

## 민선 8기 새로 만드는 위대한 울산, 울산시에 바라는 여성 일자리 정책<sup>1)</sup>

권안나(울산여성가족개발원 연구원)

- 1991년 지방자치제도가 부활하면서, 지역의 특성과 상황 등을 고려하여 각 지자체의 특성에 맞는 정책을 발굴 및 시행하고 있음.
- 지난 7월 1일, '새로 만드는 위대한 울산'의 시정 비전을 확정하였으며, 향후 4년 동안 울산의 새로운 60년 성장 동력을 만드는 시정목표를 수립하였음.
  - 청년인구 유출을 막는 일자리가 넘치는 산업도시 외에 문화도시, 생태도시, 안심도시, 정주도시의 목표를 가지고 있음.
- 울산시 민선 8기는 인구유출과 관련된 문제해결을 양질의 일자리 창출을 통해 대안을 찾으려는 것으로 볼 수 있음.
- 이에, 울산시 여성 일자리 현황과 민선 8기 울산시에서 추진할 여성 일자리 정책 방향을 제안하고자 함.

### ① 여성 일자리 정책, 왜 주목해야하는가?

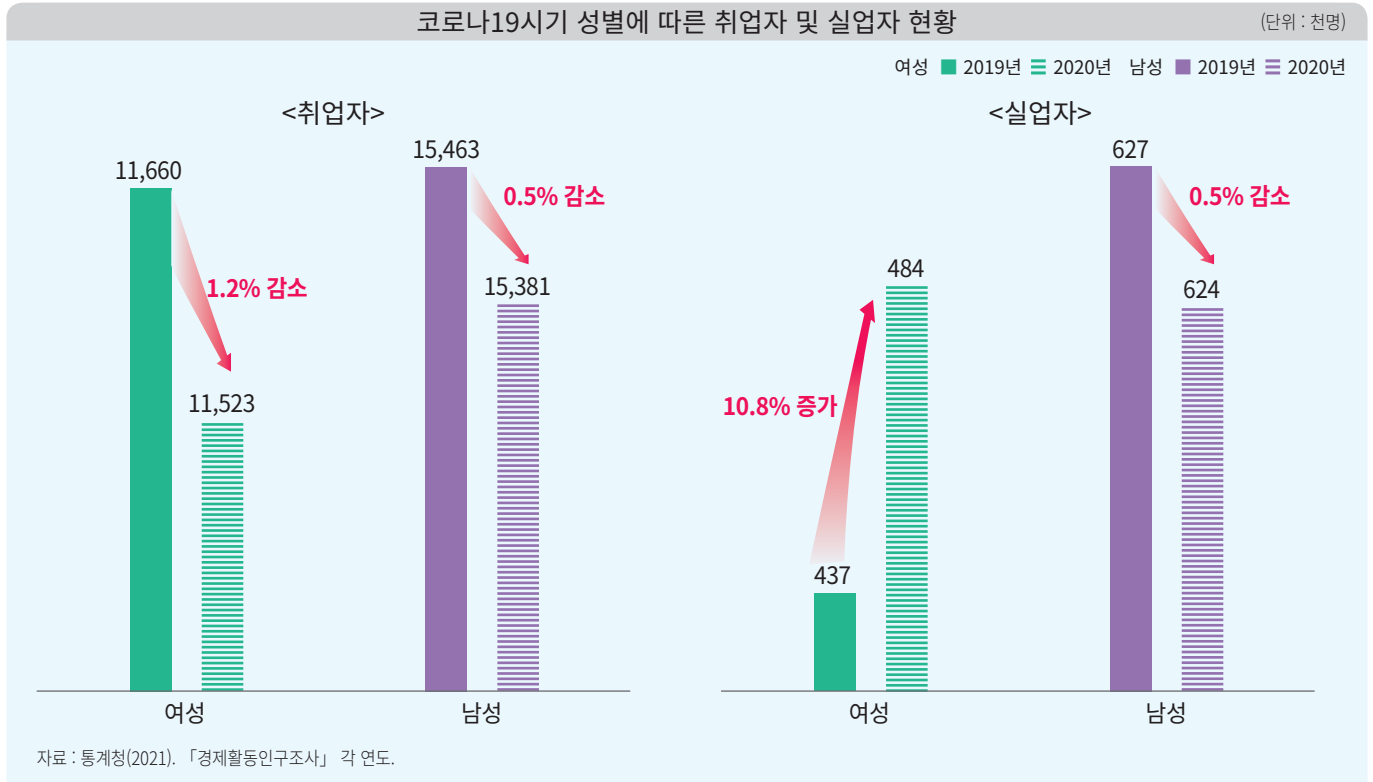
*“저출산·고령화에 따라 노동시장에서의 인력부족 현상 대두,  
코로나19로 인한 고용충격은 노동시장에서의 취약계층인 ‘여성’에게 보다 가혹”*

