

차별과 배제의 노동시장 현실 바로보자

[새로운 사회 2013] (12) 노동시장 재구성 ①

2012.05.01 | 새로운사회를여는 연구원 | edu@saesayon.org

목차

1. 현실1 - 불안정한 비정규직 일자리
2. 현실2 - 노동시장에서 배제되고 있는 노동자들
3. 원인1 - 불안정한 비정규직 양산하는 노동시장 구조
4. 원인2 - 청년고용문제
5. 원인3 - 여성노동문제

새사연은 2013년 체제를 만들기 위해
한국사회에 필요한 진보대안정책을 담은 새 책을
2012년 5월에 출간할 예정입니다.
이 글은 새 책의 일부분입니다.

편집자 주 > 새사연은 우리사회에 필요한 시대적 가치와 비전, 새로운 경제모델과 성장모델, 총체적 경제개혁, 보편복지를 망라하는 정책을 모아 2012년 5월 중 단행본 출간을 계획하고 있다. 출판될 원고 가운데 일부를 새사연 회원들과 미리 공유하고자 [새로운 사회 2013]이라는 기획을 마련했다. 회원과 독자 여러분들의 많은 관심을 기대한다.

<연재 순서>

1. 90년대 한국경제는 어떻게 불평등을 줄였을까?
2. 민주정부 10년 동안 왜 경제 민주화를 못했나?
3. 승자독식의 시장원리를 넘어 '신뢰와 협동'의 가치로
4. 지속 가능한 사회국가를 제안한다.
5. 시장경제, 공공경제, 그리고 사회경제
6. 새로운 성장전략을 찾아라.
7. 소득주도 성장전략이 대안이다.
8. 자본유출입 규제가 대세다.
9. 변동성을 유발하는 금융거래에 세금을 부과하자
10. 왜 지금 재벌개혁 경제 민주화인가.
11. 새로운 재벌 규제체제를 구축하자.
12. 차별과 배제의 노동시장 바로보자

최근 한국 사회의 중요한 문제로 대두되고 있는 불평등, 양극화, 그리고 빈곤의 확대는 노동시장의 구조와 밀접한 관계를 맺고 있다. 특히, 1997년 외환위기 이후 노동시장의 재편은 경제위기로 인한 손실을 노동자들에게 전가함으로써 자본가와 노동자 사이의 간극을 더욱 크게 했을 뿐만 아니라, 불안정한 일자리를 가진 노동자와 그렇지 않은 노동자 사이의 소득격차도 확대시켜 노동시장 내 불평등, 양극화를 심화시켰다. 경제위기로 인한 노동시장 재편만이 문제가 아니다. 특정 계층을 노동시장에서 배제하는 구조 역시 문제이다. 여전히 노동시장에서 차별과 배제의 대상이 되고 있는 여성이나 최근 노동시장에 제대로 진입하지 못하고 있는 청년들과 같은 특정 계층에 대한 배제는 이들을 빈곤의 위협에 노출시킬 뿐만 아니라 불평등,

양극화의 중요한 요인이 되고 있다.

경제성장을 유지하면서 한국 사회에서 점점 심각한 사회문제로 대두되고 있는 불평등, 양극화와 같은 사회문제를 해결하기 위해서는 현재의 유연한 노동시장을 소득 중심의 성장을 이끌 수 있는 “양질의 일자리를 중심으로 하는 노동시장”으로 노동시장을 재구성할 필요가 있다. 이는 노동시장 내에서 차별받고 있는 비정규직, 여성, 청년층 노동자들에게 양질의 일자리를 제공하고 소득을 향상시킴으로써 심각한 사회문제들을 완화시킬 수 있을 것이다. 나아가 상대적으로 소득이 낮은 계층의 소득을 증대시켜 소비를 활성화함으로써, 외부 경제적 충격에 유연하게 대응할 수 있는 안정적인 내수중심의 경제성장 체제를 구축하는데 있어서도 중요한 역할을 수행하게 될 것이다.

현재 한국의 노동시장에는 심각한 수준의 차별과 배제가 존재한다. 비정규직 노동자들은 높은 고용불안정에 직면해 있으면서도, 정규직 노동자의 절반보다 낮은 수준의 임금을 받고 있으며, 정규직 노동자들이 받고 있는 직장으로부터의 사회보험 지원도 받지 못하고 있다. 그리고 여성과 청년들은 일을 할 수 있고 일하기를 희망함에도 일자리를 구하지 못하거나, 일자리를 구해도 불안정한 저임금 비정규직에 종사하는 경우가 많다. 이러한 노동시장 내 차별과 배제는 현재 우리 사회의 불평등과 양극화를 심화시키는 요인으로 작용하고 있다. 또한 차별과 배제로 인해 낮은 소득을 받는 노동자들의 증대는 중하위 소득 계층의 소득감소를 가져와 전체 가구의 소비를 하락시켜 내수활성화에 부정적인 영향을 미쳐 경제성장에도 좋지 않은 영향을 미칠 수 있다.

1. 현실 1- 불안정한 비정규직 일자리

1997년 외환위기는 고용이 불안정한 비정규직 일자리의 증가를 가져왔다. 해고가 쉬운 노동자들을 고용할 수 있도록 하는 법 개정은 이전부터 존재해왔던 불안정한 비정규직 일자리를 급격히 증가시켰다. 그리고 이와 같은 저임금의 불안정한 비정규직 일자리의 증가는 노동시장 내 불평등과 양극화의 심화를 가져왔고, 소득이 낮은 비정규직 노동자들로 하여금 일을 해도 빈곤을 벗어날 수 없는 근로빈곤의 상황

에 처하게 함으로써 빈곤에 접한 사람들을 증가시켰다.

