

정책연구
2024-11

청년고용 사각지대 연구

김유빈 · 정세정 · 최광성

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(김유빈) 1
제2장 청년고용 사각지대 유형과 특성	(김유빈) 4
제1절 연구 개요 및 목적	4
제2절 청년고용 사각지대 유형별 현황	5
1. 비경제활동인구	6
2. 실업자	26
3. 취업자 내 청년고용 사각지대	28
제3절 소 결	36
제3장 고용 사각지대의 청년들	(정세정) 42
제1절 서 론	42
제2절 고용사각지대 청년들의 일과 삶	45
1. 참여자의 특성	45
2. 분석 결과	49
3. 시사점	75
제4장 청년일자리도약장려금의 청년층 노동시장 효과	(최광성) 79
제1절 연구 개요 및 목적	79
제2절 청년일자리도약장려금	81

제3절 청년일자리도약장려금의 노동시장 성과 분석	94
1. 성향점수매칭법(Propensity Score Matching method : PSM)	94
2. 청년일자리도약장려금과 노동시장 성과	96
3. 기초통계량	99
4. 분석결과	100
제4절 청년일자리도약장려금 신청유형별 차이 분석	106
1. 일반화된 성향점수매칭법(Generalized PSM, GPS)	106
2. 분석자료 및 기초통계량	109
3. 분석결과	112
제5절 소결 및 시사점	115
제5장 요약 및 결론	(김유빈) 117
참고문헌	121

표 목 차

〈표 1- 1〉 2024년 분야별 청년정책 현황	2
〈표 2- 1〉 청년인구(15~34세) 및 비경제활동인구 현황	7
〈표 2- 2〉 15~34세 비경제활동인구 유형, 구직희망 여부별 규모 및 비중(2023년)	8
〈표 2- 3〉 청년니트 규모 및 비중	12
〈표 2- 4〉 구직여부별 청년니트 비중	14
〈표 2- 5〉 학력별 청년니트 비중	15
〈표 2- 6〉 연령대 · 성별 쉬었음 인구 변화 추이	20
〈표 2- 7〉 쉬었음 인구(취업경험 有)의 이직 이후 경과기간(15~34세)	22
〈표 2- 8〉 경제활동인구조사상 구직단념자 적용 문항	24
〈표 2- 9〉 청년 구직단념자 변화 추이	24
〈표 2-10〉 잠재구직자 변화 추이(15~34세)	25
〈표 2-11〉 청년 잠재취업가능자 변화 추이	26
〈표 2-12〉 취업경험 유무별 청년 실업자 변화 추이	28
〈표 2-13〉 청년 일시휴직자 변화 추이(5세 단위)	30
〈표 2-14〉 청년 시간관련추가취업가능자 추이	31
〈표 2-15〉 15~34세 청년 비정규직 변화 추이	32
〈표 2-16〉 고용보험 적용제외 근로자 유형	34
〈표 2-17〉 청년(15~34세) 고용보험 사각지대 추정	35
〈표 2-18〉 청년(15~34세) 비전형근로자 변화 추이	35
〈표 3- 1〉 청년 고용 사각지대 당사자 FGI 질문지	44
〈표 3- 2〉 그룹1 FGI 참여자의 인구사회학적 특성	46
〈표 3- 3〉 그룹2 FGI 참여자의 인구사회학적 특성	47

〈표 3- 4〉 그룹3 FGI 참여자의 인구사회학적 특성	48
〈표 3- 5〉 그룹4 FGI 참여자의 인구사회학적 특성	48
〈표 3- 6〉 그룹5 FGI 참여자의 인구사회학적 특성	49
〈표 3- 7〉 FGI를 통해 도출된 시사점	76
〈표 4- 1〉 청년일자리도약장려금 시행 근거규정	82
〈표 4- 2〉 연도별 장려금 지원대상	82
〈표 4- 3〉 장려금 지급대상 취업애로유형	83
〈표 4- 4〉 장려금 지원규모	84
〈표 4- 5〉 연도별 장려금 수혜자 현황	85
〈표 4- 6〉 연도별, 연령집단별 수혜자 현황	86
〈표 4- 7〉 연도별, 성별 수혜자 현황	86
〈표 4- 8〉 연도별, 성별, 연령집단별 수혜자 현황	87
〈표 4- 9〉 취업애로유형별 수혜자 현황 1 : 연속 4개월(6개월) 이상 실업 ·	88
〈표 4-10〉 취업애로유형별 수혜자 현황 2 : 고졸 이하 학력	88
〈표 4-11〉 취업애로유형별 수혜자 현황 3 : 고용촉진장려금 수혜자	89
〈표 4-12〉 취업애로유형별 수혜자 현황 4 : 국민취업제도 또는 청년일경험지원사업	89
〈표 4-13〉 취업애로유형별 수혜자 현황 5 : 청년도전지원사업 수료자 ···	90
〈표 4-14〉 취업애로유형별 수혜자 현황 6 : 안정적인 자립 지원 필요 ···	90
〈표 4-15〉 취업애로유형별 수혜자 현황 7 : 자영업 폐업	90
〈표 4-16〉 취업애로유형별 수혜자 현황 8 : 고용보험 12개월 미만 가입 ·	90
〈표 4-17〉 취업애로유형별 수혜자 현황 9 : 북한이탈청년	91
〈표 4-18〉 취업애로유형별 수혜자 현황 10 : 대량고용변동 대상자	91
〈표 4-19〉 2022년 장려금 지급액 현황	92
〈표 4-20〉 2023년 장려금 지급액 현황	93
〈표 4-21〉 청년일자리도약장려금 수혜 여부	97
〈표 4-22〉 노동시장 성과	98
〈표 4-23〉 기초통계량	100
〈표 4-24〉 성향점수 추정을 위한 logit 분석 결과	101

〈표 4-25〉 청년일자리도약장려금이 노동시장 성과에 미치는 효과	104
〈표 4-26〉 취업시기를 고려한 청년일자리도약장려금의 평균처치효과 (ATT)	105
〈표 4-27〉 강건성 분석결과	105
〈표 4-28〉 다중처치(multiple treatment) 정의	108
〈표 4-29〉 장려금 수혜 유형(처치변수)별 관측치 수 및 비중	109
〈표 4-30〉 장려금 수혜 유형(처치변수)별 월 임금액(성과변수)	110
〈표 4-31〉 분석대상 기초통계량	111
〈표 4-32〉 청년일자리도약장려금 수혜 유형별 월 임금액 차이	113
〈표 4-33〉 청년일자리도약장려금 수혜 유형별 평균처치효과 (base : 처치 4)	113

그림목차

[그림 2- 1] OECD 가입국의 청년니트(15~29세) 비중	12
[그림 2- 2] 구직여부별 청년니트 비중 국제비교	13
[그림 2- 3] 학력별 청년니트 비중 국제비교	15
[그림 2- 4] 세부연령대 · 구직여부별 청년니트 비중	16
[그림 2- 5] 세부연령대 · 구직여부 · 성별 청년니트 비중(2023년)	17
[그림 2- 6] 청년니트 성별 지난주 주된 활동(2023년)	18
[그림 2- 7] 취업경험 여부별 청년 쉬었음 인구	20
[그림 2- 8] 세부연령대별 청년 쉬었음(취업경험 無) 인구	21
[그림 2- 9] 청년(15~34세) 이직 경과 기간별 쉬었음(취업경험 有) 인구 ...	22
[그림 2-10] 특성별 청년(15~34세) 쉬었음 인구(2023년)	23
[그림 2-11] 청년 실업자 수 변화 추이	27
[그림 2-12] 청년 일시휴직자 변화 추이	29
[그림 2-13] 청년(15~34세) 고용 사각지대 추정결과	38
[그림 3- 1] 청년도전지원사업 개요	54
[그림 3- 2] 국민취업지원제도 개요	54
[그림 3- 3] 부가가치세법 시행령 제36조	63
[그림 4- 1] 연도별 전체 실업률과 청년실업률 변화	80
[그림 4- 2] 장려금 수혜 여부별 성향점수 분포	102

요 약

1. 서론

본 연구는 청년고용에 있어서의 정책적 프레임을 청년 연령대 전체를 아우르는 전방위적 지원방식에서 청년고용 사각지대를 대상으로 한 선별적 지원방식으로 옮겨야 한다는 문제의식하에서 청년고용 사각지대의 규모와 유형, 특성을 파악하고, 이에 따른 정책지원의 실효성 제고를 위한 개선방안을 모색하는 것에 목적을 둔다.

청년고용 문제는 1990년대를 기점으로 오랜 기간 지속적으로 심화되어 온 만큼, 청년고용 실태를 분석하고 정책대안을 찾기 위한 다양한 정책적 노력이 이루어진 바 있으나, 청년층 내 특정 취약계층에 대한 선별적 지원의 필요성에까지는 논의의 범위가 확장되지 못했다. 청년 취약계층에 대한 집중지원과 정책실효 제고의 필요성은 현 청년층 노동시장의 현황을 통해서도 잘 드러난다. 청년층 노동시장은 전체 노동시장의 고용현황과 달리 악화추세를 보이고 있고, 청년 쉬었음 인구, 구직단념자 등 청년 비경제활동인구가 증가추세를 보이고 있다.

청년취약계층에 관심이 높아지는 데 비해, 취약계층이 가지고 있는 의미 및 특성에 대한 이해의 수준은 상이하다. 청년 노동시장의 현황과 취약계층의 실태를 정확히 파악하기 위해서는 통계자료 및 지표에 대한 정확한 이해가 선행되어야 한다. 통계지표에 대한 잘못된 이해는 통계 착시나 오독으로 이어져 정책설계 및 개정에서 있어 잘못된 방향으로 이끌 우려가 존재한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 취약계층으로 분류되는 청년인구를 고용형태 및 세부특성별로 세분화하여 살펴보고, 이를 청년고용 사각지대로 정의해 그 규모와 특성을 파악한다. 이는 청년 계층에

대한 특성별 맞춤형 고용정책 수립에 있어 시사점을 줄 것으로 기대된다. 제3장은 통계지표를 통해 파악하기 어려운 청년 일자리 및 생활영역의 질적 양상을 초점집단 인터뷰를 통해 살펴본다. 양적자료에서 파악하기 어려운, 정책수혜 경험 여부, 노동시장에서 겪고 있는 어려움, 이들의 정책수요를 파악해 정책제언 도출의 근거자료로 활용한다. 제4장은 청년일자리도약장려금의 노동시장 효과를 분석한다. 청년일자리도약장려금의 성과와 한계를 파악하고, 그 결과를 토대로 정책 개선방안을 도출한다. 제5장은 결론 장으로 본 연구의 주요 결과를 요약하고 청년고용 사각지대 해소를 위한 정책시사점을 제안한다.

2. 청년고용 사각지대 유형과 특성

제2장은 청년고용 사각지대의 규모와 세부 특성을 분석한다. 청년고용 사각지대는 노동시장의 취약성에 기반한 통상적 경제활동상태에 따른 분류에 의거해, 비경제활동인구부터 실업자, 취업자의 순으로 그 범위를 좁혀가되, 각 경제활동상태 내에서 청년들이 처한 상황을 고려해 취약계층의 세부형태를 분류하였다.

청년고용 사각지대를 정의하는 데 있어 우선적으로 고려될 수 있는 범위는 비경제활동인구다. 경제활동인구 전체를 청년고용 사각지대로 정의하는 것은 무리가 있다. 비경제활동인구 유형 중 정규교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원 및 기관 통학, 취업준비, 진학준비, 연로, 군입대 대기 등에 해당하는 7개 유형은 고용 사각지대로 분류하기에 적절치 않다. 본 연구는 현재 비경제활동 상태이지만 취업을 희망하고 제도권의 지원이 있을 시 취업이 가능한 청년 비경제활동인구를 청년고용 사각지대의 유형으로 정의하도록 한다. 육아, 가사, 심신장애, 쉬었음, 기타 유형에 해당하는 비경제활동인구의 규모는 1,053천 명이며, 비경제활동인구 중 21.6%를 차지하며, 이를 조사주간 중 구직을 희망하는 사람으로만 한정하면 157천 명, 3.1% 수준이다.

청년니트는 현재 한국 청년고용 문제의 핵심을 단적으로 보여주는 대

표 지표 중 하나이다. 본 연구는 공식 교육 및 훈련을 받지 않는 사람을 청년니트로 정의하고, 그 유형별 규모와 추이를 살펴보았다. 15~34세 기준 청년니트의 2023년 규모는 1,946천 명이며, 인구 대비 비중은 16.4%이다. 청년니트 규모 및 비중은 코로나19의 충격이 컸던 2020년 크게 증가한 이후 최근까지 감소추세를 보인다.

청년니트는 구직여부에 따라 구직니트와 비구직니트로 구분된다. 구직니트의 경우 노동시장으로 복귀해 소득활동에 참여할 가능성이 높지만, 비구직니트의 경우, 구직단념 상태가 장기화되어 정서적·물리적 고립과 단절로 이어져 고립·은둔 청년으로 전락할 가능성이 높다. 2023년 비구직니트의 비중은 81.9%이다.

우리나라 청년니트의 특징은 저학력니트의 비중이 일반적으로 높은 타 OECD 가입국들에 비해, 고학력니트의 비중이 높다는 점이다. 한국의 고학력니트 비중은 OECD의 평균 고학력니트 비중보다 11%p 높다. 저학력자에 비해 상대적으로 높은 역량과 숙련기술을 가지고 있으리라 예상되는 고학력 유휴인력의 증가추세는 사회적으로도 큰 비용 손실임이 명백하다.

쉬었음 인구는 조사주간 이전 주에 쉬었다고 응답한 자로, 특별한 이유 없이 구직이나 취업을 하지 않았고, 직장 혹은 일자리를 원하지 않은 사람이다. 쉬었음 인구는 2000년대 이후 지속 증가하고 있다. 2023년 쉬었음 인구 규모는 538천 명이다. 인구가 감소하는 와중에도 증가추세를 보이고 있다는 점에서 경각심을 가질 필요가 있다.

구직단념자는 비경제활동인구 중 취업의사는 있으나, 노동시장적 사유로 지난 4주간 구직활동을 하지 않은 자 중 지난 1년 내 구직경험이 있었던 사람이다. 2023년 15~34세 청년 구직단념자는 162천 명이다.

잠재경제활동인구는 잠재구직자와 잠재경제활동인구로 구성된다. 잠재경제활동인구는 실업자로 분류되지 않기 때문에 실업통계에 잡히지 않는다. 따라서 노동시장의 실업 상황을 과소평가하는 요인으로 작용한다. 15~34세 잠재구직자는 2023년 기준 481천 명 수준이며, 이 중 1년 내 구직경험이 없는 잠재구직자 규모는 307천 명이다.

실업자는 구직활동을 하는 만큼, 기본적인 취업의욕이 있다는 점에서 고용서비스 전달체계의 일차적인 포괄 대상이다. 다만, 실업의 유지 기간에 있어서는 장기로 이어질 경우 구직단념으로 이어질 수 있다는 점에서 모니터링의 심도를 달리할 필요는 있다. 2023년 취업경험이 없는 청년 실업자의 규모는 45천 명, 전체 실업자의 13.8%를 차지하며, 취업 경험이 있으나 이직 후 1년 이상이 경과된 청년실업자는 83천 명, 전체 실업자의 25.5%를 차지한다.

통상 취업자는 청년 취약계층을 산정함에 있어 고려대상이 되지 않으나, 일시적 휴직·휴업으로 인해 소득이 없는 경우, 또는 소득이 충분하지 못해 추가 취업을 희망하는 경우, 고용형태나 종사상지위에 따라 보상 및 고용안정성, 피보험자격 유무 등에 있어 차이가 있는 취업자는 사각지대로 분류함에 무리가 없다.

일시휴직자는 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간에 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 전혀 일하지 못했고, 일시휴직 사유가 해소되면 즉시 복귀 가능한 근로자이다. 일시휴직자는 취업자로 분류되지만, 휴직기간 임금하락이 필연적이며 복귀가 지연될 경우 실업자 혹은 비경제활동인구로 편입될 가능성이 높기에 고용 사각지대로 분류하고자 한다. 2023년 15~34세 일시휴직자는 115천 명 수준이다.

시간관련추가취업가능자는 취업시간이 36시간 미만인면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자이다. 근로시간이 짧고, 소득이 충분치 않아 추가 취업을 원한다는 점에서 부분실업자에 가깝다. 2023년 시간관련추가취업가능자는 182천 명이며, 취업자 대비 2.7%의 비중을 차지한다.

비정규직은 임금 및 상여, 근로시간, 복지수혜 등 대부분의 근로조건에 있어 정규직 근로자에 비해 열악하며, 고용안정성에 있어서도 열악하다. 2023년 청년 비정규직 규모는 2,160천 명, 전체 임금근로자 중 35.7%를 차지한다.

고용보험의 사각지대는 크게는 제도적 사각지대, 실질적 사각지대,

급여수급에 있어서의 실질적 사각지대, 급여 적절성 측면에서의 사각지대로 구분되는데, 본 연구에서는 규모 추정이 가장 용이한 제도적 사각지대를 중심으로 사각지대를 추정한다. 고용보험 제도적 사각지대의 대표적 유형은 비임금근로자이다. 2023년 15~34세 피보험 자영업자 규모는 3,162명이며, 15~34세 전체 자영업자 대비 0.6%에 불과하다. 이에, 비임금근로 고용보험 사각지대로 분류할 수 있는 고용보험 미적용자의 규모는 550천 명으로 추정된다. 고용보험의 제도적 사각지대로 분류되는 또 다른 근로형태는 특수형태근로종사자이다. 2023년 8월 특수형태근로종사자의 규모는 67천 명이다.

종합하면, 경제활동인구조사 경제활동상태 대분류상 청년고용 사각지대의 규모는 비경제활동인구 중 81만 명, 실업자 33만 명, 취업자 중 228만 명을 포함한 342만 명이며, 이는 청년 생산가능인구 1,185만 명의 28.9% 비중을 차지한다. 이 중 취업상태에 있거나, 구직활동을 하고 있고, 취업을 희망하는 적극적 고용 사각지대로 분류할 수 있는 청년층의 규모는 78만 명 수준이다.

3. 고용 사각지대의 청년들

제3장은 초점집단 인터뷰를 통해 청년고용 사각지대에 위치한 청년 당사자들의 노동시장 실태를 분석했다. 1) 실업, 쉬었음, 고립·은둔 청년, 2) 영세자영업자, 3) 프리랜서, 4) 특수형태근로종사자, 플랫폼노동자, 5) 비정규·비조직 임금근로자를 포함한 5개 그룹으로 구분해 인터뷰를 진행하였고, 이를 기반으로 도출한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 국민취업지원제도 등을 통해 제공되는 일경험에 대한 기업 측의 피드백 제공을 의무화할 필요가 있다. 청년층이 기업에 의해 제공되는 일경험을 수동적으로 받아들이고, 자신이 수행한 활동에 대한 평가를 받지 못할 경우, 향후 실질적 취업활동을 하는 데 있어 단순 경력을 증빙하는 것 외 실질적 도움이 되지 못할 가능성이 높다. 둘째, 청년도전지원사업과 국민취업지원제도의 역할을 명확히 구분하고, 청년일경험 사업은 국민

취업지원제도에 편입해 운용하는 것이 적절하다. 제도 간 사업내용 및 목적이 중복되거나 유사할 경우, 청년의 정책인지도 및 만족도에 악영향을 미칠 우려가 있다. 셋째, 프로그램 참여기간의 유연화와 재참여 가능성의 확대를 검토할 필요가 있다. 청년의 상태, 정책수요에 따라 프로그램별 참여 기간, 참여 횟수를 유연화할 방안을 적극 검토할 것을 제안한다. 넷째, 정책 및 프로그램의 설계 및 홍보과정에서 정책별 성격을 명확히 구분해 제시할 필요가 있다. 프로그램 참여 후 청년과 제공된 프로그램 간 적합성에 미스매치가 생길 경우, 중도탈락이 발생하고 향후 타 정책지원에 있어도 부정적 영향을 미칠 가능성이 있다. 다섯째, 교육·훈련 프로그램의 내용과 수준을 다양화해야 한다. 청년층의 교육·훈련 프로그램 수요에 비해 현재 제공되고 있는 프로그램의 종류 및 수준이 부족하다. 여섯째, 고용서비스 담당자에 대한 보상유인을 제고할 필요가 있다. 청년층의 고용의욕 증진 및 취업연계에 있어 담당자의 역할이 매우 유의미한 영향을 끼치고 있다. 일곱째, 그간 충분한 정책지원이 이루어지지 못했던 마음건강에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 청년들은 마음건강에 대한 수준과 관계없이 그 지원 필요성에 대해 큰 공감대를 형성하고 있다. 여덟째, 온·오프라인 고용서비스 지원에 있어 차별성을 확보해야 한다. 청년층의 수요가 높은 온라인 서비스의 경우 면세를 적용하는 등 활용도 제고를 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 아홉째, 청년층의 복수 일자리 수요가 증가하고 있는 만큼, 이들의 노동시장 실태에 대한 심도 있는 실태파악이 필요하다. 열째, 고용사각지대에 놓인 청년층의 권리구제, 상조, 노무상담을 위한 기존 일자리정책 홍보, 보호체계 강화가 요구된다. 마지막으로, 청년층은 청년고용 문제의 핵심인 노동시장 이중구조 완화 필요성에 크게 공감하고 있다. 청년이 희망하는 양질의 일자리를 확대하는 한편, 외부 노동시장 일자리의 질적 수준과 자율성을 높일 수 있는 구조적 방안을 마련해야 한다.

4. 청년일자리도약장려금의 청년층 노동시장 효과

제4장은 현 정부의 청년취약계층 대상 재정지원일자리사업 중 대표적 사업이라 할 수 있는 청년일자리도약장려금의 노동시장 효과를 분석했다. 이는 현 청년취약계층 재정지원일자리 사업의 성과와 한계를 파악하고, 향후 정책개선방안을 도출하는 데 기여하고자 했다. 분석 결과, 청년일자리도약장려금은 청년층의 고용 안정성과 취업기간 증가, 이직 감소 측면에서 긍정적 효과를 발현하는 것으로 나타났다. 이는 취업애로청년을 대상으로 수행하는 고용서비스 사업이 수행 난이도가 높은 반면, 그 성과는 만성적으로 저조하다는 일반적 평가와는 다른 결과이다. 이러한 분석결과는 청년일자리도약장려금이 청년층의 안정적 노동시장 진입 및 정착에 실질적인 기여를 하고 있는 것을 뒷받침한다. 또한, 본 연구의 결과는 청년취약계층의 특성에 따라 지원의 수준 및 범위를 차등하는 것이 필요할 수 있음을 시사한다. 청년일자리도약장려금의 신청유형에 따라 노동시장에서의 처우 수준이 차이가 나고 있다는 점을 확인함으로써, 상대적으로 취약한 청년층에 대한 차등 지원을 고려할 수 있다. 향후 본 연구에서 제시하는 청년고용 사각지대의 규모 및 유형을 토대로 청년고용의 사각지대 해소와 청년층 내 임금격차 완화 등 구조적 문제를 해결하기 위한 추가적인 정책 도입을 검토할 필요가 있다.

5. 결론

본 연구는 청년 노동시장에서 실질적인 어려움을 겪고 있으며 지원이 필요한 청년층을 청년고용 사각지대로 분류해 그 규모를 추정하는 한편, 이들이 처해있는 노동시장의 현실과 정책수요를 파악해 맞춤형 고용서비스를 제공하기 위한 정책시사점을 도출하는 데 목적을 둔다.

청년고용 사각지대 해소를 위한 일자리 정책의 실효성을 높이기 위해서는 무엇보다 이들 정책에 대한 청년들의 인지도와 만족도가 제고되어야 할 필요가 있다. 어려움에 놓인 청년들을 위한 다양한 정책이 있음에

도 이들이 정책의 입구에 도달하지 못한다면, 아무리 지원수준이 높고 범위가 넓은 정책이라 하더라도 무용하다. 학교에서 지역별 고용센터, 또 청년들이 근무하는 기업에 이르기까지 청년층의 어려움을 해소하기 위한 노력을 경주해 청년들이 각종 청년정책을 적극 활용할 수 있도록 알릴 필요가 있다.

한편, 청년고용 사각지대를 포괄하는 사각지대 해소 정책이 존재한다고 해도, 정책의 지원내용과 수준이 청년들이 원하는 수준에 이르지 못한다면 정책참여 유인 및 만족도가 떨어질 수밖에 없다. 청년이 어떤 정책을 수요로 하는지, 그 지원의 범위와 수준은 어느 정도인지 지속적으로 조사하고, 모니터링해서 제도를 개편해 나가야 한다.

마지막으로 본 연구를 진행함에 있어 가장 안타까웠던 점 중의 하나는 중앙정부 및 지방자치단체의 일자리사업이 여전히 정책공급자 측면에서 대상을 선정하고, 지원의 시작과 종료를 결정한다는 것이었다. 청년들이 처한 어려움이 크고 그 심도가 깊을수록 청년들은 정책지원의 수혜에 의탁할 수밖에 없는데, 그들이 지닌 어려움이 여전히 상존해 해소되지 않았음에도 정책지원 기간이 종료되어 다시금 정책수혜 이전의 상태로 돌아가야 하는 경우가 많다. 정부의 정책예산 운용이 엄격하고 투명하게 이루어져야 함은 자명하지만, 우리 사회의 현 핵심근로연령층임과 동시에 미래를 책임질 청년층에 있어서는 지원 수준의 더함과 기간 연장에 있어 보다 유연한 요건을 적용할 필요가 있다. 청년일자리 사업의 중복참여 및 재참여에 있어 청년층의 수요를 조사하고 이를 토대로 지원범위 확대를 고려할 것을 제안한다.

본 연구의 결과가 청년고용 사각지대의 현황을 드러내고, 향후 이들 사각지대 청년층의 어려움을 해소하기 위한 정책설계와 개선에 있어 조금이나마 기여할 수 있길 기대한다.

제 1 장 서 론

본 연구는 청년고용에 있어서의 정책적 프레임을 청년 연령대 전체를 아우르는 전방위적 지원방식에서 청년고용 사각지대를 대상으로 한 선별적 지원방식으로 옮겨야 한다는 문제의식하에서, 청년고용 사각지대의 규모와 유형, 특성을 파악하고, 이에 따른 정책지원의 실효성 제고를 위한 개선방안을 모색하는 것에 목적을 둔다.

청년고용 문제는 1990년대를 기점으로 오랜 기간 지속적으로 심화되어 온 만큼, 청년고용 실태를 분석하고 정책대안을 찾기 위한 다양한 정책적 노력이 이루어진 바 있다. 청년일자리 문제는 청년층 내 특정 유형이 겪는 일시적 문제가 아니라, 10대 후반에서 30대 초반을 아우르는 거대한 인구집단이 장기간에 걸쳐 공통적으로 체감하는 사회구조적 문제인 만큼, 그야말로 국가 전체가 나서서 해결해야 하는 국가정책의 최우선 기조로 자리 잡았으며, 가용한 모든 정책적 수단이 투입된 바 있다. 이런 측면에서 중앙정부 및 지방자치단체는 최근까지도 청년층 전반을 대상으로 재정지원 일자리사업 유형을 불문하고 정책지원을 아끼지 않아 왔으나, 청년층 내 특정 취약계층에 대한 선별적 지원의 필요성에까지는 논의의 범위가 확장되지 못했다.

정책사업의 수량 및 투입된 예산규모에 있어 청년층을 대상으로 한 재정지원일자리 사업은 지속적인 확대추세에 있다. 2024년 기준, 일자리, 주거, 교육, 복지·문화, 참여·권리 등 5개 분야에 걸쳐 청년정책으로 분류된 356개 사업의 예산규모는 전년대비 약 1조 6,281억 원 증가한 27조 459억

원에 이른다(관계부처합동 2024a, 2024년 청년정책 시행계획). 그러나 최근에 와서는 기존 청년정책의 실효성에 의문을 제기하는 재평가가 일부 이루어지고 있으며, 노동시장에 적지 않은 충격을 가져온 코로나19를 거쳐 회복 추세로 접어들면서 청년층의 일자리 현황이 안정기로 접어들었다는 판단에 따라 지금이 청년정책의 지원범위를 취약청년으로 좁힐 적기라는 주장이 설득력을 얻고 있다. 2022년 20대 후반 인구의 감소 전환을 계기로 청년인구가 본격적인 감소추세로 접어들었기 때문에 노동시장 내 청년일자리 경쟁 역시 완화될 것이라는 한 측의 전망 역시 이와 궤를 같이한다고 볼 수 있다.

청년 취약계층에 대한 집중지원과 정책실효 제고의 필요성은 현 청년층 노동시장의 현황을 통해서도 잘 드러난다. 우리나라 노동시장은 코로나19 충격 이후 회복에 있어 2021년 3월 이후 전년동월대비 취업자 수가 38개월 연속 증가할 정도로 양호한 양상을 보이고 있다. 그러나 청년(15~29세) 취업자(전년동월대비)는 2022년 11월 이후 18개월 연속 감소하는 등 전체 노동시장의 고용현황과 사뭇 대비되는 양상을 나타내고 있으며, 더욱 우려를 더하는 점은 2023년까지 안정화 추이를 보이던 청년 쉬었음 인구가 이듬해 들어 다시금 40만 명을 상회하는 모습을 보이고, 구직단념자도 증가추세를 보이는 등 취약청년의 규모가 증가 경향을 보이고 있다는 점이다.

이에, 본 연구는 청년 노동시장에서 실질적인 어려움을 겪고 있으며 지원

〈표 1-1〉 2024년 분야별 청년정책 현황

(단위: 개, 억 원, %)

	과제수	청년예산		
		2023년	2024년	비중
I. 일 자 리	124	57,731	58,854	21.7
II. 주 거	28	104,201	115,911	42.9
III. 교 육	117	69,402	75,378	27.9
IV. 복 지 · 문 화	44	19,531	19,083	7.0
V. 참 여 · 권 리	43	888	1,233	0.5
※ 기타(非청년정책 등 제외)		2,425		
합 계	356	254,178	270,459	100.0

자료: 관계부처합동(2024a) 재인용.

이 필요한 청년층을 청년고용 사각지대로 분류해 그 규모를 추정하는 한편, 이들이 처해있는 노동시장의 현실과 정책수요를 파악해 맞춤형 고용서비스를 제공하기 위한 정책시사점을 도출하는 데 목적을 둔다. 청년취약계층에 대한 지표상 정의가 언론 및 기사, 정책연구 등을 통해 다수 활용되고 있는데 비해, 각 지표가 가지고 있는 의미 및 특성에 대한 이해의 수준에는 편차가 존재하는 것으로 보인다. 청년 노동시장의 현황, 혹은 취약계층의 실태를 정확히 파악하기 위해서는 무엇보다 그 판단의 토대가 되는 통계자료 및 지표에 대한 이해가 선행되어야 한다. 통계지표에 대한 잘못된 이해는 통계작성이나 오독으로 이어져 정책설계 및 개정에 있어 잘못된 방향으로 이끌 우려가 존재한다. 본 연구는 청년고용 사각지대를 다양한 관점에서 분류하고, 그 결과를 토대로 청년고용 사각지대 지원을 위한 정책시사점을 제안한다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 본 장에 이어 제2장에서는 통상 취약계층으로 분류되는 청년인구를 고용형태와 세부특성별로 세분화하여 살펴보고, 이를 청년고용에 있어서의 사각지대로 명명해 그 규모와 특성을 파악하도록 한다. 이는 청년 특성별 맞춤형 고용정책 수립에 있어 적지 않은 시사점을 줄 것으로 기대한다. 제3장은 통계지표를 통해 파악하기 어려운 청년 일자리 및 생활영역에 있어서의 질적 양상을 초점집단 인터뷰를 통해 살펴본다. 양적자료에서 파악하기 어려운, 정책수혜 경험 여부, 노동시장에서 겪고 있는 어려움, 이들이 지니고 있는 정책수요 등을 파악해 정책제언 도출의 근거자료로 삼고자 한다. 제4장은 현 정부의 청년취약계층 대상 재정지원일자리사업 중 대표적 사업이라 할 수 있는 청년일자리도약장려금의 노동시장 효과를 분석한다. 이를 토대로 현 청년취약계층 재정지원일자리사업의 성과와 한계를 파악하고, 그 결과를 향후 정책개선방안 도출에 활용하는 데 목적을 둔다. 마지막으로 제5장은 본 연구의 주요 결과를 요약하고 청년고용 사각지대 해소를 위한 정책시사점을 제안한다.

본 연구의 분석대상인 청년층의 연령 정의는 15~34세를 기준으로 한다. 다만, 연구필요에 따라 15~29세 및 5세 단위별 세부연령대를 병행하여 표기하였다.

제 2 장

청년고용 사각지대 유형과 특성

제1절 연구 개요 및 목적

본 연구는 청년고용 사각지대의 규모와 세부 특성을 분석하는 데 목적을 둔다. 청년층은 노동시장에 진입해 초기 경력을 쌓아가는 연령대인 만큼, 임금, 보수, 근로시간 등 근로조건에 있어서나 고용안정성에 있어 상대적 열위에 있을 수밖에 없기 때문에 그 자체로 취약계층으로 분류되곤 한다. 그러나 청년층 노동시장은 전체 노동시장이 직면하고 있는 이중구조의 축소판으로, 실업상태에 있거나 구직활동을 단념한 비경제활동인구 외에 취업자 내에서도 근로조건과 고용형태 등에 있어서 격차가 매우 큰 경향을 보인다. 노동시장의 격차 심화에서 기인한 중소기업의 인력난은 청년층 내 상대적 격차를 보여주는 단면 중 하나로, 대기업과 정규직으로 대변되는 내부 노동시장으로 진입하기 위한 이들의 취업경쟁은 경쟁에서 배제된 청년 유희인력을 발생시키고, 유희기간이 보다 장기화될 경우 구직을 단념하고 경제활동참여 의욕을 잃어버린 장기 비경제활동인구로 남을 확률이 높아진다. 핵심근로연령층인 만큼 노동생산성에 기여하는 바가 크고, 경력형성을 통해 경제의 허리를 책임지게 될 청년층의 유희화는 국가 전체의 경쟁력 측면에서나 사회경제적 비용 및 개인의 기회비용 측면에서도 크나큰 손실이 아닐 수 없다.

이에 본 연구는 통상 전체적으로 취약계층으로 분류되는 청년인구를 고용형태와 세부특성별로 세분화하여 살펴보고, 이를 청년고용에 있어서의 사각지대로 명명해 그 규모와 특성을 살펴보고자 한다. 이는 최근 청년정책의 화두가 되고 있는 맞춤형 고용서비스 제공에 있어서도 시사하는 바가 적지 않을 것으로 기대된다.

제1장에서 기술하였듯이, 본 연구의 분석대상인 청년층의 연령 정의는 기본적으로 15~34세이나, 연구필요에 따라 15~29세 및 5세 단위별 세부연령대를 병행하여 표기하도록 한다. 청년고용 사각지대는 노동시장의 취약성에 기반한 통상적 경제활동상태에 따른 분류에 의거해, 비경제활동인구부터 실업자, 취업자의 순으로 그 범위를 좁혀가되, 각 경제활동상태 내에서 청년들이 처한 상황을 고려해 취약계층의 세부형태를 분류해 보고자 한다.

제2절 청년고용 사각지대 유형별 현황

제2절은 청년고용 사각지대의 규모 및 특성을 분석한다. 경제활동상태에 따른 통상적 분류로는 본 연구가 정의하는 청년고용 사각지대를 파악하기 어렵다. 청년층의 실업상황을 판단하는 데 있어 일반적으로 활용되는 지표는 실업률인데, 실업자의 정의상 지난 4주 내 구직활동을 하지 않은 사람은 실업자에 포함되지 않고, 비경제활동인구로 분류된다. 이에 실업률은 일시적으로, 혹은 장기간 구직활동을 하지 않고 있는, 즉 실업자로 분류된 청년들보다 오히려 더 어려운 상태에 놓여있는 청년층을 포괄하지 못하는 문제점을 내재하고 있다. 다시 말해, 실업률은 단순히 구직활동 여부를 바탕으로 경제활동상태를 분류한 지표일 뿐이지, 우리가 보통 취업 취약계층으로 가지고 있는 상(image)을 포함한 것을 이르는 사각지대와는 거리가 멀다.

이는 취업자에 있어서도 마찬가지다. 이미 소득활동을 하고 있는 취업자는 통상 취약계층으로 분류되지 않는다. 그러나 같은 취업자라 하더라도 자신이 원하는 바에 현저히 못 미치는 시간 동안만 일을 하거나, 소득이 부족해 추가 취업을 희망하는 청년들이 많다. 소득, 생활비 등에 있어서의 실생

활 측면에서나 개인의 직업만족 측면에서나 이러한 청년들을 청년지원의 대상에서 배제시키는 것은 옳지 않다. 청년인구가 급속한 감소추세를 보이는 현시점에서, 청년들의 장기 고용안정과 이행에 있어서의 유연성을 담보하는 것은 정부의 최우선 정책목표가 되어야 한다는 사실에 의문이 없다.

1. 비경제활동인구

가. 세부유형별 비경제활동인구

청년고용 사각지대를 정의하는 데 있어 우선적으로 고려될 수 있는 범위는 비경제활동인구이다. 비경제활동인구는 취업자 및 실업자가 아닌, 일할 수 있는 능력은 있으나 일할 의사가 없거나, 일할 능력이 없는 사람을 의미하며, 대표적 유형으로는 가정주부, 학생, 연로자 및 심신장애자, 종교단체인 등을 들 수 있다.

코로나19의 충격 발현 이전인 2019년을 포함하여 최근 5년여 간의 비경제활동인구 추이를 살펴보면 다음과 같다. 청년(15~34세) 비경제활동인구는 코로나19 충격이 있었던 2020년 다소 증가하였지만, 이후 지속적인 감소 추세를 보이고 있다. 2023년 기준 청년 비경제활동인구는 4,869천 명이며, 성별로는 남성 2,409천 명, 여성 2,460천 명 수준이다. 다만 비경제활동인구의 감소추세는 청년인구 감소의 영향도 고려해야 하는데 인구 대비 비경제활동인구의 비중 역시 지속해서 감소하고 있는바, 인구효과를 제외하고서도 청년 비경제활동인구는 감소추세를 보이는 것으로 판단된다.

다만, 비경제활동인구 전체를 청년고용 사각지대로 정의하기에는 무리가 있을 수 있다. 앞서 기술하였듯, 비경제활동인구에도 다양한 유형이 존재하는데, 경제활동인구조사는 비경제활동인구의 활동상태를 육아, 가사, 정규교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원 및 기관 통학, 취업준비, 진학준비, 연로, 심신장애, 군입대 대기, 쉬었음, 기타 등 12개 유형으로 구분하고 있다. 위 유형 중 정규교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원 및 기관 통학, 취업준비, 진학준비, 연로, 군입대 대기 등 7개 유형의 경

〈표 2-1〉 청년인구(15~34세) 및 비경제활동인구 현황

(단위 : 천 명)

성별	연도	청년 인구		청년 비경제활동인구		
		원데이터	전년 대비 증감	원데이터	전년 대비 증감	인구 대비 비중
계	2019	12,334	-144	5,402	-136	43.8
	2020	12,191	-142	5,458	56	44.8
	2021	12,079	-112	5,250	-208	43.5
	2022	11,945	-134	4,946	-304	41.4
	2023	11,847	-98	4,869	-77	41.1
남자	2019	6,249	-53	2,567	-68	41.1
	2020	6,183	-67	2,606	39	42.1
	2021	6,136	-46	2,561	-46	41.7
	2022	6,067	-69	2,434	-127	40.1
	2023	6,034	-33	2,409	-25	39.9
여자	2019	6,084	-91	2,835	-68	46.6
	2020	6,009	-76	2,852	17	47.5
	2021	5,943	-66	2,689	-163	45.2
	2022	5,878	-65	2,512	-177	42.7
	2023	5,813	-65	2,460	-52	42.3

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

우 당장은 지표정의상 비경제활동인구로 분류되지만, 향후 일자리 이행을 위한 교육 및 훈련, 그 외 취업준비활동을 자발적으로 수행하고 있거나, 군 입대를 앞두고 있어 취업활동이 어렵다는 점에서 고용에 있어 어려움을 겪고 있는 사각지대로 분류하기에는 적절치 않을 수 있다.¹⁾ 물론, 해당 유형에 있어 역시 시간제, 단기 일자리 등 다양한 형태의 취업을 희망하는 사람이 있을 수 있으나, 본 연구는 주된 활동으로서의 취업만을 고려하고자 한다.

