

청년들은 노동시장에서 왜 고립을 선택하였는가?

조 규 준*

본고는 청년들이 노동시장에서 왜 고립을 선택하였는지, 그리고 이들에게 무엇이 필요한지 파악하고자 하였다. 인터뷰 결과, 청년들이 노동시장에서 고립을 선택한 배경은 크게 3가지로 제한된 구직 기회와 반복된 좌절, 부정적 조직문화 경험, 정서적·육체적 소진을 들 수 있다. 청년들은 구직과정에서부터 잦은 좌절을 겪으며, 힘들게 취업을 했더라도 직장 내에서 겪는 부조리함, 쉼 없이 일하는 문화, 과도한 업무, 수직적 업무체계 등으로 번아웃(burn out), 대인기피증, 우울감을 갖고 있었다. 나아가 이는 자기혐오로 이어지는 모습을 보였다. 따라서 고립청년들을 당장 취업 현장에 투입하는 데 목적을 두기보다 심리적 회복과 더불어 사회적 관계망을 형성한 후 취업을 유도할 필요가 있다.

1. 머리말

청년 고립의 문제는 더 이상 소수 청년만의 문제가 아니다. 지난해 12월 정부는 고립·은둔 청년이 급증하였다고 발표하였으며, 그 숫자를 약 54만 명으로 추정하였다(관계부처 합동, 2023. 12. 13.). 우리나라의 노동시장은 과거에 비해 이중구조가 심화되었고, 기술 발전에 따른 일자리 감소와 '고용 없는 성장'이 지속되고 있다. 더욱이 청년들은 코로나19 시기를 거치면서 사회적 관계망의 해체를 겪었고, 경쟁 지향적 사회 분위기에 맞춰 사회적 활동을 해야 한다는 압박감으로 인해 사회참여 대신 고립·은둔을 선택하고 있다. 이는 경제적 손실뿐만 아니라, 다양한 사회문제를 유발할 가능성이 커진다는 것을 의미한다.

이 글의 목적은 청년들이 노동시장에서 어떤 이유로 고립을 선택하였는지, 이들에게 무엇이 필요한지 파악하는 것이다. 제II장에서는 청년니트 현황과 고립 현황에 대해 살펴보고, 제III장

* 한국노동연구원 책임연구원(0012hi@kli.re.kr).

에서는 청년들이 고립을 선택한 배경을 살펴보며, 향후 어떠한 지원이 필요한지 정리하였다. 또한, 고립청년 지원을 담당하는 A재단 담당자, 서울지역 민간 청년센터 담당자, 광주지역센터 담당자, 천안지역 청년센터 담당자, 공주시역 청년센터 담당자, 고용된 경험이 있고 이후 4년 반 정도 고립을 택한 청년과 인터뷰를 통해 고립의 원인과 무엇이 필요할지 알아보았다.

II. 청년니트 현황과 고립 현황

1. 청년니트의 국제비교

2022년 한국의 청년니트(NEET : Not in Education, Employment and Training) 비율은 OECD 주요 가입국 중에서도 높은 편인 15.6%로, OECD 평균인 12.6%보다 3.0%p 높다. 코로나19의 충격이 컸던 2020년에 15%를 넘어선 청년니트의 비중은 코로나19가 종식된 후에도 높은 수준을 유지하고 있다.

〈표 1〉 OECD 주요 국가 청년니트(15~29세) 비율

(단위 : %)

	호주	캐나다	독일	프랑스	핀란드	영국	미국	OECD	한국 ¹⁾
2018	6.8	7.1	3.1	7.8	4.9	9.6	7.8	6.6	13.8
2019	7.0	6.6	3.1	6.9	5.0	10.3	8.6	6.8	14.1
2020	9.2	10.2	-	7.4	4.3	9.9	8.3	7.1	15.6
2021	5.1	7.9	5.8	7.9	4.4	9.7	9.3	8.0	15.3
2022	5.6	11.0	8.9	13.4	11.1	10.6	14.5	12.6	15.6

주 : 한국은 2014년 이후 OECD에 니트 수치자료를 제출하지 않았기 때문에 경제활동인구조사를 이용하여 별도로 추산해야 함.
 자료 : 1) OECD(2024), "Youth not in employment, education or training(NEET)", <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm>(검색일 : 2024. 5.13.)

2) 김기현(2024), 「한국의 니트(NEET) 청년 실태 및 과제」, 『월간 공공정책』 220, pp.50~52.

우리나라 청년의 어려움은 과거부터 이어져 왔다. 한국 사회는 저성장, 대량해고, 노동시장 유연화로 사회구조가 변화하였고, 청년들은 사회 진출과 동시에 저임금·단기계약직 노동환경,

1) 본 연구에서 니트비율은 김기현(2024)의 자료를 참고하였다. 지난 1주간 취업을 하지 않은 사람을 대상으로 학교에 재학도 하지 않고 진학이나 취업을 목적으로 학원이나 직업훈련기관 등에 통학도 하지 않았으며, 가사·육아를 주로 하지도 않으면서 배우자가 없는 15세에서 29세 청년을 니트로 정의한다.

