

충남지역 여성 일자리 현황과 정책 과제

(재)충청남도일자리진흥원 광역세일팀장 박은미

1. 서론

2020년 코로나 19의 확산으로 전 세계 경제위기는 노동시장에 전방위적 충격을 가져왔다. 이미 남성에 비해 경제활동 참가율이 낮으며 노동시장에서 불안정한 근로 형태와 저임금, 일-가정 양립의 이중고 등 열악한 노동환경을 경험하고 있던 여성들은 일자리 감소로 더 큰 경제적 어려움에 직면했다.

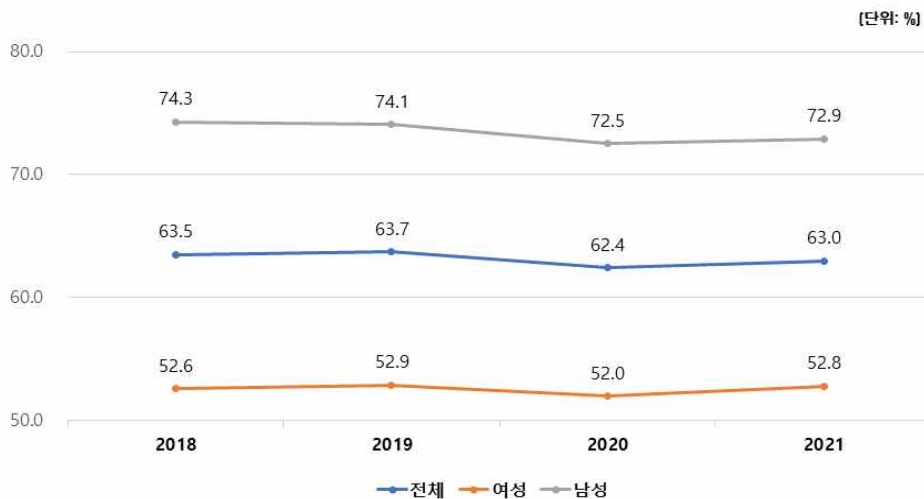
코로나 19 이후 ‘뉴노멀 시대’를 맞이하며, 세계의 주요 싱크탱크는 포스트코로나 시대의 사회적 양극화 구조와 산업 패러다임, 일자리와 교육 형태에 초점을 맞춘 미래 전망서들을 내놓고 있다¹⁾. 또한 지자체와 공공기관은 지역 일자리 생태계 조성²⁾과 새로운 지역 일자리 모델, 지역 단위 숙련 인적 자원 육성 등을 통해 일자리 정책 수단의 분권화 확대에 노력하고 있다. 산업구조와 함께 지역 일자리 생태가 변화하는 시점에 충남도 차원에서 이에 대한 체계적인 분석과 사회적 논의가 필요하며, 고용안정성이 낮은 여성 일자리에 대한 대책 마련이 시급하다.

이에 코로나 19가 충남지역 여성의 경제활동 주요 지표를 통해 여성 일자리에 미친 영향과 여성 일자리 동향을 파악하고, 노동시장에서 나타난 문제를 완화할 수 있는 일자리 정책 전망과 과제를 생각해 보고자 한다.

