

2021년 제2차 제주여성가족정책포럼

제주지역 성별 임금격차 해소방안을 위한 공동포럼

 일 시 2021년 9월 27일(월) 오후3시

 장 소 제주특별자치도의회 대회의실

개회사

안녕하십니까? 제주여성가족연구원 민무숙 원장입니다. 오늘 “제주지역 성별 임금격차 해소방안”이라는 주제로 제주특별자치도 보건복지안전위원회, 제주성평등포럼과 공동으로 행사를 개최하게 되어 기쁘게 생각합니다. 양성평등 임금에 관심을 가지고 이 자리에 온오프로 참석하신 모든 분들에게 깊이 감사드립니다.



제주여성가족연구원
원장 **민 무 숙**

오늘 포럼은 제주지역의 성별 노동현황 및 임금격차를 정밀하게 분석하여 제도적인 개선방안을 마련하기 위하여 준비하였습니다.

제주지역은 경제활동에 참여하는 여성의 비율이 전국에서 가장 높지만 임금수준은 가장 낮고, 여성과 남성의 임금격차 또한 2019년 기준으로 32.6%로 나타나 노동시장에서 제주여성의 저임금이 심각한 수준임을 말해주고 있습니다. 성별임금 격차는 양성평등의 중요한 지표 중 하나로 노동시장에서 성별로 임금의 격차가 발생한다는 것은 여성이 남성과는 다른 경험을 하는 것으로 이해할 수 있습니다. 성별 임금격차의 원인은 성별 비정규직 비율, 여성의 경력단절, 시간제 근로 비율, 성별 직종분리 등 다양한 요인들이 복합적으로 집약된 결과라고 볼 수 있습니다.

오늘 포럼에서는 제주지역의 성별임금 구조와 현황을 분석한 결과를 여러분과 함께 공유하고 학계, 현장전문가, 행정·의회 등 다양한 분야의 전문가들이 모여 지역에서 가능한 제도적 개선 방안을 논의할 것입니다.

발표를 준비한 신승배 연구위원과 아울러 좌장 및 토론에 참여할 전명숙 전남대학교 경영학부 교수, 국미애 서울시여성가족재단 선임연구위원, 방호진 제주대학교 경영학과 교수, 이양신 제주여민회 공동대표, 이순국 제주연구원 책임연구위원, 하상우 제주특별자치도 경제정책과 과장님께 깊이 감사드립니다.

이번 포럼에서 주신 귀한 의견들을 모아서 실제로 체감할 수 있는 정책방안이 도출되기를 기원합니다. 이를 위해 연구원에서는 실효성 있는 정책을 개발하고 의회에서 꾸준한 입법 활동을 통하여 제도적 개선이 이루어져 도민의 삶의 질 개선에 함께 힘을 모아 이바지 할 수 있기를 기원합니다. 감사합니다.

개회사



제주특별자치도의회
성평등포럼
대표 **김 경 미**

안녕하십니까?

제주특별자치도의회 성평등포럼 대표 김경미입니다.

바쁘신 와중에도 ‘성별임금격차’에 특별한 관심을 갖고 오늘의 포럼에 참석해주신 모든 분들께 감사의 말씀을 전합니다. 특히 최근 우리사회 뿐 아니라 국제사회의 공통된 담론인 ‘남녀 간 임금평등’에 대해 논의할 수 있는 자리를 함께 마련해주신 제주여성가족원 민무숙원장님과 관계자 여러분께 다시 한 번 감사드립니다.

지난 3월 세계경제포럼(WEF)이 발간한 ‘2021 성 격차 보고서’에 따르면 한국의 성평등 순위는 102위로 나타났습니다.

보고서에 따르면 전세계에서 성별 격차를 극복하는 데 135.6년이 더 걸릴 것으로 예상했습니다. 지난해 성 격차 보고서는 성평등이 이뤄지기까지 99.5년이 소요될 것으로 예상했는데, 이보다 약 36년이 늘어난 것으로, 불과 1년 만에 성 격차 지수가 급격히 높아진 이유를 코로나19 대유행으로 인한 여성 노동자들의 대규모 실직에서 찾았습니다.

보고서는 성평등이 이뤄지기까지 경제 분야에서는 267.6년 더 걸릴 것으로 전망했다. WEF는 “봉쇄령에 직격탄을 받는 업종에 여성이 많이 일했다. 이 때문에 남성보다 여성의 실직률이 훨씬 높아졌다”고 밝히며, 돌봄노동과 가사노동을 떠안게 된 점도 여성들이 경제활동에서 멀어지게 된 이유라고 설명하고 있습니다.

최근 코로나19가 장기화되면서, 여성일자리에 미치는 고용충격도 점차 커지고 있습니다.

대면서비스업 중심의 여성 취업자 수 급감과 여성기업의 경영난, 여성에게 집중된 돌봄부담으로 노동시장 이탈위기 발생 등 다양한 양상으로 여성 고용위기가 가중되고 있는 상황입니다. 이러한 고용위기와 더불어, 우리는 코로나19로 인한 노동시장 변화에도 주목해야 합니다.

비대면 수요가 확대되고, 플랫폼 노동 시장이 커지고 있으며, 디지털, 신기술 기반의 일자리 수요 또한 지속 증가하고 있는 현실입니다. 이에 따라, 여성 일자리 정책은 현재의 여성 고용위기를 극복하기 위한 긴급한 정책지원 강화와 동시에, 노동시장 변화와 체질개선에 발맞춰 여성 일자리가 미래 노동시장에서 양질의 일자리로 자리 잡고, 그 분야에서 여성 참여를 확대시켜야 합니다.

코로나19 대유행으로 인한 실직의 여파가 성별 격차에 장기적으로 더 나쁜 영향을 미칠 수 있음을 우리는 생각해야 합니다. 세계경제포럼은 디지털 전환과 코로나19의 장기화가 여성 일자리 감소와 여성인력의 실직에 더 영향을 준다고 언급 하였습니다

포럼을 통하여 ‘제주지역 성별 임금격차 해소방안’ 마련과 코로나19 장기화가 여성 일자리 감소와 여성인력의 실직에 미치는 영향에 대한 선제적 대응이 논의 될 수 있기를 기대합니다.

오늘 모이신 여러분들도 함께 머리를 맞대 주십시오. 감사합니다.

축사

안녕하십니까?

제주특별자치도의회 보건복지안전위원회 위원장 양영식입니다.

오늘 ‘제주지역 성별임금격차 해소방안’ 공동포럼을 준비를 위해 노고를 아끼지 않은 제주성평등포럼 대표 김경미 의원님 그리고 제주여성가족연구원 민무숙 원장님을 비롯한 임직원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

성별임금격차는 성별 직종분리, 여성의 낮은 경제활동참여율, 출산 및 양육으로 인한 경력단절, 여성의 비정규직화 및 저임금화, 돌봄에 대한 낮은 처우 등이 다층적으로 장시간 쌓인 결과입니다. 따라서 성별임금격차를 해소하기 위해서는 단일한 대책이 아니라 다양한 정책적 접근이 필요합니다.

그간 우리 사회의 여성들은 가부장적인 위계질서 속에서 성별분업에 따른 불이익을 당해 왔습니다. 또한 성차별적인 노동시장 구조 속에서 많은 여성들이 저임금의 주변적 일자리에 일해 왔습니다. 그럼에도 과거에는 그것이 숙명인 듯, 당연한 것으로 여겨지기도 했습니다.

그러나 근래에 들어 여성들에 대한 이러한 불이익과 차별은 점차 시정되고 있습니다. 여성들 스스로가 일어나 그 불평등과 부당성을 과감히 지적하고, 이를 개선하고자 노력하고 있기 때문입니다. 그 결과 최근 성평등 인식은 빠르게 확산되고 있으며, 성차별을 시정하고 다양한 영역에서 성별 격차를 줄이고자 하는 노력 또한 강화되고 있습니다.

하지만 아쉽게도, 최근 코로나19 장기화로 노동시장과 가정에서 여성들의 지위를 다시금 위협하고 있습니다. 코로나19는 대면 일자리에 일해 왔던 많은 여성 노동자들에게 큰 피해를 입히고 있습니다. 또한 가정에서 많은 시간을 보내야 하는 자녀들로 인해 여성들의 돌봄 수요를 더욱 증대시키고 있습니다. 나아가, 코로나19로 인해 더욱 앞당겨진 비대면 경제의 확장은 이에 대한 여성들의 진입과 참여를 더욱 어렵게 할지도 모릅니다.

코로나19 시기를 거치면서 우리 사회 성차별은 더욱 심화되고, 성평등에 대한 백래시 또한 커져가고 있어 성평등 이슈는 위기입니다. 하지만 포스트코로나 시대를 맞아 우리 사회의 불평등과 취약성을 잘 드러내고, 이에 적극적으로 대응한다면 보다 진보된 성평등 사회로 도약할 수 있는 기회가 될 것입니다

오늘 공동포럼에서 남녀임금격차 해소를 위한 심도 있는 논의가 이루어지는 것은 물론, 실효적 대안을 도출하여 남녀임금차별의 벽을 깨는 것에서 나아가 ‘동일노동 동일임금’의 가치를 실현하는 차별 없는 노동시장 구현을 위해 함께 힘을 모아야 할 때입니다.

저도 여러분의 뜻을 모아 의회에서 정책을 마련하고 입법화하여 변화의 마중물 역할을 흔들림 없이 수행하도록 노력하겠습니다. 다시 한번, 오늘 ‘제주지역 성별임금격차 해소방안’ 공동포럼에 참석해 주신 내·외빈 여러분께 감사 인사드립니다. 감사합니다.



제주특별자치도의회
보건복지안전위원회
위원장 양영식

제주지역 성별 임금격차 해소방안을 위한 공동포럼

🕒 일 시

2021년 9월 27일(월) 오후3시, 제주특별자치도의회 대회의실

🗨️ 참석범위

축사, 개회사, 좌장, 발표자, 토론자 등

🏠 주최·주관



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE



제주특별자치도의회 보건복지안전위원회 / 제주성평등포럼

구분	프로그램
개회사	민무숙(제주여성가족연구원 원장) 김경미(제주특별자치도의회 제주성평등포럼 대표, 농수축경제위원회 의원)
축사	양영식(제주특별자치도의회 보건복지안전위원회 위원장)
1부 주제발표	“제주지역 성별임금격차 현황 및 과제” 신승배(제주여성가족연구원 연구위원)
2부 토론 및 질의 응답	<p>좌 장 전명숙(전남대학교 경영학부 교수)</p> <p>토론1 국미애(서울시여성가족재단 선임연구위원)</p> <p>토론2 방호진(제주대학교 경영학과 교수)</p> <p>토론3 이양신(제주여민회 공동대표·고용평등상담실운영위원)</p> <p>토론4 이순국(제주연구원 책임연구원)</p> <p>토론5 하상우(제주특별자치도 경제정책과장)</p>
3부	종합토론

코로나 19 방역단계에 따라 참석범위 변경·유튜브, 페이스북 등 SNS 온라인 생중계 예정  

1부: 발표

“제주지역 성별임금격차 현황 및 과제”

신승배 (제주여성가족연구원 연구위원)

제주특별자치도 성별 임금격차 현황과 정책

제주여성가족연구원 연구위원 신승배

목차

제1장 서론

제2장 성별 임금격차 이론 및 연구동향

제3장 제주지역 고용 및 성별 임금구조

제4장 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 성별 임금격차 현황

제5장 결론 및 정책제언

제 1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구 내용 및 방법

연구의 필요성 및 목적

- 이 연구는 제주지역 노동시장의 성별 노동 현황 및 임금격차를 정밀하게 분석하여 성별 임금 격차 해소를 위한 제도적 장치를 마련하는데 목적이 있음. 이를 위해 제주지역 노동시장을 조망한 후, 제주지역 공기업 및 출자·출연기관의 성별 임금격차를 분석하여 성별 임금격차 해소를 위한 정책과제를 제시하고자 함

연구내용

- 제주지역 노동시장에서 비슷한 인적 자본을 지니고 있는 여성과 남성 노동자들 사이에 어느 정도의 임금격차가 있는지를 분석함
 - 성별 임금격차 이론 검토
 - 제주지역 성별 노동 현황 분석
 - 제주지역 성별 임금격차 현황 분석
 - 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 성별 임금격차 현황 분석
 - 제주지역 성별 임금격차 해소를 위한 정책 과제 도출
- 임금격차 분석을 통해, 여성 노동자와 남성 노동자간 임금 수준의 차이에 대한 현황을 살펴보고 격차 해소를 위한 제도적 장치 마련 토대 제공

연구 방법

- 선행연구 문헌검토
 - 국내외 성별 임금격차 관련 이론 및 선행연구 조사
 - 국내외 성평등 임금공시제 관련 이론 및 사례 조사
 - 통계청 「경제활동인구조사」 및 「지역별고용조사」 원자료 분석
 - 제주지역 고용 현황: 경제활동인구, 성별 취업자 및 고용률, 종사자 지위별 취업자 현황 등
 - 제주지역 성별 임금구조: 성, 연령, 교육수준, 사업체 규모, 산업, 직업, 종사상 지위, 취업형태, 근로시간 등에 따른 임금격차 등
 - 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 임금격차 현황조사
 - 지방 공공기관 통합공시(클린아이) 자료 검토 및 현황 파악
 - 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 임금 자료 입력 포맷 개발
 - 직급, 직종, 재직기간, 인건비 구성 항목별 성별 임금격차
 - 성별임금격차 산출식(OECD 방식에 준함) $\text{성별임금격차} = \left(1 - \frac{\text{여성중위값임금}}{\text{남성중위값임금}}\right) \times 100(\%)$
- 개인정보 누출 위험을 방지하기 위해 특정 성별인원이 1~4인인 범주는 분석 결과를 블라인드(*) 처리

제2장 성별 임금격차 이론 및 연구동향

1. 성별 임금격차 이론적 논의 및 선행연구 검토
2. 국내·외 성별 임금격차 해소 사례
3. 시사점

성별 임금격차 이론적 논의 및 선행연구 검토

- 성별 임금격차를 설명하는 대표적인 이론들은 인적자본론, 이중노동시장구조론, 과밀가설, 독점지대 분배론, 효율임금이론 등과 함께 젠더 관점에서 성별 임금격차 요인을 설명하는 보상임금격차, 모성 패널티, 가치절하 이론 등이 있음
- 성별 임금격차에 대한 다양한 이론적 논의에서 중요한 것은 성별 임금격차를 정당화하는 '차이'와 정당화될 수 없는 '차별'을 구분하고, 각각이 어느 정도로 성별 임금격차에 기여하는지 밝혀내는 것이라고 할 수 있음. 특히 임금결정 요인에 따른 성별 임금격차보다, 설명할 수 없는 '차별'에 의한 성별 임금격차를 파악하는 것이 중요함. 이들 선행연구를 통해 다음과 같은 결론을 도출할 수 있음
- 첫째, '성 차별'과 '연령 차별'이 복합적으로 작용하면서 성별 임금격차는 더욱 확대되며, 여성의 생애 주기에 따른 경력단절은 기업 내 승진제도, 임금체계, 직무배치 등에서 여성을 배제시키고, 여성의 저임금 구조를 고착화시키는 것으로 나타남
- 둘째, 고학력일 경우에도 성별 임금격차가 정체되거나, 해소되지 않고 있으며, 여성의 교육수준이 향상되고, 전문직과 관리직에 여성 진출이 확대되었음에도 불구하고 중상위 임금층에서의 성별 임금격차는 감소하지 않거나, 더 확대되는 경향을 보였음

- 셋째, 시장에 이제 막 진출한 20대 여성들도 성별 임금격차를 경험하고 있는 것으로 나타남. 여성은 세대 구분 없이 성차별에 의한 성별 임금격차를 경험하고, 나이가 들에 따라 연령에 의한 차별을 남성보다 더 많이 겪고 있는 것으로 나타남
- 넷째, 돌봄의 사회화 실현을 위해 시행되는 모성휴가(모성휴가 기간 및 급여포함)는 오히려 여성을 주변화하는 부정적인 결과를 야기할 수도 있음. 게다가 더 적극적이고 관대한 일가정양립정책이 여성의 경제활동 참가율을 높일 수 있지만, 도리어 성별 직업 분업, 유리천장을 만들 수도 있음
- 마지막으로 지역별로 차이는 있지만, 여성의 경력단절, 그리고 남성에게 상대적으로 유리한 승진제도 및 직무배치 등이 성별 임금격차를 발생시키는 주요 원인으로 나타남