이런 비정규직 노동자의 규모 증가를 살펴보기에 앞서 우리는 비정규직 노동자의 개념에 대해 먼저 살펴볼 필요가 있다. 사실 비정규직 노동자란 말을 일상적으로 많이 사용하고 있지만, 정확히 어떤 노동자들을 비정규직으로 보아야 하는가라는 부분은 여전히 논쟁적이기 때문이다. 사전적으로 보았을 때 비정규직 노동자는 정규직 노동자를 제외한 모든 노동자라는 잔여적 의미로 간단히 정의된다. 하지만 이런 비정규직 노동자를 정규직 노동자와 구분하기 위해서는 통일된 기준이 필요한데, 비정규직 노동자의 규모를 측정하는 주체, 연구자들마다 다른 기준을 가지고 있어 통일된 비정규직 규모의 산출이 이루어지지 않고 있다.

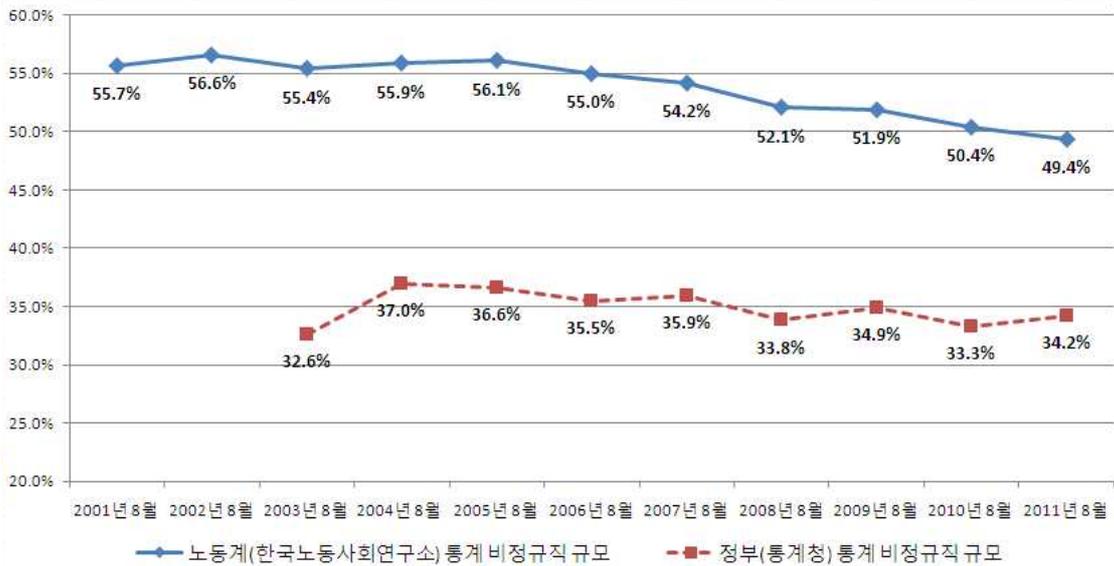
우리나라에서는 현재 정부와 노동계가 각기 다른 비정규직 개념을 사용하고 있다. 정부(통계청)는 고용형태에 의한 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자만을 비정규직으로 분류하는 반면, 일반적으로 노동계(한국노동사회연구소, 한국비정규노동센터)에서는 고용형태와 함께 고용지위도 반영해 비정규직 규모를 파악한다. 이로 인해 정부와 노동계가 보는 비정규직의 규모는 약 20% 정도 차이를 보이고 있는데, 이 글에서는 고용형태와 함께 고용지위를 반영하는 노동계의 비정규직 개념을 따르고 있다. 이는 고용형태만을 기준으로 하는 정부의 기준을 따를 경우 저임금과 고용불안에 직면하고 있는 많은 임시, 일용직 노동자들을 비정규직 노동자에서 제외하게 되기 때문이다.

1997년 이후 우리나라에서 비정규직 노동자의 규모가 계속 증가한 것만은 아니다. 앞서 이야기 한 바와 같이 1997년 외환위기를 거치면서 노동법 개정과 함께 정규직 노동자의 비정규직화로 인해 비정규직 노동자의 비중이 급격히 증가했지만, 2000년대 중반 이후부터는 서서히 감소하는 추세를 보이고 있다. 이에 따라 2000년대 초반에는 임금근로자 중 비정규직의 비중이 55%가 넘었으나 2000년대 중반 이후에는 55% 이하로 하락하였으며, 가장 최근인 2011년 8월의 경우 비정규직 노동자의 비중은 49.4%로 임금노동자의 절반 수준 아래로 내려왔다.

이러한 노동시장 내 차별적인 대우를 받고 있는 비정규직 규모의 감소는 긍정적으로 볼 수 있는 측면이 있다. 하지만 이러한 비정규직 노동자의 비중 감소가 실질적

으로 이루어졌는가에 대해서는 각기 다른 견해들이 존재하기도 한다. 비정규직 고용 연수를 제한한 제도적 개선으로 인한 결과로 보는 시선이 있는 반면, 비정규직 고용가능기간이 2년으로 제한됨으로 인해 임시·일용직의 상당수가 상용직의 종사상 지위를 가지게 되었기 때문으로 보는 견해도 있다. 이는 낮은 임금과 높은 고용불안정성이란 기존 비정규직의 특성을 지닌 정규직이 새롭게 나타나고 있음을 의미한다.

