

연구보고서 2021-06

제주지역 여성근로자 근로실태와 정책 방안

| 신 승 배
| 고 지 영
| 선 민 정



제주여성가족연구원

제주지역 여성근로자 근로실태와 정책 방안

연 구 책 임 자 : 신승배(제주여성가족연구원 연구위원)
공 동 연 구 자 : 고지영(제주여성가족연구원 선임연구위원)
선민정(제주여성가족연구원 연구위원)
연 구 기 간 : 2021년 2월 ~ 9월



제주여성가족연구원
JEJU WOMEN & FAMILY RESEARCH INSTITUTE

발 간 사

여성의 경제활동 참여의 증가는 국내총생산(GDP) 향상과 국가경쟁력 강화에 있어 매우 중요한 요인입니다. 하지만, 지금까지 한국의 경제성장 과정에서 한 축을 담당하고도 온갖 위기 상황에서는 가장 먼저 노동시장에서 밀려나고 있는 이들이 여성근로자입니다. OECD 회원국 가운데 한국은 성별 임금격차가 31.5%로 26년째 격차가 가장 큰 국가라는 오명에서 벗어나지 못하고 있습니다. 물론 성별 임금격차가 지속적으로 감소하는 추세이지만, 그 조정속도가 느리고 격차가 크게 개선되지 않고 있는 것이 현실입니다. 한국사회에서 여성노동은 심각한 성별 임금격차와 성별 직종 분리, 돌봄 부담, 경력단절 등으로 인한 불안정하고 저임금의 질 낮은 일자리로 수렴하는 모순된 구조 속에 단단히 얽혀 있다는 사실을 부인할 수 없습니다.

제주지역 또한 경제활동에 참여하는 여성의 비율이 꾸준히 증가하고 있고, 성평등 지수도 전국 상위지역에 해당하고 있습니다. 하지만, 2020년 기준, 제주지역 임금근로자의 월평균 임금은 여성 1,912천 원, 남성 2,867천 원으로 남성 대비 여성 임금비율은 66.7% 수준으로 전국에서 가장 높은 수준의 저임금 비중을 장기간 유지해오고 있습니다. 또한 경력단절, 비정규직, 단시간 근로, 시간제 근로, 중소기업 종사 비율, 여성 집중 직종과 산업에서의 낮은 처우, 돌봄 노동에 대한 낮은 처우, 경력단절로 인한 승진 제한 등 노동시장에서 구조적으로 여성과 남성을 다르게 대우하는 것이 존재할 개연성을 충분히 감지할 수 있습니다.

이에 본 연구원에서는 제주지역 여성근로자 실태조사를 추진하여 제주지역 노동시장의 고용, 임금, 근로환경 등의 측면에서 여성근로자가 경험하고 있는 노동의 현실과 문제점, 정책욕구 등을 다각적으로 파악하여 여성근로자의 삶의 질 향상을 위한 정책 방안을 모색하고자 본 연구를 추진하게 되었습니다.

본 보고서가 발간되기까지 많은 분의 도움이 있었습니다. 먼저 본 연구를 위한 실태조사에 자발적이고 적극적으로 참여해주신 제주지역 여성근로자 여러분께 감사드립니다. 연구의 자문을 맡아주신 제주중장년일자리희망센터 강수영 소장, 한국노총 제주도지역본부 강희 여성국장, 제주여성인권연대 고명희 (전)대표, (사)미래발전전략연구원 고승한 수석연구위원, 제주여민회 이경선 (전)상임대표, 제주연구원 문순덕 석좌연구위원, 제주연구원 제주사회복지연구센터 박정훈 전문연구원, 제주연구원 이순국 책임연구원, 제주여민회 정이은숙 정책위원장, 제주비정규직근로자지원센터 현민철 정책연구팀장과 익명의 평가위원들께 감사드립니다. 그리고 연구책임을 맡은 본원의 신승배 연구위원과 공동연구자인 고지영 선임연구위원, 선민정 연구위원에게도 고마운 마음 전합니다.

많은 분의 노고를 담아 마련된 본 보고서가 제주지역 여성근로자의 노동의 질 제고와 삶의 질 향상을 위한 정책 수립 기초자료로 활용되어 성평등 실현에 응분의 기여가 될 수 있기를 기대합니다.

2021년 9월

(재) 제주여성가족연구원 원장 민 무 숙

연구 요약

연구 요약

제1장 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

- 근로환경은 근로자의 생명과 안전, 노동의 질과 기업의 생산성과도 연결되는 중요한 문제이기 때문에 제주지역 여성근로자의 근로실태를 면밀히 파악하여 노동시장에서의 근로환경 개선을 위한 정책 방안을 제시하는 데 이 연구의 목적이 있음
 - 구체적으로는 제주지역 노동시장의 고용, 임금, 근로환경 등의 측면에서 여성 임금근로자의 경험 특성을 파악하고 여성 근로환경 개선을 위한 정책 방안을 마련하고자 함

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 제주특별자치도 여성 고용현황 검토
- 제주지역 여성근로자 근로실태 조사
 - 제주지역 여성근로자 근로조건, 취업과 직업교육훈련, 복리후생 및 조직문화, 차별 및 폭력 경험, 경력단절 경험 및 일·생활 균형, 정책수요 등
- 제주지역 여성근로자의 근로환경 개선을 위한 정책 방안 제언

나. 연구방법

- 선행연구 문헌검토
- 통계청 「경제활동인구조사」 및 「2020년 지역별고용조사 하반기」 원자료 분석
- 제주지역 여성근로자 근로실태 파악을 위한 설문조사(제주특별자치도 내 여성 임금근로자를 대상으로 연령, 지역, 산업분포를 고려한 비례할당표집 약 600명 대상)
- 여성근로자 근로실태 관련 전문가 자문회의

다. 연구절차

- 본 연구의 연구수행 절차는 다음과 같음

1단계	연구 설계	⇔	· 연구방향 및 내용 구성
2단계	자료 수집 및 분석	⇔	· 통계청 「경제활동인구조사」 및 「2020년 지역별고용조사 하반기」 원자료 분석
3단계	설문조사	⇔	· 제주지역 여성 임금근로자 근로실태 조사 및 분석
4단계	전문가 의견 수렴	⇔	· 전문가 자문회의를 통한 의견 수렴
5단계	분석 결과 정리	⇔	· 분석결과 정리 · 집필

제2장 제주지역 여성 고용현황

1. 제주지역 여성 고용현황

가. 경제활동인구, 취업자 및 경제활동참가율

- 2021년 1/4분기 기준 제주지역 여성 경제활동인구는 18만1천명(46.3%), 여성 취업자는 17만3천명(46.1%)임. 여성 경제활동 및 취업 인구는 지난 2010년에 비해 각각 38.2%(남성 32.1%), 35.2%(남성 29.5%) 증가하여 남성의 증가율을 앞지름
- 여성의 경제활동참가율과 고용률은 각각 63.8%(남성 74.4%), 60.8%(남성 71.8%)이며, 지난 2010년에 비해 성별 차이가 경제활동참가율은 16.3%p에서 10.6%p로 감소하였고, 고용률은 16.2%p에서 11.0%p로 감소함
- 제주지역 비경제활동 인구 중 여성비율은 58.8%임. 가사 및 육아로 인한 비경제활동인구 중 96.9%가 여성이며, 여성 비경제활동 인구 중 가사 및 육아로 인한 비경제활동인구가 54.5%로 나타나 가사 및 육아가 여성의 비경제활동의 중요한 사유로 나타남
- 2021년 1/4분기 기준으로 제주지역은 전국보다 경제활동참가율과 고용률이 높고 실업률은 낮음. 또한 전국과 제주지역의 경제활동참가율, 고용률의 차이는 여성이 더 크게 나타남. 마찬가지로 경제활동인구와 취업자의 여성비율 역시 제주지역이 더 높고 비경제활동인구의 여성비율은 더 낮아 제주지역 여성근로자의 노동시장 참여가 전국보다 더 활발한 것을 알 수 있음

나. 제주지역 취업자 현황

- 연령별 취업자 수는 남녀 모두 40대가 많으며, 연령대별 여성비율은 20대 이하가 가장 높음. 출산 및 육아가 집중되는 30대는 여성 취업자 수가 가장 적고 여성비율도 가장 낮음
- 교육수준별로는 남녀 모두 대졸이상이 가장 많음. 교육수준별 여성비율은 초졸이하가 가장 높고 중졸 이상 교육수준에서는 모두 남성의 비율이 더 높음
- 산업별로는 여성은 도소매·숙박·음식점업이 가장 많고 남성은 농림어업이 가장 많음. 여성 비율은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높음
- 직업별로는 여성은 서비스직, 남성은 농림어업 숙련직 종사자가 가장 많으며, 판매직의 여성비율이 가장 높은 것으로 나타남. 여성 종사자가 더 많은 직종은 판매, 서비스, 전문가 및 관련직, 단순노무직, 사무직임
- 남녀 모두 취업자 중 임금근로자 수가 가장 많고, 임금근로자의 대부분은 상용직임. 임금근로자 중 임시직 종사자와 비임금근로자 중 무급종사자는 여성이 더 많음

다. 경력단절여성

- 2020년 제주지역 경력단절여성 규모는 1만4천명이며, 15-54세 기혼여성 중 12.4%를 차지하고 있음. 2017년에 비해 2020년 15-54세 기혼여성인구는 2천명 감소한 반면 비취업여성은 8천명, 경력단절여성은 4천명 증가함
- 경력단절여성의 주된 경력단절 사유는 육아(59.3%), 결혼(21.5%), 임신·출산(14.2%) 등임

2. 제주지역 여성 임금근로자 현황

가. 임금근로자 규모 및 산업·직업별 특성

- 지역별고용조사(2020년 하반기)에 따르면, 제주지역 임금근로자 규모는 24만1천명이며, 이 중 여성은 11만7천명, 남성은 12만5천명으로 여성비율은 48.3%임
- 임금근로자의 산업별 분포를 성별로 살펴보면, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업 종사비율이 가장 높고, 남성은 건설업 종사비율이 가장 높은 것으로 나타남

나. 근로조건

- 종사상 지위별로는 남녀 모두 상용직이 가장 많음. 상용직과 일용직은 남성의 비율이 더 높고, 임시직은 여성비율이 더 높음
- 근무시간별로는 남성의 40시간 이상 근로비율이 여성보다 14.8%p 더 높고, 근로시간별 성비는 36시간 미만에서 여성비율이 높은 반면 36시간 이상에서는 남성비율이 더 높음
- 제주지역 임금근로자의 월평균 임금은 여성이 191만원, 남성이 287만원으로 여성이 96만원 더 적고, 시간당임금은 여성 1만2천원, 남성 1만6천원으로 여성이 4천원 더 적음
- 제주지역 최저임금(2020년 8,590원) 미만 비율은 여성 24.7%, 남성 13.1%로 여성이 11.6%p 더 많고, 15시간 미만 비율은 여성 9.8%, 남성 2.3%로 여성이 7.5%p 더 많음
- 제주지역 고용보험 여성 피보험자 규모는 여전히 남성보다 적은 규모이지만 지난 2010년에 비해 110%하여 남성 증가율(76.6%)을 앞지르고 있으며, 전체 규모 중 여성의 비율이 점진적으로 증가하고 있음

3. 소결

- 최근 10년간 제주지역 여성근로자의 증가는 남성 근로자보다 빠르게 증가하고 있지만 여전히 남성보다 적은 규모이며, 다만 남성과의 차이가 점진적으로 감소하고 있음
- 그러나 여전히 여성의 가사 및 육아부담은 여성 비경제활동의 중요한 사유이며, 특히 육아 부담은 40대 이하 경력단절 여성의 주된 경력단절 사유로 나타남

제3장 제주지역 여성근로자 근로경험 및 복리후생

1. 조사대상자의 사회인구학적 특성

- 거주지역별로는 동지역이 읍면동지역보다 2배가량 많음. 제주시동지역이 36.9%, 서귀포시 동지역 31.5%, 서귀포시 읍면지역 15.9%, 제주시 읍면지역 15.6%임
- 출생지역별로는 제주지역이 83.6%로 가장 많고, 국내 타시도 14.2%, 국외 2.2%임
- 연령별로는 대체로 균일한 분포를 보였으나 50대가 25.2%로 가장 많고, 다음으로 40대 23.7%, 20대 이하 18.5%, 30대 17.4%, 60대 이상 15.3%임

- 교육수준별로는 고졸이하가 42.1%로 가장 많고, 전문대(3년제 이하) 32.6%, 4년제 대졸이상 25.2%임
- 혼인상태별로는 유배우자가 64.5%로 가장 많고, 미혼 24.9%, 별거/이혼/사별 10.6%임
- 가족규모는 4명이 30.8%로 가장 많고, 2명 22.2%, 3명 21.6%, 5명 12.5%, 1인 9.5% 등의 순임. 자녀수는 2명이 48.8%로 가장 많고, 1명 32.0%, 3명 16.6%, 4명 2.6%임
- 막내 자녀의 연령은 19세 이상이 36.6%로 가장 많고, 18세 이하 미성년 자녀는 13~18세 28.2%, 6~12세 20.6%, 5세 이하 14.5% 순임
- 가구월평균소득 수준은 600만원 이상이 29.5%로 가장 많고, 500~600만원 미만 24.6%, 300만원 미만 18.1%, 400~500만원 미만 14.5%, 300~400만원 미만 13.2% 순임. 500만원 이상 가구가 54.1%이며, 분석대상자의 89.2%가 맞벌이임
- 거주형태별로는 자가 76.8%로 가장 많고 그 밖의 유형이 23.2%임
- 건강상태별로는 긍정적 평가가 65.1%(대체로 좋음 52.1%, 매우 좋음 13.1%)로 가장 많고 보통이 28.2%, 부정적 평가는 6.6%(좋지 않음 6.0%, 매우 좋지 않음 0.6%)임
- 계층의식별로는 중간층이 86.8%로 가장 많음. 그 밖에 하층 10.7%, 상층 2.5%임

2. 근로조건

- 종사상 지위별로는 상용근로자(73.3%), 취업형태별로는 전일제 근로(74.8%), 고용형태별로는 정규직(67.2%)이 가장 많음
- 종사업종별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 25.1%, 도·소매, 숙박·음식점업 17.0%, 광공업 15.5%, 농림어업 15.3%, 전기·운수·통신·금융업 14.8%, 건설업 12.3% 순임
 - 비정규직과 10인 미만 규모는 도·소매, 숙박·음식점업(정규직 23.6%, 10인 미만 23.7%)이 가장 많음
- 직종별로는 사무종사자가 27.4%로 가장 많고, 서비스종사자 18.1%, 전문가 및 관련 종사자 16.6%, 단순노무종사자 14.4%, 판매종사자 9.8% 등의 순임
- 비정규직은 단순노무종사자(31.7%), 10인 미만은 서비스종사자(20.3%)가 가장 많음
- 사업체 규모별로는 59.9%(1~4명 37.2%, 5~9명 22.7%)가 10인 미만 사업체에 종사함. 산업별로는 도소매·숙박·음식점업과 건설업은 10인 미만 소규모 사업체가 80% 이상임
- 현 직장의 평균 여성비율은 61.8%이며, 비정규직 69.5%, 10인 미만 63.5%로 가장 많음. 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 69.4%, 직업별로는 관리/전문직이 72.3%로 가장 많음

- 현 직장의 사업체 유형은 민간부문(73.3%)이 주를 이룸. 다만, 30인 이상(30~100인 48.4%, 100인 이상 64.7%)은 공공기관이 가장 많음
- 근로계약서는 평균 65.5%가 작성하며, 정규직은 72.8%, 10~30인 미만은 90.3%로 작성률이 높고, 비정규직(50.5%)과 10인 미만(51.8%) 절반 정도만 작성하고 있음
- 현재 월평균임금은 평균 217만7천원이며, 정규직 249만원, 비정규직 153만6천원으로 비정규직이 95만5천원 더 낮음. 월평균임금은 사업체 규모가 작을수록 감소함. 산업별로는 농림어업이 179만5천원으로 가장 낮고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 172만1천원으로 가장 낮음
- 시간당임금은 평균 13,234원이며, 비정규직이 3,031원 더 낮고, 사업체 규모가 작을수록 낮음. 산업별 시간당임금은 가장 낮은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높은 전기·운수·통신·금융업 보다 5,492원 더 낮음. 직업별로는 가장 낮은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높은 관리/전문직 보다 2,965원 더 낮음
- 주당 평균근로일수 5.03일, 주당 평균근로시간 39.0시간, 주당 평균 초과근로시간 239분(약 4시간), 일평균 휴게시간은 70분임
 - 정규직은 비정규직보다 주당 평균 0.54일, 9.6시간 더 일하고, 초과근로도 97분 더 일함. 1주당 평균근로일수와 초과근로시간은 10인 미만이 가장 길고, 주당 평균근로시간은 30~100인 미만이 가장 김
 - 주당 평균근로일수는 산업별로는 도소매·숙박·음식점업, 직업별로는 서비스/판매직이 가장 김. 주당 평균근로시간이 가장 긴 전기·운수·통신·금융업은 주당 평균초과근로시간이 가장 짧고, 주당평균근로시간이 가장 짧은 농림어업은 주당 평균초과근로시간이 가장 김. 직업별로도 주당 평균근로시간이 가장 긴 사무직은 주당 평균초과근로시간이 가장 짧고 주당 평균근로시간이 가장 짧은 농림어업/기능/단순노무직은 주당 평균초과근로시간이 가장 김
 - 일평균 휴게시간은 평균 70분이며, 정규직(72분)이 6분 더 길고, 30~100인 미만이 최소집단보다 13분 더 김
- 임금근로자로 일한 총 근속기간과 현 직장 근속기간은 모두 비정규직이 짧아 이들의 고용지속성이 더 낮은 것으로 나타남

3. 취업과 직업교육훈련

가. 취업경로 및 일자리 선택 이유

- 현재 일자리 취업 경로는 지인 등 주변의 소개나 추천(65.8%)이 가장 많고, 현재 일자리를 선택한 가장 주된 이유는 일자리의 안정성임
 - 일자리 선택에 있어 고용안정성이 가장 중요한 이유로 나타났지만 비정규직과 10인 미만, 농림어업/기능/단순노무직은 근로시간 만족과 함께 육아·가사·가족생활 병행이 비중있는 이유로 나타나 여성의 가사노동 부담이 일자리 선택에 중요한 영향을 미치고 있으며, 이로 인하여 일자리 선택 기회를 스스로 제한하거나 억제하는 여성들도 많을 것으로 보임

나. 직업 및 직무교육훈련 경험

- 직무훈련경험(31.5%)은 취업교육훈련(15.1%)보다 2.1배 더 많고, 정규직의 직무교육훈련 경험(37.1%)이 비정규직보다 1.8배 더 많음. 또한 취업교육훈련과 직무교육훈련 모두 100인 이상이 가장 높아 정규직과 100인 이상 사업체 근로자들이 더 많은 직무교육훈련을 경험하는 것으로 나타남. 직업별로는 관리/전문직이 취업교육훈련 및 직무교육훈련 경험이 가장 많고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 적음
- 직무교육훈련 경험이 없는 비율은 68.5%이며, 이들이 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위는 교육훈련 정보부족과 교육시간 부족, 2순위는 필요한 조건(시간, 기간 등) 불충족이 주된 이유로 나타나 홍보를 통한 교육정보 제공 확대 및 근로자의 수요(교육시기, 시간, 기간 등)에 부합하는 교육제공을 고려할 필요가 있음

다. 코로나19 사태 중 직장경험과 사태 후 고용안정성 변화

- 코로나19 사태 중 근로시간 면에서는 근로시간 단축, 근로형태 면에서는 유연근무(출퇴근 시간 변경 등), 업무와 임금 면에서는 업무량 감소, 고용안정 면에서는 직장(일자리) 매출 및 고객감소를 가장 많이 경험함
 - 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 코로나19 사태 중 대부분 근로시간 단축과 매출 및 고객감소를 경험하였으며, 특히 비정규직과 30인 미만 사업체, 도소매·숙박·음식점업, 농림어업/기능/단순노무직 근로자들은 매출 및 고객감소, 업무량

감소를 더 많이 경험한 것으로 나타나 이들의 고용불안이 가중되었을 것으로 보임.
또한 10인 미만 사업체 근로자들은 유연근무 외 다른 근로형태 경험이 유독 낮았는데 다른 근로형태 선택 자체가 어려운 근로환경을 반영하고 있음

- 전체적으로 코로나19 사태 이전과 비교하여 변화없다는 인식이 53.8%로 불안인식보다 높지만 불안회복을 포함하여 비정규직과 30인 미만 규모, 도소매·숙박·음식점업 종사자들의 고용불안 인식(비정규직 52.9%, 10인 미만 52.4%, 10~30인 미만 51.6%, 도소매·숙박·음식점업 48.1%)이 높은 점은 앞서 코로나19 사태 중 직장경험과 더불어 비정규직과 소규모 사업체 근로자들의 어려움을 단적으로 보여줌

4. 복리후생 및 조직문화

가. 사회보험

- 현재 하는 일을 기준으로 가입된 사회보험은 건강보험 94.4%, 국민연금 81.5%, 고용보험 72.2%, 산재보험 63.8%로 국민연금이 가장 높고 산재보험이 가장 낮음
 - － 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별 모두 건강보험이 가장 높고, 건강보험과 국민연금에 비해 고용보험과 산재보험이 낮음. 다만 비정규직은 정규직보다 사회보험 가입률이 낮고, 산재보험과 고용보험은 10인 미만이 가장 낮음. 전기·운수·통신·금융업은 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 순으로 고용보험이 국민연금보다 가입비율이 높음

나. 복리후생제도 운영 유무 및 이용가능 여부

- 현 직장의 복리후생제도 중 운영이 50% 이상인 제도는 경조사휴가, 법정퇴직금, 병가제도에 그쳤으며, 육아기 근로단축과 가족돌봄휴가는 운영률과 인지도가 낮음
 - － 운영 중인 복리후생제도의 이용가능 여부는 경조사휴가, 병가, 법정퇴직금, 유급휴가가 90% 이상으로 높게 나타났고, 육아기 근로단축이 78.1%로 가장 낮음
 - － 복리후생제도의 운영은 비정규직과 사업체 규모가 작을수록 감소하고 비운영이 증가함. 즉 이들이 이용가능한 제도에 한계가 있음. 또한 운영 중인 복지제도 이용가능 비율이 매우 높은 가운데서도 비정규직은 정규직보다 낮아 비정규직 여성근로자의 이용 어려움이나 제한적 요소들을 살펴볼 필요가 있음
 - － 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융업, 직업별로는 사무직과 관리/전문직의 운영비율이 높고, 비운영 비율은 산업별로는 농림어업과

도소매·숙박·음식점업, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음. 복지제도 이용가능 비율은 대체로 사무직에서 주로 높게 나타남

- 특히 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴가는 운영과 인지수준이 가장 낮은 제도임. 여성근로자들이 출산 외에도 자녀 양육과 가족돌봄노동 등에 장시간 노출이 불가 피한 현실을 감안하면 운영확대 노력이 필요한 제도임

5. 근로경험, 근무환경 및 인식

가. 직무만족

- 직무만족도는 근로시간이 가장 높고, 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성이 가장 낮음. 비정규직과 10인 미만 사업체 근로자들의 직무만족도는 모든 항목에서 낮음
 - 정규직은 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성, 비정규직은 임금(또는 소득)과 복리후생에 대한 만족도가 특히 더 낮음. 취업의 안정성은 정규직과 비정규직 간의 만족도 차이가 가장 큰 항목임. 사업체 규모별로는 모든 항목에서 10인 미만이 가장 낮으며, 개인의 발전가능성과 복리후생 만족도가 가장 낮음
- 산업별로는 주로 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공 서비스 및 기타의 만족도가 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직의 만족도가 모든 항목에서 가장 낮음. 직무만족 항목별로는 산업 및 직업별로도 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타남

나. 직무·임금·지위 일치도

- 직무, 임금, 지위 일치도는 교육수준·기술수준·경력·동일직무 남성과 비교하여 일치한다는 인식이 가장 높음. 다만 임금부문은 직무나 지위에 비해 일치수준이 낮음
 - 직무일치는 기술, 임금일치는 경력, 지위일치는 교육과 경력이 가장 높음. 직무와 지위 불일치는 남성과의 비교, 임금 불일치는 교육이 가장 높음
 - 비정규직은 직무, 임금, 지위 모든 항목에서 정규직보다 일치인식이 낮음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 모두 일치인식이 가장 높음. 일치인식이 가장 낮은 규모는 대부분 10인 미만이었으나 임금부문에서는 교육을 제외하고 100인 이상이 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직의 일치인식이 가장 낮음
 - 다만 과소불일치 인식은 3개 부문 모두에서 비정규직과 10인 미만이 가장 높음

다. 직무스트레스

- 직무 관련 스트레스는 5점 척도 기준, 업무량 과다 2.95점, 일·생활 양립의 문제 2.57점, 근무(작업)환경 열악 2.50점 등의 순으로 업무량 과다가 가장 높음
 - － 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높음. 항목별로는 대부분 정규직의 스트레스 수준이 더 높으나 고용불안정 문제는 비정규직이 더 높은 것으로 나타났으며, 열악한 근무환경, 고용불안정, 장시간 근무로 인한 스트레스는 10인 미만 규모에서 가장 높게 나타남
 - － 항목별로 가장 스트레스 수준이 높은 산업을 살펴보면, 출퇴근문제, 열악한 근무환경, 장시간 근무, 일·생활 양립의 문제는 농림어업이 다른 산업에 비해 가장 높고, 고용불안정 문제는 도소매·숙박·음식점업이 가장 높음, 업무량 과다, 직장내 성차별, 동료·상사·부하 직원과의 관계의 어려움은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높은 것으로 나타남. 직업별로는 업무량 과다, 동료·상사·부하 직원과의 관계의 어려움은 관리/전문직이 가장 높고, 그 외 나머지 항목은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높은 것으로 나타남

라. 좋은 일자리의 조건 및 임금수준

- 좋은 일자리의 조건 1순위는 정년 보장받는 안정적인 일자리, 2순위는 높은 복지혜택, 자율근무시간 등 근무환경으로 고용안정성과 좋은 근무환경이 좋은 일자리의 중요한 조건인 것으로 나타남
 - － 고용형태별 1·2순위는 정규직은 고용안정성과 근무환경, 비정규직은 고용안정성과 임금 또는 수입, 사업체 규모별 1·2순위는 10인 미만은 고용안정성과 임금수준, 10~30인 미만은 취향·적성과 임금수준, 30인 이상은 고용안정성과 근무환경으로 나타남
 - － 직업별로도 모두 고용안정성과 함께 좋은 근무환경이 중요한 조건임
- 좋은 일자리라고 생각하는 임금수준은 연평균 3천만~4천만원 미만 30.8%, 4천만원~5천만원 미만 27.3%, 5천만원 이상 25.2%, 3천만원 미만 16.7% 순으로 3천만원에서 4천만원 미만을 기대하는 비율이 가장 높음
 - － 고용형태에 따라서는 정규직은 5천만원 이상, 비정규직은 4천만원에서 5천만원 미만수준이 가장 높음. 사업체 규모별로는 30인 미만은 3천만원에서 4천만원 미만, 30인 이상은 5천만원 이상 수준이 가장 높음

- 응답자들의 월평균임금을 고려하면 여성근로자들의 실질적 임금수준은 좋은 일자리 기대임금에 크게 미치지 못하는 것을 알 수 있음. 직무만족 중 임금(또는 소득)에 대한 만족도가 다른 항목에 비해 낮고, 임금일치도 역시 낮은 점 등은 기대임금 수준에 미치지 못한 현실을 반영하고 있음

6. 차별 및 폭력경험

가. 성차별 유무 및 유형

- 성차별이 있다는 인식은 9.5%이며, 정규직과 사업체 규모가 클수록 성차별이 있다는 인식이 높아짐. 성차별이 있다고 생각하는 유형은 승진 및 승급이 60.0%로 가장 높음
 - 성차별이 있다고 생각하는 유형은 정규직은 승진 및 승급, 비정규직은 임금 및 임금 이외 금품지급이 가장 높음. 사업체 규모별로는 모든 승진 및 승급이 가장 높음. 다만 30~100인 미만은 승진 및 승급과 함께 부서 및 업무배치가 동률로 높음
 - 직업별로 성차별이 있다고 생각하는 비율은 사무직이 가장 높고, 관리/전문직은 부서 및 업무 배치와 승진 및 승급, 사무직과 서비스/판매직은 승진 및 승급, 농림어업/기능/단순노무직은 임금 및 임금외의 금품지급에서 차별이 있다는 인식이 가장 높음

나. 차별경험

- 차별을 당한 경험은 연령 9.9%, 고용형태 7.9%, 성 7.6%, 학별 6.9%, 출신지역 3.6% 순으로 연령차별을 가장 많이 경험함
 - 연령, 성, 학별, 출신지역에 따른 차별은 정규직의 경험이 더 많으며, 고용형태에 따른 차별은 비정규직이 더 많이 경험함. 사업체 규모별로는 100인 이상의 차별경험이 가장 많음. 다만 출신지역에 따른 차별은 30~100인 미만이 100인 이상보다 조금 더 경험함
 - 직업별로는 성차별 경험이 가장 많은 사무직을 제외하고 연령차별 경험이 가장 많고, 모든 차별유형에서 사무직의 경험이 가장 많음

다. 폭력경험

- 폭력피해 경험은 언어폭력 18.1%, 위협 5.5%, 성희롱 3.8%, 모욕적 행동 10.1%, 신체적 폭력 0.3%, 성폭력 0.6%, 왕따/괴롭힘 1.6% 순으로 언어폭력 피해경험이 가장 많음
 - 폭력피해 경험은 정규직이 비정규직보다 더 많고, 100인 이상 규모가 더 많은 것으로

- 나타남. 다만 신체적 폭력 및 성폭력은 빈도가 낮아 규모별 비교에 제한이 있음
- 직업별 폭력피해 유형은 언어폭력이 주를 이룸. 폭력피해 유형 중 언어폭력, 위협, 성희롱, 모욕적 행동은 사무직이 가장 높고, 신체적 폭력과 성폭력은 관리/전문직, 왕따/괴롭힘은 서비스/판매직이 가장 높음
 - 언어폭력, 위협의 가해주체는 고객인 경우가 가장 많으며, 성희롱, 모욕적 행동, 성폭력, 왕따/괴롭힘의 가해주체는 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)인 경우가 가장 많음
 - 폭력피해에 대한 대응은 참고 일하는 소극적 대응(56.2%)이 주를 이루고, 제도를 통한 적극적인 대응(1.5%)은 매우 소수인 것으로 나타남
 - 고용형태 및 사업체 규모, 직업별로도 모두 참고 일하는 경우가 가장 많고 다음으로 직장상사나 지인(가족 포함)에게 도움을 요청하는 경우가 많은 것으로 나타남
 - 폭력피해 대응의 결과로 전체 문제 해결은 14.3%에 그치고, 부분적 해결(77.6%)이 주를 이뤄 문제해결이 제대로 이뤄지지 않고 있는 것으로 나타남
 - 다만 정규직과 100인 이상 사업체 근로자들의 전체 문제해결 비율이 더 높음
 - 폭력피해에 대응하지 않는 이유는 대응해도 해결가능성이 없기 때문에 59.3%, 다른 불이익을 받을 것 같아서 17.3%, 사장·직장동료와의 관계가 나빠질 것 같아서 16.0% 등의 순으로 해결에 대한 낮은 기대로 인한 무대응 비율이 가장 높음

7. 소결 및 시사점

가. 여성근로자들의 이중부담과 고용불안

- 여성근로실태 분석결과 전반에 걸쳐 가장 선명하게 드러나는 문제는 고용불안으로 나타남. 결혼, 출산, 육아, 돌봄으로 이어지는 일련의 가사노동(이하 가사노동)은 고용형태에 관계 없이 여성 근로자들이 안고 있는 부담임. 여성근로자들은 이로 인한 경력단절 문제뿐만 아니라 가정생활 병행을 위하여 스스로 제한적 근로조건을 선택하고 있음

나. 복리후생제도 확대를 통한 이중부담 완화와 고용지속성 향상

- 출산, 육아, 양육, 돌봄노동을 부담하는 여성근로자에게 이와 관련된 복리후생제도의 시행은 경력단절 예방과 고용유지에 매우 중요한 요소이며, 비정규직 및 소규모 사업체 근로자들의 부담이 더 큰 것으로 나타나 출산 및 이동양육 관련 복리후생제도의 운영률 향상 및 비정규직을 포함한 이용범위 확대가 필요함

다. 직장 내 차별 및 폭력 대응절차와 구제제도 확립

- 차별과 폭력은 직장 내 위계구조와 차별인식에서 비롯되는 경우가 많아 개인의 부정정서 및 스트레스 증가 또는 업무능력 하락에 그치지 않고 조직 내 불평등을 심화하고 조직체계 불신으로 이어져 생산성을 감소시킴. 따라서 차별과 폭력이 발생하지 않도록 사전 예방적 노력이 필요하며, 발생시 체계적인 대응절차 마련을 통한 재발방지가 필요함. 특히 비정규직과 소규모 사업체의 여성근로자들이 차별과 폭력에 더 취약할 수 있는 만큼 차별 및 폭력 대응절차와 구제제도의 확대 노력이 필요함

제4장 제주지역 여성근로자의 경력단절과 정책수요

1. 경력단절 경험 및 일·생활 균형

가. 경력단절

1) 경력단절 경험과 기간

- 경력단절을 경험한 비율은 평균 34.9%이며, 정규직과 10~30인 미만, 농림어업/기능/단순노무직의 경험 비율이 더 높음
- 경력단절 기간은 1~3년 미만 33.5%, 5~10년 미만 20.8%, 3~5년 미만이 15.8%, 10년 이상 13.1% 등의 순으로 1~3년 미만의 비율이 가장 높지만 5년 이상 장기 경력단절도 33.9%로 적지 않음. 고용형태 및 사업체 규모, 직업별로도 1~3년 미만 경력단절이 가장 많음

2) 경력단절의 주된 이유

- 경력단절의 주된 이유로는 임신·출산(44.3%) 및 육아(11.8%)이며, 고용형태 및 사업체 규모, 직업별로도 모두 임신·출산으로 인한 경력단절 비율이 가장 높음

3) 경력유지를 위해 필요한 사항

- 경력유지를 위해 필요한 사항 1순위는 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성, 2순위는 유연근무제 도입과 확대로 나타났으며, 고용형태 및 사업체 규모별로도 같음. 직업별 1순위는 출산·육아휴가를 사용할 수 있는 문화조성과 다양한 돌봄 지원 서비스 확대, 2

순위는 유연근무제 도입과 확대가 주를 이룸

4) 경력단절 예방

- 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 1순위는 정규직 시간선택 근로전환(육아근로시간단축제도 포함), 2순위는 탄력적 근로시간제로 나타남
 - 정규직의 1순위는 정규직 시간선택 근로전환, 비정규직은 선택적 근로시간제 활성화가 가장 높음. 사업체 규모별로는 10인 미만과 100인 이상은 정규직 시간선택 근로전환, 10~30인 미만은 육아휴직제도, 30~100인 미만은 육아휴직제도와 선택적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많음
 - 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 2순위는 정규직과 비정규직, 모든 사업체 규모에서 탄력적 근로시간제 활성화 의견이 가장 높음

5) 이직 계획

- 향후 3년 이내 이직을 계획하고 있는 비율은 22.9%이며, 이직을 고려하는 주된 이유는 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출(28.3%), 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문(23.4%)으로 나타남
 - 향후 3년 이내 이직 의사는 비정규직이 더 높고, 이직 고려 이유로 정규직은 근로조건, 비정규직은 새로운 분야 진출이 주된 이유로 나타남
 - 사업체 규모별로는 10~30인 미만의 이직 의사가 높고, 이직 고려 이유로 10인 미만은 근로조건과 새로운 분야 진출, 10~30인 미만은 새로운 분야 진출, 30~100인 미만은 계약기간 만료 및 새로운 분야 진출, 100인 이상은 계약기간 만료가 주된 이유로 나타남
 - 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타의 이직 의사가 높고 농림어업은 계약기간 만료와 근로조건, 광공업은 근로조건과 새로운 분야 진출, 건설업과 도소매·숙박·음식점업, 사업·개인·공공서비스 및 기타는 새로운 분야 진출, 전기·운수·통신·금융업은 그냥 쉬고 싶어서가 주된 이유로 나타남

나. 일과 생활의 균형

1) 일과 생활의 균형

- 일과 생활의 균형이 잘 이루어지고 있다는 응답은 36.7%에 그침. 정규직과 100인 이상 규모, 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 사무직의 균형인식이 가장 높음. 100인 이상 사업체는 가

장 균형인식이 높고, 다른 규모에 비해 보통비율이 낮고 균형과 더불어 불균형인식도 높은 것으로 나타남

2) 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 이유

○ 일과 생활이 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유 1순위는 가사부담, 2순위는 휴직·휴가 시 대체인력 부족으로 나타남

- － 고용형태 및 사업체 규모별 일과 생활의 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유는 1순위는 가사부담 외에도 일과 생활의 균형에 대한 부정적 직장문화, 대체인력 부족, 성과 및 실적관리의 강조로 인한 부담과 같은 다양한 이유가 나타났으며, 2순위 역시 대체인력 부족 외에 잦은 초과근무, 주말 및 휴일 근무와 같은 부적절한 근무시간, 일과 생활의 균형에 대한 부정적 직장문화, 가사부담, 신뢰할 수 있는 보육시설 부족과 같은 다양한 이유가 나타나 일과 생활의 균형 문제는 가족 내 역할분담과 같은 개인적 영역 외에 다양한 사회적·제도적 지원이 필요한 문제임을 보여주고 있음

3) 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항

○ 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 정시퇴근 문화의 정착으로 나타남

- － 고용형태 및 사업체 규모별 모두 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높음. 해당 비율은 정규직이 조금 더 높고 사업체 규모가 클수록 증가하는 것으로 나타남
- － 산업 및 직업별로도 대부분 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높게 나타났으나, 산업군 중 농림어업은 가족 내 가사 및 양육의 분담, 건설업은 직장 내 가정양립문화 확산이 가장 높고, 직업군 중 농림어업/기능/단순노무직은 가족 내 가사 및 양육의 분담이 가장 높음

○ 현재와 동일한 업무를 지속하고 시간당 임금 수준과 근로조건이 동일하다면 정규직 시간선택제 일자리로 전환할 의사를 가진 비율은 47.5%임

- － 전환 의사는 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 전환의사를 가진 비율이 가장 높음. 전환의사는 비정규직보다 정규직이 조금 더 높고, 규모가 클수록 높음
- － 정규직 시간선택제 일자리 활성화로 인한 영향은 기업의 인력난 해소에 도움 41.2%, 기업의 생산성 향상에 도움 41.5%, 근로자의 일·가정 양립에 도움 61.5%, 근로자의 자기계발에 도움 58.2%로 나타남. 일·가정 양립에 도움이 될 것이라는 기대가 가장 높음

2. 제주지역 여성근로자 정책수요

가. 여성근로자를 위한 개선사항

- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정 38.3%, 임금 외의 처우개선(복리후생 등) 27.8%, 임금개선 22.2%, 차별 및 인식개선 7.3%, 역량강화 4.3%의 순으로 나타나 고용안정을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남
 - 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항으로 정규직과 비정규직, 100인 미만 규모, 사업·개인·공공 서비스 및 기타를 제외한 모든 산업, 모든 직업에서 고용안정이 중요한 것으로 나타났으며, 100인 이상 규모는 임금 외의 처우개선(복리후생 등)이 더 중요한 것으로 나타남

나. 임금개선

- 여성근로자의 임금개선을 위하여 가장 시급한 시행사항은 생활임금제 확산 39.3%, 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금) 33.3%, 최저임금 보장 24.4%, 임금체불 해소 3.0% 순으로 나타나 생활임금제 확산의 시행이 가장 시급한 것으로 나타남

다. 고용안정

- 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 권고사직 및 해고 압력 방지, 2순위는 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음

라. 임금 외 처우개선

- 여성근로자 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 근로환경 개선, 2순위는 유연근무제도 확대가 가장 높음
 - 1순위는 고용형태 및 사업체 규모별도 모두 근로환경 개선이 가장 높음. 다만 100인 이상 규모에서는 근로환경 개선과 함께 모성보호제도 제공도 동률로 높음
 - 2순위는 고용형태에 따라 다름. 정규직은 유연근무제도 확대, 비정규직은 유연근무제도 확대와 함께 근로환경 개선이 가장 높음. 사업체 규모별로는 10인 미만은 근로환경 개선, 10인 이상은 유연근무제도 확대가 가장 높음

마. 차별 및 인식개선

- 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 1순위는 동료·관리자들의 태도 개선, 2순위는 직무배치 형평성 확대가 가장 높음
 - － 1순위는 고용형태 및 사업체 규모별 모두 동료와 관리자들에 대한 태도 개선이 가장 높고, 2순위는 고용형태 및 사업체 규모별 모두 직무배치 형평성 확대가 가장 높음

바. 역량강화

- 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항은 맞춤형 교육·훈련기회 확대 31.4%, 경력단절 여성 및 임신·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영 25.4%, 전문직 일자리 확대 24.6%, (재)취·창업을 위한 교육 및 컨설팅 18.6% 순으로 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 가장 높음
 - － 정규직은 경력단절 여성 및 임신·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영, 비정규직과 10인 미만, 30인 이상 규모는 맞춤형 교육·훈련기회 확대, 10~30인 미만은 전문직 일자리 확대에 나타남

3. 소결 및 시사점

가. 일·생활 균형을 위한 정시퇴근 문화 확산과 정규직 시간선택제 일자리 전환

- 일과 생활의 균형을 이루기 위해서는 정시퇴근 문화의 정착이 가장 필요한 것으로 나타남. 한편 정규직 시간선택제 일자리 전환의사는 47.5%가 있는 것으로 나타났으며, 정규직 근로자 및 사업체 규모가 클수록 전환의사로 높은 것으로 나타남

나. 임금수준 개선

- 여성근로자들은 임금(또는 소득)에 대한 만족수준이 다른 직무만족도에 비해 낮으며, 현재 받고 있는 임금이 자신의 교육수준, 기술(기능)수준, 경력, 동일직무 남성과 비교하여 일치한다는 인식이 직무부문이나 지위부문에 비해 낮은 것으로 나타남. 또한 현재 임금과 기대임금과의 차이가 커 임금수준의 개선을 필요로 하는 것으로 나타남

다. 제주지역 여성근로자를 위한 개선사항 및 정책수요

- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정인 것으로 나타났으며, 임금

개선을 위하여 생활임금제 확산, 고용안정을 위하여 권고사직 및 해고압력 방지, 임금 외 처우개선을 위하여 근로환경 개선, 여성근로자의 차별인식 개선을 위하여 동료·관리자들의 태도 개선, 역량강화를 위해서는 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 필요한 것으로 나타남

제5장 결론 및 정책제언

1. 결론 및 시사점

- 노동시장에서의 근로환경 개선은 기업의 생산성 향상은 물론 근로자의 삶의 질을 향상시킬 수 있음. 근로환경에 대한 관심의 증가와 함께 여성 일자리의 양뿐 아니라 질적 향상이 필요한 시점임

가. 소규모 사업체 종사비율이 높은 여성근로자

- 제주지역 취업자와 임금근로자의 종사상 지위 중 여성비율이 높은 형태는 임시직이었으며, 조사대상자들 역시 10인 미만의 소규모 사업체 종사비율이 60% 가량으로 다수임

나. 여성근로자들의 이중부담

- 최근 지속된 경기침체와 더불어 가족 내 주소득원으로서 여성의 역할이 중요해지면서 여성의 경제활동참가는 불가피한 선택의 측면을 가지게 됨. 여성근로자들은 출산과 육아로 인한 경력단절 문제뿐만 아니라 가정생활 병행을 위하여 스스로 제한적 근로조건을 선택하고 있음

다. 여성근로자들의 경력단절과 고용불안

- 여성근로실태 분석결과 전반에 걸쳐 가장 선명하게 드러나는 문제는 경력단절과 고용불안임. 여성근로자는 35%가 경력단절을 경험하며, 5년 이상 장기 경력단절 비율도 낮지 않음. 경력단절의 주된 이유는 임신·출산, 육아였으며 자녀 양육과 가족돌봄을 포함하면 70%가 넘음. 일자리 선택 기준 및 좋은 일자리의 조건이 고용안정성인 점은 이들의 고용불안을 반영하고 있음

라. 비정규직과 소규모 사업체 근로자들의 낮은 복지 이용률

- 출산, 육아, 양육, 돌봄노동을 부담하는 여성근로자에게 이와 관련된 복리후생제도의 시행과 이용은 경력단절 예방과 고용유지에 매우 중요한 요소임. 그러나 비정규직과 10인 미만 사

업체의 복리후생제도의 운영과 이용가능 비율이 낮음

마. 불완전한 폭력대응

- 여성근로자들은 직장생활을 하며 적지 않은 차별과 폭력피해를 경험하고 있지만 폭력피해 대응은 참고 일하는 소극적 대응이 주를 이루고, 제도를 통한 적극적인 대응은 매우 소수였음. 이는 해결가능성에 대한 기대가 낮기 때문으로 나타났으며, 폭력피해 대응 후 전체 문제 해결이 14.3%에 그침

바. 낮은 일·생활 균형인식

- 여성근로자들이 결혼, 출산, 육아, 돌봄으로 이어지는 일련의 가사노동(이하 가사노동)과 직업노동의 이중부담에 대한 어려움을 드러내면서도 불균형 인식이 높지 않은 점은 일우선 노동문화와 더불어 생활의 균형 또는 불균형에 대한 인식 자체가 낮기 때문임

사. 낮은 임금수준

- 여성근로자들은 다른 직무만족도에 비해 임금만족도가 낮고, 임금일치 수준도 직무나 지위에 비해 낮음. 또한 현재 임금과 기대임금과의 차이도 크게 나타남

2. 정책제언

가. 여성근로자들의 고용불안 해소 방안 마련

- 여성근로자 고용유지 기업을 지원하고, 기업체 대상 관리감독을 강화할 필요가 있음. 또한 비정규직이나 단순노무 또는 서비스종사자 등과 같이 다양한 근무형태 지원이 어려운 일자리의 고용안정 방안 마련이 필요함
- 경력단절여성을 위해서는 이미 보유하고 있는 경력을 토대로 한 인턴십을 활성화하는 한편 이미 운영하고 있는 재취업 지원 프로그램을 홍보를 적극 확대할 필요가 있음. 특히 현재 일자리의 취업경로가 지인 등의 주변의 소개나 추천이 주를 이루고 있는 점을 감안하여 재직자 대상 홍보를 고려할 필요가 있음

나. 복리후생제도 운영 및 확대를 통한 이중부담 완화와 고용지속성 향상

- 임신, 출산, 보육을 지원하는 다양한 복리후생제도의 운영과 유연근무제를 비롯한 다양한 근무형태의 지원을 통해 경력단절을 예방하고 고용지속성을 강화할 수 있음

- 또한 비정규직과 소규모 사업체 근로비율이 높은 여성근로자를 위하여 복리후생제도의 이용범위를 확대할 필요가 있음

다. 차별 및 폭력피해 대응 및 구제 절차 확립

- 차별과 폭력이 발생하지 않도록 사전 예방적 노력이 필요하며, 발생시 체계적인 대응절차 마련을 통한 재발방지가 필요함. 특히 비정규직과 소규모 사업체의 여성근로자들이 차별과 폭력에 더 취약할 수 있는 만큼 차별 및 폭력 대응절차와 구제제도의 확대 노력이 필요함
- 다른 한편으로는 직장 내 차별인식 개선과 폭력피해 예방을 위해 차별 및 폭력피해 사례를 공유하고 해당 교육 프로그램을 제공을 고려할 필요가 있음

라. 일과 생활의 균형인식 확산 및 제도적 지원

- 가족친화 직장문화 확산을 위해 노력하고 여성근로자들의 일과 생활의 양립을 위하여 다양한 조건을 가진 일자리 유형을 확대할 필요가 있음. 근무유연제나 근무시간을 선택할 수 있는 시간선택제 일자리는 그 대안이 될 수 있음

마. 성별 임금격차 해소와 낮은 임금수준 개선

- 전반적인 임금수준 개선을 위해서는 생활임금제 확산 및 성별 임금격차 완화 노력이 필요함. 개별수준의 임금향상을 위해 여성근로자의 역량강화에 초점을 맞춘 맞춤형 교육·훈련 기회를 확대해야 함

바. 여성근로자 역량강화를 위한 맞춤형 교육·훈련 기회 확대

- 개별수준의 임금향상은 업·직종의 차이, 성과기여도에 따라 달라질 수 있으므로 여성근로자의 역량강화를 위한 지원이 필요함. 제주지역 여성근로자들은 취업을 위한 직업교육훈련이나 취업 후 직무교육훈련 경험이 매우 낮으며, 그 이유도 훈련에 대한 정보나 필요한 교육 콘텐츠 부재로 나타나 여성근로자들을 위한 직업/직무 관련 교육, 전직/이직 프로그램, 경력 개발 등을 위한 양질의 맞춤형 교육·훈련 기회의 확대가 필요함

목 차

제1장 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	6
가. 연구내용	6
나. 연구방법	6
다. 연구절차	8
제2장 제주지역 여성 고용현황	9
1. 제주지역 여성 고용현황	11
가. 경제 및 비경제활동인구	11
나. 제주지역 취업자 현황	16
다. 경력단절여성 현황	22
2. 제주지역 여성 임금근로자 현황	25
가. 임금근로자 규모 및 산업·직업별 특성	25
나. 임금근로자의 근로조건	26
3. 소결	31
제3장 제주지역 여성근로자 근로경험 및 복리후생	33
1. 조사대상자 사회인구학적 특성	35
2. 근로조건	37
가. 근로형태	37
나. 근로업종 및 직종	37
다. 사업체 규모 및 유형	40
라. 여성 근로자 비율	43

마. 근로계약서 작성	44
바. 임금	45
사. 근로일수 및 근로시간	48
아. 근속기간	54
3. 취업과 직업교육훈련	56
가. 취업경로	56
나. 일자리 선택 이유	59
다. 직업 및 직무교육훈련 경험	61
라. 코로나 사태 중 직장경험	67
마. 코로나19 사태 후 고용안전성 변화	71
4. 복리후생 및 조직문화	74
가. 사회보험	74
나. 복리후생제도 운영 유무	77
다. 복리후생제도의 이용	91
5. 근로경험, 근무환경 및 인식	105
가. 직무만족	105
나. 직무·임금·지위 일치도	118
다. 직무스트레스	135
라. 좋은 일자리의 조건	144
마. 좋은 일자리 기대임금	147
6. 차별 및 폭력경험	149
가. 성차별 유무 및 유형	149
나. 차별경험 유무 및 유형	151
다. 폭력경험	153
7. 요약 및 시사점	166

제4장 제주지역 여성근로자의 경력단절과 정책수요 175

1. 경력단절 경험 및 일·생활 균형	177
----------------------------	-----

가. 경력단절	177
나. 일과 생활의 균형	191
2. 여성근로자 정책수요 분석결과	212
가. 여성근로자를 위한 개선사항	212
나. 임금개선	214
다. 고용안정	216
라. 임금 외 처우개선	221
마. 차별 및 인식개선	225
바. 역량강화	228
3. 요약 및 시사점	230
제5장 결론 및 정책제언	235
1. 결론 및 시사점	237
2. 정책제언	240
가. 여성근로자들의 고용불안 해소 방안 마련	240
나. 복리후생제도 운영 및 확대를 통한 이중부담 완화와 고용지속성 향상 ...	241
다. 차별 및 폭력피해 대응 및 구제 절차 확립	242
라. 일과 생활의 균형인식 확산 및 제도적 지원	242
마. 성별 임금격차 해소와 낮은 임금수준 개선	242
바. 여성근로자 역량강화를 위한 맞춤형 교육·훈련 기회 확대	243

표 목 차

〈표 2-1〉 성별 경제활동인구, 경제활동 참가율, 취업자, 고용률	12
〈표 2-2〉 비경제활동인구 및 비경제활동사유	14
〈표 2-3〉 경제·비경제활동인구 및 취업자의 여성비율 - 2021년 1/4분기	16
〈표 2-4〉 산업별 취업자 현황(2021년 1/4분기)	18
〈표 2-5〉 직업별 취업자 현황(2021년 1/4분기)	20
〈표 2-6〉 제주지역 경력단절여성 현황	23
〈표 2-7〉 임금근로자 - 임금, 최저임금 미만 · 15시간 미만 근로자 비율	27
〈표 3-1〉 조사대상자 사회인구학적 특성	36
〈표 3-2〉 근로업종 - 고용형태별, 사업체 규모별	39
〈표 3-3〉 근로직종 - 고용형태별, 사업체 규모별	40
〈표 3-4〉 사업체 규모 - 산업별	42
〈표 3-5〉 사업체 유형 - 고용형태별, 사업체 규모별	43
〈표 3-6〉 취업경로 - 고용형태별, 사업체 규모별, 직업별	59
〈표 3-7〉 현재 일자리 선택의 주된 이유 - 고용형태별, 사업체 규모별, 직업별	61
〈표 3-8〉 고용형태별, 사업체 규모별 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위 - 고용 형태별, 사업체 규모별, 직업별	65
〈표 3-9〉 고용형태별, 사업체 규모별 직무교육훈련을 받지 않은 이유 2순위 - 고용 형태별, 사업체 규모별, 직업별	66
〈표 3-10〉 고용형태별, 사업체 규모별 코로나19 사태 중 직장경험* - 고용형태별, 사업 체 규모별	69
〈표 3-11〉 고용형태별, 사업체 규모별 코로나19 사태 중 직장경험* - 산업별, 직업별 ...	71
〈표 3-12〉 코로나19 사태 고용안전성 변화 - 고용형태별, 사업체 규모별	73
〈표 3-13〉 코로나19 사태 고용안전성 변화 - 산업별, 직업별	74
〈표 3-14〉 가입 사회보험* - 고용형태별, 사업체 규모별	75
〈표 3-15〉 가입 사회보험* - 산업별, 직업별	76
〈표 3-16〉 좋은 일자리의 조건 - 1순위	146

〈표 3-17〉 좋은 일자리의 조건 - 2순위	146
〈표 3-18〉 좋은 일자리 기대임금 : 고용형태별, 사업체 규모별	148
〈표 3-19〉 좋은 일자리 기대임금 : 산업별, 직업별	148
〈표 3-20〉 성차별 유무 및 유형	151
〈표 3-21〉 차별경험 유형	153
〈표 3-22〉 폭력경험 유형	155
〈표 3-23〉 폭력주체 - 언어폭력	157
〈표 3-24〉 폭력주체 - 위협	158
〈표 3-25〉 폭력주체 - 성희롱	159
〈표 3-26〉 폭력주체 - 모욕적 행동	160
〈표 3-27〉 폭력주체 - 왕따/괴롭힘	162
〈표 3-28〉 폭력 대응 방법	164
〈표 3-29〉 폭력 대응 결과	165
〈표 3-30〉 폭력주체 - 왕따/괴롭힘	166
〈표 4-1〉 경력단절 기간	179
〈표 4-2〉 경력단절의 주된 이유	181
〈표 4-3〉 경력유지를 위해 필요한 사항 - 1순위	183
〈표 4-4〉 경력유지를 위해 필요한 사항 - 2순위	184
〈표 4-5〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별	186
〈표 4-6〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 1순위 : 산업별, 직업별	186
〈표 4-7〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별	187
〈표 4-8〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 2순위 : 산업별, 직업별 ...	187
〈표 4-9〉 (향후 3년 이내) 이직 계획 및 이직 고려 이유 - 고용형태별, 사업체 규모별 ...	190
〈표 4-10〉 (향후 3년 이내) 이직 계획 및 이직 고려 이유 : 산업별, 직업별	191
〈표 4-11〉 일과 생활의 균형 - 고용형태별, 사업체 규모별	192
〈표 4-12〉 일과 생활의 균형 - 산업별, 직업별	193
〈표 4-13〉 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 1순위 : 고용형태별, 사	

업체 규모별	195
<표 4-14> 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 1순위 : 산업별, 직업별	196
<표 4-15> 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 2순위 : 고용형태별, 사 업체 규모별	197
<표 4-16> 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 2순위 : 산업별, 직업별 ...	198
<표 4-17> 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항 - 고용형태별, 사업체 규모별 ...	200
<표 4-18> 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항 - 산업별, 직업별	201
<표 4-19> 정규직 시간제 전환 의사 - 고용형태별, 사업체 규모별	202
<표 4-20> 정규직 시간제 전환 의사 - 산업별, 직업별	203
<표 4-21> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 인력난 해소 : 고용형태별, 사 업체 규모별	205
<표 4-22> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 인력난 해소 : 산업별, 직업별	206
<표 4-23> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 생산성 향상 : 고용형태별, 사 업체 규모별	207
<표 4-24> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 생산성 향상 : 산업별, 직업별	208
<표 4-25> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 일·가정 양립 : 고용형태별, 사업체 규모별 ..	209
<표 4-26> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 일·가정 양립 : 산업별, 직업별	210
<표 4-27> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 자기계발 : 고용형태별, 사업체 규모별	211
<표 4-28> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 자기계발 : 산업별, 직업별	211
<표 4-29> 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항 : 고용형태별, 사업체 규모별 ·	213
<표 4-30> 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항 : 산업별, 직업별	214
<표 4-31> 여성근로자의 임금개선을 위한 가장 중요한 개선사항 : 고용형태별, 사업체 규모별	215
<표 4-32> 여성근로자의 임금개선을 위한 가장 중요한 개선사항 : 산업별, 직업별 ·	216
<표 4-33> 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 고용형태 별, 사업체 규모별	218
<표 4-34> 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 산업별, 직업별	219
<표 4-35> 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 고용형태	

별, 사업체 규모별	219
〈표 4-36〉 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 산업별, 직위별	220
〈표 4-37〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별	222
〈표 4-38〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 산업별, 직업별	223
〈표 4-39〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별	224
〈표 4-40〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 산업별, 직업별	224
〈표 4-41〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별	226
〈표 4-42〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 산업별, 직업별	226
〈표 4-43〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별	227
〈표 4-44〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 산업별, 직업별	228
〈표 4-45〉 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항 - 고용형태별, 사업 체 규모별	229
〈표 4-46〉 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항 : 산업별, 직업별 ...	230

그 립 목 차

〈그림 2-1〉 경제활동참가율	13
〈그림 2-2〉 고용률	14
〈그림 2-3〉 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률(2021년 1/4분기) : 전국, 제주	15
〈그림 2-4〉 연령별 취업자 현황(2021년 1/4분기)	17
〈그림 2-5〉 교육수준별 취업자 현황(2021년 1/4분기)	17
〈그림 2-6〉 산업별 취업자 분포(2021년 1/4분기)	19
〈그림 2-7〉 직업별 취업자 분포(2021년 1/4분기)	21
〈그림 2-8〉 종사상지위별 취업자 현황(2021년 1/4분기)	22
〈그림 2-9〉 경력단절 사유	24
〈그림 2-10〉 경력단절 사유 - 연령별	24
〈그림 2-11〉 산업별 임금근로자 분포	25
〈그림 2-12〉 직업별 임금근로자 분포	26
〈그림 2-13〉 종사상 지위별 임금근로자 현황	26
〈그림 2-14〉 근무시간별 임금근로자 현황	27
〈그림 2-15〉 임금근로자 - 사회보험가입률	28
〈그림 2-16〉 고용보험 피보험자 수 - 성별	29
〈그림 2-17〉 고용보험 피보험자 수 - 연령별	29
〈그림 2-18〉 고용보험 피보험자 수 - 사업체 규모별	30
〈그림 2-19〉 고용보험 피보험자 - 산업별 분포 및 여성 비율	31
〈그림 3-1〉 근로형태	37
〈그림 3-2〉 근로업종	38
〈그림 3-3〉 근로직종	39
〈그림 3-4〉 사업체 규모	41
〈그림 3-5〉 사업체 유형	42
〈그림 3-6〉 여성비율 - 고용형태별, 사업체 규모별	44
〈그림 3-7〉 여성비율 - 산업별, 직업별	44

<그림 3-8> 근로계약서 작성 여부 - 예	45
<그림 3-9> 월평균임금 - 고용형태별, 사업체 규모별	46
<그림 3-10> 월평균임금 - 산업별, 직업별	46
<그림 3-11> 시간당임금 - 고용형태별, 사업체 규모별	47
<그림 3-12> 시간당임금 - 산업별, 직업별	48
<그림 3-13> 주당 평균근로일수 - 고용형태별, 사업체 규모별	48
<그림 3-14> 주당 평균근로일수 - 산업별, 직업별	49
<그림 3-15> 주당 평균근로시간 - 고용형태별, 사업체 규모별	50
<그림 3-16> 주당 평균근로시간 - 산업별, 직업별	50
<그림 3-17> 주당 평균초과근로시간 - 고용형태별, 사업체 규모별	51
<그림 3-18> 주당 평균초과근로시간 - 산업별, 직업별	52
<그림 3-19> 일평균 휴게시간 - 고용형태별, 사업체 규모별	53
<그림 3-20> 일평균 휴게시간 - 산업별, 직업별	53
<그림 3-21> 임금근로자로 일한 총 근속기간 - 고용형태별, 사업체 규모별	54
<그림 3-22> 임금근로자로 일한 총 근속기간 - 산업별, 직업별	55
<그림 3-23> 현 직장 근속기간 - 고용형태별, 사업체 규모별	55
<그림 3-24> 현 직장 근속기간 - 산업별	56
<그림 3-25> 취업경로	57
<그림 3-26> 현재 일자리 선택의 주된 이유	59
<그림 3-27> 직업교육훈련 경험 있음 - 고용형태별, 사업체 규모별	62
<그림 3-28> 직업교육훈련 경험 있음 - 직업별	62
<그림 3-29> 직무교육훈련 경험 있음 - 고용형태별, 사업체 규모별	63
<그림 3-30> 직무교육훈련 경험 있음 - 직업별	63
<그림 3-31> 직무교육훈련을 받지 않은 이유 - 1·2순위	64
<그림 3-32> 코로나19 사태 중 직장경험†	67
<그림 3-33> 코로나19 사태 고용안전성 변화	72
<그림 3-34> 가입 사회보험†	74
<그림 3-35> 복리후생제도 운영 유무	77
<그림 3-36> 법정퇴직금 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	78

〈그림 3-37〉 법정퇴직금 제도 운영 유무 - 산업별 직업별	79
〈그림 3-38〉 유급휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	79
〈그림 3-39〉 유급휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	80
〈그림 3-40〉 병가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	81
〈그림 3-41〉 병가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	81
〈그림 3-42〉 생리휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	82
〈그림 3-43〉 생리휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	83
〈그림 3-44〉 출산전후휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	83
〈그림 3-45〉 출산전후휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	84
〈그림 3-46〉 육아휴직 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	85
〈그림 3-47〉 육아휴직 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	85
〈그림 3-48〉 유연근무 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	86
〈그림 3-49〉 유연근무 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	87
〈그림 3-50〉 육아기 근로시간 단축 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	87
〈그림 3-51〉 육아기 근로시간 단축 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	88
〈그림 3-52〉 경조사휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	89
〈그림 3-53〉 경조사휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	89
〈그림 3-54〉 가족돌봄휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별	90
〈그림 3-55〉 가족돌봄휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별	91
〈그림 3-56〉 복리후생제도의 이용가능 여부	91
〈그림 3-57〉 법정퇴직금 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	92
〈그림 3-58〉 법정퇴직금 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	93
〈그림 3-59〉 유급휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	93
〈그림 3-60〉 유급휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	94
〈그림 3-61〉 병가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	95
〈그림 3-62〉 병가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	95
〈그림 3-63〉 생리휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	96
〈그림 3-64〉 생리휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	97
〈그림 3-65〉 출산전후 휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	97

〈그림 3-66〉 출산전후 휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	98
〈그림 3-67〉 육아휴직 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	99
〈그림 3-68〉 육아휴직 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	99
〈그림 3-69〉 유연근무 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	100
〈그림 3-70〉 유연근무 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	101
〈그림 3-71〉 육아가 근로시간 단축 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별 ..	101
〈그림 3-72〉 육아기 근로시간 단축 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	102
〈그림 3-73〉 경조사휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	103
〈그림 3-74〉 경조사 휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	103
〈그림 3-75〉 가족돌봄휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별	104
〈그림 3-76〉 가족돌봄휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별	105
〈그림 3-77〉 직무만족도	105
〈그림 3-78〉 직무만족도 - 임금 또는 소득 : 고용형태별, 사업체 규모별	106
〈그림 3-79〉 직무만족도 - 임금 또는 소득 : 산업별, 직업별	107
〈그림 3-80〉 직무만족도 - 취업의 안정성 : 고용형태별, 사업체 규모별	108
〈그림 3-81〉 직무만족도 - 취업의 안정성 : 산업별, 직업별	108
〈그림 3-82〉 직무만족도 - 하고 있는 일의 내용 : 고용형태별, 사업체 규모별	109
〈그림 3-83〉 직무만족도 - 하고 있는 일의 내용 : 산업별, 직업별	109
〈그림 3-84〉 직무만족도 - 근로환경 : 고용형태별, 사업체 규모별	110
〈그림 3-85〉 직무만족도 - 근로환경 : 산업별, 직업별	111
〈그림 3-86〉 직무만족도 - 근로시간 : 고용형태별, 사업체 규모별	111
〈그림 3-87〉 직무만족도 - 근로시간 : 산업별, 직업별	112
〈그림 3-88〉 직무만족도 - 개인의 발전가능성 : 고용형태별, 사업체 규모별	112
〈그림 3-89〉 직무만족도 - 개인의 발전가능성 : 산업별, 직업별	113
〈그림 3-90〉 직무만족도 - 의사소통 및 인간관계 : 고용형태별, 사업체 규모별	114
〈그림 3-91〉 직무만족도 - 의사소통 및 인간관계 : 산업별, 직업별	114
〈그림 3-92〉 직무만족도 - 인사고과의 공정성 : 고용형태별, 사업체 규모별	115
〈그림 3-93〉 직무만족도 - 인사고과의 공정성 : 산업별, 직업별	115
〈그림 3-94〉 직무만족도 - 복리후생 : 고용형태별, 사업체 규모별	116

〈그림 3-95〉 직무만족도 - 복리후생 : 산업별, 직업별	117
〈그림 3-96〉 직무만족도 - 전반적인 만족도 : 고용형태별, 사업체 규모별	117
〈그림 3-97〉 직무만족도 - 전반적인 만족도 : 산업별, 직업별	118
〈그림 3-98〉 직무 · 임금 · 지위 일치도	119
〈그림 3-99〉 직무 - 교육수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	120
〈그림 3-100〉 직무 - 교육수준 일치도 : 직업별	121
〈그림 3-101〉 직무 - 기술수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	122
〈그림 3-102〉 직무 - 기술수준 일치도 : 직업별	122
〈그림 3-103〉 직무 - 경력수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	123
〈그림 3-104〉 직무 - 경력수준 일치도 : 직업별	123
〈그림 3-105〉 직무 - 동일직무 남성비교 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	124
〈그림 3-106〉 직무 - 동일직무 남성비교 일치도 : 직업별	125
〈그림 3-107〉 임금 - 교육수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	125
〈그림 3-108〉 임금 - 교육수준 일치도 : 직업별	126
〈그림 3-109〉 임금 - 기술수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	127
〈그림 3-110〉 임금 - 기술수준 일치도 : 직업별	127
〈그림 3-111〉 임금 - 경력수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	128
〈그림 3-112〉 임금 - 경력수준 일치도 : 직업별	128
〈그림 3-113〉 임금 - 동일직무 남성비교 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	129
〈그림 3-114〉 임금 - 동일직무 남성비교 일치도 : 직업별	130
〈그림 3-115〉 지위 - 교육수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	130
〈그림 3-116〉 지위 - 교육수준 일치도 : 직업별	131
〈그림 3-117〉 지위 - 기술수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	132
〈그림 3-118〉 지위 - 기술수준 일치도 : 직업별	132
〈그림 3-119〉 지위 - 경력수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	133
〈그림 3-120〉 지위 - 경력수준 일치도 : 직업별	133
〈그림 3-121〉 지위 - 동일직무 남성비교 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별	134
〈그림 3-122〉 지위 - 동일직무 남성비교 일치도 : 직업별	135
〈그림 3-123〉 직무스트레스	135

〈그림 3-124〉 직무스트레스 - 업무량 과다 : 고용형태별, 사업체 규모별	136
〈그림 3-125〉 직무스트레스 - 업무량 과다 : 산업별, 직업별	137
〈그림 3-126〉 직무스트레스 - 출퇴근 문제 : 고용형태별, 사업체 규모별	137
〈그림 3-127〉 직무스트레스 - 출퇴근 문제 : 산업별, 직업별	138
〈그림 3-128〉 직무스트레스 - 직장 내 성차별 : 고용형태별, 사업체 규모별	138
〈그림 3-129〉 직무스트레스 - 직장 내 성차별 : 산업별, 직업별	139
〈그림 3-130〉 직무스트레스 - 구성원들과 관계의 어려움 : 고용형태별, 사업체 규모별	139
〈그림 3-131〉 직무스트레스 - 구성원들과 관계의 어려움 : 산업별, 직업별	140
〈그림 3-132〉 직무스트레스 - 열악한 근무환경 : 고용형태별, 사업체 규모별	140
〈그림 3-133〉 직무스트레스 - 열악한 근무환경 : 산업별, 직업별	141
〈그림 3-134〉 직무스트레스 - 고용불안정 : 고용형태별, 사업체 규모별	141
〈그림 3-135〉 직무스트레스 - 고용불안정 : 산업별, 직업별	142
〈그림 3-136〉 직무스트레스 - 장시간 근무 : 고용형태별, 사업체 규모별	142
〈그림 3-137〉 직무스트레스 - 장시간 근무 : 산업별, 직업별	143
〈그림 3-138〉 직무스트레스 - 일·생활 양립의 문제 : 고용형태별, 사업체 규모별 ..	143
〈그림 3-139〉 직무스트레스 - 일·생활 양립의 문제 : 산업별, 직업별	144
〈그림 3-140〉 좋은 일자리의 조건 - 1·2순위	145
〈그림 3-141〉 좋은 일자리 기대 임금	147
〈그림 3-142〉 성차별 경험 및 유형	149
〈그림 3-143〉 차별경험 유형	152
〈그림 3-144〉 폭력피해 경험 유형	154
〈그림 3-145〉 폭력주체 - 언어폭력	156
〈그림 3-146〉 폭력주체 - 위협	157
〈그림 3-147〉 폭력주체 - 성희롱	158
〈그림 3-148〉 폭력주체 - 모욕적 행동	160
〈그림 3-149〉 폭력주체 - 신체적 폭력	161
〈그림 3-150〉 폭력주체 - 성폭력	161
〈그림 3-151〉 폭력주체 - 왕따/괴롭힘	162
〈그림 3-152〉 폭력 대응 방법	163

<그림 3-153> 폭력 대응 결과	164
<그림 3-154> 대응하지 않은 이유	165
<그림 4-1> 경력단절 경험 - 있음 : 고용형태별, 사업체 규모별	177
<그림 4-2> 경력단절 경험 - 있음 : 직업별	178
<그림 4-3> 경력단절 기간	178
<그림 4-4> 경력단절의 주된 이유	180
<그림 4-5> 경력유지를 위해 필요한 사항 - 1·2순위	182
<그림 4-6> 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 1·2순위	185
<그림 4-7> (향후 3년 이내) 이직 계획 및 이직 고려 이유	188
<그림 4-8> 일과 생활의 균형	192
<그림 4-9> 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 1·2순위	194
<그림 4-10> 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항	199
<그림 4-11> 정규직 시간제 전환 의사	201
<그림 4-12> 정규직 시간선택제 일자리 활성화의 영향	203
<그림 4-13> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 인력난 해소	204
<그림 4-14> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 생산성 향상	206
<그림 4-15> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 일·가정 양립	208
<그림 4-16> 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 자기계발	210
<그림 4-17> 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항	212
<그림 4-18> 여성근로자의 임금개선을 위한 가장 중요한 개선사항	214
<그림 4-19> 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1·2순위	217
<그림 4-20> 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1·2순위 ...	221
<그림 4-21> 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 1·2순위 ..	225
<그림 4-22> 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항	228

제 1 장

서 론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용 및 방법

1. 연구의 필요성 및 목적

- 근로환경은 근로자의 생명과 안전을 보장하는 것뿐만 아니라 노동의 질과 기업의 생산성과도 연결되는 중요한 문제이기 때문에 제주지역 여성근로자의 근로실태를 면밀히 파악하여 노동시장에서의 근로환경 개선을 위한 정책 방안을 제시하는 데 이 연구의 목적이 있음
 - － 특히, 제주지역 노동시장의 고용, 임금, 근로환경 등의 측면에서 여성 임금근로자가 경험하고 있는 특성을 파악하고 여성근로자의 근로의 질 향상을 위한 정책 방안을 마련하고자 함
- 국제노동기구(ILO), 경제개발협력기구(OECD) 등은 노동시장에서 발생하는 성별격차를 완화하여 여성 인재를 적극적으로 활용하는 것이 GDP 향상 및 생산성 향상에 있어 핵심 요소를 경험적으로 증명한 바 있음(ILO, 2017 ; OECD, 2012)
 - － 우리나라 여성의 경제활동참가율은 2000년 48.8%였으며, 2021년 6월 현재는 54.4%로 5.6%p 증가했으며, 제주지역 경제활동참가율은 2010년 이후 2017년까지 증가세를 유지하였으나 이후 다시 감소함. 남성은 2020년까지 감소하다 2021년 6월 75.9%로 다소 반등하였고, 여성은 2018년 62.7%로 감소하였으나 이후 지속적으로 증가하여 2021년 6월 64.8%로 나타남(통계청, 경제활동인구조사 각 년도)
- 여성의 경제활동 참여는 국가와 지역의 부가가치 창출에 매우 중요한 요인이므로 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하고, 모성을 보호하며, 직업능력을 개발함으로써 근로여성의 복지증진에 기여하기 위하여 1987년 「남녀고용평등법」을 제정하였음. 이후 2007년에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 개정하여, 일과 가정의 균형을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성의 경제활동 참여 증가 정책을 강화했음
 - － 이러한 노력에도 불구하고 여성은 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀 교육, 가족 돌봄으로 인한 경력단절을 경험하고, 남성에 비해 불안정한 고용, 하향취업 및 재취업의 어려움, 실업과 취업의 반복 등 고용유지가 어려운 현실을 간과할 수 없음
- 2008년 「경력단절여성 등의 경제활동 촉진법」을 제정하여 국가적 차원에서 경력단절 여성의 경제활동을 촉진시키기 위한 체계적·종합적 지원의 근거를 마련했음
 - － 하지만 이는 경력단절 여성의 재취업 위주의 정책 중심이고, 고용 주체인 기업을 강제하기에는 한계가 있으므로 눈에 띄는 변화는 감지되지 않고 있음. 즉 취업과

- 실업의 반복과 재취업을 하더라도 노동의 가치가 절하되는 악순환이 반복되고 있음
- 제주지역은 경제활동에 참여하는 여성의 비율이 꾸준히 증가하고 있고 성평등 지수도 전국 상위지역에 해당하고 있음. 하지만, 일자리의 양뿐 아니라 일자리의 질에 대한 요구가 제주 사회에서 화두가 되고 있음
 - 2021년 여성가족부에서 발표한 성평등 지수에 따르면, 경제활동참가율 성비와 성별 임금격차는 전국에서 1위였으며, 상용근로자 비율 성비는 전국 2위를 차지했음. 하지만 전국에서 가장 높은 저임금 비율, 경력단절, 남성 보다 높은 비정규직, 단시간근로, 시간제근로, 중소기업 종사 비율, 여성 집중 직종과 산업에서의 낮은 처우, 돌봄 노동에 대한 낮은 처우 등 낮은 질의 일자리에 포진하고 있어 노동시장의 구조적 개선이 필요해 보임
 - 현 정부에서는 노동시장에서 여성 인재를 적극적으로 활용하기 위한 노력이 어느 때보다 적극적으로 전개되고 있음. 특히 지금까지는 노동 시장에서 여성 인재의 양적 증가에 중점을 두었지만 양적 관리에서 한발 더 나아가 질적 관리로의 전환을 도모하고 있음. 이를 위해 우선적으로 공공부문에서 여성 인재의 양적 확대와 더불어 실질적 대표성 향상을 위한 관리적 여성 진출 확대 계획을 체계적으로 이행해 나가고자 「공공부문 여성대표성 제고 5개년 계획」을 수립했음. 뿐만 아니라 「일자리정책 5년 로드맵」 수립을 통해 근로시간 단축 청구권 확대(임신 및 육아뿐만 아니라 보육기간에도 근로시간 단축 가능), 배우자 출산 휴가 단계적 강화, 아이 돌봄 정부지원 비율 상향 및 시간제 정부지원 확대 등을 추진하는 등 공공조직과 민간조직 전반을 아울러 여성 인재의 직장 생활의 질 향상 방안에 대해 고민을 지속하고 있음(일자리위원회·관계부처 합동, 2017 : 51)
 - 양질의 일자리에 대한 요구는 근로환경에 대한 사회적 관심이 증대되고 있음을 나타냄. 고용형태에 따른 근로환경의 차이, 남성과 여성의 근로환경의 차이 등 특정 계층이나 대상에 대한 근로환경에 대한 관심이 증가하고 있는 것임
 - 여성근로자의 근로의 질은 단기적 차원에서는 여성 인재의 노동 시장 참여 지속을 예측할 수 있는 핵심 요인이며 장기적 차원에서는 여성 개인의 삶의 질을 결정하는 핵심 요인으로 간주할 수 있음(김선아 외, 2018)
 - Eurofound에서는 직업의 질(job quality)을 수치적으로 판단하고 도식화하기 위해 직업의 질에 관련된 지표를 개발해 근로환경을 측정하는 도구로 활용하고 있음(Eurofound, 2012). Eurofound에서 선정한 근로환경에 관한 7가지 지표는 물리적 환경(physical environment), 업

무강도(work intensity), 근로시간의 질(working time quality), 사회적 환경(social environment), 기술 및 재량(skills and discretion), 일에 대한 전망(prospects), 수입(earnings) 등으로 구성되어 있음(신승배, 2020에서 재인용)

- 노동시장에서 근로환경에 영향을 미치는 요인들 중에는 노동시장구조, 물리적 환경, 업무 강도, 노동시간, 작업특성, 공정성·소통 가능성, 폭력 및 차별, 근로환경 만족도, 일·가정 양립 및 여가활동의 기회 등이 있음. 특히, 제주지역 여성의 경우 남성에 비해 중·소규모 영세 사업체에서 일하는 비율이 높기 때문에 여성에 대한 결과적 차별을 가져올 수 있음 (신승배, 2020)
 - 제5차 근로환경조사 자료에 따르면, 제주지역 임금근로자는 231,695명(여성 45.7%, 남성 54.3%)이고, 여성의 종사상 지위는 상용근로자 74.5%, 임시근로자 18.6%, 일용근로자 6.9%이며, 남성은 상용근로자 80.9%, 임시근로자 7.2%, 일용근로자 11.9%로 남녀 모두 상용근로자(여성 74.5%, 남성 80.9%) 비율이 가장 높지만, 임시근로자 비율은 여성이 남성에 비해 두 배 이상 높은 것으로 나타남
 - 또한 통계청 지역별 고용조사 자료에 따르면, 제주지역 여성 임금근로자 중 절반 이상인 55.3%가 비정규직이었으며, 남성은 41.3%임
 - 60세 이상의 여성근로자는 비정규직 비중이 87.2%로 높고, 또한 농림어업 종사자인 여성근로자는 비정규직인 경우가 93.9%로 매우 높았음. 산업별로는 여성은 도소매·숙박음식점업에서 비정규직 비중이 높았고, 남성은 건설업인 것으로 나타남. 이는 여성들의 임금수준을 낮추고 고용불안정성을 높이는 주요한 요인이 되고 있음. 직업별 분포는 여성의 경우 전문가 및 관련 종사자 31.7%, 사무 종사자 21.7%, 단순노무 종사자 18.2%, 서비스 종사자 15.8% 판매 종사자 9.3% 순이었음
- 본 연구에서는 제주지역 여성근로자의 근로실태 조사를 추진하여 제주지역 여성근로자가 직면한 현실과 문제점, 정책욕구 등을 다각적으로 파악하고 구체화 하여 여성근로자의 삶의 질 향상을 위한 정책 방안을 제시하고자 함

2. 연구내용 및 방법

가. 연구내용

- 제주특별자치도 여성 고용현황 검토
 - － 제주지역 여성 고용현황
 - － 제주지역 여성 임금근로자 현황
- 제주지역 여성근로자 근로실태 조사
 - － 제주지역 여성근로자 근로조건, 취업과 직업교육훈련, 복리후생 및 조직문화, 차별 및 폭력 경험, 경력단절 경험 및 일·생활 균형, 정책수요 등
- 제주지역 여성근로자의 근로환경 개선을 위한 정책 방안 제언

나. 연구방법

- 선행연구 문헌검토
- 통계청 「경제활동인구조사」 및 「2020년 지역별고용조사 하반기」 원자료 분석
- 제주지역 여성근로자 근로실태 파악을 위한 설문조사
 - － 조사대상 : 제주특별자치도 내 여성 임금근로자
 - － 표본수(목표 표본수 : 600명, 최종 유효표본수 : 634명)
 - － 조사지역 : 제주시 동지역, 제주시 읍·면지역, 서귀포시 동지역, 서귀포시 읍·면지역
 - － 조사방법 : 구조화된 설문지를 이용한 면대면 면접 조사
 - － 조사기간 : 2021년 6월 28일~7월 10일
 - － 조사도구 : 구조화된 조사표(Structured Questionnaire)
 - － 표본추출방법 : 제주특별자치도 내 여성 임금근로자를 대상으로 연령, 지역, 산업 분포를 고려한 비례할당표집
 - － 표본오차 : 95% 신뢰수준에서 $\pm 3.89\%$

○ 조사내용

구분	세부 항목	비고
일반사항	거주지역, 연령, 혼인상태, 최종학력, 거주형태, 가족수, 자녀수, 막내자녀연령, 맞벌이여부, 가구월평균소득, 건강상태, 계층, 출생지역	
근로조건	종사상 지위, 취업형태, 직장(사업체)의 업종, 일(직업)의 직종, 직장(사업체)의 종사자 수, 직장(사업체)에서 여성 근로자의 비율, 직장(사업체) 종류, 근로계약서 작성여부, 월평균임금, 주당 근로시간, 주당 초과근로시간, 주당 근로일, 휴게시간(휴식과 식사시간), 임금근로자로 일한 총 기간, 현재의 직장에서 계속해서 근무한 기간	
취업과 직업교육훈련	취업경로, 일자리를 선택한 가장 주된 이유, 일자리에 취업하기 위해 직업교육훈련 여부, 취업을 한 이후 직무와 관련한 직업교육훈련 여부, 코로나19로 현 일자리(직장)에서 경험, 코로나19로 인한 고용안정 정도	
복리후생 및 조직문화	가입되어 있는 사회보험, 직장의 복리후생제도, 직무만족, 현재 하고 있는 일 비교, 일자리에서 경험하는 스트레스 정도, 좋은 일자리 기준, 좋은 일자리 기대 임금	
차별 및 폭력 경험	현재 직장에서의 남녀차별 유무, 남녀차별 유형, 차별경험, 폭력경험	
경력단절 경험 및 일·생활 균형	경력단절(다니다 직장 그만둠) 경험, 경력단절 기간, 경력단절 이유, 제주지역 여성근로자의 경력유지를 위해 필요한 사항, 이직의향, 일과 생활의 균형 정도, 일과 생활의 균형을 위해서 가장 필요한 사항, 여성의 경력단절 예방을 위해서 가장 활성화되어야 할 제도, 정규직 시간선택제 일자리 전환 의사	
정책수요	제주지역 여성근로자를 위하여 가장 중요한 개선사항, 여성근로자의 임금개선을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것, 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것, 여성근로자의 임금 외의 처우개선을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것, 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것, 여성근로자의 역량강화를 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것	

○ 여성근로자 근로실태 관련 전문가 자문회의

다. 연구절차

○ 본 연구의 연구수행 절차는 다음과 같음.

