코로나19, 청년고용 대책 진단 및 제언

Lock down 세대, 방치할 것인가 방지할 것인가?

일시 | 2021. 4. 27.(화) 14:00

<mark>장소</mark> | 경제사회노동위원회 대회의실

<mark>주관</mark> | 경제사회노동위원회 청년위원회 청년정책조정위원회 청년유니온





코로나19, 청년고용 대책 진단 및 제언

Lock down 세대, 방치할 것인가 방지할 것인가?







코로나19, 청년고용 대책 진단 및 제언

Lock down 세대, 방치할 것인가 방지할 것인가?

일시 | 2021. 4. 27.(화) 14:00

장소 | 경제사회노동위원회 대회의실

<mark>주관</mark> | 경제사회노동위원회 청년위원회

청년정책조정위원회

청년유니온







 其 코로나19, 청년고용 대책 진단 및 제언 [토론회]

Lock down 네대, 방치할 것인가 밤지할 것인가?

2021년 4월 27일(화) 14:00 경제사회노동위원회 대회의실(S타워 7층)

주 관 🖟 경제사회노동위원회 청년위원회 🦾 청년 정책조정위원회 🍰 청년 유니온





유튜브 생중계 https://www.youtube.com/watch?v=v1VMP0F8F04

프로그램 | PROGRAM

※ 토론회 순서 및 시간은 원활한 진행을 위해 변경될 수 있음

진행: 정보영 청년위원회 위원장

■ 개회사

14:00 ~ 14:10

문성현 경제사회노동위원회 위원장

■축사

이승윤 청년정책조정위원회 부위원장

사회: **조은주** 청년정책조정위원회 위원

■발표

14:10~15:00

고용지표와 구직자 실태조사를 통해 본 청년 고용위기의 현재

김영민 청년유니온 사무처장

청년 고용위기에 대응하는 직접 일자리사업 시행 방향

박희정 청년정책조정위원회 위원

◉토론

고졸 청년의 시선으로 본 청년일자리 대책의 보완 방향

이상현 특성화고권리연합회 대표

15:00 ~ 15:40 청년일자리 문제 대응 차원에서 한국형 뉴딜의 적절성

김병권 정의정책연구소 소장

청년고용대책의 방향

조경선 고용노동부 청년고용기획과 서기관

15:40~16:00 ■ 질의 응답 및 전체토론

개회사

2018년 11월 "사회 양극화를 해소하고 사회통합을 도모하며 국민경제의 균형 있는 발전에 기여하는 것"을 실현하기 위해 출범한 경제사회노동위원회는 청년 이슈에 대해 당사자인 청년들이 직접 목소리를 낼 수 있도록 2020년 8월 4일 계층별 위원회인 청년위원회를 발족하였습니다.

지난 1년 동안, 누구도 예측하지 못했던 코로나19로 인해 사회 양극화는 더 심화되었고, 사회진입을 준비하는 청년들은 고용위기에 고스란히 노출되었습니다.

2020년 5월, 가이 라이더 ILO 사무총장은 이런 어려움에 부닥친 청년층을 '봉쇄 세대 '(lockdown generation)라 칭하면서 수년간 낮은 임금과 높은 실업 문제에 직면할 것이라는 우려를 표했습니다. 그리고 청년들의 상황을 개선하기 위해 즉각적인 조치를 하지 않는다면, 우리의 미래는 손상되고 코로나19 이후 경제를 재건하는 것이 훨씬 더 어려워질 것이라고 지적한 바 있습니다.

코로나19 확산 이후, ILO, OECD 등의 국제기구와 주요 국가들에서는 코로나19 위기의 가장 큰 피해자 중 하나인 청년층에 대한 다양한 정책들을 제시하고 있습니다. 우리나라 상황도 이와 비슷하여, 정부는 청년고용과 관련된 다양한 정책들을 마련하여 시행 중에 있습니다.

오늘, 경제사회노동위원회 청년위원회와 청년정책조정위원회, 그리고 청년유니온이 함께 "코로나19, 청년고용 대책 진단 및 제언"을 주제로 토론회를 개최합니다. 다른 토론회와 달리, 청년 주체들이 발표를 하고 당사자, 전문가, 정부가 토론을 하며, 온라인으로 실시간 공론장을 펼칩니다.

오늘 토론회는 정부가 발표한 청년고용 대책에 대해서 당사자인 청년들의 목소리를 들을 수 있는 소중한 기회라 생각합니다. 토론회에서 나온 진단과 제언들이 정책에 반영될 수 있도록 경제사회노동위원회 위원장으로서 노력하겠습니다. 그리고 앞으로도 이런 자리가 자주 만들어 질수 있도록 지원하겠습니다. 감사합니다.

2021년 4월 27일

경제사회노동위원회 위원장 문성 현

오늘 코로나19 재난이 한국의 청년노동시장에 미친 영향과 현재 청년노동시장 상황의심각성을 다시금 알리고, 청년고용 대책에 대한 진단 및 제언을 가지는 자리를 된 것에 대해무거운 마음과 함께 또한 한편으로 기쁘게 생각합니다. 경제사회노동위원회의 청년위원회와청년정책조정위원회 그리고 청년유니온과 함께 코로나19 위기에 따른 청년노동시장의 문제와정부 정책에 대해 고민하고 토론하는 기회를 가지데 된 것은 매우 큰 의미가 있다고 생각합니다.이번 토론회는 학자들이 참여하여 학문적 지식 교류하는 차원의 토론회라기보다, 청년들도 직접발화자가 되어 현장에서의 청년들의 경험과 이에 대한 고민을 토론하고, 정부의 정책에 대해진단하고 앞으로의 청년노동시장 정책의 나아가야 할 방향에 대해서로의 생각을 나누고토론해보고자 마련한 자리입니다.

오늘 토론회는 경사노위와 청조위 그리고 불안정 청년노동자를 대변하는 노조인 청년유니온이 처음으로 함께 준비하고 머리를 맞대어본다는 점에서 의미가 있을 뿐만 아니라, 고용노동부에서도 참여하여 정부의 정책에 대해 소통하고 또한 온라인으로 많은 청년들과 일반 시민과 연구자들도 토론회를 시청하고 실시간 또는 이후에라도 의견을 개진하며 참여할 수 있다는 점에서 새로운 장을 여는 시간이기도 합니다. 오늘 토론회를 통해 청년고용위기의 현재, 직접일자리사업, 고졸청년과 청년고용대책, 청년일자리 정책과 한국형 뉴딜, 청년노동시장에 대한 정부의 고민 등여러 청년의 일자리 문제에 대한 공론장을 열어보는 기회이기도 합니다.

사실 지금까지 청년을 위한 사회정책은 출산정책이거나 사회부조의 강화정도였습니다. 사회안전망의 주요한 대상이 아닌 청년이라는 '누락된 중간지대'가 코로나시대에 락다운 세대로 묘사될 만큼 노동시장의 위기를 경험하고 있으면서도 세대내 양극화가 심화될 적신호도보입니다. 그간의 전체 사회안전망 지출에서 청년층 대상의 사회지출 매우 낮은 가운데, 청년이라는 집단에 대상 구조개선과 정책확대를 요구하기 위한 이들의 연대기반이 취약합니다. 먼저노동시장에서의 좋은 일자리의 부족으로 불안정성이 높아져 경쟁이 심화되고, 세대내 양극화가다양한 지표로 드러나고 있고, 사회안전망이나 사회정책의 주요한 대상은 아니었기 때문에,이 가운데 살아남기 위한 '안전망'은 개인적, 사적 차원에서 인적자본에 투자하는 것이 되었습니다. 개인적으로 노력과 투자를 많이 했기에 연대보다는 엄격한 '공정절차' 자체가 매우 중요한 요소가 되는 어려운 구조에 청년세대가 위치하고 있는 것 같습니다. 어려운 지형 속에서 코로나재난을 경험하게 되었습니다. 청년노동시장의 위기 그리고 특히 취약성이 더 높은 청년에 대한 정부의 적극적인 개입도 필요하지만, 청년이 직접 청년의 일자리문제와 정부정책에 대해고민하고 토론하는 과정도 중요하다고 생각됩니다. 모쪼록 오늘 이루어질 논의가 코로나재난 시대의 청년고용문제의 해결을 위해 여러 지혜를 모으는 장이 되길 바랍니다. 감사합니다.

2021년 4월 27일

청년정책조정위원회 부위원장 이 승 윤

| 발표 | • 고용지표와 구직자 실태조사를 통해 본 청년 고용위기의 현재 1 │ **김영민** 청년유니온 사무처장 • 청년 고용위기에 대응하는 직접 일자리사업 시행 방향 23 **| 박희정** 청년정책조정위원회 위원 | 토론 | 토론● │ 고졸 청년의 시선으로 본 청년일자리 대책의 보완 방향 33 이상현 특성화고권리연합회 대표 토론❷ │ 청년일자리 문제 대응 차원에서 한국형 뉴딜의 적절성 ----- 57 김병권 정의정책연구소 소장 토론③ | 청년고용대책의 방향 65 조경선 고용노동부 청년고용기획과 서기관



발표 1

고용지표와 구직자 실태조사를 통해 본 청년 고용위기의 현재

• 김영민 청년유니온 사무처장



고용지표와 구직자 실태조시를 통해 본 청년 고용위기의 현재

"경제적 어려움이 가장 크다. 코로나19로 인해 도서관이 한동안 운영하지 않아서 독서실을 다녀야 했다. 요즘에는 운영을 하지만 단축 운영해 무료로 공부할 공간이 없어져 독서실이나 스터디카페를 다니게 되어 경제적으로 부담이 됐다. 또 도서관만큼 철저한 방역을 하지 않는 환기도 안 되는 독서실과 스터디카페를 이용하면서 불안하지만 어쩔 수 없이 비용을 지불하면서도 다니게 되는 상황이 아쉬웠다."

"취업동아리를 하며 계획의 일부분인 취업박람회, 설명회 등을 참여하지 못하여 계획이 많이 망가졌다 그리고 자격증시험이 연기되어 계획에 차질이 생겼다."

"수시 지원으로 바뀌면서 인재풀로 하다 보니 얼마나 뽑는지 모르겠고, 떨어져도 왜 떨어지는지 모르겠다. 그리고 J언론사 인턴지원을 했는데 결과 공지 날 갑자기 홈페이지에서 사라졌다. 또 O사 인턴자리 지원하는데 700:1 정도의 경쟁률이었다."

"코로나로 인하여 갑자기 채용을 취소해야한다고 당일 통보가 온 적이 있다. 누군가는 되게 열심히 준비하고, 다른 기회를 포기하고 온 것인데 사전에 예고도 없이 채용을 취소하거나, 면접을 무기한 연기한 경우가 있었다."

"인턴 내정이 되어 있었으나 코로나로 인해 채용 기회가 취소되었다. 아르바이트 실직으로 인해 수입이 줄어들었으나 구직 활동을 위해 지출은 더욱 많아졌다. 대면 직업 교육 훈련 혹은 진로 상담에 참여하려 했으나 코로나로 인해 두려움이 커 참여 하지 못했다. 어려운 취업 시장에서 경쟁력이 없다는 두려움과 자책 같은 심리적 어려움을 겪었다."

2020 구직자 실태조사 - 구직활동 중의 어려움이나 부당한 경험에 대한 답변 중

코로나19 이전으로의 회복?

- 코로나19로 서로 모이기 어려운 상황 속에서 청년들은 어떻게 지내고 있을까? 어려워진 고용 상황 속에서 으레 나오는 대답은 모두 쿠팡에서 일한다는 말이었다. 고용위기가 화두가 된 지 1년이 넘었다. 개발자 모시기 경쟁, 성과급을 둘러싼 갈등, 하물며 부동산이나 주식, 비트코인으로 파이어 족이 되려한다는 이야기들은 불안정노동을 하는 많은 청년들에게는 마치 안드로메다의 이야기 일 수밖에 없다.
- 지난해에 졸업 직후 코로나19와 마주했던 청년들이 여전히 노동시장에 제대로 진입할수 없었던 것에 이어, 올해 졸업한 청년들도 비슷한 상황에 처했다. 1년 사이에 우리의 삶 곳곳을 스며드는 코로나19에 익숙해지고 있다. 취업을 준비하는 대다수의 청년들은 언제 끝날지 모르는 긴 터널 속에서 하루하루를 불안정한 일자리를 오고 가며 내일을 모색할 수밖에 없다.
- 연일 600명이 넘는 확진자가 나오고 있는데도 거리에서는 이전만큼의 긴장감을 찾아보기 어렵다. 장기화된 코로나19 속에서의 피로감이 누적될 만큼 누적되었고, 거리로 나오는 이들이 많아져서 주변 상점이나 음식점을 가면 이전보다는 북적이는 것을 쉽게 볼 수 있다. 이런 모습에서 고용상황도 조금은 호전되었을 거라고 짐작할 수 있으나, 언제든지 터질 수 있는 대유행의 가능성 속에서 마치 살얼음판을 걷는 상황이라고 보는 것이 더 타당하다. 이미 4차 대유행이 시작된 것이라는 분석도 나오고 있다.
- 지난 14일, 3월 고용동향이 발표되었다. 양적으로는 코로나19 이전(2020년 2월) 수준으로 회복한 모습을 보여주었다. 그러나 조금만 세부적으로 들어가면 안심할 수 없는 상황이라는 것이 확인된다. 전반적으로 60세 이상의 고용 증가가 양적 회복을 주도한 상황이고, 경제활동의 허리에 해당하는 30~40대 고용이 악화되었기 때문이다. 이는 연령대별인구의 변화를 감안하여도 두드러진다.

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | | 2021. 2 | | 증 | ·감 | | 2021. 3 | | 증 | ·감 | 2020.2 대비 | 2020,2 대비 |
|----------|--------|---------|-----------------|------|------------------|--------|---------|-----------------|------|-----------------|----------------------|--------------|
| | 인구 | 취업자 | 고 용률 | 취업자 | 고 용 률 | 인구 | 취업자 | 고 용률 | 취업자 | 고 용률 | 인구 증 감 | 취업자 증감 |
| 〈 전 체 〉 | 44,987 | 26,365 | 58.6 | -473 | -1.4p | 45,007 | 26,923 | 59.8 | 314 | 0.3p | +309 | +85 |
| 15~64세 | 36,570 | 23,707 | 64.8 | -632 | -1.5p | 36,555 | 24,008 | 65.7 | 25 | 0.3p | -163 | -331 |
| 15~29세 | 8,841 | 3,715 | 42.0 | -142 | -0.9p | 8,826 | 3,818 | 43.3 | 148 | 2.3p | -157 | -39 |
| · 15~19세 | 2,356 | 157 | 6.7 | -37 | -1.0p | 2,343 | 169 | 7.2 | 18 | 1.2p | -172 | -25 |
| ⋅ 20~29세 | 6,485 | 3,557 | 54.9 | -106 | -1.7p | 6,483 | 3,650 | 56.3 | 130 | 1.8p | +16 | -13 |
| ⋯20~24세 | 2,865 | 1,130 | 39.4 | -86 | -2.4p | 2,858 | 1,206 | 42.2 | 87 | 3.6p | -49 | -9 |
| ⋯25~29세 | 3,620 | 2,428 | 67.1 | -20 | -1.6p | 3,625 | 2,444 | 67.4 | 43 | 0.0p | +65 | -3 |
| 30~39세 | 7,035 | 5,263 | 74.8 | -238 | -1.7p | 7,022 | 5,238 | 74.6 | -170 | -0.8p | -164 | -263 |
| 40~49세 | 8,190 | 6,260 | 76.4 | -166 | -1.4p | 8,183 | 6,291 | 76.9 | -85 | -0.4p | -7 5 | -135 |
| 50~59세 | 8,545 | 6,219 | 72.8 | -139 | -1.5p | 8,543 | 6,320 | 74.0 | 13 | 0.3p | -12 | -38 |
| 60세이상 | 12,377 | 4,908 | 39.7 | +212 | -0.4p | 12,433 | 5,256 | 42.3 | 408 | 1.1p | +717 | +560 |

^{*} 출처: 통계청 고용동향

- 우선 취업자를 살펴보면, 코로나19 초기에는 가장 많이 타격을 받았던 20대는 조금 나아진 상황이지만, 위기가 장기화되면서 경제활동의 주축인 30대 고용에는 적신호가켜진 상황이다. 2021년 3월 기준으로, 15~29세에서는 취업자 수가 전년 동월대비 14.8만 명증가(코로나19 이전 대비 3.9만 명 감소)하였으나, 30~39세에서는 전년 동월대비 17만 명이감소(코로나19 이전 대비 26.3만 명 감소)한 것을 확인할 수 있다. 가장 취업준비를많이 하는 연령대인 25~29세를 보면 전년 동월대비 4.3만 명이 증가(코로나19 이전 대비 3천 명 감소)하였는데, 인구구조상 1년 사이에 20대 후반 인구가 6.5만 명이 증가한 것을 감안하면 개선되었다고 말하기 어렵다. 산업별로 살펴보아도 가장 타격이 컸던 도소매·숙박음식점업에서는 전체 연령 취업자 수가 전년 동월대비 19.6만 명 감소(코로나19 이전 대비 38.1만 명 감소)한 상태이다.
- 코로나19 이전(2020년 2월)과 비교하여 15~29세 고용 회복은 주로 제조업(4.1만 명), 운수업(2.0만 명), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(1.8만 명), 전문, 과학 및 기술 서비스업(1.3만 명)에서 이루어졌고, 공공행정은 5천 명 증가에 그쳤다. (경제활동인구조사 원자료 자체 분석)

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | 2020. 2 | 2 | 2021. 2 | | 2 | 2021. 3 | | 2020.2 대비 |
|-----------------|---------|--------|---------|------|--------|---------|------|-----------|
| | | | 증 감 | 증감률 | | 증 감 | 증감률 | 증감 |
| 취 업 자(전연령) | 26,838 | 26,365 | -473 | -1.8 | 26,923 | 314 | 1.2 | 85 |
| ◆ 농림어업 | 1,194 | 1,226 | 33 | 2.7 | 1,373 | -26 | -1.8 | 179 |
| ◆ 광공업 | 4,459 | 4,431 | -27 | -0.6 | 4,424 | -15 | -0.3 | -35 |
| ·제조업 | 4,445 | 4,418 | -27 | -0.6 | 4,412 | -11 | -0.3 | -33 |
| ◆ 건설업 | 1,951 | 1,979 | 28 | 1.4 | 2,052 | 92 | 4.7 | 101 |
| ◆ 도소매 · 숙박음식점업 | 5,848 | 5,422 | -426 | -7.3 | 5,467 | -196 | -3.5 | -381 |
| ◆ 전기·운수·통신·금융 | 3,219 | 3,240 | 21 | 0.7 | 3,295 | 125 | 3.9 | 76 |
| ◆ 사업·개인·공공서비스 등 | 10,167 | 10,065 | -102 | -1.0 | 10,312 | 334 | 3.3 | 145 |

^{*} 출처: 통계청 고용동향

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| (E1), E3, W, WP, EE8241-17 | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|-----------|--|--|--|
| | 2020. 2 | 2 | 2021. 2 | | 2 | 2021. 3 | | 2020.2 대비 | | | |
| | | | 증 감 | 증감률 | | 증 감 | 증감률 | 증감 | | | |
| 취 업 자 (15~29세) | 3,857 | 3,714 | -142 | -3.7 | 3,818 | 148 | 4.0 | -39 | | | |
| ◆ 농림어업 | 27 | 29 | 2 | 7.8 | 27 | -2 | -7.9 | 1 | | | |
| ◆ 광공업 | 566 | 584 | 19 | 3.3 | 607 | 49 | 8.7 | 41 | | | |
| ·제조업 | 565 | 583 | 18 | 3.2 | 606 | 51 | 9.2 | 41 | | | |
| ◆ 건설업 | 144 | 156 | 12 | 8.2 | 149 | 6 | 4.5 | 5 | | | |
| ◆ 도소매 · 숙박음식점업 | 1,160 | 1,029 | -130 | -11.2 | 1,079 | 9 | 0.8 | -81 | | | |
| ◆ 전기·운수·통신·금융 | 438 | 459 | 22 | 5.0 | 470 | 51 | 12.2 | 32 | | | |
| ◆ 사업·개인·공공세비스 등 | 1,523 | 1,457 | -66 | -4.4 | 1,486 | 35 | 2.4 | -37 | | | |
| 취 업 자 (30~39세) | 5,501 | 5,263 | -238 | -4.3 | 5,238 | -170 | -3.1 | -263 | | | |
| ◆ 농림어업 | 54 | 50 | -3 | -6.5 | 52 | -9 | -14.4 | -2 | | | |
| ◆ 광공업 | 1,144 | 1,103 | -41 | -3.6 | 1,088 | -53 | -4.6 | -55 | | | |
| ·제조업 | 1,142 | 1,102 | -40 | -3.5 | 1,087 | -52 | -4.6 | -55 | | | |
| ◆ 건설업 | 305 | 302 | -3 | -0.9 | 306 | 9 | 3.1 | 1 | | | |
| ◆ 도소매·숙박음식점업 | 1,075 | 1,062 | -12 | -1.2 | 1,063 | 1 | 0.1 | -12 | | | |
| ◆ 전기·운수·통신·금융 | 771 | 732 | -39 | -5.1 | 735 | -31 | -4.1 | -36 | | | |
| ◆ 시업 · 개인 · 공공세비스 등 | 2,153 | 2,014 | -139 | -6.4 | 1,994 | -87 | -4.2 | -159 | | | |

^{*} 출처: 경제활동인구조사 원자료 자체 분석

● 특히 3월 고용동향을 직업별로 살펴보면, 코로나19 이전과 비교하면 서비스종사자와 판매종사자는 각각 21만 명, 20만 명이 감소하였고, 전체 취업자 증가의 절반에 해당하는 40.8만 명의 단순노무종사자가 증가했음을 확인할 수 있다. 세부적으로는 이러한 단순노무 종사자!)의 증가는 연령으로는 고령층(60세 이상, 28.8만 명 증가)과 청년층(15~29세, 8.9만 명 증가)에 집중되어 있는데, 코로나19 고용위기 속에서 청년층의 고용이 양적으로는 유지가 되더라도, 노동시장에서의 생애주기 과정을 감안하면 매우 어려운 상황에 놓여있다.