국내외 성별 임금격차 해소 사례

- 성별 임금격차 개선과 관련된 법·제도가 있음에도 불구하고 성별 임금격차 문제가 해소되지 않자, 2019년 7월 서울시는 '성평등기본조례'를 개정하여, 지방정부 차원에서 성별 임금격차를 해소하기 위한 정책을 도입할 수 있는 법적 근거를 마련하였음
- 전라남도는 2020년 6월 '양성평등 기본조례'를 개정하여 전라남도 양성평등 시행 계획 내용에 '성별 임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선 방안'을 신설하였음. 고양시는 2020년 5월 지방정부로서는 최초로 '성별임금격차 개선 조례'를 제정하였고, 창원시도 2020년 12월 '성별 임금격차 개선 조례'를 제정하였음. 경기도는 2020년 6월 '성별임금격차 개선 조례안'이 발의되었으나 부결되었음
- 국회 차원에서도 성별 임금격차 해소 및 임금공시 등과 관련한 법률안 개정안 발의가 2021년에 3건이 진행되었으며, 지난 4월 20일 소관위원회인 환경노동위원회 회의에 상정되었으나 제대로 논의되지 못했음
- 서울시 성평등임금공시제는 제도적으로 구조화된 불평등을 확인하고 이를 시정하도록 하는 사전적 예방의 성격이 큼. 따라서 이러한 정책 방향을 고려하면서 성평등임금공시제의 실효성을 거두려면 몇 가지 과제를 해결해야 함

성평등임금공시제의 실효성을 거두기 위해 선결 과제

- 첫째, 임금실태 조사의 내용과 범위를 보완할 필요가 있음. 여성노동자 비중이 높은 최저임금 노동자나 초단시간 노동자 실태 등에 대한 현황 파악 등이 함께 이루어져야 함. 또한 조직 내 경력인정 방식, 직종분리에 따른 수당지급 현황 등에 대한 보다 상세한 조사가 필요함
- 둘째, 민간 차원에서 자발적으로 성평등임금공시제에 참여하도록 유도하는 게 필요함. 외국 사례와 같이 사회적 대화를 통해 사회적 합의를 도출할 의무를 부여함으로써 사용자측과 노동자대표측이 모두 자발적으로 참여할 수 있도록 유도할 필요가 있음
- 셋째, 업체의 성별 임금격차 해소 실천 노력을 지원하고, 이행 과정에서 철저히 관리 감독해야 함
- 넷째, 업무 특성에 따른 직무 분리 문제와 직무 가치 평가의 객관성을 담보해야 함. 또한 직무가치 평가 기준을 마련할 때, 일가족양립과 가족돌봄의 중요성을 반영하여, 가족돌봄으로 인한 시간제 일자리 확대와 그에 따른 임금 감소 문제 해결 방안이 필요함
- 마지막으로 지방정부의 한계를 극복하려면 중앙정부와의 협력이 필요함. 중앙정부에 있는 근로감독 권한 중 소규모 사업장에 대한 권한을 지방정부와 공유(분업 및 협조체계 구축)하면 정책 효과를 더 높일 수 있을 것임. 성평등임금공시제의 지속 가능한 추진 기반을 마련하고 전국 확산을 위해서도 중앙정부 차원에서의 법적, 제도적 근거 마련은 반드시 필요함

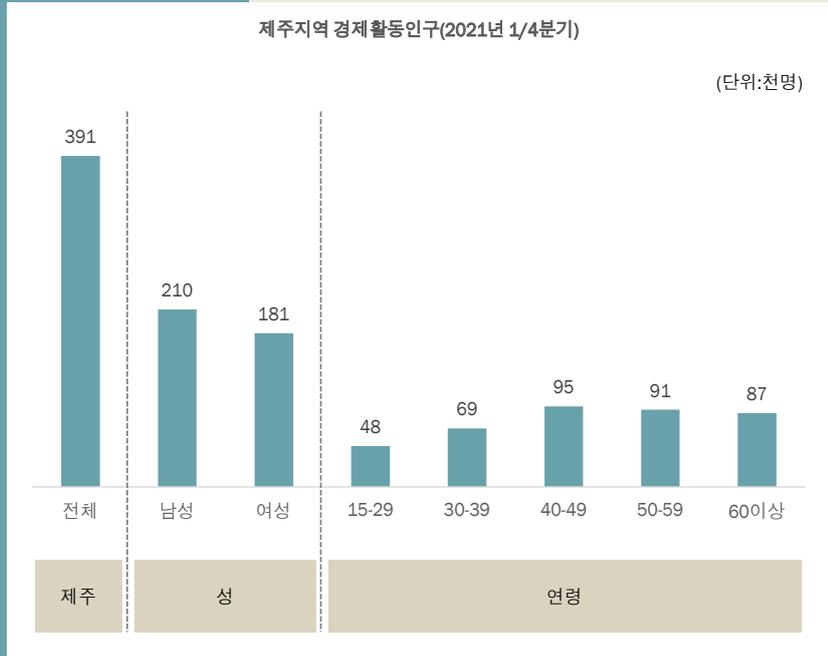
시사점

- 성별 임금격차를 해소하기 위한 다양한 정책 및 제도 마련에도 불구하고 성별 임금격차는 좀처럼 해소되지 않고 있음
- 생산성이나 노동시장구조, 기업규모 등으로 설명되지 않는 이유로 성별 임금격차가 발생하는 것은, 고착화된 성 차별적 고정관념이 임금구조에 그대로 반영되어 있기 때문이라고 볼 수 있음. 따라서 무엇보다 성별 임금격차 해소를 위한 법적 근거를 마련하고, 임금공시제를 도입할 필요가 있음
- 먼저 성별 임금격차 해소를 위한 노동정책계획 수립을 위한 법적 근거가 필요함. 이에 서울시(성평등 기본 조례)나 전라남도(양성평등 기본 조례)와 같이 제주특별자치도의회 '양성평등 기본 조례(제 2790호)'의 내용을 개정하여, 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계에 관한 내용을 새롭게 추가할 필요가 있음
- 또한 창원시는 '성별임금격차 개선 조례'를 제정하면서 임금공시 내용을 조례에 반영하여 이를 제도화 하였음. 따라서 창원시와 마찬가지로 임금공시제의 실효성을 높이기 위해서는 '성별임금격차 개선 조례' 제정을 통해 법적 근거를 마련할 필요가 있음

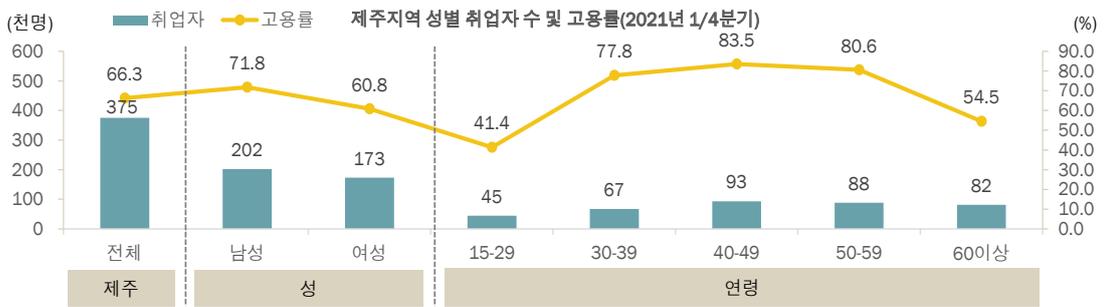
제3장 제주지역 고용 및 성별 임금구조

1. 제주지역 고용현황
2. 제주지역 임금근로자 현황
3. 제주지역 성별 임금격차

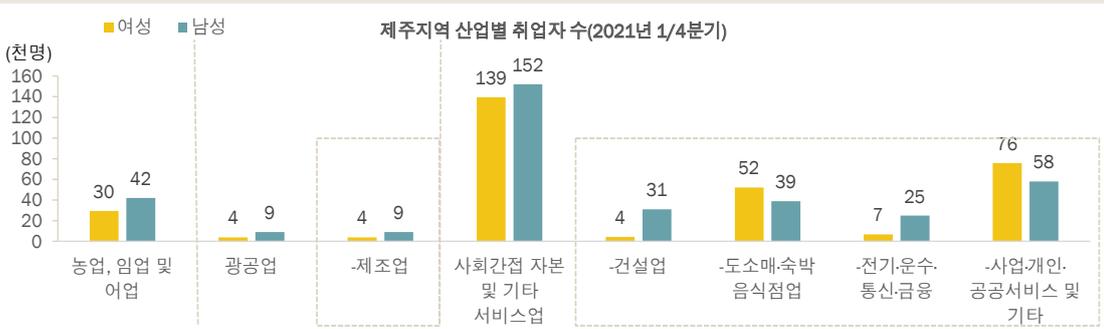
제주지역 고용현황



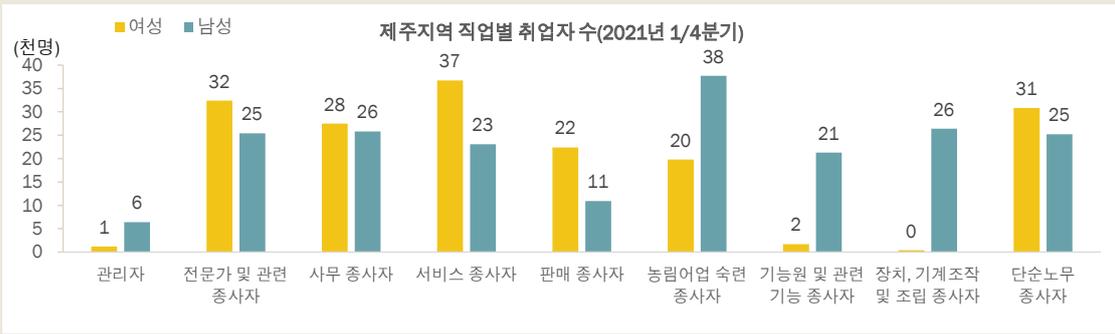
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」



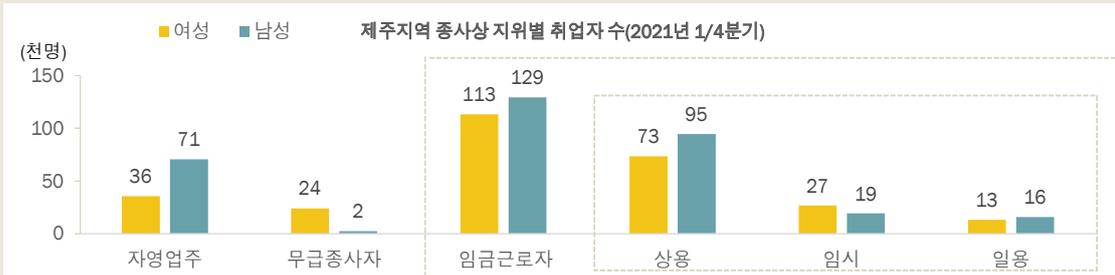
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 호남통계청, 「2021년 5월 제주특별자치도 고용동향」



자료 : 호남통계청, 「2021년 5월 제주특별자치도 고용동향」

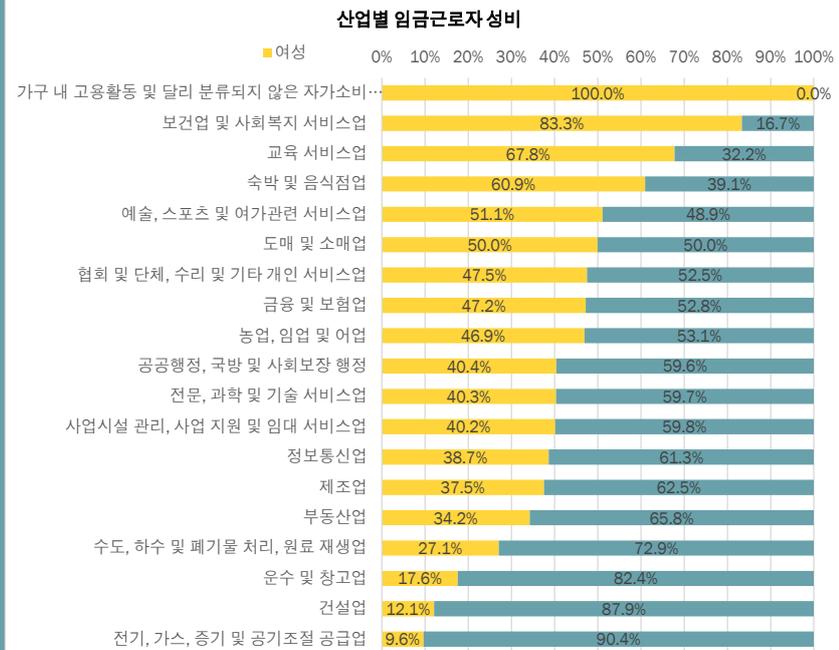


자료 : 호남통계청, 「2021년 5월 제주특별자치도 고용동향」

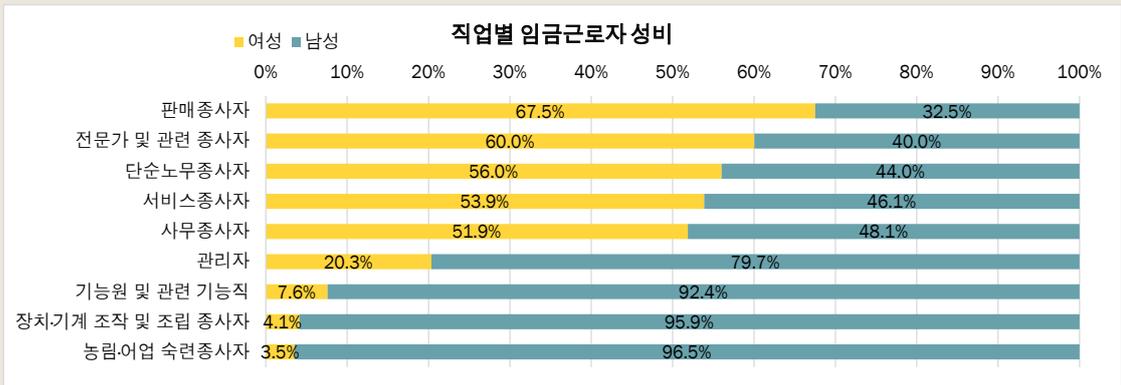


자료 : 호남통계청, 「2021년 5월 제주특별자치도 고용동향」

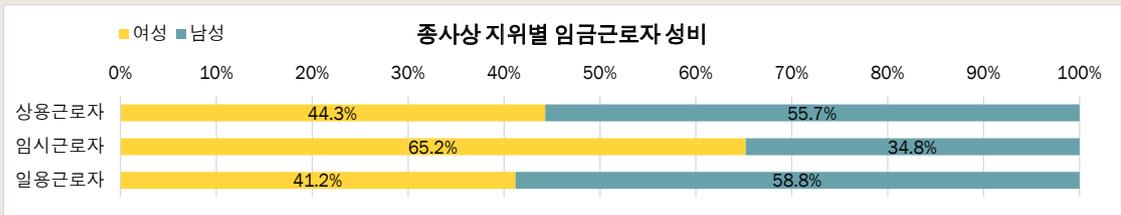
제주지역 임금근로자 현황



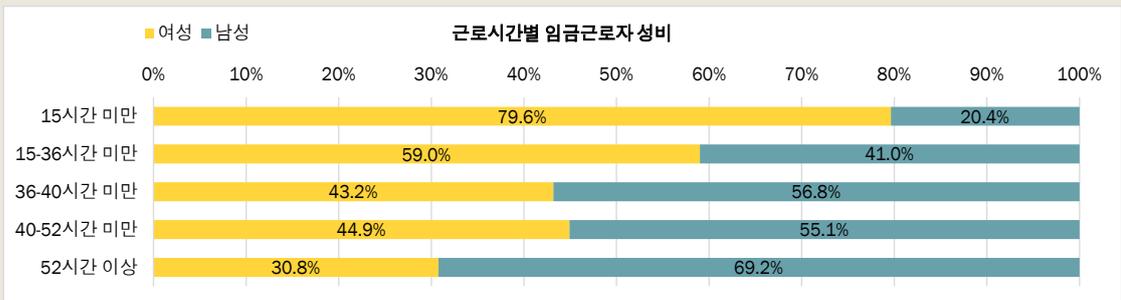
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