1단계	연구 설계	⇔	· 연구방향 및 내용 구성
2단계	자료 수집 및 분석	⇔	· 통계청 「경제활동인구조사」 및 「2020년 지역별고용조사 하반기」 원자료 분석
3단계	설문조사	⇔	· 제주지역 여성 임금근로자 근로실태 조사 및 분석
4단계	전문가 의견 수렴	⇔	· 전문가 자문회의를 통한 의견 수렴
5단계	분석 결과 정리	⇔	· 분석결과 정리 · 집필

제주지역 여성 고용현황

1. 제주지역 여성 고용현황
2. 제주지역 여성 임금근로자 현황
3. 소결

1. 제주지역 여성 고용현황

가. 경제 및 비경제활동인구

- 경제활동인구조사에 따르면, 2021년 1/4분기 기준 제주지역 경제활동인구 규모는 여성 18만 1천명, 남성 21만명으로 총 39만1천명임. 전체 경제활동인구 중 여성비율은 46.3%로 남성보다 2만9천명 더 적음. 다만 여성의 경제활동인구 규모는 지난 2010년 이후 남성보다 빠른 증가세를 보임
 - 2000년 이후 완만한 증가세를 보이던 경제활동인구 규모는 2010년 이후 보다 큰 증가세를 유지하고 있음. 지난 2010년에는 2000년에 비해 여성 5천명, 남성 1만2천명 증가하여 각각 4.0%, 12.0% 증가한데 비해, 지난 2020년은 2010년에 비해 남녀 각각 4만9천명이 증가하여 여성은 37.4%, 남성은 30.8% 증가하여 여성의 증가율이 남성을 앞지름
 - 2021년 1/4분기 경제활동인구 규모는 지난 2000년에 비해 여성은 5만5천명, 남성은 6만8천명 증가하여 여성은 43.7%, 남성은 47.9% 증가하였으며, 지난 2010년에 비해서는 여성 5만명, 남성 5만1천명 증가하여 여성 38.2%, 남성 32.1% 증가함
- 2021년 1/4분기 기준 경제활동참가율은 여성 63.8%, 남성 74.4%로 여성이 10.6%p 더 낮음. 다만 경제활동참가율의 성별차이는 2010년 16.3%p였으나 2021년 1/4분기 10.6%p로 감소하였으며, 여성은 점진적인 증가세를 유지하고 있는 반면 남성은 2015년 77.8%, 2020년 74.2%로 감소함
- 2021년 1/4분기 기준 제주지역 취업자 규모는 여성 17만3천명, 남성 20만2천명으로 총 37만5천명임. 이 중 여성비율은 46.1%이며 남성보다 2만9천명 더 적음. 다만 여성 취업자 규모는 여성 경제활동인구와 마찬가지로 지난 2010년에 이후 남성보다 빠르게 증가함
 - 취업자 규모 역시 2010년에는 2000년에 비해 여성 4.1%, 남성 13.0% 증가한데 비해 2020년에는 2010년에 비해 여성 37.5%, 남성 30.1% 증가하여 비슷한 양상을 보임
- 2021년 1/4분기 고용률은 여성 60.8%, 남성 71.8%로 여성이 11.0%p 더 낮음. 다만 고용률의 성별 차이는 2010년 16.2%p에서 2021년 1/4분기 11.0%p로 감소함

〈표 2-1〉 성별 경제활동인구, 경제활동 참가율, 취업자, 고용률

단위 : 천명, %

구분		2000	2005	2010	2015	2020	2021.1/4
경제활동인구	여성	126	137	131	156	180	181
	남성	142	154	159	190	208	210
	여성비율	47.0	46.9	45.3	45.1	46.4	46.3
경제활동참가율	여성	60.8	64.2	58.4	62.1	63.6	63.8
	남성	75.8	77.5	74.7	77.8	74.2	74.4
	여성비율	47.1	47.5	45.1	45.4	46.6	46.1
취업자	여성	123	135	128	154	176	173
	남성	138	149	156	186	203	202
	여성비율	47.1	47.5	45.1	45.4	46.6	46.1
고용률	여성	59.6	63.0	57.3	61.2	62.0	60.8
	남성	73.2	75.1	73.5	76.1	72.3	71.8
	여성비율	47.1	47.5	45.1	45.4	46.6	46.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

- 지난 2010년 이후 여성의 경제활동참가율은 5.4%p(남성 -0.3%p) 큰 폭으로 증가함
 - 2010년 이후 경제활동참가율을 구체적으로 살펴보면, 2017년을 정점으로 점차 감소함. 지난 2010년 경제활동참가율은 여성 58.4%, 남성 74.7%였고, 2017년에는 여성 66.1%, 남성 78.6%로 여성은 7.7%p, 남성은 3.9%p 증가하였으나 이후 감소함. 2021년 1/4분기에는 여성 63.8%, 남성 74.4%로 감소함. 지난 2017년에 비해 여성은 2.3%p, 남성은 4.2%p 감소함. 여성의 경제활동참가율은 2017년까지 남성보다 큰 폭으로 증가하였고, 2021년 1/4분기까지 남성보다 소폭으로 감소함
 - 이러한 여파로 성별 경제활동참가율은 지난 2010년 이후 여성은 5.4%p 증가한 반면 남성은 0.3%p 감소함
- 경제활동참가율의 성별차이는 2010년 16.3%p에서 2021년 1/4분기에는 10.6%p로 감소함
 - 경제활동참가율의 성별차이는 2010년에는 16.3%p였으나 이후 등락을 반복하다 2017년에는 12.5%p까지 감소하였으나 이후 다시 증가하여 2018년과 2019년에는 14.3%p, 14.1%p로 증가하였다가 2021년 1/4분기에는 10.6%p로 감소함

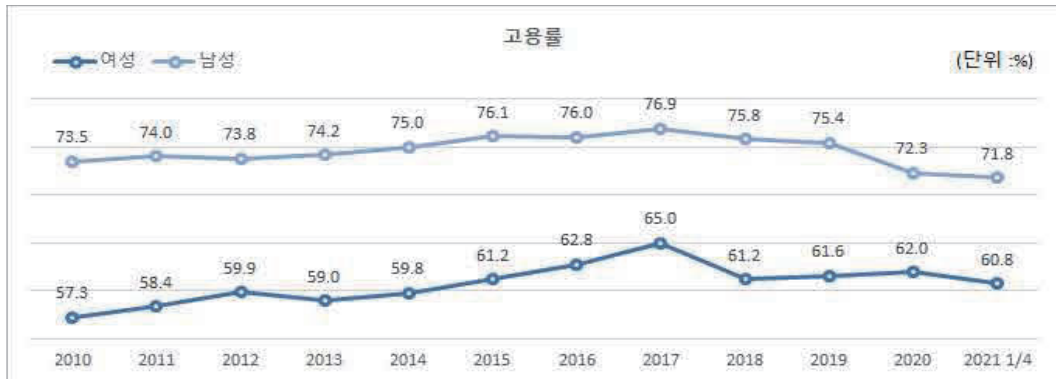
〈그림 2-1〉 경제활동참가율



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

- 고용률 역시 경제활동참가율과 그 궤를 같이하여 지난 2010년 이후 여성 고용률은 3.5%p (남성 -1.7%p) 증가함
 - － 고용률은 경제활동참가율과 마찬가지로 2010년 이후 증가하다 2017년을 정점으로 다시 감소함. 지난 2010년 고용률은 여성 57.3%, 남성 73.5%였고, 2017년에는 여성 65.0%, 남성 76.9%로 여성은 7.7%p, 남성은 3.4%p 증가하였으나 이후 감소함. 2021년 1/4분기에는 여성 60.8%, 남성 71.8%로 2017년에 비해 여성은 4.2%p, 남성은 5.1%p 감소함. 여성의 고용률은 2017년까지 남성보다 큰 폭으로 증가하였고, 2021년 1/4분기까지 남성보다 소폭으로 감소함
 - － 이러한 여파로 성별 고용률은 지난 2010년 이후 여성은 3.5%p 증가한 반면 남성은 1.7%p 감소함
- 고용률의 성별차이는 지난 2010년 16.2%p에서 2021년 1/4분기에는 11.0%p로 감소함
 - － 경제활동참가율의 성별차이는 2010년에는 16.2%p였으나 이후 등락을 반복하다 2017년에는 11.9%p까지 감소하였으나 이후 2018년 14.6%로 증가하였다가 다시 감소하여 2020년에는 10.3%p로 최근 10년간 가장 적은 차이를 보임. 다만 2021년 1/4분기에는 소폭 증가하여 11.0%p로 나타남

〈그림 2-2〉 고용률



자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

- 제주지역 비경제활동 인구 중 여성비율은 58.8%임. 가사 및 육아로 인한 비경제활동인구 중 96.9%가 여성이며, 여성 비경제활동 인구 중 가사 및 육아로 인한 비경제활동인구가 54.5%로 나타나 가사 및 육아가 여성의 비경제활동의 중요한 사유로 나타남
 - 제주지역 비경제활동인구는 17만5천명이며, 이 중 여성인구는 10만3천명으로 전체 비경제활동인구의 58.8%를 차지하고 있음
 - 비경제활동 사유별로는 가사·육아로 인한 비경제활동 인구는 5만8천이며, 이 중 남성은 2천명에 그친 반면 여성은 5만6천명으로 가사·육아로 인한 비경제활동인구의 96.9%를 차지하고 있음. 또한 여성 비경제활동인구 중 가사·육아로 인한 비경제활동인구 비율이 54.5%로 나타나 가사 및 육아가 여성의 비경제활동의 중요한 이유인 것으로 나타남

〈표 2-2〉 비경제활동인구 및 비경제활동사유

단위 : 천명, %

구분	비경제활동인구		
		가사·육아(%)	통학
전체	175	58 (33.1)	44
여성	103	56 (54.5)	19
남성	72	2 (2.5)	25
여성비율	58.8	96.9	43.1

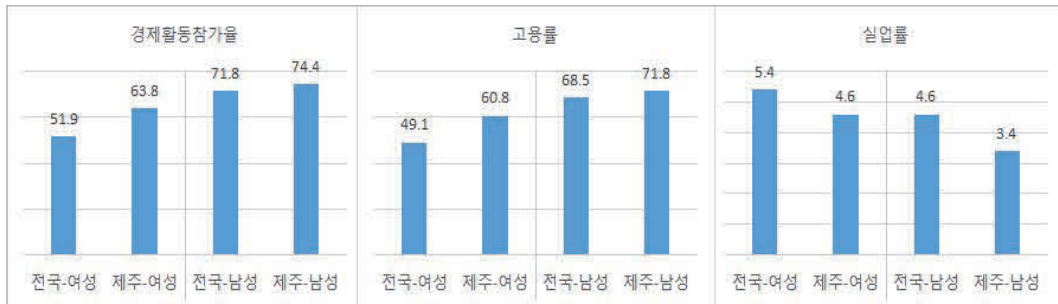
자료 : 호남통계청, 『고용동향(2021년 6월)』

주 : 비경제활동사유는 가사·육아, 통학만 표시함

○ 2021년 1/4분기 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률을 전국과 비교하면, 제주지역은 전국보다 경제활동참가율과 고용률이 높고 실업률은 낮음. 또한 전국과 제주지역의 경제활동참가율, 고용률의 차이는 여성이 더 크게 제주지역 여성근로자의 노동시장 참여가 더 활발한 것을 알 수 있음

- 경제활동참가율을 살펴보면, 여성은 전국 51.9%, 제주 63.8%로 제주지역이 11.9%p 더 높고, 남성은 전국 71.8%, 제주 74.4%로 제주지역이 2.6%p 더 높음. 전국과 제주지역의 경제활동참가율의 차이는 여성이 더 큼
- 고용률을 살펴보면, 여성은 전국 49.1%, 제주 60.8%로 제주지역이 11.7%p 더 높고, 남성은 전국 68.5%, 제주 71.8%로 제주지역이 3.3%p 더 높음. 전국과 제주지역의 고용률의 차이는 여성이 더 큼
- 실업률을 살펴보면, 여성은 전국 5.4%, 제주 4.6%로 제주지역이 0.8%p 더 낮고, 남성은 전국 4.6%, 제주 3.4%로 제주지역이 1.2%p 더 낮음

〈그림 2-3〉 성별 경제활동참가율, 고용률, 실업률(2021년 1/4분기) : 전국, 제주



○ 2021년 1/4분기 기준 경제활동과 취업자의 비율은 남성이 더 높고, 비경제활동인구는 여성의 비율이 더 높음. 전국과 비교하면 경제활동인구와 취업자의 여성비율은 제주지역이 더 높고 비경제활동인구의 여성비율은 제주지역이 더 낮음

- 경제활동인구의 여성비율은 전국 42.7%, 제주 46.3%로 제주지역이 3.6%p 더 높고, 취업자의 여성비율은 전국 42.5%, 제주 46.1%로 제주지역이 3.7%p 더 높음
- 비경제활동인구의 여성비율은 전국 63.7%, 제주 58.9%로 제주지역이 4.9%p 더 낮음

〈표 2-3〉 경제·비경제활동인구 및 취업자의 여성비율 - 2021년 1/4분기

단위 : 천명, %

구분		2021 1/4			
		계	여성	남성	여성비율
전국	경제활동인구	27,748	11,843	15,905	42.7
	비경제활동인구	17,239	10,986	6,254	63.7
	취업자	26,369	11,200	15,169	42.5
제주도	경제활동인구	391	181	210	46.3
	비경제활동인구	175	103	72	58.9
	취업자	375	173	202	46.1

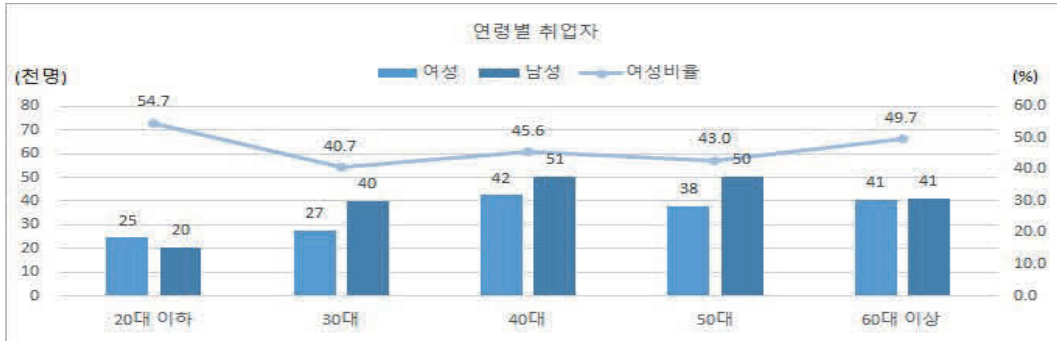
자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

나. 제주지역 취업자 현황

1) 연령별

- 연령별 취업자 수는 남녀 모두 40대가 많으며, 연령대별 여성비율은 20대 이하가 가장 높음. 출산 및 육아가 집중되는 30대는 여성 취업자 수가 가장 적고 여성비율도 가장 낮음
 - 연령별 취업자 수를 살펴보면, 여성은 40대 4만2천명, 60대 이상 4만1천명, 50대 3만8천명, 30대 2만7천명, 20대 이하 2만5천명 순이며, 남성은 40대 5만1천명, 50대 5만명, 60대 이상 4만1천명, 30대 4만명, 20대 이하 2만명 순으로 남녀 모두 40대가 가장 많고 20대가 가장 적음
 - 취업자의 연령대별 여성비율은 20대 이하 54.7%, 60대 이상 49.7%, 40대 45.6%, 50대 43.0%, 30대 40.7% 순으로 나타나 20대 이하가 가장 높은 것으로 나타남. 특히 출산 및 육아가 집중되는 30대는 취업자 수가 가장 적고 여성비율이 가장 낮음

〈그림 2-4〉 연령별 취업자 현황(2021년 1/4분기)

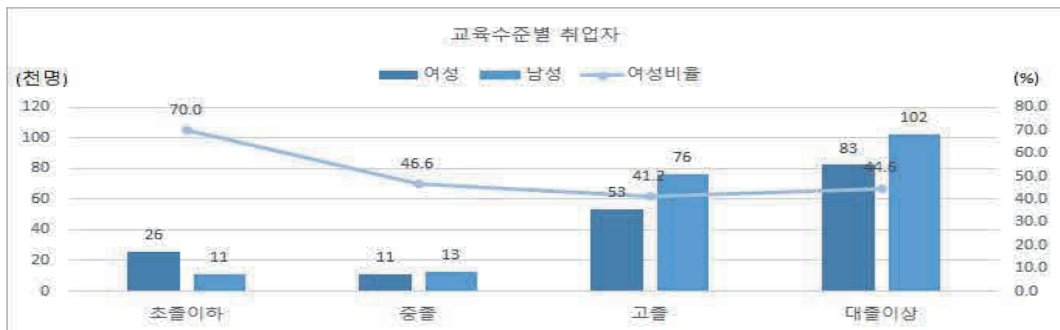


자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

2) 교육수준별

- 교육수준별 취업자 수는 남녀 모두 대졸이상이 가장 많음. 교육수준별 여성비율은 초졸이하가 가장 높고 중졸 이상 교육수준에서는 모두 남성의 비율이 더 높음
 - 교육수준별 취업자 수는 남녀 모두 대졸이상이 가장 많음. 대졸이상 취업자 수는 18만5천명이며, 이중 여성은 8만3천명, 남성은 10만2천명으로 여성이 44.6%를 차지하고 있음
 - 교육수준별 여성비율은 초졸이하 70.0%, 중졸 46.6%, 대졸이상 44.6%, 고졸 41.2% 순으로 초졸이하의 여성비율이 가장 높음. 초졸이하 취업자 수는 3만7천명이며, 이중 여성이 2만6천명으로 70.0% 차지하고 있음. 중졸이상 교육수준은 모두 남성의 비율이 더 높은 것으로 나타남

〈그림 2-5〉 교육수준별 취업자 현황(2021년 1/4분기)



자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

3) 산업별

○ 산업별 취업자 수는 사회간접자본 및 기타 서비스업 중 가장 많은 업종이 묶인 사업·개인·공공서비스 및 기타를 제외하면 여성은 도소매·숙박·음식점업이 가장 많고 남성은 농림어업이 가장 많음. 여성비율은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높음

- － 산업별 취업자 수는 사업·개인·공공서비스 및 기타 13만4천명, 도소매·숙박·음식점업 9만1천명, 농림어업 7만1천명 등의 순으로 사업·개인·공공서비스 기타가 가장 많고 다음으로 도소매·숙박·음식점업임
- － 남성은 사업·개인·공공서비스 기타 5만8천명, 농림어업 4만2천명, 도소매·숙박·음식점업 3만9천명, 건설업 3만1천명, 전기·운수·통신·금융 2만5천명, 제조업 9천명 순으로 사업·개인·공공서비스 기타가 가장 많고 다음으로 농림어업이 많음
- － 여성은 사업·개인·공공서비스 기타 7만6천명, 도소매·숙박·음식점업 5만2천명, 농림어업 3만명, 전기·운수·통신·금융 7천명, 건설업과 제조업이 각각 4천명 순으로 사업·개인·공공서비스 기타가 가장 많고 다음으로 도소매·숙박·음식점업이 많음

〈표 2-4〉 산업별 취업자 현황(2021년 1/4분기)

단위 : 천명, %

구분	취업자	여성	남성	여성비율
전체	375	173	202	46.1
농업, 임업 및 어업	71	30	42	41.7
광공업	13	4	9	30.0
-제조업	13	4	9	30.0
사회간접 자본 및 기타 서비스업	292	139	152	47.7
-건설업	35	4	31	12.6
-도소매·숙박·음식점업	91	52	39	57.4
-전기·운수·통신·금융	32	7	25	21.6
-사업·개인·공공서비스 및 기타	134	76	58	56.6

주 : 1) 사회간접자본 및 기타서비스업 = 건설업(F) + 도소매·숙박·음식점업 + 사업·개인·공공서비스 및 기타 + 전기·운수·통신·금융

2) 도소매·숙박·음식점업 = 도매 및 소매업(G) + 숙박 및 음식점업(I)

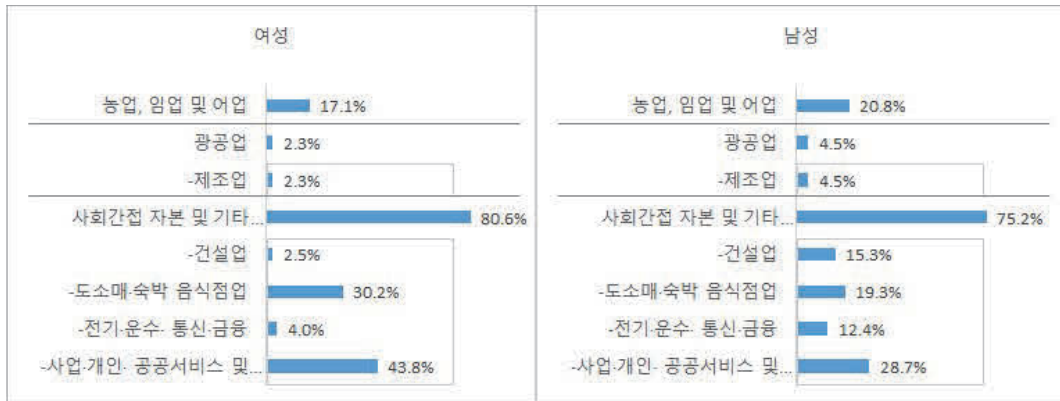
3) 사업·개인·공공서비스 및 기타 = 수도·하수·폐기물처리, 원료재생업(E) + 부동산업(L) + 전문, 과학 및 기술서비스업(M) + 사업시설관리, 사업지원서비스 및 임대업(N) + 공공행정, 국방 및 사회보장행정(O) + 교육서비스업(P) + 보건업 및 사회복지서비스업(Q) + 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R) + 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S) + 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(T) + 국제 및 외국기관(U)

4) 전기·운수·통신·금융 = 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급(D) + 운수 및 창고업(H) + 정보통신업(J) + 금융 및 보험업(K)

자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

- 여성비율은 도소매·숙박·음식점업 57.4%로 가장 높고, 다음으로 사업·개인·공공서비스 및 기타 56.6%, 농림어업 41.7%, 제조업 30.0%, 전기·운수·통신·금융 21.6%, 건설업 12.6% 순으로 나타나 여성비율이 50% 이상인 업종은 도소매·숙박·음식점업과 사업·개인·공공서비스업 및 기타업
- 산업별 취업자의 분포를 살펴보면, 남녀 모두 가장 많은 업종을 포함하고 있는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 가장 많고, 다음으로 남성은 농림어업, 여성은 도소매·숙박·음식점업이 가장 많음
- 여성은 사업·개인·공공서비스 및 기타 43.8%, 도소매·숙박·음식점업 30.2%, 농림어업 17.1%, 전기·운수·통신·금융 4.0%, 건설업 2.5%, 제조업 2.3% 순이며, 남성은 사업·개인·공공서비스 및 기타 28.7%, 농림어업 20.8%, 도소매·숙박·음식점업 19.3%, 건설업 15.3%, 전기·운수·통신·금융 12.4%, 제조업 4.5% 순임

〈그림 2-6〉 산업별 취업자 분포(2021년 1/4분기)



- 주 : 1) 사회간접자본 및 기타서비스업 = 건설업(F) + 도소매·숙박·음식점업 + 사업·개인·공공서비스 및 기타 + 전기·운수·통신·금융
- 2) 도소매·숙박·음식점업 = 도매 및 소매업(G) + 숙박 및 음식점업(I)
- 3) 사업·개인·공공서비스 및 기타 = 수도·하수·폐기물처리, 원료재생업(E) + 부동산업(L) + 전문, 과학 및 기술서비스업(M) + 사업시설관리, 사업지원서비스 및 임대업(N) + 공공행정, 국방 및 사회보장행정(O) + 교육서비스업(P) + 보건업 및 사회복지서비스업(Q) + 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(R) + 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(S) + 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동(T) + 국제 및 외국기관(U)
- 4) 전기·운수·통신·금융 = 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급(D) + 운수 및 창고업(H) + 정보통신업(J) + 금융 및 보험업(K)
- 자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

4) 직업별

- 여성은 서비스직, 남성은 농림어업 숙련직 종사자가 가장 많으며, 판매직의 여성비율이 가장 높은 것으로 나타남. 여성 종사자가 더 많은 직종은 판매, 서비스, 전문가 및 관련직, 단순노무직, 사무직임
- 여성은 서비스직 3만7천명, 전문가 및 관련직 3만2천명, 단순노무직 3만1천명, 사무직 2만8천명, 판매직 2만2천명, 농림어업직 2만명, 기능원 및 관련 기능직 2천명, 관리자 1천명 등의 순으로 서비스 종사자가 가장 많음
 - 남성은 농림어업직 3만8천명, 장치, 기계조작 및 조립직 2만6천명, 사무직 2만6천명, 단순노무직과 전문가 및 관련직이 각각 2만5천명, 서비스직 2만3천명, 기능원 및 관련기능직 2만1천명, 판매직 1만1천명, 관리자 6천명 순으로 농림어업 숙련 종사자가 가장 많음
 - 여성비율은 판매직 67.9%, 서비스직 61.2%, 전문가 및 관련직 55.9%, 단순노무직 55.0%, 사무직 51.9%, 농림어업직 34.1%, 관리자 15.0%, 기능원 및 관련 기능직 7.4%, 장치, 기계조작 및 조립직 1.5% 순으로 판매직의 여성비율이 가장 높음. 그 중 여성비율이 50% 이상인 직종은 판매직, 서비스직, 전문가 및 관련직, 단순노무직, 사무직의 5개 직종으로 나타남

〈표 2-5〉 직업별 취업자 현황(2021년 1/4분기)

단위 : 천명

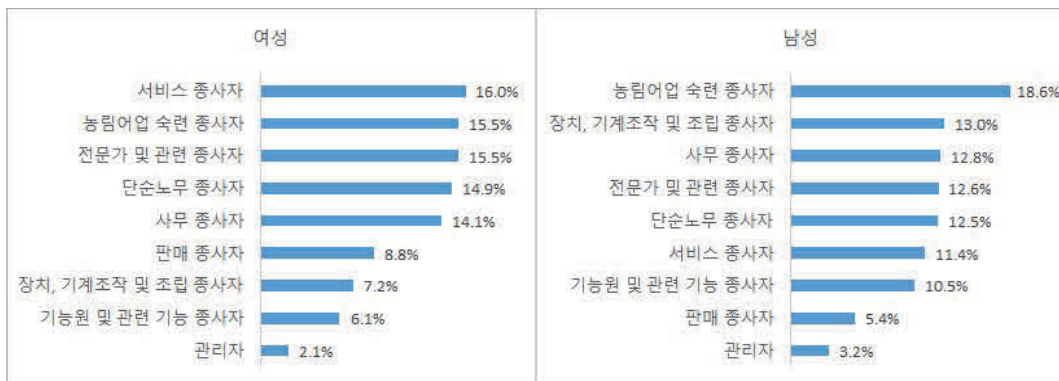
직업별	취업자	남성	여성	여성비율
계	375	202	173	46.1
관리자	8	6	1	15.0
전문가 및 관련 종사자	58	25	32	55.9
사무 종사자	53	26	28	51.9
서비스 종사자	60	23	37	61.2
판매 종사자	33	11	22	67.9
농림어업 숙련 종사자	58	38	20	34.1
기능원 및 관련 기능 종사자	23	21	2	7.4
장치, 기계조작 및 조립 종사자	27	26	0	1.5
단순노무 종사자	56	25	31	55.0

자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

○ 직업별 취업자의 분포를 살펴보면, 여성은 서비스직, 남성은 농림어업 숙련 종사자의 비율이 가장 높음

- 여성은 서비스직 16.0%, 농림어업 숙련직 15.5%, 전문가 및 관련직 15.5%, 단순노무직 14.9%, 사무직 14.1%, 판매직 8.8%, 장기, 기계조작 및 조립직 7.2%, 기능원 및 관련 기능직 6.1%, 관리자 2.1% 순으로 서비스직의 비율이 가장 높고 다음으로 농림어업직, 전문가 및 관련직, 단순노무직, 사무직 종사비율이 유사한 수준으로 많음
- 남성은 농림어업 숙련직 18.6%, 장치, 기계조작 및 조립직 13.0%, 사무직 12.8%, 전문가 및 관련직 12.6%, 단순노무직 12.5%, 서비스직 11.4%, 기능원 및 관련 기능직 10.5%, 판매직 5.4%, 관리자 3.2% 순으로 농림어업 숙련 종사자의 비율이 가장 높고 다음으로 장치, 기계조작 및 조립직, 사무직, 전문가 및 관련직, 단순노무직, 서비스직의 종사비율이 유사한 수준으로 많음

〈그림 2-7〉 직업별 취업자 분포(2021년 1/4분기)



자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

5) 종사상지위별

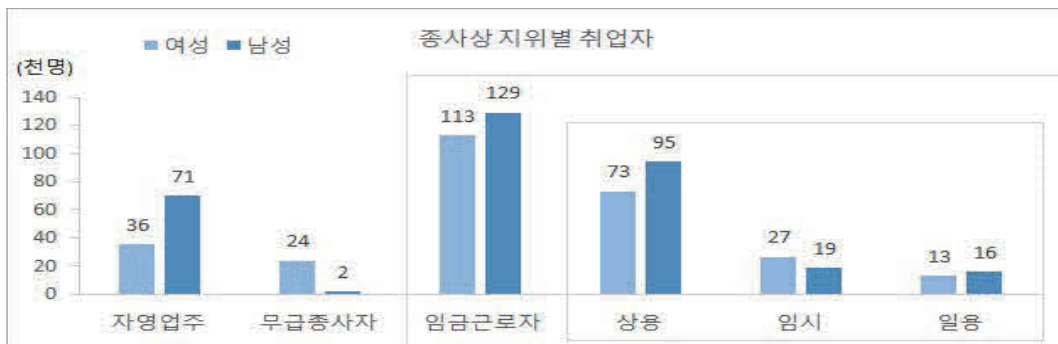
○ 남녀 모두 취업자 중 임금근로자 수가 가장 많고, 임금근로자의 대부분은 상용직임. 비임금근로자 중에서는 무급종사자, 임금근로자 중에서는 임시직 종사자는 여성이 더 많음

- 비임금근로자 중 자영업주는 여성 3만6천명, 남성 7만1천명이며, 무급종사자는 여성 3천명, 남성 2만4천명으로 나타남
- 임금근로자는 여성 11만3천명, 남성 12만9천명으로 남성이 1만6천명 더 많음. 임금

근로자 중 상용직은 여성 7만3천명, 남성 9만5천명이며 남성이 2만1천명 더 많고, 임시직은 여성 2만7천명, 남성 1만9천명으로 여성이 8천명 더 많음. 일용직은 여성 1만3천명, 남성 1만6천명으로 남성이 3천명 더 많음

- 대부분의 종사상지위에서 남성의 수가 더 많으나 비임금근로자 중 무급종사자와 임금근로자 중 임시직은 여성의 수가 더 많음

〈그림 2-8〉 종사상지위별 취업자 현황(2021년 1/4분기)



자료 : 호남통계청, 『제주특별자치도 고용동향(2021년 6월)』

다. 경력단절여성 현황

1) 경력단절여성 규모의 변화 및 현황

- 지역별고용조사에 따르면, 2020년 제주지역 15~54세 기혼여성인구는 지난 2017년에 비해 2천명 감소한 반면 비취업여성은 8천명, 경력단절여성은 4천명 증가함. 전년도인 2019년에 비해서도 15~54세 기혼여성인구 규모는 감소한데 비해 비취업여성은 2천명, 경력단절여성은 1천명 증가함
- 2020년 제주지역의 15~54세 기혼여성 중 비취업여성인구는 3만3천명이며, 15~54세 기혼여성 중 29.2%를 차지하고 있음
 - 2020년 제주지역의 15~54세 기혼여성인구는 11만3천명으로 최근 5년간 가장 적은 규모였던 지난 2017년에 비해 2천명 감소함. 그러나 비취업여성인구는 2017년 2만5천명에서 2020년 3만3천명으로 8천명 증가하였으며 15~54세 기혼여성 중 비취업여성 비율도 2017년 21.7%에서 2020년 29.2%로 7.5%p 증가함
 - 전년도인 2019년에 비해서도 15~54세 기혼여성인구는 2천명 감소한데 비해 비취업

- 여성은 2천명 증가하였으며, 15~54세 기혼여성 중 비취업여성비율은 2.2%p 증가함
- 2020년 제주지역 경력단절여성 규모는 1만4천명이며, 15~54세 기혼여성 중 12.4%를 차지하고 있음
- 2020년 제주지역 경력단절여성 규모는 1만4천명으로 최근 5년간 가장 적은 규모를 보인 2017년에 비해 4천명 증가하였으며, 15~54세 기혼여성 중 비율은 2017년 8.7%에서 2020년 12.4%로 3.7%p 증가함
 - 2019년에 비해 경력단절여성 규모는 1천명 감소하였고, 15~54세 기혼여성 중 비율은 1.1%p 증가함

〈표 2-6〉 제주지역 경력단절여성 현황

단위 : 명, %

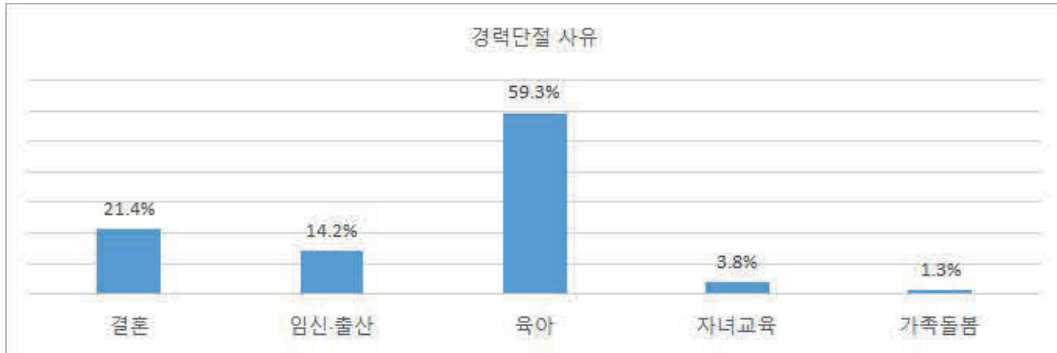
년도	15~54세 기혼여성인구	비취업 여성인구	비취업 여성비율	경력단절 여성인구	경력단절 여성비율
2016	116	31	26.7	16	13.8
2017	115	25	21.7	10	8.7
2018	114	30	26.3	13	11.4
2019	115	31	27.0	13	11.3
2020	113	33	29.2	14	12.4

자료 : 통계청, 『지역별고용조사(각년도 상반기)』 원자료 분석

2) 경력단절 사유

- 경력단절여성의 주된 경력단절 사유는 육아로 나타남
- 주된 경력단절 사유는 육아 59.3%, 결혼 21.4%, 임신·출산 14.2%, 자녀교육 3.8%, 가족돌봄 1.3% 순으로 육아가 가장 큰 이유로 나타남

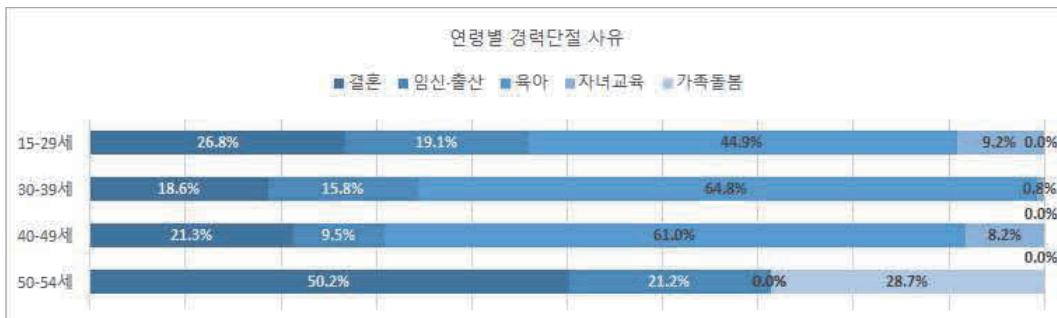
〈그림 2-9〉 경력단절 사유



자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 상반기)』 원자료 분석

- 연령별로는 40대 이하의 육아가 주된 경력단절 사유로 나타났으나 50대는 결혼으로 나타남
 - － 40대 이하의 경력단절 사유는 육아가 가장 많은 비중을 차지함. 육아로 인한 경력단절은 30대 64.8%, 40대 61.0%, 30세 미만 44.9% 순으로 30대에서 특히 더 높게 나타남. 50대의 경력단절 사유는 결혼 50.2%, 가족돌봄 28.7%, 임신·출산 21.2% 순으로 결혼이 가장 많은 비중을 차지함

〈그림 2-10〉 경력단절 사유 - 연령별



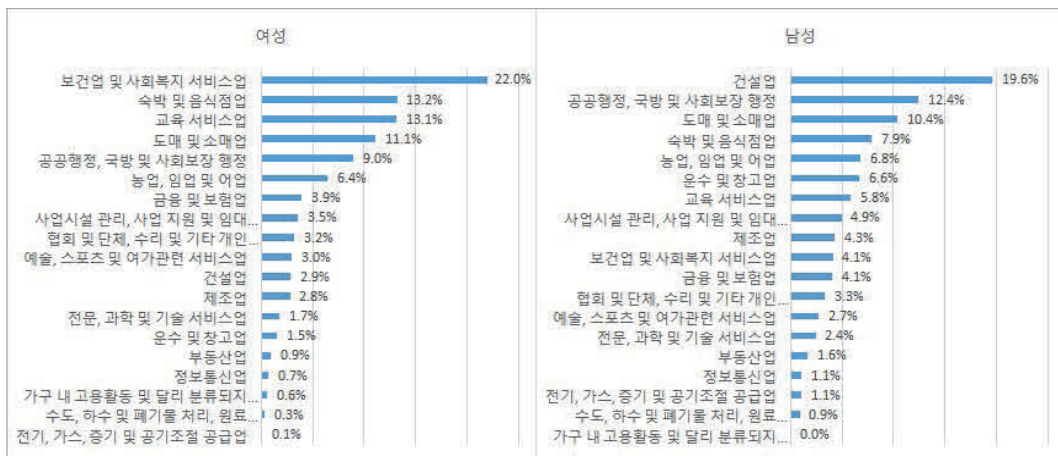
자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 상반기)』 원자료 분석

2. 제주지역 여성 임금근로자 현황

가. 임금근로자 규모 및 산업·직업별 특성

- 지역별고용조사(2020년 하반기)에 따르면, 제주지역 임금근로자 규모는 24만1천명이며, 이 중 여성은 11만7천명, 남성은 12만5천명으로 여성비율은 48.3%임
- 임금근로자의 산업별 분포를 성별로 살펴보면, 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업 종사 비율이 가장 높고, 남성은 건설업 종사비율이 가장 높은 것으로 나타남
- 구체적으로 여성은 보건업 및 사회복지서비스업 22.0%, 숙박 및 음식점업 13.2%, 교육서비스업 13.1%, 도매 및 소매업 11.1%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 9.0% 등의 순으로 나타났고, 남성은 건설업 19.6%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 12.4%, 도매 및 소매업 10.4%, 숙박 및 음식점업 7.9%, 농업, 임업 및 어업 6.8% 등의 순으로 나타남

〈그림 2-11〉 산업별 임금근로자 분포

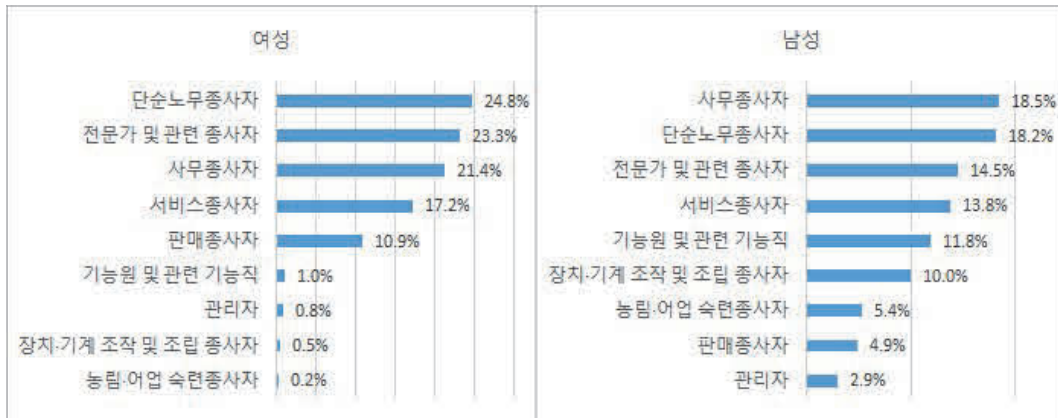


자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 하반기)』 원자료 분석

- 임금근로자의 직업별 분포를 성별로 살펴보면, 여성은 단순노무종사자의 비율이 가장 높고, 남성은 사무종사자의 비율이 가장 높은 것으로 나타남
- 구체적으로 살펴보면, 여성은 단순노무종사자 24.8%, 전문가 및 관련 종사자 23.3%, 사무종사자 21.4% 등의 순이었고, 남성은 사무종사자 18.5%, 단순노무종사자 18.2%, 전문가 및 관련 종사자 18.2% 등의 순으로 나타남

- 이 중 관리자 비율은 여성 0.8%, 남성 2.9%로 남성 임금근로자 중 관리자 비율이 더 높은 것으로 나타남

〈그림 2-12〉 직업별 임금근로자 분포

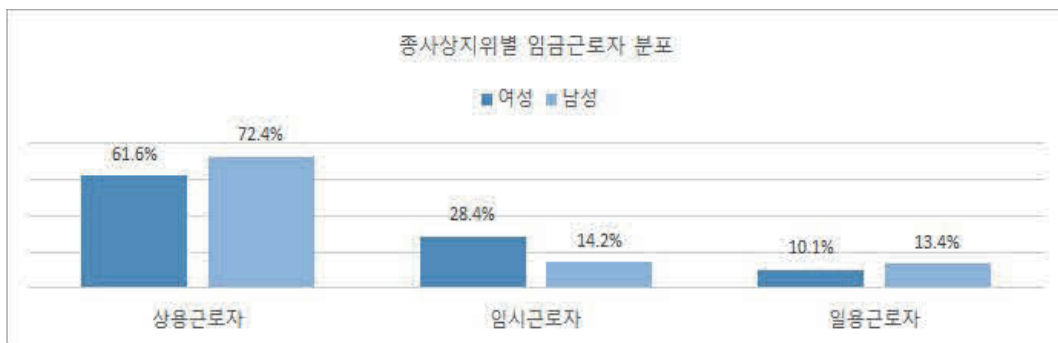


자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 하반기)』원자료 분석

나. 임금근로자의 근로조건

- 종사상 지위별로는 남녀 모두 상용직이 가장 많음. 여성은 상용직 61.6%, 임시직 28.4%, 일용직 10.1% 순이며, 남성은 상용직 72.4%, 임시직 14.2%, 일용직 13.4% 순임. 상용직과 일용직은 남성의 비율이 더 높고, 임시직은 여성비율이 더 높음

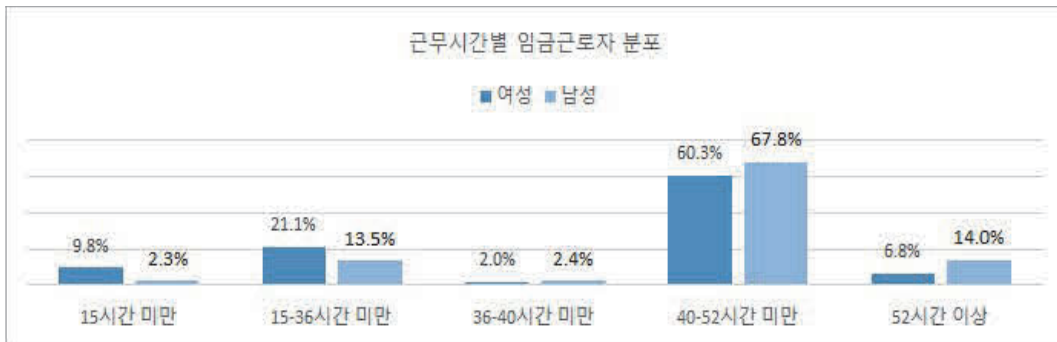
〈그림 2-13〉 종사상 지위별 임금근로자 현황



자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 하반기)』 원자료 분석

- 근무시간별로는 남성의 40시간 이상 근로비율이 여성보다 14.8%p 더 높고, 근로시간별 성비는 36시간 미만에서 여성비율이 높은 반면 36시간 이상에서는 남성비율이 더 높음
- 여성은 40~52시간 미만 근무비율이 60.3%, 15~36시간 미만 21.1%, 15시간 미만 9.8% 등의 순으로 나타났고, 남성은 40~52시간 미만 근무비율이 67.8%, 52시간 이상 14.0%, 15~36시간 미만 13.5% 등의 순으로 나타남

〈그림 2-14〉 근무시간별 임금근로자 현황



자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 하반기)』 원자료 분석

- 제주지역 임금근로자의 월평균 임금은 여성이 191만원, 남성이 287만원으로 여성이 96만원 더 적고, 시간당임금은 여성 1만2천원, 남성 1만6천원으로 여성이 4천원 더 적음
- 제주지역 최저임금(2020년 8,590원) 미만 비율은 여성 24.7%, 남성 13.1%로 여성이 11.6%p 더 많고, 15시간 미만 비율은 여성 9.8%, 남성 2.3%로 여성이 7.5%p 더 많음

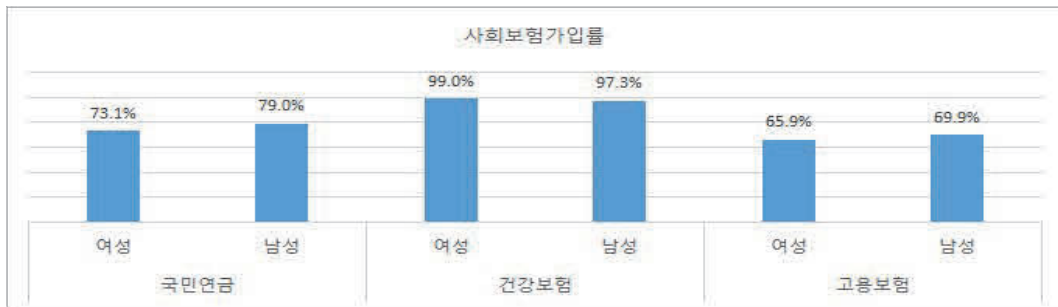
〈표 2-7〉 임금근로자 - 임금, 최저임금 미만 · 15시간 미만 근로자 비율

구분	여성	남성	전체
월평균임금	191만원	287만원	241만원
시간당임금	1만2천원	1만6천원	1만4천원
최저임금 미만 근로자 비율	24.7%	13.1%	18.6%
15시간 미만 근로자 비율	9.8%	2.3%	5.9%

자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 하반기)』 원자료 분석

- 지역별고용조사(2020년)에 따르면, 임금근로자의 사회보험 가입률은 건강보험이 가장 높고, 다음으로 국민연금, 고용보험 순으로 고용보험 가입률이 특히 더 낮음. 건강보험 가입률은 여성이 더 높고, 국민연금과 고용보험 가입률은 남성이 더 높음
- 국민연금 가입률은 여성 73.1%, 남성 79.0%로 여성이 5.9%p 더 낮음
 - 건강보험 가입률은 여성 99.0%, 남성 97.3%로 여성이 1.6%p 더 높음
 - 고용보험 가입률은 여성 65.9%, 남성 69.9%로 여성이 4.0%p 더 낮음

〈그림 2-15〉 임금근로자 - 사회보험가입률

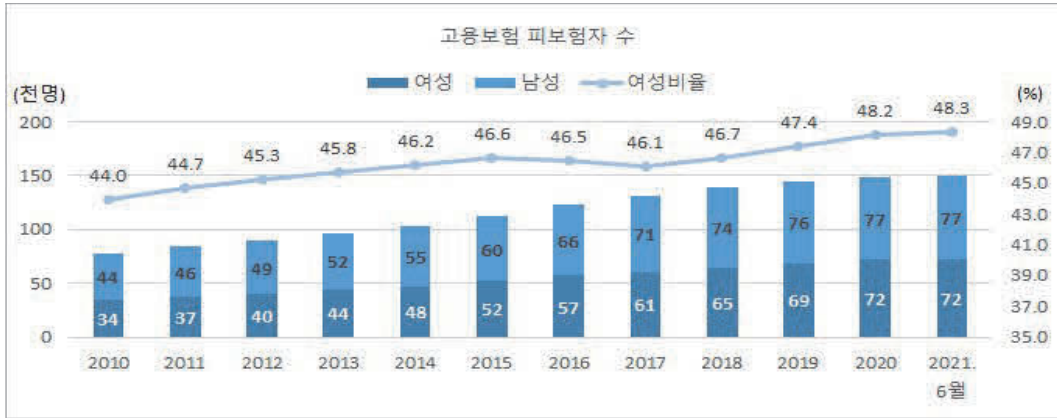


주 : 각종 사회보험 가입여부에 '예' 응답백분율만 표시함

자료 : 통계청, 『지역별고용조사(2020년 하반기)』 원자료 분석

- 제주지역 고용보험 여성 피보험자 규모는 여전히 남성보다 적은 규모이지만 지난 2010년에 비해 110%하여 남성 증가율(76.6%)을 앞지르고 있으며, 전체 규모 중 여성의 비율이 점진적으로 증가하고 있음
- 2021년 6월 기준 제주지역 고용보험 피보험자 수는 여성 7만2천명, 남성 7만7천명으로 총 14만9천명임. 이 중 여성은 48.3%를 차지하고 있으며 남성보다 5천명 더 적음
 - 그러나 2021년 6월 고용보험 피보험자 수는 지난 2010년에 비해 여성은 3만8천명, 남성은 3만3천명이 증가하여 규모면에서 여성은 110.0%, 남성은 76.6% 성장하여 여성의 남성의 성장률을 앞지름
 - 규모면에서 뿐만 아니라 전체 고용보험자 중 여성비율은 다소 주춤했던 2017년을 제외하고 지속적인 증가세를 유지하고 있음

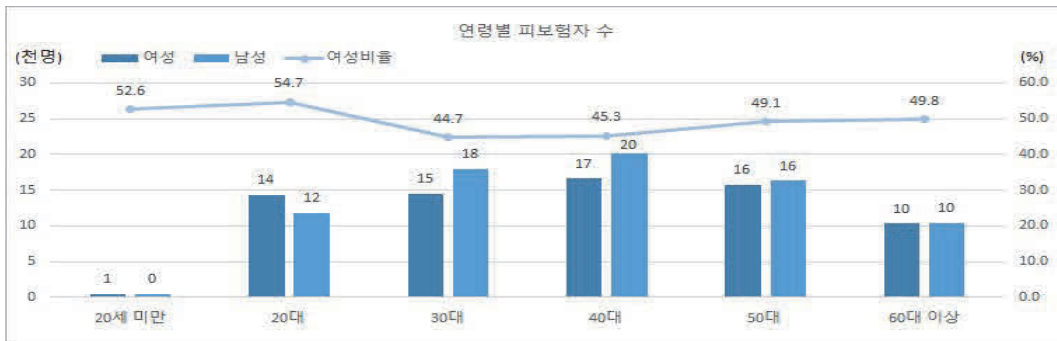
〈그림 2-16〉 고용보험 피보험자 수 - 성별



자료 : 한국고용정보원, 『고용행정통계』 (2021년 6월)

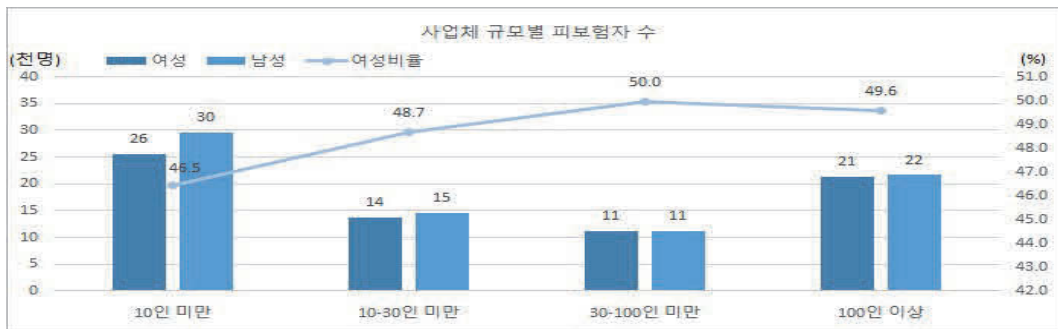
- 고용보험 피보험자 수는 남녀 모두 40대가 가장 많음. 여성비율은 20대가 가장 높고, 출산과 육아부담이 큰 30대가 가장 낮음
- 연령별로 여성은 40대 1만7천명, 50대 1만6천명, 30대가 1만5천명 순으로 나타났고, 남성은 40대 2만명, 30대 1만8천명, 50대 1만6천명 순으로 나타나 남녀 모두 40대가 가장 많은 것으로 나타남
 - 여성은 남성과 달리 40대에 이어 50대가 많은 것으로 나타났고, 30대의 여성비율이 가장 낮은 것으로 나타남. 이는 30대가 출산과 육아의 부담이 크게 작용하는 연령대이기 때문으로 보이며, 앞서 취업자 분포에서도 같은 경향이 나타남

〈그림 2-17〉 고용보험 피보험자 수 - 연령별



- 고용보험 피보험자 수는 남녀 모두 10인 미만인 사업체가 가장 많고, 10인 미만 사업체의 여성비율은 46.5%임
 - － 사업체 규모별 고용보험 피보험자 수는 10인 미만이 가장 많음. 10인 미만 사업체의 고용보험 피보험자 수는 여성 2만6천명, 남성 3만명으로 총 5만5천명이며, 이 중 여성비율은 46.5%임
 - － 사업체 규모별 여성비율은 10~30인 미만 48.7%, 30~100인 미만 50.0%, 100인 이상 49.6%로 30~100인 미만 규모의 여성비율이 가장 높음. 30~100인 미만은 남녀 각각 1만1천명임

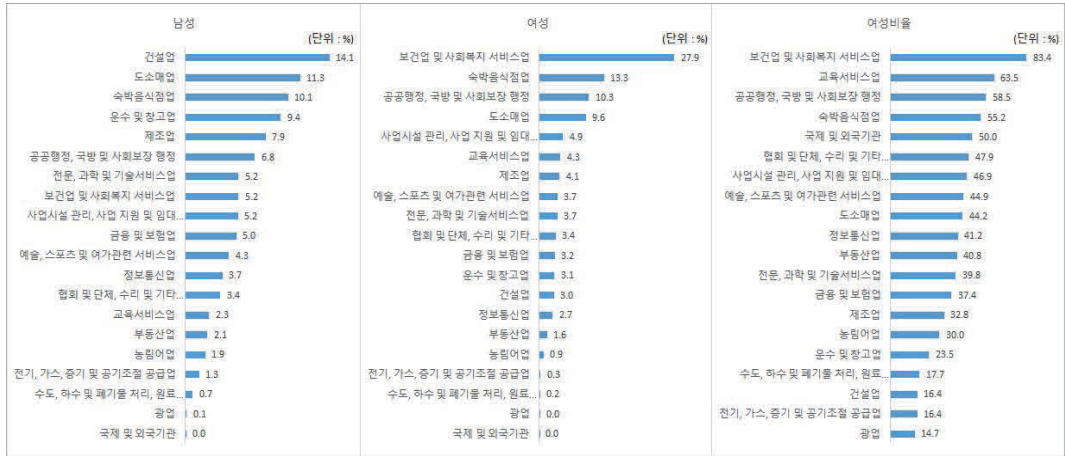
〈그림 2-18〉 고용보험 피보험자 수 - 사업체 규모별



자료 : 한국고용정보원, 『고용행정통계』 (2021년 6월)

- 고용보험 피보험자의 산업별 분포를 살펴보면, 남성은 건설업(14.1%), 여성은 보건업 및 사회복지서비스업(27.9%) 종사비율이 가장 높고, 산업별 여성비율은 보건업 및 사회복지서비스업(83.4%)이 가장 높음
 - － 남성은 건설업 14.1%, 도소매업 11.3%, 숙박·음식점업 10.1% 등의 순으로 건설업 종사비율이 가장 높음. 여성은 보건업 및 사회복지서비스업 27.9%, 숙박·음식점업 13.3%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 10.3% 등의 순으로 보건업 및 사회복지서비스업 종사비율이 가장 높음
 - － 산업별 여성비율은 보건업 및 사회복지서비스업 83.4%, 교육서비스업 63.5%, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 58.5%, 숙박·음식점업 55.2%, 국제 및 외국기관 50.0% 등의 순으로 보건업 및 사회복지서비스업의 여성비율이 가장 높고 앞서 서술한 5개 업종 외에는 남성의 비율이 더 높음

〈그림 2-19〉 고용보험 피보험자 - 산업별 분포 및 여성 비율



자료 : 한국고용정보원, 『고용행정통계』 (2021년 6월)

3. 소결

- 제주지역 여성 경제활동인구 및 여성 임금근로자 규모는 여전히 남성보다 적지만 최근 10년간 제주지역 여성근로자 수의 증가는 남성근로자를 앞지르고 있으며 남성과의 차이가 점진적으로 감소하고 있음
 - － 그러나 여전히 여성의 가사 및 육아부담은 여성 비경제활동의 중요한 사유임
- 2021년 1/4분기 기준 제주지역 경제활동인구 총 39만1천명 중 여성 18만1천명(남성 21만명)으로 46.3%를 차지하고 있음
- 취업자 규모는 전체 37만5천명 중 여성 17만3천명(남성 20만2천명)으로 46.1%임
 - － 연령별 취업자 수는 남녀 모두 40대가 많으며, 연령대별 여성비율은 20대 이하가 가장 높음. 출산 및 육아가 집중되는 30대는 여성 취업자 수가 가장 적고 여성비율도 가장 낮음
 - － 교육수준별로는 남녀 모두 대졸이상이 가장 많음
 - － 산업별로는 가장 많은 업종이 묶인 사업·개인·공공서비스 및 기타를 제외하면 여성은 도소매·숙박·음식점업이 가장 많고 남성은 농림어업이 가장 많음. 여성비율은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높음
 - － 직업별로 여성은 서비스직, 남성은 농림어업 숙련직 종사자가 가장 많으며, 판매직

의 여성비율이 가장 높음

- 종사상 지위별로는 남녀 모두 상용직이 더 많고, 임시직은 여성이 더 많음
- 2020년 제주지역 경력단절여성 규모는 1만4천명이며, 15~54세 기혼여성 중 12.4%를 차지하고 있음. 주된 경력단절 사유는 육아, 50대는 결혼으로 나타남
 - 최근 5년간 가장 적은 규모로 나타난 2017년에 비해 15~54세 기혼여성인구는 2천명 감소한 반면 비취업여성은 8천명, 경력단절여성은 4천명 증가함
- 임금근로자 규모는 전체 24만1천명 중 여성 11만7천명(남성 12만5천명)으로 48.3%임
 - 산업별로 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업 종사비율이 가장 높고, 남성은 건설업 종사비율이 가장 높은 것으로 나타남
 - 직업별로 여성은 단순노무, 전문가 및 관련, 사무직 등 종사자가 많고 남성은 사무, 단순노무, 전문가 및 관련직 등 종사자가 많음
 - 종사상 지위별로는 남녀 모두 상용직이 가장 많고, 임시직은 여성이 더 많음
- 사회보험 가입률은 건강보험, 국민연금, 고용보험 순으로 고용보험 가입률이 가장 낮음. 가장 가입률이 높은 건강보험은 여성이 1.6%p 더 높지만, 국민연금과 고용보험 가입률은 여성이 각각 5.9%p, 4.0%p 더 낮음
- 제주지역 고용보험 여성 피보험자 규모는 여전히 남성보다 적은 규모이지만 지난 2010년에 비해 110%하여 남성 증가율(76.6%)을 앞지르고 있으며, 전체 규모 중 여성의 비율이 점진적으로 증가하고 있음
 - 고용보험 피보험자 규모 역시 취업자와 마찬가지로 40대 규모가 가장 크고, 출산 및 육아 부담이 큰 30대의 여성비율이 가장 낮음
- 임금근로자와 마찬가지로 산업별로 여성은 보건업 및 사회복지 서비스업이, 남성은 건설업이 가장 많음. 여성비율은 보건업 및 사회복지 서비스업이 가장 높음

제주지역 여성근로자 근로경험 및 복리후생

1. 조사대상자 사회인구학적 특성
2. 근로조건
3. 취업과 직업교육훈련
4. 복리후생 및 조직문화
5. 근로경험, 근무환경 및 인식
6. 차별 및 폭력경험
7. 요약 및 시사점

1. 조사대상자 사회인구학적 특성

○ 조사대상자인 제주지역 여성 임금근로자는 634명이며 사회인구학적 특성을 살펴보면 <표 3-1>과 같음

- 거주지역별로는 동지역이 읍면동지역보다 2배가량 많음. 구체적으로는 제주시동지역이 36.9%로 가장 많고, 다음으로 서귀포시 동지역 31.5%, 서귀포시 읍면지역 15.9%, 제주시 읍면지역 15.6%임
- 출생지역별로는 제주지역이 83.6%로 가장 많고, 국내 타시도 14.2%, 국외 2.2%임
- 연령별로는 대체로 균일한 분포를 보였으나 50대가 25.2%로 가장 많고, 다음으로 40대 23.7%, 20대 이하 18.5%, 30대 17.4%, 60대 이상 15.3%임
- 교육수준별로는 고졸이하가 42.1%로 가장 많고, 전문대(3년제 이하) 32.6%, 4년제 대졸이상 25.2%임
- 혼인상태별로는 유배우자가 64.5%로 가장 많고, 미혼 24.9%, 별거/이혼/사별 10.6%임
- 가족규모는 4인이 가장 많지만 1인도 적지 않음. 구체적으로는 4명이 30.8%로 가장 많고, 2명 22.2%, 3명 21.6%, 5명 12.5%, 1인 9.5% 등의 순임
- 자녀수는 2명이 48.8%로 가장 많고, 1명 32.0%, 3명 16.6%, 4명 2.6%임. 막내 자녀의 연령은 19세 이상이 36.6%로 가장 많고, 18세 이하 미성년 자녀는 13~18세 28.2%, 6~12세 20.6%, 5세 이하 14.5% 순임
- 가구월평균소득 수준은 600만원 이상이 29.5%로 가장 많고, 500~600만원 미만 24.6%, 300만원 미만 18.1%, 400~500만원 미만 14.5%, 300~400만원 미만 13.2% 순임. 가구월평균소득 수준이 500만원 이상이 54.1%로 나타났는데 이는 맞벌이 가구의 영향으로 파악됨. 분석대상자의 89.2%가 맞벌이임
- 거주형태별로는 자가가 76.8%로 가장 많고 그 밖의 유형이 23.2%임
- 건강상태별로는 긍정적 평가가 65.1%(대체로 좋음 52.1%, 매우 좋음 13.1%)로 가장 많고 보통이 28.2%, 부정적 평가는 6.6%(좋지 않음 6.0%, 매우 좋지 않음 0.6%)임
- 계층의식별로는 중간층이 86.8%로 가장 많음. 그 밖에 하층 10.7%, 상층 2.5%임

〈표 3-1〉 조사대상자 사회인구학적 특성

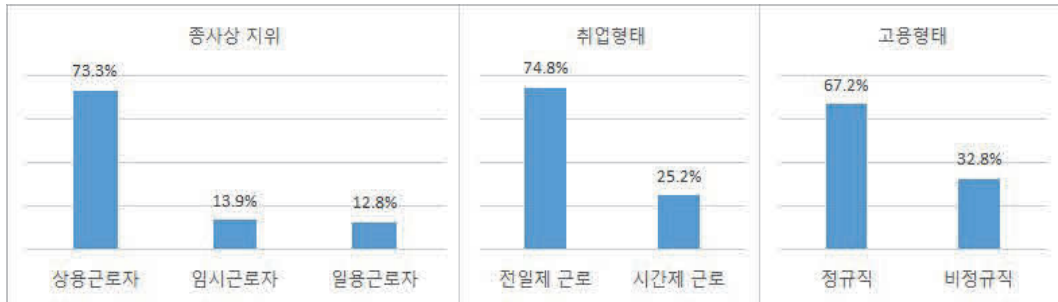
구분				구분			
구분		명	%	구분		명	%
거주 지역	제주시 동지역	234	36.9	출생 지역	제주지역	530	83.6
	제주시 읍면지역	99	15.6		국내타시도	90	14.2
	서귀포시 동지역	200	31.5		국외	14	2.2
	서귀포시 읍면지역	101	15.9		계	634	100.0
	계	634	100.0	맞벌이 여부	예	365	89.2
연령	20대 이하	117	18.5		아니오	44	10.8
	30대	110	17.4		계	409	100.0
	40대	150	23.7	가구 월평균 소득	300만원 미만	115	18.1
	50대	160	25.2		300~400만원 미만	84	13.2
	60대 이상	97	15.3		400~500만원 미만	92	14.5
	계	634	100.0		500~600만원 미만	156	24.6
혼인 상태	미혼	158	24.9		600만원 이상	187	29.5
	유배우자	409	64.5		계	634	100.0
	별거/이혼/사별	67	10.6	거주 형태	자가	487	76.8
	계	634	100.0		전월연세/기타	147	23.2
교육 수준	고졸 이하	267	42.1		계	634	100.0
	전문대(3년제 이하) 졸업	207	32.6	막내 자녀 연령	5세 이하	50	14.5
	4년제 대졸 이상	160	25.2		6세~12세	71	20.6
	계	634	100.0		13세~18세	97	28.2
	1명	60	9.5		19세 이상	126	36.6
가족 수	2명	141	22.2		계	344	100.0
	3명	137	21.6	건강 상태	매우 좋지 않음	4	.6
	4명	195	30.8		좋지 않음	38	6.0
	5명	79	12.5		보통	179	28.2
	6명	20	3.2		대체로 좋음	330	52.1
	7명	1	.2		매우 좋음	83	13.1
	8명	1	.2		계	634	100.0
	계	634	100.0	계층 의식	상층	16	2.5
자녀 수	1명	110	32.0		중간층	550	86.8
	2명	168	48.8		하층	68	10.7
	3명	57	16.6		계	634	100.0
	4명	9	2.6				
	계	344	100.0				

2. 근로조건

가. 근로형태

- 종사상 지위별로는 상용근로자가 73.3%로 가장 많고, 다음으로 임시근로자 13.9%, 일용근로자 12.8%이며, 취업형태별로는 전일제 근로 74.8%, 시간제 근로 25.2%로 전일제 근로가 49.5%p 더 많음
- 고용형태별로는 정규직이 67.2%, 비정규직이 32.8%로 정규직이 34.4%p 더 많음

〈그림 3-1〉 근로형태

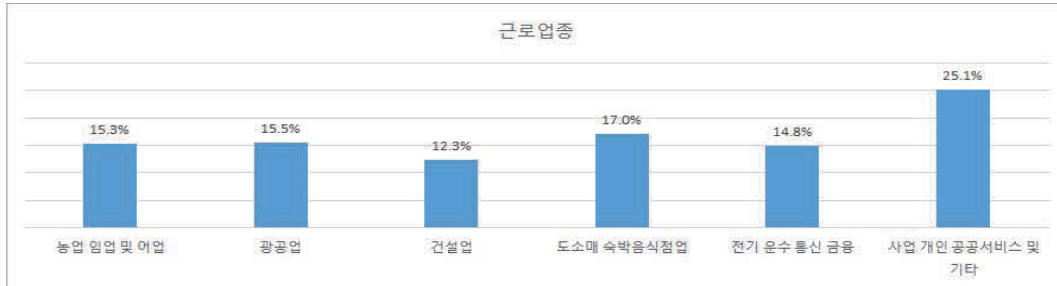


나. 근로업종 및 직종

1) 근로 업종

- 종사하고 있는 업종별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 25.1%로 가장 많고, 다음으로 도·소매, 숙박·음식점업 17.0%, 광공업 15.5%, 농림어업 15.3%, 전기·운수·통신·금융업 14.8%, 건설업 12.3% 순임

〈그림 3-2〉 근로업종



- 고용형태별로 살펴보면, 정규직은 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종이 가장 많고, 비정규직은 도·소매, 숙박·음식점업종이 가장 많음
 - － 정규직 중에서는 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종이 27.5%로 가장 많고, 다음으로 전기·운수·통신·금융업 19.5%, 도·소매, 숙박·음식점업 13.8%, 광공업 13.8% 등의 순임
 - － 비정규직 중에서는 도·소매, 숙박·음식점업이 23.6%로 가장 많고, 다음으로 농림어업 21.2%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 20.2% 등의 순임
- 사업체 규모별로는 30인 이상 규모에서 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종이 가장 많고, 10~30인 규모에서는 전기·운수·통신·금융업종, 10인 미만 규모에서는 도·소매, 숙박·음식점업종이 가장 많음
 - － 10인 미만 규모에서는 도·소매, 숙박·음식점업이 23.7%로 가장 많고, 다음으로 농림어업 18.4%, 광공업 16.8% 등의 순임
 - － 10~30인 미만 규모에서는 전기·운수·통신·금융업 33.3%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 19.4%, 광공업 17.2% 등의 순임
 - － 30~100인 규모에서는 사업·개인·공공서비스 및 기타 41.9%, 농림어업 22.6%, 전기·운수·통신·금융업 17.2% 등의 순임
 - － 100인 이상 규모에서는 사업·개인·공공서비스 및 기타 64.7%로 가장 많고, 다음으로 전기·운수·통신·금융업 17.6%, 도·소매, 숙박·음식점업 7.4%, 광공업 7.4% 등의 순임

〈표 3-2〉 근로업종 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

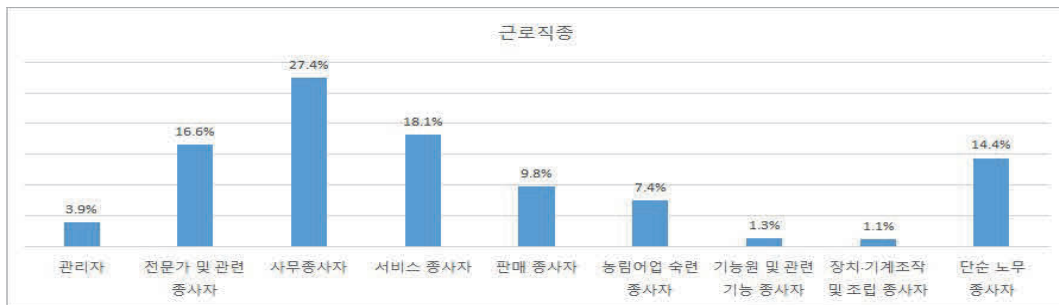
구분		농림어업	광공업	건설업	도소매, 숙박·음식점업	전기/운수/통신/금융	사업 개인 공공서비스 및 기타	계
고용형태 $\chi^2=39.169^{***}$	정규직	53(12.4)	59(13.8)	55(12.9)	59(13.8)	83(19.5)	117(27.5)	426(100.0)
	비정규직	44(21.2)	39(18.8)	23(11.1)	49(23.6)	11(5.3)	42(20.2)	208(100.0)
	전체	97(15.3)	98(15.5)	78(12.3)	108(17.0)	94(14.8)	159(25.1)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=174.650^{***}$	10인 미만	70(18.4)	64(16.8)	63(16.6)	90(23.7)	35(9.2)	58(15.3)	380(100.0)
	10~30인 미만	4(4.3)	16(17.2)	15(16.1)	9(9.7)	31(33.3)	18(19.4)	93(100.0)
	30~100인 미만	21(22.6)	13(14.0)	0(0.0)	4(4.3)	16(17.2)	39(41.9)	93(100.0)
	100인 이상	2(2.9)	5(7.4)	0(0.0)	5(7.4)	12(17.6)	44(64.7)	68(100.0)
	전체	97(15.3)	98(15.5)	78(12.3)	108(17.0)	94(14.8)	159(25.1)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 근로 직종

- 종사하고 있는 근로직종별로는 사무종사자가 27.4%로 가장 많고, 다음으로 서비스종사자 18.1%, 전문가 및 관련 종사자 16.6%, 단순노무종사자 14.4%, 판매종사자 9.8% 등의 순임

〈그림 3-3〉 근로직종



- 고용형태별 살펴보면, 정규직은 사무종사자가 가장 많고 비정규직은 단순노무종사자가 가장 많음
- 정규직은 사무종사자 35.2%, 전문가 및 관련 종사자 20.0%, 서비스종사자 14.6% 등의 순으로 사무종사자가 가장 많음
 - 비정규직은 단순노무종사자 31.7%, 서비스종사자 25.5%, 판매종사자 13.0% 등의 순으로 단순노무종사자가 가장 많음

○ 사업체 규모별로는 10인 이상에서는 사무종사자가 가장 많은 것으로 나타났고, 10인 미만에서는 서비스종사자가 가장 많음

- 10인 미만 규모는 서비스종사자 20.3%, 단순노무종사자 19.2%, 사무종사자 18.7%, 농림어업 종사자 10.5% 등의 순임
- 10~30인 미만 규모는 사무종사자 39.8%, 판매종사자 18.3%, 전문가 및 관련 종사자 19.1% 등의 순으로 사무종사자가 가장 많음
- 30~100인 미만과 100인 이상 규모는 사무종사자가 각각 34.4%, 50.0%로 가장 많고, 다음으로 전문가 및 관련 종사자, 서비스종사자의 순으로 나타남

〈표 3-3〉 근로직종 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장차기 계조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자	계
고용형태 $\chi^2=126.044^{***}$	정규직	24 (5.6)	85 (20.0)	150 (35.2)	62 (14.6)	35 (8.2)	33 (7.7)	6 (1.4)	6 (1.4)	25 (5.9)	426 (100.0)
	비정규직	1 (0.5)	20 (9.6)	24 (11.5)	53 (25.5)	27 (13.0)	14 (6.7)	2 (1.0)	1 (0.5)	66 (31.7)	208 (100.0)
	전체	25 (3.9)	105 (16.6)	174 (27.4)	115 (18.1)	62 (9.8)	47 (7.4)	8 (1.3)	7 (1.1)	91 (14.4)	634 (100.0)
사업체 규모 $\chi^2=88.955^{***}$	10인 미만	21 (5.5)	54 (14.2)	71 (18.7)	77 (20.3)	33 (8.7)	40 (10.5)	6 (1.6)	5 (1.3)	73 (19.2)	380 (100.0)
	10~30인 미만	2 (2.2)	15 (16.1)	37 (39.8)	11 (11.8)	17 (18.3)	2 (2.2)	0 (0.0)	2 (2.2)	7 (7.5)	93 (100.0)
	30~100인 미만	1 (1.1)	22 (23.7)	32 (34.4)	16 (17.2)	6 (6.5)	5 (5.4)	1 (1.1)	0 (0.0)	10 (10.8)	93 (100.0)
	100인 이상	1 (1.5)	14 (20.6)	34 (50.0)	11 (16.2)	6 (8.8)	0 (0.0)	1 (1.5)	0 (0.0)	1 (1.5)	68 (100.0)
	전체	25 (3.9)	105 (16.6)	174 (27.4)	115 (18.1)	62 (9.8)	47 (7.4)	8 (1.3)	7 (1.1)	91 (14.4)	634 (100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

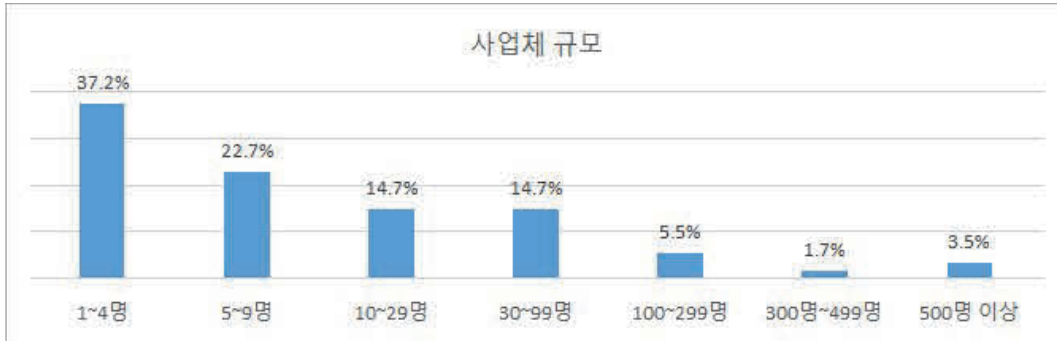
다. 사업체 규모 및 유형

1) 사업체 규모

○ 종사하고 있는 사업체 규모별로는 1~4명 규모가 가장 많고, 응답자의 59.9%가 10인 미만 규모의 사업체에 종사하고 있음

- 종사하고 있는 사업체 규모별로는 1~4명 37.2%, 5~9명 22.7%, 10~29명 14.7%, 30~99명 14.7% 등의 순으로 규모가 증가할수록 종사비율이 낮아짐

〈그림 3-4〉 사업체 규모



- 산업별 사업체 규모는 전기·운수·통신·금융업은 10~29명 규모가 가장 많고, 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 30~99명 규모가 가장 많음. 그 밖에 산업군은 5인 미만 규모가 주를 이룸. 특히 도소매·숙박·음식점업과 건설업은 10인 미만 소규모 사업체가 80% 이상으로 높게 나타남
- 농림어업은 1~4명 63.9%, 30~99명 21.6%, 5~9명 8.2% 등의 순이며, 광공업은 1~4명 37.8%, 5~9명 27.6%, 10~29명 16.3% 등의 순, 건설업은 1~4명 42.3%, 5~9명 38.5%, 10~29명 19.2% 등의 순, 도소매·숙박·음식점업은 1~4명 64.8%, 5~9명 18.5%, 10~29명 8.3% 등의 순, 전기·운수·통신·금융업 10~29명 33.0%, 5~9명 28.7%, 30~99명 17.0% 등의 순이며, 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 30~99명 24.5%, 5~9명 20.1%, 100~299명 16.4% 등의 순으로 나타남
 - 도소매·숙박·음식점업은 1~4명 규모가 64.8%, 농림어업은 63.9%로 4인 이하 규모가 주를 이루고 있으며 광공업과 건설업 역시 4인 이하 규모가 각각 많지만 전기·운수·통신·금융업은 10~29명 규모가 가장 많고, 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 30~99명 규모가 가장 많은 것으로 나타남
 - 특히 1~4명과 5~9명을 포함한 10인 미만 규모는 도소매·숙박·음식점업 83.8%, 건설업 80.8%, 농림어업 72.2%로 소규모 업체가 대부분을 차지하고 있음

〈표 3-4〉 사업체 규모 - 산업별

단위 : 명, %

구분	1~4명	5~9명	10~29명	30~99명	100~299명	300~499명	500명 이상	계
농림어업	62 (63.9)	8 (8.2)	4 (4.1)	21 (21.6)	1 (1.0)	0 (0.0)	1 (1.0)	97 (100.0)
광공업	37 (37.8)	27 (27.6)	16 (16.3)	13 (13.3)	2 (2.0)	0 (0.0)	3 (3.1)	98 (100.0)
산업별 건설업	33 (42.3)	30 (38.5)	15 (19.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	78 (100.0)
$\chi^2=247.954^{***}$ 도소매·숙박·음식점업	70 (64.8)	20 (18.5)	9 (8.3)	4 (3.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (4.6)	108 (100.0)
전기·운수·통신·금융	8 (8.5)	27 (28.7)	31 (33.0)	16 (17.0)	6 (6.4)	4 (4.3)	2 (2.1)	94 (100.0)
사업·개인·공공서비스 및 기타	26 (16.4)	32 (20.1)	18 (11.3)	39 (24.5)	26 (16.4)	7 (4.4)	11 (6.9)	159 (100.0)
전체	236 (37.2)	144 (22.7)	93 (14.7)	93 (14.7)	35 (5.5)	11 (1.7)	22 (3.5)	634 (100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 사업체 유형

○ 현재 일하고 있는 직장의 사업체 유형은 민간부문(73.3%)이 가장 많음

- 사업체 유형별로는 민간부문이 73.3%로 가장 많고, 공공기관 20.2%, 비영리단체·비정부기관 3.8% 등의 순임

〈그림 3-5〉 사업체 유형



- 고용형태별로는 정규직, 비정규직 모두 민간부문이 각각 72.3%, 75.5%로 가장 많고 다음으로 공공기관이 많음. 또한 민간부문 비율은 비정규직이 조금 더 높고, 공공기관 비율은 정규직이 조금 더 높음
- 사업체 규모에 따른 사업체 유형은 30인 미만 규모에서 민간부문이 가장 많고, 30인 이상 규모에서는 공공기관이 가장 많음

- 사업체 규모별로는 규모가 증가할수록 민간부문이 감소하고 공공기관이 증가함
- 사업체 규모별로 살펴보면, 10인 미만은 민간부문이 87.9%, 10~30인 미만은 민간부문이 75.3%로 대부분을 차지하고 있는 반면, 30~100인 미만은 공공기관 48.4%, 민간부문 41.9%로 공공기관이 조금 더 많고, 100인 이상은 공공기관 64.7%, 민간부문이 32.4%로 공공기관이 더 많음

〈표 3-5〉 사업체 유형 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

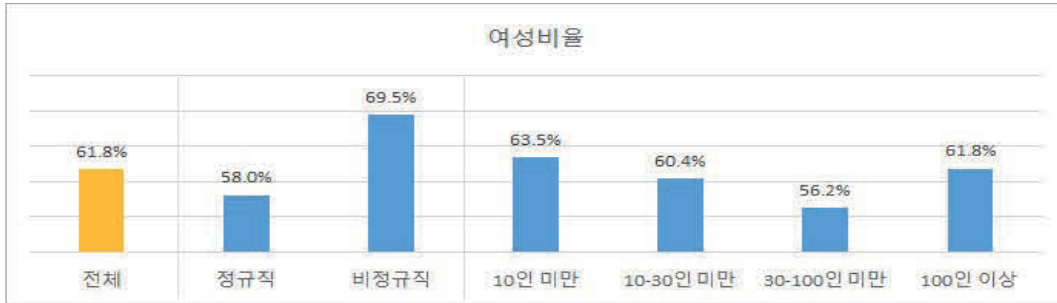
구분		민간부문	공공기관	민간-공공 협력조직	비영리단체 (NPO), 비정부기관 (NGO)	기타 (무응답)	계
고용형태 $\chi^2=1.172$	정규직	308(72.3)	90(21.1)	10(2.3)	17(4.0)	1(0.2)	426(100.0)
	비정규직	157(75.5)	38(18.3)	5(2.4)	7(3.4)	1(0.5)	208(100.0)
	전체	465(73.3)	128(20.2)	15(2.4)	24(3.8)	2(0.3)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=189.065^{***}$	10인 미만	334(87.9)	26(6.8)	5(1.3)	13(3.4)	2(0.5)	380(100.0)
	10~30인 미만	70(75.3)	13(14.0)	4(4.3)	6(6.5)	0(0.0)	93(100.0)
	30~100인 미만	39(41.9)	45(48.4)	5(5.4)	4(4.3)	0(0.0)	93(100.0)
	100인 이상	22(32.4)	44(64.7)	1(1.5)	1(1.5)	0(0.0)	68(100.0)
	전체	465(73.3)	128(20.2)	15(2.4)	24(3.8)	2(0.3)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

라. 여성 근로자 비율

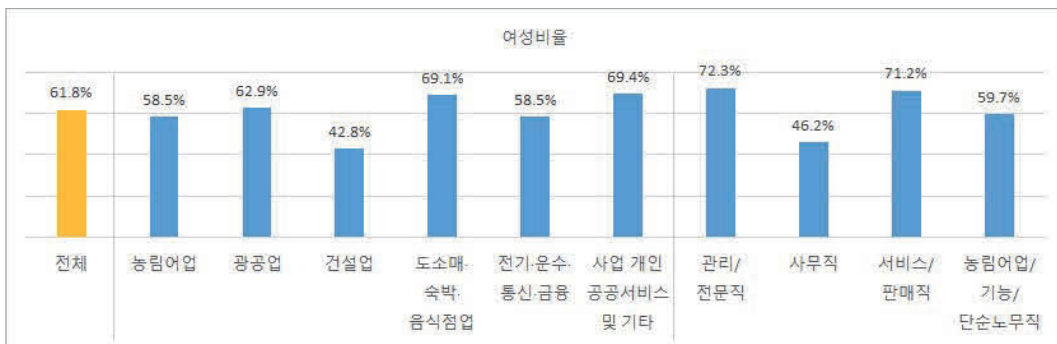
- 현재 일하고 있는 직장의 평균 여성비율은 61.8%이며, 비정규직의 평균 여성비율이 정규직보다 11.5%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 63.5%로 가장 높음
 - 고용형태별로는 정규직 58.0%, 비정규직 69.5%로 비정규직이 11.5%p 더 높음
 - 사업체규모별로는 10인 미만이 63.5%로 가장 높고, 다음으로 100인 이상 61.8%, 10~30인 미만 60.4%, 30~100인 미만 56.2% 순임. 100인 미만 사업장에서는 사업장 규모가 작을수록 여성비율이 증가함

〈그림 3-6〉 여성비율 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별 여성비율은 사업·개인·공공 서비스 및 기타업과 도소매·숙박·음식점업이 가장 높고 건설업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 사무직이 가장 낮음
- 산업별 여성비율은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 69.4%, 도소매·숙박·음식점업 69.1%, 광공업 62.9%, 농림어업과 전기·운수·통신·금융업이 각각 58.5%, 건설업이 42.8% 순으로 사업·개인·공공 서비스와 도소매·숙박·음식점업의 여성비율이 가장 높고 건설업이 가장 낮음
 - 직업별로는 관리/전문직 72.3%, 서비스/판매직 71.2%, 농림어업/기능/단순노무직 59.7%, 사무직 46.2% 순으로 관리/전문직이 가장 높고 사무직이 가장 낮음

〈그림 3-7〉 여성비율 - 산업별, 직업별



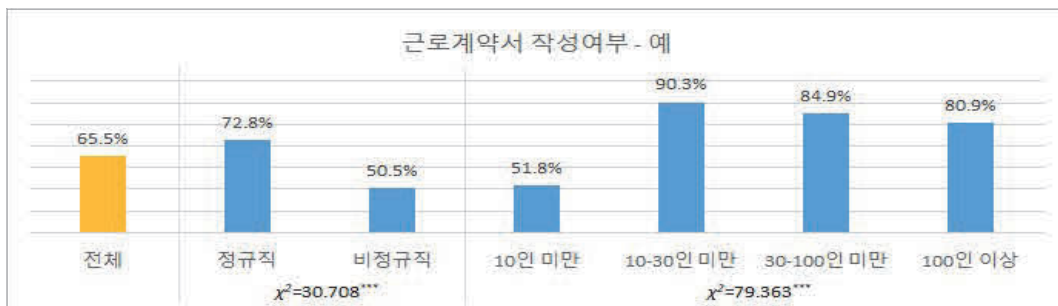
마. 근로계약서 작성

- 근로계약서를 작성한 경우는 평균 65.5%이며, 비정규직과 10인 미만 사업체의 근로계약서

작성 비율이 더 낮음

- 고용형태별로는 정규직 72.8%, 비정규직 50.5%로 비정규직의 근로계약서 작성비율이 22.3%p 더 낮음
- 사업체 규모별로는 10인 미만은 51.8%에 그친 반면 10인 이상 사업체들이 80% 이상, 특히 10~30인 미만은 90.3%가 근로계약서를 작성함

〈그림 3-8〉 근로계약서 작성 여부 - 예



바. 임금

1) 월평균 임금

- 현재 하고 있는 일의 월평균임금은 평균 217만7천원이며, 비정규직이 95만5천원 더 낮고, 사업체 규모가 작을수록 월평균임금도 감소함
 - 월평균임금은 정규직 249만원, 비정규직 153만6천원으로 비정규직이 95만5천원 더 낮음
 - 사업체 규모별로는 10인 미만 197만2천원, 10~30인 미만 234만7천원, 30~100인 미만 253만7천원, 100인 이상 259만8천원으로 사업체 규모가 작을수록 월평균임금도 감소함. 100인 이상 사업체의 월평균임금이 10인 미만 사업체보다 62만6천원 더 낮음

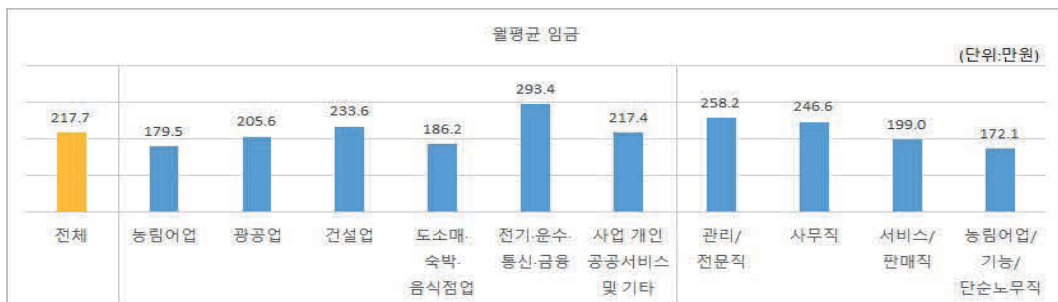
〈그림 3-9〉 월평균임금 - 고용형태별, 사업체 규모별



○ 산업별로는 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮으며 두 업종 간 차이는 113만9천원임. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮으며 두 직종 간 차이는 86만2천원임

- 산업별로는 전기·운수·통신·금융업 293만4천원, 건설업 233만6천원, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 217만4천원, 광공업 205만6천원, 도소매·숙박·음식점업 186만2천원, 농림어업 179만5천원 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음. 두 업종 간 차이는 113만9천원임
- 직업별로는 관리/전문직 258만2천원, 사무직 246만6천원, 서비스/판매직 199만원, 농림어업/기능/단순노무직 172만1천원 순으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음. 두 직종 간 차이는 86만2천원임