- 저출산·고령화로 인해 여성인력 활용 필수적이거나, 울산여성 경제활동 참가율 전국 최하위
  - 울산시는 저출산·고령화가 급속도로 이뤄지고 있으며, 부족한 노동력을 보완할 수 있는 대안으로 여성인력의 활용은 필수 불가결한 과제이나, 여성의 경제활동 참가율은 47.6%(통계청, 2021)로 전국 최하위를 기록함.
- 코로나19로 울산여성의 고용 위축 보다 심각
  - 울산지역 여성은 임신과 출산의 시기인 30대여성의 경력단절 현상이 매우 심각하며, ‘육아’로 인한 경력단절이 지속적으로 증가(통계청, 2021)하고 있는 것이 현실임.
  - 이처럼 여성은 남성에 비해 불안정한 고용상태, 하향취업 및 재취업의 어려움, 실업과 취업을 반복하는 고용의 질과 안정성이 낮은 특성을 가지고 있음.
- 제조업 중심의 산업에서 4차산업 혁명에 대처할 일자리 방안 모색 급선무
  - 울산의 산업구조는 제조업에 크게 의존하고 있으며, 제조업은 4차산업 혁명 기술 도입에 따라 가장 큰 영향(김문연 외, 2017)을 받게 됨.
  - 이에, 변화하는 산업의 흐름에 따라 일자리의 변화를 포착하고, 미래 일자리 변화에 선제적으로 대비할 필요가 있음.

1) 본 BRIEF 32호는 울산여성가족개발원 기본연구과제 일부를 발췌 및 재구성 한 것임.

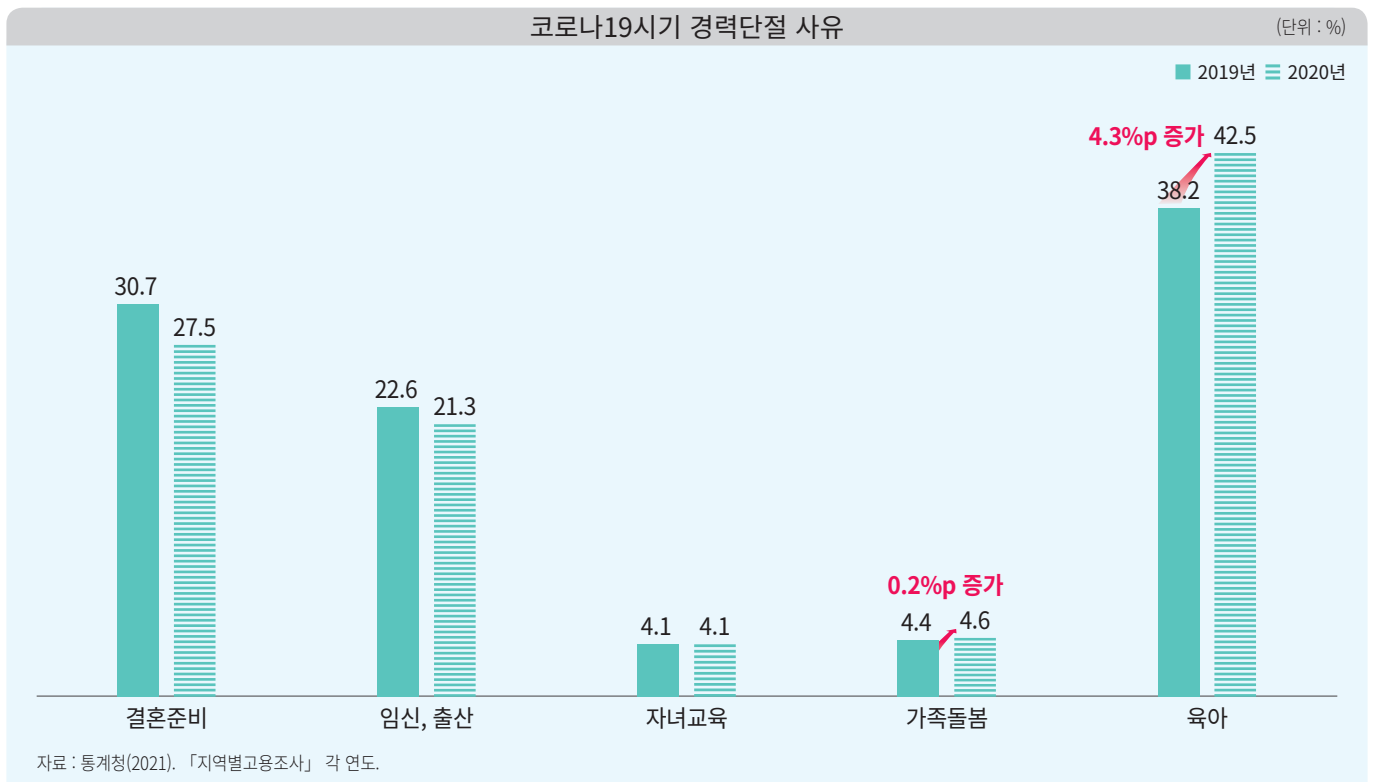
● 코로나 이후 여성 취업자는 남성대비 취업과 고용유지에 취약한 것으로 나타남.

