



대전은 여성이 일하기 좋은 지역인가?

(3회차, 여성일자리·
성평등한 노동환경)

2022년 11월 18일(금)
14:00 ~ 16:00



주최

 대전광역시

 대전세종연구원

주관

 대전여성가족정책센터

《대전여성가족정책센터 제3차 성인지 정책 포럼》

『민선 8기, 대전시 성평등 추진체계의 현실과 대응방안』

- 주 제 대전은 여성이 일하기 좋은 지역인가? (3회차, 여성일자리·성평등한 노동환경)
- 일 시 2022년 11월 18일(금) 14:00 ~ 16:00
- 장 소 대전세종연구원 2층 대전ICT이노베이션스퀘어 커뮤니티홀
- 참석자 유관기관 종사자 및 대전시, 대전세종연구원 연구진 등
- 주 최 대전광역시 · 대전세종연구원
- 주 관 대전여성가족정책센터

❖ 진행순서

시 간	소요(분)	행사내용	비 고
14:00~14:10	10	소개	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 참석자 및 포럼 소개 - 류유선 센터장(대전세종연구원 대전여성가족정책센터)
14:10~15:40	90	토론	<ul style="list-style-type: none"> ▷ 좌장 - 최인이 (충남대학교 교수) ▷ 토론 - 백운순 (대전여성인력개발센터 팀장) - 이경림 (대전광역시새일센터 부센터장) - 박상철 (지역고용네트워크 대표) - 홍춘기 (대전노동권익센터장) - 엄숙희 (대화동 근로자복지회관 국장 / 사회복지학 박사) - 김재섭 (대전참여자치시민연대 팀장) - 김민성 (청년유니온 대전지부 위원장)
15:40~16:00	20	질의응답	▷ 참여자 간 자유로운 질의응답
16:00~		마무리	▷ 포럼 종료



Contents

1. 대전지역 여성일자리 중점 사업의 어려움과 방안 [대전여성인력개발센터]	01
2. 재직여성이 직면한 문제와 제안 [대전광역새일센터]	05
3. 대전지역 경력단절여성 일자리 현안과 대안 [지역고용네트워크]	08
4. 여성이 일하기 좋은 일터가 좋은 일터 [대전광역시노동권익센터]	11
5. 대전시 성별 노동실태 분석 [대전광역시대화동근로자종합복지회관]	13
6. 대전지역 2030 여성노동자의 일자리 환경 [대전참여자치시민연대]	16
7. 공공부문 비정규직 청년 여성 노동자의 경험 [대전청년유니온]	21



대전지역 여성일자리 중점 사업의 어려움과 방안

[대전여성인력개발센터]

1 기관 개요 및 현황

○ 기관 소개 및 현황

- 대전여성인력개발센터는 여성들의 직업능력개발과 취업지원을 통해 적성과 능력에 맞는 일자리를 갖도록 하여 경제적 자립 및 사회 참여 확대를 지원하고 있음

○ 주요 사업

- 직업능력개발훈련
- 대전여성새로일하기센터사업
- 국민취업지원제도사업
- 지역사회맞춤형일자리창출사업
- 대전여성취업창업박람회
- 대전시여성친화기업인증협약

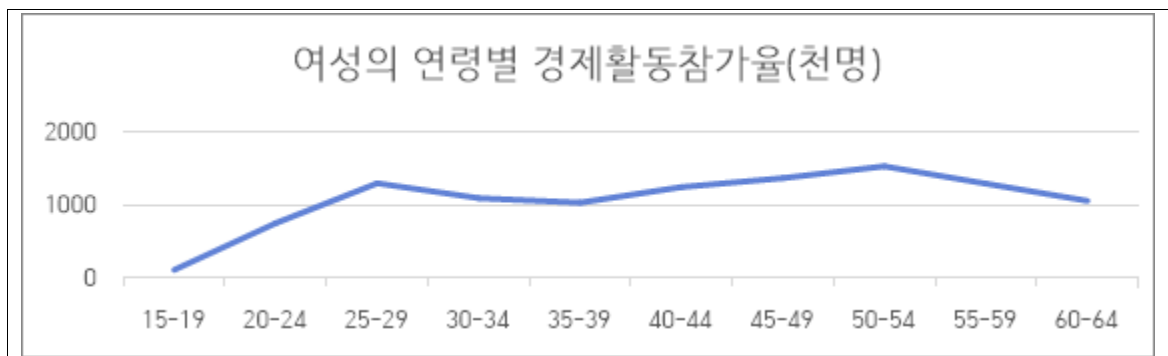
○ 주요 연혁(2019~2021)

- 고용서비스 우수기관 5회 연속 인증 획득(고용노동부, 한국고용정보원)
- 대전시여성취업창업박람회 주관 (고용노동부 평가 결과 A등급, 전국1등)
- 지역산업맞춤형일자리창출지원 사업 A등급(고용노동부)
- 대전시 여성친화기업 근로환경 지원 사업 S등급(고용노동부)
- 여성새로일하기센터운영 전국 평가 A등급(여성가족부)

2

문제 분석

- 경력단절을 겪는 30대 젊은 여성들의 구직 및 직업훈련 참여도 낮음
 - 통계청 조사에 따르면 2021년 여성경제활동참가율은 20대까지 증가하다가 30대에 크게 감소한 후 50대초에 회복했다가 점점 감소하는 M자형 곡선으로 2021년 기준 경력단절여성 인구는 30대가 가장 높은 것으로 보여짐. 본 기관에서도 직업훈련 및 구직등록을 희망하는 참여자가 다른 연령대에 비해 30대 여성의 참여도가 낮은 편임



- 2021년 기준 대전지역 여성들의 경력단절사유를 보면 육아 52.0%, 결혼 준비 24.7%, 임신출산 16.1%, 가족돌봄 4.3%, 자녀교육(초등학생) 2.9% 순임. 그 중 육아로 52.0%를 차지하고 있음 (출처:한국여성정책연구원 성인지통계시스템)