〈그림 3-10〉 월평균임금 - 산업별, 직업별



2) 시간당 임금

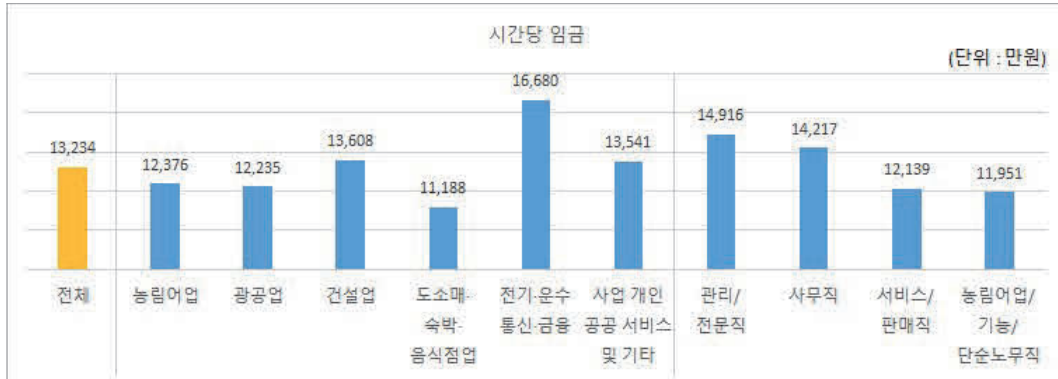
- 시간당임금은 평균 13,234원이며, 비정규직이 3,031원 더 낮고, 사업체 규모가 작을수록 낮음
 - － 시간당임금은 평균 13,234원이며, 정규직은 14,228원, 비정규직은 11,197원으로 비정규직이 3,031원 더 낮음
 - － 사업체 규모별로는 100인 이상 16,058원, 30~100인 미만 14,498원, 10~30인 미만 14,031원, 10인 미만 12,224원으로 사업체 규모가 작을수록 낮음. 가장 낮은 10인 미만은 가장 높은 100인 이상보다 3,384원 더 낮음

〈그림 3-11〉 시간당임금 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별 시간당임금은 가장 낮은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높은 전기·운수·통신·금융업보다 5,492원 더 낮음. 직업별로는 가장 낮은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높은 관리/전문직보다 2,965원 더 낮음
 - － 산업별로는 전기·운수·통신·금융업 16,680원, 건설업 13,608원, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 13,541원, 농림어업 12,376원, 광공업 12,235원, 도소매·숙박·음식점업 11,188원 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 가장 낮음. 두 업종 간 차이는 5,492원임
 - － 직업별로는 관리/전문직 14,916원, 사무직 14,217원, 서비스/판매직 12,139원, 농림어업/기능/단순노무직 11,951원 순으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음. 두 직종 간 차이는 2,965원임

〈그림 3-12〉 시간당임금 - 산업별, 직업별

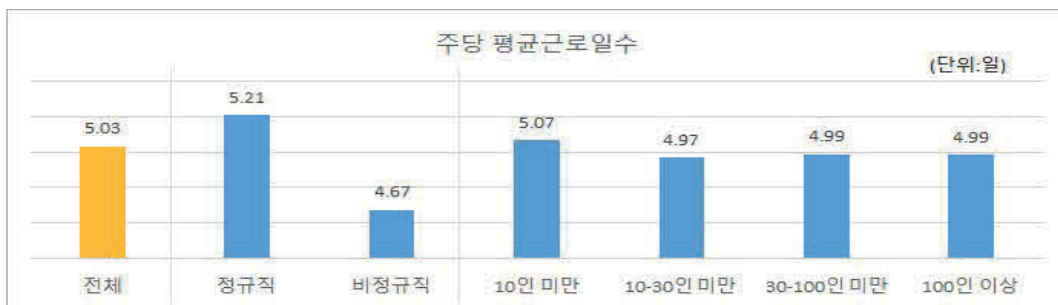


사. 근로일수 및 근로시간

1) 근로일수

- 주당 평균근로일수는 5.03일이며, 정규직이 비정규직보다 0.54일 더 길고 10인 미만 사업체가 가장 긴 것으로 나타남
 - 주당 평균근로일수는 정규직 5.21일, 비정규직 4.67일로 정규직이 0.54일 더 김
 - 사업체 규모별로는 10인 미만 5.07일, 10~30인 미만 4.97일, 30인 이상 4.99일로 10인 미만 사업체의 주당 평균근로일수가 가장 김

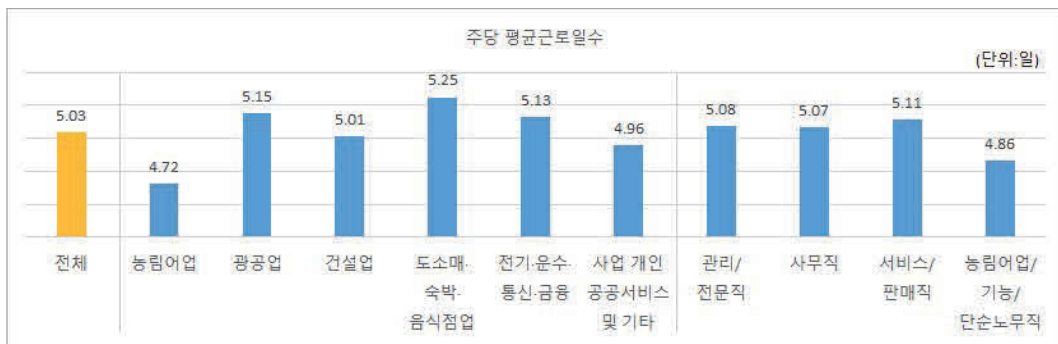
〈그림 3-13〉 주당 평균근로일수 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별 주당 평균근로일수는 도소매·숙박·음식점업이 가장 길고, 직업별로는 서비스/판매직이 가장 김

- 산업별 주당 평균근로일수는 도소매·숙박·음식점업 5.25일, 광공업 5.15일, 전기·운수·통신·금융업 5.13일, 건설업 5.01일, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 4.96일, 농림어업 4.72일 순으로 도소매·숙박·음식점업이 가장 김
- 직업별로는 서비스/판매직 5.11일, 관리/전문직 5.08일, 사무직 5.07일, 농림어업/기능/단순노무직 4.86일 순으로 서비스/판매직이 가장 김

〈그림 3-14〉 주당 평균근로일수 - 산업별, 직업별



2) 근로시간

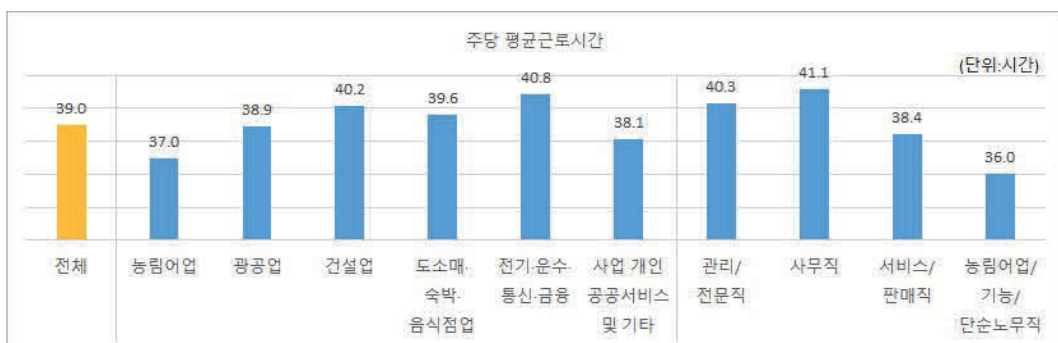
- 주당 평균근로시간은 39시간이며, 정규직이 비정규직보다 9.6시간 더 일하고, 30인 이상 사업체가 30인 미만 사업체보다 약 1시간 30분가량 더 일하는 것으로 나타남
 - 주당 평균근로시간은 정규직 42.1시간, 비정규직 32.5시간으로 정규직이 9.6시간 더 긴 것으로 나타남
 - 사업체 규모별로는 10인 미만과 10~30인 미만은 38.6시간, 30~100인 미만 40.2시간, 100인 이상 40.0시간으로 30인 이상 사업체가 30인 미만 사업체보다 약 1시간 30분가량 더 긴 것으로 나타남

〈그림 3-15〉 주당 평균근로시간 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 주당 평균근로시간이 가장 긴 산업군은 전기·운수·통신·금융업이며, 가장 긴 직종은 사무직임. 산업별로는 주당 평균근로시간은 가장 긴 전기·운수·통신·금융업이 가장 짧은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 보다 3.9시간 더 일하고, 직업별로는 가장 긴 사무직이 가장 짧은 농림어업/기능/단순노무직 보다 5.1시간 더 일하는 것으로 나타남
- 산업별 주당 평균근로시간은 전기·운수·통신·금융업 40.8시간, 건설업 40.2시간, 도소매·숙박·음식점업 39.6시간, 광공업 38.9시간, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 38.1시간, 농림어업 37.0시간 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 길고 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 짧음. 두 업종 간 차이는 3.8시간임
 - 직업별로는 사무직 41.1시간, 관리/전문직 40.3시간, 서비스/판매직이 38.4시간, 농림어업/기능/단순노무직 36.0시간으로 사무직이 가장 길고, 농림어업/기능/단순노무직이 가장 짧음. 두 직종 간 차이는 5.1시간임

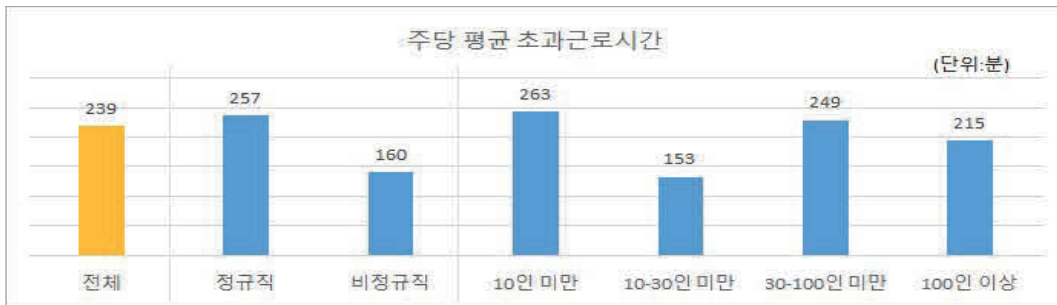
〈그림 3-16〉 주당 평균근로시간 - 산업별, 직업별



3) 주당 평균 초과 근로시간

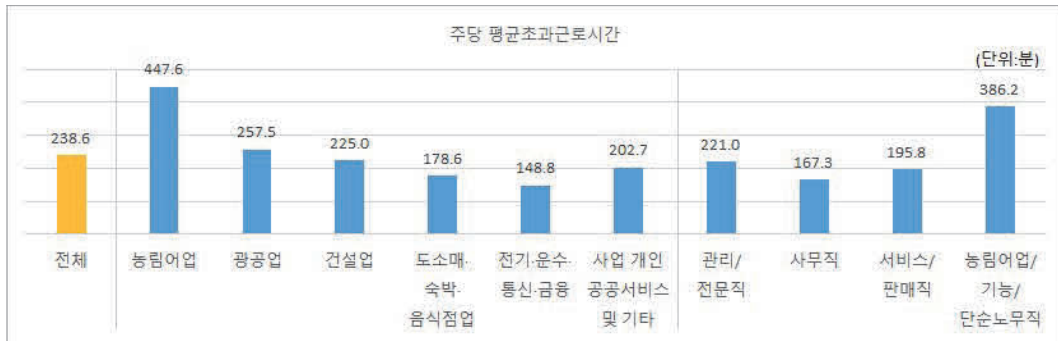
- 주당 평균초과근로시간은 239분이며, 정규직의 초과근로시간이 비정규직보다 평균 97분 더 많고, 10인 미만 사업의 초과근로시간이 가장 많은 것으로 나타남
 - － 주당 평균초과근로시간은 정규직 257분, 비정규직 160분으로 정규직이 97분 더 많음
 - － 사업체 규모별로는 10인 미만 263분, 30~100인 미만 249분, 100인 이상 215분, 10~30인 미만 153분으로 10인 미만 사업체의 초과근로시간이 가장 많음

〈그림 3-17〉 주당 평균초과근로시간 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 주당 평균초과근로시간이 가장 긴 산업군은 농림어업이며, 가장 긴 직종은 농림어업/기능·단순노무직임. 산업별로는 주당 평균초과근로시간이 가장 긴 농림어업이 가장 짧은 전기·운수·통신·금융업 보다 298.8분 더 일하는 것으로 나타났고, 직업별로는 가장 긴 농림어업/기능·단순노무직이 가장 짧은 사무직보다 218.9분 더 일하는 것으로 나타남
 - － 산업별로는 농림어업 447.6분, 광공업 257.5분, 건설업 225.0분, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 202.7분, 도소매·숙박·음식점업 178.6분, 전기·운수·통신·금융업 148.8분 순으로 농림어업이 가장 길고 전기·운수·통신·금융업이 이 가장 짧음. 두 업종 간 차이는 298.8분임
 - － 직업별로는 농림어업/기능·단순노무직 386.2분, 관리/전문직 221.0분, 서비스/판매직 195.8분, 사무직 167.3분 순으로 농림어업/기능·단순노무직이 가장 길고 사무직이 가장 짧음. 두 직종 간 차이는 218.9분임

〈그림 3-18〉 주당 평균초과근로시간 - 산업별, 직업별



- 주당 평균근로시간이 가장 긴 업종이나 직종이 초과근로시간이 가장 짧고, 주당 평균근로시간이 가장 짧은 업종이나 직종이 초과근로시간이 가장 긴 것으로 나타남
 - 앞서 분석한 주당 평균근로시간과 함께 살펴보면, 산업별로 농림어업은 주당 평균근로시간이 가장 짧은 산업군이며 주당 평균초과근로시간이 가장 긴 산업군임. 전기·운수·통신·금융업은 주당 평균근로시간이 가장 긴 산업군이며 주당 평균초과근로시간이 가장 짧은 산업군임
 - 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직은 주당 평균근로시간이 가장 짧은 산업군이며 주당 평균초과근로시간이 가장 긴 산업군임. 사무직은 주당 평균근로시간이 가장 긴 산업군이며 주당 평균초과근로시간이 가장 짧은 산업군임
- 주당 평균근로시간과 주당 평균초과근로시간을 고려한 근로시간은 모두 40시간을 초과하고 있으며, 고용형태와 사업체 규모별로는 정규직과 30~100인 미만 규모가 가장 길고, 산업별로는 농림어업, 직업별로는 관리/전문직이 가장 긴 것으로 나타남

4) 1일 평균 휴게시간

- 일평균 휴게시간은 70분이며, 비정규직이 정규직보다 6분 짧고, 10~30인 미만이 가장 짧음
 - 일평균 휴게시간은 정규직 72분, 비정규직 66분으로 비정규직이 6분 더 짧음
 - 사업체 규모별로는 30~100인 미만 78분, 10인 미만 70분, 100인 이상 66분, 10~30인 미만 65분으로 10~30인 미만 사업체의 휴게시간이 가장 짧음

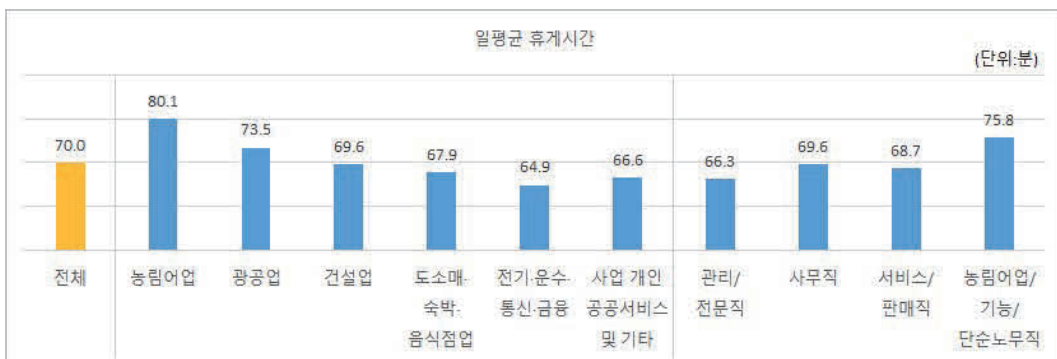
〈그림 3-19〉 일평균 휴게시간 - 고용형태별, 사업체 규모별



○ 산업별로는 일평균 휴게시간이 가장 짧은 전기·운수·통신·금융업은 가장 긴 농림어업보다 15.2분 더 짧고, 직업별로는 가장 짧은 관리/전문직이 가장 긴 농림어업/기능/단순노무직보다 9.5분 더 짧음

- 산업별로 일평균 휴게시간은 농림어업 80.1분, 광공업 73.5분, 건설업 69.6분, 도소매·숙박·음식점업 67.9분, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 66.6분, 전기·운수·통신·금융업 64.9분 순으로 농림어업의 휴게시간이 가장 길고 전기·운수·통신·금융업의 휴게시간이 가장 짧음. 두 업종 간 차이는 15.2분임
- 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직 75.8분, 사무직 69.6분, 서비스/판매직 68.7분, 관리/전문직 66.3분으로 농림어업/기능/단순노무직의 휴게시간이 가장 길고, 관리/전문직의 휴게시간이 가장 짧음. 두 직종 간 차이는 9.5분임

〈그림 3-20〉 일평균 휴게시간 - 산업별, 직업별

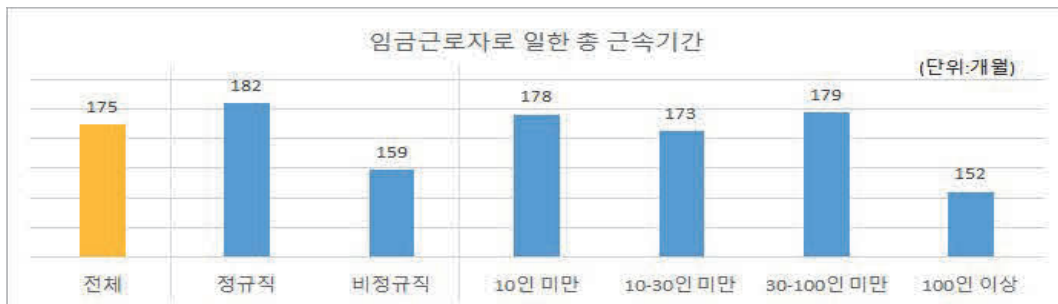


아. 근속기간

1) 임금근로자로 일한 총 기간

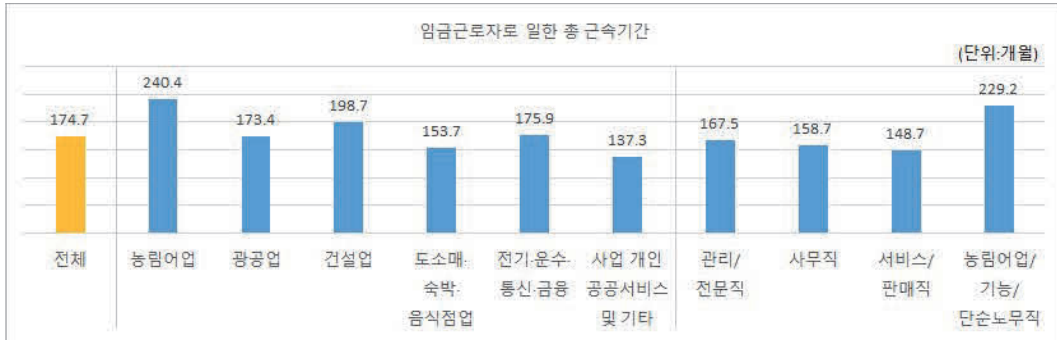
- 임금근로자로 일한 총 근속기간은 평균 175개월(14.6년)이며, 정규직이 비정규직보다 23개월(1.9년) 더 길고, 100인 이상이 가장 짧음
 - － 임금근로자로 일한 총 기간은 정규직 182개월, 비정규직 159개월로 정규직이 23개월(1.9년) 더 길게 나타남
 - － 사업체 규모별로는 30~100인 미만 179개월, 10인 미만 178개월, 10~30인 미만 173개월, 100인 이상 152개월 순임. 100인 미만 사업체에 비해 100이상 이상 사업체의 근속기간이 특히 더 짧음

〈그림 3-21〉 임금근로자로 일한 총 근속기간 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별로는 임금근로자로 일한 총 근속기간이 가장 긴 농림어업이 가장 짧은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 보다 103개월 더 길고, 직업별로는 가장 긴 농림어업/기능/단순노무직이 가장 짧은 서비스/판매직 보다 81개월 더 긴 것으로 나타남
 - － 산업별 임금근로자로 일한 총 근속기간은 농림어업 240개월, 건설업 199개월, 전기·운수·통신·금융업 176개월, 광공업 173개월, 도소매·숙박·음식점업 154개월, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 137개월 순으로 농림어업이 가장 길고 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 짧음. 두 업종 간 차이는 103개월(약 8.6년)임
 - － 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직 229개월, 관리/전문직 167개월, 사무직 159개월, 서비스/판매직 149개월 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 길고 서비스/판매직이 가장 짧음. 두 직종 간 차이는 81개월(약 6.7년)임

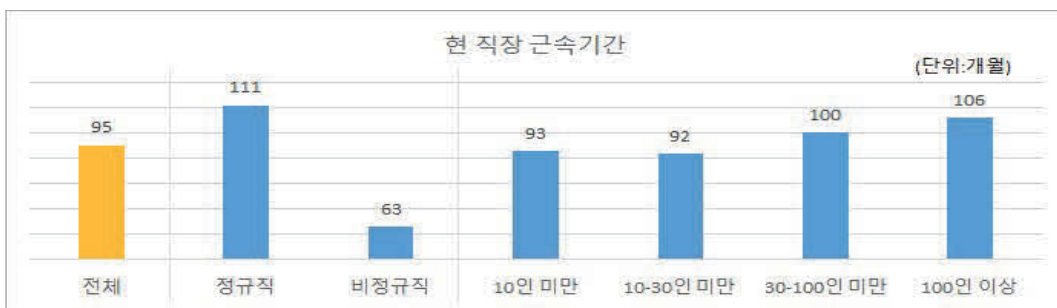
〈그림 3-22〉 임금근로자로 일한 총 근속기간 - 산업별, 직업별



2) 현 직장 근속기간

- 현 직장 근속기간은 평균 95개월(7.9년)이며, 정규직이 비정규직보다 48개월(4년)이 더 길고, 100인 이상이 가장 긴 것으로 나타남
 - 현 직장 근속기간은 정규직 111개월, 비정규직 63개월로 정규직이 48개월(4년) 더 김
 - 사업체 규모별로는 100인 이상 106개월, 30~100인 미만 100개월, 10인 미만 93개월, 10~30인 미만 92개월 순으로 100인 이상 사업체 근로자의 근속기간이 가장 김

〈그림 3-23〉 현 직장 근속기간 - 고용형태별, 사업체 규모별



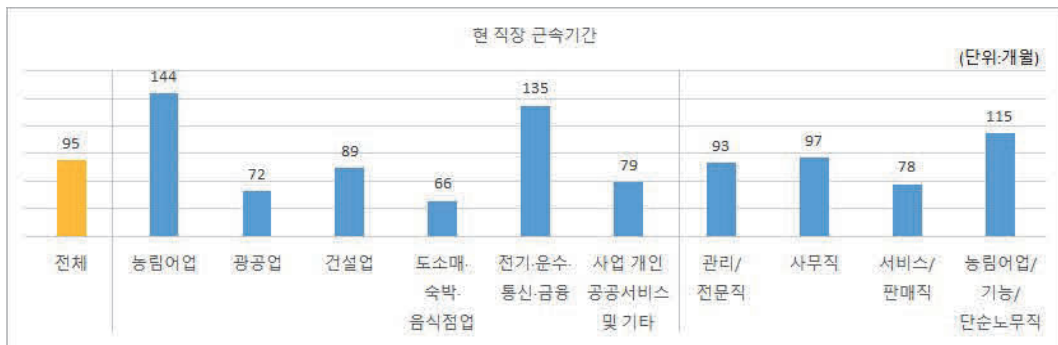
- 산업별로는 현 직장 근속기간이 가장 긴 농림어업은 가장 짧은 도소매·숙박·음식점업보다 78개월 더 길고, 직업별로는 가장 긴 농림어업/기능/단순노무직이 가장 짧은 서비스/판매직보다 37개월 더 긴 것으로 나타남
 - 산업별 현 직장 근속기간은 농림어업 144개월, 전기·운수·통신·금융업 135개월, 건

설업 89개월, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 79개월, 광공업 72개월, 도소매·숙박·음식점업 66개월 순으로 농림어업이 가장 근속기간이 길고 도소매·숙박·음식점업이 가장 짧음. 두 업종 간 차이는 78개월(약 6.5년)임

- 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직 115개월, 사무직 97개월, 관리/전문직 93개월, 서비스/판매직 78개월 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 길고 서비스/판매직이 가장 짧음. 두 직종 간 차이는 37개월(약 3.1년)임

○ 산업별로 농림어업, 직종별로 농림어업/기능/단순노무직은 임금근로자로 일한 총 근속기간과 현 직장 근속기간이 모두 가장 긴 것으로 나타남

〈그림 3-24〉 현 직장 근속기간 - 산업별

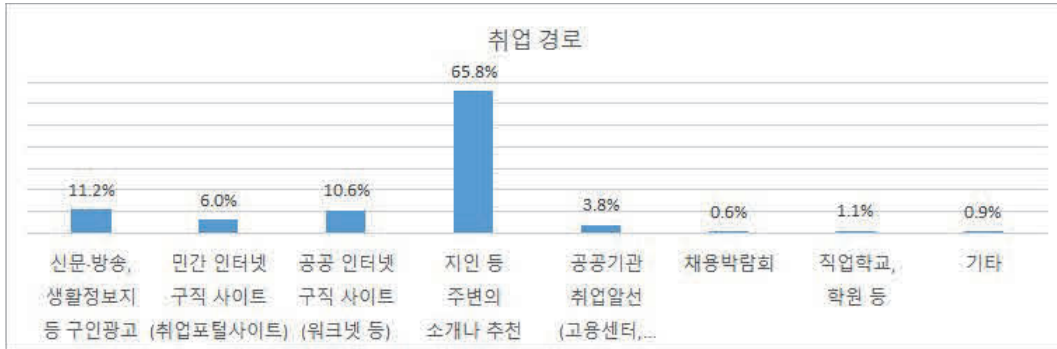


3. 취업과 직업교육훈련

가. 취업경로

- 현재 일자리 취업 경로는 지인 등 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 65.8%로 가장 많음. 그 밖에는 신문·방송·생활정보지 등의 구인광고 11.2%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 10.6%, 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 6.0% 등임

〈그림 3-25〉 취업경로



- 고용형태별로는 정규직과 비정규직 모두 지인 등 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 가장 많고, 이는 비정규직에서 조금 더 높게 나타남
 - 정규직은 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 64.6%, 신문·방송·생활정보지 등의 구인광고 11.3%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 11.0%, 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 6.6% 등의 순임
 - 비정규직은 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 68.3%, 신문·방송·생활정보지 등의 구인광고 11.1%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 9.6%, 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 4.8% 등의 순임
- 사업체 규모별로도 모두 지인 등 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 가장 많고, 이는 10인 미만 규모에서 특히 더 높게 나타났으며, 10인 이상 규모에서는 10인 미만에 비해 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 비율이 더 증가함. 100인 이상 규모에서는 다른 사업체 규모에 비해 공공기관 취업알선센터 비율이 조금 높게 나타남
 - 10인 미만 규모에서는 지인 등 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 73.2%, 신문·방송·생활정보지 등의 구인광고 12.9%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 5.0%, 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 4.5% 등의 순임
 - 10~30인 미만 규모에서는 지인 등 주변의 소개나 추천 60.2%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 19.4%, 신문·방송·생활정보지 등 구인광고 10.8%, 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 6.5% 등의 순임
 - 30~100인 미만 규모에서는 지인 등 주변의 소개나 추천 47.3%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 22.6%, 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 10.8%, 신문·방

- 송·생활정보지 등 구인광고 8.6% 등의 순임
 - 100인 이상 규모에서는 지인 등 주변의 소개나 추천 57.4%, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 13.2%, 공공기관 취업알선(고용센터, 새일센터 등) 8.8% 민간인터넷 구직사이트(취업포털사이트) 7.4% 등의 순임
 - 10인 이상 규모에서는 10인 미만에 비해 주변의 소개나 추천을 통한 비율이 감소하고, 공공인터넷 구직사이트(워크넷 등) 비율이 증가함. 100인 이상 규모에서는 다른 사업체 규모에 비해 공공기관 취업알선센터 비율이 조금 높음
- 직업별로도 모두 지인 등 주변의 소개나 추천을 통한 경우가 가장 많으며 특히 농림어업/기능/단순노무직이 높게 나타남. 다음으로 신문·방송 생활정보지 등 구인광고를 주로 이용하는 것으로 나타남. 다만 사무직은 공공 인터넷 구직사이트 이용도 많은 것으로 나타남
 - 가장 많은 취업경로인 지인 등 주변의 소개나 추천을 살펴보면, 농림어업/기능/단순노무직 85.0%, 서비스/판매직 62.1%, 관리/전문직 58.5%, 사무직 58.0%로 농림어업/기능/단순노무직이 특히 높게 나타남
 - 지인 등 주변의 소개나 추천 외에는 관리/전문직, 서비스/판매직, 농림어업/기능/단순노무직은 신문·방송·생활정보 등 구인광고, 공공 인터넷 구직사이트 등의 순으로 나타났고, 사무직은 공공 인터넷 구직사이트(워크넷 등), 민간 인터넷 구직사이트(취업 포털사이트) 등의 순으로 나타남
- 취업경로 중 워크넷과 같은 공공 인터넷 구직사이트나 고용센터, 새일센터 등의 공공기관 취업알선 경로가 크게 활용되지 못하는 것으로 나타남

〈표 3-6〉 취업경로 - 고용형태별, 사업체 규모별, 직업별

단위 : %

구분	신문·방송·생활정보지 등 구인광고	민간 인터넷 구직 사이트 (취업 포털 사이트)	공공 인터넷 구직 사이트 (워크넷 등)	지인 등 주변의 소개나 추천	공공기관 취업알선 (고용센터, 세일센터 등)	채용 박람회	직업학교, 학원 등	기타	계
고용형태 $\chi^2=2.407$	정규직	11.3	6.6	11.0	64.6	3.5	0.7	1.2	100.0
	비정규직	11.1	4.8	9.6	68.3	4.3	0.5	1.0	100.0
	전체	11.2	6.0	10.6	65.8	3.8	0.6	0.9	100.0
사업체 규모 $\chi^2=77.909^{***}$	10인 미만	12.9	4.5	5.0	73.2	2.9	0.0	1.1	100.0
	10~30인 미만	10.8	6.5	19.4	60.2	2.2	1.1	0.0	100.0
	30~100인 미만	8.6	10.8	22.6	47.3	5.4	2.2	0.0	100.0
	100인 이상	5.9	7.4	13.2	57.4	8.8	1.5	1.5	100.0
	전체	11.2	6.0	10.6	65.8	3.8	0.6	0.9	100.0
직업별 $\chi^2=77.320^{***}$	관리/전문직	13.1	6.2	9.2	58.5	7.7	0.8	2.3	100.0
	사무직	6.3	9.2	19.5	58.0	2.9	1.7	0.6	100.0
	서비스/판매직	18.6	6.8	7.9	62.1	4.0	0.0	0.6	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	6.5	1.3	4.6	85.0	1.3	0.0	0.7	100.0
	전체	11.2	6.0	10.6	65.8	3.8	0.6	0.9	100.0

주 : 응답백분율만 표시함

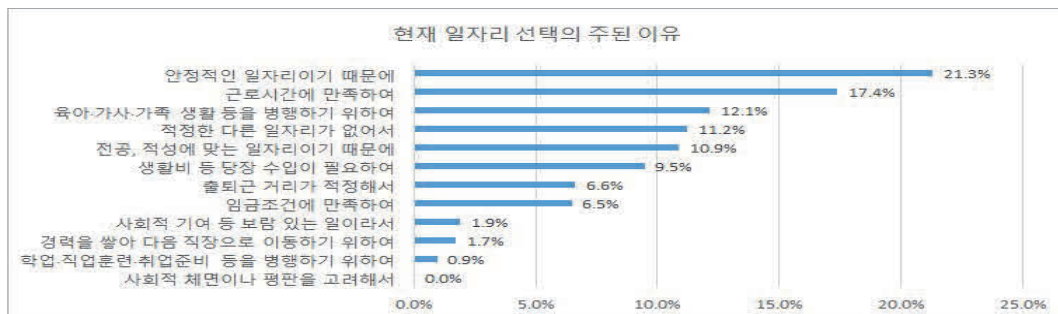
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

나. 일자리 선택 이유

○ 현재 일자리를 선택한 가장 주된 이유는 일자리의 안정성인 것으로 나타남

- 현재 일자리 선택의 가장 주된 이유는 안정적인 일자리이기 때문에 21.3%, 근로시간에 만족하여 17.4%, 육아·가사·가족생활 등을 병행하기 위하여 12.1%, 적당한 다른 일자리가 없어서 11.2%, 전공, 적성에 맞는 일자리이기 때문에 10.9% 등의 순으로 일자리의 안정성이 가장 주된 이유로 나타남

〈그림 3-26〉 현재 일자리 선택의 주된 이유



- 정규직은 일자리 안정성, 비정규직은 근로시간 만족이 주된 이유로 나타남
 - 정규직은 안정적인 일자리이기 때문에 27.5%, 근로시간에 만족하여 15.0%, 전공, 적성에 맞는 일자리이기 때문에 13.8% 등의 순으로 고용안정성이 가장 주된 이유로 나타남
 - 비정규직은 근로시간에 만족하여 22.1%, 육아·가사·가족생활 등의 병행하기 위하여 21.6%, 걱정할 다른 일자리가 없어서 15.4% 등의 순으로 근로시간 만족이 가장 주된 이유로 나타남
- 사업체 규모별로는 10인 미만 규모에서는 근로시간 만족이 가장 높고, 10인 이상 규모에서는 일자의 안정성이 가장 높게 나타남
 - 10인 미만 규모에서는 근로시간에 만족하여 19.7%, 육아·가사·가족생활 등을 병행하기 위하여 16.1%, 안정적인 일자리이기 때문에 14.7% 등의 순으로 근로시간 만족이 가장 주된 이유로 나타났고, 10~30인 미만 규모에서는 안정적인 일자리이기 때문에 21.5%, 근로시간에 만족하여 19.4%, 전공, 적성에 맞는 일자리이기 때문에 17.2% 등의 순으로 고용안정성이 가장 주된 이유로 나타남
 - 30~100인 미만 규모에서는 안정적인 일자리이기 때문에 33.3%, 전공, 적성에 맞는 일자리이기 때문에 15.1%, 근로시간에 만족하여 11.8% 등의 순으로 고용안정성이 가장 주된 이유로 나타났고, 100인 이상 규모에서는 안정적인 일자리이기 때문에 41.2%, 육아·가사·가족생활 등을 병행하기 위하여 13.2%, 전공, 적성에 맞는 일자리이기 때문에 11.8% 등의 순으로 고용안정성이 가장 중요한 이유로 나타남
- 직업별로는 관리/전문직은 전공 및 적성, 사무직은 고용안정성, 서비스/판매직은 근로시간 만족, 농림어업/기능/단순노무직은 육아·가사·가족생활 병행이 주된 이유로 나타남
 - 관리/전문직은 전공·적성에 맞는 일자리이기 때문에 30.8%, 안정적인 일자리이기 때문에 20.8%, 근로시간에 만족하여 13.1% 등의 순으로 전공 및 적성이 가장 중요한 이유로 나타났고, 사무직은 안정적인 일자리이기 때문에 37.4%, 근로시간에 만족하여 18.4%, 출퇴근 거리가 적정해서 10.3% 등의 순으로 고용안정성이 가장 주된 이유로 나타남
 - 서비스/판매직은 근로시간에 만족하기 때문에 20.3%, 안정적인 일자리이기 때문에 14.7%, 육아·가사·가족생활 등을 병행하기 위하여 12.4% 등의 순으로 근로시간 만족이 가장 주된 이유로 나타났고, 농림어업/기능/단순노무직은 육아·가사·가족생활 병행하기 위하여 26.1%, 걱정할 다른 일자리가 없어서 21.6%, 근로시간에 만족하여 16.3% 등의 순으로 육아·가사·가족생활 등의 병행이 가장 주된 이유로 나타남

- 현재 일자리 선택의 선택 이유로 고용안정성이 가장 중요한 이유로 나타났지만 비정규직과 10인 미만, 농림어업/기능/단순노무직은 근로시간 만족과 함께 육아·가사·가족생활 등의 병행이 비중있는 이유로 나타나 여성의 육아를 포함한 가사노동 부담이 일자리 선택에 중요한 영향을 미치고 있으며, 일자리 선택 기회를 스스로 제한하거나 억제하는 여성들도 많을 것으로 보임

〈표 3-7〉 현재 일자리 선택의 주된 이유 - 고용형태별, 사업체 규모별, 직업별

단위 : %

구분		임금 조건에 만족 하여	근로 시간에 만족 하여	안정 적인 일자리 이기 때문에	전공, 적성에 맞는 일자리 이기 때문에	경력을 쌓아 다음 직장으로 이동하기 위하여	출퇴근 거리가 적정 해서	육아·가사· 가족생활 등을 병행하기 위하여	학업·직업 훈련·취업 준비를 위하여	생활비 등 당장 수입이 필요 하여	사회적 체면이 나 평판을 고려 해서	사회적 기여등 보람 있는 일이라 서	적당한 다른 일자리가 없어서	계
고용형태 $\chi^2=86.695^{***}$	정규직	7.7	15.0	27.5	13.8	0.9	7.7	7.5	0.2	9.2	0.0	1.2	9.2	100.0
	비정규직	3.8	22.1	8.7	4.8	3.4	4.3	21.6	2.4	10.1	0.0	3.4	15.4	100.0
	전체	6.5	17.4	21.3	10.9	1.7	6.6	12.1	0.9	9.5	0.0	1.9	11.2	100.0
사업체 규모 $\chi^2=84.631^{***}$	10인 미만	6.6	19.7	14.7	8.2	1.6	7.1	16.1	0.3	11.1	0.0	1.6	13.2	100.0
	10~30인 미만	5.4	19.4	21.5	17.2	0.0	10.8	3.2	1.1	8.6	0.0	4.3	8.6	100.0
	30~100인 미만	6.5	11.8	33.3	15.1	3.2	3.2	4.3	3.2	9.7	0.0	1.1	8.6	100.0
	100인 이상	7.4	8.8	41.2	11.8	2.9	2.9	13.2	1.5	1.5	0.0	1.5	7.4	100.0
	전체	6.5	17.4	21.3	10.9	1.7	6.6	12.1	0.9	9.5	0.0	1.9	11.2	100.0
직업별 $\chi^2=197.504^{***}$	관리/전문직	6.9	13.1	20.8	30.8	3.8	2.3	3.8	0.8	6.2	0.0	4.6	6.9	100.0
	사무직	6.3	18.4	37.4	8.0	1.1	10.3	5.7	1.7	5.7	0.0	0.6	4.6	100.0
	서비스/판매직	7.9	20.3	14.7	6.2	1.7	9.6	12.4	0.6	11.9	0.0	2.8	11.9	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	4.6	16.3	11.1	2.6	0.7	2.6	26.1	0.7	13.7	0.0	0.0	21.6	100.0
	전체	6.5	17.4	21.3	10.9	1.7	6.6	12.1	0.9	9.5	0.0	1.9	11.2	100.0

주 : 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

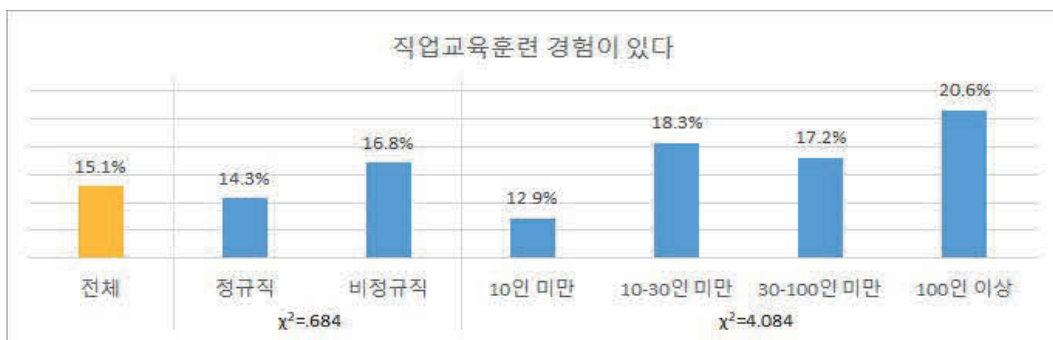
다. 직업 및 직무교육훈련 경험

- 직무훈련경험은 취업교육훈련보다 2.1배 더 많고, 정규직의 직무교육훈련 경험이 비정규직보다 1.8배 더 많음. 또한 취업교육훈련과 직무교육훈련 모두 100인 이상이 가장 높아 정규직과 100인 이상 사업체 근로자들이 더 많은 직무교육훈련을 경험하는 것으로 나타남
- 구체적으로 살펴보면, 취업을 위한 직업교육훈련을 경험한 비율은 평균 15.1%이며, 정규직

보다는 비정규직이 2.5%p 더 높고, 100인 이상 사업체 근로자들의 직업교육훈련 경험이 가장 많음

- 취업을 위한 직업교육훈련 경험은 정규직 14.3%, 비정규직 16.8%로 나타남
- 사업체 규모별로는 100인 이상 20.6%, 10~30인 미만 18.3%, 30~100인 미만 17.2%, 10인 미만 12.9%로 100인 이상 사업체가 가장 높음

〈그림 3-27〉 직업교육훈련 경험 있음 - 고용형태별, 사업체 규모별

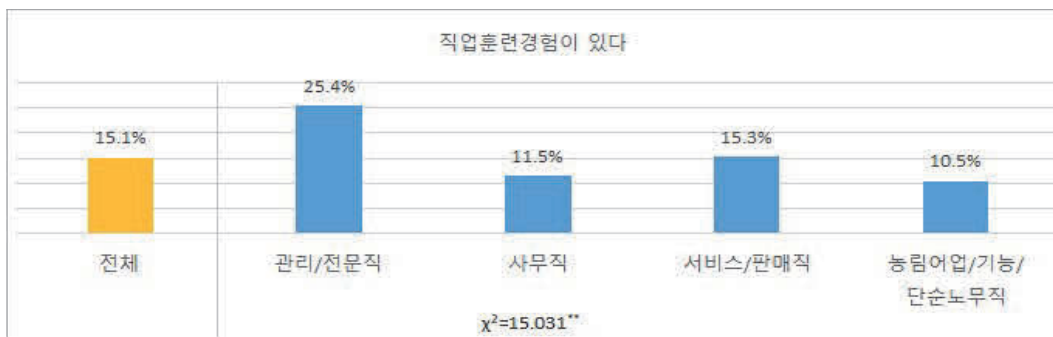


주 : 현재 일자리에 취업하기 위해 훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 적이 '있다' 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 직업별 직업훈련 경험은 관리/전문직이 가장 많고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 적음
- 직업훈련 경험은 관리/전문직 25.4%, 서비스/판매직 15.3%, 사무직 11.5%, 농림어업/기능/단순노무직 10.5% 순으로 관리/전문직이 가장 높음

〈그림 3-28〉 직업교육훈련 경험 있음 - 직업별

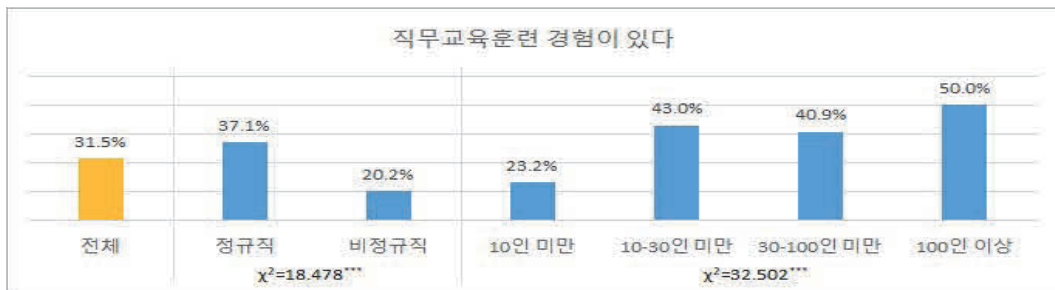


주 : 현재 일자리에 취업하기 위해 훈련기관에서 직업교육훈련을 받은 적이 '있다' 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 일자리에 취업한 이후 직무 관련 교육훈련을 경험한 비율은 평균 31.5%이며, 정규직의 경험비율이 16.9%p 더 높고, 100인 이상 사업체의 경험비율이 가장 높음
 - － 직무교육훈련 경험비율은 정규직 37.1%, 비정규직 20.2%로 정규직이 16.9%p 더 높음
 - － 사업체 규모별로는 100인 이상 50.0%, 10~30인 미만 43.0%, 30~100인 미만 40.9%, 10인 미만 23.2% 순으로 100인 이상 사업체의 경험비율이 가장 높음

〈그림 3-29〉 직무교육훈련 경험 있음 - 고용형태별, 사업체 규모별

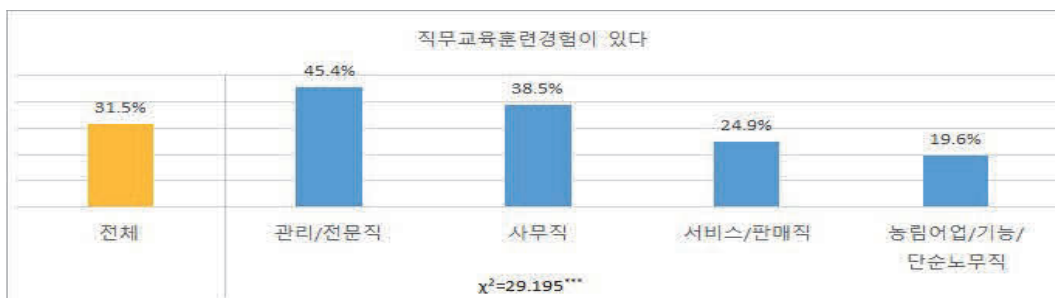


주 : 현재 일자리에 취업한 이후 직무와 관련하여 직업교육훈련을 받은 적이 '있다' 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 직업별 직무교육훈련 경험 역시 관리/전문직이 가장 많고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 적음
 - － 직무교육훈련 경험은 관리/전문직 45.4%, 사무직 38.5%, 서비스/판매직 24.9%, 농림어업/기능/단순노무직 19.6% 순으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-30〉 직무교육훈련 경험 있음 - 직업별



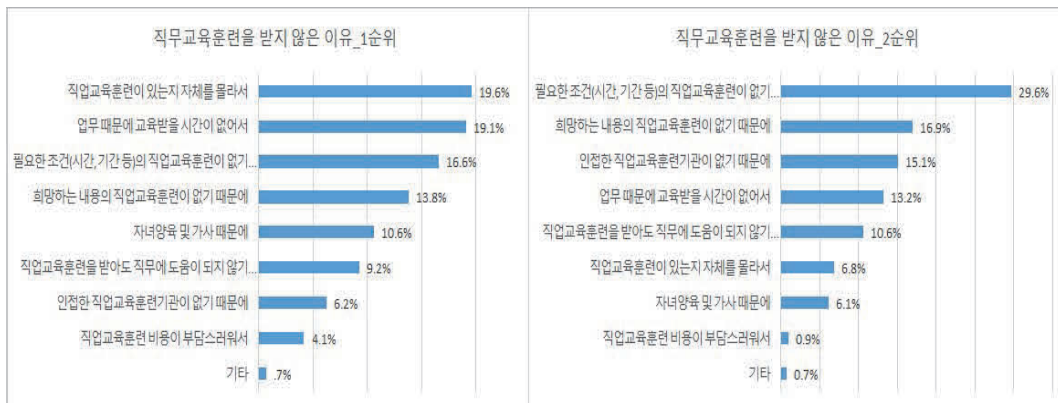
주 : 현재 일자리에 취업한 이후 직무와 관련하여 직업교육훈련을 받은 적이 '있다' 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 직무교육훈련 경험 없는 비율이 68.5%였는데, 이들이 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위는 직업교육훈련이 있는지 자체를 몰라서(19.6%), 업무 때문에 교육받을 시간이 없어서(19.1%) 등이 가장 높고, 2순위는 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문에(29.6%)가 가장 높아 홍보를 통한 교육정보 제공 및 근로자의 수요(교육시기, 시간, 기간 등)에 부합하는 교육제공을 고려할 필요가 있음

- 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위는 직업교육훈련이 있는지 자체를 몰라서 19.6%, 업무 때문에 교육받을 시간이 없어서 19.1%, 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문에 16.6% 등의 순으로 나타남
- 2순위는 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문에 29.6%, 희망하는 내용의 직업교육훈련이 없기 때문에 16.9%, 인접한 직업교육훈련기관이 없기 때문에 15.1% 등의 순으로 나타남

〈그림 3-31〉 직무교육훈련을 받지 않은 이유 - 1·2순위



○ 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위는 정규직은 교육시간 부족, 비정규직은 교육훈련정보 부족으로 나타났으며, 사업체 규모별로는 10인 미만은 교육훈련정보 부족, 10인 이상은 교육시간 부족으로 나타남

- 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위로 정규직은 업무 때문에 교육시간이 없어서 22.8%, 비정규직은 직업교육훈련이 있는지 자체를 몰라서 25.3%로 나타나 정규직은 교육시간 부족, 비정규직은 교육훈련 정보 부족으로 직무교육훈련을 받지 못한 것으로 나타남
- 사업체 규모별 10인 미만은 직업교육훈련이 있는지 자체를 몰라서 20.2%, 10인 이

상은 업무 때문에 교육받을 시간이 없어서(10~30인 미만 20.8%, 30~99인 30.9%, 100인 이상 26.5%)로 나타나 10인 미만은 교육훈련 정보 부족, 10인 이상은 교육시간 부족을 이유로 직무교육훈련을 받지 못한 것으로 나타남

○ 직업별 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위는 관리/전문직과 농림어업/기능/단순노무직은 교육훈련정보 부족, 사무직은 교육시간 부족, 서비스/판매직은 교육시간 부족과 필요한 조건의 교육훈련 부족으로 나타남

- 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위로 관리/전문직과 농림은 직업교육 훈련이 있는지 몰라서가 각각 25.4% 19.5%로 가장 높아 교육훈련정보 부족이 가장 주된 이유로 나타남
- 사무직은 업무 때문에 교육받을 시간이 없어서 20.6%로 가장 높고, 서비스/판매직은 업무 때문에 교육받을 시간이 없어서와 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문이 각각 19.5%로 가장 높아 사무직은 교육훈련정보 부족, 서비스/판매직은 교육시간 부족과 필요한 조건의 교육훈련 부족이 가장 주된 이유로 나타남

〈표 3-8〉 고용형태별, 사업체 규모별 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위 - 고용형태별, 사업체 규모별, 직업별

단위 : %

구분		직업교육 훈련 비용이 부담스러 워서	업무 때문에 교육받을 시간이 없어서	자녀양육 및 가사 때문에	직업교육 훈련이 있는지 몰라서	직업교육 훈련을 받아도 직무에 도움이 되지 않기 때문에	인접한 직업교육 훈련기관 이 없기 때문에	희망하는 내용의 직업교육 훈련이 없기 때문에	필요한 조건(시간, 기간 등) 의 직업교육 훈련이 없기 때문에	기타	계
고용형태 $\chi^2=16.619$	정규직	4.9	22.8	13.1	16.0	9.0	5.2	13.4	14.9	0.7	100.0
	비정규직	3.0	13.3	6.6	25.3	9.6	7.8	14.5	19.3	0.6	100.0
	전체	4.1	19.1	10.6	19.6	9.2	6.2	13.8	16.6	0.7	100.0
사업체 규모 $\chi^2=40.028$	10인 미만	3.4	15.8	9.9	20.2	9.9	6.5	15.1	18.5	0.7	100.0
	10~30인 미만	9.4	20.8	9.4	13.2	15.1	9.4	17.0	5.7	0.0	100.0
	30~100인 미만	5.5	30.9	7.3	20.0	3.6	5.5	7.3	20.0	0.0	100.0
	100인 이상	0.0	26.5	23.5	23.5	2.9	0.0	8.8	11.8	2.9	100.0
	전체	4.1	19.1	10.6	19.6	9.2	6.2	13.8	16.6	0.7	100.0
직업별 $\chi^2=22.503$	관리/전문직	7.0	19.7	9.9	25.4	11.3	4.2	11.3	8.5	2.8	100.0
	사무직	5.6	20.6	12.1	17.8	4.7	6.5	16.8	15.9	0.0	100.0
	서비스/판매직	3.0	19.5	10.5	18.0	8.3	6.0	14.3	19.5	0.8	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	2.4	17.1	9.8	19.5	13.0	7.3	12.2	18.7	0.0	100.0
	전체	4.1	19.1	10.6	19.6	9.2	6.2	13.8	16.6	0.7	100.0

주 : 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 직무교육훈련을 받지 않은 이유 2순위는 정규직과 비정규직, 100인 미만 규모, 모든 직업에서 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문이 가장 높게 나타났고, 100인 이상은 희망하는 내용의 교육훈련이 없기 때문으로 교육훈련 시간, 기간, 교육내용 등의 근로자 수요요구를 반영한 교육훈련 프로그램 제공이 필요한 것으로 나타남

- 직무교육훈련을 받지 않은 이유 2순위는 정규직과 비정규직 모두 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문이 각각 31.4%, 26.7%로 가장 높게 나타남
- 사업체 규모별로는 100인 미만 규모에서는 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문(10인 미만 28.5%, 10~30인 미만 38.5%, 30~100인 미만 34.5%)이 가장 높고, 100인 이상 규모에서는 희망하는 내용의 직업교육훈련이 없기 때문이 23.5%로 가장 높게 나타나 교육훈련 시간, 기간, 교육 내용 등에 관한 근로자 수요요구 반영이 필요한 것으로 보임
- 직업별로는 모두 필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈련이 없기 때문(사무직 35.6%, 서비스/판매직 32.6%, 관리/사무직 27.1%, 농림어업/기능/단순노무직 23.0%)이 가장 높게 나타남

〈표 3-9〉 고용형태별, 사업체 규모별 직무교육훈련을 받지 않은 이유 2순위 - 고용형태별, 사업체 규모별, 직업별

단위 : %

구분		직업교육 훈련 비용이 부담스러 워서	업무 때문에 교육받을 시간이 없어서	자녀양육 및 가사 때문에	직업교육 훈련이 있는지 자체를 몰라서	직업교육 훈련을 받아도 직무에 도움이 되지 않기 때문에	인접한 직업교육 훈련기관 이 없기 때문에	희망하는 내용의 직업교육 훈련이 없기 때문에	필요한 조건(시간, 기간 등)의 직업교육훈 련이 없기 때문에	기타	계
고용형태 $\chi^2=22.456^*$	정규직	1.1	17.4	6.4	5.7	8.0	14.0	15.9	31.4	0.0	100.0
	비정규직	0.6	6.2	5.6	8.7	14.9	16.8	18.6	26.7	1.9	100.0
	전체	0.9	13.2	6.1	6.8	10.6	15.1	16.9	29.6	0.7	100.0
사업체 규모 $\chi^2=23.169^*$	10인 미만	0.7	11.3	6.3	7.7	11.6	15.8	17.3	28.5	0.7	100.0
	10~30인 미만	0.0	13.5	5.8	5.8	9.6	13.5	11.5	38.5	1.9	100.0
	30~100인 미만	0.0	18.2	5.5	5.5	7.3	12.7	16.4	34.5	0.0	100.0
	100인 이상	5.9	20.6	5.9	2.9	8.8	14.7	23.5	17.6	0.0	100.0
	전체	0.9	13.2	6.1	6.8	10.6	15.1	16.9	29.6	0.7	100.0
직업별 $\chi^2=41.033^*$	관리/전문직	1.4	18.6	4.3	4.3	5.7	22.9	15.7	27.1	0.0	100.0
	사무직	1.9	18.3	6.7	2.9	7.7	11.5	15.4	35.6	0.0	100.0
	서비스/판매직	0.0	12.4	7.0	7.0	8.5	10.9	20.9	32.6	0.8	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	0.8	6.6	5.7	11.5	18.0	18.0	14.8	23.0	1.6	100.0
	전체	0.9	13.2	6.1	6.8	10.6	15.1	16.9	29.6	0.7	100.0

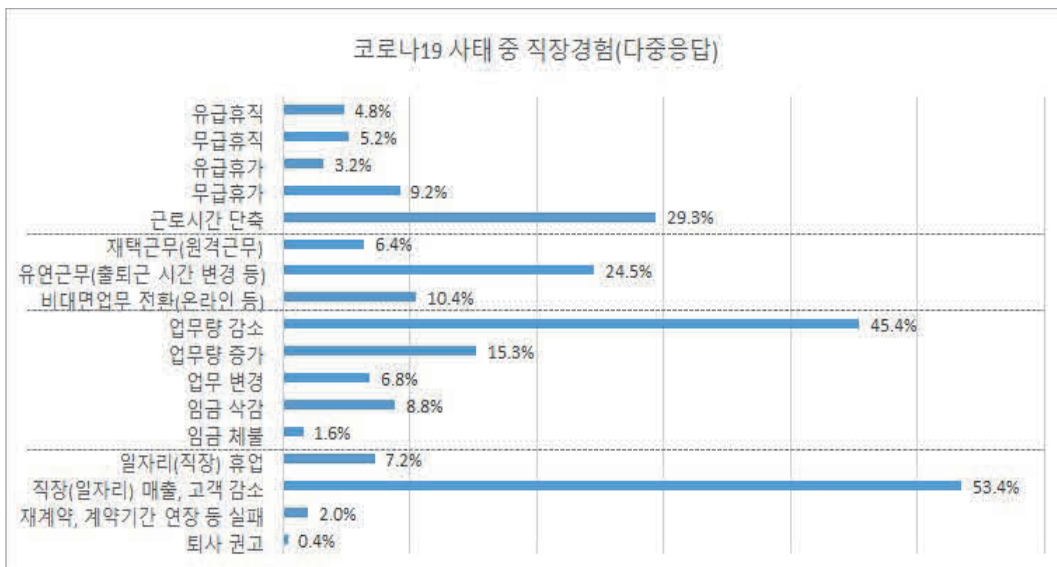
주 : 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

라. 코로나 사태 중 직장경험

- 코로나19 사태 중 근로기간 관련 경험은 근로시간 단축이 가장 많은 것으로 나타남
 - 근로기간 경험은 근로시간 단축 29.3%, 무급휴직 5.2%, 유급휴직 4.8%, 유급휴가 3.2% 순으로 근로시간 단축을 가장 많이 경험함
- 근로형태 관련 경험은 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)가 가장 많음
 - 근로형태 관련 경험은 유연근무(출퇴근 시간 변경 등 24.5%, 비대면 업무전환(온라인 등) 10.4%, 재택근무(원격근무) 6.4% 순으로 유연근무를 가장 많이 경험함
- 업무 및 임금 관련 경험은 업무량 감소 경험이 가장 많음
 - 업무 및 임금 관련 경험은 업무량 감소 45.4%, 업무량 증가 15.3%, 업무변경 6.8%, 임금 삭감 8.8%, 임금 체불 1.6% 순으로 업무량 감소를 가장 많이 경험함
- 고용안정 관련 경험은 직장(일자리) 매출·고객 감소 경험이 가장 많음
 - 고용안정 관련 경험은 직장(일자리) 매출·고객 감소 53.4%, 일자리(직장) 휴업 7.2%, 재계약, 계약기간 연장 등 실패 2.0%, 퇴사권고 0.4% 순으로 직장(일자리) 매출·고객 감소를 가장 많이 경험함

〈그림 3-32〉 코로나19 사태 중 직장경험[†]



주 : † 다중응답 항목이며, 전체 중 응답백분율임

- 근로시간 관련 경험은 정규직과 비정규직, 사업체 규모별 모두 근로시간 단축 경험이 가장 많음
 - 근로시간과 관련하여 정규직은 근로시간 단축 29.1%, 무급휴가 11.6%, 유급휴직 6.4%, 무급휴직 5.2%, 유급휴가 4.1% 순으로 경험함. 비정규직은 근로시간 단축 29.9%, 무급휴직 5.2%, 무급휴가 3.9%, 유급휴직과 유급휴가를 각각 1.3% 경험함
 - 근로시간 단축경험은 10인 미만 34.0%, 100인 이상 27.3%, 30~100인 미만 18.5%, 10~30인 미만 16.7%로 10인 미만이 가장 높음
- 근로형태와 관련하여 정규직, 비정규직 모두 유연근무 경험이 가장 많고 그 중 비정규직의 경험이 조금 더 많음. 사업체 규모별로도 10~30인 미만은 비대면 업무 전환이 그 외 규모는 유연근무 경험이 가장 많음. 특히 10인 미만은 유연근무 외 다른 근로형태 경험이 유독 낮았는데 이는 다양한 근로형태 제공이 어려운 여건의 영향일 수 있음
 - 근로형태 관련 경험은 정규직과 비정규직 모두 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)가 각각 23.6%, 26.0%로 가장 높은 가운데 비정규직의 경험률이 조금 더 높음
 - 사업체 규모별로는 10~30인 미만을 제외한 다른 규모에서는 유연근무 경험이 가장 많고 10~30인 미만은 비대면 업무 전환(온라인 등)이 가장 많음. 10인 이상이 유연근무 외에 비대면 업무 전환이나 재택근무 경험이 비교적 높는데 비해 10인 미만은 유연근무 비중이 유독 높았는데 이는 다른 근로형태 선택 자체가 어려운 근로환경의 영향일 수 있음
- 업무 및 임금 관련 경험은 정규직과 비정규직, 30인 미만 규모는 업무량 감소 경험 절반이 상으로 가장 많고, 30인 이상 규모에서는 업무량 증가 경험이 가장 많음
 - 업무 및 임금과 관련하여 정규직과 비정규직은 업무량 감소를 각각 40.7%, 55.8% 경험하였고, 비정규직이 15.1%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 30인 미만은 업무량 감소(10인 미만 53.5%, 10~30인 미만 53.3%), 30인 이상은 업무량 증가(30~100인 미만 33.3%, 100인 이상 27.3%)가 가장 높음
- 고용안정과 관련한 경험은 고용형태 및 사업체 규모별 모두 직장(일자리) 매출 및 고객감소를 가장 많이 경험하였으며, 비정규직과 30인 미만의 경험률이 특히 더 높음
 - 고용안정과 관련하여 정규직과 비정규직 모두 직장(일자리) 매출·고객 감소가 각각 63.5%, 66.7%로 가장 높고 비정규직이 18.5%p 더 높음
 - 사업체 규모별로도 모두 직장(일자리) 매출·고객 감소(10인 미만 63.5%, 10~30인

미만 66.7%, 30~100인 미만 29.6%, 100인 이상 12.1%)를 경험한 것으로 나타났으며, 30인 미만의 경험률이 특히 더 높음

- 코로나19 사태 중 대부분 근로시간 단축과 매출 및 고객감소를 경험하였으며, 특히 비정규직과 30인 미만 사업체 근로자들은 매출 및 고객감소, 업무량 감소를 더 많이 경험한 것으로 나타나 이들의 고용불안이 가중되었을 것으로 보임. 또한 10인 미만 사업체 근로자들은 유연근무 외 다른 근로형태 경험이 유독 낮았는데 다른 근로형태 선택 자체가 어려운 근로환경의 영향으로 보임. 코로나19 사태는 모든 근로자들에게 어려운 상황이었으나 비정규직과 소규모 사업체 근로자들의 어려움이 조금 더 컸을 것으로 보임

〈표 3-10〉 고용형태별, 사업체 규모별 코로나19 사태 중 직장경험[†] - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		근로시간					근로형태			업무 및 임금					고용안정			
		유급 휴직	무급 휴직	유급 휴가	무급 휴가	근로 시간 단축	재택 근무 (원격 근무)	유연 근무 (출근 시간 변경 등)	비정규 업무 전환 (온라인 등)	업무량 감소	업무량 증가	업무 변경	임금 삭감	임금 체불	알리미 (직장) 휴업	직장 (일자리) 매출, 고객 감소	재택, 계약 기간 연장 등 실제	퇴사 권고
고용 형태	정규직	6.4	5.2	4.1	11.6	29.1	9.3	23.8	10.5	40.7	19.2	5.2	8.7	2.3	9.9	47.7	1.2	0.6
	비정규직	1.3	5.2	1.3	3.9	29.9	0.0	26.0	10.4	55.8	6.5	10.4	9.1	0.0	1.3	66.2	3.9	0.0
사업체 규모	10인 미만	4.4	5.0	2.5	8.8	34.0	3.8	22.6	5.7	53.5	10.1	5.0	8.8	0.6	8.8	63.5	2.5	0.6
	10~30인 미만	0.0	0.0	0.0	6.7	16.7	10.0	16.7	20.0	53.3	13.3	3.3	6.7	6.7	6.7	66.7	0.0	0.0
	30~100인 미만	7.4	7.4	3.7	14.8	18.5	3.7	33.3	22.2	25.9	33.3	3.7	11.1	0.0	0.0	29.6	3.7	0.0
	100인 이상	9.1	9.1	9.1	9.1	27.3	18.2	33.3	15.2	15.2	27.3	21.2	9.1	3.0	6.1	12.1	0.0	0.0

주 : † 다중응답 항목이며, 응답백분율만 표시함.

- 근로시간과 관련하여 산업별 직업별 모두 근로시간 단축 경험이 가장 많고, 산업별로는 전기·운수·통신·금융업, 직업별로는 서비스/판매직의 근로시간 단축경험이 가장 많음

- 산업별 근로시간 관련 경험은 모든 산업군에서 근로시간 단축경험이 가장 높음. 근로시간 단축경험은 전기·운수·통신·금융업 41.7%, 농림어업 38.1%, 광공업 36.8%, 도소매·숙박·음식점업 35.8%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 18.6%, 건설업 12.9% 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높음
- 직업별로도 모두 근로시간 단축경험이 가장 높음. 근로시간 단축경험은 서비스/판

매직 36.6%, 농림어업/기능/단순노무직 32.6%, 관리/전문직 23.6%, 사무직 22.7% 순으로 서비스/판매직의 경험이 가장 높음

- 산업별 근로형태 관련 경험은 재택근무(원격근무) 경험이 가장 많은 건설업을 제외한 모든 산업군에서는 유연근무(출퇴근시간 변경 등) 경험이 가장 많음. 직업별로는 비대면업무 전환(온라인 등) 경험이 가장 많은 관리/전문직을 제외한 나머지 직업군은 유연근무(출퇴근시간 변경 등) 경험이 가장 많음

- 근로형태 관련 경험을 산업별로 살펴보면, 건설업은 재택근무가 6.5%로 가장 높고, 나머지 산업군은 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)가 가장 높음. 구체적인 유연근무 경험률은 농림어업 42.9%, 전기·운수·통신·금융업 38.9%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 25.7%, 광공업 21.1%, 도소매·숙박·음식점업 20.8% 순으로 농림어업의 경험이 특히 더 높음

- 직업별로 살펴보면, 관리/전문직은 비대면업무 전환(온라인 등) 경험이 20.0%로 가장 높고, 나머지 직업군은 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)가 가장 높게 나타남. 유연근무 경험은 농림어업/기능/단순노무직 32.6%, 사무직 27.3%, 서비스/판매직 24.4%로 농림어업/기능/단순노무직이 조금 더 높음

- 업무 및 임금 관련 경험은 사업·개인·공공 서비스 및 기타를 제외한 모든 산업군과 직업군에서 업무량 감소를 가장 많이 경험한 것으로 나타남. 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 업무량 증가가 업무량 감소보다 1.4%p 더 많이 경험함

- 업무량 감소 경험은 건설업 61.3%, 광공업 57.9%, 도소매·숙박·음식점업 56.6%, 전기·운수·통신·금융업 47.2%, 농림어업 38.1% 순으로 건설업이 가장 높음. 다만 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 업무량 증가 25.7%, 업무량 감소 24.3%로 업무량 증가를 1.4%p 더 많이 경험함

- 직업별로는 모두 업무량 감소를 가장 많이 경험함. 구체적으로는 서비스/판매직 52.4%, 농림어업/기능/단순노무직 45.7%, 관리/전문직 45.5%, 사무직 36.4% 순으로 서비스/판매직의 경험률이 가장 높음

- 고용안정과 관련한 경험은 산업별, 직업별로도 모두 직장(일자리) 매출 및 고객감소를 가장 많이 경험함. 산업별로는 도소매·숙박·음식점업, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 특히 더 많이 경험함

- 직장(일자리) 매출 및 고객감소를 산업별로 살펴보면, 도소매·숙박·음식점업 71.7%,

- 농림어업 66.7%, 광공업 65.8%, 건설업 61.3%, 전기·운수·통신·금융업 47.2%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 28.6%로 도소매·숙박·음식점업의 경험률이 가장 높음
- 직장(일자리) 매출 및 고객감소를 직업별로 살펴보면, 농림어업/기능/단순노무직 71.7%, 서비스/판매직 61.0%, 관리/전문직 54.5%, 사무직 30.3% 순으로 농림어업/기능/단순노무직의 경험률이 가장 높음

- 코로나19 사태 중 대부분의 산업과 직업군에서 근로시간 단축, 유연근무, 업무량 감소를 경험하였으며 특히 도소매·숙박·음식점업과 농림어업/기능/단순노무직의 매출 및 고객감소 경험이 높게 나타나 고용불안이 가중되었을 것으로 보임

〈표 3-11〉 고용형태별, 사업체 규모별 코로나19 사태 중 직장경험[†]— 산업별, 직업별

단위 : %

구분		근로시간					근로형태			업무 및 임금					고용안정			
		유급 휴직	무급 휴직	유급 휴가	무급 휴가	근로 시간 단축	재택 근무 (원격 근무)	유연 근무 (출근 시간 변경 등)	비정규 업무 전환 (온라인 등)	업무량 감소	업무량 증가	업무 변경	임금 삭감	임금 체불	알바(직장) 휴업	직장 (일자리) 매출, 고객 감소	계약 기간 연장 등 실패	퇴사 권고
산업	농림어업	0.0	9.5	0.0	9.5	38.1	0.0	42.9	9.5	38.1	9.5	0.0	23.8	0.0	0.0	66.7	9.5	0.0
	광공업	7.9	0.0	2.6	15.8	36.8	5.3	21.1	5.3	57.9	10.5	5.3	5.3	0.0	2.6	65.8	0.0	2.6
	건설업	0.0	0.0	0.0	6.5	12.9	6.5	3.2	3.2	61.3	6.5	3.2	0.0	9.7	9.7	61.3	3.2	0.0
	도소매·숙박·음식점업	7.5	5.7	1.9	5.7	35.8	3.8	20.8	7.5	56.6	9.4	11.3	11.3	0.0	11.3	71.7	0.0	0.0
	전기·운수·통신·금융	11.1	11.1	2.8	11.1	41.7	2.8	38.9	11.1	47.2	19.4	5.6	13.9	0.0	8.3	47.2	0.0	0.0
	사업·개인·공공 서비스 및 기타	1.4	5.7	7.1	8.6	18.6	12.9	25.7	18.6	24.3	25.7	8.6	5.7	1.4	7.1	28.6	2.9	0.0
직업	관리/전문직	1.8	0.0	3.6	10.9	23.6	9.1	14.5	20.0	45.5	21.8	5.5	5.5	0.0	9.1	54.5	0.0	0.0
	사무직	6.1	4.5	4.5	6.1	22.7	15.2	27.3	7.6	36.4	19.7	6.1	3.0	4.5	7.6	30.3	3.0	0.0
	서비스/판매직	8.5	9.8	2.4	8.5	36.6	1.2	24.4	6.1	52.4	11.0	12.2	12.2	1.2	7.3	61.0	1.2	1.2
	농림어업/기능·단순노무직	0.0	4.3	2.2	13.0	32.6	0.0	32.6	10.9	45.7	8.7	0.0	15.2	0.0	4.3	71.7	4.3	0.0

주 : † 다중응답 항목이며, 응답백분율만 표시함.

마. 코로나19 사태 후 고용안전성 변화

- 현재 직장의 고용안정 정도는 코로나19 사태 이전과 비교하여 변화 없다는 의견이 가장 많지만 고용이 불안해졌다는 의견도 적지 않음

- 코로나19 사태 이전과 비교하여 전후 변화없음 53.8%, 다소 불안해짐 32.3%, 불안해졌다가 회복함 8.0%, 매우 불안해짐 5.8%로 나타남. 이전과 비교하여 변화없다는 의견이 가장 많았지만 불안해짐 38.1%, 불안회복을 포함하면 46.1%로 나타남

〈그림 3-33〉 코로나19 사태 고용안전성 변화



- 정규직과 비정규직 모두 변화없음 인식이 가장 높음. 다만 비정규직은 회복포함 불안인식이 52.9%로 고용불안을 더 많이 경험함
 - 코로나19 사태 후 고용안전에 대한 정규직의 인식은 변화없음 인식이 57.0%로 가장 높고, 다음으로 불안해졌다는 인식은 다소 불안 29.1%와 매우 불안 5.9%를 포함하여 35.0%, 불안해졌다가 회복했다는 인식이 8.0% 순으로 나타남
 - 비정규직은 변화없음 47.1%, 불안해짐 44.7%(다소 불안 38.9%, 매우 불안 5.8%), 불안해졌다가 회복함(동일한 수준) 8.2% 순이며, 불안회복을 포함한 고용불안 인식이 52.9%로 나타나 비정규직이 더 많은 고용불안을 경험함
- 사업체 규모별로도 모두 변화없음 인식이 가장 높음. 다만 기업규모가 작을수록 불안인식이 높고 불안회복을 포함한 고용불안 인식은 30인 미만에서 높아 30인 미만 사업체 근로자들이 더 많은 고용불안을 경험한 것으로 나타남
 - 고용안전이 불안해졌다는 인식(다소 불안, 매우 불안)은 10인 미만 44.5%(다소 불안 37.9%, 매우 불안 5.9%), 10~30인 미만 40.9%(다소 불안 32.3%, 매우 불안 8.6%), 30~100인 미만 24.7%(다소 불안 21.5%, 매우 불안 3.2%), 100인 이상 17.6%(다소 불안 16.2%, 매우 불안 1.5%), 순으로 사업체 규모가 작을수록 불안인식 비율이 높음
 - 불안회복을 포함한 고용불안 인식은 10인 미만 52.4%, 10~30인 미만 51.6%, 30~100

- 인 미만 31.2%, 100인 이상 25.0% 순으로 30인 미만 규모의 고용불안인식이 더 높음
- 비정규직과 소규모 사업체의 불안인식은 앞서 코로나19 사태 중 직장경험과 더불어 비정규직과 소규모 사업체 근로자들의 어려움을 단적으로 보여줌

〈표 3-12〉 코로나19 사태 고용안전성 변화 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전후 변화 없음	다소 불안해짐	매우 불안해짐	불안해졌다가 회복함 (동일한 수준)	계
고용형태 $\chi^2=6.750$	정규직	243(57.0)	124(29.1)	25(5.9)	34(8.0)	426(100.0)
	비정규직	98(47.1)	81(38.9)	12(5.8)	17(8.2)	208(100.0)
	전체	341(53.8)	205(32.3)	37(5.8)	51(8.0)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=31.351^{***}$	10인 미만	181(47.6)	144(37.9)	25(6.6)	30(7.9)	380(100.0)
	10~30인 미만	45(48.4)	30(32.3)	8(8.6)	10(10.8)	93(100.0)
	30~100인 미만	64(68.8)	20(21.5)	3(3.2)	6(6.5)	93(100.0)
	100인 이상	51(75.0)	11(16.2)	1(1.5)	5(7.4)	68(100.0)
	전체	341(53.8)	205(32.3)	37(5.8)	51(8.0)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업과 직업별로도 대부분 변화없음 인식이 가장 높지만 도소매·숙박·음식점업과 서비스 판매직은 불안인식이 가장 높은 것으로 나타남
- 산업별로는 도소매·숙박·음식점업을 제외하고 나머지 모든 산업군에서 변화없음 인식이 가장 높음. 구체적으로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타 71.7%, 농림어업 59.8%, 전기·운수·통신·금융업 53.2%, 광공업 45.9%, 건설업 44.9%로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 특히 더 높음. 그러나 도소매·숙박·음식점업은 불안인식이 48.1%(다소 불안 38.9%, 매우 불안 9.3%)로 가장 높고 회복을 포함하면 63.0%로 가장 높음. 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 매출 및 고객감소를 가장 적게 경험한 산업이며, 도소매·숙박·음식점업은 매출 및 고객감소를 가장 많이 경험한 산업임

〈표 3-13〉 코로나19 사태 고용안전성 변화 - 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

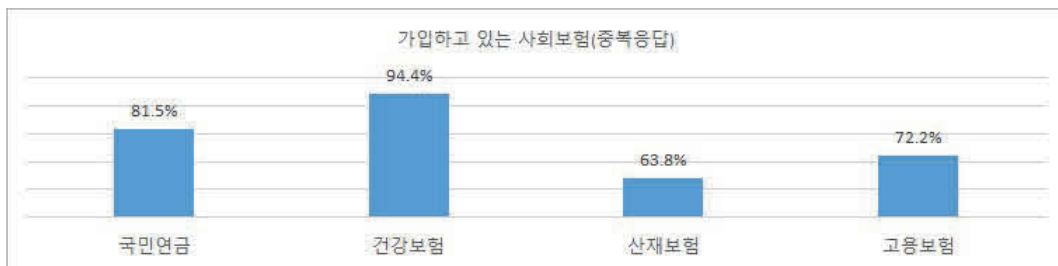
구분	전후 변화 없음	다소 불안해짐	매우 불안해짐	불안해졌다가 회복함 (동일한 수준)	계	
산업 $\chi^2=48.783^{***}$	농림어업	58(59.8)	31(32.0)	6(6.2)	2(2.1)	97(100.0)
	광공업	45(45.9)	39(39.8)	3(3.1)	11(11.2)	98(100.0)
	건설업	35(44.9)	31(39.7)	5(6.4)	7(9.0)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	40(37.0)	42(38.9)	10(9.3)	16(14.8)	108(100.0)
	전기·통신·금융	50(53.2)	29(30.9)	8(8.5)	7(7.4)	94(100.0)
	서비스업(정보통신·유통·문화·레저·교육·보건·사회복지·서비스업)	113(71.1)	33(20.8)	5(3.1)	8(5.0)	159(100.0)
	전체	341(53.8)	205(32.3)	37(5.8)	51(8.0)	634(100.0)
직업 $\chi^2=36.958^{***}$	관리/전문직	79(60.8)	31(23.8)	4(3.1)	16(12.3)	130(100.0)
	사무직	108(62.1)	50(28.7)	9(5.2)	7(4.0)	174(100.0)
	서비스/판매직	70(39.5)	72(40.7)	12(6.8)	23(13.0)	177(100.0)
	농림어업·제조업·서비스업	84(54.9)	52(34.0)	12(7.8)	5(3.3)	153(100.0)
	전체	341(53.8)	205(32.3)	37(5.8)	51(8.0)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4. 복리후생 및 조직문화

가. 사회보험

- 현재 하고 있는 일을 기준으로 가입된 사회보험은 건강보험이 가장 많음
 - 가입된 사회보험은 건강보험이 94.4%로 가장 많고, 다음으로 국민연금 81.5%, 고용보험 72.2%, 산재보험 63.8% 순으로 건강보험 비율이 가장 높음

〈그림 3-34〉 가입 사회보험[†]

주 : † 다중응답 항목임

- 현재 하고 있는 일을 기준으로 가입된 사회보험은 건강보험이 가장 많고, 정규직의 가입비

율이 더 높음. 건강보험이나 국민연금에 비해 산재보험과 고용보험 가입률이 낮음

- 정규직은 건강보험 95.7%, 국민연금 84.3%, 고용보험 75.4%, 산재보험 64.2% 순임
- 비정규직은 건강보험 89.9%, 국민연금 71.6%, 산재보험 62.4%, 고용보험 60.6% 순임

○ 사업체 규모별로도 모두 건강보험 가입률이 가장 높고, 건강보험이나 국민연금에 비해 산재보험과 고용보험 가입비율이 낮음. 산재보험과 고용보험 가입률은 100인 이상이 가장 높음

- 모든 규모에서 건강보험이나 국민연금에 비해 산재보험과 고용보험 가입률이 낮음. 건강보험은 모든 사업체 규모에서 90% 이상으로 높고, 그 외 사회보험은 100인 이상 규모의 가입률이 가장 높음. 또한 산재보험과 고용보험은 10인 미만 규모의 가입률이 가장 낮음

〈표 3-14〉 가입 사회보험[†] - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		국민연금	건강보험	산재보험	고용보험	계
고용형태	정규직	332(84.3)	377(95.7)	253(64.2)	297(75.4)	394
	비정규직	78(71.6)	98(89.9)	68(62.4)	66(60.6)	109
	전체	410	475	321	363	503
사업체 규모	10인 미만	217(81.0)	255(95.1)	157(58.6)	174(64.9)	268
	10~30인 미만	68(82.9)	75(91.5)	57(69.5)	65(79.3)	82
	30~100인 미만	68(77.3)	84(95.5)	59(67.0)	67(76.1)	88
	100인 이상	57(87.7)	61(93.8)	48(73.8)	57(87.7)	65
	전체	410	475	321	363	503

주 : † 다중응답 항목임

○ 산업 및 직업별로도 모두 건강보험 가입비율이 가장 높음. 사회보험별로는 국민연금과 고용보험은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 건강보험은 건설업, 산재보험은 광공업이 다른 업종에 비해 가입비율이 높고 농림어업은 4개 사회보험의 가입비율이 가장 낮은 산업임. 직종별로는 모든 사회보험에서 사무직의 가입비율이 가장 높음

- 산업별 사회보험 가입비율은 모두 건강보험이 90% 이상으로 가장 높음. 구체적으로는 건설업 97.1%, 도소매·숙박·음식점업 97.0%, 전기·운수·통신·금융업 95.5%, 광공업과 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 각각 93.8%, 농림어업 90.1% 순으로 건설업과 도소매·숙박·음식점업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음
- 사회보험별로는 국민연금은 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 86.8%로 가장 높고,

농림어업이 가장 낮음. 건강보험은 건설업이 97.1%로 가장 높고 농림어업이 90.1%로 가장 낮음. 산재보험은 광공업이 72.3%로 가장 높고 농림어업이 42.3%로 가장 낮음. 고용보험은 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 83.3%로 가장 높고 농림어업이 32.4%로 가장 낮음. 농림어업은 4개 사업보험 가입률이 다른 업종에 비해 가장 낮은 산업임

- 직업별로도 모두 건강보험 가입비율이 가장 높음. 구체적으로 사무직 98.2%, 관리/전문직 95.7%, 농림어업/기능/단순노무직 92.6%, 서비스 판매직 89.6% 순으로 사무직이 가장 높음. 4개 보험 모두 사무직의 가입비율이 가장 높고 다음으로 관리/전문직으로 나타남

- 산업별로는 4개 사회보험 모두 농림어업의 가입비율이 가장 낮고, 직업별로는 국민연금, 산재보험, 고용보험은 농림어업/기능/단순노무직, 건강보험은 서비스/판매직이 가장 낮음. 또한 고용형태나 사업체 규모와 마찬가지로 산업별, 직업별로도 대부분 건강보험이나 국민연금에 비해 산재보험과 고용보험 가입률이 낮았으나 전기·운수·통신·금융업은 사업보험 가입비율이 건강보험, 고용보험, 국민연금, 산재보험 순으로 나타나 고용보험이 국민연금보다 가입비율이 높음

〈표 3-15〉 가입 사회보험[†] - 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

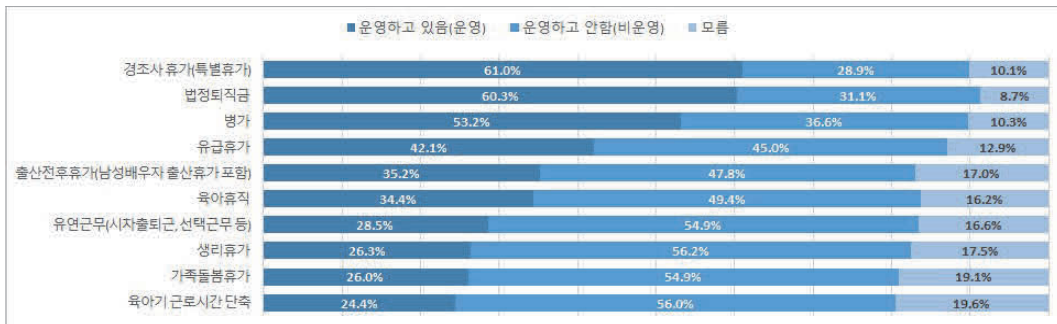
구분	국민연금	건강보험	산재보험	고용보험	계
농림어업	46(64.8)	64(90.1)	30(42.3)	23(32.4)	71
광공업	56(86.2)	61(93.8)	47(72.3)	53(81.5)	65
건설업	57(83.8)	66(97.1)	46(67.6)	52(76.5)	68
산업 도소매·숙박·음식점업	58(86.6)	65(97.0)	38(56.7)	46(68.7)	67
전기·운수·통신·금융	68(77.3)	84(95.5)	63(71.6)	69(78.4)	88
사업·개인·공공서비스 및 기타	125(86.8)	135(93.8)	97(67.4)	120(83.3)	144
전체	410	475	321	363	503
관리/전문직	95(81.2)	112(95.7)	73(62.4)	90(76.9)	117
사무직	149(89.8)	163(98.2)	124(74.7)	140(84.3)	166
직업 서비스·판매직	101(80.8)	112(89.6)	75(60.0)	87(69.6)	125
농림어업/기능/단순노무직	65(68.4)	88(92.6)	49(51.6)	46(48.4)	95
전체	410	475	321	363	503

주 : † 다중응답 항목임

나. 복리후생제도 운영 유무

- 운영비율이 50% 이상인 복리후생제도는 경조사휴가, 법정퇴직금, 병가이며, 50% 이상 비운영 복리후생제도는 생리휴가, 육아기 근로단축, 유연근무, 가족돌봄휴가임
 - － 운영 상위 3순위는 경조사휴가 61.0%, 법정퇴직금 60.3%, 병가 53.2% 등이고, 하위 3순위는 생리휴가 26.3%, 가족돌봄휴가 26.0%, 육아기 단축근로 24.4%임
 - － 비운영은 생리휴가 56.2%, 육아기 근로단축 56.0%, 가족돌봄휴가와 유연근무 각각 54.9% 등의 순으로 높게 나타남
 - － 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄휴가는 모른다는 응답비율이 높아 제도 인지수준이 가장 낮고, 동시에 가장 운영이 가장 낮은 제도임. 여성근로자들이 출산 외에도 자녀 양육과 가족돌봄노동 등에 장시간 노출이 불가피한 현실을 감안하면 운영 확대 노력이 필요함