부당해고 등에 반복하여 노출되었다(이충한, 2018). 더욱이 사회적 관계망이 해체되고 있는 상황에서 청년들은 졸업 후 미취업 상태가 지속됨에 따라 소득 부재와 더불어 직장 생활을 통해 얻는 자아존중감, 사회적 지위 등 비금전적 혜택에서도 배제되었다. 이는 개인의 심리적 안녕에도 부정적 영향을 끼쳤다(Artazcoz et al., 2004). 청년의 고립 문제는 은둔으로 이어져 자살, 고독사 등으로까지 내몰리고 있는 실정이다(김지경 외, 2015; 송인주, 2016).²⁾

2. 청년 고립 현황

사회적 고립이란, ① 동거하는 가족이나 업무상 접촉 이외 타인과 유의미한 교류가 없고, ② 곤란한 상황에 처했을 때 도움을 요청할 수 있는 지지체계가 없는 상태이다(김성아, 2022). <표 2>와 <표 3>에서 보듯이 청년들은 코로나19 이전인 2019년에 비해 '몸이 아파도 집안일을 부탁할 사람이 없다'라고 응답한 비중과 '낙심하거나 우울한 상황에서 도움을 받을 수 있는 사람이 없다'라고 응답한 비중이 늘어났다.

<표 2> 몸이 아파도 집안일을 부탁할 사람이 없다고 응답한 비중(연령별)

(단위: %)

	2017	2019	2021	2023
19~29세	15.3	14.1	22.5	20.4
30~39세	18.0	16.6	23.0	22.4
40~49세	22.3	20.7	25.6	24.9
50~59세	25.2	23.0	30.3	28.6

자료: 통계청, 「사회조사」, 각 연도.

<표 3> 낙심하거나 우울할 때 이야기 상대가 필요하나 도움을 받을 사람이 없다고 응답한 비중(연령별)

(단위: %)

	2017	2019	2021	2023
19~29세	10.9	10.7	14.6	14.4
30~39세	11.2	11.1	16.0	17.2
40~49세	15.1	15.1	17.6	18.0
50~59세	19.3	18.7	21.2	20.2

자료: 통계청, 「사회조사」, 각 연도.

2) 2022년 부산시 외톨이 실태조사 결과, 은둔 경험자의 79.2%가 자살 생각을 한 적이 있었고, 현재 은둔 생활자 중 21.5%, 과거 은둔 경험자의 17.7%가 자살을 시도한 경험이 있다고 응답하였다.

〈표 4〉는 연령별로 ‘외롭다’라고 응답한 수준을 보여준다. 다른 연령대에서는 외로움을 느낀 비중이 줄어드는 반면, 청년층의 경우 16% 정도의 높은 수준을 유지하고 있어 주의 깊게 관찰하고 지원해야 할 것으로 보인다. 청년들의 주관적 외로움 증가는 현재 상태에만 영향을 끼치는 문제가 아니라, 중장년, 노인으로 나이가 들어가는 전 생애에 걸쳐 영향을 줄 수 있기 때문이다. 따라서, 청년들의 고립 수준을 줄이기 위해서는 일자리 지원과 더불어 사회적 관계망을 복구할 수 있도록 돕는 적극적 노력이 필요하다.

〈표 4〉 외로움을 느낀다고 응답한 비중(연령별)

(단위: %)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
19~29세	13.6	19.1	15.3	16.4	13.4	16.2
30~39세	16.7	18.6	17.5	15.6	16.8	14.2
40~49세	13.8	21.8	19.8	18.6	14.5	14.9
50~59세	16.7	18.8	22.6	21.5	19.1	17.9

자료: 한국행정연구원, 「사회통합실태조사」, 각 연도.

3. 청년니트와 고립의 차이

정부는 2021년에 구직을 단념한 청년이나, 니트 상태가 장기화되기 전 단계에 있는 청년들의 경제활동 참여를 돕고자 ‘청년도전지원사업’을 시범적으로 도입하였다. 노동시장에서 벗어난 청년들이 많이 참여하여 상당수는 취업으로 이어진 사례도 있지만, 일부 청년들은 정서적 상태, 고립 기간의 차이에 따라 이 사업마저 탈락하거나 중도에 포기하는 사례가 발생했다(유민상·신동훈, 2022). 이는 ‘니트’와 ‘고립’이 정규 노동시장에서 벗어나 있다는 공통적인 부분은 있지만, 그 안에서도 세부적인 차이가 있다는 점을 시사한다.

“니트는 마음의 여유를 가지고 좀 쉬는 거죠, 반면에 고립을 택한 사람은 몸이 아프고 정신도 피폐해져 있으니까 그런 생각을 못 해요. 여유가 없어서 조바심만 나고. ‘나는 왜 견디지 못했지?’ 이런 생각으로 자기 자신을 옥죄어요. 자꾸 생각에 빠져서 못 나가는 것 같아요.” (고립청년)