- 여성의 경력단절 예방을 위한 기업의 인식개선 및 지원체계 부족
 - 대전광역시 여성친화기업 협약 사업은 일·생활 균형의 직장문화 개선을 위해 힘쓰는 기업을 선정하는 사업으로 2010년부터 168개 기업을 선정하여 협약함
 - 여성 근로자들이 경력단절이 되지 않고 고용이 유지되도록 육아휴직, 산·전후 휴가제도, 유연 근무제, 가족돌봄휴가 등 일·가정 양립 제도를 적극적으로 시행하고 있는 여성친화기업의 지속적인 발굴이 어려움
 - 여성근로자 비율이 낮은 기업의 경우 여성친화적 제도 시행과 인식도가 낮음
- 기업에서 선호하는 구인 연령대와 구직자 연령대 상이
 - 직종별로 갖고 있는 특성상 다르겠지만 기업에서 선호하는 연령대는 분명히 있음.

- 대전여성새로일하기센터 구직자 연령대는 50대 28.7%, 60대 26.9%로 높아지고 있는 반면 구인 기업에서 선호하는 연령대는 20대~40대로 젊은 연령대로 상이 (출처: e새일시스템 대전새일센터 통계)

○ 5인미만 소규모사업장 여성인턴제도 필요

- 여성가족부 새일여성인턴제도는 경력단절여성들을 채용하는 기업들에게 지원금을 지원하는 제도임. 주로 상시근로자 5인 이상 기업이 해당(예외 기준도 있음) 되는데 대전시 통계에 따르면 2020년 기준 상시근로자 수가 1~9인에 해당하는 기업체가 94.6%에 해당함

○ 여성일자리사업 수행 종사자의 잦은 이직

- 새일센터는 여성가족부 지정으로 운영되고 있는데 타 부처 관련 분야 종사자와 비교 할때 열악한 처우로 이직율이 높은 편임

3 필요 개선안

- 경력단절여성들이 육아로 인한 경력단절을 겪지 않도록 국공립 어린이집과 국공립 유치원 같은 보육시설 확대, 직장내 보육시설설치 등 안전한 보육서비스 제공과 저녁 돌봄이 가능한 시설 확대 필요
- 여성이 일하기 좋은 기업 조성을 위한 경영자 인식 개선 및 지자체 차원의 적극적인 홍보, 여성친화기업 및 경력단절을 예방하고 근로자의 일·생활 균형을 위해 힘쓰고 있는 기업에게 인센티브 지원 확대
- 일자리를 희망하는 여성 구직자 연령대가 높아지고 있다는 점을 고려하여 기업에서 나이와 상관없이 고용할 수 있도록 경영자 인식 개선 필요
- 대전지역 10인 미만 사업체의 분포를 고려하여 5인 미만 소규모 사업장에서 경력단절여성을 채용하는 경우 지원금 혜택을 받을 수 있도록 제도 재구성 및 추가 지원 필요

- 돌봄의 이유로 경력이 단절된 여성들에게는 가사와 육아를 병행할 수 있는 질 높은 시간제 일자리 발굴하여 지원
- 여성일자리사업 종사자의 역량강화와 전문성 확보 및 고용유지를 위한 처우 개선 필요

재직여성이 직면한 문제와 제안

[대전광역시새일센터]

1 기관 개요 및 현황

○ 설립목적

- 대학이 가지고 있는 전문성과 체계성을 바탕으로 새롭게 접근하는 Win-Win-One Stop(윈-윈-원스톱)취업과 창업지원을 통해 대학과 기업이 함께 대전지역만의 특성과 장점을 반영한 맞춤형 여성 취업 프로그램을 개발하고 운영함으로써 여성의 경력개발을 도와 경제적 자립을 통한 지위 향상과 국가 발전의 기반 구축

○ 주요사업

- 새일센터 미지정 지역 거주 여성 대상 취업지원 기능 총괄
- 예비 창업자 발굴 및 창업지원기관과 연계
- 구인업체 발굴과 중견기업협력 네트워크 구축 및 새일센터 연계
- 수요조사 및 설문조사(기업, 구직자, 재직자)
- 지역노동시장분석 및 직업교육훈련과정 개발과 보급 및 구인업체 발굴
- 대전·세종지역 내 새일센터 센터장, 및 실무자 협의회 운영
- 새일센터 신규종사자 및 중간관리자 역량 강화 교육실시
- 대전여성취업창업박람회, 여성친화기업, 가족친화기업 등 주관

○ 파견상담소운영 현황

파견상담소	위 치	파견시작일	파견자
대덕구	대전광역시 동부여성가족원 3층	2015.6.29. ~ 현재	안경숙
동구	대전광역시 남부여성가족원1층	2019.1.21. ~ 현재	이수정
중구	대전평생교육진흥원 1층(도서관)	2022.3.14. ~ 현재	강민아

2 문제 분석

○ 재직여성이 겪는 어려움과 해결 제안 파악을 위한 설문조사

- 조사대상 : 재직여성 88명
- 조사기간 : 2022. 10. 5. ~ 10. 14.
- 조사방법 : 대면조사(서면), 전화조사

○ 조사내용

- 기초항목 : 연령, 학력, 전공, 직장업종, 담당직종
- 조사항목 : 효과적인 정책, 불편한점, 개선방안, 기타

○ 조사결과

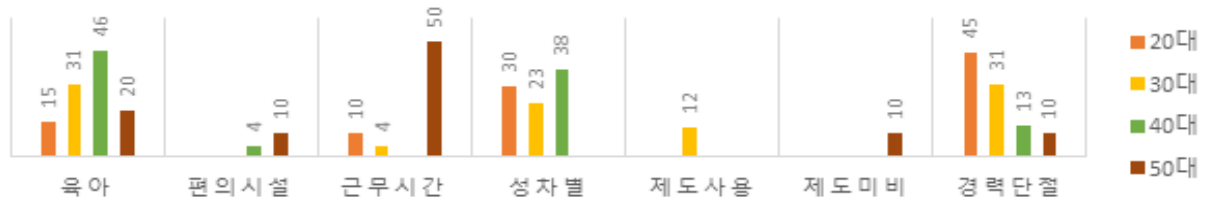
- 효과적인 정책

① 직업알선서비스(51%) ② 직업교육(18%) ③ 돌봄서비스(11%)



