

# Issue Brief

JEJU WOMAN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

[No.31]

발행처: (재)제주여성가족연구원 | 발행일: 2018. 12.13 | 발행인: 이은희

## 제주 여성 경제활동의 아이러니 : 기업 내 관리직의 성별 격차와 시사점

고지영<sup>1)</sup>

### 목 차

1. 문제 제기 : 성평등 관점에서 보는  
제주 여성 경제활동의 아이러니
2. 제주 여성의 직업 변화 추이
3. 기업 내 관리직의 성별 격차
4. 논의 및 정책 시사점

1) (재)제주여성가족연구원 연구위원

# 1. 문제 제기 :

## 성평등 관점에서 보는 제주 여성 경제활동의 아이러니

### ■ 지역성평등지수로 보는 제주특별자치도의 성평등 수준 : 최근 하락 추이

- 여성가족부에서는 양성평등기본법(제19조)에 의해 시·도별 성평등 수준을 파악하여 취약 영역의 성평등 수준을 개선할 목적으로 매년 지역성평등지수를 측정·발표하고 있음.

**지역성평등지수**

- ▶ **정 의** : 시·도의 성평등 수준을 계량적으로 측정할 수 있도록 지수화 한 값
- ▶ **특 징** : 성별 격차(GAP)를 기반으로 측정된 지수
- ▶ **목 적** : 지역별 성평등 수준 점검 및 성평등 정책 관리
- ▶ **지표체계** : 3개영역, 8개 분야, 23개 지표

영역	1. 사회 참여 영역			2. 인권 - 복지 영역			3. 의식·문화 영역	
분야	경제활동	의사결정	교육·훈련	복지	보건	안전	가족	문화·정보

▶ **산정방법** : 성비가 완전평등상태는 100점, 완전불평등상태는 0점

### ● 제주는 상위 지역에서 2016년 중상위 지역으로 최근 순위 다소 하락

- 성평등 수준을 4단계로 분류, 제주는 16개 시·도 중 2011년~2012년 상위, 2013년 중상위, 2014년 중하위, 2015년 상위, 2016년 중하위로 하락 추세

표 1 / 지역별 성평등 수준 (2011~2016)

구분	2011	2012	2013	2014	2015	2016
성평등 상위지역 (Level-1)	강원	강원	강원	강원	강원	강원
	서울	대전	경기	대전	대전	대전
	전남	서울	대전	서울	서울	서울
	제주	제주	서울	충북	제주	전북
성평등 중상위 지역 (Level-2)	경기	경기	인천	경기	광주	광주
	대전	부산	전북	대구	부산	대구
	부산	인천	제주	부산	전북	부산
	인천	전남	충북	인천	충북	제주
성평등 중하위 지역 (Level-3)	광주	경북	대구	광주	경기	경기
	대구	울산	부산	경남	경남	경남
	울산	전북	울산	전남	대구	인천
	충남	충남	전남	제주	인천	충북
성평등 하위지역 (Level-4)	경남	광주	경남	경북	경북	경북
	경북	경남	경북	울산	울산	울산
	전북	대구	광주	전북	전남	전남
	충북	충북	충남	충남	충남	충남

자료 : 주재선 외, 『2017년 지역별 성평등 지수 수준 분석 연구』, 여성가족부.

## ■ 제주 여성 경제활동의 아이러니 : 최고와 최하의 성평등 수준 공존

### ● 제주 여성의 높은 경제활동참가율로 최고의 성평등 수준 유지

- 지난 10여 년간 전국의 여성 경제활동 참가율은 50% 초반 수준에 머물러 왔지만 제주 여성의 경제활동 참가율은 60%대로 전국 광역시·도 중 가장 높은 수준임(2017년 제주 여성 66.1%, 전국 여성 52.7%).
- 제주 여성의 높은 경제활동참가율로 인해 성별 격차가 전국에서 가장 낮고, 지역 성평등지수는 86.1점으로 16개 시도 중 최고의 수준을 나타냄.

