

# 청년고용의 현황 및 대응방안\*

김 유 빈\*\*

## 1. 머리말

기술발전과 4차 산업혁명에 기인한 고용형태의 다변화, 저성장 기조 지속 등 노동시장 및 경기적 요소, 국내외 정치 환경의 변화 등 부문별 불확실성에 대한 경각심이 커지고 있지만, 한국의 청년고용 실태는 뚜렷한 개선의 기미 없이 여전히 우리 사회의 최우선과제로 자리 잡고 있다. 문재인 정부는 청년일자리 예산을 올해 3조 1,000여억 원으로 증액하였고, 청년고용대책의 일환으로 청년구직촉진수당, 청년고용추가장려금(2+1), 청년내일채움공제 확대를 골자로 한 청년일자리 대책 발표를 앞두고 있지만, 단기 내 효과를 기대하기는 힘들다. 문재인 대통령은 1월 25일 주재한 첫 청년일자리 점검회의에서 각 부처의 미진한 정책성과를 강도 높게 질타하면서, 청년고용문제 해소를 위한 특단의 대책 마련을 요청한 바 있다.

청년고용 문제는 청년일자리 양적부진에만 치우쳐 있지 않다. 작금의 청년고용 문제는 일자리의 질뿐만 아니라, 교육, 주거, 연애, 결혼, 출산 등 청년 삶의 전반적 영역에 걸쳐 악화되고 있다. 청년일자리 상당비중이 비정규·저임금·단기 일자리에 몰려 있어 근로조건, 고용안정성 측면에서 열악한 수준을 보이고 있으며, 청년 주거빈곤율이 증가하고, 결혼 및 출산 연령이 지연되는 등 일자리 외적인 측면에 있어서도 어려움을 호소하고 있다. 본고는 한국 청년고용의 현황과 문제점을 파악하는 동시에 주어진 여건에 따른 청년고용의 변화를 전망하고, 청년고용문제 완화를 위한 대응방안을 모색하는 것을 목적으로 한다.

\* 이 글은 김유빈·최충(2017), 윤윤규·김유빈 외(2017)의 원고 일부를 수정·보완한 것이다.

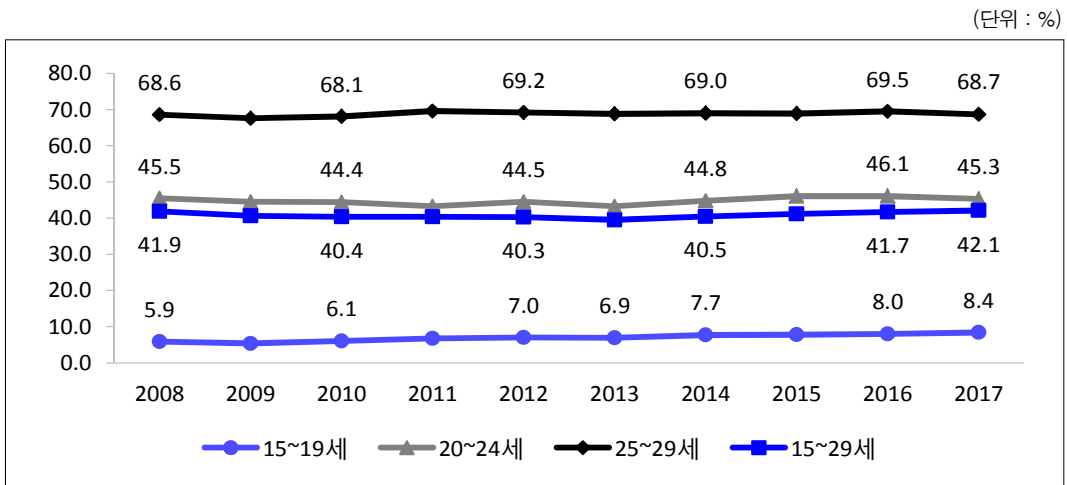
\*\* 한국노동연구원 연구위원(ykim@kli.re.kr).

## II. 청년일자리 현황과 전망

### 1. 청년일자리 현황

한국의 청년고용률은 2013년 이래 지속적 증가추세에 있으나, 증가폭은 둔화세를 보이고 있다. 2017년 청년고용률(15~29세)은 42.1%를 기록한 바 있다. 2013년 19.8%p였던 전체고용률과 청년고용률 간 격차는 2017년 18.7%p로 줄어들었다. 청년 연령대는 학령과도 연계되는 만큼, 청년고용률을 연령대별로 살펴보면 변화추이가 상이하게 구분된다. 고등학교 재학 연령대인 15~19세의 고용률은 2009년 이후 증가추세를 보이며 2017년 8.4%를 기록한 반면, 역시 증가 추세를 보이던 20대 고용률은 최근 감소추세로 전환했다. 2017년 20~24세 고용률은 전년대비 0.8%p 감소한 45.3%를 기록하였고, 25~29세 고용률은 전년대비 0.8%p 감소한 68.7%를 기록하였다.

