

# 여성에게 적합한 일자리 발굴·정보제공 기능 강화 양질의 여성일자리도 창출해 지속가능성 높여야

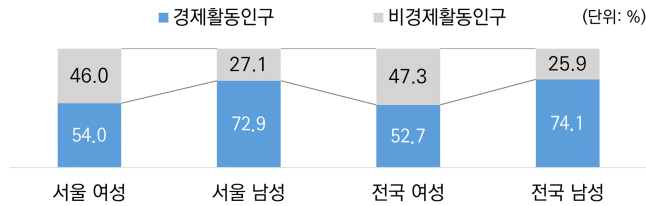
## 여성고용 중요성 커져...여성노동인력 구조 등 다양한 이슈 진단할 시점

2018년 서울의 여성 고용률은 51.6%로 남성 고용률(68.4%)을 16.8%p 하회한다. 이러한 사실은, 향후 서울시 고용률 제고를 위해서는 여성 고용률 확대가 관건이라는 것을 말해준다. 낮은 여성 고용률은 경력단절, 일자리 질의 취약성 등 여성노동시장의 여러 가지 문제가 복합적으로 작용한 결과이다. 특히 청년층 취업난 등으로 최근 니트(NEET)가 주요 현안으로 부상했다.

여성고용의 중요성은 확대되었으나, 서울시 여성노동시장 분석은 주로 경력단절을 중심으로 간헐적으로 이루어졌다. 이에 따라 여성노동인력 구조를 비롯해 니트(NEET), 일자리의 산업 및 직업특성, 일자리의 질적 수준과 양극화 정도 등 다양한 이슈에 대한 논의가 부족하였다. 따라서 이 연구의 목적은 첫째, 서울에 초점을 두고 여성노동 관련 기초 데이터를 구축한 후 서울시 여성노동시장의 전반적인 실태 및 주요 이슈를 분석하는 것이다. 둘째, 다양한 분석결과와 도출된 정책적 시사점이 향후 여성 고용률 제고 등 여성노동시장 개선을 위한 정책수립의 기초자료로 활용되는 것이다.

## 여성 노동가능인구 중 46%가 비경제활동인구로 27%인 남성보다 과다

2017년 서울의 여성 노동가능인구는 445.9만 명으로 경제활동인구 54.0%, 비경제활동인구 46.0%로 구성되어 있다. 이는 남성보다 비경제활동인구의 비중이 상당히 큰 구조다. 남성 노동가능인구는 경제활동인구 72.9%, 비경제활동인구 27.1%로 구성되어 있다. 여성인력이 상대적으로 비경제활동인구에 몰려 있는 것은 노동공급 측면에서 잠재적 노동자원이 충분하다는 의미도 있지만, 본질적으로 여성인력 자원의 유희화가 심각하다는 것을 의미한다.

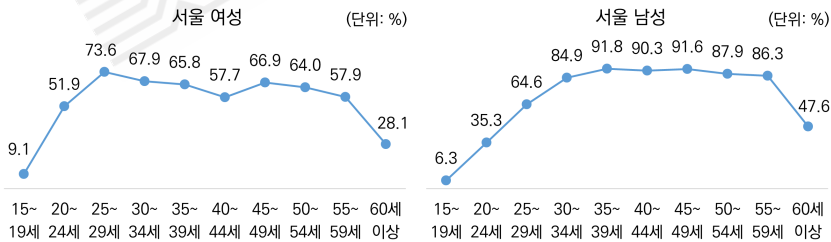


[그림 1] 서울과 전국의 노동가능인구 구조(2017)

## 서울시 여성 고용률은 52%로 남성의 75%...연령별 분포형태는 'M자형'

2017년 서울시 여성 고용률은 51.9%이다. 전국 여성 고용률(51.6%)보다 0.3%p 높지만, 서울시 남성 고용률(69.6%)의 74.6% 수준이고, 격차도 17.7%p로 큰 편이다. 여성 고용률은 연령별로 보면 'M자형' 분포 형태이다.

