

청년여성의 일자리 이동은 직업의 안정화를 가져오는가?

초록

- ◎ 청년세대는 2010년 이후부터 가속화되고 있는 산업의 디지털 전환과 갑작스러운 코로나19의 등장으로 야기된 실업 위기 등 유례없는 경쟁사회를 경험하고 있음.
- ◎ 본 연구는 청년세대 갈등의 주요 원인이 되는 노동시장 진입과 이탈에서 발생하는 성별 격차를 중심으로 청년여성의 일자리 이동과 직업안정성에 대해 살펴보고자 기존 설문조사 원자료 및 청년패널 자료를 활용한 실증분석과 청년여성 개인의 직업궤적 추적을 통해 다면적으로 고찰함.
- ◎ 이를 통해 청년여성들이 미래 자신들의 경력개발을 위해 어떤 방식의 일자리 이동을 해야 하며 이들에게 직업안정성이 갖는 의미는 무엇인지 분석하고, 노동시장에서 이들이 소외되고 차별받지 않도록 정부는 어떤 정책을 지원해야 하는가를 논의함.

연구배경 및 목적

- 최근 한국사회의 젠더갈등은 가부장적 사회로 오랫동안 지속되어 왔던 한국사회가 변혁을 겪으면서 나타나는 현상으로 이해할 수 있음. 젠더갈등을 가장 표면적으로 심하게 겪게 되는 세대는 아무래도 청년세대라고 할 수 있음. 더욱이 청년세대는 2010년 이후부터 가속화되는 산업의 디지털화와 코로나19로 인하여 실업 위기 등 유례없는 경쟁사회를 경험하고 있음.
- 본 연구는 청년세대 갈등의 주요 원인이 되는 노동시장 진입과 이탈에서 발생하는 성별 격차를 중심으로 청년여성의 일자리 이동과 직업안정성에 대해 노동마이크로데이터를 이용한 실증분석과 청년여성 개인의 경험에 따른 직업궤적을 추적하여 다면적으로 고찰하였음.
- 특히 여성의 생애주기 이벤트에 해당하는 결혼·출산과 관련한 요인을 직업이동, 직업안정성에 주요 요인으로 간주하고, 노동시장에서 이들이 소외되고 차별받지 않도록 정부는 어떤 정책을 지원해야 하는가를 논의하였음.

사업주 조치의무 관련 판결, 결정문 검토 결과

● 청년여성의 첫 취업 시 직업안정성에 영향을 미치는 요인을 상용직 취업, 근속기간, 임금 측면에서 살펴봄.

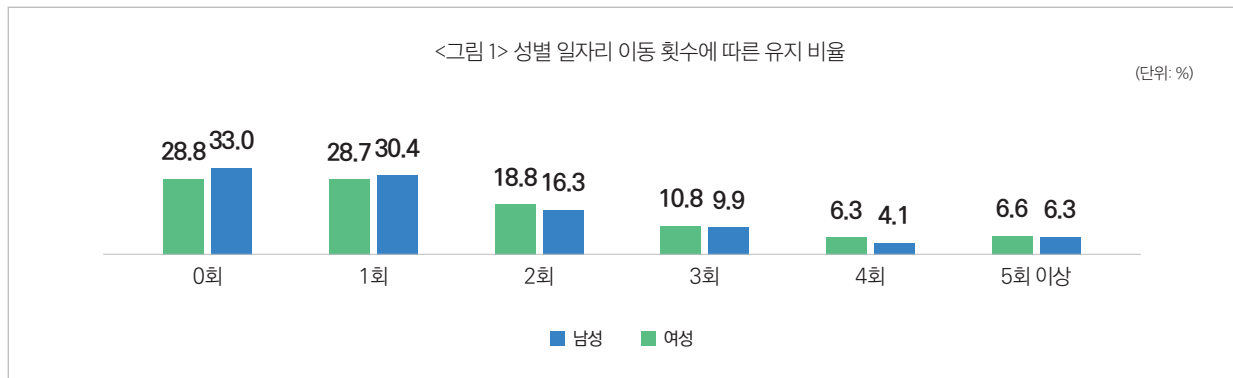
● 청년여성의 취업 시 직업안정성에 영향을 미치는 요인

▶ 상용직 취업

- 청년여성의 경우 상용직 취업에 있어서는 업무와 전공이 일치하는 직장으로 취업하는 것이 도움이 될 가능성이 있는 것으로 나타남.
- 상용직과 연령의 관계를 25-29세 여성취업자의 경우가 유의미하게 상용직 취업확률이 높게 나타났고 그 이상으로 연령이 높아지면 유의미한 관계 성립이 나타나지 않음.