(단위: 천명, %, 전년동월대비)

| | 2021 | . 2 | | 2021 | . 3 | | | 2020.2 대비 |
|------------------|--------|-------|------|--------|--------------|------|------|-----------|
| | | 구성비 | 증감 | | 구성비 | 증감 | 증감률 | 증감 |
| 〈 전 체 〉 | 26,365 | 100.0 | -473 | 26,923 | 100.0 | 314 | 1.2 | 85 |
| O 관 리 자 | 404 | 1.5 | 28 | 384 | 1.4 | 4 | 0.9 | 8 |
| O 전문가 및 관련 종사자 | 5,435 | 20.6 | -130 | 5,496 | 20.4 | 42 | 0.8 | -69 |
| 0 사무종사자 | 4,705 | 17.8 | -28 | 4,740 | 17.6 | 77 | 1.6 | 8 |
| 0 서비스종사자 | 2,942 | 11.2 | -248 | 2,981 | 11.1 | -60 | -2.0 | -210 |
| O 판매종사자 | 2,774 | 10.5 | -196 | 2,771 | 10.3 | -123 | -4.2 | -200 |
| O 농림어업숙련종사자 | 1,184 | 4.5 | 35 | 1,322 | 4 <u>.</u> 9 | -27 | -2.0 | 173 |
| O 기능원 및 관련 기능종사자 | 2,319 | 8.8 | 1 | 2,355 | 8.7 | 20 | 0.8 | 37 |
| O 장차기계조작 및 조립종사자 | 2,941 | 11.2 | -92 | 2,964 | 11.0 | -35 | -1.2 | -70 |
| O 단순노무종사자 | 3,660 | 13.9 | 157 | 3,911 | 14.5 | 416 | 11.9 | 408 |

^{*} 출처: 통계청 고용동향

(단위: 천명, 2020년 2월 대비)

| 취업자 | 2020, 3 | 2020, 4 | 2020, 5 | 2020, 6 | 2020, 7 | 2020, 8 | 2020, 9 | 2020, 10 | 2020, 11 | 2020, 12 | 2021, 1 | 2021. 2 | 2021. 3 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|
| 단순노무종사자 | -8 | -9 | 180 | 237 | 322 | 373 | 423 | 462 | 552 | 184 | -195 | 157 | 408 |
| 15~29세 | -16 | -18 | 26 | 20 | 60 | 63 | 61 | 55 | 56 | 50 | 45 | 65 | 89 |
| 30~39세 | -10 | -21 | 5 | 5 | 19 | 23 | 10 | 26 | 36 | -1 | 0 | 4 | -4 |
| 40~49세 | 22 | 15 | 16 | 18 | 16 | 20 | 30 | 18 | 33 | 18 | -14 | -7 | -9 |
| 50~59세 | -21 | -27 | -12 | 3 | 3 | 16 | 38 | 49 | 64 | 19 | -22 | -11 | 44 |
| 60세 이상 | 16 | 42 | 145 | 192 | 223 | 252 | 283 | 313 | 364 | 98 | -204 | 106 | 288 |

^{*} 출처: 경제활동인구조사 원자료 자체 분석

¹⁾ 단순노무 종사자 : 건설 및 광업, 운송, 제조, 청소 및 경비, 가사음식 및 판매 관련 단순 노무직과 농림•어업 및 기타 서비스 단순 노무직 (예시 : 건설단순노무자, 배달원, 포장원, 경비원, 가사도우미, 검침원 등)

 이러한 결과를 볼 때, 코로나19 상황이 지속되는 가운데 고용지표는 양적인 상황과는 별개로 결코 안심할 수 없는 상황이며, 이에 대한 대책을 지속적으로 논의하고 실행 해가야 함을 알 수 있다.

청년 고용위기, 어디서 심화되고, 어디서 확산되고 있는가?

● 코로나19 고용위기의 가장 큰 특징은 양극화이다. 역대 어떤 경제위기와는 경제 체제 내부가 아니라 외부에 원인이 있다는 점, 그리고 사람들 간의 접촉과 교류를 제한하면서 서비스 산업 전반에 영향을 주지만 디지털화 되어 있는 영역에는 제한적인 점으로 인해서 사회 전반에서 차별적인 영향을 주고 있다. 산업별로 살펴보아도 불평등한 위기가 확인 된다. 따라서 청년 고용위기를 진단함에 있어서도 이러한 영역에 따른 현격한 차이를 감안하는 것이 중요하다.

| | 과거 대형 경기침체 | | | | | | | | | |
|----|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------|----------|--|--|--|
| | 부실기업 위기 | 1차 오일쇼크 | 2차 오일쇼크 | 외환위기 | 세계 금융위기 | 평균 | 팬데믹 | | | |
| 기간 | 1971, 4q~ 1972, 2q | 1974, 4q~ 1975, 2q | 1979, 4q~ 1980, 4q | 1998, 1q~ 1998, 4q | 2008, 4q~ 2009, 2q | | 2020, 2q | | | |
| 분산 | 37.1 | 10,1 | 48.8 | 31,2 | 14.6 | 28.4 | 63,8 | | | |

자료: 한국은행 ECOS로부터 필자 계산.

주: 분산은 ECOS에 제시된 14개 업종 중 농림어업을 제외한 13개 비농림어업 부문 전년동기비 성장률의 해당기간 평균 값들로부터 구함.

*출처: 강두용. 2020. "이번 위기는 다르다 — 코로나발(發) 경제위기의 특이성과 정책적 함의"

• 코로나19가 가져온 고용위기의 가장 직격탄을 맞은 곳은 도시 곳곳에서 볼 수 있는 상점들이다. 높은 자영업 비율과 함께 이야기되는 최저임금 노동자들의 일터가 있는 바로 그곳이다. 청년층도 예외가 아니다. 지난 1년 동안 양적으로 가장 고용의 타격을 받은 곳은 숙박·음식점업으로, 가장 고용 감소가 심각하던 시기였던 2021년 1월에는 코로나19 이전에 비해 12.6만 개의 일자리 감소가 있었다. 비슷한 특성을 가진 도소매업도 가장 심할 때는 5만 개의 일자리 감소가 있었다. 이는 해당 산업의 20대 일자리의 10~20%에 달하는 수준이다. (경제활동인구조사 원자료 자체 분석)

- 이에 못지않게 심각했던 업종이 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업이었다. 코로나19 이전에 비해 최대 6만 개까지 일자리 감소가 있었는데, 이는 코로나19 직전 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업에 취업한 15~29세의 38%에 달하는 수치이다. 문화 예술 관련 산업에서 청년 일자리의 3분의 1이 사라졌던 것이다. 3월 기준으로도 여전히 4.3만 명의 취업자 감소가 나타나고 있다.
- 숙박·음식점업에서의 일자리 감소는 아르바이트 목적의 일자리가 많은 산업 특성상 많은 청년들에게 당장 생계에 위협으로 다가올 가능성이 크다. 문화·예술·스포츠 관련 산업은 관련 직업을 자신의 진로로 고민하는 경우가 많으므로, 해당 산업 종사 청년들은 더 중장기적인 고용위기에 직면할 가능성이 크다고 볼 수 있다. 고용위기의 자체의 강도도 높지만, 비대면 강화나 온라인 위주로의 재편 등으로 관련 산업 구조의 변화가 더욱 가속되고 있고, 이러한 급격한 변화는 해당 산업 내에서의 양극화를 심화시킬 가능성이 크다. 전자는 현재의 위기를 심화시키는 것이고, 후자는 업종에 따라서 위기가 미래까지 연결되어 있다는 의미이다.

(단위: 천명, 2020년 2월 대비)

| 취업자 | 2020, 3 | 2020, 4 | 2020, 5 | 2020, 6 | 2020, 7 | 2020, 8 | 2020, 9 | 2020, 10 | 2020, 11 | 2020, 12 | 2021, 1 | 2021, 2 | 2021, 3 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|
| 15~29세 | -186 | -204 | -87 | -107 | -55 | -46 | -125 | -109 | -105 | -206 | -215 | -142 | -39 |
| 농림어업 | 3 | 10 | 16 | 10 | 15 | 9 | 19 | 19 | 10 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 광업 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 제조업 | -10 | -15 | -30 | -33 | -22 | -8 | -19 | -34 | -28 | -23 | -5 | 18 | 41 |
| 전기,가스 | -4 | -4 | -5 | -4 | -1 | -1 | 1 | -1 | -2 | -3 | -2 | -2 | -4 |
| 하수,폐기물 | 0 | 2 | 2 | -1 | -1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 |
| 건설업 | -1 | 8 | 16 | 15 | 21 | 23 | 15 | 25 | 16 | 14 | 5 | 12 | 5 |
| 도소매 | -19 | -15 | 3 | -18 | -1 | -18 | -30 | -30 | -25 | -26 | -50 | -35 | -20 |
| 운수업 | 1 | -13 | -7 | -4 | 7 | -4 | -8 | 9 | 18 | 26 | 40 | 24 | 20 |
| 숙박음식 | -70 | -81 | -33 | -37 | -43 | -37 | -72 | -83 | -59 | -117 | -126 | -96 | -60 |
| 출판,통신,정보 | -23 | -33 | -33 | -35 | -32 | -31 | -25 | -33 | -21 | -10 | -11 | -7 | 8 |
| 금융보험 | 7 | 10 | 9 | 3 | -3 | -5 | -2 | 1 | 8 | 6 | 10 | 7 | 8 |
| 부동산임대 | -1 | -5 | -6 | -5 | -7 | 1 | -3 | -3 | -3 | -8 | -9 | -4 | -2 |
| 전문과학기술 | -5 | -13 | -8 | -1 | 6 | 1 | 19 | 19 | 7 | 11 | 16 | 11 | 13 |
| 사업서비스 | 2 | 1 | 2 | 8 | 17 | 16 | 22 | 29 | 16 | 12 | 15 | 14 | 18 |
| 공공행정 | -4 | -3 | -7 | -6 | 2 | 4 | 14 | 16 | 23 | 8 | 0 | -4 | 5 |
| 교육서비스 | -36 | -25 | -9 | -2 | -3 | -13 | -26 | -13 | -20 | -28 | -14 | -17 | -1 |
| 보건복지 | 20 | 19 | 32 | 34 | 25 | 40 | 15 | 17 | 0 | -9 | -22 | -8 | -16 |
| 예술,스포츠 | -38 | -33 | -17 | -27 | -32 | -25 | -36 | -45 | -46 | -52 | -60 | -52 | -43 |
| 협회,개인서비스 | -10 | -17 | -15 | -10 | -6 | 0 | -11 | -4 | -1 | -14 | -10 | -12 | -15 |
| 가구내고용 | -1 | -1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 1 |
| 국제외국 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |

^{*} 출처: 경제활동인구조사 원자료 자체 분석

● 고용위기에 보다 심각한 상황을 맞이하고 있는 청년들의 인적 특성을 살펴보면, 조금씩 다른 양상을 확인할 수 있다. 취업자 수의 변화로 보면 29세 이하에서는 고졸 일자리 감소가 가장 두드러진다. 4년제 대졸자 취업자 감소는 29세 이하 뿐만 아니라 30~39세 에서도 심각하게 나타나고 있다. 알려진 대로 남성보다는 여성에서 더욱 심하게 나타난다. 29세 이하에서는 교육정도와 상관없이 남성보다 큰 취업자 감소를 보인다. 30~39세는 경력단절로 인하여 취업자 수가 남성보다 적어서 취업자 감소 규모 자체는 남성보다 적으나, 증감률로는 남성보다 더 높은 감소를 보인다. (지역별고용조사 원자료 자체 분석)

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | | 2019. 4 | | | 2020. 4 | | 취압 | 법자 | 고용률 | | |
|------------|-------|---------|-----------------|-------|---------|-----------------|------|--------|------|--|--|
| | 인구 | 취업자 | 고 용률 | 인구 | 취업자 | 고 용률 | 증감 | 증감률 | 증감 | | |
| 15~29세 | 9,089 | 3,898 | 42.9 | 8,941 | 3,653 | 40.9 | -245 | -6.3 | -2.0 | | |
| · 고졸이하 | 3,476 | 1,096 | 31.5 | 3,315 | 1,016 | 30.6 | -80 | -7.3 | -0.9 | | |
| · 대학 재학/휴학 | 2,381 | 529 | 22.2 | 2,450 | 463 | 18.9 | -65 | -12.4 | -3.3 | | |
| · 2,3년제졸업 | 1,091 | 794 | 72.8 | 1,087 | 773 | 71.1 | -22 | -2.7 | -1.7 | | |
| · 4년제졸업이상 | 2,141 | 1,479 | 69.1 | 2,089 | 1,401 | 67.1 | -78 | -5.3 | -2.0 | | |
| 30∼39ॴ | 7,300 | 5,534 | 75.8 | 7,159 | 5,362 | 74.9 | -172 | -3.1 | -0.9 | | |
| · 고졸이하ª | 2,141 | 1,511 | 70.6 | 2,111 | 1,470 | 69.6 | -41 | -2.7 | -0.9 | | |
| · 2,3년제졸업 | 1,468 | 1,085 | 73.9 | 1,468 | 1,065 | 72.5 | -20 | -1.8 | -1.4 | | |
| · 4년제졸업이상 | 3,691 | 2,938 | 79.6 | 3,580 | 2,827 | 79.0 | -111 | -3.8 | -0.6 | | |

^{*} 출처: 지역별 고용조사 원자료 자체 분석

● 대학 재학/휴학 중인 경우는 대체로 아르바이트 일자리가 많기 때문에 이에 대한 큰 폭의 감소를 보여준다. 2,3년제 대졸 취업자의 경우, 성별 차이가 확연히 나타난다. 2,3년제 대학에 남성의 경우 제조업이나 IT 산업 관련 전공으로 많이 진학하고, 여성의 경우는 관광, 서비스 관련 전공으로 많이 진학하기 때문으로 보인다. 남성은 4년제 졸업자가 2,3년제 졸업자보다도 상대적으로 고용지표 악화가 두드러지지만, 여성의 경우는 4년제 졸업자와 2,3년제 졸업자가 모두 비슷하게 고용 감소가 두드러진다.

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| 2020 4 | | 남성 | | 여성 | | | | | |
|------------|------------|---------|--------------------|-------------|---------|--------------------|--|--|--|
| 2020. 4 | 취업자 증감 | 취업자 증감률 | 고 용률 증감 | 취업자 증감 | 취업자 증감률 | 고 용률 증감 | | | |
| 15~29세 | -88 | -4.7 | -1.2 | -157 | -7.8 | -2.8 | | | |
| · 고졸이하 | -30 | -4.5 | -0.4 | -49 | -11.9 | -1.6 | | | |
| · 대학 재학/휴학 | -37 | -13.7 | -3.0 | -28 | -10.9 | -3.7 | | | |
| · 2,3년제졸업 | 6 | 1.7 | 0.1 | -27 | -5.9 | -3.1 | | | |
| · 4년제졸업이상 | -26 | -4.4 | -0.7 | - 52 | -6.0 | -3.0 | | | |
| 30~39세 | -89 | -2.6 | -1.0 | -84 | -3.8 | -1.0 | | | |
| · 고졸이하ª | - 2 | -0.2 | -1.0 | -39 | -7.3 | -1.7 | | | |
| · 2,3년제졸업 | -6 | -1.0 | -0.9 | -14 | -2.9 | -1.8 | | | |
| · 4년제졸업이상 | -80 | -4.6 | -0.9 | -31 | -2.6 | -0.2 | | | |

^{*} 출처: 지역별 고용조사 원자료 자체 분석

^{**} a 30~39세 고졸이하는 대학 재학/휴학 포함

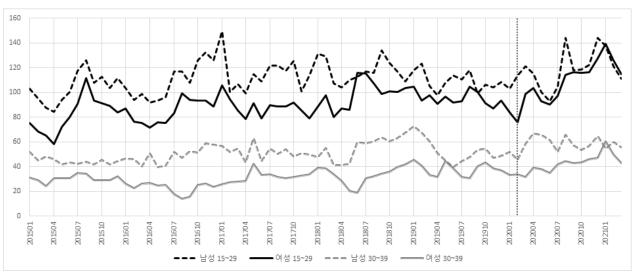
^{** &}lt;sup>a</sup> 30~39세 고졸이하는 대학 재학/휴학 포함

• 이러한 현실에서 청년층에서 구직단념자2)가 꾸준한 증가를 보이고 있다. 29세 이하 청년 중에서 구직단념자가 코로나19 이전에 19만 명에서 22.6만 명으로 3.6만 명이 증가 하였다. 무려 18%가 증가한 상태인 것이다. 특히 이러한 증가는 여성에서 심각하여, 7.6만 명에서 11.5만 명으로 3.9만 명이 증가하였다. 무려 1.5배 증가한 것이다. 코로나19로 인한 단기적 영향으로는 최소한 여성층에서 더욱 심각하게 나타난 것이다. 2018년 이후 여러 일자리 정책으로 일정한 감소추이를 보여 오던 것이 완전히 돌아선 것이다.

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | 2020. 2 | 2021. 2 | | | 2020.2 대비 | | | |
|-----------------------|---------|---------|-----|------|-----------|-----|------|----|
| | | | 증 감 | 증감률 | | 증 감 | 증감률 | 증감 |
| 구직단념자 (15~29세) | 190 | 247 | 58 | 30.4 | 226 | 6 | 2.6 | 36 |
| 남성 | 114 | 121 | 7 | 6.4 | 111 | -10 | -8.5 | -3 |
| ◆ 여성 | 76 | 126 | 50 | 66.5 | 115 | 16 | 16.2 | 39 |
| 구직단념자 (30~39세) | 79 | 109 | 30 | 38.1 | 98 | 9 | 9.5 | 19 |
| ◆ 남성 | 46 | 60 | 14 | 30.6 | 56 | -2 | -3.8 | 10 |
| • 여성 | 34 | 50 | 16 | 48.3 | 43 | 11 | 33.8 | 9 |

^{*} 출처: 경제활동인구조사 원자료 자체 분석



^{*} 청년층 구직단념자 추이 (단위: 천명, 출처: 경제활동인구조사 원자료 자체 분석)

²⁾ 비경제활동인구 중 취업을 희망하고 취업이 가능하였으나, 노동시장적 사유로 일자리를 구하지 않은 자 중 지난 1년 내구직경험이 있었던 자

\prod

구직자 실태조사로 확인된 코로나19 시대 청년 구직자의 현실

 지난 11월, 청년유니온은 경제사회노동위원회 청년위원회와 함께 구직자 실태조사를 진행하였다. (경제사회노동위원회. 2020. "코로나19와 청년노동실태") 구직 중인 만 29세 이하 청년 596명이 응답한 결과에서 코로나19 이후 달라진 취업준비 청년의 삶과 현실을 엿볼 수 있다. 조사는 온라인 설문도구를 활용한 무작위 조사로 진행되었다.