연령별로 본 2017년 서울시 여성 고용률 분포는 다음과 같은 특징을 보인다. 첫째, 30세 미만 연령층에서 고용률은 남성보다 여성이 높다. 이는 남성의 경우 군 입대 등으로 이 시기에 노동시장 진입이 지연되지만, 여성은 학교를 졸업한 후 바로 노동시장에 진입하기 때문이다. 둘째, 여성 고용률은 정점인 25~29세(73.6%)를 지난 후 하락하다가 40~44세(57.7%)를 2차 저점으로 하여 일시적으로 상승한 후 45~49세(66.9%)를 2차 정점으로 하여 다시 하락한다. 셋째, 여성 고용률 분포의 정점은 남성 고용률 분포 정점(91.8%)보다 낮고, 정점 발생 연령대도 남성(35~39세)보다 빠르다.



[그림 2] 서울의 성별·연령별 고용률(2017)

2017년 학력별로 본 서울시 여성 고용률은 대졸 이상 64.0%, 고졸 51.2%, 중졸 이하 30.8% 순이다. 즉, 학력이 높을수록 고용률도 높아지고 있다. 그러나 동일 학력 수준에서의 남녀 간 고용률 격차는 학력 수준이 높을수록 확대되고 있다. 2017년 서울시 여성

과 남성 간 학력별 고용률 격차는 중졸 이하 8.2%p, 고졸 12.9%p, 대졸 이상 19.3%p이다. 인적자본론적 관점에서 학력을 능력의 대리변수로 보면, 동일 능력에도 불구하고 남녀 간 고용률 차이가 나타나고, 특히 학력수준이 높아질수록 그 차이가 커지는 것은 노동시장에서 여성에 대한 편견과 불이익이 작용한다고 볼 수 있다.

### 산업별 여성일자리는 교육서비스업, 소매업, 보건업 등 소수산업에 밀집

2017년 서울시 여성일자리가 많이 몰려 있는 상위 5대 산업은 교육 서비스업(12.0%), 소매업(11.6%), 음식점 및 주점업(11.1%), 보건업(7.1%), 사회복지 서비스업(6.5%) 등이다. 여성일자리는 이들 5대 산업에 48.3%가 밀집되어 있다.

서울의 여성일자리와 남성일자리는 다음과 같은 차이가 있다. 첫째, 서울의 여성 인력이 10% 이상 밀집된 산업은 3개였지만, 남성 인력은 10% 이상 밀집된 산업이 1개도 없는 대신 여러 산업에 고르게 분포되어 있다. 남성 인력의 산업 밀집도가 1% 이상인 산업이 총 76개 산업 중 26개로, 여성 인력보다 약 1.4배 많다. 이는 여성일자리가 남성보다 특정 산업에 대한 의존도가 높다는 것을 보여준다.

둘째, 여성과 남성일자리는 밀집도가 큰 산업이 다소 차별적이다. 보건업, 사회복지 서비스업, 기타 개인 서비스업, 공공행정·국방 및 사회보장 행정 등은 여성자리 밀집도 상위 10대 산업에만 있고, 전문직별 공사업, 육상운송 및 파이프라인 운송업, 종합건설업, 출판업 등은 남성자리 밀집도 상위 10대 산업에만 있다.



[그림 3] 서울시 여성 인력의 중분류 산업 밀집도(2017)

## 직업별 여성일자리는 경영·회계 관련 사무직 등 5개 직업에 과반수 몰려

2017년 서울 여성일자리의 직업 밀집도를 보면, 상위 5개 직업에 52.7%가 몰려 있다. 경영 및 회계 관련 사무직의 밀집도가 17.4%로 가장 높고, 그다음은 매장 판매 및 상품 대여직 9.9%, 교육 전문가 및 관련직 9.1%, 보건·사회복지 및 종교 관련직 9.0% 등의 순서로 나타났다. 여성 인력의 직업 밀집도가 1% 이상인 직업은 총 51개 직업 중 19개이다.

