

계간 고용이슈

2021 여름호

이슈레터

기획특집

최근 자영업자 고용보험 가입자 특성과 증가원인 분석
대학 졸업자의 일자리 유지 요인 분석
고용유지지원금의 사업체 생존 및 고용유지 성과 분석

이슈분석

중장기 인력수급 전망 2019~2029
공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황 및 과제
지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향
MZ세대의 직업가치관 변화 분석

고용동향

주요 고용동향
고용보험 동향
구인·구직 동향



계간 고용이슈

2021 여름호

이슈레터

기획특집

최근 자영업자 고용보험 가입자 특성과 증가원인 분석
대학 졸업자의 일자리 유지 요인 분석
고용유지지원금의 사업체 생존 및 고용유지 성과 분석

이슈분석

중장기 인력수급 전망 2019~2029
공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황 및 과제
지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향
MZ세대의 직업가치관 변화 분석

고용동향

주요 고용동향
고용보험 동향
구인·구직 동향



고용보험 행정자료를 활용한 분석은 어디까지 가능한가?

이시균 | 편집위원장

한국고용정보원은 공공고용서비스 정책을 실행하면서 생성되는 대용량의 행정자료를 보유하고 있다. 가장 대표적인 행정자료로 고용보험, 노동시장 정보망, 실업급여, 직업훈련, 고용지원금 등이 있다. 행정자료는 대용량 자료로 다루는 것이 쉽지 않다. 예컨대 피보험자 종합 통계는 매달 13,000천 개 이상의 자료가 축적되는데, 연간으로 추산하면 1.5억개의 대용량 자료를 처리해야 한다. 그러나 행정자료를 사용하면 세부 분야의 노동시장 동향을 파악하거나, 노동시장의 동학적 변동 구조를 분석할 수 있다는 장점이 있다. 무엇보다 정부의 정책프로그램의 고용성과를 분석할 수 있다는 점이 핵심적인 이점이다.

금번 고용이슈는 고용보험 행정자료를 활용한 정책 및 노동시장 구조 분석을 기획특집으로 하였다. 첫 번째 원고는 자영업자의 고용보험 가입 특성과 최근의 증가 요인을 분석하였다. 고용보험에 자영업자가 본격적으로 가입할 수 있게 된 기간은 10년이 지났지만 소수의 자영업자만이 가입하다가 최근 들어 급격한 증가추세를 보이고 있다. 물론 아직도 자영업자 전체 규모에 비한다면 자영업자의 고용보험 가입자 수는 미미한 수준이다. 그러나 자영업자 고용보험 가입자 특성 분석이 필요한 이유는 고용보험 제도를 전국민으로 확대하려고 하기 때문이다. 결론적으로 최근의 자영업자의 고용보험 가입 증가는 정부지원금 수급 경험과 가입자격 완화, 고용보험료 지원 사업 등의 개선에 따른 것으로 파악되고 있다. 특히 긴급고용안정지원금의 수령 경험 요인이 자영업자의 고용보험 가입자 증가에 큰 영향을 주었다고 판단하고 있다. 이러한 판단이 적절하다면 전국민 고용보험을 시행하는데 있어 자영업자를 포함하려는 노력이 필요하다는 점을 시사한다.

두 번째 원고는 한국고용정보원이 보유하고 있는 고용보험 행정자료와 대졸자 직업이동 경로 조사자료를 결합하여 대학 졸업자들의 동학적인 노동시장 행태를 분석한 원고이다. 대졸자 직업이동 경로 조사는 일회성 조사로 제한적인 추적 정보만을 포함하고 있으나 고용보험 행정자료를 활용한 이력자료를 결합하면 보다 장기적인 일자리 변화를 파악할 수 있게 된다. 본 연구는 조사자료와 행정자료를 연계하여 두 자료의 가치를 크게 높이는 성과라고 평가할 수 있다. 연구

목적은 대학 졸업 이후 일자리 유지에 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하는 것이다. 이 결합자료를 활용하면 신규 대졸자들의 고용유지뿐만 아니라 일자리 전환이나 노동이동 등 다양한 동학적 노동시장 행태를 분석할 수 있을 것이다.

세 번째 기획 주제는 고용유지지원금의 사업체 생존 및 고용유지 성과 분석으로 고용보험 자료를 활용하여야만 정책효과 분석이 가능한 대표적 분석 주제라고 평가할 수 있다. 특히 2020년 5월 이후 코로나19 전염병 확산로 인한 고용위기에 대응하여 과거와는 비교할 수 없을 정도의 고용유지지원금이 지급되었기에 이 시기를 대상으로 한 고용유지지원금의 정책대응 영향을 진단하는 것은 매우 흥미롭고 의미미할 것이다. 이 연구는 고용보험DB와 고용안정지원금DB를 연계하였는데, 개인의 고용유지와 사업체의 생존에 유의미한 긍정적인 고용성과를 확인하고 있다.

기획특집 이외에도 “중장기 인력수급 전망 2019~2029”, “공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황과 과제”, “지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향”, “MZ세대의 직업가치관 변화”의 네 편의 이슈분석 원고를 게재하고 있다. 중장기 인력수급 전망은 한국고용정보원에서 매년 수행하는 과제로 향후 10년 동안의 중장기 인력수급 전망 결과를 도출하는 과제이다. 이 원고는 2019년에서 2029년 기간 동안의 중장기 인력수급 전망 결과를 요약해서 소개하고 있으며, 중장기적으로 인구와 기술의 변화에 의한 인력수급의 변화를 예측하면서 노동력 부족시대의 도래에 대비하기 위한 핵심적 정책방향을 제시하고 있다. 다음으로 “공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황 및 과제”에서 코로나 시대의 대표적인 공공고용서비스의 개혁과제로 디지털화가 진행되고 있다고 진단하면서 주요 국가들의 해외사례를 소개하고 있다. 인공지능 알고리즘 기반 고용서비스 개발 사례를 소개하고 있는데, 이에 대한 평가는 우리나라에게도 시사하는 바가 작지 않다고 판단된다. 특히 인공지능의 공공고용서비스 도입으로 인해 차별적 구조를 확산시킬 수 있음을 지적한 부분은 신중하게 디지털화를 추진해야 하다는 점을 시사한다.

“지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향”은 2020년 2월 청년기본법이 제정되고 종합적인 청년정책 기본계획이 수립, 추진되었던 것에 대한 본격적인 현황분석을 시도한 원고이다. 본 원고는 지방자치단체 차원에서 청년정책의 현황을 정책유형과 정책수단을 분류하여 분석을 시도하고 있으며, 정책유형, 정책수단별로 청년정책의 발전방향을 제시하고 있다. 마지막 이슈분석 원고는 “MZ세대의 직업가치관 변화”이다. 1980년에서 2004년 이후에 출생한 MZ세대가 2019년을 기준으로 지난 10년간 중요하게 생각하는 직업가치관의 변화를 분석하고 있다. 한국고용정보원에서 실시하는 직업가치관 검사를 통해 획득된 비교적 큰 용량의 자료를

고용보험 행정자료를 활용한 분석은 어디까지 가능한가?

활용하여 분석하고 있다. 분석결과를 보면 MZ세대가 이전세대와는 달리 일과 삶의 균형, 개인의 삶과 여가를 중시하는 특성을 가진 직업가치관을 가지고 있음을 확인할 수 있다. 향후에도 이들 세대의 특성이 반영된 직업가치관의 변화를 지속적으로 추적 관찰하여 분석할 필요성을 제기하고 있다.

고용이슈 여름호에서 한국고용정보원이 보유하고 있는 대용량 행정자료의 장점을 살려 동학적인 노동시장 특성과 고용정책의 효과를 분석한 연구를 소개하고자 하였다. 고용보험DB를 비롯한 노동시장 정보망DB, 고용유지지원금DB 등을 활용하면 노동시장의 동향과 동학적 변동, 그리고 고용서비스 정책의 고용효과를 분석할 수 있다. 이번 고용이슈에서는 자영업자, 대졸자, 고용유지지원금을 대상으로 한 주제를 다루었다. 향후 고용보험 등의 대용량 행정자료를 활용하면 매우 광범위한 노동시장 동향 및 정책 주제를 분석할 수 있을 것이다. 또한 한국고용정보원이 추진해온 핵심 과제 중 중요한 시사점을 제시할 수 있는 이슈분석 내용을 게재하였다. 우리의 이러한 노력으로 노동시장 주체들이 현재의 노동시장에 대해 정확하게 진단하고, 고용서비스 정책의 유용성을 엄밀하게 판단하는 데 일조할 것으로 기대해 본다.

계간 고용이슈

Employment Issue
2021 여름호



Contents

이슈레터	2
기획특집	
최근 자영업자 고용보험 가입자 특성과 증가원인 분석 / 박진희, 정재현	8
대학 졸업자의 일자리 유지 요인 분석 / 권재혁	18
고용유지지원금의 사업체 생존 및 고용유지 성과 분석 / 이정아	30
이슈분석	
중장기 인력수급 전망 2019~2029 / 김수현	48
공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황 및 과제 / 전용석	68
지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향 / 송수종	92
MZ세대의 직업가치관 변화 분석 / 박은규, 조아름, 서현주	110
고용동향	
주요 고용동향 / 이해연·김영달	128
고용보험 동향 / 박비곤	144
구인·구직 동향 / 연보라	158

편집위원회

- | 편집위원장 | 이시균
- | 편집간사 | 이정아
- | 편집위원 | 김강호 김한준 권우현 박진희 송수종 이요행 장기영 정재현
- | 편집실무 | 송진우
- | 발행일 | 2021년 7월 30일
- | 발행인 | 나영돈
- | 발행처 | 한국고용정보원
- | 주소 | 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
- | 디자인·인쇄 | (사)아름다운사람들복지회

계간
고용이슈

기획특집

최근 자영업자 고용보험
가입자 특성과 증가원인 분석
대학 졸업자의 일자리 유지 요인 분석
고용유지지원금의 사업체 생존 및
고용유지 성과 분석

SPECIAL ISSUE

최근 자영업자 고용보험 가입자 특성과 증가원인 분석



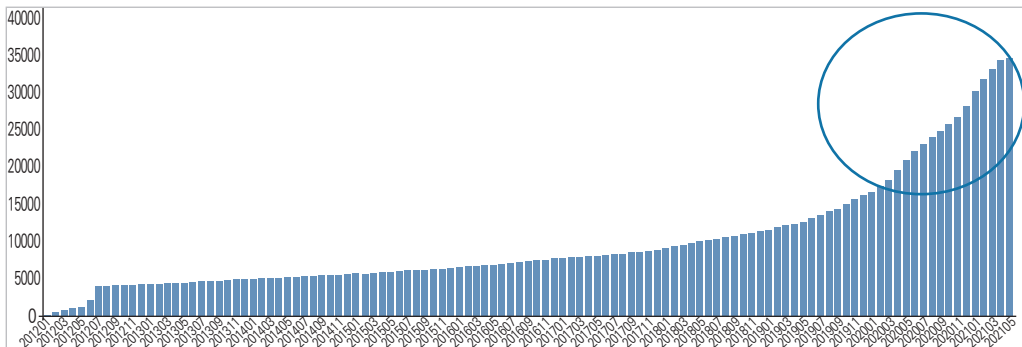
박진희*, 정재현**

I. 서론

자영업자 고용보험제도는 50인 미만 근로자를 고용하는 자영업자를 대상으로 자영업자의 생활안정 및 재취업을 지원하는 제도이다. 2006년 4월부터 고용안정 및 직업능력개발사업에 한해 가입할 수 있었으며, 2012년 1월 22일부터 실업급여에 가입할 수 있다. [그림 1]에서 보는 바와 같이 자영업자 고용보험 가입자는 2012년 이후 실업급여를 받을 수 있게 되면서 크게 증가하였다. 그 이후 가입자가 꾸준히 증가하였으며, 2020년 3월 이후 더욱 가파르게 증가하고 있다. 그럼에도 여전히 자영업자 고용보험 가입자는 2021년 5월 현재 약 34천 명 정도에 불과하여 전체 비임금근로자에 비해 매우 작은 숫자이다.

그림 1 자영업자 고용보험 가입자의 가입년월 추이

(단위: 명)



주: 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

자료: 한국고용정보원, MDB

* 박진희, 한국고용정보원 인력수급전망팀 팀장(parkjh123@keis.or.kr)

** 정재현, 한국고용정보원 청년정책연구개발팀 팀장(jhchung@keis.or.kr)

자영업자의 고용보험 가입이 저조한 이유는 우선 자영업자의 피보험자 가입이 의무 가입이 아닌 본인 희망에 따른 임의 가입이라는 점 때문으로 보여진다.

그럼에도 최근 자영업 고용보험 가입자의 증가 추세는 주목할 만하다. 2019년 이후 전년동월 대비 고용보험 가입자 증가율은 평균 116% 수준이며 2020년 이후에는 174% 급격한 증가를 보였다.

정부가 자영업자 고용보험 가입확대를 위해 제도 개선 및 보험료 지원제도 도입 등 그동안의 노력이 어느 정도 영향을 끼쳤기 때문이다. 2019년 7월 1일부터 개업 일과 관계없이 본인이 희망하는 시기에 고용보험에 가입할 수 있도록 가입요건을 완화하였으며, 이직일 2019년 10월 1일부터 실업급여 수급자의 소정급여일수를 30일씩 늘리고, 실업급여액 역시 기초일액의 50%에서 60%로 높였다. 또한 중소벤처기업부에서는 1인 자영업자의 사회안전망 사각지대 해소를 위해 1인 소상공인이 자영업자 고용보험에 가입하는 경우 고용보험료의 20~50%를 지원하는 “1인 소상공인¹⁾고용보험지원” 제도를 시행하고 있다. 자영업자 고용보험료 지원사업의 대상은 기준보수 1~7등급 이내 고용보험 가입 1인 소상공인이며, 2021년 7월 현재 신청일로부터 최대 3년까지 지원받을 수 있다. 기준보수 1~2등급은 고용보험료의 50%를 3~4등급은 고용보험료의 30%를 5~7등급은 20%를 지원한다. 1인 소상공인 고용보험지원제도는 2018년 하반기부터 시행²⁾하였다. 처음에는 기준보수 1~2등급 자영업자 고용보험가입자에 한하여 고용보험료의 50%를 지원하는 제도로 최대 2년간 지원해주었다. 2020년부터는 기준보수 1~2등급 자영업자 고용보험가입자로 확대하였고, 2021년부터는 기준보수 5~7등급 자영업자도 추가확대하여 시행중이다.

이 글은 최근 자영업자가 빠르게 증가한 사실에 주목하여 자영업자 고용보험 가입자 특성을 살펴보고, 이러한 가입 확대가 과거 자영업 가입 경험효과와 제도개선효과를 검토하여 자영업 고용보험 가입확대를 위한 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

1) 1인 소상공인이란 고용보험료 지원신청일이 속한 달 직전 달 말일 기준으로 근로기준법 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 사용하지 아니하는 소상공인을 말한다. 다만, 소득세법 시행령 제20조에 따른 근로자, 3개월이내의 기간을 정하여 근로하는 사람, 단시간근로자로서 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 사람은 근로자로 보지 않는다.

2) www.sbiz.or.kr

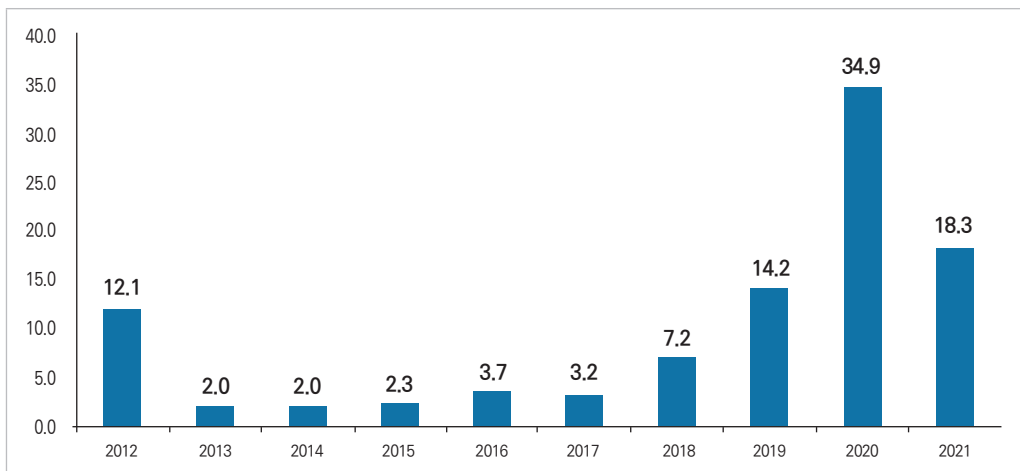
II. 최근 자영업자 고용보험 가입자 특성

2021년 5월 말 현재 자영업자 고용보험 가입자는 34,347명으로, 우리 노동시장 전체 자영업자(무급가족종사자 제외) 5,587천 명의 0.6%에 불과하다. 그러나 2020년 3월 이후 자영업자 고용보험 가입자는 빠르게 증가하고 있다.

현재 고용보험 가입자의 가입 연도별 비중 추이를 보면, 2012년 가입자 비중은 12.1%였고, 2013년에서 2017년까지 가입자 비중은 2~3% 수준였다. 2018년 가입자는 7.2%로 늘었고 2019년 가입자가 14.2% 그리고 2020년 가입자가 34.9%로 비교적 최근으로 올수록 가입한 비중이 더욱 높았다. 자영업자 고용보험 가입자의 자영업 지속기간³⁾의 영향이 있을 수 있다. 그러나 현재 자영업 고용보험을 유지하고 있는 피보험자 중 2012년 가입자 비중이 12.1%로 높다는 것으로 미루어볼 때 최근 자영업자 고용보험 가입자 증가와는 상관관계가 그리 크지 않은 것으로 판단된다.

그림 2 자영업자 고용보험 가입자의 가입 연도별 비중

(단위: %)



주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

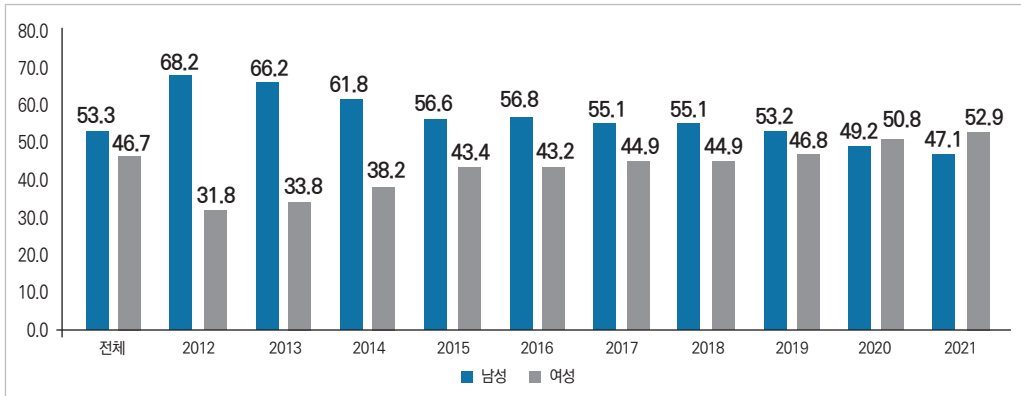
자료: 한국고용정보원, MDB

3) 우리나라 신생기업의 1년 생존율은 65.0%이나 5년 생존율은 29.2%로 떨어진다(김진선, 2020).

성별로 보면, 가입 연도가 최근일수록 남성 자영업자보다 여성자영업자의 비중이 높아지고 있다. 2021년 5월 말 현재 자영업자 고용보험 가입 남성의 비중은 53.3%, 여성의 비중은 46.7%로 남성 자영업자의 고용보험가입 비중이 크다. 그러나 가입 연도별로 남녀 비중을 보면 최근으로 올수록 여성 자영업자의 고용보험가입 비중이 높아져 2020년 가입자부터는 여성 비중이 50.8%, 2021년은 비록 5월까지 가입현황이지만 여성 비중이 52.5%로 더 높아지는 추세이다.

그림 3 자영업자 고용보험 가입자의 성별 비중

(단위: %)



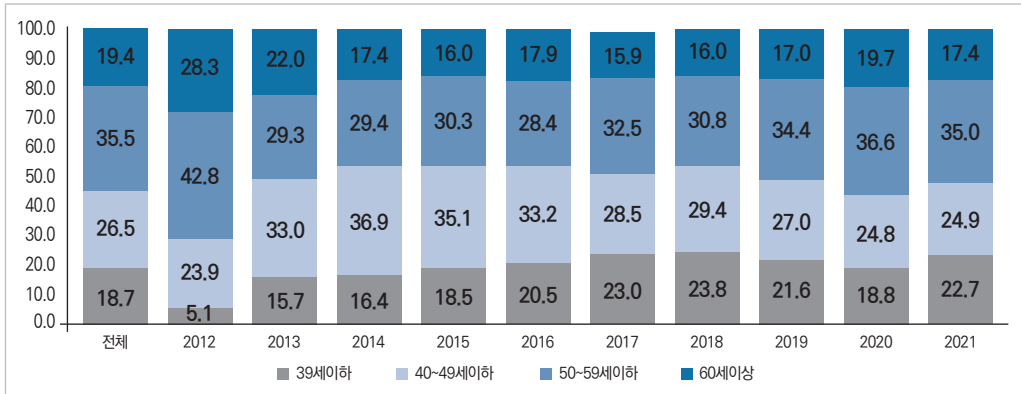
주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

자료: 한국고용정보원, MDB

그림 4 자영업자 고용보험 가입자의 연령별 비중

(단위: %)



주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

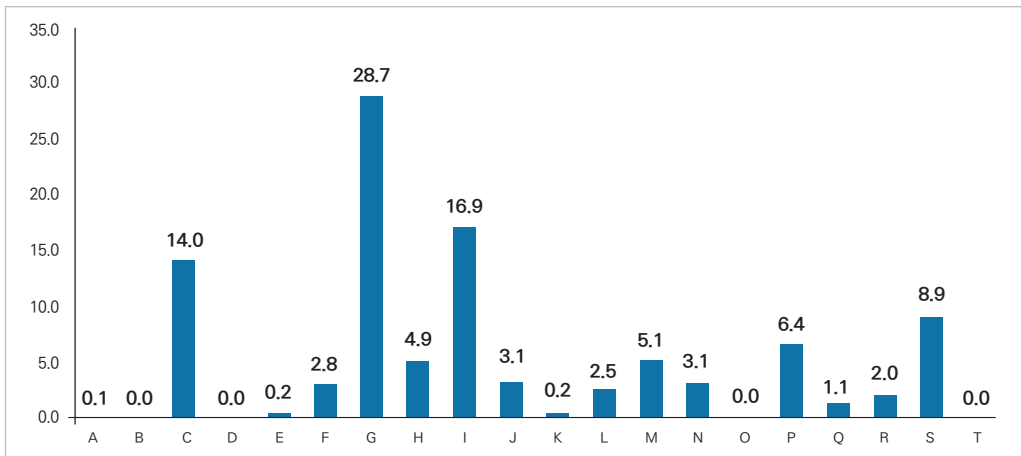
자료: 한국고용정보원, MDB

연령대별로 보면, 50~59세 비중이 35.5%로 가장 높고 40~49세 26.5%, 60세 이상 19.4% 순으로 39세 이하 가입 비중은 가장 낮은 18.7%였다. 가입 연도별 연령대 비중을 보면 대체로 최근으로 올수록 상대적으로 젊은 자영업자의 고용보험가입 비중이 높아지고 있다.

고용보험에 가입한 자영업자의 산업별 분포를 살펴보면, 2021년 5월 기준으로 도매 및 소매업(G) 비중이 28.7%로 가장 높았고 숙박 및 음식점업(I)이 16.9% 그리고 제조업(C)이 14.0%를 차지했다. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(S) 비중은 8.9%였고 전문·과학 및 기술 서비스업(M)은 5.1%, 교육서비스업(P)은 6.4%, 운수 및 창고업(H)은 4.9%를 차지했다. 정보통신업도 3.1%(J)를 차지하고 있다. 고용보험 가입과 관련한 내용을 보면 제조업에서 사내 협력업체나 도급업체 또는 용역업체로 일하는 근로자로 추정되는 경우가 많았다. 도매 및 소매업은 식료품점, 서점, 잡화점, 의류점, 안경점, 각종 온라인 쇼핑몰을 운영하는 영세 자영업자와 가전제품, 보일러 등 판매·배송·설치·수리를 업무로 하는 근로자가 혼재되어 있었다. 숙박 및 음식점업은 모텔, 고시원 등 숙박업을 하는 자영업자와 위탁 음식업체, 조리, 제과, 제빵, 바리스타 등 특수형태근로종사자(이하 특고)가 혼재되어 있었다. 정보통신업도 IT시스템 및 소프트웨어 개발 유지 보수 등의 용역 근로자가 많았다.

그림 5 자영업자 고용보험 가입자의 산업별 분포

(단위: %)



주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

3) A.농업·임업 및 어업 B.광업 C.제조업 D.전기·가스·증기 및 공기 조절공급업 E.수도·하수 및 폐기물 처리·원료 재생업 F.건설업 G.도매 및 소매업 H.운수 및 창고업 I.숙박 및 음식점업 J.정보통신업 K.금융 및 보험업 L.부동산업 M.전문·과학 및 기술 서비스업 N.사업시설 관리·사업 지원 및 임대서비스업 O.공공 행정·국방 및 사회보장 행정 P.교육서비스업 Q.보건업 및 사회복지 서비스업 R.예술·스포츠 및 여가관련 서비스업 S.협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업 T.가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가 소비 생산활동

자료: 한국고용정보원, MDB

특고가 주로 종사할 것으로 보이는 업종을 살펴보면, 운수업은 주로 화물 운송 운전자, 가전제품 배송, 개인택시기사, 물류, 쿼서비스, 택배 등 배송업무를 하는 근로자가 많았다. 금융 및 보험업은 보험대리인과 금융 자문 등을 주 업무로 하는 특고로 추정된 경우가 있었다. 교육서비스업은 교습소, 예체능학원, 보습학원을 운영하는 자영업자와 개인공부방, 과외교사, 예체능 강사, 직업훈련기관의 강사 등 프리랜서로 추정되는 경우가 많았다. 보건업 및 사회복지서비스업은 요양보호사, 보육교사, 심리상담사 등 프리랜서가 많았다. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업에서는 서비스센터 수리원 및 관리원, 대리운전기사 등 특고와 세탁소, 이미용실, 피부관리실, 자동차 정비업 등을 운영하는 자영업자 및 그에 속한 근로자가 혼재되어 있었다.

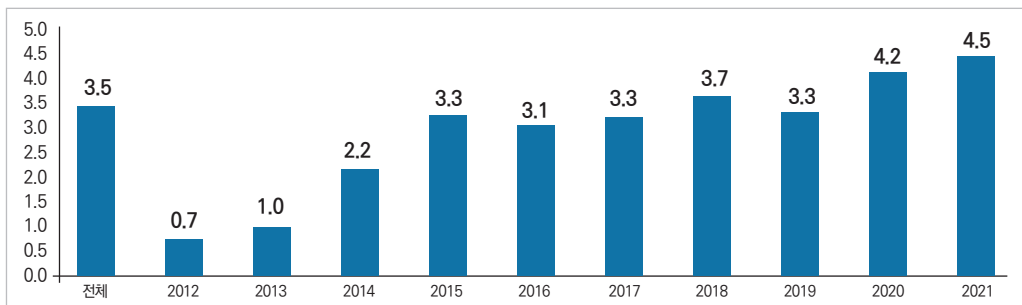
Ⅲ. 자영업자 고용보험 가입증가 원인 분석 : 경험과 제도 효과

최근 자영업자 고용보험 가입자가 빠르게 증가한 원인에 대해 살펴보자. 이 장에서는 자영업자 고용보험 가입증가가 과거에 고용보험 가입했던 경험 때문인지, 정부지원금 수혜 경험 때문인지 또는 자영업자 고용보험 제도 개선에 따른 효과인지를 간단한 기술통계 통해 살펴보고자 한다.

먼저, 최근 자영업자 고용보험 가입 증가가 이전 가입자의 가입 경험에 의한 것인지를 살펴보자. 이를 위해 현재 자영업자 고용보험 피보험자의 이전 자영업자 고용보험 가입여부를 검토하였다.

그림 6 현 자영업자 고용보험가입자의 이전 자영업자 고용보험 가입경력

(단위: %)



주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

자료: 한국고용정보원, MDB

[그림 6]에서 보는 바와 같이 현 가입자 중 이전 자영업자 고용보험 가입 경험이 있는 경우는 현재 자영업자 고용보험 가입자의 3.5%에 불과하다. 다만, 최근 가입자일수록 자영업자 고용보험 가입경험이 있는 가입자 비중이 높아짐을 확인할 수 있다.

다음으로, 최근 자영업 고용보험 가입증가가 정부지원금 수혜 경험이 영향을 주었는지를 확인할 것이다. 이를 위해 지난해 긴급고용안정지원금 신청자DB와 현재 자영업자 고용보험 가입자DB를 결합하였다. 긴급고용안정지원금은 고용보험 미가입 자영업자를 대상으로 지원하였으므로, 긴급고용안정지원금 수령이후 자영업자 고용보험에 가입하였다면, 정부지원금 수혜 경험이 고용보험 가입을 증가시키는 요인으로 작용했을 수 있다. <표 1>에서 보는 바와 같이 2020년에 긴급고용안정지원금을 신청한 자영업자 고용보험 가입자는 11천명으로 자영업자 고용보험 가입자 중 33.2%를 차지했다. 긴급고용안정지원금을 신청한 자영업 고용보험 가입자 중 62.4%가 2020년 1월 이후에 고용보험에 가입했으며, 하반기로 갈수록 가입자는 더 크게 늘어났다. 대부분 긴급고용안정지원금을 수령한 이후 급격하게 고용보험에 가입한 것을 확인할 수 있다.

표 1 긴급고용안정지원금 신청자와 자영업자 고용보험 피보험자 분포

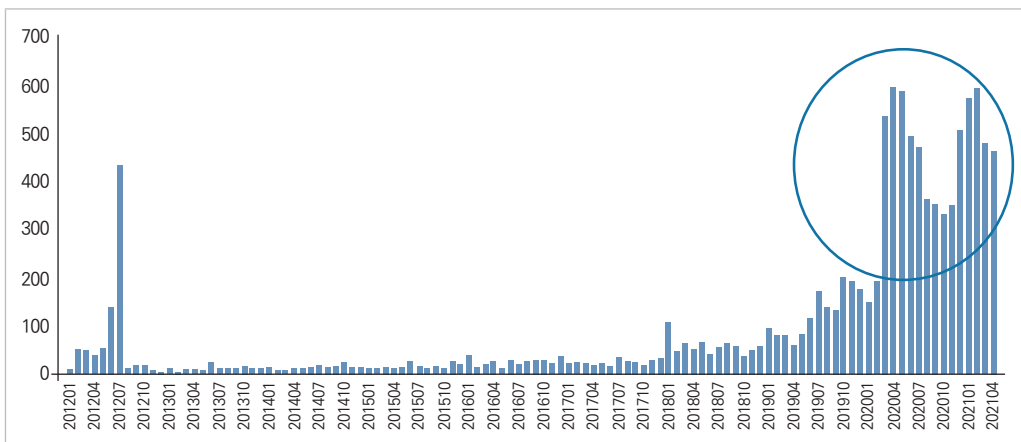
(단위: 천명, %)

긴고지	자영업자 고용보험					
	미가입		가입		합계	
미신청	0	0.0	23	1.0	23	1.0
신청	2,361	98.6	11	0.5	2,372	99.0
합계	2,361	98.6	34	1.4	2,395	100.0

자료: 1-4차 긴급고용안정지원금 신청자DB와 자영업자고용보험DB의 결합DB 중 현재 자영업고용보험 자격유지자

그림 7 긴급고용안정지원금을 신청한 자영업자 고용보험 가입자의 고용보험가입월

(단위: 명)



자료: 1-4차 긴급고용안정지원금 신청자DB와 자영업자고용보험DB의 결합DB 중 현재 자영업고용보험 자격유지자

셋째, 2019년 7월 1일부터 개업 일과 관계없이 본인이 희망하는 시기에 고용보험에 가입할 수 있도록 가입요건이 완화된 효과를 확인한다. 이와 관련된 제도 개선효과를 확인하기 위해 사업개시일과 고용보험피보험 자격취득일을 비교하였다. <표 2>에서 보는 바와 같이 2019년 6월 30일 이전 가입자는 모두 사업개시일과 고용보험피보험 자격취득일간의 간격이 5년 이내였으며, 2019년 7월 1일 이후 가입자 중 약 31%인 7천 여명이 사업개시일과 고용보험피보험 자격취득일간의 간격이 5년 이상이었다. 따라서 고용보험 가입요건 완화라는 제도 개선으로 최근 자영업자 고용보험 가입자 증가를 확인할 수 있었다.

표 2 자영업자 고용보험 가입자의 사업개시일과 고용보험 피보험자자격취득일 분포

(단위: 천명, %)

	1년 이내		1~5년		6년 이상	
	수	비중	수	비중	수	비중
2019년 6월 30일 이전 가입	3	42.2	4	57.8	0	0.0
2019년 7월 1일 이후 가입	4	20.2	10	48.9	7	30.9

주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

자료: 한국고용정보원, MDB

마지막으로 자영업자 고용보험 가입 시 기준보수등급 선택에 따라 1인 소상공인 고용보험료를 지원하는 사업이 고용보험 가입자 증가에 영향을 주었는지를 확인할 것이다. 중소벤처기업부는 1인 자영업자를 대상으로 2018년 하반기부터 고용보험료 지원 사업을 시행하였는데 2019년 기준보수 1~2등급에 대해 고용보험료 중 50%를 지원하였다. 이 효과를 보기 위해 자영업자 고용보험 피보험자의 기준보수등급 분포를 변화를 살펴보았다. <표 3>에서 보는 바와 같이 자영업자 고용보험 가입 연도별로 기준보수 분포가 다소 차이를 보인다. 최근에 가입한 자영업자의 경우 1~4등급에 70%가 분포하고 있는 반면, 2019년 가입자의 경우는 절반 이상이 기준보수 1~2등급, 7등급에 편중되어 가입하였다. 그리고 2016~2018년 가입자는 1등급과 7등급에 편중되었으며, 2015년 이전 가입자는 대부분 기준보수 1등급과 5등급에 편중되어 가입하였다. 즉, 2019년 기준보수 1~2등급에 고용보험료 50%를 지원으로 2019년 기준보수 1~2등급 선택 비중이 높은 것을 확인할 수 있다. 2020년부터는 기준보수 1~2등급은 고용보험료의 50%를 3~4등급은 고용보험료의 30%를 지원하도록 제도가 개선되었는데 2020년 이후에 기준보수 1~4등급 선택비중이 75% 이상으로 높아졌다.

이상을 정리하면, 최근 자영업자 고용보험 가입자의 가파른 증가는 과거 자영업자 고용보험 가입경험에 의한 효과보다는 정부지원금 수급경험과 가입자격 완화 및 고용보험료지원 사업 등 제도 개선에 의한 효과가 크게 기여한 것으로 판단된다.

표 3 자영업자 고용보험 피보험자의 기준보수등급분포

(단위: %)

	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급	6등급	7등급
2012	26.1	6.0	13.0	6.4	46.7	0.1	1.7
2013	39.3	8.3	9.1	6.2	35.9	0.3	0.9
2014	43.7	7.7	9.7	7.4	30.2	0.0	1.3
2015	46.4	5.4	11.3	6.0	29.8	0.0	1.1
2016	41.5	6.5	7.6	8.3	7.0	4.2	24.9
2017	44.9	5.9	7.2	7.7	5.2	3.4	25.7
2018	45.0	7.2	6.6	7.7	5.3	4.0	24.2
2019	37.1	17.5	6.4	11.7	3.9	3.6	19.9
2020	28.9	23.2	6.5	16.6	3.7	2.7	18.4
2021	29.6	24.1	6.1	17.8	3.4	2.3	16.8

주: 1) 2021년 6월 7일 현재 자영업자 고용보험 가입자임

2) 2021년은 5월까지 가입실적임

자료: 한국고용정보원, MDB

IV. 결론

이 글은 최근 자영업자가 빠르게 증가한 사실에 주목하여 자영업자 고용보험 가입자 특성을 살펴보고, 이러한 가입 확대가 과거 자영업 가입 경험효과와 제도개선효과를 검토하여 자영업자 고용보험 가입자의 가파른 증가를 설명하고자 하였다. 분석결과 과거 자영업자 고용보험 가입 경험에 의한 효과보다는 정부지원금 수급경험과 가입자격 완화 및 고용보험료지원 사업 등 제도 개선에 의한 효과가 크게 기여한 것을 기술통계를 이용하여 확인하였다.

과거 자영업자 고용보험 가입경험 효과는 자영업자 고용보험이 2012년부터 본격적으로 시행되었고, 가입요건 중 자영업자 고용보험을 가입하고 폐업 혹은 경영상의 이유로 구직급여를 받은 경우 최종 수급일 이후 2년 이후에나 가입할 수 있어서 아직은 그 효과가 두드러지지 않은 것으로 보인다.

긴급고용안정지원금 수령 후 자영업자 고용보험가입자가 크게 늘어난 사실에 비추어볼 때 정부지원금수령자의 경험효과가 자영업자 고용보험가입 행태에 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다. 여기에 자영업자 고용보험 기준기간 및 기여조건을 충족할 경우 경영악화시에도 실업급여를 수급할 수 있다는 점도 고용보험가입 증가에 영향을 미친 것으로 판단된다.

더불어 2019년 7월 시행된 자영업자 가입자격 완화로 자영업자 고용보험 가입이 크게 늘었다는 사실을 고려할 때 자영업자 고용보험 사각지대 해소를 위해서는 가입자격완화 및 고용보험료 지원 사업 등 제도 개선을 통한 확대가 직접적이고 더 크게 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

참고문헌.

- 김진선(2020), 「자영업자에 대한 고용보험 적용 경과 및 향후과제」 『NARS 현안분석』 제179호. 국회입법조사처.
- 김재진·구자은(2019), 『자영업자 실업급여 수급자격 인정요건 개선연구』 조세재정연구원.
- 박진희외(2020), 『행정DB를 이용한 고용보험 사각지대 발굴 및 분석』 한국고용정보원.

대학 졸업자의 일자리 유지 요인 분석



권재혁*

I. 서론

우리나라는 일자리 변화가 많은 나라 중의 하나이다. 특히 청년층의 경우 다른 연령층에 비해 일자리 변화가 더욱 활발하게 이루어진다. 청년층의 노동시장 진입 단계에서의 일자리 이동은 자신에게 적합한 일자리를 찾아가는 탐색적인 과정으로 필요하지만, 우리나라의 경우는 고학력화로 인해 하향취업하고 일자리에 만족하지 못해 다른 일자리로 이동을 하는 경우도 상당 부분 차지한다. 또한 노동시장의 불안정성으로 어쩔 수 없이 일자리를 이동하거나 일자리를 잃는 경우도 빈번하게 발생하게 된다. 이러한 경우 일자리 변화는 적합한 일자리를 찾아가는 생산적인 활동이 아닌 인적자본의 축적을 저해하고 장기적으로는 본인의 경력에 부정적인 영향을 미치게 된다.

본 연구에서는 대학생의 졸업 이후 1년 지난 시점의 일자리가 그 이후 어떻게 변화하는지 양상을 살펴봄으로써 대졸자의 노동시장 진입 초기의 일자리를 변화시키는 데 영향을 미치는 요인들을 무엇인지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS)와 고용보험 DB를 연계한 자료를 사용하여 대졸자 직업 이동 경로 조사 시점 이후 약 1년간 이력 자료를 구축하여 일자리 유지, 재취업, 미취업으로 구분하였고, 졸업학교의 특징, 조사 당시의 기존 일자리 특징, 일자리 만족도에 따른 차이를 분석하였다. 또한 보다 엄밀한 분석을 위해 로지스틱모형을 사용하여 일자리 유지에 영향을 미치는 요인을 분석하였다.

* 권재혁, 한국고용정보원 고용통계조사팀 부연구위원(sixnam75@keis.or.kr)

II. 분석자료

대학 졸업 이후 일자리에 취업하기까지는 일정 기간이 소비된다. 통계청의 경제활동인구조사에 따르면 대졸 이상 청년층의 첫 취업까지의 평균 소요 기간이 2019년에 8개월이 소요되는 것으로 나타났다. 대졸자 직업 이동 경로 조사는 대학 졸업 이후 약 1년이 지난 시점에 일자리 상황을 파악할 수 있으나 일회성 조사로 조사 이후의 변화는 볼 수 없다. 따라서 대졸자 직업 이동 경로 조사를 이용하여 졸업 이후에 일자리 변화를 보기에는 기간이 부족한 것으로 보이며, 좀 더 긴 기간의 일자리 변화를 파악할 수 있는 자료가 필요하다.

이를 위해 대졸자 직업 이동 경로 조사(GOMS)와 고용보험 자료를 연계하여 분석하고자 한다. 고용보험 통계 자료는 고용보험의 취득일과 상실일을 객관적으로 수집하여 정확한 일자리 변화를 파악할 수 있는 장점이 있으며, 실시간으로 수집되는 자료로 과거부터 현재까지의 일자리 변화를 파악할 수 있다. 즉 두 자료를 연계하게 되면 대졸자 직업이동 경로 조사 이후 일자리 변화를 분석할 수 있게 된다. 또한 고용보험의 경우 행정 통계의 한계로 개인 정보는 제한적이어서 활용에 한계가 있었으나, 연계 자료는 대졸자 직업이동 경로 조사의 다양한 자료를 분석에 사용할 수 있게 된다. 다만, 미취업자나 공무원, 교사 등 고용보험에 가입되지 않은 경우 연계가 되지 않아 자료를 제한적으로 사용해야 하며, 이로 인해 가중치를 사용한 분석은 할 수 없는 한계도 존재하니 주의가 필요하다.

분석자료는 2019년에 조사된 고용보험의 취득자 DB와 상실자 DB를 이용하여 이력 자료를 구축한 뒤 대졸자 직업이동 경로 조사 자료와 연계하여 분석자료를 구축하였다. 자료의 시점은 연계 작업 시점인 2019년 11월부터 다음 해인 2020년 12월까지의 이력 자료를 구축하고 이를 대졸자 직업이동 경로 조사자료에 연계하였으며, 이력 자료를 이용하여 해당 기간에 일자리를 유지한 사람과 다른 일자리로 재취업경험이 있는 사람, 조사 당시의 일자리를 잃고 2020년 12월 현재까지 미취업상태인 사람으로 구분하였다. 조사 시점 일자리의 향후 1년간 변화를 살펴봄으로써 노동시장 진입 이후 초기의 일자리 변화를 파악할 수 있을 것이다. 또한 청년층만을 대상으로 분석하기 위해 연령을 34세 이하로 제한하였다. 로그 보수 수준은 고용보험의 보수총액 자료를 기본으로 활용하였으며, 보수총액 정보가 없는 경우와 다소 부정확한 경우는 대졸자 직업이동 경로 조사의 월 임금 자료를 활용하였다. 그 외 대부분 항목은 대졸자 직업이동 경로 조사자료를 사용하였다.

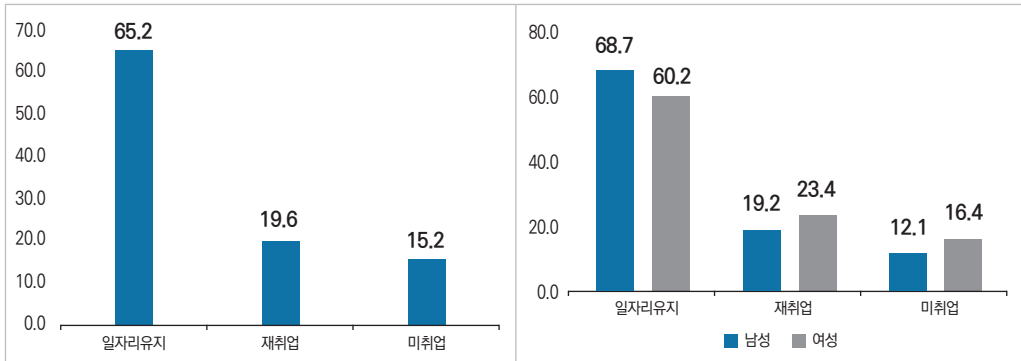
Ⅲ. 대학자 직업이동 경로 조사 이후 일자리 유지율

1. 총괄

대졸자 직업이동 경로 조사 시점에 일자리가 다음 해까지 유지되는 비율은 65.2%이며, 반면 유지하지 못하고 이직을 한 비율은 34.8%로 나타났다. 이직자 중 직장은 옮긴 경우는 56.5% (전체의 19.6%)이며, 조사 당시의 일자리를 잃고 20.12월까지 미취업상태인 경우는 43.5% (전체 15.2%)로 나타났다. 성별로 보면 일자리를 유지한 비율은 남성이 68.7%로 여성(60.2%)에 비해 높게 나타났으며, 여성의 경우 재취업과 미취업 비중이 남성에 비해 높게 나타났다.

그림 1 일자리 변화 비중

(단위: %)



자료: GOMS, 고용보험 연계자료

2. 졸업 대학 및 학교생활의 특성별 일자리 유지율

졸업 학교에 따른 일자리 변화를 보면 학교 유형이 4년제인 경우가 일자리 유비 비율이 2~3년제에 비해 높게 나타났다. 전공계열을 보면 공학계열이 71.5%로 가장 높게 나타났으며, 예체능 계열이 가장 낮게 나타났다. 교육계열도 다소 낮게 나타났는데, 자료 특성상 공무원인 교사가 제외되어 낮게 나타난 것으로 보인다. 대학 소재 지역으로는 서울권이 가장 높으며, 다른 지역은 큰 차이가 없게 나타났다. 학교를 편입한 경우 신입으로 입학한 경우 보다 일자리 유지율이 낮게 나타났다. 졸업 유예를 한 경우가 하지 않은 경우에 비해 일자리 유지율이 높게 나타났고, 취업 관련 교육 및 훈련을 경험한 경우는 일자리 유지율이 높게 나타났다. 대학 시절에 일자리 경험한 경우는 경험하지 않을 경우와 유사한 경향을 보이는 것으로 나타났다. 대학의 평균 학점이 높을수록 일자리 유지 비율이 높아지는 것으로 나타났다.

표 1 졸업학교 및 학교생활에 따른 일자리 변화

(단위: %)

		일자리 유지	재취업	미취업
학교유형	2~3년제	59.1	23.2	17.6
	4년제	66.9	20.4	12.7
전공계열	인문	59.8	21.7	18.5
	사회	65.9	21.5	12.6
	교육	57.2	20.1	22.7
	공학	71.5	18.5	10.1
	자연	65.8	20.7	13.5
	의약	58.4	25.0	16.7
	예체능	54.2	25.7	20.1
소재지역	서울권	69.3	18.3	12.5
	경기권	64.3	21.3	14.5
	충청권	63.2	22.8	14.1
	경상권	64.3	21.5	14.2
	전라권	62.8	22.6	14.7
입학구분	입학	65.5	20.8	13.8
	편입	59.6	24.6	15.9
졸업유예	있다	72.2	17.3	10.6
	없다	63.9	21.7	14.5
일자리 경험	있다	64.8	20.7	14.5
	없다	65.8	21.5	12.8
취업관련 교육 및 훈련	예	72.8	16.0	11.2
	아니오	62.3	22.9	14.9
자격증여부	예	64.9	21.4	13.7
	아니오	65.6	20.4	14.0
학점	3 미만	57.5	25.3	17.3
	3 ~ 3.9	64.7	21.5	13.8
	4 이상	68.8	17.9	13.3

자료: GOMS, 고용보험 연계자료

3. 기존 일자리 특징별 일자리 유지율

조사 당시의 일자리 특성에 따른 일자리 변화를 보면 기업의 규모가 클수록 일자리 유지율이 높게 나타나며, 규모가 작은 경우는 이직자의 재취업비율도 낮게 나타났다. 임금수준이 높을수록 일자리 유지 비율이 높게 나타났으며, 특히 임금수준이 300만원 이상인 경우는 유지율이 84.4%로 매우 높게 나타났다.

표 2 기존 일자리 특징에 따른 일자리 변화

(단위: %)

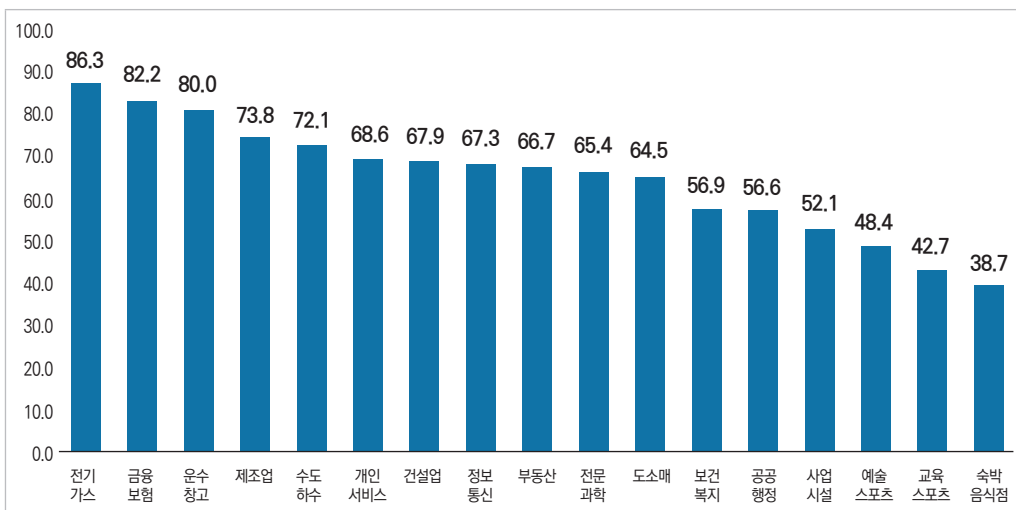
		일자리 유지	재취업	미취업
기업규모	1~4명	44.4	29.9	25.7
	5~9명	55.9	25.4	18.7
	10~99명	60.7	25.1	14.2
	100~999	68.8	18.5	12.7
	1000명 이상	78.3	13.0	8.7
임금수준	100만원 미만	30.3	38.9	30.9
	100~199만원	55.5	26.5	18.0
	200~299만원	68.5	19.0	12.5
	300만원 이상	84.4	10.4	5.2
종사상지위	상용	68.4	19.3	12.3
	임시	24.5	42.3	33.2
고용형태	정규직	70.9	18.3	10.8
	비정규직	37.1	34.3	28.7
계약기간	정함	41.3	32.6	26.1
	정하지않음	70.5	18.4	11.1
전일제	전일제	66.5	20.5	13.1
	시간제	33.2	33.6	33.2
교대제여부	교대제	64.6	20.6	14.9
	비교대제	65.3	21.0	13.7
직업	경영, 사무, 금융, 보험	66.2	19.8	13.9
	연구, 공학 기술	70.9	18.8	10.3
	교육, 법률, 사회복지	56.3	26.4	17.3
	보건, 의료직	56.1	26.1	17.8
	예술, 디자인, 방송, 스포츠	58.1	25.5	16.4
	미용, 여행, 숙박, 음식, 경비, 청소	46.2	26.8	27.1
	영업, 판매, 운전, 운송	65.6	20.6	13.8
	설치, 정비, 생산	72.8	17.2	10.0

자료: GOMS, 고용보험 연계자료

종사상 지위를 보면 일자리 형태상 임시직의 일자리 유지율이 매우 낮게 나타났으며, 고용 형태도 비정규직의 유지율이 매우 낮게 나타났다. 세부적으로 계약기간을 정한 경우 일자리 유지율이 낮게 나타났으며, 시간제의 경우 일자리 유지 비율이 계약직이나 비정규직 전체보다도 낮게 나타났다. 교대제 여부는 큰 차이가 없게 나타났다. 직업은 설비, 정비, 생산직과 연구, 공학기술직의 유지율이 높았으며, 미용, 여행, 숙박, 음식, 경비, 청소 관련 직업은 유지율이 낮게 나타났으며, 이직자의 재취업 비중도 작게 나타났다. 취업자의 산업별 일자리 변화를 보면 상대적으로 고용 안정성이 좋은 전기·가스, 금융보험업 등이 일자리 유지율이 높게 나타났으며, 숙박음식점업, 예술 스포츠 등은 일자리 유지율이 낮게 나타났다. 교육서비스업 공공행정의 경우 고용보험 특성상 공무원이 제외되어 유지율이 낮게 나타났다.