2. 충남 여성의 노동환경과 경제활동 현황

가. 고용률 및 실업률 변화: 코로나 19로 인한 여성의 노동위기

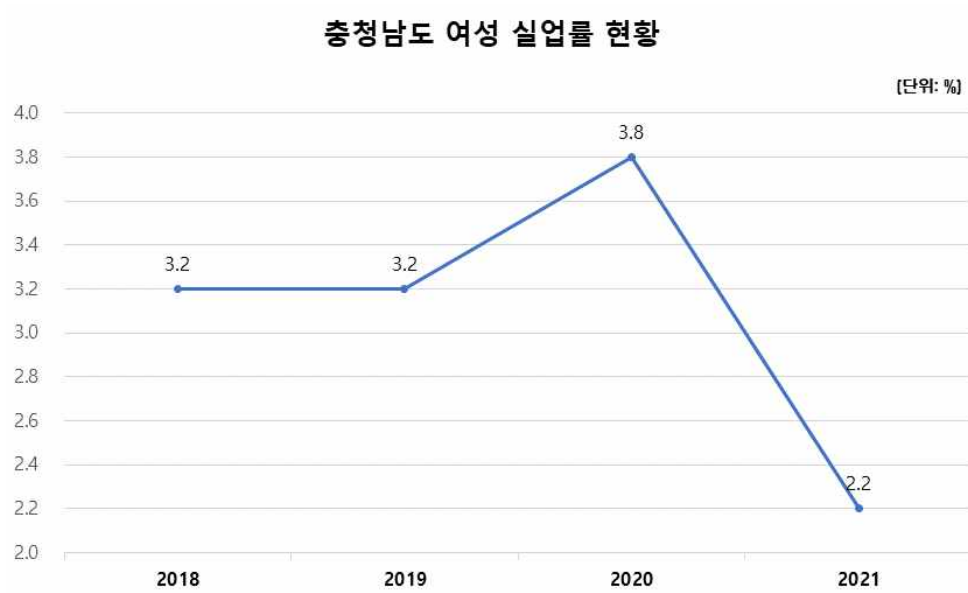
충청남도 고용률 현황



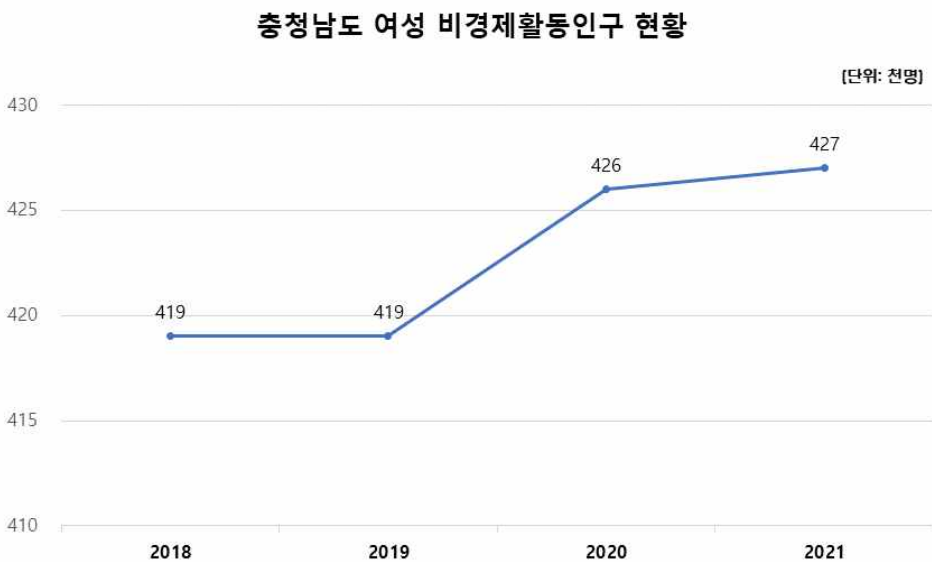
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

1) 2020. 윤정현, 「스트 코로나 시대의 미래를 읽다」

충남도 여성 고용률은 2019년 52.9%에서 2020년 52.0%로, 코로나 19 시작 후 1년 사이에 0.9%p 감소하다 2021년 52.8%로 2019년 수준으로 점차 회복하였다. 그러나 성별 고용률 격차는 2021년 20.1%p 상당히 크며, 전국 평균 고용률보다 10.2%p 낮은 수준이다.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각년도.

