U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS”, 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

사회보장 제도 운용에서 주 정부의 재량이 크기 때문에, 위기 상황에서 받을 수 있는 범위도, 혜택도 거주하는 지역에 따라서 다르다. 미국의 실업급여는 1935년 사회보장법(Social Security Act)의 제정으로 제도화되었으나, 기본적으로 주 정부 단위에서 운용된다. 이는 사회보장법에 따른, 실업급여 제정 이전부터 매사추세츠를 비롯한 일부 주에서 실업보험을 시행하여, 주 정부의 자율성을 보장하기 위함이었다(전창환, 2018, pp.261-262). 연방의 관리 감독을 받긴 하지만, 연방 정부는 행정 비용만을 부담할 뿐, 실제 급여 지급은 주 정부의 재원으로 이뤄진다. 연방 급여세로 운용되는 1층의 실업급여는 26주간 제공되는 것이 기본이나, 미시간과 같이 이보다 더 짧은 기간 지급하는 주들도 있다(Center on Budget and Policy Priorities, 2024)²⁹⁾. 실업자 중 실업급여를 받는

29) 이 장에서 주목하는 네 개 주 중 미시건을 제외한 세 개 주는 최대 지급 기간인 26주까지 제공되나, 미시건은 2021년 이를 20주로 줄였다(Center on Budget and Policy Priorities, 2024).

사람들의 비중도 상이한데, 코로나19에서 주요하게 작동했던 실업급여를 중심으로 살펴보면 더 명확하게 알 수 있다. [그림 6-7]에서 보면, 비교 대상 네 개 지역 중에서 뉴욕과 캘리포니아 실업보험의 포괄성이 넓은 편인데, 코로나 시기 두 지역은 거의 모든 실업자가 실업급여를 받았다. 이에 반해, 미시간은 78.4%, 텍사스는 66.5%의 실업자들만이 실업급여를 받았다.

[그림 6-7] 미국 주요 주별 실업보험 수급자 비중



주: 전체 실업자 대비 정기적인 실업프로그램의 보험 적용자 비중

출처: "U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS", 미국 노동통계국, 각연도, 미국 노동통계국 홈페이지(<https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>)

기본적으로 코로나19 확산과 같은 침체기에는 임시적인 확대 조치인 2층과 3층 실업보험이 주로 작동하나, 이 역시 1층 실업보험의 포괄범위 및 급여 수준에 영향을 받는다(Béland et al, 2021, p.285). 임시 조치들이 기존의 기본 실업보험과 연동되어 추가적인 혜택을 부여하는 방식으로 이뤄지기 때문이다(Béland et al, 2021, p.285). 뿐만 아니라, 주 정부들의 자율성이 크기 때문에, 코로나19 국면에서는 주 단위에서 연방의

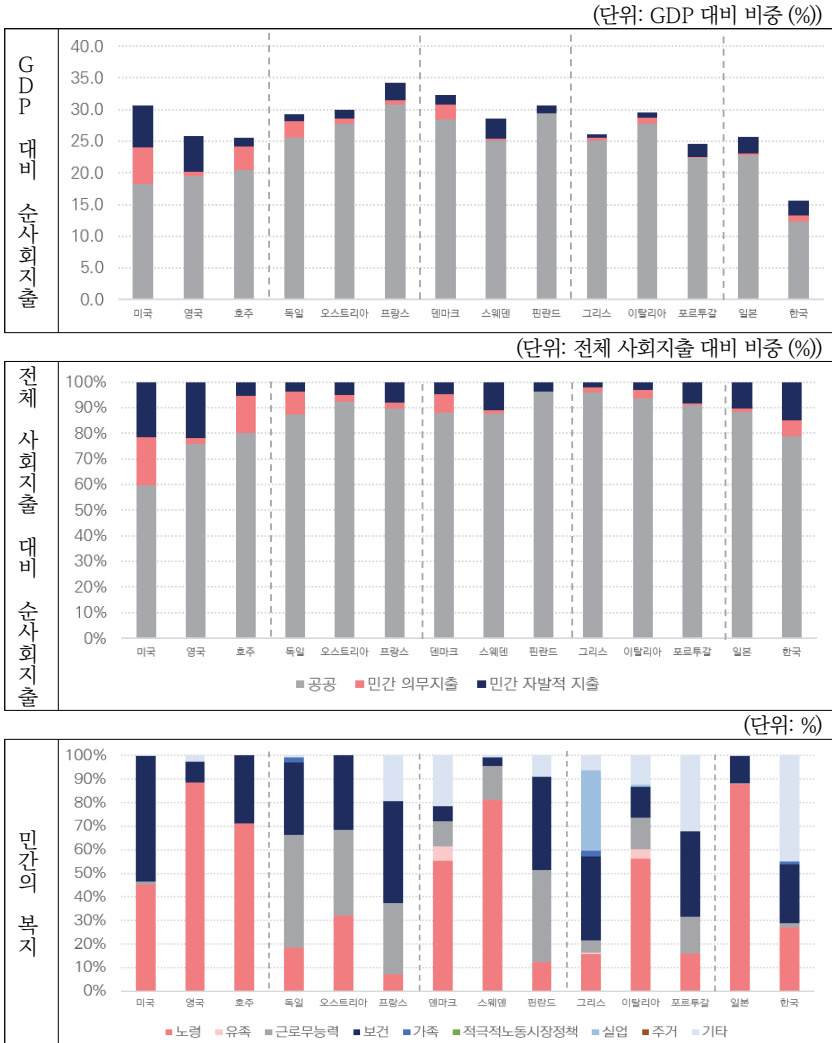
지원을 포기하는 경우도 있었다. 예컨대, 위스콘신 주의회는 실업급여 지급을 위한 1주의 대기 기간 면제를 지연해 CARES Act에 따른 지원을 받지 못했다(Beck, 2020; as recited in Béland et al, 2021, p.285). 오하이오에서는 팬데믹 실업수당(PUA) 지급이 두 달여 지체되기도 했다(Nielson, 2020; Béland et al, 2021, p.285).

이처럼 지역마다 사회경제적 기반 및 제도 운용 방식, 위협에의 대응 양상 등에서 상당한 차이가 있다. 그래서 동일한 외생적 위험이 발생하더라도 실제 위험을 경험하는 정도와 회복의 양상이 다를 수밖에 없다. 이에 이 연구에서는 분석에서 미국 내 주별 차이를 반영하고자 한다.

나. 기업 특성별 차이

미국은 공공 사회보장의 비중은 작지만, 민간 부문의 지출이 차지하는 비중이 다른 나라보다 압도적으로 크다는 점을 눈여겨볼 만하다. [그림 6-8]에서, 공공사회지출만 놓고 보면 복지 지출 수준이 낮다. 하지만, 민간 부문의 지출을 더하면 복지 수준이 유럽 여느 나라 못지않다. 부문별로 살펴보면, 미국 사회보장에서 민간이 차지하는 역할은 노령(연금)과 보건 영역으로 양분된다. 다른 나라들보다 특히, 보건 영역에서 민간의 역할이 큰 것이 특징적이다. 이처럼 미국에서 민간 부문의 역할이 큰 것은 기업이 제공하는 복지가 크기 때문이다. 미국에서는 20세기 초부터 노사협상에 의해 기업 단위에서 여러 사회위험에 대응하는 사회보장이 확대되었다. 일찍부터 미국 정부는 기업에서 제공하는 연금과 의료보험과 같은 사회보장 지출에 면세해 줌으로써 이를 장려하였다(강명세, 2018, pp.54-55). 이에 민간 특히, 복지 제공에서 기업의 역할이 상당히 중요하다.

[그림 6-8] 주요 복지국가의 순사회지출 유형별 비중과 영역별 민간의 복지 제공(2019년)



출처: “OECD Data Explorer”, OECD, 2019, <https://data-explorer.oecd.org/>) Social expenditure aggregates

기업이 복지에서 차지하는 역할이 큰 만큼, 코로나19 국면에서도 기업 복지가 영향을 줄 수밖에 없었다. 기본적으로 건강 보장 부문에서 기업의 역할이 큰데, 전술한 것처럼 코로나19 여파로 일자리 상실해 건강보험을 잃은 사람들이 상당했다(Albiston & Fisk, 2021, p.3). 다른 한편으로, 기업 규모 간의 격차도 존재한다. 코로나19 상황에서 미국은 중소기업의 고용 유지 및 임금 보전을 위한 급여 보장 프로그램을 도입하였으나, 재무구조가 빈약한 중소기업들은 오히려 제도 혜택을 받지 못했다(Albiston & Fisk, 2021, p.43). 미국에서 중소기업은 대개 500인 미만 기업을 대상으로 하나, 세부 업종에 따라서 중소기업을 가르는 매출액 및 고용 근로자 수의 기준이 상이하다(Congressional Research Service, 2022). 예컨대, 코로나19 확산 시기 적용된 2019년 기준을 살펴보면, 광업이나 일부 제조업체의 경우 1,500인 미만 고용 사업장을 중소기업으로 분류하기도 한다.³⁰⁾ 이에 상대적으로 규모가 큰 업체들도 중소기업에 포함되어 혜택을 누리면서 3차 구제안, CARES Act에서는 재무 구조가 탄탄한 기업에 지원이 집중되는 경향을 완화하기 위한 추가적인 입법이 이뤄지기도 하였다(Albiston & Fisk, 2021, p.42).

또한, 업종에 따라서 필수 업종으로 분류되어 상대적으로 위험에 노출된 정도가 높음에도 불구하고 보호를 받지 못하는 이들도 있었다. 예컨대, 지원 조치가 500인 이상 기업에는 적용되지 않아, 코로나19 감염 위험이 높은 대형 마트 종사자 등은 제외되었다(Albiston & Fisk, 2021, p.41). 이들은 상대적으로 규모가 큰 기업에 종사하긴 하지만, 종업원에 따라서는 사회보험에 적용받지 못하는 경우가 존재했다(Albiston & Fisk, 2021, p.33). 또한, 돌봄을 이유로 일하지 못하는 경우에는 하루

30) 자세한 사항은 미국 중소기업청 홈페이지의 기준표를 참고할 수 있다(<https://www.sba.gov/document/support-table-size-standards> 참고).

200달러를 지원하는 데 이 역시도 50인 미만 종사 사업장에서는 적용하지 않았다(Albiston & Fisk, 2021, pp.40-41). 이처럼 기업 복지에 크게 의존하는 미국인들은 위험 상황에서 누릴 수 있는 복지의 수준이 상당히 다를 수 있다. 이에 기업의 특성과 관련한 사항 역시 고려하여 분석하고자 한다.

제3절 분석자료 및 분석방법

1. 분석자료

이 장에서는 미국의 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, 이하 PSID) 자료를 이용하여 코로나19가 미국인의 고용과 소득에 미친 영향을 분석한다. 1968년 시작된 PSID의 모태는 1966년과 67년에 진행된 경제 기회 조사(Survey of Economic Opportunity, SEO)이다. 이는 빈곤과의 전쟁(War on Poverty) 프로그램의 성과를 평가하고자 린든 존슨 대통령 시기 경제 기회국에서 3만 가구를 대상으로 한 조사이다(Institute for Social Research, University of Michigan, 2023, p.8). 경제기회조사(SEO) 표본 중 저소득 가구에 초점을 맞춘 조사의 지속을 기대하였던 미국통계청의 입장과 달리, 조사를 담당하게 된 미시간대학 조사연구센터(The Survey Research Center, SRC)의 연구책임자였던 제임스 모건(James Morgan)은 미국 전체 인구의 대표성을 가진 조사 진행의 필요성을 역설, 1968년 경제기회조사(SEO)의 저소득 가구 표본에 미시간대학 조사연구센터(SRC)의 비빈곤(non-poor) 가구 표본을 포함한 5,000가구를 대상으로 조사를 시작하였다. 이것이 PSID

의 시작이다.

PSID는 미국인에 대한 고용과 소득 관련 정보를 담고 있는 대표성 있는 자료이다. PSID는 1968년부터 매년 조사 대상을 추적 조사하였다. 그러나 1997년부터 격년 조사로 전환되었다. 당초 5,000여 가구를 대상으로 한 조사는 패널 가구의 아동이 성인으로 성장하여 분가한 가구도 추가 조사하여, 전체 1만여 가구로 패널이 확대되었다. 코로나19 국면에서도 해당 조사가 지속되어, 2019년 조사에 이어, 2021년과 2023년에 조사가 진행되었다. 코로나19 이후의 고용과 소득 변화의 양상을 살피려면 가능한 장기간에서의 영향을 살피는 것이 필요한데(Edelberg et al, 2022), 2023년 자료는 현재(2025년 2월 1일 기준) 일부 변수에 대해서(주거, 모기지 대출 관련 부담, 식량 안정성, 자산, 코비드19) 8,392 가구에 대한 가구 단위 자료와 아동 발달 관련 부가 조사의 초기 버전(early version)만이 공개되고 있다. 이 연구의 관심인 취업 상태와 소득 관련 정보가 제공되지 않아, 이 장에서는 2015년부터 2021년까지의 자료만을 분석한다.³¹⁾

이때, 가구 자료와 개인 자료를 결합하여 분석에 활용한다. PSID는 가구 단위 조사에서 대부분의 정보가 담겨 있다. 가구 수준에서 파악하는 주거 상태나 재산, 소득 관련 정보 이외에도 기준 가구원(Reference Person)과 배우자(Spouse/Partner)의 성별과 연령, 인종 및 고용 상태, 개인 단위의 소득원별 소득 등 인구·사회학적 정보가 모두 가구 자료에서 확인할 수 있다(Edelberg et al, 2022, p. 27)³²⁾. 다만, 개인 수준에서의 건강보험 관련 정보와 개인 수준의 가중치는 개인 자료에서만 제공된다.

31) 조사와 관련해 특기할 만한 점은 2021년부터 웹조사를 병행하였다는 점이다. 응답자가 원하면 온라인으로 응답할 수 있도록 하여 전체 표본의 40%가 온라인으로 응답했다(Institute for Social Research, University of Michigan. 2023, p.19).

32) 2015년 자료까지는 기준 가구원이라는 표현 대신에 가구주(head)로 조사하였으나, 2017년부터 기준 가구원으로 전환하였다.

또한, 기준 가구원과 배우자 이외 가구원의 특성에 대한 정보는 개인 수준의 정보에서만 확인이 가능하다. 가능한 많은 수의 정보를 담는 것이 대표성 측면에서 유리하다는 점에서 개인 단위 정보가 확인되는 모두를 분석에 포함하는 것이 바람직할 수 있다. 하지만 개인 자료에서 조사된 모든 개인에 대해 성별을 비롯한 주요 특성 변수가 확인되지 않아, 이 절에서는 가구 자료와 개인 자료를 결합하되, 주요 정보가 제공되는 기준 가구원과 배우자만을 분석에 포함한다. 개인 자료에서 기준 가구원과의 관계가 본인, 혹은 배우자인 경우에 한해 이를 기준으로 가구 정보와 결합하여 활용하는 것이다³³⁾.

2. 분석방법

이 절의 분석은 이 연구의 2장부터 5장 그리고 이어지는 7장의 분석과 기본적으로 동일한 분석 방법을 택하고, 개인 종단 가중치를 적용한다. 코로나19 전후 고용 및 소득 충격에 가장 취약한 집단은 누구이고, 정책 영향은 국가별로 어떻게 달리 나타나는지 확인하고자, 크게 2가지 분석 방법을 활용한다. 첫 번째는 기술통계 분석이다. 구체적으로 성별과 자녀 유무, 연령 및 교육 수준과 같은 주요 인적 속성별로 고용 및 소득 충격이 크게 나타난 집단의 인구·사회학적 특성을 파악한다. 이때, 핵심 근로 연령대인 18세 이상 65세 미만인 자만 분석에 포함하여, 연령은 18세 이상 29세 미만, 30세 이상 49세 미만, 50세 이상 64세 이하로 나누어 코로나 19의 영향을 살핀다. 아울러, 미국에서는 인종에 따라 고용 및 소득 수준에 현저한 차이가 있고, 경제 위기에 따른 영향에서도 인종별 차이가 두

33) 개인 자료에서 기준 가구원과의 관계가 본인이면 가구 자료에서의 기준 가구원에 대한 인구·사회학적 속성을 결합하고, 배우자는 배우자에 대한 해당 특성들을 결합하였다.

드러지는 만큼(Albiston & Fisk, 2021; Albanesi & Kim, 2021; Fazzari & Needler, 2021; Lee et al, 2021; Edelberg et al, 2022), 이를 주요하게 고려한다. 인종 다양성을 고려해 PSID는 기준 가구원과 배우자의 인종을 세 번에 걸쳐 질문한다. 이 절에서는 가장 주된 인종으로 응답한 값을 활용하고자 한다. 2번째, 3번째로 생각하는 인종에 대한 무응답이 다수이기 때문이다.

인적 속성과 더불어, 일자리 특성에 따른 코로나19의 영향 차이도 살핀다. PSID 자료에서는 임금 근로자의 고용 형태가 세분되지 않아서, 고용형태는 임금 근로자와 비임금 근로자로만 나누어 살피되, 사업체 규모는 세분화해서 살핀다. 미국의 중소기업은 보통 500인 미만을 대상으로 하나(Congressional Research Service, 2022), 코로나19 관련 지원에서는 이보다 더 관대한 기준으로 1,500인 미만의 제조업체를 중소기업으로 포괄해 지원하기도 하였기에, 사업체 규모를 세분해서 살피는 것이 필요해 보인다. 이에 이 절에서는 10인 미만, 30인 미만, 100인 미만, 300인 미만, 500인 미만, 1,000인 미만, 1,500인 미만, 1,800인 미만, 1,800인 이상으로 나누어 살핀다. 단, 회귀분석에서는 대규모 기업의 수가 제한적임을 감안하여, 1,000인 이상 사업체는 하나로 묶어 살핀다. 한편, 산업과 직종은 미국의 표준 대분류를 기준으로 하되, 사업에서는 코로나19 관련 ILO가 대면성이 크고(숙박 및 외식업, 교육서비스업, 의료 및 사회서비스업, 예술, 오락 및 여가서비스업, 기타 서비스업), 필수적인 산업으로 분류한 업종(유틸리티, 정보 및 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 의료 및 사회서비스업)은 별도로 구분해 해당 산업 종사자의 고용 및 소득 변화를 살핀다.

다음은 코로나19에 대응한 주요 사회정책의 영향을 살핀다. 이 역시 다른 장의 분석과 마찬가지로 이중차이분석을 기초로 한다. 미국에서는

코로나19에 대응하여, 일정 소득 이하의 가구에 대한 재정 보조를 지급하는 한편, 실업급여를 강화하여 급여 보장 프로그램을 통해 고용을 유지할 수 있도록 지원하였다. 이에 비해 연방 단위의 휴가나 휴직 제도가 제도화되지는 못하였고, 이 연구에서 활용하는 PSID에서 휴가 및 휴직 제도 접근성에 대한 정보가 포함되지 않기도 하여, 이의 영향을 살펴보는 것은 제외한다. 따라서 이 절에서는 미국 사회보장의 두 가지 특성, 주 단위의 차이와 기업 복지의 발달을 고려하여 실업급여의 수준과 고용주 보장 건강보험 혜택이 코로나19 이후에 고용(실업)과 소득 수준에 미친 영향을 살피고자 한다. 구체적으로 취업자에 한해서 실업급여 및 급여보장 프로그램의 수혜 여부 및 금액이 고용(실업) 및 근로시간, 소득 수준에 어떤 영향을 미쳤는지 살핀다. 또한, 건강보험 가입 형태에 따라서 건강보험의 상실과 취업 상태, 소득 수준에 어떤 차이가 나타나는지 살핀다.

5절에서 다룰 구체적인 분석 식은 앞선 2장과 동일하고 이 절의 분석에서 주요하게 활용한 변수는 이어지는 <표 6-9>와 같다.

<표 6-9> 미국 주요 변수

구분	변수명	조작적 정의
종속변수	실직	t-1기 취업 상태였으나, t기 실업한 경우(1) 그 외(0)
	노동 소득	연간 근로소득 10% 이상 감소(1) 10% 미만 감소(0) 로그 연간 개인 근로소득
	총소득	로그 연간 개인 총소득(노동소득+공적이전소득) *공적소득이전소득(실업급여, 산재보상급여, 아동지원급여, 공공부조(ADC/TANF))
독립변수	성별	남(0), 여(1)
	연령	18-64세 18-29세(1), 30-49세(2), 50-64세(3)
	교육수준	고졸 미만(1), 고졸(2), 고졸 이상(3)
	인종	가장 주된 인종을 기준으로, 백인(1), 흑인(2), 아시안(3), 그 외(4)
	건강	심근경색, 심장질환, 고혈압, 천식, 폐질환, 당뇨, 암 중 어느 하나를 의사로부터 진단 받은 사람(1), 어느 하나도 진단 받지 않음(0)

구분	변수명	조작적 정의
	자녀 유무	18세 이상 아동 있음(1), 없음(0)
	고용형태	임금근로(1), 비임금근로(0)
	사업체 규모	10인 미만(1), 10-29인(2), 30-299인(3), 300-999인(4), 1000인 이상
	산업	농림어업(1), 제조업(2), 건설업(3), 도소매·창고운수업(4), 숙박음식업(5), 정보통신·금융보험·부동산(6), 전문과학기술·행정지원(7), 공공행정(8), 교육업(9), 보건복지업(10), 개인서비스 등(11)
	직종	관리전문직(1), 사무직(2), 서비스판매직(4), 비전문직(5), 단순노무직(6)
정책 변수	실업급여	실업급여 수혜 여부 현 거주지 주별 평균 임금 대비 실업급여액
	건강보험	고용주가 건강보험 제공(1), 미제공(0)

출처: 저자 작성.

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

1. 인구사회학적 특성별 고용과 소득 변화

코로나19 확산은 미국에서도 전반적으로 고용률이 소폭 낮아졌다. 그러나 기존 연구에서도 지적하는 것처럼, 팬데믹이 고용에 미친 영향은 전통적인 노동시장 취약 집단에 가중되었다. 여성, 고졸 미만 학력자, 흑인 집단에서의 코로나19 이전 대비 이후 고용률 하락 폭이 크게 나타났다. 주목할 만한 부분은 18세 이상 29세 청년층도 2021년 조사에서 2019년 보다 고용률이 약 4.6%포인트 하락에 낙폭이 컸다.

성별을 나누어 고용률 변화를 살펴보면, 전반적으로 여성의 고용률이 낮은 가운데 낙폭도 여성에게서 크게 나타난다. 하지만, 여성 중에서도 29세 이하의 청년, 고졸 미만 학력자, 흑인의 고용률 감소 폭이 크다. 남성은 여성에 비해 전반적인 고용률 하락이 덜하지만, 고졸 미만 학력자와 아시아인의 고용률 하락이 큰 편이다. 이전 시기의 경제 위기와 달리, 팬데

믹이 백인과 아시안에게 미친 고용 충격이 큰 편이었다고 지적되는데, 상대적으로 안정적인 고용을 유지하고 있던 남성 아시안의 고용 감소가 크게 나타난 탓으로 보인다.

〈표 6-10〉 미국 고용률 변화

(단위: %, %포인트)

구분		전체						
		2015	2017	2019	2021	2021-19	2021-17	2021-15
전체		76.7	77.5	78.0	74.4	-3.6	-3.1	-2.3
성별	여성	72.3	73.4	73.1	68.8	-4.3	-4.6	-3.5
	남성	81.6	82.3	83.6	80.8	-2.8	-1.5	-0.8
자녀 유무	무자녀	75.0	75.8	76.0	71.9	-4.1	-3.9	-3.1
	유자녀	79.1	80.4	81.1	78.3	-2.8	-2.1	-0.8
연령	18-29세	81.6	82.5	82.6	78.0	-4.6	-4.5	-3.6
	30-49세	82.7	84.1	84.6	81.1	-3.5	-3.0	-1.6
	50-64세	68.2	68.3	68.2	64.5	-3.7	-3.8	-3.7
학력	고졸미만	53.4	54.3	54.7	49.2	-5.5	-5.1	-4.2
	고졸	72.0	72.3	70.6	66.4	-4.2	-5.9	-5.6
	고졸초과	81.7	82.5	83.8	80.4	-3.4	-2.1	-1.3
인종	백인	78.4	78.7	79.3	75.9	-3.4	-2.8	-2.5
	흑인	68.9	71.7	73.8	67.9	-5.9	-3.8	-1.0
	아시안	83.9	78.8	80.2	78.8	-1.4	0.0	-5.1
	그 외	70.1	76.0	69.9	70.6	0.7	-5.4	0.5
구분		여성						
		2015	2017	2019	2021	2021-19	2021-17	2021-15
전체		72.5	73.7	73.1	69.2	-3.9	-4.5	-3.3
자녀 유무	무자녀	72.6	73.7	72.9	68.4	-4.5	-5.3	-4.2
	유자녀	72.4	73.7	73.5	70.2	-3.3	-3.5	-2.2
연령	18-29세	78.6	88.6	79.9	76.4	-3.5	-12.2	-2.2
	30-49세	76.8	87.7	77.8	73.1	-4.7	-14.6	-3.7
	50-64세	64.0	73.1	63.3	58.6	-4.7	-14.5	-5.4
학력	고졸미만	44.8	41.9	41.2	38.1	-3.1	-3.8	-6.7
	고졸	64.7	66.7	65.6	59.2	-6.4	-7.5	-5.5
	고졸초과	79.3	80.1	79.6	76.0	-3.6	-4.1	-3.3
인종	백인	73.8	74.8	74.1	70.0	-4.1	-4.8	-3.8
	흑인	67.9	70.6	72.3	66.1	-6.2	-4.5	-1.8
	아시안	78.8	75.8	79.3	80.5	1.2	4.7	1.7
	그 외	64.9	67.8	62.7	64.8	2.1	-3.0	-0.1

구분		남성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		82.0	82.3	83.6	81.1	-2.5	-1.2	-0.9
자녀 유무	무자녀	77.8	78.2	79.3	76.5	-2.8	-1.7	-1.3
	유자녀	89.6	90.2	91.3	89.0	-2.3	-1.2	-0.6
연령	18-29세	87.5	80.0	89.6	86.3	-3.3	6.3	-1.2
	30-49세	87.8	78.5	87.2	84.5	-2.7	6.0	-3.3
	50-64세	73.5	64.7	74.8	72.9	-1.9	8.2	-0.6
학력	고졸미만	65.7	69.0	73.2	63.8	-9.4	-5.2	-1.9
	고졸	79.6	78.0	75.4	73.7	-1.7	-4.3	-5.9
	고졸초과	85.2	86.1	89.1	86.7	-2.4	0.6	1.5
인종	백인	83.9	83.4	85.1	83.2	-1.9	-0.2	-0.7
	흑인	70.7	72.9	75.8	70.1	-5.7	-2.8	-0.6
	아시안	88.9	85.7	80.7	76.9	-3.8	-8.8	-12.0
	그 외	80.7	91.1	81.9	82.6	0.7	-8.5	1.9

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

3) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

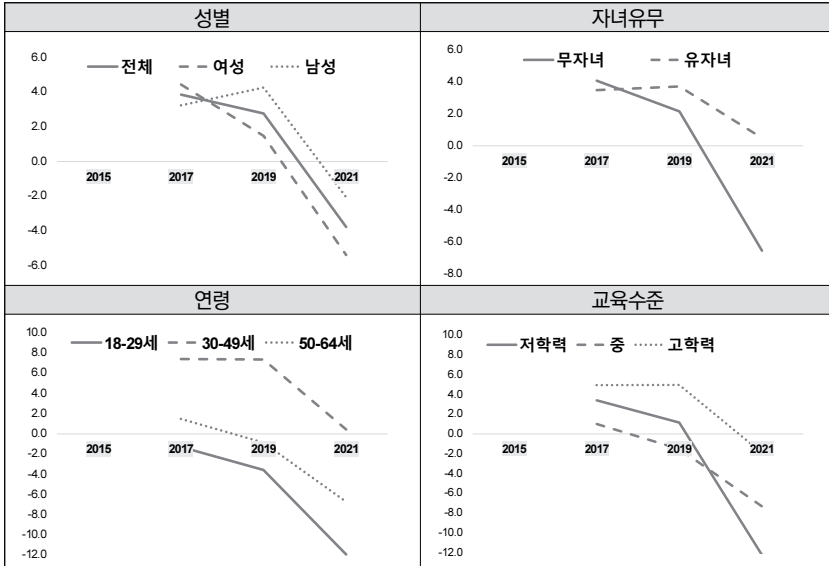
4) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

남성보다 여성의 취업자 수 감소도 큰 편이다. 흥미로운 점은 전반적으로 자녀가 없는 가구의 고용률이 더 낮은 편인데, 취업자 감소도 자녀가 없는 경우에 더 크게 나타난다는 것이다. 이는 남녀 모두에게서 나타나는데, 특히 자녀가 없는 여성 집단에서 취업자 감소가 크다. 이에 비해, 자녀가 있는 가구에서의 취업자 감소는 남녀 모두 취업자 수 감소가 두드러지지 않다. 인종별로도 감소가 크게 나타나는데, 전통적으로 노동시장에서 취약한 흑인의 취업자 감소가 큰 편이다. 하지만, 백인과 아시안 역시 취업자가 크게 감소하였는데, 여성 백인, 남성 아시안의 취업자 감소에 주목할 만하다. 아시안에서 전체 감소는 여성이 남성보다 소폭 크긴 하지만, 전년도에 여성 아시안 취업자가 크게 늘어났고 남성은 계속해서 하락세를 보였음을 감안하면, 남성의 취업자 감소가 더 큰 폭임을 가늠해 볼 수 있다.

[그림 6-9]미국 인구 특성별 2년 전 대비 고용률 증감(전년 대비)

(단위: %포인트)



주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

미국의 기업들은 일시적으로 인력을 감축해 비용 부담을 줄여 경영 악화를 타개하는 경우가 많다. 종업원들을 일시적으로 해고(layoff)하는 것인데 대개 경영이 회복되면 재고용할 것으로 약속한다. 코로나19 국면에서도 기업들은 휴직을 활용했는데, 그 비중이 크지는 않은 편이다. PSID에서 휴직 상태는 일시해고 뿐 아니라 육아휴직 등도 포함하는데, <표 6-11>에서 이전 시기 취업 상태였다가 휴직으로 전환된 사람은 1% 남짓이다. 이에 비해, 실업자, 비경활 인구로 전환된 사람의 비중은 큰 편이다. 앞선 고용률 및 취업자 수 변화에서도 계속해서 지적했듯이, 30세 미만, 고졸 미만 학력자, 흑인의 일자리 상실이 크게 나타난다. 이에 비해,

여성이나 중고령자, 고졸자는 비경활인구로 전환된 사람의 비중이 큰 편이다. 아울러, 자녀가 없는 사람이 비경활인구로 전환되는 경우가 두드러지기도 한다.

성별에 따라 나누어 살펴보면, 취업 상태에 있던 18세 이상 29세 이하와 고졸 미만 학력자가 실업한 경우의 비중이 크다. 다만 상대적으로 여성에게서 강도가 더 심하게 나타나는 경향이 있다. 인종별로는 남성 흑인이 실업으로 변화되는 경우가 많은데, 아시안도 비중이 다소 큰 편이다. 여성 중에서는 백인이 실업으로 전환된 경우가 다른 인종보다 비중이 큰 편인데, 백인과 흑인이 비경활인구가 된 경우가 더 두드러진다. 남성 중에서는 중고령자가 비경활 인구로 전환된 경우가 많은 편인데, 여성은 코로나19 전후 중고령자뿐 아니라 30세 미만, 무자녀, 고졸 이하 학력자의 노동시장 이탈(비경활 인구로의 전환)이 큰 편이다.

〈표 6-11〉 미국 인구 특성별 (t-2)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율

(단위: %)

구분		전체								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
전체		0.3	0.5	1.1	2.9	3.0	3.4	6.1	6.3	7.9
성별	여성	0.3	0.6	1.1	2.5	3.1	3.7	7.9	8.2	10.6
	남성	0.2	0.4	1.1	3.4	2.9	4.3	4.2	4.4	5.2
자녀 유무	무자녀	0.2	0.6	1.1	2.9	3.2	4.6	6.7	7.3	9.3
	유자녀	0.3	0.3	1.0	3.0	2.7	3.0	5.1	4.9	6.0
연령	18-29세	0.7	0.8	1.6	3.9	5.5	6.1	4.5	4.9	8.2
	30-49세	0.3	0.5	1.1	2.6	2.5	3.6	4.3	4.1	4.7
	50-64세	0.1	0.4	0.8	2.8	2.6	3.6	9.4	10.4	13.4
학력	고졸미만	0.0	1.3	1.4	5.7	5.5	12.7	10.5	8.1	9.8
	고졸	0.2	0.8	0.7	3.5	4.4	4.6	7.6	8.5	10.7
	고졸초과	0.3	0.3	1.2	2.5	2.3	3.2	5.1	5.3	6.8
인종	백인	0.2	0.4	0.9	2.5	2.6	3.3	6.0	6.4	7.8
	흑인	0.5	0.6	1.9	4.8	4.0	7.7	6.5	6.1	8.3
	아시안	0.0	0.0	1.0	6.1	2.4	4.1	5.5	3.1	4.4
	그 외	0.5	1.2	1.6	2.7	7.1	3.3	3.9	5.0	10.6

구분		여성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경황		
전체		0.3	0.6	1.1	2.5	3.1	3.7	7.9	8.2	10.6
자녀 유무	무자녀	0.4	0.6	1.1	2.4	3.3	4.3	8.1	8.9	12.0
	유자녀	0.3	0.5	1.1	2.5	2.7	2.8	7.7	7.1	8.6
연령	18-29세	0.5	1.3	1.3	2.7	4.6	6.2	6.4	8.0	10.7
	30-49세	0.4	0.6	1.5	2.3	2.4	2.7	5.8	5.5	7.3
	50-64세	0.1	0.2	0.3	2.6	3.3	4.1	11.9	12.4	16.5
학력	고졸미만	0.0	3.0	1.9	5.6	5.6	15.5	18.3	14.7	17.9
	고졸	0.2	0.9	0.4	3.0	3.5	3.9	10.8	10.2	16.2
	고졸초과	0.4	0.3	1.3	2.1	2.8	3.0	6.3	7.1	8.5
인종	백인	0.2	0.6	0.6	2.1	3.1	3.1	8.1	8.2	8.2
	흑인	0.8	0.2	0.2	3.8	2.4	2.4	7.5	8.9	8.9
	아시안	0.0	0.0	0.0	4.7	1.5	1.5	6.7	2.7	2.7
	그 외	0.9	1.2	1.2	3.0	4.0	4.0	4.7	8.0	8.0
구분		남성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경황		
전체		0.2	0.4	1.1	3.4	2.9	4.3	4.2	4.4	5.2
자녀 유무	무자녀	0.1	0.6	1.2	3.4	3.1	4.9	5.4	5.7	6.6
	유자녀	0.4	0.1	0.9	3.4	2.7	3.3	2.4	2.4	3.2
연령	18-29세	0.8	0.3	1.9	5.2	6.4	6.0	2.5	1.4	5.5
	30-49세	0.2	0.3	0.8	3.0	2.6	4.4	2.9	2.8	2.0
	50-64세	0.0	0.5	1.2	3.0	1.9	3.2	7.0	8.3	10.5
학력	고졸미만	0.0	0.0	1.1	5.7	5.3	10.8	3.9	3.2	4.4
	고졸	0.3	0.7	0.9	3.9	5.0	5.1	5.0	7.0	6.3
	고졸초과	0.2	0.3	1.1	3.0	1.7	3.4	3.7	3.3	4.8
인종	백인	0.3	0.3	0.3	2.9	2.1	2.1	4.1	4.7	4.7
	흑인	0.0	1.0	1.0	6.1	5.9	5.9	5.2	2.7	2.7
	아시안	0.0	0.0	0.0	7.8	3.5	3.5	4.2	3.7	3.7
	그 외	0.0	1.2	1.2	2.4	11.1	11.1	2.8	1.3	1.3

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) t-2기 수입을 목적으로 일하는 사람을 대상으로 t기의 취업 상태를 분석한 결과임.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

5) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

코로나19 확산 전부터 계속해서 주당 평균 근로시간이 감소하는 추세였는데, 일부 집단에서는 평균 근로시간의 감소가 크게 나타났다. 코로나19 전후 근로시간 감소가 특히 크게 나타난 집단이 있는데, 남성과 40세 미만의 청년들과 고졸 이하 학력자, 흑인과 아시안이 그들이다. 다만 남성들은 다른 집단보다 평균적인 근로시간이 코로나19 확산 이후에도 여전히 주 43시간 수준으로 긴 편이다. 성별에 따라서 나눠 살펴보면, 코로나19 전후 여성보다 남성의 근로시간 감소가 더 크게 나타나지만 30세 미만, 고졸 학력자의 근로시간 감소는 여성인 경우에 매우 크게 나타난다.

〈표 6-12〉 미국 인구 특성별 주 근로시간 평균 변화

(단위: 시간, %)

구분		전체						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		41.9	41.8	41.2	40.8	-0.1	-1.3	-1.1
성별	여성	38.8	38.6	38.5	38.4	-0.3	-0.4	-0.3
	남성	44.9	45.0	44.0	43.1	0.1	-2.1	-2.1
자녀 유무	무자녀	42.1	42.2	41.3	40.7	0.3	-2.2	-1.5
	유자녀	41.5	41.2	41.2	40.9	-0.8	0.0	-0.7
연령	18-29세	40.3	41.5	40.5	39.1	3.0	-2.3	-3.6
	30-49세	42.6	42.1	41.4	41.2	-1.3	-1.5	-0.5
	50-64세	41.5	41.6	41.3	40.7	0.1	-0.7	-1.4
학력	고졸미만	41.4	42.9	40.6	40.6	3.5	-5.4	0.0
	고졸	40.5	41.3	41.3	39.8	2.0	0.1	-3.7
	고졸초과	42.4	41.9	41.3	41.1	-1.2	-1.6	-0.3
인종	백인	41.9	41.7	41.2	40.9	-0.5	-1.2	-0.7
	흑인	41.4	42.4	41.4	40.5	2.4	-2.3	-2.2
	아시안	42.8	42.6	41.8	40.6	-0.6	-1.9	-2.7
	그 외	40.8	40.1	40.2	39.8	-1.8	0.2	-1.0

구분		여성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		38.8	38.6	38.5	38.4	-0.3	-0.4	-0.3
자녀 유무	무자녀	40.1	39.9	39.1	38.6	-0.5	-2.0	-1.2
	유자녀	36.8	36.8	37.5	38.0	0.2	1.9	1.2
연령	18-29세	38.1	39.3	38.2	36.3	3.0	-2.7	-5.0
	30-49세	38.9	38.5	38.3	38.9	-1.0	-0.6	1.5
	50-64세	38.9	38.5	38.8	38.4	-0.9	0.8	-1.1
학력	고졸미만	37.7	38.4	36.2	35.4	1.8	-5.6	-2.2
	고졸	36.6	37.3	38.1	35.9	2.0	2.2	-5.8
	고졸초과	39.6	39.1	38.7	39.2	-1.3	-0.9	1.3
인종	백인	38.7	38.4	38.1	38.2	-0.8	-0.7	0.3
	흑인	39.6	40.3	39.5	38.9	1.7	-1.8	-1.7
	아시안	39.4	37.9	41.6	40.4	-3.7	9.7	-3.0
	그 외	36.8	37.4	38.7	37.7	1.6	3.4	-2.5
구분		남성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		44.9	45.0	44.0	43.1	0.1	-2.1	-2.1
자녀 유무	무자녀	44.0	44.4	43.4	42.6	1.0	-2.2	-1.9
	유자녀	46.5	46.0	45.0	43.9	-1.1	-2.1	-2.5
연령	18-29세	42.6	44.0	43.1	42.0	3.4	-2.2	-2.5
	30-49세	46.3	45.5	44.5	43.5	-1.8	-2.2	-2.3
	50-64세	44.1	44.7	43.7	42.9	1.2	-2.1	-1.8
학력	고졸미만	44.4	46.1	43.5	44.0	3.8	-5.6	1.1
	고졸	43.7	44.5	44.0	42.6	1.7	-1.2	-3.0
	고졸초과	45.6	45.2	44.1	43.3	-0.9	-2.3	-2.0
인종	백인	45.0	45.0	44.2	43.3	0.0	-1.6	-2.1
	흑인	43.7	45.1	43.6	42.3	3.1	-3.2	-3.0
	아시안	46.6	48.2	42.0	41.0	3.5	-12.9	-2.3
	그 외	46.2	43.4	42.0	42.1	-5.9	-3.2	0.1

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

5) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: 미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID) 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

코로나19 확산에도 불구하고 취업상태를 유지하는 사람들은 노동소득은 물론 노동소득과 공적소득이전을 합한 총소득도 계속해서 증가했다. 30세 미만과 고졸 학력자에서 소폭의 노동소득 감소가 나타나긴 하였지만, 다른 모든 집단에서는 물가상승률을 상회하는 수준의 노동소득 증가가 나타났다. 다만, <표 6-13>에서 볼 수 있듯이, 흑인은 증가 폭이 작게 나타났고, 남성 중에서는 흑인은 물론 아시안의 노동소득 증가가 적은 편인데, 아시안은 평균 노동소득 수준이 상당히 높은 편임을 감안해야 한다. 코로나19 확산으로 미국 정부가 상당히 높은 수준의 재정 보조를 하였음에도 불구하고, 취업자의 소득에서 공적이전소득이 차지하는 비중은 이전보다 크지 않은 편이다.