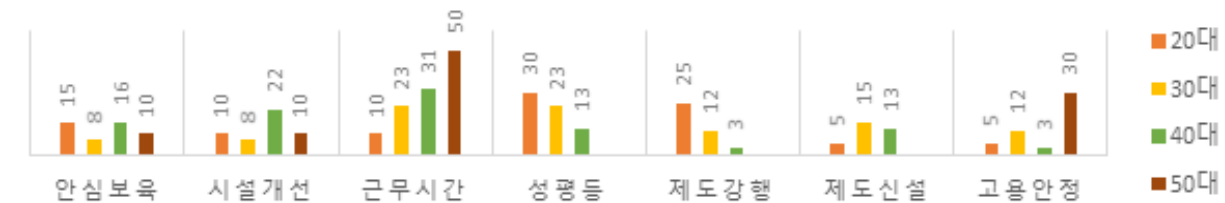
- 직장생활에서 겪는 어려움

① 육아(33%) ② 남녀차별(26%) ③ 경력단절(25%)



- 제안한 개선방안

① 근무시간(26%) ② 남녀차별(18%) ③ 근무환경(25%)



- 기타의견

① 보육시설 운영시간을 퇴근시간 이후까지 운영과 국영화

- ② 청년정책만큼 경력단절여성과 준고령여성 정책입법
- ③ 경력단절여성 채용기업에 지속적인 국가지원
- ④ 결혼적령기와 어린자녀를 둔 여성을 기피하는 기업인식 개선
- ⑤ 경력개발을 지원하기 위한 다양한 직업훈련과 온라인 교육확대

3 필요 개선안

- 유연한 근무시간제도 도입 및 기업적용 강제
 - 보육시설 퇴원시간과 퇴근시간의 불일치로 인해 재택, 재량, 유연, 탄력 등 다양한 근무시간제 도입과 기업에 적용을 강제할 정책 필요
- 양성평등을 현실화
 - 20대는 남녀업무의 불평등과 여성에 대한 고정된 차별적 인식으로 능력 저평가, 30대와 40대는 승진과 급여, 채용, 배려없는 업무배정에 대한 개선을 요구하고 있어 직원의 성비와 승진조건과 급여체계를 구체적으로 명시하고 투명하게 공개하는 정책 필요
- 모성보호제도 신설
 - 아이가 아플 때 사용할 수 있는 긴급휴가제도에 대한 요구도와 생리휴가에 대한 요구도가 높게 나타남
- 기존 양성평등이나 모성보호제도의 강행규정
 - 규모가 작은 기업에서는 육아휴직 등을 사용하기 어려우며 복직에 대한 보장이 없어 있는 제도를 의무화 정책 필요
- 안심보육
 - 선진국처럼 시간제한 없이 돌봄서비스 제공기관을 국가가 직접운영을 희망함에 따라 안심하고 아이돌봄을 맡길 수 있는 보육정책 필요
- 고용평등과 안정
 - 연령대가 높아지면서 고용안정에 대한 불안과 나이와 학력 등 차별없는 고용에 대한 요구가 커지고 있음

대전지역 경력단절여성 일자리 현안과 대안 (지역고용네트워크)

1 개요 및 현황

- 지역적 특성, 산업 및 노동시장 구조 등이 상이함에도 불구하고, 경력단절여성 일자리 정책 및 사업, 훈련 등은 차별성을 보이지 않고 있음
 - 경력단절여성 일자리사업은 돌봄서비스, 음식조리, 방과후교사 등의 훈련을 통한 취업에 집중되어 있으며, 생계형 창업(반찬가게, 꽃가게 등)으로도 집중됨
- 지역적 특성을 반영한 경력단절여성 일자리 정책 및 사업 발굴의 한계로, 취업직종 및 훈련직종의 다양성이 취약할 뿐 아니라, 지역에 적합한 경력단절여성 인력을 적절히 매칭하지 못하고 있는 실정임
 - 대전지역 경력단절여성은 고학력, 고경력 인력이 다수 분포하고 있다는 점을 고려할 때, 돌봄서비스, 생계형 창업 등의 기존 경력단절여성 일자리 정책과는 다른 접근이 필요함

2 문제 분석

- 대전지역 경력단절여성 주요 일자리 현안을 정리하면 아래와 같음
- 절대 일자리 양의 부족
 - 2020년 기준 대전시 대졸이상 구인인원은 4,551명인데, 대졸 여성 구직인원은 32,158명으로 구직인원이 구인인원에 비해 8배 가량 많음
 - 대전의 일자리 부족 현상은 비단 고학력 경력단절여성에서만 발견되는 문제는 아니지만, 고학력 경력단절여성에서 일자리 부족으로 인한 문제가 다른 계층에 비해 상대적으로 심각함