▶ 근속기간

- 첫 일자리 유지 비율은 남성 33.0%, 여성 28.8%로 남성이 첫 일자리를 유지하는 비율이 높게 나타남.
- 만 19세-34세 청년여성의 평균 일자리 이동은 2.63회로 남성 2.49회보다 더 빈번하게 나타났음.
- 일자리 이동이 많아질수록 근속기간은 짧은 경향을 보임.



주: 분석대상은 임금근로자로 34세 이전에 노동시장에 진입한 근로자(최종학력 졸업연도 이전에 퇴사한 일자리 경험은 제외)
 자료: 한국고용정보원 청년패널조사(YP2007) 원자료 재분석.

▶ 임금

- 청년여성의 임금은 연령대가 높아질수록 학력이 높을수록 정적인 관계가 성립되나 취업에 소요되는 기간이 긴 것은 임금, 상용직 취업과 부적인 관계임.

▶ 청년여성의 취업 시 직업안정성에 영향을 미치는 요인 간의 관계

- 업무와 전공의 일치도도 임금, 상용직 여부에 모두 정(+)인 관계를 보여주고 있었음.
- 일자리 이동 횟수는 상용직 여부나 임금 상승에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타남.
- 청년여성의 상용직 취업과 근속기간을 길게 유지하기 위한 조건은 학력이 높을수록 업무와 전공이 일치할수록, 직장의 규모가 클수록 상용직으로 취업하거나 근속기간이 길 확률이 높게 나타남. 임금 측면에서는 전공과 업무가 일치할수록, 기업의 규모가 클수록 일자리 이동 시 임금이 인상될 확률이 높아지는 것으로 나타남.

▶ 이직 연령

- 남성은 연령대가 높아질수록 상용직 취업 가능성이 높아지는데 반해 여성의 경우 34세 이전 연령대에서는 이직이 상용직 취업의 확률을 높일 수 있으나, 35세 이상에서는 유의미한 영향이 나타나지 않음. 이는 35세 이상에 일자리이동은 여성의 결혼·출산과 연동될 가능성이 높음.

- 이런 경향성을 반영하는 결과는 30-40대 여성연령구간에서 M커브의 저점이 있다는 점임. 결과적으로 여성의 일자리이동을 통한 경력개발에 제동을 거는 것은 여성 생애주기와 관련한 결혼·출산·육아임.
- ▶ 지역이동
 - 청년남성의 경우 지방에서 다른 지방으로 수도권에서 지방으로, 수도권에서 졸업하고 취업하는 경우가 동일한 지방에서 졸업하고 취업하는 경우에 비해 상용직으로의 취업에 도움이 될 가능성이 있지만 여성은 유의미한 결과를 보이지 않았음.
 - 추가적으로 다항로짓을 통해 확인한 결과, 상용직 취업여성은 지역학교 졸업 이후 지역에 정주할 확률이 높은 것으로 확인되었음.

정책제언

● 노동시장 이중구조 개선 및 일·가정양립 정책의 내실화 방안 마련

- ▶ 직종분리·임금 격차 해소를 위한 정책 및 중소기업·자영업을 대상으로 하는 일·가정양립 지원정책이 필요함.
- ▶ 본 연구에서 청년여성들의 일자리이동은 경력개발의 긍정적 신호를 주지 못하고 있는 것으로 나타남. 이런 이유 중 가장 큰 것은 정규직을 중심으로 하는 1차 노동시장과 그렇지 않은 2차 노동시장이 존재하기 때문이며, 이런 결과는 이미 여러 논문에서 입증되었고 2020년 관측 시점까지 이어진다고 할 수 있음.
- ▶ 이런 노동시장 구조하에서 청년여성들이 선택할 수 있는 방안은 첫 일자리를 안정적 일자리로 이행하기 위한 노력이며, 그중 학력은 상용직 취업과 임금 변수에 정확하게 연동되고 있어 결과적으로 교육은 청년여성들이 남성들과의 격차를 줄이는 중요한 요인임이 나타남.
- ▶ 따라서 기존 직업훈련 정책이나 프로그램들이 젠더 관점에서 운영될 수 있도록 제도 자체의 방향성에 성별 비중의 고려가 필요한 것인지, 필요하다면 제도 운영 과정에서 성별 비중 차이를 완화하기 위한 개선 방향이 무엇인지에 대한 성별 관점의 정책 영향 평가가 필요함.
- ▶ 아울러 노동시장 이중구조개선을 위해서는 대기업, 공공기관 및 공무원 등의 근로조건과 유사하게 중소기업과 자영업자들에게 모성보호제도 및 일·가정양립을 활용할 수 있도록 정책 방향을 설계해야 함.
- ▶ 현실적으로 정부의 정책과 지원들은 중소기업 근로자나 자영업자들에게는 직접적 영향에서 벗어나 있으므로, 이들을 제도권 안으로 편입시켜 일자리의 질을 향상시킴으로써 이중구조 해소를 위한 전략이 마련되어야 함.
- ▶ 앞에서 언급한 바와 같이 사실상 중소기업에서 활용하기 어렵게 설계된 정책들의 경우 타겟 대상으로 정책이 수행되고 있는지 효과를 확인하여 통합적 정책으로 수행되도록 지속적인 점검을 통한 내실화를 마련해야 함.

