



지역 성평등 노동정책 실태 연구

정경윤 민주노동연구원 연구위원

김은희 젠더정치연구소 여세연 연구위원

윤자호 한국노동사회연구소 연구위원

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는
민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

발간사	ii
요약	vi
제1장 서론	2
제2장 지역 여성노동자와 성인지 노동 통계	6
I. 분석 목적과 내용 구성	6
II. 지역 여성노동자 규모 변화	7
III. 광역 지방자치단체의 성인지 노동 통계	39
IV. 나가며	48
제3장 지방정부 성평등 노동정책 추진기반 현황	52
I. 서론	52
II. 정부 성평등 노동정책 추진기반 이원구조	54
III. 광역별 노동정책분야 성평등 노동정책 추진기반	72
IV. 광역 지방정부 여성정책부서 성평등 노동정책 추진기반	92
V. 소결 및 시사점	111

제4장 지역별 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과

 주요 특징 120

 I. 광역지자체 노동 중간지원조직 120

 II. 고용노동부 고용평등상담실 141

 III. 여성인력개발센터와 새일센터 151

 IV. 소결 166

제5장 결론 172

 I. 조사 결과 종합 172

 II. 조사 결과에 따른 주요 정책적 함의 179

 III. 지역 성평등 노동정책 개선 방향 181

참고문헌 185

부록 191

표 목차

〈표 2-1〉 2020년 성별 경제활동인구 비율	8
〈표 2-2〉 2020년 성별 고용률 현황	10
〈표 2-3〉 2020년 성별 실업률 현황	12
〈표 2-4〉 2019-2020년 여성 경제활동인구, 취업자, 실업자 증감 비교	14
〈표 2-5〉 2020년 여성, 남성 연령별 고용률	15
〈표 2-6〉 2020년 여성, 남성 연령별 실업률	19
〈표 2-7〉 2020년 성별 종사상지위상 노동자 비율	22
〈표 2-8〉 2020년 성별 정규직, 비정규직 노동자 비율	24
〈표 2-9〉 2020년 산업별 여성노동자 비율	27
〈표 2-10〉 2020년 산업별 남성노동자 비율	27
〈표 2-11〉 2019-2020년 산업별 여성노동자 비율 증감변화	30
〈표 2-12〉 2019-2020년 산업별 남성노동자 비율 증감변화	30
〈표 2-13〉 2020년 직업별 여성, 남성 노동자 비율	32
〈표 2-14〉 2019-2020년 직업별 여성노동자 비율 증감변화	33
〈표 2-15〉 2019-2020년 직업별 남성노동자 비율 증감변화	34
〈표 2-16〉 2020년 여성 취업자의 주당 노동시간 비율	35
〈표 2-17〉 2020년 성별 최저임금 준수·미준수 비율	37
〈표 2-18〉 광역 지방자치단체 성인지 통계 생산 담당기관과 발간 시기	42
〈표 2-19〉 광역 지방자치단체 성인지 통계 부문/영역별 지표 현황	43
〈표 2-20〉 광역 지방자치단체 성인지 노동 통계의 영역 세부 지표 현황	45

〈표 2-21〉 광역 지방자치단체 성인지 노동 통계의 주요 세부 지표 현황 (세종시 제외)	47
〈표 3-1〉 고용노동부 성평등 노동정책 업무분장	58
〈표 3-2〉 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 정책범주 변화	61
〈표 3-3〉 정부 양성평등위원회 당연직 부처 및 양성평등정책담당관 설치부처 비교	63
〈표 3-4〉 여성가족부 지정 여성새로일하기센터 현황	64
〈표 3-5〉 여성가족부 양성평등정책기본계획 성평등 노동정책 관련 주요 핵심과 제(발취)	66
〈표 3-6〉 코로나19 여성고용위기 대책 핵심 추진 과제	68
〈표 3-7〉 제1차 중앙-지방 여성고용 실무협의회 지역별 주요 여성고용 정책 추 진 현황	69
〈표 3-8〉 2022년 정부 일자리사업 예산 유형별 규모	72
〈표 3-9〉 고용노동부 지방노동관서 설치 현황	74
〈표 3-10〉 명예고용감독관 성별 현황	76
〈표 3-11〉 2022년도 고용평등상담실 선정 운영단체 현황	76
〈표 3-12〉 지역별 지방노동위원회 설치 현황	78
〈표 3-13〉 광역 지방정부 노동정책 진화과정 : 서울시사례	80
〈표 3-14〉 광역 지방정부 노동정책 전담기구 현황	81
〈표 3-15〉 부산광역시 노동정책기본계획 연차별 시행계획(발취)	85
〈표 3-16〉 서울시 제2차 노동정책기본계획 전략별 추진과제 5년간 주요 핵심지 표	85
〈표 3-17〉 서울지역 여성들이 응답한 좋은 일자리의 기준	87
〈표 3-18〉 지방정부 프리랜서 지원 조례 제정 현황	88
〈표 3-19〉 민선7기 주요 일자리 핵심전략 및 추진과제	90

〈표 3-20〉 2019 지역성평등지수 : 시·도별 수준	92
〈표 3-21〉 2019 지역성평등지수 : 경제활동분야	93
〈표 3-22〉 2001년 시기 광역 지방정부 성평등정책 전담기구	94
〈표 3-23〉 광역 지방정부 성평등정책 전담기구 현황	95
〈표 3-24〉 지방정부 위원회 위촉직 위원 성비 현황	96
〈표 3-25〉 정부 양성평등위원회와 서울시 성평등위원회의 비교	98
〈표 3-26〉 지방정부 별도 성별임금격차 개선 조례 제정 현황	102
〈표 3-27〉 광역별 일·가정 양립/일·생활 균형 지원 조례 현황	103
〈표 3-28〉 서울시 성평등 노동정책 기본계획 개요	106
〈표 3-29〉 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획 중점과제	107
〈표 3-30〉 〈경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획〉 2021년 광역별 세부과 제 및 예산액 현황	108
〈표 3-31〉 광역 지방정부 성평등정책 연구기관 현황	109
〈표 3-32〉 광역 지방정부 성평등노동 정책 관련 조례 기본 구성(요약)	116
〈표 4-1〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 설치 현황(2021)	122
〈표 4-2〉 주요 노동 중간지원조직 설치 시기: 지역별	125
〈표 4-3〉 주요 노동 중간지원조직 설치 시기: 조직유형별	126
〈표 4-4〉 주요 노동 중간지원조직 행정조직(부서) 명칭	127
〈표 4-5〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 행정조직(부서) 명칭	128
〈표 4-6〉 주요 노동 중간지원조직 평균 예산 현황(2020, 2021)	129
〈표 4-7〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 예산 현황(2020, 2021)	130
〈표 4-8〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 예산 현황(2021, 2022)	132
〈표 4-9〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 직원 수(2021)	133
〈표 4-10〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 수탁운영기관 현황(2021)	135
〈표 4-11〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 위탁기간(2021)	136

〈표 4-12〉 주요 노동 중간지원조직 사업 내용(2021)	138
〈표 4-13〉 지방자치단체 이동노동자 관련 조례 현황	139
〈표 4-14〉 고용평등상담실 설치 현황(2021)	142
〈표 4-15〉 고용평등상담실 설치시기 및 기관 연령: 지역별	143
〈표 4-16〉 고용평등상담실 설치시기 및 기관 연령: 수탁기관 유형별	144
〈표 4-17〉 고용평등상담실 직원수 현황(2021)	146
〈표 4-18〉 고용평등상담실 상담 및 지원 현황: 상담내용	147
〈표 4-19〉 고용평등상담실 상담 및 지원 현황: 상담방법	148
〈표 4-20〉 고용평등상담실 상담 및 지원 현황: 조치내용	148
〈표 4-21〉 고용평등상담실 교육 현황(2018~2021.9)	149
〈표 4-22〉 고용평등상담실 자체 사업(2020, 2021)	150
〈표 4-23〉 여성인력개발센터 현황: 지역별(2021)	154
〈표 4-24〉 여성인력개발센터 수탁기간 현황(2021)	155
〈표 4-25〉 여성인력개발센터 현황: 평균 직원수, 예산(2021)	155
〈표 4-26〉 새일센터 현황: 지역별(2021)	156
〈표 4-27〉 새일센터 현황: 수탁운영기관 유형(2021)	157
〈표 4-28〉 새일센터 예산 현황(2021)	158
〈표 4-29〉 여성인력개발센터 이용자 현황: 연령대(2020)	162
〈표 4-30〉 새일센터 사업 현황(2021)	163
〈표 4-31〉 새일센터 취업실적: 연령대(2020)	164
〈표 4-32〉 새일센터 직업교육훈련 실적: 연령대(2020)	165
〈표 5-1〉 광역 지방정부 주요 성평등 노동정책 추진 현황 평가	178
〈부록표 1-1〉 2020년 성별 취업자, 고용률, 실업자, 실업률	191
〈부록표 1-2〉 2020년 연령별 여성, 남성 취업자 수	192
〈부록표 1-3〉 2020년 성별 연령별 실업자 수	193

〈부록표 1-4〉 2020년 종사상지위별 여성, 남성 노동자수	194
〈부록표 1-5〉 2020년 고용형태별 여성, 남성 노동자 수	195
〈부록표 1-6〉 2020년 산업별 여성노동자 수	196
〈부록표 1-7〉 2020년 산업별 남성노동자 수	197
〈부록표 1-8〉 2020년 직업별 여성노동자 수	198
〈부록표 1-9〉 2020년 직업별 남성노동자 수	199
〈부록표 1-10〉 2020년 주당 노동시간별 여성, 남성 노동자 수	200
〈부록표 1-11〉 2020년 최저임금 준수/미준수 성별 노동자 수	201
〈부록표 2-1〉 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2019-2022) 세부과 제별 주관부처 및 추진일정	202
〈부록표 2-2〉 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024) 2021년도 시행계획	206
〈부록표 2-3〉 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 개정 전·후 비교표	213
〈부록표 2-4〉 민선7기 광역자치단체 주요 일자리 목표	222
〈부록표 2-5〉 2019년 기준 지역성평등지수 시·도별 수준	224
〈부록표 2-6〉 2021년 지방정부별 경력단절여성등의 경제활동촉진 시행계획	227
〈부록표 2-7〉 광역 지방정부 성평등 노동정책 관련 조례의 기본 구성	240
〈부록표 3-1〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 설치 현황	242
〈부록표 3-2〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 수탁기관 현황	243
〈부록표 3-3〉 유형별 주요 노동 중간지원조직 수탁기관 현황	244
〈부록표 3-4〉 수원시 여성노동자 복지센터 설치 및 운영 조례	245
〈부록표 3-5〉 이동노동자 관련 조례 현황	247

그림 목차

[그림 2-1] 2019-2020년 성별 경제활동인구 수 증감변화	9
[그림 2-2] 2019-2020년 성별 취업자 수 증감 변화	11
[그림 2-3] 2019-2020년 성별 실업자 수 증감변화	13
[그림 2-4] 2019-2020년 여성, 남성 연령별 취업자 수 증감변화	17
[그림 2-5] 2019-2020년 여성, 남성 연령별 실업자 수 증감변화	20
[그림 2-6] 2019-2020년 성별 종사상지위 노동자 증감 변화	23
[그림 2-7] 2019-2020년 성별 정규직·비정규직 수 증감 변화	25
[그림 2-8] 2019-2020년 주당 노동시간별 성별 취업자 수 증감변화	36
[그림 2-9] 2019-2020년 최저임금 준수·미준수 성별 노동자 수 증감변화	39
[그림 3-1] 서울지역 노동자종합지원센터 협력체계	83
[그림 4-1] 유형별 주요 노동 중간지원조직 현황(2021)	123
[그림 4-2] 주요 노동 중간지원조직 설치 시기	125
[그림 4-3] 주요 노동 중간지원조직 수탁운영기관 현황	134
[그림 4-4] 주요 노동 중간지원조직 수탁운영기관 유형	135
[그림 4-5] 주요 노동 중간지원조직 사업 현황 - 상위10개(2021)	137
[그림 4-6] 고용평등상담실 설치 시기(2000~2020)	143
[그림 4-7] 고용평등상담실 총 예산, 상담실 당 평균 예산(2012~2021)	145
[그림 4-8] 여성인력개발센터 개요	152
[그림 4-9] 여성새로일하기센터 개요	152
[그림 4-10] 여성인력개발센터 현황: 수탁운영기관 유형(2021)	154

[그림 4-11] 새일센터 현황: 수탁운영기관 유형(2021)	158
[그림 4-12] 여성인력개발센터 상담 현황: 유형별(2020)	160
[그림 4-13] 여성인력개발센터 교육 현황: 유형별(2020)	161
[그림 5-1] 중앙과 지역의 성평등 노동정책 추진 체계	174
[그림 5-2] 여성노동 관련 노동 중간지원조직 현황	180

KECTU

발간사

발간사

이번에 발간하는 ‘지역 성평등 노동정책 실태연구’는 2019년에 수행한 “노동존중시대‘ 지방정부 노동정책 실태비교’의 후속 연구입니다. 이번 연구는 2019년 연구에서 심층적으로 다루지 못한 성평등 노동정책 실태를 분석하여 지역에서의 성평등 노동정책 개선 방향을 제시합니다.

성별임금격차로 드러나는 일자리에서의 성차별 문제는 구조적으로 고질화된 문제입니다. 1987년 남녀고용평등법이 제정된 후 고용상 성평등을 위한 정부 정책이 제대로 수립되고 시행되고 있는지 심각하게 제기해야 합니다. 지방자치단체도 마찬가지입니다. 국가의 법령과 정책을 지역에 구현하는 역할을 지방자치단체가 가지기 때문에 한국의 심각한 성차별 노동 문제에 대해 지방자치단체의 역할과 책임도 물어야 할 것입니다.

이번 연구는 지역에서 성평등 노동정책을 실현할 수 있는 추진기반이 얼마나 취약한지, 지방정부가 성평등 노동정책에 관해 직무유기 하고 있는 상황을 여실히 드러냅니다. 한국의 성별임금격차 문제가 왜 개선되지 않는지, 노동시장에서의 성차별 문제가 심해지는 이유가 지역의 상황을 통해 드러냅니다.

지역의 성평등 노동정책의 추진기반이 취약한 것은 중앙정부의 책임

도 큼니다. 성평등정책 전담부처인 여성가족부와 노동정책 전담부처인 고용노동부간의 이원화된 구조 속에서 남녀고용평등법 소관부처인 고용노동부가 이 법의 목적을 실현하기 위한 자신의 역할을 제대로 하지 않고 있기 때문입니다. 또한 성평등 노동에 대한 정부의 철학마저도 부재합니다.

한편으로 성평등한 노동현장을 만들기 위한 민주노총 역할에 대해서도 생각합니다. 성평등한 일자리를 위해, 성평등 사회를 만들기 위해 민주노총이 앞장서야겠습니다. 이 연구는 지역의 성평등 노동정책 실현을 위해 민주노총 여성위원회 간부들과 지역본부 여성사업 담당 간부 동지들의 고민을 반영하고, 노동조합의 역할의 중요성을 제기하고 있어 이후 이 연구를 밑거름 삼아 민주노총에서 성평등 노동을 위한 논의가 확대되기를 바랍니다.

본 연구를 수행하신 연구진의 노고에 감사드립니다. 민주노동연구원의 정경윤 연구위원과 김은희 젠더정치연구소 여세연 연구위원, 윤자호 한국노동사회연구소 연구위원에게 깊은 감사 인사를 전합니다. 그리고 중간보고회와 연구보고서 발표회에 참석하여 소중한 조언을 아끼지 않으신 민주노총 여성위원회 간부와 지역본부 여성사업 담당 간부 동지들, 토론자와 참석자들도 감사드립니다.

2021년 12월 24일

전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원 원장 박용석

KCTU

요약

요약

본 연구는 2019년 민주노총 정책연구원의 「‘노동존중시대’ 지방정부 노동정책 실태비교」 연구의 후속연구로서, 광역 지방정부의 성평등 노동정책 실태를 조사한 연구이다. 여성의 경제활동인구는 지속적으로 증가하고 있지만 성별임금격차 등 노동시장의 성차별 구조는 개선되지 않고 여성의 불안정한 지위가 심화되고 있다. 이 문제 해소를 위해 중앙정부 만큼이나 지방자치단체의 역할도 중요하다. 「양성평등기본법」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 성평등정책 실현을 위한 지방자치단체의 책무가 규정되어 있고, 지방자치단체는 국가 법령과 정책을 지역에 구현해야 하는 역할을 가지기 때문이다. 또한 1995년 지방자치가 본격적으로 시행된 이래 2022년 1월 시행되는 「지방자치법」이 지방자치단체의 자율성을 강화하는 방향으로 개정되면서 지역의 성평등 노동정책 실현을 위한 지방자치단체 역할은 더욱 중요하게 되었다.

한편 민주노총은 2018년 지방선거 공동요구로 “지역부터 사다리 있는 여성 일자리” 기조 하에 지방자치단체 내 여성 일자리 정책 전담부서 설치와 양질의 여성 일자리 중·단기 계획 수립을 실시할 것을 요구했다. 그렇다면 그로부터 3년이 지난 현재의 상황은 어떠한가?

이 연구는 2021년 현재 시점을 중심으로 광역 지방정부의 성평등 노동정책과 관련한 기초적인 토대가 어떻게 구축되어 있는지 분석하고 지역 성평등 노동정책의 개선 방향을 제시하고자 한다.

구체적인 연구 내용은 우선, 민주노총에게 지역의 여성 노동 현황이 어떠한지 기초자료를 제공하기 위해 광역 지방자치단체의 여성노동자 규모 변화를 분석하고, 지방자치단체에서 작성한 성인지 노동 통계의 세부 지표 현황과 주요 특징을 살펴본다. 두 번째, 광역 지방정부별 성평등 노동 관련한 조례와 전담 행정조직, 거버넌스, 성평등 노동정책 종합 계획 수립 현황 등을 분석한다. 세 번째, 광역 지방자치단체별로 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과 주요 특징을 분석한다. 마지막 결론에서 종합 분석으로 주요 특징을 정리하고 지역 성평등 노동정책 개선 방향을 제시한다.

연구방법은 정부출연연구기관·학술논문 자료 등의 문헌자료, 통계청의 지역별 고용조사 원자료, 지방자치단체 홈페이지 및 문서 자료, 정보공개청구로 제출 받은 자료 등을 파악하여 분석하였다.

지역 여성노동자와 성인지 노동 통계

제2장은 민주노총이 지역의 여성노동자 고용 규모 변화를 파악할 수 있는 기초자료로 제공하기 위해 통계청의 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과를 작성한다. 그리고 광역 지방자치단체가 작성하는 성인지 노동 통계의 세부 지표 현황과 주요 특징을 살펴본다.

지역의 여성노동자 규모 변화는 노동위기가 발생한 코로나19 시기인 2019년과 2020년간의 성별 임금노동자 증감 현황을 중심으로 전국 여성노동자 증감률과 비교하여 분석한다. 분석 내용은 성별로 경제활동인구·고용률·실업률 등의 노동지표, 연령별 고용률과 실업률, 종사상 지위와 고용형태별 현황, 산업·직업별 노동자 현황, 주당 노동시간, 최저임금 준수 현황 등을 분석한다.

분석 결과를 살펴볼 때 유의할 점은, 고용형태 분석에서 비정규직은

상용직 중에서 고용계약 기간이 정해졌다고 응답한 기간제 노동자와 임시·일용직 중에서 어느 하나에 속하는 노동자의 합계 값으로서 원자료의 한계로 시간제, 파견·용역, 호출, 가내노동, 특수고용 노동자를 포함하지 않았다.

성인지 노동 통계는 정보공개청구로 제출받은 광역 지방자치단체의 자료와 성인지 통계를 작성하여 발표하는 관련 연구기관의 자료를 조사하여 분석한다. 지방자치단체가 산출하는 성인지 통계는 인구·가족·보육·교육·경제활동·보건·복지·정치및사회참여·문화및정보·안전 등의 세부 부문으로 구분하여 지표화되고, 이 중 ‘경제활동’ 부문이 여성 노동 통계와 관련된다. 지방자치단체의 성인지 노동 통계는 지방자치단체별로 구축된 상황과 세부 지표들이 달라서 공통점과 차이점의 비교분석을 통해 주요 특징을 살펴볼 수 있다.

광역 지방자치단체별로 여성노동자 규모 변화를 분석한 결과 지역별로 동일하지 않고 다양하게 나타난다. 노동 지표별로 여성 노동 위기가 전국 기준 증감률보다 더 나쁘게 나타난 곳도 있고 여성노동자 수가 증가하는 곳도 있다. 이와 같은 결과는 지역별로 노동 특성이 다르기 때문에 지표별로 통계 결과도 다르게 나타나는 것을 의미한다. 그렇기 때문에 지방정부에서는 지역의 여성 노동 실태를 파악하고, 그에 맞는 지역의 여성 노동정책 또는 성평등 노동정책을 수립하고 시행하여야 한다.

하지만 광역 지방자치단체들이 생산하는 성인지 노동 통계의 세부 지표들을 분석한 결과, 대표적인 여성 노동 문제로 꼽히는 성별임금격차, 고용형태, 유리천장, 경력단절, 노동안전, 직장 내 폭력, 청년노동 등과 관련해서 지방자치단체들의 성인지 노동 통계 지표 격차가 심하고, 세종시의 경우 성인지 통계 자체를 생산하지 않고 있다. 그리고 광역 지방자치단체별로 공통적으로 종사상지위 지표 다음으로 경력단절과 일·가정양

립 지표가 많은 것으로 나타나 중앙정부의 여성 노동정책과 같이 지방 정부에서도 경력단절과 일·가정양립 정책이 우선시되는 것으로 보인다.

지방정부 성평등 노동정책 추진기반 현황

제3장에서는 정부 성평등 노동정책 추진기반을 여성가족부와 고용노동부를 중심으로 간략히 검토하고, 이를 기반으로 하여 고용노동부 산하 지방노동청을 포함하여 광역 지방정부 성평등 노동정책 추진기반을 개괄한다.

현재 전국에는 6개 지방노동청 40개 지청과 2개의 출장소가 설치되어 있으나 지방노동관서 차원에서는 성평등 노동정책 사무를 직접적으로 전담하는 직제는 부재한 상황이다.

각 광역 지방정부 성평등 노동정책 추진기반은 노동정책분야와 여성정책분야로 나누어 살펴보았다. 광역 지방정부 노동정책의 조례상 근거 및 전담기구 설치, 기본계획 수립 현황 등은 2019년 민주노총 정책연구원에서 실시한 조사결과와 비교하여 현저하게 달라진 내용은 없었다. 각 노동정책 전담기구 내에 성평등 노동정책과 관련한 업무분장이 특정되어 존재하는지의 여부를 추가로 파악한 결과 거의 없는 것으로 확인되었다. 부분적으로 광주광역시에서는 일자리정책관 내에 여성일자리팀을 설치하고 있으며, 강원도의 경우 일자리국 내에 취약계층 정책대상을 묶은 과단위 직제 명칭으로 여성장애인일자리과를 두고 있다.

전국 17개 광역 지방정부 중에서 여성정책부서 내에 성평등 노동정책 전담기구가 존재하는 곳은 서울시가 유일해서 양성평등정책담당관 내에 팀단위로 '성평등노동팀'을 설치하고 있다. 「성평등기본조례」에서 <성평등노동정책 종합계획>을 수립과 성별임금격차 예방과 개선, 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육 등을 구체화한 내용이 있는 곳도 서울

시뿐이었다. 서울시 외에 최근에는 성별임금격차 개선을 위하여 별도의 조례를 설치하는 지역의 사례도 찾아볼 수 있는데, 충청남도는 2021년 8월 「성별임금격차 개선에 관한 조례」를 제정하였으며 2022년에 특례시가 될 고양시와 창원시도 「성별임금격차 개선 조례」를 제정하고 있다.

지역 성평등 노동정책 추진기반 실태를 파악함으로써 우선 정비되어야 할 법·제도적 개선과제로 언급한 내용을 간략히 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 지방노동청에 부재한 성평등 노동정책 전담기구의 복원이 시급하며, 성희롱·성차별 전문위원회가 실질적으로 작동될 수 있도록 할 필요가 있다. 명예고용평등감독관의 경우 별도의 법·제도 개선이 아니라도 실질적 작동 및 성별균형참여의 보장 등이 이루어질 수 있도록 하는 운용방안에 관한 대응을 모색할 수 있다. 둘째, 성평등 노동정책에 관한 조례상 근거와 기본계획의 수립, 전담부서 설치 및 자원의 확보 등 지방정부 성평등 노동정책 추진기반 강화는 각 지역의 필요와 우선순위에 따라 단계적으로 접근해 볼 수 있다. 셋째, 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에서 신설된 여성경제활동백서의 발간·공표는 정부만이 아니라 광역 차원에서도 실시될 수 있도록 하는 근거를 마련하고, 빠르게 실행될 수 있도록 하는 방안이 요구된다. 넷째, 빠르게 변화하고 있는 노동형태에 대응하여 누구도 배제하지 않는 ‘일하는 시민’의 노동권 보장을 위한 제도적 기반의 확보와 젠더관점의 고려를 위한 지역 차원의 시도가 중요하다.

2022년은 정치일정 뿐만 아니라 성평등 노동정책 관련 법·제도 변화라는 측면에서도 중요한 시기이다. 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 전면개정으로 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」이 시

행되는 해이고, 남녀고용평등법 개정으로 신설되는 고용상 성차별과 직장내성희롱 피해에 대한 사업주 조치 의무 위반 노동위원회 시정절차도 시행되는 시기이다.

중앙정부와는 달리 지방정부 조례 및 소관부서 현황을 검토한 결과 성평등 노동과 일·생활 균형 정책의 틀은 ‘경력단절여성-일·가정 양립-가족친화’라는 구조에 균열이 생기면서 다양한 조합으로 재구조화가 시도되고 있었다. 유형별로 보면, ① 성평등 노동정책에 관한 조례상 근거를 「성평등기본조례」 내에 규정하거나(서울), 성별임금격차개선에 한정해서 별도 조례를 제정하기도 한다(충남). ② 경력단절여성 지원 조례는 거의 모든 광역 지방정부에서 가지고 있고 여성부서 소관인데, 경력단절이 아닌 ‘고용중단’을 용어로 채택하기도 하고(전남), 예외적으로 경력단절여성 지원에 관한 조례의 소관을 노동부서 내에 두기도(광주) 하지만 이 경우에도 일·가정양립 지원본부는 여성부서 소관인 경우도 있다. ③ 가족친화와 관련된 조례를 제정하고 있는 경우(인천, 광주, 울산, 충남, 전북, 경북, 제주)가 많지만, 별도 조례 없이 「양성평등기본조례」에만 가족친화조항을 규정한 경우도 있고(강원, 충북), 가족친화조례를 폐지/전면개정하여 일·생활균형조례로 이동하기도 하고(서울, 부산, 대전, 경기, 전남, 경남, 세종), 가족친화조례를 폐지/전면개정하여 이동하는데 일·가정양립을 채택하기도 한다(대구). ④ 그 중에서 일·생활균형조례의 소관을 노동부서로 배치한 지역도 있다(경기, 경남, 세종). ⑤ 광역 지방정부는 아니지만, 일·생활균형조례와는 별도로 「경력보유여성등의 존중 및 권익증진에 관한 조례」를 제정한 사례도 있다(서울 성동).

이처럼 혼재된 상태는 지역 차원의 다양성 존중이라는 측면에서 이해할 수도 있겠지만, 최종적인 결과라기보다 재편의 과정으로 이해할 수 있다. 이것은 정부 차원에서 성평등 노동정책의 법적 기반과 추진부서의

책무성이 정비되고 있지 못한 조건에서 기인하는 측면도 없지 않다. 각 지역 차원에서는 향후 성평등 노동정책과 보편적 일·생활 균형정책의 조례상 근거와 소관부서의 적절성에 관한 검토와 재배치가 필요할 수 있을 것이다.

지역별 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과 주요 특징

제4장에서는 중간지원조직·고용평등상담실·여성인력개발센터와 여성세로일하기센터(이하 새일센터)를 중심으로 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과 주요 특징을 살펴본다. 운영 현황은 정보공개청구(2021.6., 2021.10.)를 통해 취합된 자료를 분석했으며, 조직별 특징과 쟁점은 선행연구 검토한 결과를 정리했다.

노동 중간지원조직은 전국에 약 69곳 개소되어 있고, 그 중 절반이 넘는 조직이 서울·경기에 집중되어 있는 것으로 나타났다. 인천·대구·강원·충북은 근로자종합복지관과 노동법률상담소 외 중간지원조직이 설치되어 있지 않은 것으로 파악됐다.

‘여성’ 특화 중간지원조직은 전국에 2곳 설치되어 있으며 예산과 상근 직원 수가 다른 성격의 중간지원조직에 비해 규모가 낮은 것으로 나타났다. 또한, 청년 및 청소년 대상 중간지원조직 역시 전국에 2곳에 불과해 결과적으로 여성-청년은 중간지원조직 통한 노동정책 실현에 있어 사각지대에 위치한 것으로 판단된다.

중간지원조직 설립시기를 살펴보면, 전반적으로 2015년 이후 활발하게 설치되었으며 특히 2019년 2020년에 집중적으로 설치됐다. 평균 예산 역시 증가했다. 하지만 2021년 서울시 보궐선거 이후 민간전달체계와 공공성 부문의 예산 삭감이 뚜렷하게 진행되고 있는 바, 정치적 지형변동에 따른 중간지원조직 운영의 불안정성을 직시하고 대비해야 한다.

주요 노동 중간지원조직 사업현황을 단순 사업 명을 기준으로 분류한 결과 정책개발연구와 홍보 및 센터 유관기관 연대가 활발하게 이루어지는 것으로 나타났다. 이는 근로자종합복지관이나 법률상담소와 차별성이 있는 영역으로, 중간지원조직이 시의성 있는 특화 영역 발굴 및 의제 개발을 해갈 수 있는 영역이라고 볼 수 있다.

고용평등상담실은 남녀고용평등법 제23조(상담지원)에 근거하고 있으며, 2021년 기준 전국에 21개소 설치되어 있다. 단순하게 계산해 보았을 때, 고용평등상담실 1개소는 평균적으로 199천 개의 사업장과 410천 명의 여성 노동자를 담당하고 있으며 1년에 평균 539건의 상담 및 행정 지원 업무를 처리하고 있다. 하지만 2명~3명의 직원이 일하는 경우가 많아, 만성적인 인력부족을 겪고 있을 가능성이 높다.

고용평등상담실은 상담과 교육 외에도 △상담 및 지원 △교육 및 심리상담 외에 고용상 성차별 해소와 성평등 인식 확산을 위한 고유 사업을 전개하고 있다. 이는 시민사회단체의 역량과 문제의식이 반영된 것으로, 고용평등상담실 운영에 있어 단체의 전문성과 기존 네트워크가 매우 중요한 요소로 자리 잡고 있다는 점을 방증한다.

하지만 고용평등상담실의 역할에 비해 고용평등상담실에 대한 주무부처인 고용노동부의 이해도가 낮고, 고용평등상담실과 소통 및 정책 개선 환류가 제대로 이루어지지 않는다. 그리고 지방노동청과의 연계가 부재하거나 미약하다. 실무 차원에서 고용평등상담실을 모르는 근로감독관이 존재하며, 협업 체계 역시 부족하다는 문제의식이 제기되고 있는 바, 지방노동청 차원에서의 전담 부서 설치 및 운영에 대한 고민이 필요하다.

여성인력개발센터는 노동시장 사각지대에 속한 여성을 포함한 성인여성 일반의 경제활동을 지원하는 것을 목적으로 하고 있으며, 기본적인 직업훈련을 연결고리 삼아 전문직업훈련으로 이행을 도모하는 기관이다.

새일센터는 제17대 대통령 공약이었으며, 경력단절여성을 대상으로 취업상담·직업교육훈련·인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공하고 있다.

여성인력개발센터와 새일센터 사업영역과 운영 주체가 중복된다. 새일센터 수탁운영기관 중 1/3 이상이 여성인력개발센터이고, 여성인력개발센터 사업 중 △직업능력개발 및 직무능력향상 △취업상담과 취업알선은 사실상 새일센터 사업인 경우가 많다. 사업영역 중복 문제의 연장선에서 여성인력개발센터와 새일센터 양자 모두 사업 대상이 중장년 여성에 집중되어 있다. 즉, 청년-여성은 경력단절 예방 및 지원에 있어 사각지대에 놓여있을 가능성이 높다.

마지막으로, 여성인력개발센터와 새일센터는 중앙정부(고용노동부, 여성가족부)-지방자치단체-수탁운영기관 3자로 구성된 연계 체계 속에서 운영되는데, 이 구조 속에서 지자체의 책임과 역할에 대한 점검이 필요하다.

결론

제5장에서는 제2장, 제3장, 제4장에서 분석한 지역 성평등 노동정책을 종합적으로 정리하고, 조사 결과에 따른 주요 정책적 함의와 지역 성평등 노동정책 개선 방향을 제시한다.

통계청의 지역별 고용조사 원자료를 분석한 결과, 통계 지표별로 지역의 여성 고용 현황이 다르게 나타나 지역의 특성에 맞는 여성 노동정책 또는 성평등 노동정책 수립이 필요한 것을 알 수 있다. 하지만 광역 지방자치단체들이 생산하는 성인지 노동 통계의 주요 지표들을 분석한 결과, 경력단절과 일·가정 양립 지표는 대다수 구성되어 있는 반면 다른 여성 노동과 관련된 주요 지표들은 지방자치단체별로 편차가 심한 것으

로 나타난다.

지방정부의 성평등 노동정책은 성평등정책이자 노동정책으로, 중앙정부의 성평등정책 전담부처인 여성가족부와 노동정책 전담부처인 고용노동부의 이원화된 구조 속에서 중앙정부의 주도 속에서 추진되고 있다. 여성가족부는 양성평등기본법과 경력단절여성등의 경제활동촉진법을, 고용노동부는 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률을 근거로 ‘기본계획’들을 수립·시행하도록 체계가 구성되어 있다. 대표적으로 여성가족부의 양성평등정책 기본계획과 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획, 고용노동부의 남녀고용평등과 일·가정양립기본계획을 꼽을 수 있다.

지역에서의 성평등 노동정책 추진은 중앙정부와 지방정부의 체계에 의해 전개된다. 중앙정부의 경우 남녀고용평등법에 따라 고용노동부의 지방고용노동청, 고용평등상담실, 각 사업장의 명예고용평등감독관 설치가 있고, 경력단절여성지원법에 따라 여성가족부의 새일센터가 운영된다. 지방정부는 성평등 노동 관련 조례, 거버넌스, 전담 행정조직, 정책 수립, 성인지 통계, 연구기관, 노동 중간지원조직 등의 성평등 노동정책 추진기반을 이루고 있다.

각 지방정부가 지역에서의 성평등정책을 추진하기 위한 법적 근거로 제정·운영하고 있는 조례는 대표적으로 (양)성평등기본조례를 들 수 있다. 성평등정책과 관련한 거버넌스는 양성평등위원회가 있고, 각 지방정부별로 다르게 성평등 노동정책과 관련된 추진기반을 구성하고 있다.

광역 지방정부의 핵심적인 성평등 노동정책 15개를 중심으로 평가하면 다음 표와 같다. 성평등 노동정책 15개는 조례 분야 5개, 행정조직 분야 2개, 여성노동관련 분과가 구성되어 있는 거버넌스 1개, 성인지 노동 통계 주요 지표 1개, 여성노동정책 분야 2개, 성평등정책 연구기관 1

개, 노동중간지원조직 분야 3개이다.

<광역 지방정부 주요 성평등 노동정책 추진 현황 평가>

	조례					행정조직			여성 노동 관련 거버 넌스 (여성 노동 관련 분과)	성 인지 노동 통계 (주요 지표)	여성노동 정책		성 평등 정책 연구 기관	노동중간 지원조직		
	성 평등 노동 정책 종합 계획 수립	여성 경제 활동 참여 지원	성별 임금 격차 개선 관련	경력 단절 여성 지원	일- 가정 양립 /일- 생활 균형 관련	노동 전담	성 평등 노동 전담	성 평등 정책 전담			성 평등 노동 일자리 정책	경력 단절 여성 대상 기본 계획		일반 노동	여성 노동 특화	경력 단절 여성 지원
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	
서울	○	○	○	○	○	○	○	○	○	상	○	○	○	○	×	○
부산	×	○	×	○	○	○	×	○	×	하	×	○	○	○	×	○
대구	×	×	×	○	○	○	×	○	×	하	×	○	○	×	×	○
인천	×	○	×	○	×	○	×	○	×	하	×	○	○	×	×	○
광주	×	○	×	○	○	○	△	○	×	중	×	○	○	○	×	○
대전	×	×	×	○	○	○	×	○	×	중	×	○	△	○	×	○
울산	×	×	×	○	×	○	×	○	×	중	×	○	○	○	×	○
세종	×	○	×	○	○	○	×	○	×	×	×	○	×	×	×	×
경기	×	×	×	○	○	○	×	○	○	하	×	○	○	○	○	○
강원	×	○	×	○	×	○	△	○	×	하	×	○	○	×	×	○
충북	×	○	×	○	×	○	×	○	×	하	○	○	○	×	×	○
충남	×	×	○	○	×	○	×	○	×	하	×	○	○	○	×	○
전북	×	○	×	○	×	○	×	○	×	중	×	○	○	○	×	○
전남	×	×	×	○	×	○	×	○	×	중	×	○	○	○	×	○
경북	×	○	×	○	×	○	×	○	×	중	×	○	○	○	×	○
경남	×	○	×	○	○	○	×	○	×	중	×	○	○	○	○	○
제주	×	×	×	○	×	○	○	○	×	하	×	○	○	○	×	○

* ○는 있는 것, ×는 없는 것을 의미함.

** 성평등 노동전담 행정조직에서 △는 '성평등 노동정책 수립' 내용 없는 여성일자리팀(과) 수준에서 평가함. 성평등정책연구기관에서 △는 독립 연구기관이 아닌 수준 평가함.

*** 성인지 노동 통계는 성별임금격차, 고용형태(비정규직), 유리천장, 경력단절, 노동안전, 직장내폭력, 청년노동, 일-가정양립 8개 지표 개수를 기준으로 상(7~8개), 중(4~6개), 하(1~3개)로 평가함.

광역 지방정부의 성평등 노동정책 현황을 분석한 결과 정책적 함의는 다음과 같다. 첫째, 지방자치 분권시대가 강화하고 있지만 지역에 성평

등 노동정책은 없다. 17개 지방정부 중 성평등 노동정책 기본계획을 수립하도록 조례에 규정되어 있고 실제 기본계획을 수립하는 곳은 서울이 유일하다. 여성 일자리 기본계획을 수립하는 지역을 포함해도 서울, 충북 2곳에 불과하다. 성평등 노동 전담 소관부서가 있는 곳도 서울이 유일하다. 하지만 2021년 보궐선거 이후 제38대 서울시장 체제에서 젠더 특보가 폐지되는 등 젠더 관련 정책이 후퇴될 것이 심각하게 우려되고, 이와 같은 분위기가 2022년 제8회 지방선거 결과에 따라 다른 지역에도 확산될 가능성이 커 지방정부의 성평등 노동정책 수립과 시행에 관한 책무 및 역할을 할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 조례, 성인지 노동 통계 주요 지표, 여성 노동정책, 노동 중간지원조직 등의 분석에서 드러나는 것과 같이 17개 지방자치단체에서 집중하고 있는 여성 노동 의제는 경력단절여성 경제활동지원 중심 정책이다. 경력단절 생애과정에 들어가지 않은 청년 여성 노동정책은 부재하다. 여성 노동 중간지원조직 현황을 보더라도 경력단절여성 지원을 목적으로 한 직장맘센터, 여성인력개발센터 등이 운영되고, 여성가족부의 새일센터까지 포함하면 유사한 성격의 중간지원조직들이 경력단절여성 지원 정책에 집중되어 있다. 기존 정부 정책이 여성의 노동생애를 결혼과 출산이라는 생애과정으로만 접근하여 결혼·임신·출산·육아 등의 이유로 경제활동을 중단했거나 경제활동을 한 적이 없는 여성에 한정하여 지원 정책을 추진한 결과이다.

셋째, 중앙정부의 고용 성평등정책 실현을 중심으로 지방정부와의 연계성을 보면 남녀고용평등법이 지역에 작동하지 않고 ‘사문화’되어 있다는 것을 알 수 있다. 지방정부에 고용 성평등 관련 조례가 제정된 지역이 한 군데도 없고 성별임금격차 개선과 관련한 조례는 서울, 충남 2곳 뿐이다. 반면 일·가정양립 관련 조례는 서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 세

중, 경기, 경남 8개 지역에 제정되어 있다. 남녀고용평등법이 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’으로 개정된 후 이 법의 무게중심이 고용상 평등에서 일·가정 양립 지원을 통한 저출산 해소로 옮겨가고, 이 정책 기조가 지역에서의 여성 노동정책에 그대로 반영된 것이라 할 수 있다. 이것은 지방정부만이 아니라 중앙정부가 남녀고용평등법의 ‘고용 성평등’ 목적을 실질적으로 실현하기 위한 성평등 노동정책을 수립하고 시행하도록 해야 한다는 것을 의미한다.

지역의 성평등 노동정책 개선을 위한 방향은 다음과 같다.

첫째, 지역의 성평등 노동정책 기본계획 수립을 의무화하고 정책을 수립하도록 하는 조례의 제정 또는 개정이 필요하다. 2021년 12월에 개정된 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」은 경력단절 이전에도 경제활동을 하고 있는 여성을 포함하여 경제활동 중단을 방지하는 ‘예방’ 기능을 법적 근거로 강화한 것으로써 이전까지 경력단절 여성에 대해 ‘지원’하는 것으로 접근했던 것으로부터 기조 변화를 보인다. 이에 지방정부도 기존의 경력단절여성 지원 정책 접근을 개선하여 지역의 여성 노동 특성과 성평등 노동 현안을 파악하고 지역에서의 성차별 노동시장 구조를 개선하기 위한 방안이 반영된 성평등 노동정책 기본계획 수립과 여성경제활동백서를 발간하여야 한다. 또한 산업구조 변화에 따른 취약 여성노동자 실태, 여성 비율이 높은 5인 이하 사업장과 불안정 노동에서의 여성노동자 실태 등을 파악하고 문제 개선을 위한 방안을 세워야 한다. 노동조합과 노동운동단체는 지역 여성 노동 문제에 대한 지방자치단체와 지방의회의 역할과 책임을 요구하고 강제해야 한다. 그리고 성평등 또는 성평등 노동 의제가 ‘정치적인’ 것으로 치부되어 일시적인 사업으로 진행되지 못하도록 지방정부의 책무를 강화할 수 있어야 한다.

둘째, 성평등 노동정책 수립과 시행을 위한 성평등 노동정책 전담조직과 인력 배치, 예산 배정이 필요하다. 현재 17개 지방자치단체 행정조직 중 여성 노동 관련 소관 담당이 있어도 대부분 여성인력개발센터·새일센터의 위탁 관리 등 경력단절여성 지원, 가족친화사업 업무에 중심을 두고 있다. 지역의 성평등 노동정책 수립과 시행을 하려면 젠더 관점에서의 지역 노동정책이 수립될 수 있도록 전문성을 갖춘 인력 배치와 지역 노동정책을 총괄·검토할 수 있는 지위와 위상을 가져야 한다.

셋째, 성평등 노동정책 생산을 뒷받침하고 성평등 노동정책이 현장에서 원활하게 실현될 수 있도록 지방자치단체와 노동현장을 연결하는 성평등 노동 중간지원조직과 예산 배정이 필요하다. 일반 노동 중간지원조직은 수도권에 집중되어 있고, 여성 노동으로 특화된 중간지원조직은 경기 수원, 경남 2곳에 있지만 예산규모와 상근자 수가 적어 사업이 원활하게 운영될 것이라 기대하기 어렵다. 고용노동부에서 운영하는 고용평등상담실은 수탁기관의 운동성과 역량에 맡겨진 채 지방고용노동청과도 연계도, 고용노동부의 정책 개선 환류도 이루어지지 않는다. 이와 같이 전체적으로 노동 중간지원조직 토대가 취약한 조건에서 지역에서부터 성평등 노동의 관점으로 세워진 노동 중간지원조직 필요성을 논의하고 운영이 이루어지도록 해야 한다.

넷째, 노동현장의 여성노동자의 중심으로 성평등 노동 문제를 제기하고 성평등 노동정책을 추진할 수 있는 설계가 필요하다. 여성노동자 개인의 힘으로 돌파할 수 없는 성차별 구조 문제 극복을 위해 노동조합 등의 조직적인 힘과 연대의 힘이 필요하다. 노동조합이 있는 사업장의 경우 노동조합과 지역의 성평등 노동 중간지원조직이 연계되어 여성노동자와 함께 성평등 노동 의제를 쟁점화하고, 그 과정에서 만들어진 연대의 힘으로 거버넌스가 작동될 수 있도록 지역운동을 만들어야 한다.

다섯째, 지역의 성평등 노동에 대한 관점 수립이 필요하다. 남성을 생계부양자, 여성을 양육과 가사노동의 전담자로 보는 가족·결혼제도 하의 성역할 분업체제에서 여성 노동은 주변부 노동으로, 지원의 대상이자 수혜적 대상으로 보게 된다. 17개 지방자치단체 행정조직에서 노동 전담 조직과 성평등정책 전담 조직이 대부분 설치된 것과 달리 성평등 노동 전담 조직이 없는 것은 양성평등기본법에 규정된 정부 정책의 ‘성 주류화’를 제대로 이해하지 못하고 성평등 의제를 일부 영역으로 좁혀 본 결과라고 할 수 있다. 성평등한 경제활동과 성평등한 노동현장 실현은 성평등 노동에 대한 관점이 세워졌을 때 가능하다. 또한 기후위기, 디지털화, 플랫폼 노동 등 산업구조 변화와 불안정한 노동 확대에서 성평등 노동 관점은 필수적으로 통합되어 조치를 취해야 할 것이다.

KECTUNU

1장

서론

정경윤

민주노총 정책연구원은 2019년 「'노동존중시대' 지방정부 노동정책 실태비교」 연구를 진행하여 민주노총이 과거 지방선거에서 지속적으로 제시한 노동존중 정책과제가 어떻게 추진되고 있는지 분석하였다. 그리고 이 연구를 통해 지방정부에 따라 지방 노동정책 의제의 범위와 내용의 차이가 있는 것을 확인했다. 또한 이 연구에서 깊게 다루지 못한 노동정책 분야에 대해 연구 후속과제로 남기며, 민주노총이 지역에서 제대로 된 노동정책이 추진될 수 있도록 정책 방향을 구체화하고 이러한 정책을 지속적으로 개발하기 위한 체계적인 조사 연구가 계속되어야 할 것을 제기하였다.

이 연구는 광역 지방정부의 성평등 노동정책 실태를 조사한 연구다. 여성의 경제활동인구는 지속적으로 증가하고 있지만 성별임금격차 등 노동시장의 성차별 구조는 개선되지 않고 여성의 불안정한 지위가 심화되고 있다. 이 문제 해소를 위해 중앙정부 만큼이나 지방자치단체의 역할도 중요하다. 「양성평등기본법」 제5조에 따르면 지방자치단체는 양성평등 실현을 위해 법적·제도적 장치를 마련하고 이에 필요한 재원을 마련할 책무를 규정하고 있다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제4조에 의하면 지방자치단체는 남녀고용평등 실현을 위해 국민의 관심과 이해를 증진시키고 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진을 지원하여야 하며, 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 모든 요인을 없애

기 위해 노력해야 한다고 규정되어 있다. 즉, 지방자치단체는 성평등 노동정책 실현을 위해 조례 등 법적 근거 마련과 해당 지역의 여성 고용 실태 파악 및 그 지역의 특성에 맞는 여성 노동정책을 수립·시행·평가하여 지역의 성평등 노동정책 실현을 촉진해야할 역할을 가진다. 또한 1995년 지방자치가 본격적으로 시행된 이래 2022년 1월 시행되는 지방자치법이 지방자치단체의 자율성을 강화하는 방향으로 개정되면서 지역의 성평등 노동정책 실현을 위한 지방자치단체 역할은 더욱 중요하게 되었다.

동시에 지방자치단체는 국가의 법령 내지 정책의 구현을 위한 역할을 가지고 있어, 애초에 중앙정부가 가지는 여성 노동 또는 성평등 노동정책의 한계를 지방자치단체도 가질 수 있다. 그렇기 때문에 지방자치단체의 성평등 노동정책을 분석할 때 중앙정부의 정책의 한계를 인지하면서 살펴보아야 할 것이다.

한편 민주노총은 2018년 지방선거 공동요구로 "지역부터 사다리 있는 여성 일자리" 기조 하에 지방자치단체 내 여성 일자리 정책 전담부서 설치와 양질의 여성 일자리 중·단기 계획 수립을 실시할 것을 요구했다. 여성 노동정책에 대한 지방 정부 역할의 중요성에도 불구하고 지방자치단체에 여성 노동정책을 담당하는 전담부서조차도 존재하지 않는다는 문제의식에서 비롯한 것이다.

그렇다면 그로부터 3년이 지난 현재의 상황은 어떠할까? 이 연구는 이러한 문제의식에 입각하여 2021년 현재 시점을 중심으로 광역 지방정부의 성평등 노동정책과 관련한 기초적인 토대가 어떻게 구축되어 있는지 분석하고 지역 성평등 노동정책의 개선 방향을 제시하고자 한다.

구체적인 연구 내용은 우선, 민주노총에게 지역의 여성 노동 현황이 어떠한지 기초자료를 제공하기 위해 광역 지방자치단체의 여성노동자

규모 변화를 분석하고, 지방자치단체에서 작성한 성인지 노동 통계의 세부 지표 현황과 주요 특징을 살펴본다. 두 번째, 광역 지방정부별 성평등 노동 관련한 조례와 전담 행정조직, 거버넌스, 성평등 노동정책 종합계획 수립 현황 등을 분석한다. 세 번째, 광역 지방정부별로 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과 주요 특징을 분석한다. 마지막 결론에서 종합 분석으로 주요 특징을 정리하고 지역 성평등 노동정책 개선 방향을 제시한다.

연구방법은 정부출연연구기관·학술논문 자료 등의 문헌자료, 통계청의 지역별 고용조사 원자료, 지방자치단체 홈페이지 및 문서 자료, 정보공개청구로 제출 받은 자료 등을 파악하여 분석하였다.

KECTUNU

2장

지역 여성노동자와 성인지 노동 통계

정경윤

I. 분석 목적과 내용 구성

제2장은 민주노총이 지역의 여성노동자 고용 규모 변화를 파악할 수 있는 기초자료로 제공하기 위해 작성한다. 여기에서 지역 범위는 광역 지방자치단체를 기준으로 한다. 그리고 광역 지방자치단체가 작성하는 성인지 노동 통계의 세부 지표 현황과 주요 특징을 살펴보고자 한다.

지역의 여성노동자 규모 변화를 분석하기 위해 사용한 자료는 통계청 지역별 고용조사 원자료이다. 지역별 고용조사 원자료는 우리나라에서 광역시도별 노동실태를 분석할 수 있는 유일한 자료이다. 지역의 여성노동자 규모 변화는 노동위기가 발생한 코로나19 시기인 2019년과 2020년간의 성별 임금노동자 증감 현황을 중심으로 전국 여성노동자 증감률과 비교하여 분석한다. 분석 내용은 성별로 경제활동인구율·고용률·실업률 등의 노동지표, 연령별 고용률과 실업률, 종사상 지위와 고용형태별 현황, 산업·직업별 노동자 현황, 주당 노동시간, 최저임금 준수 현황 등을 분석한다.

분석 결과를 살펴볼 때 유의할 점은, 고용형태 분석에서 비정규직은 상용직 중에서 고용계약 기간이 정해졌다고 응답한 기간제 노동자와 임시·일용직 중에서 어느 하나에 속하는 노동자의 합계 값으로서 원자료의 한계로 시간제, 파견·용역, 호출, 가내노동, 특수고용 노동자를 포함하지

않았다.

성인지 노동 통계는 정보공개청구로 제출받은 광역 지방자치단체의 자료와 성인지 통계를 작성하여 발표하는 관련 연구기관의 자료를 조사하여 분석한다. 지방자치단체가 산출하는 성인지 통계는 인구·가족·보육·교육·경제활동·보건·복지·정치및사회참여·문화및정보·안전 등의 세부 부문으로 구분하여 지표화되고, 이 중 ‘경제활동’ 부문이 여성 노동 통계와 관련된다. 지방자치단체의 성인지 노동 통계는 지방자치단체별로 구축된 상황과 세부 지표들이 달라서 공통점과 차이점의 비교분석을 통해 주요 특징을 살펴볼 수 있다.

II. 지역 여성노동자 규모 변화

1. 경제활동인구율, 고용률, 실업률

2020년 기준 취업자와 실업자를 합친 전국 여성 경제활동인구율은 52.9%로 12,056천명이고, 전국 남성 경제활동인구율은 72.8%로 16,060천명이다.

〈표 2-1〉과 같이 2020년 전국 여성 경제활동인구율 52.9%보다 높은 지역은 서울 54.1%, 인천 54.7%, 광주 53.4%, 대전 54.3%, 강원 57.1%, 충북 56.4%, 충남 56.5%, 전북 54.5%, 전남 57.5%, 경북 53.5%, 제주 63.4%로 11개이고, 낮은 곳은 부산 49.4%, 대구 49.9%, 울산 46.0%, 세종 52.7%, 경기 50.6%, 경남 52.6%로 6개이다.

〈표 2-1〉 2020년 성별 경제활동인구 비율(단위: %)

	남자	여자
전체	72.8	52.9
서울	70.8	54.1
부산	67.4	49.4
대구	70.9	49.9
인천	73.7	54.7
광주	69.3	53.4
대전	72.2	54.3
울산	74.0	46.0
세종	75.9	52.7
경기	74.5	50.6
강원	71.3	57.1
충북	73.9	56.4
충남	76.1	56.5
전북	71.8	54.5
전남	74.0	57.5
경북	74.9	53.5
경남	74.2	52.6
제주	74.4	63.4

주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

2019년과 2020년의 여성 경제활동인구 수는 2019년 12,248천명에서 2020년 12,056천명으로 1.6% 감소하여 남성의 2019년 16,125천명에서 2020년 16,060천명으로 0.4% 감소한 것보다 크게 감소했다.

[그림 2-1]과 같이 전국 여성 경제활동인구 수 감소율 -1.6%보다 크게 감소한 곳은 울산 -6.5%, 부산 -4.3%, 경기 -3.2%, 강원 -2.6%, 경북 -1.9%, 경남 -1.8% 순이고, 여성 경제활동인구가 증가한 곳은 광주 1.2%, 대전 1.4%, 세종 4.1%, 충북 0.8%, 전북 4.1%, 전남 0.5%로 나타난다.

남성보다 여성의 경제활동인구 감소율이 큰 지역은 서울, 부산, 울산, 경기, 충남, 경북, 경남, 제주 8개이고, 남성과 여성 모두 전국 감소율보다 큰 지역은 부산, 강원, 제주 3개 지역이 꼽힌다.

[그림 2-1] 2019-2020년 성별 경제활동인구 수 증감변화(단위: %)



2020년 기준 15세 이상 인구 대비 취업자의 비율을 계산한 전국 여성 고용률은 51.1%로 11,633천명에 해당하고, 남성의 고용률은 72.8%로 15,456천명이다.

〈표 2-2〉와 같이 2020년 전국 여성 고용률 51.1%보다 높은 지방자치단체는 서울 51.5%, 인천 52.4%, 광주 51.4%, 대전 52.9%, 세종 52.1%, 강원 55.2%, 충북 55.0%, 충남 54.9%, 전북 53.6%, 전남 56.7%, 경북 51.6%, 제주 62.3%로 12개이고, 낮은 지역은 부산 48.0%, 대구 48.0%, 울산 44.1%, 경기 48.7%, 경남 51.0%로 5개이다.

〈표 2-2〉 2020년 성별 고용률 현황(단위: %)

	남자	여자
전체	70.0	51.1
서울	67.6	51.5
부산	64.8	48.0
대구	68.2	48.0
인천	70.3	52.4
광주	66.4	51.4
대전	70.3	52.9
울산	71.5	44.1
세종	74.5	52.1
경기	71.5	48.7
강원	69.8	55.2
충북	71.1	55.0
충남	74.2	54.9
전북	69.9	53.6
전남	73.1	56.7
경북	72.4	51.6
경남	70.6	51.0
제주	72.6	62.3

주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

2019년과 2020년의 여성 취업자 수는 2019년 11,903천명에서 2020년 11,633천명으로 2.3% 감소하여 남성의 2019년 15,606천명에서 2020년 15,456천명으로 1.0% 감소한 것보다 크게 감소했다.

[그림 2-2]와 같이 전국 여성 취업자 수 감소율 -2.3%보다 크게 감소한 곳은 울산 -7.4%, 부산·경기 -4.2%, 경북 -3.4%, 강원 -3.2%, 서울 -2.6% 순으로 6개 지역이고, 여성 취업자 수가 증가한 곳은 대전 1.4%, 세종 5.2%, 전북 4.7%, 전남 0.5% 4개 지역이다.

남성보다 여성의 취업자 수가 크게 감소한 곳은 서울, 부산, 대구, 울

산, 경기, 강원, 충남, 경북 8개이고, 남성과 여성 모두 전국 감소율보다 큰 지역은 서울, 부산, 강원 3개 지역이다.

[그림 2-2] 2019-2020년 성별 취업자 수 증감 변화(단위: %)



2020년 기준 15세 이상 인구 대비 실업자의 비율을 계산한 전국 여성 실업률은 3.5%로 423천명에 해당하며, 남성의 실업률은 3.8%로 605천명이다.

〈표 2-3〉과 같이 2020년 전국 여성 실업률 3.5%보다 많은 지방자치단체는 서울 4.7%, 대구 3.7%, 인천 4.1%, 광주 4.0%, 울산 4.6%, 경기 3.7%로 6개이고, 낮은 지역은 부산 2.9%, 대전 2.5%, 세종 1.3%, 강원 3.4%, 충북 2.5%, 충남 2.9%, 전북 1.6%, 전남 1.4%, 경남 2.9%, 제주 1.7%로 10개이다. 경북은 3.5%로 전국 실업률과 같다.

〈표 2-3〉 2020년 성별 실업률 현황(단위: %)

	남자	여자
전체	3.8	3.5
서울	4.4	4.7
부산	3.9	2.9
대구	4.1	3.7
인천	4.6	4.1
광주	4.2	4.0
대전	2.8	2.5
울산	3.3	4.6
세종	1.8	1.3
경기	4.0	3.7
강원	2.2	3.4
충북	3.8	2.5
충남	2.5	2.9
전북	2.6	1.6
전남	1.2	1.4
경북	3.3	3.5
경남	4.9	2.9
제주	2.4	1.7

주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

2019년과 2020년의 여성 실업자 수는 2019년 345천명에서 2020년 423천명으로 22.6% 증가하여 남성의 2019년 520천명에서 2020년 605천명으로 16.3% 증가한 것보다 크게 증가했다.

[그림 2-3]과 같이 전국 여성 실업자 수 증가율 22.6%보다 크게 증가한 곳은 경북 69.2%, 충북 66.7%, 광주 60.6%, 제주 50.0%, 서울 39.7%, 대구 37.8%, 경기 32.1%, 울산 32.0% 순으로 8개이고, 여성 실업자 수가 감소한 곳은 부산 -6.4%, 세종 -43.4%, 전북 -30.0%, 경남 -24.1%로 4개 지역이다.

남성보다 여성 실업률이 높게 나타난 곳은 서울, 대구, 광주, 울산, 경기, 강원, 충남, 전남, 경북, 제주로 10개 지역이고, 남성과 여성 모두 전국 증가율보다 큰 지역은 대구, 광주, 충북, 제주 4개 지역이다.

[그림 2-3] 2019-2020년 성별 실업자 수 증감변화(단위: %)



2019년과 2020년의 경제활동인구, 취업자, 실업자 수 비율 증감 변화에서 남성보다 여성이 세 개 지표 모두 나빠진 지역은 서울, 울산, 경기, 충남, 경북 5개 지역이다. 부산은 경제활동인구·취업자 2개 지표에서 감소했다. 대구와 강원은 취업자와 실업자 2개 지표에서, 제주는 경제활동인구와 실업자 2개 지표에서 남성보다 더 나빠졌다. 광주와 전남은 실업자 1개 지표에서, 경남은 경제활동인구 1개 지표에서 남성보다 더 감소했다.

2019년과 2020년의 경제활동인구, 취업자, 실업자 수 비율 증감 변화에서 전국 여성 증감률이 모두 나빠진 지역은 울산, 경기, 경북 3개 지역이다. 서울은 취업자, 실업자 2개 지표에서, 부산·강원은 경제활동인구, 취업자 2개 지표에서 전국 여성 비율보다 더 나빠졌고, 대구·광주·충

북-제주는 실업자 1개 지표에서, 경남은 경제활동인구 1개 지표에서 전국 여성 비율보다 더 나빠졌다.

2019년과 2020년의 경제활동인구, 취업자, 실업자 수 증감 현황에서 남성 증감률과 전국 여성 증감률보다 나빠진 곳은 울산, 경기, 경북 3개 지역이 꼽힌다.

<표 2-4> 2019-2020년 여성 경제활동인구, 취업자, 실업자 증감 비교

남성 증감률보다 더 나빠진 지역																	
	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
1	√	√					√		√			√			√	√	√
2	√	√	√				√		√	√		√			√		
3	√		√		√		√		√	√		√		√	√		√
전국 여성 증감률보다 더 나빠진 지역																	
	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
4		√					√		√	√					√	√	
5	√	√					√		√	√					√		
6	√		√		√		√		√		√				√		√

주 : 1(경제활동인구 수 감소), 2(취업자 수 감소), 3(실업자 수 증가), 4(경제활동인구 수 감소), 5(취업자 수 감소), 6(실업자 수 증가)

2. 연령별 고용률과 실업률

2020년 기준 전국 여성 고용률을 연령대 별로 살펴보면 10~20대 16.6%, 30대 17.7%, 40대 22.1%, 50대 23.2%, 60대이상 20.4%이다. 연령별 전국 남성 고용률은 10~20대 11.8%, 30대 20.8%, 40대 24.2%, 50대 23.9%, 60대이상 19.4%이다. 성별로 고용률이 높은 연령대를 보

면 여성은 50대 > 40대 > 60대이상 > 30대 > 10~20대 순이고, 남성은 40대 > 50대 > 30대 > 60대이상 > 10~20대 순으로 나타나 고용률이 높은 중심축이 남성은 30~50대, 여성은 40~60대이상으로 나타난다. 여성 30대(17.7%)의 경우 남성 30대(20.8%)의 고용률과 큰 차이를 보이며 낮게 나타난다.

<표 2-5>와 같이 2020년 연령대별로 전국 여성 고용률보다 높은 지역은, 10~20대 여성의 경우 서울, 대구, 인천, 대전, 경기 5개이고, 30대 여성은 서울, 인천, 세종, 경기도가 높아 30대 이하 여성 청년 고용률은 서울·인천·경기 수도권 지역이 높은 것으로 나타난다. 40대 여성은 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 세종, 경기, 경남, 제주 9개 지역이 전국 고용률보다 높고, 50대 여성은 부산, 대구, 인천, 울산, 경기, 강원, 충북, 경북, 경남 9개 지역이 높다. 60대이상 여성은 부산, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주 9개 지역이 높다. 부산, 대구, 울산, 강원, 충북, 경북, 경남, 제주 8개 지역은 여성 청년층보다 40대 이상의 중·장년층 여성 고용률이 높게 나타난다.

<표 2-5> 2020년 여성, 남성 연령별 고용률(단위: %)

	10~20대		30대		40대		50대		60대 이상	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
전체	11.8	16.6	20.8	17.7	24.2	22.1	23.9	23.2	19.4	20.4
서울	12.4	22.4	23.7	20.7	24.0	20.8	22.8	20.5	17.1	15.5
부산	12.1	16.5	18.8	15.1	24.0	21.1	23.7	25.9	21.4	21.6
대구	11.2	16.8	18.9	14.7	24.7	22.8	26.2	26.3	18.9	19.5
인천	13.6	16.9	21.5	18.5	24.2	23.3	23.2	25.0	17.7	16.3
광주	11.6	19.0	20.6	16.4	26.6	25.3	25.4	22.3	15.7	17.0
대전	14.8	19.7	20.4	17.7	23.8	22.9	23.4	22.9	17.5	16.8
울산	10.5	14.4	22.2	17.3	25.6	24.0	27.3	26.0	14.2	18.3
세종	9.3	15.8	27.8	26.3	31.5	28.9	18.5	18.4	13.0	11.8

	10~20대		30대		40대		50대		60대 이상	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
경기	12.1	17.1	22.4	20.0	25.6	23.5	23.7	23.3	16.1	16.0
강원	10.3	12.8	16.1	13.0	22.1	20.4	25.4	24.2	26.3	29.9
충북	12.7	14.5	19.2	16.6	22.2	21.0	24.2	24.4	21.8	23.4
충남	11.7	15.7	20.3	15.5	22.6	21.2	22.1	21.8	23.3	25.7
전북	9.2	11.6	17.1	14.4	21.8	20.8	24.4	22.6	27.4	30.4
전남	8.7	9.7	15.9	13.1	21.7	20.0	25.3	22.1	28.3	35.0
경북	11.2	11.2	16.5	13.2	21.1	20.5	24.6	23.5	26.6	31.5
경남	10.5	9.9	19.7	16.6	24.1	22.4	24.5	24.8	21.0	26.3
제주	10.3	13.0	20.1	15.3	25.0	23.7	24.5	22.6	20.1	25.4

주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

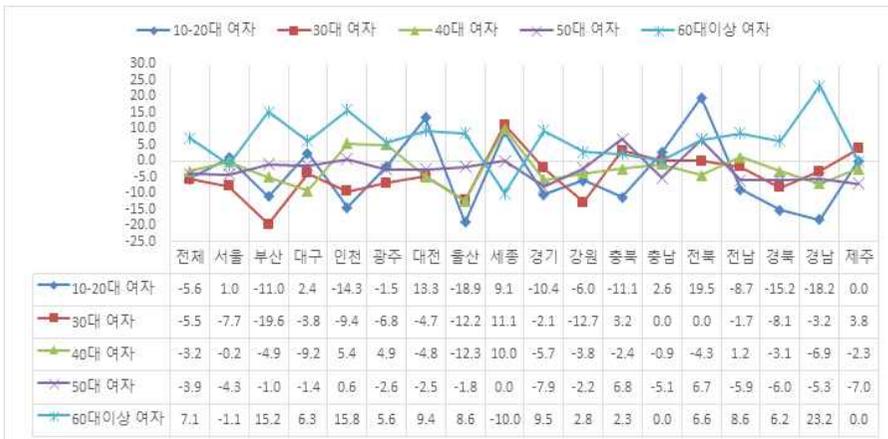
[그림 2-4]와 같이 2019년과 2020년의 전국 성별 취업자 수 증감 현황을 살펴보면 여성·남성 모두 60대이상을 제외하고 50대 이하 모든 연령대에서 감소하고, 30대·40대·50대 여성이 남성보다 큰 감소율을 보인다.

