

## [보도자료]

### “대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제”

취재 및 보도를 요청합니다.

배포처 : 한국여성정책연구원

연론 담당 : 한국여성정책연구원 홍보담당 김 인 희

(연락처: 02-3156-7296, 이메일: haza4122@kwdimail.re.kr)

보고서 관련 문의 : 김 종 속 연구위원,

(연락처: 02-3156-7135, 이메일: jskim@kwdimail.re.kr)

---

한국여성정책연구원(원장 김경애)은 대졸여성 청년노동시장에서 나타나는 특징을 중심으로 실태와 원인을 규명하는 『대졸여성 청년층 노동시장 구조파악과 정책과제』 보고서를 수행하였다. 본 연구에서의 대졸여성청년층은 4년제 대학을 졸업한 여성으로 연령을 34세까지로 확대하여 포함시켰다. 이는 늦어지는 노동시장 이행시기와 30대 초반연령대에서 나타나는 여성의 비경제활동화를 함께 살펴보는데 기여하였다. 연구결과로부터 밝혀 낸 주요 내용은 다음과 같다.

#### ◇ 여성은 육아로 인한 취업상태 변화가 빈번, 무업자 수도 많아

- 남녀 청년층의 취업이행에 장기간이 걸리는 패턴이 고착화되고 있다. 따라서 대졸자 여성은 20대 후반, 대졸자 남성은 30대 초반 연령대의 노동시장 이행 및 안착과정에 관심을 기울여야 한다.

- 여성의 비경제활동비중은 감소하고 있지만 여전히 대상 집단 중 30%를 상회하여 유향화 비중이 매우 높은 편이다. 특히 육아로 인한 비경제활동비중은 대졸집단 내에서도 과거에 비하여 더 높은 비중을

차지하는 것으로 나타나 고학력화 할수록 육아로 인한 취업 단절이 심하다.

- 취업도 하지 않고, 현재 교육도 받지 않는 미혼인 대졸여성 무업자의 규모가 지속적으로 증가하였으며 증가속도나 비중 면에서 남성에 비하여 높게 나타났다.

**◇ 취업자는 30대 초반 연령대에서 직업지위의 변화가 발생**

- 여성 대졸청년집단이 종사하는 업종은 2000년 이후 다소간 변화를 경험하는 것으로 나타나 도소매음식숙박업의 비중감소, 부동산임대나 제조업, 금융업의 비중증가 등이 관찰되었다.

- 여성 대졸청년집단이 종사하는 직종은 전문가, 사무직, 기술공 등의 증가가 눈에 띄게 나타나 직종이 고학력 젊은 세대에서 고도화하고 있는 긍정적인 모습을 보이고 있다.

- 여성의 경력단절이 본격화되는 30대 초반연령에서 여성 직종별로 분화가 이루어진다. 경력이 주로 단절되는 집단은 주로 사무직종, 종사상 지위가 불안정한 경우 등으로 나타났다.

**◇ 여성은 남성에 비하여 낮은 임금을 받으며 업종, 직종, 사업체 규모에 의한 임금격차가 발생함**

- 대졸취업자라는 특성에도 불구하고 임금은 여전히 성별 격차를 보이고 있는데 이는 주로 종사상의 지위에 기인한 것으로 나타났다.

- 정규직의 임금이 지속적으로 상승하는데 반하여 비정규직의 임금은 정체되는 경향이 청년층에서도 뚜렷이 관찰되어 결과적으로 고용지위와 연관된 업종이나 직종, 사업체 규모 등 다양한 요인들이 임금의 차이를 만들어 내고 있다. 결과적으로 청년층이 노동시장으로 진출할 때 정규직의 규모가 큰 기업, 상위직종으로 입직하고자 취업이행을 늦추는 경향은 노동시장의 여건에 대응하는 매우 합리적인 선택의 결과일 수 밖에 없다.

- 임금결정요인을 분석한 결과 동일학력 연령집단 내에서도 여성은 남성에 비하여 낮은 임금을 받는다. 남녀 모두 금융업종에 종사할수록 대학의 전공이 이공계일수록 청년기에 높은 임금을 받는 것으로 나타났다.

#### ◇ 대졸여성 청년층 비취업 사유는 ‘일의 적성’과 ‘근로환경’에 대한 기대불일치로 나타남

- 대졸 청년층 경제활동인구에서 비취업자가 차지하는 비율은 여성이 남성보다 높고 규모 또한 여성이 남성보다 2배 가까이 많다.

- 대졸여성 청년층 비취업자의 비구직사유는 ‘근로조건이 맞지 않아서’와 ‘일의 성격이 맞지 않아서’가 남성보다 많아 여성의 경우 일의 적성과 근로환경이 중요한 것을 확인할 수 있다.

#### ◇ 정책방안

- 무업자 실태 파악

무업자의 규모가 점차 증가하고 있어 이들 집단에 대한 실태파악 요구되고 있다. 특히 여성무업자의 규모가 가파르게 증가하고 있는 것으로

나타나므로 여성들의 무업화에 대한 남성과 다른 원인에 대한 규명이 요구된다.

- 비정규직-정규직 이행프로그램 마련

비정규직으로 고용될 경우 표준화된 평가지침을 마련하여 이들이 취업 이동할 때 표준화된 지침에 따라 동 경력을 취업경험으로 대치하여 비정규직의 경험이 체계적으로 축적되도록 하여야 한다. 늦어지는 첫 직장 취업이행보다는 경력이동을 지원할 필요가 있다.

- 여성근로자의 모성보호에 대한 실효성 강화

여성근로자의 모성보호와 육아지원에 대한 전국단위의 실태조사 파악하기 어려운 상황으로 기초조사가 필요하다. 각종 사업체 조사시에 사업체 및 근로자의 모성보호 및 육아지원 실태를 반드시 포함하여야 한다.

기업을 통한 모성보호 제도 시행을 기업, 고용지원센터의 협력체계로 전환하여 근로자가 출산 및 육아휴직을 고용지원센터에 신청하고 고용지원센터가 기업에 이를 신청하며 동시에 대체인력을 확충해주도록 하는 방안이 고려될 수 있다.

---

## 한국여성정책연구원

한국여성개발원은 여성정책 전문연구기관으로서 1983년 개원 이래 양성 평등 사회 실현을 위한 여성정책 Think-Tank 역할을 담당해왔다. 여성 문제에 대한 종합적인 연구를 수행하고 여성정책 및 여성 능력

개발, 여성 연구에 대한 정보 제공을 통하여 여성의 사회참여, 복지 증진 및 여성과 가족 그리고 국가 발전에 기여하는 국책연구기관이다.

보도자료 끝.