한편, 고용 사각지대로 최초 분류하지 않은 7개 유형을 제외한 육아, 가사, 심신장애, 쉬었음, 기타 등 5개 유형의 경우에는 조사 당시 일을 하지 않았고, 일을 할 수 없는 상황이었다 하더라도, 그 사유가 일자리를 얻은 뒤 다시 취업하려 해도 일자리를 얻기 어려워 구직활동을 포기한 경우라 한다면

1) 분석대상이 청년이기 때문에 비경제활동 사유가 '연로'인 경우는 분류상 해당 없음.

고용에 있어 도움이 필요한 사각지대의 유형으로 분류할 개연성이 충분하다. 다시 말해, 현재 비경제활동 상태이지만 취업을 희망하고 제도권의 지원이 있을 시 취업이 가능한 청년 비경제활동인구를 청년고용 사각지대의 한 유형으로 정의하고자 한다. 물론, 육아 및 가사의 경우 역시 자발적 선택에 의한 미취업일 가능성이 있으나, 그 자발성 자체가 관련 지원제도의 미비, 전달체계 미흡 등에 의한 것이라면 추후 정책 및 제도 개선에 따라 경제활동인구로 재편입될 수 있음을 상정해야 한다고 본다.

이에 <표 2-2>는 2023년 기준 비경제활동인구를 유형별로 구분하고, 해당 유형별 청년고용 사각지대 적절성 여부와 일자리 희망여부를 고려하여 비경제활동인구 중 청년고용 사각지대 규모를 추정한 것이다. 육아, 가사,

<표 2-2> 15~34세 비경제활동인구 유형, 구직희망 여부별 규모 및 비중(2023년)

(단위: 천 명, %)

		인 구	비 중
청년 비경제활동인구 전체		4,869	100.0
육아	구직 희망	10	0.2
	구직 미희망	283	5.8
가사	구직 희망	13	0.3
	구직 미희망	137	2.8
정규교육기관 통학		3,046	62.6
입시학원 통학		63	1.3
취업을 위한 학원, 기관통학		139	2.9
취업준비		412	8.5
진학준비		99	2.0
연로		0	0.0
심신장애	구직 희망	2	0.0
	구직 미희망	58	1.2
군입대 대기		42	0.9
쉬 었 음	구직 희망	129	2.6
	구직 미희망	401	8.2
기 타	구직 희망	3	0.1
	구직 미희망	17	0.3
□ : 비경제활동인구 중 사각지대 추정규모		1,053	21.6
□ 중 구직희망자 규모		157	3.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2023년.

심신장애, 쉬었음, 기타 유형에 해당하는 비경제활동인구의 규모는 1,053천 명이며, 비중으로는 비경제활동인구 중 21.6%를 차지하며, 이를 조사주간 중 구직을 희망하는 사람으로만 한정하면 157천 명, 3.1% 수준이다.

지금까지는 비경제활동인구를 세부유형별로 구분하여 그 규모 및 비중을 파악하고, 그중 본 연구의 정의에 따른 고용 사각지대를 분류하였다. 아래에서는 고용 사각지대의 범위를 보다 좁혀가면서 그 실태와 특징을 살펴보도록 한다.

나. 청년니트(Youth NEET)

청년니트는 현재 한국 청년고용 문제의 핵심을 단적으로 보여주는 대표 지표 중 하나로 꼽힌다. 청년니트는 용어가 본격적으로 활용되기 시작한 2000년대 초기에는 고용률, 실업률 등 공식 고용지표를 보완하는 보조지표로 활용되었으나, 최근에는 청년층의 고용실태를 드러내는 데 있어 가장 많이 언급되는 지표로 자리 잡았다. 유수의 국내외 연구자 및 언론이 청년고용 문제를 청년니트의 관점에서 접근해 온 지도 이미 20년 가까이 되었으며, 이에 따라 청년니트의 규모 및 특성, 해결방안에 대한 논의도 상당한 수준으로 축적돼 온 바 있다.

니트(NEET)는 Not in Education, Employment or Training의 약어로, 교육과 직업훈련을 받지 않으며, 일을 하지 않고 있는 사람을 지칭한다. 니트는 1999년 영국 SEU(Social Exclusion Unit)가 발간한 보고서인 “Bridging the Gap : New Opportunity for 16-18 Years Old Not in Education, Employment or Training”에서 처음 활용되었다.

니트의 정의는 일관되지 않으며, 국가별 혹은 연구주제별로 상이한 정의를 차용하고 있다. 가장 보편적으로 활용되는 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development : 이하 OECD)의 니트 정의는 약어가 의미하는 그대로 교육과 직업훈련을 받지 않으며, 일을 하지 않고 있는 사람을 의미하는데, 여기에서의 교육과 훈련은 정규·공식(formal) 형태로 이루어지는 과정을 의미한다. 이 경우, 사교육 및 비정규, 혹은 민간훈련 비중이 높은 한국에서는 이러한 비공식 교육·훈련을 받고 있는 사람도

니트로 분류되어 니트규모가 과대추정된다는 문제가 생긴다. 이에, 한국정부는 2014년부터 OECD에 관련 통계를 제공하지 않고 있다.

통용되는 니트의 정의를 보다 세분화하여 살펴보자. 니트를 정의하는 데 있어 고려될 수 있는 요인은 다음과 같다.

먼저, 연령을 들 수 있다. 니트의 개념을 최초로 정립한 영국의 경우, Social Exclusion Unit(1999)의 제목에서 드러난 대로 16~18세의 청년을 니트로 정의한 바 있다. 한편, OECD 및 유럽연합(European Union : 이하 EU), 국제노동기구(International Labour Organization : 이하 ILO) 등 국제기구에서는 경우에 따라 15~24세와 15~29세를 병행해 청년니트를 정의하고 있다. 이와 같이 국제기구 및 국가들은 니트를 개념화하는 데 있어 주로 청년을 염두에 두고 있다. 본 연구에서는 서론에서 기술한 바와 같이, 청년 연령대를 15~29세 및 15~34세 연령대로 정의하고 청년니트에 적용하고자 한다.

다음은 교육과 훈련이다. 위에서 언급한 바와 같이 OECD는 공식교육과 공식훈련을 받는 자를 니트에서 제외한다. 한국은 비공식 교육과 훈련의 비중이 적지 않은 나라이다. 입시학원 및 취업을 위한 학원과 기관(고시학원, 직업훈련기관 등)이 이에 해당한다. 이에, 본 연구에서는 공식교육과 훈련 외 실질적 취업활동이라 간주할 수 있는 비공식 교육과 훈련을 니트에서 제외한다. 국내 다수의 연구도 비공식 교육에 해당하는 직업훈련은 니트의 산정기준에서 제외하고 있다(남재량, 2006; 남재량·김세움, 2013; 김종욱, 2017; 김기현·배상률·성재민, 2018 등).

한편, 니트의 기본적 정의는 구직활동 및 취업가능 여부를 고려치 않기 때문에 비경제활동 니트와 실업 니트, 혹은 구직 니트와 비구직 니트가 혼재되어 있다. 본 연구에서는 구직여부에 따라 니트의 유형을 구분하여 그 추이를 살펴보되, 고용 사각지대 측면에 있어서는 구직 니트를 배제하지 않는다. 구직니트는 비구직니트에 비해 근로의욕 측면에서 보다 나은 상황에 있다 볼 수 있으나, 실업기간이나 그 사유에 따라 고용 사각지대에서 벗어나 있다 보기 어렵다.

니트는 비경제활동 유형에 따라서도 산정규모를 달리할 수 있다. 경제활동인구조사상 비경제활동인구는 육아, 가사, 정규교육기관 통학, 입시학원

통학, 취업을 위한 학원 및 기관 통학, 취업준비, 진학준비, 연로, 심신장애, 군입대 대기, 쉬었음, 기타 등 12개 유형으로 구분된다. 여기에 있어 일본 후생노동성에서 2004년 발간한 노동경제백서(厚生労働省, 2004)는 니트를 정의함에 있어 육아와 가사를 주로 하는 사람은 제외하였다. 그러나 본 연구에서는 앞서 비경제활동 유형을 구분함에 있어 언급했듯이, 육아 및 가사 종사자 역시 제도권의 지원이 있을 시 취업을 희망하고, 취업이 가능할 수 있음을 고려해 청년니트 및 청년고용 사각지대에서 제외하지 않는다. 다만, 이후 니트의 유형을 살펴봄에 있어서는 별도로 구분해 독자의 이해를 돕고자 한다.

일부 연구에서는 기혼자를 니트에서 제외하기도 한다(厚生労働省, 2004; 남재량, 2006; 남재량·김세움, 2013; 남재량, 2019). 이는 기혼일 경우, 소득원천이 있는 배우자가 있어 자발적으로 경제활동에 참여하지 않고 있는 경우로 가정하는 것으로 보인다. 그러나 배우자 모두가 근로자가 아닐 가능성을 배제하기 어렵고, 소득이 충분하지 않을 수도 있으며, 취업을 희망할 가능성이 있다는 점에서 본 연구는 기혼자를 니트에 포함한다.

이상을 종합하여, 본 연구는 청년 비경제활동인구 중 공식 교육 및 훈련을 받지 않는 사람을 청년니트로 정의하고, 그 유형별 규모와 추이를 살펴보고자 한다. 먼저, 15~34세 기준 청년니트(비공식 교육 및 훈련 제외)의 2023년 규모는 1,946천 명이며, 인구 대비 비중은 16.4%이다. 이를 학원과 직업훈련기관 통학자를 포함한 OECD 기준 청년니트로 확장하면 그 규모는 2,148천 명, 18.1% 비중을 차지한다. 청년니트 규모 및 비중은 코로나19의 충격이 컸던 2020년 크게 증가한 이후 최근까지는 감소추세에 있다. 15~29세 기준 청년니트의 규모 및 비중과 그 변화추이는 <표 2-3>을 참고하기 바란다.

한국의 니트 비중은 대다수의 OECD 주요 가입국에 비해서도 매우 높은 수준이다. OECD의 기준에 따른 2022년 15~29세 청년니트 비중을 살펴보면, 주요 가입국 중 경기침체를 겪고 있는 이탈리아를 제외하고는 가장 높은 수준을 나타내고 있으며, OECD의 평균 청년니트 비중과는 5.7%p의 격차를 보인다.

〈표 2-3〉 청년니트 규모 및 비중

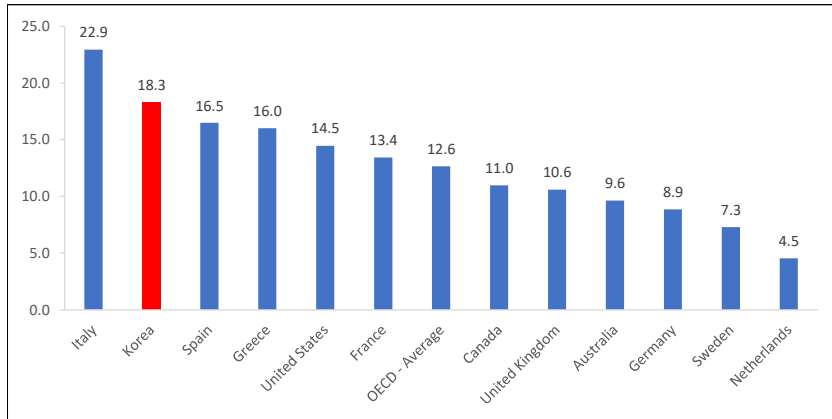
(단위: 천 명, %)

연령	연 도	청년니트(본 연구)		청년니트(OECD)	
		규모	비중	규모	비중
15~34세	2018	2,293	18.4	2,552	20.4
	2019	2,266	18.4	2,541	20.6
	2020	2,378	19.5	2,629	21.6
	2021	2,294	19.0	2,524	20.9
	2022	2,057	17.2	2,267	19.0
	2023	1,946	16.4	2,148	18.1
15~29세	2018	1,515	16.6	1,749	19.1
	2019	1,527	16.9	1,778	19.6
	2020	1,639	18.4	1,866	20.9
	2021	1,553	17.7	1,757	20.0
	2022	1,386	16.2	1,567	18.3
	2023	1,302	15.5	1,476	17.6

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 2-1] OECD 가입국의 청년니트(15~29세) 비중

(단위: %)



자료: OECD, OECD Data Archive, 2022; 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2022년.

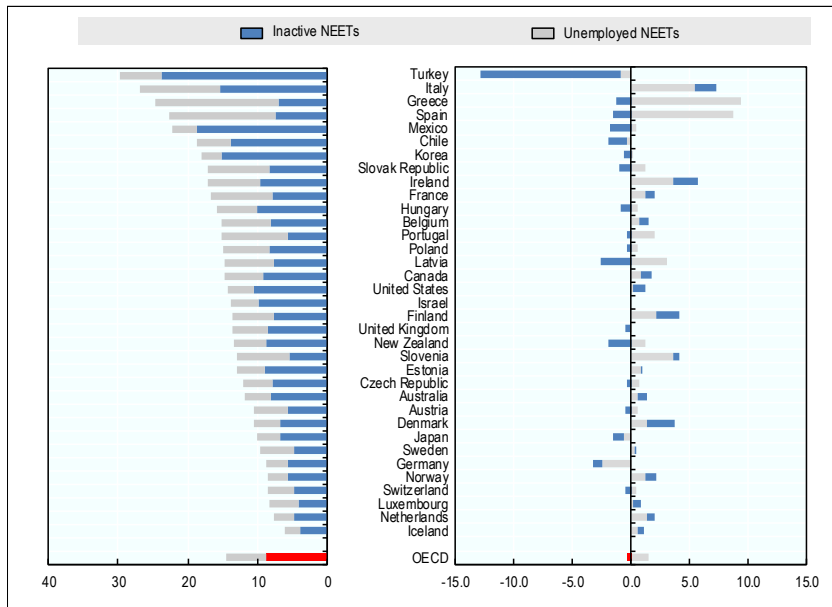
청년니트는 구직여부에 따라 구직니트와 비구직니트로 구분할 수 있다. 2016년 OECD가 발간한 “Society at a Glance 2016” 보고서는 구직을 활발하게 하는 니트(actively seeking a job)를 실업니트(the unemployed NEETs)

로, 그렇지 않은 니트를 비경활니트(the inactive NEETs)로 구분하고 있다. 보고서가 발간된 2016년 당시 한국의 니트 비중은 OECD 평균 대비 3.4%p 높은 18%를 기록해 터키, 이탈리아, 그리스, 스페인, 멕시코, 칠레 다음으로 높았으나, 비구직니트 비중으로는 83.9%를 기록해 85.1%를 기록한 멕시코 다음으로 매우 높은 순위를 차지했다.

경제활동인구조사를 이용해 우리나라의 최근 5년간 구직여부별 청년니트의 비중을 살펴보면, 청년 비구직니트 비중은 2018년 76.7%를 기록했고 이후 지속적인 증가추세에 있다. 2023년 비구직니트의 비중은 5년 전인 2018년 대비 5.2%p의 큰 폭으로 증가해 81.9%를 기록했다. 취업준비를 하는 청년니트의 경우 빠른 시일 내 노동시장으로 복귀해 소득활동에 참여할 가능성이 있지만, 비구직니트는 구직단념 상태가 장기화될 경우 정서적·물리적 고립과 단절로 이어져 고립·은둔 청년으로 전락할 가능성이 상대적으로 높다.

[그림 2-2] 구직여부별 청년니트 비중 국제비교

(단위 : %)



주: 세부 수치는 <부표 2-1> 참조.
자료: OECD(2016) 재인용.

〈표 2-4〉 구직여부별 청년니트 비중

(단위: 천 명, %)

	청년니트		청년 구직니트		청년 비구직니트	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중
2018	2,293	100.0	534	23.3	1,759	76.7
2019	2,266	100.0	509	22.5	1,757	77.5
2020	2,378	100.0	493	20.7	1,885	79.3
2021	2,294	100.0	445	19.4	1,849	80.6
2022	2,057	100.0	381	18.5	1,676	81.5
2023	1,946	100.0	353	18.1	1,594	81.9

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

우리나라 청년니트의 또 다른 특징은 저학력니트의 비중이 일반적으로 높은 다른 OECD 가입국들에 비해, 고학력니트의 비중이 높다는 점이다. OECD(2016)은 고학력·고숙련 인력에 대한 노동시장 수요가 증가하고 있기 때문에 저학력이 니트를 결정하는 결정적 요인이라고 설명한다.²⁾ OECD 가입국들의 청년니트는 평균적으로 저학력자³⁾ 비중이 대학 학위를 가지고 있는 고학력니트⁴⁾ 비중에 비해 3배 정도 높게 나타난다. 그러나 한국의 경우에는 이탈리아와 그리스 등 장기간 극심한 경기침체를 겪고 있는 국가들을 제외하고는 고학력니트 비중이 매우 높은 것으로 나타난다. 한국의 고학력니트 비중은 OECD의 평균 고학력니트 비중보다 11%p 높다.

〈표 2-5〉는 우리나라 청년니트의 학력별 비중을 살펴본 것이다. 학력은 저학력, 중간학력, 고학력으로 구분하여 국제표준교육분류(ISCED)의 교육단계 분류를 따랐다.⁵⁾ 학력별 니트의 구성을 살펴보면, 앞서 언급한 바와 같

2) As the labour market demands ever higher levels of educational attainment and skills, low education levels are decisive factors in becoming NEET. (OECD, 2016)

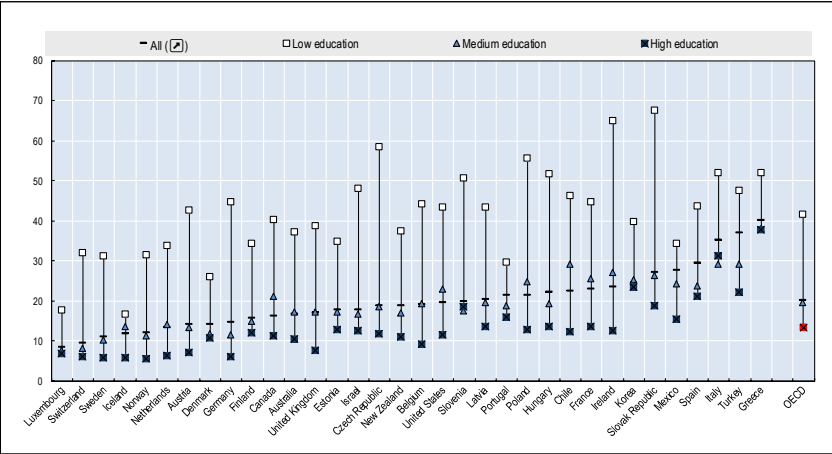
3) Low-education denotes lower-secondary school and lower (Levels 0-2 in the International Standard Classification of Education [ISCED]). (OECD, 2016) 중졸 이하의 교육단계를 지칭한다.

4) 고등교육. 대졸 이상의 교육과정을 지칭한다.

5) 저학력(low-education)은 중졸 이하(lower-secondary school and lower, Levels 0-2 in the International Standard Classification of Education [ISCED]), 중간학력(medium education)은 고등학교 및 대학과정 이전의 직업교육 프로그램(upper or post-secondary education, ISCED Levels 3-4)을, 고학력은 고등교육(higher, or tertiary education, ISCED Levels 5-6)을 의미한다.

[그림 2-3] 학력별 청년니트 비중 국제비교

(단위 : 천 명, %)



주 : 세부 수치는 <부표 2-2> 참조.
자료 : OECD(2016) 재인용.

이 한국은 초대졸 이상의 고학력니트 비중이 가장 높게 나타난다. 2023년 기준으로 고학력니트 비중은 52.9%, 중간학력 42.8%, 저학력니트의 비중은 4.2%이다. 학력별 니트 규모는 인구감소 효과에 의해 줄어드는 추세이지만, 고학력니트의 비중은 2022년 대비 1.0%p 증가했다. 저학력자에 비해 상대적으로 높은 역량과 숙련기술을 가지고 있으리라 예상되는 고학력 유휴인력의 증가추세는 사회적으로도 크나큰 비용 손실이 아닐 수 없다.

<표 2-5> 학력별 청년니트 비중

(단위 : 천 명, %)

	청년니트		저학력니트		중간학력니트		고학력니트	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
2018	2,293	100.0	105	4.6	997	43.5	1,191	51.9
2019	2,266	100.0	98	4.3	976	43.1	1,192	52.6
2020	2,378	100.0	90	3.8	1,038	43.7	1,250	52.6
2021	2,294	100.0	90	3.9	1,014	44.2	1,190	51.9
2022	2,057	100.0	69	3.3	921	44.8	1,067	51.9
2023	1,946	100.0	83	4.2	834	42.8	1,030	52.9

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

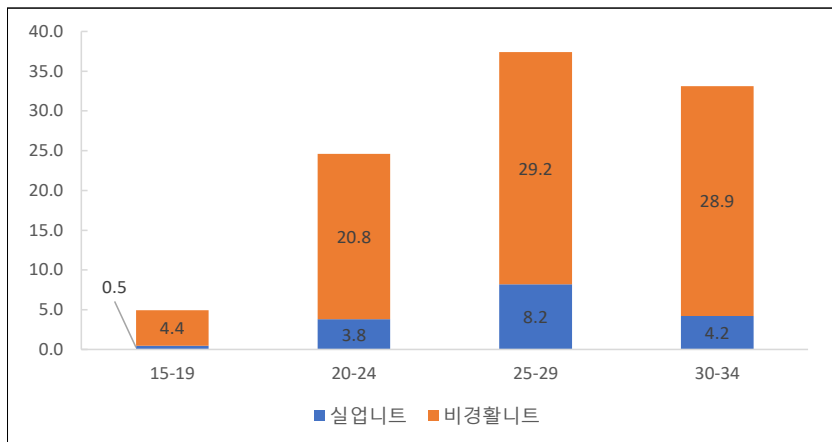
유휴인력인 청년니트가 야기하는 사회적 비용은 세부연령대별 니트현황을 통해서도 확인할 수 있다. 청년니트의 세부연령대별 비중을 5세 단위로 구분하여 살펴보면, 20대 후반 니트의 비중이 37.4%를 차지하는데 그중 구직활동을 하지 않는 비경활니트의 비중이 29.2%를 차지한다. 한편, 30대 초반 니트의 비중도 낮지 않다. 30대 초반 니트의 비중은 33.1%이고 비구직니트의 비중은 28.9%이다. 청년 연령대 중에서도 핵심근로연령층에 해당하는 20대 후반, 30대 초반 니트의 비중이 높다는 점과 이들이 소득활동을 한다고 가정할 경우 발생하는 예상소득, 그리고 사회복지 비용을 고려하면 그 사회적 비용의 규모를 미루어 짐작해 볼 만하다. 2021년 한국경제연구원이 추산한 청년니트의 경제적 비용은 2019년 기준 61.7조 원, GDP 대비 약 3.2%의 비중을 차지했다(유진성, 2021).

구직활동을 하는 실업니트 외 비구직니트의 비경제활동 사유를 살펴보면 청년니트 증가의 원인을 보다 구체적으로 살펴볼 수 있다. 한편, 이들의 비경제활동 유형은 성별에 따라 그 특성분포가 상당히 다를 가능성이 높으므로 청년니트의 성별 구성을 먼저 살펴보도록 한다.

2023년 기준, 남성 청년니트는 875천 명, 여성 청년니트는 1,071천 명으로 남성 대비 여성니트의 규모가 더 크다. 세부연령대별로는 약간 상이한

[그림 2-4] 세부연령대 · 구직여부별 청년니트 비중

(단위 : %)

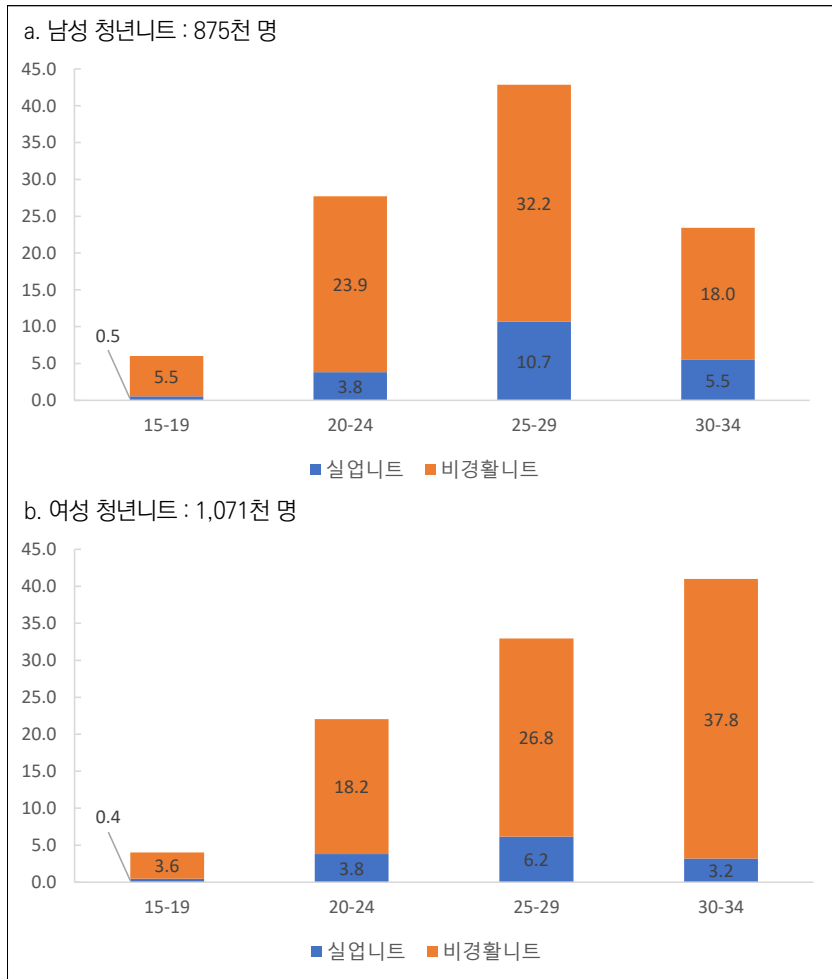


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

양상을 보이는데, 남성의 경우 20대 후반 니트 비중이 42.9%로 가장 높고, 여성은 30대 초반 니트 비중이 41.0%로 가장 높는데, 20대 후반 니트 비중도 33.0%로 낮지 않다. 특히 30대 초반 여성 비구직니트 비중이 37.8%로 매우 높은 비중을 차지하고 있다.

[그림 2-5] 세부연령대 · 구직여부 · 성별 청년니트 비중(2023년)

(단위 : %)

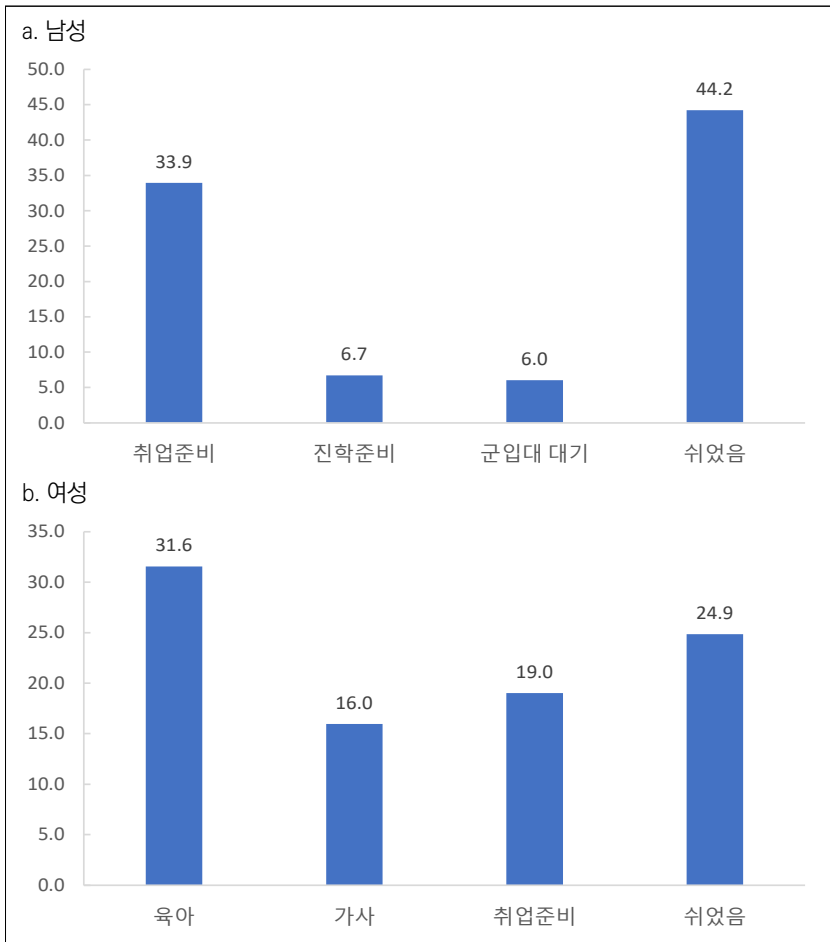


주: 비중은 각 성별 니트 전체 대비 세부연령대 · 구직여부별 니트 비중을 의미함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2023년.

비경활 청년니트의 지난주 주된 활동을 성별로 살펴보면, 남성의 경우에는 ‘쉬었음’의 비중이 44.2%로 가장 높고, 다음으로 ‘취업준비’가 33.9%를 차지한다. 반면, 여성의 경우에는 ‘육아’가 31.6%로 가장 높은 비중을 차지해, 여성에 있어서는 출산·육아로 인한 경력단절이 니트로 전락하는 주요 이유임을 확인할 수 있다. 이는 여성의 경력단절을 예방하기 위한 육아휴직 확충, 유연근무 도입과 더불어, 경력단절 후 재취업 및 경력관리 지원의 필

[그림 2-6] 청년니트 성별 지난주 주된 활동(2023년)

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2023년.

요성을 시사하는 것이기도 하다. 한편, 여성의 경우에도 '쉬었음'이라 응답한 비중은 24.9%의 높은 비중을 차지했다.

다. 쉬었음 인구

비경제활동인구의 활동상태 유형 중 하나인 쉬었음 인구는 청년일자리 문제의 취약성을 나타내는 고용지표 중 하나로 최근 주목을 더 받고 있다. 쉬었음 인구는 비경제활동인구 중 조사주간 이전 주에 '쉬었음'이라 응답한 자로, 질병이나 육아, 가사, 통학, 연로 등 특별한 이유 없이 구직이나 취업을 하지 않았고, 직장 혹은 일자리를 원하지 않은 사람을 의미한다.

최근 몇몇 언론 및 기사에서는 쉬었음 인구를 니트의 동의어로 다루는 경우가 있는데, 쉬었음 인구는 육아, 가사, 통학 등 타 비경제활동 유형을 제외하고, 구직활동을 하지 않은 자라는 점에서 니트와는 차별적이며, 니트의 부분집합 혹은 유형 중 하나로 볼 수 있다. 그러나 노동시장에 본격적으로 자리 잡아야 할 청년 연령대임에도 특별한 일을 하지 않고, 특별한 취업준비 활동을 하지 않는 유희인력을 의미한다는 점에서는 공통된 의미를 지닌다.

비록 니트의 유형 중 하나라고는 하나, 쉬었음 인구 역시 전체를 고용 사각지대로 분류하기에는 그 특성분포가 상당히 넓다. 우선 쉬었음 인구는 경제활동인구조사상 신 기간을 알 수 없기에 극단적으로는 지난주에만 쉬었는지, 1년 이상 장기 쉬었음 상태인지 추정하기 어렵다. 또한 취업희망 여부 및 취업경험이 있는지 여부, 1년 내 구직경험이 있는지 여부 등에 따라, 혹은 신 이유가 무엇인지에 따라 상이한 상황에 놓여있다고 볼 수 있다. 따라서 쉬었음 인구의 현황을 진단하고 대응방안을 마련하기 위해서는 쉬었음 인구를 그 특성별로 보다 상세히 살펴볼 필요가 있다.

쉬었음 인구는 2000년대 이후 지속적으로 증가하고 있다. 15~34세 기준으로 466천 명이었던 쉬었음 인구는 코로나19의 충격으로 2020년 정점을 찍었고, 이후 약간 감소하는 듯했으나 2023년 전년대비 11천 명 증가한 538천 명을 기록하고 있다. 인구감소의 영향으로 비경제활동인구가 감소하는 상황에서 쉬었음 인구는 도리어 증가추세를 보이고 있다는 것만으로도 특이점으로 보기에는 충분하다.

〈표 2-6〉 연령대 · 성별 쉬었음 인구 변화 추이

(단위 : 천 명, 전년대비)

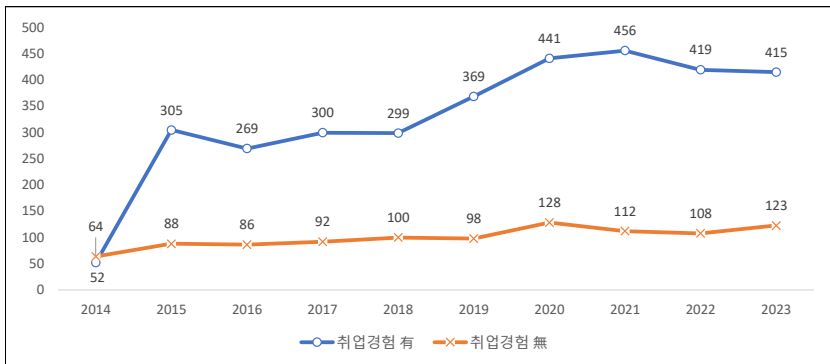
연령대	연도	쉬었음		남성 쉬었음		여성 쉬었음	
		규모	증감	규모	증감	규모	증감
15~34세	2019	466	68	274	45	192	23
	2020	569	103	330	56	239	47
	2021	568	-2	330	0	238	-1
	2022	527	-41	309	-20	218	-20
	2023	538	11	308	-2	230	12
15~29세	2019	360	47	203	28	157	20
	2020	448	88	253	50	195	38
	2021	418	-30	240	-13	179	-16
	2022	390	-29	227	-12	162	-16
	2023	401	11	230	3	170	8

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

쉬었음 인구를 취업경험 여부별로 살펴보면 다음과 같다. 2014년 취업경험이 없는 쉬었음 인구에 비해 규모가 적었던 취업경험이 있는 쉬었음 인구는 이후 지속적으로 증가해 2023년에는 415천 명을 기록했다. 이는 2014년 규모 대비 8배에 해당하는 규모이다. 한편, 취업경험이 없는 쉬었음 인구는 같은 기간 약 2배로 증가했다. 취업경험이 있는 쉬었음 인구에 비해 취업경험이 없는 쉬었음 인구는 기업의 경력직 선호가 공고화되는 상황에서 취업

[그림 2-7] 취업경험 여부별 청년 쉬었음 인구

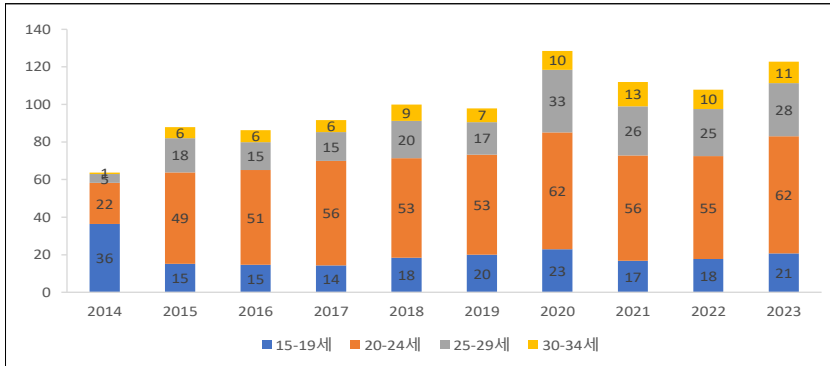
(단위 : 천 명)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 2-8] 세부연령대별 청년 쉬었음(취업경험 無) 인구

(단위 : 천 명)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

경력과 숙련이 부족하기 때문에 노동시장의 고용여건이 개선된다고 하더라도 비경제활동 상태를 벗어나기 어려울 가능성이 높다.

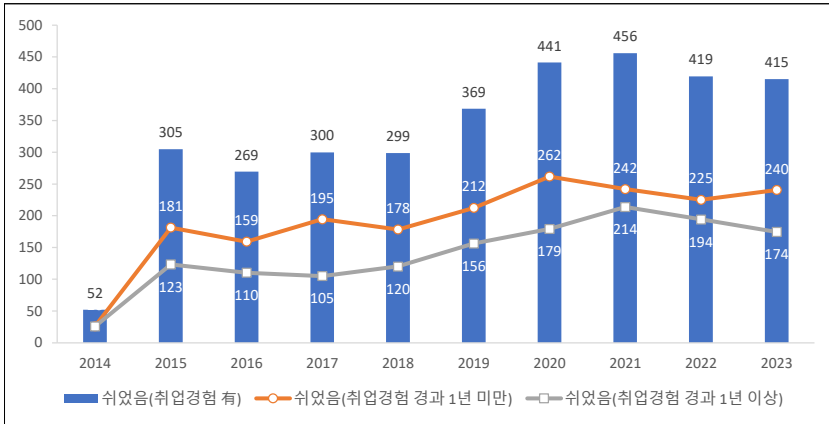
취업경험이 없는 청년 쉬었음 인구를 세부연령대별로 살펴보면, 감소추세를 보이는 듯했던 20대 청년층의 규모가 최근 증가추세를 보임을 확인할 수 있다. 노동시장에 본격적으로 진입해야 할 연령대인 이들 20대 청년층이 취업경험과 경력이 부재하고, 특별한 취업준비활동도 하지 않고 있다는 점에서 우려가 크다.

그러나 취업경험이 있다 하더라도 그 취업활동이 오랜 기간 단절되었다 한다면 비경제활동 상태에서 벗어날 가능성은 자연적으로 줄어들 가능성이 높다. 경제활동인구조사는 전직경험이 있다고 응답한 응답자에 대해 일을 그만둔 기간이 1년 이상인지 미만인지 묻고, 1년 미만일 경우 그만둔 시기를 묻는다. 아래에서는 이를 토대로 쉬었음 인구를 구분하고, 일을 그만둔 지 1년 미만인 응답자들의 평균 유희기간을 살펴본다.

취업경험이 있는 쉬었음 인구를 이직 이후 경과 1년 전후로 구분해 살펴보면, 규모의 차이가 거의 없었던 2014년 이후 이직 경과기간이 1년 미만인 쉬었음 인구가 이직 경과기간이 1년 이상인 쉬었음 청년보다 빠르게 증가하고 있음을 확인할 수 있다. 이직 경과기간이 1년 이상인 쉬었음 인구는 2023년 기준 174천 명 수준이며, 이들은 쉬었음 기간이 보다 장기화될 우려가 있는 만큼 보다 적극적인 모니터링이 요구된다.