(단위; %)

| | 코로나19 이전에 비해 이용하는 시간이 | | | | | | | | |
|-------|-----------------------|--------|--------|--------|--|--|--|--|--|
| | 이용하지 않음 | 줄어듦 | 그대로임 | 늘어남 | | | | | |
| 학교 | 63.9 | (88.8) | (7.0) | (4.2) | | | | | |
| 학원 | 56.5 | (76.1) | (13.9) | (10.0) | | | | | |
| 집 | _ | (1.7) | (6.2) | (92.1) | | | | | |
| 도서관 | 27.3 | (82.0) | (8.8) | (9.2) | | | | | |
| 카페 | 8.4 | (83.5) | (5.3) | (11.2) | | | | | |
| 독서실 | 44.0 | (75.7) | (11.7) | (12.6) | | | | | |
| 스터디카페 | 42.1 | (67.5) | (12.8) | (19.7) | | | | | |
| 청년공간 | 48.7 | (82.7) | (7.2) | (10.1) | | | | | |

^{*} 출처: 경제사회노동위원회. 2020. "코로나19와 청년노동실태"

• 코로나19는 기본적으로 사람의 교류를 극히 제한시킨다. 구직자 실태조사가 이루어지던 11월은 3차 대유행이 막 시작되고 있던 시기였고, 당연하게도 코로나19에 대한 경각심이 매우 높은 상태였다. 집에 머무는 시간이 길어지고, 다른 공간을 이용하는 시간은 줄어들었다. 특히 도서관, 청년공간은 사회적 거리두기 격상에 따라 선제적으로 운영이 중단되기 때문에, 줄어들었다는 답변이 많았고, 이에 비해 상대적으로 스터디카페는 늘어났다는 응답도 19.7%에 이르렀다.

(단위; %)

| 문 항 | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 보통 이다 | 약간 그렇다 | 매우 그렇다 | 그렇지 않다 | 그렇다 |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------|-----------|-----------|-----------|------|
| 코로나19 확산 이후 구직이 어려워졌다. | 0.0 | .8 | 7.4 | 34.7 | 57.0 | 0.8 | 91.7 |
| 나는 원하는 일자리에 취업할 수 있을 것이다 | 7.6 | 25.5 | 34.1 | 21.8 | 11.1 | 33.1 | 32.9 |
| 앞으로 고용상황이 더 나아질 것이다 | 31.5 | 42.4 | 15.1 | 6.2 | 4.7 | 73.9 | 10.9 |

^{*} 출처: 경제사회노동위원회. 2020. "코로나19와 청년노동실태"

- 코로나19 이후 구직이 어려워졌다는 진단에는 91.7%가 그렇다고 답하였다. 특히 절반이 넘는 57%가 매우 그렇다고 답하여 동의의 강도도 높았다. 고용상황 전망에 대해서도 73.9%가 나아지지 않을 것이라고 보았다. 구직에 대한 자신감은 각각 분분했는데, 여성, 고졸이거나 2,3년제 대졸자, 수도권 거주일수록 상대적으로 낮게 나타났다. 노동시장에서 경쟁에 어려움을 겪을수록 자신감이 낮아졌으며, 수도권 지역은 취업준비 경쟁의 강도가 더 높아서인 것으로 추정된다.
- 코로나19로 인한 어려움을 묻는 질문에는 아르바이트 등 소득 기회의 감소(84.7%), 기업의 채용 감축(76.5%), 직업훈련과 자격증 시험 등의 구직 준비 기회 감소(70.8%)이라고 답하였다. 채용일정의 연기 또는 취소, 코로나19로 인한 구직활동 관련 비용부담의 증가, 취업설명회, 채용박람회 등의 연기 또는 취소도 경험했다는 응답도 70%에 육박하였다.

(단위; 명, %)

| | 코로나19 이전에 비해 | | | | | | |
|----------------------|---------------|------------|------------|------------|-------------|--|--|
| | 훨씬 덜 중요해졌다 | 덜 중요해졌다 | 큰 차이 없다 | 더 중요해졌다 | 매우 중요해졌다 | | |
| 본인의 적성과 일치도 | 9.6 | 22.0 | 40.6 | 19.8 | 8.1 | | |
| 고용 안정성 | 4.2 | 3.9 | 13.8 | 46.5 | 31.7 | | |
| 높은 급여 | 4.0 | 12.6 | 42.1 | 30.5 | 10.7 | | |
| 회사의 복리후생 | 3.2 | 8.2 | 31.4 | 40.6 | 16.6 | | |
| 노동 강도 | 2.9 | 12.2 | 49.7 | 25.5 | 9.7 | | |
| 일과 삶의 균형 (충분한 휴식,휴일) | 3.9 | 8.9 | 31.0 | 34.2 | 22.0 | | |
| 직업의 장기적 전망 | 3.5 | 4.7 | 16.6 | 42.1 | 33,1 | | |
| 회사의 규모 | 4.2 | 8.9 | 38.1 | 30.4 | 18.5 | | |
| 짧은 통근시간 | 4.7 | 9.1 | 39.4 | 28.7 | 18.1 | | |

^{*} 출처: 경제사회노동위원회. 2020. "코로나19와 청년노동실태"

(5점 척도 평균)

| | 전체 | 고졸 이하 | 2·3년제 대학 재학 또는 <u>졸</u> 업 | 비수도권 4년제 대학 재학 또는 졸업 | 수도권 4년제 대학 재학 또는 졸업 | 대학원 재학 이상 |
|-----------------------|------|-------|---------------------------------|-------------------------------|------------------------------|--------------|
| 본인의 적성과 일치도 | 2.95 | 3.23 | 2.92 | 2.96 | 2.89 | 2.79 |
| 고용 안정성 | 3.98 | 4.13 | 3.69 | 4.06 | 3.97 | 3.83 |
| 높은 급여 | 3.31 | 3.67 | 3.17 | 3.37 | 3.22 | 3.34 |
| 회사의 복리후생 | 3.59 | 3.83 | 3.41 | 3.68 | 3.52 | 3.48 |
| 노동 강도 | 3.27 | 3.48 | 3.00 | 3.34 | 3.25 | 3.21 |
| 일과 삶의 균형 (충분한 휴식, 휴일) | 3.62 | 4.08 | 3.44 | 3.69 | 3.53 | 3.38 |
| 직업의 장기적 전망 | 3.96 | 4.08 | 3.85 | 4.05 | 3.93 | 3.62 |
| 회사의 규모 | 3.50 | 3.75 | 3.38 | 3.45 | 3.54 | 3.48 |
| 짧은 통근시간 | 3.46 | 3.92 | 3.27 | 3.53 | 3.40 | 3.21 |

*출처: 경제사회노동위원회. 2020. "코로나19와 청년노동실태"

- 앞서 고용동향과 관련한 통계에서 볼 수 있듯이 코로나19가 노동시장에 가한 상이한 충격은 진로 모색과 노동시장 진입 단계에 있는 청년들에게는 커다란 고민거리가 아닐 수가 없다. 또한 노동시장에서의 지위에 따라 삶이 무너지는 속도가 완전히 달라지는 지난 1년의 시간은 청년들이 일자리 선택의 기준 자체를 다시 고민하게 했을 가능성이 있다. 진로 및 직업 결정 기준의 변화를 물은 질문에 응답자들은 적성과 일치도는 덜 중요해 졌거나 큰 변화가 없다는 응답이 72.2%였던 반면에, 고용의 안정성과 직업의 장기적 전망을 중요시하게 되었다는 응답이 압도적으로 높아서 각각 78.2%, 75.2%로 나타났다.
- 이러한 진로 및 직업 결정 기준에 대해서는 교육정도에 따라서 약간의 차이가 나타난다. 이를 5점 척도로 비교해보면 대체로 취업시장에서 보다 불리한 위치에 있으면서 전공과 연계된 진로의 범위가 넓은 경우(고졸, 비수도권 4년제)는 조금 더 상향 취업을, 전공과 연계된 진로의 범위가 좁은 경우(2,3년제, 대학원)는 조금 더 하향 취업을 하게 되는 것으로 보인다. 이는 보다 안정된 일자리를 둘러싸고 경쟁이 격화될 가능성이 높아진셈이다. 이는 일례로 2017년 이후 감소 추세였던 9급 국가공무원 시험 접수인원이 올해들어서 반등한 것에서도 그러한 정황을 엿볼 수 있다.3)

(*60점 만점, 16점 이상-경증의 우울증상, 21점-중간 정도, 25점 이상-중증의 우울증상)

| | | 응답자 수(명) | CES-D |
|-----------|----------------------|----------|-------|
| | 전체 | 596 | 23,2 |
| ИН | 여성 | 432 | 23.6 |
| 성별 | 남성 | 145 | 21.5 |
| œ | 만 19~24세 | 226 | 21.5 |
| 연령 | 만 25~29세 | 351 | 24.3 |
| | 6개월 이하 | 294 | 21.7 |
| 구직기간 | 6개월 이상 1년 미만 | 161 | 23.7 |
| | 1년 이상 | 132 | 25.9 |
| | 고졸 이하 | 48 | 23.9 |
| | 2·3년제 대학 재학 또는 졸업 | 78 | 25.0 |
| 학력 | 비수도권 4년제 대학 재학 또는 졸업 | 228 | 22.9 |
| | 수도권 4년제 대학 재학 또는 졸업 | 213 | 23.1 |
| | 대학원 재학 이상 | 29 | 20.3 |
| | 매우 낮음, 낮음 | 197 | 29.9 |
| 구직 자신감 | 보통 | 203 | 20.3 |
| | 매우 높음, 높음 | 196 | 19.5 |

^{*} 출처: 경제사회노동위원회. 2020. "코로나19와 청년노동실태"

● 코로나 블루는 청년층에서도 매우 심각한 것은 이미 알려진 바 있다. 흔히 사용되는 CES-D의 축약형(11문항)을 사용하여 우울 증상의 정도를 조사하였다. 그 결과, 응답자 평균 23.2점으로 중간 정도의 우울 증상을 보였다. 이는 최근의 결과(서울거주 만19~35세 - 20.46⁴))와도 부합하는 것으로, 이전의 수치(2019년 만19~34세 - 6.09⁵), 2017년 만19~29세 - 16.7⁶))에 비해서 현격히 높아진 것이다. 세부적으로는 여성, 구직기간 1년 이상, 2,3년제, 구직 자신감 낮음인 집단에서 25점 안팎의 수치를 보였다.

³⁾ 한겨레. 2021-03-14. 올해 9급 공무원 공채 경쟁률 35:1 http://www.hani.co.kr/arti/politics/administration/986682.html

⁴⁾ 남재욱 (2020). 코로나19와 청년의 삶: 노동, 이행, 정신건강을 중심으로, 〈청년보장포럼 "더 가까이, 더 구체적으로": 코로나 19 속 청년, 더 이상 시간이 없다〉, 30-48.

⁵⁾ 정세정 외 (2020). 〈청년층 생활실태 및 복지욕구조사〉. 한국보건사회연구원

⁶⁾ 김지경·이윤주 (2018). 〈20대 청년 심리·정서 문제 및 대응방안 연구〉. 한국청소년정책연구원

IV

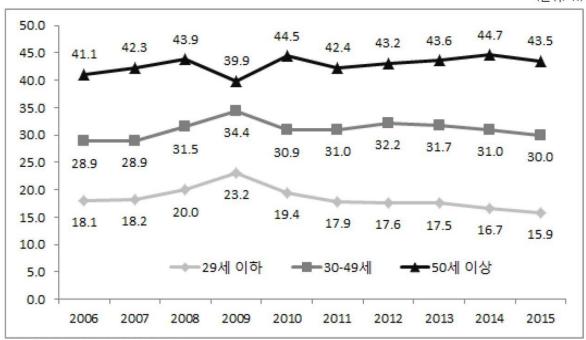
청년 구직자. 오늘의 현실과 대책

- 앞서 살펴본 고용 동향과 구직자 실태조사 결과 등을 종합해보면 코로나19 시대의 청년 구직자의 현실과 관련해서 시사점과 대책에 대한 방향을 아래와 같이 정리해 볼 수 있다.
- 우선 청년 구직자의 현재에 주목해야 한다는 점이다. 급격히 악화된 취업시장의 상황과 아르바이트 일자리 감소, 사회적 거리두기 강화로 인한 심리적 단절 등으로 인하여, 구직기간의 장기화가 불가피한 상태에서 경제적으로도 심리적으로도 계속해서 내몰리고 있는 상황이다. 민간의 고용여력이 바닥인 상황에서 현재의 문제를 해결하기 위한 대책이 집중되어야 한다. 대표적으로 직접 일자리 사업의 강화나 청년수당형 사업에서의 각종 지원 프로그램 강화가 여기에 해당된다.
- 두 번째로는 청년 세대 내에서도 특히 취약할 수밖에 없는 집단에 대한 이야기이다. 기존의 노동시장 취약계층으로 논의되던 여성, 고졸 청년들이 어려운 상황인 것은 코로나19 이전과 동일하나, 코로나19로 직접 큰 타격을 받은 산업 분야에 관련 전공을 하거나 그런 진로를 선택한 청년들이 새로운 취약 집단이라고 하겠다. 서비스 관련 전공하는 2,3년제 대학에 진학한 여성 청년이 대표적이다. 여기에 있어서는 진로 탐색과 직업 훈련을 통해서 다른 선택이 충분히 가능하도록 할 수 있어야 할 것이다.
- 마지막으로 고용안전망이다. 2021년 2월 기준으로 코로나19 이전에 비해서 전체 취업자수는 47.3만 명이 감소하였다. 그러나 실업급여 수급자는 16.3만 명 증가(53.6만 명→69.9만 명)에 그쳤다. 코로나19가 있었던 2020년 3월부터 2021년 2월까지 고용보험 취득 자격을 상실한 15~29세 청년은 누적 187만 명이지만, 실업급여 수급자격을 인정받은 수는 누적 24.6만 명에 불과하다. 고용보험에 가입된 직장에서 퇴사한 이들 중에 실업급여를 받는 이는 13%에 불과하였다는 이야기이다. 청년 세대 내에서 실업급여에 대한 인지도가 대단히 높아졌음에도 2009년 이후 꾸준히 낮아지고 있는 것이다. 이러한 추세는 고용보험 미가입 사각지대 감소와 함께 노동시장의 불안정성과 초단시간 증가로 인하여 수급일수를 채우지 못해서도 있지만, 다른 연령대에 비해서 수급가능자 비중이 낮은 것은 청년층에서 자발적 퇴사가 비교적 높은 비율을 차지하기 때문이다. 여기에 고용보험에 제대로 가입

되지 않는 초단시간 노동, 플랫폼·프리랜서 노동, 사회보험료 부담을 회피하기 위한 위장 프리랜서 고용 등을 감안하면 사실상 고용안전망이 작동하지 않고 있는 것이다. 이러한 고용보험에 대한 제도 개선은 시급히 필요로 하는 부분이다.

[그림] 상실자 중 연령별 구직급여 수급가능자 비중

(단위: %)



주:1) 피보험자격 상실일 기준

2) 상실자 중 구직급여 수급요건 충족자(피보험기간이 180일 이상+비자발적 상실)의 비중임

* 출처: 박진희·윤정혜·최기성. 2016. 《실업급여 수급자 및 비수급자 특성과 노동시장 성과》 p31

(단위: 천명)

| 15~29세 고용보험 | 2020. 3 | 2020. 4 | 2020. 5 | 2020. 6 | 2020. 7 | 2020. 8 | 2020. 9 | 2020, 10 | 2020, 11 | 2020, 12 | 2021. 1 | 2021. 2 |
|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|----------|---------|---------|
| 신규취득자 | 61 | 42 | 33 | 37 | 50 | 48 | 53 | 48 | 42 | 44 | 63 | 49 |
| 경력취득자 | 153 | 125 | 109 | 119 | 145 | 137 | 150 | 138 | 130 | 139 | 154 | 132 |
| 상실자 | 219 | 151 | 118 | 127 | 148 | 145 | 166 | 133 | 131 | 180 | 208 | 143 |
| 수급자격인정자 | 29 | 24 | 20 | 18 | 18 | 16 | 19 | 17 | 16 | 18 | 31 | 19 |
| 생과 중 쉽기능가 배증 | 13.2 | 15.9 | 16.9 | 14.2 | 12.2 | 11.0 | 11.4 | 12.8 | 12.2 | 10.0 | 14.9 | 13.3 |

^{*} 출처: 고용보험 통계표에서 직접 정리

청년 고용 문제 해결을 위한 사회적 동의가 필요

- 청년이 마주한 사회경제적 현실에 대한 심각성은 지난 몇 년 동안 끊임없이 사회적인 공감대가 강화되어 왔다. 그러나 그 해법에 대해서는 여전히 의견이 엇갈린다. 자칫 '요즘 애들은 힘들지 뭐'정도의 지겹고도 공허한 이야기로 그치게 되는 것은 아닌지 우려된다. 특히 갑작스레 닥쳐 온 코로나19는 청년세대가 직면하는 일자리 문제의 심각성을 양적으로도, 질적으로도 다른 차원이 된 상황에서 그 해법에 대한 사회적 합의가 충분치 않은 것이다.
- 가장 흔하게 찾아볼 수 있는 이야기는 청년고용위기에 대한 해법은 일자리를 만들어야 해결되는 것이고, 일자리를 만드는 것은 기업이 해야 하므로, 민간 기업이 일자리를 만들 수 있게 규제를 완화하거나 창업을 장려 지원해야 한다는 등의 논리이다. 그러나 이미 저성장 국면에 들어서서 지속적으로 확인되는 것은 민간 영역에서 일자리가 창출되기 어렵다는 것이며, 특히 코로나19 이후에 고용유발이 많은 서비스업을 중심으로 대단히 위축되어 있는 상황에서 민간에서 고용을 창출하기는 대단히 어렵다. 주식을 비롯한 자산시장의 호황이 실물 경제로 이어지지 않고 있는 상황도 이러한 상황과 무관하지 않다. 창업 정책을 적극적으로 펴야한다는 주장은 타당하긴 하지만, 신생 기업의 성장과 고용 유발의 시점을 생각해보면, 지금 당장의 대책으로는 한계가 분명하다.
- 공공에서 단기 고용의 불안정한 일자리를 만드는 것이 아니라, 안정적인 정규직 일자리를 많이 만들어야 한다는 주장도 있다. 이는 특히 직접일자리 사업에 대한 비판과 함께 이야기 되는 부분이다. 상시·지속업무 등에 있어서는 정규직 고용을 해야 한다는 원칙 자체는 필요하다. 상시·지속 업무임에도 정규직 고용이 되어 있지 않아서 코로나19와 관련된 어떠한 사회 정책에도 수혜를 받지 못하는 경우들이 많다는 것을 생각하면 당연한 일이다. 하지만 무턱대고 불안한 일자리를 만든다는 비판만으로는 현실의 청년 일자리 문제 해결에는 도움이 되지 않는다. 게다가 코로나19 상황에서 공공과 민간을 중심으로 노동시장 이중구조가 일자리에 따른 극심한 불평등을 여실히 보여주었는데, 이러한 격차 완화에 대한 고민 없이는 사회공공성 확대가 정치적으로 지속가능하지 않다.