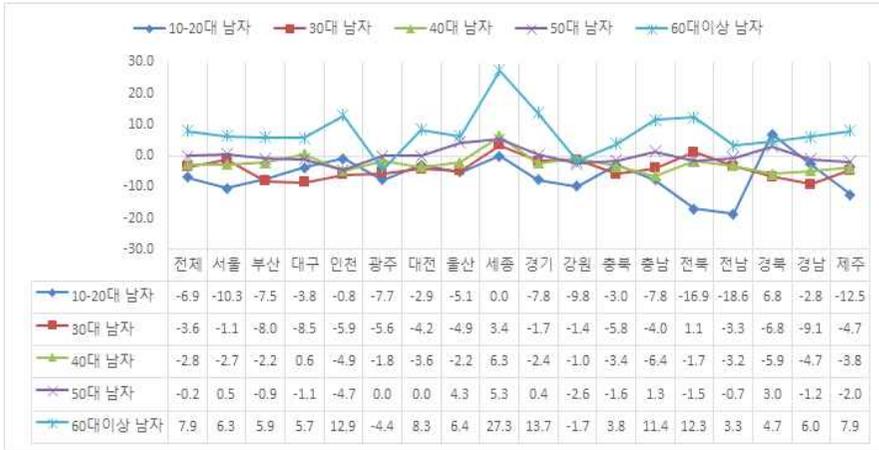
취업자 수는 여성·남성 모두 30대 이하 청년층에서 크게 감소한다. 하지만 청년층이라 하더라도 지역별로 증감 현황이 다르다. 청년층 고용률이 높은 서울·인천·경기 지역을 살펴보면, 서울의 경우 여성은 10~20대 1.0% 증가, 30대 7.7%로 감소한 반면 남성은 10~20대 10.3% 감소, 30대 남성 1.1%로 감소한다. 인천의 경우 여성은 10~20대 14.3% 감소, 30대 9.4%로 감소, 남성은 10~20대 0.8% 감소, 30대 5.9%로 감소하여 여성 청년층 감소가 두드러지게 나타난다. 경기의 경우 여성은 10~20대 10.4% 감소, 30대 2.1%로 감소, 남성은 10~20대 7.8% 감소, 30대 1.7%로 감소하여 여성 취업자 수 감소율이 크다.

전국 여성 청년층 취업자 수 감소율보다 더 크게 감소한 곳은 부산, 인천, 울산, 강원, 경북 5개 지역을 꼽을 수 있다. 연령별로 구체적으로 살펴보면, 10~20대 여성의 경우 부산, 인천, 울산, 경기, 강원, 충북, 전

남, 경북, 경남 9개 지역, 30대의 경우 서울, 부산, 인천, 광주, 울산, 강원, 경북 7개 지역, 40대의 경우 부산, 대구, 대전, 울산, 경기, 강원, 전북, 경남 8개 지역, 50대의 경우 서울, 경기, 충남, 전남, 경북, 경남, 제주 7개 지역, 60대이상의 경우 서울, 세종 2개 지역만이 다른 지역들과 다르게 감소하고 있다. 17개 지역 중 전국 여성 취업자 감소 현황과 같이 50대 이하 연령대 모두 감소한 지역은 부산, 울산, 경기, 강원, 경북, 경남 6개 지역이 꼽힌다.

[그림 2-4] 2019-2020년 여성, 남성 연령별 취업자 수 증감변화(단위: %)





2020년 기준 전국 여성 실업률을 연령대 별로 살펴보면 10~20대 36.5%, 30대 20.9%, 40대 15.3%, 50대 16.9%, 60대이상 10.4%이다. 연령별 전국 남성 실업률은 10~20대 30.9%, 30대 21.8%, 40대 17.4%, 50대 15.9%, 60대이상 14.0%이다. 여성·남성 모두 30대 이하 청년층의 실업률이 높고, 20대 이하 여성 청년층의 실업률이 남성보다 높다.

〈표 2-6〉과 같이 2020년 연령대별로 전국 여성 실업률보다 높은 지역은, 10~20대 여성의 경우 서울, 부산, 대구, 광주, 울산, 충북, 전북, 제주 8개이고, 30대 여성은 서울, 대구, 인천, 대전, 세종, 경기 6개로서, 30대 이하 청년층 여성 실업률은 서울과 대구에서 높게 나타난다. 40대 여성은 인천, 광주, 대전, 울산, 강원, 충북, 충남, 전남, 경북, 경남 10개이고, 50대 여성은 대구, 대전, 울산, 세종, 경기, 강원, 충북, 충남 8개이며, 60대이상 여성은 서울, 부산, 강원, 충북, 전남, 경북 6개 지역으로 나타나 40대 이상 중·장년층 여성 실업률은 강원, 충북 2개 지역에서 크게 나타난다.

〈표 2-6〉 2020년 여성, 남성 연령별 실업률(단위: %)

	10-20대		30대		40대		50대		60대이상	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자	남자	여자
전체	30.9	36.5	21.8	20.9	17.4	15.3	15.9	16.9	14.0	10.4
서울	31.5	41.7	21.6	23.4	15.3	11.2	14.8	11.9	16.9	11.7
부산	30.9	47.1	24.5	16.8	14.3	9.0	13.4	15.2	16.9	11.8
대구	30.9	37.0	28.8	22.3	8.6	5.4	18.9	28.1	12.7	7.2
인천	24.8	31.5	30.6	25.6	23.1	21.6	9.0	13.0	12.5	8.4
광주	39.3	44.9	18.6	19.0	15.4	17.9	11.9	9.3	14.7	8.9
대전	30.5	22.4	27.8	29.7	17.2	18.3	22.3	27.8	2.4	1.8
울산	45.5	36.8	12.1	16.0	10.3	21.4	16.2	17.2	15.9	8.6
세종	17.7	18.5	33.4	29.0	17.8	13.5	22.2	28.8	8.8	10.3
경기	29.4	31.9	24.4	24.0	16.2	14.3	18.2	21.3	11.9	8.5
강원	45.3	35.2	7.8	7.2	14.5	16.0	14.5	21.4	17.9	20.1
충북	32.9	38.6	10.5	6.6	20.4	25.9	11.1	17.1	25.1	11.8
충남	28.0	27.6	8.7	16.8	23.1	20.1	26.0	28.0	14.2	7.5
전북	45.5	62.6	13.6	7.9	11.9	6.3	16.2	12.9	12.9	10.4
전남	32.3	25.5	17.9	13.7	6.9	19.9	18.2	12.2	24.6	28.6
경북	26.3	33.1	22.4	14.7	27.3	22.9	10.1	15.6	13.9	13.7
경남	28.6	28.3	16.8	20.4	26.7	28.6	17.1	12.7	10.8	10.0
제주	43.3	58.7	13.2	10.1	9.8	12.0	16.4	9.3	17.3	9.9

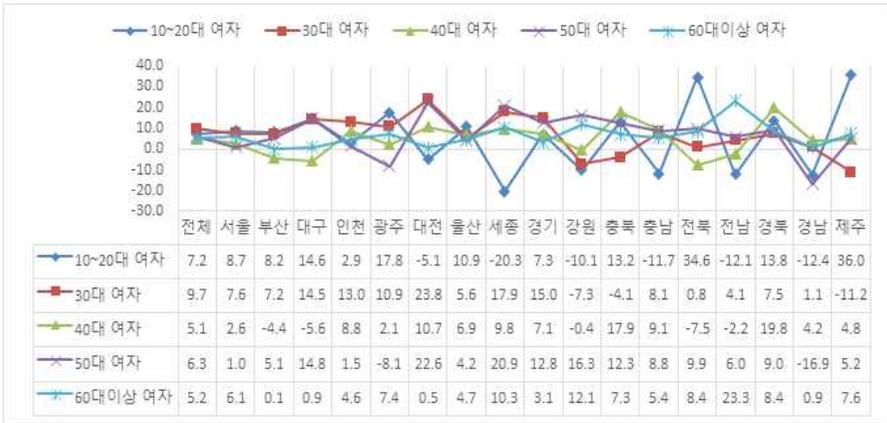
주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

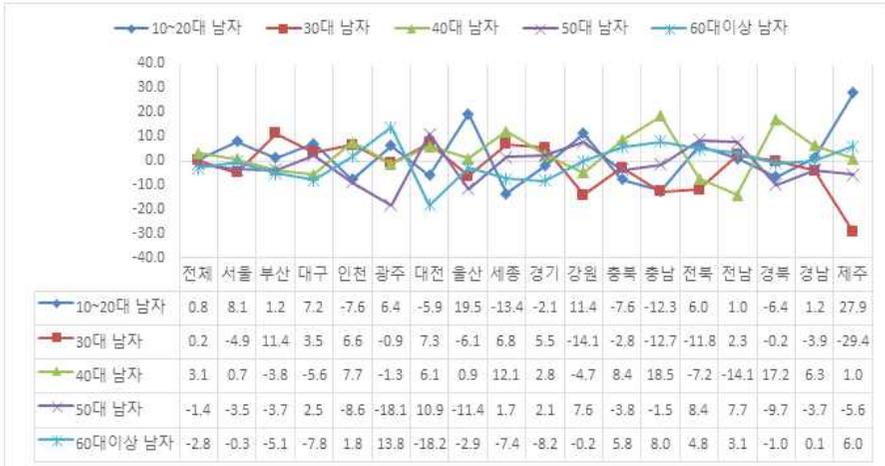
[그림 2-5]와 같이 2019년과 2020년의 전국 성별 실업률 증감 현황을 살펴보면, 여성은 모든 연령대에서 증가하고, 남성은 40대 이하 연령대에서 증가, 50대와 60대이상에서 감소한다. 공통적으로 실업률이 증가하는 40대 이하의 현황을 살펴보면, 여성의 경우 10~20대 실업률은 7.2% 증가, 30대 9.7% 증가, 40대 5.1% 증가했다. 남성의 경우 10~20대 실업률은 0.8% 증가, 30대 0.2% 증가, 40대 3.1% 증가해 남성보다 여성이 30대 이하 청년층과 40대에서 크게 증가한 것을 알 수 있다.

연령대별로 전국 여성 실업률보다 더 크게 증가한 곳을 살펴보면, 10~20대의 경우 서울, 부산, 대구, 광주, 울산, 경기, 충북, 전북, 경북,

제주 10개 지역이고, 30대의 경우 대구, 인천, 광주, 대전, 세종, 경기 6개 지역이다. 40대는 인천, 대전, 울산, 세종, 경기, 충북, 충남, 경북 8개 지역이고, 50대는 대구, 대전, 세종, 경기, 강원, 충북, 충남, 전북, 경북 9개 지역, 60대이상은 서울, 광주, 세종, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 제주 10개 지역이다. 17개 지역 중 전국 여성 증감률과 같이 모든 연령대에서 실업자가 증가한 곳은 서울, 인천, 울산, 경기, 경북 5개 지역으로 꼽힌다.

[그림 2-5] 2019-2020년 여성, 남성 연령별 실업자 수 증감변화 (단위: %)





3. 종사상 지위와 비정규직

2020년 기준 전국 여성 종사상 지위별 취업률은 상용직 50.2%, 임시·일용직 28.1%, 비임금노동자 21.7%이고, 남성은 상용직 55.7%, 임시·일용직 17.6%, 비임금노동자 26.7%이다. 임금노동자 중 성별로 종사상지위를 비교하면 여성은 남성보다 상용직 비율이 낮고, 임시·일용직 비율이 훨씬 크게 차지한다.

〈표 2-7〉과 같이 2020년 전국 여성 임금 노동자 비율보다 많은 지역은 상용직의 경우 서울, 인천, 광주, 대전, 세종, 경기 6개이고, 임시·일용직의 경우 부산, 대구, 인천, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 전남 9개 지역이다. 부산·대구·울산·강원·전남 5개 지역은 여성 상용직 비율이 전국 비율보다 낮고 임시·일용직이 전국 비율보다 높은 지역에 해당한다.

〈표 2-7〉 2020년 성별 종사상지위상 노동자 비율(단위: %)

	상용직		임시/일용직		비임금	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
전체	55.7	50.2	17.6	28.1	26.7	21.7
서울	60.2	57.2	19.2	28.1	20.7	14.8
부산	54.0	48.5	19.8	29.3	26.2	22.2
대구	53.4	50.1	17.7	28.4	28.8	21.6
인천	56.3	51.6	21.2	33.9	22.5	14.5
광주	55.5	50.6	17.7	28.2	26.8	21.2
대전	57.9	54.4	20.3	28.6	21.8	17.0
울산	66.1	50.0	16.8	31.0	17.2	19.1
세종	72.1	65.0	7.8	17.4	19.9	17.4
경기	59.5	54.5	18.0	28.2	22.5	17.2
강원	46.8	43.2	18.9	28.7	34.4	28.2
충북	54.4	47.4	14.9	26.2	30.7	26.3
충남	51.2	42.5	14.5	25.3	34.3	32.2
전북	44.4	42.1	16.5	24.9	39.1	32.9
전남	43.1	32.5	16.4	29.4	40.5	35.3
경북	47.4	39.7	13.9	25.0	38.7	35.3
경남	54.4	44.5	14.7	27.8	30.9	27.7
제주	44.2	40.6	17.0	25.3	38.6	34.2

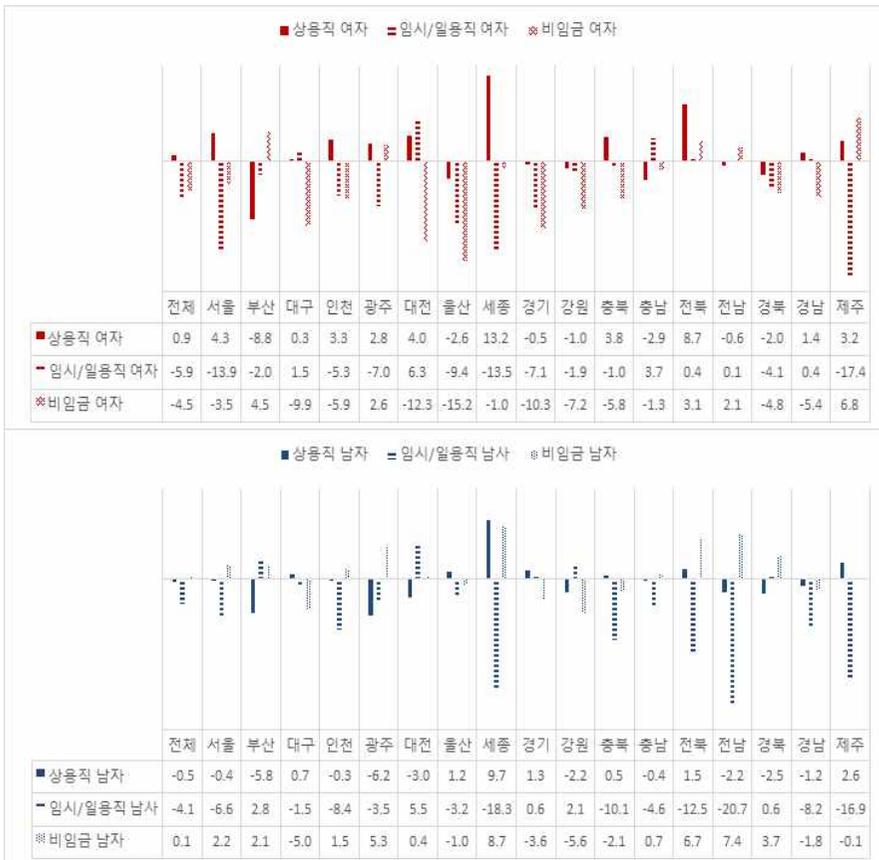
주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

[그림 2-6]과 같이 2019년과 2020년의 전국 여성 종사자지위별 증감 현황을 살펴보면 상용직 0.9% 증가, 임시·일용직과 비임금 노동자는 각각 5.9%, 4.5% 감소한다. 남성은 상용직 0.5% 감소, 임시·일용직 4.1% 감소, 비임금 노동자 0.1% 감소한다. 남성에 비해 임시·일용직과 비임금에서 여성의 감소율이 크게 나타나는 것을 알 수 있다.

종사상 지위별로 전국 여성 증감율보다 더 크게 감소한 곳을 살펴보면, 상용직의 경우 부산 -8.8%, 울산 -2.6%, 경기 -0.5%, 강원 -1.0%, 충남 -2.9%, 전남 -0.6%, 경북 -2.0%과 같이 7개 지역에서 더 크게 감소한다. 임시·일용직의 경우 서울 -13.9%, 광주 -7.0%, 울산 -9.4%, 세종 -13.5%, 경기 -7.1%, 제주 -17.4% 6개 지역, 비임

금 노동자의 경우 대구 -9.9%, 인천 -5.9%, 대전 -12.3%, 울산 -15.2%, 경기 -10.3%, 강원 -7.2%, 충북 -5.8%, 경북 -4.8%, 경남 -5.4%로 9개 지역에서 전국 여성 감소율보다 더 크게 감소한다. 17개 지역 중 상용직, 임시·일용직, 비임금 모두 감소한 곳은 울산, 경기, 강원, 경북 4개 지역이 꼽힌다.

[그림 2-6] 2019-2020년 성별 종사상지위 노동자 증감 변화(단위: %)



2020년 기준 고용형태별로 성별 노동자 비율을 살펴보면, 여성은 정규직 54.4%, 비정규직 45.6%이고 남성은 정규직 67.5%, 비정규직 32.5%로 여성은 남성이 비해 정규직 비율이 낮고 비정규직 비율이 높으며 여성 2명 중 1명이 비정규직에 해당한다.

〈표 2-8〉과 같이 전국 여성 정규직 노동자 비율보다 정규직 비율이 높은 지역은 서울, 대구, 세종, 경기, 충북, 전북, 제주 7개 지역이고, 비정규직의 경우 부산, 인천, 광주, 울산, 강원, 충남, 전남, 경북, 경남, 제주 10개 지역이다.

〈표 2-8〉 2020년 성별 정규직, 비정규직 노동자 비율(단위: %)

	정규직		비정규직	
	남자	여자	남자	여자
전체	67.5	54.4	32.5	45.6
서울	65.5	56.7	34.5	43.3
부산	65.9	53.4	34.1	46.6
대구	69.8	57.2	30.2	42.8
인천	64.7	51.0	35.3	49.0
광주	68.3	53.2	31.7	46.8
대전	63.7	54.4	36.3	45.6
울산	73.4	52.5	26.6	47.5
세종	82.9	69.0	17.1	31.0
경기	66.8	54.7	33.2	45.3
강원	63.6	50.8	36.7	49.2
충북	72.0	55.8	27.7	44.5
충남	71.1	54.2	28.9	45.8
전북	66.0	54.9	34.0	45.1
전남	68.4	46.1	31.9	53.9
경북	71.2	53.9	28.8	46.1
경남	72.2	53.8	27.8	46.2
제주	64.0	51.3	35.2	48.7

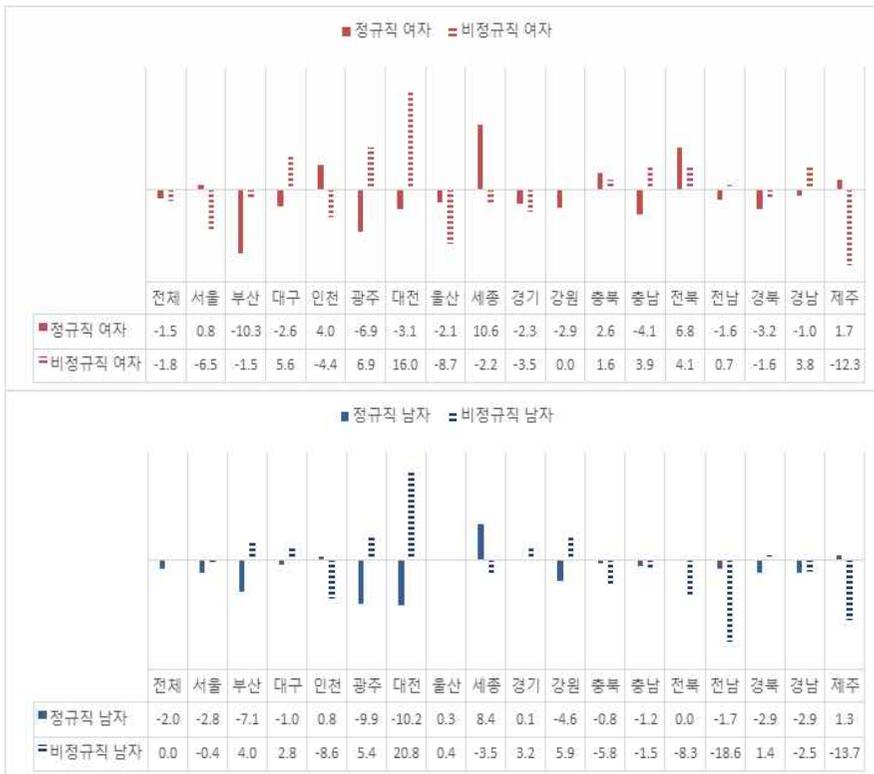
주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

〔그림 2-7〕과 같이 2019년과 2020년의 전국 여성 정규직과 비정규직 노동자 수 증감 현황을 살펴보면 정규직 1.5% 감소, 비정규직 1.8% 감

소하고, 남성은 정규직 2.0% 감소, 비정규직 0.0%로 나타나 여성이 남성보다 비정규직에서 크게 감소한 것을 알 수 있다.

고용형태별로 전국 여성 감소율보다 더 크게 감소한 곳을 살펴보면, 정규직의 경우 부산, 대구, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 충남, 전남, 경북 10개 지역이고, 비정규직의 경우 서울, 인천, 울산, 세종, 경기, 제주 6개 지역이다. 17개 지역 중 여성 정규직·비정규직이 모두 감소한 곳은 부산, 울산, 경기, 경북 4개 지역으로 꼽힌다.

[그림 2-7] 2019-2020년 성별 정규직·비정규직 수 증감 변화(단위: %)



4. 산업별 노동자

2020년 기준 여성노동자 비율이 높은 산업은 보건업및사회복지서비스업 (16.9%) > 도매및소매업(13.6%) > 숙박및음식점업(11.1%) > 제조업 (10.5%) > 교육서비스업(10.2%) > 농업·임업및어업(5.5%) > 사업시설 관리·사업지원및임대서비스업/협회및단체·수리및기타개인서비스업(5.1%) > 공공행정·국방및사회보장행정업(4.8%) > 전문·과학및기술서비스업 (3.6%) > 금융및보험업(3.5%) > 예술·스포츠및여가관련서비스업(2.0%) > 정보통신업(1.8%) > 건설업/부동산업/운수및창고업(1.7%) > 수도·하수및폐기물처리·원료재생업(0.2%) > 전기·가스·증기및공기조절공급업 (0.1%) 순이다. 남성의 경우 제조업(20.1%) > 건설업/도매및소매업 (12.1%) > 운수및창고업(8.2%) > 사업시설관리·사업지원및임대서비스업 (5.2%) > 숙박및음식점업(5.1%) 순으로 나타나 여성노동자 비율이 높은 산업은 서비스업이 다수 해당되는 것을 알 수 있다.

2020년 기준 지역별로 여성노동자의 산업별 분포는 농업·임업및어업이 발달되어 있는 지역에 따라 큰 차이가 난다. 농업·임업및어업의 여성노동자 비율이 높은 지역은 주로 제조업, 건설업, 전기·가스·증기및공기조절공급업 등 1·2차 산업의 여성노동자 비율이 전국 여성 비율보다 높은 편이고, 농업·임업및어업의 여성노동자 비율이 낮은 지역은 주로 건설업과 서비스업이 전국 여성 비율보다 높게 나타난다. 보건업및사회복지서비스업과 공공행정·국방및사회보장행정업은 농업·임업및어업과 큰 상관없이 전국적으로 여성노동자 비율이 높은 산업으로 나타난다.

〈표 2-9〉 2020년 산업별 여성노동자 비율(단위: %)

	농·임 어업	광업	제조 업	전기 가스 증기 등	수도 하수 폐기 물등	건설 업	도매 소매 업	운수 창고 업	숙박 음식 점업	정보 통신 업	금융 보험 업	부동 산업	전문 과학 등서 비스 업	사업 시설 등서 비스 업	공공 행정 등	교육 서비스 업	보건 사업 회복 지업	예술 스포츠 등 서비스 업	협회 등 개 인 서 비스 업
전체	5.5	0.0	10.5	0.1	0.2	1.7	13.6	1.7	11.1	1.8	3.5	1.7	3.6	5.1	4.8	10.2	16.9	2.0	5.1
서울	0.1	0.0	6.9	0.1	0.2	1.4	15.1	1.7	10.1	4.0	4.7	2.1	7.3	6.3	4.2	11.2	14.8	2.5	5.8
부산	0.3	0.0	9.6	0.1	0.3	1.8	18.0	2.2	13.1	0.9	3.7	1.6	2.4	5.4	3.5	8.9	18.9	1.8	5.9
대구	2.0	0.0	11.4	0.2	0.2	1.9	14.3	0.9	11.3	1.0	3.6	1.5	3.0	5.1	4.4	11.0	19.5	1.5	6.3
인천	0.8	0.1	15.2	0.1	0.3	1.6	14.1	3.1	10.6	1.8	4.5	1.7	2.8	7.3	3.8	8.5	16.9	1.3	4.2
광주	2.2	0.0	9.7	0.2	0.3	2.2	12.6	0.6	12.0	1.2	3.7	1.8	2.5	3.6	4.6	12.1	22.1	2.5	5.5
대전	0.8	0.0	8.4	0.1	0.4	1.9	12.9	1.7	11.7	1.4	2.8	1.9	4.4	6.3	6.9	10.9	18.6	2.1	5.9
울산	1.2	0.0	8.8	0.0	0.1	2.0	13.3	1.6	13.9	0.4	4.0	2.2	1.7	4.7	6.2	12.3	19.3	2.0	5.9
세종	4.3	0.0	7.3	0.0	0.0	1.5	6.2	0.7	9.5	1.2	3.2	2.2	5.9	2.8	15.2	16.8	15.3	2.3	5.1
경기	1.4	0.0	13.8	0.1	0.2	1.9	15.0	2.2	10.5	2.3	3.4	2.0	4.1	6.1	4.0	10.4	14.9	2.3	4.4
강원	8.7	0.3	4.7	0.2	0.4	1.9	11.2	1.1	15.5	0.8	2.7	0.8	1.6	3.3	7.2	9.8	21.7	2.0	5.8
충북	10.7	0.0	16.8	0.0	0.2	1.1	9.6	1.0	10.1	0.6	2.7	1.3	1.7	4.1	4.8	9.7	17.6	2.1	5.3
충남	16.1	0.0	12.8	0.2	0.2	2.0	10.0	1.8	11.0	0.7	1.9	1.1	1.6	3.9	4.1	10.0	15.5	1.7	5.1
전북	18.7	0.0	7.6	0.1	0.3	2.0	10.1	0.6	9.3	0.4	3.2	1.1	1.4	2.2	5.5	10.3	20.7	1.4	4.8
전남	21.8	0.0	5.1	0.2	0.2	1.6	11.5	1.1	11.8	0.3	2.6	0.9	1.4	1.9	9.6	7.3	17.0	1.6	3.9
경북	19.9	0.0	12.2	0.1	0.3	1.5	9.5	0.9	9.1	0.4	2.8	1.0	1.1	3.2	5.4	8.3	18.3	1.4	4.3
경남	11.3	0.0	11.0	0.0	0.3	1.5	12.0	1.2	12.8	0.5	3.0	1.5	1.6	3.3	4.9	9.2	18.0	1.6	5.4
제주	17.5	0.0	2.7	0.1	0.2	2.5	12.0	1.2	16.7	0.5	2.6	0.9	1.6	2.4	5.9	10.5	15.5	2.7	4.2

주 : 산업별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

〈표 2-10〉 2020년 산업별 남성노동자 비율(단위: %)

	농·임 어업	광업	제조 업	전기 가스 증기 등	수도 하수 폐기 물등	건설 업	도매 소매 업	운수 창고 업	숙박 음식 점업	정보 통신 업	금융 보험 업	부동 산업	전문 과학 등서 비스 업	사업 시설 등서 비스 업	공공 행정 등	교육 서비스 업	보건 사업 회복 지업	예술 스포츠 등 서비스 업	협회 등 개 인 서 비스 업
전체	6.1	0.1	20.1	0.4	0.8	12.1	12.1	8.2	5.1	4.0	2.4	2.0	4.9	5.2	4.3	3.8	2.9	1.7	3.8
서울	0.3	0.0	10.3	0.3	0.5	10.5	15.8	7.7	6.0	9.3	4.1	3.0	9.3	5.8	3.4	4.8	2.9	1.9	4.1
부산	0.6	0.0	19.6	0.4	1.0	13.9	15.5	11.3	5.9	1.4	2.3	2.2	2.7	5.8	4.2	3.8	4.0	1.5	3.9
대구	2.5	0.0	24.8	0.3	1.1	13.0	13.1	8.5	4.9	1.9	2.1	2.0	3.0	4.1	3.8	4.7	4.1	1.1	4.8
인천	1.3	0.0	25.0	0.3	0.8	12.0	12.2	11.8	4.7	3.5	2.2	2.3	3.5	6.5	2.6	2.7	3.3	1.6	3.6
광주	2.2	0.0	17.7	0.7	0.5	15.3	13.2	8.0	5.5	1.8	2.8	2.3	3.7	4.0	6.3	4.8	4.5	2.0	4.8
대전	1.2	0.1	16.3	0.3	1.0	14.2	11.5	9.0	5.0	3.8	1.7	2.6	7.9	4.8	6.3	4.2	3.5	1.6	5.1

	농·임 어업	광업	제조 업	전기· 가스· 증기 등	수도· 하수· 폐기 물등	건설 업	도매· 소매 업	운수· 창고 업	숙박· 음식· 점업	정보· 통신 업	금융· 보험 업	부동 산업	전문· 과학· 등서 비스 업	사업· 시설· 등서 비스 업	공공 행정 등	교육· 서비 스업	보건· 업·사· 회복 지업	예술· 스포츠· 등서 비스 업	협회· 등개 인서 비스 업
울산	1.4	0.0	40.0	0.6	0.6	10.7	7.4	9.5	3.6	1.3	1.5	1.8	3.3	4.7	3.4	3.5	1.8	1.3	3.6
세종	5.4	0.0	16.6	0.9	1.3	8.7	7.4	5.7	3.5	3.7	2.2	1.8	6.7	3.4	18.9	6.4	2.1	1.4	3.9
경기	2.0	0.0	22.3	0.3	0.9	13.3	13.1	7.9	4.7	5.1	2.0	2.0	6.1	6.0	3.4	3.4	2.1	1.9	3.5
강원	12.6	1.1	7.9	0.7	1.2	14.8	10.3	6.7	8.1	2.0	2.1	1.5	1.9	4.6	8.5	3.9	5.0	2.7	4.2
충북	11.2	0.1	28.5	0.2	1.0	9.5	8.3	8.3	4.3	1.4	1.2	1.5	2.1	5.5	4.4	3.4	3.0	1.8	4.1
충남	15.3	0.0	25.9	0.5	0.9	9.7	8.3	6.6	4.5	1.1	1.4	1.6	2.5	6.2	3.9	4.2	2.0	1.5	3.8
전북	20.3	0.2	15.6	0.4	0.8	12.9	8.5	7.5	4.3	1.7	2.1	1.8	2.5	2.6	5.5	4.3	3.8	1.1	4.0
전남	23.1	0.1	14.8	0.8	1.2	13.4	9.0	7.2	4.1	1.1	1.7	1.1	1.6	3.6	7.2	2.7	2.8	1.0	3.5
경북	20.5	0.1	25.1	0.7	0.9	10.4	7.6	6.6	3.6	1.1	2.0	1.1	2.0	3.8	4.3	3.5	2.3	1.2	3.1
경남	11.2	0.0	29.0	0.4	0.9	10.0	9.0	8.7	5.1	1.1	2.0	1.1	2.3	4.3	4.8	3.1	2.7	1.2	3.3
제주	22.3	0.0	4.4	0.7	0.5	15.1	9.8	8.3	9.1	0.7	2.5	1.5	2.2	3.2	7.6	4.1	2.7	2.2	3.0

주 : 산업별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

2019년과 2020년의 산업별 전국 여성노동자 감소율은 숙박및음식점업(-0.9%) > 도매및소매업/교육서비스업(-0.4%) > 정보통신업(-0.3%) > 제조업/금융및보험업(-0.2%) > 부동산업/예술·스포츠및여가관련서비스업(-0.1%) 순으로 높고, 보건업및사회복지서비스업(1.2%) > 공공행정·국방및사회보장행정(0.9%) > 운수및창고업(0.2%) > 전문·과학및기술서비스업(0.1%) 순으로 많이 증가했다. 남성은 도매및소매업/숙박및음식점업(-0.5%) > 부동산업(-0.3%) > 제조업(-0.2%) > 교육서비스업/예술·스포츠및여가관련서비스업/협회및단체·수리및기타개인서비스업(-0.1%) 순으로 많이 감소했고, 농업·임업및어업(0.4%) > 건설업/사업시설관리·사업지원및임대서비스업/공공행정·국방및사회보장행정(0.3%) > 보건업및사회복지서비스업(0.2%) >수도·하수및폐기물처리·원료재생업/운수및창고업/정보통신업/금융및보험업(0.1%) 순으로 많이 증가했다. 코로나19 위기의 직접적인 영향을 받은 산업에서 여성의 고용 감소가 이루어진 것을 알 수 있다.

지역별로 산업별 여성노동자 증감 현황은 다르게 나타난다. 전국 산업별로 여성 증감률보다 더 나빠진 업종은 제조업 10개 지역, 농업·임업및 어업이 9개 지역, 숙박및음식점업/협회및단체·수리및기타개인서비스업 8개 지역, 건설업/전기·가스·증기및공기조절공급업/예술·스포츠및여가관련 서비스업 7개 지역, 정보통신업/부동산업/교육서비스업 6개 지역, 금융 및보험업/사업시설관리·사업지원및임대서비스업 5개 지역, 광업/보건업 및사회복지서비스업 4개 지역, 운수및창고업 3개 지역, 공공행정·국방및 사회보장행정 2개 지역 순으로 나타난다.

지역별로 여성노동자가 감소한 업종의 개수가 많은 순서대로 정리하면, 충북/제주가 11개 업종으로 제일 많고, 세종/경북/경남이 10개 업종, 대전 9개 업종, 서울/부산/인천/울산 8개 업종, 광주/경기/강원/전북/전남 7개 업종, 대구/충남 6개 업종이다.

지역별로 여성노동자가 감소하고 증가하는 업종들이 다른 것은 지역의 산업 특성이 다르다는 것을 의미한다. 예를 들어 세종의 경우 공공행정·국방및사회보장행정이 2.3%로 전국 증가율보다 크게 증가하고, 코로나19 피해 업종으로 꼽히는 숙박및음식점업과 예술·스포츠및여가관련서비스업이 각각 0.3%, 0.5% 증가한다. 2020년 세종시의 공공행정·국방및사회보장행정 여성노동자 비율이 15.2%인 것과 2019년과 2020년 1년간 제일 높은 증가율을 가지는 것을 통해 이 업종이 특화되어 발전하고 있는 것을 알 수 있다.

〈표 2-11〉 2019-2020년 산업별 여성노동자 비율 증감변화(단위: %)

	농·임 어업	광업	제조업	전기· 가스· 증기등	수도· 하수· 폐기물 등	건설업	도매· 소매업	운수· 창고업	숙박· 음식점 업	정보통· 신업	금융· 보험업	부동산· 업	전문· 과학등 서비스 업	사업시· 설등서 비스업	공공행· 정등	교육서· 비스업	보건업· 사회 복지업	예술· 스포츠 등서비 스업	협회등 개인서 비스업
전체	0.0	0.0	-0.2	0.0	0.0	0.0	-0.4	0.2	-0.9	-0.3	-0.2	-0.1	0.1	0.3	0.9	-0.4	1.2	-0.1	0.0
서울	0.0	0.0	-0.2	0.0	0.1	-0.2	-0.3	0.1	-0.8	-0.6	-0.3	-0.5	0.5	0.6	0.8	-0.6	0.4	0.2	0.6
부산	0.0	0.0	-0.9	0.0	0.0	-0.3	1.5	0.2	-0.2	-0.1	0.2	-0.4	0.2	0.2	0.9	-1.4	0.4	-0.2	-0.3
대구	-1.0	0.0	-1.6	0.1	0.0	0.0	0.1	0.1	-0.3	0.0	0.1	-0.2	0.5	1.2	0.9	-1.8	1.2	-0.1	0.7
인천	0.0	0.1	1.7	0.1	0.2	-0.2	-2.1	0.4	-0.8	-0.6	-0.5	0.1	-0.5	0.7	1.4	0.3	0.9	-0.9	-0.7
광주	-0.6	-0.1	0.6	0.1	0.1	0.3	0.1	-0.1	0.5	0.1	0.0	-0.2	0.1	0.2	0.2	-0.4	-0.6	0.2	-0.3
대전	-0.2	0.0	-0.5	-0.1	0.1	0.1	-0.4	0.6	-1.9	-0.4	0.0	-0.1	0.5	-0.2	1.5	-1.5	2.0	0.4	0.0
울산	-0.2	0.0	-1.9	-0.2	0.1	0.1	0.7	0.8	-2.7	-0.2	0.3	0.5	-0.4	0.1	0.9	0.6	3.0	-0.3	-1.0
세종	-0.4	0.0	-0.4	-0.1	0.0	-0.3	-1.0	0.1	0.3	-0.5	0.1	-0.1	-0.1	-1.0	2.3	0.0	-0.1	0.5	1.3
경기	-0.3	0.0	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4	-1.0	-0.2	-0.5	-0.2	0.0	0.2	1.2	-0.8	1.0	0.0	-0.3
강원	-2.5	-0.2	-1.1	0.1	0.0	0.6	0.4	0.3	0.1	-0.2	0.2	-0.1	-0.1	0.1	0.5	0.3	1.9	-0.3	0.1
충북	-0.9	-0.1	2.1	-0.1	-0.1	-0.1	0.6	0.0	-1.8	0.0	0.3	-0.3	-0.2	-0.3	0.9	0.0	-0.1	0.1	-0.1
충남	0.1	0.0	-1.1	0.0	0.0	0.5	-0.7	0.2	-0.5	-0.3	-0.5	0.1	0.2	0.2	0.5	1.2	0.6	-0.2	0.0
전북	-0.8	0.0	-0.3	0.1	0.0	0.1	-0.7	0.1	-1.1	-0.4	0.0	0.0	-0.3	0.1	-0.1	0.1	3.2	0.0	0.2
전남	2.0	0.0	0.6	0.1	0.0	-0.2	-0.1	0.0	-1.2	0.0	0.2	0.0	0.1	0.0	0.6	-0.8	-0.4	-0.1	-0.8
경북	1.4	-0.1	-0.8	-0.1	0.0	0.0	-3.5	-0.2	-3.0	-0.2	-0.1	0.2	-0.1	0.6	1.5	0.7	3.0	-0.1	0.7
경남	0.4	0.0	-0.9	-0.1	-0.1	0.3	-0.8	0.1	-1.3	0.0	0.4	0.1	0.1	-0.1	-0.1	-0.4	2.5	-0.3	-0.1
제주	0.5	0.0	0.2	-0.1	-0.1	-0.2	-1.3	-0.1	0.8	-1.2	-0.8	-0.1	0.2	-1.9	0.4	1.9	3.2	-0.6	-0.8

주 : 산업별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

〈표 2-12〉 2019-2020년 산업별 남성노동자 비율 증감변화(단위: %)

	농·임 어업	광업	제조업	전기· 가스· 증기등	수도· 하수· 폐기물 등	건설업	도매· 소매업	운수· 창고업	숙박· 음식점 업	정보통· 신업	금융· 보험업	부동산· 업	전문· 과학등 서비스 업	사업시· 설등서 비스업	공공행· 정등	교육서· 비스업	보건업· 사회 복지업	예술· 스포츠 등서비 스업	협회등 개인서 비스업
전체	0.4	0.0	-0.2	0.0	0.1	0.3	-0.5	0.1	-0.5	0.1	0.1	-0.3	0.0	0.3	0.3	-0.1	0.2	-0.1	-0.1
서울	0.0	0.0	0.3	0.0	0.1	-0.9	-0.7	0.8	-0.2	1.0	0.1	-0.4	-0.2	0.3	0.1	-0.1	0.0	-0.2	0.1
부산	-0.1	0.0	-0.5	0.0	0.1	-0.4	2.1	-1.5	-0.5	-0.2	0.5	-0.3	-0.1	0.5	0.9	0.0	0.4	-0.6	-0.1
대구	-0.5	-0.1	-1.8	0.0	0.5	0.0	0.4	1.0	-0.8	0.0	0.2	0.1	0.1	0.3	0.5	-0.3	0.3	-0.2	0.3
인천	-0.2	0.0	-0.4	0.1	0.0	0.8	-2.1	1.2	-0.3	0.2	0.1	0.0	0.2	0.2	0.2	-0.2	0.3	0.1	-0.4
광주	-0.1	0.0	-0.6	0.4	0.0	-0.1	0.5	0.4	0.3	0.0	0.1	-0.3	-0.6	0.6	0.9	-0.1	-1.1	0.2	-0.4
대전	-0.2	0.0	-1.2	0.0	0.0	2.5	-1.6	1.2	-1.3	0.2	-0.6	-0.3	1.0	0.0	0.5	-0.8	0.6	0.0	0.2

	농·임 어업	광업	제조업	전기·가스·증기 등	수도·하수·폐기물 등	건설업	도매·소매업	운수·창고업	숙박·음식점업	경보통·신업	금융·보험업	부동산업	전문·과학기술·서비스업	사업·시설·서비스업	공공·행정	교육·서비스업	보건·사회복지업	예술·스포츠·서비스업	협회·등·개인·서비스업
울산	0.0	0.0	-2.3	-0.2	0.1	1.5	0.0	1.4	-1.3	-0.2	-0.2	0.1	0.2	-0.1	0.1	0.5	0.3	0.3	-0.2
세종	0.5	-0.1	-0.4	0.4	0.0	0.7	0.4	-0.9	-1.0	-0.7	0.1	-1.1	-0.9	-0.2	1.5	0.7	-0.1	0.0	1.0
경기	-0.3	0.0	0.9	0.0	0.1	1.2	-0.8	-0.3	-0.6	-0.3	0.0	-0.4	-0.1	0.8	0.4	-0.3	0.1	-0.2	-0.1
강원	-2.9	0.1	-0.1	0.0	0.3	2.2	0.1	0.3	-0.4	0.3	0.3	-0.3	-0.1	0.4	-0.3	-0.4	0.3	0.3	-0.1
충북	0.1	0.0	2.6	0.1	-0.1	-0.7	-0.2	0.6	-0.1	0.1	0.0	-0.4	-0.7	-0.9	-0.9	0.4	0.2	-0.3	0.2
충남	1.9	0.0	-1.9	-0.1	0.0	-0.5	-0.1	-0.9	-0.3	-0.2	-0.3	0.1	0.4	0.0	0.8	0.7	0.1	0.2	0.2
전북	1.2	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.8	-0.5	0.2	-0.4	0.1	0.4	-0.1	0.6	-0.1	0.0	-0.4	0.9	-0.6	-0.4
전남	4.2	0.1	0.6	0.0	0.1	-1.4	-0.1	0.0	-0.8	0.1	0.1	-0.2	0.0	-0.3	-0.2	-0.7	-0.9	-0.1	-0.3
경북	2.7	-0.1	-2.4	0.2	0.2	0.8	-2.1	-0.3	-1.0	-0.1	0.3	0.0	0.5	0.3	0.0	0.6	0.3	0.1	-0.2
경남	0.6	-0.2	-1.5	-0.1	0.1	1.4	-0.6	0.5	-0.4	0.1	0.2	-0.5	0.1	0.4	0.1	-0.1	0.3	-0.1	0.1
제주	4.0	-0.1	0.7	0.2	-0.1	0.3	-0.5	-0.6	-0.5	-0.8	-0.5	-0.3	-0.2	-0.9	0.0	0.7	-0.2	-0.2	-1.2

주 : 산업별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

5. 직업별 노동자

2020년 기준 여성노동자 비율이 높은 직업은 전문가및관련종사자(22.4%) > 사무종사자(20.5%) > 서비스종사자(17.3%) > 단순노무종사자(16.9%) > 판매종사자(12.2%) > 농림·어업숙련종사자(5.0%) > 장치·기계조작및조립종사자(2.9%) > 기능원및관련기능종사자(2.4%) > 관리자(0.6%) 순으로 많다. 남성은 전문가및관련종사자(18.3%) > 장치·기계조작및조립종사자(16.7%) > 사무종사자(14.8%) > 기능원및관련기능종사자(13.7%) > 단순노무종사자(12.9%) > 판매종사자(9.1%) > 서비스종사자(6.4%) > 농림·어업및숙련종사자(5.9%) > 관리자(2.2%) 순으로 많다. 성별로 직업 분포 차이는 여성의 서비스직 비율이 높고, 관리직의 여성 비율이 낮은 점을 꼽을 수 있다.

2020년 기준 지역별로 여성노동자의 직업별 분포에서 농업·임업및어업 비율이 낮은 지역의 경우 주로 전문가및관련종사자와 사무종사자 비

율이 전국 비율보다 높게 나타난다. 서비스종사자, 판매종사자, 단순노무 종사자는 농업·임업및어업과 큰 상관없이 전국적으로 여성노동자 비율이 높은 직업으로 나타난다.

〈표 2-13〉 2020년 직업별 여성, 남성 노동자 비율(단위: %)

	여성									남성								
	관리자	전문가 및관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림· 어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치· 기계 조작 및 조립 종사자	단순노 무 종사자	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	단순노 무 종사자
전체	0.6	22.4	20.5	17.3	12.2	5.0	2.4	2.9	16.9	2.2	18.3	14.8	6.4	9.1	5.9	13.7	16.7	12.9
서울	0.6	28.4	26.2	15.0	12.3	0.1	3.0	0.5	14.0	2.7	28.2	18.8	6.7	11.2	0.3	12.1	8.7	11.2
부산	0.7	19.2	21.3	19.6	15.5	0.3	3.4	2.3	17.6	2.7	13.3	16.3	7.5	11.8	0.5	16.6	17.3	14.0
대구	0.8	23.6	18.4	19.7	13.1	1.9	2.9	4.9	14.7	2.4	16.4	13.7	6.4	10.8	2.7	14.5	20.6	12.5
인천	0.3	19.4	23.2	17.4	14.0	0.7	2.4	5.1	17.5	1.4	15.5	13.9	6.3	9.7	1.1	15.7	22.7	13.6
광주	0.7	26.3	18.5	18.5	12.2	1.7	2.7	4.1	15.1	1.6	16.7	17.1	7.2	8.5	2.3	16.5	17.2	12.9
대전	0.9	23.3	21.3	18.6	12.2	0.8	2.6	2.3	17.9	2.2	21.6	12.7	6.2	8.8	1.5	15.5	15.7	15.8
울산	0.5	22.4	17.8	20.4	13.9	1.2	2.3	3.5	18.1	1.5	13.7	13.9	5.3	5.7	1.5	19.4	27.6	11.4
세종	0.5	30.4	29.7	17.2	6.8	4.4	1.3	1.9	7.9	2.4	26.6	23.7	7.3	5.8	5.9	9.7	12.7	6.0
경기	0.4	24.2	22.7	15.4	12.2	1.4	2.1	3.0	18.6	2.0	22.4	15.2	5.8	9.7	2.1	13.8	15.2	13.7
강원	0.9	16.8	16.8	22.2	11.1	7.7	2.0	1.1	21.2	3.0	10.4	12.4	10.0	7.3	12.2	13.7	15.1	15.9
충북	0.4	17.6	15.3	20.8	10.1	9.9	1.6	5.9	18.4	1.7	11.8	13.8	6.7	7.6	11.1	10.7	23.7	12.8
충남	0.3	18.7	15.0	17.8	11.0	14.2	1.8	4.4	16.7	2.0	12.4	12.4	6.4	7.0	14.3	11.1	21.2	13.3
전북	1.0	19.2	15.1	15.9	10.5	17.5	2.4	2.2	16.2	2.6	11.4	10.6	5.9	6.8	19.6	11.4	18.8	12.9
전남	0.3	13.6	14.8	19.5	11.3	21.0	2.0	1.2	16.3	1.6	8.5	12.1	5.8	6.3	22.7	14.2	17.0	11.7
경북	0.7	17.3	14.4	15.6	10.0	18.8	1.7	5.1	16.4	3.1	9.9	10.3	5.0	6.1	20.1	12.6	21.6	11.4
경남	0.6	18.2	13.8	20.4	11.6	9.7	1.7	4.6	19.4	1.5	11.7	12.5	6.5	7.1	10.3	14.4	22.5	13.4
제주	0.7	18.3	15.4	21.1	11.7	13.1	1.7	0.3	17.6	1.8	11.4	12.2	12.4	5.4	21.4	10.6	11.7	13.2

주 : 직업별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

2019년과 2020년의 직업별 전국 여성노동자는 판매종사자(-0.6%) > 전문가및관련종사자(-0.5%) > 서비스종사자(-0.3%) > 기능원및관련기능종사자/장치·기계조작및조립종사자(-0.1%) 순으로 많이 감소했고, 단순노무종사자(1.4%) > 사무종사자(0.4%) > 관리자(0.1%) 순으로 증가

했다. 남성은 사무종사자/판매종사자(-0.5%) > 서비스종사자/장치·기계 조작및조립종사자(-0.3%) > 전문가및관련종사자(-0.1%) 순으로 많이 감소했고, 단순노무종사자(1.2%) > 기능원및관련기능종사자(0.3%) > 농림·어업숙련종사자(0.2%) 순으로 증가했다. 산업과 마찬가지로 직업도 코로나19 위기로 인해 직접적인 영향을 받은 판매직과 서비스직에서 높은 감소율을 보이고 있다. 그리고 농림·어업숙련종사자의 비율이 감소하는 지역이 다수 나타난다.

지역별로 직업별 여성노동자 수 증감 현황은 다르게 나타난다. 전국 직업별로 여성 증감률보다 더 나빠진 업종은 장치·기계조작및조립종사자 12개 지역, 농림·어업숙련종사자 10개 지역, 전문가및관련종사자/서비스종사자 9개 지역, 판매종사자 8개 지역, 관리자/사무종사자 4개 지역, 단순노무종사자 3개 지역 순으로 나타난다.

지역별로 여성노동자 수가 감소하는 직업의 개수가 많은 순서대로 정리하면, 세종/경기/경남/제주가 6개 직업으로 제일 많고, 인천/광주/대전/울산이 5개 직업, 서울/대구/강원/전북/경북이 4개 직업, 부산/충북/충남/전남 3개 직업 순으로 나타난다.

지역별로 여성노동자가 감소 또는 증가하는 직업들이 다른 것인 지역의 산업 특성과 함께 직업별 분포가 다르다는 것을 의미한다.

〈표 2-14〉 2019-2020년 직업별 여성노동자 비율 증감변화(단위: %)

	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
전체	0.1	-0.5	0.4	-0.3	-0.6	0.0	-0.1	-0.1	1.4
서울	0.2	-0.9	0.8	0.8	-0.7	0.0	-0.6	-0.2	0.5
부산	0.2	-1.9	0.6	-1.0	1.0	0.1	1.1	-0.7	0.5
대구	0.0	-2.5	0.3	0.5	1.2	-0.8	-0.3	-0.4	2.0

	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림·어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장차·기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
인천	0.1	-1.0	-0.1	-1.6	-1.4	-0.1	0.4	0.8	2.9
광주	-0.7	0.2	1.5	-0.8	0.1	-0.7	-0.4	-0.4	0.9
대전	0.2	-1.7	2.3	-0.6	-1.9	-0.2	0.4	-0.2	1.7
울산	0.4	1.6	-0.9	-3.5	0.5	-0.3	-0.5	-0.1	2.9
세종	-0.1	-3.6	6.7	1.6	-0.7	-0.2	0	-0.8	-2.8
경기	-0.1	-0.6	0.2	-0.8	-0.9	-0.4	0.1	-0.2	2.6
강원	0.3	0.2	2.3	-0.1	0.5	-2.2	0	-0.1	-1.1
충북	0.0	-2.2	0.2	0.2	0.8	-0.9	-0.3	0.1	1.9
충남	0.0	1.2	0.3	-1.0	-1.0	0.5	0.0	-0.7	0.7
전북	0.1	1.1	0.2	-0.5	-0.2	-0.9	-0.6	-0.5	1.4
전남	0.0	-2.6	1.0	-1.9	0.0	2.6	-0.2	0.1	1.0
경북	0.2	2.2	0.2	-0.1	-3.4	1.6	-0.8	-0.4	0.6
경남	-0.2	-0.2	-0.7	0.5	-0.7	0.0	-0.4	-0.4	2.1
제주	0.5	4.0	-1.3	-0.3	-2.7	1.5	-0.2	-0.2	-1.5

주 : 직업별로 전체 비율보다 낮은 지역을 다른 색으로 표시함.

<표 2-15> 2019-2020년 직업별 남성노동자 비율 증감변화(단위: %)

	관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림·어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장차·기계 조작 및 조립 종사자	단순 노무 종사자
전체	0.0	-0.1	-0.5	-0.3	-0.5	0.2	0.3	-0.3	1.2
서울	0.2	-0.2	-1.0	0.1	-0.2	-0.1	-0.3	0.3	1.1
부산	0.0	-1.1	0.9	-0.3	1.1	0.0	2.1	-3.6	1.0
대구	-0.5	-2.0	-0.3	-0.6	0.7	-0.4	-0.7	0.4	3.5
인천	0.2	-0.3	-1.7	-0.6	-2.1	-0.3	1.5	1.9	1.4
광주	-0.3	-1.2	0.6	-0.1	-0.8	-0.3	1.5	-0.7	1.2
대전	0.4	0.8	-1.5	-1.4	-0.8	-0.1	0.6	-1.1	3.0
울산	0.2	2.6	-2.1	0.3	-0.5	-0.3	-1.2	0.2	0.8
세종	1.1	-1.7	-0.4	0.2	-0.2	0.6	2.9	-1.5	-0.8
경기	-0.1	0.1	-0.6	-0.3	-0.8	-0.6	0.8	-0.8	2.3
강원	0.5	0.2	1.8	-0.2	-0.3	-2.3	1.5	1.0	-2.3
충북	0.6	0.0	-0.8	-0.5	0.9	-0.1	-0.6	0.9	-0.5
충남	0.3	-0.1	-0.3	-0.2	-0.7	1.9	-0.8	-0.8	0.8
전북	0.1	1.2	0.0	-0.5	-0.3	1.1	-1.6	-0.6	0.5
전남	-0.1	-1.8	0.1	-1.2	-0.1	4.5	-1.6	-0.2	0.2
경북	0.6	1.4	-1.4	-0.1	-2.1	2.8	-2.2	0.4	0.8
경남	-1.2	-0.7	0.2	0.1	-0.6	0.3	2.0	-0.5	0.3
제주	0.1	0.5	-1.5	0.0	-0.6	4.7	-0.8	-0.7	-1.7

주 : 직업별로 전체 비율보다 낮은 지역을 다른 색으로 표시함.

6. 주당 노동시간

2020년 기준 주당 노동시간별 전국 여성노동자의 비율을 살펴보면 35~40시간(47.0%) > 35시간미만(29.3%) > 41~52시간(16.8%) > 53시간이상(6.9%) 순으로 많고, 남성은 35~40시간(48.4%) > 41~52시간(26.9%) > 35시간미만(13.5%) > 53시간이상(11.2%) 순으로 많다. 만18세 미만 노동자를 포함한 법정노동시간 30~40시간이 여성·남성 모두 1순위로 많지만, 여성의 경우 35시간미만이 남성보다 큰 차이로 많고 남성은 41~52시간과 53시간이상 비율이 여성보다 많다.

<표 2-16>과 같이 2020년 기준 지역별로 35시간미만 여성 비율이 전국 비율보다 높은 곳은 부산, 대구, 광주, 울산, 강원, 충북, 충남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주 12개 지역이고, 이 중 법정노동시간 35~40시간의 전국 비율보다 낮은 지역으로 부산, 광주, 울산, 강원, 충북, 충남, 전남, 전북, 전남, 경북, 경남, 제주 11개 지역이 꼽힌다.

<표 2-16> 2020년 여성 취업자의 주당 노동시간 비율(단위: %)

	여성				남성			
	35시간 미만	35~40시간	41~52시간	53시간 이상	35시간 미만	35~40시간	41~52시간	53시간 이상
전체	29.3	47.0	16.8	6.9	13.5	48.4	26.9	11.2
서울	25.7	51.3	16.9	6.0	12.5	51.4	26.1	10.1
부산	30.6	44.9	16.4	8.2	15.8	47.6	25.4	11.2
대구	29.9	47.1	16.7	6.3	14.9	48.8	26.7	9.7
인천	28.1	47.6	17.0	7.4	11.9	47.6	27.0	13.4
광주	29.5	45.0	19.4	6.0	13.0	46.3	29.3	11.4
대전	28.0	48.6	16.6	6.7	13.6	47.4	26.9	12.1
울산	32.7	39.1	20.5	7.6	10.8	47.1	31.6	10.5
세종	25.1	48.0	20.2	6.6	9.0	46.0	32.1	12.9
경기	27.5	50.2	16.5	5.8	11.9	51.0	27.0	10.1

	여성				남성			
	35시간 미만	35~40시간	41~52시간	53시간 이상	35시간 미만	35~40시간	41~52시간	53시간 이상
강원	34.5	42.3	14.8	8.4	17.7	45.9	22.8	13.5
충북	30.0	46.1	16.9	7.0	13.4	47.2	28.6	10.8
충남	31.0	41.1	19.5	8.4	14.1	44.6	27.6	13.6
전북	34.1	45.6	14.2	6.1	17.2	48.7	24.7	9.4
전남	37.3	39.4	16.1	7.1	17.6	47.1	24.5	10.9
경북	31.4	43.3	16.6	8.7	14.5	45.7	26.5	13.2
경남	32.5	42.2	16.8	8.5	14.4	42.0	29.7	13.8
제주	30.5	40.3	18.4	10.8	18.7	38.7	26.0	16.6

주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

[그림 2-8]과 같이 2019년과 2020년의 주당 노동시간별 전국 성별 노동자 수 증감 현황을 살펴보면, 여성·남성 모두 35시간미만과 35~40시간에서 증가했고 41~52시간, 53시간이상에서 감소했다. 이와 같은 특징은 남성의 경우 지역별로도 동일한 반면 여성의 경우 다르게 나타난다. 여성은 부산, 울산, 강원, 경남 4개 지역에서 35시간미만은 증가한 반면 나머지 노동시간대에서 모두 감소하는 것으로 나타난다.

[그림 2-8] 2019-2020년 주당 노동시간별 성별 취업자 수 증감변화(단위: %)





7. 최저임금 준수

〈표 2-17〉과 같이 2020년 기준 여성노동자 중 최저임금을 준수하는 비율은 81.6%이고 남성은 91.6%로 나타나 여전히 최저임금을 준수하는 여성 취업자의 비율은 낮다. 지역별로 최저임금 준수 비율을 살펴보면 서울, 대전, 울산, 세종, 경기 5개 지역을 제외한 12개 지역은 전국 비율보다 낮고, 그 중 강원이 73.4%로 가장 낮다.

〈표 2-17〉 2020년 성별 최저임금 준수·미준수 비율(단위: %)

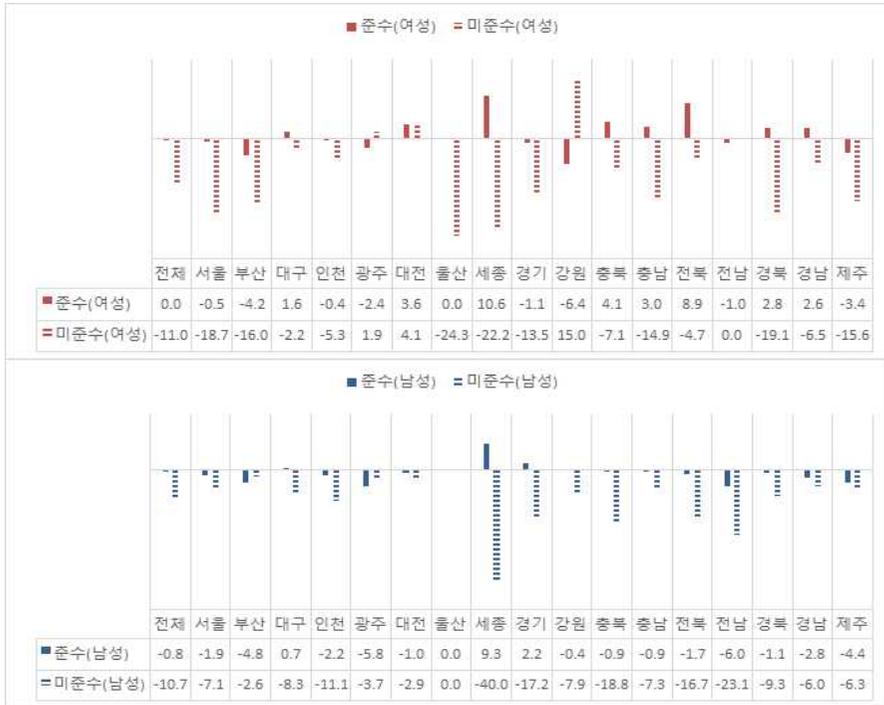
	여자		남자	
	준수	미준수	준수	미준수
전체	81.6	18.4	91.6	8.4
서울	85.4	14.6	91.6	8.4
부산	78.3	21.7	88.7	11.3
대구	77.5	22.5	90.9	9.1
인천	80.9	19.1	90.5	9.5
광주	79.4	20.6	91.4	8.6
대전	81.8	18.2	90.4	9.6
울산	83.2	16.8	94.2	5.8

	여자		남자	
	준수	미준수	준수	미준수
세종	88.0	12.0	96.0	4.0
경기	84.5	15.5	93.3	6.7
강원	73.4	26.6	87.9	12.1
충북	81.3	18.7	92.5	7.5
충남	81.5	18.5	91.7	8.3
전북	78.3	21.7	90.6	9.4
전남	73.6	26.4	90.9	9.1
경북	76.7	23.3	90.5	9.5
경남	77.4	22.6	90.9	9.1
제주	76.3	23.7	87.5	12.5

주 : 성별로 전체 비율보다 높은 지역을 다른 색으로 표시함.

[그림 2-9]와 같이 2019년과 2020년의 성별로 최저임금 미준수 비율의 증감 현황을 살펴보면 여성이 남성보다 최저임금 미준수 감소율이 높다. 이것은 저임금 여성노동자가 남성보다 많은 상황에서 최저임금 인상의 영향을 받아 최저임금 미준수 감소율이 크게 나타나는 것으로 추측할 수 있다. 하지만 지역별로 최저임금 준수율과 미준수 증감률은 다르게 나타난다. 서울, 부산, 인천, 광주, 경기, 강원, 전남, 제주 8개 지역은 여성 노동자의 최저임금 준수율이 감소하고, 광주, 대전, 강원 3개 지역은 최저임금 미준수 비율이 증가하고 있다.

[그림 2-9] 2019-2020년 최저임금 준수·미준수 성별 노동자 수 증감변화(단위: %)



Ⅲ. 광역 지방자치단체의 성인지 노동 통계

1. 성인지 통계 개념과 생산 담당 기관

여성 고용률이 증가하고 있지만 성별임금격차 등 노동시장에서의 성별격차가 커지고 있어 한국 노동의 성차별 문제가 전혀 개선되지 않고 있다. 노동의 성차별 문제가 도출되기까지 성별 격차 현상을 보여주는 성별 통계 산출은 매우 중요한 역할을 한다. 여기에서 성별로 분리하여

통계를 산출하는 것을 흔히 ‘성인지 통계’라고 부른다.

성인지 통계는 성별로 구분한 통계를 산출하여 사회의 여러 측면에서 성별로 불평등한 현상을 보여주고 궁극적으로 성평등 사회 실현을 만들어내는데 필요한 중요한 지표가 된다. 그리고 성별영향평가의 기초자료로 되는 것과 더불어 지역성평등지수, 국가성평등지수, 국제성평등지수를 계산할 수 있는 기초 지표도 된다.

한국에서 성인지 통계가 법적으로 반영된 것은 세계여성회의의 영향이 크다. 1975년 UN은 세계 여성의 해를 선포하고 제1차 세계여성대회에서 성인지 통계 중요성을 공식 인정하고 우선적 과제로 제시한 후, 1995년 제4차 북경 세계여성회의에서 북경선언문을 통해 여성관련 정책의 기획 및 평가를 위해 성별분리 자료와 정보를 생성하고 배포할 것을 적극적 전략으로 채택했다.

한국은 1972년 사회통계 체계화에 대한 UN 권고에 의거하여 사회지표를 작성하여 발간했지만 대부분의 집계항목에서 성별을 구분하지 않았다. 1995년 제정된 「여성발전기본법」에 성별통계 작성으로 여성 관련 문제에 관한 조사를 실시하도록 했지만 가정폭력, 여성 경제활동 등 일부 여성정책에만 한정하여 적용했고, 2014년 ‘실질적 성평등 실현’과 ‘성 주류화’의 여성정책 패러다임 변화를 반영하여 양성평등기본법으로 전부개정 되면서 성인지 통계가 법에 규정되었다. 통계청의 경우 2007년부터 성별분리통계가 의무화되었지만 국가공식통계에서 성별통계 작성에 매우 저조하여 실효성을 강화하기 위해 2010년 「통계법」 개정으로 통계청 직원 중 통계책임관 사무에 성별통계 작성·보급 사무를 포함했다.