그림 2 산업별 일자리 유지 비율

(단위: %)



자료: GOMS, 고용보험 연계자료

4. 일자리 만족도 및 일자리 일치도에 따른 일자리 유지율

일자리 만족도에 따른 일자리 유지 비율을 보면 일자리에 대한 만족도가 높을수록 일자리 유지 비율이 높게 나타났다. 항목별로 보면 임금, 고용 안정성, 복리후생, 인사체계 등에 대한 항목에서 만족도가 높은 경우 유지율이 높게 나타났으며, 특히 고용 안정성의 경우 일자리 유지에 직접적으로 영향을 주는 항목으로 불만족한 경우 다른 항목에 비해 유지율이 매우 낮게 나타나면서 만족과 불만족의 차이가 가장 크게 나타났다. 일하는 시간 항목이 만족에 따른 차이가 가장 작게 나타났으며, 인간관계, 일의 자율성과 권한 등도 차이가 작게 나타났다.

현 직장에 대한 전반적인 만족도의 경우 다른 항목에 비해 만족의 유지율이 높으며, 불만족에 따른 유지는 매우 낮게 나타났다. 주된 일에 대한 전반적인 만족도의 경우는 현 일자리 만족도와 비교해서 그 차이가 작게 나타났다.

표 3 일자리 만족도에 따른 일자리 유지율

(단위: %)

	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우만족
임금 또는 소득	50.5	58.3	62.8	69.7	75.7
고용 안정성	31.9	38.3	56.5	68.6	75.8
하고 있는 일의 내용(직무내용)	50.0	54.4	60.1	67.5	70.5
근무 환경(시설, 안전, 위생상태 등)	47.8	51.8	61.6	66.0	70.6
일하는 시간(근로 시간, 근무 일수)	55.3	64.0	61.7	65.4	69.6
개인의 발전 가능성	46.7	54.6	62.2	68.0	72.8
인간관계	50.9	51.7	60.2	67.2	69.4
복지 후생 제도(사회 보험 및 부가급부)	47.3	53.6	59.9	68.6	74.3
인사체계(승진 제도)	46.0	53.9	62.5	72.7	74.9
하고 있는 일에 대한 사회적 평판	46.2	59.5	60.0	67.7	71.4
하고 있는 일의 자율성과 권한	50.0	57.4	62.2	66.8	69.6
일자리에 대한 사회적 평판	50.0	52.1	59.7	68.2	72.6
하는 일과 자신의 적성, 흥미의 일치	48.7	53.0	63.2	67.3	69.1
직무관련 교육 또는 훈련	50.9	56.2	60.6	69.0	73.2
현 직장(일자리)에 대한 전반적인 만족도	34.8	47.4	58.8	71.0	74.1
주된 일(업무)에 대한 전반적인 만족도	42.7	52.0	59.7	69.2	71.1

자료: GOMS, 고용보험 연계자료

교육 수준과 기술 수준의 일치도의 경우 일의 수준이 낮으면 일자리 유지율이 매우 낮았고, 일의 수준이 알맞은 경우 보다 일의 수준이 높은 경우가 유지율이 더 높았으며, 일의 수준의 매우 높은 경우도 알맞은 경우보다 높게 나타났다. 전공 일치도의 경우 전공과 일치할수록 유지율이 높게 나타났으나, 교육 수준이나, 기술 수준에 비해서는 차이가 작게 나타났다.

표 4 일자리 일치도에 따른 일자리 유지율

(단위: %)

	일의 수준이 매우 낮다	일의 수준이 낮다	일의 수준이 알맞다	일의 수준이 높다	일의 수준이 매우 높다
교육 수준 일치도	36.8	55.2	66.7	71.1	69.4
기술 수준 일치도	35.2	54.9	66.0	72.7	68.2
	전혀 맞지 않는다	잘 맞지 않는다	보통이다	잘 맞는다	매우 잘 맞는다
전공 일치 정도	54.8	63.1	67.4	67.4	67.5

자료: GOMS, 고용보험 연계자료

IV. 일자리 유지 요인 분석

여기서는 로지스틱 모형분석을 통해 일자리 유지에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다. 변수별 무응답 자료는 제외하였고, 더미변수를 사용한 범주형 자료의 경우 항목의 응답이 적어 추정 결과에 신뢰성에 영향을 주는 경우 해당 항목을 응답한 자료를 모두 제외하고 분석하였다. 종속변수는 일자리 유지 여부로 일자리를 유지한 경우 1 아닌 경우 0으로 정의되었다. 독립변수는 앞에서 분석한 특성 중 의미가 있거나 차이가 크게 나타났던 변수를 중심으로 선정하였으며, 더미변수의 설정은 일반적으로 비교 기준이 되는 더미 값을 0으로 사용하는데 여기서는 해석의 편의를 위해 SAS의 기본값인 -1을 사용하였다.

분석 결과를 보면 앞에 특성별 일자리 변화 비율을 살펴본 결과와 유사한 흐름을 보여주고 있다. 대학 및 학교생활 측면을 보면 전공계열별로는 공학계열이 유지율이 높은 것으로 나타났다. 졸업 유예 경험이 있는 경우 일자리 유지확률이 높게 나타났으며, 직업 관련 교육훈련을 받은 경우도 일자리 유지확률이 높게 나타났고, 학점이 높을수록 일자리 유지확률이 높게 나타났다. 학교 유형은 앞에서의 차이와는 다르게 유의하지 않게 나타났는데 유지율이 유형 차이보다는 2~3년 졸업생의 일자리 형태의 차이에 의한 영향이 더 크게 작용한 것으로 보인다.

기존 일자리 측면에서의 결과를 보면 기업 규모별로는 앞에서의 결과와 같이 기업 규모가 커질수록 유지확률을 높이는 것으로 나타났으며, 영향력도 높게 나타났다. 상용직, 정규직의 경우 임시직, 비정규직에 비해 유지확률이 높은 것으로 나타났으며, 계약직의 경우 유지확률이 낮은 것으로 나타났다. 그리고 현재 일자리의 임금이 높을수록 일자리를 유지하려는 경향이 매우

높아지는 것으로 나타났다. 산업별로는 숙박음식점업, 사업시설 관리 및 사업지원, 보건복지 서비스업의 경우 일자리 유지확률이 낮게 나타났으며, 금융 및 보험업은 유지확률이 높게 나타났다. 현 직장의 만족도가 높을수록 일자리 유지율이 높은 것으로 나타났으며, 특히 만족도에 따른 계수 차이가 다른 요인들에 비해 매우 크게 나타나 일자리 유지율에 대한 영향력이 매우 높은 것으로 나타났다. 일 수준의 일치도가 낮은 경우 일자리 유지율이 낮고, 일치하거나 높은 경우 일자리 유지율이 높아지는 것으로 나타났다.

표 5 로지스틱 모형 분석 결과

변수		계수	p-value
성별	남성	0.0176	0.6556
	연령	0.523	0.0613
	연령2	-0.0103	0.044
전공계열	인문	-0.1300	0.1125
	사회	0.0111	0.8693
	교육	0.2177	0.1151
	공학	0.1153	0.0761
	자연	0.0539	0.5106
	의약	-0.1153	0.3025
학교 유형	2~3년제	-0.0241	0.5818
	편입 여부	-0.0201	0.7667
	졸업 유예 경험	0.1025	0.0189
	직업관련 교육훈련	0.1423	<.0001
	학점	0.2525	0.0003
규모	5인미만	-0.5308	<.0001
	5~9인	-0.1027	0.2296
	10~99인	-0.0504	0.3527
	100~999인	0.2346	<.0001
산업	<.0001
	상용직	0.4667	<.0001
	계약직	-0.2309	<.0001
	전일제	-0.0172	0.864
	정규직	0.2413	0.0003
	로그임금	0.6128	<.0001
현 직장의 만족도	매우 불만족	-0.921	<.0001
	불만족	-0.4582	<.0001
	보통	0.0879	0.2139
	만족	0.5245	<.0001
일 수준의 일치도	매우 낮다	-0.4653	0.0144
	낮다	0.0538	0.5291
	알맞다	0.168	0.0179
	높다	0.1559	0.0732

자료: GOMS, 고용보험 연계자료

V. 결론

본 연구에서는 대학 졸업 이후의 일자리를 유지하는 데 영향을 미치는 요인을 실증적으로 분석하는 것을 주된 목적으로 하였다. 이를 위해 대졸자 직업이동 경로 조사자료와 고용보험 행정자료를 연계하여 분석자료를 구축하였으며, 대학 특징, 일자리 특징, 일자리 만족도 측면에서 일자리 유지율을 분석하였다.

분석 결과를 보면 졸업한 학교나 학교생활의 영향은 기존 일자리 특징과 직장에 대한 만족도에 비해 영향력이 상대적으로 적은 것으로 나타났다. 이는 현재 일자리 형태가 일자리 변화에 더 직접적으로 작용하는 요인들이 많으며, 대학의 특징으로 사용된 변수도 개인의 능력이나 성향을 파악하기에는 다소 제한적이기 때문으로 보인다.

대학 생활에서는 졸업 유예 경험과 직업 관련 교육훈련이 일자리 유지에 긍정적인 요인으로 작용하였는데 이는 일자리 선택에 많은 시간과 노력의 투자로 나타난 결과로 보인다. 다만, 졸업 유예를 하지 않고 해당 기간에 일자리를 경험하고 재취업을 통한 일자리 선택이 더 좋은 선택이 될 수도 있어 좀 더 깊이 있는 연구가 필요해 보인다. 기존 일자리 특징에서는 일자리 질을 평가하는 가장 대표적인 지표인 기업 규모와 임금이 일자리 유지에 가장 크게 영향을 준 것으로 나타났다. 한편 전체 요인 중 일자리 만족도가 일자리 유지에 미치는 영향이 가장 크게 나타났다. 근로자가 느끼는 일자리에 대한 종합적인 상태를 나타내는 만큼 영향력이 가장 크게 나타난 것으로 보인다. 일자리 수준의 경우 일자리 수준이 높은 경우는 일자리 유지에 긍정적이거나, 일자리 수준이 낮은 경우는 매우 부정적으로 나타났다.

결과를 종합해보면 비정규직, 소규모 사업장, 임금수준이 낮은 근로자 등 상대적으로 일자리 질이 낮고 불안정한 일자리일수록 일자리를 유지하지 못하고 일자리를 전환하거나, 실업 상태에 머무를 가능성이 상대적으로 매우 높게 나타났다. 이는 고학력화로 인한 하향취업과 노동시장의 불안정성으로 일자리를 이동하는 요인이 크게 작용하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 고용구조 개선 및 고용서비스 확충 등 차별적 노동시장 구조와 일자리 불일치 완화를 해소하기 위한 장기적인 노력이 지속될 필요가 있다.

| 참고문헌.

이시균(2017), 고용유지율 결정요인 분석, 산업노동연구 제23권 2호, pp.169-193.

이시균, 박진희, 김수현(2020), 일자리 전환에 관한 결정요인 분석: job-to-job을 중심으로, 경제발전연구 제26권 제3호 pp.67-92.

고용유지지원금의 사업체 생존 및 고용유지 성과 분석*



이정아**

I. 서론

2020년 코로나19 감염병 확산으로 인한 국내외 경기 부진과 소비 위축으로 많은 중소기업이 직간접적 타격을 받았다. 한국의 노동시장에서 그 영향이 본격적으로 나타난 시점은 2020년 3월이다. 통계청의 경제활동인구조사 매월 자료에서 취업자 규모는 2008년 금융위기 이후 처음으로 전년 동월과 비교하여 감소하였고, 이전에 없었던 새로운 현상의 하나로 일시휴직자가 크게 증가하였다. 조사 기간에 경제활동을 하지 않았으나 취업상태에서 병가, 연가, 교육 등을 사유로 일을 하지 않아 취업자에 속하는 일시휴직자의 급증은, 금번 위함에 한국 노동시장이 과거 위기 때와는 다르게 반응하였음을 가리킨다.

코로나19 확산 이후 일시휴직자가 곧 실업자나 비경제활동인구로 되었다면 취업자 감소폭은 더 컸을 것이다. 일시휴직자의 증가는 사업의 지속이 어려운 상황에서 감원을 통한 장기적, 항구적 규모 조정을 하기보다는 일시적인 축소 운영을 선택한 사업체가 많음을 의미한다. 사업이 부진한 가운데 일시적 축소 운영을 선택한 사업체가 많은 까닭은 현재의 경제적 상황이 오래가지 않아 종식되리라는 기대 형성에 있다고 생각할 수 있다. 한국은 정부의 대응과 시민의 자발적 노력으로 코로나19 확산의 충격을 여타 다른 국가들보다 적게 받았다고 평가된다. 이러한 기대가 당분간의 불확실성 속에서도 사업을 지속하는 배경으로 작용한다.

경제적 불확실성이 있어도 단기적 부진에 대처하며 사업을 유지하면 피고용인의 입장에서 고용이 유지된다. 따라서 일시적, 단기적 충격이 있더라도 사업을 지속할 수 있게 하는 정책은

* 본고는 윤정혜 외(2020), 「2019~2020 고용보험DB를 이용한 고용동향분석」의 7장을 발췌, 정리하였다. 자세한 내용은 2021년에 본원 홈페이지에 게시, 발간된 보고서에서 확인할 수 있다.

** 이정아, 한국고용정보원 고용동향분석팀 부연구위원(faith0502@keis.or.kr)

노동시장의 완충재로 작동한다. 경기가 침체 상태에서 회복하면 감소하였던 고용량도 다시 증가하지만, 노동시장에서 마찰을 경험한 취업자의 인적자본 손실, 일자리 질 저하, 잇따른 경제활동 포기의 가능성이 있다. 출산과 육아 등 돌봄 책임 때문에 경력이 단절되었다가 노동시장에 재진입한 여성의 경험은 이에 대한 증거이며 노동시장에서 마찰을 최소화하는 노력이 왜 필요한지를 보여준다.

코로나19 확산의 영향으로 취업자 중 일시휴직자가 늘어난 사실에는 긍정적인 해석의 여지가 있다. 한편으로는 한국의 경제 주체들이 현재의 불확실성이 장기화되기 보다는 해소되리라는 비교적 낙관적 기대를 가졌기 때문에, 다른 한편으로는 사업의 유지를 돕기 위한 정부 지원 정책의 영향일 수 있다. 고용조정이 불가피하게 된 사업주의 고용유지조치에 대해 계속 고용을 조건으로 수당을 지원하는 ‘고용유지지원금’ 제도가 대표적이다.

고용보험 기금을 노동시장의 안정망으로 활용하도록 설계한 제도는 코로나19의 시대에 실효를 거두었는가? 일시휴직자의 증대는 고용유지지원금의 운영이 기대한 목적을 달성한 결과인가? 이 연구는 한국고용정보원이 보유한 고용유지지원금 자료를 분석하여 이러한 질문에 대한 답을 찾고자 했다. 특히 코로나19 확산 국면에서 고용유지지원금의 활용 실태를 파악하여, 향후 한국 노동시장에서 유사 상황이 발생할 때 더 적극적으로 기능하기 위한 제안을 모색하였다.¹⁾

II. 고용유지지원금 활용 현황

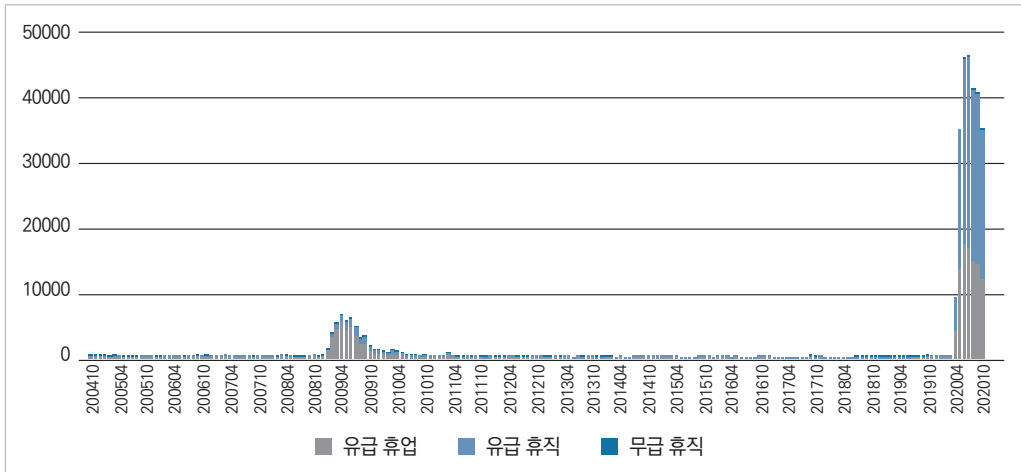
고용유지지원금은 ‘경영악화 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용유지조치를 실시하는 경우 지원금을 지급함으로써 근로자의 실업 예방 및 생계안정 유지’가 가능하도록 고용보험 기금으로 사업주에게 직간접적 지원을 하는 제도이다.²⁾ 계속고용 의무를 준수하며 유급으로 고용유지조치를 실시하는 경우에 사업주에게 휴업 또는 휴직 수당을 지원하며, 고용유지조치 수단으로 무급의 휴업 또는 휴직을 실시하는 경우에는 사업주에게 신청을 받아 고용보험 피보험자에게 지원금을 지급한다.³⁾

1) 연구를 수행한 시점에 활용한 가장 최근 자료는 2020년 10월까지였으며, 이하의 분석은 2020년 10월까지 자료를 반영하였다.

2) 고용노동부 정책자료 누리집(moel.go.kr/policy/policyinfo/create/list1.do) 참조.

3) 전달체계 기준으로 고용유지지원금으로 유급휴업·휴직과 무급휴업·휴직으로 구분되며, 이하에서 무급휴업과 휴직은 별도로 구분하지 않고 무급휴직으로 통칭한다.

그림 1 고용유지지원금 매월 지급건수



자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월
 주: 고용안정지원금종합통계 자료의 마감연월 기준

사업주는 고용유지조치의 실시 전에 사전적으로 계획신고를 제출하여 승인을 받아야 하며 실시 후에는 매월 단위로 지원금 신청을 받아 최대 180일 한도로 지급한다. 고용유지지원금으로 지원하는 ‘유급 휴업’은 포괄적으로 정의되며, 근로시간 조정 또는 교대제 개편으로 근로시간이 감소하거나 고용유지를 위해 노사간 합의로 임금이 삭감되는 경우도 해당된다.⁴⁾ 고용유지조치를 위해 피용인의 고용을 유지하며 유급의 훈련을 실시한 사업주에 대한 훈련 지원금은 2018년에 폐지되었으나 무급 휴직 중 직업능력·향상 프로그램을 실시하면 사업주에게 소액의 지원금을 지급한다.

경영악화를 전제로 하므로 고용유지지원금의 활용은 경기와 매우 직접적인 관계가 있다. [그림 1]은 고용유지지원금의 지급건수를 나타낸 것이다. 고용유지지원금의 지급건은 평상시에는 대개 500건을 하회하고 많을 때에도 총 800건을 넘지 않았다. 그러나 미국발 금융위기의 영향으로 2009년에는 매월 약 1천 건 이상 7천 건 미만의 고용유지지원금이 지급되었으며 코로나19 확산으로 2020년 5월부터 분석 시점까지 매월 3만 건 이상을 유지하였다.

금융위기와 코로나19 국면에서 상이한 점은, 금융위기 때는 고용유지지원금의 지원 건 중 유급 휴업 수당이 대부분을 차지했으나 코로나19 확산 이후에는 유급 휴직 지원금의 비중이 더 크다는 사실이다. 이는 유급 휴업과 유급 휴직의 지원조건 차이에서 비롯한 듯하다. 유급 휴업은 1개월의

4) 이하에서 ‘유급 휴업’은 휴업 수당 지원금을 비롯하여 기타 포괄적인 고용유지조치로서 휴업 관련 지원금을 모두 포함한다.

고용유지조치 단위기간의 총근로시간이 기준기간보다 20% 이상 감소하였다면 지원을 받을 수 있다. 유급 휴직은 사업주가 피고용인인 대상자에게 1개월 이상 휴직을 실시하도록 하였을 때 지원을 받을 수 있다. 유급 휴직은 증빙이 상대적으로 용이한 듯 보이지만 피고용인의 노동 제공을 완전히 면제해야 하므로 유급 휴업보다 사업주의 입장에서 더 편한 선택지는 아닐 수 있다. 그러므로 평상시의 유급 휴직 건수는 유급 휴업 건수의 절반에 미치지 못한다. 2009년 2분기 기간의 고용유지지원금 지급건 중에서도 유급 휴직 지원금 비중은 19.7%에 불과했다. 그러나 코로나19의 영향이 나타나기 시작한 2020년 2분기에 유급 휴직 지원금의 비중은 60.7%로 높아졌다. 이는 감염병 확산이라는 특수한 상황에서 사업의 영위에 대한 사업주의 판단이 기존과 달랐음을 의미한다.

표 1 산업별 고용유지지원금 지급건 분포

(단위: %)

	2009년 2분기			2019년 2분기			2020년 2분기		
	유급 휴업	유급 휴직	무급 휴직	유급 휴업	유급 휴직	무급 휴직	유급 휴업	유급 휴직	무급 휴직
A. 농업, 임업 및 어업	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
B. 광업	0.2	0.4	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
C. 제조업	86.8	50.4	65.6	82.1	76.4	100.0	25.3	14.6	0.0
E. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	0.5	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
F. 건설업	2.3	8.9	5.6	2.0	2.3	0.0	1.3	2.5	0.0
G. 도매 및 소매업	4.3	13.5	1.1	5.6	4.9	0.0	21.9	19.0	0.0
H. 운수업	1.4	3.4	1.1	2.2	2.8	0.0	2.5	4.2	0.0
I. 숙박 및 음식점업	0.2	0.7	0.0	0.4	0.0	0.0	8.0	12.5	25.0
J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	0.9	7.0	5.6	0.0	3.4	0.0	2.7	3.3	0.0
K. 금융 및 보험업	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	0.0
L. 부동산업 및 임대업	0.1	1.3	0.0	0.2	0.0	0.0	1.0	2.0	0.0
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	1.6	9.6	8.9	4.2	6.8	0.0	3.7	4.9	0.0
N. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1.0	2.5	12.2	0.6	2.8	0.0	6.1	18.0	75.0
P. 교육 서비스업	0.1	0.2	0.0	0.0	0.8	0.0	12.8	8.3	0.0
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	0.0	0.1	0.0	0.6	0.0	0.0	8.4	4.0	0.0
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.0	0.3	0.0	0.4	0.0	0.0	3.3	3.7	0.0
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	0.4	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	2.4	0.0

자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

<표 1>은 2009년 2분기와 2020년 2분기의 고용유지지원금 지급건의 산업별 분포이다. 금융위기 시기에는 전체의 79.5%가 제조업 사업체에 대한 지급건이었으나 코로나19 시기에 고용유지지원금을 신청한 사업체의 산업은 다양해졌다. 가장 많은 비중을 차지하는 산업은 도매 및 소매업이며 다음으로 제조업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 숙박 및 음식점업, 교육 서비스업 순이다. 사회적 거리두기 수단 등으로 사업이 근본적으로 저해되는 환경으로 인해 다수 서비스업 사업체가 휴직을 선택하였을 것이다. 숙박 및 음식점업은 대면 서비스업에 대한 가장 크고 즉각적인 영향을 받은 산업임에도 불구하고 고용유지지원금 지원을 상대적으로 적게 받았다. 숙박 및 음식점업의 평균적으로 작은 사업체 규모, 낮은 고용보험 가입률이 위기 상황에서 큰 타격을 입었지만 정부 지원을 받기 어려운 조건으로 작용하였다고 추정된다. 결국 고용유지지원금의 활용은 경제적 여건과 정부 지원 활용 가능성의 결합된 결과로 볼 수 있다.

중분류 수준에서 2009년 2분기 금융위기 시기에 유급 휴업 지원금의 지급건이 가장 많았던 산업은 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업 등이다. 2020년 2분기 코로나19 국면에는 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업과 도매 및 소매업의 유급 휴직 비중이 높다. 이와 같은 산업적 맥락은 동일한 기준으로 두 시기를 비교하기 어렵게 한다. 비교적 최근인 2019년 2분기에 지급된 고용유지지원금 지급건의 79.3%가 제조업이었으며 그중에서도 자동차 및 트레일러 제조업, 기타 기계 및 장비 제조업의 비중이 높았다는 점에서 2009년과 비슷하다. 10년 전과 비교하여 산업의 구성 변화가 있었음을 고려하더라도, 2020년의 경제적 상황은 기존의 위기나 불황기와 다르며 매우 특수하다.

고용유지지원금은 고용유지조치 실시 후 매월 신청을 받아 최대 180일까지 지급하므로 동일 사업체가 반복하여 수급한다.⁵⁾ 각 연도별 2분기 내에 반복 수급한 사업체의 평균적인 지급건수는 2009년 2.0건을 제외하면 1.7-19건이며, 기준 기간을 연간으로 확장하면 3건 내외로 높아진다.

연간 사업체별 평균 지급건수는 2009년에 3.2건으로 높았고 조선업 위기가 닥쳤던 2017년에도 3.1회로 높았다. 10월까지 자료이므로 불충분하지만 2020년에는 평균 3.4회로 역대 최대 수준이다. 이는 고용유지조치에 더 많은 기간이 소요되고 있음을 의미한다. 반면 평균적인 사업체별 지원 인원수는 2020년이 최저 수준이다. 2020년에 고용유지지원금을 받은 사업체는 과거보다 평균적으로 더 긴 기간에 걸쳐 더 적은 피용인에 대해 고용유지지원금을 신청하였다.

5) 사업체가 기준 기간에 같은 종류의 고용유지지원금을 수급한 경우를 의미한다.

표 2 산업별 사업체 평균 연간 지급 건수, 인원, 금액

(단위: 건, 명, 만 원)

	지급건수		지원인원		지원금액	
	2009년	2020년	2009년	2020년	2009년	2020년
A. 농업, 임업 및 어업	3.0	3.1	16.3	10.6	1,480	1,302
B. 광업	2.5	2.4	26.8	18.6	1,237	3,187
C. 제조업	3.1	3.0	77.1	35.2	2,345	2,746
D. 전기, 가스, 증기 및 수도사업		3.1		7.5		873
E. 하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	3.4	3.1	22.9	11.7	1,004	1,394
F. 건설업	3.3	3.4	17.3	12.2	1,373	1,768
G. 도매 및 소매업	3.4	3.5	17.3	16.1	976	1,648
H. 운수업	3.6	4.3	51.6	96.8	1,903	9,645
I. 숙박 및 음식점업	2.3	3.3	20.2	21.0	1,073	2,276
J. 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	3.8	3.5	29.5	18.9	2,118	2,188
K. 금융 및 보험업	3.6	3.9	107.4	12.0	5,322	1,569
L. 부동산업 및 임대업	3.8	3.9	15.2	14.9	1,324	1,951
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	3.9	3.5	28.9	16.1	1,736	1,996
N. 사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3.3	4.8	72.5	24.9	2,129	3,354
O. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정		3.7		29.0		2,743
P. 교육 서비스업	2.5	3.0	20.2	9.4	1,282	981
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	2.6	2.7	15.4	14.2	909	1,092
R. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.6	3.5	58.2	22.0	2,465	2,622
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3.3	3.2	50.8	14.2	1,792	1,496
T. 가구내 고용활동 및 자가소비 생산활동		5.0		10.0		1,237

자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

평균 지급금액 수준은 피고용인 1인당 1일의 지원 상한액⁶⁾이 변동함에 따라 자연스럽게 높아지는 경향을 갖는다. 그런데 2020년에는 사업체 평균 지원금액이 큰 폭으로 하락하였다. 소규모의 사업체들이 과거보다 평균적으로 더 긴 기간에 걸쳐, 혹은 다회에 걸쳐 더 적은 수의 인원에 대해 고용유지지원금을 신청하였으므로 최근 몇 년보다 평균 지원금액이 감소하였을 것이다.

<표 2>는 산업별로 2009년과 2020년에 고용유지지원금을 수급한 사업체의 평균적인 연간 지급 건수, 지원 인원수, 지원금액 수준이다. 2020년에 고용유지지원금 신청 비중이 높은 상위 다섯 개 산업 중 제조업, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업, 교육 서비스업은 사업체 평균 지원 인원수가 크게 줄었다. 2009년과 비교하여 2020년에 상대적으로 지원 인원이 적은 까닭은 상대적으로 소규모 사업체가 고용유지지원금 신청을 더 많이 했기 때문일 가능성이 있다.

사업체 평균 고용보험 가입자 수는 계속 감소하였으나 이는 한국의 평균적인 사업체 규모가 감소하였음을 의미하지 않는다. 고용보험DB는 단지 고용보험 가입자만을 포괄하기 때문이다. 영세한 사업체의 임금노동자의 고용보험에 가입하는 비율이 높아졌으므로 평균적인 사업체별 가입자 수는 감소했다. 이러한 이유로 고용유지지원금의 신청 자격을 갖는 소규모 사업체도 늘었을 것이다. 그러므로 고용유지지원금의 사업체별 평균 지원 인원수 감소는 고용보험 가입률 상승에 의한 소규모 사업체의 지원 가능성 확대와 코로나19 확산의 소규모 사업체에 대해 상대적으로 큰 영향이라는 명암이 함께 작용한 결과로 해석할 수 있다.

한편 고용유지지원금의 지원 대상인 고용보험 가입자 기준으로 2009년에는 남성이 74.3%였으나 2020년에는 60.4%로 비중이 감소하였다.⁷⁾ 50세 이상 중고령자 비중은 2009년 18.9%에서 2020년 26.2%로 증가하였다. 2020년 기준으로 피보험자 중 여성의 비중은 40%를 상회하고 피보험자 세 명 중 한 명 이상은 중고령자다. 업종별로 살펴보면, 코로나19 확산의 영향을 크게 받은 숙박 및 음식점업은 여성 비중이 남성보다 훨씬 높은 산업이지만 고용유지지원 대상 중에서 비중은 남성과 비슷하다. 노동시장에서 상대적으로 취약한 여성, 중고령자는 위기 국면에서 다른 인구 부문보다 더 큰 영향을 받지만 고용유지지원금의 혜택은 덜 받는다. 그러나 위기의 영향과 정부 지원의 혜택 간 불일치 정도는 2009년보다 2020년에 줄어들었다.

6) 고용유지지원금의 '1인당 1일 상한액'은 고용노동부 장관이 고시하지만, 실업급여와 연계된 구조이다. '상한액'은 (구직)급여기초 임금일액 상한액의 50%에 해당하는 금액이며, '상한액'이 최저임금의 90%보다 낮은 수준이면 최저임금의 90%를 '상한액'으로 정하므로 최저임금과도 연계되었다고 할 수 있다. 사실 (구직)급여기초임금일액의 하한액이 최저임금의 90%로 결정된다.

7) 고용유지지원금의 인별 정보가 있는 경우에 한해 분석하였으며 동일인에 대해 동일 사업체가 반복 신청한 경우 연단위로 한 건으로 처리하였으므로 엄밀히 하면 일자리 단위이다.

Ⅲ. 고용유지지원금의 고용유지 성과

고용유지지원금은 고용조정이 불가피하게 된 상황에 처한 사업주가 고용을 유지할 수 있도록 지원하는 제도이다. 따라서 사업체 수준에서 고용량을 유지하여 일시적인 경제적 충격이 있더라도 항구적인 생산 감축이나 폐쇄로 이어지지 않도록 돕는다.

피고용인의 입장에서 고용의 유지는 실직의 방지이지만 사업체 수준의 고용량 유지와는 간극이 존재한다. 사업체가 기존 인력을 신규 인력으로 교체하여 고용량을 유지하는 대체효과와 방지를 위해 ‘고용유지조치 기간 중 감원이나 신규채용’을 고용유지지원금 지원 제외 사유로 정하였다. 또한 고용유지조치 기간 이후 1개월까지 계속고용 의무를 준수하도록 하여 사업주의 도덕적 해이를 줄이도록 설계되어 있다. 그럼에도 불구하고 대체효과와 사업주의 도덕적 해이는 고용유지지원금 제도 운영의 한계로 꾸준히 지적되었다.

이하에서는 금융위기의 영향으로 신청이 크게 늘었던 2009년의 고용유지지원금의 고용유지 성과를 사업체와 개인 수준으로 구분하여 살펴본다. 2009년에 고용유지지원금의 성과를 지원 종료 후 최소 6개월이 지난 시점에 대해 분석함으로써 성과의 지속성을 파악하며, 불황이나 호황이 아니었던 2019년에 대해서도 살펴본다. 최근 2020년에 코로나19 확산에서 비롯한 경제적 위험이 커져 고용유지지원금의 신청과 지원이 역대 최고 수준으로 높아졌다. 직전 해에 고용유지지원금을 신청한 사업체는 코로나19 확산 전부터 사업 운영의 어려움을 겪고 있었으리라고 판단된다. 따라서 경제적 위기 상황이 취약한 사업체와 피보험자에게 끼치는 영향을 함께 가늠할 수 있을 것이다.

1. 사업체 단위

지원금이 실제로 지급된 고용유지지원금의 신청건은 2009년 연간 4만 건 이상이었고 2019년에는 약 10분의 1 수준이었다. 동일 사업체가 연간 반복하여 수급한 건을 한 건으로 처리하여 확인한 고용유지지원금 신청 사업체 수는 2009년에 약 1만 3천 개, 2019년에는 약 1천 6백 개다. 고용유지지원금 신청 사업체 중 무급휴업·휴직 지원금을 신청한 사업체 수는 2009년에는 약 1백 개였으나 2019년에는 2개에 불과하다. 무급휴업·휴직 지원금 신청이 상대적으로 매우 적으므로 이하의 사업체 분석에서는 고용유지지원금의 유형을 구분하지 않는다.

사업체 단위에서 2009년 고용유지지원금의 수급 후 고용량 변화를 확인하기 위해 2008년 12월과 2010년 6월의 고용보험 가입 사업장 자료와 개인(가입자) 자료를 결합하여 각 시점의 가입자 수와 상용 가입자 수를 산출했다. 2019년의 고용유지지원금 효과 분석을 위해서도 마찬가지로 2018년 12월과 2020년 6월 자료를 활용하였다. 이때 기간 내 사업체가 생성 또는 소멸하여 가입자 수를 산출할 수 없거나 등록된 가입자가 한 명도 없는 사업체는 분석에서 제외하였다. 2009년과 2019년에 고용유지지원금을 수급한 사업체 수를 직전 연도 행정자료 마감 월의 분석 대상인 91만 개 및 153만 개와 비교하면 각각 1.4%와 0.1% 수준이다.

고용유지지원금의 분석 대상기간 수급 또는 연속 수급을 기준으로 사업체 유형을 구분하고 각 유형별 사업체의 직전 해 마감 월 현황을 <표 3>에 나타냈다. 고용유지지원금을 신청하여 수급한 사업체는 평균적으로 고용보험 가입자 및 상용 가입자 수가 미지원 사업체보다 많다. 상대적으로 규모가 큰 사업체가 고용유지지원금을 신청한 것으로 보인다. 가입자 중 여성의 비중은 평균보다 적고 중고령자 비중은 평균과 비슷하다. 다만 2020년에 신청한 사업체의 경우 여성 가입자 비중은 48.3%로 높고 중고령 가입자 비중은 26.0%로 비중이 낮다는 특징이 있다.

표 3 고용유지지원금 수급 유형별 사업체 현황

(단위: 명)

	가입자 수	상용 가입자 수	여성 가입자 비중(%)	중고령 가입자 비중(%)	가입자 증감	상용 가입자 증감
2008년 12월						
미지원 사업체	11.0	9.9	40.7	18.6	-1.2	-0.4
당해연도 지원	30.6	30.4	26.3	15.3	-2.3	-2.3
2년연속 지원	42.7	42.6	29.5	16.9	-3.6	-3.7
3년연속 지원	52.1	52.0	35.2	23.5	-8.3	-8.3
기타	35.6	35.5	31.9	17.7	-2.7	-2.8
전체	11.4	10.3	40.5	18.6	-1.3	-0.5
2018년 12월						
미지원 사업체	10.1	8.5	45.2	34.7	-1.5	-0.5
당해연도 지원	54.6	54.4	31.0	35.8	-6.6	-6.6
2년연속 지원	27.1	26.8	32.0	37.1	-4.2	-4.1
3년연속 지원	42.8	42.5	31.8	38.1	-5.6	-5.6
기타	16.6	15.6	48.3	25.9	-1.5	-0.9
전체	10.3	8.8	45.3	34.4	-1.5	-0.5

자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

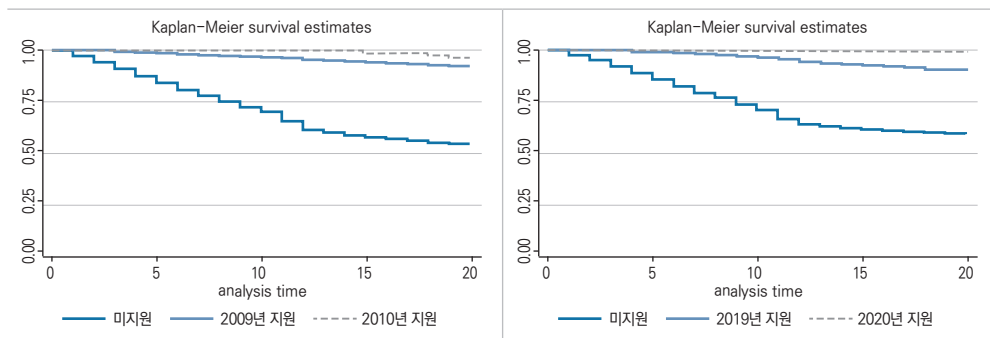
주: 기타는 분석 대상인 당해 연도에는 고용유지지원금을 받지 않았지만 직전 해 또는 다음 해에는 수급한 사업체

고용유지지원금을 지원 받은 사업체의 이듬 해 6월의 고용보험 가입자 수를 직전 해 12월과 비교하면, 신청하지 않은 사업체보다 평균적으로 더 많이 감소하였다. 고용유지지원금을 신청하지 않은 사업체보다 신청한 사업체에서 더 많이 감소한 이유는, 무엇보다 가입자를 줄일 수밖에 없는 경영 상황에 처한 사업체만이 고용유지지원금을 신청하였다는 데 있다. 가입자 증감의 비교 시점을 18개월로 길게 설정하였으므로 결과적으로 사업체의 경제적 상황이 반영되었을 수 있다. 또한 지원 사업체의 평균적인 규모가 더 크기 때문일 가능성도 있다. 가입자 증감 수를 증감률로 환산하면 지원 사업체가 반드시 미지원 사업체보다 일관적으로 더 큰 폭으로 감소했다고 할 수 없다.

고용유지지원금을 신청한 사업체의 고용량이 신청하지 않은 사업체보다 장기에 걸쳐 더 많이 감소하였다는 사실이 고용유지지원금의 성과가 적거나 없다고 할 이유는 되지 않는다. 고용유지지원금을 신청하는 사업체는 신청하지 않은 사업체와 비교하여 경제적 위험이 높은 상태였으므로 동일한 조건으로 비교되기 어렵다. 또한 고용유지지원금을 신청하는 사업체의 입장에서 지원 신청의 본질적인 목표는 사업체의 유지에 있다고 할 수 있다. 따라서 이듬해 9월까지 사업체 유지에 대한 생존 함수 그래프를 [그림 2]에 나타냈다.

2009년의 고용유지지원금 수급에 대해서는 2010년 9월까지, 2019년의 수급에 대해서는 2020년에 대해서는 2020년 9월까지 추정하였으며 기준 연도에만 수급한 사업체를 별도로 나타냈다. 고용유지지원금의 지원은 사업체의 장기적인 고용량 유지에는 효과적이지 않지만 사업체의 생존에는 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 보인다. 본고에서 고용유지지원금 지원을 받은 사업체의 비교군을 엄밀히 설정하지 않았으므로 ‘지원금의 효과’로 해석하기 어렵다. 그러나 적어도 고용유지지원금 지원을 받은 사업체가 지원 후 단기간에 소멸하지 않음을 확인하였다고 할 수 있다.

그림 2 2009년(좌)과 2019년(우) 고용유지지원금 수급별 사업체 유지의 생존 함수



자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

주: 횡축은 개월 수이며, 기간을 제한하기 위해 마지막 시점에 모두 해저드 처리함

2. 개인 단위

고용유지지원금을 신청하는 사업체의 고용유지조치 대상 정보는 별도로 관리된다. 따라서 고용유지지원금을 신청한 사업체에 고용된 고용유지조치 대상의 고용유지 여부를 분석할 수 있다. 그러나 고용유지조치 대상의 고용유지 여부를 고용유지지원금의 효과로 판단하기에 여러 제약이 존재한다.

고용유지조치 대상이 아니더라도 고용유지지원금을 신청하는 사업체는 고용유지조치 기간에 해고를 할 수 없으므로 고용유지지원금 수급 사업체의 피용인은 간접적 영향 하에 있게 된다. 고용보험 피보험자는 고용유지지원금의 지원 대상과 대상이 아닌 지원 사업체 피고용인, 미지원 사업체 피고용인으로 구분된다. 그러므로 고용유지지원금을 수급한 사업체 내에서 고용유지조치 대상 여부에 따른 차이가 존재하는지 확인한다.

표 4 고용유지지원금 수급 유형별 피보험자 현황

(단위: %)

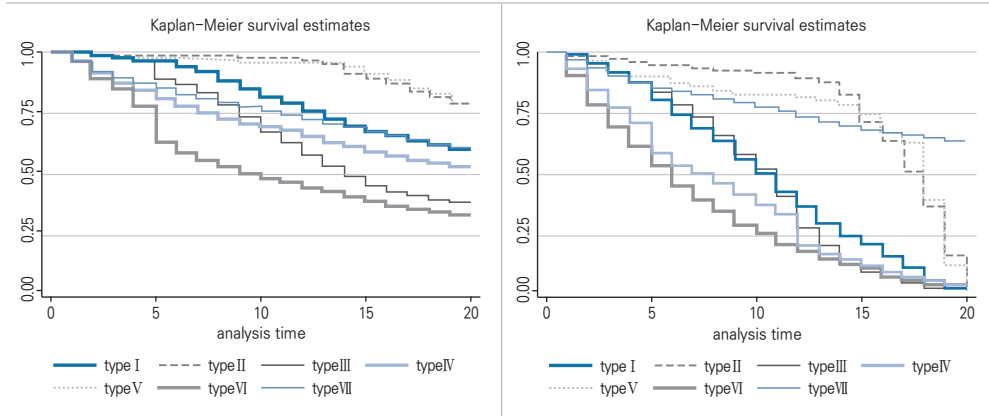
	○	○	○	×	×	×	×
본인 직접 지원	○	○	○	×	×	×	×
사업장 지원	○	○	○	○	○	○	×
차년도 직접 지원	×	○	×	×	○	×	×
차년도 사업장 지원	×	○	○	×	○	○	×
유형	I	II	III	IV	V	VI	VII
2009년 수급							
분포	0.38	0.08	0.03	2.53	0.07	0.19	96.72
여성 비중	26.9	36.0	29.3	28.3	31.4	26.0	37.2
중고령자 비중	22.3	29.3	21.6	16.3	25.2	21.8	20.3
고용 유지 비중	61.6	81.8	32.3	53.3	84.0	30.8	59.4
2019년 수급							
분포	0.03	0.01	0.01	0.05	0.00	0.02	99.87
여성 비중	29	31	27	22	39	28	43
중고령자 비중	33	43	32	37	32	30	33
고용 유지 비중	8.5	48.3	2.7	4.5	59.1	3.3	61.9

자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

<표 4>는 기준 연도인 2009년과 2019년 전에 고용보험 피보험 자격을 취득하고 기준 연도 이후에 상실하였거나 상실하지 않은 일자리를 대상으로 고용유지지원금의 직접 수급 및 소속 사업장 수급 여부, 차년도의 수급 여부로 유형을 구분하고 현황을 나타낸 것이다. 고용유지지원금을 지원받은 사업장 소속으로 직접 지원 대상이 된 유형 I 과 사업장만 지원을 받은 유형IV을 비교하거나 유형III과 유형VI을 비교하면 모두 직접 지원 대상이 되었을 때 고용이 유지된 비중이 높은 경향을 확인할 수 있다.

2019년은 평시 경기에 해당하지만 2020년에 코로나19 확산으로 고용유지율이 현저하게 하락했다. 고용유지지원금의 지원을 받은 사업체가 경제적으로 취약한 상태에서 지원금을 신청한다는 사실은 고용유지지원금을 전혀 받지 않은 사업체와 비교하면 명확하다.

그림 3 2009년(좌)과 2019년(우) 고용유지지원금 수급별 유형별 고용유지의 생존 함수



자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

주: 횡축은 개월 수이며, 기간을 제한하기 위해 마지막 시점에 모두 해저드 처리함

[그림 3]은 기준 연도와 차년도의 사업체 고용유지지원금 수급 및 피보험자 본인의 지원 여부로 구분한 일급 유형별로 고용유지에 대한 생존함수를 나타낸 것이다. 2009년과 2010년의 피보험자 고용유지에 해당 기간 직접 지원 대상인지 여부는 매우 결정적이다. 이는 물론 고용유지지원금의 설계에서 비롯하는 것이지만 그 결과 일자리 상실은 지연된다. 고용유지지원금을 받은 사업체의 경영 상황은 지원금을 신청하지 않은 사업체보다 열악하였을 가능성이 있지만 직접 지원의 대상이 될 때 일자리 상실의 지연으로 고용이 유지 확률이 높아진다.

2019년 1월부터 2020년 9월까지 고용유지에 대한 생존함수를 나타낸 우측 그래프가 좌측 그래프와 상이한 궤적을 나타내는 이유는 2020년이 코로나19에서 시작된 경제적 위기 상황이기 때문이다. 평시 경기에 해당하는 2019년에 고용유지지원금을 신청한 사업체는 이미 매우 취약한 상태였으므로 경제적 위기 상황에서 고용유지율이 낮아진 것으로 보인다. 2019년에 고용유지지원금을 수급한 사업체의 일자리지만 2020년에 고용유지지원금의 직접 지원 대상이 된 경우에는 비교적 더 고용이 유지되었지만 코로나19의 장기화로 급격히 감소하였다. 코로나19는 한국 노동시장에 매우 이례적인 장면을 연출하고 있다.

표 5 고용유지에 대한 회귀분석 결과

	로지스틱 분석		콕스 비례 해저드 분석	
	오즈비	p값	위험비	p값
고용유지지원금 직접 지원	1.368	0.000	0.849	0.000
여성	0.788	0.000	1.133	0.000
연령	1.007	0.000	0.999	0.000
사업체 피보험자 수	1.000	0.000	1.000	0.000
농림어업	0.765	0.000	0.985	0.031
제조업	1.493	0.000	0.818	0.000
서비스업	1.088	0.000	0.948	0.000
2009년 지원 사업체	0.621	0.000	1.413	0.000
2010년 지원 사업체	0.513	0.000	1.127	0.000
상수	0.928	0.000		

자료: 한국고용정보원, 고용보험DB 원자료, 각연월

<표 5>는 2009년 이전에 고용보험 가입 자격을 취득하고 이후에 상실하였거나 상실하지 않고 유지하고 있는 피보험자 9백만 명의 고용유지 여부에 대한 로지스틱 회귀분석과 피보험 자격 상실에 대한 콕스 비례 해저드 분석을 실시한 결과이다. 고용유지지원금 지원을 받은 사업체와 가입자 비중이 적으며 비교 집단을 특정하지 않았으므로 엄밀한 효과로 해석할 수는 없지만 대략적인 윤곽을 보여준다.

먼저 여성일수록 고용일수록, 저연령일수록, 제조업 사업체가 아닐수록 일자리 상실의 위험이 크게 나타났다. 사업체 규모를 통제하기 위해 활용한 사업체 고용보험 가입자 수 변수의 영향은 다른 조건을 통제했을 때 고용유지 가능성을 높이지만 영향의 크기는 미미하다.

주된 관심인 18개월 후인 2010년 6월까지 고용이 유지되었는지 여부에 대한 로지스틱 회귀 분석에서 고용유지지원금의 직접 지원은 긍정적인 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 2009년이나 2010년에 고용유지지원금을 수급한 사업체인지 여부는 부정적인 상관관계가 있으며, 이러한 결과를 초래한 사업체의 취약성을 통제한 결과로 해석할 수 있다. 콕스 비례 해저드 분석의 결과도 일관되게 나타난다. 고용유지지원금 지원 사업체 여부는 고용보험 가입 자격 상실 위험을 높이지만 이를 통제했을 때 직접 지원 여부는 상실 위험을 감소시킨다.

IV. 결론

이 연구는 한국고용정보원 고용보험DB의 고용안정지원금 원자료를 활용하여 경영악화로 인해 고용조정이 불가피하게 된 사업주에게 지원하는 고용유지지원금의 성과를 확인하고자 했다. 고용유지지원금은 유급 또는 무급으로 고용유지조치를 실시하는 사업체에게 계속고용 의무를 부과하며 지원하는 제도로, 코로나19 확산에서 비롯된 경제적 충격이 지속되고 있는 현재 전례 없는 규모의 사업체와 임금노동자가 혜택을 입고 있다.

정책과 제도의 효과 분석에서 어떤 기준으로 판단할지 여부가 매우 중요하다. 여기에서는 고용된 임금노동자의 입장에서 일자리의 유지가 중요한 만큼 사업체의 입장에서는 사업체의 유지가 제도의 효과를 판단하는 근본적인 준거라고 판단했다. 경영 상태의 악화 상황에서 당장의 조정이 불가피하더라도 사업체가 유지될 수 있다면 장기적으로 일자리의 지속과 창출의 여지가 남게 된다.

고용유지지원금의 효과 분석에서 어려운 점은 제도 운용의 실질적인 효과를 파악하려면 고용유지지원금을 신청한 사업체와 같은 조건의 미지원 사업체를 비교해야 한다는 데 있다. 고용유지지원금을 신청한 사업체의 경우 경영 악화를 증빙할 자료를 제출하지만 미신청 사업체의 경영 상태를 파악할 수 없다. 따라서 사업체의 관점에서 사업체의 유지, 지원 대상인 임금노동자의 관점에서 일자리 유지를 ‘고용유지지원금 성과’의 판단 지표로 설정하였으나 비교군을 엄밀히 설정하지 않아 ‘지원금의 효과’로 해석하긴 어렵다.

주된 분석의 대상 시점은 2009년과 2019년이다. 2009년은 금융위기로 고용유지지원금 신청이 2020년 이전에 가장 많았던 시기이다. 2019년에는 고용유지지원금의 신청이 상대적으로 많지 않았던 시기이지만 2020년 전에 이미 경영의 어려움을 겪었던 사업체가 지원을 받으므로 경제적 충격을 크게 받았으리라고 추정된다. 그러므로 고용유지지원금을 받은 직전 해 12월과 이듬해 6월 사이에 사업체의 고용보험 가입자 수는 미지원 사업체보다 더 많이 감소했다. 이는 고용유지지원금을 수급하는 사업체의 경제적 취약성을 드러낸다고 할 수 있다.

고용유지지원금 수급이 종료된 이듬 해 6월까지 사업체 생존에 끼치는 영향은 긍정적으로 해석할 여지가 있다. 즉, 고용유지지원금은 사업체가 소멸할 위험을 낮출 수 있다. 임금노동자 개인의 일자리 유지에 대해서도 고용유지지원금은 긍정적인 영향을 끼치지만, 이는 고용유지지원금의 직접 지원 대상에 국한된다. 즉, 고용유지지원금의 직접 지원 대상인지 여부가 관건이 된다.

이상의 분석 결과에 근거하여 고용유지지원금을 활용하며 취약한 임금노동자의 일자리 유지에 대한 유인 방안을 수립할 수 있을 것이다. 코로나19 확산 이후 한국 노동시장에서 상대적으로 취약한 인구 부문인 여성, 특히 중고령 여성 일자리가 영향을 크게 받았다. 그러나 고용유지지원금의 지원 현황에서 여성이나 중고령자의 비중은 전체 노동시장에서 비중이나 고용보험 가입자 중에서 비중보다도 적다. 2009년보다 최근 들어 나아졌지만 여전히 취약한 인구 부문은 지원의 대상으로 선택될 확률도 더 낮다. 따라서 고용유지지원금의 지원 대상 중 여성이나 중고령자 등 노동시장 취약계층을 대상으로 선정하는 데 대한 유인 구조 마련을 고민할 수 있다. 취약계층 선정에 대한 유인 방식은 지원 기간이나 지원 상한의 조정 방안 등이 있을 수 있다. 제도의 직접 지원 대상자에게 차별적인 영향이 존재하기 때문이다. 고용유지지원금 제도가 경제 위기 속에서 제 기능을 발휘하기 위해서는 경제적 상황에 대한 지속적인 모니터링과 그에 따른 융통성 있는 조정이 필요하다.

