

여성·청년 일자리 문제와 고용 양극화

저출산, 고령화시대 인력활용 패러다임의 변화 양상과 대응

- 저출산 고령화에 따라 국가와 기업의 경쟁력이 약화
 - 인구경쟁력 순위는 2010년 OECD 17위에서 2030년 21위로 추락, 경제활력경쟁력지수는 2010년 14위에서 2030년 23위로 하락, 사회활력경쟁력지수는 2010년 17위에서 2030년 21위로 급락할 전망(산업연구원 보고서)
 - 고령화 진행 시 ‘늙은 국가’화로 진행되어 국가와 사회의 활력 저하
- 정부는 전체 생산가능인구가 감소하는 상황에서 실제 생산에 참여하는 인구가 줄어들지 않도록 정책 목표를 설정
 - 산업 구조의 소프트화, 서비스화에 따라 기업의 인력확보와 유지는 기업의 생존에 직결되며, 국가와 기업의 경쟁력 유지를 위한 방안으로 생산 참여 인력의 유지 및 확보가 중요
 - 이기권 고용노동부 장관은 취임 후 고용률 70% 달성을 위해 여성과 청년의 고용률 상승이 필수적이며, 이를 위해 경력단절여성을 채용하는 기업에 세액공제 혜택과, 비정규직을 정규직으로 전환 시 임금의 일부를 지원하겠다고 피력
- 여성과 청년 일자리에서 고용 양극화가 가장 심화
 - 일자리 구하기 여건과 기회가 가장 열악한 여성과 청년 층에서 고용양극화가 가장 크게 발생

저출산, 고령화에 따라 국가와 기업의 경쟁력 약화. 이때 일자리 구하기 여건과 기회가 가장 열악한 여성과 청년층에서 고용 양극화가 크게 발생

여성·청년 일자리의 양극화 현실

노동시장 내 좁혀지지 않는 남녀격차

- 남녀 고용률이 매년 상승중이나 여전히 여성고용률은 남성고용률과 많은 격차
 - 남성고용률(15~64세)은 2010년 73.9% → 2011년 74.5% → 2012년 74.9% → 2013년 74.9% → 2014 1~6월 75.4%로 매년 약간 상승
 - 여성고용률(15~64세)도 2010년 52.6% → 2011년 53.1% → 2012년 53.5% → 2013년 53.9% → 2014 1~6월 54.5%로 매년 상승
- 여전히 두터운 유리천장(glass ceiling)과 유리벽(glass wall) 존재
 - 영국 경제주간지 이코노미스트(2014)가 OECD회원국을 대상으로 집계한 유리천장지수를 보면 우리나라는 15.5로 조사 국가 중 최하 수준을 기록(100에 가까울수록 남녀 기회가 대등)
 - 2012년 성별임금 격차는 37.4%로 다른 OECD 국가 평균(14.8%)의 약 2.5배
 - 2013년 국내 500대 기업의 여성근로자 비율은 26%에 불과하고, 평균 임금이 4,050만 원으로 남성 7,160만 원의 56.4% 수준
- 여성은 출산과 육아로 경력이 단절되었다가 비정규직 고용형태로 재취업하는 경우 대부분
 - 상당수의 여성인력이 생산직, 파견직, 비정규직에 분포
 - 인사권을 가진 팀장급 직원과 고위직 관리자에는 여성의 수가 상대적으로 많이 부족