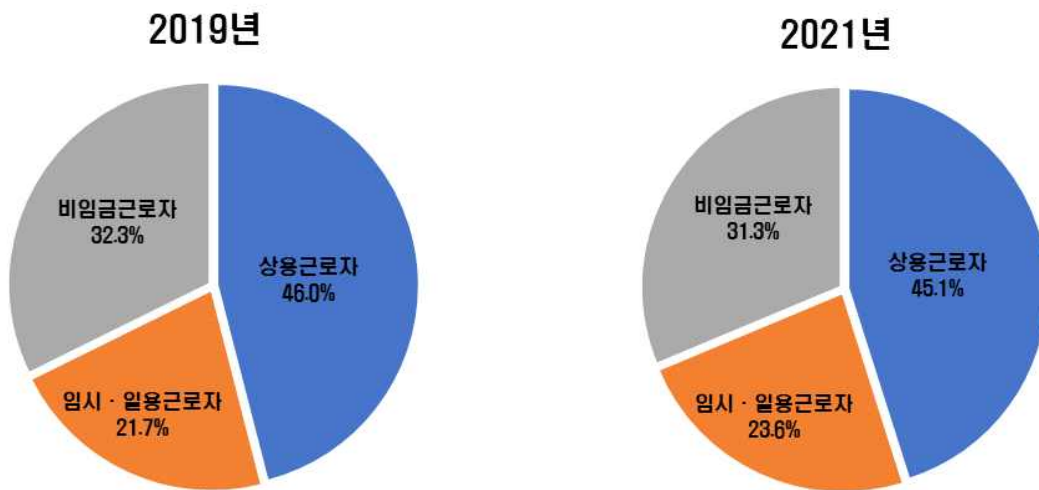
충남도 여성 실업률은 2019년 3.2%에서 2020년 3.8%로, 1년 사이에 0.6%p 증가하였다가 2021년 2.2%로 낮아졌다. 하지만 비경제활동인구는 2019년 419천명에서 2021년 427천명으로 8천명 증가하였다. 이는 2020년 코로나 19 경제위기 속에서도 실직·미취업 상태를 벗어

나기 위해 적극적으로 구직활동을 이어가던 여성들이 코로나 장기화로 2021년 비경제활동인구로 분류되어 경제활동인구에 속해 있는 실업자가 감소하고 실업률이 낮아졌다는 것을 의미한다. 이에 코로나 19 이후 갑작스럽게 증가한 비경제활동인구도 실질적인 실업자로 인식하고 현실적인 고용대책과 고용서비스를 강화할 필요가 있다.

나. 여성 종사자의 지위와 비정규직 분포: 여성 근로자의 고용불안정성 확대

충남도 여성 취업자 중 상용근로자 비중은 2019년 46.0%에서 2021년 45.1%로 감소하였고, 임시·일용근로자의 비중은 2019년 21.7%에서 2021년 23.6%로 증가하였다. 이는 코로나 19 이후 구직활동에 성공하였음에도 불구하고 불안정한 고용형태와 저임금으로 경제적 어려움에 놓인 여성 근로자의 비중이 늘어났다는 것을 의미한다. 「지역별 고용조사」에서 조사되지 않은 여성 프리랜서나 특수형태근로종사자를 포함하면 여성의 고용불안정성은 코로나 19 이후 상당한 충격을 받았을 것으로 추정된다. 이에 여성 근로자의 고용안정을 도모하기 위한 지원사업을 강화하고 기업에서 적극적으로 도입할 수 있도록 권고할 필요가 있다.

