

# 미취업 청년의 특징 분석과 맞춤형 청년 고용정책 제안

고 승 연 (연구위원)

2021. 6.



# 미취업 청년의 특징 분석과 맞춤형 청년 고용정책 제안

고 승 연 (연구위원)

♣ 이 글의 내용은 집필진의 의견이며,  
민주연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.





# 목 차

■ 요 약 .....	1
1. 논의 배경 .....	5
2. 연령별 고용현황 비교 .....	8
3. 미취업 청년의 고용현황 .....	10
4. 미취업 청년의 특징 .....	13
(1) 구직 애로점 .....	13
(2) 일자리 조건 .....	15
(3) 구직준비도(자아존중감과 자기효능감) .....	16
5. 미취업 청년의 구직 애로점과 고용정책의 매칭 분석 문제점 및 제언 .....	19
(1) 직접일자리 제공 .....	19
(2) 일자리 미스매칭 개선 .....	21
(3) 일가정양립 지원 .....	22
(4) 교육훈련 지원 .....	23
(5) 일경험 지원 .....	26
(6) 취업준비 지원(취업지원 서비스) .....	27
(7) 기타(활력도 향상 및 심리적 지원) .....	30
■ 참고문헌 .....	37



## 요 약

### ■ 연구배경 및 목적

- 정부의 일자리 예산 확대 및 다양한 일자리 정책에도 불구하고 청년 고용상황 부진
  - '21년 일자리 예산 '11년에 비해 3.7배, '17년 대비 2배 증가
  - 20대 청년 실업률 10%, 체감실업률('20년, 25.1%) 크게 증가, '그냥 쉬고있는' 청년 및 구직단념자 지속 증가, 고용상황의 양적 및 질적 상황 모두 악화
- 청년들의 부진한 고용상황은 외부 고용환경의 변화뿐만 아니라 정부 정책의 미진한 성과가 원인
  - 경제성장의 완화, 산업구조 변경에 따라 과거 청년 일자리 창출의 중심점이 되었던 대기업의 역할 붕괴 등 외적 상황이 청년 일자리에 부정적 영향
  - 청년정책 대부분이 연령·학력 등에 따른 특징이 충분히 반영되지 않고 운영, 또한 정책의 적합성 및 효과에 대한 피드백에 의한 정책 내실화보다 예산 확대를 통한 양적 확대에 치중
- 연구 목적: 청년 고용상황을 성·학력·연령에 따라 다각적으로 분석하여 고용정책의 타겟 집단을 탐색하고, 세분 집단별 구직 애로점과 고용정책간 매칭 분석을 통해 청년 고용정책의 문제점과 개선 방안을 제시

### ■ 미취업 청년의 고용현황<sup>1)</sup>

- '일자리 양'은 20대/남성/초대졸 집단이 취약, '회복력'은 남성/대졸, '활력도'는 남성/초·대졸자가 심각
  - (일자리 양(실업자 비중)) '20대 초대졸 남성' 중 8.6%가 실업자, '20대 대졸' 남성도 심각
  - (회복력) 1년 이상 장기실업자 비중은 30대가 높고, '30대 대졸 남성'(37.2%)이 최고
  - (활력도) 구직단념자, 그냥 쉬고있는 비경제활동인구 비중이 '20대 초·대졸자'와 '30대 남성'에서 최고

1) 통계청 경제활동인구조사 2020년 마이크로데이터를 이용하여 분석

○ 미취업 청년의 고용상황의 양(실업자 비중)과 질(활력도, 회복력)을 종합적으로 고려할 때, 정책적 노력을 집중해야 할 타겟은 ‘20대 대졸자’

- 실업자나 구직단념자 비중이 높음에도 임시직 및 일용직을 선택할 가능성은 낮은 편, 결과적으로 단기적으로 구직 가능성은 낮고 실업의 장기화 우려가 높은 상황

〈미취업 청년의 고용정책의 타겟 집단〉

		20~29세						30~34세					
		남자			여자			남자			여자		
		고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸
일자리 양(실업자 비중)			*○	○		○	○				○		
회복력(장기실업자)				○			○			○*		○	○
활력도	구직단념자		○*	○		○	○	○	○	○			
	그냥 쉬었음		○	○		○	○	○	○*	○			