계간
고용이슈

이슈분석

중장기 인력수급 전망 2019~2029

공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황 및 과제

지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향

MZ세대의 직업가치관 변화 분석

ISSUE ANALYSIS

중장기 인력수급 전망 2019~2029



김수현*

I. 서론

중장기 인력수급 전망은 미래 노동시장 구조를 파악하여 지속적인 경제 성장을 위한 인력양성정책에 기여하는 것을 주된 목적으로 한다. 최근 중장기 인력수급 전망에서 고려해야 할 가장 중요한 요인은 인구구조 변화와 기술 발전이라고 할 수 있다. 저출산·고령화로 인한 인구구조 변화는 향후 노동시장에 매우 큰 영향을 미칠 것이다. 저출산·고령화가 심화되면서 총인구 증가세가 둔화되고 노동시장에서 큰 비중을 차지하고 있는 주 근로 연령대의 인구는 감소할 것이다. 이러한 인구 효과는 노동력 공급을 제약함으로써 경제 성장과 노동시장 확대의 장애 요인으로 작용할 것이다. 4차 산업혁명, 디지털 혁명과 관련된 기술의 급격한 발전은 전체 생산과 노동생산성에 영향을 미칠 것이다. 기술 발전으로 노동생산성이 개선되면 고용 규모가 축소되는 산업도 있겠지만 생산 규모 확대에 취업자가 늘어나는 산업도 있을 것으로 예상된다.

중장기적 측면에서 2020년 국내 경제와 노동시장에 큰 충격을 가져온 코로나19의 영향은 제한적인 수준에 머물 것으로 보인다. 코로나19 치료제와 백신이 보급되면서 코로나19가 노동시장에 직접적으로 미치는 부정적인 영향은 점차 축소될 것이다. 다만 코로나19 확산으로 도입된 새로운 기술과 생산 방식은 중장기적으로 노동시장에 영향을 미칠 수 있다. 코로나19 확산에 따른 비대면, 원격 생산 방식의 확대, 자동화 기술의 도입과 수준 확대 등은 중장기 산업별·직업별 인력수요를 변화시키는 요인으로 작용할 수 있다.

2020년 수행된 『중장기 인력수급 전망 2019~2029』는 이와 같은 고용 변동에 영향을 미치는 요인들을 고려하여 10년간의 인력수급 변화를 전망하였다. 분석에서 기초 자료는 통계청의

* 김수현, 한국고용정보원 인력수급전망팀 부연구위원(warc7@keis.or.kr)

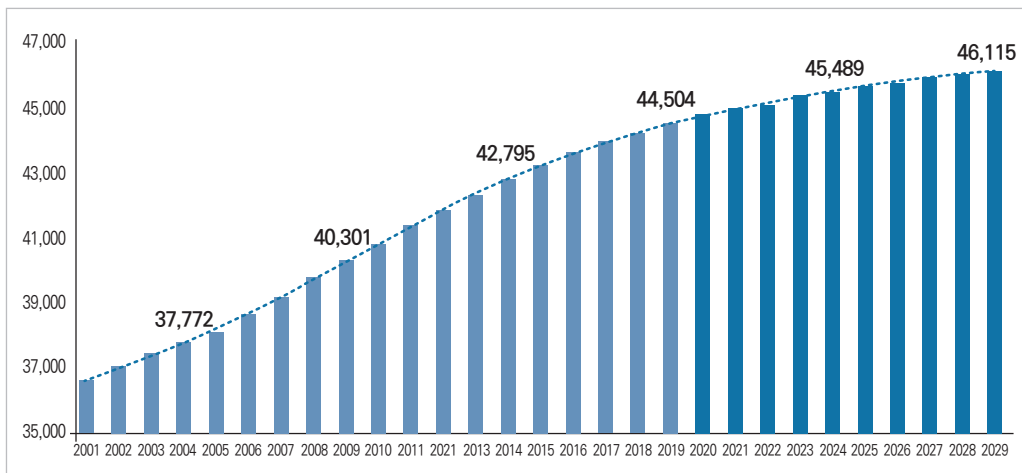
「경제활동인구조사」로 2019년까지 실측치를 이용하여 2029년까지의 중장기 인력공급과 수요를 전망했다. 중장기 인력공급은 KEISIM 미시모의실험 모형을 이용해 전망했다(박진희 외, 2020). KEISIM 미시모의실험 모형은 통계청의 「인구주택총조사」, 「지역별 고용조사」와 「한국노동패널」 등 각종 패널 자료를 활용하는 동태적 순차 모형으로 한국고용정보원은 2012년 이후 KEISIM 미시모의실험모형을 자체 구축하여 중장기 인력공급을 전망하고 있다(박진희 외, 2020; 이시균 외, 2014). 중장기 인력수요, 취업자 수는 산업연구원의 산업별 경제성장 전망 결과, 산업별 취업계수, 인력수요에 영향을 미치는 다양한 변수를 활용하는 시계열 모형을 활용해 전망했다.

II. 중장기 인력공급 전망

중장기 인력공급은 KEISIM 미시모의실험 모형을 이용해 전망했다. 전망 결과에 따르면 생산가능인구는 2019년 44,504천 명에서 2024년 45,489천 명으로, 2029년에는 46,115천 명으로 증가해 향후 10년 간 연 0.4%씩 늘어날 것으로 예상된다. 2019년부터 2024년 기간 동안 생산가능인구는 986천 명이 늘어나 연 0.4%씩 증가하지만, 2024년부터 2029년 기간 동안은 625천 명으로 증가폭이 줄어들고 연평균 증가율도 0.3%로 둔화될 전망이다.

그림 1 생산가능인구 전망: 2019~2029년

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 경제활동인구조사; KEISIM 미시모의실험 결과

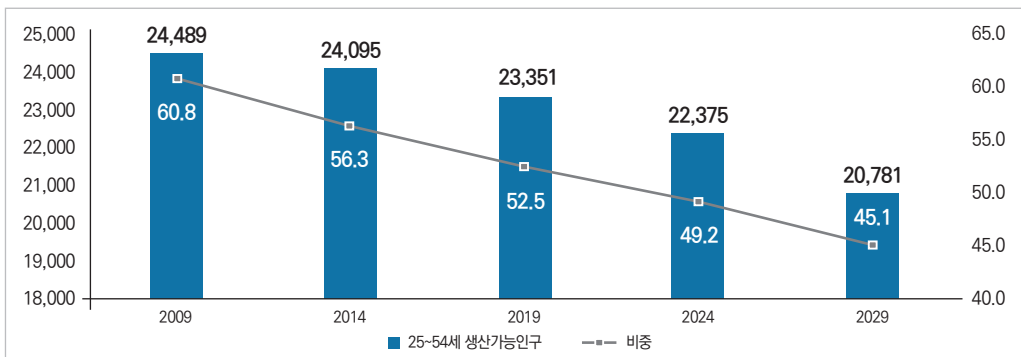
15~64세 생산가능인구는 2019년 36,792천명에서 2024년 35,462천 명으로 감소하고, 2029년에 33,642천 명으로 감소할 것으로 예상된다. 15~64세 기준 생산가능인구 증가율은 2011년에 1.1% 증가를 정점으로 급격히 증가율이 둔화되다가 2019년 0.2% 감소로 전환하였으며 이후 2029년까지 급격한 감소세를 보일 것으로 전망된다. 이는 저출산과 고령화의 영향으로 15세 이상 인구로의 진입 인구보다 65세 이상 고령층으로의 유입인구가 더 많아지는 데 따른 결과이다.

성별로 보면, 남성 생산가능인구는 2019년 21,886천 명에서 2024년 22,477천 명, 2029년에는 22,719천 명으로 연평균 0.4%씩 증가할 것으로 전망되며, 여성 생산가능인구는 2019년 22,618천 명에서 2024년 23,012천 명, 2029년에는 23,396천 명으로 연평균 0.3%씩 증가할 것으로 예상된다. 연령별 구조를 보면 저출산·고령화의 영향으로 15~34세 청년층의 비중은 크게 줄어들고 55세 이상 장년층의 비중은 커질 것으로 전망된다. 2029년에 청년층 생산가능인구 비중은 15.6%로 2019년의 20.4%에 비해 4.8%p 낮아지는 반면, 장년층의 비중은 2019년 35.1%에서 2029년 45.7%로 10.6%p 높아질 전망이다. 35~54세 중년층의 비중은 2019년 44.6%였으나 2024년에 41.7%, 2029년에 38.7%로 줄어듦 전망이다.

에코붐 세대의 30대 진입은 중년층 인구 비중의 상승 압력으로 작용하지만 2차 베이비붐 세대가 장년층으로 이동하면서 핵심 노동력 비중이 현저히 감소할 것으로 예상된다. 생산가능인구 중 주 근로연령대(25~54세) 비중을 보면 주력 노동력 감소를 뚜렷하게 확인할 수 있다. 주 근로연령대 생산가능인구는 2019년에서 2029년까지 2,570천 명이 감소할 것으로 전망되며 생산가능인구에서 차지하는 비중은 2019년 52.5%에서 2029년 45.1%로 7.4%p 축소될 것으로 보인다.

그림 2 주 근로연령대 생산가능인구 비중 전망: 25~54세

(단위: 천 명, %)



자료: 통계청, 경제활동인구조사; KEISIM 미시모의실험 결과

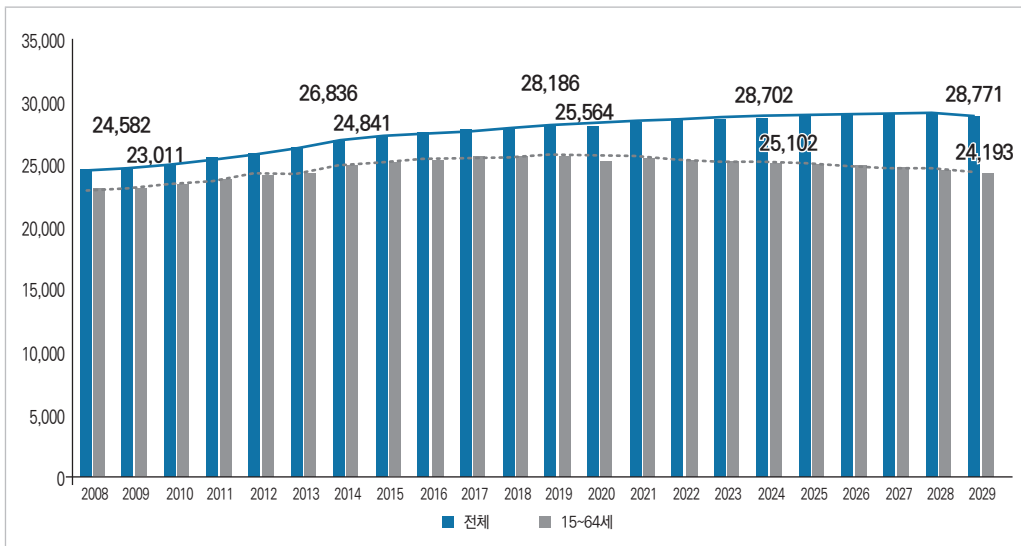
학력별로 보면 저학력(고졸 이하) 인구는 급격하게 감소하지만 고학력(전문대졸 이상) 인구는 증가세를 보일 것으로 전망된다. 고졸 이하 저학력자는 2019년 27,381천 명에서 2024년 26,823천 명, 2029년 26,588천 명으로 줄어들면서 생산가능인구에서 차지하는 비중이 2019년 61.5%에서 2029년 57.7%로 낮아질 것으로 예측된다. 반면 전문대졸 이상 고학력자는 2019년 17,123천 명에서 2024년 18,666천 명, 2029년 19,527천 명으로 늘어나 생산가능인구 중 고학력자 비중은 2019년 38.5%에서 2029년에 42.3%로 확대될 것으로 전망된다.

경제활동인구는 2019년 28,186천 명에서 2024년 28,702천 명으로 증가한 뒤 2007년까지 꾸준히 증가하다 2028년 감소세로 전환되어 2029년 28,771천 명을 기록할 것으로 전망된다. 이에 따라 2009년부터 2019년까지 연평균 1.4%였던 경제활동인구 증가율은 이후 10년 동안은 연평균 0.2% 수준으로 둔화될 것으로 예상된다.

2020년에는 코로나19 확산에 따른 충격으로 경제활동인구가 감소하지만 이후 회복세를 보일 것으로 예측된다. 2020년 코로나19의 발생 및 확산은 우리 노동시장에서 대면 서비스 노동에서 비대면 서비스 노동을 확산시키고 디지털 부문의 도입을 가속화시킨다는 점에서 인력 공급에 영향을 미칠 수 있다. 2028년부터는 베이비 붐 세대의 고령화와 40대 이하 인구 감소로 인해 경제활동인구가 감소세로 전환될 것으로 전망된다.

그림 3 경제활동인구 전망: 2019~2029년

(단위: 천 명)



자료: 통계청, 경제활동인구조사; KEISIM 미시 모의실험 결과

15~64세 인구 기준 경제활동인구는 2019년 25,564천 명에서 2024년 25,102천 명, 2029년 24,193천 명으로 감소할 전망이다. 2020년에는 코로나19 확산의 영향으로 감소하지만 2021년에는 회복세를 보일 것으로 예상된다. 그러나 저출산과 베이비 붐 세대의 고령화 영향이 더해져 2022년부터는 다시 본격적으로 감소할 것으로 보인다. 2023년부터는 1958년 이전 출생자가 65세 이상 인구로 편입하면서 전체 경제활동인구와 15~64세 경제활동인구의 격차가 확대될 것이다.

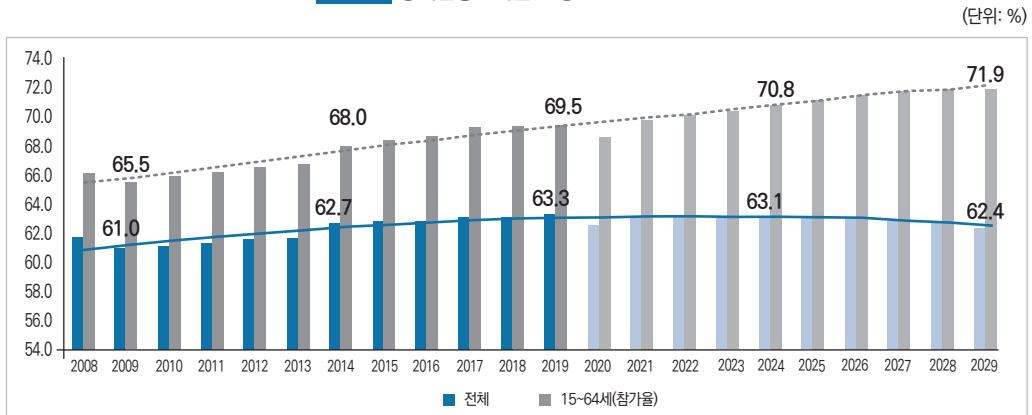
성별로 보면 전망 기간 남성과 여성의 경제활동인구는 0.2%씩 증가할 것으로 보인다. 남성 경제활동인구는 2019년 16,089천 명에서 2024년에 16,427천 명으로 증가했다가 2026년부터 감소하여 2029년 16,421천 명으로 다소 감소할 것으로 전망된다. 여성 경제활동인구는 2019년 12,097천 명에서 2024년 12,275천 명, 2029년 12,350천 명으로 증가할 것으로 예상된다. 연령대별로 보면 55세 이상 장년층 경제활동인구가 크게 증가할 것으로 전망된다. 전망 기간 장년층 경제활동인구는 연평균 3.0% 증가하는 반면, 15~34세 청년층과 35~54세 중년층은 각각 연평균 2.2%, 0.9%씩 감소할 것으로 전망된다.

학력별 경제활동인구 전망 결과를 보면 2023년부터 고학력자 비중이 저학력자보다 더 커질 것으로 전망된다. 전문대 졸업 이상 고학력자는 2019년 13,318천 명에서 2024년 14,605천 명, 2029년에는 15,665천 명으로 증가하지만 고졸 이하 저학력자는 2019년 14,868천 명에서 2024년 14,097천 명, 2029년에 13,106천 명으로 감소할 것으로 예상된다. 그 결과 경제활동인구에서 고학력자의 비중이 2019년 49.3%에서 2024년 50.9%, 2029년 54.4%까지 높아질 것으로 보인다.

경제활동참가율은 저출산·고령화에 따른 인구 구조 변화 효과가 가시화되면서 낮아질 것으로 전망된다. 1958년 이전 출생자들이 65세 인구로 편입되면서 경제활동참가 성향이 상대적으로 낮은 고령층 인구 비중이 커지면서 경제활동 참가율은 증가세가 둔화될 것으로 보인다. 경제활동참가율은 코로나19 발발·확산으로 2020년 급격히 낮아진 이후 다소 회복되는 모습을 보이지만 회복속도가 더뎠다. 2021~2026년까지 정체되다가 2027년부터는 하락세를 보일 것으로 예상된다. 전망 결과에 따르면 2019년 63.3%였던 경제활동참가율은 2024년 63.1%로 낮아졌다가 2029년에는 62.4%까지 하락할 것으로 전망된다.

다만 65세 이상 고령층을 제외한 15~64세 인구 기준 경제활동참가율은 2020년 코로나19 확산의 충격으로 하락했으나 이후 회복되는 모습을 보일 것으로 예상된다. 전망 결과에 따르면 해당 연령대 경제활동참가율은 고학력화의 진전, 여성의 노동시장 진출 확대 등의 영향으로 전체 경제활동참가율과는 다른 행보를 보이며 2029년까지 지속적으로 상승세를 보일 것으로 전망된다.

그림 4 경제활동참가율 전망: 2019~2029년



자료: 통계청, 경제활동인구조사; KEISIM 미시모의실험 결과

경제활동참가율의 성별 전망 결과를 보면 남성의 경제활동참가율은 2019년 73.5%에서 2020년 72.7%로 급락한 이후 회복되어 2024년 73.1%까지 높아지다가 2029년에는 72.3%로 낮아질 전망이다. 여성의 경제활동참가율은 2019년에 53.5%에서 2020년 52.7%로 낮아졌다가 회복되어 2024년 53.3%까지 높아지고, 이후 유지되다가 2028년부터 하락세를 보이며 2029년 52.8%까지 낮아질 것으로 전망된다. 그러나 35~54세 중년층 여성의 경제활동참가율은 2019년 66.4%에서 2024년에 67.6%로 증가하고 2029년에는 69.1%로 꾸준히 높아질 전망이다.

연령별로 보면 15~34세 청년층과 35~54세 중년층에서는 경제활동참가율이 높아지지만 55세 이상 장년층의 경제활동참가율은 상대적으로 하락할 것으로 전망된다. 2019년에서 2029년까지 청년층의 경제활동참가율은 0.3%p 상승하고 중년층도 1.6%p 높아지지만 장년층은 0.4%p 하락할 것으로 보인다. 청년층과 중년층은 생산가능인구가 감소하지만 이들 연령대의 인력수요는 지속적으로 증가하고 코로나19 확산 이후 디지털 경제가 급속히 도입되면서 경제활동참가율이 높아질 것으로 예상된다. 반면 장년층은 고령인구 증가의 영향으로 경제활동참가율이 낮아질 것으로 전망된다.

학력별로 보면 저학력자의 경제활동참가율은 전망기간 내내 지속적으로 낮아질 것으로 보이지만 고학력자의 경제활동참가율은 비대면 서비스 증가에 따른 온라인 부문 확대 등의 영향으로 전망기간 지속적으로 높아질 것으로 전망된다. 고학력자의 경제활동참가율은 2019년 77.8%에서 2024년 78.2%, 2029년 80.2%로 상승하는 반면, 저학력자 경제활동참가율은 2019년 54.3%에서 2029년 49.3%로 하락할 것으로 예상된다.

Ⅲ. 중장기 취업자 수 전망

2019년부터 2029년까지 중장기 인력수급 전망 결과에 따르면 전체 취업자 수는 2019년부터 2029년까지 823천 명, 연평균 0.3% 증가할 것으로 전망된다. 상대적으로 전망 후반부로 가면서 취업자 증가 폭이 축소될 것으로 판단된다. 전체 취업자 수는 2019년부터 2024년까지 585천 명, 연평균 0.4% 증가할 것으로 보이며 2024년부터 2029년까지는 238천 명, 연평균 0.2% 증가할 것으로 예상된다. 이와 같은 취업자 증가세 둔화에는 기술발전과 함께 인구구조 변화가 중요한 영향을 미칠 것으로 보인다. 2027년까지는 취업자 수가 증가세를 유지하지만 2028년부터는 인력공급 제약이 본격화되면서 경제활동인구와 같이 취업자 수도 감소세로 전환될 것으로 전망된다(<표 1> 참조).

중장기 인력수급 전망 결과에 따르면 산업 대분류 가운데 고령화 인구 증가로 인한 사회 서비스 수요 증대의 영향을 받는 보건업 및 사회복지 서비스업과 4차 산업혁명 등 기술혁신과 관련성이 높은 정보통신업 등에서 인력수요가 크게 증가할 것으로 예상된다. 취업자 수가 가장 많이 늘어날 것으로 전망되는 산업은 보건업 및 사회복지 서비스업으로 2019년 2,206천 명에서 2029년 2,859천 명으로 653천 명, 연평균 2.6% 증가할 것으로 전망된다. 고령인구의 증가와 함께 보건업과 사회복지 서비스업 모두 큰 폭의 취업자 수 증가가 예상되는데 2019년부터 2029년까지 보건업은 연평균 2.4%, 사회복지 서비스업은 연평균 2.8%의 취업자 증가율을 보일 것으로 전망된다.

디지털 전환 등 기술혁신, 코로나19 확산 등에 따른 새로운 기술 도입과 관련성이 높은 정보통신업의 취업자 수도 2019년부터 2029년까지 129천 명, 연평균 1.4% 증가할 것으로 예상된다. 특히 소프트웨어 개발 및 공급업을 포함하는 출판업에서 취업자 수가 빠르게 증가할 것으로 보인다. 또한 새로운 기술 도입과 관련된 전문, 과학 및 기술 서비스업의 취업자 수도 전망 기간 75천 명, 연평균 0.6% 증가할 것으로 전망된다. 전문, 과학 및 기술 서비스업 취업자에서 가장 큰 비중을 차지하는 전문 서비스업 취업자 수는 감소하지만 연구개발업 취업자 수가 전망 기간 연평균 2.9% 증가하면서 전문, 과학 및 기술 서비스업의 취업자 증가세를 이끌 것으로 보인다.

한국표준산업분류 10차 개정 산업 대분류 기준 전체 취업자에서 가장 큰 비중을 차지하는 제조업은 전망 기간 취업자 수가 증가할 것으로 예상된다. 제조업 취업자 수는 2019년 4,429천 명에서 2029년 4,467천 명으로 연평균 0.1% 증가할 것으로 전망된다. 2019년부터 2024년까지는 42천 명 증가하지만 2024년부터 2029년까지는 4천 명 감소해 전망 기간에 38천 명 증가할 것으로 보인다. 경공업과 1차 금속 제조업, 자동차 및 트레일러 제조업 등과 같은 중공업에서는 기술발전과 함께 인력수요 증가세가 둔화되거나 감소하면서 제조업 취업자 수 증가세는 둔화될 것으로 예상된다. 하지만 고령인구 증가, 디지털 기술 발전과 함께 성장할 것으로 예상되는 의료용 물질 및 의약품 제조업, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업, 전기 장비 제조업 등의 산업은 전망 기간 인력수요 증가세가 계속될 것으로 예상된다. 제조업 취업자 수는 세계 경기 변동, 주요 선진국 간 무역 분쟁, 급격한 기술혁신, 고강도 구조 조정 등으로 인해 예상보다 큰 폭의 변화를 보일 수도 있다.

전통적 서비스업으로 분류되는 도매 및 소매업과 숙박 및 음식점업 취업자 수는 감소할 것으로 전망된다. 도매 및 소매업 취업자 수는 2019년 3,663천 명에서 2029년 3,465천 명으로 197천 명, 연평균 0.6% 감소할 것으로 예상된다. 2014년부터 2019년까지 연평균 0.9%의 취업자가 감소했던 도매 및 소매업 취업자 수는 2019년부터 2024년까지는 연평균 0.7%, 2024년부터 2029년까지는 연평균 0.4% 감소할 것으로 전망된다. 2019년부터 2024년까지는 이전부터 지속하고 있는 도매 및 소매업 구조 조정과 코로나19 확산에 따른 경기 위축, 기술 변화에 따른 대면 서비스 관련 인력수요 축소가 취업자 수 감소에 영향을 미칠 것으로 보이며, 2024년부터 2029년까지는 경제활동인구 증가세 둔화 및 감소세로의 전환이 도매 및 소매업 취업자 감소에 큰 영향을 미칠 것으로 예측된다.

숙박 및 음식점업 취업자 수는 2019년 2,303천 명에서 2029년 2,294천 명으로 소폭 감소할 것으로 전망된다. 코로나19 확산의 영향으로 2020년 취업자가 크게 감소하지만 이후 회복세를 보이면서 숙박 및 음식점업 취업자는 2024년 2,277천 명, 2029년에는 2,294천 명이 될 것으로 예측된다. 코로나19 확산의 충격 이후 숙박업과 음식점 및 주점업 모두 취업자 수가 회복세를 보일 것으로 예측되나 경제활동인구 증가세 둔화의 영향으로 취업자 회복 속도는 더딜 것으로 전망된다.

운수 및 창고업 취업자 수는 내수 성장, 수출·입 물동량 증가와 함께 증가세를 보일 것으로 예상된다. 2019년부터 2029년까지 운수 및 창고업 취업자 수는 1,431천 명에서 1,486천 명으로 55천 명, 연평균 0.4% 증가할 것으로 전망된다. 2019년부터 2024년까지는 화물, 택배 등과 관련된 운송 서비스에 대한 수요가 증가하면서 육상운송 및 파이프 라인 운송업과 창고 및 운송 관련 서비스업의 취업자가 빠르게 증가할 것으로 예상된다. 하지만 2024년부터 2029년까지는 자동화 등 기술발전의 영향으로 인력수요가 줄어들면서 취업자 수가 소폭 감소할 것으로 전망된다.

공공 서비스의 수요 증대, 재정 투자 확대와 함께 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정의 취업자는 2019년부터 2029년까지 138천 명, 연평균 1.2% 증가할 것으로 예상된다. 2019년부터 2024년까지는 연평균 1.8%, 2024년부터 2029년까지는 연평균 0.6% 증가하면서 상대적으로 빠른 취업자 증가세를 보일 것으로 예측된다. 하지만 공공 서비스업에 속한 교육 서비스업 취업자 수는 학령인구 감소의 영향으로 인력수요가 줄어들면서 2019년부터 2029년까지 93천 명, 연평균 0.5% 감소할 것으로 전망된다. 2019년부터 2024년까지 연평균 0.9% 감소하지만 2024년부터 2029년에는 감소율이 연평균 0.1% 수준으로 낮아질 것으로 보인다.

제조업과 연관성이 높은 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업은 인력수요가 증가할 것으로 보이며, 금융 및 보험업도 경제 규모 확대와 함께 2019년부터 2029년까지 취업자 수가 증가할 것으로 전망된다. 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서는 2019년부터 2029년까지 74천 명, 연평균 0.5%의 추가 인력수요가 발생할 것으로 예상된다. 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업 취업자 수는 2019년부터 2024년까지 연평균 1.0%, 2024년부터

2029년까지는 연평균 0.1% 증가해 취업자 증가세가 둔화되는 것으로 나타났다. 금융 및 보험업의 취업자 수는 2019년 800천 명에서 2029년 835천 명으로 35천 명, 연평균 0.4% 증가할 것으로 전망된다. 금융권 구조조정이 취업자 증가세에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보이나 중장기적으로 기술 변화와 정부 정책에 따라 투자 대상이 증가하면서 기업을 대상으로 한 전문인력에 대한 인력수요가 증가할 것으로 예상된다.

건설업은 건설투자 축소와 경제활동인구 감소의 영향으로 장기적으로 인력수요가 소폭 감소할 것으로 전망된다. 건설업 취업자 수는 2019년 2,020천 명에서 2029년 2,012천 명으로 7천 명 감소할 것으로 전망된다. 2019년부터 2024년까지는 민간부문 건설투자 축소의 영향으로 건설업 취업자가 소폭 감소하며, 2024년부터 2029년까지는 경제활동인구 증가세 둔화 및 감소세로의 전환과 함께 건설업 취업자 수가 5천 명, 연평균 0.1% 감소할 것으로 예측된다. 종합 건설업과 전문직별 공사업 모두 취업자 수가 감소하며 두 산업 중에서는 종합 건설업의 취업자 감소율이 조금 더 클 것으로 예상된다. 산업 특성 상 건설업의 고용 규모는 정부 및 공공부문의 건설투자, 새로운 도시 정책 등의 영향을 크게 받을 것이다. 건설업 경기와 관련성이 높은 부동산업 취업자 수도 2019년부터 2029년까지 556천 명에서 543천 명으로 연평균 0.2% 감소할 것으로 예상된다.

농업, 임업 및 어업의 취업자 수는 지속해서 감소세를 보일 것으로 전망된다. 농업, 임업 및 어업의 취업자 수는 2019년 1,395천 명에서 2029년 1,321천 명으로 74천 명이 줄어 연평균 0.5% 감소할 것으로 예상된다. 농업, 임업 및 어업 취업자에서 큰 비중을 차지하는 농업 취업자 수는 생산인구의 고령화, 농지 축소, 기계화의 도입 등으로 인해 2019년부터 2029년까지 연평균 0.6% 감소할 것으로 예측된다. 또한 임업과 어업 취업자 수 역시 2019년부터 2029년까지 연평균 0.4%, 0.1% 줄어듦 것으로 전망된다.

표 1 산업 대분류별 취업자 수 전망

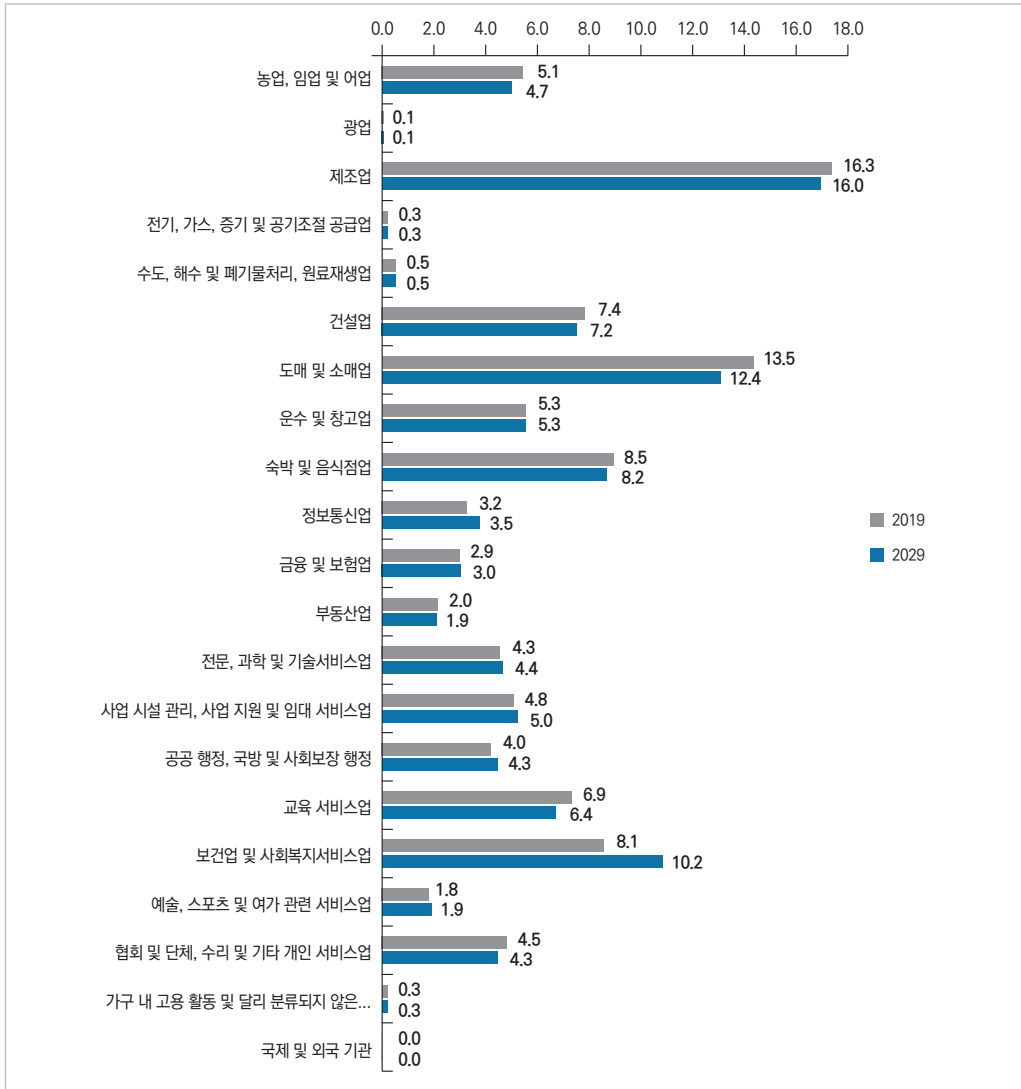
(단위: 천 명, %)

산업	취업자 수				취업자 증감 수				취업자 수 증감율(연평균)			
	2014년	2019년	2024년	2029년	2014~2019년	2019~2024년	2024~2029년	2019~2029년	2014~2019년	2019~2024년	2024~2029년	2019~2029년
전산업	25,897	27,123	27,708	27,946	1,225	585	238	823	0.9	0.4	0.2	0.3
A. 농업, 임업 및 어업	1,446	1,395	1,372	1,321	-51	-23	-51	-74	-0.7	-0.3	-0.8	-0.5
B. 광업	13	15	14	14	2	-0	0	-0	2.5	-0.2	0.0	-0.1
C. 제조업	4,459	4,429	4,471	4,467	-29	42	-4	38	-0.1	0.2	-0.0	0.1
D. 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	69	68	73	72	-1	5	-0	4	-0.4	1.4	-0.1	0.6
E. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	105	135	149	152	30	14	3	17	5.2	2.0	0.4	1.2
F. 건설업	1,829	2,020	2,017	2,012	191	-2	-5	-7	2.0	-0.0	-0.1	-0.0
G. 도매 및 소매업	3,834	3,663	3,543	3,465	-171	-119	-78	-197	-0.9	-0.7	-0.4	-0.6
H. 운수 및 창고업	1,429	1,431	1,493	1,486	2	62	-7	55	0.0	0.8	-0.1	0.4
I. 숙박 및 음식점업	2,118	2,303	2,277	2,294	185	-27	18	-9	1.7	-0.2	0.2	-0.0
J. 정보통신업	718	861	936	990	142	75	54	129	3.7	1.7	1.1	1.4
K. 금융 및 보험업	852	800	807	835	-52	7	28	35	-1.2	0.2	0.7	0.4
L. 부동산업	454	556	546	543	101	-9	-3	-13	4.1	-0.3	-0.1	-0.2
M. 전문, 과학 및 기술 서비스업	1,034	1,157	1,216	1,232	123	60	16	75	2.3	1.0	0.3	0.6
N. 사업 시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,243	1,312	1,381	1,385	68	70	4	74	1.1	1.0	0.1	0.5
O. 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	970	1,076	1,176	1,215	106	100	39	138	2.1	1.8	0.6	1.2
P. 교육 서비스업	1,830	1,883	1,801	1,790	54	-82	-11	-93	0.6	-0.9	-0.1	-0.5
Q. 보건업 및 사회복지 서비스업	1,708	2,206	2,621	2,859	497	415	238	653	5.2	3.5	1.8	2.6
R. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	398	495	516	527	97	22	10	32	4.5	0.9	0.4	0.6
S. 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,257	1,233	1,197	1,190	-24	-36	-8	-43	-0.4	-0.6	-0.1	-0.4
T. 가구 내 고용 활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산 활동	116	75	87	86	-42	12	-0	12	-8.5	3.0	-0.1	1.5
U. 국제 및 외국 기관	14	12	13	10	-3	1	-3	-2	-4.0	1.3	-5.4	-2.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 한국은행, 경제통계시스템

그림 5 산업 대분류별 고용구조 전망

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 한국은행, 경제통계시스템

이상의 산업별 취업자 전망 결과에 따르면 전망 기간 농업, 임업 및 어업, 제조업, 건설업 등 비서비스업 취업자 비중은 축소되는 반면, 보건업 및 사회복지 서비스업, 정보통신업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 등과 같은 서비스업 취업자 비중은 확대될 것으로 전망된다.

농업, 임업 및 어업 취업자가 전체 취업자에서 차지하는 비중은 농업의 기계화와 고령화로 인해 전망 기간에 5.1%에서 4.7%로 하락할 것으로 예상된다. 제조업 취업자가 차지하는 비중은 2019년 16.3%에서 2029년 16.0% 축소될 것으로 보인다. 반면 취업자가 증가할 것으로 예상되는 보건업 및 사회복지 서비스업(8.1% → 10.2%), 정보통신업(3.2% → 3.5%) 등은 전체 취업자에서 차지하는 비중이 증가할 것으로 예상된다. 전문, 과학 및 기술 서비스업(4.3% → 4.4%)과 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정(4.0% → 4.3%) 등도 전체 취업자에서 차지하는 비중이 증가할 것으로 전망된다. 하지만 저출산의 영향으로 학령인구가 줄어들면서 취업자 수의 감소가 예상되는 교육 서비스업(6.9% → 6.4%)과 전통적 서비스업으로 분류되는 도매 및 소매업(13.5% → 12.4%), 숙박 및 음식점업(8.5% → 8.2%) 취업자는 전체 취업자에서 차지하는 비중이 감소할 것으로 보인다.

한국표준직업분류 7차 개정 대분류 기준 직업별로 보면 전문가 및 관련 종사자, 서비스 종사자 직업에서 많은 취업자가 늘어나는 반면, 판매 종사자, 농림어업 숙련 종사자, 장치, 기계조작 및 조립종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자 등은 인력수요가 감소 혹은 정체될 것으로 전망된다.

2014년부터 2019년까지 실측 기간 동안 연평균 0.2%의 취업자 증가율을 기록한 관리자 직군은 전망 기간에 행정·경영 지원 및 마케팅 관리직과 전문 서비스 관리직 중심으로 고용이 소폭 증가할 것으로 예상된다. 2007년 이후 전산업에 걸쳐 관리자 수가 지속해서 감소하였으나, 최근 2018년을 기점으로 관리자 직업 취업자 수는 빠른 증가세를 보이고 있다.

취업자 규모가 가장 큰 전문가 및 관련 종사자는 실측 기간에 427천 명, 연평균 1.6% 증가했으며 향후에도 빠른 취업자 증가세를 이어갈 것으로 보인다. 전문가 및 관련 종사자는 2019년부터 2029년까지 567천 명, 연평균 1.0% 증가할 것으로 예상된다. 특히 인구구조 변화와 새로운 기술의 도입으로 인력수요가 증가할 것으로 예상되는 보건업 및 사회복지 서비스업, 정보통신업, 전문·과학 및 기술 서비스업 관련 전문가 직군과 문화·예술·스포츠 분야의 전문가 직군 중심으로 취업자가 늘어날 것으로 전망된다.

전문가 및 관련 종사자 다음으로 큰 비중을 차지하는 사무 종사자는 실측 기간에 비교적 높은 연평균 취업자 증가율(1.7%)과 고용 증가(375천 명)를 기록했다. 하지만 이후에는 상대적으로 취업자 증가세가 둔화될 것으로 전망된다. 사무 종사자는 2019년부터 2029년까지 160천 명, 연평균 0.3% 증가할 것으로 예상되며, 경영 및 회계 관련 사무직과 상담·통계·안내 및 기타 사무직을 중심으로 일자리 증가할 것으로 기대된다.

2014년부터 2019년까지 실측 기간에 2.3%의 가장 높은 연평균 취업자 증가율을 보인 서비스 종사자는 향후에도 상대적으로 높은 취업자 증가율을 유지할 것으로 예상된다. 서비스 종사자는 2019년부터 2029년까지 328천 명, 연평균 1.0% 증가할 것으로 전망된다. 전망 기간에는 전통적으로 서비스 종사자에서 큰 비중을 차지하는 음식 및 숙박업보다 인구 고령화 및 생활양식 변화에 따라 돌봄, 보건 및 개인 생활 서비스 관련 일자리를 중심으로 많은 취업자가 증가할 것으로 판단된다.

2014년부터 2019년까지 취업자가 연평균 0.8%의 빠른 속도로 감소한 판매 종사자는 이후에도 취업자 감소세가 계속될 것으로 예측된다. 판매 종사자는 2019년부터 2029년까지 165천 명, 연평균 0.6% 줄어들 것으로 전망된다. 연관 업종인 도매 및 소매업 취업자 감소와 함께 판매 종사자 역시 감소세를 보일 것으로 예상된다. 다만 대면 판매 서비스 관련 일자리는 감소하는 반면, 비대면, 온라인 거래와 관련된 일자리는 증가할 것으로 예상된다.

농림어업 숙련 종사자는 2014년부터 2019년 실측 기간에 매년 0.4%씩 일자리가 감소했다. 이러한 추세는 향후 더욱 가속화될 것으로 전망된다. 농림어업 숙련 종사자는 2019년부터 2029년까지 74천 명, 연평균 0.6% 감소할 것으로 예상된다. 농림어업 숙련 종사자 역시 관련 산업인 농업, 어업 등에서의 취업자 수 감소와 함께 감소세를 보일 것으로 판단된다.

제조업과 관련성이 높은 기능원 및 관련 기능 종사자는 2014년부터 2019년까지 연평균 0.7%의 비교적 높은 취업자 증가율을 보였다. 하지만 이후 전망 기간에는 취업자 증가세가 둔화되다 감소세로 전환될 것으로 예상된다. 기능원 및 관련 기능 종사자는 2019년부터 2029년까지 27천 명, 0.1% 감소할 것으로 전망된다. 자동화 기계의 발전에 따라 점차 기능 직무 영역이 축소되고 있으며, 최근 종사자 비중이 높은 제조업의 일자리 증가세가 둔화된 것도 기능원 및 관련 기능 종사자의 취업자 감소에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

기능원 및 관련 기능 종사자와 마찬가지로 제조업과 높은 관련성을 가진 장치·기계 조작 및 조립 종사자는 2014년부터 2019년까지 85천 명, 연평균 0.6% 감소했는데 전망 기간에도 이런 감소세가 이어질 것으로 보인다. 장치·기계 조작 및 조립 종사자는 2019년부터 2029년까지 97천 명, 연평균 0.3% 줄어들 것으로 전망된다. 장치·기계 조작 및 조립 종사자 수는 2016년을 기점으로 감소하고 있는데, 앞으로도 제조업의 취업자 증가세 둔화가 영향을 취업자 증가에 부정적인 영향을 미칠 것으로 보이며 기계화 및 자동화에 따른 노동력 대체의 영향도 가장 크게 받을 것으로 예상된다.

단순 노무 종사자는 다양한 업종에서 꾸준히 고용이 증가하여 2014년부터 2019년까지 234천 명, 연평균 1.4% 증가했다. 전망 기간 단순 노무 종사자는 증가할 것으로 예상된다. 하지만 증가 폭은 이전 실측 기간에 비해 축소될 것으로 보인다. 단순 노무 종사자는 2019년부터 2029년까지 10년간 130천 명, 연평균 0.4% 증가할 것으로 전망된다. 2014년부터 2019년까지에 비해 취업자 증가율이 하락했지만 다른 직업에 비해 전망 기간 높은 취업자 증가율을 보이면서 전체 취업자에서 차지하는 비중은 2019년 12.7%에서 2029년 13.1%로 증대될 것으로 보인다.

표 2 직업 대분류별 취업자 수 전망

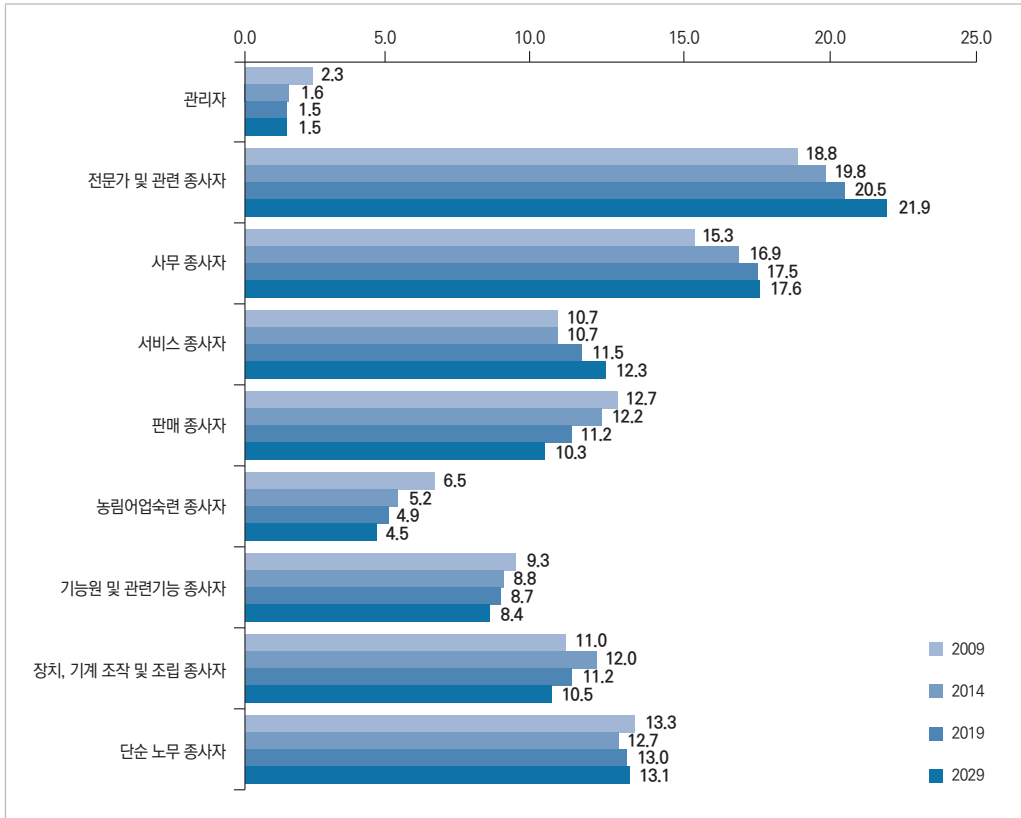
(단위: 천 명, %)

직업	취업자 수				취업자 증감 수				취업자 수 증가율(연평균)			
	2014년	2019년	2024년	2029년	2014~2019년	2019~2024년	2024~2029년	2019~2029년	2014~2019년	2019~2024년	2024~2029년	2019~2029년
전체	25,897	27,123	27,708	27,946	1,225	585	238	823	0.9	0.4	0.2	0.3
관리자	404	408	409	409	4	0	1	1	0.2	0.0	0.0	0.0
전문가 및 관련 종사자	5,129	5,556	5,953	6,124	427	397	171	567	1.6	1.4	0.6	1.0
사무 종사자	4,374	4,749	4,865	4,909	375	116	44	160	1.7	0.5	0.2	0.3
서비스 종사자	2,779	3,116	3,304	3,443	337	189	139	328	2.3	1.2	0.8	1.0
판매 종사자	3,154	3,030	2,917	2,866	-123	-113	-52	-165	-0.8	-0.8	-0.4	-0.6
농림어업숙련 종사자	1,357	1,332	1,306	1,258	-25	-26	-47	-74	-0.4	-0.4	-0.7	-0.6
기능원 및 관련 기능 종사자	2,290	2,372	2,368	2,345	82	-4	-23	-27	0.7	-0.0	-0.2	-0.1
장치, 기계 조작 및 조립 종사자	3,111	3,026	2,966	2,929	-85	-59	-38	-97	-0.6	-0.4	-0.3	-0.3
단순 노무 종사자	3,299	3,533	3,619	3,663	234	85	44	130	1.4	0.5	0.2	0.4

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 한국은행, 경제통계시스템

그림 6 직업 대분류별 고용구조 전망

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 한국은행, 경제통계시스템

이상의 직업별 취업자 수 전망 결과에 따르면 2019년부터 2029년까지 전망 기간 전체 취업자에서 상대적으로 전문가 및 관련 종사자가 차지하는 비중이 커질 것으로 예상된다. 전문가 및 관련 종사자의 비중은 2019년 19.8%에서 2029년 21.9%로 증가할 것이다. 사무 종사자, 서비스 종사자, 단순노무 종사자의 비중도 늘어날 것으로 전망된다. 반면 관리자, 판매 종사자, 농림어업숙련 종사자의 비중은 2019년에 비해 2029년 줄어든 것으로 보인다. 제조업과 관련성이 높은 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자 직종이 전체 취업자에서 차지하는 비중도 감소할 것으로 예상된다. 전망 결과에 따르면 전문직 및 관련 종사자 등 고속권 직종과 단순노무 종사자 등 저속권 직종에서의 인력수요는 증가하는 반면, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자 등 중간숙련 직종에서의 인력수요는 감소해 숙련 수준에 있어서의 양극화가 심화될 가능성이 있는 것으로 판단된다.

IV. 결론

2020년 수행된 2019년부터 2029년까지의 중장기 인력수급 전망 결과에서 가장 중요한 특징 중 하나는 인력공급 제약이 본격화되면서 인력수요가 감소세로 전환된다는 점이다. 전망 하반기에 해당하는 2024년부터 2029년까지 취업자 수는 증가세가 크게 둔화될 것으로 보이며 경제활동인구가 감소세로 전환되는 2027년 이후에는 전년 대비 감소세를 보일 것으로 예상된다. 이런 인력수요 감소는 저출산과 고령화로 이야기되는 인력구조 변화의 결과로 향후 10년간 중장기 인력공급 구조 변화가 노동시장에 미칠 영향은 그 수준과 강도 면에서 과거와 비교할 수 없을 정도로 클 것으로 보인다. 이에 노동시장 정책과 인력양성정책에 있어서도 획기적인 대응 방안이 마련되어야 할 것으로 판단된다.

저출산으로 인한 인구 증가세 둔화는 소비와 수요를 위축시킴으로써 장기적으로 생산에도 악영향을 미칠 수 있다. 또한 고령화로 인한 복지지출의 급격한 증가는 국가 재정의 건전성을 악화시키는 요인으로 작용할 것이다. 그러므로 노동시장 정책과 함께 저출산, 고령화 문제에 대한 근본적인 해결책이라 할 수 있는 출산율 제고 정책 역시 중장기적인 계획을 수립하여 지속적으로 추진할 필요가 있다.

베이비붐 세대의 고령화로 인한 노동시장의 충격에 대비하는 정책도 필요하다. 베이비붐 세대의 정년퇴직 및 은퇴가 본격적으로 진행되면서 경제활동인구 증가세가 급격히 둔화되면 노동력 부족 및 숙련 단절이 중요한 사회적 문제가 될 수 있다. 그러므로 베이비붐 세대의 고령화에 대응하여 이들 연령대에 적합한 일자리를 창출하는 등의 적극적인 노동시장 정책이 마련될 필요가 있다. 또한 교육훈련 등을 통해 중고령층 비경제활동인구가 더 많이 노동시장에 참여할 수 있도록 돕는 정책에 대한 고려도 필요할 것으로 보인다.

고용률 제고와 노동력 부족 문제에 대한 대응 방안으로 여성 비경제활동인구의 노동시장 참여를 촉진시키는 정책은 향후 더욱 중요해질 것이다. 상대적으로 낮은 여성의 경제활동 참가율을 상승시킴으로써 전체 인력공급을 증가시킬 수 있다. 이를 위해서는 양질의 시간제 근로 활성화, 여성 친화적인 근로 조건의 개선, 고학력·고숙련 여성 인력 육성 등을 위한 정책이 마련되어야 할 것으로 예상되며 현재 추진되고 있는 일·가정 양립 정책의 정착 역시 매우 중요한 것으로 생각된다.