### ● 제주 여성 취업자 중 관리직 근로자의 성비는 전국 최하 수준

- 2016년 제주지역 취업자 중 관리직 근로자의 성평등지수는 100점 기준 6.7점으로 16개 시도 중 거의 최하위 수준(15위)임.

표 2 / 경제활동 관련 지표의 제주지역 성평등 수준과 순위 (2016)

경제활동 관련 지표	점수	순위
<b>경제활동참가율 성비</b>	<b>86.1</b>	<b>1</b>
상용직 근로자 성비	84.2	2
성별 임금격차	62.0	6
<b>취업자 중 관리직 근로자 비율의 성비<sup>1)</sup></b>	<b>6.7</b>	<b>15</b>

자료 : 여성가족부, 『2017년 지역별 성평등 지수 수준 분석 연구』, p.252~253.

주 : 1) 관리직 근로자의 성비는 '의사결정' 분야의 지표이지만 경제활동 통계를 활용하기 때문에 여기에서 함께 논의함.

2) 성평등지수 점수 : 100=평등, 0=불평등

### <그림 1> 성평등 관점에서 보는 제주 여성 경제활동의 아이러니



- 성평등 관점에서 볼 때 제주 여성의 활발한 경제활동 참여의 이면에 직업 내 관리직 지위 상승은 매우 저조함에 주목하고, 이에 대한 논의가 필요함.

## 2. 제주 여성의 직업 변화 추이

### ■ 제주 여성의 직업 : 농림어업 우위에서 서비스, 사무직, 전문직으로 다변화

- 지난 10년 사이 제주 여성 직업에 많은 변화가 나타남.
- 제주 여성 직업의 큰 변화로 농림어업 숙련 종사자 감소, 전문직 증가, 단순노무직 감소를 들 수 있고, 제조업 기반이 적은 지역 특성상 기능직 비중에는 큰 변화가 없음.  
2017년 기준, 제주 여성의 직업 분포는 서비스직 > 사무직 > 전문직 > 판매직 등의 순으로 나타남.
- 한편 제주 외 지역 여성 취업자의 직업은 지난 10년 사이 전문직 > 사무직 > 서비스직 순으로 전문직 종사자가 가장 많은 비중을 차지하는 양상으로 안착됨.

표 2 / 취업자의 직업 변화 (2008, 2017)

(단위:%)

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치 기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자	
2008	제주	여성	0.3	15.2	13.0	16.5	13.7	20.4	1.9	0.5	18.5
		남성	1.5	12.5	12.4	7.6	8.9	18.6	12.1	14.2	12.3
	제주 외 지역	여성	0.5	19.4	15.8	15.7	15.8	10.2	3.8	3.9	14.9
		남성	2.8	17.5	14.6	5.5	11.2	7.5	14.0	16.6	10.2
2017	제주	여성	0.1	19.0	19.5	20.3	14.1	8.8	2.0	0.4	15.9
		남성	0.8	12.5	14.3	10.6	7.5	14.4	12.8	14.8	12.5
	제주 외 지역	여성	0.4	23.6	19.2	16.6	13.8	4.1	2.9	3.6	15.9
		남성	1.7	18.5	15.8	6.2	9.8	5.1	13.4	18.0	11.4

자료 : 통계청, <지역별 고용 조사> 원자료 분석.