주1: 각 분야별 해당 인구비중이 평균을 초과하는 집단을 표시

주2: \*는 각 분야별로 가장 심각한(취약한) 집단

## ■ 미취업 청년의 특징<sup>2)</sup>

○ (구직 애로점) 미취업 청년들의 구직 애로점은 ‘개인역량 부족’(32.6%), ‘취업준비 부족’(30.3%), ‘일자리 질 부적합’ 순

- 20대 미취업자는 ‘개인역량 부족’, ‘취업준비 부족’, 30대는 근무환경이나 근무시간 등 ‘일자리 질 부적합’ 문제가 심각
- 성별로 남성은 ‘일자리 질 부적합’, 여성은 ‘개인역량 부족’이 주요 구직 애로점, 학력이 높을수록 ‘취업준비 부족’ 문제는 감소

○ (일자리 조건) ‘생산직’, ‘불규칙한 근무시간’에 대한 거부감 최대, 성별·학력별 차이 뚜렷

- 여성은 ‘생산직’에 대해 가장 부정적, 남성은 모든 조건에 대해 상대적으로 호의적
- 대졸자는 모든 영역에서 거부감이 큰 편이며 ‘비정규직’에 대한 거부감이 최대, ‘중소기업’에 대해서도 3명 중 1명은 부정적
- ‘초대졸자 남성’은 다양한 일자리 조건에 대해 전반적으로 긍정적, ‘20대 대졸 여성’이 대체로 가장 부정적

2) 청년패널 2007 13차(2019년) 데이터를 이용하여 20~34세를 모집단으로 분석

○ (구직준비도) 미취업 청년 4명 중 1명은 자아존중감이 취약하고 2명 중 1명은 '자기조절' 능력 부족, 전반적으로 '30대 고졸 남성'이 가장 심각

- 미취업 청년의 절반(48.6%)이 '나를 인정해 줄 직장이 없을 것 같아 불안하다'고 응답
- 자아존중감보다 자기효능감 영역이 취약, '자기조절' 영역은 절반(49.0%)이 부정적으로 인식, 56.9%가 '내 적성에 맞는 일이 어떤 것들이 있는지 잘 모르겠다'고 응답

## ■ 미취업 청년의 구직 애로점과 고용정책의 매칭 분석

### - 문제점 및 제언

- 포용성, 형평성의 관점에서 합의 및 공감대 필요, 청년 집단의 특성에 따른 요구 사항을 파악, 맞춤형 정책 지원 필요
- 정책 대상의 구체화 및 대상별 정책의 차별화를 통해 양적 성과에 더해 정책 대상자에게 기대되는 질적이고 체감적인 성과(outcome) 지향 필요

### 〈청년 고용정책의 문제점과 제언〉

	문제점	제언
직접 일자리 제공	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 참여 대상자 다양하고 단순 일자리가 대부분, 정규 일자리로 연계 가능성 부족</li> <li>- 부처간 직접 일자리의 난이도 차이가 크고 중복 참여의 가능성 존재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무에 기반한 직접일자리 설계로 일자리 다양화, 정부 부처의 직접일자리 통합 관리 시스템 도입</li> <li>• 단순 소득보조형 청년 직접 일자리는 지양, 벤처 인턴형 또는 창직형 직접일자리 개발</li> </ul>
일자리 미스매칭 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대졸자 중 1년 이상 장기실업자 비중 최고, 중소기업 대상의 정부 고용정책의 매력도 및 사업 참여자의 장기 재직 가능성 부족</li> <li>- 정부의 고용 인센티브가 연봉에 비례적이지 않고 상한 존재, 신입 채용에 비중을 두고 있어 30대 참여에 있어 현실적 제약</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 청년친화강소기업 사업의 내실화 및 홍보 강화로 중소기업에 대한 심리적 장벽 완화</li> <li>• 정부의 일자리 정책의 고용 인센티브를 구직자의 경력을 고려하여 차등화하여 현실성있게 지급 필요</li> </ul>
일가정 양립 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '근무환경/시간 부적합' 문제는 여전히 '30대 대졸 여성'에게 가장 심각</li> <li>- 정부의 일가정양립 지원은 근로자 복지제도가 어느 정도 갖추어진 경우에 적용 가능, 대다수 소규모 사업장 근무자에게 해당 가능성 희박</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 정부 일가정양립 지원의 '기본권화' 추진</li> <li>• 지역 단위별 공공 직장어린이집 설치 및 운영</li> <li>• 육아휴직기간을 탄력적으로 운영, 여성의 경력 단절방지 강화</li> </ul>