● 단기적인 해법과 중장기적인 해법을 병행하여 락 다운 세대를 막기 위한 사회적인 합의가 필요하다. 당장은 최소한의 기준을 충족하는 공공의 직접 일자리 사업이 강화되어야 한다. 그와 함께 일자리의 안정성에 따라 삶 전반의 격차가 달라지는 것을 막기 위한 고용 안전망 강화가 획기적으로 이루어져야 한다. 중장기적으로는 노동시장 지위에 따라 차별적인 노동시장 제도를 개선해야 한다. 장기적으로는 고용을 중요하게 고려하는 산업정책이 있어야하겠다. 장기적인 방향성까지는 아니어도, 최소한 당장의 대책에 대한 사회적 합의가 필요하다. 이를 위해서는 노동계, 시민사회, 국회, 기업까지 사회적 동의를 형성해나가야만 한다.

VI

마치며 - 일의 존엄, 노동의 자부심에 대해

- 마지막으로 코로나19 시대 청년 일자리 문제를 짚는 데에 꼭 이야기하지 않을 수 없는 주제가 있다. 바로 사회 전체를 휩쓸고 있는 자산증식의 광풍이다. 이는 경제위기가 실물 부문에만 있을 뿐, 금융이나 여타 다른 부문에서는 사실상 영향이 없다는 것의 반증이기도 하다. 경제위기로 모두가 위기를 겪고 있다면 이러한 자산 불평등과 투기가 고용위기와 동시에 발생할 수는 없다. IMF 경제위기와 세계 금융위기 때 아파트 가격이 일제히 하락 또는 안정세를 보였던 것과는 정반대인 것이다.
- 비트코인, 주식, 그리고 부동산까지 천 원부터 수십억 단위에 이르기까지 마음만 먹으면 투기로 얼마든지 수익을 노릴 수 있는 세상에서 노동을 통해서 삶을 일구어 간다는 것은 대단히 보잘 것 없어 보이기만 한다. 긴 구직 기간을 보내고 있는 청년들에게는 더욱 더그럴 수밖에 없다. 내가 들어가기도 어려운 일자리조차, 부지런히 클릭 몇 번으로 같은 수입을 얻을 수 있는 상황에서, 그리고 내가 아무리 노력해도 채용공고조차 제대로 나지 않는 요즘과 같은 시기에 모든 의욕을 잃는 게 당연하다.
- 만일 여기에 수년에 걸쳐서 내가 가고자 하는 진로가 코로나19로 인해 완전히 막혀버려서, 막상 국가 시스템이 지원해주는 직업훈련을 통해서 진로를 바꾸려고 하는 경우에도

이러한 투기 광풍 속에서는 의미를 찾기가 어려워진다. 원래 하려던 것을 못하게 되었으니 마지못해 하게 되는 고통스러운 일이어서는 안 된다.

- 저숙련 저임금 불안정 노동이 급격히 확산되는 세상에서 별나라 같은 이야기일 수도 있다. 사회의 한 구성원으로서 노동을 하는 주체로서 온전히 존중받고, 함께 일할 수 있는 권리가 보장되어야 한다는 이야기이다. 가장 맨 앞에는 고용센터와 같은, 청년 일자리 문제를 다루는 국가 시스템은 그러한 목적과 정신 하에서 작동해야 한다.
- 최근 보도된 국민취업지원제도의 위탁 기관 문제처럼 국가 시스템이 그렇게 움직일 수 있는 것도 대단히 요원한 일인데, 온 사회를 삼키고 있는 투기 광풍은 고용정책을 하는 제도와 정책 자체가 존재할 수 있는지 의문을 품게 한다. 이러한 광풍이 오래 지속가능할 리도 없지만, 그 광풍이 휩쓸고 가면 온데간데없이 허탈함만 남을 것이다.
- 여기에 영영 삼켜지지 않으려면, 한국 사회가 잃어버린 일의 존엄과 노동의 자부심을 꼭 찾아야만 할 것이다. 그리고 그것이 지금 코로나19를 노동시장 안팎을 오가며 견디고 있는 청년들에게 언젠가 꼭 필요한 것이기 때문이다.





발표 2

청년 고용위기에 대응하는 직접 일자리사업 시행 방향

• 박희정 청년정책조정위원회 위원 / 매니페스토 청년협동조합 대표



청년 고용위기에 대응하는 직접 일자리사업 시행 방향

코로나19로 인한 청년의 고용위기

- 연도별 청년(15~29세) 고용률은 '13년 이후 점차 증가하여 '18년 42.7%, '19년 43.5%로 개선되고 있었음」). 하지만 '20년 코로나19의 영향으로 고용상황이 악화하면서 청년층의 고용충격도 컸음. 코로나19로 인한 경제 타격으로 기업의 청년 신규채용 감소와 단기취업자 감소, 특히 숙박·음식, 도·소매업 등 청년층이 많이 종사하는 대면서비스업의 침체 등이 요인임.
- '21년 3월 고용동향에 따르면, 20대 취업자는 13만명이 전년동월대비 증가하였고 30대취업자는 17만명이 전년동월대비 감소함. 20대 고용률은 전년동월대비 1.8%p 증가, 30대는 0.8%p 감소함. 20대 실업자는 전년동월대비 2만 5천명(6.7%) 증가, 30대는 3만 8천명(20.7%) 증가함. 실업률은 전년동월대비 0.3%p 증가, 30대는 0.8%p 증가함. 또한 비경제활동인구 중 20대 '쉬었음' 인구는 전년동월대비 2만 5천명(-6.1%) 감소, 30대는 2만 6천명(11.1%) 증가함.
- '21년 3월 기준 통계상으로는 고용상황이 조금 나아진 것으로 나타나지만 청년들이 체감하는 상황은 녹록지 않음. 청년(15~29세) 실업률은 10.0%로 전년동월대비 0.1%p 상승하였고 청년확장실업률은 25.4%임. 또한 청년층 비경제활동인구는 4,582천명이고, 특히 비경제활동인구 중 '쉬었음'은 415천명임2).

¹⁾ 정부 관계부처 합동('21.3.3), 「청년고용 활성화 대책」

- '21년 3월에 고용노동부에서 발표한 관계부처 합동「청년고용 활성화 대책」내용 중 '21년 1월 20일에서 26일에 만 19~34세 청년 1,021명을 대상으로 한 온라인 설문조사 결과가 있음. 코로나19로 인한 청년고용상황 인식에 대해 대다수(85.2%) 청년이 전보다 나빠졌다고 응답하였고 '변화없음'은 13.2%, '좋아짐'은 1.6% 밖에 되지 않음. 또한 코로나19로 인해 예상되는 취·창업 준비기간의 늘어남 정도에서 6개월 이상 늘어날 것으로 전망한 비율은 72.6%, 1년 이상은 37.3%로 응답함. 상황인식이 좋지 않음에도 불구하고 '21년 취업·이직 또는 창업 준비 의향이 있다고 응답한 비율은 74.6%로 상당히 높았음.
- 코로나19 재확산 위험이 언제 닥쳐올지 모르는 상황에서 경제 불확실성은 커지고 고용 위기 상황은 한동안 지속할 것으로 예상함. 코로나19와 현 경제상황의 지속기간이 길어 질수록 올해 노동시장에 진입하는 졸업자, 이전해 노동시장에 진입하지 못한 확장실업자 등을 고려하면 회복은 단기간 안에 진행되기 어려울 것이라고 봄. 또한 노동시장 진입 지체는 소득 발생의 공백을 만들기 때문에 당장 삶 자체가 위협당할 수 있고 진입 지체의 여파가 일생 내내 영향을 줄 가능성도 클 것임.

「청년고용 활성화 대책」현황3)

● 「청년고용 활성화 대책」 '21년 지원 부분을 살펴보면, 「청년정책 기본계획」 등의 기존 추진 과제와 「청년고용 활성화 대책」에 따른 추가 지원 과제로 확인할 수 있음. '21년 총 5.9조원(기존4.4조원, 추가1.5조원)을 투입하여 104만명(기존79.4만명, 추가24.6만명) 청년을 지원할 것을 계획함.

²⁾ e-나라지표, 청년고용동향, https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx cd=1495, 검색일:2021.04.18.

^{3) 「}청년고용 활성화 대책」 및 「청년정책기본계획」 내용 인용 및 재정리

[표1] 「청년고용 활성화 대책」에 따른 '21년 지원 규모

| 구분 | 사 업 | '21년 지원 규모 | | |
|----|------------------------------------|-----------------------|-------------------|--|
| | 청년 구직자 지원 (「청년정책 기본계획」 '20.12월) | 55.5만명 | | |
| | | 국민취업지원제도(23만) | 청년내일채움공제(10만) | |
| | | 청년추가고용장려금(9만) | 청년디지털일자리(5만) | |
| | | 비대면 · 디지털 정부일자리(3.7만) | 지역주도형 청년일자리(2.6만) | |
| | | 공공기관 체험형 일자리(2.2만) | | |
| | 공무원 충원 + 공공기관 신규 채용 | 2.9만명 + 2.6만명(+@) | | |
| 기존 | K-Digital Training | 1.7만명 | | |
| | K-Digital Credit | 4만명 | | |
| | 내일배움카드(실업자, 34세 이하) | 9만명 | | |
| | 국민취업지원제도 일경험 | 2.9만명 | | |
| | 청년고용 친화형 R&D 3종패키지 | 0.7만명 | | |
| | 비대면 분야 창업 지원 | 900명 | | |
| | 청년 스타트업 서비스 바우처 지원 | 1.6만개소 | | |
| | 청년 디지털 일자리 | +6만명 (+5,611억원) | | |
| | 특별고용촉진장려금(신설) | +2만명 (+1,200억원) | | |
| | K-Digital Training | +0.3만명 (+474억원) | | |
| | K-Digital Credit | +4만명 (+200억원) | | |
| | 청년 도전지원사업 | +0.5만명 (+65억원) | | |
| 추가 | 국민취업지원제도 | +5만명 (+1,078억원) | | |
| | 국민취업지원제도 일경험 | +1만명 (+603억원) | | |
| | 비대면 분야 창업 지원 | +0.4만명 (+900억원) | | |
| | 디지털, 문화·체육·관광 전문인력 등 | 등 +1.8만명 (+2,060억원) | | |
| | 생활방역·안전 일자리 등 지원 | +2.8만명 (+2,142억원) | | |
| | 고졸 청년 지역산업맞춤형 일자리 사업 | +0.8만명 (+200억원) | | |

● 더 구체적으로는 '20년 12월 「청년정책 기본계획」수립을 통해 코로나 고용충격에 대응하는 특별 대책으로 국민취업지원제도, 청년내일채움공제, 청년추가고용장려금을 비롯하여 직접일자리사업인 지역주도형 청년일자리, 비대면·디지털 공공일자리 사업으로 55.5만명 규모의 지원을 계획함. 또한 일자리 직·간접 사업 외에도 청년의 능력개발을 위한 K-Digital Training, 청년 내일배움카드 사업, 창업 지원 등을 계획.

이에 더해 추가 지원으로 청년 디지털 일자리 사업 확대, 현 수요기반의 생활방역·안전 일자리 사업, 디지털 및 문화·체육·관광 전문인력 사업, 고졸 청년 지역산업맞춤형 일자 리사업과 같은 직접일자리 지원을 포함함.

[표2] 「청년고용 활성화 대책」에 따른 '21년 지원 내용 재분류

| | 구 분 | '21년 지원 내용 |
|-------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | | 지역주도형 청년일자리(2.6만명) |
| | | 비대면·디지털 정부일자리(3.7만명) |
| | 직접일자리 지원 | 생활방역·안전 일자리 등 지원(2.8만명) |
| 공공 분야 | (16.5만명) | 공공기관 체험형 일자리(2.2만명) |
| | | 고졸 청년 지역산업맞춤형 일자리 사업(0.8만명) |
| | | 디지털, 문화·체육·관광 전문인력 등(1.8만명) |
| | 공공기관 채용(5.5만명) | 공무원 충원(2.9만명) + 공공기관 신규 채용(2.6만명) |
| | | 청년 디지털 일자리(11만명) |
| | 청년채용 인센티브 지원(22만명) 청년고용유지 지원 | 청년추가고용장려금(9만명) |
| 민간 분야 | | 특별고용촉진장려금(2만명) |
| | | 청년내일채움공제(10만명) |
| | (10.7만명) | 청년고용 친화형 R&D 3종패키지(0.7만명) |
| | 창업 지원 | 비대면 분야 창업 지원(0.5만명) |
| | 9 1 NG | 청년 스타트업 서비스 바우처 지원(1.6만개소) |
| | | 국민취업지원제도(28만명) |
| 취업 | 지원(32.4만명) | 국민취업지원제도 일경험(3.9만명) |
| | | 청년 도전지원사업(0.5만명) |
| | | 내일배움카드(9만명) |
| 능력기 | H발 지원(19만명) | K-Digital Training(2만명) |
| | | K-Digital Credit(8만명) |

- **o**-
- 지원 성격에 따라「청년고용 활성화 대책」의 '21년 지원 내용을 재분류함. 구분은 직·간접 일자리 지원을 공공과 민간으로 나누었고, 그 외 취업지원, 일자리 수요처 발굴 차원의 창업 지원, 미래산업 대응을 위한 능력개발 지원로 나눔.
- 공공의 직접일자리 지원은 비대면·디지털 정부일자리와 같이 소관 부처가 직접 운영하는 사업, 지역주도형 청년일자리, 생활방역·안전 일자리와 같이 지자체에서 운영하는 사업 등정부 및 지자체, 특정 부문 기관을 통해 고용하고 정부가 재정을 지원하는 형태임. 민간분야 일자리 지원은 청년을 채용하면 고용장려금을 지급하는 형태로 청년 디지털 일자리, 청년추가고용장려금, 특별고용촉진장려금이 있음.
- 공공/민간의 직·간접 일자리 지원뿐만 아니라 종합적인 취업지원서비스 제공 및 청년 맞춤형 취업 지원과 함께 취업 준비 기간 동안 일정 수당을 지급하는 사업, 교육훈련· 능력개발을 위한 과정 동안 훈련비 및 훈련장려금을 제공하는 사업도 포함함.

'청년 일자리보장제' 논의와 공공의 직접일자리 사업

Ш

- 경기 침체의 지속과 코로나19 감염재난의 장기화, 기후위기 등으로 인한 불확실성이 높아지면서 불안감이 큰 상황임. 더불어 경제 악화와 코로나19로 민간기업의 채용시장이 한동안 계속 얼어붙을 가능성을 고려했을 때 공공인 정부의 역할이 더욱 중요해지고 있음.
- 이렇게 불안정한 상황에서 저성장과 경제 상황 악화, 코로나19 위기를 극복하기 위한 대책 중 하나로 등장한 것은 '일자리보장제' 논의임. '20년 미국 대통령 선거에서 민주당 버니 샌더스 후보는 "모든 사람에게 일자리를(Jobs for all)"이란 구호와 함께 '일자리보장제'를 공약으로 제안함4). '일자리보장제'는 "정부가 일할 의사와 능력이 있는 모든 사람을 어떤 조건도 없이 생활임금 수준으로 고용하도록 책임지는 제도"임5). 이 논의가 우리나라에서 본격적으로 논의된 것은 김용기 일자리위원회 부위원장의 제안에서부터임.

⁴⁾ 한겨레, '[세상읽기] 청년 일자리 대책, 발상의 전환이 필요하다', http://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/984901.html, 검색일:2021.04.18.

⁵⁾ 뉴스톱, '[포스트-코로나 시대의 대안] ① 전국민 일자리 보장제란 무엇인가', http://www.newstof.com, 검색일:2021. 04.18.

"일자리를 시장시스템에만 맡겨서는 원하는 사람에게 지속적 일자리를 보장할 수 없기 때문에 완전고용을 유지하려고 노력하는 것이 정부의 주된 책임"이라 하며, "'청년 일자리보장제'를 통해 과감한 일자리, 교육훈련, 실습 보장이 포함된 실질적인 청년보장"이 필요하다고 함6).

● '일자리보장제'의 유사한 해외사례로 아르헨티나 정부의 직접일자리 제공 사례가 있음. 2001년 심각한 경제위기로 2002년 실업률이 21.5%까지 치솟았고 실업구제를 위해 중앙 정부는 정부예산의 4.9%에 해당하는 비용으로 실업자 대상 직접고용 프로그램을 운영함. 실제 시행은 지방정부가 담당하여 각종 지역커뮤니티 프로젝트, 아동 돌봄 및 교육 등 200만개 일자리(경제활동인구의 15%)를 제공7).

독일 베를린시 사례로는 1년 이상 3년 이하 실업자 대상으로 기본 5년 고용을 보장함. 5년간 고용계약을 하고 학교 보조사, 유치원 도우미, 방문·간호 서비스 등 공공서비스 업무를 수행함. 5년 후에는 취업시장에 재진입할 수 있도록 지원한 사례가 있음8).

 앞서 이야기했듯 정부에서는 최대한 원하는 이에게 지속적 일자리를 제공하고자 하는 방향을 잡고 방안 모색을 할 필요가 있음. 기존 국내 사례에서도 '일자리보장제' 방향성을 갖고 민간 고용으로 채워지지 않는 부분을 정부가 책임진다는 차원의 지자체 직접일자리 유영사례가 있음.

공공의 직접일자리는 보통 공공근로사업으로 대표되곤 하지만, '서울시 청년 뉴딜일자리사업'은 청년의 사회진입을 위해 일경험을 제공하고 공공일자리의 질 제고를 꾀함. '서울시 청년 뉴딜일자리사업'은 서울시 생활임금을 적용하여 임금을 책정하고 최대 23개월간 일경험을 할 수 있는 일자리를 지원하여, 일하는 동안 자기 정리, 진로 모색, 교육 후련 등을 제공함.

⁶⁾ KDI경제정보센터, 인터뷰-"청년보장제 도입 검토할 것", 2020년 6월호

⁷⁾ 뉴스톱, '[포스트-코로나 시대의 대안] ① 전국민 일자리 보장제란 무엇인가', http://www.newstof.com, 검색일:2021. 04.18.

⁸⁾ 서울연구원, '장기실업자에 '5년 보장' 공공부문 일자리 제공(독일 베를린市)', 세계도시동향 제461호

IV

직접일자리 사업의 시행 방향

- 「청년고용 활성화 대책」에서 확인할 수 있듯, 정부는 공공과 민간분야의 일자리 지원을 대폭 확대한 상황임. 일각에서는 정부 대책이 단기 일자리에 집중해있다는 비판도 있음. 하지만 코로나19로 민간 고용시장은 침체되어 있고 청년층의 고용 충격이 심각한 상황에서 이 시간을 버틸 수 있는, 즉시성 있는 정부의 직접일자리 창출과 같은 긴급 대책은 당장에 최선책일 수 있음.
- 긴급 대책이라 하더라도 이전 직접일자리 사업경험을 바탕으로 적절한 질을 보장하기 위한 개선 및 보완 노력을 병행해야 함. 첫 번째로, 일자리의 근로기간 및 시간 유형 측면임. 직접일자리는 일자리의 성격, 업무 내용, 일자리 사업의 목적 등에 따라 근로기간이 6개월, 1년, 2년 등 다를 수 있고 근로시간도 파트타임, 풀타임도 가능함. 하지만 예산에 맞춰 규모를 늘리기 위해 일자리 사업 목적이나 업무 성격을 고려하지 않고 근로기간 및 시간유형을 일괄적으로 설정해서는 안 됨. 보다 섬세한 기획과 시행(안)을 고민할 필요가 있음. 또한 단기 일자리라는 고용의 불안정성과 당장 위기상황을 버티는 차원에서 적어도 기본 생활이 가능하도록 생활임금 수준으로 임금을 책정해야 함.
- 두 번째로, 단순히 과업을 수행하는 것에 그치는 것이 아니라 일을 하면서 자기학습과 자기계발을 할 수 있는 교육 훈련 요소가 가미되어야 함. 최근 노동시장에 청년들이 진입하기 더 어려운 점은 경력직을 선호하기 때문임. 상대적으로 경험이 부족할 수밖에 없는 청년들이 민간 일자리에 진입하기 전 공공의 직접일자리 참여로 경력 인정을 받을 수 있도록 해야 함. 특히 단순 강의 방식의 교육과정이 아닌 일자리 성격에 따라 프로젝트 기반 훈련이나 직무 관련 실무 역량이 강화될 수 있는 과정이 필요함. 또한 청년의 관계자본 형성을 위한 학습·공유 커뮤니티와 연결되도록 할 필요가 있음.
- 세 번째로, 중간 지원체계에 대한 디테일한 재설계가 필요함. 일부 직접일자리의 경우 규모가 상당히 크기 때문에 청년과 사업장을 연결해주는 중간 매칭 기관이 있음. 이 기관은 보통 청년 모집 및 선발(매칭 과정)과 근무 현황을 점검하는 역할을 수행함. 하지만 일자리사업 기간 동안 현장에서 발생할 수 있는 갈등 가능성을 컨트롤하고, 청년과 사업장 각각의 상황을 자세히 살필 수 있는 체계를 마련해야 함.