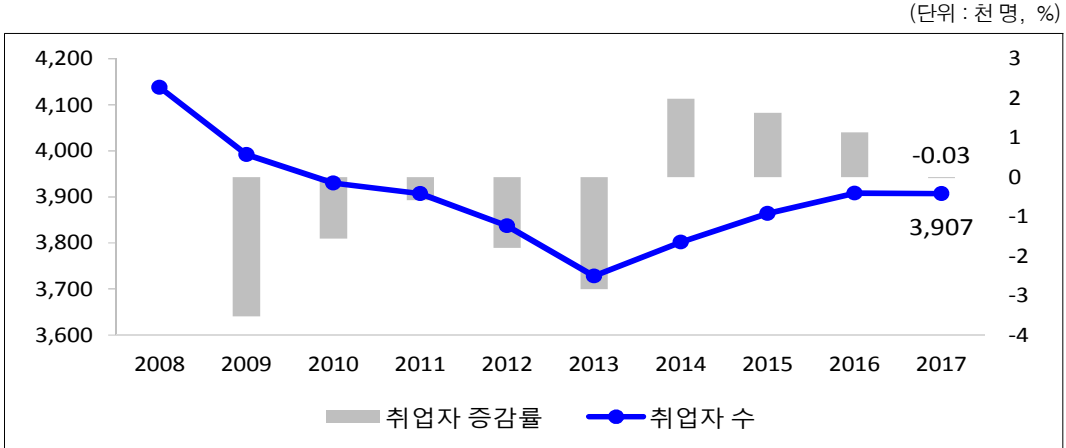
[그림 1] 지난 10년간 청년고용률 변화 추이



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

청년 취업자 수는 지속적인 감소추세를 보이다 2013년을 기점으로 증가추세로 접어들었으나, 증감률은 둔화되고 있다. 2017년 청년 취업자 수는 전년대비 12천 명 감소한 3,907천 명을 기록하였다. 이러한 최근의 청년 취업자 수의 감소는 20~24세 연령층의 취업자 수 감소에 기인한 것이며(전년대비 47천 명 감소), 타 연령대의 취업자 수는 증가하였다.

[그림 2] 지난 10년간 청년 취업자 수 변화 추이

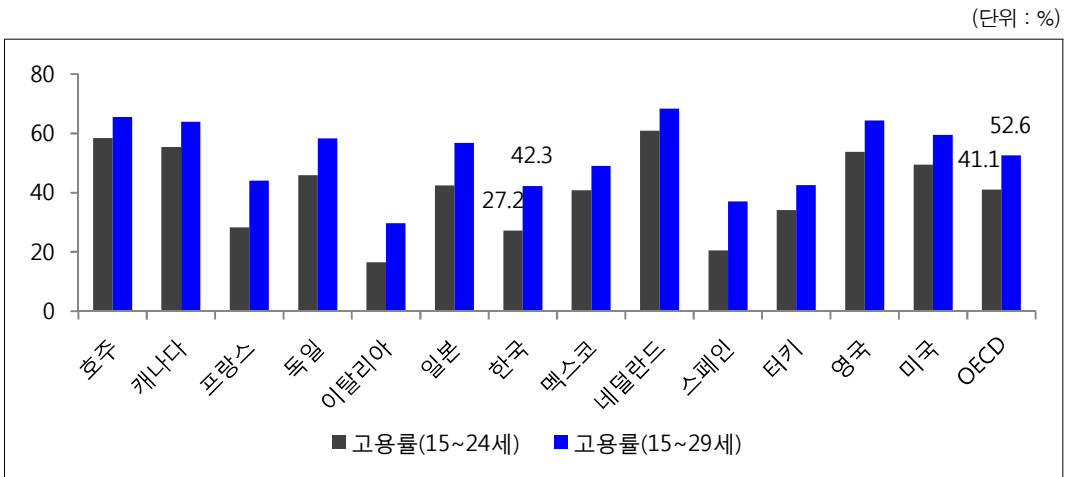


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각 연도.

최근 청년 취업자 수가 감소했음에도 고용률이 증가한 것은 청년층 생산가능인구의 감소가 동반되었기 때문이다. 청년층 생산가능인구는 2013년 이래 감소추세를 보이고 있다. 청년층 생산가능인구는 2016~2017년 기간 77천 명 감소하였는데, 연령대별로는 15~19세 인구나 20~24세 인구가 감소한 반면 25~29세 인구는 증가하였고, 25~29세 연령대의 인구증가 추세는 향후 5년간 지속될 것으로 전망된다.

우리나라의 청년고용률은 국제수준에서 비교해 보아도 매우 낮은 수준이다. 2016년 우리나라의 15~24세와 15~29세 청년고용률은 각각 27.2%, 42.3%로 OECD 평균보다 각각 13.9%p,

[그림 3] 고용률 국제 비교(2016년)

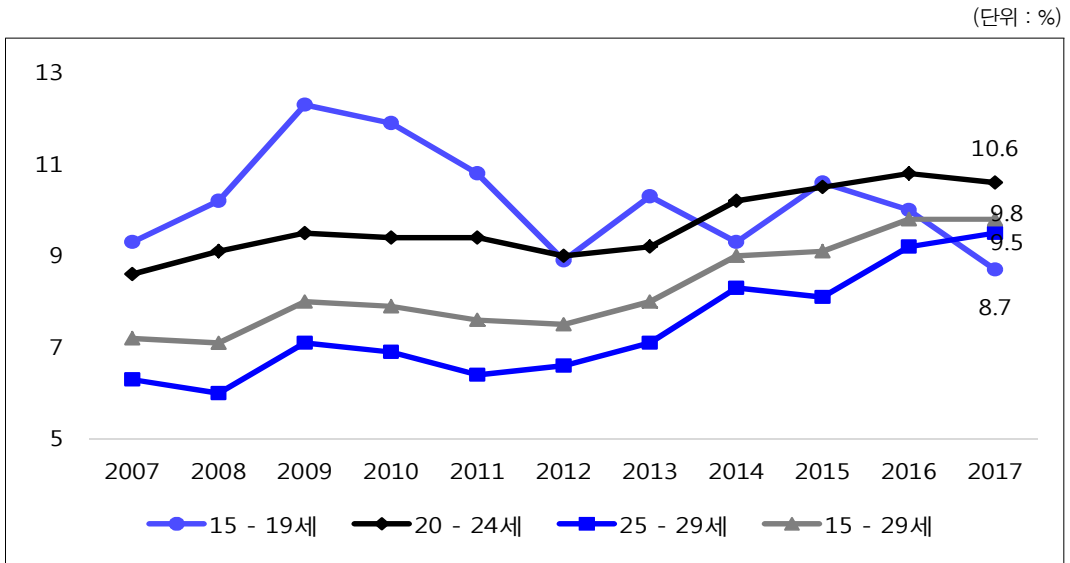


자료: OECD.Stat, LFS by sex and age.