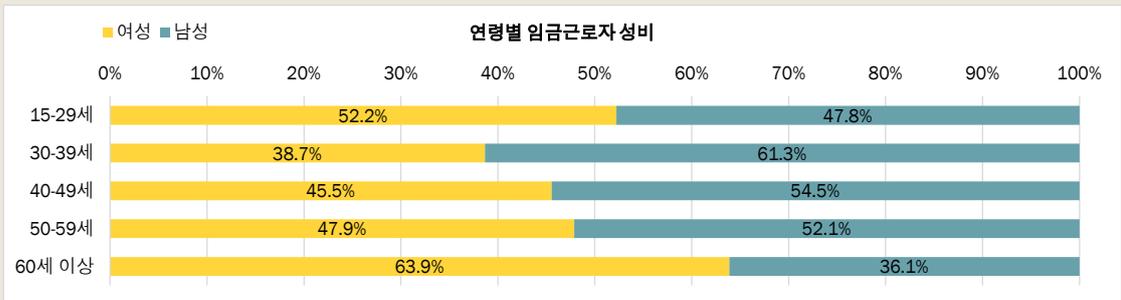
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



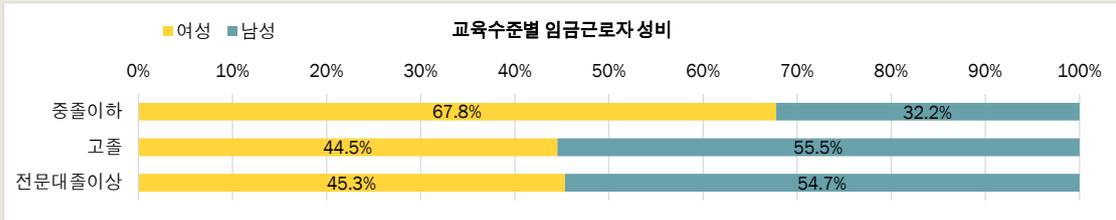
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



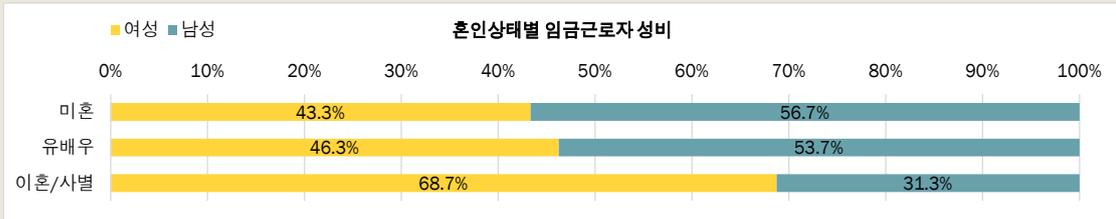
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



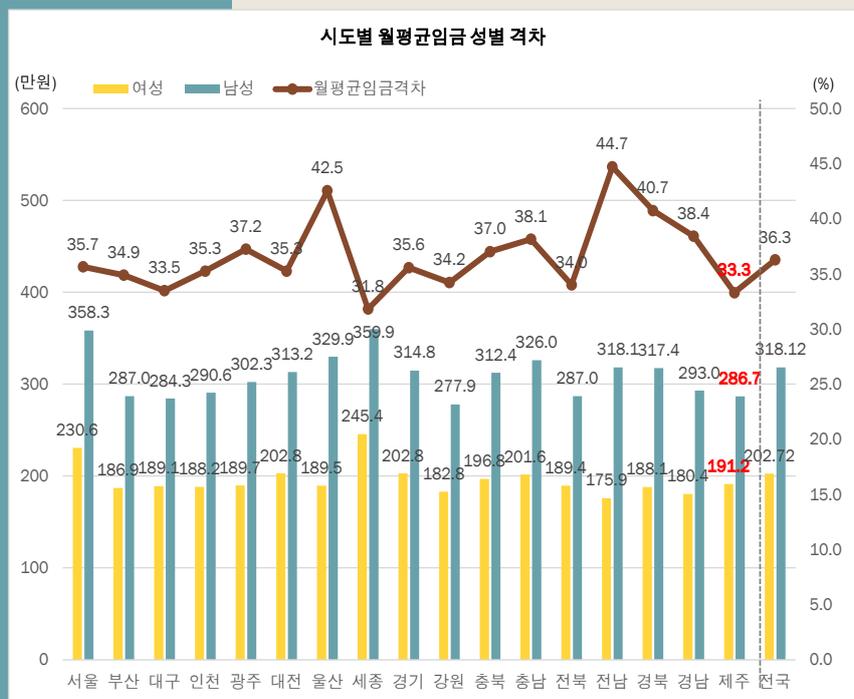
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



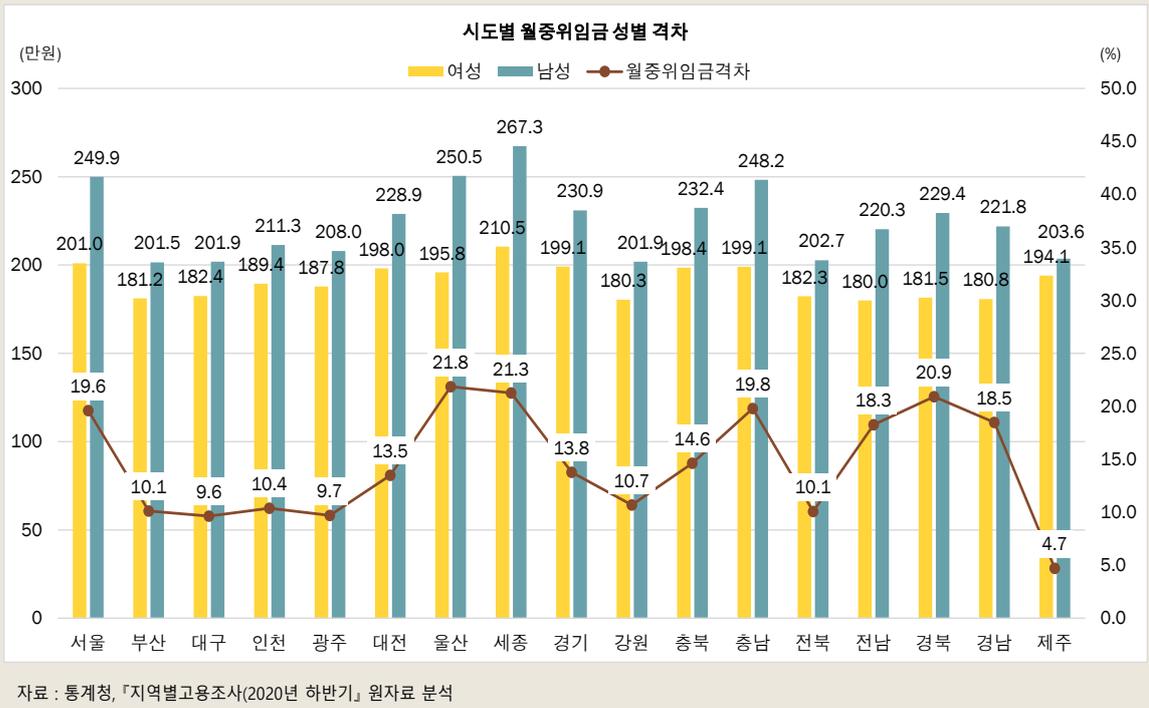
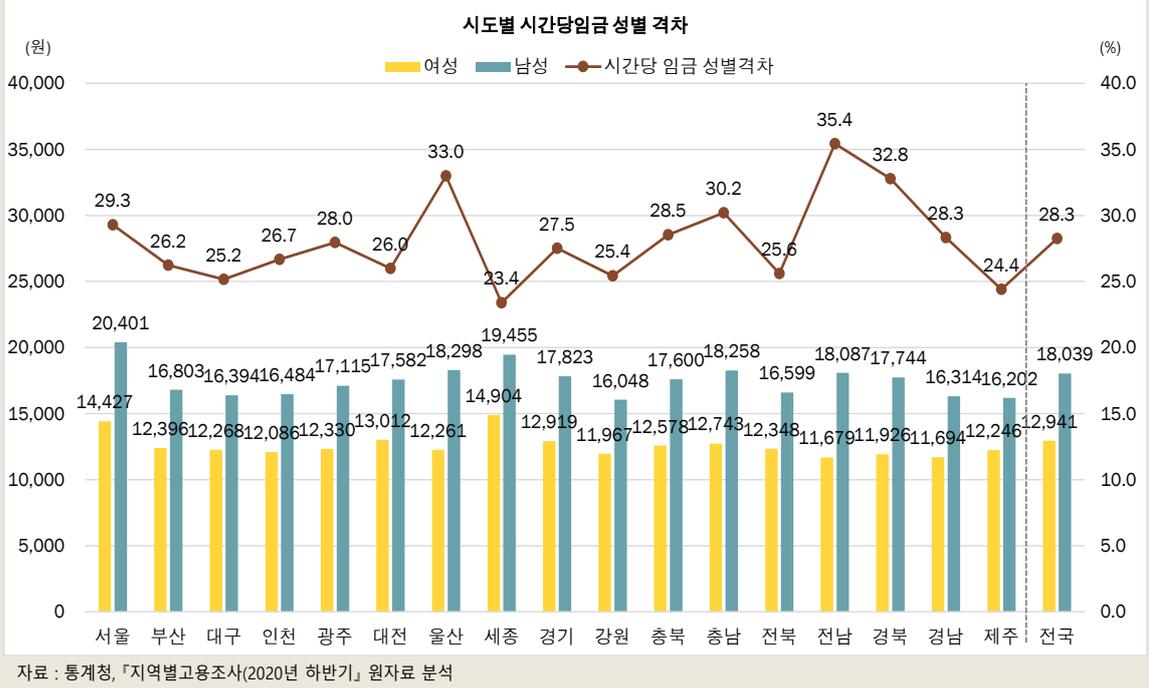
자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