장기적으로 기술혁신의 가속화가 가져올 수 있는 변화에 대한 대응방안도 마련되어야 할 것이다. 소위 4차 산업 혁명, 디지털 혁명 등으로 이야기되는 급속한 기술발전은 인력수요 구조에 큰 변화를 가져올 수 있다. 관련 산업의 성장과 함께 인력수요가 증가하는 부문도 있겠지만 새로운 기술의 도입으로 인력수요가 줄어드는 산업, 직업도 있을 것이다. 최근의 코로나19 확산은 이런 기술혁신으로 인한 인력수요 구조 변화를 가속화할 수 있다는 점에서 중요한 의미를 가진다. 코로나19 확산과 함께 자동화, 비대면 원격 서비스 등 새로운 기술의 도입 수준은 더욱 높아지고 도입 속도는 더욱 빨라질 것으로 예측된다.

새로운 기술 도입을 바탕으로 지속적인 경제 성장을 하기 위해서는 필요한 인력을 예측하고 양성하는 정책을 마련해야 할 것이다. 또한 기술혁신과 함께 인력수요가 줄어드는 일자리를 예측하고 교육훈련 등을 통해 해당 일자리의 인력이 노동시장에서 경제활동에 계속해서 참여할 수 있도록 돕는 정책도 필요할 것이다. 인력공급 제약이 더 커질 것으로 예상되는 상황에서는 이처럼 새로운 기술의 도입이 가져올 수 있는 산업구조의 변화와 그로 인해 노동시장에서 발생할 수 있는 변화를 전망해 대응 방안을 마련하는 일은 향후 더욱 중요해질 것이다.

전문가 직군 등 고숙련의 일자리가 지속적으로 창출될 것으로 예측됨에 따라 고숙련 인력을 양성하는 데 초점을 맞춘 교육훈련 정책의 중요성이 더욱 커질 것으로 보인다. 특히 기술혁신과 관련된 산업에서 고학력·고숙련 인력에 대한 수요가 증가할 것으로 예상되는 바 이에 대비할 다양한 교육훈련 정책이 수립되어야 할 것으로 판단된다. 또한 중장기 인력수급 전망 결과도 숙련 수준별 전망에 초점을 맞추는 노력이 필요하며 중장기 인력수급 전망 결과와 교육 및 직업 훈련수요 전망을 연계하여 활용성을 강화하는 방안도 마련할 필요가 있다고 생각된다.

중장기적으로 학령인구의 감소에 대한 대응 방안에 대해서도 고찰이 필요하다. 전망 결과에 따르면 학령인구의 급격한 감소로 인해 대학 입학 자원이 감소하고 노동수요 부족 및 수급 불일치 문제가 확대될 것으로 예상된다. 학령인구 감소로 인해 발생할 수 있는 문제를 완화하기 위해서는 더 많은 고숙련·고학력 인력이 노동시장에 참여할 수 있는 정책을 발굴해야 할 것으로 보인다. 이와 관련해 핵심 인적 자원 감소 문제를 완화하는 정책으로 고학력·고숙련 여성과 외국인 등을 더욱 적극적으로 활용하는 정책도 살펴볼 필요가 있다고 판단된다. 또한 지속적인 경제 성장을 위해 장기적으로 노동력의 질을 제고하고 생산성을 향상시키는 교육 정책을 수립해 추진해야 할 것으로 생각된다.

참고문헌

김수현·이시균·박진희·정재현·홍현균·강민정·정순기·방글·공정승·이혜연·김영달·이정아·이용호·정현준·이학기·설동훈·최지영·하형석(2020). 『중장기 인력수급 수정 전망 2019-2029』. 한국고용정보원.

박진희·이시균·박세정·강민정·이혜연(2020). 『2020년 인력수급 전망 모형 개선: KEISIM 개발과 개선을 중심으로』. 한국고용정보원.

이시균·박진희·김두순·강민정·박세정·윤정혜·방글(2014). 『미시모의실험(KEISIM) 모형 개발 및 구축』. 한국고용정보원.

공공고용서비스의 디지털화, 주요 현황 및 과제 : 해외사례를 중심으로

전용석*

Job Center Office Clerk : “We’re digital by default”

Daniel Blake : “Yeah? Well I’m pencil by default.”

- 영화, 『I, Daniel Blake』

I. 서론

코로나19 팬데믹은 경제사회적 파급력 측면에서 1930년대 대공황에 비교될 정도로 큰 세계적인 충격을 초래했다. 발발 이후 1년이 지나면서 경제적 측면에서 위기는 진정되고 있으나 그 과정에서 고용서비스 정책에서 중요한 구조개혁 과제들이 부상했다. 대표적 개혁과제로 고용서비스의 디지털화(digitalization) 혹은 디지털 전환(digital transformation)¹⁾을 들 수 있다. 사실 고용서비스에서 기술혁신이 적용된 것은 PES의 역할 및 조직 변화와 함께 과거부터 지속되어왔다. 몇몇 사례를 보면 우선 1990년대 중반 미국 민주당정부의 고용서비스 현대화 전략으로서, 윈스톱 서비스라는 조직적 대안과 함께 당시 미국의 우월한 정보화기술에 기반을 둔 노동시장정보시스템(ALMIS)이 개발되어 미국 고용서비스 체계를 혁신했다(전용석, 2000). 유럽에서는 2008년 재정위기 이후 경기회복이 지연되고 장기실업자 증가세가 해소되지 않자 기존의 적극적 및 소극적 노동시장대책들이 결합된 활성화조치(activation)가 촉진되면서 구직자들의 노동시장재통합을 온라인 고용서비스가 지원한 바 있다(John, 2015).

* 전용석, 한국고용정보원 고용서비스혁신팀 부연구위원, 노동노조 한국고용정보원지부 일터혁신국장(ysc89@keis.or.kr)

1) 디지털화와 디지털 전환은 내용과 맥락이 상이할 수 있는 개념이나 현실에서 유사한 의미로 간주된다는 것을 고려하여 이 글에서는 구분없이 사용한다. 참고로 유럽연합에서는 디지털 전환이라는 강한 어감을 피하는 대신 디지털화(digitalization, digitalisierung)로 공식 사용되는 경향이 있다.

하지만 최근 고용서비스의 디지털화 및 디지털 전환은 그 혁신의 범위와 깊이가 전례없는 메가트렌드로서 주목되고 있다. 기술이 현장에 적용될 때 부딪히곤 했던 과거의 제약과는 달리 디지털화는 코로나19 팬데믹 상황 속에서 위기 해소에 핵심적으로 기여하면서(ILO, 2020a) 고용서비스 조직 내부에서 적극 수용되는 추세이고 따라서 향후 신속한 확산이 예견되고 있다.

이 글은 공공고용서비스에서 디지털화는 최근 주로 어떤 양상으로 진행되고 있고, 어떤 쟁점에 주목해야 하며, 어떤 과제가 남겨져 있는 지 살펴본다. 우선, 디지털화 양상과 관련해서는 코로나19 팬데믹이라는 위기의 대응과정에서 나타난 디지털 조치들과 디지털 서비스의 기술적 총아로 지적되는 인공지능의 고용서비스 적용에 주목한다. 공공고용서비스 거버넌스는 이러한 디지털화를 촉진하기도 하지만 성찰적으로 이해하고 문제제기하는 기능을 한다. 따라서 본 글은 유럽의 공공고용서비스 주요 거버넌스 주체인 노동조합²⁾의 디지털화에 대한 대응을 독일 노조의 사례를 통해 살펴본다. 마지막으로 공공고용서비스의 디지털화에 대한 합의와 과제를 정리하며 글을 맺는다. 참고자료는 주요 국제기구 및 연구기관의 조사 및 연구, 노동조합의 공식 보고 자료 등이다.

II. 공공고용서비스의 디지털화와 주요 양상

1. 코로나19와 디지털 대응

가. 전반적 대응

국제노동기구(ILO)에 따르면 위기 시 단계별 디지털 대응 양상은 디지털 전환 → 디지털 유지 → 디지털 투자 확대로 이어진다(ILO, 2020c). 즉, 위기 초기인 1단계(Lockdown)는 봉쇄조치가 시행되고 유지되는 상황인데, 기존의 고용서비스를 온라인으로 전환(shift)하고 노동자 소득지원과 온라인 고용서비스를 통합한다. 위기가 해소되기 시작하는

2) 세계공공고용서비스협회(WAPES)의 회원국 PES 현황조사에 따르면 노사정 삼자(tripartie)가 공공고용서비스의 거버넌스를 구성하거나 거버넌스에 주요 주체로 참여하여 고용서비스 정책 및 프로그램 결정부터 성과관리까지 다양한 차원의 의사결정을 수행하는 국가사례로 독일, 프랑스, 벨기에, 덴마크, 오스트리아, 스위스 등의 유럽국가들과 캐나다 등이 조사되었다(IDB, WAPES, OECD, 2015). 이들 국가는 대부분 합의주의적 전통(corporatism)에 따라 고용서비스와 같은 주요 공공정책의 결정 및 집행 과정에서 노동조합의 역할을 적극 수용한다.

2단계(Return to Work)는 봉쇄된 직장과 일터가 다시 문을 열게 되는 단계로서 이 상황에서 PES의 대면 서비스가 재개되면서 동시에 적절한 상황에서 온라인 고용서비스가 유지(maintain)되는 국면이다. 마지막으로 일자리와 회복의 더 나은 방향으로 진전하게 되는 3단계(Recovery)에서는 고용서비스를 강화하는 한편 특히 저개발국에서 온라인 서비스에 대한 투자를 강화(strengthen)하는 단계이다.

코로나19가 발발하자 PES는 자신들의 직원들과 고객들을 동시에 보호해야 하는 이중적 도전(double challenge)에 직면했다(ILO, 2020d). 일선사무소를 잠정폐쇄하고 현장 직원수를 줄이고 재택근무로 전환하는 등 긴급조치를 단행하는 한편, 실업급여와 근로시간 단축지원(STWC: Short Time Work Compensation)과 필수노동력 알선 등 증가하는 일시적 서비스 수요에 신속하게 대응하면서 PES 역할의 연속성을 유지하기 위하여 고객들을 대응해야 했다. PES가 이러한 당면 과업들을 수행하는데 디지털 기술은 매우 중요한 역할을 수행했다. 물론 코로나19 발발 이전에도 이미 고객들을 위해 포괄적인 온라인 서비스들을 제공해 온 PES들은 특별한 개인적 상호작용이 없이도 고객을 서비스하고 ALMP 전달 역량을 보존했다(ibid.). 하지만 코로나19에 따른 격리된 여건에서 서비스를 제공해야 하는 상황에서 디지털 기술은 사회적 보호와 업무 연속성을 일정하게 지속해주며 그 효능을 크게 부각시켰다.

OECD와 EC(European Commission)가 2020년 말에 46개 주요 국가 및 지역의 PES를 대상으로 코로나19 위기에 대한 대응방식에 대해 공동조사한 바에 따르면, 위기에 대한 단기 대응의 가장 중요한 요소들로서 1) 적극적인 디지털 대응, 2) 고객과 PES 직원들을 위한 서비스 과정의 단순화, 3) 보건지침을 충족하도록 서비스 과정 적응, 4) 통계 및 관리 정보의 품질과 시의적절성을 증대시키기 위한 새로운 도구들의 채택, 5) PES 직원과 고객과의 소통 증대 및 직원의 재배치 및 증원, PES역량 증대를 위한 직원의 훈련 등으로 지적되었다. 이 중에서 코로나19에 대한 PES의 디지털 대응은 고객들을 위하여 서비스 과정과 절차를 디지털화하고, 원격채널들을 확대하며, 고객 및 지원 부서 업무들을 자동화하는 것 등으로 조사되었다(OECD, 2021). 특히 코로나19 발발 이후 처음 몇 개월 동안 고용서비스 물량이 급증하여 구직자와의 면대면 접촉을 줄여야 할 필요성에 직면한 PES 직원들의 스트레스가 급증했는데, 서비스 절차 단순화와 서비스 유지 등을 통해 직원들의 긴장 해소 과정에 디지털 지원이 큰 역할을 했다(ILO, 2020b).

이러한 위기대응 과정에서 디지털을 적극 활용한 양상은 국가 특성에 따라 다소 상이했다. 코로나19 팬데믹 이전에 노동자 지원서비스들을 이미 컴퓨터화한 국가들과 명확한 디지털 전환 전략을 보유한 국가들은 코로나19 사태에 따른 도전 과제에 더 효과적으로 대응했다. 이 국가들은 기존의 원격전달채널들을 적극 활용할 수 있었고 추가적으로 디지털 서비스들을 고안하여 서비스 등록, 잡매칭, 정보제공, 상담, 대응방안 논의 등에 챗가이드(guidance chat)과 웨비나 등의 디지털 도구들을 적극 사용했다(ILO, 2020a).

코로나19가 발발하기 몇 년 전으로 잠시 시점을 이동해서 노동행정의 정보화 추세와 특성을 살펴보자. 2015년에 185개 회원국 대상으로 노동행정의 정보통신기술(ICT) 활용도를 조사한 ILO의 조사결과에 따르면 응답국 81개의 101개 노동행정기관들 중 ICT활용에 장애가 존재한다고 보고한 비율이 선진국에 비해 개도국에서 훨씬 높았다. 장애부분별로 보면 열악한 기술인프라(선진국 18%, 개도국 41%), 기술에 대한 위협감과 근심(선진국 11%, 개도국 25%), ICT 숙련 및 지식 결여(선진국 25%, 개도국 36%), ICT기반 서비스에 대한 낮은 공중의식(선진국 9%, 개도국 25%), 인구사회적 요인들(선진국 9%, 개도국 18%) 등으로 조사되었다. 뿐만 아니라 공중을 위한 ICT 수단들을 보면 셀프서비스 터미널 장치를 갖춘 비중이 개도국이 선진국에 비해 절반수준에 불과한 반면, 전화, 프린터, 팩스, 기술적 문의에 필요한 헬프 데스크 등의 구비 비중은 선진국에 비해 개도국의 비중이 훨씬 높았다(Anna Milena Galazka, 2015). 디지털 서비스를 위한 환경에서도 개도국은 선진국에 비해 뒤처지는 상황이었다. 흥미로운 점은 ICT 사용을 위한 인적자원에 제약이 존재한다고 보고한 노동행정기관의 비중인데, 충분히 훈련된 직원의 부족을 호소하는 비중은 개도국과 선진국이 큰 차이없이 비슷했으나 ICT사용에 대한 훈련 및 숙련 노동력에 대한 전략은 개도국이 선진국에 비해 크게 미흡하였다. 즉, 개도국은 전략적 계획과 준비없이 ICT 등 디지털화에 즉자적으로 대응하고 있는 것으로 판단된다.

하지만 코로나19 발발에 대응한 디지털 대응은 경제력 수준 등에 따른 국가별 대응 수준과 상관없이 글로벌한 경향으로 진행되었다. 예컨대 네덜란드에서는 봉쇄기간 동안 비디오 미팅들을 준비하고 고객들과의 웨비나를 실행했으며, 스페인 PES는 지역고용 사무소들이 온라인 일자리 포털, 구직자를 위한 수신자부담 서비스, 예약된 오프라인 서비스들에 조용하도록 활성화된 가상사무소 데스크에 크게 의존했다. 중국은 위기 이전부터 가동해 온 온라인 채팅시스템을 확대사용하여 상담사들이 고객들과 원격 상호

활동을 실시했고, 인도와 우루과이 PES는 구직자들의 등록과 공석 리스팅을 온라인 잡포털을 사용하여 격려했으며 훈련과 온라인 채용박람회 접속도 PES에서 제공했고, 모로코 PES의 경우 원격지 접속이 불가능한 사람들을 위해 멀리 떨어진 농촌과 도시 지역들 고객을 위해 특별히 훈련된 상담원들에 의해 조직된 모바일 단위들이 활용되었다(ILO, 2020a).

코로나19 위기 이전부터 시범적으로 사용된 디지털 서비스들은 코로나19 발발에 따라 공공고용서비스의 디지털화를 급격하게 확산시켰다. 저개발국의 경우 구인구직 포스팅과 서비스등록 등을 온라인에서 수행하는 경향이 많았고, 선진국의 경우 기존의 포털기능을 강화하고 고객들 및 서비스공급자들 간 온라인 소통이 강화되는 방향으로 이루어졌다.

위기대처 과정에서 PES의 기능별 디지털 대응을 보면 다음과 같다(Ruth, 2020). 우선 PES 기능에서 가장 높은 비중을 차지하는 구직자서비스를 보면, 대부분의 PES는 위기 발발과 함께 봉쇄조치에 따라 대면서비스를 중단하고 구직자 서비스는 기본적으로 온라인서비스로 전환되었다. 매칭포털과 온라인 상담, 웨비나 등을 통해 구직자에게 서비스가 제공되었고 온라인 접속이 어려운 고객에게는 전화상담이 지원되었다. 청년과 같은 특정대상에 대한 특수서비스는 일시 중단되었다. 둘째, 기업의 폐업에 따라 해고 및 부분해고 조치에 대한 실업급여 및 실업부조, 근로시간단축지원 급여의 지급 과정에서 일부 국가들은 PES에서 급여청구 절차를 간소화했는데, 여기서 온라인 대체가 이루어졌다. 예컨대 독일의 경우 실업급여와 실업부조, 근로시간단축지원, 아동수당 등 현금급여 지급을 위해 코로나19 발발 직후인 '20년 3월 18일부터 방문상담이 원칙적으로 금지되고 온라인 신청만을 허용했다. 셋째, 고용주를 위한 서비스와 관련하여, 즉각적인 채용수요가 있는 고용주를 위하여 전용 웹사이트나 플랫폼을 활용하여 채용서비스를 제공하는 사례(미국, 영국, 프랑스, 독일 등)가 있었다. 또한 구인을 시급하게 요청하는 일자리수요를 일자리 DB에 특별한 방식으로 표기하여 알리기도 했고(독일, 벨기에, 스웨덴), 정보 수집과 고용주에게 조언을 하기 위한 상담으로 고용주와 전화접촉이 증가했다(네덜란드, 독일, 노르웨이).

코로나19 발발 직후 PES 현장에서 디지털 고용서비스를 이용해 위기에 긴급하게 대응한 몇몇 사례를 유형별로 좀 더 구체적으로 살펴보자³⁾. 첫째, 신속한 위기대응조직을 구성하고 디지털 훈련을 실시하여 대처한 벨기에 사례, 둘째, 구직자집단을 노동시장 취약성을

3) 이 세 국가의 사례는 코로나19 발발 이후 유럽 PES Network에서 웨비나를 통해서 PES 위기대응사례를 공유하던 2020년 9월의 주요국 사례발표에서 발췌하였다.

기준으로 구분하여 상대적으로 덜 취약한 계층에게 온라인 서비스를 집중 제공한 네덜란드 사례, 마지막으로 이미 가속화되던 온라인 고용서비스 추세를 적극 활용하여 위기를 계기로 디지털 서비스로 유연하게 전환한 스웨덴 사례 등이다. 우선 벨기에 사례로서 Actris 지방의 PES에서는 위기가 발생하면서 신속한 해결책을 모색하기 위해 위기대응 조직(crisis unit)을 급조했다. 이 조직에서는 직원들이 집이든 어디서든지 업무를 수행할 수 있도록 단순하고 신뢰할만한 비디오 컨퍼런싱(video conferencing)을 통해 피지컬 코칭(physical coaching)을 실시하였다. 디지털 접속문제에 대해서는 내부적으로 일선 직원들이 온라인 작업을 할 수 있도록 PC를 제공했으며 외부적으로는 충분한 공공 사이버공간들을 통해 구직자들의 솔루션을 발견할 수 있도록 PES 파트너들과 협업을 진행했다. 위기상황에서 디지털 서비스로 조직해서 대응할 수 있었던 핵심은 단시간에 비디오를 이용하고 컨퍼런스를 통해 디지털 훈련을 실시하여 디지털 대응방식을 모색했다는 것이다. 디지털 운영 가이드를 신속하게 만들고 스마트폰 앱을 통해 공유했고 몇몇 툴을 시험해서 최적의 방법을 찾아내서 고객편의적 방법으로 서비스를 제공했다고 평가된다(Pierre SOUDAN, 2020). 디지털 숙련을 보유한 직원들이 부족한 상황에서 신속하게 대처한 사례이다.

또 하나의 사례로서 네덜란드 PES의 대응을 들 수 있다. 코로나19 발발과 함께 방역을 이유로 PES 현장사무소의 잠정 봉쇄를 선택하면서 비상상황에 돌입한 네덜란드 PES는 노동시장 취약정도에 따라서 온라인 서비스와 오프라인 서비스를 차별적으로 적용했다. 일터와 자택과의 거리가 구직자의 취약성을 나타내는 중요한 기준 중 하나로 간주되는 네덜란드에서는 노동시장에서 가장 짧은 거리를 가진 비교적 양호한 집단들을 위해서 온라인 셀프서비스를 제공했다. 모든 정규 집단훈련과 개인서비스는 온라인으로 전환되었고, PES 상담원들은 비디오 미팅을 통해서 이런 서비스를 제공하도록 훈련받았다. 가장 취약한 집단들을 위해서는 다시 PES 현장 업무를 개시했고 상담약속에 따라 오프라인 서비스를 제공했다(Bernard van Nijnatten, 2020).

스웨덴은 이미 2019년에 PES 로컬 사무소들의 3분의 1이 문을 닫을 정도로 유럽 내에서 공공고용서비스의 디지털화가 앞선 상황이었다. 위기 이전부터 대부분의 구직자는 스크린이나 전화, 구인업체들은 온라인이나 전화를 통해 원격으로 고용센터와 상담을 하고 있었다(EU, 2020a). 이러한 상황에서 코로나19 발발과 함께 PES는 웹서비스를 이용할 수 없고 전자식별이 불가능하고 지난 2년간 등록하지 않은 고객을 제외한 모든 경우에 대해서 고용센터 방문을 금지했다. 대신 웹사이트에서 직접 모든 서비스에 대한 답변이 가능하도록 웹사이트를

비상상황으로 구성했고, 초기상담을 챗봇에 의존토록 했으며 개인문제에 대한 질문이 있을 경우에는 상담원에게 직접 전화하거나 채팅을 하도록 유도했다⁴⁾. 그 결과 위기 발발과 함께 구직자들의 90%가 신속하게 PES 웹사이트에 온라인으로 등록했고, 등록자들의 95%가 디지털로 구직활동을 보고했다. 이와 같은 신속한 디지털 고용서비스가 가능한 것은 서비스의 디지털화에 대한 캠페인의 역할이 컸다고 자체 평가된다. 언어 및 디지털 문해력 부족 등으로 온라인 접근이 어려운 이민자나 일부 취약계층을 위해서 오프라인 창구와 서비스를 남겨두기는 하지만 스웨덴 공공고용서비스의 디지털화는 가속화되고 있는 추세이다(Mikael Lind, 2020).

뿐만 아니라 스웨덴은 위기 발발 중에 PES를 포함하는 정부 관련 부서와 이해관계자들이 모여 위기 해결과 관련한 정책아이디어를 공유하는 디지털 플랫폼(Hack the crisis)을 구성하여 운영하였다. 플랫폼은 위기상황에서 고용서비스의 역할에 대한 다음과 같은 다양한 아이디어들이 자유롭게 논의되고 고용서비스 위기대책으로 전환되도록 강구되었다: 현재 일자리수요가 많은 숙련 유형들에 근접한 해고자들의 숙련을 어떻게 특정할 수 있나? PES는 농림업을 지원하여 사람들이 거기서 일하게 할 수 있을까? 문화와 미디어 분야에서 일하고 있는 사람들이 어떻게 그들의 청중에게 다가서서 생계를 유지할 수 있는 새로운 방법을 마련할 수 있을까? 어떻게 더 많은 고용주들이 임시직원을 고용할 수 있도록 지원할 수 있을까? 등등(EU, 2020).

나. 원격근무(teleworking)

코로나19에 따른 PES의 디지털 대응은 위기의 영향을 완화시키는데 도움을 주었는데 원격서비스(remote services)가 그 대응방식의 핵심이었다. 구체적으로 보면 첫째, PES 직원들의 원격근무를 통해 서비스의 지속성을 보증하고 노동자들을 보호하고 그들의 역량을 유지했다. 둘째, ALMP를 제공하기 위한 원격 채널들을 통해 온라인 상담, 경력가이던스, 직업알선과 훈련을 제공했으며, 셋째, 원격 급여 청구와 구직등록을 통해 바이러스 감염 노출 가능성을 낮추어 고객들을 보호하고 신속하게 서비스가 이루어지도록 촉진하였다(OECD, 2021).

4) arbetsformedlingen.se

이와 같은 원격 및 디지털 서비스들은 코로나19 발발 이전에 구축된 디지털 접근 역량을 크게 초과했는데, OECD-EC 공동조사에 따르면 9가지 주요 서비스항목들(취업알선, 실업급여청구, PES등록, 일자리탐색지원, 채용박람회, 상담, 단시간근로급여지원, 집단상담 등) 중에서 특히 조사대상 국가들의 PES 절반이상이 5개 이상의 활동에서 원격접근을 촉진시키는 변화를 경험했다고 응답했다. 유형별로 보면 위기 이전에도 원격서비스로 제공된 비중이 높았던 서비스들은 취업알선, 실업급여청구, PES등록, 일자리탐색지원, 채용박람회 등의 순이었는데, 위기 발발과 함께 단시간근로급여지원과 집단상담이 원격서비스로 전환된 경우가 많았고 상담도 원격으로 이루어지는 비중이 높아진 것으로 조사되었다(ibid.). 위기는 전통적으로 대면으로 진행되어왔고 대면서비스 본연의 특성이 그 효과에 큰 영향을 미치는 상담 서비스 조차 비대면으로 전환시키는 격변을 초래했다.

코로나19 위기에 따라 위기 초기 PES 직원들의 재택근무는 급증했다. 프랑스의 경우 코로나19 발발 몇 개월 후인 6월 보고기준으로 PES 직원들의 원격근무가 위기 이전에 비해 5배 증가되었다(ILO, 2021b). 국가특성별로 보면 전반적으로 고소득 및 중상소득 국가에서 PES 직원의 재택근무가 더 보편적으로 취해졌다. 2020년 4월 ILO가 WAPES(World Association of Public Employment Services), IADB(Inter-American Development Bank)와 함께 진행한 72개국 PES 조사에 따르면(ILO, 2020a), 덴마크에서는 일부 중요 기능을 제외하면 PES를 포함한 모든 공공부문 노동자들이 조사시점에서 재택근무를 수행했으며, 루마니아에서는 재택근무가 위험에 가장 크게 직면한 직원들을 위해서 도입되었다. 저소득국가에서 재택근무가 어려운 이유 중 하나는 ICT기술의 발달 미비로 인한 재택근무 인프라의 미흡때문으로 판단된다. 그 외 중상 및 고소득 국가에서 PES의 원격근무 활용이 높은 이유 중 하나는 이들 국가 작업장에서 감염병에 대한 예방적 조치들이 비교적 엄격하게 이루어짐에 따라 공공고용서비스의 대처도 원격으로 가능한 상황이었기 때문으로 지적된다(ibid.). 이와 같이 원격근무는 기술적 요인 뿐만 아니라 디지털 리터러시와 같은 사용자체의 수용역량 등이 갖추어져야 하는데, 선진국들은 대체로 이런 원격근무 활용 요건면에서 비교적 우위를 차지할 수 있었다.

원격근무 실시에서 선진국의 우월한 환경에도 불구하고 대부분의 국가들에서 코로나19 팬데믹에 따른 봉쇄조치가 경제활동의 비대면화를 강제할 수 밖에 없는 상황을 촉발했으며 이는 재택근무 활성화로 이어진다. 하지만 당시 재택근무는 예측없이 닥친 재난에 따라 갑작스럽게(sudden) 추진되었고, 의무적(obligatory)으로 시행되었으며, 고강도(high-intensity)로 실시된 성격이 강했다(Stijn et al, 2020). 벨기에 플랑드르 지역의 노동자들을 대상으로 코로나19 이후 재택근무 현황을 조사한 독일노동연구소(IZA)의 보고서에 따르면 코로나19 팬데믹 직후 실시된 재택근무는 업무효율을 높이고 직원의 스트레스 위험을 감소시키는 것으로 응답되었다. 뿐만 아니라 갑작스러운 재택근무에도 불구하고 이런 추세는 향후 지속되면서 재택근무가 대세가 될 것임을 공감하는 응답자가 80% 이상을 차지했다. 하지만 재택근무는 승진기회를 줄어뜨리게 할 것이며 동료와 고용주와의 유대감과 소통을 약화시킬 것이라는 불안과 우려를 가지는 응답자가 많았다(ibid.).

코로나19 발발에 따른 긴급 재택근무를 경험한 벨기에 잡센터 직원들을 대상으로 한 또 다른 조사(Anneline, 2020)에 따르면 재택근무는 위기에 따라 갑작스럽게 시행되었지만 전반적으로 긍정적인 경험이었던 것으로 조사되었다. 하지만 상담원들은 재택근무의 효과가 제고되려면 첫째 적절한 기술적 장치(컴퓨터, 인터넷설치 등)가 구비되어야 하며, 둘째, 협업이 가능한 수단을 쉽게 활용할 수 있어야 하며, 셋째, 관리자 및 동료들과의 접촉 가능성이 제고되어야 하며, 넷째, 운영규칙이 세밀하게 마련되어야 한다고 응답했다.

이상의 조사는 재택근무의 주체가 되는 직원들이 효과적인 업무수행을 위해 협업하고 소통을 촉진할 수 있으며 근로조건을 악화시키지 않고 참여자가 동의하고 만족하는 환경이 구비되어야 함을 보여준다. 이런 의미에서 ILO는 원격근무를 효과적으로 시행되기 위해서는 소프트 스킬(soft skill)과 신뢰기반 리더십(trust based leadership)이 필요하다고 제안했다(ILO, 2021b).

2. 인공지능과 고용서비스

가. 인공지능 알고리즘 기반 고용서비스 개발 배경

불과 몇 년 전까지만 해도 공공고용서비스에서 국가차원의 본격적 전략계획에 기반하여 인공지능을 개발하여 서비스를 제공하고 있는 유럽연합회원국은 거의 없었다. 2017년부터 벨기에 등을 시작으로 국가별로 인공지능 개발을 국가전략으로 계획화하고는 있으나 공공고용서비스에 적용하는 것은 신중한 편이었다. 그 대신 공공고용서비스 집행단위에서 혁신적 실험(innovation lab) 등의 방식으로 인공지능 알고리즘을 이용한 고용서비스가 아래로부터 주도(bottom-up initiatives)되어 추천되는 스타트업(start-up) 수준의 전략들이 증가하고 있는 추세이다(Owalgrou, 2019).

유럽의 공공고용서비스에 AI 기술의 적용이 예상만큼 활발하지 못한 것은 인공지능개발 전략이 민간부문의 생산성 제고를 위한 기술혁신과는 달리 공공부문에 적용될 때 고려해야 하는 경제사회적 효과를 예측하기 어려운 민감성 때문이기도 하다. 그럼에도 불구하고 공공고용서비스에 인공지능 알고리즘 기술의 적용을 고려하는 사례가 점차 증가하는 것은 유럽의 경제 및 노동시장 특성 때문이라고 볼 수 있다. 실업률과 특히 장기실업률이 높고 실업자의 신속한 취업 및 재취업의 중요성이 갈수록 커지고 있는 유럽의 거시경제 및 노동시장 여건에서 노동시장통합이 중요한 과제가 되고 있다. 특히 복지재정 부담이 가속화되고 금융위기와 같은 외부충격 발생에 따른 노동시장 영향이 커짐에 따라 노동시장 정책의 효과를 고려하지 않을 수 없는 상황이 공공고용서비스의 효율 제고를 갈수록 압박하고 있다. 이러한 상황에서 기술혁신 특히 디지털 서비스의 총아로 주장되는 인공지능 기술이 공공고용서비스에 적용되도록 PES 당국의 관심을 추동하고 있다.

인공지능을 공공고용서비스에 적용하는 주요 목적 중 하나는 프로파일링을 효과적으로 수행할 수 있다는 점이다. 노동시장에서 장기실업자 증가로 인해 실업부조 및 사회부조와 같은 고용복지 급여의 부담이 늘어나면서 구직자의 장기실업 가능성을 미리 예측하고 적절한 대책을 제공하기 위해서 장기실업자의 사전 선별이 노동시장 대책을 효율적으로 마련하기 위해서 중요한 수단이 되었다. 여기에 인공지능 알고리즘 기술이 공공고용서비스에 적극 결합하게 되었다(Sam Desiere et al., 2020).

나. 주요 개발 사례

핀란드의 사회과학 리서치기관인 Owlgrup은 2019년 핀란드 경제고용부(MEAE)와 함께 EU 27개 회원국 PES를 대상으로 고용서비스 인공지능 실태에 대해서 온라인으로 조사했다. 조사결과를 보면 유효응답 19개 중에서 인공지능 알고리즘을 공공고용서비스에 사용하고 있는 경우는 11개⁵⁾, 사용준비 중이라는 응답은 3개, 나머지 5개는 사용하지 않으며 사용할 계획도 없다고 응답했다. 공공고용서비스 영역에 인공지능이 사용되는 경우 중 사실상 국가차원에서 계획되는 사례는 유럽에서 벨기에 플랑드르 지역과 프랑스가 대표적이며 그 중 벨기에 모델은 유럽에서 현재 가장 선구적 사례로 꼽힌다(Owalgroup, 2019). 물론 서유럽국가들 이외에도 라트비아와 같은 개도국에서도 2019년부터 발트해 지역 국가들 중에서 선도적으로 인공지능의 고용서비스 적용을 민간기업(Tilde)의 기술자문을 통해 검토해 오고 있으며 향후 공공고용서비스의 일상적 업무에 인공지능을 도입하기 위하여 공개워크숍을 개최하는 등 적극적 검토를 추진하고 있다(PES Network, 2020). 개도국의 이와 같은 인공지능 고용서비스 개발은 부족한 공공서비스 인프라를 단기에 확충하기 위해서 자본비용을 줄이고 생산성을 제고하기 위함으로 보인다(Ekkehard et al., 2018).

일반적으로 고용서비스 영역에서 AI의 사용은 민간 부문과 공공 부문으로 구분되는데, 민간 부문의 경우 기업, 특히 대기업에서 직원의 채용과 선발을 위해 인공지능을 사용하는 사례가 대부분이다. 공공 부문에서는 크게 두 가지 목적에서 인공지능이 개발되는 데 하나는 잡매칭이 목적이고 다른 하나는 프로파일링이다(Owalgroup, 2019). 물론 이 두가지 목적이 뚜렷이 구분되는 것은 아니며 현실에서는 잡매칭과 프로파일링의 목적이 혼재되어 사용되는 경우가 많다.

프로파일링에 기반한 잡매칭의 대표적 사례 중 하나로 프랑스 PES의 AI기반 고용서비스를 들 수 있다. 프랑스 모델은 구직자 유형을 구분하는 일반적 사례와 달리 각 개별 구직자에게 적합한 기업을 유형화하여 관련 정보를 구직자에게 제공해주는 특성이 있다. 즉, 프랑스 PES는 2018년부터 인공지능 기반 알고리즘 서비스(LBB: La Bonne Boite)를 사용하여 채용가능성이 높은 기업들을 예측하고 있는데, 구직자가 이력서를 보낼 회사를 선별하는데 어려움을 겪을 경우 PES가 고급통계알고리즘을 활용하여 향후 6개월 동안 고용가능성이 높은 회사목록을 구직자에게 제공해준다. 여기서 LBB는 채용가능성이 높은 기업만 대상으로 목록을 작성하여 제공하며 면접기회를 높임으로서 구직자의 자발적 구직절차를 보다 효율적으로 수행하도록 지원하는데, 이 알고리즘의 신뢰성은 2019년 당시 70-80%인 것으로 보고된다(ibid.).

5) 실제로 인공지능과 알고리즘, 일반적인 디지털 서비스와의 구분이 명확하게 인지되지 않을 수 있으므로(Owalgroup, 2019) 인공지능 사용 여부의 정확성은 좀 더 파악해 볼 필요가 있다.

벨기에 모델 역시 잡매칭과 프로파일링을 목적으로 AI 고용서비스가 개발된 사례이다. 벨기에 플랑드르지역의 PES인 VDAB(Vlaamse Dienst voor Arbeids Bemiddling)는 2018년 ‘디지털 우선(digital first)’ 전략에 기반하여 공공고용서비스에서 인공지능 기술을 접목한 서비스를 개발하였다. 벨기에 PES는 2014년 자체 이노베이션 랩(innovation lab)을 설립해서 새로운 앱과 빅데이터 분석에 집중하기 시작했고 벨기에 스타트업 라디스(Radix)와 협업으로 AI를 개발하기에 이른다(ibid.).

VDAB는 이런 개발과정에서 구직자가 6개월 이상의 장기실업에 빠질 확률을 추정하는 랜덤 예측 모델을 사용했다. 적용되는 데이터는 구직자의 사회경제적 특성정보, 노동시장이력정보, 이전과 현재의 실업기간 동안 상담사에 의해서 수집된 정보 등이 포함되었다. 특이한 정보로서 VDAB 웹사이트에 구직자가 클릭한 구인자정보 데이터를 사용한 것인데, 이 정보는 일자리탐색에서 구직자의 동기와 행동에 대한 대리변수가 된다. 뿐만 아니라 구직 정보의 텍스트로부터 직종 분류를 유추해내는 구직자 적성이 또 다른 새로운 AI기반 툴이 되었다. 즉, 구직자의 이력서와 구인업체의 일자리 고지서로부터 하드 및 소프트 스킬들을 추출해 내고 자연어처리에 기반된 새로운 스킬들과 스킬클라우드들을 감지해냈다. 그렇게 하여 구축된 정보를 통해서 잡리치(Job Reach) 즉, 어떤 형태의 일자리들이 구직자 개인의 접근범위 내에 존재하는 지를 알려준다(ibid.).

다. 평가 및 함의

인공지능 알고리즘이 고용서비스에서 활용되는 가장 큰 목적 중 하나는 구직자 프로파일링이다. 물론 프랑스 모델에서 볼 수 있듯이 인공지능 알고리즘이 구직자와 구인업체의 잡매칭을 지원하기 위해서 구직자에게 적합한 구인업체를 프로파일링으로 제공해주는 데 사용되는 경우도 있지만 대부분의 사례에서는 전통적인 구직자프로파일링의 접근방식에 기반하여 구직자의 유형구분을 통해 특정한 정책적, 서비스 목적으로 활용한다.

여기서 프로파일링은 제약된 노동시장예산 하에서 서비스효율을 제고하기 위해 추진 되는 것으로서 일반적으로 규칙 기반 프로파일링(Rule-based profiling), 상담사 기반 프로파일링(Caseworker-based profiling), 그리고 통계적 프로파일링(Statistical profiling)으로 크게 구분되는데, AI 기반 프로파일링은 통계적 프로파일링이 기술적으로 발전된 가장 최신 버전(Sam Desiere et al., 2020)이라고 할 수 있다. AI 알고리즘을 프로파일링 목적으로 사용하는 대표적인 사례로는 벨기에 플랑드르 모델을 들 수 있는데 인공지능을 개별 고객의 상세한 프로파일링과 고용예측 준비에 사용한다.

그런데 벨기에 인공지능 모델을 검증하는 과정에서 근본적 비판이 제기되었다. 즉, 인공지능 기반 프로파일링은 선별의 정확성이 높을수록 차별을 강화하는 이른바 ‘내재적인 상충효과(inherent trade-off)’를 특성으로 가진다는 점이였다(Sam Desiere et al., 2020). 벨기에 메이논대학의 사회학연구센터 연구팀은 벨기에 VDAB의 AI모델의 프로파일링 효과를 정확성과 차별성 실험을 통해 몇몇 시나리오별로 검증했다⁶⁾. 분석 결과, 전반적으로 정확성과 차별성이 반비례하는 양상을 보였다. 그리고 인공지능 기반 프로파일링 모델이 전통적인 규칙에 기반한 프로파일링에 비해서 외국인 구직자를 고위험 구직자(장기실직 가능)로 잘못 분류할 확률이 2.6배 정도 더 높게 나타나는 등 차별성 논란이 부각되었다(ibid.).

이러한 차별문제는 알고리즘 모델에서 이론적으로만 제기되는 것이 아니다. 실제로 알고리즘이 판별한 구직자유형에 따라 직업훈련 등 일부 교육에 차별적 적용이 발생하는 사례가 발생했다(Ann-Kathrin Nezik, 2019). 오스트리아 고용센터(AMS)는 2019년 초부터 일자리를 구할 가능성이 높은 실업자와 취업가능성이 낮은 실업자를 알고리즘을 이용해서 판단했는데, 구직자 이력, 교육, 성별, 연령 등을 고려하여 새로운 일자리를 구할 가능성을 계산하여 취업가능성이 낮게 나온 구직자 집단에 대해 2020년 중순부터 AMS의 구직 교육프로그램을 지원하지 않기로 결정했다. 비판자들에 따르면 이러한 알고리즘이 여성과 고령층집단을 재취업 기회가 적은 집단으로 자동분류하는 등 차별화하는 결과를 초래했다. 더 큰 문제는 이러한 결과가 초래된 과정이 투명하게 공개되지 않았다는 점이다. 오스트리아 한 시민단체에서는 이러한 구직자유형 결정 알고리즘을 공개할 것을 AMS에 요청했으나 AMS는 비용수반(약 6백만원)을 이유로 알고리즘 공개를 거절했다.

이상과 같은 인공지능의 약점이 부각됨에 따라 인공지능의 활성화를 위해서는 해결해야 할 몇 가지 제약조건이 제기된다. 대표적으로 기술적 제한이 해소되어야 하며, 명확한 기준이 확립되어야 하고, 국가의 정책적 지원이 뒷받침되어야 한다(Owalgrou, 2019). 인공지능에 대한 명확한 개념정의가 표준적으로 설정되어야 하며 그로 인해 기술혁신의 의미와 사용 동의에 대한 공감 등이 확립될 필요가 있다. 그리고 특히 데이터 사용 및 활용과 관련한

6) 검증자료로 현재 및 과거 실업자 spells, 근로경험, 언어, 선호직업, 지역, 전공, 고객정보(연령) 등의 데이터 정보가 사용되었고, 이력서와 선호 직업에 대해서는 갱신된 정보를 사용했는데 적성 정보도 포함했다. 민감한 개인정보는 빅데이터에서 구현되었고 근로활동은 최소 28일에서 최대 6개월간을 포함했으며, 2016년에 VDAB에 등록된 모든 신규구직자들(29만명 정도)을 대상으로 분석했다(Sam Desiere et al., 2020).

부분은 AI 엔진 및 시스템 사용에 대한 주요한 내재적 비판을 형성한다. 데이터의 수집과 사용 기본 원칙, 필수적인 상호작용 등은 AI의 효과적 사용과 수용을 위해서 매우 중요한 부분이다(Manuel et al., 2020). 알고리즘 적용에 필요한 정보의 양과 질이 인공지능 알고리즘의 효과와 본질적으로 비례한다는 측면에서 정보의 오남용, 해석의 문제 등이 발생할 가능성이 크며 이는 차별과 인권 문제까지 이어질 우려가 있다고 지적된다.

이러한 이유 때문에 유럽연합과 유럽공공고용서비스는 인공지능에 기반한 고용서비스에 대해 대체로 신중한 입장을 표명하고 있다. 유럽공공고용서비스 네트워크(PES Network)의 의장인 요하네스 코프는 “인공지능은 서비스의 효율성을 향상시킬 수 있다. 우리는 빈일자리와 구직자를 더 잘 일치시키고 기술과 역량을 식별하는 등 다양한 방법으로 인공지능을 사용할 수 있다. 그러나 인공지능은 어디까지나 인간의 손길(human touch)이 핵심인 개별서비스를 향상시키기 위한 보완적인 지원(complementary support)으로만 사용되어야 한다”라고 강조했다⁷⁾.

Ⅲ. 공공고용서비스 디지털화와 노동조합의 대응

가. 디지털화에 대한 독일 노총의 입장

독일의 노동자 조직은 노동조합(Gewerkschaft)과 종업원평의회(Betriebsrat)로 대별되는데 각각 임금결정과 작업장 경영참여의 주체가 된다. 노동조합은 중앙 및 산별 단위에서 사용자 단체와 임금을 협상하고, 종업원평의회는 기업단위의 경영활동과 그에 따라 발생하는 노동조건 문제를 개선하는 역할을 담당한다. 인공지능 기술을 포함한 디지털 전환은 경제사회활동 전반에서 광범위한 영향을 행사하는 이슈로서 독일 노총(DGB: Deutsche Gewerkschaft Bund)은 이른바 4차산업혁명의 산업기술전략인 Industrie 4.0에 노동전략인 Arbeit 4.0으로 대응하고 있으며, 종업원평의회는 기업단위에서 기술혁신이 초래하는 생산효율조치가 현장에 미치는 영향을 고려하여 인공지능과 디지털 조치들에 대응한다.

7) Prime Minister's Office Finland, Growing interest in artificial intelligence in public employment services, 2019.12.13. vnk.fi

DGB는 인공지능의 사용에 대해서 기본적으로 ‘신중한 수용’의 입장이다. 유럽연합 집행위원회가 ‘인공지능 백서(2020)’에서 “사회적 파트너의 참여가 직장에서 ‘인공지능의 인간중심적 접근(human-centered approach to AI)’을 보장하는 중요한 요소가 될 것”이라고 주장한 바와 관련하여 DGB는 이를 적극 환영한다. DGB는 전반적으로 규제당국이 시민들에게 더 잘 조언하고 시민들을 더 잘 지원하기 위하여 더 많은 디지털을 활용하고 인공지능의 잠재력을 사용하도록 하는 것에 적극 지지를 표방한다.

인공지능기술의 활용에 대한 DGB의 이러한 긍정적 입장은 부문별 규제당국에 대한 디지털 접근방향에도 마찬가지로 적용되는데 여기에는 직업훈련 상공회의소, 취업알선과 실업급여를 제공하는 고용서비스기관과 인증기관에서 인공지능의 활용까지 포함된다(DGB, 2020).

하지만, 산업현장에서 인공지능 사용에 대한 이와 같은 DGB의 수용입장에는 강한 전제가 포함되어 있다. DGB는 인공지능의 단기적인 잠재력에 열광하는 많은 연구에도 불구하고 독일 기업의 5%만이 인공지능시스템을 보유하고 있으며, 이는 인공지능이 근본적인 변화를 초래하는 파괴적인 잠재력을 동시에 가지고 있기 때문이라고 인식한다. 따라서 DGB는 인공지능을 신뢰할 수 있도록 활용하기 위해서는 노동자의 참여가 필수적이며, 이를 위해서는 6가지 단계에 걸친 중층적인 참여가 이루어져야 한다고 주장한다. 첫째, 인공지능의 응용프로그램을 운영하는 목표에 대한 단체협약을 체결해야 하며, 둘째, 인공지능 및 관련 작업시스템에 대한 기능 요구사항을 명확하게 책정해야 하며, 셋째, 데이터 처리에 대한 규칙과 제한이 노사간 합의되어야 하며, 넷째, 디지털 모니터링으로 인해 발생할 수 있는 노동자에 대한 노동법적 결과와 관련한 추가계약을 체결해야 하며, 다섯째, 이를 바탕으로 고용을 확보하고 작업프로파일이 어떻게 변경되는 지 인식하고 자격요건을 확인해야 하며, 마지막으로 인공지능 도입에 따른 작업부하의 가능한 변화를 예측하기 위해 운영영향평가를 수행해야 한다는 것이다(Oliver Suchy, 2020).

추가적으로 DGB는 인간과 기계의 상호작용의 책임에 대한 규칙을 마련해야 하는데, 다양한 수준의 알고리즘의 의사결정이나 지원이 가능하므로 인공지능의 의사결정 제안이 노동자에게 구속력 있는 영향을 미치는 지 여부, 그리고 노동자로부터 발생하는 책임문제를 명확히 해야한다고 주장한다. 마지막 단계에서는 인공지능의 결정을 조정할 수 있도록 참여지향검사 및 피드백을 도입해야 하는데 여기서 학습시스템이 중요하며 학습에 대한 합의도 이루어져야 한다고 DGB는 주장한다(ibid.).

인공지능은 기회이자 위험인 양면성으로 존재하는데, DGB는 그 중에서도 인공지능의 위험요인을 특히 강조한다. 단일한 인공지능이란 있을 수 없고 인공지능 어플리케이션은 모두 위험의 정도에 따라 유형화되어야 하며 모든 인공지능 시스템은 그 위험잠재력을 완전히 평가할 수 있어야 한다. 특히 인공지능 어플리케이션이 직원의 권리에 영향을 미치는 경우 그 인공지능 어플리케이션을 고위험으로 분류해야 한다고 DGB는 주장한다(ibid.).

나. 공공고용서비스의 디지털화와 연방고용공단 노조의 대응

2018년 독일 공무원노조(DBB: Deutscher Beamtenbund) 연례회의에서 노조위원장 울리히 질베르바흐는 정치인들에게 디지털화를 위한 조약에 서명할 것을 촉구하면서 다음과 같이 주장했다. 첫째, 안전하고 전체적인 디지털 전략을 위해서는 연방, 주, 지방 정부 간 긴밀한 상호작용이 있어야 하며, 둘째, 디지털화된 프로세스로의 전환단계에서 업무부담이 증가하기 때문에 인력이 더 필요하며, 셋째, 현장실무자의 경험없이는 디지털화가 성공할 수 없고, 마지막으로 직원과 종업원평의회的帮助下로 일과 여가의 구분의 위험에 단호하게 대응해야 한다(VBBA, 2018a). 특히 독일의 정규교육을 받지 못했거나 부분적으로만 수료한 이주민 및 이주배경의 고객들이 증가하는 상황에서 그들의 공공서비스 신청서식 작성 등에 애로가 존재하므로 IT 기반 서비스로는 충분하지 않으며 법적 역량 및 세밀한 작업역량을 갖춘 유능한 개인의 아날로그적 지원이 취약계층을 위해 필수적이라고 주장했다(VBBA, 2018b).

연방고용공단(BA: Bundesagentur für Arbeit) 노동조합(VBBA: Vereinigung der Beschäftigten der Berufs- und Arbeitsmarktdienstleister) 위원장인 발데마 돔브로브스키도 연례회의에서 브레이크 없는 디지털화에 대한 규제를 강하게 주장했다. 특히 BA의 디지털화 프로젝트에 대한 투자비용을 정당화하기 위해서 프로젝트의 소위 시너지효과가 과대평가되거나 고의적으로 외삽되고 있다고 비판하면서, IT가 사람에게 봉사해야지 거꾸로 되어서는 안된다고 호소했다(VBBA, 2018a).

VBBA은 2019년 11월 BA의 디지털화에 대한 가이드(Leitfaden “Digitale Arbeitswelt”)를 발표하면서 공공고용서비스에서 가속화되고 있는 디지털화에 대한 노동조합의 공식 입장과 조합의 대응방안을 제시했다(VBBA, 2019). VBBA 가이드에 따르면 공공고용서비스에서 가속화되고 있는 디지털화는 다음과 같은 장점과 단점을 지닌다. 디지털화는 첫째, 유연하고 다양한 위치에서의 협업을 촉진하지만 개인적 교류의 축소를 의미하며, 둘째, 무제한적인 지식 교환을 제공하지만 방향 감각 상실이나 과도한 자극으로 이어지며, 셋째, 개인적이고

직장과 관련된 학습방법으로 평생 학습을 지원하며 높은 수준의 자기 동기 부여가 필요하지만 ‘뒤쳐질(Abgehängtwerdens)’ 위험이 있고, 넷째, 신체적, 정신적 건강 위험을 초래할 수 있으며, 다섯째, 자립하는 사람들을 위해 변화하는 능력을 촉진하며, 여섯째, 기계 제어 프로세스를 통해 오류 및 문제 해결을 가능하게 하며, 일곱째, 작업이 더 쉬워지지만 반드시 일을 적게 하게 되는 것만을 의미하지는 않는다.