교육훈련 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 교육훈련이 가장 필요한 집단은 '역량 부족'이 심각한 '30대 저학력자'</li> <li>- 디지털 훈련으로 사업 쏠림, 30대 저학력자의 정책 소외 또는 배제 우려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일반 업종에 대한 관심도 균형있게 추진</li> <li>• 중소기업 디지털 역량 강화를 위한 <b>중소기업 디지털 인재 사전 예약제</b></li> <li>• 30대 특화 사업으로 정해진 정부 지원금 범위 내에서 <b>일과 훈련을 탄력적으로 운영</b></li> </ul>
일경험 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- '경력 부족'이 애로점인 '20대 여성' 및 '30대 남성', 대부분의 일경험 사업이 <b>이공계 분야에 집중</b>되어 있어 상대적으로 기회 부족</li> <li>- 일경험 지원 사업은 <b>최장 6개월로</b> 업무 내용과 기간이 '경력'으로는 미흡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 일경험 대상기업의 선정 및 일경험 참여 형태에 대한 <b>청년 선택권 부여</b>로 고용연계 가능성 제고</li> </ul>
취업준비 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업지원 서비스 전달체계의 <b>인력 및 프로그램 전문성에 대한 불만족</b>으로 이용률 저하</li> <li>- <b>고졸 청년의 40.9% '취업준비 부족'</b>이 구직 애로점 (일자리 질 문제는 17.6%), 직업계고 졸업생 취업률 50.7%, 42.5%는 진학</li> <li>- 특성화고 취업지원관 자격 및 근로조건 부적절, 업무 몰입도 및 전문성 의문시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 빅데이터 기반의 정보 플랫폼 신속 구축</li> <li>• <b>청년 전용 고용센터 및 전담 상담사 확충</b>으로 접근성과 전문성 강화</li> <li>• 고졸 미취업 청년 대상 <b>지역사회의 청년 취업 파트너 풀(Pool)</b>을 구성하여 정기적 취업 및 진로상담 의무화</li> </ul>
기타 (활력도 향상 및 심리적 지원)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 그냥 쉬고있는 경우 '30대 저학력 남성'이 최고, 미취업 상태의 장기화 및 소득급감으로 인한 취약 계층으로 전락 우려/ 구직단념자는 '20대 초·대졸 남성'에서 다수, '수입/보수 부적합'(22.0%)과 '본인 적성파악 부족'(21.8%)이 주된 애로점</li> <li>- 미취업 청년 4명 중 1명은 <b>자아존중감 취약</b>, 자기 효능감은 자아존중감보다 더 심각, 미취업 청년의 절반은 자기조절 능력 부족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 활력도 낮은 미취업 청년(구직단념자/그냥 쉬고있는 청년)의 <b>파악 및 접근성 확보가 우선</b>, 워크넷 정보관리 강화, 장기 미취업 청년의 <b>추적 관리 시스템 도입</b></li> <li>- <b>포용적이고 예방적 차원에서 심리 지원 대상 및 전달체계 확대</b>(청년심리지원서비스 사업의 대상 및 전달체계 확대)</li> </ul>

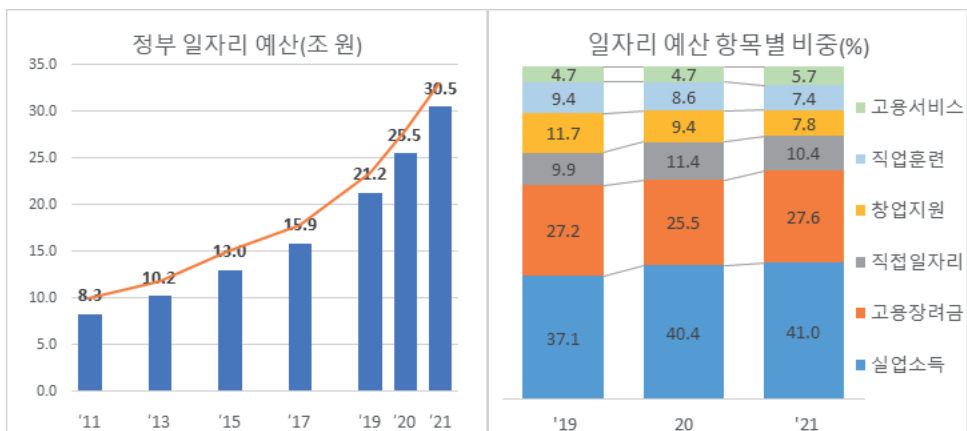
# 미취업 청년의 특징 분석과 맞춤형 청년 고용정책 제언

고 승 연 (연구위원)