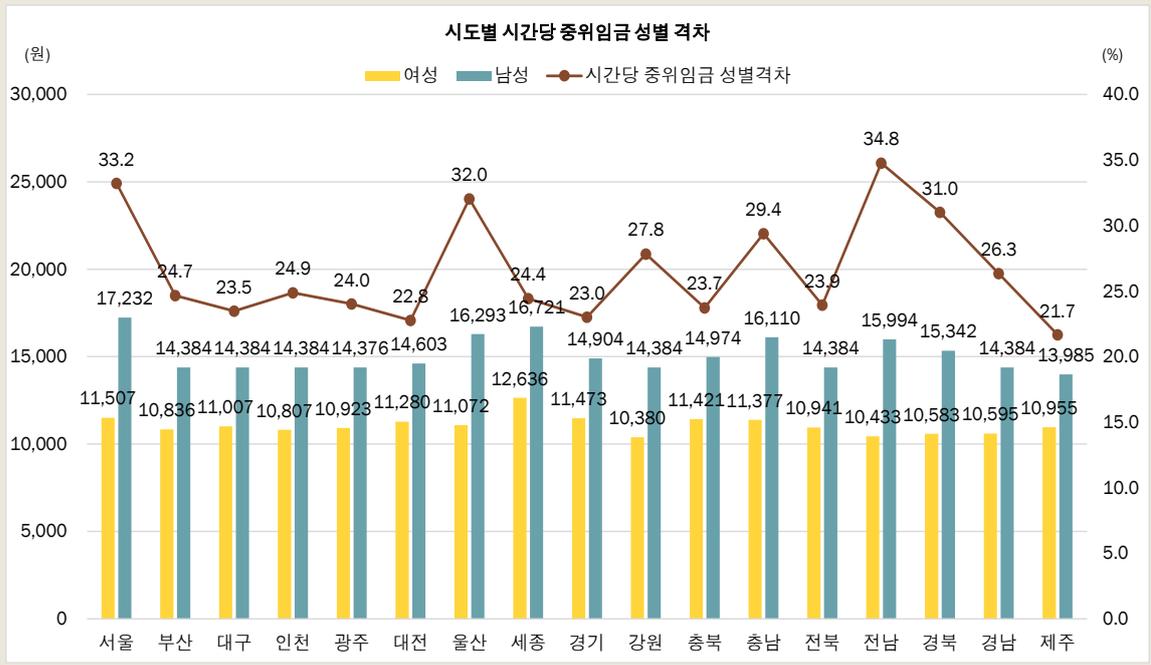
제주지역 성별 임금격차

시도별 비교

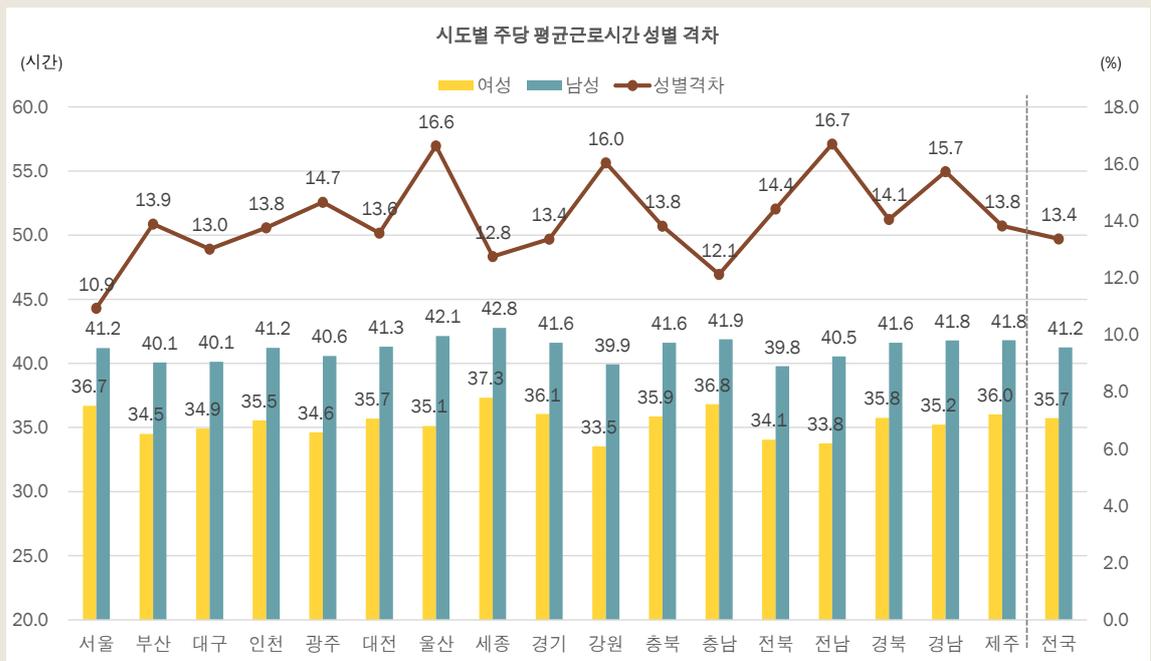


자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

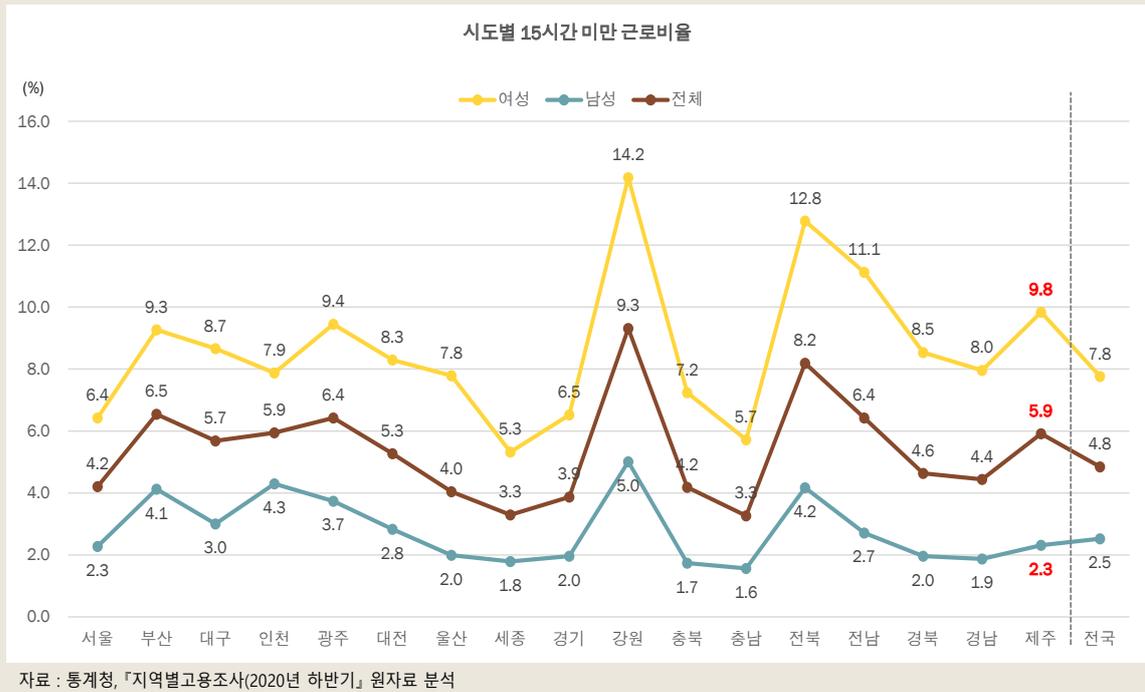
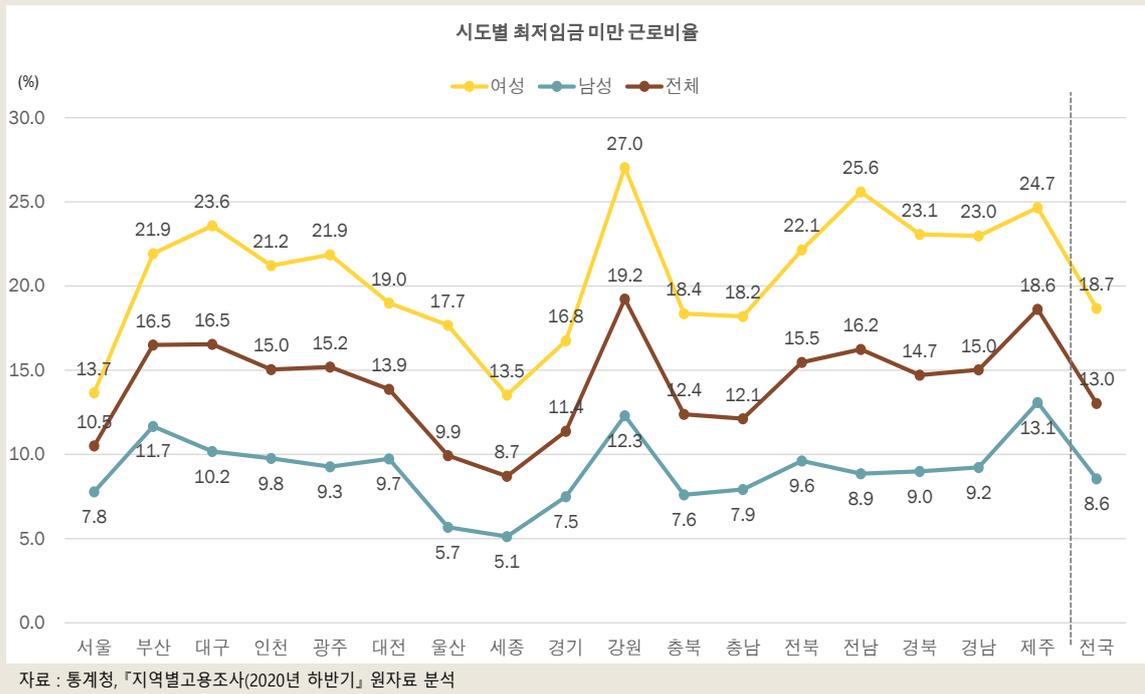


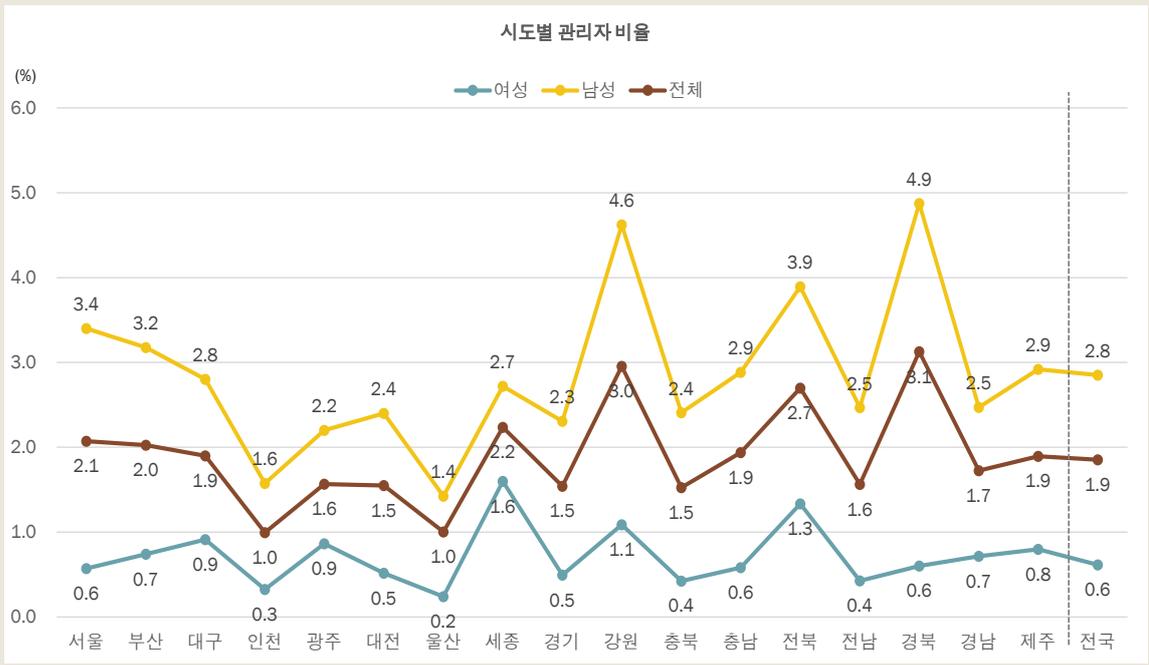


자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석



자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석





자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 성별 임금격차

제주지역 임금격차 현황

제주지역 산업별 월평균임금 및 시간당임금 성별 격차

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	단위 %
			임금근로자 여성비율
1 농업, 임업 및 어업	499	231	46.9
3 제조업	320	264	36.9
4 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	57.0	56.1	9.7
5 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	6.7	19.7	27.1
6 건설업	15.1	18.6	12.2
7 도매 및 소매업	36.0	27.3	49.2
8 운수 및 창고업	30.1	25.5	16.3
9 숙박 및 음식점업	38.3	22.6	61.3
10 정보통신업	15.9	15.6	38.7
11 금융 및 보험업	28.4	10.9	47.2
12 부동산업	48.2	33.4	34.2
13 전문, 과학 및 기술 서비스업	43.9	44.3	40.9
14 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	27.2	27.9	38.2
15 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	39.7	27.0	39.1
16 교육 서비스업	37.0	32.0	67.5
17 보건업 및 사회복지 서비스업	38.7	33.4	83.1
18 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	19.8	4.0	50.3
19 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	29.6	20.7	47.1
20 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	-	-	100.0
전체	33.3	24.4	47.9

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

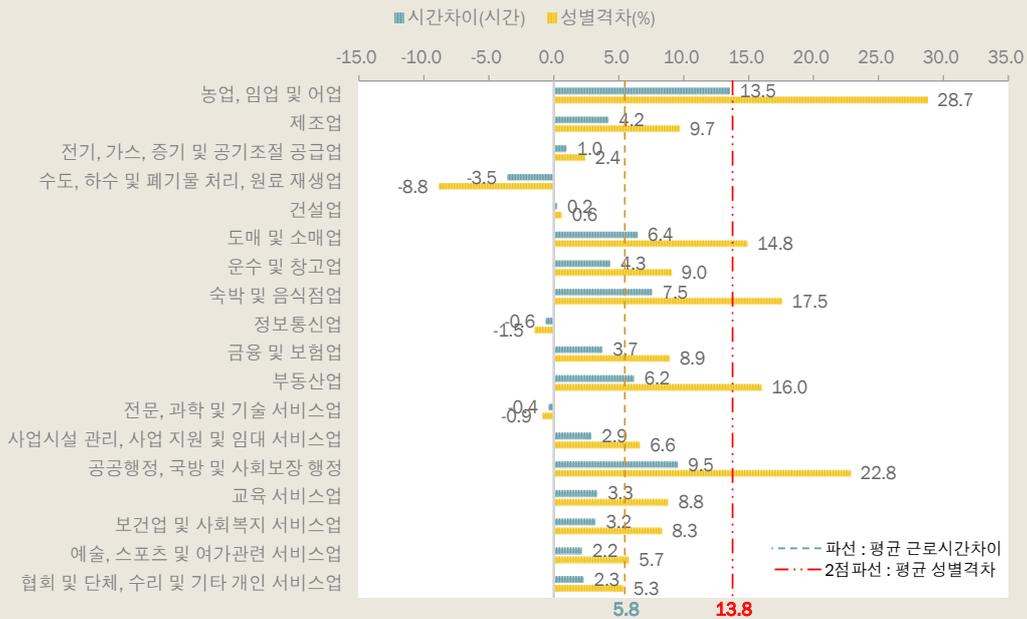
제주지역 산업별 주당 평균근로시간 및 성별 격차

단위:시간,%

구분	주당 평균근로시간		근로시간 차이	성별 격차
	여성	남성		
1 농업, 임업 및 어업	335	471	135	28.7
3 제조업	393	435	42	9.7
4 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	400	410	10	2.4
5 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	435	400	-35	-8.8
6 건설업	382	384	0.2	0.6
7 도매 및 소매업	368	432	64	14.8
8 운수 및 창고업	435	478	43	9.0
9 숙박 및 음식점업	355	431	75	17.5
10 정보통신업	409	403	-0.6	-1.5
11 금융 및 보험업	382	420	37	8.9
12 부동산업	325	386	62	16.0
13 전문, 과학 및 기술 서비스업	425	421	-0.4	-0.9
14 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	408	437	29	6.6
15 공공행정, 국방 및 사회보장 행정	323	418	95	22.8
16 교육 서비스업	347	380	33	8.8
17 보건업 및 사회복지 서비스업	354	386	32	8.3
18 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	353	375	22	5.7
19 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	406	429	23	5.3
20 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	325	-	-	-
전체	360	418	58	13.8

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 산업별 주당 평균근로시간 성별 격차



자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 직업별 성별 임금격차

단위: %

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	임금근로자 여성비율
관리자	26.3	24.7	20.3
전문가 및 관련 종사자	36.8	32.0	60.0
사무종사자	28.6	23.3	51.9
서비스종사자	45.6	32.4	53.9
판매종사자	31.3	12.5	67.5
농림·어업 숙련종사자	37.9	9.5	3.5
기능원 및 관련 기능직	33.9	23.1	7.6
장치·기계 조작 및 조립 종사자	61.1	49.1	4.1
단순노무종사자	32.3	23.1	56.0
전체	33.3	24.4	48.3

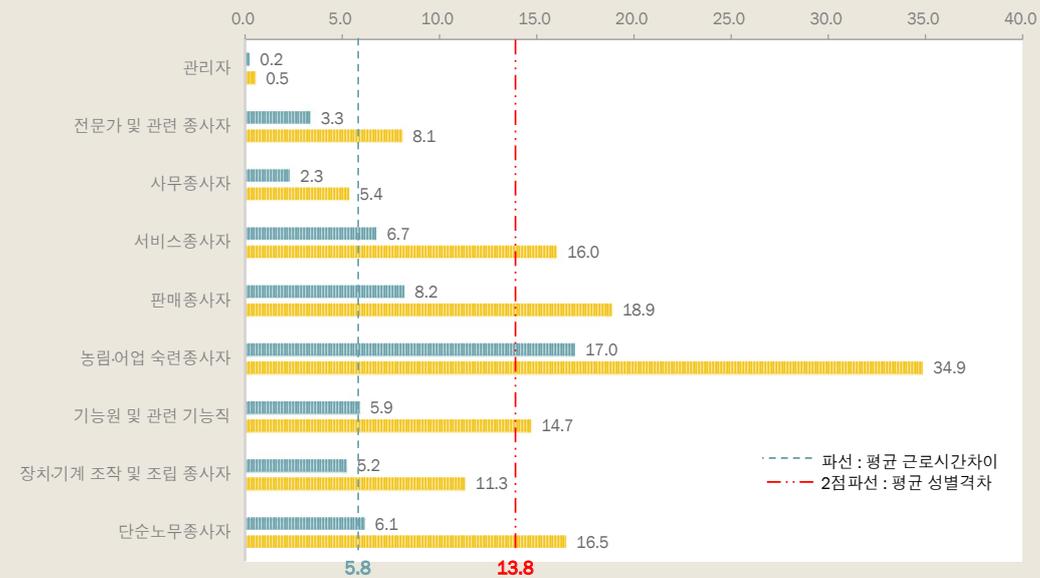
제주지역 직업별 주당 평균근로시간 및 성별 격차

단위: 시간, %

구분	주당 평균근로시간		근로시간 차이	성별 격차(%)
	여성	남성		
관리자	41.8	42.1	0.2	0.5
전문가 및 관련 종사자	38.1	41.5	3.3	8.1
사무종사자	40.4	42.7	2.3	5.4
서비스종사자	35.4	42.1	6.7	16.0
판매종사자	35.2	43.4	8.2	18.9
농림·어업 숙련종사자	31.7	48.6	17.0	34.9
기능원 및 관련 기능직	34.2	40.1	5.9	14.7
장치·기계 조작 및 조립 종사자	40.9	46.1	5.2	11.3
단순노무종사자	31.1	37.2	6.1	16.5
전체	36.0	41.8	5.8	13.8

제주지역 직업별 주당 평균근로시간 성별 격차

■ 시간차이(시간) ■ 성별격차(%)



자료: 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 종사상 지위별 성별 임금격차

단위 : %

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	임금근로자 여성비율
상용근로자	273	232	443
임시근로자	361	60	652
일용근로자	345	303	412
전체	333	244	483

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 종사상 지위별 주당 평균근로시간 및 성별 격차

단위 : 시간, %

구분	주당 평균근로시간		근로시간 차이	성별 격차(%)
	여성	남성		
상용근로자	41.1	44.5	3.4	7.7
임시근로자	26.8	37.0	10.2	27.6
일용근로자	31.8	32.2	0.3	1.0
전체	36.0	41.8	5.8	13.8

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 근로시간별 성별 임금격차

단위 : %

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	임금근로자 여성비율
15시간 미만	262	233	79.6
15-36시간 미만	306	30.7	59.0
36-40시간 미만	15.1	14.8	43.2
40-52시간 미만	25.9	24.4	44.9
52시간 이상	25.6	22.5	30.8
전체	33.7	24.4	47.9

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 연령별 성별 임금격차

단위:%

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	임금근로자 여성비율
15-29세	9.1	-0.9	52.2
30-39세	14.6	4.7	38.7
40-49세	34.7	25.8	45.5
50-59세	41.0	36.3	47.9
60세 이상	40.8	27.0	63.9
전체	33.3	24.4	48.3

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 연령별 주당 평균근로시간 및 성별 격차

단위:시간,%

구분	주당 평균근로시간		근로시간 차이	성별 격차(%)
	여성	남성		
15-29세	35.6	39.3	3.7	9.5
30-39세	39.5	44.9	5.4	12.1
40-49세	38.1	43.1	5.0	11.5
50-59세	38.8	41.1	2.3	5.5
60세 이상	28.0	35.9	8.0	22.2
전체	36.0	41.8	5.8	13.8

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 교육수준별 성별 임금격차

단위:%

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	임금근로자 여성비율
중졸 이하	35.8	25.0	67.8
고졸	29.2	15.4	44.5
전문대졸 이상	28.6	22.0	45.3
전체	33.3	24.4	48.3

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 교육수준별 주당 평균근로시간 및 성별 격차

단위:시간,%

구분	주당 평균근로시간		근로시간 차이	성별 격차(%)
	여성	남성		
중졸 이하	29.2	37.2	7.9	21.4
고졸	35.7	40.9	5.2	12.8
전문대졸 이상	39.1	43.1	4.0	9.2
전체	36.0	41.8	5.8	13.8