- 코로나19로 인한 고용충격이 여성에게 보다 큰 타격으로 다가 온 것은 대면서비스산업에 종사하는 성별업종분리, 여성 일자리의 열악한 근로여건 등 노동시장 내 성별 격차가 주된 원인으로 분석(여성가족부, 2021)되고 있음.



● 코로나19 확산 전·후로 경력단절 사유를 비교해보면, ‘가족돌봄’과 ‘육아’가 상승하였음.

- 휴교·휴원 상태가 장기화 되면서 돌봄공백의 문제가 여성에게 전가된 것으로 볼 수 있음.
- 여전히 가족돌봄은 여성의 영역이자 몫으로 분류되고 있으며, 여성이 일을 포기하게 되는 등 코로나19가 야기한 노동 위기는 여성에게 보다 취약한 것으로 나타남.



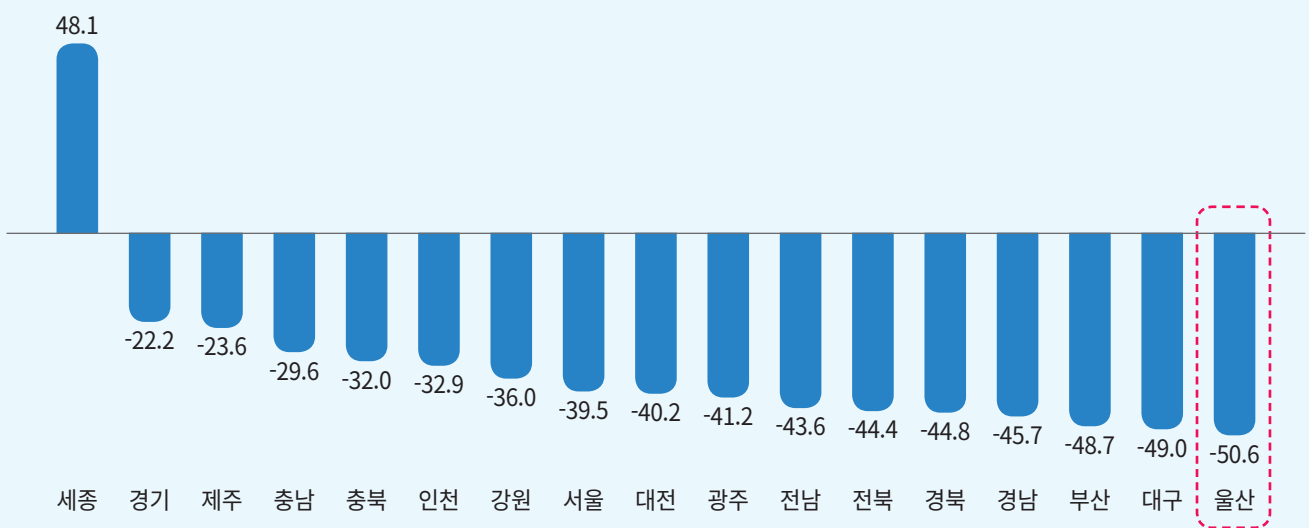
## ② 울산시 여성 일자리 현황

“울산시, 2050년 생산연령인구 감소율 가장 높게 나타나 노동시장에서의 여성의 역할 중요하나 여전히 가족돌봄은 여성의 영역으로 분류되어 경력단절 발생  