〈그림 3-35〉 복리후생제도 운영 유무

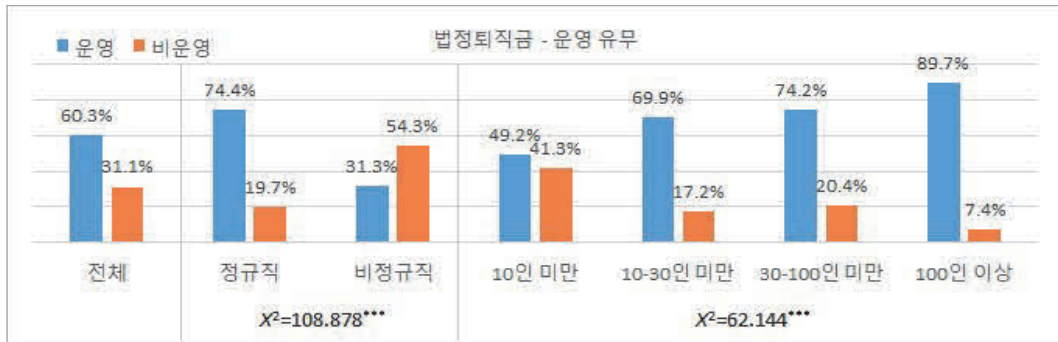


- 복리후생제도의 운영은 정규직이 더 높고, 사업체 규모가 클수록 증가함. 역으로 비정규직과 사업체 규모가 작을수록 운영이 감소하고 비운영이 증가함. 즉 비정규직과 규모가 작은 사업체 근로자들은 이용할 수 있는 복리후생제도에 한계가 있음
- 산업 및 직업별 복리후생제도 운영은 대부분 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 사무직이 가장 높음. 다만 생리휴가 운영은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 육아휴직은 관리/전문직이 가장 높음. 직업별 비운영은 모두 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 다른 제도에 비해 법정퇴직금과 경조사휴가, 병가의 운영비율이 높은 편임. 복리후생제도 별 세부 내용은 다음과 같음
-

1) 법정퇴직금

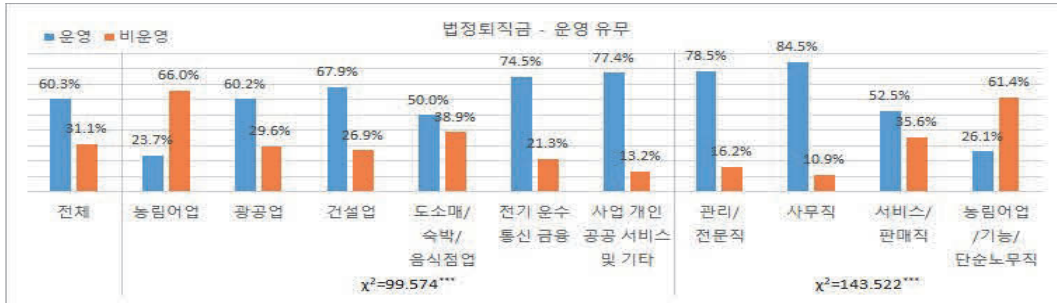
- 법정퇴직금 제도는 운영 60.3%, 비운영 31.1%로 운영이 29.2%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
 - 법정퇴직금 운영은 정규직 74.4%, 비정규직 31.3%로 정규직이 43.1%p 더 높고, 비운영은 정규직 19.7%, 비정규직 54.3%로 비정규직이 34.6%p 더 높음
 - 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 89.7%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 것으로 나타남. 비운영은 10인 미만이 41.3%로 가장 높음

〈그림 3-36〉 법정퇴직금 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별 법정퇴직금 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높고, 비운영은 농림어업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 77.4%, 전기·운수·통신·금융업 74.5%, 건설업 67.9% 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높음. 비운영은 농림어업 66.0%로 가장 높음
 - 직업별 운영은 사무직 84.5%, 관리/전문직 78.5%, 서비스/판매직 52.5% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 61.4%로 가장 높음

〈그림 3-37〉 법정퇴직금 제도 운영 유무 - 산업별 직업별



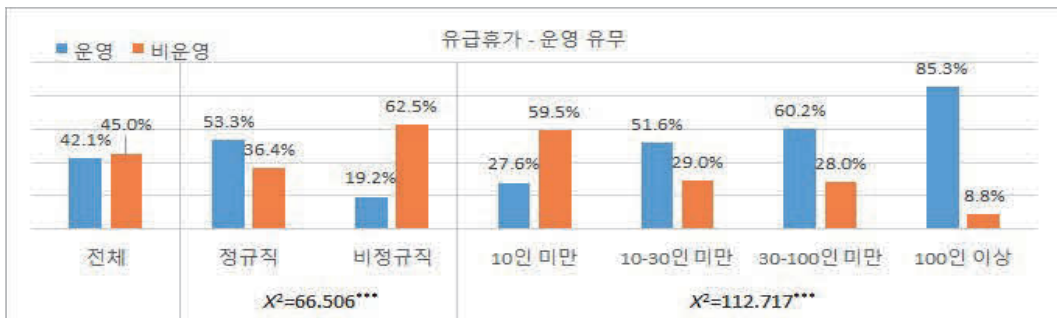
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 유급휴가

- 유급휴가 제도는 운영 42.1%, 비운영 45.0%로 비운영이 2.9%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
 - － 유급휴가 운영은 정규직 53.3%, 비정규직 19.2%로 정규직이 34.1%p 더 높고, 비운영은 정규직 36.4%, 비정규직 62.5%로 비정규직이 26.1%p 더 높음
 - － 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 85.3%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 59.5%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-38〉 유급휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

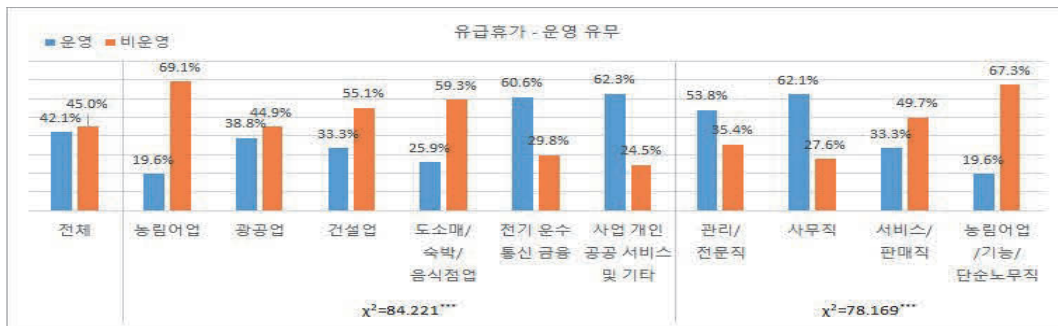


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 유급휴가 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 농림어업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 62.3%, 전기·운수·통신·금융업 60.6%, 광공업 38.8% 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높음. 비운영은 농림어업 69.1%, 도소매·숙박·음식점업 59.3%, 건설업 55.1% 등의 순으로 농림어업이 가장 높음
 - 직업별 운영은 사무직 62.1%, 관리/전문직 53.8%, 서비스/판매직 33.3% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 61.4%, 서비스/판매직 49.7% 순으로 가장 높음

〈그림 3-39〉 유급휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



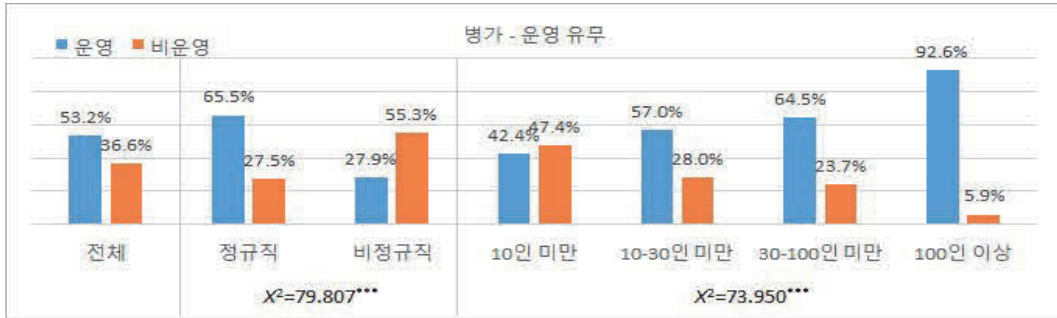
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 병가

- 병가 제도는 운영 53.2%, 비운영 36.6%로 운영이 16.6%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
- 병가 운영은 정규직 65.5%, 비정규직 27.9%로 정규직이 37.6%p 더 높고, 비운영은 정규직 27.5%, 비정규직 55.3%로 비정규직이 27.8%p 더 높음
 - 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 92.6%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 47.4%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-40〉 병가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

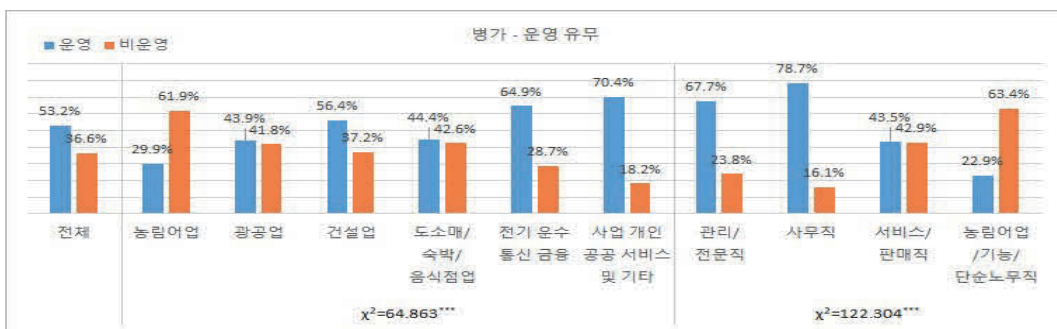


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 병가 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 농림어업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - － 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 70.4%, 전가·운수·통신·금융업 64.9%, 건설업 56.4% 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높음. 비운영은 농림어업 61.9%, 도소매·숙박·음식점업 42.6%, 광공업 41.8% 등의 순으로 농림어업이 가장 높음
 - － 직업별 운영은 사무직 78.7%, 관리/전문직 67.7%, 서비스/판매직 43.5% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 63.4%, 서비스/판매직 49.7% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-41〉 병가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



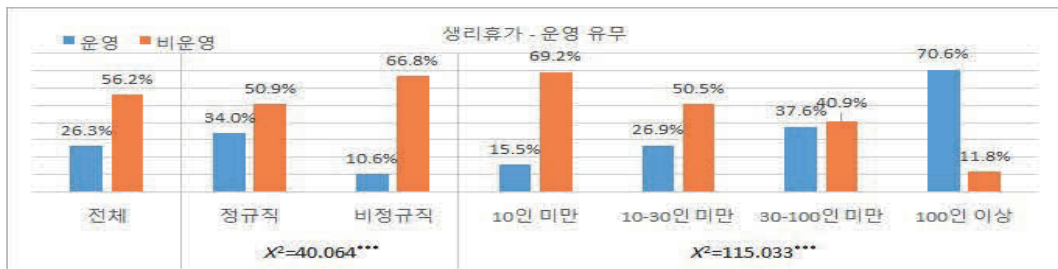
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 생리휴가

- 생리휴가 제도는 운영 26.3%, 비운영 56.2%로 비운영이 29.9%p 더 높음. 운영은 정규직, 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
 - 생리휴가 운영은 정규직 34.0%, 비정규직 10.6%로 정규직이 23.4%p 더 높고, 비운영은 정규직 50.9%, 비정규직 66.8%로 비정규직이 15.9%p 더 높음
 - 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 70.6%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 69.2%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-42〉 생리휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

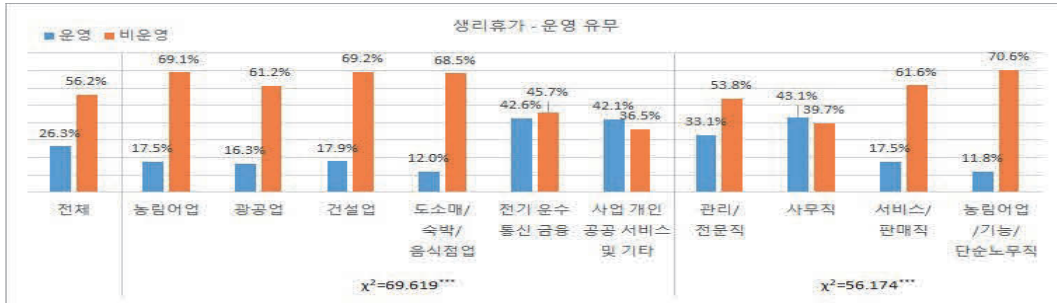


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 생리휴가 제도의 운영은 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 건설업과 농림어업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 산업별 운영은 전기·운수·통신·금융업 42.6%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 42.1% 등의 순으로 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높음. 비운영은 건설업 69.2%, 농림어업 69.1%, 도소매·숙박·음식점업 68.5%, 광공업 61.2% 등의 순으로 건설업과 농림어업이 가장 높음
 - 직업별 운영은 사무직 43.1%, 관리/전문직 33.1% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 70.6%, 서비스/판매직 61.6%, 관리/전문직 53.8% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-43〉 생리휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

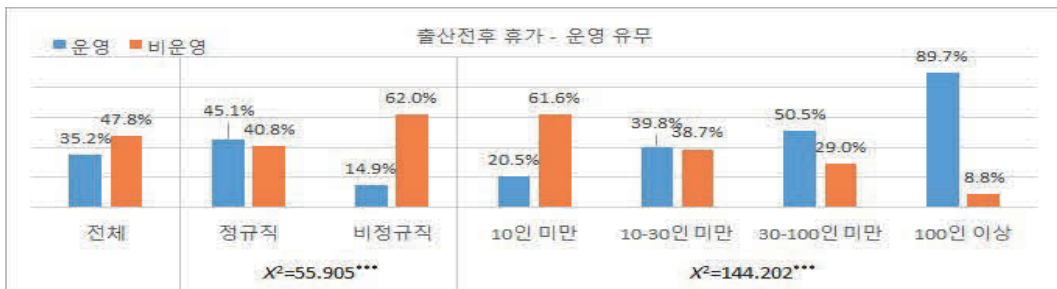
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 출산전후휴가(남성배우자 출산휴가 포함)

○ 출산전후휴가(남성배우자 출산휴가 포함) 제도는 운영 35.2%, 비운영 47.8%로 비운영이 12.6%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음

- 출산전후휴가 운영은 정규직 45.1%, 비정규직 14.9%로 정규직이 30.2%p 더 높고, 비운영은 정규직 40.8%, 비정규직 62.0%로 비정규직이 21.2%p 더 높음
- 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 89.7%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 61.6%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-44〉 출산전후휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별



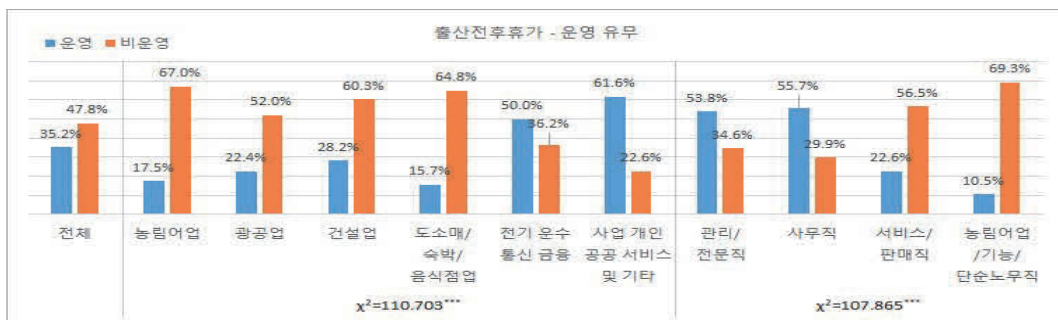
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 산업별 출산전후휴가(남성배우자 출산휴가 포함) 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 농림어업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

- 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 61.6%, 전기·운수·통신·금융업 50.0% 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높음. 비운영은 농림어업 67.0%, 도소매·숙박·음식점업 64.8%, 건설업 60.0%, 광공업 52.0% 등의 순으로 농림어업이 가장 높음
- 직업별 운영은 사무직 55.7%, 관리/전문직 53.8% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 69.3%, 서비스/판매직 56.5% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-45〉 출산전후휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

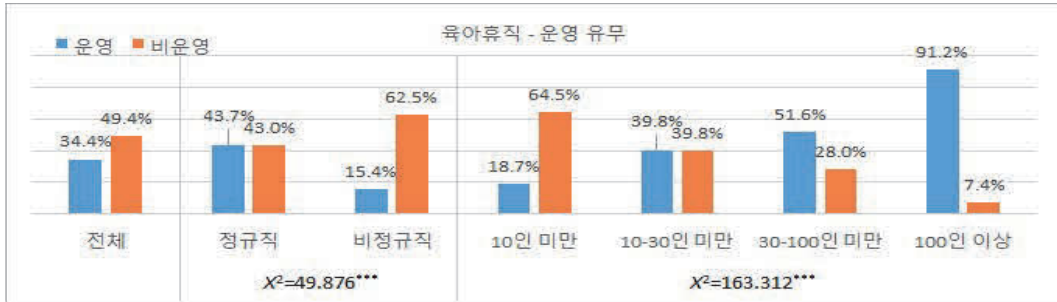
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 육아휴직

○ 육아휴직 제도는 운영 34.4%, 비운영 49.4%로 비운영이 15.0%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음

- 육아휴직 운영은 정규직 43.7%, 비정규직 15.4%로 정규직이 28.3%p 더 높고, 비운영은 정규직 43.0%, 비정규직 62.5%로 비정규직이 19.5%p 더 높음
- 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 91.2%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 64.5%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-46〉 육아휴직 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

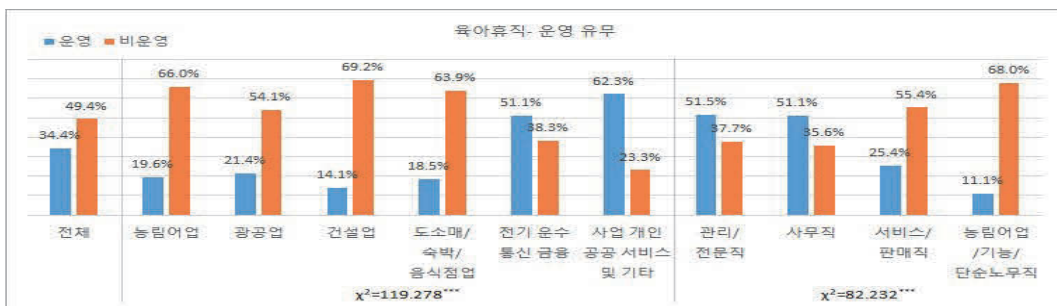


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 육아휴직 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 건설업이 가장 높음. 직업별 운영은 관리/전문직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - － 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 62.3%, 전기·운수·통신·금융업 51.1%, 광공업 21.4% 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높음. 비운영은 건설업 69.2%, 농림어업 66.0%, 도소매·숙박·음식점업 63.9% 등의 순으로 농림어업이 가장 높음
 - － 직업별 운영은 관리/전문직 51.5%, 사무직 51.1% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 68.0%, 서비스/판매직 55.4%, 관리/전문직 37.7% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-47〉 육아휴직 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



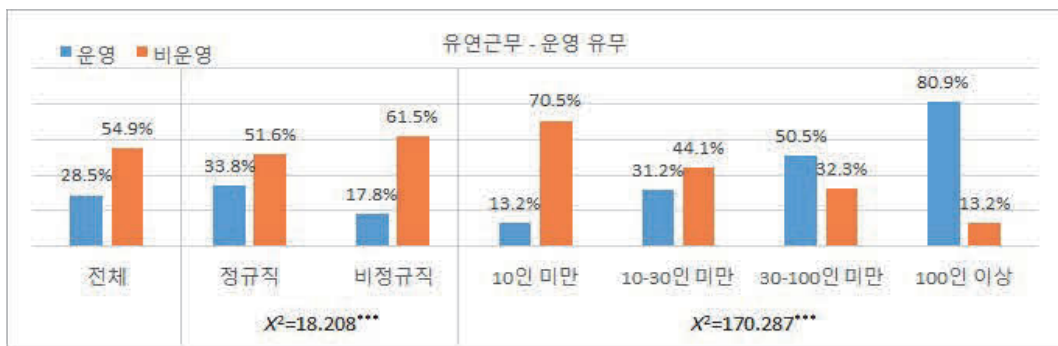
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

7) 유연근무(시차출퇴근, 선택근무 등)

- 유연근무 제도는 운영 28.5%, 비운영 54.9%로 비운영이 26.4%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
 - － 유연근무 운영은 정규직 33.8%, 비정규직 17.8%로 정규직이 16.0%p 더 높고, 비운영은 정규직 51.6%, 비정규직 61.5%로 비정규직이 9.9%p 더 높음
 - － 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 80.9%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 70.5%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-48〉 유연근무 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

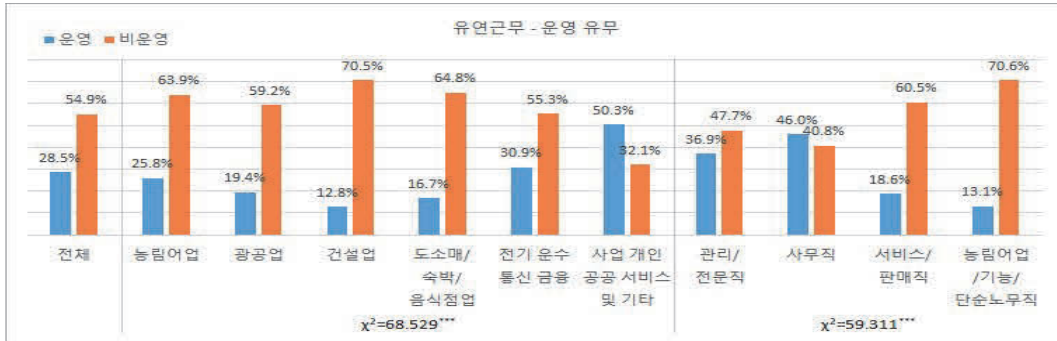


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 유연근무(시차출퇴근, 선택근무 등) 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 건설업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - － 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 50.0%로 가장 높고, 비운영은 건설업 70.5%, 도소매·숙박·음식점업 64.8%, 농림어업 63.9% 등의 순으로 건설업이 가장 높음
 - － 직업별 운영은 사무직이 46.0%로 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 70.6%, 서비스/판매직 60.5%, 관리/전문직 47.7% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-49〉 유연근무 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별

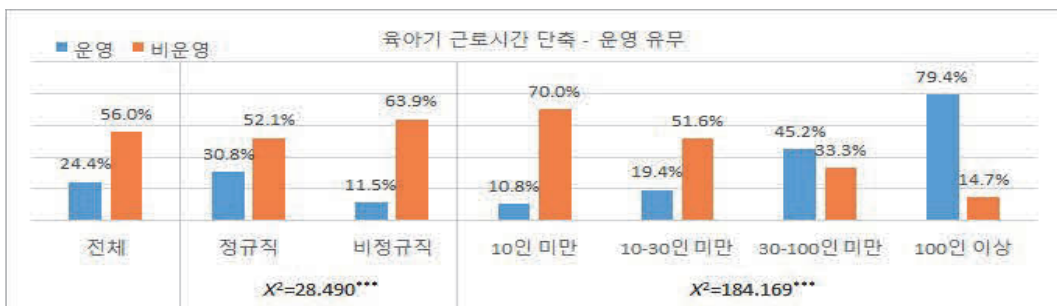


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함
 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

8) 육아기 근로시간 단축

- 육아기 근로시간 단축 제도는 운영 24.4%, 비운영 56.0%로 비운영이 31.6%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
 - 육아기 근로시간 단축 운영은 정규직 30.8%, 비정규직 11.5%로 정규직이 19.3%p 더 높고, 비운영은 정규직 52.1%, 비정규직 63.9%로 비정규직이 11.8%p 더 높음
 - 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 79.4%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 70.0%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

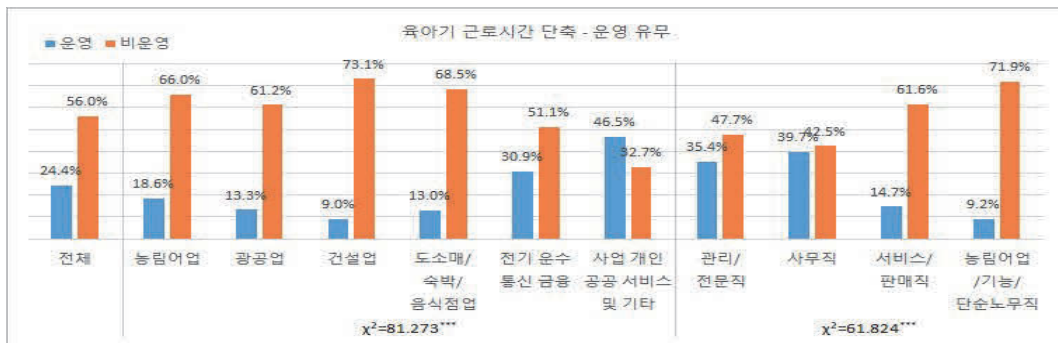
〈그림 3-50〉 육아기 근로시간 단축 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별



주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함
 * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 육아기 근로시간 단축 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 건설업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 45.6%로 가장 높고, 비운영은 건설업 73.1%, 도소매·숙박·음식점업 68.5%, 농림어업 66.0% 등의 순으로 건설업이 가장 높음
 - 직업별 운영은 사무직이 39.7%로 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 71.9%, 서비스/판매직 61.6%, 관리/전문직 47.7% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-51〉 육아기 근로시간 단축 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



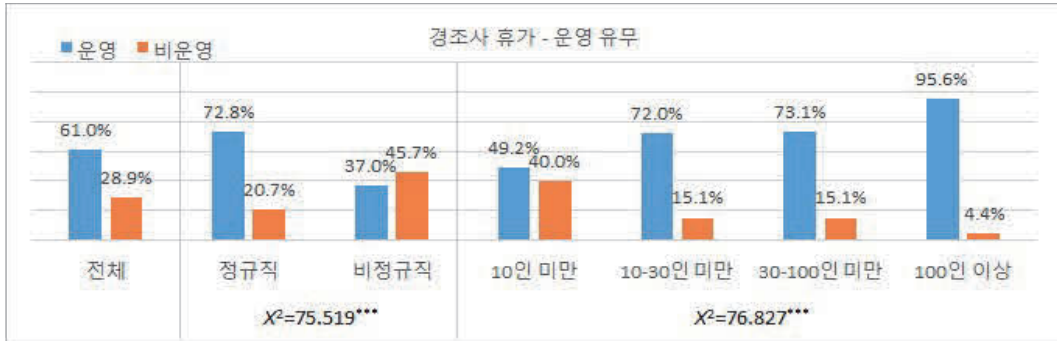
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

9) 경조사휴가(특별휴가)

- 경조사휴가 제도는 복리후생제도 중 가장 운영이 높고, 가장 비운영이 낮은 제도이며, 이용 가능여부 비율이 가장 높은 제도임
- 경조사휴가 제도는 운영 61.0%, 비운영 28.9%로 운영이 32.1%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
- 경조사휴가 운영은 정규직 72.8%, 비정규직 37.0%로 정규직이 35.8%p 더 높고, 비운영은 정규직 20.7%, 비정규직 45.7%로 비정규직이 25.0%p 더 높음
 - 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 95.6%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 40.0%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높음

〈그림 3-52〉 경조사휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

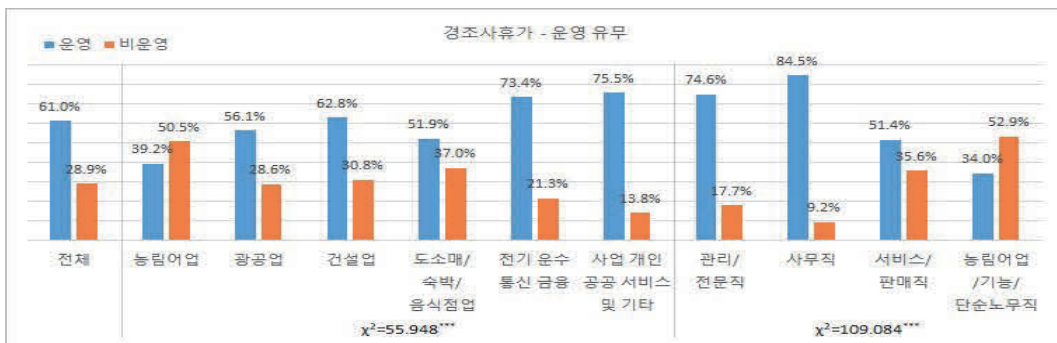


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 경조사휴가 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 농림어업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타 75.5%, 전기·운수·통신·금융업 73.4%, 건설업 62.8% 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높고, 비운영은 농림어업 50.5%로 가장 높음
 - 직업별 운영은 사무직이 84.5%, 관리/전문직 74.6%, 서비스/판매직 51.4% 등의 순으로 사무직이 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 52.9%로 가장 높음

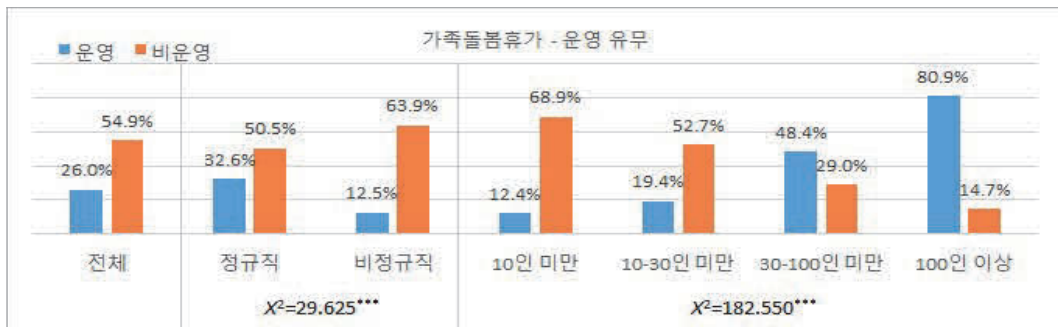
〈그림 3-53〉 경조사휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



10) 가족돌봄휴가

- 가족돌봄휴가 제도는 육아기 근로시간 단축과 함께 운영이 낮고 비운영은 높은 제도이며, 제도 유무에 대한 인식도 높은 편임
- 가족돌봄휴가 제도는 운영 26.0%, 비운영 54.9%로 비운영이 28.9%p 더 높음. 운영은 정규직 및 사업체 규모가 클수록 높고, 비운영은 비정규직 및 사업체 규모가 작을수록 높음
 - － 가족돌봄휴가 운영은 정규직 32.6%, 비정규직 12.5%로 정규직이 20.1%p 더 높고, 비운영은 정규직 50.5%, 비정규직 63.9%로 비정규직이 13.4%p 더 높음
 - － 사업체 규모별 운영은 100인 이상이 80.9%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 높은 반면 비운영은 10인 미만이 68.9%로 가장 높고 사업체 규모가 작을수록 높은 것으로 나타남

〈그림 3-54〉 가족돌봄휴가 제도 운영 유무 - 고용형태별, 사업체 규모별

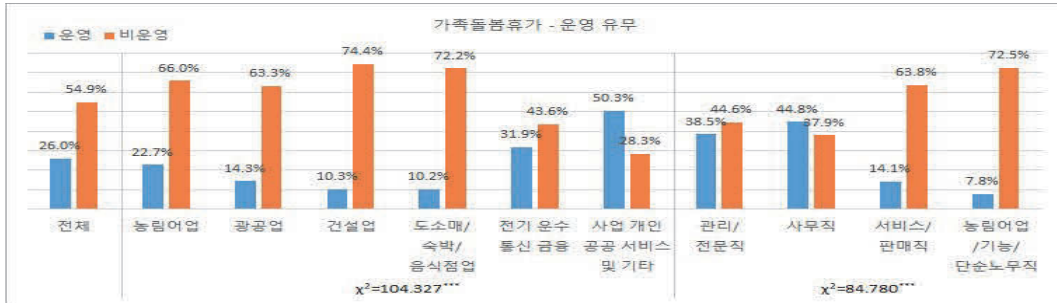


주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 가족돌봄휴가 제도의 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 비운영은 건설업이 가장 높음. 직업별 운영은 사무직, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - － 산업별 운영은 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 50.3%로 가장 높고, 비운영은 건설업 74.4%, 도소매·숙박·음식점업 72.2%, 농림어업 66.0%로 가장 높음
 - － 직업별 운영은 사무직이 44.8%로 가장 높고, 비운영은 농림어업/기능/단순노무직 72.5%, 서비스/판매직 63.8% 등의 순으로 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

〈그림 3-55〉 가족돌봄휴가 제도 운영 유무 - 산업별, 직업별



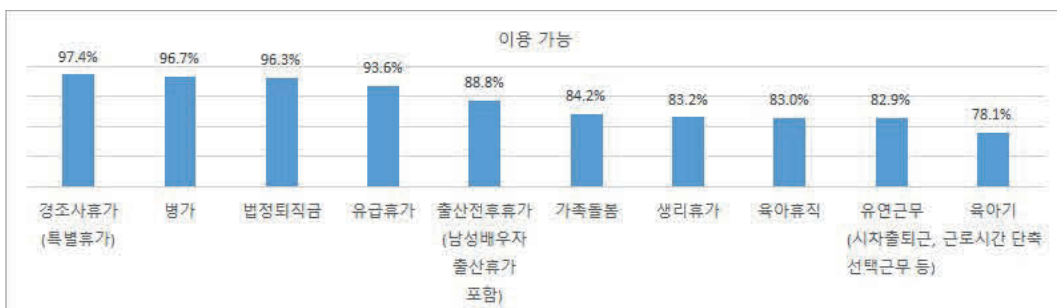
주 : 해당 복리후생제도를 운영하고 '있다'와 '없다'의 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

다. 복리후생제도의 이용

- 운영 중인 복리후생제도의 이용가능 여부 중 이용가능은 경조사휴가, 병가, 법정퇴직금, 유급휴가가 90% 이상으로 높게 나타났고, 육아기 근로단축이 78.1%로 가장 낮음
 - 운영 중인 복리후생제도를 이용가능 비율은 경조사휴가(특별휴가) 97.4%, 병가 96.7%, 법정퇴직금 96.3%, 유급휴가 93.6% 등의 순으로 나타났고 육아기 근로단축이 78.1%로 가장 낮아 복리후생제도의 이용가능 비율이 비교적 높은 편으로 나타남

〈그림 3-56〉 복리후생제도의 이용가능 여부



주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

- 운영 중인 복지제도 이용가능 비율이 매우 높은 가운데서도 비정규직은 정규직보다 조금 낮음. 대부분의 산업과 직업군에서 경조사휴가 및 법정퇴직금, 병가의 이용가능 비율이 높음
 - 특히 농림어업은 병가, 유연근무, 경조사휴가, 건설업은 육아기 근로시간 단축, 가

죽돌봄휴가, 도소매·숙박·음식점업은 가족돌봄휴가, 전기·운수·통신·금융업 법정퇴직금, 유급휴가의 이용가능 비율이 100%이며, 직업별로는 사무직의 복리후생제도 이용가능 비율이 다른 직업군에 비해 높은 것으로 나타남. 다만 생리휴가는 관리/전문직이, 출산전후휴가는 서비스/판매직의 이용가능 비율이 가장 높음

1) 법정퇴직금

- 운영 중인 법정퇴직금 제도의 이용가능 여부는 평균 96.3%이며, 정규직 및 30~100인 미만 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
 - 법정퇴직금 제도의 이용가능 여부는 정규직 98.4%, 비정규직 86.2%로 정규직의 이용가능 비율이 12.2%p 더 높음. 사업체 규모별로는 모두 95% 이상 이용가능한 수준이며 그 중 30~100인 미만 규모가 97.1%로 가장 높음

〈그림 3-57〉 법정퇴직금 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

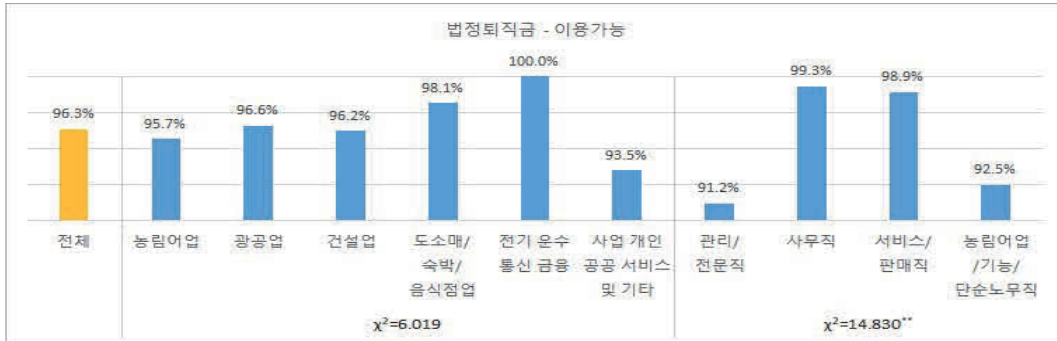


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 법정퇴직금 제도의 이용가능 비율은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고, 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높음
 - 산업별 이용가능 비율은 최소 93.5% 이상으로 높은 편이며, 전기·운수·통신·금융업 100.0%, 도소매·숙박·음식점업 98.1%, 광공업 96.6% 등의 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높음
 - 직업별 이용가능 비율은 사무직 99.3%, 서비스/판매직 98.9%, 농림어업/기능/단순노무직 92.5%, 관리/전문직 91.2% 순으로 사무직이 가장 높음

〈그림 3-58〉 법정퇴직금 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



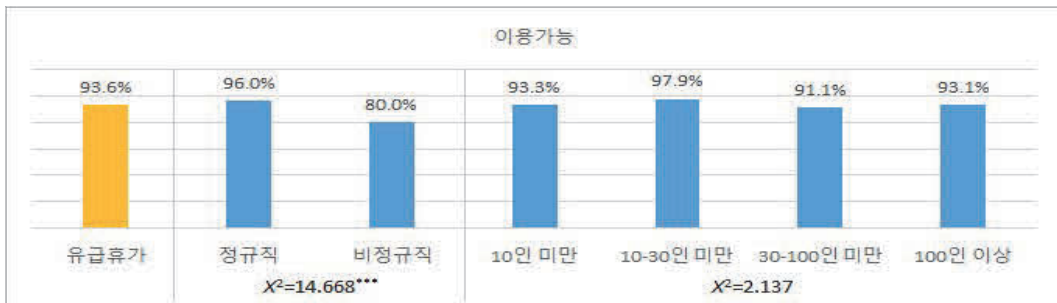
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 유급휴가

- 운영 중인 유급휴가 제도의 이용가능 여부는 평균 93.6%이며, 정규직 및 10~30인 미만 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
 - 유급휴가 제도의 이용가능 여부는 정규직 96.0%, 비정규직 80.0%로 정규직의 이용가능 비율이 16.0%p 더 높음
 - 사업체 규모별로도 최소 93.6% 이상 이용가능한 수준이며 그 중 10~30인 미만 규모가 97.9%로 가장 높음

〈그림 3-59〉 유급휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별



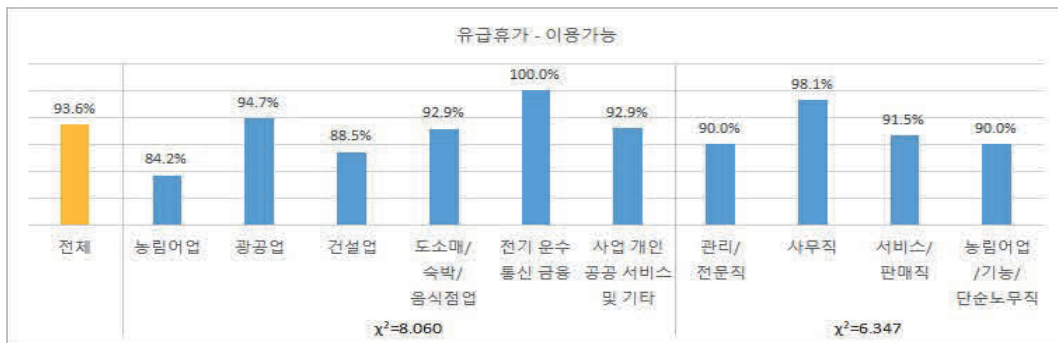
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 산업별 유급휴가 제도의 이용가능 비율은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고, 농림어업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높음

- 산업별 이용가능 비율은 전기·운수·통신·금융업 100.0%, 도소매·숙박·음식점업 100.0%, 광공업 94.7%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 92.9% 등의 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고, 농림어업이 84.2%로 가장 낮음
- 직업별 이용가능 비율은 사무직 99.3%, 서비스/판매직 98.9%, 농림어업/기능/단순노무직 92.5%, 관리/전문직 91.2% 순으로 사무직이 가장 높음

〈그림 3-60〉 유급휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

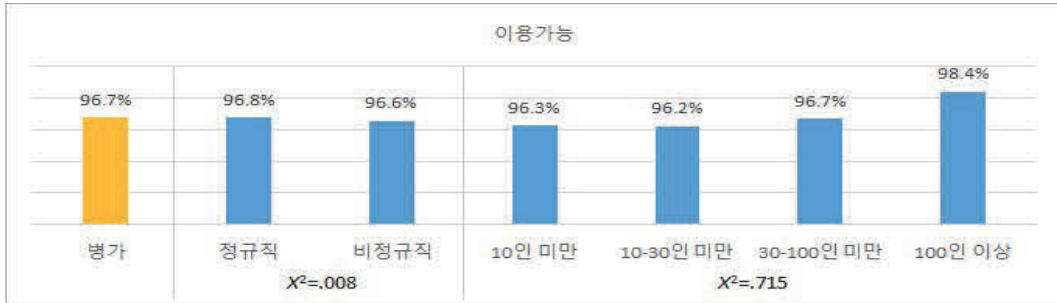
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

3) 병가

○ 운영 중인 병가 제도의 이용가능 여부는 평균 96.7%이며, 정규직 및 100인 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음

- 병가 제도의 이용가능 여부는 정규직 96.8%, 비정규직 96.6%로 그 차이가 0.2%p 차이에도 그쳐 고용형태와 상관없이 거의 대부분 이용가능한 것으로 나타남
- 사업체 규모별로는 모두 96% 이상 이용가능한 수준이며 그 중 100인 이상 규모가 98.4%로 가장 높음

〈그림 3-61〉 병가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별



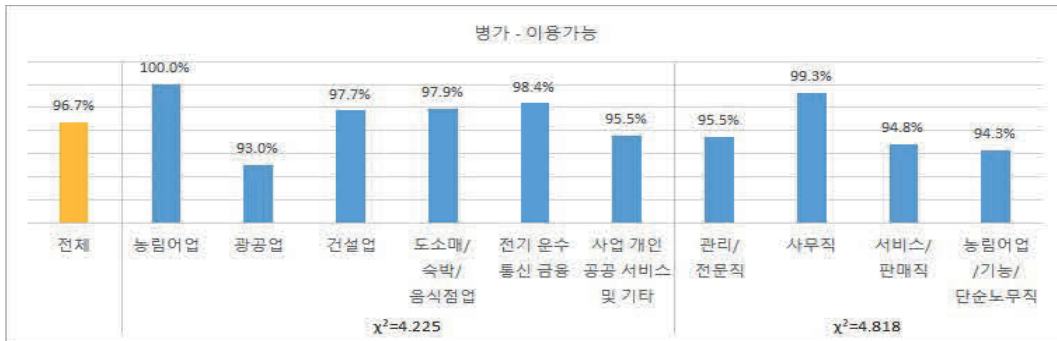
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 산업별 병가 제도의 이용가능 비율은 농림어업이 가장 높고 광공업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높음

- 산업별 이용가능 비율은 농림어업 100.0%, 전기·운수·통신·금융업 98.4%, 도소매·숙박·음식점업 97.9%, 건설업 97.7% 등의 순으로 농림어업이 가장 높음
- 직업별 이용가능 비율은 사무직 99.3%, 관리/전문직 95.5%, 서비스/판매직 94.8%, 농림어업/기능/단순노무직 94.3% 순으로 사무직이 가장 높음

〈그림 3-62〉 병가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



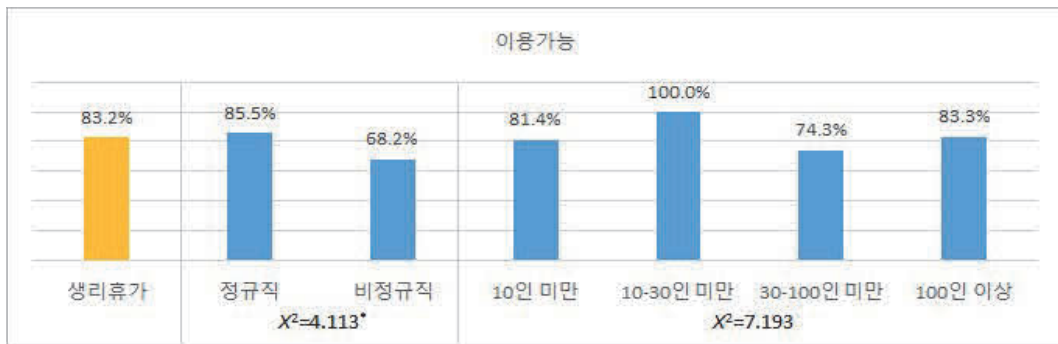
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 생리휴가

- 운영 중인 생리휴가 제도의 이용가능 여부는 평균 83.2%이며, 정규직 및 10~30인 미만 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
 - 생리휴가 제도의 이용가능 여부는 정규직 85.5%, 비정규직 68.2%로 정규직의 이용가능 비율이 17.3%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 10~30인 미만 100.0%, 100인 이상 83.3%, 10인 미만 81.4%, 30~100인 미만 74.3%로 10~30인 미만 규모의 가장 이용가능 비율이 높고 30~100인 미만이 가장 낮음

〈그림 3-63〉 생리휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

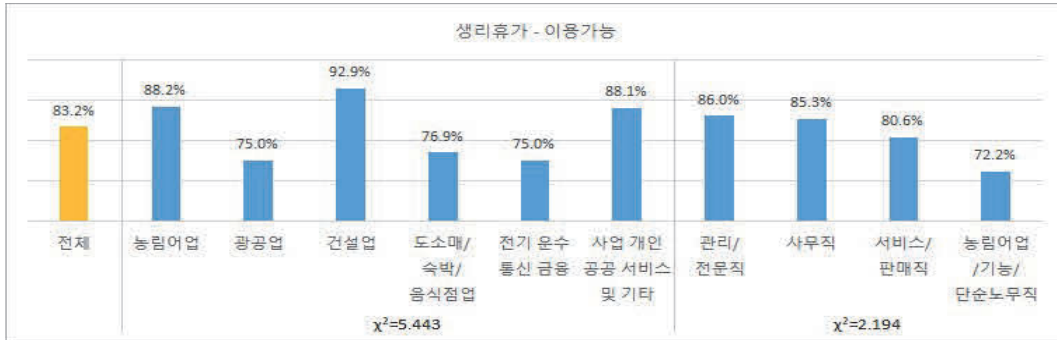


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 생리휴가 제도의 이용가능 비율은 건설업이 가장 높고 광공업과 전기·운수·통신·금융업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
 - 산업별 이용가능 비율은 건설업 92.9%, 농림어업 88.2%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 88.1% 등의 순으로 건설업이 가장 높고 광공업과 전기·운수·통신·금융업이 각각 75.0%로 가장 낮음
 - 직업별 이용가능 비율은 관리/전문직 86.0%, 사무직 85.3%, 서비스/판매직 80.6%, 농림어업/기능/단순노무직이 72.2% 등의 순으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-64〉 생리휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



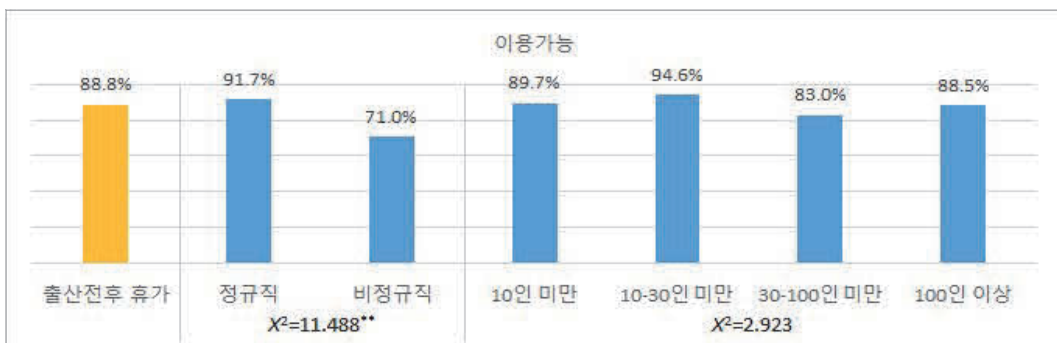
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5) 출산전후휴가(남성배우자 출산휴가 포함)

- 운영 중인 출산전후휴가 제도의 이용가능 여부는 평균 88.8%이며, 정규직 및 10~30인 미만 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
 - 출산전후휴가 제도의 이용가능 여부는 정규직 91.7%, 비정규직 71.0%로 정규직이 20.7%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 10~30인 미만 94.6%, 10인 미만 89.7%, 100인 이상 88.5%, 30~100인 미만 83.0%로 10~30인 미만이 가장 높고 30~100인 미만이 가장 낮음

〈그림 3-65〉 출산전후 휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

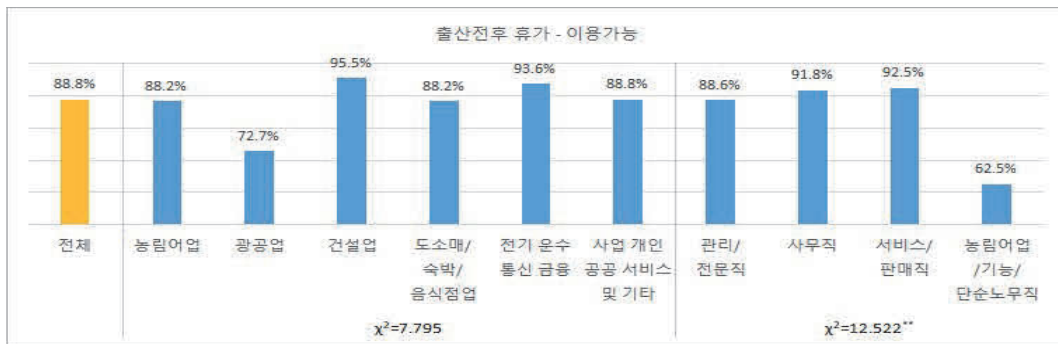


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 출산전후휴가(남성배우자 출산휴가 포함) 제도의 이용가능 비율은 건설업이 가장 높고 광공업이 가장 낮음. 직업별로는 서비스/판매직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
- 산업별 이용가능 비율은 건설업 95.5%, 전기·운수·통신·금융업 93.6%, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 88.8% 등의 순으로 건설업이 가장 높고, 광공업이 72.7%로 가장 낮음
 - 직업별로는 서비스/판매직 92.5%, 사무직 91.8%, 관리/전문직 88.6%, 농림어업/기능/단순노무직 62.5% 순으로 서비스/판매직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-66〉 출산전후 휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



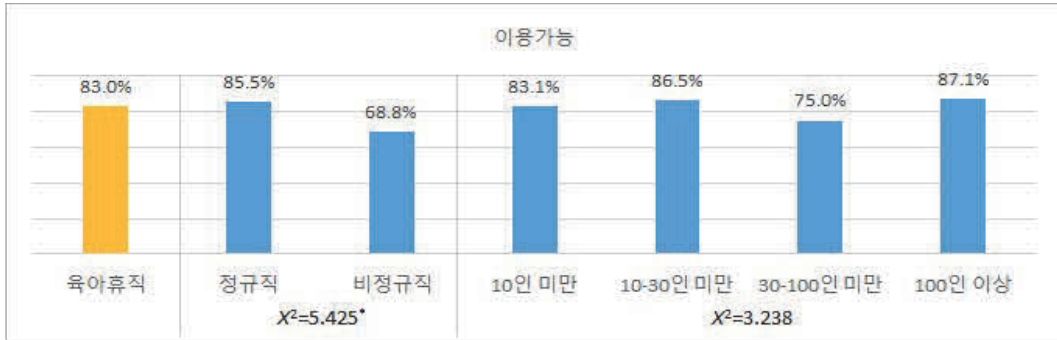
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

6) 육아휴직

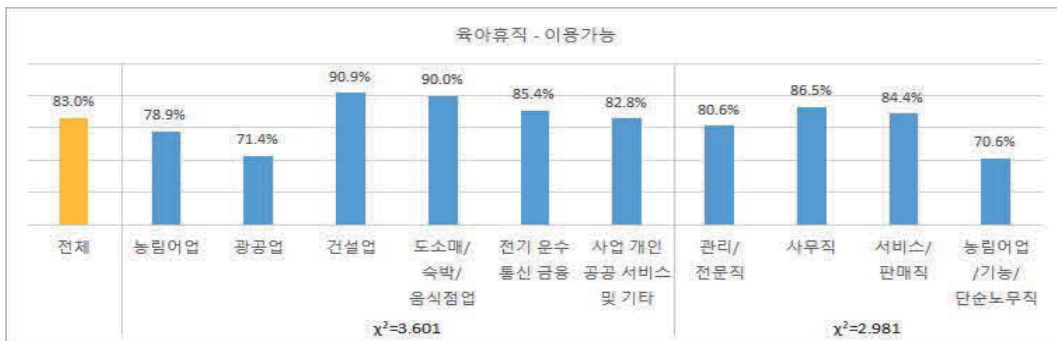
- 운영 중인 육아휴직 제도의 이용가능 여부는 평균 83.0%이며, 정규직 및 100인 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
- 육아휴직 제도의 이용가능 여부는 정규직 85.5%, 비정규직 68.8%로 정규직이 16.7%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 100인 이상 87.1%, 10~30인 미만 86.5%, 10인 미만 83.1%, 30~100인 미만 75.0%로 100인 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높고 30~100인 미만이 가장 낮음

〈그림 3-67〉 육아휴직 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별 육아휴직 제도의 이용가능 비율은 건설업과 도소매·숙박·음식점업이 가장 높고 광공업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
- 산업별 이용가능 비율은 건설업 90.9%, 도소매·숙박·음식점업 90.0%, 전기·운수·통신·금융업 85.4% 등의 순으로 건설업과 도소매·숙박·음식점업이 가장 높고 광공업이 71.4%로 가장 낮음
 - 직업별로는 사무직 86.5%, 서비스/판매직 84.4%, 관리/전문직 80.6%, 농림어업/기능/단순노무직 70.6%로 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

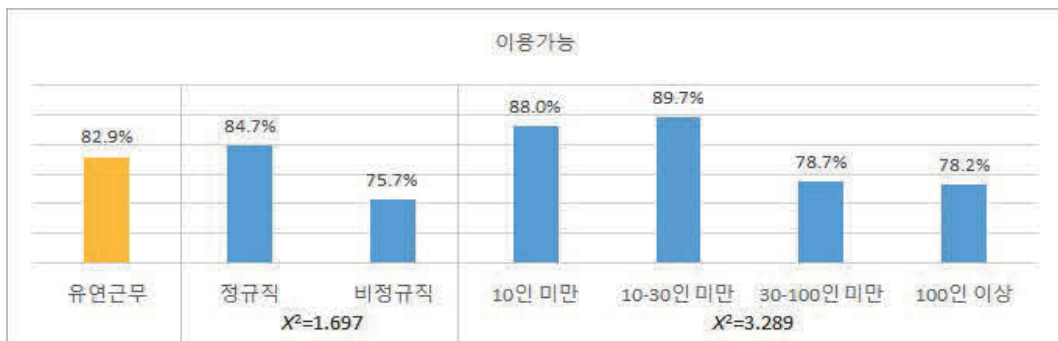
〈그림 3-68〉 육아휴직 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



7) 유연근무(시차출퇴근, 선택근무 등)

- 운영 중인 유연근무 제도의 이용가능 여부는 평균 82.9%이며, 정규직 및 10~30인 미만 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
 - 유연근무 제도의 이용가능 여부는 정규직 84.7%, 비정규직 75.7%로 정규직이 9.0%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 10~30인 미만 89.7%, 10인 미만 88.0%, 30~100인 미만 78.7%, 100인 이상 78.2%순으로 10~30인 미만의 이용가능 비율이 가장 높고 100인 이상이 가장 낮음

〈그림 3-69〉 유연근무 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

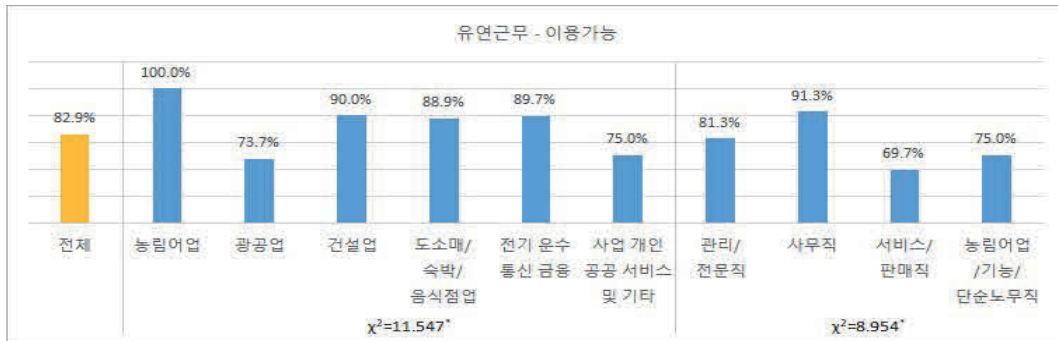


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 유연근무 제도의 이용가능 비율은 농림어업이 가장 높고 광공업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높고 서비스/판매직이 가장 낮음
 - 산업별 이용가능 비율은 농림어업이 100.0%, 건설업 90.0%, 전기·운수·통신·금융업 89.7% 등의 순으로 농림어업이 가장 높고 광공업이 73.7%로 가장 낮음
 - 직업별로는 사무직 91.3%, 관리/전문직 81.3%, 농림어업/기능/단순노무직 75.0%, 서비스/판매직 69.7%로 가장 낮음

〈그림 3-70〉 유연근무 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

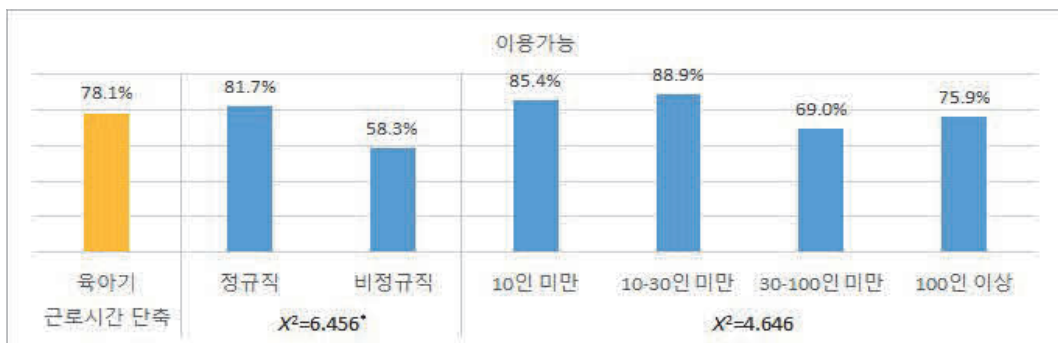
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

8) 육아기 근로시간 단축

○ 운영 중인 육아기 근로시간 단축 제도의 이용가능 여부는 평균 78.1%이며, 정규직 및 10~30인 미만 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음

- 육아기 근로시간 단축 제도의 이용가능 여부는 정규직 81.7%, 비정규직 58.3%로 정규직이 23.4%p 더 높음
- 사업체 규모별로는 10~30인 미만 88.9%, 10인 미만 85.4%, 100인 미만 75.9%, 30~100인 미만 69.0%순으로 10~30인 미만의 이용가능 비율이 가장 높고 30~100인 미만이 가장 낮음

〈그림 3-71〉 육아기 근로시간 단축 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

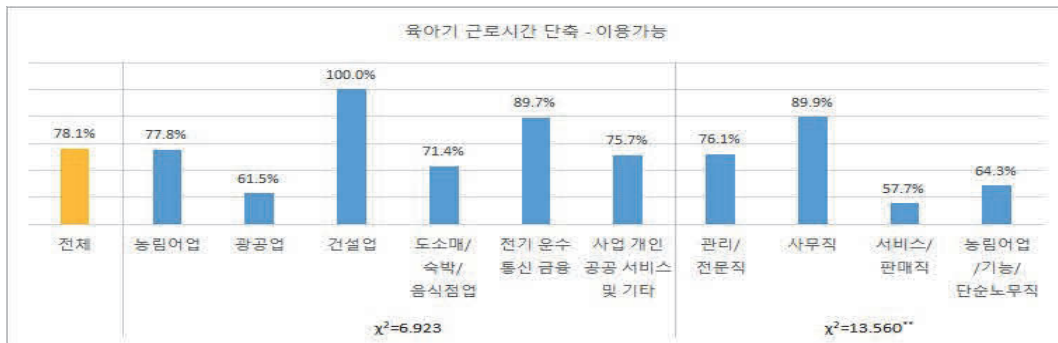


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 육아기 근로시간 단축 제도의 이용가능 비율은 건설업이 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 가장 낮음
- 산업별 이용가능 비율은 건설업 100.0%, 전기·운수·통신·금융업 89.7%, 농림어업 77.8% 등의 순으로 건설업이 가장 높고, 도소매·숙박·음식점업이 71.4%로 가장 낮음
 - 직업별로는 사무직 89.9%, 관리/전문직 76.1%, 농림어업/기능/단순노무직이 64.3%, 서비스/판매직이 57.7% 순으로 사무직이 가장 높고 서비스/판매직이 가장 낮음

〈그림 3-72〉 육아기 근로시간 단축 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



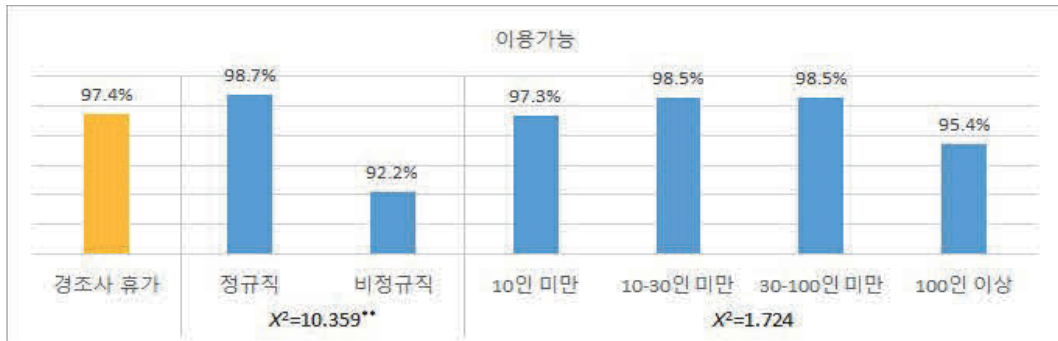
주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

9) 경조사휴가(특별휴가)

- 경조사휴가 제도는 복리후생제도 중 가장 운영이 높고, 가장 비운영이 낮은 제도이며, 이용가능여부 비율이 가장 높은 제도임
- 운영 중인 경조사휴가 제도의 이용가능 여부는 평균 97.4%이며, 정규직 및 10~30인 미만 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
- 경조사휴가 제도의 이용가능 여부는 정규직 98.7%, 비정규직 92.2%로 정규직이 6.5%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 30~100인 미만 98.5%, 10~30인 미만 98.5%, 10인 미만 97.3%, 100인 이상 95.4% 순으로 30~100인 미만의 이용가능 비율이 가장 높고 100인 이상이 가장 낮음

〈그림 3-73〉 경조사휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

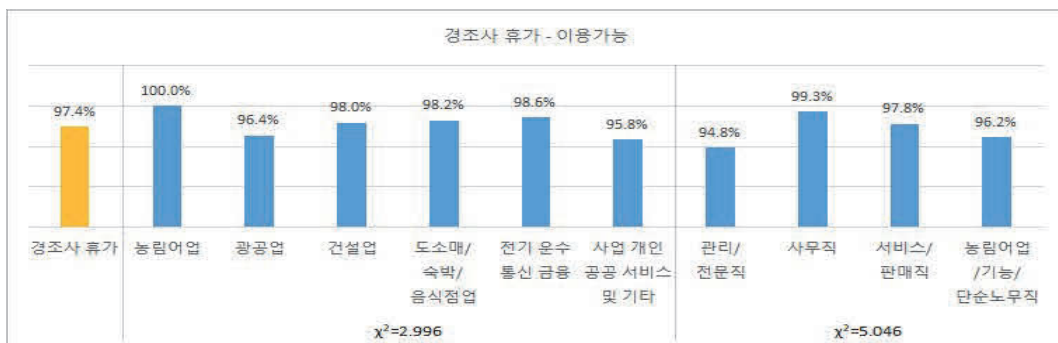


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 가장 이용가능 비율이 높은 경조사휴가(특별휴가) 제도는 모든 산업 및 직업에서 높게 나타남. 산업별로는 농림어업이 가장 높고, 직업별로는 사무직이 가장 높음
- 산업별 이용가능 비율은 농림어업 100.0%, 전기·운수·통신·금융업 98.6%, 도소매·숙박·음식점업 98.2% 등의 순으로 농림어업이 가장 높음
 - 직업별로는 사무직 99.3%, 서비스/판매직 97.8%, 농림어업/기능/단순노무직 96.2%, 관리/전문직 94.8% 순으로 사무직이 가장 높음

〈그림 3-74〉 경조사 휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

10) 가족돌봄휴가

- 가족돌봄휴가 제도는 육아기 근로시간 단축과 함께 운영이 낮고 비운영은 높은 제도이며, 제도 유무에 대한 인식도 높은 편임
- 운영 중인 가족돌봄휴가 제도의 이용가능 여부는 평균 84.2%이며, 정규직 및 10~30인 미만 이상 규모의 이용가능 비율이 가장 높음
 - 경조사휴가 제도의 이용가능 여부는 정규직 85.6%, 비정규직 76.9%로 정규직이 8.7%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 30~100인 미만 100.0%, 10인 미만 87.2%, 100인 이상 83.6%, 30~100인 미만 75.6% 순으로 10~30인 미만의 이용가능 비율이 가장 높고 30~100인 미만이 가장 낮음

〈그림 3-75〉 가족돌봄휴가 이용가능 여부 - 고용형태별, 사업체 규모별

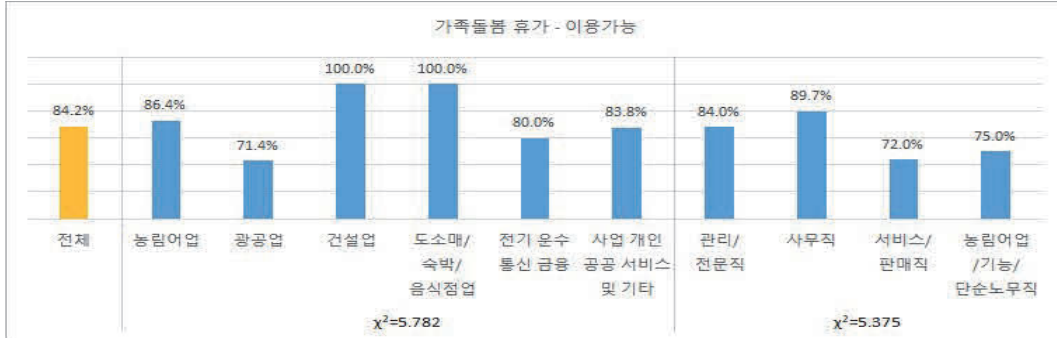


주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 가족돌봄휴가 제도의 이용가능 비율은 도소매·숙박·음식점업과 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 광공업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높고, 서비스/판매직이 가장 낮음
 - 산업별 이용가능 비율은 건설업과 도소매·숙박·음식점업이 각각 100.0%로 가장 높고 광공업 71.4%로 가장 낮음
 - 직업별로는 사무직 89.7%, 관리/전문직 84.0%, 농림어업/기능/단순노무직 75.0%, 서비스/판매직 72.0% 순으로 사무직이 가장 높고 서비스/판매직이 가장 낮음

〈그림 3-76〉 가족돌봄휴가 이용가능 여부 - 산업별, 직업별



주 : 운영 중인 복리후생제도를 이용할 수 있다는 응답백분율만 표시함

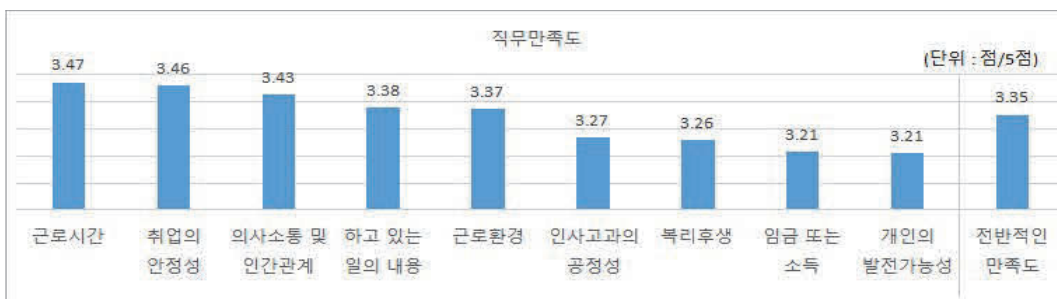
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

5. 근로경험, 근무환경 및 인식

가. 직무만족

- 직무만족도는 모든 항목이 3점 이상으로 나타나 보통을 조금 상회하는 수준이며, 이 중 만족도가 가장 높은 항목은 근로시간이며, 가장 낮은 항목은 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성
 - 직무만족도는 근로시간 3.47점, 취업의 안정성 3.46점, 의사소통 및 인간관계 3.43점 등의 순으로 근로시간에 대한 만족도가 가장 높고, 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성이 3.21점으로 가장 만족도가 낮은 것으로 나타남
- 직무에 대한 전반적인 만족도는 3.35점으로 보통을 조금 넘는 수준임

〈그림 3-77〉 직무만족도

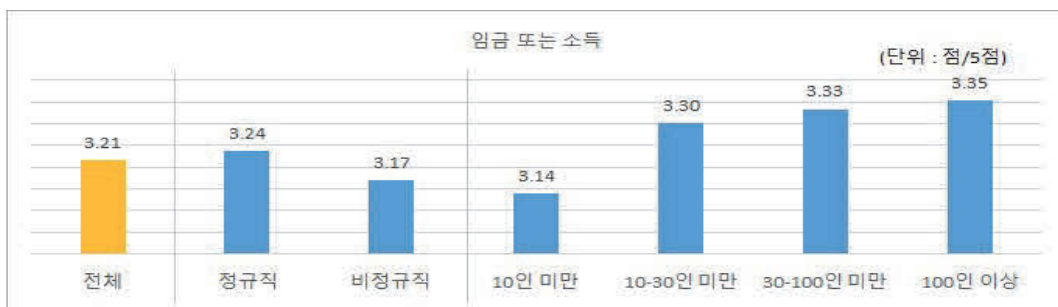


- 직무만족도는 모든 항목에서 정규직의 만족도 수준이 더 높고 비정규직이 더 낮게 나타났으며, 특히 취업의 안정성에 대한 만족도가 격차가 크게 나타남. 사업체 규모별로는 대부분 100인 이상의 만족도 수준이 가장 높았지만 하고 있는 일의 내용, 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도는 10~30인 미만이 가장 높게 나타남. 반면 모든 항목에서 10인 미만 사업체의 만족도 수준이 가장 낮게 나타남
- 산업별로는 농림어업과 도소매·숙박·음식점업의 직무만족도가 낮고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 직무만족도가 가장 낮음. 직무만족 항목별로는 산업 및 직업별로도 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타남

1) 임금 또는 소득

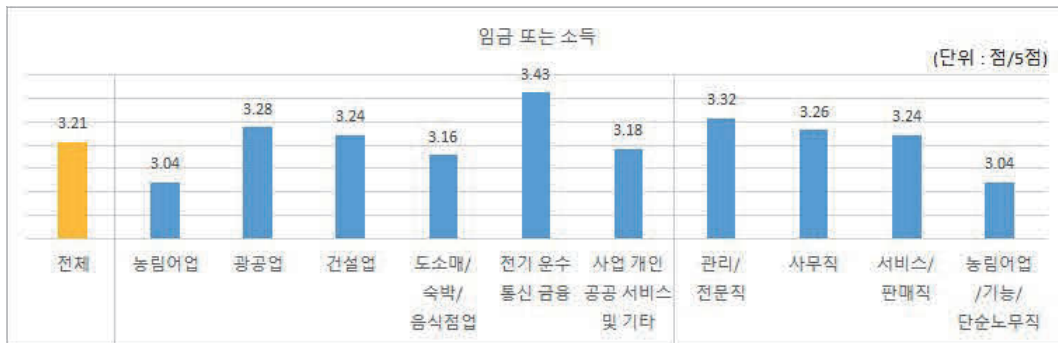
- 임금 또는 소득에 대한 만족도는 평균 3.21점으로 직무만족 관련 9개 항목 중 가장 만족도가 낮은 항목이며, 비정규직이 정규직보다 0.07점 더 낮고 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮은 것으로 나타남
 - 임금 또는 소득 만족도는 정규직 3.24점, 비정규직 3.17점으로 비정규직이 0.07점 더 낮음
 - 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.35점으로 가장 높고 10인 미만이 3.14점으로 가장 낮음. 만족도 수준은 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

〈그림 3-78〉 직무만족도 - 임금 또는 소득 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 임금 또는 소득에 대한 산업별 만족도는 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
- 산업별로는 전기·운수·통신·금융업 3.43점, 광공업 3.28점, 건설업 3.24점 등의 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 3.04점으로 가장 낮음
 - 직업별로는 관리/전문직 3.32점, 사무직 3.26점, 서비스/판매직 3.24점, 농림어업/기능/단순노무직 3.04점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

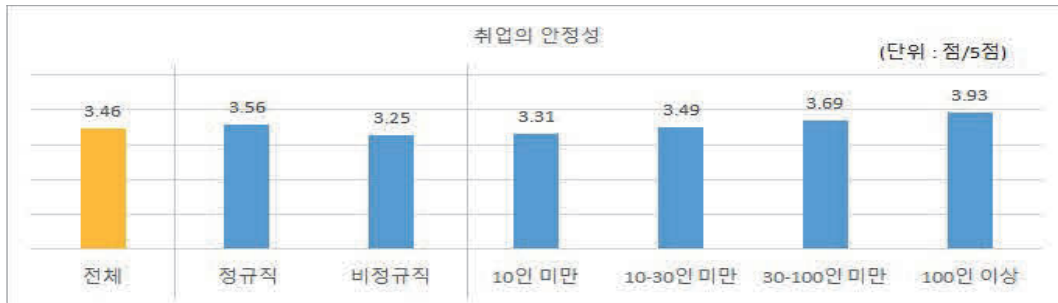
〈그림 3-79〉 직무만족도 - 임금 또는 소득 : 산업별, 직업별



2) 취업의 안정성

- 취업안정성에 대한 만족도는 평균 3.46점으로 근로시간에 이어 두 번째로 만족도가 높은 항목이며, 비정규직이 정규직보다 0.31점 더 낮고 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮은 것으로 나타남. 또한 다른 항목에 비해 정규직과 비정규직, 사업체 규모에 따른 최고 만족도와 최저 만족도 간의 차이가 가장 큰 항목으로 나타남
- 취업안정성 만족도는 정규직 3.56점, 비정규직 3.23점으로 비정규직이 0.31점 더 낮음
 - 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.93점으로 가장 높고 10인 미만이 3.31점으로 가장 낮고 이들의 격차는 0.62점으로 다른 항목에 비해 크게 나타남. 또한 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아지는 것으로 나타남

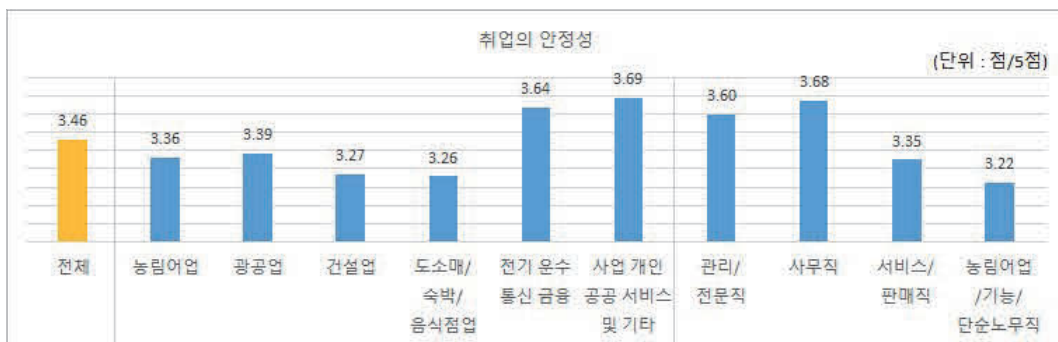
〈그림 3-80〉 직무만족도 - 취업의 안정성 : 고용형태별, 사업체 규모별



○ 취업의 안전성에 대한 산업별 만족도는 근소한 차이지만 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

- 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타 3.69점, 전기·운수·통신·금융업 3.64점, 광공업 3.39점 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 3.26점으로 가장 낮음
- 직업별로는 사무직 3.68점, 관리/전문직 3.60점, 서비스/판매직 3.35점, 농림어업/기능/단순노무직 3.22점으로 사무직과 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-81〉 직무만족도 - 취업의 안정성 : 산업별, 직업별



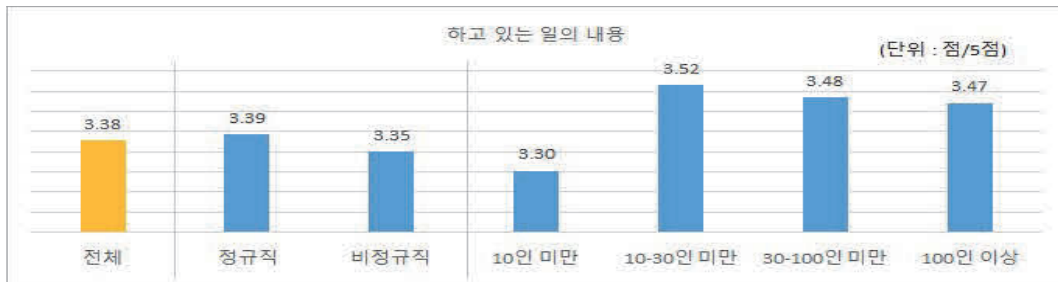
3) 하고 있는 일의 내용

○ 하고 있는 일의 내용에 대한 만족도는 평균 3.38점이며, 정규직과 비정규직의 차이가 매우

적고, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮은 것으로 나타남

- 하고 있는 일에 대한 만족도는 정규직 3.39점, 비정규직 3.35점으로 비정규직이 0.14점 더 낮음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 3.52점으로 가장 높고 10인 미만이 3.30점으로 가장 낮음

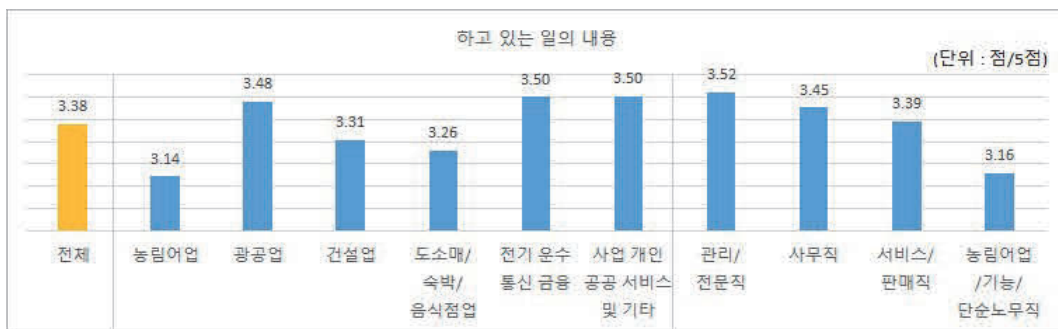
〈그림 3-82〉 직무만족도 - 하고 있는 일의 내용 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 하고 있는 일의 내용에 대한 산업별 만족도는 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높고 농림어업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

- 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융업이 각각 3.50점, 광공업 3.46점, 건설업 3.31점 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 3.14점으로 가장 낮음
- 직업별로는 관리/전문직 3.52점, 사무직 3.45점, 서비스/판매직 3.39점, 농림어업/기능/단순노무직 3.16점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

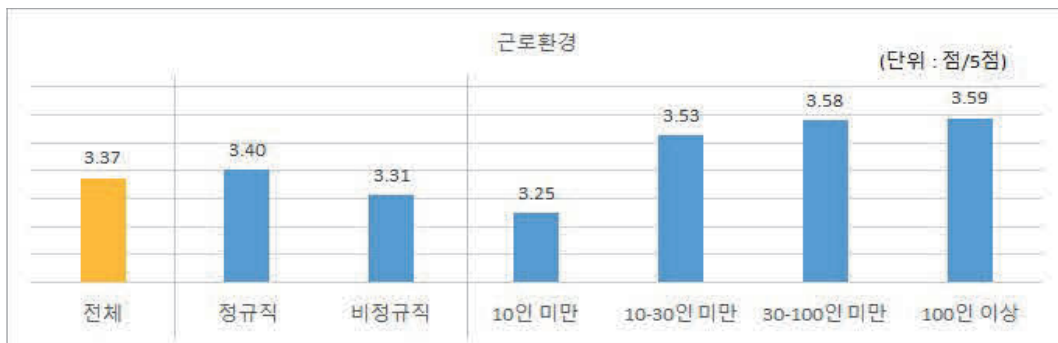
〈그림 3-83〉 직무만족도 - 하고 있는 일의 내용 : 산업별, 직업별



4) 근로환경

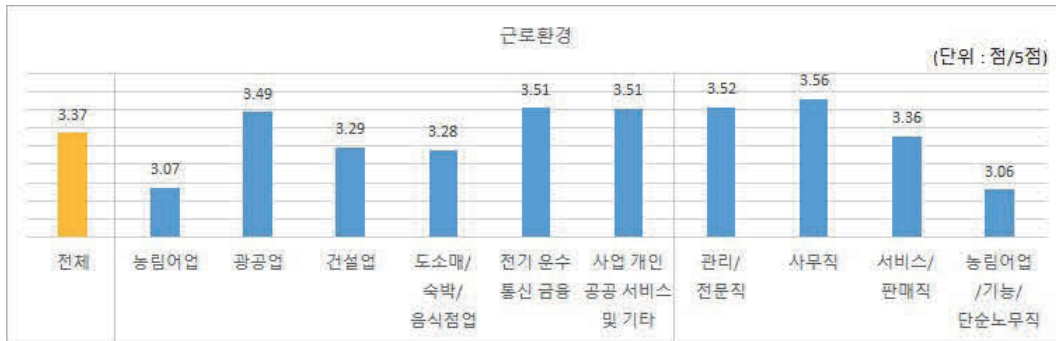
- 근로환경에 대한 만족도는 평균 3.37점이며, 비정규직이 0.09점 더 낮고 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮은 것으로 나타남
 - － 근로환경 만족도는 정규직 3.40점, 비정규직 3.31점으로 비정규직이 0.09점 더 낮음
 - － 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.59점으로 가장 높고 10인 미만이 3.25점으로 가장 낮으며, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

〈그림 3-84〉 직무만족도 - 근로환경 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 근로환경에 대한 산업별 만족도는 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직과 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
 - － 산업별로는 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 각각 3.51점으로 가장 높고 농림어업이 3.07점으로 가장 낮음
 - － 직업별로는 사무직 3.56점, 관리/전문직 3.52점, 서비스/판매직 3.36점, 농림어업/기능/단순노무직 3.06점으로 근소한 차이지만 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

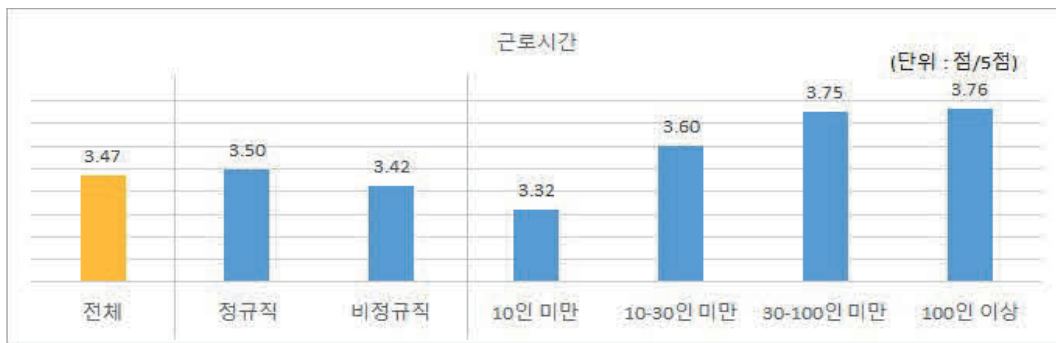
〈그림 3-85〉 직무만족도 - 근로환경 : 산업별, 직업별



5) 근로시간

- 근로시간에 대한 만족도는 평균 3.47점이며, 비정규직이 0.08점 더 낮음. 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮음
 - 근로시간 만족도는 정규직 3.50점, 비정규직 3.42점으로 비정규직이 0.08점 더 낮음. 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.76점으로 가장 높고 10인 미만이 3.32점으로 가장 낮음

〈그림 3-86〉 직무만족도 - 근로시간 : 고용형태별, 사업체 규모별

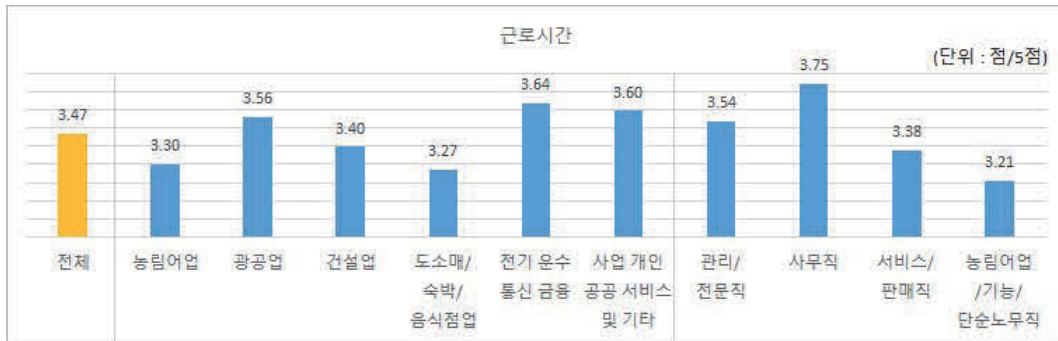


- 근로시간에 대한 산업별 만족도는 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
 - 산업별로는 전기·운수·통신·금융업 3.64점, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 3.60점, 광공업 3.56점 등의 순으로 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공 서비스 및

기타가 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 3.27점으로 가장 낮음

- 직업별로는 사무직 3.75점, 관리/전문직 3.54점, 서비스/판매직 3.38점, 농림어업/기능/단순노무직 3.21점으로 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-87〉 직무만족도 - 근로시간 : 산업별, 직업별

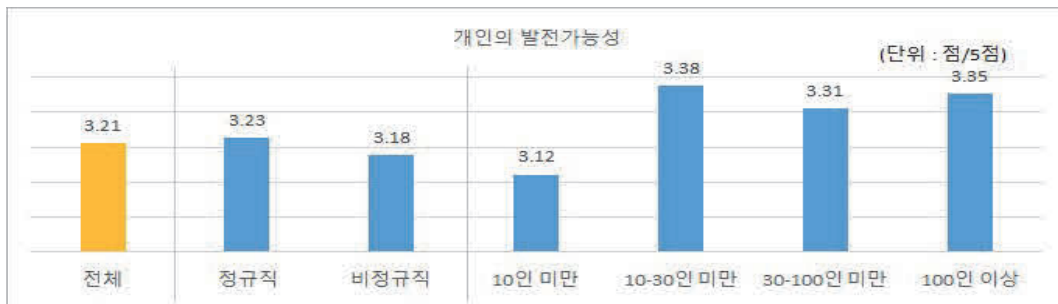


6) 개인의 발전가능성

- 개인의 발전가능성에 대한 만족도는 평균 3.21점이며, 직무만족도 관련 9개 항목 중 임금 (또는 소득)과 함께 만족도가 가장 낮은 항목임. 정규직과 비정규직의 만족도 수준차이가 매우 적고, 10~30인 미만 만족도가 가장 높음