- 고학력 경력단절여성의 경우 자신의 눈높이에 맞는 일자리가 없을 경우, 다른 일자리를 알아보기보다는 구직을 포기하는 경향이 큼
- 경력단절여성을 재취업을 위한 직업 및 직업훈련의 다양성 취약
 - 대전 여성 구직직종이 몇몇 직종으로 편중되는 경향이 뚜렷한데, 경영사무직, 사회복지 및 돌봄서비스 등임
 - 여성 구직직종의 편중에 따라 직업훈련 참여 과정도 편중되어 있는데, 2020년 기준 훈련인원 중 여성 비중을 보면, 경영사무직 74.2%, 사회복지 관련직 80.5%, 보건의료직 96.5% 등으로 여성에 편중됨
- 고학력 경력단절여성의 이공계 분야 취업 욕구 높음
 - 대전 대졸 여성의 구직인원을 보면, 제조 연구개발직 및 공학기술직 820명, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직 430명, 예술·디자인·방송직 1,871명 등 이공계로의 취업 욕구가 확인됨
 - 대전은 연구개발업, 엔지니어서비스업 등이 발달되어 고숙련 일자리가 상대적으로 많이 분포하고 있기 때문에, 이들 분야로 고학력 경력단절여성의 취업 확대를 고려할 필요가 있음
- 시간제일자리, 재택일자리 등에 대한 요구 높음
 - 코로나19로 인해 재택근무, 시간제일자리 등이 활성화되면서, 가사와 육아를 병행할 수 있는 유연 근무 일자리를 대한 선호도가 높음
 - 특히 대전지역은 고학력 경력단절여성이 경력을 활용한 번역, 디자인, 리서치 등 고숙련 직무에 대한 시간제일자리 요구
- 대전지역 여성의 65% 정도가 노동시장 이탈을 경험
 - 한국노동패널을 통한 직업력 분석결과(2021), 대전지역 여성의 65%는 노동시장 이탈을 경험함
 - 노동시장 재진입 시 임금근로자는 임금근로자는 자영업자는 자영업자로 이행

- 경력단절여성 직업훈련의 다양성 강화
 - 돌봄서비스 등 몇몇 편중된 직업훈련을 넘어 디지털전환 등 산업적 변화에 대응할 수 있는 직업훈련 과정 개발

- 경력이음 고용서비스 강화
 - 경력단절여성은 직업활동을 통해 경력과 숙련을 축적하고 있으며, 경력을 활용할 수 있는 직업으로의 재취업은 노동시장 성과에 긍정적 영향을 줌
 - 따라서 저숙련 일자리로의 취업알선에 집중하기보다는 경력단절여성의 경력을 검토하고 이에 적합한 일자리를 선택할 수 있도록 고용서비스를 강화해야 함

- 대전 여성정책을 위한 거버넌스 구축
 - 대전 여성 정책을 종합적으로 논의·심의·의사결정 할 수 있는 거버넌스 기구의 설치·운영이 필요
 - 거버넌스를 통해 여성 일자리뿐만 아니라 복지, 성인지정책 등을 다양한 여성 관련 정책 및 사업을 발굴하고 심의하여 정책의 효과성을 제고할 필요가 있음

여성이 일하기 좋은 일터가 좋은 일터

[대전광역시노동권익센터]

1 기관 개요 및 현황

- 2015년 7월. ‘대전광역시비정규직근로자지원센터’ 설치운영,
2019년 ‘대전광역시노동권익센터’ 변경 운영
- 취약계층 정책연구, 권리지원, 교육사업, 법률상담, 문화,복지지원, 감정노동
자지원, 청소년노동인권 지원 사업등 진행
- 법률상담자들중 고령자, 여성 노동자들의 비율이 높음

2 문제 분석

- 대전지역 임금노동자중 (2020년 대전시통계자료) 여성은 303,958명으로 그중
보건업 및 사회복지서비스업에 60,021명, 교육서비스업 35,820명, 숙박 및 음
식업에 35,701명, 사업시설관리.사업지원,임대업에 21,073명, 금융 및 보험업
에 11,890명 으로 대부분 여성일자리는 저임금 일자리.
- 2022년 10월 31일. 현재 상담자중 52%가 여성노동자들임. 이들중 20대가
12.9%, 30대 20.97%, 40대 24.19%, 50대 17.74% 임.
또 상담내용별 통계를 보면 36.36%가 임금과 관련한 상담이며, 성희롱, 직장
내괴롭힘, 출산,육아 상담이 12.17%, 징계해고 및 인사도 6.59% 임.
- 2022년 11월 소규모사업장(50인미만사업장) 실태조사에 따르면 총 642명중
여성이 67% 432명으로 사업장에서의 부당한 경험 유무와 관련하여 47%나
부당한 사례가 있다고 응답함. 50인미만 사업장에서 부당노동행위가 높음.

3

필요 개선안

- 여성노동자들을 위한 지원정책 필요.
장기요양요원지원센터, 감정노동자지원사업 확대(권익센터 1년 13000만원), 직장맘센터, 소규모사업장 법률상담확대 등 여성들의 안전한 일터를 위한 지원 정책 필요.
- 일생활균형을 위한 문화 확산과 모범사업주로서의 대전시의 선도적 정책필요
 - ‘대전시 일.생활균형위원회’ 설치로 이해당사자들과 사회적 대화나 교섭을 통해, 일생활균형 정책 발굴과 실현을 위한 촉매자 역할 필요.
 - 일생활 균형을 위한 선진사례 발굴과 대전시의 모범사업주로서 선도적 정책 실현 필요.
직장내 수평적문화 조성, 교육훈련 등
- 성평등 조직문화 조성을 위한 성평등 모니터링 및 교육 필요
 - 대전광역시 산하기관 및 민간위탁 기관등에 대한 성평등 모니터링과 성평등 조직문화 조성을 위해 기관 평가시 성평등 지수에 대한 평가를 반영할 수 있도록 제도화 필요.
 - 성평등, 노동인권 교육 필요

대전시 성별 노동실태 분석

(대전광역시대화동근로자종합복지회관)