울산시 여성 일자리 현황 및 특성을 반영한 일자리 체질개선 및 점검 필요”

- 울산광역시 2020년 대비 2050년 생산연령인구 감소율이 -50.6%로 가장 높게 나타남.  
- 생산연령인구(만15~64세) 비율은 도시의 생산성과 직결되며, 이러한 시점에 여성의 인력활용은 중요한 사안임.

시도별 생산연령인구 증감률(2020년 대비 2050년) (단위 : %)

(단위 : %)



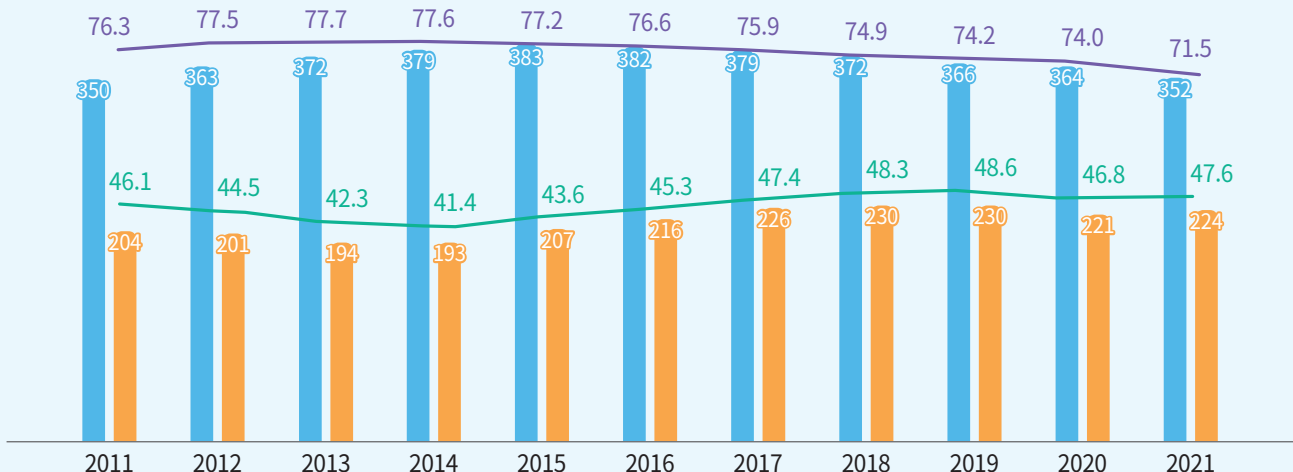
출처: 통계청(2022). 장래인구추계(시도편): 2020~2050년. 보도자료.

- 생산연령인구가 감소하고 있음에도 울산시 여성의 경제활동인구 및 경제활동참가율은 남성 대비 현저히 낮음.  
- 특히, 코로나19의 확산으로 인해 울산시 경제활동에 영향을 받았으나 그 중 여성이 남성에 비해 더 취약한 것으로 나타남.