<표 6-13> 미국 인구 특성별 연간 개인 노동소득 평균

(단위: 달러, %)

구분		전체						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		54677	58404	63651	69481	6.8	9.0	9.2
성별	여성	42532	47139	49569	53666	10.8	5.2	8.3
	남성	66820	69821	77875	84834	4.5	11.5	8.9
자녀 유무	무자녀	54295	55976	60713	65444	3.1	8.5	7.8
	유자녀	55267	62181	68133	75176	12.5	9.6	10.3
연령	18-29세	33245	37086	41923	41756	11.6	13.0	-0.4
	30-49세	56132	59763	64819	71389	6.5	8.5	10.1
	50-64세	62546	65868	71221	77556	5.3	8.1	8.9
학력	고졸미만	29298	30926	33250	35437	5.6	7.5	6.6
	고졸	35968	38642	43291	43021	7.4	12.0	-0.6
	고졸초과	64102	67942	72977	80583	6.0	7.4	10.4
인종	백인	57754	61946	66433	73499	7.3	7.2	10.6
	흑인	38783	41375	46104	48150	6.7	11.4	4.4
	아시안	78532	80100	112550	121661	2.0	40.5	8.1
	그 외	36440	39123	43570	49654	7.4	11.4	14.0

구분		여성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		42532	47139	49569	53666	10.8	5.2	8.3
자녀 유무	무자녀	43848	47531	49743	53276	8.4	4.7	7.1
	유자녀	40596	46571	49310	54194	14.7	5.9	9.9
연령	18-29세	30998	34260	35462	35456	10.5	3.5	0.0
	30-49세	44705	48126	50371	56020	7.7	4.7	11.2
	50-64세	45039	51784	54744	57605	15.0	5.7	5.2
학력	고졸미만	21690	22237	22960	26275	2.5	3.3	14.4
	고졸	28629	31105	33126	32913	8.6	6.5	-0.6
	고졸초과	48625	53397	55731	60640	9.8	4.4	8.8
인종	백인	44146	48703	49975	54174	10.3	2.6	8.4
	흑인	33874	38532	41744	45029	13.8	8.3	7.9
	아시안	62957	64788	90429	104350	2.9	39.6	15.4
	그 외	32394	34351	36110	39985	6.0	5.1	10.7
구분		남성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		66820	69821	77875	84834	4.5	11.5	8.9
자녀 유무	무자녀	64353	64073	71540	76846	-0.4	11.7	7.4
	유자녀	70814	79433	87832	96586	12.2	10.6	10.0
연령	18-29세	35592	40294	48979	48502	13.2	21.6	-1.0
	30-49세	67585	71266	79434	86398	5.4	11.5	8.8
	50-64세	79638	79942	87279	95989	0.4	9.2	10.0
학력	고졸미만	35550	37171	40122	41515	4.6	7.9	3.5
	고졸	42067	44780	51739	50439	6.4	15.5	-2.5
	고졸초과	80964	84302	92219	102462	4.1	9.4	11.1
인종	백인	70488	74570	82155	90404	5.8	10.2	10.0
	흑인	45033	44978	51305	51704	-0.1	14.1	0.8
	아시안	95276	98547	144802	145832	3.4	46.9	0.7
	그 외	41800	45057	52733	60439	7.8	17.0	14.6

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

5) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

238 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

〈표 6-14〉 미국 인구 특성별 연간 개인 총소득 평균

(단위: 달러, %)

구분		전체						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		54874	58618	63846	69684	6.8	8.9	9.1
성별	여성	42758	47389	49776	53899	10.8	5.0	8.3
	남성	66988	70000	78059	85009	4.5	11.5	8.9
자녀 유무	무자녀	54446	56143	60906	65598	3.1	8.5	7.7
	유자녀	55536	62469	68333	75176	12.5	9.4	10.0
연령	18-29세	33323	37157	41950	41775	11.5	12.9	-0.4
	30-49세	56373	60007	65017	71623	6.4	8.3	10.2
	50-64세	62738	66105	71485	77783	5.4	8.1	8.8
학력	고졸미만	29527	31174	33548	35656	5.6	7.6	6.3
	고졸	36181	38855	43472	43211	7.4	11.9	-0.6
	고졸초과	64291	68157	73172	80790	6.0	7.4	10.4
인종	백인	57950	62165	66628	73287	7.3	7.2	10.0
	흑인	38969	41519	46251	48315	6.5	11.4	4.5
	아시안	78678	80249	112694	121345	2.0	40.4	7.7
	그 외	36737	39513	43985	49634	7.6	11.3	12.8
구분		여성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		42758	47389	49776	53899	10.8	5.0	8.3
자녀 유무	무자녀	44034	47730	49974	53466	8.4	4.7	7.0
	유자녀	40880	46895	49483	54483	14.7	5.5	10.1
연령	18-29세	31087	34355	35486	35484	10.5	3.3	0.0
	30-49세	44705	48396	50589	56286	8.3	4.5	11.3
	50-64세	45320	52078	55018	57868	14.9	5.6	5.2
학력	고졸미만	21907	22432	23222	26586	2.4	3.5	14.5
	고졸	28836	31313	33258	33042	8.6	6.2	-0.6
	고졸초과	48860	53666	55959	60896	9.8	4.3	8.8
인종	백인	44383	48970	50186	54487	10.3	2.5	8.6
	흑인	34055	38694	41923	45293	13.6	8.3	8.0
	아시안	63239	65061	90671	104072	2.9	39.4	14.8
	그 외	32567	34623	36360	39863	6.3	5.0	9.6

구분		남성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		66988	70000	78059	85009	4.5	11.5	8.9
자녀 유무	무자녀	64470	64210	71695	76966	-0.4	11.7	7.4
	유자녀	71067	79682	88062	96842	12.1	10.5	10.0
연령	18-29세	35659	40336	49011	48512	13.1	21.5	-1.0
	30-49세	67835	71484	79612	86602	5.4	11.4	8.8
	50-64세	79743	80122	87532	96181	0.5	9.2	9.9
학력	고졸미만	35790	37456	40443	41672	4.7	8.0	3.0
	고졸	42285	44998	51959	50672	6.4	15.5	-2.5
	고졸초과	81102	84454	92376	102615	4.1	9.4	11.1
인종	백인	70644	74744	82334	90575	5.8	10.2	10.0
	흑인	45226	45098	51412	51816	-0.3	14.0	0.8
	아시안	95276	98547	144802	145832	3.4	46.9	0.7
	그 외	42261	45596	53350	61010	7.9	17.0	14.4

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

5) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

이에 비해 <표 6-15>에서 비취업상태(실업, 일시해고, 은퇴 등)인 사람을 살펴보면, 비취업자 중 취약집단에 대한 코로나19 지원금 및 실업급여 등의 보상이 소득 안정성 보장에 일정 부분 기여한 것으로 보인다. 전반적인 소득의 수준이 취업자보다 현저하게 낮으나, **여성과 50세 이상의 고령자, 고졸 미만 학력자, 흑인 등의 비취업자의 개인 총소득이 크게 늘어났기 때문이다.** 이들의 노동소득이 거의 없기 때문에, 코로나19 확산 이후 늘어난 공적이전소득이 취약계층의 소득 증가를 추동한 것이다.

이를 성별로 나누어 살펴보면, 여성의 경우는 자녀가 없는 여성, 29세 미만 및 50세 이상, 흑인 비취업자의 코로나19 이후 소득 증가가 두드러진다. 자녀가 있는 여성의 경우 오히려 공적이전 소득의 감소가 확인되는

점이 특징적이다. 남성은 자녀가 있는 경우에 코로나19 이후의 소득이 크게 늘어난 것과 대조적이다. 이 외에도 남성 비취업자 중에서는 고졸 미만 학력자와 흑인의 소득 증가 폭이 크다. 한편, 코로나19 이후 아시안 여성과 남성 비취업자의 소득 등락이 상당히 큰 폭인데, 비취업 상태의 아시안의 수가 10명 내외 수준으로 극히 적어, 극단치에 좌우될 수 있다.

〈표 6-15〉 미국 인구 특성별 비취업자의 연간 개인 총소득 평균

(단위: 달러, %)

구분		전체						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		8640	10399	10465	10615	20.4	0.6	1.4
성별	여성	7199	6860	8241	8819	-4.7	20.1	7.0
	남성	11123	16570	14522	13958	49.0	-12.4	-3.9
자녀 유무	무자녀	8785	9876	10547	10784	12.4	6.8	2.3
	유자녀	8353	11459	10295	10267	37.2	-10.2	-0.3
연령	18-29세	10004	12423	13674	12151	24.2	10.1	-11.1
	30-49세	9295	10432	12413	11652	12.2	19.0	-6.1
	50-64세	7956	9948	8650	9568	25.0	-13.1	10.6
학력	고졸미만	2627	4891	3300	4627	86.2	-32.5	40.2
	고졸	7159	6670	7064	7069	-6.8	5.9	0.1
	고졸초과	11446	14583	15195	14773	27.4	4.2	-2.8
인종	백인	9948	11170	11237	11480	12.3	0.6	2.2
	흑인	5266	8391	6127	8425	59.3	-27.0	37.5
	아시안	4506	18198	25578	11396	303.8	40.6	-55.4
	그 외	4908	4413	6693	8682	-10.1	51.7	29.7
구분		여성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		7199	6860	8241	8818	-4.7	20.1	7.0
자녀 유무	무자녀	7001	6046	7749	9612	-13.6	28.2	24.0
	유자녀	7489	8053	9014	7614	7.5	11.9	-15.5
연령	18-29세	8997	8673	8915	10959	-3.6	2.8	22.9
	30-49세	8462	7907	10139	9386	-6.6	28.2	-7.4
	50-64세	5942	5761	6886	7897	-3.0	19.5	14.7

학력	고졸미만	2376	3504	4332	3095	47.5	23.6	-28.6
	고졸	4449	4865	8927	5736	9.3	83.5	-35.7
	고졸초과	10551	9220	23493	12185	-12.6	154.8	-48.1
인종	백인	7925	6833	9276	9387	-13.8	35.7	1.2
	흑인	5385	6985	5327	7761	29.7	-23.7	45.7
	아시안	6374	18991	5020	11557	198.0	-73.6	130.2
	그 외	4672	3407	3649	6234	-27.1	7.1	70.8
구분		남성						
		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
전체		11123	16570	14522	13958	49.0	-12.4	-3.9
자녀 유무	무자녀	11108	14835	14467	12420	33.5	-2.5	-14.1
	유자녀	11176	23535	14740	20252	110.6	-37.4	37.4
연령	18-29세	12197	15512	24500	14907	27.2	57.9	-39.2
	30-49세	10922	20474	16887	16068	87.5	-17.5	-4.9
	50-64세	11033	16411	11598	12447	48.8	-29.3	7.3
학력	고졸미만	3096	7904	2861	7725	155.3	-63.8	170.0
	고졸	11753	9393	5612	8956	-20.1	-40.3	59.6
	고졸초과	12941	24240	11523	20515	87.3	-52.5	78.0
인종	백인	13512	18532	14843	15498	133.8	-19.9	4.4
	흑인	5098	10412	7304	9368	93.4	-29.9	28.3
	아시안	-	16566	54379	11173	-	228.3	-79.5
	그 외	5466	10166	16995	16984	117.6	67.2	-0.1

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

5) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

2. 고용 특성별 고용과 소득 변화

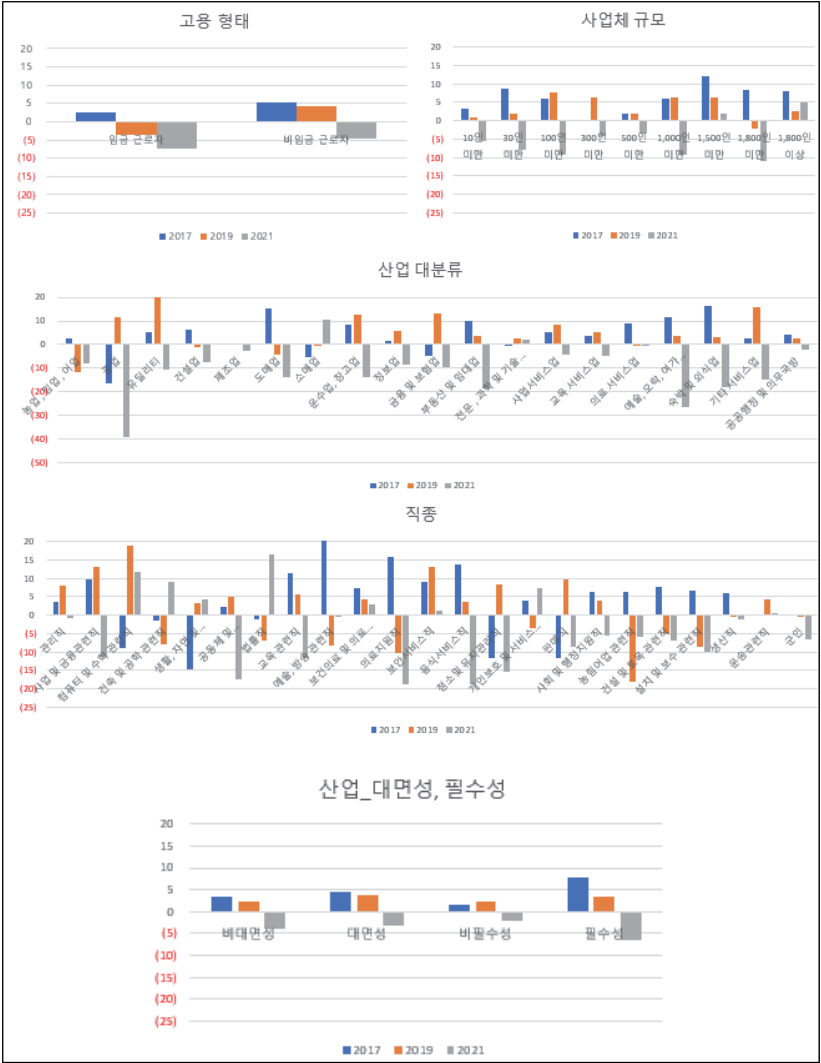
[그림 6-10]에서 고용 특성별로 살펴보면, 고용 형태나 사업체 규모는 크게 관계없이 모두 코로나19 이후 취업자 수가 줄어든 양상을 보이는데, 상대적으로는 임금 근로자가, 100인 미만의 중소 기업에서의 감소가 크다. 하지만, 500인 이상 1,000인 미만, 1,500인 이상 1,800인 미만 중견 기업에서도 취업자 감소가 상당하다.

산업별로는, 광업과 예술 관련 서비스업, 부동산 및 임대업에서 취업자 감소가 크다. 광업은 해당 분야 취업자 전체 사례가 적다. 이에 비해, 소매업과 전문, 과학 및 기술 서비스업에서는 코로나19 전후 오히려 취업자 수가 늘었다. 소매업은 이전에 계속해서 취업자 수가 감소하는 추세를 보였는데, 코로나19를 계기로 취업자가 반등하였다. 전문, 과학 및 기술 서비스업은 이전에도 계속해서 취업자가 늘어나는 가운데, 코로나19 국면에서도 고용 충격 없이 취업자가 늘었다. 대면성과 필수성을 중심으로 산업을 재분류하여 살펴보면, 대면성이 크고, 필수적인 산업으로 분류된 부문에서의 취업자 감소가 두드러진다.

한편, 코로나19의 영향은 직종에 따라서 극명한 차이를 보인다. 사회 서비스직과 음식지원직, 청소 및 유지관리직은 취업자 수가 크게 줄었다. 의료지원직과 농림어업직, 설치 및 보수 관련직은 이전 시기에도 취업자 수가 크게 줄고, 코로나19 국면에서도 감소가 가속화된 경향을 보인다. 의료지원직의 감소와 대비되어, 보건의료 및 의료기술직 취업자의 수는 계속해서 증가세를 보이고, 코로나19 국면에서도 그러하다. 한편, 컴퓨터 및 수학 관련직, 법률직 등의 전문 직종과 개인정보 및 서비스 관련직은 코로나19 전후 취업자 수가 크게 늘었다.

[그림 6-10] 미국 일자리 특성별 2년 전 대비 취업자 증감률

(단위: %)



주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.
2) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.
출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

이전 시기 소득을 위해 일하던 취업자 중에서 코로나19로 실직한 사람은 약 3.4% 수준으로 그리 높은 편은 아니다. 하지만, 특정 산업, 특정 직종에서는 일자리 상실자가 현저하다.〈표 6-16〉에서 보면, 부동산업과 음식숙박업에서 실업 상태로 전환된 사람의 비중이 크다. 성별에 따라 나누어 보면, 전자는 해당 분야 종사 여성이, 후자는 해당 분야 종사 남성이 더 일자리를 많이 잃었다. 한편, 여성의 경우 전체 수가 그리 많지는 않지만, 비중으로 살펴보면 건설업 종사자 중에서 실직한 사람의 비중이 상당히 큰 편이고, 남성은 금융 및 보험업, 사업서비스업에서도 실직한 경우가 많은 편이다. 실업률이 크게 높은 편은 아니지만, 도소매업에 종사하는 여성들 중에는 코로나19 국면에서 비경활로 전환한 사람들이 현저한 것도 두드러진 특징 중 하나이다.

사업체 규모별로 보면, 10인 미만의 영세 사업장에서의 실직 전환자가 많은 편이나, 1,000인 이상 1,500인 미만에서 그 비중이 더 크다. 특히, 1,000인 이상 1,500인 미만 사업장에 종사하는 남성의 실직이 상당히 큰 편이다. 이보다 사업체 규모가 다소 작은 500인 이상 1,000인 미만 사업장에서는 실업은 평균 수준의 실직 전환을 보이면서 일시 해고로 전환된 사람의 비중이 큰 것과 대조적이다. 해당 규모급 사업체에 종사하는 여성들의 다수가 비경활인구로 전환한 것과도 뚜렷한 차이를 보이기도 한다. 100인 미만 사업체에 종사하는 여성들은 코로나19 국면에서 비경활인구로 많이 전환하였는데, 500인 이상 1,000인 미만, 1,500인 이상 1,800인 미만 사업체에서도 그에 못지 않게 많은 수가 비경활인구로 전환하였다.

직종별로 나누어 살펴보면, 청소 및 유지 관리직과 운송 관련직에서 실업으로의 전환이 가장 많다. 다만, 운송 관련직에서의 실업은 남성에게 집중적이다. 남성들이 많이 종사하는 직종의 특성과 코로나19로 인한 봉쇄 조치에 집중적으로 타격을 받은 점이 여실히 드러난다. 한편, 흥미롭

게 볼 지점은 의료지원직이다. 의료지원직은 해당 분야 전문직에 비해 코로나19 국면에서 현저하게 높은 실업률을 보이는데, 높은 실업률과 더불어 비경활인구로의 전환도 상당히 많다. 해당 직종 종사자 중 남성들은 일자리를 잃은 경우가 많은 것에 비해, 여성들은 비경활인구로 전환된 경우가 더 많다. 이는 코로나19 국면에서 강도 높은 노동과 감염 위험에 크게 노출된 직종으로 종사자들의 자발적/비자발적 노동시장 이탈이 상당히 많았던 것으로 보인다.

〈표 6-16〉 미국 일자리 특성별 (t-2)기 취업상태에서 t기 비취업상태로 전환하는 비율
(단위: %)

구분		전체								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
대면성	임금	0.4	0.0	1.6	1.8	3.1	3.9	9.7	7.3	10.4
	비임금	0.3	0.5	1.0	3.1	3.0	4.0	5.6	6.2	7.7
	비대면성	0.3	0.4	1.1	3.5	3.6	4.4	6.1	6.8	8.1
	대면성	0.3	0.7	1.0	1.8	1.9	3.1	6.1	5.5	7.5
	필수성	0.3	0.3	1.0	3.3	3.1	4.2	5.7	5.7	6.7
산업	필수성	0.2	0.7	1.2	2.2	2.9	3.6	6.7	7.4	9.8
	농림어업	0.0	1.0	2.1	2.9	12.8	0.3	9.8	8.9	11.3
	광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.0	4.9	1.7	0.0
	전기	0.0	0.0	0.0	0.3	0.4	2.9	2.9	6.6	5.6
	건설업	0.6	0.7	0.9	4.0	3.0	4.5	4.4	5.5	3.6
	제조업	0.5	0.0	0.8	2.3	4.3	4.2	3.8	5.3	5.1
	도매업	0.0	0.0	0.0	7.1	1.2	2.8	3.3	7.6	10.6
	소매업	0.0	0.2	1.1	4.1	3.8	5.0	9.8	8.4	11.2
	운수업	0.0	2.3	3.0	3.0	0.7	4.6	3.7	5.1	10.7
	정보통신업	0.0	0.0	0.1	4.4	0.0	3.5	1.8	1.3	5.8
	금융보험업	0.9	0.0	0.1	2.9	1.5	6.1	7.1	2.2	2.4
	부동산업	0.0	1.3	0.0	1.4	0.1	8.0	8.3	3.4	5.1
	전문과학기술업	0.0	0.0	0.8	4.5	2.0	2.4	5.7	4.5	4.2
	사업서비스업	0.2	0.0	1.6	5.8	7.7	8.2	9.0	10.7	11.6
	교육서비스업	0.2	0.0	1.4	1.4	1.8	2.4	8.7	7.8	9.8
	보건복지업	0.2	1.4	1.1	1.4	2.3	2.6	4.8	5.5	8.1
	여가서비스업	0.0	0.0	2.5	0.3	3.7	4.7	7.2	15.1	8.4
	음식숙박업	0.7	0.9	1.1	6.6	5.3	6.9	6.9	8.6	12.5
	기타서비스업	0.0	0.0	0.2	3.0	4.2	5.7	8.5	8.9	12.9
	공공행정	0.4	0.0	1.6	0.7	1.6	1.4	4.7	5.1	6.7

구분		전체								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경황		
사업체 규모	10인 미만	0.2	0.3	1.2	3.4	2.5	4.8	7.6	8.0	10.2
	30인 미만	0.2	0.4	0.7	4.2	3.6	3.5	6.1	5.4	7.9
	100인 미만	0.5	0.1	1.2	2.5	2.7	3.5	4.6	5.6	7.7
	300인 미만	0.1	0.9	1.2	2.1	3.4	4.2	6.9	3.8	5.2
	500인 미만	0.9	1.6	1.4	1.6	2.9	2.6	7.1	9.1	3.8
	1,000인 미만	0.0	1.2	1.8	2.3	4.4	3.8	5.1	7.2	9.2
	1,500인 미만	0.0	0.0	0.3	3.0	3.2	5.2	6.0	6.6	6.0
	1,800인 미만	0.0	0.0	0.0	1.7	0.2	0.2	3.7	6.0	8.0
	1,800인 이상	0.6	0.3	1.1	3.1	1.5	1.2	3.8	7.3	7.2
직업	관리직	0.4	0.0	0.5	2.8	2.3	3.8	4.7	3.3	5.7
	사업·금융	0.2	0.0	2.1	2.7	3.1	3.2	3.2	4.9	3.2
	컴퓨터·수학	0.0	1.1	0.0	6.6	0.0	0.6	2.5	0.1	6.4
	건축·공학	0.0	0.0	1.7	2.7	0.0	2.7	2.0	8.7	3.0
	생활·자연·사회과학	0.0	0.0	0.0	5.9	2.2	0.0	2.4	0.0	7.9
	사회서비스	0.0	2.2	0.3	0.0	2.7	2.0	2.1	4.0	11.4
	법률직	0.0	0.0	1.7	0.0	1.8	1.6	3.0	3.2	0.0
	교육 관련직	0.3	0.0	1.9	0.2	0.7	2.2	7.4	8.2	11.1
	예술·방송	0.0	0.0	1.2	0.1	0.0	3.7	4.2	10.6	6.5
	보건의료	0.3	0.0	1.9	0.4	0.9	0.9	7.0	5.4	3.9
	의료지원직	0.3	3.3	0.6	1.8	2.5	5.5	5.2	5.3	15.3
	보안서비스직	1.5	0.0	2.8	3.0	1.5	0.3	6.7	4.0	8.4
	음식서비스직	0.8	1.8	0.4	4.8	7.0	7.1	9.5	6.6	16.3
	청소·유지관리직	0.1	0.0	2.1	6.4	3.1	9.3	9.9	17.9	12.1
	개인서비스	0.0	0.2	1.7	1.6	7.3	5.8	9.6	8.4	12.4
	판매직	0.0	0.5	1.4	3.5	3.8	7.0	8.5	5.1	9.8
	사회·행정지원직	0.4	0.0	0.5	3.5	2.2	3.6	6.4	7.7	8.1
	농림어업	0.0	1.7	0.0	5.7	16.6	0.9	9.1	12.7	7.2
	건설·토목	0.0	0.9	1.1	4.5	3.0	4.0	6.2	4.4	3.2
	설치·보수	0.0	0.0	0.0	3.4	3.6	2.8	6.4	4.9	5.6
	생산직	0.9	0.0	0.5	2.2	6.3	4.2	7.4	8.2	6.4
	운송관련직	0.0	1.8	1.4	4.6	3.1	8.2	4.2	7.5	8.9
	군인	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	1.9	0.5	11.2

구분		여성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
대면성	임금	0.1	0.0	1.4	1.1	4.5	4.0	14.5	10.3	17.4
	비임금	0.3	0.6	1.1	2.6	2.9	3.7	7.3	8.0	10.1
	비대면성	0.2	0.4	0.9	3.0	3.9	4.4	9.3	10.0	11.9
	대면성	0.4	0.7	1.3	1.9	2.1	2.9	6.3	6.1	9.1
필수성	비필수성	0.3	0.3	0.7	2.8	3.1	4.2	8.5	8.3	10.2
	필수성	0.3	0.8	1.5	2.1	3.1	3.2	7.4	8.1	10.9
산업	농림어업	0.0	3.7	0.0	0.0	9.7	0.0	18.7	28.6	44.6
	광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.5	0.0
	전기	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.6	0.0	14.1
	건설업	0.0	0.0	4.9	11.1	4.7	15.4	9.8	7.8	2.4
	제조업	0.7	0.1	0.4	1.8	3.0	2.5	7.9	6.8	4.6
	도매업	0.0	0.0	0.0	10.4	0.0	0.0	4.3	12.3	19.0
	소매업	0.1	0.4	1.0	2.7	5.1	5.4	15.5	13.4	21.4
	운수업	0.0	0.0	1.9	0.0	0.1	0.1	10.0	8.6	18.9
	정보통신업	0.0	0.0	0.0	5.7	0.1	9.3	0.7	4.3	8.0
	금융보험업	1.6	0.0	0.1	3.6	1.6	4.6	5.8	2.4	4.4
	부동산업	0.0	2.5	0.0	0.0	0.0	8.2	0.1	6.6	2.4
	전문과학기술업	0.0	0.0	0.9	1.8	3.1	3.7	6.8	7.3	5.4
	사업서비스업	0.4	0.1	1.9	9.9	9.3	9.4	14.3	12.6	13.6
	교육서비스업	0.3	0.0	2.0	1.6	2.5	2.8	9.3	7.9	12.1
	보건복지업	0.3	1.3	1.4	1.4	2.2	2.2	5.0	6.1	8.5
	여가서비스업	0.0	0.0	4.9	0.3	7.2	5.7	13.2	18.2	13.7
	음식숙박업	0.9	1.3	0.6	4.6	5.3	5.4	8.0	11.5	12.7
	기타서비스업	0.0	0.0	0.3	4.3	4.9	5.4	11.2	10.4	15.1
	공공행정	0.0	0.0	0.0	0.1	2.0	2.2	5.1	5.0	7.9
사업체 규모	10인 미만	0.0	0.5	0.6	3.2	2.6	5.6	11.4	11.7	13.7
	30인 미만	0.3	0.8	1.0	3.9	3.2	3.9	8.0	7.7	9.3
	100인 미만	0.6	0.0	1.2	1.1	2.5	2.8	6.9	6.7	10.3
	300인 미만	0.1	0.8	1.4	1.6	4.1	3.9	7.7	4.3	7.1
	500인 미만	1.9	3.2	1.4	0.2	4.6	2.4	10.1	9.8	6.0
	1,000인 미만	0.0	0.0	1.6	1.1	3.9	3.9	4.3	8.1	14.3
	1,500인 미만	0.0	0.0	0.6	4.9	3.0	0.6	5.8	11.7	4.3
	1,800인 미만	0.0	0.0	0.0	3.0	0.0	0.3	6.5	5.5	12.9
	1,800인 이상	0.1	0.0	2.3	6.1	0.9	1.3	3.1	10.3	10.1

구분		여성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
직업	관리직	0.0	0.0	0.0	2.6	4.0	4.5	4.9	4.4	8.2
	사업·금융	0.3	0.0	2.6	2.9	4.7	3.4	5.3	6.7	2.9
	컴퓨터·수학	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	2.3	0.0	0.3	16.6
	건축·공학	0.0	0.0	7.9	9.9	0.0	8.3	15.5	0.0	0.0
	생활·자연·사회과학	0.0	0.0	0.0	4.5	4.5	0.0	2.1	0.0	16.5
	사회서비스	0.0	3.3	0.1	0.0	2.9	0.3	2.8	5.9	11.9
	법률직	0.0	0.0	2.7	0.0	2.6	2.6	4.4	4.7	0.0
	교육 관련직	0.4	0.0	2.5	0.3	0.9	2.9	7.8	7.2	12.5
	예술·방송	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	4.6	8.1	10.9	12.4
	보건의료	0.4	0.0	2.6	0.5	1.1	1.3	8.5	7.1	4.5
	의료지원직	0.4	3.7	0.7	1.7	0.2	4.2	5.7	5.6	17.1
	보안서비스직	0.0	0.0	0.0	11.1	0.4	1.4	12.1	4.5	14.5
	음식서비스직	1.1	1.7	0.3	4.0	6.6	5.1	9.4	9.2	12.9
	청소·유지관리직	0.2	0.0	2.3	9.7	5.1	7.9	15.5	21.2	18.9
	개인서비스	0.0	0.2	2.0	1.7	7.5	5.5	11.7	10.0	12.9
	판매직	0.1	1.0	0.0	2.3	5.1	7.9	11.1	7.9	15.2
	사회·행정지원직	0.6	0.0	0.2	3.1	2.2	2.9	6.2	8.3	9.5
	농림어업	0.0	7.5	0.0	0.0	19.6	0.0	19.6	43.5	60.3
	건설·토목	0.0	0.0	0.0	30.5	0.0	32.4	38.8	0.0	0.0
	설치·보수	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	10.9	0.0	0.0
	생산직	0.7	0.1	0.7	1.9	2.7	2.7	15.6	15.0	5.9
	운송관련직	0.0	0.4	0.5	2.9	4.0	1.5	8.1	17.1	21.3
	군인	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4
구분		남성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
임금	임금	0.6	0.0	1.8	2.2	2.0	3.9	6.6	5.1	5.7
	비임금	0.2	0.5	1.0	3.6	3.1	4.3	3.9	4.3	5.1
대면성	비대면성	0.3	0.4	1.3	3.8	3.4	4.4	3.8	4.5	5.6
	대면성	0.0	0.5	0.1	1.8	1.3	3.7	5.6	3.9	3.8
필수성	비필수성	0.3	0.4	1.2	3.6	3.1	4.1	4.1	4.1	4.6
	필수성	0.0	0.5	0.4	2.6	2.4	4.7	4.9	5.6	7.3

구분		남성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
산업	농림어업	0.0	0.0	2.6	3.7	13.9	0.4	7.4	2.1	3.1
	광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.7	5.4	0.0	0.0
	전기	0.0	0.0	0.0	0.4	0.5	4.8	0.0	9.0	0.0
	건설업	0.7	0.7	0.5	3.3	2.8	3.5	3.9	5.3	3.7
	제조업	0.5	0.0	1.0	2.5	4.9	5.0	1.9	4.5	5.3
	도매업	0.0	0.0	0.1	5.5	1.7	4.0	2.8	5.5	6.8
	소매업	0.0	0.0	1.3	5.4	2.5	4.7	4.3	3.8	3.2
	운수업	0.0	3.4	3.6	4.5	1.0	6.9	0.6	3.3	6.4
	정보통신업	0.0	0.0	0.2	3.7	0.0	0.1	2.3	0.0	4.5
	금융보험업	0.0	0.0	0.0	2.2	1.5	7.9	8.6	2.1	0.0
	부동산업	0.0	0.0	0.0	2.9	0.1	7.9	16.9	0.0	8.1
	전문과학기술업	0.0	0.0	0.7	7.0	0.8	1.3	4.8	1.8	3.3
	사업서비스업	0.0	0.0	1.4	3.0	6.6	7.3	5.2	9.5	10.1
	교육서비스업	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	1.6	7.3	7.5	4.1
	보건복지업	0.0	1.7	0.3	1.7	3.2	3.9	4.1	2.9	6.7
	여가서비스업	0.0	0.0	0.1	0.4	0.0	3.7	0.0	11.8	3.0
	음식숙박업	0.2	0.1	1.8	10.7	5.3	9.4	4.8	2.7	12.4
	기타서비스업	0.0	0.0	0.0	0.8	3.2	6.2	4.2	6.8	9.5
	공공행정	0.8	0.0	3.2	1.2	1.2	0.7	4.4	5.2	5.5
사업체 규모	10인 미만	0.3	0.0	1.7	3.6	2.3	4.2	4.6	4.7	7.4
	30인 미만	0.0	0.0	0.4	4.4	4.1	3.1	4.1	3.0	6.5
	100인 미만	0.3	0.3	1.2	4.4	2.9	4.4	1.3	4.1	4.6
	300인 미만	0.0	1.1	1.0	2.6	2.6	4.6	6.0	3.2	3.1
	500인 미만	0.0	0.1	1.5	2.8	1.4	2.8	4.5	8.4	1.7
	1,000인 미만	0.0	2.5	2.0	3.7	4.9	3.6	6.0	6.4	3.2
	1,500인 미만	0.0	0.0	0.0	0.4	3.4	10.1	6.2	0.7	7.8
	1,800인 미만	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	6.7	0.0
	1,800인 이상	1.0	0.6	0.0	1.0	2.0	1.2	4.2	4.6	4.4

구분		남성								
		2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21	2015-17	2017-19	2019-21
		취업 → 휴직			취업 → 실업			취업 → 비경활		
직업	관리직	0.6	0.0	0.9	2.9	1.2	3.3	4.5	2.6	4.0
	사업·금융	0.0	0.0	1.5	2.4	1.3	2.8	0.9	2.8	3.6
	컴퓨터·수학	0.0	1.5	0.0	8.1	0.0	0.0	3.1	0.0	3.0
	건축·공학	0.0	0.0	0.2	1.6	0.0	1.4	0.0	10.2	3.8
	생활·자연·사회·과학	0.0	0.0	0.0	7.4	0.0	0.0	2.7	0.0	0.3
	사회서비스	0.0	0.0	0.6	0.0	2.4	5.5	0.0	0.0	10.5
	법률직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	교육·관련직	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.2	11.3	6.4
	예술·방송	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	2.9	0.0	10.2	0.8
	보건의료	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	2.2	0.0	2.0
	의료지원직	0.0	0.0	0.0	2.1	22.0	15.4	1.1	2.3	1.9
	보안·안전직	1.8	0.0	3.5	0.9	1.8	0.0	5.3	3.8	6.7
	음식·주방직	0.2	2.0	0.6	6.7	7.7	10.2	9.6	1.6	21.5
	청소·유지관리직	0.0	0.0	1.9	3.7	1.5	10.4	5.4	15.3	6.2
	개인서비스	0.0	0.0	0.0	1.0	6.0	7.5	0.8	0.4	9.8
	판매직	0.0	0.0	2.7	4.8	2.4	6.1	5.6	1.9	4.4
	사회·행정지원직	0.0	0.0	1.3	5.0	2.1	5.7	7.2	5.5	3.6
	농림어업	0.0	0.0	0.0	7.0	15.7	1.0	6.7	3.6	0.0
	건설·토목	0.0	0.9	1.2	3.6	3.0	3.3	5.2	4.5	3.3
	설치·보수	0.0	0.0	0.0	3.0	3.7	2.8	6.2	5.1	5.6
	생산직	1.1	0.0	0.4	2.3	8.1	5.1	2.9	4.7	6.8
	운송관련직	0.0	2.2	1.5	5.0	2.9	9.7	3.3	5.4	6.0
	군인	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	0.0	2.2	0.5	12.8

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) t-2기 수입을 목적으로 일하는 사람을 대상으로 t기의 취업 상태를 분석한 결과임.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 대면성이 큰 산업은 숙박 및 외식업, 교육서비스업, 의료 및 사회서비스업, 예술, 오락 및 여가 서비스업, 기타 서비스업, 필수 산업은 유틸리티, 정보 및 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 사회서비스업임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-27〉과 같이, 코로나19 전후 전반적으로 근로시간이 감소하였으나, 대면서비스업종에서는 평균적으로 근로시간이 소폭 증가하였다. 또한, 광업과 정보업에서도 주당 근로시간이 2시간 가량 늘었다. 전자는 취업자 수가 감소한 업종으로 코로나19 이후 취업 상태를 유지한 사람들의 업무 강도가 강해졌음을 짐작해볼 수 있는 지점이다. 이에 비해, 유틸리티나 부동산 및 임대업, 예술, 오락 및 여가 서비스업, 기타 서비스업에서는 근로시간이 크게 줄었다. 해당 산업 부문에서는 전반적인 취업자 수도 줄었음을 감안하면 코로나19로 인한 수요 감소가 근로시간을 줄이는 것에도 영향을 미친 것으로 보인다. 해당 분야에 주로 종사하는 예술, 방송 관련직 등 특정 직종에서도 근로시간 감소가 두드러지게 나타난다. 한편, 교육 관련직종에서는 평균 주당 근로시간이 코로나19 이후 오히려 늘었다.