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 혼인상태별 성별 임금격차

단위 : %

구분	월평균임금 성별 격차	시간당임금 성별 격차	임금근로자 여성비율
미혼	8.9	-0.8	43.3
유배우	38.1	30.5	46.3
이혼/사별	35.1	20.4	68.7
전체	33.3	24.4	48.3

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 혼인상태별 주당 평균근로시간 및 성별 격차

단위 : 시간, %

구분	주당 평균근로시간		근로시간 차이	성별 격차(%)
	여성	남성		
미혼	36.38	40.84	4.5	10.9
유배우	37.21	42.41	5.2	12.3
이혼/사별	32.02	40.94	8.9	21.8
전체	36.02	41.80	5.8	13.8

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 산업별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위 : %

제주지역 성별 임금격차

제주지역 최저임금 미만, 주 15시간 미만 근로현황

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
농업, 임업 및 어업	19.7	18.9	1.8	-
제조업	-	1.5	-	-
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	-	-	-	-
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	-	0.4	-	-
건설업	1.8	15.2	1.4	14.2
도매 및 소매업	9.3	10.5	10.6	9.2
운수 및 창고업	0.5	11.5	0.0	3.6
숙박 및 음식점업	27.9	15.6	15.8	3.9
정보통신업	-	-	-	-
금융 및 보험업	0.5	-	3.3	-
부동산업	0.7	0.4	1.4	-
전문, 과학 및 기술 서비스업	0.5	-	-	-
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1.9	4.0	0.5	-
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	7.6	4.6	18.5	14.7
교육 서비스업	4.9	2.5	14.8	23.7
보건업 및 사회복지 서비스업	18.9	6.6	28.5	18.9
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.4	3.2	1.4	11.9
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	4.2	5.2	2.1	-
가구내고용활동 및 타리분류되지 않은 자가소비생산활동	0.2	-	-	-

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 직업별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위:%

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
관리자				
전문가 및 관련 종사자	5.1	3.8	15.4	13.1
사무종사자	4.4	2.3	2.4	
서비스종사자	29.9	16.2	20.2	29.2
판매종사자	7.7	4.9	14.6	
농림·어업 숙련종사자	0.2	12.6		
기능원 및 관련 기능직	0.9	7.8		6.4
장치·기계 조작 및 조립 종사자	1.0	13.6	0.6	
단순노무종사자	50.9	38.9	46.8	51.4

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 종사상 지위별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위:%

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
상용근로자	19.1	39.8	0.5	-
임시근로자	54.4	33.1	85.7	71.2
일용근로자	26.5	27.0	13.9	28.8

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 근로시간별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위:%

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
15시간 미만	20.1	5.5	20.1	5.5
15-36시간 미만	36.4	23.9	-	-
36-40시간 미만	3.7	2.0	-	-
40-52시간 미만	22.8	31.1	-	-
52시간 이상	16.9	37.5	-	-

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 연령별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위:%

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
15-29세	19.9	26.0	26.3	29.2
30-39세	9.0	26.5	3.6	10.0
40-49세	15.2	13.7	10.1	10.2
50-59세	15.9	12.5	7.9	6.4
60세 이상	40.0	21.4	52.1	44.3

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 교육수준별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위:%

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
중졸 이하	482	262	527	402
고졸	35.1	40.5	31.9	40.4
전문대졸 이상	16.8	33.3	15.4	19.4

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제주지역 혼인상태별 성별 최저임금 미만 및 주당 15시간 미만 근로비율

단위:%

구분	최저임금 미만		주당 15시간 미만 근로	
	여성	남성	여성	남성
미혼	19.3	46.8	28.4	32.9
유배우	50.8	40.8	32.4	58.7
이혼/사별	29.9	12.4	39.2	8.5

자료 : 통계청, 「지역별고용조사(2020년 하반기)」 원자료 분석

제4장 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 성별 임금격차 현황

1. 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 현황
2. 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 성별
임금격차 현황
3. 소결

제주지역 공기업 및 출자·출연기관 현황

가. 제주특별자치도 지방공기업

■ 지방공기업법의 적용범위

- 지방자치단체가 주민의 복리증진을 목적으로 직접·간접으로 경영하는 사업 중 지방공기업법의 적용을 받는 사업

■ 지방공기업법상 적용받는 경영형태

- 직접경영(지방직영기업) 3개 : 제주특별자치도상수도, 제주특별자치도하수도, 제주특별자치도공영버스
- 간접경영(지방공사·공단) 3개 : 지제주특별자치도개발공사, 제주관광공사, 제주에너지공사

나. 제주특별자치도 출자·출연기관 현황

■ 출자기관 : 지방자치단체가 지역경제의 발전과 주민 소득증대 등의 목적을 위해 개별법령에 따라 설립하고 출자하여 그에 해당하는 지분을 갖는 기관

- 출자기관 1개 : 제주국제컨벤션센터

■ 출연기관 : 지방자치단체가 문화, 예술, 장학, 자선 등의 목적을 위해 개별법령 또는 조례에 따라 설립하고 운영에 필요한 자금을 제공하는 기관

- 출연기관 12개 : 제주의료원, 서귀포의료원, 제주평생교육장학진흥원, 제주문화예술재단, 제주연구원, 제주신용보증재단, 제주테크노파크, 제주특별자치도경제통상진흥원, 제주여성가족연구원, 제주4.3평화재단, 제주한의약연구원, 제주영상·문화산업진흥원

제주지역 공기업 및 출자·출연기관 성별 임금격차 현황

가. 제주특별자치도 성별 임금격차 현황 조사관련 내용 개요

- 조사대상 기관: 제주특별자치도 16개 공기업 및 출자·출연기관(공기업 3개 기관, 출자기관 1개 기관, 출연기관 12개 기관)
 - 공기업 가운데 직접경영(지방직영기업)기업의 조직·인력은 지방자치단체 소속이므로 조사대상 기관에서 제외함
- 조사대상 기간: 2020년 1월 1일~12월 31일
- 조사대상 직원: 2020년 12월 31일 현재 재직자 중 2020년 만근한 정원내 정규직 및 무기계약직
- 조사대상 임금: 소득세법상 근로소득에 해당하는 모든 항목
- 조사대상 항목: 직급별, 직종별, 재직기간별, 인건비구성항목별 성별 임금(※ 개인정보 누출 위험을 방지하기 위해 특정 성별 인원이 4인 이하인 범주는 분석 결과를 공개하지 않고 블라인드(*)처리)

나. 제주지역 공기업 및 출자·출연기관 성별 임금격차 현황

- 제주특별자치도 공기업 및 출자·출연기관 16곳 가운데 여성비율이 가장 높은 기관은 여성가족연구원이며, 다음으로 제주의료원, 서귀포의료원, 제주평생교육장학진흥원 등이었으며, 여성비율이 가장 낮은 기관은 제주신용보증재단으로 나타남
- 여성의 평균 근속기간은 서귀포의료원이 가장 길고 다음으로 제주의료원, 제주특별자치도경제통상진흥원, 제주테크노파크, 제주관광공사 등의 순으로 나타남. 남성의 평균 근속기간은 제주국제컨벤션센터, 제주의료원, 제주테크노파크, 제주특별자치도경제통상진흥원 등의 순으로 나타남
- 블라인드 처리된 3개 기관을 제외하고 중위임금 성별격차가 가장 큰 기관은 제주연구원이며, 다음으로 제주국제컨벤션센터, 제주특별자치도경제통상진흥원 등의 순으로 나타났고, 가장 차이가 적은 기관은 제주문화예술재단, 서귀포의료원으로 나타남
- 근로자 중 여성비율이 50%에 가깝고 중위임금 성별격차가 낮은 기관은 제주문화예술재단이며, 여성비율이 높고 비교적 중위임금 성별격차가 낮은 기관은 서귀포의료원으로 나타남. 이는 의료원 특성상 간호직무에 종사하는 여성의 비율이 높고, 이들의 긴 근속기간의 영향으로 보임. 반면 제주의료원은 여성의 비율이 높지만 중위임금 성별격차는 서귀포의료원에 비해 높게 나타났는데 이는 서귀포의료원에 비해 낮은 10년 이상 장기근속자의 비율의 영향으로 보임
- 주된 임금격차 발생 사유로는 높은 남성비율, 높은 남성의 상위직급비율, 높은 남성의 장기근속비율로 나타남. 다만 여성비율과 중위임금 성별격차는 비례하지 않는 것으로 나타남

제주특별자치도 공기업 및 출자·출연기관 성별 임금격차 현황

단위: 명, % 개월, %

기관명	총인원	여성비율	평균근속기간		중위임금 성별격차
			여성	남성	
제주특별자치도개발공사	697	19.7	70	102	12.8
제주관광공사	115	38.3	82	101	26.3
제주에너지공사	26	23.1	66	72	24.1
제주국제컨벤션센터	36	36.1	68	165	38.0
제주의료원	175	66.9	126	152	17.1
서귀포의료원	331	66.2	149	111	4.6
제주평생교육장학진흥원	10	60.0	30	18	**
제주문화예술재단	38	44.7	69	78	3.4
제주연구원	37	29.7	72	115	51.0
제주신용보증재단	27	18.5	58	116	29.2
제주테크노파크	84	23.8	83	125	22.8
제주특별자치도경제통상진흥원	34	47.1	89	123	37.5
제주여성가족연구원	13	92.3	57	32	**
제주4.3평화재단	24	45.8	42	64	25.1
제주한의약연구원	4	25.0	12	12	**
제주영상·문화산업진흥원	30	36.7	26	25	16.3

주: 1) 중위임금 성별격차 = (1 - 여성중위임금/남성중위임금) × 100

2) **: 개인정보보호를 위하여 특정 성별인원이 4명 이하인 경우 블라인드 처리함

소결

- 블라인드 처리된 3개 기관을 제외하고 중위임금 성별격차가 가장 큰 기관은 제주연구원이며, 다음으로 제주국제컨벤션센터, 제주특별자치도경제통상진흥원 등의 순으로 나타났고, 가장 차이가 적은 기관은 제주문화예술재단, 서귀포의료원으로 나타남
- 여성비율과 중위임금 성별격차는 비례하지 않음
 - 출자·출연기관의 성별 임금격차 현황은 공통적으로 높은 남성비율, 남성의 높은 상위직급비율, 남성의 높은 장기근속비율 등을 특징으로 남성의 임금이 더 높고 이에 따른 성별 임금격차에 영향을 주고 있음을 보여줌
 - 그러나 높은 여성비율 또는 여성의 높은 상위직급비율은 성별 임금격차를 감소시키나 여전히 남성의 임금이 더 높은 성별 임금격차를 유지하고 있음
 - 이는 남성의 비율, 상위직급비율, 장기근속비율의 차이가 분명하게 높은 반면 여성은 이러한 특징의 차이가 크지 않거나 특정 직종에 제한되어 그 영향이 상쇄되기 때문인 것으로 보임
- 특히 여성비율이 비교적 높은 경우에도 여성의 상위직급비율 또는 장기근속비율이 낮은 경우가 나타나고, 높은 여성비율이 특정 직종이나 직급에 나타나는 점, 높은 여성비율이 임금격차 감소에 비례적 영향을 미치지 않는 점은 남성과 같은 노동시장 진입기회를 얻더라도 승진이나 장기고용 유지, 업무 분야 등에 대한 기회가 여성에게 더 제한적으로 작용할 가능성을 보여주고 있음

- 이러한 결과는 성별 임금격차가 단순히 소득의 차이가 아닌 근로환경, 직장문화 등을 포함한 구조적 개선을 필요로 하는 사안임을 보여줌. 즉 임금격차 문제를 드러내고 성별 임금격차에 대한 투명성을 제고하여 임금격차의 실질적 감소를 위한 제도적 시스템이 필요함

제5장 결론 및 정책제언

1. 논의 및 시사점
2. 정책제언

성별 임금격차 해소를 위한 제도적 근거 마련

가. 제주특별자치도 양성평등 기본 조례(제2790호) 개정

- 현재 제주특별자치도는 양성평등 기본 조례를 일부 개정하여 성별 임금격차 해소를 위한 법적 근거가 마련될 필요 있음
- 현재 제주특별자치도 양성평등 기본 조례(제2790호) 제2장에는 ‘양성평등 시행계획 및 추진체계’가 마련되어 있음. 그 중 제3조 ‘양성평등정책 시행계획의 수립’ 각 호에 ‘성별 임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선 방안’ 추가 및 제6조 양성평등위원회 ‘기능’ 각 호에 ‘양성평등노동정책 및 성별 임금격차 등에 관한 사항’ 추가 신설을 고려할 수 있음(표 5-1 참조)
- 또는 ‘양성평등노동정책 종합계획 및 추진체계’에 관한 내용을 새롭게 추가할 수 있음(표 5-2 참조)

<표 5-1> 제주특별자치도 ‘양성평등 기본 조례(제2790호)’개정 예시(1안)

제2장 양성평등정책 시행계획 및 추진체계

제3조(양성평등정책 시행계획의 수립)

① 도지사는 법 제7조의 기본계획에 따라 법 제8조의 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하되, 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 양성평등정책의 기본 목표와 추진방향
2. 양성평등정책의 추진과제와 추진방법
3. 양성평등정책 추진과 관련한 재원의 조달방법
4. **성별 임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선 방안(신설)**
5. 그 밖에 양성평등정책 추진을 위한 사업

② 도지사는 시행계획을 수립·시행하기 위하여 필요한 때에는 관계 기관, 법인 또는 단체 등에 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제5조(양성평등위원회의 설치)

제주특별자치도의 양성평등정책에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위하여 제주특별자치도 양성평등위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

제6조(기능)

위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 양성평등정책 연도별 시행계획에 관한 사항
2. 연도별 시행계획 등 양성평등정책 추진실적 점검에 관한 사항
3. 양성평등정책 관련 사업의 조정 및 협력에 관한 사항
4. 양성평등정책의 평가 및 제도 개선 등 성 주류화(性主流化)에 관한 사항
5. **양성평등노동정책 및 성별 임금격차 등에 관한 사항(신설)**
6. 그 밖에 양성평등 정책 관련 주요사항

<표 5-2> 제주특별자치도 '양성평등 기본 조례(제2790호)'개정 예시(2안)

제00장 양성평등노동정책 종합계획 및 추진체계 <신설>

제00조(양성평등노동정책 종합계획 수립) ① 도지사는 성별임금격차 예방 및 개선을 위하여 양성평등노동정책 종합계획을 수립·시행하여야 한다.

② 양성평등노동정책 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 양성평등노동정책의 기본방향 및 추진 목표
2. 양성평등노동정책의 추진과제와 추진방법
3. 양성평등노동정책 추진과 관련된 재원의 조달 및 운용방향
4. 양성평등노동정책에 관한 다음 각 목에 해당하는 주요사항

가. 성별임금격차 예방 및 개선

나. 양성평등 노동실태 관련 조사연구 및 교육

다. 고용상 성차별 예방 및 개선

라. 그 밖에 양성평등 노동환경 조성을 위한 사업

제00조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능) ① 양성평등노동정책에 관한 주요사항을 심의·조정하기 위하여 성 별임금격차개선위원회(이하 "격차 개선위원회"라 한다)를 둔다.

② 격차개선위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 양성평등노동정책 종합계획 수립에 관한 사항
2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선 및 개선방안에 관한 사항
3. 제주특별자치도, 산하기관, 민간위탁기관 평가지표 반영 및 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항
4. 민간기업의 성별 임금격차 개선에 관한 사항
5. 그 밖에 양성평등노동정책을 위하여 필요한 사항

제00조(격차개선위원회 구성) ① 격차개선위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 도지사가 되고, 부위원장은 위촉직 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 여성노동 등의 업무를 담당하는 실·국장으로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 도지사가 위촉한다.

1. 제주특별자치도 양성평등위원회 위원

2. 성평등노동정책에 관한 식견과 경험이 풍부한 자

④ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두며, 간사는 양성평등노동정책 업무 담당과장이 된다.

제00조(격차개선위원회 위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐 위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.

제00조(격차개선위원회 위원의 해촉) 도지사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 중이라도 위원을 해촉할 수 있다.

1. 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
2. 직무와 관련하여 부당한 영향력 행사 또는 청탁 등의 비위사실이 확인되는 경우
3. 제00조제6항에도 불구하고 회피신청을 하지 아니한 경우
4. 사망, 국외이주, 장기간의 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기 어려운 경우
5. 위원회의 활동에 장기간 출석하지 아니한 경우
6. 그 밖에 품위손상 등 직무를 수행하는데 부적합하다고 인정되는 경우

제00조(격차개선위원회 위원장 등의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사정으로 직무를 수행할 수 없는 때에 그 직무를 대행 한다.