정부에서 통계를 생산하는 중심축은 크게 국가와 지방자치단체로 구분할 수 있다. 통계법에 따라 국가와 지방자치단체는 정부정책을 수립·

평가하거나 경제·사회현상을 연구·분석 등에 활용하기 위해 산업·물가·인구·주택·문화·환경 등 특정 집단이나 대상 등에 관한 통계가 작성되도록 이에 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.¹⁾ 이 중 인적 통계를 작성하는 경우 성별 상황과 특성을 알 수 있도록 양성평등기본법 제17조에 규정된 ‘성인지 통계’, 즉 성별로 구분한 통계를 산출하고 이를 관련 기관에 보급하여야 한다.

중앙정부에서 성인지 통계 정책과 지표 생산 전담부처는 여성가족부이며 정부출연연구기관인 한국여성정책연구원이 성인지 통계 지표 개발과 통계 구축을 담당한다. 한국여성정책연구원은 1986년과 1993년의 ‘여성 관련 사회통계 및 지표’ 연구를 토대로 1994년부터 매년 발간된 ‘여성통계연보’에 근간을 두고, 2008년부터 ‘한국의 성인지 통계’라는 새로운 이름으로 변경하여 ‘경제활동’ 부문을 비롯한 통계 지표를 개발하고 갱신하고 있다. 한편 통계청은 경제활동인구조사를 비롯한 분야별 통계조사에서 성별분리 통계를 실시하고 있다.

광역시 지방자치단체가 조례에서 성인지 통계를 작성하도록 규정한 곳은 17개 중 충청남도, 전라남도를 제외하고 15개 지자체이다.

성평등기본조례 또는 양성평등기본조례에 성인지 통계가 규정된 지자체는 울산시를 제외한 14개 지자체이며, 이 중 제주도는 성인지 통계의 별도 규정 없이 양성평등담당관 수행 업무에 “성별분리 통계 관리”로 규정되어 있다. 울산시는 성별영향평가조례에서 성별영향평가 고려사항 중의 하나로 “성별에 따라 구분한 성별통계”로 규정하고 있다.

광역시 지방자치단체들 중 성인지 통계를 작성하는 곳은 세종 1개를 제외하고 16개 지역에서 생산하고 있다. 광역 지방자치단체들이 지역의

1) 통계법 제4조(국가 등의 책무)

통계자료를 발간하기 시작한 시기는 다양하다. 그 중 성인지 통계는 대부분 2010년대 이후 작성되기 시작했으며 이것은 2008년부터 중앙정부의 성인지 통계가 발표된 것과 연관된다. 성인지 통계를 생산하는 주체는 통계 업무를 담당하는 행정조직이거나 여성재단, 여성정책센터, 여성정책개발원 등에서 담당한다.

〈표 2-18〉 광역 지방자치단체 성인지 통계 생산 담당기관과 발간 시기

	성인지 통계 생산 담당기관	발간 시기
서울	여성평등정책담당관	2014년부터 발간 종합분야 발간: 홀수년 주제별 발간: 짝수년
부산	(재)부산여성가족개발원	2007년부터 발간(매년)
대구	대구여성가족재단	2012년부터 발간(2년주기) 2018년까지 4회 발간
인천	인천여성가족재단	2012년부터 발간(2년주기)
광주	(재)광주여성가족재단	2011년부터 발간(2년주기)
대전	대전여성가족정책센터	2018년부터 발간(매년)
울산	(재)울산여성가족개발원	2016년부터 발간(2년주기)
세종	-	-
경기	경기도여성가족재단	2013년부터 발간(2년주기)
강원	강원도여성가족연구원	2009년부터 발간(3년주기)
충북	충북여성재단	2017년부터 발간(매년)
충남	(재)충남여성정책개발원	2014년부터 발간(2년주기)
전북	복지여성보건국 여성청소년과	2013·2017·2020년 발간
전남	전남여성가족재단	2017·2019년 발간
경북	(재)경상북도여성정책개발원	2019년 발간
경남	여성가족아동국 여성정책과	2014·2018년 발간
제주	(재)제주여성가족연구원	2015년부터 발간(2년주기)

2. 성인지 통계 부문별 지표 현황

광역 지방자치단체의 성인지 통계 자료에는 인구 현황을 비롯해 경제 활동, 교육, 복지 등 여러 부문별로 세부 지표가 구성되어 있다. 지방자

치단체의 성인지 통계 생산 담당기관들은 성인지 통계의 부문별 세부지표를 개발할 때 중앙정부(한국여성정책연구원)의 성인지 통계 세부 지표들을 중심으로 참고하면서 통계청(경제활동인구조사·지역별고용조사·사회조사 등), 고용노동부, 한국고용정보원 통계자료 등을 참고하여 지방자치단체별로 새로 구성해서 지표화 한다. 그렇기 때문에 지방자치단체의 성인지 통계의 세부 지표들은 동일하지 않고 지방자치단체별로 발표하는 성인지 통계 자료 양도 차이가 있다.

광역 지방자치단체 중 중앙정부의 성인지 통계 지표보다 지표 수가 많은 곳은 서울시와 경기도이며, 특히 노동활동에 해당하는 ‘경제활동’ 부문의 세부 지표 개수가 중앙정부보다 많다.

〈표 2-19〉 광역 지방자치단체 성인지 통계 부문/영역별 지표 현황

(단위: 개)

구분	성인지 통계 부문, 영역, 지표 개수(영역/지표)
중앙 정부	10개 부문 37개 영역 356개 지표
	인구(5/26), 가족(4/50), 보육(3/22), 교육(3/40), 경제활동(5/71), 보건(4/37), 복지(3/38), 정치 및 사회참여(3/17), 문화 및 정보(4/27), 안전(3/28)
서울	10개 부문 45개 영역 424개 지표
	인구(4/22), 가족(5/48), 보육(3/23), 교육(3/44), 경제활동·노동(8/82), 건강 및 환경(6/53), 복지(4/29), 정치 및 사회참여(4/45), 문화 및 정보(3/30), 안전(5/48)
부산	11개 부문 41개 영역 299개 지표
	인구(5/24), 가족(4/55), 보육(2/14), 아동청소년(3/13), 교육(6/35), 경제활동(4/32), 건강(3/43), 복지(5/34), 정치 및 사회참여(3/11), 문화(1/10), 안전 및 환경(5/28)
대구	10개 부문 31개 영역 235개 지표
	인구(4/34), 가족(3/31), 보육(3/13), 교육(3/21), 경제활동(4/33), 건강(4/34), 복지(2/26), 정치 및 사회참여(3/13), 문화 및 정보(3/14), 안전(2/16)
인천	10개 부문 35개 영역 313개 지표
	인구(4/23), 가족(4/48), 보육(3/13), 교육(3/39), 경제활동(6/40), 건강(3/34), 복지(4/45), 문화 및 정보(3/16), 정치 및 사회참여(4/30), 안전(4/25)
광주	10개 부문 40개 영역 306개 지표
	인구(5/25), 가족(5/44), 보육(2/11), 교육(3/26), 경제활동(7/46), 건강(4/33), 복

	지(3/51), 정치 및 사회참여(3/14), 문화 및 정보(3/18), 안전 및 환경(5/38)
대전	13개 부문 65영역 349개 지표
	인구(5/20), 가족(6/43), 보육(5/17), 교육(7/22), 경제활동(8/50), 보건(6/41), 복지(8/29), 정치 및 사회참여(3/13), 문화 및 정보미디어(5/19), 주거 및 교통(4/19), 환경 및 안전(3/29), 사회통합(3/12), 1인가구(2/35)
울산	10개 부문 35개 영역
	인구(4영역), 가족(4), 보육(2), 교육(3), 경제활동(5), 건강 및 보건(4), 복지(3), 정치 및 사회참여(3), 문화와 정보(3), 안전 및 환경(4)
세종	-
경기	10개 부문 45개 영역 424개 지표
	인구(4/22), 가족(5/48), 보육(3/23), 교육(3/44), 경제활동노동(8/82), 건강 및 환경(6/53), 복지(4/29), 정치 및 사회참여(4/45), 문화 및 정보(3/30), 안전(5/48)
강원	10개 부문 37개 영역 224개 지표
	인구(5/20), 가족(4/39), 보육(3/21), 교육(3/21), 경제활동(6/38), 보건(4/20), 복지(3/29), 정치 및 사회참여(3/17), 문화 및 정보(3/10), 안전(3/9)
충북	10개 부문 40개 영역 93개 지표
	인구(6/12), 가족(6/13), 보육(3/6), 교육(4/8), 경제활동(5/14), 건강(4/12), 복지(5/12), 정치와 사회참여(2/4), 문화와 정보(2/5), 안전과 환경(2/7)
충남	11개 부문 35개 영역 296개 지표
	인구(3/22), 가구 및 가족(3/31), 보육 및 아동·청소년(3/36), 교육(3/30), 경제활동(3/42), 건강(3/28), 복지(3/25), 정치 및 사회참여(3/16), 문화 및 여가(4/17), 안전 및 환경(4/30), 농림어업(3/19)
전북	10개 부문 40개 영역 373개 지표
	인구(3/37), 가구 및 가족(6/54), 보육 및 아동·청소년(5/33), 교육(3/42), 경제활동(5/51), 건강(4/40), 복지(4/43), 정치 및 사회참여(4/29), 문화여가 및 정보화(3/19), 안전 및 환경(3/25)
전남	10개 부문 29개 영역 203개 지표
	인구(3/20), 가구 및 가족(4/31), 보육·아동(2/17), 교육(3/28), 경제활동(3/26), 건강(3/17), 복지(3/17), 정치 및 사회참여(3/16), 문화 및 여가(2/11), 안전 및 환경(3/20)
경북	10개 부문 29개 영역 123개 지표
	인구(4/9), 가족(3/12), 보육(1/5), 교육(3/28), 경제활동(4/17), 보건(4/12), 복지(3/12), 정치 및 사회참여(3/13), 문화 및 정보(3/10), 안전(1/5)
경남	12개 부문 45개 영역 333개 지표
	인구(4/25), 가족(4/49), 보육(2/8), 교육(5/32), 경제활동(6/65), 건강(6/38), 복지(5/47), 정보화(3/4), 정치 및 사회참여(4/16), 문화 및 여가(2/20), 안전(2/11), 여성친화환경(2/18)
제주	10개 부문 34개 영역 355개 지표
	인구(4/45), 가족(4/66), 보육(2/17), 교육(3/32), 경제활동(5/39), 건강(4/35), 복지(3/50), 정치와 참여(4/28), 문화(2/18), 안전과 환경(3/25)

3. 성인지 노동 통계 지표와 주요 특징

성인지 노동 통계에 해당하는 경제활동 부문의 영역 지표는 경제활동 참여, 취업자, 실업자 등의 노동지표를 기본으로 구성되어 있고, 지방자치단체별로 영역 지표는 다양하게 구성되어 있다.

〈표 2-20〉 광역 지방자치단체 성인지 노동 통계의 영역 세부 지표 현황

구분	경제활동 부문 세부 영역
중앙정부	인력현황, 취업현황, 근로조건, 노사관계, 취업태도
서울	고용, 취업, 사업체, 분야별고용, 노동환경, 노사, 구직, 일·생활균형
부산	경제활동현황, 취업현황, 여성취업자현황, 사업체운영및중사자현황, 근로조건, 근로시간, 노사관계, 만족도·인지도, 취업태도
대구	경제활동참여, 사업체, 근로여건, 모성보호및일가정양립
인천	인력현황, 취업, 사업체, 노동, 일가정양립, 소득과소비
광주	인력현황, 취업현황, 취업태도, 일·생활균형, 소득과소비, 사회계층
대전	경제활동및비경제활동인구, 취업및실업, 고용, 근로여건, 사업체, 일·가정양립, 소득과소비, 농가
울산	경제활동참여, 사업체, 근로여건, 취업태도, 일·가정양립
세종	-
경기	경제활동참여, 사업체, 근로여건, 취업태도
강원	인력현황, 취업현황, 근로조건, 노사관계, 취업태도, 소득
충북	경제활동인구, 취업자, 청년경제활동, 비경제활동인구, 경력단절여성
충남	인력현황, 취업현황, 취업태도
전북	인력현황, 취업현황, 근로조건, 취업태도, 일과생활
전남	인력, 취업및실업, 근로여건
경북	경제활동인구, 근로조건, 취업에대한태도, 가구소득
경남	경제활동인구, 비경제활동, 취업·퇴직, 근로조건, 취업견해, 일·가정양립
제주	인력현황, 취업현황, 근로조건, 사업체, 농어업

여성 노동 문제로 꼽히는 성별임금격차, 고용형태, 유리천장, 경력단절, 노동안전, 직장 내 폭력, 청년노동 등과 관련해서 성인지 노동 통계

에 관련한 세부 지표가 반영되어 있는지 살펴보면 <표 17>과 같이 지방자치단체별로 차이가 있다.

성별임금격차와 관련한 지표는 서울, 광주, 대전, 울산, 강원, 전북, 경북, 경남, 제주로 9개이고, 비정규직 현황을 알 수 있는 고용형태 지표는 서울, 인천, 광주, 대전, 강원, 전북, 전남, 경북, 경남으로 9개이다. 유리천장과 관련한 관리자 비율 지표는 서울, 광주 2개이고, 노동안전 관련 지표는 서울 1개, 직장 내 폭력 관련 지표는 서울, 대전, 전남, 경북 4개이다.²⁾ 청년노동 관련 지표는 서울, 대전, 울산, 충북, 전북으로 5개 지역이다. 공통적으로 가장 많이 구성된 지표는 종사상지위(17개 지역), 경력단절(14개 지역), 일·가정양립 또는 일·생활균형(14개 지역)이다. 이 중 경력단절과 일·가정양립 지표가 많은 이유는 중앙정부의 여성 노동정책에서 경력단절과 일·가정양립 정책이 우선시되고 중요시되는 것과 연관된다.

2) 서울시는 짝수년에 주제별 성인지통계를 생산한다. 서울지역의 성인지통계 지표 중 '임원/승진자 여성 비율' 지표는 「2020년 서울시 성인지통계-서울 여성과 남성의 일생활 균형 실태」에, '직장내 성희롱' 지표는 「2018 서울시 성인지통계-통계로 보는 서울여성의 안전-」에 반영되어 있다.

〈표 2-21〉 광역 지방자치단체 성인지 노동 통계의 주요 세부 지표 현황(세종시 제외)

중앙정부	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기도	강원도	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
경력단절	경력단절				경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절	경력단절
총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위	총시간차위
36시간미만	36시간미만	36시간미만	36시간미만		36시간미만	36시간미만	36시간미만					36시간미만	36시간미만		36시간미만	
비정규직	비정규직			비정규직	일용직비율	비정규직			일용직비율			비정규직	비정규직	비정규직	비정규직	
평균임금	월평균임금	월평균임금	고용창출별 임금	월평균임금	월평균임금	월평균임금	근로임금	월평균임금	월평균임금	월평균임금	월평균임금	월평균임금	근로임금		월평균임금	임금
임금격차	성별임금 격차				월평균임금및 임금격차	성별임금격차	성별임금격차		임금격차			성별임금 격차		성별임금 격차	임금격차	성별임금 격차
근속년수및 근로시간	주요평균 노동	월평균 노동일	근로창출별 근로시간	주요평균 근로시간	노동시간	근로시간		주요평균로 시간			주요평균로 시간		근로시간		근로시간 만족도	
여성근로자 및여성관리 자비율	임원/수석자 여성비율				임원/수석자 관리자비율											
산업기체	인적산업 기체															
직장내폭력	직장내 성폭력					직장내폭력 자노력							직장내폭력 자노력만족도	직장내폭력 방지노력 만족도		
청년 경제활동	청년 경제활동					청년 산출지급과 실태비율	청년 취업가능 수				청년 경제활동		청년 취업 지원정책			
고령 경제활동																
	예술인 경제활동															
	미취 경제활동												국정별 인구이 동향 근거지향			
	일용직고형	일용직고형 제도인수도	무상병행 일용직고형	일용직고형 모성보호	일용직고형	일용직고형	일용직고형				일용직고형	일용직고형	일용직고형	일용직고형 제도인수도	일용직고형	일용직고형
													실업급여 지급수			
																해비구

IV. 나가며

광역 지방자치단체별로 여성노동자 규모 변화를 분석한 결과 전국 기준으로 2019년과 2020년 1년 간 경제활동인구 수, 취업자 수에서 남성보다 여성이 더 크게 감소하고 남성보다 여성 실업자 수도 더 많이 증가해 코로나19 시기 여성의 노동 위기가 심각하게 발생한 것을 알 수 있다.

연령대로는 50대 이하의 여성 노동자 수 감소율이 크고, 특히 30대 이하의 청년층 취업자 수가 크게 감소한다. 여성 실업률도 모든 연령대에서 크게 증가하고 특히 청년층의 실업률 증가가 높게 나타난다.

종사상지위에서 여성 임시·일용직과 비임금노동의 감소율이 크게 나타나 불안정 노동에 종사하는 여성 노동자의 노동 위기가 크게 발생한 것을 알 수 있다. 마찬가지로 2019년과 2020년의 고용형태별 감소 현황에서도 비정규직 여성 노동자의 감소율이 크게 나타난다.

산업별로는 코로나19 위기의 직접적인 영향을 받은 서비스 업종에서 여성의 고용 감소가 크게 이루어지고, 마찬가지로 직업별에서도 판매직과 서비스직에서 높은 감소율을 보인다.

주당 노동시간은 35시간 미만이 크게 증가하고, 41~52시간, 53시간 이상은 크게 감소한다. 최저임금에서 미준수 비율은 감소했지만 여전히 남성보다 최저임금 준수 비율은 크고 미준수 비율이 낮다.

전국 기준의 여성 노동 현황이 이와 같은 특징을 보이는 한편, 지역별로 살펴보면 동일하지 않고 다양하게 나타난다. 노동 지표별로 여성 노동 위기가 전국 기준 증감률보다 더 나쁘게 나타난 곳도 있고 여성노동자 수가 증가하는 곳도 있다.

구체적으로 전국 기준보다 더 나쁘게 나타난 지역을 중심으로 2019년

과 2020년 1년 증감 변화를 살펴보면, 우선 전국 여성 경제활동인구 수 감소율보다 더 크게 감소하는 지역은 부산, 울산, 경기, 강원, 경북, 경남, 제주 7개 지역이고, 서울, 부산, 울산, 경기, 강원, 경북 6개 지역은 여성 취업자 수가 전국 감소율보다 더 크게 감소했다. 여성 실업자의 경우 서울, 대구, 광주, 울산, 경기, 충북, 경북, 제주 8개 지역이 전국 실업자 증가율보다 더 많이 증가했다. 경제활동인구, 취업자, 실업자 모두에서 전국 여성 증감률보다 더 나빠진 지역은 울산, 경기, 경북 3개 지역으로 꼽힌다.

연령대를 중심으로 살펴보면, 30대 이하 여성 청년층의 취업자 수가 전국 감소율보다 더 크게 감소한 곳은 부산, 인천, 울산, 강원, 경북 5개 지역이고, 50대이하 연령대 모두 감소한 지역은 부산, 울산, 경기, 강원, 경북, 경남 6개 지역이다. 60대이상의 경우 서울, 세종 2개 지역만이 다른 지역들과 다르게 감소하고 있다. 실업자의 경우 모든 연령대에서 실업자 수가 증가한 지역은 서울, 인천, 울산, 경기, 경북 5개 지역으로 나타난다.

종사상지위별로 여성 상용직과 임시·일용직이 모두 감소하는 지역은 부산, 울산, 경기, 강원, 경북 5개 지역이고, 여성 정규직과 비정규직이 모두 감소하는 지역은 부산, 울산, 경기, 경북 4개 지역으로 나타나 부산, 울산, 경기, 경북 4개 지역이 코로나19 시기 여성 노동 위기가 크게 발생한 것으로 보인다.

주당 노동시간별 현황에서 35시간미만 만이 증가하고 나머지 노동시간대는 모두 감소하는 지역은 부산, 울산, 강원, 경남 4개 지역이고, 최저임금 지표에서는 서울, 부산, 인천, 광주, 경기, 강원, 전남, 제주 8개 지역은 여성 노동자의 최저임금 준수율이 감소하고 광주, 대전, 강원 3개 지역은 최저임금 미준수 비율이 증가한다.

이와 같은 결과는 지역별로 노동 특성이 다르기 때문에 지표별로 통계 결과도 다르게 나타나는 것을 의미한다. 그렇기 때문에 지방자치단체에서는 지역의 여성 노동 실태를 파악하고, 그에 맞는 통계 지표를 생산하여 지역의 여성 노동정책을 수립하고 시행하여야 한다.

하지만 광역 지방자치단체들이 생산하는 성인지 노동 통계의 세부 지표들을 분석한 결과, 여성 노동 문제로 꼽히는 성별임금격차, 고용형태, 유리천장, 경력단절, 노동안전, 직장 내 폭력, 청년노동 등과 관련해서 지방자치단체들의 성인지 노동 통계 지표 격차가 심하고, 세종시의 경우 성인지 통계 자체를 생산하지 않고 있다. 그리고 광역 지방자치단체별로 공통적으로 종사상지위 지표 다음으로 경력단절과 일·가정양립 지표가 많은 것으로 나타나 중앙정부의 여성 노동정책과 같이 지방정부에서도 경력단절과 일·가정양립 정책이 우선시되는 것으로 보인다. 제3장과 제4장에서는 실제 여성 노동 또는 성평등 노동정책 수립 및 시행과 관련한 추진기반 현황을 구체적으로 살펴볼 것이다.

KECTUNU

3장

지방정부 성평등 노동정책 추진기반 현황

김은희

I. 서론

2018년 민선7기 지방정부 출범 이후 정부 차원에서 대통령 소속 자치분권위원회가 구성되고, 「지방자치분권 및 지방행정체제개편에 관한 특별법」이 개정되었다. 2020년 말에는 「지방자치법」이 전부개정되면서 시행령 정비 등을 거쳐 2022년 1월부터 전면개정된 법이 시행에 들어간다. 2021년 지방자치 부활 30년을 경과하면서 ‘자치분권 2.0’이 본격화 되는 시점으로, 지역에 기반한 정책변화도 어느 때보다 중요해지고 있다. 예를 들어 여성안전이슈와 긴밀히 연계된 사안이기도 한 자치경찰권이 광역 지방정부로 이양되면서 2021년 7월부터 시도별로 독자적 행정위원회 구조인 ‘자치경찰위원회’가 구성·운영되고 있으며, 노동정책 분야로는 근로감독권 지방 이양에 관한 논의도 이뤄지고 있다.³⁾

한국은 2000년대 들어 여성정책이 ‘여성특수주의’에서 ‘성평등주의’로 이동하고 ‘성평등정책 전담기구의 설치와 재편, 성주류화 전략 정책도구

3) 참고로 국제노동기구(ILO)는 협약 제81호에서 근로감독관은 중앙기관의 감독 및 관리 하에 두도록 규정하고 있다.

의 적용 등 ‘젠더의 제도화’가 빠른 속도로 추진되어 왔으나 제도와 현실의 간극이 크게 존재하는데, 이는 제도화 자체의 실패라기보다는 제도화 된 이후에도 법·정책이 실질적으로 이행되지 못한 ‘정책의 실패’에서 비롯한 것일 수 있다고 평가되기도 한다(김은희, 2019a). 성평등 노동정책을 포함하여 지금까지 성평등정책은 대체로 중앙정부 차원에서 수립되고, 지방정부는 독자적 성평등정책을 펼치기보다 주로 중앙정부 정책을 실행하는 역할을 담당해왔다고 할 수 있지만, 일부 지역 차원에서 성별임금격차 개선을 위한 ‘임금공시제’ 등을 포함하여 성평등 노동정책의 변화 가능성을 만들어내는 흐름도 감지되고 있다.⁴⁾ 이런 조건에서 개괄적으로나마 성평등 노동정책을 중심으로 지역 차원의 성평등정책 추진기반 현황을 파악하고 변화의 흐름을 검토하는 작업은 앞으로 지역사회 성평등정책의 방향을 가늠하고 진전시켜 나가는데 참조가 되는 기초 작업으로 유의미한 과정이다. 또한 2022년 민선8기 지방선거를 앞두고 있는 만큼 시기적으로도 여성노동자들의 관점에서 지방정부 성평등 노동정책이 만들어질 수 있도록 노동조합이 개입하는 역할을 수행할 수 필요가 있다.

이에 본 장에서는 각 지역 성평등 노동정책의 심층적 분석에 앞서서 우선 전체적인 현황을 개괄하는 자료로 활용할 수 있도록 하는 역할을 염두에 두고, 지방정부 성평등 노동정책 추진기반 현황을 서술하고자 한

4) 지방정부 차원에서 정책 전반의 성주류화 내지는 성주류화 정책도구의 제도화와 관련한 변화의 흐름도 발견되고 있다. 예를 들어, 서울시 ‘젠더자문관’과 같이 조례에 근거하여 광역 및 기초 지방정부 내에 성평등정책 전문가를 배치하는 사례가 늘어나고 있다. 또한 「성별영향평가법」과는 달리 성인지예산제의 경우 국가 차원에서는 독립된 법 제정 없이 「국가재정법」 등의 규정에 따라 운영되고 있지만, 최근들어 여러 광역·기초 지방정부에서 “성인지예산제 실효성 향상”을 위하여 별도 조례를 설치하기 시작했다(김은희, 2020a 참조).

다.

II. 정부 성평등 노동정책 추진기반 이원구조

1. 성평등 노동정책과 일·생활 균형

「양성평등기본법」은 제3조에서 (양)성평등을 성별에 따른 차별, 편견, 비하 및 폭력 없이 인권을 동등하게 보장받고 모든 영역에 동등하게 참여하고 대우받는 것으로 정의하고 있다. 또한 동법은 성평등노동의 실현과 관련하여 여성 경제활동 참여(제24조), 모성·부성의 권리 보장(제25조) 및 일·가정 양립지원(제26조)에 관한 규정을 명시하고 있다.

성평등 노동정책은 성평등정책이자 노동정책이다. 정부는 성평등정책 전담부서로 여성가족부를 두고 있으며, 노동정책 전담부서로 고용노동부를 설치하고 있다. 「정부조직법」에서는 여성가족부의 기능과 관련하여 “여성정책의 기획·종합, 여성의 권익증진 등 지위향상, 청소년 및 가족(다문화가족과 건강가정사업을 위한 아동업무를 포함한다)에 관한 사무를 관장한다고 규정하고 있으며, 고용노동부 기능으로 “고용정책의 총괄, 고용보험, 직업능력개발훈련, 근로조건의 기준, 근로자의 복지후생, 노사관계의 조정, 산업안전보건, 산업재해보상보험과 그 밖의 고용과 노동에 관한 사무”를 포괄하고 있다.

1970년대 여성노동자운동의 전개 이후 길게 보면 성평등정책 및 성평등 노동정책은 진전하고 있다고 할 수 있겠으나 그 방향이 단선적이지는 못하다. 2000년 이후 정부 성평등 노동정책에 대한 여성운동의 평가를 보면, 한국여성단체연합은 2014년 당시 이전 20년간의 여성노동 관

런 담론과 정책을 분석하면서, “여성노동정책은 없다”를 내걸고 담론과 정책의 부재를 비판하기도 했다. 정부가 고용률 상승과 일자리 창출을 위한 정책으로 ‘시간제’ ‘유연한’ 일자리 확대를 통해 여성들이 “양육과 가사를 하면서도 유연하게 일할 수 있게 한다”는 기조로 정책 방향을 잡은 점을 비판적으로 지적하면서, 이명박정부가 여성고용정책으로 권장한 ‘퍼플잡(purple job)’ 그리고 박근혜정부가 고용률 70% 달성을 위해 내놓은 여성을 위한 시간선택제 일자리 확대정책을 문제적 예시로 꼽았다. 성별분업을 강화시키는 동시에 여성을 ‘부분적 노동자’로 간주하는 성차별적 노동시장을 고착화시키고, 결과적으로 여성들을 질 낮은 일자리 불안정한 노동으로 내몰고 여성노동의 현실을 더 악화시키는 정책이었다는 것이다(한국여성단체연합, 2017: 155~156). 2021년 12월 정부가 발표한 고용동향 자료에 따르면, 15-64세 여성고용률은 58.7%로 11월 기준 역대 최고를 기록했다고 한다. 하지만 “일자리가 양적으로 늘어난 것인지, 그만큼 질도 오른 것인지에 대한 평가는 필요하다”⁵⁾는 지적이다.

「남녀고용평등법」은 1987년 제정 이후 2001년 개정에서 모성보호 확대 기타 여성특수보호 축소로 방향을 잡았다. 그러나 고용상의 성차별 시정이 실질적으로 작동되고 있지 못한 가운데, 2007년 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법)로 개정되면서 고용평등 관점보다는 저출산 대응과 주양육자로 간주된 여성들의 일·가정 양립과 경력단절을 지원하는 방향이 강조된 한계가 있다. 2008년에 제정된 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(이하 경력단절여성법)

5) 서울경제(2021), “여성고용률 58.6% 역대최고 … OECD 평균치 처음 넘어설까”, 2021년 12월 13일자 보도기사, <https://m.sedaily.com/NewsViewAmp/22VA0JJD7TG> (최종 검색: 2021.12.13.)

도 이와 같은 연장선에서 이해할 수 있다. 2006년 이후 <저출산·고령사회기본계획> 시행 10년 시점의 평가에서도 모성보호제도가 가지고 있는 한계나 효과는 노동시장의 구조적 장애요인으로 인하여 결정되고 있다고 진단하고, 향후 이를 개선하기 위해서는 노동시장의 구조화된 관행을 함께 개선하려는 조치가 병행되어야지 모성보호제도 자체만의 부분적 수정을 통해서만 정책의 효과를 기대하기 어려울 것으로 지적한 바 있다(박종서·김문길·임지영, 2016). 결국 남녀고용평등법이 제대로 관철되는 가운데 경력단절여성법이 작동되었다면 젠더정책의 투트랙 접근이 시너지 효과를 만들 수 있었겠지만, 사실상 남녀고용평등법이 “규율뿐인 박제된 법조항”⁶⁾인 상태에서 경력단절여성법이 강조되면서 “여성노동정책은 경단법 정책”처럼 되어버린 문제가 있다.⁷⁾ 근래 정부 차원의 정책 용어 사용에 있어서 ‘일·가정 양립’에서 ‘일·생활 균형’으로 바뀌어가고 있는 점은 발견되지만, 이는 단지 용어의 개선이 아니라 패러다임 전환이라는 관점에서 접근될 필요가 있다. 일·가정 양립을 여성들에게 결박해 둔 채로 평등한 노동과 돌봄의 맞물림이 형성되지 못하고 있는 현실을 모두를 위한 일·생활 균형의 보편적 확대와 ‘함께돌봄’이라는 관점으로 이동시키기 위해서는 「남녀고용평등법」과 분리된 (가칭) 「일·생활 균형에 관한 법률」이 필요하다는 제안(김은희, 2021: 65-68)도 있다.

젠더정책은 국가 차원 외에 일상에 맞닿은 지역 차원에서도 중요하다.

-
- 6) 송현숙·오경민(2021), “남녀고용평등법 ‘버전 2.0’ 필요”, <경향신문> 2021.08.13, <https://m.khan.co.kr/national/labor/article/202108130600065#c2b> (검색: 2021.11.10.)
- 7) 고용노동부(통합고용정책국)에서 발간하는 <모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람>(2021.1)에 따르면, 여성고용과 관련된 제도는 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」, 「고용보험법」에 그 근거를 두고 있다고 설명한다. 정작 여성가족부와 함께 고용노동부도 「경력단절여성법」 소관부서임에도 고용노동부 스스로 이와 관련한 책무를 적극적 인식하고 있지 않은 상황의 반증일 수 있다.

지역은 국가 차원의 젠더정책이 실행되는 장소이자 지방정부 차원에서도 나름대로의 젠더정책과 성주류화 전략을 기획하고 있기 때문이다(김은희, 2018). 하지만 지역에 따라서는 성평등정책이 ‘저출산 위기론’과 뒤엉키고 돌봄은 여성의 역할로 할당된 질곡이 심화되고 있기도 한 상황으로, 지방정부 차원의 성평등 노동정책 추진기반 강화를 모색하는데 있어서는 이와 같은 조건도 함께 포괄하여 개선방안이 검토될 필요가 있을 것이다.

2. 고용노동부의 성평등 노동정책 추진기반

1) 직제와 거버넌스

노동정책 전담기구로서 고용노동부는 1981년 노동청에서 노동부로 개편된 이후 1980년대 근로기준국 내 부녀소년과, 1990년대 근로여성국 근로여성정책과, 1990년대말 고용평등국 평등정책과 및 여성고용과, 2000년대 초 고용평등심의관과 여성정책담당관, 2000년대 말 고용정책실 고용평등정책관 및 여성고용과, 2010년대 들어 인력수급정책국 여성고용정책과로의 직제변화를 거쳐 왔다. 2021년 10월말 현재 고용노동부 내에는 성평등 노동정책을 담당하는 직제로 기획조정실 내 정책기획관 소속 양성평등정책담당관(담당관+7인), 통합고용정책국 산하 여성고용정책과(과장+9인)를 설치하고 있다.

<표 3-1> 고용노동부 성평등 노동정책 업무분장

구분	소관업무
양성평등 정책 담당관	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고용노동분야 양성평등 관련 정책 및 계획의 수립·총괄 및 조정 2. 고용노동 분야 성차별적 정책의 모니터링 및 개선에 관한 사항 (남녀고용평등법 제2장제1절과 관련한 내용은 제외) 3. 고용노동분야 성주류화제도 운영 및 성인지 관점을 반영한 정책 발굴·지원 4. 고용노동분야 성희롱·성폭력 피해구제에 대한 관리 및 지원 총괄 5. 고용노동 분야 성희롱·성폭력 방지 정책의 수립·점검 및 예방 교육에 관한 사항 (남녀고용평등법 제2장제2절과 관련한 내용은 제외) 6. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 양성평등 문화 확산 및 성인지 교육에 관한 사항 7. 부와 그 소속기관 및 산하단체 내 성희롱·성폭력 발생에 대한 조치 및 예방에 관한 사항 8. 양성평등정책 및 성희롱·성폭력 관련 대내외 협의에 관한 사항 9. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원 우수기업의 선정·지원
여성고용 정책과	<ol style="list-style-type: none"> 1. 고용평등촉진 정책의 총괄·조정 2. 여성(결혼이민자 포함)의 고용촉진, 직업능력개발 및 일·가정 양립 지원 정책의 총괄·조정 3. 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원과 관련된 제도개선과 법령의 제·개정 및 기본계획 등 수립·조정 4. 여성의 경제활동참가율 제고 및 고용촉진을 위한 정책의 수립 5. 저출산에 대응한 고용대책의 수립 6. 경력단절여성법령의 제·개정 및 기본계획 등 수립·추진 7. 경력단절여성지원센터 지정·운영 및 평가 8. 사업장의 일·가정 양립과 고용평등 실태 파악 및 개선 9. 근로자의 모성보호 및 육아지원 정책 수립 및 제도 개선 10. 직장보육시설 등 기업의 여성친화적 고용환경개선 지원에 관한 사항 11. 「근로기준법」 제5장에 따른 여성근로자 근로조건 개선 및 이행지도에 관한 사항 12. 적극적 고용개선조치제도의 개선·운영 13. 직장 내 성희롱 예방 및 남녀고용평등 확산을 위한 정책 개발 14. 간접차별 및 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급에 관한 기준 개발 15. 민간 대체인력뱅크의 운영에 관한 사항

거버넌스 구조로는 양성평등정책담당관 설치 이후 양성평등기본법에 따른 고용노동부 소관 양성평등정책 수립과 효율적인 추진을 위하여 ‘양성평등위원회’⁸⁾를 구성하고 있다.⁹⁾ 또한 2021년 10월말 현재 고용노동

부 소관 정부위원회로는 16개 위원회가 구성되어 있으며, 위촉직 위원 중 여성비율은 43%이다. 그러나 ‘중앙노동위원회’(22.6%), ‘산업재해보상보험 및 예방심의회위원회’(23.1%), ‘최저임금위원회’(30.8%) 등은 성별 균형기준을 충족하고 있지 못하며, ‘경제사회노동위원회’(0%), ‘일자리위원회’¹⁰⁾(0%) 등 핵심적인 거버넌스 기구에서의 비수도권위원 비율도 매우 낮은 수준이다. 성평등 노동정책에의 개입을 위해서는 지역 내에서의 참여는 물론 정부 차원의 거버넌스에 지역의 의견이 반영될 수 하도록 하는 것도 중요하다. 따라서 ‘경제노동사회위원회’나 ‘일자리위원회’ 등 노동계가 뜻을 가지고 참여하는 거버넌스 구조에 성별과 지역의 관점이 교차적으로 반영될 수 있도록 하는 개입이 요청된다.

고용노동부는 본청 외에도 지방고용노동청으로 6개 지방청 산하 40개 지청과 2개의 출장소를 설치하고 있으며, 2001년 이후로 명예고용평등감독관¹¹⁾을 제도를 시행하고 있다. 또한 노·사·공익 3자로 구성된 준사법적 성격을 지닌 합의제 행정기관으로서 노동위원회를 설치하고 있는데, 중앙노동위원회 외에 지방노동위원회와 특별노동위원회를 설치하고 있으며, 전원회의 외에 그 권한에 속하는 업무를 처리하기 위하여 부문별 위원회¹²⁾를 두어 사건을 처리하고 있다. 위원회 사무처리를 위하여

-
- 8) 「고용노동부 양성평등위원회 운영규정」(고용노동부 훈령 제3971호, 2019.11.5. 제정)
 - 9) 참고로 양성평등정책담당관이 있는 부처의 젠더거버넌스 위원회 명칭과 관련하여 보건복지부는 성평등자문위원회, 문화체육관광부는 성평등문화정책위원회, 경찰청은 성평등 위원회로 구성·운영하고 있다.
 - 10) 참고로 일자리위원회는 분과위원회(총 11개)로 사회적경제 전문위원회, 공공일자리 전문위원회, 민간일자리 전문위원회, 보건의로 일자리 특별위원회, 지역일자리 특별위원회, 여성 TF, 청년 TF, 건설산업 TF, 일자리금융 TF, 일터혁신 TF, 유통산업 TF를 설치하고 있다.
 - 11) 명예고용평등감독관 위촉은 남녀고용평등법 제24조 제1항, 남녀고용평등법 시행규칙 제 16조, 고용노동부장관 「명예고용평등감독관 운영규정」 제3조 제2항 등에 근거한다.
 - 12) 각 위원회로는 심판위원회, 조정위원회, 차별시정위원회, 특별조정위원회, 중재위원회,

중앙노동위원회 및 지방노동위원회는 사무처(국)을 둔다.

일찍이 모저(Moser, 1993)는 “여성정책기구는 많은 한계를 안고 있지만 기구의 설치를 통해 여성의 요구가 이미 충족되었다는 인상을 퍼뜨리고, 이로서 여성에게 할당되는 자원이 전체적으로 삭감되는 결과를 초래”하기도 한다고 지적한 바 있는데, 독자적 성평등정책 전담기구로서 여성(가족)부가 설치된 이후 노동부 내 성평등 노동정책 전담기구가 변화되는 과정을 보면 의도치 않게 추진체계가 축소된 것은 아닌가 하는 의심도 없지 않다.

2) 고용노동부 성평등 노동정책 관련 기본계획 개요

남녀고용평등법 제6조의2에 따르면 고용노동부장관은 5년마다 남녀고용평등 실현과 일·가정의 양립에 관한 기본계획을 수립하도록 하고 있다.¹³⁾ 이에 근거하여 <제1차 근로여성복지 기본계획(1994-1997)>, <제2차 근로여성복지 기본계획(1998-2002)>을 수립해왔고, 3차 기본계획부터 <남녀고용평등 기본계획>으로 명칭이 변경되었다. 다시 4차 기본계획부터는 법 개정으로 <제4차 남녀고용평등 및 일·가정 양립 기본계획(2008-2012)>으로 명칭이 변경되는 과정을 지나왔다. 현재 <제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)> 기간으로 동 계획의 방향은 ‘차별 없는 일자리 환경 구축’, ‘경력단절 예방’, ‘재취업 지원’이

교원노동관계조정위원회, 공무원노동관계조정위원회가 있다.

- 13) 남녀고용평등법 제6조의2(기본계획 수립)에서는 1.여성취업의 촉진에 관한 사항, 2.남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항, 3.동일가치 노동에 대한 동일임금 지급의 정착에 관한 사항, 4.여성의 직업능력 개발에 관한 사항, 5.여성근로자의 모성 보호에 관한 사항, 6.일·가정의 양립 지원에 관한사항, 7.여성근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항, 8.직전 기본계획에 대한 평가, 9.그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항을 포함하도록 하고 있다.

며, 2022년까지 여성고용률 60% 달성 및 차별 없는 공정사회 구현'을 목표로 하고 있다.¹⁴⁾ 2007년 남녀고용평등법 개정을 전후로 기본계획의 정책범주가 변화해가는 양상은 다음 <표 3-2>를 통해서 살펴볼 수 있다.

<표 3-2> 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 정책범주 변화

법 개정 전 : 제3차 남녀고용평등 기본계획 (2003-2007)	법 개정 후 : 제4차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 (2008-2012)	현재 시기 : 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획 (2018-2022)
고용상 기회평등과 성차별 개선	여성의 역량 제고 및 일자리 확대	차별 없는 일자리 환경 구축
여성의 고용촉진 기반 구축	일하는 여성 중심의 육아지원 제도 마련	경력단절 예방
모성보호의 내실화 및 사회분담 확대	가정과 조화되는 근로 제도 정착	경력단절 후 재취업 지원
직장과 가정의 양립지원 체계의 보강	남녀차별이 없는 일터 정착	
취약 여성근로자 보호	사회적 합의에 기반한 고용 인프라 확충	
남녀고용평등 의식의 확산		
고용평등 추진을 위한 체계 구축		

자료: 고용노동부, 「제3차 남녀고용평등 기본계획(2003-2007)」, 「제4차 남녀고용평등 기본계획(2008-2012)」, 「제6차 남녀고용평등 기본계획(2018-2022)」를 참조하여 재구성

남녀고용평등법 상의 기본계획 외에도 성평등 노동정책 및 여성 일자리와 관련한 정부 종합계획을 개괄해보자면, <양성평등정책 기본계획>

14) <제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2019-2022)>의 세부과제별 주관부처 및 추진일정은 <부록표 2-1>에서 소개하고 있다. 2022년에 기본계획 기간 종료가 도래하고 또한 2022년에는 대통령선거가 예정되어 있으므로 제7차 기본계획은 새롭게 작성되겠지만 세부과제의 내용은 참조가 될 수 있다.

〈경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획〉 등이 수립되고 있다. 또한 정부(관계부처 합동)는 여성 일자리 종합계획으로 〈여성인력개발 종합계획〉을 수립해 왔으나, 〈제2차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2015-2019)〉부터는 〈여성인력개발 종합계획〉과 통합하여 수립하였다. 고용노동부 〈제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2018-2022)〉은 〈여성 일자리대책〉(관계부처 합동, 2017.12.26.)으로 마련된 것이다.

3. 여성가족부의 성평등 노동정책 추진기반

1) 직제와 거버넌스

성평등정책 전담기구로서 여성가족부는 2001년 1월 여성부로 설립된 이래 부처 명칭 및 소관기능 변화를 거쳐 현재에 이르고 있다. 성평등 노동정책과 관련해서는 여성정책국 내에 여성인력개발과와 경력단절여성지원과를 편제하고 있으며, 가족정책관에서도 가족친화기업 등에 관한 업무를 담당하고 있다. 여성가족부 소관 25개 법률 중 양성평등기본법 외에 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(2007), 경력단절여성법(2008), 「아이돌봄지원법」(2012) 등을 포함하고 있다.

조정업무과 관련하여 성평등정책 거버넌스로 국무총리 소속 양성평등위원회(여성가족부장관이 부위원장)를 설치하고 있으며, 분과위원회 구성을 보면 ‘성인지정책 및 양성평등 문화 분과’와 ‘경제 및 의사결정영역의 여성참여 분과’를 두고 성평등 노동정책은 ‘경제 및 의사결정영역의 여성참여 분과’ 소관이다.

미투운동 이후 2019년에는 정부 차원에서 고용노동부를 포함하여 8개 부처에 양성평등정책담당관을 설치하였다. 양성평등정책담당관은 당시

미투운동 흐름 속에서 각 사안별 대책위원회의 설치 권고가 동력이 되었고 당면한 현안 대응으로 설치되기 시작한 관계로 설치부서의 구성이 다소 임의적이고 아직까지 별도의 법적인 설치근거를 확보하고 있지 못하다.

양성평등기본법을 근거로 양성평등위원회에 당연직으로 참여하는 부처와 양성평등정책담당관 설치부처를 비교해보면 포괄하고 있지 못한 부처가 다수 있다. 과거 6개 부처 여성정책담당관이 설치되었던 부처 중에서도 행정안전부는 포함되지 못하고 있고, 농림축산식품부의 경우 농촌정책국 내에 농촌여성정책팀으로만 설치되어 있음을 살펴볼 수 있다(김은희, 2020b).

〈표 3-3〉 정부 양성평등위원회 당연직 부처 및 양성평등정책담당관 설치부처 비교

구분	(과거)여성정책담당관	양성평등위원회 당연직 부처	양성평등정책담당관 설치 부처
부처명	교육인적자원부 법무부 행정자치부 농림부 보건복지부 노동부	기획재정부장관 교육부장관 과학기술정보통신부장관 법무부장관 행정안전부장관 문화체육관광부장관 농림축산식품부장관 산업통상자원부장관 보건복지부장관 고용노동부장관 중소벤처기업부장관 국무조정실장 인사혁신처장	교육부 법무부 문화체육관광부 보건복지부 고용노동부 국방부 대검찰청 경찰청

여성가족부 여성인력개발과(과장+8)는 공공부문 여성대표성 제고, 정부 및 지자체 위원회 여성참여현황 관리, 성평등임금 채용 지원, 민간부

문 여성 대표성 제고총괄, 여성인재DB 제도개선 등을 담당하고 있으며, 경력단절여성지원과(과장+10)에서 ‘여성새로일하기센터(새일센터)’¹⁵⁾를 소관업무로 담당하고 있다.

새일센터는 경력단절여성 등에 대해 직업상담, 구인·구직 관리, 직업 교육훈련, 인턴십, 취업연계 및 사후관리 등의 서비스를 제공한다. 경력 단절 여성등의 전공 및 경력, 지역적 특성을 고려한 맞춤형 취업지원서비스를 강화하기 위해 2014년부터 유형별 센터 10개소를 시범 운영하였고 2015년에는 유형을 경력개발형, 농어촌형, 일반형으로 개편하였다. 2016년에는 광역센터 기능 개편을 추진하고, 광역센터는 지역 내 새일센터 거점기관으로서의 역할을 수행하도록 사업추진체계를 조정하였다.¹⁶⁾

〈표 3-4〉 여성가족부 지정 여성새로일하기센터 현황

구분	계	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주	세종
일반형	130	24	9	5	8	5	1	4	25	5	4	7	7	8	8	8	2	1
경력 개발형	6	2	1				1		2									
농어촌 형	9									3	1	3	1					1
광역	13	1	1	-	1	-	1	-	2	1	1	1	1	1	1	1	-	-
계	159	27	11	5	9	5	3	4	29	9	6	11	9	9	9	9	3	1

15) 「경력단절여성법」상의 공식 명칭은 ‘경력단절여성지원센터’이다. 또한 명칭을 ‘센터’로 하고는 있으나, ‘사업’으로, 주로 기존의 인프라를 활용하는 차원에서 전국 시·도 지역에 산포되어 있는 여성발전센터, 여성센터 또는 여성인력개발센터, 여성가족재단 등을 지정해서 기존의 건물, 기자재, 인력 등을 활용하는 방식으로 추진하고 있다.

16) 각 지역별 새일센터 운영에 관한 세부내용은 제4장에서 다루고 있다.

지역	전체	광역센터	기초	비고사항
서울	27	서울광역새일센터(마포구)	26	(강남구)서울과학기술새일센터
부산	11	부산광역새일센터(사상구)	10	
대구	5	-	5	
인천	9	인천광역새일센터(부평구)	8	
광주	5	-	5	
대전	3	대전광역새일센터(서구)	2	(유성구)대전배재대ICT융합새일센터
울산	4	-	4	
세종	1	-	1	
경기	29	경기광역새일센터(용인시) 경기북부광역새일센터(의정부시)	27	(고양시)고양MICE새일센터 (용인시)경기 IT 새일센터
강원	9	강원광역새일센터(춘천시)	8	
충북	6	충북광역새일센터(청주시)	5	
충남	11	충남광역새일센터(예산군)	10	
전북	9	전북광역새일센터(전주시)	8	
전남	9	전남광역새일센터(무안군)	8	
경북	9	경북광역새일센터(예천군)	8	
경남	9	경남광역새일센터(창원시)	8	
제주	3	-	3	
계	159			

자료: 여성가족부 2021년 10월 18일 기준, 필자 재구성

2) 여성가족부 성평등 노동정책 관련 기본계획 개요

국가 차원의 성평등정책 종합계획인 <양성평등정책기본계획>은 양성평등기본법 제7조에 의거하여 수립되는데, <제2차 양성평등정책 기본계획(2018-2022)>은 국무총리 소속 양성평등위원회 심의를 거쳐 2017년 12월에 확정되었다. 동 계획은 “여성과 남성이 함께 만드는 평등하고 지속가능한 민주사회”를 비전으로 4대 목표로 성숙한 남녀평등 의식 함양, 여성의 고용과 사회참여 평등, 일과 생활의 균형, 여성 안전과 건강 증진을 설정하고 있으며, 6대 대과제 22개 중 70개 소과제로 구성되어 있다. 대상으로는 26개 중앙행정기관 및 지방자치단체를 포괄한다. 6개 대과제 분야에는 “평등하게 일할 권리와 기회의 보장”, “일·생활 균형

사회기반 조성”을 포함하고 있으며, 성평등 노동정책과 관련한 주요 핵심과제는 다음과 같다.

〈표 3-5〉 여성가족부 양성평등정책기본계획
성평등 노동정책 관련 주요 핵심과제(발체)

대과제	주요 핵심과제
평등하게 일할 권리와 기회의 보장	<ul style="list-style-type: none"> - 성별 고정관념 없는 진로상담을 위한 교원 교육 강화 - 온라인 이용자·사업자에 대한 성평등 가이드라인 제공, 성차별 모니터링 강화 - 언론·미디어 종사자 등 전문인력에 대한 맞춤형 양성평등교육
여성 대표성 제고 및 참여 활성화	<ul style="list-style-type: none"> - 전 지방공기업으로 적극적 고용개선조치(AA) 적용 대상 확대 - 성평등 임금공시제 도입, AA 부진 사업장에 성별임금격차 현황 제출 의무화 - 경력단절 여성 대상 사례관리 등 맞춤형 취업지원 강화
일·생활 균형 사회기반 조성	<ul style="list-style-type: none"> - 민관 거버넌스를 통한 공동육아나눔터 및 아이돌봄 지원 확대, 지역 거점형 공공 직장어린이집 설치 확대 - 육아기 근로시간 단축기간 및 급여 확대 - 배우자 유급 출산휴가 기간 단계적 확대 - 출산휴가·육아휴직 제도 사각지대 해소

또한 여성가족부는 고용노동부와 함께 <경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획>을 수립한다. 현재 제3차 기본계획(2020-2024) 기간으로, 동 계획은 매해 연차별 시행계획을 수립하고 있다. 2021년 시행계획은 ①재직여성 경력단절 예방 내실화, ②경력단절여성 재취업 강화, ③다변화되는 일 방식·영역 대응, ④돌봄 지원 체계 강화, ⑤경력단절여성 정책 추진 체계 정비를 중심으로 수립되어 있다.¹⁷⁾

17) 2021년 시행계획 세부내용은 <부록표 2-2>에서 확인할 수 있다.

4. 코로나19 팬데믹 대응을 위한 성평등 노동정책

1) 코로나19 여성 고용위기 회복 대책

감염병 방역과 관련하여 정부 방역기조는 위드코로나로 이동하고 있으나, 선불리 팬데믹 종식을 전망하기는 쉽지 않은 상황이다. 글로벌 차원에서 코로나 ‘이후’는 코로나 이전으로의 회복이 아니라 ‘더 나은 미래(BBB: Building Back Better)’가 강조되고 있다. 사회 전환에 관한 담론적 차원의 논의는 본 연구의 범위를 넘어서는 영역인 관계로 여기에서는 구체적인 코로나19 정책대응을 간략히 살펴보고자 한다.

코로나19 감염병 대응 과정에서 구체적으로 드러난 돌봄위기와 여성 고용 위기가 심화되면서 정부 차원의 대책이 요구되고 있다. 이에 따라 정부는 지난 2021년 3월 관계부처 합동으로 <코로나19 여성 고용위기 회복 대책>을 발표했는데, 이 대책은 “주요 경제활동 연령대(35세~60세) 위기 여성”을 중심으로 하고 있다. 여성들을 노동시장으로 복귀시켜 줄 수 있는 일자리 창출 등 코로나19 고용위기 긴급대응과 미래 노동시장의 여성참여 확보를 위한 준비가 동시에 필요하다는 요구에 따라 일자리 회복을 위한 특단의 조치를 마련하겠다는 계획이다. 단기적으로는 고용위기 극복 위한 ‘일자리 창출-취·창업지원-고용유지지원’ 방안을 마련하고, 노동시장에 누적된 성별격차의 구조적 개선을 추진하기 위한 대책을 추진하겠다고 밝히고 있다.

〈표 3-6〉 코로나19 여성고용위기 대책 핵심 추진 과제

기본방향	추진전략	핵심 추진 과제
코로나19 대응일자리 회복·유지	① 공공·민간 여성 일자리 확대	▶ 서비스 확대 분야 여성일자리 창출 ▶ 여성 채용 촉진 지원
	② 노동시장 복귀 위한 취업 지원 강화	▶ 맞춤형 취업지원서비스 강화 ▶ 신기술·숙련기능분야 등 직업훈련 강화 ▶ 창업 시장 내 여성 참여 제고
	③ 돌봄 및 고용유지 지원	▶ 돌봄 지원 서비스 확대 ▶ 코로나19로 인한 경력단절예방 지원 ▶ 일·생활 균형 확보 위한 기업 지원 ▶ 전직지원 등 노동시장 이탈위기 극복
미래 유망 일자리로 포용적 도약 지원	④ 노동시장 성별격차해소	▶ 여성 다수 일자리의 근로 여건 개선 ▶ 청년여성 등 미래 유망분야 진입·진출 지원 ▶ 성별업종분리 해소 위한 제도 개선
여성고용 정책 기반 강화	⑤ 여성고용 서비스 체계 내실화 및 거버넌스 강화	▶ 여성고용 관련 법 개정 및 거버넌스 구축 ▶ 여성고용서비스 체계 내실화

자료: 정부합동(2021), <코로나19 여성 고용위기 회복 대책>

핵심 추진과제의 일부로 경력단절여성에 대한 취업지원 서비스 위주에서 경력단절 예방, 맞춤형 경력설계 서비스 제공 등 지원 대상·서비스 내용을 확대·보강할 수 있도록 경력단절여성법 개정을 추진한다고 밝힌 바 있다. 또한 여성 고용 주요부처와 지방정부 여성 일자리 소관부서가 참여하는 중앙-지방 거버넌스로 <중앙-지방 여성고용 실무협의회>를 구성·운영하기로 하고, 실무협의회에는 여성가족부, 고용노동부, 각 광역 지자체 여성일자리 담당 부서 및 중앙·광역 새일센터 등이 참여하도록 하였다. 2021년 7월 26일 제1차 <중앙-지방 여성고용 실무협의회(위원장 여성가족부 차관)>가 개최되어 지역별 여성정책 전반을 점검·논의하고 17개 시·도별 여성고용 정책 추진현황을 공유한 것으로 파악됐다. 이 실무협의회에 보고된 각 지방정부별 여성고용정책 추진현황을 간략히

정리한 내용은 다음과 같다.

〈표 3-7〉 제1차 중앙-지방 여성고용 실무협의회
지역별 주요 여성고용 정책 추진 현황

구분	정책 추진 현황
취·창업 지원	<ul style="list-style-type: none"> - (대구) 대구형 D·N·A 크라우드워커 일경험 지원사업 : AI학습용 데이터 수집, 정제·가공, 검수 등 기초교육 및 현장실습, 취업연계 - (전남 목포) 맛의 도시 목포 9味 특산품활용 취창업 지원사업 : 특산품을 활용한 음식개발 및 전문교육, 창업전문가 컨설팅, 취업지원 등 - (제주) 경단여성공동체 창업 인큐베이팅 지원 : 여성공동체의 사회적기업, 협동조합 설립 등을 위해 창업아이템 기초설계부터 창업등록, 사후관리 지원
일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - (서울) 전문가직 경력단절여성 재취업 지원 '서울 우먼업(Woman Up) 인턴제 : 직업상담사 등 자격증을 가진 경력단절여성을 서울시 등의 인턴으로 채용 - (경기) 경기도 찾아가는 공공사무원 : 새일센터 회계사무원 과정 이수자 등을 채용하여 도내 소상공인 정부지원사업 홍보 및 신청 지원
고용유지 지원 등	<ul style="list-style-type: none"> - (서울) 직장맘지원센터(3개소) 운영 : 재직여성의 노동권 및 모성권리 보호를 통한 여성 경력단절 예방 및 일·생활 균형 문화 조성 - (대구) 여성일자리정책협의회 운영, 취업자 고용유지 모니터링 및 사후관리 지원 - (광주) 워킹맘 자녀 청·중년 여성 멘토링 지원 : 청·중년 여성멘토 등을 채용하여 워킹맘 자녀 대상으로 학습·놀이 및 석식 지원 - (울산) Welcome to 여성 친화 산업단지 : 산업단지 여성 친화 일자리 거버넌스 운영, 산업단지 여성 취업을 위한 채용 프로그램 운영, 산업단지 여성 고용유지 장려금 지원

자료: 여성가족부 <제1차 중앙-지방 여성고용 실무협의회> 개최, 2021년 7월 27일자 보도자료 참조.

2) 경력단절여성법 전면개정

앞서 언급한 경력단절여성법 개정 추진과 관련하여, 2021년 11월 국회에서는 경력단절여성법을 전면개정 한 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」이 본회의에서 가결되었다. 동 법은 2021년 12월 7일 공포되어 2022년 6월 8일부터 시행될 예정이다.

전면개정 된 주요내용을 간략히 보면, 제명을 '여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법'으로 변경하여 포괄범위를 확대하고, 경력단절 예방

정의 규정을 신설(제2조)하였다. 또한 여성가족부장관과 고용노동부장관이 공동으로 매년 여성의 임금, 직종, 고용형태 현황 등이 포함된 여성경제활동백서를 발간·공표하도록 하고(제9조), 유망직종 선정·지원 조문을 삭제하면서 구인·구직 정보수집 의무를 신설하였다(제11조). 여성가족부장관과 고용노동부장관이 공동으로 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등의 실시 기관을 지원할 수 있도록 하고(제12조), 경력단절 예방 사업 수행 주체에 여성가족부장관과 함께 고용노동부장관을 포함하고 경력단절 예방 사업의 유형(제15조)을 구체화하였다. 그 밖에도 법령 변경에 따라 중앙경력단절여성지원센터와 경력단절여성지원센터의 명칭을 각각 중앙여성경제활동지원센터와 여성경제활동지원센터로 변경(제16조 및 제17조)하도록 하였다. 신설된 ‘여성경제활동백서’의 발간·공표의 경우 각 지방정부 차원에서도 실시할 수 있도록 하는 방안을 모색할 수 있을 것이다.¹⁸⁾

코로나19 이후 유자녀 여성이 경험한 일·돌봄의 변화를 진단하고 위드 코로나/포스트 코로나 시기 지속가능한 성평등 사회를 위한 정책 시사점을 제안한 분석에 따르면, 경제활동과 돌봄 간 변화를 연계해서 파악할 수 있는 통계자료 구축을 제안하고 있다. 코로나19 시기에 확인된 바와 같이 여성의 일과 돌봄은 상황적으로 밀접히 맞물려 있어서, 각각의 상황만 조사한 자료로는 여성의 삶의 변화를 제대로 파악하기 어렵다는 문제의식에 기반한 것이다. 이처럼 정부는 지금까지 경제활동 관련 통계는 경제활동 특성 및 관련 사항만 조사함으로써 개인·가구의 돌봄 현황을 함께 고려하지 않거나(ex. 경제활동인구조사, 고용형태별근로실태조사 등), 일과 돌봄을 함께 측정하더라도 사업체 단위로 이루어지는

18) 전면개정 된 규정을 비교한 세부 내용은 <부록표 2-3>에서 살펴볼 수 있다.

등(ex. 일가정양립실태조사) 성별에 따른 경제활동과 돌봄 간의 긴밀한 역동을 파악할 수 있는 자료는 부재한 상황이 문제로 지적되고 있다(이동선, 2021). 따라서 경제활동과 돌봄 분배를 함께 파악할 수 있는 승인 통계의 구축이 요청되며, 가능한 한 전면개정 된 법에서 작성하도록 하고 있는 ‘여성경제활동백서’가 이와 같은 방식으로 생산될 필요가 있겠다.

3) 2022년 정부 일자리사업 예산

2021년 12월 3일 국회에서 가결된 2022 정부예산안은 코로나 팬데믹 장기화에 따른 어려움을 극복하기 위한 조치로 당초 정부 신청안에 비해서 3조 3천억이 늘어난 607조 7천억원 규모 슈퍼예산이며, 보건·복지·고용예산은 217조 7천억원으로 18조원이 증액된 것이다.¹⁹⁾

2022년 정부 일자리사업 예산 주요내용 중 성평등 노동정책 관련해서 고용노동부는 “여성, 고령자, 장애인 등 취약계층 지원 강화” 항목으로 육아휴직 급여지원을 확대(3+3 육아휴직제 도입)하고, 경력단절여성의 노동시장 재진입 지원도 확대한다고 밝히고 있는데, 언급하고 있는 것처럼 성평등 노동정책이라기보다 취약계층 지원 관점의 여성일자리 예산이고 경력단절여성 특히 새일여성인턴 확대를 강조해서 소개하고 있다.

19) 기획재정부 블로그 참조 ; <https://blog.naver.com/mosfnet/222594437149>(최종검색일: 2021.12.13.)

〈표 3-8〉 2022년 정부 일자리사업 예산 유형별 규모

(단위: 억원, 천명)

유형	'21년(A) (본예산)	'22년(B)	증감(B-A)	증가율
【일자리사업 총괄】	301,436	311,331	+9,895	3.3%
1. 직업훈련	23,340	25,303	+1,963	8.4%
2. 고용서비스	17,000	20,044	+3,044	17.9%
3. 고용장려금	80,935	77,731	△3,204	△4.0%
4. 창업지원	24,176	28,091	+3,915	16.2%
5. 직접일자리	30,894	33,200	+2,306	7.5%
(인원)	1,007	1,056	+49	
6. 실업소득 유지 및 지원	125,090	126,933	+1,843	1.5%

자료: 고용노동부 2021년 12월 13일자 보도자료

- * 여성가족부 새일센터 새일인턴 운영
: 2021년 236억원, 0.8만명 → 2022년 259억원, 1.0만명
- ** 고용노동부 폴리텍 여성재취업훈련
: 2021년 33억원 → 2022년 48억원

Ⅲ. 광역별 노동정책분야 성평등 노동정책 추진기반

국가 노동정책은 중앙정부 주도로 추진되고 있는 관계로 지방정부 차원의 노동정책은 아직까지 미약한 수준이다. 고용노동부는 지방정부와 별도로 지역별 산하기관을 설치하고 있으며, 지역일자리 목표도 중앙정부가 취합하고 있다. 그러나 2010년대 들어 일부 광역지방정부에서 지역 차원의 노동정책 비전을 제시하기 시작하면서 변화의 가능성이 만들어지고 있다. 민주노총 부설 민주노동연구원에서 2019년에 수행한 연구를 통해 지방정부 노동정책 전담기구 및 종합계획, 근거 조례, 거버넌스, 중간지원조직, 그리고 주요정책 등을 개괄적으로 파악할 수 있다.

해당 연구에서도 확인할 수 있지만 지방정부 노동정책분야 내에 성평등 노동정책 추진기반은 극히 미미한 상황이다.

1. 지역별 고용노동부 산하기관 및 고용차별시정 추진기반

1) 지방노동청

각 광역 지방정부 성평등 노동정책을 살펴보기에 앞서 고용노동부의 지역별 산하기구 등을 살펴보고자 한다. 고용노동부 지방노동청은 관장 사무²⁰⁾에서 고용평등(근로여성 보호)를 포함하고 있으며, 현재 6개 지방청 산하 40개 지청과 2개의 출장소를 설치하고 있다.

되짚어 보자면 1995년 당시 지방노동관서에는 근로여성과를 설치하고 있었으며, 남녀고용평등법 위반에 대한 조치, 남녀고용차별의 개선, 사업장의 육아휴직 및 직장보육시설의 설치·지도, 여성 및 연소근로자를 위한 복지시설의 운영지도, 고용문제조정위원회의 운영, 여성 및 연소근로자의 보호·지도 등을 담당했다. 2002년에는 지방노동관서 근로여성과를 고용평등과로 개편하면서 담당업무도 일부 변화가 있었으며, 2009년 지방노동관서 고용평등과가 폐지되고 모든 업무는 근로개선과로 통합됐다. 현재 지방노동관서 차원에서는 성평등 노동정책 사무를 직접적으로 전담하는 직제는 부재한 상황이다. 지방노동관서에 성평등 노동정책을 담당하는 직제를 복원하고 이를 지방정부 노동정책과 연결하는 방안의 모색은 중요한 과제가 될 수 있다.

20) 「고용노동부와 그 소속기관 직제」 제19조 참조.