〈표 6-17〉 미국 일자리 특성별 주 근로시간 평균

(단위: 시간, %)

구분		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
	임금	40.9	39.9	39.6	38.5	-2.5	-0.7	-2.9
	비임금	42.0	42.0	41.4	41.0	0.1	-1.4	-1.0
	비대면성	42.4	42.3	42.0	41.1	-0.3	-0.7	-2.2
	대면성	40.8	40.9	39.8	40.2	0.3	-2.7	1.0
필수성	비필수성	43.3	43.3	42.8	42.1	0.1	-1.3	-1.5
	필수성	39.3	39.3	38.7	38.4	-0.1	-1.4	-0.9
산업	농림어업	49.2	49.1	48.3	47.7	-0.1	-1.6	-1.3
	광업	48.7	53.0	47.2	49.3	8.9	-11.0	4.5
	전기	45.3	43.5	44.2	40.7	-3.9	1.6	-7.9
	건설업	42.5	42.7	43.8	43.4	0.6	2.6	-1.1
	제조업	44.8	44.4	44.9	43.5	-0.9	1.2	-3.1
	도매업	45.9	44.3	43.6	42.8	-3.5	-1.8	-1.8
	소매업	38.5	40.1	39.0	39.1	4.0	-2.7	0.2
	운수업	43.2	45.4	44.1	44.0	5.1	-2.9	-0.2
	정보통신업	44.0	44.0	39.6	41.6	0.1	-10.0	4.9

252 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
	금융보험업	42.6	43.6	42.3	42.4	2.2	-2.9	0.2
	부동산업	44.8	42.2	41.9	39.3	-5.8	-0.6	-6.3
	전문과학기술업	43.4	41.7	43.0	42.5	-4.0	3.0	-1.0
	사업서비스업	39.2	39.8	37.9	37.7	1.4	-4.8	-0.4
	교육서비스업	41.5	40.6	39.5	40.2	-2.2	-2.9	1.9
	보건복지업	38.9	39.6	38.9	39.2	1.8	-1.9	0.8
	여가서비스업	39.3	37.1	39.1	34.8	-5.6	5.3	-11.0
	음식숙박업	36.4	36.1	37.0	36.2	-0.7	2.5	-2.3
	기타서비스업	39.0	39.4	38.5	34.7	1.2	-2.5	-9.7
	공공행정	45.2	44.6	42.8	42.8	-1.4	-4.0	0.1
사업체 규모	10인 미만	40.5	39.3	38.7	38.2	-3.1	-1.5	-1.3
	30인 미만	41.4	42.0	40.4	40.1	1.7	-3.8	-0.8
	100인 미만	42.3	42.1	41.9	41.8	-0.5	-0.5	-0.2
	300인 미만	42.5	43.2	42.8	41.8	1.7	-1.0	-2.3
	500인 미만	43.6	42.9	42.8	42.7	-1.8	-0.1	-0.2
	1,000인 미만	43.4	43.3	44.9	42.4	-0.2	3.6	-5.4
	1,500인 미만	42.8	43.8	43.1	41.4	2.3	-1.7	-3.9
	1,800인 미만	42.1	42.3	42.6	42.9	0.5	0.7	0.6
	1,800인 이상	43.7	42.9	41.9	42.5	-1.8	-2.2	1.4
직업	관리직	46.9	46.8	46.7	45.7	0.0	-0.3	-2.1
	사업·금융	44.9	44.1	43.9	43.4	-1.9	-0.4	-1.1
	컴퓨터·수학	45.8	44.1	42.7	42.5	-3.6	-3.3	-0.4
	건축·공학	43.1	43.0	44.1	44.2	-0.1	2.4	0.3
	생활·자연·사회과학	44.2	41.9	40.4	40.1	-5.3	-3.4	-0.8
	사회서비스	41.8	41.0	39.2	37.6	-2.1	-4.2	-4.2
	법률직	45.9	44.5	45.0	45.3	-3.2	1.1	0.8
	교육 관련직	39.9	39.0	38.0	39.6	-2.3	-2.5	4.2
	예술·방송	40.5	36.6	38.6	35.8	-9.7	5.6	-7.2
	보건의료	38.8	39.8	39.5	39.5	2.8	-0.9	0.0
	의료지원직	37.3	37.2	36.0	35.4	-0.3	-3.3	-1.6
	보건관리직	46.0	45.5	42.4	43.7	-1.1	-6.9	3.2
	음식서비스직	37.2	37.0	35.9	36.0	-0.7	-2.9	0.3
	청소·유지관리직	37.5	38.2	35.2	35.7	1.8	-7.7	1.4
	개인서비스	38.9	39.8	36.5	32.9	2.4	-8.4	-9.9

구분	2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
판매직	40.1	40.8	39.5	39.2	1.9	-3.2	-0.9
사회·행정지원직	38.4	38.8	39.4	38.6	1.0	1.4	-2.1
농림어업	47.8	50.7	51.2	47.9	6.0	0.9	-6.5
건설·토목	42.2	43.1	43.1	42.4	2.0	0.0	-1.7
설치·보수	44.5	43.7	43.1	42.7	-1.7	-1.3	-0.9
생산직	42.4	43.6	43.9	42.7	2.9	0.6	-2.6
운송관련직	44.5	44.6	44.2	43.1	0.2	-1.1	-2.4
군인	50.4	48.6	46.9	46.2	-3.4	-3.6	-1.5

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 고졸 학력자에는 고등 검정고시(GED) 통과자도 포함함.

5) 인종은 가장 우선 응답한 인종을 기준으로 함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

일자리 상실이 많았던 산업 부문 중 예술, 오락 및 여가 서비스업을 제외하고는 코로나19를 거치며 노동소득이 크게 증가하였다. 일자리를 잃지 않고 유지한 해당 분야 종사자들은 오히려 더 많은 노동소득을 벌어들인 것이다. 노동소득이 증가한 것처럼 노동소득에 크게 좌우되는 총소득도 그러하다(〈표 6-19〉참고). 이에 비해 〈표 6-18〉과 같이, 예술, 오락 및 여가 서비스업 종사자들은 해당 분야에서 계속해서 일을 하더라도 코로나19 이후 노동소득이 크게 줄었다. 사업체 규모별로는 중견기업 종사자들에서의 노동소득 감소가 두드러진다. 특히, 1,000인 이상 1,500인 미만 기업에서는 〈표 6-17〉에서처럼 다른 사업체 규모급보다 근로시간 감소가 컸는데, 그 영향으로 종사자들의 노동소득 감소도 크다. 이에 비해, 이보다 사업체 규모가 큰 1,500인 이상 1,800인 미만 기업은 근로시간이 줄지 않았음에도 불구하고 노동소득이 줄었다. 급여보장 프로그램 등의 혜택을 받지 못한 영향 등으로 추측해볼 수 있는 지점이다. 직종별로도 봉쇄조치의 영향을 직접적으로 받은 음식서비스업 종사자 등의 노

동소득 감소가 두드러진다. 이와 더불어, 예술, 오락 및 여가 관련 종사자들도 노동소득의 감소가 컸다. 반면에, 관리직 및 고위 전문직에서는 오히려 노동소득이 크게 늘었다.

〈표 6-18〉 미국 일자리 특성별 연간 개인 노동소득 평균

(단위: 달러, %)

구분		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
	임금	47170	42538	52680	76596	-9.8	23.8	45.4
	비임금	55589	60262	64860	68535	8.4	7.6	5.7
	비대면성	52683	55548	61464	65185	5.4	10.7	6.1
	대면성	58597	63930	67805	77665	9.1	6.1	14.5
필수성	비필수성	60344	64880	72512	77672	7.5	11.8	7.1
	필수성	44605	47571	49079	55209	6.6	3.2	12.5
산업	농림어업	32293	31984	38106	38096	-1.0	19.1	0.0
	광업	59113	76330	71701	87037	29.1	-6.1	21.4
	전기	81784	100643	104262	104871	23.1	3.6	0.6
	건설업	50031	53129	63502	69690	6.2	19.5	9.7
	제조업	67590	74534	79881	79483	10.3	7.2	-0.5
	도매업	51126	57672	67597	75081	12.8	17.2	11.1
	소매업	35600	38597	43844	42891	8.4	13.6	-2.2
	운수업	50304	58612	58434	65073	16.5	-0.3	11.4
	정보통신업	73386	81923	80665	88049	11.6	-1.5	9.2
	금융보험업	89457	102924	110706	139187	15.1	7.6	25.7
	부동산업	56437	57035	69805	92616	1.1	22.4	32.7
	전문과학기술업	82119	82342	99086	105210	0.3	20.3	6.2
	사업서비스업	35334	36940	38759	40667	4.5	4.9	4.9
	교육서비스업	49042	52358	54134	61437	6.8	3.4	13.5
	보건복지업	50343	54707	57546	64745	8.7	5.2	12.5
	여가서비스업	49254	47713	49620	43871	-3.1	4.0	-11.6
	음식숙박업	28797	28045	29158	29528	-2.6	4.0	1.3
	기타서비스업	29663	32952	33123	35682	11.1	0.5	7.7
	공공행정	66570	66762	74265	75730	0.3	11.2	2.0
사업체 규모	10인 미만	40890	41808	51255	57638	2.2	22.6	12.5
	30인 미만	58244	59336	55749	59837	1.9	-6.0	7.3
	100인 미만	50273	55228	63258	74418	9.9	14.5	17.6
	300인 미만	56121	63378	66743	67474	12.9	5.3	1.1
	500인 미만	63257	61922	69277	74982	-2.1	11.9	8.2
	1,000인 미만	69144	86148	86998	91001	24.6	1.0	4.6
	1,500인 미만	77961	75473	90104	78543	-3.2	19.4	-12.8
	1,800인 미만	80375	86632	92558	90516	7.8	6.8	-2.2
	1,800인 이상	81788	84311	84758	96911	3.1	0.5	14.3

구분		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
직업	관리직	97220	102159	111497	123969	5.1	9.1	11.2
	사업·금융	74925	83246	103114	119160	11.1	23.9	15.6
	컴퓨터·수학	86914	105930	105852	111121	21.9	-0.1	5.0
	건축·공학	100811	94258	97277	101457	-6.5	3.2	4.3
	생활·자연·사회과학	58187	69392	68569	81373	19.3	-1.2	18.7
	사회서비스	41454	49203	50038	54784	18.7	1.7	9.5
	법률직	78963	99005	105721	109646	25.4	6.8	3.7
	교육 관련직	45638	47750	48933	58153	4.6	2.5	18.8
	예술·방송	53303	52024	58831	51851	-2.4	13.1	-11.9
	보건의료	76574	76335	79457	87727	-0.3	4.1	10.4
	의료지원직	25026	26940	32061	29894	7.7	19.0	-6.8
	보건서비스	68285	58487	68139	70317	-14.3	16.5	3.2
	음악서비스	25239	26608	28067	24851	5.4	5.5	-11.5
	청소·유지관리직	25866	27782	28630	36933	7.4	3.1	29.0
	개인서비스	26793	26111	27483	23608	-2.5	5.3	-14.1
	판매직	56831	69352	66947	68785	22.0	-3.5	2.7
	사회·행정지원직	38917	40337	43147	42518	3.6	7.0	-1.5
	농림어업	21521	28775	37126	36349	33.7	29.0	-2.1
	건설·토목	41606	45972	51761	57553	10.5	12.6	11.2
	설치·보수	51122	52770	57402	59879	3.2	8.8	4.3
	생산직	38825	42591	47221	46799	9.7	10.9	-0.9
	운송관련직	41254	47456	50718	54479	15.0	6.9	7.4
	군인	68189	69367	76487	82648	1.7	10.3	8.1

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 대면성이 큰 산업은 숙박 및 외식업, 교육서비스업, 의료 및 사회서비스업, 예술, 오락 및 여가 서비스업, 기타 서비스업, 필수 산업은 유틸리티, 정보 및 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 사회서비스업임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-19〉 미국 일자리 특성별 취업자의 연간 개인 총소득 평균

(단위: 달러, %)

구분		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
대면성	임금	47341	42744	52779	76911	-9.7	23.5	45.7
	비임금	55790	60477	65067	68728	8.4	7.6	5.6
	비대면성	52870	55748	61652	65396	5.4	10.6	6.1
	대면성	58816	64174	68016	77852	9.1	6.0	14.5
필수성	비필수성	60541	65091	61652	77880	7.5	-5.3	26.3
	필수성	44802	47793	68016	55404	6.7	42.3	-18.5
산업	농림어업	32757	32284	38315	38357	-1.4	18.7	0.1
	광업	59176	76483	72853	87277	29.2	-4.7	19.8
	전기	81834	100692	104344	104959	23.0	3.6	0.6
	건설업	50321	53376	63621	69852	6.1	19.2	9.8
	제조업	67835	74796	80102	79724	10.3	7.1	-0.5
	도매업	51220	57694	67821	75128	12.6	17.6	10.8
	소매업	35652	38638	44042	43054	8.4	14.0	-2.2
	운수업	50553	58882	58679	65417	16.5	-0.3	11.5
	정보통신업	73399	81988	80771	88057	11.7	-1.5	9.0
	금융보험업	89611	103122	110903	139398	15.1	7.5	25.7
	부동산업	56772	57098	69865	92620	0.6	22.4	32.6
	전문과학기술업	82398	82715	99291	105388	0.4	20.0	6.1
	사업서비스업	35413	37271	38886	40829	5.2	4.3	5.0
	교육서비스업	49477	52721	54425	61802	6.6	3.2	13.6
	보건복지업	50486	54926	57731	64843	8.8	5.1	12.3
	여가서비스업	49285	47722	49621	43872	-3.2	4.0	-11.6
	음식숙박업	28881	282014	29264	29689	-2.4	3.8	1.5
	기타서비스업	29707	33038	33457	35944	11.2	1.3	7.4
	공공행정	66737	66926	74394	75951	0.3	11.2	2.1
사업체 규모	10인 미만	41028	42005	51467	57866	2.4	22.5	12.4
	30인 미만	58405	59498	55878	60041	1.9	-6.1	7.4
	100인 미만	50582	55514	63460	74610	9.8	14.3	17.6
	300인 미만	56398	63690	66999	67710	12.9	5.2	1.1
	500인 미만	63311	61982	69352	75099	-2.1	11.9	8.3
	1,000인 미만	69264	86370	87293	91148	24.7	1.1	4.4
	1,500인 미만	78010	75488	90220	78599	-3.2	19.5	-12.9
	1,800인 미만	80496	86757	92692	90608	7.8	6.8	-2.2
	1,800인 이상	82051	84522	85007	97132	3.0	0.6	14.3

구분		2015	2017	2019	2021	2015-17	2017-19	2019-21
직업	관리직	97388	102278	111592	124123	5.0	9.1	11.2
	사업·금융	74969	83395	103168	119256	11.2	23.7	15.6
	컴퓨터·수학	86947	105978	105933	111190	21.9	0.0	5.0
	건축·공학	100952	94410	97444	101457	-6.5	3.2	4.1
	생활·자연·사회·과학	58356	69580	68757	81615	19.2	-1.2	18.7
	사회서비스	41503	49344	50522	54853	18.9	2.4	8.6
	법률직	79476	99306	105893	110084	25.0	6.6	4.0
	교육·관련직	46056	48131	49367	58570	4.5	2.6	18.6
	예술·방송	53918	52602	58939	51880	-2.4	12.0	-12.0
	보건의료	76659	76632	79743	87831	0.0	4.1	10.1
	의료지원직	25147	27071	32189	30616	7.7	18.9	-4.9
	보건·복지	68432	58698	68278	70514	-14.2	16.3	3.3
	음식·주식	25280	26740	28143	25040	5.8	5.2	-11.0
	청소·유지관리직	25914	27909	28757	36970	7.7	3.0	28.6
	개인서비스	26869	26165	27609	23877	-2.6	5.5	-13.5
	판매직	57001	69601	67341	69097	22.1	-3.2	2.6
	사회·행정지원직	39096	40569	43279	42698	3.8	6.7	-1.3
	농림어업	22086	29123	37436	36862	31.9	28.5	-1.5
	건설·토목	41864	46064	51971	57676	10.0	12.8	11.0
	설치·보수	51384	52910	57448	59899	3.0	8.6	4.3
	생산직	39016	42780	47442	47032	9.6	10.9	-0.9
	운송관련직	41614	47848	50926	54769	15.0	6.4	7.5
	군인	68733	69666	76801	82989	1.4	10.2	8.1

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

2) 소득을 위해 일하는 취업자에 한해 분석함.

3) 18세 이상 64세 이하의 근로 연령대를 대상으로 산출한 결과임.

4) 대면성이 큰 산업은 숙박 및 외식업, 교육서비스업, 의료 및 사회서비스업, 예술, 오락 및 여가 서비스업, 기타 서비스업, 필수 산업은 유틸리티, 정보 및 통신업, 금융 및 보험업, 교육서비스업, 사회서비스업임.

5) 개인총소득은 개인의 노동소득과 개인의 공적이전소득(실업급여, 산재보상급여, 아동지원금, TANF 등의 공공부조, 코로나19 지원금)을 합한 값임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

제5절 취약층 고용과 소득 변화

1. 고용 및 소득 변화

가. 고용변화

취업자들의 인적, 일자리 특성별 구성을 살펴보면 아래의 <표 6-20>과 같다. 인적 속성에 따른 취업자 구성비의 변화가 두드러지지는 않지만, 코로나19 전후로는 남성의 비중이 다소 줄었고 무자녀 고졸 미만 학력자의 비중이 줄었다. 인종별로는 흑인의 감소가 나타났다. 연령별로는 30-49세의 중년층의 비중이 다른 연령대와 달리 늘어난 점이 특징적이다. 일자리 측면에서는 비임금 근로자의 구성비가 줄면서 임금 근로자 비중이 늘었고, 상대적으로 사업체 규모가 큰 곳의 구성비가 늘었다. 업종별로는 숙박음식업 및 개인서비스 등의 서비스업에서의 비중 감소가 두드러지고, 직종에서는 서비스 및 판매직의 구성비가 줄었다.

<표 6-20> 미국 18-64세 취업자 인적, 일자리 특성 구성 및 변화

(단위: %, %포인트)

		2015	2017	2019	2021	2019-17	2020-19	2021-20
전체		100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
성별	여성	50.0	49.7	49.8	50.7	-0.3	0.1	0.9
	남성	50.0	50.3	50.3	49.3	0.3	0.0	-1.0
자녀 유무	무자녀	60.7	60.9	60.4	58.5	0.2	-0.5	-1.9
	유자녀	39.3	39.1	39.6	41.5	-0.2	0.5	1.9
연령	18~29세	16.4	15.4	14.5	13.2	-1.0	-0.9	-1.3
	30~49세	48.0	49.5	51.7	54.1	1.5	2.2	2.4
	50~64세	35.7	35.1	33.8	32.7	-0.6	-1.3	-1.1
학력	고졸미만	5.1	5.2	5.0	4.6	0.1	-0.2	-0.4
	고졸	26.9	26.1	24.9	23.9	-0.8	-1.2	-1.0
	고졸초과	68.0	68.7	70.2	71.5	0.7	1.5	1.3

		2015	2017	2019	2021	2019-17	2020-19	2021-20
인종	백인	80.0	79.0	78.7	78.8	-1.0	-0.3	0.1
	흑인	13.6	14.2	14.8	14.5	0.6	0.6	-0.3
	아시안	2.3	2.2	2.3	2.3	-0.1	0.1	0.0
	그 외	4.2	4.6	4.2	4.5	0.4	-0.4	0.3
고용 형태	임금 근로	89.3	89.5	90.3	90.5	0.2	0.8	0.2
	비임금 근로	10.8	10.5	9.8	9.5	-0.3	-0.7	-0.3
사업체 규모	10인미만	24.3	24.1	23.6	23.4	-0.2	-0.5	-0.1
	10-29인	16.8	17.4	17.2	16.7	0.6	-0.2	-0.4
	30-299인	37.2	36.6	37.7	37.2	-0.6	1.0	-0.5
	300-999인	11.2	11.0	10.8	11.0	-0.3	-0.1	0.1
	1000인 이상	10.5	11.0	10.8	11.8	0.5	-0.2	0.9
산업	농림어업	2.4	2.4	2.0	1.9	0.0	-0.3	-0.1
	제조업	12.5	12.0	11.6	11.9	-0.5	-0.5	0.3
	건설업	7.2	7.2	7.0	6.9	0.0	-0.2	-0.1
	도소매·창고운 수업	15.2	14.9	14.8	15.4	-0.3	-0.2	0.6
	숙박음식업	4.7	5.2	5.2	4.5	0.5	0.1	-0.7
	정보통신·금융 보험·부동산	9.6	9.2	9.8	9.2	-0.4	0.6	-0.6
	전문과학기술· 행정지원	10.7	10.4	10.7	11.3	-0.3	0.2	0.6
	공공행정	6.4	6.4	6.3	6.6	0.0	0.0	0.3
	교육업	9.8	9.8	10.2	10.1	0.0	0.4	-0.1
	보건복지업	15.5	16.4	15.6	16.4	0.8	-0.7	0.7
	개인서비스 등	6.1	6.1	6.8	5.9	0.0	0.6	-0.9
직업	관리전문직	41.2	41.7	42.9	43.9	0.5	1.2	1.0
	사무직	13.0	13.2	13.3	13.3	0.3	0.0	0.0
	서비스판매직	23.6	22.7	23.0	21.5	-0.9	0.3	-1.6
	비전문직	10.5	10.8	9.7	9.4	0.3	-1.1	-0.3
	단순노무직	11.7	11.6	11.2	12.0	-0.2	-0.4	0.9

주: 개인 종단가중치를 적용한 결과임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-21〉을 보면, 중장년층이나 기저질환이 있는 사람들은 일자리 상실 위험이 통계적으로 유의미하게 높은 편이다. 이에 비해 고졸 초과의 학력을 보유한 사람들은 실직 위험이 유의미하게 적다. 코로나19 국면에 서도 유사한 특성이 유지된다. 비취업자로 전환 자체에 코로나19 더미(2021년 더미) 자체의 영향은 통계적으로 유의미하지는 않지만 부정적 방

향이다(계수 -0.002, 표준오차 0.005). 고졸 초과 학력자들은 코로나19 이후에도 유의미하게 일자리를 유지하고 있는 경향이 나타난다.

한편, 일자리 특성과 관련해서도 몇 가지 특징이 있다. 휴직 중이거나 비임금 근로자인 경우 임금 근로자보다 실업하는 경우가 유의미하게 많은데, 특히 휴직 상태에 있는 사람들은 코로나19 국면에서 유의미하게 일자리를 많이 잃었다. 전술한 것처럼, 경기가 좋아지면 휴직자들을 우선적으로 고용하는 미국의 관행에도 불구하고 코로나19 상황에서는 휴직자들이 실직을 많이 하게 된 것이다. 또한 숙박음식점업 종사자들과 같이 특정 업종에 종사하는 사람들이 코로나19 국면에서 유의미하게 많이 실직하였다.

〈표 6-21〉 미국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
코로나19 (ref. 코로나19 이전)	코로나19 이후			-0.002 (0.005)
성별 (ref. 남성)	여성			-0.001 (0.002)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.002 (0.002)	-0.002 (0.002)	-0.003 (0.002)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.003 (0.002)	0.004 (0.002)	-0.001 (0.003)
	50~64세	0.008 * (0.003)	0.008 * (0.003)	-0.005 (0.003)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.000 (0.040)	0.000 (0.040)	0.003 (0.004)
	고졸 초과	-0.100 *** (0.009)	-0.099 *** (0.009)	0.005 *** (0.002)
인종 (ref. 백인)	흑인			-0.001 (0.002)
	아시안			0.001 (0.005)
	그 외			0.006 (0.004)
기저질환 (ref. 없음)	있음	0.006 *** (0.002)	0.006 *** (0.002)	0.001 (0.002)

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
고용형태 (ref. 임금)	휴직	0.845 *** (0.006)	0.845 *** (0.006)	0.091 *** (0.011)
	비임금	0.007 * (0.003)	0.007 * (0.003)	0.002 (0.003)
사업체규모 (ref. 300-999인)	10인미만	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	0.004 (0.003)
	10-29인	0.004 (0.003)	0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)
	30-299인	-0.001 (0.003)	-0.001 (0.003)	-0.002 (0.003)
	1000인 이상	-0.003 (0.004)	-0.003 (0.004)	-0.002 (0.003)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.002 (0.010)	-0.001 (0.010)	0.001 (0.006)
	건설업	0.002 (0.005)	0.002 (0.005)	-0.016 *** (0.004)
	도소매·창고운수업	-0.002 (0.004)	-0.002 (0.004)	0.006 * (0.003)
	숙박음식업	0.000 (0.005)	0.000 (0.005)	0.010 * (0.005)
	정보통신·금융보험·부동산	0.002 (0.005)	0.002 (0.005)	-0.001 (0.003)
	전문과학기술 행정지원	0.001 (0.004)	0.001 (0.004)	0.001 (0.003)
	공공행정	0.005 (0.006)	0.005 (0.006)	0.003 (0.004)
	교육업	0.002 (0.005)	0.002 (0.005)	0.002 (0.003)
	보건복지업	0.011 * (0.005)	0.011 * (0.005)	0.003 (0.003)
	개인서비스 등	0.000 (0.005)	0.000 (0.005)	-0.001 (0.004)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.004 (0.003)	-0.004 (0.003)	-0.001 (0.002)
	서비스판매직	-0.004 (0.003)	-0.005 (0.003)	0.000 (0.003)
	비전문직	-0.009 * (0.004)	-0.009 * (0.004)	0.001 (0.004)
	단순노무직	0.003 (0.004)	0.003 (0.004)	0.006 (0.003)
상수		0.065 *** (0.008)	0.065 *** (0.008)	0.063 *** (0.008)

구분	모형1	모형2	모형3
종속변수	취업에서 비취업으로 전환 더미		
F	878.79	816.18	410.22
R2	0.772	0.772	0.777
N	11,739	11,739	11,739
(groups)	(4,969)	(4,969)	(4,969)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과이고, 모형 2는 여기에 연도 더미를 추가한 결과임. 모형 3은 2015년부터 2021년까지를 포함하되, 2021년 연도 더미와 변수들의 교호항을 투입한 모형으로 교호항의 계수를 표시한 것임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

나. 소득 변화

〈표 6-22〉부터 〈표 6-24〉는 코로나19 전후 소득 변화를 살펴본 결과이다. 코로나19로 개인의 노동소득이 일정 부분 감소하였는데, 그 수준이 통계적으로 유의미한 수준은 아니다. 〈표 6-23〉의 모형 3에서 코로나19 더미(2021년 더미)의 계수는 -0.033(표준오차 0.207)로 노동소득이 다소 줄었으나, 〈표 6-22〉의 모형3에서 10% 이상 감소였는지를 살펴본 결과에서도 계수가 -0.133(표준오차 0.080) 코로나19 국면에서 10% 이상의 노동소득 감소가 나타나지는 않았다. 물론 이 역시도 통계적으로 유의미한 수준은 아니어서 단정적으로 말할 수는 없다. 이는 공적이전소득을 합한 개인의 총소득(〈표 6-24〉)에서도 마찬가지이다.

다만, 일부 집단은 코로나19로 인한 소득 상실을 더 크게 경험하였다. 자녀가 있는 사람들과 비임금 근로자가 그들이다. 자녀가 있으면 소득 수준이 낮은 편인데(〈표 6-23〉과 〈표 6-24〉의 모형 1), 자녀 유무에 따른 소득 수준 차이가 유의미하지는 않다. 하지만, 코로나19의 영향은 자녀가 있는 경우에 더 치명적이었던 것으로 보인다. 소득 상실의 영향이 더욱 강해지고 그 영향이 통계적으로 유의미하게 나타나는 것이다(〈표 6-23〉과 〈표 6-24〉의 모형 3). 비임금 근로자들은 임금근로자보다 근로소득이

크게 줄기도 하고 절대 수준도 낮은 편인데(〈표 6-22〉와 〈표 6-23〉의 모형 1, 코로나19 국면에서 감소의 영향이 더욱 강하게 나타났다(〈표 6-22〉와 〈표 6-23〉의 모형 3). 한편, 청년층이나 장년층은 대개 근로소득 감소 경험이 중년층에 비해 덜 하나 코로나19 국면에서 그 영향이 유의하지는 않다.

이에 비해, 교육 수준이 높은 사람들과 특정 업종에 종사하는 사람들은 코로나19 이후 오히려 소득이 늘었다. 고졸 학력자보다 고졸 초과 학력자들은 노동소득 수준이 높은 편인데, 코로나19 이후에도 근로 소득 및 총 소득이 증가한 경향(〈표 6-23〉과 〈표 6-24〉의 모형 3)을 보인다. 10% 이상 소득 감소를 경험한 경우도 적은 편인데(〈표 6-22〉의 모형 3), 그 수준이 통계적으로 유의미한 수준은 아니다. 제조업에 비해서 교육서비스업에 종사하는 사람들은 소득이 늘어난 경향이 있는데, 코로나19 상황에서도 그러하다.

〈표 6-22〉 미국 회귀분석 결과: 연간 근로소득 10% 이상 감소

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		연간 근로소득 10%이상 감소 더미		
코로나19 (ref. 코로나19 이전)	코로나19 이후			-0.133 (0.080)
성별 (ref. 남성)	여성			(0.026)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.008 (0.028)	-0.012 (0.028)	-0.002 (0.026)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.106 (0.037)	-0.040 (0.038)	0.083 (0.053)
	50~64세	-0.145 (0.050)	-0.011 (0.054)	0.064 (0.054)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.432 (0.622)	-0.508 (0.620)	0.048 (0.061)
	고졸 초과	-0.179 (0.141)	-0.130 (0.141)	-0.040 (0.031)
인종 (ref. 백인)	흑인			-0.117 (0.035)
	아시안			0.096 (0.078)
	그 외			-0.020 (0.058)
기저질환 (ref. 없음)	있음	0.000 (0.025)	0.018 (0.025)	-0.006 (0.025)
고용형태 (ref. 임금)	휴직	0.008 (0.089)	0.037 (0.089)	-0.043 (0.184)
	비임금	-0.104 (0.052)	-0.103 (0.052)	0.143 (0.053)
사업체규모 (ref. 300~999인)	10인미만	-0.042 (0.053)	-0.044 (0.053)	-0.030 (0.047)
	10~29인	-0.037 (0.052)	-0.046 (0.052)	0.046 (0.046)
	30~299인	0.042 (0.048)	0.036 (0.048)	-0.026 (0.040)
	1000인 이상	0.036 (0.062)	0.034 (0.062)	0.033 (0.048)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.325 (0.177)	0.321 (0.177)	0.055 (0.102)

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		연간 근로소득 10%이상 감소 더미		
	건설업	0.015 (0.080)	0.028 (0.080)	-0.060 (0.062)
	도소매·창고운수업	-0.129 * (0.061)	-0.120 * (0.061)	0.018 (0.046)
	숙박음식업	0.071 (0.080)	0.059 (0.080)	-0.049 (0.076)
	정보통신·금융보험·부동산	0.127 (0.078)	0.127 (0.077)	-0.024 (0.053)
	전문과학기술·행정지원	0.098 (0.062)	0.113 (0.062)	-0.008 (0.052)
	공공행정	-0.096 (0.092)	-0.082 (0.092)	0.090 (0.055)
	교육업	-0.105 (0.086)	-0.090 (0.086)	0.108 * (0.053)
	보건복지업	-0.036 (0.074)	-0.026 (0.074)	-0.024 (0.048)
	개인서비스 등	0.093 (0.079)	0.095 (0.079)	-0.113 (0.066)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.069 (0.045)	0.071 (0.045)	0.040 (0.039)
	서비스판매직	0.057 (0.049)	0.055 (0.049)	-0.036 (0.043)
	비전문직	0.002 (0.071)	-0.017 (0.071)	0.037 (0.057)
	단순노무직	0.060 (0.064)	0.062 (0.063)	0.032 (0.054)
상수		0.691 *** (0.130)	0.610 *** (0.130)	0.619 *** (0.131)
F		2.17	3.58	2.67
R2		0.009	0.015	0.023
N (groups)		11,389 (4,871)	11,389 (4,871)	11,389 (4,871)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과이고, 모형 2는 여기에 연도 더미를 추가한 결과임. 모형 3은 2015년부터 2021년까지를 포함하되, 2021년 연도 더미와 변수들의 교호항을 투입한 모형으로 교호항의 계수를 표시한 것임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-23〉 미국 회귀분석 결과: 로그 연간 근로소득

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		로그(연간 실질 근로소득)		
코로나19 (ref. 코로나19 이전)	코로나19 이후			-0.033 (0.207)
성별 (ref. 남성)	여성			0.007 (0.067)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.080 (0.059)	-0.062 (0.059)	0.157 (0.067) *
연령 (ref. 30-49세)	18~29세	0.177 (0.073) *	0.049 (0.078)	-0.074 (0.137)
	50~64세	0.346 (0.104) ***	0.111 (0.114)	-0.133 (0.141)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.297 (1.114)	0.353 (1.111)	-0.081 (0.158)
	고졸 초과	0.260 (0.293)	0.158 (0.293)	0.197 (0.078) *
인종 (ref. 백인)	흑인			0.117 (0.089)
	아시아인			0.291 (0.204)
	그 외			-0.252 (0.148)
기저질환 (ref. 없음)	있음	-0.057 (0.055)	-0.085 (0.055)	-0.004 (0.064)
고용형태 (ref. 임금)	휴직	-0.357 (0.217)	-0.379 (0.217)	0.221 (0.438)
	비임금	-1.666 (0.103) ***	-1.670 (0.102) ***	-0.306 (0.121) *
사업체규모 (ref. 300-999인)	10인미만	-0.308 (0.113) ***	-0.297 (0.112) **	0.031 (0.122)
	10-29인	-0.073 (0.113)	-0.067 (0.113)	0.171 (0.121)
	30-299인	0.059 (0.102)	0.073 (0.102)	0.025 (0.104)
	1000인 이상	0.076 (0.134)	0.082 (0.133)	-0.017 (0.126)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.005 (0.351)	-0.009 (0.350)	0.188 (0.240)
	건설업	0.054 (0.170)	0.037 (0.169)	-0.010 (0.159)
	도소매·창고운수업	0.153 (0.128)	0.152 (0.127)	-0.078 (0.121)

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		로그(연간 실질 근로소득)		
	숙박음식업	0.014 (0.172)	0.013 (0.172)	-0.153 (0.195)
	정보통신·금융보험·부동산	0.294 (0.162)	0.281 (0.162)	-0.019 (0.136)
	전문과학기술 행정지원	-0.045 (0.135)	-0.047 (0.135)	-0.228 (0.134)
	공공행정	0.373 (0.196)	0.350 (0.195)	-0.044 (0.146)
	교육업	0.493 (0.165)	0.452 (0.165)	-0.057 (0.137)
	보건복지업	0.240 (0.154)	0.236 (0.154)	-0.026 (0.125)
	개인서비스 등	0.249 (0.164)	0.233 (0.163)	-0.262 (0.168)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.084 (0.097)	0.084 (0.096)	-0.004 (0.101)
	서비스판매직	-0.023 (0.103)	0.004 (0.103)	-0.181 (0.112)
	비전문직	0.173 (0.148)	0.190 (0.148)	-0.041 (0.147)
	단순노무직	0.457 (0.133)	0.468 (0.133)	0.092 (0.139)
상수		9.993 (0.271)	10.055 (0.272)	-122.7 (32900 000)
F		13.16	17.08	8.90
R2		0.046	0.050	0.052
N (groups)		14,718 (5,230)	14,718 (5,230)	14,718 (5,230)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과이고, 모형 2는 여기에 연도 더미를 추가한 결과임. 모형 3은 2015년부터 2021년까지를 포함하되, 2021년 연도 더미와 변수들의 교호항을 투입한 모형으로 교호항의 계수를 표시한 것임.

3) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

4) 1) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술 준전문직을 합산하여 관리전문직으로 분류함.

2) 6. 숙련 농림어업종사자, 7. 공예 및 관련 무역업 종사자, 8. 공장 및 기계조작·조립 종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-24〉 미국 회귀분석 결과: 연간 개인총소득(근로소득+공적이전소득)

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		로그(연간 실질 총소득)		
코로나19 (ref. 코로나19 이전)	코로나19 이후			-0.036 (0.200)
성별 (ref. 남성)	여성			0.028 (0.065)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.084 (0.057)	-0.066 (0.057)	0.179 *** (0.065)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.157 * (0.071)	0.023 (0.075)	-0.067 (0.132)
	50~64세	0.308 *** (0.100)	0.061 (0.111)	-0.148 (0.136)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.289 (1.076)	0.345 (1.074)	-0.044 (0.153)
	고졸 초과	0.247 (0.283)	0.139 (0.283)	0.197 *** (0.076)
인종 (ref. 백인)	흑인			0.129 (0.086)
	아시안			0.304 (0.197)
	그 외			-0.215 (0.143)
기저질환 (ref. 없음)	있음	-0.034 (0.053)	-0.063 (0.053)	0.004 (0.062)
고용형태 (ref. 임금)	휴직	-0.347 (0.210)	-0.371 (0.210)	0.224 (0.423)
	비임금	-1.550 *** (0.099)	-1.554 *** (0.099)	-0.218 (0.117)
사업체규모 (ref. 300~999인)	10인미만	-0.322 *** (0.109)	-0.311 *** (0.109)	-0.003 (0.118)
	10~29인	-0.144 (0.109)	-0.136 (0.109)	0.200 (0.117)
	30~299인	0.037 (0.099)	0.052 (0.099)	0.038 (0.101)
	1000인 이상	0.117 (0.129)	0.124 (0.129)	-0.021 (0.122)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.090 (0.339)	-0.095 (0.339)	-0.157 (0.342)

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		로그(연간 실질 총소득)		
	건설업	-0.057 (0.164)	-0.075 (0.164)	-0.041 (0.168)
	도소매·창고운수업	0.126 (0.123)	0.124 (0.123)	0.154 (0.127)
	숙박음식업	-0.029 (0.166)	-0.029 (0.166)	0.031 (0.171)
	정보통신·금융보험·부동산	0.226 (0.157)	0.210 (0.156)	0.230 (0.159)
	전문과학기술·행정지원	-0.057 (0.130)	-0.060 (0.130)	0.009 (0.135)
	공공행정	0.327 (0.189)	0.303 (0.189)	0.355 (0.193)
	교육업	0.385 (0.160)	0.343 (0.159)	0.422 (0.163)
	보건복지업	0.185 (0.149)	0.181 (0.149)	0.203 (0.152)
	개인서비스 등	0.178 (0.158)	0.160 (0.158)	0.260 (0.162)
	관리전문직	0.150 (0.093)	0.150 (0.093)	-0.007 (0.098)
	서비스판매직	0.030 (0.100)	0.058 (0.100)	-0.180 (0.108)
직업 (ref. 사무직)	비전문직	0.294 (0.143)	0.313 (0.143)	-0.044 (0.142)
	단순노무직	0.484 (0.129)	0.496 (0.128)	0.017 (0.134)
상수		10.042 (0.262)	10.113 (0.263)	-120.1 (38000)
F		16.44	16.49	8.60
R2		0.043	0.048	0.050
N (groups)		14,718 (5,230)	14,718 (5,230)	14,718 (5,230)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과이고, 모형 2는 여기에 연도 더미를 추가한 결과임. 모형 3은 2015년부터 2021년까지를 포함하되, 2021년 연도 더미와 변수들의 교호항을 투입한 모형으로 교호항의 계수를 표시한 것임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

2. 정책 효과

가. 주별 차이: 실업급여 수준을 중심으로

관대한 실업급여는 노동시장 참여를 저해할 수 있다. 실제로 각 주의 각 연도 전체 근로자 평균임금 대비 실업급여 수준이 높아지면, 실직이 늘어나는 경향이 있다(〈표 6-25〉). 그러나 계수가 크지는 않으나, 코로나 19 이후 실업급여 제공이 일자리 상실을 막는 데 일정 부분 기여한 것으로 보인다. 특히 이러한 영향은 〈표 6-25〉의 모형 3에서 볼 수 있듯이, 자녀가 있는 가구 및 흑인 그리고 기저질환자와 같은 취약집단이 일자리를 유지하는데 기여하였다. 한편, 코로나19 시기 실업이 크게 늘었던 숙박음식업이나 보건복지업 등에서 취업 상태를 유지할 수 있도록 도운 경향이 나타난다.

한편, 〈표 6-26〉과 같이, 실업급여 수령이 연간 근로소득의 과도한 감소를 방지하는 효과가 일부 있으나 통계적으로 유의미한 수준은 아니다. 다만, 이 역시 일부 집단에서 특히 코로나19로 인한 소득 상실 위험을 완화하는 데 기여하였다. 일자리 및 소득 상실 위험이 컸던 비임금 근로자와 비전문직, 단순노무직에서 연간 근로소득이 10% 이상 감소하지 않도록 유의미한 수준에서 기여를 보이는 것이다.