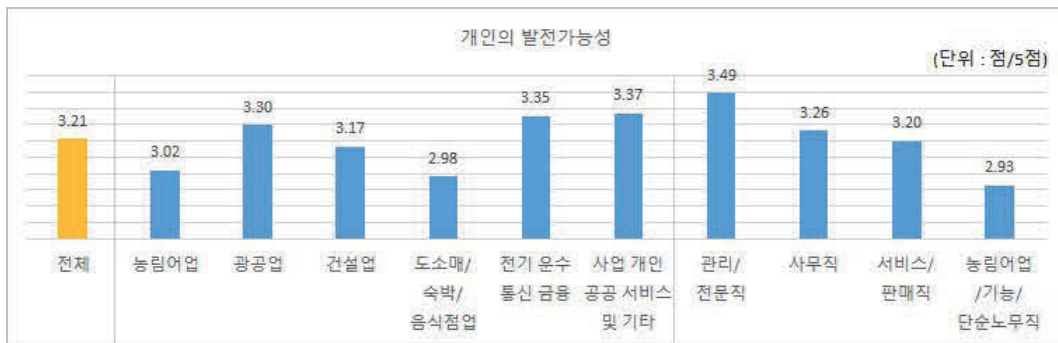
- 개인의 발전가능성에 대한 만족도는 정규직 3.23점, 비정규직 3.18점으로 비정규직이 0.05점 더 낮아 차이가 매우 적음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 3.38점으로 가장 높고 10인 미만이 3.12점으로 가장 낮음

〈그림 3-88〉 직무만족도 - 개인의 발전가능성 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 개인의 발전가능성에 대한 산업별 만족도는 근소한 차이지만 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
- 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 3.37점, 전기·운수·통신·금융업이 3.35점으로 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 2.98점으로 가장 낮음
 - 직업별로는 관리/전문직 3.49점, 사무직 3.26점, 서비스/판매직 3.20점, 농림어업/기능/단순노무직 2.93점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

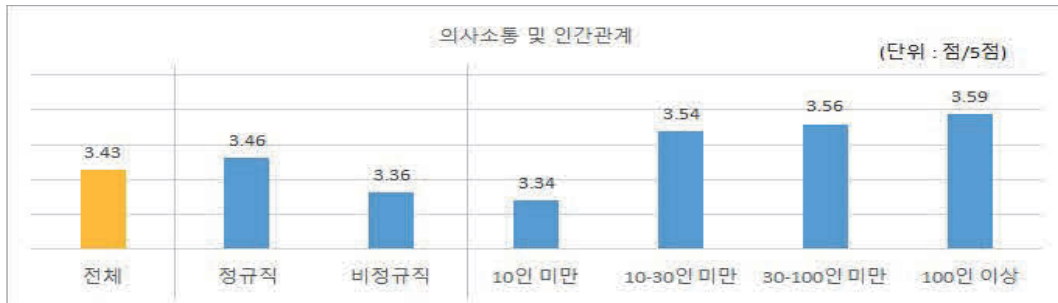
〈그림 3-89〉 직무만족도 - 개인의 발전가능성 : 산업별, 직업별



7) 의사소통 및 인간관계

- 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도는 평균 3.43점이며, 비정규직이 0.10점 더 낮고, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐
- 의사소통 및 인간관계에 대한 만족도는 정규직 3.46점, 비정규직 3.36점으로 비정규직이 0.10점 더 낮음
 - 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.59점으로 가장 높고 10인 미만이 3.34점으로 가장 낮으며, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

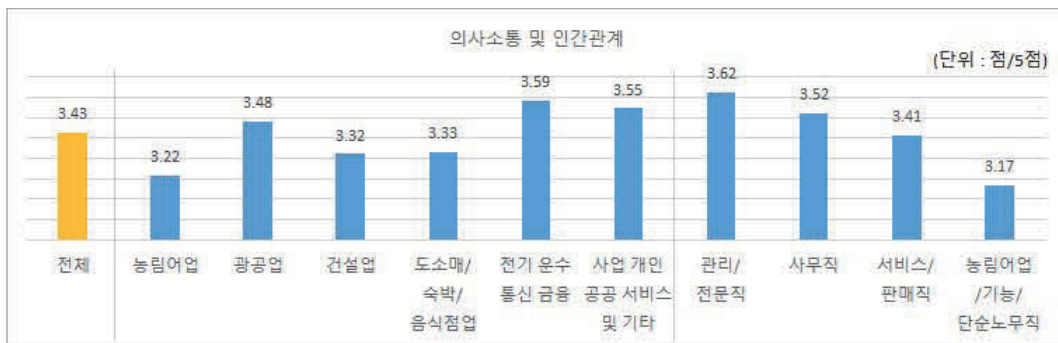
〈그림 3-90〉 직무만족도 - 의사소통 및 인간관계 : 고용형태별, 사업체 규모별



○ 의사소통 및 인간관계에 대한 산업별 만족도는 근소한 차이지만 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 도소매·숙박·음식점업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

- 산업별로는 전기·운수·통신·금융업이 3.59점, 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 3.55점으로 가장 높고 농림어업이 3.22점으로 가장 낮음
- 직업별로는 관리/전문직 3.62점, 사무직 3.52점, 서비스/판매직 3.41점, 농림어업/기능/단순노무직 3.17점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-91〉 직무만족도 - 의사소통 및 인간관계 : 산업별, 직업별



8) 인사고과의 공정성

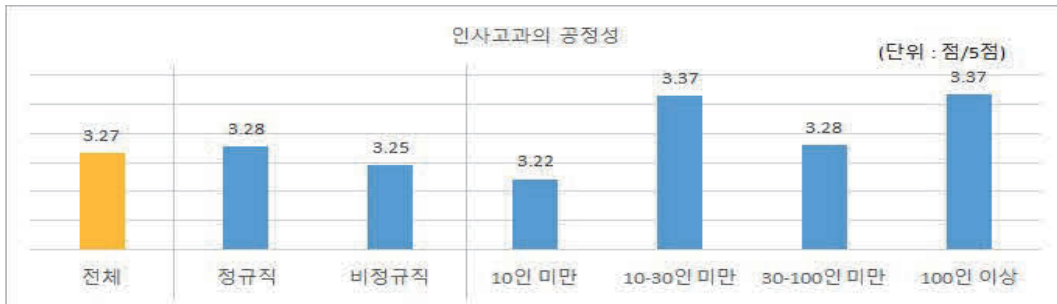
○ 인사고과의 공정성에 대한 만족도는 평균 3.27점이며, 정규직과 비정규직의 차이가 가장 적은 항목이며, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

- 인사고과 공정성 만족도는 정규직 3.28점, 비정규직 3.25점으로 그 격차가 0.03점으

로 만족도의 수준차이가 가장 적은 항목임

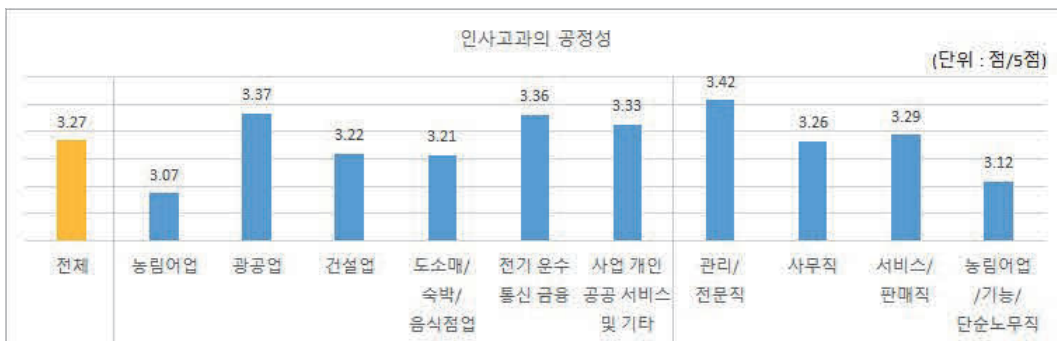
- 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.37점으로 가장 높고 10인 미만이 3.22점으로 가장 낮으며, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

〈그림 3-92〉 직무만족도 - 인사고과의 공정성 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 인사고과의 공정성에 대한 산업별 만족도는 근소한 차이지만 광공업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
 - 산업별로는 광공업 3.37점, 전기·운수·통신·금융업 3.36점, 사업·개인·공공 서비스 및 기타 3.33점 등의 순으로 광공업이 가장 높고 농림어업이 3.07점으로 가장 낮음
 - 직업별로는 관리/전문직 3.42점, 서비스/판매직 3.29점, 사무직 3.26점, 농림어업/기능/단순노무직 3.12점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

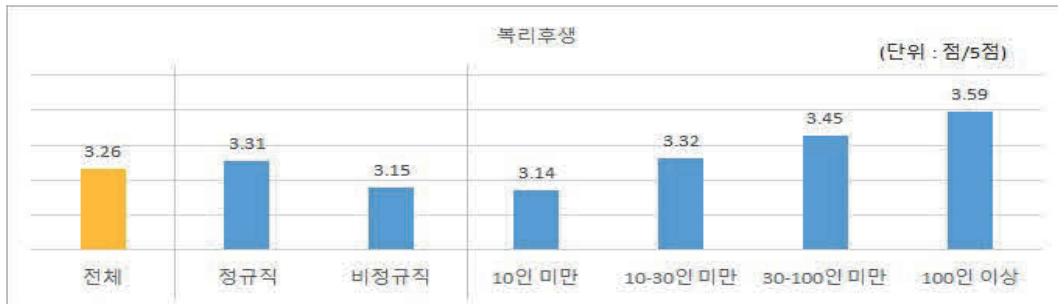
〈그림 3-93〉 직무만족도 - 인사고과의 공정성 : 산업별, 직업별



9) 복리후생

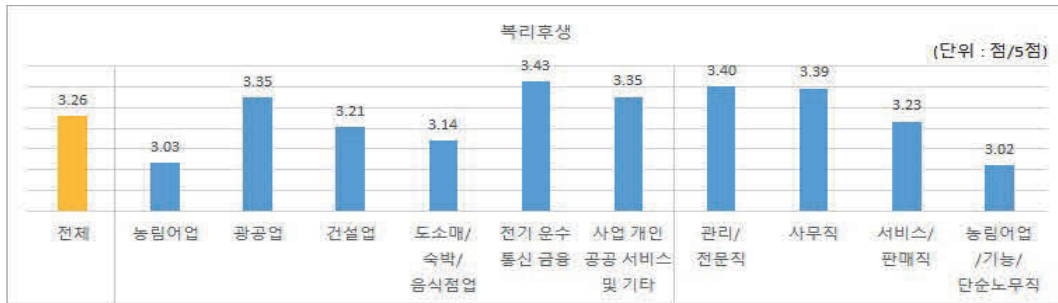
- 복리후생에 만족도는 평균 3.26점이며, 비정규직이 0.16점 더 낮고, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐
 - － 복리후생 만족도는 정규직 3.31점, 비정규직 3.15점으로 그 격차가 0.16점으로 차이가 크지는 않지만 9개 항목 중 취업안정성에 이어 두 번째로 크게 나타남
 - － 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.59점으로 가장 높고 10인 미만이 3.14점으로 가장 낮으며, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

〈그림 3-94〉 직무만족도 - 복리후생 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 복리후생에 대한 산업별 만족도는 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음. 직업별로는 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
 - － 산업별로는 전기·운수·통신·금융업 3.43점, 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 광공업이 각각 3.35점 등의 순으로 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고 농림어업이 3.03점으로 가장 낮음
 - － 직업별로는 관리/전문직 3.40점, 사무직 3.39점, 서비스/판매직 3.23점, 농림어업/기능/단순노무직 3.02점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음

〈그림 3-95〉 직무만족도 - 복리후생 : 산업별, 직업별



10) 전반적인 만족도

- 직무에 관한 전반적인 만족도는 3.35점이며, 비정규직이 0.09점 더 낮고 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐
 - 전반적인 만족도는 정규직 3.38점, 비정규직 3.29점으로 비정규직이 0.09점 더 낮음
 - 사업체 규모별로는 100인 이상이 3.62점으로 가장 높고 10인 미만이 3.22점으로 가장 낮으며, 사업체 규모가 작을수록 만족도가 낮아짐

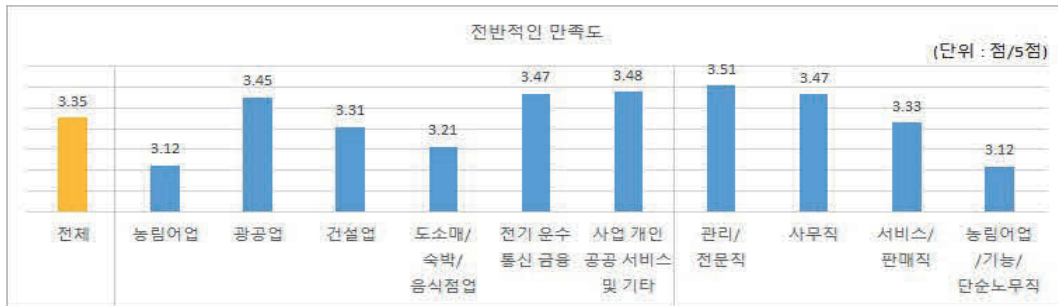
〈그림 3-96〉 직무만족도 - 전반적인 만족도 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 산업별 전반적인 만족도는 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융업이 근소한 차이로 가장 높고, 직업별로는 사무직이 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 낮음
 - 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타 3.48점, 전기·운수·통신·금융업 3.47점, 광공업 3.45점 등의 순으로 사업·개인·공공 서비스 및 기타와 전기·운수·통신·금융업이 근소한 차이로 가장 높고 농림어업이 3.12점으로 가장 낮음

- 직업별로는 관리/전문직 3.51점, 사무직 3.47점, 서비스/판매직 3.33점, 농림어업/기능/단순노무직 3.12점으로 관리/전문직이 가장 높고 농림어업이 가장 낮음

〈그림 3-97〉 직무만족도 - 전반적인 만족도 : 산업별, 직업별



나. 직무·임금·지위 일치도

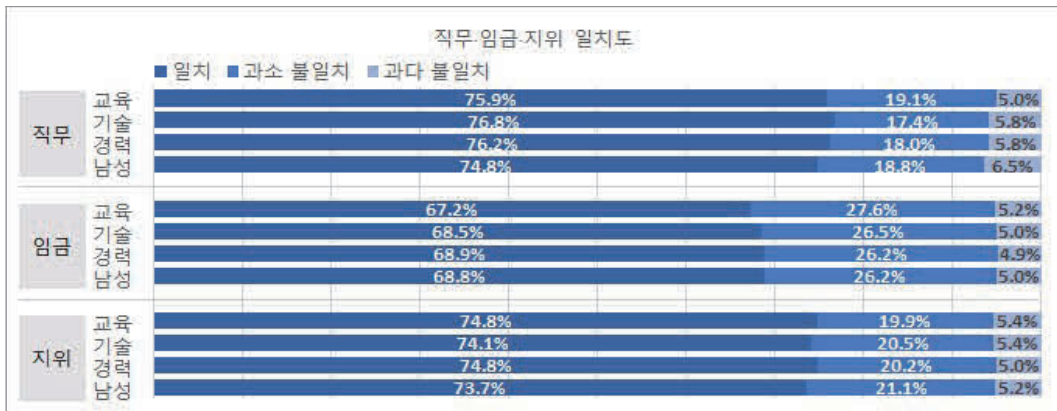
- 직무, 임금, 지위 일치도는 현재 일자리에서 자신의 직무, 임금, 지위가 자신의 교육수준, 기술수준, 경력, 동일직무 남성과 비교하여 어느 정도인지를 측정한 것으로, 교육수준·기술수준·경력·동일직무 남성과 비교하여 일치한다는 인식이 가장 높고 직무부문이 임금이 나 지위보다 높은 수준임. 다만 임금부문은 일치 인식수준이 다른 부문에 비해 낮고 불일치 인식수준이 다른 부문보다 높았는데 특히 과소불일치가 높게 나타남
- 직무와의 일치 인식수준은 기술수준과의 일치 인식이 가장 높고 동일직무 남성과 비교한 일치 인식이 가장 낮음
 - 직무와의 일치 인식은 기술 76.8%, 경력 76.2%, 교육 75.9%, 남성 47.8% 순으로 기술수준과 비교한 일치 인식이 가장 높고 동일직무 남성과 비교한 일치 인식이 가장 낮음. 불일치(과소+과다) 인식은 동일직무 남성과의 비교에서 가장 높게 나타는데 이 중 과소불일치 인식은 교육(19.1%)이 가장 높고, 과다불일치 인식은 남성과의 비교(6.5%)가 가장 높게 나타나 직무수준이 낮다는 인식은 교육과 비교했을 때, 직무수준이 높다는 인식은 동일직무 남성과 비교했을 때 가장 높게 나타남
- 임금과의 일치수준은 경력수준과의 일치 인식이 가장 높고 교육수준과의 일치 인식이 가장 낮음
 - 임금과의 일치 인식은 경력 68.9%, 남성 68.8%, 기술 68.5%, 교육 67.2% 순으로 교

육수준과의 비교에서 일치 인식이 가장 낮고 불일치(과소+과다) 인식이 높게 나타남. 과소 및 과다 불일치 인식은 교육수준과의 비교에서 각각 27.6%, 5.2%로 기술, 경력, 동일직무 남성과의 비교보다 높은 것으로 나타남

○ 지위와의 일치수준은 교육 및 경력과의 일치 인식이 가장 높고 동일직무 남성과 비교한 일치 인식이 가장 낮음

- 지위와의 일치 인식은 교육과 경력이 각각 74.8%, 기술 74.1%, 남성 73.7% 순으로 교육과 경력과의 비교에서 가장 일치 인식이 높고 남성과의 비교에서 가장 일치 인식이 낮은 것으로 나타남. 동일직무 남성과의 비교는 불일치(과소+과다) 인식이 높게 나타났는데 이 중 과소불일치 인식은 동일직무 남성(21.1%)과의 비교가 가장 높고, 과다불일치 인식은 교육과 기술수준 비교에서 각각 5.4%로 가장 높은 것으로 나타남

〈그림 3-98〉 직무·임금·지위 일치도



주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

○ 직무 및 임금, 지위부문의 일치 인식은 모든 항목에서 정규직이 더 높고 비정규직이 더 낮은 것으로 나타남. 규모별로는 10~30인 미만이 가장 높은 것으로 나타났고, 직업별로는 농업·어업/기능·단순노무직의 일치인식이 가장 낮고 불일치 인식이 가장 높음

- 정규직과 비정규직의 일치 인식의 차이는 직무와 임금부문에서는 기술, 지위부문에서는 교육에서 가장 크게 나타남. 즉 비정규직 근로자들이 직무와 기술수준, 임금과 기술수준의 불일치(과소+과다)를 더 크게 인식하며, 지위와 교육수준의 불일

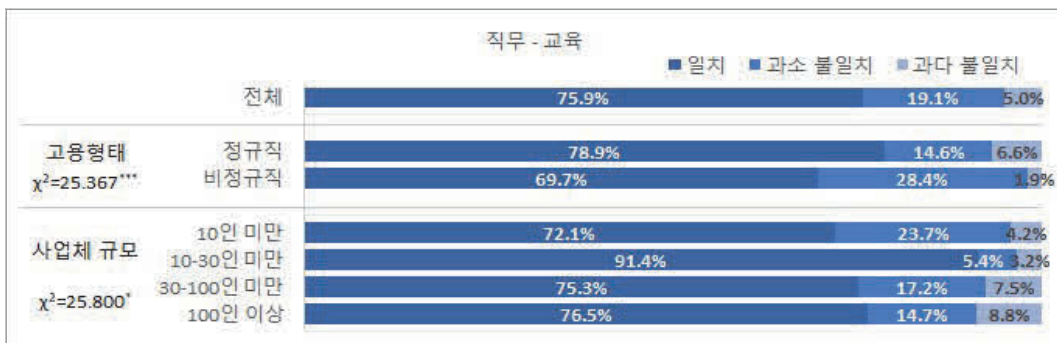
치를 더 크게 인식하고 있음

- 불일치인식은 과소불일치 인식이 더 높게 나타났는데, 모든 항목에서 비정규직과 10인 미만, 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높은 것으로 나타남. 즉 비정규직과 10인 미만 사업체, 농림어업/기능/단순노무직 근로자들은 자신의 직무 및 임금, 지위수준이 자신의 교육, 기술, 경력, 동일직무 남성에게 비해 낮다는 인식이 비정규직과 다른 사업체 규모에 비해 높은 것으로 나타남

1) 직무

- 현재하고 있는 일과 교육수준의 일치 인식은 평균 75.9%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
 - 직무와 교육수준이 일치한다는 인식은 정규직 78.9%, 비정규직 69.7%로 정규직이 9.2%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 91.4%로 가장 높고, 10인 미만이 72.1%로 가장 낮음
 - 직무수준이 교육수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 14.6%, 비정규직 28.4%로 비정규직이 13.8%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 23.7%로 가장 높음
 - 직무수준이 교육수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 6.6%, 비정규직 1.9%로 정규직이 4.7%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 8.8%로 가장 높음

〈그림 3-99〉 직무 - 교육수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

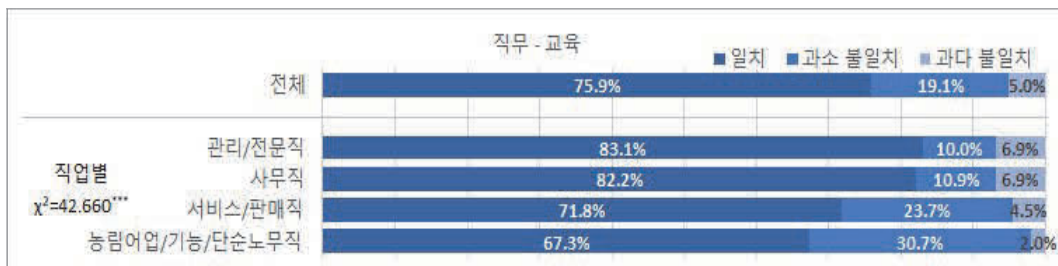


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

- 현재하고 있는 일과 교육수준의 일치 인식은 관리/전문직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 일치 인식은 관리/전문직 83.1%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 32.7%로 가장 낮음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-100〉 직무 - 교육수준 일치도 : 직업별

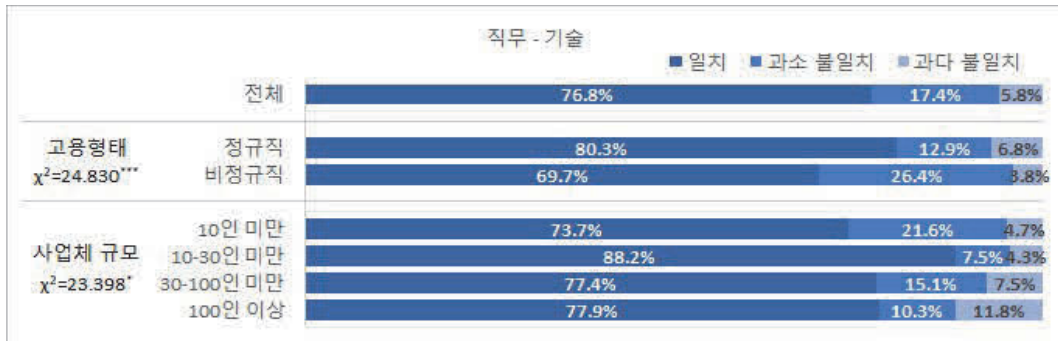


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

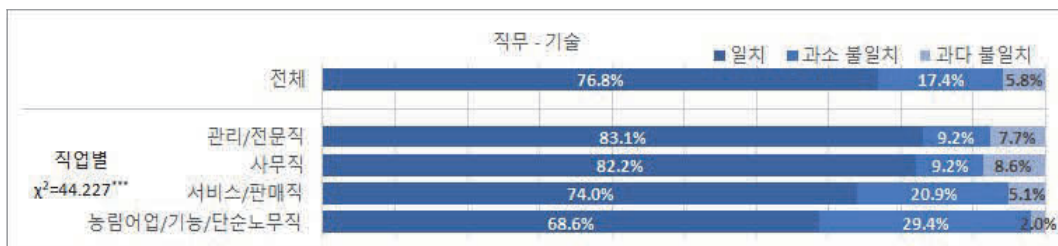
- 현재하고 있는 일과 기술수준의 일치 인식은 평균 76.8%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
- 직무와 기술수준이 일치한다는 인식은 정규직 80.3%, 비정규직 69.7%로 정규직이 10.6%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 88.2%로 가장 높고, 10인 미만이 73.7%로 가장 낮음
 - 직무수준이 기술수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 12.9%, 비정규직 26.4%로 비정규직이 13.5%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 23.7%로 가장 높음
 - 직무수준이 기술수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 6.8%, 비정규직 3.8%로 정규직이 3.0%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 11.8%로 가장 높음

〈그림 3-101〉 직무 - 기술수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 현재하고 있는 일과 기술수준의 일치 인식은 관리/전문직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 일치 인식은 관리/전문직이 83.1%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 31.4%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

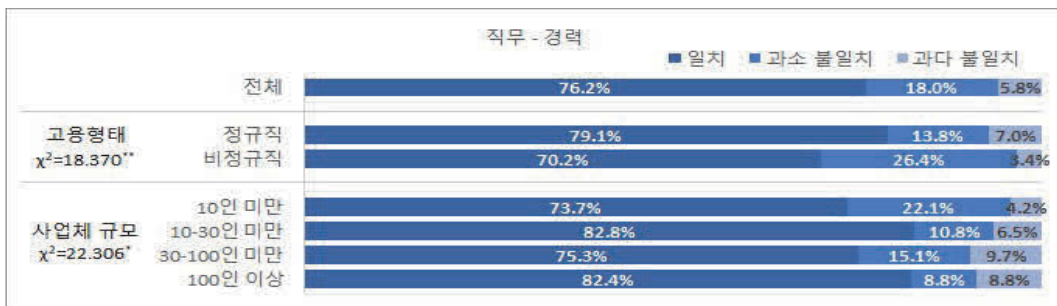
〈그림 3-102〉 직무 - 기술수준 일치도 : 직업별



- 현재하고 있는 일과 경력수준의 일치 인식은 평균 76.2%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 30~100인 미만이 높음
 - 직무와 경력수준이 일치한다는 인식은 정규직 79.1%, 비정규직 70.2%로 정규직이 8.9%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 82.8%로 가장 높고, 10인 미만

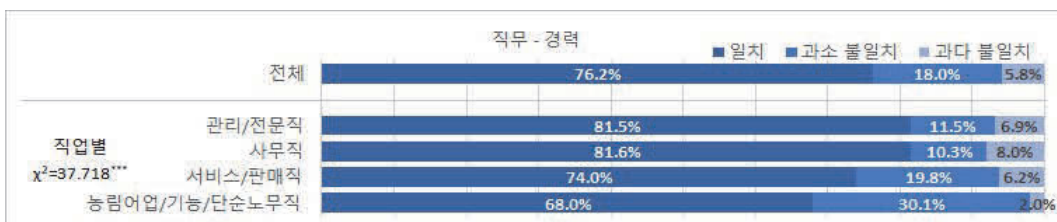
- 이 73.7%로 가장 낮음
- 직무수준이 경력수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 13.8%, 비정규직 26.4%로 비정규직이 12.6%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 22.1%로 가장 높음
 - 직무수준이 경력수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 7.0%, 비정규직 3.4%로 정규직이 3.6%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 9.7%로 가장 높음

〈그림 3-103〉 직무 - 경력수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별



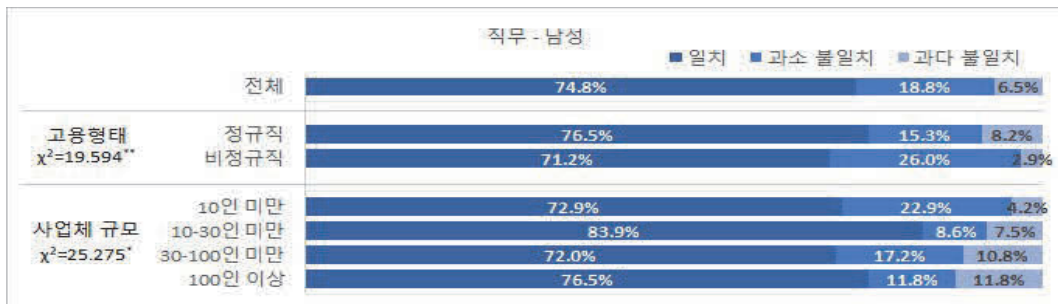
- 현재하고 있는 일과 경력수준의 일치 인식은 근소한 차이로 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 일치 인식은 사무직 81.6%, 관리/전문직 81.5%로 근소한 차이지만 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 32.0%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-104〉 직무 - 경력수준 일치도 : 직업별



- 현재하고 있는 일을 동일직무 남성과 비교한 일치 인식은 평균 74.8%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
- 현재 직무수준이 동일직무 남성과 일치한다는 인식은 정규직 76.5%, 비정규직 71.2%로 정규직이 5.3%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 83.9%로 가장 높고, 30~100인 미만이 72.0%로 가장 낮음
 - 현재 직무수준이 동일직무 남성과 비교하여 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 15.3%, 비정규직 26.0%로 비정규직이 10.7%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 22.9%로 가장 높음
 - 현재 직무수준이 동일직무 남성과 비교하여 높다는 과다불일치 인식은 정규직 8.2%, 비정규직 2.9%로 정규직이 5.3%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 11.8%로 가장 높음

〈그림 3-105〉 직무 - 동일직무 남성비교 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

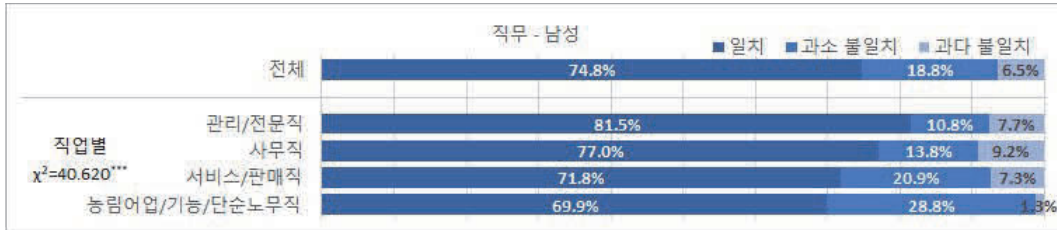


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

- 현재하고 있는 일에 대한 동일직무 남성과 비교한 일치 인식은 관리/전문직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 일치 인식은 관리/전문직 81.5%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 30.1%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-106〉 직무 - 동일직무 남성비교 일치도 : 직업별



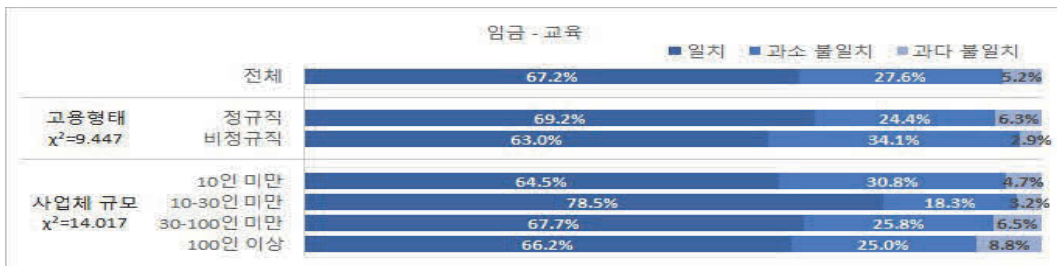
주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 임금

- 현재 임금과 교육수준의 일치 인식은 평균 67.2%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
 - 현재 임금과 교육수준이 일치한다는 인식은 정규직 69.2%, 비정규직 63.0%로 정규직이 6.2%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 78.5%로 가장 높고, 30~100인 미만이 72.0%로 가장 낮음
 - 임금수준이 교육수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 24.4%, 비정규직 34.1%로 비정규직이 9.7%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 30.8%로 가장 높음
 - 임금수준이 교육수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 6.3%, 비정규직 2.9%로 정규직이 3.4%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 8.8%로 가장 높음

〈그림 3-107〉 임금 - 교육수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

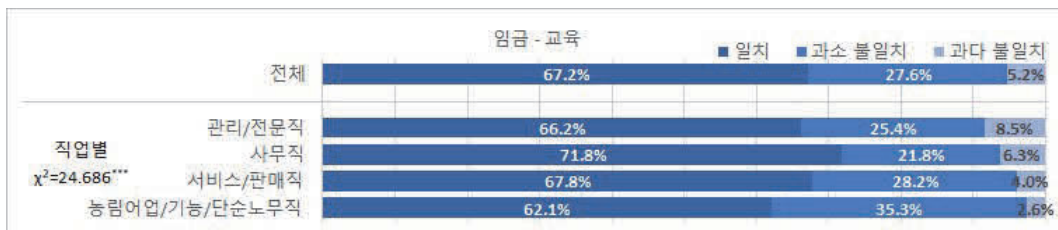


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 임금과 교육수준의 일치 인식은 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 일치 인식은 사무직 71.8%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 37.9%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-108〉 임금 - 교육수준 일치도 : 직업별

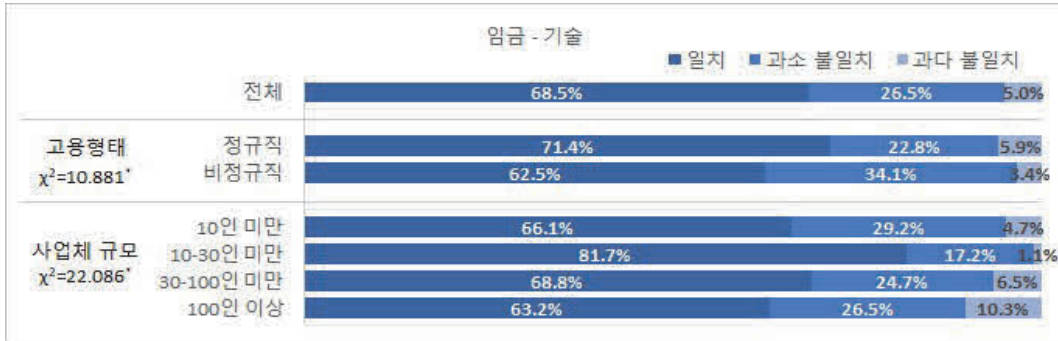


주 : 일치는 '수준이 맞다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

- 임금과 기술수준의 일치 인식은 평균 68.5%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
- 임금과 기술수준이 일치한다는 인식은 정규직 71.8%, 비정규직 62.5%로 정규직이 8.9%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 81.7%로 가장 높고, 100인 이상이 63.2%로 가장 낮음
 - 임금수준이 기술수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 22.8%, 비정규직 31.4%로 비정규직이 11.3%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 29.2%로 가장 높음
 - 임금수준이 기술수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 5.9%, 비정규직 3.4%로 정규직이 2.5%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 10.3%로 가장 높음

〈그림 3-109〉 임금 - 기술수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

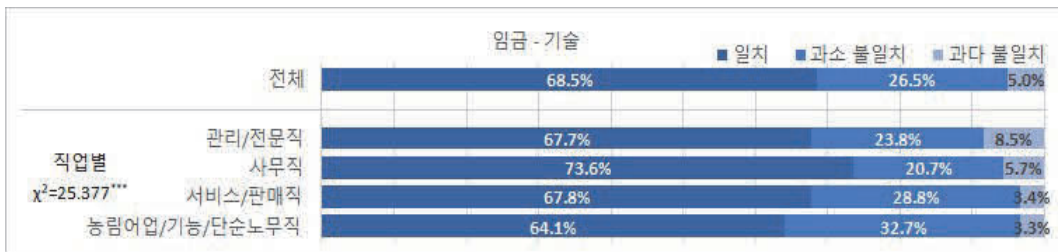


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 임금과 기술수준의 일치 인식은 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 일치 인식은 사무직 73.6%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 35.9%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-110〉 임금 - 기술수준 일치도 : 직업별



주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

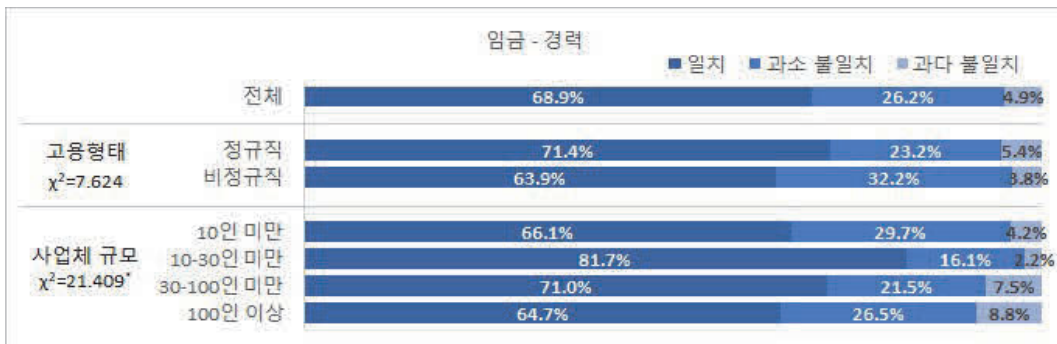
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 임금과 경력수준의 일치 인식은 평균 68.9%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
 - 임금과 경력수준이 일치한다는 인식은 정규직 71.4%, 비정규직 63.9%로 정규직이 7.5%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 71.8%로 가장 높고, 100인 이상

이 64.7%로 가장 낮음

- 임금수준이 경력수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 23.2%, 비정규직 32.2%로 비정규직이 9.0%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 29.7%로 가장 높음
- 임금수준이 경력수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 5.4%, 비정규직 3.8%로 정규직이 1.6%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 8.8%로 가장 높음

〈그림 3-111〉 임금 - 경력수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별



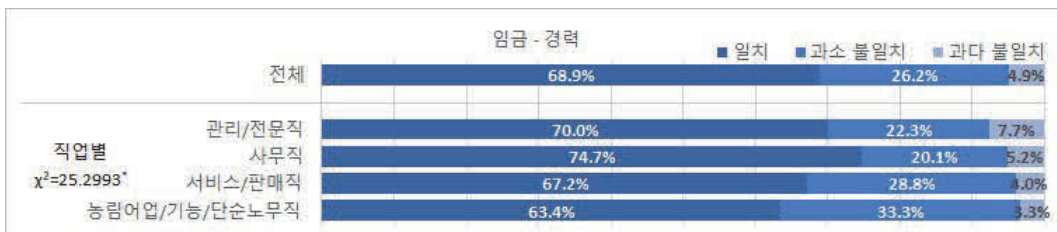
주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 임금과 경력수준의 일치 인식은 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

- 일치 인식은 사무직 74.7%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 39.6%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-112〉 임금 - 경력수준 일치도 : 직업별

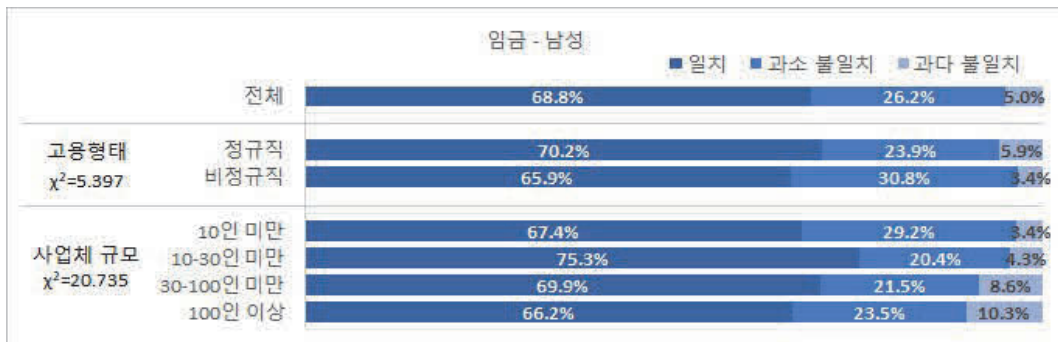


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 임금을 동일직무 남성과 비교한 일치 인식은 평균 68.8%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
- 현재 임금이 동일직무 남성과 일치한다는 인식은 정규직 70.2%, 비정규직 65.9%로 정규직이 4.3%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 75.3%로 가장 높고, 100인 이상이 66.2%로 가장 낮음
 - 임금수준이 동일직무 남성과 비교하여 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 23.9%, 비정규직 30.8%로 비정규직이 5.9%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 29.2%로 가장 높음
 - 임금수준이 동일직무 남성과 비교하여 높다는 과다불일치 인식은 정규직 5.9%, 비정규직 3.4%로 정규직이 2.5%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 10.3%로 가장 높음

〈그림 3-113〉 임금 - 동일직무 남성비교 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

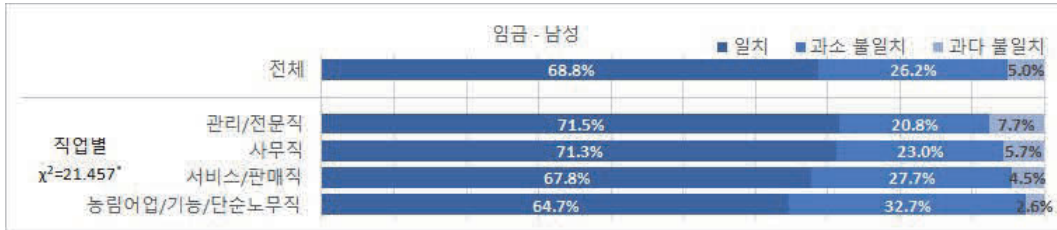


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

- 현재 임금을 동일직무 남성과 비교한 일치 인식은 관리/전문직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 일치 인식은 관리/전문직 71.5%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 35.3%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-114〉 임금 - 동일직무 남성비교 일치도 : 직업별



주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

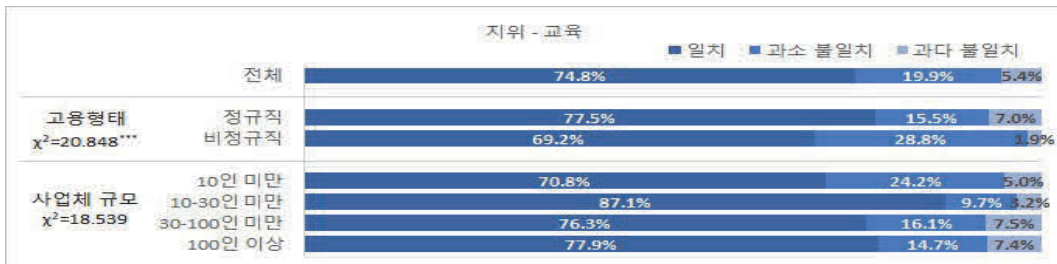
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 지위

○ 현재 지위와 교육수준의 일치 인식은 평균 74.8%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 30~100인 미만이 높음

- 현재 지위와 교육수준이 일치한다는 인식은 정규직 77.5%, 비정규직 69.2%로 정규직이 8.3%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 87.1%로 가장 높고, 10인 미만이 70.8%로 가장 낮음
- 지위가 교육수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 15.5%, 비정규직 28.8%로 비정규직이 13.3%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 24.2%로 가장 높음
- 지위가 교육수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 7.0%, 비정규직 1.9%로 정규직이 5.1%p 더 높고, 사업체 규모별로는 30~100인 미만이 7.5%로 가장 높음

〈그림 3-115〉 지위 - 교육수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

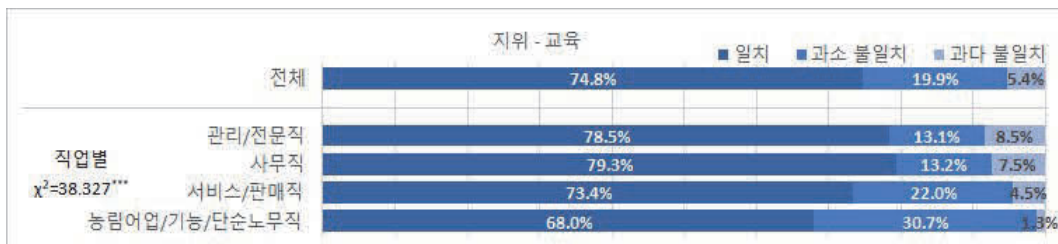


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 지위와 교육수준의 일치 인식은 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 일치 인식은 사무직 79.3%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 32.0%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-116〉 지위 - 교육수준 일치도 : 직업별

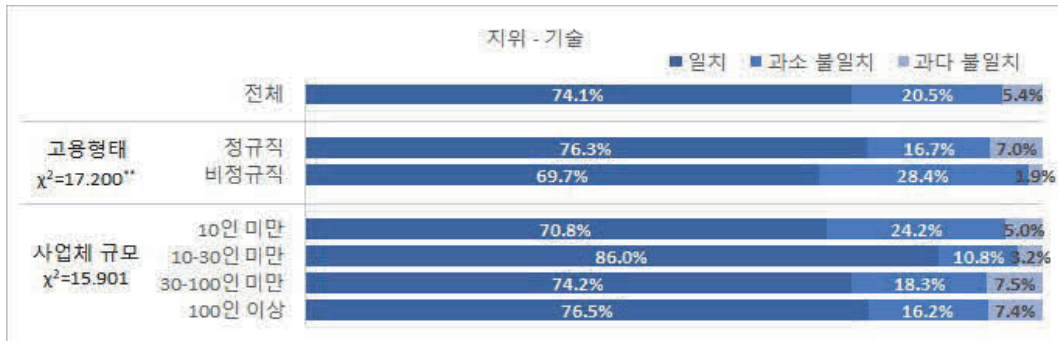


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 지위와 기술수준의 일치 인식은 평균 74.1%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 30~100인 미만이 높음
 - 지위와 기술수준이 일치한다는 인식은 정규직 76.3%, 비정규직 69.7%로 정규직이 6.6%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 86.0%로 가장 높고, 10인 미만이 70.8%로 가장 낮음
 - 지위가 기술수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 16.7%, 비정규직 28.4%로 비정규직이 11.7%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 24.2%로 가장 높음
 - 지위가 기술수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 7.0%, 비정규직 1.9%로 정규직이 5.1%p 더 높고, 사업체 규모별로는 30~100인 미만이 7.5%로 가장 높음

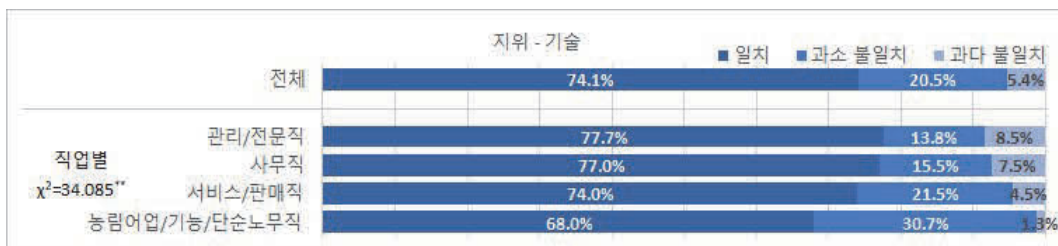
〈그림 3-117〉 지위 - 기술수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별



○ 현재 지위와 기술수준의 일치 인식은 관리/전문직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

- 일치 인식은 관리/전문직 77.7%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 32.0%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-118〉 지위 - 기술수준 일치도 : 직업별



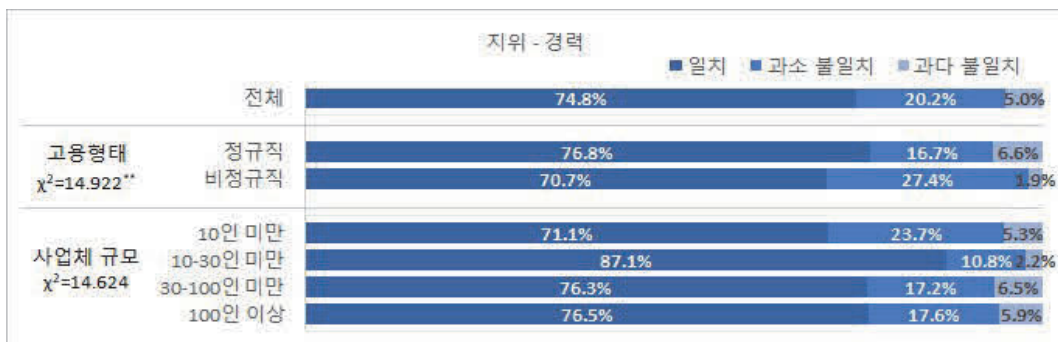
○ 지위와 경력수준의 일치 인식은 평균 74.8%이며, 정규직과 10-30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 30-100인 미만이 높음

- 지위와 경력수준이 일치한다는 인식은 정규직 76.8%, 비정규직 70.7%로 정규직이 6.1%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10-30인 미만이 87.1%로 가장 높고, 10인 미만

이 71.1%로 가장 낮음

- 지위가 경력수준에 비해 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 16.7%, 비정규직 27.4%로 비정규직이 10.7%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 23.7%로 가장 높음
- 지위가 경력수준에 비해 높다는 과다불일치 인식은 정규직 6.6%, 비정규직 1.9%로 정규직이 4.7%p 더 높고, 사업체 규모별로는 30~100인 미만이 6.5%로 가장 높음

〈그림 3-119〉 지위 - 경력수준 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별

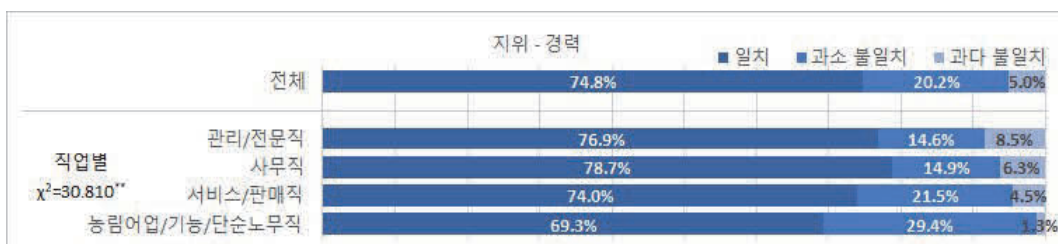


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 지위와 경력수준의 일치 인식은 사무직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
 - 일치 인식은 사무직이 78.7%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 30.7%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-120〉 지위 - 경력수준 일치도 : 직업별

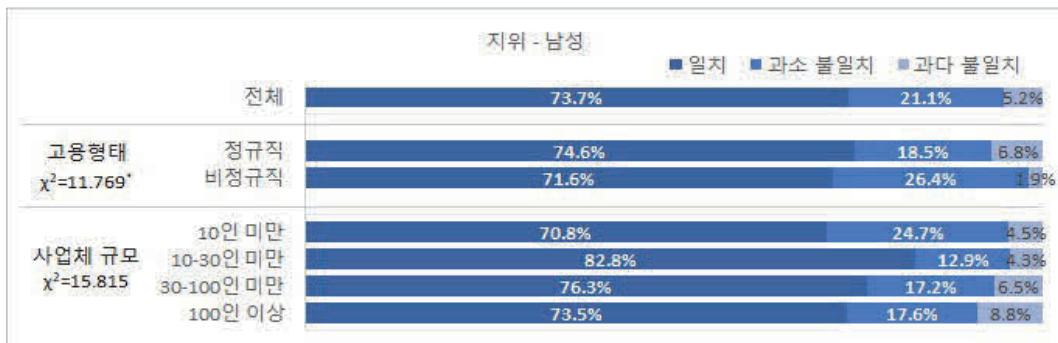


주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 지위와 동일직무 남성을 비교한 일치 인식은 평균 73.7%이며, 정규직과 10~30인 미만 규모의 일치 인식이 가장 높음. 과소불일치는 비정규직과 10인 미만이 높고, 과다불일치는 정규직과 100인 이상이 높음
- 지위가 동일직무 남성과 일치한다는 인식은 정규직 74.6%, 비정규직 71.6%로 정규직이 3.0%p 더 높음. 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 82.8%로 가장 높고, 10인 미만이 70.8%로 가장 낮음
 - 지위가 동일직무 남성과 비교하여 낮다는 과소불일치 인식은 정규직 18.5%, 비정규직 26.4%로 비정규직이 7.9%p 더 높고, 사업체 규모별로는 10인 미만이 24.7%로 가장 높음
 - 지위가 동일직무 남성과 비교하여 높다는 과다불일치 인식은 정규직 6.8%, 비정규직 1.9%로 정규직이 4.9%p 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 8.8%로 가장 높음

〈그림 3-121〉 지위 - 동일직무 남성비교 일치도 : 고용형태별, 사업체 규모별



주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 현재 지위를 동일직무 남성과 비교한 일치 인식은 관리/전문직이 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 일치 인식은 관리/전문직이 76.9%로 가장 높고, 불일치 인식은 농림어업/기능/단순노무직이 30.1%로 가장 높음. 불일치 인식은 과소불일치 인식이 더 높음

〈그림 3-122〉 지위 - 동일직무 남성비교 일치도 : 직업별



주 : 일치는 '수준이 맞는다'의 응답백분율이며, 과소불일치는 '수준이 매우 낮다'와 '수준이 낮은 편이다'의 합계, 과다불일치는 '수준이 매우 높다'와 '수준이 높은 편이다'의 합계 응답백분율임

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

다. 직무스트레스

- 직무 관련 스트레스 수준은 모두 3점 이하로 보통보다 낮은 것으로 나타났으며, 그 중 가장 스트레스 수준이 높은 것은 업무량 과다임
 - － 현재 일자리에서 경험하는 스트레스는 업무량 과다 2.95점, 일·생활 양립의 문제 2.57점, 근무(작업)환경 열악 2.50점 등의 순으로 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높고 직장 내 성차별이 2.12점으로 가장 낮은 수준임

〈그림 3-123〉 직무스트레스



- 고용형태별로도 정규직과 비정규직 모두 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높음. 특히 정규직의 업무량과다로 인한 스트레스 수준이 높음. 항목별로는 대부분 정규직이 조금 더 높았으나 고용불안정 문제는 비정규직의 스트레스 수준이 더 높은 것으로 나타남
- 사업체 규모별로도 모든 사업체에서 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높은 것으로 나타남. 항목별로 다른 사업체 규모에 비해 스트레스 수준에 높은 항목들을 살펴보면,

열악한 근무환경, 고용불안정, 장시간 근무로 인한 스트레스는 10인 미만 규모에서 가장 높게 나타났고, 출퇴근 문제, 직장 내 성차별로 인한 스트레스는 10~30인 미만에서 가장 높게 나타남. 업무량 과다, 동료·상사·부하 직원과의 관계의 어려움, 일·생활양립의 문제에 대한 스트레스는 100인 이상에서 가장 높게 나타남

- 산업별로도 모두 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높은 것으로 나타남. 항목별로 가장 스트레스 수준이 높은 산업을 살펴보면, 출퇴근문제, 열악한 근무환경, 장시간 근무, 일·생활 양립의 문제는 농림어업이 다른 산업에 비해 가장 높고, 고용불안정 문제는 도소매·숙박·음식점업이 가장 높음, 업무량 과다, 직장내 성차별, 동료·상사·부하 직원과의 관계의 어려움은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높은 것으로 나타남
- 직업별로도 모두 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높은 것으로 나타남. 항목별로 가장 스트레스 수준이 높은 직업을 살펴보면, 업무량 과다, 동료·상사·부하 직원과의 관계의 어려움은 관리/전문직이 가장 높고, 그 외 나머지 항목은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높은 것으로 나타남

1) 업무량 과다

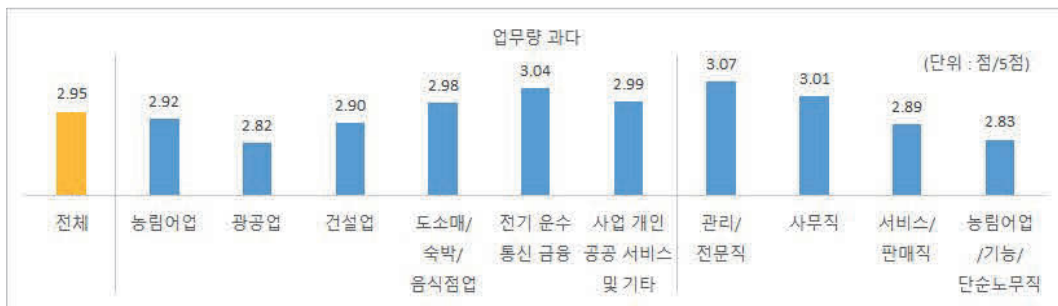
- 업무량 과다로 인한 스트레스 수준은 평균 2.95점으로 보통수준임. 다만 8개 유형의 직무스트레스 중 가장 높고, 정규직과 100인 이상의 스트레스 수준이 조금 더 높음
 - 업무량 과다의 스트레스 수준은 정규직 3.09점, 비정규직 2.66점으로 정규직이 0.43점 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상 3.25점으로 가장 높고 10인 미만이 2.88점으로 가장 낮음

〈그림 3-124〉 직무스트레스 - 업무량 과다 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 업무량 과다로 인한 산업별 스트레스 수준은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고, 직업별로는 관리/전문직이 가장 높음
- 산업별 스트레스 수준은 전기·운수·통신·금융업이 3.04점으로 가장 높고 광공업이 2.82점으로 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 3.07점으로 가장 높고 농림어업/기능/단순노무직이 2.83점으로 가장 낮음

〈그림 3-125〉 직무스트레스 - 업무량 과다 : 산업별, 직업별



2) 출퇴근 문제(거리, 교통수단 등)

- 출퇴근 거리, 교통수단 등의 출퇴근 문제로 인한 스트레스 수준은 평균 2.44점으로 보통보다 낮은 수준임. 비정규직과 10~30인 미만의 스트레스 수준이 조금 더 높음
- 출퇴근 문제의 스트레스 수준은 정규직 2.42점, 비정규직 2.47점으로 비정규직이 0.05점 더 높아 근소한 차이였으며, 사업체 규모별로는 10~30인 미만이 2.48점으로 가장 높고 100인 미만이 가장 낮음

〈그림 3-126〉 직무스트레스 - 출퇴근 문제 : 고용형태별, 사업체 규모별



○ 출퇴근 문제로 인한 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 가장 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

- 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 2.65점으로 가장 높고 광공업이 2.28점으로 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 2.54점으로 가장 높고 사무직이 2.36점으로 가장 낮음

〈그림 3-127〉 직무스트레스 - 출퇴근 문제 : 산업별, 직업별

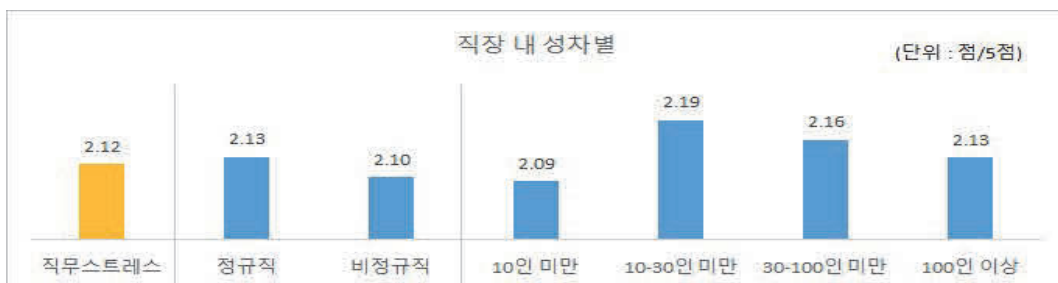


3) 직장 내 성차별

○ 직장 내 성차별로 인한 스트레스 수준은 평균 2.12점이며, 정규직과 10~30인 미만의 스트레스 수준이 조금 더 높음

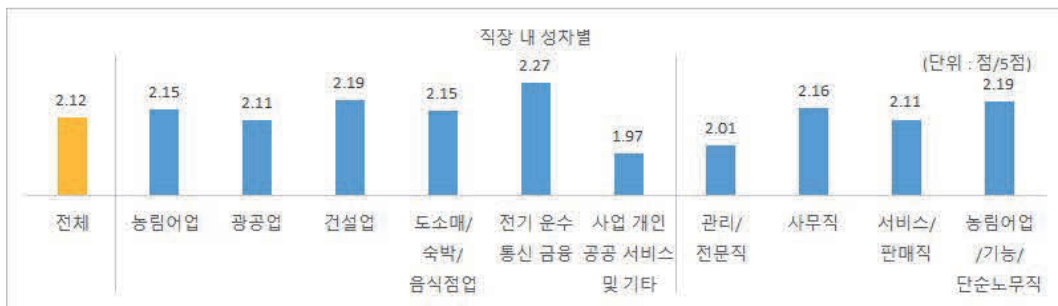
- 성차별의 스트레스 수준은 정규직 2.13점, 비정규직 2.10점으로 정규직이 0.03점 더 높아 매우 근소한 차이였으며, 사업체 규모별로는 10~30인 미만 2.19점으로 가장 높고 10인 미만이 2.09점으로 가장 낮음

〈그림 3-128〉 직무스트레스 - 직장 내 성차별 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 직장 내 성차별로 인한 산업별 스트레스 수준은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 산업별 스트레스 수준은 전기·운수·통신·금융업이 2.27점으로 가장 높고 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 1.97점으로 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 2.19점으로 가장 높고 관리/전문직이 2.01점으로 가장 낮음

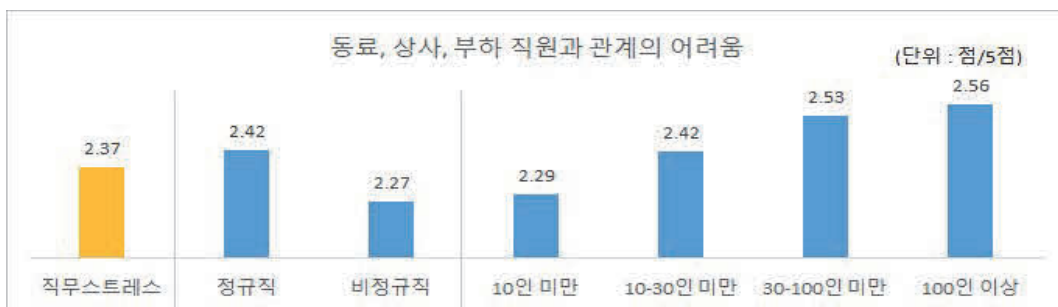
〈그림 3-129〉 직무스트레스 - 직장 내 성차별 : 산업별, 직업별



4) 구성원들과의 관계

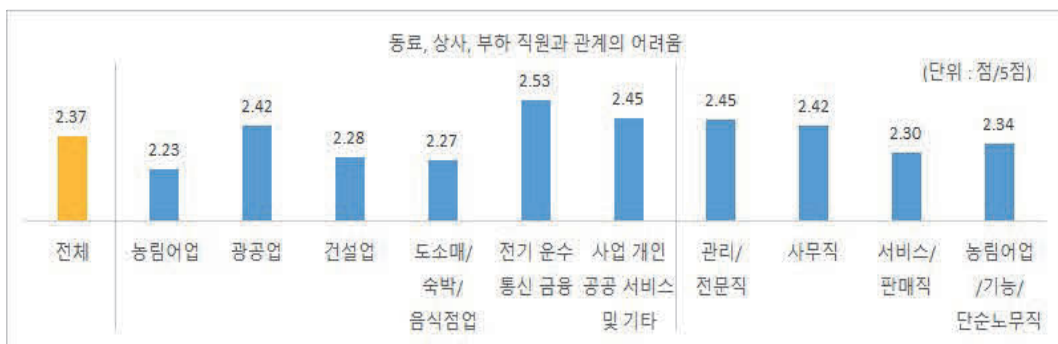
- 동료, 상사, 부하직원 등 구성원들과의 관계에 대한 어려움으로 인한 스트레스 수준은 평균 2.37점이며, 정규직과 100인 이상의 스트레스 수준이 더 높음
- 구성원들과의 관계에 대한 스트레스 수준은 정규직 2.42점, 비정규직 2.27점으로 정규직이 0.15점 더 높고, 사업체 규모별로는 100인 이상이 2.56점으로 가장 높고 10인 미만이 2.29점으로 가장 낮음

〈그림 3-130〉 직무스트레스 - 구성원들과 관계의 어려움 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 구성원들과 관계의 어려움으로 인한 산업별 스트레스 수준은 전기·운수·통신·금융업이 가장 높고, 직업별로는 관리/전문직이 가장 높음
- 산업별 스트레스 수준은 전기·운수·통신·금융업이 2.53점으로 가장 높고 농림어업이 2.23점으로 가장 낮음. 직업별로는 관리/전문직이 2.45점으로 가장 높고 서비스/판매직이 2.30점으로 가장 낮음

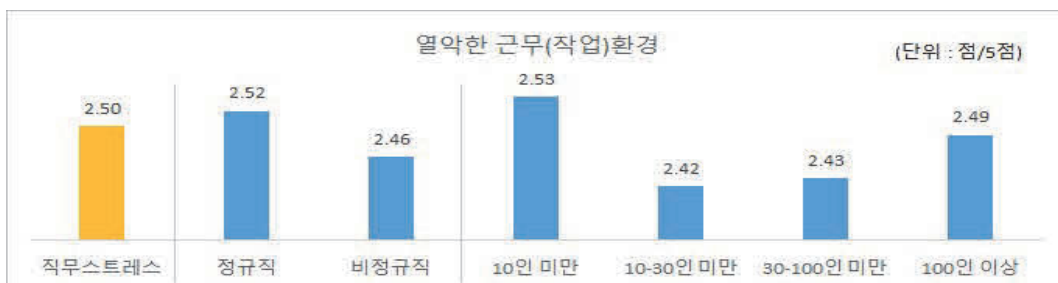
〈그림 3-131〉 직무스트레스 - 구성원들과 관계의 어려움 : 산업별, 직업별



5) 근무(작업)환경

- 열악한 근무 또는 작업 환경으로 인한 스트레스 수준은 평균 2.50점이며, 정규직과 10인 미만의 스트레스 수준이 더 높음
- 열악한 근무(작업) 환경으로 인한 스트레스 수준은 정규직 2.52점, 비정규직 2.46점으로 정규직이 0.06점 더 높으며 그 차이는 매우 근소함. 사업체 규모별로는 10인 미만이 2.53점으로 가장 높고 10~30인 미만이 2.42점으로 가장 낮음

〈그림 3-132〉 직무스트레스 - 열악한 근무환경 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 열악한 근무환경으로 인한 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 가장 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 2.68점으로 가장 높고 건설업이 2.38점으로 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 2.71점으로 가장 높고 사무직이 2.37점으로 가장 낮음

〈그림 3-133〉 직무스트레스 - 열악한 근무환경 : 산업별, 직업별



6) 고용불안정

- 고용불안으로 인한 스트레스 수준은 평균 2.39점이며, 비정규직과 10인 미만의 스트레스 수준이 더 높음
- 고용불안으로 인한 스트레스 수준은 정규직 2.34점, 비정규직 2.49점으로 비정규직이 0.15점 더 높음. 사업체 규모별로는 10인 미만이 2.45점으로 가장 높고 100인 이상이 2.13점으로 가장 낮음

〈그림 3-134〉 직무스트레스 - 고용불안정 : 고용형태별, 사업체 규모별



○ 고용불안정으로 인한 산업별 스트레스 수준은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음

- － 산업별 스트레스 수준은 도소매·숙박·음식점업이 2.52점으로 가장 높고 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 2.30점으로 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 2.47점으로 가장 높고 사무직이 2.26점으로 가장 낮음

〈그림 3-135〉 직무스트레스 - 고용불안정 : 산업별, 직업별



7) 장시간 근무

○ 장시간 근무로 인한 스트레스 수준은 평균 2.42점이며, 정규직과 10인 미만의 스트레스 수준이 더 높음

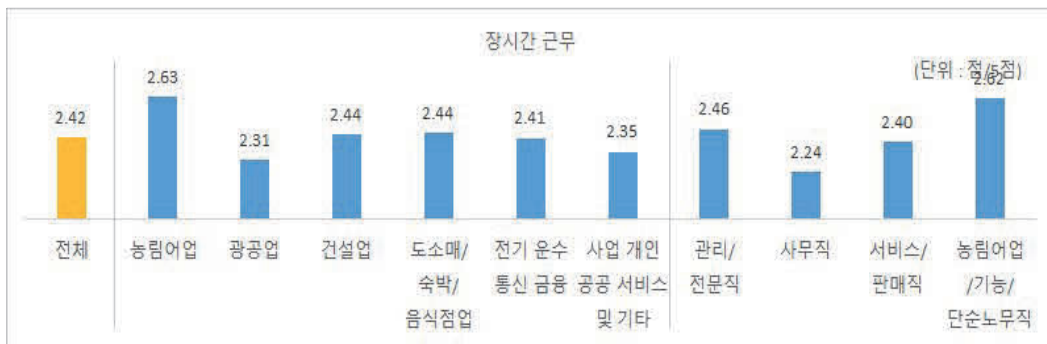
- － 장시간 근무로 인한 스트레스 수준은 정규직 2.46점, 비정규직 2.33점으로 정규직이 0.13점 더 높음. 사업체 규모별로는 10인 미만이 2.47점으로 가장 높고 30~100인 미만이 2.25점으로 가장 낮음

〈그림 3-136〉 직무스트레스 - 장시간 근무 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 장시간 근무로 인한 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 가장 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 2.63점으로 가장 높고 광공업이 2.31점으로 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 2.62점으로 가장 높고 사무직이 2.24점으로 가장 낮음

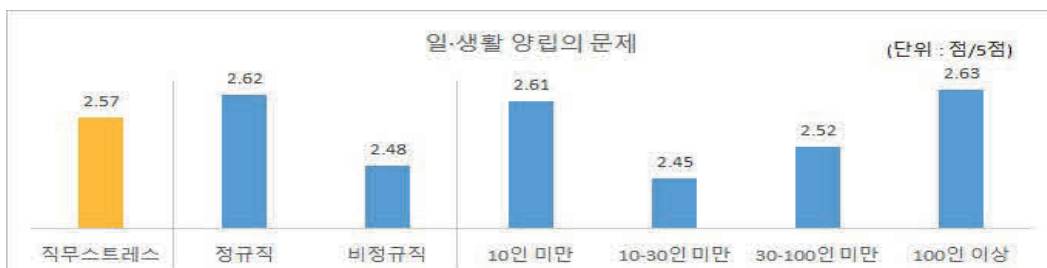
〈그림 3-137〉 직무스트레스 - 장시간 근무 : 산업별, 직업별



8) 일·생활 양립의 문제

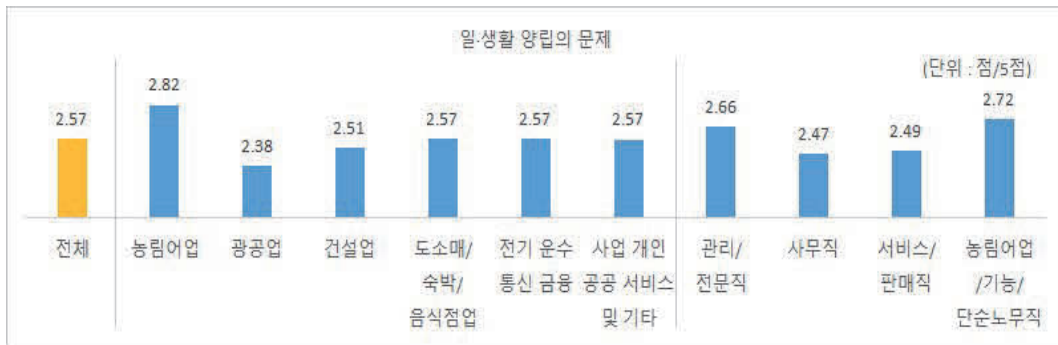
- 일과 생활 양립문제로 인한 스트레스 수준은 평균 2.57점이며, 정규직과 100인 이상의 스트레스 수준이 더 높음
- 일·생활 양립문제로 인한 스트레스 수준은 정규직 2.62점, 비정규직 2.48점으로 정규직이 0.14점 더 높음. 사업체 규모별로는 100인 이상이 2.63점으로 가장 높고 10~30인 미만이 2.45점으로 가장 낮음

〈그림 3-138〉 직무스트레스 - 일·생활 양립의 문제 : 고용형태별, 사업체 규모별



- 일·생활 양립의 문제로 인한 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 가장 높고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음
- 산업별 스트레스 수준은 농림어업이 2.82점으로 가장 높고 광공업이 2.38점으로 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 2.72점으로 가장 높고 사무직이 2.47점으로 가장 낮음

〈그림 3-139〉 직무스트레스 - 일·생활 양립의 문제 : 산업별, 직업별



라. 좋은 일자리의 조건

- 좋은 일자리의 조건 1순위는 정년 보장받는 안정적인 일자리, 2순위는 높은 복지혜택, 자율 근무시간 등 근무환경으로 나타나 고용안정성과 좋은 근무환경이 좋은 일자리의 중요한 조건인 것으로 나타남
- 좋은 일자리의 조건 1순위는 정년 보장받는 안정적인 일자리 34.1%, 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리 20.0%, 임금 또는 수입이 많은 일자리 14.4% 등의 순으로 나타나 고용안정성이 좋은 일자리로 인식에 가장 영향을 미치는 것으로 나타남
 - 좋은 일자리의 조건 2순위는 높은 복지혜택, 자율근무시간 등 근무환경이 좋은 일자리 22.2%, 임금 또는 수입이 많은 일자리 20.3%, 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리 15.2% 등의 순으로 나타나 고용안정성 외에 좋은 근무환경도 좋은 일자리 인식에 영향을 미치는 것으로 나타남

〈그림 3-140〉 좋은 일자리의 조건 - 1·2순위



- 정규직은 고용안정성과 함께 좋은 근무환경을, 비정규직은 고용안정성과 함께 임금수준을 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타남
 - － 정규직과 비정규직 모두 좋은 일자리의 조건 1순위는 정년 보장받는 안정적인 일자리로 고용안정성이 중요한 것으로 나타났으며, 2순위는 정규직은 높은 복지혜택, 자율근무시간 등 근무환경으로 나타난 반면 비정규직은 임금 또는 수입이 많은 일자리로 나타남
- 사업체 규모별로는 10인 미만 사업체는 고용안정성과 함께 좋은 근무환경이, 10~30인 미만은 자신의 적성과 취향의 적합성과 함께 임금수준이, 30인 이상은 고용안정성과 함께 좋은 근무환경을 중요하게 인식하는 것으로 나타남
 - － 사업체 규모별 1순위는 10~30인 규모를 제외한 나머지 규모에서는 정년 보장받는 안정적인 일자리가 가장 비율이 높은 반면 10~30인 미만은 자신의 적성, 취향에 맞는 일자리가 근소한 차이지만 더 높게 나타남
 - － 2순위는 30인 이상에서는 높은 복지혜택, 자율근무시간 등 근무환경이 가장 높은 반면 30인 미만은 임금 또는 수입이 많은 일자리가 가장 높은 비율을 차지함
- 직업별로는 모든 직종에서 고용안정성과 함께 좋은 근무환경을 중요하게 인식하고 있는 것으로 나타남. 다만 농림어업/기능/단순노무직은 고용안정성과 함께 임금수준을 중요하게 인식하는 것으로 나타남
 - － 직업별 1순위는 모두 정년 보장받는 안정적인 일자리가 가장 비율이 높고, 2순위는 농림어업/기능/단순노무직을 제외한 모든 직종에서 높은 복지혜택, 자율근무시간 등 근무환경이 좋은 일자리의 비율이 가장 높은 비율을 차지함. 다만 농림어업/기능/단순노무직의 2순위는 임금 또는 수입이 많은 일자리가 가장 높아 농림어업/기능/단순노무직은 고용안정성과 함께 임금수준을 중요하게 인식하는 것으로 나타남

〈표 3-16〉 좋은 일자리의 조건 - 1순위

단위 : %

구분		장년 보장받는 안정적인 일자리	사회적으로 인정받는 일자리	장래의 발전 가능성이 높은 일자리	자신의 적성, 취향에 맞는 일자리	임금 또는 수입이 많은 일자리	자율성이 보장되는 일자리	일에 대한 보람을 느끼는 일자리	높은 복지, 자율근무시 간 등 근무환경이 좋은 일자리	계
고용형태 $\chi^2=2.375$	정규직	35.2	4.9	8.2	19.2	14.8	3.5	3.3	10.8	100.0
	비정규직	31.7	5.3	9.6	21.6	13.5	4.8	2.4	11.1	100.0
	전체	34.1	5.0	8.7	20.0	14.4	3.9	3.0	10.9	100.0
사업체 규모 $\chi^2=27.372$	10인 미만	33.2	5.8	9.7	19.7	14.5	4.5	3.7	8.9	100.0
	10~30인 미만	28.0	3.2	9.7	30.1	9.7	5.4	1.1	12.9	100.0
	30~100인 미만	43.0	5.4	3.2	15.1	17.2	2.2	1.1	12.9	100.0
	100인 이상	35.3	2.9	8.8	14.7	16.2	1.5	4.4	16.2	100.0
	전체	34.1	5.0	8.7	20.0	14.4	3.9	3.0	10.9	100.0
직업 $\chi^2=39.774^{***}$	관리/전문직	31.5	7.7	7.7	27.7	9.2	2.3	2.3	11.5	100.0
	사무직	35.6	5.2	9.2	19.0	10.9	3.4	1.1	15.5	100.0
	서비스/판매직	29.4	4.0	7.3	16.9	18.6	6.8	5.6	11.3	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	39.9	3.9	10.5	18.3	17.6	2.6	2.6	4.6	100.0
	전체	34.1	5.0	8.7	20.0	14.4	3.9	3.0	10.9	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 3-17〉 좋은 일자리의 조건 - 2순위

단위 : %

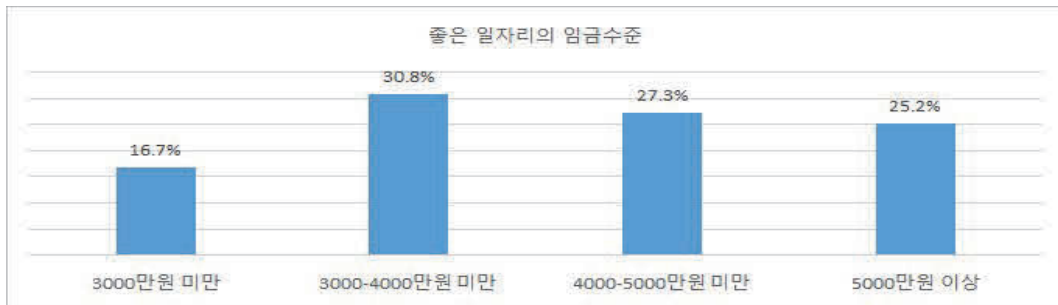
구분		장년 보장받는 안정적인 일자리	사회적으로 인정받는 일자리	장래의 발전 가능성이 높은 일자리	자신의 적성, 취향에 맞는 일자리	임금 또는 수입이 많은 일자리	자율성이 보장되는 일자리	일에 대한 보람을 느끼는 일자리	높은 복지, 자율근무 시간 등 근무환경이 좋은 일자리	계
고용형태 $\chi^2=34.868^{***}$	정규직	7.5	11.5	4.9	14.8	19.2	8.0	8.2	25.8	100.0
	비정규직	7.8	5.4	15.1	16.1	22.4	12.2	6.3	14.6	100.0
	전체	7.6	9.5	8.2	15.2	20.3	9.4	7.6	22.2	100.0
사업체 규모 $\chi^2=26.082$	10인 미만	6.1	9.5	9.3	15.6	22.0	9.3	7.9	20.4	100.0
	10~30인 미만	8.6	8.6	3.2	12.9	24.7	8.6	9.7	23.7	100.0
	30~100인 미만	9.7	10.8	7.5	11.8	15.1	15.1	7.5	22.6	100.0
	100인 이상	11.9	9.0	10.4	20.9	11.9	3.0	3.0	29.9	100.0
	전체	7.6	9.5	8.2	15.2	20.3	9.4	7.6	22.2	100.0
직업 $\chi^2=20.268$	관리/전문직	7.0	8.5	9.3	19.4	14.7	10.1	8.5	22.5	100.0
	사무직	10.3	9.8	7.5	14.4	20.7	5.2	8.0	24.1	100.0
	서비스/판매직	7.4	8.5	6.3	17.0	19.3	11.9	8.0	21.6	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	5.3	11.2	10.5	10.5	25.7	10.5	5.9	20.4	100.0
	전체	7.6	9.5	8.2	15.2	20.3	9.4	7.6	22.2	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마. 좋은 일자리 기대임금

- 좋은 일자리라고 생각하는 임금수준은 연평균 3천만~4천만원 미만 30.8%, 4천만원~5천만원 미만 27.3%, 5천만원 이상 25.2%, 3천만원 미만 16.7% 순으로 3천만원에서 4천만원 미만을 기대하는 비율이 가장 높음

〈그림 3-141〉 좋은 일자리 기대 임금



- 고용형태에 따라서는 정규직은 5천만원 이상, 비정규직은 4천만원에서 5천만원 미만수준이 가장 높음
 - 정규직은 5천만원 이상 32.4%, 3천만원~4천만원 미만 31.7%, 4천만원~5천만원 미만 24.6%, 3천만원 미만 11.3% 순으로 5천만원 이상이 가장 높음
 - 비정규직은 4천만원~5천만원 미만 32.7%, 3천만원~4천만원 미만 28.8%, 3천만원 미만 27.9%, 5천만원 이상 10.6% 순으로 4천만원~5천만원 미만이 가장 높음
- 사업체 규모별로는 30인 미만은 3천만원에서 4천만원 미만, 30인 이상은 5천만원 이상 수준이 가장 높음
 - 30인 미만은 3천만원~4천만원이 각각 32.1%(10인 미만), 32.3%(10~30인 미만), 30인 이상은 5천만원 이상이 각각 38.7%(30~100인 미만), 33.8%(100인 미만)로 가장 높음

〈표 3-18〉 좋은 일자리 기대임금 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		3천만원 미만	3천~4천만원 미만	4천~5천만원 미만	5천만원 이상	계
고용형태 $\chi^2=53.125^{***}$	정규직	48(11.3)	135(31.7)	105(24.6)	138(32.4)	426(100.0)
	비정규직	58(27.9)	60(28.8)	68(32.7)	22(10.6)	208(100.0)
	전체	106(16.7)	195(30.8)	173(27.3)	160(25.2)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=19.917^*$	10인 미만	72(18.9)	122(32.1)	110(28.9)	76(20.0)	380(100.0)
	10~30인 미만	14(15.1)	30(32.3)	24(25.8)	25(26.9)	93(100.0)
	30~100인 미만	14(15.1)	23(24.7)	20(21.5)	36(38.7)	93(100.0)
	100인 이상	6(8.8)	20(29.4)	19(27.9)	23(33.8)	68(100.0)
	전체	106(16.7)	195(30.8)	173(27.3)	160(25.2)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로는 농림어업은 4천만원~5천만원, 광공업과 도소매·숙박·음식점업, 사업·개인·공공 서비스 및 기타는 3천만원~4천만원, 건설업과 전기·운수·통신·금융업은 5천만원 이상 수준이 가장 높음
- 직업별로는 관리/전문직, 사무직은 5천만원 이상, 서비스/판매직은 3천만원~4천만원, 농림어업/기능/단순노무직은 4천만원~5천만원 수준이 가장 높음

〈표 3-19〉 좋은 일자리 기대임금 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

구분		3천만원 미만	3천~4천만원 미만	4천~5천만원 미만	5천만원 이상	계
산업 $\chi^2=41.311^{***}$	농림어업	17(17.5)	21(21.6)	36(37.1)	23(23.7)	97(100.0)
	광공업	14(14.3)	37(37.8)	28(28.6)	19(19.4)	98(100.0)
	건설업	11(14.1)	23(29.5)	19(24.4)	25(32.1)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	20(18.5)	43(39.8)	30(27.8)	15(13.9)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	15(16.0)	14(14.9)	26(27.7)	39(41.5)	94(100.0)
	사업·개인·공공서비스 및 기타	29(18.2)	57(35.8)	34(21.4)	39(24.5)	159(100.0)
전체		106(16.7)	195(30.8)	173(27.3)	160(25.2)	634(100.0)
직업 $\chi^2=54.830^{***}$	관리/전문직	14(10.8)	46(35.4)	21(16.2)	49(37.7)	130(100.0)
	사무직	28(16.1)	49(28.2)	37(21.3)	60(34.5)	174(100.0)
	서비스/판매직	37(20.9)	61(34.5)	51(28.8)	28(15.8)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	27(17.6)	39(25.5)	64(41.8)	23(15.0)	153(100.0)
	전체		106(16.7)	195(30.8)	173(27.3)	160(25.2)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

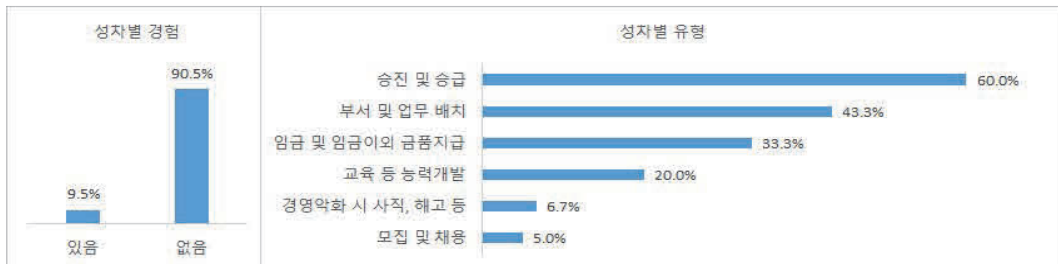
- 앞서 응답자들의 월평균임금이 평균 218만원(정규직 249만원, 비정규직 153.6만원, 10인 미만 197.2만원, 10~30인 미만 234.7만원, 30~100인 미만 253.7만원, 100인 이상 259.8만원, 농림어업 179.5만원, 광공업 205.6만원, 건설업 233.6만원, 도소매·숙박·음식점업 186.2만원, 전기·운수·통신·금융업 293.4만원, 사업 개인 공공서비스 및 기타 217.4만원, 관리/전문직 258.2만원, 사무직 246.6만원, 서비스/판매직 199.0만원, 농림어업/기능/단순노무직 172.1만원)인 점을 감안하면, 여성근로자들의 실질적 임금수준은 좋은 일자리 기대임금에 크게 미치지 못하는 것을 알 수 있음. 직무만족 중 임금(또는 소득)에 대한 만족도가 다른 항목에 비해 낮고, 임금일치도 역시 낮은 점 등은 기대임금 수준에 미치지 못한 현실을 반영하고 있음

6. 차별 및 폭력경험

가. 성차별 유무 및 유형

- 10명 중 1명이 성차별이 있다고 생각하는 것으로 나타났으며, 승진 및 승급에서의 성차별이 있다고 생각하는 비율이 가장 높음
- 성차별 유무는 있음 9.5%, 없음 90.5%로 10명 중 1명이 성차별이 있다고 생각하는 것으로 나타남
 - 성차별 유형은 승진 및 승급 60.0%, 부서 및 업무 배치 43.3%, 임금 및 임금이의 금품지급 33.3%, 교육 등 능력개발 20.0%, 경영악화 시 사직 또는 해고 등 6.7%, 모집 및 채용 5.0% 순으로 승진 및 승급에서 성차별이 있다고 생각하는 비율이 가장 높음