10.3%p 낮은 수준이며, 두 범주 모두 OECD 주요국가 중 극심한 경기불황을 겪고 있는 스페인과 이탈리아를 제외하고는 가장 낮은 수준을 보이고 있다.

청년실업률은 청년고용률이 증가추세를 보이는 가운데, 동반적으로 증가추세를 보이고 있다. 청년실업률은 2012년 이래 지속적인 증가추세를 보이고 있으며, 2017년에는 9.8%를 기록하였다. 이는 최근 독일, 일본 등 주요 선진국들의 청년실업률이 감소추세에 있는 것과 확연히 대비된다.<sup>1)</sup> 더불어 청년 체감실업률(고용보조지표3)의 경우 공식실업률의 2배를 상회하는 22.7%를 기록하는 등, 불안전취업자·청년니트와 같이 실업률에 반영되지 않는 청년인구를 고려할 때, 청년들의 실업상황은 더욱 나쁘다고도 볼 수 있다. 다만, 경제활동인구의 증가로 청년 경제활동참가율이 증가추세를 보이고 있음을 고려할 때, 공시생 등 취업준비생의 시험응시, 취업성공패키지 확대 등의 영향과, 취업유인의 증가로 인한 비경제활동인구의 경제활동인구 진입이 청년실업률의 증가를 일정부분 야기하고 있음을 감안할 필요가 있다.

[그림 4] 청년 실업률 변화 추이



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

연령별로는 20~24세 연령대의 실업률이 10.6%로 가장 높으나, 실업률의 증가폭은 25~29세가 가장 두드러지게 나타난다. 핵심근로연령층이며 고학력자가 상당비중을 차지하고 있는 25~29세 연령층의 실업률 증가는 동 연령대의 인구증가와 맞물려, 향후 청년고용의 개선의 완화를 억제하는 주요 요인으로 작용할 것으로 보인다.

1) 2012~2016년 기간 실업률 : 독일(7.3→6.1%), 일본(7.0→4.9%), 한국(7.5→9.8%).

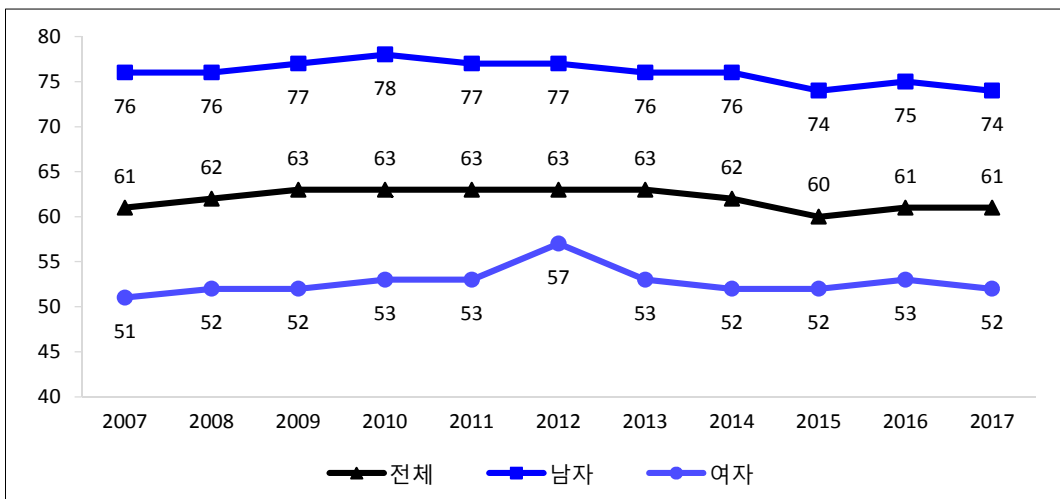
앞서 언급하였듯이, 한국 청년들의 어려운 실상은 지금까지 살펴본 공식 고용지표에서 드러나는 것에 국한되지 않는다. 이례적으로 한국의 높은 대학진학률은 학력의 상향평준화로 학력의 노동시장 차별성을 상실케 하였으며, 추가적인 차별성을 획득하기 위한 수단으로 취업준비 활동을 요구받게 되면서, 청년들의 노동시장 진입을 지연시키고 있다. 자격증, 어학연수, 인턴십 등 청년들의 취업준비활동은 수행시기별로 재학 중 휴학, 졸업유예 등 졸업 전에 이루어지는 취업준비활동과 졸업 후 이루어지는 취업준비활동으로 구분될 수 있다.

한국 4년제 이상 대졸 청년의 평균 졸업소요기간은 61개월이며, 성별로는 남성의 평균 대학 졸업 소요기간이 74개월로 여성(52개월)에 비해 22개월 더 소요되는 것으로 나타난다. 남성과 여성 모두 전년과 대비해서는 평균 졸업소요기간이 1개월 단축된 수치이다. 졸업소요 기간 중 재학 중 휴학경험을 중심으로 살펴보면, 청년층 대졸자 중 휴학을 경험한 비중은 43.3%이며 평균 휴학기간은 27개월로 나타나는데, 성별차이가 매우 두드러지게 나타난다. 남성 휴학경험자 비중이 77.8%인 데 비해 여성은 19.9%로 확연한 비중차이를 드러내며, 평균 휴학기간은 남성이 31개월, 여성은 16개월이다. 이러한 성별격차는 남성의 병역의무 이행에서 기인하는 바가 가장 크지만, 이외에 취업 및 자격시험준비, 학비(생활비) 마련을 위한 남성의 휴학비중이 여성보다 높게 나타난다.

구직에 있어서의 청년들의 힘겨운 노력은 졸업 전뿐만 아니라, 졸업 후에도 지속된다. 졸업 후 청년들이 첫 일자리에 취업하기까지 소요되는 기간은 평균 12개월로 전년대비 1개월 증가하였으며, 성별로 구분하면 남성이 14개월, 여성이 10개월로 나타난다.