- 마지막으로, 직접일자리로 미래가능성을 기대할 수 있어야 함. 이번「제1차 청년정책 기본계획」에는 청년일자리의 산업 분야로 그린산업을 포함하여 논의를 지속해나가기로 함. 청정대가·자원순환 등의 핵심산업별 클러스터 조성, 스마트 생태공장 구축 등 그린스타트업・벤처 육성이나 비대면으로 인한 에듀테크, 디지털 골목상권 등 디지털·그린 뉴딜 산업과 같이 미래유망 분야에 청년이 많이 유입될 수 있도록 해야 함. 미래산업 내 청년 유입을 위한 교육 훈련 과정과 직접일자리 수요처 발굴 등의 노력이 필요함.
- 덧붙여, 고용위축 상황에서 공백을 메우기 위한 고용대책을 마련한 상황이지만 근본적고민이 필요한 시기임. 지금의 정부 직접일자리는 청년들이 원하는 일자리인가? 과연청년들이 원하는 일자리는 무엇인가? 청년들이 원하는 일자리와 정부 일자리 대책의간극은 무엇일까?
- 정부 차원의 대규모 직접일자리를 시행하였으나 단기 일자리로서 불안정하고, 직무, 임금수준 등 공공이 지원하는 직접일자리의 한계가 분명 존재함. 청년들은 소득 불안과 불확실한 미래로 인해 안정적이고 경쟁력 있는 민간 일자리를 선호하는 상황에서 이 간극을 좁힐 필요가 있음. 그러기 위해 사회적 대화를 통한 합의지점을 맞춰나갈 수 있는 논의의 장이 필요함.





토론 1

고졸 청년의 시선으로 본 청년일자리 대책의 보완 방향

• 이상현 특성화고권리연합회 대표



고졸 청년의 시선으로 본 청년일자리 대책의 보완 방향

이상현 | 특성화고권리연합회 대표

문재인정부는 출범 후 청년 일자리 문제 해결에 관심과 노력을 기울이고 있다는 입장을 표명해왔다. 최근에는 코로나19 위기로 청년층이 겪고 있는 일자리 문제에 대한 지원책으로 지난 3월, 「청년고용 활성화 대책」을 발표하였다. 청년들이 심각한 고용위기를 겪고 있는 것은 사실이나 청년이라는 집단도 그 안을 들여다보면 각자 처해진 상황과 여건에 따라나누어질 수 있다. 그 중 고졸 청년의 실태를 중심으로 고졸 청년의 입장에서 정부 청년고용 대책이 어떤 방향으로 이루어져야 할지 토론하고자 한다(일반고를 졸업하고 대학 진학을하지 않는 고졸 청년도 존재하고 정책의 대상이 되어야 하지만, 이 글에서는 정부가 고졸취업을 정책적으로 활성화시키기 위해 주력하는 대상이 직업계고이고 토론의 내용이 분산되지 않도록 하기 위하여 직업계고 고졸 청년을 중심으로 서술한다.).

정부의 청년고용 대책과 고졸 청년의 상대적 박탈감, 그리고 코로나19 위기

1. 고졸 청년 대책을 중심으로 본 정부의 청년고용 대책

(1) 2021.3.3. 발표 「청년고용 활성화 대책」

문재인정부가 지난 3월 발표한 「청년고용 활성화 대책」 중 고졸 청년을 대상으로 명시하여 제시한 내용은 다음과 같다.

- 3. 구직청년 '맞춤형 고용지원'을 강화하겠습니다.
- 3-2) [구직단념청년] 노동시장 밖 청년 지원 사각지대 해소
- ② 조기 개입을 위한 학교→고용서비스 정보 연계 강화
 - 해당 내용 중 '직업계고 졸업생에 대해서는 관할 고용센터에서 일자리 상담·취업알선·직업훈련· 직업심리검사 등에 참여할 수 있도록 보다 적극 개입'내용 포함
- 3-3) [고졸 미취업 청년] 취업 지원 활성화
- ① 지역 맞춤형 고졸 청년 지원 사업 확대
 - 지자체에서 고졸 청년 대상 맞춤형 훈련, 취업지원 등 설계·운영
- ② 고졸 청년의 선취업-후학습 경로 강화
 - 산학일체형 도제학교 추가 선정, 우량 기업 발굴 및 훈련 컨설팅 제공 강화 등
- ③ 공공기관 고졸 채용 확대
 - 공공기관 경영평가 시 현재 적용 중인 고졸 채용에 대한 비계량지표 이외에 계량 지표 신설
- ④ 「고졸 취업 활성화 방안」 수립
 - 2021년 6월에 발표

전체 대책 내용 중 고졸 청년에 대한 내용이 차지하고 있는 비중도 크지 않지만 그 내용 자체가 크게 새롭지 않은 내용이었다. 마지막 항목에 2021년 6월에 「고졸 취업 활성화 방안」을 별도로 발표하겠다는 내용이 있는 것으로 보아 고졸 청년에 대한 종합적인 내용은 별도의 방안을 수립한다는 의미로 보인다. 그만큼 3월 발표한 대책에서는 고졸 청년에 대한 적극적이고 종합적인 방안은 찾아보기 어렵다.

정부의 청년고용 활성화 대책에 '고졸 청년'을 별도로 언급하여 이들에게 적용되는 내용을 마련했다는 점은 분명 의미 있는 부분이다. 그러나 그 내용이 기존에 정부의 고졸 취업활성화 방안들에서 언급된 내용이 대부분이고, 코로나19와 같은 위기 상황이 아니더라도 꾸준히 노력해야 하는 내용들로 보이기에 고졸 청년 입장에서는 위기에 대한 대책이라고 느끼기에는 한참 부족한 내용이다. 작년부터 꽤 오랜 기간 고졸 청년이 겪는 문제 상황이보도되기도 하고, 당사자들이 거리로 나와 일자리 대책을 요구하는 과정까지 있었음에도 그 현실이 조금이라도 나아질 거라는 체감을 할 수 없는 내용은 이해하기 어렵다.

윤형한(2019)의 「고졸취업 활성화를 위한 정부-지자체 역할 강화 및 협력체계 구축 방안」에서 지자체 현황을 조사한 결과를 살펴보겠다. 먼저 "민선 7기 일자리대책 종합계획(2019~2022)"과

"2019년도 일자리대책 세부계획"관련 내용이다(지역 일자리 목표 공시제 근거). 고졸자취업지원 영역(취업지도, 취업알선, 지원체계, 직무체험, 진로지도) 중 종합계획에 한 영역이라도 포함된 지자체는 38개로 243개 지자체 중 15.6%였고, 지자체의 세부계획에 포함된경우는 16.0%(39개 지자체)였다. 다음은 업무 담당조직이다. 92.8%의 지자체가 일자리 관련정책을 총괄하는 조직을 두고 있고, 50.5%의 지자체는 청년일자리 업무 담당 조직을 두고있다. 그런데 고졸취업 지원 담당 조직은 9%로 20개의 지자체만 두고 있었다. 지자체 내부에서 지자체의 일자리 및 취업지원 우선순위에서는 전체적으로 청년층, 중장년층, 경력단절여성, 노년층, 고졸자의 순으로 나타났다. 아래 표는 지자체의 취업지원 우선순위를 정리한 것이며, 표에서 보다 구체적인 우선순위를 확인할 수 있는데, 청년층이 가장 높은 우선순위를 차지함에도 고졸자가 가장 낮은 우선순위라는 것에서 청년층 중 대졸자 중심의 취업지원이 이루어지는 상황을 유추할 수 있다.

(단위: %)

| 구분 | 1순위 | 2순위 | 3순위 | 4순위 | 5순위 |
|--------|------|------|------|------|------|
| 고졸자 | 1.9 | 13.6 | 8.9 | 22.1 | 53.5 |
| 청년층 | 69.6 | 16.6 | 9.7 | 3.7 | 0.5 |
| 경력단절여성 | 2.3 | 20.3 | 38.7 | 29.0 | 9.7 |
| 중장년층 | 15.2 | 34.6 | 26.7 | 18.0 | 5.5 |
| 노년층 | 11.1 | 15.2 | 16.1 | 27.6 | 30.0 |

출처: 윤형한(2019). 「고졸취업 활성화를 위한 정부-지자체 역할 강화 및 협력체계 구축 방안」. p.88)

위 윤형한(2019)의 연구는 일자리기획단의 연구용역으로 수행한 것이므로 정부에서 이러한 현황을 모른다고 할 수는 없다. 중앙정부도 부족하지만 중앙정부보다는 지역의 고졸취업 지원 정책이 훨씬 부족한 현실이다. 체계적 계획, 담당 조직, 예산, 지원정책을 운영한 노하우등이 모두 부족한 것이다. 그렇기 때문에 관할 고용센터(고용센터는 지자체가 아니라 고용노동부 산하기관이지만 지역과 연계한다는 측면에서 언급)가 고용서비스 정보 전달을 위해적극 개입한다거나 지역 맞춤형 고졸 대상 훈련과 취업지원을 한다는 방안은 성과적으로실현될 거라 생각할 수 있는 근거가 없다. 정부의 금번 대책이 이러한 현실의 부족함을 개선하겠다는 것인지는 모르겠으나, 이를 개선할 구체적 방안을 확인할 수 없다는 점에서

긍정적으로 보기는 어렵다. 고졸 청년이 꾸준히 제기해왔던 "대졸자에 기준이 맞춰진" 일선 기관의 고용서비스가 무엇이 문제이고, 무엇을 개선해야 하는지 핵심을 짚고 있다고 볼 수 있을까.

선취업-후학습 경로 강화와 공공기관 고졸 채용 확대 방안 역시 정부의 고졸 취업지원 방안 발표 때마다 제시되었던 내용으로 아래의 이전 대책 발표 내용들에서도 확인할 수 있다. 기존 대책의 한계를 보완하는 방향으로 제시한 내용일 수 있으나 역시 구체적으로 현실이 개선되고 고졸 청년이 변화를 체감할 것으로 보이지는 않는다.

「고졸 취업 활성화 방안」을 별도로 수립하기 때문에 전체 청년을 대상으로 하는 대책에는 많은 내용을 담지 않았다고 할 수 있으나, 1~2년마다 발표되는 「고졸 취업 활성화 방안」 역시 그 내용과 효과를 돌아봤을 때 정부가 고졸 청년의 현실에 딱 맞는 정책을 펴고 있다고할 수는 없다. 그렇기에 이번 대책 발표의 내용이 더욱 부족하게 느껴진다.

(2) 문재인정부가 발표한 별도의 고졸취업 활성화 방안

문재인정부 들어 고졸 청년의 취업과 관련한 종합 대책(현장실습 관련 정책은 별도로 발표)은 두 번 발표되었는데, 2019년 1월 발표한 「고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안」과 2020년 5월 발표한 「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안」으로 아래의 표에서 내용을 살펴보겠다.

| 정책 | 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안 | 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안 |
|----------|--|---|
| 발표일 | 2019.01.25. | 2020,05,22. |
| 부처 | 관계부처 합동(교육부 · 고용노동부 · 중소벤처기업부 · 행정안전부 · 산업통상자원부 · 기획재정부 · 인사혁신처 · 조달청) | 관계부처 합동(교육부 · 국무총리실 · 기획재정부 · 고용노동부 · 중소벤처기업부 · 행정안전부 · 금융위원회 · 병무청 · 특허청 · 조달청 · 기초지자체) |
| 직업 교육 | • '22년까지 500개 학과 산업맞춤 개편 • 직업계고 학교교육과정위 산업계 1/5이상 참여 유도, 자율학교 지정 확대 • 매력적인 직업계고 육성사업 '19년부터 100개교씩 확대 • 고교학점제 우선 도입, 학교 밖 교육·훈련 경험 학점 인정 | 학생이 가고 싶은(Ⅰ유형), 머물고 싶은(Ⅱ유형), 실력을 키우는(Ⅲ유형), 꿈을 이루는(Ⅳ유형) 직업계고 혁신 브랜드화 '22년까지 300개교 400억 지원 부전공과정 개설 요건 완화, 신산업 국가자격 취득 지원 등 교원 재교육 강화 '교사양성 특별과정' 도입으로 산업현장 전문가 참여활성화 |

| 정책 | 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안 | 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안 |
|---------------------|--|---|
| | SW과목 이수·확대, 보통교과를 직업기초능력과 연계 진단평가─기초교육─보충지도로 기초학력 보장 강화 전문상담교사, 교육복지사 우선 배치 농산어촌 및 도농복합도시 특성화고 기숙사 설치 초·중학생 직업체험 기회 제공, 중3 담임교사 진학지도 강화 일반고 학생 대상 특성화고 직업교육 위탁과정 신설 지역명장 교수인력 활용, 생활밀착형 협동조합 학교내 설치, 직업계고를 지역 거점 직업교육센터로활용 '(가칭)부처협약형 직업계고'시범운영 (가칭)중등직업교육위원회 설치·운영 교원 양성과정 개방화 '22년까지 2,700명 교수인력 증원 재정투자 확대 | 취업지원관 '22년 1천명 목표, (가칭)취업전담교사제도입 등 취업지원 기반 확충 국소배기장치 설치, 작업환경측정 등 실습 환경 개선, 안전 관련 재정투자 확대 안전관리매뉴얼 개발, 법령개정 등 실습안전 기반 구축 기능대회 지원·개선안 마련 추진 발명·지식재산 교육강화, 발명·특허 특성화고 유형별로 확대 지정 1~2학년 대상 우수기업 탐방 |
| 현장 실습 | • 현장실습 개선 (현장실습 관련 정책은 별도로 2018.02.23.에 「학습 중심 현장실습의 안정적 정착 방안」과 2019.01.31.에 「직업계고 현장실습 보완 방안(안)」을 발표) | 안전 · 보건조치, 산업안전보건 교육 등 산업안전 보건법 특례조항 신설 예산 9억에서 205억원으로 상향, 기업 현장교사 지원 강화 한장실습 안전조끼 보급, 착용 의무화 선도기업 선정에 산업안전 전문가 참여 의무화, 선정후 3년 이내 위험성 평가 참여 권고 학습근로지원관(교사 등)과 산업안전근로감독관 협업체제 구축 기업이 70%, 정부가 30% 부담하여 최저임금 이상의 현장실습생 수당 지원 확대 |
| 공공 부문 | 국가직 지역인재 9급 고졸채용 '22년까지 20%로 단계적 확대 지방직 기술계고 경력경쟁임용 '22년까지 30%로 단계적 확대 공공기관별 고졸채용 목표제 도입 | • 지방직 기술직군 경력경쟁임용시험 선발은 계속 추진, 고졸자 대상 지방직 9급 행정직군 선발제도 신설 • 고졸적합직무를 중심으로 고졸 채용 확대 노력 |
| 기업 참여 | '선취업-후학습 우수기업' 인증제 신설 '중소기업 근로환경 개선사업 및 일터혁신 컨설팅으로 근로여건 개선 '중소기업 탐방단(학생, 학부모, 교원) 운영 등 중소기업 인식 개선 '중소기업 인식조사 및 발표 | 현장실습 참여기업에 클린사업 우선지원 현장실습 참여기업에 '산업재해 예방시설자금 융자사업' 우선지원 청년추가고용장려금 만18~23세 20%이상 쿼터 설정, 5인 미만 현장실습 선도기업 지원대상 포함 현장실습 선도기업 인센티브 확대 시·도교육청 평가 등 추천된 선도기업 인센티브 확대 'Best HRD'에 선취업·후학습 우수기업 인증신설 및 확대 |

| 정책 | 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안 | 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안 |
|-----------------|---|---|
| | | • 선도기업 DB(교육청)와 우수기업 DB(부처)를 통합, 현장실습 의견 정보 추가하여 '고졸취업 우수기업 DB' 서비스 |
| 취업 지원 | 지자체-교육청 간 취업지원 협의체 구성, 지자체 평가지표 개선 해외 취업 지원 중앙취업지원센터 운영 지자체, 경제단체, 고용센터 연계 협의체 구성으로 시·도 취업지원센터 기능강화 '22년까지 1,000명 취업지원관 채용 워크넷 통해 일자리정보 통합 제공 고졸취업 규제혁신 | 군 복무 중 직무교육 확대하여 중소기업 채용연계 확대 군 복무로 인한 경력단절 완화 교육청, 지자체 간 우수 협력사례 발굴, 확산 지역혁신 플랫폼(3개) 활용, 지자체-교육청-기업-대학 등의 협력강화 직업교육 혁신지구(직업계고-기업-대학) 시범운영 취업지원 기관의 평가 기준에 고졸자 취업지원을 위한 교육청과의 협력 반영 중앙은 고졸취업 활성화 추진 협의체, 지방은 지역별 협의체 통해 고졸취업 거버넌스 활성화 중앙취업지원센터 운영, '21년에는 부처 협업정원 확보 |
| 사회적 자립 지원 | 고교취업연계 장려금 단계적 확대로 중소기업 취업자 초기 자산형성 지원 고교취업연계 장려금·대학 진학과 청년내일채움공제 중복 가입 가능 중소기업 유급휴가훈련 활성화 선취업-후학습 우수기업 교육훈련결과를 인사고과와 연계 중앙부처, 지자체, 경제단체 협조체제로 기업문화 확산 | |
| 후학습 | 고졸 후진학자 학비 전액 지원 국립대 후진학자 전담과정 개설 4년제 및 전문대 후진학 지원 확대 조기취업형 계약학과 활성화 간호학과 계약학과 운영 | 재직자 특별전형, 후학습자 전담과정 지원, 후학습자 장학금 요건 완화 및 지원규모 확대 등 후학습 경로 확대 A 특화교육과정 운영 마이스터고, 스마트공장 거점 특성화고, 중소기업 계약학과 운영 |
| 코로나1 9 대응 | · | 원격 수업 대비 다양한 교수학습 방법 활용, VR 및 AR 콘텐츠 개발 원격실습수업 시기, 요건 등 조정, 자격 취득 유연화 학점제 운영 직업계고 여름방학 기간 현장실습수업일수로 인정 선도기업 현장실습 필수 이수기간 4주→1~2주로 단축 현장실습의 일부를 온라인으로 대체하는 블렌디드 현장실습 운영 현장실습, 취업지원 인건비 상반기 집중 지원 6~7월 기업발굴 중점기간 운영 |

출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.57-60.

두 차례에 걸쳐 발표된 위의 정책 내용은 직업교육, 현장실습, 공공부문, 기업참여, 취업지원, 후학습, 코로나19 대응 등 여러 측면에서 취업지원 방안을 제시하고 있다. 본 토론에서 위 내용을 모두 분석할 수는 없으나 분명 현재의 상황을 반영하여 개선할 수 있는 방안들도 포함하고 있다. 예를 들어 코로나19 대응 방안으로 2020년 자격증 시험의 시기나 요건 등을 조정하고 유연하게 운영한 것은 응시자들이 부족함을 느끼기는 했으나 유의미한 성과를 냈다. 현장실습생 수당을 기업이 최저임금의 70%만 부담하는 것은 문제라고 생각하지만, 그럼에도 정부가 30%를 보전하여 최저임금 이상 받을 수 있도록 한 것은 현장실습생 당사자들이 요구했던 내용이 반영된 것이다. 군 복무로 인한 경력단절을 완화하겠다는 것은 오랜기간 제기되어 온 문제를 정확하게 알고 있음을 보여준다.