[그림 2-9] 청년(15~34세) 이직 경과 기간별 쉬었음(취업경험 有) 인구

(단위 : 천 명)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

한편, 이직 후 쉰 기간이 1년 이내이며, 취업경험이 있는 청년 쉬었음 인구의 이직 이후 평균 경과기간은 큰 변동 없이 2023년 기준으로 136일, 약 4.5개월이 소요되는 것으로 나타난다. 이직 후 미취업 기간이 1년 이상인 경우 경과기간을 추정할 수 없음을 감안하면, 청년 쉬었음 전체 인구의 이직 이후 평균 경과기간은 이에 비해 훨씬 길다고 보는 것이 타당하며, 이직

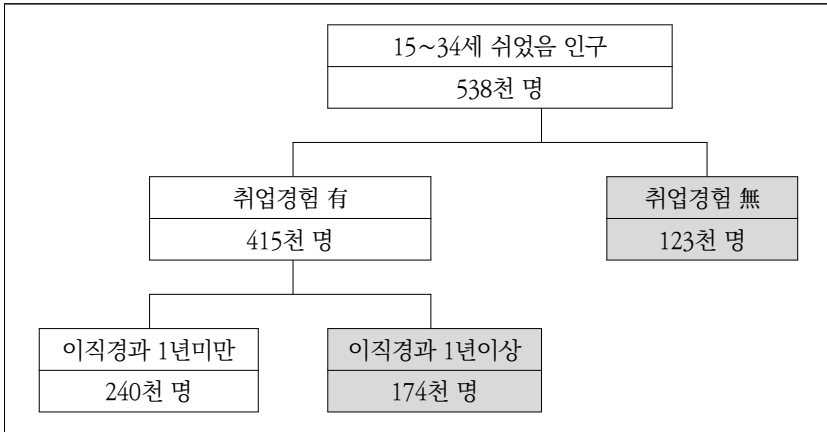
〈표 2-7〉 쉬었음 인구(취업경험 有)의 이직 이후 경과기간(15~34세)

	이직 이후 경과기간(일)	이직 이후 경과기간(개월)
2014	130	4.3
2015	132	4.4
2016	137	4.5
2017	136	4.5
2018	134	4.4
2019	135	4.4
2020	134	4.4
2021	139	4.6
2022	133	4.4
2023	136	4.5

주 : 개월 = 일 / 30.4

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 2-10] 특성별 청년(15~34세) 쉬었음 인구(2023년)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 2023년.

이후 경과기간이 1년 이내인 청년들의 평균 쉬었음 기간인 4.5개월 역시 짧은 기간이라고 보기는 어렵다.

종합하면, 쉬었음 인구 전체를 청년고용 사각지대로 분류할 경우 그 규모는 2023년 기준 538천 명 수준이며, 그 범위를 좁혀 취업경험이 없거나, 취업경험이 있다 하더라도 이직 후 경과기간이 1년 이상인 청년으로 쉬었음 인구를 추정할 경우에는 297천 명 규모 수준으로 추정된다.

라. 구직단념자

구직단념자는 비경제활동인구 중 취업의사(취업을 희망하고, 취업이 가능한 경우)는 있으나 노동시장적 사유로 지난 4주간 구직활동을 하지 않은 자 중 지난 1년 내 구직경험이 있었던 사람을 의미한다. 여기서 노동시장적 사유란 경제활동인구조사표(2024년 기준) 35번째 문항인 「지난 4주내에 직장(일)을 구하지 않은 이유는 무엇입니까?」에서 ① 전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서, ② 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서, ③ 근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서, ④ 교육, 기술, 경험이 부족해서, ⑤ 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서, ⑥ 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에 등의 사유를 포함한다.

〈표 2-8〉 경제활동인구조사상 구직단념자 적용 문항

- [(29) 지난 4주내에 직장(일)을 구해 보았습니까? ↳ 2. 구해 보지 않았음
 → [(33) 지난주에 직장(일)을 원하였습니까? ↳ 1. 원하였음
 → [(34) 지난주에 직장(일)이 주어졌다면 일을 시작할 수 있었습니까?
 ↳ 1. 있었음
 → [(35) 지난 4주내에 직장(일)을 구하지 않은 이유는 무엇입니까?
 ↳ 1. 전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서
 ↳ 2. 원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서
 ↳ 3. 근처(주변)에 일거리가 없을 것 같아서
 ↳ 4. 교육, 기술, 경험이 부족해서
 ↳ 5. 나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서
 ↳ 6. 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에]

자료 : 통계청, 2024년 「경제활동인구조사표」.

이에, 구직단념자는 노동시장 사유 혹은 개인적인 사유로 인해 일할 수 있음에도 일자리를 찾지 못하여 실망해서 취업을 포기한 사람을 의미한다. 이에 국내에서는 ‘실망실업자’로 불리기도 하며, 해외에서는 ‘Discouraged Worker’로 통칭된다. 앞서 살펴본 쉬었음 인구 및 이후 살펴볼 시간관련추가취업가능자와 함께 확장실업률 추정에 있어 포함되는 잠재경제활동인구의 대표적 유형이기도 하다.

청년 구직단념자는 코로나19 충격이 있었던 2020년을 정점으로 그 이후 감소추세를 보이고 있다. 2023년 청년 구직단념자는 15~34세 기준으로는 162천 명, 15~29세 기준으로는 120천 명 수준이며, 2020년 대비 각각 60.0%, 54.8% 수준으로 감소했다.

〈표 2-9〉 청년 구직단념자 변화 추이

(단위 : 천 명, %, 전년대비)

	15~34세		15~29세	
	구직단념자	증감	구직단념자	증감
2019	256	-18	205	-11
2020	270	15	219	14
2021	269	-2	213	-6
2022	180	-88	130	-83
2023	162	-18	120	-9

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

마. 잠재경제활동인구

잠재경제활동인구는 잠재구직자와 잠재취업가능자로 구성된다. 이 중 잠재구직자는 ‘지난 4주간 구직활동을 하지 않았으나 취업을 희망하고 취업이 가능한 자’로 정의된다. 앞서 살펴본 구직단념자에 더해, ‘취업의사가 있고, 지난 1년 내 구직경험이 있으나 노동시장 외적 사유⁶⁾로 지난 4주간 구직활동 하지 않은 자’와 ‘취업의사가 있으나 지난 1년 내 구직경험이 없는 자’를 포함한 개념이라 할 수 있다. 즉 잠재구직자에는 지난 1년 내 구직경험이 없는, 구직단념자에 비해서도 취업애로의 심도가 더욱 깊은 청년취약계층이 포함되어 있다고 볼 수 있다.

잠재경제활동인구는 일반적으로 일을 하지 않는 사람으로 여겨지는 실업자로 분류되지 않기 때문에 실업통계에 잡히지 않는다. 그렇기에 이는 공식 실업률이 노동시장의 실업 상황을 과소평가하게 되는 요인으로 작용한다.

〈표 2-10〉 잠재구직자 변화 추이(15~34세)

(단위 : 천 명)

	잠재구직자	구직단념자	잠재구직자_a	잠재구직자_b
2015	728	227	50	452
2016	692	234	38	420
2017	742	258	39	445
2018	761	273	44	444
2019	774	256	36	483
2020	819	270	40	509
2021	791	269	34	489
2022	638	180	25	433
2023	481	162	12	307

주 : 잠재구직자_a는 ‘취업의사가 있고, 지난 1년 내 구직경험이 있으나 노동시장 외적 사유⁷⁾로 지난 4주간 구직활동 하지 않은 자’를 의미하며, 잠재구직자_b는 ‘취업의사가 있으나 지난 1년 내 구직경험이 없는 자’를 의미함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

6) 육아, 가사, 심신장애, 통학, 기타.

7) 육아, 가사, 심신장애, 통학, 기타.

〈표 2-11〉 청년 잠재취업가능자 변화 추이

(단위 : 천 명)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
잠재취업 가능자	15	17	22	21	26	28	29	33	37

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

15~34세 잠재구직자는 2023년 기준 481천 명 수준인데, 이 중 1년 내 구직 경험이 없는 잠재구직자의 규모는 307천 명 수준이다.

한편, 잠재구직자와 함께 잠재경제활동인구를 구성하는 잠재취업가능자는 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상 주간에 취업이 가능하지 않은 자를 의미한다. 청년잠재취업가능자 규모는 코로나19를 정점으로 감소추세를 보인 타 비경제활동인구 유형과 달리 지속적인 증가추세를 보여 2023년 37천 명 수준까지 증가했다.

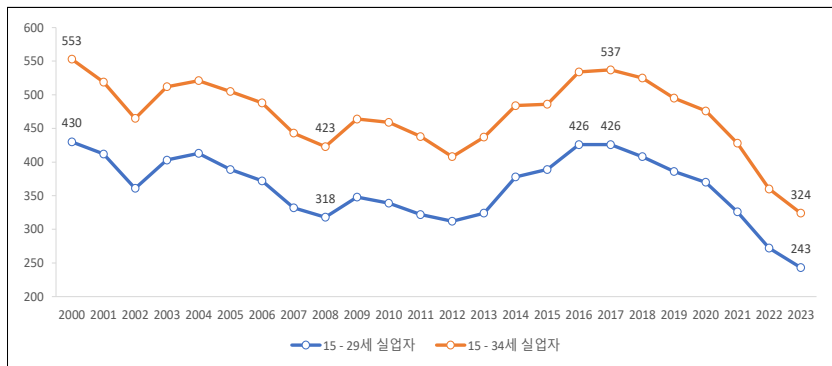
2. 실업자

실업자는 조사대상 주간에 수입이 있는 일을 하지 않았고, 지난 4주간 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였던 사람으로서 일자리가 주어지면 즉시 취업이 가능한 사람을 의미한다. 실업자 및 실업률은 그 단일지표만으로 고용상황을 판단하기에는 무리가 있다. 앞서 언급하였듯이, 공식 실업자는 통상 일반적으로 체감하는 실업자의 범주에서 제외된 잠재경제활동인구를 포함하지 않기 때문에 노동시장의 실제 실업상황을 과소 측정할 가능성이 있다. 반대로, 또 한편으로는 경기회복에 따라 고용시장의 활력이 살아나고 사람들의 구직의욕이 고취됨에 따라 실업자가 증가할 가능성도 존재한다. 다시 말해, 실업자 및 실업률의 증감만으로는 노동시장의 현실을 정확히 진단하는 데 제약이 크다. 또한 다른 지표와 마찬가지로 실업자 역시 인구구조 변화의 직접적 영향 아래 있다는 점을 염두에 둘 필요가 있다. 다만, 본 연구는 실업자 수의 변화추이를 토대로 노동시장을 진단하는 데 목적을 두고 있는 것이 아니라, 고용 사각지대의 규모를 추정하고자 함에 따라 고용 서비스의 대상이 될 실업자의 규모 자체를 파악하는 데 중점을 둔다. 청년

실업자는 2000년대에 등락추세를 보이고 있다. 2010년 무렵까지 전반적인 감소추세를 보이다 2012~2017년경까지 증가했고, 이후 다시 감소추세를 보이고 있다. 2023년 청년 실업자는 15~34세 기준 324천 명, 15~29세 기준으로는 243천 명 수준이다. 다만, 청년 실업자의 감소추세는 청년층의 인구감소와 밀접히 연관되어 있고, 또한 코로나19 충격에 의한 구직단념 추세로 감소한 경제활동참가율과도 관계가 있다.

실업자는 구직활동을 하는 만큼, 기본적인 취업의욕이 있다는 점에서 고용서비스 전달체제로의 일차적인 포괄 대상이 될 수 있다. 또한 실업자는 구직활동 수행 외에도 취업이 가능하다는 요건을 충족해야 하기 때문에 고용 사각지대로 정의함에 있어 그 이상의 세부 특성을 구분할 필요성은 보이지 않는다. 다만, 실업의 유지기간에 있어서는 장기로 이어질 경우 구직단념으로 이어질 수 있다는 점에서 모니터링의 심도를 달리할 필요는 있다. 다시 말해, 취업경험이 없거나, 취업경험이 있지만 이직 후 오랜 기간이 경과될 수록 경제활동에 참여할 가능성은 낮아질 수 있다고 볼 수 있다. 2023년 기준으로 취업경험이 없는 청년 실업자의 규모는 45천 명, 전체 실업자의 13.8%를 차지하며, 취업경험이 있으나 이직 후 1년 이상이 경과된 청년실업자는 83천 명, 전체 실업자의 25.5%를 차지한다.

[그림 2-11] 청년 실업자 수 변화 추이



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

〈표 2-12〉 취업경험 유무별 청년 실업자 변화 추이

(단위: 천 명, %)

	청년 실업자	취업경험 有	취업경험 無	
			이직 1년경과	이직 1년이내
2014	484 (100.0)	424 (87.6)	150 (31.0)	274 (56.6)
2015	486 (100.0)	409 (84.2)	145 (29.8)	264 (54.3)
2016	534 (100.0)	446 (83.5)	162 (30.3)	284 (53.2)
2017	536 (100.0)	444 (82.8)	159 (29.7)	284 (53.0)
2018	524 (100.0)	446 (85.1)	154 (29.4)	292 (55.7)
2019	494 (100.0)	424 (85.8)	128 (25.9)	296 (59.9)
2020	475 (100.0)	413 (86.9)	119 (25.1)	294 (61.9)
2021	428 (100.0)	373 (87.1)	121 (28.3)	252 (58.9)
2022	359 (100.0)	311 (86.6)	95 (26.5)	216 (60.2)
2023	325 (100.0)	280 (86.2)	83 (25.5)	197 (60.6)

주: () 안은 청년 실업자 수 대비 비중.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

3. 취업자 내 청년고용 사각지대

본 연구는 청년고용 사각지대 추정에 목적을 두고 있는 만큼, 전체 청년 취업자의 특성이나 규모 파악을 수행치 않는다. 통상 취업자는 일정 수준 수입이 있으며 경제활동을 하고 있는 만큼 청년 취약계층을 산정함에 있어 고려대상이 되지 않기도 한다. 그러나 같은 취업자라 하더라도 근로계약이 종료되지 않아 취업자로 분류되나 일시적 휴직·휴업으로 인해 소득이 없는 경우, 또는 소득이 충분하지 못해 추가 취업을 희망하는 경우, 마지막으로 고용형태나 종사상지위에 따라 보상 및 고용안정성, 피보험자격 유무 등에 있어 차이가 있는 취업자의 경우에는 그 지원의 필요성과 정책수요가 높기 때문에, 청년고용에 있어 사각지대로 분류함에 무리가 없다고 본다. 이에 본 연구는 취업자 중 일시휴직자, 시간관련추가취업가능자, 비정규직 종사자 및 특수형태근로종사자 등을 고용 사각지대의 포괄대상으로 산정해 그 규모를 파악해 보고자 한다. 한편, 경제활동인구조사상 취업자의 정의는 다음과 같다: ① 조사대상 주간 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, ② 자기에겐 직접적으로는 이득이나 수입이 오지 않더라도 자기 가구에서 경영

하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도운 가족종사자로서 주당 18시간 이상 일한 자(무급가족종사자), ③ 직장 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간 중 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자.

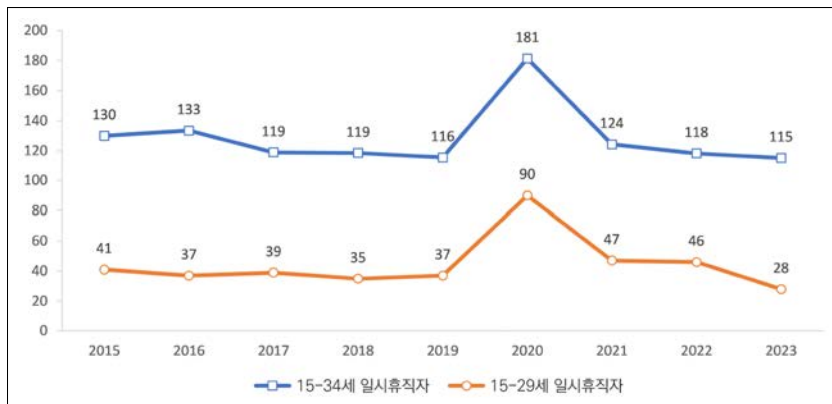
가. 일시휴직자

일시휴직자는 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간에 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 전혀 일하지 못했고, 일시휴직 사유가 해소되면 즉시 복귀 가능한 근로자를 의미한다. 그러나 일시휴직 상태가 장기화되거나, 경영상의 어려움으로 폐업할 가능성을 배제할 수는 없기에 일시휴직 후 복귀 가능하다는 전제 조건은 크게 유의미하다고 보기는 어렵다. 일시휴직자는 취업자로 분류되지만, 휴직기간 동안 임금하락이 필연적이며 복귀가 지연될 경우 실업자 혹은 비경제활동인구로 편입될 가능성이 높기에 고용 사각지대로 분류함이 옳다.

15~34세 기준 청년 일시휴직자는 코로나19 이전 100천 명 초반 규모였다가 2020년 코로나19 충격으로 181천 명까지 증가했다가 이후 감소추세를 보이고 있다. 2023년 15~34세 일시휴직자는 115천 명 수준이다.

[그림 2-12] 청년 일시휴직자 변화 추이

(단위 : 천 명)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

〈표 2-13〉 청년 일시휴직자 변화 추이(5세 단위)

(단위: 천 명)

	일시휴직자				
	15~34세	15~19세	20~24세	25~29세	30~34세
2014	0	0	0	0	0
2015	130	1	9	31	89
2016	133	1	8	28	96
2017	119	1	7	31	80
2018	119	1	6	27	84
2019	116	1	8	28	79
2020	181	4	24	62	92
2021	124	2	14	30	78
2022	118	2	11	33	73
2023	115	1	7	20	87

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

한편, 청년 일시휴직자를 5세 단위로 구분하여 살펴보면, 고용률이 가장 높은 30대 초반 연령대의 일시휴직자 규모가 가장 많은 것으로 나타난다. 2023년 기준으로는 30대 초반 일시휴직자가 87천 명으로 30대 초반 취업자의 3.2%를 차지하고, 20대 후반 일시휴직자는 20천 명, 해당 연령대 취업자의 0.8%를 차지한다. 청년층 연령대 중에서는 일자리 및 소득상황이 가장 안정적이어야 할 30대 초반 일시휴직자의 규모 및 비중이 가장 높다는 점에서 경각심을 가질 필요가 있다.

나. 시간관련추가취업가능자

시간관련추가취업가능자는 조사대상 주간에 실제 취업시간이 36시간 미만이면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자를 의미한다. 전일제 근로자에 비해 근로시간이 짧고, 소득이 충분치 않아 추가 취업을 원한다는 점에서 불완전 취업자, 혹은 부분실업자로 불리기도 한다. 이에, 취업자 보다는 실업자에 더 가깝다는 점에서 앞서 살펴본 잠재경제활동인구와 함께 고용보조지표3의 추정에 포함된다.

먼저 15~34세 취업자 중 36시간 미만 일하는 근로자는 지속적으로 증가

해 2022년 1,965천 명을 기록했는데, 이듬해 다소 큰 폭으로 감소해 취업자 대비 비중으로는 23.9%를 기록했다. 다만, 이들 모두를 고용 사각지대로 분류하기에는 무리가 있다. 조사일 기준 지난주 36시간 미만 근무한 사유 중에는 일시적 병 및 사고, 연가 및 공휴일, 교육, 훈련 등 일시적 사유들이 포함되어 있으며, 최근 일하는 방식이 다양화됨에 따라 유연한 근무시간, 혹은 전일제 대비 짧은 근로시간을 희망하는, 즉 자발적으로 36시간 미만 일하는 청년들이 다수 있다는 점을 고려하면 이들을 고용 사각지대로 분류하기는 어렵다.

시간관련추가취업가능자는 이들 중에서도 현재보다 일하는 시간을 늘리고 싶거나, 또는 현재 하고 있는 일 이외에 다른 일도 하고 싶거나, 더 많은 시간 일할 수 있는 일(직장)로 바꾸기를 희망하는 만큼, 소득에 있어서의 불안정이나 근로 만족도가 낮다고 추정할 수 있고, 이에 고용 사각지대로 분류할 만하다. 15~34세 시간관련추가취업가능자는 코로나19 충격 이후 2021년 회복추세로 접어들었을 때까지도 지속적으로 증가했다. 2021년 시간관련추가취업자는 225천 명으로 역대 최고 수치를 기록했다. 이후 시간

〈표 2-14〉 청년 시간관련추가취업가능자 추이

(단위 : 천 명, %)

	15~34세					
	취업자		36시간 미만 근로자		시간관련 추가취업가능자	
2014	6,764	(100.0)	973	(14.4)	57	(0.8)
2015	6,752	(100.0)	1,099	(16.3)	94	(1.4)
2016	6,639	(100.0)	1,196	(18.0)	103	(1.6)
2017	6,500	(100.0)	1,161	(17.9)	112	(1.7)
2018	6,416	(100.0)	1,337	(20.8)	120	(1.9)
2019	6,438	(100.0)	1,337	(20.8)	144	(2.2)
2020	6,258	(100.0)	1,462	(23.4)	219	(3.5)
2021	6,401	(100.0)	1,600	(25.0)	225	(3.5)
2022	6,640	(100.0)	1,965	(29.6)	184	(2.8)
2023	6,653	(100.0)	1,590	(23.9)	182	(2.7)

주 : () 안은 청년 실업자 수 대비 비중.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

관련추가취업자는 2년 연속 감소해 2023년에는 182천 명 수준을 기록했고, 15~34세 취업자 대비 2.7%의 비중을 차지했다.

다. 비정규직 근로자

비정규직은 임금 및 상여, 근로시간, 복지수혜 등 대부분의 근로조건에 있어 정규직 근로자에 비해 열악하며, 고용안정성에 있어서도 보다 낮은 점은 잘 알려져 있다. 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2023년 8월 기준, 정규직 근로자의 월평균 임금은 362.3만 원, 비정규직 근로자는 195.7만 원으로 정규직 대비 비정규직의 상대 월평균 임금은 54.0% 수준에 그친다.

15~34세 비정규직은 코로나19 이전 증가추세를 보이다 코로나19의 충격에 따른 고용조정으로 감소한 이후 규모나 비중에 있어 다시 증가추세를 보이고 있다. 단, 2019년 비정규직 규모 증가는 경제활동인구조사 병행조사 시행의 영향이 반영되어 있음을 감안해야 한다. 2024년 청년 비정규직 규모는 2,160천 명, 전체 임금근로자 중 35.7%를 차지한다.

〈표 2-15〉 15~34세 청년 비정규직 변화 추이

(단위 : 천 명, %)

	임금근로자	비정규직				
		규모	비중	한시적	비전형	시간제
2014	6,189	1,765	28.5	1,101	301	676
2015	6,179	1,788	28.9	1,118	302	704
2016	6,073	1,785	29.4	1,092	281	756
2017	6,002	1,800	30.0	1,033	248	834
2018	5,865	1,721	29.3	1,036	250	773
2019	5,957	2,015	33.8	1,295	275	910
2020	5,748	1,920	33.4	1,160	286	896
2021	5,904	2,061	34.9	1,315	332	967
2022	6,112	2,091	34.2	1,364	264	990
2023	6,156	2,094	34.0	1,307	243	1,033
2024	6,051	2,160	35.7	1,403	251	1,133

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.

라. 고용보험 사각지대

고용보험은 전통적인 사후적·소극적 노동시장정책(Passive Labor Market Policy : PLMP)인 실업보험 사업과 더불어, 사전적·적극적 노동시장정책(Active Labor Market Policy : ALMP)으로 분류되는 고용안정사업과 직업능력사업 등을 포괄하는 사회보장보험이다. 고용보험 제도는 대표적인 노동시장 정책 수단 중 하나로 대다수의 국가에서 채택되고 있으며 그 역사가 오래된 만큼, 고용보험 피보험자격 유무는 근로자의 고용안정성을 가늠하는 데 있어 중요한 요인 중 하나이다.

그러나 고용보험은 보험료의 납부여부에 따라 사회보험 급여를 지급하는 사회보험의 원리를 적용하고 있기 때문에 광범위한 사각지대가 필연적으로 존재한다. 이에 현 임금근로자 중심의 고용보험 제도를 확대하려는 제도적 개편이 이루어지고 있지만, 고용보험의 사각지대는 여전히 넓은 범위를 차지하고 있다. 특히 고용보험 제도는 코로나19 시기 사각지대로 인한 제도적 한계를 명확히 드러낸 바 있다. 자영업자, 특수형태근로종사자, 플랫폼노동자, 프리랜서 등 고용보험의 사각지대에 실업과 소득 감소의 충격이 집중되었다.

고용보험의 사각지대는 크게는 제도적 사각지대, 실질적 사각지대, 급여 수급에 있어서의 실질적 사각지대, 급여 적절성 측면에서의 사각지대로 구분할 수 있다(김혜연, 2020).

먼저 제도적 사각지대는 적용 사각지대로 불리기도 하며, 제도의 적용대상 제한에 따른 사각지대를 의미한다. 제도의 적용대상 제한은 법적으로 적용대상에서 제외되는 경우로 아래 <표 2-16>의 적용제외 근로자 유형을 의미한다. 한편, 고용보험의 실질적 사각지대는 당연가입 대상이지만 가입하지 못한 취업자를 의미하며, 급여 적절성 측면에서의 사각지대는 고용보험에 가입을 했지만 피보험자 지위요건을 충족시키지 못해 급여를 수급받지 못하는 경우와 실업급여 지원수준이 충분하지 못한 경우를 의미한다. 본 연구에서는 고용보험의 사각지대를 추정함에 있어 이 중 규모 추정이 가장 용이한 제도적 사각지대를 중심으로 살펴보도록 한다.

고용보험 제도적 사각지대의 대표적 유형은 비임금근로자이다. 비임금근

〈표 2-16〉 고용보험 적용제외 근로자 유형

적용제외 근로자
1. 65세 이후 고용되거나 자영업을 개시한 자 : 실업급여(법 제4장), 육아휴직급여 등(법 제5장) 적용제외(고용안정·직업능력개발사업은 적용함에 따라 고용보험 피보험자격 취득 대상임). 다만, 65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여 등 고용보험 전 사업 적용(19.1.15시행)
2. 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만 인자 포함). 다만, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용 대상임
3. 「국가공무원법」과 「지방공무원법」에 따른 공무원. 다만, 별정직·임기제공무원 등은 본인의 의사에 따라 최초 임용된 날부터 3개월 이내 임의가입 가능(실업급여만 적용)
4. 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자
5. 외국인근로자(외국인근로자의 경우 고용보험 적용제외 대상이나, 일부 체류자격의 경우 당연, 임의, 상호주의로 구분 적용)
6. 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원

자료 : 저자 작성.

로자는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 구분된다. 15~34세 피보험 자영업자는 청년층의 인구감소 추세 및 코로나19 충격에도 불구하고 지속적으로 증가하고 있다. 2023년 15~34세 피보험 자영업자 규모는 3,162명이며, 15~34세 전체 자영업자 대비 0.6%에 불과한 비중을 차지한다. 이에, 비임금근로 고용보험 사각지대로 분류할 수 있는 고용보험 미적용자의 규모는 550천 명으로 추정해 볼 수 있다.

고용보험의 제도적 사각지대로 분류되는 또 다른 근로형태는 특수형태근로종사자이다. 특수형태근로종사자는 계약형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로계약이 아닌 위임계약 또는 도급계약을 맺는다는 이유로 근로기준법이 적용되지 않는 근로자를 의미한다. 보험모집인, 골프장 캐디, 방송작가, 학습지 방문교사, 외근직 A/S 근무요원, 레미콘차량 운전사 등이 특수형태근로종사자에 해당한다.

특수형태근로종사자는 앞서 살펴본 비정규직의 세부유형 중 비전형 근로유형의 하나로 분류된다. 가장 최근인 2024년 8월 특수형태근로종사자의 규모는 81천 명이며, 타 고용 사각지대 유형과의 비교를 위한 동일 시점인 2023년 기준으로는 67천 명을 기록했다.

〈표 2-17〉 청년(15~34세) 고용보험 사각지대 추정

(단위 : 천 명)

	취업자	비임금 근로자	자영업자	피보험 자영업자		고용보험 미적용자
				규모(명)	비중(%)	
2014	6,764	651	505	1,648	0.3	649
2015	6,752	627	488	1,534	0.3	625
2016	6,639	592	465	1,574	0.3	591
2017	6,500	532	418	1,476	0.4	531
2018	6,416	513	411	1,730	0.4	511
2019	6,438	518	419	2,133	0.5	516
2020	6,258	537	442	2,513	0.6	534
2021	6,401	549	461	2,912	0.6	546
2022	6,640	578	494	3,017	0.6	575
2023	6,653	553	488	3,162	0.6	550

주 : 비중 = 피보험 자영업자 / 자영업자 * 100

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도; 한국고용정보원, 「고용정보통합분석 시스템」.

다만, 위에서 살펴본 고용보험의 사각지대는 앞서 언급한 대로 제도적 사각지대 외 실질적 사각지대, 급여 적절성 측면에서의 사각지대가 포함되어 있지 않은바, 전체 고용보험의 사각지대는 이를 상회할 가능성이 높다.

〈표 2-18〉 청년(15~34세) 비전형근로자 변화 추이

(단위 : 천 명)

	비전형	파견	용역	가정내 근로	일일 근로	특수형태 근로
2014	301	56	75	7	90	82
2015	302	53	81	10	94	74
2016	281	61	68	4	70	80
2017	248	36	60	6	67	84
2018	250	39	73	6	82	62
2019	275	39	56	12	99	76
2020	286	41	56	11	119	71
2021	332	49	66	18	117	93
2022	264	33	49	19	100	72
2023	243	39	49	20	74	67
2024	251	43	59	14	62	81

주 : 비전형 근로자의 전체 규모는 일부 중복되는 각 유형별 근로자를 제외한 순계로 각 유형별 근로자 규모 합계와 불일치함.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.

제3절 소 결

본 장은 청년층이 노동시장에서 겪고 있는 어려움을 보다 세부적으로 살펴보기 위해, 노동시장 내 취약성이 상대적으로 크고 지원이 필요한 청년층을 청년고용 사각지대로 정의하고, 이를 세부형태로 분류해 그 규모와 특성을 파악하였다.

[그림 2-13]은 본 장에서 추정한 청년고용(15~34세 기준) 사각지대를 유형별로 정리해 나타낸 것이다. 세부유형 내 빨간색 우측사선으로 표기된 영역은 넓은 의미에서의 청년고용 사각지대를, 파란색 좌측사선으로 표기된 영역은 고용서비스 발굴 및 적용이 보다 용이한 고용보험 사각지대의 영역을 의미한다.

청년고용 사각지대를 경제활동상태 대분류에서 시작해 세부유형별로 좁혀서 살펴보면, 먼저 비경제활동인구 유형별로는 재학, 수강 중에 있거나, 진학, 취업, 군입대 준비를 하고 있는 비경제활동인구를 제외한 육아·가사 21만 명, 심신장애 6만 명, 쉬었음 인구 54만 명을 포함한 약 81만 명을 비경제활동인구 청년고용 사각지대로 추정할 수 있다. 이 중 구직을 희망하고 있어, 고용서비스 편입 및 지원에 보다 용이한 적극적 고용사각지대의 규모는 15만 명 수준으로 추정된다.

청년 실업자는 지난 4주간 구직활동을 하고 있는 집단으로서 그 자체로 청년고용 사각지대로 분류함에 무리가 없다고 판단된다. 물론 실업기간에 따라 비경제활동인구로의 편입가능성에 차이가 있을 수 있겠지만, 본 연구에서는 청년 실업자 전체 규모를 고용사각지대에 포함해 추정하였다. 2023년 기준 15~34세 실업자 규모는 33만 명이다.

취업자는 종사상지위 대분류로는 임금근로자와 비임금근로자로 구분할 수 있다. 본 연구는 사회안전망의 한 축을 이루는 고용보험 사각지대의 관점에서 비임금근로자를 청년고용 사각지대로 분류한다. 자영업자 내 피보험자 비중이 1%에 채 못 미치는 상황임을 고려하면 매출 및 이익규모와 관계없이 청년 고용사각지대로 분류함에 무리가 없다고 본다. 물론 매출 및

이윤에 있어 상위에 분포해 있는 청년 자영업자가 있을 수 있겠으나, 자영업자의 소득은 임금근로자의 그것에 비해 변동성이 크고, 사회진입 초기에 있는 청년 자영업자의 고소득 비중은 타 연령대에 비해 상대적으로 낮을 수 밖에 없다. 2023년 15~34세 비정규직 규모는 216만 명이다.

여기에 비정규직과 중복될 수는 있지만, 정규직 내에도 포함되었을 가능성이 있는 일시휴직자 12만 명 역시 넓은 의미의 청년고용 사각지대로 분류할 수 있을 것으로 보인다. 앞서 언급하였듯, 일시휴직자는 휴직기간 동안 임금하락이 필연적이며 복귀가 지연될 경우 실업자 혹은 비경제활동인구로 편입될 가능성이 높기에 고용 사각지대로 분류함이 적절하며, 이미 재정지원일자리사업 고용유지지원금의 주요 지원대상이라는 점에서도 그러하다.

종합하면, 경제활동인구조사 경제활동상태 대분류상 청년고용 사각지대의 규모는 비경제활동인구 중 81만 명, 실업자 33만 명, 취업자 중 228만 명을 포함한 342만 명이며, 이는 청년 생산가능인구 1,185만 명의 28.9% 비중을 차지한다. 이 중 취업상태에 있거나, 구직활동을 하고 있고, 취업을 희망하는 적극적 고용 사각지대로 분류할 수 있는 청년층의 규모는 78만 명 수준이다.

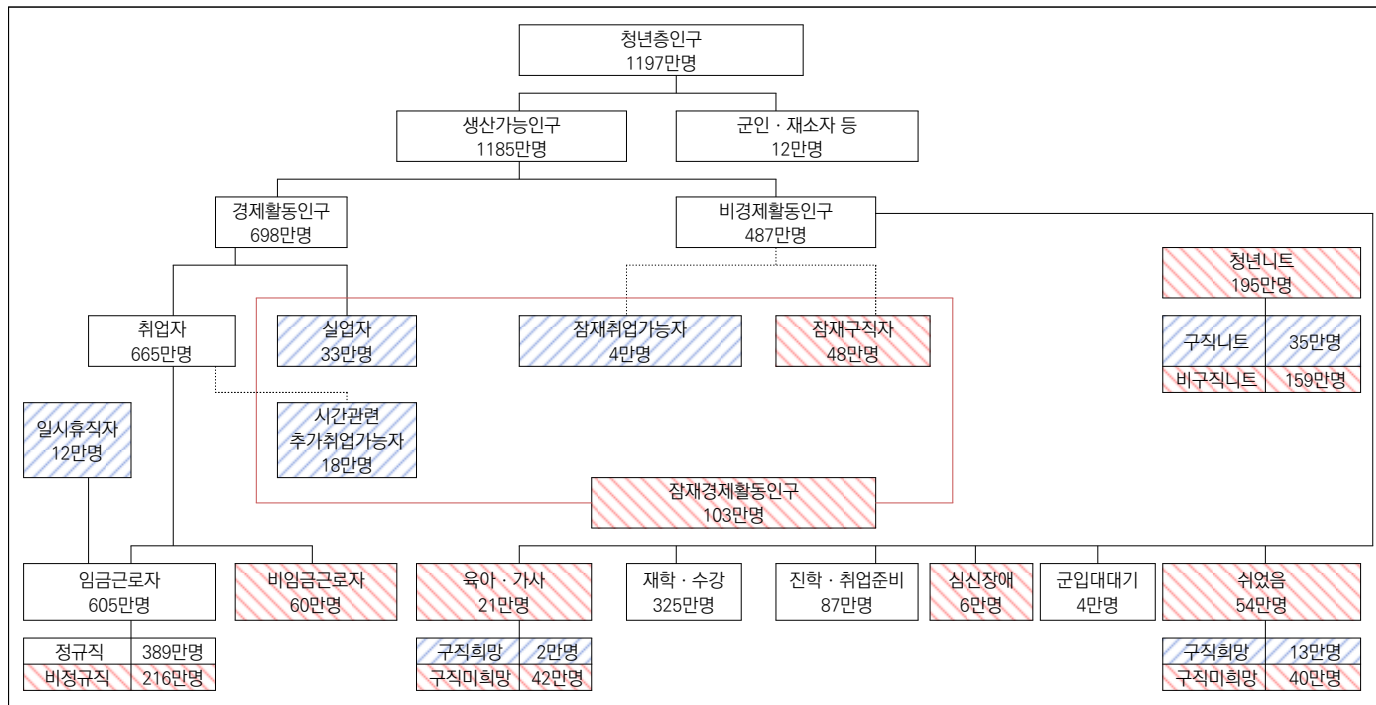
청년고용 사각지대는 경제활동상태 외 타 고용지표로도 분류할 수 있다. 다만, 앞서 살펴본 경제활동상태 내 분류와는 중복될 수 있기에 별도로 그 규모를 추정하는 것이 바람직하다.

먼저, 청년취약계층의 대표 유형으로 활용되는 청년니트의 경우, 그 규모 추정에 있어 공식 교육 및 훈련을 받지 않는 사람을 청년니트로 정의할 경우 그 규모는 195만 명 수준인 것으로 추정된다. 그중 구직활동을 하고 있어 적극적 고용 사각지대로 분류할 수 있는 청년층 규모는 35만 명이다. 비구직니트 상태가 장기화될 경우, 경제활동 참여확률이 지속적으로 낮아질 가능성이 높은 만큼, 비구직니트에 대한 고용서비스 포괄 노력 역시 간과되어서는 안 될 것이다.

본 장에 이어 제3장에서는 통계지표를 통해 파악하기 어려운 청년 일자리 및 생활영역에 있어서의 질적 양상을 초점집단 인터뷰를 통해 살펴본다.

본 장에서 통계자료를 바탕으로 양적 규모로 추정한 고용 사각지대로 분류되지 않은 청년층이라 하더라도, 이들의 어려움이 상대적으로 덜하거나,

[그림 2-13] 청년(15~34세) 고용 사각지대 추정결과



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.

지원의 대상이 되기 어렵다고 단정하기는 어렵다. 살펴보았듯, 고용형태나 근로조건, 구직여부 등에 있어 문제가 없는 것처럼 보인다고 하더라도 여전히 나름의 어려움에 처해 있고, 정책지원을 필요로 하는 청년층이 많을 수 있다. 나아가 이미 정책지원을 받은 경험이 있거나 받고 있다 하더라도, 중복참여, 혹은 재참여가 어려운 중앙정부 및 지방자치단체 일자리사업의 특성상 자신의 의사와 관계없이 지원을 받지 못하고 있는 청년들도 다수 있을 것으로 추정된다. 다음 장에서는 통계자료상 파악되지 않는 청년고용 사각지대를 추가적으로 포착하고 이들의 경제활동 및 노동시장 상태를 구체적으로 파악해 보도록 한다.