## 1 논의 배경

- 현 정부 일자리 예산 크게 증가, 고용서비스 및 직접일자리 비중 증가세
  - '21년 일자리 예산이 '11년 대비 3.7배, '17년 대비 2배 증가
  - 실업소득 예산 지속 증가, 전체의 60%가 적극적 노동정책 예산이 차지
  - 단기적, 직접적인 영향력이 큰 고용서비스와 직접일자리 비중 증가세

〈정부 일자리 예산〉



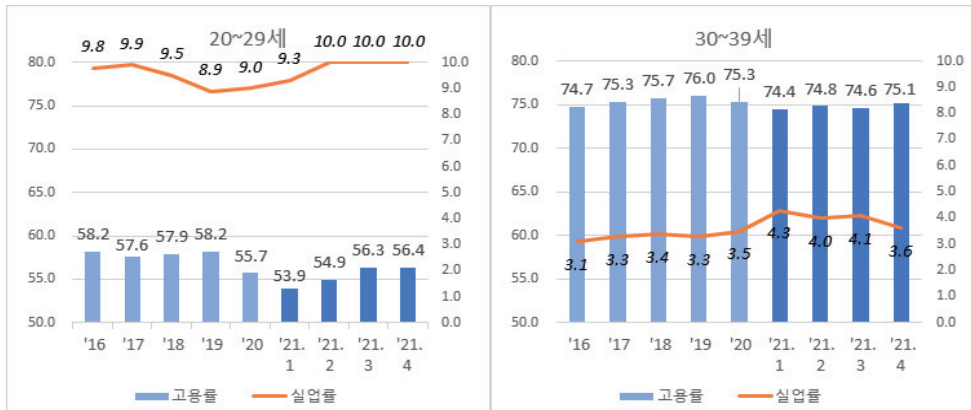
자료: 고용노동부 보도자료. (2020. 12. 10.). 내년 일자리사업 예산 30.5조원  
 고용노동부. (2019. 12. 19.) 2020년 재정지원 일자리사업 운영계획  
 주: 본예산 기준

- 정부의 일자리 예산 확대 및 다양한 일자리 정책에도 불구하고 청년 고용 상황 부진
  - 현 정부에 들어 20대 고용률 58%를 유지하면서 다소 개선되는 추세였으나 코로나19로 크게 하락, 30대는 75% 이상으로 유지되었으나 '20년부터 하락

- '20년 청년실업률은 9%로 전년대비 0.1%p 증가, 청년 체감실업률은 크게 증가(25.1%, 2.2%p 증가)<sup>3)</sup>
- 비경제활동인구 중 학업이나 육아, 건강 등의 사유가 아닌 '그냥 쉬고있는' 청년 및 구직단념자 증가 추세, 고용상황의 질적 상황도 악화
  - 청년층 쉬었음(천명): '18년 313 '19년 360 '20년 448 '21.1월 495

### 〈청년 고용률 및 실업률 추세〉

(단위: %)



자료: 통계청. (2021. 5. 12.). 2021년 4월 고용동향.

- 청년들의 부진한 고용상황의 원인은 외부 고용환경의 변화뿐만 아니라 정부 정책의 실효성 부족 때문
  - 경제성장의 완화, 산업구조 변경에 따라 과거 청년 일자리 창출의 구심점이 되었던 대기업의 역할 붕괴 등 외적 상황이 청년 일자리에 부정적
  - 자기 탐색, 구직, 이직, 구직 포기 등 서로 다른 이행 상태의 존재, 일·결혼·출산 등 삶의 가치관과 생활 방식의 변화 뚜렷<sup>4)</sup>
  - 그럼에도 취/창업 중심의 청년정책 대부분이 연령 및 학력 등에 따른 특징이 충분히 반영되지 않고 운영되고 있는 상황<sup>5)</sup>

3) 관계부처합동, '청년고용 활성화 대책', 2021. 3. 3.

(체감실업률: 실업자에 취업자로 분류되지만 주당 36시간 이하 아르바이트를 하면서 정식 취업을 준비하는 사람(시간 관련 추가취업가능자), 아직 원서를 내지 않은 공무원시험 준비생(잠재경제활동인구) 등을 포함)

4) 정세정. (2020). 정책 대상으로서의 청년, 무엇을 어떻게 파악할 것인가? 보건 · 복지 Issue & Focus, 370, 1-8.