그림 1 임금근로자 내 비정규직 비중 변화 추이 (각연도 8월, 단위 : %)



※ 통계청의 비정규직 규모는 2003년 8월부터 제공되고 있음

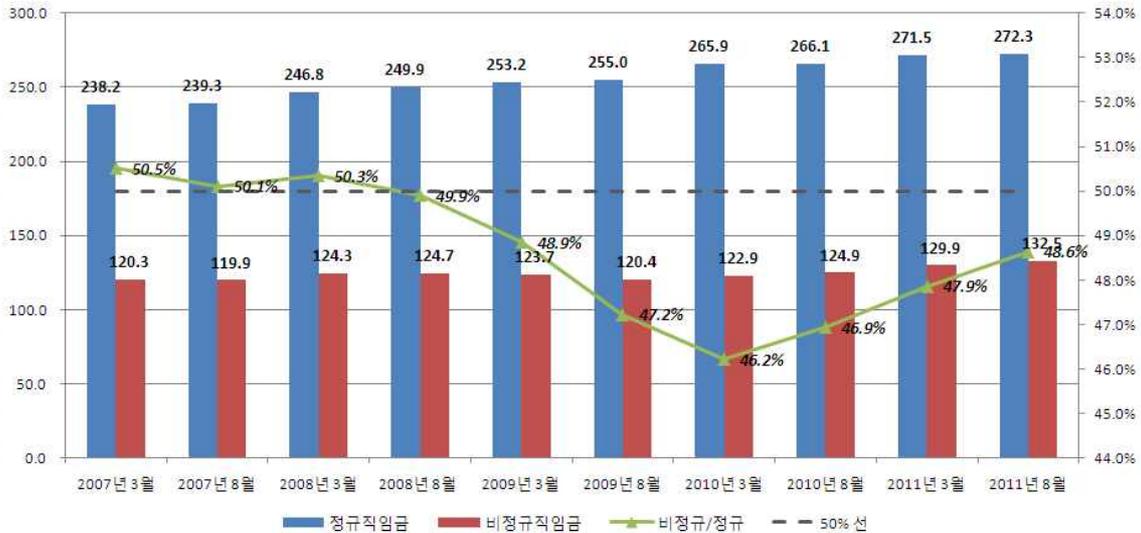
여기서 중요한 점은 비정규직 노동자의 비중이 줄어드는 것은 사실이지만, 임금근로자의 절반 정도가 비정규직 형태로 노동시장에 종사하고 있다는 현실은 여전히 변하지 않았다는 것이다.¹⁾ 이는 지금도 임금근로자의 상당수가 정규직과 구분되는 낮은 임금과 고용불안에 직면하고 있음을 가리키고 있다. 또한 정규직과 비정규직 사이의 고용환경에 있어서의 격차가 노동시장 내 불평등과 양극화를 야기하는 중요한 요인으로 작용하고 있음을 의미하는 것이기도 하다. 그리고 최근에는 이런 정규직과 비정규직 사이의 격차 증대가 우리나라 노동시장의 중요한 특성으로 부각되고 있다. 2000년대 중반 이후 비정규직의 규모가 줄어드는 가운데, 정규직 대비 비정

1) 이는 한국노동사회연구소의 비정규직 개념을 따를 경우임. 통계청(정부)의 비정규직 개념에 따르면 2011년 8월 현재 비정규직의 규모는 34.2%임

규직 임금의 감소, 비정규직에 대한 사회보험 미지원과 같은 비정규직 노동자에 대한 노동시장 내 차별은 더욱 공고화되고 심화되는 양상을 보이고 있는 것이다.

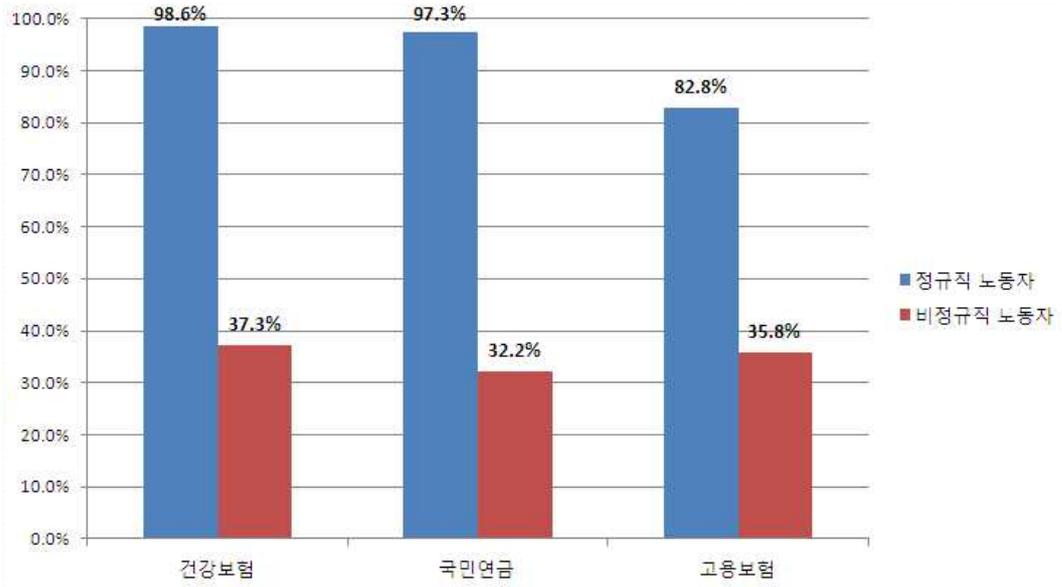
통계청의 경제활동인구조사 자료를 이용해 정규직과 비정규직의 임금을 추산한 결과에 따르면, 2011년 8월 비정규직 노동자의 월평균임금은 정규직 노동자의 월평균 임금 272만 3천원의 절반도 안 되는 132만 5천원으로 나타났다. 이와 같은 정규직과 비정규직 사이의 임금격차는 2008년 금융위기 이후 비정규직 노동자의 임금이 상대적으로 낮은 증가세를 보이면서 더욱 첨예화된 것으로 나타났는데, 2008년 8월 비정규직 노동자의 임금이 정규직 노동자의 절반 이하로 하락한 이후 절반 이하의 임금 수준은 2011년 8월 현재까지도 계속되고 있다.