〈부표 2-1〉 구직여부별 청년니트 비중 국제비교

(단위 : %)

국가	NEETs	Unemployed NEETs	Inactive NEETs
OECD	14.6	5.9	8.7
Iceland	6.2	2.2	3.9
Netherlands	7.8	2.9	4.9
Switzerland	8.6	3.9	4.7
Norway	8.6	2.9	5.8
Germany	8.8	3.1	5.7
Sweden	9.5	4.7	4.8
Japan	10.1	3.3	6.8
Denmark	10.4	3.8	6.7
Austria	10.5	4.8	5.7
Australia	11.8	3.7	8.1
Czech Republic	12.1	4.3	7.8
Estonia	12.9	4.0	8.9
Slovenia	13.0	7.7	5.3
New Zealand	13.3	4.6	8.7
United Kingdom	13.6	5.0	8.6
Finland	13.7	6.0	7.7
United States	14.4	3.9	10.5
Canada	14.8	5.6	9.2
Latvia	14.7	6.9	7.7
Poland	14.9	6.5	8.4
Portugal	15.1	9.5	5.6
Belgium	15.2	7.0	8.2
Hungary	15.8	5.7	10.1
France	16.6	8.9	7.8
Ireland	17.1	7.5	9.6
Slovak Republic	17.3	8.9	8.4
Korea	18.0	3.0	15.1
Chile	18.8	4.9	13.9
Mexico	22.1	3.4	18.8
Spain	22.7	15.2	7.5
Greece	24.7	17.8	6.9
Italy	26.9	11.4	15.5
Turkey	29.8	6.0	23.8

자료 : OECD(2016) 재인용.

〈부표 2-2〉 학력별 청년니트 비중 국제비교

(단위 : %)

국가	전 체	저학력	중간학력	고학력
Switzerland	9	32	8	6
Sweden	11	31	10	6
Norway	12	32	11	6
Netherlands	13	34	14	6
Austria	14	43	13	7
Denmark	14	26	12	11
Germany	15	45	12	6
Canada	16	40	21	11
Australia	17	37	17	11
United Kingdom	17	39	17	8
Israel	18	48	17	13
Czech Republic	19	59	19	12
New Zealand	19	38	17	11
Belgium	19	44	19	9
United States	20	44	23	12
Portugal	22	30	19	16
Poland	22	56	25	13
Hungary	22	52	19	14
Chile	23	46	29	12
France	23	45	26	14
Korea	24	40	25	24
Mexico	28	35	24	16
Spain	30	44	24	21
Italy	35	52	29	31
Turkey	37	48	29	22
Greece	40	52	38	38
OECD	20	42	20	13

주 : 1) 저학력(low-education) : lower-secondary school and lower(Levels 0-2 in the International Standard Classification of Education [ISCED]) 중졸 이하.

2) 중간학력(medium education) : upper or post-secondary education(ISCED Levels 3-4) 고등학교 및 대학과정 이전의 직업교육 프로그램.

3) 고학력: higher, or tertiary education(ISCED Levels 5-6) 고등교육.

자료 : OECD(2016) 재인용.

제3장

고용 사각지대의 청년들

제1절 서론

여기서는 청년 고용 사각지대에 위치한 당사자들을 대상으로 초점집단 인터뷰를 수행한다. 양적 데이터에서 관찰하기 어려운, 이를테면, 신청 또는 지원받았던 정책과 관련된 경험, 노동시장 진입 과정에서의 문제, 진입 후 경험한 어려움 등을 청취하여 정책제언 도출에 참고하고자 하는 것이다.

모집의 용이성을 높이고 FGI를 원활하게 진행하기 위해 청년들은 크게 다섯 개의 그룹으로 구분되었다. 첫 번째는 실업, 쉬었음 또는 고립은둔 경험이 있으며, 국민취업지원제도나 청년도전지원 사업 등에 참여하고 있거나 또는 참여한 경험이 있는 청년들이다. 제도를 이용한 경험이 있는 청년들을 모집한 것은 정책 경험을 통해 제도의 개선점을 찾고자 했기 때문이다. 두 번째는 영세한 자영업을 운영하는 청년들로 구성하고자 했으며, 세 번째는 프리랜서 청년, 네 번째는 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자들로 구성했다. 다섯 번째는 비정규 미조직 임금근로자들로 구성되었다. 이 다섯 개의 그룹은 노동시장에 진입하지 못했거나 진입을 위해 노력 중인 청년(그룹 1), 진입은 했으나 규모, 고용계약, 사대보험 등의 관점에서 취약성을 갖는 청년(그룹 2, 3, 4)이라는 특성을 갖는다.

인터뷰 참여자의 모집 과정은 다음과 같다. 2024년 10월 15일~10월 24

일까지 유관 기관 리스트를 활용하여 유관 기관에 조사의 취지 및 방식에 대한 안내와 협조를 구했으며, 온라인 카페 등을 활용하여 FGI 참여에 대한 안내를 공지했다. 이러한 과정을 거쳐 모집된 지원자들을 대상으로 전화 통화를 두 차례 실시하여 조사 취지 및 인터뷰 방식에 대해 설명하여 섭외 조건 충족 여부, 인터뷰 가능 일정을 확인했다. 이 과정을 통해 참여가 확정된 대상자에게는 전화, 문자, 메일을 통해 조사 일정과 장소를 공지했다.

인터뷰는 2024년 10월 25일부터 10월 31일까지 진행됐다. 인터뷰 진행자 1인과 그룹별 4인, 그리고 기록과 녹음, 진행을 지원하는 1인, 그리고 인터뷰 대상자의 동의하에 연구진 1~2인이 참여하기도 했다. 인터뷰가 시작되기 전에 참여자에게 진행 방식, 녹음, 비밀보장의 원칙, 인터뷰 참여에 대한 거부 또는 중단이 가능함에 대해 설명하였고, 연구 참여에 대한 서면 동의를 받았다.

인터뷰 장소는 대중교통 접근성이 확보되어 있고 출입이 쉬워 인터뷰 참여자들이 안전함을 인식할 수 있는 20인 정원의 공간에서 이뤄졌다. 인터뷰 대상자들에게는 음료 또는 인터뷰 시간에 따라 식사를 대신할 수 있는 간단한 음식이 제공되었다. 인터뷰 시간은 참여자의 피로도를 고려하여 2시간이 넘지 않도록 하였으며, 참여에 대한 감사의 의미로 소정의 수당이 지급되었다.

인터뷰는 이야기를 풀어가기 위해 준비된 질문지를 기본적으로 활용하되, 집단의 특성에 맞춰 추가 질문을 하거나 일부 질문은 제외하기도 하였다. 이를테면 프리랜서를 대상으로 인터뷰가 수행될 때는 사대보험, 고용훈련, 숙련, 노동조합 관련 질문 등이 추가됐다.

인터뷰 내용은 전사된 기록을 반복적으로 읽고 주요한 개념과 그에 해당하는 내용을 중심으로 정리했다. 인터뷰는 수월성을 위해 그룹별로 진행하였으나 인터뷰 참여자들은 그룹 간 교차하는 경험과 관통하는 어려움을 가지고 있었다. 이에 도출되는 내용은 그룹을 구분하지 않고 주제를 중심으로 제시하였다. 이 연구의 목적이 고용 사각지대에 있는 청년들을 위한 지원방안을 도출하는 데 있으므로 인터뷰 내용 또한 시사점에 초점을 두고 정리하였음도 명시해 둔다. 이렇게 정리한 인터뷰 내용은 다른 장의 내용과 종합적으로 고찰하여 결론 및 정책제언을 도출하는 데 활용하고자 한다.

〈표 3-1〉 청년 고용 사각지대 당사자 FGI 질문지

1. (공통 질문) 귀하께서는 현재 실업, 쉬었음 전에 구직/노동과 관련하여 어떠한 상황인지 구체적으로 말씀해 주시면 감사하겠습니다. (예 : 일을 하다가 그만둠, 학교 졸업 후 가족돌봄/건강상의 이유로 계속 쉬었음 등)
2. (그룹 1 또는 그룹 2, 3, 4의 해당 참여자) 귀하께서는 정부나 지자체 등에서 제공하는 고용지원 프로그램을 어떻게 참여하게 되셨습니까?
 - 2-1. 이제 사업 내용에 대해 좀 더 자세히 여쭙겠습니다. 사업 참여를 위해 제출하는 서류, 선정과정은 적절했습니까? 또, 귀하가 생각하시기에 신청 및 선정 과정에서 개선되어야 할 점은 무엇이라고 생각하십니까? (신청 방식(온/오프라인), 서류 간소화, 담당자 대응 등)
 - 2-2. 사업 참여 기간이나 참여한 프로그램의 내용, 기간 등의 적절성에 대해서는 어떻게 생각하시나요? 참여 기간이나 프로그램이 더 길거나 짧게 설계될 필요가 있을까요? 제공자의 태도, 전문성 등에 대해서는 어떻게 생각하시나요?
 - 2-3. 사업 참여 기간동안 받았던 지원 서비스(예 : 집단 상담 프로그램, 취업 특강, 1:1 취업/진로 상담, 전문 심리 상담, 모의 면접 등) 중에서 기억에 남는 서비스는 무엇이었나요? 그 서비스의 긍정적인 측면(예 : 귀하에게 가장 도움이 되었던 점)과 부정적인 측면(예 : 제도상 개선이 필요한 부분)에 대해 각각 말씀해 주시기 바랍니다.
 - 2-4. 구직촉진수당 또는 취업활동비용, 취업성공수당을 받으셨습니까? 받았다면, 지원받았던 수당은 어떻게(어떤 용도로) 사용하셨습니까? 취업 혹은 취업준비에 도움이 되셨습니까?
 - 2-5. 사업 참여시 경험한 변화가 있으신가요? 변화는 정서(인식/태도)적 측면, 경제적 측면, 진로/구직활동 측면 등을 포함합니다.
 - 2-6. 이번에는 사업 참여 전과 후의 상황에 대해 여쭙겠습니다. 사업 참여 전과 후에 구직/노동과 관련하여 어떠한 상태였거나 활동을 하시게 되었는지 말씀해 주시면 감사하겠습니다.
 - 2-7. 청년층이라는 점을 고려하면, 참여하셨던 사업이 어떻게 개선이 되었으면 좋겠습니까?
 - 2-8. 참여 기간 동안 혹시 수당(구직촉진수당 또는 취업활동비용, 취업성공수당)을 받으셨습니까? 받았다면, 지원받았던 수당은 어떻게(어떤 용도로) 사용하셨습니까?
 - 2-9. 사업 참여시 경험한 변화가 있으신가요? 변화는 정서(인식/태도)적 측면, 경제적 측면, 진로/구직활동 측면 등을 포함합니다.
 - 2-10. 귀하의 여러 가지 현재 상황(생활 여건, 교육 수준, 건강 상태 등)을 고려할 때, 귀하가 참여하실 수 있는 형태의 고용지원 프로그램은 어떠해야 할까요? 참여 기간, 수당, 자격 기준, 사업 내용 구성 등에 대해 말씀해 주시면 좋겠습니다. 혹시 정부, 지자체 등이 제공하는 고용지원 프로그램에 참여하신 적이 있다면, 해당 프로그램을 예로 들어 말씀해 주셔도 좋습니다.

〈표 3-1〉의 계속

3. (그룹 2, 3, 4, 5) 현재 어떤 일을 하고 계시는지, 그 일은 어떤 계기로 하시게 되었는지 말씀해 주시기 바랍니다. 또한 (일반기업에 안정적으로 정규직으로 들어갈 수도 있었을 텐데) 현재의 고용형태로 일하는 이유는 무엇입니까?
 4. (공통 질문) 귀하의 구직 활동에 있어 가장 큰 걸림돌(예 : 필요한 교육/직업 훈련 수준, 일자리의 양 혹은 질, 본인 또는 가족의 건강 문제)은 무엇이라고 생각하십니까?
 5. (공통 질문) 현실적인 차원을 고려할 때, 귀하가 원하는 일자리는 어떤 모습일까요? 근무시간, 연봉, 일의 형태(산업/직업), 근무 가능한 지역(17개 시도 범위), 일-생활 균형 등에 대해 자유롭게 말씀해 주시면 감사하겠습니다.
 6. (공통 질문) 귀하께서는 원하는 고용지원, 교육훈련 프로그램을 받기 위해 비용을 지불할 의사가 있으십니까? 있다면 금액은 어느 정도입니까?
- * 감사합니다. 혹시 더 말씀하시고 싶으신 것이 있으시면 자유롭게 말씀 부탁드립니다.

자료 : 저자 작성.

제2절 고용사각지대 청년들의 일과 삶

1. 참여자의 특성

그룹1은 실업, 쉬었음 또는 고립은둔 경험이 있으며, 국민취업지원제도나 청년도전지원 사업 등에 참여한 경험이 있는 청년들로 구성됐다. A1(26세, 남)은 데이터 분석가가 되기 위해 민간기관에서 교육을 받고 있으며, 2024년 8월부터 국민취업지원제도 유형1에 참여 중이었다. A2(30세, 여)는 청년도전지원사업 참여 경험(2024. 4.~2024. 10.)이 있었으며, 고립·은둔 청년프로그램에 참여하고 있는 상태였으며, 취업 경험은 없었다. A3(25세, 남)은 국민취업지원제도 유형2에 참여한 경험을 가지고 있었고(2024. 7.~2024. 9.), 당시 제도 연계를 통해 비누를 만드는 화장품 회사에서 3개월가량 일 경험을 가지고 있었으나 회사로부터 자신의 업무에 대한 피드백을 받지 못한

〈표 3-2〉 그룹1 FGI 참여자의 인구사회학적 특성

	참여자	성별	연령	학력	내용
그룹1. 실업, 쉬었음, 또는 고립·은둔 경험 있음	A1	남	26세	대졸	구직 중, 국민취업지원제도 유형1 참여 중(2024.8.~)
	A2	여	30세	대졸	휴식 중, 취업 경험 없음, 청년도전 지원사업 참여(2024.4.~10.), 고립·은둔 청년 프로그램 참여 중
	A3	남	25세	대졸	구직 중, 취업 경험 있음, 국민취업 지원제도 유형2 참여 경험(2024. 7.~9.)
	A4	여	26세	대졸	구직 중, 취업 경험 있음, 국민취업 지원제도 유형1 참여 경험 있음. 청년도전지원사업 참여 중(2024. 8.~)

자료 : 저자 작성.

아쉬움을 표현했다. 현재는 미래내일 일경험 사업에 참여할 계획을 가지고 있었다. A4(26세, 여)는 국민취업지원제도 유형2에 참여하고 있으며(2024. 8.~), 구직의욕을 가지고 일자리를 알아보고 있는 상황이다.

그룹2는 영세 자영업에 종사하는 청년들이었다. B1(29세, 여)은 대학에서 실무 중국어를 전공했으며, 두 번의 정규직 취업 경험을 가지고 있었다. 첫 번째 회사는 전공과 관련된 회사에서 1년 정도 일을 하다가 퇴사 후 실업급여를 받았으며, 두 번째 회사는 무역회사였다고 한다. 코로나19로 인한 팬데믹 위기에서 하고 싶은 일은 해보고 죽어야겠다는 마음이 들어 퇴사 후 현재의 무인(유·무인 병합) 꽃집을 운영하게 되었으며, 꽃집을 하게 된 지는 3년 4개월 정도 되었다고 한다. 매출이 적게 나올 때는 대리운전이나 편의점 아르바이트를 간헐적으로 하고 있다.

B2(30세, 여)는 대학에서 사회과학계열을 전공하고 졸업 전과 졸업 후 사기업과 공기업을 2년여 정도 다닌 경험을 가지고 있었다. 코로나19 이전에 하던 자영업이 있었으나 팬데믹의 여파로 완전히 정리한 뒤 새로 사업을 시작했다라고 한다. 현재는 반려동물용품, 청소용품, 생활용품 관련 물품을 국내와 국외에서 판매하고 있다. B2의 경우에는 매출액을 기준으로 보면 영세 자영업이라 보기 어려운 점이 있었으나 1인으로 운영된다는 점에서 영세 자영업자 청년으로 포함했다.

〈표 3-3〉 그룹2 FGI 참여자의 인구사회학적 특성

	참여자	성별	연령	학력	내용
그룹2. 영세 자영업	B1	여	29세	대졸 (2년제)	무인 꽃집 운영(3년 4개월), 간헐적으로 대리운전, 편의점 아르바이트 병행
	B2	여	30세	대졸	반려동물용품, 청소용품, 생활용품 등을 국내외에 판매(3년 6개월)
	B3	남	29세	대졸	온라인 교육서비스업(3년 8개월), 인터넷 방송, 대학원 재학 중
	B4	남	28세	대졸	남성용 의류 제조업(3개월)

자료: 저자 작성.

B3(29세, 남)은 게임 멀티미디어를 전공하고 온라인 교육학원 사업과 인터넷 방송업을 병행하고 있다고 했다. 대학 재학 때부터 졸업 이후까지 입시 미술, 순수미술을 가르치다 코로나19를 계기로 대면 수업이 어렵게 되어 게임 일러스트, 펜아트 등의 디지털 드로잉을 가르치는 온라인 교육학원을 차리게 되었다고 한다. 녹화방송이 아니고 실시간으로 강의를 제공하기 때문에 오프라인 교육학원과 서비스 제공 차원에서는 차이가 없음에도 불구하고 세금혜택을 받지 못함을 토로하기도 했다.

B4(28세, 남)는 건축설계를 3년 정도 하다가 현재 남성용 의류 제조를 하게 되었다고 하며, 현재 일을 시작한 지는 약 3개월 정도 된 상태로 그룹2의 참여자 중에서 가장 짧은 경력을 지니고 있었다.

프리랜서 그룹의 참여자 특성은 다음과 같다. C1(22세, 여)은 컴퓨터 공학을 전공하고 2학년 때부터 프리랜서로 일하기 시작했으며, 조기 졸업 후 현재까지 금융부문 IT 개발자로 일하고 있다. C2(24세, 여)는 패션디자인을 전공하고 패션 뷰티 회사에 에디터로 취직해서 3년 정도 일을 했다. 이후 사진 관련 공모전에 당선이 되면서 사진 작가 일을 하게 되었다고 한다. C3(27세, 남)은 운동재활과 사회복지를 전공하고 1년 정도 조교 일을 했으며, 이후 계약직 사회복지사로 근무하다 그만두고 여행을 다니면서 글을 올리기 시작한 것이 계기가 되어 현재의 일을 하게 되었다고 한다. C4(28세, 남)는 경제학을 전공하고 외국계 투자사에서 부동산 투자 쪽 업무를 하다가 근무 강도 등을 이유로 그만두게 되었고 크리에이터 일을 시작하게 되었다고 한다.

〈표 3-4〉 그룹3 FGI 참여자의 인구사회학적 특성

	참여자	성별	연령	학력	내용
그룹3. 프리랜서	C1	여	22세	대졸	IT 개발자
	C2	여	24세	고졸	사진작가
	C3	남	27세	대졸	작가(여행관련 글)
	C4	남	28세	대졸	크리에이터(영상편집, 유튜브채널 운영)

자료 : 저자 작성.

그룹4는 특고, 플랫폼 종사자 청년들로 구성됐다. D1(28세, 남)은 고등학교 졸업 후 군대에 갔다가 약 5년간 헬스 트레이너 일을 했다고 한다. 현재는 소방공무원 준비를 위한 비용을 마련하기 위해 택배업(택배기사)을 하고 있다.

D2(28세, 남)는 사회복지학을 전공하고 노인복지관에서 1년 계약직으로 일하다 퇴사한 뒤 대학원에 갈 등록금을 마련하기 위해 배달 라이더와 간헐적 택배기사 일(일주일에 한 번 정도)을 하고 있다. D3(28세, 여)은 행정학을 전공했으며 공무원 준비를 하다가 현재의 온라인 교육업에 종사하게 되었다고 한다. 본인의 일에 대해 학생에게 특정 과목을 가르치는 일이 아닌, 온라인으로 학생의 학습 상태를 관리하고 학부모들과 상담을 하는 것이라 부연했다. 결혼은 했으나 현재 일이 안정적이지 않아 출산 후 돌아갈 수 있다는 보장이 없어 아이를 낳는 것이 주저됨을 이야기하기도 했다. D4(20세, 여)는 생명공학을 전공하고 있으며, 대학 휴학 중으로 대학원 등록금 마련을 위해 방문 미술 교사를 하고 있다고 했다.

〈표 3-5〉 그룹4 FGI 참여자의 인구사회학적 특성

	참여자	성별	연령	학력	내용
그룹4. 특고, 플랫폼	D1	남	28세	고졸	택배기사(6개월), 소방공무원 희망
	D2	남	28세	대졸	라이더(음식배달 10개월), 택배기사(간헐적), 대학원 진학 희망
	D3	여	28세	대졸	온라인 교육업(고등학생 대상, 온라인강의 학습관리), 4년 4개월
	D4	여	20세	대학교 휴학 중	방문 미술교사(12개월), 대학원 진학 희망

자료 : 저자 작성.

〈표 3-6〉 그룹5 FGI 참여자의 인구사회학적 특성

	참여자	성별	연령	학력	내용
그룹5. 비정규 미조직 임금근로자	E1	남	27세	대졸	사회복지 관련 협회
	E2	남	25세	대졸	상업용 부동산 플랫폼 관련
	E3	여	25세	대학원졸	청년센터
	E4	여	26세	대졸	디자인(8개월)

자료 : 저자 작성.

그룹5는 비정규 미조직 임금근로자로 구성됐다. E1(27세, 남)은 사회복지를 전공하고 관련 협회에서 계약직으로 근무하고 있었다. E2(25세, 남)는 아랍어와 경영학을 전공하고 상업용 부동산 관련 콘텐츠를 제공하는 스타트업에 종사하고 있었다. 본인이 하는 일에 대해 부동산 관련 세미나, 자산운용 관련 행사에서 기자 신분으로 취재를 하는 것이라 소개했으며, 인턴 6개월 이후 계약직으로 근무하고 있다고 했다. E3(25세, 여)은 대학원 졸업 후 현재 청년센터에서 계약직으로 근무하고 있다. E4(26세, 여)는 마이스티고 졸업 후 5년 정도 일을 하다가 대학에 입학해 문헌정보학과 시각디자인을 복수 전공하고 현재는 디자인 관련 업무를 하고 있었다.

2. 분석 결과

가. 고용서비스 측면

고용서비스의 측면에서는 첫째, 일 경험 : 피드백 제공, 유형별(훈련연계형, 체험형) 지원 내용에 대한 욕구, 둘째, 제도 참여 기간 연장, 재참여에 대한 욕구, 셋째, 정책/프로그램별 목표 명확화, 욕구 유형별 매칭의 중요성, 넷째, 교육·훈련 프로그램의 수준 다각화의 필요성, 다섯째, 맞춤형 정보의 질적 제고, 정보 접근성 개선의 필요성, 여섯째, 담당자와의 관계의 중요성 : 제도의 진입과 사후 관리, 일곱째, 어학 지원에 대한 욕구, 여덟째, 마음 건강 지원의 필요성이 도출되었다.

1) 일 경험 : 기업 측의 피드백 제공, 유형별(훈련연계형, 체험형) 지원 내용

A3은 국민취업지원제도를 통해 경험하게 된 일자리이긴 했지만, 자신의 업무와 관련한 피드백을 받지 못한 상태에서 종료된 점에 대한 아쉬움을 표현했다. 국민취업지원제도의 최종 성과가 참여자의 취업 성공이라면, 기업 측이 직접 또는 국민취업지원제도 담당자를 통해 참여자의 일자리 경험에 대한 일정 피드백을 제공하는 것을 제도 내용으로 포함하는 것을 검토해 볼 필요가 있어 보인다. 이는 작게는 자기소개서에 포함할 수 있는 내용이 될 수도 있고, 크게는 취업이라는 목표를 달성해 나가는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

“어떤 피드백도 못 받은 상태에서 끝이 났거든요. 그런데 이게 그 회사의 문제인 건지 아니면 국민취업제도 그러니까 (중략) 이게 알려줘야 되지 않나 저는 이렇게 생각을 하거든요.” A3

“모집 공고에는 검토 후 정규직 전환 그런 멘트가 있었는데 일단 저 같은 경우는 끝까지 피드백을 못 받았고, 그것에 관해서 ‘전환입니다, 아닙니다.’ 아니면 ‘왜 합니다.’ 이런 식으로 피드백이 없었고, 저는 받고 싶었는데. 그리고 제가 좀 아쉬웠던 게 제가 알고 싶어서 안 건 아는데 동기분은 전환이 된 것 같더라고요. 그런데 제가 이걸 알고 싶어서 아는 게 아닌 그런 거 있잖아요. 오히려 몰랐으면 차라리 더 좋았을 그런 게 있잖아요. 그래서 저는 더 아쉬웠던 것 같거든요. 그러니까 ‘저 사람 됐는데 나는 왜 안 됐어.’ 이게 아니라 안 됐으면 왜 안 됐는지 피드백을 좀 과감하게 줬으면 좋겠다.” A3

A3은 국민취업지원제도의 훈련연계형(일 최대 7.1만 원, 현재 실습생 지위)과 체험형(일 최대 2.2천 원, 현장 실습생의 지위)의 수당 차이가 너무 많이 나서 의욕이 상실되는 문제가 있음을 보고하기도 했다. 국민취업지원제도 1유형의 경우에는 구직촉진수당과 취업지원서비스를 모두 지원받을 수 있고 2유형의 경우에는 취업활동비용 및 취업지원서비스를 제공받을 수 있도록 되어 있다. 이때 2유형에 해당하는 청년들의 경우에는 일경험 프로그램에서 다시 훈련연계형과 체험형으로 나뉘면서 체험형의 일경험을 하게 될 경우 이러한 이유로 불만족을 경험할 가능성이 높을 것으로 보인다.

훈련연계형과 체험형은 구직의욕의 차이를 기반으로 구분되어 있기는 하

지만, 제도 참여자의 관점에서는 이를 구분하기 어려울 수 있고 사후 불만족 등 성과의 측면에서도 근로의욕 등 좋지 않은 영향을 미칠 가능성도 있을 것으로 보인다. 청년도전지원사업과 국민취업지원제도의 성격구분을 보다 명확히 하고 국민취업지원제도로 유입된 청년들에게는 훈련연계형 일경험의 기회를 늘려나가는 것을 검토하는 방안도 염두에 둘 필요가 있어 보인다. 물론 구직촉진수당을 받는 소득보전이 필요한 국민취업지원제도 1유형에 대해서는 별도의 검토가 필요함도 명시해 둔다.

“말씀드리한다면 첫 번째로 국민취업제도의 유형이 3개가 있잖아요. 1유형 2유형 말고 체험형, 참여협약, 근로계약 그렇게 3개가 있는데 저는 참여협약으로 참여를 했는데 그런데 사실 저는 이걸 활동을 하면서 참여협약형이랑 그 근로계약형을 왜 굳이 나누는지를 잘 모르겠거든요. (중략) 저는 이걸 참여했을 때 일 경험이니깐 진짜 이거를 이렇게 스펙으로 삼아서 더 좋은 데가 이렇게 하고 싶다는 의욕이 있어서 처음에는 진짜 최저임금보다 안 된다 그런 것을 생각도 안 하고 그러니까 그런 것을 마음에 품지 말고 진짜 열심히 했는데 이게 막상 월급 들어올 때는 좋은데 이게 돈 빠져나가는 것을 보니까 좀 현실에 와 닿더라고요. 그렇다 보니까 저는 참여협약이랑 근로계약이 왜 이렇게 나뉘는지 일단 이게 좀 의문이고, 최저임금이 안 되니까. 그러니까 이게 왜 나누는지 모르겠고, 그래서 합치는 것도 방법일 수도 있고 아니면 차라리 수당을 그냥 좀 더 올리는 것도 방법이지 않을까.” A3

2) 제도 참여 기간 연장, 재참여에 대한 욕구

인터뷰 참여자들 중에서 프로그램 참여 기간이 길다고 느끼는 경우는 없었다. 참여 기간이 좀 더 길었다면 좋았을 것 같다는 의견과 재참여에 대한 욕구를 표현하기도 했다. 최근 정책적 관심이 집중되고 있는 고립·은둔 청년과 가족돌봄 청년을 위한 프로그램의 경우에는 현재 시범사업 단계이므로(참고: 보건복지부, 2024) 본사업에서는 청년의 상태, 욕구에 따라 프로그램 참여 기간, 참여 횟수를 유연화하는 것을 검토해 볼 수도 있을 듯하다.

국민취업지원제도는 현재 종료일로부터 3년이 지나야 지원 신청을 할 수 있도록 되어 있는데, 적절한 욕구 사정, 평가 체계, 일정 기간 내 재참여할 경우의 지원 내용 차별화 방안을 마련하여 재참여 신청 기간을 단축하는 방

안을 고려할 수도 있을 것이다.

“적절하면 적절했다고 생각하는데 부족했다고도 느끼는 게 뭔가 9월달쯤 부터 되니까 아이디어 낼 것도 많아지고 발언할 자신감도 세지고 그러는데. (중략) 좀 더 다양한 활동을 하고 싶었었는데 어느 특정 한두 개만 뭔가 집중 적으로 하다 보니까 그게 살짝 아쉬웠거든요. 그래서 좀 더 기간이 길었으면 차라리 아이디어를 내서, 예를 들면 저는 못 했던 것 중에 SNS 콘텐츠 같은 거를 해보고 싶었는데 그게 뭔가 다른 활동이 우선이다 보니까 미뤄지고 미뤄지다 보니까 SNS 콘텐츠 기획안을 써놔는데 그걸 못 내니까 좀 아쉽더라고요. 그래서 제 활동이 좀 길었으면 건덕지라도 이렇게 그 중간에 하나라도 올릴 수 있지 않았을까.” A3

“저는 너무 아쉬워요. 좀 더 길었으면 좋겠어요. 좋았기도 했고 저는 아직 당장 취업을 해야겠다는 생각보다는 아직 조금 더 준비 기간이 필요하다 보니까 …” A2

“모든 취업이나 창업을 지원해 주는 그런 제도들이 그러하겠지만, 중간에 취창업을 하게 되면 말씀해 주신 것처럼 수수료하는 그런 제도가 있기 때문에 굳이 짧을 필요까지는 없지 않나라고 생각이 많이 돼요.” A4

“저랑 산업군이란 직무랑 맞으면 저는 또 하고 싶어요. 일단은 경험이라는 그 포커싱에 두면 그래도 괜찮지 않았나 생각이 들어요.” A3

“요즘에 또 취업 시장이 그렇게 막 좋지는 않잖아요. 그러다 보니까 1년 정도 이렇게 지원금도 주고 사후 관리까지 이렇게 해주면 또 거기서도 상담을 들었는데 자소서라든가 이런 것도 약간 봐주신다고 하시더라고요. 그래서 1년 정도면 그래도 적당한 것 같다 이렇게 생각이 듭니다.” A1

3) 정책/프로그램별 목표 명확화, 욕구 유형별 매칭의 중요성

인터뷰 참여자 중에서는 이전에 참여했던 프로그램과 현재 참여하고 있는 프로그램의 차이를 이해하고 있는 경우도 있었으나 이러한 구분은 사후 적 차원에서 이뤄지고 있었다. 즉, 참여 후에야 프로그램의 내용, 단계가 자신에게는 적합하지 않았음을 깨닫게 되는 경우들이 있었다. A4는 국민취업

지원제도 참여 후 청년도전지원사업에 참여 중인 청년이었는데, 취업이라는 명확한 목표를 가지고 있다 보니 동기 부여 단계에 있는 다른 참여자들과 함께하는 프로그램에 아쉬움이 있음을 보고했다. 반대로, A2의 경우는 자신에게 적합한 프로그램인 청년도전지원사업으로 잘 유입된 사례였다.

취업 자체를 목적으로 하는 청년과 자기 자신에 대한 이해, 관계 맺기가 필요한 청년 등 고용사각지대의 청년의 유형이 다양하고 세분화되어 있는 만큼 정책, 프로그램의 설계와 홍보에 있어 정책별 성격을 보다 명확하게 하고 잠재적 이용자들에게 전달할 필요가 있어 보인다.

“너무 많은 종류의 사람들이 있다 보니까는, 저는 취업에 대한 의사가 확고한데 저랑은 다르게 조금 취업에 대한 의지를 조금 더 다져 나가야 하시는 친구분들이라든가 그런 분들도 많이 계셨어가지고, 범위가 좀 너무 포괄적이지 않았나라는 생각이 살짝 들긴 했었거든요.” A4

“청도지(청년도전지원사업)라는 프로그램이 저는 사실 뭔지 몰랐는데 그냥 거기서 이런 프로그램이 있다고 해가지고 거기서 하게 된 거였고, 사실 국민취업지원제도는 사람을 만나는 게 아니고 취업이 목적인 거잖아요. 그래서 두 개가 같이 있었어도 그냥 좀 청도지 했을 것 같아요. 저는 약간 목적 자체가 당장 취업을 하겠다가 아니라 사람들하고 네트워킹을 좀 많이 하고 싶다 여서.” A2

“(국민취업지원제도) 1유형으로 참여를 하긴 했었는데 그때랑은 다르게 지금 저는 제가 취업을 하고 싶은 분야도 있고 뭘 하고 싶은지도 스스로 알고 있는 상황에서, 당시 기억으로는 그쪽에서 지원해 주는 교육 기관이라든가 이런 게 저랑 맞지 않는 게 조금 있었던 걸로 기억을 하거든요. 기간도 조금 제가 예상했던 것보다 빠빠하기도 했고, 그래서 차라리 이런 다양한 교육을 들어보면서 좀 생각의 전환을 할 수 있는 기회 삼아서 이쪽 사업에 참여를 해보자 하고 청도지(청년도전지원사업)를 신청을 하게 되었어요.” A4

고용24 홈페이지에는 청년도전지원사업과 국민취업지원제도의 개요는 다음 그림과 같이 서술되어 있다. 이러한 설명은 관련 분야 전문가들에게는 차이점과 프로그램 목적 등에 대한 이해를 가능케 하나, 일반인들에게는 뚜렷하게 구분되지 않는 비슷비슷한 종류의 고용지원서비스로 인식될 수 있

[그림 3-1] 청년도전지원사업 개요

개요

구직단념청년 등에게 자신감을 회복하고, 사회활동 참여 의욕과 취업 의지를 북돋기 위한 맞춤형 프로그램을 제공하여 노동시장 참여 및 취업 촉진을 지원합니다.

주제로 돌아가기

다음

자료 : 고용24. <https://m.work24.go.kr/cm/c/f/1100/selecSystInfo.do?currentPageNo=1&recordCountPerPage=10&systId=SI00000319&systCllId=SC00000189> (검색일 : 2024. 11. 15.)

을 뜻하다.

물론 현재도 관련 제도 소개를 통해 국민내일배움카드, 구직자 취업역량 강화 프로그램, 미래내일 일 경험 등의 링크로 연결하고 있기는 하다. 하지만 일반인들이 제도명 또는 제도 개요를 통해 제도의 성격까지 분명하게 알기는 어려울 수 있다. 제도 수용성과 제도의 성과(outcome)를 제고하기 위해서는 인포그래픽 등을 활용하여 정책이나 정책 내에서 지원되는 프로그램의 목적을 보다 분명하게 전달하는 방법을 고민해 볼 필요가 있을 것으로 보인다.

[그림 3-2] 국민취업지원제도 개요

개요

취업을 원하는 국민에게 1:1 상담, 직업훈련, 일경험 등 다양한 지원을 통합적으로 제공하여 취업에 성공할 수 있도록 돕는 제도입니다. 참여 기간 중 생계 부담을 덜 수 있도록 여러 수당을 지원합니다.

실업급여와 달리, 고용보험에 가입한 적 없는 사람도 참여할 수 있습니다.

주제로 돌아가기

다음

자료 : 고용24. <https://m.work24.go.kr/cm/c/f/1100/selecSystInfo.do?currentPageNo=1&recordCountPerPage=10&systId=SI00000316&systCllId=SC00000371> (검색일 : 2024. 11. 15.)

4) 교육·훈련 프로그램의 내용 수준 다각화의 필요성

청년들 중에는 국민내일배움카드 등으로 배울 수 있는 교육·훈련 프로그램이 내용과 수준에 있어 한계가 있음을 언급했다. 첫째, 다양화된 욕구와 수준을 충족시킬 필요와, 둘째, 수강자가 기대할 수 있는 정보에 대한 사전 제공의 필요성, 셋째, 너른 어학 지원에 대한 욕구가 확인되었다.

교육·훈련 프로그램으로 유입할 수 있는 통로가 될 수 있다는 점에서 문턱이 낮은 기초적인 프로그램도 필요하지만, 어느 정도 축적된 숙련을 한 단계 더 끌어올릴 수 있는 교육·훈련 프로그램도 필요한 것이다. 한편, 현재 전반적인 교육·훈련 프로그램의 효과(만족도, 산출, 성과)를 파악할 수 있는 승인통계가 없다는 점도 지적해 둔다.

“최대한 모든 사람이 다 배울 수 있게 하는 것 같긴 한데, 저는 예를 들어서 학교에서 이미 배웠던 내용이긴 하니까 그렇게 엄청 유별나게 실무적으로 도움이 된다 이르지 않았고, 그냥 복습하는 개념으로 그래도 안 하는 것보다 낫다는 느낌이었지 뭔가 엄청 이걸 했다고 해서 자바 개발자로서 완벽히 해낼 수 있다 이걸 아니었고. 그래서 그런 프로그램 같은 것을 만약에 또 개설을 한다 치면 개발자냐 그러니까 전공자냐 아니면 비전공자냐 지금 이미 실무에서 근무 중이냐 약간 그런 것을 조금 나눠서 좀 세분화시켜서 그런 것을 개설을 하는 게 낫지 않을까 싶기도 하고. 그리고 또 보면 보통 자바나 왜냐하면 IT 산업이 계속 변화하잖아요. 새로운 신기술 같은 것도 좀 더 추가가 되었으면 좋겠고. 지금은 그냥 자바 C언어 이런 모든 사람이 다 할 수 있는 그런 것만 하니까 조금 저는 더 안 듣게 되더라고요, 그런 교육은 필요 없구나 싶어서.” C1

“듣고 싶은 과정이 있는데 고민 중이라고 했던 게 사실 그 강의의 퀄리티 때문이었거든요. 왜냐하면 저는 영상 관련된 강의를 ○○이라는 사이트에서 많이 들었었는데 뭐 그런 데나 아니면 다른 플랫폼이나 가면 그런 데도 있어요. ○○○ 감독이 연출 강의를 하는 데도 있어요. 그런 강의를 돈 내고 들어도 많은 사람들이 온라인으로 듣다 보니까 한 20~30만 원 정도면 1년 내내 들을 수 있고 이러거든요. 그런데 여기 들어갔던 ○○○ 아카데미 같은 경우에는 이분이 뭘 하시는 분인지도 모르겠고, 강의에 샘플도 없고 그러니까 이게 진짜 당연히 돈도 안 내고 신청하고 노트북도 주고 돈도 주지만 그런데 이

게 내가 들을 만한 강의인가.” C2

“(국비 지원과정에 비해) 다른 플랫폼들은 훨씬 앞서가니까, 예를 들어 그냥 진짜 그냥 사기업들은 당연히 그럴 수밖에 없겠지만 그런 데는 샘플 강의도 그냥 세 강의까지 무료로 들을 수 있고, 그리고 또 요즘에는 환급반도 많거든요. 그러니까 그냥 들어가서 어느 정도 학원에서 정한 목표를 달성하면 좋은 데는 강의를 다 돌려주는 데도 있어요.” C2

청년들은 어학 지원에 대한 욕구를 표현하기도 했다. 고용24)직업능력개발>훈련찾기·신청>국민내일배움카드 훈련과정에서 어학, 영어 등으로 검색하면 ‘무역영어’, ‘중국어 실무회화’, ‘판매 중국어’와 같은 내용이 검색된다. 어학에 아예 접근이 되지 않는 것은 아니지만 포괄적인 어학 지원은 되지 않고 있는 상황인 것이다. 인터뷰 참여 청년들이 원하는 어학 지원은 포괄적인 어학 지원에 대한 욕구인 듯했다. 어학을 구직에 있어 어떠한 시선으로 바라볼 것인가에 대해서는 별도의 논의가 필요할 수 있겠으나, 청년들의 욕구 차원에서 바라본다면, 포괄적 어학 지원을 포함하는 방안도 검토해볼 수 있으리라 생각된다.