[그림 5] 성별 대학졸업 소요기간

(단위 : 개월)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 5월 자료.

〈표 1〉 성별 휴학경험 유무(2017년)

(단위 : %, 개월)

	청년층 대졸자	휴학경험 있음					휴학 경험 없음	평균 휴학 기간
		병역의무 이행	취업 및 자격 시험 준비	어학연수 및 인턴 등 현장 경험	학비 (생활비) 마련	기타		
전 체	2,993	30.2	13.0	6.0	4.7	1.9	56.7	27
남 자	1,209	74.8	13.6	5.6	6.8	1.3	22.2	31
여 자	1,783	0.0	12.7	6.3	3.4	2.4	80.1	16

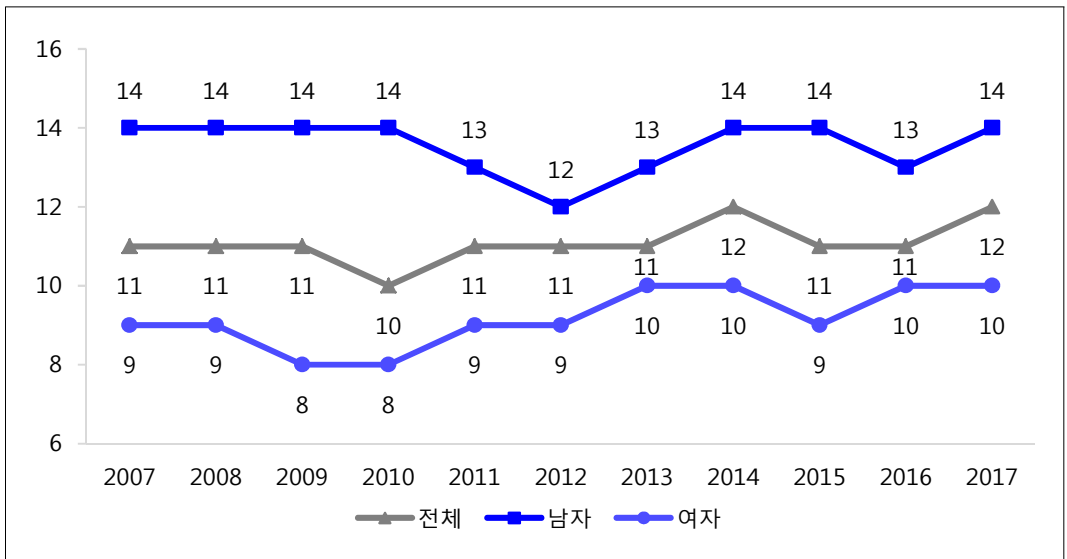
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 5월 자료.

[그림 6]은 취업난을 뚫고, 첫 일자리에 취직한 청년들의 평균 첫 직장 근속기간을 나타낸 것이다. 각종 취업준비활동에 더불어 61개월간의 대학재학 기간, 졸업 후 12개월간의 구직준비 기간을 거쳐 어려운 취업난을 뚫었음에도 불구하고, 한국 청년들의 첫 직장 근속기간은 19개월에 불과하다.

청년들의 첫 일자리를 그만둔 사유를 살펴보면, 2017년 첫 일자리를 그만둔 사유 중 「근로여건 불만족」의 비중은 51.0%에 달하며, 이는 전년대비 2.4%p 증가한 수치이다. 성별로는 2016년 남성의 「근로여건 불만족」 비중이 여성보다 높았으나, 2017년에는 여성의 「근로여건 불만족」이 5.4%p나 증가하여 남성의 비중을 초과하였다. 이는 청년들이 어려운 취업난을 겪고 첫 일자

〔그림 6〕 성별 첫 취업 평균 소요기간

(단위 : 개월)

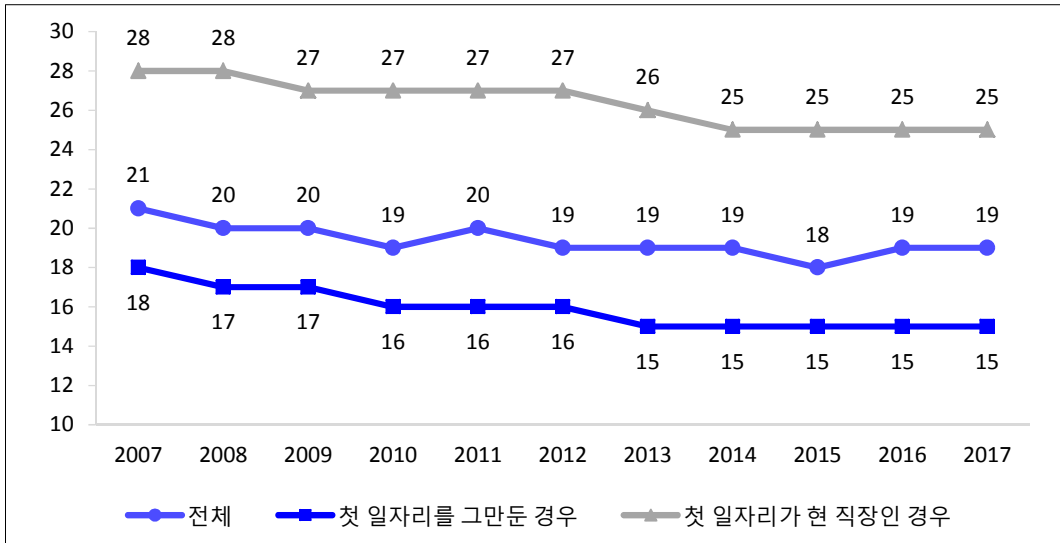


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 5월 자료.

리에 취업하였지만, 임금, 근로시간 등 1년 7개월 남짓 경험한 그들의 첫 일자리 근로조건이 기대했던 바에 크게 못 미쳤다는 것을 의미한다.