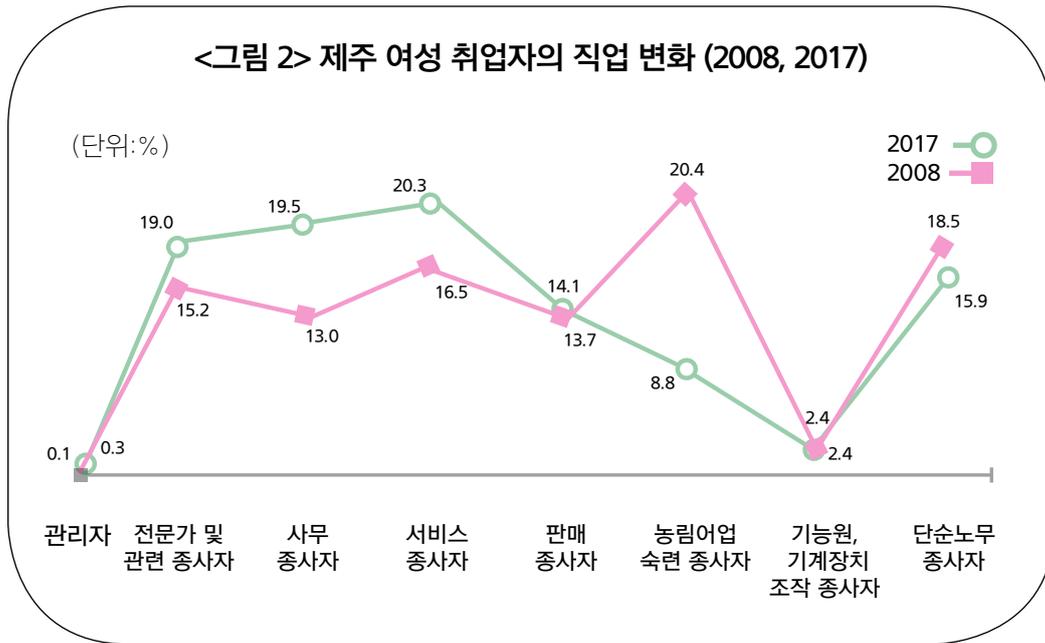
주 : 1) 2008년은 연간 자료, 2017년 1/2분기 A형 자료 분석 결과임.

2008년 자료와의 일관성을 위해 시군 A형 자료(시계열 보정전)를 활용했고, 각각에서 시도 가중치를 적용하여 분석함.

2) 제주 외 지역: 제주를 제외한 타 사도의 평균임.

### ■ 제주 여성 관리직 지위 상승 저조, 전문직 분화 느낌

- 제주 여성 취업자 중 관리자의 비중은 2008년 0.3%에서 2017년 0.1%로 오히려 감소함.
- 제주 여성의 직업은 농림어업과 단순 노무직에서 전문직, 사무직, 서비스직 등으로 **다변화되긴 하였으나 관리직으로의 수직 상승은 저조한 편**이고, 전국 여성 취업자와 비교하여 **전문 직업으로의 분화가 적은 편**임.



### 3. 기업 내 관리직의 성별 격차

#### ■ 10년 간 제주 지역 전체 취업자 중 관리직의 성별 격차 증가

- **제 주 지 역** : 취업자 중 관리직 비율은 2008년 남성이 여성의 5배, 2017년 남성이 여성의 8배 높음
- **제 주 외 지 역** : 취업자 중 관리직 비율은 2008년 남성이 여성의 5.6배, 2017년 남성이 여성의 4.3배 높음.
- 제주지역 취업자 중 관리직의 성별격차는 10년 사이 더 벌어졌고, 타 시도 대비 높은 성별 격차를 나타냄

표 3 / 전체 취업자 및 임금근로자 중 관리직 비율 및 성별 격차 (2008, 2017)

(단위: %)

구분			관리직 비율		성별 격차 (여성 대비 남성 배수)
			여성	남성	
제주	전체 취업자	2008	0.3	1.5	5.0
		2017	0.1	0.8	8.0
	임금 근로자	2008	0.2	2.3	11.5
		2017	0.1	1.1	11.0
제주 외 지역	전체 취업자	2008	0.5	2.8	5.6
		2017	0.4	1.7	4.3
	임금 근로자	2008	0.4	2.9	7.3
		2017	0.3	2.3	7.7

자료 : 통계청, <지역별 고용 조사> 원자료 분석.