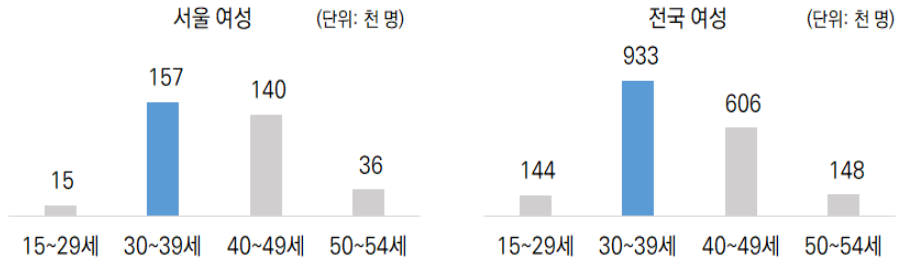
서울시 여성과 남성의 밀집도 상위 10대 직업을 비교했을 때, 여성 직업에만 있는 것은 교육 전문가 및 관련직, 보건·사회복지 및 종교 관련직, 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직, 상담·안내·통계 및 기타 사무직이다.



[그림 4] 서울 여성일자리의 중분류 직업 밀집도(2017)

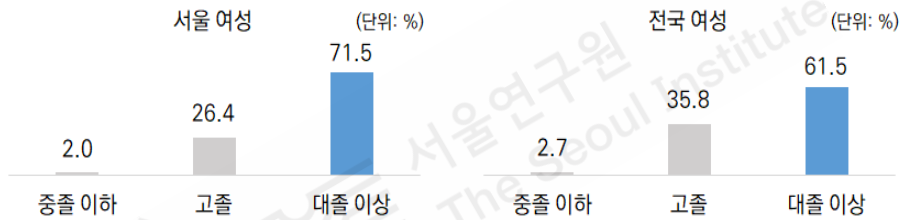
## 서울의 경력단절여성 34.8만 명 중 30~39세가 45%, 대졸 이상이 72%

2017년 서울의 경력단절여성 규모는 34만 8천 명이다. 서울의 경력단절여성을 연령별로 보면, 30~39세가 15만 7천 명으로 45.2%를 차지하고, 그다음은 40~49세 40.2%, 50~54세 10.4%, 15~29세 4.2% 등의 순이다. 전국의 경력단절여성도 서울과 마찬가지로 30~39세가 경력단절여성의 50.9%를 차지한다. 즉, 30~39세가 직장생활 중 여러 가지 사유로 경력단절에 가장 많이 직면하는 연령대이다.



[그림 5] 서울과 전국의 연령별 경력단절여성(2017)

경력단절여성은 대졸 이상이 71.5%로 가장 많고, 고졸은 26.4%, 중졸 이하는 2.0%에 불과하다. 전국 경력단절여성의 학력별 비중도 대졸 이상(61.5%), 고졸(35.8%), 중졸 이하(2.7%) 순이다. 전국과 비교해 서울은 상대적으로 대졸 이상 비중이 높고, 고졸 이하 비중은 낮다.



[그림 6] 서울과 전국의 학력별 경력단절여성 비중(2017)

경력단절여성이 직장을 그만둔 사유를 보면, 육아가 38.1%로 가장 많고, 그다음은 결혼(30.7%), 임신·출산(22.2%), 가족돌봄(4.6%), 자녀교육(4.3%) 등의 순이다. 육아, 결혼, 임신·출산 등을 합한 비율이 91.0%로 대부분을 차지한다.

경력단절 기간별 비중을 보면, 경력단절여성의 70.8%가 3년 이상 경력단절을 겪고 있다. 10~20년 미만이 25.3%로 가장 많고, 그다음은 5~10년 미만(19.8%), 1~3년 미만(16.7%), 3~5년 미만(13.3%), 1년 미만(12.5%), 20년 이상(12.4%) 순이다. 경력단절 기간을 연령별로 보면, 연령대가 낮을수록 단기 경력단절자가 많고, 연령대가 높을수록 장기 경력단절자가 많아지고 있다. 이러한 사실은 경력단절에 한번 빠지면 경제활동에 다시 복귀하기 어렵다는 현실을 보여준다.