[그림 7] 첫 직장 근속기간

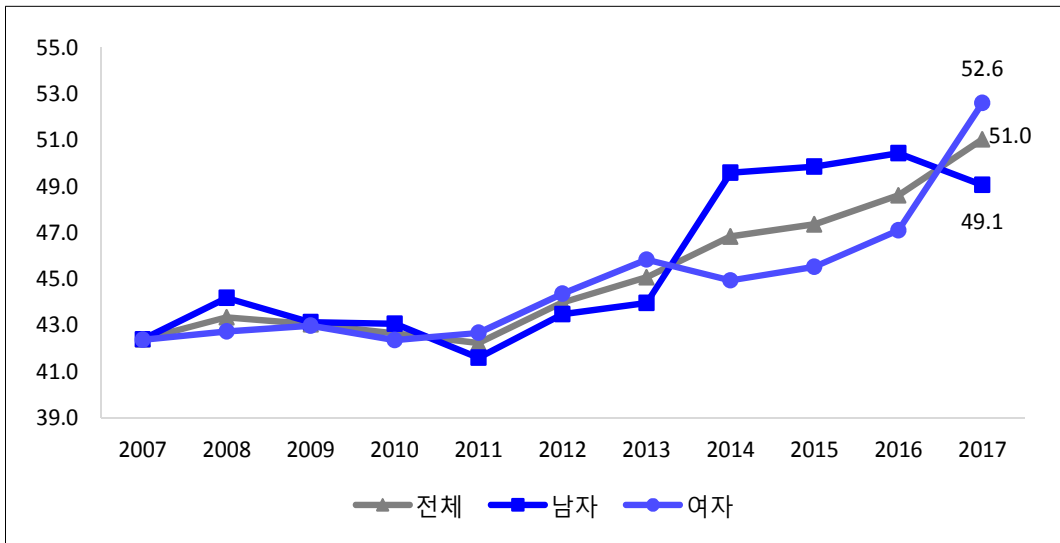
(단위: 개월)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 5월 자료.

[그림 8] 첫 일자리를 그만둔 사유 중 '근로여건 불만족'의 비중변화 추이(2017년)

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 5월 자료.

〈표 2〉 첫 일자리 평균임금

(단위 : %)

	월평균 임금	비 중
전 체	50만 원 미만	3.4
	50~100만 원 미만	13.4
	100~150만 원 미만	37.5
	150~200만 원 미만	29.6
	200~300만 원 미만	13.9
	300만 원 이상	2.3
남 자	50만 원 미만	4.3
	50~100만 원 미만	12.6
	100~150만 원 미만	31.9
	150~200만 원 미만	30.4
	200~300만 원 미만	17.6
	300만 원 이상	3.3
여 자	50만 원 미만	2.7
	50~100만 원 미만	14.0
	100~150만 원 미만	42.1
	150~200만 원 미만	29.0
	200~300만 원 미만	10.9
	300만 원 이상	1.4

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 5월 자료.

청년들의 첫 일자리 평균임금 수준을 살펴보면, 100만~150만 원 미만 수준의 일자리가 37.5%를 차지하며, 150만~200만 원 미만의 일자리가 29.6%를 차지하는 등, 100만~200만 원의 저임금 일자리가 과반을 넘는 67.1%나 차지하고 있음을 확인할 수 있다. 청년들의 첫 일자리는 근로형태로 살펴봐도 매우 취약하다.

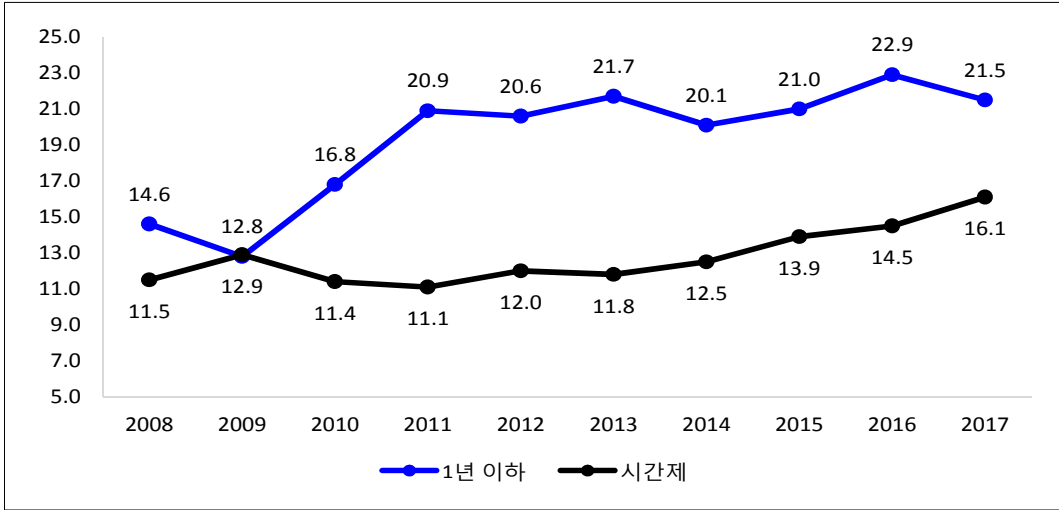
청년들의 첫 일자리 근로형태 비중을 살펴보면, 계약기간이 1년 이하인 일자리의 비중이 21.5%로 작년대비 1.4%p 감소하였으나 2008년 이래 증가추세를 보이고 있으며, 근로형태 중 시간제 형태의 일자리 비중 역시 지속적인 증가추세를 보이면서 2017년 16.1%를 기록하였다.

이와 같은 청년들의 나쁜 일자리 사정은 곧 이들 삶의 질 악화로 직결되고 있다. 청년 일자리 중 비정규직·저임금·단기일자리가 증가하는 등 고용형태의 불안정성이 심화되고 있고, 일자리 문제와 더불어 주거·연애·결혼·출산·육아 등 청년들의 전반적 삶의 질 악화가 표면화되어 드러나고 있다.