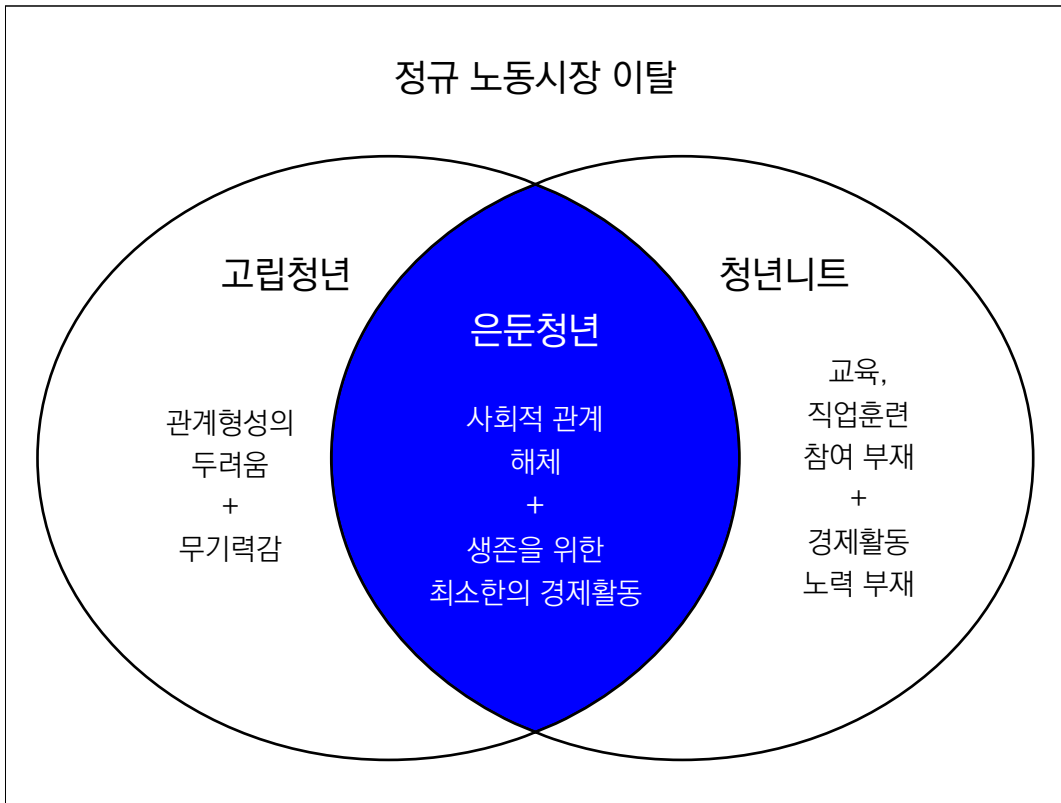
“고립청년들은 일단 우울로 시작하고 일상생활이 너무 붕괴가 돼 있어요. 지난번 상담했던 친구는 3년 동안 기록이 삭제되어 있었어요. 이력서 보니 기록이 없더라고요. 아무것도 한 게 없어요. 뭐 했냐 물어보면 쿠팡하고 가벼운 알바 뛰고 이런 것 외에는 하나도 없었던 거죠.” (천안지역 청년센터 담당자)

“고립은 기본적으로 사회적 관계 자본이 부족한 상태이거든요. 대인관계 어려움을 가지고 있

고, 말할 친구도 없고. 가족하고도 별로 친하지도 않은 사람들이다 보니까. 우리가 봐서 표면상으로 문제가 없어 보이는 것 같지만 다른 사람하고 한마디도 얘기도 안 하고 그냥 나가기만 하는 거예요. 그러다 은둔 상태가 되면, 가끔씩 생계를 위해 사람과 대면을 최소화하는 일도 해요. 니트는 아예 일을 안 하는데. 이 사람들은 내가 먹고 살아야 되는 문제가 있기 때문에 하루, 이를 일하러 나오기도 해요.” (광주지역센터 담당자)

종합하면, 고립청년은 니트와 다르게 사회적 자본 및 지지체계가 무너져 심리적으로도 어려운 상태이고, 구직을 원하지만 관계 형성의 어려움과 잦은 실패로 인한 무기력감에 놓인 상태로 볼 수 있다. 더 나아가 고립 상태가 장기간 이어져 은둔 상태가 된 청년들은 이미 모든 사회적 관계가 해체된 채 제한된 공간에서 생존을 위한 최소한의 경제활동만 하고 있었다.

[그림 1] 청년니트·고립청년 개념 구분도



Ⅲ. 청년들은 노동시장에서 왜 고립을 선택하였고, 이들에게는 무엇이 필요하나

1. 고립의 배경

가. 반복된 구직 실패로 인한 무기력감(제한된 기회와 반복된 좌절)

청년이 노동시장에서 고립을 선택하게 되는 주된 원인은 크게 3가지로 제한된 구직 기회와 반복되는 좌절, 부정적 조직문화 경험, 정신적·육체적 소진(burn out)이었다. 인터뷰 결과, 청년들은 생산적이어야 한다는 심리적 압박감과 실패가 곧 고립으로 이어지는 환경에 놓여있었다. 특히 고학력·고스펙을 쌓아도 끝이 보이지 않는 경쟁과 탈락의 공포는 청년들을 심리적 탈진상태로 이끌고 있었다(엄기호, 2014). 결국 반복된 구직 실패로 인한 좌절은 더는 무엇도 할 수 없다는 무기력감을 느끼게 했고, 이로 인해 청년들은 자신과 사회를 분리하고자 하는 ‘탈존재’ 방향인 고립을 선택하는 결과로 이어졌다(김홍중, 2015).

“아무리 생각해 봐도 이력서 한 20~30군데 떨어지면 멘탈이 나가거든요. 내가 쓰레기가 된 것 같고, 내가 이때까지 한 게 아무런 의미가 없는 것 같고, 스펙을 이만큼 쌓았는데 안 된다고 하면 포기하고 싶어지죠. 그 이후에도 이력서를 낼 때 딱 보이는 게 나이에 비해서 “대학 늦게 졸업했네. 좋은 경력이 없네. 나이가 서른인데? 이제까지 뭐 했어요?” 이 말을 듣기가 너무 무섭대요. 그래서 그냥 안 내다 보니까 계속 안 내게 된 거예요.” (천안지역 청년센터 담당자)