## ■ 제주 지역 임금근로자 중 관리직 비율 : 타 시도 대비 높은 성별 격차

- 제 주 지 역 : 임금근로자 중 관리직 비율은 2008년 남성이 여성의 11.5배, 2017년 남성이 여성의 11배 높음
- 제 주 외 지역 : 임금근로자 중 관리직 비율은 2008년 남성이 여성의 7.3배, 2017년 남성이 여성의 7.7배 높음
- 제주지역은 타 시도 대비 임금근로자 중 관리직 비율의 성별 격차가 월등히 높은 수준이며, 지난 10년 사이 큰 변화 없음.

## ■ 제주 여성은 임금 노동시장의 과반 차지, 그러나 관리자의 93.9% 남성

- 제주 지역 임금근로자 중 여성 비중은 2008년 47.3%, 2017년 50.2%로 임금 노동시장의 과반을 여성이 차지함.
- 그러나 제주 지역 관리직 임금근로자의 대다수는 남성이며, 지난 10년 간 여성 관리자 비중은 오히려 감소함.
- 제주 지역 여성 관리직 임금근로자 : 2008년 6.9%, 2017년 6.1%(남성 93.9%)
- 제주 외 지역에서도 관리직 임금근로자의 대다수는 남성이지만, 여성 관리자 비중은 제주 대비 높고, 그 비중은 확대 추세임.
- 제주 외 지역 여성 관리직 임금근로자 : 2008년 8.9%, 2017년 10.8%(남성 89.2%)

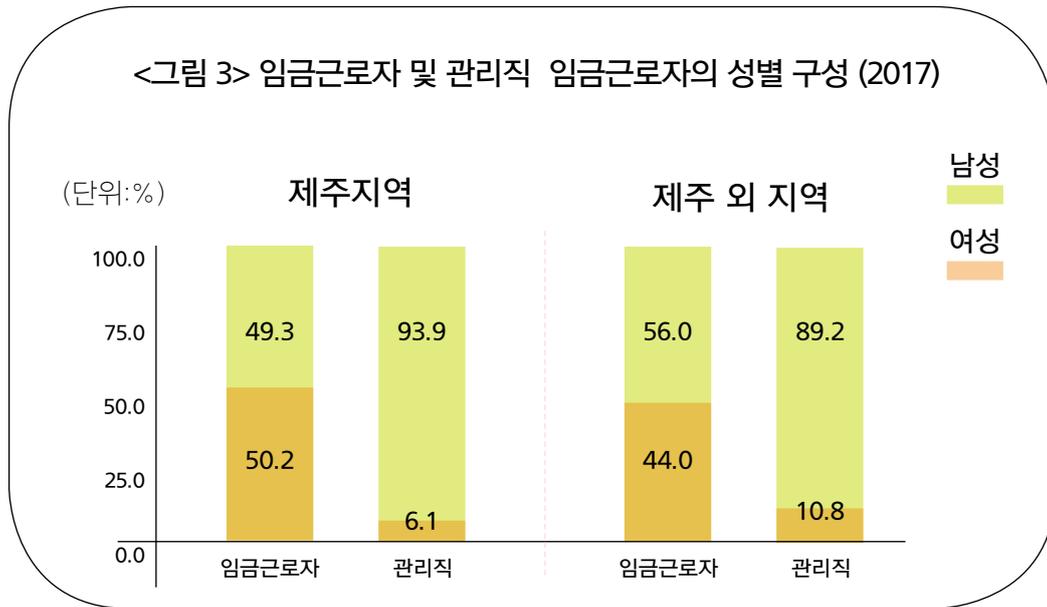
표 4 / 임금근로자 및 관리직 임금근로자의 성별 구성 (2008, 2017)

(단위:%)

구분		임금근로자의 성별 구성		관리직 임금근로자의 성별 구성	
		여성	남성	여성	남성
2008	제주	47.3	52.7	6.9	93.1
	제주 외 지역	42.0	58.0	8.9	91.1
2017	제주	50.2	49.8	6.1	93.9
	제주 외 지역	44.0	56.0	10.8	89.2

자료: 통계청, <지역별 고용 조사> 원자료 분석.