살펴보았듯이, 한국 청년들의 노동시장 내 취약성은 공식지표, 기타 관련지표를 가릴 것 없

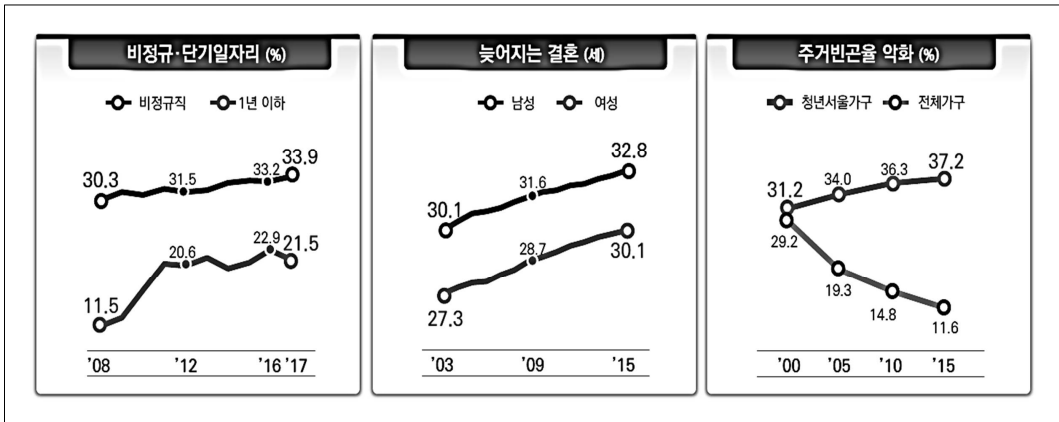


[그림 9] 첫 일자리의 근로형태 비중변화 추이



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」 5월 자료.

[그림 10] 청년 비정규·단기일자리 비중, 초혼연령, 주거빈곤율 변화 추이



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 「인구동향조사」, 「인구주택총조사」.

이 두드러지게 나타나며, 이외에 주거, 결혼, 양육, 연애, 결혼 등 전반적 삶에 있어서의 어려움까지 감안한다면, 한국 청년들의 생활실태는 더 이상 악화될 상황일 없을 만큼 어려운 실정이라는 것을 확인할 수 있다.

## 2. 청년고용 전망

작금의 청년일자리 문제를 바라보는 시각의 이면에는, 청년들의 고용사정이 곧 개선될 것이

라고 예견하는 시각도 있다. 이는 생산가능인구의 감소로 청년들의 일자리 사정이 자연히 해소될 것이라는 전망이며, 이는 최근 청년고용 사정이 크게 개선된 일본의 사례에 기반을 둔 경우가 많다.

일본의 청년실업률은 2017년 11월 기준 3.8%이며, 지속적인 감소추세를 보이고 있다. 같은 기간 한국의 청년실업률이 8.9%를 기록한 것과 대비된다. 기업의 청년층에 대한 수요가 증가한 데 비해 공급은 부족 현상을 보이고 있어, 대졸 및 고졸취업률과 청년층에 대한 유효구인배율은 지속적으로 증가하고 있다. 일본 후생노동성의 발표에 따르면, 일본의 11월 유효구인배율<sup>2)</sup>은 1.56배로 2개월 연속 증가추세를 보이고 있으며, 이는 1974년 이후 최고 수치이다.

최근 한국의 청년실업 문제가 주로 대졸자들의 취업난에서 기인한 것에 비해, 일본의 대졸자 취업은 호조를 이루고 있는 점도 대비된다. 2016년 3월 기준, 일본의 대학졸업 이후의 취업 내정자 비율은 97.3%이며, 대학 졸업 이전에 취업이 내정된 청년들의 비율도 87.8%에 이른다(김명중, 2016). 한국의 경우, 구직 시 대학졸업의 낙인효과로 인해 대학생들의 휴학·졸업 유예 기간이 증가추세에 있고, 졸업 후에도 추가적인 취업준비활동을 수행하고 있어 졸업 후 취직에 소요되는 평균 기간이 12개월인 것과 극명히 대조된다(경제활동인구조사 청년층 부가조사, 2017년 5월).<sup>3)</sup>

언급하였듯이, 한국의 청년고용 문제가 곧 해소될 것이라는 전망은 인구구조의 파급효과가 일본과 같은 방향으로 노동시장에 작용할 것이라는 기대에 근거를 둔다. 고용정보원의 중장기 인력수급전망은 청년층 생산가능인구가 현시점으로부터 5년 후인 2023년 8,059천 명으로 감소하고, 경제활동인구는 4,363천 명 수준으로 감소하며, 이에 따라 경제활동참가율과 고용률 역시 각각 54.1%, 49.1% 수준에 이를 것으로 전망하고 있다.

그러나 일본의 청년고용 개선의 배경 이면에는 한국과 매우 상이한 구조적 차이가 존재함을 인지할 필요가 있다. 일본의 청년일자리 사정이 생산가능인구의 감소로 인해 개선된 바 큰 것이 사실이지만, 일본과 한국은 세부 인구구조에 있어 상이하다. 한국의 인구구조가 1차 베이비붐 세대와 2차 베이비붐 세대로 넓게 분포되어 있는 반면, 일본의 경우, 단카이 세대라 불리는 1차 베이비붐 세대의 대규모 노동시장 은퇴가 시작되면서, 2012~2014년의 짧은 기간에만 생산가능인구가 300만 명 이상 감소하였다. 한국의 경우, 일본과 달리 베이비붐 세대의 노동시장 퇴장이 점진적으로 일어나, 기업의 청년수요가 단기간에 증가하기는 힘들 것으로 예상된다.

또한, 일본은 과거 잃어버린 20년(1991~2011년)이라 불리는 장기불황에서 벗어난 것을 기점으로 경기가 회복추세로 접어든 바 있으며, 아베노믹스로 대표되는 일본의 경기부양 정책으로 인해 노동시장의 고용개선 한계효과가 증가추세에 있음을 역시 감안할 필요가 있다.

