

## 청년층 일자리는 어디에 있는가?

이 규 용\*

고용사정이 전반적으로 나아지고 있음에도 불구하고 청년층 일자리 문제는 좀처럼 개선되지 않고 있다. 2011년 들어 전체 취업자수는 1월에 33만 명 증가한데 이어 2월과 3월에도 각각 46만 9천 명 증가하여 고용사정이 지속적으로 나아지고 있다. 그러나 청년층 고용사정은 개선되지 않고 있다. 20대 청년층 고용률은 2007년 60.0%에서 2009년 58.2%로 떨어졌으며, 2011년 3월에는 57.1%를 기록하고 있다. 20대 청년층 생산가능인구 100명 중 57.1명만 일을 하고 있다는 이야기이다. 청년층 생산가능인구가 줄어들고 있지만 취업자수 감소율이 더 크게 나타나 청년층 고용률이 하락하고 있는 것이다. 또한 청년층 실업자수는 2007년 306천 명(실업률 7.1%)에서 2009년 322천 명(실업률 7.9%)으로 증가하였고, 2011년 3월에는 369천 명(실업률 9.3%)으로 증가하고 있는 추세이다. 3월 통계의 경우 계절적 특성을 감안하더라도 전년 동월(실업률 8.9%)에 비해 높다. 구직포기자나 불안정한 일자리에 놓여 있는 규모까지 포함하면 청년층의 고용사정은 이보다 훨씬 좋지 않은 상태이다. 전체적으로 볼 때 우리나라의 청년층 고용문제는 낮은 고용률, 구직활동 포기에 따른 높은 유희화율, 잦은 노동이동, 하향취업 문제, 청년층 일자리의 질 저하 등이 지적되고 있다. 청년층 생산가능인구가 지속적으로 감소함에 따라 중장기적으로는 청년층 고용사정이 나아질 것이라는 의견도 있으나, 높은 대학진학률에 따른 일자리에 대한 눈이 높는데 비해 노동시장의 이중구조 지속으로 양질의 일자리 공급여력이 많지 않아 당분간 청년층 일자리 문제는 쉽게 해소되지 않을 전망이다.

고용문제는 특정 계층을 떠나 모두에게 중요하지만 청년층에 보다 관심이 집중되는 이유는 청년층의 고용문제가 특정 시점에 국한되지 않고 그 파급효과가 장기간에 걸쳐 발생하기 때문이다. 청년층 미취업문제는 인적자본의 손실에 따른 기회비용이 크다는 점, 우리나라 노동시장 특성상 학교졸업 후 노동시장 진입초기에 제대로 정착하지 못할 경우 노동시장 재통합이 쉽지 않으며, 장기 미취업상태가 지속될 경우 저소득·빈곤화에 따른 사회경제적 비용이 확대된다는 점에서 그 파급효과가 크다.

그동안 청년층 고용문제의 원인 및 해소를 위한 처방에 대해 많은 논의가 이루어져

\* 한국노동연구원 일자리대책평가실장(leeky@kli.re.kr).

왔으며 정책방안이 제시되어 왔다. 국가고용전략(2010년)에서 제시된 청년층 고용정책의 주된 내용을 보면, 청년층 고용기회의 확대를 위해 훈련과 고용의 연계, 청년인턴제의 확대, 학교로부터 노동시장으로의 이행촉진, 대학의 자율적 구조조정 촉진지원 및 대학의 취업지원 강화 등 청년층 공급구조의 개선, 취약청소년 대상 취업지원 강화 등이 주요 내용이다. 이러한 처방들은 청년층에 대한 노동수요 창출과 공급구조의 개선을 염두에 두고 이루어진 대책들이다. 공급 측면에서는 청년층의 취업능력을 제고하여 수요 맞춤형 공급을 확대하는 것이고, 수요 측면에서는 청년층 일자리를 확충하기 위한 인센티브제도를 실시하는 것이며, 아울러 미스매치 해소를 위한 양적·질적 노력을 포괄하고 있다.

그럼에도 불구하고 청년층 고용문제가 좀처럼 완화되지 않는 이유는 무엇인가? 일자리는 늘어나고 있지만 청년층을 채용하지 않거나 적게 채용해서 그런 것인가? 아니면 청년층이 갈만한 일자리가 많이 늘어나지 않기 때문인가? 안타까운 것은 정책이 미흡하거나 청년층의 노력이 부족해서가 아니라는 점이다. 물론 정책의 변화, 청년층의 능력개발 혹은 인식의 전환이라는 점에서 개선의 여지가 있는 점도 사실이다. 그러나 청년층 고용문제는 경제성장, 산업구조, 인구구조, 교육과 노동시장 등의 영역과 관련되어 있을 뿐만 아니라 최근 들어서는 고령화에 따른 세대간 일자리 배분문제까지 얽혀 복잡한 양상을 띠고 있어 문제해결이 쉽지 않다. 일자리를 누구에게 배분할 것인가의 문제도 고민스러운 요소이다.

최근 청년층 고용문제를 논의함에 있어 두 가지 통계를 짚어 볼 필요가 있다. 첫째, 중소기업의 인력부족률이 여전히 높다는 점이다. 이는 청년층 고용사정은 악화되고 있지만 인력을 구하지 못하는 중소기업이 여전히 많다는 점에서 유희인력과 유효수요간 미스매치 문제가 존재하고 있음을 의미한다. 2010년의 경우 청년 실업자수와 중소기업들이 구인등록한 숫자가 비슷하다는 점에서 양자간 매칭이 제대로 이루어질 경우 청년 실업자 문제가 상당히 완화될 수 있다는 산술적 계산이 가능하다. 둘째, 300인 이상 규모에서 전체 종업원 중 청년층 고용비중이 줄어들고 있으며, 청년층 인력만을 대상으로 할 때 300인 이상에 취업하고 있는 비중이 감소하고 있다는 점이다. 앞의 내용은 고령화에 따른 연령별 고용구조의 변화를 의미하는 것이지만, 뒤의 내용은 청년층 인력들이 과거에 비해 300인 이상 대기업에 취업하는 비중이 낮음을 의미하는 것으로 이는 중소기업에 비해 대기업의 청년층에 대한 문호가 좁아지고 있음을 보여주는 것이다.

이 두 통계가 의미하는 바는 대기업을 희망하는 청년층이 많지만 대기업의 청년층 수요는 줄어들고 있고 중소기업은 인력이 부족하지만 청년층은 취업하기를 주저하고 있다는 것이다. 대·중소기업간 일자리 특성의 차이를 밝히는 것은 그렇게 간단치 않다. 근로조건과의 차이와 같은 노동시장적 요소 외에 사회적 평판 등 보다 복잡한 측면이 내포

되어 있다. 이와 같은 현상을 고려할 때 문제의 핵심은 일자리의 양이 아니라 질(Quality)이라는 점이며, 청년층 일자리 대책도 양질의 일자리 창출에 초점을 맞추어야 할 것이다. 높은 스펙과 고학력에 대한 투자를 과잉투자로 이야기하기보다는 이를 활용하는 공급주도형 수요창출 방안을 모색하거나 사회적 책무 차원에서 할당방식으로 일자리 문호를 넓혀 양질의 일자리를 만드는 것이 청년층 고용문제를 해결하는 주요 방안이다. **KL**