## 서울의 여성 니트는 23.9만 명...가사돌봄 등 비경제활동형이 78% 차지

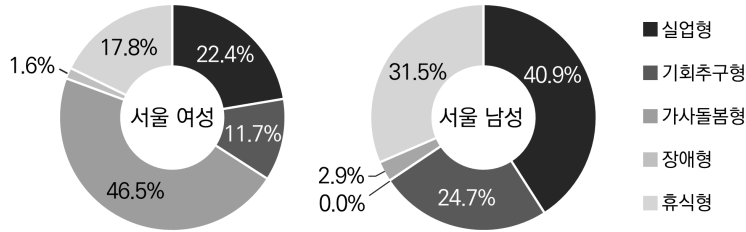
니트(NEET)는 취업하지도 않고 취업을 위한 직업훈련도 받지 않는 청년층을 지칭한다. 그러나 니트에 대한 정의는 실업자나 취업자와 달리 국제적 표준이 없기 때문에 완결형이 아닌 현재진행형이다. 이 연구에서 니트는 OECD의 정의를 원용했으나, 설정 범위는 선행연구 검토 및 전문가 자문회의 등을 통해 우리나라 현실에 맞게 조정해 측정했다. 즉, 청년 연령은 15~34세로 설정하고, 형식형태의 교육 및 훈련(formal education or training)뿐만 아니라 비형식형태의 교육 및 훈련도 니트 대상에서 제외했다. 또한 니트를 실업형 니트와 비경제활동형 니트로 나누고, 비경제활동형 니트는 다시 기회추구형 니트, 가사돌봄형 니트, 장애형 니트, 회피·휴식형 니트로 세분화했다.

[표 1] 이 연구의 니트 유형

구분	내용
실업형 니트	- 15~34세 청년으로서 조사대상 주간에 수입이 있는 일을 하지 않았고, 지난 4주간 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였던 사람
비경제활동형 니트	- 15~34세 청년이면서 조사대상 기준 주된 활동상태가 '육아', '가사', '취업준비', '진학준비', '심신장애', '쉬었음' 등인 사람
기회추구형 니트	- 비경제활동인구 중 취업 및 진학을 준비하는 15~34세 청년층
가사돌봄형 니트	- 비경제활동인구 중 가사 및 육아를 하는 15~34세 청년층
장애형 니트	- 비경제활동인구 중 심신장애를 가진 15~34세 청년층
회피·휴식형 니트	- 비경제활동인구 중 단순히 쉬고 있는 15~34세 청년층

2017년 서울의 여성 니트 규모는 23.9만 명으로 남성 니트(15.4만 명)를 상회한다. 여성 니트는 2010년 32.2만 명에서 2017년 23.9만 명으로 연평균 4.2% 감소했다. 여성 니트 규모는 15~34세 여성 노동가능인구의 17.4%를 차지한다. 이는 남성 니트가 15~34세 남성 노동가능인구에서 차지하는 비중 12.2%보다 5.2%p 높은 수준이다. 여성 니트를 유형별로 보면, 실업형 니트가 5.3만 명으로 22.4%를 차지한다. 비경제활동형 니트는 18.6만 명으로 77.6%이다. 비경제활동형 니트 중 가사돌봄형은 11.1만 명으로 여성 니트의 46.5%를 차지해 가장 많았다. 이밖에 회피·휴식형(4.3만 명)은 여성 니트의 17.8%이고, 그다음은 기회추구형(2.8만 명) 11.7%, 장애형(0.4만 명) 1.6%이다. 이에 비해 남성 니트는 실업형 니트가 6.3만 명으로 40.9%를 차지하고, 비경제활동형 니트는 9.1만 명으로 59.1%이다. 특히 남성은 비경제활동형 니트 중 회피·휴식형이 가

장 많다. 회피·휴식형은 4.9만 명으로 남성 니트의 31.5%이고, 그다음은 기회추구형(24.7%), 장애형(2.9%), 가사돌봄형(0.0%) 등의 순으로 나타나 여성과 차별적이다.



