

## 대졸 청년의 성별 일자리의 질 비교

- 월평균 임금은 남자 210만 7천 원으로 여자 184만 4천 원보다 26만 3천 원 더 많음. 정규직의 경우 남자가 여자보다 월평균 임금이 24만 4천 원 더 많음.
- 현 직장의 복지후생에 만족하는 남자의 비율은 36.4%로 여자 27.0%보다 9.4%p 높음. 대기업의 경우 회사 복지후생에 만족하는 비율은 여자가 남자보다 15.2%p 낮음.
- 여자는 남자에 비해 자신의 교육 수준보다 낮은 수준의 업무를 담당하고 있음.
- 같은 정규직이라도 현 일자리에서 개인발전가능성에 대해 만족하는 비율이 여자가 남자보다 8.4%p 낮음.
- 같은 4년제 대졸의 대기업 정규직이라도 남자가 여자보다 월평균 임금과 복지후생만족도, 개인발전가능성이 더 높음.

### 01 분석의 필요성 및 분석 자료

고용의 질을 효과적으로 끌어올리기 위해 다양한 측면에서 남녀 청년층의 취업의 질을 분석하는 것이 필요함.

- 우리나라 노동시장에서는 임금 등 일자리의 질에서 성별 격차가 크게 나타나는 특징이 있으며, 청년층 노동 시장 또한 예외는 아님.
- 올해부터 생산가능인구가 본격적으로 줄어들어 향후 50년 안에 절반가량 감소할 것으로 전망됨(이삼식, 2017).<sup>1)</sup> 경제활동인구를 유지하여 지속적인 경제 발전을 해나가기 위해서는 양질의 일자리를 통해 여성의 노동시장 참여율을 높이고 우수한 여성 인력풀을 확대해 나가는 것이 필요함.
- 이를 위해서는 남녀 간의 일자리의 질을 다각도로 분석하여 정교하게 그 격차를 줄여나갈 필요가 있음.
- 이 글에서는 국내외 선행연구에서 주로 사용하는 지표를 활용하여 남녀 청년층의 일자리의 질을 비교 분석함.

### 분석 자료: 한국직업능력개발원의 「한국교육고용패널조사」

- 분석 자료: 한국직업능력개발원의 「12차년도 한국교육고용패널조사(2015)」 고등학교 3학년 코호트 자료
  - 이 글에서는 2004년 당시 고3학생을 2015년도에 추적 조사한 「12차년도 한국교육고용패널조사(2015)」 고등학교 3학년 코호트 자료를 사용함.
- 분석 대상: 2015년 조사 당시 학력은 대졸 이상이고 국내 소재 직장에서 근무하는 임금 근로자 1,761명
  - 성별로는 남자 55.9%, 여자 44.1%, 학력별로는 전문대졸 54.7%, 4년제 대졸 이상 45.3%, 고용형태별로는 비정규직 12.6%, 정규직 87.4%, 직장 규모별로는 중소기업(종사자 수 300인 미만) 근로자 69.2%, 대기업(종사자 수 300인 이상) 근로자 30.8%임.
- 분석 방법
  - 복지후생만족도, 개인발전가능성: '현 일자리와 관련하여 아래 항목들에 대하여 만족하고 있습니까?'란 질문에 5점 척도(① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다)를 활용하여 측정하였으며, 이 글에서는 '④ 그렇다'와 '⑤ 매우 그렇다'에 응답한 비율을 제시함.

#### [각주]

1) 이삼식(2017), 「인구 및 출산 동향과 대응 방향」, 『보건복지포럼』, 1월호, 29-46쪽.