“여기 센터에 명문대학 출신들도 있어요. 공무원 시험 5급 행정고시를 보다 떨어져 가지고 9급을 했는데 9급도 떨어졌어요. 이 친구들은 기능도 되게 뛰어나고, 공부도 되게 잘하는 친구들이에요. 이 친구들이 그동안 어떤 일을 겪었냐면, 집이라든가 주변에서 ‘공부는 잘해야지. 상급학교는 가야지’라는 거에 부응을 해야 했어요. 하지만 취업과정에서 부응하지 못해서 자기가 주저앉은 거거든요. 이것은 개인 집안의 문제가 아니라 우리 사회에서 계속 경쟁, 경쟁의 결과물이라는 생각이 들어요.” (광주지역센터 담당자)

“구직과정에서 도전하고 실패하고 계속 반복이 돼요. 반복적인 실패 경험으로 좌절을 하다 보니까 간헐적으로 은둔하게 되고 어느 정도 시간이 되면 완전히 단절해 버려요. 이때는 완전히 숨어버린 사람. 방 안에 안쪽에도 문고리가 없고, 바깥에도 문고리가 없는 상황이 이 상황인 거예요. 그러니까 밖에서 열 수도 없고, 안에서는 열 수 있는 힘도 없고 이 상태가 위기 상황이라고

보시면 돼요.” (서울지역 민간센터 담당자)

나. 부정적 조직문화 경험(직장 내 물리적·정서적 학대 경험)

고립을 경험했거나, 현재 고립 상태에 있는 청년들은 직장 생활 당시 부정적 조직문화를 경험했다. 남성의 경우, 물리적 폭력과 언어적 모욕 등을 당한 경우가 있었으며, 여성의 경우 성희롱, 성추행, 직장 내 괴롭힘 등을 경험하였다. 그리고 이들은 부정적 조직문화 경험 때문에 퇴사를 하고도 조직을 탓하기보다 오히려 잘 버티지 못한 자신을 비판하고 자기혐오를 하고 있었다. 이로 인해 청년들은 대인기피증과 같은 관계 형성의 두려움이 생겼고, 우울감이 증가하였으며, 자기 자신을 더 깊은 고립으로 이끌었다.

“남성분들은 아무래도 폭력을 당하신 분도 있고. 정신적으로 좀 모욕을 많이 당하신 경우도 있고 해서 그렇게 아예 잠수를 타신 분도 있었죠. 저는 웬만해서 그냥 다 넘겼어요. 그건 사소한 일이라고 생각해가지고. 저도 거의 어떻게 보면 회피를 한 거죠. 넘기다시피 했는데, 거기에 대해서 문제점을 얘기를 해도 회사 입장에서는 좀 무시하는 느낌이 많이 드는 거죠. 얘기를 한다고 해도. 얘기 잘 안 들어주시고. 돌아오는 말은 “너 뭐, 저번에 다른 일을 했었는데 거기서는 어땠다며.” 그런 식으로 얘기하시는데. 그런 식으로 조직의 문제를 회피를 하는 거죠. 그렇게 되니까 이제 할 말이 없어지더라구요.” (고립청년)

“고립의 원인 중에 직장 생활에서 온 학대, 번아웃 되게 많아요. 직장에서 경험한 것도 다양한 한데 일단 위계적인 폭언과 폭력 같은 것도 있고 여성분 같은 경우는 성추행이나 성희롱 같은 거 그다음에 직장 내 괴롭힘, 따돌림 같은 것들이죠. 사실 그게 어떻게 이어지냐 하면 자기비판으로 연결되거든요. 그러니까 잘 못 견딘 내가 잘못된 거고, 내가 바보 같고, 자기혐오가 시작이 돼서 자기를 가두는 거죠. 그게 이제 대인기피 같은 걸로 이어지고 그러니까 더 못 나오는 거죠. 그렇게 되는 경우가 많은 것 같아요. 그 어떤 관계든 간에 관계에서 물리적이든 정서적이든 폭력을 당했던 사람들이 고립을 선택했고 극복을 나름 해서 뭔가 하려고 할 때 이게 트라우마인 거죠. 그들은 관계에서 어떤 누군가가 자기를 어떻게 보지? 어떻게 볼까에 대한 두려움이 있어요.” (A재단 담당자)

“조직에서 청년들에게 계속 위협적으로 사인을 자주 보내잖아요. “너 그만 식으로 일하면 자른다. 너 이것밖에 못해?” 사회의 조직은 생산성이나 이런 부분에서 계속적으로 강요를 하고 “버텨볼래? 못 버티면 어떻게 두고 보자.” 이렇게 계속적으로 시험대에 올린단 말이죠. 행동거지부터 시작해서 많은 요소들을 사회초년생에게 강요하기 시작해요. “우리 조직에 맞춰서 니가 틀을 맞춰. 네가 못 맞춰? 그럼 나가. 너 같은 새끼 필요 없어.” 이렇게 나오는 구조가 너무 팽배해요. “왜? 너 아니라도 뽑을 사람 많다.” 이렇게 보기 때문에 사람의 가치, 사람이 아니고 ‘애 안 바뀔

면 그냥 다른 애로 바꾸면 되지.'라고밖에 볼 수가 없어요. 그러면 청년들은 자기 판에는 한다고 하는데, 사회적 관계나 그 세대에 맞춘다는 스킬은 당연히 부족할 수밖에 없거든요. 그러면 자기를 깎고 자르고 해가지고 어떻게든 맞추려고 비비려고 하는데 그 이상의 수준을 요구하기 시작하면, 고통 속에 빠지기 시작하는 거죠. 저는 민주화가 제일 안 된 영역이 직장이라고 생각해요. 거기에는 민주화가 없어요. 민주화를 그렇게 해서 정치에서 투표권까지 얻었다고 하는 세상이 왔지만 그곳에는 민주화는 없다고 생각해요.” (천안지역 청년센터 담당자)