〈표 3-9〉 고용노동부 지방노동관서 설치 현황

구분	지역노동청	지청/출장소
고용노동부 지방노동관서	서울지방고용노동청	서울강남지청, 서울동부지청, 서울서부지청, 서울남부지청, 서울북부지청, 서울관악지청
	중부지방고용노동청	인천북부지청, 부천시청, 의정부지청, 고양지청, 경기지청, 성남지청, 안양지청, 안산지청, 평택지청, 강원지청, 강릉지청, 원주지청, 태백지청, 영월출장소
	부산지방고용노동청	부산동부지청, 부산북부지청, 창원지청, 울산지청, 양산지청, 진주지청, 통영지청
	대구지방고용노동청	대구서부지청, 포항지청, 구미지청, 영주지청, 안동지청
	광주지방고용노동청	전주지청, 익산지청, 군산지청, 목포지청, 여수지청
	대전지방고용노동청	청주지청, 천안지청, 충주지청, 보령지청, 서산출장소

지방노동관서에서는 고용평등전담 근로감독관이 배치되고, 성희롱·성차별 전문위원회를 구성·운영하고 있다. 고용평등업무를 전담하는 근로감독관의 주요 업무는 직장 내 성희롱 및 고용상 성차별 예방, 고용평등분야 지도 감독, 남녀고용평등 포상, 적극적 고용개선조치, 고용평등상담실, 명예고용평등감독관, 직장어린이집 설치·지원 등이다. 외부전문가 등이 참여하여 구성되는 성희롱·성차별 전문위원회의 결정 의견은 근로감독관의 사건처리 참고자료로 활용하도록 하고 있으나 구속력은 없으며 위원회 자체가 역할도 운영도 제한적인 상황으로 개선이 필요한 상황이다.

정부는 2017년 발표한 〈여성일자리 대책〉에서 지방노동관서별로 고용평등전담 근로감독관을 단계적으로 배치하고 성차별 근로감독을 강화

하겠다고 밝힌 바 있다. 이에 따라 운영실태를 분석한 민주노동연구원의 자료에 따르면, 고용평등전담 근로감독관 배치현황은 2020년 현재 전국 각 지방노동관서에 1명 이상의 고용평등전담 근로감독관을 배치하고 있으나, 고용평등전담 근로감독관 1명이 지도·감독하는 평균 사업장 수는 2018년 12.7개, 2019년 14.9개, 2020년 9.1개로 턱없이 부족하고, 2019년 지도감독 사업장 700개에서 2020년 448개로 대폭 줄어든다. 지방노동관서별로 설치된 성희롱·성차별 전문위원회 운영 현황도 심각해서, 위원회가 구성된 이래로 2018년에서 2020년까지 3년간 매해마다 회의가 개최(1회)된 곳은 5개에 불과하고, 1번도 개최되지 않은 곳도 4개소로 파악되어 사실상 성희롱·성차별 전문위원회가 제대로 가동이 되지 않고 있다고 할 수 있다(정경운, 2021: 17).

명예고용평등감독관의 경우, 한국노동연구원 및 한국노총에서 각각 2010년경에 파악한 운영실태를 보면 제도 도입 이후 명예감독관 성비가 남성 70% 이상으로 초기에 비해 점차 여성비율이 줄어드는 추세로 지적된 바 있다. 2017년 이후 명예고용평등감독관이 위촉된 사업장 현황을 보면 2017년 5,085개, 2018년 5,240개, 2019년 5,390개, 2020년 5,404개로 증가하고는 있지만, 통계청 <전국사업체조사> 결과의 사업체 수와 비교하면 시행 사업장 비율이 0.1%이고, 고용보험통계에서 고용보험이 적용된 사업장 수와 비교해도 연도별로 0.2% 수준에 불과해서 명예고용평등감독관 제도가 제대로 시행되지 않고 있는 것을 알 수 있다(정경운, 2021: 20). 비교 가능한 명예산업안전감독관 운영과 견주어보면, 명예고용평등감독관의 역할 범위와 관련하여 사업장 내로 제한하고 있는 점이나 선임 동의 조건 등에 관한 제약이 한계로 지적되며, 특히 성인지적 관점 제고 필요성 등에 관한 의견들도 제출되고 있는 상황이다.

〈표 3-10〉 명예고용감독관 성별 현황

연도	계	여성	남성
2017	5,085명	1,302명 (25.6%)	3,783명 (74.4%)
2018	5,240명	1,365명 (26.0%)	3,875명 (74.0%)
2019	5,390명	1,432명 (26.7%)	3,958명 (73.3%)
2020	5,404명	1,436명 (26.6%)	3,968명 (73.4%)

자료: 고용노동부 정보공개청구 결과(2021년 3월), 정경운(2021)에서 발췌 재구성

그 외 각 지역별로 직장내성희롱을 포함한 고용상 차별을 상담하는 고용평등상담실이 민간위탁 방식으로 운영되고 있는데, 연도별로 선정되는 고용평등상담실을 지방노동청별로 살펴보면 다음과 같다. 2021년에 비해 2022년에는 서울과 부산에서 민간위탁 운영단체 선정에 일부 변화가 있음을 파악할 수 있다.

〈표 3-11〉 2022년도 고용평등상담실 선정 운영단체 현황

구분	소재 지역	수탁운영기관	수탁개시
서울지방 노동청 (2021:3곳) (2022:4곳)	서울(마포구)	(사)서울여성노동자회	2000년
	서울(영등포구)	(사)여성노동법률지원센터	2009년
	서울(서대문구)	(사)노동희망	2020년
	서울(마포구)	(사)한국여성민우회	2000년~ 2019년, 2022년
중부지방 노동청 (5곳)	인천(부평구)	(사)인천여성노동자회	2000년
	경기(부천시)	(사)부천여성노동자회	2001년
	경기(수원시)	(사)수원여성노동자회	2009년

구분	소재 지역	수탁운영기관	수탁개시
	경기(안산시)	(사)안산여성노동자회	2001년
	강원(춘천시)	한국노총 춘천영서지역지부	2018년
부산지방 노동청 (2021:3곳 (2022:2곳)	부산(동래구)	(사)부산여성회	2000년
	경남(창원시)	(사)마산창원여성노동자회	2000년
	울산(남구)	한국노총 울산지역본부 (2022년 미선정)	2018년~ 2021년
대구지방 노동청 (3곳)	대구(중구)	(사)대구여성회	2000년
	대구(서구)	(사)대구여성노동자회	2013년
	경북(경주시)	(사)경주여성노동자회	2018년
광주지방 노동청 (4곳)	광주(서구)	(사)광주여성노동자회	2000년
	전북(전주시)	(사)전북여성노동자회	2004년
	전남(광양시)	한국노총 광양지역지부	2018년
	제주(용담로)	(사)제주여민회	2018년
대전지방 노동청 (3곳)	충북(청주시)	한국노총 충북지역본부	2010년
	대전(중구)	(사)대전여민회	2000년
	충남(천안시)	한국노총 충남지역본부	2018년

자료: 고용노동부 홈페이지 공지 자료(2020.12.15.일자 & 2021.12.15.일자) 및 정보공개청구 자료, 필자 재구성

2) 지방노동위원회

중앙노동위원회 외에 지역별로 설치된 지방노동위원회 현황은 다음 <표 3-12>에서 살펴볼 수 있는데, 부문별위원회 구성은 중앙노동위원회와 다르지 않다. 지방노동위원회 사무국 편제는 조정과, 교섭대표결정과, 심판과로 구성하고 있다.

〈표 3-12〉 지역별 지방노동위원회 설치 현황

구분	지방노동위원회	위원 수	상임위원 수	위원장 성별
서울	서울지방노동위원회	169	2	남성
부산	부산지방노동위원회	135	1	여성
대구	(경북)	-	-	-
인천	인천지방노동위원회	135	2	여성
광주	(전남)	-	-	-
대전	(충남)	-	-	-
울산	울산지방노동위원회	100	-	남성
경기	경기지방노동위원회	169	2	남성
강원	강원지방노동위원회	100	-	남성
충북	충북지방노동위원회	100	-	남성
충남	충남지방노동위원회	135	-	남성
전북	전북지방노동위원회	100	-	남성
전남	전남지방노동위원회	135	-	남성
경북	경북지방노동위원회	135	-	남성
경남	경남지방노동위원회	135	-	남성
제주	제주지방노동위원회	85	-	남성
세종	(중앙)	-	-	-

자료: 각 지방노동위원회 웹사이트에서 필자 재구성

고용상 성차별 시정은 국가인권위원회 진정을 통한 경로도 있겠지만 ‘시정권고’ 방식이라는 한계가 있고, 현재 차별시정을 위한 행정절차를 두고 있는 것은 노동위원회의 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별시정절차가 거의 유일하다고 할 수 있다. 노동위원회에 남녀고용평등법 상의 성차별 시정절차를 도입하는 방안에 관한 논의가 지속되어 왔는데, 이와 관련하여 2020년 10월 발의된 개정안이 2021년 4월 29일 국회 본회의에서 통과되었다. 노동위원회 구제절차 도입과 관련하여 개정된 남녀고용평등법의 주요내용을 보면, 고용상 성차별과 직장내성희롱 피해에 대한 사업주의 조치 의무 위반 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 시정절차를 신설하였다. 노동위원회

에서 고용상 성차별이 인정된 경우 차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능해진다. 직장내성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 보호 조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제가 가능해진다. 또한 시정명령의 이행력 확보를 위해 확정된 노동위원회 시정명령을 미이행한 경우, 1억원 이하의 과태료가 부과되도록 하고 있으며, 근로자의 고용상 성차별 및 성희롱 피해에 대한 노동위원회 시정신청 등을 이유로 한 불리한 처우 금지 의무를 두어 구제를 신청하였다는 이유로 추가적인 불이익을 받지 않도록 하였다. 이와 맞물려 「노동위원회법」도 관련조항 개정을 통하여 노동위원회 소관사무로서 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 명시하고, 부문별 위원회 중 차별시정위원회의 소관 업무도 명확하게 하였다. 2022년 개정된 법 규정의 시행(공포 후 1년)을 앞두고 있으므로, 지역을 포함하여 노동위원회 차원에서 개정된 취지에 따라 적절하게 실행되는지에 대해 관심을 기울이고 모니터링을 실시할 필요가 있다.

2. 광역 지방정부 노동정책부서 성평등 노동정책 추진기반

2015년 서울시가 ‘노동존중특별시’를 표방하면서 광역 지방정부로서 <노동정책 기본계획>을 마련한 이후로 지방정부 차원에서 노동정책에 대한 주목이 확산되기 시작했다. 물론 지방정부 차원에서 ‘일자리 정책’을 넘어 노동정책을 수립하게 된 계기는 문재인정부 100대 국정과제(63. 노동존중 사회 실현, 64. 차별 없는 일터)의 영향이 없지 않으며, 서울, 경기, 광주, 충남, 부산, 경남, 인천 등의 지역에서 노동정책을 수립·

추진 중에 있다.²¹⁾ 광역 지방정부 노동정책의 단계별 진화과정을 서울시 사례로 살펴보면, 정책도입 및 제도적 기반 마련을 지나 추진체계 구축 시기임을 파악할 수 있다. 그러나 서울시의 경우 2021년 보궐선거 이후 선출직 정치인인 단체장이 바뀌면서 추진체계 구축기에 이른 지방정부 노동정책이 정지 내지는 후퇴하고 있는 실정이다.

〈표 3-13〉 광역 지방정부 노동정책 진화과정 : 서울시사례

정책 도입기			제도기반 구축기		추진체계 구축기			
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
시민권리선언	정규직 전환추진	알바권리장전	노동권리조례제정	생활임금제정	감정노동조례제정	무기계약직 정규직 전환	프리랜서조례제정	노동조합권리유니온시티
	자치구노동복지센터(4)		노동권센터설치	노동정책기본계획수립	노동이사제도입	자치구노동복지센터(4)	감정노동보호센터개소	노동안전보호조례
	노동정책과설치			서울협약시독출기관	일자리노동국설치	서울형노동시간단축	노동조사관도입	민선7기노동분야7대과제
						노동복합시설착수(전태일기념관)	아파트경비노동자고용유지특별대책반	성평등임금공시제조례유급병가

자료: 서울시의회(2020: 31)에서 재인용

1) 전담기구 및 거버넌스와 지원조직

각 광역 지방정부에서 설치하고 있는 노동정책 전담직제는 2019년 민주노동연구원에서 실시한 조사결과와 비교하여 현저하게 달라진 내용은

21) 노동정책 기본계획 수립을 연구를 수행한 현황을 보면, 광주시(2016), 충청남도(2016), 경기도(2019), 제주도(2019), 부산시(2020), 경상남도(2020), 인천광역시(2020)로 파악되며, 서울시에서는 2020년에 2차 계획 수립을 위한 연구를 수행했다.

없다. 전반적으로 ‘노동’보다 ‘일자리’에 방점을 찍고 있다고 볼 수 있다. 각 노동정책 전담기구 내에 성평등 노동정책과 관련한 업무분장이 특정되어 존재하는지의 여부를 추가로 파악한 결과 거의 없는 것으로 확인된다. 부분적으로 광주광역시에서는 일자리정책관 내에 여성일자리팀을 설치하고 있으며, 강원도의 경우 일자리국 내에 취약계층 정책대상을 묶은 과단위 직제 명칭으로 여성장애인일자리과를 두고 있다. 그 외에 경상남도에서는 2020년 12월 일·생활 균형에 관한 조례가 제정되면서 일자리정책과 내에 일·생활균형담당을 배치하고 있는 것으로 파악된다.

참고로 서울시의 경우 2021년 10월말 현재 확인된 직제로는 부서명칭이 ‘노동공정상생정책관’²²⁾으로 변경되었다. 소관기능의 조직적 배치는 노동정책자문관이 노사민정 소통 및 협력업무 총괄하고, 노동정책담당관 산하에 노동·공정정책팀, 노동권익팀, 필수노동지원팀, 노동복지지원팀, 노사협력팀, 노동안전팀(감정노동종사자 권리보호위원회)을 편제하고 있다. 노동정책담당관 내에 별도로 성평등노동 관련 업무를 명시하고 있지는 않은 것으로 파악된다.²³⁾

〈표 3-14〉 광역 지방정부 노동정책 전담기구 현황

구분	실국단위 직제	노동정책 전담부서	성평등노동 전담
서울	노동·공정·상생정책관	노동정책담당관	
부산	노동민생정책관	인권노동정책담당관	
대구	일자리투자국	일자리노동정책과	
인천	일자리경제본부	일자리경제과	
광주	일자리경제실	일자리정책관	여성일자리팀
대전	일자리경제국	일자리노동경제과	

22) 직제개편 논의 과정에서 ‘노동’을 삭제하는 방안이 추진되기도 했다.

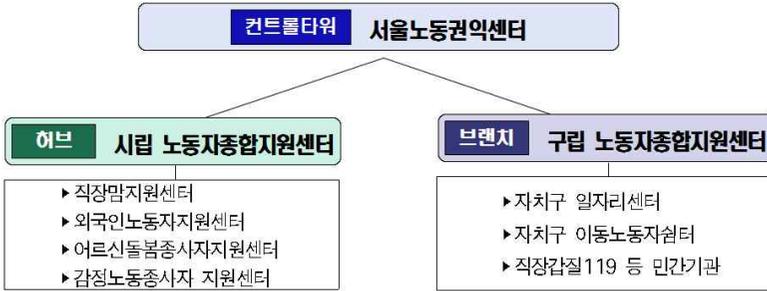
23) 서울시의회 2021년 6월 21일 서울시의회 제301회 정례회 기획경제위원회 업무보고자료 참조.

구분	실국단위 직제	노동정책 전담부서	성평등노동 전담
울 산	일자리경제국	일자리경제과	
경 기	노동국	노동정책과	
강 원	일자리국	일자리정책과	여성장애인일자리과
충 북	경제통상국	일자리정책과	
충 남	경제실	일자리노동정책과	
전 북	일자리경제본부	일자리경제정책관	
전 남	일자리경제본부	일자리경제과	
경 북	일자리경제실	일자리경제노동과	
경 남	일자리경제국	일자리정책과	일·생활균형담당
제 주	일자리경제통상국	일자리과	
세 종	경제산업국	일자리정책과	

자료: 각 광역 지방정부 홈페이지 정보에서 필자 재구성(노동협력관 미포함)

광역 지방정부 노동정책 관련 주요 거버넌스 구조로는 지역노동협의체-노사민정협의회, 노동자권익(보호)위원회 등을 꼽을 수 있는데, 협의회/위원회 내에 여성 대표성 및 성비 균형과 젠더관점 관통을 위한 여건 자체가 숙성되어 있지 못한 상황이다. 서울시 사례로 보면 ‘노사민정협의회’가 2000년에 시작된 이래 사회적 대화기구로서 역할 강화 및 재정비, 미조직 노동자 목소리 대변 등 변화하는 노동환경에 대응, 노사민정협의회 운영체계 확대·강화를 추진하고, 분과 구성을 보면 서울시 노동현안을 반영한 결과 플랫폼노동분과, 노동이사제분과와 함께 감정노동분과가 분과위원회로 구성되어 있다. 2021년 보궐선거 이후 노사민정협의회 확대·강화 계획의 구체적인 실행가능성은 확인되고 있지 못하다.

[그림 3-1] 서울지역 노동자종합지원센터 협력체계



자료: 서울시(2020), <제2차 서울시 노동정책기본계획> 참조.

광역 지방정부 노동정책의 구체적 실행을 위해서는 지방정부 내 관료제 조직 외에 중간지원조직의 설치가 다양하게 시도되고 있다. 서울시의 경우 ‘서울노동권익센터’를 컨트롤타워로 해서 광역-기초 단위 중간지원조직 협력체계를 구축하고 있으며, 그 일부로 성평등정책 전담기구 소속인 ‘직장맘지원센터’를 포함하고 있다. 직장맘지원센터와 관련해서는 서울여성가족재단 연구과제를 통하여 확대·강화를 위한 개편방안이 검토되기도 했는데(국미애, 2018), 직장맘지원센터가 “전통적인 고용관계 외에 프리랜서나 특수고용직, 자영업자 등 그간 정책의 사각지대로 놓여있는 영역에 대한 개입을 강화할 수 있도록 사업 대상을 확대”하고 명칭도 ‘(가칭)여성노동인권센터’로 변경하는 방안을 골자로 하였으나 구체적으로 추진되지는 못했다. 이와 관련하여, 여성 관련 직제의 설치 및 강화에서 반복적으로 발생하는 고민으로, 직장맘지원센터의 경우 그 대상 범위를 확장하게 되면 기능상으로 노동권익센터와 겹쳐지는 문제가 발생할 수 있어서 타 지역에서 직장맘지원센터 설치를 검토할 경우에도 이 지점을 어떻게 풀어갈 것인가 하는 점이 숙고될 필요가 있다.

2) 노동정책 법적 근거 및 기본계획과 젠더관점에서의 한계

지방정부 노동정책이 안정적으로 추진되기 위해서는 조례상의 법적 근거를 마련하고, 이에 근거해서 기본계획을 수립하는 과정이 요청된다. 현재 서울, 부산, 인천, 광주, 울산, 경기도, 충남, 경남, 제주에서 「노동자권익(보호)조례」 또는 「근로자권익보호조례」를 제정하였다. 서울, 부산 등에서 <노동정책기본계획>을 수립하고 있으며, 경기도의 경우 <경기도 근로정책 기본계획(2018~2022)>을 수립하였다.

현재의 기본계획을 젠더관점에서 검토하면 한계가 존재한다. 국미애(2019)의 연구에서 검토한 결과를 보면, 서울시 노동 관련 조례의 제정 현황은 노동인권 일반/ 차별금지 일반/ 기본생활 보장/ 특정 직종 지원/ 고용 지위 및 특성/ 인적 특성/ 노사관계/ 노동복지시설/ 기타 등 9개 분야 30개 조례가 제정되어 있었고, 청소년·청년·노인·장애인·여성 등 인적 특성에 초점을 맞춘 조례가 11개로 가장 많았다. 그런데 노동정책 기본계획을 검토한 결과, ‘취약근로자’의 권익을 보호하는 관점에서 여성노동자에게 필요한 정책과제를 제시하는 방식의 구성이 공통적으로 발견되고 있는 문제를 지적하고 있다. 여성을 취약노동자로 보는 정책 접근은 여성이 겪는 고충과 애로사항을 덜어주기 위한 별도의 정책을 모색하는 데 유용하지만 보편적 노동자로서 평등하게 일할 여성의 권리를 주장하는 데는 한계로 작용하게 된다(국미애, 2019).

부산에서 수립한 기본계획에서도 이러한 양상이 확인된다. <부산광역시 노동정책 기본계획>은 “보편적 노동권 보장, 평등한 노동환경 구축, 노동행정 거버넌스 강화”를 3대 목표로 하여, 노동권 보장 및 강화 등 51개 과제 및 10대 핵심과제를 선정하여 우선 추진하는 것을 내용으로 하고 있다. 여성노동자와 관련해서는 보편적 노동권 보장 항목에서 4.일과 삶의 균형, 평등한 노동환경 구축에서 6.여성으로 포함되어 있고, 세부

과제로 10인 미만 영세사업장 여성노동자 지원, 공공부문 성별임금 공시제 사업을 제시하고 있다.

〈표 3-15〉 부산광역시 노동정책기본계획 연차별 시행계획(발체)

분야	사업명	추진지표	'20	'21	'22	'23	'24
6. 여성	①10인미만 영세 사업장 여성노동자 지원 사업	EAP연계 컨설팅 및 홍보 (개소)	70	75	80	85	90
	②공공부문 성별 임금 공시제 사업	공공기관 성별 임금 공시	시 홈페이지 공시				

서울시가 수립한 〈제2차 서울시 노동정책기본계획(2020-2024)〉에서는 전략별 추진과제로 제시된 지표 중 성평등 노동정책과 관련한 별도 사업 및 목표치는 포함하지 않고 있는 것으로 파악된다.

〈표 3-16〉 서울시 제2차 노동정책기본계획 전략별 추진과제 5년간 주요 핵심지표

구분	지표	목표
비정형 노동자 사회안전망 강화	특고·플랫폼프리랜서 노동자 상담처리	'24년: 2,800건
	간이 이동노동자센터 운영	'23년: 25개
	특고·프리랜서 노동자 소액대출	'24년: 2,600명 지원
	서울형 유급병가 지원 수혜자	연간 5,000명 이상
	서울노동포털 구축	'21년부터 운영
사각지대 노동자 기본권보장	무인택배함 설치 택배노동자 업무경감	'24년: 50개(1천칸)
	아파트 경비노동자 상담·권리구제	'24년: 2,500건
	공무직 등 휴게시설 개선	'24년: 416개소
	건설노동자 주휴수당 지급	'24년: 9만명 지원
	돌봄노동자 종합재가센터 확대	'21년: 12개 차치구
	특성화고 노동교육	'24년: 275회
건강하게	외국인노동자지원센터 상담 등 이용자	'24년: 65만명 이용
	서울노동안전보건센터	'21년 운영

구분	지표	목표
일할 수 있는 안전일터 조성	노동안전보건우수기업 선정	'24년: 210건
	감정노동자 상담·피해구제	'24년: 1만1천건
	직장내괴롭힘 갈등해결 전문가 파견	'24년: 370개 기업
	작업중지가이드라인 제작	'24년: 5개 유형 제작
	건설현장 안전어사대	'22년: 40명
	온라인 노동교육 콘텐츠 제작	'24년: 150개
선도적인 노동정책 지속발전	민간위탁 등 비정규직의 정규직 전환	'24년: 140명 이상
	노동자종합지원센터 확충	'21년: 25개 자치구
	市·區 생활임금 통합운영	시·구 통합안 마련
	마을노무사컨설팅-노동권리보호관 구제 건수	'24년: 4,110건
	노동자이사제발전위원회 개최	'24년: 연2회 정례
	노사민정협의회 노동현안 의제 발굴	'24년: 10개

3. 변화하는 노동형태에 따른 지방정부 노동정책의 대응

신자유주의 심화로 인해 시장이 만들어내는 고용형태가 다변화되고 유연화 된 노동형태가 늘어나고 있으며, 코로나19 팬데믹으로 인한 방역 거리두기는 생활양식의 변화로까지 이어지고 있다. 이로 인해 노동형태도 프리랜서를 포함하여 플랫폼노동 등 새로운 일자리 유형이 늘어나고 있는 추세이며, 이와 맞물려 노동자들의 권리보장 및 지원을 위한 법적 근거나 정책적 개입에 관한 요청도 달라지고 있다.

시민들이 생각하는 ‘좋은 일자리’의 조건도 달라지고 있는 양상으로, 서울시 여성의 세대별 일자리 수요조사(2020) 결과에 따르면 여성들에게도 좋은 일자리의 기준은 임금/수입이 많은 일자리만이 아니라 일·생활 균형과 개인의 적성 및 취향 등이 우선시하는 항목으로 파악되고 있다. 또한 킥경제(Gig Economy)와 멀티잡(N잡)에 주목하면서 “남성중심

적인 조직문화에서 벗어나 주도적으로 커리어를 관리하고 싶어하는 여성들이 프리랜서로 다양한 분야의 다양한 일감을 수행”하고자 하는 욕구를 반영해서 전통적 고용관계인 임금근로자 중심의 직업훈련체계 개편, 세대별 욕구 등을 고려한 대상층에 맞는 직업훈련 프로그램 및 지원 체계 개발, 깃노동자나 플랫폼노동자들을 대상으로 한 직업훈련 설계 필요성 등이 개선방안으로 제안되기도 한다(전선영·박지희, 2020: 115-116).

〈표 3-17〉 서울지역 여성들이 응답한 좋은 일자리의 기준

선택문항 (1순위 응답)	1순위
임금/수입이 많은 일자리	19.7 %
일·생활 균형이 가능한 일자리	19.6 %
나의 적성, 취향에 맞는 일자리	19.2 %
경년이 보장되는 일자리	9.7 %
4대보험이 보장되는 일자리	6.8 %
전문성을 인정받는 일자리	6.2 %
발전가능성이 높은 일자리	5.2 %
기타	13.6 %
	100.0 %

base: 취업자 및 향후 취업 계획 미취업자(n=1,232), 전선영·박지희(2020: 100-101)을 참조하여 재구성

플랫폼노동이 확산되면서 ‘이동노동자 쉼터’ 등과 같은 지원사업 외에도 플랫폼노동자의 최소한의 권리와 사회적 보호를 어떻게 보장할 것인가가 중요한 과제가 되고 있다. 각 지방정부 차원에서 노동형태 변화 및 프리랜서²⁴⁾ 노동자들에 대한 정책적 지원방안을 모색하고 관련 조례를

24) 일반적으로 ‘프리랜서’(freelancer)는 일정한 소속이 없이 자유롭게 일하는 자를 말하는 자유로운 직업인으로 설명할 수 있으나, 각국별로 명명은 각각 달리 호명되고 있다. 참고로 서울시 여성의 세대별 일자리 수요조사(2020)에 따르면, 비임금근로자 중 자신을 프리랜서로 생각한다는 응답은 72.2%로 나타났으며(프리랜서 아님 27.8%), 연령이 낮을수록, 소득수준이 낮을수록 상대적으로 높은 경향을 보인 것으로 파악된다.

만들어가고 있는 상황으로, 2018년 서울시 및 2019년 경기도를 시작으로 프리랜서 지원을 위한 조례들이 제정되고 있다. 이와 관련하여 경기 지역에서는 지역여성단체 주도로 성별에 따라 ‘프리랜서’에 대한 인식과 필요가 다를 수 있다는 문제의식에 따른 실태조사(경기여성연합, 2021)를 실시하는 등의 활동도 전개하고 정책대안 마련을 모색하고 있기도 하다.

〈표 3-18〉 지방정부 프리랜서 지원 조례 제정 현황

구분	조례명	제정
광역	서울특별시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례	2018.10.
	경기도 프리랜서 지원 조례	2019.08.
	부산광역시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례	2020.07.
	전라남도 프리랜서 권익 보호 및 지원 조례	2020.08.
	광주광역시 청년프리랜서 지원 조례	2020.09.
	대전광역시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례	2020.10.
	충청남도 프리랜서 권익 보호 및 지원에 관한 조례	2020.10.
	경상남도 프리랜서 권익보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.
	울산광역시 프리랜서 권익 보호 및 지원 조례	2021.03.
	제주특별자치도 프리랜서 지원 조례	2021.04.
기초	(경북) 프리랜서 권익보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.
	(서울) 관악구 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례	2020.12.
	(서울) 동작구 프리랜서 지원을 위한 조례	2020.06.
	(서울) 영등포구 프리랜서 지원을 위한 조례	2020.09.
	(경기) 연천군 프리랜서의 권익 보호 및 지원을 위한 조례	2021.04.
	(경북) 프리랜서 권익보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.
	(서울) 강동구 프리랜서 지원에 관한 조례	2021.07.
	(전북) 완주군 프리랜서 권익 보호 및 지원 조례	2021.08.

성남시의 경우 한 걸음 더 나아가 적용대상을 일하는 시민 모두로 확대함으로써 노동관계법에 따른 근로자는 물론이고 고용상 지위나 계약 형태에 상관없이 일터에서 일하는 모든 사람이 포함할 수 있도록 하는 ‘일하는 시민’을 위한 조례를 2020년 말에 제정하였다. 이 조례는 “여

성, 고령자, 청소년, 장애인등 성별, 연령별, 장애 등의 이유로 차별 받는 취약노동자”에 관한 규정을 포함하고 있으며, 2018년부터 ‘성남노동포럼’이라는 공론장 형성한 협업을 통해 만들어졌다고 한다.

「일하는 시민을 위한 성남시 조례」

[시행 2021. 1. 1.] [경기도성남시조례 제3547호, 2020. 12. 14. 제정]

제1조(목적) 이 조례는 일하는 시민의 노동권익을 보호하고 증진함으로써 일하는 시민 누구나 자신의 일터에서 인간으로서의 존엄과 가치를 실현하고 행복한 삶을 누릴 수 있도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “일하는 시민”이란 노동관계법에 따른 근로자를 비롯하여 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 상관없이 일터에서 일하는 모든 사람을 말한다.
2. “일터”란 다음 각 목의 장소를 포함한다.
 - 가. 일하는 장소(일하는 장소로 이용되는 공적·사적 공간을 포함한다)
 - 나. 일하는 사람이 보수를 받는 곳, 휴식을 취하는 곳, 식사를 하는 곳, 화장실이나 탈의실을 이용하는 곳
 - 다. 일과 관련하여 이동하거나 교육을 받거나 관련 행사를 수행하는 곳
 - 라. 일과 관련된 온·오프라인 통신공간
 - 마. 사용자가 제공하는 숙소
 - 바. 출퇴근길
3. “취약 일터”란 통상적으로 사회보장제도인 4대 사회보험 가입률이 낮고 노동환경이 좋지 않은 영세사업장이거나 「근로기준법」 및 사회보장 지원 등이 적용되지 못하는 노동관계법 등 제도 밖 사각지대의 일터를 말한다.
4. “노동취약계층”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.<신설 2021.10.25.>
 - 가. 일을 하고 있지만 소득이 적어 삶의 질이 낮은 저임금 노동자 및 영세자영업자
 - 나. 근로방식, 근로시간, 고용의 지속성 등에서 보장을 받지 못하는 불안정한 고용형태의 비정규직 노동자
 - 다. 「근로기준법」과 사회보장제도 등 사회안전망의 보호를 받지 못하는 특수고용직노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서노동자
 - 라. 여성, 고령자, 청소년, 장애인등 성별, 연령별, 장애 등의 이유로 차별 받는 취약노동자
5. “특수고용직”이란 특수형태근로종사자로 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 않는 노동자를 말한다.<신설 2021.10.25.>
6. “플랫폼노동”이란 고용계약을 맺지 않고 디지털 플랫폼의 중개를 통해서 고객으로부터 일감을 얻고 노동을 제공하여 소득을 얻는 고용형태를 말한다.<신설 2021.10.25.>

4. 기타 : 민선7기 지방정부 지역일자리 목표

‘지역일자리 목표’ 공시제는 지방정부가 자율적으로 일자리 목표와 대책을 수립하여 공표하고, 중앙정부는 일자리 대책의 원활한 추진을 지원하는 제도이다. 고용노동부는 2019년 1월 민선7기 단체장 임기(4년)동안 달성할 일자리 목표와 핵심 추진전략을 담은 <지역일자리 목표 공시제 종합계획>을 발표했는데, 민선7기 <지역일자리 목표 공시제 종합계획>은 단체장의 공약과 지역 노동시장의 특성을 반영할 수 있도록 지방정부 지역일자리 계획 수립의 자율성을 높였다고 한다.

일자리 목표를 공시한 각 광역 지방정부는 민선7기 고용률(15~64세) 목표는 2017년 고용률 보다 평균 2.94%p 높게 잡고 있으며, 지역 간 차이는 있지만 취업자 목표와 상용근로자 목표 역시 모든 광역 지방정부가 2017년에 비해 높게 설정하고 있다. 공통적인 일자리 핵심전략으로 ① 미래형 스마트 일자리 창출, ② 대상별 맞춤형 일자리 지원, ③ 사회적 일자리 확대, ④ 지역 고용 인프라 구축, ⑤ 고용의 질 개선 등을 제시하고 있다. 일자리 목표는 여성노동자에 한정된 것은 아니지만 여성노동자를 포괄하며, 일부 지방정부에서는 대상별 정책으로 특정해서 계획에 포함하고 있는 경우도 찾아볼 수 있다. 핵심전략별 세부 추진과제를 간략히 정리한 내용은 다음과 같다.

<표 3-19> 민선7기 주요 일자리 핵심전략 및 추진과제

핵심전략	세부 추진 과제
미래형 스마트 일자리 창출	<ul style="list-style-type: none"> - 융합 신산업 육성·R&D 확대 등 미래일자리 창출(서울) - 4차산업혁명 대응 미래 먹거리 창출 등(광주) - 4차 산업혁명 핵심기술 VR/AR 산업 육성(경기) - 차세대 신성장 산업 집중 육성, 4차산업 혁신인재 양성(전남)

	<ul style="list-style-type: none"> - 제조업 스마트화 및 권역별 신산업 육성(경북) - 스마트 일자리 모델 구축 및 스마트 산업 육성, 지능형 기계 산업 지원 강화(경남)
대상별 맞춤형 일자리	<ul style="list-style-type: none"> - 어르신, 저소득층 등 생계지원 일자리 제공, 알·경험 디딤돌형 청년 일자리 확대(서울) - 여성·장애안·장노년 일자리 안전망 강화(부산) - 지역정착청년 일자리 종합지원, 소상공인·자영업 맞춤형 지원(대전) - 저소득 보훈대상자 일자리 지원(경기) - 강원도형 청년일자리 사업 추진(강원) - 청년일자리 인프라 견실화, 여성·중장년 일자리 정책 역량 확보(충북) - 청년 취창업 기반 강화 및 신중년·노인 일자리 확대(경남)
사회적 일자리 확대	<ul style="list-style-type: none"> - 돌봄·문화도시재생·서비스분야 사회적 일자리 확대(부산) - 성장단계별 사회적경제 체계적 육성 및 판로지원(광주) - 사회적경제기업 육성을 통한 일자리 확대(대전) - 주민자치, 시민 주도의 사회적 경제 구축(세종) - 사회적경제 활성화를 통한 공동체 일자리 창출(충남) - 사회적경제 4.0 주도(전북) - 마을기업, 협동조합 활성화를 통한 사회적경제 일자리 확충(경북)
지역고용 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> - 일자리 거버넌스 강화 및 시민체감 부산형 고용지표 개발(부산) - 일자리 통계 관리 및 실적평가, 일자리 전략회의·포럼 운영(대구) - 지역 노동일자리 제도적 협의체 운영 및 일자리 허브조직 설립(울산) - 일자리재단 설립 및 일자리 통합정보시스템 구축(강원) - 참여·합의·시행평가 일자리 거버넌스 선순환 체계 구축(충북) - 통합된 One-Stop 고용서비스 구축(충남) - 전남형 일자리 플랫폼 설치·운영(전남)
고용의 질 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 노사상생 및 비정규직 근로여건 개선을 통한 행복한 일터 문화 정착(광주) - 근로자가 행복한 근로환경 조성 및 취약 근로자 복지 지원(대전) - 시민이 만족하는 일자리 근무여건 개선(세종) - 고용안전망 구축 및 원하는 일자리 창출 지원(충북) - 행복한 노동자를 위한 일자리 질 개선(충남) - 일·생활 균형(워라밸) 문화 확산(전남) - 생활임금 확산, 비정규직 감축을 통한 일자리 질 제고(제주)

자료: 고용노동부 <지역일자리 목표 공시제> 종합계획²⁵⁾, 2019년 1월 31일자 보도자료 참조하여 필자 정리.

25) 민선7기 <지역일자리 목표 공시제> 종합계획은 고용노동부 지역고용정보네트워크 (www.reis.or.kr)와 각 자치단체 누리집에서 조회할 수 있다.

IV. 광역 지방정부 여성정책부서 성평등 노동정책 추진기반

1. ‘성평등한 지역’이라는 상상

여성가족부는 양성평등기본법 제19조에 근거하여 국가 성평등지수를 기초로 작성된 지역성평등지수를 발표하고 있다. 지역성평등지수는 3개 정책영역 8개 분야와 23개 지표로 구분하여 구성하고 있는데, 성평등한 사회참여(경제활동, 의사결정, 교육직업훈련), 여성의 인권·복지(복지, 보건, 안전), 성평등 의식·문화(가족, 문화정보)로 구성하고 있고, 각 광역 지방자치단체별로 4개 등급으로 나누어 분류하고 있다.²⁶⁾ 지역성평등지수를 경제활동분야에 집중해서 보면, 경제활동참가율 성비, 성별 임금격차 성비, 상용근로자 성비를 지표로 구성하고 있는데, 도출된 결과를 보면 시·도 성평등 수준이 사람들이 각자 상상하는 결과값과 같고도 다른 듯하다.

〈표 3-20〉 2019 지역성평등지수 : 시·도별 수준

등급	지역 (가나다 순)
상 위 지역	광주, 대전, 부산, 제주
중상위 지역	경기, 대구, 서울, 충북
중하위 지역	강원, 울산, 인천, 전북
하 위 지역	경남, 경북, 전남, 충남

26) 각 광역별 지역성평등지수 현황은 〈부록표 2-5〉에서 살펴볼 수 있다.

〈표 3-21〉 2019 지역성평등지수 : 경제활동분야

순위	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
지역	제주	부산	강원	서울	충북	대전	인천	대구	전북	충남	광주	경기	전남	경남	경북	울산
점수	79.8	76.0	75.8	75.8	75.7	75.5	75.4	75.3	74.9	73.7	73.4	73.4	73.2	71.7	70.6	66.7

자료: 여성가족부 2021년 10월 18일 발표자료 기준

지역성평등지수가 모든 지점을 현실적으로 반영하는데 한계가 있는 것처럼, 광역 지방정부 성평등정책 추진기반을 포괄적이고 입체적으로 파악하기란 쉽지 않다. 다만 통상적으로 성평등정책 추진기반으로 검토되고 있는 법적기반, 전담기구와 거버넌스, 기본계획 등을 통해 대략을 파악할 수 있을 것이다. 특히 지방정부 성평등정책의 경우 독자적으로 작동된다기보다 중앙정부 정책이라는 조건과의 연계 속에서 이루어지고 있다는 점은 전제로 할 필요가 있겠다.

2. 성평등 노동정책 전담기구와 거버넌스

1) 전담기구와 관련 기관 및 시설

과거 「여성발전기본법」 제정 이후 지방정부에도 <여성정책기본계획>의 연도별 시행계획을 마련하고 실적을 보고하는 등 동 계획의 이행에 관한 내용을 규정하게 되면서 여성정책에 대한 지방자치단체의 책무가 강조되고, 여러 지역에서 ‘여성정책부서’를 신설하였다. 2002년말 당시 16개 시·도 광역자치단체 직제를 보면 국 또는 과 단위에서 여성정책업무가 이루어지고 있었는데, 여성정책기구가 국 단위인 경우 그 유형은 기관형, 참고기관형, 그리고 다른 업무와 함께 국을 형성하고 있는 혼합기관형 등의 형태로 되어 있으며 업무소관도 다양했다(김양희 외, 2001:34~35). 지방정부 성평등정책 전담기구 책임자의 직급을 보면 20

년 전과 현재 시점이 크게 다르지 않은 것으로 파악된다.

〈표 3-22〉 2001년 시기 광역 지방정부 성평등정책 전담기구

구분	2001년 시기 전담기구	직급
서울	여성정책관 — 여성정책담당관	(1급)
부산	보건복지여성국 — 여성정책과	(3급)
대구	보건복지여성국 — 여성정책과	(서기관)
인천	사회복지여성국 — 여성복지과	(3급)
광주	시민복지국 — 여성정책과	(3급)
대전	복지국 — 여성정책과	(3급)
울산	보건복지국 — 가정복지과	(3급)
경기	여성정책국 — 여성정책과 여성국 — 여성정책과	(1청사, 계약직) (2청사, 3급)
강원	환경복지국 — 여성복지과	(4급)
충북	여성정책관	(계약직)
충남	여성정책관	(서기관)
전북	여성복지국 — 여성복지과	(3급)
전남	여성복지국 — 여성정책과	(서기관)
경북	사회복지여성국 — 여성정책과	(3급)
경남	보건복지여성국 — 여성아동과	(3급)
제주	보건복지여성국 — 여성정책과	(4급)

자료: 김양희 외(2001)에서 재인용

지방정부 성평등정책 전담기구는 중앙정부 추진체계에 영향을 받으면서 변화해왔지만, 한편으로 각 지역별로 독자적인 형태로 진화하고 있기도 하다. 규모 면에서 보면 각 광역 지방자치단체 성평등정책 전담부서는 20~30명 내외 인력으로 구성되어 있으며, 전담부서 사업예산은 기관 전체 예산 대비 1% 미만 수준이다(김은희, 2020b). 전국 17개 광역 지방정부 중에서 여성정책부서 내에 성평등 노동정책 전담기구가 존재하는 곳은 서울시가 유일해서 양성평등정책담당관 내에 팀단위로 ‘성평등 노동팀’을 설치하고 있으며, 17개 광역 지방정부 성평등정책 전담기구

현황은 다음에서 확인할 수 있다. 참모기관과 계선기관의 동시설치 유형으로 분류할 수 있는 혼합형인 제주특별자치도 및 대전광역시의 직제는 현재 중앙정부 추진체계와는 다른 모양새라 할 수 있다. 제주특별자치도의 경우 사업부서로서 보건복지여성국 여성가족청소년과와는 별도로 행정부지사 직속 성평등정책관을 설치하고 성주류화 관련 정책과 여성친화도시 정책을 전담하도록 하고 있는 점은 주목할 만하다.

2022년 대선을 앞두고 정부 성평등정책 전담부처인 여성가족부 직제의 존폐론이 논란이 되기도 했는데, 2020년 8월 이후 1년여 사이만 보아도 지방정부 성평등정책 전담기구 직제 역시 출렁이고 있다. 2021년 현재 서울에서는 젠더특보(3급)가 폐지되고, 여성가족정책실 내 여성가족정책담당관이 양성평등정책담당관으로 변경되었다. 대구에서는 2019년 당시 여성정책관실을 설치하였다가 코로나19 대응으로 직제가 개편되면서 여성청소년교육국으로 국단위 명칭이 변경되면서 성평등정책이 국단위에서 과단위 여성가족과로 축소되었다.²⁷⁾

〈표 3-23〉 광역 지방정부 성평등정책 전담기구 현황

유형	지역	직제 및 명칭		
혼합형 (4)	서울	여성가족정책실	양성평등정책담당관	성평등노동팀
		(시장)비서실	(젠더특보 폐지)	젠더자문관
	대전	청년가족국	가족돌봄과	복지여성정책 보좌관
		기획조정실	성인지정책담당관	(복지정책과 소속)
	제주	보건복지여성국	여성가족청소년과	
		(부지사)성평등정책관	성평등기획/성인지정책	
	강원	보건복지여성국	여성청소년가족과	
		(도지사)특별보좌관실	여성특별보좌관	
계선 기관형 (10)	부산	여성가족국	여성가족과	
	대구	여성청소년교육국	여성가족과	
	인천	여성가족국	여성정책과	
	광주	여성가족국	여성가족과	

유형	지역	직제 및 명칭		
	울산	복지여성국	여성가족청소년과	
	경기	여성가족국	여성정책과	
	전북	복지여성보건국	여성청소년과	
	경북	아이여성행복국	여성가족행복과	
	경남	여성가족아동국	여성정책과	
	세종	보건복지국	여성가족과	
참모형 (3)	충북	(부지사)여성가족정책관	여성정책팀	
	충남	(부지사)여성가족정책관	여성정책팀	
	전남	(부지사)여성가족정책관	여성정책지원관	

자료: 정부24 포털, “정부/지자체 조직도” 항목 자료를 참조하여 재구성 (2021년 12월 현재)
<https://www.gov.kr/portal/orgInfo?menuSeq=6692&menuSeq=6562>
 (최종검색: 2021.11.30.)

2) 거버넌스

정부는 정책결정과정에서 성인지적 관점과 성평등한 정책을 실현하기 위해 지방정부 위원회 성별균형을 추진하고 있다. 양성평등기본법에서 위원회 위촉직 위원 중 특정 성이 60%를 넘지 않도록 한 규정은 지방정부에도 예외가 아니다. 2015년 이후 위원회 구성 변화 추이를 보면 위촉직 성별균형은 어느 정도 달성되는 수준에 이르고 있다.

〈표 3-24〉 지방정부 위원회 위촉직 위원 성비 현황

연도	위원회	위촉직 위원의 성별참여 현황			
		전체	남성	여성	여성참여율*
2015	15,584개	159,068명	111,157명	47,911명	30.1%
2016	16,321개	165,701명	112,124명	53,577명	32.3%
2017	16,015개	167,985명	108,471명	59,514명	36.4%
2018	16,319개	168,611명	104,514명	64,097명	39.8%
2019	17,746개	182,800명	110,829명	71,971명	41.4%
2020	18,589개	193,831명	116,541명	77,290명	41.8%

27) 참고로 광역·기초 지방정부의 경우 여전히 저출산대책 차원에서 출산장려를 시책으로 추진하고 있는데, 대구광역시도 출산보육과 그리고 대구 달서구의 경우 복지문화국 내에 ‘결혼장려팀’을 설치하고 있다.

자료 : 여성가족부, 12월 31일 기준.

* (15~16년) 전체 위촉직 위원 중 여성위원 비율, (17년~) 위원회별 여성참여율 값들의 평균

정부는 2020년 5월 양성평등기본법 개정을 통해 시·도 양성평등위원회 설치에 관한 규정을 신설하고,²⁸⁾ 지방자치단체 위원회 위촉직 위원 성별 참여에 관한 보고와 부득이한 사유에 대한 의결을 시·도위원회의 역할로 부여하고 있다. 광역 지방정부의 성평등한 거버넌스 구성·운영의 진전을 위해서는 이제 성비균형 너머를 고민해야 할 필요가 있고, (양)성평등위원회의 경우에도 이제 설치 여부 및 위상·규모 확대 외에 분과 구성 및 운영 시스템에 관한 모색이 필요할 수 있겠다. 서울시나 경기도의 경우 전체위원회 외에 분과위원회로 노동·돌봄분과 내지는 여성일자리분과를 두고 있다.

28) 「양성평등기본법」

제11조의2(시·도 양성평등위원회) 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도(이하 "시·도"라 한다)는 조례로 정하는 바에 따라 시·도의 양성평등정책에 관한 중요사항을 심의·조정하기 위하여 양성평등위원회(이하 "시·도위원회"라 한다)를 둘 수 있다. 다만, 시·도위원회의 기능을 담당하기에 적합한 다른 위원회가 있는 경우에는 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 그 위원회가 시·도위원회의 기능을 대신하거나 시·도위원회의 기능을 포함하여 운영할 수 있다. [본조신설 2020. 5. 19.] [시행일 : 2020. 11. 20.]

〈표 3-25〉 정부 양성평등위원회와 서울시 성평등위원회의 비교

구분	(중앙정부)양성평등위원회	(지방)서울시 성평등위원회
위원장	국무총리	시장+민간위원장 공동
부위원장	여성가족부장관	여성가족정책실장
권한	심의·조정	심의·조정
하부 구조	실무위원회 (25인 이내) 분과위원회 (3개/10인 이내)	분과위원회 (교육·문화/ 노동·돌봄/ 젠더폭력예방·안전)
위원회 규모	30명 이내 (당연직+위촉직 10명 범위)	40명 이내 (국장급 10명 이내+위촉직
당연직	기획재정부장관, 교육부장관, 과학기술정보통신부장관, 법무부장관, 행정안전부장관, 문화체육관광부장관, 농림축산식품부장관, 산업통상자원부장관, 보건복지부장관, 고용노동부장관, 중소벤처기업부장관, 국무조정실장 및 인사혁신처장	기획조정실장 경제정책실장 복지정책실장 노동민생정책관 공공개발기획단장, 도시공간개선단장 행정국장

자료: 양성평등기본법 및 시행령과 서울시성평등기본조례 및 시행규칙을 토대로 필자 재구성

3) 지방정부 성평등 노동정책 관련 기관 및 시설

지방정부 성평등정책 전담부서에서는 산하에 성평등 노동정책과 관련한 시설 및 기관을 설치하고 있다. 가장 다양한 시설 및 기관을 설치하고 있는 서울시를 살펴보면, 성평등 노동정책 관련 시설 및 기관은 「서울시성평등기본조례」와 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」에 설치근거를 두고 있다.

서울시성평등기본조례에서는 성평등 노동정책 중간지원조직으로 서울특별시 직장맘지원센터(조례 제7장)과 성평등활동지원센터(조례 제6장)을 설치하고 있으며, 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」 제4조에서는 1~7호에서 여성플라자, 스페이스 살림²⁹⁾, 여성공예센터, 여성능력개발원, 여성발전센터, 여성인력개발센터, 서울여담재, 그

밖에 여성의 사회참여 및 성평등을 위해 시장이 필요하다고 인정하는 시설을 설치하고 있다. 그 외에 소규모사업장의 직장내성희롱 예방을 지원하는 기관으로 '위드유센터'라는 별칭이 있는 '서울직장성희롱·성폭력 예방센터'를 설치하고 있다. 서울직장성희롱·성폭력지원센터에서는 직장내성희롱 피해자 무료법률지원 사업을 전국 최초로 실시하면서 그 대상을 아르바이트, 계약직, 임시직 등 고용조건에 상관없이 확대하고, 고용평등상담실 운영기관을 지원기관에 포함하여 협력하고 있다.³⁰⁾

여성일자리 지원정책을 추진하는 핵심기관은 서울여성가족재단 외에 여성성능력개발원(1), 여성발전센터(5), 여성인력개발센터(18곳) 등 총 24개소이다. 서울시 여성능력개발원은 여성일자리 지원기관을 총괄하면서 좋은 여성일 자리를 기획하고 확산하는 기능을 수행하는 기관이다. 여성발전센터는 교육과 취업 및 창업 지원, 지역복지 사업 등을 수행하는 기관이며, 여성인력개발센터도 마찬가지로 교육, 취·창업 지원, 지역복지 사업 등의 기능을 수행하고 있다. 여성능력개발원과 여성발전센터는 서울시에서 직접 설립하고 민간위탁 형식으로 운영하고 있고, 예산은 대부분 시비로 지원하고 있다. 이와 달리 여성인력개발센터는 서울시 지정기관으로 광역 지방정부인 서울시로부터 임차료 전액과 운영비 일부에 대해 보조금을 지원받는 방식으로 운영되고 있다.

여성일자리 지원기관의 규모와 총 예산은 계속 증가하고 있는 추세이나 그 구조는 달라졌는데, 2012년 예산과 비교하면 여성발전센터의 서

29) 스페이스 살림은 여성창업 활성화, 성평등·돌봄 환경 조성 및 여성·가족 역량 강화를 목적으로 하는 복합시설로 2021년 개관하였다.

30) 2021년 3월 18일자 서울시(여성권익담당관) 보도자료에 따르면, 2021년 '법률동행지원사업' 선정기관(5개) 중에서 서울지방노동청 고용평등상담실 운영기관인 노동희망, 서울여성노동자회, 여성노동법률지원센터를 포함하고 있다.

울시 민간위탁금과 자체수입은 감소하고 공모사업이 차지하는 비율은 증가하였다.³¹⁾ 여성발전센터와 여성인력개발센터 모두 공모사업의 비중이 늘어나면서 주요 예산의 출처가 다양해졌고, 예산 처리 및 평가와 관련하여 종사자들의 업무가 과중해질 가능성이 높은 구조에 놓여 있다고 할 수 있다. 광역 지방정부가 여성일자리 지원정책을 현장에 좀 더 효과적으로 전달해 추진할 수 있는 구조를 만들기 위해서는 공모사업은 줄이고 지방정부가 안정적으로 지원하는 자체예산을 늘리는 등의 예산 구조조정이 필요하다(공주·최유정, 2020: 128).

여성일자리 지원정책 관련한 기관 및 시설의 기능이나 정책대상 유사 중복이나 청년여성을 위한 지원의 공백 등은 지속적으로 제기되어 온 사안인데, 이와 관련하여 서울시에서 2019년 3월 ‘3·8 세계여성의 날’을 맞아 경제·노동 분야의 성평등에 역점을 둔 <성평등 추진계획>을 발표하면서 1976년 부녀복지관에서 시작한 서울시 여성일자리기관 24개소를 ‘서울시 여성일누리(가칭)’로 통합 개편할 계획을 발표한 바 있다. 기존의 ‘여성능력개발원’은 총괄기능을 담당하는 본부로, 5개 ‘여성발전센터’는 권역별로 특화교육을 받을 수 있는 ‘캠퍼스’로, 18개 ‘여성인력개발센터’는 자치구별 직업교육을 담당하는 ‘센터’로 기능을 전환함으로써 시대 변화를 반영한 직업교육기관으로 전면개편하는 것을 내용으로 하였으나, 실행되지는 못했다.³²⁾

31) 2020년 기준 서울시에서 지급하는 여성발전센터 1곳당 평균 시비 예산액은 15억원 정도로, 총 예산의 25%에 불과하다. 그에 반해 공모사업 비중은 50%를 넘어서 2019년 기준 서울시에서 여성인력개발센터에 지급하는 총 시비 예산액은 연간 평균 5억 원 정도로 여성인력개발센터 2019년 기준 평균예산은 17억원의 29% 수준이고, 이 중에서 평균 21% 정도가 서울시가 지원하는 운영보조금 및 여타보조금이다. 또한 중앙정부(여성가족부·고용노동부)에서 새일센터 명목으로 지원하는 국비 예산이 평균 25% 정도이며, 대부분 비영리민간단체인 모법인의 자체부담금은 거의 없는 상황이다. ; 공주·최유정 (2020) 참조.

3. 성평등 노동정책 법적기반

양성평등기본법의 지방정부 버전인 「(양)성평등기본조례」는 17개 지방정부에서 모두 제정하고 있으며, 그 내용이나 명칭이 동일하지는 않다. 여성 경제활동참여 지원 관련 내용이 있는 조례들도 있는 반면 대구, 대전, 울산, 경기, 충남, 전남, 제주 7개는 관련한 규정이 없었다. 광역 지방정부 중에서 (양)성평등기본조례에서 <성평등노동정책 종합계획>을 수립하고 성별임금격차 예방과 개선, 성평등 노동실태 관련 조사·연구 및 교육 등을 구체화한 내용이 있는 것은 서울이 유일하다.

「서울특별시 성평등기본조례」에서는 제17조(경제활동 참여촉진) 및 제18조(일·생활 균형 지원)와는 별도로 2019년 7월 제8장 “성평등노동정책 종합계획 및 추진체계”를 신설하고, 제48조(성평등노동정책 종합계획 수립), 제49조(성별임금격차개선위원회 설치 및 기능), 제56조(차별조사관)에 관한 근거를 명시하고 있으며, 성평등임금공시제를 시행중에 있다.³²⁾

서울시 외에 최근에는 성별임금격차 개선을 위하여 별도의 조례를 설치하는 지역의 사례도 찾아볼 수 있다. 충청남도도는 2021년 8월 「성별 임금격차 개선에 관한 조례」를 제정하였으며, 2022년에 특례시가 될

32) “여성의 삶을 바꾸는 성평등 10년 혁명, 7대 핵심과제” 중 다른 핵심과제와는 달리 “핵심2. 여성일자리기관, ‘서울시 여성일자리(가칭)’로 혁신” 과제는 실행되지 못했다. 해당 과제의 보다 자세한 내용은 서울시(2019), <3.8 성평등도시 서울 추진계획>, pp.14-16 참조.

33) 다만 2021년 들어 구체적인 활동은 거의 없는 상황이며, 2022년 예산신청안도 기존에 비해 감액되었다. 현재 육아휴직중인 차별조사관은 대체인력이 충원되지 못한 것으로 파악된다.

고양시와 창원시도 「성별임금격차 개선 조례」를 제정하고 있는데, 소관부서도 성평등정책 담당부서만이 아니라 예산 및 인사부서 등으로 다르게 규정하고 있음을 볼 수 있다. 충남에서 제정한 조례의 내용을 보면, 지자체 및 출자·출연한 기관과 지방공기업을 적용대상으로 하여 성별임금격차 실태조사 및 성평등임금 공시, 성별임금격차 개선계획 수립, 성별임금격차 개선위원회 설치 등을 규정하고 있다.

〈표 3-26〉 지방정부 별도 성별임금격차 개선 조례 제정 현황

지역	조례명	최종	소관부서
충남	충청남도 성별임금격차 개선에 관한 조례	2021년	여성가족정책관
고양	고양시 성별임금격차 개선 조례	2020년	예산담당관
창원	창원시 성별임금격차 개선 조례	2020년	인사조직과

자료: 국가법령정보시스템 (2021.11.1.) 바탕으로 필자 재구성

(양)성평등기본조례와 마찬가지로 모든 광역 지방정부에서 중앙정부 경력단절여성법을 구체화한 조례를 설치하고 있다. 지방정부 차원에서 다른 양상으로 확인되는 지점으로, 전라남도의 경우 조례의 명칭을 「전라남도 여성의 고용중단 예방과 경제활동 촉진 조례」로 명명해서 ‘경력단절’이 아닌 ‘고용중단’을 사용하고 예방까지를 포괄하고 있다. 광주광역시 경우 경력단절여성에 관한 조례의 소관부서가 성평등정책 전담부서가 아닌 일자리정책관 소관이다. 그 외에 기초 차원에서 서울시 성동구의 경우 최근 「서울특별시 성동구 경력보유여성등의 존중 및 권익증진에 관한 조례」(조례 제1469호, 2021. 11. 4., 제정)를 제정하고 있는데, “경력보유여성 등의 존중 및 권익 증진에 관하여 필요한 사항을 규정함으로써 성차별적 의식과 관행을 없애고 서울특별시 성동구민 모두가 동등한 참여와 대우를 받고 모든 영역에서 평등한 책임과 권리를

공유하는 것을 목적”으로 하며, 경력보유여성 등의 권리, 실태조사 등, 경력인정, 경력보유여성등 권익위원회 설치 등을 규정하고 있다.

〈표 3-27〉 광역별 일·가정 양립/일·생활 균형 지원 조례 현황

지역	조례명	최종	소관부서
서울	서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2020년	가족담당관
부산	부산광역시 일·생활 균형 지원 조례	2019년	여성가족과
대전	대전광역시 일·생활 균형 지원 조례	2021년	성인지정책담당관
경기	경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2020년	노동정책과
전남	전라남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2019년	여성가족정책관
경남	경상남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2020년	노동정책과
세종	세종특별자치시 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2021년	일자리정책과
대구	대구광역시 일·가정 양립 및 가족친화 사회 환경 조성 지원에 관한 조례	2017년	여성가족과
광주	광주광역시 일·가정양립지원본부 운영 조례	2021년	여성가족과

자료: 국가법령정보시스템 (2021.11.1.) 바탕으로 필자 재구성

경력단절여성 지원에 관한 조례 외에도 각 지역 차원에서는 ‘가족친화’ 내지는 ‘일·가정 양립’에 관한 조례를 제정하고 있으며, 최근에는 특히 ‘일·가정 양립’에서 나아가 ‘일·생활 균형’으로 변화되고 있는 흐름도 파악되고 있으며, 이 경우 ‘가족친화’조례를 유지하기도 하지만 ‘일·생활 균형’조례로 전면하거나 아예 폐지하는 ‘일·생활 균형’조례를 제정하는 방식을 채택하기도 한다. 소관부서에 있어서도 편제 위치가 다양해서 경기도(노동국 노동정책과), 경상남도(일자리경제국 노동정책과), 세종시(일자리정책과)의 경우 ‘일·생활 균형’ 조례의 소관을 노동정책 담당부서에서 말도록 하고 있다.³⁴⁾ 정부의 경력단절여성법 전면개정으로 광역

34) 이와 관련한 자세한 내용은 〈부록표 2-7〉에서 광역 지방정부별로 정리하여 제시하고 있다.

차원의 조례정비가 전체적으로 필요한 시기인 만큼 어느 방향으로 나아가 갈 것인가에 관한 각 지역의 공론이 필요한 것으로 판단된다.

경력단절여성 지원, 가족친화, 일·가정양립, 일·생활 균형 정책과 관련한 성평등 노동정책 관련 조례 중에서 상위법 근거로 남녀고용평등법을 명시하고 있는 것은 서울시 「일·생활 균형 지원에 관한 조례」와 서울시 성동구 「경력보유여성등의 존중 및 권익 증진에 관한 조례」 뿐이었다.

그 외에 광역별로 지역에 따라서 여성노동자 지원이나 일자리 관련 시설 및 조직 설치나 운영에 관한 조례들을 설치하고 있는 경우도 있다. 경기도의 경우 「여성노동자복지센터 지원 조례」를 제정하고 있으며, 「여성인력개발센터 설치 및 운영 조례」를 설치하고 있는 지역은 부산, 대전, 울산, 경남, 경북, 전북이며, 충남과 전남은 「여성인력개발센터협의회 운영 조례」를 두고 있다. 서울시의 경우 「서울특별시 여성관련시설 설치 및 운영에 관한 조례」 및 시행규칙에서 관련 내용을 규정하고 있다. 광역 지방정부는 아니지만 창원시의 경우 「여성노동자 임대아파트 운영 조례」를 설치하고 있다.

4. 성평등 노동정책 종합계획

1) 광역단위 성평등 노동정책 기본계획의 수립

여성발전기본법 제정 이후 광역 지방정부에서도〈여성정책기본계획〉연도별 시행계획이 수립되었지만, 이와는 별도로 지방정부 차원에서 독자적인 여성정책 중장기계획을 수립하는 흐름이 생겨나기도 하였다. 〈제1차 여성정책기본계획(1998~2002)〉기간 후반부인 2001년 말 기준으로 보면 16개 광역지방자치단체 중 대구, 대전, 울산, 경남, 광주 5개 지역

을 제외한 11개 광역지방자치단체에서 여성정책 중장기계획을 수립하였다(김양희 외, 2001: 149~162).

성평등 노동정책과 관련하여 광역 지방정부의 <여성 일자리 종합계획>은 중앙정부의 계획과 맞물려 수립되는 경향성이 있는데, 경기도의 경우 중앙정부나 타 지방정부에서 계획을 세우고 있지 않던 시기인 2002년부터 <경기도 여성인적자원개발 종합계획>을 수립한 바 있다. 또한 중앙정부가 2006년 부처합동으로 <여성인력개발 종합계획>을 수립한 이후 광역에 따라 대구(2008-2010), 부산(2008-2010), 서울(2008-2010), 전남(2008-2010)에서 <여성인력개발 기본계획>을 수립하였으며, 그 외 지방자치단체에서도 연도별 시행계획을 수립한다. 정부의 <여성인력개발 종합계획> 통합 이후로는 지방정부에서도 별도 <여성 일자리 계획>을 수립하지 않고 있다.

이와는 별도로 서울을 비롯하여 일부 지역에서는 독자적으로 ‘성평등 노동정책 기본계획’ 또는 ‘여성 일자리 종합계획’을 수립하는 경우가 생겨나고 있다. 서울시는 서울여성가족재단 연구용역을 통해 <성평등 노동정책 기본계획(2019)>을 생산하였고, 충청북도에서도 <충북 여성 일자리 종합계획(2020-2022)>을 수립하였다. 또한 인천에서도 2021년 들어 ‘성평등 노동정책 기본계획’ 수립을 위한 연구를 진행하고 있는 것으로 파악된다. <서울시 성평등 노동정책 기본계획>에서 포괄하고 있는 정책 및 추진과제는 다음과 같다.

〈표 3-28〉 서울시 성평등 노동정책 기본계획 개요

정책 목표	정책영역	추진과제
5대 성별 격차 해소	진입격차 해소 : 채용성차별 예방	서울시 공공기관 블라인드 채용 실태조사 및 채용 성차별 근절 계획 수립 서울시 특성하고 현장실습체험 전수조사 실시
	임금격차 해소 : 동일가치노동 동일임금 실현	성평등임금공시제 확대운영 및 임금격차 개선을 위한 제도개선 서울시 공공기관 성평등 임금체계 컨설팅
	고용지속 격차 해소 : 고용중단 예방	소규모 사업장 근로감독 강화: 중앙정부-지방정부 분업체계구축 중소기업 성평등 인사관리 지원 및 (가칭)「서울특별시 성평등 기업 지원조례」 제정 직장맘지원센터 기능 확대 개편
	고용형태 격차 해소 : 보편적 사회 보호 제공	서울시 표준노동계약서 작성 ‘생활노동시간(living hours)’ 보장
	가치격차 해소 : 여성 집중 업종 저평가 개선	서울시 돌봄노동자의 경력 인정 체계 도입 서울시 가사노동자 협동조합 지원
3대 성평등 환경 조성	누구나 ‘개인’ : 성별 이분법 해체	“생계에 성별은 없다” 인식 확산 캠페인 추진 ‘개체성/연결성’에 기반한 성평등 노동인권교육 실시
	누구나 ‘일·생활 균형’ : 노동자의 시간주권 보장	노동시간 단축 청구원 실효성 제고 돌봄의 재분배를 위한 적극적 조치 도입
	누구나 “동등한 노동자” : 성희롱 없는, 존중 일터 조성	서울시 공적자금 지원 사업 성폭력 방지 협약서 작성 젠더폭력 통합 예방 교육 실시
추진 기반 강화	성평등 노동행정 추진체계 강화	성평등노동정책과 신설 (가칭)고용평등추진단 구성 및 운영 성평등 노동 지표 개발

충청북도의 경우 「충청북도 양성평등기본조례」 제21조 제3항에서 여성의 일자리창출 지원 및 경력단절여성의 재취업 지원을 위한 서비스 전달체계의 체계적 구축을 위하여 ‘여성고용대책위원회’를 설치·운영할 수 있고, 효율적 운영을 위하여 사무국을 둘 수 있도록 규정하고 있다. 또한 <제1차 충북 양성평등정책 기본계획(2019-2023)>에서 ‘성평등한 일자리, 고용격차 해소’에 초점을 맞춰 일자리 부문에서의 성별격차 해소와 성평등 제고를 가장 중요한 정책 목표로 삼고 있고, 여성 일자리

정책의 성인지적 추진체계 정비를 과제로 제시하고 있다. 여기에는 일자리 정책 추진체계 및 추진기반 조성이 모두 포함되어 있으며, 추진체계로는 여성고용대책위원회 기능 강화 그리고 여성 일자리 종합계획 연구도 포함하고 있다. 이에 따라 <충북 여성일자리 종합계획(2020-2022) 수립 연구>가 충북여성재단(2019.11.)에서 수행되었다.