〈표 6-25〉 미국 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환-실업급여의 영향

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
실업급여	주별 평균임금 대비 실업급여 수준	0.001 (0.000)	*** (0.000)	0.010 (0.000)
	코로나19 (ref. 코로나19이전)	-0.001 (0.001)	*** (0.001)	-0.001 (0.001)
성별 (ref. 남성)	여성			0.002 (0.001)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.002 (0.002)	0.000 (0.000)	-0.003 (0.001)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.002 (0.002)	-0.000 (0.000)	0.004 (0.001)
	50~64세	0.006* (0.003)	-0.000 (0.000)	0.001 (0.001)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.001 (0.036)	0.000 (0.000)	0.002 (0.001)
	고졸 초과	-0.104 (0.008)	*** (0.000)	0.006 (0.001)
인종 (ref. 백인)	흑인	4.392 (27000)	0.000 (0.000)	-0.002 (0.001)
	아시안	-	0.000 (0.000)	-
	그 외	-	-0.000 (0.000)	*** (0.000)
기저질환 (ref. 없음)	있음	0.004 (0.001)	*** (0.000)	-0.002 (0.000)
고용형태 (ref. 임금)	휴직	0.880 (0.005)	*** (0.000)	0.002 (0.001)
	비임금	0.007 (0.003)	*** (0.000)	-0.001 (0.001)
사업체규모 (ref. 300-999인)	10인미만	0.001 (0.003)	-0.000 (0.000)	0.008 (0.001)
	10-29인	0.003 (0.003)	-0.001 (0.000)	0.008 (0.001)
	30-299인	-0.001 (0.004)	-0.001 (0.000)	0.009 (0.001)
	1000인 이상		-0.001 (0.000)	0.011 (0.001)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.000 (0.009)	0.000 (0.000)	-0.001 (0.002)

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		취업에서 비취업으로 전환 더미		
	건설업	0.003 (0.005)	0.001 (0.000)	-0.001 (0.001)
	도소매·창고운수업	-0.003 (0.003)	0.000 (0.000)	* (0.001)
	숙박음식업	0.000 (0.005)	0.001 (0.000)	* (0.001)
	정보통신·금융보험·부동산	0.002 (0.004)	0.000 (0.000)	-0.004 (0.001)
	전문과학기술·행정지원	0.000 (0.004)	0.000 (0.000)	-0.003 (0.001)
	공공행정	0.004 (0.005)	0.000 (0.000)	-0.004 (0.001)
	교육업	0.001 (0.005)	0.000 (0.000)	-0.006 (0.001)
	보건복지업	0.005 (0.004)	0.001 (0.000)	*** (0.001)
	개인서비스 등	0.006 (0.004)	0.000 (0.000)	0.005 (0.002)
				**
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.002 (0.003)	0.000 (0.000)	0.001 (0.001)
	서비스판매직	0.001 (0.003)	0.000 (0.000)	-0.005 (0.001)
	비전문직	-0.006 (0.004)	0.000 (0.000)	0.001 (0.001)
	단순노무직	0.005 (0.004)	0.000 (0.000)	-0.002 (0.001)
상수		-0.533 (311000)	-0.517 (308000)	-0.359 (283000)
F		1016.89	519.92	322.76
R2		0.820	0.824	0.853
N (groups)		11,688 (4,954)	11,688 (4,954)	11,688 (4,954)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과로 실업급여에 대해서만 코로나19(2021년) 더미와의 상호작용항을 투입함. 여기에서 코로나19는 실업급여와의 교차항의 계수임. 모형 2는 실업급여 수준 이외의 모든 변수에 대해서 코로나19 더미와의 상호작용을 반영한 결과로 상호작용의 계수를 표시함. 모형3은 투입된 모든 변수에 대해 실업급여 수준과 코로나19 더미의 교호항을 투입한 모형으로 각 변수와 실업급여 수준 및 코로나19 더미 교호항의 계수를 표시한 것임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-26〉 미국 회귀분석 결과: 연간 근로소득 10%이상 감소-실업급여의 영향

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		연간 근로소득 10%이상 감소 더미		
실업급여	주별 평균임금 대비 실업급여 수준	-0.001 (0.003)	-0.005 (0.006)	-0.021 (0.030)
	코로나19 (ref. 코로나19이전)	-0.003 (0.003)	-0.003 (0.003)	0.013 (0.031)
성별 (ref. 남성)	여성		0.002 (0.002)	-0.009 (0.012)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.015 (0.028)	0.002 (0.002)	0.013 (0.012)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.052 (0.038)	0.004 (0.003)	-0.013 (0.018)
	50~64세	-0.033 (0.053)	0.002 (0.003)	0.008 (0.020)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.489 (0.619)	-0.006 (0.005)	0.046 (0.029)
	고졸 초과	-0.131 (0.141)	-0.002 (0.002)	0.004 (0.013)
인종 (ref. 백인)	흑인		-0.001 (0.002)	-0.007 (0.014)
	아시안		0.014 * (0.007)	- -
	그 외		-0.002 (0.005)	0.001 (0.016)
기저질환 (ref. 없음)	있음	0.019 (0.025)	0 (0.002)	-0.007 (0.009)
고용형태 (ref. 임금)	휴직	0.045 (0.089)	-0.007 (0.006)	-0.002 (0.023)
	비임금	-0.109 * (0.052)	0.005 (0.005)	-0.055 ** (0.021)
사업체규모 (ref. 300~999인)	10인미만	-0.025 (0.053)	-0.004 (0.004)	0.032 (0.018)
	10~29인	-0.031 (0.052)	0.003 (0.003)	0.028 (0.016)
	30~299인	0.045 (0.048)	0.001 (0.003)	0.024 (0.013)
	1000인 이상	0.039 (0.062)	0 (0.004)	0.034 (0.019)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.298 (0.184)	0.018 * (0.009)	-0.046 (0.034)
	건설업	0.017 (0.081)	0.002 (0.006)	0.016 (0.027)
	도소매·창고운수업	-0.106	-0.006	-0.016

구분		모형1	모형2	모형3
종속변수		연간 근로소득 10%이상 감소 더미		
	숙박음식업	(0.061) 0.041 (0.080)	(0.003) -0.006 (0.004)	(0.014) 0.014 (0.027)
	정보통신·금융보험·부동산	0.12 (0.077)	-0.008 (0.005)	-0.036 (0.021)
	전문과학기술 행정지원	0.126 * (0.062)	0.003 (0.004)	-0.025 (0.023)
	공공행정	-0.094 (0.092)	-0.014 * (0.006)	-0.023 (0.027)
	교육업	-0.106 (0.086)	-0.004 (0.008)	-0.006 (0.027)
	보건복지업	-0.028 (0.074)	-0.002 (0.003)	-0.017 (0.016)
	개인서비스 등	0.088 (0.079)	-0.006 (0.005)	0.022 (0.029)
	관리전문직	0.064 (0.046)	0.003 (0.003)	-0.02 (0.014)
	서비스판매직	0.042 (0.049)	0.004 (0.003)	-0.009 (0.015)
	비전문직	-0.003 (0.071)	0.003 (0.005)	-0.05 * (0.024)
직업 (ref. 사무직)	단순노무직	0.067 (0.064)	-0.001 (0.003)	-0.035 * (0.016)
상수		0.605 *** (0.130)	0.614 *** (0.132)	0.576 *** (0.136)
F		4.11	2.75	2.24
R2		0.018	0.025	0.040
N (groups)		11,352 (4,866)	11,688 (4,954)	11,688 (4,954)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과로 실업급여에 대해서만 코로나19(2021년)더미와의 상호작용항을 투입함. 여기에서 코로나19는 실업급여와의 교차항의 계수임. 모형 2는 실업급여 수준 이외의 모든 변수에 대해서 코로나19 더미와의 상호작용을 반영한 결과로 상호작용항의 계수를 표시함. 모형3은 투입된 모든 변수에 대해 실업급여 수준과 코로나19 더미의 교호항을 투입한 모형으로 각 변수와 실업급여 수준 및 코로나19 더미 교호항의 계수를 표시한 것임.

3) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

4) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술 준전문직을 합산하여 관리전문직으로 분류함.

2) 6. 숙련 농림어업종사자, 7. 공예 및 관련 무역업 종사자, 8. 공장 및 기계조작·조립 종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

나. 기업 복지: 건강보험을 중심으로

〈표 6-27〉에서 볼 수 있듯이, 코로나19 확산으로 건강보험을 상실한 사람들도 늘었다. 그러나 건강보험의 상실은 고용주가 제공하는 건강보험 가입자에게서 두드러진다. 〈표 6-28〉에서처럼 코로나19 이후 건강보험 미보장 기간이 유의미하게 늘었는데, 고용주가 제공하는 건강보험 이외의 건강보험 가입자들은 고용주 제공 건강보험 가입자보다 유의미한 수준에서 미보장 기간이 짧다. 특히 해당 표의 모형 3에서 볼 수 있듯이, 휴직자들은 코로나19 이후 건강보험 미보장 기간이 임금 근로자들보다 유의미하게 길었던 것으로 나타나, 일자리 상실의 위험과 더불어 사회보장에서의 배제도 경험하였을 가능성이 있다.

〈표 6-27〉 미국 회귀분석 결과: 건강보험 가입 여부

구분		모형1	모형2
종속변수		건강보험 가입 여부	
코로나19 (ref. 코로나19 이전)	코로나19 이후		-0.089 ** (0.031)
성별 (ref. 남성)	여성	0 (.)	0.004 (0.010)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.002 (0.009)	0 (0.010)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.018 (0.011)	0.048 * (0.020)
	50~64세	0.001 (0.015)	0.035 (0.021)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.461 ** (0.165)	0.055 * (0.023)
	고졸 초과	0.064 (0.043)	0.015 (0.012)
인종 (ref. 백인)	흑인	0 (.)	-0.012 (0.013)
	아시안	0 (.)	-0.005 (0.030)
	그 외	0 (.)	0.01 (0.022)

276 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		모형1	모형2
종속변수		건강보험 가입 여부	
기저질환 (ref. 없음)	있음	0.008 (0.008)	0.008 (0.009)
	휴직	-0.041 (0.032)	-0.018 (0.065)
고용형태 (ref. 임금)	비임금	-0.008 (0.015)	-0.025 (0.018)
사업체규모 (ref. 300-999인)	10인미만	-0.09 *** (0.017)	-0.015 (0.018)
	10-29인	-0.092 *** (0.017)	-0.021 (0.018)
	30-299인	-0.044 *** (0.015)	0.004 (0.015)
	1000인 이상	-0.061 *** (0.020)	-0.02 (0.019)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.008 (0.052)	0.094 ** (0.035)
	건설업	0.017 (0.025)	0.032 (0.023)
	도소매·창고운수업	-0.001 (0.019)	-0.017 (0.018)
	숙박음식업	-0.186 *** (0.025)	-0.041 (0.029)
	정보통신·금융보험·부동산	-0.053 * (0.024)	0.008 (0.020)
	전문과학기술 행정지원	-0.055 *** (0.020)	0.002 (0.020)
	공공행정	-0.041 (0.029)	-0.031 (0.022)
	교육업	-0.076 *** (0.024)	-0.026 (0.020)
	보건복지업	-0.036 (0.023)	-0.022 (0.018)
	개인서비스 등	-0.145 *** (0.024)	0.013 (0.025)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.002 (0.014)	0.015 (0.015)
	서비스판매직	-0.027 (0.015)	0.043 ** (0.017)
	비전문직	0.008 (0.022)	0.016 (0.022)
	단순노무직	-0.03 (0.020)	0.024 (0.021)

구분	모형1	모형2
종속변수	건강보험 가입 여부	
상수	0.942 *** (0.040)	2.093 (.4310000)
F	0.021	0.030
R2	7.77	5.04
N (groups)	14,708 (5,228)	14,708 (5,228)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과이고, 모형 2는 2021년 연도 더미와 변수들의 교호항을 투입한 모형으로 교호항의 계수를 표시한 것임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

〈표 6-28〉 미국 회귀분석 결과: 건강보험 미보장 기간

구분		모형1	모형2	모형 3
종속변수		건강보험 미보장 기간		
코로나19 (ref. 코로나 19 이전)	코로나19 이후		0.573 *** (0.066)	0.467 *** (0.121)
건강보험 종류 (ref. 고용주 제공)	정부 제공	-10.126 *** (0.045)	-0.583 *** (0.068)	-0.608 *** (0.073)
	사적 보험 구매	-10.177 *** (0.054)	-0.548 *** (0.085)	-0.567 *** (0.087)
	기타	-10.153 *** (0.051)	-0.523 *** (0.087)	-0.554 *** (0.089)
성별 (ref. 남성)	여성			-0.008 (0.032)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.009 (0.028)	0.014 (0.028)	0.051 (0.032)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.048 (0.035)	-0.066 (0.036)	0.006 (0.069)
	50~64세	-0.013 (0.049)	-0.044 (0.052)	0.036 (0.071)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.64 (0.644)	0.594 (0.642)	-0.023 (0.078)
	고졸 초과	0.823 *** (0.145)	0.765 *** (0.145)	0.055 (0.038)
인종 (ref. 백인)	흑인			0.023 (0.044)
	아시안			-0.015 (0.097)
	그 외			0.026 (0.072)

구분		모형1	모형2	모형 3
종속변수		건강보험	미보장 기간	
기저질환 (ref. 없음)	있음	-0.076 (0.026)	-0.079 (0.026)	0.044 (0.03)
	휴직	0.263 (0.11)	0.251 (0.11)	-0.752 (0.221)
고용형태 (ref. 임금)	비임금	0.016 (0.049)	0.02 (0.049)	0.01 (0.061)
사업체규모 (ref. 300-999인)	10인미만	0.049 (0.055)	0.042 (0.054)	0.074 (0.059)
	10-29인	0.058 (0.055)	0.055 (0.055)	0.035 (0.057)
	30-299인	0.081 (0.05)	0.079 (0.05)	0.007 (0.049)
	1000인 이상	-0.001 (0.064)	-0.006 (0.064)	0.001 (0.06)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.172 (0.174)	-0.163 (0.173)	-0.187 (0.114)
	건설업	-0.219 (0.082)	-0.219 (0.081)	-0.055 (0.076)
	도소매·창고운수업	-0.058 (0.062)	-0.065 (0.061)	0.025 (0.057)
	숙박음식업	-0.026 (0.085)	-0.014 (0.085)	0.066 (0.098)
	정보통신·금융보험·부동산	0.017 (0.077)	0.005 (0.077)	-0.032 (0.064)
	전문과학기술·행정지원	0.112 (0.064)	0.112 (0.064)	-0.029 (0.063)
	공공행정	-0.061 (0.092)	-0.061 (0.092)	0.031 (0.069)
	교육업	-0.068 (0.079)	-0.073 (0.078)	-0.027 (0.065)
	보건복지업	0.002 (0.074)	0.003 (0.074)	0.013 (0.059)
	개인서비스 등	0.031 (0.079)	0.035 (0.079)	-0.006 (0.081)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.024 (0.046)	-0.027 (0.046)	0.054 (0.048)
	서비스판매직	-0.044 (0.049)	-0.04 (0.049)	0.002 (0.054)
	비전문직	-0.1 (0.072)	-0.105 (0.072)	-0.068 (0.071)
	단순노무직	-0.055 (0.065)	-0.04 (0.064)	-0.016 (0.066)

구분	모형1	모형2	모형 3
종속변수	건강보험 미보장 기간		
상수	9.61 *** (0.141)	9.561 *** (0.141)	9.583 *** (0.143)
F	1996.17	1771.00	929.16
R2	0.868	0.869	0.870
N (groups)	13,953 (5,107)	13,953 (5,107)	13,953 (5,107)

주: 1) 개인 종단가중치를 적용한 결과로, 전년도 취업자에 한해 분석함.

2) 모형 1은 2015년부터 2021년까지를 분석한 결과이고, 모형 2는 모형1에 건강보험 종류와 코로나19 터미의 교차항을 투입한 결과임. 모형2에서 건강보험 종류는 교차항의 계수임. 모형 3은 건강보험 종류 이외에 투입된 모든 변수에 코로나19 터미의 교차항을 투입한 결과로 모든 값은 교차항의 계수임.

출처: “미국 소득 역동성 패널(Panel Study of Income Dynamics, PSID)”, 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 저자 작성.

제6절 소결

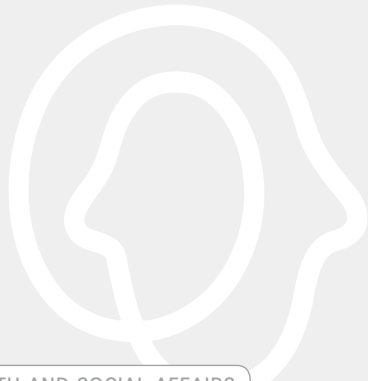
이 장에서는 미국 PSID 2015, 2017, 2019, 2021 자료를 분석하여 코로나19 이후 미국 취약계층의 고용과 소득 변화 양상을 살펴보았다. 전통적 취약계층인 여성, 저학력자, 흑인 및 장년층 등이 코로나19 국면에서도 취약한 가운데, 종전의 위기와 달리 코로나19의 영향은 보다 보편적으로 나타났다. 상대적으로 안정적인 고용을 유지하였던 백인과 아시안의 일자리 상실 경험도 빈번하게 나타났고 청년층도 취업자 감소가 컸다. 고졸 초과 학력자들은 코로나19 이후에도 일자리 상실과 소득 감소 위험에 상대적으로 덜 노출되었다. 이에 비해 비임금 근로자들은 큰 소득 감소를 경험했다.

연방 정부 차원의 대대적인 재정 투입에도 불구하고 공적 이전 소득보다는 노동소득이 전체 소득에서 차지하는 비중이 크다. 눈여겨볼 지점은 취업상태를 유지하는 사람들은 근로시간이 소폭 증가하고 노동소득이 늘어난 경향을 보인다는 점이다. 다만, 실직이 상당히 많았던 예술, 오락 및

여가 서비스업 종사자들은 계속 일하더라도 소득이 크게 감소했다. 또한, 코로나19 봉쇄조치의 직접적인 영향에 노출된 대면성이 높은 직종에서는 노동소득 감소가 컸다. 또한, 자녀가 없는 사람들이 일자리를 더 많이 잃은 한편, 소득 감소는 유자녀 가구에서 더 크게 나타났다.

미국에서 일시적인 불황에 대응하는 일시 해고 조치가 코로나19 시기에는 크게 유용한 일자리 유지 조치가 되지는 못한 것으로 나타난다. 휴직자들이 유의미하게 코로나19 국면에서 일자리를 잃었기 때문이다. 이들은 일자리 상실과 더불어 건강보험 자격도 잃어 사회보장에서도 배제되었다. 이에 비해 실업급여의 제공은 코로나19 국면에서 일자리 유지 및 소득 안정에 긍정적으로 기여한 것으로 보인다. 특히 이는 유자녀 가구 및 흑인, 기저질환자들이 일자리를 유지하는 데 긍정적으로 작용하였다. 또한, 비임금 근로자와 취약 직종 근로자의 과도한 노동소득 감소를 방지하기도 하였다.

이상에서 코로나19가 미국인들의 고용과 소득에 미친 영향을 살펴보고, 정책에 따른 차별적 영향도 확인하였다. 다만 이상의 분석은 한계가 있다. 코로나19 이후의 영향을 살펴보기 위해서는 보다 장기간의 시계열 분석이 필요하다. 그러나 이 장에서는 코로나19 이후 시기로 2021년 한 개 연도만을 분석하였다. 2025년 2월 현재 2021년까지의 정보만이 공개되고 있기 때문이다. 추후 연구에서는 코로나19의 영향을 보다 정확히 살피기 위하여 이후 시기에 대한 장기 시계열 분석이 필요하다고 본다.



제7장

노르웨이의 코로나19 영향

제1절 서론

제2절 노르웨이의 코로나19 대응 주요 정책

제3절 분석자료 및 분석방법

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

제5절 취약층 고용과 소득 변화

제6절 소결

제 7 장 노르웨이의 코로나19 영향

제1절 서론

노르웨이는 넉넉한 국부펀드 재정을 기반으로 코로나19로 인한 노동시장 충격을 최소화하는데 적극적으로 개입하였다. 또한, 노동시장에 대한 개입은 즉각적으로 이루어져서, 코로나19 확산 초기인 2020년 3월 19일 의회는 해고와 관련한 관련 규정을 즉각적으로 시행하였다. 고용유지정책(job retention)과 실업급여 지원 확대의 두 가지 정책 모두 실시하였으나, 코로나19 피크타임 기준으로 전체 근로자의 10%만 고용유지정책의 혜택을 받은 데서 판단했을 때, 실업급여에 더 의존한 것으로 파악된다(OECD, 2023, p.15). 노르웨이에서는 근로계약을 유지한 상태에서 임시해고 또는 근무시간 감축한 경우의 실업급여 수급이 가능하다. 실업급여 신청 절차가 온라인상에서 보다 용이했던 것에 비해, 고용유지정책은 여전히 고용주가 근로자 급여에 대한 일부 재정 부담을 져야 했기 때문에, 실업급여제도의 확대 실시가 더 나은 선택이었던 것으로 이해된다. 실업급여 제도를 중심에 둔 빠른 대응으로 스웨덴을 제외한 다른 북유럽 국가들과 마찬가지로 코로나19의 노동시장 여파가 가장 짧게 지속된 후 노동시장이 빠르게 회복되었다. 노르웨이 노동시장의 빠른 회복은 탄력적인 격리·봉쇄 정책에도 기인한 것으로 보인다. 유치원부터 초등학교를 먼저 봉쇄 해제를 단행하여 부모의 돌봄 부담을 최소화했으며, 6월부터는 대부분 모든 상점에 대한 봉쇄 조치도 해제함으로써 영업을 재개할 수 있어 근로자들이 일터로 복귀할 수 있었다.

코로나19 시기별 고용 및 소득 충격을 받은 취약 집단은 누구인가? 노

르웨이의 코로나19의 노동시장 영향에 관한 연구가 아직까지는 많이 발표되지 않은 것으로 파악된다. 하지만, 이들 연구들은 공통적으로 코로나19가 주로 저학력, 저소득층, 청년층, 여성, 이민자 층에 가장 심각하게 영향을 미쳤다고 지적하고 있다(Alstadsæter et al., 2020; Alstadsæter et al., 2023; Ingelsrud, 2021).

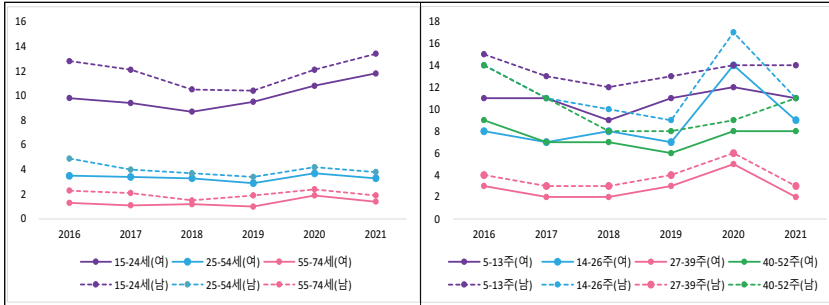
연령별로는 청년층이 큰 영향을 받았다. [그림 7-1]은 노르웨이 통계청에서 조사한 노동통계조사를 바탕으로 성별·연령별 실업률 추이를 보여주는데, 2018~2019년까지 감소하던 15~24세 청년층의 실업률이 크게 상승한 것을 확인할 수 있고, 2021년에도 실업률이 지속적으로 상승한 것을 확인할 수 있다. 다른 연령 집단에서도 실업률은 상승했으나, 2021년부터 다시 하락하였다. 3,002명의 근로자 대표 표본을 대상으로 한 별도의 설문조사³⁴⁾ 자료에서도 30세 미만 청년들의 임시해고 위험이 높은 것으로 나타났다(Ingelsrud, 2021).

성별로는 모든 연령집단에서 남성의 실업률이 더 높고 구직기간이 더 긴 것으로 나타났다. 2021년 코로나19 시기의 실업률 증가폭은 남녀 차이가 크지 않은 것으로 나타났으나, 이는 남녀의 노동시장 참여율의 차이, 교육 수준, 고용된 노동시장의 직종과 업종의 차이에서 발생하는 것일 가능성이 있다. 코로나19 초기 실업급여 신청자 전수에 대한 실업급여 청구 자료를 분석한 연구에 따르면, 연령, 교육수준, 연공, 시간당 임금, 직업, 산업 등을 통제하면, 여성, 13세 미만 자녀를 둔 부모, 특히 13세 미만 자녀를 둔 여성들의 실업 확률이 높은 것으로 나타났다(Alstadsæter et al., 2020).

34) 19개 노동조합 연합인 Confederation of Vocational Unions (YS)의 의뢰로 Oslo Metropolitan University의 Work Research Institute (AFI) 연구소에서 2009년부터 매년 근로자들을 대상으로 시행중인 설문 (Ingelsrud et al., 2024).

[그림 7-1] 노르웨이 성별·연령별 실업률 및 성별/구직기간별 구직자 수 추이
(2016~2021년)

(단위: %, 천 명)



출처: “노동통계조사”, Statistisk sentralbyrå, 각 연도, <https://www.ssb.no/en>

코로나19에 따른 성별·연령별 반응의 또 다른 특이점은 퇴직연금 수령이 가능한 연령대의 고령 여성이 노동시장에서 이탈하는 움직임이 발견되었다는 것이다. 노르웨이 국민 전수를 포함하는 행정자료를 바탕으로 고용상태(사회보장보험을 위한 최소임금 이상의 수입이 있는 경우로 고용상태를 파악)를 1) 30~61세 근로연령 근로자³⁵⁾, 2) 62~67세 고령 근로자³⁶⁾, 3) 30~61세 비경제활동인구 집단별 성별에 따라, 코로나19 발생 직전까지 지난 10년 중 가장 높은 연소득 3년치 기준 소득분위에 다른 고용률을 연령, 이민자 여부, 교육 수준, 4자리 직업 코드, 4자리 산업 코드, 근속연수, 기업 고정효과 등을 통제하고 분석한 결과, 퇴직연금 조기 수령이 가능한 62~67세 고령 여성들이 코로나 이후 조기 은퇴해서 연금

35) 30~61세에 초점을 맞춘 것은, 노동시장에서 가장 활발하게 경제활동을 하는 연령대(prime-aged)이기 때문이고, 이 연령대의 구직/근로 활동이 30세 미만 청년 또는 62세 이상 노령층과 다르기 때문으로 저자는 설명하고 있다.

36) 노르웨이 퇴직(노령)연금은 기본적으로 67세 이후부터 수령이 가능하나, 충분한 소득에 따라 축적된 연금이 있는 경우 62세 이후부터도 바로 수령이 가능하다. 단 조기 수령에 따른 금액 조정(67세 이후 수령보다 소액 수령)이 있다. 따라서 62~67세 고령근로자는 선택적 조기 퇴직이 가능한 연령대로 이해할 수 있다.

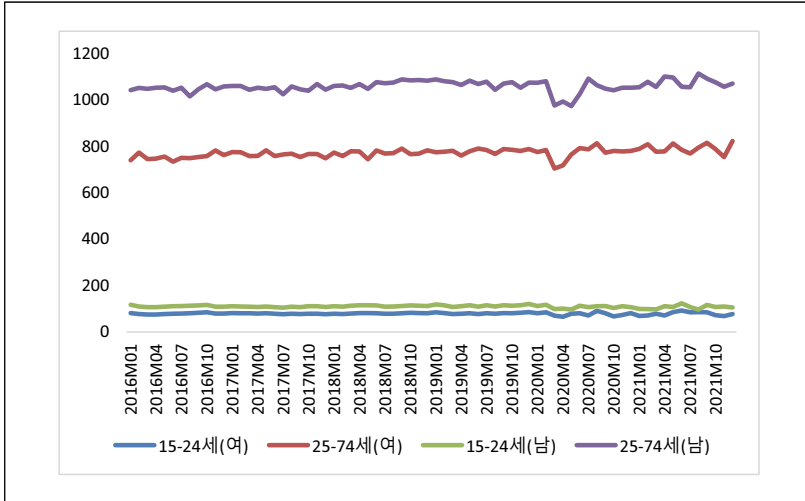
수령을 하는 것으로 나타났다 (Alstadsæter et al., 2023). 같은 분석에서 코로나19 이전부터 비고용상태인 사람들이 가장 타격을 입은 것으로 나타났다. 30~61세 근로연령 근로자, 62~67세 고령 근로자 그룹에 비해, 30~61세 경제 비활동 인구의 고용 회복이 늦어지는 것이 확인되었다 (Alstadsæter et al., 2023).

산업별로는 코로나19의 여파는 대면 서비스 산업에만 국한되지 않고 노르웨이 노동시장 전반에 영향을 미친 것으로 나타났다. 코로나19 확산 초기, 실시간 실업급여 신청 자료를 분석한 결과에 따르면, 코로나19로 모든 산업에서 해고가 발생했으며, 전체 해고 근로자 가운데 2/3는 비대면 산업 종사자인 것으로 나타났다(Alstadsæter et al., 2020).

해고 유형별로는 90% 이상이 현재의 고용관계를 유지한 상태에서 일시적으로 근로시간과 일수를 줄이는 임시해고 방식이었으며, 고용관계를 완전히 끝내는 완전해고는 10% 미만으로 집계되었다(Alstadsæter et al., 2020).

코로나19로 인한 실업으로 총 근로시간 역시 감소한 것으로 나타났다. [그림 7-3]은 노르웨이 통계청 노동통계조사의 성별·연령별 근로시간 총합 추이를 정리한 것이다. 일반적인 주당 풀타임 근로시간(37.5시간)을 1단위로 계산하여 월별 총 임금 근로자의 총 근로시간을 합산한 것이다. 25~74세 총 근로시간이 2020년 3월 크게 하락하였으나, 4개월 후에는 코로나19 이전 수준을 회복하였다. 총 근로시간 감소폭은 성별 차이가 크지 않은 것으로 보이나, 남성의 노동시간 회복이 여성의 회복보다 조금 더딘 것을 확인할 수 있다.

[그림 7-2] 노르웨이 성별·연령별 총 풀타임(주당 37.5시간) 시간 추이(2016~2021년)
(단위: 풀타임(주당 37.5 시간) 유닛)



출처: “노동통계조사”, Statistisk sentralbyrå, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

근로·고용 형태별로는 3,002명의 근로자 대표 표본을 대상으로 한 설문조사 자료를 분석한 연구(Ingelsrud, 2021)에 따르면 자영업자가 다른 풀타임 근로자들에 비해 근로시간 축소 및 수입 감소 위험이 더 큰 것으로 조사되었다. 파트타임 근로자들이 재택근무를 덜 제공받고, 임금하락이 큰 것으로 나타났으나, 정규직(permanent)과 비정규직(temporary) 사이에는 큰 차이가 없는 것으로 확인되었다. 학력수준별로는 대졸자의 경우 재택근무 확률이 높았으며, 근무시간 축소 확률도 낮은 것으로 나타났다. 이에 이 연구에서는 노르웨이 행정자료를 이용해 코로나19로 인한 충격이 컸던 집단의 특성을 분석하고 정책 대응에서 함의를 찾고자 한다.

제2절 노르웨이의 코로나19 대응 주요 정책

1. 방역·봉쇄정책³⁷⁾

노르웨이의 방역·봉쇄정책은 초기에는 전국적인 조치가 단행되었으나, 2차 유행기부터는 지역별 감염률 차이를 고려하여 지역별로 차별화된 조치가 시행되었다.

2020년 3월 12일 처음으로 전면적인 방역·봉쇄 조치가 시작되었다. 탁아시설, 학교, 대학 등 교육시설은 전부 문을 닫았다. 예외적으로 부모가 주요 공공업무에 종사하는 경우 탁아시설 이용과 초등학교 등교를 허가했다. 상업시설 중에는 음식점, 피트니스센터, 콘서트 시설 등 사회적 거리두기가 불가능한 사업장의 영업을 중지시켰다. 단, 사람들 사이 1미터 간격을 유지할 경우 식사 제공은 가능토록 허가하였다. 헤어샵, 스킨케어, 마사지샵 등 서비스 업종 역시 영업 중지 조치가 이뤄졌다. 또한, 정부는 모든 고용주들에게 가능한 근로자들이 최대한 재택근무를 하도록 권고했다.

코로나 확진자 접촉자와 해외여행자 14일 자가격리를 의무화하였다. 그러나 한국의 엄격한 자가격리와 달리, (애완견) 산책, 장보기 등을 위한 외출은 원칙적으로 허용하고, 앱을 통한 위치추적 등도 없어 사실상 자율적이고 유연한 자가격리 정책이라 할 수 있다. 이어 2020년 3월 14일에는 불필요한 여행 자제 권고가 내려졌고, 2020년 2월 27일 모든 해외 입국자에 대해 입국일부터 14일간 자가 격리(스웨덴과 핀란드에서 입국한 경우 제외)로 확대되었다. 2020년 3월 15일에는 봉쇄조치가 더욱 강화

37) 자료: 정부발표 타임라인 (Norway Government., n.d.) <https://www.regjeringen.no/en/topics/health-and-care/public-health/timeline-for-news-from-norwegian-ministries-about-the-coronavirus-disease-covid-19/id2692402/>

되어 거주권이 없는 외국인의 입국을 제한했다(국경봉쇄는 아님).

2020년 3월 12일부터 전면적으로 시작된 격리·봉쇄 조치는 한 달 정도 지난 2020년 4월 20일 유치원·보육원부터 해제되었고, 4월 27일에는 10세 이하 초등학교 저학년 학생들의 학교 수업을 재개했고, 헤어드레서, 마사지, 뷰티샵 등도 다시 영업이 가능해졌다. 5월 7일에는 대중교통을 이용하지 않아도 되는 경우 직장 복귀가 가능해졌으며, 5월 11일에는 고등학생들까지 학교로 복귀할 수 있게 되었다. 5월 29일부터는 학교별 학생들의 감염률에 따라 일시적으로 등교를 중단하는 등 학교 또는 학급 단위에서 탄력적으로 대응할 수 있게 되었다(Ursin, Skjesol and Tritter, 2020 p. 668). 이후 2020년 10월에 다시 시작된 2차 확산기에 도 이런 탄력적 격리·봉쇄 조치가 진행되었다.

이후 코로나19 감염률이 감소하자, 2020년 7월 15일 북유럽 및 쉐겐 지역 여행 제한을 해제했으나, 2차 유행이 시작되자 1차 유행 때만큼 강력하진 않지만 유사한 조치들이 시작되었다. 그럼에도 불구하고 교육시설에 대한 봉쇄는 최대한 실시하지 않았다. 예를 들어, 2020년 10월 27일에는 가족 외 5인 이상 집합 금지 조치를 내렸으나, 탁아시설 및 초등학교는 예외로 두었다.

2. 고용지원

가. 고용유지정책

해고에 따른 근로자와 고용주의 부담을 줄이기 위해, 고용유지정책에 변화를 주었는데, 근로자의 경우에는 근로계약을 유지한 상태에서 근로 시간을 줄이거나 휴직을 하는 방식으로 이후 별다른 구직을 하지 않아도

되며, 고용주의 입장에서는 향후에 새로운 구인을 하지 않아도 된다는 장점이 있다. 이렇게 근로계약을 유지한 상태인 경우에도 근로시간 감축과 임시 해고에 따라 수입이 감소할 경우, 실업급여 지급이 가능하다(OECD, 2023).

이 고용유지정책 대상에는 코로나19 이전부터 임시직 근로자들도 포함되어 있었다. 참고로, 코로나19로 덴마크, 핀란드, 아이슬란드에서는 새롭게 임시직 근로자를 고용유지정책에 포함시켰으며, 스웨덴에서는 노르웨이와 마찬가지로 코로나19 이전부터 임시직 근로자가 포함되어 있었다(OECD, 2023).

코로나19 시기에 고용유지정책 적용 비율은 전체 근로자의 10% 수준으로 유례없이 높았으나, OECD 평균 20%에 비해 여전히 훨씬 낮은 수준이었다. 2022년 초기에는 0.7%대로 하락하였다(OECD, 2023 p.15).

다만, 다른 (북)유럽 국가들과 달리 노르웨이의 경우 고용주가 인건비의 일부를 부담해야 하는 상황이었어서³⁸⁾ 고용주들이 선호할 만한 선택은 아니었다. 하지만 코로나19 시기에는 고용주 부담을 완화하였는데, 코로나19 이전에는 근로자가 실업급여를 받기 전까지 15일 급여의 100%를 고용주가 부담하던 것을, 코로나19 이후에는 고용주 부담을 2일에 대한 급여로 줄였다(OECD, 2023 p.15). 그리고 2021년 말부터 2022년 2월까지 오미크론 변이 발생으로 인한 불확실성 때문에 고용주가 기존 근로자를 복귀시키지 않는 것을 막기 위해, 직원 퇴직율(해고율)이 크지 않은 기업들에게 임시해고 근로자 임금의 80%까지 정부에서 부담하는 인센티브를 제공하였다(OECD, 2023 p.89).

38) 예를 들어, 아이슬란드의 경우 임시해고에 따라 고용주에게 발생하는 인건비 부담 비율이 0임

나. 실업급여

1) 실업급여 수급자격 완화

코로나19 이전 실업급여 수급자격은 신청일 기준 지난 12개월 동안 소득이 국민연금가입 최소 연소득 기준 G (2022년 5월 기준 111,477 노르웨이 크로나³⁹⁾)의 1.5G 소득이 있거나, 지난 36개월 동안 총 3G의 소득이 있어야 가능했다. 1.5G는 대략 풀타임 저숙련 근로자의 최저 소득구간 평균 소득의 절반 정도에 해당한다. 하지만, 학생, 프리랜서, 자영업자들은 수급자격이 없다. 또한, 기존에 일자리를 얻지 못했거나 충분한 수입이 없어 실업급여를 받지 못한 비율이 전체 실업자의 50% 수준으로, 상당수가 실업급여 혜택을 받지 못한 것으로 나타났다(Heggebø & Pedersen, 2023). 해당 수급기준을 충족시키지 못한 경우, 최저생계 사회보장으로 보호받을 수 있다.

코로나 직후 기존 수급기준 신청일 기준 지난 12개월 동안 0.75G로 절반 수준으로 낮추거나 또는 지난 36개월 동안 3G였던 수급자격을 2.25G로 변경하였다. 이는 코로나19 발발 직후인 2020년 3월 20일부터 코로나19의 코로나 위기가 지나간 2022년 3월 31일까지 한시적으로 적용되었다(OECD, 2023 p.82).

코로나19 이전 실업급여 수급기준을 충족하기 위해서는 근로시간이 최소 50% 이상 감소해야 했으나, 2021년 10월까지, 그리고 2021년 12월 15일부터 2022년 3월 31일까지는 근로시간 감소 기준을 50%에서 40%로 완화했으며, 실업급여 수령까지의 대기 기간을 3일에서 2021년 2월 19일부터 2022년 3월 31일까지 한시적으로 폐지했다(OECD, 2023 p.82).

39) 약 1,500만원(2022년 5월 기준)

2) 실업급여 수급 기간 연장

코로나19 이전에는 최장 24개월이었던 수급 기간을 2020년 3월 이후 실업급여 수급기한이 끝난 경우 수급 기간을 2022년 3월 31일까지 연장하였다(OECD, 2023).

3) 실업급여 수급 규모 확대

2020년 3월 20일부터 2022년 3월 31일 사이에, 실업전 급여 대체율을 62.4%에서 80%까지 상향하였다(최대 3G)(OECD, 2023 p.82). 해고 후 첫 20일 동안 상한 연봉 NOK 600,000(USD 56,000)까지는 급여의 100%를 지급하고, 20일 이후부터는 연봉 NOK 300,000 미만의 경우 급여의 80%, NOK 300,000~600,000의 경우 급여의 62.4%를 지급하는 것으로 변경하였다(OECD, 2023).

2020년 3월 27일부터 2022년 12월 31일까지 실업급여 신청자는 “사전지급” 신청이 가능해졌다. 액수는 실업급여 수령액의 60%까지이며, 실업급여 수령액에서 사전지급된 금액을 차감하는 방식으로 진행하였다(OECD, 2023 p.82).

4) 자영업자들에 대한 실업급여 신설.

다른 북유럽 국가들과 달리 노르웨이에서는 코로나19 이전에는 자영업자에 대한 실업급여 지원이 전무했었다. 기존에는 도덕적 해이 등 위험요소를 피하기 위해서 자영업자들에게 실업급여 수급자격을 부여하지 않은 것이다. 또한, 코로나19 직전 기준으로 전체 근로자 중 자영업자 비율은 6.5% 수준으로 다른 유럽 국가들에 비해 낮은 수준이었다(OECD, 2023 p.85).

그러나 코로나19 이후 자영업자들에게도 사후 실업급여를 지원하기로

결정하였다. 이에 비해, 아이슬란드의 경우 코로나19 이전부터 자영업자들도 다른 피고용인들과 같은 실업급여 수급이 가능했으며, 스웨덴의 경우 기본 실업급여는 수급이 가능했을 뿐 아니라, 추가적으로 임금근로자와 같이 실업보험에 자발적 가입이 가능해서, 보험료에 따른 추가 수급이 가능했다(OECD, 2023:87).

다. 재취업지원금 (Work Assessment Allowance)

코로나19 이전부터 시행되었던 재취업지원금 제도는 질병 또는 부상 등 사유로 근로를 중단했던 사람들이 다시 노동시장으로 복귀할 수 있도록 돕는 제도로, 최장 3년까지 기존 소득의 66% (최대 6G)까지 지원한다. 기존에 소득이 없었던 경우에도 2G (25세 미만은 1.33G)를 지원하기 때문에 기초사회보장보다 더 높은 금액을 지원한다. 코로나19 기간동안 (2020년 3월 20일부터 2020년 10월 31일까지 1차로, 그리고 2021년 3월 1일부터 2021년 6월 30일까지 2차로) 재취업지원금을 받고 있는 구직자들에게 지급을 연장하였다(Heggebø & Pedersen, 2023).

3. 돌봄지원

코로나19 이전에는 13세 미만 자녀가 있는 경우 원래 가족돌봄휴가가 부모당 10일(13세 미만 세 자녀 이상의 경우 15일)이 주어졌으나 2020년 5월 29일부터 한시적으로 20일(세 자녀 이상의 경우 30일)까지 늘렸다. 이 휴가 기간은 부모간 서로 전용이 가능하다. 2020년 7월 1일에는 2020년 말까지 하반기에 모든 부모는 총 10일 추가로 휴가가 제공되었다.

코로나19 이전에는 상병휴가 기간의 급여를 고용주가 최대 16일까지 부담해야 했으나, 코로나19 관련 상병 유급휴가의 고용주 부담을 3일로 축소하였다.