제00조(격차개선위원회 회의) ① 격차개선위원회의 회의는 정기회와 임시회로 구분하여 운영한다.

② 정기회는 연 4회 개최하고, 임시회는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 회의 소집 요구가 있는 경우에 위원장이 소집한다.

- ③ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의개최 7일 전까지 회의의 일시·장소 및 심의안건을 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
 - ④ 격차개선위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
 - ⑤ 위원장은 안건의 심의를 위하여 필요한 경우에는 관련 공무원 또는 관련분야 전문가 등을 출석하게 하여 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
 - ⑥ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 안건의 심의·조정에서 제척된다.
 - 1. 해당 안건에 관하여 이해관계가 있는 경우
 - 2. 해당 안건의 관계자와 같은 기관에 소속된 경우
 - 3. 해당 안건의 관계자와 친족관계에 있는 경우
 - ⑦ 위원은 제6항에 해당하는 경우에는 스스로 그 안건의 심의·조정을 회피할 수 있다.
- 제00조(격차개선위원회 분과위원회) ① 격차개선위원회에는 소관사항을 분야별로 연구·검토하기 위하여 분과위원 회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 제1항의 분과위원회에 구성에 관한 사항은 다음 각 호와 같다.
 - 1. 분과위원회는 격차개선위원회의 위원 중에서 위원장을 제외한 위촉직 위원으로 구성한다.
 - 2. 분과위원회의 위원장은 분과위원회의 업무를 총괄하며 분과위원회 위원 중에서 호선한다.
 - ③ 분과위원회는 소관 사항을 심의·의결한다.
 - ④ 분과위원회의 세부운영은 규칙으로 정한다.
- 제00조(차별조사관) ① 도지사는 성평등 고용 및 노동환경 조성을 위하여 차별조사관(이하 "조사관"이라 한다)을 둘 수 있다.
- ② 조사관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 3명 이내의 임기제공무원으로 채용한다.
 - 1. 변호사 또는 공인노무사 자격증 소지한 후 관련 분야에서 근무한 경력이 있는 사람
 - 2. 노동 관련 국제기구나 국가·지방자치단체·공공기관·연구소·민간기업의 노무부서·노동조합 등 법인 및 단체에서 여성정책 또는 노동 관련 활동경력이 있는 사람

- ③ 조사관은 다음 각 호 기관의 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 노동관계 법, 성평등 관계법 위반사항에 대하여 조사하고 그 시정을 권고할 수 있다.
 - 1. 도 및 그 소속 행정기관
 - 2. 도 산하 공사·공단 및 출자·출연기관
 - 3. 도의 업무를 수탁·받아 수행하는 기관
- ④ 조사관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 조사관을 그만 둔 경우에도 또한 같다.
- ⑤ 조사대상기관의 장은 제3항에 따른 조사에 적극 협조하여야 한다.

나. 제주특별자치도 성별 임금격차 개선 조례 제정

- 일부 지자체에서는 성별 임금격차 문제를 적극적으로 해소하기 위해 조례를 개정하거나 제정을 통해 제도적 기반을 마련함
 - 서울시, 2019년 7월 '성평등기본조례' 개정
 - 전라남도, 2020년 6월 '양성평등 기본조례' 개정. 전라남도 양성평등 시행 계획 내용에 '성별임금격차 및 고용상의 성차별 등 개선 방안' 신설
 - 고양시, 2020년 5월 지방정부 최초로 '성별 임금격차 개선 조례' 제정
 - 창원시, 2020년 12월 '성별 임금격차 개선 조례' 제정
- 제주특별자치도는 성별 임금격차를 해소하고 '공정임금'을 실현하기 위해 도 산하 공공기관을 대상으로 임금공시 내용이 반영된 '성별 임금격차 개선 조례' 마련이 시급함. 또한 임금공시제의 실효성을 높이기 위해서는 '성별 임금격차 개선 조례'를 통해 성별 임금격차 개선위원회를 구성하고 정기적인 성별 임금격차 실태조사를 통한 임금격차 개선 계획을 수립할 필요 있음
 - 제주특별자치도 '성별 임금격차 개선 조례' 제정 예시(표 5-3 참조)

<표 5-3> 제주특별자치도 '성별 임금격차 개선 조례' 제정 예시

제주특별자치도 성별 임금격차 개선 조례(안)

제1조(목적) 이 조례는 제주특별자치도의 지방공기업 및 출자·출연 기관 임금현황에 대한 실태조사와 개선방안에 관한 사항을 규정함으로써 성별 임금격차 해소 및 공정임금 실현에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 조례는 제주특별자치도가 출자·출연한 기관과 지방공기업에 대하여 적용한다. 이 경우 출자 기관은 제주특별자치도의 지분이 100분의 10 이상인 경우를 말한다.

제3조(성별임금격차 실태조사 및 성평등 임금공시) 제주특별자치도지사(이하 "도지사"이라 한다)는 매년 정규직과 무기계약 직, 신규직원을 대상으로 직급별 성별임금격차 실태조사를 실시하고 그 결과를 제주특별자치도 홈페이지 등에 공시할 수 있다.

제4조(성별임금격차 개선계획 수립) ① 도지사는 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 성별임금격차 개선계획을 3년마다 수립·시행하여야 한다.

② 도지사는 성별임금격차 개선계획에 따른 권고안을 발표할 수 있다.

제5조(성별임금격차 개선위원회 설치 및 기능) ① 성별임금격차 개선에 관한 시장의 자문에 응하기 위하여 제주특별자치도 성별임금격차 개선위원회(이하 "위원회"라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 시장의 자문에 응한다.

1. 성별임금격차 개선계획 수립에 관한 사항
2. 성별임금격차 실태조사, 인식개선에 관한 사항
3. 그 밖에 성별임금격차 개선을 위하여 필요한 사항

제6조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 20명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 도지사가 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.

③ 당연직 위원은 당연직 위원은 여성·노동 등의 업무를 담당하는 실·국장과 제주특별자치도 인사담당, 지방공기업 및 출자·출연 기관 총괄 업무 소관 실·국장으로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 시장이 위촉한다. 이 경우 「양성평등기본법」에 근거해 성별을 고려하여 구성한다.

1. 대학이나 공인된 연구기관에서 부교수 이상 또는 이에 상응하는 직에 있거나 있었던 사람
2. 변호사, 노무사 또는 이에 상응하는 자격을 가지고 있는 사람
3. 노동·여성 관련 단체의 임원 또는 이에 상응하는 직에 있거나 있었던 사람
4. 제주특별자치도의회 의원
5. 그 밖에 성별임금격차 문제에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람

제7조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 공무원이 아닌 위원의 사임 등으로 인하여 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원의 남은 기간으로 한다.

제8조(위원의 해촉) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원을 해촉할 수 있다.

1. 위원 스스로 해촉을 원하는 경우
2. 사망, 질병, 그 밖의 사유로 직무를 수행하기 어려운 경우
3. 품위손상, 직무 태만이나 그 밖의 사유로 위원으로서 적합하지 않다고 인정되는 경우

제9조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 부위원장은 위원장을 보좌하고, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

제10조(회의) ① 위원장은 회의를 소집하며, 그 의장이 된다.

② 회의는 정기회의 및 임시회의로 운영하며, 정기회의는 연 1회 개최하고, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우와 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있을 때 위원장이 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원장이 회의를 소집하고자 할 때에는 회의일시, 장소 및 회의에 부치는 사항을 정하여 회의개최일 7일 전까지 각 위원에게 통보하여야 한다.

⑤ 위원회의 회의는 공개한다. 다만, 공익 등 필요하다고 인정하여 위원회의 결정이 있을 때에는 이를 공개하지 않을 수 있다.

⑥ 위원장은 자문안건과 관련이 있는 단체(관계 전문가 포함)의 대표자 등으로 하여금 위원회에 출석하여 발언하게 할 수 있다.

제11조(간사) 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 인사업무 총괄 부서의 장이 된다.

제12조(수당 등) 위원회의 회의에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 관련 법 기준에 따라 수당 등을 지급할 수 있다.

제13조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

나. 제주특별자치도 성평등 임금 공시제 표준(안) 마련

- '임금공시제'란 사용자의 임금정보 공개의무를 의미하는 것으로 성별, 고용형태, 직급, 직종별 임금액 등 특성에 따른 임금정보를 공개하는 것을 말함
- 현행법은 임금공시제에 대한 정의 규정을 두고 있지 않지만, 「고용정책 기본법」은 '고용형태공시제'를 도입하여 매년 3월 1일을 기준으로 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주가 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자의 '고용형태'를 의무적으로 공시하도록 하고 있음
- 공공기관의 임금정보를 포함한 공시는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제11조 '경영공시'에서 "임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율"을 포함하는 현황을 공개하도록 하고 있음

제11조(경영공시) ① 공공기관은 다음 각 호의 사항을 공시하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해당되는 경우 또는 주무기관의 장이 국가안보를 위하여 필요하다고 인정하여 기획재정부장관과 협의한 경우에는 해당되는 부분을 공시하지 아니할 수 있다. <개정 2008.2.29, 2008.12.31, 2009.12.29, 2016.3.22, 2018.3.27, 2018.12.31, 2020.6.9>

3. 임원 및 운영인력 현황(임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율을 포함한다)

- 성별 임금격차를 해소하기 위한 방안이자 임금체계의 투명성이 확보되기 위한 최소한의 요건인 성평등 임금공시제를 도입하기 위해서는 임금공시제에 대한 사회적 공감대 형성 및 이해당사자의 합의가 우선되어야 함. 이를 위해서는 적용범위, 적용대상, 공시방법 등에 대한 이해당사자의 심도 있는 논의가 필요함
- 공개되는 정보와 관련하여 성별이 상수라고 한다면 고용형태와 직종은 성별 임금격차를 확인하기 위한 기본적인 변수이고, 이러한 기본적인 변수에 영향을 미치는 결정적인 요인이 직급, 근속연수이기 때문에 이 다섯 가지 항목은 필수적으로 공시되는 것이 바람직함
- 적용대상으로는 현재 공공기관으로 국한되어 있는 '경영공시'를 단계적으로 민간기업으로 확대할 필요 있음. 이 경우 위탁·용역, 그 밖의 공공계약을 체결할 경우 성별 임금격차 우수 기업에 대한 적극적인 인센티브 제공을 고려할 필요 있음
- 공시방법으로는 개별 근로자 뿐 아니라 일반인도 접근할 수 있도록 웹 홈페이지에 게시하는 것을 고려할 필요 있음

다. 제주특별자치도 성평등 임금 실천을 위한 가이드라인 개발

- 제주지역 사업체의 성별 임금격차 완화를 자율적으로 유도하기 위한 가이드라인을 개발·보급할 필요 있음
- 김난주 외(2019)는 서울시 성평등 임금 실천 가이드라인 개발에서 모집·채용, 교육·배치·승진·평가, 정년·퇴직, 육아휴직·육아기근로시간 단축, 임신·출산, 노동조합, 임금 등 각 분야별 가이드라인을 제시했음. 이 가이드라인에는 성평등 임금 실천을 위한 자가점검 진단표, 성평등 임금격차 해소를 위한 기관별 준수사항, 성평등 임금 실천 관련 Q&A 작성 및 가이드라인의 구체적 활용 방안 등이 담겨 있어 사업체의 자율적인 성별 임금격차 개선을 유도하는데 유용한 도구로 평가됨
- 제주지역 성평등 임금 실천을 위한 가이드라인에서는 제주지역의 사업체 특성을 고려하여, 임금격차 발생 여부 및 원인 진단, 개선방안 등이 포함될 필요 있음

라. 제주특별자치도 성별 임금 관련 통계 인프라 구축

- 성별 임금격차 현황 및 변화를 지속적으로 살피고, 실효성 있는 임금격차 해소 방안 마련을 위한 누적 통계자료 축적 필요
- 제주지역 산업 및 사업체 특성을 고려한 성별 임금격차 추이 분석
- 정밀한 임금격차 분해 방법을 통해 임금격차 원인 진단
- 임금격차와 관련된 현황 및 실태파악 자료 축적
- 제주성인지통계시스템에 정기적 공개

마. 성평등 노동정책 견인할 수 있는 추진체계 마련

- 성별 임금격차 완화 및 성평등 노동정책을 견인할 수 있는 추진체계 마련 필요
- 제주특별자치도 2021년 양성평등정책 시행계획의 개선 필요사항으로 적시한 내용을 보면, 유리천장 지수 개선의 의지를 천명하고 있고, 양성평등주간 내 양성평등 임금의 날이 운영됨에 따라 성별 임금 통계 자료를 발표할 계획을 담고 있음
- 이러한 성평등 노동정책을 체계적으로 수립하고 시행을 위해서는 성평등 노동정책 전담팀을 구성할 필요 있음
- 성평등 노동정책 전담팀에서는 제주지역의 성별 경제활동이 상이한 직종격리 현상과 임금격차를 모니터링하고 성별 임금격차가 큰 직종 및 업종에 대해서는 그 원인을 파악하여 구체적인 정책 수립 및 지원을 실천할 필요 있음
- 성평등 노동정책 전담팀은 성평등 임금공시제 표준(안)을 마련하여 현재 공공기관으로 국한되어 있는 '경영공시'를 단계적으로 민간기업으로 확대하는데 가교 역할을 할 수 있음
- 또한 성평등 임금 실천을 위한 가이드라인을 개발하여 공공 및 민간기업에 보급하고, '공정임금' 실천을 유도하는 기능을 수행할 수 있음

2부: 토론 및 질의 응답

좌장 : 전명숙(전남대학교 경영학부 교수)

(토론1) **국미애** (서울시여성가족재단 선임연구위원)

(토론2) **방호진** (제주대학교 경영학과 교수)

(토론3) **이양신** (제주여민회 공동대표·고용평등상담실운영위원)

(토론4) **이순국** (제주연구원 책임연구원)

(토론5) **하상우** (제주특별자치도 경제정책과장)

제주특별자치도 성별임금격차 현황과 정책

국 미 애

(서울시여성가족재단 선임연구위원)

□ 들어가며

- 2019년 서울시 성평등임금공시제 도입은 성별임금격차 문제에 대해 지방 정부의 정책 개입을 강화하려는 국내 최초의 시도이자, 중앙정부와 다른 지방정부의 정책 추진을 견인하는 의미를 가짐. 성별임금격차 해소의 출발 점은 ‘격차가 있다’는 인식이며, 이를 뒷받침하는 것은 임금 현황 자료임. 이러한 맥락에서 제주특별자치도의 고용 및 성별임금 구조를 분석하고 공기업 및 출자출연기관의 임금격차 현황을 드러낸 작업은 그 자체로 의미함.
- 제주특별자치도는 여성의 고용률이 60%를 넘는 유일한 지역임. 서울시와 달리 ‘전문가 및 관련종사자’의 여성 비율이 남성보다 높고 ‘보건업 및 사회복지서비스업’과 ‘정보통신업’ 등에 종사하는 여성이 타 지역에 비해 더 많은 것으로 나타나는 등 제주지역의 특성이 광범위한 분석 결과 곳곳에서 발견됨. 오늘 발표된 내용에 기반하여 성별임금격차가 발생한 배경을 면밀하게 살피는 작업이 꾸준히 이어지길 기대함.
- 오늘의 포럼은 제주특별자치도의회와 함께 개최된다는 점에서 더욱 중요한 의미를 가짐. 적극적인 소통과 협력을 통해 가장 선진적인 정책 모델을 만들어주시길 간곡히 요청드리며, 이 토론문에서는 발표에서 제안하신 내용에 기초하여 보다 진전된 형태의 제도적 기반 마련을 위해 필요한 사항에 관해 의견을 드리고자 함.