울산시 경제활동인구와 경제활동참가율

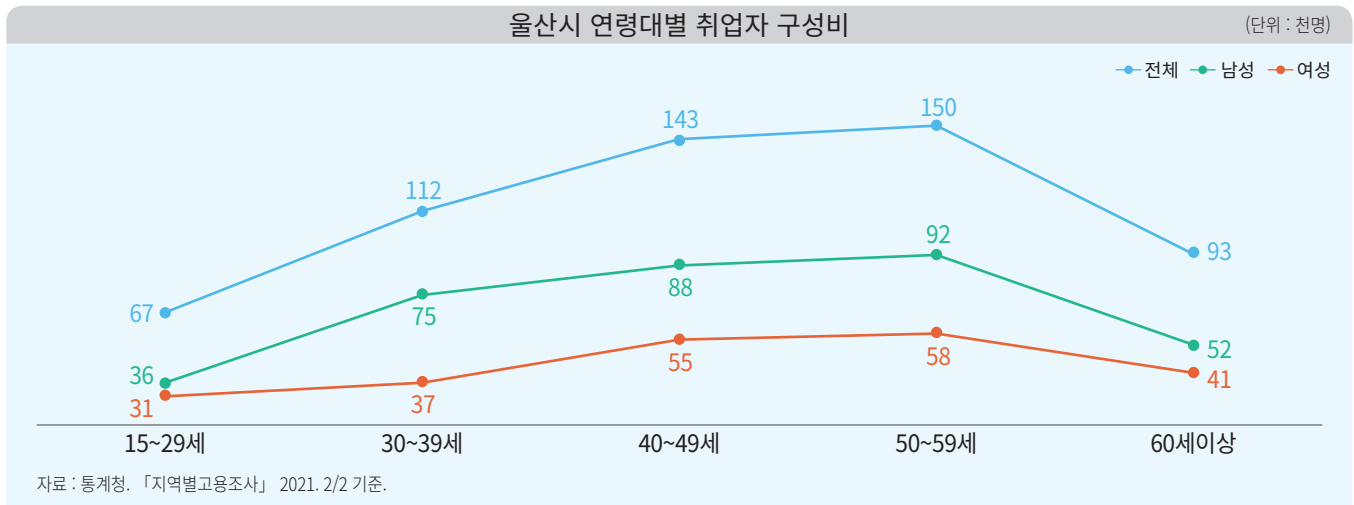
(단위 : 천명, %)

■ 경제활동인구 남자 ■ 경제활동인구 여자 — 경제활동참가율 남자 — 경제활동참가율 여자

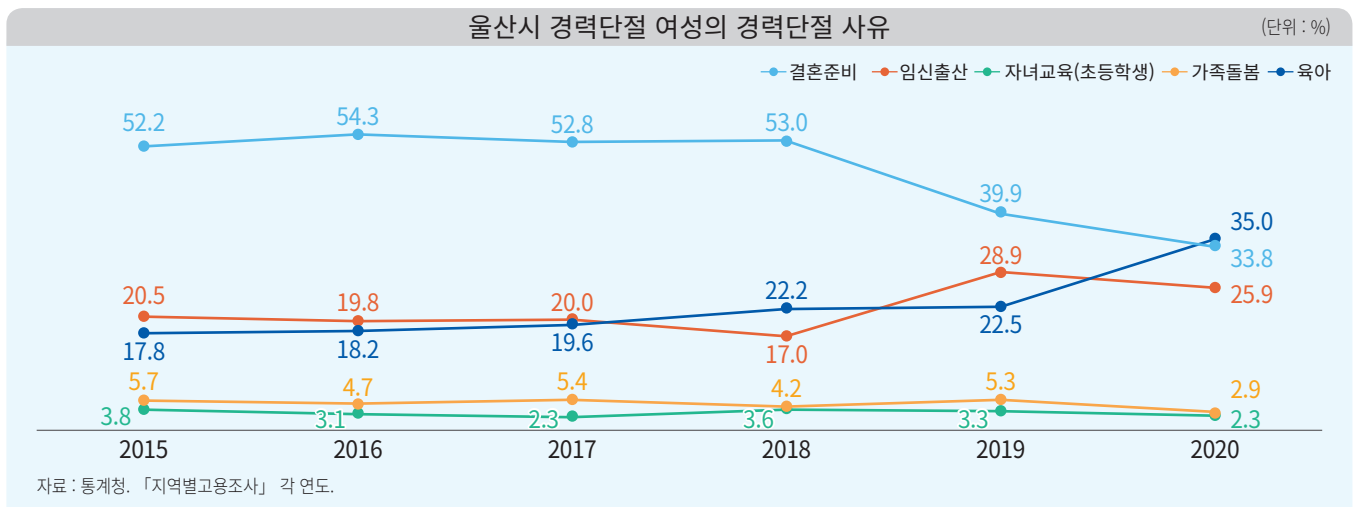


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 각 연도.