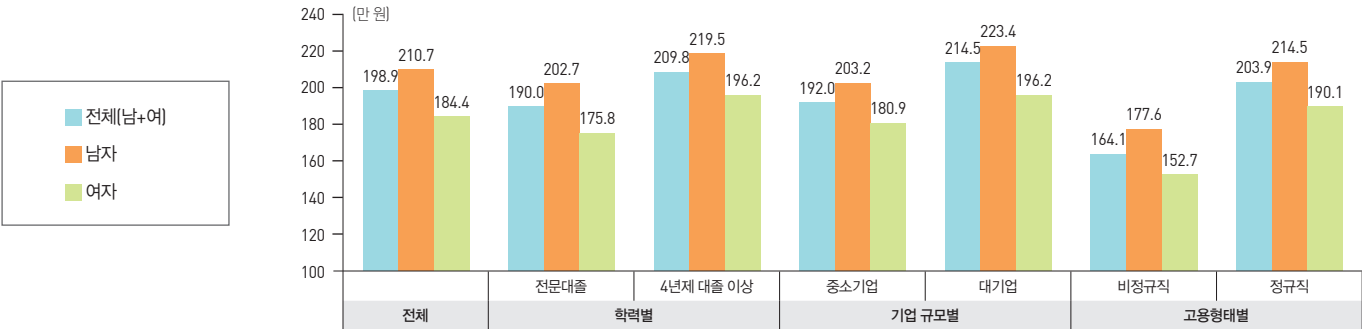


- 교육 수준 일치: '현재 일자리에서 요구하는 교육 수준이 내 수준에 비해 어떻다고 생각하십니까?'란 질문에 5점 척도(① 내 수준보다 아주 높다, ② 내 수준보다 높다, ③ 내 수준과 비슷하다, ④ 내 수준보다 낮다, ⑤ 내 수준보다 아주 낮다)를 활용하여 측정하였으며, '낮음'은 '④ 내 수준보다 낮다', '⑤ 내 수준보다 아주 낮다'에 응답한 비율의 합계이고, '비슷함'은 '③ 내 수준과 비슷하다'의 응답 비율, '높음'은 '① 내 수준보다 아주 높다', '② 내 수준보다 높다'에 응답한 비율의 합계로 제시함.

02 대졸 청년의 성별 취업의 질 비교

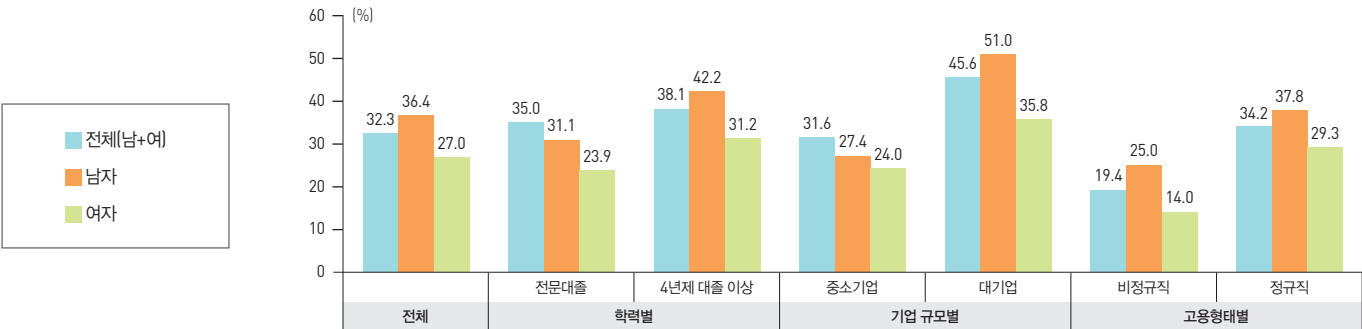
| 학력, 기업 규모, 고용형태와 상관없이 여자는 남자보다 월평균 임금이 낮고 복지후생 만족도도 떨어짐.

- 월평균 임금은 남자 210만 7천 원으로 여자 184만 4천 원보다 26만 3천 원 더 많음.
- 학력별로는 전문대졸 남자의 월평균 임금은 202만 7천 원으로 전문대졸 여자(175만 8천 원)보다 26만 9천 원 더 많음. 4년제 대졸 이상의 남자는 219만 5천 원으로 4년제 대졸 이상의 여자(196만 2천 원)보다 23만 3천 원 더 높음.
- 기업 규모별로는 중소기업에 종사하는 남자의 경우 월평균 203만 2천 원을 받는 데 비해 여자는 22만 3천 원 적은 180만 9천 원을 받음.
- 고용형태별로는 비정규직의 경우 남자의 월평균 임금이 177만 6천 원으로 비정규직 여자(152만 7천 원)보다 24만 9천 원 더 많음. 정규직 남자의 경우 월평균 214만 5천 원을 받는 데 비해 정규직 여자는 그보다 24만 4천 원이 적은 190만 1천 원을 받음.