충청남도 여성 노동자의 종사상 지위 분포

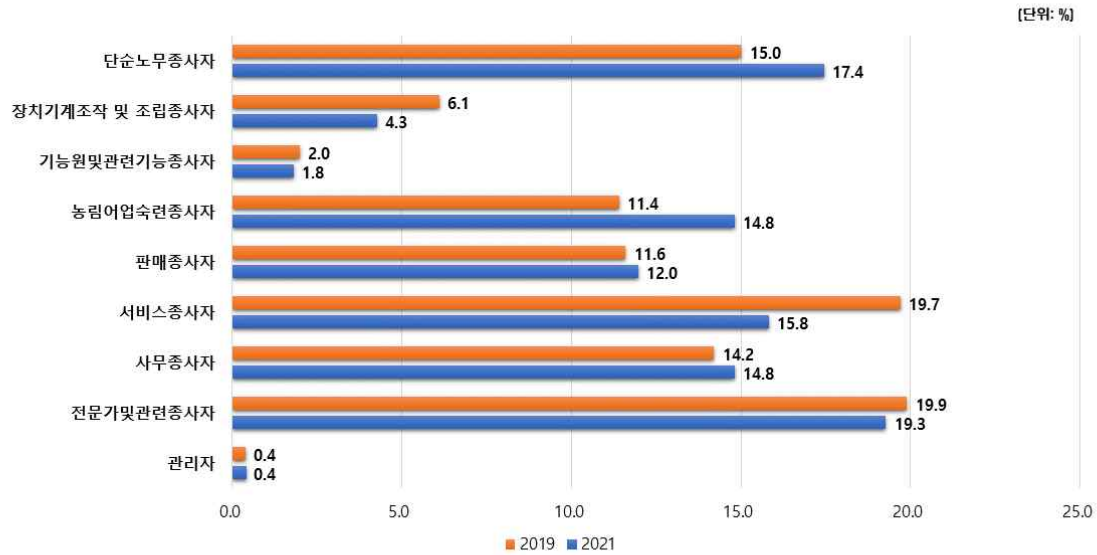


자료: 통계청, 「지역별고용조사」 원자료분석, 각 연도 상반기.

다. 직종 및 산업별 분포: 코로나 19 이후 지역산업의 변화

코로나 19 전후 충청남도의 직종별 여성 비율의 변화를 살펴보면, 여성 종사가 가장 큰 비율로 증가한 직종은 농림어업숙련종사자(2019년 11.4%→2021년 14.8%)이었으며, 단순노무종사자(2019년 15.0%→2021년 17.4%)가 그 뒤를 따랐다. 반면 코로나 19의 직격타를 맞은 서비스종사자는 3.9%p로 가장 큰 폭으로 감소하였다.