“그런데 왜 하필 어학이냐면 어쨌든 요즘 특히 어학 중에서도 말하기가 좀 더 많이 본다고 하더라고요. 그런데 어쨌든 어학에 관련된 이런 중요도는 높아지고 있는데, 그런데 나라에서 이런 프로그램을 운영하는 것도 이런 프로그램을 바탕으로 구직자가 더 좋은 취업을 이렇게 시키는 거잖아요. 그럼 그럴수록 뭔가 요즘 중요해지고 있는 어학 같은 거 좀 지원해 주면 좋지 않을까. 물론 지금 내일배움카드에서 자격증 관련된 것 많이 하더라고요. 컴활이나 그런 것은 지원을 해주는데 뭔가 정작 중요한 어학이 뭔가 놓치고 있는.” A1

“저도 사실 지금 어학을 얘기한 것도 어쨌든 어학이 저는 필요하다 느끼는데, 그런데 어쨌든 요즘 어학을 많이 강조하지만 또 요즘 취업시장 트렌드라고 저도 찾아봤는데, 약간 요즘 직무 경험이 있냐 약간 그걸 또 더 따지는 것 같더라고요. 그런데 이게 사람마다 말이 다르니까 어쨌든 어디서 찾아보는데 따라 많이 다른 거 건 맞지만, 그러다 보니까 정리해 주신 것처럼 뭔가 자기가 점검할 수 있는 그런 게 뭔가 좀 어려운 것 같아요.” A3

“저도 어학인 것 같아요. 어학 한 번 시험 보는 데 너무 비싼데, 제가 가고 싶은 분야는 약간 외국어가 필요한 곳인데 진짜 토익도 한 거의 5만 원, 6만 원 들고. 그런데 이게 한 번 보는 게 아니고 여러 번 봐도 높은 점수를 받아야 하잖아요. 그런 것도 있는 것 같고 또 스피킹도 10만 원, 20만 원 내야 되니까 이런 부분에 부담을 좀 줄여주시면 좋겠어요.” A2

5) 맞춤형 정보의 질적 제고, 정보 접근성 개선의 필요성

참여자들은 취업 정보에 대한 아쉬움과 질적 제고의 필요성과, 모집 기간 등에 대한 정확성이 떨어지는 경우가 있음을 언급했다. 홈페이지 등을 통해 참여자에게 전달되는 정보의 정확성은 서비스 품질관리의 차원에서라도 정기적으로 검토해 볼 필요가 있어 보인다.

“약간 성에 차지 않는 기업들을 이렇게 추천을 해주셔서, 그러니까 다른 사람들은 모르겠는데 저 같은 경우는 좀 형식적으로 뭔가 보내주는 느낌 그렇게 받아서 그냥 9.5점으로.” A1

“홈페이지 관련해서 문제인지 모르겠는데 가끔 갱신이 업데이트가 약간 안 되는 경우가 있어가지고. 예를 들면 진짜 여기 지원하고 싶어서 지원해서 그 상담사님께 말씀드리면 그 상담사님이 이렇게 신청해 주는 그런 형식으로 하는 건데 열심히 써서 드리면 ‘여기 회사 이미 끝났어요.’ 이런 식으로 ‘이미 모집 마감됐어요.’ 했는데 홈페이지에는 아직 모집 중이라고 써 있어가지고.” A3

인터뷰에 참여한 청년들은 관련 정보에 접근하는 것 자체가 쉽지 않음을 토로하기도 했다. 고용, 복지 등 분야와 관계없이 정책 인식의 중요성은 많은 연구에서 지적되고 있으나 여전한 한계가 확인된다. 2023년 8월 28일 디지털플랫폼정부위원회(디지털플랫폼정부위원회, 행정안전부, 2023, 2023. 8. 28. 보도자료)는 공공 서비스를 국민이 편리하게 이용할 수 있도록 ‘공공 웹·앱 사용자 환경/경험(UI/UX) 혁신’을 추진하겠다는 계획을 발표한 바 있다. 그러나 이러한 혁신이 이용자의 눈높이에 부합하는지, 잠재적 이용자들은 관련 서비스를 얼마나 알고 있는지, 혁신의 과정에 이용자들은 참여가 있었는지에 대해서는 별도의 추후 평가가 수행될 필요가 있을 것으로 보인다.

김재연(2023)은 시민들이 혜택을 더 쉽게 활용할 수 있도록 돕는 디지털

도구를 만드는 시빅 테크(Sahuguet, Krauss, Palacios, and Sangokoya, 2014)의 개념을 소개한 바 있다. 동 저서에서는 한국에는 플랫폼 경제를 위한 위원회는 많지만, 디지털 사회혁신과 시민 참여를 위한 위원회는 부재하여, 시민의 피드백을 기반으로 정부 서비스를 더 널리, 더 빠르게 개선할 수 있을지에 대한 노력이 부족함을 지적하고 있다.

“사실 자영업자한테 확실하게 알려려면 창업을 하게 되면 그것에 대한 문서를 집으로 좀 보내준다든지 아니면 좀 알려줄 수 있는 내용들이 좀 많았으면 좋겠는데, 저도 사실 처음에 했을 때 그런 것에 대한 지식이 거의 없었거든요. 세금도 어떻게 처리해야 되는지도 몰랐었고, 정부 차원에서 뭔가를 지원을 받을 수 있는지에 대한 것도 하나도 몰랐었으니까.” B3

“공감하는 바예요. 처음에 사업자 등록 같은 과정을 할 때부터 국세청이나 아니면 홈택스 이런 거 다 있잖아요. 플랫폼이 있긴 있는데 거기 솔직히 진짜 같은 고민을 했어요. 뭐를 어떻게 클릭해야 되는지 이런 것이 다른 선진국 같은 나라에서는 이런 플랫폼이 잘 돼 있거든요. 영국 같은 것도 되게 잘 돼 있고 미국도 잘 돼 있는데 우리나라는 가이드북 같은 게 잘 없어서 그걸 혼자 처리하는 게 굉장히 어렵고. 그리고 또 하나 제가 느낀 것은, 지역마다 다른 지역은 어떻게 모르겠는데 강남구는 취업 창업 허브 센터라고 지원센터 이렇게 있거든요. 그런데 그걸 제가 길을 가다가 그냥 본 거예요. 이게 뭐야, 하고 봤더니 그런 사업장 하는 사람들 대상으로 나라에서 지원해 주는 거더라고요. 강남구에서 아니 이런 게 있으면 홍보를 좀 하거나 하면 좋을 텐데 전혀 그런 것에 대한 알림은 하나도 없고, 자기가 그 서비스를 알고 싶고 그 지원 센터를 알고 싶으면 강남구청 홈페이지 들어가서 그것도 막 일일이 뒤져봐야지 그게 하나 나오더라고요.” B2

“뭔가 통합적으로 정부 24가 원래는 없었잖아요. 근데 이게 딱 있어서 거기에 뭐든지 다 모아둔 것처럼 이렇게 모아둔 사이트가 있었으면 좋겠고. 그다음에 구청에 가서 처음에 사업자등록을 했을 때 이렇게 연락처 적잖아요. 그때 핸드폰 번호를 수집해 가셔서 이벤트나 참여할 만한 게 있으면 문자로 이렇게 일괄적으로 보내줬으면 좋겠어요.” B1

정부는 2024년 하반기 지역 청년 취업지원 강화방안의 일환으로 대학일

자리+센터에서 미취업 졸업생을 발굴하여 졸업생 특화 취업지원 프로그램을 선제적으로 안내·제공하는 ‘청년고용올케어 플랫폼 시범사업’을 8개 대학에서 8월부터 실시하며, 지역청년고용네트워크를 운영하여 대학일자리+센터, 고용복지+센터 등 청년들의 취업을 지원하는 기관들이 참여·연계되는 ‘지역청년고용네트워크’를 구축·운영하여 청년이 어느 기관으로 참여하더라도 취업 시까지 필요 서비스를 연계·지원하는 시스템을 구축할 것임을 발표한 바 있다(관계부처합동, 2024b, 2024. 8. 14. 보도자료).

더 나아가 고용노동부는 2024년 10월 '25년부터는 직업계고생 정보와 고용정보 연계를 추진해 고등학교 졸업 후 미취업 청년의 발굴지원 노력 계획도 발표했다(고용노동부, 2024b, 2024. 10. 23. 보도자료). B1이 필요하다고 언급한 서비스 알림은 보건복지부에서 실시하고 있는 복지멤버십 형태의 서비스와도 유사하다. 복지멤버십은 사회보장급여의 이용·제공 및 수급권자 발굴에 관한 법률 제22조의2(맞춤형급여안내(복지멤버십))에 근거하여 신청인의 공적자료를 기반으로 받을 수 있는 복지맞춤형으로 찾아서 안내해주는 제도를 의미한다.

6) 담당자와의 관계의 중요성 : 제도의 진입과 사후 관리

담당자와 잘 형성된 관계는 제도로의 진입에 영향을 미쳤고 제도 종료 후에도 취업 지원, 다른 프로그램으로의 연계로 이어지고 있었다. 담당자 입장에서는 반드시 해야 하는 업무는 아닐 수 있으나 이러한 관계가 청년들의 취업 의욕 고취, 더 나아가서는 취업으로 이어질 수 있다는 점에서는 담당자-청년의 관계 형성이 매우 중요한 요인이 될 수 있는 것으로 보인다. 따라서 이러한 사례들이 서비스 제공자 교육과정에서 소개되거나 적절한 형태의 보상으로 이어질 방안을 고민해 볼 필요가 있어 보인다. 서비스 제공자가 변경될 경우에는 미리 적절한 안내도 제공되어야 할 필요가 있을 듯하다. 특히 라포 형성 이후에 담당자가 변경될 경우에는 청년 입장에서는 처음부터 다시 관계를 설정해 나가야 하는 어려움이 있어 이를 염두에 둔 인력배치도 이뤄질 필요가 있다.

“저 어제도 연락했는데 계속 연락하고 있고요. 지금은 일단 선생님하고 약

속했던 것은 그 경험 바탕으로 포트폴리오 정리하면 제가 선생님한테 미래내일일경험 중에서 제가 관심 있는 기업이 한 3개 있어요. 그래서 그 3개 기업 담당자에게 정보를 주시더니 지금 그 3개 기업 다 참여할 수 있다 이런 식으로 안내해 주셔서 ○○○까지 포트폴리오 정리해 주면 같이 한 번 다시 도와드리겠다 이런 식으로 하셨습니다. 선생님이 진짜 좋은 거 같아요.” A3

“네. 사후 관리처럼 계속. 국민취업지원제도 연계해서 소개해 주시기도 했고 미래내일일경험도 말씀해 주시긴 하셨어요. 이것도 하면 수당 같은 게 또 있다고 하셔서.” A2

“매니저님하고 개별 상담을 하면서 수업에 대한 피드백이나 저는 워낙 취업 의사가 확고해서 이런 것에 대한 삶에 대한 거 전반적으로 어떻게 진행되고 있는지를 다 케어를 해주셔서 그 점도 되게 든든했고.” A4

“상담사분이 최초에 세 번 상담하고 나서 두 번째 달이 됐을 때 상담사님이 변경이 됐어요. (중략) 갑자기 바로 이렇게 바뀌어서…” A1

“최종 목표가 취업이기 때문에 이게 교육 6개월 과정 끝나고 또 사후 관리 과정이 또 있잖아요. 그때 상담사님이랑 같이 자소서도 같이 보면서 피드백도 받고 하고 또 그 사이에도 제가 또 자격증이라든가 이런 것을 따로 이렇게 할 거기 때문에 아마 취업이 됐으면 좋겠습니다.” A1

“학교에 취업 상담 센터가 있어서 거기서 국민취업제를 운영하더라고요. 그래서 매주 수요일마다 그 학교로 국취 상담사분이 오세요. (중략) 그런데 상담사 선생님도 나중에 한 번 국취 해 봐라 해서 알겠다 했는데 그때는 사실 3학년이기도 했고 그래서 좀 감흥이 없었는데 졸업이 다가오니까 취업 이게 다가오더라고요. 그런데 문득 국민취업제도가 생각나더라고요. 일단은 상담실이 아무래도 있었다 보니까 그런 상담사분하고도 이야기를 많이 했는데, 일단 상담사분이 너무 좋으셨고 그리고 어쨌든 국민취업제도 조금조금 알아 보니까 괜찮은 것 같아서.” A3

7) 마음 건강 지원의 필요성

청년들은 구직의 과정에서 마음 건강의 문제가 큼을 보고했으며 관련 지

원의 필요성에 대해 크게 공감했다. 2022년 청년 삶 실태조사 결과에서도 외출하지 않게 된 계기가 취업이 잘 되지 않아서라는 응답이 29.0%에 달했다는 점을(국가통계포털, 2024. 11. 23. 검색) 염두에 둘 필요가 있다.

“저는 심리적인 압박이 가장 힘들었던 것 같아요. 굉장히 밝고 명랑하게 살아왔었는데 취준을 하면서 약간 공황도 오고 인생 살면서 처음 겪어보는 그런 경험들을 많이 해서 심리적인 압박이랑 나 이렇게 하다가 취직 못하고 정말 니트청년이 되면 어떡하지,라는 그런 게 가장 커서 그 부분이 가장 힘들었던 것 같아요.” E3

“저는 마음 건강 사업이요. 심리 상담 받는 게 가장... 왜냐하면 한 사람을 지지해 주는 사람이 한 명이라도 있으면 이 사람이 크게 좌절을 하더라도 다시 일어날 수가 있는 용기가 생기는데, 사실 그런 경험이 없거나 약간 그런 지지 체계가 부족하면 이 사람 잡아줄 수가 없잖아요. 그러니까 심리 상담이 가장 유효하지 않았나 이런 생각이 들어요.” A2

나. 사회안전망 측면

사회안전망의 측면에서는 첫째, 변화하고 있는 노동 환경에 부합하는 지원의 필요성, 둘째, 마주한 소득 불안정성과 이를 해결하기 위한 수단으로서의 N잡, 셋째, 몰라서 또는 알아도 보호받지 못하는 일과 개인이 감수해야 할 위험(① 아프면 금전적인 손해가 발생함, ② 적정 단가를 보장받을 수 없음, ③ 무늬만 프리랜서, 사장님)을 도출하였다.

1) 변화하고 있는 노동 환경에 부합하는 지원의 필요성

코로나19로 인한 팬데믹은 영세자영업자들이 가장 힘들었던 시기로 알려져 있다. 그러나 창업을 선택한 청년들에게는 코로나19가 창업을 하게 된 계기가 되기도 한 것으로 보인다. 이는 온라인과 비대면, 무인시스템에 익숙한 세대 특성이 반영된 것이라 볼 수 있을 것이며, 동시에 노동 환경이 변화하고 있음을 시사하기도 한다.

“제가 퇴사를 했을 때쯤에 코로나가 딱 시작했을 때쯤이어서 저희가 다 코

로나에 대해서 아예 몰랐던 상황이다 보니까 다들 뉴스에서 겁주는 상황이었거든요. 뭐만 하면 응급실 가고. 그래서 주말에 문득 든 생각에 저는 꽃집을 하고 있는데, 나이 들어서 꽃집을 열고 싶다는 그냥 막연한 로망이 있었거든요. 근데 코로나랑 겹치면서 ‘아니 이러다가 한 40~50대가 되기 전에 갑자기 죽어버리면 어떡하지’라는 생각이 들어서 ‘안 되겠다 그냥 지금 당장 살아야겠다’라고 생각해서 무역회사 다니다가 갑자기 그만두고 차리게 됐어요.” B1

“인터넷 방송업은 교육 학원보다는 조금 늦게 시작을 하게 됐고요. 온라인 교육 학원의 경우에는 제가 실제로 강사로 재직 중일 때 그때 한창 코로나가 터져서 대면 수업만 하다가 제가 진짜 말라 죽겠구나 이 생각이 들어서 그때 같이 하면서 온라인 교육 학원으로 한번 같이 해보자라고 시작을 했었는데 그때 반응이 괜찮아서 지금까지 계속하고 있습니다. (중략) 코로나 때 대면 수업이 안 됐어요. 그래서 비대면으로 돌리자 했었는데 그때 비대면으로 전환을 한 게 지금까지 있을 수 있게 된 원동력이 된 것 같아요.” B3

“코로나 때문에 물류가 아예 막히니까 솔직히 그때 아예 다시 그냥 접고 새로 시작을 한 거거든요.” B2

“찾아봤는데 제가 하는 업종에서는 그렇게 받을 수 있는 게 없더라고요. 왜냐하면 저는 온라인 교육 학원이잖아요. 그러니까 교육장에 있는 교육 학원의 경우에는 지원 사업이 굉장히 많았어요. 근데 저는 교육장이 없잖아요. 그것에 대해서 받을 수 있는 것도 없고. 심지어 교육장에 있는 교육 사업이면 면세 사업자예요. 저는 과세거든요. 그래서 그런 부분에 있어서 저는 어쨌든 교육 학원으로서의 면세 혜택도 못 받는 부분도 있었고, 그런 거를 사실 처음에 했을 때 자료를 찾아본다고 하더라도 사실 그런 건 정부 입장에서 좀 알려줄 수 있는 게 있지 않을까. 왜냐하면 저희가 창업을 하는 대신에 그에 대한 대가로 저희가 발생한 수익의 일부를 세금을 내고 있는 거잖아요. 근데 그 세금에 대한 혜택을 그걸 우리가 직접 찾아봐서 그걸 해야 되는가 약간 이런 의문이 좀 들긴 하더라고요.” B3

B3의 토로와 관련하여, 현행 부가가치세법 시행령 제36조는 면세하는 교육 용역의 범위를 제시하고 있는데, B3의 경우 해당 조건을 충족하지 못한 것으로 보인다. 온라인 환경에서 교육서비스를 제공하는 B3의 토로는 변화

[그림 3-3] 부가가치세법 시행령 제36조

제36조(면세하는 교육 용역의 범위) ① 법 제26조제1항제6호에 따른 교육 용역은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 시설 등에서 학생, 수강생, 훈련생, 교습생 또는 청강생에게 지식, 기술 등을 가르치는 것으로 한다. <개정 2016. 2. 17., 2020. 2. 11., 2024. 2. 29.>

자료 : 법제처 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr/법령/부가가치세법 시행령> (검색일 : 2024. 11. 15.)

한 노동환경에 부합할 수 있는 정책 지원을 검토할 필요를 시사한다.

2) 마주한 소득 불안정성과 이를 해결하기 위한 수단으로서의 N잡

N잡은 언론 등을 통해 100세 시대에서 당연히 적응해야 할 새로운 트렌드처럼 묘사되는 측면이 있고, 그럴듯한 일로의 전환처럼 그려지기도 한다. 그러나 현실에서의 N잡은 그저 부족한 소득을 메꾸기 위한 수단이었다. 인터뷰에 참여한 청년들은 불안정한 소득을 메꾸기 위해 대리운전이나 편의점 아르바이트, 택배기사, 사무직 아르바이트 등을 병행하게 됨을 보고했다.

영세자영업을 하고 있는 그룹 2 청년들의 경우에는 B2를 제외하고는 매출의 규모가 영세하여 안정적인 수입 구조를 갖추지 못하고 있었다. 이는 생계유지의 관점에서는 가장 큰 취약성에 해당할 것이다. 생계를 해결하기 위한 수단으로서의 N잡은 특고, 플랫폼 종사자, 비정규 미조직 임금근로자 청년들에게서도 동일하게 발견됐으며, 인터뷰 참여 청년들이 보고하는 주변 청년들의 사례 또한 크게 다르지 않았다.

“제가 아무리 열심히 한다 해도 손님이 안 와서 매출이 안 나올 때가 있잖아요. 근데 제가 나가야 하는 비용은 있다 보니까 저는 알바를 하거든요. (중략) 대리도 하고 있고, 아니면 아침부터 오전 사이에 편의점 알바를 한다든가, 그냥 제가 집에만 있으면 돈이 안 들어오니까 뭐라도 찾아서 하는 편이에요.”

B1

“저도 제 주변에 있었는데 처음에는 떡 케이크 집을 했는데 이게 잘 안 돼서 크로플 배달 전문으로 했는데 겨우겨우 먹고 살 정도 힘들어해요. 왜냐하면 그 크로플이 한창 유행 빵 터졌을 때 시작했는데 요즘 또 다들 좀 시들시

들하니까 (중략).” B1

“그런데 버는 것만큼 또 재투자를 하고 있기 때문에, 그러니까 제가 아까 말씀드렸다고 피 인터넷 방송업을 시작을 하게 되면서 거기에 재투자를 하고 있어서 그래서 제가 남는 게 없다라고 생각하시면 될 거 같습니다.” B3

“(음식점을 하다가 폐업 후 떠난 주변 청년의 이야기를 하며) 접고 해외 이민 가더라고요. 잘 안 됐어요.” B2

“제가 부양할 가족이 없거든요. 제가 부모님한테 용돈을 엄청 많이 드려야 하는 것도 아니고, 제가 남편이 있거나 자식이 있는 것도 아니다 보니까 저 혼자 살 정도는 돼요. 그냥 회사 사원 정도의 월급 받는 느낌이긴 한데 다른 스트레스가 아예 없다 보니까 유지할 수 있던 것 같아요.” B1

“저는 아까 말씀하신 학업은 이미 지금 병행을 해서 하고 있고요. (중략) 그러니까 어쨌든 제가 더 가르치기 위해서는 어느 정도 학력이 조금 더 필요하다고 생각이 됐고, 대학교 강단에도 한번 서 보고 싶다는 생각이 있어서… (중략) (학비는) 부모님께서 지원해 주고 계십니다. (중략) 부모님이랑 살고 있습니다.” B3

프리랜서 청년인 C2와 C3의 경우에도 소득 불안정성의 문제로 부업을 겸하고 있다고 답했다. C2의 경우에는 사진 중에서도 예술 사진에 가까운 일을 하고 있었는데 이러한 C2의 사례는 예술소득이 낮은 경우, 겸업의 가능성과 이중 겸업의 가능성을 높인다는 이슬기(2022)의 양적 연구 결과를 뒷받침한다. 동 연구에서는 예술인의 이중 겸업은 예술계에서 경력을 쌓아 상향 이동할 가능성을 낮출 수 있는 요인임을 지적하고 있다.

“저 원래 사무직이었으니까 그런 사무직 알바가 좀 있거든요. (중략) 진짜 하루 하는 것도 있고 아니면 지금 하고 있는 것은 2주 과정으로 하고 있어요.” C2

“데이터 라벨링이라고 그런 쪽도 좀 하고 있고, 어쨌든 글을 쓰다 보니까 여행 외에 음식점이나 카페 같은 곳에서, 한국에 있을 때는 마케팅 쪽으로 연락이 오면 그런 쪽도 조금씩 하고 있고. 그러고 제가 예전에 애플에 되게

관심이 많아서 제가 한동안 되게 열심히 했었거든요. 그런데 열심히 하다 보니 그걸로 사실 돈을 벌 수 없더라고요. 그런데 그 애플테크를 소개를 해주는 방식으로 해서는 돈이 어느 정도 생기더라고요.” C3

“23년도에 사회복지, 노인복지관에 계약직으로 들어가서 1년 정도 일을 하다가 계약 만료로 퇴사를 하고, 실업급여를 받다가 7월부터 실업급여가 끊기게 돼서 저도 택배 일을 좀 하고, 배민 이런 데서 오토바이 타면서 배달도 하고 그러면서 생계비를 벌고 있습니다.” D2

이처럼 변화한 환경에서 새롭게 등장한 유행처럼 다뤄지는 경향이 있는 N잡의 성격과 속성, 의미에 대한 속살을 발라낼 수 있는 심도 있는 연구가 필요할 것으로 보인다.

3) 몰라서, 알아도 보호받지 못하는 일과 개인이 감수해야 할 위험

사회보험과 근로계약 등과 같은 제도장치는 인터뷰 참여 청년들에게는 쓰거나 가입하기 어려운 것, 또는 의미와 중요성조차 인식되지 못한 측면이 있었다. 한국 사회에서 근로계약과 사회보험뿐 아니라 제도화·문서화된 규정에 대해 노동시장에 진입하려는, 그리고 진입한 지 얼마 되지 않은 노동자가 의미와 중요성을 인식하기는 현실적으로 쉽지 않다. 정규직으로 입직한 경우에도 최소 몇 년의 경험이 쌓여야 체감하게 된다.

즉, 이러한 구조적 환경에서 일감을 아는 사람으로부터 받거나 사업자 등록을 하지 않아 처음부터 보호받을 수 있는 환경에 위치하지 못한 채 일을 시작한 노동자들에게 ‘가입하지 않았으니’, ‘근로계약을 쓰지 않았으니’, ‘등록하지 않았으니’ 보호받을 수 없다는 것은 실재하는 현실을 외면하는 처사일 수 있다.

① 아프면 금전적인 손해가 발생함

아파서 일을 할 수 없게 되면 자신이 벌 수 있는 돈보다 더 큰 금액을 지출할 수밖에 없게끔 되어 있음을 보고하는 D1의 사례는, 청년들이 다른 생애주기에 비해 상대적으로 건강한 신체건강을 담보로 위험을 개인화하고 있음을 시사한다.

“택배기사가 아플 때 오히려 마이너스거든요. 제가 돈을 더 내고 쉬어야 해요. 제가 할당량이 있잖아요. 그런데 이게 같은 대리점에 계신 분들이 도와주시면 그분들이 이렇게 조금 조금씩 제 일을 해주시면 되는데 만약에 그게 아니면 전문적으로 이렇게 대리해 주는 업체가 있을 거예요. 그런데 거기다가 제가 받는 것보다 더 내고 하는 걸 거예요. (중략) 제가 택배를 하면서 보통 한 건에 한 850원 이렇게 받거든요. 그런데 그런 업체를 쓰면 그분들은 하나에 1,500원인가 이렇게 받는 걸로 알고 있어요. 그러면 그만큼 제가 쥐야 되는 거지요.” D1

“저 같은 경우는 집에서 일하는 컴퓨터 앞에서 일하는 경우가 많다 보니까 정말 밖에 나가서 교통사고나 이럴 경우가 없긴 하지만, 만약에 그러면 조금 골치 아파지긴 하겠지요.” C4

② 적정 단가를 보장받을 수 없음

“영어 번역에 대한 적정 급여가 어느 정도인지 몰라가지고 그분들이 주신 급여가 저는 개인적으로 되게 많은 금액이라고 생각했거든요. 10장 번역하는데 저한테 100만 원을 계약하신 거예요. 그래서 10장 번역하는 데 100만 원이면 저한테 너무 쏠이다 아무리 많아도 그래서 무조건 하겠다 했는데 받아보니까 70장인 거예요. 그런데 그렇게 생각해서 100만 원은 적은 금액이 아니라고 생각을 해서 했었는데, 영문 번역에 대한 적정 단가에 대한 개념이 없으니까 영상 편집도 사실 저는 ○○ 이런 데 올라오는 영상 편집은 단가가 완전 후려쳐져 있어서.” C4

“매거진이나 어디 SNS 채널 같은 데 요즘에 그런 게 되게 많은데, 보면 정말 터무니없는 금액으로 후려치는 데가 정말 많고 그래서 저는 그런 쪽으로 는 안 하게 되더라고요.” C2

③ 무늬만 프리랜서, 사장님

직함, 출퇴근과 업무지시가 있어 일의 성격상으로는 임금근로자와 유사한 경우에도 형식상 프리랜서나 개인사업자로 분류되기 때문에, 노동자가 불리한 위치에 있을 때는 위험은 오롯이 개인이 감당해야 하는 몫이 되었다. 한편으로 이러한 실태는 권한 없는, 가이 스탠딩(Guy Standing)이 지적인

“직함 뺏기기” 현상과도 유사하다.

“말 그대로 저희는 4대 보험도 안 받고 아무것도 안 되어 있는데 사실 그 시간에 얼마여 있거든요. 그러니까 회사에 딱 근무하는 것처럼 되어 있고 그런데 이렇게 불리할 때는 ‘너네는 사업자지 않냐’ 이렇게 얘기를 하는데, 그 안의 틀에서 움직여야 되는데 그런 걸 좀 보장을 못 받으니까 차라리 4대 보험이라는 게 있으면 좋겠다거나, 좀 누군가가 이렇게 대변해 주면 더 좋겠다는 생각도 있어요.” D3

“회사에서도 벌써 대리까지 달긴 해서 그런 사회적인 지위 같은 것도 나쁘지 않다 생각이 든다고 생각하고.” C1

“월급처럼 이렇게 받긴 하는데 그러니까 야근 같은 초과 수당에 대해서는 보통 받는 분은 거의 없고.” C1

“택배는 제가 돈을 물 일이 생각보다 많아요. 물건이 분실되거나 그러면 거의 다 기사 책임이고, 그다음에 배달을 해도 고객이 물건을 뜯고 안에 물건이 좀 깨져 있다거나 그러면 다 기사 책임이거든요. 그래서 그렇게 좀 나가는 금액이 많습니다. 나가는 금액도 많고. (헬스) 트레이너 할 때도 트레이너는 업체가 약간 돈을 떼먹는 사장님들이 많아서, 그런데 그걸 노동부에 가서 신고를 해도 제대로 좀 처리가 안 되는 경우가 많더라고요. 엄청 지연된다거나 그다음에 증거가 부족하다면서 안 된다고 말을 하거나. 그래서 저도 한 100만원 정도 떼인 적이 있었어요.” D1

온라인으로 학생을 관리하는 일을 하는 D3은 기혼으로 아이는 낳고 싶지만 출산 후에 다시 일을 할 수 있다는 보장이 없어 불안함을 보고하기도 했다.

“저희가 사실 이렇게 알려진 직업은 아니잖아요. 그래서 선생님을 많이 뽑고 그러지 않거든요. 그래서 1년만 쉬고 오겠다 이렇게 말씀을 드릴까 하긴 했는데 사실 그런 것도 불안한 거잖아요. 확실하게 거기서 너 돌아와라 이렇게 얘기를 하는 건 아니니까.” D3

휴학 중에 방문미술 교사를 하고 있는 D4의 경우에는 온라인으로 무엇인가를 쓰기는 했지만 관련해서 설명을 받지는 못했고, 급여명세서를 받아 본

적도 없었다. D4가 온라인상으로 작성한 서류가 근로계약서인지의 여부는 정확히 확인할 수 없었으나, 일반적으로 웹사이트상에서 이뤄지는 동의, 작성 과정을 주의 깊게 읽거나 화면상의 내용만으로 충분히 이해한다는 것은 어려운 일이다.

“(급여명세서를 받아본 적이) 한 번도 없어요.” D4

④ 인지되지 못한 욕구 : 공제회, 노동조합 등

공제회, 노동조합 등은 인터뷰 참여자들에게는 인지되지 못한 욕구였다. 공제회와 관련된 설명을 제공하자 그런 게 있으면 가입했을 것 같다는 인터뷰 참여자의 보고에 귀기울일 필요가 있으며, 프리랜서, 특고, 플랫폼 종사자 등을 대상으로 하고 있는 공제회에 대한 적극적 홍보가 이뤄질 필요가 있을 것으로 보인다. 사각지대에 있는 노동자들의 미인지된 욕구를 적극적으로 찾아내기 위한 노력이 필요하다.

“모르고 있었어요. 모르고 있었는데 그때 그렇게 5천 원밖에 안 되고 택배 기사가 아플 때 오히려 마이너스거든요. 제가 돈을 더 내고 쉬어야 해요.” D1

“노란 우산 공제가 있다 이렇게 해서 얘기를 했었는데 그때 안 들었던 이유가 그냥 내가 따로 모으는 게 낫겠다 그렇게 5만 원 이상 내면서 받을 수 있는 게 사실 저는 많이 없을 것 같아서.” D3

“뭔가 보장하는 바가 명확하게 있고 그리고 그 사례가 충분히 증명이 되어 있으면 저는 긍정적이에요. 가입할 것 같아요.” C2

“1만 원 정도면 만약 진짜 보장 가능하면 저도 가입은 할 것 같아요. 그렇게 큰 금액은 아니라고 생각을 해서.” C1

“전 이해 대변까지는 잘 모르겠지만 해주면 당연히 좋고. 그런데 단순히 그런 같은 직종의 정보 공유를 할 수 있는 장만 있더라도 그 공제 형태를 띠다면 그러면 충분히 할 수가 있는 것 같아요. 예를 들어서 누군가가 저작물을 기업이 무단으로 빼갔는데 어떻게 해야 되는지 사실 검색밖에 알 수 있는 창구가 없는데 그런 공제를 통해서 정보 공유가 된다는 거 혹은 직접 해결해 준다

든가 그럼 충분히 할 생각이 있을 것 같아요.” C4

어떤 것들이 보장이 되면 좋을 것 같냐는 질문에 인터뷰 참여자들은 권리와 표준의 문제를 언급했다.

“뭔가 창작 관련이라고 저작물 저작권, 상표 관련, 계약서, 단가 관리.” C2

“수당 지급 문제.” C4

다. 궁극적 지향점 : 정규직 확대, 대기업 - 중소기업 격차 해소, 업무 자율성 제고

E3은 궁극적으로는 양질의 정규직 일자리를 늘리는 것이 청년 일자리 문제를 해결하는 방안임을 강조했다. 특히, 8개월, 9개월 등으로 이력서에도, 퇴직금에도 도움이 되지 않는 비정규 일자리의 양산은 청년 일자리 문제의 악순환을 일으키는 요인이 됨을 힘주어 말했다. 정규직 확대와 대기업-중소기업 간 격차 해소는 아무리 강조해도 지나치지 않을 과제임은 분명해 보인다. 더불어, 업무 자율성은 청년층이 일을 선택함에 있어 중요한 요소인 것으로 보인다. 일의 의미와 주어진 조건이 바뀌어 가는 환경 속에서 시간과 공간 등의 자율성을 어떻게 확대할 수 있을 것인가에 대한 고민이 필요하다.

1) 정규직 확대

“저는 늘 혼자서 주장하는 게 인턴, 비정규직 이런 거 다 없애야 된다 혼자서 주장을 하고 있고. 무조건 처음부터 제대로 정규직으로 고용을 해서 쓰고 이렇게 본인이 원할 때 나가게 해야지 이걸 이렇게 사회가 가면 니트 청년이 나올 수밖에 없다라는 생각이 정말 많이 들고 있어요. 계약직도 말씀하신 것처럼 정말 9개월, 8개월 이런 식으로 많이 공고가 나오고 1년 못 채우게 해서 퇴직금 안 주려고 하는 것 때문에 저희는 이력서에 그런 이력을 잘 쓰지도 못하고 그래서 이게 다 악순환이 아닌가. 1년을 꼭 채워서 나오는 공고는 거의 없어요.” E3

“6개월이 제일 많은 거 같고” E4

“청년들이 원해서 말씀하신 것처럼 내가 어디에 얹매이고 싶지 않고 책임지고 싶지 않아서 비정규직을 선택한다, 이건 살짝 뭔가 언론의 프레임이 씌운 것이 아닌가라는 생각이 조금 들기도 하고요. 비정규직이나 계약직한테 그것보다 더한 업무 부담감이나 그 압박을 안 주지 않아요. 비정규직이라고 6시 이후에는 내가 연락 안 하겠다 이런 것도 아니고, 똑같이 일하는 입장은 고수하되 이렇게 비정규직으로 만들어 놓은 거기 때문에 저는 여기에는 동의하지 않습니다.” E3

“그냥 정규직을 많이 뽑았으면 좋겠어요. 장애인들 고용하면 그렇게 혜택 주는 것처럼 비정규직 계약직 비율을 줄이면 세제 혜택 주는 거.” E4

“민간 기업도 정부가 정규직만 뽑으라고 하면 안 되나요? 세제 혜택을 좀 주든가 워낙 많잖아요. 육아휴직 해서 세금 그런 문제 거기에서 조금 많이 완화라고 해야 되나요 그런 쪽으로 하면 좋지 않을까요?” E1

“사실 주 40시간, 52시간 이런 것들은 너무 많이 뉴스나 이런 데 나와 있고 그다음에 기업에서 다 알고 있어서 이런 것들을 지키려고 노력은 하잖아요. 숨겨서 일을 시키더라도 어쨌든 지키려고 노력은 하는 것처럼, 맨 처음에 말씀해 주신 것처럼 2년 일을 하면 정규직처럼 돼야 된다는 건 저는 처음 들었거든요. 당연히 모르는 기업도 있을 거고 아니면 숨기는 기업도 있을 텐데, 이런 것들을 좀 강하게 제재를 하거나 강하게 좀 법으로 만들어서 이걸 감사를 한다든지 이런 식으로 강하게 제재를 할 필요가 있지 않을까. 그러면 좀 자연스럽게 비정규직에 대한 차별이나 그런 것들이 좀 줄어들지 않을까.” E3

2) 대기업과 중소기업 격차 해소

“저는 이런 중소기업이나 이런 재직자들을 최대한 좀 지원을 많이 해줘서 중소기업들에 대해서 세제 혜택을 준다든가 아니면 어떤 세금 감면이나 세금 감면이 있는 것으로 알고 있는데, 중소기업 재직자들은 세금 감면이나 아니면 보조금을 지원금을 준다든가 좀 최대한 소득 격차를 좀 줄이는 방향에 있으면 좋을 것 같아요.” E2

“저는 그래서 오히려 중소기업의 정규직들 있잖아요. 거기를 좀 지원을 해 줘야 된다고 보는 게, 제 생각에는 양극화가 심해진 게 무조건 난 대기업 갈 거야 이런 사람들이 다 거기만 바라보고 가거나 아니면 아예 포기하거나 이렇게 두 개로 양극화가 된다고 생각을 하거든요. 왜냐하면 중소기업에 정규직을 가봤자 임금이 적고 그래봤자니, 그냥 난 비정규직 여러 번 하면서 비슷한 임금 받으면서 살래, 이렇게 다 되는 것 같아요. 그래서 중소기업의 정규직에 이 사람들을 좀 넣을 수 있게끔 거기에 대한 중간 부분의 지원이 좀 많이 있어야 된다고 저는 생각하고 있습니다.” E2

“추석이나 명절에 정규직 선물이랑 정규직들은 상품권을 받았거든요. 그런데 계약직분들은 선물세트 집으로 보내주는 것도 아니고 이렇게 들고 가게 했는데 그게 조금 그랬어요.” E4

“제가 3개월 다녔던 첫 회사가 제가 인턴으로 들어갔고 정규직분들이 계셨는데, 그때는 정규직분들은 크리스마스 파티 한다고 3시간씩 자리를 비우고 그들끼리 회의실 가서 놀고, 팀장님이 자리만 비우시면 회의실 가서 그들끼리 놀고 그들끼리 케이크 먹고 막 이렇게 하고요. 인턴 둘만 남겨놓고 이 인턴 둘한테 본인들의 일을 다 주고 가는 거예요. 그러면 저희는 미친 듯이 막 해서 6시 전에 막 마쳐 놓으면 그들이 한 업무처럼 이렇게 보고를 하는 그런 일들은 있었어요.” E3

3) 민간위탁 일자리의 불안정성 해소와 근로감독의 필요성

청년 고용 문제가 심각해지면서 청년센터, 청년도전지원사업, 국민취업지원제도 등을 운영하는 수탁기관들도 늘어났다. 해당 기관들의 실무자들은 청년 당사자들인 경우들도 많다. 문제는, 수탁기관에서 일하는 많은 실무자들이 불안정한 일자리에 종사하고 있다는 점이다. 자신감 회복, 사회활동 참여 의욕과 취업 의지 고취를 위한 맞춤형 프로그램인 청년도전지원사업을 운영하고 청년을 지원하기 위해 만든 청년센터에서 비정규직으로 근무할 수밖에 없는 청년 E3의 사례는, 불안정한 청년을 지원하기 위해 불안정한 일자리에서 일하고 있는 청년 당사자의 모습을 고스란히 드러낸다.