&lt;그림 3&gt; 임금근로자 및 관리직 임금근로자의 성별 구성 (2017)



## 4. 논의 및 정책 시사점

### ■ 노동시장의 절반 이상인 여성, 의사 결정 구조는 변함없이 남성지배적, 깨지지 않는 유리천장 더욱 견고해지는 현실

- 제주 여성은 활발한 노동시장 참여로 지역 경제 활성화에 기여해 오고 있음.  
지역 노동시장에서 여성의 참여는 더욱 확대되어 2017년 제주 지역 임금근로자 중 여성은 남성보다 많은 비중을 차지, 제주 외 지역의 노동시장 구조와 확연한 대비를 이룸.
- 그러나 남성지배적 기업 문화를 벗어나지 못하고, 2017년 제주도내 관리직 임금근로자의 93.9%가 남성으로 성별 격차는 10년 전 대비 더욱 악화됨.  
타 지역도 관리직 근로자의 다수가 남성인 구조는 유사하지만 여성의 관리직 지위 상승이 제주 지역과는 월등한 차이로 개선되고 있음을 고려할 때, 기업 내 여성의 지위 상승을 위한 도내 기업 문화 변화와 정책적 노력이 필요함.

### ■ 여성의 대표성 제고를 위한 정책과 제도, 민간 기업으로 확대 필요

- 정부는 공공 부문 여성 대표성 제고 5개년 계획('18~'22)을 수립, 2022년까지 공공기관 임원 20%, 관리자 28%, 지방 5급 이상 공무원 20.0% 등의 목표를 설정함. 제주특별자치도는 2022년까지 공공기관 여성 임원 20%, 여성 관리자 21% 확대하려는 계획을 세우고 있음.
- 여성의 대표성의 성불평등은 공공부문보다 민간 기업에서 더욱 심각한 상황이라 볼 수 있고, 민간 영역의 성평등 확산 노력이 병행되어야 함.

## ■ 유리천장 해결을 위한 기업 조직 문화 혁신, 성평등 관점의 고용 정책, 행정과 의회의 성평등 정책 플랫폼 역할 절실

- 유리천장의 원인은 남성 중심의 조직 문화, 출산과 육아로 여성의 경력 단절, 소극적 정책 문제 등으로 볼 수 있음.
- 또한 일자리 정책이 단순 취업 알선 등 일자리의 양적인 확대에 치중되고, 성평등 관점의 기업 문화 혁신, 일·가정 양립 제도 정착의 문제들이 지역 산업 및 일자리 정책과 별개인 '여성'의 문제로 인식되는 정책 입안자들의 인식도 개선되어야 함.
- 생활임금 제도 도입, 최저임금 인상, 비정규직의 정규직 전환 등 고용 여건 개선을 위한 제도 변화들이 예상되는 가운데, 저임금·불안정 노동의 상당 부분을 담당하던 여성인력의 활용이 악화될 것을 전문가들은 우려하고 있고, 이는 노동시장에서 여성의 직업 지위 상승에 더욱 부정적 영향을 미칠 것으로 전망됨.
- 성평등 관점은 '여성'의 문제가 아니라 정책 전반에 투영되어야 하는 보편적 가치임.  
지역 산업 정책, 기업 정책, 일자리 창출 정책, 고용 서비스 지원 정책 등 산업과 노동 관련 정책들이 성평등 관점에서 추진되고 있는지에 대한 분석연구, 성평등한 기업 문화 조성을 위한 공공 및 민간 부문 고위 관리자의 리더십 교육 등이 이루어져야 함.
- 제주특별자치도는 성평등정책 확산을 위하여 성평등정책관 조직 신설, 양성평등위원회의 역할 강화 등 정책의 변화들을 모색하고 있음. 또한 제주특별자치도의회도 성평등 정책의 공동 플랫폼으로서 조례 제정 등 의회 운영의 변화를 시도하는 중임.  
이러한 노력들이 성평등 관점에서 정책과 예산을 운용하고 심의하는 실질적 변화를 추동하고, 나아가 지역사회 기업과 조직의 성평등 문화를 선도해 나가기를 기대함.