[그림 1] 성별 월평균 임금 비교

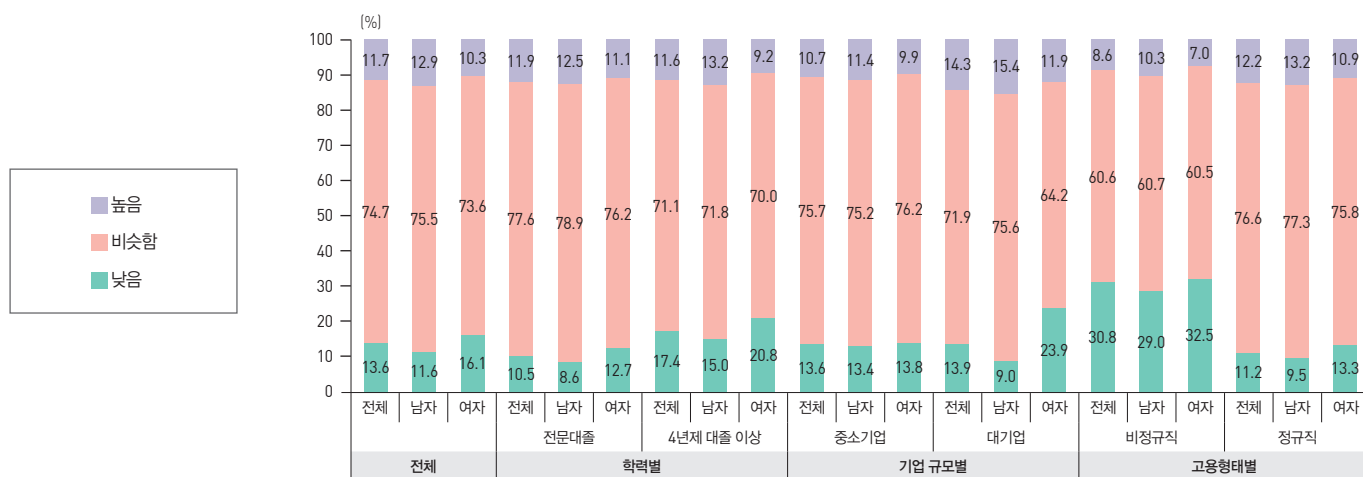
- 현 직장의 복지후생에 만족하는 남자의 비율은 36.4%로 여자 27.0%보다 9.4%p 높음.
- 학력별로 살펴보면, 복지후생에 만족하는 전문대졸 남자는 31.1%인데 비해 전문대졸 여자는 23.9%로 남자보다 7.2%p 낮고, 4년제 대졸 이상의 경우 남자는 42.2%, 여자는 31.2%로 남자보다 11.0%p 낮음.
- 기업 규모별로는 중소기업에 종사하는 남자의 경우 27.4%가 회사 복지후생에 만족하고 있으며 여자는 그보다 다소 낮은 24.0%임. 대기업의 경우, 회사 복지후생에 만족하는 남자는 51.0%이나 여자는 35.8%로 남자보다 15.2%p 낮음.
- 고용형태별로는 비정규직 남자는 25.0%로 여자 14.0%보다 11.0%p 높고, 정규직 남자는 37.8%로 여자 29.3%보다 8.5%p 높음.