그림 2 정규직, 비정규직 노동자 임금 (단위 : 만원, %)



※ 정규직 및 비정규직 임금은 좌측 축, 정규직 대비 비정규직 임금비율은 우측 축 참조

그림 3 정규직 및 비정규직 사회보험 직장 제공 여부 (단위 : %)



사회보험의 직장제공에 있어서도 비정규직 노동자들은 정규직과 큰 차이를 보인다. 정규직 노동자들은 대부분 건강보험, 국민연금, 고용보험을 직장으로부터 제공받는 반면, 비정규직 노동자들의 경우 이를 직장으로부터 제공받는 이는 전체 비정규직 중 40%가 채 되지 않는 것으로 나타났다. 비정규직 중 건강보험, 국민연금, 고용보험을 직장으로부터 제공받는 노동자의 비중은 각각 37.3%, 32.2%, 35.8% 밖에 되지 않아, 직장 제공률이 98.6%, 97.3%, 82.8%에 이르는 정규직과 큰 차이를 보였다.

높은 수준의 고용불안정에 직면해 있으면서 낮은 임금, 사회보험 미지원이라는 특성도 함께 가지고 있는 비정규직 노동자들의 확대, 혹은 이들 비정규직과 정규직 노동자 사이의 격차 증대는 불평등과 양극화를 확대시키고 근로빈곤을 확대시키는 등 여러 사회문제의 원인이 된다. 나아가 상대적으로 소득이 낮은 계층의 소득 감소를 가져와 국내 내수시장에서의 소비를 악화시켜 내수중심의 경제체제 구축에도 부정적인 영향을 미치게 될 것이다.

2. 현실 2 - 노동시장에서 배제되고 있는 노동자들

국내 노동시장의 또 다른 중요한 현실은 특정 계층에 대한 노동시장 내 차별구조가 존재한다는 것이다. 이는 상대적으로 노동시장으로의 진입과 고용환경에 있어 열악한 계층이 존재한다는 것을 의미하는데, 이들은 노동시장 진입 자체가 쉽지 않고, 진입하더라도 고용불안정성이 크고, 상대적으로 임금이 낮은 비정규직에 종사하는 경우가 많다. 연령대별로 보면 청년층과 고령자층의 노동자들이, 성별로 보면 여성 노동자가 이에 해당된다고 볼 수 있다.

최근에 대두되고 있는 청년고용문제는 노동시장에서 배제되고 있는 청년층 노동자들의 현실을 잘 보여준다. 2000년대 들어 10대와 20대 청년층의 경우 일자리 자체가 줄어들어 심각한 고용문제와 함께, 일자리를 구한다고 해도 임금이 낮고 불안정한 일자리에 종사하는 등 고용형태 측면에서의 문제에 직면하고 있다. 그리고 이는 시간이 갈수록 점점 더 심각한 상황을 맞이하고 있다.

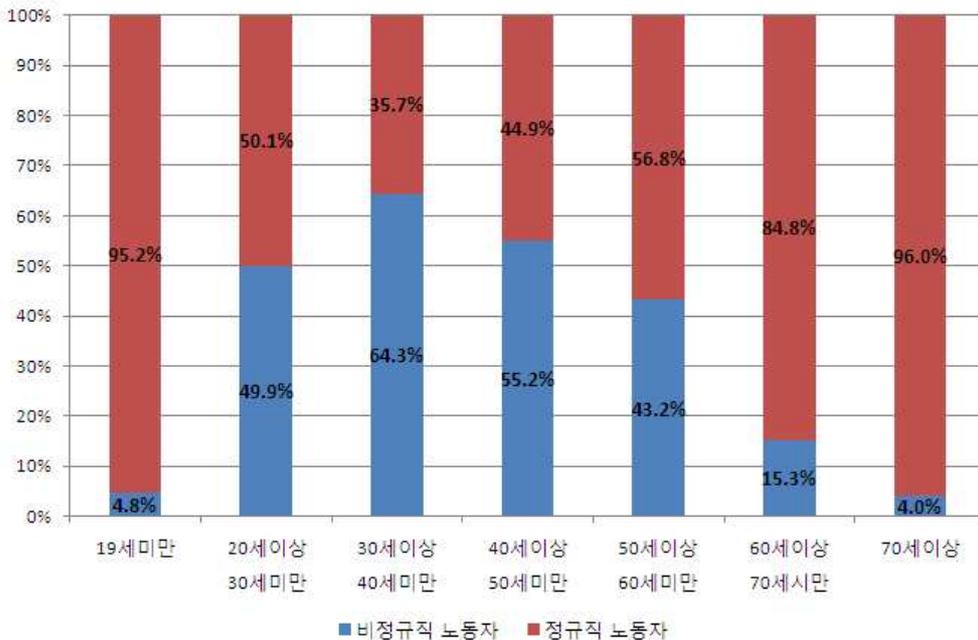
1990년대 이전에는 지속적으로 증가하는 추세를 보였던 청년층의 취업자 수는 2000년 이후 지속적으로 줄어들고 있다. 2000년 449만 명이던 20대 청년층 취업자의 수는 2010년 371만 명으로 감소했다. 이러한 청년층 취업자 수의 감소는 일자리를 가진 청년층 노동자의 절대적인 숫자가 줄어들었다는 것을 의미하는 것으로, 노동시장 내 청년층 일자리 수가 줄어들었다는 것을 의미하기도 한다. 2000년대 중반 이후에는 취업자 수 감소와 함께 고용률 역시 줄어드는 현상이 관측되고 있다. 30세 미만 청년층의 경우 2005년 44.9%이던 고용률이 2010년에는 40.3%로 줄어들었다. 이와 같은 고용률 감소는 2000년대 중반 이후 30세 미만 청년층에서는 인구수 감소보다 취업자 수 감소, 일자리 수 감소가 더욱 빠르게 진행되었음을 가리킨다.