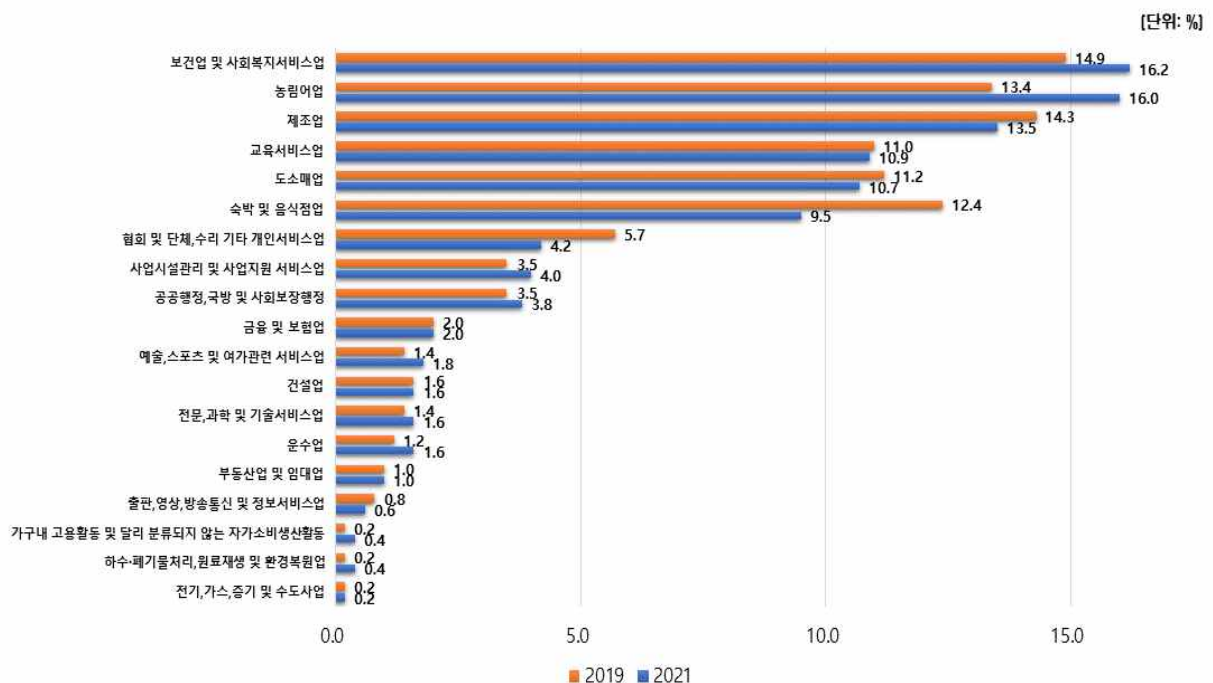
충청남도 직종별 여성 비율



자료: 통계청, 「지역별고용조사」 원자료분석, 각 년도 상반기.

충남도의 산업별 여성 비율의 변화를 살펴보면, 코로나 19와 관계없이 여성 종사자가 가장 많이 종사하는 산업은 보건업 및 사회복지서비스업이었다. 코로나 19 전후 여성 종사가 가장 큰 비율로 증가한 산업은 농림어업(2019년 13.4%→16.0%)이었으며, 가장 큰 비율로 감소한 산업은 숙박 및 음식점업(2019년 12.4%→9.5%)이었다.

충청남도 산업별 여성 비율



자료: 통계청, 「지역별고용조사」 원자료분석, 각 년도 상반기.

충남도 임금노동자의 고용형태를 살펴보면, 여성의 전일제 고용은 68.2%로 남성(87.7%)에 비해 19.5%p 낮았으며, 여성의 시간제 고용은 31.8%로 남성(12.2%)에 비해 19.6%p 높았다. 임금노동자의 고용계약기간을 살펴보면, 여성이 남성보다 단기간·정함이 있는 고용계약의 비율이 높은 것으로 나타났다.

충청남도 임금노동자의 고용형태 및 고용계약기간

(단위: %)

구분		성별	남성	여성
고용형태	전일제		87.7	68.2
	시간제		12.2	31.8
	무응답		0.1	0.1
고용계약기간	정하지 않았음		76.3	69.2
	3년 초과		8.8	5.8
	2년 초과~3년		1.3	0.9
	1년 초과~2년		1.8	1.9
	1년		5.9	12.3
	6개월~1년 미만		1.6	4.9
	1개월~6개월 미만		2.5	3.3
	1개월 미만		1.2	1.0
	무응답		0.6	0.8

자료: 충청남도, 2021. 「충청남도사회조사」.

코로나 19 이후 충남 여성의 고용불안정의 문제는 남성에 비해 심각한 것으로 나타났으며 성별 노동 차별과 갈등을 완화하기 위한 대책 마련이 필요하다. 또한 여성근로자의 고용유지와 고용안정성을 강화하기 위해 직종과 산업에 맞는 제도개선이 필요하다.

라. 임금분포: 성별 임금 격차 심화와 여성의 저임금 현상의 지속

충남도 성별 임금 격차를 2021년을 중심으로 살펴보면, 남성의 월평균 임금은 327만원, 여성의 월평균 임금은 202만원으로 성별에 따라 월평균 125만원의 임금 차이가 있는 것으로 나타났으며, 충남 여성 임금노동자 45.7%는 충남도 생활임금(213만 원, 2021년 기준)에 못미치는 임금을 받고 있는 것을 의미한다.

성별에 따른 월평균 임금의 특징을 살펴보면, 월평균 임금이 300만원 미만인 경우는 여성의 비율이 남성의 비율보다 높지만 300만원 이상에서는 여성의 비율이 남성보다 낮았다. 월평균 임금 300만원 미만에서 여성의 비율은 83.8%로 대부분 여성이 300만원 미만의 월평균 임금을 받는 것으로 나타났다. 반면 월 평균 임금 300만원 이상에서는 남성의 비율이 58.6%로 절반 이상의 남성이 300만원 이상의 임금을 받는 것으로 나타났다.