다. 정서적·육체적 소진(burn out)

청년들은 사회생활에서 오는 스트레스, 즉 연습의 기회는 적고 비생산적인 것들은 용인되지 않는 문화로 인해 정서적·육체적으로 소진되고 있었다. 청년들은 대학 졸업 후 가까스로 취업에 성공했다더라도 그들이 마주하는 현실은 쉽 없이 일하는 문화, 과도한 업무, 수직적 조직문화, 직장 내 괴롭힘 등 불합리한 상황이었다. 더구나 문제는 이들이 퇴사 이후에 별다른 준비가 부족했을 경우 대안이 없어 고립으로 빠질 가능성이 크다는 데 있다.

“직장 생활을 하다가 허리도 아프고, 거기서 오는 스트레스가 있었어요. 회복을 위해선 근로시간을 좀 더 줄였어야 했는데 업무는 점점 많아지고. 업무 스트레스도 있었고. 거기에 더해 업무 마감도 다가오는데 제대로 지켜지지 않으니까 상사분들하고 트러블이 생기면서 갈등이 생겼던 거죠. 갈등이 점점 쌓이는데 저는 참을 수밖에 없는 거예요. 그러다가 견디지 못해서 나왔죠.” (고립청년)

“상당하다 보면 우리 조직문화는 노동이 존중받지 못하는 곳이라는 생각이 들더라고요. 노동 그 안에서의 이 청년들이 번아웃될 수밖에 없는 상황이에요. 사회적으로 고용의 조건, 법률, 이런 것들이 이미 다 세팅이 돼 있잖아요. 그런데도 실제로 지켜지지 않는 구조. 실질적으로 일하는 환경은 개선되지 않았다고 봐요. 청년들이 일할 수 있는, 일하고 싶어 하는 환경이 아닐 것 같아요.” (평주지역센터 담당자)

“고립은 본인을 보호하는 최후의 수단인 거예요. 자기 보호인 거죠. 아무 수단도 남아있지 않은 거예요. 자기를 지킬 수 있는 게 숨을 수밖에 없는 거예요. 고립이 사회적 문제인 이유는 사회적 압박, 사회가 만들어놓은 시간과 법칙이라는 게 공통으로 저는 있다고 보거든요. 결국 그러니까 반대로 그런 사회가 아니었으면 이들이 안 그랬을 거라는 거죠.” (A재단 담당자)

“상당수 많은 청년들이 저희가 볼 때 그런 게 많이 있어요. 대학교를 졸업했고 전공도 살려 취업을 했어요. 전공을 살려서 갔는데 호되게 당한 거예요. 직장 내 괴롭힘 정도에 준하는 그런 것들을 겪고, 과도한 업무들 경험하고 나서 도저히 못하겠다 라고 해서 내가 살아야 되겠다 하고

그만두는 거죠. 그리고 막상 그만두고 나왔는데 대안이 없어진 상황에 빠지더라고요. 더구나 취업하러 지역에서 수도권으로 넘어온 친구들 경우는 그만두게 되면 고립으로 직결될 가능성이 높아요. 왜냐하면 이 친구들은 다시 고향으로 돌아가기 어려워요. 그러면 어차피 다시 재취업을 해야 하는데 이 과정이 생각보다 만만치 않습니다. 또한 집을 나온 순간 사회적 관계망은 회사 안에서 형성했는데 회사를 나감으로써 사회적 관계망은 순식간에 전부 다 종료가 됩니다. 이 상황에서 6개월 이상 간다면 고립할 가능성이 너무 높아지는 상태에 빠지는 거죠.” (천안지역 청년센터 담당자)

2. 고립청년에게 무엇이 필요한가?

사회적으로 고립된 청년을 적시에 발굴해야 하고(발굴), 고립 상황에서 사회생활로 나갈 수 있게 지원하고(재활), 다시 고립으로 빠지지 않게 지원하여야 한다(예방). 상당수의 고립청년들은 시간이 흐른 후에야 자신이 고립된 상태임을 자각할 가능성이 크다. 처음에는 고립이라기보다 스스로 선택한 혼자만의 시간이라 여겼지만, 시간이 흐른 뒤 비로소 자신이 상황을 스스로 선택한 것이 아닌 사회적으로 고립된 모습이라고 이해되는 경우가 많다. 그러므로 고립청년을 발굴하는 것은 쉽지 않은 일이며, 발굴하더라도 다시 사회에서 활동할 수 있도록 적시에 도움 주는 일 또한 쉽지 않다.

가. 커뮤니티 지원(심리상담 등 커뮤니티 활성화)

인터뷰 결과, 청년단체 담당자들은 청년고립의 상황을 적시에 발견하고 예방하기 위해 개인의 어려움을 해소하고 사회적 지지체계를 형성할 수 있는 커뮤니티 센터와 같은 공간과 심리상담 프로그램 등을 지원할 필요가 있다고 하였다. 특히 5인 미만 사업장 등 재정적·물리적으로 열악한 사업장의 경우 회사 복지를 통해 고립 위기 청년들의 고충을 지원해주기 어려우므로 산업단지 내 유휴 공간을 활용해 공동으로 지원받을 수 있도록 해야 한다고 하였다.