2) 광역 지방정부 성평등 노동정책 시행계획

<제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)>은 관련한 14개 중앙행정기관은 물론 각 광역 지방정부도 연도별 시행계획을 수립·시행해야 하는 책무를 가진다. 동 시행계획에는 5대영역 및 13개 중점과제에 관련한 정책 및 지방정부 특화사업까지를 포괄하여, 각 연도별로 수립·시행하는 광역 지방정부 성평등 노동정책들이 집약적으로 담겨있다.

<표 3-29> 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 기본계획 중점과제

5대 영역	중점과제(13개)
재직여성 경력단절 예방 내실화	출산·육아기 근로자 지원 강화 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원 경력단절 예방 대책 내실화 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산
경력단절여성 재취업 강화	여성 취업 희망자 역량 강화 여성의 취업 지원 강화 여성 창업 지원 서비스 강화
다변화되는 일 방식·영역 대응	다양한 형태의 일자리 지원 사회적경제 분야의 여성 지원 강화
돌봄 지원 체계 강화	맞벌이가구·취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소 지역사회 돌봄체계 구축
경력단절여성정책 추진체계 정비	경력단절여성 지원을 위한 전달체계 개선 법제도 개선 및 협력체계 구축

다만 광역 지방정부에서 매년 수립하는 시행계획은 별도 계획이라기

보다 기존에 추진하고 있는 사업들을 하나로 묶어낸 것에 가깝고, 그로 인해 독자적인 계획으로 실행력이 담보되거나 이행상황을 점검하는 컨트롤타워가 작동하고 있지 않은 한계가 있다. 각 광역별 2021년 시행계획 세부과제는 <부록표 2-6>에서 살펴볼 수 있으며, 시도별 예산편성 규모는 <표 3-30>에서 살펴볼 수 있다.

〈표 3-30〉 <경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획>
2021년 광역별 세부과제 및 예산액 현황

지역	세부과제	예산액 (백만원)	지역	세부과제	예산액 (백만원)
서울	10개	50,332	경기	19개	372,003
부산	21개	10,834	강원	13개	61,605
대구	39개	13,383	충북	28개	7,389
인천	21개	16,236	충남	14개	7,753
광주	11개	12,853	전북	12개	12,009
대전	9개	5,372	전남	28개	44,399
울산	15개	14,853	경북	15개	21,039
세종	13개	6,900	경남	35개	16,024
			제주	49개	33,095

자료: 시도별 2021년 시행계획을 기준으로 필자 재구성

5. 광역 지방정부 성평등정책 연구기관 현황

「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따르면 지방정부 정책연구기관을 설립할 수 있고 그 역할은 “지방자치제도의 개선과 지역발전 및 지방문화의 창달에 이바지함”을 기본적인 목적으로 하고 있다. 지방정부 정책 싱크탱크로서 지역 성평등정책을 형성하는데 있어서 지방정부 성평등정책 연구기관의 역할은 빼놓을 수 없으며, 구체적으로 지역별 여성가족정책 관련 연구의 수행, 성인지 교육, 지역사회 젠더거버넌스 등 다양한 활동을 수행하고 있다. 여성가족부가 지정·운영하는 지역별 성별영향평가센터도 이 연구기관들을 중심으로 하고 있

다.35)

〈표 3-31〉 광역 지방정부 성평등정책 연구기관 현황

구분	설립시기	연구기관명	비고
서울	2002	서울여성가족재단	- 서울여성플라자, 성평등도서관, - 스페이스 살림, 여성능력개발원
부산	2002	부산여성가족개발원	
대구	2012	대구여성가족재단	
인천	2013	인천여성가족재단	
광주	2011	광주여성가족재단	- 2019 광주여성재단 개칭
대전	2010	대전세종연구원 시민행복연구소 - 대전여성가족정책센터	
울산	2014	울산여성가족개발원	
경기	2004	경기도가족여성연구원	- 2020 경기도가족여성연구원 개칭
강원	2010	강원도여성가족연구원	
충북	2016	충북여성재단	
충남	1999	충남여성정책개발원	
전북	2010	전북연구원 여성정책연구소	- 2002 전북여성발전연구원 설립 - 2006 전북연구원에 통합 - 2010 부설기구로 개편
전남	2008	전남여성가족재단	- 전남여성플라자
경북	1997	경북여성정책개발원	
경남	2020	경상남도여성가족재단	
제주	2014	제주여성가족연구원	
세종		-	

자료: 각 기관 홈페이지 및 의회 업무보고자료 참조하여 필자 재구성.

시기적으로 보면 경북지역에서 1996년 경북여성정책개발원 설립 및 운영기본계획 수립을 시작으로 설치 근거 조례를 제정해서 만들어진 경북여성정책개발원이 첫 출발이었다. 서울에서는 1997년 과거 시립부녀 보호소 부지에 여성들의 공간 건립이 결정되고 3년의 공사를 거쳐 2002

35) 지방정부 성평등정책 연구기관 외에서 지역 내 대학에 성별영향평가센터를 지정한 사례가 없지는 않다. 경상남도의 경우 창원대학교에 성별영향평가센터를 위탁하기도 했는데, 2021년부터는 경상남도여성가족재단에서 맡고 있다.

년 서울여성플라자가 개관했다. 서울여성플라자 운영 주체인 재단법인 서울여성은 연구기능을 확대하면서 2007년 재단법인 서울여성가족재단으로 명칭을 변경하고 가장 규모 있는 지역 차원의 성평등정책 연구기관으로 운영되고 있다. 2020년에는 경남여성가족재단이 출범하면서 세종특별자치시를 제외한 전국 16개 시·도에 성평등정책 연구기관이 만들어지게 되었다. 일반적으로 조례상의 설치 근거에 따라 지자체 출자·출연기간 형태로 설립되어 있으나, 대전의 경우 독립 연구기관은 아니고 대전세종연구원 직제 내 센터 형태로서 위상을 가진다. 전북의 경우 전북여성발전연구원으로 시작해 전북연구원으로 통합되고 현재 부설기구 형태로 여성정책연구소를 두고 있다. 이들 전국 16개 광역지자체 산하 여성가족정책연구기관은 협의체로 전국여성정책네트워크를 구성하여 교류하고, 필요한 경우 공동의 목소리를 내는 활동을 하기도 한다.³⁶⁾

서울여성가족재단의 경우 2021년에 진행중인 연구 중 성평등 노동정책 관련한 과제로 “코로나19와 여성노동 정책과제 I: 대면대인서비스 현장 분석”, “코로나19와 여성노동 정책과제 II: 서울시 콜센터 작업장 환경 분석”가 수행되고 있다. 2020년에는 “코로나19 전후 여성노동의 변화와 과제”, “서울시 플랫폼 영역 여성노동 실태 분석”, “서울시 여성 일자리 지원정책 현황 및 발전방안 연구”, “서울시 투자출연기관 성별임금격차 원인 진단 및 정책과제”, 2019년 “서울 #WithU 센터 설치 및 운영 방안 연구”, “서울시 성평등 노동정책 기본계획 수립 연구”, “서울시 30인 미만 사업장 노동환경 개선방안” 등 지속적으로 성평등 노동정책 관련 정책연구를 생산하고 있다. 서울지역의 경우 민선7기 이후 서울여성가족재단 외에도 서울연구원 차원에서 “서울시 여성노동시장의

36) 전국여성정책네트워크는 현재 광주여성가족재단 대표이사가 대표를 맡고 있다.

특성과 정책적 시사점”(서울연 2018-BR-20), “이슈 페이퍼-성별임금 격차, 여성내 임금불평등”(서울연 2019-OR-10) 등이 생산되는 등 일부 변화가 발견되기도 하는데, 서울연구원은 기관 내에 성평등인권센터를 설치·운영하고 있기도 하다.

2002년 재단법인 부산광역시여성센터로 출발한 부산여성가족개발원(2008)은 “MICE산업 여성일자리 창출 모델 연구”(2020), “부산지역 산업변화와 여성직업 전망”(2019)과 “부산지역 제조업 여성근로현황 분석”(2019) 및 “도시재생 연계형 사회적경제 여성일자리 확대방안”(2019) 등의 여성노동 관련 연구를 수행하였다. 2005년 경기도가족여성개발원으로 개원한 이래 2020년 12월 경기도가족여성연구원에서 기관명을 바꿔 단 경기도여성가족재단은 2015년 시기 기관 내에 상시조직을 ‘일자리전략센터’를 설치한 시기도 있었다. 2019년 “경기도 여성노동자 노동환경과 건강실태 연구”와 “경기도 소규모 사업체 여성노동자 노동환경 연구”, 2018년 “경기도 보육교사 근로환경 개선방안 연구-보육교사 실권리 확보를 중심으로”와 “경기도 비정규직 여성노동 특성과 정책과제” 등의 연구를 내놓았다. 최근 광주광역시와 경기도 등의 사례를 포함하여 지방정부 성평등정책 연구기관이 명칭을 ‘여성가족재단’으로 변경하는 흐름도 특징적인 양상의 하나로 꼽을 수 있겠다.

V. 소결 및 시사점

1. 지방정부 성평등 노동정책의 현실

정부 노동정책의 전반적인 문제로는 기본적으로 소극적 노동시장정책

에 입각하고 있으며, 일자리 창출 중심인데다 재정지출 규모가 크지 않다는 점도 꼽을 수 있다. 일자리사업 예산 비중도 OECD 평균에 비해 상당히 낮다.³⁷⁾ 성평등노동 실현을 위한 광역 지방정부의 정책관점과 재정지출도 크게 다르지 않다.

조례상에서 성평등 노동정책에 관한 법적 근거를 마련하고 전담부서인 ‘성평등노동팀’을 두고 있으면서 성평등임금공시제를 도입한 서울시의 경우에도 성평등노동이라는 과제를 실행하기 위한 재원의 배치가 얼마나 외소하고 빈약한지를 확인할 수 있다(김은희, 2019b: 158-159). 민선7기 서울시 핵심과제였던 임금공시제 추진을 위해 2019년에 배정된 예산액은 연구용역을 포함해서도 1억원이었고, 그나마 2021년 보궐선거 이후 서울시가 서울시의회에 제출한 2022년 예산신청안 여성가족정책실 성과계획서 및 사업설명서에 따르면 예산규모는 더 축소되었다. 양성평등정책담당관실은 2022년 기본방향으로 “성주류화 추진력 강화 및 양성평등 문화확산”과 “성차별 없는 노동환경 조성 및 좋은 일자리 지원”을 설정하고 있지만, 성평등 노동정책 관련 성과지표는 “여성일자리 지원수(개)” 뿐이고, 2022년 정량목표치로 34,000개를 설정하고 있다. 성별임금격차개선위원회 운영, 성평등노동정책기본계획 수립, 차별조사관 운영을 사업내용으로 하는 “성별임금격차 해소 성평등 노동정책 구현” 사업의 2022년도 예산 신청액은 2천만원 수준에 불과하다.³⁸⁾ 이것이 지방정

37) 고용노동부도 OECD 대비 일자리사업 지출 비율이 낮다는 점을 인정하고 있다. 점차 개선되고 있다고 밝히고 있다. 2021년 12월 고용노동부가 배포한 보도자료에서 포함하고 있는 자료에 따르면, 일자리사업 지출비율은 2019년 기준 0.86%이다.

〈OECD 대비 일자리사업 지출 비율 (%)〉

구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
한국	0.63	0.66	0.60	0.75	0.86
OECD 평균	1.30	1.27	1.20	1.12	1.29

부 성평등 노동정책 추진기반이 제도적으로 가장 진전된 수준이라고 평가되고 있고, 무려 44조원 규모 예산을 운용하는 메가시티 서울시 성평등 노동정책의 초라한 단면이다.

2. 지역 성평등 노동정책 추진기반 개선

지금까지 본 장에서는 정부 성평등 노동정책의 두 축인 고용노동부와 여성가족부 성평등 노동정책 관련 전담기구와 법제, 정책기조와 일자리 정책 현황을 개괄하고, 지방 노동청 및 노동위원회를 포함하여 광역 지방정부의 노동정책분야 및 여성정책분야의 성평등 노동정책 추진기반 전반을 살펴보았다. 지역 성평등 노동정책 추진기반 실태를 파악함으로써 우선 정비되어야 할 법·제도적 개선과제로 언급한 내용을 간략히 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 지방노동청에 부재한 성평등 노동정책 전담기구의 복원이 시급하며, 성희롱·성차별 전문위원회가 실질적으로 작동될 수 있도록 할 필요가 있다. 명예고용평등감독관의 경우 별도의 법·제도 개선이 아니라도 실질적 작동 및 성별균형참여의 보장 등이 이루어질 수 있도록 하는 운용방안에 관한 대응을 모색할 수 있다. 둘째, 성평등 노동정책에 관한

38) <“성별임금격차 해소 성평등 노동정책 구현”사업 예산(안) 총괄표> (단위: 천원)

구분	2021년		2022년 예산(안) (B)	증감 (B-A)	(B-A)*100/A
	본예산	최종예산 (A)			
계	(x-) 92,300	(x-) 49,800	(x-) 22,800	(x-) △27,000	(x-) △54
사무 관리비	(x-) 92,300	(x-) 49,800	(x-) 22,800	(x-) △27,000	(x-) △54

자료: 서울시 여성가족정책담당관실 2022년도 예산안 사업설명서 참조

조례상 근거와 기본계획의 수립, 전담부서 설치 및 자원의 확보 등 지방 정부 성평등 노동정책 추진기반 강화는 각 지역의 필요와 우선순위에 따라 단계적으로 접근해 볼 수 있다. 셋째, ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법’에서 신설된 여성경제활동백서의 발간·공표는 정부만이 아니라 광역 차원에서도 실시될 수 있도록 하는 근거를 마련하고, 빠르게 실행될 수 있도록 하는 방안이 요구된다. 넷째, 빠르게 변화하고 있는 노동형태에 대응하여 누구도 배제하지 않는 ‘일하는 시민’의 노동권 보장을 위한 제도적 기반의 확보와 젠더관점의 고려를 위한 지역 차원의 시도가 중요하다.

3. 성평등 노동과 일·생활 균형 법제의 재배치

2022년은 정치일정 뿐만 아니라 성평등 노동정책 관련 법·제도 변화라는 측면에서도 중요한 시기이다. ‘경력단절여성등의 경제활동 촉진법’ 전면개정으로 ‘여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법’이 시행되는 해이고, 남녀고용평등법 개정으로 신설되는 고용상 성차별과 직장내성희롱 피해에 대한 사업주 조치 의무 위반 노동위원회 시정절차도 시행되는 시기이다. 경력단절여성법 전면개정은 의미 있는 변화겠지만, 정부 차원에서 성평등 노동과 일·생활 균형 정책의 틀은 ‘경력단절여성-일·가정 양립-가족친화’라는 구조가 유지되고 있다.

이에 비해 지방정부 조례 및 소관부서 현황을 보면 다양한 조합으로 보다 큰 균열과 재구조화되기 시작되고 있는 듯하다. ① 성평등 노동정책에 관한 조례상 근거를 「성평등기본조례」 내에 규정하거나(서울), 성별임금격차개선에 한정해서 별도 조례를 제정하기도 한다(충남). ② 경력단절여성 지원 조례는 거의 모든 광역 지방정부에서 가지고 있고 여

성부서 소관인데, 경력단절이 아닌 ‘고용중단’을 용어로 채택하기도 하고(전남), 예외적으로 경력단절여성 지원에 관한 조례의 소관을 노동부서 내에 두기도(광주) 하지만 이 경우에도 일·가정양립 지원본부는 여성부서 소관인 경우도 있다. ③ 가족친화와 관련된 조례를 제정하고 있는 경우(인천, 광주, 울산, 충남, 전북, 경북, 제주)가 많지만, 별도 조례 없이 「양성평등기본조례」에만 가족친화조향을 규정한 경우도 있고(강원, 충북), 가족친화조례를 폐지/전면개정하여 일·생활균형조례로 이동하기도 하고(서울, 부산, 대전, 경기, 전남, 경남, 세종), 가족친화조례를 폐지/전면개정하여 이동하는데 일·가정양립을 채택하기도 한다(대구). ④ 그 중에서 일·생활균형조례의 소관을 노동부서로 배치한 지역도 있다(경기, 경남, 세종). ⑤ 광역 지방정부는 아니지만, 일·생활균형조례와는 별도로 「경력보유여성등의 존중 및 권익증진에 관한 조례」를 제정한 사례도 있다(서울 성동). 이처럼 혼재된 상태는 지역 차원의 다양성 존중이라는 측면에서 이해할 수도 있겠지만, 최종적인 결과라기보다 재편의 과정으로 이해할 수 있다. 이것은 정부 차원에서 성평등 노동정책의 법적 기반과 추진부서의 책무성이 정비되고 있지 못한 조건에서 기인하는 측면도 없지 않다. 각 지역 차원에서는 향후 성평등 노동정책과 보편적 일·생활균형정책의 조례상 근거와 소관부서의 적절성에 관한 검토와 재배치가 필요할 수 있을 것이다.

〈표 3-32〉 광역 지방정부 성평등노동 정책 관련 조례 기본 구성(요약)

구분	성평등노동	경력단절	가족친화	일생활균형 (일가정양립)	소관부서	
					여성	노동
서울	○*	○		○	○	
부산		○		○	○	
대구		○		(○)	○	
인천		○	○		○	
광주		○	○	(○)		○**
대전		○	○	○	○	
울산		○	○		○	
경기		○	○	○	○	○
강원		○***				
충북		○				
충남	○*	○	○		○	
전북		○	○		○	
전남		○****		○	○	
경북		○	○		○	
경남		○		○		○
제주		○	○		○	
세종		○		○		○

* 서울은 「성평등기본조례」에서 성평등 노동정책 기본계획 수립 근거를 명시하고 있으며, 양성평등정책담당관 내에 팀단위로 ‘성평등노동팀’을 설치함. 충남은 「성별임금격차 개선에 관한 조례」(2021, 여성가족정책관 소관)를 제정함.

** 광주는 「경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례」(2019) 소관으로 노동부서 내에 ‘여성일자리팀’ 설치함. 「일가정양립지원본부 운영 조례」(2021)소관은 여성가족과임.

*** 강원은 경력단절조례의 소관부서가 일자리국 여성장애인일자리지원과로 편제됨.

**** 전남은 조례명에서 ‘경력단절’이 아닌 ‘고용중단’ 예방과 경제활동 촉진을 채택함.

자료: 법령정보시스템 자료 기준으로 필자 재구성 (최종검색: 2021.11.30.)

4. 노동조합의 지방정부 성평등 노동정책 개입 과제

성평등 노동정책을 만들어가는 주체는 다양하겠지만, 특히 노동조합도 여성노동자 관점에서 성평등 노동정책 형성에 기여하는 것이 중요하다. 우선 노동조합이 참여하는 사회적 대화 기구에 여성들의 동등참여를 보장하는 것이 시작일 수 있고, 지역 내에서의 참여는 물론 정부 차원의

거버넌스에 지역의 의견이 반영될 수 하도록 하는 것도 중요하다. 따라서 ‘경제노동사회위원회’나 ‘일자리위원회’ 등 노동계가 몫을 가지고 참여하는 거버넌스 구조에 성별과 지역의 관점이 교차적으로 반영될 수 있도록 하는 개입이 요청된다.

최근 지방정부 차원에서 성평등임금공시제가 시작되고 있는데, 이와 함께 지방정부가 보다 성평등한 모범 사용자가 될 수 있도록 추동하는 것을 노동조합의 역할로 삼을 수 있고, 지방정부 및 투자출연기관과의 단체교섭 시에 성평등 의제를 적극적으로 포함하는 것도 고민되어야 한다. 프랑스의 경우 정치영역에서의 성별 동등참여를 추구하는 ‘빠리티페법 ((La Parité)’을 제정한 이후 단체교섭에 있어서도 ‘성평등 교섭(gender equality bargaining)’을 법적으로 의무화(Génisson 2001 Act)하고 있다 (Catherine Fletcher, 2005; Clotilde Coron, 2016).

본 장에서 검토한 성평등 노동정책 추진기반과 맞물려 제도화를 시도 하자면, 광역 지방정부에서 제정하고 있는 노동자권리보호 관련 조례에 성평등 단체교섭을 의무화하는 조항을 포함하는 방안을 검토해볼 수 있을 것이다.

5. 새로운 사회로의 전환과 성평등 노동

본 장에서는 여성고용과 관련하여 코로나19 팬데믹이라는 상황에 대응한 정부의 정책을 일부 살펴보았지만, 기후위기와 관련해서는 직접적으로 다루고 있지 못하다. 그러나 감염병 위기는 기후위기와 별개가 아니고, 성불평등과 (경제적) 불평등 심화 그리고 기후위기는 긴밀하게 연결되어 있다. 국제사회 차원에서도 감염병위기가 드러낸 ‘돌봄위기’에 주목하면서 필수노동자로서 돌봄노동자의 권리보장을 강조하고 있다. 코

로나19를 계기로 일·생활 균형과 돌봄에 관한 노동자들의 인식이 변화하면서 저임금 최일선 노동자부터 고소득자 및 경영진에 이르기까지 스스로 직장을 떠나 일과 삶의 균형을 모색하는 새로운 일의 방식을 찾아가는 사람들이 늘어나고 있다는 분석이다(Aaron De Smet, 2021). 나아가 일자리·돌봄·기후라는 연결된 위기가 체계적으로 성평등을 악화시키고 사람과 지구의 생존을 위협하고 있다는 문제의식에서 “지속가능성과 사회정의를 향한 새로운 페미니스트 로드맵”(UN Women, 2021)이 제안되고 있고, “돌봄노동이 곧 기후노동”이라는 점을 강조하면서 “Caring Green Economy” 주창하기도 한다(Feminist Green New Deal Coalition, 2021).

성평등 노동정책도 이와 무관하지 않아서 포스트코로나 시대 출구 찾기의 방향으로 탈노동·탈자본주의·생태학·탈모성·탈젠더의 지향들이 요청된다는 의견을 제안하면서, 우리가 어느 수준까지 ‘탈노동’할 수 있는지는 여전히 질문으로 남아 있고 더 많은 논의가 필요하다고 언급하기도 한다(신경아, 2021; 91-94). 물론 ‘탈노동’ 담론의 부상을 바라보는 입장에는 상이한 견해가 존재한다. ‘노동 없는 사회’에 대한 우려나 비판의 관점이 아니라 포스트 자본주의의 대안적 미래로 검토하는 긍정론에 반대하면서, 노동으로부터 인간을 해방하는 것이 아니라 착취로부터 노동을 해방하는 것이 핵심이고 그 목표는 노동하지 않는 인간이 아니라 인간다운 노동에 있다고 강조하기도 한다(채효정, 2020: 64-65). ‘탈노동’에 관한 논의까지는 아니더라도, 여성운동에서 제안하고 있는 ‘돌봄국가’의 이론적 전제 역시 정치적 동력의 주체를 ‘노동자(시민=노동자)’에서 ‘돌봄인(시민=돌봄인)’(김희강, 2020; 86)으로 전환하고 있는 점을 노동운동/노동조합은 어떻게 풀어갈 것인가 하는 점도 비껴갈 수 없는 과제가 될 것이다.

KECTUNU

4장

지역별 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과 주요 특징 : 광역지자체를 중심으로

윤자호

I. 광역지자체 노동 중간지원조직 - 고충상담 및 지원

1. 노동 중간지원조직 조사개요

지방정부 노동정책 제도화 수준은 △조례 △행정조직 △정책 및 사업 △중간지원조직 △노동자 및 외부 전문가 참여 거버넌스 등으로 볼 수 있다(김종진, 2019). 이 장에서는 그 중 중간지원조직에 초점을 맞춰, 지역별 중간지원조직 설치·운영 현황을 살펴보고자 한다.

중간지원조직이란, “주민주도의 공동체 사업의 효과적 수행을 위한 역량 개발·행정적 협력 및 네트워크 연계 등 다양한 역할을 수행하는 핵심조직으로서 지역공동체 영역의 주요 행위자(최인수 외, 2014; 하현상 외, 2017에서 재인용)”로 정의된다. 정병순·황원실(2018)은 중간지원조직을 구분하는 기준으로 △지원대상의 성격 △수행사무의 성격 △해당 기관의 기능 △비영리법인 설립 여부 등 네 가지를 제시했다. 이 장에서는 첫 번째 지원대상의 성격에 초점을 맞추어, 지역 노동자 권익보호를

목적으로 하는 사업을 수행하는 ‘노동중간지원조직’ 현황을 살펴본다.

기초 자료로는 각 특별·광역시로 대상으로 노동중간지원 조직 현황 정보공개청구를 하여 취합한 자료를 활용했다. 정보공개청구 특성상 자료를 제공하는 담당자의 이해도에 따라서 제공되는 자료가 달라지는 한계가 있다. 이를 최소화하기 위해, 정보공개청구 과정에서 ‘노동중간지원조직’의 예시를 최대한 넓게 제시했다.³⁹⁾ 단, 법률상담소와 근로자복지관, 그리고 외국인노동자지원센터·쉼터는 분석에서 제외했다.

자료의 내용은 △소재지 △수탁운영기관명 및 수탁기간 △2020년·2021년도 예산 △행정조직 및 근거조례 명칭 △상근직원 수로 구성했다. 수탁운영기관과 행정조직 특성은 각각 수탁운영기관명과 행정조직명을 토대로 연구자가 재분류했다.

2. 노동 중간지원조직 설치 현황

1) 소재지

2021년 기준, 지역별 노동 중간지원조직 설치 현황은 아래 <표 4-1>과 같다. 일부 특별·광역시 자료 취합이 미진해 해석에 유의가 필요하나, 전국 노동 중간지원조직은 약 69곳이고, 그 중 21곳(30.4%)이 서울에 설치되어 있다. 서울 다음으로 노동 중간지원조직이 많이 설치된 지역은 경기(19곳, 27.5%)와 경남(9곳, 13%)으로, 노동 중간지원조직 중 절반이 넘는 조직이 서울·경기(40곳, 58%)에 집중되어 있는 것으로 나

39) 노동(근로)권익센터, 비정규직(근로자)지원센터, 노동자(근로자)종합지원센터, 노동자(근로자)복지관, 외국인인권지원센터, 이주(외국인)노동센터, 외국인근로자상담센터, 근로자문화센터, 청년노동인권센터, 청소년노동인권센터, 인권센터, 노동법률상담사무소, 이주노동자쉼터, 여성노동자지원센터, 직장맘지원센터

타났다. 한편, 인천·대구·세종·강원·충북은 근로자복지관·법률상담소·외국인노동자지원센터 외 노동자 중간지원조직이 설치되어 있지 않은 것으로 파악된다.⁴⁰⁾

〈표 4-1〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 설치 현황(2021)(단위: 곳)

	노동권익 (복지) 센터	노동자 (종합) 지원센터	비정규직 노동자 지원센터	여성노동 센터/ 여성비정 규직센터	청소년/ 청년노동 센터	이동노동 자센터/ 노동자 건강센터	전체
서울	5	16	0	0	0	0	21
부산	1	0	0	0	0	1	2
인천	0	0	0	0	0	0	0
대구	0	0	0	0	0	0	0
광주	1	0	1	0	1	0	3
대전	1	0	0	0	0	0	1
울산	1	0	2	0	0	0	3
세종	0	0	0	0	0	0	0
경기	1	4	5	1	1	7	19
강원	0	0	0	0	0	0	0
충북	0	0	0	0	0	0	0
충남	1	0	3	0	0	0	4
전북	0	0	1	0	0	0	1
전남	1	0	0	0	0	1	2
경북	0	1	1	0	0	0	2
경남	0	0	6	1	0	2	9
제주	0	0	1	0	0	1	2
전체	12	21	20	2	2	12	69

자료: 정보공개청구(2021.6.)

중간지원조직 설치 조례와 지원조직명을 기준으로 중간지원조직 성격

40) 근로자종합복지관은 △교양·교육사업, △고용촉진사업(취업정보제공 및 무료직업소개), △여가 및 교육·회의 위한 시설제공 등 체육·문화 사업 등을 실시하고 있다. 정보공개청구 자료(2021.6.) 기준 근로자복지관은 인천(3곳), 세종(1곳), 충북(4곳) 등 전국에 62곳 설치되어 있으며, 평균 예산은 약 3억 616만원이고 평균 상근 직원 수는 6명이다.

을 분류한 결과 노동자종합지원센터(21곳, 30.4%)가 가장 많고, 그 다음으로 비정규직노동자지원센터(20곳, 29%), 노동권익센터(12곳, 17.4%) 및 이동노동자쉼터·노동자건강센터(12곳, 17.4%) 등 순으로 나타났다.

노동자종합지원센터는 전체 21곳 중 20곳이 서울(16곳) 및 경기(4곳)에 설치되어 있다. 이동노동자쉼터 및 노동자건강센터는 경기도에 7곳 설치되어 있고, 경남에 2곳, 부산·전남·제주에 각 1곳씩 설치되어 있는 것으로 확인된다. 단, 서울의 경우 노동권익센터에서 이동노동자쉼터(서초, 북창, 합정)·셔틀버스 노동자쉼터, 미디어 노동자쉼터를 운영하고 있다. 광주 역시 광주광역시노동센터에서 이동노동자 쉼터를 운영 중이다.

[그림 4-1] 유형별 주요 노동 중간지원조직 현황(2021)(단위: 곳)



자료: 정보공개청구(2021.6.)

중간지원조직 차원에서 성평등 노동정책을 실현할 수 있는 방안은 노동권익센터·비정규직노동자지원센터에서 성인지적인 관점에서 사업을 발

굴 및 실현하는 방향이 있을 것이고, 다른 축으로는 ‘여성’ 특화 중간지원조직을 설치하는 방향이 있을 것이다. 중간지원조직 설치 현황 자료를 살펴보는 것만으로는 전자에 대해서 평가할 수 없으나, 자료를 통해 확인할 수 있는 ‘여성’ 특화 중간지원조직 현황을 개략적으로 짚어보고자 한다.

중간지원조직 중 명칭상 ‘여성’ 특화 조직은 수원시 여성노동자복지센터와 경남 여성비정규직노동자지원센터 2곳인 것으로 나타났다.⁴¹⁾

수원시 여성노동자복지센터는 「수원시 여성노동자 복지센터 설치 및 운영 조례」에 근거해 2012년 설립됐으며, 2021년 ‘여성근로자’ 복지센터에서 ‘여성노동자’ 복지센터로 명칭이 변경됐다. 조직의 목적 및 사업 영역은 △여성노동자의 모성권, 직장 내 성차별·성희롱 등 고충상담 및 권리구제 지원 △역량강화교육 △고용유지를 위한 일·생활균형 지원 △여성노동자의 복지 및 문화활동 지원 등이다.

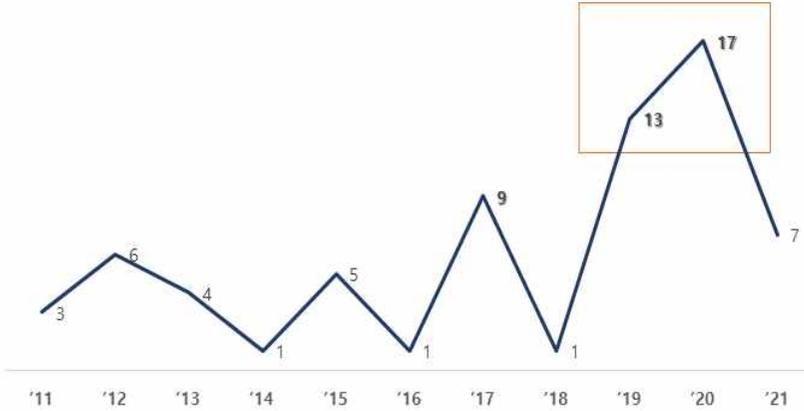
여성비정규직노동자지원센터의 경우 2021년 기준 경남에 1곳 설치되어 있으며, 경남 비정규직노동자지원센터와 마찬가지로 「경상남도 비정규직 노동자 지원센터 설립 및 운영에 관한 조례」에 근거하고 있다.

2) 설립시기

노동 중간지원조직 설립시기를 살펴보면, 전반적으로 2015년 이후 활발하게 설치되었으며(53곳, 79.1%), 특히 2019년 2020년에 집중적으로 설치된 것을 확인할 수 있다(30곳, 44.8%).

41) 직장맘지원센터의 경우 서울시에 3곳(동부권직장맘지원센터·서남권직장맘지원센터·서북권직장맘지원센터), 천안시에 1곳 설치되어 있다.

[그림 4-2] 주요 노동 중간지원조직 설치 시기(단위: 곳)



자료: 정보공개청구(2021.6.)

<표 4-2> 주요 노동 중간지원조직 설치 시기: 지역별(단위: 곳)

	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	전체
서울	2	2	0	0	1	0	4	1	5	5	1	21
부산	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2
광주	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3
대전	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
울산	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
경기	0	3	1	0	0	0	0	0	4	6	5	19
충남	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	4
전북	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
전남	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
경북	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
경남	1	0	1	0	3	0	1	0	1	1	1	9
제주	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	2

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

노동 중간지원조직 유형별 설립시기를 살펴보면, 노동권익센터는 광주 노동센터가 2013년 최초로 설치됐으며, 이후 2015년 서울 노동권익센터

와 대전 노동권익센터가 설치된 후 2019년 2020년에 9곳의 센터가 설치된 것으로 파악된다.

노동자(종합)지원센터의 경우 2011년 서울시(성동구 근로자복지센터, 서대문구 노동자종합지원센터)에서 최초로 설치된 후, 2017년 이후 활발하게 기초지자체에 센터가 설치된 것으로 나타났다. 즉, 광역지자체 센터 설립 시기(2013년)보다 기초지자체 센터 설립 시기(2011년)가 조금 더 앞서있다.

이동노동자쉼터는 2019년에 부산·제주·창원에 설치된 이후 2020년, 2021년에 집중적으로 개소됐다. 단, 서울 노동권익센터가 운영하는 서울시 이동노동자 쉼터는 2016년에 개소되었다.

<표 4-3> 주요 노동 중간지원조직 설치 시기: 조직유형별(단위: 곳)

	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	전체
노동권익센터	0	0	1	0	2	0	0	0	4	5	0	12
노동자종합지원센터	2	2	0	0	0	0	5	1	4	4	3	21
비정규직노동자지원센터	1	3	3	1	2	0	4	0	1	3	0	18
여성노동/여성비정규직센터	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
청소년/청년노동센터	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
이동노동자쉼터/노동자건강센터	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	4	12
전체	3	6	4	1	5	1	9	1	13	17	7	67

자료: 정보공개청구(2021.6.)

3) 행정조직

행정조직의 명칭은 해당 지자체의 정책 기조를 일부 반영하는 바, 중

간지원조직 담당부서를 단순 행정조직명칭을 기준으로 분류해서 분석한 결과는 다음과 같다.

광역을 기반으로 하는 노동권익센터는 다수가 ‘노동정책/노동인권(9곳, 75%)’이고, 나머지가 ‘일자리-경제(3곳, 25%)’인 것으로 나타났다. 한편, 기초를 기반으로 하는 ‘노동자종합지원센터’는 19곳 중 13곳을 ‘일자리-경제’ 부서가 담당한다. 즉, 노동 중간지원조직이 광역을 기반으로 할 경우 ‘노동정책/노동인권’ 비율이 높고, 기초를 기반으로 할 경우에는 ‘일자리-경제’ 비율이 높다.

〈표 4-4〉 주요 노동 중간지원조직 행정조직(부서) 명칭

	행정조직 명칭
노동권익센터	• 노동/노동인권(9곳, 75%) • 일자리-경제(3곳, 25%)
노동자종합지원센터	• 일자리-경제(13곳, 68.4%) • 일자리-창출, 지원(3곳, 15.8%) • 노동/노동인권(2곳, 10.5%) • 산업, 기업(1곳, 5.3%)
비정규직노동자지원센터	• 일자리-경제(6곳, 54.5%) • 노동/노동인권(4곳, 36.4%) • 일자리-창출, 지원(1곳, 9.1%)
여성노동/여성비정규직센터	• 노동/노동인권(1곳, 50%) • 기타(1곳, 50%)
청소년/청년노동센터	• 노동/노동인권(1곳, 50%) • 기타(1곳, 50%)
이동노동자쉼터/노동자건강센터	• 일자리-경제(6곳, 66.7%) • 노동/노동인권(3곳, 33.3%)
전체	• 일자리-경제(28곳, 51.9%) • 노동/노동인권(20곳, 37%) • 일자리-창출, 지원(4곳, 7.4%) • 산업, 기업, 기타 (각 1곳, 1.9%)

자료: 정보공개청구(2021.6.)

<표 4-5> 지역별 주요 노동 중간지원조직 행정조직(부서) 명칭(단위: 곳)

		노동/ 노동인권	일자리- 경제	일자리- 창출, 지원	산업, 기업	기타	전체
서울	노동권익(복지)센터	5	0	0	0	0	5
	노동자종합지원센터	1	11	3	1	0	16
	전체	6	11	3	1	0	21
부산	노동권익(복지)센터	1	0	0	0	0	1
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	1	0	0	0	0	1
	전체	2	0	0	0	0	2
광주	노동권익(복지)센터	1	0	0	0	0	1
	비정규직노동자지원센터	1	0	0	0	0	1
	청소년/청년노동센터	1	0	0	0	0	1
	전체	3	0	0	0	0	3
대전	노동권익(복지)센터	0	1	0	0	0	1
	전체	0	1	0	0	0	1
울산	노동권익(복지)센터	1	0	0	0	0	1
	비정규직노동자지원센터	0	1	0	0	0	1
	전체	1	1	0	0	0	2
경기	노동권익(복지)센터	1	0	0	0	0	1
	노동자종합지원센터	1	2	0	0	0	3
	비정규직노동자지원센터	1	4	0	0	0	5
	여성노동센터/ 여성비정규직센터	0	0	0	0	1	1
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	2	3	0	0	0	5
	전체	5	9	0	0	1	15
충남	노동권익(복지)센터	0	1	0	0	0	1
	전체	0	1	0	0	0	1
전북	비정규직노동자지원센터	0	0	1	0	0	1
	전체	0	0	1	0	0	1
전남	노동권익(복지)센터	0	1	0	0	0	1
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	0	1	0	0	0	1
	전체	0	2	0	0	0	2
경남	비정규직노동자지원센터	2	0	0	0	0	2
	여성노동센터/ 여성비정규직센터	1	0	0	0	0	1
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	0	1	0	0	0	1
	전체	3	1	0	0	0	4
	비정규직노동자지원센터	0	1	0	0	0	1
제주	이동노동자쉼터/센터,	0	1	0	0	0	1

	노동/ 노동인권	일자리- 경제	일자리- 창출, 지원	산업, 기업	기타	전체
노동자건강센터 전체	0	2	0	0	0	2

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

3. 노동 중간지원조직 운영 현황

1) 예산 현황

(1) 2020년·2021년도 예산

2021년 기준 주요 노동 중간지원조직 예산 평균은 약 4억 8,907만원이다. 광역 거점 노동권익센터 평균 예산이 15억 9,107만원으로 가장 규모가 크고, 그 다음으로 노동자종합지원센터(약 3억 2,077만원), 비정규직노동자지원센터(약 2억 2,261만원), 이동노동자쉼터 및 노동자건강센터(약 2억 1,485만원) 등 순이다.

〈표 4-6〉 주요 노동 중간지원조직 평균 예산 현황(2020, 2021)

(단위: 만원)

		2020년 예산	2021년 예산	증감률
전체	노동권익(복지)센터	124,279	159,107	28.0%
	노동자종합지원센터	33,715	32,077	-4.9%
	비정규직노동자지원센터	20,573	22,261	8.2%
	여성노동센터/여성비정규직센터	10,650	11,188	5.0%
	청소년/청년노동센터	18,400	19,800	7.6%
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	23,564	21,485	-8.8%
	계	44,864	48,907	9.0%

자료: 정보공개청구(2021.6.)

2020년-2021년 예산 증감률은 9%인 것으로 파악된다. 광역 거점 노동권익센터 예산 증감률(28%)이 가장 높는데, 이는 부산 노동권익센터가 2021년 직영에서 민간위탁으로 이양되며 예산이 약 180% 증가했기 때문이다.

전국 평균 예산 규모보다 미달되는 지역은 광주(약 4억 1,033만원), 울산(약 2억 3,375만원), 충남(약 2억 9,646만원), 전남(약 3억), 전북(약 3억 4,760만원), 경북(약 8,554만원), 경남(약 1억 3,838만원)이다. 사실상 수도권 지역과 비수도권 지역 예산 규모 차이가 큰 것이다.

〈표 4-7〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 예산 현황(2020, 2021)
(단위: 만원)

		2020년 예산	2021년 예산	증감률
서울	노동권익(복지)센터	128,914	139,802	8.4%
	노동자종합지원센터	34,875	35,739	2.5%
	계	58,385	60,516	3.6%
부산	노동권익(복지)센터	50,000	140,000	180.0%
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	16,000	28,138	75.9%
	계	33,000	84,069	154.8%
광주	노동권익(복지)센터	52,800	52,800	0.0%
	비정규직노동자지원센터	42,000	42,000	0.0%
	청소년/청년노동센터	28,300	28,300	0.0%
	계	41,033	41,033	0.0%
대전	노동권익(복지)센터	66,509	66,901	0.6%
	계	66,509	66,901	0.6%
울산	노동권익(복지)센터	29,000	31,500	8.6%
	비정규직노동자지원센터	14,802	15,249	3.0%
	계	21,901	23,375	6.7%
경기	노동권익(복지)센터	533,471	799,775	49.9%
	노동자종합지원센터	16,314	22,422	37.4%
	비정규직노동자지원센터	27,410	28,714	4.8%
	여성노동센터/여성비정규직센터	15,600	15,875	1.8%
	청소년/청년노동센터	8,500	11,300	32.9%
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	28,711	19,752	-31.2%
	계	61,035	63,078	3.3%

		2020년 예산	2021년 예산	증감률
충남	노동권익(복지)센터	60,000	64,300	7.2%
	비정규직노동자지원센터	17,713	18,094	2.1%
	계	28,285	29,646	4.8%
전북	비정규직노동자지원센터	27,285	34,760	27.4%
	계	27,285	34,760	27.4%
전남	노동권익(복지)센터	55,000	55,000	0.0%
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	2,500	5,000	100.0%
	계	28,750	30,000	4.3%
경북	노동자종합지원센터	0	12,108	-
	비정규직노동자지원센터	4,500	5,000	11.1%
	계	4,500	8,554	90.1%
경남	비정규직노동자지원센터	7,310	10,007	36.9%
	여성노동센터/여성비정규직센터	5,700	6,500	14.0%
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	20,000	29,000	45.0%
	계	8,695	13,838	59.2%
제주	비정규직노동자지원센터	68,242	68,047	-0.3%
	이동노동자쉼터/센터, 노동자건강센터	30,019	28,418	-5.3%
	계	49,130	48,233	-1.8%

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

(2) 2022년도 예산: 서울시 사례

2021.4.7. 서울특별시장 보궐 선거에서 오세훈 국민의힘 후보가 당선된 이후, 서울시 민관 협치 지형에 큰 변화가 일어났다. 대표적인 변화는 2022년 서울시 예산안에서 가장 첨예하게 나타났다고 볼 수 있다. 오세훈 서울시장은 “재정악화를 극복하기 위한 재정혁신”을 이야기하며 “예산이 낭비되는 사업 바로잡기”를 그 방안으로 제시했다.⁴²⁾ 이는 ‘반시민사회’ 기조 하에서 이루어지는 민간전달체계의 약화와 공공성 약화라고 비판할 수 있다.

서울시가 2021년 11월 서울시의회에 제출한 예산안에 따르면 2022년

42) 뉴스핌, “[2022 서울예산] 오세훈 "재정악화 심각, 과감한 구조조정 하겠다"”, 2021.11.01.

도 노동정책담당관 부서 예산은 2021년 약 319억에서 2022년 약 267억 6,000만원으로 51억 4,600만원(16.1%)이 감액됐다.

또한, 노동·사회적경제 분야 주요 민간위탁사업은 평균 33.3%의 예산을 감액했다. 그 중 서울 노동권익센터의 경우 28%, 서울시 노동자종합지원센터는 29%, 그리고 감정노동종사자권리보호센터는 13.7%의 예산이 삭감되었다. 이 예산안이 통과될 경우, “정상적인 사업추진이 불가능한 수준(김인제 의원실, 2021)”이 될 것이다.

〈표 4-8〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 예산 현황(2021, 2022)
(단위: 백만원, %)

구 분	2021년 최종	2022년 예산안	증감액	증감률
서울노동권익센터 운영	4,030	2,892	-1,138	-28.2
서울시 노동자종합지원센터설치·운영 및 활성화 지원	9,330	6,588	-2,742	-29.4
감정노동 종사자 권리보호센터 운영	1,593	1,374	-219	-13.7
전태일기념관 운영	1,575	1,339	-236	-14.9
사회적경제지원센터 운영	6,185	3,160	-3,026	-48.9
소셜벤처 허브센터 운영	1,141	511	-630	-55.2
협동조합 활성화 지원	1,115	785	-330	-29.6
합 계	24,969	16,649	-8,321	-33.3

출처: 김인제 의원실 보도자료, 「2022년 서울시 예산안에서 대폭 삭감된 노동과 사회적경제, 오세훈 시정에서 삭제되나?」, 2021.11.30.

* 합계 연구자 계산

2022년 3월에는 대통령 선거가, 그리고 2022년 6월에는 지방선거가 실시될 예정이다. 대통령 선거와 지방선거 결과에 따라서 노동 중간지원조직의 예산과 사업에 큰 변화가 있을 것으로 예상되는 바, 이에 대한 대비와 논의가 필요한 것으로 판단된다.

2) 상근자 현황

전국 주요 노동 중간지원조직 평균 상근자 수(직원 수)는 약 4.7명이며, 노동권익센터·노동자종합지원센터·비정규직노동자지원센터로 한정할 경우 평균 직원 수는 약 5.1명이다.

노동권익센터 평균 직원 수가 10.3명으로 가장 많고, 그 다음으로는 이동노동자쉼터·노동자건강센터(4.2명), 노동자종합지원센터(3.7명), 비정규직노동자지원센터(3.2명) 등 순이다. 경남 여성비정규직노동자지원센터의 경우 상근자 수가 1명이고, 수원시 여성노동자복지센터 상근자 수는 3명인 것으로 파악된다.⁴³⁾

〈표 4-9〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 직원 수(2021)(단위: 명)

	노동권익 센터	노동자종합 지원센터	비정규직 노동자 지원센터	여성노동/ 여성비정규 센터	청소년/ 청년 노동센터	이동노동자 쉼터, 노동자건강 센터	전체
서울	10.2	4.1					5.6
부산	15.0					5.0	10.0
광주	5.0		6.0		4.0		5.0
대전	7.0						7.0
울산	5.0		2.0				3.5
경기	26.0	2.0	4.0	3.0	2.0	3.6	4.4
충남	7.0		2.3				3.5
전북			6.0				6.0
전남	8.0					9.0	8.5
경북		5.0	1.0				3.0
경남			1.8	1.0		3.0	2.0
제주			7.0			5.0	6.0
전체	10.3	3.7	3.2	2.0	3.0	4.2	4.7

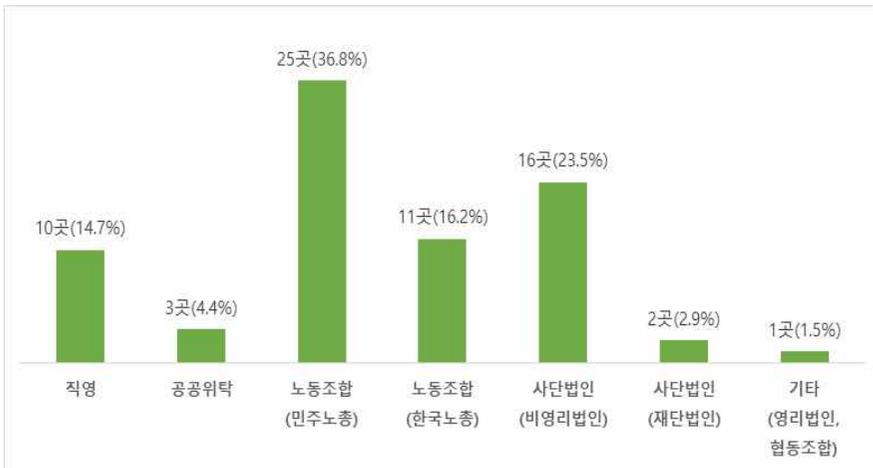
자료: 정보공개청구(2021.6.)

43) 분석 대상에 포함되지 않았으나, 천안시 직장맘지원센터 상근직원 수는 4명이다.

3) 수탁운영기관 현황

수탁운영기관 법인 유형은 민주노총(25곳, 36.8%) 비중이 가장 많고, 그 다음으로 비영리법인(16곳, 23.5%), 한국노총(16.2%) 등 순으로 나타났다. 지방정부 노동정책 제도화 과정에 노동조합과 시민사회단체(비영리법인)가 주된 역할을 담당하고 있는 것이다.

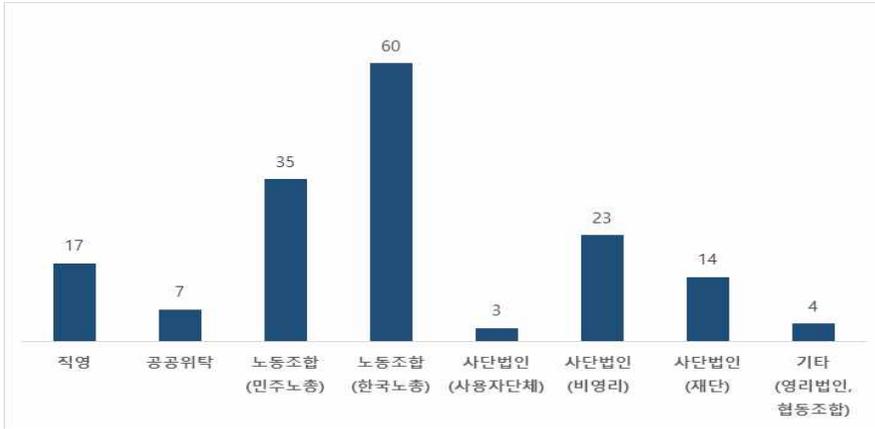
[그림 4-3] 주요 노동 중간지원조직 수탁운영기관 현황



자료: 정보공개청구(2021.6.)

근로자복지관과 법률상담소를 모두 포함할 경우, 수탁기관 법인 유형은 한국노총(60곳, 36.8%) > 민주노총(35곳, 21.5%) > 비영리법인(23곳, 14.1%) > 직영(10.4%) 등 순이다. 근로자복지관(62.5%)과 법률상담소(66.7%)의 경우 한국노총 비율이 2/3 수준이다([그림 4-4]와 부록 참조).

[그림 4-4] 주요 노동 중간지원조직 수탁운영기관 유형(단위: 곳)



지역별 중간지원조직 수탁운영기관 현황은 아래 <표 4-10>과 같다.

<표 4-10> 지역별 주요 노동 중간지원조직 수탁운영기관 현황(2021)

(단위: 곳)

	직영	공공위탁	노동조합 (민주노총)	노동조합 (한국노총)	사단법인 (비영리 법인)	사단법인 (재단법인)	기타 (영리법인, 협동조합)	전체
서울	1		7	5	6	2		21
부산	1		1					2
광주			1		2			3
대전			1					1
울산	1	1	1					3
경기	6	2	4	2	4		1	19
충남			4					4
전북					1			1
전남					2			2
경북				2				2
경남	1		5	1	1			8
제주			1	1				2
전체	10	3	25	11	16	2	1	68

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

** 재단법인: 사회복지재단, 학교재단(산학협력단 포함)

평균 위탁기간은 약 3.1년이다. 단, 지역별 정보공개청구 담당자에 따라서 재위탁 시 기존 위탁기간을 모두 입력한 경우도 있고, 한편으로는 재위탁 기간만 입력한 경우도 있어 해석에 유의할 필요가 있다.

〈표 4-11〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 평균 위탁기간(2021)
(단위: 년)

	노동권익센터	노동자 종합지원 센터	비정규직 노동자지원센터	여성노동/여성비정규직센터	청소년/청년노동센터	이동노동자쉼터, 노동자건강센터	전체
서울	2.8	2.5					2.6
부산	3.0					3.0	3.0
광주	8.0		8.0		7.0		7.7
대전	3.0						3.0
울산	2.0						2.0
경기		3.7	3.8	3.0	3.0	2.7	3.4
충남	2.0		2.0				2.0
전북			2.0				2.0
전남	2.0					2.0	2.0
경북		3.0	3.0				3.0
경남			2.8	6.0			3.3
제주			2.0			3.0	2.5
전체	3.1	2.7	3.2	4.5	5.0	2.7	3.1

자료: 정보공개청구(2021.6.)

4. 노동 중간지원조직 사업 현황

1) 전체 산업현황

주요 노동 중간지원조직 사업현황(2021)을 취합해 성격별로 재분류하면 아래 [그림 4-5]와 같다. 정책개발연구(14%)와 홍보 및 센터 유관기관 연대(14%) 비율이 가장 높고, 노동상담 및 권익보호(12.8%)와 교육(11.6%)은 그 다음이다. 하지만 정책개발연구의 경우 외부 연구위탁이

다수를 차지할 수밖에 없는 구조가 있으며, 연구주제의 편차가 크다는 특성이 있다(김종진, 2019). 이는 한편으로는 그만큼 각 중간지원조직이 시의성 있는 특화 영역 발굴 및 의제 개발을 해갈 수 있는 여지가 있다는 것으로도 해석할 수 있다.

[그림 4-5] 주요 노동 중간지원조직 사업 현황 - 상위10개(2021)



자료: 정보공개청구(2021.6.)

광역 기반 센터인 서울 노동권익센터와 부산 노동권익센터의 주요 사업내용은 공통적으로 △포괄적인 노동상담 및 노동교육 △정책연구조사 △취약계층노동자 특화사업(이동노동자, 청소년 및 특성화고 노동권 보호사업) 등으로 이루어져 있다.

2) 직장맘지원센터

한편 서울시 동부권직장맘지원센터와 천안시 직장맘지원센터의 주요 사업 내용은 (기혼)유자녀 여성 노동자 특화 사업으로 구성되어 있다.

노동상담의 권익보호의 경우 포괄적인 노무 상담을 진행하기도 하나, 모성보호 관련 내용 상담에 특화되어 있으며 교육 역시 출산휴가 및 육아휴직 교육이 주축이다. 직장맘지원센터는 여성 경력단절의 ‘예방’에 중점을 두고 있는 바, 제도적으로 보장된 출산휴가 및 육아휴직 사용 등에 대한 상담과 교육을 중심으로 활동을 전개하고 있다는 특성을 지닌다(국미애 외, 2018).

<표 4-12> 주요 노동 중간지원조직 사업 내용(2021)

서울노동권익센터 주요사업(2021)	부산노동권익센터 주요사업(2021)
<ol style="list-style-type: none"> 1. 노동상담 및 권익보호 <ul style="list-style-type: none"> - 노동상담(온라인, 오프라인) 2. 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 찾아가는 노동법률학교 3. 취약계층 노동자 특화사업 <ul style="list-style-type: none"> - 이동노동자 쉼터 운영(5개소) - 청소년 및 특성화고 노동권 보호사업 4. 기타 교양/문화교육 및 프로그램 <ul style="list-style-type: none"> - 인문강좌 5. 조직화 및 노동단체 네트워크 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 취약계층 노동자 조직화 지원(경비노동자) - 노동단체 간 네트워크 활성화 6. 사용자 교육 및 컨설팅 <ul style="list-style-type: none"> - 중소기업주 교육 및 컨설팅(마을노무사) 7. 홍보 및 연대 <ul style="list-style-type: none"> - 노동상담과 사례집 발간 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 노동상담 및 권익보호 <ul style="list-style-type: none"> - 노동상담-권리구제 및 전략 법률구제 - 부산지역 노동상담체계 구축 - 노동자 안전보건사업 2. 취약계층 대상 교육 <ul style="list-style-type: none"> - 청소년노동인권교육 3. 사용자 교육 및 컨설팅 <ul style="list-style-type: none"> - 동네방네 노무사 사업(영세사업자 대상) 4. 정책개발연구 <ul style="list-style-type: none"> - 연구조사 5. 홍보 및 연대 <ul style="list-style-type: none"> - 센터 홍보, 서포터즈단 운영, 대시민캠페인 - 네트워크
서울시 동부권직장맘지원센터	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 직장부모 특화 노동상담 및 권익보호 <ul style="list-style-type: none"> - 직장맘 직장 내 고충상담(모성보호 노동권 전반) - 가족관계 고충상담(연계정보 제공) - 일자리-경력개발 기관 연계 2. 교육 <ul style="list-style-type: none"> - (예비)직장부모 위한 출산휴가, 육아휴직, 노동환경 등 노동법률교육 - 역량교육(성인지감수성, 성평등 노동인권교육, 힐링건강교육, 부모교육) - 문화 프로그램 	

3. 사업장인식개선
- 모성보호제도 등 노동관계법령 관련 컨설팅교육
4. 홍보 및 센터 유관기관 연대
- 성평등 노동캠페인
- 직장맘114 권리지킴이(이해당사자 사업 개발 및 참여)
5. 커뮤니티 네트워크 강화
- 거주지 및 활동거점 커뮤니티 활동비 지원

3) 이동노동자 쉼터

이동노동자 쉼터란 대체로 “이동노동자의 휴식 및 복지공간으로서의 기능을 하는 공간”을 뜻한다. ‘이동노동자’에 대한 명확한 학문적 정의는 없으나, 대체로 “업무가 특정 장소에 국한되지 않고 주된 업무가 이동을 통해 이루어지는 노동자”로 정의된다.

지방자치단체 이동노동자 관련 조례는 15개이며, 모두 2019년 「경기도 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례」 이후에 제정·개정됐다. 광역은 부산·대전·대구·울산·경기 등 5곳에 제정되어있고, 기초의 경우에는 9곳이다. 조례명은 ‘쉼터(6개)’, ‘권익보호/복지증진(6개)’, ‘지원센터(3명)’으로 구분된다.

〈표 4-13〉 지방자치단체 이동노동자 관련 조례 현황

		조례명
광역	부산광역시	부산광역시 이동노동자 지원센터 설치 및 운영에 관한 조례
	대전광역시	대전광역시 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례
	대구광역시	대구광역시 이동노동자 권익보호를 위한 지원 조례
	울산광역시	울산광역시 이동노동자 복리 증진 조례
	경기도	경기도 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례
	제주특별자치도	제주특별자치도 이동노동자 복리증진을 위한 조례
기초	서울특별시 강동구	서울특별시 강동구 이동노동자 지원센터 설치 및 운영에 관한 조례
	서울특별시 도봉구	서울특별시 도봉구 이동노동자 쉼터 설치 및 운영에 관한 조례
	부산광역시 영도구	부산광역시 영도구 이동노동자 권익보호를 위한 지원 조례

		조례명
	충청남도 천안시	천안시 이동 노동자 쉼터 설치 및 운영에 관한 조례
	충청북도 청주시	청주시 이동노동자 복리 증진 조례
	경상남도 김해시	김해시 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례
	경상남도 창원시	창원시 이동노동자 지원센터 설치 및 운영에 관한 조례
	전라남도 광양시	광양시 이동노동자 권익보호를 위한 지원 조례
	전라남도 여수시	여수시 이동노동자 쉼터 설치 및 운영 조례

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/>, 검색일: 2021.11.29.)

이동노동자 ‘쉼터’는 단순한 휴식·휴게 공간 제공뿐 아니라 쉼터 공간에 기반한 포괄적인 지원기능을 수행해야 한다는 목소리가 있다(류한승·이철, 2017; 정형욱 외, 2020). 관련 조례에서도 지방자치단체에 따라 차이는 있으나, 가장 많은 사업 내용을 포괄하고 있는 「제주특별자치도 이동노동자 복리증진을 위한 조례」에서는 △조사 및 연구 △상담 및 교육 프로그램 운영 △인식개선 및 홍보활동 △교육사업 △문화·체육 활동 등 지원 사업 △안전장비 지원 사업을 제시하고 있다.

이동노동자 쉼터는 노동권 사각지대에 위치한 이동노동자에 대한 지원 사업을 한다는 의의와 성과가 있지만, 한편으로는 대리기사·배달 및 택배기사·퀵서비스기사 등 남성 다수 직종을 대상으로 기획·운영되고 있다는 한계가 지적되고 있다. 연장선상에서 이동노동자의 △이동거리 △이동방식 △고객 접촉도 등의 노동특성 차이에 따른 정책적 고려가 미비한 것이 아직까지의 현실이다. 이를테면, 근거리 여성 이동노동자의 경우 도보 이동이 많아 날씨로 인해 겪는 어려움을 호소하고, 여성 이동노동자들은 노동 중 대기시간에 편의점이나 커피숍 등에서 시간을 많이 보내고 있는 것으로 나타났다(장형욱 외, 2020).

즉, 여성 이동노동자를 고려한 이동노동자 쉼터의 성인지적 운영이 필요하다.⁴⁴⁾ 이는 단순히 성별로 휴게실을 별도로 설치 및 운영하는 것뿐

만 아니라, 학습지교사 및 방문강사·계기 검침원 및 가스 점검원·방문판 매종사자·재가 돌봄노동자 등 다양한 직종 이동노동자의 동선과 수요에 따른 공간 및 운영 재구성이 필요하다(류한승·이철, 2017; 정형옥 외, 2020). 이는 다양한 직종의 특성과 요구를 반영하는 방식을 통해 실현 되어야 할 것이다(정형옥 외, 2020).

II. 고용노동부 고용평등상담실

- 성차별·성희롱·모성보호 상담과 교육

1. 고용평등상담실 개요

고용평등상담실은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법) 제23조(상담지원)에 근거하고 있으며, 지역 내 고용평등의식 확산을 통해 분쟁 사전예방이라는 목적 하에 전국 46개 지방노동관서에서 설치·운영했던 ‘여성차별해고 신고창구’가 그 전신이다(김난주 외, 2019).

주요 업무는 △민간기업 노동자 대상 고용상 차별 및 직장내성희롱, 모성보호, 일·가정 양립 등에 대한 상담 서비스 제공 △상담 결과 사업장 자체 해결 유도 및 위법사항 확인 시 고용노동부 등 행정기관 사건 이송 △사업장 교육(직장내성희롱예방교육) △기타 고용상 성차별 해

44) 2017년 서울시 여성가족정책실에서 이동 여성근로자 쉼터인 ‘이어썬’을 운영했으나, 참여 저조 및 관리의 어려움을 겪다가 1년만인 2018년 수요 불확실과 유사시설 다수 존재 등의 이유로 사업이 종료됐다(류한승·이철, 2017; 정형옥 외, 2020). 하지만 이것은 “수요가 없어서”라기보다는 여성 이동노동자의 노동특성과 동선을 고려한 ‘공간 설정’과 ‘운영’이 미비했기 때문인 것으로 봐야한다(정형옥 외, 2020).

소 및 고용평등인식 확산 위한 업무 등이다.

2. 고용평등상담실 설치 현황

전국 고용평등상담실은 21개 설치되어 있으며, 서울(3곳)과 경기(3곳)에 가장 많이 설치되어 있고, 그 외 각 지역에 1곳씩 설치되어 있다. 하지만, 2021년 기준 세종시에는 설치되어 있지 않다.

전 산업 및 전 조직형태를 기준으로 봤을 때, 전체적으로 고용평등상담실 1곳이 199천개 사업체를 담당하고 있으며, 470천명의 여성 노동자를 담당하고 있다. 경기는 상담소 1개소 당 사업체 수(311천곳)와 여성노동자 수(744천명)가 가장 많고, 제주의 경우 상담소 1개소 당 사업체 수(66천개)와 여성노동자 수(138천명)가 가장 적은 것으로 나타났다.

〈표 4-14〉 고용평등상담실 설치 현황(2021)

(단위: 곳, 천 곳, 천 명)

		상담실 수	사업체수	여성노동자 수	상담실 1개소 당 사업체 수	상담실 1개소 당 여성노동자 수
광주청	광주	1	124	290	124	290
	전북	1	154	327	154	327
	전남	1	162	330	162	330
	제주	1	66	138	66	138
대전청	대전	1	120	287	120	287
	세종	0	18	57		
	충북	1	134	304	134	304
	충남	1	177	389	177	389
전체		21	4,177	9,869	199	470

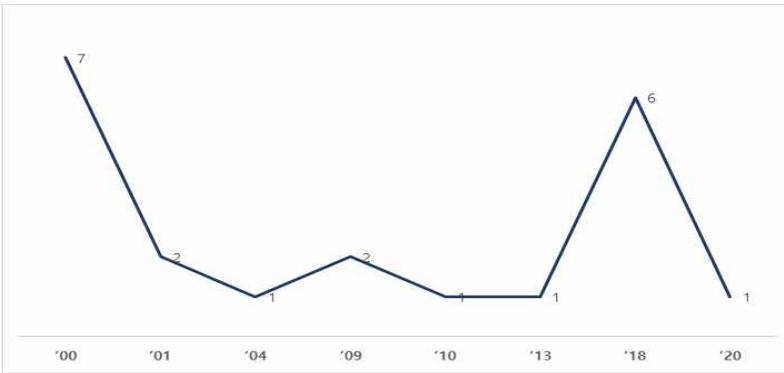
자료: 정보공개청구(2021.6.), 전국사업체조사(2019)

* 상담실 1개소 당 사업체 수 및 여성노동자 수 연구자 계산

고용평등상담실은 2000년에 7곳 설치된 후 1~2개소씩 설치되다가

2018년 6곳, 2020년 1곳이 추가로 설치되었다. 기관 연령은 평균 12.7년이다. 울산·충남·전남·제주의 경우 2018년에 개소하여 기관 연령이 3세다.