[그림 7] 서울의 청년여성과 청년남성의 유형별 니트 비중(2017)

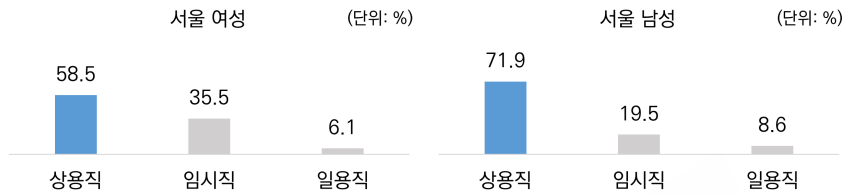
2017년 여성 니트의 학력별 구성은 대졸 이상 66.2%, 고졸 30.4%, 중졸 이하 3.4%이다. 여성 니트에서 대졸 이상의 비중은 2010년 57.8%에서 2017년 66.2%로 8.4%p 확대된 데 비해 중졸 이하는 0.1%p 소폭 확대되고, 고졸 이하는 8.5%p 축소되었다. 서울의 여성 니트가 대졸 이상의 고학력자로 구성된 것은 주로 저학력자로 구성된 선진국과 대조적이다. 남성 니트는 상대적으로 여성보다 대졸 이상(51.4%) 비중은 낮고, 고졸(45.4%) 비중은 높은 편이다. 여성 니트를 유형별로 보더라도 고졸 비중이 높은 장애형을 제외하면, 모든 유형에서 대졸 이상 비중이 60% 내외로 높게 나타난다. 특히 가사돌봄형 니트는 대졸 이상이 72.1%로 매우 높다. 장애형이 다른 유형보다 고졸 비중이 높은 것은 장애인 교육의 취약성과 어려움 때문인 것으로 판단된다.

### 고용안정성, 임금 등 여성일자리의 질적 수준은 남성자리보다 ‘열악’

여성일자리의 질적 수준을 임금근로자를 대상으로 고용안정성, 근로시간, 임금 등의 측면에서 살펴보았다. 고용안정성은 종사상 지위를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분했을 때 상용직 여부로 파악하였다. 근로시간은 적정 근로시간 측면에서 평가하였다. 적정 근로시간은 김범식·김묵한(2014)의 연구를 따라 ‘주당 근로시간 15시간 이상~49시간 이하’로 설정하였다. 또한 임금 측면의 고용의 질은 적정 임금을 기준으로 파악했다. 이때 적정 임금 기준은 김범식·김묵한(2014)을 따라 중위임금 이상으로 설정했다. 이는 국내 임금수준 및 분포와 근로자 복지 수준 등을 고려할 때 중위임금 이상이 적절하고, 중위임금은 평균임금과 달리 조사 자료 특성상 발생할 수 있는 이상치 효과를 제거할 수 있

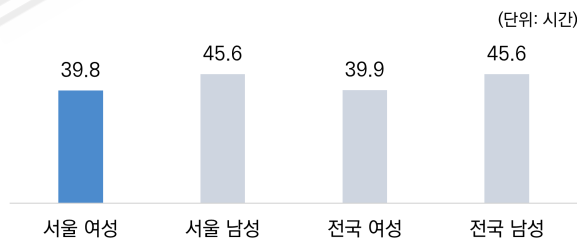
는 장점을 보유하기 때문이다.

2017년 서울시 여성 임금근로자 중 상용직은 111만 3,468명으로 전체 여성 임금근로자의 58.5%를 차지한다. 그다음은 임시직(67만 5,144명) 35.5%, 일용직(11만 5,462명) 6.1% 순이다. 상용직 비중이 가장 높지만, 그 수준은 남성(71.9%)보다 13.4%p나 낮다. 여성일자리의 상용직 비중은 2010년 45.6%에서 2017년 58.5%로 12.9%p 확대된 반면, 임시직과 일용직은 각각 6.5%p, 6.3%p 축소되었다.