[그림 2] 성별 복지후생 만족 비율

### 여자는 남자에 비해 자신의 교육 수준보다 낮은 수준의 업무를 담당하고 있음.

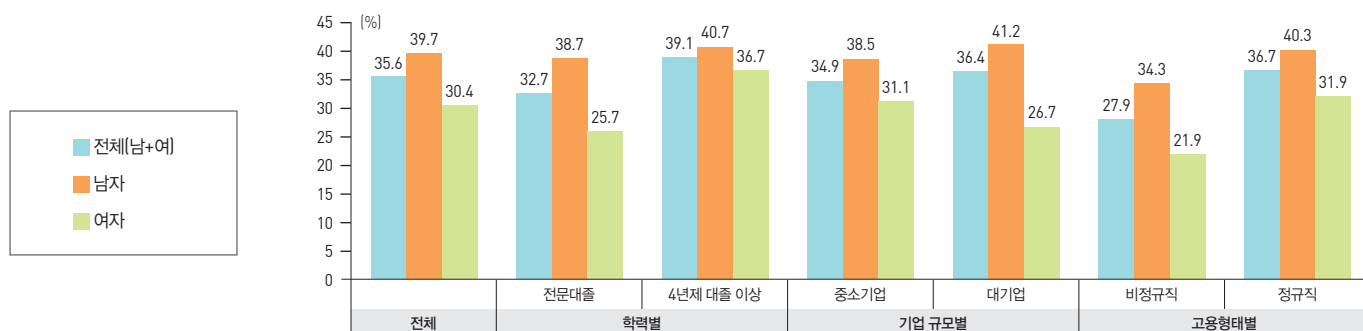
- 업무에서 요구하는 교육 수준이 자신의 교육 수준보다 낮다고 응답한 비율은 남자 11.6%, 여자는 16.1%이며, 자신의 교육 수준보다 업무 수준이 높다고 응답한 비율은 남자 12.9%, 여자 10.3%로, 여자는 남자에 비해 자신의 교육 수준보다 낮은 수준의 업무를 수행하고 있는 것으로 나타남.
- 학력별로는 4년제 대졸 이상의 경우 자신의 교육 수준보다 업무 수준이 낮다고 응답한 남자는 15.0%, 여자는 20.8%로 남자보다 5.8%p 높음.
  - 전문대졸 여성 근로자 또한 자신의 교육 수준보다 낮은 수준의 업무를 담당하고 있는 비율이 남자보다 4.1%p 높음.
- 대기업 종사자의 경우 업무에서 요구하는 교육 수준이 자신의 교육 수준보다 낮다고 응답한 비율은 남자는 9.0%이나 여자는 23.9%로 여자가 남자보다 14.9%p 더 높음.
- 고용형태별로는 정규직 남자가 자신의 교육 수준보다 낮은 수준의 업무를 담당하는 비율이 9.5%인 반면, 여자는 13.3%로 남자보다 3.8%p 높음.



[그림 3] 성별 교육 수준-업무 수준 일치 비율

### 같은 정규직이라도 여자는 남자에 비해 직장에서 개인이 발전할 가능성에 만족하는 비율이 더 낮음.

- 현재 일자리에서 개인이 발전할 가능성에 대해 만족하는 비율은 남자 39.7%, 여자 30.4%로 남자보다 여자가 9.3%p 낮음.
- 학력별로 살펴보면, 전문대졸 남자의 경우 개인발전가능성에 만족하는 비율은 38.7%이나 전문대졸 여자는 25.7%로 남자보다 13.0%p 낮음. 4년제 대졸 이상의 경우 남자는 40.7%, 여자는 36.7%로 남자보다 4.0%p 낮음.
- 기업 규모별로는 중소기업의 경우 남자는 38.5%로 여자 31.1%보다 7.4%p 높고, 대기업의 경우 남자는 41.2%로 여자 26.7%보다 14.5%p 높음.
- 정규직의 경우 남자는 40.3%인데 비해 여자는 31.9%로, 같은 정규직이라도 여자가 남자보다 8.4%p 낮음.



[그림 4] 성별 개인발전가능성 만족 비율

각주

2) 국민연금(또는 특수직역연금), 국민건강보험, 고용보험, 산재보험 중 가입된 보험 개수

- 가입된 사회보험 평균 개수<sup>2)</sup>는 남자 3.63개로 여자 3.46개보다 0.17개 많음. 학력, 기업 규모, 고용형태와 관계 없이 여자가 남자보다 가입한 사회보험 평균 개수가 더 적어, 남자에 비해 여자의 사회 안전망이 취약한 것으로 나타남.

같은 4년제 대졸의 대기업 정규직이라도 남자가 여자보다 월평균 임금과 복지후생 만족도, 개인발전가능성이 더 높음.