● 청년여성들의 경력정착을 위한 생애 경력설계 및 관리시스템 강화 필요

- ▶ 초·중·고·대학의 진로교육시스템 연계, 경력정착을 위한 경력개발 설계 및 기업연계 시스템 도입 마련을 제안함.
- ▶ 교육부는 2016년부터 자유학기제를 통해 진로탐색 활동 등 다양한 체험활동을 하도록 교육과정을 설계하였음. 그러나 FGI 결과, 중학교의 자유학기제에서 체험한 내용이 고등학교까지 이어지지 못하는 한계와 자유학기제가 학생들의 진로체험을 위한 과정으로 특별하게 운영되지 못하는 어려움이 제기되었음.
- ▶ 자유학기제의 내용이 교과목과 연계되고, 고등학교, 대학교 때까지 본인이 설계한 진로설계가 어떻게 이행되고 있는지를 확인하는 단계가 교육과정에 포함될 필요가 있음. 이를 위해서 중·고·대학을 연계하는 학생들 커리어 어드바이스 시스템을 제도화하여 중고등학교 과정에서 개인의 진로체험 경험이 대학에서 개별 경력개발 사다리를 설계하는 데 영향을 주어 평생 경력개발의 로드맵을 완성하도록 하는 장기 시스템을 구축하는 방안을 제안함.

- ▶ 노동시장 진입 이후에도 지속적인 경력정착을 위한 경력상담과 노동시장 정보를 제공할 수 있도록 청년여성들을 위한 각 분야 전문가 집단을 통해 지속적인 멘토링 시스템이 연결될 수 있어야 함. 이와 같은 제도는 청년여성이 관심있는 기업과 함께 이루어져야 효과적이며, 지역사회를 중심으로 이루어진다면 지역 취업 수요에 맞는 경력개발도 가능하다고 할 수 있음. 따라서 미취업 청년뿐만 아니라 이진직을 계획하는 청년층까지 확산하여 경력개발을 할 수 있도록 체계적인 시스템의 도입이 필요함.

지역 청년여성의 경력개발을 위한 지원정책 필요

- ▶ 취업을 통해 지역 정주와 경력개발이 가능한 정책과 지역사회 중심의 경력단절예방 프로그램 활성화 및 여성경력개발 정책의 필요성을 제안함.
- ▶ 구체적으로 1) 중앙 및 지방정부 간 유기적 연계를 강화, 2) 만약 비수도권 지역인구감소에 대응하기 위한 청년 일자리 사업이 현재보다 더 많이 필요하다면, 중앙정부에서 주도하는 여러 일자리 사업의 지역별 특화 집행의 확대 검토, 3) 지역인구감소 대응을 위한 청년여성을 위한 일자리 사업의 필요성이 더 증가한다면, 사회적으로 수용성이 높은 새롭고 참신한 정책 개발 노력 지속, 4) 이에 더해 현존하는 청년 지원정책 측면에서 보면, 청년정책의 여성 친화성에 대한 확인과 개선의 노력 지속 등이 필요함.
- ▶ 지역사회 중심의 경력단절예방 프로그램을 활성화하기 위해서는 여성새로일하기센터와 같이 지역사회에 기반을 두고 있는 고용기관을 통해 다양한 프로그램을 개발, 운영하는 것을 제안함. 이를 위해서는 지역실정에 필요한 프로그램 구성 및 활용, 관련 전문가풀 구성 등 적극적 지원이 요구됨.
- ▶ FGI 결과 청년여성들이 살고 싶은 지역은 양질의 일자리와 문화인프라 그리고 익명성의 보장이었음. FGI에서 의미하는 익명성은 이른바 지역의 가부장적 분위기에 대한 저항으로 해석됨. 따라서 함께 일해야 하는 문화를 이해하고, 지역사회의 여러 전달체계를 통해 양성평등한 지역문화를 형성하는 등 지역 자원을 보장하는 여성특화사업을 제도화하는 지역사회의 노력이 필요함.

참고자료

통계청, 경제활동인구조사, 2022년.

통계청. 하반기 지역별고용조사 C형 각 연도(2013년, 2015년, 2017년, 2019년, 2021년) 원자료.

한국고용정보원. 청년패널조사(YP2007) 원자료.

주관부처 : 여성가족부 여성정책과

관계부처 : 여성가족부 경력단절여성지원과, 고용노동부 양성평등정책담당관, 고용노동부 여성고용정책과, 교육부 양성평등정책담당관실