이처럼 정책의 세부 내용 중 현실에 부합하는 내용이 존재함에도 핵심 문제는 이러한 종합 대책이 발표되고 시행되어 고졸 청년이 겪는 문제가 해결되었는지가 중요하다. 고졸 취업이 활성화되고, 고졸 청년이 변화를 체감하게 되었는지가 중요한데, 그런 변화는 일어나지 않았다고 생각한다.

2. 정부 대책은 고졸 청년이 겪어온 사회적 차별과 상대적 박탈감, 코로나19로 인한 위기를 해결할 수 있을까?

아래 표에서 2009년부터 2020년까지 직업계고 졸업생의 취업률 변화를 살펴봤을 때, 취업률은 꾸준히 증가하여 2017년 50.2%의 졸업생이 취업을 한 것이 가장 높은 비율이었고 이후 그 숫자는 계속 줄어 2020년 졸업생은 27.7%만이 취업하였다. 2017년까지 취업자가 계속 증가하였다고 문제가 없었던 것은 아니다. 전공과 무관하고 노동환경과 안전문제가 많은 일자리에 무분별하게 취업시키고, 취업률을 높이기 위해 알바 형태로 노동하는 경우도 취업자 통계에 포함시키는 등 일자리의 질에 많은 문제가 있었다. 현장실습 중대사고들이 반복적으로 일어났던 배경이 되기도 했다.

| | 구분 | 전체(명) | 비율(%) |
|------|-----|---------|-------|
| | 졸업자 | 151,410 | 100 |
| 2009 | 취업자 | 25,297 | 16.7 |
| | 진학자 | 111,348 | 73.5 |
| | 졸업자 | 156,069 | 100 |
| 2010 | 취업자 | 29,916 | 19.2 |
| | 진학자 | 111,041 | 71.1 |
| | 졸업자 | 137,102 | 100 |
| 2011 | 취업자 | 35,228 | 25.9 |
| | 진학자 | 84,288 | 61.5 |
| | 졸업자 | 128,969 | 100 |
| 2012 | 취업자 | 47,944 | 37.5 |
| | 진학자 | 65,467 | 50.8 |
| | 졸업자 | 122,882 | 100 |
| 2013 | 취업자 | 49,937 | 40.9 |
| | 진학자 | 51,083 | 41.6 |
| | 졸업자 | 125,017 | 100 |
| 2014 | 취업자 | 54,953 | 44.2 |
| | 진학자 | 48,321 | 38.7 |
| | 졸업자 | 118,255 | 100 |
| 2015 | 취업자 | 54,021 | 46.6 |
| | 진학자 | 43,285 | 36.6 |
| | 졸업자 | 114,225 | 100 |
| 2016 | 취업자 | 53,504 | 47.2 |
| | 진학자 | 39,504 | 34.2 |
| | 졸업자 | 109,051 | 100 |
| 2017 | 취업자 | 54,908 | 50.6 |
| | 진학자 | 35,420 | 32.5 |
| | 졸업자 | 98,609 | 100 |
| 2018 | 취업자 | 43,011 | 43.6 |
| | 진학자 | 33,760 | 34.2 |
| | 졸업자 | 96,661 | 100 |
| 2019 | 취업자 | 32,827 | 34.0 |
| | 진학자 | 38,820 | 40.2 |
| | 졸업자 | 89,998 | 100 |
| 2020 | 취업자 | 24,938 | 27.7 |
| | 진학자 | 38,215 | 42.5 |

출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.40-41

반면 현재는 고졸 청년의 일자리 질이 크게 나아진 상황이 아니면서 일자리의 양 또한 부족한 상황이 되었다. 문재인정부는 고졸 취업을 활성화 시키겠다는 입장을 표명하였지만 크게 개선된 부분은 없다. 아직 통계가 나오지는 않았지만 작년 코로나19 위기를 겪으며 많은 직업계고 졸업예정자들이 반강제적으로 진로를 취업에서 진학으로 변경한 사례들이 많았기 때문에 고졸 청년의 취업은 더욱 어려워졌다.

한국개발연구원(KDI)이 2020년에 분석한 자료에 따르면 첫 입직이 1년 늦어지면 같은 연령의 노동자에 비해 첫 입직후 10년 동안의 임금이 연평균 4~8% 낮아진다고 한다. 코로나 19의 영향으로 취업이 늦어지는 청년들이 겪게 되는 피해는 당장의 문제만이 아니라는 내용이다. 그런데 고졸 청년의 경우에는 감소하는 10년간 연평균 임금이 10% 이상이라고 한다. 일반적으로 대졸 청년에 비해 저임금을 받는 일자리를 구할 가능성이 큰 고졸 청년의 소득이 장기간에 걸쳐 더욱 감소하는 영향이 미치는 것으로 당사자들에게는 심각한 문제이다.

고졸 청년이 첫 일자리를 구하는 것이 상대적으로 더 어려운 현실도 통계로 확인되었다. 통계청이 2020년 7월에 발표한 '2020년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과'에서 청년들이 졸업(중퇴)후 임금근로자로 첫 일자리를 구하기까지 걸리는 평균 소요 기간이 10.0개월인 것으로 나타났다. 그런데 대졸 이상 청년은 평균 7.2개월이 걸리는 반면 고졸이하 청년은 평균 14.8개월이 걸려 2배 정도의 차이가 났다.

뿐만 아니라 고졸 청년이 상대적으로 정규직, 대기업 등 안정적 일자리 보다는 비정규직, 중소기업 등에 취업한다는 것은 널리 알려진 일이다. 하청업체 같은 경우는 정규직으로 취업하더라도 일자리의 안정성은 비정규직과 큰 차이가 없다는 점에서 고졸 청년의 일자리의 질은 상대적으로 좋지 않았고, 매우 오랜 기간 이어져 온 문제이다.

그렇다면 과연 정부의 청년고용 대책은 고졸 청년이 오랜 기간 겪어 온 취약성에 부합하여 사회적 안전망이 될 수 있는 방안일까. 그렇지 않다. 첫째, 정부 대책은 고졸 청년이 구조적으로 겪는 문제를 해결할 수 있는 방안을 제시하지 못하고 있다. 둘째, 코로나19로 인한 문제를 구체적으로 해결할 수 있는 방안 역시 보이지 않는다. 6월의 별도 대책마저 기존 고졸 취업활성화 방안 수준에 머무른다면 고졸 청년들이 겪는 상대적 박탈감은 더 심화될 수밖에 없을 것이다.

'고졸'이 평가결과와 낙인이 되는 사회의 근본적 변화가 필요

진정으로 고졸 청년을 위한 정책이 만들어지기 위해서는 사회의 근본적 변화가 필요하다. 고졸 청년이 겪는 취약성이 어떠한 구조적 문제에 기반하고 있는지를 제대로 인식하고 구조적 변화를 만들기 위한 노력이 병행되지 않는다면 정책 효과가 제대로 나타나기는 어려울 것이다. 이러한 변화는 어떤 대책을 세우더라도 즉각적 효과는 가져오기 어려울 수 있다. 그러나 방향을 제대로 설정하는 문제이며, 시간이 갈수록 정책 효과를 가중시킬 수 있기에 정부의 정책에 이러한 방향 설정이 분명히 담기기를 바란다.

1. 학력을 기준으로 한 서열화 시스템

П

한국 사회가 인적자원의 평가에 있어서 학력을 기준으로 서열화된 시스템으로 돌아가고 있다는 것은 부인할 수 없을 것이다. 최종학력이 대학원인지, 대학인지, 전문대인지, 고등학교인지, 아니면 그보다 낮은지에 따라 사람에 대한 평가는 달라진다. 같은 최종학력을 가지고 있다 하더라도 어느 지역인지, 어느 학교인지에 따라서도 위치가 달라진다. 공식적으로 정리된 서열이 있는 것은 아니지만 대학 입시에서 서울대를 시작으로 서울 4년제 대학의서열은 수험생 대부분 알고 있으며, 최종학력이 취업에서 평가기준이 되는 경우도 많다. 현실에 대해서는 많은 사례를 언급할 필요도 없을 정도로 누구나 인식하고 있는 내용이라생각한다.

고졸 청년이 취업을 하는데서 가장 걸림돌이 되는 것 중의 하나가 학력이라는 장벽이다. 고졸 학력으로 지원할 수 없는 직무도 있으며, 최종학력이 비공식적 평가지표로 작용하다 보니 경쟁력이 떨어질 수밖에 없다. 학력을 직무수행에 있어 일반적인 숙련형성의 기준으로 인정하다보니 벌어지는 일이다. 그렇다보니 아무리 노력하더라도 대학을 가지 않는 이상 선택의 폭이 제한적이고 그 한계가 명확하다.

서열화는 고졸 청년에게만 문제가 아니다. 대졸과 고졸을 줄 세우고, 일반고와 직업계고를 줄 세우는 것은 전 사회적으로 그대로 적용된다. 4년제 대학과 전문대가 다르고, 서울 소재 대학과 지방대가 다르고, 서울 소재 4년제 대학들도 모두 위치가 다르다. 대졸 청년이라 하더라도 자신이 어느 위치에 있는가에 따라 끊임없이 비교 당하고, 더 높은 위치에 비해 차별받거나 기회가 줄어든다.

0

우리 사회가 이러한 시스템을 바꾸지 않고 유지한다면 앞으로의 방향은 명백하다. 지금까지 그래왔듯이 청년들은 더 높은 곳으로 가기 위해 불필요한 자원을 낭비하고 소진된다. 자신의 위치에서 그나마 적은 기회라도 유지하고, 한정된 자원을 가지기 위해서는 자신이 비교당하는 만큼 자신보다 낮은 곳에 있는 사람들을 무시하거나 그들은 그 자리에 있어야한다고 생각하게 된다. 이러한 시스템에서 온전히 개인의 책임만 강조될 때, 각각의 개인은 서열화 시스템을 강화하는 방향으로 움직일 수밖에 없다. 그 안에서 고졸 청년은 가장 낮은 곳 중 하나의 위치에 자리 잡은 채 점점 열악한 현실에 내몰리게 된다. 청년들 모두가 피해자이면서도 가장 심한 피해를 입는 집단 중 하나가 되는 것이다. 고졸 청년 문제가이러한 서열화 시스템과 밀접한 연관이 있다는 인식을 가지고 이 문제를 바꾸는 것이 정부의 몫이다.

2. 대학 진학이 일반적. 고졸 취업이 예외적인 교육시스템

우리 사회가 대학 진학률이 과도하게 높다는 것은 지속적으로 문제라고 지적되어 왔다. 이러한 문제는 대학 진학을 선택하는 학생들의 문제는 아닐 것이다. 위에서 서술한 것처럼 서열화된 사회에서 대학 진학을 하지 않는다는 것은 더 높이 올라가서 더 좋은 조건의 삶을 사는 것을 포기하는 것으로 받아들여질 수 있기 때문이다.

이러한 상황에서 서열화뿐만 아니라 중등 직업교육이 가지는 의미에 대해서도 돌아봐야할 것이다. 우리 사회는 특성화고, 마이스터고 등을 직업계고라고 부르며, 해당 학교에서 받는 교육을 직업교육이라 부른다. 그것이 직업훈련과 구별되는 교육이라는 점에서 특성화고나마이스터고를 선택한 학생만 직업교육을 받는다는 인식은 직업계고나 고졸 취업이 위치한자리가 어떠한지 드러내는 것이라 생각한다. 일반고에서도 직업교육이 부분적으로 있을 수있겠지만 대부분 사람들은 일반고에서 받는 교육을 직업교육이라 생각지 않는다. 일반고는진학을 위해 돌아가는 시스템이니 직업교육보다는 진학교육이 적합하다고 할 수 있지만,대학이 최종 학력이 되는 경우로 본다면 대학교육을 직업교육으로 인식하지 않는 점(전문대는일반고-직업계고와 유사한 4년제 대학-전문대 위치라 할 수도 있을 것이다)에서 직업교육은 직업훈련과 마찬가지로 공교육 과정에서는 특수한 것으로 인식된다.

직업교육의 학술적 의미를 논하고자 하는 것이 아니다. 서열화의 문제만이 아니라 고졸 취업을 위한 교육과정이 예외적이고 특수한 것으로 받아들여지는 문제가 있다고 생각한다. 보다 나은 삶과 좋은 일자리를 위한 원칙과 기준은 일반고와 대학 진학이고, 예외적이고 특수한 선택이 직업계고와 고졸 취업이 되는 상황은 고졸 청년에 대한 인식 부족과 편견을 심화하고, 이들에게 맞는 특별한 맞춤 일자리가 필요하다는 방향으로 가는 시스템이라 할 수 있다.

3. 대학은 필요한가

대학은 필요한가? 이 질문은 비현실적인 도발적 질문으로 받아들여질 수도 있다. 그러나 코로나19 대유행을 겪으며 원격교육이 일상이 되는 현실에서 대학의 기능이 무엇인지 새로운 시대에 걸맞는 답을 찾지 못한다면 대학 역시 위기에 처할 수 있다고 본다.

대학이 필요한가 라는 질문이 곧 고등교육이 필요한가 라는 질문과 동일한 의미는 아니다. 대학에서도 모두 다른 내용을 배우며 습득하는 직무능력도 모두 다르다. 그런데 앞으로의 사회에서도 대학 학력이 일반적 숙련형성의 기본적인 기준으로 적용되는 것이 맞는가. 온라인 교육이 갈수록 확대될 것으로 전망되며 발전하는 시스템으로 온라인 교육의 수준역시 높아질 것이다. 4차 산업혁명을 이야기하는 시대에 학교라는 교육시스템보다 유튜브 등온라인을 통한 관심분야 자가학습으로 특정 분야에서 더욱 뛰어난 성취를 보이는 인재에 대한 이야기는 다가올 미래사회의 단면을 보는 것일 수도 있다. 2년, 3년, 4년이라는 정해진 기간에 제공되는 커리큘럼을 따라 교육을 받는 대학 교육보다 필요한 기간만큼, 필요한 내용을 구성하여 양질의 내용을 배울 수 있는 온라인 교육시스템이 갖춰진다면 대학에 비해 부족하다고 할 수 있을까. 대학 졸업장이 절대적인(학력을 구분하는 차원에서의 표현) 자격으로 통하게 될까.

이러한 미래가 다가온다면, 부작용과 문제를 만들어내던 구조적인 시스템을 새롭게 변화 시키기 위한 고민이 필요할 것이다. 직업교육은 직업을 갖고자 하는 누구나 받는 일반적인 교육이 되어야 하고, 서열화된 사회를 만드는 시스템이 바뀌어야 한다. 억지로라도 변하지 않으면 안 되는 지금 시점이야말로 새로운 시스템을 구축하기 가장 좋은 시기라고 생각한다.

정답은 없겠지만 현재 근본적으로 바뀌어야 할 문제들은 분명해 보인다. 정부 정책에서는 고졸 청년의 삶과 일자리에 장기적 변화를 만들 수 있는 방향이 담길 수 있기를 기대한다.

Ш

고졸 청년들이 요구하는 것은

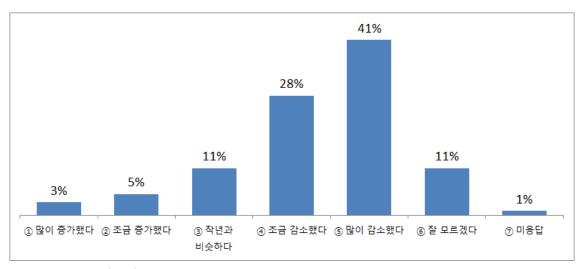
고졸 청년이 겪고 있는 문제를 근본적으로 해결하기 위한 접근과 함께 시급한 것은 코로나 19 재난 상황에서 제대로 된 사회안전망을 만드는 것이다. 정부 대책이 실효성을 갖기 위해서는 고졸 청년이 어떤 문제를 겪고 있는지부터 제대로 파악하는 것이 필요하다. 그리고해당 문제에 적합한 대책이 수립되어야 할 것이다.

1. 코로나19로 인한 영향

김종진 외 6인(2020)의 「코로나19와 청년노동 실태」에서 특성화고 졸업예정자가 겪은 실태에 대해 조사한 결과를 아래에서 살펴보겠다.

2020년 직업계고 졸업예정자가 체감했던 취업처 증감 정도는 아래 그림에서 확인할 수 있다. 41%가 많이 감소했다고 답했으며, 28%는 조금 감소했다고 답해, 총 69%의 응답자가 취업처가 감소했다고 응답했다. 취업처 개수를 정확한 수치로 통계화하는 것은 어려운 일이겠으나 약 70% 가량의 졸업예정자가 취업처 감소를 체감하고 있었다면 심각한 상황으로 인식할 수 있다. 청년고용 상황이 전반 악화되었으니 당연한 결과이기도 하지만 상대적으로 더 악화된 상황에 처해 있다고 봐야 할 것이다.

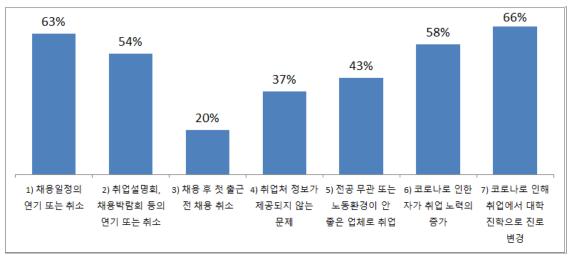
〈특성화고 졸업예정자가 체감하는 취업처의 증감 정도〉



출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.68

2020년 취업 준비과정에서 경험한 어려움은 다양했다. 본인의 경험과 주변 친구들의 경험을 목격한 내용까지 포함하여 조사한 결과 66%의 응답자가 코로나로 인해서 진로를 취업에서 진학으로 변경했다고 답했다. 2년 간 취업을 준비하다가 졸업을 앞두고 자신의목표와는 다른 선택을 해야 했던 것이다. 채용 일정이 연기되거나 취소됐다는 응답은 63%였으며, 채용된 후 출근 전 채용 취소가 된 경우도 20%의 응답결과를 보였다. 수차례 채용취소를 겪으며 심각한 정신적 스트레스를 받았던 사례도 확인할 수 있었다. 뿐만 아니라학교를 통해 취업이 어려워지니 자가 취업을 위해 노력해야 했고, 취업설명회나 채용박람회등 취업 정보를 얻거나 채용과 연계될 수 있는 행사가 대폭 축소되어 어려움을 겪었다. 이 와중에 어떻게든 취업을 해야 했던 학생들은 전공과 무관하거나 노동환경이 좋지 않은 기업으로 취업을 할 수밖에 없었다. 코로나19 상황이 아니어도 노동환경이 안 좋은 일자리를 선택해야 할 가능성이 높은 것이 고졸 청년의 현실이다. 기존보다 더 열악한 일자리라도 선택해야 하는 것이 현재 코로나19 위기가 미치는 영향이라 할 것이다.

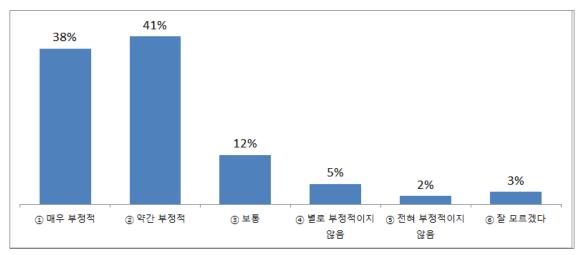
〈2020년 취업 준비 과정에서 경험한 어려움〉



출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.69

해당 연구에서 코로나19가 고졸 채용에 미친 영향을 조사했을 때, 79%의 응답자는 코로나19가 고졸 채용에 부정적인 영향을 미쳤다고 답했다. 매우 부정적이라는 응답도 38%로적지 않은 수치였다. 코로나19가 고용에 부정적 영향을 미쳤음은 분명한데, 고졸 채용에도부정적 영향을 미치고 있다는 것을 당사자 입장에서 크게 체감하고 있는 현실이었다.