“돈이 많이 필요합니다. 그래서 제가 한 가지 업무만 아니라 주말에는 글쓰

기 수업도 열고 여러 가지 일을 많이 하고 있어요. 쓰리잡까지 하고 있습니다.” E3

“저희는 사실 채용 공고 자체에 계약이 정함이 있음이라는 얘기가 없어서 채용 공고는 모르고 갔는데 면접 보고 다 붙고 나서 쓸 때 알았거든요, 계약직이라는 것을. 계약서 쓸 때 ‘여기 왜 12월까지일까요’라고 했더니 그때 말씀해 주신 게 ‘저희는 센터장님부터 다 계약직입니다’를 그때 들었어요. (중략) 심지어 저희는 교육생 제도라고 정말 최저시급을 주는 것을 한 달 동안 해야 되는데 그것도 사실 없었습니다. 공고에도 없었고 계약서 쓸 때도 그 계약서를 먼저 주시고 그다음에 주신 게 계약직 계약서여서.” E3

“업무 강도는 굉장히 높아서 거의 야근 없는 날이 없을 정도로, 주말 출근도 자주 하는 편이어서… 연장근로 수당을 주시긴 하지만 그것으로는 많이 부족해서. 그것도 법으로 정해져 있잖아요. 말씀해 주신 것처럼 52시간 넘으면 안 되기 때문에 그래서 사실 암암리에 집에 가서도 일을 하고, 그냥 연장근로수당 안 받고도 일을 하고. 이렇게 해야만 사업이 굴러갈 정도로 업무 강도가 굉장히 높아요. 그런데 3점을 드리는 이유는 그래도 제가 맡고 있는 일에 대한 만족도는 높아서 일이 재밌고 사람들이 좋아서 그래서 3점을… 이 사업을 제가 이렇게 끝까지 마치고 나서 다른 곳으로 어디를 갈 수 있을까라는 게 굉장히 물음표가 계속 떠오. 다른 곳으로 이직을 어디로 갈 수 있을까라는 고민이 많이 들어서 점수가 좀 낮은 것 같습니다.” E3

참여 모집의 인센티브 구조에 대해서는 그 적절성에 대한 보다 심층적인 연구가 이뤄질 필요가 있어 보인다.

“참여자도 이수를 하면 인센티브가 있는데요. 아마 참여자들에게 주는 인센티브와 저희 기관에서 받는 인센티브가 같이 뭉쳐져 있어서 참여자분들이 이수를 많이 하시면 초과 달성하시면 저희가 인센티브 못 받는 구조예요. 그래서 좀 복잡합니다.” E3

“사업팀이랑 청도지팀이 2개가 나눠져 있어서 사업팀은 청년들 대상으로 해서 토요일 출근이 많아요. 근데 이런 사업들을 하려면 저희가 붙어야 돼요. 저희는 월요일에 프로그램을 돌려야 되기 때문에 저희는 그래서 ‘휴일을 12

월에 다 써라.’ 이렇게 하면서 아직 벌어지지 않은 상황이라 모르겠지만 12월에 아마 쓰게 될 것 같습니다.” E3

사회복지 관련 협회에 일하고 있다는 E1의 보고도 민간위탁사업의 불안정성에 대한 내용이다.

“이게 말씀드리면 좀 복잡하긴 한데 이게 사회복지 쪽은 워낙 시나 보건복지부에서 하는 그런 사업들이 많잖아요. 그래서 저는 서울시에서 하는 사업의 담당자로 채용이 된 건데, 예를 들면 어떤 특정 장애인에게 월마다 수당을 준다 그게 서울시에서 만약에 그런 사업을 해요 그럼 그 사업을 시에서 주는 경우도 있지만 그걸 자체적으로 공모 사업으로 진행을 해서 공모를 하는 거지요. 어디 단체 협회나 복지관이나 어디 재단에서 ‘너네들이 이거 지원을 해. 우리가 보조금 줄게.’ 그래서 보조금 주면 그 인력의 인건비랑 사업비를 주거든요. 그래서 제가 다니는 협회가 시에서 하는 그 사업을 계속 몇 년 동안 공모 사업으로 받고 하고 받고 하고. 이런 식으로 하고 있었던 거예요. 그래서 사업의 담당자가 퇴사를 하게 돼서 또 바로 계속해야 되니까 그걸 뽑는 그거였어요. 그래서 그 사업의 담당자로 들어가게 된 거지요. 사업이 이런 사업은 흔히 말하는 좀 어려운 분들 도와주는 사업이라서 없어질 수가 없거든요. 난리 나니까 없어질 수는 없는데, 예를 들면 저희 협회에서 ‘내년부터 이 사업 안 해.’ 이러면 (중략) 그 사업 자체가 공모 사업이라서 예를 들면 2월에 공모 나오고 3월부터 사업비 주고 12월에 끝나고. 쉬지도 않아요. 기간을 계속 연장해서 계약 기간을 늘리고 그리고 계약 기간을 늘리면서 그 사업을 공모를 받아서 또 바로 근로를 하셨더라고요. 저희도 그렇게...” E1

4) 업무 자율성 제고

업무 자율성은 청년층이 일을 선택하는 데 중요한 요소였다. 즉, 시간과 공간 등의 자율성을 어떻게 확대할 수 있을 것인가에 대한 정책적 고민이 요구된다. 비정규직, 특고, 플랫폼, 프리랜서라는 취약성을 자발적으로 택했다고 응답한 경우에도 이는 궁극적으로는 업무 자율성을 높이고 싶다는 청년들의 바람과 닿아 있었다.

“희망 일자리부터 말씀을 드리자면 주 40시간 내외로 코어 타임 있는 유연

근무제가 있는 회사를 희망을 하고 있고. 그리고 아무래도 산업군은 디자인 에이전시 취업하는 거를 희망을 해서 그쪽 위주로 노리고 있어요. 희망 연봉은 3,600만 원 정도기는 한데 어디까지나 좀 희망 사항이고요.” A4

“희망은 주 40이고 8시간 탄력으로 됐으면 좋겠습니다.” A3

“디자인은 특성상 야근이 많은데 친구들 다니는 회사 보면 IT는 그래도 좀 유연하게 몇 시간 일주일에 몇 시간만 채우면 되고 이런 데가 많더라고요. 그런 것이 훨씬 능률도 올라가고 좋은 것 같아서 저도 유연 근무하는 데 가고 싶어요.” E4

“시차로 해서 제가 봤을 때는 9시에 출근하나 8시에 출근하나 똑같이 피곤 하거든요. 그래서 아침에 똑같이 피곤해요. 그래서 아시겠지만 일 좀 다녀보니까 아침에 일어나는 게 눈이 떠져요. 7시 그쯤 되면 눈이 떠져요. 그래서 그냥 조금 더 일찍 일어나서 8시에 출근하고 5시에 퇴근했으면 좋겠어요.” E1

“저는 제가 재택근무도 좀 해보니까 너무 좋은 거예요. 재택근무가 물론 플로로 재택근무를 하는 것이 회사 차원에서 좀 힘들 수 있겠지만 주에 한 번이나 그 정도라도 하면. 왜냐하면 회사 사실 출퇴근하는 게 제일 힘든 것 같아요. 그런데 재택근무하면 똑같이 8시간 근무를 해도 앞뒤로 출퇴근 시간이 없고, 그리고 내가 원하는 카페 같은 데 가서 일하다가 바로 약속을 갈 수도 있고, 되게 좋은 것 같아가지고 그런 게 좀 있으면 좋을 것 같아요.” E2

“규칙적으로만 하면 저거 그러니까 나중에 애를 낳는다고 생각을 하면 좀 이렇게 그래도 약간의 시간이 좀 있는 게 좋을 것 같다는 생각을 하거든요. 지금 직업은 그런데 애 키우기 너무 좋기는 해요. 그 월급만 아니면 그런데 앞으로 아기를 낳고 이렇게 할 생각을 하면 그래도 연봉을 좀 높여야 되니까 포기를 조금 하고 그냥 나인 투 식스만 돼도 좀 좋을 것 같다는 생각을 해요.” D3

“사람마다 가장 중요한 게 있는데 저는 그게 공간적인 제약이 없는 직업이 가장 마음에 들더라고요. 그래서 그냥 내가 언제 어디서든 할 수 있는 직업이 가장 좋아서 여행지에 가서도 어떻게 보면 스트레스 받는 부분도 있었어요. 매일 어디를 찾아가서 뭔가 작업을 해야 되고 그런 게 있으니까. 그런데 그 스트레스가 잠시 받을 수 있지만 어쨌든 그곳에 있다는 것만으로도 즐거움이

훨씬 더 크더라고요. 그래서 당연히 수입적인 거 그런 거 다 생각하면 아무것도 없지만 그래도 제 자체 만족도는 10점이에요.” C3

“일단은 회사를 다니다 보면 그 천장이 명확하잖아요. 내가 할 수 있는 일의 범위도 명확하고 거기서 아무리 성공하고 잘한다고 해도 달성할 수 있는 천장이 저는 보였거든요.” C4

“제가 원하는 방향은 일이 사실 많은 적든 그거가 문제가 아니라 내가 원하는 시간에 할 수 있는 게 가장 중요한 것 같고. 어쨌든 원하는 시간에 효율적으로 할 수만 있으면 사실 저는 크게 문제는 안 되는 것 같고. 그리고 앞서 말씀드렸드시피 장소적 제한이 없었으면 좋겠고. 사실 그 정도인 것 같아요.” C3

“지금은 제가 원하는 일을 하고 있고 장소적 제한 없으니까 오늘은 카페에 가서 일한다 오늘은 뭐 워크스테이션 같은 데 가서 일한다 이래도 집에서 일한다 이래도 되는 거고. 정해진 시간 없으니까 오늘은 기분이 좋으니까 좀 일찍 일어나서 일해야지 오늘은 좀 늦게 일어났으니까 밤새가면서 일해야지 이런 게 자유롭다 보니까 쉬는 시간이 따로 없어도 저는 괜찮은 것 같아요.” C4

3. 시사점

인터뷰 참여자들 중에는 생애주기 특성과 사회환경 변화로 이행의 과정에서 불안정 노동을 선택한 경우가 있어 고용사각지대에 위치하고 있음을 인식하지 못하는 경우도 있었고, 근로계약이나 처할 수 있는 위험을 감내해야 할 불리(disadvantage)로 여기는 경우도 있었다. 이러한 점들은 청년의 불안정한 노동에 대한 성격 규정을 모호하게 만들기도 한다. 그러나 청년고용사각지대에 위치한 이들이 언급한 이야기들의 진짜 의미는 사회·경제환경의 변화 속에서 미래사회의 담지자들이 어떤 일자리를 원하고 있으며, 현재 이들이 처한 불리한 환경은 무엇인지를 보여주는 것이라 하겠다.

분석 결과에서 도출된 내용을 과제별로 정리하면 다음과 같다. 첫째, 국민취업지원제도 등을 통해 제공되는 일 경험에 대한 기업 측의 피드백 제공을 제도화하는 것을 검토해 볼 필요가 있을 것으로 보인다. 둘째, 국민취업지

원제도 일 경험의 훈련연계형과 체험형은 구직의욕에 따라 유형을 구분하고 있으나 참여자의 입장에서는 이를 구분하기 쉽지 않고, 수당의 차이는 궁극적 제도 성과의 측면에서 부정적 영향을 미칠 가능성도 있을 것으로 보인다. 따라서 구직의욕에 따른 제도 구분은 청년도전지원사업과 국민취업지원제도로 명확히 하는 방안을 검토하고 국민취업지원제도에 참여하는 청년들에게는 훈련연계형 일경험의 기회를 확대하는 것을 검토해 볼 필요가 있다. 단, 소득보전이 필요한 국민취업지원제도 1유형에 대해서는 별도의 검토가 필요함도 명시해 둔다.

셋째, 청년들은 프로그램 참여 기간에 대한 아쉬움을 표현하기도 했다. 이에, 프로그램 참여기간의 유연화와 재참여 가능성의 확대를 제안한다. 고

〈표 3-7〉 FGI를 통해 도출된 시사점

	내 용
가. 고용서비스 측면	1) 일 경험 : 기업 측의 피드백 제공, 유형별(훈련연계형, 체험형) 지원 내용에 대한 욕구 2) 제도 참여 기간 연장, 재참여에 대한 욕구 3) 정책/프로그램별 목표 명확화, 욕구 유형별 매칭의 중요성 4) 교육·훈련 프로그램의 내용 및 수준 다각화의 필요성 5) 맞춤형 정보의 질적 제고, 정보 접근성 개선의 필요성 6) 담당자와의 관계의 중요성 : 제도의 진입과 사후 관리 7) 마음 건강 지원의 필요성
나. 사회안전망 측면	1) 변화하고 있는 노동 환경에 부합하는 지원의 필요성 2) 마주한 소득 불안정성과 이를 해결하기 위한 수단으로서의 N잡 3) 몰라서, 알아도 보호받지 못하는 일과 개인이 감수해야 할 위험 ① 아쁘면 금전적인 손해가 발생함 ② 적정 단가를 보장받을 수 없음 ③ 무늬만 프리랜서, 사장님 ④ 인지되지 못한 욕구 : 공제회 등
다. 지향점	1) 정규직 확대 2) 대기업과 중소기업 간의 격차 해소 3) 민간위탁 일자리의 불안정성 해소와 근로감독의 필요성 4) 업무자율성 제고

자료 : 저자 작성.

립·은둔 청년과 가족돌봄 청년을 위한 프로그램의 경우에는 현재는 시범 사업 단계이므로(참고 : 보건복지부, 2024) 본사업에서는 청년의 상태, 욕구에 따라 프로그램별 참여 기간, 참여 횟수를 유연화하는 것을 적극적으로 검토해 볼 수도 있을 것이다. 더불어, 현재 종료일로부터 3년이 지나야 지원 신청을 할 수 있도록 되어 있는 국민취업지원제도는 욕구 사정, 평가 체계, 일정 기간 내 재참여할 경우의 지원 내용 차별화 방안을 마련하여 재참여 신청 기간을 단축하는 방안을 마련할 수도 있을 것으로 보인다. 넷째, 청년들은 프로그램에 참여한 다음 프로그램의 목표, 내용이 자신에게 적합하지 않음을 깨닫게 되는 경우들이 있었다. 구직의욕이 명확한 청년과 그렇지 않은 경우(예 : 구직 의욕 자체가 없는 경우, 구직 의욕은 있으나 대인관계 등의 훈련이 필요한 경우)에는 그 차이가 클 수 있다는 점을 감안하면, 정책, 프로그램의 설계와 홍보에 있어 정책별 성격을 분명하게 하여 참여자들을 모집할 필요가 있어 보인다.

다섯째, 인터뷰 참여자들은 고용서비스를 통해 배울 수 있는 교육·훈련 프로그램이 내용과 수준에 있어 더 다양해질 필요가 있음을 언급했다. 다양화된 욕구와 수준을 충족시킬 필요와 수강자가 기대할 수 있는 정보에 대한 사전 제공이 요구되는 것이다. 더불어, 어학지원에 대한 수요가 확인된바, 국민내일배움카드를 통해 어학지원을 너르게 적용하는 방안을 검토해 볼 필요가 있어 보인다. 여섯째, 담당자와의 관계형성은 다른 제도로의 진입과 사후 관리를 통해 청년의 고용의욕 증진에 긍정적 영향을 미치고 있었음에 비추어 볼 때, 긍정적인 사례들에 대한 보상방안을 강화하는 것을 고민해 볼 필요가 있다. 일곱째, 청년들은 마음 건강에 대한 지원 필요성에 대해 공감을 표현했다. 현재 전 국민 마음투자지원사업 등이 실시되고 있으나 서비스 품질 관리 방안, 효과성의 차원에서는 향후 더욱 보완, 검토되어야 할 부분들이 있으므로 청년층의 사례들을 바탕으로 심층 연구들이 이뤄질 필요가 있겠다.

여덟째, 온라인 환경 등 변화하고 있는 노동 환경에 부합하는 지원을 검토할 필요가 있다. 온라인이지만 오프라인과 내용적으로는 같은 방식의 서비스가 제공되는 교육서비스업의 경우에는 면세를 적용하는 등의 변화한 노동환경을 고려한 기존 제도에 대한 검토가 이뤄져야 할 것이다. 아홉째,

N잡은 언론 등에 새로운 트렌드처럼 묘사되는 측면이 있다. 그러나 현실에서의 N잡은 그저 부족한 소득을 메꾸기 위한 수단이었다. N잡에 대한 보다 심도 있는 연구와 현상에 대한 파악이 요구된다.

열째, 고용사각지대에 놓여있는 청년의 일은 아프면 쉴 수 있기는커녕 금전적인 손해가 발생하는 일이었고, 적정 단가를 보장받을 수 없거나, 일감을 제공하는 업체가 불리할 때만 프리랜서, 사장님으로서의 위치를 가졌다. 공제회나 노동조합과 관련해서는 인지되지 못한 욕구가 발견됐다. 가이처럼 청년들의 불안정한 일은 몰라서, 알아도 보호받지 못하는 일과 개인이 감수해야 할 위험이 존재했다. 특히, 현재 상병수당이 본제도화되어 있지 않은 상황에서 아프면 오히려 손해가 발생하는 구조는 현실 파악을 통해 적극적으로 개선되어야 할 부분으로 보인다. 근로계약서 작성과 보호받을 수 있는 권리에 대한 홍보도 지속되어야 할 과제라는 점도 강조해 둔다.

마지막이자 열한째로, 인터뷰에 참여한 청년들은 정규직의 확대와 대기업과 중소기업의 격차 해소의 필요를 언급했다. 민간위탁 방식으로 만들어지는 일자리는 불안정성 해소와 근로감독의 필요성을 시사한다. 청년들은 시간, 공간 등에 있어 자율성을 가질 수 있는 일을 필요로 하고 있었다는 점도 잊지 않아야 할 것이다.

제 4 장

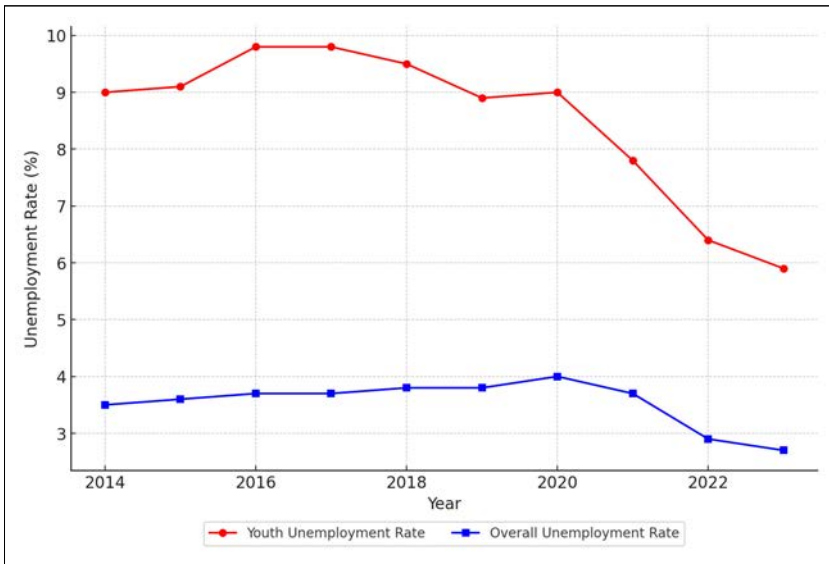
청년일자리도약장려금의 청년층 노동시장 효과

제1절 연구 개요 및 목적

최근 우리나라 청년들은 고용 불안과 취업의 어려움 등 노동시장 문제에 직면하고 있으며, 이는 사회문제로 확대되고 있다. [그림 4-1]에서 나타난 바와 같이 우리나라 청년실업률은 매우 높은 수준이다. 2014년부터 2020년까지 9% 내외의 높은 청년실업률 수준을 유지하였으며, 2021년부터 지속적으로 감소하여 2023년 5.9% 수준까지 감소하였다. 전체 실업률과의 격차 또한 매우 큰 수준이다. 2014년부터 2020년까지 전체 실업률은 사회 전체적으로 매우 낮은 수준으로 유지되었으며, 전체 실업률과 청년실업률의 격차는 5.0~6.1%까지 확대되었다. 2021년부터 2023년까지 전체 실업률과 청년실업률의 격차는 점차 축소되었으나, 2023년 기준 전체 실업률의 2배 이상의 청년실업률이 기록되었다.

높은 청년실업률이 지속되면서 청년들은 경제적·사회적으로 많은 어려움에 처해 있으며, 이로 인해 사회 전체의 생산성에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이러한 문제를 완화시키기 위해 정부는 청년일자리도약장려금 등 청년들의 고용 기회를 확대하는 다양한 정책을 시행하고 있다. 본 장에서 살펴볼 청년일자리도약장려금은 취업에 어려움을 겪는 청년들을 정규직으로 채용한 경우 장려금을 지원하는 제도이다. 청년층에 대한 전반적인 지원보

[그림 4-1] 연도별 전체 실업률과 청년실업률 변화



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 연간자료(2014~2023).

다 취업에 어려움을 겪는 청년층을 대상으로 지원한다는 점에서 청년일자리도약장려금은 청년고용의 사각지대에 있는 청년들을 지원하는 제도이다.

청년일자리도약장려금은 2022년 처음 도입되어 시행되었으며, 2024년 현재 3년째 시행되고 있다. 동 제도가 시행 3년 차에 진입하면서 제도의 시행이 청년들의 실질적인 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석하고 평가할 필요성이 제기되고 있다. 이러한 측면에서 본 장은 청년고용 사각지대를 지원하기 위한 청년일자리도약장려금이 실제로 청년들의 노동시장 성과에 어떠한 효과를 미치는지 평가하고 제도의 개선 방안을 모색하고자 한다.

본 장은 청년일자리도약장려금이 청년들의 노동시장 성과에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 한다. 구체적으로 청년일자리도약장려금을 수혜받은 청년과 수혜받지 않은 청년을 비교하여 이들의 노동시장 성과에 유의미한 차이가 존재하는지 분석한다. 나아가 취업여로유형별로 청년일자리도약장려금의 효과가 상이하게 나타날 가능성을 확인하고, 장려금 지원 유형에 따른 차이에 대한 분석을 실시한다. 청년일자리도약장려금의 노동시장 성과에 대한 효과를 실증분석하기 위해 성향점수매칭법(Propensity Score

Matching method : PSM)과 일반화된 성향점수매칭법(Generalized PSM : GPS)을 적용한다. 청년일자리도약장려금을 수혜받은 청년과 수혜받지 않은 청년을 매칭하여 노동시장 성과를 비교하고, 취업애로유형별 상이한 차이를 분석함으로써 청년고용 촉진 측면에서 청년일자리도약장려금의 효과를 평가하고자 한다.

본 절에 이어 제2절에서는 청년일자리도약장려금 제도를 소개하고, 장려금 지급 현황을 살펴본다. 제3절에서는 청년일자리도약장려금이 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석한다. 제4절은 청년일자리도약장려금 수혜 유형별 노동시장 처우(임금)의 차이가 존재하는지 살펴본다. 마지막 제5절은 소결 및 시사점을 제시한다.

제2절 청년일자리도약장려금

본 절에서는 청년고용 사각지대를 지원하기 위한 청년일자리도약장려금 제도에 대해 살펴보고자 한다. 청년일자리도약장려금은 기업의 청년고용 확대 및 취업애로청년의 취업 촉진을 통해 청년고용을 활성화시키기 위한 목적으로 2022년부터 시행되었다(고용노동부, 2024a). 동 제도는 「고용정책 기본법」과 「청년고용촉진 특별법」에 시행근거를 두고 있다.

2022년부터 시행된 청년일자리도약장려금은 취업에 어려움을 겪고 있는 청년을 채용하는 경우 지원금을 지급한다. 첫 시행된 2022년은 연간 14만 명을 지원하는 것으로 계획되었으며, 2023년 9만 명으로 지원계획이 다소 축소되었으나, 2024년 다시 12만 5천 명으로 확대되어 운영 중에 있다.

지원대상이 되는 청년에 대한 기준을 살펴보면, 우선 채용일 기준으로 만 15세 이상 만 34세 이하에 해당하여야 한다. 다만 군필자의 경우 의무복무기간에 비례하여 연령 기준을 유연하게 적용한다. 이 경우에도 만 39세를 초과하는 자의 경우 지원대상에서 제외된다. 다음으로 채용일 기준으로 취업에 어려움을 겪고 있는 자여야 하며 취업 중이 아니어야 한다. 취업에 어려움을 겪는 유형은 사업운영 지침에서 정하는 유형 중 하나에 해당하여야

〈표 4-1〉 청년일자리도약장려금 시행 근거규정

제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원) ① 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 청년·여성·고령자 등의 고용촉진에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

고용정책 기본법 [시행 2024. 1. 9.] [법률 제19965호, 2024. 1. 9., 일부개정]

제7조(중소기업체의 청년 미취업자 고용 지원) ① 정부는 인건비 등 경비 과중으로 인한 중소기업체의 경영 애로를 타개하고 청년 미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 중소기업체가 청년 미취업자를 고용하거나 직업능력개발훈련을 실시하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

② 정부는 중소기업체가 청년 미취업자의 고용을 촉진하기 위하여 시설 및 환경을 개선하는 경우 그 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

③ 정부는 외국인근로자를 고용하고 있는 중소기업체가 외국인근로자를 청년 미취업자로 대체하거나 청년 미취업자를 추가로 고용하는 경우 보조금 또는 그 밖의 방법으로 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 정부가 중소기업체에 소요 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 경우에도 정부는 청년 미취업자 고용 여부 외에 불필요한 보고 등 해당 중소기업체의 자율적인 경영을 저해하는 간섭을 하여서는 아니 된다.

[전문개정 2009. 10. 9.]

청년고용촉진 특별법 [시행 2023. 12. 31.] [법률 제19940호, 2023. 12. 31., 일부개정]

자료 : 국가법령정보센터(2024a), (URL : <https://law.go.kr/LSW/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%A0%95%EC%B1%85+%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined>) (검색일 2024. 10. 27.)

국가법령정보센터(2024b), (URL : <https://law.go.kr/LSW/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%A0%95%EC%B1%85%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined>) (검색일 : 2024. 10. 27.)

〈표 4-2〉 연도별 장려금 지원대상

(단위 : 명, %)

	지원대상	증감	증감률
2022	140,000	-	-
2023	90,000	-50,000	-35.7%
2024	125,000	+35,000	+38.9%

자료 : 고용노동부(2022, 2023, 2024), 각 연도별 청년일자리도약장려금 사업운영지침.

한다(표 4-3 참조). 2024년 사업운영 지침 기준 총 10개의 취업애로유형이 있으며, 이 중 하나 이상에 해당하는 청년이 지원대상에 해당한다. 먼저 채용일 기준 가장 최근 고용보험 피보험자격 상실일부터 연속하여 4개월 이상 실업상태가 지속된 청년의 경우 취업에 어려움을 겪고 있다고 인정된다. 2022년과 2023년에는 해당 기준이 연속하여 6개월 이상 실업상태가 지속된 청년이었으나 2024년 기준이 다소 완화되어 적용되고 있다. 다음으로 고졸 이하 학력을 가진 청년 또한 취업애로유형에 해당한다. 고용촉진장려금을 받거나 국민취업지원제도 또는 청년일경험지원사업 등에 참여한 경우에도 국가지원사업을 통해 취업에 어려움이 있다고 인정된 경우에 해당하여 청년일자리도약장려금 지원대상에 해당한다. 이 외에도 대량해고를 당하거나 안정적인 자립 지원이 필요한 경우 등 정부지원 필요성이 인정되는 여러 사유에 해당하는 경우에는 청년일자리도약장려금 지급대상에 포함된다.

청년일자리도약장려금을 지급받기 위해서는 몇 가지 근로조건을 만족하는 일자리에 채용되어야 한다. 먼저 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다. 이는 청년들이 안정적으로 일자리를 갖도록 하기 위함으로, 근로

〈표 4-3〉 장려금 지급대상 취업애로유형

	취업애로유형	비고
1	연속하여 4개월 이상 실업상태인 청년	(2023년 이전) 6개월
2	고졸 이하 학력 청년	
3	고용촉진장려금 지급 대상 청년	
4	국민취업지원제도 참여 또는 청년일경험지원사업 수료 후 최초 취업 청년	
5	청년도전지원사업 수료 청년	
6	안정적인 자립을 위한 정부지원 필요성이 인정되는 청년 (자립준비청년, 보호연장청년, 청소년복지시설 입퇴소 청년 등)	
7	자영업 폐업 이후 최초 취업 청년	
8	최종학교 졸업일 이후 채용일까지 고용보험 총 가입기간이 12개월 미만인 청년	
9	대량고용변동 신고 사업장에서 이직 후 최초 취업 청년	2024년 신규 도입
10	북한이탈청년	2023년 신규 도입

자료 : 고용노동부(2022, 2023, 2024), 각 연도별 청년일자리도약장려금 사업운영지침.

계약의 기간을 정하더라도 특정한 업무의 완성을 위해 근로계약기간이 3년을 초과하는 경우나, 휴직·파견 등 결원을 대체하기 위해 근로계약기간이 3년을 초과하는 경우에는 지원대상에 해당한다. 또한 고용보험 사업으로 시행되는 제도인 만큼 고용보험에 가입하여야 하며, 주 소정근로시간이 30시간 이상이어야 한다. 마지막으로 「최저임금법」이 정하는 최저 임금 이상을 받아야 지원대상이 된다. 이는 기업으로 하여금 제도를 악용하여 저임금으로 청년을 고용하는 것을 방지하지 위함으로 판단된다.

다만, 다음의 경우에는 취업애로 청년에 해당하더라도 장려금 지급대상에서 제외된다. 1) 채용일 기준 사업주(또는 법인의 대표이사)의 배우자나 직계 존·비속, 2) 채용일 기준 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인, 3) 사업주가 청년을 새로 고용하여 중앙부처 또는 지방자치단체로부터 해당 근로자에 대한 인건비를 지원받는 경우, 4) 채용일 기준 고등학교 또는 대학 재학(휴학 포함) 중인 경우, 5) 신규채용 청년이 사실상 지원제외 업종에 해당하는 직무를 수행하는 경우, 6) 인력 공급업, 경비 경호업, 사업시설 관리 서비스업 기업에서 파견·용역 근로자 등 간접고용 형태로 채용된 경우 등에 해당할 경우 장려금이 지급되지 않는다.

청년일자리도약장려금은 참여기업이 해당 청년을 정규직으로 신규 채용하여 6개월 이상 고용을 유지한 경우 지급된다. 장려금의 지급 수준은 제도가 처음 시행된 2022년의 경우에는 월 80만 원씩 최대 12개월간 지원되어 총 지원액이 최대 12개월간 960만 원이었다. 2023년부터는 지원기간과 금액이 상향조정되어 지원기간이 최대 24개월로 증가하였다. 지원금액 역시 1년 차에는 월 60만 원씩 12개월간 지원되어 최대 720만 원이 지급되고, 24개월간 근속할 경우 추가로 480만 원이 지원된다. 2023년과 2024년의 장려

〈표 4-4〉 장려금 지원규모

(단위 : 원)

	1년 차	2년 차	합계
2022	9,600,000	-	9,600,000
2023	7,200,000	4,800,000	12,000,000
2024	7,200,000	4,800,000	12,000,000

자료 : 고용노동부(2022, 2023, 2024), 각 연도별 청년일자리도약장려금 사업운영지침.

금 지원규모는 최대 2년간 1,200만 원이다.

청년일자리도약장려금이 실제로 지급된 현황을 살펴보기 위해 청년일자리도약장려금 원자료를 구득하여 살펴보았다. 원자료에 포함된 장려금 수혜자 현황은 <표 4-5>와 같다. 청년일자리도약장려금 제도가 시행된 첫해인 2022년이 113,043명으로 수혜자 수가 가장 많았으며, 2023년은 88,961명, 2024년 30,409명으로 나타났다. 사업운영지침상 계획에 따르면 2022년 14만 명에서 2023년 9만 명으로 지원규모가 축소됨에 따라 장려금 수혜자 수도 감소한 것으로 볼 수 있다. 2024년의 경우 아직 사업이 시행 중임을 감안하면 다소 수혜자 수가 적음을 알 수 있다.

수혜자를 연령을 기준으로 하여 몇 개의 집단으로 구분하였다. 기본적으로 장려금 지급대상은 만 34세 이하이지만, 군복무 등의 사유로 최대 만 39세까지 수혜자가 존재할 수 있다. 이를 5세 단위로 구분하여 1) 20세 미만, 2) 20세 이상 24세 이하, 3) 25세 이상 29세 이하, 4) 30세 이상 34세 이하, 5) 35세 이상 39세 이하의 총 5개 집단으로 분류하였다. 우리나라 노동시장에서 20세 이하 청년이 근로하는 확률이 낮으며, 35세 이상 39세 이하 연령집단 또한 본 장려금 사업의 예외적인 연령집단에 해당하므로, 두 연령집단의 비중은 상대적으로 낮을 것으로 예상된다.

<표 4-6>을 살펴보면, 예상했던 바와 같이 35세 이상 39세 이하의 비중은 매 연도 1.1~1.3% 수준에 그쳐 매우 낮은 비중을 보인다. 20세 미만 또한 상대적으로 비중이 낮으나, 2022년 3.6%에서 2023년 4.1%, 2024년 5.9%로 점차 비중이 증가하고 있다. <표 4-6>에서 알 수 있듯이, 청년일자리도약장려금 수혜자는 대부분 20대 청년임을 알 수 있다. 2022~2024년 기간 동안

<표 4-5> 연도별 장려금 수혜자 현황

(단위 : 명, %)

	수혜자 수	비중
2022	113,043	48.6
2023	88,961	38.3
2024	30,409	13.1
전 체	232,413	100.0

주 : 2024년의 경우 6월 1일 기준 추출 원자료를 활용함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-6〉 연도별, 연령집단별 수혜자 현황

(단위 : 명, %)

	~20세	20~24세	25~29세	30~34세	35~39세	전 체
2022	4,068 (3.6)	39,414 (34.9)	49,504 (43.8)	18,790 (16.6)	1,267 (1.1)	113,043 (100.0)
2023	3,666 (4.1)	23,988 (27.0)	41,815 (47.0)	18,367 (20.6)	1,125 (1.3)	88,961 (100.0)
2024	1,806 (5.9)	8,980 (29.5)	13,204 (43.4)	6,033 (19.8)	385 (1.3)	30,408 (100.0)
전 체	9,540 (4.1)	72,382 (31.1)	104,523 (45.0)	43,190 (18.6)	2,777 (1.2)	232,412 (100.0)

주 : 괄호 안은 연도별 해당 연령집단의 비중을 의미함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

수혜자 중 20세 이상 24세 이하(31.1%)와 25세 이상 29세 이하(45.0%)의 비중이 총 76.1%를 차지하고 있으며, 이는 연도별로 살펴볼 때 역시 유사한 흐름을 보인다. 30세 이상 34세 이하 또한 매년 20% 내외의 비중을 나타내며, 20세 이상 34세 이하는 전체 수혜자의 90% 이상의 비중을 차지하고 있다.

성별에 따른 수혜자 현황은 〈표 4-7〉에 나타나 있다. 전체 기간 동안 남성(51.5%)과 여성(48.5%)의 비중은 큰 차이를 보이고 있지는 않으나, 남성이 여성보다 3%p 정도 높아 다소 높은 비중을 보인다. 연도별로 살펴볼 때 역시 큰 차이를 보이지 않으나, 여성 비중이 2022년과 2023년 48.4~48.5%에서 2024년 49.0%로 약 0.5~0.6%p 소폭 상승한 것을 알 수 있다. 다만 이러

〈표 4-7〉 연도별, 성별 수혜자 현황

(단위 : 명, %)

	남성	여성	전 체
2022	58,219 (51.5)	54,824 (48.5)	113,043 (100.0)
2023	45,917 (51.6)	43,044 (48.4)	88,961 (100.0)
2024	15,519 (51.0)	14,890 (49.0)	30,409 (100.0)
전 체	119,655 (51.5)	112,758 (48.5)	232,413 (100.0)

주 : 괄호 안은 연도별 해당 성별의 비중을 의미함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

한 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 해석할 수 있을지에 대해서는 추가적인 논의가 필요할 것으로 보인다.

〈표 4-8〉은 성별과 연령집단별로 수혜자 현황을 나타낸다. 2022년의 경우 남성은 25세 이상 29세 이하가 49.4%로 가장 높은 비중을 보인 반면, 여성의 경우 20세 이상 24세 이하가 43.1%로 가장 높은 비중을 나타냈다. 하지만 2023년의 경우에는 남성(50.3%)과 여성(43.5%) 모두 25세 이상 29세 이하의 비중이 가장 높았으며, 수혜자 수의 50%에 육박하는 높은 비중을 나타냈다. 2024년의 경우에도 2023년과 유사한 추세를 보이는데, 25세 이상 29세 이하의 비중이 남성(46.9%)과 여성(39.8%) 모두 가장 높았다.

〈표 4-8〉 연도별, 성별, 연령집단별 수혜자 현황

(단위: 명, %)

		남성		여성		전 체	
		수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	~20세	2,051	3.5	2,017	3.7	4,068	3.6
	20~24세	15,766	27.1	23,648	43.1	39,414	34.9
	25~29세	28,738	49.4	20,766	37.9	49,504	43.8
	30~34세	10,430	17.9	8,360	15.2	18,790	16.1
	35~39세	1,234	2.1	33	0.1	1,267	1.1
	전 체	58,219	100.0	54,824	100.0	113,043	100.0
2023	~20세	2,021	4.4	1,645	3.8	3,666	4.1
	20~24세	9,584	20.9	14,404	33.5	23,988	27.0
	25~29세	23,095	50.3	18,720	43.5	41,815	47.0
	30~34세	10,128	22.1	8,239	19.1	18,367	20.6
	35~39세	1,089	2.4	36	0.1	1,125	1.3
	전 체	45,917	100.0	43,044	100.0	88,961	100.0
2024	~20세	1,109	7.1	697	4.7	1,806	5.9
	20~24세	3,472	22.4	5,508	37.0	8,980	29.5
	25~29세	7,281	46.9	5,923	39.8	13,204	43.4
	30~34세	3,281	21.1	2,752	18.5	6,033	19.8
	35~39세	375	2.4	10	0.1	385	1.3
	전 체	15,518	100.0	14,890	100.0	30,408	100.0

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-9〉부터 〈표 4-18〉까지는 취업애로유형별로 수혜자 현황을 나타내고 있다. 수혜자가 가장 많은 유형은 취업애로유형 1(연속하여 4개월(6개월) 이상 실업상태인 청년)과 취업애로 유형 8(최종학교 졸업일 이후 채용일까지 고용보험 총 가입기간이 12개월 미만인 청년)이다. 취업애로유형별로 수혜자가 1만 명 이상인 유형은 총 4개인데, 1) 연속하여 4개월(6개월) 이상 실업상태인 청년(취업애로유형 1), 2) 최종학교 졸업일 이후 채용일까지 고용보험 총 가입기간이 12개월 미만인 청년(취업애로유형 8), 3) 고졸 이하 학력 청년(취업애로유형 2), 4) 국민취업제도 참여 또는 청년일경험지원사업 수료 후 최초 취업 청년(취업애로유형 4)이다. 여기서는 상기 4개 유형을 중심으로 살펴보려고 한다.