“사회가 점점 개인주의화 되잖아요. 연락할 사람이 별로 없어요. 그런 면에서 보면 의지할 데라고는 게임. 아니면 집이에요. 집에 있으면 뭐 해요? 유튜브밖에 안 보잖아요. 점점 그런 데 노출되다 보면 자기 생각밖에 안 하게 돼요. 자기 주도적으로 뭐, 할 수 있는 게 없어져요. 그럼 점점 더 고립되는 거죠. 이게 악순환이라고 봐요. 유튜브 매체나 그런 계열의 매체들로 점점 더 이제 고립하는 원인이 될 수 있지 않나 싶은 거죠. 사회에 나와서 조금 더 원활한 얘기를 할 수 있고 사람들이 모일 수 있는 그런 장이 필요하다고 생각해요.” (고립청년)

“직장을 다니고 있으면서 외로움을 느끼는 사람들이 있어요. 직장에서 괴로운 경험을 했던 친구들은 일단은 회사가 안 바뀌면 계속적으로 고립된 환경으로 갈 것이잖아요. 정책적으로 직장 문화를 개선할 수 있는 것도 나왔으면 좋겠고, 개인에게는 심리상담을 지원할 필요가 있어요. 그 사람의 고충을 터놓을 수 있는, 안전하게 말할 수 있어야 되잖아요. 그런 것들이 필요하죠.” (서울지역 민간센터 담당자)

“커뮤니티가 중요하잖아요. 지역으로 갈수록 그 커뮤니티의 중요성을 행정이나 기업이나 이런 데선 이해를 못 하죠. 그냥 그 지역에서 내가 사는 게 커뮤니티 활동이고 커뮤니티라는 용어 자체도 별로 인식하지 않고, 그냥 사는 거지 왜 청년들한테 굳이 커뮤니티 활동을 지원을 해줘야 되냐, 왜 청년들이 커뮤니티에 참여하는 게 중요하냐, 이런 것들에 대한 이해가 지역으로 갈수록 없고, 청년들의 고립이나 은둔을 예방할 수 있다라는 것들에 대한 이해가 전혀 없어요. 그래서 그런 것들이 더 지역에서 격차가 느껴지고 지역의 현실은 그런 것들에 대한 이해가 너무 떨어지기 때문에 고립의 초기 단계에 있는 청년들을 발굴해서 커뮤니티에 참여하는 것 또는 직장 활동을 하더라도 고립 상태에 있는 청년들이 있을 텐데, 그 청년들이 커뮤니티 활동을 하면서 계속 사회랑 만나게 해주는 이런 것들이 중요하다고 생각하는데 지역에선 그것에 대한 이해가 없는 거죠.” (공주지역 청년센터 담당자)

“청년들이 산업단지 주변에서 진짜 할 게 없어요. 퇴근하면 할 게 없어요. 술 마시는 거 외에는 할 게 없어요. 그런데 산업단지는 관리사무소가 있어요. 거기를 활용하면 어떨까라는 생각을 많이 했었거든요. 거기가 왜냐하면 관리사무소나 이런 데가 하나의 커뮤니티 센터화가 된다면 거기에 있는 직장인 친구들이 청년 상담을 받든 아니면 거기서 커뮤니티 활동을 하든 소위 말해 그쪽에서 프로그램을 받든 뭔가 해볼 수 있지 않을까라는 생각은 좀 들었어요. 왜냐하면 개별 단위 기업체마다 사람들을 뽑고 거기서 프로그램 활동을 진행하는 것이 제한적이니까요. 산업단지 내에 관리사무소라는 기능이 있지만, 거기에서 모여서 회의하는 정도로밖에 활동을 안 하지, 거기서 솔직히 말해서 그 안에 수영장이라도 있어 봐요. 수영장이라도 하고, 모일 수 있는 공간이 되겠죠. 그런데 그런 거는 생각 안 하죠.” (천안지역 청년센터 담당자)

나. 개인의 의지와 현장 간 간극 축소 노력(담당자 역량 보강 및 정부지원제도 한계 보완의 필요성)

2021년 정부는 취업을 원하는 사람에게 취업지원서비스를 종합적으로 제공하고, 저소득 구직자에게는 생계를 위한 최소한의 소득을 지원하는 고용안전망 제도인 국민취업지원제도를 도입하였다. 그중 많은 수의 청년들이 취업 전 다양한 직무에서 일경험을 쌓을 수 있도록 지원하는 일경험 프로그램에 참여하고 있고, 프로그램을 통해 현장 적응력이 높아져 취업에 많은 도움을 받고 있다. 하지만 현장에서 고립청년을 만나고 있는 담당자들은 일경험 프로그램이 청년

들에게 더욱 효과적인 도움을 주기 위해서는 지금보다 세밀한 지원이 필요하고, 담당자의 전문성을 높일 필요가 있다고 조언하였다. 고립청년의 경우, 니트 청년과 달리 사회적 지지기반이 약해져 있는 상태이고, 개인의 심리적 상태와 별개로 사회적 압박으로 인해 프로그램에 참여하는 경우가 많아서 실패할 가능성이 크다고 보았다. 더구나 프로그램을 진행하는 담당자들은 실적을 높이기 위해 프로그램 취지와 다르게 개인의 역량과 성향을 고려하지 않고, 밀어 넣듯이 고립청년들을 현장에 투입하고자 해서 오히려 반감이 높다고 하였다.