제3절 분석자료 및 분석방법

1. 분석자료

노르웨이의 코로나19 영향을 분석하기 위해서 노르웨이 통계청에서 관리하는 행정자료를 활용하였는데, 이는 노르웨이 거주 및 근로 소득이 있는 근로자 전수를 포함한다. 노르웨이의 국세청 자료를 통합한 고용주-근로자 연계자료를 주민등록자료와 통합하여 분석하였는데, 노르웨이에 6개월 이상 거주 또는 근로하기 위해서는 노르웨이 주민번호를 발급받아야 하며, 이 주민번호로 국세청 자료와 결합이 가능하다. 연구자에게 제공하는 개인 식별 번호는 노르웨이 통계청에서 별도로 부여한 것으로 실제 개인 주민등록번호와는 다르다. 따라서, 노동시장에 참여하지 않은 비경제활동인구는 자료에 포함되지 않는다. 데이터 퀄리티 문제로 2016년 자료를 제외하고, 2017년부터 코로나19 시기인 2022년까지를 분석하였다.

주민등록 정보로부터 개인의 성별, 연령, 거주지, 17세 미만 자녀 수, 이민자 여부, 학력 등 개인 특성 파악이 가능하다. 동시에, 국세청 결합 자료에서는 사업체 정보가 직접 제공되거나 자료로부터 간접적으로 파악이 가능하다. 직접 제공되는 정보는 사업체의 지역(municipality(시군) 단위), 사업체의 모기업 식별번호, 산업분류, 공공/민간 부문 구분, 사업체의 근로자 수 등 정보가 포함되어 있으며, 고용된 개별 근로자의 계약서상 근로시간, 계약 임금(연봉), 근로 기간, 지급 임금, 직업 등 정보가 포함되어 있다. 그리고 실업급여 등 사회보장보험 제공 여부, 그리고 고용주가 신고한 근로자 소득 등으로 근로자의 고용상태 정보가 제공된다. 개인 및 사업체 식별번호로 개인근로자와 사업체의 연결 뿐만 아니라, 연도별 패널 자료 구성이 가능하다. 이를 통해, 근로자의 이직, 퇴직, 재취

업 등 정보 파악이 가능하다.

자료가 노르웨이 거주자 전수의 주민등록자료에 고용·소득 자료를 결합한 것이 아니라 반대로 신고된 고용·소득 자료에 주민등록 정보를 결합한 것이기 때문에, 개인 특성 별 인구대비 고용률 파악이 어렵다. 대신, 고용주가 국세청에 신고한 근로자 소득, 근로시간, 그리고 실업급여 수급 등 정보로부터 경제활동참여 인구의 고용상태(취업여부)를 구분한다. 근로소득이 있거나, 고용주가 국세청 소득 신고가 늦는 경우 해당 월 직전 또는 직후의 소득이 있는 경우 고용상태인 것으로 분류된다. 이에 더해, 육아휴직을 포함한 6개월 이하의 유급 휴가 또는 휴직의 경우 휴직으로 분류된다. 하지만, 6개월 이하의 휴가와 휴직의 경우 법적으로는 고용상태가 유지되는 것으로 정의된다. 마지막으로, 실업급여 등 기타 고용 관련 사회보장을 받고 있거나, 단기 계약으로 임금이 지급되는 계약근로자와 프리랜서의 경우 해당 기간동안 임금이 보고되지 않으면 비고용상태로 분류된다.

이들 주요 변수 리스트는 [표 7-1]에 정리되어 있다. 연령은 15세~29세, 30세~49세, 그리고 50세~64세로 구분하였으며, 17세 미만 자녀의 수로 자녀 유무를 구분하였다. 학력은 고졸 미만, 고졸, 고졸 초과로 구분하였다. 유일하게 가능한 고용형태 구분은 풀타임과 파트타임이다. 일반적인 주당 근로시간은 37.5시간으로, 계약서에 명시된 주당 근로시간이 37.5시간 이상이면 풀타임으로, 미만이면 파트타임으로 구분하였다. 산업군은 11개 대분류 코드를 이용하여, 농림어업, 제조업(광업 포함), 건설업(전기가스 및 수도공급 포함), 도소매·창고운수업, 숙박음식업, 정보통신·금융보험·부동산, 전문과학기술·행정지원, 공공행정, 교육업, 보건복지업, 개인서비스 등으로 구분하였다. 직업은 관리전문직, 사무직, 서비스판매직, 비전문직, 단순노무직 등 5개 직업군으로 분류하였는데, 국제

직업분류(ISCO-08)기준으로 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류하였다. 사업체 규모는 1인 (자영업으로 추정), 2인~49인, 50인~499인, 500인 이상으로 구분하였다. 개인 근로소득은 과세 대상 연간 총 근로소득과 월 노동소득으로, 물가상승률을 적용하여 2023년 노르웨이 크로나(NOK)로 계산하였다. 취업 여부는 고용, 휴직, 비고용(실업 포함)으로 구분하였다. 취업 여부, 휴가·휴직 사용은 매년 10월 자료를 기반으로 하였다.

〈표 7-1〉 노르웨이 주요 변수

구분		문항과 분류기준
개인	성별	0=남성, 1=여성
개인	연령	15-29세, 30-49세, 50-64세로 구분
개인	자녀유무	17세 미만 자녀 유무 구분
개인	학력	고졸 미만, 고졸, 고졸 초과로 구분
개인	코로나19 영향 산업	4자리 NACE코드를 바탕으로, 11개 산업으로 대분류
개인	직업	4자리 ISCO코드를 바탕으로 5개 직업군으로 대분류
개인	사업체규모	실질 종업원 수 - 1인 (자영업으로 추정), 2-49인, 50-499인, 500인 이상으로 구분
개인	취업여부	고용: 근로소득이 있거나, 고용주가 국세청 소득 신고가 늦는 경우 해당 월 직전 또는 직후의 소득이 있는 경우 휴직: 육아휴직을 포함한 6개월 이하의 유급 휴가 또는 휴직의 경우 (하지만, 6개월 이하의 휴가와 휴직의 경우 법적으로는 고용상태가 유지되는 것으로 정의) 비고용: 실업급여 수급 중이거나, 근로소득이 없는 프리랜서/계약 근로자도 비고용으로 분류, 휴직 6개월 이상은 비고용상태로 분류.
개인	근로시간	계약서상 주당 근로시간으로 파악
개인	고용/근로형태	주당 근로시간 37.5시간 이상을 풀타임, 미만을 파트타임으로 구분
개인	개인근로소득	연간 총 (세전)근로소득 및 월 노동소득 (세금 부과 소득), CPI-반영

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

제4절 코로나19 전후 고용과 소득 변화

4절에서는 우선 인구 및 일자리 특성별 고용상태, 고용 근로자의 주당 근로시간을 연도별로 살펴보고, 연도별 고용상태의 변화, 근로시간의 변화, 그리고 연간 근로소득 및 월 노동소득 변화(하락)이 어떻게 달라지는지 살펴보았다.

1. 고용상태 추이

[표 7-2]는 인구 특성별 고용률을 연도별로 정리한 것이다. 인구 대비 취업자 수로 정의하는 일반적인 고용률과 달리, 여기서는 비경제활동인구를 제외한 경제활동 인구 가운데 취업자 수로 정의하였다. 이는 활용 가능한 자료가 고용주가 국세청에 신고한 임금자료와 사회복지급여 지급 내역이 발생한 경우를 통해 경제활동이 보고된 인구로 제한되었기 때문이다.

코로나19가 발생한 2020년에도 경제활동인구 중 취업자 비율(고용률), 휴직, 그리고 비취업 인구 비율은 크게 변화하지 않은 것을 확인할 수 있다. 코로나19 회복기인 2021년과 2022년에는 오히려 취업률이 각각 92.5%로 92.8%로 상승한 것을 확인할 수 있다. 이는 자료가 코로나19의 1차 발생 시점이 조금 지난 10월 자료를 바탕으로 하였기 때문에, 코로나19의 영향이 2/4분기에 제한적으로 작용했고, 3/4분기에는 노동시장이 코로나19 이전 수준으로 회복되었다는 기존의 통계와 유사한 것으로 보여진다.

자녀가 있는 경우 자녀가 없는 경우에 비해 고용률이 조금 높지만, 연도별 변화는 큰 차이가 없다. 연령별로는 15~29세 청년층의 고용률이 상

대적으로 낮은 것을 확인할 수 있으며, 학력이 높을수록 고용률이 높아짐을 확인할 수 있다. 단, 2020년 고졸 미만 및 고졸 고용률은 전년 대비 0.4% 포인트 하락한데 반해, 고졸 초과인 경우 오히려 0.1% 포인트 상승하였다.

성별로 구분해보면, 경제활동인구 중 남성의 고용률이 여성의 고용률보다 조금 높은 것이 확인되며, 여성의 고용률은 2019년 대비 2020년에 0.1% 포인트 하락하였고, 남성의 고용률은 같은 시기 0.2% 포인트 하락해, 남성의 고용률이 더 큰 폭으로 하락했지만, 남녀 모두 전년 대비 하락 폭은 크지 않았다. 남성과 여성 모두 자녀가 있는 경우, 없는 경우에 비해 고용률이 높았고, 2020년의 고용률 변화도 집단간에 큰 차이가 발견되지 않는다. 연령별로는 50세 미만 연령대에서 남성의 취업률이 여성에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났으며 학력별로는 모든 학력에서 남성의 취업률이 더 높은 것으로 나타났다. 그러나, 코로나19 시기인 2020년에 고졸 미만 여성의 고용률 하락폭(0.5% 포인트)이 같은 학력의 남성의 하락폭(0.2% 포인트)에 비해 더 큰 것으로 나타났다.

〈표 7-2〉 노르웨이 인구 특성별 고용률 변화

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		91.7	92.3	91.9	91.8	92.5	92.8
성별	여성	91.2	91.8	91.3	91.2	92.0	92.2
	남성	92.3	92.9	92.5	92.3	93.0	93.4
자녀유무	무자녀	90.9	91.6	91.1	91.1	91.8	92.3
	유자녀	92.8	93.3	92.9	92.8	93.4	93.5
연령	15-29세	84.1	85.4	85.3	85.3	86.7	87.6
	30-49세	94.5	94.8	94.3	94.1	94.6	94.7
	50-64세	94.1	94.4	93.8	93.6	94.1	94.2
학력	고졸미만	87.9	88.8	88.1	87.7	88.6	89.0
	고졸	90.9	91.4	91.0	90.6	91.3	91.8
	고졸초과	94.0	94.4	94.0	94.1	94.7	94.8

구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	90.5	91.1	90.6	90.6	91.4	91.7
	유자녀	92.0	92.6	92.1	92.0	92.8	92.8
연령	15-29세	82.9	84.3	84.2	84.2	85.9	86.6
	30-49세	93.8	94.2	93.7	93.5	94.1	94.1
	50-64세	94.3	94.6	93.8	93.6	94.0	94.0
학력	고졸미만	86.7	87.5	86.6	86.1	87.1	87.5
	고졸	89.3	89.9	89.5	89.0	89.8	90.2
	고졸초과	93.7	94.2	93.7	93.8	94.4	94.4
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	91.3	92.0	91.6	91.5	92.2	92.8
	유자녀	93.7	94.1	93.7	93.6	94.1	94.3
연령	15-29세	85.2	86.5	86.3	86.3	87.5	88.5
	30-49세	95.1	95.4	95.0	94.7	95.2	95.3
	50-64세	93.9	94.3	93.7	93.6	94.1	94.4
학력	고졸미만	88.8	89.7	89.1	88.9	89.6	90.0
	고졸	92.0	92.5	92.2	91.8	92.5	93.0
	고졸초과	94.4	94.8	94.4	94.5	95.0	95.3

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

코로나19 시기의 휴직률은 코로나19 이전 시기와 비교해 큰 변화가 없는 것으로 보인다. [표 7-3]는 인구 특성별 휴직률을 연도별로 정리한 것이다. 그럼에도 2020년 가장 큰 폭으로 휴직률이 증가한 집단은 무자녀 남성, 30~49세 남성, 고졸 미만 남성으로 전년 대비 휴직률이 0.2% 포인트 증가하였다.

코로나19 시기에도 휴직률이 크게 변하지 않은 것은, 대부분 고용주와의 고용관계를 계속 유지하면서 근로시간을 줄이는 방식으로 충격을 흡수했기 때문으로 파악된다.

〈표 7-3〉 노르웨이 인구 특성별 휴직률 변화

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		0.8	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7
성별	여성	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8
	남성	0.6	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7
자녀유무	무자녀	0.7	0.7	0.7	0.8	0.7	0.7
	유자녀	0.9	0.8	0.9	0.9	0.8	0.8
연령	15-29세	1.0	0.9	0.8	0.8	0.7	0.7
	30-49세	0.8	0.8	0.9	0.9	0.8	0.8
	50-64세	0.6	0.5	0.6	0.7	0.5	0.6
학력	고졸미만	1.4	1.4	1.4	1.5	1.3	1.3
	고졸	0.9	0.9	0.9	1.0	0.9	0.9
	고졸초과	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	0.9	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7
	유자녀	1.1	1.0	1.0	1.0	0.9	0.9
연령	15-29세	1.5	1.3	1.2	1.0	0.9	0.9
	30-49세	1.0	1.0	1.0	1.0	0.9	0.9
	50-64세	0.5	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4
학력	고졸미만	1.8	1.7	1.7	1.6	1.5	1.5
	고졸	1.1	1.0	1.1	1.1	0.9	0.9
	고졸초과	0.7	0.6	0.6	0.6	0.5	0.5
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	0.6	0.6	0.6	0.8	0.6	0.7
	유자녀	0.6	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7
연령	15-29세	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5
	30-49세	0.7	0.7	0.7	0.9	0.7	0.8
	50-64세	0.7	0.7	0.7	0.8	0.6	0.7
학력	고졸미만	1.1	1.1	1.2	1.4	1.1	1.2
	고졸	0.7	0.7	0.8	0.9	0.8	0.8
	고졸초과	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

비취업률(표 7-4) 역시 코로나19의 영향이 크지 않은 것으로 나타났다. 가장 큰 변화는 주로 저학력 여성에게서 관찰되었는데, 고졸 미만 여성과 고졸 여성에게서 2020년 비취업률이 전년 대비 각기 0.6% 포인트, 0.4% 포인트 상승하였다.

〈표 7-4〉 노르웨이 인구 특성별 비취업률 변화

(단위: %)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		7.5	6.9	7.3	7.4	6.8	6.5
성별	여성	7.9	7.3	7.8	7.9	7.2	7.0
	남성	7.1	6.5	6.9	6.9	6.4	5.9
자녀유무	무자녀	8.4	7.7	8.1	8.1	7.5	7.1
	유자녀	6.3	5.8	6.3	6.3	5.8	5.7
연령	15-29세	15.0	13.7	13.9	13.9	12.6	11.7
	30-49세	4.7	4.4	4.8	4.9	4.6	4.5
	50-64세	5.4	5.0	5.7	5.7	5.4	5.2
학력	고졸미만	10.7	9.9	10.6	10.8	10.1	9.7
	고졸	8.2	7.7	8.1	8.4	7.8	7.3
	고졸초과	5.6	5.1	5.6	5.4	4.9	4.8
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	8.7	8.1	8.6	8.6	7.9	7.6
	유자녀	6.9	6.4	6.9	7.0	6.3	6.3
연령	15-29세	15.6	14.4	14.6	14.8	13.2	12.5
	30-49세	5.1	4.8	5.3	5.5	5.0	5.0
	50-64세	5.3	5.0	5.7	5.8	5.6	5.5
학력	고졸미만	11.5	10.8	11.7	12.3	11.4	11.0
	고졸	9.5	9.0	9.5	9.9	9.3	8.9
	고졸초과	5.7	5.2	5.7	5.6	5.1	5.1
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	8.1	7.4	7.7	7.7	7.1	6.6
	유자녀	5.7	5.3	5.6	5.6	5.3	5.0
연령	15-29세	14.3	13.1	13.1	13.1	12.0	11.0
	30-49세	4.3	4.0	4.3	4.4	4.1	3.9
	50-64세	5.5	5.1	5.6	5.6	5.2	4.9
학력	고졸미만	10.1	9.2	9.7	9.8	9.2	8.7
	고졸	7.3	6.8	7.0	7.2	6.7	6.2
	고졸초과	5.4	4.9	5.3	5.2	4.7	4.4

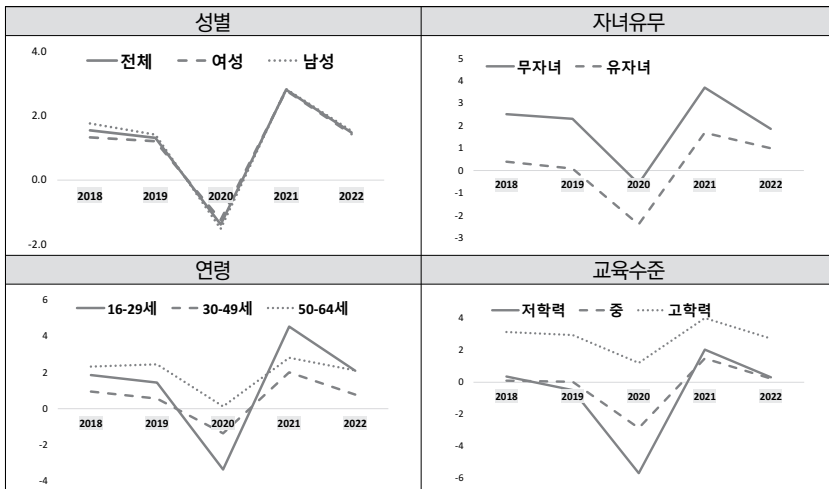
출처: “The Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

[그림 7-3]에서 취업자 수 증감률을 살펴보면, 2020년 모든 집단에서 전년 대비 큰 폭으로 하락한 것을 볼 수 있다. 성별, 자녀 유무에 따른 하락폭은 큰 차이가 없었으나, 연령별, 교육수준 별로는 다소 큰 차이가 났다. 16~29세 청년층과, 고졸 미만 저학력층에서 코로나19 시기 취업자 수가 큰 폭으로 하락하였다.

이에 비해 [그림 7-4]에서 정리한 비취업자 수 증감률은 코로나19 시기 남성, 무자녀, 50세 이상, 고졸 집단에서 비교적 큰 폭으로 상승하였다.

[그림 7-3] 노르웨이 인구 특성별 취업자 수 증감률(전년 대비)

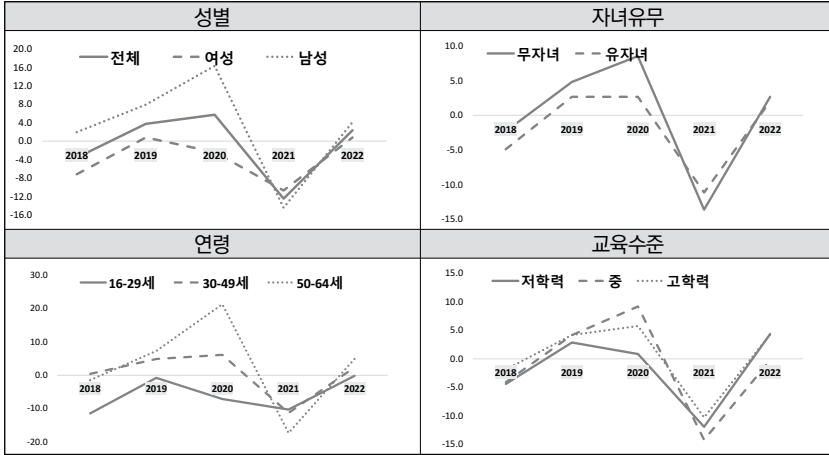
(단위: %)



출처: 노르웨이 행정 자료를 분석하여 연구진 작성

[그림 7-4] 노르웨이 인구 특성별 비취업자 수 증감률(전년 대비)

(단위: %)



출처: 노르웨이 행정 자료를 분석하여 연구진 작성

2. 주당 근로시간 추이

개인 특성별 주당 평균 근로시간을 살펴보면(표 7-5), 여성의 주당 근로시간은 31.4시간 내외로 남성의 34.8시간 내외보다 적은 것으로 나타났다. 유자녀가 무자녀보다, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록 근로시간이 더 높은 것으로 나타났다.

성별로 구분해보면, 남녀 모두 자녀가 있는 경우 근로시간이 근소하게 더 길었으나, 남성의 경우에 자녀 유무에 따른 근로시간의 차이가 더 큰 것으로 확인되었다.

하지만, 코로나19로 인한 변화는 관찰되지 않았는데, 이는 자료가 집계된 10월은 코로나19의 여파가 다소 회복된 시기이기도 하고, 임시해고를 통해 실업급여를 받고 있는 근로자를 제외하고, 근로를 실제로 하고 있는 근로자들에 대해서는 근로시간이 크게 달라지지 않았기 때문으로 판단된다.

〈표 7-5〉 노르웨이 개인 특성별 주당 근로시간 변화

(단위: 시간)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체		33.1	33.1	33.1	33.2	33.3	33.3
성별	여성	31.3	31.3	31.4	31.5	31.7	31.8
	남성	34.9	34.8	34.8	34.8	34.9	34.8
자녀유무	무자녀	32.7	32.6	32.7	32.7	32.8	32.8
	유자녀	33.7	33.7	33.8	33.8	34.0	34.0
연령	18~29세	28.9	28.7	28.6	28.5	28.6	28.3
	30~49세	34.7	34.7	34.8	34.8	35.0	35.1
	50~64세	33.9	34.0	34.1	34.2	34.4	34.5
학력	고졸 미만	30.9	30.8	30.7	30.8	30.9	30.7
	고졸	32.7	32.6	32.6	32.6	32.7	32.7
	고졸 초과	34.3	34.3	34.4	34.4	34.5	34.6
구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	30.8	30.8	30.9	31.0	31.1	31.1
	유자녀	31.8	31.9	32.0	32.2	32.4	32.5
연령	18~29세	26.4	26.3	26.2	26.1	26.2	25.9
	30~49세	33.2	33.3	33.4	33.5	33.8	33.9
	50~64세	32.1	32.3	32.4	32.6	32.8	33.0
학력	고졸 미만	27.6	27.4	27.3	27.4	27.5	27.2
	고졸	29.7	29.6	29.6	29.6	29.8	29.8
	고졸 초과	33.3	33.4	33.5	33.5	33.7	33.7
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
자녀유무	무자녀	34.3	34.3	34.2	34.2	34.3	34.3
	유자녀	35.6	35.6	35.6	35.6	35.6	35.6
연령	18~29세	31.2	31.1	31.0	30.9	31.0	30.7
	30~49세	36.1	36.1	36.1	36.0	36.2	36.2
	50~64세	35.7	35.7	35.7	35.7	35.8	35.9
학력	고졸 미만	33.3	33.2	33.1	33.1	33.3	33.1
	고졸	34.9	34.9	34.8	34.7	34.8	34.7
	고졸 초과	35.6	35.6	35.6	35.5	35.6	35.6

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

다음으로 일자리 특성별 주당 평균 근로시간을 살펴보면(표 7-6), 사업체 규모가 클수록 근로시간이 근소하게 긴 것으로 나타났다. 산업별로는, 숙박음식업 분야의 근로시간이 다른 산업들에 비해 근로시간이 짧았으

며, 2020년에는 전년 대비 소폭 감소한 것을 확인할 수 있다. 이에 비해 보건복지업은 2020년에 소폭 상승하였다.

성별로는(표 7-7), 파트타임의 경우 여성의 주당 근로시간이 남성보다 긴 것을 확인할 수 있다. 또한, 여성의 경우 도소매·창고운수업과 숙박음식점 분야의 주당 근로시간이, 남성의 경우 숙박음식점 분야 주당 근로시간이 상대적으로 짧았다.

코로나19 시기에 근로시간에는 큰 변화가 없었으나, 도소매·창고운수업 종사 남성의 근로시간이 2020년에 다른 집단에 비해 큰 폭으로 감소한 것으로 나타났다.

〈표 7-6〉 노르웨이 일자리 특성별 주당 근로시간 변화

(단위: 시간)

구분		전체					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
고용 형태	파트타임	21.5	21.2	21.1	21.0	21.0	20.5
	풀타임(37.5시간)	37.8	37.8	37.8	37.7	37.8	37.8
사업체 규모	1인 자영업	33.0	33.3	33.3	32.5	33.2	33.6
	2~49인	32.9	32.8	32.8	32.8	32.9	32.9
	50~499인	33.1	33.2	33.2	33.4	33.5	33.5
	500인 이상	34.3	34.3	34.4	34.4	34.4	34.4
산업	농림어업	32.6	32.6	32.6	33.0	32.8	32.8
	제조업	35.7	35.7	35.7	35.7	35.8	35.8
	건설업	36.5	36.5	36.5	36.5	36.6	36.6
	도소매·창고운수업	31.8	31.7	31.6	31.3	31.5	31.4
	숙박음식업	30.1	29.8	29.4	29.2	29.5	28.5
	정보통신·금융보험·부동산	35.8	35.8	35.9	35.9	36.0	36.1
	전문과학기술·행정지원	34.4	34.6	34.5	34.3	34.5	34.5
	공공행정	35.9	36.0	35.9	36.0	35.9	36.2
	교육업	33.9	33.9	33.9	33.9	33.9	33.9
	보건복지업	30.0	30.0	30.2	30.5	30.8	31.0
	개인서비스 등	31.1	31.0	30.7	30.8	30.9	30.8
직업	관리전문직	35.5	35.6	35.6	35.6	35.7	35.8
	사무직	33.2	33.2	33.1	33.0	32.9	32.7
	서비스판매직	27.1	26.9	26.9	26.9	27.2	27.0
	비전문직	35.7	35.7	35.7	35.7	35.7	35.7
	단순노무직	29.8	29.6	29.5	29.8	30.0	29.8

306 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
고용 형태	파트타임	22.0	21.7	21.6	21.5	21.5	21.1
	풀타임(37.5시간)	37.8	37.8	37.8	37.7	37.8	37.8
사업체 규모	1인 자영업	30.8	30.9	31.1	30.4	31.2	31.6
	2~49인	31.0	30.9	30.9	30.9	31.1	31.1
	50~499인	31.2	31.3	31.5	31.7	31.9	32.0
	500인 이상	33.2	33.3	33.3	33.5	33.5	33.5
산업	농림어업	29.9	29.8	29.6	30.1	29.9	29.9
	제조업	34.5	34.6	34.7	34.8	34.9	34.9
	건설업	34.1	34.2	34.6	34.5	34.8	34.9
	도소매·창고운수업	28.5	28.3	28.3	27.9	28.2	27.9
	숙박음식업	29.2	28.8	28.3	28.1	28.3	27.3
	정보통신·금융보험·부동산	35.0	35.0	35.1	35.2	35.4	35.4
	전문과학기술·행정지원	33.3	33.5	33.5	33.3	33.5	33.7
	공공행정	35.4	35.5	35.5	35.7	35.5	35.8
	교육업	33.6	33.7	33.7	33.7	33.7	33.8
	보건복지업	29.8	29.8	30.1	30.4	30.6	30.8
	개인서비스 등	30.4	30.3	30.1	30.2	30.3	30.1
직업	관리전문직	34.7	34.8	34.9	34.9	35.0	35.1
	사무직	32.5	32.5	32.5	32.3	32.4	32.2
	서비스판매직	26.3	26.0	26.1	26.2	26.4	26.2
	비전문직	33.2	33.1	33.0	33.1	33.2	33.1
	단순노무직	28.1	27.8	27.8	28.0	28.4	28.3
구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
고용 형태	파트타임	20.4	20.1	20.0	19.8	19.9	19.3
	풀타임(37.5시간)	37.8	37.8	37.8	37.8	37.8	37.8
사업체 규모	1인 자영업	34.1	34.3	34.3	33.5	34.1	34.5
	2~49인	34.7	34.6	34.6	34.5	34.6	34.6
	50~499인	35.0	35.0	35.0	35.0	35.1	35.0
	500인 이상	35.3	35.3	35.4	35.4	35.3	35.3
산업	농림어업	33.6	33.7	33.7	34.0	34.0	34.0
	제조업	36.0	36.0	36.0	35.9	36.1	36.0
	건설업	36.8	36.7	36.8	36.8	36.8	36.8
	도소매·창고운수업	33.9	33.8	33.8	33.5	33.7	33.6
	숙박음식업	31.4	31.1	30.8	30.7	31.0	30.0
	정보통신·금융보험·부동산	36.3	36.3	36.3	36.3	36.4	36.4
	전문과학기술·행정지원	35.2	35.4	35.3	35.1	35.2	35.1
	공공행정	36.4	36.5	36.4	36.5	36.4	36.7
	교육업	34.4	34.3	34.3	34.2	34.2	34.2
	보건복지업	31.0	30.8	30.9	31.3	31.5	31.6
	개인서비스 등	32.1	31.9	31.7	31.6	31.7	31.6

구분		남성					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
직업	관리전문직	36.4	36.4	36.4	36.3	36.4	36.4
	사무직	34.1	34.1	33.9	33.7	33.5	33.2
	서비스판매직	29.0	28.7	28.7	28.6	28.9	28.6
	비전문직	36.0	36.0	36.0	35.9	36.0	36.0
	단순노무직	31.9	31.7	31.5	31.7	31.8	31.6

주 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

3. 고용상태 변화

연간 고용상태의 변화를 살펴보았다. <표 7-7>은 전년 고용상태에서 올해 휴직 또는 비취업으로 전환된 비율을 개인 특성별로 집계한 것이다. 2019년에서 2020년에는 비취업상태 전환 비율이 3.5%로 다른 기간에 비해 높았다. 2020년 여성의 비취업 전환 비율(3.9%)은 남성의 전환 비율(3.1%)보다는 높았으나, 2018~2019년 대비 비취업 전환 비율 증가폭은 여성(3.9-3.6=0.3%포인트)과 남성(3.1-2.8=0.3%포인트)이 차이가 없었다. 2021년에는 남성의 비취업 전환율은 2018~2019년 수준으로 다시 회복했으나, 여성은 더 큰 폭으로 하락했다. 자녀가 없는 경우에 2019~2020년 비취업 전환 비율(3.9%)이 자녀가 있는 경우(2.9%)보다 1% 포인트 높지만, 전년 대비 증가폭은 큰 차이가 없었다. 연령별로는 2020년 모든 연령대에서 비취업 전환율이 증가했으며, 학력별로는 고졸 및 고졸 미만의 저학력층에서 비취업 전환률이 높아진 것으로 나타났다.

이에 비해 휴직 전환률은 코로나19 이전 시기와 비교해 2020년과 2021년에 크게 다르지 않았으며, 개인 특성별로 증감 폭이 크게 다르지 않았다.

〈표 7-7〉 노르웨이 인구 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업 상태로 전환하는 비율

(단위: %)

구분		전체									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
전체		0.7	0.7	0.8	0.7	0.7	2.7	3.2	3.5	3.0	3.0
성별	여성	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	3.1	3.6	3.9	3.3	3.4
	남성	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6	2.4	2.8	3.1	2.8	2.7
자녀 유무	무자녀	0.6	0.7	0.7	0.6	0.6	3.1	3.6	3.9	3.4	3.4
	유자녀	0.7	0.8	0.8	0.7	0.7	2.3	2.6	2.9	2.5	2.5
연령	18~29세	0.8	0.8	0.8	0.7	0.6	5.3	6.1	6.5	5.6	5.6
	30~49세	0.8	0.8	0.9	0.8	0.8	1.9	2.3	2.6	2.3	2.3
	50~64세	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	1.8	2.1	2.4	2.1	2.1
학력	고졸 미만	1.2	1.3	1.4	1.2	1.2	3.2	3.7	4.3	3.7	3.7
	고졸	0.8	0.8	1.0	0.8	0.8	3.3	3.8	4.3	3.8	3.7
	고졸 초과	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	2.1	2.5	2.6	2.3	2.3
구분		여성									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀 유무	무자녀	0.7	0.8	0.8	0.6	0.6	3.5	4.0	4.2	3.7	3.8
	유자녀	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8	2.7	3.1	3.4	2.9	2.9
연령	18~29세	1.1	1.1	1.0	0.9	0.8	6.0	6.8	7.2	6.1	6.2
	30~49세	0.9	1.0	1.0	0.8	0.9	2.2	2.6	2.9	2.5	2.5
	50~64세	0.4	0.4	0.5	0.4	0.4	1.9	2.2	2.5	2.2	2.3
학력	고졸 미만	1.5	1.5	1.5	1.4	1.4	3.6	4.1	4.8	4.0	4.0
	고졸	0.9	1.0	1.0	0.9	0.9	4.1	4.7	5.2	4.6	4.5
	고졸 초과	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	2.4	2.8	2.9	2.5	2.6
구분		남성									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
자녀 유무	무자녀	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6	2.8	3.3	3.6	3.2	3.1
	유자녀	0.6	0.6	0.7	0.6	0.7	1.9	2.2	2.4	2.1	2.1
연령	18~29세	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	4.6	5.3	5.8	5.0	4.9
	30~49세	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7	1.6	2.0	2.3	2.0	2.0
	50~64세	0.6	0.6	0.8	0.6	0.6	1.7	2.1	2.3	2.0	2.0
학력	고졸 미만	1.0	1.1	1.3	1.1	1.2	2.9	3.4	4.0	3.4	3.5
	고졸	0.7	0.7	0.9	0.8	0.8	2.7	3.2	3.6	3.2	3.1
	고졸 초과	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	1.8	2.1	2.3	2.0	2.0

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

일자리 특성별로 살펴보면(표 7-8), 특히 파트타임(고용형태), 1인 자영업(사업체 규모), 숙박음식업, 그리고 단순노무직에서 2020년 비취업 전환률이 크게 상승한 것을 확인할 수 있었으며, 파트타임, 숙박음식업 분야 일자리들에서 여성보다는 남성의 2020년 비취업 전환 비율이 더 큰 폭으로 상승한 것으로 나타났다.

〈표 7-8〉 노르웨이 일자리 특성별 (t-1)기 취업상태에서 t기 휴직/비취업 상태로 전환하는 비율
(단위: %)

구분		전체									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
고용 형태	파트타임	0.6	0.6	0.7	0.6	0.6	8.3	9.8	10.8	9.6	9.9
	풀타임	0.7	0.8	0.8	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사업체 규모	1인 자영업	1.1	1.3	1.6	1.2	1.3	5.4	6.3	7.4	6.4	6.4
	2~49인	0.9	1.0	1.0	0.9	0.9	3.2	3.6	4.0	3.5	3.4
	50~499인	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	2.3	2.8	3.0	2.6	2.7
	500인 이상	0.3	0.3	0.4	0.4	0.3	1.7	2.0	2.2	2.0	2.1
산업	농림어업	1.0	1.1	0.9	1.0	0.9	7.1	7.1	7.3	6.5	6.2
	제조업	0.6	0.6	0.8	0.6	0.6	1.6	1.4	1.7	1.5	1.4
	건설업	1.0	1.1	1.3	1.2	1.2	1.9	2.2	2.5	2.4	2.2
	도소매·창고운수업	1.1	1.1	1.3	1.0	1.0	3.1	3.4	3.6	3.3	3.1
	숙박음식업	1.7	1.8	1.8	1.2	1.4	5.8	6.6	9.0	6.2	6.1
	정보통신·금융 보험·부동산	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	1.7	2.5	2.5	2.2	2.1
	전문과학기술· 행정지원	0.9	0.9	1.1	1.0	1.0	3.1	3.7	4.3	3.6	3.8
	공공행정	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.5	2.5	2.4	2.2	2.1
	교육업	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	2.1	2.5	2.6	2.4	2.5
	보건복지업	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	2.9	3.3	3.6	3.1	3.3
	개인서비스	1.0	0.9	0.9	0.9	0.8	5.5	6.6	7.0	5.7	5.6
직업	관리전문직	0.3	0.3	0.4	0.3	0.3	1.6	2.0	2.1	1.8	1.9
	사무직	0.7	0.7	0.8	0.7	0.7	2.8	3.2	3.7	3.2	3.1
	서비스판매직	0.9	1.0	1.0	0.9	0.8	4.5	5.2	5.7	5.0	5.1
	비전문직	1.2	1.3	1.5	1.3	1.3	2.6	2.7	3.2	2.9	2.8
	단순노무직	1.4	1.4	1.5	1.3	1.4	5.0	5.8	6.9	5.8	6.0

310 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
고용 형태	파트타임	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	7.0	8.2	9.0	8.0	8.3
	풀타임	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사업체 규모	1인 자영업	1.5	1.7	1.9	1.7	1.7	5.9	7.2	8.7	7.1	6.5
	2~49인	1.1	1.1	1.1	1.0	1.0	3.6	4.0	4.4	3.8	3.8
	50~499인	0.5	0.5	0.6	0.5	0.5	2.7	3.2	3.4	2.9	3.0
	500인 이상	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	1.9	2.4	2.6	2.3	2.5
산업	농림어업	1.8	1.8	1.5	1.8	1.5	8.6	8.7	8.7	7.6	7.7
	제조업	1.0	1.1	1.1	0.9	0.8	2.1	2.1	2.5	2.0	1.9
	건설업	1.1	1.1	1.1	1.1	1.1	2.4	2.7	3.0	2.6	2.3
	도소매·창고운수업	1.5	1.6	1.7	1.4	1.4	4.2	4.4	4.6	4.2	3.8
	숙박음식업	2.3	2.4	2.2	1.7	1.8	6.4	7.0	9.4	6.5	6.4
	정보통신·금융 보험·부동산	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	2.1	3.0	3.2	2.8	2.7
	전문과학기술· 행정지원	1.3	1.3	1.4	1.2	1.3	3.4	3.9	4.5	3.6	4.0
	공공행정	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	1.6	2.6	2.5	2.3	2.2
	교육업	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	2.0	2.4	2.5	2.3	2.5
	보건복지업	0.4	0.5	0.5	0.4	0.4	2.7	3.2	3.4	3.0	3.2
	개인서비스	1.6	1.4	1.3	1.2	1.1	5.5	6.4	6.8	5.7	5.6
직업	관리전문직	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	1.8	2.2	2.3	1.9	2.1
	사무직	0.9	0.9	1.0	0.9	0.9	2.9	3.3	3.8	3.3	3.0
	서비스판매직	1.1	1.2	1.2	1.0	1.0	4.6	5.3	5.7	5.0	5.1
	비전문직	2.0	2.1	2.0	1.8	1.7	4.1	4.4	4.9	4.4	4.1
	단순노무직	1.7	1.7	1.7	1.5	1.6	5.3	5.9	6.9	5.6	5.8
구분		남성									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
고용 형태	파트타임	0.3	0.4	0.5	0.4	0.4	10.9	12.8	14.2	12.8	12.7
	풀타임	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
사업체 규모	1인 자영업	0.9	1.1	1.5	1.0	1.2	5.2	5.8	6.8	6.1	6.4
	2~49인	0.7	0.8	0.9	0.8	0.8	2.8	3.3	3.6	3.1	3.0
	50~499인	0.4	0.4	0.6	0.5	0.5	1.9	2.4	2.6	2.3	2.4
	500인 이상	0.3	0.3	0.4	0.3	0.2	1.6	1.6	1.8	1.7	1.7

구분		남성									
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
		취업 → 휴직					취업 → 비취업				
산업	농림어업	0.6	0.8	0.7	0.7	0.7	6.5	6.5	6.7	6.0	5.6
	제조업	0.5	0.5	0.7	0.5	0.5	1.4	1.2	1.5	1.3	1.2
	건설업	1.0	1.1	1.4	1.2	1.2	1.9	2.2	2.4	2.4	2.1
	도소매·창고운수업	0.8	0.8	1.0	0.8	0.8	2.4	2.7	3.0	2.8	2.7
	숙박음식업	0.9	1.1	1.3	0.7	0.9	5.0	6.0	8.6	5.9	5.8
	정보통신·금융 보험·부동산	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	1.5	2.2	2.1	1.8	1.8
	전문과학기술· 행정지원	0.6	0.7	0.8	0.7	0.7	2.8	3.5	4.1	3.5	3.7
	공공행정	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	2.3	2.3	2.1	2.0
	교육업	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	2.1	2.7	2.8	2.6	2.6
	보건복지업	0.2	0.3	0.3	0.2	0.3	3.3	4.0	4.4	3.7	3.7
	개인서비스	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	5.6	6.8	7.1	5.6	5.7
직업	관리전문직	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	1.5	1.9	1.9	1.7	1.7
	사무직	0.4	0.5	0.6	0.5	0.6	2.8	3.1	3.6	3.2	3.2
	서비스판매직	0.5	0.6	0.7	0.5	0.5	4.3	5.1	5.7	4.9	4.9
	비전문직	1.1	1.2	1.4	1.3	1.3	2.4	2.5	3.0	2.8	2.6
	단순노무직	1.0	1.0	1.3	1.1	1.1	4.8	5.7	6.8	6.0	6.2

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

4. 주당 근로시간 변화

주당 근로시간 감소를 경험한 비율을 개인특성별로 살펴보면(표 7-9), 2020년 이전 대비 2020년 전반적으로 그 비율이 증가한 것으로 나타났다. 여성의 경우 그 주당 근로시간 감소를 경험한 비율이 남성에 비해 높았지만, 그 증가폭은 남성과 큰 차이가 없었다. 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록 2020년 주당 근로시간 감소 경험 비율 증가가 상대적으로 큰

것으로 나타났다. 또한, 유자녀 여성의 근로시간 감소 경험 비율의 2020년 증가폭(1%)이 유자녀 남성(0.8%)보다 약간 높은 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 미만 여성의 근로시간 감소 비율 증가폭이 남성보다 컸다.