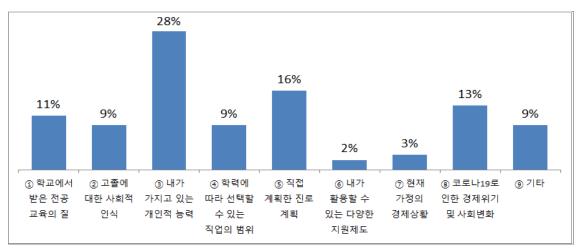
〈특성화고 졸업예정자가 생각하는 코로나19가 고졸 채용에 미친 영향〉



출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.70

그렇다면 이러한 위기 상황에서 고졸 청년은 어떻게 위기를 극복해야 한다고 생각하고 있을까. 아래 그림에서 확인할 수 있는 직업 전망 자신감의 근거에서 내용을 확인할 수 있다. 자신의 직업 전망에 대해 자신감이 있다는 응답과 자신감이 없다는 응답은 비슷하게 나타 났는데, 보다 중요한 내용은 그 근거가 무엇인지에 대한 답변이었다. 답변 내용 중 '내가 가지고 있는 개인적 능력', '직접 계획한 진로' 등 개인적 요인이 상대적으로 많은 비중을 차지했다. '학교에서 받은 전공 교육의 질', '내가 활용할 수 있는 다양한 지원제도' 등 답변 항목 중 긍정적 요인으로 작용할 수 있는 사회적, 정책적 내용은 답변 비중이 낮았다. 이전에도 그랬지만 코로나19 위기 상황에서도 개인의 능력과 힘으로 이를 극복해 나가야 한다는 인식으로 볼 수 있다.

〈직업 전망 자신감의 근거〉



출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.71

직업계고 학생들에게 전공 교육은 취업을 하는데 있어서 중요한 영향을 미친다. 코로나 19 위기는 단순히 취업 상황을 어렵게 만드는 것에서 그치지 않고, 전공 교육에도 부정적 영향을 미쳤다. 그 결과 이전보다 취업역량이 제대로 갖춰지지 않은 상태에서 졸업을 할수밖에 없는 현실이었다.

55% 17% 16% 6% 3% 2% ① 아무런 영향을 ② 등교 일수가 ③ 올해는 실습을 ④ 실습이 온라인 ⑤ 거리두기 때문에 ⑥ 기타 미치지 않았다 줄어들면서 실습도 아예 하지 못했다 수업으로 실습실 이용에 줄어들었다 이루어졌으나 기능 제한이 있었고 등을 제대로 익히지 기능습득에 문제가

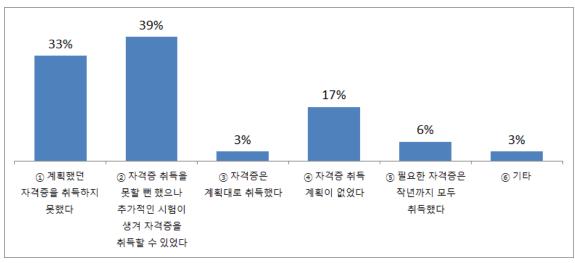
〈코로나19가 특성화고 전공분야 실습에 미친 영향〉

출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.75

위 그림에서 전공 실습이 줄어들거나 없어진 상황을 확인할 수 있다. 등교일수가 줄어들고 온라인 수업이 이루어지며 실습실에서 대면 교육으로 이루어져야 하는 실습을 진행할 수 없는 상황이 된 것이다. 그렇다고 사회적 거리두기 지침을 어기면서 등교를 할 수는 없는 상황이었기에 불가항력적인 측면이 있었으나 문제는 이 상황을 겪은 당사자들이 충분히 실습을 하지 못하고 홀로 취업 준비를 해야 하는 상황에 놓였다는 것이다.

자격증 역시 취업에 중요한 수단으로 작용한다. 졸업 전 해당 분야에서 필수적으로 갖춰야하는 자격증을 취득 후에 졸업하는 것이 일반적인데, 2020년에는 자격증 시험이 연기되거나취소되는 상황이 많았고, 자격증 취득을 위한 실기 훈련 등을 학교에서 할 수 없는 상황이되어 자격증 취득에 많은 어려움을 겪었다. 정부에서 이러한 문제를 조기에 파악하고 자격증시험을 유연하게 운영한 것은 어느 정도 실효적인 대책이 될 수 있었다. 그럼에도 계획했던 자격증을 취득하지 못했다는 응답도 33%나 됐다. 졸업 후에는 졸업 전과 비교하여 비용과노력 모두 더 많이 필요하다는 점에서 고졸 청년에게 추가적인 부담으로 작용할 것이며, 자격증을 취득해야 제대로 된 취업 자격을 갖추는 상황에 처해 있다면 취업 자체가 늦어질수 있는 상황이 될 것이다.

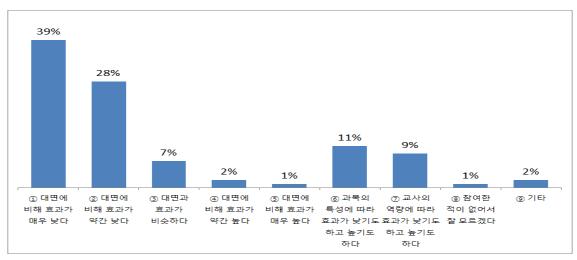
〈코로나19가 자격증 취득에 미친 영향〉



출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.77

비대면 온라인 수업방식은 장점과 단점을 모두 가지고 있겠지만 2020년에는 학교에서도 준비가 되지 않은 상황에서 전면적으로 시행되면서 단점이 더 부각되었을 것으로 보인다. 그런데 온라인 수업 시행초기라는 영향뿐 아니라 직업계고 학생들에게는 더욱 부정적으로 인식되었을 것이다. 전공 과목은 도구를 활용하여 직접 수행하거나 교사의 지도를 받아 기능을 익히고 숙련도를 높이는 과정이 필수적으로 요구되는 내용이 많기 때문이다. 아래 그림에서 온라인 수업의 효과에 대해 학생들이 평가한 결과 역시 이를 반영한다. 대면 수업에 비하여 효과가 낮다는 응답이 무려 67%를 차지하고 있다.

〈비대면 온라인으로 이루어진 수업, 시험, 실습의 효과 평가〉



출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.79

〈비대면 온라인 학습방식이 특성화고 학생의 교육기회에 미치는 영향〉

출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회. p.80

그렇다보니 비대면 온라인 학습방식이 특성화고 학생의 교육기회에 미치는 영향도 불리하다고 평가하고 있다. 위 그림의 내용처럼 조사 결과 70%의 학생들이 불리한 영향을 미친다고 응답했다. 그나마 직업계고를 졸업한 고졸 청년의 강점으로 꼽혔던 실무역량을 갖출 수 있는 과정이 대폭 축소되는 상황이 되었다는 점이 이러한 평가의 원인이다. 이는한국 사회만 겪는 특별한 상황은 아니지만 그로 인해 당사자들이 그만한 실무역량을 갖추기위해 추가적 시간을 들이고 노력을 해야 한다는 점은 어떻게든 해결해야 하는 문제라고 할수 있다.

아래 표는 고졸 청년들이 코로나19 상황에서 겪은 어려움이 어땠는지를 구체적으로 답변한 내용들이다. 앞서 통계 결과로 나타난 내용이 현실에서 어떻게 작용하고 있고, 당사자들이 어떻게 느끼고 있는지를 보다 구체적으로 확인할 수 있다. 몇 개월의 기간 동안 취업이되었다가 4번 취소가 된다면 누구라도 견디기 힘들 것이다. 정책의 대상 한 명 한 명이이러한 어려움을 겪고 있는 청년이라는 인식을 가지고 이들에게 도움이 되는 대책이 수립되기를 바란다.

"온라인 수업도 완전 방치되어 있었어요. 온라인도 PPT나 워드 정리된 거 올려주고, 열심히 하시는 선생님들도 있어요. 10분짜리 영상을 만들어서 올려주는 선생님도 있는데, PPT 올려주고 이거 봐라, 하는 선생님들이 더 많았던 것 같아요. 그래서 그런 거 올리면 애들이 당연히 안 보고. 사무행정이랑 회계실무 그런 프로그램 다루는 게 모르는 게 있을 수 있잖아요? 하다가 막히면 물어볼 사람도 있어야 하고.. 왜 안 되는지 원인이 안 찾아질 때도 있는 건데 온라인 수업으로는 그런 게 잘 안 된 것 같아요. 그런 거 자체를 안 하시고 그쪽 관련 수업을 안 했던 것 같아요."

"의무검정 할 때 작년. 재작년 준비할 때 3개월 준비했는데. 우리는 코로나 때문에 1개월밖에 준비를 못했어요. (어떻게 대처했었어요?) 남아서도 하고 집에서도 했어요. 원래는 집에 가지고 가면 안 되는 데 어쩔 수 없이 선생님께 말씀드리고 집에 가지고 가서 연습했어요. 납땜이라 연기가 많이 나서 빨아들이는 게 있어야하는데 그냥 창문 열고 했어요."

"(친구가) 취업이 되었다가 4번 취소됐어요. 사수가 있어야 하는데 사수가 회사 나가서 가르쳐 줄 사람이 없다고 해서 취업 취소, 애들이 완전 멘탈이 나갔어요. 인스타(그램) 글 10개 올리던 애들이 갑자기 글도 안 올릴 정도로 우울하고, 진학으로 바꿀 수도 없고. 성적이 낮을수록 희망이 사라지는 거죠. 학교에서도 성적이 높은 학생들을 더 밀어주고 회사 쪽에서도 그렇고. 코로나 블루예요."

"작년에는 겨울방학부터해서 예비 3학년들 관리했는데. 취업 준비 시작하는 기간이 미뤄져서 아직까지 못 나가고 있는 것 같기도 하고. 졸업하고 나서까지 지원을 해주는 것이 필요하지 않나 싶어요. 올해는 (현장실습 없이) 1월에 바로 취업하니까 선생님들의 도움을 완전 조금 받고 졸업하는데 지원 아무것도 안 해주면 버려진 느낌이 들 것 같아요."

출처: 김종진 외 6인(2020). 「코로나19와 청년노동 실태」. 경제사회노동위원회.

2. 현재 직면한 문제를 해결하는 적극적 지원

올해 6월에 고졸 취업 활성화 방안이 수립되어 발표된다면 위에서 살펴본 내용을 포함하여 고졸 청년이 겪고 있는 현실에 구체적 도움이 될 수 있는 정책이 시행되기를 바란다. 고졸 청년을 위한 대책이 만들어지는데서 고려해야 하는 내용을 아래에 정리한다.

● 실무역량을 갖추기 어려운 학교 교육의 문제를 해결

고졸 청년들이 꾸준히 제기해왔던 문제 중의 하나가 직업계고 전공 교육의 수준이 높아 져야 한다는 것이었다. 그러한 상황에서 코로나19로 인해 대면 수업의 양이 줄어들었고, 이는 실습 부족과 실무역량을 갖추기 어려운 환경으로 이어졌다. 정부는 이를 어쩔 수 없는 일로 치부해서는 안 된다. 직업후련이 비대면으로 전화되며 전 세계적으로 겪는 공통의 문제라고는 하나, 감염병 확산에 대한 대응이 국가마다 차이가 있는 것처럼 이에 대한 대책 마련도 의지에 따라 달라질 수 있는 문제일 것이다.

● 충분한 취업역량을 갖출 수 있도록 지원

실무역량을 갖추는 문제와 연결되는 내용으로, 당장 눈에 띄게 나타나는 현상은 자격증취득의 어려움, 실습 수업의 약화, 실무 지도의 문제 등이 있다. 그동안 직업계고 고졸청년들의 강점이라고 일컬어지던 내용들이다. 고졸 청년들이 취업 역량을 갖추지 못한 채로졸업할 가능성이 훨씬 높아진 상황에서 졸업 후 개인이 온전히 책임지고 부담해야 하는문제가 되지 않도록 취업역량을 갖추는 지원이 필요할 것이다.

● 취업 준비가 늦어지고 개인 부담이 늘어나는 문제를 해결

자격증 취득, 실습 수업 등의 문제는 단순히 역량을 갖추느냐 부족하냐의 문제로 그치지 않는다. 졸업 후에 나타나는 중요한 문제는 취업 준비가 더 늦어질 수 있고, 그에 따른 시간과 재정 등 개인 부담이 늘어나는 문제가 있다. 앞서 첫 입직이 늦어지는 경우 고졸 청년은 향후 10년 간 평균 임금 격차보다 그 격차가 더 벌어지게 된다는 연구를 살펴봤다. 당장의 소득이 없기에 오는 생활상 어려움과 함께 미래의 소득 역시 더 낮아지는 상황이될 수 있다. 또한 졸업 후에는 취업 준비에 개인의 부담이 대폭 늘어난다는 점에서 생활상 어려움은 더욱 가중될 수 있다. 어려움은 중첩되고, 악순환이 반복될 가능성은 갈수록 높아지는 상황이라고 해야 할 것이다. 이에 대한 충분한 고려와 문제를 해결하기 위한 대책이 필요하다.

● 좁았던 취업문이 더 좁아지는 현실에 대한 시의적 대책

무엇보다 중요한 것은 양질의 고졸 일자리다. 고졸 일자리를 늘리는 방향은 고졸 적합 직무를 개발하는 것은 아닐 것이다. 단기적 대책에서 공공기관 등에서 고졸 채용 할당제와 같은 정책을 실시하는 것이 필요할 수는 있으나 장기적으로는 고졸 일자리의 폭이 매우 제한적인 현실을 바꿔야 하고, 대학 진학률을 낮춰 고졸 취업을 자발적으로 선택할 수 있는 사회를 만들어야 한다. 대학을 가지 않아도 좋은 일자리를 얻을 수 있다면 청년들의 선택은 달라질 수 있다. 고졸 직무를 구분하는 것이 자칫 고졸의 능력과 직무를 더욱 제한하는 방향으로 갈 수 있다는 점을 고려해야 한다. 이러한 방향을 고려하면서도 당장의 고졸 일자리를 어떻게 늘릴 것인가에 대한 대책은 필요하다. 당장 일자리가 늘어나지 않고 구직 상태가 연장될 수밖에 없다면 구직 기간에 대한 재정 지원이라도 하는 방안이 필요하다.

0-

• 비자발적 대학 진학으로 진로를 변경하는 문제와 그런 선택조차 하지 못하고 열악한 일자리라도 취업해야 하는 고졸 청년 문제 대책

고졸 취업이 계속해서 어려움만 가중된다면 직업계고 학생 중에도 대학 진학으로 진로를 변경하는 청년이 계속 늘어날 수 있다. 그러한 선택을 하는 개인에게도 여러 문제를 야기 할 수 있으며, 장기적으로 중등 직업교육의 존립 문제와도 연결되는 문제라고 생각한다. 또한 그러한 흐름 속에서도 무조건 취업을 할 수밖에 없는 청년들 역시 존재한다. 당장 직업을 가지고 경제활동을 하지 않으면 생계 문제에 직면하는 고졸 청년들은 일자리가 없으면 매우 열악한 일자리라도 선택할 수밖에 없다. 정부의 대책에는 이러한 문제도 담겨야 할 것이다.

● 정부 정책, 고용서비스의 전달이 각 지역에서 고졸 청년에게 적합한 형태로 이루어지는 문제

"학교를 졸업하면 기댈 곳이 없다", "공공기관은 대졸자에 기준이 맞춰져 있다"라는 문제제기는 졸업 후 사회생활에서 고졸 청년이 어떤 어려움을 겪는지 드러낸다. 고졸 청년을 위한 맞춤 정책이 부족하기도 하고, 자신이 살고 있는 지역에서 고졸 청년이 지원 받을 수 있는 방안이 많지 않다는 문제제기이다. 앞서 지자체의 고졸 청년 지원 정책, 담당 조직, 예산, 우선순위 등의 문제를 언급했는데, 고졸 청년을 위한 대책을 수립하더라도 그것이모든 지역에서 잘 전달될 수 있는가가 매우 중요한 문제일 것이다. 어떻게 실행할 것인가를 중요하게 고려한 대책이 수립되길 바란다.

● 균형을 맞추기 위한 보다 적극적인 지원책을 고려

모두가 어려우니 함께 견디자거나 평균적인 지원책을 마련하는 것은 지금까지 살펴본 고졸 청년의 위기상황에 제대로 된 돌파구를 마련해줄 수 없을 것이다. 코로나19 이전부터 청년 정책의 사각지대로 소외되었다고 느끼는 고졸 청년이 체감할 정도의 대책이 되기 위해서는 재정 지원이든 인적 지원이든, 유·무형의 어떤 지원이든 보다 과감하고 적극적인 대책을 마련해야 할 것이다. 분명한 것은 우리 사회는 대졸자 중심의 질서가 형성되어 있기에 적당한 수준의 고졸 청년 대책은 구색 맞추기에 불과하다는 비판을 피하기 어려울 것이다.





토론 2

청년일자리 문제 대응 차원에서 한국형 뉴딜의 적절성

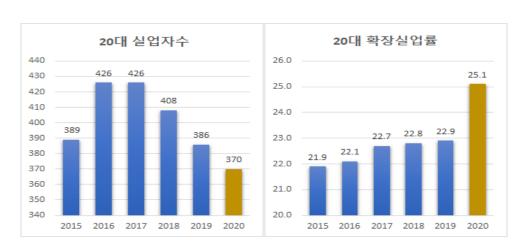
• 김병권 정의정책연구소 소장



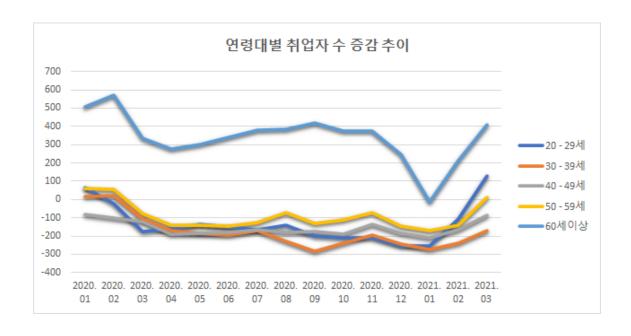
청년일자리 문제 대응 차원에서 한국형 뉴딜의 적절성

김병권 | 정의정책연구소 소장

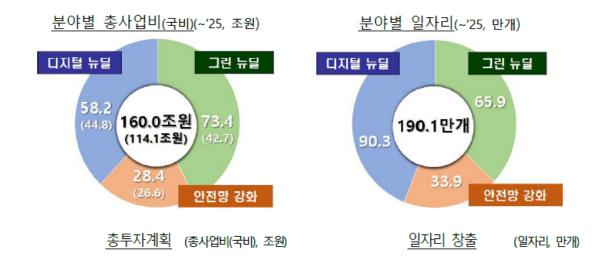
- 2020년부터 1년 넘게 지속되고 있는 코로나19사태로 인해 노동시장 전체가 심각한 충격을 받고 있지만, 특히 청년층에서 그 강도가 한층 심하게 나타나고 있음.
 - 공식적인 실업자 수를 보면 오히려 지난 2020년의 20대 실업자 수는 40만 명을 밑돌면서 2016년이나 2017년에 비해 적게 나타남. 하지만 단기알바나 구직활동 포기자들을 모두 감안한 확장 실업자를 기준으로 보았을 때에는 사정이 완전히 달라짐. 확장 실업자는 약 121만명에 이르러서 확장 실업률이 무려 전체 청년경제활동인구의 1/4에 해당하는 25.1%까지 치솟음. 이는 이전 수 년동안의 숫자와 확연히 비교되면서높은 수치임.
 - 요약해 보면, 숫자로 드러나는 공식 청년실업자 수는 예년에 비해 특별히 많지 않지만, 단시간 알바나, 취업이 안되어서 구직포기를 한 청년까지 포괄해보면 청년 실업은 역대 사상최고치를 보이고 있다고 해도 과언이 아니며, 현재 정부정책 등으로 뚜렷하게 극복될 희망이 현재로는 보이지 않고 있음.