좀 더 구체적으로 VBBA는 BA에서의 재택근무와 모바일 근무의 장단점을 다음과 같이 제시했다. 기회요인으로서 첫째, 더 적은 스트레스를 가져오고 노동시간이 절약되며, 둘째, 시공간적으로 유연한 노동시간이 확보되며, 셋째, 일과 생활의 균형이 촉진되고, 동기부여와 참여와 생산성이 제고되며, 자신만의 하드웨어를 사용하고, 건강 개선, 고용주에 대한 매력의 상승되고, 개인 및 가족 돌봄 기회 확대되며, 신뢰문화 조성의 계기가 형성되고, BA와 잡센터 모든 부서에서 사용될 수 있다는 점을 들었다. 반면 위험요소가 될 수 있는 점으로는 동료들 및 상사에게 부담이 전가되고, 사회적 접촉이 감소되며, 홈오피스에서의 노동이 의무가 되며, 건강상태가 좋지 않을 때도 홈오피스에서 근무를 해야하며, 가정과 직업의 역할이 충돌되고, 전문적이거나 정보관련 업무에 제약이 발생하며, 정보보호 의무를 준수해야 한다는 점 등을 꼽았다(VBBA, 2020).

이와 같이 디지털화에 대한 신중한 이해와 함께 VBBA는 다음과 같은 노조의 역할을 강조했다. 첫째, VBBA는 BA와 잡센터의 동료를 보호하기 위한 기존 법적 규정을 준수하도록 사용자에게 강제하며, 노동사회부 공무원 노조와 연대를 하고, 개별 사례에 대해 조언하고 지원하며, 데이터 보호 규정을 위반할 경우 노조가 적극 법률 자문 및 지원에 나서며, ‘BA의 디지털화’ 및 ‘조직에 대한 위험과 건강에 미치는 영향을 다루는 노동생활 참여’ 등 관련 규정위원회 등을 조직하고 참여하며, BA 이사회에 BA의 디지털화에 대한 계획과 규정을 개발할 것을 요구하며, 기타 다양한 위원회에서 직원의 관심사를 대표하는 역할을 한다(VBBA, 2019).

거스를 수 없는 추세로 진행되는 디지털화는 기회와 위험이 모두 포함되어 있으므로 디지털 전략을 구상할 때는 이런 양면을 모두 고려하여 기획해야 한다고 VBBA는 요구한다(VBBA, 2018c). 첫째, 새로운 정보화 기술이나 프로세스를 구현하고 사용할 때 BA와 잡센터 직원과 가족 뿐만 아니라 시민과 고객의 이익을 고려해야 하며, 이를 위해서 직원 대표와 노동조합이 참여해야 한다. 둘째, 작업장은 인체공학적으로 설계되어야 하며 특히 장애인을 배려해야 한다. 셋째, 사용되는 하드웨어는 필요한 품질로 충분히 제공되어야 하며 특히 건강

측면에 절대적인 우선순위를 두어야 한다. 넷째, 소프트웨어는 사용자 친화적인 방식으로 프로그래밍되어야 하며, 복잡하고 번거로운 절차는 일에 대한 부담을 증가시키고 일이 잘되는 것을 방해한다. 다섯째, 시민과 고객에 대한 실망과 직원의 부담과 추가 업무를 피하기 위해서는 IT성능이 더욱 안정적으로 보장되어야 한다. 여섯째, 디지털 프로세스를 사용하려면 고용주가 직원을 책임감 있게 대해야 하며, 직원의 데이터 보호가 보장되어야 한다. 특히 개별 사례를 확인할 목적으로 이루어지는 모든 정보남용은 방지되고 제재되어야 한다. 온라인 전략의 일환으로 이루어진 행위 예컨대 전략적 목적으로 부적절한 출판이 이루어졌거나 정보의 오용이 발생했을 때 해당 직원은 법적으로 보호되어야 한다. 일곱째, 디지털화 및 자동화 과정에서 운영상의 이유로 효과를 중복 고려하지 않아야 한다. 특히 중요한 것은 모든 시너지 기대치는 현실적으로 결정되고 명명되어야 하며, 실제로 사용할 수 있을 때만 예산으로 구현되어야 한다. 디지털 효과에 대한 과장된 예측은 피해야 한다. 이는 궁극적으로 BA 직원들과 BA에서 정당화할 수 있는 강박적인 일을 필연적으로 초래하여 업무량이 더 증가하기 때문이다. 마지막으로 인구통계적 측면에서 인구변화에 따라 직원의 숙련 향상을 위한 자격 및 향상 교육은 향후 더 중요해질 것이므로 교육수요의 증가는 향후 인사정책에서 반드시 고려되어야 한다.

실제로 코로나19 발발 이후 BA 직원들은 재택업무수행과 관련하여 몇 가지 어려움을 경험했다. 재택업무 추진을 위한 중앙시스템 동시접속 용량 한계, 감염자 확대에 따라 가족간호의 필요성 증대, 학교 폐쇄에 따른 돌봄 아동 수요 증가, 유선전화량 증가에 따른 전화사용 시 근육통 호소 등이 지적되었는데, VBBA는 특히 재택근무에 영향을 주는 가족돌봄 및 간호, 고객과 온라인 소통에 불편을 주는 장비와 도구 문제 등에 주목했다. 그 결과 VBBA는 직원들의 가족간호 특별휴가, 아동 수당 일수 증가, 온라인 상담의 편의 개선을 위한 헤드셋 확충, 2대의 모니터 사용 등 위기 시기의 건강과 여가, 일의 양립을 위해 적극 협상을 추진했으며, 연방총리와 만나 위기상황의 해결을 위한 BA의 대응방안을 적극 논의하기도 했다(VBBA, 2020; 2021).

데이터 보호규정에 따른 BA직원들의 권리보호도 강조되는데, VBBA는 예컨대 외부와 화상 회의가 필요한 경우 정보보호규정 준수 여부를 전문가의 자문과 검토를 거친 후에야 가능하도록 했다. 또한 VBBA는 직원들의 성과 측정과 행동 통제를 목적으로 플랫폼이 사용되는 것을 금지함으로써 온라인 업무 수행의 과정 및 결과를 직접적으로 인사 및 평가에 반영할 때 주의하도록 주장했다(VBBA, 2020).

코로나 발발 1년이 경과할 무렵, VBBA 위원장은 성명을 발표하면서 긴급한 디지털 서비스 제공 상황 하에서도 유지해야 할 중요한 가치를 다음과 같이 역설했다. “지난 한 해 우리는 인적 자원만이 아니라 우리 직원들의 건강 보호가 얼마나 중요한 지를 절감했다. 디지털 방식으로 많은 것을 배웠지만 직접적인 대인 관계가 얼마나 중요한지를 깨달아야 했다. 우리 직원들이 어디에서 근무하든지와 상관없이 강력한 직원 대표가 동료들의 이익을 보호하는 것이 중요하다.”(ibid.).

IV. 결론

프랑스의 사회철학자 자크 엘루에 따르면 기술은 자기확장성(self-scalability)을 가지는데 두 가지 법칙으로 그 확장성을 공식화할 수 있다. 첫째 주어진 문화에서 기술발전은 뒤집을 수 없으며, 둘째, 기술진보는 산술적이 아니라 기하급수적으로 이루어진다(Jacques Ellul, 1964). 현재 진행되고 있는 디지털화 혹은 디지털 전환은 그 범위와 속도가 전례없는 수준으로 진행되는 비가역적 자기확장성 때문에 전환 이전으로 되돌리기 어렵다. 심지어 디지털 전환에서 기술 선택의 경로의존성(path dependency)까지 강화되면 선택과 적용의 오류에 따른 부작용을 제어하거나 통제하기 쉽지 않다. 따라서 기술의 선택과 적용에서 인간의 합리적 판단이 요청되며, 디지털화의 기획과 집행과 평가 등의 전반적 과정을 합리적으로 통제하고 촉진할 수 있는 고용서비스 거버넌스가 필요하다.

또한 디지털 전환은 작업장과 사회적 수준에서 기존 숙련의 해체 및 재편을 요청한다. 일반적으로 디지털 서비스의 수요와 공급의 격차가 존재하는데 이는 숙련의 격차(skill gap)를 초래한다. 이러한 숙련격차에 대비하지 않을 경우 미래에 그 격차는 더 확대될 수 있다. 따라서 현재 직무를 수행하기 위해 새로운 숙련을 형성하는 업스킬링(upskilling)이나 새로운 직무에 필요한 스킬을 형성하는 재숙련(reskilling)이 필요하다. 예컨대 인공지능이 알선을 지원하는 상담체계가 수립될 경우 고용정보수집 등에 집중된 작업은 해체되고 상담원의 심층상담 등이 강화되는 숙련향상이 일어날 수도 있으며, 기존의 단순작업이나 인공지능대능이 대체하는 과업을 전일적으로 수행하던 작업자는 새로운 과업과 직무를 수행하기 위한 재숙련을 위한 훈련을 거쳐야 한다. 하지만 이와 같이 숙련격차에 대응하기 위한 훈련과 배치 대책이 실패하거나 불충분할 경우 디지털 기술은 숙련해체에 따른 기술실업과 서비스공급 실패 등을 초래한다. 따라서

전환에 필요한 숙련을 확보하기 위하여 훈련과 재편의 구조조정이 요구되며 이를 위해서는 상담원을 비롯한 현장 조직의 참여와 사회적 합의가 필요하다. 독일의 노동조합이 디지털 전환에 신중하면서도 숙련형성에 적극 참여하면서 수용하는 이유이기도 하다.

참고로 2017년의 OECD의 조사에 따르면 지난 20년 간 디지털화 등으로 인해 회원국 일자리의 숙련 양극화(job polarization)는 심화되어 온 것으로 나타난다(Willem Pieterse, 2018). 저숙련 및 고숙련 일자리는 증가한 반면 중숙련 일자리는 대폭 감소한 것이다. 공공고용서비스에서 디지털화가 가속화되면서 고용서비스 세부 분야별 업무의 숙련수준과 구성이 어떻게 변화할 지 예상할 수는 없으나, 앞서 보았듯이 코로나19와 같은 위기를 맞아 전통적인 숙련기반 상담직무까지 온라인 제공으로 전환하는 상황이며 인공지능 기반 알고리즘이 개입하는 상황에서 숙련의 해체를 완전히 무시할 수는 없다. 풍부하게 존재하던 중간숙련 일자리가 해체되면서 숙련대책이 미흡할 경우 고용서비스의 숙련구성이 디지털 격차를 초래할 가능성도 배제할 수 없다.

디지털화에서 고용서비스 각 분야별 숙련구성만 문제가 되는 것이 아니라 새롭게 형성되는 숙련의 내용 또한 중요하다. 코로나19 위기 속에서 경험했듯이 디지털 고용서비스의 공급이 효과적으로 이루어지기 위해서는 PES의 디지털 숙련 제고가 필요하다. 그런데 디지털 숙련은 단지 디지털의 기술적 측면에 대한 이해와 지식만 의미하는 것이 아니다. 최근 EU는 PES 직원들의 디지털 숙련 제고를 위하여 디지털 감성지능(digital emotional intelligence)에 대한 학습이 중요함을 강조하고 웨비나 등을 통해 적극 공유하고 있다. 디지털 감성지능은 디지털 서비스를 제공하기 위해서 매우 중요한 숙련요소로서 기술적, 인식적, 메타-인식적, 그리고 보편적 도덕가치들에 기반한 사회감성적 이해를 포괄하는 일련의 숙련세트라고 할 수 있는데 PES직원들로 하여금 디지털 작업장의 기회와 장애에 직면할 수 있게 해준다(EU, 2021).

마지막으로 고용서비스의 기술적 특수성과 적정성 문제를 지적할 수 있다. ILO는 2015년 각국의 노동행정실태조사에서 디지털 및 온라인 서비스의 급속한 확산추세에 주목하면서 고용정보와 서비스의 알선과 관련하여 민감한 이슈들(sensitive issues)을 처리하기 위해서는 반드시 대면 서비스를 제공해야 하며, 대면 접촉을 제거해버리는 PES의 오용(misuse)을 방지해야 한다고 권고했다(Anna Milena Galazka, 2015). 디지털 전환은 공유가능한 디지털 기술의 호환적 성격과 경제적 효율 추구라는 목적 등으로 인해 글로벌 차원에서 보편적으로 확산되는 추세이지만, 사회경제체제나 문화적 수용성, 서비스 제공 현장, 수요자 특성 등의

상이함을 고려할 때 동일한 디지털 기술이 상황과 맥락에 상관없이 일괄적으로 적용되기 어려운 특수성이 존재한다. 따라서 이와 같은 특수성에 기반하여 공공고용서비스에서도 개인정보 침해, 급속한 숙련해체, 기술실업 확산, 서비스품질 저하 등의 위험을 잠재한 거대기술 대신 이른바 적정기술(appropriate technology)과 같은 사회적 기술대안 등을 고려할 수 있다. 예컨대 상황과 수용성을 고려하여 디지털과 아날로그 기술의 적절한 혼합, 수용가능한 디지털 기술의 범위와 유형의 적절한 선택 등을 합리적으로 결정할 수 있다.

| 참고문헌.

- 전용석(2000). 「미국 노동시장정보시스템(ALMIS)의 구축과 그 함의」. 『직업연구회지』 2000년 제1권, 노동부 중앙고용정보관리소.
- Anna Milena Galazka(2015), Report on the global survey into the use of information and communication technologies in national labour administration systems, ILO Governance and Tripartism Department.
- Anneline(2020), Feedback on teleworking at Le Foremm, PES Network Webinar.
- Ann-Kathrin Nezik(2019), Wenn Maschinen kalt entscheiden, Die Zeit, 2019. No.44.
- Bernard van Nijnatten(2020), PES Strategy to fight the effects of COVID crisis in Netherland, PES Network Webinar, 2020/9.
- DGB(2020), Opinion of German Confederation of Trade Unions on European Commission White Paper of 19 February 2020 – On Artificial Intelligence: A European approach to excellence and trust.
- Ekkehard Ernst, Rossana Merola, Daniel Samaan(2018), The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work, ILO research paper.
- EU(2020a), PES measures and activities responding to COVID-19 – Survey-based study, 2020, June.
- _____(2020b), European Network of Public Employment Services – Dematerialisation of services in EU PES: Assuring full access to the PES services for people with limited opportunities, European Commission.

- ____(2021), EaSI Technical Assistance Webinar on digital emotional intelligence, 2021.1.21.
- IDB, WAPES, OECD(2016), The World of Public Employment Services - Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work.
- ILO(2020a), COVID-19: Public employment services and labour market policy responses, ILO Policy Brief, August 2020.
- ____(2020b), The Impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies, ILO.
- ____(2020c), National employment policies for an inclusive, job-rich recovery from the COVID-19 crisis, ILO Policy Brief, September, 2020.
- ____(2020d), The future of work in the digital economy – paper prepared for the Employment Working Group under the 2020 Russian presidency of the BRICS, ILO, September 2020.
- ____(2021a), Working from home: from invisibility to decent work, ILO.
- ____(2021b), COVID-19 and the world of work, 7th edition: Updated estimates and analysis, ILO Monitor.
- Jacques Ellul(1964), The Technological Society, 자크 엘루, 『기술의 역사』, 박광덕 역, 1996, 한울.
- John P. Martin(2015), Activation and active labour market policies in OECD countries: stylised facts and evidence on their effectieness, IZA Journal of Labor Policy, 2015, 44.
- Manuel Urquidi, Gloria Ortega(2020), Artificial intelligence for job seeking: How to enhance labor intermediation in public employment services. Inter-American Development Bank.
- Mikael Lind(2020), Arbetsfoermedlingen – Strategies to support the recovery after the COVID-19 crisis, PES Network Webinar, 2020/9.
- OECD(2021), Scaling up policies that connect people with jobs in the recovery from COVID-19, OECD 2021.4.29.

- Oliver Suchy(2020), Künstliche Intelligenz für Gute Arbeit, DGB(Deutsche Gewerkschaft Bund).
- Owalgroupp(2019), Artificial Intelligence in Employment Services – A Mapping: Final Report, 29.11.2019.
- PES Network(2020), Remote meeting of heads of Baltic employment services, 2020.12.15./ PES Network, Annual Baltic Meeting took place in Riga 6-7th November 2019.
- Pierre SOUDAN(2020), Actris and the digital strategy: How Brüssel PES tries to find solution to issues linked with the COVID-19 crisis?, PES Network Webinar. 2020/9.
- Ruth Santos and Helen Metcalfe(2020), Introduction to how core PES services have been adapted in response to the COVID-19 crisis, 2020 Dec ICF.
- Sam Desiere, Ludo Struyven(2020), Using Artificial Intelligence to classify jobseekers: The Accuracy-Equity Trade-off, Centrum voor Sociologisch Onder, ceso-spsw-2020-01.
- Stijn Baert, Louis Lippens, Eline Moens, Philippe Sterkens, Johannes Weytiens(2020), the Covid-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes, IZA, Discussion paper series, No. 13229.
- VBBA(2018a), bdd-Jahrestagung 2018, Digitalisierung müsse von Gewerkschaften und Personalräten sorgfältig begleitet werden! (www.vbba.de)
- _____(2018b), Führungskräftebefragung – ehrliche Aufarbeitung gefordert!, vbba Magazin, Ausgabe 1/2018. (www.vbba.de)
- _____(2018c), Thesen- und Forderungspapier zur Digitalisierung in der Bundesagentur für Arbeit, 2018.8.2. (www.vbba.de)
- _____(2019), Leitfaden “Digitale Arbeitswelt”. (www.vbba.de)
- _____(2020), BA geht konventionelle und kreative Wege, 2020.8.10. (www.vbba.de)
- _____(2021), HPR-Info, 2021.3. (www.vbba.de)
- Willem Pieterse(2018), Digitalisation and work: How governments are responding to changing labour markets, seminar Work 4.0. 28 February 2018.

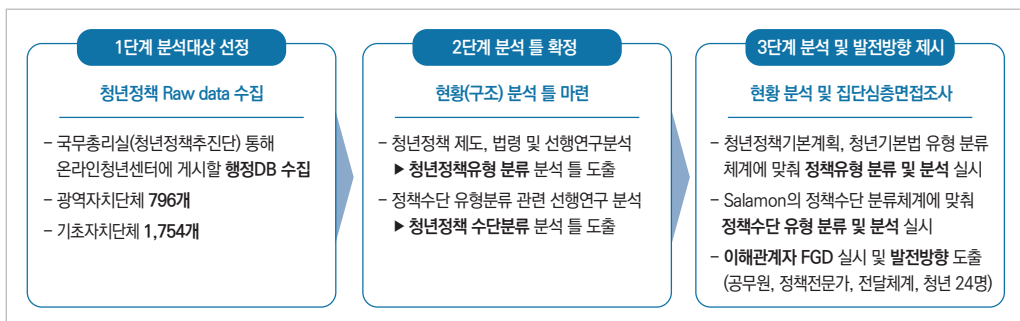
지방자치단체 청년정책 현황분석 및 발전방향*

송수중**

I. 서론

경제와 산업의 양극화, 소득 불평등의 심화, 저출산·고령화의 위기 등 심각한 시대적 현실에서 청년 문제는 한국 사회의 가장 중요한 문제로 떠올랐다. 청년층이 일자리, 주거 등 삶의 다양한 영역에서 빈곤·불평등·격차·장애를 넘어 행복할 권리가 보장되어야 한다. 2020년에는 청년정책 패러다임에 획기적인 변화가 있었다. 2020년 2월 4일 청년기본법이 제정되었고 법에 따라 12월에 국무총리는 청년정책 기본계획을 발표하였다. 2021년부터 중앙행정기관과 시도지사는 법에 따라 연도별 시행계획을 수립·시행·분석·평가해야 한다. 이에 본고에서는 온라인청년센터에 탑재된 지방자치단체의 2020년 청년정책 2,550개를 활용하여 정책유형, 정책수단, 정책대상의 현황을 분석하고 발전방향을 제시하고자 한다. 그동안 지방자치단체의 청년정책에 대한 종합적이고 체계적인 현황분석 연구가 없었다. 본 고에서는 지방자치단체의 청년정책 주관부서가 제출한 전국의 청년정책에 대한 현황분석 결과를 제공함으로써, 정책결정자는 물론이고 청년, 전달체계 종사자, 기업, 훈련기관 등 다양한 이해관계자들에게 손에 잡히는 정책현황 분석 자료를 제공하고자 한다.

그림 1 연구수행 추진체계



* 본고에 걸쳐 자세한 내용은 <청년정책 현황분석 연구(송수중 외, 2020)>를 참고한다.

** 송수중, 한국고용정보원 청년정책모니터링팀 부연구위원(ssj9885@keis.or.kr)

II. 청년정책 규모 및 분류체계

1. 지방자치단체 청년정책 규모

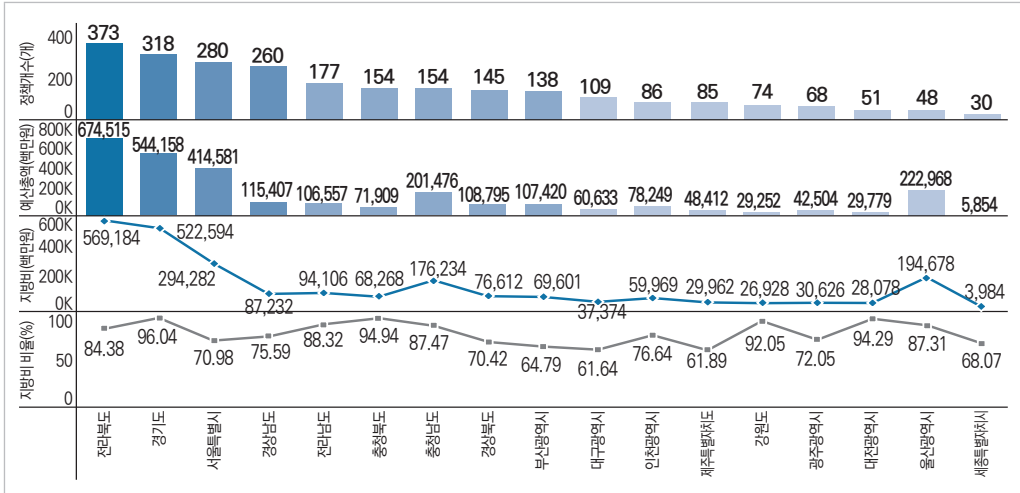
지방자치단체의 청년정책을 17개 광역단위로 수집하였는데 전체 2,550개이다. 전라북도 373개, 경기도 318개, 서울특별시 280개, 경상남도 260개, 전라남도 177개, 충청북도와 충청남도 각각 154개, 경상북도 145개부터 세종특별자치시 30개까지 다양하다. 이러한 광역자치단체별 정책 및 사업 수와 예산금액을 다시 광역과 기초로 분류하면 <표 1>와 같이 나타난다. 청년정책의 개수 비교 외에도 예산구조도 함께 살펴볼 필요가 있다. 전라북도, 경기도, 서울특별시는 청년정책 개수가 많은 뿐만 아니라 예산총액에 있어서도 다른 14개 광역자치단체들에 비해 높은 수준이다. 지방자치단체별 예산총액을 세분화하여 자체 재원인 지방비 총액과 예산총액에서 차지하는 지방비 매칭 비율을 함께 검토하고 지방재정의 자립도를 통한 사업의 지속가능성을 살펴보았다. [그림 2]에서 경기도는 청년정책의 개수와 예산총액뿐만 아니라 지방비 총액과 지방비 매칭비율 역시 높은 수준으로 나타났다. 또한 충청북도(94.94%), 대전광역시(94.29%), 강원도(92%)의 경우도 지방비 비율이 높게 나타났다.

표 1 광역 및 기초 지방자치단체 청년정책 개수 및 예산 현황

(단위: 개, 백만원)

구분	청년정책 개수		청년정책 예산		
	광역(본청)	기초	광역(본청)	기초	
합계	796	1,754	1,979,148	883,320	
1	서울특별시	26	254	362,852.0	51,728.5
2	부산광역시	80	58	92,958.4	14,462.0
3	대구광역시	54	55	53,010.0	7,623.3
4	인천광역시	38	48	67,320.0	10,929.2
5	광주광역시	33	35	35,769.0	6,735.2
6	대전광역시	26	25	28,547.0	1,231.8
7	울산광역시	27	21	218,777.6	4,190.6
8	세종특별자치시	30	0	5,853.6	0
9	경기도	27	291	322,310.0	221,848.1
10	강원도	16	58	19,423.0	9,829.4
11	충청북도	40	114	24,539.4	47,369.3
12	충청남도	56	98	60,506.7	140,969.0
13	전라북도	107	266	424,882.0	249,632.6
14	전라남도	48	129	78,866.1	27,690.6
15	경상북도	58	87	88,551.2	20,243.3
16	경상남도	51	209	47,322.0	68,084.5
17	제주특별자치도	79	6	47,659.5	752.2

그림 2 광역자치단체별 청년정책 예산총액 및 지방비 현황



주: 광역(본청)과 기초의 청년정책 개수 및 예산을 17개 광역자치단체별로 전체 합산하여 산출하였음

2. 정책유형 분류체계

정책유형이 공무원에게는 조직의 설립목적에 따른 고유 사업 및 기능으로 인식되지만, 정책대상인 청년에게는 삶에 있어서의 변화를 직접 체감할 수 있는 혜택(benefit)을 의미한다. 따라서 청년정책에 대한 유형분류는 공무원, 청년 등 이해관계자가 어떤 목적으로 정책분류를 수행하는가에 따라 달라질 수 있다. 청년정책에 대한 유형 분류체계는 청년정책기본계획, 청년기본법, 온라인청년센터의 세 가지로 구분된다.

본 고에서는 온라인청년센터에 등록된 2,550개의 지방자치단체 청년정책을 분석하기 위해서 국무조정실에서 “제1차 청년정책 기본계획 수립 연구”를 통해 제시한 5가지 정책유형 분류체계에 맞춰서 정책유형 분류를 실시한다(<표 2> 참조). 또한 청년기본법은 청년의 삶의 질 향상을 위해 청년이 겪는 다양한 삶의 관점에서 청년정책을 8가지 정책유형으로 보다 세분화(segmentation) 하였기 때문에 법에 따른 정책유형 분류도 의미가 커서 추가로 유형분석을 실시한다. <표 2>에서 청년정책기본계획과 청년기본법 두 가지 분류체계의 관계를 살펴보면 청년정책기본계획의 ‘일자리는 청년기본법의 ‘고용촉진 및 일자리의 질’과 ‘창업지원’에 해당한다.

표 2 청년정책 유형 분류 체계

청년정책기본계획 분류 체계		청년기본법 분류 체계	
대분류	중분류		
1. 일자리	1-1. 취업 지원	1. 고용촉진 및 일자리의 질 향상(청년기본법 17조)	청년고용을 촉진하고 청년 일자리의 질을 향상하기 위한 대책 마련
	1-2. 창업 지원	2. 창업지원 (청년기본법 18조)	청년의 창업을 촉진하고 창업환경을 개선하기 위한 대책 마련
	1-3. 일자리 환경개선	1. 고용촉진 및 일자리의 질 향상(청년기본법17조)	청년고용을 촉진하고 청년 일자리의 질을 향상하기 위한 대책 마련
2. 교육·훈련	2-1. 교육, 연수, 실습 지원	3. 능력개발 지원 (청년기본법 19조)	청년의 능력·재능·기술 등을 개발할 수 있는 교육 환경을 조성하고 창의성과 전문성을 향상시킬 수 있는 대책 마련
	2-2. 훈련, 자격 지원		
	2-3. 교육, 훈련여건 개선		
3. 주거	3-1. 주거비 지원	4. 주거지원 (청년기본법 20조)	청년의 주거 안정 및 주거 수준 향상을 위한 대책 마련
	3-2. 주거여건 개선		
4. 참여·문화·활동	4-1. 참여활동 활성화	8. 참여·권리 (청년기본법 15조)	정책결정과정에서 청년의 참여 확대
	4-2. 참여활동 여건개선		
	4-3. 문화활동 지원		
5. 복지·금융·건강	5-1. 소득, 자산형성 지원	5. 복지 증진 (청년기본법 21조)	육체적·정신적 건강 증진과 삶의 질 개선 등 복지 증진을 위한 대책 마련
	5-2. 비용, 부채 경감	6. 금융생활 지원 (청년기본법 22조)	청년의 경제적 자립과 안정적인 금융생활을 지원하기 위한 대책 마련
	5-3. 건강지원	5. 복지 증진 (청년기본법 21조)	육체적·정신적 건강 증진과 삶의 질 개선 등 복지 증진을 위한 대책 마련

3. 정책수단 분류체계

정책수단은 정부의 일하는 방식과 관련된다. 예컨대 정부는 고용률 등 청년정책의 목표를 달성하기 위해서 공공서비스를 정부가 직접생산하거나, 민간위탁이나 바우처를 통해서 간접생산하거나 또는 비영리조직이나 민간기업 활동에 맡기기도 한다. 정책수단을 통한 작지만 지속적인 변화는 이슬비에 옷이 젖는 것처럼 결국에는 중요한 정책적 변화를 유발할 수 있기 때문에 이러한 결과를 예측하고 분석하는 것은 중요하다. 본 고에서 정책수단 분류는 일반적으로 통용되고 있는 Salamon(2002)의 분류기준을 적용하여 정부가 직접 수행하는지 여부에 따라서 직접수단과 간접수단으로 구분한다. <표 3>에서 직접수단은 다시 정부직접공급, 직접대출, 공공기관 등 세 가지로 구분되며, 간접수단은 계약(위탁금), 보조금, 대출보증, 조세지출, 바우처, 정보제공, 경제적 규제 등 여덟 가지로 구분된다.

표 3 정책수단 분류체계

구분	정책수단	분류 정의	생산물	전달기제	전달기관	
직접수단 (3개)	정부직접공급* (Direct Government)	인프라 구축 프로그램	정부 활동을 위한 소비행위로서 직접 재화나 서비스를 생산하여 제공하는 방식 ※ 청년공간 조성, 중간집행조직 설치 등 물적·인적 인프라 구축 포함	재화/ 서비스	직접제공	정부
	직접대출 (Direct Loan)		특정 개인 또는 기관에 자금을 빌려주고, 그 채권을 관리하는 일련의 행위나 과정	현금	대출	정부
	공공기관 (Government Corporation)		정부가 출자하여 운영 및 경영상의 책임을 지며 이들 기관을 통하여 공공적인 서비스를 직접 제공하는 방식 (공공기관 운영에 관한 법률에 따른 350개 공공기관)	재화/ 서비스	직접제공, 대출	공공기관
간접수단 (8개)	계약(위탁운영) (Contracting)		직접 서비스를 공급하던 방식이 아닌 민간 계약자와의 위탁계약을 통해 간접적으로 재화 및 서비스를 공급하던 방식	재화/ 서비스	계약, 현금 지급	기업 또는 비영리기관
	보조금 (Grant)		공공사업을 촉진시키기 위해 국가나 자치단체가 기업, 가게 또는 다른 정부에게 공여하는 직접 또는 간접 지원금(각종 현금지원 포함)	재화/ 서비스	보조금 제공, 현금 지원	기업 또는 비영리기관
	대출보증 (Direct Loan)		민간은행이 특정 개인이나 기업에게 자금을 대출하도록 보증을 서는 행위	현금	대출	민간은행
	공적보험 (Government Insurance)		특정 개인이나 기업이 당할 수 있는 물질적, 경제적, 신체적 손실을 입을 위험에 대비하기 위해 국가나 자치단체가 제공하는 보상체계	보증	보험정책	공공기관

* 청년사업을 수행할 때 정부가 직접적으로 청년센터(청년공간), 창업보육센터, 청년포털, 일자리정보망 구축 등 물적, 인적 인프라를 구축하는 경우가 많기 때문에 인프라 구축과 프로그램 수행으로 구분

구분	정책수단	분류 정의	생산물	전달기제	전달기관
간접 수단 (8개)	조세지출 (Tax Expenditure)	정책목표 달성을 위해 개인이나 기업에게 세금 납부를 연기 또는 감면해 주는 행위	현금 인센티브	조세	조세기관
	바우처 (Voucher)	특정 개인이 한정된 종류의 물건이나 서비스를 구매할 수 있도록 현금 지급 대신 특정 재화나 서비스를 살 수 있는 상품권을 발행하는 방식	재화/ 서비스	소비보조	공공기관, 소비자
	정보제공 (Public information)	포스터, 리플렛, 신문, 라디오, TV, 인터넷과 SNS를 이용한 다양한 매체로 정책 정보 제공	정보제공	직접제공	정부, 공공기관
	경제적 규제	가격, 산출 또는 기업의 진입과 퇴출을 통제하기 위한 특정화된 행정적 과정	적정가격	진입 또는 가격규제	규제위원회, 정부기관

주: Salamon(2002) 및 김준기(2007)의 분류기준을 연구의 목적에 맞게 일부 수정 보완

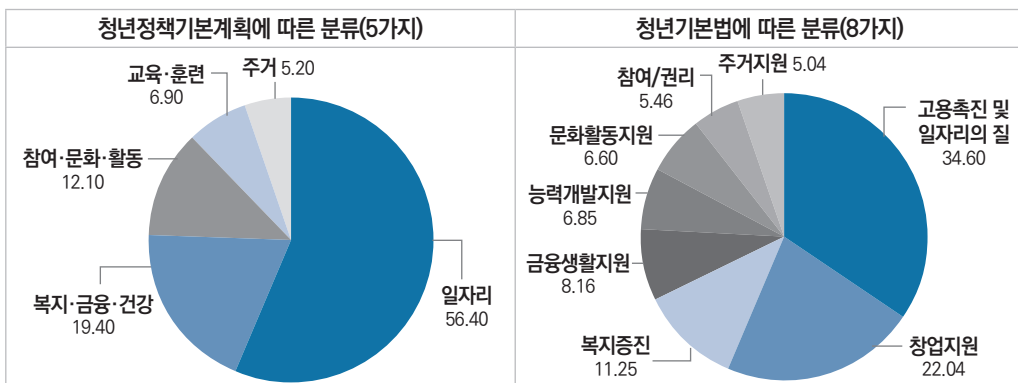
Ⅲ. 청년정책 현황 및 구조 분석

1. 정책유형 분석 및 시사점

정책유형 분류는 [그림 3]과 같이 먼저 청년정책기본계획 분류체계(5가지)에 따라 분석하고 추가로 청년기본법의 분류체계(8가지)를 적용하여 분석하였다. 첫째 청년정책기본계획 분류 체계(5가지)에 따라 청년정책 유형을 분석한 결과, 일자리(56.4%)>복지>금융>건강(19.4%)>참여 >문화>활동(12.1%)>교육>훈련(6.9%)>주거(5.2%)의 순서로 정책유형의 비율이 높게 나타났다. 이어서 청년기본법 분류체계(8가지)에 따른 분석결과, 고용촉진 및 일자리의 질(34.60%)>창업 지원(22.04%)>복지증진(11.25%)>금융생활지원(8.16%)>능력개발지원(6.85%) 등의 순서로 정책유형의 비율이 높게 나타났다.

그림 3 정책유형 구조 (정책유형 개수의 비율)

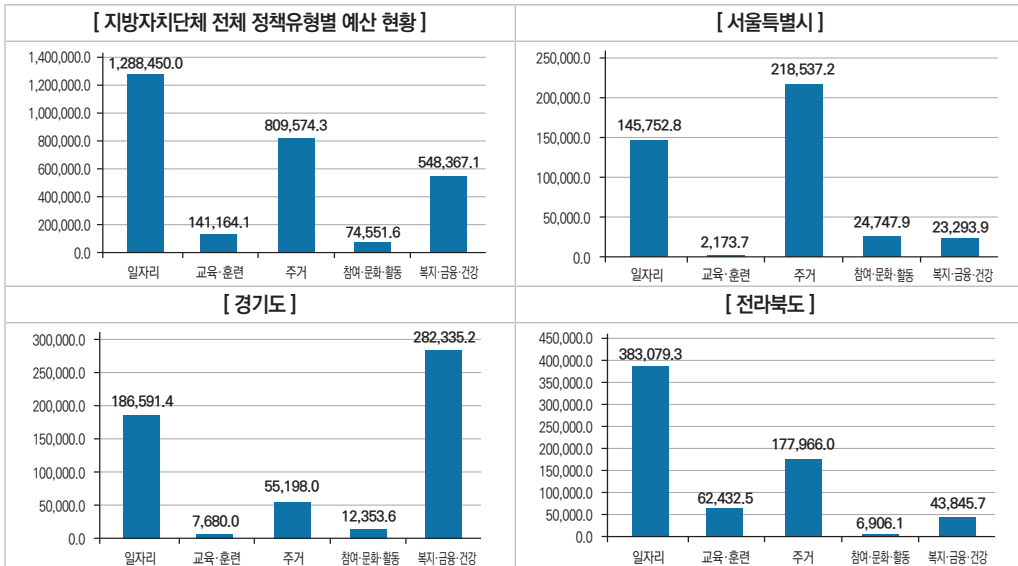
(단위: %)



지금까지 살펴본 정책유형별 개수의 비율 이외에도 예산금액을 살펴볼 필요가 있다. 먼저 [그림 4]에서 청년정책기본계획 5가지 분류체계에 따라 정책유형별 예산현황을 분석한 결과, 지방자치단체 전체의 예산구조는 일자리>주거>복지·금융·건강>교육·훈련>참여·문화·활동의 순서로 예산배분이 높게 나타났다. 청년의 일자리와 주거 관련 정책지원 예산이 많았다. 17개 광역자치단체별로 살펴보면 강원도, 경상남도, 경상북도, 광주광역시, 대구광역시, 대전광역시, 부산광역시, 전라남도, 전라북도, 제주특별자치시, 충청남도 등 대부분의 광역자치단체가 일자리 부분에 대한 예산을 가장 많이 지원하고 있다. 다만 서울특별시, 울산광역시, 충청북도는 주거에 대한 예산을 가장 많이 지원하고 있다. 앞서 [그림 3]에서 주거지원의 정책유형 개수의 비율이 약 5%에 불과하여 구성 비율이 가장 낮았지만, 예산지원은 일자리 정책에 이어서 두 번째로 높은 수준으로 나타났다. 한편 경기도와 인천광역시는 복지·금융·건강에 대한 예산을 가장 많이 지원하고 있었다. 이와 같이 예산규모 기준으로 5가지 정책유형을 분석한 결과 대부분의 광역자치단체가 정책유형 개수와 예산지원에 있어서 일자리 정책의 규모가 가장 크게 나타났으며, 주거지원 정책의 경우 정책유형 개수는 적지만 상대적으로 예산규모가 크게 나타났고, 경기도 등 일부 광역자치단체는 복지·금융·건강에 예산우선순위를 두는 등 광역자치단체마다 지역여건에 따라 청년정책의 추진방향이 다르게 나타났다.

그림 4 청년정책기본계획 정책유형별 예산 현황(일부 광역 발췌)¹⁾

(단위: 백만원)



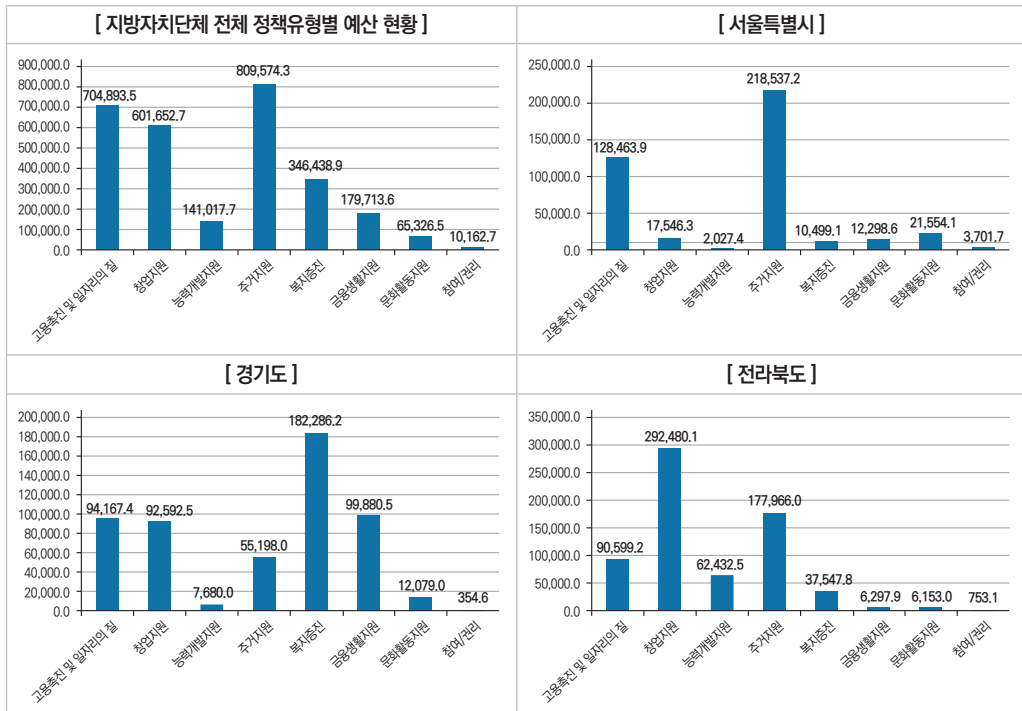
주: 17개 광역자치단체에서 청년정책 개수 및 예산이 가장 많은 서울특별시, 경기도, 전라북도 3곳만 예로 제시

1) 지면의 제약으로 <그림 4>, <그림 5>, <그림 7>에 제시되지 않은 나머지 14개 광역자치단체는 <청년정책 현황분석 연구(송수종 외, 2020)> 제3장에서 확인할 수 있다.

또한 [그림 5]에서 청년정책기본계획 5가지 정책유형 분류를 보다 세분화하여 청년기본법상 8가지 정책유형 분류체계에 따라 예산현황을 분석하였다. 분석결과 지방자치단체 전체의 예산구조는 주거지원>고용촉진 및 일자리의 질>창업지원>복지증진>금융생활지원>능력개발지원>문화활동지원>참여/권리 등의 순서로 예산 지원이 많았다. 앞서 [그림 3]에서 살펴본 바와 같이 주거 지원의 정책유형 개수가 전체 청년정책 유형에서 차지하는 비율은 약 5%로 가장 작다. 하지만 예산지원 금액을 청년기본법의 8가지 유형분류체계에 따라 비교해 보면 주거 지원 예산이 8가지 정책유형 중에 가장 높은 수준으로 나타났다. 청년들에게 누울 자리인 주택보급, 주거비 지원, 열악한 주거환경 개선 등 주거 지원에 대한 정책수요가 최근 급증하고 있다. 17개 광역자치단체별로 살펴보면 주거지원의 예산이 가장 많은 곳은 서울특별시, 경기도, 부산광역시, 울산광역시, 제주특별자치도, 충청북도 등으로 나타났고, 고용촉진 및 일자리의 질의 예산이 가장 많은 광역자치단체는 경상남도, 경상북도, 광주광역시, 대구광역시, 대전광역시, 세종특별자치시, 충청남도 등으로 나타났다. 한편 창업지원의 예산이 가장 많은 곳은 전라북도, 강원도, 전라남도 등으로 나타났고, 복지증진 예산이 가장 많은 곳은 경기도, 인천광역시로 나타났다.

그림 5 청년기본법 정책유형별 예산 현황(일부 광역 발췌)

(단위: 백만원)



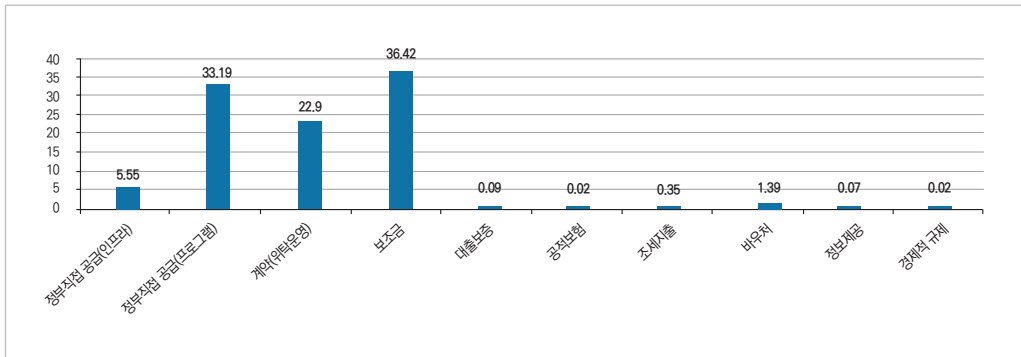
주: 17개 광역자치단체에서 청년정책 개수 및 예산이 가장 많은 서울특별시, 경기도, 전라북도 3곳만 예로 제시

2. 정책수단 분석 및 시사점

지방자치단체 정책수단의 개수 비율은 정부직접공급(인프라(5.55%), 프로그램(33.19%))>보조금(36.42)>계약(위탁운영)(22.90%) 등의 순서로 나타났다. 지방자치단체의 일하는 방식으로 정부직접공급과 각종 보조금·지원금 사업의 개수가 가장 많다. 지방자치단체의 정부직접공급 정책수단이 많은 이유는 청년센터, 창업보육센터, 청년공간, 청년포털, 일자리정보망 구축 등 청년사업 관련 물적·인적 인프라 구축이 많기 때문이다. 또한 각 지방에 따라 사업수행을 위한 우수한 민간위탁업체를 구할 수가 없어 지방 공무원이 직접 프로그램 운영을 통해 재화나 서비스를 공급하고 있기 때문이다.

그림 6 정책수단 구조(정책수단의 개수 비율)

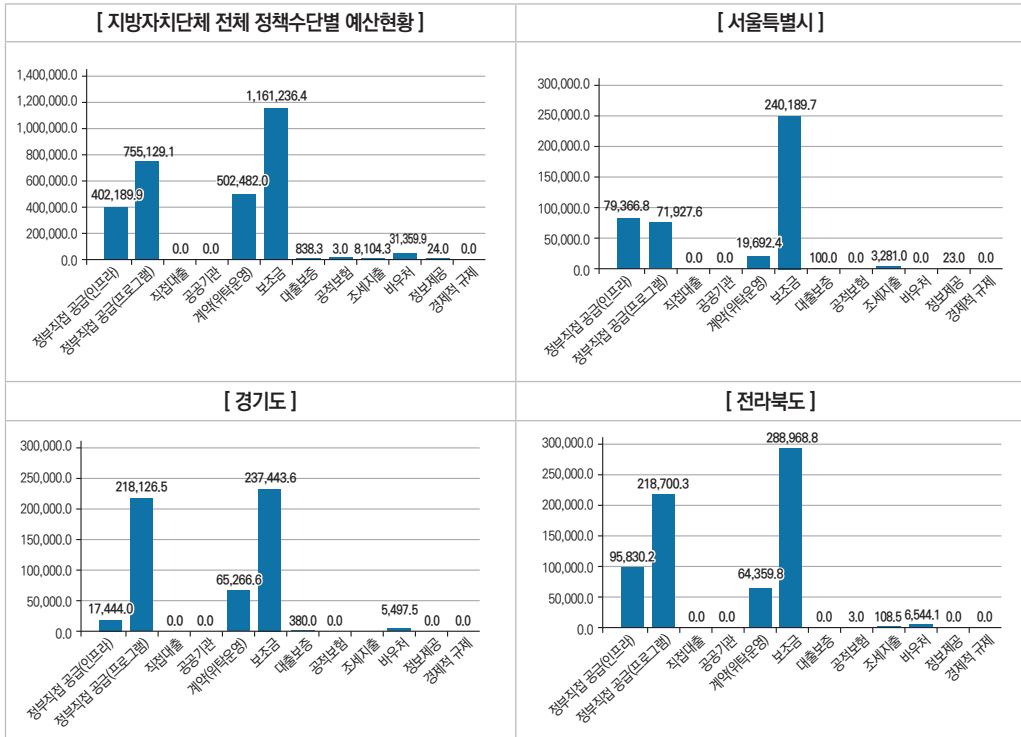
(단위: %)



이어서 [그림 7]에서 정책수단에 대한 예산을 분석해 본 결과, 지방자치단체의 정책수단에 대한 전체의 예산구조는 보조금>정부직접공급(프로그램)>계약(위탁운영)>정부직접공급(인프라) 등의 순서로 나타났다. 17개 광역자치단체별로 살펴보면 보조금 정책수단의 예산이 가장 높게 나타난 광역자치단체는 경기도, 경상남도, 경상북도, 광주광역시, 서울특별시, 인천광역시, 전라북도, 제주특별자치도, 충청북도 등 다수의 광역자치단체인 것으로 나타났다. 또한 정부직접공급(프로그램) 정책수단의 예산이 가장 높게 나타난 광역자치단체는 강원도, 대전광역시, 전라남도, 충청남도 등으로 나타났다. 한편 계약(위탁운영)의 정책수단 예산이 가장 높게 나타난 광역자치단체는 대구광역시, 부산광역시, 세종특별자치시, 울산광역시 등으로 나타났다. 이와 같이 [그림 6] 정책수단 구조와 [그림 7] 정책수단 예산 현황을 분석한 결과 청년정책의 주요 수단은 보조금, 정부직접공급, 계약(위탁운영)으로 확인된다.

그림 7 정책수단별 예산 현황(일부 광역 발체)

(단위: 백만원)

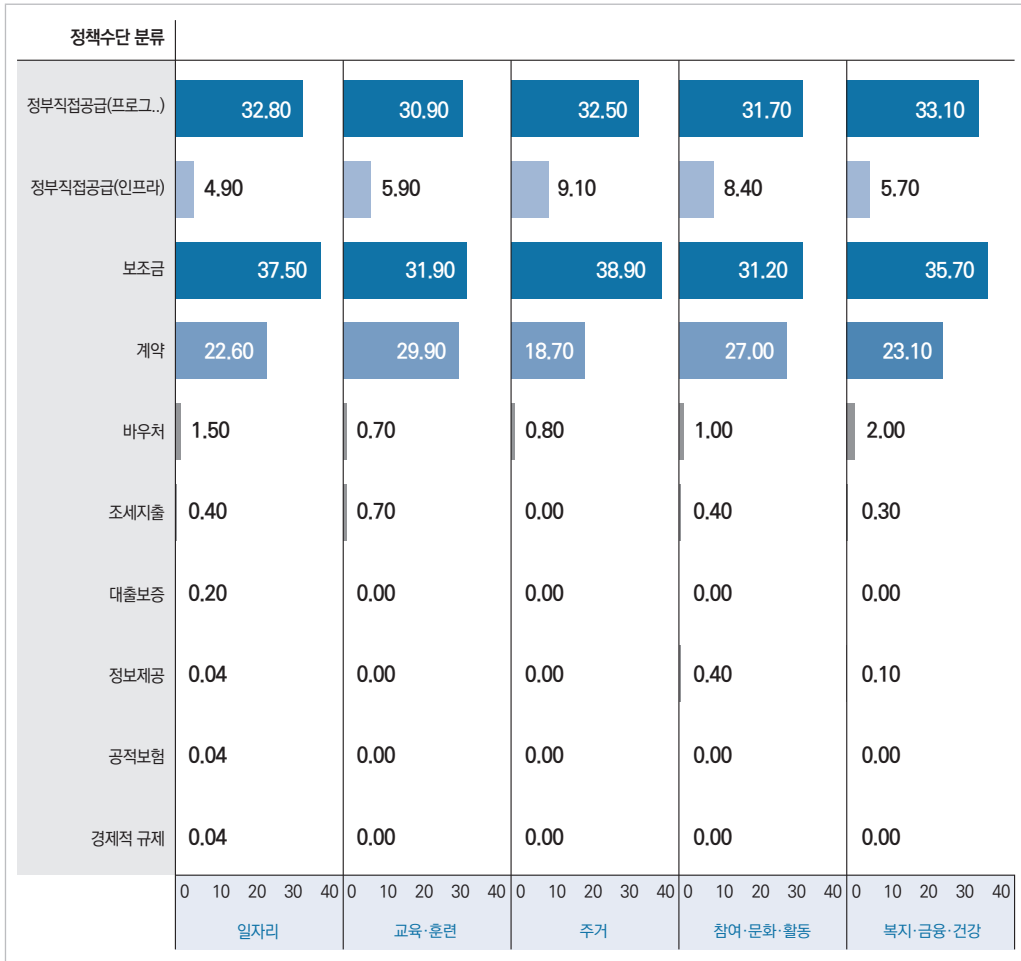


주: 17개 광역자치단체에서 청년정책 개수 및 예산이 가장 많은 서울특별시, 경기도, 전라북도 3곳만 예로 제시

한편 정책유형과 정책수단 각각의 현황 및 구조 분석에 이어서 이들을 결합하여 각각의 5가지 정책유형별로 지방자치단체가 보조금, 정부직접공급, 계약(위탁운영) 등의 정책수단을 어떻게 활용하고 있는지 살펴본다. [그림 8]에서 분석 결과 일자리, 교육·훈련, 주거, 참여·문화·활동, 복지·금융·건강 등 5가지 정책유형 모두가 정부직접공급, 보조금, 계약(위탁운영) 등의 세 가지 정책수단을 주로 활용하고 있다.