1 기관 개요 및 현황

- 설립목적
 - 근로자 복지증진을 위한 근로복지시설
- 관련법
 - 근로복지기본법, 고용노동부 근로자복지회관 운영지침, 대전광역시근로자종합복지회관 조례, 대전광역시 근로자임대아파트 조례
- 주요사업
 - 노동교육을 통한 재교육 사업
 - 노동자들의 건전한 여가활동 지원 및 자격증 취득사업
 - 여성근로자아파트 임대사업
 - * 현황 : 2개동 100세대(각 13평), 보증금 50,000원(월 임대료 25,000원)
 - * 대상 : 대전시 직장에 근무하는 모든 여성(현재 93세대 입주)
 - 노동법률상담 및 무료법률 지원사업
 - 건강 프로그램 사업
 - 외국인 및 다문화 가족 문화생활 및 사회통합사업
 - 지역단체들과 연대활동을 통한 지역복지사업
 - 지역노동자들의 교육 및 회의장 대관사업
 - 지역주민의 복지공간 활용
 - 지역 기업 및 종사자들의 심리상담 사업
 - 평생교육사업
 - 지역주민 도서관 운영 등

2

문제 분석

- 대전지역 여성노동자의 노동환경을 분석하고 개선 방안을 마련하고자 함
- 그러나 대전시 자체 최근 성별 노동실태 분석자료를 찾기 어려움
- 2021년 상반기 대전시 성별 노동실태분석 자료(민주노동연구원)를 중심으로 재구성하여 분석함

노동지표(단위)		여성	남성	적요
취업자 수(천명, %)		324(44.0)	413(56.0)	
임금노동자(천명, %)		271(46.2)	316(53.8)	
월평균 임금(만원)		212	329	임금격차 64.4%(35.6%)
시간당 임금(원)		13,615	18,784	
주당 노동시간(시간)		35.6	40.7	
근속연수(년)		4.9	7.4	남성↑
최저임금미달 (천명, %)	준수	212(80.2)	282(89.8)	남성↑
	미준수	52(19.8)	32(10.2)	2배 차이(남성)
노동시간 구분 (시간)	15시간 미만	21(8.0)	11(3.6)	단시간 노동 (여성↑)
	15~35시간 미만	54(20.5)	28(9.0)	
	35~40시간(법정)	144(54.3)	176(56.0)	
	41~52시간	36(13.7)	76(24.1)	
	53시간 이상	9(3.5)	23(7.3)	
근무연수 분류 (천명, %)	1년 미만	95(35.1)	89(28.0)	여성↑
	1~2년 미만	37(13.6)	36(11.3)	
	2~3년 미만	26(9.8)	25(7.9)	
	3~5년 미만	30(11.2)	30(9.4)	
	5~10년 미만	35(12.9)	49(15.4)	
	10년 이상	47(17.4)	89(28.0)	남성↑
사업체 규모별 성별 임금노동자 규모와 비율 (천명, %)	5인 미만	51(49.8)	52(50.2)	
	5~9인	47(49.0)	49(51.0)	
	10~29인	61(49.2)	63(50.8)	
	30~99인	54(48.0)	59(52.0)	
	100~299인	26(46.6)	30(53.4)	
	300인 이상	31(33.0)	63(67.0)	남성↑

3

필요 개선안

- 2000년 이후 여성 노동력 변화요인을 살펴보면, 미혼 및 자녀 없는 기혼여성 증가, 맞벌이 확대, 고령화, 고학력화, 모성보호법, 제도 도입 및 확대, 노동 시장 유연화 및 저임금 일자리 확대 등 여성 노동력은 다양한 층위에서 변화되었음
- 여성 노동자의 규모와 역할이 성장했으나 여전히 전통적 성역할에 따른 성별화된 직군이나 남성 중심적 조직문화로 좌절, 차별, 갈등을 경험하고 있음을 확인할 수 있음
- 특히, 대전 지역여성은 열악한 노동환경에 노출되어 있음을 확인
 - 성별임금격차 : 여성 64.4% (남성 100%)
 - 시간당 임금기준 : 여성 72.4% (남성 100%)
 - 주당노동시간 : 여성이 짧음(15시간 미만의 초단시간 노동↑)
 - 근속연수 : 짧은 근속연수
 - 최저임금미달 : 사각지대, 체불임금 등
 - 5인 미만의 작은 사업장에서 근무 등

이를 보완하는 다양한 제도와 행정이 뒤따라야 함

- 대전시 성별임금공시제 도입
- 소득대체효과(근로자임대아파트, 생활임금, 최저임금 등) 확대 및 인상
근로자임대아파트를 적극적으로 홍보와 제도
(대상자 확대 : 외국인 및 이주여성, 장애여성 등) 및
시설 보완(엘리베이터 설치 등) 필요
- 대전시 생활임금확대 적용, 적정임금제 도입
- 사업체 규모별 노동조건 격차는 지역별·임금·노동조건 격차와 결합하여 나타날 수 있다는 점에서 대전 시도 향후 상시적으로 사업체 규모와 지역별 현황을 동시에 분석할 수 있는 시스템 마련 필요

대전지역 2030 여성노동자의 일자리 환경

(대전참여자치시민연대)

1 기관 개요 및 현황

- 대전참여자치시민연대는 대전지역 권력감시와 주민자치를 주 목적으로 하는 시민단체로서 노동영역이 주 활동분야는 아님
- 그러나 대전시의 행정 정책 중 노동분야가 있고, 지난 5~6년 간 전국적인 ‘청년’ 정책의 흐름이 대전에도 존재했음
- 대전시 청년 정책은 초기에 대학생 졸업자, 사무직 구직자를 중심으로 설계되었다는 비판을 한 바 있으며, 한국사회의 ‘청년’의 전형은 4년제 대학생, 사무직, 전문직의 모습으로 재현되는 지점이 있음
- 또한 청년정책은 취업 전 청년상태를 가정하고 설계되고 있는 탓에 취업 후 청년, 즉 노동하는 청년에 대한 문제의식이 부족한 것으로 보임
- 여성 노동 영역에 있어서도 고용노동부의 여성 대상자 정책으로는 모성보호, 출산육아기, 대체인력, 직장어린이집, 경력단절 여성을 지원하는 것을 중점으로 하고 있으며 대전광역시 홈페이지에서 확인할 수 있는 여성노동정책은 저소득, 한부모가정 여성, 경력단절 여성을 중심으로 구성되어 있다.
- 지역 여성 2030 노동이라는 주제는 3개의 요소가 중첩되어 있는데 통계청을 비롯하여 많은 통계자료가 3개 중 두 개를 조합한 형태로 구성되어 있음
- 또한 안전한 일자리라는 측면에서 2030 여성들이 많이 지적하고 있는 일자리 내 성평등, 성희롱-성폭력 예방조치, 직장 내 괴롭힘 등에 대한 유의미한 통계를 찾기 어려운 것도 단순히 2030 지역 여성 노동현황을 기존 통계 방법론만으로 분석하기 어려운 지점도 존재