[그림 4-6] 고용평등상담실 설치 시기(2000~2020)



자료: 정보공개청구(2021.6.), 전국사업체조사(2019)

<표 4-15> 고용평등상담실 설치시기 및 기관 연령: 지역별

	설립 시기(년도)								기관 평균 연령 (세)
	2000	2001	2004	2009	2010	2013	2018	2020	
서울	1	0	0	1	0	0	0	1	11.3
부산	1	0	0	0	0	0	0	0	21.0
인천	1	0	0	0	0	0	0	0	21.0
대구	1	0	0	0	0	1	0	0	14.5
광주	1	0	0	0	0	0	0	0	21.0
대전	1	0	0	0	0	0	0	0	21.0
울산	0	0	0	0	0	0	1	0	3.0
경기	0	2	0	1	0	0	0	0	17.3
강원	0	0	0	0	0	0	1	0	3.0
충북	0	0	0	0	1	0	0	0	11.0
충남	0	0	0	0	0	0	1	0	3.0
전북	0	0	1	0	0	0	0	0	17.0
전남	0	0	0	0	0	0	1	0	3.0

	설립 시기(년도)								기관 평균 연령 (세)
	2000	2001	2004	2009	2010	2013	2018	2020	
경북	0	0	0	0	0	0	1	0	3.0
경남	1	0	0	0	0	0	0	0	21.0
제주	0	0	0	0	0	0	1	0	3.0
전체	7	2	1	2	1	1	6	1	12.7

자료: 정보공개청구(2021.6.),

수탁기관 유형별로 설치시기의 경우 한국노총이 2010년에 1곳, 2018년 신규 설치된 상담소 6곳 중 4곳을 담당하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4-16> 고용평등상담실 설치시기 및 기관 연령: 수탁기관 유형별

	설립 시기(년도)								기관 평균 연령 (세)
	2000	2001	2004	2009	2010	2013	2018	2020	
사단법인 (비영리법인)	7	2	1	2	0	1	2	1	15.0
노동조합 (한국노총)	0	0	0	0	1	0	4	0	5.0
전체	7	2	1	2	1	1	6	1	13.0

자료: 정보공개청구(2021.6.),

2021년 고용평등상담실 총 예산은 8억 6,600만원이고, 상담실 1곳 당 평균 예산은 약 4,120만원이다. 2019년도에 비해 전체 예산은 약 7.3% 감소한 것으로 파악된다.

[그림 4-7] 고용평등상담실 총 예산, 상담실 당 평균 예산(2012~2021)
(단위: 백만 원)



자료: 2012년~2019년(김난주 외, 2019: 17), 2021년(정보공개청구)

고용평등상담실 평균 직원 수는 4명이고 적게는 2명, 많게는 7명의 직원이 고용평등상담실에서 일하고 있다.⁴⁵⁾ 직원 수는 5명(6곳, 28.6%)인 경우가 가장 많으나, 2명(5곳, 23.8%) 내지는 3명(5곳, 23.8%)인 경우도 많다. 직원 수가 2명인 경우, 사실상 센터장과 상근직원 1명으로 구성되어 있을 가능성이 높는데, 이러한 상담실의 경우 만성적인 인력부족을 겪고 있을 가능성 역시 높다.

45) 고용평등상담실 예산으로 지원되는 직원 수는 1명~2명인데, 이 인원 이상으로 운영되는 상담실의 경우 수탁운영기관 자체 상근 인력이 기입된 것으로 파악된다. 즉, 실질적으로 수행 사업 내용 및 규모에 비해서 적은 인력이 배치되고 있는 것이다.

〈표 4-17〉 고용평등상담실 직원 수 현황(2021)(단위: 곳, 명)

	직원 수별 상담실 현황							평균 직원 수
	2명	3명	4명	5명	6명	7명	전체	
서울청	0	2	0	1	0	0	3	3.7
충부청	3	1	0	1	0	0	5	2.8
부산청	0	1	0	0	1	1	3	5.3
대구청	1	1	0	1	0	0	3	3.3
광주청	1	0	1	2	0	0	4	4.0
대전청	0	0	0	1	1	1	3	6.0
전체	5	5	1	6	2	2	21	4.0

자료: 정보공개청구(2021.6.),

* 직원 수는 고용노동부에 제출된

3. 고용평등상담실 사업 현황과 쟁점

고용평등상담실의 수행 사업은 △상담 및 지원 △교육 및 심리상담 △기타 사업으로 구분할 수 있다. 이 장에서는 고용평등상담실의 간략한 사업 현황과 함께 선행연구(김난주 외, 2019)에서 제기된 몇 가지 운영상 쟁점을 소개하고자 한다.

1) 상담 및 지원

2014년 고용평등상담실 전체 상담 건수는 6,643건이었는데, 2020년에는 11,328건으로 약 70.5%가 증가했다. 상담소 신설에 따른 효과가 큰 것으로 보이나, 상담소 1곳 당 평균 상담건수를 단순 계산 해봐도 2014년(약 475건)에 비해 2020년(약 539건) 상담 건수가 증가했다.

2020년 기준 고용평등상담실 상담내용은 임금체불 등 기타(40.2%) > 직장내성희롱(28.3%) > 직장내괴롭힘(11%) > 고용상성차별(3.7%)로 구

분된다. 2020년부터 직장내 괴롭힘 상담(9.9%)을 시작한 후 임금체불 및 기타 상담(45.7% → 37.1%), 모성보호(18.3% → 16.7%) 비중은 감소했으며 직장내성희롱(32.5% → 33.1%)은 비중이 소폭 증가했다.

고용상 성차별의 경우 상담 건수가 많지 않은데, 이는 여성노동자 개인이 ‘성차별’을 인지하고 문제를 제기하기 쉽지 않은 가운데 남녀고용 평등법이 제대로 작동하지 않고 있는 현실과 중첩되어 있기 때문인 것으로 판단된다.⁴⁶⁾

〈표 4-18〉 고용평등상담실 상담 및 지원 현황: 상담내용

		고용상 성차별	직장내 성희롱	출산전후 휴가 등 모성보호	임금체불 등 기타	직장내 괴롭힘	전체
'19	빈도(건)	371	3,524	1,986	4,948	0.0	10,829
	비율(%)	3.4	32.5	18.3	45.7	0.0	100.0
'20	빈도(건)	415	3,208	1,909	4,553	1,243	11,328
	비율(%)	3.7	28.3	16.9	40.2	11.0	100.0
'21.9.	빈도(건)	273	2,785	1,410	3,122	832	8,422
	비율(%)	3.2	33.1	16.7	37.1	9.9	100.0

자료: 정보공개청구(2021.10.)

상담방법은 2020년 기준 전화상담(76.1%)이 가장 많고, 그 다음으로 인터넷(14.6%)과 방문상담(9.3%) 등 순이다. 전화상담과 방문상담의 비율이 조금씩 감소하고, 인터넷상담 비율이 증가하고 있는 것으로 보인다.

46) 2014년에서 2019년까지 고용상 성차별 위반 건수는 6건, 그리고 교육·배치·승진 성차별 위반 건수 역시 6건에 불과하다(정경윤, 2020)

〈표 4-19〉 고용평등상담실 상담 및 지원 현황: 상담방법

		전화상담	인터넷	방문상담	기타	전체
'19	빈도(건)	8,609	948	1,271	1	10,829
	비율(%)	79.5	8.8	11.7	0.0	100.0
'20	빈도(건)	8,622	1,654	1,052	0	11,328
	비율(%)	76.1	14.6	9.3	0.0	100.0
'21.9.	빈도(건)	6,194	1,494	734	0	8,422
	비율(%)	73.5	17.7	8.7	0.0	100.0

자료: 정보공개청구(2021.10.)

상담 후 조치내용은 2020년 기준 권리구제 절차안내(79.9%)가 다수고, 그 밖에 고용노동부 이관(3.9%) 및 기타 행정기관 이송(1.6%) 등 사실상 상담 후 많은 경우 행정기관으로의 연계가 주되게 이루어지고 있으며, 행정기관 이송의 경우 진술서 작성 지원, 그리고 기관노력 통한 해결(14.7%)의 경우 회사 송부용 자료작성 지원 등의 행정지원 업무가 병행된다.

〈표 4-20〉 고용평등상담실 상담 및 지원 현황: 조치내용

		권리구제 절차안내	기관노력 통한 해결	고용부 이관	기타 행정기관 이송	전체
'19	빈도(건)	6,678	1,078	315	213	8,284
	비율(%)	80.6	13.0	3.8	2.6	100.0
'20	빈도(건)	6,856	1,262	334	134	8,586
	비율(%)	79.9	14.7	3.9	1.6	100.0
'21.9.	빈도(건)	4,640	875	265	109	5,889
	비율(%)	78.8	14.9	4.5	1.9	100.0

자료: 정보공개청구(2021.10.)

2) 직장 내 성희롱 예방교육과 심리상담⁴⁷⁾

47) 2021년 10월 정보공개청구 자료를 통해 취합한 2개 상담실 사업실적보고서(2020) 일

고용평등상담실에서는 △성희롱 예방 교육과 △심리정서 치유프로그램을 실시하고 있다. 2018년 기준 사업주, 인사담당자 교육을 수행했으나(김난주 외, 2019), 2020년 시점 시행 여부는 불투명하다.

성희롱 예방교육의 경우 2019년 571개 사업장과 23,186명 참여자 대상으로 이루어졌으나 2020년 규모가 감소했다. 단순 수치상으로 봤을 때에는 코로나19 이후 대면교육의 감소로 인한 ‘자연스러운’ 현상으로 해석할 수도 있을 것이다. 하지만 인터넷 등 비대면 상담이 증가했듯 비대면 교육 역시 가능하다는 점, 그리고 코로나19 이후 여성 고용위기가 크게 두드러지고 있다는 점을 고려한다면 ‘왜’ 이러한 감소가 생겨났는지 진단해볼 필요가 있다.

〈표 4-21〉 고용평등상담실 교육 현황(2018~2021.9)

	'18	'19	'20	'21.9월
사업장 수(곳)	361	571	280	116
참여자 수(명)	21,280	23,186	8,860	4,474

자료: 정보공개청구(2021.10.)

3) 기타 사업⁴⁸⁾

고용평등상담실은 △상담 및 지원 △교육 및 심리상담 외에 고용상 성차별 해소와 성평등 인식 확산을 위한 고유 사업들을 추진하고 있다. 그 대략적인 내용은 아래 〈표 4-22〉와 같다.

고용평등상담실에서는 노동 취약계층 및 지역주민을 대상으로 한 성평등인식 확산 교육, 직원 역량 강화, 자체적인 상담사례집 발간 및 유

부 내용과 김난주 외(2019) 내용을 재구성했다.

48) 2021년 10월 정보공개청구 자료를 통해 취합한 2개 상담실 사업실적보고서(2020) 일부 내용과 17개 상담실 사업계획서(2021) 내용을 재구성했다.

관 조직 연계체계 구축, 연대활동, 그리고 다양한 연구사업을 전개하고 있다. 이는 시민사회단체의 역량과 문제의식이 반영된 것으로, 고용평등상담실 운영에 있어 단체의 전문성과 기존 네트워크가 매우 중요한 요소로 자리 잡고 있다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 4-22〉 고용평등상담실 자체 사업(2020, 2021)

구분	내용
연대활동	<ul style="list-style-type: none"> - 법원재판 모니터링, 국민참여재판 참관 - 세계여성의날 및 고용평등주간 캠페인 - 최저임금 현실화 활동
연구사업	<ul style="list-style-type: none"> - 상담통계 DB화 및 분석 - 채용성차별 해소 방안 연구, 여성노동자 성차별 실태조사 - 비정규직노동자 근로실태조사 - 성별임금격차 해소 위한 연구 준비(유관기관 간담회, 집담회) - 경력단절 예방 위한 제도적 개선방안 - 채용성차별 모니터링

자료: 정보공개청구(2021.10.)

2개 상담실 사업실적보고서(2020) 일부 내용, 17개 상담실 사업계획서(2021)

4) 고용평등상담실 주요 쟁점

첫째, 지원금액 현실화 및 직원(상담원) 충원의 필요성이다. 김난주 외(2019)에 의하면 고용평등상담실 상담인력 1인의 최저임금에 미치지 못하는 지원금액을 받고 있다. 고용평등상담실에서는 평균 4명의 직원이 일하고 있으며 1년 평균 약 539건의 상담을 한다. 또한, 2명(5곳) 내지는 3명(5곳)의 직원이 일하는 상담실이 절반 수준이다. 이 경우, 상담업무로 인한 직원의 번아웃과 더불어 상담의 질 하락으로 이어질 가능성이 크다. 정부 유사 기능 상담소 처우에 준한 처우가 필요하며, 연장선상에서 현행 상담실 전문인력 10개소 지원에서 21개소 지원으로 확대되어야 한다(김난주 외, 2019).

둘째, 주무부처인 고용노동부의 고용평등상담실에 대한 낮은 이해도

문제다. 김난주 외(2019) 연구 종사자 FGI 결과에서 지적했듯, 운영 현황에 대한 파악이 부족하며 소통 및 정책 개선 환류가 부족한 것으로 판단된다.

셋째, 지방노동청과의 연계 문제다. 실무 차원에서 고용평등상담실을 모르는 근로감독관이 존재하며, 협업 체계 역시 부족하다. 지방노동청 차원에서의 전담 부서 설치 및 운영에 대한 고민이 필요하다.

Ⅲ. 여성인력개발센터와 새일센터

- 취업상담 및 알선, 직업교육

1. 개요

여성인력개발센터는 1993년 당시 노동부가 남녀고용평등법에 근거해 서울·부산·광주 3곳에 YWCA를 운영주체로 하는 “일하는 여성의 집”을 설립해 사업비 일부를 보조한 것에서부터 시작됐다(최영섭 외, 2012). 이후 설립 및 운영 사무가 여성부로 이관됐다(2001년), 「여성발전기본법」 시행령 개정으로 사무의 일부가 16개 시도에 위임되었다. 현재 여성인력개발센터는 지방정부 조례에 근거해 운영되거나, 2014년 개정된 「양성평등기본법」에 근거해 운영되고 있다.

[그림 4-8] 여성인력개발센터 개요

여성인력개발센터				
근거 및 연혁	「남녀고용평등법」 근거 YWCA 운영주체로 하는 “일하는 여성의 집” 사업비 보조 시작 (1993)	→ 여성부로 설립 및 운영 사무 이관 (2001)	→ 「여성발전기본법」 시행령 개정 사무 일부 16개 시도에 위임	→ 2014년 개정 「양성평등기본법」, or 지방정부 조례 근거 운영 (2021년 기준 59곳)
목적	"기존 노동시장에서 사각지대에 속한 전업주부, 중·고령층 여성, 여성가장, 차상위계층 여성 포함한 성인여성 일반의 경제활동 지원"			
기능	기초적인 직업훈련을 연결고리 삼아 전문직업훈련으로 이행을 도모하는 여성 취업지원기관			
대상	성인여성 일반			

자료: 최영섭 외(2012) 내용 연구자 재구성

여성인력개발센터는 “기존 노동시장에서 사각지대에 속한 전업주부, 중·고령층 여성, 여성가장, 차상위계층 여성 포함한 성인여성 일반의 경제활동을 지원”을 목적으로 하고 있으며, 기초적인 직업훈련을 연결고리 삼아 전문직업훈련으로 이행을 도모하는 여성 취업지원기관이다.

[그림 4-9] 여성새로일하기센터 개요

여성새로일하기센터				
근거 및 연혁	제17대 대통령 공약 (“여성다시일하기센터”)	→ 여성가족부, 고용노동부 공동 추진 합의 및 근거법 제정 (2008년) “경력단절여성등의 경제활동 촉진법” 제13조 제1항	→ 2014년 시범운영 시작	→ 2021년 전국 168개소 운영
목적	"혼인·임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공함으로써 여성의 경제활동 참여를 제고"			
기능	△취업정보를 포함한 취업상담, △직업교육훈련, △취업연계(동행연립, 인턴십, 지역협의체 운영 등), △취업 후 사후관리			
대상	혼인·임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성			

자료: 여성가족부·고용노동부(2021) 내용 연구자 재구성

여성새로일하기센터(이하 새일센터)는 경력단절여성등의 경제활동 촉진법 제13조 제1항에 근거하고 있으며, “혼인·임신·출산·육아 등으로

경력이 단절된 여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공함으로써 여성의 경제활동 참여율 제고”를 목적으로 한다(여성가족부·고용노동부, 2020). 즉, 경력 단절여성에 대한 △취업정보를 포함한 직업상담 △직업교육훈련 △취업 연계(동행면접, 인턴십, 지역협의체 운영 등) △취업 후 사후관리가 주된 사업 영역이다. 제17대 대통령 공약 사항이었던 「여성다시일하기센터」가 전신이며, 2008년 여성가족부와 고용노동부 공동 추진 합의 및 근거법 제정 등의 과정을 거쳐 추진되었다. 2014년 시범 운영을 시작으로, △일반형 △경력개발형 △농어촌형 유형별로 설치·운영되고 있으며 2021년 기준 전국 158개소가 운영되고 있다.

새일센터는 기존 여성인력개발센터와 여성회관 등의 시설과 인프라를 활용하여 지정되도록 되어 있는데, 기관 중 다수가 여성인력개발센터나 여성회관과 함께 운영 중이다. 즉, 여성인력개발센터와 새일센터는 운영 주체와 사업 영역이 다소 중복된다. 다만 여성인력개발센터의 경우 상담 및 교육훈련에 방점을 두고 있으며, 새일센터는 교육훈련과 함께 취업지원에 중점을 두고 있다는 차이점이 있다.

2. 설치 현황

1) 여성인력개발센터

여성인력개발센터는 전국에 총 59곳 설치되어 있으며, 서울에 가장 집중적으로 설치되어 있고(18곳, 30.5%) 그 다음으로 경기(7곳, 11.9%) > 부산(6곳, 10.2%) 등 순이다.

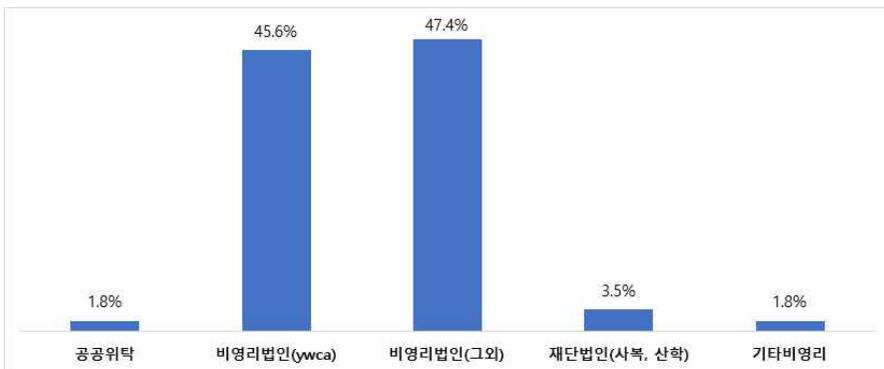
〈표 4-23〉 여성인력개발센터 현황: 지역별(2021)

	빈도(곳)	비율(%)		빈도(곳)	비율(%)
서울	18	30.5	강원	3	5.1
부산	6	10.2	충북	1	1.7
인천	3	5.1	충남	3	5.1
대구	2	3.4	전북	2	3.4
광주	2	3.4	전남	3	5.1
대전	1	1.7	경북	3	5.1
울산	1	1.7	경남	3	5.1
세종	0	0.0	제주	1	1.7
경기	7	11.9	전체	59	100.0

자료: 정보공개청구 (2021.10.)

여성인력개발센터 10곳 중 9곳(93%)을 비영리법인이 운영하고 있는데, 그중에서 YWCA 비율(45.6%)이 높은 것으로 확인된다. 수탁기간은 평균 19.7년이고, 여성인력개발센터 10곳 중 약 7곳(69.2%)은 수탁기간 20년 이상이다. 여성인력개발센터의 안정적인 역량 축적으로 이어진다고 볼 수 있으나, 한편으로는 시장의 변화 및 요구에 적절하게 대응하고 있는지 여부 등을 심층적으로 살펴볼 필요가 있다.

[그림 4-10] 여성인력개발센터 현황: 수탁운영기관 유형(2021)



자료: 정보공개청구 (2021.10.)

〈표 4-24〉 여성인력개발센터 수탁기간 현황(2021)

		수탁기간						평균 수탁 기간 (년)
		1-3년	4-8년	9-12년	13-19년	20-25년	26년이상	
공공 위탁	빈도	0	1	0	0	0	0	7.0
	%	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
비영리 법인 (YWCA)	빈도	0	0	0	4	15	7	22.8
	%	0.0	0.0	0.0	15.4	57.7	26.9	
비영리 법인 (그외)	빈도	0	3	4	3	13	1	17.7
	%	0.0	12.5	16.7	12.5	54.2	4.2	
기타 비영리	빈도	1	0	0	0	0	0	1.0
	%	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
전체	빈도	1	4	4	7	28	8	19.7
	%	1.9	7.7	7.7	13.5	53.8	15.4	

자료: 정보공개청구 (2021.10.)

여성인력개발센터 2021년 평균 예산은 약 3억 1,624만원이고, 평균 직원 수는 13.4명이다. 단, 일부 지자체는 직원 수에 사업 프로젝트 매 니저까지 모두 기입한 경우가 있어 해석에 유의해야 한다.

〈표 4-25〉 여성인력개발센터 현황: 평균 직원수, 예산(2021)

	직원수 (명)*	2021년 예산 (만원)			직원수 (명)*	2021년 예산 (만원)	
		평균	합계			평균	합계
서울	10.3	25,430	457,734	강원	5.3	79,253	237,759
부산	12.2	20,000	120,000	충북	26.0	23,765	23,765
인천	16.7	18,250	36,500	충남	8.0	28,046	84,137
대구	10.0	44,347	88,695	전북	21.0	33,000	66,000
광주	10.0	42,450	84,900	전남	10.3	33,000	99,000
대전	14.0	29,000	29,000	경북**	15.3		
울산***	13.0	108,861	108,861	경남	6.7	26,500	79,500
세종				제주	8.0	34,460	34,460
경기	28.7	27,000	189,000	전체	13.4	31,624	1,739,311

자료: 정보공개청구 (2021.10.)

* 직원수는 사업 프로젝트 매니저까지 모두 기입한 지자체 혼재되어있으므로 해석에 유의할 것

** 경북 예산 자료 취합되지 않음

*** 울산 울산시설공단이 위탁 운영 중이며, 예산은 인건비와 사업비 모두 포함된 값임

2) 새일센터

새일센터는 2021년 8월 기준 전국 184개소가 운영 중이며, 경기(19.6%)와 서울(18.5%) 비율이 가장 높고 대전 및 울산(각 4곳, 2.2%)과 대구(5곳, 2.7%), 제주(3곳, 1.6%) 비율은 타 지역에 비해 낮은 편이다. 세종의 경우 새일센터가 1곳 설치되어 있는 것으로 확인된다.⁴⁹⁾

〈표 4-26〉 새일센터 현황: 지역별(2021)

	빈도(곳)	비율(%)		빈도(곳)	비율(%)
서울	34	18.5	강원	10	5.4
부산	14	7.6	충북	9	4.9
인천	9	4.9	충남	12	6.5
대구	5	2.7	전북	9	4.9
광주	6	3.3	전남	9	4.9
대전	4	2.2	경북	10	5.4
울산	4	2.2	경남	9	4.9
세종	1	0.5	제주	3	1.6
경기	36	19.6	전체	184	100.0

자료: 여성가족부 여성새로일하기센터 현황(21.08.13.) 연구자 재분류

2021년 2월 지정된 새일센터 수탁운영기관 유형은 여성인력개발센터(58곳, 36.7%) > 여성회관(38곳, 24%), 기타법인 및 단체(22.8%), 직영

49) 『2021 새일센터 사업지침』에 따르면 새일센터에는 센터장 외 △취업상담사(2~8명), △직업상담사(3명 이내), △사업 지원인력 1명 이상을 배치해야 한다. 광역센터의 경우 센터장 외 5인 이상의 취업상담사, 그리고 1명 이상의 사업지원인력을 배치하도록 되어 있고 산단형은 센터당 취업상담사 4명·직업상담사 2명·산단형인력 7명 등 14명 이상의 인력을 배치하도록 규정하고 있다(여성가족부·고용노동부, 2021).

(18곳, 11.4%) > 대학(8곳, 5.1%)로 나타났다.

〈표 4-27〉 새일센터 현황: 수탁운영기관 유형(2021)

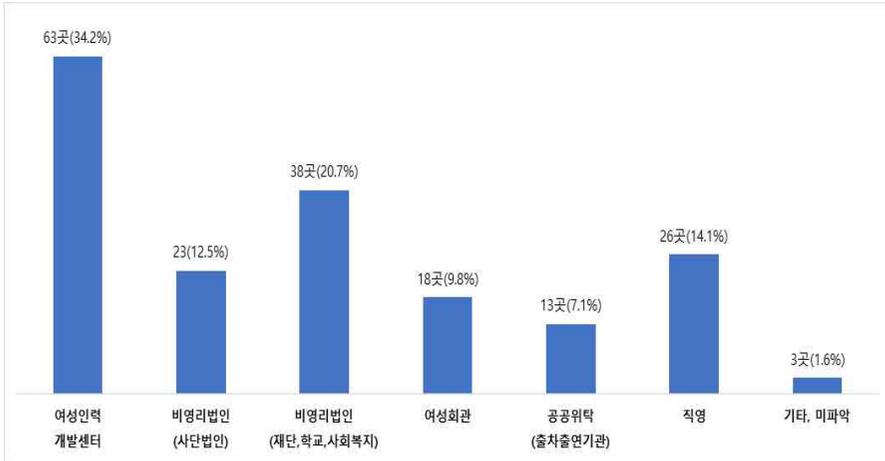
	여성인력 개발센터	여성회관	직영 여성회관	대학	기타법인, 단체	자치단체 (직영)	전체
빈도 (곳)	58	16	22	8	36	18	158
비중 (%)	36.7	10.1	13.9	5.1	22.8	11.4	100.0

자료: 여성가족부 고용노동부(2021.2.), 『여성새로일하기센터 사업지침』, p. 521

한편, 2021년 8월 기준 새일센터 운영기관 현황을 살펴보면 여성인력 개발센터(63곳, 34.2%)가 1/3 수준으로 그 비중이 가장 높고, 그 다음으로 재단·학교 산학·사회복지 비영리법인이 38곳(20.7%) > 직영(26곳, 14.1%) > 비영리 사단법인(23곳, 12.5%), 여성회관(18곳, 9.8%) 등 순이다. 앞에서 살펴본 2021년 2월 기준 결과와 차이가 나는 것은 첫째로 분석 데이터가 다르기 때문이고, 둘째는 연구자가 ‘직영’으로 분류한 경우에 ‘여성회관’이 일부 포함됐기 때문인 것으로 보인다.

데이터와 결과의 차이가 있으나, 그럼에도 불구하고 여성인력개발센터의 비중이 1/3 수준으로 높은 편이며 여성회관 포함 지자체 직영 비중 역시 높다는 사실은 뚜렷하게 확인된다.

[그림 4-11] 새일센터 현황: 수탁운영기관 유형(2021)



자료: 여성가족부 여성새로일하기센터 현황(21.08.13.) 연구자 재분류

새일센터의 2021년 평균 예산은 약 4억 9,958만원이고, 국비는 약 70.7%, 지방비 29.3%이다. 지역에 따라 국비와 지방비 비율이 조금씩 다른 것이 확인된다. 평균 예산이 낮은 지역은 강원(약 2억 9,660만원)과 인천(약 3억 3,405만원)이고, 높은 지역은 대전(약 8억 2,506만원)과 광주(약 7억 75만원)이다.

<표 4-28> 새일센터 예산 현황(2021)

	2021년도 예산(만원)			국비·지방비 비율		기관 수 (곳)	기관당 평균 예산
	국비	지방비	계	국비	지방비		
서울	851,886	258,877	1,110,763	76.7%	23.3%	27	41,139
부산	317,351	128,782	446,134	71.1%	28.9%	11	40,558
대구	238,900	69,460	308,360	77.5%	22.5%	5	61,672
인천	191,136	76,107	267,243	71.5%	28.5%	8	33,405
광주	272,975	122,397	395,373	69.0%	31.0%	5	79,075
대전	173,246	74,271	247,517	70.0%	30.0%	3	82,506
울산	116,090	35,281	151,371	76.7%	23.3%	4	37,843
세종	34,839	17,480	52,319	66.6%	33.4%	1	52,319

	2021년도 예산(만원)			국비·지방비 비율		기관 수 (곳)	기관당 평균 예산
	국비	지방비	계	국비	지방비		
경기	1,261,736	547,457	1,809,193	69.7%	30.3%	29	62,386
강원	183,530	83,410	266,940	68.8%	31.2%	9	29,660
충북	184,395	90,449	274,843	67.1%	32.9%	6	45,807
충남	353,338	183,484	536,821	65.8%	34.2%	11	48,802
전북	294,707	121,924	416,631	70.7%	29.3%	9	46,292
전남	288,775	134,913	423,687	68.2%	31.8%	9	47,076
경북	414,368	189,384	603,753	68.6%	31.4%	9	67,084
경남	312,735	139,929	452,665	69.1%	30.9%	9	50,296
제주	89,857	39,917	129,774	69.2%	30.8%	3	43,258
총계	5,579,864	2,313,521	7,893,385	70.7%	29.3%	158	49,958

자료: 정보공개청구(2021.10.), 여성가족부·고용노동부(2021.2.), 『여성새로일하기센터 사업지침』, p. 521
재구성

3. 주요사업 및 이용자 현황

1) 여성인력개발센터

(1) 사업영역

여성인력개발센터의 사업은 △직업능력개발 및 직무능력향상 △취업상담과 취업알선 △취·창업지원 △사회문화교육 △복지사업 및 기타 사업으로 볼 수 있다.⁵⁰⁾

직업능력개발 및 직무능력향상은 여성인력개발센터의 주요사업 중 하나로, 고용노동부(국민내일배움카드, 취업성공패키지 등)·여성가족부(새일센터사업 중 경단여성특화사업)·지자체 지원 직업훈련과 유료교육을 시행하고 있다.

직업상담과 취업알선은 취업상담 전담인력을 통한 상담 제공 및 연계 성격을 지니며, 고용노동부 취업성공패키지와 여성가족부 새일센터 사업

50) 여성인력개발센터연합 홈페이지(<http://www.vocation.or.kr/>)

(취업지원사업·집단상담·구인처 및 구직자 발굴과 알선)으로 구성된다.

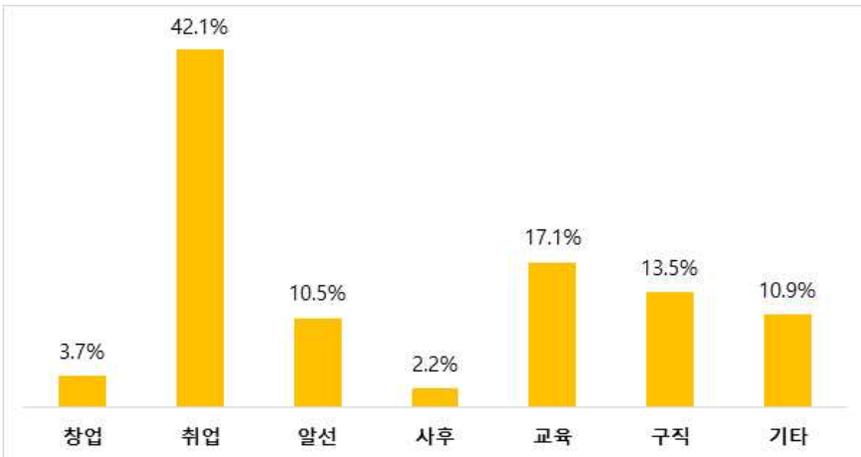
그 외 사회문화교육은 각종 교양 및 취미강좌와 문화생활 지원이고, 복지사업은 센터 내 놀이방·식당·휴게실·상담실 운영 등이다. 지역주민대상 강좌캠페인 등의 사업 역시 추진되고 있다.

여성인력개발센터의 사업 영역은 직업능력개발 및 직무능력향상에 조금 더 집중되어 있으나, 직업상담과 취업알선 및 기타 고유 사업도 함께 전개하고 있다는 것을 확인할 수 있다. 또한, 고용노동부 지원 사업과 새일센터와의 연계 사업이 활발하게 이루어지고 있는 것으로 판단된다.

(2) 이용자 현황

여성인력개발센터 상담 건수는 약 91만 6,712건으로 파악되는데 이를 유형별로 살펴보면, 취업(42.1%) 비율이 가장 높고 그 다음으로 교육(17.1%)과 구직(13.5%) 등 순으로 나타났다.

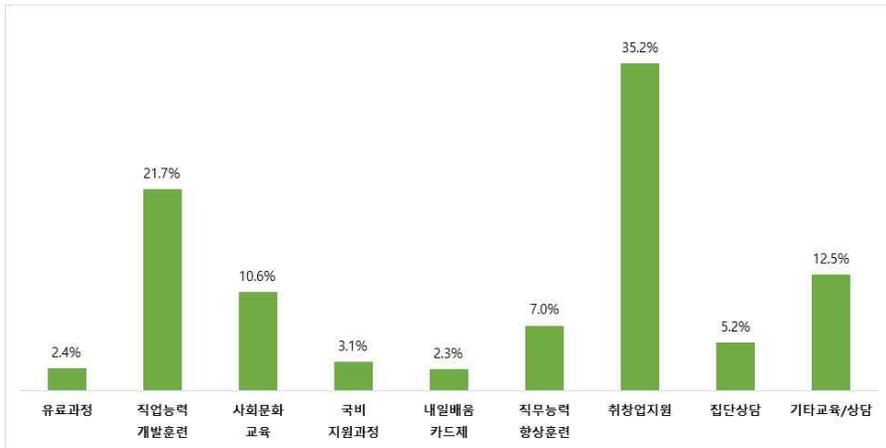
[그림 4-12] 여성인력개발센터 상담 현황: 유형별(2020)



자료: 정보공개청구(2021.10.). * 59개 기관 중 26개 기관 상담 유형 데이터 미입력한 결과로, 해석에 유의할 것

한편 교육건수는 1만 4,612건이며, 그중 취·창업지원(35.2%)과 직업능력개발훈련(21.7%) 비율이 높은 편이다. 상담 현황과 함께 살펴봤을 때, 실질적으로 취업연계의 성격이 가장 두드러지고 있는 것으로 파악된다.

[그림 4-13] 여성인력개발센터 교육 현황: 유형별(2020)



자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 59개 기관 중 21개 기관 교육 유형 데이터 미입력한 결과로, 해석에 유의할 것

여성인력개발센터 2020년 이용자 현황을 연령대로 살펴보면 노동시장에 처음 진출하는 19세 이하(2.2%) 및 20대(8%)는 비율이 낮은 편이며, 30대(12.6%) 역시 마찬가지다.

40대(25.1%)와 50대(32%) 비율이 절반 이상인 것을 확인할 수 있으며, 60대 이상 비율도 20.1%로 20대와 30대 비율보다 높은 비율을 점하는 것으로 나타났다. 혼인여부 및 학력을 파악할 수 없으나, 주로 기존 노동시장에서 사각지대에 속한 중·고령층 여성에 대한 지원이 중점적으로 이루어지고 있는 것으로 판단된다.

〈표 4-29〉 여성인력개발센터 이용자 현황: 연령대(2020)

	총 이용 인원 (명)	연령대						
		19세 이하	20대	30대	40대	50대	60대	70대
서울	57,256	0.7%	11.8%	14.4%	23.1%	31.9%	16.8%	1.3%
부산	40,913	0.1%	8.6%	13.3%	22.0%	31.5%	23.1%	1.2%
인천	31,218	0.0%	2.9%	9.2%	28.9%	40.0%	18.8%	0.2%
광주	995	0.0%	9.3%	21.9%	33.6%	27.1%	7.8%	0.2%
울산	737	0.0%	2.2%	26.7%	39.1%	24.2%	7.1%	0.8%
경기	70,932	5.7%	8.6%	11.1%	22.6%	31.5%	19.8%	0.7%
강원	8,443	2.8%	6.3%	17.6%	36.7%	27.9%	8.5%	0.3%
충북	201,994	2.5%	7.5%	12.3%	25.3%	32.0%	19.6%	0.7%
충남	10,929	4.9%	10.7%	13.9%	23.0%	26.0%	20.2%	1.3%
전북	17,580	0.1%	8.0%	14.8%	27.9%	28.9%	19.1%	1.2%
경남	18,185	0.4%	6.3%	12.8%	29.5%	31.7%	19.2%	0.2%
제주	2,062	0.0%	12.1%	18.2%	28.0%	25.5%	14.7%	1.5%
전체	461,244	2.2%	8.0%	12.6%	25.1%	32.0%	19.3%	0.8%

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 59개 기관 중 10개 기관 이용자 연령대 미입력

2) 새일센터

(1) 사업영역과 내용

새일센터의 세부사업은 △집단상담프로그램(경력단절여성, 경제활동한 적 없는 여성 대상 상담) △직업교육훈련(센터 자체 훈련, 위탁훈련, 현장훈련) △인턴십 지원 △경력단절예방 지원사업 △창업지원 △경력이음 사례관리서비스 등으로 나뉜다. 주요 사업 내용은 아래 〈표 4-30〉과 같다.

〈표 4-30〉 새일센터 사업 현황(2021)

	목적	내용	비고
집단 상담 프로그램	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절여성 등 근로의욕 고취 및 구직능력 향상 - 직업훈련 연계 및 취업알선 등 취업서비스제공 	<ul style="list-style-type: none"> - 기본: 진로탐색 통한 경력 형성 및 취업 준비 지원 - 심화: 과거 경력 바탕으로 한 경력설계 컨설팅 및 재취업지원 - 결혼이민여성(필수): 한국사회에서 새롭게 직업진로 설계 및 취업기술 취득 지원 - 결혼이민여성(선택): 구직기술, 면접기술, 직장생활, 경력설계 중 선택 	<ul style="list-style-type: none"> - 집단상담프로그램 수료 후 새일센터 교육훈련-인턴사업-창업지원 과정 및 고용센터 취업지원서비스 연계
직업 교육 훈련	<ul style="list-style-type: none"> - 구인 수요 높은 직종에 대한 훈련과정 운영 통해 지역 사회 및 산업체 요구에 적합한 인력 양성 및 역량 강화 	<ul style="list-style-type: none"> - 훈련 유형: 일반(사무관리, 서비스, 재무회계 및 교육분야 등), 전문기술, 창업, 취업취약계층, 새일 역량 - 기업맞춤형 과정: 일반, 전문기술 	<ul style="list-style-type: none"> - 자체훈련, 위탁훈련(대학 및 전문 훈련 기관 등), 현장 훈련
인턴십 지원	<ul style="list-style-type: none"> - 기업 인턴근무 경험 통해 장기간 직장으로부터 이탈된 경력단절여성 현장적응력 제고, 취업 후 직장 적응 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 전일제인턴(새일여성: 주35시간 이상, 월 183시간, 월 약 160만원 이상/결혼이민여성: 주30시간 이상, 월 157시간, 월 약 137만원 이상), 시간제인턴(최저임금 120% 이상, 4대보험가입, 전일제와 균등대우) - 인턴채용지원금(기업), 인턴 취업 장려금(인턴 상용직 채용 시 3개월 고용 휴지했을 경우 인턴에게 장려금 60만원 지급) 	<ul style="list-style-type: none"> - 대상기업: 5인 이상~1,000인 미만(벤처기업, 문화콘텐츠산업 등 예외/향락업체, 파견, 영업성 근로, 숙박 및 음식점업, 계절노동, 다단계 및 외근 영업 불가)
경력단절 예방 지원사업	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 및 기업 대상 경력단절 예방 서비스 제공 통해 지역 사회 일·생활균형 문화 확산 및 여성 고용유지 지원 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성 고용유지 지원: 경력개발·고충·노무 등 경력단절예방 상담 및 컨설팅, 취업자 간담회, 직장동아리 등 직장적응 및 복귀 지원 - 직장문화 개선 지원: 기업 대상 직장문화 개선 위한 인사·노무·경영 컨설팅, 워크숍·교육 등 지원 - 경력단절예산 협력망 구축 및 인식개선: 지역 내 네트워크 형성, 유관기관 종사자 교육, 경단예방 매뉴얼 제작, 홍보 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 광역·거점센터·지역센터 간 연계 - 광역·거점센터: 업체 수요조사, 우수사례 발굴 및 홍보, 협력망 구축 - 지역센터: 고충·노무 상담, 컨설팅, 워크숍 등 대면서비스 사업 집중

새일센터 사업 영역은 교육훈련, 취업상담, 고용유지지원(고충 및 노무 상담), 그리고 일·생활균형 인식·문화 확산, 네트워크 형성으로 파악된다.

그 중 인턴십 지원(‘새일여성인턴’)은 “장기간 직장으로부터 이탈된 경력단절여성에게 기업 인턴근무 경험”을 제공하는 취업연계형 사업이다.

인턴 기간은 3개월이며 기업에는 인턴채용지원금을, 인턴 참여자에게는 인턴기간 종료 후 정규직 전환 3개월 고용을 유지했을 경우 장려금을 지원한다. 대상 기업에서 파견·영업성 근로·숙박 및 음식점업·계절노동·다단계 및 외근 영업 등을 제한하고 있다. 공공부문이 연계하는 일자리가 열악한 노동조건인 일자리가 되는 것을 방지하는 최소한의 제도적 장치를 마련하고 있는 것으로 보인다.

김난주 외(2020)에 의하면 새일여성인턴 사업은 2017년 인턴 종료자 중 실제 취업이 연결된 경우는 95%에 이르고, 일자리 분야가 사회복지·보건의료 등으로 다변화되었다는 성과를 보이고 있다. 2018년 기준으로 고용유지율이 12개월을 넘어가면 54%로 감소하지만, 그럼에도 불구하고 경력단절 여성을 위한 효과적인 취업지원사업으로 기능하고 있다는 의의를 지닌다(김난주 외, 2020).

(2) 이용자 현황

2020년 새일센터 총 이용자 수는 약 17만 6,111명으로 파악되며, 이용자 연령대는 50대 이상(56%)이 절반 이상이고 그 다음으로 30·40대 (36.4%) > 30세 미만(7.6%) 순이다.

〈표 4-31〉 새일센터 취업실적: 연령대(2020)

	빈도(명)				비율(%)		
	30세미만	30, 40대	50대이상	전체	30세미만	30, 40대	50대이상
서울	2,049	7,309	13,241	22,599	9.1	32.3	58.6
부산	630	2,843	6,678	10,151	6.2	28.0	65.8
대구	785	3,690	7,123	11,598	6.8	31.8	61.4
인천	497	3,080	11,530	15,107	3.3	20.4	76.3
광주	624	2,352	3,049	6,025	10.4	39.0	50.6

	빈도(명)				비율(%)		
	30세미만	30, 40대	50대이상	전체	30세미만	30, 40대	50대이상
대전	294	935	1,723	2,952	10.0	31.7	58.4
울산	258	1,741	2,355	4,354	5.9	40.0	54.1
세종	23	332	287	642	3.6	51.7	44.7
경기	2,436	12,549	20,495	35,480	6.9	35.4	57.8
강원	290	1,809	1,675	3,774	7.7	47.9	44.4
충북	736	2,915	2,138	5,789	12.7	50.4	36.9
충남	680	3,479	3,762	7,921	8.6	43.9	47.5
전북	1,201	6,212	6,645	14,058	8.5	44.2	47.3
전남	973	3,979	4,978	9,930	9.8	40.1	50.1
경북	806	3,991	4,282	9,079	8.9	44.0	47.2
경남	1,020	6,029	7,878	14,927	6.8	40.4	52.8
제주	140	783	802	1,725	8.1	45.4	46.5
총계	13,442	64,028	98,641	176,111	7.6	36.4	56.0

자료: 정보공개청구(2021.10.)

새일센터 직업교육훈련은 2020년 약 1만 977명을 대상으로 이루어졌으며, 30·40대(59.4%) 비중이 가장 높고, 그 다음으로 50대 이상(27.8%) > 30세 미만(12.8%) 순으로 나타났다.

즉, 새일센터에서 이루어지는 직업훈련은 30대·40대(59.4%) 비중이 가장 높고, 전체 이용자 연령대는 50대 이상(56%)이 가장 많은 것으로 파악된다.

〈표 4-32〉 새일센터 직업교육훈련 실적: 연령대(2020)

	빈도(명)				비율(%)		
	30세미만	30, 40대	50대이상	전체	30세미만	30, 40대	50대이상
서울	474	1,576	630	2,680	17.7	58.8	23.5
부산	65	375	169	609	10.7	61.6	27.8
대구	45	232	203	480	9.4	48.3	42.3

	빈도(명)				비율(%)		
	30세미만	30, 40대	50대이상	전체	30세미만	30, 40대	50대이상
인천	48	308	210	566	8.5	54.4	37.1
광주	42	283	141	466	9.0	60.7	30.3
대전	25	124	60	209	12.0	59.3	28.7
울산	50	198	101	349	14.3	56.7	28.9
세종	4	38	10	52	7.7	73.1	19.2
경기	283	1,023	407	1,713	16.5	59.7	23.8
강원	41	343	153	537	7.6	63.9	28.5
충북	55	128	58	241	22.8	53.1	24.1
충남	39	274	116	429	9.1	63.9	27.0
전북	62	416	171	649	9.6	64.1	26.3
전남	41	302	178	521	7.9	58.0	34.2
경북	58	377	179	614	9.4	61.4	29.2
경남	61	399	213	673	9.1	59.3	31.6
제주	11	120	58	189	5.8	63.5	30.7
총계	1,404	6,516	3,057	10,977	12.8	59.4	27.8

자료: 정보공개청구(2021.10.)

IV. 소결

이 장에서는 노동 중간지원조직·고용평등상담실·여성인력개발센터와 새일센터를 중심으로 성평등 노동 중간지원조직 운영 현황과 주요 특징을 살펴보았다. 각 조직 운영 현황과 특성에서 드러난 시사점은 아래와 같다.

1. 노동 중간지원조직

첫째, 중간지원조직 소재지와 예산을 살펴보았을 때 노동 중간지원조직

은 수도권에 집중되어 있다. 주요 노동 중간지원조직 69곳 중 40곳 (58%)이 서울과 경기도에 설치되어있으며, 수도권 지역과 비수도권 지역 간 예산 규모 차이가 확인된다.

둘째, ‘여성’ 특화 노동 조직은 전국에 2곳 설치되어있으며 예산과 상근 직원 수가 다른 성격의 노동 중간지원조직에 비해 적은 것으로 나타났다. 또한, 청년 및 청소년 대상 노동 중간지원조직 역시 전국에 2곳에 불과해 결과적으로 여성-청년은 노동 중간지원조직을 통한 노동정책 실현에 있어 사각지대에 위치한 것으로 판단된다.

셋째, 이동노동자쉼터(센터) 공간 운영의 남성중심성이 개선될 필요가 있다. 이동노동자 쉼터는 노동권 사각지대에 위치한 이동노동자에 대한 지원 사업을 한다는 의의와 성과가 있으나, 한편으로는 대리기사·퀵서비스기사 등 남성 다수 직종을 대상으로 기획·운영되고 있다는 한계를 가지고 있다. 학습지교사 및 방문강사·계기 검침원 및 가스 점검원·방문판매종사자·재가 돌봄노동자 등 다양한 직종 이동노동자의 동선과 수요와 목소리가 반영된 공간 구성 및 운영 재구성이 필요하다.

넷째, 정치적 지형 변동에 따른 중간지원조직 운영과 예산의 불안정성이다. 서울특별시장 보궐 선거에서 오세훈 국민의힘 후보가 당선된 이후 서울시 민관 협치 지형에 큰 변화가 일어났는데, 특히 2022년 서울시 예산안 삭감과 이로 인한 민간전달체제와 공공성의 약화가 첨예하게 드러나고 있다. 이에 2022년 대통령 선거와 지방선거 이후에 다가올 파장에 대비해야 한다.

2. 고용평등상담실

첫째, 고용평등상담실은 전국에 21곳 설치되어 있으며, 수탁운영기관

직원 포함 평균 4명의 직원이 1년에 약 539건의 상담과 행정지원 업무를 수행하고 있다. 만성적인 인력 부족을 겪고 있는 바, 고용평등상담실에 대한 지원이 확대되어야 한다.

둘째, 고용평등상담실은 모두 수탁기관에 맡겨져 운영되는데, 사업 내용에서 수탁운영기관인 시민사회단체의 운동성이 중요하게 나타난다. 고용평등상담실은 상담과 교육 외에도 △상담 및 지원 △교육 및 심리상담 외에 고용상 성차별 해소와 성평등 인식 확산을 위한 고유 사업을 전개하고 있다. 이는 시민사회단체의 역량과 문제의식이 반영된 것으로, 고용평등상담실 운영에 있어 단체의 전문성과 기존 네트워크가 매우 중요한 요소로 자리잡고 있다는 점을 방증한다.

셋째, 고용평등상담실에 대한 주무부처인 고용노동부의 이해도가 낮고, 고용평등상담실과 소통 및 정책 개선 환류가 제대로 이루어지지 않는다. 그리고 지방노동청과의 연계도 부재하거나 미약하다. 실무 차원에서 고용평등상담실을 모르는 근로감독관이 존재하며, 협업 체계 역시 부족하다는 문제의식이 제기되고 있는 바, 지방노동청 차원에서의 전담 부서 설치 및 운영에 대한 고민이 필요하다.

3. 여성인력개발센터와 새일센터

첫째, 여성인력개발센터와 새일센터 사업영역과 운영 주체가 중복된다. 새일센터 수탁운영기관 중 36.7%가 여성인력개발센터이고, 여성인력개발센터 사업 중 △직업능력개발 및 직무능력향상 △취업상담과 취업알선은 사실상 새일센터 사업이다. 이러한 중복은 여성인력개발센터를 통해서 마련된 기반을 활용하는 것으로도 볼 수 있겠으나, 중복 운영으로 인한 문제점이 없는지 면밀하게 검토해볼 필요가 있다.

둘째, 사업영역 중복 문제의 연장선에서 사업 대상이 중장년 여성에 집중되어 있다. 즉, 청년-여성은 경력단절 예방 및 지원에 있어 사각지대에 놓여있을 가능성이 높다. 여성인력개발센터는 성인여성 일반을 대상으로 하고 있으나, 2020년 이용자 현황을 살펴보면 노동시장에 처음 진출하는 19세 이하(2.2%) 및 20대(8%)는 비율이 낮은 한편 40대(25.1%)와 50대(32%) 비율이 높은 것을 확인할 수 있다. 새일센터는 이용자 중 50대 이상(56%)이 절반 이상이다.

셋째, 중앙정부(고용노동부, 여성가족부) - 지방자치단체 - 수탁운영 기관 3자로 구성된 연계 체계 속에서 지자체의 책임과 역할에 대한 점검이 필요하다.



KECTUNU

5장

결론

정경운

I. 조사 결과 종합

본 장에서는 제2장, 제3장, 제4장에서 분석한 지역 성평등 노동정책들을 종합적으로 정리하고, 조사 결과에 따른 주요 정책적 함의와 지역 성평등 노동정책 개선 방향을 제시한다.

제2장에서 광역 지방자치단체의 여성노동자 규모와 고용 현황을 살펴본 결과 통계 지표별로 지역의 여성 고용 현황이 다르게 나타나 지역의 특성에 맞는 여성 노동정책 또는 성평등 노동정책 수립이 필요한 것을 알 수 있다. 실제 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법), 「양성평등기본법」에서도 남녀고용평등과 양성평등 실현을 위한 지방자치단체의 책무를 규정하고 있고, 1995년 지방자치가 본격적으로 시행된 이래 2022년 1월 시행되는 지방자치법이 지방자치단체의 자율성을 강화하는 방향으로 개정되면서 지역의 성평등 노동 실현을 위한 지방자치단체 역할은 더욱 중요하게 되었다.

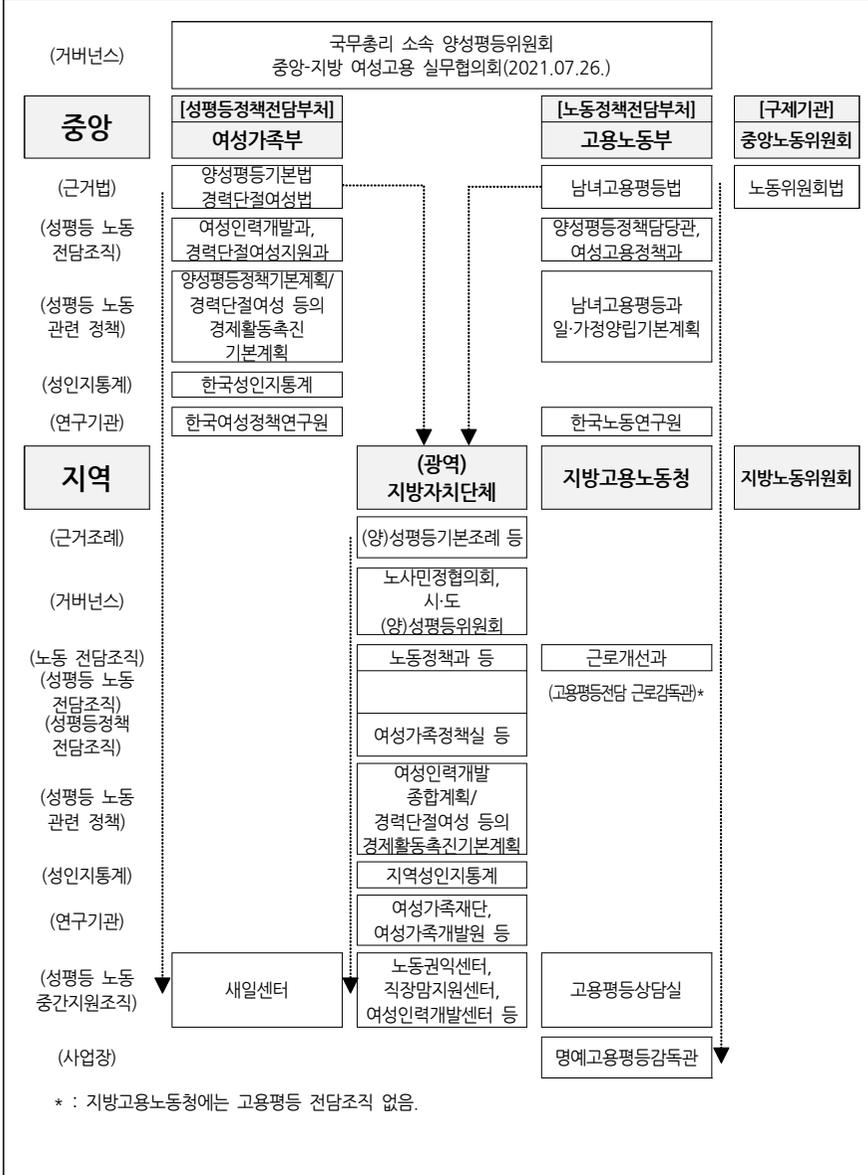
지방자치단체의 성평등 노동정책은 성평등정책이자 노동정책으로, 중앙정부의 성평등정책 전담부처인 여성가족부와 노동정책 전담부처인 고용노동부의 이원화된 구조 속에서 중앙정부의 주도 속에서 추진되고 있다. [그림 5-1]과 같이 여성가족부는 양성평등기본법과 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」(이하 경력단절여성법)을, 고용노동부는 남녀

고용평등법을 근거로 ‘기본계획’을 수립·시행하도록 체계가 구성되어 있다. 대표적으로 여성가족부의 양성평등정책 기본계획과 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획, 고용노동부의 남녀고용평등과 일·가정양립기본계획을 꼽을 수 있다.

지역에서의 성평등 노동정책 추진은 중앙정부와 지방정부의 체계에 의해 전개된다. 중앙정부의 경우 남녀고용평등법에 따라 고용노동부의 지방고용노동청, 고용평등상담실, 각 사업장의 명예고용평등감독관 설치가 있고, 경력단절여성법에 따라 여성가족부의 새일센터가 운영된다. 지방정부는 성평등 노동 관련 조례, 거버넌스, 전담 행정조직, 정책 수립, 성인지통계, 연구기관, 노동 중간지원조직 등의 성평등정책 추진기반을 이루고 있다.

각 지방정부가 지역에서의 성평등정책을 추진하기 위한 법적 근거로 제정·운영하고 있는 조례는 대표적으로 (양)성평등기본조례를 들 수 있다. 성평등정책과 관련한 거버넌스는 양성평등위원회가 있고, 각 지방정부별로 다르게 성평등 노동정책과 관련된 추진기반을 구성하고 있다.

[그림 5-1] 중앙과 지역의 성평등 노동정책 추진 체계



핵심적인 성평등 노동정책 15개를 중심으로 지방정부의 성평등 노동정책을 평가하면 <표 5-1>과 같다. 성평등 노동정책 15개는 조례 분야 5개, 행정조직 분야 2개, 여성노동관련 분과가 구성되어 있는 거버넌스 1개, 성인지 노동 통계 주요 지표 1개, 여성노동정책 분야 2개, 성평등 정책 연구기관 1개, 노동중간지원조직 분야 3개이다.

조례 분야 5개는 성평등 노동정책 종합 계획, 여성경제활동참여 지원, 성별 임금 격차 개선, 경력단절여성 지원, 일·가정양립 또는 일·생활 균형으로 주로 (양)성평등 기본조례, 성별임금격차 개선에 관한 조례, 경력단절여성 등의 경제활동 촉진 조례, 일·생활 균형 지원에 관한 조례 또는 일·가정 양립 지원 조례 등에 반영되어 있다. 이 중 성평등 노동정책 종합계획은 지역 노동에서의 성 불평등 개선을 위해 성평등 노동정책을 수립하고 이를 실현하기 위한 인력과 예산을 확보하는데 필요한 기본적인 계획이자 핵심적인 계획이라 할 수 있다. 하지만 17개 지방정부 중 성평등 노동정책 종합 계획을 수립하도록 (양)성평등 기본조례에 규정되어 있는 곳은 서울이 유일하다. 이 조례에 여성 경제활동 참여 지원 관련 내용이 있는 곳은 서울, 부산, 인천, 광주, 세종, 강원, 충북, 전북, 경북, 경남 10곳에 그친다. 성별임금격차 개선관련 조례가 있는 곳은 서울과 충남 2곳에 불과하다. 서울은 성평등 기본 조례에 규정되어 있고, 충남은 별도 조례로 성별임금격차 개선에 관한 조례를 2021년 8월에 제정했다. 반면 경력단절여성 지원 관련 조례는 별도 조례로 17개 지방자치단체에 모두 있다. 일·가정 양립 또는 일·생활 균형 지원 조례도 서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 세종, 경기, 경남 8개 지역에 제정되어 있다.

행정조직 분야 2개는 성평등정책 전담 행정조직과 성평등 노동을 전담하는 행정조직을 구분하여 살펴보았다. 성평등정책 전담 행정조직은 중앙정부 추진체계의 영향을 받으면서도 17개 지방정부별로 독자적인

형태로 설치되어 있는 반면 성평등 노동 전담 조직은 여성 일자리 업무 행정조직을 포함하여 서울, 광주, 강원 3개뿐이다. 이 세 지역의 업무 내용은 동일하지 않다. 서울의 경우 "여성가족정책실" 아래 여성부서 내에 "성평등 노동팀"으로 설치되어 있는데, 조직명칭이 명확하게 '성평등 노동'으로 되어 있고 업무 내용도 성평등 노동정책 종합계획 수립, 성별 임금격차 개선 등으로 구성되어 있다. 광주의 경우 "일자리경제실" 아래 "여성일자리팀"으로 노동부서 내에 설치되어 있고, 업무 내용은 주로 새 일센터·여성인력개발센터 지원 및 지도·감독, 지역 고객센터 활성화 및 여성근로자 근무 환경 개선자금 지원사업 등으로 구성되어 있다. 강원도의 경우 "일자리국" 아래 "여성장애인일자리과"가 설치되어 있다. 이 과의 주요 업무 중 여성일자리정책 종합계획 수립시행 및 평가, 여성 재정지원 일자리사업 지원, 경력단절여성 경제활동 지원 사업 등이 반영되어 있다.

지역 노동정책 거버넌스는 지방정부 차원에서 노동정책이 결정되고 추진되는 과정을 일컬으며 지역 내 노동조합과 사용자, 지방자치단체들이 이해관계를 통합, 조정해가는 제도적 틀이라 할 수 있다(나원준, 2021: 31). 지역 노동정책 거버넌스는 대표적으로 노사민정협의회 형태로 운영되지만 성평등 노동정책 또는 여성 노동정책은 논의되지 않는다. 노동정책의 성인지적 접근이 이루어지지 않고 성평등 노동정책 담당자도 없기 때문이다. 성평등정책의 중요사항을 심의·조정하는 거버넌스는 시도 양성평등위원회 운영을 통해 이루어지는데, 이 중 분과위원회로 노동·돌봄 분과 내지 여성일자리 분과를 설치한 곳은 서울, 경기 2곳에 불과하다.

지방자치단체에서 생산하는 성인지 통계 지표 중 '경제활동' 부문의 성인지 노동 통계 지표를 성별임금격차, 고용형태(비정규직), 유리천장,

경력단절, 노동안정, 직장내폭력, 청년노동, 일·가정양립과 같은 주요 지표 구성을 기준삼아 상(7~8개), 중(4~6개), 하(1~3개)로 평가한 결과, ‘상’은 서울이 유일하고, ‘중’은 광주, 대전, 울산, 전북, 전남, 경북, 경남 7개, ‘하’는 부산, 대구, 인천, 경기, 강원, 충북, 충남, 제주 8개 지역으로 나타난다. 세종은 지역 자체의 성인지 통계를 생산하지 않는 유일한 지역이다.

광역 지방정부에서 독자적으로 성평등 노동 기본계획을 수립하는 곳은 서울이 유일하고, 충북은 2022년까지의 여성 일자리 종합계획을 수립하고 있다. 반면 경력단절여성 경제활동 촉진 관련 기본계획은 17개 지방정부에서 세부과제들을 포함하여 수립하고 있다.

지역의 성평등정책 연구기관은 지방자치단체 출연기관으로 운영되며 17개 지방자치단체에 대부분 독립적인 연구기관으로 설립되어 있으나, 대전의 경우 독립 연구기관 형태가 아니라 연구원 직제 내 센터 형태로 운영되고 있다.

노동정책 생산을 뒷받침하고 노동정책이 현장에서 원활하게 실현될 수 있도록 하며 지방자치단체와 노동현장을 연결하는 노동 중간지원조직 설립 및 운영은 지역별로 편차가 있다. 노동권익센터, 노동자종합지원센터, 비정규직노동자 지원센터, 이동노동자쉼터, 노동자 건강센터, 청소년·청년노동센터 등 노동 중간지원조직이 전혀 없는 지방자치단체는 인천, 대구, 세종, 강원, 충북 5곳이다. 여성노동센터 또는 여성비정규직센터가 있는 곳은 경기, 강원 2곳에 불과하다. 반면 여성인력개발센터와 직장맘센터 등 경력단절여성 경제활동 지원을 위한 노동 중간지원조직은 세종시를 제외한 16개 지방자치단체에서 운영되고 있다.

이와 같이 핵심적인 성평등 노동정책 15개를 중심으로 17개 광역 지방정부의 수준을 살펴보면 주로 경력단절여성의 경제활동 지원을 중심

으로 추진되고 있는 것을 알 수 있다.

<표 5-1> 광역 지방정부 주요 성평등 노동정책 추진 현황 평가

	조례					행정조직		여성노동 관련 거버넌스 (여성노동 관련 분과)	성인지 노동통계 (주요 지표)	여성노동 정책		성평등 연구기관	노동중간 지원조직		
	성평등 노동정책 종합 계획 수립	여성경제 활동 참여 지원	성별 임금 격차 개선 관련	경력 단절 여성 지원	알가정양립/일·생활 균형 관련	노동전담	성평등 노동전담			성평등 노동정책 전담	성평등 노동·여성 일자리 정책		경력 단절 여성 대상 기본 계획	일반 노동	여성 노동 특화
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)
서울	○	○	○	○	○	○	○	○	상	○	○	○	○	×	○
부산	×	○	×	○	○	○	×	○	하	×	○	○	○	×	○
대구	×	×	×	○	○	○	×	○	하	×	○	○	×	×	○
인천	×	○	×	○	×	○	×	○	하	×	○	○	×	×	○
광주	×	○	×	○	○	○	△	○	중	×	○	○	○	×	○
대전	×	×	×	○	○	○	×	○	중	×	○	△	○	×	○
울산	×	×	×	○	×	○	×	○	중	×	○	○	○	×	○
세종	×	○	×	○	○	○	×	○	×	×	○	×	×	×	×
경기	×	×	×	○	○	○	×	○	하	×	○	○	○	○	○
강원	×	○	×	○	×	○	△	○	하	×	○	○	×	×	○
충북	×	○	×	○	×	○	×	○	하	○	○	○	×	×	○
충남	×	×	○	○	×	○	×	○	하	×	○	○	○	×	○
전북	×	○	×	○	×	○	×	○	중	×	○	○	○	×	○
전남	×	×	×	○	×	○	×	○	중	×	○	○	○	×	○
경북	×	○	×	○	×	○	×	○	중	×	○	○	○	×	○
경남	×	○	×	○	○	○	×	○	중	×	○	○	○	○	○
제주	×	×	×	○	×	○	○	○	하	×	○	○	○	×	○

* ○는 있는 것, ×는 없는 것을 의미함.

** 성평등 노동전담 행정조직에서 △는 '성평등 노동정책 수립' 내용 없는 여성일자리팀(과) 수준에서 평가함. 성평등정책연구기관에서 △는 독립 연구기관이 아닌 수준 평가함.

*** 성인지 노동 통계는 성별임금격차, 고용형태(비정규직), 유리천장, 경력단절, 노동안전, 직장내폭력, 청년노동, 알가정양립 8개 지표 개수를 기준으로 상(7~8개), 중(4~6개), 하(1~3개)로 평가함.

II. 조사 결과에 따른 주요 정책적 함의

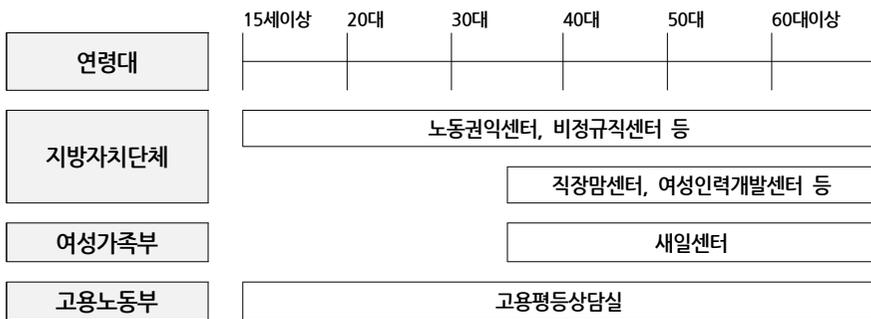
광역 지방정부의 성평등 노동정책 현황을 분석한 결과 다음과 같은 시사점이 도출된다.