그림 8 정책유형별 정책수단 현황

(단위: %)



Salamon(2002)에 의하면 신거버넌스, 성과주의가 강조될수록 간접적인 정책수단을 선호한다. 청년정책에 있어서도 간접수단이 직접수단 보다 약 20%p 높게 나타났다. 청년정책의 목표를 달성하기 위해서는 직접적 정책수단과 간접적 정책수단 간 합리적인 조화가 필요하며, 특히 상대적으로 크게 증가한 간접적 정책수단에 대한 효율화 추구가 요구된다. 즉 보조금 사업 등 간접적 정책수단은 시장왜곡을 동반하기 때문에 이러한 시장왜곡을 최소화하기 위한 정책적 고려가 필요하다. 반면에 정부에 의한 직접적 정책수단의 경우에 대한 주요 이슈를 살펴보면, 정부 직접 공급은 공급자 간(예: 중앙부처간, 중앙부처와 지방정부간, 지방정부 내 광역과 기초 간 등)

유사·중복에 의해 발생하는 비효율성이 자주 지적되고 있다. 따라서 구조조정 및 합리화 조치를 통해서 축소지향적으로 운영해야 하며, 공기업의 경우 민영화를 통해 시장의 원리를 통해 효율성을 제고해야 한다고 주장되고 있다. 청년정책의 경우에도 정책수단론의 관점에서 현재 정책수단으로 가장 많이 활용되고 있는 보조금, 계약(위탁운영), 정부직접공급에 관한 주요쟁점을 살펴보고 개선방향을 점검할 필요가 있다.

3. 정책대상 분석 및 시사점

청년사업의 참여자격은 핵심대상의 타켓팅과 관련되며 특화분야요건, 취업요건, 연령요건, 소득요건, 거주요건, 학력요건, 전공요건이 설정되어 있다. 참여자격을 분석한 결과 특화분야요건과 취업요건에서 정책대상 타켓팅 설정 노력이 일부 보이지만 이 경우에도 ‘제한없음’의 비중이 높게 나타났다. 청년에게 보편적 지원이 아니라면 예산규모 제한으로 선별적 지원이 불가피하므로 사회적 위험과 욕구(needs)가 필요한 청년을 핵심대상으로 명확하게 타켓팅하여 정책의 인지도, 수혜율, 체감도 및 만족도를 제고할 필요가 있다.

먼저 청년정책사업의 “특화분야요건”이 설정된 정책은 약 30%이며, 그 유형은 농업인(7.1%)>중소기업 취업(6.4%)>저소득층(2.4%)과 지역인재(2.4%)>여성(0.9%)>장애인(0.8%)으로 나타났다. 가장 많은 청년농업인 정책유형은 창업지원(66.0%)>고용촉진 및 일자리의 질(12.8%)>복지증진(8.0%)>금융생활지원(6.9%) 등의 순서로 나타났으며, 중소기업 취업 청년의 경우 고용촉진 및 일자리의 질(61.8%)>능력개발지원(11.8%)>금융생활지원(10.8%) 등의 순서로 나타났다. 또한 저소득층 청년의 경우에는 금융생활지원(41.8%)>고용촉진 및 일자리의 질(34.3%)>주거지원(9.0%) 등의 순서로 나타났고, 지역인재 청년의 경우에는 고용촉진 및 일자리의 질(39.7%)>능력개발지원(22.1%)>금융생활지원(16.2%)>창업지원, 문화활동지원(7.4%) 등의 순서로 나타났다.

둘째, 현재의 고용상태인 “취업요건”과 관련하여 제한없음(59.4%)과 미취업자(27.1%)의 비중이 높았다. 취업요건과 관련하여 청년 재직자 보다 미취업자에 대한 정책 지원이 많고, 청년 미취업자에 대한 정책유형은 일자리가 90.4%로 대부분을 차지한다. 셋째, “연령요건”은 시작하는 연령이 18세가 37.6%, 19세가 28.2%, 15세가 5.3%, ‘제한없음’은 23.1%로 나타났다. 연령요건에서 사업의 혜택을 받을 수 없는 끝나는 연령이 39세가 53.7%, 34세가 12.4%, ‘제한없음’은 23.1%로 나타났다. 넷째, “소득요건”이 없는 정책은 약 91%이며, 소득요건이 있을 경우 금융생활지원(30%), 주거지원(25.3%), 고용촉진 및 일자리의 질(27.7%) 등의 순서로 나타났다. 소득요건은 적은 수이지만 주로 금융, 주거 지원에서 효율적인 선별기제로 활용된다.

다섯째, “거주요건”이 있는 정책은 약 74%이며, 일자리(63%), 복지·금융·건강(20%) 등의 순서로 나타났다. 여섯째, “학력요건”과 “전공요건”은 ‘제한없음’이 각각 65%, 92%로 높게 나타났다. 학력요건의 ‘제한없음’이 높은 이유는 취업 이후, 실직 이후, 결혼 이후 등 노동시장 이행과정에서 다른 지원요건 들이 요구되거나, 전달체계에서 유관기관 간 수혜자의 학력정보가 공유되지 않는 현실적인 문제점 때문인 것으로 보인다. 한편 전공요건의 ‘제한없음’이 높은 이유는 대부분의 지방자치단체가 대학 내 인력양성 및 특성화 등 일부 사업에만 전공요건을 특정하기 때문으로 보인다.

IV. 청년정책 발전방향

앞서 기술한 바와 같이 2020년도 지방자치단체 2,550개 청년정책의 행정DB를 정책유형, 정책수단, 정책대상의 구조적 관점에서 분류·분석하고, 이러한 분석결과를 토대로 정책전문가(교수, 연구기관 6명)·공무원(중앙과 지방 공무원 6명)·전달체계 종사자(대학일자리센터, 청년센터, 고용센터 6명)·청년(청년단체 등 6명)의 다양한 이해관계자를 대상으로 청년정책 발전을 위한 집단심층면접조사(FGD)를 실시하였다. 이들 24명 이해 관계자들의 주요 조사결과를 정리하여 청년정책 발전방향을 아래와 같이 제시한다.

1. 정책유형 발전방향

먼저 “일자리”와 관련하여 청년들에게 있어서 기존의 맞춤형 취업지원도 중요하지만, 공정채용이나 갑질근절, 워라벨, 조직문화, 근무환경, 정주여건 등 일자리에서의 권리보장이나 환경개선에 대한 정책을 확대해야 한다. 또한 일자리 사업에 대한 객관적인 평가와 환류체계 확대가 필요하며, 청년정책의 사업 수와 예산에 있어 청년들의 요구를 적극 반영하고 기관 간 실질적인 조정 및 연계가 필요하다. 특히 고용위기 상황을 극복하기 위해 정책대상을 기존의 고용률 중심과 임금근로자를 넘어서, 사각지대에 있는 개인자영업자, 프리랜서, 특수고용, 플랫폼종사자 등 비임금근로자 까지 확대하고, 공시생·취준생·구직단념자 등 코로나19로 구직을 포기한 비경제활동인구에 대한 취업지원도 강화해야 한다.

둘째, “교육·훈련”은 인턴십 등 관심기업에서의 실무경험 기회, 현직자 취업특강 및 멘토링 등 직무교육 지원을 확대해야 한다. 또한 비대면·디지털 전환 시대에 지역별 온라인 공개 강의

및 비대면 온라인 콘텐츠 모듈 개발, 코로나19로 위축된 채용지원 기회 확대를 위해 온라인 채용박람회 확대, 취창업 정보를 실시간 공유할 수 있는 온라인 기반청년공간 구축을 통한 청년층 네트워크 강화도 필요하다. 한편 노력하는 학생들에 대한 성적 장학금과 국가장학금 혜택 확대, 학자금 대출이자 인하의 금융지원도 강화되어야 한다. 특히 학교 밖 청년, 고졸 비진학자, 청년니트, 고립청년, 특성화고 등 취약청년층에 대한 균등한 교육 기회를 보장하고 필요한 교육과 취업 역량 강화 교육을 지원해야 한다.

셋째, “주거”와 관련하여 청년층에는 신혼가구, 1인 가구, 혼인을 하지 않고도 같이 거주하는 가구 등 다양한 가구가 있다. 기존제도의 정형화된 틀에 넣지 말고 청년층 주거여건 개선을 위해서 대상별 맞춤형 접근이 필요하다. 먼저 청년 1인 가구나 소득수준이 낮은 사회초년생 등 저소득층 가구의 취약계층 청년에 대한 주거 안정 지원을 확대해야 한다. 또한 최근 청년 단독가구도 급속하게 증가하고 있어 청년 단독가구 증가에 대응하는 주거정책 확대가 필요하다. 그리고 취업, 연애, 결혼, 출산 등을 포기하는 등 청년 1인 가구가 증가함에 따라 1인 가구 삶의 질이 악화되지 않도록 정책대응이 필요하다.

넷째, “참여·문화·활동”과 관련하여 청년에게 있어서는 임금 수준도 중요하지만 즐길거리 지원 등 문화 향유권, 문화인프라 확대, 근로환경, 도시의 정주여건 등도 중요하다. 지역으로 갈수록 국가뿐만 아니라 기업도 관심을 가지고 지원해야 한다. 또한 청년 참여와 권리에 대한 정책 우선순위를 제고할 필요가 있다. 향후 청년정책의 방향은 청년기본법의 제정 취지에 따라 개인적 가치실현 지원과 동시에 사회적 기여 참여기회를 제공하여 시대정신으로서 개인성과 사회성이 균형을 이뤄야 한다. 특히 4차 산업혁명, 기후·환경 문제, 저출산·고령화의 위기 등 미래에 대한 대비와 사회구조적인 문제를 해결하기 위해 주도적으로 참여하고 지역사회와의 다양한 문제에 대한 해결책을 모색해야 한다.

다섯째, “복지·금융·건강”은 코로나19 이후 높아진 취업장벽으로 인해 청년들의 심리적 불안감과 스트레스가 급증하여 심리안정을 위한 프로그램 확대, 사회안착 지원을 위한 금융지원 확대가 필요하다. 최근 20대 자살률이 급증하고 청년자영업자, 소상공인, 문화예술계 종사 청년들이 위협을 받고 있다. 또한 청년니트, 고립청년들도 급증하고 있다. 이들은 자활할 수 있는 활력도가 낮고 정보격차가 크기 때문에 상담을 위해 찾아왔을 때 지역유관기관과 긴밀한 연계·협력이 필요하다. 취약청년층에 대한 정신건강뿐만 아니라 부채경감 등 금융지원도 필요하다. 대학 등록금 인하, 청년수당 확대, 내일채움공제 확대, 부채 완화, 자산형성 지원, 금융신용회복 지원, 재무역량 강화 교육 등을 확대해야 한다.

2. 정책수단 발전방향

먼저 “정부보조금” 제도의 가장 중요한 고려사항은 비용효과성의 제고이다. 모든 보조금이 다 문제가 되는 것은 아니나, 좋은 보조금 제도가 운영되도록 하기 위해서 보조금은 첫째, 의도한 수혜자 그룹을 지원하는 데 있어서 효과적이어야 하고, 둘째로 재정부담이 가능한 최소화되어야 하며, 셋째, 최소한의 비용으로 그 목표를 달성한다는 측면에서 효율적이어야 한다. 다음으로 정부보조금 제도의 중요한 고려사항은 보조금 지급 기한의 제한이다. 보조금 수혜자들은 소득이나 재산 등 외부 상황이 변화되어 더 이상 보조금이 필요 없더라도 보조금을 계속 받으려 저항한다. 따라서 효과적인 보조금제도를 운용하기 위해서는 특정 보조금에 대한 존재 이유를 주기적으로 재평가하고 만일 필요하다면 보조금의 내용 또는 목표를 수정하거나 보조금 자체를 종료할 수 있는 체제가 마련되어야 한다.

둘째, “계약(위탁운영)” 정책수단의 가장 중요한 고려사항은 민간위탁의 효율성이다. 민간에 의한 공공서비스 제공이 독점적 지위를 누리거나 담합을 형성하고 있다면 지대추구행위를 통해 비효율적이고 자원배분의 왜곡을 형성할 수 있다. 또한 중요한 고려사항은 직영체제보다 우수한 위탁업체가 선정되었는가, 형식적이고 부실한 관리감독으로 결국 민간위탁의 실패로 이루어지는가이다. 이외에도 비용절감, 서비스의 질, 만족도와 위탁업체의 작업환경과 전문성 향상지원도 중요하다. 민간위탁이 정부의 책임까지 이전시킨 것은 아니므로 위탁 성과에 대한 평가는 정부가 해야 할 가장 중요한 업무 중 하나이다. 보다 중요한 것은 서비스를 제공하는 공무원과 위탁업체의 열정, 동기, 몰입이다. 그러므로 위탁업체의 근무환경에 대한 심도있는 연구, 정책서비스 유형과 민간위탁 성과의 관계, 민간위탁으로 인한 비용절감과 근로자의 작업환경, 민간위탁으로 인한 효율성과 공공성(형평성) 사이의 관계 등을 지속적으로 모니터링해야 한다.

셋째, “정부 직접공급” 정책수단의 가장 중요한 고려사항은 서비스 전달체계가 분산형 또는 집중형이 효율적인가이다. 다양한 정책들이 추진체계의 일원화를 도모하고 있는데 기능의 분산시 정책목표를 효과적으로 달성하기 어렵기 때문이다. 다양한 고용·복지 서비스를 담아내는 통합적 서비스 제공 등 단일화된 조직이나 통합된 조직을 지향해 왔다. 통합적인 전달체계 구축을 위해서 양질의 행정DB 구축 및 시스템 표준화의 문제를 해결하여 체계적이고 통합적인 서비스를 제공하는 한국식 전달체계에 대한 고민이 필요하다.

또한 전달체계의 존립에 대한 법적 근거도 중요하다. 청년층 고용서비스 전달체계인 대학일자리센터와 청년센터 사업이 한시법인 「청년고용촉진특별법」에 근거하고 있어 주로 단년사업의 형태로 추진하여 지속적·안정적·전문적인 서비스 제공에 한계가 있다. 한시법의 일반법 전환을 통해 안정적인 서비스 제공을 위한 법적 기반을 마련할 필요가 있다. 또한 청년센터가 고용노동부의 취업역량 강화 프로그램 등 고용서비스 제공에만 한정되기보다는 주거, 금융, 문화, 복지 등 청년의 삶을 아우르는 다양한 프로그램을 자유롭게 제공할 수 있어야 한다. 이를 위해 청년의 삶의 질 향상을 위한 종합적인 지원근거가 되는 청년기본법에 청년센터 프로그램의 지원근거를 명시하여 예산의 경직성을 해소해야 한다.

이외에도 정부부처 또는 전달체계 간 정보공유를 가로막는 법적·제도의 문제도 있다. 예컨대 한국교육개발원(교육부)이 보유한 졸업자의 학력·전공에 정보와 한국고용정보원(고용노동부)의 고용정보(고용보험DB 등)를 연계하여 맞춤형 진로설계의 기초데이터로 분석·활용이 가능하지만, 현행 통계법상 ‘목적 외 사용금지’와 ‘개인이 식별되는 정보 활용의 제한’으로 데이터를 제공받아 활용하는데 어려움이 있다. 청년 미취업자의 취업 촉진을 위한 통합인력전산망 설치 시, 개인정보 공유의 법적 근거가 보완될 필요가 있다.

넷째, “바우처”를 활용하여 서비스에 대한 선택권과 구매력을 제공하고 서비스의 체감도와 참여도를 높일 필요가 있다. 바우처에 부과된 선택권 때문에 공급자 사이에 경쟁이 촉발되려면 경쟁 환경이 조성돼야 한다. 무엇보다도 바우처 시장을 둘러싼 공급자의 진입장벽이 낮고 시장 범위도 넓어야 한다. 그러나 지역적 거리가 교통비용을 증가시켜 선택범위를 좁히기도 한다. 공급자에 대한 정부개입이나 규제(예시: 의료, 교육, 육아 등에 있어서 면허나 관련 협회로부터의 인증)가 과도할 경우, 수급권자의 자격기준(예: 소득, 주거, 결혼, 연령, 출산 등)이 지나치게 엄격하여 수급대상자 조차 찾을 수 없는 경우 공급자 간 경쟁을 기대하기 어렵다. 또한 바우처에 대한 소비자의 실질적인 선택권 보장도 바우처의 성과를 좌우하는 주요 변수이다. 소비자의 선택능력은 서비스의 종류, 접근방식, 품질평가에 대한 정보와 지식에 영향을 받는다. 소비자가 최선의 판단을 할 수 있도록 공공정보 공개제도를 강화해야 한다. 마지막으로 바우처 정책수단의 주의해야 할 점은 역(逆)선택을 피하는 것이다. 서비스가 꼭 필요한 수급권자가 아니라 공급자 입장에서 선호하는 이용자만 서비스 대상으로 발굴하려 하는 것을 경계해야 한다.

3. 정책대상 발전방향

코로나19 사태 이후, 경제·산업·일자리·복지의 불안정성을 걱정하는 목소리가 커졌다. 기술의 혁신과 세계화, 자본주의 시장경제 체제의 신자유주의적 발전 등의 영향으로 노동시장이 변화하면서 불안정한 노동자라는 의미의 프레카리아트(Precariat)가 급증하는 등 고용·복지시스템의 사각지대가 늘어나고 있다. 보편적 복지국가를 지향하며 보편적 소득보장 제도로써 사회보험(고용보험, 건강보험, 산재보험, 국민연금)과 사회수당(아동, 장애인, 노인), 그리고 선별적 프로그램인 공공부조(국민기초생활보장제도, 국민취업지원제도)가 있지만, 이러한 복지국가 시스템의 취약함과 사회보장의 사각지대가 청년들에게 고용과 소득의 불안정성을 키우고 있다. 국가에서 재정 지출의 제약이 없다면 보편적 복지국가 모델은 경제·산업·노동·복지 체계의 사각지대 없이 비교적 잘 발전하여 경제사회적으로 안정돼 있고, 국제적으로 매년 실시하는 국민행복도 조사에서 행복 순위가 높게 나올 것이다. 그러나 현재 사회보험은 근로를 통해 소득이 있는 사람에게만 작동되며 코로나19 이후 청년의 취업난은 재난 수준이며 정신건강도 심각한 수준이다. 정책대상과 관련 하여 재난상황을 극복하기 위한 정부개입 전략은 보편주의와 선별주의로 구분할 수 있다. 현행 시스템은 보편적 복지국가를 지향하며 사회적 위험과 복지 욕구(요구)가 있으면 사고가 났을 때 ‘모두’(누구나)를 재정적으로 지원하고자 한다. 그렇다고 자산조사 등 요건심사 없이 무조건·보편적으로 지급한다는 의미는 아니다. 마찬가지로 청년정책의 대상이 포괄적으로 모든 연령층의 청년을 지원한다고는 하지만 정책설계 또는 전달체계의 집행과정에서 참여자격을 제한하고 있다. 그래서 일자리, 주거, 복지 등 취약한 청년을 핵심 타겟으로 지원한다고는 하지만 실제로 그 포괄범위가 상당히 넓게 되는 것은 물론, 지원 대상 인원과 급여 수준에서 충족하지 못한 사각지대가 발생하고, 그 결과 정책에 대한 인지를, 수혜율, 만족도 및 체감도가 낮아지는 문제가 발생한다. 결국 정책시행 결과 수직적 형평성뿐만 아니라 수평적 형평성도 충족하지 못하게 된다. 선별주의에서 가장 기본적인 것은 어느 정책유형에 예산투입을 확대해야 하는가가 아니라, 청년 중에 누가 핵심타겟이고 누구를 대상으로 어떠한 정책지원을 제공할 것인가 결정하는 것이다. 특히 인기 있는 장려금사업의 경우 핵심타겟을 취약계층 중심으로 지원할 것인가 또는 기회균등 차원에서 청년 전체를 대상으로 지원할 것인가에 대한 명확한 구분이 필요하다. 또한 집행단계에서 선별주의가 효과적으로 작동하기 위해서는 청년니트 등 취약계층에 대한 정의 및 선정기준을 정비하고 지역별 기초자료를 지방자치단체 공무원이 쉽게 제공 받을 수 있도록 지원이 필요하다.

V. 결론

청년정책 규모는 전라북도, 경기도, 서울특별시의 청년정책 개수와 예산총액이 다른 광역자치단체들에 비해 크다. 경기도는 지방비 매칭비율 역시 높은 수준으로 나타났다. 지방자치단체의 정책유형 개수는 일자리와 복지·금융·건강에 대한 비중이 높다. 하지만 정책유형별 예산현황은 일자리 정책의 예산규모가 가장 크며 주거지원 정책은 정책유형 개수는 가장 작지만 일자리와 함께 예산규모가 크다. 정책수단은 주로 보조금, 정부직접공급, 계약(위탁운영)의 정책수단을 활용하고 있다. Salamon(2002)에 의하면 신거버넌스, 성과주의가 강조될수록 간접수단을 선호하며 본 연구의 결과에서도 간접수단이 직접수단 보다 약 20%p 높다. 청년정책 목표 달성을 위해 직접수단과 간접수단 간 합리적인 조화가 필요하며, 상대적으로 크게 증가한 간접수단에 대한 효율화 추구가 요구된다. 즉 보조금 지급 등 간접수단은 사중손실 등 시장왜곡을 최소화하기 위한 정책적 고려가 필요하고, 직접수단은 구조조정 및 합리화 조치를 통해서 축소지향적으로 운영하거나 시장의 경쟁원리를 도입해야 한다. 끝으로 코로나19 사태 이후 복지국가 시스템의 취약함과 사회보장의 사각지대가 청년들에게 고용과 소득의 불안정성을 증폭하고 있다. 미래사회를 책임질 청년층이 빈곤·불평등·격차·장애를 넘도록 개인적 가치실현 지원과 동시에 사회적 기여 참여기회를 제공해야 한다. 이를 위해서 보편적 복지국가를 지향하며 보편적 소득보장 제도로써 역할을 하는 사회보험과 사회수당 그리고 선별적 프로그램인 공공부조가 청년들의 기본적인 삶의 질 보장을 위한 안전망으로서 충분한지 근본적인 제도변화가 필요하다.

참고문헌

- 김기현 외(2020). 『제1차 청년정책 기본계획 수립 연구』. 국무조정실.
- 김준기(2007). 『정부기능 변화: 정책수단을 중심으로』. 한국행정학회 2007년도 추계학술대회, pp. 691-716.
- Salamon, L. M.(2002). “Purchase-of-service Contracting”, in *The Governanse and the Tool of Public and Actions: An introduction*, edited by Salamon, L. M., pp.1~47. Oxford University Press.

MZ세대의 직업가치관 변화 분석: 10년간(2010~2019년) 변화를 중심으로



박은규*, 조아름**, 서현주***

I. 서론

세대는 동일한 시대에 태어나 해당 시기 동안의 사회적, 역사적 주요 사건들에 대한 경험을 공유하며 이에 대한 집단 기억을 가지는 집단이라 할 수 있다(Parry & Urwin, 2011; 이해정, 유규창, 2013). 동일 세대 구성원들은 사회적 및 환경적 자극에 대한 유사한 반응을 학습하고 공유된 가치 체계를 형성해 나간다. 공유된 가치 체계의 형성에 영향을 미치는 외부 요인은 세대에 따라 다르기 때문에 각 세대가 권위에 반응하는 방식, 일을 통해 충족하고자 하는 가치, 직업가치를 충족하기 위한 계획 등에 있어 특정한 차이가 나타나게 된다(Solnet, Kralj, & Kandampully, 2012).

세대를 구분하는 시점부터 세대가 갖는 함의에 이르기까지 학자 간의 다양한 이견이 존재하지만 대부분의 세대 연구에서 베이비붐 세대, X세대, Y세대 또는 M세대, Z세대로 구분하고 있으며(Berkup, 2014; Solnet 외, 2012; 이해정, 유규창, 2013), 최근에는 M세대와 Z세대를 합친 세대인 ‘MZ세대’에 대한 관심이 높아지고 있다. MZ세대란 1980~1994년에 출생한 밀레니얼 세대(M세대)와 1995~2004년에 출생한 Z세대를 통칭하는 세대를 의미한다. M세대와 Z세대 간에도 세대 차이는 존재하지만, M세대와 Z세대는 이전 세대인 X세대, 베이비붐 세대 등과 비교하여 디지털 환경에 익숙하고 변화에 민감하다는 공통점을 가진다.

* 박은규, 한국고용정보원 생애진로개발팀 책임연구원(silver9@keis.or.kr)

** 조아름, 한국고용정보원 생애진로개발팀 책임연구원(joareum@keis.or.kr)

*** 서현주, 한국고용정보원 연구기획팀 팀장(hjseo75@keis.or.kr)

통계청의 2019년 인구총조사에 따르면, MZ세대에 해당하는 인구는 총 1,797만 4천 명으로 전체 인구의 34.7%를 차지하고 있다. 또한 베이비부머 세대의 은퇴가 본격화되고 Z세대의 노동시장 진입이 시작됨에 따라 향후 노동시장에서 MZ세대가 점차 높은 비중을 차지할 것으로 예상되고 있다. MZ세대는 일과 삶의 균형을 중시하고, 직업안정성과 높은 소득이 보장되는 일자리를 선호하며, 일의 의미를 중시하고 일을 통해 성장하고자 하는 욕구가 높다. 또한 일에 있어 사회적인 측면을 강조하며 개별적인 수행보다는 팀 단위로 수행하는 것을 선호하는 경향을 보인다(Iorgulescu, 2016; Ng, Schweitzer, & Lyons, 2010).

직업가치는 개인이 직업 및 일과 관련하여 일관성을 가지고 바람직하다고 생각하는 가치를 의미하며(Dawis & Lofquist, 1984), 직업을 선택할 때 중요하게 여기는 기준 및 직업을 통해 충족하고자 하는 욕구와 관련된다. 이러한 직업가치는 가족, 학교, 직업 환경뿐만 아니라 사회 매체와의 상호작용을 통해 발달하는 속성을 가지고 있어 개인을 둘러싼 환경과의 상호작용으로 형성된다(Kinnane & Pable, 1962; 한국고용정보원, 2006 재인용). 이에 직업가치는 사회 변화, 산업구조와 기술의 변화, 직업 세계의 변화 등을 반영하여 시대와 공간 등에 따라 변화하며 세대별로 차이를 보일 수 있다(Cennamo & Gardner, 2008).

직업가치관은 진로설계 및 선택을 위한 자기효능감과 취업준비행동에 영향을 줄 뿐만 아니라 대학생활 적응, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등의 유의미한 예측 요인으로 밝혀져 왔다(김태형, 신용준, 김동룡, 2014; 유현옥, 김은비, 2016; 윤지영, 2014; 정예슬 외 2013; 조운서, 2018; 최보영, 2013). 따라서 MZ세대의 특성을 이해하고 이들의 진로설계 및 직업선택, 나아가 직업적응을 지원하기 위해서 MZ세대가 직업을 선택할 때 중요하게 생각하는 기준이 무엇이고 직업을 통해 추구하는 것이 무엇인지에 대해 파악하는 것은 중요하다.

이에 본 연구에서는 2019년을 기준으로 지난 10년간 MZ세대(1980~2004년 출생자)가 중요하게 생각하는 직업가치가 어떻게 변화하였는지를 분석하고자 한다. 또한 성별, 재직유무, 결혼유무에 따라 내재적 및 외재적 직업가치 중 어떤 직업가치를 더 중시하는지를 분석하고, 그 차이가 10년간 어떻게 변화하였는지를 파악해보고자 한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상인 MZ세대는 출생연도 기준 밀레니얼 세대(M세대)(1980~1994년)와 Z세대(1995~2004년)를 포함하는 세대로(서현주 외, 2020), 1980~2004년생을 MZ세대로 구분하였으며, 추출된 자료의 정제작업을 거쳐 최종 1,142,246명을 대상으로 분석하였다.

연구대상인 MZ세대를 대상으로 2010년부터 2019년까지 연도별·성별에 따른 인적특성을 살펴보면, 전체 성별 분포는 남성이 482,423명(42.2%), 여성이 659,823명(57.8%)으로 나타났으며, 연도별로는 남성이 39.6~43.8%, 여성이 56.2~60.4% 정도의 비율을 보이는 것으로 나타났다(<표 1> 참조).

표 1 연도별·성별에 따른 MZ세대의 분포

구분		성별		전체
		남성	여성	
2010	빈도(명)	24,306	32,322	56,628
	%	42.9%	57.1%	100.0%
2011	빈도(명)	38,644	50,785	89,429
	%	43.2%	56.8%	100.0%
2012	빈도(명)	55,403	73,269	128,672
	%	43.1%	56.9%	100.0%
2013	빈도(명)	56,028	78,796	134,824
	%	41.6%	58.4%	100.0%
2014	빈도(명)	51,260	67,758	119,018
	%	43.1%	56.9%	100.0%
2015	빈도(명)	42,395	54,366	96,761
	%	43.8%	56.2%	100.0%
2016	빈도(명)	35,766	48,641	84,407
	%	42.4%	57.6%	100.0%
2017	빈도(명)	46,310	61,539	107,849
	%	42.9%	57.1%	100.0%
2018	빈도(명)	44,526	58,657	103,183
	%	43.2%	56.8%	100.0%
2019	빈도(명)	87,785	133,690	221,475
	%	39.6%	60.4%	100.0%
전체	빈도(명)	482,423	659,823	1,142,246
	%	42.2%	57.8%	100.0%

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

2. 측정도구

한국고용정보원 직업가치관 검사는 개인의 직업가치 측정을 통해 직업을 선택함에 있어 중요하게 생각하는 가치가 무엇인지를 발견하도록 도와 합리적인 진로탐색 및 진로설계를 돕는 검사로, 2006년부터 매년 워크넷을 통해 실시되고 있다(서현주, 2016).

직업가치관 검사는 총 13개의 하위요인으로, 하위요인별 6문항씩 총 78문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 ‘매우 중요하지 않음’에서부터 ‘매우 중요함’까지 측정된다. MZ세대 대상 각 하위요인에 대한 검사의 신뢰도는 검사 문항의 내적 합치도(Cronbach's α)를 통해 측정되었으며, 하위요인별 신뢰도 계수는 0.757~0.891 수준으로 높은 신뢰도를 보이는 것으로 나타났다(<표 2> 참조).

표 2 MZ세대의 직업가치관 검사 구성 및 신뢰도

요인	내용	신뢰도
성취	자신이 스스로 목표를 세우고 이를 달성함	.797
봉사	남을 위해 일함	.887
개별활동	여러 사람과 어울려 일하기보다는 혼자 일하는 것을 중시함	.830
직업안정	직업에서 얼마나 오랫동안 안정적으로 종사할 수 있는지를 중시	.806
변화지향	업무가 고정되어 있지 않고 변화 가능함	.822
몸과 마음의 여유	마음과 신체적인 여유를 가질 수 있는 업무나 직업을 중시	.739
영향력 발휘	타인에 대해 영향력을 발휘하는 것을 중시	.871
지식추구	새로운 지식을 얻는 것을 중시	.813
애국	국가를 위해 도움이 되는 것을 중시	.891
자율	자율적으로 업무를 해나가는 것을 중시	.757
금전적 보상	금전적 보상을 중시	.811
인정	타인으로부터 인정받는 것을 중시	.855
실내활동	신체활동을 덜 요구하는 업무나 직업을 중시	.820

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

3. 분석방법

2019년을 기준으로 지난 10년간 MZ세대의 직업가치관 변화를 알아보기 위해 워크넷 직업심리검사 DB 자료 중 MZ세대(1980년~2004년)가 2010~2019년에 실시한 직업가치관 검사자료를 추출하여 활용하였다. 분석 자료 구성을 위해 추출된 검사자료에서 해당 검사 가능 연령에 해당되지 않는 케이스, 무응답 및 동일응답 값이 90% 이상인 케이스를 삭제하고, 여러 번 검사를 실시한 경우 가장 최근에 실시한 검사 결과 1건을 제외하고 모두 삭제하였다.

MZ세대의 직업가치관 변화 분석을 위해, 연도별 직업가치관의 평균 및 순위를 산출하였으며, MZ세대의 직업가치관을 내재적·외재적 가치로 구분하여, 성별, 재직유무별, 결혼유무 및 성별에 따른 변화를 분석하였다. 한국고용정보원 직업가치관 검사에서의 내재적 직업가치는 성취, 봉사, 개별활동, 변화지향, 지식추구, 직업안정, 몸과 마음의 여유, 자율, 실내활동이며, 외재적 직업가치는 성취, 영향력 발휘, 지식추구, 금전적 보상, 인정, 애국이 포함된다.

Ⅲ. 연구결과

1. MZ세대의 직업가치관 요인별 변화 및 순위

2019년을 기준으로 지난 10년간 MZ세대의 직업가치관 13개 하위요인별 평균점수 및 순위를 연도별로 <표 3> 및 [그림 1]과 같이 나타냈다. 대부분의 요인들에 대한 평균점수에 있어서는 약간의 변화가 나타났으며, 일부 요인들의 경우, 지난 10년 전의 순위에 비해 2순위 이상의 변화가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면, MZ세대는 지난 10년 간 변함없이 ‘몸과 마음의 여유’를 가장 중요시하는 직업가치로 나타났으며, 그 뒤로 ‘직업안정’이 2순위로 나타났다. ‘성취’의 경우, 2010년부터 8년간 3순위로 나타났으나, 2018-2019년에는 4순위로 나타났고, 금전적 보상은 ‘성취’와 반대로 계속해서 4순위로 나타났으나 2018-2019년에는 3순위로 순위가 높아졌음을 확인할 수 있다. 다른 요인들 중 2순위 이상의 변화가 있었던 요인을 살펴보면, ‘변화지향’은 2010년부터 4년간 7순위였다가 2014~2018년까지 5년간 8순위로 나타났으나, 2019년에는 9순위로 나타나 2순위가 하락하였다. ‘영향력 발휘’의 경우에도 2010년에는 8순위로 나타났으나, 이후 8년간 9순위로 나타났고, 2019년에는 10순위로 지난 10년 전에 비해 2순위가 하락한 것으로 나타났다. 한편, ‘자율’의 경우, 2010년에는 9순위였다가 2011~2013년에는 8순위로 나타났고, 이후 2014~2019에는 지속적으로 7순위로 나타나 2순위의 상승을 보였다. ‘실내활동’의 경우, 2012~2014년 11순위였던 때를 제외하고 줄곧 10순위를 보이다가 2019년에는 8순위로 나타나, 2순위 이상의 상승이 있었던 것으로 나타났다. 한편, ‘애국’의 경우, 2010년 13순위로 가장 낮은 직업가치를 보였고, 2011~2013년에는 12순위로의 1순위 상승이 있었으나 이후 계속해서 13순위로 가장 덜 중시하는 직업가치인 것으로 나타났다.

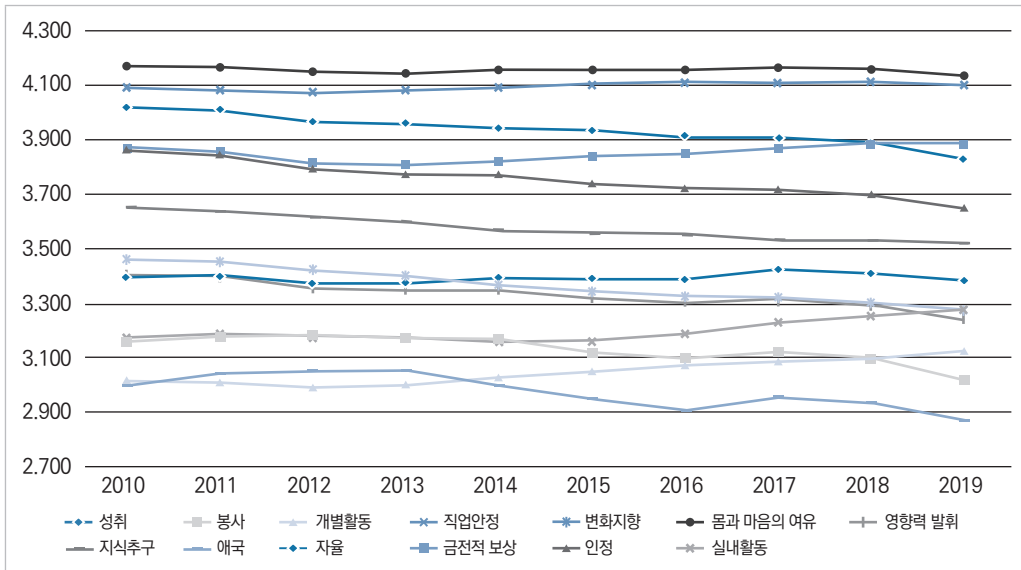
표 3 연도별 MZ세대 직업가치 순위 변화

(단위: 순위)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
성취	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
봉사	11	11	10	10	10	11	11	11	12	12
개별활동	12	13	13	13	12	12	12	12	11	11
직업안정	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
변화지향	7	7	7	7	8	8	8	8	8	9
몸과 마음의 여유	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
영향력 발휘	8	9	9	9	9	9	9	9	9	10
지식추구	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
애국	13	12	12	12	13	13	13	13	13	13
자율	9	8	8	8	7	7	7	7	7	7
금전적 보상	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
인정	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
실내활동	10	10	11	11	11	10	10	10	10	8

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

그림 1 연도별 MZ세대의 직업가치 요인 평균점수 변화



자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

2. MZ세대의 내재적·외재적 직업가치 변화

MZ세대의 내재적·외재적 직업가치의 지난 10년간 변화를 살펴보기 위해, 연도별 내재적·외재적 직업가치의 평균 및 두 직업가치 간의 차이를 분석하였으며, 그 결과는 <표 4> 및 [그림 2]와 같다. MZ세대의 내재적 직업가치와 외재적 직업가치의 평균점수의 변화를 살펴보면, 전체적으로 하락하고 있는 것으로 나타났다. 또한, MZ세대는 2010~2017년까지 8년동안 내재적 가치보다 외재적 가치를 보다 더 중시하는 것으로 나타났으나, 그 차이는 점점 감소하는 것으로 나타났고, 2018년에는 내재적 가치와 외재적 가치의 점수가 같았으며, 2019년에는 외재적 가치보다는 내재적 가치를 더 중시하는 것으로 나타났다.

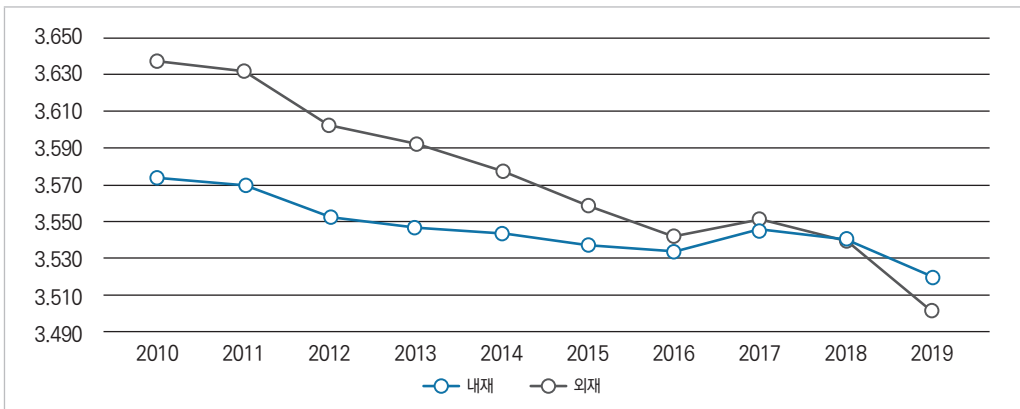
표 4 MZ세대의 내재적·외재적 직업가치 평균 및 차이

(단위: 점)

구분	내재적 가치	외재적 가치	차이
2010	3.574	3.637	-0.063
2011	3.570	3.632	-0.062
2012	3.552	3.602	-0.050
2013	3.547	3.592	-0.046
2014	3.544	3.578	-0.034
2015	3.537	3.559	-0.022
2016	3.534	3.542	-0.008
2017	3.546	3.550	-0.005
2018	3.540	3.540	0.000
2019	3.520	3.501	0.019
전체	3.543	3.564	-0.021

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

그림 2 연도별 MZ세대의 내재적·외재적 직업가치 평균점수 변화



자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

가. 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치 변화

MZ세대의 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치의 연도별 변화를 살펴보면, <표 5> 및 [그림 3]과 같다. MZ세대 중 남성은 지난 10년간 변함없이 내재적 직업가치보다 외재적 직업가치를 더 중요하게 여기는 것으로 나타났으나, 두 직업가치 간의 차이는 매년 감소하는 것으로 나타났다. 여성의 경우에도 2010~2015년까지 6년동안은 내재적 가치보다는 외재적 가치를 더 중요시 하는 것으로 나타났으나, 계속해서 두 가치 간의 차이는 감소하는 것으로 나타났으며, 2016~2019년까지는 외재적 가치보다는 내재적 가치를 더 중요시하는 것으로 나타났고, 그 차이 또한 조금씩 커지는 것으로 나타났다.

또한, 내재적·외재적 직업가치별로 성별을 구분하여 살펴보면, 내재적 직업가치의 경우, 2010~2013년, 2016, 2018~2019년에는 여성의 내재적 직업가치가 높게 나타났고, 2014~2015년, 2017년에는 남성의 내재적 직업가치가 높은 것으로 나타나, 대체적으로 여성의 내재적 직업가치가 높게 나타났다. 반면, 외재적 직업가치의 경우, 10년간 남성의 외재적 가치가 여성의 외재적 가치에 비해 꾸준히 높은 것으로 나타났다.

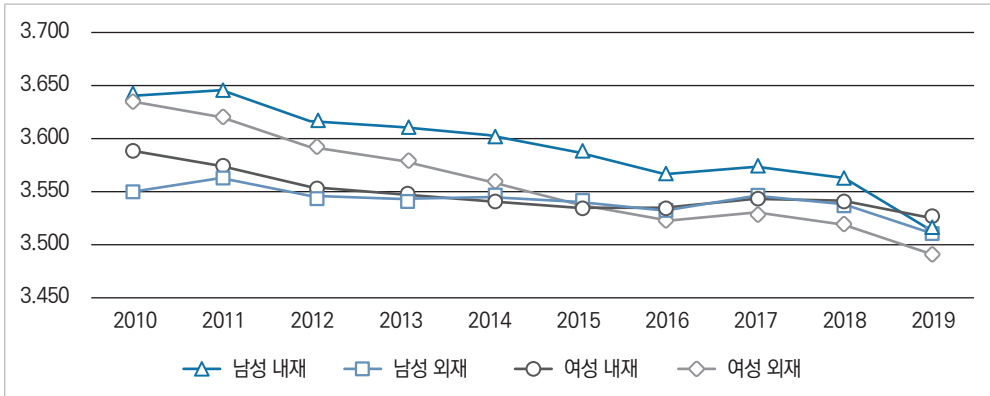
표 5 MZ세대의 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치 변화

(단위: 점)

구분	남성			여성		
	내재적 가치	외재적 가치	차이	내재적 가치	외재적 가치	차이
2010	3.551	3.640	-0.088	3.591	3.635	-0.044
2011	3.562	3.644	-0.082	3.576	3.622	-0.046
2012	3.547	3.616	-0.068	3.556	3.592	-0.036
2013	3.544	3.612	-0.067	3.548	3.578	-0.030
2014	3.545	3.603	-0.059	3.543	3.559	-0.016
2015	3.541	3.588	-0.047	3.534	3.537	-0.003
2016	3.533	3.567	-0.034	3.535	3.523	0.011
2017	3.547	3.574	-0.027	3.545	3.533	0.012
2018	3.538	3.565	-0.027	3.542	3.521	0.021
2019	3.512	3.515	-0.004	3.526	3.492	0.034
전체	3.539	3.585	-0.045	3.545	3.550	-0.005

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

그림 3 MZ세대의 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치 변화



자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

나. 재직유무별 내재적·외재적 직업가치 변화

MZ세대의 재직유무별에 따른 내재적·외재적 직업가치의 연도별 변화를 살펴보면, <표 6> 및 [그림 4]와 같다. MZ세대 중 재직자의 경우, 2010~2015년까지는 외재적 가치가 높았으나, 그 차이가 점점 감소하는 추세를 보였으며, 2016~2019년까지는 내재적 가치가 높은 것으로 나타났으며, 그 차이는 점점 증가하는 것으로 나타났다. 특히, 재직자의 외재적 가치는 10년 전에 비해 가장 많이 하락한 것으로 나타났다. MZ세대 중 구직자의 경우, 2010~2017년까지는 외재적 가치가 높은 것으로 나타났으나, 그 차이는 점점 감소하는 것으로 나타났으며, 2018~2019년에는 내재적 가치가 더 높은 것으로 나타났다.

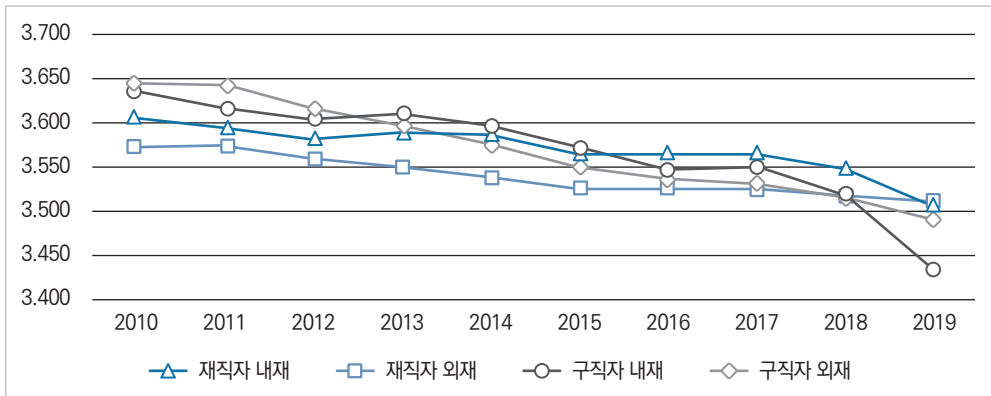
표 6 MZ세대의 재직유무별 내재적·외재적 직업가치 변화 및 차이

(단위: 점)

구분	재직자			구직자		
	내재적 가치	외재적 가치	차이	내재적 가치	외재적 가치	차이
2010	3.605	3.638	-0.033	3.571	3.645	-0.074
2011	3.594	3.617	-0.023	3.573	3.644	-0.071
2012	3.580	3.603	-0.023	3.559	3.617	-0.058
2013	3.588	3.609	-0.021	3.548	3.597	-0.049
2014	3.585	3.596	-0.011	3.537	3.575	-0.038
2015	3.563	3.572	-0.009	3.524	3.550	-0.025
2016	3.562	3.547	0.015	3.526	3.536	-0.010
2017	3.563	3.547	0.016	3.525	3.529	-0.004
2018	3.547	3.517	0.030	3.517	3.515	0.001
2019	3.503	3.431	0.072	3.510	3.489	0.021
전체	3.546	3.520	0.026	3.533	3.555	-0.021

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

그림 4 MZ세대의 재직유무별 내재적·외재적 직업가치 변화

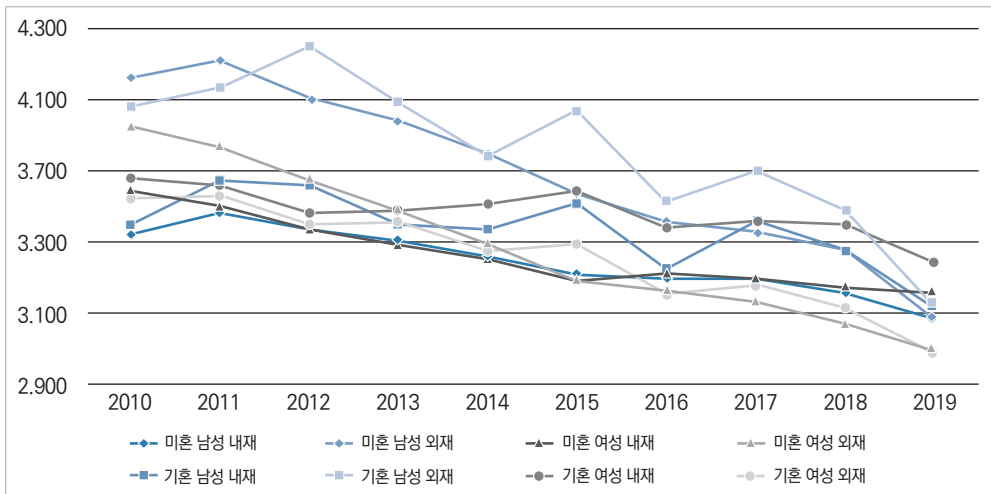


자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

다. 결혼유무 및 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치 변화

MZ세대의 결혼유무 및 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치의 연도별 변화를 살펴보면, <표 7> 및 [그림 5]와 같다. MZ세대 중 결혼유무에 상관없이 남성의 경우, 모든 연도에서 외재적 가치가 높은 것으로 나타났으나, 그 차이가 점점 감소하는 추세를 보였다. 미혼 여성의 경우, MZ세대 전체 여성의 내재적·외재적 직업가치의 변화와 유사하게 2010~2014년까지는 외재적 가치가 더 높게 나타났고, 2015~2019년까지는 내재적 가치가 높은 것으로 나타났으며, 그 차이는 점점 증가하는 것으로 나타났다. 반면, 기혼 여성의 경우, 남성과는 반대로 모든 연도에서 내재적 가치가 높은 것으로 나타났으며, 그 차이는 점점 증가하는 것으로 나타났다.

그림 5 MZ세대의 결혼유무 및 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치 변화



자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

표 7 MZ세대의 결혼유무 및 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치 변화

(단위: 점)

구분	미혼						기혼					
	남성		차이	여성		차이	남성		차이	여성		차이
	내재	외재		내재	외재		내재	외재		내재	외재	
2010	3.556	3.666	-0.110	3.586	3.631	-0.046	3.562	3.646	-0.084	3.596	3.581	0.015
2011	3.571	3.678	-0.107	3.575	3.617	-0.042	3.593	3.659	-0.066	3.590	3.583	0.007
2012	3.559	3.652	-0.092	3.560	3.593	-0.033	3.590	3.689	-0.099	3.571	3.562	0.009
2013	3.550	3.636	-0.086	3.549	3.572	-0.023	3.563	3.648	-0.086	3.572	3.563	0.008
2014	3.539	3.613	-0.073	3.538	3.549	-0.011	3.558	3.611	-0.053	3.577	3.544	0.033
2015	3.527	3.584	-0.058	3.523	3.522	0.001	3.577	3.643	-0.066	3.586	3.549	0.036
2016	3.524	3.565	-0.041	3.529	3.516	0.013	3.531	3.578	-0.047	3.560	3.513	0.046
2017	3.524	3.558	-0.033	3.525	3.507	0.018	3.565	3.600	-0.035	3.564	3.520	0.045
2018	3.514	3.544	-0.030	3.518	3.492	0.026	3.545	3.572	-0.027	3.562	3.504	0.058
2019	3.496	3.496	0.000	3.514	3.473	0.041	3.503	3.506	-0.002	3.536	3.471	0.065
합계	3.529	3.582	-0.052	3.535	3.532	0.003	3.541	3.579	-0.039	3.557	3.513	0.044

자료: 한국고용정보원 워크넷 직업심리검사DB

IV. 결론 및 시사점

본 연구에서는 2019년을 기준으로 지난 10년간 MZ세대(1980~2004년 출생자)가 중요하게 생각하는 직업가치관이 어떻게 변화하였는지를 살펴보고, 직업가치를 내재적·외재적 직업가치로 구분하여, 성별, 재직유무별, 결혼유무 및 성별에 따른 직업가치의 변화 양상을 함께 살펴보았다.