- 투기시대에 청년들이 대안으로 찾은 것이 소액투기가 가능한 코인투기?
 - 부동산과 달리 상대적으로 소액으로도 투자가 가능한 암호화 화폐는, 2030세대 비중이 압도적으로 높은 것으로 알려졌음. 빗썸에 따르면, 2021년 1월 말 기준으로 20대가 32.9%, 30대가 29.1%일 정도로 2030세대가 가상자산 투자에서 2030세대가 압도적인 비중을 차지하고 있다고 함. 대체로 빚을 내서 투자하는 경우가 많아서, 만약 암호화 화폐 투기거품이 꺼지면 2030세대들에게 치명적인 충격을 가할 수 있다는 얘기임.
- 정부에 의한 직,간접 일자리 효과는 대체로 60대 이상에 영향을 줌
 - 정부가 코로나19에 대처하여 일자리 정책을 펴고 있지만 주로 그 효과는 60대 이상에 국한되는 경향을 보여주고 있고, 청년들에게는 상대적으로 큰 효과를 발휘하지 못하고 있음(2020년 전체에 결처서 20~30대 일자리 감소가 가장 심각했었고, 2021년 3월에 20대 일자리 숫자가 반등한 것이 그나마 예외적인 현상으로 보임).



 포스트 코로나를 대비하면서 경기와 일자리 회복전략으로 정부가 야심차게 내놓은 5개년 계획이 한국형 뉴딜정책임.

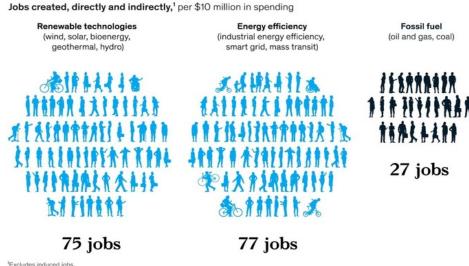


- 특히 한국형 뉴딜 사업에서 디지털 뉴딜에 일자리 사업의 중심을 두고 90만개의 일자리 창출음 기획했으며, 그리뉴딜에서도 66만개 가량의 일자리를 만들겠다고 공언했음.
- 그러나 당초에 '디지털 뉴딜'의 본원적 속성상 일자리를 만들기 보다는 줄일 수 있다는 점이 충분히 검토되지 못함. 그러다 보니, 디지털 뉴딜에서의 특히 청년들이 관심을 가질만한 일자리 사업은 인공지능 학습 데이터를 만들어주는 '디지털 플랫폼 노동'이 대부분임(약 30만개 일자리를 만들 것을 추산).
- 예를 들어, 2021년 디지털뉴딜 관련 금액이 크게 증가한 세부사업은 지능정보 산업 인프라조성사업임. 20년 762억원에서 21년 3899억원으로 412% 급증한 사업으로 디지털뉴딜 사업의 핵심사업임. AI학습용 데이터 셋 150개를 구축하는 사업이 핵심인데, 150개 AI데이터셋 비용예산액이 모두 19억원으로 동일함. 디지털 뉴딜로 만들어 내겠다고 하는 일자리의 상당부분이 여기에 집중되는데, 이 분야의 일자리가 바로 유령노동으로 불리는 대상임.

| 연번 | 분 야 명 | 예산규모 ⑴개분야당 |
|----|-------------------------------------|---------------|
| 1 | 자유대화 Al 데이터 (4개 세부 데이터) | 76억 이내 |
| 18 | 구강계질환 AI 데이터 (2개 세부 데이터) | 38억 이내 |
| 19 | 복합 의료 AI 데이터 (3개 세부 데이터) | 57억 이내 |
| 20 | 진료 및 건강 AI 데이터 (3개 세부 데이터) | 57억 이내 |
| 28 | 축산물 품질 및 가축행동 영상 AI 데이터 (2개 세부 데이터) | 38억 이내 |
| 33 | 영상내 음성 및 글자인식 AI 데이터 (3개 세부 데이터) | 57억 이내 |
| 48 | 반려동물 AI 데이터 (1개 세부 데이터) | 19억 이내 |

- 디지털 뉴딜로 양적인 일자리 팽창을 하겠다는 계획은 전면 조정되어야 하며, 이 분야에서는 이미 '배달 노동'등 확산되고 있는 플랫폼 노동의 노동권을 인정하고, 사회안전망을 확충해서, '권리가 보호된 일자리'를 만들어주는 것이 정부의 우선적인 역할이라고 생각함.
- 디지털 뉴딜과 함께 그린뉴딜에서도 66만개의 일자리를 만들겠다고 공언하고 예산은 오히려 디지털 뉴딜보다 더 큰 규모로 계획했음.
 - 잘 알려진대로, 그리뉴딜의 중심인 재생에너지 전환과 에너지 효율화 등에서는 과거 화석연료산업에 비해 약 3배 정도의 일자리가 더 많이 만들어지는 것으로 알려져 있음.
 - 예를 들어, 정부가 1천만 달러를 투자할 경우 화석연료 기반 경제에서는 일자리가 27개 생기는 반면, 재생에너지 분야에서는 75개, 그리고 에너지 효율화(그린 리모델링등)에는 77개의 일자리가 생길 수 있음. 결국, 그린뉴딜에 의해 탈-탄소경제로 이행하는 것은 석탄화력 발전소 등에서의 일자리 감소가 한편에서는 발생하기는 하지만, 다른 쪽에서 더 많은 일자리가 많들어져 결국 순 증가를 가져오게 된다고 알려짐.

Government spending on renewable energy and energy efficiency has been shown to create more jobs than spending on fossil fuels.



Texcludes induced jobs.

Source: Heldi Garrett-Pettier, "Green versus brown: Comparing the employment impacts of energy efficiency, renewable energy, and fossil fuels using an input-output model," Economic Modelling, pp. 439–47, 2017

McKinsey & Company

- 하지만 그린뉴딜이 일자리 순 증가를 가져오기 위해서는 재생에너지 전환과 에너지 효율화에 집중적으로 무게중심을 두어야 함. 그럴 때 탄소배출 감축도 확실하게 할 수 있고, 일자리 창출에도 긍정적인 기여를 할 수 있음.
- 그런데, 정부의 그린뉴딜 정책은 일자리 40만개 가깝게 만들겠다고 하는 '도시, 공간, 생활 인프라 녹색전환' 부분에서 일부 그린 리모델링(에너지 효율화)가 들어가 있지만 이는 공공건물이나 학교등에 국한되고 막상 시민들의 주택 리모델링은 완전히 배제 되어 있어, 각 지역에서 실질적인 고용유인효과는 의문시되고 있음.
- 나머지 재생에너지 확장에 대해서도 매우 모호한 정도의 목표와 규모를 예시하고 있어서 이 분야에서 도대체 얼마의 안정적인, 또는 임시적인 일자리가 창출될 것인지 전망 자체가 매우 어렵게 된 실정임.
- 따라서 유감스럽게도 그리뉴딜 분야에서는 청념일자리 효과가 얼마나 될지 검토하는 것이 사실상 무의미한 실정이어서, 그린뉴딜은 2022년부터 정확히 '탄소배출 감축'과 '일자리 창출'이라는 관점에서 방향과 내용을 수정하는 것이 불가피할 것으로 보임.
- 원론적으로 보면, 한국형 뉴딜에서 중심축으로 삼은 디지털 전환과 녹색전환은 모두 미래지향적 산업전환이고, 그에 수반되는 일자리 역시 미래지향성을 갖는 혁신적인 일자리일 잠재성이 있음. 따라서 청년들에게 매력을 끌 수 있는 분야이지만, 실제 설계는 제대로 미래지향성과 혁신성이 일자리와 잘 연결되지는 못함.





토론 3

청년고용대책의 방향

• 조경선 고용노동부 청년고용기획과 서기관



청년고용대책의 방향

조경선 | 고용노동부 청년고용기획과 서기관

Ⅰ \ 추진 배경

- 고용률 (좌,%)

◆- 경괄참가율(좌, %)

- 문재인정부 출범 이후 적극적 고용정책 등에 힘입어 **청년 고용률은 '16년 41.7%에서** '19년 43.5%로 크게 개선
 - * 연도별 청년 고용률(%): ('16) 41.7 ('17) 42.1 ('18) 42.7 ('19) 43.5 ('20) 42.2

〈청년인구 및 취업자 수 증감〉 〈연도별 고용동향 추이〉 50.0 48.0 100 42.0 40.0 13.0 38.0 -100 36.0 -**69**2 34.0 -150 -129 32.0 -200 `17 12

● 그러나, '20년 **코로나19 위기로 고용상황이 급격히 악화**되면서 청년층에게 **가장 큰 피해**

■ 청년인구 증감(천명)

■ 청년취업자수 증감(천명)

- * '20년 연령대별 고용률 증감(%p): (15-29세) △1.3 [(15-19세) △1.0 (<u>20-24세) △2.4 (25-29세) △2.8</u>] (30-39세) △0.7 (40-49세) △1.3 (50-59세) △1.1 (60세 이상) +0.9
- 청년 신규채용감소①, 숙박・음식, 도소매 등 대면 서비스업 침체② 등이 가장 큰 요인

- ① 기업규모별 신입 채용확정 비율(%, '20→'21, 인크루트 상장사 대상 설문조사):
 (대기업) 71.7 → 56.2 (중견기업) 46.8 → 43.4 (중소기업) 30.8 → 32.7
- ② 청년층 산업별 취업자 비중('20년): ▲숙박·음식점: 14.9% ▲ 제조업: 14.6% ▲ 도·소매업: 14.2% 등 順
- 코로나19로 인한 경제 불확실성 증대, 고용의 경기 후행적 특성 등을 고려할 경우 '21년에도 청년 고용여건의 개선은 더딜 것으로 전망
 - 2월 졸업자 **노동시장 진입 규모***(고졸 이상 65만명) 및 **'20년 체감 실업자**(확장실업자 121만명) 고려 시 **단기간내 회복은 어려운 상황**
 - * 고등학교 및 대학 졸업자(상급학교 진학자 등 제외, '19년 기준, 교육부)
- ☞ 올해 청년들이 코로나19로 인한 고용위축 상황을 이겨낼 수 있도록 기존 정책의 확대·보완을 통해 '위기를 극복할 수 있는 버팀목' 제공

청년 고용상황 분석

① 코로나19로 청년일자리 급감·체감실업률 급증

- '20년 청년 취업자 수는 376.3만명(전년대비 △18.3만명)으로 코로나19 이후 전년동월
 대비 감소 추세 지속*
 - * 청년 취업자 증감(전년비, 만명): ('20.3)△22.9 (6)△17.0 (9)△21.8 (12)△30.1 ('21.1)△31.4 (2)△14.2 (3)14.8
 - **청년실업률**은 9.0%로 소폭 증가(전년대비 0.1%p↑), **청년 체감실업률**(25.1%, 2.2%p↑)은 크게 증가^{*}

- ① 체감실업자 규모(만명): ('16) 108 ('17) 112 ('18) 113 ('19) 115 ('20) 121 ('21.1) 130 ('21.2) 131 ('21.3) 125
- ② 코로나19로 청년고용상황 인식('21, 고용부, %): ▲ 나빠짐 85.2(매우 48.4, 다소 36.8) ▲ 보통 13.2 ▲ 좋아짐 1.6(매우 0.9, 다소 0.7)
- 청년층 비경활인구로의 유입이 확대(+5만)되고, 비경제활동 사유 중 '쉬었음'이 증가 (+8.8만명)하는 추세
 - * 청년층 쉬었음(천명, 전년비): (18) 313(+14) (19) 360(+47) (20) 448(+88) (21.1) 495(+112) (21.2) 507(12) (21.3) 468(△39)
 - **청년 비경활 증가**는 저출산·고령화 현상과 맞물리면서 우리 경제의 **성장잠재력 저하**, 미래 핵심근로계층의 **부양 부담 가중 우려**

〈청년층 취업자 증감 추이('19.8~'21.1)〉

150 4,900 100 4,700 50 4,300 -100 -150 -200 3,983 3,950 3,998 3,995 3,953 3,956 -250 3,770 3,750 3,802 3,811 3,732 3,748 3,752 3,651 -300 11 12 20.1 2 3 4 7 8 9 10 11 12 21.1 ■전년동월증감(우, 천명) 취업자(좌, 천명)

〈청년 비경활 추이, '16~'21.1〉



- 고졸 채용 수요 감소 등으로 직업계고 졸업 후 취업하지 못하거나(27.0%) 진학을
 택하는(42.5%) 비율이 취업자(27.7%)보다 높은 실정
 - * '20년 직업계고 졸업자(9만명) 현황: ▲취업: 2.5만명 ▲진학: 3.8만명 ▲미취업: 2.4만명 ▲입대자: 0.2만명 등('20.11월, 교육부)

② 고용여건 변화로 청년구직애로 가중

- 최근 기업의 **수시·경력직 채용 확대***로 경험이 부족한 청년들의 노동시장 **진입에 장애**
 - * 주요 대기업 채용방식: ▲SK: '22년부터 수시채용 ▲LG·KT: '20년부터 수시채용, ▲현대: '19년부터 수시채용 ▲롯데: '21년부터 수시채용 ▲삼성: 정기공채
- ☞ (현장의견) "수시채용에서는 직무 중심으로 사람을 뽑고, 기업 입장에서는 경력 있는 사람을 뽑으려고 하나 학생들은 경험이 없다는 게 문제. 졸업 후∼취업 이전, 기업이 정말 필요로 하는 경험을 쌓는 기회 필요"(기업 인사담당자 간담회, '21,2)
- 채용동향 파악 부담 가중, 구직기간 장기화 등으로 **청년층 내에서도 양극화 발생 우려** └> '채용정보 양극화 → 구직기간 영향 → 全 생애 영향'
 - * 수시채용준비시 어려움('19년, 취업정보사이트 캐치): ▲기업 채용정보 계속 확인 필요(42.3%) ▲ 어떤 스펙을 준비할지 모름(21.8%) ▲ 구체적인 미래 계획 세우기 어려움(19.8%) ▲ 기업 채용 관련 정보 찾기 어려움(14.6%)
- 대면서비스업 침체에 따른 **임시·일용직 급감**으로 **취업준비·학업과 아르바이트를** 병행하는 청년들의 소득 창출 기회 감소
 - * 청년(15~29세) 임시·일용직(만명): '17년 138, '18년 135, '19년 136, '20년 122, '21.1월 110
 - 취업경쟁 심화로 **스펙쌓기에 더 내몰리는 등 취업준비 부담은 계속 가중**되면서 구직관련 경제적 어려움도 호소
 - * 코로나19로 구직 어려움 사유: ▲<u>아르바이트 등 소득기회 감소(84.7)</u> ▲기업 채용 감축(76.5) ▲직업훈련과 자격증 등 구직준비 기회 감소(70.8) 등 順'20년 경사노위, 복수응답 %)
 - ** 취·창업 준비시 '20년이 전년대비 달라진 점: ▲스펙 쌓기에 더 많은 시간 할애(43.4%), ▲ <u>생계유지를 위해 아르바이트를 하며 준비'(32.5%)</u> ▲ 정부·지자체 제공 취·창업지원 등 프로그램 참여(23.4%) 順('21년 고용부, 복수응답, %)
- ☞ 경력단절로 인한 이력효과^{*} 등으로 경기 회복 후에도 <mark>경력상실로 인한 임금 손실</mark> 및 사회적 격차 확대 우려
 - * 입직 1년 지연시 같은 연령 근로자에 비해 10년간 임금이 연평균 4~8% 감소 추정 (KDI, '20년)

추진 방향 (「청년 고용 활성화 대책」 '21.3.3. 관계부처 합동)

목표: 청년이 고용위기를 극복할 수 있는 버팀목 제공

추진과제 🗓

청년이 갈 수 있는 "더 많은 일자리"를 만들겠습니다.

- **청년채용 인센티브 확대:** 청년 디지털 일자리(+6만명), 특별고용촉진장려금(+2만명)
- 청년 창업 활성화: 비대면 분야 창업 지원(+0.12만명)

추진과제 2

코로나19 위기를 "능력개발"로 극복하겠습니다.

- 미래 청년인력 양성: 청년 스타트업·그린 트레이닝(+0.3만명), 디지털 크레딧(+2만명)
- 청년친화 직업훈련 확대: 찾아가는 맞춤형 훈련 실시

추진과제 3

구직청년 "맞춤형 고용지원"을 강화하겠습니다.

- (저소득 청년) 국민취업지원제도 소득·일경험·취업 패키지 지원 I 유형 청년특례(+5만명), 일경험(+0.9만명)
- (구직단념청년) '청년 도전지원 사업' 신설(+0.5만명)
- (고졸) 지역·산업맞춤형 고졸청년 지원사업 확대(+0.8만명)

추진과제 4

"양질의 청년 일자리가 지속가능한 지원기반"을 구축하겠습니다.

- 투자확대 및 규제 완화
- 취업지원 인프라 보강: 대학일자리센터, 온라인 청년센터 기능 확대
- 수시·경력직 채용 확산 등에 대응한 정책적 지원 강화
- ❖ 코로나19로 인한 청년고용 위축에 대응하여[당초] 4.4조원, 79.4만명+α [추가] 1.4조원, 22.4만명+α
 - ⇒ '21년 총 5.8조원, 101.8만명+a 지원

참고 │ 대책 시행에 따른 '21년 청년 지원 규모

♦ '21년 총 5.8조원 투입, 101.8만명+a* 청년 지원

* 인원(명) 기준 + 기업·지자체 지원 개소 등은 $+\alpha$ 에 포함

[당초] 「청년정책 기본계획」등 기존 정책(4.4조원, 79.4만명+ α)을 통해 일자리 창출·청년 고용지원 지속 추진

[추가] 국민취업지원제도 청년참여 확대 등 +1.4조원, +22.4만명+ α

⑤ 「청년정책 기본계획」등 기존 추진 과제(주요 과제)

| 사업 | '21년 지원 | 원 규모 |
|-----------------------------------|---|-------------|
| | 55.52 | 면 |
| 청년 구직자 지원 (「청년정책 기본계획」'20.12월) | 국민취업지원제도(23만) 청년추가고용장려금(9만) 비대면·디지털 공공일자리(3.7만) 공공기관 체험형 | |
| 공무원 충원 + 공공기관 신규 채용 | 2.9만명 + 2 | .6만명(+@) |
| K-Digital Training | 1.7만 | · 면 면 |
| K-Digital Credit | 4만당 | 병 |
| 내일배움카드(실업자, 34세 이하) | 9만당 | 변 O |
| 국민취업지원제도 일경험 | 2.9만 | ·명 |
| 청년고용 친화형 R&D 3종패키지 | 0.7만 | 명 |
| 비대면 분야 창업 지원 | 900 | 경 |
| 청년 스타트업 서비스 바우처지원 | 1.6만기 | 'l'소 |

^{* 「}한국판 뉴딜」을 통해 '21~'22년까지 88.7만개 창출 추진

② 추가 지원 과제

| 사업 | '21년 지원 규모 |
|----------------------|------------------|
| 청년 디지털 일자리 | +6만명(+5,611억원) |
| 특별고용촉진장려금 신설 | +2만명(+1,200억원) |
| K-Digital Training | +0.3만명(+474억원) |
| K-Digital Credit | +2만명(+100억원) |
| 청년 도전지원사업 | +0.5만명(+65억원) |
| 국민취업지원제도 | +5만명(+961억원) |
| 국민취업지원제도 일경험 | +0.9만명(+542억원) |
| 비대면 분야 창업 지원 | +0.12만명(+300억원) |
| 디지털, 문화체육관광 전문인력 등 | +2.1만명(+2,303억원) |
| 생활방역·안전 일자리 등 지원 | +2.7만명(+2,008억원) |
| 고졸 청년 지역산업맞춤형 일자리 사업 | +0.8만명(+200억원) |













코로나19, 청년고용 대책 진단 및 제언

Lock down 세대, 방치할 것인가 방지할 것인가?

| 발 행 처 | **경제사회노동위원회**

서울특별시 종로구 새문안로 82 에스타워 8층

| 전 화 | 02) 721-7147

| 홈페이지 | http://www.eslc.go.kr/

| 편집·인쇄 | **동광문화사 ☎** 02) 503-5165