2

문제 분석

- 대전광역시 15세 이상 인구는 128만 8천명 중 남성 63만, 여성 65만으로 여성이 조금 더 많음
 - 경제활동인구 80만 5천명 으로 남성 46만, 여성 34만명임 남성대비 여성 비율은 75%로 전국평균 77%, 대구 76%, 광주 77% 전국 및 대구 광주보다 낮은 편
 - 인구대비 경제활동인구는 남성73% 여성 52.3%
 - 취업자 수의 남성대비 여성 비율 = 대전 74% , 대구 76%, 광주 77% 전국평균 76%
 - 실업자 수의 남성대비 여성 비율 = 대전 125% 대구 100%, 광주 100% 전국평균 88%, 인천 72%
 - 비경제활동인구 남성대비 여성비율= 대전 178%, 대구 183%, 광주 169% 전국평균 178%
 - 실업률은 남성 1.7%, 여성 3.0%로 실업률의 남성대비 여성 비율은 176%로 전국 평균 및 타 시도보다 유의미하게 높음¹⁾

- 2022년 8월 기준 전국 임금근로자의 남성대비 여성비율은 2030 84%, 4060 79%임 / 정규직의 경우 2030 76%, 4060 55% / 비정규직의 경우 2030 108%, 4060 128%로 남성대비 열악한 상황이지만 동시에 연령대로는 2030의 정규직 비율이 높음²⁾

- 대전광역시 산업, 규모별 종사자 수 통계에는 무급가족 및 기타 종사자가 전 규모와 산업에서 일관되게 남성에 비해 여성이 2배에서 3배 높음³⁾
 - 규모별로 보았을 때 5인 미만 사업장의 경우 상용근로자는 남성이 높은 반면 임시 및 일용근로자는 여성이 유의미하게 높음. 임시근로자의 남성대비 여성 비율은 140%임

1) 시도/성/연령/교육정도별 경제활동인구 2022년 전반기 - 통계청

2) 성/ 연령별/ 근로형태 / 비정규직 별 취업자 2022년 8월 - 통계청

3) 시군구별 8개시 산업별 규모별 종사상지위별 성별 종사자수 - 통계청

- 5인에서 49인 미만의 사업장의 경우 상용근로자는 남성대비 여성이 83%, 임시근로자는 117% / 50인이상 499명 미만에는 상용근로자 73%, 임시근로자 53%, 500인 이상 사업장에서는 상용근로자 50%, 임시근로자 42%로 규모가 증가할수록 상용근로자의 여성비율이 감소함을 확인할 수 있음
- 제조업에서는 500인 미만에서 여성 임시근로자가 남성근로자보다 높으며 상용근로자는 남성대비 여성노동자의 비율은 50% 미만임
- 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업에서 여성 종사자 수가 많지만 여기서도 임시근로자의 여성비율이 더 높음 / 금융 및 보험업, 교육 및 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스에서 여성 종사자의 수가 많고 전 규모에서 비슷함
- 대전 규모별 통계에서 전 산업에서 규모가 커질수록 상용근로자는 남성으로, 임시근로자는 여성으로 채워지는 경향성을 확인할 수 있음

○ 가구주와의 관계 및 혼인상태별 경제활동 상태에서는 가구주 남성은 기혼 남성의 취업자 비율이 월등히 높는데 이는 연령 상태를 반영했다고 할 수 있음. 다만 가구주 여성은 비경제활동인구로 빠지는 경우가 많고, 기혼여성의 취업자가 많으나 남성보다는 격차가 덜 함

- 가구원 남성은 미혼 남성의 취업자가 3배 가까이 높게 나오고, 가구원 여성은 기혼 여성의 취업자가 3배 높게 나온다. 이 통계에 연령 통계가 추가 되었다면 유의미한 통계를 확인 할 수 있을 것으로 보임⁴⁾

○ 시 도 연령 교육정도별 취업자 수에서는 고졸보다 대졸이 83%정도 높는데 이는 전국평균 30%보다 높고 서울을 제외한 광역시도중에 제일 높음. 다만 대졸이상 취업자 수의 성별 차이가 전국 시도에서 제일 높게 나타남

- 광역시 중 대구, 광주와 비교했을 때 전체 일자리 수는 광주보다 높고 대구보다 낮으며, 고졸 일자리는 광주보다 적고 대졸 일자리는 광주보다 높음. 고졸 대비 대졸의 일자리는 전국에서 제일 높고, 고졸 대비 대졸 여성의 일자리의 비율은 전국에서 제일 낮음(비율)
- 이는 대전의 일자리가 대졸일자리가 많으며 그 안에서 성별격차가 발생한다고 해석할 수도 있음⁵⁾

4) 시도 가구주와의 관계 혼인상태별 경제활동상태 - 통계청

- 대전시의 청년정책은 대학생, 사무직, 전문직으로 재현되는데 이 과정에서 고졸자 및 생산직, 비전문직 일자리 청년에 대한 대책이 부족함⁵⁾
- 대졸, 전문직, 사무직 일자리에서도 성별차이가 드러나고 전 연령에서 남성 취업자가 여성취업자 보다 유의미하게 높음