“정책에 대한 체감은 안 되죠. 정부 정책은 일반 청년 대상 정책이잖아요. 사실 고립청년을 대상으로 하는 정책이 아닌 거죠. 프로그램을 그들에게 적용했을 뿐이지, 그들의 정책 대상이 아니죠. 고립청년들은 우선 회복이 돼야 돼요. 회복이 안 됐는데 주변의 압박으로 일을 하려 하는 거예요. 내·외적으로 압박이 많았으니까. 이게 사회적 압박이거든요. 그러니까 나는 이제 ‘그래, 조금 괜찮아졌으니까 바로 돈 벌고 싶어.’ 이렇게 가는 거거든요. 그렇게 갔다가 실패하고 돌아오는 경우가 많아요.” (A재단 담당자)

“청년도전지원사업 같은 경우, 고립까지는 아닌데 니트도 들어가 있어요. 거기 프로그램은 뭐냐면 이력서 쓰는 거. 어디 취업을 하는 거에 대해서 그것에 대한 어떤 진로 탐색, 취업. 이거에 집중이 돼 있어요. 그래서 엇저께 참여했던 분한테 물어봤어요. 그분이 말하기로는 20~30명 정도의 사람들이 한 기수로 이렇게 해서 하는데, 체험 프로그램 같은 경우는 간대요. 뭐 공예 같은 것을 만들기 한다거나. 1박 2일 워크숍 등 여러 가지를 한대요. 그분들은 멀리 가는 거에 대해서 좀 어려움이 있어서 많이는 아니지만 그래도 간대요. 그런데 이력서 쓰는 거, 진로 탐색 하는 거, 면접 보는 거. 이거 할 때는 잘 안 간대요. 그 말은 뭘 말이나면 청년도전지원사업은 취업인데, 아직 본인들은 그걸 준비를 하지 못하는 거예요. 거기까지 가는 것이 자기 일이 아니거나 여전히 두려운 거예요. 그러니까 거기까지는 잘 안 가는 거죠.” (광주지역센터 담당자)

“취업이나 이런 데 어려움을 겪고 있는 청년들이 어떤 마음일지 이런 것들을 좀 이해를 하고 사업에 좀 접근하고 해야 되는데 너무 관행대로 하고 있어요. 기존에 했던 방식대로 가고요. 청년들을 너무 학생으로 봐요, 아이로 보는 것 같은 느낌이 들고요. ‘미숙한 존재’ 이렇게 보는 것 같아요. 정책은 빨리, 빨리, 빨리. 소모만 되고. 그리고 청년도전지원사업뿐만 아니라 많은 청년 지원하는 사업 담당자들이 전문성이 너무 없는 것 같아요. 저희도 마찬가지로이지만, 청년에 대한 기본적인 이해가 부족해요.” (공주지역 청년센터 담당자)

“정부에서 하는 프로그램에 참여하면 본인의 의사와 상관없어도 가고 싶든 가고 싶지 않든 무조건 떠밀어요. 여기 가봐, 가봐, 가봐라. 그 사람들 입장에서는 사람을 보내야 실적이 되는 거잖아요. 계속 밀어요. 푸시 해. 그리고 계속 쫓아요. 그래서 중도 탈락률이 엄청 높아집니다. 이 사람들은 그냥 빨리 밀어 넣기만 하면 되는 거예요. 그러다 보니까 청년들 입장에서는 그들로

인해 혐오 시설이 돼버린 거예요. 그럴수록 참여 빈도가 점점 떨어질 수밖에 없어요. 일경험을 단순히 이제 어디 회사에 넣겠다고 생각을 하면 이걸 반 이상이 탈락이거든요. 그래서 세밀한 그 단계 전 단계가 필요한 거죠.” (천안지역 청년센터 담당자)

다. 청년단체-정부-기업 간 소통과 협조 필요(청년단체, 정부, 기업의 역할 분담 필요)

고립청년들을 종합적으로 지원하기 위해서는 청년단체-정부-기업 간 소통과 협조가 필요하다. 우선, 고립청년들이 정부 프로그램에 지원하기까지 장벽이 높으므로 청년단체가 고립청년 발굴 및 기초적인 심리적 지원 이후 기업과 매칭 프로그램을 진행할 필요가 있다. 더 나아가 청년단체 네트워크로 기업과 연결하는 데 한계가 있으므로 정부가 중간에서 기업 소개 및 매칭을 지원하면, 고립청년들이 사회에 진출하는 데 훨씬 더 도움이 될 것으로 보인다. 마지막으로 기업과 연결된 청년들을 청년단체에서 심리적 지원을 함으로써 현장 적응을 돕고 일을 지속할 수 있도록 관리한다면 근속 유지에 도움이 될 것으로 보인다.

“청년도전지원사업의 본 목적은 취업인데 아직 본인들은 그걸 준비를 하지 못하는 거예요. 거기까지 가는 것이 자기 일이 아니거나 여전히 그게 두려운 거예요. 그러니까는 거기는 잘 안 가는 거죠. 단순히 모든 사람 모아가지고 프로그램을 진행하는 거보다 은둔형 외톨이 지원센터나 이런 곳에서 진행하는 심리적 지원 프로그램을 통해 자존감을 회복하고 자신감을 얻게 해서 다른 프로그램에 참여시키는 것이 필요합니다. 그리고 저희는 한국도로공사 광주전남지부하고 MOU를 맺었거든요. 좀 떨기는 하지만, 그 휴게소에 편의점 있잖아요. 이쪽으로 연계해서 할 수 있는 일을 좀 고민하고 있는 중이에요. 조건이 뭐냐면 일의 직무와 관련해서 회사에서 가르쳐 주면 우리가 하는 건 심리적인 부분들 그 청년이 힘들었을 때 여기 센터에 얘기를 해달라고 이야기함으로써 도움을 주는 거죠.” (광주지역센터 담당자)