[그림 8] 서울시 성별 임금근로자의 종사상 지위별 비중(2017)

2017년 서울시 여성 임금근로자의 주당 근로시간은 39.8시간으로, 서울 및 전국의 남성 임금근로자(45.6시간)보다 5.8시간 적고, 전국 여성 임금근로자(39.9시간)보다 0.1시간 적다. 서울시 여성 임금근로자 중 적정 근로시간을 충족하는 근로자 수는 여성 임금근로자의 75.6%인 143만 9,064명이다. 이에 비해 2017년 전국 여성 임금근로자 중 적정 근로시간을 충족하는 근로자 비중은 78.4%로 서울시 여성보다 2.8%p 높았다. 또한 서울 및 전국의 남성 임금근로자 중 적정 근로시간을 충족하는 근로자 비중은 각각 69.0%, 70.2%로, 서울 및 전국 여성보다 낮은 것으로 나타났다.

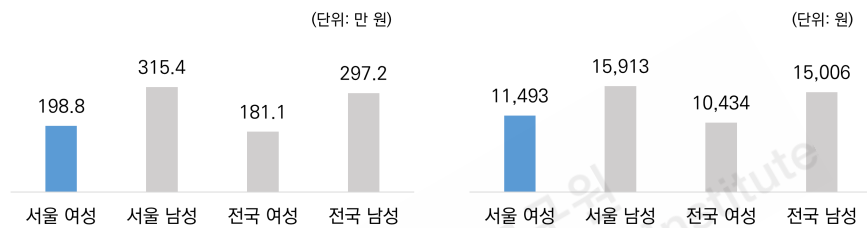


[그림 9] 서울 및 전국 성별 임금근로자의 주당 근로시간(2017)

근로시간 측면에서 서울 및 전국 여성일자리 수준은 남성보다 상대적으로 양호하다. 그러나 여성의 근로시간이 남성보다 적은 것은 직무 특성, 개인 선호 등의 이유뿐만 아니

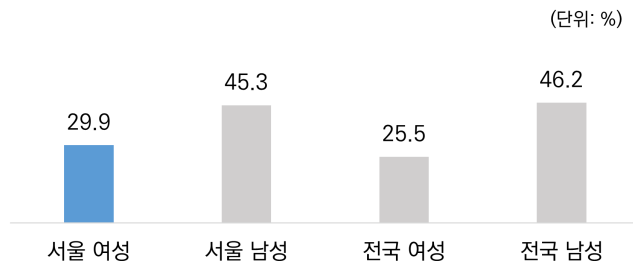


라, 여성일자리가 남성보다 상용직이 적고 임시직이 많은 것도 작용한 것으로 보인다. 2017년 서울시 여성 임금근로자의 월평균 임금은 약 198.8만 원으로 전국 여성(181.1만 원)보다 17.7만 원 높지만, 서울 및 전국 남성보다는 낮다. 서울시 여성 임금근로자의 월평균 임금은 서울시 남성 임금근로자의 63.0%, 전국 남성 임금근로자의 66.9% 수준이다. 서울시 여성 임금근로자의 시간당 임금도 남성의 72.2% 수준에 불과하다. 남녀 간 임금격차는 종사상 지위, 학력, 직무, 근속기간 등과 더불어 성별 차이 등이 복합적으로 작용한 것으로 판단된다. 특히 적정임금 기준 값인 중위임금 이상을 받는 여성 근로자 비중은 44.5%로, 남성(74.0%)보다 29.5%p나 낮은 정도로 임금 측면에서 본 고용의 질은 취약하다.