□ 성평등임금공시제의 위상 정립과 유기적 논의 체계 구축 필요

- 정책의 안정적 추진을 위한 기반을 조례(양성평등기본조례 개정 또는 성별 임금격차 개선 조례 제정), 행정조직(성평등 노동정책 전담팀 구성), 정책 사업(성평등임금공시제 관련) 등 크게 세 가지 측면에서 볼 때, 발표에서 제안하신 다섯 가지는 성별임금격차 해소 추진을 위해 필요한 사항을 포괄하고 있음.
- 성별임금격차 개선 정책 추진을 위한 법적 근거 마련과 추진체계 구축 시 다음 세 가지를 고려할 필요가 있음.
 - 첫째, 성평등임금공시제의 근거 규정을 명시하고 관련 내용을 포함해야 함. 서울시의 경우 「서울특별시 성평등 기본조례」에 ‘성평등 노동정책 종합계획 및 추진체계’ 관련 내용을 추가하고, 성별임금격차개선위원회 기능의 하나로 ‘서울시와 산하기관 성별임금격차 개선 촉진에 관한 사항을 심의’하도록 하였으나, 이는 성평등임금공시제 추진을 위한 법적 근거로 충분하지 못함. 이에 성평등임금공시제의 목적과 적용 범위, 임금 실태조사와 공시의 주기, 개선계획 수립 등을 포함한 내용을 명시할 필요가 있음.
 - 둘째, 성별임금격차개선위원회의 구성은 발표자료 58쪽(표5-3)의 내용을 반영해야 함. 발표자료에서는 신규 조례 제정 시, 성별임금격차개선위원회 당연직 위원 구성을 ‘여성·노동 등의 업무를 담당하는 실·국장, 제주특별자치도 인사담당, 지방공기업 및 출자·출연기관 총괄 업무 소관 실·국장’으로 할 것을 제안하고, 위촉직 위원에 ‘제주특별자치도의회 의원’을 포함하도록 하고 있는데, 이는 기존 조례를 개정하는 경우에도 마찬가지로 적용될 필요가 있음. 서울시 성별임금격차개선위원회는 당연직 위원을 ‘여성·노동 등의 업무를 담당하는 국장급 이상 공무원’으로 하도록 되어 있어 매우 제한적임. 유관부서 협력체계를 구축하고 격차 개선을 위한 실질적인 노력이 뒷받침되기 위해서는 위와 같은 내용이 반드시 포함되어야 할 것임.

- 셋째, 성평등 노동정책을 견인할 수 있는 추진체계 마련 시 전담팀 구성을 어떤 부서에 할 것인지에 대해 다각도로 검토할 필요가 있음. 서울시의 경우 성주류화를 비롯하여 여성일자리, 젠더폭력, 가족, 보육, 아이돌봄 등을 포괄하는 여성가족정책실 안에 전담팀을 신설하였음. 행정조직에서 전담부서 설치의 필요성과 중요성은 아무리 강조해도 지나치지 않을 것임. 하지만 성평등 의제를 관장하는 부서가 다른 부서에 영향을 미치는 촉진자 역할을 하지 못하게 될 경우, 결국 전담부서만 해당 의제에 관심을 갖는 상황에 놓일 우려 또한 있음. 제주특별자치도의 경우 성평등정책관이 설치되어 있고 오늘 포럼의 토론자로 경제정책과에서 참여하는 등 보다 효과적이고 유기적인 추진체계 구축이 가능할 것으로 보임. 제주특별자치도의 기존 조직체계 장점과 성평등 노동정책의 다차원적 특성을 충분히 살릴 수 있는 행정조직이 뒷받침될 필요가 있음.

□ 정책 수용성을 높이기 위한 다양한 노력 필요

- 잘 알려진 바와 같이, 격차가 곧 차별을 의미하는 것은 아님. 성평등임금공시가 성별임금격차 해소를 위한 정책 수단으로서 정당성을 확보하기 위해서는 드러난 격차의 원인 진단에 기반하여 이를 개선하는 데 필요한 정책적 지원이 적극적으로 이루어져야 함.
- 예를 들어 성평등임금공시 결과가 어떻게 활용될 것인지에 대한 계획이 수립되고 공시대상 기관들에게 공유될 필요가 있음. 서울시의 경우 임금공시 이후 추진된 간담회에서 공시 결과가 어떻게 활용되는지, 공시 이후 모니터링은 어떤 기준으로 이루어지는지, 기관 평가에 반영되는지, 인센티브 또는 페널티가 있는지 등에 대한 정보가 명확하지 않다는 점에 대해 투자출연기관들이 공통으로 문제를 제기하였음. 이는 서울시 정책 사업의 지속가능성에 대한 회의적인 태도로 나타나기도 하였음.
- 임금공시는 그 자체가 목적이 아님. 성평등임금공시의 목적이 궁극적으로

성별임금격차 개선이고, 성별임금격차 개선은 성평등 노동정책의 핵심 목표임을 고려할 때, 공시대상 기관들의 정책 수용성을 높이기 위해서는 정확한 정보와 로드맵이 함께 제시될 필요가 있음. 따라서 자료 공개의 범위, 공시 결과의 활용, 관리 지표 제시, 평가 및 인센티브 등을 포함하는 성평등임금공시 활용 계획 수립 또한 매우 중요하다는 점을 고려하길 제안함.

- 이는 민간영역으로 확대하기 위한 로드맵 수립과 연결됨. 성별임금격차를 개선하기 위한 정책적 노력이 공공부문에 멈추지 않고 민간부문으로 확장되기 위해서는 중앙정부 차원의 법·제도적 근거 또한 마련되어야 할 것임. 이에 지방정부에서는 중앙정부의 적극적 개입을 촉구하는 한편 이를 포괄하여 성별임금격차 개선을 위한 중장기 로드맵을 제시할 필요가 있음.
- 오늘 포럼을 계기로 제도적 장치뿐 아니라 향후 비제도적 관행에 의한 격차를 포착하는 작업이 보다 활발하게 이루어질 필요가 있음. 그러한 과정에 오늘 발표된 연구가 중요한 출발점으로 활용될 것이라 기대함.

성별임금격차의 현황과 정책

방 호 진

(제주대학교 경영학과)

1. 성별 임금격차에 대한 선행연구 검토 및 소결

본 연구에서는 그 동안 단편적으로만 제기되고 있던 여성의 낮은 임금 및 처우에 대한 이슈를 체계적인 연구를 통하여 이론적으로 정리하고 이에 따른 소결론을 제시하고 있음. 향후 관련 연구의 발전을 위하여 본 연구가 매우 큰 기여를 할 것으로 생각되며 관련 연구가 지속적으로 확산 및 발전되어 나가야 될 것으로 판단됨

본 연구에서도 제시하듯이 결국 임금 격차의 현상이 ‘차별’이나 ‘차이’나 에 대한 해석으로 귀결될 것으로 보이고 이에 대해서도 전적으로 동의하는 바임. 그러나, 본 연구의 소결에서

“생산성이나 노동시장구조, 기업규모 등으로 설명되지 않는 이유로 성별 임금격차가 발생하는 것은, 고착화된 성 차별적 고정관념이 임금구조에 그대로 반영되어 있기 때문이라고 볼 수 있음. 따라서 무엇보다 성별 임금격차 해소를 위한 법적 근거를 마련하고, 임금공시제를 도입할 필요가 있음”이라고 결론으로 접근한다면 이는 임금격차의 현상을 대부분 ‘차별’로 인식하게 되는 바인데, 이 부분에 대해서는 좀 더 다각적인 관점에서의 접근이 필요하다는 의견임. 즉, 임금격차의 문제를 차별로 이해하고 차별해소로 접근한다면 결국 정책적 방향성은 법과 규정의 형태로 진행될 것이며, 이는 실제 기업과 노동현장에 예상하지 못했던 반향과 혼란을 일으킬 가능성도 있기 때문임

첫째, 임금은 근로자의 입장에서는 소득이며 기업의 입장에서는 비용, 정부의 입장에서는 경제순환의 원동력이라 볼 수 있음. 이러한 모든 경제주체의 관점에서 본 이슈를 점검해야 할 것으로 판단함. 본 연구에서도 일부 검토하고 있는 인적자본 이론과 공정성(equity) 이론 등에서는 기업이 남녀

성별의 차이를 둘 실효적 동인이 전혀 존재하지 않으며(물론 문화적 맥락의 효과에 대해서는 분명히 존재할 것으로 인정), “일만 잘한다면 성별과 학력을 왜 따지겠느냐”라는 기업인들의 항변으로 이를 대변할 수 있음. 결론적으로 임금의 격차가 발생하고 있다면 기업의 운영 메커니즘 상에서 구체적으로 어떠한 원리들이 작동하고 서로 충돌하고 있는지에 대한 향후 좀 더 면밀한 점검이 이루어질 필요가 있음

둘째, 동양과 서양의 ‘일과 조직’에 대한 관점의 차이를 짚고 넘어갈 필요가 있음. 직무관여(job-concern)가 높은 서구의 경우, 조직과 개인의 계약관계가 중요하고 이 관계 속에서 직무기술서(Job Description)이 계약서에 갈음하는 중요한 업무 기준으로 작용함. 따라서 개인이 수행하는 업무의 범위와 난이도에 대한 명확한 상호 이해가 가능하고 이에 기반한 직무급 등의 개념이 적용될 가능성이 높음. 그러나 우리나라가 속한 동양권의 경우 직무 보다는 조직중심(organization-concern)의 사고가 깊으며, 이는 구체적으로 어떠한 일을 수행하느냐에 대한 명시적 계약보다는 조직에 대한 소속감과 정체성이 우선시되는 구조를 가지게 됨. 따라서 개인의 업무에 대한 명확한 범위와 난이도 등이 사전에 명확히 정의되기 쉽지 않고 개인의 역량과 의지 등에 따라 일의 범위가 큰 차이를 나타내게 됨(우리나라에서 직무급의 이슈가 20년째 공전하고 있는 이유는, 바로 이러한 직무의 정의에 대한 논의가 쉽게 풀리지 않고 있기 때문임). 결국 조직에 대한 강한 몰입과 관심 등이 개인별로 큰 차이를 나타내고 이러한 구성원의 몰입이 그 동안 우리나라 기업의 급성장에 큰 역할을 해온 것이 분명함(이의 반작용으로 우리나라는 OECD국가 중 가장 근무시간이 긴 나라 중 하나로 지목되어 있음). 이러한 조직과 문화적 맥락 속에서 가정과 육아의 추가적인 의무를 짚어진 여성 근로자들이 고위직으로의 승진과 보상의 측면에서 페널티를 받아왔던 부분이 분명히 존재하며 조직 내 성별 임금격차를 설명하는 한 부분이 될 것이라 판단함. 이러한 메커니즘이 만약 성별 임금격차의 주된 효과라고 한다면, 결과적으로 임금의 격차를 최소화하라고 법과 규정으로 획일화된 조치를 취하는 경우 기업의 관점에서 원인요소는 해소되지 않은 채 결과만 수정해야 하는 상황을 마주하게 됨. 짧은 토론을 통해 결론과 제언까지 도달하기는 쉽지 않지만, 성별 임금격차의 상황에 대해 다각적 관점에서 많은 연구들이 수행되어야 할 필요성이 있다는 견해를 제시하고자 함

2. 제주지역 성별 임금격차에 대한 분석

공공분야를 중심으로 매우 구체적인 성별 임금격차를 제시하고 있고, 향후 제주지역의 일자리 관련 정책 관점에서 소중한 연구결과라 판단함

통계분석을 통해 인과구조의 원인요소를 정확히 판별해 내기는 쉽지 않지만, 본 연구에서도 동일 직무 및 직급 내 성별 임금격차 보다는, 조직 내 장기 근속 및 상위직 승진 등의 조직관리 메커니즘에서 임금격차가 발생하는 것으로 잠정적 견해를 제시하고 있음

임금공시제 등으로 이러한 상황을 객관적으로 제시하고 공론화의 기회를 마련하는 것에 대해서는 이견이 없으나, 조직 내 메커니즘이 ‘합법적 조직 의사결정의 범위’ 내에 존재하는 한 정책의 목적을 달성하기 쉽지 않을 것이라는 의견임. 결국 단기적 정책 대안과 장기적 기업문화개선에 대한 노력이 병행해야 하고, 공공분야가 아닌 민간분야에서의 실태에 대한 추가적인 검토를 통하여 열악한 기업 및 산업 구조 하에서 차이가 아닌 ‘차별’이 얼마나 문제가 되고 있는지에 대한 분석 및 정책적 접근 방안의 모색이 병행되어야 할 것으로 판단됨

제주여민회 고용평등상담 사례를 통해서 본 고용성차별과 성별임금격차

이 양 신
(고용평등상담운영위원)
(제주여민회공동대표)

임금은 젠더 이슈인가? 성별임금격차는 왜 해소되어야 하는 문제인가?

임금은 생존과 인권의 문제이며, 임금의 격차는 일자리의 질과 노동시장에서의 지위를 나타내는 지표가 된다. 성별임금격차는 노동시장에서 여성들이 겪는 성차별의 총합으로 나타난 결과이다.

1. 제주지역 성별임금격차 현황에 대해

이 연구는 성별임금격차에 영향을 주는 것으로 산업, 주당평균근로시간, 직업, 종사상 지위 등 노동환경 특성과 연령, 교육수준, 혼인상태 등을 포함한 인구통계학적 특성을 기준으로 하여 통계청의 지역별고용조사 자료를 분석함으로써 제주지역 성별임금격차를 확인해주었다. 성별임금격차 해소의 출발점이 되는 유의미한 연구이지만 성별임금격차를 해소하기 위해서 필요한 요인분석을 위해서는 몇가지 연구가 요구된다.

우선 성별분리통계가 필요하다고 보아진다. 성별임금격차만 제시되고 성별분리통계가 제시되지 않은 경우가 많아서 성별임금격차의 존재 사실 확인은 가능하나, 실제 임금수준이나 성별 비교는 물론이고 격차가 어떻게 나타나는지에 대한 요인의 상관관계를 파악하기는 다소 어려움이 있었다.

두 번째 제주지역 노동자들을 대상으로 한 보다 세밀한 실태조사가 이루어져야 한다. 만연해있는 문제를 해결하기 위한 정책을 마련하려면 실태조

사가 그 시작이 되어야 한다. 특히 5인 미만의 소규모 사업장 비율이 높은 제주의 산업구조에서, 노동환경과 임금수준 등의 성별특성을 파악하고 성별 임금격차에 영향을 미치는 변인을 찾아낸다면 효율성 높은 정책을 수립할 수 있을 것이다.

II. 고용평등상담사례에서 나타난 고용성차별과 성별임금격차

고용평등상담실은 고용노동부에서 선정·지원하에 운영되는 민관협력사업이다. 고용평등상담실은 여성근로자가 직장 내에서 겪는 고용상 성차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 등에 대한 상담활동을 주요 기능으로 하며, 고용상 분쟁의 예방과 자율적 해결 지원, 사업장과 근로자를 대상으로 교육 및 심리상담지원활동을 하고 있다. 2021년 현재 전국 21개소, 제주에서는 제주여민회가 2018년부터 고평상담실을 운영하고 있다.

먼저 고평상담실 운영 결과를 간단히 살펴보면, 2018년~2020년까지 진행된 상담은 총 226건으로 내담자의 96.0%가 여성이다. 상담내용은 성희롱 72.1%, 임금차별과 교육·배치·승진 등이 각각 3.1%, 직장내 괴롭힘이 0.9%로 나타났다. 상담유형에 포함되지 않는 성차별 피해는 20.4%로 나타났다.

상담 사례를 공개할 수는 없지만 여성들이 직장 내에서 겪는 성희롱과 괴롭힘, 성차별적 대우는 업무의 주변업무화, 비자발적 퇴직, 장기근속, 승진 등과 유기적으로 연관되면서 임금의 성별격차를 가져오는 주요원인으로 작동하고 있음을 알 수 있다.

- 성희롱 사례 - 언어적, 신체적, 시각적 등 복합적 피해를 가하고 있으며 가해자는 상사와 동료  직장 내 성희롱은 여성 노동자의 생존권과 직결된다. 여성노동자를 동료로서 존중하지 않고 성적대상으로 인지하는 남성중심 직장문화를 형성하고 있는 안전하지 않은 노동환경에서 근속하기란 불가능에 가깝다.