2) 유효구인배율: 구인인원을 구직건수로 나눈 값으로 구직자 1인당 일자리 수를 의미한다.

3) 첫 취업 평균 소요기간 12개월. 남성 14개월. 여성 10개월.

더불어 문제의 핵심은 일본과 한국 노동시장에 구조적 차이가 존재한다는 점이다. 일본의 경우, 고용탄력성이 높은 중견기업의 비중이 높고, 노동시장 격차의 심도가 한국보다는 낮은 수준으로 평가받고 있다. 한국과 일본의 기업규모 간 격차를 비교해 보면, 일본의 대기업(300인 이상 사업체) 대비 중기업(100~300인) 임금수준이 96%, 소기업(100인 미만)이 92% 수준에 이르는 데 비해, 한국 중기업의 임금수준은 각각 69%, 64% 수준에 불과하다. 한국 청년고용 문제의 핵심은 대졸 이상 고학력 청년의 취업난이며, 중소기업 취업 기회 등 인력수급 미스매치로 인한 취업난의 비중이 높은 것에 원인이 있다. 이는 노동시장의 이중구조 심화로 인해 내부 노동시장과 외부 노동시장의 근로조건 격차가 해소되지 않고 있기 때문이다. 현재도 노동시장 격차의 심화로 한국의 청년들이 대기업·공공기업 일자리로 몰리는 현실에서, 노동시장의 격차해소의 뒷받침 없이 청년들의 일자리 사정이 개선될 것이라 확신하기는 어렵다. 이외에 한국 고령화의 추세가 일본보다 빠르다는 점,<sup>4)</sup> 근로자는 생산자인 동시에 소비자이므로 생산가능인구의 감소로 인한 노동공급의 감소는 노동시장의 수요의 축소를 야기할 가능성도 있다는 점을 고려하면, 결국 인구구조 변화의 청년층 노동시장 효과를 선불리 예측하기는 쉽지 않다.

### Ⅲ. 제언 및 맺음말

지금까지의 논의를 바탕으로, 청년일자리 문제 완화에 있어 본고가 제안하고자 하는 바는 다음과 같다.

청년고용의 근본적 장애요인인 노동시장 이중구조 완화대책의 일환으로, 대기업과 중소기업 간 근로조건 격차 해소가 요구된다. 기업 임금분포공시제의 도입을 고려하여, 대기업-중소기업·정규직-비정규직·원청-하청 간 임금격차에 대한 사회적 관심을 유도하고, 이를 바탕으로 임금격차 해소를 위한 산업별·지역별 차원에서의 대화가 이루어지는 계기가 마련되어야 한다. 성과공유제의 확산 등 대·중소기업 상생협력기금의 사용범위를 근로조건 개선 등을 포함하여 확대하고, 상생협력에 대한 세제지원을 강화해 갈 필요가 있다.

청년층의 노동시장 조기진입을 유인하여야 한다. 앞서 언급하였듯, 청년 고용률은 인구절벽으로 대변되는 인구구조 변화에 따라 중장기적으로는 개선의 가능성이 존재하지만, 전반적 고

4) 일본의 경우, 고령화사회에서 고령사회까지 24년, 고령사회에서 초고령사회까지 11년이 걸린 데 비해, 한국은 각각 18년, 8년이 소요될 것으로 전망된다. 고령화의 추세가 상대적으로 빠르다는 것은 사회·경제적 선제적 대응에 있어 제한적이라는 것을 의미한다.

용상황으로 비추어 볼 때 단기적으로는 개선의 기미가 크지 않은 실정이다. 따라서 청년 고용 상황을 개선시킬 수 있는 단기적 처방 역시 간과될 수 없으며, 청년층의 노동시장 조기진입 유인정책은 이의 일환으로 볼 수 있다. 청년이 졸업 후 일정기간 내 첫 일자리를 가질 경우, 청년근로자에게는 소득공제·세액감면 등의 혜택을 주고, 기업에는 법인세 감면 등의 세제혜택을 부여하여 청년층의 노동시장 진입을 촉진할 수 있는 제도마련이 필요하다. 청년들이 졸업 후 첫 일자리에 취직하기까지의 기간, 근속기간 및 기업 규모를 고려하고, 취업 대상 기업에 대해서는 청년 일자리의 양적·질적 개선 노력에 따라 세제혜택을 차등 제공함으로써 참여 유인을 높일 수 있을 것으로 기대된다.

장시간 근로 해소, 양질의 시간선택제 일자리 활성화를 통한 근로시간 단축으로 노동시장 내 고용창출력을 높여나가야 한다. 청년연장으로 인해 생애노동시간이 늘어났으므로 현시점에서 근로시간 단축이 합리적인 것이라는 일과 삶의 균형에 대한 긍정적 인식을 사회전반에 제고시킬 필요가 있다. 이를 위해서는 주말근로의 연장근로 산입, 근로시간 특례업종 적용제외 해소 등 장시간 근로의 가능성을 줄이고, 시간선택제의 부정적 특성을 해소할 수 있는 법제도의 보완이 실질적으로 뒷받침되어야 할 필요가 있다.

새로운 일자리 창출의 측면에서 신직업 창출을 고려해 볼 필요가 있다. 현재 일자리 창출의 대안으로 창업에 대한 논의가 지속적으로 이루어지고 있지만, 선진국에 비해 인프라가 부족하고 유지율이 매우 낮은 상황에서 청년 일자리 개선의 단기적 대안으로서의 창업은 현실성이 매우 낮다고 볼 수 있다. 창업 활성화의 기반을 마련하기까지는 장시간의 실패와 경험이 동반되어야 하며, 이를 노동시장 진입 초기에 놓여 있는 청년층의 대안으로 보기에는 현실적으로 무리가 많다. 다만, 새로운 직업은 선진국을 포함한 해외국가에는 존재하나 우리나라에는 공식적으로 존재하지 않는 일자리를 창출한다는 측면에서 추가고용의 여지가 존재한다. 한국에서 공식적으로 직업으로 인정되지 않고 있는 직업으로는 척추교정사, 타투이스트, 기업 컨시어지 등의 예를 들 수 있는데, 이는 업역 간의 갈등이나 관계부처 간 이견에 따라 제한된 측면도 있지만, 해당 직업에 대한 인지도가 매우 낮아 직업 창출이 이루어지지 않고 있는 원인도 크다. 업역 및 부처 간 규제검토 및 완화를 통해 신직업 창출의 기반을 넓히고, 새로운 직업에 대한 홍보 및 교육을 통해 청년층을 위시한 추가고용의 가능성을 넓혀야 할 필요가 있다.