충청남도 임금노동자의 월평균 임금

[단위: %]

월평균 임금 (최근 3개월 평균)	성별	
	남성	여성
평균(만원)	327만원	202만원
700만원 이상	3.2	0.7
500~700만원 미만	11.5	1.8
400~500만원 미만	13.8	2.7
300~400만원 미만	30.1	10.8
200~300만원 미만	28.8	38.1
100~200만원 미만	8.6	30.8
50~100만원 미만	2.1	8.8
50만원 미만	1.9	6.1

자료: 충청남도, 2021. 「충청남도사회조사」.

코로나 19 이후 충남 여성의 저임금 문제는 남성에 비해 심각한 것으로 나타났으며 성별 임금 격차를 완화하기 위한 대책 마련이 필요하다. 여성의 평균 임금과 성별 임금 격차를 낮추기 위해서는 임금 수준이 높으나 여성 노동자의 진출이 적은 직종과 산업에 여성이 진출하여 고용을 유지 할 수 있는 방안 마련이 필요하다. 노동을 희망하는 저임금 여성노동자들이 산업변화에 맞춰 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 고용서비스를 강화하고 산업과 여성의 특성을 반영한 직업교육훈련 지원 강화가 필요하다.

마. 노동시간: 주당 평균 노동시간 감소와 성별 노동시간 차이의 증가

충남도 여성 노동자의 주당 평균 노동시간은 2019년 41.1시간에서 2021년 39.1시간으로 2

년 사이에 2시간 감소하였다. 반면 남성 노동자의 주당 평균 노동시간은 2019년 45.8시간에서 2021년 44.6시간으로 2년 사이에 1.2시간 감소하였다. 코로나 19 전후 성별 노동시간의 차이는 2019년 4.7시간에서 2021년 5.5시간으로 코로나 19 이후 성별 노동시간 차이가 증가한 것으로 나타났다.

충청남도 노동자의 주당 평균 노동시간(연도별)

[단위: 시간]

성별 \ 연도	2019	2020	2021
남성(A)	45.8	44.1	44.6
여성(B)	41.1	39.3	39.1
남성-여성(A-B)	4.7	4.8	5.5

자료: 충청남도, 「충청남도사회조사」, 각 연도.

충남도 노동자의 주당 노동시간의 비율을 살펴보면, 주당 평균 노동시간 40시간 미만은 남성보다 여성의 비율이 높은 것으로 나타났으며 주당 평균 노동시간 40시간 초과는 여성보다 남성의 비율이 높은 것으로 나타났다. 이는 여성 노동자가 전일제보다 시간제 근로를 많이 하며, 노동시간이 짧은 임시·일용직에 많이 분포하는 것과 관계가 있다고 볼 수 있다.

충청남도 임금노동자의 주당 평균 노동시간 비율

[단위: %]

노동시간 \ 성별	남성	여성
16시간 미만 (%)	4.0	9.5
16~32시간 미만 (%)	8.3	17.9
32~40시간 미만 (%)	2.9	4.7
40시간 (%)	33.0	33.8
40시간 초과~52시간 이하 (%)	35.5	22.0
52시간 초과~68시간 이하 (%)	10.9	8.0
68시간 초과 (%)	5.3	4.2

자료: 충청남도, 2021. 「충청남도사회조사」.

3. 충남 여성의 노동위기 대응 정책과제

과거 경력단절여성의 경제활동 촉진 정책은 주로 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 등에 한정하여 추진되어왔다. 그러나 여성들의 보다 근본적인 경제활동 촉진을 위해서는 현재 경제활동을 하고 있는 여성도 주요 정책 대상에 포함하여 애초에 경제활동의 중단을 방지하는 ‘예방’ 기능이 중요하다고 할 수 있다. 이에 2008년 12월 5일 제정된 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」을 전부개정하여 정책 대상을 취업 여성으로까지 확대하고 경력단절 예방 지원에 대한 법적 근거를 강화함으로써 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 시책을 확대·강화²⁾하는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 2022년 6월 8일부터 시행되었다.³⁾ 이에 충남의 여성의 일자리 정책도 정책대상의 범위를 확대하여 개선할 필요가 있다.