3 필요 개선안

- 대전은 타 광역시에 비해 전반적인 일자리수가 부족하고, 여성의 경제참여가 저조 혹은 제한되어 있으며 경제활동인구 내에서도 여성일자리전반이 남성일 자리에 비해 열악한 상황임
- 전반적인 일자리 대책으로서 일자리 수 증가와 여성의 경제참여가 제한되는 타시도와의 차이를 면밀히 검토할 필요가 있음
- 한국사회에서 여성이 담당하고 있는 사적 돌봄 영역에 대한 제도적 보완이 여성 경제활동 참여의 중요한 전제로 논의되고 있지만 대전의 현황과 대책 이 미비한 상태
- 현재 여성이 많이 일하고 있는 영역 중 사회복지, 보건업종에 대한 실태조사가 필요하며 특히 소규모 사업장이 열악한 상황임
- 컨택산업을 중점 산업으로 키워온 대전에서 콜센터 노동자들의 노동현실이 열악하며, 추정컨대 아웃바운드 영업 콜센터 노동자는 프리랜서 형태로 고용 정책에서 배제되어 있을 가능성 높음
- 2030 여성 청년 노동정책은 연령, 성별, 고용형태에 통합적인 통계 방법론을 개발할 필요가 있음

5) 시도 성 연령 교육정도별 취업자 - 통계청

6) 2018 대전참여자치시민연대 청년정책 모니터링 보고서

- 성인지적 관점에서 노동정책을 바라보았을 때 성희롱 예방교육, 직장내괴롭힘, 임금격차, 조직문화등 여성이 안전한 일자리에 대한 통계방법론이 재구성될 필요가 있어 보임
- 청년부서 - 시 일자리 부서 - 고용노동부와 노동조합 및 직종협의회 등이 참여하는 워킹그룹 및 소통방법 필요
- 대졸 중심의 일자리 도시라는 점과 그림에도 여성 대졸자의 비율이 남성에 비해 유의미하게 낮은 점은 중층적으로 고민할 필요가 있음, 정책적으로 사각지대에 있는 중졸, 고졸 노동자들 입장에서 대졸일자리만 많은 것은 지역이탈의 동기가 되며 대졸 여성 노동자 역시 여성 대졸 일자리 부족을 경험할 것으로 보임

공공부문 비정규직 청년 여성 노동자의 경험 [대전청년유니온]

1 개요 및 현황

- 비정규직에 대한 정부 정책이 ‘비정규직 보호 강화’ 보다는 ‘비정규직 감축’으로 수렴되며 비정규직의 정규직 전환 통계 수치 같은 가시적인 결과에만 치중한 경향이 있음
- 선행연구 검토
 - 1) 공공부문+비정규직 : 공공부문 비정규직 전환
 - 2) 청년+비정규직 : 청년 노동의 불안정성, 다양한 노동의 형태에 대한 사례
- 공공부문에 종사하고 있는 청년 비정규직 45인 인터뷰 中 여성 26명
 - *비정규직 : ‘계약직, 일용직, 간접고용’을 포함해 특정한 기간 내에 고용주를 떠나기로 되어있는 상태
 - 1) 고용형태 : 위탁기관 13명 / 공공기관 16명
 - *공공기관 : 통계청 ‘공공부문 일자리통계’ 기준에 따른 공공부문 기관
 - 위탁기관 : 통계청 분류상 들어가 있지 않은 위탁업무 수행 기관
 - 2) 연령대 : 20대 21명 / 30대 8명