그림 4 30세 미만 청년층 취업자 수 및 고용률 (단위 : 천명, %)



※ 취업자 수는 좌측 축, 고용률은 우측 축 참조

그림 5 연령대별 임금근로자 내 정규직 비정규직 비율(2011년 8월) (단위 : %)



2000년대 들어 심각해지고 있는 이와 같은 청년층 일자리 감소는 최근 심각한 사회 문제로 대두되고 있다. 우리나라의 청년층 실업률은 다른 OECD 회원국들보다

낮은 수준에 머물고 있지만, 니트족, 켄거루족과 같은 노동시장진입을 포기한 청년층 비경제활동인구의 증가가 심각한 문제로 이야기되고 있으며, 취직을 위한, 특히 한정된 양질의 일자리로의 취업을 위한 과도한 스펙쌓기, 점점 늦추어지는 사회진출 시기 역시 문제로 지적되고 있다. 일자리를 구하지 못한 청년층의 증가는 일자리를 통해 배울 수 있는 숙련의 형성에 부정적인 영향을 미치기 때문에 장기적으로 보았을 때 경제성장에 좋지 않은 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

그리고 청년층의 경우 일자리를 구하더라도 다른 연령대와 비교했을 때 비정규직 형태의 일자리에 종사하는 경우가 많은 것으로 나타났다. 연령대별로 임금근로자 중 비정규직 노동자가 차지하는 비중을 살펴보면, 20대 청년층은 50대, 60대 고령층과 함께 임금근로자 중 비정규직 노동자의 비중이 절반을 넘는 것으로 나타났다. 이는 처음 직장을 구한 청년층 노동자들의 경우 낮은 임금과 고용불안에 직면해 있는 경우가 상대적으로 많음을 의미하는 것으로, 노동시장 진입에 있어서 뿐만 아니라 노동시장에 진입한 이후에도 다른 연령대보다 열악한 수준에 직면해 있음을 알 수 있다.

그림 6 여성 취업자 수 및 성별 고용률 비교 (단위 : %, 천명)



※ 고용률 및 고용률 격차는 좌측 축, 취업자 수는 우측 축 참조

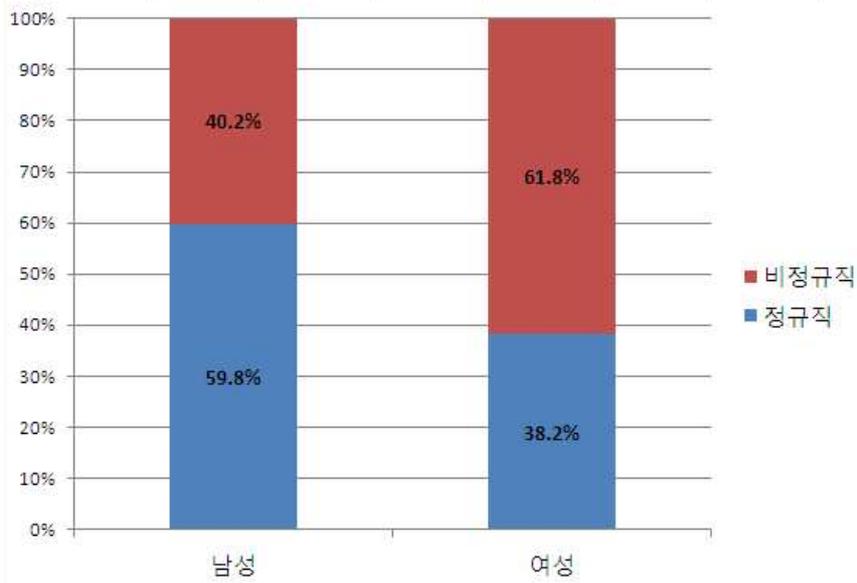
여성의 경우 우리나라의 노동시장에서 지속적으로 차별과 배제를 받아온 계층이다.

산업화 이후 우리나라의 여성취업자 수는 지속적으로 증가해왔다. 2000년대에도 이러한 여성 취업자 수 증가추세는 이어져, 2000년 876만 9천명에서 2011년 1,009만 1천명으로 증가하였다. 하지만 여성 고용률은 여전히 절반도 되지 않는 수준에 머물러 있다. 2011년 현재 여성 고용률은 48.1%로 남성 고용률 70.5%와는 20% 이상의 큰 격차를 보이고 있다. 일하고 있는 여성의 수가 늘어나기는 했지만, 그만큼 노동시장 밖에 있는 여성의 수도 같이 증가한 것이다. 우리나라의 이러한 특성은 다른 나라들에서보다 두드러지는 것으로 OECD 회원국들과 비교했을 때 우리나라는 여성 고용률은 낮고, 남성과 여성 간 고용률의 격차는 큰 국가로 분류된다.

이는 여성고용 천만시대에도 여성의 상당수는 노동시장에 진입하거나, 진입을 유지하는 것이 어려운 상황에 처해 있는 우리나라 노동시장의 현실을 보여준다 할 수 있다. 여성의 대학진학률이 남성을 앞지르는 등 여성의 교육수준이 상승하고, 예전과 비교했을 때 사회에 진출하는 여성이 많아졌다고는 하지만 노동시장의 진입에 있어 남성과의 격차는 여전히 20% 이상의 큰 폭을 유지한 채로 계속되고 있는 것이다.