먼저 연속하여 4개월(6개월) 이상 실업상태인 청년(취업애로유형 1)은 총 113,017명이 장려금을 지원받았으며, 남성(48.2%)보다 여성(51.8%)이 다소 높은 비중을 차지하고 있다(표 4-9 참조). 다음으로 고졸 이하 학력의 청년

〈표 4-9〉 취업애로유형별 수혜자 현황 1 : 연속 4개월(6개월) 이상 실업

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	24,746	48.8	25,985	51.2	50,731	100.0
2023	22,000	47.9	23,957	52.1	45,957	100.0
2024	7,744	47.4	8,585	52.6	16,329	100.0
전 체	54,490	48.2	58,527	51.8	113,017	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-10〉 취업애로유형별 수혜자 현황 2 : 고졸 이하 학력

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	21,077	62.2	12,824	37.8	33,901	100.0
2023	19,978	62.1	12,179	37.9	32,157	100.0
2024	6,024	63.9	3,403	36.1	9,427	100.0
전 체	47,079	62.4	28,406	37.6	75,485	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

(취업애로유형 2)은 총 75,485명으로 전체 10개 유형 중 셋째로 높은 수혜자 수를 보인다(표 4-10 참조). 성별에 따른 비중을 살펴보면, 남성이 62.4%이며 여성이 37.6%로 나타나 남성이 상대적으로 높은 비중을 차지하고 있다. 취업애로유형별 수혜자가 1만 명 이상인 유형 중에서 남성의 비중이 60%를 초과하며 가장 높은 유형으로 나타났다.

다음으로 국민취업제도 참여 또는 청년일경험지원사업 수료 후 최초 취업 청년(취업애로유형 4)은 전체 10개 취업애로유형 중 수혜자 수가 넷째로 높았는데, 총 26,482명이 장려금을 지원받은 것으로 나타났다(표 4-12 참조). 성별 비중을 살펴보면 고졸 학력 청년(취업애로유형 2)과 반대로 오히려 여성(53.6%)의 비중이 남성(46.4%)보다 다소 높은 것을 알 수 있다.

〈표 4-11〉 취업애로유형별 수혜자 현황 3 : 고용촉진장려금 수혜자

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	1,412	47.9	1,534	52.1	2,946	100.0
2023	363	44.1	460	55.9	823	100.0
2024	107	43.5	139	56.5	246	100.0
전체	1,882	46.9	2,133	53.1	4,015	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료

〈표 4-12〉 취업애로유형별 수혜자 현황 4 : 국민취업제도 또는 청년일경험지원사업

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	5,223	45.3	6,302	54.7	11,525	100.0
2023	5,385	47.2	6,014	52.8	11,399	100.0
2024	1,669	46.9	1,889	53.1	3,558	100.0
전 체	12,277	46.4	14,205	53.6	26,482	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료

〈표 4-13〉 취업애로유형별 수혜자 현황 5 : 청년도전지원사업 수료자

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	46	48.4	49	51.6	95	100.0
2023	55	34.8	103	65.2	158	100.0
2024	20	33.3	40	66.7	60	100.0
전 체	121	38.7	192	61.3	313	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-14〉 취업애로유형별 수혜자 현황 6 : 안정적인 자립 지원 필요

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	3	25.0	9	75.0	12	100.0
2023	138	65.4	73	34.6	211	100.0
2024	41	57.7	30	42.3	71	100.0
전체	182	61.9	112	38.1	294	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-15〉 취업애로유형별 수혜자 현황 7 : 자영업 폐업

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	556	48.1	600	51.9	1,156	100.0
2023	602	47.6	664	52.4	1,266	100.0
2024	210	54.5	175	45.5	385	100.0
전 체	1,368	48.7	1,439	51.3	2,807	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-16〉 취업애로유형별 수혜자 현황 8 : 고용보험 12개월 미만 가입

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	30,544	51.4	28,868	48.6	59,412	100.0
2023	18,313	52.6	16,488	47.4	34,801	100.0
2024	6,739	50.7	6,560	49.3	13,299	100.0
전 체	55,596	51.7	51,916	48.3	107,512	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-17〉 취업애로유형별 수혜자 현황 9 : 북한이탈청년

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	-	-	-	-	-	-
2023	10	38.5	16	61.5	26	100.0
2024	1	33.3	2	66.7	3	100.0
전 체	11	37.9	18	62.1	29	100.0

주 : 북한이탈청년은 2023년부터 취업애로유형에 포함됨.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-18〉 취업애로유형별 수혜자 현황 10 : 대량고용변동 대상자

(단위 : 명, %)

	남성		여성		전 체	
	수혜자	비중	수혜자	비중	수혜자	비중
2022	-	-	-	-	-	-
2023	-	-	-	-	-	-
2024	9	40.9	13	59.1	22	100.0
전 체	9	40.9	13	59.1	22	100.0

주 : 대량고용변동 대상자는 2024년부터 취업애로유형에 포함됨.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

최종학교 졸업일 이후 채용일까지 고용보험 총 가입기간이 12개월 미만인 청년(취업애로유형 8)은 전체 10개 취업애로유형 중 둘째로 많은 수혜자 수를 보인다(표 4-16 참조). 해당 유형의 수혜자는 107,512명이며, 남성이 51.7%, 여성이 48.3%이다. 전체 10개 취업애로유형 중 수혜자 수가 많은 4개 유형을 중심으로 수혜자 수를 살펴보았는데, 취업애로유형은 중복하여 해당될 수 있다. 예컨대, 어떤 청년이 연속하여 4개월 이상 실업상태이면서 고용보험 총 가입기간이 12개월 미만에 해당될 수 있는 것이다. 청년일자리도약장려금 원자료에는 특정 개인이 해당되는 취업애로유형이 모두 포함되어 있어 〈표 4-9〉부터 〈표 4-18〉까지를 살펴볼 때 이를 유의할 필요가 있다.

〈표 4-19〉 2022년 장려금 지급액 현황

(단위 : 원)

	평균	표준편차	최소	최대
전 체	8,626,619	1,869,211	49,410	9,600,000
남성	8,602,431	1,889,485	49,410	9,600,000
여성	8,651,829	1,847,526	82,130	9,600,000
~20세	8,529,996	1,943,708	49,410	9,600,000
20~24세	8,673,059	1,828,584	206,450	9,600,000
25~29세	8,616,020	1,887,151	80,000	9,600,000
30~34세	8,575,240	1,889,895	82,130	9,600,000
35~39세	8,646,606	1,841,235	389,390	9,600,000
취업애로유형 1	8,629,672	1,869,762	82,130	9,600,000
취업애로유형 2	8,487,714	1,922,463	49,410	9,600,000
취업애로유형 3	8,632,926	1,876,008	433,590	9,600,000
취업애로유형 4	8,707,764	1,822,983	226,920	9,600,000
취업애로유형 5	8,857,891	1,546,385	2,400,000	9,600,000
취업애로유형 6	9,175,999	1,272,003	5,783,990	9,600,000
취업애로유형 7	8,508,209	1,883,652	800,000	9,600,000
취업애로유형 8	8,681,102	1,845,310	80,000	9,600,000

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-19〉 및 〈표 4-20〉에서는 청년일자리도약장려금의 지급액 현황을 살펴본다. 먼저 〈표 4-19〉에서는 2022년 장려금 지급액 현황을 나타낸다. 2022년의 평균 지급액은 약 863만 원이며, 남성(860만 원)보다 여성(865만 원)이 소폭 더 높은 것으로 나타났다. 연령대별로 살펴보면, 20세 미만이 853만 원으로 가장 적었으며, 20세 이상 24세 이하가 867만 원으로 가장 많은 장려금을 지원받은 것으로 나타났다. 취업애로유형별로 살펴보면, 취업애로유형 6(안정적인 자립을 위한 정부지원 필요성이 인정되는 청년)이 918만 원으로 가장 높았으며, 취업애로유형 5(청년도전지원사업 수료 청년, 886만 원), 취업애로유형 4(국민취업지원제도 참여 또는 청년일경험지원사업 수료 후 최초 취업 청년, 871만 원) 순으로 나타났다.

〈표 4-20〉 2023년 장려금 지급액 현황

(단위 : 원)

	평균	표준편차	최소	최대
전 체	5,049,000	1,694,188	425,000	8,400,000
남성	5,055,683	1,692,691	425,000	7,200,000
여성	5,041,982	1,695,760	576,100	8,400,000
~20세	5,750,133	1,780,711	700,000	8,400,000
20~24세	5,018,918	1,668,234	600,000	7,200,000
25~29세	5,036,034	1,696,051	600,000	7,200,000
30~34세	4,992,578	1,679,672	425,000	7,200,000
35~39세	4,957,295	1,677,857	818,310	7,200,000
취업애로유형 1	5,047,768	1,686,566	600,000	7,200,000
취업애로유형 2	5,039,603	1,709,154	425,000	8,400,000
취업애로유형 3	5,285,988	1,734,194	1,800,000	7,200,000
취업애로유형 4	5,068,353	1,715,269	600,000	8,400,000
취업애로유형 5	4,836,364	1,679,252	1,800,000	7,200,000
취업애로유형 6	4,747,573	1,629,378	1,800,000	7,200,000
취업애로유형 7	5,028,959	1,690,529	576,100	7,200,000
취업애로유형 8	5,019,884	1,682,310	425,000	8,400,000
취업애로유형 9	4,733,333	1,816,266	1,800,000	7,200,000

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

2023년 장려금 지급액 현황은 〈표 4-20〉에 나타나 있다. 2023년의 평균 지급액은 약 505만 원이며, 2022년 대비 큰 폭(-358만 원)으로 감소한 것으로 나타났다. 남성(506만 원)과 여성(504만 원)은 지원받은 지급액 규모에서 큰 차이를 보이지 않는다. 연령대별로 살펴보면, 2022년과 달리 20세 미만이 575만 원으로 가장 많은 지급액을 지원받은 것으로 나타났다. 다음으로 25세 이상 29세 이하가 504만 원, 20세 이상 24세 이하 502만 원 순으로 지급액 규모가 컸으며, 30세 이상은 평균 지급액이 500만 원 미만으로 나타났다. 취업애로유형별로 살펴보면 취업애로유형 3(고용촉진장려금 지급 대상 청년)이 529만 원으로 가장 높았으며, 다음으로 취업애로유형 4(국민취업지원제도 참여 또는 청년일경험지원사업 수료 후 최초 취업 청년, 507만 원), 취업애로유형 1(연속하여 4개월(6개월) 이상 실업상태인 청년, 505만 원) 순

으로 나타났다. 2024년의 경우 청년일자리도약장려금 제도가 아직 시행 중으로 지급액 현황에서 제외하였다.

제3절 청년일자리도약장려금의 노동시장 성과 분석

본 절에서는 청년고용 사각지대를 지원하기 위한 청년일자리도약장려금의 효과를 살펴보고자 한다. 이를 위해 청년일자리도약장려금을 수혜받았는지 여부를 처치변수로 하여 수혜자와 미수혜자를 비교하는 성향점수매칭법(Propensity Score Matching method : PSM)을 적용한다.

1. 성향점수매칭법(Propensity Score Matching method : PSM)

청년일자리도약장려금을 수혜받기 위해서는 해당 청년이 정기적으로 채용된 이후 장려금을 “신청”해야 한다. 장려금 수혜가 무작위(random)로 배정되는 것이 아니므로 일반적인 회귀분석 등과 같은 분석방법을 통해서는 내생성 문제가 해결되지 않는다. 이러한 상황에서 장려금 수혜자와 유사한 특성을 갖는 미수혜자를 매칭하여 분석하는 성향점수매칭법(PSM)을 적용한다. 성향점수매칭법(PSM)은 일반적인 회귀분석방법보다 처치가 무작위인 경우와 유사한 추정결과를 보이는 것으로 알려져 있다(Dehejia and Wahba, 1999). 성향점수매칭법(PSM)을 통해 청년일자리도약장려금이 노동시장 성과에 미치는 효과는 다음 식 (1)과 같이 정의할 수 있다.

$$\tau^{ATT} = E(Y_1 | T = 1) - E(Y_0 | T = 1) \quad (1)$$

여기서 τ^{ATT} 는 평균처치효과(Average Treatment Effects on Treated : ATT)를 의미하는데, 본 절에서는 장려금을 수혜받은 집단에게 나타나는 평균처치효과를 의미한다. 평균처치효과(ATT)를 구하기 위해서는 반사실적

성과(counterfactual outcome)를 추정하는 것이 필요하다. 반사실적 성과는 장려금을 수혜받은 집단이 장려금을 수혜받지 않았을 경우 나타날 성과($E(Y_0|T=1)$)를 의미하는데, 이를 추정하기 위해서는 조건부 독립성 가정(Conditional Independence Assumption, : CIA)이 필요하다.

$$T \perp (Y(T=1), Y(T=0)) | X \quad (2)$$

조건부 독립성 가정(CIA)이란, 관측치의 특성변수(X)를 충분히 통제할 경우 처치와 성과가 서로 독립적임을 의미한다. 이를 본 절에 적용한다면, 장려금 수혜집단과 미수혜집단을 매칭함에 있어 특성변수를 충분히 통제한다면 장려금 수혜 여부(처치변수)와 장려금 수혜에 따른 노동시장 성과(성과변수)는 독립으로 볼 수 있다. 조건부 독립성 가정(CIA)을 통해 반사실적 성과는 다음 식 (3)과 같이 구할 수 있다.

$$E(Y_0|X, T=1) = E(Y_0|X, T=0) \quad (3)$$

이렇게 구한 식 (3)을 적용하여, 식 (4)와 같이 평균처치효과를 구할 수 있다.

$$\tau^{ATT} = E\{E(Y_1|X, T=1) - E(Y_0|X, T=0) | T=1\} \quad (4)$$

식 (4)와 같이 평균처치효과를 구하기 위해 조건부 독립성 가정(CIA)을 적용하였다. 하지만 조건부 독립성 가정(CIA)을 만족시키기 위해서는 분석자료에 주어진 개인의 특성변수들을 충분히 통제할 필요가 있다. 그러나 특성변수를 많이 포함할수록 처치집단 관측치와 통제집단 관측치를 매칭하기 어려워진다는 문제점이 존재한다. 예를 들어, 어떤 처치집단 관측치가 대졸자, 남성, 25세, 경기도 거주, 제조업 종사, 30인 이상 100인 미만 기업 종사 등의 특성을 가진다고 할 때, 이와 조건이 모두 같은 통제집단 관측치가 존재하지 않을 가능성도 있다. 통제변수가 많아질수록 매칭이 어려워지는 문제를

해결하기 위해서 Rosenbaum and Rubin(1983)의 성향점수 정리(propensity score theorem)를 이용한다. 성향점수 정리에서는 각 통제변수를 활용하여 매칭하는 대신, 처치를 받을 확률이 성향점수(propensity score)를 추정하여 이를 통제변수로 활용한다. 성향점수 정리를 이용하여 평균처치효과는 최종적으로 다음 식 (5)와 같이 추정할 수 있다.

$$\tau^{ATT} = E\{E(Y_1|p(X), T=1) - E(Y_0|p(X), T=0) | T=1\} \quad (5)$$

2. 청년일자리도약장려금과 노동시장 성과

청년일자리도약장려금 수혜가 청년들의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 고용보험DB 및 청년일자리도약장려금DB 원자료를 활용하였다. 청년일자리도약장려금DB는 장려금 수혜자에 대하여 수혜시점, 수혜 유형 등 장려금 수혜와 관련된 정보를 포함하고 있으며, 고용보험DB의 경우 취득시점 및 상실시점을 이용한 취득기간, 취득된 사업장 정보 등 취득자에 대한 노동시장에 관한 다양한 정보를 포함하고 있다. 본 절에서는 청년일자리도약장려금의 효과를 분석하기 위해 두 행정DB의 원자료를 활용하여 분석자료를 구성하였다.

청년일자리도약장려금은 2022년부터 시행되었으나, 본 절에서는 2023년 장려금 수혜자를 주요 분석대상으로 설정하였다. 본 절의 분석을 위해 구득한 고용보험DB가 2024년 8월까지의 자료라는 점에서, 2024년 장려금 수혜자의 경우 노동시장에서 성과가 나타나기에 충분하지 않은 기간으로 볼 수 있다. 또한 2022년은 제도 시행 초기이므로 제도가 안정적으로 시행된 2023년에 대한 효과를 분석하고자 하였다. 통제집단 역시 처치집단을 2023년 수혜자로 제한한 것과 유사하게, 2023년 1월 전후에 고용보험을 취득한 취득자로 설정하였다. 이에 따라 분석대상은 약 234만 명이며, 이 중 처치집단인 장려금 수혜자는 약 6만 명이다.

청년일자리도약장려금 수혜에 따른 노동시장 성과는 총 4가지 측면에서 살펴보고자 한다. 첫 번째 살펴볼 노동시장 성과는 장려금 수혜 이후 노동시

〈표 4-21〉 청년일자리도약장려금 수혜 여부

	관측치	비중
수혜	60,903	2.6
미수혜	2,276,047	97.4
전 체	2,336,950	100.0

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

장에서 고용되어 있는지 여부이다. 기업이 장려금 수혜를 위해 청년들을 고용하였으나 장려금 수혜 종료 후 해고하는 등 계속 고용이 되지 않는다면 청년일자리도약장려금의 효과가 지속된다고 보기 어렵다. 따라서 장려금 수혜 여부가 노동시장에서 고용되었는지에 미치는 효과를 살펴본다. 이때 고용 여부를 판단할 시점은 2024년 8월을 기준으로 하였다.

두 번째 노동시장 성과는 장려금 수혜 이후 총 취득기간(월)이다. 장려금이 청년들의 고용에 긍정적인 영향을 미치고 있는 경우 고용된 기간을 의미하는 총 취득기간이 늘어날 것으로 예상된다. 총 취득기간은 장려금을 수혜 받은 일자리 이후 2024년 8월까지 모든 일자리에서 근무한 총 기간이다. 다만 2023년에 장려금 수혜를 받은 후 2024년 8월까지의 기간은 노동시장 성과로 보기에 다소 짧은 기간일 수 있다. 따라서 총 취득기간과 더불어 해당 기간 동안의 일자리 중 최대 취득기간도 함께 살펴본다. 이를 통해 장려금 수혜 여부가 특정 일자리에서 장기간 근무에 어떠한 영향을 미쳤는지를 검토하고자 한다. 마지막으로 살펴본 성과변수는 이직횟수이다. 장려금 수혜가 청년들의 노동시장 진입과 계속 고용에 긍정적인 영향을 미쳤을 경우 장려금을 수혜받은 일자리에서 상대적으로 장기간 근무할 확률이 높고 이직을 더 적게 할 가능성이 존재한다. 따라서 장려금 수혜 여부가 이직횟수에 미치는 영향을 분석하였다.

청년일자리도약장려금 수혜자(처치집단)는 분석을 위한 명확한 기준이 있는 반면, 이와 비교하고자 하는 통제집단(장려금 미수혜자)의 경우 기준이 불명확한 상황이다. 분석을 위해 통제집단 선정을 위한 몇 가지 기준을 마련하여 적용하였다. 먼저 기준이 되는 일자리를 선정할 필요가 있다. 고용보험DB는 개인이 경험한 일자리에 대한 정보를 모두 포함하고 있다는 장점

이 있다. 이를 활용하여 총 취득기간이나 최대 취득기간, 특정 시점에서의 고용 여부, 이직횟수 등 다양한 노동시장 성과를 측정할 수 있다. 하지만 이러한 성과를 산정하기 위해서는 산정의 기산점이 되는 기준이 필요하다. 처치집단의 경우에는 장려금을 수혜받은 일자리를 기준으로 성과를 산정할 수 있으나 통제집단은 특정한 기준이 없다는 문제점이 존재한다. 본 절에서는 처치집단과의 비교를 위해 통제집단에도 처치집단과 유사한 기준을 적용하고자 하였다. 처치집단이 2023년에 장려금을 수혜받은 집단인 점을 고려하여, 통제집단도 2023년에 취득한 일자리를 기준으로 상호 비교하고자 한다. 따라서 장려금 미수혜자의 여러 일자리 이력 중 2023년 1월을 기준으로 가장 인접한 시점에 취득된 일자리를 기준으로, 그 이후의 취득기간이나 이직횟수 등을 통제집단의 성과로 산정하였다. 또한 장려금 수혜 대상이 되는 처치집단의 연령은 청년층인 데 반해 통제집단에는 다양한 연령대가 포함되어 있다. 장려금의 수혜 대상 청년층은 만 34세까지이나, 군 복무 경력 등을 고려하여 최대 만 39세까지 지원대상에 해당한다. 이에 따라 통제집단의 경우도 일자리 취득 시점 기준 만 39세까지를 분석대상으로 한정하였다.

이러한 기준을 적용하여 처치집단과 통제집단에 대한 분석자료를 구성하였다. <표 4-22>는 각 노동시장 성과에 대한 기초통계량이 나타나 있다. 먼저 고용 여부는 전체 평균 70.5%로 나타났는데, 처치집단은 81.1%로 통제집단(70.3%)보다 약 10.8%p 높은 수준을 보인다. 정밀한 계량분석이 아닌 단순 평균의 차이지만 장려금 수혜자가 미수혜자에 비해 노동시장에서 계속 고용되었을 확률이 다소 높은 것으로 추정된다. 다음으로 총 취득기간과 최대 취득기간 역시 처치집단이 통제집단보다 다소 높은 것을 알 수 있다. 총

<표 4-22> 노동시장 성과

	전체		처치집단		통제집단	
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
(성과1) 고용 여부	0.705	0.456	0.811	0.391	0.703	0.457
(성과2) 총 취득기간(월)	13.03	5.53	14.12	4.22	13.00	5.55
(성과3) 최대 취득기간(월)	11.40	5.38	13.06	4.47	11.35	5.40
(성과4) 이직횟수(회)	0.539	0.847	0.303	0.639	0.546	0.851

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

취득기간은 처치집단이 14.12월로 나타나, 통제집단(13.00월)보다 약 1.12월 더 길었으며, 최대 취득기간 역시 처치집단(13.06월)이 통제집단(11.35월)보다 조금 더 긴 것으로 나타났다. 이직횟수의 경우 통제집단(0.546회)보다 처치집단(0.303회)이 더 적은 것으로 나타나, 장려금을 수혜받은 경우가 특정 일자리에서 상대적으로 더 길게 근무하는 것으로 볼 수 있다.

3. 기초통계량

처치집단과 가장 유사한 통제집단을 매칭하는 성향점수매칭을 위해 연령, 임금, 직종 등 개인특성변수뿐 아니라 사업장 여성 비율, 설립기간, 위치, 산업 등 사업장 특성변수들도 활용하였다.

〈표 4-23〉은 분석에 사용된 변수들의 기초통계표를 나타내고 있다. 처치집단과 통제집단의 주요 변수에 대한 기초통계량을 살펴보면, 두 집단 간 여러 변수에서 유의미한 차이와 유사점이 나타났다. 우선, 연령에서는 처치집단의 평균이 26.93세, 통제집단의 평균이 29.09세로, 처치집단이 약간 더 젊은 것으로 나타났으며, 연령변수의 표준편차 역시 처치집단이 통제집단보다 작아 처치집단의 연령이 더 좁은 범위에 집중되어 있다는 것을 알 수 있다.

고용보험DB의 경우 취득 시 임금에 대한 정보를 포함하고 있다. 취득 시 임금은 처치집단과 통제집단이 평균적으로 유사한 소득 수준을 보였다. 그러나 취득 시 임금변수의 표준편차는 처치집단이 통제집단보다 작아, 처치집단의 초기 소득이 상대적으로 균일한 분포임을 나타낸다. 사업장에서 여성 근로자가 차지하는 비율은 처치집단이 46.06%로 통제집단(48.84%)에 비해 약간 낮았으나 큰 차이는 없었다. 사업장 설립기간에서는 처치집단이 평균 11.26년으로 통제집단(13.18년)보다 약간 더 짧은 것으로 나타났다. 이는 처치집단이 상대적으로 젊은 사업장에 더 많이 고용된 경향이 있음을 의미할 수 있다. 사업장 지역의 분포를 살펴보면, 처치집단과 통제집단 모두 서울권과 경기권에 집중되어 있으며, 이는 우리나라 노동시장의 상황과 일치한다. 사업장 규모에서는 처치집단과 통제집단 모두 10~29인 규모 사업장의 고용 비중이 각각 30.1%, 19.1%로 가장 높았다.

〈표 4-23〉 기초통계량

		전 체		처치집단		통제집단	
		Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.
연령(세)		29.04	6.13	26.93	3.85	29.09	6.17
취득 시 임금(만원/월)		236.0	108.9	237.4	49.7	236.0	110.1
사업장 여성 비율		48.77	30.58	46.06	29.81	48.84	30.60
사업장 설립기간(년)		13.13	9.61	11.26	8.22	13.18	9.64
사업장 지역	서울권	0.359	0.480	0.312	0.463	0.360	0.480
	경기권	0.268	0.443	0.265	0.441	0.268	0.443
	강원권	0.019	0.138	0.018	0.133	0.019	0.138
	충청권	0.097	0.296	0.088	0.284	0.097	0.296
	전라권	0.076	0.266	0.094	0.292	0.076	0.265
	경상권	0.180	0.385	0.223	0.416	0.179	0.384
사업장 규모	4인 이하	0.160	0.367	0.107	0.308	0.162	0.368
	5~9인	0.132	0.338	0.176	0.380	0.131	0.337
	10~29인	0.194	0.395	0.301	0.459	0.191	0.393
	30~49인	0.073	0.260	0.107	0.309	0.072	0.259
	50~69인	0.040	0.195	0.061	0.240	0.039	0.194
	70~99인	0.043	0.203	0.067	0.250	0.043	0.202
	100~149인	0.041	0.198	0.051	0.219	0.041	0.197
	150~299인	0.068	0.252	0.083	0.275	0.068	0.252
	300~499인	0.043	0.203	0.033	0.178	0.043	0.203
	500~999인	0.050	0.217	0.013	0.114	0.051	0.219
	1,000인 이상	0.157	0.363	0.003	0.052	0.161	0.367

주 : 사업장 지역은 서울권(서울), 경기권(인천, 경기), 강원권(강원), 충청권(대전, 세종, 충북, 충남), 전라권(광주, 전북, 전남, 제주), 경상권(부산, 대구, 울산, 경북, 경남)으로 구분함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

4. 분석결과

가. 성향점수 추정결과 및 공통지지조건의 확인

성향점수매칭법은 처치집단과 가장 유사한 성향점수를 갖고 있는 통제집단 관측치를 매칭한 후 처치집단과 통제집단을 비교하는 방법이다. 성향점

수매청법을 통해 청년일자리도약장려금이 노동시장 성과에 미치는 효과를 분석하기 위해서는 먼저 성향점수를 추정해야 한다. 성향점수는 여러 통제 변수들이 처치를 받을 확률에 미치는 효과로 추정한다. 본 절에서 처치변수는 청년일자리도약장려금의 수혜 여부이므로, 장려금 수혜 여부를 종속변수로 하는 logit 분석을 수행하였다.

〈표 4-24〉는 성향점수 추정을 위해 실시한 logit 분석의 결과를 나타내고 있다. 성향점수 추정을 위해 포함된 통제변수는 관측치의 연령, 취득 시 임금, 직종과 같은 개인특성변수뿐 아니라 여성 비율, 설립기간, 지역, 산업, 규모와 같은 관측치가 속한 사업장 정보를 포함한다. 또한 남성과 여성 간에 이러한 특성들이 청년일자리도약장려금 수혜 여부에 미치는 영향 정도가 다르게 나타날 수 있으므로, 모든 통제변수와 여성 더미의 상호교차항

〈표 4-24〉 성향점수 추정을 위한 logit 분석 결과

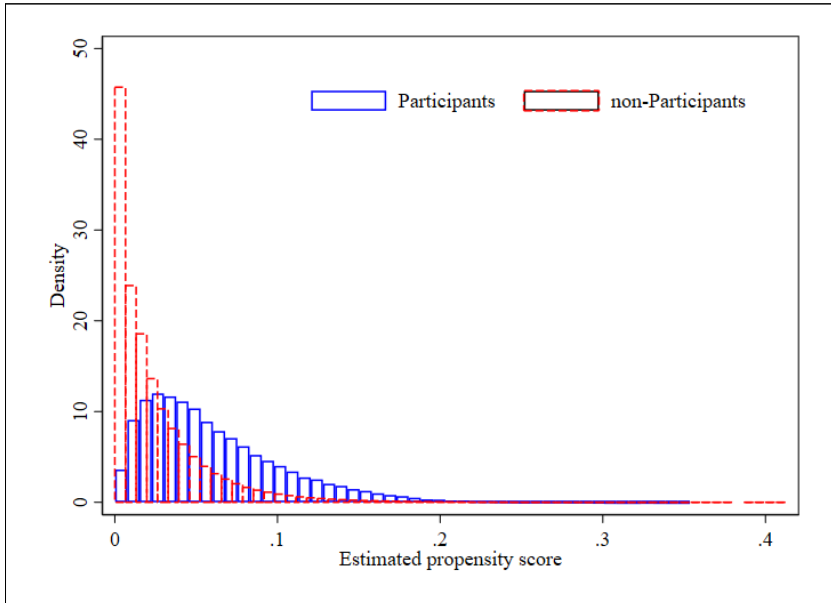
		beta	S.E.
연령		-0.096***	(0.001)
취득 시 임금		-0.000***	(0.000)
사업장 여성 비율		-0.003***	(0.000)
사업장 설립기간		-0.005***	(0.001)
사업장 지역	서울권	(base)	
	경기권	-0.040**	(0.017)
	강원권	0.109**	(0.046)
	충청권	-0.123***	(0.023)
	전라권	0.215***	(0.023)
	경상권	0.236***	(0.018)
직종		Y	
사업장 규모		Y	
산업		Y	
여성 더미×각 통제변수		Y	
상수항		-0.631***	(0.034)
관측치		2,336,950	

주: 1) 사업장 지역은 서울권(서울), 경기권(인천, 경기), 강원권(강원), 충청권(대전, 세종, 충북, 충남), 전라권(광주, 전북, 전남, 제주), 경상권(부산, 대구, 울산, 경북, 경남)으로 구분함.

2) ***, **는 각각 1%, 5% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

[그림 4-2] 장려금 수혜 여부별 성향점수 분포



자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

또한 성향점수 추정 과정에 포함하였다. logit 추정 결과를 살펴보면, 연령과 사업장 여성 비율이 낮을수록, 그리고 사업장 설립기간이 짧을수록 장려금 수혜 확률이 높았으며, 지역별로도 장려금 수혜 확률이 다르게 추정된다.

[그림 4-2]는 <표 4-24>의 추정결과를 바탕으로 장려금 수혜자(처치집단)와 미수혜자(통제집단)의 성향점수 추정치에 대한 분포를 나타낸 것이다. 성향점수매칭법은 가장 유사한 성향점수(propensity score)를 가진 관측치를 매칭하여 비교하는 방법이므로, 처치집단과 유사한 범위의 성향점수를 가진 통제집단이 존재해야 한다. 만약 처치집단과 통제집단의 성향점수가 유사한 수준으로 나타나지 않는다면, 성향점수의 차이가 큰 관측치가 매칭되어 유사한 두 집단을 비교할 수 없게 된다. [그림 4-2]를 살펴보면, 처치집단의 성향점수 분포와 통제집단의 분포가 중첩되는 부분(common support)이 존재하는 것을 알 수 있으며, 각 처치집단 관측치와 유사한 성향점수를 가진 통제집단이 매칭된다는 것으로 판단할 수 있다.

나. 청년일자리도약장려금의 평균처치효과(ATT) 추정결과

청년일자리도약장려금의 수혜가 청년층의 노동시장 성과에 미치는 평균 처치효과(ATT)를 분석한 결과는 <표 4-25>이다. 앞서 살펴본 바와 같이, 총 4가지 노동시장 성과에 대해 분석을 수행하였다. 청년일자리도약장려금 수혜가 노동시장에서 계속 고용될 확률을 약 8.2%p 증가시키는 것으로 나타났다. 이는 장려금 수혜 이후 2024년 8월 기준으로 고용된 확률을 분석한 것으로, 청년일자리도약장려금을 수혜받은 경우에 미수혜자보다 고용 확률이 8.2%p 높은 것으로 해석할 수 있다. 이를 통해 청년일자리도약장려금의 수혜는 청년층의 고용에 긍정적인 효과가 존재한다고 볼 수 있다.

청년일자리도약장려금은 고용 확률뿐 아니라 취득기간에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 총 취득기간에 대한 분석결과를 살펴보면, 장려금 수혜자는 미수혜자보다 장려금 수혜 이후 총 취득기간이 약 0.863개월(25.9일) 더 긴 것으로 나타났다. 장려금 수혜 시점(2023년)부터 2024년 8월까지의 총 취득기간을 분석했다는 점에서 장려금의 취득기간 증가 효과가 예상보다 작게 나타났으나, 처치집단의 총 취득기간이 통제집단보다 유의미하게 증가한다는 것을 알 수 있다. 총 취득기간뿐 아니라 해당 기간 내 일자리 중 최대 취득기간 또한 긍정적인 효과가 확인된다. 장려금 수혜자는 미수혜자보다 한 일자리에서의 최대 취득기간이 약 1.388개월(41.6일) 더 길었으며, 이러한 점을 종합해 볼 때 장려금 수혜는 청년 근로자들의 근속기간을 늘리는 긍정적인 효과가 존재함을 확인할 수 있다.

마지막으로 장려금 수혜에 따른 이직횟수의 차이를 분석하였다. 분석결과를 살펴보면, 장려금 수혜자는 미수혜자보다 이직횟수가 약 0.231회 감소하는 것으로 나타났다. 이는 처치집단의 평균 이직횟수가 0.303회임을 감안하면, 이직횟수는 약 76.2% 감소한 것으로 볼 수 있다. 일반적으로 더 좋은 일자리로 이동하는 상향이직의 감소는 부정적으로 평가될 수 있지만, 본 절의 분석대상이 노동시장 초기에 해당하는 청년층임을 고려할 때, 이직을 줄이고 노동시장 초기에 안정적인 정착을 유도한다는 측면에서 장려금 수혜의 긍정적인 효과로 볼 수 있다.

〈표 4-25〉 청년일자리도약장려금이 노동시장 성과에 미치는 효과

	ATT	S.E.
(성과1) 고용 여부	0.082***	0.002
(성과2) 총 취득기간(월)	0.863***	0.029
(성과3) 최대 취득기간(월)	1.388***	0.029
(성과4) 이직횟수(회)	-0.231***	0.005

주 : ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

〈표 4-25〉의 결과를 통해 청년일자리도약장려금이 청년들의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 다만 분석자료가 2024년 8월까지로 한정되고 있기 때문에 개인별로 노동시장에 진입한 이후의 기간이 최소 8개월부터 최대 20개월까지 나타난다. 예를 들어 어떤 청년이 2023년 1월에 취업하여 청년일자리도약장려금을 수혜받았다면, 2023년 1월부터 2024년 8월까지 노동시장에 나타난 성과를 분석하게 되지만, 2023년 12월에 취업한 청년의 경우 2023년 12월부터 2024년 8월까지에 대한 성과를 분석하게 된다. 관측치들의 취업시기가 처치집단과 통제집단에서 다른 경향을 보일 경우 청년일자리도약장려금의 효과를 엄밀하게 측정하기 위해 이러한 취업시기의 차이를 고려해 줄 필요가 있다.

〈표 4-26〉은 〈표 4-25〉를 추정한 분석모형과 동일한 모형을 적용하였고, 이에 더해 성향점수 추정 시 각 관측치의 취업시기(월 기준)를 추가적으로 반영하였다. 취업시기를 성향점수 추정식에 포함하는 것은 유사한 시기에 취업한 처치집단과 통제집단을 비교한다는 점에서 유의미한 시사점을 도출할 수 있을 것으로 기대된다. 〈표 4-26〉의 결과를 살펴보면, 취업시기를 고려한 후 청년일자리도약장려금의 수혜는 2024년 8월 기준 고용확률을 3.9%p 증가시키는 것으로 분석되었다. 그뿐만 아니라 청년일자리도약장려금을 수혜받은 처치집단은 통제집단에 비해 총 취득기간과 최대 취득기간이 각각 0.528개월(15.8일)과 1.101개월(33.0일)만큼 더 긴 것으로 나타났다. 이직횟수 역시 처치집단이 통제집단보다 0.214회 더 적었다. 취업시기를 고려하지 않은 분석결과와 비교해 볼 때, 취업시기를 고려하여 동일한 시기에 취업한 처치집단과 통제집단을 비교할 경우 전체적으로 추정된 효

〈표 4-26〉 취업시기를 고려한 청년일자리도약장려금의 평균처리효과(ATT)

	ATT	S.E.
(성과1) 고용 여부	0.039***	0.002
(성과2) 총 취득기간(월)	0.528***	0.028
(성과3) 최대 취득기간(월)	1.101***	0.028
(성과4) 이직횟수(회)	-0.214***	0.005

주 : ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

과의 크기가 감소하는 모습을 보이나, 청년일자리도약장려금이 청년층의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 점에서는 동일한 결과를 보이고 있다.

다. 강건성 분석

청년일자리도약장려금의 효과를 살펴보기 위해 2024년 8월까지의 노동시장 자료를 활용하였다. 특정 시점에 대한 성과변수 측정으로 인해 편의(bias)가 발생할 수 있다는 점을 고려하여 2024년 7월과 6월 기준의 고용 여부 변수에 대해 추가적인 분석을 실시하였다. 분석결과, 청년일자리도약장려금 수혜는 2024년 7월과 6월 기준 고용확률을 각각 4.2%p, 4.6%p 증가시키는 것으로 분석되었다. 취업시기를 고려한 분석결과(3.9%p)와 유사한 수준의 평균처리효과(ATT)가 추정된 점으로 보아, 청년일자리도약장려금은 청년층의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단할 수 있다.

〈표 4-27〉 강건성 분석결과

	ATT	S.E.
2024.07. 기준 고용 여부	0.042***	0.002
2024.06. 기준 고용 여부	0.046***	0.002

주 : ***는 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB 및 고용보험DB」 원자료.

제4절 청년일자리도약장려금 신청유형별 차이 분석

본 장의 제2절에서 살펴본 바와 같이, 청년일자리도약장려금 수혜를 받기 위한 노동시장에서의 근로조건 등이 취업애로유형별로 상이하게 나타날 가능성이 존재한다. 이에 따라 취업애로유형을 다중처치(multiple treatment)로 정의하여 취업애로유형별 입직(채용) 시 임금 수준에 어떠한 차이가 존재하는지 추가적으로 살펴보려고 한다.

1. 일반화된 성향점수매칭법(Generalized PSM : GPS)

앞서 살펴본 성향점수매칭법(PSM)은 일반적으로 처치를 받은 경우와 받지 않은 경우로 구분되는 처치(binary treatment)에 대한 분석에 활용된다. 본 장에 적용할 경우 청년도약장려금 수혜자를 처치집단, 미수혜자를 통제집단으로 정의하여 장려금 수혜 여부에 따라 노동시장 성과를 비교할 수 있다. 하지만 만약 장려금 수혜자를 취업애로유형에 따라 분류하고, 각 유형별로 노동시장 성과가 서로 상이하게 나타날 가능성이 있는 경우 성향점수매칭법(PSM)으로는 각 취업애로유형별 효과를 살펴보기가 어렵다는 한계점이 있다. 이 경우에는 처치변수를 다중처치(multiple treatment)로 정의하여 노동시장 성과를 비교할 필요가 있으며, 이를 위해 일반화된 성향점수매칭법(GPS)을 적용한다.