2 문제 분석

<ul style="list-style-type: none">○ 노동과정 및 근로환경<ol style="list-style-type: none">1. 임금수준최저시급 및 추가수당 없음자격수당 배제장기간 근무해도 임금상승되지 않음오히려 초기화되고 떨어지는 경우 있음	<ul style="list-style-type: none">○ 감정노동민원인의 감정상태에 따라 감정소비가 됨학생 상담시 학부모, 교사 사이 조율문제정규직 교사의 무시하는 발언상사의 예산 유용에 관한 압박지원사업시 노출된 번호로 협박전화
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>일급으로 지급되서 금액이 적을 때가 있음 성과급, 인센티브 등 부재해 열심히 할 필요가 없다 느낌 이전의 일 경력이 산정되지 않은 임금</p> <p>2. 근무시간 2교대 근무 및 격주 토요일 근무 점심시간 1시간이 타이트함</p> <p>3. 업무 범위 및 업무량 명확한 가이드라인 부재 영세한 업체 사정상 1인 다역 위탁기관장의 업무 외 지시 모법인의 일을 떠맡음 상사의 업무이해도 부족에 따른 업무 과부화 타부서 업무까지 맡아 보조 본 계약시 얘기한 업무와 다른 업무를 시켜 업무량 증가 인수인계가 전무하고 주변의 도움도 부족함 위탁행정의 수시 변경에 따른 갈등 사소한 업무도 위탁행정의 허가를 기다려야 함</p> <p>4. 근로자 휴게시설 휴게시설 없이 오픈된 공간에서 업무 청소 근로자들의 휴게시설 부재 휴게실 베란다에서 상사들의 흡연으로 인한 이용 불편 업무공간이 지하에 있음</p> <p>5. 휴가 '연차는 열심히 일한 사람이 쓰는거다'라는 얘기를 들음 같은 사업을 하는 비정규직 끼리 동시에 휴 가를 사용하지 못함 신분은 교직원임에도 불구하고 학기중엔 휴 가에 제한이 있음</p> <p>6. 기타 정규직 행정직의 비효율적인 업무 지시 일의 지속성에 대한 불안</p>	<p>상사가 결제를 미룸 정규 행정직의 하대 타 부서 업무 협조시 비협조적인 태도 특정종교 강요 동성 센터장의 성희롱 지원사업 수혜자의 업무 외 시간의 연락 지원사업 수혜자들의 기준에 맞지 않은 예산 사용에 따른 갈등 위탁행정의 갑질 위탁행정의 무시하는 말투 젊은 여성으로 이뤄진 위탁기관이라 무시하 는 것 같은 느낌 상사의 편애 타 부서 정규직의 폭언</p> <p>○ 직장내 괴롭힘 업무 담당 부서 담당자의 갑질 상위 공무원이 결정권이 없는 본인에게 책임 을 넘김 기간제 교사 성희롱 사건 은폐 사소한 업무를 비정규직이 당연히 해야한다 는 식의 분위기 계약기간 만료를 앞두고 개인심부름, 퇴근 후 자료요청 등 주에 쓸 수 있는 초과근무시간 이상으로 시 간을 써야 하는 업무를 줌 상사가 퇴근하기 전엔 퇴근 불가 주말근무 강요 인수인계 부족으로 업무 질문시 '왜 물어보 지?'와 같은 태도들 업무 외 시간에 업무지시 직장내 괴롭힘 사례집을 봤는데 심각한 경우 만 있어 나에게 적용되는 사례가 없었음 사내 정치질</p> <p>○ 노동 불안정성 1. 계약주기, 연봉협상</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>세미정장 셔츠, 치마 등 복장</p> <p>계약직이다 보니 조직에서 밍보이면 부서를 옮기거나 할 수 없는 상황</p> <p>계약직 직원까지 받는 복지포인트 등을 받지 못함</p> <p>팀 일의 중요도에 따라 같음 양의 일이라도 다른 업무평가</p> <p>○ 정규직과의 차별</p> <p>기간제 교사 경사 문자 발송 불가, 친목회만 가능함</p> <p>비정규직에 대한 업무배제</p> <p>노조에 가입한 정규직은 개교기념일 휴식, 가입하지 못하는 비정규직은 근무</p> <p>정규직과 계약직 목줄 색깔, 사번 상이함</p> <p>본사 정직원은 초과수당 지급, 비정규직은 지급안함</p> <p>본사 정직원의 위탁업무 외에 본사업무로 인한 자리비움</p> <p>본사 정직원과 연차 쌓이는 부분에 대한 차별</p> <p>정규직과 동일한 업무량 상이한 임금</p> <p>○ 기타</p> <p>채용시 종교여부 확인</p> <p>자체예배 참석에 대한 평가</p> <p>수도권 대비 임금차이가 많이 남</p> <p>근무가 시작되자마자 내일채움공제 가입이 되지 않아 2년계약 비정규직이 애매함</p> <p>위탁행정과 위탁기관의 원활한 의사소통</p> <p>위탁기관을 하청업체로 보지 않았으면 함</p> <p>근로했던 센터 특성상 정규직 여성을 뽑지 않음 (학연 등 편중적 인사)</p> <p>공공기관에 비정규직이 있다는 것 자체가 역설임</p>	<p>협상 없이 통보</p> <p>11개월 근무 후 1개월 일용직, 이후 11개월 재계약</p> <p>사업 상황에 따라 3개월씩 연장. 미래를 계획하기 애매함</p> <p>일급 기준 바뀌었는데도 기존 급으로 받음</p> <p>재계약 거부 후 연말 회식에서 제외</p> <p>2년 재계약 시 중간 2주 강제 무급 휴가</p> <p>위탁기관인데 공무원 연금체계를 따라야 함</p> <p>2. 노동조합</p> <p>해당 기관의 노동조합 보단 포괄적 노동조합 필요함</p> <p>단기 계약이고 노동조합 주 기능인 연봉협상에 들어가지 않기에 노동조합의 필요성 모르겠음</p> <p>위탁기관 특성상 법인이 바뀌면 끝이기 때문에 효용성이 있을까 싶음</p> <p>정규직이 되려면 밍보이면 안된단 생각에 노조 결성이 어려운 것 같음</p> <p>한번 비정규직으로 시작하면 계속 머무르는 경우가 많기에 노동조합 필요</p> <p>정규직 노동조합만 존재</p> <p>정규직 임금 상승으로 인한 계약직들의 임금 하락</p> <p>중간지원 노동자끼리의 노동조합 필요</p> <p>비정규직을 위한 노동조합 보단 노동교육 접할 수 있는 기회가 늘었으면 함</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- 쪼개기 계약에 대한 실태조사
- 기간제, 비정규직에 대한 인식 전환 캠페인, 문화전파
- 정규직 전환 '준비'를 위한 정책
- 사설 상담소와 일의 양은 같은데 기본급 책정이 너무 낮음
- 재계약, 연봉협상시 통보식이 아닌 대화 필요
- 자산형성 지원사업에 장기근로가 불가능한 계약직도 받을 수 있도록 해야 함
- 계약직 공무원도 중소기업 관련 정책 수혜 필요 ex) 내일채움공제
- 지역주도 일자리사업, 청년 일경험 사업 등 확대
- 계약직 채용시 이전 업무경험 존중
- 비정규직의 정규직화 뿐 아니라 비정규직에 머무를 수 밖에 없는 현실을 위한 정책적 대안 필요
- 비슷한 계열의 기업 간 계약직 이직 도움 등 ex) DB
- 계약 중간 위탁주체와 근무자간의 인터뷰
- 육아휴직으로 인한 계약직이 많은데, 그들을 위한 체계적 교육이나 인수인계 환경 등 마련해야 함
- 위탁행정 담당자 변경 시 원활한 업무 인수인계
- 비정규직에 관한 체계적인 가이드라인 필요
- 비정규직과 정규직의 임금 차이 해소
- 1~2년이 아닌 사업기간을 4년으로 하는 사업 편성 (일경험 기간 증대)
- 대전시 차원의 실태조사
- 청년공간 확대