또한 이런 여성노동자의 경우 노동시장에 진입한 후에도 남성과는 다른 특성을 가지고 있는 것으로 나타났는데, 고용형태 측면에서 보았을 때 청년층과 마찬가지로 상대적으로 비정규직의 비중이 큰 것으로 나타났다. 2011년 8월 통계청의 경제활동인구조사 자료를 통해 계산했을 때, 여성 임금근로자 중 비정규직 노동자의 비율은 63.4%로 절반 이상을 차지한다. 하지만 남성 임금근로자의 경우 비정규직 비율은 40.8%이다. 여성 노동자의 경우 노동시장에 진입하더라도 비정규직 형태의 일자리에 종사하는 비중이 더 큰 것이다. 이는 임금차이로도 이어지는데, 2011년 8월 현재 여성 임금근로자의 월평균 임금은 143만 4천원으로 남성 임금근로자의 월평균 임금 247만 8천원보다 100만 원 이상 차이가 난다.

그림 7 성별 비정규직 노동자 비율(2011년 8월) (단위 : %)



이상에서는 불평등과 양극화 등 사회문제를 심화시키는 한편, 장기적으로는 경제성장에 있어서도 부정적인 영향을 미칠 수 있는 현재 우리의 노동시장의 현실에 대해 살펴보았다. 상당한 규모의 비정규직 노동자들, 그리고 벌어지는 정규직과 비정규직 노동자들의 격차, 노동시장에서 차별과 배제에 직면해 있는 노동자들의 존재는 노동시장 내 불평등과 양극화 문제를 넘어 사회문제로까지 확대시키고 있다. 뿐만 아니라 저임금 노동자를 증가시켜 전체 가구의 소비수준을 낮춰 내수경제 활성화에 부정적인 영향을 미치고 있다. 그렇다면 이러한 노동시장 구조, 노동시장의 현실은 어디에서 비롯된 것일까?

3. 원인 1 - 불안정한 비정규직 일자리를 양산하는 노동시장구조

1997년 경제위기 이후 노동자들은 유연한 노동시장을 강요받았다. 정부와 기업으로부터의 강요와 압박은 정규직의 비정규직화라는 노동시장 구조의 변화를 가져왔다. 그리고 이와 같은 해고가 용이한 유연한 노동시장으로의 구조 변화는 경제위기의 책임을 노동자에만 강요하는 결과를 초래했다. 경제위기가 지난 이후 기업들은 곧바로 실적을 만회한 반면, 노동자들은 정규직 노동자의 지위를 회복하지 못했고, 비

정규직을 고용할 수 있도록 하는 제도 역시 계속 유지되었다.

이와 같이 비정규직 고용이 제도적으로 허용된 가운데, 경제위기를 겪은 기업들은 또다시 닥칠지도 모르는 경제위기를 대비하는 방법으로 생산공정에서 비핵심, 주변부에 해당되는 노동자들을 비정규직 고용이나 사내하청, 아웃 소싱 등을 통한 고용으로 대체함으로써 노동시장 내 비정규직과 같이 불안정한 일자리를 증가시켰다. 이는 2000년대 초반까지 비정규직 노동자들의 증가를 가져왔고, 2000년대 중반 이후에는 그 규모가 유지되도록 하는 역할을 하고 있다. 지금은 사실상 비정규직의 지위에 있는 고용이 불안정하고 낮은 임금을 받는 정규직 노동자를 만들어 내고 있기도 하다.

이러한 불안정한 일자리 확대는 노동시장에서 발생할 수 있는 다른 여러 문제들의 원인이 되기도 한다. 우선 양질의 일자리 수 감소는 노동공급에 부정적인 영향을 미칠 수 있는데, 이 경우 낮은 임금과 높은 고용불안정성, 낮은 사회보험지원 수준의 특성을 가진 비정규직 일자리의 확산은 노동시장 진입을 결정하는 개별 경제주체의 노동시장 참여 결정에 부정적인 영향을 미치게 된다. 이는 일반적으로 비경제활동인구 증가의 원인이 되는데, 청년들로 하여금 더 높은 스펙쌓기에 매몰되고 취업을 늦추는 결과를 가져올 수 있으며, 남성 이상의 생산성을 가진 여성들에게는 고용불안정이 높고 임금은 낮은 비정규직 일자리보다 가사와 육아를 선택하도록 함으로써 청년층과 여성의 고용률을 낮추는 결과를 가져오기도 한다.

4. 원인 2 - 청년고용문제

청년층에 대한 노동시장으로부터의 배제는 양질의 일자리를 제공하지 못하는 노동시장 구조에 따른 결과로 볼 수 있다. 이는 최근 청년 취업자 수, 청년 일자리 수의 감소의 원인인 기업의 청년층 노동자에 대한 노동수요 감소와 노동시장에 진입하지 않는 선택을 하는 청년들의 증가로 인한 노동공급의 감소로 나누어 고찰할 수 있을 것이다.

우선 노동수요 측면에서 볼 때, 미래 경제위기에 대한 불확실성의 확대는 기업으로

하여금 장기간의 교육훈련투자가 요구되는 정규직 청년노동자보다는 비용투자 없이 즉각적으로 생산현장에 투입이 가능하고, 상대적으로 해고가 용이한 중장년층 노동자를 더욱 선호하게 만든다. 또한 전 지구적 수준으로 확대되어 치열해진 경쟁 역시 해고가 어렵고 장기적으로 많은 비용이 발생할 수 있는 청년 정규직보다 중장년층 비정규직 고용을 더욱 선호하게 한다. 이와 같은 기업의 고용전략 변화와 그것을 허용되는 사회제도적 구조는 청년층을 노동시장으로부터 배제시키고 있다.