첫째, 지방자치 분권시대가 강화하고 있지만 지역에 성평등 노동정책은 없다. 17개 지방정부 중 성평등 노동정책 기본계획을 수립하도록 조례에 규정되어 있고 실제 기본계획을 수립하는 곳은 서울이 유일하다. 여성 일자리 기본계획을 수립하는 지역을 포함해도 서울, 충북 2곳에 불과하다. 성평등 노동 전담 소관부서가 있는 곳도 서울이 유일하다. 하지만 2021년 보궐선거 이후 제38대 서울시장 체제에서 젠더특보가 폐지되는 등 젠더 관련 정책이 후퇴될 것이 심각하게 우려되고, 이와 같은 분위기가 2022년 제8회 지방선거 결과에 따라 다른 지역에도 확산될 가능성이 커 지방정부의 성평등 노동정책 수립과 시행에 관한 책무 및 역할을 할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 조례, 성인지 노동 통계 주요 지표, 여성 노동정책, 노동 중간지원조직 등의 분석에서 드러나는 것과 같이 17개 지방정부에서 집중하고 있는 여성 노동 의제는 경력단절여성 경제활동지원 중심 정책이다. 여성 노동 중간지원조직 현황을 보더라도 경력단절여성 지원을 목적으로 한 직장맘센터, 여성인력개발센터 등이 운영되고, 여성가족부의 새일센터까지 포함하면 유사한 성격의 중간지원조직들이 경력단절여성 지원 정책에 집중되어 있다. 문제는 경력단절 생애과정에 들어가지 않은 청년 여성 노동정책이 부재하다는 점이다. 제2장의 통계청 자료 분석 결과에서 나타난 것과 같이 코로나19 시기 20~30대의 청년 여성 노동자의 고용위기가 심각하게 발생하고 있지만, 기존 정부 정책은 여성의 노동생애를 결혼과 출산이라는 생애과정으로만 접근하여 결혼·임신·출산·육아 등의

이유로 경제활동을 중단했거나 경제활동을 한 적이 없는 여성에 한정하여 지원 정책을 추진하는 문제를 가진다. 고용노동부의 고용평등상담실이 전 연령대의 여성 노동자를 대상으로 운영되고 있지만 고용노동부는 고용평등상담실 운영을 수탁기관에 맡긴 채 고용 성차별 개선을 위한 정책을 마련하지 않고 지방고용노동청에서도 지역의 고용평등상담실과 연계하여 주요한 사건과 상담을 대응하기 위한 체계를 갖추지 않고 있다.

[그림 5-2] 여성노동 관련 노동 중간지원조직 현황



셋째, 중앙정부의 고용 성평등정책 실현을 중심으로 지방정부와의 연계성을 보면 남녀고용평등법이 지역에 작동하지 않고 ‘사문화’되어 있다는 것을 알 수 있다. 지방자치단체에 고용 성평등 관련 조례가 제정된 지역이 한 군데도 없고 성별임금격차 개선과 관련한 조례는 서울, 충남 2곳뿐이다. 반면 일·가정양립 관련 조례는 서울, 부산, 대구, 광주, 대전, 세종, 경기, 경남 8개 지역에 제정되어 있다. 1987년 12월 남녀고용평등법이 제정되고, 저출산 현상이 심화되자 문제 해결 방도의 하나로 2008년 6월 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 개정된 이

후 이 법의 무게중심이 고용상 평등에서 일·가정 양립 지원을 통한 저출산 해소로 옮겨가고(조성혜, 2013: 57), 이 정책 기조가 지역에서의 여성 노동정책에 그대로 반영된 것이라 할 수 있다. 이것은 지방정부만이 아니라 중앙정부가 남녀고용평등법의 ‘고용 성평등’ 목적을 실질적으로 실현하기 위한 성평등 노동정책을 수립하고 시행하도록 해야 한다는 것을 의미한다.

Ⅲ. 지역 성평등 노동정책 개선 방향

지역의 성평등 노동정책 개선을 위한 방향은 다음과 같다.

첫째, 지역의 성평등 노동정책 기본계획 수립을 의무화하고 정책을 수립하도록 하는 조례의 제정 또는 개정이 필요하다. 2021년 12월에 개정된 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」에 의하면 중앙정부는 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립에 이바지하도록 하고, 매년 여성의 임금·직종·고용형태·경력단절여성 등의 현황이 포함된 ‘여성경제활동백서’를 발간하여 공표하여야 하며, 여성 일자리 질을 제고하기 위해 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다. 이것은 경력단절 이전에도 경제활동을 하고 있는 여성을 포함하여 경제활동 중단을 방지하는 ‘예방’ 기능을 법적 근거로 강화한 것으로써 이전까지 경력단절 여성에 대해 ‘지원’하는 것으로 접근했던 것으로부터 기조 변화를 보인다.

이에 지방정부도 기존의 경력단절여성 지원 정책 접근을 개선하여 지역의 여성 노동 특성과 성평등 노동 현안을 파악하고 지역에서의 성차별 노동시장 구조를 개선하기 위한 방안이 반영된 성평등 노동정책 기본계획 수립과 여성경제활동백서를 발간하여야 한다. 또한 산업구조 변

화에 따른 취약 여성노동자 실태, 여성 비율이 높은 5인 이하 사업장과 불안정 노동에서의 여성노동자 실태 등을 파악하고 문제 개선을 위한 방안을 세워야 한다. 노동조합과 노동운동단체는 지역 여성 노동 문제에 대한 지방자치단체와 지방의회의 역할과 책임을 요구하고 강제해야 한다. 그리고 성평등 또는 성평등 노동 의제가 ‘정치적인’ 것으로 치부되어 일시적인 사업으로 진행되지 못하도록 지방자치단체의 책무를 강화할 수 있어야 한다.

둘째, 성평등 노동정책 수립과 시행을 위한 성평등 노동정책 전담조직과 인력 배치, 예산 배정이 필요하다. 현재 17개 지방자치단체 행정조직 중 여성 노동 관련 소관 담당이 있어도 대부분 여성인력개발센터·새일센터의 위탁 관리 등 경력단절여성 지원, 가족친화사업 업무에 중심을 두고 있다. 지역의 성평등 노동정책 수립과 시행을 하려면 젠더 관점에서의 지역 노동정책이 수립될 수 있도록 전문성을 갖춘 인력 배치와 지역 노동정책을 총괄·검토할 수 있는 지위와 위상을 가져야 한다. 지방고용노동청도 성평등 노동정책 전담기구를 복원하고 이를 지방정부 노동정책과 연결하는 방안을 모색해야 한다.

셋째, 성평등 노동정책 생산을 뒷받침하고 성평등 노동정책이 현장에서 원활하게 실현될 수 있도록 지방자치단체와 노동현장을 연결하는 성평등 노동 중간지원조직과 예산 배정이 필요하다. 노동권익센터나 노동자종합지원센터 등은 수도권에 집중되어 있고, 제한된 인원수와 예산으로 성인지적 접근의 사업 운영을 기대하기 어렵다. 특히 서울의 경우 2021년 보궐선거 이후 제38대 서울시장 체제에서 중간지원조직들의 예산 삭감이 이루어지고 있어 사업의 불안정성이 심화될 것으로 보인다. 여성 노동으로 특화된 여성노동자복지센터나 여성비정규직센터는 경기 수원, 경남에 각각 1개씩 있지만 예산규모와 상근자 수가 적어 사업이

원활하게 운영될 것이라 기대하기 어렵다. 지역별로 고용노동부의 고용평등상담실이 운영되지만 수탁기관의 운동적 성격에 따라 사업 현황이 다르고 고용평등상담실에서 제기되는 주요 사건과 정책들이 지방고용노동청과 연계도, 고용노동부의 정책 개선 환류도 이루어지지 않는다. 이와 같이 전체적으로 노동 중간지원조직 토대가 취약한 조건에서 지역에서부터 성평등 노동의 관점으로 세워진 성평등 노동 중간지원조직 필요성을 논의하고 운영이 이루어지도록 해야 한다.

넷째, 노동현장의 여성노동자를 중심으로 성평등 노동 문제를 제기하고 성평등 노동정책을 추진할 수 있는 설계가 필요하다. 여성노동자 개인의 힘으로 돌파할 수 없는 성차별 구조 문제 극복을 위해 노동조합 등의 조직적인 힘과 연대의 힘이 필요하다. 노동조합이 있는 사업장의 경우 노동조합과 지역의 성평등 노동 중간지원조직이 연계되어 여성노동자와 함께 성평등 노동 의제를 쟁점화하고, 그 과정에서 만들어진 연대의 힘으로 거버넌스가 작동될 수 있도록 지역운동을 만들어야 한다.

앞의 [그림 5-1]과 같이 고용 성평등 이행과 관련하여 사업장의 노동자와 가까이 연결되어 있는 제도는 남녀고용평등법 제24조에 의한 ‘명예고용평등감독관’이라 할 수 있다. 하지만 2020년 기준 명예고용평등감독관이 위촉된 사업장 중 노동조합이 있는 곳은 33.5%에 불과하고, 노동조합 간부 또는 조합원이 명예고용평등감독관으로 위촉된 곳은 각각 13.0%, 2.2%일 뿐 관리직이 위촉된 경우가 73.2%에 달한다(정경운, 2021: 19-20). 사업장에서의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위한 명예고용평등감독관 제도가 법의 목적대로 시행되지 않는 것이다. 노동조합은 이와 같은 제도를 노동현장에서 잘 활용할 수 있는 방안을 모색하고, 실질적 고용 성평등을 위한 명예고용평등감독관의 권한과 역할에 대해 제기할 필요가 있다.

다섯째, 지역의 성평등 노동에 대한 관점 수립이 필요하다. 남성을 생계부양자, 여성을 양육과 가사노동의 전담자로 보는 가족·결혼제도 하의 성역할 분업체제에서 여성 노동은 주변부 노동으로, 지원의 대상이자 수혜적 대상으로 보게 된다. 17개 지방자치단체 행정조직에서 노동 전담 조직과 성평등정책 전담 조직이 대부분 설치된 것과 달리 성평등 노동 전담 조직이 없는 것은 양성평등기본법에 규정된 정부 정책의 ‘성 주류화’를 제대로 이해하지 못하고 성평등 의제를 일부 영역으로 좁혀 본 결과라고 할 수 있다. 성평등한 경제활동과 성평등한 노동현장 실현은 성평등 노동에 대한 관점이 세워졌을 때 가능하다. 또한 기후위기, 디지털화, 플랫폼 노동 등 산업구조 변화와 불안정한 노동 확대에서 성평등 노동 관점은 필수적으로 통합되어 조치를 취해야 할 것이다.

참고문헌

제2장

- 경북여성정책개발원(2020), 「2020 젠더로 보는 경북 여성가족의 삶」.
- 경상남도(2019), 「경상남도 성인지통계」.
- 광주여성가족재단(2019), 「2019 광주 성인지통계」.
- 대구여성가족재단(2018), 「2019 대구 성 인지 통계」.
- 대전여성가족정책센터(2020), 「2020 통계로 보는 대전 여성가족의 삶」.
- 부산여성가족개발원(2020), 「2020 부산여성가족통계연보」.
- 서울특별시·서울여성가족재단(2018), 「2018 서울시 성인지통계-통계로 보는 서울여성의 안전-」.
- (2019), 「2019년 서울시 성인지통계-통계로 보는 서울여성」.
- (2020), 「2020년 서울시 성인지통계-서울 여성과 남성의 일생활균형 실태-」.
- 인천여성가족재단(2020), 「2020 인천 성인지 통계」.
- 전남여성가족재단(2019), 「2019 전남 시·군 성인지 통계」.
- 전북연구원(2020), 「2020 전북 성인지 통계: 통계로 보는 전북여성의 삶」.
- (재)경기도가족여성연구원(2019), 「2018 경기도 성 인지 통계」.
- (재)울산여성가족개발원(2020), 「2020 울산광역시 성인지통계」.

제주여성가족연구원(2019), 「2019 제주특별자치도 성인지통계」.
충북여성재단(2020), 「도표로 보는 2020 충북 성인지 통계」.
충청남도여성정책개발원(2020), 「2020 충남 성 인지 통계」.

제3장

경기여성단체연합(2021), “노동자, 그 경계의 모호성: ‘나는 프리랜서입 니다(까)’: 토론회(2021.07.08.) 자료집.
공주·최유정(2020), 『서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 발전방안 연구』, 서울여성가족재단.
국미애(2019), 『서울시 성평등 노동정책 기본계획 수립 연구』, 서울여 성가족재단.
국미애(2018), 『직장맘지원센터 운영현황 및 발전방안 연구』, 서울시 여성가족재단.
김양희·김선옥·조우철·민무숙·장영아·김은희(2001), 『여성정책기본계획의 실효성 제고 방안 연구』, 여성부.
김은희(2018), 「성평등을 목표로 하는 젠더 정책의 진전과 갈등」, 『1990년대 이후 한국여성운동사 특강』, 도서출판 액티비즘.
김은희(2019a), 「성불평등 사회 해체를 위한 젠더정책 과제」, 『촛불 이후 사회운동의 과제 및 전망』, 도서출판 선인.
김은희(2019b), 「성평등도시 서울, 달려가고 있습니까?」, 박원순 민선 7기, 서울시정1년 평가토론회(2019.06.11.-12.), 서울시의회.
김은희(2020a), 「성인지예산, 법제화 이후의 현재에 관한 재검토: 지역 으로부터의 실험에 비추어」, 『젠더법학』 제11권 제2호, 한국젠더 법학회.
김은희(2020b), 「돌봄국가의 작동기제, 성평등정책 추진체계」, 조권중·

- 조현옥·조윤정, 『성인지적 관점 반영한 서울시 미래 시정의제』, 서울연구원.
- 김은희(2021), 「젠더정책 재편: ‘갈등’을 넘어 미래가능성(futurability)으로」, 공공정책전략연구소.
- 김희강(2020), 「돌봄민주주의: 자유민주주의와 사회민주주의를 넘어」, 『한국여성학』 36(1).
- 민주노총정책연구원(2019). 『‘노동존중시대’ 지방정부 노동정책 실태 비교』, 민주노총정책연구원.
- 박종서·김문길·임지영(2016), 『일·가정양립지원정책 평가와 정책과제-모성보호제도와 출산의 관계를 중심으로』, 한국보건사회연구원.
- 서울시의회(2020), 『서울시 노동정책의 과제와 전망』 토론회 (2020.11.20.) 자료집, 서울시의회·한국비정규노동센터.
- 신경아(2021), 「충돌하는 삶에서 살아남기: 여성노동자의 존재조건과 변화」, 『황해문화』 2021년 가을호 vol.112, 새얼문화재단.
- 여성가족부(2021), 『2020년 양성평등정책 연차보고서』 여성가족부.
- 이동선(2021), 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, KWDI Brief 제64호, 한국여성정책연구원.
- 이정희(2019), 『충북 여성일자리 종합계획(2020-2022) 수립 연구』, 충북여성재단.
- 전선영·박지희(2020), 「서울시 여성의 세대별 일자리 수요조사: 기경제(Gig Economy)와 멀티잡(N잡)을 중심으로」, 서울특별시 여성능력개발원.
- 정경윤(2021), 「문재인 정부 여성 노동 정책 총괄 평가」, 『이슈페이퍼』 2021-10(2021.05.06.), 민주노동연구원.
- 채효정(2020), 「워커스사전: 탈노동」, 『Workers』 63호(2020.02.20.),

참세상.

한국여성단체연합(2017), 『한국여성단체연합 30년의 역사』, 도서출판 당대.

Aaron De Smet, Bonnie Dowling, Marino Mugayar-Baldocchi, and Joachim Talloen(2021), Married to the job no more: Craving flexibility, parents are quitting to get it, (December 3, 2021), McKinsey & Company

Catherine Fletcher(2005), ‘Il Reste des Bastille à Prendre’: Gender and Equal Opportunities in France, Modern & Contemporary France volume 13, (Issue 1).

Clotilde Coron(2016), The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality, EURAM 2016 Conference: “Manageable Cooperation?”, Jun 2016, Créteil, France.

Feminist Green New Deal Coalition(2021), Building Narratives for a Caring Green Economy: A Feminist Green New Deal Coalition Report, September 2021.

Moser, O.N. Caroline(1993), Gender Planning and development, Routledge.

UN Women(2021), Beyond Covid-19: A Feminist Plan for Sustainability and Social Justice.

고용노동부 <http://www.moel.go.kr/index.do>

여성가족부 <http://www.mogef.go.kr/>

정부24 <https://www.gov.kr/portal/orgInfo>

법무부 국가법령정보시스템 <https://www.law.go.kr/LSW/main.html>

제4장

국미애·고현승(2018), 『직장맘지원센터 운영현황 및 발전방안 연구』, 서울시여성가족재단 정책연구보고서.

김난주·박선영·이선행(2019), 『고용평등상담실 운영 현황과 개선방안 연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서(수시과제).

김난주·전기택·이선행·심혜빈·심지현(2020), 『새일여성인턴 사업의 효과성 분석 및 개선방안』, 한국여성정책연구원 연구보고서(수시과제).

김인재 의원실(2021), 「2022년 서울시 예산안에서 대폭 삭감된 노동과 사회적경제, 오세훈 시정에서 삭제되나?」, 의원실 보도자료 (2021.11.30.)

김종진(2019), 「지역사회 노동자 권익 중간지원조직 역할과 과제 모색: 노동권익센터와 비정규직지원센터 사례 중심으로」, 《지역사회 노동자 권익 중간지원조직의 역할과 과제》, 한국노동사회연구소 제 141차 노동포럼 자료집, 1쪽~24쪽.

류한승·이철(2017), 「서울시 이동노동자쉼터 1년, 평가와 운영방향」, 《서울시 이동노동자쉼터 1년, 평가와 운영방향》, 서울노동권익센터 제9회 노동권익포럼 자료집, 1쪽~30쪽.

여성가족부·고용노동부(2021), 『2021년도 여성새로일하기센터 사업지침』.

정경윤(2020), 「고용 성차별, 어떻게 깰 것인가」, 민주노총 정책연구원 이슈페이퍼(2020-01).

정병순·황원실(2018), 『서울시 중간지원조직 발전방안』, 서울연구원 연

구보고서.

정형옥·김양지영·정요한·박정인(2020), 『경기도 여성 이동노동자 노동실태 연구』, 경기도가족여성연구원 정책보고서.

최영섭·이영민·손기영·이지은·임정연(2012), 『노동시장에서 여성인력개발기관의 역할 및 발전방안』, 고용노동부 학술연구용역보고서, 한국직업능력개발원.

하현상·전대욱·이기배·윤현호·한그루·차진영(2017), 『지역공동체의 이해와 활성화』, 행정안전부 연구용역보고서, 한국정책학회.

여성인력개발센터연합 홈페이지(<http://www.vocation.or.kr/>)

제5장

나원준(2021), 「지방정부 노동정책 현황과 비교」, 대구시 노동정책 기본계획 수립을 위한 정책 토론회 자료집.

조성혜(2013), 「남녀고용평등법의 변천에 비추어 본 실효성과 성중립성」, 『사회법연구』 제20호, p 55-89.

정경윤(2021), 「문재인 정부 여성 노동정책 총괄 평가」, 민주노동연구원 이슈페이퍼 2021-10.

부록

1. 지역별 여성, 남성 노동자 현황 자료 (통계청 지역별 고용조사 원자료)

〈부록표 1-1〉 2020년 성별 취업자, 고용률, 실업자, 실업률(단위: 천명, %)

	취업자		고용률		실업자		실업률	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
전체	11,633	15,456	51.1	70.0	423	605	3.5	3.8
서울	2,305	2,743	51.5	67.6	114	127	4.7	4.4
부산	735	916	48.0	64.8	22	37	2.9	3.9
대구	517	687	48.0	68.2	20	29	3.7	4.1
인천	675	885	52.4	70.3	29	43	4.1	4.6
광주	336	413	51.4	66.4	14	18	4.0	4.2
대전	345	445	52.9	70.3	9	13	2.5	2.8
울산	208	352	44.1	71.5	10	12	4.6	3.3
세종	76	108	52.1	74.5	1	2	1.3	1.8
경기	2,812	4,108	48.7	71.5	107	169	3.7	4.0
강원	368	448	55.2	69.8	13	10	3.4	2.2
충북	385	505	55.0	71.1	10	20	2.5	3.8
충남	509	711	54.9	74.2	15	18	2.9	2.5
전북	424	533	53.6	69.9	7	14	1.6	2.6
전남	434	554	56.7	73.1	6	7	1.4	1.2
경북	600	838	51.6	72.4	22	29	3.5	3.3
경남	727	1,008	51.0	70.6	22	52	2.9	4.9
제주	177	204	62.3	72.6	3	5	1.7	2.4

〈부록표 1-2〉 2020년 연령별 여성, 남성 취업자 수(단위: 천명)

	15~29세		30~39세		40~49세		50~59세		60세 이상		취업자	
	여성	남성										
전체	1,929	1,819	2,060	3,216	2,574	3,733	2,694	3,693	2,377	2,994	11,633	15,456
서울	517	339	478	651	480	659	473	625	358	469	2,305	2,743
부산	121	111	111	172	155	220	190	217	159	196	735	916
대구	87	77	76	130	118	170	136	180	101	130	517	687
인천	114	120	125	190	157	214	169	205	110	157	675	885
광주	64	48	55	85	85	110	75	105	57	65	336	413
대전	68	66	61	91	79	106	79	104	58	78	345	445
울산	30	37	36	78	50	90	54	96	38	50	208	352
세종	12	10	20	30	22	34	14	20	9	14	76	108
경기	482	499	561	920	661	1,050	656	975	451	663	2,812	4,108
강원	47	46	48	72	75	99	89	114	110	118	368	448
충북	56	64	64	97	81	112	94	122	90	110	385	505
충남	80	83	79	144	108	161	111	157	131	166	509	711
전북	49	49	61	91	88	116	96	130	129	146	424	533
전남	42	48	57	88	87	120	96	140	152	157	434	554
경북	67	94	79	138	123	177	141	206	189	223	600	838
경남	72	106	121	199	163	243	180	247	191	212	727	1,008
제주	23	21	27	41	42	51	40	50	45	41	177	204

〈부록표 1-3〉 2020년 성별 연령별 실업자 수(단위: 천명)

	15~29세		30~39세		40~49세		50~59세		60세이상		실업자	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성
전체	155	187	89	132	65	105	72	96	44	85	425	605
서울	48	40	27	27	13	19	14	19	13	22	115	127
부산	10	12	4	9	2	5	3	5	3	6	22	37
대구	7	9	5	8	1	2	6	5	1	4	20	28
인천	9	11	7	13	6	10	4	4	2	5	28	43
광주	6	7	3	3	2	3	1	2	1	3	13	18
대전	2	4	3	4	2	2	3	3	0	0	10	13
울산	3	5	2	1	2	1	2	2	1	2	10	11
세종	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
경기	34	49	26	41	15	27	23	31	9	20	107	168
강원	4	4	1	1	2	1	3	1	3	2	13	9
충북	4	7	1	2	3	4	2	2	1	5	11	20
충남	4	5	3	2	3	4	4	5	1	3	15	19
전북	5	6	1	2	0	2	1	2	1	2	8	14
전남	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	6	7
경북	7	8	3	6	5	8	3	3	3	4	21	29
경남	6	15	4	9	6	14	3	9	2	6	21	53
제주	2	2	0	1	0	1	0	1	0	1	2	6

〈부록표 1-4〉 2020년 종사상지위별 여성, 남성 노동자수(단위: 천명)

	상용 근로자		임시·일용 근로자		비임금 근로자	
	여성	남성	여성	남성	여성	남성
전체	5,837	8,611	3,267	2,726	2,529	4,119
서울	1,317	1,651	647	526	341	566
부산	356	495	215	181	163	240
대구	259	367	147	122	112	198
인천	348	498	229	188	98	199
광주	170	229	95	73	71	111
대전	188	258	99	90	59	97
울산	104	233	64	59	40	60
세종	49	78	13	8	13	21
경기	1,534	2,445	794	738	485	925
강원	159	210	106	84	104	154
충북	183	275	101	75	101	155
충남	216	364	129	103	164	244
전북	179	236	105	88	139	208
전남	141	239	128	91	166	224
경북	238	397	150	116	212	325
경남	324	549	202	148	202	311
제주	72	90	45	35	60	79

〈부록표 1-5〉 2020년 고용형태별 여성, 남성 노동자 수(단위: 천명)

	여성			남성		
	임금노동자	정규직	비정규직	임금노동자	정규직	비정규직
전체	9,104	4,956	4,149	11,337	7,656	3,681
서울	1,964	1,113	851	2,177	1,426	751
부산	572	305	267	676	445	230
대구	406	232	174	489	341	147
인천	577	294	283	686	444	242
광주	264	141	124	302	207	96
대전	287	156	131	348	221	126
울산	168	88	80	292	214	78
세종	63	43	19	86	72	15
경기	2,327	1,272	1,055	3,182	2,127	1,055
강원	264	134	130	294	187	108
충북	283	158	126	350	252	97
충남	345	187	158	467	332	135
전북	284	156	128	324	214	110
전남	269	124	145	329	225	105
경북	388	209	179	514	366	148
경남	526	283	243	697	503	194
제주	117	60	57	125	80	44

〈부록표 1-6〉 2020년 산업별 여성노동자 수(단위: 천명)

	농업·임업 및 어업	광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절공급업	수도·하수 및 폐기물처리·원료재생업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	정보통신업	금융 및 보험업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	시설·관리·사업 지원 및 임대 서비스업	공공행정·국방 및 사회보장행정	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업
전체	637	2	1,222	13	27	199	1,578	195	1,291	210	411	194	421	592	558	1,183	1,961	236	595
서울	2		158	2	4	31	348	40	234	92	107	48	169	146	97	258	341	57	134
부산	3		71	1	2	13	132	16	97	7	27	12	17	40	26	65	139	14	44
대구	10		59	1	1	10	74	5	58	5	19	8	16	26	23	57	101	8	32
인천	5	1	103		2	11	95	21	71	12	30	12	19	50	26	57	114	9	28
광주	7		32	1	1	7	42	2	40	4	13	6	9	12	16	41	74	8	18
대전	3		29		1	6	44	6	40	5	10	7	15	22	24	38	64	7	20
울산	2		18			4	28	3	29	1	8	4	4	10	13	26	40	4	12
세종	3		6			1	5	1	7	1	2	2	4	2	12	13	12	2	4
경기	40		387	3	6	54	422	61	295	64	96	56	114	173	114	294	420	64	124
강원	32	1	17	1	1	7	41	4	57	3	10	3	6	12	26	36	80	7	21
충북	41		65		1	4	37	4	39	2	11	5	7	16	19	37	68	8	20
충남	82		65	1	1	10	51	9	56	4	10	5	8	20	21	51	79	9	26
전북	79		32		1	8	43	2	39	2	14	4	6	9	23	44	88	6	20
전남	95		22	1	1	7	50	5	51	1	11	4	6	8	42	32	74	7	17
경북	119		73	1	2	9	57	5	54	3	17	6	6	19	33	50	109	8	26
경남	82		80		2	11	87	9	93	4	22	11	12	24	36	67	131	11	39
제주	31		5			5	21	2	30	1	5	2	3	4	10	19	27	5	7

〈부록표 1-7〉 2020년 산업별 남성노동자 수(단위: 천명)

	농림업 및 어업	광업	제조업	전기·가스·증기 및 공기조절공업	수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업	건설업	도매 및 소매업	운수 및 창고업	숙박 및 음식점업	정보통신업	금융 및 보험업	부동산업	전문·과학 및 기술 서비스업	사업·시설·관리·사업자 지원 및 임대 서비스업	공공행정·국방 및 사회보장행정	교육 서비스업	보건업 및 사회복지 서비스업	예술·스포츠 및 여가 관련 서비스업	협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업
전체	937	8	3,114	62	129	1,876	1,867	1,273	784	616	366	310	752	809	662	589	444	256	588
서울	7		283	9	13	287	434	210	163	256	113	81	255	158	93	131	81	51	112
부산	5		179	4	9	128	142	103	54	13	21	20	25	53	38	35	36	13	36
대구	17		170	2	7	89	90	58	34	13	14	14	20	28	26	32	28	8	33
인천	11		221	3	7	107	108	104	42	31	20	20	31	57	23	24	29	14	32
광주	9		73	3	2	63	55	33	23	8	12	9	15	17	26	20	19	8	20
대전	5	1	72	1	4	63	51	40	22	17	8	11	35	21	28	19	16	7	23
울산	5		141	2	2	38	26	34	13	5	5	6	12	16	12	12	6	4	13
세종	6		18	1	1	9	8	6	4	4	2	2	7	4	20	7	2	2	4
경기	83		916	10	37	547	537	326	195	210	83	82	249	246	138	138	87	77	143
강원	57	5	35	3	5	66	46	30	36	9	10	7	9	21	38	18	23	12	19
충북	57		144	1	5	48	42	42	21	7	6	7	11	28	22	17	15	9	21
충남	109		184	4	7	69	59	47	32	7	10	12	17	44	28	30	14	11	27
전북	108	1	83	2	4	69	45	40	23	9	11	9	13	14	29	23	20	6	22
전남	128		82	4	7	74	50	40	23	6	9	6	9	20	40	15	16	6	19
경북	172	1	210	6	8	87	64	55	30	9	17	9	17	32	36	29	19	10	26
경남	113		292	4	9	101	90	88	51	11	20	11	23	43	48	31	28	12	33
제주	45		9	1	1	31	20	17	18	1	5	3	4	7	15	8	6	4	6

〈부록표 1-8〉 2020년 직업별 여성노동자 수(단위: 천명)

	전체	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
전체	11,634	66	2,603	2,383	2,008	1,416	581	275	332	1,970
서울	2,305	14	654	603	345	284	1	70	11	322
부산	735	5	141	157	144	114	2	25	17	130
대구	517	4	122	95	102	68	10	15	25	76
인천	675	2	131	156	118	94	4	17	35	118
광주	336	2	88	62	62	41	6	9	14	51
대전	345	3	80	74	64	42	3	9	8	62
울산	208	1	47	37	42	29	2	5	7	38
세종	76		23	22	13	5	3	1	1	6
경기	2,812	12	681	638	433	344	38	58	84	524
강원	368	3	62	62	82	41	29	8	4	78
충북	385	1	68	59	80	39	38	6	23	71
충남	509	2	95	76	91	56	72	9	23	85
전북	423	4	81	64	67	44	74	10	9	69
전남	434	1	59	64	85	49	91	9	5	71
경북	600	4	104	86	94	60	113	10	31	98
경남	727	5	133	100	148	84	70	12	34	141
제주	177	1	32	27	37	21	23	3	1	31

〈부록표 1-9〉 2020년 직업별 남성노동자 수(단위: 천명)

	전체	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
전체	15,455	340	2,833	2,283	995	1,403	915	2,111	2,580	1,995
서울	2,743	75	774	515	184	309	9	331	239	308
부산	916	25	122	149	69	108	5	152	159	128
대구	687	17	112	94	44	74	19	99	141	86
인천	885	12	137	123	56	86	10	139	201	121
광주	413	7	69	71	30	35	9	68	71	53
대전	445	10	96	56	27	39	7	69	70	70
울산	352	5	48	49	19	20	5	68	97	40
세종	108	3	29	26	8	6	6	10	14	6
경기	4,108	83	920	625	239	399	87	568	626	562
강원	448	14	46	56	45	33	54	61	68	71
충북	505	9	59	70	34	38	56	54	120	65
충남	711	14	89	88	46	50	102	79	150	94
전북	533	14	61	56	31	36	105	61	100	69
전남	554	9	47	67	32	35	126	79	94	65
경북	838	26	83	86	42	51	169	105	181	95
경남	1,008	15	117	126	66	72	104	145	227	135
제주	204	4	23	25	25	11	43	22	24	27

〈부록표 1-10〉 2020년 주당 노동시간별 여성, 남성 노동자 수(단위: 천명)

	여성					남성				
	15시간 미만	15~ 35시간 미만	35~ 40시간	41~ 52시간	53시간 이상	15시간 미만	15~ 35시간 미만	35~ 40시간	41~ 52시간	53시간 이상
전체	822	2,528	5,382	1,927	788	390	1,679	7,410	4,112	1,719
서울	162	416	1,153	379	135	75	265	1,392	707	273
부산	61	161	325	119	59	33	110	429	229	101
대구	39	114	241	85	32	16	85	332	182	66
인천	45	141	315	112	49	31	74	419	238	118
광주	26	72	149	64	20	13	40	189	120	47
대전	28	67	165	56	23	13	48	209	119	53
울산	16	52	81	42	16	9	29	164	110	37
세종	5	14	35	15	5	2	7	49	34	14
경기	174	586	1,388	456	162	88	395	2,073	1,099	411
강원	41	85	154	54	31	19	60	204	102	60
충북	24	91	176	64	27	9	58	237	143	54
충남	25	132	208	99	42	13	87	316	195	96
전북	39	105	192	60	26	16	75	258	131	50
전남	38	124	170	70	31	14	83	260	135	60
경북	40	147	258	99	52	16	105	381	221	110
경남	48	184	301	120	61	20	124	419	297	137
제주	15	38	70	32	19	5	32	78	52	33

〈부록표 1-11〉 2020년 최저임금 준수/미준수 성별 노동자 수(단위: 천명)

	여성			남성		
	전체	미준수	준수	전체	미준수	준수
전체	8,898	1,634	7,264	11,227	943	10,284
서울	1,906	278	1,629	2,157	182	1,975
부산	560	121	438	666	75	591
대구	399	90	309	485	44	441
인천	564	108	456	679	64	615
광주	259	53	206	300	26	274
대전	279	51	228	345	33	312
울산	166	28	138	288	17	272
세종	60	7	52	85	3	82
경기	2,275	352	1,923	3,147	212	2,935
강원	260	69	191	292	35	256
충북	279	52	227	347	26	321
충남	340	63	277	464	38	425
전북	281	61	220	322	30	292
전남	265	70	195	328	30	298
경북	381	89	292	511	49	462
경남	512	116	396	688	63	625
제주	113	27	86	123	15	108

2. 지방정부 성평등 노동정책 추진기반 관련 자료

〈부록표 2-1〉 제6차 남녀고용평등과 일·가정 양립 기본계획(2019-2022)
 세부과제별 주관부처 및 추진일정
 (고용노동부 〈여성일자리 대책〉, 2017.12.26.)

추진 과제		담당부처	시행시기
1. 차별없는 일자리 환경 구축			
① 성차별 고용관행 타파			
1-1. 남녀고용평등법 및 근로기준법 여성보호조항, 쉼 사업장 적용 확대			
1-1-1. 남녀고용평등법 쉼 사업장 적용 확대	노동부		'19년 (*18년 법령개정)
1-1-2. 근로기준법 여성보호조항 쉼 사업장 적용 확대	노동부		'19년~
1-2. 노동위원회에 성차별 권리구제 절차 신설	노동부		'19년 (*18.上 법개정)
1-3. 직장 내 성희롱 예방 및 감독 강화			
1-3-1. 성희롱 발생 시 사업주 조사의무 등 신설, 고객 의한 성희롱 발생 시 보호조치 의무 강화	노동부		'18.5월
1-3-2. 예방교육 미 실시 시 과태료 금액 상향	노동부		'18.5월
1-3-3. 예방교육 미 실시 적발 즉시 과태료 부과	노동부		'18.上 (*18.上 지침개정)
1-3-4. 사내 사이버 신고센터 설치·운영 권고	노동부		'17.11월~
1-3-5. 성희롱 자가진단 체크리스트·앱 개발·보급	노동부		'17.12월
1-3-6. 모든 근로감독에 직장내성희롱 분야 포함	노동부		'18.1월~
1-4. 고용평등 인프라 확충			
1-4-1. 전담 근로감독관 확충	노동부		'18년~
1-4-2. 민간 고용평등상담실 확충	노동부		'18.上
1-5. 성별 고정관념 없는 성평등 교육	교육부		'17년~
② 양질의 일자리 환경 조성			
2-1. 임금격차 개선			
2-1-1. 성평등 임금공시제 도입	노동부		'20년 (*18년 개선안 마련)
2-1-2. AA 부진기업 임금격차개선계획 의무부과	노동부		'18년 (*17.12월 법령개정)
2-1-3. 성평등 임금 실천 가이드라인 개발·배포	여가부		(개발)'17.12월 (배포)'18.上
2-1-4. 동일가치 동일임금 매뉴얼 제작·배포	노동부		(연구)'18.上 (배포)'18.下

추진 과제		담당부처	시행시기
	2-1-5. 업종별 직무평가 표준안 개발 등 직무-능력 중심 임금체계 개편	노동부	연중
2-2. 적극적 고용개선조치(AA) 대상 확대			
	2-2-1. 지방공기업 확대	노동·행안부	'18년 ('17.12월 법령개정)
	2-2-2. 대규모 기업집단 소속기업으로 확대	노동부	'19년 ('18년 법령개정)
	2-2-3. 300인 이상 확대	노동부	'22년까지 ('18년 연구과제)
	2-3. 고용영향평가에 성별평가 반영	노동부	'18년
2. 경력단절 예방			
① 출산·육아의 사각지대 해소			
	1-1. 육아휴직급여 인상	노동부	'19년
	1-2. 육아기 근로시간 단축 활성화		
	1-2-1. 육아기 근로시간 단축 기간 확대	노동부	'18.下 ('18.上 법개정)
	1-2-2. 육아기 근로시간 단축 제도 추가개편	노동부	'18년 연구과제
	1-3. 임신노동자 지원 강화		
	1-3-1. 임신 쉼기간으로 근로시간단축 청구권 확대	노동부	'20년 ('19년 법개정)
	1-3-2. 임신기간 육아휴직 허용	노동부	'18.下 ('18.上 법개정)
	1-4. 아빠육아 참여 확산		
	1-4-1. 배우자 출산휴가 단계적 확대	노동부	~'22년
	1-4-2. 아빠 육아휴직보너스제 모든아이 대상 200만원 지급	노동부	'18.7월
	1-4-3. 아빠맞춤형 육아정보 통합포털(아빠넷) 구축	노동부	'17.12월
	1-5. 비정규직 출산·육아 지원 강화		
	1-5-1. 기간제노동자 출산휴가급여 보장	노동부	'18.下 ('18.上 법개정)
	1-5-2. 1년미만 근무 기간제노동자 육아휴직 요건 허용	노동부	'18.下 ('18.2/4 법령개정)
	1-6. 대체인력 채용 활성화		
	1-6-1. 대체인력지원금 지급요건 개선	노동부	'18.2/4 ('18.1/4 법령개정)
	1-6-2. 대체인력 채용지원 확대	노동부	연중
② 직장어린이집 활성화			
	2-1. 중소기업을 위한 직장어린이집 설치 확대		
	2-1-1. 중소기업 노동자 거주지 거점형 공공직장어린이집 확대	노동부	'19년

추진 과제		담당부처	시행시기
	2-1-2. 중소기업 공동직장어린이집 확대	노동·행안부	'18년 ('17.12월 규정개정)
	2-1-3. 비자발적 이직근로자 자녀 보육지원	노동부	'18.3월 ('18.3월 규정개정)
2-2. 대기업의 직장어린이집 설치 의무 강화			
	2-1-1. 직접 설치의무 부과 및 위탁보육 최소화	복지·노동부	'19년 ('18년 법개정)
	2-1-2. 파견 등 보육수요 고려, 의무제도 개편	복지·노동부	'19년 ('18년 법개정)
③ 일·생활 균형 문화 확산			
	3-1. 근무혁신 10대제안 확산 등 대국민 캠페인	노동부	연중
	3-2. 지역단위 일·생활 균형 분위기 조성	노동부	'17.下~
	3-3. 중소기업 중심, 가족친화인증 확대	여가부	'17.下~
3. 경력단절 후 재취업 지원			
① 경력단절여성 재고용·고용유지 촉진			
1-1. 경력단절여성 재고용·고용유지 기업 세계 지원 강화			
	1-1-1. 인건비 세액공제 적용대상 확대 및 공제율 상향	기재부	'18년
	1-1-2. 육아휴직 후 고용유지 기업 포함 등 제도 재설계	기재부	'19년
1-2. 여성고용 우수기업에 대한 투자 확대			
	1-2-1. 여성벤처펀드 대상에 여성고용 우수기업 포함	중기부	'18년
	1-2-2. 국민연금 책임투자펀드 투자대상에 여성고용우수기업 포함되도록 평가체계 개편	복지부	'18년
1-3. 경력단절여성 특화 취업성공패키지 도입		노동·여가부	'18년 시범운영 '19년 확대검토
1-4. 고학력 경단여성 특화 직업훈련 및 취업지원 강화			
	1-4-1. 폴리텍 여성특화과정 강화 및 창업과정 신설	노동부	'18년
	1-4-2. 새일센터 경단여성 적합직종 훈련 확대	여가부	'18년~
	1-4-3. 30대 경단여성 특화 취업지원 서비스 실시	여가부	'18년~
② 분야별 일자리 기회 확대			
2-1. 가사·돌봄서비스 시장 공식화			
	2-1-1. 가사서비스 시장 공식화	노동부	'19년 ('18년 법개정)
	2-1-2. 아이돌보미 서비스 일자리 질 개선	여가부	'18년~
2-2. 여성과학기술인 경력복귀 지원 강화		과기정통부	'18년~
2-3. 여성 창업 지원 추진			
	2-3-1. 여성기업종합지원센터 확장 및 추가 개소	중기부	'17.12월~

추진 과제		담당부처	시행시기
	2-3-2. 여성기업 일자리 플랫폼 구축	중기부	~'17.12월
	2-3-3. 새일센터 창업 전담인력 신규배치	여가부	~'17.12월
2-4. 여성 사회적기업가 양성			
	2-4-1. 여성 창업가 특화-지원 위탁운영기관 운영	노동부	'18년~
	2-4-2. 여성 사회적기업가 육성을 위한 창업 입문과정 확대	노동부	'18년
	2-4-3. 여성 사회적경제기업 활성화 로드맵 수립	노동·여가부	'18.上
	2-4-4. 여성 사회적기업가 대상 맞춤형 직업훈련	노동부	'18년~
	2-4-5. 사회적 기업 활성화 네트워크 파트너십 확장	노동부	'18년~
2-5. 시간선택제 일자리 확대 및 유연근무 활성화			
	2-5-1. 시간선택제 일자리 확대를 위한 대상기업 요건 완화 및 지원수준 상향	노동부	'18.上
	2-5-2. 근로시간 단축 청구권 확대	노동부	'19년 ('18년 법개정)
	2-5-3. 유연근무 매뉴얼 제작	노동부	'17.12월
	2-5-4. 원격근무 법적근거 마련	노동부	'18.下 ('18.上 법개정)

〈부록표 2-2〉 제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020-2024)
2021년도 시행계획(여성가족부·고용노동부, 2021년 4월)

과 제	소관부처
1. 재직여성 경력단절 예방 내실화	
1-1. 출산·육아기 근로자 지원 강화	
1-1-1. 모성보호제도 지원 확대	
① 고용보험 미적용자 출산급여 지원 내실화	고용노동부
② 한부모 육아휴직 지원 확대	고용노동부
③ 육아휴직급여 제도 활성화	고용노동부
④ 개인의 선택권 강화를 위한 육아휴직 활용 제고	고용노동부
⑤ 모성보호제도 위법사항 사업장 감독 강화	고용노동부
1-1-2. 출산육아기 대체인력 지원제도 정비	
① 대체인력 지원금 지급방식 개선을 통한 사업주 부담 경감	고용노동부
② 중소기업에 대한 대체인력지원금 인상	고용노동부
③ 대체인력 채용지원 서비스 활성화	고용노동부 여성가족부
1-2. 일·생활 균형 제도 정착을 위한 기업 지원	
1-2-1. 가족친화인증제도 실효성 강화	
① 중소기업 등 다양한 기업·기관의 가족친화인증 확산	여성가족부
② 가족친화경영의 수준 제고를 위한 가족친화인증기업 사후지원 강화	여성가족부
③ 가족친화 지역 네트워크 확산 및 홍보 활성화 추진	여성가족부
1-2-2. 여성고용 촉진을 위한 기업 지원 기반 확대	
① 경력단절여성의 재고용 관련 세제지원 확대	기획재정부
② 근로시간 단축청구권 매뉴얼 개발·보급	고용노동부
③ 여성전용 벤처펀드 지속 확대	중소벤처기업부

과 제	소관부처
④ 적극적 고용개선조치(AA) 강화	고용노동부
1-3. 경력단절 예방 대책 내실화	
1-3-1. 경력단절예방사업 서비스 확대	
① 청년여성을 위한 선제적 경력단절예방 지원 강화	여성가족부
② 새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	여성가족부
③ 지역 사회·산업 분야와 연계한 경력단절예방 협력망 구축	여성가족부
④ 경력단절 예방 서비스 사업 점검 강화	고용노동부
1-3-2. 경력단절 예방을 위한 사회 여건 조성	
① 일·생활 균형 문화 확산	고용노동부
② 경력단절 예방 대상 기업체 발굴 및 지역별 우수사례 공유·확산	여성가족부
③ 경력단절예방주간 운영 규정 신설	여성가족부
1-4. 능력개발 및 성평등한 직장문화 확산	
1-4-1. 재직여성 능력개발 지원	
① 국민내일배움카드제 지원 확대	고용노동부
② 과학기술 여성인재에 대한 리더십 교육 지원	과학기술정보통신부
③ 디지털 신기술 분야 재직 여성에게 필요한 훈련 지원	여성가족부
④ 산업체 여성근로자 직업능력훈련 지원	고용노동부
⑤ 농업 분야 여성 역량 강화 지원	농림축산식품부, 농촌진흥청
⑥ 여성인재 아카데미 운영 및 여성관리자 네트워크 구축 지원	여성가족부
1-4-2. 성평등한 직장문화 확산	
① 공공 및 민간 부문 여성대표성 제고	여성가족부
② 직장 내 여성 고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성	고용노동부, 여성가족부
2. 경력단절여성 재취업 강화	

과 제	소관부처
2-1. 여성 취업 희망자 역량 강화	
2-1-1. 취업 희망자 대상 직업훈련 강화	
① 평생교육훈련 시대에 대비하여 국민내일배움카드 지속 추진	고용노동부
② 국가 기간·전략산업 직종훈련 여성 참여 확대	고용노동부, 여성가족부
③ 새일센터 직업교육훈련 체계 정비	여성가족부
2-1-2. 취약계층 역량개발 기회 확대	
① 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	여성가족부
② 여성가장 등 취업취약 경력단절여성을 위한 취업지원서비스 강화	고용노동부
③ 여성 장애인 훈련참여 확대	고용노동부
2-1-3. 구직자 발굴 및 취업의욕 제고	
① 찾아가는 취업지원 서비스 제공	여성가족부
② 구직자 집단상담 프로그램 운영	고용노동부
2-1-4. 국민취업지원제도 도입·운영	
① 취업 취약계층 대상 맞춤형 취업지원서비스와 소득지원 결합 제공	고용노동부, 여성가족부
② 경력단절여성 특화 취업지원서비스 개발	여성가족부
2-2. 여성 재취업 지원 강화	
2-2-1. 유형별 새일센터 모델 개편을 통한 전문화	
① 고학력, 전문직 여성을 위한 새일센터 특성화 사업 모델 운영	여성가족부
② 지역 센터를 총괄하는 광역새일센터의 거점기능 강화	여성가족부
③ 새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선, 교육 및 환류 강화	여성가족부
2-2-2. 경력단절여성 통합사례관리 서비스 강화	
① 개인별 맞춤형 지원을 위한 사례관리 경력이음서비스 확대 및 내실화	여성가족부
② 취업취약계층 여성에 대한 특화된 통합사례관리 강화	여성가족부

과 제	소관부처
2-2-3. 새일센터의 취업지원 프로그램 개선	
① 새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	여성가족부
② 온라인 취업지원 강화	여성가족부
2-2-4. 기업의 여성 R&D 인력 고용여건 조성	
① R&D 경력복귀 사업 실효성 제고	산업통상자원부
② 고급 여성과학기술연구개발 인재 육성	과학기술정보통신부, 산업통상자원부
③ 여성과학기술인력 경력개발 실태조사	과학기술정보통신부
④ 여성과학기술인 DB 활용	과학기술정보통신부
2-3. 여성 창업 지원 서비스 강화	
2-3-1. 새일센터 창업지원 서비스 역량 강화	
① 창업역량 진단 도구 개발·보급	여성가족부
② 창업 지원 인력의 전문성 강화	여성가족부
③ 새일센터를 통한 예비창업자 요구에 맞는 창업지원서비스 연계	여성가족부
2-3-2. 여성 창업지원 서비스 연계 강화	
① 창업지원기관 간 협업 강화	고용노동부, 여성가족부, 중소벤처기업부
② 창업 지원사업에 대한 특성성별영향평가 실시	여성가족부, 중소벤처기업부
3. 다변화되는 일 방식·영역 대응	
3-1. 다양한 형태의 일자리 지원	
3-1-1. 근로시간 유연성 강화	
① 시간선택제 전환 활성화를 위한 적합직무 개발 등 지원	행정안전부, 인사혁신처
② 근로시간 단축 관련 기업 컨설팅 강화	고용노동부, 여성가족부

과 제	소관부처
③ 유연근무제, 전환형 시간선택제 등 확산	고용노동부
3-1-2. 창업 초기단계 맞춤형 서비스 강화	
① 창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화	중소벤처기업부
② 여성전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축	중소벤처기업부
③ 취약계층 여성의 성공적 창업을 위한 지원	중소벤처기업부
④ 여성의 아이디어를 활용한 사업화 지원	특허청
3-1-3. 창업 후 성장 지원 강화	
① 성장기 여성기업의 도약과 혁신역량 강화를 위한 지원 강화	중소벤처기업부
② 여성 기업 판로촉진 지원	중소벤처기업부
3-1-4. 플랫폼 일자리 관련 여성 역량 강화	
① 플랫폼 일자리 증가에 대응한 직업훈련 및 컨설팅 지원	여성가족부
② 플랫폼 일자리 지원을 위한 직무별 정보제공 및 상담	여성가족부
3-2. 사회적경제 분야의 여성 지원 강화	
3-2-1. 사회서비스 바우처 일자리 개선	
① 사회서비스 바우처 제공기관의 서비스 수가 현실화 추진	보건복지부
② 사회서비스 제공 기관 선정 시 사회적 기업 우대 기준 신설	보건복지부
3-2-2. 경력단절여성 대상 사회적기업 육성	
① 경력단절여성 대상 사회적기업 지원 강화	고용노동부
② 여성 사회적기업 취·창업 지원 강화	고용노동부 여성가족부
4. 돌봄 지원 체계 강화	
4-1. 맞벌이가구·취업모의 자녀돌봄 사각지대 해소	
4-1-1. 맞벌이가구·취업모를 위한 돌봄서비스 강화	
① 공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화	보건복지부
② 지역거점형 직장어린이집 운영	고용노동부

과 제	소관부처
③ 상생형 공동직장어린이집 활성화	고용노동부
④ 맞벌이 가구·취업모의 수요를 반영한 유치원 방과후과정 운영	교육부
4-1-2. 학교 안팎 초등 돌봄 확대	
① 초등학생 돌봄 확대	교육부, 여성가족부
② 초등학생 방과후돌봄 서비스 부처 간 연계 강화	교육부, 보건복지부, 여성가족부
4-1-3. 아이돌봄 서비스 지원 강화	
① 현장 점검 및 모니터링을 통한 서비스 관리 강화	여성가족부
② 전문교육을 통한 아이돌보미 역량 제고	여성가족부
③ 아이돌봄서비스 정부지원 확대	여성가족부
④ 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	여성가족부
⑤ 실시간 대기관리시스템 구축·운영	여성가족부
⑥ 아이돌보미 자격관리 강화	여성가족부
4-2. 지역사회 돌봄체계 구축	
4-2-1. 지역사회 돌봄체계 강화	
① 영유아돌봄 지역사회 협의체 구성·운영	여성가족부, 관계부처
② 지역 새일센터와 서비스 연계 추진	여성가족부
③ 긴급한 경우의 아이돌봄서비스 제공 확대	여성가족부
4-2-2. 함께 돌보는 돌봄공동체 구축	
① 공동육아나눔터 확대 운영	여성가족부
② 지역의 돌봄 공동체 문화 확산	여성가족부
③ 지역사회 내 돌봄서비스 간 연계 강화	교육부, 보건복지부
5. 경력단절여성 정책 추진 체계 정비	
5-1. 경력단절 여성 지원을 위한 전달체계 개선	

과 제	소관부처
5-1-1. 컨트롤타워로서의 중앙·광역 새일센터 기능 강화	
① 중앙 새일지원센터의 사업 지원기능 강화	여성가족부
② 광역 새일센터의 거점 기능 내실화	여성가족부
5-1-2. 공공 취업서비스 제공 기관 간 협업 강화	
① 새일센터의 지역 여성고용서비스 간 협업·연계 기능 강화	여성가족부
② 워크넷 등 고용서비스의 네트워크 기반 협력체계 강화	고용노동부, 여성가족부
③ 공공 고용서비스기관 간 협력을 위한 통합 실적관리	행정안전부, 고용노동부, 여성가족부
5-2. 제도개선 및 협력체계 구축	
5-2-1. 경력단절여성에 대한 정기적 연구 및 법제도 개선	
① 지역사회 취업여성의 고용유지 실태에 대한 조사 정례화	고용노동부, 여성가족부
② 고용보험 사업장 중심의 취업자 실태 파악	고용노동부, 여성가족부
③ 경력단절예방 및 취업 관련 지표 개발	고용노동부, 여성가족부
④ 경력단절 실태에 대한 정기적 조사·연구	고용노동부, 여성가족부, 통계청
⑤ 경력단절여성 지원관련 법체계 정비	고용노동부, 여성가족부
5-2-2. 범부처별 네트워크 강화 및 지역사회 협력체계 구축	
① 여성고용정책 협의체 운영	고용노동부, 여성가족부
② 기본계획에 대한 모니터링 체계 구축·운영	여성가족부
③ 경력단절여성 취업 활성화를 위한 협의 강화	여성가족부

〈부록표 2-3〉 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 개정 전·후 비교표

구분	전면개정 전	전면개정 후
법명	「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 [법률 제16621호, 2019.11.26. 일부개정]	「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 [법률 제 18549호, 2021.12. 7. 전부개정]
소관	여성가족부 (경력단절여성지원과) 고용노동부 (여성고용정책과)	좌동
제1장	제1조(목적) 이 법은 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 통하여 여성의 경제적 자립과 자아실현 및 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.	제1조(목적) 이 법은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “경력단절여성등”이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말한다. 2. “경제활동 촉진”이란 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 경제활동 참여를 지원하고 경력단절을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “경력단절여성등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단한 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 나. 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성 2. “경제활동 촉진”이란 국가·지방자치단체·교육기관·기업 등이 여성의 경제활동 참여를 지원하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다. 3. “경력단절 예방”이란 여성이 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 또는 근로조건 등을 이유로 경제활동을 중단하는 것을 방지하기 위하여 행하는 제반 활동을 말한다.
	제3조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 시책	제3조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 종합적인 시책을 세우고, 그 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관

	<p>을 세우고 추진함에 있어서 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다.</p> <p>③ 사업주는 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 근로환경 조성에 노력하여야 한다.</p>	<p>한 정책을 세우고 추진함에 있어서 여성의 생애주기, 모성 및 장애특성 등을 고려하여야 한다.</p> <p>제4조(사업주의 책무) ① 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 근로환경 개선 및 고용안정을 위하여 노력하여야 한다. ② 사업주는 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 국가 및 지방자치단체의 정책에 적극 협조하여야 한다.</p>
제2장	<p>제4조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세워야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력단절여성등의 현황과 전망 2. 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 주요 시책 3. 여성의 경력단절 예방을 위한 주요 시책 4. 그 밖에 경력단절여성등의 경제활동 촉진 및 여성의 경력단절 예방과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항 <p>③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 기본계획을 수립·변경하는 때에는 「양성평등기본법」 제11조에 따른 양성평등위원회의 심의를 거쳐야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 기본계획을 수립할 때에는 지체 없이 이를 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다. 기본계획을 변경하는 경우에도 또한 같다.</p>	<p>제5조(여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획의 수립)</p> <p>① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 세워야 한다.</p> <p>② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 정책의 기본 목표와 추진방향 2. 여성의 경제활동 참여 및 경력단절 현황과 전망 3. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 관한 주요 시책 4. 그 밖에 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 등에 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항 <p>③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 기본계획을 수립·변경하는 때에는 「양성평등기본법」 제11조에 따른 양성평등위원회의 심의를 거쳐야 한다.</p> <p>④ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 기본계획을 수립할 때에는 지체 없이 이를 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 한다. 기본계획을 변경하는 경우에도 또한 같다.</p>

<p>제5조(연도별 시행계획 등) ① 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다. ② 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에 따라 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하여야 한다. ③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 제1항과 제2항에 따른 시행계획의 이행상황을 매년 점검하여야 한다.</p>	<p>제6조(연도별 시행계획 등) ① 여성가족부장관, 고용노동부장관 및 관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 세우고 추진하여야 한다. ② 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 기본계획에 따라 연도별 시·도 시행계획을 세우고 추진하여야 한다. ③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 공동으로 제1항과 제2항에 따른 시행계획의 이행상황을 매년 점검하여야 한다.</p>
<p>제6조(계획 수립 및 시행의 협조) ① 여성가족부장관, 고용노동부장관, 관계 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획 또는 시행계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관, 그 밖의 법인이나 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다. ② 제1항에 따라 협조요청을 받은 기관·법인과 단체는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.</p>	<p>제7조(계획 수립 및 시행의 협조) ① 여성가족부장관, 고용노동부장관, 관계 중앙행정기관의 장과 시·도지사는 기본계획 또는 시행계획의 수립과 시행을 위하여 필요한 때에는 관계 중앙행정기관·지방자치단체·공공기관, 그 밖의 법인이나 단체에 대하여 협조를 요청할 수 있다. ② 제1항에 따라 협조요청을 받은 기관·법인과 단체는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이에 협조하여야 한다.</p>
<p>제7조(경력단절여성등의 경제활동 실태조사) ① 여성가족부장관은 효율적인 경력단절여성등의 경제활동 촉진 정책을 세우기 위하여 경력단절여성등의 경제활동에 대한 실태조사를 정기적으로 실시하고 이를 기본계획에 반영하여야 한다. ② 제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.</p>	<p>제8조(실태조사) ① 여성가족부장관은 효율적인 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 정책을 세우기 위하여 여성의 경제활동에 관한 실태조사를 정기적으로 실시하고 그 결과를 고용노동부장관과 협의하여 기본계획과 시행계획 수립에 반영하는 등 정책수립의 기초자료로 활용하여야 한다. ② 제1항에 따른 실태조사의 방법과 내용 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.</p>
<p>제3장 제8조(일자리창출 지원) 정부는 경력단절여성등에 적합한 일자리를 창출하고 일자리의 질을 제고하기 위하여 노력하여야 한다.</p>	<p>제9조(여성경제활동백서) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 임금, 직종, 고용형태 현황, 경력단절여성등의 현황 등이 포함된 여성경제활동백서를 매년 발간하여 국민에게 공표하여야 한다. 제10조(일자리창출 지원 등) ① 정부는 경력단절여성등의 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력하여야 한다</p>

	<p>다.</p> <p>② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.</p>
<p>제9조(유망직종 선정·지원) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 경력단절 여성등의 진출이 유망한 직종을 선정하고 그 직종에 여성이 진출하도록 지원할 수 있다.</p>	<p>제11조(구인·구직 정보수집) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성과 관련된 구인(求人)·구직(求職) 정보를 수집하고 구인·구직의 개척에 노력하여야 하며 관련 정보를 구직자, 사업주 및 관련 단체 등에게 제공하여야 한다.</p> <p>제12조(생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부와 고용노동부의 공동부령(이하 “공동부령”이라 한다)으로 정하는 기관이 생애주기별 여성 경력설계 및 개발 상담 등을 실시할 수 있도록 지원할 수 있다.</p>
<p>제10조(직업교육훈련) ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부령으로 정하는 기관에 경력단절여성등의 직업교육훈련을 실시하도록 지원할 수 있다.</p> <p>② 지방자치단체의 장은 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 지역의 특성에 맞는 직업교육훈련을 실시할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제2항에 따라 지방자치단체가 실시하는 직업교육훈련에 필요한 지원을 할 수 있다.</p>	<p>제13조(직업교육훈련) ① 여성가족부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 여성인력개발기관 등 여성가족부령으로 정하는 기관이 여성의 직업교육훈련을 실시하도록 지원할 수 있다.</p> <p>② 지방자치단체의 장은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 지역의 특성에 맞는 직업교육훈련을 실시할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제2항에 따라 지방자치단체가 실시하는 직업교육훈련에 필요한 지원을 할 수 있다.</p>
<p>제11조(인턴취업지원) ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 직업적응을</p>	<p>제14조(일경험 지원) ① 여성가족부장관은 경력단절여성등의 직업적응을</p>

	<p>위하여 공공기관과 여성진출이 저조한 분야를 대상으로 인턴취업지원사업을 실시할 수 있다.</p> <p>② 여성가족부장관은 지방자치단체가 실시하는 인턴취업지원사업에 대하여 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.</p>	<p>위하여 기업 등에 인턴취업지원사업 등 일경험 지원 사업을 실시할 수 있다.</p> <p>② 여성가족부장관은 지방자치단체가 실시하는 일경험 지원 사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>③ 여성가족부장관은 일경험 지원과 취업연계를 위한 시책을 마련하고 지원할 수 있다.</p>
	<p>제12조(경력단절 예방) 여성가족부장관은 여성인력개발기관 등 여성가족부령으로 정하는 기관이 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 직업의식과 인식개선을 위한 사업을 하는 경우 이에 필요한 지원을 할 수 있다.</p>	<p>제15조(경력단절 예방 사업 등) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 다음 각 호의 사업을 실시한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 여성의 경력유지 및 개발을 위한 지원 사업 2. 여성의 경력단절 예방을 위한 사회·문화적 인식 개선 사업 3. 성차별 없는 직장 환경 조성 사업 4. 그 밖에 경력단절 예방을 위하여 여성가족부장관과 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사업 <p>② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성인력개발기관 등 공동부령으로 정하는 기관이 제1항에 따른 경력단절 예방사업을 실시하도록 지원할 수 있다.</p>
<p>제4장</p>	<p>제13조(경력단절여성지원센터의 지정) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 또는 시·군·구(자치구를 말한다) 단위의 경력단절여성지원센터(이하 "지원센터"라 한다)를 지정·운영할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력단절여성등의 혼인·임신·출산과 휴직 후 복귀 등에 관한 상담, 정보제공 및 사례관리 2. 경력단절여성등의 생애주기별 경력개발교육, 멘토링 및 네트워크 형성 	<p>제16조(중앙여성경제활동지원센터) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 중앙여성경제활동지원센터(이하 "중앙지원센터"라 한다)를 지정·운영할 수 있다.</p> <p>② 중앙지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력단절 예방에 관한 상담, 교육 등 사업프로그램의 개발·보급 2. 경력단절 예방에 관한 사회문화적 인식 개선 및 홍보사업 3. 취업·창업지원 등의 상담, 교육 등 사업 프로그램의 개발·보급 4. 경력단절여성등의 직장 조기 적응 프로그램 개발·보급

<p>등 경력단절 예방 프로그램 지원</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 취업·창업 정보 제공 및 상담 4. 직업교육훈련, 취업알선 및 취업 후 직장적응 지원 5. 보육 지원 등 복지서비스 제공 및 연계 6. 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 관련 기관, 기업과의 지역단위 네트워크 구축·운영 7. 그 밖에 경력단절여성등의 경력단절 예방 및 경제활동 촉진 지원을 위하여 필요한 사업 <p>② 제1항에 따른 지정에 필요한 인력, 시설, 장비 등의 기준 및 지정 신청 등 구체적인 절차와 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제13조의2(중앙경력단절여성지원센터) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 관한 정책 및 지원센터의 사업을 효율적이고 체계적으로 지원하기 위하여 중앙경력단절여성지원센터(이하 “중앙지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.</p> <p>② 중앙지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 경력단절여성등의 경력단절 예방에 관한 상담, 교육 등 사업프로그램의 개발·보급 2. 경력단절여성등의 경력단절 예방에 관한 사회문화적 인식 개선 사업 3. 취업·창업지원 등의 상담, 교육 등 사업 프로그램의 개발·보급 4. 경력단절여성등의 직장 조기 적응 프로그램 개발·보급 5. 경력단절여성등의 경제활동 촉진을 위한 관련 기관, 기업과의 전국단위 네트워크 구축·운영 6. 지원센터 평가 및 종사자 교육훈련 7. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 사항 <p>③ 제1항에 따른 지정에 필요한 인력, 시설, 장비 등의 기준 및 지정 신청 등 구체적인 절차와 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 관련 기관, 기업과의 전국단위 네트워크 구축·운영 6. 제17조에 따른 여성경제활동지원센터 평가 및 컨설팅 7. 제17조에 따른 여성경제활동지원센터 인력의 교육훈련 및 근로환경 조사 8. 그 밖에 공동부령으로 정하는 사항 <p>③ 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제1항에 따른 중앙지원센터의 사업 및 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다.</p> <p>④ 제1항에 따른 지정에 필요한 인력, 시설, 장비 등의 기준 및 지정 신청 등 구체적인 절차와 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제17조(여성경제활동지원센터) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방에 필요한 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 또는 시·군·구(자치구를 말한다) 단위의 여성경제활동지원센터(이하 “지원센터”라 한다)를 지정·운영할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 혼인·임신·출산과 휴직 후 복귀 등에 관한 상담, 정보제공 및 경력관리 2. 생애주기별 경력개발교육, 멘토링 및 네트워크 형성 등 경력단절 예방 프로그램 지원 3. 취업·창업 정보 제공 및 상담 4. 직업교육훈련, 취업알선 및 취업 후 직장적응 지원 5. 보육 지원 등 복지서비스 제공 및 연계 6. 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 관련 기관, 기업과의 지역단위 네트워크 구축·운영 7. 그 밖에 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 지원을 위하여 필요한 사업
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원센터의 사업 및 운영에 필요한 비용을 지원할 수 있다.</p> <p>③ 제1항에 따른 지정에 필요한 인력, 시설, 장비 등의 기준 및 지정 신청 등 구체적인 절차와 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p>
	<p>제13조의3(지정취소) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 지원센터 또는 중앙지원센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 지정받은 업무를 정당한 사유 없이 1개월 이상 수행하지 아니한 경우 3. 제13조제2항 및 제13조의2제3항에 따른 지정기준에 미달하게 되는 경우 4. 그 밖에 지원센터 또는 중앙지원센터로서 적합하지 아니하다고 여성가족부장관이 고용노동부장관과 협의하여 정하는 경우 <p>② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제1항에 따라 지정을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 하여야 한다.</p> <p>③ 지원센터 및 중앙지원센터의 지정취소에 관한 세부적인 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제18조(지정취소) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 중앙지원센터 또는 지원센터가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 지정을 취소할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 지정을 취소하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우 2. 지정받은 업무를 정당한 사유 없이 1개월 이상 수행하지 아니한 경우 3. 제16조제4항 및 제17조제3항에 따른 지정기준에 미달하게 되는 경우 4. 그 밖에 중앙지원센터 또는 지원센터로서 적합하지 아니하다고 여성가족부장관이 고용노동부장관과 협의하여 정하는 경우 <p>② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 제1항에 따라 지정을 취소하고자 하는 경우에는 청문을 하여야 한다.</p> <p>③ 중앙지원센터 또는 지원센터의 지정취소에 관한 세부적인 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제5장 보칙</p>	<p>제14조(보고·검사) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 감독에 필요하다고 인정하는 때에는 제13조에 따라 지정된 지원센터에 대하여 그 업무 및 재산에 관한 보고 또는 자료의 제출을 명하거나 소속 공무원으로 하여금 현장출입 또는 서류검사를 하게 하는 등 필요한 조치를 할 수</p>	<p>제19조(보고·검사) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 감독에 필요하다고 인정하는 때에는 제16조에 따라 지정된 중앙지원센터 및 제17조에 따라 지정된 지원센터에 대하여 그 업무 및 재산에 관한 보고 또는 자료의 제출을 명하거나 소속 공무원으로 하여금 현장출입 또는 서류검</p>