청년고용정책의 대상 및 방향을 설정함에 있어 청년층 연령범위 설정이 중요 고려사항임에는 분명하나, 이들을 정책대상으로 분류함에 있어 연령이 절대적 기준으로 작용하는 것은 문제가 크다. 청년고용정책의 구체적 목표 및 대상을 설정하고 이를 유연하게 적용하기 위해서는, 연령 외 다양한 청년유형이 존재함을 인식할 필요가 있다. 청년은 같은 연령대라 하더라도, 교육수준별, 자산·소득수준별로, 고용의 관점에서 보았을 때는 취업유무와 고용형태별로, 또한 결혼·출산·육아의 과정을 겪었는지에 다양한 유형으로 구분될 수 있다. 따라서 정책대상으

로서의 청년층은 단일 정책대상으로, 혹은 연령대별로 구분할 것이 아니라, 청년층 내 특성별·유형별로 달리 설정될 필요가 있다.

청년고용문제가 심각하고, 그 심도가 지속적으로 깊어지고 있는 만큼 청년고용정책의 중요성은 결코 간과될 수 없으나, 청년고용정책의 효율성과 효과에는 한계가 있다는 점을 명확히 직시할 필요가 있다. 생애주기적 관점에서 볼 때, 청년고용정책은 청년연령대에 해당하는 청년들의 일시적 고용사정과 삶의 어려움 해소를 위한 임시적·단기적 조치에 불과하다. 청년고용과 청년실업 문제의 본질이 우리나라 노동시장의 구조적 문제에서 비롯되었음을 인지하면, 청년고용 문제는 이에서 비롯된 노동시장의 왜곡과 격차 완화에 있어 근본적 문제가 해결되어야 개선될 여지를 기대해 볼 수 있다. 다만, 노동시장의 전반적인 고용사정 개선에도 불구하고 청년층의 고용사정만 악화일로를 걷고 있음을 고려하면, 어느 정도 반시장적 정책이라 하더라도 단기적·한시적으로 적용하는 보완정책으로서의 역할은 중요하다고 볼 수 있다. 보조적 수단으로서의 청년고용정책을 인지하되, 청년고용 문제의 근본적 해결은 전체 노동시장의 왜곡을 해결하는 데 있음을 인식하여야 할 것이다. 따라서 실근로시간 단축, 공공부문 비정규직 정규직 전환, 최저임금 인상 등 주요 추진과제의 시행으로 인한 청년층 노동시장의 파급효과 역시 지속적으로 파악할 필요가 있다.

청년층 노동시장에 있어 경기의 급변이나 정책측면에서의 특단의 조치가 없이, 청년고용 문제를 촉발시킨 노동시장의 왜곡된 구조는 지속적으로 심화될 가능성이 크다. 노동시장 구조 왜곡의 심도는 시장질서의 기본적인 경제법칙 적용마저 가로막고 있다. 임금을 비롯한 시장가격은 노동수요와 공급에 의해 결정되는 것이 아니라, 사회에 존재하는 일자리의 본질을 질 좋은 일자리와 질 낮은 일자리로 양분하여 일자리 격차를 지속적으로 벌려 나가고 있다. 이는 더 나아가 노동의 가치와 일자리에 대한 부정적 이미지를 고착화시키는 계기로 작용한다. 임금, 근로시간, 복지수혜 등 근로조건을 서열화를 통해 일자리를 양질과 저질의 일자리로 정의하는 현재의 일자리 구도는 개선될 필요가 있다.

이 같은 일자리의 양극화 및 청년들의 좋은 일자리 선호현상이 청년세대 자신들의 탓이 아닌, 기성세대의 산물인 노동시장의 구조적 문제에서 비롯되었음은 자명하며, 이러한 일자리의 이중 프레임이 청년들의 미래 선택지를 제한시켜 노동시장에 부정적 효과를 양산했음은 부인하기 어렵다(윤윤규·김유빈, 2017). 이러한 의미에서, 청년고용문제 해결의 실마리를 찾기 위한 노력은 다시 올바른 노동·직업의식에 대한 성찰에서 시작되어야 한다. 이는 우리 사회에 존재하고 있는 노동의 다양한 가치가 인정되고, 그 가치에 입각한 평가가 이루어져야 하며, 고용 및 일자리 정책의 역할은 이러한 인식의 함양을 위한 사회적 기반확대에도 노력을 기울여야 함을 의미한다. 우리 사회의 청년들을 단순히 생산도구의 하나로 인식하는 것이 아니라, 우리 사회의 미래를 이끌어갈 원동력이자 동반자로 인식하는 것이 청년고용 문제 해결을 위한

새로운 발걸음이 될 것이다. **KLI**

### [참고문헌]

김명중(2016), 「일본의 청년고용 현황과 청년층 취업지원정책」, 『국제노동브리프』 2016년 7월호, 한국노동연구원, pp.91~111.

김유빈(2017), 「청년고용의 더 나은 미래, 노동의 다양한 가치를 인정해야」, 『청년Focus』 2017년 17호, 한국청소년정책연구원.

김유빈·최충(2017), 『청년층 노동시장 실태와 정책과제 연구』, 한국노동연구원.

윤윤규·김유빈 외(2017), 『효과적 청년일자리 창출을 위한 통합적 연구』, 한국노동연구원.