〈표 7-9〉 노르웨이 인구 특성별 주 근로시간 감소 경험 비율

(단위: %)

구분		전체				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
전체		13.1	13.9	14.8	13.4	14.6
성별	여성	15.5	16.2	17.1	15.3	16.8
	남성	10.9	11.7	12.6	11.5	12.4
자녀유무	무자녀	14.2	15.0	15.9	14.6	15.9
	유자녀	11.8	12.4	13.4	11.8	12.8
연령	18~29세	19.4	20.7	21.9	20.0	22.0
	30~49세	11.6	12.3	13.3	11.9	12.9
	50~64세	10.2	10.6	11.4	10.3	11.1
학력	고졸 미만	14.4	15.2	16.5	14.8	16.0
	고졸	14.5	15.4	16.5	15.1	16.3
	고졸 초과	11.6	12.3	13.0	11.7	12.9
구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
자녀유무	무자녀	16.5	17.3	18.1	16.4	18.2
	유자녀	14.3	14.9	15.9	14.0	15.1
연령	18~29세	22.9	24.1	25.2	22.7	25.1
	30~49세	13.7	14.4	15.4	13.6	14.8
	50~64세	11.8	12.2	13.1	11.7	12.8
학력	고졸 미만	17.0	17.7	19.2	16.8	18.2
	고졸	18.3	19.4	20.8	18.8	20.4
	고졸 초과	13.3	13.9	14.6	13.1	14.6
구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
자녀유무	무자녀	12.1	13.0	13.9	12.9	13.8
	유자녀	9.2	9.9	10.7	9.6	10.4
연령	18~29세	16.0	17.4	18.6	17.3	19.0
	30~49세	9.6	10.3	11.3	10.2	10.9
	50~64세	8.7	9.1	9.8	9.0	9.4
학력	고졸 미만	12.5	13.4	14.6	13.4	14.4
	고졸	11.6	12.4	13.4	12.4	13.4
	고졸 초과	9.4	10.1	10.9	9.8	10.6

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

일자리 특성별로는(표 7-12), 특히 파트타임(고용형태별), 1인 자영업(사업체규모별), 숙박음식업과 전문과학기술·행정지원 분야(산업별), 사무직(직업별)에서 근로시간 감소를 경험한 비율의 증가가 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한, 파트타임, 1인 자영업, 숙박음식점 에서 전년 대비 2020년 증가폭이 남성에게서 더 높은 것으로, 단순노무직에서는 여성의 증가폭이 더 높았다(표 7-13).

〈표 7-10〉 노르웨이 일자리 특성별 주 근로시간 감소 경험 비율

(단위: %)

구분		전체				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	31.0	32.7	35.5	33.0	35.6
	풀타임(37.5시간)	4.4	4.8	5.0	4.4	5.2
사업체 규모	1인 자영업	14.9	17.1	20.5	17.8	18.2
	2~49인	13.7	14.5	15.9	14.1	15.1
	50~499인	12.9	13.6	14.1	13.0	14.4
	500인 이상	11.1	11.5	11.5	11.0	12.4
산업	농림어업	16.7	17.3	17.3	19.0	18.3
	제조업	9.0	8.6	8.9	8.3	8.9
	건설업	8.6	9.0	9.9	9.3	9.5
	도소매·창고운수업	13.8	14.7	15.8	14.3	15.3
	숙박음식업	21.1	22.2	26.2	20.8	23.4
	정보통신·금융보험·부동산	8.0	10.1	9.4	8.9	9.8
	전문과학기술·행정지원	12.5	13.8	16.2	13.7	14.9
	공공행정	7.1	7.7	8.4	7.7	8.5
	교육업	13.2	14.0	14.7	13.6	15.1
	보건복지업	17.7	18.2	19.0	17.5	19.3
	개인서비스 등	16.6	18.2	19.5	17.1	18.8
직업	관리전문직	9.2	10.0	10.7	9.5	10.5
	사무직	12.9	13.7	15.5	13.9	15.0
	서비스판매직	20.9	21.9	23.5	21.3	23.3
	비전문직	11.2	11.5	12.2	11.9	12.4
	단순노무직	18.6	19.9	21.1	18.8	20.8
구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	29.2	30.8	32.9	30.6	33.3
	풀타임(37.5시간)	4.5	4.9	5.3	4.4	5.5
사업체 규모	1인 자영업	17.6	19.9	23.5	20.3	20.6
	2~49인	16.4	17.1	18.5	16.4	17.8
	50~499인	15.1	15.8	16.3	14.6	16.3
	500인 이상	12.1	13.1	13.1	12.5	13.9
	농림어업	20.3	21.1	21.0	20.5	20.9

314 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
산업	제조업	10.0	10.1	10.3	9.4	10.3
	건설업	11.3	11.8	13.2	11.3	11.5
	도소매·창고운수업	17.9	18.6	20.0	17.7	19.0
	숙박음식업	22.3	23.3	26.9	21.5	24.1
	정보통신·금융보험·부동산	9.4	12.4	11.1	10.5	11.4
	전문과학기술·행정지원	13.9	14.9	17.6	14.6	15.9
	공공행정	7.5	8.0	8.7	8.0	8.9
	교육업	13.4	14.1	14.8	13.5	15.2
	보건복지업	17.5	18.0	18.7	17.2	18.9
직업	개인서비스 등	18.0	19.2	20.6	18.0	19.7
	관리전문직	10.8	11.5	12.1	10.7	11.9
	사무직	13.5	14.5	16.3	14.3	15.5
	서비스판매직	21.9	22.8	24.2	22.0	24.1
	비전문직	15.2	15.7	16.5	15.6	16.6
	단순노무직	20.2	21.3	22.6	19.9	21.9
구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	34.4	36.4	40.3	37.4	39.7
	풀타임(37.5시간)	4.3	4.7	4.7	4.4	5.1
사업체 규모	1인 자영업	13.7	15.8	19.1	16.6	17.1
	2~49인	11.1	12.1	13.3	12.0	12.6
	50~499인	10.6	11.4	11.9	11.3	12.4
	500인 이상	10.2	9.9	10.0	9.4	10.9
산업	농림어업	15.3	15.9	15.8	18.3	17.3
	제조업	8.6	8.1	8.4	8.0	8.5
	건설업	8.2	8.6	9.5	9.0	9.2
	도소매·창고운수업	11.1	12.1	13.1	12.0	12.8
	숙박음식업	19.7	20.8	25.2	20.0	22.6
	정보통신·금융보험·부동산	7.2	8.8	8.4	8.0	8.9
	전문과학기술·행정지원	11.5	13.0	15.1	12.9	14.0
	공공행정	6.5	7.4	8.2	7.3	7.9
	교육업	12.7	13.7	14.7	13.7	14.9
	보건복지업	18.4	19.1	20.2	18.5	20.7
	개인서비스 등	14.6	16.8	18.1	15.9	17.6
직업	관리전문직	7.6	8.5	9.1	8.1	8.9
	사무직	12.0	12.8	14.6	13.4	14.4
	서비스판매직	18.6	20.0	22.0	19.8	21.7
	비전문직	10.8	11.0	11.7	11.4	11.8
	단순노무직	16.7	18.3	19.5	17.6	19.7

주: 1) 팜업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농업업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

5. 연간 근로소득 변화

다음으로 전년 대비 연간 총 근로소득이 10% 이상 감소한 근로자 비율을 살펴보았다. 개인 특성별로 살펴보면(표 7-11), 남녀 모두 2020년에 근로소득 감소 경험 비율이 크게 상승하였다. 남성의 경우 11.9%, 여성의 경우 10.9%가 2020년에 연간 근로소득의 10% 이상 감소를 경험하였다. 전년 대비 상승폭은 남성($11.9-7.6=4.3\%$ 포인트)이 여성($10.9-7.5=3.4\%$ 포인트)보다 다소 높은 것으로 나타났다. 자녀 여부별로는 무자녀인 경우에 연간 근로소득 감소를 더 많이 경험하였을 뿐만 아니라, 전년 대비 상승폭도 더 큰 것으로 나타났다. 연령별로는 18~29세 청년층에서 상대적으로 그 비율이 낮았으나, 이는 청년층의 임금이 평균적으로 낮기 때문인 것으로 추정된다. 그러나, 전년 대비 2020년 연간 근로소득 감소 경험 비율 증가폭은 청년층에서 더 큰 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 근로자의 경우 더 많은 비율로 근로 소득 감소를 경험한 것으로 나타났으며, 특히 이 비율은 코로나19 시기 고졸 및 고졸 미만 근로자들에게서 더 큰 폭으로 상승하였다.

성별로 구분해보면, 특히 무자녀 남성의 경우 2020년 연간 근로소득 감소를 경험한 비율이 상대적으로 높았을 뿐만 아니라, 전년 대비 상승폭도 더 큰 것으로 나타났다. 또한, 30~49세 연령층, 고졸 학력의 남성이 근로소득 감소를 더 많은 비율로 경험하였는데, 18~29세 연령층과 고졸 미만 학력 근로자에 비해 코로나19 이전 임금이 상대적으로 높았기 때문인 것으로 해석된다.

〈표 7-11〉 노르웨이 인구 특성별 연간 근로소득 10% 이상 감소 경험 비율

(단위: %)

구분		전체				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
전체		7.7	7.6	11.4	8.9	9.9
성별	여성	7.8	7.5	10.9	8.6	9.6
	남성	7.7	7.6	11.9	9.1	10.2
자녀	무자녀	7.9	7.8	12.0	9.2	10.2
유무	유자녀	7.4	7.3	10.6	8.4	9.6
연령	18~29세	6.6	6.9	10.0	7.6	8.5
	30~49세	8.0	7.8	11.9	9.2	10.5
	50~64세	8.2	7.8	11.8	9.4	10.3
학력	고졸 미만	7.1	7.2	11.9	8.6	9.0
	고졸	8.3	8.3	13.0	9.7	10.7
	고졸 초과	7.5	7.2	10.0	8.4	9.7
구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
자녀	무자녀	8.0	7.7	11.4	8.9	9.8
유무	유자녀	7.5	7.3	10.2	8.3	9.4
연령	18~29세	7.4	7.6	10.5	8.0	8.9
	30~49세	7.9	7.6	11.1	8.9	10.1
	50~64세	7.8	7.3	10.8	8.7	9.6
학력	고졸 미만	7.3	7.2	12.3	8.4	8.5
	고졸	8.3	8.2	12.7	9.3	10.0
	고졸 초과	7.5	7.3	9.5	8.3	9.7
구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
자녀	무자녀	7.9	7.9	12.5	9.6	10.5
유무	유자녀	7.3	7.2	11.0	8.5	9.8
연령	18~29세	5.9	6.2	9.4	7.3	8.0
	30~49세	8.0	7.9	12.6	9.5	10.8
	50~64세	8.5	8.3	12.9	10.1	11.0
학력	고졸 미만	7.0	7.2	11.6	8.7	9.3
	고졸	8.2	8.3	13.3	10.0	11.2
	고졸 초과	7.4	7.1	10.6	8.5	9.6

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

일자리 특성별로는(표 7-12) 1인 자영업자들이 가장 큰 타격을 입은 것으로 나타났다. 2020년 19.7%의 자영업자들이 전년 대비 연간 총 근로소득의 10% 이상 감소를 경험하였으며, 전년 대비 증가폭(19.7%-

11.9=7.8%) 또한 다른 규모의 사업체에 비해 큰 것으로 나타났다. 고용 형태별로는 파트타임 근로자들이, 산업별로는 숙박음식업, 전문과학기술·행정지원, 개인서비스, 도소매·창고운수업 분야의 근로자들이 특히 높은 비율로 2020년 근로소득 감소를 경험하였으며, 특히 숙박음식업이 코로나19로 가장 큰 타격을 입은 것으로 나타났다(26.6%-7.3%=19.3%). 직업별로는 관리전문직을 제외한 모든 직업군에서 2020년 근로소득 감소를 경험하였으며, 전년 대비 증가율도 큰 것으로 집계되었다. 성별로는 일자리 특성에 따른 패턴에 큰 차이가 없는 것으로 보인다(표 7-16).

〈표 7-12〉 노르웨이 일자리 특성별 연간 근로소득 10% 이상 감소 경험 비율

(단위: %)

구분		전체				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	10.4	10.3	14.6	11.8	12.6
	풀타임(37.5시간)	6.4	6.3	9.9	7.5	8.7
사업체 규모	1인 자영업	10.4	11.9	19.7	14.3	14.7
	2~49인	8.0	7.9	12.5	9.2	10.2
	50~499인	7.4	7.1	9.9	8.2	9.5
	500인 이상	7.1	7.0	9.8	8.7	9.4
산업	농림어업	7.0	8.1	8.5	9.2	9.8
	제조업	7.7	7.3	12.8	9.2	10.8
	건설업	8.2	8.1	10.4	9.7	11.2
	도소매·창고운수업	8.1	8.3	13.7	9.4	10.5
	숙박음식업	7.7	7.3	26.6	13.2	7.4
	정보통신·금융보험·부동산	6.9	7.2	8.7	7.7	8.7
	전문과학기술·행정지원	7.7	8.1	13.2	9.4	10.1
	공공행정	5.9	5.5	6.5	6.3	7.7
	교육업	7.3	6.9	9.0	7.8	9.9
	보건복지업	8.2	7.7	9.1	8.7	10.2
	개인서비스 등	7.1	7.2	14.2	8.1	8.4
	관리전문직	7.3	7.0	9.8	8.1	9.5
직업	사무직	7.1	7.3	13.4	8.6	9.5
	서비스판매직	8.7	8.6	13.2	10.0	10.3
	비전문직	7.7	7.9	12.1	9.5	11.2
	단순노무직	7.3	7.4	13.7	9.5	9.0

318 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	10.7	10.4	14.4	11.8	12.8
	풀타임(37.5시간)	5.4	5.3	8.2	6.4	7.5
사업체 규모	1인 자영업	9.2	10.3	19.3	12.5	12.9
	2~49인	8.0	7.8	12.3	9.0	9.8
	50~499인	7.6	7.2	9.3	8.1	9.3
	500인 이상	7.3	7.2	8.7	8.3	9.5
산업	농림어업	6.4	7.4	8.4	7.9	9.2
	제조업	6.8	6.5	11.0	7.8	9.1
	건설업	7.5	7.3	9.4	8.2	9.6
	도소매·창고운수업	8.7	8.8	14.7	9.8	10.5
	숙박음식업	7.5	7.2	26.0	12.0	7.2
	정보통신·금융보험·부동산	6.5	6.8	8.0	7.3	8.0
	전문과학기술·행정지원	7.4	7.7	12.5	8.8	9.4
	공공행정	6.1	5.5	6.2	6.4	7.9
	교육업	7.4	7.1	8.8	8.0	10.1
	보건복지업	8.3	7.8	9.0	8.8	10.2
	개인서비스 등	7.5	7.7	14.9	8.2	8.7
직업	관리전문직	7.1	6.8	8.8	7.8	9.3
	사무직	7.4	7.6	14.3	8.9	9.5
	서비스판매직	8.9	8.8	12.9	9.8	10.3
	비전문직	6.9	7.2	11.5	8.1	10.0
	단순노무직	7.5	7.3	14.3	9.4	8.7
구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	9.9	10.1	14.9	11.8	12.3
	풀타임(37.5시간)	7.0	6.9	11.0	8.4	9.6
사업체 규모	1인 자영업	11.0	12.7	19.8	15.2	15.5
	2~49인	8.0	8.0	12.8	9.4	10.6
	50~499인	7.2	7.0	10.4	8.3	9.6
	500인 이상	6.9	6.9	10.9	9.2	9.3
산업	농림어업	7.3	8.3	8.6	9.7	10.1
	제조업	7.9	7.5	13.3	9.7	11.3
	건설업	8.2	8.2	10.5	9.9	11.4
	도소매·창고운수업	7.8	8.0	13.0	9.2	10.4
	숙박음식업	8.0	7.5	27.4	14.6	7.8
	정보통신·금융보험·부동산	7.2	7.5	9.1	7.9	9.1
	전문과학기술·행정지원	7.9	8.3	13.7	9.8	10.6
	공공행정	5.7	5.5	6.8	6.3	7.3
	교육업	7.1	6.6	9.6	7.4	9.6
	보건복지업	7.9	7.4	9.3	8.3	9.8
	개인서비스 등	6.6	6.6	13.4	8.0	7.9

구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
직업	관리전문직	7.5	7.2	10.9	8.4	9.7
	사무직	6.7	6.9	12.3	8.3	9.5
	서비스판매직	8.3	8.3	13.9	10.4	10.2
	비전문직	7.8	8.0	12.1	9.7	11.3
	단순노무직	7.0	7.5	13.0	9.6	9.4

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

6. 월 노동소득 변화

마지막으로 전년 대비 월 노동소득이 10% 이상 감소한 근로자 비율을 살펴보았다(표 7-13). 2020년 전년 대비 월 노동소득이 10% 이상 감소한 근로자 비율은 8.9%로 2018~2019년의 7.8%에 비해 1.1%포인트만 상승하였다. 이는 앞서 <표 7-11>에서 살펴본 2020년 연간 근로소득 10% 이상 감소 경험 비율 11.4%와, 전년 대비 증가폭 $(11.4\% - 7.6\% = 3.8\%$ 포인트)에 비해 상당히 낮은 수준이다. 우선, 월 노동소득 집계 시점인 10월은 코로나19의 타격이 심했던 2/4분기에 비해 경기가 상대적으로 회복된 시점인 동시에, 월 노동소득의 감소보다는 코로나19 직후에 일자리를 잃거나, 실업급여가 이전 소득을 충분히 대체하지 못했기 때문에 발생하는 차이로 해석된다.

개인 특성별로는 여성이 2020년 더 높은 비율로 월 노동소득 감소를 경험했으나, 전년 대비 증가폭은 남성이 더 큰 것으로 나타났다. 자녀유무에 따른 전년 대비 증가폭은 큰 차이가 없었으나, 흥미롭게도, 유자녀 여성의 월 노동소득 10% 이상 감소 비율의 2020년 증가폭이 유자녀 남

성의 증가폭에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

연령별로는 18~29세 연령층에서 그 증가폭이 가장 큰 것으로 나타났으며, 고졸 초과 근로자들에서 그 비율이 상대적으로 낮고, 전년 대비 증가폭도 가장 낮은 것으로 나타났다.

〈표 7-13〉 노르웨이 인구 특성별 월임금 10% 이상 감소 경험 비율

(단위: %)

구분		전체				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
전체		7.6	7.8	8.9	8.3	9.3
성별	여성	8.7	8.8	9.7	9.0	10.5
	남성	6.6	6.8	8.1	7.5	8.2
자녀 유무	무자녀	7.8	8.1	9.2	8.7	9.7
	유자녀	7.4	7.4	8.4	7.7	8.9
연령	18~29세	9.1	9.3	10.7	10.4	11.1
	30~49세	7.6	7.7	8.7	8.0	9.3
	50~64세	6.5	6.7	7.6	6.9	8.0
학력	고졸 미만	7.8	8.0	9.2	8.7	9.2
	고졸	8.2	8.5	9.8	9.3	9.9
	고졸 초과	7.1	7.2	8.1	7.4	9.0
구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
자녀 유무	무자녀	8.7	9.0	10.0	9.3	10.8
	유자녀	8.6	8.6	9.4	8.6	10.2
연령	18~29세	10.7	10.8	12.2	11.7	12.7
	30~49세	8.6	8.7	9.6	8.7	10.5
	50~64세	7.0	7.2	7.9	7.2	8.7
학력	고졸 미만	8.7	8.9	10.1	9.3	10.0
	고졸	9.5	10.1	11.2	10.4	11.5
	고졸 초과	8.1	8.0	8.8	8.1	10.1
구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
자녀 유무	무자녀	7.0	7.3	8.5	8.1	8.7
	유자녀	6.1	6.2	7.4	6.8	7.4
연령	18~29세	7.5	7.8	9.2	9.1	9.5
	30~49세	6.6	6.8	7.9	7.3	8.1
	50~64세	6.0	6.1	7.4	6.6	7.3
학력	고졸 미만	7.1	7.3	8.6	8.2	8.5
	고졸	7.1	7.3	8.8	8.4	8.7
	고졸 초과	5.9	6.0	7.1	6.3	7.5

출처: “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

일자리 특성별로는 (표 7-14), 2020년 파트타임, 1인 자영업, 숙박음식업, 사무직 근로자들의 월 노동소득 10% 이상 감소 비율이 상대적으로 높았으며, 전년 대비 증가폭도 높은 것으로 나타났다. 흥미로운 것은, 이들 특성별 월 노동소득 감소 경험 비율은 코로나19 시기에 여성보다는 남성 근로자들 사이에서 더 큰 폭으로 증가하였는데, 이는 코로나19 이전 남성의 임금에 상대적으로 높았기 때문에 코로나로 인한 월 노동소득 감소를 경험할 확률이 더 높았던 것으로 판단된다.

〈표 7-14〉 노르웨이 일자리 특성별 월임금 10% 이상 감소 경험 비율

(단위: %)

구분		전체				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	13.6	14.2	16.1	15.3	16.6
	풀타임(37.5시간)	4.7	4.7	5.4	5.0	6.1
사업체 규모	1인 자영업	8.6	10.2	13.2	10.9	11.8
	2~49인	7.9	8.2	9.5	8.8	9.8
	50~499인	7.5	7.6	8.3	7.8	9.0
	500인 이상	6.5	6.6	7.3	7.0	8.2
산업	농림어업	6.0	6.7	6.9	7.2	7.6
	제조업	5.7	5.3	6.7	5.8	6.5
	건설업	6.2	6.7	7.1	7.5	6.8
	도소매·창고운수업	8.0	8.4	10.2	9.5	10.0
	숙박음식업	9.6	10.1	13.4	10.1	12.1
	정보통신·금융보험·부동산	5.3	5.2	5.7	5.5	5.7
	전문과학기술·행정지원	6.7	7.1	9.2	8.2	8.3
	공공행정	4.9	4.9	5.2	4.4	5.9
	교육업	8.4	8.0	8.9	8.6	11.8
	보건복지업	10.0	10.4	10.7	10.3	12.3
	개인서비스 등	7.7	8.1	9.4	8.4	10.2
직업	관리전문직	6.2	6.2	7.1	6.3	7.9
	사무직	6.8	7.0	9.1	8.0	8.6
	서비스판매직	10.8	11.4	12.6	12.1	13.2
	비전문직	7.1	7.2	8.2	8.3	8.2
	단순노무직	8.1	8.5	9.9	9.5	10.0

322 코로나19가 취약층 고용과 소득에 미친 영향 국제비교

구분		여성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	13.9	14.4	15.9	15.3	16.7
	풀타임(37.5시간)	4.5	4.5	5.1	4.5	6.3
사업체 규모	1인 자영업	8.3	9.6	12.6	10.6	11.8
	2~49인	9.0	9.2	10.5	9.7	11.1
	50~499인	8.6	8.7	9.1	8.5	10.2
	500인 이상	7.4	7.8	8.0	7.8	9.2
산업	농림어업	6.2	7.0	8.0	8.1	8.4
	제조업	5.7	5.5	6.6	5.8	6.4
	건설업	6.0	6.4	6.8	6.6	6.3
	도소매·창고운수업	9.2	9.6	11.4	10.7	11.4
	숙박음식업	9.7	10.2	13.0	10.1	12.0
	정보통신·금융보험·부동산	5.7	5.4	5.7	5.5	5.6
	전문과학기술·행정지원	6.9	7.1	9.3	8.1	8.3
	공공행정	5.6	5.4	5.7	4.8	6.2
	교육업	9.0	8.5	9.3	8.9	12.3
	보건복지업	10.2	10.5	10.8	10.3	12.4
	개인서비스 등	8.7	9.3	10.5	9.4	11.0
직업	관리전문직	7.2	7.0	7.7	7.0	9.0
	사무직	7.3	7.4	9.4	8.1	8.8
	서비스판매직	11.4	12.0	13.0	12.4	13.6
	비전문직	7.0	7.0	8.6	8.0	8.8
	단순노무직	8.3	8.7	10.0	9.6	10.1
구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
고용 형태	파트타임	13.0	13.6	16.5	15.4	16.2
	풀타임(37.5시간)	4.8	4.9	5.7	5.4	6.0
사업체 규모	1인 자영업	8.8	10.4	13.5	11.0	11.9
	2~49인	6.9	7.2	8.5	8.0	8.5
	50~499인	6.4	6.5	7.5	7.1	7.9
	500인 이상	5.6	5.5	6.6	6.2	7.2
산업	농림어업	6.0	6.6	6.5	6.8	7.2
	제조업	5.8	5.3	6.7	5.8	6.5
	건설업	6.2	6.7	7.2	7.6	6.9
	도소매·창고운수업	7.2	7.5	9.5	8.8	9.1
	숙박음식업	9.6	10.0	13.9	10.2	12.3
	정보통신·금융보험·부동산	5.0	5.0	5.7	5.5	5.7
	전문과학기술·행정지원	6.6	7.1	9.1	8.2	8.3
	공공행정	4.0	4.3	4.6	3.9	5.7
	교육업	7.2	7.1	8.1	7.9	10.8
	보건복지업	9.3	9.9	10.4	10.1	11.9
	개인서비스 등	6.5	6.5	8.0	7.2	9.1

구분		남성				
		17-18	18-19	19-20	20-21	21-22
직업	관리전문직	5.2	5.3	6.5	5.5	6.7
	사무직	6.1	6.4	8.8	8.0	8.4
	서비스판매직	9.6	10.3	11.9	11.4	12.2
	비전문직	7.1	7.2	8.1	8.4	8.1
	단순노무직	7.9	8.2	9.7	9.3	10.0

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농업업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

출처: "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

제5절 취약층 고용과 소득 변화

5절에서는 개인과 일자리 특성별로 어떤 집단이, 다른 변수들을 통제 한 후에도 코로나19가 발생한 2020년과 2021년에 휴직 및 비취업 전환, 근로시간 감소, 그리고 연간 총 근로소득 및 월 노동소득 감소를 더 많이 경험했는지를 분석하였다.

1. 고용상태 변화

회귀분석 결과(표 7-20), 고용에서 휴직 전환할 확률은 여성이 0.4% 포인트 더 높았으나, 코로나19로 인한 효과는 0.1%로 크지 않은 것으로 나타났다. 자녀 여부의 효과는 나타나지 않았고, 코로나19 시기 18~29 세 청년층의 휴직 전환 확률은 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 학력 별, 고용 형태별로도 코로나19 시기 차이는 크지 않았다. 1인 자영업자의 휴직 전환 확률은 2020년 0.4%포인트 더 증가했으나, 2021년에는 예전 과 큰 차이가 없었다.

산업별로는 2020년 제조업 대비 숙박음식업, 도소매·창고 운수업, 전 문과학기술·행정지원 산업은 휴직 확률이 증가한데 반해 농림어업, 공공 행정, 교육업은 휴직 확률이 소폭 감소했다.

〈표 7-15〉 노르웨이 회귀분석 결과: 취업자 휴직 전환

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		고용(휴직)→휴직 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	0.004 (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.002 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.001 (0.000)
	50~64세	-0.002 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.001 (0.000)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	0.003 (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)
	고졸 초과	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
고용형태 (ref. 파트타임)	풀타임	0.003 (0.000)	0.001 (0.000)	0.000 (0.000)
사업체규모 (ref. 500인이상)	1인 자영	0.006 (0.000)	0.004 (0.000)	0.001 (0.000)
	2~49인	0.002 (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
	50~499인	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.001 (0.000)
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.001 (0.000)	-0.002 (0.001)	0.001 (0.001)
	건설업	0.003 (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 (0.000)
	도소매·창고 운수업	0.004 (0.000)	0.002 (0.000)	0.001 (0.000)
	숙박음식업	0.007 (0.000)	0.003 (0.000)	-0.001 (0.000)
	정보통신·금융	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
	보험·부동산	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
	전 문 과 학 기 술·행정지원	0.004 (0.000)	0.002 (0.000)	0.002 (0.000)
	공공행정	-0.002 (0.000)	-0.001 (0.000)	-0.000 (0.000)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		고용(휴직)→휴직 더미		
	교육업	-0.001 *** (0.000)	-0.001 * (0.000)	-0.000 (0.000)
	보건복지업	-0.001 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)	0.000 (0.000)
	개인서비스 등	0.003 *** (0.000)	0.001 (0.000)	0.001 *** (0.000)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.001 *** (0.000)	-0.001 * (0.000)	-0.001 *** (0.000)
	서비스판매직	0.003 *** (0.000)	0.001 *** (0.000)	0.001 * (0.000)
	비전문직	0.007 *** (0.000)	0.003 *** (0.000)	0.002 *** (0.000)
	단순노무직	0.005 *** (0.000)	0.002 *** (0.000)	0.001 *** (0.000)
F		1133.58		
R2		0.006		
N		15,038,093		

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농업업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

3) Standard Errors in Parantheses

출처: 노르웨이 행정자료, “the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration”, SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

코로나19 시기 고용에서 비취업으로 전환하는 확률은 남성에 비해 여성이 0.3% 포인트 낮은 것으로 나타났다(표 7-21). 자녀 여부에 따른 차이는 크지 않았다. 연령별로는 코로나19시기 청년층은 비취업 전환 확률이 높아졌으며, 반대로 장년층은 상대적으로 확률이 낮아졌다.

학력별로는 고졸 대비 고졸 미만과 고졸 초과의 비취업 전환 확률이 코로나19시기에 소폭 감소해, 고졸 학력 근로자에게 코로나19의 충격이 가장 컸던 것으로 보인다. 풀타임 근로자들은 상대적으로 전환율이 줄어들어, 파트타임이 부정적 영향을 더 크게 받았으며, 1인 자영업자의 비취업 전환도 2020년과 2021년에 각각 0.8%, 0.7% 수준으로 2021년까지 코로나19의 영향이 지속된 것으로 추정된다.

예상했던 바와 같이 숙박음식업 산업의 고용이 가장 큰 영향을 받았는데, 제조업 대비, 2020년에는 비취업 전환 확률이 2.5% 포인트 증가했으나, 2021년에는 0.4%으로 감소해, 코로나19의 충격이 2022년까지 지속되지는 않았던 것으로 보인다. 마찬가지로 전문과학기술/행정지원, 공공행정, 개인서비스 산업의 고용도 코로나19의 부정적 영향이 컸던 것으로 보인다. 이에 비해, 같은 시기 교육업, 보건복지업, 도소매·창고 운수업 등 산업의 비취업 전환 확률은 상대적으로 감소했다.

직업별로는 비전문직, 단순노무직의 비취업 전환 확률이 코로나19 시기 소폭 증가한 데 반해, 서비스판매직의 비취업 전환 확률은 감소했다.

〈표 7-16〉 노르웨이 회귀분석 결과: 취업자 비취업 전환

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		고용(휴직)→비취업 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.006 *** (0.000)	-0.003 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.004 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)	-0.001 ** (0.000)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.008 *** (0.000)	0.002 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)
	50~64세	-0.006 *** (0.000)	-0.003 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.009 *** (0.000)	-0.003 *** (0.000)	-0.003 *** (0.000)
	고졸 초과	-0.002 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	-0.001 *** (0.000)
고용형태 (ref. 파트타임)	풀타임	-0.087 *** (0.000)	-0.040 *** (0.000)	-0.029 *** (0.000)
사업체규모 (ref. 500인 이상)	1인 자영	0.018 *** (0.000)	0.008 *** (0.001)	0.007 *** (0.001)
	2~49인	0.001 *** (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
	50~499인	-0.002 *** (0.000)	-0.001 * (0.000)	-0.001 * (0.000)

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		고용(휴직)→비취업 더미		
산업 (ref. 제조업)	농림어업	0.012 *** (0.000)	0.002 * (0.001)	0.002 * (0.001)
	건설업	0.001 *** (0.000)	0.000 (0.001)	0.002 *** (0.001)
	도소매·창고 운수업	-0.002 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)	0.000 (0.000)
	숙박음식업	0.016 *** (0.000)	0.025 *** (0.001)	0.004 *** (0.001)
	정보통신·금융 보험·부동산	0.003 *** (0.000)	0.002 *** (0.001)	0.003 *** (0.001)
	전문과학기 술·행정지원	0.005 *** (0.000)	0.005 *** (0.001)	0.002 *** (0.001)
	공공행정	0.006 *** (0.000)	0.004 *** (0.001)	0.004 *** (0.001)
	교육업	-0.007 *** (0.000)	-0.003 *** (0.001)	-0.001 * (0.001)
	보건복지업	-0.010 *** (0.000)	-0.003 *** (0.000)	-0.002 *** (0.000)
	개인서비스 등	0.010 *** (0.000)	0.005 *** (0.001)	0.000 (0.001)
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.004 *** (0.000)	0.000 (0.001)	-0.000 (0.000)
	서비스판매직	-0.008 *** (0.000)	-0.006 *** (0.001)	-0.004 *** (0.001)
	비전문직	0.009 *** (0.000)	0.004 *** (0.001)	0.004 *** (0.001)
	단순노무직	0.003 *** (0.000)	0.002 ** (0.001)	0.002 ** (0.001)
F		14716.35		
R2		0.070		
N		15,038,093		

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리전문직으로 분류하고, 6. 농업업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함

3) Standard Errors in Parantheses

출처: 노르웨이 행정자료. "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

2. 주당 근로시간 감소

다음으로 [표 7-22]에서는 코로나19로 인한 주당 근로시간 감소 효과를 살펴보았다. 코로나19 시기의 근로시간 감소 확률은 여성이 남성에 비해, 유자녀 근로자가 무자녀 근로자에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 연령별로는 중년층 대비 청년층과 장년층 모두 상대적으로 코로나19 시기 근로시간 감소 확률이 감소했다. 학력별로는 고졸 대비, 고졸 미만 학력층의 근로시간 감소 확률이 더 낮은 것으로 나타났다. 또한, 사업체 규모가 작을수록, 특히 1인 자영업자의 경우 근로시간 감소가 2020년과 2021년까지 지속되었다.

마찬가지로, 대면 업무에 기반한 숙박음식업과 기타개인서비스 산업 종사자들이 2020년과 2021년에 근로시간 감소를 경험할 확률이 증가한 것으로 나타났다. 또한 직업군별로는 관리전문직에 종사하는 근로자들의 근로시간 감소 확률이 사무직에 비해 코로나19시기에 낮은 것으로 확인되었다.

〈표 7-17〉 노르웨이 회귀분석 결과: 전년 대비 근로시간 감소

구분		계수	2020년	2021년
종속변수		전년대비 근로시간 감소 경험 더미		
성별 (ref. 남성)	여성	-0.010 (0.000)	-0.004 (0.000)	-0.005 (0.000)
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.017 (0.000)	-0.002 (0.000)	-0.004 (0.000)
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	0.003 (0.000)	-0.004 (0.001)	-0.005 (0.001)
	50~64세	-0.029 (0.000)	-0.009 (0.001)	-0.006 (0.001)
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.024 (0.000)	-0.006 (0.001)	-0.007 (0.001)
	고졸 초과	0.002 (0.000)	0.000 (0.001)	0.002 (0.001)
고용형태 (ref. 파트타임)	풀타임	-0.246 (0.000)	-0.097 (0.001)	-0.079 (0.001)

구분		계수		2020년		2021년	
종속변수		전년대비 근로시간		감소 경험		더미	
사업체규모 (ref. 500인이상)	1인 자영	0.014 (0.001)	***	0.023 (0.002)	***	0.017 (0.002)	***
	2-49인	-0.003 (0.000)	***	0.006 (0.001)	***	0.003 (0.001)	***
	50-499인	-0.003 (0.000)	***	0.002 (0.001)	**	0.001 (0.001)	
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.013 (0.001)	***	-0.010 (0.002)	***	0.022 (0.002)	***
	건설업	-0.004 (0.000)	***	0.005 (0.001)	***	0.004 (0.001)	***
	도소매·창고 운수업	0.002 (0.000)	***	0.001 (0.001)		0.000 (0.001)	
	숙박음식업	0.036 (0.001)	***	0.036 (0.001)	***	0.001 (0.001)	
	정보통신·금융 보험·부동산	0.002 (0.000)	***	-0.005 (0.001)	***	0.001 (0.001)	
	전 문 과 학 기 술·행정지원	0.011 (0.000)	***	0.019 (0.001)	***	0.007 (0.001)	***
	공공행정	-0.007 (0.000)	***	0.001 (0.001)		-0.000 (0.001)	
	교육업	0.002 (0.000)	***	-0.000 (0.001)		0.000 (0.001)	
	보건복지업	0.003 (0.000)	***	-0.001 (0.001)		0.002 (0.001)	
	개인서비스 등	0.001 (0.000)		-0.000 (0.001)		-0.004 (0.001)	***
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	-0.001 (0.000)	***	-0.004 (0.001)	***	-0.004 (0.001)	***
	서비스판매직	-0.011 (0.000)	***	-0.011 (0.001)	***	-0.009 (0.001)	***
	비전문직	0.024 (0.000)	***	-0.000 (0.001)		0.007 (0.001)	***
	단순노무직	-0.005 (0.001)	***	-0.012 (0.001)	***	-0.007 (0.001)	***
F		36085.47					
R2		0.156					
N		15,038,093					

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농업업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

3) Standard Errors in Parantheses

출처: 노르웨이 행정자료. "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

3. 연간 근로소득 감소

다음으로 코로나19 시기 어느 집단이 연간 근로소득 감소를 경험했는지를 살펴보았다(표 7-23). 여성보다는 남성이 상대적으로 연간 근로소득 10% 이상 하락을 경험할 확률이 높으며, 이는 2020년과 2021년 코로나19 시기에 더 큰 것으로 나타났다. 자녀가 있는 부모는 코로나19 시기에 근로소득 감소를 경험할 확률이 감소한 것으로 나타났다. 연령별로는 30~49세 연령층에 비해 18~29세 청년층의 근로소득 감소를 경험할 확률이 코로나19 시기 더 낮았으며, 2021년에도 그 차이가 지속되었다. 이는 청년층의 임금금이 상대적으로 낮고, 앞서 [표 7-21]에서 보여주듯이 코로나19시기 청년층의 비취업 전환율이 증가하였기 때문으로 보인다. 코로나19의 부정적 영향이 고학력자, 그리고 풀타임 근로자들에 상대적으로 적었던 것으로 보인다. 사업체 규모별로는 1인 자영과 2~49인 소규모 사업체에 종사하는 근로자들의 임금 하락 확률이 더 큰 것을 확인할 수 있었다. 산업별로는 숙박음식업 종사자들이 가장 큰 타격을 입어, 2020년과 2021년 연간 근로소득이 10% 이상 하락할 확률이 각기 14%와 4.7% 더 증가한 것으로 추정된다.