	<p>있다. ② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 자는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p> <p>제15조(권한의 위임·위탁) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)에게 위임할 수 있다. ② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 의한 사무를 수행하고자 하는 기관이나 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.</p> <p>제16조(관계 기관의 협조) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 필요한 시책을 마련하거나 조치를 할 것을 요청할 수 있다.</p>	<p>사를 하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다. ② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 자는 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.</p> <p>제20조(권한의 위임·위탁) ① 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)에게 위임할 수 있다. ② 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 의한 사무를 수행하고자 하는 기관이나 법인 또는 단체에 위탁할 수 있다.</p> <p>제21조(관계 기관의 협조) 여성가족부장관과 고용노동부장관은 이 법의 목적을 달성하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 대통령령으로 정하는 사항에 대하여 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 필요한 시책을 마련하거나 조치를 할 것을 요청할 수 있다.</p>
부칙	<p>제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획의 수립에 관한 적용례) 제4조제4항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 수립하는 기본계획부터 적용한다.</p>	<p>제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(일반적 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」에 따라 행한 처분·절차와 그 밖의 행위로서 이 법에 그에 해당하는 규정이 있을 때에는 이 법의 해당 규정에 따라 행하여진 것으로 본다. 제3조(기본계획에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제4조에 따른 경력단절여성등의 경제활동 촉진 기본계획은 제5조의 개정규정에 따른 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방 기본계획으로 본다. 제4조(실태조사에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제7조에 따른 경력단절여성등의 경제활동 실태조사는 제8조의 개정규정에 따른 실태조사로 본다.</p>

		<p>제5조(중앙경력단절여성지원센터에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제13조의2에 따라 지정된 중앙경력단절여성지원센터는 제16조의 개정규정에 따라 지정된 중앙여성경제활동지원센터로 본다.</p> <p>제6조(경력단절여성지원센터에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제13조에 따라 지정된 경력단절여성지원센터는 제17조의 개정규정에 따라 지정된 여성경제활동지원센터로 본다.</p> <p>제7조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 또는 그 규정을 인용하고 있는 경우에 이 법 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.</p>
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

〈부록표 2-4〉 민선7기 광역자치단체 주요 일자리 목표
(고용노동부, 2019년 1월)

〈 지역 고용률〉 (15~64세 기준)

지역	'17년 고용률	민선 7기		지역	'17년 고용률	민선 7기	
		목표치	증가치			목표치	증가치
전국	66.6%	-	-	경기	67.9%	미제시	-
서울	66.4%	미제시	-	강원	67.1%	70%	2.9%p
부산	63.4%	미제시	-	충북	69.1%	73.0%	3.9%p
대구	65.0%	68.4%	3.4%p	충남	67.9%	72.6%	4.7%p
인천	67.3%	71.2%	3.9%p	전북	64.4%	65.0%	0.6%p
광주	63.8%	68.0%	4.2%p	전남	66.8%	69.0%	2.2%p
대전	64.0%	70.0%	6.0%p	경북	67.9%	69.0%	1.1%p
울산	63.9%	67.6%	3.7%p	경남	66.4%	67.8%	1.4%p
세종	64.8%	68.0%	3.2%p	제주	76.0%	76.0%	0%p

※ 서울, 부산, 경기는 정량적 목표 미제시

〈 지역 취업자 수〉 (단위 : 천명)

지역	'17년 취업자 수		민선7기 목표		지역	'17년 취업자 수		민선7기 목표	
	15세~	15~64세	목표	증가율		15세~	15~64세	목표	증가율
전국	26,725	24,559	-	-	경기	6,685	6,336	미제시	-
서울	5,152	4,821	미제시	-	강원	790	689	714	3.6%
부산	1,685	1,552	미제시	-	충북	861	782	852.5	9.0%
대구	1,239	1,151	1,173	1.9%	충남	1,140	1,006	1,270	11.4%
인천	1,533	1,449	1,568	8.2%	전북	921	793	958	4.0%
광주	744	689	714	3.6%	전남	957	774	982	2.6%
대전	764	716	756	5.6%	경북	1,447	1,237	1,250	1.05%
울산	584	553	580	4.9%	경남	1,723	1,559	1,637	5.0%
세종	129	121	200	65.3%	제주	374	334	382	14.4%

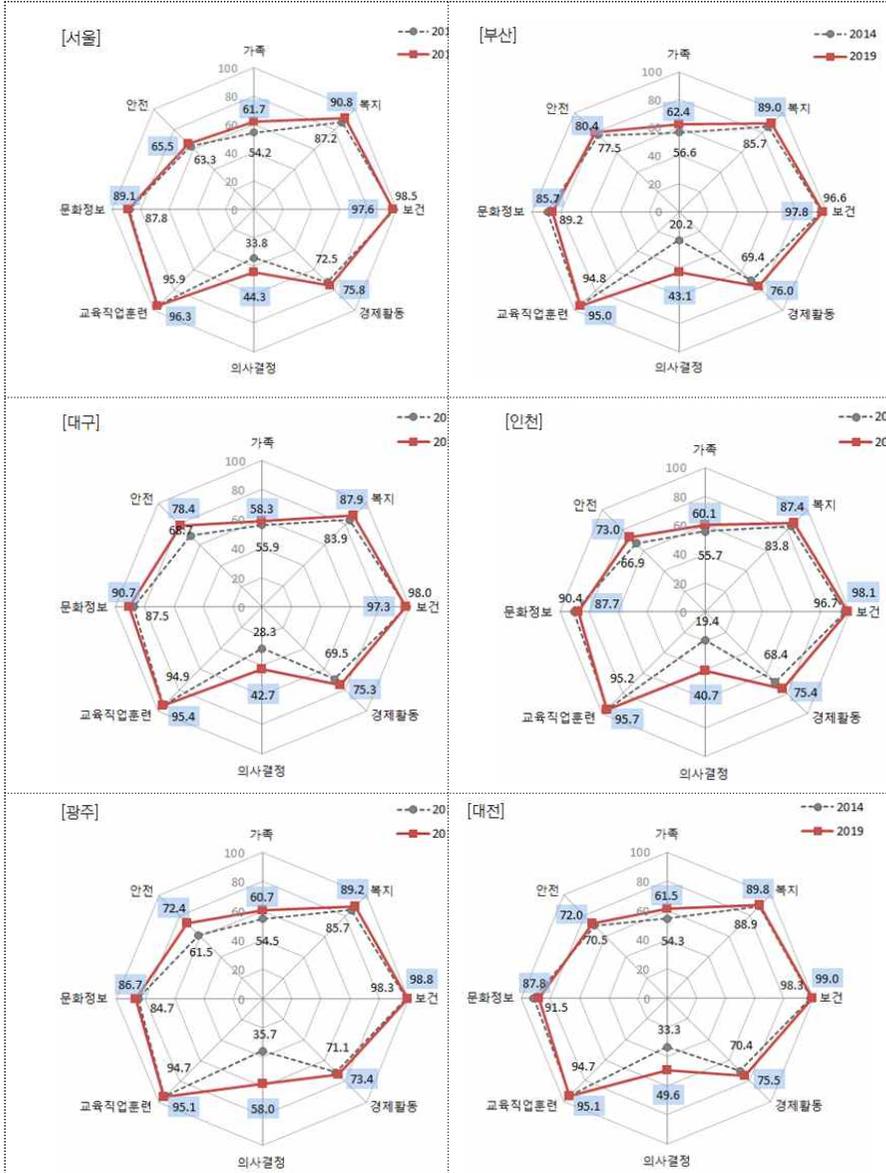
※ 민선7기 목표는 15~64세 취업자 수 기준(충남, 전북은 15세 이상 취업자 수 기준)

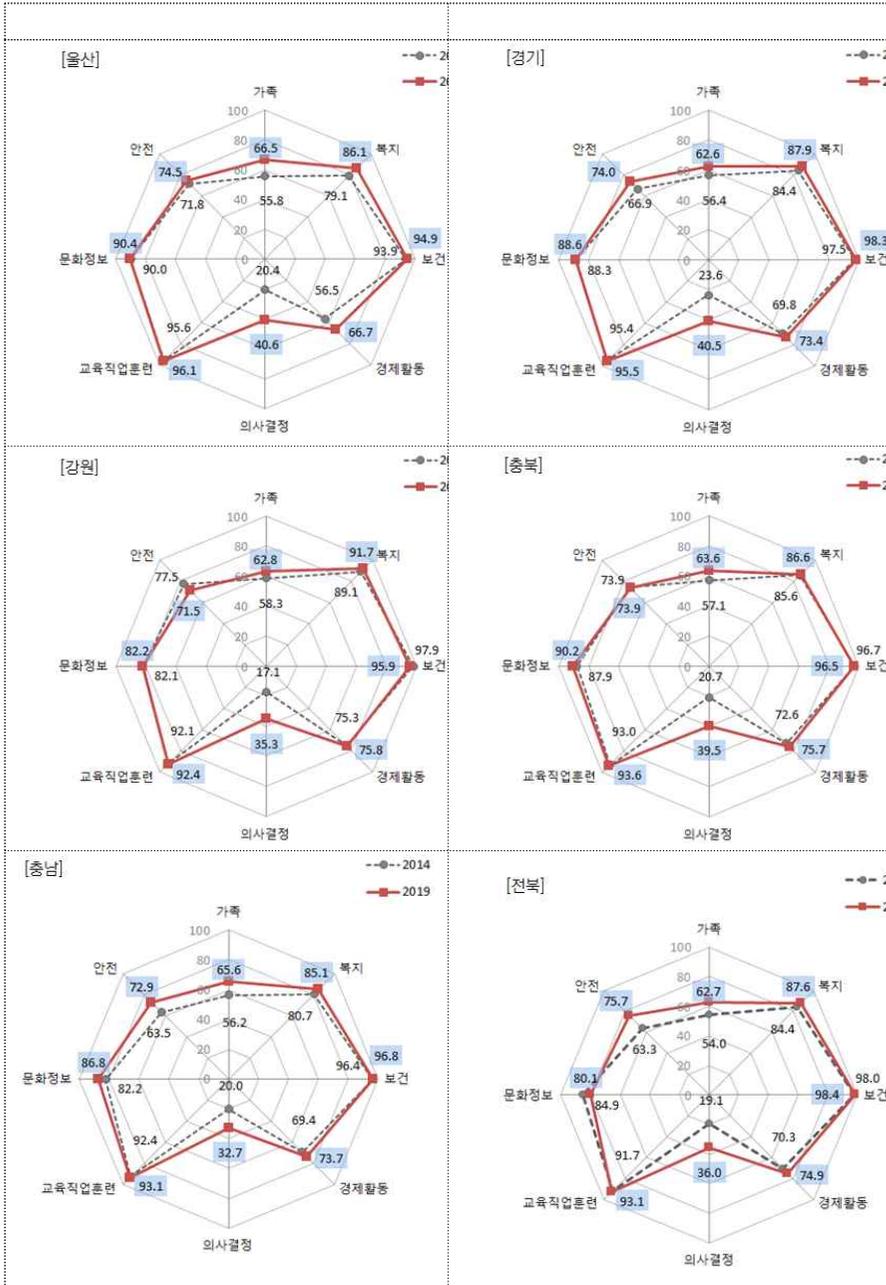
〈 지역 상용근로자 수 〉

(단위 : 천명)

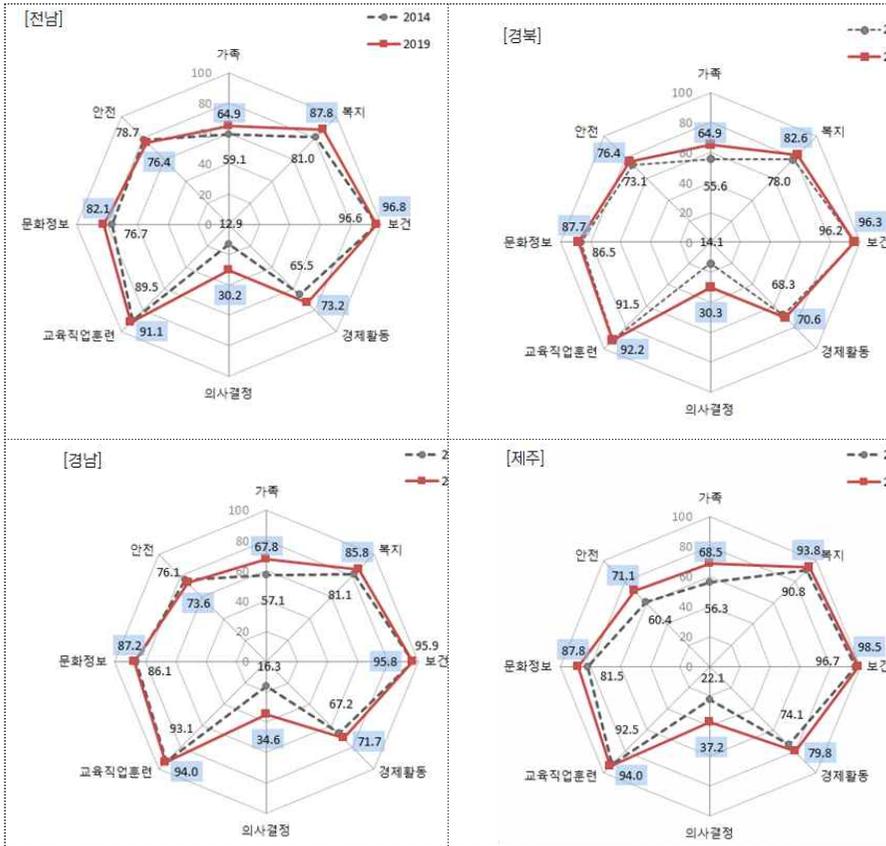
지 역	'17년 상용 근로자 수	민선 7기		지 역	'17년상용 근로자 수	민선 7기	
		목표	증가율			목표	증가율
전 국	13,428	-	-	경 기	3,633	미제시	-
서 울	2,671	미제시	-	강 원	348	353.6	1.6%
부 산	847	미제시	-	충 북	420	506	20.5%
대 구	578	582	0.7%	충 남	552	617	11.8%
인 천	789	957	21.3%	전 북	387	413	6.7%
광 주	379	419	10.6%	전 남	351	375	6.8%
대 전	429	468	9.1%	경 북	640	650	1.6%
울 산	336	375	11.6%	경 남	832	892	7.2%
세 종	82	140	70.7%	제 주	155	175	12.9%

〈부록표 2-5〉 2019년 기준 지역성평등지수 시·도별 수준
(여성가족부, 2021년 1월)





지역 성평등 노동정책 실태 연구



〈부록표 2-6〉 2021년 지방정부별 경력단절여성등의 경제활동촉진 시행계획(여성가족부, 2021년 1월)

● 서울 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	예산액 (백만원)
계		10개	50,332
1	1-3-1-①	청년여성을 위한 선제적 경력단절예방 지원 강화 -찾아가는 여성일자리 플랫폼 '일자리 부르릉'	268
2	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	662
3	1-3-2-①	일·생활 균형 문화 확산	80
4	1-4-2-②	직장맘지원센터 운영	1,968
5	2-2-1-②	지역 센터를 총괄하는 광역새일센터의 거점기능 강화	201
6	3-1-2-②	여성전용 창업보육시설 개편을 통해 여성친화시설 구축	2,015
7	4-1-1-①	공보육 인프라 확충-국공립어린이집 확충	11,750
8	4-1-2-①	초등학생 돌봄확대(우리동네키움센터 확충)	5,899
9	4-2-1-③	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	26,246
10	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	1,243

● 부산 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		21개	10,833.5
1	1-1-2-③	대체인력 채용지원 서비스 활성화	64
2	1-2-1-①	중소기업 등 다양한 기업·기관의 가족친화인증 확산	332
3	1-2-1-②	가족친화경영의 수준 제고를 위한 가족친화인증기업 사후지원 강화	-
4	1-2-1-③	가족친화 지역 네트워크 확산 및 홍보 활성화 추진	-
5	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	397.5
6	1-3-2-①	일·생활균형 문화 확산	332
7	1-4-1-⑥	여성인재 아카데미 운영 및 여성관리자 네트워크 구축 지원	30
8	1-4-2-①	공공 부문 여성대표성 제고(여성관리자 확충)	22
9	2-1-2-①	취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	-
10	2-1-3-②	구직자 집단상담 프로그램 운영	-
11	2-2-1-③	새일센터 역량강화를 위한 종사자 처우개선, 교육 및 환류 강화	2
12	2-2-4-②	고급 여성과학기술연구개발 인재 육성	99
13	3-1-2-①	창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화	110
14	3-1-2-④	플랫폼 일자리 증가에 대응한 직업훈련 컨설팅 지원	-
15	3-1-2-④	여성 사회적기업 취·창업 지원 강화	100

지역 성평등 노동정책 실태 연구

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
16	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일보육 내실화 등 보육의 공공성 강화	380
17	4-1-1-③	공동직장어린이집 활성화	200
18	4-1-3-①	현장점검 및 모니터링을 통한 서비스 관리 강화	68
19	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	8,285
20	4-2-1-③	긴급한 경우의 아이돌보미서비스 제공 확대	3
21	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	409

● 대구 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		39개	13,383
1	1-2-1-①	가족친화인증 기관(기업) 확대	25
2	1-2-1-②	가족친화인증기업 사후지원 강화	19
3	1-2-1-③	가족친화 네트워크 확산 및 홍보 활성화	15
4	1-3-1-①	청년여성 멘토링 사업 운영	25
5	1-3-1-②	경력단절예방 전담기관 운영	109
6	1-3-2-①	일생활 균형 문화 확산	27
7	1-4-1-①	여성과학기술인 육성 지원	200
8	1-4-1-②	농업분야 여성 역량강화 지원	58
9	1-4-2-①	공공부문 여성관리자 임용 확대	비예산
10	1-4-2-②	각종 위원회 여성참여율 확대	비예산
11	1-4-2-③	직장내 성평등 조직문화 조성	18
12	2-1-1-①	경력단절여성 직업교육훈련 확대	비예산
13	2-1-1-②	지역산업 맞춤형 여성 전문인력 양성	46
14	2-1-3-①	찾아가는 취업지원 굿잡 버스 운영	40
15	2-1-3-②	여성행복일자리 박람회 운영	60
16	2-1-4-①	국민취업지원제도 협업 운영	비예산
17	2-2-1-①	새일센터 취업지원 활성화	705
18	2-2-1-②	새일센터 종사자 처우개선 지원	95
19	2-2-2-①	경력이음 사례관리 서비스 운영 확대	비예산
20	2-2-3-①	여성인턴 지원 확대	242
21	2-3-1-①	창업지원 서비스 운영	비예산
22	3-1-2-①	창업지원 프로그램 운영	52
23	3-1-2-②	여성창업 육성공간 지원	6

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)
24	3-1-2-③ 여성창업 경진대회 개최	20
25	3-1-3-① 여성기업 역량강화 지원	35
26	3-1-3-② 여성벤처기업 역량강화 지원	40
27	3-1-3-③ 여성기업 판로촉진 지원	9
28	3-2-2-① 사회적기업 지원 강화	1,269
29	3-2-2-② 사회적기업 인증지정 확대	비예산
30	4-1-1-① 공보육 인프라 확충으로 보육의 공공성 강화	3,600
31	4-1-1-② 상생형 공동직장어린이집 활성화	비예산
32	4-1-2-① 초등학생 방과 후 아카데미 운영	1,474
33	4-1-2-② 대구형 방과 후 온종일돌봄 지원	100
34	4-1-3-① 아이돌봄 서비스 지원 강화	4,666
35	4-2-1-① 대구광역시 돌봄협의체 구성 운영	비예산
36	4-2-1-① 공동육아나눔터 확대 운영	376
37	5-1-2-① 고용서비스 기관간 협력체계 강화	비예산
38	5-2-1-① 취업자 모니터링 및 사후관리 지원	48
39	5-2-2-① 여성일자리정책협의회 구성 운영	4

● 인천 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제 번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계	21개	16,236.1
1	1-1-1-④ 개인의 선택권 강화를 위한 육아휴직 활용 제고	비예산
2	1-2-1-① 중소기업 등 다양한 기업·기관의 가족친화인증 확산	51
3	1-2-1-② 가족친화경영의 수준 제고를 위한 가족친화인증기업 사후지원 강화	-
4	1-2-1-③ 가족친화 지역 네트워크 확산 및 홍보 활성화 추진	100
5	1-3-1-① 청년여성을 위한 선제적 경력단절예방 지원 강화	300
6	1-3-1-② 새일센터를 통한 경력단절예방서비스 확대	108
7	1-3-1-③ 지역사회·산업분야와 연계한 경력단절예방 협력망 구축	1.1
8	1-3-1-④ 경력단절 예방 서비스 사업 점검 강화	55
9	1-4-2-① 공공 부문 여성대표성 제고	비예산
10	국가 기간·전략사업 직종 훈련 여성 참여 확대 (기업맞춤형 및 전문기술훈련 과정 운영)	-
11	여성가장 등 취업취약, 경력단절여성을 위한 취업지원서비스 강화	-
12	2-2-1-② 지역센터를 총괄하는 광역새일센터 거점기능 강화 5-1-1-① 광역새일센터 거점기능 내실화	49

지역 성평등 노동정책 실태 연구

13	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선, 교육 및 환류 강화	8
14	2-3-1-③	새일센터를 통한 예비창업자 요구에 맞는 창업지원서비스 연계	10
15	2-3-2-①	창업지원기관 간 협업 강화	3
16	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화 (국공립어린이집 확충, 공공형 어린이집 확대)	6,687
17	4-1-1-③	상생형 공동어린이집 활성화	-
18	4-1-3-① 4-1-3-② 4-1-3-③ 4-1-3-④ 4-1-3-⑥	현장 점검 및 모니터링을 통한 서비스 관리 강화 전문교육을 통한 아이돌보미 역량 제고 아이돌보미서비스 정부지원 확대 아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 아이돌보미 자격관리 강화	4,566
19	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	4,294
20	5-2-2-①	여성고용정책 협의체 운영	1.5
21	5-2-2-③	경력단절여성 취업 활성화를 위한 협의 강화	2.5

● 광주 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)	
계	11개	12,853	
1	1-2-1-①	중소기업 등 다양한 기업기관의 가족친화인증 확산	15
2	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	334
3	1-3-2-①	일생활 균형 문화 확산 (*가족사랑의 날을 통한 정시퇴근문화 확산)	0
4	1-4-2-①	공공 및 민간 부문 여성대표성 제고 (공공기관 여성관리자 확충)	0
5	2-2-1-②	광역 새일센터의 거점 기능 내실화	10
6	3-1-2-①	창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화 (여성 창업지원)	15
7	4-1-1-①	공교육 인프라 확충 (국공립어린이집 확대)	6,800
8	4-1-1-①	보육의 공공성 강화 (공공형 어린이집 확대)	4,575
9	4-1-2-①	초등학생 돌봄 확대 (워킹맘자녀 청중년여성 멘토링 사업)	400
10	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대 (손자녀 돌보미 사업)	300
11	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	404

● 대전 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		9개	5,371.5
1	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	77.6
2	1-4-1-⑥	여성인재 아카데미 운영 및 여성관리자 네트워크 구축 지원(대전 미래여성아카데미 운영)	42
3	1-4-2-②	직장 내 여성 고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성	4.9
4	2-1-1-③	새일센터 직업교육훈련 체계 정비	
5	2-1-2-③	여성 장애인 훈련참여 확대	187
6	2-2-3-①	새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	133
7	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화	1,211
8	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	3,610
9	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	106

● 울산 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		15개	14,853
1	1-1-1-④	개인의 선택권 강화를 위한 육아휴직 활용 제고	-
2	1-1-2-③	대체인력 채용지원 서비스 활성화	23
3	1-2-1-①	중소기업 등 다양한 기업·기관의 가족친화인증 확산	-
4	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	796
5	1-3-2-①	일생활 균형 문화 확산	-
6	1-4-1-⑤	농업 분야 여성 역량 강화 지원	133
7	1-4-2-①	공공 및 민간 부문 여성대표성 제고	-
8	2-1-2-③	여성 장애인 훈련참여 확대	132
9	2-1-3-①	찾아가는 취업지원 서비스 제공	-
10	2-1-3-②	구직자 집단상담 프로그램 운영	290
11	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 교육 및 환류강화	15
12	3-1-1-③	유연근무제 확산	-
13	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화	3,953
14	4-1-3-⑥	아이돌보미 자격관리 강화	9,087
15	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	404

● 경기 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		19개	372,003
1	1-2-1-①	중소기업 등 다양한 기업·기관 가족친화 인증 확산 (경기가족친화기업 인증 및 컨설팅)	160
2	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	320
3	1-3-2-①	일·생활 균형 문화 확산(일생활균형지원 플랫폼 운영)	240
4	1-3-2-①	일·생활 균형 문화 확산 (일생활균형 지역특성화 사업)	780
5	1-4-2-①	공공부문 여성대표성 제고	비예산
6	1-4-2-②	직장 내 여성고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성	10
7	2-1-4-②	경력단절여성 특화 취업지원 서비스 개발 (경기여성취업지원금)	3,900
8	2-2-2-①	개인별 맞춤형 지원을 위한 사례관리 경력이음서비스 확대 및 내실화	24
9	2-2-3-②	온라인 취업지원 강화	850
10	3-1-2-①	창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화	835
11	4-1-1-①	국공립 어린이집 확대	6,908
12	4-1-1-①	공공형 어린이집 확대	9,624
13	4-1-1-①	어린이집 평가(인증)제 내실화	비예산
14	4-1-1-①	어린이집 보육교사 전문성 강화 및 처우개선	328,467
15	4-1-1-②	직장 어린이집 운영관리	비예산
16	4-1-3-②	전문교육을 통한 아이돌보미 역량 제고	292
17	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	834
18	4-2-2-③	지역사회내 돌봄서비스 간 연계 강화 (다함께돌봄센터 확충)	18,618
19	5-1-1-②	광역 새일센터의 거점 기능 내실화	141

● 강원 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		13개	61,605
1	1-2-2-①	취업취약계층 인턴채용 지원사업	44
2	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	214
3	2-1-4-①	경력단절여성등 구직활동 지원	9,782
4	2-1-3-②	구직자 집단상담 프로그램 운영	86
5	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선, 교육 및 환류 강화	129
6	2-2-3-①	새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	1,437
7	2-3-1-①	여성 취창업 동아리 지원	400
8	3-2-2-①	경력단절여성 사회적기업 육성 지원	2,636
9	4-1-1-①	공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화	38,393
10	4-1-2-①	초등학생 돌봄 확대(청소년방과후아카데미 운영 지원)	1,933
11	4-1-3-③	아이돌봄서비스 정부지원 확대	6,015
12	4-2-2-①	공동육아나눔터 설치·운영 확대	476
13	5-1-2	새일센터의 지역 기관 간 협업·연계 기능 강화	60

● 충청북도 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		28개	7388.5
1	1-2-1-①	가족친화 인증기관 확대 지원	7
2	1-3-1-①-a	청년여성 일자리 종합플랫폼 운영	198
3	1-3-1-①-b	지역활성화 청년여성일자리 사업(신규)	311
4	1-3-1-①-c	디지털홍보마케팅 청년여성일자리 사업(신규)	218
5	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	107
6	1-3-1-④	경력단절 예방 서비스 사업 점검 강화	5
7	1-3-2-①	일·생활 균형 문화 확산	110
8	1-3-2-②	경력단절 예방대상 기업체 발굴 및 우수사례 공유	5
9	1-4-1-⑤-a	미래농협 혁신기술 교육 여성 농업인 참여율 제고	70
10	1-4-1-⑤-b	여성농업인 농업기계 교육	97
11	1-4-1-⑤-c	귀농·귀촌 여성 역량강화 교육 확대	252.5
12	1-4-2-①	공공기관 여성관리자 확충	0
13	2-1-3-①	찾아가는 취업지원 서비스 제공	325
14	2-1-3-②	구직자 집단상담 프로그램 운영	39
15	2-2-1-②	광역새일센터중심 여성취업지원 네트워크 구축	18
16	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선 및 교육	96
17	2-2-2-①	개인별 맞춤형 지원 경력이음서비스 제공	14
18	2-3-1-③	새일센터를 통한 창업지원서비스 연계	20
19	2-3-2-①	여성 창업지원 협업을 위한 협의체 운영	0
20	3-1-1-②	근로시간 단축 관련 기업 컨설팅 강화	2
21	3-1-2-①	창업 초기단계 지원사업 여성 참여 활성화 (창업보육센터 운영 활성화)(신규)	221
22	3-1-3-②	여성 기업 판로촉진 지원 (여성기업 경쟁력 강화 지원)	50
23	3-2-2-①	경력단절여성 대상 사회적기업 지원 강화	1,571
24	3-2-2-②	여성 사회적기업 취창업 지원 강화(신규)	18
25	4-1-1-①-a	공보육 인프라 확충, 중일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화(국공립 어린이집 확대)	1,560
26	4-1-1-①-b	공보육 인프라 확충, 중일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화(공공형 어린이집 운영)	2,040
27	5-1-1-②	광역새일센터의 거점기능 내실화	34
28	5-2-2-①	충북 여성고용대책위원회 운영	0

● 충청남도 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계	14개	7,753
1	1-3-1-① 청년여성을 위한 선제적 경력단절예방 지원 강화	135
2	1-3-1-② 새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	135
3	2-1-1-③ 새일센터 직업교육훈련 체계 정비(국비 987)	
4	2-1-2-① 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화(국비 987)	
5	2-1-3-② 구직자 집단상담 프로그램 운영(국비 176)	
6	2-2-1-② 지역 센터를 총괄하는 광역새일센터의 거점기능 강화	233
7	2-2-1-③ 새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선, 교육 및 환류 강화	140
8	2-2-3-① 새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	329
9	3-1-2-② 여성전용 창업보육시설 개편을 통한 여성친화시설 구축	34
10	3-1-3-① 성장기 여성기업의 도약과 혁신역량 강화를 위한 지원 강화	35억에 대항 이자보전
11	3-2-2-② 여성 사회적기업 취·창업 지원 강화	비예산
12	4-1-1-① 공보육 인프라 확충, 종일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화(국공립 어린이집 확대)	1,340
13	4-1-3-③ 아이돌봄서비스 정부지원 확대	5,139
14	5-1-1-② 광역 새일센터의 거점 기능 내실화	233

● 전라북도 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호	세부사업명	'21년 예산 지방비 (백만원)
계	12개	12,009
1	1-1-1-② 가족친화인증기업 확산 및 사후지원 강화	비예산
2	1-3-1-② 새일센터를 통한 경력단절예방 사후관리 서비스 강화	300
3	1-4-2-② 성평등 조직문화 조성	5
4	2-1-1-③ 새일센터 직업교육훈련 체계 정비	169
5	2-2-1-③ 새일센터 역량강화를 위한 종사자 처우개선 강화	251
6	2-2-3-① 새일여성 인턴제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	298
7	3-2-2-① 경력단절여성 대상 사회적기업 지원 강화	1,714
8	4-1-1-① 공보육 인프라 확충, 종일보육 내실화 등 보육의 공공성 강화	960
9	4-1-2-② 초·중·고등학생 방과후돌봄서비스 확대 (다함께돌봄사업)	1,370
10	4-1-3-③ 아이돌봄서비스 정부지원 확대	6,241
11	4-2-2-① 공동육아나눔터 확대 운영	463
12	5-1-1-② 광역 새일센터의 거점 기능 내실화	238

● 전라남도 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		28개	44,399
1	1-1-1-②	한부모가족 아동양육비 등 지원	2,829
2	1-2-1-①	가족친화인증 기업기관 확대	비예산
3	1-3-1-②	새일센터 경력단절예방 지원사업	252
4	1-3-2-①	전남 일·생활균형지원센터 운영	92
5	1-4-1-⑤	여성 농업인 학습단체 운영(생활개선회)	33
6	1-4-1-⑤	여성농업인 전문능력 개발교육 지원	220
7	1-4-1-⑤	생활지도자(농촌여성리더)양성 교육	28
8	1-4-1-⑤	여성농업인 전문교육 지원	154
9	1-4-1-⑥	여성농업인센터 운영	520
10	1-4-2-②	직장 내 여성고용 촉진 및 성 평등 조직문화 조성	비예산
11	2-1-2-①	저소득가구 자활지원	9,186
12	2-1-2-①	경력단절여성 취업역량 강화	264
13	2-1-2-③	여성 장애인 훈련참여 확대	64
14	2-1-3-①	찾아가는 취업지원서비스 제공	330
15	2-1-3-①	전남 여성 일자리 박람회	200
16	2-2-1-③	민간위탁 새일센터 종사자 처우개선 강화	133
17	2-2-2-①	새일센터 경력이음 사례관리 서비스	41
18	2-2-3-①	새일여성 인턴십 지원	348
19	2-2-4-②	여성 과학기술인 지원센터 지원	50
20	3-1-2-①	전남 여성 창업경진대회	30
21	3-1-2-②	여성 창업보육센터 기업 지원	40
22	3-1-3-②	여성 소기업 마케팅 지원사업	100
23	4-1-1-①	국공립어린이집 확충	1,832
24	4-1-1-①	공공형 어린이집 확충	2,463
25	4-1-2-①	초등학생 돌봄 확대	18,027
26	4-1-3-③	아이돌봄 운영지원 확대(긴급지원 포함)	6,625
27	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	498
28	5-1-1-②	전남광역새일센터 기능강화 사업	40

● 경상북도 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계	15개	21,039
1	1-2-1-① 중소기업 등 다양한 기업·기관의 가족친화인증 확산	570
2	1-3-1-② 새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	105
3	1-3-2-② 경력단절예방 대상 기업체 발굴 및 지역별 우수사례 공유·확산	
4	1-4-2-② 직장 내 여성고용 촉진 및 성평등 조직문화 조성 (양성평등정책 지원사업)	35
5	2-1-1-② 국가 기간·전략산업 직종 훈련 여성 참여 확대 (기업맞춤형 및 전문기술훈련 과정 운영)	
6	2-1-2-① 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	
7	2-1-2-② 여성가장 등 취업취약 경력단절여성을 위한 취업지원 서비스 강화	
8	2-1-3-① 찾아가는 취업지원 서비스 제공	64
9	2-1-3-② 구직자 집단상담 프로그램 운영	
10	2-2-1-② 지역 센터를 총괄하는 광역새일센터 거점 기능 강화	200
11	2-2-3-① 새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	345
12	4-1-1-① 공교육 인프라 확충 중일 보육 내실화 등 보육의 공공성 강화(공공형어린이집 운영 지원사업)	3,806
13	4-1-3-① ②③④⑤⑥ 아이돌봄 서비스 지원 강화	15,259
14	4-2-2-①② 공동육아나눔터 확대 운영	651
15	5-1-1-② 광역 새일센터의 거점 기능 내실화	

● 경상남도 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계	35개	16,023.8
1	1-2-1-① 중소기업 등 다양한 기업기관의 가족친화인증 확산	비예산
2	1-3-1-① 청년여성을 위한 선제적 경력단절예방 지원 강화 (하이커리어 프로그램 운영)	기포함
3	1-3-1-① 청년여성을 위한 선제적 경력단절예방 지원 강화 (청년여성 일자리 토크콘서트 개최)	7
4	1-3-1-② 새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 확대	252
5	1-3-1-③ 지역 사회·산업 분야와 연계 경력단절예방 협력망 구축	기포함
6	1-4-1-⑤ 농업 분야 여성 역량 강화 지원	140
7	1-4-2-① 공공 부문 여성대표성 제고	비예산
8	1-4-2-② 직장내 여성고용 촉진 및 성평등한 조직문화 조성 (기업·기관 관리직, 인사담당자 양성평등 교육 지원)	기포함
9	2-1-2-① 취약계층, 사회적 약자에 대한 직업교육훈련 강화	국비100%
10	2-1-2-① 여성장애인 일감지원센터 운영지원	52
11	2-1-2-② 여성가장 등 취업취약 경력단절여성 취업지원 서비스 강화 (여성결혼이민자 다문화가족지원센터 인턴채용)	334

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)	
12	2-1-3-①	찾아가는 취업지원 서비스 제공	660
13	2-1-3-②	구직자 집단상담 프로그램 운영	기금100%
14	2-2-1-②	지역센터를 총괄하는 광역새일센터의 거점기능 강화	0.8
15	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선, 교육 및 환류 강화	19
16	2-2-2-①	개인별 맞춤형 지원을 위한 사례관리 경력이음 서비스 확대 및 내실화	4.5
17	2-2-3-①	새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업효과성 제고	711
18	2-2-3-②	온라인 취업지원 강화	4
19	2-2-3-②	온라인 취업지원 강화(온라인 채용박람회 개최)	20
20	2-3-1-②	창업 지원 인력의 전문성 강화 (창업 전담인력 운영 및 인큐베이팅 지원)	146
21	2-3-1-③	새일센터를 통한 예비창업자 요구에 맞는 창업지원 서비스 연계(여성 창업지원 서비스 지원)	50
22	3-1-3-①	성장기 여성기업 도약과 혁신역량 강화 지원 강화	80
23	3-2-2-①	경력단절여성 대상 사회적기업 지원 강화	1,506
24	3-2-2-②	여성 사회적기업 취창업 지원 강화 (청년여성 공동체 창업 지원 사업)	150
25	4-1-2-①	초등학생 돌봄 확대(다함께돌봄 운영)	2,017
26	4-1-2-①	초등학생 돌봄 확대(우리 마을 아이돌봄사업 지원)	520
27	4-1-3-③	아이돌봄서비스 경부지원 확대	8,081
28	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	70.5
29	4-2-1-①	영유아돌봄 지역사회 협업체 구성운영	비예산
30	4-2-1-③	긴급한 경우의 아이돌봄서비스 제공 확대	기포함
31	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	950
32	4-2-2-③	지역사회 내 돌봄서비스 간 연계 강화	비예산
33	5-1-2-③	공공 고용서비스기관 간 협력을 위한 통합 실적 관리	158
34	5-2-1-④	경력단절 실태에 대한 정기적 조사연구 (경남 여성일자리 실태조사 및 창출방안 연구)	90
35	5-2-2-③	경력단절여성 취업 활성화를 위한 협의 강화 (여성일자리 T/F팀 및 민·관 협업체 구성운영)	비예산

● 제주 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호	세부사업명	'21년 예산 (백만원)	
계	49개	33,095.3	
1	1-1-1-①	고용보험 미적용자 출산급여 지원내실화	357
2	1-1-1-③	육아휴직 제도 활성화	비예산
3	1-2-1-①	가족친화인증 기업·기관의 확대	80
4	1-2-1-②	가족친화 기업 문화 확산	-
5	1-2-1-③	가족친화문화 기반 조성을 위한 일 생활 균형 홍보	300
6	1-2-2-①	일자리창출 기업 지방세 감면 세제지원	비예산
7	1-2-2-④	고용우수기업 인증 및 인센티브 지원	180
8	1-2-2-④	제주 중소기업 장기재직 재형저축	1,600

9	1-3-1-①	여학생에 대한 직업역량강화 지원	194
10	1-3-1-①	대학생 학업+기업현장 실습 지원 강화	350
11	1-3-1-①	취업준비생 경쟁력 강화 지원사업	80
12	1-3-1-②	제주새일센터 경력단절예방지원사업	59
13	1-3-2-①	가족성장 아카데미 운영(일몰)	-
14	1-3-2-①	가정의날 기념식 및 가족문화축제지원(신규)	25
15	1-3-2-①	출산·육아기 부모지원 강화	1,752
16	1-3-2-①	경시퇴근 문화 확산을 위한 캠페인 활성화	비예산
17	1-4-1-②	WISET 이공계 여성 인재육성	27
18	1-4-1-⑤	여성어업인 행복이용권 사업	1,700
19	1-4-1-⑤	여성농업인 행복이용권 사업	170
20	1-4-1-⑥	여성농업인 센터 운영	899
21	1-4-1-⑥	제주특별자치도여성단체협의회 운영	28.8
22	1-4-1-⑥	제주시여성대학 운영	24
23	1-4-1-⑥	서귀포시여성대학 운영	32.5
24	1-4-2-①	공공기관 여성관리자 확충	비예산
25	1-4-2-①	김만덕기념관 운영 활성화	1,000
26	1-4-2-①	각종 위원회 여성참여 지적 수준 제고	10
27	1-4-2-①	제주여성역사문화전시관 운영	167
28	1-4-2-②	성평등 미디어상 운영	1.2
29	1-4-2-②	공공기관 여성폭력 예방교육 실효성 강화	7.8
30	1-4-2-②	임산부 대상 전용의자 대여	비예산
31	2-1-2-③	여성장애인 교육지원사업	132
32	2-1-4-①	지역수요 맞춤형 여성 일자리지원	58
33	2-1-4-①	청년 맞춤형 인력양성 사업	250
34	2-2-4-②	글로벌 인재 양성을 위한 해외 인턴십(일몰)	-
35	2-3-2-①	창업보육센터 역량강화 지원사업	200
36	3-1-1-③	유연근무제 활성화	비예산
37	3-1-2-③	여성공동체 창업인큐베이팅 지원	125
38	3-1-3-①	여성기업 육성 및 기술기반 창업지원	286
39	4-1-1-①	공립 유치원 확충	264
40	4-1-1-①	어린이집 보육교직원 능력향상 처우개선비지원	6,921
41	4-1-1-④	맞벌이 가구·취업모의 수요를 반영한 유치원 방과후 과정 운영	30
42	4-1-2-①	맞춤형 방과 후 학교 운영	5,606
43	4-1-2-②	초등학생 돌봄 수요 대응체계 강화	4,121
44	4-1-3-③	아이돌봄 서비스 지원확대	4,749
45	4-1-3-③	아이돌봄서비스 본인부담금 지원사업	390
46	4-2-2-①	공동육아 나눔터 확대	161
47	4-2-2-①	제주형 수눔음 육아나눔터 조성·운영	448
48	4-2-2-②	수눔음 돌봄공동체 발굴·육성 지원	170
49	4-2-2-③	다함께 돌봄센터 운영	140

● 세종 : 2021년 경력단절여성 등의 경제활동촉진 시행계획

과제번호		세부사업명	'21년 예산 (백만원)
계		13개	6,900
1	1-3-1-②	새일센터를 통한 경력단절예방 서비스 지원 확대	30
2	1-3-2-①	일·생활 균형 문화 확산	1,500
3	1-4-2-②	직장 내 성평등 조직문화 조성 (신규)	9
4	2-1-2-①	취약계층을 위한 직업교육훈련 강화 (국비 100%)	-
5	2-1-3-②	집단상담 프로그램 운영 (신규)(국비 100%)	-
6	2-2-1-③	새일센터 역량 강화를 위한 종사자 처우개선 강화	17
7	2-2-3-①	새일여성인턴 제도 개편을 통한 사업 효과성 제고	27
8	3-1-1-③	유연한 근무제도 활성화	비예산
9	3-1-2-①	창업 초기단계 여성 참여 활성화	165
10	4-1-1-①	국·공립어린이집 확대	2,682
11	4-1-3-④	아이돌보미 확충 등을 통해 서비스 공급 확대	1,129
12	4-2-2-①	공동육아나눔터 확대 운영	1,341
13	5-2-2-③	경력단절여성 취업 활성화를 위한 협의 강화	비예산

〈부록표 2-7〉 광역 지방정부 성평등 노동정책 관련 조례의 기본 구성

구분	조례명	최종 제·개정	소관	비고
서울	서울특별시 성평등 기본 조례	2021.09.30	양성평등정책담당관	
	제8장 성평등노동정책 종합계획 및 추진체계	2019.07.18		- 성평등노동팀
	서울특별시 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2020.07.16	가족담당관	- 2020년 제정, 고법법 근거 조례 명시
부산	서울특별시 경력단절여성등의 경제활동 촉진 조례	2021.09.30	양성평등정책담당관	
	부산광역시 일생활 균형 기본 조례	2019.07.10	여성가족과	- 2018년 전면개정
대구	부산광역시 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2019.07.10	여성가족과	
	대구광역시 일·가정 양립 및 가족친화 사회환경 조성 지원에 관한 조례	2018.08.10	여성가족과	- 2017년 전면개정
인천	대구광역시 경력단절여성등의 경제활동 촉진 조례	2018.08.10	여성가족과	
	인천광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2016.05.19	가족다문화과	
광주	인천광역시 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2016.03.30	여성정책과	
	광주광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2020.12.15	여성가족과	
	광주광역시 일가정양립지원본부 운영 조례	2021.09.29	여성가족과	- 새일센터/직장맘지원센터 등
대전	광주광역시 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2019.07.01	일자리정책관	- 여성일자리팀
	대전광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2015.12.31	청년가족국 가족지원과	
	대전광역시 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2021.04.19	기획조정실 성인지정책담당관	- 2021년 제정
울산	대전광역시 경력단절여성등의 경제활동 촉진 조례	2021.07.03	성인지정책담당관	
	울산광역시 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2015.12.31	여성가족청소년과	
경기	울산광역시 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2021.10.28	여성가족청소년과	
	경기도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2019.10.01	일가정지원과	
	경기도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2020.05.19	노동국 노동정책과	
강원	경기도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2019.10.01	일가정지원과	
	강원도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2020.07.03	일자리국 여성장애인일자리과	
충북	충청북도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2021.05.18	여성가족정책관	*(근로→노동) 일괄

충남	충청남도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2020.04.01	여성가족정책관	*(근로→노동) 일괄
	충청남도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2020.04.01	여성가족정책관	*(근로→노동) 일괄
전북	전라북도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2015.07.03	여성청소년과	
	전라북도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2015.12.11	여성청소년과	
전남	전라남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2019.08.01	여성가족정책관	
	전라남도 여성의 고용중단 예방과 경제활동 촉진 조례	2021.07.29	여성가족정책관	- 2021년 제정
경북	경상북도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2019.05.30	여성가족행복과	
	경상북도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2020.11.05	여성가족행복과	
경남	경상남도 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2020.12.17	일자리경제국 노동정책과	- 2021년 시행
	경상남도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2020.05.14	여성정책과	
제주	제주특별자치도 가족친화 사회환경 조성 및 지원에 관한 조례	2017.03.29	여성가족청소년과	
	제주특별자치도 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2017.03.29	여성가족청소년과	
세종	세종특별자치시 일·생활 균형 지원에 관한 조례	2021.07.21	일자리정책과	- 2021년 제정
	세종특별자치시 경력단절여성등의 경제활동 촉진에 관한 조례	2016.10.31	여성가족과	
서울 성동구	서울특별시 성동구 여성의 경제활동 촉진 및 일·생활 균형 지원 조례	2021.03.15	여성가족과	- 고평법 근거 조례 명시
	서울특별시 성동구 경력보유여성등의 존중 및 권익증진에 관한 조례	2021.11.04	여성가족과	- 2021년 제정, 기초지자체 특화

* 국가법령정보시스템 및 자치법규정보시스템 자료를 토대로 필자 재구성 (최종검색: 2021.11.30.)

3. 지역별 노동 중간지원조직 현황 자료

〈부록표 3-1〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 설치 현황(전체, 2021)

	노동권 익센터	노동자 종합지 원센터	비정규 직노동 자지원 센터	여성노 동센터/ 여성비 정규직 센터	청소년/ 청년노 동센터	외국인 노동자 지원센 터	이동노 동자쉽 터/센터 · 노동자 건강센 터	법률 상담 소	근로 자 복지 관	기타	소계
서울	5	16	0	0	0	6	0	0	0	0	27
부산	1	0	0	0	0	0	1	0	2	0	4
인천	0	0	0	0	0	0	0	2	3	1	6
대구	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
광주	1	0	1	0	1	0	0	0	2	0	5
대전	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	4
울산	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3
세종	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
경기	1	4	5	1	1	2	7	1	19	0	41
강원	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	7
충북	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
충남	1	0	3	0	0	2	0	2	3	1	12
전북	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
전남	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
경북	0	1	1	0	0	8	0	7	13	0	30
경남	0	0	6	1	0	0	2	5	11	0	25
제주	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	4
소계	12	21	20	2	2	21	12	24	62	2	178

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 근로자복지관 및 법률상담소 수 해석에 유의 요망

** 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

〈부록표 3-2〉 지역별 주요 노동 중간지원조직 수탁기관 현황(전체, 2021)

		직영	공공위탁	노동조합 (민주노총)	노동조합 (한국노총)	사단법인 (사용자 단체)	사단법인 (비영리 법인)	사단법인 (재단법인)	기타 (영리법인, 협동조합)	전체
서울	빈도 %	1 3.7%		7 25.9%	5 18.5%		7 25.9%	6 22.2%	1 3.7%	27 100.0%
부산	빈도 %	1 25.0%		2 50.0%	1 25.0%					4 100.0%
인천	빈도 %		1 16.7%	2 33.3%	3 50.0%					6 100.0%
대구	빈도 %					2 100.0%				2 100.0%
광주	빈도 %		1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%		2 40.0%			5 100.0%
대전	빈도 %			2 50.0%	1 25.0%			1 25.0%		4 100.0%
울산	빈도 %	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%						3 100.0%
세종	빈도 %				1 100.0%					1 100.0%
경기	빈도 %	8 19.5%	3 7.3%	5 12.2%	16 39.0%	1 2.4%	5 12.2%	2 4.9%	1 2.4%	41 100.0%
강원	빈도 %				7 100.0%					7 100.0%
충북	빈도 %				3 75.0%			1 25.0%		4 100.0%
충남	빈도 %	4 33.3%		4 33.3%	1 8.3%		1 8.3%	2 16.7%		12 100.0%
전북	빈도 %						1 100.0%			1 100.0%
전남	빈도 %						2 100.0%			2 100.0%
경북	빈도 %	1 6.3%			10 62.5%		1 6.3%	2 12.5%	2 12.5%	16 100.0%
경남	빈도 %	1 4.2%	1 4.2%	10 41.7%	9 37.5%		3 12.5%			24 100.0%
제주	빈도 %			1 25.0%	2 50.0%		1 25.0%			4 100.0%
전체	빈도 %	17 10.4%	7 4.3%	35 21.5%	60 36.8%	3 1.8%	23 14.1%	14 8.6%	4 2.5%	163 100.0%

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 근로자복지관 및 법률상담소 수 해석에 유의 요망

** 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

〈부록표 3-3〉 유형별 주요 노동 중간지원조직 수탁기관 현황(전체, 2021)

		직영	공공위탁	노동조합 (민주노총)	노동조합 (한국노총)	사단법인 (사용자단체)	사단법인 (비영리법인)	사단법인 (재단법인)	기타 (영리법인, 협동조합)	전체
노동권익 센터	빈도	1	1	4	4		2			12
	%	8.3%	8.3%	33.3%	33.3%		16.7%			100.0%
노동자 종합지원 센터	빈도	2		9	2		6	2		21
	%	9.5%		42.9%	9.5%		28.6%	9.5%		100.0%
비정규직 노동자 지원센터	빈도	1	1	11	3		4			20
	%	5.0%	5.0%	55.0%	15.0%		20.0%			100.0%
여성노동/ 여성비정 규직센터	빈도						2			2
	%						100.0 %			100.0%
청소년/ 청년노동 센터	빈도						1		1	2
	%						50.0%		50.0%	100.0%
외국인 노동자 지원센터	빈도					2	4	8	2	16
	%					12.5%	25.0%	50.0%	12.5%	100.0%
법률 상담소	빈도	4		3	14					21
	%	19.0%		14.3%	66.7%					100.0%
이동노동 자살터, 노동자 건강센터	빈도	6	1	1	2		1			11
	%	54.5%	9.1%	9.1%	18.2%		9.1%			100.0%
복지관	빈도	3	3	7	35	1	3	3	1	56
	%	5.4%	5.4%	12.5%	62.5%	1.8%	5.4%	5.4%	1.8%	100.0%
기타	빈도		1					1		2
	%		50.0 %					50.0%		100.0%
전체	빈도	17	7	35	60	3	23	14	4	163
	%	10.4%	4.3%	21.5%	36.8%	1.8%	14.1%	8.6%	2.5%	100.0%

자료: 정보공개청구(2021.6.)

* 근로자복지관 및 법률상담소 수 해석에 유의 요망

** 울산 북구비정규직노동자지원센터 데이터 누락

〈부록표 3-4〉 수원시 여성노동자 복지센터 설치 및 운영 조례

수원시 여성노동자 복지센터 설치 및 운영 조례

(제정) 2011.09.27 조례 제3057호

(일부개정) 2021.02.22 조례 제4133호

(일부개정) 2021.05.12 조례 제4165호 수원시 사무위탁 조례

제1조(목적) 이 조례는 여성노동자에 대한 권익증진, 역량강화, 일·생활균형, 복지증진 수행 등을 위하여 수원시 여성노동자 복지센터의 설치 및 운영에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.(개정 2021.02.22)

제2조(정의) 이 조례에서 “여성노동자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 노동을 제공하거나 구직을 희망하는 여성을 말한다.(개정 2021.02.22)

제3조(위치) 수원시 여성노동자 복지센터(이하 “복지센터”라 한다)는 수원시 관내에 둔다.(개정 2021.02.22)

제4조(기능) 복지센터는 다음 각 호의 기능을 수행한다.

1. 여성노동자의 모성권, 직장 내 성차별·성희롱 등 고충상담 및 권리구제 지원(개정 2021.02.22)
2. 여성노동자 권익증진을 위한 역량강화교육(개정 2021.02.22)
3. 여성노동자 고용유지를 위한 일·생활균형 지원<신설 2021.02.22>
4. 여성노동자의 복지 및 문화활동 지원(중전 제3호에서 이동 및 개정 2021.02.22)
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

제5조(위탁관리 및 운영) ① 시장은 복지센터를 효율적으로 관리·운영을 위하여 비영리 법인 또는 단체에게 위탁할 수 있다.

② 수탁자 선정절차, 방법, 위탁기간 등 그 밖에 위탁관리 및 운영에 필요한 사항은 「수원시 사무위탁 조례」를 준용한다.(개정 2021.05.12)

③ 시장은 복지센터 관리 및 운영상 필요한 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제6조(지도·감독) ① 시장은 수탁기관에 대하여 위탁사무의 처리와 관련하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 위탁업무 지도·감독에 필요한 서류, 시설 등을 검사할 수 있다.

② 시장은 제1항의 검사결과 위탁사무 처리가 위법 또는 부당하다고 인정될 때에는 시정을 위하여 필요한 조치를 할 수 있다.

③ 제2항에 따라 시정 조치할 경우에는 문서로 수탁기관에 통보하고 사전에 의견진술의 기회를 주어야 한다.

제7조(위탁계약의 해제 등) ① 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 계약을 해제 또는 해지할 수 있다.

1. 수탁자가 법령이나 이 조례의 규정을 위반하는 경우
2. 수탁자가 위탁계약을 위반한 경우

② 시장이 제1항에 따라 위탁을 해제 또는 해지하고자 하는 경우에는 사전에 수탁기관에 의견진술의 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따라 위탁이 취소되는 때에는 수탁기관은 지체 없이 위탁받은 시설을 반납하여야 한다.

제8조(준용규정) 이 조례에서 규정하지 아니한 사항에 대하여는 「수원시 사무위탁 조례」, 「수원시 공유재산 관리 조례」 및 「수원시 재무회계 규칙」을 준용한다. (개정 2021.05.12)

제9조(시행규칙) 이 조례 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙(2021.02.22 조례 제4133호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙(2021.05.12 조례 제4165호)

제1조(시행일) 이 조례는 2021년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(경과조치) 이 조례 시행 당시의 공공위탁 사무와 「수원시 사무 민간위탁 조례」에 따라 행하여진 처분, 절차, 그 밖의 행위는 이 조례에 따라 행하여진 것으로 본다.

제3조(다른 조례의 개정) ① ~ (65) (내용생략)

(66) 수원시 여성노동자 복지센터 설치 운영 조례 일부를 다음과 같이 개정한다. 제5조제2항 및 제8조 중 “수원시 사무 민간위탁 조례”를 “수원시 사무위탁 조례”로 한다.

(67) ~ (115) (내용생략)

〈부록표 3-5〉 이동노동자 관련 조례 현황

		이동노동자 정의	사업 영역 및 내용
광역	부산광역시	「산업재해보상보험법」 제125조에 따라 계약의 형식에 관계없이 노동자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람중 업무가 특정 장소에 국한되지 않고 이동을 통해 이루어지는 노동자	1. 이동노동자들의 휴식 및 친교활동 지원 사업 2. 이동노동자들의주거·교통·금융·복지등법률및고충상담사업 3. 이동노동자들의취미·전직·건강등복지증진을위한다양한교육사업 4. 정부와시의복지·금융등정보제공및연계사업 5. 그밖에이동노동자들의권익증진을위하여필요한사업
	대전광역시	대리운전기사, 택배기사, 학습지교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자	1. 이동노동자의 휴식 및 무더위·한파 등으로부터의 건강 보호 공간 제공 2. 이동노동자를위한노무및취업상담등의일자리·복지서비스제공 3. 이동노동자를위한법률상담,문화,교육등활동지원서비스제공 4. 그밖에이동노동자의복지증진을위하여필요한사업
	대구광역시	학습지 교사, 택배, 배달, 대리운전 종사자 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 고정되어 있지 않고 주로 이동을 통해 이루어지는 노무에 종사하는 노동자	1. 이동노동자의 권익보호 및 복지증진 관련 조사·연구 2. 이동노동자의법률,노무,취업,교육등처우및인식개선 3. 이동노동자쉼터조성및노동환경개선지원 4. 그밖에시장이이동노동자권익보호를위해필요하다고인정하는사업
	울산광역시	집배원, 대리운전기사, 택배기사, 퀵서비스 기사, 학습지 교사 등과 같이 업무가 특정 장소에 국한되지 않고 주된 업무가 이동을 통해 이루어지는 노동자	1. 이동노동자의 권익 보호 및 복지 증진 관련 조사·연구 2. 이동노동자권익관련상담,교육프로그램운영및역량강화교육 3. 이동노동자의처우·지위향상을위한인식개선및홍보활동 4. 이동노동자의복지증진을위한문화·체육활동등지원사업 5. 그밖에이동노동자의권익보호및복지증진을위하여시장이필요하다고인정하는사업
	경기도	대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을	1. 이동노동자의 휴식 및 소통 공간 제공 2. 이동노동자들의동호회활동,영화상영등의문화서비스제공 3. 노무및취업상담등의일자리·복지서비스제공

		이동노동자 정의	사업 영역 및 내용
		을 통해 이뤄지는 노동자	4. 이동노동및생활관련교육서비스제공 5. 이동노동자의이동수단자가정비시설제공
	제주특별자치도	집배원, 대리운전기사, 택배·퀵서비스 기사 등 배달종사자, 학습지 교사 등과 같이 업무가 특정 장소에 국한되지 않고 주된 업무가 이동을 통해 이루어지는 노동자	제4조(이동노동자 권익 보호 및 증진 사업) 도지사는 이동노동자 권익 보호 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다. <개정 2021.11.23.> 1. 이동노동자권익보호및복리증진관련조사·연구 2. 이동노동자권익을위한상담및교육프로그램운영 3. 이동노동자처우및지위향상을위한인식개선및홍보활동 4. 이동노동자역량강화를위한교육사업 5. 이동노동자복지증진을위한문화·체육활동등지원사업 6. 이동노동자안전장비지원사업 7. 그밖에이동노동자권익보호및복리증진을위하여도지사가필요하다고인정하는사업 제5조(이동노동자쉼터의설치) ① 도지사는 이동노동자의 복리증진을 위하여 다음 각 호의 기능을 수행하는 이동노동자 쉼터(이하 “쉼터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다. 1. 이동노동자의휴식및무더위·한파등으로부터의건강보호공간제공 2. 이동노동자를위한노무및취업상담등의일자리·복지서비스제공 3. 이동노동자를위한법률상담,문화,교육등활동지원서비스제공 4. 이동노동자의이동수단자가정비시설제공 5. 그밖에이동노동자의복지증진을위하여필요한기능 ② 쉼터의효율적운영을위하여제주시동·서부및서귀포시등에각각설치·운영할수있으며,이경우성별에따라휴식공간을분리할필요가있는경우에는공간을분리하여설치하도록노력하여야한다.

		이동노동자 정의	사업 영역 및 내용
기초	서울특별시 강동구	「산업재해보상보험법」 제125조에 따른 특수형태근로종사자 중 업무가 특정 장소에 국한되지 않고 이동을 통해 이루어지는 노동자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이동노동자의 휴식 및 소통 공간 제공 2. 이동노동자의주거·금융·건강·법률등상담 3. 이동노동자의직무 : 노동교육,인문학강좌등교육서비스지원 4. 이동노동자의동호회및취미활동등문화서비스지원 5. 노무및취업상담등일자리서비스지원 6. 그밖에이동노동자의권익증진을위하여필요한사업
	서울특별시 도봉구	퀵서비스기사, 택배기사, 배달대행기사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이동노동자의 휴식 및 소통 공간 제공 2. 이동노동자들의동호회활동,영화상영등의문화서비스제공 3. 노무및취업상담등의일자리·복지서비스제공 4. 이동노동및생활관련교육서비스제공 5. 이동노동자의이동수단자가정비시설제공
	부산광역시 영도구	학습지 교사, 택배, 배달, 대리운전 종사자 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 고정되어 있지 않고 주로 이동을 통해 이루어지는 노무에 종사하는 노동자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 휴식, 휴게 및 대기공간 제공 2. 법률,노무및취업상담등의일자리·복지서비스제공 3. 문화강좌등취미및문화활동지원서비스제공 4. 그밖에이동노동자의복지증진을위하여필요한기능
	충청남도 천안시	대리운전기사, 학습지 교사, 택배·배달기사 등과 같이 직업의 특성상 주된 업무가 이동을 통해 이루어지는 노동자	<ol style="list-style-type: none"> 1. 휴식·대기 및 소통 공간 2. 취미,교육,정보등의문화공간 3. 노무,취업,건강등의일자리·복지공간 4. 그밖에이동노동자의권익증진을위하여시장이필요하다고인정하는사항
	충청북도 청주시	대리운전기사, 택배기사, 퀵서비스기사, 배달종사자, 학습지교사, 보험모집인 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 고정되어 있지 않고 주로 이동을 통해 이루어지는 노무에 종사하는 노동자를 말한다.	<ol style="list-style-type: none"> 1. 이동노동자의 권익 보호 및 복리 증진 관련 조사·연구 2. 이동노동자의권익관련상담,교육프로그램운영 3. 이동노동자의처우 : 지위향상을위한인식개선및홍보 4. 이동노동자의복지증진을위한문화·체육활동등지원 5. 이동노동자의안전과노동환경개선을위한지원사업

		이동노동자 정의	사업 영역 및 내용
			6. 그밖에이동노동자의권익보호및복지증진을위하여시장이필요하다고인정하는사업
	경상남도 김해시	대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자	1. 이동노동자의 휴식 및 소통 공간 제공 2. 노무및취업상담등의일자리·복지서비스제공 3. 이동노동자를위한법률상담,문화,교육등활동지원서비스제공 4. 그밖에이동노동자의복지증진을위하여필요한사업
	경상남도 창원시	대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사, 배달기사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자	1. 휴식 및 소통 공간 제공 2. 주거·교통·금융등법률및고충상담 3. 노무·취업상담및교육등의일자리서비스제공 4. 이동노동자의취미·건강등문화복지지원 5. 그밖에이동노동자의권익증진을위하여필요한사업
	전라남도 광양시	학습지 교사, 택배노동자, 배달노동자, 퀵서비스 종사원, 대리운전 종사자 등과 같이 직무의 특성상 업무장소가 고정되어 있지 않고 주로 이동을 통해 이루어지는 노무에 종사하는 노동자	1. 이동노동자의 권익보호 및 복지증진 관련 조사·연구 2. 이동노동자의법률,노무,취업,교육등처우및인식개선 3. 이동노동자쉼터조성및노동환경개선지원 4. 그밖에시장이이동노동자권익보호를위해필요하다고인정하는사업
	전라남도 여수시	대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이루어지는 노동자	1. 이동노동자의 휴식·소통 및 사무 공간 제공 2. 이동노동자에게TV등의문화서비스제공 3. 이동노동자에게노무및취업상담등의일자리서비스제공연계 ③ 쉼터의효율적운영을위하여성별에따라휴식공간을분리할필요가있는경우에는공간을분리하여설치할수있다.

◆ 집필진

- 정경윤 (민주노동연구원 연구위원)
- 김은희 (젠더정치연구소 여세연 연구위원)
- 윤자호 (한국노동사회연구소 연구위원)



- 발 행 일 | 2021년 12월 24일
- 펴 낸 곳 | 전국민주노동조합총연맹 부설 민주노동연구원
04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화 (02)2670-9291 / 팩스 (02)2670-9299
- 홈페이지 | <http://kctuli.kctu.org>
- 블 로 그 | <http://blog.naver.com/kctuli>