〈그림 3-142〉 성차별 경험 및 유형



주 : 차별유형은 다중응답 항목이며, 전체 중 응답백분율임

- 성차별 있다고 생각하는 비율은 정규직이 더 높고, 정규직은 승진 및 승급, 비정규직은 임금 및 임금 이외 금품 지급에서 성차별이 있다고 생각하는 비율이 가장 높음. 대부분의 유형에서 정규직이 더 높지만 임금 외 임금외의 금품지급과 경영악화 시 사직·해고는 비정규직이 더 높음. 이는 비정규직이 정규직에 비해 승진이나 승급기회가 적고, 고용불안에는 더 민감하기 때문으로 보임
 - 성차별이 있다고 생각하는 비율은 정규직 12.4%, 비정규직 3.4%로 정규직이 9.0%p 더 높음
 - 정규직이 성차별이 있다고 생각하는 유형은 승진 및 승급 64.2%, 부서 및 업무 배치 43.4%, 임금 및 임금 이외 금품지급 30.2%, 교육 등 능력개발 20.8%, 모집 및 채용 5.7%, 경영악화 시 사직 또는 해고 5.7%의 순으로 승진 및 승급이 가장 비율이 높음
 - 비정규직은 임금 및 임금 이외 금품지급 57.1%, 부서 및 업무 배치 42.9%, 승진 및 승급 28.6%, 교육 등 능력개발과 경영악화시 사직·해고 등이 각각 14.3%등의 순으로 임금 및 임금 이외 금품지급이 가장 비율이 높음
 - 비정규직은 성차별이 있다는 인식이 승진 및 승급에서는 낮는데 비해 임금 및 임금 외 금품지급과 경영악화시 사직·해고는 높게 나타남. 이는 비정규직이 정규직에 비해 승진이나 승급 기회가 적은 만큼 해당 인식에 덜 민감한 반면 정규직에 비해 높은 고용불안으로 인해 사직이나 해고에 대한 인식은 더 민감하기 때문인 것으로 보임
- 사업체 규모별로는 성차별이 있다고 생각하는 비율은 규모가 클수록 증가하며, 성차별이 있다고 생각하는 유형은 모든 규모에서 승진 및 승급이 가장 높음. 또한 10인 미만 규모는 경영악화시 사직·해고에서 다른 규모보다 성차별이 있다고 생각하는 비율이 높음. 이는 다른 규모에 비해 10인 미만 사업체 근로자들이 고용불안 경험이 더 많기 때문으로 보임
 - 사업체 규모별 모두 승진 및 승급이 가장 높고, 30~100인 미만은 승진 및 승급과 함께 부서 및 업무 배치도 동률로 높음
 - 경영악화시 사직, 해고 등에 대해서는 10인 미만에서만 16.7% 나타났는데 이는 이들의 고용불안 경험이 다른 규모에 비해 더 많기 때문으로 보임
- 직업별로 성차별이 있다고 생각하는 비율은 사무직이 가장 높고, 관리/전문직은 부서 및 업무 배치와 승진 및 승급, 사무직과 서비스/판매직은 승진 및 승급, 농림어업/기능/단순노무직은 임금 및 임금외의 금품지급에서 차별이 있다는 인식이 가장 높음

- 성차별이 있다는 인식은 사무직 20.1%, 농림어업/기능/단순노무직 6.5%, 관리/전문직 5.4, 서비스/판매직 4.5% 순으로 사무직이 가장 높음
- 성차별 유형은 관리/전문직은 부서 및 업무 배치와 승진 및 승급이 각각 57.1%로 가장 높고, 사무직은 승진 및 승급 62.9%, 서비스/판매직은 승진 및 승급 75.0%, 농림어업/기능/단순노무직은 임금 및 임금외 금품지급이 50.0%로 가장 높음.
- 농림어업/기능/단순노무직을 제외한 나머지 직종 근로자들은 승진 및 승급에서 성차별이 있다는 인식이 다른 유형에 비해 높음

〈표 3-20〉 성차별 유무 및 유형

단위 : %

구분	성차별 유무	성차별 유형						
		있음	모집 및 채용	부서 및 업무 배치	임금 및 임금외 금품지급	승진 및 승급	교육 등 능력개발	경영악화 시 사직, 해고 등
고용형태 $\chi^2=13.436^{***}$	정규직	12.4	5.7	43.4	30.2	64.2	20.8	5.7
	비정규직	3.4	0.0	42.9	57.1	28.6	14.3	14.3
사업체 규모 $\chi^2=11.468^{**}$	10인 미만	6.3	4.2	37.5	33.3	45.8	16.7	16.7
	10~30인 미만	12.9	0.0	16.7	66.7	75.0	25.0	0.0
	30~100인 미만	14.0	0.0	69.2	23.1	69.2	23.1	0.0
	100인 이상	16.2	18.2	54.5	9.1	63.6	18.2	0.0
직업 $\chi^2=32.144^{***}$	관리/전문직	5.4	0.0	57.1	14.3	57.1	0.0	28.6
	사무직	20.1	5.7	45.7	37.1	62.9	17.1	0.0
	서비스/판매직	4.5	0.0	37.5	12.5	75.0	37.5	0.0
	농림어업/기능/단순노무직	6.5	10.0	30.0	50.0	40.0	30.0	20.0

주 : 1) 성차별 유무는 해당 질문에 대한 '예' 응답백분율만 표시함

2) 성차별 유형은 다중응답 항목이며, 응답백분율만 표시함

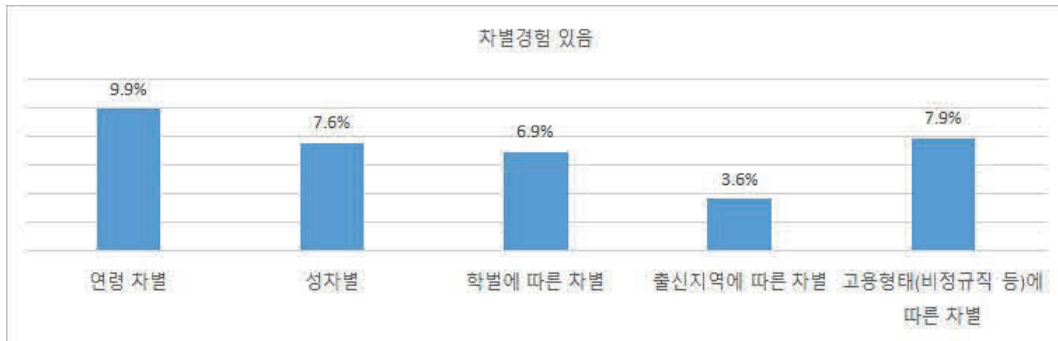
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

나. 차별경험 유무 및 유형

○ 차별경험이 높은 순으로 정리하면 연령, 고용형태, 성, 학별, 출신지역 순임

- 차별을 경험한 유형은 연령 9.9%, 고용형태 7.9%, 성 7.6%, 학별 6.9%, 출신지역 3.6% 순으로 연령차별을 가장 많이 경험한 것으로 나타남

〈그림 3-143〉 차별경험 유형



주 : 차별 경험이 '있다'의 응답백분율만 표시함

- 고용형태를 제외한 모든 차별유형을 정규직이 차별을 더 많이 경험하고 있으며, 사업체 규모별로는 출신지역을 제외하고 100인 이상 사업체 근로자들이 차별을 더 많이 경험하는 것으로 나타남
- 구체적으로 살펴보면, 고용형태에 따라서는 연령, 성, 학벌, 출신지역에 따른 차별경험은 정규직이 더 높고, 고용형태에 따른 차별은 비정규직이 더 높음. 정규직과 비정규직의 차이 큰 차별경험은 성차별로 나타남
 - 연령차별 경험은 정규직 10.8%, 비정규직 8.2%로 정규직이 2.6%p 더 높음
 - 성차별 경험은 정규직 9.9%, 비정규직 2.9%로 정규직이 7.0%p 더 높고, 다른 유형에 비해 정규직과 비정규직의 차이가 크게 나타남
 - 학벌에 따른 차별경험은 정규직 8.5%, 비정규직 3.8%로 정규직이 4.6%p 더 높음
 - 출신지역에 따른 차별경험은 정규직 4.0%, 비정규직 2.9%로 정규직이 1.1%p 더 높음
 - 고용형태에 따른 차별경험은 정규직 7.5%, 비정규직 8.7%로 비정규직이 1.1%p 더 높음
- 사업체 규모별로는 연령, 성, 학벌, 고용형태에 따른 차별은 100인 이상이 가장 높고, 출신지역에 따른 차별은 30~100인 미만이 가장 높음
 - 연령차별 경험은 100인 이상이 17.6%로 가장 높고 규모가 클수록 증가함
 - 성차별 경험은 100인 이상이 16.2%, 학벌에 따른 차별경험은 100인 이상이 11.8%, 고용형태에 따른 차별경험은 100인 이상이 22.1%로 가장 높음
 - 출신지역에 따른 차별경험은 30~100인 미만이 6.5%로 가장 높음
- 직업별 차별유형 경험은 사무직을 제외하고 모두 연령차별 경험이 가장 많고, 사무직은 성

차별 경험이 가장 많음. 차별유형별로는 모두 사무직의 경험이 가장 많음

- 연령차별 경험은 관리/전문직 7.7%, 서비스/판매직 11.3%, 농림어업/기능/단순노무직 7.2%로 다른 유형의 차별에 비해 경험률이 높음
- 차별유형별로는 모두 사무직의 경험률이 가장 높아 사무직이 다른 직종에 비해 차별에 더 많이 노출되는 것으로 나타남

〈표 3-21〉 차별경험 유형

단위 : 명(%)

구분		연령차별	성차별	학벌에 따른 차별	출신지역에 따른 차별	고용형태에 따른 차별
고용형태	정규직	46(10.8)	42(9.9)	36(8.5)	17(4.0)	32(7.5)
	비정규직	17(8.2)	6(2.9)	8(3.8)	6(2.9)	18(8.7)
	전체	63(9.9)	48(7.6)	44(6.9)	23(3.6)	50(7.9)
	χ^2	2.341	10.173*	8.103*	3.092	2.527
사업체 규모	10인 미만	31(8.2)	21(5.5)	21(5.5)	13(3.4)	18(4.7)
	10~30인 미만	8(8.6)	9(9.7)	5(5.4)	0(0.0)	4(4.3)
	30~100인 미만	12(12.9)	7(7.5)	10(10.8)	6(6.5)	13(14.0)
	100인 이상	12(17.6)	11(16.2)	8(11.8)	4(5.9)	15(22.1)
	전체	63(9.9)	48(7.6)	44(6.9)	23(3.6)	50(7.9)
	χ^2	8.459	13.238*	11.354	12.575	32.588***
직업	관리/전문직	10(7.7)	5(3.8)	5(3.8)	3(2.3)	5(3.8)
	사무직	22(12.6)	25(14.4)	22(12.6)	15(8.6)	20(11.5)
	서비스/판매직	20(11.3)	11(6.2)	10(5.6)	4(2.3)	14(7.9)
	농림어업/기능/단순노무직	11(7.2)	7(4.6)	7(4.6)	1(0.7)	11(7.2)
	전체	63(9.9)	48(7.6)	44(6.9)	23(3.6)	50(7.9)
	χ^2	6.943	16.616*	12.658*	19.388**	7.709

주: 해당 유형의 차별을 당한 경험이 '있다' 응답의 빈도와 백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

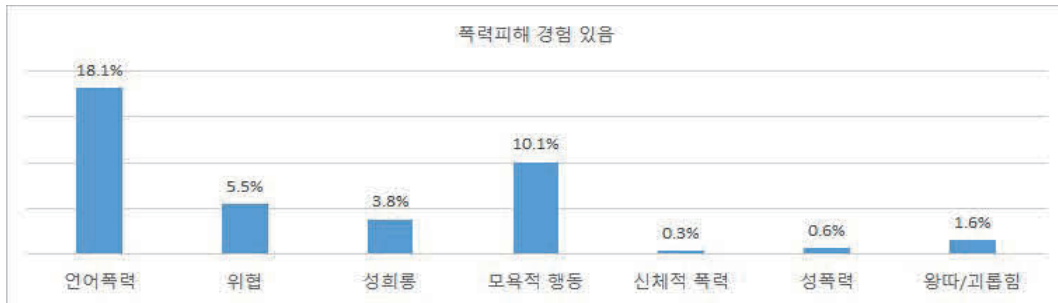
다. 폭력경험

1) 폭력피해 경험 유형

○ 가장 많이 경험한 폭력피해 유형은 언어폭력이며, 다음으로는 모욕적 행동임

- 폭력피해 유형은 언어폭력 18.1%, 위협 5.5%, 성희롱 3.8%, 모욕적 행동 10.1%, 신체적 폭력 0.3%, 성폭력 0.6%, 왕따/괴롭힘 1.6% 순으로 언어폭력 피해경험이 가장 많고 신체적 폭력이나 성폭력은 경험이 가장 적음

〈그림 3-144〉 폭력피해 경험 유형



주 : 해당 유형의 차별을 당한 경험이 '있다'의 응답백분율만 표시함

- 폭력피해 경험비율은 정규직과 100인 이상 규모가 가장 높아 정규직과 100인 이상 사업체 근로자들이 업무수행 중 폭력피해를 가장 많이 경험한 것으로 나타남
- 모든 폭력경험 유형은 정규직이 더 높고, 폭력유형 중 언어폭력 경험이 가장 많음
 - 언어폭력 경험은 정규직 22.3%, 비정규직 9.6%로 정규직이 12.7%p 더 높음
 - 위협 경험은 정규직 6.8%, 비정규직 2.9%로 정규직이 3.9%p 더 높음
 - 성희롱 경험은 정규직 4.7%, 비정규직 1.9%로 정규직이 2.8%p 더 높음
 - 모욕적 행동 경험은 정규직 12.2%, 비정규직 5.8%로 정규직이 6.4%p 더 높음
 - 신체적 폭력은 정규직 0.5%, 성폭력은 정규직 0.9%이며 비정규직은 경험자 없음
 - 왕따/괴롭힘은 정규직 2.1%, 비정규직 0.5%로 정규직이 1.6%p 더 높음
- 사업체 규모별로는 신체적 폭력을 제외하고 모든 유형에서 100인 이상이 가장 높음
 - 언어폭력 경험은 100인 이상 29.4%, 10~30인 미만 22.6%, 30~100인 미만 21.5%, 10인 미만 14.2% 순으로 100인 이상이 가장 높고, 10인 미만이 가장 낮음
 - 위협은 100인 이상 14.7%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 피해경험도 증가함
 - 성희롱은 100인 이상이 5.9%로 가장 높고, 사업체 규모가 클수록 피해경험도 증가함
 - 모욕적 행동은 100인 이상이 17.6%, 30~100인 11.8%, 10~30인 미만 10.8%, 10인 미만 8.2% 순으로 100인 이상이 가장 높고 사업체 규모가 클수록 피해경험도 증가함
 - 신체적 폭력은 30~100인 미만 1명, 10인 미만 1명의 피해경험이 나타남
 - 성폭력은 100인 이상 3명, 10인 이하 1명의 피해경험이 나타남
 - 왕따/괴롭힘은 100인 이상이 4.4%로 가장 높음
- 직업별 폭력피해 유형은 언어폭력이 주를 이룸. 폭력피해 유형 중 언어폭력, 위협, 성희롱,

모욕적 행동은 사무직이 가장 높고, 신체적 폭력과 성폭력은 관리/전문직, 왕따/괴롭힘은 서비스/판매직이 가장 높음

- 모든 직종에서 언어폭력 비율이 가장 높아 다른 유형에 비해 언어폭력에 더 많이 노출되는 것으로 나타남. 언어폭력 경험은 사무직 24.1%, 서비스/판매직 19.8%, 관리/전문직 19.2%, 농림어업/기능/단순노무직 8.5%로 특히 사무직이 더 많이 경험하는 것으로 나타남
- 또한 폭력피해 유형별로도 언어폭력, 위협, 성희롱, 모욕적 행동 피해경험이 사무직이 가장 높아 사무직이 해당 폭력위험에 더 많이 노출되는 것으로 나타남. 그 외 신체적 폭력과 성폭력은 관리/전문직, 왕따/괴롭힘은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높음. 다만 신체적 폭력, 성폭력, 왕따/괴롭힘은 빈도가 낮아 직업별 비교에 제한이 있음

〈표 3-22〉 폭력경험 유형

단위 : 명(%)

	구분	언어폭력	위협	성희롱	모욕적 행동	신체적 폭력	성폭력	왕따/ 괴롭힘
고용형태	정규직	95(22.3)	29(6.8)	20(4.7)	52(12.2)	2(0.5)	4(0.9)	9(2.1)
	비정규직	20(9.6)	6(2.9)	4(1.9)	12(5.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(0.5)
	전체	115(18.1)	35(5.5)	24(3.8)	64(10.1)	2(0.3)	4(0.6)	10(1.6)
	χ^2	18.976**	7.488*	7.581*	10.735**	7.320*	8.270*	8.650*
사업체 규모	10인 미만	54(14.2)	10(2.6)	11(2.9)	31(8.2)	1(0.3)	1(0.3)	3(0.8)
	10~30인 미만	21(22.6)	5(5.4)	4(4.3)	10(10.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(1.1)
	30~100인 미만	20(21.5)	10(10.8)	5(5.4)	11(11.8)	1(1.1)	0(0.0)	3(3.2)
	100인 이상	20(29.4)	10(14.7)	4(5.9)	12(17.6)	0(0.0)	3(4.4)	3(4.4)
	전체	115(18.1)	35(5.5)	24(3.8)	64(10.1)	2(0.3)	4(0.6)	10(1.6)
	χ^2	16.015*	29.464***	3.362	8.842	5.497	20.848**	11.485
직업	관리/전문직	25(19.2)	7(5.4)	4(3.1)	16(12.3)	1(0.8)	2(1.5)	1(0.8)
	사무직	42(24.1)	13(7.5)	11(6.3)	23(13.2)	0(0.0)	2(1.1)	4(2.3)
	서비스/판매직	35(19.8)	8(4.5)	8(4.5)	21(11.9)	1(0.6)	0(0.0)	5(2.8)
	농림어업/기능/단순노무직	13(8.5)	7(4.6)	1(0.7)	4(2.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전체	115(18.1)	35(5.5)	24(3.8)	64(10.1)	2(0.3)	4(0.6)	10(1.6)
	χ^2	14.943*	2.528	7.696	13.327*	2.351	4.667	5.495

주 : 해당 유형의 차별을 당한 경험이 '있다' 응답의 빈도와 백분율만 표시함('없다', '모름/무응답' 생략)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

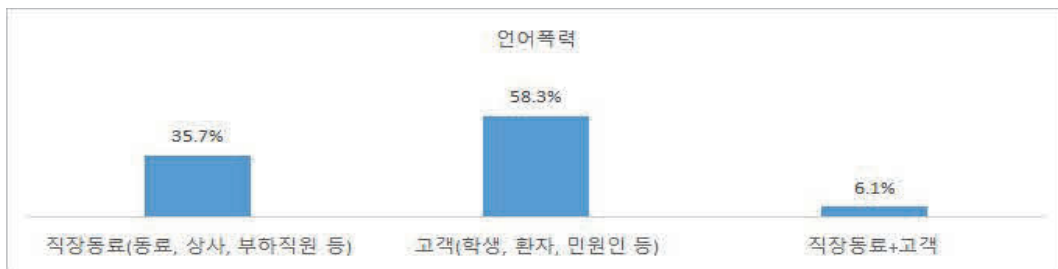
2) 폭력주체

- 언어폭력, 위협의 가해주체는 고객인 경우가 가장 많으며, 성희롱, 모욕적 행동, 성폭력, 왕따/괴롭힘의 가해주체는 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)인 경우가 가장 많음

가) 언어폭력

- 언어폭력 주체는 고객인 경우가 가장 많음
 - 언어폭력 주체는 고객 58.3%, 직장동료 35.7%, 직장동료와 고객 모두 6.1% 순으로 고객에 의한 피해가 가장 많음

〈그림 3-145〉 폭력주체 - 언어폭력



- 언어폭력 주체는 고용형태별, 사업체 규모별 모두 고객, 직장동료, 직장동료와 고객 순으로 고객에 의한 피해가 가장 많음
 - 고객이 주체인 비율은 고용형태별로는 정규직 56.8%, 비정규직 65.0%이며, 사업체 규모별로는 10인 이상 61.1%, 10~30인 미만 52.4%, 30~100인 이상 60.0%, 100인 이상 55.0%임
 - 직업별로도 모두 고객에 의한 피해(서비스/판매직 68.6%, 관리/전문직 64.0%, 농림어업/기능/단순노무직 61.5%, 사무직 45.2%)가 가장 많은 것으로 나타남. 다만 사무직은 직장동료와 고객에 의한 폭력피해가 동률로 같음

〈표 3-23〉 폭력주체 - 언어폭력

단위 : 명(%)

구분	직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)	고객(학생, 환자, 민원인 등)	직장동료 + 고객	계	
고용형태 $\chi^2=1.665$	정규직	34(35.8)	54(56.8)	7(7.4)	95(100.0)
	비정규직	7(35.0)	13(65.0)	0(0.0)	20(100.0)
	전체	41(35.7)	67(58.3)	7(6.1)	115(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=5.705$	10인 미만	20(37.0)	33(61.1)	1(1.9)	54(100.0)
	10~30인 미만	9(42.9)	11(52.4)	1(4.8)	21(100.0)
	30~100인 미만	6(30.0)	12(60.0)	2(10.0)	20(100.0)
	100인 이상	6(30.0)	11(55.0)	3(15.0)	20(100.0)
	전체	41(35.7)	67(58.3)	7(6.1)	115(100.0)
직업 $\chi^2=5.994$	관리/전문직	8(32.0)	16(64.0)	1(4.0)	25(100.0)
	사무직	19(45.2)	19(45.2)	4(9.5)	42(100.0)
	서비스/판매직	9(25.7)	24(68.6)	2(5.7)	35(100.0)
	농림어업/가공/단순노무직	5(38.5)	8(61.5)	0(0.0)	13(100.0)
	전체	41(35.7)	67(58.3)	7(6.1)	115(100.0)

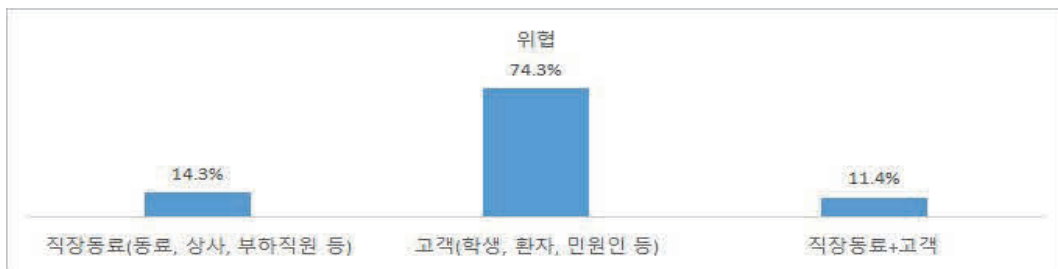
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

나) 위협

○ 위협의 주체는 고객인 경우가 가장 많음

- 위협의 주체는 고객 74.3%, 직장동료 14.3%, 직장동료와 고객 모두 11.4 순으로 고객에 의한 피해가 가장 많음

〈그림 3-146〉 폭력주체 - 위협



○ 위협 주체는 고용형태, 사업체 규모, 직업별 모두 고객에 의한 피해가 가장 많음

- 정규직은 고객 79.3%, 직장동료+고객 13.8%, 직장동료 6.9% 순으로 고객에 의한 피해가 가장 많고, 비정규직은 고객 50.0%, 직장동료 50.0%로 동률임

- 사업체 규모별로는 모든 유형에서 고객에 의한 피해(10인 미만 90.0%, 10~30인 미만 60.0%, 30~100인 미만 70.0%, 100인 이상 70.0%)가 가장 많은 것으로 나타남
- 직업별로도 모두 고객에 의한 피해(관리/전문직 100.0%, 서비스/판매직 75.0%, 사무직 69.2%, 농림어업/기능/단순노무직 57.1%)가 가장 많음

〈표 3-24〉 폭력주체 - 위협

단위 : 명(%)

구분	직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)	고객(학생, 환자, 민원인 등)	직장동료 + 고객	계
고용형태 $\chi^2=7.868$	정규직	2(6.9)	23(79.3)	4(13.8)
	비정규직	3(50.0)	3(50.0)	0(0.0)
	전체	5(14.3)	26(74.3)	4(11.4)
사업체 규모 $\chi^2=9.369$	10인 미만	1(10.0)	9(90.0)	0(0.0)
	10~30인 미만	2(40.0)	3(60.0)	0(0.0)
	30~100인 미만	2(20.0)	7(70.0)	1(10.0)
	100인 이상	0(0.0)	7(70.0)	3(30.0)
	전체	5(14.3)	26(74.3)	4(11.4)
직업 $\chi^2=10.166$	관리/전문직	0(0.0)	7(100.0)	0(0.0)
	사무직	2(15.4)	9(69.2)	2(15.4)
	서비스/판매직	0(0.0)	6(75.0)	2(25.0)
	농림어업/기능/단순노무직	3(42.9)	4(57.1)	0(0.0)
	전체	5(14.3)	26(74.3)	4(11.4)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

다) 성희롱

○ 성희롱 주체는 직장동료인 경우가 가장 많음

- 성희롱 주체는 직장동료 62.5%, 고객 33.3%, 35.7%, 직장동료와 고객 모두 4.2% 순으로 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)에 의한 피해가 가장 많음

〈그림 3-147〉 폭력주체 - 성희롱



- 성희롱 주체는 고용형태 및 직업별 모두 직장동료에 의한 피해가 가장 많고, 사업체 규모별로는 10인 미만은 고객, 나머지 규모는 직장동료에 의한 피해가 가장 많음
- 직장동료가 주체인 비율은 정규직 60.0%, 비정규직 75.0%임
 - 사업체 규모별로는 10인 미만은 고객이 54.5%로 가장 많고 10인 이상은 직장동료(10~30인 미만 100.0%, 30~100인 미만 60.0%, 100인 이상 75.0%)가 가장 많음
 - 직업별로는 사무직은 직장동료(81.8%), 농림어업/기능/단순노무직은 고객(100.0%)에 의한 피해가 가장 많고, 관리/전문직과 서비스/판매직은 각각 50.0%로 동률임

〈표 3-25〉 폭력주체 - 성희롱

단위 : 명(%)

구분	직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)	고객(학생, 환자, 민원인 등)	직장동료 + 고객	계	
고용형태 $\chi^2=4.20$	정규직	12(60.0)	7(35.0)	1(5.0)	20(100.0)
	비정규직	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	4(100.0)
	전체	15(62.5)	8(33.3)	1(4.2)	24(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=8.485$	10인 미만	5(45.5)	6(54.5)	0(0.0)	11(100.0)
	10~30인 미만	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100.0)
	30~100인 미만	3(60.0)	1(20.0)	1(20.0)	5(100.0)
	100인 이상	3(75.0)	1(25.0)	0(0.0)	4(100.0)
	전체	15(62.5)	8(33.3)	1(4.2)	24(100.0)
직업 $\chi^2=7.036$	관리/전문직	2(50.0)	2(50.0)	0(0.0)	4(100.0)
	사무직	9(81.8)	1(9.1)	1(9.1)	11(100.0)
	서비스/판매직	4(50.0)	4(50.0)	0(0.0)	8(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	0(0.0)	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
	전체	15(62.5)	8(33.3)	1(4.2)	24(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

라) 모욕적 행동

- 모욕적 행동의 주체는 직장동료인 경우가 가장 많음
- 모욕적 행동의 주체는 직장동료 81.3%, 직장동료와 고객 모두 18.8%, 고객 0.0% 순으로 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)에 의한 피해가 가장 많음

〈그림 3-148〉 폭력주체 - 모욕적 행동



○ 모욕적 행동의 폭력 주체는 고용형태별, 사업체 규모별 모두 직장동료에 의한 피해가 가장 많음

- 직장동료가 주체인 비율은 고용형태별로는 정규직 78.6%, 비정규직 100.0%이며, 사업체 규모별로는 100인 미만 91.7%, 10~30인 미만 100.0%, 30~100인 미만 66.7%, 100인 이상 57.1%임
- 직업별로도 모두 직장동료에 의한 피해가 농림어업/기능/단순노무직 100.0%, 사무직 83.3%, 관리/전문직 80.0%, 서비스/판매직 71.4%로 가장 많음

〈표 3-26〉 폭력주체 - 모욕적 행동

단위 : 명(%)

구분	직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)	고객(학생, 환자, 민원인 등)	직장동료 + 고객	계
고용형태 $\chi^2=1.055$	정규직	22(78.6)	0(0.0)	6(21.4)
	비정규직	4(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전체	26(81.3)	0(0.0)	6(18.8)
사업체 규모 $\chi^2=5.978$	10인 미만	11(91.7)	0(0.0)	1(8.3)
	10~30인 미만	7(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	30~100인 미만	4(66.7)	0(0.0)	2(33.3)
	100인 이상	4(57.1)	0(0.0)	3(42.9)
	전체	26(81.3)	0(0.0)	6(18.8)
직업 $\chi^2=9.61$	관리/전문직	4(80.0)	0(0.0)	1(20.0)
	사무직	15(83.3)	0(0.0)	3(16.7)
	서비스/판매직	5(71.4)	0(0.0)	2(28.6)
	농림어업/기능/단순노무직	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
	전체	26(81.3)	0(0.0)	6(18.8)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마) 신체적 폭력

- 신체적 폭력의 주체는 직장동료 1명, 고객 1명에 의한 피해가 있었음
 - 사례수가 적어 고용형태별, 사업체 규모별 자료 생략

〈그림 3-149〉 폭력주체 - 신체적 폭력



바) 성폭력

- 성폭력 주체는 직장동료에 의한 경우가 2건 나타남
 - 사례수가 적어 고용형태별, 사업체 규모별 자료 생략

〈그림 3-150〉 폭력주체 - 성폭력



사) 왕따/괴롭힘

- 왕따/괴롭힘의 주체는 직장동료인 경우가 가장 많음
 - 왕따/괴롭힘의 주체는 직장동료 70.0%, 고객 20.0%, 직장동료와 고객 모두 10.0% 순으로 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)에 의한 피해가 가장 많음

〈그림 3-151〉 폭력주체 - 왕따/괴롭힘



- 왕따/괴롭힘 주체는 정규직은 직장동료, 비정규직은 고객으로 인한 피해가 가장 많으며, 사업체 규모별로는 10인 미만은 고객, 10이 이상은 모두 직장동료로 인한 피해가 가장 많음
- 정규직은 직장동료 77.8%, 고객 11.1%, 직장동료와 고객 모두 11.1% 순으로 직장동료로 인한 피해가 가장 많고, 비정규직은 고객에 의한 피해가 1건 발생함
 - 사업체 규모별로는 10인 미만은 고객 66.7%, 직장동료 33.3%로 고객에 의한 피해가 더 많았고, 10인 이상 규모에서는 모두 직장동료에 의한 피해가 가장 많음
 - 직업별로는 관리/전문직은 고객 100.0%, 사무직은 직장동료 100.0%, 서비스/판매직은 직장동료 60.0%, 고객 20.0%, 직장동료+고객 20.0%로 나타남

〈표 3-27〉 폭력주체 - 왕따/괴롭힘

단위 : 명(%)

구분	직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)	고객(학생, 환자, 민원인 등)	직장동료 + 고객	계
고용형태 $\chi^2=4.444$	정규직	7(77.8)	1(11.1)	9(100.0)
	비정규직	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
	전체	7(70.0)	2(20.0)	10(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=8.095$	10인 미만	1(33.3)	2(66.7)	3(100.0)
	10~30인 미만	1(100.0)	0(0.0)	1(100.0)
	30~100인 미만	2(66.7)	0(0.0)	3(100.0)
	100인 이상	3(100.0)	0(0.0)	3(100.0)
	전체	7(70.0)	2(20.0)	10(100.0)
직업 $\chi^2=6.286$	관리/전문직	0(0.0)	1(100.0)	1(100.0)
	사무직	4(100.0)	0(0.0)	4(100.0)
	서비스/판매직	3(60.0)	1(20.0)	5(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	0(0.0)	0(0.0)	0(100.0)
	전체	7(70.0)	2(20.0)	10(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

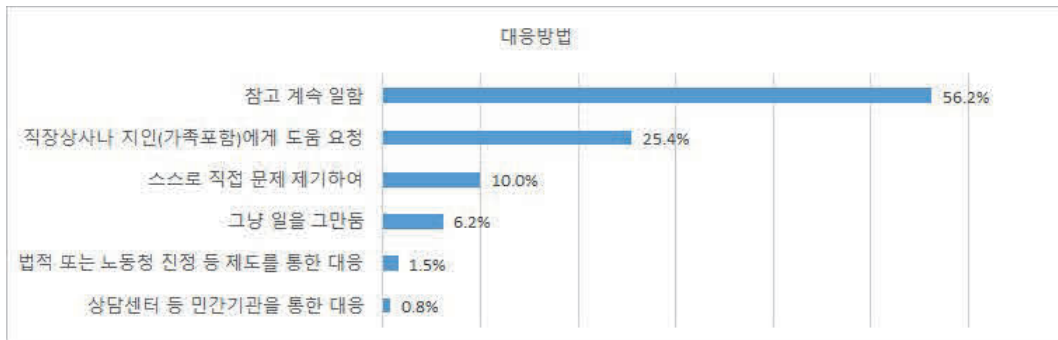
3) 폭력 대응

가) 폭력 대응 방법

○ 폭력피해에 대한 대응은 참고 일하는 소극적 대응이 주를 이루고, 제도를 통한 적극적인 대응은 매우 소수인 것으로 나타남

- 참고 계속 일함 56.2%, 직장상사나 지인(가족포함)에게 도움 요청 25.4%, 스스로 직접 문제 제기하여 10.0%, 그냥 일을 그만둬 6.2%, 법적 또는 노동청 진정 등 제도를 통한 대응 1.5%, 상담센터 등 민간기관을 통한 대응 0.8% 순으로 절반이상의 피해자들이 적극적인 대응을 하지 않는 것으로 나타났으며 일을 그만두는 경우도 적지 않음. 제도를 통한 적극적인 대응은 매우 적음

〈그림 3-152〉 폭력 대응 방법



○ 고용형태 및 사업체 규모, 직업별로도 모두 참고 일하는 경우가 가장 많고 다음으로 직장상사나 지인(가족 포함)에게 도움을 요청하는 경우가 많은 것으로 나타남

- 정규직은 참고 계속 일함 57.9%, 직장상사나 지인(가족포함)에게 도움 요청 25.2%, 스스로 직접 문제 제기 8.4% 등의 순으로 참고 일하는 경우가 가장 많음. 비정규직 역시 참고 계속 일함 47.8%, 직장상사나 지인(가족포함)에게 도움 요청 26.1%, 스스로 직접 문제 제기 17.4% 등의 순으로 참고 일하는 경우가 가장 많음
- 사업체 규모 및 직업별로도 참고 일하는 비율이 가장 높고 다음으로 직장상사나 지인에게 도움을 요청하는 비율이 높음

〈표 3-28〉 폭력 대응 방법

단위 : 명(%)

구분	법적 또는 노동청 등 제도를 통한 대응	상담센터 등 민간기관을 통한 대응	직장상사나 지인(가족포함)에게 도움 요청	스스로 직접 문제 제기하여	참고 계속 일함	그냥 일을 그만둠	계
고용형태 $\chi^2=3.674$	정규직 1(0.9)	1(0.9)	27(25.2)	9(8.4)	62(57.9)	7(6.5)	107(100.0)
	비정규직 1(4.3)	0(0.0)	6(26.1)	4(17.4)	11(47.8)	1(4.3)	23(100.0)
	전체 2(1.5)	1(0.8)	33(25.4)	13(10.0)	73(56.2)	8(6.2)	130(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=16.867$	10인 미만 2(3.4)	0(0.0)	14(23.7)	9(15.3)	29(49.2)	5(8.5)	59(100.0)
	10~30인 미만 0(0.0)	0(0.0)	4(17.4)	3(13.0)	14(60.9)	2(8.7)	23(100.0)
	30~100인 미만 0(0.0)	0(0.0)	6(26.1)	1(4.3)	15(65.2)	1(4.3)	23(100.0)
	100인 이상 0(0.0)	1(4.0)	9(36.0)	0(0.0)	15(60.0)	0(0.0)	25(100.0)
	전체 2(1.5)	1(0.8)	33(25.4)	13(10.0)	73(56.2)	8(6.2)	130(100.0)
산업 $\chi^2=17.991$	관리/전문직 1(3.4)	1(3.4)	7(24.1)	0(0.0)	19(65.5)	1(3.4)	29(100.0)
	사무직 0(0.0)	0(0.0)	8(17.8)	6(13.3)	27(60.0)	4(8.9)	45(100.0)
	서비스/판매직 1(2.4)	0(0.0)	16(38.1)	6(14.3)	17(40.5)	2(4.8)	42(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직 0(0.0)	0(0.0)	2(14.3)	1(7.1)	10(71.4)	1(7.1)	14(100.0)
	계 2(1.5)	1(0.8)	33(25.4)	13(10.0)	73(56.2)	8(6.2)	130(100.0)

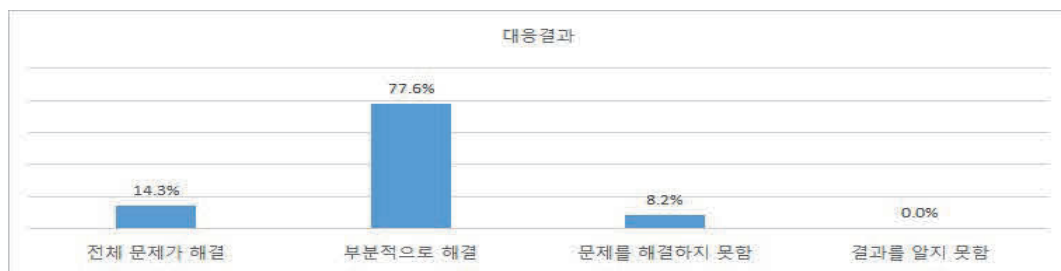
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

나) 폭력 대응의 결과

○ 폭력피해 대응의 결과는 부분적 해결이 주를 이룸

- 폭력피해 대응결과는 부분적 해결 77.6%, 전체 해결 14.3%, 문제를 해결하지 못함 8.2% 순으로 부분적 해결이 주를 이뤄 문제해결이 제대로 이뤄지지 않고 있는 것으로 나타남

〈그림 3-153〉 폭력 대응 결과



○ 폭력피해 대응의 결과는 고용형태별, 사업체 규모, 직업별 모두 부분적 해결이 가장 높게 나타남

- 다만 전체 문제해결 응답비율이 정규직과 100인 이상 규모에서 더 높게 나타나 정규직과 100인 이상 사업체에 일하는 근로자들의 전체 문제해결이 더 용이한 것으로 보임

〈표 3-29〉 폭력 대응 결과

단위 : 명(%)

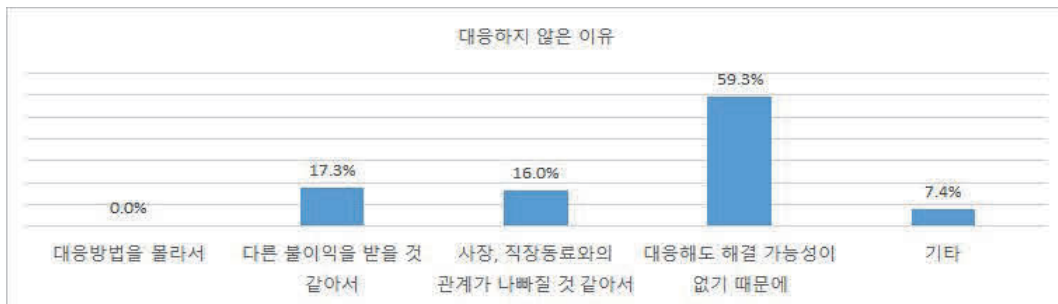
구분	전체 문제가 해결	부분적으로 해결	문제를 해결하지 못함	결과를 알지 못함	계
고용형태 $\chi^2=3.316$	정규직	6(15.8)	29(76.3)	3(7.9)	38(100.0)
	비정규직	1(9.1)	9(81.8)	1(9.1)	11(100.0)
	전체	7(14.3)	38(77.6)	4(8.2)	49(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=2.589$	10인 미만	3(12.0)	19(76.0)	3(12.0)	25(100.0)
	10~30인 미만	1(14.3)	6(85.7)	0(0.0)	7(100.0)
	30~100인 미만	1(14.3)	5(71.4)	1(14.3)	7(100.0)
	100인 이상	2(20.0)	8(80.0)	0(0.0)	10(100.0)
	전체	7(14.3)	38(77.6)	4(8.2)	49(100.0)
직업 $\chi^2=6.751$	관리/전문직	2(22.2)	6(66.7)	1(11.1)	9(100.0)
	사무직	0(0.0)	14(100.0)	0(0.0)	14(100.0)
	서비스/판매직	4(17.4)	16(69.6)	3(13.0)	23(100.0)
	농림어업/가공/단순노무직	1(33.3)	2(66.7)	0(0.0)	3(100.0)
	전체	7(14.3)	38(77.6)	4(8.2)	49(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

다) 대응하지 않은 이유

- 폭력피해에 대응하지 않은 이유는 대응해도 해결가능성이 없기 때문이라는 응답이 가장 높아 폭력대응에 대한 해결 기대가 낮은 것으로 나타남
- 폭력피해에 대응하지 않은 이유는 대응해도 해결가능성이 없기 때문에 59.3%, 다른 불이익을 받을 것 같아서 17.3%, 사장·직장동료와의 관계가 나빠질 것 같아서 16.0% 등의 순으로 해결에 대한 낮은 기대로 인한 무대응 비율이 가장 높음

〈그림 3-154〉 대응하지 않은 이유



- 고용형태별, 사업체 규모, 직업별로도 모두 대응해도 해결 가능성이 없기 때문이라는 응답 비율이 가장 높게 나타나 근로자의 해결기대를 충족할 수 있는 직장 내 폭력문제 대응 매뉴얼과 절차적 검토가 필요한 것으로 보임

〈표 3-30〉 폭력주체 - 왕따/괴롭힘

단위 : 명(%)

구분		대응방법을 몰라서	다른 불이익을 받을 것 같아서	사장, 직장동료와 의 관계가 나빠질 것 같아서	대응해도 해결 가능성이 없기 때문에	기타	계
고용형태 $\chi^2=4.685$	정규직	0(0.0)	12(17.4)	13(18.8)	38(55.1)	6(8.7)	69(100.0)
	비정규직	0(0.0)	2(16.7)	0(0.0)	10(83.3)	0(0.0)	12(100.0)
	전체	0(0.0)	14(17.3)	13(16.0)	48(59.3)	6(7.4)	81(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=5.913$	10인 미만	0(0.0)	6(17.6)	5(14.7)	21(61.8)	2(5.9)	34(100.0)
	10~30인 미만	0(0.0)	1(6.3)	3(18.8)	11(68.8)	1(6.3)	16(100.0)
	30~100인 미만	0(0.0)	2(12.5)	2(12.5)	10(62.5)	2(12.5)	16(100.0)
	100인 이상	0(0.0)	5(33.3)	3(20.0)	6(40.0)	1(6.7)	15(100.0)
	전체	0(0.0)	14(17.3)	13(16.0)	48(59.3)	6(7.4)	81(100.0)
직업 $\chi^2=12.768$	관리/전문직	0(0.0)	3(15.0)	2(10.0)	14(70.0)	1(5.0)	20(100.0)
	사무직	0(0.0)	8(25.8)	6(19.4)	15(48.4)	2(6.5)	31(100.0)
	서비스/판매직	0(0.0)	3(15.8)	3(15.8)	13(68.4)	0(0.0)	19(100.0)
	농림어업/가정/단순노무직	0(0.0)	0(0.0)	2(18.2)	6(54.5)	3(27.3)	11(100.0)
	전체	0(0.0)	14(17.3)	13(16.0)	48(59.3)	6(7.4)	81(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4. 요약 및 시사점

가. 분석결과 요약

1) 근로조건

- 종사상 지위별로는 상용근로자(73.3%), 취업형태별로는 전일제 근로(74.8%), 고용형태별로는 정규직(67.2%)이 가장 많음. 종사업종별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타 업종이 가장 많고, 비정규직과 10인 미만 규모는 도·소매, 숙박·음식점업(정규직 23.6%, 10인 미만 23.7%)이 가장 많음. 직종별로는 사무종사자가 27.4%로 가장 많고 비정규직은 단순노무종사자(31.7%), 10인 미만은 서비스종사자(20.3%)가 가장 많음

- 사업체 규모별로는 59.9%(1~4명 37.2%, 5~9명 22.7%)가 10인 미만 사업체에 종사함. 산업별로는 도소매·숙박·음식점업과 건설업은 10인 미만 소규모 사업체가 80% 이상임
- 현 직장의 평균 여성비율은 61.8%이며, 비정규직 69.5%, 10인 미만 63.5%로 가장 많음. 산업별로는 사업·개인·공공 서비스 및 기타가 69.4%, 직업별로는 관리/전문직이 72.3%로 가장 많음. 현 직장의 사업체 유형은 민간부문(73.3%)이 주를 이룸. 다만, 30인 이상(30~100인 48.4%, 100인 이상 64.7%)은 공공기관이 가장 많음
- 근로계약서는 평균 65.5%가 작성하며, 정규직은 72.8%, 10~30인 미만은 90.3%로 작성률이 높고, 비정규직(50.5%)과 10인 미만(51.8%) 절반 정도만 작성하고 있음
- 현재 월평균임금은 평균 217만7천원이며, 정규직 249만원, 비정규직 153만6천원으로 비정규직이 95만5천원 더 낮음. 월평균임금은 사업체 규모가 작을수록 감소함. 산업별로는 농림어업이 179만5천원으로 가장 낮고, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 172만1천원으로 가장 낮음
 - 시간당임금은 평균 13,234원이며, 비정규직이 3,031원 더 낮고, 사업체 규모가 작을수록 낮음. 산업별 시간당임금은 가장 낮은 도소매·숙박·음식점업이 가장 높은 전기·운수·통신·금융업 보다 5,492원 더 낮음. 직업별로는 가장 낮은 농림어업/기능/단순노무직이 가장 높은 관리/전문직 보다 2,965원 더 낮음
- 주당 평균근로일수 5.03일, 주당 평균근로시간 39.0시간, 주당 평균 초과근로시간 239분(약 4시간), 일평균 휴게시간은 70분임
- 임금근로자로 일한 총 근속기간과 현 직장 근속기간은 모두 비정규직이 짧아 이들의 고용 지속성이 더 낮은 것으로 나타남

2) 취업과 직업교육훈련

- 현재 일자리 취업 경로는 지인 등 주변의 소개나 추천(65.8%)이 가장 많고, 현재 일자리를 선택한 가장 주된 이유는 일자리의 안정성임
 - 일자리 선택에 있어 고용안정성이 가장 중요한 이유로 나타났지만 비정규직과 10인 미만, 농림어업/기능/단순노무직은 근로시간 만족과 함께 육아·가사·가족생활 병행이 비중있는 이유로 나타나 여성의 가사노동 부담이 일자리 선택에 중요한 영향을 미치고 있으며, 이로 인하여 일자리 선택 기회를 스스로 제한하거나 억제하

는 여성들도 많을 것으로 보임

- 정규직의 직무교육훈련 경험(37.1%)이 비정규직보다 1.8배 더 많음. 또한 취업교육훈련과 직무교육훈련 모두 100인 이상이 가장 높고, 직업별로는 관리/전문직이 취업교육훈련 및 직무교육훈련 경험이 가장 많고 농림어업/기능/단순노무직이 가장 적음
- 직무교육훈련 경험이 없는 비율은 68.5%이며, 이들이 직무교육훈련을 받지 않은 이유 1순위는 교육훈련 정보부족과 교육시간 부족, 2순위는 필요한 조건(시간, 기간 등) 불충족이 주된 이유로 나타나 홍보를 통한 교육정보 제공 확대 및 근로자의 수요(교육시기, 시간, 기간 등)에 부합하는 교육제공을 고려할 필요가 있음
- 코로나19 사태 중 근로시간 면에서는 근로시간 단축, 근로형태 면에서는 유연근무(출퇴근 시간 변경 등), 업무와 임금 면에서는 업무량 감소, 고용안정 면에서는 직장(일자리) 매출 및 고객감소를 가장 많이 경험함
 - － 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 코로나19 사태 중 대부분 근로시간 단축과 매출 및 고객감소를 경험하였으며, 특히 비정규직과 30인 미만 사업체, 도소매·숙박·음식점업, 농림어업/기능/단순노무직 근로자들은 매출 및 고객감소, 업무량 감소를 더 많이 경험한 것으로 나타나 이들의 고용불안이 가중되었을 것으로 보임
- 전체적으로 코로나19 사태 이전과 비교하여 변화없다는 인식이 53.8%로 불안인식보다 높지만 불안회복을 포함하여 비정규직과 30인 미만 규모, 도소매·숙박·음식점업 종사자들의 고용불안 인식(비정규직 52.9%, 10인 미만 52.4%, 10~30인 미만 51.6%, 도소매·숙박·음식점업 48.1%)이 높은 점은 앞서 코로나19 사태 중 직장경험과 더불어 비정규직과 소규모 사업체 근로자들의 어려움을 단적으로 보여줌

3) 복리후생 및 조직문화

- 현재 하는 일을 기준으로 가입된 사회보험은 건강보험 94.4%, 국민연금 81.5%, 고용보험 72.2%, 산재보험 63.8%로 국민연금이 가장 높고 산재보험이 가장 낮음
 - － 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별 모두 건강보험이 가장 높고, 건강보험과 국민연금에 비해 고용보험과 산재보험이 낮음
- 현 직장의 복리후생제도 중 운영이 50% 이상인 제도는 경조사휴가, 법정퇴직금, 병가제도에 그쳤으며, 육아기 근로단축과 가족돌봄휴가는 운영률과 인지도가 낮음. 특히 육아기 근

로시간 단축과 가족돌봄휴가는 운영과 인지수준이 가장 낮음

- 운영 중인 복리후생제도의 이용가능 여부는 경조사휴가, 병가, 법정퇴직금, 유급휴가가 90% 이상으로 높게 나타났고, 육아기 근로단축이 78.1%로 가장 낮음
- 복리후생제도의 운영은 비정규직과 사업체 규모가 작을수록 감소하고 비운영이 증가함. 산업별로는 농림어업과 도소매·숙박·음식점업, 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직의 비운영률이 높음

4) 근로경험, 근무환경 및 인식

- 직무만족도는 근로시간이 가장 높고, 임금(또는 소득)과 개인의 발전가능성이 가장 낮음. 비정규직과 10인 미만 사업체, 농림어업/기능/단순노무직 근로자들의 직무만족도는 모든 항목에서 낮음
- 직무, 임금, 지위 일치도는 교육수준·기술수준·경력·동일직무 남성과 비교하여 일치한다는 인식이 가장 높음. 다만 임금부문은 직무나 지위에 비해 일치수준이 낮음
 - 직무일치는 기술, 임금일치는 경력, 지위일치는 교육과 경력이 가장 높음. 직무와 지위 불일치는 남성과의 비교, 임금 불일치는 교육이 가장 높음
 - 비정규직은 직무, 임금, 지위 모든 항목에서 정규직보다 일치인식이 낮음. 사업체 규모별로는 10인 미만의 일치인식이 대부분 낮았으나 임금부문에서는 교육을 제외하고 100인 이상이 가장 낮음. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직의 일치인식이 가장 낮음
- 직무 관련 스트레스는 업무량 과다 2.95점, 일·생활 양립의 문제 2.57점, 근무(직업)환경 열악 2.50점 등의 순으로 업무량 과다가 가장 높음
 - 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 업무량 과다로 인한 스트레스 수준이 가장 높음
- 좋은 일자리의 조건 1순위는 정년 보장받는 안정적인 일자리, 2순위는 높은 복지혜택, 자율근무시간 등 근무환경으로 고용안정성과 좋은 근무환경이 좋은 일자리의 중요한 조건인 것으로 나타남
- 좋은 일자리라고 생각하는 임금수준을 월평균임금과 비교하면 여성근로자들의 실질적 임금수준은 좋은 일자리 기대임금에 크게 미치지 못하는 것을 알 수 있음. 직무만족 중 임금(또

는 소득)에 대한 만족도가 다른 항목에 비해 낮고, 임금일치도 역시 낮은 점 등은 기대임금 수준에 미치지 못한 현실을 반영하고 있음

5) 차별 및 폭력경험

- 성차별이 있다는 인식은 9.5%이며, 정규직과 사업체 규모가 클수록 성차별이 있다는 인식이 높아짐. 성차별이 있다고 생각하는 유형은 승진 및 승급이 60.0%로 가장 높음
 - 성차별이 있다고 생각하는 유형은 정규직은 승진 및 승급, 비정규직은 임금 및 임금 이외 금품지급이 가장 높음. 사업체 규모별로는 모든 승진 및 승급이 가장 높음. 다만 30~100인 미만은 승진 및 승급과 함께 부서 및 업무배치가 동률로 높음
 - 직업별로 성차별이 있다고 생각하는 비율은 사무직이 가장 높고, 관리/전문직은 부서 및 업무 배치와 승진 및 승급, 사무직과 서비스/판매직은 승진 및 승급, 농림어업/기능/단순노무직은 임금 및 임금외 금품지급에서 차별이 있다는 인식이 가장 높음
- 차별을 당한 경험은 연령 9.9%, 고용형태 7.9%, 성 7.6%, 학별 6.9%, 출신지역 3.6% 순으로 연령차별을 가장 많이 경험함
 - 연령, 성, 학별, 출신지역에 따른 차별은 정규직의 경험이 더 많으며, 고용형태에 따른 차별은 비정규직이 더 많이 경험함. 사업체 규모별로는 100인 이상의 차별경험이 가장 많음. 다만 출신지역에 따른 차별은 30~100인 미만이 100인 이상보다 조금 더 경험함
 - 직업별로는 성차별 경험이 가장 많은 사무직을 제외하고 연령차별 경험이 가장 많고, 모든 차별유형에서 사무직의 경험이 가장 많음
- 폭력피해 경험은 언어폭력 18.1%, 위협 5.5%, 성희롱 3.8%, 모욕적 행동 10.1%, 신체적 폭력 0.3%, 성폭력 0.6%, 왕따/괴롭힘 1.6% 순으로 언어폭력 피해경험이 가장 많음
 - 폭력피해 경험은 정규직이 비정규직보다 더 많고, 100인 이상 규모가 더 많은 것으로 나타남. 직업별로는 언어폭력, 위협, 성희롱, 모욕적 행동은 사무직이 가장 높고, 신체적 폭력과 성폭력은 관리/전문직, 왕따/괴롭힘은 서비스/판매직이 가장 높음. 다만 신체적 폭력 및 성폭력은 빈도가 낮아 규모별 비교에 제한이 있음
- 언어폭력, 위협의 가해주체는 고객인 경우가 가장 많으며, 성희롱, 모욕적 행동, 성폭력, 왕따/괴롭힘의 가해주체는 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)인 경우가 가장 많음

- 폭력피해에 대한 대응은 참고 일하는 소극적 대응(56.2%)이 주를 이루고, 제도를 통한 적극적인 대응(1.5%)은 매우 소수인 것으로 나타남
 - 폭력피해 대응의 결과로 전체 문제 해결은 14.3%에 그치고, 부분적 해결(77.6%)이 주를 이뤄 문제해결이 제대로 이뤄지지 않고 있는 것으로 나타남. 다만 정규직과 100인 이상 사업체 근로자들의 전체 문제해결 비율이 더 높음
- 폭력피해에 대응하지 않는 이유는 대응해도 해결가능성이 없기 때문에 59.3%, 다른 불이익을 받을 것 같아서 17.3%, 사장·직장동료와의 관계가 나빠질 것 같아서 16.0% 등의 순으로 해결에 대한 낮은 기대로 인한 무대응 비율이 가장 높음

나. 시사점

1) 여성근로자들의 이중부담과 고용불안

- 여성근로실태 분석결과 전반에 걸쳐 가장 선명하게 드러나는 문제는 고용불안으로 나타남. 결혼, 출산, 육아, 돌봄으로 이어지는 일련의 가사노동(이하 가사노동)은 고용형태에 관계없이 여성 근로자들이 안고 있는 부담임. 여성근로자들은 이로 인한 경력단절 문제뿐만 아니라 가정생활 병행을 위하여 스스로 제한적 근로조건을 선택하고 있음
- 이러한 억압적 선택이 불가피한 이유는 사회적으로 가사노동과 직업노동의 이중부담이 여성에게 가중되는 현실과 이러한 이중부담의 완화 또는 감소로 이어지기에 불충분한 제도적 지원 및 노동시장 여건 때문임
- 최근 지속된 경기침체와 더불어 가족 내 주소득원으로서 여성의 역할이 중요해지면서 여성의 경제활동참가는 불가피한 선택의 측면을 가지게 됨. 특히 가족가치에 대한 사회적·경제적 변화로 야기된 가족 내 성역할 분담의 변화와 자녀양육을 위한 경제적 부담은 여성의 경제활동참가를 확대시키고 있음
- 여성근로자는 자녀양육과 돌봄을 병행하면서 직업을 선택해야 하는 여건 상 제도적 지원이 없는 상태에서는 제한된 근로시간과 열악한 근로조건을 수용할 수밖에 없음
 - 분석결과에 의하면, 비정규직과 10인 미만 사업체에서 여성비율이 더 높고, 응답자의 60% 가량이 10인 미만 사업체 종사하고 있음. 비정규직과 10인 미만 사업체 근로자 2명 중 1명이 근로계약을 작성하지 않으며 정규직이나 다른 규모에 비해 낮은 월평균임금을 받고 있음

- 특히 일자리 선택에 있어서 비정규직과 10인 미만 사업체 근로자들은 근로시간 만족과 함께 육아, 가사, 가족생활 병행이 중요한 이유로 나타나 이들의 불가피한 상황을 보여줌

2) 복리후생제도 이용 확대를 통한 이중부담 완화와 고용지속성 향상

- 전술과 같이 여성근로자는 임신, 출산, 육아로 인한 경력단절 부담을 가지고 있음
 - 분석결과에 의하면 임신, 출산, 육아는 경력단절의 주된 이유였으며, 경력 유지를 위해 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 조직문화 조성도와 함께 유연근무제 도입과 확대가 필요한 것으로 나타남. 또한 경력단절 예방을 위해서는 정규직 시간 선택 근로전환 및 탄력적 근로시간제가 활성화되어야 하는 것으로 나타남
- 또한 가사노동과 직업노동을 이중부담하고 있는 여성근로자들은 비정규 등의 열악한 근로 조건 선택으로 인한 고용불안을 경험하고 있음
 - 비정규직과 10인 미만 사업체 근로자들에게 근로시간과 함께 육아·가사·가족생활 병행이 일자리 선택의 중요한 이유로 나타나 여성근로자의 제한적 상황을 보여줌
 - 비정규직은 임금근로자로 일한 총 근속기간과 현 직장 근속기간이 정규직에 비해 짧아 고용안정성이 낮고, 고용불안정 문제로 인한 스트레스 수준은 높은 것으로 나타남. 비정규직과 소규모사업체 근로자들은 코로나19 사태 중 매출 및 고객감소를 더 많이 경험하고, 고용불안에도 더 민감한 것으로 나타남
- 출산, 육아, 양육, 돌봄노동을 부담하는 여성근로자에게 이와 관련된 복리후생제도의 시행과 이용은 경력단절 예방과 고용유지에 매우 중요한 요소이며, 비정규직 및 소규모 사업체 근로자들의 부담이 더 큰 것으로 나타남. 따라서 출산 및 아동양육 관련 복리후생제도의 운영률 향상 및 비정규직을 포함한 이용범위 확대가 필요함
 - 분석결과 출산전후휴가, 육아휴직, 유연근무, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴가 제도의 운영률은 30%대로 낮은 편임
 - 특히 비정규직과 10인 미만 소규모 사업체 여성근로자들에게 이러한 지원이 필요하지만 이들이 이용가능한 해당 제도의 운영비율이 낮고, 이용가능비율도 낮은 것으로 나타남. 또한 이들의 복리후생제도에 대한 만족도 역시 낮게 나타남

3) 직장 내 차별 및 폭력 대응절차와 구제제도 확립

- 차별과 폭력은 직장 내 위계구조와 차별인식에서 비롯되는 경우가 많아 개인의 부정정서 및 스트레스 증가 또는 업무능력 하락에 그치지 않고 조직 내 불평등을 심화하고 조직체계 불신으로 이어져 생산성을 감소시킴. 따라서 차별과 폭력이 발생하지 않도록 사전 예방적 노력이 필요하며, 발생시 체계적인 대응절차 마련을 통한 재발방지가 필요함
 - － 분석결과에 따르면, 9.5%는 성차별이 있다고 응답하였으며, 응답자 중 9.9%는 연령, 7.9%는 고용형태, 7.6%는 성, 6.9%는 학벌, 3.6%는 출신지역을 이유로 차별당한 경험이 있는 것으로 나타남. 또한 폭력피해 경험은 언어폭력 18.1%, 위협 5.5%, 성희롱 3.8%, 모욕적 행동 10.1%, 신체적 폭력 0.3%, 성폭력 0.6%, 왕따/괴롭힘 1.6%로 나타남
 - － 폭력 피해 발생시 대응태도는 소극적 대응(참고 일함 56.2%)이 주를 이뤘는데, 대응하지 않는 이유는 해결가능성이 없다(59.3%)는 인식이 높기 때문으로 나타남. 대응결과 역시 부분적 해결에 그치는 경우(77.6%)가 대부분으로 나타남
- 특히 비정규직과 소규모 사업체의 여성근로자들이 차별과 폭력에 더 취약할 수 있는 만큼 차별 및 폭력 대응절차와 구제제도의 이용범위 확대 노력이 필요함

제주지역 여성근로자의 경력단절과 정책수요

1. 경력단절 경험과 일·생활의 균형
2. 여성근로자 정책수요
3. 요약 및 시사점

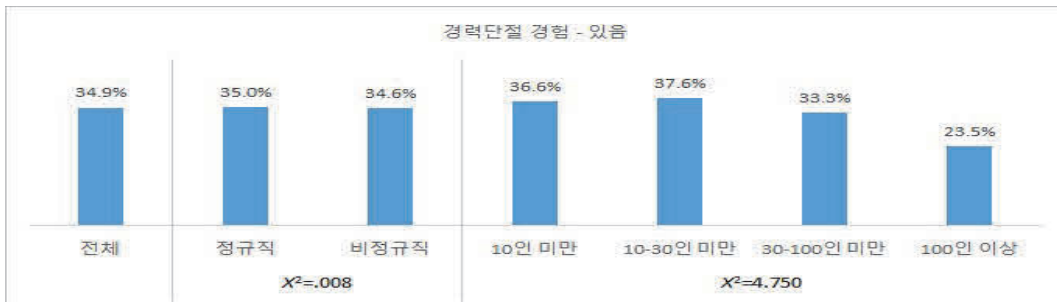
1. 경력단절 경험 및 일·생활 균형

가. 경력단절

1) 경력단절 경험

- 경력단절을 경험한 비율은 평균 34.9%이며, 근소한 차이지만 정규직과 10~30인 미만의 비율이 더 높음
 - － 경력단절 경험비율은 정규직 35.0%, 비정규직 34.6%로 근소한 차이지만 정규직이 0.4%p 더 높음
 - － 사업체 규모별로는 10~30인 미만 37.6%, 10인 미만 36.6%, 30~100인 미만 33.3%, 100인 이상 23.5% 순으로 30인 미만 규모에서 더 높게 나타남

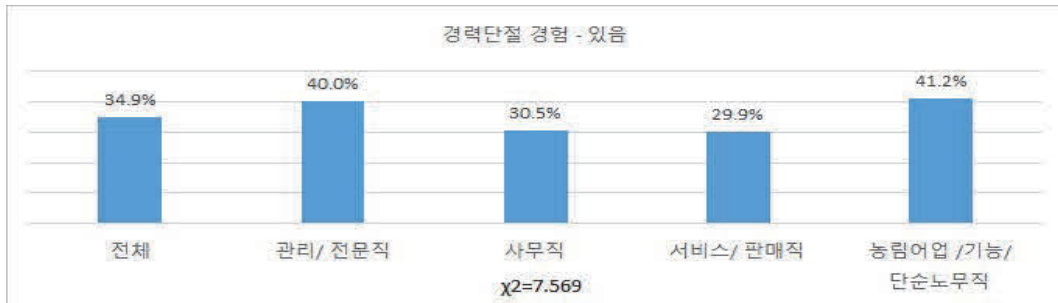
〈그림 4-1〉 경력단절 경험 - 있음 : 고용형태별, 사업체 규모별



주 : 경력단절경험이 '있다'의 응답백분율임

- 직업별 경력단절 경험은 농림어업/기능/단순노무직이 42.1%로 가장 많은 비중을 차지했으며, 관리/전문직 40.0%, 사무직 30.5%, 서비스/판매직 29.9% 순이었음

〈그림 4-2〉 경력단절 경험 - 있음 : 직업별

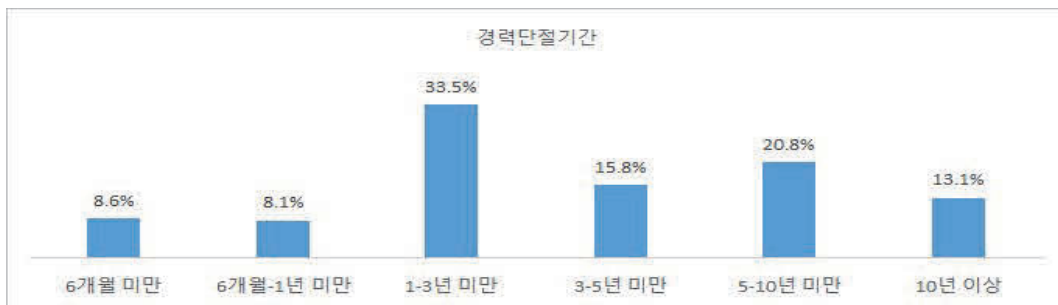


2) 경력단절 기간

○ 경력단절 기간은 1~3년 미만이 가장 많음

- 경력단절 기간은 1~3년 미만 33.5%, 5~10년 미만 20.8%, 3~5년 미만이 15.8%, 10년 이상 13.1% 등의 순으로 1~3년 미만의 비율이 가장 높지만 5년 이상 장기 경력단절도 33.9%로 적지 않음

〈그림 4-3〉 경력단절 기간



○ 고용형태, 사업체 규모, 직업별로도 1~3년 미만 경력단절이 가장 많음

- 정규직은 1~3년 미만 34.2%, 5~10년 미만 23.5%, 3~5년 미만 14.8% 순으로 1~3년이 가장 많고 다음으로 5~10년 미만이 많음. 비정규직은 1~3년 미만 31.9%, 10년 이상 22.2%, 3~5년 미만 18.1% 순으로 1~3년이 가장 많고 다음으로 10년 이상이 많음
- 5년 이상 장기 경력단절 비율은 비정규직이 더 높음
- 사업체 규모별로는 10인 미만과 30~100인 미만은 1~3년 미만이 가장 많고, 10~30

인 미만은 1~3년 미만과 5~10년 미만, 100인 이상은 6개월 미만, 1~3년 미만, 5~10년 미만이 동물로 가장 많음

- 직업별로 관리/전문직은 1~3년 미만 42.3%, 3~5년 미만 19.2%, 5~10년 미만 17.3% 순이었으며, 사무직은 1~3년 미만 37.7%, 5~10년 미만 18.9%, 3~5년 미만 17.0%였고, 서비스/판매직은 1~3년 미만 22.6%, 5~10년 미만 18.9%, 10년 이상 18.9%였으며, 농림어업/기능/단순노무직은 1~3년 미만 31.7%, 5~10년 미만 27.0%, 10년 이상 19.0%로 서비스/판매직과 농림어업/기능/단순노무직 종사 여성근로자는 5년 이상 장기 경력단절 비율이 더 높게 나타났음

〈표 4-1〉 경력단절 기간

단위 : 명(%)

구분		6개월 미만	6~1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10년 이상	계
고용형태 $\chi^2=10.058$	정규직	15(10.1)	13(8.7)	51(34.2)	22(14.8)	35(23.5)	13(8.7)	149(100.0)
	비정규직	4(5.6)	5(6.9)	23(31.9)	13(18.1)	11(15.3)	16(22.2)	72(100.0)
	전체	19(8.6)	18(8.1)	74(33.5)	35(15.8)	46(20.8)	29(13.1)	221(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=16.143$	10인 미만	11(7.9)	13(9.4)	46(33.1)	21(15.1)	28(20.1)	20(14.4)	139(100.0)
	10~30인 미만	2(5.7)	2(5.7)	11(31.4)	5(14.3)	11(31.4)	4(11.4)	35(100.0)
	30~100인 미만	2(6.5)	1(3.2)	13(41.9)	8(25.8)	3(9.7)	4(12.9)	31(100.0)
	100인 이상	4(25.0)	2(12.5)	4(25.0)	1(6.3)	4(25.0)	1(6.3)	16(100.0)
	전체	19(8.6)	18(8.1)	74(33.5)	35(15.8)	46(20.8)	29(13.1)	221(100.0)
직업 $\chi^2=19.011$	관리/전문직	5(9.6)	4(7.7)	22(42.3)	10(19.2)	9(17.3)	2(3.8)	52(100.0)
	사무직	4(7.5)	5(9.4)	20(37.7)	9(17.0)	10(18.9)	5(9.4)	53(100.0)
	서비스/판매직	7(13.2)	7(13.2)	12(22.6)	7(13.2)	10(18.9)	10(18.9)	53(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	3(4.8)	2(3.2)	20(31.7)	9(14.3)	17(27.0)	12(19.0)	63(100.0)
	전체	19(8.6)	18(8.1)	74(33.5)	35(15.8)	46(20.8)	29(13.1)	221(100.0)

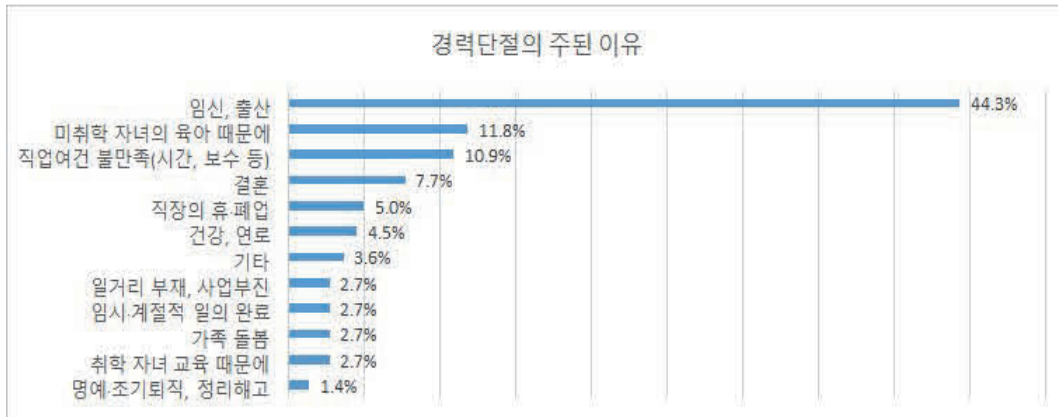
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3) 경력단절의 주된 이유

○ 경력단절의 주된 이유로는 임신·출산(44.3%) 및 육아(11.8%)인 것으로 나타남

- 경력단절의 주된 이유는 임신·출산 44.3%, 미취학 자녀의 육아 때문에 11.8%, 직업여건 불만족(시간, 보수 등) 10.9%, 결혼 7.7%, 직장의 휴·폐업 5.0% 등의 순으로 임신·출산으로 인한 경력단절 비율이 가장 높음
- 이 중 임신·출산(44.3%) 및 육아(11.8%)로 인한 경력단절 비율은 56.1%임

〈그림 4-4〉 경력단절의 주된 이유



- 정규직과 비정규직 모두 임신·출산으로 인한 경력단절 비율이 가장 높음
 - 정규직은 임신·출산 44.3%, 미취학 자녀의 육아 14.1%, 직업여건 불만족(시간, 보수 등) 13.4% 등의 순으로 임신·출산 및 육아로 인한 경력단절이 주를 이룸
 - 비정규직은 임신·출산 44.4%, 결혼 11.1%, 미취학 자녀의 육아 6.9% 등의 순으로 정규직과 마찬가지로 임신·출산 및 육아로 인한 경력단절이 주를 이룸
- 사업체 규모별로도 모두 임신·출산으로 인한 경력단절 비율이 가장 높음. 임신·출산 외에 30인 미만은 미취학 자녀의 육아, 30~100인 미만은 결혼, 100인 이상은 직업여건 불만족으로 인한 경력단절 비율도 높음
 - 10인 미만은 임신·출산 46.8%, 미취학 자녀의 육아 12.2%, 10~30인 미만은 임신·출산 45.7%, 미취학 자녀의 육아 20.0%, 30~100인 미만은 임신·출산 32.3%, 결혼 16.1%, 100인 이상은 임신·출산 43.8%, 직업여건 불만족(시간, 보수 등) 등의 순임
- 직업별로도 모두 임신·출산으로 인한 경력단절 비율이 가장 높음
 - 관리/전문직은 임신·출산 48.1%, 직업여건 불만족(시간, 보수 등) 13.5%, 사무직은 임신·출산 41.5%, 직업여건 불만족(시간, 보수 등) 15.1%, 서비스/판매직은 임신·출산 39.6%, 미취학 자녀의 육아 13.2%, 농림어업/기능/단순노무직은 임신·출산 47.6%, 미취학 자녀의 육아 17.5% 등의 순임

〈표 4-2〉 경력단절의 주된 이유

단위 : %

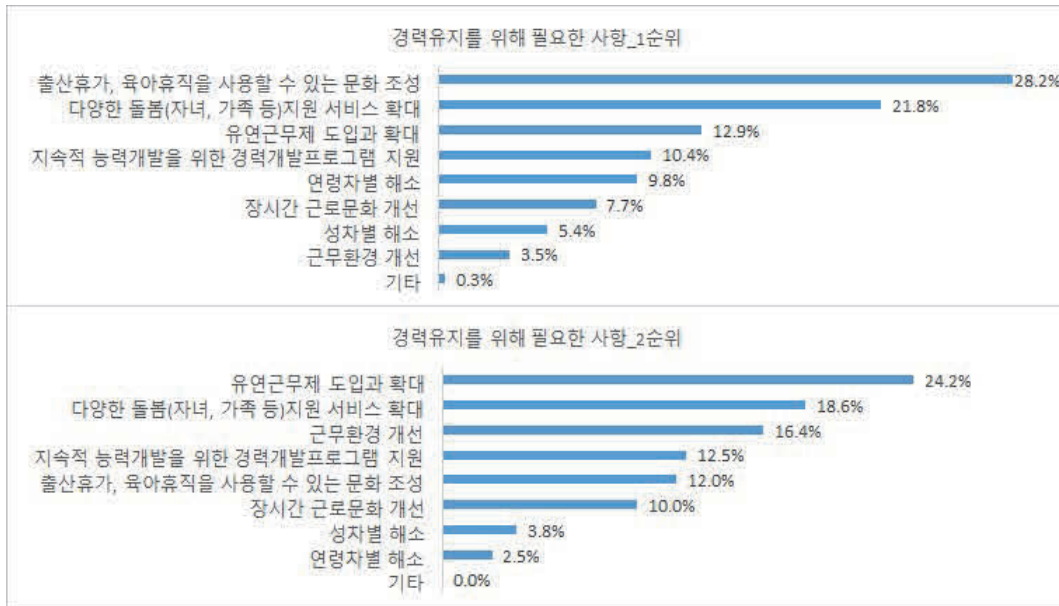
구분		결혼	임신, 출산	미취학 자녀의 육아 때문에	취학 자녀 교육 때문에	가족 돌봄	건강, 연로	직업 여건 불만족 (시간, 보수 등)	직장의 휴·폐업	명예 퇴직, 정리 해고	임사·계절적 일의 완료	일거리 부재, 사업 부진	기타	계
고용형태 $\chi^2=23.439^*$	정규직	6.0	44.3	14.1	1.3	1.3	5.4	13.4	6.0	0.7	2.7	0.7	4.0	100.0
	비정규직	11.1	44.4	6.9	5.6	5.6	2.8	5.6	2.8	2.8	2.8	6.9	2.8	100.0
	전체	7.7	44.3	11.8	2.7	2.7	4.5	10.9	5.0	1.4	2.7	2.7	3.6	100.0
사업체 규모 $\chi^2=47.843^*$	10인 미만	7.2	46.8	12.2	4.3	2.2	3.6	10.1	4.3	0.7	2.2	3.6	2.9	100.0
	10~30인 미만	2.9	45.7	20.0	0.0	0.0	8.6	5.7	2.9	0.0	8.6	0.0	5.7	100.0
	30~100인 미만	16.1	32.3	6.5	0.0	9.7	6.5	12.9	3.2	3.2	0.0	3.2	6.5	100.0
	100인 이상	6.3	43.8	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	18.8	6.3	0.0	0.0	0.0	100.0
	전체	7.7	44.3	11.8	2.7	2.7	4.5	10.9	5.0	1.4	2.7	2.7	3.6	100.0
직업 $\chi^2=33.857^*$	관리/전문직	5.8	48.1	7.7	1.9	3.8	1.9	13.5	7.7	0.0	0.0	3.8	5.8	100.0
	사무직	5.7	41.5	7.5	3.8	1.9	5.7	15.1	9.4	3.8	3.8	0.0	1.9	100.0
	서비스/판매직	7.5	39.6	13.2	0.0	3.8	9.4	9.4	3.8	1.9	1.9	3.8	5.7	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	11.1	47.6	17.5	4.8	1.6	1.6	6.3	0.0	0.0	4.8	3.2	1.6	100.0
	전체	7.7	44.3	11.8	2.7	2.7	4.5	10.9	5.0	1.4	2.7	2.7	3.6	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 경력유지를 위해 필요한 사항

- 제주지역 여성근로자의 경력유지를 위해 필요한 사항 1순위는 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성, 2순위는 유연근무제 도입과 확대에 나타남
- 경력유지를 위해 필요한 사항 1순위는 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 28.2%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 21.8%, 유연근무제 도입과 확대 12.9% 등의 순으로 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화조성이 필요하다는 의견이 가장 많음
 - 2순위는 유연근무제 도입과 확대 24.2%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 18.6%, 근무환경 개선 16.4% 등의 순으로 유연근무제 도입과 확대가 필요하다는 의견이 가장 많음

〈그림 4-5〉 경력유지를 위해 필요한 사항 - 1·2순위



- 고용형태와 사업체 규모별로도 모두 경력유지를 위해 필요한 사항 1순위는 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성이 가장 높음
 - 정규직은 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 31.5%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 22.5%, 유연근무제 도입과 확대 12.7% 등의 순이며, 비정규직은 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 21.6%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 20.2%, 유연근무제 도입과 확대 13.5% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성이 가장 높음
 - 사업체 규모별로 모두 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성이 가장 높음. 구체적으로는 10인 미만 23.9%, 10~30인 미만 35.5%, 30~100인 미만 32.3%, 100인 이상 36.8%임
- 직업별로는 다소 상이한 차이가 나타나는데, 관리/전문직은 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 21.5%, 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 20.8%, 유연근무제 도입과 확대 19.2%, 사무직은 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 38.5%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 21.8%, 유연근무제 도입과 확대 13.2%, 서비스/판매직

은 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 27.7%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 20.3%, 연령차별 해소 11.9%, 농림어업/기능/단순노무직은 서비스/판매직과 마찬가지로 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 23.5%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 23.5%, 연령차별 해소 13.7% 순이었음

〈표 4-3〉 경력유지를 위해 필요한 사항 - 1순위

단위 : %

구분		연령차별 해소	출산휴가, 육아휴직 을 사용할 수 있는 문화조성	성차별 해소	장시간 근로문화 개선	다양한 돌봄(자녀, 가족 등) 지원 서비스 확대	유연근무 제 도입과 확대	지속적 능력개발 을 위한 경력개발 프로그램 지원	근무환경 개선	기타	계
고용형태 $\chi^2=13.680$	정규직	9.2	31.5	4.0	7.3	22.5	12.7	9.2	3.3	0.5	100.0
	비정규직	11.1	21.6	8.2	8.7	20.2	13.5	13.0	3.8	0.0	100.0
	전체	9.8	28.2	5.4	7.7	21.8	12.9	10.4	3.5	0.3	100.0
사업체 규모 $\chi^2=23.124$	10인 미만	11.8	23.9	6.1	8.2	23.2	12.9	10.5	3.2	0.3	100.0
	10~30인 미만	4.3	35.5	6.5	7.5	19.4	14.0	8.6	4.3	0.0	100.0
	30~100인 미만	9.7	32.3	2.2	8.6	18.3	11.8	14.0	2.2	1.1	100.0
	100인 이상	5.9	36.8	4.4	4.4	22.1	13.2	7.4	5.9	0.0	100.0
	전체	9.8	28.2	5.4	7.7	21.8	12.9	10.4	3.5	0.3	100.0
직업 $\chi^2=39.747^*$	관리/전문직	7.7	20.8	6.9	10.8	21.5	19.2	8.5	3.1	1.5	100.0
	사무직	5.7	38.5	4.6	5.2	21.8	13.2	9.2	1.7	0.0	100.0
	서비스/판매직	11.9	27.7	5.6	7.9	20.3	10.7	10.7	5.1	0.0	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	13.7	23.5	4.6	7.8	23.5	9.8	13.1	3.9	0.0	100.0
	전체	9.8	28.2	5.4	7.7	21.8	12.9	10.4	3.5	0.3	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 고용형태와 사업체 규모별로도 모두 경력유지를 위해 필요한 사항 2순위는 유연근무제 도입과 확대가 가장 높음

- 정규직은 유연근무제 도입과 확대 23.5%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 19.5%, 근무환경 개선 16.7% 등의 순이며, 비정규직은 유연근무제 도입과 확대 25.5%, 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 16.8%, 근무환경 개선 15.9% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 유연근무제 도입과 확대가 가장 높음
- 사업체 규모별로 모두 유연근무제 도입과 확대가 가장 높음. 구체적으로는 10인 미만 22.2%, 10~30인 미만 29.0%, 30~100인 미만 25.8%, 100인 이상 26.5%임
- 직업별로는 사무직을 제외한 나머지 직업군에서는 유연근무제 도입과 확대가 가장

높음. 관리/전문직 22.3%, 서비스/판매직 23.7%, 농림어업/기능/단순노무직 32.9%였으며, 사무직은 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대가 24.7%로 가장 높았음

〈표 4-4〉 경력유지를 위해 필요한 사항 - 2순위

단위 : %

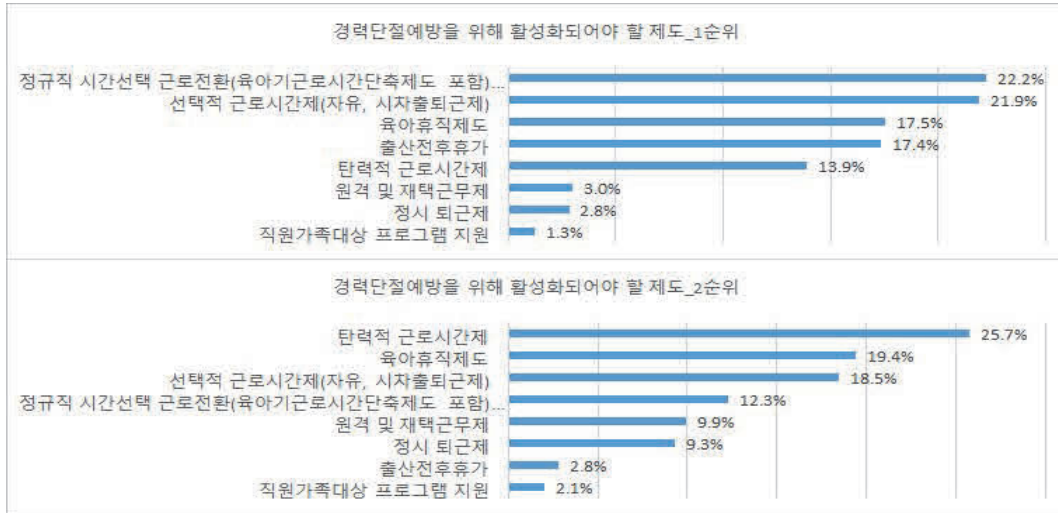
구분		연령차별 해소	출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화조성	성차별 해소	장시간 근로문화 개선	다양한 돌봄(자녀, 가족 등) 지원 서비스 확대	유연 근무제 도입과 확대	지속적 능력개발을 위한 경력개발프 로그램 지원	근무환경 개선	계
고용형태 χ²=4.503	정규직	24	125	3.3	10.8	19.5	23.5	11.3	16.7	100.0
	비정규직	29	11.1	4.8	8.2	16.8	25.5	14.9	15.9	100.0
	전체	2.5	120	3.8	10.0	18.6	24.2	12.5	16.4	100.0
사업체 규모 χ²=14.885	10인 미만	3.4	12.7	4.0	11.3	17.7	22.2	12.7	16.1	100.0
	10~30인 미만	1.1	6.5	3.2	8.6	22.6	29.0	15.1	14.0	100.0
	30~100인 미만	1.1	15.1	2.2	8.6	18.3	25.8	9.7	19.4	100.0
	100인 이상	1.5	11.8	5.9	5.9	19.1	26.5	11.8	17.6	100.0
	전체	2.5	120	3.8	10.0	18.6	24.2	12.5	16.4	100.0
직업 χ²=35.412*	관리/전문직	3.1	8.5	1.5	12.3	17.7	22.3	16.9	17.7	100.0
	사무직	1.7	12.1	2.9	7.5	24.7	18.4	13.8	19.0	100.0
	서비스/판매직	2.8	16.4	6.8	11.3	12.4	23.7	9.6	16.9	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	2.6	9.9	3.3	9.2	19.7	32.9	10.5	11.8	100.0
	전체	2.5	120	3.8	10.0	18.6	24.2	12.5	16.4	100.0

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

5) 경력단절 예방

- 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 1순위는 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함), 2순위는 탄력적 근로시간제로 나타남
 - 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 1순위는 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함) 22.2%, 선택적 근로시간제(자유, 시차출퇴근제) 21.9%, 육아휴직제도 17.5% 등의 순으로 정규직 시간선택 근로전환 활성화 의견이 가장 많음
 - 2순위는 탄력적 근로시간제 25.7%, 육아휴직제도 19.4%, 선택적 근로시간제(자유, 시차출퇴근제) 18.5% 등의 순으로 탄력적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많음