- 연령대별 취업자 구성비를 봤을 때, 50~59세가 150천명으로 가장 많은 분포를 보임(2021년 2/2 기준).
  - 여성의 경우 50~59세가 58천명으로 가장 많은 분포를 나타냈으며 다음으로 40~49세(55천명), 60세이상(41천명) 순으로 나타남.
  - 남성에 비해 여성의 취업자 구성비의 연령이 높은 점을 감안하면, 이를 고려한 일자리 정책이 필요할 것으로 보임.



- 울산시 경력단절 여성의 비율은 18.8%임(통계청, 2021).
  - 경력단절 사유는 ‘육아’가 지속적으로 증가하여 과거와 달리 결혼과 동시에 경제활동을 그만두는 것이 아닌, 출산과 양육으로 인한 돌봄 문제가 발생하면서 경력유지가 어려운 것으로 나타남.



- 울산은 제조업 중심의 산업이나, 여성은 타산업에 보다 집중되어 있음.
  - 여성의 상위 5개 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업, 숙박 및 음식점업, 교육서비스업 등에 많이 분포하고 있는 것으로 나타남.
  - 울산은 향후 제조업과 ICT 분야와의 융합에 따른 고용시장의 변화가 예측되나, 여성은 상대적으로 주력산업에서 배제 가능성이 높은 것으로 사료됨.

**울산시 연령대별 여성 상위 5개 산업** (단위: 천명)

구분	1	2	3	4	5
20~29세	보건업 및 사회복지 서비스업 (8.6)	교육 서비스업 (4.3)	숙박 및 음식점업 (4.3)	도매 및 소매업 (3.1)	제조업 (2.6)
30~39세	교육 서비스업 (8.1)	보건업 및 사회복지 서비스업 (7.4)	도매 및 소매업 (5.6)	숙박 및 음식점업 (5.0)	제조업 (2.8)
40~49세	보건업 및 사회복지 서비스업 (8.1)	교육 서비스업 (7.7)	도매 및 소매업 (7.7)	숙박 및 음식점업 (7.4)	제조업 (4.8)
50~59세	숙박 및 음식점업 (11.6)	보건업 및 사회복지 서비스업 (8.1)	도매 및 소매업 (6.9)	제조업 (6.2)	교육 서비스업 (4.2)
60세 이상	보건업 및 사회복지 서비스업 (6.6)	숙박 및 음식점업 (5.6)	도매 및 소매업 (4.2)	공공행정, 국방 및 사회보장 행정 (3.4)	협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업 (2.8)

자료: 통계청, 「지역별고용조사」 2020. 1/2 기준.

### ③ 민선 8기 울산시 여성 일자리 정책 제안

“일자리 정책, 패러다임 전환 필요  
‘성평등’ 주요 핵심 키워드로 접근해야 문제 해결 가능”

#### 1) 지역주력산업분야 여성 친화적 일자리 발굴

- 4차산업혁명 등으로 인한 미래산업을 대표할 수 있는 지역주력산업 분야 발굴 : ‘디지털경제’, ‘사회적경제’
  - 디지털경제 분야 : 울산은 제조업과 ICT와의 면밀한 융합에 따른 고용시장의 변화 예측
    - 4차산업혁명시대에 따라 새로운 산업 생태계 조성 및 인공지능(AI), 빅데이터 등 정보통신기술(ICT) 분야의 확대가 예측됨.
    - 해당 분야는 넓은 일자리 스펙트럼(숙련된 전문직부터 대규모 저숙련 노동력)을 가지고 있으며, 시·공간 자유롭게 선택할 수 있어 여성의 일·생활(가정) 균형의 요구를 만족시키는 등 ‘여성 친화적 일자리’로 자리매김이 가능할 것으로 예측됨.
  - 사회적경제 분야 : 일자리 문제를 해결하는 대안적 형태
    - 해당 분야는 경쟁과 효율 중심에서 벗어나 ‘협력과 연대’를 지향함으로써 불평등 문제를 해소하는 등 여성의 경제활동 분야 확대에 기여함.
    - 고용조건이 상대적으로 열악한 여성들에게 일자리 제공과 더불어 노동시장에 진입할 수 있는 기회가 제공될 것으로 예측됨.