노동공급 측면에서 보면, 양질의 일자리 감소가 청년층의 노동공급을 감소시켜 청년 취업자 수의 감소를 초래한다고 할 수 있다. 새로운 불안정한 일자리가 만들어질 뿐만 아니라, 과거 양질의 일자리도 불안정한 일자리로 바뀌고 있는 현실은 청년층이 선택할 수 있는 양질의 일자리 수를 줄였고, 청년들로 하여금 노동시장진입을 늦추고, 스펙쌓기에 몰두하도록 강요해 노동공급의 감소를 가져온 것이다. 생애 첫 일자리의 수준이 생애 전체의 일자리 수준을 결정짓는 현 상황에서 청년층의 선택은 제한될 수밖에 없는 것이 사실이다. 이는 사실 상 노동수요 측면뿐만 아니라 노동공급 측면의 원인도 양질의 일자리를 청년층에게 제공하지 못하는 노동시장 구조에서 비롯된 것이라는 것을 의미한다.

이런 속에서 양질의 일자리가 아닌 저임금 비정규직 일자리에 일하는 청년층은 증가하는 양상을 보였는데, 이는 가구 실질소득 하락과 대출등록금 대출 상환 등의 압박이 청년들의 노동시장 진입을 강제하고 있는데서 그 원인을 찾을 수 있다. 물가상승, 임금하락 등으로 인한 가구실질소득의 하락은 소득수준이 낮은 가구의 청년들로 하여금 높은 고용불안정성과 낮은 임금을 받는 불안정한 일자리에 종사해 소득을 얻도록 강요하고 있다. 양질의 일자리가 없는 현실이 계속되는 것도 문제이다. 원하지 않는 일자리지만 계속해서 취업을 미룰 수만은 없는 청년들은 저임금 비정규직 일자리를 선택할 수밖에 없다. 이들 역시 생애 첫 일자리의 수준이 중요하다라는 사실을 인지하고 있다. 하지만 생계를 위해서는 어쩔 수 없이 노동시장에 참여할 수밖에 없는 것이다.

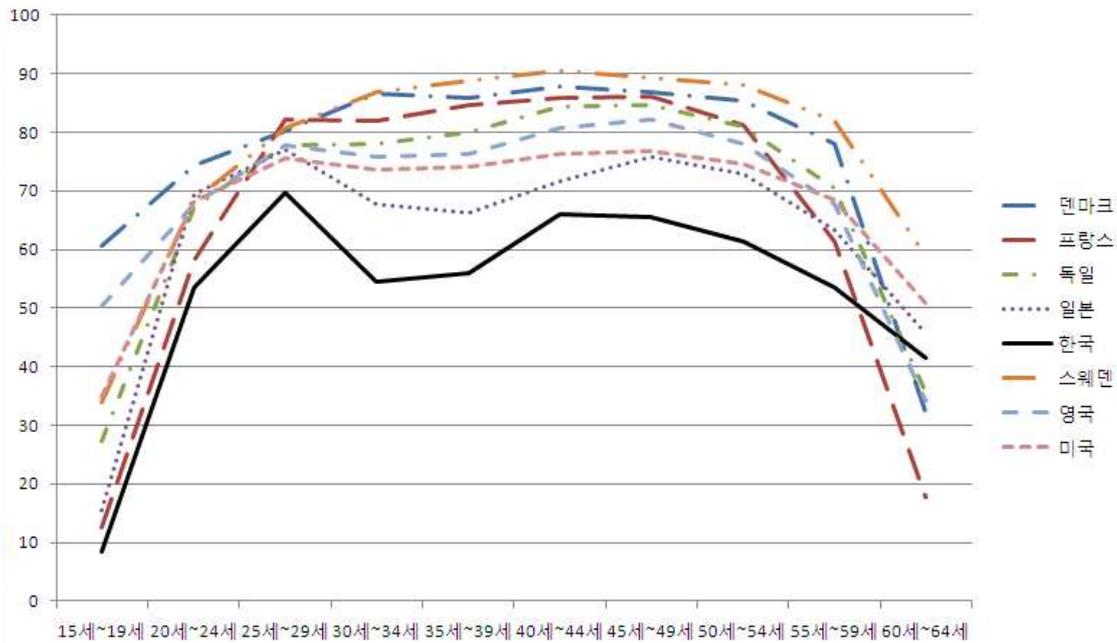
이는 대학등록금 대출을 상환해야 하는 청년들 역시 마찬가지이다. 이들은 대출금 상환의 압박, 신용불량자가 될지도 모른다는 압박은 양질의 일자리가 아니더라도 취업해 대출금을 갚도록 강요하고 있다. 이처럼 비자발적으로 고용불안정성이 높고,

낮은 임금을 받는 비정규직 일자리에 종사하는 청년들의 증가는 노동시장에 진입해 있는 청년층 중 저임금 비정규직 노동자의 비중이 높은 이유를 설명한다. 이들은 낮은 임금으로 인해 근로빈곤의 위험에 노출되어 있으며, 소비 수준이 높지 않다는 문제를 가진다.