〈그림 4-6〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 1·2순위



- 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 1순위를 살펴보면, 정규직은 경력단절 예방을 위하여 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함), 비정규직은 선택적 근로시간제(자유, 시차출퇴근제) 활성화 의견이 가장 많음
- 사업체 규모별로는 10인 미만과 100인 이상은 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함) 활성화 의견이 가장 많고, 10~30인 미만은 육아휴직제도, 30~100인 미만은 육아휴직제도와 선택적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많음
- 산업별로는 농림어업, 건설업, 전기·운수·통신·금융업은 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함) 활성화 의견이 가장 많고, 광공업, 도소매·숙박·음식점업, 사업·개인·공공서비스 및 기타는 선택적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많음
 - 직업별로는 사무직과 농림어업/기능/단순노무직은 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함) 활성화 의견이 가장 많고, 관리/전문직과 서비스/판매직은 선택적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많음
- 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 2순위는 정규직과 비정규직, 모든 사업체 규모에서 탄력적 근로시간제 활성화 의견이 가장 높음
 - 산업별 2순위에서도 탄력적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많음. 직업별로는 사무직을 제외한 모든 직업군에서 탄력적 근로시간제 활성화 의견이 가장 많았으며, 사무직은 육아휴직제도 활성화 의견이 가장 많음

〈표 4-5〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		출산 전후 휴가	육아 휴직 제도	정규직 시간선택 근로 전환 (육아기간 시간단축제도 포함) 활성화	선택적 근로 시간제 (자유, 사차 출퇴근제)	탄력적 근로 시간제	원격 및 재택 근무제	정시 퇴근제	직원가족 대상 프로그램 지원	계
고용형태 $\chi^2=19.018^{**}$	정규직	18.3	19.5	23.5	18.8	12.0	3.3	3.8	0.9	100.0
	비정규직	15.4	13.5	19.7	28.4	17.8	2.4	1.0	1.9	100.0
	전체	17.4	17.5	22.2	21.9	13.9	3.0	2.8	1.3	100.0
사업체 규모 $\chi^2=21.940^{**}$	10인 미만	17.6	15.3	22.9	22.1	15.8	2.1	3.4	0.8	100.0
	10~30인 미만	19.4	22.6	20.4	21.5	8.6	3.2	2.2	2.2	100.0
	30~100인 미만	18.3	19.4	18.3	19.4	14.0	7.5	2.2	1.1	100.0
	100인 이상	11.8	20.6	26.5	25.0	10.3	1.5	1.5	2.9	100.0
	전체	17.4	17.5	22.2	21.9	13.9	3.0	2.8	1.3	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-6〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 1순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분		출산 전후 휴가	육아 휴직 제도	정규직 시간선택 근로 전환 (육아기간 시간단축제도 포함) 활성화	선택적 근로 시간제 (자유, 사차 출퇴근제)	탄력적 근로 시간제	원격 및 재택 근무제	정시 퇴근제	직원가족 대상 프로그램 지원	계
산업 $\chi^2=40.598^{***}$	농림어업	13.4	15.5	28.9	19.6	14.4	5.2	2.1	1.0	100.0
	광공업	22.4	15.3	21.4	23.5	15.3	1.0	1.0	0.0	100.0
	건설업	12.8	14.1	21.8	20.5	20.5	1.3	7.7	1.3	100.0
	도소매·숙박·음식점업	16.7	14.8	22.2	25.0	13.0	3.7	2.8	1.9	100.0
	전기·운수·통신·금융	17.0	25.5	26.6	17.0	7.4	1.1	2.1	3.2	100.0
	서비스업(개인서비스 및 기타)	19.5	18.9	16.4	23.9	13.8	4.4	2.5	0.6	100.0
	전체	17.4	17.5	22.2	21.9	13.9	3.0	2.8	1.3	100.0
직업 $\chi^2=27.536^{***}$	관리/전문직	16.2	15.4	20.8	23.1	17.7	3.1	3.1	0.8	100.0
	사무직	16.7	21.8	23.6	19.5	10.3	2.3	4.6	1.1	100.0
	서비스/판매직	22.0	20.3	16.9	22.6	13.0	3.4	0.0	1.7	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	13.7	11.1	28.1	22.9	15.7	3.3	3.9	1.3	100.0
	전체	17.4	17.5	22.2	21.9	13.9	3.0	2.8	1.3	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-7〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		출산 전후 휴가	육아 휴직 제도	정규직 시간선택 근로 전환 (육아기근로 시간단축제도 포함) 활성화	선택적 근로 시간제 (자유, 사차출 퇴근제)	탄력적 근로 시간제	원격 및 재택 근무제	정시 퇴근제	직원가족 대상 프로그램 지원	계
고용형태 $\chi^2=5.177$	정규직	2.8	19.7	12.4	19.5	24.2	11.0	8.7	1.6	100.0
	비정규직	2.9	18.8	12.0	16.3	28.8	7.7	10.6	2.9	100.0
	전체	2.8	19.4	12.3	18.5	25.7	9.9	9.3	2.1	100.0
사업체 규모 $\chi^2=22.467$	10인 미만	2.9	19.7	13.7	18.9	25.5	8.4	8.9	1.8	100.0
	10~30인 미만	1.1	18.3	7.5	22.6	29.0	15.1	5.4	1.1	100.0
	30~100인 미만	3.2	21.5	8.6	11.8	24.7	14.0	11.8	4.3	100.0
	100인 이상	4.4	16.2	16.2	19.1	23.5	5.9	13.2	1.5	100.0
	전체	2.8	19.4	12.3	18.5	25.7	9.9	9.3	2.1	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-8〉 경력단절 예방을 위해 활성화되어야 할 제도 - 2순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분		출산 전후 휴가	육아 휴직 제도	정규직 시간선택 근로 전환 (육아기근로 시간단축제도 포함) 활성화	선택적 근로 시간제 (자유, 사차출 퇴근제)	탄력적 근로 시간제	원격 및 재택 근무제	정시 퇴근제	직원가족 대상 프로그램 지원	계
산업 $\chi^2=34.629$	농림어업	2.1	18.6	7.2	22.7	26.8	11.3	5.2	6.2	100.0
	광공업	2.0	21.4	12.2	20.4	26.5	9.2	7.1	1.0	100.0
	건설업	3.8	12.8	14.1	24.4	24.4	10.3	9.0	1.3	100.0
	도소매·숙박·음식점업	1.9	20.4	13.9	16.7	29.6	5.6	12.0	0.0	100.0
	전기·운수·통신·금융	1.1	22.3	12.8	18.1	23.4	11.7	8.5	2.1	100.0
	서비스업(공공서비스 및 기타)	5.0	19.5	13.2	13.2	23.9	11.3	11.9	1.9	100.0
	전체	2.8	19.4	12.3	18.5	25.7	9.9	9.3	2.1	100.0
직업 $\chi^2=20.957$	관리/전문직	2.3	16.9	12.3	17.7	27.7	10.8	10.0	2.3	100.0
	사무직	4.0	20.7	10.9	19.5	23.0	11.5	9.2	1.1	100.0
	서비스/판매직	1.7	23.7	16.9	15.3	23.2	7.9	10.2	1.1	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	3.3	15.0	8.5	21.6	30.1	9.8	7.8	3.9	100.0
	전체	2.8	19.4	12.3	18.5	25.7	9.9	9.3	2.1	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

6) 이직 계획

- 향후 3년 이내 이직을 계획하고 있는 비율은 22.9%이며, 이직을 고려하는 주된 이유는 새로운 분야(다른 직종이나 학업) 진출 목적이 가장 높은 비율을 차지함
 - 이직을 고려하는 주된 이유로는 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 28.3%, 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에 23.4%, 장래성이나 발전가능성이 없어서 11.7%, 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서 11.7% 등의 순으로 새로운 분야 진출 목적이 가장 높은 비율로 나타남

〈그림 4-7〉 (향후 3년 이내) 이직 계획 및 이직 고려 이유



- 향후 3년 이내 이직을 계획하고 있는 비율은 비정규직과 10~30인 미만에서 가장 높음
 - 이직의사는 정규직 17.4%, 비정규직 34.1%로 비정규직의 이직의사가 16.8%p 더 높음
 - 사업체 규모별로는 10~30인 미만 30.1%, 30~100인 미만 22.6%, 10인 미만 21.6%, 100인 이상 20.6% 순으로 10~30인 미만이 가장 높음
- 이직을 고려하는 가장 주된 이유는 고용형태에 따라 조금 다름. 정규직은 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에, 비정규직은 새로운 분야 진출 목적이 주된 이유로 나타남
 - 정규직은 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에 25.7%, 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 18.9%, 장래성이나 발전가능성이 없어서 14.9% 등의 순으로 근로조건을 이유로 한 이직 고려가 가장 많은 것으로 나타남
 - 비정규직은 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 38.0%, 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등)때문에 21.1%, 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서 18.3% 등의 순으로 새로운 분야 진출을 이유로 한 이직 고려가 가장 많은 것으로 나타남

- 이직을 고려하는 이유를 사업체 규모별로 살펴보면, 10인 미만은 근로조건과 새로운 분야 진출, 10~30인 미만은 새로운 분야 진출, 30~100인 미만은 계약기간 만료 및 새로운 분야 진출, 100인 이상은 계약기간 만료가 이직 고려의 가장 주된 이유로 나타남
- 10인 미만은 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에 26.8%, 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 26.8%, 장래성이나 발전가능성이 없어서 13.4% 등의 순으로 나타났으며 근로조건과 새로운 분야 진출을 이유로 한 이직고려가 가장 많은 것으로 나타남
 - 10~30인 미만은 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 35.7%, 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에 21.4%, 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서 10.7% 등의 순으로 새로운 분야 진출을 이유로 한 이직고려가 가장 많은 것으로 나타남
 - 30~100인 미만은 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 28.6%, 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서 28.6%, 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에 19.0% 등의 순으로 새로운 분야 진출과 계약기간 만료를 이유로 한 이직고려가 가장 많은 것으로 나타남
 - 100인 이상은 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서 28.6%, 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 21.4%, 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문에 14.3%, 경직된 조직문화나 상사와 갈등 때문에 14.3% 등의 순으로 계약기간 만료를 이유로 한 이직고려가 가장 많은 것으로 나타남

〈표 4-9〉 (향후 3년 이내) 이직 계획 및 이직 고려 이유 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		이직계획 있음	이직을 고려하는 이유											기타	계
			계약기간 만료로 어쩔 수 없어서	근로조건 (임금/위 치/근로 환경) 때문에	부당한 대우(특 정업무 배치, 등) 때문에	경직된 조직 문화나 상사와의 갈등 때문에	업무가 적성에 맞지 않아서	장래성이 나 발전 가능성이 없어서	결혼, 출산 (육아), 가족돌봄 등 개인 사정으로	건강상 체력적 으로 어려워서	그냥 쉬고 싶어서	새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해			
고용 형태	정규직	17.4	5.4	25.7	1.4	4.1	4.1	14.9	8.1	6.8	9.5	18.9	1.4	100.0	
	비정규직	34.1	18.3	21.1	0.0	1.4	2.8	8.5	0.0	2.8	7.0	38.0	0.0	100.0	
	전체	22.9	11.7	23.4	0.7	2.8	3.4	11.7	4.1	4.8	8.3	28.3	0.7	100.0	
	χ^2	22.265***	21.594*												
사업체 규모	10인 미만	21.6	4.9	26.8	0.0	1.2	3.7	13.4	4.9	7.3	11.0	26.8	0.0	100.0	
	10~30인 미만	30.1	10.7	21.4	3.6	3.6	0.0	10.7	3.6	3.6	7.1	35.7	0.0	100.0	
	30~100인 미만	22.6	28.6	19.0	0.0	0.0	4.8	9.5	4.8	0.0	0.0	28.6	4.8	100.0	
	100인 이상	20.6	28.6	14.3	0.0	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1	21.4	0.0	100.0	
	전체	22.9	11.7	23.4	0.7	2.8	3.4	11.7	4.1	4.8	8.3	28.3	0.7	100.0	
	χ^2	3.326	40.203												

주 : 이직계획은 이직계획이 '있다' 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 산업별, 직업별 향후 3년 이내 이직을 계획하고 있는 비율은 산업에서는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 직업에서는 관리/전문직이 가장 높음

- 산업별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타 30.8%, 도소매·숙박·음식점업 28.7%, 농림어업 20.6%, 광공업 18.4%, 전기·운수·통신·금융업 17.0%, 건설업 14.1% 순이며, 직업별로는 관리/전문직 27.7%, 서비스/판매직 25.4%, 사무직 21.8%, 농림어업/기능/단순노무직 17.0% 순임
- 산업별로 이직 계획 및 이직 고려 이유를 살펴보면, 농림어업은 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서와 근로조건, 광공업은 근로조건과 새로운 분야 진출, 건설업, 도소매·숙박·음식점업, 사업·개인·공공서비스 및 기타는 새로운 분야 진출, 전기·운수·통신·금융업은 그냥 쉬고 싶어서라는 응답이 가장 많음
- 직업별로는 관리/전문직과 서비스/판매직은 새로운 분야 진출이, 사무직과 농림어업/기능/단순노무직은 근로조건이 이직을 고려하는 가장 큰 이유인 것으로 나타남

〈표 4-10〉 (향후 3년 이내) 이직 계획 및 이직 고려 이유 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분	이직계획	이직을 고려하는 이유												
	있음	계약기간 만료로 어쩔 수 없어서	근로조건 (임금/위 치/근로 환경) 때문에	부당한 대우(특 정업무 배치, 차별 등) 때문에	경직된 조직 문화나 상사와의 갈등 때문에	업무가 적성에 맞지 않아서	장래성이 나 발전 가능성이 없어서	결혼, 출산 (육아), 가족돌봄 등 개인 사정으로	건강상 체력적 으로 어려워서	그냥 쉬고 싶어서	새로운 분야(다른 직종)나 학업으로 진출 위해	기타	계	
산업	농림어업	20.6	25.0	25.0	0.0	0.0	5.0	20.0	0.0	10.0	5.0	10.0	0.0	100.0
	광공업	18.4	5.6	33.3	0.0	0.0	5.6	11.1	11.1	0.0	0.0	33.3	0.0	100.0
	건설업	14.1	9.1	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0	9.1	9.1	9.1	27.3	0.0	100.0
	도소매·숙박·음식점업	28.7	0.0	19.4	0.0	3.2	6.5	16.1	0.0	3.2	6.5	45.2	0.0	100.0
	전기·운수·통신·금융	17.0	6.3	18.8	0.0	12.5	0.0	18.8	12.5	0.0	25.0	6.3	0.0	100.0
	서비스업·판매업 및 기타	30.8	18.4	24.5	0.0	0.0	2.0	6.1	2.0	6.1	8.2	30.6	2.0	100.0
	전체	22.9	11.7	23.4	0.7	2.8	3.4	11.7	4.1	4.8	8.3	28.3	0.7	100.0
	χ^2	14.404 [*]	69.251 [*]											
직업	관리/전문직	27.7	8.3	19.4	0.0	0.0	2.8	2.8	2.8	11.1	16.7	33.3	2.8	100.0
	사무직	21.8	18.4	23.7	2.6	7.9	2.6	10.5	10.5	0.0	7.9	15.8	0.0	100.0
	서비스/판매직	25.4	8.9	22.2	0.0	2.2	4.4	13.3	2.2	2.2	4.4	40.0	0.0	100.0
	농림어업/기능·단순노무직	17.0	11.5	30.8	0.0	0.0	3.8	23.1	0.0	7.7	3.8	19.2	0.0	100.0
	전체	22.9	11.7	23.4	0.7	2.8	3.4	11.7	4.1	4.8	8.3	28.3	0.7	100.0
	χ^2	5.468	41.026											

주 : 이직계획은 이직계획이 '있다' 응답백분율만 표시함

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

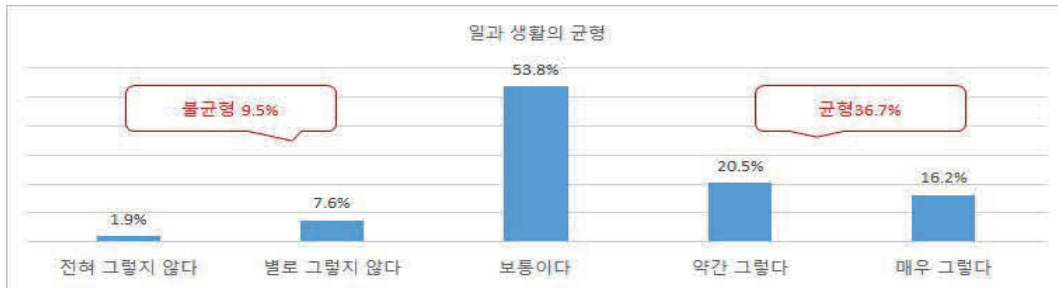
나. 일과 생활의 균형

1) 일과 생활의 균형

○ 일과 생활의 균형에 대한 인식은 균형도 불균형도 아닌 보통이 가장 높음. 다만 균형을 이루고 있다는 인식은 36.7%에 그침

- 일과 생활의 균형은 보통 53.8%, 균형 36.7%(약간 그렇다 20.5%, 매우 그렇다 16.2%), 불균형 9.5%(전혀 그렇지 않다 1.9%, 별로 그렇지 않다 7.6%) 순으로 보통이 가장 많음. 다만 일과 생활의 균형을 이루고 있다는 인식은 36.7%에 그침

〈그림 4-8〉 일과 생활의 균형



- 일과 생활의 균형인식은 정규직과 100인 이상 규모가 가장 높은 것으로 나타나 전반적으로 일과 생활의 균형에 대한 인식 자체가 낮지만 정규직과 100인 이상의 규모에서는 균형 또 불균형을 조금 더 분명하게 인식하는 양상을 보임
 - 일과 생활의 균형에 대한 인식은 정규직과 비정규직, 100인 이상을 제외한 모든 규모에서 보통이 가장 높음, 100인 이상은 균형인식이 가장 높음
 - 정규직은 균형 38.7%, 불균형 10.8%로 균형인식이 27.9%p 더 높고, 비정규직은 균형 32.7%, 불균형 6.8%로 균형인식이 25.9%p 더 높음
 - 사업체 규모별 균형인식은 10인 미만 33.4%로 불균형인식보다 23.9%p 더 높고, 10~30인 미만은 42.0%로 불균형인식보다 35.5%p 더 높음. 30~100인 미만은 36.6%로 불균형인식보다 29.0%p 더 높고, 100인 이상은 48.5%로 불균형인식보다 32.4%p 더 높음
 - 100인 이상 사업체는 가장 균형인식이 높은 규모였으며, 다른 규모에 비해 보통비율이 낮고 균형과 더불어 불균형인식도 높은 것으로 나타남

〈표 4-11〉 일과 생활의 균형 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	계
고용형태 $\chi^2=6.857$	정규직	10(2.3)	36(8.5)	215(50.5)	93(21.8)	72(16.9)	426(100.0)
	비정규직	2(1.0)	12(5.8)	126(60.6)	37(17.8)	31(14.9)	208(100.0)
	전체	12(1.9)	48(7.6)	341(53.8)	130(20.5)	103(16.2)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=17.514$	10인 미만	9(2.4)	27(7.1)	217(57.1)	75(19.7)	52(13.7)	380(100.0)
	10~30인 미만	0(0.0)	6(6.5)	48(51.6)	21(22.6)	18(19.4)	93(100.0)
	30~100인 미만	1(1.1)	6(6.5)	52(55.9)	18(19.4)	16(17.2)	93(100.0)
	100인 이상	2(2.9)	9(13.2)	24(35.3)	16(23.5)	17(25.0)	68(100.0)
	전체	12(1.9)	48(7.6)	341(53.8)	130(20.5)	103(16.2)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 직업별 일과 생활의 균형인식은 산업에서는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 직업에서는 사무직이 가장 높은 것으로 나타남
- 산업별로는 농림어업의 균형인식은 32.0%로 불균형인식보다 17.5%p 더 높고, 광공업은 38.8%로 불균형인식보다 29.7%p 더 높음. 건설업은 33.4%로 불균형인식보다 36.0%p 더 높고, 도소매·숙박·음식점업은 31.5%로 불균형인식보다 24.1%p 더 높음. 전기·운수·통신·금융업은 37.2%로 불균형인식보다 24.5%p 더 높고, 사업·개인·공공서비스 및 기타는 43.4%로 불균형인식보다 52.8%p 더 높음
 - 직업별로는 관리/전문직의 균형인식이 39.2%로 불균형인식보다 33.0%p 더 높고, 사무직은 40.8%로 불균형인식보다 32.2%p 더 높음. 서비스/판매직은 34.5%로 불균형인식보다 24.3%p 더 높고, 농림어업/기능/단순노무직은 32.7%로 불균형인식보다 20.3%p 더 높음

〈표 4-12〉 일과 생활의 균형 - 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

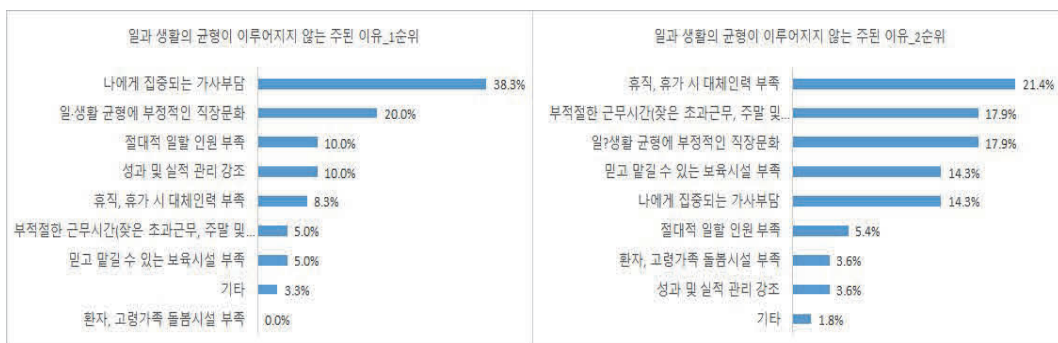
구분		전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다	계
산업 $\chi^2=21.695$	농림어업	2(2.1)	12(12.4)	52(53.6)	19(19.6)	12(12.4)	97(100.0)
	광공업	2(2.0)	7(7.1)	51(52.0)	25(25.5)	13(13.3)	98(100.0)
	건설업	0(0.0)	2(2.6)	50(64.1)	13(16.7)	13(16.7)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	1(0.9)	7(6.5)	66(61.1)	19(17.6)	15(13.9)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	2(2.1)	10(10.6)	47(50.0)	19(20.2)	16(17.0)	94(100.0)
	사업·개인·공공서비스 및 기타	5(3.1)	10(6.3)	75(47.2)	35(22.0)	34(21.4)	159(100.0)
	전체	12(1.9)	48(7.6)	341(53.8)	130(20.5)	103(16.2)	634(100.0)
직업 $\chi^2=10.811$	관리/전문직	4(3.1)	4(3.1)	71(54.6)	28(21.5)	23(17.7)	130(100.0)
	사무직	2(1.1)	13(7.5)	88(50.6)	38(21.8)	33(19.0)	174(100.0)
	서비스/판매직	4(2.3)	14(7.9)	98(55.4)	34(19.2)	27(15.3)	177(100.0)
	농림어업/기능·단순노무직	2(1.3)	17(11.1)	84(54.9)	30(19.6)	20(13.1)	153(100.0)
	전체	12(1.9)	48(7.6)	341(53.8)	130(20.5)	103(16.2)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

2) 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 이유

- 일과 생활이 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유 1순위는 가사부담, 2순위는 휴직·휴가 시 대체인력 부족으로 나타남
 - 일과 생활 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유 1순위는 나에게 집중되는 가사부담 38.3%, 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 20.0%, 절대적 일할 인원 부족 10.0% 등의 순으로 가사 부담이 가장 높은 비율을 차지함
 - 2순위는 휴직·휴가 시 대체인력 부족 21.4%, 부적절한 근무시간(짧은 초과근무, 주말 및 주말 및 휴일 근무) 17.9%, 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 17.9% 등의 순으로 대체인력 부족이 가장 높은 비율을 차지함

〈그림 4-9〉 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 1·2순위



- 일과 생활의 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유 1순위는 정규직과 비정규직 모두 가사 부담이 가장 큰 것으로 나타났으며, 사업체 규모별로는 10인 미만은 가사부담, 10~30인 미만은 성과 및 실적관리 강조, 30~100인 미만은 휴직·휴가 시 대체인력 부족과 함께 일·생활 균형에 부정적인 직장문화, 100인 이상은 일·생활 균형에 부정적인 직장문화가 가장 주된 이유로 나타남

〈표 4-13〉 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		성과 및 실적 관리 강조	절대적 일할 인원 부족	휴직, 휴가 시 대체인력 부족	일·생활 균형에 부정적인 직장문화	나에게 집중되는 가사부담	환자, 고령가족 돌봄 부족	맡고 있을 수 있는 보육시설 부족	부적절한 근무시간 (점차 늘어남)	기타	계
고용형태 $\chi^2=15.340^*$	정규직	8.7	13.0	10.9	23.9	26.1	0.0	6.5	6.5	4.3	100.0
	비정규직	14.3	0.0	0.0	7.1	78.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	전체	10.0	10.0	8.3	20.0	38.3	0.0	5.0	5.0	3.3	100.0
사업체 규모 $\chi^2=46.628^{**}$	10인 미만	2.8	11.1	2.8	16.7	58.3	0.0	2.8	5.6	0.0	100.0
	10~30인 미만	50.0	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	30~100인 미만	14.3	0.0	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	100.0
	100인 이상	9.1	9.1	9.1	36.4	0.0	0.0	18.2	0.0	18.2	100.0
	전체	10.0	10.0	8.3	20.0	38.3	0.0	5.0	5.0	3.3	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 정규직은 나에게 집중되는 가사부담 26.1%, 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 23.9%, 절대적 일할 인원 부족 13.1% 등의 순으로 나타났고, 비정규직은 나에게 집중되는 가사부담 78.6%, 성과 및 실적관리 강조 14.3%, 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 7.1% 등의 순으로 나타나 정규직과 비정규직 모두 가사부담이 가장 큰 이유로 나타남. 특히 비정규직은 가사부담이 압도적으로 높게 나타남
- 사업체 규모별로는 조금 더 다양하게 나타났는데, 10인 미만은 나에게 집중되는 가사부담이 58.3%, 10~30인 미만은 성과 및 실적관리 강조가 50.0%, 30~100인 미만은 휴직·휴가 시 대체인력 부족과 함께 일·생활 균형에 부정적인 직장문화가 28.8%, 100인 이상은 일·생활 균형에 부정적인 직장문화가 36.4%로 가장 주된 이유로 나타남
- 산업별 일과 생활의 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유 1순위는 농림어업, 광공업, 건설업, 도소매·숙박·음식점업에서는 가사부담이 가장 큰 것으로 나타났으며, 전기·운수·통신·금융업은 성과 및 실적 관리 강조가 사업·개인·공공서비스 및 기타는 일·생활 균형에 부정적인 직장문화가 가장 주된 이유로 나타남
- 직업별로 관리/전문직은 절대적 일할 인원 부족 37.5%, 사무직은 나에게 집중되는 가사부담 40.0%, 서비스/판매직은 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 33.3%, 농림어업/기능/단순노무직은 나에게 집중되는 가사부담 63.2%로 가장 주된 이유로 나타남

〈표 4-14〉 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 1순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분	성과 및 실적 관리 강조	절대적 일할 인원 부족	휴직, 휴가 시 대체인력 부족	일·생활 균형에 부정적인 직장문화	나에게 집중되는 가사부담	환자, 고령자 돌봄 부족	믿고 맡길 수 있는 보육시설 부족	부적절한 근무시간 (жат 초과 근무, 주말 및 휴일 근무)	기타	계
산업 $\chi^2=45.852$	농림어업	0.0	7.1	7.1	14.3	71.4	0.0	0.0	0.0	100.0
	광공업	22.2	0.0	0.0	22.2	55.6	0.0	0.0	0.0	100.0
	건설업	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	100.0
	도소매·숙박·음식점업	0.0	12.5	0.0	25.0	37.5	0.0	12.5	12.5	100.0
	전기·운수·통신·금융	25.0	8.3	16.7	16.7	8.3	0.0	16.7	8.3	100.0
	서비스업(판매업 및 기타)	6.7	20.0	13.3	26.7	20.0	0.0	0.0	13.3	100.0
	전체	10.0	10.0	8.3	20.0	38.3	0.0	5.0	5.0	100.0
직업 $\chi^2=30.517$	관리/전문직	0.0	37.5	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	12.5	100.0
	사무직	6.7	6.7	6.7	20.0	40.0	0.0	13.3	6.7	100.0
	서비스/판매직	16.7	5.6	5.6	33.3	16.7	0.0	5.6	11.1	100.0
	농림어업/기타/단순노무직	10.5	5.3	5.3	15.8	63.2	0.0	0.0	0.0	100.0
	전체	10.0	10.0	8.3	20.0	38.3	0.0	5.0	5.0	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 일과생활의 균형이 잘 이루어지지 않은 주된 이유 2순위를 살펴보면, 정규직은 휴직·휴가 시 대체인력 부족, 비정규직은 휴직·휴가 시 대체인력 부족과 함께 부적절한 근무시간(жат 초과근무, 주말 및 휴일 근무)이 주된 이유로 나타났고, 사업체 규모별로는 10인 미만은 휴직·휴가 시 대체인력 부족과 함께 부적절한 근무시간(жат 초과근무, 주말 및 휴일 근무), 10~30인 미만은 일·생활 균형에 부정적인 직장문화와 나에게 집중되는 가사부담, 30~100인 미만은 믿고 맡길 수 있는 보육시설 부족, 100인 이상은 휴직·휴가 시 대체인력 부족이 주된 이유로 나타남

- 정규직은 휴직·휴가 시 대체인력 부족이 20.9%, 비정규직은 휴직·휴가 시 대체인력 부족과 함께 부적절한 근무시간(жат 초과근무, 주말 및 휴일 근무)이 23.1%로 가장 높게 나타남
- 사업체 규모별로는 조금 더 다양하게 나타났는데, 10인 미만은 휴직·휴가 시 대체인력 부족과 함께 부적절한 근무시간(жат 초과근무, 주말 및 휴일 근무) 20.6%, 10~30인 미만은 일·생활 균형에 부정적인 직장문화와 나에게 집중되는 가사부담 33.3%, 30~100인 미만은 믿고 맡길 수 있는 보육시설 부족 42.9%, 100인 이상은 휴

직·휴가 시 대체인력 부족 33.3%로 가장 높게 나타남

〈표 4-15〉 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		성과 및 실적 관리 강조	절대적 일할 인원 부족	휴직, 휴가 시 대체인력 부족	일·생활 균형에 부정적인 직장문화	나에게 집중되는 가사부담	환자, 고령가족 돌봄시설 부족	민고 맡길 수 있는 보육시설 부족	부적절한 근무시간 (꽃 화, 짬 및 휴일 근무)	기타	계
고용형태 $\chi^2=7.660$	정규직	4.7	2.3	20.9	18.6	18.6	2.3	14.0	16.3	2.3	100.0
	비정규직	0.0	15.4	23.1	15.4	0.0	7.7	15.4	23.1	0.0	100.0
	전체	3.6	5.4	21.4	17.9	14.3	3.6	14.3	17.9	1.8	100.0
사업체 규모 $\chi^2=16.260$	10인 미만	2.9	5.9	20.6	17.6	11.8	5.9	11.8	20.6	2.9	100.0
	10~30인 미만	0.0	0.0	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	100.0
	30~100인 미만	14.3	0.0	14.3	14.3	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	100.0
	100인 이상	0.0	11.1	33.3	11.1	11.1	0.0	11.1	22.2	0.0	100.0
	전체	3.6	5.4	21.4	17.9	14.3	3.6	14.3	17.9	1.8	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 일과생활의 균형이 잘 이루어지지 않은 주된 이유 2순위를 살펴보면, 농림어업은 부적절한 근무시간이 30.8%, 광공업은 휴직, 휴가 시 대체인력 부족 44.4%, 건설업은 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 100.0%, 도소매·숙박·음식점업은 휴직, 휴가 시 대체인력 부족, 나에게 집중되는 가사부담, 부적절한 근무시간 각각 25.0%, 전기·운수·통신·금융업은 나에게 집중되는 가사부담 30.0%, 사업·개인·공공서비스 및 기타는 휴직, 휴가 시 대체인력 부족, 나에게 집중되는 가사부담, 민고 맡길 수 있는 보육시설 부족 각각 21.4%로 가장 높게 나타남
- 직업별로 관리/전문직은 나에게 집중되는 가사부담 42.9%, 사무직은 휴직, 휴가 시 대체인력 부족, 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 각각 30.8%, 서비스/판매직과 농림어업/기능·단순노무직은 부적절한 근무시간이 각각 27.8%로 가장 높게 나타남

〈표 4-16〉 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 주된 이유 - 2순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분		성과 및 실적 관리 강조	절대적 일할 인원 부족	휴직, 휴가 시 대체인력 부족	일·생활 균형에 부정적인 직장문화	나에게 집중되는 가사부담	환자, 고령가족 돌봄 부족	믿고 맡길 수 있는 보육시설 부족	부적절한 근무시간 (짧은 초과 근로, 주말 및 휴일 근무)	기타	계
산업 $\chi^2=45.172$	농림어업	0.0	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4	23.1	30.8	0.0	100.0
	광공업	0.0	0.0	44.4	33.3	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	100.0
	건설업	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	도소매·숙박·음식점업	12.5	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	12.5	25.0	0.0	100.0
	전기·운수·통신·금융	10.0	0.0	20.0	20.0	30.0	0.0	0.0	20.0	0.0	100.0
	서비스업(공공서비스 및 기타)	0.0	7.1	21.4	14.3	21.4	0.0	21.4	7.1	7.1	100.0
	전체	3.6	5.4	21.4	17.9	14.3	3.6	14.3	17.9	1.8	100.0
직업 $\chi^2=35.708$	관리/전문직	0.0	0.0	14.3	14.3	42.9	0.0	14.3	0.0	14.3	100.0
	사무직	0.0	7.7	30.8	30.8	7.7	0.0	23.1	0.0	0.0	100.0
	서비스/판매직	11.1	0.0	16.7	16.7	22.2	0.0	5.6	27.8	0.0	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	0.0	11.1	22.2	11.1	0.0	11.1	16.7	27.8	0.0	100.0
	전체	3.6	5.4	21.4	17.9	14.3	3.6	14.3	17.9	1.8	100.0

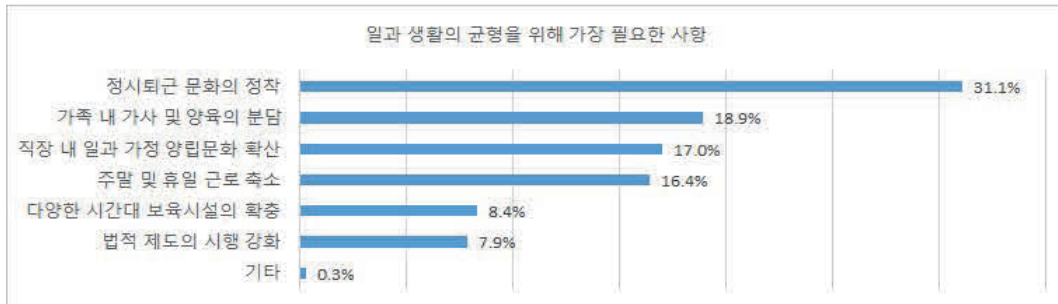
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 고용형태별, 사업체 규모별 일과 생활의 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유는 1순위는 가사분담 외에도 일과 생활의 균형에 대한 부정적 직장문화, 대체인력 부족, 성과 및 실적 관리의 강조로 인한 부담과 같은 다양한 이유가 나타났으며, 2순위 역시 대체인력 부족 외에 짧은 초과근무, 주말 및 휴일 근무와 같은 부적절한 근무시간, 일과 생활의 균형에 대한 부정적 직장문화, 가사분담, 신뢰할 수 있는 보육시설 부족과 같은 다양한 이유가 나타나 일과 생활의 균형 문제는 가사분담과 같은 개인적 영역 외에 다양한 사회적·제도적 지원이 필요한 문제임을 보여주고 있음

3) 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항

- 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높은 비율을 차지함
- 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 정시퇴근 문화의 정착 31.1%, 가족 내 가사 및 양육의 분담 18.9%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 17.0%, 주말 및 휴일 근로 축소 16.4% 등의 순으로 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높게 나타남

〈그림 4-10〉 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항



○ 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 고용형태 및 사업체 규모별 모두 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높은 비율을 차지함

- － 정규직은 정시퇴근 문화의 정착 32.9%, 가족 내 가사 및 양육의 부담 19.7%, 직장 내 일과 가정 양립 문화 확산 16.7% 등의 순으로 나타났고, 비정규직은 정시퇴근 문화의 정착 27.4%, 주말 및 휴일근로 축소 20.2%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 17.8% 등의 순으로 나타나 정규직과 비정규직 모두 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높은 비율로 나타남
- － 사업체 규모별로도 모두 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높게 나타남. 10인 미만은 정시퇴근 문화의 정착 26.3%, 가족 내 가사 및 양육의 부담 21.3%, 주말 및 휴일 근로 축소 19.5% 등의 순으로 나타났고, 10~30인 미만은 정시퇴근 문화의 정착 29.0%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 22.6%, 가족 내 가사 및 양육 부담 16.1% 등의 순으로 나타남. 30~100인 미만은 정시퇴근 문화의 정착 38.7%, 가족 내 가사 및 양육의 부담 18.3%, 직장 내 일과 가정의 양립문화 확산 12.9% 등의 순으로 나타났고, 100인 이상은 정시퇴근 문화의 정착 50.0%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 17.6%, 주말 및 휴일 근로 축소 11.8% 등의 순으로 나타남
- － 정시퇴근 문화의 정착의 필요는 정규직이 조금 더 높고, 사업체 규모가 클수록 증가하는 것으로 나타남

〈표 4-17〉 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		정시퇴근 문화의 정착	주말 및 휴일 근로 축소	다양한 시간대 보육시설 의 확충	가족 내 가사 및 양육의 분담	직장 내 일과 가정 양립문화 확산	법적 제도의 시행 강화	기타	계
고용형태 $\chi^2=6.183$	정규직	32.9	14.6	8.5	19.7	16.7	7.3	0.5	100.0
	비정규직	27.4	20.2	8.2	17.3	17.8	9.1	0.0	100.0
	전체	31.1	16.4	8.4	18.9	17.0	7.9	0.3	100.0
사업체 규모 $\chi^2=37.701^*$	10인 미만	26.3	19.5	8.7	21.3	16.6	7.4	0.3	100.0
	10~30인 미만	29.0	14.0	6.5	16.1	22.6	10.8	1.1	100.0
	30~100인 미만	38.7	9.7	10.8	18.3	12.9	9.7	0.0	100.0
	100인 이상	50.0	11.8	5.9	10.3	17.6	4.4	0.0	100.0
	전체	31.1	16.4	8.4	18.9	17.0	7.9	0.3	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 산업별 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 농림어업은 가족 내 가사 및 양육의 분담이 건설업은 직장 내 일과 가정 양립문화 확산이 나머지 모든 산업에서는 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높은 비율을 차지함. 직업별로는 농림어업/기능/단순노무직이 가족 내 가사 및 양육의 분담 비율이 가장 높았으며, 나머지는 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높게 나타남

- 산업별로 농림어업에서는 가족 내 가사 및 양육의 분담이 32.0%, 정시퇴근 문화의 정착 17.5%, 광공업은 정시퇴근 문화의 정착 31.6%, 가족 내 가사 및 양육의 분담 28.6%, 건설업은 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 25.6%, 정시퇴근 문화의 정착 23.1%, 도소매·숙박·음식점업은 정시퇴근 문화의 정착 32.4%, 주말 및 휴일 근로 축소 29.6%, 전기·운수·통신·금융업은 정시퇴근 문화의 정착 36.2%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 18.1%, 사업·개인·공공서비스 및 기타는 정시퇴근 문화의 정착 39.0%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 17.6% 순임
- 직업별로 관리/전문직은 정시퇴근 문화의 정착 33.8%, 가족 내 가사 및 양육의 분담, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 각각 16.9%, 사무직은 정시퇴근 문화의 정착 37.9%, 가족 내 가사 및 양육의 분담 18.4%, 서비스/판매직은 정시퇴근 문화의 정착 33.9%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 14.1%, 농림어업/기능/단순노무직은 가족 내 가사 및 양육의 분담 28.1%, 직장 내 일과 가정 양립문화 확산 19.1% 순임

〈표 4-18〉 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항 - 산업별, 직업별

단위 : %

구분	정시퇴근 문화의 정착	주말 및 휴일 근로 축소	다양한 시간대 보육시설 의 확충	가족 내 가사 및 양육의 분담	직장 내 일과 가정 양립문화 확산	법적 제도의 시행 강화	기타	계
산업 $\chi^2=71.841^{***}$	농림어업	17.5	15.5	15.5	32.0	15.5	4.1	100.0
	광공업	31.6	10.2	7.1	28.6	15.3	7.1	100.0
	건설업	23.1	16.7	12.8	10.3	25.6	11.5	100.0
	도소매·숙박·음식점업	32.4	29.6	4.6	13.9	12.0	6.5	100.0
	전기·운수·통신·금융	36.2	12.8	9.6	14.9	18.1	8.5	100.0
	서비스업(개인서비스 및 기타)	39.0	13.8	4.4	15.1	17.6	9.4	100.0
	전체	31.1	16.4	8.4	18.9	17.0	7.9	100.0
직업 $\chi^2=54.306^{***}$	관리/전문직	33.8	13.1	10.8	16.9	16.9	7.7	100.0
	사무직	37.9	8.6	5.2	18.4	17.8	12.1	100.0
	서비스/판매직	33.9	26.0	7.3	13.0	14.1	5.1	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	17.6	17.0	11.1	28.1	19.6	6.5	100.0
	전체	31.1	16.4	8.4	18.9	17.0	7.9	100.0

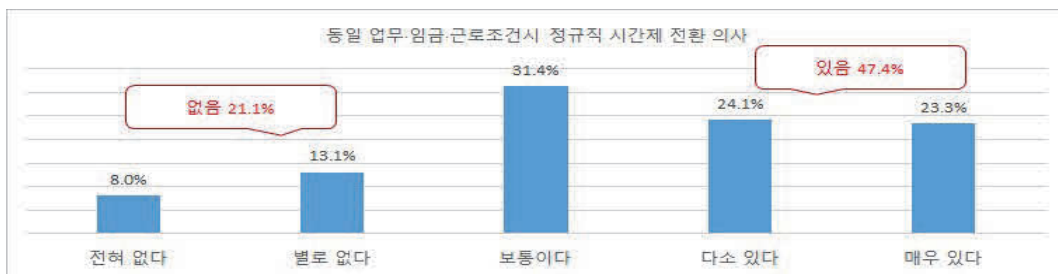
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4) 정규직 시간선택제 일자리

○ 현재와 동일한 업무를 지속하고 시간당 임금 수준과 근로조건이 동일하다면 정규직 시간선택제 일자리로 전환할 의사를 가진 비율은 47.5%임

- 정규직 시간선택제 일자리 전환 의사는 있음 47.5%(다소 있다 24.1%, 매우 있다 23.5%), 보통 31.4%, 없음 21.1%(전혀 없다 8.0%, 별로 없다 13.1%) 순으로 전환의사를 가진 비율이 가장 높음

〈그림 4-11〉 정규직 시간제 전환 의사



○ 전환 의사는 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 전환의사를 가진 비율이 가장 높음

- 정규직은 전환의사가 있음 비율이 49.3%, 비정규직 43.8%로 가장 높음
- 사업체 규모별로 전환의사가 있음 비율을 살펴보면, 10인 미만 43.2%, 10~30인 미만 46.2%, 30~100인 미만 51.7%, 100인 이상 67.7%로 100인 이상이 가장 높고 사업체 규모가 클수록 전환의사 있음 비율도 증가함

〈표 4-19〉 정규직 시간제 전환 의사 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전혀 없다	별로 없다	보통이다	다소 있다	매우 있다	계
고용형태 $\chi^2=15.919^*$	정규직	36(8.5)	61(14.3)	119(27.9)	95(22.3)	115(27.0)	426(100.0)
	비정규직	15(7.2)	22(10.6)	80(38.5)	58(27.9)	33(15.9)	208(100.0)
	전체	51(8.0)	83(13.1)	199(31.4)	153(24.1)	148(23.3)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=32.220^*$	10인 미만	25(6.6)	50(13.2)	141(37.1)	90(23.7)	74(19.5)	380(100.0)
	10~30인 미만	9(9.7)	18(19.4)	23(24.7)	23(24.7)	20(21.5)	93(100.0)
	30~100인 미만	11(11.8)	9(9.7)	25(26.9)	18(19.4)	30(32.3)	93(100.0)
	100인 이상	6(8.8)	6(8.8)	10(14.7)	22(32.4)	24(35.3)	68(100.0)
	전체	51(8.0)	83(13.1)	199(31.4)	153(24.1)	148(23.3)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로 전환의사가 있음 비율을 살펴보면, 농림어업 45.3%, 광공업 54.1%, 건설업 41.0%, 도소매·숙박·음식점업 37.0%, 전기·운수·통신·금융업 44.7%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 56.6%로 사업·개인·공공서비스 및 기타가 가장 높게 나타남
- 직업별로는 관리/전문직 47.7%, 사무직 54.1%, 서비스/판매직 44.0%, 농림어업/기능/단순노무직 43.7%로 사무직의 비율이 가장 높게 나타남

〈표 4-20〉 정규직 시간제 전환 의사 - 산업별, 직업별

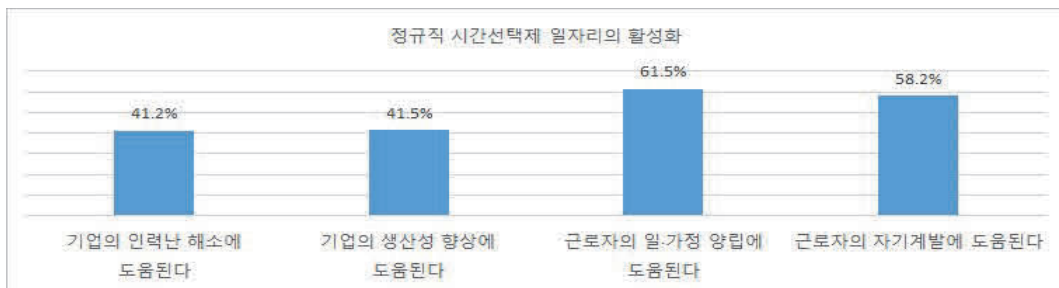
단위 : 명(%)

구분	전혀 없다	별로 없다	보통 이다	다소 있다	매우 있다	계	
산업 $\chi^2=29.600$	농림어업	6(6.2)	14(14.4)	33(34.0)	24(24.7)	20(20.6)	97(100.0)
	광공업	4(4.1)	9(9.2)	32(32.7)	29(29.6)	24(24.5)	98(100.0)
	건설업	11(14.1)	10(12.8)	25(32.1)	21(26.9)	11(14.1)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	9(8.3)	14(13.0)	45(41.7)	17(15.7)	23(21.3)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	9(9.6)	15(16.0)	28(29.8)	23(24.5)	19(20.2)	94(100.0)
	서비스·공공서비스 및 기타	12(7.5)	21(13.2)	36(22.6)	39(24.5)	51(32.1)	159(100.0)
	전체	51(8.0)	83(13.1)	199(31.4)	153(24.1)	148(23.3)	634(100.0)
직업 $\chi^2=14.343$	관리/전문직	11(8.5)	23(17.7)	34(26.2)	32(24.6)	30(23.1)	130(100.0)
	사무직	14(8.0)	19(10.9)	47(27.0)	45(25.9)	49(28.2)	174(100.0)
	서비스/판매직	17(9.6)	20(11.3)	62(35.0)	36(20.3)	42(23.7)	177(100.0)
	농림어업/기타/단순노무직	9(5.9)	21(13.7)	56(36.6)	40(26.1)	27(17.6)	153(100.0)
	전체	51(8.0)	83(13.1)	199(31.4)	153(24.1)	148(23.3)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 일·가정 양립과 근로자의 자기계발에 도움될 것이라는 기대가 높음
- 정규직 시간선택제 일자리 활성화로 인한 영향은 기업의 인력난 해소에 도움된다 41.2%, 기업의 생산성 향상에 도움된다 41.5%, 근로자의 일·가정 양립에 도움된다 61.5%, 근로자의 자기계발에 도움된다 58.2%로 나타남. 다만 기업의 인력난 해소와 기업의 생산성 향상 도움 기대는 보통의견이 가장 높음

〈그림 4-12〉 정규직 시간선택제 일자리 활성화의 영향



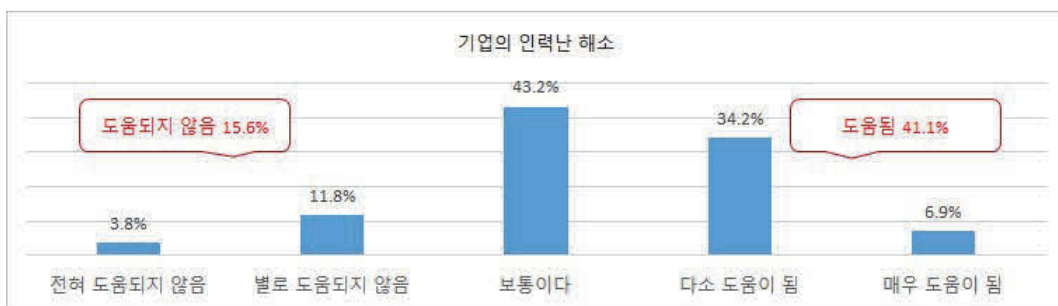
주 : '도움된다'는 각 문항의 응답 중 '다소 도움이 됨'과 '매우 도움이 됨'의 합계이며, '도움된다'의 응답백분율만 표시함

- 정규직은 기업의 생산성 향상을 제외하고 기업의 인력난 해소, 일·가정 양립, 자기계발에 도움될 것이라는 긍정적 기대가 높고, 비정규직은 일·가정 양립과 자기계발은 긍정적 기

대가 높은 반면 기업의 인력난 해소와 생산성 향상에는 중립의견이 가장 많음

- 사업체 규모별로는 30인 미만은 일·가정 양립과 자기계발에 대해서는 긍정적 기대가 높은 반면 기업의 인력난 해소와 생산성 향상에 대해서는 중립의견이 가장 많은 것으로 나타남. 30인 이상은 기업의 인력난 해소를 비롯한 모든 부분에 긍정적 기대가 높은 것으로 나타남
- 산업별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타가 기업의 인력난 해소와 생산성 향상에 긍정적 기대가 높고, 농림어업, 광공업에서는 기업의 생산성 향상에 긍정적 기대가 높은 것으로 나타남. 일·가정 양립과 자기계발에 대해서는 모든 산업에서 긍정적 기대가 높음
- 직업별로는 관리/전문직이 기업의 인력난 해소와 생산성 향상에 긍정적 기대가 높고, 농림어업/기능/단순노무직은 생산성 향상에 긍정적 기대가 높은 것으로 나타남. 일·가정 양립과 자기계발에 대해서는 모든 직업군에서 긍정적 기대가 높음
- 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 기업의 인력난 해소에 미치는 영향은 보통이 가장 높아 중립의견이 가장 많은 것으로 나타남. 다만 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 부정적 기대보다 더 높음
 - 시간선택제 일자리 활성화가 기업의 인력난 해소에 미치는 영향은 보통 43.2%, 도움이 41.1%, 도움되지 않음 15.6% 순으로 중립의견이 가장 많음
 - 다만 도움이 될 것이라는 의견이 도움이 되지 않을 것이라는 의견보다 25.5%p 더 높아 부정적 기대보다 긍정적 기대가 더 많은 것으로 나타남

〈그림 4-13〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 인력난 해소



- 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 기업의 인력난 해소에 도움이 될 것이라는 긍정적 기대는 정규직, 30인 이상 기업체, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업, 관리/전문직에서 더 높음

- 정규직은 도움됨 42.0%, 보통 41.1%, 도움되지 않음 16.9% 순으로 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 많은 반면 비정규직은 보통 47.6%, 도움됨 39.4%, 도움되지 않음 12.9% 순으로 중립의견이 가장 많음
- 사업체 규모별로는 10인 미만과 10~30인 미만은 보통이 각각 46.6%, 41.9%로 가장 높고, 30~100인 미만과 100인 이상은 도움됨이 각각 50.5%, 41.2%로 가장 높음. 즉 30인 미만은 중립의견이 가장 많고 30인 이상은 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 많음

〈표 4-21〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 인력난 해소 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
고용형태 $\chi^2=4.495$	정규직	16(3.8)	56(13.1)	175(41.1)	146(34.3)	33(7.7)	426(100.0)
	비정규직	8(3.8)	19(9.1)	99(47.6)	71(34.1)	11(5.3)	208(100.0)
	전체	24(3.8)	75(11.8)	274(43.2)	217(34.2)	44(6.9)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=15.446$	10인 미만	12(3.2)	41(10.8)	177(46.6)	132(34.7)	18(4.7)	380(100.0)
	10~30인 미만	4(4.3)	14(15.1)	39(41.9)	27(29.0)	9(9.7)	93(100.0)
	30~100인 미만	5(5.4)	9(9.7)	32(34.4)	36(38.7)	11(11.8)	93(100.0)
	100인 이상	3(4.4)	11(16.2)	26(38.2)	22(32.4)	6(8.8)	68(100.0)
	전체	24(3.8)	75(11.8)	274(43.2)	217(34.2)	44(6.9)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로는 농림어업 보통 44.3%, 도움됨 41.2%, 광공업 보통 43.9, 도움됨 40.8%, 건설업 보통 42.3%, 도움됨 38.4%, 도소매·숙박·음식점업 보통 51.9%, 도움됨 32.5%, 전기·운수·통신·금융업 보통 45.7%, 도움됨 41.5%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 보통 35.2%, 도움됨 48.4%로 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업을 제외한 모든 산업에서 보통의 비율이 높게 나타남
- 직업별로는 관리/전문직 보통 34.6%, 도움됨 48.4%, 사무직 보통 42.0%, 도움됨 40.8%, 서비스/판매직 보통 46.3%, 도움됨 36.7%, 농림어업/기능/단순노무직 보통 48.4%, 도움됨 40.6%로 관리/전문직을 제외한 모든 직업군에서 중립의견이 많은 것으로 나타남

〈표 4-22〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 인력난 해소 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

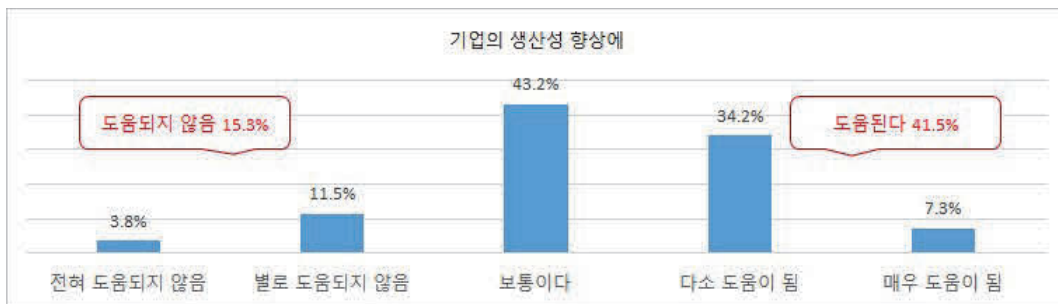
구분	전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
산업 $\chi^2=18.459$	농림어업	4(4.1)	10(10.3)	43(44.3)	36(37.1)	4 (4.1) 97(100.0)
	광공업	3(3.1)	12(12.2)	43(43.9)	36(36.7)	4 (4.1) 98(100.0)
	건설업	3(3.8)	12(15.4)	33(42.3)	27(34.6)	3 (3.8) 78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	5(4.6)	12(11.1)	56(51.9)	29(26.9)	6 (5.6) 108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	2(2.1)	10(10.6)	43(45.7)	30(31.9)	9 (9.6) 94(100.0)
	사업개원 공공서비스 및 기타	7(4.4)	19(11.9)	56(35.2)	59(37.1)	18 (11.3) 159(100.0)
	전체	24(3.8)	75(11.8)	274(43.2)	217(34.2)	44(6.9) 634(100.0)
직업 $\chi^2=17.721$	관리/전문직	4(3.1)	18(13.8)	45(34.6)	51(39.2)	12 (9.2) 130(100.0)
	사무직	9(5.2)	21(12.1)	73(42.0)	54(31.0)	17 (9.8) 174(100.0)
	서비스/판매직	9(5.1)	21(11.9)	82(46.3)	55(31.1)	10 (5.6) 177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	2(1.3)	15(9.8)	74(48.4)	57(37.3)	5 (3.3) 153(100.0)
	전체	24(3.8)	75(11.8)	274(43.2)	217(34.2)	44(6.9) 634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 기업의 생산성 향상에 미치는 영향은 보통이 가장 높아 중립의견이 가장 많은 것으로 나타남. 다만 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 부정적 기대보다 더 많음

- 시간선택제 일자리 활성화가 기업의 생산성 향상에 미치는 영향은 보통 43.2%, 도움이 됨 41.5%, 도움되지 않음 15.3% 순으로 중립의견이 가장 많음
- 다만 도움이 될 것이라는 의견이 도움이 되지 않을 것이라는 의견보다 26.2%p 더 높아 긍정적 기대가 더 많은 것으로 나타남

〈그림 4-14〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 생산성 향상



- 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 기업의 생산성 향상에 미치는 영향은 정규직과 비정규직, 30인 미만에서는 중립의견이 가장 많고, 30인 이상은 긍정적 기대가 가장 많음. 산업별로는 농림어업, 광공업, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업에서 긍정적 기대가 가장 높았고, 직업별로는 관리/전문직과 농림어업/기능/단순노무직에서 긍정적 기대가 높게 나타났음
- 정규직은 보통 42.0%, 도움됨 41.5%, 도움되지 않음 16.4% 순이며, 비정규직은 보통 45.7%, 도움됨 41.3%, 도움되지 않음 13.0% 순으로 정규직과 비정규직 모두 보통이 가장 높아 중립의견이 가장 많은 것으로 나타남
 - 사업체 규모별로는 10인 미만과 10~30인 미만은 보통이 각각 46.6%, 47.3%로 가장 높고, 30~100인 미만과 100인 이상은 도움됨이 각각 54.8%, 42.6%로 가장 높음. 즉 30인 미만은 중립의견이 가장 많고, 30인 이상은 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 많음

〈표 4-23〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 생산성 향상 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
고용형태 $\chi^2=1.677$	정규직	17(4.0)	53(12.4)	179(42.0)	145(34.0)	32(7.5)	426(100.0)
	비정규직	7(3.4)	20(9.6)	95(45.7)	72(34.6)	14(6.7)	208(100.0)
	전체	24(3.8)	73(11.5)	274(43.2)	217(34.2)	46(7.3)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=20.604$	10인 미만	13(3.4)	40(10.5)	177(46.6)	130(34.2)	20(5.3)	380(100.0)
	10~30인 미만	2(2.2)	14(15.1)	44(47.3)	25(26.9)	8(8.6)	93(100.0)
	30~100인 미만	6(6.5)	9(9.7)	27(29.0)	39(41.9)	12(12.9)	93(100.0)
	100인 이상	3(4.4)	10(14.7)	26(38.2)	23(33.8)	6(8.8)	68(100.0)
	전체	24(3.8)	73(11.5)	274(43.2)	217(34.2)	46(7.3)	634(100.0)

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

- 산업별로는 농림어업, 광공업, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업에서는 도움됨이 각각 47.5%, 41.8%, 44.7%로 가장 높았으며, 건설업, 도소매·숙박·음식점업, 전기·운수·통신·금융업에서는 중립의견이 각각 46.2%, 53.7%, 44.7%로 높게 나타났음
- 직업별로는 관리/전문직과 농림어업/기능/단순노무직에서 도움됨의 비율이 각각 45.4%, 45.1%로 가장 높았으며, 사무직과 서비스/판매직에서는 보통의 의견이 각각 43.1%, 46.9%로 높게 나타났음

〈표 4-24〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 기업의 생산성 향상 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

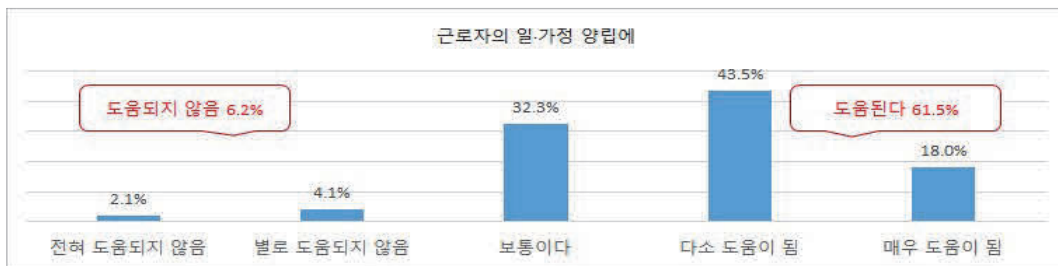
구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
산업 $\chi^2=18.803$	농림어업	5(5.2)	9(9.3)	37(38.1)	41(42.3)	5(5.2)	97(100.0)
	광공업	4(4.1)	13(13.3)	40(40.8)	35(35.7)	6(6.1)	98(100.0)
	건설업	1(1.3)	12(15.4)	36(46.2)	25(32.1)	4(5.1)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	5(4.6)	9(8.3)	58(53.7)	31(28.7)	5(4.6)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	2(2.1)	10(10.6)	42(44.7)	31(33.0)	9(9.6)	94(100.0)
	사업개원·공공서비스 및 기타	7(4.4)	20(12.6)	61(38.4)	54(34.0)	17(10.7)	159(100.0)
	전체	24(3.8)	73(11.5)	274(43.2)	217(34.2)	46(7.3)	634(100.0)
직업 $\chi^2=16.847$	관리/전문직	3(2.3)	20(15.4)	48(36.9)	48(36.9)	11(8.5)	130(100.0)
	사무직	9(5.2)	22(12.6)	75(43.1)	50(28.7)	18(10.3)	174(100.0)
	서비스/판매직	9(5.1)	18(10.2)	83(46.9)	58(32.8)	9(5.1)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	3(2.0)	13(8.5)	68(44.4)	61(39.9)	8(5.2)	153(100.0)
	전체	24(3.8)	73(11.5)	274(43.2)	217(34.2)	46(7.3)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 근로자의 일·가정 양립에 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음

- 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 근로자의 일·가정 양립에 미치는 영향은 도움됨 61.5%, 보통 32.3%, 도움되지 않음 6.2% 순으로 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음

〈그림 4-15〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 일·가정 양립



○ 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 근로자의 일·가정 양립에 미치는 영향은 고용형태, 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음

- 정규직은 도움됨 64.6%, 보통 28.2%, 도움되지 않음 7.3% 순으로 나타났고, 비정규직은 도움됨 55.3%, 보통 40.9%, 도움되지 않음 3.8% 순으로 정규직과 비정규직 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 많음
- 사업체 규모별로도 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음. 도움됨 의견은 10인 미만 59.7%, 10~30인 미만 52.7%, 30~100인 미만 71.0%, 100인 이상 70.6%로 모두 긍정적 기대가 가장 높았고, 30인 미만보다 30인 이상의 긍정적 기대가 더 높음
- 산업별로도 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음. 농림어업 62.9%, 광공업 57.2%, 건설업 53.9%, 도소매·숙박·음식점업 55.5%, 전기·운수·통신·금융업 62.8%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업 70.4%로 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업이 가장 높은 긍정적 기대를 나타냈음
- 직업별 긍정적 기대는 관리/전문직 66.9%, 사무직 64.9%, 서비스/판매직 55.9%, 농림어업/기능/단순노무직 59.5%로 관리/전문직의 긍정적 기대가 더 높게 나타났음

〈표 4-25〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 일·가정 양립 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
고용형태 $\chi^2=20.109^{***}$	정규직	9(2.1)	22(5.2)	120(28.2)	183(43.0)	92(21.6)	426(100.0)
	비정규직	4(1.9)	4(1.9)	85(40.9)	93(44.7)	22(10.6)	208(100.0)
	전체	13(2.1)	26(4.1)	205(32.3)	276(43.5)	114(18.0)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=53.870^{***}$	10인 미만	8(2.1)	12(3.2)	133(35.0)	181(47.6)	46(12.1)	380(100.0)
	10~30인 미만	1(1.1)	9(9.7)	34(36.6)	32(34.4)	17(18.3)	93(100.0)
	30~100인 미만	4(4.3)	1(1.1)	22(23.7)	42(45.2)	24(25.8)	93(100.0)
	100인 이상	0(0.0)	4(5.9)	16(23.5)	21(30.9)	27(39.7)	68(100.0)
	전체	13(2.1)	26(4.1)	205(32.3)	276(43.5)	114(18.0)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-26〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 일·가정 양립 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

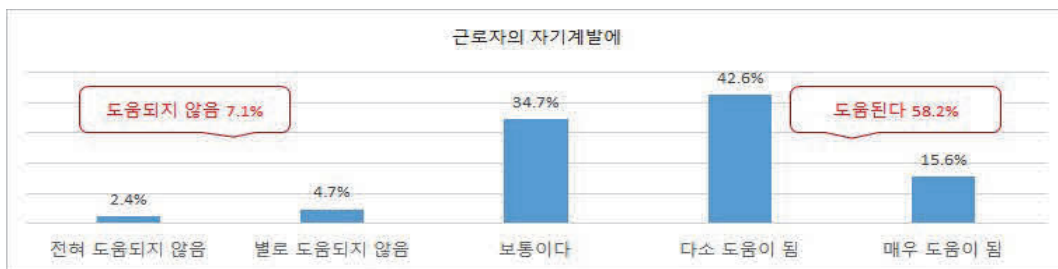
구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통 이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
산업 $\chi^2=33.801^*$	농림어업	4(4.1)	3(3.1)	29(29.9)	49(50.5)	12(12.4)	97(100.0)
	광공업	1(1.0)	4(4.1)	37(37.8)	42(42.9)	14(14.3)	98(100.0)
	건설업	0(0.0)	7(9.0)	29(37.2)	34(43.6)	8(10.3)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	2(1.9)	4(3.7)	42(38.9)	43(39.8)	17(15.7)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	2(2.1)	3(3.2)	30(31.9)	42(44.7)	17(18.1)	94(100.0)
	사업개입·공공서비스 및 기타	4(2.5)	5(3.1)	38(23.9)	66(41.5)	46(28.9)	159(100.0)
	전체	13(2.1)	26(4.1)	205(32.3)	276(43.5)	114(18.0)	634(100.0)
직업 $\chi^2=31.337^{**}$	관리/ 전문직	2(1.5)	8(6.2)	33(25.4)	59(45.4)	28(21.5)	130(100.0)
	사무직	5(2.9)	5(2.9)	51(29.3)	66(37.9)	47(27.0)	174(100.0)
	서비스/ 판매직	4(2.3)	10(5.6)	64(36.2)	73(41.2)	26(14.7)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	2(1.3)	3(2.0)	57(37.3)	78(51.0)	13(8.5)	153(100.0)
	전체	24(3.8)	73(11.5)	274(43.2)	217(34.2)	46(7.3)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 근로자의 자기계발에 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음

- 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 근로자의 자기계발에 미치는 영향은 도움됨 58.2%, 보통 34.7%, 도움되지 않음 7.1% 순으로 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음

〈그림 4-16〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 자기계발



○ 정규직 시간선택제 일자리 활성화가 근로자의 자기계발에 미치는 영향은 고용형태, 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음

- 정규직은 도움됨 59.8%, 보통 31.7%, 도움되지 않음 8.4% 순으로 나타났고, 비정규직은 도움됨 54.8%, 보통 40.9%, 도움되지 않음 4.3% 순으로 정규직과 비정규직 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 많음
- 사업체 규모별로도 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음. 도움됨 의견은 10인 미만 56.3%, 10~30인 미만 48.4%, 30~100인 미만 69.9%, 100인 이상 66.2%로 모두 긍정적 기대가 가장 높았고, 30인 미만보다 30인 이상의 긍정적 기대가 더 높음

〈표 4-27〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 자기계발 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
고용형태 $\chi^2=14.920^*$	정규직	10(2.3)	26(6.1)	135(31.7)	177(41.5)	78(18.3)	426(100.0)
	비정규직	5(2.4)	4(1.9)	85(40.9)	93(44.7)	21(10.1)	208(100.0)
	전체	15(2.4)	30(4.7)	220(34.7)	270(42.6)	99(15.6)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=44.338^{***}$	10인 미만	8(2.1)	16(4.2)	142(37.4)	177(46.6)	37(9.7)	380(100.0)
	10~30인 미만	2(2.2)	8(8.6)	38(40.9)	30(32.3)	15(16.1)	93(100.0)
	30~100인 미만	4(4.3)	3(3.2)	21(22.6)	39(41.9)	26(28.0)	93(100.0)
	100인 이상	1(1.5)	3(4.4)	19(27.9)	24(35.3)	21(30.9)	68(100.0)
	전체	15(2.4)	30(4.7)	220(34.7)	270(42.6)	99(15.6)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-28〉 정규직 시간선택제 일자리의 영향 - 자기계발 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

구분		전혀 도움되지 않음	별로 도움되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨	계
산업 $\chi^2=21.924$	농림어업	4(4.1)	4(4.1)	30(30.9)	48(49.5)	11(11.3)	97(100.0)
	광공업	1(1.0)	6(6.1)	35(35.7)	46(46.9)	10(10.2)	98(100.0)
	건설업	1(1.3)	6(7.7)	30(38.5)	31(39.7)	10(12.8)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	2(1.9)	3(2.8)	45(41.7)	42(38.9)	16(14.8)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	3(3.2)	4(4.3)	33(35.1)	40(42.6)	14(14.9)	94(100.0)
	서비스업/서비스업 및 기타	4(2.5)	7(4.4)	47(29.6)	63(39.6)	38(23.9)	159(100.0)
	전체	15(2.4)	30(4.7)	220(34.7)	270(42.6)	99(15.6)	634(100.0)
직업 $\chi^2=28.564^*$	관리/전문직	3(2.3)	11(8.5)	36(27.7)	60(46.2)	20(15.4)	130(100.0)
	사무직	6(3.4)	5(2.9)	59(33.9)	62(35.6)	42(24.1)	174(100.0)
	서비스/판매직	4(2.3)	10(5.6)	65(36.7)	74(41.8)	24(13.6)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	2(1.3)	4(2.6)	60(39.2)	74(48.4)	13(8.5)	153(100.0)
	전체	24(3.8)	73(11.5)	274(43.2)	217(34.2)	46(7.3)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

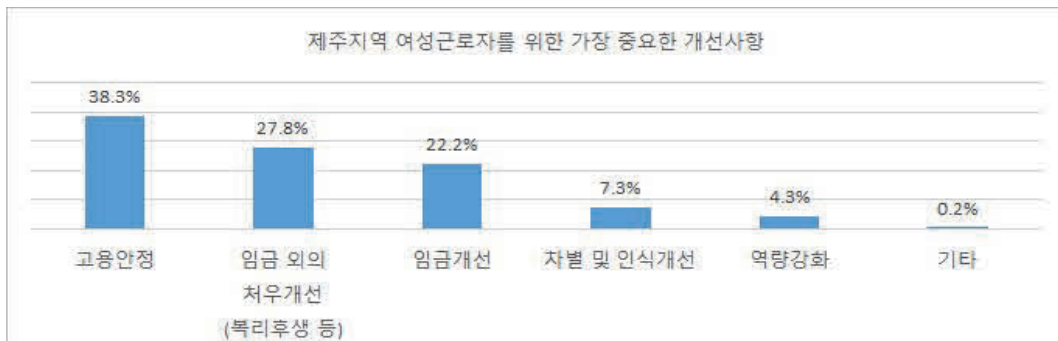
- 산업별로도 모두 도움이 될 것이라는 긍정적 기대가 가장 높음. 농림어업 60.8%, 광공업 57.1%, 건설업 52.5%, 도소매·숙박·음식점업 53.7%, 전기·운수·통신·금융업 57.5%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업 63.5로 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업이 가장 높은 긍정적 기대를 나타냈음
- 직업별 긍정적 기대는 관리/전문직 61.6%, 사무직 59.7%, 서비스/판매직 55.4%, 농림어업/기능/단순노무직 56.9%로 관리/전문직의 긍정적 기대가 더 높게 나타났음

2. 여성근로자 정책수요 분석결과

가. 여성근로자를 위한 개선사항

- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정인 것으로 나타남
 - 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정 38.3%, 임금 외의 처우개선(복리후생 등) 27.8%, 임금개선 22.2%, 차별 및 인식개선 7.3%, 역량강화 4.3% 등의 순으로 나타나 고용안정을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남

〈그림 4-17〉 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항



- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항으로 정규직과 비정규직, 100인 미만 규모 사업체, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업을 제외한 모든 산업, 직업군 전체에서는 고용안정이 중요한 것으로 나타났으며, 100인 이상 규모의 사업체와 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업에서는 임금 외의 처우개선(복리후생 등)이 더 중요한 것으로 나타남
 - 정규직은 고용안정 33.3%, 임금 외의 처우개선(복리후생 등) 30.5%, 임금개선

- 23.5% 등의 순이며, 비정규직은 고용안정 48.6%, 임금 외의 처우개선(복리후생 등) 22.1%, 임금개선 19.7% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 고용안정이 가장 높음
- 사업체 규모별로는 100인 미만은 고용안정이 가장 높게 나타났는데 구체적으로 10인 이상은 39.2%, 10~30인 미만은 45.2%, 30~100인 미만은 36.6%이며, 100인 이상은 임금 외의 처우개선(복리후생 등)이 32.4%로 가장 높음

〈표 4-29〉 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		임금개선	고용안정	임금 외의 처우개선(복 리후생 등)	차별 및 인식개선	역량강화	기타	계
고용형태 $\chi^2=14.449^*$	정규직	100(23.5)	142(33.3)	130(30.5)	34(8.0)	19(4.5)	1(0.2)	426(100.0)
	비정규직	41(19.7)	101(48.6)	46(22.1)	12(5.8)	8(3.8)	0(0.0)	208(100.0)
	전체	141(22.2)	243(38.3)	176(27.8)	46(7.3)	27(4.3)	1(0.2)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=17.584$	10인 미만	82(21.6)	149(39.2)	108(28.4)	26(6.8)	15(3.9)	0(0.0)	380(100.0)
	10~30인 미만	17(18.3)	42(45.2)	23(24.7)	6(6.5)	5(5.4)	0(0.0)	93(100.0)
	30~100인 미만	23(24.7)	34(36.6)	23(24.7)	6(6.5)	6(6.5)	1(1.1)	93(100.0)
	100인 이상	19(27.9)	18(26.5)	22(32.4)	8(11.8)	1(1.5)	0(0.0)	68(100.0)
	전체	141(22.2)	243(38.3)	176(27.8)	46(7.3)	27(4.3)	1(0.2)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로는 농림어업 45.4%, 광공업 42.9%, 건설업 44.9%, 도소매·숙박·음식점업 37.0%, 전기·운수·통신·금융업 31.9%가 고용안정이 가장 중요한 것으로 나타났으며, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업에서는 임금 외의 처우개선(복리후생 등)이 33.3%로 가장 높음
- 직업별로는 관리/전문직 36.9%, 사무직 32.8%, 서비스/판매직 41.2%, 농림어업/기능/단순노무직 42.5%가 고용안정을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남

〈표 4-30〉 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

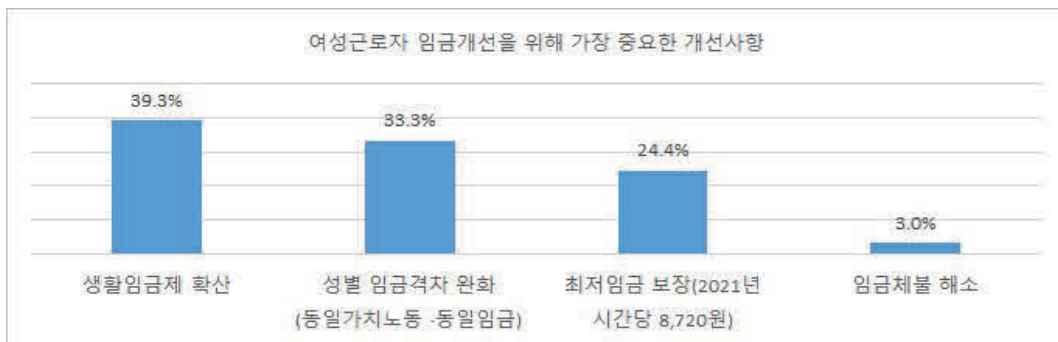
구분		임금개선	고용안정	임금 외의 채우개선(복 리후생 등)	차별 및 인식개선	역량강화	기타	계
산업 $\chi^2=23.924$	농림어업	26 (26.8)	44 (45.4)	21 (21.6)	3 (3.1)	3 (3.1)	0 (0.0)	97(100.0)
	광공업	23 (23.5)	42 (42.9)	22 (22.4)	8 (8.2)	3 (3.1)	0 (0.0)	98(100.0)
	건설업	16 (20.5)	35 (44.9)	18 (23.1)	7 (9.0)	2 (2.6)	0 (0.0)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	20 (18.5)	40 (37.0)	33 (30.6)	8 (7.4)	7 (6.5)	0 (0.0)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	19 (20.2)	30 (31.9)	29 (30.9)	9 (9.6)	7 (7.4)	0 (0.0)	94(100.0)
	제조업/서비스업 및 기타	37 (23.3)	52 (32.7)	53 (33.3)	11 (6.9)	5 (3.1)	1 (0.6)	159(100.0)
	전체	141(22.2)	243(38.3)	176(27.8)	46(7.3)	27(4.3)	1(0.2)	634(100.0)
직업 $\chi^2=16.316$	관리/전문직	25 (19.2)	48 (36.9)	41 (31.5)	7 (5.4)	8 (6.2)	1 (0.8)	130(100.0)
	사무직	45 (25.9)	57 (32.8)	53 (30.5)	16 (9.2)	3 (1.7)	0 (0.0)	174(100.0)
	서비스/판매직	38 (21.5)	73 (41.2)	43 (24.3)	14 (7.9)	9 (5.1)	0 (0.0)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	33 (21.6)	65 (42.5)	39 (25.5)	9 (5.9)	7 (4.6)	0 (0.0)	153(100.0)
	전체	141(22.2)	243(38.3)	176(27.8)	46(7.3)	27(4.3)	1(0.2)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

나. 임금개선

- 여성근로자의 임금개선을 위하여 가장 시급한 시행사항은 생활임금제 확산으로 나타남
- 여성근로자의 임금개선을 위하여 가장 시급한 시행이 필요한 것은 생활임금제 확산 39.3%, 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금) 33.3%, 최저임금 보장 24.4%, 임금체불 해소 3.0% 순으로 나타나 생활임금제 확산의 시행이 가장 높음

〈그림 4-18〉 여성근로자의 임금개선을 위한 가장 중요한 개선사항



- 고용형태 및 사업체 규모별로도 모두 생활임금제 확산이 가장 높음. 다만 30~100인 미만은 생활임금제 확산과 함께 성별 임금격차 완화도 중요한 개선사항으로 나타남. 또한 산업별로는 농림어업, 광공업, 도소매·숙박·음식점업, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업에서는 생활임금제 확산이 가장 높았고, 건설업과 전기·운수·통신·금융업에서는 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금)가 가장 높게 나타남. 직업별로는 사무직을 제외한 모든 직업군에서 생활임금제 확산이 가장 높았으며, 사무직은 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금)가 가장 높음
- 정규직은 생활임금제 확산 36.6%, 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금) 35.9%, 최저임금 보장 24.2%, 임금채불 해소 3.3% 순이며, 비정규직은 생활임금제 확산 44.7%, 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금) 27.9%, 최저임금 보장 25.0%, 임금채불 해소 2.4% 순으로 정규직과 비정규직 모두 생활임금제 확산이 가장 높음
 - 사업체 규모별로도 생활임금제 확산이 모든 규모에서 가장 높게 나타났으며, 구체적으로 10인 미만은 40.3%, 10~30인 미만 38.7%, 30~100인 미만 33.3%, 100인 이상 42.6%임. 다만 30~100인 미만은 생활임금제 확산과 함께 성별 임금격차 완화도 33.3% 동률로 나타남

〈표 4-31〉 여성근로자의 임금개선을 위한 가장 중요한 개선사항 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		최저임금 보장(2021년 시간당 8,720원)	성별 임금격차 완화(동일가치노동 동일임금)	생활임금제 확산	임금채불 해소	계
고용형태 $\chi^2=5.440$	정규직	103(24.2)	153(35.9)	156(36.6)	14(3.3)	426(100.0)
	비정규직	52(25.0)	58(27.9)	93(44.7)	5(2.4)	208(100.0)
	전체	155(24.4)	211(33.3)	249(39.3)	19(3.0)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=9.624$	10인 미만	95(25.0)	118(31.1)	153(40.3)	14(3.7)	380(100.0)
	10~30인 미만	19(20.4)	35(37.6)	36(38.7)	3(3.2)	93(100.0)
	30~100인 미만	29(31.2)	31(33.3)	31(33.3)	2(2.2)	93(100.0)
	100인 이상	12(17.6)	27(39.7)	29(42.6)	0(0.0)	68(100.0)
	전체	155(24.4)	211(33.3)	249(39.3)	19(3.0)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로 농림어업은 생활임금제 확산 40.2%, 성별 임금격차 완화 29.9%, 광공업은 생활임금제 확산 42.9%, 성별 임금격차 완화 29.6%, 건설업은 성별 임금격차 완화 41.0%, 생활임금제 확산 33.3%, 도소매·숙박·음식점업은 생활임금제 확산 41.7%, 성별 임금격차 완화 29.6%, 전기·운수·통신·금융업은 성별 임금격차 완화 39.4%, 최저임금보장 30.9%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업은 생활임금제 확산 44.7%, 성별 임금격차 완화 32.7% 순임
- 직업별로는 관리/전문직은 생활임금제 확산 38.5%, 성별 임금격차 완화 33.8%, 사무직은 성별 임금격차 완화 40.2%, 생활임금제 확산 35.1%, 서비스/판매직은 생활임금제 확산 41.2%, 성별 임금격차 완화 31.1%, 농림어업/기능/단순노무직은 생활임금제 확산 42.5%, 최저임금보장과 성별 임금격차 완화 각각 27.5% 순임

〈표 4-32〉 여성근로자의 임금개선을 위한 가장 중요한 개선사항 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

구분	최저임금 보장(2021년 시간당 8,720원)	성별 임금격차 완화(동일가치노동 동일임금)	생활임금제 확산	임금체불 해소	계	
산업 $\chi^2=20.255$	농림어업	26(26.8)	29(29.9)	39(40.2)	3(3.1)	97(100.0)
	광공업	22(22.4)	29(29.6)	42(42.9)	5(5.1)	98(100.0)
	건설업	15(19.2)	32(41.0)	26(33.3)	5(6.4)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	28(25.9)	32(29.6)	45(41.7)	3(2.8)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	29(30.9)	37(39.4)	26(27.7)	2(2.1)	94(100.0)
	사업·개인·공공서비스 및 기타	35(22.0)	52(32.7)	71(44.7)	1(0.6)	159(100.0)
	전체	155(24.4)	211(33.3)	249(39.3)	19(3.0)	634(100.0)
직업 $\chi^2=12.319$	관리/전문직	29(22.3)	44(33.8)	50(38.5)	7(5.4)	130(100.0)
	사무직	37(21.3)	70(40.2)	61(35.1)	6(3.4)	174(100.0)
	서비스/판매직	47(26.6)	55(31.1)	73(41.2)	2(1.1)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	42(27.5)	42(27.5)	65(42.5)	4(2.6)	153(100.0)
	전체	155(24.4)	211(33.3)	249(39.3)	19(3.0)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

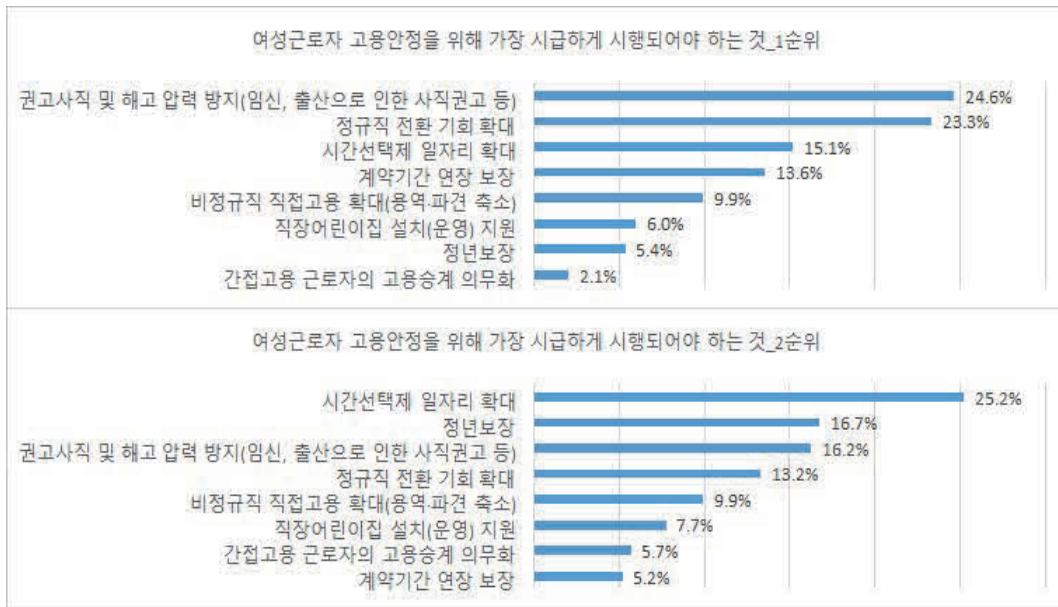
다. 고용안정

- 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 권고사직 및 해고 압력 방지, 2순위는 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음
 - 1순위는 권고사직 및 해고 압력 방지(임신, 출산으로 인한 사직권고 등) 24.6%, 정규직 전환 기회 확대 23.3%, 시간선택제 일자리 확대 15.1%, 계약기간 연장 보장

13.6% 등으로 순으로 나타나 권고사직 및 해고압력 방지가 가장 높음

- 2순위는 시간선택제 일자리 확대 25.2%, 정년보장 16.7%, 권고사직 및 해고 압력 방지(임신, 출산으로 인한 사직권고 등) 16.2%, 정규직 전환 기회 확대 13.2% 등의 순으로 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음

〈그림 4-19〉 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1·2순위



○ 고용형태에 따른 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 정규직과 10인 이상 규모는 권고사직 및 해고 압력 방지, 비정규직과 10인 미만 규모는 정규직 전환 기회 확대가 가장 높음

- 정규직은 권고사직 및 해고 압력 방지 27.9%, 정규직 전환 기회 확대 20.7%, 시간선택제 일자리 확대 15.3%, 계약기간 연장 보장 등의 순이며, 비정규직은 정규직 전환 기회 확대 28.8%, 권고사직 및 해고 압력 방지와 계약기간 연장보장 각각 17.8%, 시간선택제 일자리 확대 14.9% 등의 순으로 정규직은 권고사직 및 해고 압력 방지를, 비정규직은 정규직 전환 기회 확대를 가장 시급하게 인식하는 것으로 나타남
- 사업체 규모별로는 10인 미만은 정규직 전환기회 확대가 25.5%로 가장 높고, 10인 이상은 권고사직 및 해고 압력 방지(10-30인 미만과 30-100인 미만 각각 26.9%, 100인 이상 27.9%)가 가장 높음