가. 여성의 생애주기별 지원 확대

국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 시책을 세우고 추진할 때에는 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제3조제2항). 이에 ①취업 장벽이 높은 청년 여성을 위한 진로 상담 및 지역별 고숙련·고부가가치 분야의 직업훈련강화 ②직무 향상 훈련을 통한 재직 여성의 고용유지 및 여성 관리자 비율 확대 ③여성 노동자의 (노무·심리·경력개발 등)상당 지원강화를 통한 경력단절 예방 ④중장년 여성의 재취업 지원강화 등의 지원정책을 구체화할 필요가 있다.

나. 사회·산업구조의 변화와 여성의 노동위기를 대응할 양질의 공공·민간 일자리 창출

정부는 경력단절여성등의 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 하며(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제10조제1항), 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제10조제2항). 또한 국가와 지방자치단체는 양성평등 사회 실현을 위하여 여성 인적자원 개발에 필요한 시책을 마련하여야 한다(「양성평등기본법」 제27조제1항).

이에 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 여성노동력이 집중되고, 저출산·고령화로 수

2) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제정이유(법제처)

3) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 법률 제18549호.

요가 많은 ①보건·복지 관련 서비스 분야에 공공·민간 일자리 창출과 ②노동능력이 있는 비경제활동인구를 포함한 실업자를 위한 이·전직 지원 강화가 필요하다. 또한 성별 임금 격차 축소를 위하여 여성 진입이 어려운 산업에 ③체험형·채용형 인턴십 제도 활성화와 산업체 연계 강화를 통한 여성 채용 촉진 ④산업변화 맞춤형 훈련을 통한 이·전직 희망 여성 지원을 강화할 필요가 있다.

다. 일-가정 양립 지원 확대와 제도마련

국가와 지방자치단체는 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 한다(「양성평등기본법」 제26조제2항).

이에 일-가정생활 양립을 위한 ①돌봄 책임분담 및 인식개선 교육·홍보 등 지원 확대와 돌봄노동 등 사회 필수노동임에도 불구하고 저평가되어있는 ②여성집중 직종의 정당한 평가와 처우개선이 필요하다.

라. 작업환경 실태조사와 사회안전망 강화

여성의 경제활동을 활성화하고, 성별 임금 차별을 축소하기 위해서는 여성이 현재보다 다양한 직종으로 진출하고 사회적 역할을 수행해야 한다. 여성의 사회진출 활성화를 위해 작업환경 개선은 기본적인 요소이다.

사업환경을 개선하기 위해서는 여성 집중 직종의 작업장 환경실태조사와 정책과제를 발굴하여야 한다. 또한 대면 서비스 노동자의 작업 안전성 및 위상 제고와 고용보험 가입범위 확대를 통한 사각지대 해소하고 사회안전망을 강화하여 근로환경을 개선할 필요가 있다. 또한 제조업·건설업·운송업 등의 작업환경 실태조사 및 안전기준 구체화로 여성들이 고임금 산업에서 작업환경에서 차별받지 않고, 경력단절이 되지 않도록 하여야 할 것이다.

4. 결론

위 자료에서는 코로나 19 전후 충남지역 여성의 경제활동 지표들을 통해 일자리 동향을 파악하고, 현장에서 발생하는 노동시장의 문제 중 양성평등과 경력단절예방의 측면에서 보완하기 위한 정책 과제를 살펴보았다. 향후, 포스트 코로나 시대에 여성들의 일자리 고용불안을 감소시킬 수 있는 충분한 논의를 통해 표면화되지 못한 문제들도 함께 해결해 나가는 기회가 마련되길 바란다.