- 성차별 - 교육·배치·승진·임금 관련 차별 ☞ 여성이라는 이유만으로 그 능력을 평가절하 당하고 있다. 성별에 따른 업무배치는 성역할 고정관념에서 비롯되며, 여성들의 일은 낮게 평가되고 보조적인 일들이 배정되는 경우가 많다. 업무중요도가 낮은 일만 여성에게 배치하는 것은 성차별이며 이는 임금이나 승진에도 영향을 미치게 되고 성별임금격차는 점점 커지게 되는 구조를 만들고 고착해간다.
- 직장 내 괴롭힘 - 가해자는 상사가 대다수이며, 업무적으로 밀접하게 관련되어 있고 권력의 우위에 있어 특히, 소규모사업장에서 매일 마주하게 되는 상사에 대해서 피해자들이 문제로 제기하기가 쉽지는 않았다. ☞ 주로 회식자리에서 여성은 직장 동료가 아니라 성적 대상으로 취급되고 남성들은 여성들에게 접대서비스를 자연스럽게 요구한다. 이런 회식문화를 조직문화로 인지하며 여성에게 요구하는 역할은 여성을 성희롱의 불안과 고통 속에 놓이게 한다.
- 사적인 업무 요구 - 이 요구들을 여성에게 하는 이유는 상대가 단지 여자이기 때문이라는 것. ☞ 단지 여자라는 이유만으로 발생하는 성차별문제는 사회적 문제이다. 여성들은 본연의 업무 이외에 부가적으로 상사의 부당한 사적요구들을 일상적으로 하고 있다. 이는 여성의 노동을 저평가하며 여성을 동료로 인정하기 싫거나 하대하는 의도적, 습관적으로 굳어진 성차별이다. 여성이 공적 공간인 직장내에서도 존중받지 못하는 존재로 인지하는 것은 다른 차별로 이어지는 근간이 될 수 있다. 이러한 사적 요구들은 이미 여성의 업무로 굳어지고 여성노동자들의 능력과 시간을 헛되이 소비하며 결국 여성의 노동을 주변업무화하면서 저임금이 당연시되고 승진과 성별임금격차를 야기하는 요인으로 작동하게 된다.

직장 내 성차별적 괴롭힘은 남성 중심적 직장 문화의 관행으로 인지되어 오면서 문제시되지 못했다. 이런 환경에서 성차별적 괴롭힘이 문제로 인정받는 것은 매우 어려운 실정이며 오히려 구제과정에서 2차 피해를 당하거나 아무런 해결 없이 사건이 무마되어 버리는 경우도 많다.

고용평등상담실에 상담을 요청했던 내담자들은 대부분 퇴사를 결정했다.

일을 계속하고 싶은 마음과는 달리 직장에 대한 전망도 보이지 않으며 본연의 업무를 수행할 수 있는 안전한 노동 환경으로 바뀌지도 않을 것 같다는 절망 때문에 더 이상 버틸 이유를 찾지 못했기 때문이다. 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘, 부당한 대우로 인해 여성들은 비자발적인 이직에 내몰리고, 짧은 근속기간, 재취업은 여성이 질 낮은 임시·일용직 일자리에 복귀하면서 고용 불안정 요인이 된다. 결국 이로 인해 장기근속과 승진을 경험하는 남성과의 임금격차는 더욱 커질 수밖에 없다.

여성의 낮은 임금은 여성의 빈곤화를 가속시킨다. 사회구성원 절반이 여성인 사회에서 성별임금격차는 단지 여성만의 문제가 아니라 사회 전체의 문제가 된다.

Ⅲ. 성별임금격차 해소 정책 제안에 대한 소견

이 연구는 성별임금격차를 해소할 수 있는 성평등 노동환경 조성에 필요한 법의 개정, 제도의 개선 등 다양한 방안을 제시하고 있다. 다만, 이미 외국이나 타시도에서 시행되고 있는 정책들이라 하더라도 제주도라는 조건과 환경이 그러한 정책들을 수용하여 실질적인 개선이 이루어질 수 있는 정책인지는 면밀하게 연구해 볼 일이다.

제안된 정책들은 서로 유기적으로 연관되어 있어 실제 시행이 쉽지 않을 것 같은 우려가 들지만 고용평등상담을 통해서 확인된 직장 내 성차별을 해소하고 성별임금격차를 개선할 수 있는 방안이라는 점에서는 환영한다.

우선, 성별임금격차 해소를 위한 성평등 노동을 구현하기 위해서 법적 근거를 마련할 필요가 있다는 것은 의심의 여지가 없다. 이 연구는 이를 위해 현재 제주특별자치도 양성평등기본조례를 개정할 것을 제안하면서 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계, 성별임금격차개선위원회 설치 및 기능, 차별조사관 설치 등을 포함하였다.

- ‘성별임금격차개선위원회’의 활동이 도지사의 ‘자문’에 응하는 것에 그치는데, 자문인 경우 위원회의 활동이 형식적으로 운영될 가능성?

- 성평등 임금공시제 표준(안)마련 - 성별임금격차를 개선하기 위해서는 성평등 임금공시제가 우선 시행되어야 한다. 정보공개와 당위성 확보, 공신력 있는 데이터 구축, 투명한 공개 등이 관건이다. 그런 의미에서 표준안을 마련하여 지원하는 것은 필요하다. 하지만 공공부문에서 선도적 입장에서 시행을 한다고 해도 민간부문에까지 확대하기는 쉽지 않을 것이 예상되는바 현재 시행되고 있는 공공기관의 공시 실태와 문제점을 파악하고 적절한 제재와 인센티브 등의 방안이 요구된다.
- 성평등임금 실천을 위한 가이드라인 개발 - 정부차원에서 관련 가이드를 구체적으로 개발하여 지원하고 제대로 감독해야 한다.
- 성별임금관련 통계 인프라 구축 - 각 분야별 성별 임금 정보 뿐 만 아니라 성별분리통계가 이루어져야 한다. 성별분리가 되어 있지 않은 통계로는 성별격차의 요인과 유의성을 제대로 파악하기 어렵다. 실효성 있는 정책 수립과 집행은 통계가 기초가 되기 때문이다.
- 성평등 노동정책 추진체계 마련 - 성평등 노동정책 수립을 위해서 양성평등노동정책 종합계획 및 추진체계를 포함하는 조례 개정이 반드시 필요하다.
- ‘성평등 노동정책전담팀’ 구성 - 현재 시점에서 고려할 수 있는 추진체계이지만, 주무 부서를 어디로 할 것인가라는 문제가 뒤따른다.
- 현재 제주도의 경우, 성평등정책관에서는 양성평등사회구현을 목표로 양성평등추진체계 강화 사업을, 여성가족청소년과는 여성이 평등하게 일하고 기회를 보장받는 제주 구현을 목표로 청년여성 챌린지 지원센터 운영, 여성창업보육센터운영 지원사업등 대부분 시설운영과 관련된 사업을 하고 있다. 여성정책과 여성 노동 관련 담당부서가 분리되어 있고, 두 부서 모두 여성의 노동환경이나 임금격차, 성차별 개선 등에 대한 일자리정책과 관련된 사업은 확인할 수 없는 제주도의 행정 환경에서 성평등 노동정책이 어떻게 실현될 수 있을지 추진체계 점검이 요구된다. 성평등

정책관이 성평등 노동정책과 사업을 담당하여 보다 적극적으로 업무를 추진할 수 있도록 다른 부서의 협력을 견인해 낼 수 있는 권한을 확대 강화하는 방안을 모색해보는 것도 좋을 것이다.

고용평등상담을 통해서 성희롱과 직장 내 성차별은 개인 간의 문제가 아니라 조직 내 구조적인 차별이며 노동권과 인권 침해의 문제임을 확인할 수 있었다. 성차별적 직장문화는 성별임금격차를 유발하고 있는 중요한 요인이 되기 때문에 노동 시장에서 성차별을 개선하지 않고서는 성별임금격차문제는 풀기 어려운 과제이다. 임금격차를 줄여야 한다는 오래된 당위에서 성별 임금격차를 야기하는 요인들을 바탕으로 성차별적 노동 환경을 구조적으로 개선하고 할 수 있는 방안과 성희롱과 성차별을 규율할 수 있는 법적 시스템을 모색해야 한다. 여성과 남성 모두가 안전하게 노동할 수 있는 성평등한 노동 환경을 만들어 나가기 위해서 성평등 인식 확산을 위한 노력은 필수이다. 성평등해야 건강하고 지속가능한 사회가 될 수 있다.

제주지역 여성 일자리의 질적개선을 위한 과제

이 순 국

(제주연구원 책임연구원)

1. 코로나19와 고용시장 변화

- 제주지역 노동시장은 여행업, 관광업, 숙박음식점업 등 서비스업종에 집중되어 관광수요에 따른 사업체, 고용변동이 심한 구조를 갖고 있음. 2020년 상반기부터 시작된 코로나19 사태는 제주지역의 일자리 구조의 변화를 초래함.
- 중국인 등 외국인 무사증 입국불허로 인하여 외국인 관광수요는 급격히 감소하고 내국인 관광객 증가로 일부 업종의 사업체 경영회복이 나타나고 있으나 전반적인 노동시장의 구조적인 개선이 필요한 상황임.
- 2019년과 비교하여 2020년 코로나 고용상황을 살펴보면 전체 고용률은 67.1%로 -1.3%p 하락하고, 실업률은 2.5%로 0.4%p 증가한 것으로 파악됨.

〈표〉 제주지역 성별 경제활동인구 변화

구분	2019			2020			2019~2020 변화		
	계	남자	여자	계	남자	여자	계	남자	여자
15세이상인구 (천명)	558	277	281	563	280	283	5	3	2
경제활동인구 (천명)	390	213	177	388	208	180	-2	-5	3
비경제활동인구 (천명)	168	64	104	176	72	103	8	8	-1
취업자수(천명)	382	209	173	378	203	176	-4	-6	3
실업자수(천명)	8	4	4	10	5	4	2	1	0
경제활동참가율 (%)	69.9	77.0	62.9	68.8	74.2	63.6	-1.1	-2.8	0.7
실업률 (%)	2.1	2.2	2.0	2.5	2.5	2.4	0.4	0.3	0.4
고용률 (%)	68.4	75.4	61.6	67.1	72.3	62.0	-1.3	-3.1	0.4

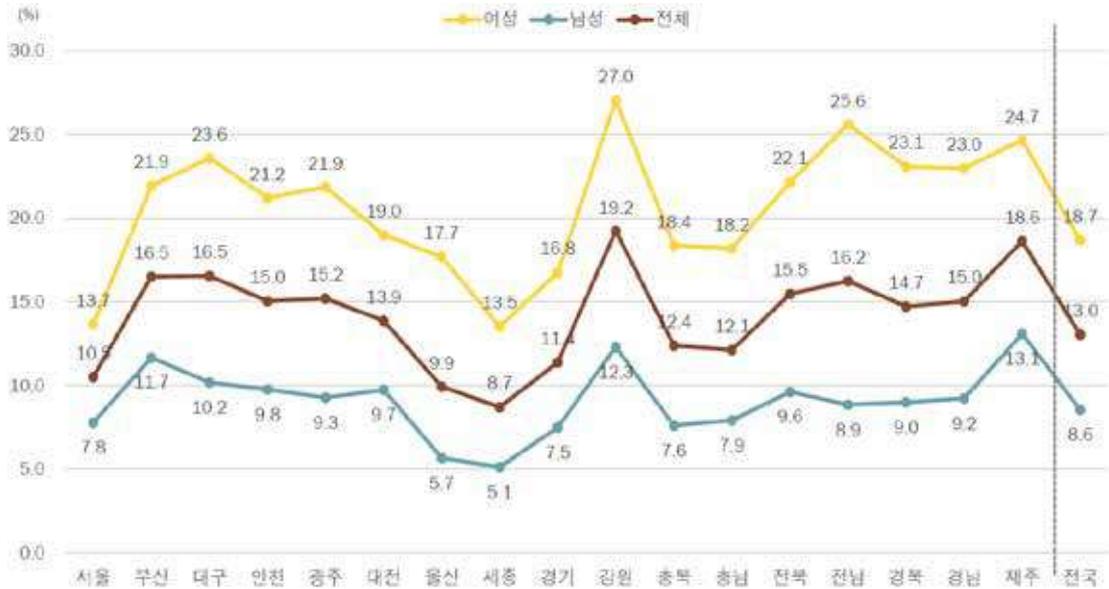
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 남성의 경우는 고용률이 전년대비 -3.1%p 감소하고 여성의 경우는 0.4%p 증가한 것으로 확인됨.
- 특히, 제주지역 여성의 경우 노동시장 진입인구는 증가하여 경제활동참가율은 0.7%p 증가한 것으로 나타나지만 실업률은 0.4%p 증가하였음.
- 이는 코로나 상황에서도 여성의 경제활동 참가는 높아지고 있으나 상대적으로 괜찮은 일자리를 구하지 못하는 여성들도 증가하고 있음을 나타냄.

1. 여성 고용현황과 성별임금 격차 특징

- 본 포럼 발표자료는 통계청 경제활동인구조사, 지역별고용조사(2020년 하반기)를 활용하여 성별근로, 임금격차 등 전반적인 성별 고용현황을 보여주고 있음.
- 제주지역 여성 취업자의 특징은 남성보다 전문가 및 관련종사자, 서비스, 단순노무 직종과 임시직(65.2%)에 더 많은 분포를 보임.
- 또한, 15시간 미만 근로는 79.6%, 15-36시간 미만 59%로 남성보다 근로시간이 낮은 일을 하는 비중이 상당히 높음. 또한 임금근로자 60세이상 고령자 비중은 남성보다 여성이 63.9%로 높은 상황임.
- 이는 제주 여성 일자리가 36시간미만 비정규직, 단순노무에 집중되어 있는 것을 나타내어 실질적으로 일을 하고 있는 여성들은 많지만 괜찮은 일을 하고 있는 여성들은 많지 않은 것으로 판단됨.
- 임금수준을 살펴보면, 시도별 차이에서 제주 임금수준은 하위수준을 나타내고 있으나 상대적으로 성별임금차이는 크지 않은 것으로 보임.
- 그러나 시도별 최저임금미만 비율은 남성과 여성 모두 최상위수준을 보이는데, 여성은 24.7%, 남성은 13.1%로 제주 여성근로자의 임금수준이 크게 낮은 것을 알 수 있음.

〈그림〉 시도별 최저임금미만 근로비율



2. 여성 일자리의 질적수준 향상을 위한 과제

- 제주지역이 맞벌이 비율, 3자녀이상 자녀수 비율은 전국 최상위 수준임을 고려할 때 제주 여성들의 일과 삶의 균형을 맞추기 위한 스트레스가 높을 것으로 예측됨.
- 제주지역 여성들은 본 연구 자료를 통해보더라도 노동시장에 참여하는 여성들은 많으나 실업률은 높고, 단순노무, 서비스 직종에 종사하고, 36시간미만 근로시간 등 임시직 일자리에서 일하는 여성들이 많은 것으로 확인됨.
- 코로나19로 인하여 거의 대부분의 사업장이 경영상 어려움을 겪고 있는 상황에서 20대 청년여성들은 남성과 비교하여 노동시장 진입의 어려움을 겪고 있고, 30-40대는 자녀양육과 일의 균형, 50-60대는 지속적인 일자리 고용불안을 경험하고 있음.
- 또한, 코로나19 사태는 많은 사업장이 인건비 부담을 줄이기 위해서 근로시간 단축 등 탄력적인 근로시간 운영을 자체적으로 실시하고 있음. 코로나시대 제주지역 여성일자리의 질적 개선을 위해서 다음과 같은 몇 가지 정책대안을 제시함.

- 먼저, 근로유연성을 높이기 위해 여성일자리의 탄력적 근로시간 운영을 확대하여 일과 생활의 균형을 높이는 일자리 구조로 변화해야 함.
- 둘째, 코로나19 근로시간 단축에 따른 임금하락을 막기 위한 정책개발이 필요함. 즉 단축근무로 인한 일자리의 효용수준이 떨어지지 않도록 하는 방향으로 복지수준(민간부문 단축근로시간 생활임금보전, 사회보험 지원 등)을 높임.
- 셋째, 여성을 위한 직업능력개발 교육훈련 프로그램을 강화할 필요가 있음. 코로나19로 인한 경력단절 여성들의 새로운 일자리를 찾아가기 쉽게 경력개발과 직업교육훈련의 질적향상을 모색하여, 제주특별자치도 여성 직업교육훈련을 위한 로드맵을 구상함.
- 넷째, 사업장내 근로자 권리보호 및 인권존중 분위기 조성이 필요함. 특히 여성에 대한 언어폭력과 성폭행 등이 사전에 일어나지 않도록 예방할 필요가 있음. 사용자와 근로자 모두 노동인권교육을 통하여 직장내 갑질문화를 없애고 바람직한 일자리 문화를 조성해야 함.