〈표 4-33〉 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		계약기간 연장보장	권고사직 및 해고 압력 방지 (임신, 출산 으로 인한 사직 권고 등)	정규직 전환 기회 확대	간접고용 근로자의 고용승계 의무화	비정규직 직접고용 확대(용역 파견 축소)	시간 선택제 일자리 확대	직장 어린이집 설치(운영) 지원	정년보장	계
고용형태 $\chi^2=15.433^*$	정규직	11.5	27.9	20.7	2.3	10.3	15.3	6.6	5.4	100.0
	비정규직	17.8	17.8	28.8	1.4	9.1	14.9	4.8	5.3	100.0
	전체	13.6	24.6	23.3	2.1	9.9	15.1	6.0	5.4	100.0
사업체 규모 $\chi^2=16.462$	10인 미만	14.5	22.9	25.5	1.8	11.3	14.7	3.9	5.3	100.0
	10~30인 미만	12.9	26.9	20.4	3.2	9.7	14.0	8.6	4.3	100.0
	30~100인 미만	12.9	26.9	19.4	1.1	7.5	15.1	10.8	6.5	100.0
	100인 이상	10.3	27.9	20.6	2.9	5.9	19.1	7.4	5.9	100.0
	전체	13.6	24.6	23.3	2.1	9.9	15.1	6.0	5.4	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별로 농림어업은 정규직 전환 기회 확대 25.8%, 광공업은 권고사직 및 해고 압력 방지 30.6%, 건설업은 계약기간 연장보장과 정규직 전환 기회 확대 각각 20.5%, 도소매·숙박·음식점업은 정규직 전환 기회 확대 28.7%, 전기·운수·통신·금융업과 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업은 권고사직 및 해고 압력 방지 각각 24.5%, 28.3%로 높게 나타났음
- 직업별로는 관리/전문직은 정규직 전환 기회 확대 27.7%, 사무직은 권고사직 및 해고 압력 방지 30.5%, 서비스/판매직은 권고사직 및 해고 압력 방지와 정규직 전환 기회 확대 각각 23.7%, 농림어업/기능/단순노무직은 정규직 전환 기회 확대 22.9%로 가장 높게 나타났음

〈표 4-34〉 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분		계약기간 연장보장	권고사직 및 해고 압박 방지 입력(임신, 출산으로 안한 사직 권고 등)	정규직 전환 기회 확대	간접고용 근로자의 고용승계 의무화	비정규직 직접고용 확대(용역 파견 축소)	시간 선택제 일자리 확대	직장 어린이집 설치(운영) 지원	정년보장	계
산업 $\chi^2=35.694$	농림어업	11.3	17.5	25.8	3.1	12.4	12.4	10.3	7.2	100.0
	광공업	15.3	30.6	23.5	2.0	8.2	11.2	5.1	4.1	100.0
	건설업	20.5	19.2	20.5	0.0	15.4	14.1	3.8	6.4	100.0
	도소매·숙박·음식점업	14.8	24.1	28.7	2.8	9.3	14.8	2.8	2.8	100.0
	전기·운수·통신·금융	11.7	24.5	21.3	3.2	6.4	21.3	8.5	3.2	100.0
	서비스업(판매업 등)	10.7	28.3	20.8	1.3	9.4	16.4	5.7	7.5	100.0
	전체	13.6	24.6	23.3	2.1	9.9	15.1	6.0	5.4	100.0
직업 $\chi^2=24.762$	관리/전문직	8.5	26.2	27.7	1.5	9.2	16.9	4.6	5.4	100.0
	사무직	12.1	30.5	20.1	1.1	6.3	16.1	6.9	6.9	100.0
	서비스/판매직	17.5	23.7	23.7	3.4	9.6	12.4	5.6	4.0	100.0
	농림어업/기능·단순노무직	15.0	17.6	22.9	2.0	15.0	15.7	6.5	5.2	100.0
	전체	13.6	24.6	23.3	2.1	9.9	15.1	6.0	5.4	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 고용형태에 따른 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 2순위는 고용형태 및 사업체 규모별 모두 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음. 다만 100인 이상은 시간선택제 일자리 확대와 함께 정년보장도 동률로 높음

〈표 4-35〉 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		계약기간 연장보장	권고사직 및 해고 방지 임력 방지 (임신, 출산으로 인한 사직 권고 등)	정규직 전환 기회 확대	간접고용 근로자의 고용승계 의무화	비정규직 직접고용 확대(용역 파견 축소)	시간선택제 일자리 확대	직장 어린이집 설치(운영) 지원	정년보장	계
고용형태 $\chi^2=23.912^{**}$	정규직	4.2	20.0	12.0	5.9	8.9	22.5	9.2	17.4	100.0
	비정규직	7.2	8.7	15.9	5.3	12.0	30.8	4.8	15.4	100.0
	전체	5.2	16.2	13.2	5.7	9.9	25.2	7.7	16.7	100.0
사업체 규모 $\chi^2=33.844^{***}$	10인 미만	4.2	16.1	11.6	7.6	12.6	25.8	6.3	15.8	100.0
	10~30인 미만	6.5	20.4	16.1	5.4	1.1	25.8	8.6	16.1	100.0
	30~100인 미만	6.5	15.1	14.0	2.2	12.9	23.7	9.7	16.1	100.0
	100인 이상	7.4	13.2	17.6	0.0	2.9	23.5	11.8	23.5	100.0
	전체	5.2	16.2	13.2	5.7	9.9	25.2	7.7	16.7	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 정규직은 시간선택제 일자리 확대 22.5%, 권고사직 및 해고 압력 방지 20.0%, 정년 보장 17.4% 등의 순이며, 비정규직은 시간선택제 일자리 30.8%, 정규직 전환 기회 확대 15.9%, 정년보장 15.4% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음
- 사업체 규모별로는 모두 시간선택제 일자리 확대가 가장 중요한 시행사항으로 나타남. 구체적으로 10인 미만 및 10~30인 미만은 각각 25.8%, 30~100인은 23.7%, 100인 이상은 23.5%로 가장 높으며, 100인 이상은 시간선택제 일자리 확대와 함께 정년보장도 동률로 나타남
- 산업별로 농림어업 27.8% 광공업 25.5%, 건설업 23.1%, 도소매·숙박·음식점업 25.0%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업 30.2%가 시간선택제 일자리 확대를 선택한 것으로 나타남. 전기·운수·통신·금융업에서는 권고사직 및 해고 압력 방지가 25.5%로 가장 높은 비율을 나타냈음
- 직업별로는 관리/전문직 33.1%, 서비스/판매직 22.6%, 농림어업/기능/단순노무직 29.4%가 시간선택제 일자리 확대를 선택했으며, 사무직의 19.5%는 권고사직 및 해고 압력 방지를 선택해 가장 높았음

〈표 4-36〉 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분	계약기간 연장보장	권고사직 및 해고 압력 방지 (임신, 출산 으로 인한 사직 권고 등)	정규직 전환 기회 확대	간접고용 근로자의 고용승계 의무화	비정규직 직접고용 확대(용역 파견 축소)	시간 선택제 일자리 확대	직장 어린이집 설치(운영) 지원	정년보장	계	
산업 $\chi^2=54.597^*$	농림어업	7.2	13.4	11.3	3.1	14.4	27.8	7.2	15.5	100.0
	광공업	7.1	14.3	8.2	11.2	11.2	25.5	11.2	11.2	100.0
	건설업	5.1	19.2	10.3	6.4	11.5	23.1	6.4	17.9	100.0
	도소매·숙박·음식점업	0.9	12.0	15.7	8.3	12.0	25.0	6.5	19.4	100.0
	전기·운수·통신·금융	4.3	25.5	19.1	6.4	9.6	16.0	8.5	10.6	100.0
	서비스·개인·공공서비스 및 기타	6.3	15.1	13.8	1.3	4.4	30.2	6.9	22.0	100.0
	전체	5.2	16.2	13.2	5.7	9.9	25.2	7.7	16.7	100.0
직업 $\chi^2=45.964^*$	관리/전문직	3.8	13.8	8.5	3.1	10.8	33.1	6.9	20.0	100.0
	사무직	8.0	19.5	15.5	1.1	8.0	18.4	11.5	17.8	100.0
	서비스/판매직	4.0	15.3	16.9	9.0	7.9	22.6	6.2	18.1	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	4.6	15.7	10.5	9.2	13.7	29.4	5.9	11.1	100.0
	전체	13.6	24.6	23.3	2.1	9.9	15.1	6.0	5.4	100.0

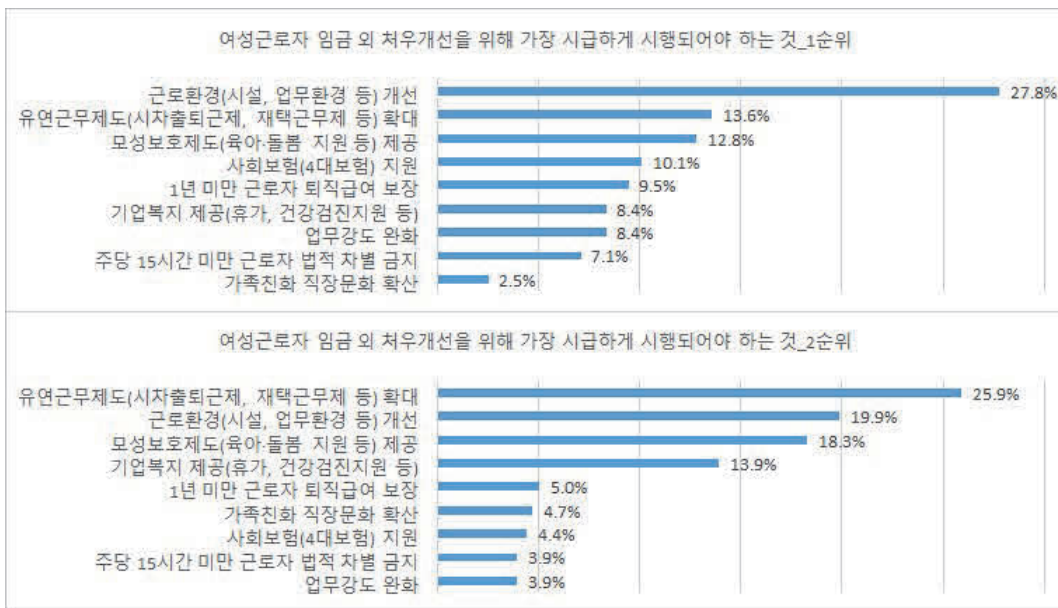
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

라. 임금 외 처우개선

○ 여성근로자 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 근로환경 개선, 2순위는 유연근무제도 확대가 가장 높음

- 1순위는 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 27.8%, 유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제 등) 확대 13.6%, 모성보호제도(육아·돌봄 지원 등) 제공 12.8%, 사회보험(4대보험) 지원 10.1% 등의 순으로 근로환경 개선이 가장 높음
- 2순위는 유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제 등) 확대 25.9%, 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 19.9%, 모성보호제도(육아·돌봄 지원 등) 제공 18.3%, 기업복지 제공(휴가, 건강검진지원 등) 13.9% 등의 순으로 유연근무제도 확대가 가장 높음

〈그림 4-20〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1·2순위



○ 여성근로자 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 고용형태, 사업제 규모, 산업, 직업별 모두 근로환경 개선이 가장 높음. 다만 100인 이상 규모에서는 근로환경 개선과 함께 모성보호제도 제공도 동률로 높음

- 정규직은 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 25.8%, 유연근무제도(시차출퇴근제, 재

택근무제 등) 확대 16.2%, 모성보호제도(육아·돌봄 지원 등) 제공 14.8% 등의 순이며, 비정규직은 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 31.7%, 1년 미만 근로자 퇴직 급여 보장 15.4%, 사회보험(4대보험) 지원 13.0% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 근로환경 개선이 가장 높음

- 사업체 규모별로도 모두 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선으로 나타남. 구체적으로 근로환경 개선 응답비율은 10인 미만 26.3%, 10~30인 미만 30.1%, 30~100인 미만 34.4%, 100인 이상 23.5%로 나타남. 다만 100인 이상은 근로환경 개선과 함께 모성보호제도 제공이 동률로 나타남

〈표 4-37〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		업무 강도 완화	근로환경 (시설, 업무환경 등) 개선	사회보험 (4대보험) 지원	기업복지 제공 (휴가, 건강검진 지원 등)	1년미만 근로자 퇴직급여 보장	모성보호 제도 (육아돌봄 지원 등) 제공	주당 15시간 미만 근로자 법적 차별금지	유연근무 제도(사차 출퇴근제, 재택근무제 등) 확대	가족친화 직장문화 확산	계
고용형태 $\chi^2=37.540^{***}$	정규직	9.2	25.8	8.7	10.1	6.6	14.8	5.6	16.2	3.1	100.0
	비정규직	6.7	31.7	13.0	4.8	15.4	8.7	10.1	8.2	1.4	100.0
	전체	8.4	27.8	10.1	8.4	9.5	12.8	7.1	13.6	2.5	100.0
사업체 규모 $\chi^2=33.080$	10인 미만	9.2	26.3	11.6	8.4	10.5	10.3	8.7	13.7	1.3	100.0
	10~30인 미만	5.4	30.1	11.8	10.8	8.6	10.8	5.4	14.0	3.2	100.0
	30~100인 미만	7.5	34.4	6.5	7.5	7.5	17.2	4.3	11.8	3.2	100.0
	100인 이상	8.8	23.5	4.4	5.9	7.4	23.5	4.4	14.7	7.4	100.0
	전체	8.4	27.8	10.1	8.4	9.5	12.8	7.1	13.6	2.5	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 근로환경 개선 응답비율은 농림어업 26.8%, 광공업 36.7%, 건설업 24.4%, 도소매·숙박·음식점업 25.9%, 전기·운수·통신·금융업 30.9%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업 23.3%로 나타났음
- 직업별로는 관리/전문직 30.0%, 사무직 23.6%, 서비스/판매직 33.9%, 농림어업/기능/단순노무직 23.5%로 서비스/판매직의 비율이 가장 높음

〈표 4-38〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분		업무 강도 완화	근로환경 (시설, 업무환경 등) 개선	사회보험 (4대보험) 지원	기업복지 제공 (휴가, 건강검진 지원 등)	1년미만 근로자 퇴직급여 보장	모성보호 제도 (육아돌봄 지원 등) 제공	주당 15시간 미만 근로자 법적 차별금지	유연근무 제도(사차 출퇴근제, 재택근무제 등) 확대	가족친화 직장문화 확산	계
산업 $\chi^2=53.688$	농림어업	8.2	26.8	16.5	8.2	12.4	9.3	7.2	10.3	1.0	100.0
	광공업	8.2	36.7	13.3	8.2	7.1	8.2	5.1	11.2	2.0	100.0
	건설업	9.0	24.4	10.3	7.7	5.1	12.8	10.3	17.9	2.6	100.0
	도소매·숙박·음식점업	13.0	25.9	12.0	5.6	15.7	6.5	7.4	12.0	1.9	100.0
	전기·운수·통신·금융	4.3	30.9	9.6	9.6	6.4	18.1	6.4	12.8	2.1	100.0
	서비스업(공공서비스 및 기타)	7.5	23.9	3.1	10.1	8.8	18.9	6.9	16.4	4.4	100.0
	전체	8.4	27.8	10.1	8.4	9.5	12.8	7.1	13.6	2.5	100.0
직업 $\chi^2=85.667^{***}$	관리/전문직	13.1	30.0	4.6	13.1	4.6	10.8	6.2	16.9	0.8	100.0
	사무직	2.9	23.6	8.0	9.2	7.5	19.0	2.9	20.7	6.3	100.0
	서비스/판매직	9.6	33.9	11.9	4.0	10.7	12.4	7.9	7.9	1.7	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	9.2	23.5	15.0	8.5	14.4	7.8	11.8	9.2	0.7	100.0
	전체	8.4	27.8	10.1	8.4	9.5	12.8	7.1	13.6	2.5	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

○ 여성근로자 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 2순위는 고용형태에 따라 다름.

정규직은 유연근무제도 확대, 비정규직은 유연근무제도 확대와 함께 근로환경 개선이 가장 높음. 사업체 규모별로는 10인 미만은 근로환경 개선, 10인 이상은 유연근무제도 확대가 가장 높음

- 정규직은 유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제 등) 확대 27.0%, 모성보호제도(육아·돌봄 지원 등) 제공 21.4%, 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 18.1%, 등의 순이며, 비정규직은 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선과 유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제 등) 확대가 각각 23.6%, 기업복지 제공(휴가, 건강검진지원 등) 12.5% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 유연근무제도 확대가 가장 높음. 다만 비정규직은 유연근무제도 확대와 함께 근로환경 개선도 동률로 가장 높음
- 사업체 규모별로는 10인 미만은 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 23.2%로 가장 높고, 10인 이상은 모두 유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제 등) 확대가 가장 높음. 구체적으로 유연근무제 확대 응답비율은 10~30인 미만 28.0%, 30~100인 미만 31.2%, 100인 이상 35.3%로 나타남
- 산업별로 농림어업 30.9%, 도소매·숙박·음식점업 21.3%, 전기·운수·통신·금융업

- 25.5%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업 34.6%가 유연근무제도를 선택했으며, 광
공업 24.5%, 건설업 24.4%, 도소매·숙박·음식점업 21.3%는 근로환경 개선을 선택했음
- 직업별로는 관리/전문직 26.9%, 사무직 22.4%, 서비스/판매직 24.9%, 농림어업/기능/
단순노무직 30.1%가 유연근무제도를 선택했음

〈표 4-39〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분	업무 강도 완화	근로환경 (시설, 업무환경 등) 개선	사회보험 (4대보험) 지원	기업복지 제공 (휴가, 건강검진 지원 등)	1년미만 근로자 퇴직급여 보장	모성보호 제도 (육아돌봄 등) 제공	주당 15시간 미만 근로자 법적 차별금지	유연근무 제도(사차 출퇴근제, 재택근무제 등) 확대	가족친화 직장문화 확산	계	
산업 X ² =46.554	농림어업	4.1	20.6	1.0	8.2	10.3	18.6	4.1	30.9	2.1	100.0
	광공업	6.1	24.5	5.1	12.2	7.1	17.3	4.1	19.4	4.1	100.0
	건설업	3.8	24.4	5.1	16.7	5.1	16.7	3.8	16.7	7.7	100.0
	도소매·숙박·음식점업	2.8	21.3	6.5	18.5	4.6	16.7	5.6	21.3	2.8	100.0
	전기·운수·통신·금융	4.3	18.1	7.4	14.9	3.2	18.1	4.3	25.5	4.3	100.0
	사업·개인·공공서비스 및 기타	3.1	14.5	2.5	13.2	1.9	20.8	2.5	34.6	6.9	100.0
	전체	3.9	19.9	4.4	13.9	5.0	18.3	3.9	25.9	4.7	100.0
직업 X ² =36.858*	관리/전문직	2.3	18.5	6.2	13.8	4.6	15.4	2.3	26.9	10.0	100.0
	사무직	4.6	17.2	4.0	14.4	3.4	24.1	2.9	22.4	6.9	100.0
	서비스/판매직	4.5	19.8	5.1	16.4	5.1	17.5	4.5	24.9	2.3	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	3.9	24.2	2.6	10.5	7.2	15.0	5.9	30.1	0.7	100.0
	전체	8.4	27.8	10.1	8.4	9.5	12.8	7.1	13.6	2.5	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-40〉 여성근로자의 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		업무 강도 완화	근로환경 (시설, 업무환경 등) 개선	사회보험 (4대보험) 지원	기업복지 제공 (휴가, 건강검진 지원 등)	1년미만 근로자 퇴직급여 보장	모성보호 제도 (육아돌봄 등) 제공	주당 15시간 미만 근로자 법적 차별금지	유연근무 제도(사차 출퇴근제, 재택근무제 등) 확대	가족친화 직장문화 확산	계
고용형태 $\chi^2=30.085^{***}$	정규직	3.8	18.1	4.5	14.6	2.8	21.4	2.6	27.0	5.4	100.0
	비정규직	4.3	23.6	4.3	12.5	9.6	12.0	6.7	23.6	3.4	100.0
	전체	3.9	19.9	4.4	13.9	5.0	18.3	3.9	25.9	4.7	100.0
사업체 규모 $\chi^2=36.779^*$	10인 미만	3.9	23.2	5.0	16.6	5.8	14.7	4.5	22.4	3.9	100.0
	10~30인 미만	4.3	18.3	2.2	9.7	6.5	24.7	1.1	28.0	5.4	100.0
	30~100인 미만	4.3	15.1	3.2	12.9	3.2	20.4	5.4	31.2	4.3	100.0
	100인 이상	2.9	10.3	5.9	5.9	1.5	26.5	2.9	35.3	8.8	100.0
	전체	3.9	19.9	4.4	13.9	5.0	18.3	3.9	25.9	4.7	100.0

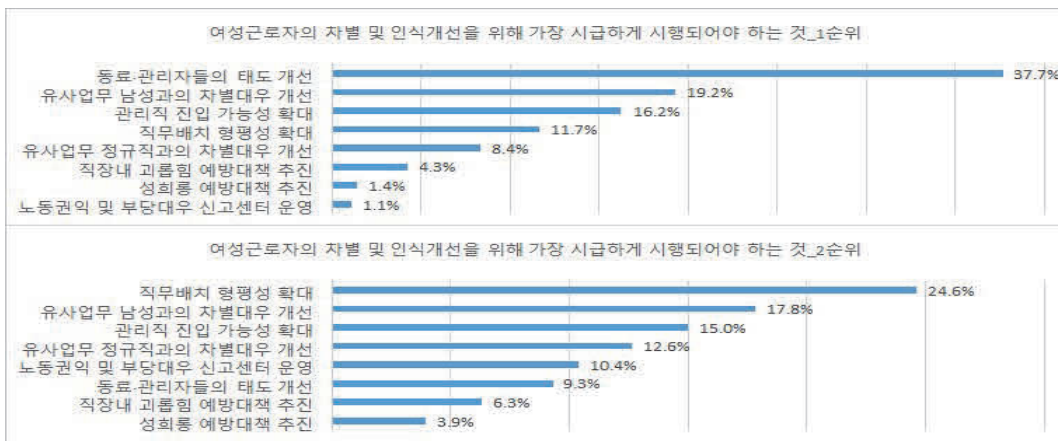
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

마. 차별 및 인식개선

○ 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 1순위는 동료·관리자들의 태도 개선, 2순위는 직무배치 형평성 확대가 가장 높음

- 1순위는 동료·관리자들의 태도 개선 37.7%, 유사업무 남성과의 차별대우 개선 19.2%, 관리직 진입 가능성 확대 16.2%, 직무배치 형평성 확대 11.7% 등의 순으로 동료 및 관리자들의 태도 개선이 가장 높음
- 2순위는 직무배치 형평성 확대 24.6%, 유사업무 남성과의 차별대우 개선 17.8%, 관리직 진입 가능성 확대 15.0%, 유사업무 정규직과의 차별대우 개선 12.6% 등의 순으로 직무배치 형평성 확대가 가장 높음

〈그림 4-21〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 1·2순위



○ 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 1순위는 고용형태, 사업체 규모, 산업, 직업별 모두 동료와 관리자들의 태도 개선이 가장 높음

- 정규직은 동료·관리자들의 태도 개선 37.1%, 유사업무 남성과의 차별대우 개선 20.2%, 관리직 진입 가능성 확대 17.1% 등의 순이며, 비정규직은 동료·관리자들의 태도 개선 38.9%, 유사업무 남성과의 차별대우 개선 17.3%, 관리직 진입 가능성 확대 14.4% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 동료·관리자들의 태도 개선이 가장 높음
- 사업체 규모별로는 모두 동료·관리자들의 태도 개선이 가장 높게 나타남. 구체적인 응답 비율은 10인 미만 38.7%, 10~30인 미만 39.8%, 30~100인 미만 33.3%, 100인 이상 35.3%임

〈표 4-41〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		동료·관리 자들의 태도 개선	유사업무 남성과의 차별대우 개선	관리직 진입 가능성 확대	직무배치 형평성 확대	직장내 괴롭힘 예방대책 추진	성희롱 예방대책 추진	유사업무 정규직과 의 차별 대우 개선	노동권의 및 부당 대우 신고 센터 운영	계
고용형태 $\chi^2=6.840$	정규직	37.1	20.2	17.1	11.5	3.3	1.9	7.7	1.2	100.0
	비정규직	38.9	17.3	14.4	12.0	6.3	.5	9.6	1.0	100.0
	전체	37.7	19.2	16.2	11.7	4.3	1.4	8.4	1.1	100.0
사업체 규모 $\chi^2=24.017$	10인 미만	38.7	20.3	15.8	10.8	5.8	.5	7.1	1.1	100.0
	10~30인 미만	39.8	18.3	15.1	11.8	1.1	3.2	10.8	0.0	100.0
	30~100인 미만	33.3	16.1	18.3	14.0	1.1	4.3	10.8	2.2	100.0
	100인 이상	35.3	19.1	17.6	13.2	4.4	0.0	8.8	1.5	100.0
전체		37.7	19.2	16.2	11.7	4.3	1.4	8.4	1.1	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 산업별 동료·관리자들의 태도 개선 응답비율은 농림어업 32.0%, 광공업 38.8%, 건설업 43.6%, 도소매·숙박·음식점업 43.5%, 전기·운수·통신·금융업 43.6%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 30.2%로 건설업과 전기·운수·통신·금융업이 동률로 가장 높음
- 직업별로는 관리/전문직 35.4%, 사무직 32.2%, 서비스/판매직 44.1%, 농림어업/기능/단순노무직 38.6%로 서비스/판매직의 비율이 가장 높음

〈표 4-42〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 1순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분		동료·관리 자들의 태도 개선	유사업무 남성과의 차별대우 개선	관리직 진입 가능성 확대	직무배치 형평성 확대	직장내 괴롭힘 예방대책 추진	성희롱 예방대책 추진	유사업무 정규직과 의 차별 대우 개선	노동권의 및 부당 대우 신고 센터 운영	계
산업 $\chi^2=44.169$	농림어업	32.0	19.6	11.3	13.4	8.2	1.0	13.4	1.0	100.0
	광공업	38.8	17.3	22.4	6.1	4.1	1.0	10.2	0.0	100.0
	건설업	43.6	20.5	19.2	10.3	2.6	1.3	2.6	0.0	100.0
	도소매·숙박·음식점업	43.5	21.3	16.7	7.4	2.8	0.0	6.5	1.9	100.0
	전기·운수·통신·금융	43.6	14.9	13.8	13.8	5.3	1.1	7.4	0.0	100.0
	사업·개인·공공서비스 및 기타	30.2	20.8	15.1	16.4	3.1	3.1	8.8	2.5	100.0
	전체	37.7	19.2	16.2	11.7	4.3	1.4	8.4	1.1	100.0
직업 $\chi^2=32.935$	관리/전문직	35.4	20.0	14.6	13.1	0.8	4.6	9.2	2.3	100.0
	사무직	32.2	20.7	19.5	14.9	4.0	1.1	7.5	0.0	100.0
	서비스/판매직	44.1	18.1	13.6	7.9	5.6	0.6	8.5	1.7	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	38.6	18.3	17.0	11.1	5.9	0.0	8.5	0.7	100.0
	전체	37.7	19.2	16.2	11.7	4.3	1.4	8.4	1.1	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 2순위는 고용형태, 사업체 규모, 산업, 직업별 모두 직무배치 형평성 확대가 가장 높음
- 정규직은 직무배치 형평성 확대 26.5%, 유사업무 남성과의 차별대우 개선 17.6%, 관리직 진입 가능성 확대 14.3% 등의 순이며, 비정규직은 직무배치 형평성 확대 20.7%, 유사업무 남성과의 차별대우 개선 18.3%, 관리직 진입 가능성 확대 16.3% 등의 순으로 정규직과 비정규직 모두 직무배치 형평성 확대가 가장 높음
 - 사업체 규모별로는 모두 직무배치 형평성 확대가 가장 높게 나타남. 구체적인 응답비율은 10인 미만 24.7%, 10~30인 미만 23.7%, 30~100인 미만 26.9%, 100인 이상 22.1%임
 - 산업별로도 모두 직무배치 형평성 확대가 가장 높게 나타남. 구체적인 응답비율은 농림어업 26.8%, 광공업 27.6%, 건설업 23.1%, 도소매·숙박·음식점업 23.1%, 전기·운수·통신·금융업 26.6%, 사업·개인·공공서비스 및 기타 22.0%임
 - 직업별로도 직무배치 형평성 확대가 가장 높게 나타났으며, 구체적인 응답비율은 관리/전문직 27.7%, 사무직 20.1%, 서비스/판매직 26.0%, 농림어업/기능/단순노무직 25.5%임

〈표 4-43〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : %

구분		동료·관리 자들의 태도 개선	유사업무 남성과의 차별대우 개선	관리직 진입 가능성 확대	직무배치 형평성 확대	직장내 괴롭힘 예방대책 추진	성희롱 예방대책 추진	유사업무 정규직과 의 차별 대우 개선	노동권익 및 부당 대우 신고 센터 운영	계
고용형태 $\chi^2=8.706$	정규직	10.8	17.6	14.3	26.5	5.4	3.5	12.2	9.6	100.0
	비정규직	6.3	18.3	16.3	20.7	8.2	4.8	13.5	12.0	100.0
	전체	9.3	17.8	15.0	24.6	6.3	3.9	12.6	10.4	100.0
사업체 규모 $\chi^2=20.172$	10인 미만	7.9	18.7	13.7	24.7	6.3	3.4	14.2	11.1	100.0
	10~30인 미만	10.8	17.2	17.2	23.7	7.5	3.2	10.8	9.7	100.0
	30~100인 미만	6.5	18.3	21.5	26.9	5.4	4.3	8.6	8.6	100.0
	100인 이상	19.1	13.2	10.3	22.1	5.9	7.4	11.8	10.3	100.0
	전체	9.3	17.8	15.0	24.6	6.3	3.9	12.6	10.4	100.0

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-44〉 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 - 2순위 : 산업별, 직업별

단위 : %

구분	동료·관리 자들의 태도 개선	유사업무 남성과의 차별대우 개선	관리직 진입 가능성 확대	직무배치 형평성 확대	직장내 괴롭힘 예방대책 추진	성희롱 예방대책 추진	유사업무 정규직과 의 차별 대우 개선	노동권의 및 부당 대우 신고 센터 운영	계	
산업 $\chi^2=39.605$	농림어업	3.1	22.7	23.7	26.8	2.1	2.1	11.3	8.2	100.0
	광공업	10.2	14.3	12.2	27.6	6.1	5.1	15.3	9.2	100.0
	건설업	5.1	20.5	14.1	23.1	7.7	3.8	11.5	14.1	100.0
	도소매·숙박·음식점업	8.3	18.5	13.0	23.1	7.4	5.6	12.0	12.0	100.0
	전기·운수·통신·금융	8.5	22.3	10.6	26.6	8.5	2.1	8.5	12.8	100.0
	제조·건설·서비스 및 기타	15.7	12.6	15.7	22.0	6.3	4.4	15.1	8.2	100.0
	전체	9.3	17.8	15.0	24.6	6.3	3.9	12.6	10.4	100.0
직업 $\chi^2=19.480$	관리/전문직	12.3	12.3	13.1	27.7	10.0	4.6	10.8	9.2	100.0
	사무직	12.1	19.5	15.5	20.1	5.2	5.2	12.6	9.8	100.0
	서비스/판매직	7.3	17.5	13.6	26.0	6.8	3.4	14.1	11.3	100.0
	농림어업/기능/단순노무직	5.9	20.9	17.6	25.5	3.9	2.6	12.4	11.1	100.0
	전체	9.3	17.8	15.0	24.6	6.3	3.9	12.6	10.4	100.0

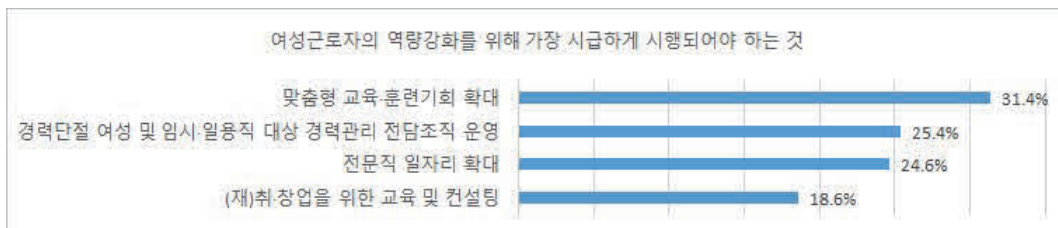
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

바. 역량강화

○ 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항은 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 가장 높음

- 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항은 맞춤형 교육·훈련기회 확대 31.4%, 경력단절 여성 및 임시·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영 25.4%, 전문직 일자리 확대 24.6%, (재)취·창업을 위한 교육 및 컨설팅 18.6% 순으로 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 가장 높음

〈그림 4-22〉 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항



- 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항으로 정규직은 경력단절 여성 및 임시·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영, 비정규직과 10인 미만, 30인 이상 규모는 맞춤형 교육·훈련기회 확대, 10~30인 미만은 전문직 일자리 확대로 나타남. 산업별로는 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업과 직업별로는 사무직이 전문직 일자리 확대를 요구하고 있음
- 정규직은 경력단절 여성 및 임시·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영이 27.5%로 가장 높고, 비정규직은 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 39.9%로 가장 높음
 - 사업체 규모별로는 10인 미만과 30인 이상은 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 가장 높고, 10~30인 미만은 전문직 일자리 확대가 33.3%로 가장 높음
 - 산업별 맞춤형 교육·훈련기회 확대 비율은 농림어업 37.1%, 광공업 33.7%, 건설업 32.1%, 도소매·숙박·음식점업 29.6%, 전기·운수·통신·금융업 27.7%임. 사업·개인·공공서비스 및 기타 산업은 전문직 일자리 확대가 31.4%로 가장 높음
 - 직업별 맞춤형 교육·훈련기회 확대 응답비율은 관리/전문직 33.8%, 서비스/판매직 32.2%, 농림어업/기능/단순노무직 32.7%임. 사무직은 전문직 일자리 확대가 28.2%로 가장 높음

〈표 4-45〉 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항 - 고용형태별, 사업체 규모별

단위 : 명(%)

구분		맞춤형 교육·훈련 기회 확대	(재)취·창업을 위한 교육 컨설팅	경력단절여성 및 임시· 일용직 대상 경력관리 전담조직 운영	전문직 일자리 확대	계
고용형태 $\chi^2=10.738^*$	정규직	116(27.2)	82(19.2)	117(27.5)	111(26.1)	426(100.0)
	비정규직	83(39.9)	36(17.3)	44(21.2)	45(21.6)	208(100.0)
	전체	199(31.4)	118(18.6)	161(25.4)	156(24.6)	634(100.0)
사업체 규모 $\chi^2=12.913$	10인 미만	113(29.7)	73(19.2)	104(27.4)	90(23.7)	380(100.0)
	10~30인 미만	26(28.0)	15(16.1)	21(22.6)	31(33.3)	93(100.0)
	30~100인 미만	30(32.3)	15(16.1)	25(26.9)	23(24.7)	93(100.0)
	100인 이상	30(44.1)	15(22.1)	11(16.2)	12(17.6)	68(100.0)
	전체	199(31.4)	118(18.6)	161(25.4)	156(24.6)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

〈표 4-46〉 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항 : 산업별, 직업별

단위 : 명(%)

구분	맞춤형 교육·훈련기회 확대	(재)취·창업을 위한 교육 및 컨설팅	경력단절여성 및 임신· 일용직 대상 경력관리 전담조직 운영	전문직 일자리 확대	계	
산업 $\chi^2=12.839$	농림어업	36(37.1)	18(18.6)	23(23.7)	20(20.6)	97(100.0)
	광공업	33(33.7)	19(19.4)	20(20.4)	26(26.5)	98(100.0)
	건설업	25(32.1)	12(15.4)	24(30.8)	17(21.8)	78(100.0)
	도소매·숙박·음식점업	32(29.6)	21(19.4)	32(29.6)	23(21.3)	108(100.0)
	전기·운수·통신·금융	26(27.7)	23(24.5)	25(26.6)	20(21.3)	94(100.0)
	서비스업·제조업 및 기타	47(29.6)	25(15.7)	37(23.3)	50(31.4)	159(100.0)
	전체	199(31.4)	118(18.6)	161(25.4)	156(24.6)	634(100.0)
직업 $\chi^2=7.247$	관리/전문직	44(33.8)	25(19.2)	28(21.5)	33(25.4)	130(100.0)
	사무직	48(27.6)	36(20.7)	41(23.6)	49(28.2)	174(100.0)
	서비스/판매직	57(32.2)	26(14.7)	52(29.4)	42(23.7)	177(100.0)
	농림어업/기능/단순노무직	50(32.7)	31(20.3)	40(26.1)	32(20.9)	153(100.0)
	전체	199(31.4)	118(18.6)	161(25.4)	156(24.6)	634(100.0)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3. 요약 및 시사점

가. 경력단절 및 일·생활 균형

1) 경력단절

- 경력단절을 경험한 비율은 평균 34.9%이며, 근소한 차이지만 정규직과 10~30인 미만, 농림어업/기능/단순노무직의 비율이 더 높음. 경력단절 기간은 1~3년 미만의 비율이 가장 높지만 5년 이상 장기 경력단절도 33.9%로 적지 않음
- 경력단절의 주된 이유로는 임신·출산(44.3%) 및 육아(11.8%)이며, 고용형태 및 사업체 규모 별로도 모두 임신·출산으로 인한 경력단절 비율이 가장 높음
- 경력유지를 위해 필요한 사항 1순위는 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성, 2순위는 유연근무제 도입과 확대로 나타남. 직업별 1순위는 출산·육아휴가를 사용할 수 있는 문화조성과 다양한 돌봄 지원 서비스 확대, 2순위는 유연근무제 도입과 확대가 주를 이룸. 경력단절 예방을 위해 가장 활성화되어야 하는 제도 1순위는 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함), 2순위는 탄력적 근로시간제로 나타남

- 향후 3년 이내 이직을 계획하고 있는 비율은 22.9%이며, 이직을 고려하는 주된 이유는 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출(28.3%), 근로조건(임금, 위치, 근로환경 등) 때문(23.4%)으로 나타남

2) 일과 생활의 균형

- 일과 생활의 균형이 잘 이루어지고 있다는 응답은 36.7%에 그침. 정규직과 100인 이상 규모, 사업·개인·공공 서비스 및 기타, 사무직의 균형인식이 가장 높음. 100인 이상 사업체는 가장 균형인식이 높고, 다른 규모에 비해 보통비율이 낮고 균형과 더불어 불균형인식도 높은 것으로 나타남
- 일과 생활이 균형이 잘 이루어지지 않는 주된 이유 1순위는 가사부담, 2순위는 휴직·휴가 시 대체인력 부족으로 나타남
- 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 정시퇴근 문화의 정착으로 나타남
 - 고용형태 및 사업체 규모별 모두 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높음. 해당 비율은 정규직이 조금 더 높고 사업체 규모가 클수록 증가하는 것으로 나타남. 산업 및 직업별로도 대부분 정시퇴근 문화의 정착이 가장 높게 나타남
- 현재와 동일한 업무를 지속하고 시간당 임금 수준과 근로조건이 동일하다면 정규직 시간선택제 일자리로 전환할 의사를 가진 비율은 47.5%임
 - 전환 의사는 고용형태 및 사업체 규모, 산업, 직업별로도 모두 전환의사를 가진 비율이 가장 높음. 전환의사는 비정규직보다 정규직이 조금 더 높고, 규모가 클수록 높음
- 정규직 시간선택제 일자리 활성화로 인한 영향은 기업의 인력난 해소에 도움 41.2%, 기업의 생산성 향상에 도움 41.5%, 근로자의 일·가정 양립에 도움 61.5%, 근로자의 자기계발에 도움 58.2%로 나타남. 일·가정 양립에 도움이 될 것이라는 기대가 가장 높음

나. 제주지역 여성근로자 정책수요

- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정 38.3%, 임금 외의 처우개선(복리후생 등) 27.8%, 임금개선 22.2%, 차별 및 인식개선 7.3%, 역량강화 4.3%의 순으로 나타나 고용안정을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남

- － 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항으로 정규직과 비정규직, 100인 미만 규모, 사업·개인·공공 서비스 및 기타를 제외한 모든 산업, 모든 직업에서 고용안정이 중요한 것으로 나타났으며, 100인 이상 규모는 임금 외의 처우개선(복리후생 등)이 더 중요한 것으로 나타남
- 여성근로자의 임금개선을 위하여 가장 시급한 시행사항은 생활임금제 확산 39.3%, 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금) 33.3%, 최저임금 보장 24.4%, 임금체불 해소 3.0% 순으로 나타나 생활임금제 확산의 시행이 가장 시급한 것으로 나타남
- 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 권고사직 및 해고 압력 방지, 2순위는 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음
- 여성근로자 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 근로환경 개선, 2순위는 유연근무제도 확대가 가장 높음
- 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 1순위는 동료·관리자들의 태도 개선, 2순위는 직무배치 형평성 확대가 가장 높음
 - － 1순위는 고용형태 및 사업체 규모별 모두 동료와 관리자들의 태도 개선이 가장 높고, 2순위는 고용형태 및 사업체 규모별 모두 직무배치 형평성 확대가 가장 높음
- 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항은 맞춤형 교육·훈련기회 확대 31.4%, 경력단절 여성 및 임시·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영 25.4%, 전문직 일자리 확대 24.6%, (재)취·창업을 위한 교육 및 컨설팅 18.6% 순으로 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 가장 높음
 - － 정규직은 경력단절 여성 및 임시·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영, 비정규직과 10인 미만, 30인 이상 규모는 맞춤형 교육·훈련기회 확대, 10~30인 미만은 전문직 일자리 확대로 나타남

다. 시사점

1) 일과 생활의 균형을 위한 정시퇴근 문화 확산과 정규직 시간선택제 일자리 전환

- 가사노동과 직장노동을 모두 부담해야 하는 여성근로자에게 일과 생활의 균형은 여성근로자의 삶의 질 향상을 위하여 꼭 필요한 요소임. 일과 생활의 균형을 이루기 위해서는 정시퇴근 문화의 정착이 가장 필요한 것으로 나타남

- 일과 생활의 균형이 잘 이루어지고 있는 비율은 36.7%에 그침. 일과 생활의 균형이 잘 이루어지지 않는 이유로는 가사부담과 휴직·휴가시 대체인력 부족이 나타났으며, 일과 생활의 균형을 위해 가장 필요한 사항은 정시퇴근 문화의 정착으로 나타남
- 여성근로자들의 일과 생활의 균형을 위해서는 출산, 양육, 돌봄 등의 가사노동부담을 완화할 수 있도록 제도적 보완을 확대하여 일자리 선택기회를 확대하는 노력도 필요함. 근무시간을 선택할 수 있는 시간선택제 일자리는 그 대안이 될 수 있음
- 근로자가 필요에 따라 근로시간을 선택할 수 있는 정규직 시간선택제 일자리로의 전환의사는 47.5%가 있는 것으로 나타났으며, 정규직과 더불어 사업체 규모가 클수록 전환의사로 높은 것으로 나타남. 시간선택제 일자리의 활성화가 근로자의 일·가정 양립에 기여할 것이라는 기대가 높음

2) 임금수준 개선

- 여성근로자들은 임금에 대한 만족수준이 낮으며, 기대임금과의 격차가 큰 것으로 나타나 임금수준의 개선이 필요함
 - 분석결과에 의하면, 임금(또는 소득)에 대한 만족도는 다른 직무만족도에 비해 가장 낮은 수준으로 나타났고, 임금일치도 역시 직무나 지위부문에 비해 낮게 나타남. 즉 현재 받고 있는 임금이 자신의 교육수준, 기술(기능)수준, 경력, 동일직무 남성과 비교하여 일치한다는 인식이 직무부문이나 지위부문에 비해 낮음
 - 현재 받고 있는 임금과 기대임금의 차이가 매우 큼. 분석결과에 나타난 정규직의 월평균임금은 249만원이지만 좋은 일자리 기대임금은 5천만원 이상이 32.4%로 현재 받고 있는 임금과 기대임금 사이의 차이가 매우 큰 것으로 나타남
 - 또한 임금수준 개선을 위하여 생활임금제 확산(39.3%), 성별 임금격차 완화(33.3%), 최저임금 보장(24.4%)을 통한 임금수준 개선을 원하고 있는 것으로 나타남

3) 제주지역 여성근로자들 위한 개선사항

- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정인 것으로 나타났으며, 임금 개선을 위하여 생활임금제 확산, 고용안정을 위하여 권고사직 및 해고압력 방지, 임금 외 처우개선을 위하여 근로환경 개선, 여성근로자의 차별인식 개선을 위하여 동료·관리자들의

태도 개선, 역량강화를 위해서는 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 필요한 것으로 나타남

- 제주지역 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항은 고용안정 38.3%, 임금 외의 처우개선(복리후생 등) 27.8%, 임금개선 22.2%, 차별 및 인식개선 7.3%, 역량강화 4.3%의 순으로 나타나 고용안정을 가장 중요하게 생각하는 것으로 나타남
- 여성근로자의 임금개선을 위하여 가장 시급한 시행사항은 생활임금제 확산 39.3%, 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금) 33.3%, 최저임금 보장 24.4%, 임금채불 해소 3.0% 순으로 나타나 생활임금제 확산의 시행이 가장 시급한 것으로 나타남
- 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 권고사직 및 해고 압력 방지, 2순위는 시간선택제 일자리 확대가 가장 높음
- 여성근로자 임금 외 처우개선을 위해 가장 시급한 시행사항 1순위는 근로환경 개선, 2순위는 유연근무제도 확대가 가장 높음
- 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위한 가장 시급한 시행사항 1순위는 동료·관리자들의 태도 개선, 2순위는 직무배치 형평성 확대가 가장 높음
- 여성근로자의 역량강화를 위한 가장 시급한 시행사항은 맞춤형 교육·훈련기회 확대 31.4%, 경력단절 여성 및 임신·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영 25.4%, 전문직 일자리 확대 24.6%, (재)취·창업을 위한 교육 및 컨설팅 18.6% 순으로 맞춤형 교육·훈련기회 확대가 가장 높음

결론 및 정책제언

1. 결론 및 시사점
2. 정책제언

1. 결론 및 시사점

- 노동시장에서의 근로환경 개선은 기업의 생산성 향상은 물론 근로자의 삶의 질을 향상시킬 수 있음. 근로환경에 대한 관심의 증가와 함께 여성 일자리의 양뿐 아니라 질적 향상이 필요한 시점임
 - 남성에 비해 중·소규모의 사업체 근로 비율이 높은 제주지역 여성근로자들은 남성
에 비해 차별과 다양한 근로환경에 따른 일자리 선택에 제한이 있을 수 있음
- 제주지역 여성 경제활동인구 및 여성 임금근로자 규모는 여전히 남성보다 적지만 최근 10년간 제주지역 여성근로자 수의 증가는 남성근로자를 앞지르고 있으며 남성과의 차이가 점진적으로 감소하고 있음. 그러나 여전히 여성의 가사 및 육아부담은 여성 비경제활동의 중요한 사유로 나타남
- 여성근로자의 증가와 함께 성별 차이가 감소함에 따라 여성근로자의 실태 파악과 정책적 수요 파악이 더욱 중요해짐
- 분석결과에 나타난 시사점은 다음과 같음

가. 소규모 사업체 종사비율이 높은 여성근로자

- 제주지역 취업자와 임금근로자의 종사상 지위 중 여성비율이 높은 형태는 임시직이었으며, 조사대상자들 역시 10인 미만의 소규모 사업체 종사비율이 60% 가량으로 다수임. 특히 여성비율은 비정규직과 10인 미만에서 높음. 종사업체 유형도 규모가 큰 사업체는 공공기관이 주를 차지하고 있으며, 민간부문은 10인 미만이 대부분임
- 또한 비정규직과 10인 미만 소규모 사업체 여성근로자들은 임금근로자 및 현 직장 근속기간이 모두 짧고, 임금수준도 낮은 것으로 나타났으며, 근로계약서 작성비율도 정규직이나 다른 규모의 사업체에 비해 크게 낮아 노동시장에서 적절한 보상과 보호를 받지 못하거나 소외될 가능성이 높음

나. 여성근로자들의 이중부담

- 최근 지속된 경기침체와 더불어 가족 내 주소득원으로서 여성의 역할이 중요해지면서 여성의 경제활동참가는 불가피한 선택의 측면을 가지게 됨. 가족가치에 대한 사회적·경제적 변

화로 야기된 가족 내 성역할 분담의 변화와 자녀양육을 위한 경제적 부담은 여성의 경제활동 참가를 확대시키고 있음

- 최근 가족 내 성역할에 변화가 있다고는 하나 여전히 많은 여성들은 결혼, 출산, 육아, 돌봄으로 이어지는 일련의 가사노동(이하 가사노동)을 부담하고 있음. 여성근로자들은 출산과 육아로 인한 경력단절 문제뿐만 아니라 가정생활 병행을 위하여 스스로 제한적 근로조건을 선택하고 있음
- 이러한 억압적 선택이 불가피한 이유는 사회적으로 가사노동과 직업노동의 이중부담이 여성에게 가중되는 현실과 더불어 이러한 이중부담의 완화 또는 감소로 이어지기에 불충한 노동시장 여건과 제도의 한계 때문임. 여성근로자들은 자녀양육과 돌봄을 병행하면서 직업을 선택해야 하는 여건 상 제도적 지원이 없는 상태에서는 제한된 근로시간과 열악한 근로조건을 수용할 수밖에 없음
- 분석결과에서도 일자리 선택에 있어서 비정규직과 10인 미만 사업체 근로자들은 근로시간 만족과 함께 육아, 가사, 가족생활 병행이 중요한 이유로 나타났으며 열악한 근무환경에 대한 스트레스 수준이 더 높은 것으로 나타나 이들의 불가피한 상황을 보여줌

다. 여성근로자들의 경력단절과 고용불안

- 여성근로실태 분석결과 전반에 걸쳐 가장 선명하게 드러나는 문제는 경력단절과 고용불안임. 분석결과에 따르면, 조사대상자의 34.9%가 경력단절을 경험하였으며, 5년 이상 장기 경력단절 비율도 33.9%로 나타나 경력단절 후 노동시장 복귀가 쉽지 않은 현실을 보여주고 있음. 경력단절의 주된 이유는 임신·출산, 육아였으며 자녀 양육과 가족돌봄을 포함하면 70%가 넘는 것으로 나타남
- 다른 한편으로 여성근로자들의 일자리 선택의 가장 중요한 이유 및 좋은 일자리 조건의 1 순위가 고용안정성으로 나타남. 특히 비정규직과 소규모 사업체 여성근로자들은 취업의 안정성에 대한 만족도가 낮고, 고용안정성에 대한 스트레스도 더 많이 경험하는 것으로 나타났으며, 코로나19 사태 중 매출 및 고객감소를 더 많이 경험하고, 이로 인한 불안인식도 더 많이 경험한 것으로 나타남
- 여성근로자들은 경력단절과 더불어 낮은 고용안정성으로 인한 고용불안을 더 많이 경험하고 있음

라. 비정규직과 소규모 사업체 근로자들의 낮은 복지 이용률

- 출산, 육아, 양육, 돌봄노동을 부담하는 여성근로자에게 이와 관련된 복리후생제도의 시행과 이용은 경력단절 예방과 고용유지에 매우 중요한 요소임. 분석결과에 따르면, 정규직과 사업체 규모가 클수록 복리후생제도의 운영률이 높게 나타났으며, 이들의 이용가능 비율이 높음. 또한 100인 이상 사업체 여성근로자들은 상대적으로 경력단절 경험이 낮았는데 이는 앞서 공공기관의 비율이 100인 이상에서 높은 점과 사업체 규모가 클수록 복리후생제도의 운영비율이 높은 점을 감안할 때 사업의 규모가 클수록 임신, 출산, 보육을 지원하는 다양한 복리후생제도를 갖추고 있고, 유연근무제와 같은 다양한 근무형태를 지원하고 있기 때문인 것으로 보임. 따라서 적절한 제도적 지원이 경력단절 예방에 기여할 수 있을 것으로 기대됨
- 복리후생제도의 운영과 이용가능 비율은 비정규직과 10인 미만 소규모 사업체에서 낮게 나타났다는데, 여성근로자들의 10인 미만 소규모 사업체 종사비율이 높게 나타난 점과 여성근로자들이 가정생활 병행을 위하여 스스로 제한적 근로조건을 선택하고 있는 현실을 고려할 때 비정규직과 소규모 사업체의 여성근로자들이 이용 필요성이 더 높다고 볼 수 있음

마. 불완전한 폭력대응결과

- 여성근로자들은 직장생활을 하며 적지 않은 차별과 폭력피해를 경험하고 있음
- 성차별이 있다고 생각하는 비율은 10명 중 1명이며, 조사대상자의 7.6%는 성차별을 경험한 것으로 나타남. 성차별 외 차별경험은 연령 9.9%, 고용형태 7.6%, 학벌 6.9%, 출신지역 3.6%로 나타났으며, 폭력피해 경험은 언어폭력 18.1%, 위협 5.5%, 성희롱 3.8%, 모욕적 행동 10.1%, 신체적 폭력 0.3%, 성폭력 0.6%, 왕따/괴롭힘 1.6%로 나타남. 폭력을 가해한 주체는 고객인 경우도 많지만 성희롱, 모욕적 행동, 신체적 폭력, 성폭력, 왕따/괴롭힘의 가해 주체는 직장동료(동료, 상사, 부하직원 등)인 경우가 가장 많은 것으로 나타남
- 폭력피해에 대한 대응은 참고 일하는 소극적 대응이 주를 이루고, 제도를 통한 적극적인 대응은 매우 소수였음. 폭력피해에 대응하지 않는 이유는 다양했으나 대응해도 해결가능성이 없기 때문이라는 응답이 가장 많아 폭력피해 대응 및 구제에 대한 제도적 신뢰가 매우 낮은 것으로 파악됨. 폭력피해 대응의 결과로 전체 문제 해결이 14.3%에 그친 점 또한 이를 뒷받침하고 있음

바. 낮은 일·생활 균형인식

- 일과 생활의 균형이 이루어지고 있다는 응답은 36.7%에 그치고, 일과 생활에 대한 균형은 균형인식과 불균형 인식 모두 정규직과 100인 이상 사업체 근로자들에게 더 높게 나타남
- 일과 생활의 균형이 이루어지지 않는 이유가 가사부담과 휴직·휴가시 대체인력 부족으로 나타났고, 일과 생활의 균형을 위해 정시퇴근 문화의 정착이 필요한 것으로 나타남
- 일과 생활의 균형 또는 불균형 인식보다 보통 응답이 가장 높게 나타난 점과 여성근로자들이 결혼, 출산, 육아, 돌봄으로 이어지는 일련의 가사노동(이하 가사노동)과 직업노동의 이중부담에 대한 어려움을 드러내면서도 불균형 인식이 높지 않은 점은 일우선 노동문화와 더불어 생활의 균형 또는 불균형에 대한 인식 자체가 낮기 때문인 것으로 보임. 특히 비정규직과 소규모 사업체 근로자들에게 일과 생활의 균형보다는 가사노동과 직업노동의 이중부담과 고용불안을 더 큰 당면문제로 인식하고 있음

사. 낮은 임금수준

- 여성근로자들은 임금(또는 소득)에 대한 만족수준이 다른 직무만족도에 비해 낮으며, 현재 받고 있는 임금이 자신의 교육수준, 기술(기능)수준, 경력, 동일직무 남성과 비교하여 일치한다는 인식이 직무부문이나 지위부문에 비해 낮은 것으로 나타남. 또한 현재 임금과 기대 임금과의 차이가 커 임금수준의 개선을 필요로 하는 것으로 나타남

2. 정책제언

가. 여성근로자들의 고용불안 해소 방안 마련

- 제주지역 여성근로자들은 비정규 및 소규모 사업체 종사비율이 높고, 경력단절로 인한 고용불안이 높음. 여성근로자를 위한 가장 중요한 개선사항으로 고용안정 요구가 가장 높은 점은 여성근로자들의 고용불안을 단적으로 보여주는 예임
- 고용안정 요구는 정규직과 비정규 모두에서 나타났으며, 고용안정을 위해 가장 시급한 시

행사항 1순위는 권고사직 및 해고 압력 방지, 2순위 시간선택제 일자리 확대로 나타남. 권고사직 및 해고압력 방지 요구는 노동시장에서 여성근로자의 위치를 단적으로 보여줌

- 따라서 여성근로자 고용유지 기업을 지원하고, 기업체 대상 관리감독을 강화할 필요가 있음. 또한 비정규직이나 단순노무 또는 서비스종사자 등과 같이 다양한 근무형태 지원이 어려운 일자리의 고용안정 방안 마련이 필요함
- 경력단절여성을 위해서는 이미 보유하고 있는 경력을 토대로 한 인턴ships을 활성화하는 한편 이미 운영하고 있는 재취업 지원 프로그램을 홍보를 적극 확대할 필요가 있음. 특히 현재 일자리의 취업경로가 지인 등의 주변의 소개나 추천이 주를 이루고 있는 점을 감안하여 재직자 대상 홍보를 고려할 필요가 있음
- 비정규직 여성근로자를 위한 사회보험 지원과 고용안정지원 정책이 필요함. 비정규직은 정규직보다 사회보험 가입률이 낮고, 산재보험과 고용보험은 10인 미만이 가장 낮게 나타나 이에 대한 정책적 지원이 필요함. 또한 고용안정지원의 일환으로 1년 미만의 근로자에게도 퇴직금이 지급될 수 있는 방안이 적극 모색될 필요 있음

나. 복리후생제도 운영 및 확대를 통한 이중부담 완화와 고용지속성 향상

- 임신, 출산, 육아, 양육, 돌봄으로 이어지는 가사노동을 부담하는 여성근로자에게 이와 관련된 복리후생제도의 시행은 경력단절 예방과 고용유지에 매우 중요한 요소임. 공공기관 비율과 복리후생제도 운영비율이 높은 100인 이상 사업체 여성근로자들은 경력단절 경험이 낮았던 점을 상기하면 임신, 출산, 보육을 지원하는 다양한 복리후생제도의 운영과 유연근무제를 비롯한 다양한 근무형태의 지원을 통해 경력단절을 예방하고 고용지속성을 강화할 수 있음
- 또한 비정규직과 소규모 사업체 근로비율이 높은 여성근로자를 위하여 복리후생제도의 이용범위를 확대할 필요가 있음
- 청소·미화직 등 육체노동 여성근로자들을 위한 휴게시설(공간) 정비 및 설치, 프리랜서 강사 등의 공유오피스 마련 등 실질적 근로환경 개선 필요

다. 차별 및 폭력피해 대응 및 구제 절차 확립

- 여성근로자들은 직장생활을 하며 적지 않은 차별과 폭력피해를 경험하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 소극적인 대응이 주를 이룸. 소극적인 대응을 하는 이유는 대응해도 해결되지 않을 것이라는 인식이 높기 때문으로 나타났으며, 폭력피해 대응 후 전체 문제 해결비율이 낮은 점은 이러한 인식을 강화하고 있음
- 차별과 폭력은 직장 내 위계구조와 차별인식에서 비롯되는 경우가 많아 개인의 부정정서 및 스트레스 증가 또는 업무능력 하락에 그치지 않고 조직 내 불평등을 심화하고 조직체계 불신으로 이어져 생산성을 감소시킴. 따라서 차별과 폭력이 발생하지 않도록 사전 예방적 노력이 필요하며, 발생시 체계적인 대응절차 마련을 통한 재발방지가 필요함. 특히 비정규직과 소규모 사업체의 여성근로자들이 차별과 폭력에 더 취약할 수 있는 만큼 차별 및 폭력 대응절차와 구제제도의 이용범위 확대 노력이 필요함
- 다른 한편으로는 직장 내 차별인식 개선과 폭력피해 예방을 위해 차별 및 폭력피해 사례를 공유하고 해당 교육 프로그램을 제공을 고려할 필요가 있음

라. 일과 생활의 균형인식 확산 및 제도적 지원

- 결혼, 출산, 육아, 돌봄으로 이어지는 일련의 가사노동(이하 가사노동)과 직장노동을 모두 부담해야 하는 여성근로자에게 일과 생활의 균형은 여성근로자의 삶의 질 향상을 위하여 꼭 필요한 요소이며, 일과 가정의 양립을 위해서는 가족친화적인 사회문화 조성이 필수적임. 여성근로자들은 가사노동과 직업노동의 이중부담에 대한 어려움을 드러내면서도 일 우선 노동문화와 가사부담이 여성에게 집중된 가족문화로 인하여 일과 생활의 균형에 대한 인식이 낮음
- 여성근로자들의 일과 생활의 양립을 위하여 가족친화 직장문화 확산을 위해 노력하고, 다양한 조건을 가진 일자리 유형을 확대할 필요가 있음. 근무유연제나 근무시간을 선택할 수 있는 시간선택제 일자리는 그 대안이 될 수 있음

마. 성별 임금격차 해소와 낮은 임금수준 개선

- 제주지역 여성근로자의 임금이 남성에 비해 낮음. 여성근로자들의 현재 임금과 기대 임금

간의 격차가 크고, 다른 직무만족도에 비해 임금만족도가 낮은 것으로 나타남

- 전반적인 임금수준 개선을 위해서는 생활임금제 확산 요구가 가장 많고 성별 임금격차 완화에 대한 요구도 높음
- 전반적 임금수준의 개선을 위해서는 성별 임금격차가 우선적으로 해소되어야 함. 현재 시행 중인 ‘생활임금제’를 점차 확대해 민간부문에까지 순조로이 확산될 수 있도록 인센티브를 통한 유인 마련이 필요함

바. 여성근로자 역량강화를 위한 맞춤형 교육·훈련 기회 확대

- 개별수준의 임금향상은 업·직종의 차이, 성과기여도에 따라 달라질 수 있으므로 여성근로자의 역량강화를 위한 지원이 필요함. 여성근로자의 역량강화를 위해서는 맞춤형 교육·훈련 기회 확대에 대한 요구가 가장 많음
- 제주지역 여성근로자들은 취업을 위한 직업교육훈련이나 취업 후 직무교육훈련 경험이 매우 낮으며, 그 이유도 훈련에 대한 정보나 필요한 교육 콘텐츠 부재로 나타나 여성근로자들을 위한 직업/직무 관련 교육, 전직/이직 프로그램, 경력개발 등을 위한 양질의 맞춤형 교육·훈련 기회를 확대할 필요 있음

참고문헌

- 관계부처합동. 2017. 「제6차 남녀고용평등과 일·가정양립 기본계획(2018-2022)」.
- 관계부처합동. 2020. 「제3차 경력단절여성 등의 경제활동촉진 기본계획(2020~2024)」.
- 국정기획자문위원회. 2017. 「문재인정부 국정운영 5개년 계획」.
- 김선아·박성민. 2018. “여성 근로자의 직장 생활의 질 향상을 위한 연구: 조직 내 다양성 관리 전략의 역할 검증을 중심으로”. 여성연구 97(22):5-44.
- 신승배. 2020. "제5차 근로환경조사 자료를 통해 본 제주지역 여성근로자". 이슈브리프 49호, 제주여성가족연구원.
- 일자리위원회·관계부처 합동. 2017. 「일자리정책 5년 로드맵」.
- 유아람. 2020. 「울산광역시 취업 여성 근로 실태 및 고용 활성화 방안 연구」. 울산여성가족개발원.
- 제주특별자치도. 2021. 「2021 제주 일자리 가이드북」.
- 통계청. 「경제활동인구조사」.
- 통계청. 「지역별고용조사」. 2020년 하반기 A형 원자료.
- Eurofound. 2012. 「Trends in job quality in Europe」, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- ILO. 2017. 「World Employment Social Outlook : Trends 2017」, International Labour Organization.
- OECD. 2012. 「Closing the Gender Gap : Act Now」, OECD Publishing.
- 국가통계포털 <http://kosis.kr>
- 여성가족부 홈페이지 www.mogef.go.kr
- 고용노동부 홈페이지 www.moel.go.kr
- 통계청 홈페이지 <http://kostat.go.kr>
- 여성새로일하기센터 홈페이지 <https://saeil.mogef.go.kr>



제주여성가족연구원

RPB20210628

ID A1-4

제주지역 여성근로자 근로실태조사

				-	4
--	--	--	--	---	---

안녕하십니까?

(재)제주여성가족연구원은 제주특별자치도가 출연한 연구기관으로 제주여성과 가족을 위한 정책을 연구개발하고 있습니다.

저희 연구원에서는 「제주지역 여성근로자 근로실태와 정책 방안」 연구를 위해 실태조사를 실시하고 있습니다. 이 조사에서 귀하가 주시는 의견은 제주지역 여성근로자의 근로의 질 향상을 위한 정책 방안을 마련하는데 매우 소중한 자료로 사용될 것입니다. 아무쪼록 실효성 있는 정책개발을 할 수 있도록 조사에 협조하여 주시면 대단히 감사하겠습니다.

귀하께서 응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 통계작성 이외의 목적으로는 절대로 사용하지 않습니다.

2021년 6월

- 조사대상 : 제주지역 만 18세 이상 근로 여성
- 연구기관 : (재)제주여성가족연구원
- 책임연구 : 신승배 연구위원 ☎ 064-720-4915 E-mail : sbsin0314@jewfri.kr
- 조사기관 : 리서치플랜비(주) ☎ 070-8282-9559 E-mail : withplanb@gmail.com

[재)제주여성가족연구원

※ 응답자 일반 사항 및 특성

SQ1. 귀하가 살고 계신 지역은 어디입니까?

- ① 제주시 동지역 ② 제주시 읍면지역 ③ 서귀포시 동지역 ④ 서귀포시 읍면지역

SQ2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 _____세

SQ3. 귀하의 혼인상태는 어떠합니까?

- ① 미혼 ② 배우자 있음 ③ 별거 ④ 이혼 ⑤ 사별

SQ4. 귀하의 최종 학력은 어떻게 되십니까?

- ① 중학교 졸업 이하 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대(3년제 이하) 졸업
④ 4년제 대학 졸업 ⑤ 대학원 재학 이상

SQ5. 귀하의 거주 형태는 무엇입니까?

- ① 자가 ② 전세 ③ 월세(보증부 월세, 사글세) ④ 연세 ⑤ 기타()

SQ6. 귀하와 함께 사는 가족은 몇 명입니까? 총 _____명 (본인포함)

SQ6_1. 귀하와 함께 사는 자녀는 몇 명입니까? 총 _____명

SQ6_2. 귀하와 함께 사는 자녀 중 가장 어린 자녀의 연령은 몇 살입니까? 만 _____세

SQ7. (유배우자인 경우) 귀댁은 맞벌이 가구입니까?

- ① 예 ② 아니오

SQ8. 귀댁의 가구 전체 월평균 소득은 얼마입니까? 총 _____만원

SQ9. 귀하의 건강상태는 어떠합니까?

- ① 매우 좋음 ② 대체로 좋음 ③ 보통
④ 좋지 않음 ⑤ 매우 좋지 않음

SQ10. 귀하의 소득, 직업, 교육, 재산 등을 고려할 때 어디에 속한다고 생각하십니까?

하층	<-----			중간층	----->			상층
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦		

SQ11. 귀하의 출생지역은 어디입니까?

- ① 제주지역 ② 국내 타 시도 ③ 국외

I. 근로조건

Q1. 귀하의 종사상 지위는 다음 중 어디에 해당하십니까?

- ① 상용근로자 ② 임시근로자 ③ 일용근로자

- ☐ **상용근로자** : 고용 계약 기간에 제약이 없거나 고용 계약 기간이 1년 이상인 근로자 또는 고용 계약 미설정자는 소정의 채용 절차에 따라 입사하여 인사 관리 규정을 적용받거나 퇴직금을 받기로 한 경우
☐ **임시근로자** : 고용 계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자 또는 고용 계약 미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 따라 고용된 경우
☐ **일용근로자** : 고용 계약 기간이 1개월 미만인 근로자 또는 매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 자 등

Q2. 귀하의 취업형태는 어떤 형태로 정해졌습니까?

- ① 전일제 근로 ② 시간제 근로

Q3.귀하가 일하는 직장(사업체)의 업종은 무엇입니까?

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| ① 농림어업 | ② 광업 |
| ③ 제조업 | ④ 건설업 |
| ⑤ 도매 및 소매업 | ⑥ 숙박 및 음식점업 |
| ⑦ 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업 | ⑧ 운수 및 창고업 |
| ⑨ 금융 및 보험업 | ⑩ 정보통신업 |
| ⑪ 수도, 하수 및 폐기물 처리원료재생업 | ⑫ 부동산업 |
| ⑬ 전문, 과학 및 기술서비스업 | ⑭ 사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업 |
| ⑮ 공공행정, 국방 및 사회보장행정 | ⑯ 교육서비스업 |
| ⑰ 보건업 및 사회복지서비스업 | ⑱ 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업 |
| ⑲ 협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스업 | ⑳ 가구내 고용활동 등 |
| ㉑ 국제 및 외국기관 | |

Q4. 귀하가 하시는 일(직업)은 무엇입니까?

※ 직업이 두개 이상인 경우 주된 직업 1개만 표시합니다.

- ① 관리자 ② 전문가 및 관련 종사자 ③ 사무종사자
④ 서비스 종사자 ⑤ 판매 종사자 ⑥ 농림어업 숙련 종사자
⑦ 기능원 및 관련 기능 종사자 ⑧ 장치·기계조작 및 조립 종사자 ⑨ 단순 노무 종사자

Q5. 귀하가 현재 일하는 직장(사업체)의 종사자는 모두 몇 명입니까?(정규직, 비정규직 모두 포함)

- ① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명 ④ 30~99명
⑤ 100~299명 ⑥ 300명~499명 ⑦ 500명 이상

Q6. 귀하가 현재 일하는 직장(사업체)에서 여성 근로자의 비율은 어떻게 되십니까? %

Q7. 귀하가 일하는 직장(사업체)은 다음 중 어디에 해당할까요?

- ① 민간부문(정부 관련 조직이 아닌 민간 소유의 회사/조직)
- ② 공공기관 (중앙정부/지자체/공공기관/국가소유학교/병원/대학 등)
- ③ 민간-공공 협력조직(정부/지자체가 지분을 갖고 있으나 민간 자본도 투자되어 있는 공기업)
- ④ 비영리단체(NPO), 비정부기관(NGO)(국가 소유가 아니면서 설립 목적이 비영리인 경우/대한적사, YMCA 등의 시민 사회단체)
- ⑤ 기타 ()

Q8. 귀하는 현재 하고 있는 일을 하기 위해서 임금 및 근무조건 등이 기재되어 있는 근로계약서를 작성하였습니까?

- (1) 예 (2) 아니오

- ① 직업교육훈련 비용이 부담스러워서 ② 업무 때문에 교육받을 시간이 없어서
③ 자녀양육 및 가사 때문에 ④ 직업교육훈련이 있는지 자체를 몰라서
⑤ 직업교육훈련을 받아도 직무에 도움이 되지 않기 때문에

- Q18. 올해 코로나19 사태로 귀하께서 현 일자리(직장)에서 근무할 때 겪었거나, 겪고 있는 사항을 모두 선택해 주세요.

근로일, 근로시간	(1) 유급휴직
	(2) 무급휴직
	(3) 유급휴가
	(4) 무급휴가
	(5) 근로시간 단축
근로형태	(6) 재택근무(원격근무)
	(7) 유연근무(출퇴근 시간 변경 등)
	(8) 비대면업무 전환(온라인 등)
업무 및 임금	(9) 업무량 감소
	(10) 업무량 증가
	(11) 업무 변경
	(12) 임금 삭감
	(13) 임금 체불
직장(일자리) 상황 및 고용유지	(14) 일자리(직장) 휴업
	(15) 직장(일자리) 매출 · 고객 감소
	(16) 재계약, 계약기간 연장 등 실패
	(17) 퇴사 권고
그 외	(18) 특별히 없었음

① 전후 변화 없음 ② 다소 불안해짐
③ 매우 불안해짐 ④ 불안해졌다가 회복함 (동일한 수준)

III. 복리후생 및 조직문화

① 국민연금 ② 건강보험 ③ 산재보험
④ 고용보험 ⑤ 없음 ⑥ 모름

Q21. 다음은 직장의 복리후생제도 항목들입니다. 각 항목에 대해 (Q21) 귀하의 직장에서 현재 제도가 있는지, (Q21_1) 있다면 귀하가 혜택을 받고 있거나 받을 수 있는지 표시(V)해 주십시오. (만일 제도가 있는지 여부를 잘 모르면 (Q21_1)본인의 혜택여부에는 응답하지 않아도 됩니다.)

- ▶ 남성 배우자 출산휴가는 2019년 10월부터 10일(유급)로 확대됩니다.
 ▶ 가족돌봄 휴가(무급)는 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀양육을 사유로 근로자가 연간 최대 10일의 휴가를 쓸 수 있는 제도. 가족돌봄휴가 기간(최대10일)과 가족돌봄휴직 기간(최대 90일)의 합은 연간 90일을 초과할 수 없습니다.

	Q21. 제도유무			Q21_1. 본인의 혜택여부	
	있다	없다	모른다	받을 수 있다	받을 수 없다
(1) 법정퇴직금	①	②	③	①	②
(2) 유급휴가	①	②	③	①	②
(3) 병가	①	②	③	①	②
(4) 생리휴가	①	②	③	①	②
(5) 출산전후휴가(남성배우자 출산휴가 포함)	①	②	③	①	②
(6) 육아휴직	①	②	③	①	②
(7) 유연근무(시차출퇴근, 선택근무 등)	①	②	③	①	②
(8) 육아기 근로시간 단축	①	②	③	①	②
(9) 경조사 휴가(특별휴가)	①	②	③	①	②
(10) 가족돌봄 휴가	①	②	③	①	②

IV. 근로경험, 근무환경 및 인식

Q22. 귀하의 주된 일과 관련하여 아래의 항목들에 얼마나 만족하십니까? (본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(V)하여 주십시오.)

직무만족	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
(1) 임금 또는 소득	①	②	③	④	⑤
(2) 취업의 안정성	①	②	③	④	⑤
(3) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
(4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
(5) 근로시간	①	②	③	④	⑤
(6) 개인의 발전가능성	①	②	③	④	⑤
(7) 의사소통 및 인간관계	①	②	③	④	⑤
(8) 인사고과의 공정성	①	②	③	④	⑤
(9) 복리후생	①	②	③	④	⑤
(10) 전반적인 만족도	①	②	③	④	⑤

Q23. 현재 주로 하는 일자리에서 하고 계시는 일이 본인의 교육, 기술(기능), 경력, 동일한 일을 하는 남성수준과 비교하여 어느 정도라고 생각하십니까? (본인의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(V)하여

문항	Q29. 업무 수행 중 당한 일			Q29_1. 주체	
	있다	없다	모름/무응답	직장동료,상사, 부하직원 등	고객 (학생, 환자, 민원인 등)
(1) 언어 폭력	①	②	③	①	②
(2) 위협	①	②	③	①	②
(3) 성희롱	①	②	③	①	②
(4) 모욕적 행동	①	②	③	①	②
(5) 신체적 폭력	①	②	③	①	②
(6) 성폭력	①	②	③	①	②
(7) 왕따/괴롭힘	①	②	③	①	②

Q29_2. [Q29 항목에서 1개 이상 경험했을 때] 귀하는 주로 어떻게 대응했습니까?

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| ① 법적 또는 노동청 진정 등 제도를 통한 대응 | ② 상담센터 등 민간기관을 통한 대응 |
| ③ 직장상사나 지인(가족포함)에게 도움 요청 | ④ 스스로 직접 문제 제기하여 |
| ⑤ 참고 계속 일함 | ⑥ 그냥 일을 그만둠 |

Q29_3. [Q29_2에서 ①,②,③,④ 응답자만] 귀하가 대응한 결과는 어떠했습니까?

- | | |
|---------------|-------------|
| ① 전체 문제가 해결 | ② 부분적으로 해결 |
| ③ 문제를 해결하지 못함 | ④ 결과를 알지 못함 |

Q29_4 [Q29_2에서 ⑤,⑥ 응답자만] 귀하가 대응하지 않은 이유는 무엇입니까?

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| ① 대응방법을 몰라서 | ② 다른 불이익을 받을 것 같아서 |
| ③ 사장, 직장동료와의 관계가 나빠질 것 같아서 | ④ 대응해도 해결 가능성이 없기 때문에 |
| ⑤ 기타 () | |

VI. 경력단절 경험 및 일·생활 균형

Q30. 귀하는 경력단절(다녔던 직장을 그만둠)을 경험한 적이 있습니까?

- ① 있다 ⇨ Q30_1, Q30_2 문항으로 이동 ② 없다 ⇨ Q31 문항으로 이동

▶ 경력단절여성이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말합니다(「경력단절여성등의 경제활동 촉진법」 제2조제1호).

Q30_1. [Q30에서 ①번 응답자만] 귀하가 직장을 그만둔 이후 재취업을 할 때 까지 기간(경력단절 기간)은 얼마나 됩니까? (경력단절 기간이 여러 번 일 경우 가장 길었던 기간을 적어주세요)

_____년 _____개월

Q30_2. [Q30에서 ①번 응답자만] 이전 직장을 그만둔(경력단절이 된) 주된 이유는 무엇입니까?

- | | | |
|----------------------|----------------|------------------|
| ① 결혼 | ② 임신, 출산 | ③ 미취학 자녀의 육아 때문에 |
| ④ 취학 자녀 교육 때문에 | ⑤ 가족 돌봄 | ⑥ 건강, 연로 |
| ⑦ 직업여건 불만족(시간, 보수 등) | ⑧ 직장의 휴·폐업 | ⑨ 명예·조기퇴직, 정리해고 |
| ⑩ 임신·계절적 일의 완료 | ⑪ 일거리 부재, 사업부진 | ⑫ 기타 () |

Q31. 귀하는 제주지역 여성근로자의 경력유지를 위해 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까? 아래 보기에서 가장 중요한 것 두 가지만 골라 순서대로 적어주십시오.

1순위 : _____ / 2순위 : _____

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| ① 연령차별 해소 | ② 출산휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는 문화 조성 |
| ③ 성차별 해소 | ④ 장시간 근로문화 개선 |
| ⑤ 다양한 돌봄(자녀, 가족 등)지원 서비스 확대 | ⑥ 유연근무제 도입과 확대 |
| ⑦ 지속적 능력개발을 위한 경력개발프로그램 지원 | ⑧ 근무환경 개선 |

Q32. 귀하는 향후 3년 이내 이직할 계획을 갖고 있습니까?

① 있다 ⇨ Q32_1 문항으로 이동

② 없다 ⇨ Q33 문항으로 이동

Q32_1. [Q32에서 ①번 응답자만] 귀하가 이직을 고려하는 주된 이유는 무엇입니까?

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ① 계약기간 만료로 어쩔 수 없어서 | ② 근로조건(임금/위치/근로환경) 때문에 |
| ③ 부당한 대우(특정업무배치, 차별 등) 때문에 | ④ 경직된 조직문화나 상사와의 갈등 때문에 |
| ⑤ 업무가 적성에 맞지 않아서 | ⑥ 장래성이나 발전가능성이 없어서 |
| ⑦ 결혼, 출산(육아), 가족돌봄 등 개인사정으로 | ⑧ 건강상 체력적으로 어려워서 |
| ⑨ 그냥 쉬고 싶어서 | ⑩ 새로운 분야(다른 직종이나 학업)로 진출 위해 |
| ⑪ 기타 () | |

Q33. 귀하는 현재 일과 생활의 균형이 잘 이루어지고 있습니까?

① 전혀 그렇지 않다 ⇨ Q33_1 문항으로 이동

② 별로 그렇지 않다 ⇨ Q33_1 문항으로 이동

③ 보통이다 ⇨ Q34 문항으로 이동

④ 약간 그렇다 ⇨ Q34 문항으로 이동

⑤ 매우 그렇다 ⇨ Q34 문항으로 이동

Q33_1. [Q33에서 ①, ② 응답자만] 일과 생활의 균형이 이루어지지 않다면, 그 주된 이유는 무엇이라고 생각하십니까? (우선순위로 2가지만 선택해 주세요)

1순위 : _____ / 2순위 : _____

- | | |
|----------------------|----------------------------------|
| ① 성과 및 실적 관리 강조 | ② 절대적 일할 인원 부족 |
| ③ 휴직, 휴가 시 대체인력 부족 | ④ 일·생활 균형에 부정적인 직장문화 |
| ⑤ 나에게 집중되는 가사부담 | ⑥ 환자, 고령가족 돌봄시설 부족 |
| ⑦ 믿고 맡길 수 있는 보육시설 부족 | ⑧ 부적절한 근무시간(잦은 초과근무, 주말 및 휴일 근무) |
| ⑨ 기타 () | |

Q34. 일과 생활의 균형을 위해서 가장 필요한 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| ① 정시퇴근 문화의 정착 | ② 주말 및 휴일 근로 축소 |
| ③ 다양한 시간대 보육시설의 확충 | ④ 가족 내 가사 및 양육의 분담 |
| ⑤ 직장 내 일과 가정 양립 문화 확산 | ⑥ 법적 제도의 시행 강화 |
| ⑦ 기타 () | |

Q35. 여성의 경력단절 예방을 위해서 가장 활성화되어야 할 제도는 무엇이라고 생각하십니까? 중요한 순서대로 2가지를 선택해 주세요. 1순위 : _____ / 2순위 : _____

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| ① 출산전후휴가 | ② 육아휴직제도 |
| ③ 정규직 시간선택 근로전환(육아기근로시간단축제도 포함) 활성화 | |
| ④ 선택적 근로시간제(자유, 시차출퇴근제) | ⑤ 탄력적 근로시간제 |
| ⑥ 원격 및 재택근무제 | ⑦ 정시 퇴근제 |
| ⑧ 직원가족대상 프로그램 지원 | |

Q36. 귀하는 현재와 동일한 업무를 지속하되 시간당 임금 수준과 근로조건이 동일하다면 정규직 시간선택제 일자리로 전환할 의사가 있습니까? (예 : 주 5일 근무에서 주 3~4일 근무하는 시간제 근무로 전환)

- ① 전혀 없다 ② 별로 없다 ③ 보통이다
④ 다소 있다 ⑤ 매우 있다

▶ 시간선택제 일자리란 근로자가 필요에 따라 근로 시간 등을 선택해 통상 근무시간보다 짧게 일하는 근로 형태를 말합니다.

Q37. 귀하는 정규직 시간선택제 일자리(예: 정규직이면서 주 3~4일 근무) 활성화가 다음의 측면에서 얼마나 도움이 된다고 생각하십니까?

	전혀 도움 되지 않음	별로 도움 되지 않음	보통이다	다소 도움이 됨	매우 도움이 됨
(1) 기업의 인력난 해소에	①	②	③	④	⑤
(2) 기업의 생산성 향상에	①	②	③	④	⑤
(3) 근로자의 일·가정 양립에	①	②	③	④	⑤
(4) 근로자의 자기계발에	①	②	③	④	⑤

VII. 정책 수요

Q38. 귀하는 제주지역 여성근로자를 위하여 가장 중요한 개선사항이 무엇이라고 생각하십니까?

- ① 임금개선 ② 고용안정 ③ 임금 외의 처우개선(복리후생 등)
④ 차별 및 인식개선 ⑤ 역량강화 ⑥ 기타 ()

Q39. 여성근로자의 임금개선을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것은 무엇입니까?

- ① 최저임금 보장(2021년 시간당 8,720원) ② 성별 임금격차 완화(동일가치노동·동일임금)
③ 생활임금제** 확산 ④ 임금체불 해소

** ▶ 생활임금제는 실질적으로 인간다운 생활을 할 수 있도록 하는 기초적인 적정소득으로 최저임금의 한계점을 보완하기 위한 임금제도를 말함(2021년 시간당 10,150원)

Q40. 여성근로자의 고용안정을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것 두 가지만 골라 순서대로 적어 주십시오.

1순위 : _____ 2순위 : _____

- ① 계약기간 연장 보장 ② 권고사직 및 해고 압력 방지(임신, 출산으로 인한 사직권 등)
③ 정규직 전환 기회 확대 ④ 간접고용 근로자의 고용승계 의무화
⑤ 비정규직 직접고용 확대(용역·파견 축소) ⑥ 시간선택제 일자리 확대
⑦ 직장어린이집 설치(운영) 지원 ⑧ 정년보장

Q41. 여성근로자의 임금 외의 처우개선을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것 두 가지만 골라 순서대로 적어주십시오. 1순위 : _____ 2순위 : _____

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| ① 업무강도 완화 | ② 근로환경(시설, 업무환경 등) 개선 |
| ③ 사회보험(4대보험) 지원 | ④ 기업복지 제공(휴가, 건강검진지원 등) |
| ⑤ 1년 미만 근로자 퇴직급여 보장 | ⑥ 모성보호제도(육아·돌봄 지원 등) 제공 |
| ⑦ 주당 15시간 미만 근로자 법적 차별 금지 | ⑧ 유연근무제도(시차출퇴근제, 재택근무제 등) 확대 |
| ⑨ 가족친화 직장문화 확산 | |

Q42. 직장에서 여성근로자의 차별 및 인식개선을 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것 두 가지만 골라 순서대로 적어주십시오. 1순위 : _____ 2순위 : _____

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| ① 동료·관리자들의 태도 개선 | ② 유사업무 남성과의 차별대우 개선 |
| ③ 관리직 진입 가능성 확대 | ④ 직무배치 형평성 확대 |
| ⑤ 직장내 괴롭힘 예방대책 추진 | ⑥ 성희롱 예방대책 추진 |
| ⑦ 유사업무 정규직과의 차별대우 개선 | ⑧ 노동권익 및 부당대우 신고센터 운영 |

Q43. 여성근로자의 역량강화를 위해 가장 시급하게 시행되어야 하는 것은 무엇입니까?

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| ① 맞춤형 교육·훈련기회 확대 | ② (재)취·창업을 위한 교육 및 컨설팅 |
| ③ 경력단절 여성 및 임시·일용직 대상 경력관리 전담조직 운영 | ④ 전문직 일자리 확대 |

* 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다 *

□ 개인정보 수집 · 이용 · 제공에 대한 동의

수집 목적 및 개인정보항목	제주지역 여성 근로자 근로실태조사 응답자의 이름과 전화번호
보유기간 및 개인정보 파기	용역수행 완료 및 사업 관련 모든 행정절차를 마친 후 즉시 파기 - 용역수행을 위해 인쇄된 종이문서 파기 - 용역수행업체 관련자 PC에 저장되어 있는 파일 삭제

☐ 동의합니다.

☐ 동의하지 않습니다.

응답자이름		응답자연락처	
면접원		면접일시	2021년 월 일 (오전/오후) 시 분 ~ 시 분

연구보고서 2021-06

제주지역 여성근로자 근로실태 조사

발 행 일 2021년 9월 30일

발 행 인 민 무 속

발 행 처 (재)제주여성가족연구원

제주특별자치도 제주시 연오로 89

T. 064-720-4923, F. 064-711-2349

www.jewfri.kr

인 쇄 소 모그크리에이티브솔루션즈

※ 이 보고서는 출처를 밝히는 한 자유롭게 인용은
가능하나 내용의 무단 전재나 복제를 금합니다.

ISBN 979-11-87026-70-9

제주지역 여성근로자 근로실태와 정책 방안



제주여성가족연구원

63145 제주시 연오로89(연동) 3층

✉ jewfri@jewfri.kr 🏠 www.jewfri.kr



9 791187 026709
ISBN 979-11-87026-70-9