- 4년제 대학 이상을 나온 대기업 정규직 중 남자의 월평균 임금은 243만 원으로 같은 조건의 여자(224만 5천 원)보다 18만 5천 원 더 높고, 복지후생에 만족하는 비율도 남자(57.2%)가 여자(42.0%)보다 15.2%p 높음.
  - 직장의 개인발전가능성에 만족하는 비율도 남자는 44.5%이나 여자는 35.8%로 남자에 비해 8.7%p 낮음.
  - 또 자신의 교육 수준에 비해 낮은 수준의 업무를 담당하는 비율은 남자는 10.5%이나 여자는 18.5%이며, 반대로 자신의 교육 수준보다 더 높은 수준의 업무를 하는 비율은 남자는 18.2%로 여자(7.4%)보다 두 배 이상 높음.
- 4년제 대졸 이상의 학력을 가진 중소기업 정규직 근로자 중 남자의 월평균 임금은 206만 6천 원으로 여자 196만 4천 원보다 10만 2천 원 높음. 복지후생 만족도는 남자는 33.1%, 여자는 30.8%로 남자가 여자보다 2.3%p 높음.
  - 자신의 교육 수준에 비해 낮은 수준의 업무를 담당하는 비율은 남자의 경우 13.9%로 여자 17.0%보다 낮음.

〈표 1〉 4년제 대졸 이상 정규직 근로자의 성별 취업의 질 비교

(단위: 만 원, %)

			전체	남자	여자
대기업 정규직	월평균 임금		237.5	243.0	224.5
	복지후생 만족 비율		52.5	57.2	42.0
	교육 수준 일치	낮음	13.0	10.5	18.5
		비슷	72.1	71.3	74.1
		높음	14.9	18.2	7.4
	개인발전가능성		41.8	44.5	35.8
중소기업 정규직	월평균 임금		202.1	206.6	196.4
	복지후생 만족 비율		32.1	33.1	30.8
	교육 수준 일치	낮음	15.2	13.9	17.0
		비슷	73.8	75.2	72.0
		높음	11.0	10.9	11.0
	개인발전가능성		39.7	40.2	39.0

### 03 시사점

- 여자의 경우 남자보다 임금, 복지후생뿐만 아니라 개인발전가능성과 사회 안전망 부분에서도 일자리의 질이 크게 떨어지는 것으로 나타남.
- 교육 수준이 같다고 해도 여자가 남자보다 난이도가 낮은 일을 하고, 조직 내에서의 발전가능성 또한 상대적으로 낮아 업무를 통해 성장할 수 있는 제도적 뒷받침이 시급함.
  - 학력, 기업 규모, 고용형태와 관계없이 젊은 여성이 남성보다 조직 내에서 개인의 발전가능성을 일관되게 낮게 인식하고 있고 자신의 교육 수준에 비해 난이도가 낮은 일을 하는 것은 그만큼 우리나라의 유리천장과 유리벽이 견고하다는 것을 의미함.
  - 자신이 조직 내에서 성장하기 어렵다는 인식은 경력을 지속하고 역량을 발전시켜 나가는 것을 조기에 단념시킬 수 있음. 이는 남녀 간의 역량과 노동시장 성과 격차를 확대하는 요인이므로, 좀 더 내밀한 분석을 통해 청년 때부터 여자와 남자가 평등하게 경력개발을 할 수 있는 정책적 지원이 이루어져야 함.
- 여성 근로자가 필요로 하는 복지 제도를 필요할 때 사용할 수 있도록 조직 문화와 제도를 정비하여 생산가능 인구 감소에 대비하는 것이 필요함.
  - 고용형태와 기업 규모가 동일함에도 불구하고 남녀 간 복지후생 만족도의 차이가 크게 나타나는 것은 실제로 받는 혜택에 차이가 있어서일 수도 있지만, 필요한 복지 혜택이 다르기 때문일 수도 있음.
  - 여성 맞춤형 직장 복지제도를 구축하여 결혼, 출산으로 인한 경력 단절과 노동시장 퇴출이 이루어지지 않도록 하는 것이 필요함.

이 은 혜 (한국직업능력개발원 연구원)

오 호 영 (한국직업능력개발원 선임연구위원)