그 결과, MZ세대가 지난 10년간 가장 중요하게 생각하는 직업가치는 ‘몸과 마음의 여유’로 나타났다. 이는 한 구인구직 매칭플랫폼에서 실시한 MZ세대들이 가장 입사하기 싫은 기업의 이유로 ‘야근, 주말출근 등 초과근무가 많은 기업’이 1위로 뽑힌 결과를 상기해보면, 워라밸(일과 삶의 균형)과 개인의 삶, 여가를 중시하는 MZ세대의 특성이 반영된 결과로 볼 수 있다. 이러한 결과는 과거 열심히 충성을 다해 일해야 하는 것을 당연한 의무라고 생각하고, 개인의 자유보다는 업무에 열중하는 것을 중요하게 생각했던 전통적인 직업가치와는 다른 결과를 보이는 것이라

할 수 있다. 그리고 직업안정 또한 2순위로 MZ세대들에게 높은 직업가치로 나타났다. 이러한 결과는 대학내일 20대연구소에서 실시한 설문조사에서 MZ세대 직장인들이 직업선택 시 가장 중요하게 생각하는 것으로 연봉과 고용안정성을 선택한 결과와 유사한 결과로 볼 수 있다. 직업안정성은 지속적으로 고용이 안정되는 것과 더불어 한 가지 일을 꾸준히 수행할 수 있는 것을 포함하는 개념으로, 현재 MZ세대들의 노동시장 진입이 어려운 상황에서 고용안정성의 의미로서 직업안정을 중요시 하는 것이라 볼 수 있다. 또한 실제로 이들이 현재 처해있는 근로조건 등이 높지 않기 때문에 이들은 더 나은 직업안정성을 선호하는 것으로 볼 수 있으며(Ng 외, 2010), 이와 같은 고용시장의 불안정은 MZ세대들이 직업선택 시 직업안정을 중요하게 생각할 수 밖에 없게 되었다. 따라서, MZ세대들이 불안정한 직업세계 및 고용시장 변화 속에서도 고용의 불안정성을 최소화하고, 자신이 중요하게 생각하는 직업가치에 따라 유연한 노동시장으로의 진입이 가능하도록 하는 다양한 정책적 지원이 요구된다. 또한 과거에 비해 2순위 이상 상승한 ‘자율’의 경우, 개인화된 성향을 중심으로 수평적이고 자율적으로 일하기를 원하는 특성이 시간이 지남에 따라 어느 정도 반영된 결과라고 할 수 있다. 이처럼 자율성을 중시하는 MZ세대의 직업가치가 반영될 수 있도록, 계속해서 변화해나가는 환경 속에서도 수평적이고 자유롭게 근무할 수 있는 환경이 조성되고, 이러한 가치들이 충분히 공유될 수 있는 방안 마련이 요구된다.

둘째, MZ세대의 10년간 직업가치 변화에 있어, 몸과 마음의 여유, 직업안정, 성취, 금전적 보상 등 특정한 직업가치들을 중요시하는 것으로 나타났으며, 그 순위 또한 크게 변하지는 않는 것을 확인할 수 있다. 직업가치관은 개인이 직업 및 일과 관련하여 일관성을 가지고 바람직하다고 생각하는 가치이며, 진로나 직업과 관련한 선택에 있어 행동을 하게 하는 내적 근거이자, 미래 직업만족 및 적응은 예측하는 요인이라는 점에서(Dawis & Lofquist, 1984), 중요하게 생각하는 직업가치가 몇 가지 가치들에 한정된 것은 직업선택에 있어 특정 직업이나 직무로 물리게 될 수 있어, 자칫 협소한 직업선택을 하게 되는 현상이 나타날 수 있다(서현주, 2016). 물론 직업가치관이 사회환경 및 기술 등의 발전으로 인해 변화될 수는 있으나, 일반적으로 장기간에 걸쳐 형성되는 것이기 때문에, 생애 전반에 걸쳐 자신의 특성과 직업선택 기준에 맞는 올바른 직업가치관 형성이 필요하다. 특히, 사회에 처음 진출하기 전 MZ세대를 대상으로 다양한 직업 및 직무에 대한 이해를 바탕으로 직업가치관 형성이 이어져 나갈 필요가 있으며, 노동시장에 진입한 MZ세대들 또한 이직이나 전직 등에 있어서도 일의 의미나 중요성을 고려한 지속적인 직업가치 형성이 요구되기 때문에 생애경력개발의 관점에서 지속적인 직업진로지도 지원이 요구된다.

셋째, MZ세대의 내재적·외재적 가치의 변화를 살펴본 결과, 지난 8년간은 외재적 가치를 중시해오다 2019년부터는 내재적 가치를 더 중시하는 결과가 나타났다. 이러한 결과는 밀레니엄 세대를 대상으로 이루어진 선행 연구결과에서 이들의 일에 대한 의미가 일하는 댓가로서의 급여 등을 받는 것보다는 자신에게 의미있고 만족스러운 직업을 추구한다는 주장과 맥을 같이한다(Ng 외, 2020). 또한 일의 외적인 조건에서 주어지는 만족보다는 몸과 마음의 여유, 직업안정, 성취, 자율 등 일을 통해 의미를 찾고 만족이나 보람을 추구하는 내재적 가치를 더 중시하는 MZ세대의 특성이 반영된 결과로 볼 수 있다. 이처럼 MZ세대들은 자신이 희망하는 일을 하면서도 인간다운 삶을 추구하며, 안정적인 생활을 이어나가길 원하며, 자유롭게 활발한 소통이 이루어질 수 있는 수평적인 문화를 가진 직업을 선호하기 때문에 외재적 가치에 비해 내재적 가치를 더 중시하는 경향을 보이는 것으로 보인다. 이는 성별에 따른 내재적·외재적 가치에서도 유사하게 나타나는데, 과거 외재적 가치를 중시해오던 남성들이 시간이 갈수록 내재적 가치와 외재적 가치의 차이가 점점 줄어들고 있으며, 여성들의 경우, 2016년부터 내재적 가치를 더 중시하는 경향 또한, MZ세대 전반에 걸쳐, MZ세대만의 특성이 직업가치로도 자연스럽게 반영된 결과로 볼 수 있다. 또한, 재직유무에 따른 MZ세대의 내재적·외재적 직업가치의 변화를 살펴보면, 재직자들의 경우, 2016년 이후부터는 내재적 직업가치를 더 중시하는 것으로 나타났으며, 구직자들의 경우, 2018년부터 외재적 직업가치에 비해 내재적 직업가치를 더 중시하는 것으로 나타났다. 재직자들의 경우, 과거 이전 세대들이 금전적인 보상이나 성공을 위한 야근 등의 가치를 중시했다면, MZ세대들은 자신의 능력을 통해 성취와 보람을 느끼면서도, 자유롭게 여유로운 직장생활을 하고, 주어진 일을 덜 하려고 하는 것이 아닌 주어진 일만큼의 근무를 하면서 일과 삶의 균형을 찾고자 하는 등 일에 대한 태도와 가치가 구직자에 비해 조금 일찍 바뀐 것이라 볼 수 있다. 특히 재직자의 외재적 가치는 시간에 따라 그 감소폭이 가장 크게 나타나고 있으며, 현업을 수행하고 있는 MZ세대 재직자들의 내재적 직업가치에 대한 중요도가 더 높아지고 있어, 이들의 일에 대한 태도와 인식의 변화에 대한 이해와 합리적인 지원 체계를 구축해나갈 필요가 있다. 한편, MZ세대의 결혼유무 및 성별에 따른 내재적·외재적 직업가치의 변화를 살펴보면, 결혼유무에 관계없이 남성은 10년간 외재적 가치가 높게 나타났으나, 내재적 직업가치와 외재적 직업가치의 차이가 줄어들고 있으며, 기혼 여성의 경우에는 내재적 가치가 지속적으로 높게 나타났다. 특히 MZ세대 기혼여성은 직업선택에 있어, 자녀양육, 가사, 직업인 등 자신에게 주어진 다양한 생애역할을 고려하게 되고, 경력단절이 아닌 장기간 근무할 수 있는 직업을 선택하기 희망하기 때문에, 일과 가정의 양립 및 노후에도 할 수 있는 일 등의 안정적인 직업을 선택하기를

희망한다고 볼 수 있기 때문에(이수분, 이정희, 2014), 향후 실질적인 직업선택에 있어, 몸과 마음의 여유 및 직업안정 등의 내재적 직업가치가 실현될 수 있는 유연하고 탄력적인 다양한 근무형태 및 양질의 일자리 발굴 등을 위한 정책적 지원이 이어질 필요가 있다.

본 연구는 최근 관심이 높아지고 있는 MZ세대를 대상으로 직업을 선택함에 있어 중요한 직업가치에 대한 지난 10년간의 변화에 대한 분석과 더불어, 사회현상의 하나로서 나타나는 직업가치의 변화에 대한 이유를 규명해보았다는 데 그 의의가 있다고 할 수 있다. 특히, MZ세대의 직업가치 요인별, 그리고 내재적·외재적 직업가치의 변화에 있어 성별, 재직유무별, 결혼유무 및 성별에 따른 직업가치의 변화를 분석하여, 그에 따른 제언을 하였다는 것에 의미가 있다. 하지만, MZ세대들의 직업가치는 사회환경적 변화와 기술의 발전 등에 영향을 받고 있고, 이러한 변화는 시간이 흐를수록 급변해나갈 수 있기 때문에 본 연구에 포함된 시점 이후의 시점을 기준으로 장기간에 걸친 직업가치의 변화를 파악해볼 필요가 있다. 또한, 향후 더 오랜 기간의 자료축적을 바탕으로 한 분석, 실질적인 베이비붐세대 혹은 X세대와의 비교, MZ세대 이후 등장하게 될 다른 세대들과의 비교를 통해 MZ세대의 직업가치 특성을 파악해나갈 필요가 있을 것으로 보인다.

참고문헌

- 김태형·신용준·김동룡(2014). 입사전후 직업가치의 인식차이에 따른 종업원 태도에 관한 연구. *인적자원관리연구*, 21(3), 407-434.
- 서현주(2016). 직업가치관의 변화 및 차이 분석. 고용이슈. 이슈분석 1. 한국고용정보원.
- 서현주·이효남·조아름·박은규(2020). 『직업가치관검사 개정 1차년도 연구보고서』. 한국고용정보원.
- 윤지영(2014). 비서학 전공 전문대학생의 전공선택동기, 전공만족도, 직업가치관과 대학생활적응의 관계. *비서·사무경영연구*, 23(2), 111-132.
- 유현옥·김은비(2016). 2-3년제 대졸 청년의 직업가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계 분석. *직업교육연구*, 35(5), 127-147.
- 이수분·이정희(2014). 취업준비 기혼여성의 진로선택에 관한 질적 연구. *인적자원관리연구*, 21(5), 165-185.
- 이혜정·유규창(2013). Y세대의 일과 삶의 균형. *노동정책연구*, 13(4), 1-31.
- 정예슬·박지영·손영우·하유진(2013). 직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 차별적 영향: 직무열의, 직무만족의 매개효과와 개인-조직 적합성의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(4), 507-532.
- 조운서(2018). 대학생의 직업가치가 학습자 중심 진로준비행동과 학교차원 진로준비행동에 미치는 영향과 취업성과 분석. *학습자중심교과교육연구*, 18, 53-78.
- 최보영(2013). 대학생의 성별에 따른 내·외적 직업가치가 진로결정자기효능감에 미치는 영향. *Korea Journal*, 21(1), 1-17.
- 한국고용정보원 (2006). 『직업가치관검사 실시요람』. 서울: 한국고용정보원.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-218.
- Cennamo, L., and Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of managerial psychology*.

- Dawis, R. V. and Lofquist, L. H(1984). "A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications". Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Iorgulescu, M. C. (2016). Generation Z and its perception of work. *Cross-Cultural Management Journal*, 18(01), 47-54.
- Kinnane, J. F., & Pable, M. W(1962). Family background and work value orientation. *Journal of counseling psychology*, 9(4), 320.
- Ng, E. S., Schweitzer, L., and Lyons, S. T(2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281-292.
- Parry, E. and Urwin, P(2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International journal of management reviews*, 13(1), 79-96.
- Solnet, D., Kraji, A. & Kandampully, J(2012). Generation Y employees: An examination of work attitude differences. *The journal of applied management and entrepreneurship*, 17(3), 36-54.

계간
고용이슈

고용동향

주요 고용동향
고용보험 동향
구인·구직 동향

EMPLOYMENT TRENDS

주요 고용동향

이혜연*, 김영달**

I. 경제활동인구와 취업자 동향

표 1 2021년 2분기 주요 고용 동향

(단위: 천 명, %)

	2018년	2019년	2020년								2021년			
			1분기	2분기				3분기	4분기	2분기				
					4월	5월	6월				4월	5월	6월	
생산가능 인구	44,182 (0.6)	44,504 (0.7)	44,785 (0.6)	44,692 (0.7)	44,752 (0.6)	44,725 (0.6)	44,756 (0.7)	44,775 (0.6)	44,812 (0.6)	44,884 (0.6)	45,048 (0.7)	45,027 (0.7)	45,049 (0.7)	45,068 (0.7)
경제활동 인구	27,895 (0.5)	28,186 (1)	28,012 (-0.6)	27,911 (0.8)	28,075 (-1.3)	27,734 (-1.9)	28,209 (-0.9)	28,283 (-0.9)	28,068 (-0.9)	27,995 (-1)	28,596 (1.9)	28,361 (2.3)	28,698 (1.7)	28,730 (1.6)
경제활동 참가율	63.1	63.3	62.5	62.5	62.7	62.0	63.0	63.2	62.6	62.4	63.5	63.0	63.7	63.7
취업자	26,822 (0.4)	27,123 (1.1)	26,904 (-0.8)	26,749 (1.1)	26,849 (-1.5)	26,562 (-1.8)	26,930 (-1.4)	27,055 (-1.3)	27,067 (-1.1)	26,952 (-1.6)	27,467 (2.3)	27,214 (2.5)	27,550 (2.3)	27,637 (2.2)
고용률	60.7	60.9	60.1	59.9	60.0	59.4	60.2	60.4	60.4	60.0	61.0	60.4	61.2	61.3
실업자	1,073	1,063	1,108	1,162	1,226	1,172	1,278	1,228	1,001	1,043	1,129	1,147	1,148	1,093
실업률	3.8	3.8	4.0	4.2	4.4	4.2	4.5	4.3	3.6	3.7	3.9	4.0	4.0	3.8
비경제 활동 인구	16,287 (0.6)	16,318 (0.2)	16,773 (2.8)	16,781 (0.7)	16,677 (4.0)	16,991 (5.1)	16,548 (3.5)	16,492 (3.4)	16,744 (3.2)	16,889 (3.3)	16,452 (-1.3)	16,667 (-1.9)	16,351 (-1.2)	16,339 (-0.9)

주: 1) 경제활동참가율=경제활동인구/생산가능인구×100, 고용률=취업자/생산가능인구×100, 실업률=실업자/경제활동인구×100

2) 실업자는 구직기간 4주 기준

3) 증감은 전년 동기(동년·동분기·동월) 대비

자료: 통계청, 경제활동인구조사 각 연월 원자료

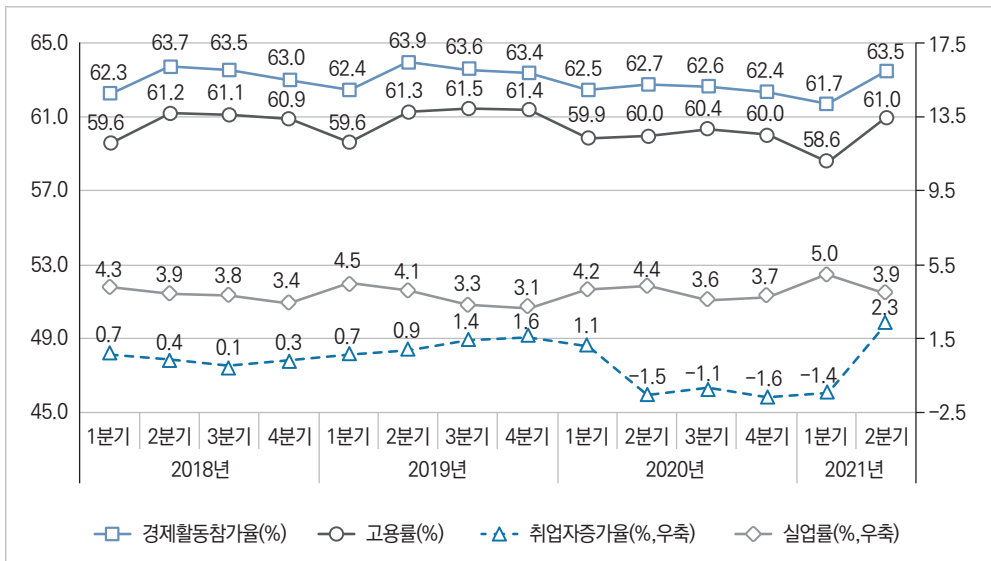
* 이혜연, 한국고용정보원 인력수급전망팀 책임연구원(hylee0527@keis.or.kr)

** 김영달, 한국고용정보원 인력수급전망팀 연구원(dalmine@keis.or.kr)

- 2021년 2분기 생산가능인구는 4,504만 8천 명으로 전년 동기 대비 29만 6천 명(0.7%) 증가하였으며, 경제활동 인구는 2,859만 6천 명으로 52만 1천 명(1.9%) 증가
 - 경제활동참가율은 0.7%p 상승한 63.5%, 고용률은 61.0%를 기록
 - 취업자는 61만 8천 명 증가하였으며, 실업률은 0.4%p 감소한 가운데 비경제활동인구도 1.3% 감소
 - 월별 고용지표에서는 4월 이후 경제활동인구와 취업자의 증가율이 하락
- 2분기 취업자 증가율 2.3%는 2018년 1분기 이후로 가장 높은 수준
 - 상대적으로 취업자가 적었던 2020년 2분기의 기저효과를 감안하더라도 취업자 수 2,746만 7천 명이 코로나 이전 2019년 2분기의 2,725만 6천 명을 상회
 - 통상적으로 2분기의 고용지표는 1분기보다 개선되는 경향이 있으나, 최근 3년 내 가장 큰 변동폭 기록
 - 경제활동참가율 상승, 고용률 상승, 실업률의 하락이 동시에 나타나고 있어 고용의 양적인 측면에서 확장세

그림 1 경제활동 참가율, 고용률, 취업자 증가율, 실업률 추이

(단위: %, 전년 동기 대비)



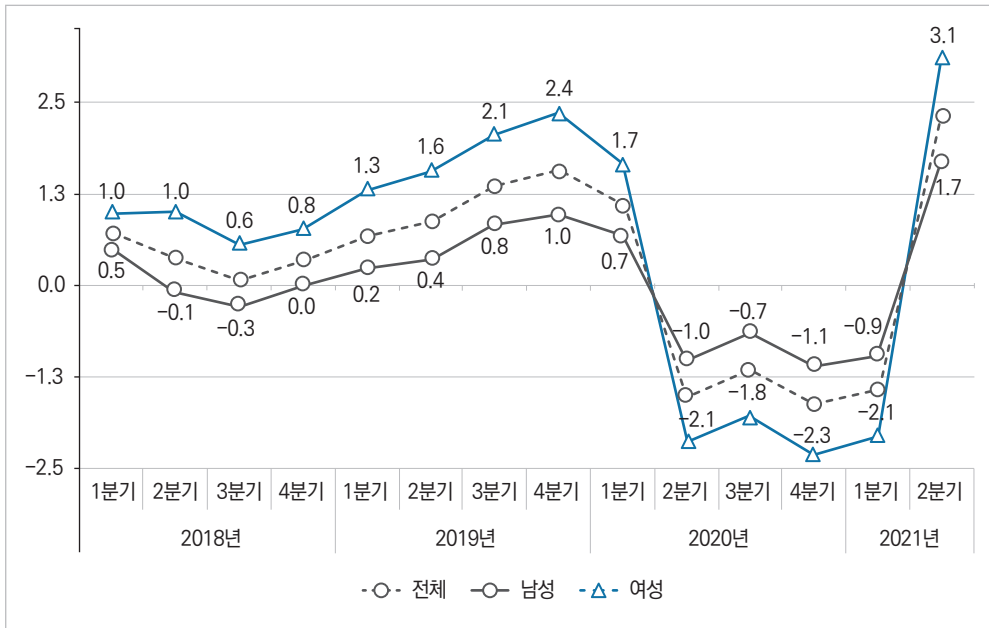
자료: 통계청, 경제활동인구조사 각 연월 원자료

- 성별로 살펴보면 고용 여건 변화에 상대적으로 더 큰 영향을 받은 것은 여성 취업자였던 것으로 나타남

- 여성의 취업자 증가율 3.1%는 남성의 1.7%보다 높게 나타나, 여성에 대한 고용 증가가 최근의 고용회복세를 주도

그림 2 성별 취업자 증가율 추이

(단위: %, 전년 동기 대비)



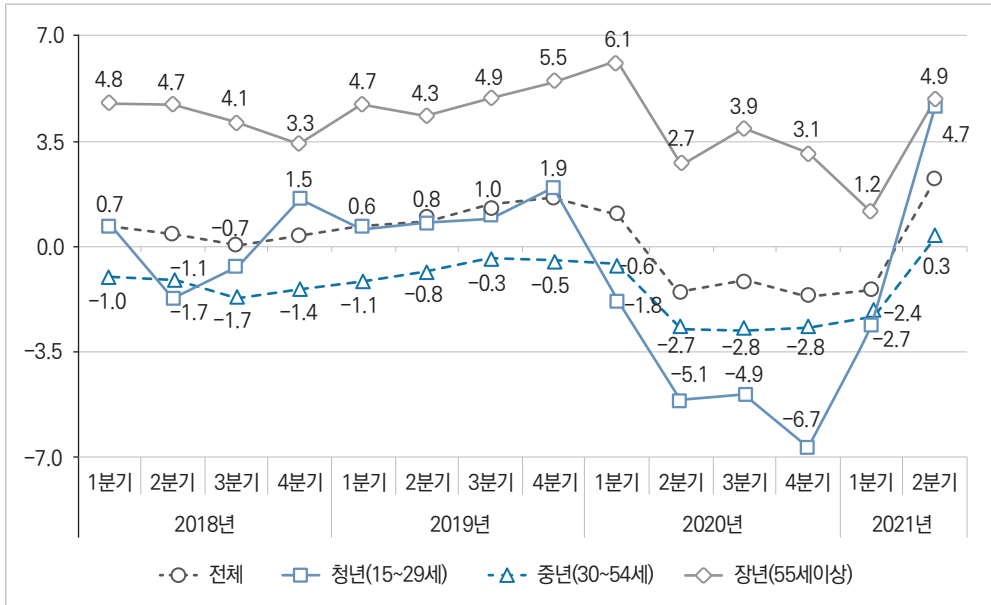
자료: 통계청, 경제활동인구조사 각 연월 원자료

- 연령별로는 청년층의 고용 회복세가 두드러진 가운데 중·장년층의 고용도 증가

- 다만 청년과 중년층의 취업자 수는 코로나 이전 2019년 2분기 취업자 수에 미치지 못하며, 장년층은 2019년 2분기 대비 61만 1천 명 증가

그림 3 연령별 취업자 증가율 추이

(단위: %, 전년 동기 대비)



자료: 통계청, 경제활동인구조사 각 연월 원자료

○ 산업별로 보건업 및 사회복지서비스업, 건설업을 중심으로 전년 동기 대비 취업자 618천 명 증가

- 2021년 2분기 취업자 수는 27,467천 명으로 2021년 3월부터 전년 동월대비 취업자 수가 증가했으나 4월 이후 증가 폭은 감소
- 투자 및 수주 등 업황 전반이 개선된 건설업과 코로나19로 인한 정부와 지자체 중심의 복지예산 투입으로 관련 인력수요가 증가한 보건업 및 사회복지서비스업을 중심으로 전체 취업자는 전년 동기대비 618천 명 증가
- 도매 및 소매업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업을 제외한 대부분의 산업에서 취업자 증가
- 숙박 및 음식점업은 대면 서비스 중심의 산업으로 코로나19와 사회적거리두기의 영향을 직접적으로 받아 2021년 1분기까지 취업자 수가 크게 감소했으나 2분기에는 26천 명 증가

표 2 산업별 취업자 수와 증감(2021년)

(단위: 천 명, 전년 동월 대비)

	취업자 수				증감			
	2분기	4월	5월	6월	2분기	4월	5월	6월
계	27,467	27,214	27,551	27,637	619	653	619	582
농업, 임업 및 어업	1,537	1,476	1,548	1,588	3	-3	-3	16
광업	12	13	12	12	-1	-2	-1	-1
제조업	4,375	4,386	4,397	4,341	6	9	20	-10
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	66	65	67	67	-3	-	-5	-5
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	169	168	169	170	19	19	20	16
건설업	2,107	2,075	2,111	2,134	137	141	132	139
도매 및 소매업	3,360	3,353	3,385	3,341	-161	-183	-135	-164
운수 및 창고업	1,563	1,564	1,556	1,568	96	107	90	90
숙박 및 음식점업	2,146	2,138	2,140	2,160	26	61	4	12
정보통신업	900	893	893	916	42	41	29	57
금융 및 보험업	812	810	806	820	32	27	25	44
부동산업	533	527	533	538	14	2	13	26
전문, 과학 및 기술 서비스업	1,216	1,208	1,208	1,233	69	64	57	86
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,390	1,356	1,412	1,404	74	39	101	81
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	1,171	1,157	1,172	1,183	83	80	83	87
교육 서비스업	1,844	1,825	1,857	1,850	43	66	43	21
보건업 및 사회복지 서비스업	2,553	2,492	2,572	2,594	224	225	240	207
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	471	472	472	469	-31	-11	-39	-43
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1,140	1,130	1,137	1,152	-43	-30	-45	-55
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	87	91	89	82	-7	2	-6	-19
국제 및 외국기관	15	15	15	15	-3	-1	-4	-3

자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

- 직업별로 단순노무종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자를 중심으로 취업자 증가
 - 직업별 취업자는 판매종사자, 관리자, 장치기계 및 조립종사자를 제외한 모든 직업에서 취업자 수 증가
 - 단순노무종사자는 2019년 2분기 이후 취업자 수가 증가했으며, 2021년 2분기에는 전년 동기대비 382천 명 증가해 1분기의 171천 명 증가보다 증가폭이 커짐
 - 기능원 및 관련 기능 종사자의 증가는 산업별로 건설업에 종사하는 기능원 및 관련 기능종사자가 전체 증가를 주도해 건설업의 업황 개선과 취업자 수 증가의 영향을 받은 것으로 예상
 - 판매종사자는 전체 취업자 중 도매 및 소매업의 종사자 비중이 70% 이상을 차지하는 직업으로 취업자 수 감소가 코로나19로 인한 도매 및 소매업 취업자 수 감소에 기인한 것으로 예상

표 3 직업별 취업자 수와 증감(2021년)

(단위: 천 명, 전년 동월 대비)

	취업자 수				증감			
	2분기				2분기			
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
계	27,468	27,213	27,550	27,637	618	650	620	583
관리자	386	389	377	391	-11	-5	-24	-3
전문가및관련종사자	5,557	5,527	5,562	5,581	88	114	66	83
사무종사자	4,765	4,749	4,758	4,786	81	61	92	88
서비스종사자	3,109	3,055	3,114	3,159	72	74	70	73
판매종사자	2,793	2,784	2,804	2,790	-120	-120	-120	-120
농림어업숙련종사자	1,473	1,423	1,480	1,515	7	-5	5	21
기능원및관련기능종사자	2,408	2,373	2,404	2,448	123	88	128	153
장치기계조작및조립종사자	2,956	2,943	2,971	2,954	-4	-33	6	15
단순노무종사자	4,021	3,970	4,080	4,013	382	476	397	273

자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

- 지역별로 울산을 제외한 전 지역에서 전년 동기 대비 취업자 수가 증가하였으며, 경기도에서 24만 3천명으로 가장 많은 취업자가 증가
 - 그 다음으로 대구, 서울, 부산의 순으로 취업자 증가 정도가 많았으며, 취업자가 적게 발생한 지역은 울산, 경북, 충북 순으로 나타남
 - 서울, 부산, 인천, 울산, 강원, 경북 지역의 경우 코로나 이전인 2019년 2분기 대비 취업자 수가 감소함
 - 고용률이 높게 나타난 지역은 제주(68.4%), 전남(65.3%), 충남(64.4%)의 순이었으며, 반대로 낮게 나타난 지역은 부산(56.6%), 울산(57.4%), 광주(58.7%)의 순이었음
 - 전년 동기 대비 실업자 수가 증가한 지역은 대구(+3천 명), 경기(+22천 명), 제주(+1천 명)였으며, 비경제활동인구가 가장 많이 감소한 지역은 대구(-69천 명), 경기와 전북(각각 -28천 명)로 나타남

표 4 2021년 2분기 지역별 고용 현황

(단위: 천 명, 전년 동월 대비)

	취업자 수				증감			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
계	27,467	27,214	27,550	27,637	618	652	620	582
서울특별시	5,081	5,057	5,088	5,098	58	71	55	49
부산광역시	1,670	1,658	1,672	1,680	55	57	61	46
대구광역시	1,229	1,217	1,235	1,235	66	86	65	47
인천광역시	1,575	1,562	1,585	1,578	14	16	14	12
광주광역시	752	751	754	750	6	14	7	-5
대전광역시	787	775	787	799	14	7	13	20
울산광역시	552	553	554	550	-3	1	-3	-7
세종특별자치시	188	187	188	189	8	10	10	6
경기도	7,154	7,062	7,179	7,220	243	210	235	283
강원도	832	818	836	843	18	17	18	22
충청북도	907	897	911	912	5	10	3	1
충청남도	1,217	1,203	1,224	1,224	27	30	34	19
전라북도	962	948	961	977	33	35	30	33
전라남도	995	982	1,001	1,002	18	22	20	11
경상북도	1,417	1,408	1,421	1,421	4	13	0	-3
경상남도	1,762	1,748	1,766	1,772	35	35	42	29
제주도	388	389	387	386	17	19	14	17

자료: 통계청, KOSIS 국가통계포털

II. 실업자 동향

○ 2021년 2분기 실업률은 3.9%로 전년 동기 대비 0.5%p 하락

- 전체 실업률은 2021년 1월에 5.0%를 기록한 후 지속적으로 하락하여 2021년 6월에는 3.8% 기록
- 연령별로 전 연령대의 실업률이 하락했으며, 특히 청년은 전년 동기 대비 0.7%p 하락해 전 연령대 중 하락폭이 가장 큼
- 청년 실업자 중 비중이 가장 큰 고졸 학력의 실업률은 2021년 2분기에 9.1%로 전년 동기대비 0.7%p 하락했으며, 대졸 실업률은 9.2%로 전 학력 중 하락폭(0.8%p)이 가장 크게 나타남

표 5 연령별 실업률 추이

(단위: %)

	2020년				2021년			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
계	4.4	4.2	4.5	4.3	3.9	4.0	4.0	3.8
청년(15~29세)	10.1	9.3	10.2	10.7	9.4	10.0	9.3	8.9
고졸	9.8	9.0	10.0	10.3	9.1	9.7	8.7	9.1
전문대졸	10.7	9.7	11.0	11.2	10.2	11.5	10.6	8.5
대졸	10.0	9.2	9.8	11.0	9.2	9.5	9.3	8.8
중년(30~54세)	3.3	3.2	3.4	3.2	2.9	2.9	3.0	2.8
장년(55세이상)	3.6	3.7	3.8	3.3	3.2	3.1	3.2	3.2

자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

Ⅲ. 소비자서비스업¹⁾의 고용동향 및 특징

- 소비자에게 직접 서비스를 제공하는 소비자서비스업의 종사자는 전년 동기대비 124천 명 감소하여 음의 증가율을 지속
 - 소비자서비스업 취업자 수는 2020년 2분기에 전년 동기대비 3.6% 감소한 수준보다 더욱 감소하여 기저효과가 나타나지 않고 있음
 - 전체 서비스업의 종사자 수는 전년 동기 대비 476천 명 증가하였으며, 소비자서비스업을 제외한 생산자서비스업, 사회서비스업이 전체 서비스업종의 회복세를 주도

표 6 서비스업 종사자 수와 증감(2021년)

(단위: 천 명, 전년 동월 대비)

	취업자 수				증감			
	2분기				2분기			
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
전체 서비스업	19,369	19,199	19,415	19,495	476	507	477	443
소비자서비스	8,781	8,764	8,793	8,787	-124	-54	-135	-183
생산자서비스	4,852	4,793	4,852	4,910	231	173	226	293
사회서비스	5,737	5,642	5,770	5,798	369	389	386	333

자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

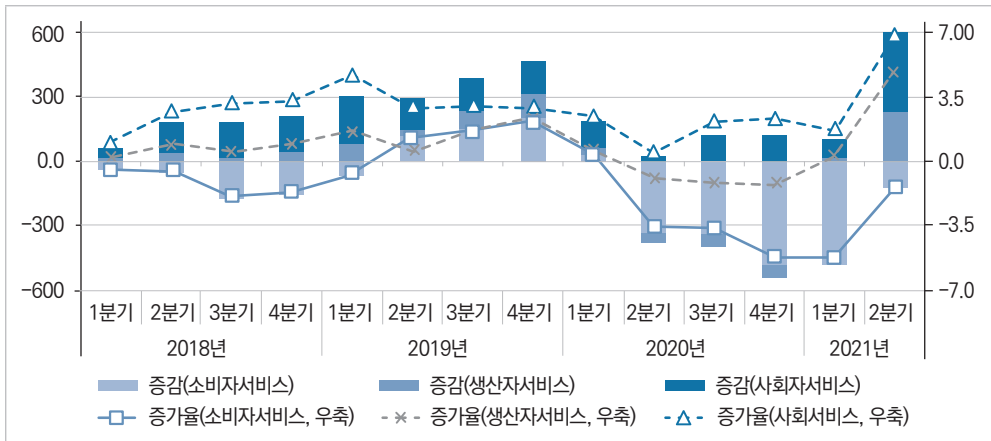
1) 서비스업은 다양하게 분류될 수 있지만 본 절에서 사용된 소비자서비스업의 개념은 이시균 외(2019), *중장기 인력수급 전망 2018~2028*, pp.460에서 차용하였다.

수요자에게 공급되는 서비스의 기능적 성격에 의해 분류한 각 서비스 산업의 정의는 다음과 같다.

- ① 소비자서비스: G-도매 및 소매업, H-운수 및 창공업, I-숙박 및 음식점업, R-예술·스포츠 및 여가관련서비스업, S- 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업, T-가구 내 고용활동·자가소비 생산활동, U-국제 및 외국기관
- ② 생산자서비스: J-정보통신업, K-금융 및 보험업, L-부동산업, M-전문·과학 및 기술서비스업, N-사업시설관리·사업지원 및 임대서비스업
- ③ 사회서비스: E-수도·하수 및 폐기물처리, 원료재생업, O-공공행정·국방 및 사회보장행정, P-교육서비스업, Q-보건업 및 사회복지 서비스업

그림 4 서비스업 유형별 증감 및 증가율

(단위: 천 명, %, 전년 동기 대비)



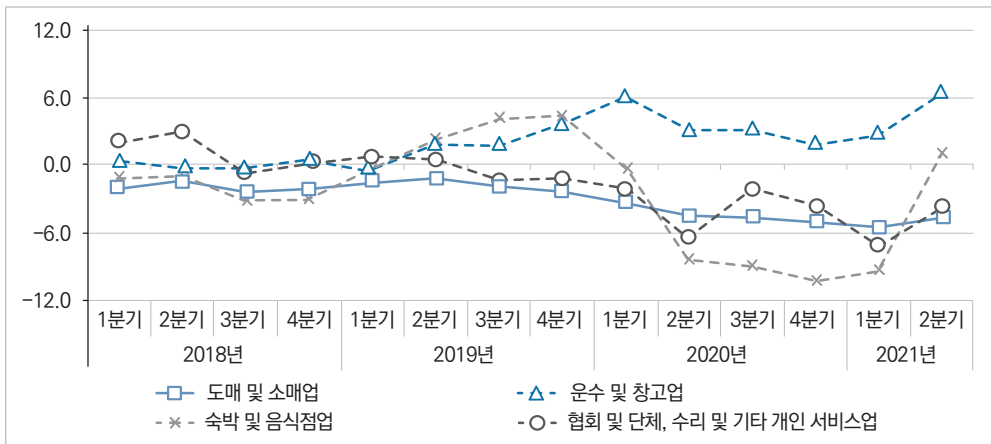
자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

○ 산업별로는 운수 및 창고업, 숙박 및 음식점업을 제외한 모든 산업의 취업자 수 감소

- 소비자서비스업 중 종사자 비중이 가장 높은 도매 및 소매업은 2018년 1분기 이후 지속적으로 취업자 수가 감소
- 숙박 및 음식점업은 2020년 1분기 이후 지속된 취업자 감소에서 벗어나 취업자가 소폭 증가(26천 명)

그림 5 소비자서비스업 종사자 비중 상위 4개 산업의 증가율

(단위: 천 명, %, 전년 동기 대비)



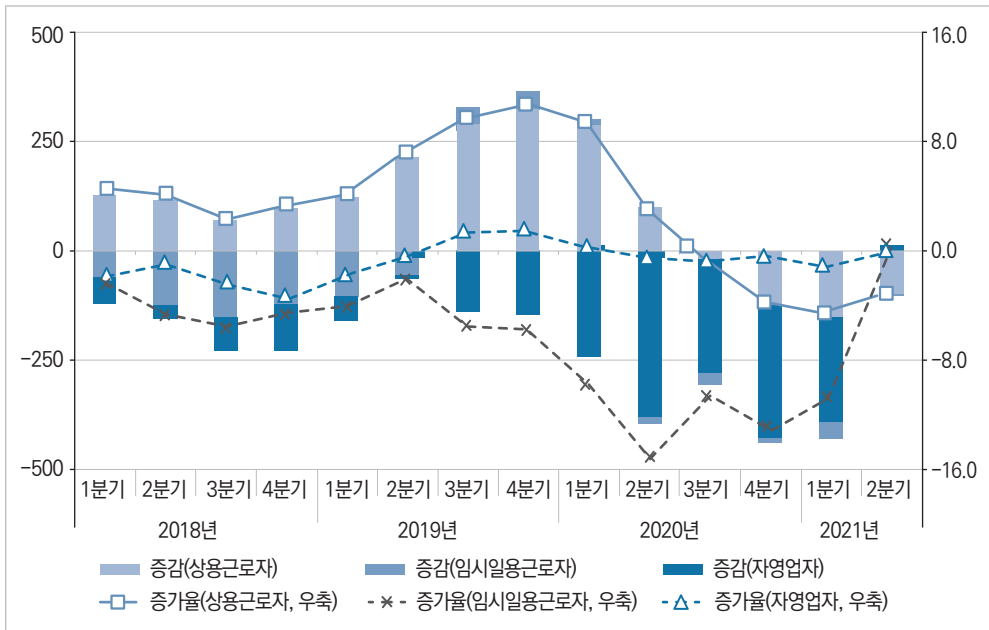
자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

○ 종사상지위별 취업자 수는 2020년 1분기 이후 큰 폭의 감소가 지속됐던 임시·일용직 근로자 부문만 11천 명 증가

- 소비자서비스업의 상용직은 2020년 4분기 이후로 3% 이상의 감소세가 지속
- 2020년 2분기 이후로 살펴보면 자영업자는 1% 내외의 감소가 지속되고 있으며, 비중은 낮지만 무급가족종사자에서도 6% 이상의 감소가 이어지고 있음

그림 6 소비자서비스업의 종사상 지위별 증감 및 증가율

(단위: 천 명, %, 전년 동기 대비)



자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

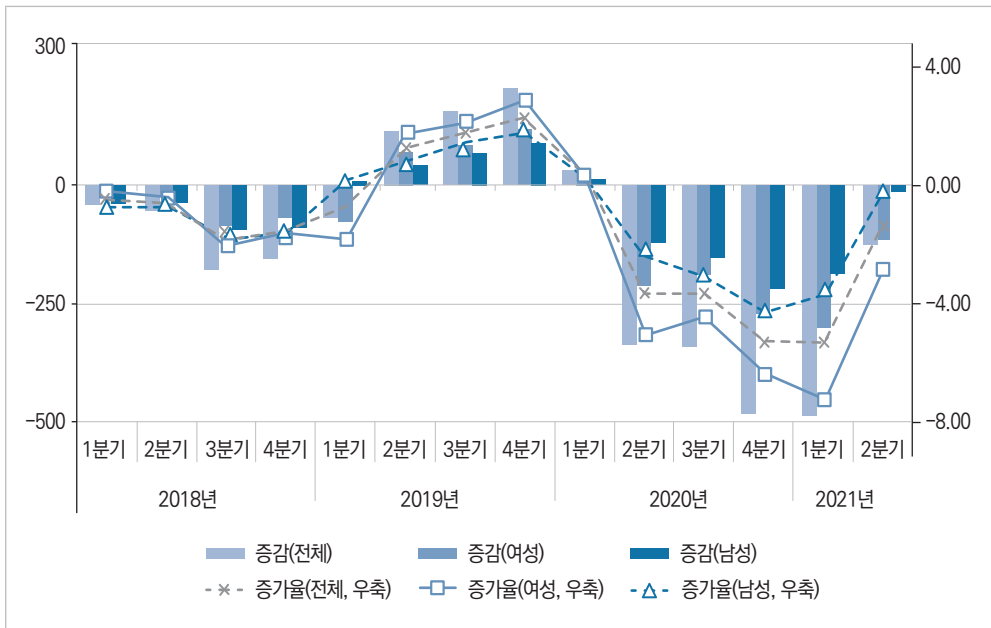
○ 성별로 남성보다 여성의 감소율이 더 크게 나타나는 현상 지속

- 소비자서비스업의 여성 종사자 수는 2020년 2분기 이후 5% 내외의 높은 감소율을 기록하였으며, 2021년 2분기에 들어 -2.8%로 폭이 축소

- 남성은 2021년 2분기 -0.2%의 증가율을 기록하여 2019년 4분기 0.3% 증가율 수준에 근접

그림 7 소비자서비스업의 성별 증감 및 증가율

(단위: 천 명, %, 전년 동기 대비)



자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

○ 남성과 여성 모두 도매 및 소매업에서의 취업자 감소가 가장 크게 나타남

- 2021년 2분기 소비자서비스업의 여성 종사자 수는 운수 및 창고업을 제외한 전 업종에서 감소하였으며, 도매 및 소매업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업의 순으로 크게 감소

- 남성은 도매 및 소매업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업의 순으로 감소가 크게 나타났으며, 숙박 및 음식점업에서 29천 명의 취업자 증가를 기록하여 여성 취업자 추이와 차이를 보임

표 7 소비자서비스업의 산업별 성별 취업자 수 증감(2021년)

(단위: 천 명, 전년 동월 대비)

	전체				남성				여성			
	2분기				2분기				2분기			
	4월	5월	6월		4월	5월	6월		4월	5월	6월	
계	-124	-54	-135	-183	-11	39	-1	-71	-113	-93	-134	-112
도매및소매업	-161	-182	-136	-164	-98	-96	-85	-113	-63	-87	-50	-51
운수및창고업	96	107	91	89	85	95	83	78	10	11	8	12
숙박및음식점업	26	61	4	12	29	45	35	8	-4	16	-31	4
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-31	-11	-39	-43	-15	-2	-13	-28	-16	-8	-26	-14
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-43	-30	-45	-55	-11	-3	-16	-14	-33	-27	-29	-41
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	-7	2	-5	-19	0	1	-1	1	-8	1	-4	-20
국제및외국기관	-3	-1	-3	-4	-2	-2	-2	-3	-1	0	-1	-1

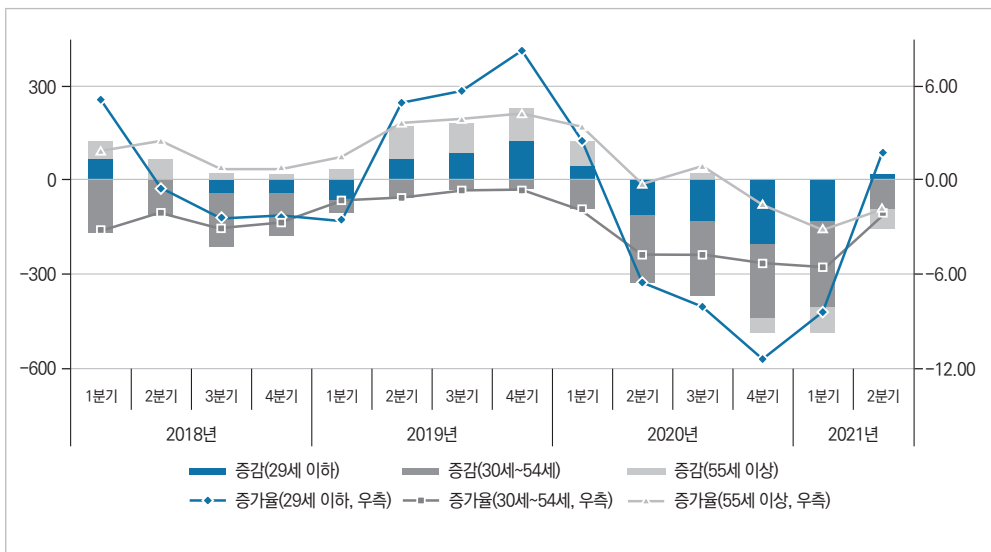
자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

○ 연령별로 청년은 27천명 증가한 반면 중·장년 계층에서는 감소세가 지속

- 소비자서비스업에서 17% 내외의 비중을 차지하는 청년 취업자 수는 2020년 2분기~2021년 1분기까지 전 연령대에서 가장 높은 감소율을 기록하였으나, 2021년 2분기 들어 소폭의 취업자 증가를 기록
- 중년 종사자 수는 2018년 1분기 4,995천 명에서 2021년 2분기 4,626천 명으로 지속적으로 감소하였으며, 차지하는 비중도 2018년 1분기 56.1%에서 2021년 2분기 52.7%로 감소
- 55세 이상 장년 종사자도 2020년 2분기 이후에 감소세가 지속되고 있으나, 장년층이 차지하는 비중은 2018년 1분기 27.8%에서 2021년 2분기 30.2%로 증가하여 소비자 서비스업 부문의 노동연령은 높아지는 추세

그림 8 소비자서비스업의 연령별 증감 및 증가율

(단위: 천 명, %, 전년 동기 대비)



자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

○ 청년은 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업에서 취업자 감소폭이 크게 나타난 반면, 중장년층은 도매 및 소매업에서 큰 폭의 취업자 감소가 발생

- 소비자서비스업의 청년층 취업자 수는 숙박 및 음식점업, 운수 및 창고업, 협회 및 단체·수리 및 기타 개인 서비스업의 순으로 크게 나타남
- 중년·장년의 종사자 수는 도매 및 소매업에서 가장 크게 감소하고, 운수 및 창고업에서 증가하는 공통점을 보여주었으나, 숙박 및 음식점업에서 중년 취업자 수는 7천 명 증가한 반면에 장년 취업자 수는 4천 명 감소하여 차이를 보임

표 8 소비자서비스업의 산업별 연령별 취업자 수 증감(2021년)

(단위:천 명, 전년 동월 대비)

	전체				청년(15~29세)				중년(30~54세)				장년(55세 이상)			
	2분기				2분기				2분기				2분기			
	4월	5월	6월		4월	5월	6월		4월	5월	6월		4월	5월	6월	
계	-124	-54	-135	-183	27	40	-2	44	-100	-86	-78	-136	-52	-9	-54	-91
도매 및 소매업	-161	-182	-136	-164	-3	-14	-3	8	-107	-117	-83	-120	-51	-52	-50	-52
운수 및 창고업	96	107	91	89	19	24	13	20	52	57	46	54	24	25	31	15
숙박 및 음식점업	26	61	4	12	22	42	6	19	7	8	12	1	-4	12	-15	-8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	-31	-11	-39	-43	-27	-19	-38	-24	-1	7	6	-15	-3	2	-8	-4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	-43	-30	-45	-55	15	6	18	22	-48	-41	-53	-49	-11	5	-11	-27
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	-7	2	-5	-19	0	-	-	-1	-1	2	-3	-3	-6	-1	-2	-14
국제및외국기관	-3	-1	-3	-4	0	0	0	0	-3	-2	-3	-3	-0	0	-0	-1

자료: 통계청 경제활동인구조사 각 연월 원자료

고용보험 동향

박비곤*

I. 고용보험 동향

- 2021년 2분기 피보험자는 14,301천 명으로 전년 동기 대비 451천 명(3.3%) 증가, 실업급여 신규 신청자는 94천 명으로 전년동기대비 22천 명(18.8%) 감소
 - 피보험자 수는 2020년 이후 처음으로 3% 이상의 전년동기대비 증가율
 - 2021년 1분기 취득자 수는 전년동기대비 20.1% 증가한 629천 명을 기록했으며, 상실자 수는 11.9% 증가한 532천 명
 - 취득자 수와 상실자 수의 대폭 증가는 2020년 2분기에 코로나 영향이 본격화되며 취득자 수와 상실자 수가 급감한 것에서 기인
 - 실업급여 신규 신청자 수 역시 기저효과로 인해 2021년 2분기에는 큰 폭으로 감소

표 1 2021년 2분기 주요 고용보험 동향

(단위: 천 명, %)

	2018년	2019년	2020년						2021년					
			1분기	2분기			3분기	4분기	2분기	4월				
				4월	5월	6월				4월	5월	6월		
고용보험														
피보험자	13,183 (2.8)	13,695 (3.9)	13,976 (2.1)	13,771 (2.5)	13,849 (1.3)	13,801 (1.2)	13,848 (1.2)	13,899 (1.4)	14,048 (2.0)	14,234 (2.5)	14,301 (3.3)	14,232 (3.1)	14,300 (3.3)	14,370 (3.4)
취득	606 (5.3)	611 (1.0)	602 (-1.5)	700 (-3.6)	524 (-12.0)	562 (-17.6)	488 (-15.4)	522 (-0.9)	622 (7.2)	562 (3.2)	629 (20.1)	696 (23.8)	578 (18.5)	614 (17.7)
상실	559 (3.5)	567 (1.4)	573 (1.1)	721 (4.8)	476 (-9.2)	530 (-4.4)	435 (-15.4)	462 (-8.0)	528 (-1.9)	568 (9.6)	532 (11.9)	560 (5.7)	502 (15.5)	535 (15.7)
실업급여														
신규신청자	89 (13.0)	96 (7.6)	114 (19.5)	146 (16.2)	115 (34.4)	129 (32.9)	111 (31.2)	106 (39.9)	101 (21.6)	95 (7.9)	94 (-18.8)	103 (-20.0)	86 (-21.9)	91 (-13.9)
자격인정자	89 (13.1)	95 (7.6)	114 (19.4)	145 (16.2)	115 (34.2)	129 (32.8)	110 (31.1)	105 (39.5)	101 (21.2)	95 (7.7)	93 (-18.7)	103 (-20.0)	86 (-21.9)	91 (-13.8)
수급인원	429 (12.1)	476 (11.1)	647 (35.8)	556 (14.6)	689 (34.5)	661 (24.7)	686 (33.9)	719 (45.7)	719 (49.8)	623 (46.0)	721 (4.7)	749 (13.3)	713 (3.8)	703 (-2.2)

주: '19.10부터 구직급여 지급요건, 지급수준, 지급기간 등이 변경되어 시계열 단절이 발생했으므로 비교에 유의

자료: 고용보험DB

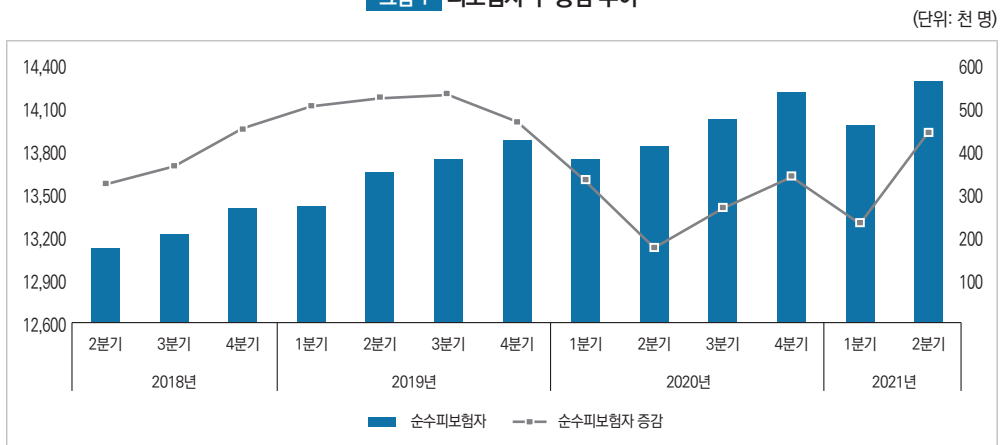
* 박비곤, 한국고용정보원 고용동향분석팀 연구원 (cenne08@keis.or.kr)