〈표 7-18〉 노르웨이 회귀분석 결과: 전년 대비 연간 근로소득 10% 이상 감소

구분		계수		2020년		2021년	
종속변수		전년 대비 연간 총 근로소득 10% 이상 하락		더미			
성별 (ref. 남성)	여성	-0.006 (0.000)	***	-0.004 (0.000)	***	-0.003 (0.000)	***
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.009 (0.000)	***	-0.011 (0.000)	***	-0.004 (0.000)	***
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.029 (0.000)	***	-0.028 (0.001)	***	-0.014 (0.001)	***
	50~64세	-0.004 (0.000)	***	-0.004 (0.000)	***	0.000 (0.000)	
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.013 (0.000)	***	-0.009 (0.001)	***	-0.004 (0.001)	***
	고졸 초과	-0.002 (0.000)	***	-0.008 (0.000)	***	0.000 (0.000)	
고용형태 (ref. 파트타임)	풀타임	-0.044 (0.000)	***	-0.016 (0.000)	***	-0.015 (0.000)	***

구분		계수		2020년		2021년	
종속변수		전년 대비	연간 총	근로소득 10% 이상	하락	더미	
사업체규모 (ref. 500인이상)	1인 자영	0.036 (0.001)	***	0.041 (0.002)	***	0.013 (0.002)	***
	2-49인	0.003 (0.000)	***	0.002 (0.001)	***	-0.008 (0.001)	***
	50-499인	-0.004 (0.000)	**	-0.008 (0.001)	***	-0.009 (0.001)	***
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.021 (0.001)	***	-0.045 (0.002)	***	0.001 (0.002)	
	건설업	0.002 (0.000)	***	-0.031 (0.001)	***	0.002 (0.001)	*
	도소매·창고 운수업	-0.003 (0.000)	***	0.000 (0.001)		-0.002 (0.001)	*
	숙박음식업	0.016 (0.001)	***	0.140 (0.001)	***	0.047 (0.001)	***
	정보통신·금융 보험·부동산	-0.015 (0.000)	***	-0.031 (0.001)	***	-0.006 (0.001)	***
	전 문 과 학 기 술·행정지원	-0.003 (0.000)	***	0.002 (0.001)	**	0.001 (0.001)	
	공공행정	-0.027 (0.000)	***	-0.041 (0.001)	***	-0.011 (0.001)	***
	교육업	-0.017 (0.000)	***	-0.029 (0.001)	***	-0.010 (0.001)	***
	보건복지업	-0.018 (0.000)	***	-0.040 (0.001)	***	-0.009 (0.001)	***
	개인서비스 등	-0.016 (0.001)	***	0.017 (0.001)	***	-0.006 (0.001)	***
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.003 (0.000)	***	-0.012 (0.001)	***	0.001 (0.001)	
	서비스판매직	0.004 (0.000)	***	-0.002 (0.001)	**	0.005 (0.001)	***
	비전문직	0.008 (0.000)	***	-0.006 (0.001)	***	0.004 (0.001)	***
	단순노무직	-0.006 (0.001)	***	-0.006 (0.001)	***	0.003 (0.001)	*
F		5917.31					
R2		0.029					
N		15,038,093					

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농어업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

3) Standard Errors in Parantheses

출처: 노르웨이 행정자료. "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

5. 월 노동소득 감소

마지막으로 [표 7-24]에서는 월 노동소득이 전년 대비 10% 이상 감소를 경험할 확률을 살펴보았다. 여성이 남성에 비해, 자녀가 있는 경우가 없는 경우에 비해 임금 하락을 경험할 확률이 낮았으며, 이는 코로나19 시기인 2020년과 2021년에는 그 경향이 더욱 강했다. 연령별로는 연간 근로소득 결과와 유사하게, 30~49세, 학력별로는 고졸 학력 근로자들의 월 노동소득 감소 확률이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

파트타임 근로자, 1인 자영업자의 월 노동소득 감소 확률이 코로나19 시기 더 증가한 것으로 나타났다. 산업별로 숙박음식업 종사자들이 월 노동소득 감소 확률이 높았으나, 2020년 1.8%, 2021년 0.4% 상승해 연간 근로소득 하락 확률인 2020년 14%, 2021년 4.7%에 비해 상당히 낮은 수준이다. 이는 코로나19 1차 유행기가 닳았던 2/4분기를 지난 시점에서의 월 노동소득이 집계되었기 때문일 가능성이 크다.

〈표 7-19〉 노르웨이 회귀분석 결과: 전년 대비 월 노동소득 10% 이상 감소

구분		계수		2020년		2021년	
종속변수		전년 대비 월 노동소득 10% 이상 하락 더미					
성별 (ref. 남성)	여성	-0.002 (0.000)	***	-0.003 (0.000)	***	-0.003 (0.000)	***
자녀유무 (ref. 무자녀)	유자녀	-0.007 (0.000)	***	-0.002 (0.000)	***	-0.003 (0.000)	***
연령 (ref. 30~49세)	18~29세	-0.009 (0.000)	***	-0.004 (0.000)	***	0.000 (0.000)	
	50~64세	-0.015 (0.000)	***	-0.004 (0.000)	***	-0.004 (0.000)	***
학력 (ref. 고졸)	고졸 미만	-0.012 (0.000)	***	-0.005 (0.001)	***	-0.005 (0.001)	***
	고졸 초과	0.001 (0.000)	***	-0.001 (0.000)	*	-0.001 (0.000)	
고용형태 (ref. 파트타임)	풀타임	-0.082 (0.000)	***	-0.038 (0.000)	***	-0.031 (0.000)	***

구분		계수		2020년		2021년	
종속변수		전년 대비	월	노동소득	10% 이상 하락	더미	
사업체규모 (ref. 500인이상)	1인 자영	0.023 (0.001)	***	0.023 (0.001)	***	0.008 (0.001)	***
	2-49인	0.003 (0.000)	***	0.002 (0.001)	**	-0.000 (0.001)	
	50-499인	0.001 (0.000)	***	-0.001 (0.001)		-0.002 (0.001)	***
산업 (ref. 제조업)	농림어업	-0.024 (0.001)	***	-0.016 (0.002)	***	-0.004 (0.002)	*
	건설업	0.003 (0.000)	***	-0.002 (0.001)	**	0.008 (0.001)	***
	도소매·창고 운수업	0.010 (0.000)	***	0.004 (0.001)	***	0.008 (0.001)	***
	숙박음식업	0.015 (0.001)	***	0.018 (0.001)	***	-0.004 (0.001)	***
	정보통신·금융 보험·부동산	-0.004 (0.000)	***	-0.008 (0.001)	***	0.004 (0.001)	***
	전 문 과 학 기 술·행정지원	0.006 (0.000)	***	0.007 (0.001)	***	0.010 (0.001)	***
	공공행정	-0.006 (0.000)	***	-0.010 (0.001)	***	-0.006 (0.001)	***
	교육업	0.013 (0.000)	***	-0.011 (0.001)	***	-0.000 (0.001)	
	보건복지업	0.012 (0.000)	***	-0.009 (0.001)	***	-0.000 (0.001)	
	개인서비스 등	-0.002 (0.000)		-0.008 (0.001)	***	-0.003 (0.001)	**
직업 (ref. 사무직)	관리전문직	0.001 (0.000)	***	-0.004 (0.001)	***	-0.005 (0.001)	***
	서비스판매직	0.006 (0.000)	***	-0.006 (0.001)	***	0.001 (0.001)	
	비전문직	0.017 (0.000)	***	-0.003 (0.001)	**	0.007 (0.001)	***
	단순노무직	-0.005 (0.000)	***	-0.011 (0.001)	***	-0.000 (0.001)	
F		8430.55					
R2		0.041					
N		15,038,093					

주: 1) 광업은 제조업에 포함, 전기가스 및 수도공급은 건설업에 포함함.

2) 국제직업분류(ISCO-08)에서 1. 관리직, 2. 전문직, 3. 기술직 및 준전문직을 합산하여 관리 전문직으로 분류하고, 6. 농업업숙련직, 7. 기능종사자, 8. 기계조립종사자를 합산하여 비전문직으로 분류함.

3) Standard Errors in Parantheses

출처: 노르웨이 행정자료. "the Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV), and the Norwegian Tax Administration", SSB, 각연도, <https://www.ssb.no/en>

제6절 소결

노르웨이는 코로나19 발생 직후부터 즉각적인 방역·봉쇄 조치와 노동 시장 개입을 통해 그 여파를 최소화하였다. 우선, 코로나19 발생 직후 3월부터 대면서비스를 제공하는 거의 모든 사업체의 영업을 중단시키고, 학교도 문을 닫았다. 이후 코로나19 증가와 감소세에 맞춰 사회적 거리두기 정책을 완화하거나 강화하는 조정을 실시했다. 이에 따라, 대면 서비스 제공 조건들도 강화 또는 완화하는 정책들을 탄력적으로 시행했다. 무엇보다, 코로나19 발발 직후 초기 한 달을 제외하고는 학교 및 학급별 감염율에 따라 일시적이고 부분적으로만 학교를 닫는 등 학교는 가능한 열려두어, 학생들의 교육이 지속될 수 있도록 하는 것을 최우선으로 함으로써 자녀를 둔 학부모들의 돌봄 부담이 코로나19로 인해 크게 증가하지 않았던 것으로 보인다.

노동시장 정책은 주로, 실업급여 수급 자격의 완화 및 확대, 수급기간의 연장, 그리고 수급 금액 증액을 중심으로 이뤄졌다. 예를 들어, 코로나19의 타격이 가장 심했을 1인 자영업이나 프리랜서에 대한 실업급여를 자격을 새롭게 부여하였고, 수급자격의 소득 기준을 코로나19 이전 시기의 거의 절반까지 낮추었다. 그리고, 이러한 실업급여 확대 정책으로도 혜택을 보지 못하는 경우에는 기초생활비와 같은 기초사회보장을 적용하였다. 기본적으로 보편적 복지 시스템이 잘 운영되었던 상황에서, 이를 최대한 활용하는 것이 가장 효율적인 선택이었을 것으로 보인다. 무엇보다 이를 가능하게 했던 것은 부유한 국부펀드로부터 코로나19와 같은 위기 상황에 확보할 수 있는 재정이 있었기 때문일 것이다.

그럼에도 불구하고, 코로나19 초기에 진행된 선행연구들은 코로나19가 특히 저학력, 저소득층, 청년층, 여성, 이민자 층에 가장 부정적인 영

향을 미쳤다고 결론내렸다(Alstadsæter et al., 2020; Alstadsæter et al., 2023; Ingelsrud, 2021).

본 연구에서 고용상태, 근로시간, 연간 근로소득에 대한 보다 종합적인 분석을 실시한 결과, 기존 연구의 발견과 달리 여성과 자녀가 있는 부모는 코로나19의 부정적 충격으로부터 상대적으로 더 보호받은 것으로 나타났다. 특히, 여성과 자녀가 있는 경우, 2020년 비취업 전환 확률과 연간 근로소득의 10% 이상 감소를 경험할 확률이 낮아지는 것을 확인했다. 대신 여성의 휴직 전환율은 2020년 남성에 비해 소폭 증가한 것으로 나타났다. 여성의 비취업 전환 확률이 상대적으로 낮았던 것은 실업급여 확대와 고용유지정책의 결과로 추정되는데, 대부분의 고용주들과 근로자들이 고용계약을 완전히 해지하는 해고 방식이 아니라 고용계약을 유지하는 임시해고 방식(그러한 경우에도 실업급여 수급이 가능)을 취했기 때문으로 보인다. 이에 더해, 여성들이 파트타임 근로 등으로 이미 풀타임 근로 비율이 낮고, 따라서 연간 총 근로소득이 남성에 비해 상대적으로 낮았기 때문에 코로나19로 인한 근로시간 및 연간 근로소득 감소를 경험할 확률이 낮았던 것으로 판단된다.

그러나 기존 연구와 동일하게 18~29세 청년층, 그리고 고졸 미만의 저학력층은 코로나19의 부정적 영향이 컸던 것으로 확인되었다. 청년층은 2020년 비취업 전환 확률이 중년층에 비해 더 증가했으며, 취업자 수도 급감하였으며, 구직 기간이 크게 늘어났다. 고졸 미만 저학력 근로자들은 고졸 학력 근로자들에 비해 취업자 수도 크게 감소했으며 고용에서 휴직으로 전환될 확률 또한 증가했다. 따라서, 노동시장에 아직 정착하지 못한 청년층과 고용과 소득이 불안정한 저학력층에 대한 보다 적극적인 정책 개입 방안 도출이 필요해 보인다.

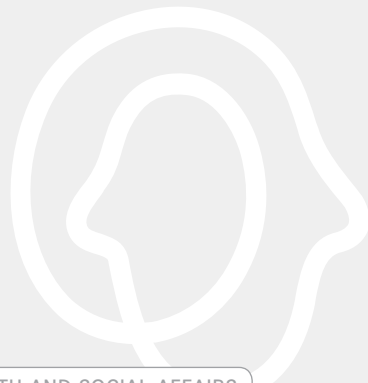
일자리 특성으로 보면, 1인 자영업자들, 파트타임 근로자들, 그리고 숙

박음식업 분야의 경우, 비취업 상태로의 전환, 근로시간의 감소, 근로소득의 감소를 경험할 확률이 코로나19 시기 크게 증가했음을 확인하였다. 또한, 다른 집단과 달리, 코로나19 회복기인 2021년 하반기까지 그 여파가 지속되었던 것으로 나타났다. 자영업자와 프리랜서에 대한 실업급여 신설이 없었더라면, 이들 집단에 대한 코로나19의 여파는 더욱 심했을 것으로 예상된다. 따라서, 적극적인 정책 개입에도 불구하고 코로나19의 여파가 컸던 1인 자영업자, 파트타임 근로자, 숙박음식업 분야 종사자들을 보호하기 위한 추가적인 정책 대안을 고민해볼 필요가 있다.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제8장

결론

제1절 요약 및 정리
제2절 정책적 시사점

제8장 결론

제1절 요약 및 정리

1. 누가 고용 충격을 크게 받았는가?

여기에는 각국의 분석 결과를 비교하여 제시하고 이를 각국의 경제·사회적 환경과 정책 대응의 차이와 더불어 해석한다.

각국의 (t-1)기(미국은 (t-2)기) 취업자가 t기 휴직 또는 비취업으로 전환하는 비율, 전년 대비 개인의 월 노동소득이 10% 이상 감소한 자의 비율은 각각 다음의 3개의 표와 같다.

한국은 ‘지난 1주일 동안의 활동’에서 ‘일시 휴직: 일거리나 직업이 있는 상태에서 특별한 사정으로 인해 일을 잠시 중단한 것’을 휴직 상태, ‘현재 일자리 중 가장 중요한 일자리’의 주로 하는 일(임금, 비임금근로자)과 미취업 응답으로 비취업으로 정의하였다. 독일은 노동력 상태(labour force status)에서 부모휴가(parental leave)나 ‘일하지만 지난 7일 비활동(working, but inactive within 7 days)’에 응답한 경우 휴직 상태, 취업과 휴직, 일하거나 잠시 쉬는 상태에 해당하는 많은 경우를 비취업으로 정의하였다. 영국은 ‘급여를 받는 일자리가 있지만 지난 주 일하지 않았’거나 휴직(furlough), 무급 휴가가 휴직 상태, 현재 경제활동 상태에 소득이 있거나 취업 지위 관련 선택지에 응답하지 않은 경우를 비취업 상태로 정의하였다. 노르웨이는 육아휴직을 포함한 6개월 이하의 유급 휴가 또는 휴직의 경우를 휴직 상태, 실업급여 수급 중이거나 근로

소득 없는 프리랜서, 휴직 6개월 이상인 경우는 비취업으로 분류하였다. 휴직 상태로 정의되는 경우는 부모휴가나 단축근로제와 같은 유급휴가·휴직을 사용하거나 취업 상태이지만 지난 일주일 일하지 않은 경우를 포함한다. 따라서 코로나19 시기에 유급 휴가·휴직 제도 접근성이 있는 일 자리에 있으면서 급여를 받는 경우도 있고, 경기상황으로 무급 휴가·휴직을 비자발적으로 사용하고 있는 경우로 양분된다고 볼 수 있다. 후자는 일자리 질이 좋지 않은 주변부 일자리일 가능성이 높는데 경기회복이 더딜 경우 다음 시기 실직으로 이어지기도 쉬운 것으로 보인다.

한국을 비롯한 대부분의 비교대상 국가들은 코로나19 이전에 전년도 취업자가 이번 연도 휴직 상태인 확률이 1%에 미치지 못했다. 단축근로제 사용률이 높은 독일만 1.5%로 다소 높은 편이었다. 하지만 코로나19 시기에 미국은 1%를 약간 상회하는 비율로 증가, 영국은 0.8%에서 2.6~2.8%로 증가, 독일은 1.5%에서 2020년 1.7%, 2021년 5.7%로 가파르게 증가하였다. 한국과 노르웨이는 2020년에 약간 높아지기는 하였으나 여전히 1% 미만이다.

전년도 취업자가 현재 응답시점에서 비취업 상태로 전환되는 비율은 국가별로 편차가 크다. 코로나19 이전에 가장 낮은 값을 보인 나라는 노르웨이와 영국으로 각각 3.2%, 3.4%였으며, 독일 4.8%, 한국 6.7%, 미국 9.3% 순이다. 미국은 2년전 취업자의 비취업 전환율이기 때문에 다소 높았지만 2장의 국제비교에서도 취업자 증감폭이 두드러지게 높다는 점은 비교대상국보다 미국의 일자리 불안정성이 가장 높다는 것을 다시 확인시켜 준다. 한국도 미국보다는 낮지만 고용 불안정성이 높은 편이다. 코로나19 시기에 이 비율은 평균적으로 이전 전환율의 10% 정도가 높아진 모습이다. 노르웨이는 3.2%에서 2020년 3.5%로 증가 후 3.0%로 감소, 영국도 3.4%에서 4.5%로 증가 후 3.7%로 감소하였고, 독일은 4.1%

에서 2020년 4.1%로 오히려 감소하였다가 2021년 5.6%로 증가하였다. 한국은 6.7%에서 7.9%로 증가 후 6.3%로 감소, 미국은 9.3%에서 11.3%로 증가하였다.

개인의 월 노동소득이 10% 이상 감소하는 경험을 한 비율에서도 국가마다 차이가 드러난다. 노르웨이는 7.8%에서 8.3~8.9%로 증가, 독일은 12.1%에서 9.9~14.1%로 증감, 한국은 16.7%에서 12.9~16.4%로 오히려 감소, 영국은 가장 높은 21.5%에서 23.1~24.8%로 증가하였다.

이를 종합하여 비교해 보면 다음과 같다.

노르웨이는 고용 및 소득 안정성이 가장 높았고, 코로나19 시기에도 비교적 충격이 크지 않았다. 독일, 영국과 달리 고용유지정책보다는 일시 해고와 실업급여로 위기에 대응한다는 특징이 있음에도 비취업 전환율 또한 크게 증가하지 않았다. 연간 단위 조사이므로 1년 내의 일시해고 후 복귀했을 가능성도 클 것으로 추측되지만, 노르웨이 데이터만의 특성은 아니다. 반면 미국의 휴직 전환율은 노르웨이와 크게 다르지 않은 수준으로 낮은 반면 비취업으로 전환율은 매우 높는데, 유연성이 높은 노동시장 특성과 일자리 유지 대신 실업급여로 정책 대응한 점도 이에 부합한다고 보여진다. 하지만 절대수치가 매우 높은 점은 여전히 미국의 난제가 될 것이다.

독일은 단축근무제 활용도가 높다는 특징이 드러난 결과였다. 2021년에 충격이 더 크게 드러나는 것은 독일이 초기 대응이 빨랐던 성과와 2020년 말의 위기가 더 컸다는 특징 때문이다. 비취업률이 다른 유럽국가들보다 약간 더 높은 수준인 반면 휴직으로 전환율은 매우 높았다. 하지만 소득 감소를 경험하는 비율은 10%대 초반으로 낮은 편이다. 영국은 독일과 비교해 휴직 및 비취업 전환율이 모두 낮았지만 소득 감소를 경험하는 비율은 21.5~24.8%로 독일의 2배에 달해 소득 불안정성이 높았다.

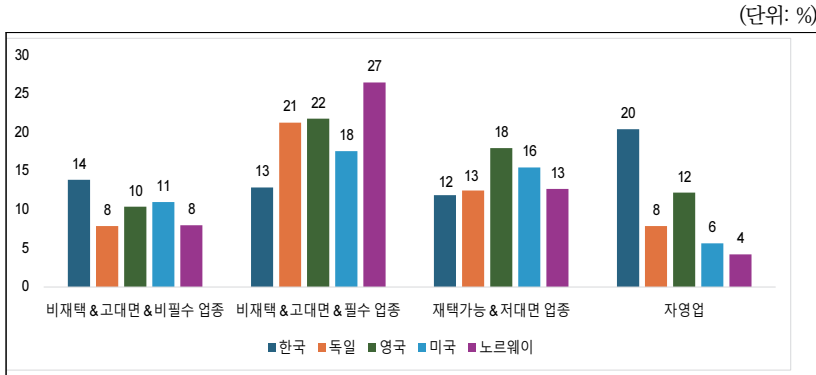
영시간 계약 등 다양한 고용형태로 외부적 유연성이 높고 고용 불안정성이 높은 까닭에 일자리 전환율이 높을 것으로 예상되는데 비취업률이 독일보다 약간 낮은 이유는 질문으로 남는다.

한국의 비취업 전환율은 유럽국가들보다는 높고 미국보다는 낮다. 소득 감소를 경험하는 비율은 독일과 노르웨이보다는 높지만 영국보다는 낮은 수준이다. 미국과 영국의 자유주의 국가로서의 특성이 고용 또는 소득 불안정성으로 드러났다는 점은 흥미롭다. 한국의 자본주의는 유럽 대륙 국가들과 자유주의 국가, 그 사이에 있다. 한국의 휴직 전환율이 낮은 것은 위기 이전에는 긴 휴가를 쓰지 않는 노동 관행 때문이고, 위기 때는 각종 유급 휴가·휴직 제도 접근성이 낮은 임금근로자, 해당되지 않는 비임금근로자 비율이 매우 높기 때문으로 해석된다. 경기 위축으로 인한 경영상의 어려움으로부터 노동자를 보호하는 고용유지지원금 사용은 여전히 매우 제한적이며, 일하는 부모가 돌봄부담과 노동시장 이탈 사이에서 고민하지 않도록 완충하는 가족돌봄휴가·휴직, 연차휴가 사용에서도 소외된 노동자 비중이 높다. 이는 고용 위기와 빈곤의 위험으로 개인과 사회에 전가된다.

이와 같은 국가별 충격의 차이는 [그림 8-1]의 업종별 취업자 비중과 자영업자 비중으로 일부 설명할 수 있다. 이번과 같은 보건 위기에서는 고대면·비필수 업종의 타격이 컸는데, 숙박음식업, 개인서비스 등을 포함하는 비재택&고대면&비필수 업종의 비율이 한국이 14%로 가장 높고, 미국이 11%로 그 다음으로 높았다. 숙박음식업과 개입서비스 업종의 충격은 모든 국가에서 공통적으로 나타났고, 충격도 즉각적으로 나타났다는 특징이 있다. 독일도 10%로 이 비율이 낮지 않았으나 저임금 일자리의 단축근로제 사용 비율이 매우 높았다는 데서 충격을 완화하는 데 효과적이었을 것으로 판단된다. 반면 비재택&고대면이지만 필수업종인 보건

복지업 등 사회서비스는 위기의 영향을 받았지만 수요가 증가했기 때문에 고용 규모나 근로시간이 감소하지 않았다. 이 비율은 노르웨이가 가장 높고, 영국과 독일이 뒤를 잇는다. 앞서 한국의 사회서비스 일자리 비율이 매우 낮다는 점을 확인한 바 있다. 정보통신업, 금융보험업 등의 재택이 가능한 저대면 업종은 상대적으로 위기의 충격이 적었을 뿐 아니라 영국에서는 취업자가 증가하는 모습도 보였다. 돌봄부담의 증가와 봉쇄에도 재택근무를 통해 일자리를 유지했을 가능성 높은 업종이다. 여기서 두드러진 비율을 보이는 것은 영국이다. 영국, 특히 여성이 재택근무가 가능한 이 업종에 상대적으로 많이 분포하면서 여성의 고용 충격이 완화되었다는 해석을 다시금 상기할 필요가 있다. 마지막으로 자영업자의 비율이 한국 20%로 영국 12%과 다른 국가들 4~8%와 비교할 수 없이 높다. 자영업자는 이번 위기에 모든 국가에서 사회보장 제도적 공백으로 인지될 만큼, 위기로 인한 충격이 공통적으로 컸다. 취업자의 업종 구성과 종사상 지위의 분포가 코로나19 위기를 맞는 한국에게 우호적이지 않았음을 다시금 확인할 수 있다.

[그림 8-1] 업종 특성별 취업자 비중과 자영업자 비중(2022년)



주: <표 2-2>, <표 2-3>을 바탕으로 그림

출처: “Labour Force Statistics(LFS),” ILO, 2022, ILOSTAT, Employment by sex, age, and occupation (thousands)-Annual, Employment by sex, age, and status in employment (thousands)-Annual, 2024. 9. 10. 검색

요약하면, 유럽국가들이 임금근로자에 대한 포괄성 높은 고용유지정책으로 근로시간을 줄이는 대신 일자리와 근로소득을 유지하며 고용과 소득 충격을 완화했을 뿐 아니라, 가족돌봄휴가·휴직 제도 사용 및 재택근무 활용으로 돌봄부담의 증가에 일자리를 유지하면서도 대응할 수 있었다. 사회보장 외곽에 있는 자영업자 비율이 낮은 것도 경제 전반의 고용과 소득 충격을 낮추는 원인이었다. 이런 기준에서 각국의 환경은 장단이 있는데, 독일은 단축근로제(STW)의 임금근로자 포괄성이 높은 반면, 제조업 비중이 높은 국가로 디지털 기반이 상대적으로 약해 재택/원격 근무 활용률이 높지 않았고, 이 분야 일자리는 오히려 감소했다. 영국은 정보통신, 금융업, 전문과학기술업종 고용 비중이 높아서 원격근무 활용도 높고 위기에 이 취업자는 오히려 증가하였지만, 자영업자 비율이 상대적으로 높고 영시간제 등 비정형 근로자 비율이 높다.

〈표 8-1〉 취업상태에서 휴직 상태로 전환하는 비율 비교

(단위: %)

구분		한국			독일			영국			미국			노르웨이		
		18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	17-19	19-21	18-19	19-20	20-21	
전체	여성	0.6	0.9	0.6	1.5	1.7	5.7	0.8	2.6	2.8	0.5	1.1	0.7	0.8	0.7	
	남성	1.2	1.2	0.9	2.1	2.4	7.3	1.7	3.6	4.2	0.6	1.1	0.8	0.8	0.7	
자녀 유무	무자녀	0.2	0.7	0.4	0.9	1.1	4.3	0.0	1.7	1.5	0.4	1.1	0.6	0.7	0.6	
	유자녀	0.6	0.7	0.4	1.3	1.4	5.5	0.1	2.0	2.3	0.6	1.1	0.7	0.7	0.6	
연령	18~29세	0.6	1.2	0.9	2.9	4.7	7.3	2.0	3.8	3.6	0.3	1.0	0.8	0.8	0.7	
	30~49세	1.0	1.0	0.2	1.8	2.1	5.5	1.4	3.9	3.7	0.8	1.6	0.8	0.8	0.7	
	50~64세	0.7	0.8	0.8	1.5	1.0	5.2	1.1	2.7	2.6	0.5	1.1	0.8	0.9	0.8	
학력	고졸미만	0.3	0.9	0.4	1.3	2.1	6.1	0.0	1.8	2.4	0.4	0.8	0.5	0.6	0.5	
	고졸	0.5	1.6	0.5	1.2	3.8	7.5	0.3	2.7	3.6	1.3	1.4	1.3	1.4	1.2	
	고졸초과	0.2	0.8	0.5	1.4	1.7	6.5	0.8	2.9	2.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8	
	농림어업	0.9	0.8	0.7	1.8	1.0	4.1	1.2	2.2	2.2	0.3	1.2	0.4	0.4	0.4	
	제조업	0.5	0.5	0.9	3.5	5.6	0.0	0.0	0.0	2.4	0.0	0.8	1.1	0.9	1.0	
산업	건설업	0.7	0.5	0.5	0.8	0.7	4.7	0.5	4.2	2.2	1.0	2.1	0.6	0.8	0.6	
	도소매·창고운수업	0.1	1.4	0.4	0.7	1.5	3.8	0.0	0.3	1.6	0.6	0.8	1.1	1.3	1.2	
	숙박음식업	0.3	0.9	0.4	0.7	0.2	7.7	0.8	1.7	3.2	0.8	1.6	1.1	1.3	1.0	
	정보통신·금융보험·부동산	0.9	0.6	0.3	0.0	4.0	14.3	2.4	11.0	10.3	0.9	1.1	1.8	1.8	1.2	
	전문과학기술·행정지원	0.6	0.5	0.6	1.0	4.0	3.0	0.3	1.9	2.3	0.3	0.1	0.3	0.3	0.3	
산업	공공행정	0.9	1.6	0.4	0.6	2.8	2.1	0.9	1.8	3.6	0.0	1.1	0.9	1.1	1.0	
	교육업	1.2	0.2	0.8	1.9	1.2	3.5	1.1	1.4	1.0	0.0	1.6	0.1	0.1	0.1	
	보건복지업	1.4	2.4	1.4	0.6	1.1	5.6	1.7	1.9	2.6	0.0	1.4	0.2	0.2	0.2	
	개인서비스 등	0.2	0.5	1.1	1.6	1.2	8.3	1.0	2.4	1.9	1.4	1.1	0.4	0.4	0.4	
		0.7	0.3	0.3	4.3	0.4	8.4	0.3	10.4	5.4	0.0	0.8	0.9	0.9	0.9	

	구분	한국			독일			영국			미국			노르웨이		
		18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	17-19	19-21	18-19	19-20	20-21	
직업	관리전문직	0.8	1.2	0.8	1.4	1.4	4.5	1.1	3.0	2.7	0.0	0.5	0.3	0.4	0.3	
	사무직	1.2	0.7	0.6	1.6	1.5	6.4	1.7	2.9	3.6	0.2	1.3	0.7	0.8	0.7	
	서비스판매직	0.3	0.5	0.1	0.2	1.4	7.1	1.0	2.2	3.0	1.0	1.4	1.0	1.0	0.9	
	비전문직	0.4	0.8	0.6	0.5	0.2	6.6	0.0	1.7	2.8	0.6	0.5	1.3	1.5	1.3	
	단순노무직	0.1	1.5	0.7	1.3	5.1	5.7	1.5	5.1	6.3	1.0	1.0	1.4	1.5	1.3	

주: <표 3-5>, <표 3-7>, <표 4-3>, <표 4-5>, <표 5-6>, <표 5-8>, <표 6-11>, <표 6-16>, <표 7-7>, <표 7-8>의 내용을 재구성
출처: KLIIPS 19-26차 자료; 독일 SOEP(v39i) 2016-2022년 자료; UKHLS 6차~14차 자료; 미국 Panel Study of Income Dynamics, PSID 2015, 2017, 2019, 2021 자료; 노르웨이 행정자료 2017~2022년 자료로 자료가 분석하였음.

〈표 8-2〉 취업상태에서 비취업 상태로 전환하는 비율 비교

구분		한국			독일			영국			미국			노르웨이		
		18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	17-19	19-21	18-19	19-20	20-21	
전체	여성	6.7	7.9	6.3	4.8	4.1	5.6	3.4	4.5	3.7	9.3	11.3	3.2	3.5	3.0	
	남성	8.9	10.7	8.7	4.9	3.7	6.2	4.1	4.4	3.9	11.3	14.3	3.6	3.9	3.3	
자녀 유무	무자녀	5.1	5.8	4.5	4.7	4.5	5.1	2.7	4.6	3.5	7.3	9.5	2.8	3.1	2.8	
	유자녀	7.9	9.1	7.5	5.0	4.4	5.9	3.8	5.1	4.2	10.5	13.9	3.6	3.9	3.4	
연령	18~29세	4.6	5.6	4.0	2.2	1.8	2.9	2.5	3.1	2.5	7.6	9.0	2.6	2.9	2.5	
	30~49세	14.3	17.6	12.4	6.8	5.4	5.5	4.4	6.5	4.3	10.4	14.3	6.1	6.5	5.6	
	50~64세	4.9	5.8	4.4	2.3	3.1	2.9	2.5	2.9	2.4	6.6	8.3	2.3	2.6	2.3	
	고졸미만	6.6	7.2	6.6	6.3	4.5	8.2	3.8	4.8	4.7	13.0	17.0	2.1	2.4	2.1	
학력	고졸미만	8.7	11.6	9.2	5.8	5.6	12.3	3.7	4.1	3.5	13.6	22.5	3.7	4.3	3.7	
	고졸	7.6	8.0	7.7	5.6	4.2	5.9	3.8	4.9	4.0	12.9	15.3	3.8	4.3	3.8	
산업	고졸초과	5.8	7.2	5.0	3.1	3.3	3.8	2.9	4.5	3.2	7.6	10.0	2.5	2.6	2.3	
	농림어업	5.0	3.9	1.5	0.0	3.5	0.8	0.0	4.1	0.0	9.4	9.2	7.1	7.3	6.5	
	제조업	6.1	6.6	6.0	2.8	3.4	6.0	2.4	6.6	4.2	21.7	11.6	1.4	1.7	1.5	
	건설업	4.1	4.1	3.7	6.9	5.3	1.2	2.8	5.0	3.6	8.3	8.1	2.2	2.5	2.4	
	도소매·창고운수업	5.6	8.4	6.7	3.0	5.8	4.6	4.8	6.5	5.7	9.5	15.4	3.4	3.6	3.3	
	숙박음식업	11.3	16.1	13.3	1.3	14.1	4.6	11.4	10.6	9.5	13.8	19.5	6.6	9.0	6.2	
	정보통신·금융보험·부동산	5.4	4.3	3.2	5.1	2.6	5.9	3.2	4.3	4.2	3.1	9.6	2.5	2.5	2.2	
	전문과학기술·행정지원	10.7	5.2	4.9	5.2	3.2	5.6	3.0	3.6	4.4	10.3	11.1	3.7	4.3	3.6	
	공공행정	4.1	9.2	5.1	1.4	0.8	5.4	2.7	6.0	3.6	6.7	8.1	2.5	2.4	2.2	
	교육업	7.7	7.5	5.1	3.2	4.1	6.8	3.7	2.9	4.1	9.5	12.2	2.5	2.6	2.4	
	보건복지업	7.4	11.1	8.7	4.2	4.4	6.1	5.0	6.2	2.4	7.9	10.7	3.3	3.6	3.1	
개인서비스 등	7.4	9.4	6.9	8.7	2.2	5.7	5.0	6.7	5.1	14.8	17.2	6.6	7.0	5.7		

(단위: %)

구분		한국			독일			영국			미국			노르웨이		
		18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	17-19	19-21	18-19	19-20	20-21	
직업	관리전문직	5.2	6.6	4.7	3.4	2.3	4.1	2.7	3.3	2.8	9.9	11.7	2.0	2.1	1.8	
	사무직	8.1	6.9	5.1	3.9	3.4	2.8	3.3	8.3	5.8	6.7	8.7	3.2	3.7	3.2	
	서비스판매직	7.5	9.9	9.2	3.9	5.9	8.5	5.7	8.0	6.4	11.8	18.5	5.2	5.7	5.0	
	비전문직	5.2	7.0	4.6	4.1	5.9	5.8	5.1	5.1	4.1	10.2	8.1	2.7	3.2	2.9	
	단순노무직	10.3	11.1	10.0	6.6	8.7	10.0	7.6	10.7	10.2	12.5	14.1	5.8	6.9	5.8	

주: <표 3-5>, <표 3-7>, <표 4-3>, <표 4-5>, <표 5-6>, <표 5-8>, <표 6-11>, <표 6-16>, <표 7-7>, <표 7-8>의 내용을 재구성
출처: KLIPS 19-26차 자료; 독일 SOEP(v39i) 2016~2022년 자료; UKHLS 6차~14차 자료; 미국 Panel Study of Income Dynamics, PSID 2015, 2017, 2019, 2021 자료; 노르웨이 행정자료 2017~2022년 자료로 저자가 분석하였음.

〈표 8-3〉 개인 월 노동소득 10% 이상 감소 경험하는 비율 비교

(단위: %)

구분		한국			독일			영국			노르웨이		
		18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21
전체	여성	16.7	16.4	12.9	12.2	14.1	9.9	21.5	23.1	24.8	7.8	8.9	8.3
	남성	14.8	15.5	11.9	11.2	13.7	10.0	21.5	22.6	23.6	8.8	9.7	9.0
자녀 유무	무자녀	18.0	17.0	13.5	13.1	14.4	9.7	21.5	23.6	26.1	6.8	8.1	7.5
	유자녀	17.4	16.8	12.6	12.5	14.8	10.0	22.0	24.2	25.3	8.1	9.2	8.7
연령	18~29세	15.4	15.6	13.3	11.6	12.7	9.6	20.5	20.5	23.9	7.4	8.4	7.7
	30~49세	12.1	11.0	10.1	9.6	11.2	5.2	24.6	29.1	28.8	9.3	10.7	10.4
	50~64세	14.9	14.7	11.1	12.1	13.2	10.8	20.3	19.8	23.3	7.7	8.7	8.0
	65세 이상	20.8	20.4	16.1	13.8	16.5	11.1	20.7	22.4	23.8	6.7	7.6	6.9
학력	고졸미만	19.6	20.8	15.9	13.1	13.0	8.2	23.5	24.2	27.1	8.0	9.2	8.7
	고졸	18.2	18.4	13.6	12.3	15.1	10.0	21.4	24.1	25.5	8.5	9.8	9.3
	고졸초과	15.3	14.5	12.1	11.9	12.6	10.6	19.5	20.6	21.9	7.2	8.1	7.4
	대학	23.6	17.3	17.5	21.2	16.5	19.7	26.3	23.6	18.4	6.7	6.9	7.2
산업	제조업	15.3	15.7	14.3	11.8	14.5	10.6	20.9	25.7	25.5	5.3	6.7	5.8
	건설업	22.8	21.5	17.3	16.6	17.1	10.3	28.2	36.3	30.9	6.7	7.1	7.5
	도소매·창고운수업	16.8	18.6	12.7	12.3	15.0	9.8	29.5	28.8	29.9	8.4	10.2	9.5
	숙박음식업	22.1	21.2	13.3	13.6	19.3	19.0	36.7	40.2	45.0	10.1	13.4	10.1
	정보통신·금융보험·부동산	15.8	9.6	12.4	13.1	18.0	11.1	19.8	23.7	29.7	5.2	5.7	5.5
	전문과학기술·행정지원	15.0	14.9	10.3	15.1	14.4	9.3	23.9	25.0	30.9	7.1	9.2	8.2
	공공행정	19.7	14.8	7.3	8.6	9.4	8.9	17.2	17.7	24.1	4.9	5.2	4.4
	교육업	24.0	15.8	12.0	11.2	12.1	11.8	23.6	22.0	26.9	8.0	8.9	8.3
	보건복지업	5.1	17.9	11.3	14.6	13.4	9.6	25.7	26.6	29.0	10.4	10.7	10.6
	개인서비스 등	22.4	20.6	18.2	16.9	20.4	13.3	34.0	41.9	44.2	8.1	9.4	8.4

(단위: %)

구분	한국			독일			영국			노르웨이			
	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	18-19	19-20	20-21	
직업	관리전문직	17.2	13.5	13.9	12.7	14.0	10.4	21.9	23.1	26.9	6.2	7.1	6.3
	사무직	14.5	13.0	10.1	13.6	14.3	11.6	21.3	26.3	27.0	7.0	9.1	8.0
	서비스판매직	22.2	19.7	13.4	11.8	14.2	12.3	28.7	33.1	31.2	11.4	12.6	12.1
	비전문직	18.6	19.9	16.0	13.6	16.6	9.8	30.7	31.8	37.4	7.2	8.2	8.3
	단순노무직	17.2	17.6	10.2	16.8	15.3	10.6	30.2	34.0	38.9	8.5	9.9	9.5

주: 1) <표 3-6>, <표 3-8>, <표 4-4>, <표 4-6>, <표 5-7>, <표 5-9>, <표 7-13>, <표 7-14>의 내용을 재구성
2) 미국은 개인의 월 노동소득을 구하기 위해 연간 소득을 12로 나누어 구하는 방법을 사용할 수 있는데, 다른 국가의 한 시점의 최근 월 소득과 비교하기 어렵기 때문에 포함하지 않았음.
출처: KLIIPS 19-26차 자료; 독일 SOEP(v39i) 2016-2022년 자료; UKHLS 6차~14차 자료; 미국 Panel Study of Income Dynamics, PSID 2015, 2017, 2019, 2021 자료; 노르웨이 행정자료 2017~2022년 자료로 자료가 분석하였음.

제2절 정책적 시사점

1. 산업구조 개선과 미래형 산업 일자리 확대

경제위기는 전통적으로 제조업과 같은 대표적인 경기변동을 따라가는 업종과 더불어 소득과 고용 충격이 나타나지만, 이번 위기는 경제 전반에 영향을 미치면서 비필수적이고 대면을 필요로 하는 업종부터 위축되었고, 고용과 소득, 소비 감소는 최종적으로 제조업에도 영향을 미쳤다. 위기마다 충격의 경로와 크기는 다를 수 있지만, 업종별 생산성과 임금의 격차 등에서 위기에 취약한 업종과 일자리, 교육과 직업훈련을 통해 전망 있는 일자리를 찾아갈 수 있는 업종의 차이는 있다.