5. 원인 3 - 여성노동문제

여성이 노동시장으로부터 배제와 차별에 직면하고 있는 가장 중요한 원인으로서는 여전히 여성에게만 강요되는 결혼, 출산, 육아의 책임을 들 수 있다. 우리나라의 연령대별 여성 경제활동참가율(연령대별 여성공급곡선)을 살펴보면, 20대 이후 30대에 여성의 노동시장진입이 줄어들었다가, 40대 이후에는 다시 높아지는 것을 확인할 수 있다. 이를 일반적으로 M자형 여성노동공급곡선이라고 하는데, 결혼, 출산, 육아의 책임이 여성에게만 집중되어 있어 20대 후반, 30대 여성에게 경력단절이 발생하기 때문에 나타나는 현상이다. 미국, 스웨덴, 독일 등 선진국들과 달리 우리나라는 여전히 이러한 M자형 여성노동공급곡선이 유지되고 있는데, 이는 우리나라의 경우 여성들에게 결혼, 출산, 육아의 책임이 집중되어 있는 현실이 여성들을 노동시장으로부터 배제하는 기제가 되고 있음을 의미한다.

그림 8 연령대별 여성의 경제활동참여율 (단위 : 백분율)



※ 출처 : OECD 홈페이지 통계자료

이와 같은 결혼, 출산, 육아의 책임으로 인한 경력단절은 여성 스스로의 선택인 경우도 있지만, 그런 여성을 수용하지 못하는 노동시장의 구조로부터 비롯되는 경우도 많다. 이는 노동시장 내 여성에 대한 차별로부터 비롯되는데, 결혼, 출산, 육아 문제에 직면한 여성의 경우 자신의 의지와 상관없이 노동시장으로부터 배제되는 경우가 이에 해당된다. 결혼을 했다는 이유로, 혹은 아이를 낳는다는 이유만으로 비자발적인 형태의 경력단절을 겪는 여성들을 우리는 현실에서 어렵지 않게 볼 수 있다. 특히, 비정규직 여성노동자의 경우에는 결혼, 출산, 육아 등과 같은 사유는 즉각적인 해고로 이어지는 경우가 일반적이다.

이처럼 여성에게 강요되는 결혼, 출산, 육아의 책임은 여성들을 노동시장에서 배제시키는 역할을 하고 있다. 이는 실제 결혼, 출산, 육아의 책임을 지지 않는 남성보다 20% 이상 낮은 여성의 고용률을 설명하는 한편, 상대적으로 결혼, 출산, 육아의 책임이 여성에게 덜 집중된 다른 OECD 국가들보다 우리나라의 여성 고용률이 더 낮은 수준에 머물고 있는 중요한 이유이기도 하다.

또한 여성의 경우 노동시장에 진입하더라도 남성에 비해 고용이 불안정한 비정규직에 종사하는 경우가 많고, 낮은 임금에 직면해 있는데, 이는 결혼, 출산, 육아로 인한 경력단절을 겪은 이후 노동시장에 재진입할 때 많은 여성들의 경우 저임금 비정규직 형태로 노동시장에 진입하도록 강요하는 노동시장 구조에서 비롯된다.

통계청의 2011년 8월 경제활동인구조사 자료에 따르면, 경력단절 이후 노동시장으로 재진입하는 여성에 해당되는 연령대인 40세 이상 45세미만 연령대에서 남성 임금근로자 중 비정규직 노동자의 비중은 29.7%에 불과하지만, 여성임금근로자 중 비정규직 노동자의 비중은 61.8%나 되는 것으로 나타났다. 경력단절 이전 연령대인 25세 이상 30세미만 연령대 여성 임금근로자 중 비정규직 노동자의 비중은 39.7%에 불과하다는 것을 고려했을 때, 경력단절 이후 연령대 여성의 비정규직화가 심각하다는 것을 알 수 있다. 경력단절 이전에는 정규직이었던 여성의 경우에도 출산과 육아 등으로 인해 경력단절을 겪은 이후 다시 노동시장에 진입할 때는 원치 않더라도 비정규직이 되는 경우가 많다.

경력단절 이후 노동시장에 재진입하는 여성들은 이와 같은 비정규직화와 함께 낮은 임금에 직면하게 되는데, 이는 결혼, 출산, 육아 등으로 경력단절을 겪은 여성에 대한 차별로 인한 것으로 남성에 비해 상대적으로 낮은 수준에 머물러 있는 여성의 임금을 설명한다. 경력단절 이전인 25세이상 30세미만 여성 임금근로자의 월평균 임금은 162만 8천원으로 남성 임금근로자와의 차이가 21만 9천원에 불과하지만, 결혼, 출산, 육아 등으로 인한 여성의 경력단절 이후인 40세이상 45세미만 연령대에서는 성별 월평균 임금격차는 149만 2천원으로 크게 증가한다. 이는 경력단절 이후 여성의 임금이 크게 감소하기 때문으로, 경력단절 이후인 40세 이상 45세미만 연령대의 여성의 월평균 임금 155만 3천원은 경력단절 이전 연령대인 25세 이상 30세미만의 여성보다도 낮다.

이처럼 여성취업자 천만 시대에도 계속되고 있는 여성에 대한 노동시장의 차별과 배제는 개선되어야 한다. 이는 불평등과 양극화라는 사회문제를 완화시키기 위해서 기도 하지만, 주로 소득수준이 낮은 수준인 여성들의 소득을 상승시킴으로써 소비를 활성화해 내수 중심의 경제성장을 견인한다는 측면에서도 필요하다. 즉, 지금보다 쉽게, 더 많은 여성을 노동시장에 진입할 수 있도록 하고, 결혼, 출산, 육아 등의

이유로 경력단절을 겪지 않도록 하는 방향으로 노동시장을 재구성할 수 있는 정책 방안이 강구되어야 할 것이다. 📌

그림 9 25세이상 30세미만, 40세이상 45세미만 성별임금(2011년 8월) (단위 : 만원)