일자리 창출 뿐만 아니라 이를 유지하는 것 역시 중요하며, 따라서 처우개선 노력이 중요한 수단

좋은 일자리를 위해 구직을 포기하는 청년층

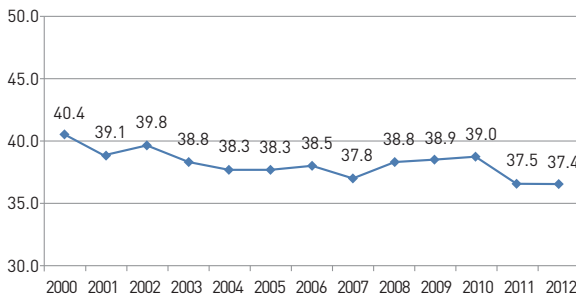
■ 5060세대의 취업자 수가 2030세대의 취업자 수를 상회할 전망

- 기획재정부와 보건복지부가 발표한 '6월 고용동향'에 따르면, 2030세대의 취업자 수가 전년 동기대비 20대는 1만명 증가에 그치고, 30대는 2만 5000명 감소한 반면, 5060세대는 36만 8000명 증가
- 전체취업자 중 세대별 비중도 2030세대가 2009년 40.9% → 2014.6월 36.7%로 지속적으로 감소, 반면 5060세대는 2009년 30.6% → 2014.6월 36.0%로 계속 증가
- 세대간 격차가 2009년 약 10% 였으나 현재 0.7%로 좁혀져 노동시장에서 5060세대의 취업자가 2030세대를 앞지를 전망

■ 괜찮은 일자리를 위해 취업을 미루는 청년층 증가

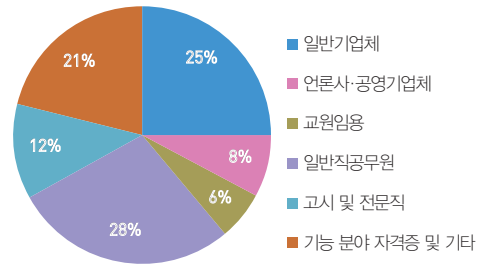
- 2014년 5월 비경제활동인구 중 취업시험 준비자는 전년 동월 대비 1.2% 상승, 졸업 후 취업 경험 비율은 동월대비 0.2% 하락. 미취업자들의 상당수가 취업준비·직업교육(32%), 구직활동(15.4%)
- 좋은 일자리의 부족, 장기간 취업 준비, 공무원·대기업의 극소수 좋은 일자리와 중소기업·비정규직 등 질 낮은 일자리의 구분으로 장기간 취업을 준비하는 청년층이 증가
- 취업의 의지는 있으나 높은 취업 문턱으로 구직활동을 하지 않는 사람들도 계속 증가

■ 우리나라 남녀 임금 격차



자료 : OECD 홈페이지(<http://stats.oecd.org>)

■ 청년층 비경제활동인구의 취업시험 준비 분야



자료 : 통계청(2014), 「2014년 5월 경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사 결과」, 통계청 보도자료

고용 양극화 해소 위해 좋은 일자리 창출, 처우개선책 추진

일자리 질과 처우개선을 중시하는 일자리 정책

■ 고용률 70% 달성을 위해서는 일자리의 양적 확대와 질적 개선 필요

- 비정규직, 임시직, 시간제 일자리를 통한 고용의 단순한 양적 증가는 임시방편에 불과. 이러한 일자리로 인해 나타나는 고용률 상승이 오히려 양극화 문제를 간과
- 첫 직장이 중요하다고 생각하는 청년층은 비정규직 일자리, 시간제 일자리보다 안정적인 직장을 위해 구직을 유예하는 경향이 있으므로, 비정규직 일자리 확대는 큰 실익을 얻지 못할 가능성
- 고용창출의 지표도 일자리의 질과 좋은 일자리를 구분하여 작성할 필요

■ 일자리 창출 뿐만 아니라 이를 유지하는 것 역시 중요하며, 따라서 처우개선 노력이 중요한 수단

- 유리천장과 유리벽을 없애는 조직 문화 형성이 중요하며, 또한 조합원 대다수가 남성 정규직으로 이루어진 노동조합은 직장 내 성차별이나 비정규직의 고용 상 처우 개선에 앞장설 필요
- 직업과 임금안정성이 결여된 시간제 일자리는 오히려 양극화를 부추길 수 있기 때문에 시간제 일자리의 고용안정성을 높이고 시간제 일자리의 부정적 인식을 전환하는 대책을 모색할 필요