2장의 한국의 산업과 직업 구조, 고용형태를 보면 한국이 이번 위기에 취약할 수 밖에 없는 구조적 문제가 드러난다. 정보통신, 전문과학기술업과 같은 고부가가치 전문직 업·직종의 비율이 낮고 숙련수준이 낮은 서비스·판매직(중간 기술수준), 단순노무직(낮은 기술수준) 일자리의 비중이 매우 높았다. 한국의 교육수준이 매우 높은 것을 비교하면 교육수준과 일자리에서 필요로 하는 직무능력의 미스매칭이 심각하고, 좋은 일자리 비율이 낮다는 뜻이다. 대신 음식숙박업과 같은 저임금 서비스업 일자리 비율은 매우 높은데, 이는 다른 한편 높은 영세자영업자 비율로 나타나 경제적 안정성을 위협하는 요인이 된다.

산업 구조를 바꾸는 일은 간단치 않다. 하지만 민간 영역이 지만 중장기적인 시계로 미래에 전망있는 일자리를 확대하고 이를 위한 연구개발과 새로운 시도에 투자하는 데에는 근본적인 한계가 있다. 북유럽의 과감한 고부가가치 서비스 경제 활성화를 위한 투자와 이 분야의 양질의 일자리 창출은 한국이 시도해 볼만한 성장 경로이다. 그리고 중간 수준의 일자리 확대를 위한 산업정책적 접근도 시도할 필요가 있다. 서유럽과 미국

의 제조업 르네상스 정책이 경제 전반에 양질의 일자리를 창출할 수 있는 제조업 공급사슬과 가능성에 주목한 좋은 사례이며(정준호, 2017; 김현경, 2024에서 재인용), Rodrik and Stantcheva(2021)에서 제시한 바와 같이 그린 이코노미로의 전환, 하이테크 산업 투자 등 새로운 산업정책적인 시도도 고려할 필요가 있다(김현경, 2024에서 재인용).

2. 한국 고용구조 개선과 고용안전망 강화

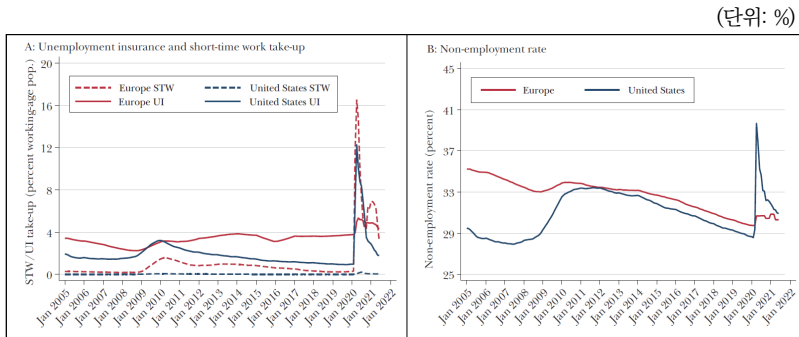
한국의 이중화된 노동시장은 알려진 문제이며, 코로나19 위기대응에도 이 차이는 선명하게 드러났다. 고용보험 가입자이며 각종 유급 휴가·휴직 제도 접근성이 높은 정규직, 대규모 사업장 또는 공공분야 종사자는 재택근무를 통해 유연하게 근무했고, 소득 감소의 영향을 받지 않았다. 자녀 돌봄 부담이 높아진 휴가 사용일, 휴직 전환율로 드러난 정도이다. 하지만 고용보험의 제도적·실질적 사각지대에 있으며, 유급 휴가·휴직 접근도가 낮은 저임금, 임시·일용직, 영세사업장 종사자는 무급 휴가를 사용하거나 일자리를 상실하는 소득과 고용 충격의 직격탄을 맞았다. 재난지원금과 긴급고용안정지원금이 보편적으로 또는 정확히 이들을 정책 대상으로 시행되는 정책적 시도가 있었고 위기 상황에서 이는 일부 작동했지만, 일회성으로 시도된 정책들을 안정적인 제도 영역으로 가져오는 노력이 필요하다.

전국민 고용보험 로드맵과 그 맥락에서 논의되던 자영자 의무보험(독일에서 제안 및 논의되는 내용)은 현재 논의를 멈추었다. 한국 고용보험 사각지대 문제는 해결의 필요에 대해 광범위한 사회적 합의가 있다. 그리고 실시간 소득 파악과 같은 기반 문제도 답을 찾아가고 있다. 따라서 다시금 고용안전망을 강화하기 위한 제도적 접근이 요구된다.

3. 고용유지정책 접근성 확대 및 위기 대응 신속성 강화

위기 시 고용안전망으로 고용유지와 실업급여 지급 중 어느 기능을 강화할 것인가에 대해 논의해보자. 이 연구는 크게 고용유지정책(job retention scheme)을 통해 일자리를 유지하고 내적인 유연성(internal flexibility)을 강화한 유럽국가들과 광범위한 실업급여 제공으로 대응한 미국으로 대비된다([그림 8-2]). 미국도 활용도가 낮은 기존의 고용유지 정책을 대신해 급여보장프로그램(PPP)을 시행했으나 제도의 초점은 실업급여를 통한 직접적인 현금지원에 있었다.

[그림 8-2] 미국과 유럽의 경기침체 정책대응 차이와 비취업률

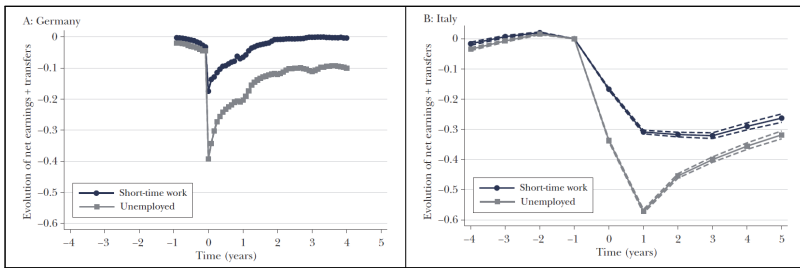


출처: "Should we insure workers or jobs during recessions," Giupponi et al., 2022, p. 30

[그림 8-2] 오른쪽 그림에서 유럽의 비취업률 변동폭에 비해 미국의 비취업률이 급증했음은 내·외적 유연성을 대응하는 제도 대응의 차이에서 나타나는 자연스런 결과이기 때문에 논의에서 제외한다. 다음 그림은 독일과 이탈리아의 2008년 글로벌 금융위기 위기 시 STW를 사용했을 때(고용유지, 소득감소)와 실직 후 회복했을 때의 이후 이전소득을 포함

한 소득 변화 경로를 추정한 결과이다. 사건 발생 당시 소득 충격이 일시적일 뿐 아니라, 이후 회복 단계에서 독일은 일정 기간 후 소득이 회복되지만 실직을 경험한 경우 그렇지 않고, 이탈리아는 두 집단 모두 소득이 원래 수준으로 회복은 안되지만 실업자의 회복이 더디고 약간 낮은 수준이다.

[그림 8-3] 글로벌 금융위기 동안 실직과 근로시간 단축 후 소득 변화



출처: “Should we insure workers or jobs during recessions,” Giupponi et al., 2022, p. 37

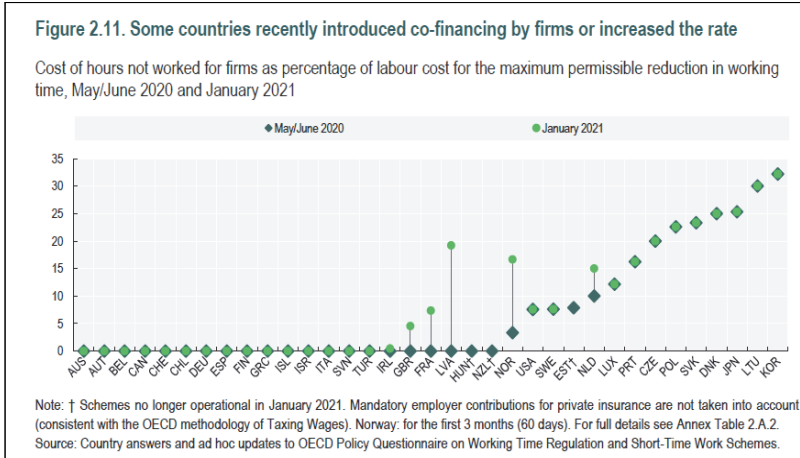
이러한 결과가 당연하지 않은 것은 고용유지정책으로 시장성이 떨어진 업종의 일자리를 유지하면서 경제 전체의 생산성을 감소시키는 방향으로 작동할 경우 소득전망을 어둡게 할 수 있고, 미국과 같이 실직과 실업급여 지급 후 회복기에 더 유망한 일자리를 얻을 수도 있기 때문이다. 실제로 미국은 코로나19 직후에 노동시장 상황이 크게 개선되어 주목받았다. 또한 독일과 이탈리아에서 이와 같은 소득 전망이 나타나는 것은 이 국가들이 이미 외적인(extensive) 고용 경직성이 높은 국가들이기 때문에 실직 후 신규 진입이 어렵기 때문일 수도 있다. 우리 연구는 경제위기 후 회복 시점까지 연구에 포함하여 이 두 유형의 정책 대응이 회복 후의 소득에 어떤 영향을 미치는지 확인하고자 하였으나, 데이터 시점의 제약 등으로 이 점을 충분히 논의하지 못한 한계가 있다.

하지만 유럽과 미국 가운데 유사한 제도적 배경과 그 성과를 확인하고 한국이 어느 경로의 정책 대응을 강화할 것인가에 대해, 그리고 추후 우리가 답을 얻어야 할 질문을 구체화하는 데 힌트를 얻을 수 있다. 한국은 산업구조나 고용경직성 측면에서 유럽 국가에 더 가깝다고 할 수 있다. 미국은 저임금 서비스 일자리 규모가 커서 노동시장 양극화가 매우 크다는 점은 한국과 유사성을 지니지만 전반적으로 해고 비용이 낮은, 외적 유연성이 높은 국가이다. 따라서 한국이 위기 시에 어느 유연성을 강화할 것인가에서 근로시간 단축을 통해 고용유지정책을 강화하는 선택이 더 바람직하다고 생각된다. 실직으로 인한 노동시장 이탈 시 괜찮은 일자리로의 구직이 쉽지 않은 까닭이다. 이는 근로시간의 유연성이 다양한 형태로 증가하고 있는 현재의 노동시장 변화에도 더 적합하다.

그리고 한국의 고용유지정책 강화를 위해서는 몇 가지 과제가 있다. 첫째, 사용자 부담분이 매우 높기 때문에 제도 사용률이 매우 저조하다. 제도의 활용성을 제고시키기 위해 사용자 부담분을 감소시킬 필요가 있다(윤자영, 김현경, 2021). 둘째, 장기적인 고용유지로 인한 생산성 저하를 방지하기 위해서는 전망있는 다른 일자리로 이동할 수 있도록 직업훈련 시스템 및 적극적 노동시장정책과 연계하는 제도적 개선이 필요하다(윤자영, 김현경, 2021; Giupponi et al., 2022). 프랑스의 직업훈련 시스템이 좋은 사례가 될 수 있다. 셋째, 고용보험 미가입 상태여서 고용유지 지원금 수급 자격이 안되거나 가입되어 있지만 휴업상태를 증명하기 쉽지 않은 사각지대 근로자 포괄성을 제고하기 위한 개선이 요구된다(윤자영, 김현경, 2021). 마지막으로 이번 위기와 같이 신속한 대응을 위한 제도 설계의 유연성이 요구된다. 독일과 프랑스가 신속한 지원수준 및 지원기간 확대, 사회보험 사업주 부담 완화로 제고 접근성과 용이성을 제고한 사례를 참고할 수 있다(윤자영, 김현경, 2021).

[그림 8-4] 고용유지정책 사용주 부담분

(단위: 시간)



자료: “OECD Employment Outlook 2021,” OECD, 2021, p. 124

4. 근로시간 청구권 확대와 시간제 사회보장성 강화

한국은 주4일 근무가 근로시간 관련 논의를 이끌고 있지만, 유럽은 2015년 이후 이미 근로시간 단축 청구권을 통해 근로자에게 근로시간의 유연한 사용에 대한 권리를 부여하는 논의를 시작으로, 각국은 이를 법·제도화하고 있다. 이는 물론 네덜란드의 시간제, 독일의 정규시간제와 같이 근로시간은 단축하되 사회보장 제도의 접근성은 차이가 없는 근무방식이 이미 잘 작동하고 있기 때문이기도 하다.

하지만 한국도 육아휴직 제도의 하나로 근로시간을 단축할 수 있는 육아기 근로시간 단축제가 시행되고 있고 이에 대한 유급화의 범위를 확대하면서(2024년 7월 1일부터) 통상임금 100%로 지원하는 근로시간을 주 5시간에서 주 10시간으로 확대하였다(저출산고령사회위원회, 2024). 육아휴직 등 일하는 양육자를 지원하기 위한 단체에 근로시간 단축제도 사

용에 대한 문의가 대폭 확대되는 것 또한 경력단절 기간을 줄이면서 일-가정 양립할 수 있는 제도적 대안으로 급부상하고 있음을 말해준다. 육아기 근로시간 단축제도가 네덜란드나 독일에서 사용되는 ‘시간제’의 형태다. 근무시간은 감소하되 사회보장제도의 접근성과 보장성은 후퇴하지 않기 때문이다. 독일의 정규시간제가 증가하면서 유자녀 여성의 취업률이 지속적으로 상승해 왔음은 여성의 경제활동참가율이 낮은 한국에서 주목할 만한 경험이다.

한국에서도 근로시간 단축 청구권과 같은 근로시간에 대한 권리적 접근을 강화하고 시간제의 사회보장성을 확대하기 위한 고민을 해야 한다. 근로시간 단축과 일-가정 양립이라는 또 다른 차원의 정책적 목표를 달성하는 데도 중요한 과제이다.

5. 재택/원격근무 근무형태 변화에 대응한 제도와 인프라 지원

코로나19 위기에서 재택근무(working from home)는 고용과 보건 위기에 대응하는 중요한 대응 방법이었다. 정보통신 분야와 같이 재택근무 친화성과 가능성이 높은 일자리 비중이 높았던 영국에서 이 대응은 주효했던 것으로 보인다⁴⁰⁾. 여성의 고용충격이 낮았던 것 또한 원격근무 사용을 통해 돌봄부담 등에 대응할 수 있었던 데서 원인을 찾을 수 있다. 현장 근무가 필요한 직무의 경우 재택/원격근무를 할 수 있는 가능성은 낮아지긴 하지만, 전반적인 환경 조성을 위한 기반 구축도 중요하다. 중소기업도 유연근무제를 사용할 수 있도록 하는 컨설팅과 인프라 구축을 지원하고 있는데, 이와 강화하고 더불어 법제도적인 기반도 강화할 필요가 있다.

40) 2장의 글로벌 서베이에서도 영국의 재택근무 활용도가 높고, 우호적인 인식이 높았음.

6. 돌봄지원정책 강화

아프면 쉴 수 있는 유급 병가, 상병수당(소득 지원) 제도를 확대할 필요가 있다. 가족돌봄정책 또한 논의의 대상이다. 가족돌봄휴가·휴직은 육아 휴직 이후 자녀를 비롯한 가족돌봄을 위해 사용할 수 있는 제도이다.

“독일에서는 12세 미만 자녀가 질병에 걸린 경우 법정 건강보험에 가입된 일하는 부모는 자녀 당 최대 30일(한부모의 경우 60일)의 휴가를 받을 수 있으며, 휴가 기간 동안 소득의 90%를 지원 받을 수 있다. 이에 더해 돌봄이 필요한 가족 구성원이 예상치 못한 질병이 발생한 경우 10일의 근로 중지가 가능하고 근로유예 기간 동안 일정한 수당(돌봄 지원 수당)을 지급 받을 수 있으며, 6개월의 무급 장기 돌봄 휴가를 받을 수 있다.

노르웨이의 경우, 12세 미만 자녀를 둔 부모에게 자녀가 아플 때 연간 10일의 휴가를 부여하며, 자녀가 2명 이상인 경우에는 15일로 늘어난다. 또한, 한부모 근로자에게는 연간 20~30일의 휴가를 부여하고, 휴가급여는 소득의 100%로 지급된다. 반면, 한국, 영국, 미국 등은 가족돌봄휴가를 무급 휴가로만 운영하고 있다.”(김현경 외, 2024, p.44). 가족돌봄휴가는 코로나19 위기때 일시적으로 확대되었으며, 노르웨이, 독일, 영국의 유자녀 가구가 가족돌봄휴가·휴직 제도를 이용해 돌봄부담에 대응할 수 있었음을 짐작할 수 있다.



- 강명세. (2018). 사회보장의 역사적 전개. 구인회 외, 미국의 사회보장제도. (17-65). 한국보건사회연구원.
- 고용노동부 보도자료. (2020.11.2.). 코로나 19 긴급고용안정지원금 수급자 통계 분석 결과
- 고용노동부 보도자료. (2020.5.4.). 「무급휴직 신속지원 프로그램」 신설. https://www.moel.go.kr/common/downloadFile.do?file_seq=2020050150&bbs_seq=20200500083&bbs_id=LOCAL3
- 곽채기, 강혜규, 초의수. (2008). 사회복지분야 지방이양사업 평가 및 개선방안. 한국지방재정학회.
- 김기태, 류진아, 김태완, 김현경, 김명희, 김형용. (2022). 코로나 19 발생 이후 사회보장 제도 변화 및 정책 과제 연구. 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 김준현. (2020). 미국의 코로나19 위기에 대응한 「CARES Act」의 주요내용과 시사점. 제41호 외국입법 동향과 분석. 국회입법조사처.
- 김태근. (2020). 미 연방정부의 코로나19 팬데믹 대응정책에 대한 고찰: 현금 지원 정책(Economic Impact Payment)을 중심으로. 국제사회보장리뷰, 13, 21-35.
- 김태근. (2021). 바이든 행정부 코로나19 대응 정책(American Rescue Plan Act)의 성립 과정과 배경. 국제사회보장리뷰. 16, 57-66.
- 김현경, 고혜진, 류정희, 손연정, 류진아. (2024). 아동가구 고용지원 정책 전문 영향평가 연구. 아동권리보장원.
- 김현경, 이아영, 함선유, 이병재, 정성미, 양정승. (2022). 코로나19 위기로 인한 근로연령층 사회적 위험의 경험과 대응의 격차. 한국보건사회연구원.
- 김현경. (2024). 2004~2019년 한국 임금불평등 추이와 변화의 원인. 사회경제 평론, 37(2), 1-43
- 노대명. (2020). 재난기본소득 논의를 통해 본 한국소득보장제도의 문제점과 향후 과제. 보건복지포럼, 281, 64-84.

- 보건복지부 보도자료. (2023.1.20.). 코로나-19, 지난 3년간 감염병 대응의 변화.
- 여유진, 김성아. (2020). 코로나19에 대응한 긴급지원 대책의 주요 내용과 과제. 보건복지 Issue & Focus 제382호.
- 오상봉, 정영훈. (2021). 파견·용역 및 사내협력업체 근로자의 고용유지지원금 활용 제고 방안. 고용노동부, 한국노동연구원.
- 오상봉. (2020). 코로나19 대응 고용유지지원금 개편방안. 한국노동연구원.
- 윤성주, 구윤모. (2021). 미국 코로나 대응 정책 19 종합 보고서. 한국조세재정연구원 재정지출분석센터.
- 윤성주. (2021). 바이든 행정부의 조세·재정 정책 및 논의 현황. 재정포럼, 304, 34-55.
- 윤은기, 강장석. (2021). 코로나19 대응 재정정책 및 통화정책에 대한 해외사례 연구. 국회예산정책처
- 윤자영, 김현경. (2021). 코로나19와 고용유지정책. 한국노총 중앙연구원.
- 이광빈. (2020. 06. 05.). 독일 내각, 코로나19 경기 대응에 177조원 추가부양책 합의. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/AKR20200605001500082> 2025.1.10. 검색
- 이원진, 김현경, 함선유, 성재민, 하은솔, 한겨레. (2022). 소득분배 변화와 원인 분석 연구. 소득주도성장특별위원회, 한국보건사회연구원.
- 이원진, 함선유, 이주미. (2023). 코로나19 이후 노동시장 및 소득분배 변화. 한국보건사회연구원.
- 저출산고령사회위원회 보도자료. (2024. 6.19). 저출생 추세를 반전시키기 위한 3대 핵심분야 총력 지원+사회인식 변화 노력 강화.
- 전창환. (2018). 고용보험제도 및 고용정책. 구인회 외, 미국의 사회보장제도. (257-295). 한국보건사회연구원.
- 한국노동연구원. (2024a). 한국노동패널 1~26차년도 조사자료 User's Guide. <https://www.kli.re.kr/board.es?mid=a40303000000&bid=0022>
- 한국노동연구원. (2024b). 한국노동패널 1~26차년도 조사자료 통합설문지 I - 가구용, 개인용, pp. 317~320. <https://www.kli.re.kr/board.es?mid>

=a40301000000&bid=0026

한국노동연구원. (2024c). 한국노동패널 1~26차년도 조사자료 통합설문지 II - 부가조사용. <https://www.kli.re.kr/board.es?mid=a40301000000&bid=0026>

함선유. (2022). 코로나19의 확산과 이행기 청년의 고용변화. *산업노동연구*, 28(1), 69-101.

황선웅. (2022). 코로나19와 실직: 정규직과 비정규직 간 비교. *산업노동연구*, 28(1), 7-31.

A Historical Analysis of Contemporary Issues. <https://sgp.fas.org/crs/misc/R40860.pdf>

Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate, P. (2022). Working from Home Around the World. NBER Working Paper No. 30446.

Albanesi, S., & Kim, J. (2021). Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3-24.

Albiston, C. R., & Fisk, C. L. (2021). Precarious work and precarious welfare: How the pandemic reveals fundamental flaws of the US social safety net. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 42(2), 257-320.

Albuquerque, B., & Varadi, A. (2022). Consumption effects of mortgage payment holidays: evidence during the Covid-19 pandemic". International Monetary fund.

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession. Available from: https://faculty.wcas.northwestern.edu/~mdo738/research/ADOT_0720.pdf.

- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Eielsen, G., Kopczuk, W., Markussen, S., Raaum, O., & Røed, K. (2020). The First Weeks of the Coronavirus Crisis: Who Got Hit, When and Why? Evidence from Norway, Working paper 27131, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Alstadsæter, A., Bratsberg, B., Markussen, S., Raaum, O., & Røed, K. (2023). Social Gradients in Employment during and after the COVID-19 Pandemic. *The Journal of Economic Inequality*. <https://docs.iza.org/dp16260.pdf>
- Bank of England. (2021). How have payment holidays supported mortgage borrowers during the Covid crisis?. Bank of England.
- BBC News. (2020, May 13). Coronavirus: Free school meals children to get food vouchers. <https://www.bbc.com/news/uk-52098076>
- Beck, M. (2020, May 7). Wisconsin lost out on \$25M in federal funding because GOP lawmakers waited to pass coronavirus relief bill. *Milwaukee Journal Sentinel* Retrieved from <https://www.jsonline.com/story/news/politics/2020/05/07/delay-passing-coronavirus-relief-bill-lost-wisconsin-25-m-feds/3089202001/>
- Béland, D., Dinan, S., Rocco, P., & Waddan, A. (2021). Social policy responses to COVID-19 in Canada and the United States: Explaining policy variations between two liberal welfare state regimes. *Social Policy & Administration*, 55(2), 280-294.
- Berrero, M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The Evolution of Work from Home, NBER Working Paper No. 31686.
- Bluedorn, J., Caselli, F., Hansen, N. J., Shibata, I., & Tavares, M. M. (2021). Gender and employment in the COVID-19 recession: cross-country evidence on “she-cessions”. *Covid Economics*, 76(23), 87-109.

- Braband, C., Consiglio, V.S., Grabka, M.M., Hainbach, N., & Konigs, S. (2022). Disparities in labour market and income trends during the first year of the COVID-19 crisis – Evidence from Germany. OECD/Bertelsmann Stiftung/DIW Econ. June 2022.
- Center on Budget and Policy Priorities. (2024), Policy Basics: How Many Weeks of Unemployment Compensation Are Available?. <https://www.cbpp.org/research/economy/how-many-weeks-of-unemployment-compensation-are-available>.
- Cook, R., & Grimshaw, D. (2021). A gendered lens on COVID-19 employment and social policies in Europe, *European Societies*, 23:sup1, S215-S227, DOI:10.1080/14616696.2020.1822538.
- Cunningham, S., Brione, P., & Zaidi, K. (2024). Flexible working. House of commons library.
- Derickson, A. (1994). Health security for all? social unionism and universal health insurance, 1935-1958. *The Journal of American History*, 80(4), 1333-1356.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of public economics*, 189, 104235.
- Edelberg, W., Furman, J., & Geithner, T. (2022). Lessons Learned from the Breadth of Economic Policies during the Pandemic. Edelberg W, Furman, J., Goolsbee. A., & Wessel, D. (Eds.). *Recession Remedies: Lessons Learned from the US Economic Policy Response to COVID-19*. (pp. 1-47)
- Fazzari, S. M., & Needler, E. (2021). US employment inequality in the Great Recession and the COVID-19 pandemic. *European Journal of Economics and Economic Policies*, 18(2), 223-239.
- Ferguson, D. (2021). FAQs: Coronavirus job retention scheme. House of Commons library.

- Fitzenberger, B., & Walwei, U. (2023). Short-time Work during the COVID-19 Crisis: Lessons learned. Institute for Employment Research(IAB).
- Francis-Devine, B., Powell, A., & Clark, H. (2021). Coronavirus job retention scheme: statistics. House of Commons library.
- Francis-Devine, G., & Powell, A. (2024). UK labour market statistics. House of Commons library.
- Ganong, P., Greig, F., Noel, P., Sullivan, D. M., & Vavra, J. (2022). RECESSION REMEDIES: Lessons learned from expanded unemployment insureduring COVID-19. <https://policycommons.net/artifacts/4144179/recession-remedieslessons-learned-from-expanded-unemployment-insureduring-covid-19/4952679/> 에서 2024. 12.31. 확인.
- Gelman, M., & Stephens Jr, M. (2022). Lessons Learned from Economic Impact Payments during COVID-19. Edelberg W, Furman, J., Goolsbee. A., & Wessel, D. (Eds.). *Recession Remedies: Lessons Learned from the US Economic Policy Response to COVID-19* (pp. 91-122).
- Giupponi, G., Landais, C., & Lapeyre, A. (2022). Should we insure workers or jobs during recessions. *The Journal of Economic Perspectives*, 36(2), 29-54.
- Gottschalk, M. (2000). *The shadow welfare State: labor, business, and the politics of health-care in the United States*. Cornell University Press.
- Gwyn, N., & Gerry, J. (2023). *Unemployment Insurance System Unprepared for Another Recession*. Center on Budget and Policy Priorities and National Employment Law Project, April, 1-13.
- Heggebø, K., & Pedersen, A.W. (2023). *The Norwegian welfare state*

- adjusting to crisis: Temporary changes in unemployment benefit regulations during the COVID-19 pandemic and their long-term implications. In M. Takle, J.S. Vedeler, M.A. Schoyen, K. Klette-Bøhler, & A. Falch-Eriksen (Eds.), *Citizenship and social exclusion at the margins of the welfare state* (chapter 3). Routledge, London, UK/New York, USA.
- Herzog-Stein, A., Nüß, P., Peede, L., & Stein, U. (2021). Germany's Labour Market in Coronavirus Distress – New Challenges to Safeguarding Employment. IMK Working Paper No. 209 (May 2021). Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)
- Hiessl, C. (2020). 코로나19 위기 중 독일의 사회법 개혁과 예상되는 장기적 영향. 정홍원 (편). *사회보장정책연구 국제화 및 국제사회보장 DB 구축 사업*. 제 10장 (pp. 279-319). 한국보건사회연구원.
- Hoynes, H., Miller, D., & Schaller, J. (2012). Who suffers during recessions. *Journal of Economic Perspectives*, 26(3), 27-48.
- Hupkau, C., & Petrongolo, B. (2020). Work, Care and Gender during the COVID-19 Crisis. *Fiscal studies*, 41(3), 623-651.
- Ingelsrud, M, H. (2021). Standard and non-standard working arrangements in Norway – consequences of COVID-19, *Labour & Industry*, 31(4), 387-404. <https://doi.org/10.1080/10301763.2021.1979449>
- Institute for Government. (2021). Timeline of UK coronavirus lockdowns, March 2020 to March 2021. <https://www.instituteforgovernment.org.uk/sites/default/files/timeline-lockdown-web.pdf>.
- Institute for Social Economic Research. (2024). *Understanding Society: Waves 1-14, 2009-2023 and harmonised BHPS: Waves 1-18, 1991-2009, User Guide*. Colchester: University of Essex.
- Institute for Social Research, University of Michigan. (2023). *PSID-2021 Main Interview User Manual: Release 2023*. <https://psidonline>.

- isr.umich.edu/data/Documentation/UserGuide2021.pdf
- International Monetary Fund. (2021). Germany: 2021 Article IV Consultation-Press Release; Staff Report; and Statement by the Executive Director for Germany. IMF Country Report No. 21/153. International Monetary Fund. Washington, D.C.
- Kettl, D. F. (2020). States divided: The implications of American federalism for COVID-19. *Public Administration review* (pp. 595-602). Korea Institute for Health and Social Affairs. doi: 10.1111/puar.13243. Epub 2020 Jun 29. PMID: 32836439; PMCID: PMC7280573
- Leachman, M., & Sullivan, J. (2020). Some states much better prepared than others for recession. Center on Budget and Policy Priorities. Retrieved July 3, 2024, from <https://www.cbpp.org/sites/default/files/atoms/files/3-20-20sfp.pdf>
- Lee, S. Y. T., Park, M., & Shin, Y. (2021). Hit harder, recover slower? Unequal employment effects of the COVID-19 shock (No. w28354). National Bureau of Economic Research.
- Lopez-Santana, M., & Rocco, P. (2021). Fiscal federalism and economic crises in the United States: lessons from the COVID-19 pandemic and great recession. *Publius: The Journal of Federalism*, 51(3), 365-395.
- Mackley, A. (2021). Coronavirus: Universal Credit during the crisis. House of Commons Library.
- NAV. (n.d.). <https://www.nav.no/>
- Nielson, E. (2020, April 20). Getting unemployment has been a nightmare for millions of people across the country. *Vox*. Retrieved from <https://www.vox.com/2020/4/20/21220931/unemployment-insurancecoronavirus-websites-crashing>
- Noble, C. (1997). *Welfare as we knew it: A political history of the Ame*

- rican welfare state. Oxford University Press.
- Norway Government. (n.d). Timeline: News from Norwegian Ministries about the Coronavirus disease Covid-19. <https://www.regjeringen.no/en/topics/health-and-care/public-health/timeline-for-news-from-norwegian-ministries-about-the-coronavirus-disease-covid-19/id2692402/>
- O'Brien, M., Atkinson J., & Koslowski, A. (2023). United Kingdom country note, in Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G., Koslowski, A. and Moss, P. (Eds.). 19th International Review of Leave Policies and Related Research 2023 (pp. 568-579). International Network on Leave Policies and Research.
- Parker, K, Horowitz, J. & Brown, A.(2020). About Half of Lower-Income Americans Report Household Job or Wage Loss Due to COVID-19. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/20/2020/04/PSDT_04.21.20_covidfinance_FULL.REPORT.pdf.
- Périvier, H. (2014), Men and Women during the Economic Crisis: Employment Trends in Eight European Countries, *Revue de l'OFCE/ Debates and policies*.
- Powell, A., Francis-Devine, B., & Clark, H. (2022). Coronavirus: Impact on the labour market. House of commons library.
- Rodrik, D., & Stantcheva, S. (2021). Fixing capitalism's good jobs problem. *Oxford Review of*
- Sahin, A., Song, J., & Hobijn, B. (2010). The Unemployment Gender Gap During the 2007 Recession. *Current Issues in Economics and Finance*, 16(2), 1-7.
- Shrider, E. A., Kollar, M., Chen, F., & Semega, J. (2021). Income and poverty in the United States: 2020: Current population reports.

- United States Census Bureau. <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2021/demo/p60-273.pdf>
- Sjöberg, O. (2000). Unemployment and unemployment benefits in the OECD 1960–1990—an empirical test of neo-classical economic theory. *Work, Employment and Society*, 14(1), 51–76.
- SSB. (n.d.). A-ordningen: a digital system that allows employers to report information to Statistics Norway. <https://www.ssb.no/en>
- Statistisches Bundesamt, (2024). https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Quality-Employment/Dimension3/3_11_homeoffice.html
- Tani, K. M. (2016). *States of Dependency: Welfare, Rights, and American Governance, 1935–1972*. Cambridge University Press.
- The Economist. (2020, March 21). The virus means the big state is back. , <https://www.economist.com/britain/2020/03/21/the-virus-means-the-big-state-is-back>.
- The Organisation for Economic Cooperation and Development. (2020). *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*. OECD Publishing, Paris.
- The Organisation for Economic Cooperation and Development. (2021). *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
- The Organisation for Economic Cooperation and development. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing.
- The Organisation for Economic Cooperation and development. (2023). *Nordic Lessons for an Inclusive Recovery? Responses to the Imp*

- act of COVID-19 on the Labour Market. OECD Publishing, Paris.
<https://doi.org/10.1787/2aa7bcc1-en>
- 한국노동연구원. (2024). 한국노동패널 1~26차년도 조사자료.
- DIW Berlin. (2024). Dataset Information Retrieved February 1, 2025, from https://www.diw.de/en/diw_01.c.918249.en/edition/soep-core_v39i__data_1984-2022__international_edition.html#c_diw_01.c.918249.enFragebogen_tab
- DIW Berlin. (2024). Industry Occupation Retrieved February 1, 2025, from <https://paneldata.org/soep-core/datasets/pgen/pgnace2>
- DIW Berlin. (2024). Socio-Economic Panel (SOEP), SOEP-Core v39, International Edition, 2016-2022년 자료. DOI: 10.5684/soep.core.v39eu.
- DIW Berlin. (2024). The Socio-Economic Panel Retrieved February 1, 2025, from https://www.diw.de/en/diw_01.c.615551.en/research__infrastructure__socio-economic_panel__soep.html
- Fisher, P., Fumagalli, L., Buck, N., & Avram, S. (2019). Understanding Society and its income data. University of Essex·Understanding Society. <https://www.ueberbrueckungshilfe-unternehmen.de/DE/Nsh/Nsh/neustarthilfe.html>, 2025.2.1. 접속.
- Ingelsrud, M. H., Nørgaard, E., Røberg, K. I. K., Lismoen, H., Solberg, L. E. L., & Dahl, E. M. (2024). YS Employment Outlook Survey (2009-2024) (Version 3) [Data set]. Sikt - Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. <https://doi.org/10.18712/NSD-NSD3184-V3>
- Institute for Social Research. (2015, 2017, 2019, 2021). Panel Study of Income Dynamics, PSID. <https://psidonline.isr.umich.edu/>
- International Labour Organization. (2022). ILOSTAT, Employment by

- sex, age, and economic activity (thousands)-Annual, 2024. 9. 10. 검색, https://rshiny.ilo.org/dataexplorer3/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_ECO_NB_A
- International Labour Organization. (2024a). Labour Force Statistics (LFS): Employment by sex, age, and economic activity (thousands)-Annual. ILOSTAT. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer3/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_ECO_NB_A
- International Labour Organization. (2024b). Labour Force Statistics (LFS): Employment by sex, age, and occupation (thousands)-Annual. ILOSTAT. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer29/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_OCU_NB_A
- International Labour Organization. (2024c). Labour Force Statistics (LFS): Employment by sex, age, and status in employment (thousands)-Annual. ILOSTAT. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer13/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_STE_NB_A
- OECD Data Explorer (n.d.) <https://data-explorer.oecd.org/>) Social expenditure aggregates
- Socio-Economic Panel (SOEP), version 39, data from 1984-2022 (SOEP-Core v39, International Edition). 2024. DOI:10.5684/soep.core.v39i, 2025.2.1. 접속.
- University of Essex, Institute for Social and Economic Research. (2024). Understanding Society: The UK household longitudinal study Waves 1-14, 2009-2023. [data collection]. 19th Edition. UK Data Service. SN: 6614,
- U.S. Bureau of Economic Analysis. (n.d.). <https://apps.bea.gov/iTable/?reqid=19&step=3&isuri=1&1921=survey&1903=76#eyJhcHBpZCI6MTksInN0ZXBzIjpbMSwyLDMsM10sImRhGEiOltIk5JUEFfVGFibGVfTGldcGlj2I0sWyJDYXRlZ29yaWVzIiwuU3VydmV5Il0s>

- WyJGaXJzdF9ZZWFyIiwiaWJAwNyJdLFsiTGfzdF9ZZWFyIiwiaWJAYN
CJdLFsiU2NhbGUiLCItOSJdLFsiU2VyaWVzIiwiaWJTSjdXX0)
- U.S. Bureau of Economic Analysis. (n.d.). https://apps.bea.gov/regional/downloadzip.htm?_gl=1*qnea4h*_ga*Mjk5NTgyMTkzLjE3MTkyOTExMTM.*_ga_J4698JNNFT*MTcyMDY3NDc2MC4yLjEuMTcyMDY3NDgyNy42MC4wLjA.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (n.d.). <https://oui.doleta.gov/unemploy/Chartbook/a12.asp>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (n.d.). <https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (n.d.). <https://www.bls.gov/charts/employment-situation/civilian-unemployment-rate.htm>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (n.d.). <https://www.bls.gov/sae/data/>
- U.S. Census Bureau. (n.d.). <https://www.census.gov/data/tables/2019/econ/susb/2019-susb-annual.html>, <https://www.census.gov/data/tables/2020/econ/susb/2020-susb-annual.html>
- U.S. Census Bureau. (n.d.). <https://www.census.gov/topics/population/data.html>
- U.S. Small Business Administration. (n.d.). <https://www.sba.gov/document/support-table-size-standards>



Abstract

International Comparison of COVID-19 Impact and Policy Responses – Germany, the United Kingdom, Norway, the United States, and South Korea

Project Head: Kim, Hyeon-Kyeong

The COVID-19 pandemic exposed significant structural vulnerabilities in South Korea's labor market, especially in sectors reliant on face-to-face work and vulnerable groups. This paper compares the labor market impacts and policy responses of five countries—Germany, the UK, Norway, the US, and South Korea—focusing on employment and income shocks across population groups.

First, Germany and South Korea had a high proportion of employment in the manufacturing sector, while Norway, Germany, and the UK had a higher share of jobs in social services. The financial and insurance sectors accounted for a larger proportion of employment in the UK and the US. South Korea had the highest proportion of employment in food services and a higher share of self-employed workers, making it more vulnerable. Women in the US and South Korea experienced greater employment shocks than men.

Second, Germany is a notable example of mitigating employment shocks through its short-time work scheme (Kurzarbeit).

Co-Researchers: Ko, Hyejin·Lee, Ayoung·Han, JooHee·Han, Sujin

The UK also implemented a job retention scheme that transitioned from furlough to short-time work. South Korea provided the highest level of employment retention subsidies in its history, but the response was not swift enough, and the number of beneficiaries was relatively small, making it insufficient to alleviate employment shocks. Norway and the United States mainly responded with temporary layoffs and unemployment benefits. However, while Norway experienced a relatively mild economic shock, the United States suffered a significant employment shock.

Third, compared to the pre-crisis period, Germany had a significant increase in leave-taking rates. However, in South Korea and the UK, both leave-taking rates and employment-to-non-employment transition rates increased. In the US, unemployment and labor force exit rates rose sharply, while Norway experienced minimal economic shock. Across all states in the US, younger individuals (under 30), those with lower education levels (below high school), and Black workers had higher employment-to-non-employment transition rates. In Germany, workers in marginal employment (mini-jobs) had higher employment-to-non-employment transition rates, and solo self-employed individuals were more likely to experience income declines. In the UK, temporary workers experienced both high employment-to-non-employment transition rates and substantial income losses. In South Korea, compared to regular

employees, temporary and daily workers experienced significantly higher employment-to-non-employment transition rates and income reduction rates. Additionally, self-employed individuals saw a substantial increase in income loss. In the US, the employment shock was also evident in the rising number of workers losing employer-provided health insurance.

This underscores the need for several key policy reforms in Korea. First, it is necessary to enhance employment security. In South Korea, workers in businesses with fewer than five employees, as well as temporary and daily workers, are not eligible for unemployment benefits and employment retention subsidies. Second, to improve accessibility and effectiveness of employment retention schemes during crises, the financial burden on employers should be reduced. Third, the inclusiveness and accessibility of family care leave, parental leave, and sick leave should be strengthened to mitigate employment shocks among working parents facing caregiving burdens, particularly women. Fourth, like other countries, South Korea must strengthen social security systems for self-employed individuals and gig workers. Ultimately, these policy responses must not remain one-off emergency measures, but should lead to sustainable institutional reforms.

Key words : COVID-19, Pandemic, Employment Shock, Job Retention Scheme, Leave Policy, Remote Work