#### 2) 여성의 경쟁력 향상을 위한 전략 마련

- 진입장벽 낮춘 맞춤형 직업훈련 확대 필요
  - IT·SW·AI 등 디지털경제 분야에 대한 동기유발 부족 및 진입장벽을 높게 느껴 관련 직업교육을 확대할 필요가 있음.
- 기업의 수요를 반영한 직업훈련 및 재직자 커리어테크 지원
  - 일방향적인 직업훈련이 아닌, 기업에 적합한 인력이 연계될 수 있도록 일자리 미스매칭을 최소화 할 수 있는 사전수요 조사가 필요함.
  - 급격하게 변화하는 산업에 대응하여 재직자의 업무지속 및 효율성을 위한 커리어테크 지원 및 재교육프로그램 개발이 필요함.

#### 3) 일거리·일자리·일꾼(지역인재) 데이터베이스 구축

- 지역주력산업 분야별 일거리·일자리 데이터베이스 구축
  - 변화하는 산업의 흐름에 따라 일자리 변화에 선제적으로 대비해야 하나, 지역 내 여성 일자리 플랫폼이 부족함.
  - 여성에게 경험의 기회를 제공할 수 있는 일거리를 모색하여 여성 친화적 및 진입 가능한 분야에 대한 발굴이 필요함.
- 경력보유여성 지역 인재풀 마련
  - 지역 내 경력단절 고경력·고학력 여성의 경우 재교육을 통해 재취업의 가능성이 높음.
  - 지역 내 산발적으로 흩어져 있고, 숨어 있는 인력 발굴 및 참여 확대(직업훈련 교육 등)를 위한 데이터베이스 구축이 필요함.



#### 4) 여성이 일할 수 있는 노동환경 조성

- 고용유지 및 경력단절(보유) 여성의 재진입을 위한 ‘다양한 근무환경 제도화’
  - 여성은 각자의 상황에 따라 선호하는 근무형태(상근직 및 정규직, 프리랜서·비상근직 등)가 상이함.
  - 기존의 패러다임에서 벗어나 여성의 특성에 따라 일을 할 수 있는 환경 조성 및 지원이 뒷받침 되어야 함.
  - 현재 근로 중인 여성의 이탈을 예방하기 위해 울산 맞춤형 가족친화인증제도를 운영하는 등 성평등한 근무환경 조성이 필요함.
- 돌봄에 대한 공적 책임 강화 : 돌봄의 질 담보 및 개별비용 감소 방안 마련
  - 돌봄의 부담이 ‘여성’에게 오롯이 전가되어 경력단절이 발생하고 있음.
  - 양육에 대한 책임을 얼마나 성평등 하게 분담할 수 있는가에 따라 여성 일자리의 질적인 변화가 가능하므로 돌봄에 대한 공적 책임 강화가 선제되어야 함.

#### 5) 여성 일자리 정책에 대한 새로운 패러다임 전환

- 여성 일자리 정책의 핵심 : ‘일상에서의 성평등’
  - 노동시장에서 여성의 불안정한 고용 및 취약성은 확인하였으나, 여전히 여성을 ‘돌봄전담자 및 생계보조자’로 인식하는 이데올로기가 고착되어 있음.
  - 노동시장에서의 성평등 관점은 단순히 일자리·고용 문제가 아닌, 인구감소 등 사회문제를 해결하기 위한 중요한 의제이므로 고용을 유지할 수 있는 노동환경 조성 등 ‘일상에서의 성평등’이 구현될 수 있도록 패러다임의 전환이 필요함.



#### 참고문헌

권안나(2021).울산형 뉴딜을 통한 여성 일자리 창출 및 취·창업 지원방안. 울산여성가족개발원.  
김문연·강영훈·황진호·김상우·박재영·김상락(2017). 제4차 산업혁명과 울산의 대응 방향. 울산발전연구원.  
박민정(2021). 포스트 코로나 시대 울산지역 여성고용 특성과 정책과제. 울산여성가족개발원.  
유아량(2020). 울산광역시 취업 여성 근로 실태 및 고용 활성화 방안 연구. 울산여성가족개발원.  
통계청 [www.kosis.kr](http://www.kosis.kr)