II. 피보험자

1. 전체 피보험자 증감 추이

- 2021년 2분기 피보험자 증가폭은 451천 명 수준으로 2020년 이후 처음으로 400천 명 이상의 증가폭을 기록
 - 2021년 2분기의 증가 수준은 전년 동월의 피보험자 증가폭이 크게 축소되었던 것을 반영
 - 2019년에 500천 명 내외 수준을 보이던 피보험자 증가폭은 2020년 2분기에 174천 명으로 크게 하락했으며 4분기에 341천 명 증가하며 회복의 기미를 보이다 2021년 1분기에 다시 증가폭이 300천 명 미만 수준으로 하락
 - 피보험자 증가 수준을 월별로 살펴보면 2021년 4월은 431천 명, 5월은 452천 명, 6월은 470천 명으로 2분기 내내 고용 상황이 개선
 - 2021년 2분기의 피보험자 증가는 코로나19 확진자 수의 감소, 백신 접종률 상승 등 방역 상황이 개선되며 노동시장이 활기를 회복했기 때문

그림 1 피보험자 수 증감 추이



자료: 고용보험DB

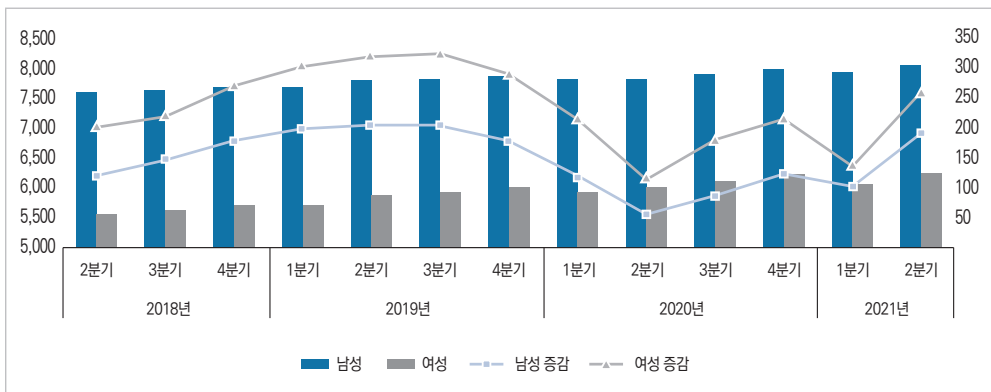
2. 성별 피보험자 증감 추이

○ 2021년 2분기 남성 피보험자는 8,501천 명으로 전년동기대비 188천 명(2.4%), 여성 피보험자는 6,250천 명으로 263천 명(4.4%) 증가

- 남성과 여성 모두 코로나19의 영향이 본격화된 2020년 2분기 이후 가장 높은 증가폭
- 여성 피보험자 증가폭은 2020년 4분기에 200천 명 이상의 증가폭을 회복했으나 2021년 1분기에 다시 200천 명 미만 수준으로 하락, 2분기에 다시 200천 명 이상 증가폭 기록
- 여성의 비중이 높은 보건업 및 사회복지 서비스업에서 100천 명 이상의 증가폭을 회복하며 증가를 주도
- 남성 피보험자 역시 증가폭이 축소됐으나 2021년 2분기에 다시 확대
- 남성의 비중이 높은 제조업의 피보험자 증가가 남성 피보험자 증가폭 확대에 이어짐

그림 2 성별 피보험자 수 증감 추이

(단위: 천 명)



자료: 고용보험DB

3. 연령별 피보험자 증감 추이

○ 2021년 2분기에 청년층(15-29세) 피보험자는 83천 명(3.5%), 중년층은 123천 명(1.5%), 장년층(55세 이상)은 245천 명(8.0%) 증가

- 청년층은 2020년 2분기와 3분기에 피보험자 수가 감소, 2020년 4분기와 2021년 1분기에도 10천 명 미만의 증가폭을 보이며 다른 연령층에 비해 미약한 증가세를 보였으나 2021년 2분기에 반등하며, 2019년 2분기 후 처음으로 80천 명 이상의 증가폭

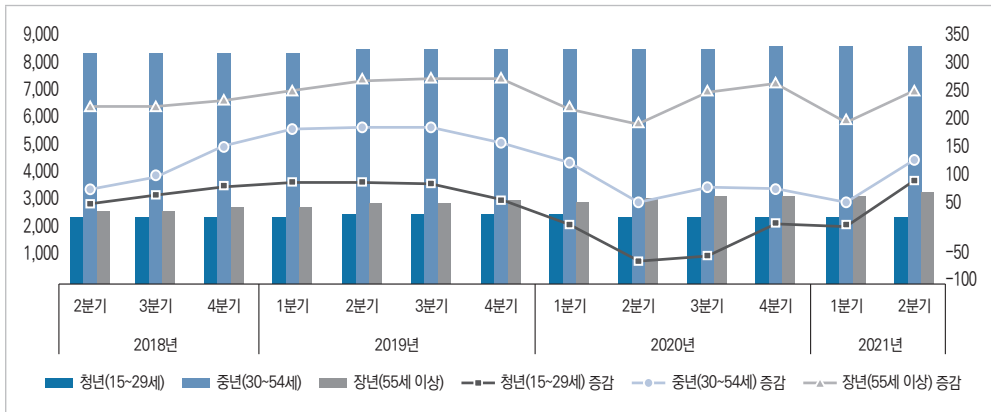
* 청년층의 피보험자 증가폭을 월별로 살펴보면 2021년 4월에는 70천 명, 5월에는 84천 명, 6월에는 96천 명으로 2021년 2분기 내내 개선

- 중년층(30-54세)은 123천 명(0.6%) 증가하며 2020년 1분기 후 처음으로 100천 명 이상의 증가폭을 보였으며, 4월, 5월, 6월 각각 111천 명, 124천 명, 136천 명으로 2분기 내내 증가폭이 점점 확대

- 장년층(55세 이상) 피보험자는 전년동기대비 245천 명(8.0%) 증가하며 연령계층 중 가장 높은 증가폭을 기록

그림 3 연령별 피보험자 수 증감 추이

(단위: 천 명)



자료: 고용보험DB

4. 산업별 피보험자 증감 추이

○ 보건업 및 사회복지 서비스업, 제조업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 정보통신업의 순서로 전년동기대비 증가

- 보건업 및 사회복지 서비스업은 2020년에도 100천 명 이상의 증가폭을 기록하던 산업이었으나 2021년 1분기에 100천 명 미만 수준으로 하락한 후 2분기에 다시 100천 명 이상 증가폭을 회복

- 제조업은 2021년 1분기에 증가로 전환했으며 2분기에는 증가폭이 확대

- 전문, 과학 및 기술 서비스업은 2020년에도 증가폭 축소를 겪지 않은 산업이며 2021년 1분기보다 증가폭이 확대

- 정보통신업의 증가폭은 2020년 2분기에 저점을 찍은 뒤 4개 분기 연속으로 확대

표 2 2021년 2분기 산업별 피보험자 현황

(단위: 천 명)

	피보험자 수				증감			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
계	14,301	14,232	14,300	14,370	451	431	452	470
농업, 임업 및 어업	41	41	41	41	2	2	2	2
광업	9	9	9	9				
제조업	3,615	3,612	3,615	3,617	58	45	59	70
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	81	81	81	81	3	3	3	3
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	90	89	90	91	4	4	4	5
건설업	745	743	745	747	24	24	23	24
도매 및 소매업	1,634	1,628	1,633	1,639	38	33	39	42
운수 및 창고업	633	634	633	633	-5	-3	-5	-6
숙박 및 음식점업	637	632	637	642	-12	-13	-10	-13
정보통신업	703	696	703	709	54	49	55	59
금융 및 보험업	492	491	492	492	2	2	3	3
부동산업	361	359	361	363	9	8	9	10
전문, 과학 및 기술 서비스업	877	872	878	882	56	54	55	57
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1,122	1,117	1,122	1,127	12	11	11	12
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	429	418	430	438	40	38	37	46
교육 서비스업	527	522	527	534	47	49	48	44
보건업 및 사회복지 서비스업	1,825	1,811	1,824	1,840	116	124	115	109
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	149	147	149	151		-1		1

자료: 고용보험DB

- 2021년 2분기에 대부분의 산업 피보험자가 증가하는 가운데 숙박 및 음식점업(-12천 명), 운수 및 창고업(-5천 명) 피보험자는 감소
 - 숙박 및 음식점업과 운수 및 창고업 모두 2021년 1분기에 비해 감소폭은 축소
- 제조업은 수출 호조에 따라 2021년 1분기에 증가로 전환한 이후 2분기에 증가폭이 더 확대
 - 중분류 산업 중에서는, 전기장비 제조업, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업, 식료품 제조업이 전체 제조업 증가 흐름을 주도
 - 전기장비 제조업은 2020년 4분기에 증가로 전환한 이후 증가폭 확대
 - 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업은 2021년 1분기에 증가(9천 명)로 전환한 후 2분기에 증가폭이 확대
 - 2021년 1분기에 증가로 전환한 식료품 제조업 역시 증가폭이 더 커짐

표 3 2021년 2분기 제조업 중분류 산업별 피보험자 현황

(단위: 천 명)

	피보험자 수				증감			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
계	3,615	3,612	3,615	3,617	57.9	44.9	59.4	69.5
식료품 제조업	291	291	292	291	10.8	10.7	11.4	10.4
음료 제조업	28	29	29	28	0.0	0.0	0.0	-0.2
담배 제조업	3	3	3	3	0.1	0.1	0.1	0.1
섬유제품 제조업; 의복제외	101	101	101	100	4.7	4.6	5.0	4.6
의복, 의복 액세서리 및 모피제품 제조업	52	53	52	52	-3.7	-3.7	-3.5	-3.9
가죽, 가방 및 신발 제조업	19	19	19	19	-0.7	-0.9	-0.6	-0.5
목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	30	30	30	30	0.9	0.8	1.0	0.9
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	58	58	58	58	2.1	2.1	2.1	2.2
인쇄 및 기록매체 복제업	61	61	61	60	-0.5	-0.8	-0.3	-0.5
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	19	19	19	19	-0.8	-0.9	-0.8	-0.7
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	237	236	237	237	-4.9	-5.3	-4.9	-4.4
의료용 물질 및 의약품 제조업	89	89	89	89	3.4	3.4	3.4	3.4
고무 및 플라스틱제품 제조업	207	206	207	207	7.6	6.4	7.6	8.7
비금속 광물제품 제조업	90	90	90	90	0.7	0.3	0.8	1.1
1차 금속 제조업	107	107	107	107	-1.4	-1.5	-1.4	-1.2
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	296	296	297	297	5.1	3.7	5.0	6.5

	피보험자 수				증감			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	528	527	528	528	12.1	10.5	12.3	13.6
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	110	110	109	110	4.1	3.8	3.7	4.6
전기장비 제조업	231	231	231	232	14.6	13.6	14.7	15.6
기타 기계 및 장비 제조업	444	444	445	445	7.0	5.5	7.2	8.3
자동차 및 트레일러 제조업	380	379	380	381	4.1	1.8	3.8	6.7
기타 운송장비 제조업	124	124	125	124	-10.1	-11.6	-10.1	-8.6
가구 제조업	33	33	33	33	2.1	2.1	2.1	2.2
기타 제품 제조업	54	54	54	54	0.3	-0.1	0.4	0.6
산업용 기계 및 장비 수리업	20	20	20	20	0.2	0.3	0.3	0.1

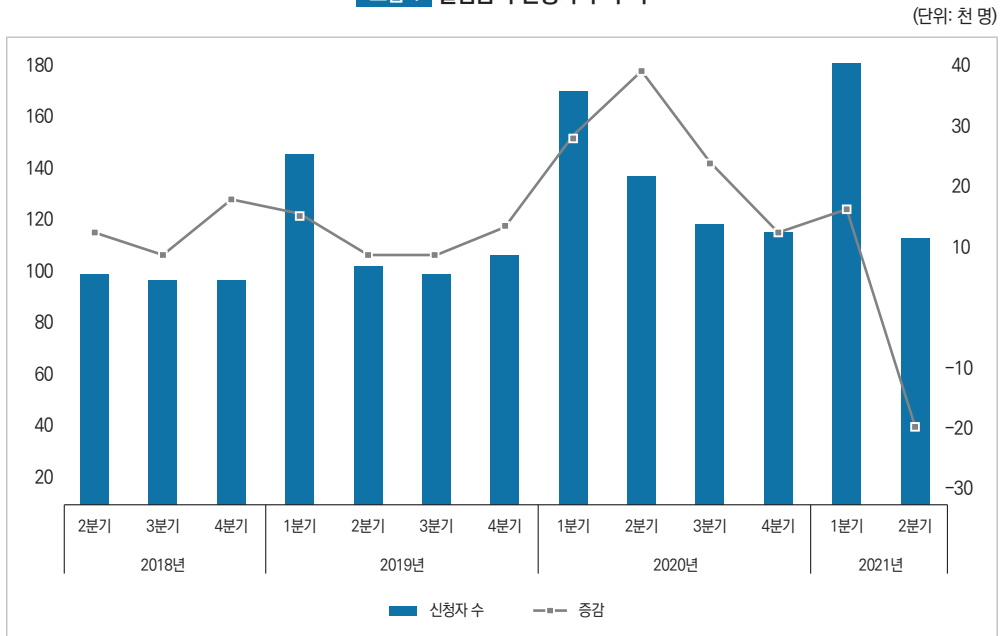
자료: 고용보험DB

Ⅲ. 실업급여

1. 실업급여 신규 신청자 수 추이

- 2021년 2분기의 월별 실업급여 수급자격 평균 신청자 수는 94천 명으로 전년동기대비 22천 명(18.8%) 감소
 - 2020년 2분기의 29천 명, 34.4% 증가에 따른 기저효과로 2021년 2분기에 대폭 감소
 - 실업급여 신청자 추이를 월별로 살펴보면 2021년 4월은 103천 명, 5월은 86천 명, 6월은 91천 명 수준
 - 코로나19, 전년도 계약기간 만료자의 영향으로 2021년 1분기에 높은 신청자 수(157천 명)를 기록했으나 2분기에 다시 100천 명 미만 수준으로 감소

그림 4 실업급여 신청자 수 추이



주: '19.10부터 구직급여 지급요건, 지급수준, 지급기간 등이 변경되어 시계열 단절이 발생하였으므로 비교에 유의
자료: 고용보험DB

2. 산업별 실업급여 신청자 증감 추이

- 2021년 2분기 평균 실업급여 신청자가 가장 많았던 산업은 제조업이며 그 뒤를 건설업, 도매 및 소매업이 이음
 - 제조업은 2020년 4분기와 2021년 1분기에 전년동기대비 평균 신청자 수가 1천 명 가량 감소했으며 2분기에는 6천 명으로 감소폭이 확대
 - 건설업은 증가 흐름을 이어오다 2021년 2분기에 감소로 전환
 - 도매 및 소매업 역시 증가 흐름이 이어지다 감소로 전환

표 4 2021년 2분기 월별 실업급여 평균 신청자 수 현황

(단위: 천 명)

	신청자 수				증감			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
계	93.6	103.4	86.5	91.0	-21.6	-25.8	-24.2	-14.7
농업, 임업 및 어업	0.8	1.0	0.7	0.6	-0.1	-0.2	0.0	0.0
광업	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업	15.9	17.5	14.5	15.7	-6.3	-4.6	-7.8	-6.3
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	0.2	0.5	0.1	0.1	0.0	-0.1	0.0	0.0
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.4	0.4	0.4	0.4	0.0	-0.1	0.0	0.0
건설업	12.3	12.4	12.1	12.6	-1.2	-1.4	-1.4	-0.9
도매 및 소매업	11.6	12.9	10.7	11.3	-3.0	-3.5	-3.8	-1.7
운수 및 창고업	4.2	4.5	4.1	4.1	-0.5	-1.0	-0.5	0.1
숙박 및 음식점업	7.4	8.0	6.9	7.3	-2.7	-4.7	-2.4	-1.0
정보통신업	2.6	3.0	2.4	2.5	-1.1	-1.4	-1.2	-0.6
금융 및 보험업	1.3	1.7	1.2	1.1	-0.1	0.1	-0.1	-0.3
부동산업	3.0	3.5	2.7	2.9	-0.1	-0.1	-0.1	-0.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	3.7	4.0	3.3	3.7	-0.8	-0.8	-0.9	-0.6
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	10.0	12.4	8.7	8.8	-3.0	-3.6	-3.4	-2.0
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	4.3	2.6	4.8	5.6	0.2	0.6	0.4	-0.4
교육 서비스업	2.7	3.8	2.3	2.1	-1.0	-1.9	-0.8	-0.3
보건업 및 사회복지 서비스업	10.1	12.0	8.8	9.3	-1.0	-1.9	-1.2	0.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	0.9	1.0	0.9	0.9	-0.4	-0.6	-0.4	-0.3
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.1	2.3	1.9	2.0	-0.4	-0.7	-0.4	-0.2

자료: 고용보험DB

○ 대부분의 산업에서 전년동기대비 평균 신청자 수가 감소한 가운데, 가장 크게 감소한 산업은 제조업(-6천 명), 도매 및 소매업(-3천 명), 숙박 및 음식점업(-3천 명)이었음

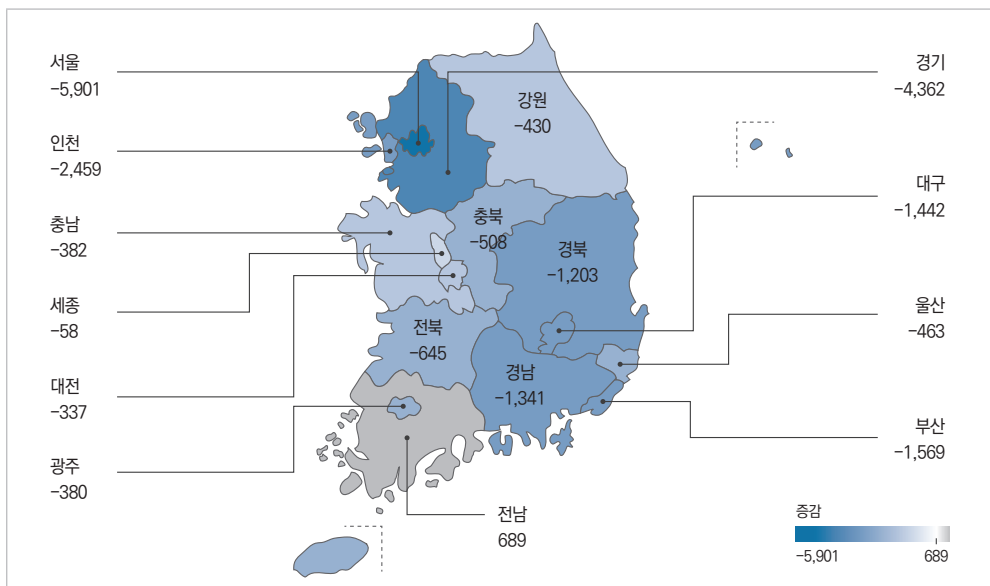
- 숙박 및 음식점업의 실업급여 신청자 수는 전년동기대비 증가 흐름을 이어오다 2021년 2분기에 감소로 전환

3. 지역별 실업급여 신청자

○ 17개 광역시도 대부분 지역에서 전년동기대비 신규 신청자 수가 감소

- 서울은 전년동기대비 5.9천 명 감소하며 17개 시도 중 가장 큰 감소폭을 기록했으며 그 다음은 경기도, 인천 순
- 전남은 17개 시도 중 유일하게 증가한 지역으로 2020년 2분기에 타 지역보다 낮은 신규 신청자 수를 기록한 것에서 기인
- 지역별 신청자 감소 흐름을 월별로 살펴보면 서울의 경우 2021년 4월에 6.5천 명, 5월에 6.5천 명, 6월에 4.6천 명 감소했으며 경기도는 각각 5.5천 명, 5.3천 명, 2.2천 명 감소하여 6월 들어 감소폭이 축소되는 양상

그림 5 지역별 실업급여 신규 신청자 수 증감 현황



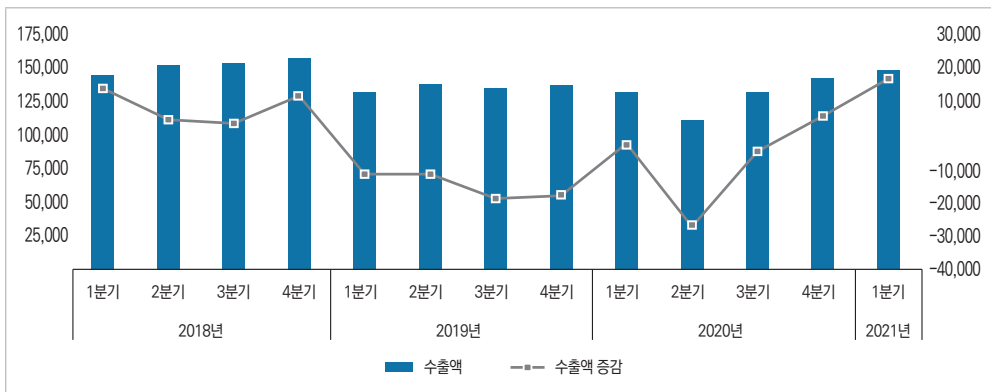
자료: 고용보험DB

IV. 고용보험 동향 특징 : 제조업 피보험자 증가

- 2021년 들어 세계 경제가 회복 기미를 보이며 우리나라의 수출도 증가
 - 수출액은 2019년 1분기부터 감소하여 7분기 연속으로 감소하다 2020년 4분기에 증가로 전환한 뒤 2분기 연속 증가
 - 2020년 4분기의 증가 규모는 57억 달러, 2021년 1분기는 163억 달러로 증가폭이 커짐
 - 월별로 따져보면 우리나라의 수출은 2020년 11월부터 전년동월대비 증가를 시작하여 7개월 연속 증가

그림 6 수출액 추이

(단위: 백만 달러)

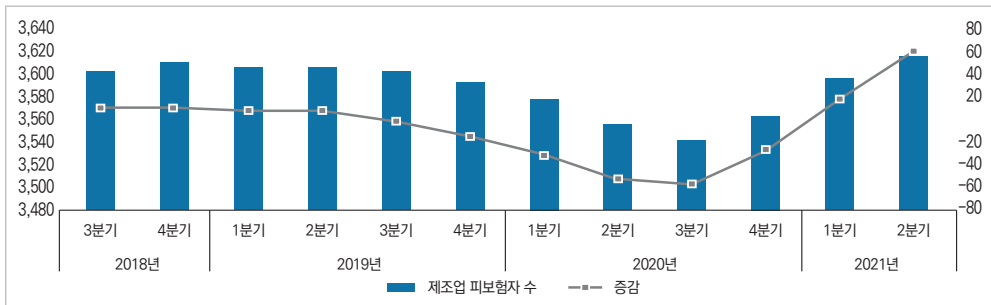


자료: KOSIS, 「SITC에 의한 무역통계」

- 수출의 반등에 힘입어 제조업 피보험자 역시 최근에 증가
 - 2020년 4분기부터 증가로 전환한 수출액 추이를 반영하여 제조업 피보험자는 2개 분기 연속 증가
 - 제조업 피보험자는 2019년 3분기에 감소로 전환하여 6개 분기 연속으로 감소 후 2021년 1분기에 22천 명, 2분기에 58천 명 증가
 - 피보험자 증감 수준을 월별로 살펴보면 2019년 9월부터 2020년 12월까지 16개월 연속으로 감소했으며 특히 2020년 7월과 8월은 60천 명 이상의 감소폭
 - 2020년 12월까지 감소하던 피보험자 수는 2021년 1월에 6천 명 증가한 뒤 증가폭이 점점 커져 6월에는 70천 명 증가

그림 7 제조업 피보험자 수 추이

(단위: 천 명)



자료: 고용보험DB

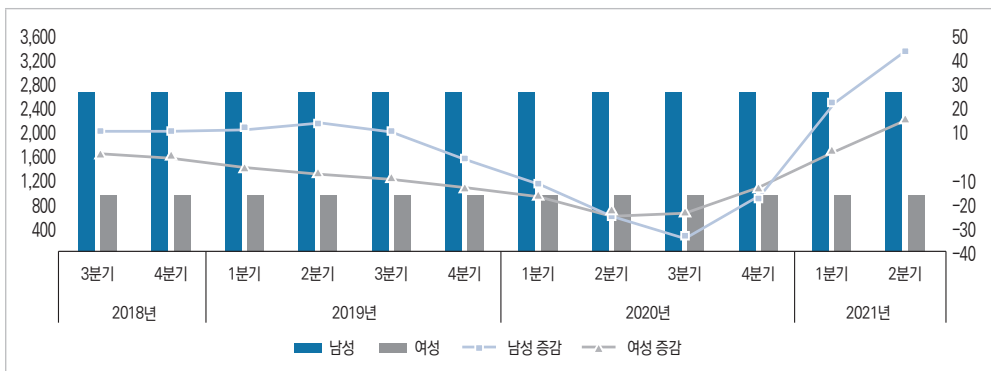
주: 고용보험DB에서 제10차 표준산업분류는 2017년 3분기부터 조회 가능하므로 증감 추이는 '18년 3분기부터 비교

○ 성별로 살펴보면 여성에 비해 남성 피보험자 수가 더 크게 증가

- 남성 비중이 높은 산업 특성에 따라 여성보다 남성의 변동폭이 더 큼
- 제조업 남성 피보험자는 2019년 4분기에 감소가 시작되어 5개 분기 연속으로 감소한 뒤 2021년 1분기와 2분기에 다시 증가
- 여성 피보험자는 2018년 4분기에서 9개 분기 연속으로 감소한 뒤 2021년 1분기와 2분기에 증가
- 여성 피보험자의 증가폭은 2021년 1분기에 1천 명 수준이었으나 2분기에는 15천 명으로 확대

그림 8 제조업 성별 피보험자 수 추이

(단위: 천 명)



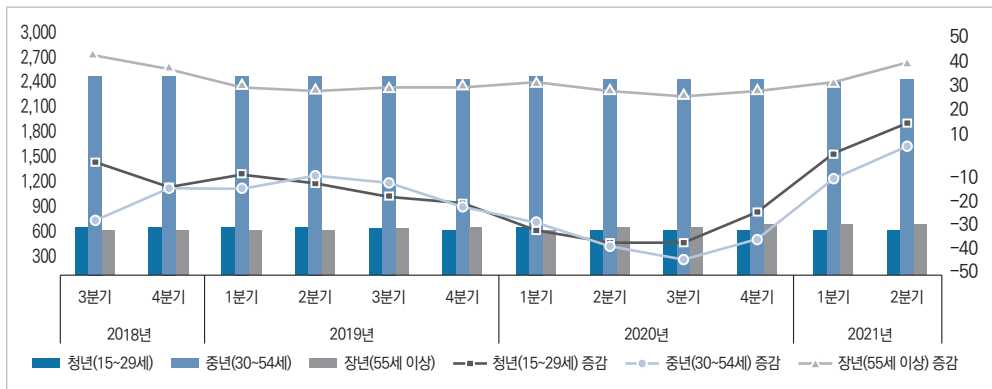
자료: 고용보험DB

○ 연령별로 살펴보면 장년층보다 청년층과 중년층의 변동이 큰 것으로 나타남

- 장년층의 경우 제조업 전체 피보험자 수가 줄곧 감소했던 2020년에도 증가 흐름을 이어왔으며 증가폭 역시 2019년의 증가폭과 비슷한 수준을 유지
- 2020년 이전에도 감소세를 이어오던 중년층은 감소폭이 크게 확대되었으며 청년층 역시 2020년에 큰 폭으로 감소
- 제조업 중년층 피보험자는 2020년 3분기에 45천 명 감소로 저점을 찍은 뒤 4분기에는 35천 명, 2021년 1분기에는 9천 명 감소했으며 2분기에 증가로 전환
- 청년층 역시 2020년 3분기에 38천 명 감소로 바닥을 친 뒤 4분기에 23천 명 감소, 2021년 1분기에는 증가(1천 명)로 전환한 뒤 2분기에는 증가폭이 확대

그림 9 제조업 연령별 피보험자 수 추이

(단위: 천 명)



자료: 고용보험DB

○ 2021년 2분기 제조업 피보험자 증가를 주도한 중분류 3개 산업 추이를 살펴보면 2020년 3분기에 저점을 찍은 뒤 반등하는 양상

- 전기장비 제조업은 2020년 2분기에 0.3천 명, 3분기에 0.6천 명 감소한 뒤 4분기에 다시 증가(3.3천 명)로 전환하여 2021년 1분기, 2분기에는 각각 10.5천 명, 14.6천 명 증가
- 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업은 2019년 3분기부터 6개 분기 연속으로 감소한 뒤 2021년 1분기에 8.9천 명, 2분기에 12.1천 명 증가
- 식품 제조업은 2020년 2분기부터 3개 분기 연속 감소하였으며 2021년 1분기에 6.9천 명, 2분기에 10.8천 명 증가

그림 10 제조업 주요 중분류 산업별 피보험자 수 추이

(단위: 천 명)



자료: 고용보험DB

구인·구직 동향

연보라*

I. 워크넷 구인·구직 동향

- 2021년 2분기 신규구인인원은 702,131명으로 전년 동기 대비 59.5%(26만 2천 명) 증가하였으며, 신규구직건수는 1,226,123건으로 전년 동기 대비 14.2%(15만 3천 건) 증가
- 지난해 동기간의 전반적인 침체로 워크넷을 통한 구인구직 모두 증가한 가운데, 구인 배수는 0.57로 구인 증가율이 구직 증가율에 비해 크게 나타나며 전년 동기보다 상승
- 2021년 2분기 취업건수는 474,826건으로 전년 동기 대비 36.9%(12만 8천 건) 증가
- 구인업체의 평균 제시임금은 207만6천 원, 구직자의 평균 희망임금은 213만 8천 원으로 나타남

표 1 2021년 2분기 주요 구인·구직지표 현황

(단위: 명, 건, %, 만 원)

	2018년	2019년	2020년								2021년			
			1분기	2분기			3분기	4분기	2분기					
				4월	5월	6월			4월	5월	6월			
신규 구인 인원	2,436,823 (-14.6)	2,128,728 (-12.6)	2,045,112 (-3.9)	487,788 (-8.9)	440,214 (-19.5)	121,563 (-35.9)	143,643 (-22.8)	175,008 (2.5)	532,772 (2.5)	584,338 (10.8)	702,131 (59.5)	232,139 (91.0)	219,584 (52.9)	250,408 (43.1)
신규 구직 건수	4,009,506 (-16.5)	4,058,258 (1.2)	4,551,020 (12.1)	1,154,283 (0.6)	1,073,196 (8.7)	360,615 (3.9)	344,462 (6.3)	368,119 (16.3)	1,114,808 (17.1)	1,208,733 (24.4)	1,226,123 (14.2)	426,178 (18.2)	389,822 (13.2)	410,123 (11.4)
취업 건수	1,832,804 (-14.9)	1,609,642 (-12.2)	1,556,597 (-3.3)	398,308 (-11.8)	346,773 (-16.8)	118,319 (-23.6)	109,448 (-21.3)	119,006 (-3.1)	425,858 (9.9)	385,658 (8.9)	474,826 (36.9)	168,765 (42.6)	149,119 (36.2)	156,942 (31.9)

* 연보라, 한국고용정보원 고용동향분석팀 연구원(seethekite@keis.or.kr)

	2018년	2019년	2020년								2021년			
			1분기	2분기			3분기	4분기	2분기	2분기				
				4월	5월	6월				4월	5월	6월		
구인 배수	0.61	0.52	0.45	0.42	0.41	0.34	0.42	0.48	0.48	0.48	0.57	0.54	0.56	0.61
평균 제시 임금	192.5	200.4	202.9	202.8	203.0	206.5	202.1	201.3	202.4	203.3	207.6	208.4	207.6	206.8
평균 희망 임금	196.7	206.6	210.4	212.1	212.1	213.5	211.8	211.1	210.0	207.6	213.8	213.5	214.1	213.7

주: 1) 구인배수=신규구인인원/신규구직건수

2) 제시임금 및 희망임금은 시간제를 포함한 모든 고용형태의 임금이 포함된 수치이며 분류불능 및 무응답 제외

3) 취업건수는 공공근로가 포함된 수치

4) 0는 전년 동기 대비 증감률

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

II. 산업별 구인 현황

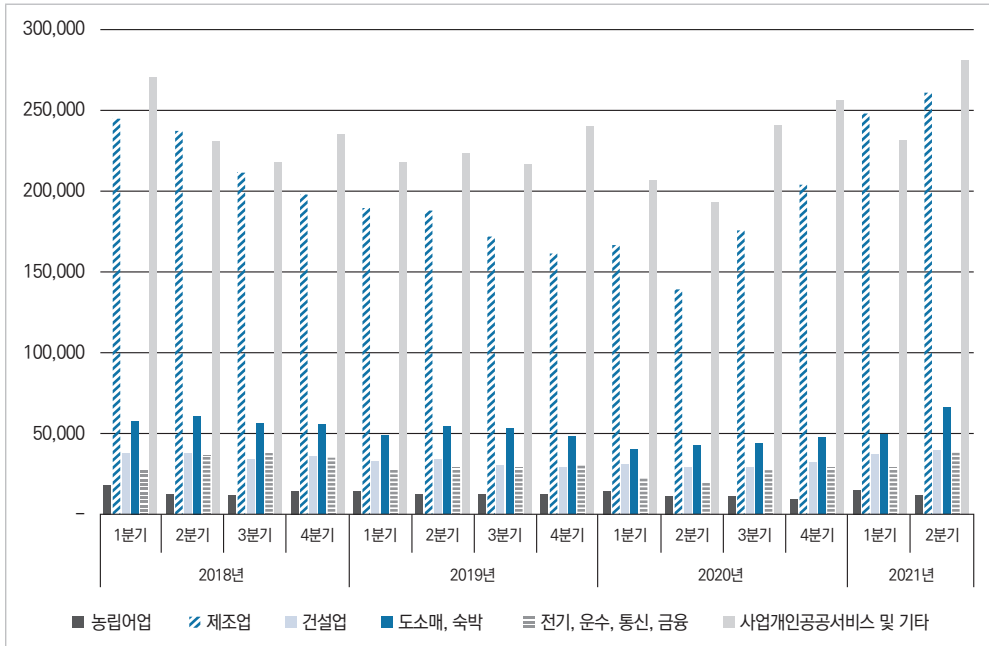
○ 2021년 2분기 기준 구인인원이 가장 많은 산업은 제조업으로 전년 동기 대비 87.0% 증가하며 전체 구인 증가를 견인

- 신규구인이 많은 업종으로는 제조업이 26만 1천 명, 다음이 보건업 및 사회복지 서비스업(10만 4천 명), 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(5만 9천 명), 도매 및 소매업(4만 7천 명), 건설업(4만 명) 순임

- 전년 동기 대비 구인인원 증감률을 살펴보면, 산업별 구인규모 1천 명 이상 기준 공공행정, 국방 및 사회보장 행정과 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업을 제외한 전 업종에서 증가하였으며, 정보통신업(+101.5%), 운수 및 창고업(+97.7%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(+93.8%) 등에서 증가율이 높게 나타남

그림 1 최근 산업별 신규구인 추이

(단위: 명)



주: 1) 한국표준산업분류 10차 개정 기준

2) 사업,개인,공공서비스 및 기타: 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업+부동산업+전문,과학 및 기술서비스업+사업시설 관리, 사업 자원 및 임대 서비스업+공공행정, 국방 및 사회보장 행정+교육 서비스업+보건업 및 사회복지 서비스업+예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업+가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동

3) 구인규모 1천 명 미만인 산업 미표기(광업, 국제 및 외국기관)

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

표 2 2021년 2분기 산업별 신규구인인원 현황

(단위: 명)

	신규구인인원				증감			
	2분기	2분기			2분기	2분기		
		4월	5월	6월		4월	5월	6월
전체	702,131	232,139	219,584	250,408	261,917	110,576	75,941	75,400
농업, 임업 및 어업	12,563	5,437	3,437	3,689	415	2,807	-957	-1,435
광업	430	143	146	141	167	76	47	44
제조업	261,201	88,328	80,863	92,010	121,550	47,326	34,988	39,236
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1,467	496	504	467	-35	180	168	-383
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	5,074	1,694	1,574	1,806	1,909	870	518	521
건설업	39,689	13,569	12,944	13,176	10,261	4,263	3,697	2,301
도매 및 소매업	47,199	14,961	15,365	16,873	15,848	6,531	5,422	3,895
운수 및 창고업	21,971	7,286	6,371	8,314	10,858	4,670	1,679	4,509
숙박 및 음식점업	20,068	5,903	6,375	7,790	8,057	2,987	2,220	2,850
정보통신업	12,519	4,232	4,220	4,067	6,306	2,233	2,247	1,826
금융 및 보험업	3,385	1,298	1,016	1,071	912	450	71	391
부동산업	7,354	2,449	2,581	2,324	2,330	1,090	850	390
전문, 과학 및 기술 서비스업	21,807	7,976	6,066	7,765	7,974	3,740	1,705	2,529
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	59,138	19,091	17,917	22,130	24,044	9,400	7,121	7,523
공공행정, 국방 및 사회보장 행정	12,119	5,043	3,505	3,571	-5,073	2,106	-1,540	-5,639
교육 서비스업	15,295	4,462	4,996	5,837	6,736	2,424	2,087	2,225
보건업 및 사회복지 서비스업	103,537	30,294	33,817	39,426	40,508	14,498	12,686	13,324
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4,844	1,410	1,758	1,676	2,344	730	933	681
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	17,981	6,000	5,766	6,215	4,629	2,204	1,456	969
가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	34,459	12,053	10,349	12,057	2,163	1,978	532	-347
국제 및 외국기관	31	14	14	3	14	13	11	-10

주: 1) 한국표준산업분류 10차 개정 기준

2) 분류불능 항목의 값은 제외하여 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

Ⅲ. 직종별 구인·구직 현황

- 2021년 2분기 현재 구인인원이 가장 많은 직종은 경영·행정·사무직, 구직이 가장 많은 직종 또한 경영·행정·사무직으로 나타남
 - 구인이 많은 직종으로는, 경영·행정·사무직이 90,898명으로 가장 많았으며, 다음이 제조 단순직, 청소 및 기타 개인서비스직, 돌봄 서비스직(간병·육아), 기계 설치·정비·생산직 등
 - 구직이 많은 직종은 경영·행정·사무직, 돌봄 서비스직(간병·육아), 음식 서비스직, 청소 및 기타 개인서비스직, 보건·의료직 등의 순으로 나타남
 - 전년 동기 대비 구인인원은 직종별 구인 규모 1천 명 이상 기준 농림어업직에서 감소하였고 이외 직종에서 모두 증가한 가운데 미용·예식 서비스직, 정보통신 연구개발직 및 공학기술직, 기계 설치·정비·생산직 등에서 증가율이 높았음
 - 신규구직건수는 직종별 구직건수 1천 건 이상 기준 섬유·의복 생산직, 여행·숙박·오락 서비스직, 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직에서 감소하였고 이외 직종에서는 증가하였음. 구인 증가율이 높았던 미용·예식 서비스직, 정보통신 연구개발직 및 공학 기술직에서 구직 증가율 또한 높게 나타남
 - 구인배수가 1 이상으로 높은 직종¹⁾은 화학·환경 설치·정비·생산직, 금속·재료 설치·정비·생산직, 제조 단순직, 기계 설치·정비·생산직, 농림어업직, 인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비·생산직으로, 이와 관련된 기업은 구인이 어려운 상태로 나타남
 - 미용·예식 서비스직, 관리직(임원·부서장), 예술·디자인·방송직, 금융·보험직, 여행·숙박·오락 서비스직 등과 관련된 직종을 찾는 구직자는 구직난을 겪고 있는 것으로 나타남

1) 분기별 구인구직 규모 1천 건 이상 기준

표 3 2021년 2분기 직종별 구인·구직 현황

(단위: 명, 건)

	신규구인인원				신규구직건수				구인 배수
	2분기				2분기				
	4월	5월	6월	2분기	4월	5월	6월	2분기	
전 체	702,131 (+261,917)	232,139 (+110,576)	219,584 (+75,941)	250,408 (+75,400)	1,226,123 (+152,927)	426,178 (+65,563)	389,822 (+45,360)	410,123 (+42,004)	0.57
관리직(임원·부서장)	5,273 (+2,076)	1,747 (+863)	1,636 (+635)	1,890 (+578)	30,539 (+1,589)	10,876 (+756)	9,575 (+259)	10,088 (+574)	0.17
경영·행정·사무직	90,898 (+33,508)	31,707 (+14,625)	27,799 (+8,170)	31,392 (+10,713)	261,844 (+29,645)	92,427 (+14,118)	81,047 (+7,112)	88,370 (+8,415)	0.35
금융·보험직	1,708 (+768)	772 (+427)	524 (+240)	412 (+101)	7,959 (+1,418)	2,925 (+686)	2,471 (+373)	2,563 (+359)	0.21
인문·사회과학 연구직	217 (-13)	90 (-10)	71 (+6)	56 (-9)	622 (-19)	208 (-21)	186 (+17)	228 (-15)	0.35
자연·생명과학 연구직	571 (+174)	190 (+55)	191 (+41)	190 (+78)	2,122 (+470)	690 (+146)	644 (+144)	788 (+180)	0.27
정보통신연구개발직 및 공학기술직	6,941 (+3,976)	2,283 (+1,325)	2,276 (+1,265)	2,382 (+1,386)	24,146 (+6,808)	7,922 (+2,492)	7,662 (+2,287)	8,562 (+2,029)	0.29
건설·채굴 연구개발직 및 공학기술직	13,685 (+5,066)	4,792 (+2,055)	4,288 (+1,532)	4,605 (+1,479)	14,237 (+149)	4,922 (+137)	4,551 (+12)	4,764 (+0)	0.96
제조 연구개발직 및 공학기술직	16,544 (+5,063)	5,699 (+1,961)	5,029 (+1,321)	5,816 (+1,781)	34,428 (+5,883)	11,802 (+2,285)	10,989 (+1,930)	11,637 (+1,668)	0.48
교육직	5,184 (+2,267)	1,577 (+901)	1,641 (+602)	1,966 (+764)	22,277 (+923)	8,049 (+848)	6,773 (+710)	7,455 (-635)	0.23
법률직	559 (+141)	214 (+84)	163 (+19)	182 (+38)	3,663 (+661)	1,298 (+334)	1,136 (+127)	1,229 (+200)	0.15
사회복지·종교직	24,755 (+11,229)	6,879 (+3,232)	7,946 (+3,490)	9,930 (+4,507)	57,126 (+4,969)	19,761 (+2,880)	17,489 (+2,824)	19,876 (-735)	0.43
경찰·소방·교도직	4 (+3)	2 (+1)	1 (+1)	1 (+1)	2,348 (+1,550)	946 (+652)	697 (+474)	705 (+424)	0.00

	신규구인인원				신규구직건수				구인 배수
	2분기				2분기				
		4월	5월	6월		4월	5월	6월	2분기
보건·의료직	17,306 (+5,088)	5,424 (+2,088)	5,802 (+1,662)	6,080 (+1,338)	61,580 (+13,111)	21,154 (+4,520)	19,894 (+4,454)	20,532 (+4,137)	0.28
예술·디자인·방송직	9,548 (+4,706)	2,933 (+1,466)	3,103 (+1,505)	3,512 (+1,735)	51,546 (+9,942)	18,248 (+4,170)	16,445 (+2,844)	16,853 (+2,928)	0.19
스포츠· 레크리에이션직	1,310 (+502)	394 (+181)	440 (+218)	476 (+103)	5,053 (+883)	1,837 (+257)	1,632 (+395)	1,584 (+231)	0.26
미용·예식 서비스직	1,589 (+916)	759 (+625)	423 (+131)	407 (+160)	19,865 (+6,569)	6,783 (+2,421)	6,488 (+2,017)	6,594 (+2,131)	0.08
여행·숙박·오락 서비스직	1,616 (+547)	391 (+257)	486 (+210)	739 (+80)	7,124 (-739)	2,568 (-103)	2,203 (-439)	2,353 (-197)	0.23
음식 서비스직	31,208 (+12,749)	9,087 (+4,699)	10,126 (+3,779)	11,995 (+4,271)	77,037 (+7,988)	26,514 (+1,769)	24,691 (+2,947)	25,832 (+3,272)	0.41
경호·경비직	9,580 (+2,824)	2,891 (+1,159)	2,657 (+589)	4,032 (+1,076)	33,748 (+380)	12,148 (+734)	10,559 (-353)	11,041 (-1)	0.28
돌봄 서비스직 (간병·육아)	63,583 (+24,064)	19,584 (+9,962)	20,259 (+6,960)	23,740 (+7,142)	77,501 (+22,421)	26,345 (+8,724)	25,163 (+6,414)	25,993 (+7,283)	0.82
청소 및 기타 개인서비스직	67,568 (+6,222)	21,535 (+5,240)	21,250 (+3,631)	24,783 (-2,649)	68,196 (+8,504)	24,694 (+4,175)	21,527 (+2,227)	21,975 (+2,102)	0.99
영업·판매직	25,045 (+10,637)	8,019 (+3,730)	8,087 (+3,385)	8,939 (+3,522)	54,824 (+4,044)	19,306 (+1,734)	17,581 (+1,099)	17,937 (+1,211)	0.46
운전·운송직	35,436 (+15,156)	11,889 (+6,832)	11,093 (+4,095)	12,454 (+4,229)	52,385 (+3,316)	18,248 (+1,210)	16,715 (+903)	17,422 (+1,203)	0.68
건설·채굴직	22,313 (+4,342)	7,512 (+2,057)	7,409 (+1,518)	7,392 (+767)	43,501 (+4,493)	14,521 (+1,926)	14,217 (+1,450)	14,763 (+1,117)	0.51
기계 설치·정비·생산직	52,190 (+27,712)	17,652 (+9,771)	16,443 (+8,674)	18,095 (+9,267)	41,809 (+2,365)	14,229 (+1,234)	13,674 (+743)	13,906 (+388)	1.25

	신규구인인원				신규구직건수				구인 배수
	2분기				2분기				
		4월	5월	6월		4월	5월	6월	2분기
금속·재료 설치·정비·생산직 (판금·단조·주조· 용접·도장 등)	32,168 (+15,409)	10,864 (+5,818)	9,984 (+4,261)	11,320 (+5,330)	18,386 (+2,384)	6,480 (+1,389)	5,998 (+882)	5,908 (+113)	1.75
전기·전자 설치·정비·생산직	26,546 (+12,995)	8,899 (+4,586)	8,219 (+4,329)	9,428 (+4,080)	45,355 (+5,459)	15,746 (+2,264)	14,900 (+2,015)	14,709 (+1,180)	0.59
정보통신 설치·정비직	2,247 (+846)	742 (+323)	682 (+218)	823 (+305)	3,547 (+140)	1,263 (+65)	1,120 (+81)	1,164 (-6)	0.63
화학·환경 설치·정비·생산직	18,464 (+8,611)	6,305 (+3,442)	5,750 (+2,297)	6,409 (+2,872)	7,112 (+785)	2,447 (+345)	2,318 (+157)	2,347 (+283)	2.60
섬유·의복 생산직	4,373 (+1,270)	1,620 (+953)	1,309 (+273)	1,444 (+44)	6,030 (-835)	1,817 (-543)	1,974 (-397)	2,239 (+105)	0.73
식품가공·생산직	11,234 (+3,989)	3,549 (+1,526)	3,681 (+1,048)	4,004 (+1,415)	13,910 (+3,602)	4,529 (+1,156)	4,605 (+1,173)	4,776 (+1,273)	0.81
인쇄·목재·공예 및 기타 설치·정비· 생산직	10,449 (+3,863)	3,554 (+1,876)	3,393 (+855)	3,502 (+1,132)	10,141 (-473)	3,463 (-114)	3,277 (-230)	3,401 (-129)	1.03
제조 단순직	79,451 (+36,155)	27,173 (+15,674)	24,094 (+10,176)	28,184 (+10,305)	54,011 (+2,237)	18,634 (+1,844)	17,207 (-3)	18,170 (+396)	1.47
농림어업직	12,568 (-943)	5,411 (+2,793)	3,329 (-1,195)	3,828 (-2,541)	11,769 (+2,100)	3,241 (+1,002)	4,284 (+630)	4,244 (+468)	1.07

- 주: 1) 구인배수=신규구인인원/신규구직건수
 2) 한국고용직업분류 2018년 개정 기준
 3) 군인 및 분류불능 항목의 값은 제외하여 각 항목의 합이 전체 값과 상이할 수 있음
 4) () 안은 전년 동기 대비 증감

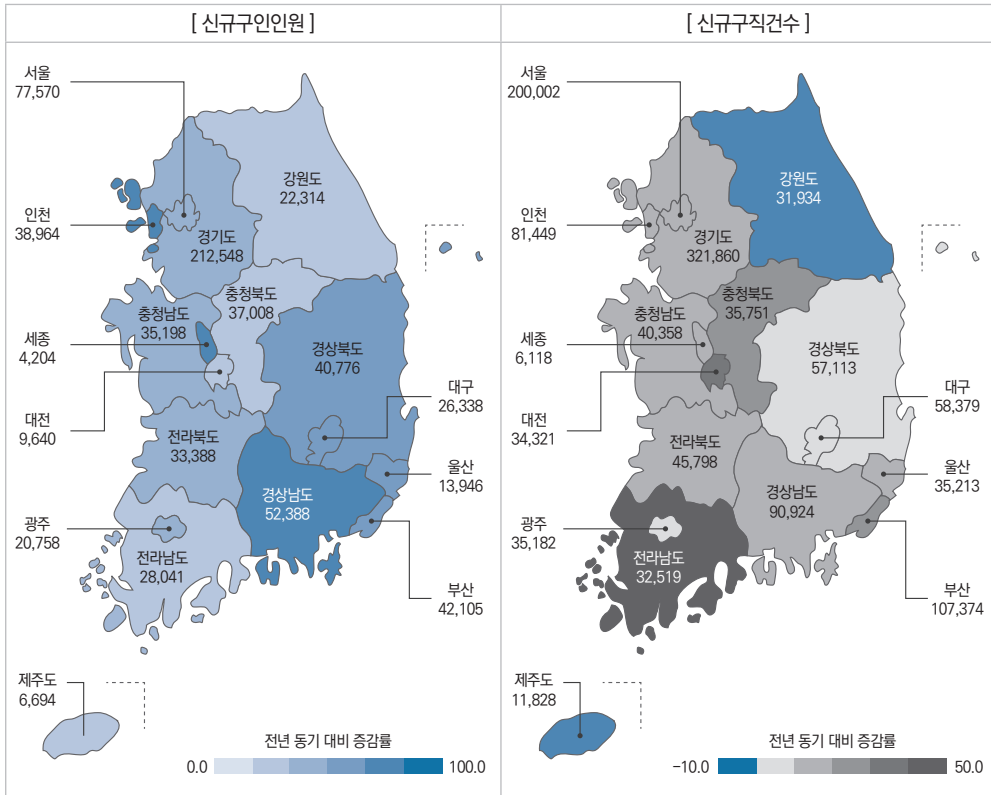
자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

IV. 지역별 구인·구직 현황

- 2021년 2분기 지역별 구인배수는 충북, 충남, 전남에서 0.80 이상을 기록하며 다른 지역에 비하여 높았으며, 대전은 0.30 미만을 기록하며 타 지역보다 취업 용이성이 다소 낮게 나타남
- 신규구인인원은 세종, 경남, 인천 등을 비롯하여 전국에서 증가한 가운데 제주, 대전 지역의 증가율은 40% 미만으로 타 지역 대비 다소 낮음
- 신규구직건수는 전년 동기 대비 소폭 감소한 강원, 제주 지역을 제외하고 전 지역에서 증가하였으며, 전남, 대전에서 30% 이상 증가함

그림 2 지역별 구인구직 현황

(단위: 명, 건)



주: 지역구분은 구인구직을 등록한 지방노동관서 소재지 기준

자료: 한국고용정보원, 고용정보통합분석시스템

계간 고용이슈

2021 여름호

- **발행일** 2021년 07월 30일
- **발행인** 나영돈
- **발행처** 한국고용정보원
- **주소** (27740) 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
(두성리, 한국고용정보원)
TEL • 043-870-8208
- **디자인·인쇄** (사)아름다운사람들복지회
TEL • 02-6948-9650



한국고용정보원은 고용서비스 선진화를 통한
국민의 삶의 질 향상을 위해 노력하겠습니다