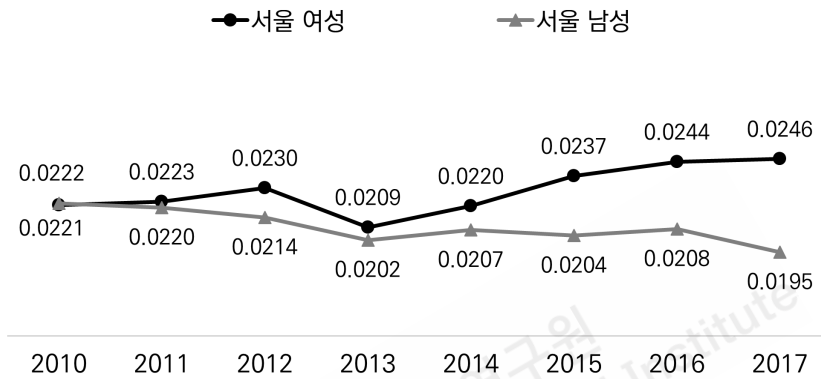
[그림 10] 서울과 전국 임금근로자 월평균 임금 [그림 11] 서울과 전국 임금근로자 시간당 임금

고용안정성, 근로시간, 임금 등의 적정 기준을 동시에 만족하는 서울의 괜찮은 여성 일자리는 2017년 56만 8,563명으로, 전체 여성일자리의 29.9%를 차지한다. 이는 전국의 괜찮은 여성일자리 비중(25.5%)보다는 약간 높지만, 서울의 괜찮은 남성일자리 비중(45.3%)과 전국의 괜찮은 남성일자리 비중(46.2%)보다 각각 15.4%p, 16.3%p 낮은 수준이다. 이러한 사실은, 서울시 여성일자리의 질적 수준이 남성보다 매우 취약하다는 것을 단적으로 보여준다.



[그림 12] 서울과 전국의 괜찮은 일자리 근로자 수 비중(2017)

한편 서울시 여성노동시장의 양극화 수준을 분석한 결과, 서울시 여성 임금근로자의 ER지수는 2017년 0.0246으로 남성 임금근로자(0.0195)보다 약 1.26배 높다. 2010년 이후 서울시 노동시장에서 남성 임금근로자의 양극화 수준은 감소한 반면, 여성 임금근로자의 양극화 수준은 확대되고 있다. 2017년 서울시 여성 임금근로자의 지니계수도 0.3394로 불균등 수준이 심각한 0.4보다는 낮지만, 남성(0.2946)과 비교하면 1.15배 높다. 특히 양극화지수와 마찬가지로 2010년 이후 서울시 노동시장에서 남성 임금근로자의 임금 불균형 수준은 감소한 반면, 여성 임금근로자의 임금 불균형 수준은 확대되었다.



[그림 13] 서울시 여성 및 남성 임금근로자의 ER지수 추이

## 서울시 고용률 높이기 위해 여성일자리의 양적 확대·질적 개선이 시급

분석결과를 고려할 때, 향후 서울시 고용률 제고를 위해서는 여성일자리의 양적 확대와 질적 개선이 시급하다. 이를 위해서는 수요측면에서 여성에 적합한 양질의 일자리가 많이 생겨야 한다. 공급측면에서는 여성 비경제활동인구의 경제활동인구화가 매우 중요하다. 이러한 관점에서 제시한 정책방향은 다음과 같다.

첫째, 여성에 적합한 일자리 발굴과 정보제공 기능을 강화한다. 둘째, 여성일자리의 지속 가능성 제고를 위해서는 일자리의 질적 수준이 향상되어야 한다. 특히 분석결과에서도 나타났듯이 문제가 큰 성별 임금 격차 완화를 비롯해 고용의 안정성 제고 등이 필요하다. 셋째, 경력단절여성의 발생을 예방하고 재취업 기회를 확대한다. 넷째, 여성 니트족 치유 프로그램 마련 및 운영을 통해 니트의 경제활동인구화를 도모한다. 다섯째, 서울시 여성인력개발기관의 역할 및 기능을 강화한다.