“여기서 잘해서 회복했는데 연결할 데가 없어요. 저희가 네트워크가 잘 안 되거든요, 민간에서는 한계가 있어요. 그러니까 동네 네트워크가 있으면 동네 어디에 일경험을 하게 하고 더 나아가 공공에서 기업과 연결해주면 이런 부분이 유효하지 않을까라는 기대는 하고 있어요.” (A재단 담당자)

“저희는 채용 연계 프로그램이 있는데 사회적 관계를 형성하는 것부터 시작해서 진짜 직장 내 예절교육도 들어가요. 직장 내 소통 방법을 한다고요. 그런 과정이 필요하다는 거죠. 고립에서 빠져나와서 실전에서 사람들하고 소통하는 법을 알고 들어가게끔 해야 효과가 날 거라고 생각해요. 단순히 기업에 3개월을 이렇게 딱 넣는 게 아니고 이전 단계부터 일찍 지원이 들어가줘야 되는 거죠. 센터에서 참여하면서 몇 달 동안은 활동을 하고 진짜 일경험 가보자. 거기서 진짜 소득을 벌어보자. 그리고 여기서 끝나면 안 되죠. 또 지지하는 프로그램들이나 후속 조치가

있어야 되죠. ‘아, 이것 정도 더 하면 되겠구나. 좀 더 노력하면 내가 여기서 더 뭔가를 더 만들 수 있겠구나.’ 이런 확신을 줘야지 근속이 유지가 되는 거잖아요. 근데 지금은 이제 딜링 이렇게 해서 딱 집어넣는다? 그러면 바로 튕겨 나오는 거죠. 우선 그 전 단계들을 통해서 고립에서 꺼내 줘야 돼요. 지난해 저희 인턴 프로그램에 46명을 지원했는데 24명 정도 취업을 했어요.” (천안지역 청년센터 담당자)

IV. 맺음말

본고는 청년들이 왜 노동시장에서 고립을 선택하였는지, 그리고 이들에게 무엇이 필요한지 파악하고자 하였다. 우리나라는 다른 나라들에 비해 청년니트의 비율이 높고 청년 고립자 수도 정부 추산 54만 명으로 추정된다. 청년의 사회적 고립도는 지속적으로 증가하고 있으며, 주관적 외로움 또한 마찬가지다. 이를 방지할 경우 은둔 심화로 이어져 경제손실과 더불어 각종 사회문제를 유발할 가능성이 크다.

인터뷰 결과, 청년들이 노동시장에서 고립된 배경은 크게 3가지로, 제한된 구직 기회와 반복된 좌절, 부정적 조직문화 경험, 정서적·육체적 소진으로 보인다. 청년들은 반복된 구직 실패로 인한 좌절 때문에 더는 무엇도 하기 어렵다는 무기력감을 느꼈고, 고립으로 자신과 사회를 분리하고자 했다. 그리고 직장 내에서 겪는 부조리함과 쉽 없이 일하는 문화, 과도한 업무, 수직적 업무체계 등은 청년들에게 번아웃(burn out), 대인기피증, 우울감을 증가시켰으며, 나아가 자기혐오로 이어지고 있었다. 청년의 고립·은둔 문제해결을 위해 개인별 심리적 지원과 더불어 전반적으로 조직문화의 구조를 개선해나가야 할 것으로 보인다.

현재 진행 중인 정부지원제도의 실제 효과를 높이기 위해서는 고립청년에 대한 보다 세밀한 지원이 필요하며, 담당자의 전문성을 높일 필요가 있다. 청년들을 당장 취업 현장에 투입하는데 목적을 두기보다는 심리적 회복과 더불어 사회적 관계망을 형성한 후에 취업을 유도하는 방향으로 나아가야 할 것이다. **KLI**

[참고문헌]

- 김기현(2024), 「한국의 니트(NEET) 청년 실태 및 과제」, 『월간 공공정책』 220, pp.50~52.
김성아(2022), 「고립의 사회적 비용과 사회정책에의 함의」, 『보건복지포럼』 2022(3), pp.74~86.

- 김지경 · 정연순 · 이계백(2015), 『20대 청년, 후기청소년 정책 중장기 발전전략 연구』, 세종: 한국청소년정책연구원.
- 관계부처 합동(2023. 12. 13.), 「고립·은둔 청년 지원 방안」.
- 김홍중(2015), 「서바이벌, 생존주의, 그리고 청년세대」, 『한국사회학』 49(1), pp.179~212.
- 송인주(2016), 『서울시 고독사 실태파악 및 지원방안 연구』, 서울: 서울시복지재단.
- 엄기호(2014), 『단속사회: 설 새 없이 접속하고 끊임없이 차단한다』, 서울: 창비.
- 유민상 · 신동훈(2022), 『2021 청년도전지원사업 참여자 사후 모니터링 및 성과평가』, 세종: 한국청소년정책연구원.
- 이충한(2018), 『비노동사회를 사는 청년, 닛트』, 서울: 서울연구원.
- 통계청, 「사회조사」, 각 연도.
- 한국행정연구원, 「사회통합실태조사」, 각 연도.
- Artazcoz, L., J. Benach, C. Borrell, and I. Cortes(2004), “Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles, and social class,” *American Journal of public health* 94(1), pp.82~88.