처치를 다중처치로 정의할 경우 실제 특정한 처치($T = m$)를 받은 관측치에 대해 다른 처치($T = l$)를 받았을 경우와 노동시장 성과를 비교하여 평균 처치효과를 추정한다(식 6).

$$\theta^{ml} = E(Y_m | T = m) - E(Y_l | T = m) \quad (6)$$

이때 θ^{ml} 은 특정한 처치($T = m$)를 받은 관측치가 다른 처치($T = l$)를 받

았을 때와 비교한 평균처치효과를 의미한다. 성향점수매칭법(PSM)에서는 장려금 수혜자가 처치집단, 미수혜자가 통제집단에 해당하는 반면, 일반화된 성향점수매칭법(GPS)에서는 처치집단은 취업애로유형 m 에 해당하는 경우로 구성된다. 한편 다중처치에서의 통제집단 l 은 1) 청년일자리도약장려금 미수혜집단으로 구성하거나, 처치집단을 제외한 다른 취업애로유형에 해당하는 경우로 구성할 수 있다. 청년일자리도약장려금을 수혜받기 위한 취업애로유형이 총 m 개라고 가정할 때, 개별 관측치가 각각의 취업애로유형에 해당하는 확률은 다중선택모형(multinomial choice model)의 추정치($\beta(m)$)를 이용하여 산출할 수 있다(식 7).

$$\Pr(T_i = 0) = \frac{1}{1 + e^{X\beta(1)} + \dots + e^{X\beta(M)}} = \widehat{P}_N^0(X) \quad (7)$$

$$\Pr(T_i = 1) = \frac{e^{X\beta(1)}}{1 + e^{X\beta(1)} + \dots + e^{X\beta(M)}} = \widehat{P}_N^1(X)$$

$$\vdots$$

$$\Pr(T_i = M) = \frac{e^{X\beta(M)}}{1 + e^{X\beta(1)} + \dots + e^{X\beta(M)}} = \widehat{P}_N^M(X)$$

위 식 (7)을 통해 각 처치를 받을 확률을 추정한 다음, 두 종류의 처치(m, l)에 대한 효과를 비교하기 위해 두 처치 간 상대적인 참여확률($\widehat{P}_N^{l|ml}(X)$)을 계산할 수 있다(식 8).

$$\widehat{P}_N^{l|ml}(X) = \frac{\widehat{P}_N^l(X)}{\widehat{P}_N^l(X) + \widehat{P}_N^m(X)} \quad (8)$$

여기서 $\widehat{P}_N^m(X)$ 은 관측치가 $T = m$ 취업애로유형으로 장려금을 수혜받을 확률을 의미한다. 일반화된 성향점수매칭법(GPS) 또한 성향점수매칭법(PSM)과 같이 특정 처치를 받은 처치집단과 가장 유사한 특성을 가진 통제

집단을 매칭하여 비교하는 방식이므로, 식 (8)과 같이 계산한 성향점수를 매칭에 활용하며, 유사한 성향점수를 가진 통제집단 관측치가 없는 처치집단 관측치의 경우 분석에서 제외한다. 매칭을 실시한 이후에는 성향점수매칭법(PSM)과 같이 두 집단의 노동시장 성과의 평균을 비교하여 평균처치효과(ATT)를 산출하게 된다.

본 장에서 살펴본 청년일자리도약장려금은 총 10개 유형이지만, 취업애로유형 9(북한이탈청년)의 경우 2023년 도입되어 아직 노동시장 성과를 살펴보기 어렵다는 점에서 분석에서 제외하였다. 또한 취업애로유형 10(대량 고용변동 신고 사업장에서 이직 후 최초 취업 청년) 역시 2024년에 신규로 도입된 취업애로유형이므로 분석에서 제외한다. 취업애로유형 6(안정적인 자립을 위해 정부지원 필요성이 인정되는 청년)의 경우에는 수혜자 수가 지나치게 적고, 다른 취업애로유형과 함께 분류하기 어렵다는 점에서 분석에서 제외하였다. 이와 같이 본 절에서는 상기 3가지 취업애로유형을 제외한 총 7개의 취업애로유형을 다중처치로 정의하여 장려금의 효과를 분석하고자 하였다. 다만, 다중처치를 정의함에 있어 너무 많은 다중처치를 설정할 경우 매칭에 어려움이 존재할 수 있다. 따라서 본 절에서는 상기 7개 취업애로유형을 다시 4개로 재분류하여 분석한다. 다시 정의된 4개의 다중처치는 다음 <표 4-28>과 같다. 각 관측치는 취업애로유형에 중복으로 해당될 수 있지만, 본 절의 분석을 위해 여러 유형에 해당하는 경우 분석에서 제외하고, 각 처치 유형에만 해당하는 관측치를 분석대상으로 한정하였다.

<표 4-28> 다중처치(multiple treatment) 정의

	정의	취업애로유형
처치 1	일정기간 이상 실업 청년	취업애로유형 1
처치 2	고졸 이하 학력 청년	취업애로유형 2
처치 3	타 지원사업 대상 청년	취업애로유형 3 취업애로유형 4 취업애로유형 5
처치 4	일자리경험 존재 청년	취업애로유형 7 취업애로유형 8

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

2. 분석자료 및 기초통계량

청년일자리도약장려금의 노동시장 효과를 분석하기 위해 고용노동부와 한국고용정보원으로부터 청년일자리도약장려금의 원자료를 구득하였다. 청년일자리도약장려금은 2022년부터 도입되어 2024년 현재까지 운영되고 있으며, 2024년의 경우 6월 1일 기준 원자료를 활용하였다. 처치변수는 상기 정의한 바와 같이 4개의 유형을 재분류하여 다중처치로 설정하였으며, 살펴볼 노동시장 성과는 고용 여부, 근속 기간, 월 임금액 등이 해당된다. 특히 이번 분석에서는 먼저 채용시점의 월 임금액이 취업애로유형별로 어떠한 차이가 있는지를 분석하고자 한다.

〈표 4-29〉는 각 처치별 관측치 수와 비중을 나타낸다. 분석에 활용된 전체 관측치는 151,002개이며, 처치 4(일자리 경험 존재 청년)가 36.6%(55,194개)로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 다음으로 처치 1(일정기간 이상 실업 청년)이 34.6%, 처치 2(고졸 이하 학력 청년)는 26.6%이며, 처치 3(타 지원사업 대상 청년)은 전체의 2.3%에 불과하였다. 연도별로 살펴보면 2022년의 경우 처치 4가 역시 처치 1보다 더 높은 비중을 보인다. 처치 1은 2022년에 30.2%였으나 2023년 38.2%, 2024년 40.3%로 점차 비중이 늘어난다.

〈표 4-29〉 장려금 수혜 유형(처치변수)별 관측치 수 및 비중

(단위 : 개, %)

	처치 1	처치 2	처치 3	처치 4	전 체
2022	22,370 (30.2)	17,470 (23.6)	1,390 (1.9)	32,872 (44.4)	74,102 (100.0)
2023	22,019 (38.2)	17,805 (30.9)	1,777 (3.1)	15,990 (27.8)	57,591 (100.0)
2024	7,786 (40.3)	4,834 (25.0)	357 (1.8)	6,332 (32.8)	19,309 (100.0)
전 체	52,175 (34.6)	40,109 (26.6)	3,524 (2.3)	55,194 (36.6)	151,002 (100.0)

주 : 괄호 안은 연도별 해당 장려금 수혜 유형의 비중을 의미함.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-30〉은 성과변수에 대한 기초통계표이다. 본 절의 분석에서는 채용 시점의 월 임금액을 주요 성과변수로 설정하였다. 분석대상의 전체 월 임금액은 평균 약 238만 원으로 나타난다. 연도별로 살펴보면 2022년 232만 원, 2023년 242만 원, 2024년 248만 원으로 매년 소폭 증가하는 추세를 보인다. 장려금 수혜 유형별로 살펴보면 처치 1(일정기간 이상 실업 청년)에 해당하는 경우가 평균 월 임금액이 가장 높았으며, 다음으로 처치 4(일자리 경험 존재 청년), 처치 2(고졸 학력 청년), 처치 3(타 지원사업 대상 청년) 순으로 나타났다. 이러한 양상은 전체 관측치뿐 아니라 2022~2024년의 각 연도별로도 동일한 것을 알 수 있다. 월 임금액 수준의 순서대로 그 격차를 살펴보면, 장려금 수혜 유형별 격차가 점차 감소하는 것으로 나타났다. 월 임금액 평균이 가장 높은 처치 1은 약 242만 원이며 처치 4는 약 237만 원으로, 약 4.6만 원의 차이가 발생한다. 다음으로 월 임금액 평균이 높은 처치 4와 처치 2의 차이는 3.2만 원으로 처치 1과 처치 4의 차이보다 축소되었다. 하지만 월 임금액 평균이 셋째로 높은 처치 2와 가장 낮은 처치 3의 격차는 0.4만 원으로 거의 유사한 수준을 보인다.

〈표 4-31〉에는 매칭에 사용된 주요 통제변수에 대한 기초통계표가 나타나 있다. 월 임금액은 앞서 살펴본 바와 같이 약 238만 원으로 나타났으며, 처치 1이 가장 높았다. 여성 비율은 처치 2를 제외한 모든 장려금 수혜 유형

〈표 4-30〉 장려금 수혜 유형(처치변수)별 월 임금액(성과변수)

(단위 : 원)

	처치 1	처치 2	처치 3	처치 4	전 체
2022	2,348,869 (405,290)	2,283,248 (380,498)	2,274,042 (350,898)	2,322,326 (381,530)	2,320,220 (388,856)
2023	2,447,054 (420,202)	2,374,978 (392,798)	2,368,853 (370,809)	2,429,229 (395,081)	2,417,409 (404,704)
2024	2,531,266 (440,766)	2,413,617 (391,587)	2,410,510 (397,292)	2,479,267 (392,552)	2,482,528 (415,209)
전 체	2,417,524 (422,193)	2,339,681 (390,672)	2,335,676 (369,368)	2,371,301 (391,568)	2,378,042 (402,915)

주 : 괄호 안은 해당 장려금 수혜 유형별 월 임금액의 표준편차를 의미함.
 자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

〈표 4-31〉 분석대상 기초통계량

	처치 1	처치 2	처치 3	처치 4	전 체
월 임금액	2,417,524 (422,193)	2,339,681 (390,672)	2,335,676 (369,368)	2,371,301 (391,568)	2,378,042 (402,915)
여성 여부	0.580 (0.494)	0.374 (0.484)	0.593 (0.491)	0.512 (0.500)	0.501 (0.500)
연령	28.702 (3.301)	26.385 (4.470)	26.847 (3.598)	25.341 (2.821)	26.815 (3.789)
~20	0.001 (0.033)	0.103 (0.304)	0.013 (0.115)	0.012 (0.108)	0.032 (0.177)
20~24	0.137 (0.344)	0.282 (0.450)	0.331 (0.470)	0.483 (0.500)	0.306 (0.461)
25~29	0.507 (0.500)	0.390 (0.488)	0.449 (0.497)	0.438 (0.496)	0.450 (0.497)
30~34	0.336 (0.472)	0.206 (0.404)	0.198 (0.398)	0.064 (0.245)	0.199 (0.399)
35~39	0.019 (0.136)	0.020 (0.139)	0.009 (0.095)	0.003 (0.055)	0.013 (0.114)
주당 근로시간	39.982 (5.781)	40.279 (5.990)	40.037 (4.382)	39.973 (3.909)	40.059 (5.209)
정규직 여부	0.934 (0.248)	0.941 (0.235)	0.878 (0.327)	0.919 (0.273)	0.929 (0.257)
관측치	52,175	40,109	3,524	55,194	151,002

주: 괄호 안은 해당 장려금 수혜 유형별 각 변수의 표준편차를 의미함.

자료: 고용노동부·한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

에서 여성이 더 많은 것으로 나타났다. 처치 3은 여성이 59.3%로 가장 많았으며, 처치 1은 여성이 58.0%이다. 처치 4의 경우에는 여성이 51.2%였으나 남성 과 큰 차이를 보이지는 않는다. 반면 처치 2는 여성이 37.4%에 불과하다.

평균 연령을 살펴보면, 전체 분석대상은 26.8세로 나타났다. 하지만 처치 유형별로 다소 차이를 보인다. 처치 1의 경우 평균 연령은 28.7세로 장려금 수혜 유형 중 가장 높았다. 한편 처치 2와 처치 3은 각각 26.4세 및 26.8세로 유사한 수준을 보였으며, 처치 4는 25.3세로 가장 젊은 것으로 나타났다. 이를 반영하듯 연령집단별 비중을 살펴보면, 처치 1의 경우 25세 이상 34세 이하의 비중이 84.3%로 절대적 다수를 차지하고 있다. 다른 처치 유형에서

도 25세 이상 29세 이하의 비중이 50%에 육박하며 가장 높았으나, 그다음으로 높은 비중은 30세 이상 34세 이하가 아닌 20세 이상 24세 이하가 차지했다. 특히 처치 4의 경우 가장 높은 비중을 차지한 연령집단은 20세 이상 24세 이하로, 처치 4 관측치의 48.3%의 비중을 보인다.

주당 근로시간의 경우 처치 유형에 따라 큰 차이를 보이지는 않는다. 처치 2와 처치 3의 경우 각각 40.3시간 및 40.0시간으로 주 40시간을 소폭 초과했으며, 처치 1과 처치 4는 각각 40.0시간으로 주 40시간에 다소 미치지 못했다. 정규직 여부 변수는 채용 당시 정규직으로 채용되었으면 1, 정규직으로 전환되는 것을 조건으로 채용되었으면 0의 값을 갖는다. 대체로 모든 처치 유형이 정규직 채용 비율이 높았으나, 특히 처치 1과 처치 2가 각각 93.4%, 94.1%로 상대적으로 정규직 채용 비율이 높았다. 한편 처치 3의 경우 87.8%로 다른 처치 유형에 비해 정규직 채용보다 정규직 전환 조건 채용의 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

3. 분석결과

본 절에서는 청년고용 사각지대를 지원하기 위한 청년일자리도약장려금의 수혜유형별 차이를 분석하고자 한다. 청년일자리도약장려금 수혜 유형은 4가지 유형으로 재분류하여 일반화된 성향점수매칭법(GPS)을 적용하였다. 분석자료는 청년일자리도약장려금 원자료를 활용하였으며, 제도가 도입된 2022년부터 2024년 5월까지를 분석기간으로 설정하였다.

분석에 앞서 각 처치 유형별 월 임금액의 평균 차이를 살펴보면 <표 4-32>와 같다. 앞 절에서 살펴본 기초통계와 같이 처치 1의 월 임금액 평균이 가장 높은 것으로 나타났다. 처치 1의 월 임금액은 처치 2보다 약 7.8만 원, 처치 3보다 약 8.2만 원, 처치 4보다 약 4.6만 원 높았다. 처치 2와 처치 3을 비교하면 월 임금액 차이가 0.4만 원으로 나타나 유사한 수준인 것을 알 수 있다. 처치 4의 경우 처치 1보다는 월 임금액 평균이 낮았으나, 처치 2와 처치 3보다는 각각 3.2만원 및 3.6만 원 높은 것으로 나타났다. 월 임금액 평균의 차이를 원단위로 살펴보면 매우 작은 것처럼 보이지만, 이를 월 임금액 평균 대비 비율로 살펴보면 그 격차가 -3.4%에서 1.5%로 나타난다. 각 처치 유형에

〈표 4-32〉 청년일자리도약장려금 수혜 유형별 월 임금액 차이

(단위 : 원, %)

	처치 1	처치 2	처치 3	처치 4
처치 1	-			
처치 2	-77,843 (-3.2)	-		
처치 3	-81,848 (-3.4)	-4,005 (-0.2)	-	
처치 4	-46,223 (-1.9)	31,620 (1.4)	35,625 (1.5)	-

주 : 괄호 안은 비교대상인 처치 유형의 월 임금액 평균 대비 비율을 의미함.
 자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

따라 매월 임금액에 차이가 발생할 수 있다는 사실을 유추할 수 있다.

〈표 4-33〉은 장려금 수혜 유형을 다중처치(multiple treatment)로 정의하여 일반화된 성향점수매칭법(GPS)을 통해 청년일자리도약장려금의 수혜 유형별 차이를 분석한 결과이다. 통제집단은 처치 4(일자리경험 존재 청년)로 설정한 후 분석하였으며, 통제집단(처치 4)과 각 처치 유형의 월 임금액 평균을 비교한 결과로 볼 수 있다. 예를 들어 처치 1(일정기간 이상 실업 청년)의 분석결과는 실제 처치 1 유형으로 수혜받은 특정 관측치가 만약 처치 4로 수혜받았을 때와 비교하여 처치효과가 어떻게 발생하는지를 추정한 결과이다.

〈표 4-33〉 청년일자리도약장려금 수혜 유형별 평균처치효과(base : 처치 4)

(단위 : 원, %)

	ATT	S.E.	ATT ratio
처치 1(일정기간 이상 실업 청년)	-12,369	17,187	-0.5
처치 2(고졸 이하 학력 청년)	-58,560***	13,583	-2.5
처치 3(타 지원사업 대상 청년)	-73,026***	14,342	-3.1
처치 4(일자리경험 존재 청년)	(base)	-	-

주 : 1) ATT ratio는 처치 4(일자리경험 존재 청년)의 평균 월 임금액 대비 ATT의 비율을 의미함.

2) ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의한 값을 의미.

자료 : 고용노동부 · 한국고용정보원, 「청년일자리도약장려금DB」 원자료.

분석결과를 살펴보면, 처치 1에 참여한 경우 처치 4에 참여한 경우보다 월 임금액이 약 1.2만 원 더 적은 것으로 나타났다. 앞에서 <표 4-30>에서 살펴본 처치 유형별 월 임금액 평균액 차이에서는 처치 1이 처치 4에 비해 약 4.6만 원 더 많았으나, 일반화된 성향점수매칭법(GPS)을 통해 분석한 결과에서는 오히려 처치 1이 처치 4에 비해 월 임금액이 다소 낮은 것으로 분석되었다. 다만 이러한 추정결과는 통계적으로 유의미하지는 않은 것으로 나타났다. 한편 처치 2와 처치 3에 대한 평균처치효과(ATT)는 다른 결과를 보인다. 처치 2에 참여한 경우에는 처치 4에 참여한 경우보다 월 임금액이 약 5.9만 원 낮았으며, 이는 1% 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다. 처치 3 또한 처치 4에 참여한 경우와 비교하여 월 임금액이 7.3만 원 낮은 것으로 나타났으며, 1% 수준에서 통계적으로 유의미한 값을 의미한다.

<표 4-33>의 추정결과를 살펴보면 통제집단인 처치 4(일자리경험 존재 청년)에 비해 다른 취업애로유형에 해당하는 경우 월 임금액이 다소 낮은 것으로 분석되었다. 이는 처치 4에 해당하는 관측치가 일자리 경험을 가지고 있으며, 일자리 경험은 임금에 긍정적인 요소로 작용할 수 있다. 이러한 요인으로 인해 처치 4보다 다른 처치 유형의 월 임금액 평균이 다소 낮은 것으로 나타났다고 추정된다.

추정된 평균처치효과(ATT)를 바로 살펴보면 그 효과의 크기가 큰 것인지 직관적으로 파악하기 어렵다. 이를 확인하기 위해 처치 4(일자리경험 존재 청년)의 월 임금액 평균에 대비하여 추정된 평균처치효과(ATT)가 어느 정도 비중을 차지하는지 산출하였다(ATT ratio). 산출결과를 살펴보면, 처치 1에 나타난 평균처치효과(-1.2만 원)는 처치 4의 월 임금액 평균 대비 -0.5%인 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의하지 않은 결과임을 고려하면 ATT ratio 역시 그 크기가 상대적으로 작은 것을 알 수 있다. 한편 처치 2의 평균 처치효과는 약 -5.9만 원으로 나타났는데, 이를 처치 4의 월 임금액 평균과 비교하면 -2.5%로 나타난다. 동일한 방식으로 처치 3의 평균처치효과(-7.3만 원)는 처치 4의 월 임금액 평균 대비 -3.1%이다. 통계적으로 유의하지 않은 처치 1을 제외하고, <표 4-33>의 추정결과는 처치 2와 처치 3에 참여하는 경우 처치 4에 비해 월 임금액이 2.5~3.1% 정도 더 낮게 나타난다는 사실을 보여준다.

제5절 소결 및 시사점

본 장은 청년일자리도약장려금이 청년들의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 분석을 위해 고용보험DB 및 청년일자리도약장려금DB 원자료를 활용하였으며, 장려금 수혜가 청년들의 노동시장 성과에 미치는 효과를 1) 고용, 2) 취득기간, 3) 이직 등의 측면에서 살펴보았다. 분석결과에 따르면 장려금 수혜는 일정 기간이 지난 후 청년층의 고용에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 일정기간 동안의 총 취득기간과 한 일자리에서의 최대 취득기간을 증가시키는 효과가 확인되었다. 또한 장려금 수혜는 청년층의 이직횟수를 감소시켜 노동시장에서 안정적인 초기 정착에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

본 장에서는 추가적으로 청년일자리도약장려금DB를 활용한 현황 분석 및 장려금 수혜 유형별 노동시장 처우(채용 시 임금)의 차이를 분석하였다. 분석결과에 따르면, 청년일자리도약장려금의 수혜 유형에 따라 채용 시 월임금액이 상이하게 나타났으며, “일자리경험 존재 청년”과 비교할 때 “고졸 이하 청년” 및 “타 지원사업 대상 청년”의 채용 시 임금이 각각 2.5% 및 3.1% 낮게 나타났다.

본 장에서 수행한 다양한 분석결과를 종합해 볼 때, 청년일자리도약장려금은 청년층의 노동시장 성과에 미치는 긍정적인 효과를 확인하였으며, 이를 토대로 몇 가지 시사점을 제시하고자 한다. 분석결과는 장려금 수혜가 청년층의 고용 안정성과 취업기간 증가, 이직 감소 측면에서 효과적임을 보여주고 있으며, 이는 청년들이 노동시장에 안정적으로 진입하고 정착하는 데 있어 실질적인 기여를 하고 있음을 시사한다. 더불어 분석결과를 바탕으로 청년일자리도약장려금의 개선을 고려할 수 있다.

먼저 청년일자리도약장려금의 수혜 유형별 맞춤형 지원을 시행할 필요성이 인정된다. 분석결과에 따르면, 장려금 수혜 유형별로 채용 시 임금의 격차가 뚜렷하게 나타나는 것을 알 수 있다. 특히 “고졸 이하 청년”과 “타 지원사업 대상 청년”의 경우 채용 시 임금이 다른 유형보다 상대적으로 낮은 것

으로 분석되었다. 최근 우리나라 청년층들이 대부분 대학에 진학하고 있는 점을 고려할 때 “고졸 이하 청년”은 상대적으로 취업에 취약한 계층이라고 판단된다. 또한 “타 지원사업 대상 청년” 역시 취업 취약 계층으로 인정되어 타 지원사업의 대상에 해당되었음을 유추할 수 있다. 이렇게 상대적으로 더욱 취약한 계층에 대한 차등적인 장려금 정책의 도입을 고려할 수 있다. 이러한 지원체계의 개선은 취업 초기 청년층의 경제적 안정을 도모하고 계층별 노동시장 격차를 완화할 수 있을 것으로 기대된다.

장려금 수혜는 일정기간 동안 청년층의 고용 안정성과 취득기간을 증가시키는 데 기여하는 점을 확인했으며, 이러한 긍정적인 효과가 장기적으로 지속될 수 있도록 정책적인 연계가 필요하다. 장려금 수혜 이후에도 청년들이 안정적으로 근로할 수 있도록 일정기간 동안 지속적인 모니터링을 실시하고 추가 지원을 하는 체계를 마련할 필요가 있다. 나아가 청년층 중에서도 상대적으로 더욱 취약한 계층이 존재할 수 있다. 예를 들어, 서울 및 수도권에 거주하는 청년층에 비해 지방에 거주하는 청년들의 취업이 더욱 어려운 상황이다. 고용보험DB 및 청년일자리장려금DB를 활용한 현황 분석에 따르면, 청년 고용은 특정 산업과 지역에 집중된 것을 알 수 있다. 이는 특정 산업과 지역 등에서 청년 고용의 사각지대가 형성될 가능성이 있음을 나타낸다. 따라서 저학력이나 지방 거주 청년, 청년 고용이 불리한 산업 등 상대적으로 더욱 불리한 위치에 있는 청년들에 대해 추가적인 지원책을 고려할 수 있다.

청년일자리도약장려금은 청년층의 노동시장 정책 및 고용 안정성을 강화하는 중요한 역할을 하고 있는 것으로 판단되며, 향후 청년고용의 사각지대 해소와 청년층 내 임금격차 완화 등 구조적 문제를 해결하기 위한 추가적인 정책 도입을 검토할 필요가 있다. 이러한 제도 개선 및 추가 정책 도입을 통해 청년들이 보다 안정적이고 지속 가능한 고용을 유지할 수 있는 기반을 마련할 수 있다.

제 5 장

요약 및 결론

본 연구는 청년 노동시장에서 실질적인 어려움을 겪고 있으며 지원이 필요한 청년층을 청년고용 사각지대로 분류해 그 규모를 추정하는 한편, 이들이 처해있는 노동시장의 현실과 정책수요를 파악해 맞춤형 고용서비스를 제공하기 위한 정책시사점을 도출하는 데 목적을 둔다.

제2장은 청년고용 사각지대를 정의함에 있어 경제활동상태 대분류에서 시작해 세부유형별로 그 유형을 좁혀가면서 청년사각지대의 규모를 파악하고 유형별 특성을 살펴보았다. 경제활동인구조사 경제활동상태 대분류상 청년고용 사각지대의 규모는 비경제활동인구 중 81만 명, 실업자 33만 명, 취업자 중 228만 명을 포함한 342만 명이며, 이는 청년 생산가능인구 1,185만 명의 28.9%에 해당하는 것으로 나타났다. 이 중 취업상태에 있거나, 구직 활동을 하고 있고, 취업을 희망하는 적극적 고용 사각지대로 분류할 수 있는 청년층의 규모는 78만 명 수준이다. 이 외에 경제활동상태 분류에 의한 고용 사각지대와 중복되어 별도로 분류한 청년니트 규모는 195만 명 수준으로, 구직여부별로는 구직니트가 35만 명, 비구직니트가 159만 명 수준으로 나타난다.

다만, 양적 규모로 추정한 고용 사각지대로 분류되지 않은 청년층이라 하더라도 이들을 정책지원의 대상에서 배제하는 것은 적절치 않다. 이들 가운데는 살아가는 데 있어 각자의 어려움을 지니고, 정책지원을 필요로 하는 다수의 청년층이 포함되어 있을 가능성이 높다. 이에 제3장에서는 통계자료

상 파악되지 않는 청년고용 사각지대의 질적 양상을 추가적으로 포착하고 이들의 경제활동 및 노동시장 상태를 파악해 보고자 하였다.

제3장은 초점집단인터뷰를 통해 청년고용 사각지대에 위치한 청년 당사자들의 노동시장 실태를 분석하였다. 청년층은 1) 실업, 쉬었음, 고립·은둔 청년, 2) 영세자영업자, 3) 프리랜서, 4) 특수형태근로종사자, 플랫폼노동자, 5) 비정규·비조직 임금근로자를 포함한 5개 그룹으로 구분해 인터뷰를 진행하였고, 이를 기반으로 도출한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 국민취업지원제도 등을 통해 제공되는 일경험에 대한 기업 측의 피드백 제공을 의무화할 필요가 있다. 청년층이 기업에 의해 제공되는 일경험을 수동적으로 받아들이고, 자신이 수행한 활동에 대한 평가를 받지 못할 경우, 향후 실질적 취업 활동을 하는 데 있어 단순 경력을 증빙하는 것 외에 실질적 도움이 되지 못할 가능성이 높다. 둘째, 청년도전지원사업과 국민취업지원제도의 역할을 명확히 구분하고, 청년일경험 사업은 국민취업지원제도에 편입해 운영하는 것이 적절하다. 제도 간 사업내용 및 목적이 중복되거나 유사할 경우, 청년의 정책인지도 및 만족도에 악영향을 미칠 우려가 있다. 셋째, 프로그램 참여기간의 유연화와 재참여 가능성의 확대를 검토할 필요가 있다. 청년의 상태, 정책수요에 따라 프로그램별 참여 기간, 참여 횟수를 유연화할 방안을 적극 검토할 것을 제안한다. 넷째, 정책 및 프로그램의 설계 및 홍보과정에서 정책별 성격을 명확히 구분해 제시할 필요가 있다. 프로그램 참여 후 청년과 제공된 프로그램 간 적합성에 미스매치가 생길 경우, 중도탈락이 발생하고 향후 타 정책지원에 있어서도 부정적 영향을 미칠 가능성이 있다. 다섯째, 교육·훈련 프로그램의 내용과 수준을 다양화해야 한다. 청년층의 교육·훈련 프로그램 수요에 비해 현재 제공되고 있는 프로그램의 종류 및 수준이 부족하다. 여섯째, 고용서비스 담당자에 대한 보상유인을 제고할 필요가 있다. 청년층의 고용의욕 증진 및 취업연계에 있어 담당자의 역량이 매우 유의미한 영향을 끼치고 있다. 일곱째, 그간 충분한 정책지원이 이루어지지 못했던 마음건강에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 청년들은 마음건강에 대한 수준과 관계없이 그 지원 필요성에 대해 큰 공감대를 형성하고 있다. 여덟째, 온·오프라인 고용서비스 지원에 있어 차별성을 확보해야 한다. 청년층의 수요가 높은 온라인 서비스의 경우 면세를 적용하는 등 활용도 제고

를 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 아홉째, 청년층의 복수 일자리 수요가 증가하고 있는 만큼, 이들의 노동시장 실태에 대한 심도 있는 실태파악이 필요하다. 열째, 고용사각지대에 놓인 청년층의 권리구제, 상조, 노무상담을 위한 기존 일자리정책 홍보, 보호체계 강화가 요구된다. 마지막으로, 청년층은 청년고용 문제의 핵심인 노동시장 이중구조 완화 필요성에 크게 공감하고 있다. 청년이 희망하는 양질의 일자리를 확대하는 한편, 외부 노동시장 일자의 질적 수준과 자율성을 높일 수 있는 구조적 방안을 마련해야 한다.

제4장은 현 정부의 청년취약계층 대상 재정지원일자리사업 중 대표적 사업이라 할 수 있는 청년일자리도약장려금의 노동시장 효과를 분석했다. 이는 현 청년취약계층 재정지원일자리 사업의 성과와 한계를 파악하고, 향후 정책개선방안을 도출하는 데 기여하고자 했다. 분석 결과, 청년일자리도약장려금은 청년층의 고용 안정성과 취업기간 증가, 이직 감소 측면에서 긍정적인 효과를 발현하는 것으로 나타났다. 이는 취업으로청년을 대상으로 수행하는 고용서비스 사업이 수행 난이도가 높은 반면, 그 성과는 만성적으로 저조하다는 일반적 평가와는 다른 결과이다. 청년일자리도약장려금은 청년층의 안정적 노동시장 진입 및 정착에 실질적 기여를 하고 있는 것으로 나타난다. 또한, 본 연구의 결과는 청년취약계층의 특성에 따라 지원의 수준 및 범위를 차등하는 것이 효과적일 수 있음을 시사한다. 이는 보다 취약한 청년층의 고용서비스 참여 확률을 높이고, 이들의 경제적 안정 도모에 기여하는 한편, 계층별 노동시장 격차 완화에도 기여할 것으로 기대된다. 향후 본 연구에서 제시하는 청년고용 사각지대의 규모 및 유형을 토대로 청년고용의 사각지대 해소와 청년층 내 임금격차 완화 등 구조적 문제를 해결하기 위한 추가적인 정책 도입을 검토할 필요가 있다.

청년고용 사각지대 해소를 위한 일자리 정책의 실효성을 높이기 위해서는 무엇보다 이들 정책에 대한 청년들의 인지도와 만족도가 제고되어야 할 필요가 있다. 어려움에 놓인 청년들을 위한 다양한 정책이 있음에도 이들이 정책의 입구에 도달하지 못한다면, 아무리 지원수준이 높고 범위가 넓은 정책이라 하더라도 무용하다. 학교에서 지역별 고용센터, 또 청년들이 근무하는 기업에 이르기까지 청년층의 어려움을 해소하기 위한 노력을 경주해 청년들이 각종 청년정책을 적극 활용할 수 있도록 알릴 필요가 있다.

한편, 청년고용 사각지대를 포괄하는 사각지대 해소 정책이 존재한다고 해도, 정책의 지원내용과 수준이 청년들이 원하는 수준에 이르지 못한다면 정책참여 유인 및 만족도가 떨어질 수밖에 없다. 청년이 어떤 정책을 수요로 하는지, 그 지원의 범위와 수준은 어느 정도인지 지속적으로 조사하고, 모니터링해서 제도를 개편해 나가야 한다.

마지막으로 본 연구를 진행함에 있어 가장 안타까웠던 점 중의 하나는 중앙정부 및 지방자치단체의 일자리사업이 여전히 정책공급자 측면에서 대상을 선정하고, 지원의 시작과 종료를 결정한다는 것이었다. 청년들이 처한 어려움이 크고 그 심도가 깊을수록 청년들은 정책지원의 수혜에 의탁할 수밖에 없는데, 그들이 지닌 어려움이 여전히 상존해 해소되지 않았음에도 정책지원 기간이 종료되어 다시금 정책수혜 이전의 상태로 돌아가야 하는 경우가 많다. 정부의 정책예산 운용이 엄격하고 투명하게 이루어져야 함은 자명하지만, 우리 사회의 현 핵심근로연령층임과 동시에 미래를 책임질 청년층에 있어서는 지원 수준의 더함과 기간 연장에 있어 보다 유연한 요건을 적용할 필요가 있다. 청년일자리 사업의 중복참여 및 재참여에 있어 청년층의 수요를 조사하고 이를 토대로 지원범위 확대를 고려할 것을 제안한다.

본 연구의 결과가 청년고용 사각지대의 현황을 드러내고, 향후 이들 사각지대 청년층의 어려움을 해소하기 위한 정책설계와 개선에 있어 조금이나마 기여할 수 있길 기대해 본다.

참고문헌

- 고용노동부(2022), 「2022년 청년일자리도약장려금 사업운영지침」.
- _____ (2023), 「2023년 청년일자리도약장려금 사업운영지침」.
- _____ (2024a), 「2024년 청년일자리도약장려금 사업운영지침」.
- _____ (2024b), 「쉬웠음 청년, 고용부와 대학이 함께 찾아가 지원하겠습니다」, 고용노동부 보도자료(2024. 10. 23).
- 관계부처합동(2024a), 「2024년 청년정책 시행계획」.
- _____ (2024b), 「졸업생에게 찾아가는 고용서비스를 제공합니다」, 관계부처합동 보도자료(2024. 8. 14).
- 국가법령정보센터(2024a), 「고용정책기본법」, URL : <https://law.go.kr/LSW/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%A0%95%EC%B1%85+%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined> (검색일 : 2024. 10. 27.)
- _____ (2024b), 「청년고용촉진특별법」, URL : <https://law.go.kr/LSW/lsSc.do?section=&menuId=1&subMenuId=15&tabMenuId=81&eventGubun=060101&query=%EA%B3%A0%EC%9A%A9%EC%A0%95%EC%B1%85%EA%B8%B0%EB%B3%B8%EB%B2%95#undefined> (검색일 : 2024. 10. 27.)
- 국가통계포털(2024), 『2022년 청년 삶 실태조사』(국무조정실, 2022), 은둔 생활을 하게 된 이유. https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=170&tblId=DT_170002_F018&conn_path=I2 (검색일 : 2024. 11. 23.)
- 김기현 · 배상률 · 성재민(2018), 『청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 I : 청년 니트(NEET)』, 한국청소년정책연구원.
- 김재연 (2023), 『우리에게는 다른 데이터가 필요하다 - 차별을 만드는 데이터, 기회를 만드는 데이터』, 서울 : 세종서적.

- 김종욱(2017), 「최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화」, 『월간 노동리뷰』 2017년 4월호, pp.97~110, 한국노동연구원.
- 김혜연(2020), 「고용보험제도의 실질적 사각지대 규모와 원인에 대한 성별 분석」, 『한국산학기술학회논문지』 21(3), pp.108~117.
- 남재량(2006), 「청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구」, 『제7회 한국노동패널 학술대회 논문집』, pp.140~157, 한국노동연구원.
- _____(2019), 『청년 니트(NEET)와 중년 니트(NEET) 연구』, 한국노동연구원.
- 남재량·김세움(2013), 『우리나라 청년 니트(NEET)의 특징 및 노동시장 성과 연구』, 한국노동연구원.
- 보건복지부(2024), 「청년미래센터에서 가족돌봄, 고립, 은둔청년 전담지원 서비스를 시작합니다」, 보건복지부 보도자료(2024. 8. 13).
- 유진성(2021), 『청년층 니트의 경제적 비용』, 한국경제연구원.
- 이슬기(2022), 「불안정 노동과 예술인의 겸업 형태」, 『문화정책논총』 36(1), pp.5~55.
- 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.
- _____, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도.
- 한국고용정보원, 「고용정보통합분석시스템」.
- 행정안전부(2023), 「정부24, 복지로, 국민건강보험 등 정부 서비스 온라인 창구 더 쉽고 편리해진다」, 대통령직속 디지털플랫폼정부위원회, 행정안전부 보도자료(2023. 8. 28).
- Dehejia, R. and S. Wahba(1999), "Causal Effects in Nonexperimental Studies : Reevaluating the evaluation of training programs," *Journal of the American Statistical Association* 94(448), pp.1053~1062.
- OECD(2016), "Society at a Glance 2016 : OECD social indicators," <https://doi.org/10.1787/9789264261488-en>.
- _____, "OECD Data Archive," [https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df\[ds\]=DisseminateArchiveDMZ&df\[id\]=DF_DP_LIVE&df\[ag\]=OECD&df\[vs\]=&av=true&pd=2022%2C2022&dq=OECD%2BOAVG....A&to\[TIME_PERIOD\]=false&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?lc=en&df[ds]=DisseminateArchiveDMZ&df[id]=DF_DP_LIVE&df[ag]=OECD&df[vs]=&av=true&pd=2022%2C2022&dq=OECD%2BOAVG....A&to[TIME_PERIOD]=false&vw=tb) (검색일 : 2024. 11. 4.)

- Rosenbaum, R. and B. Rubin(1983), "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Casual Effects," *Biometrika* 70(1), pp.41~55.
- Sahuguet, A., J. Krauss, L. Palacios, and D. Sangokoya(2014), "Open Civic Data : Of the people, for the people, by the people," *IEEE Data Engineering Bulletin* 37(4), pp.15~26.
- The Social Exclusion Unit(1999), "Bridging the Gap : New opportunities for 16-18 year olds not in education, employment or training".
- 厚生労働省(2004), 『平成16年版 労働經濟白書』.

◆ 執筆陣

- 김유빈(한국노동연구원 선임연구위원)
- 정세정(한국보건사회연구원 부연구위원)
- 최광성(한국직업능력연구원 부연구위원)

청년고용 사각지대 연구

▪ 발행연월일	2024년 12월 26일 인쇄 2024년 12월 30일 발행
▪ 발 행 인	허 재 준
▪ 발 행 처	한국노동연구원 30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조 판 · 인쇄	고려씨엔피 (02) 2277-1508
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제2015-000013호

© 한국노동연구원 2024 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0779-0



한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0779-0