5) 고재성. (2021. 3. 30). 포용적 청년정책을 위한 방향 탐색. 한국고용정보원, 창립 15주년 기념 '미래 일자리'



- 정책의 적합성 및 효과 평가를 통한 정책 내실화보다 예산 확보를 통한 양적 확대에 치중

○ 본 연구의 목적은 청년의 다양한 특징들을 종합적으로 고려, 이들의 구직 애로점과 고용 정책간 적합성 분석을 통해 문제점과 개선 방안의 제시

- 미취업 청년에 대한 다각적인 분석을 통한 이해도 향상
- 청년 고용상황을 다각적으로 분석하여 정책의 타겟 집단을 탐색
- 성·학력·연령을 종합하여 미취업 청년 집단을 세분화하여 이들의 구직 애로점과 고용정책간의 매칭 분석을 통해 문제점과 개선 방안 제시



## 2

## 연령별 고용현황 비교

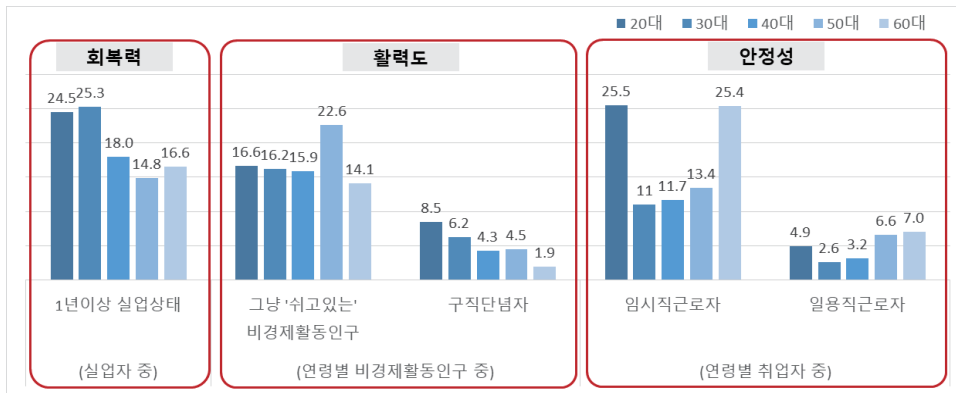
- 타 연령층에 비해 20대 고용상황이 심각, 2명 중 1명은 미취업자이며 취업자 3명 중 1명은 임시 및 일용직
  - 60대 이상을 제외하고 타 연령층에 비해서 20대가 가장 열악, 전체 인구의 절반은 실업자 또는 비경제활동인구
  - 30대는 상대적으로 양호한 편이나 실업자 비중은 여전히 높은 편
- 고용상황의 '회복력', '활력도', '안정성' 모두 20대가 가장 열악
  - (회복력) 30대 실업자의 25.3%가 '1년 이상 실업상태', 20대도 24.5%로 취약
  - (활력도) 비경제활동인구 중 육아, 가사, 건강, 학업이 아닌 '그냥 쉬고 있는 경우' 20대(16.6%)가 50대(22.6%)에 이어 높고, 취업을 희망하고 취업이 가능하였으나 고용시장 상황으로 일자리를 구하지 않고 있는 '구직단념자'는 20대가 8.5%로 최고
  - (안정성) 근로 안정성이 떨어지는 '임시직 및 일용직 근로자' 비중은 60대 이상(32.4%)에 이어 20대가 30.0%로 최고

## 〈연령별 고용상황 비교〉

(단위: 천 명, %)

		20대	30대	40대	50대	60대 이상
전체 인구수(천 명)		6,459	7,128	8,234	8,553	11,960
경제활동상태 (%)	취업자	55.7	75.3	77.1	74.3	42.4
	실업자	5.5	2.7	2.0	2.2	1.6
	비경제활동인구	38.8	22.0	20.9	23.4	56.0
	(합계)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
(취업자) 종사상지위 (%)	상용근로자	62.9	71.4	62.4	50.5	24.2
	임시근로자	25.5	11.0	11.7	13.4	25.4
	일용근로자	4.9	2.6	3.2	6.6	7.0
	고용원이 있는 자영업자	1.1	4.0	6.5	7.1	5.0
	고용원이 없는 자영업자	4.1	9.2	13.3	17.5	30.7
	무급가족종사자	1.5	1.8	2.9	4.8	7.8
	(합계)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2020년 마이크로데이터를 이용하여 분석



자료: 통계청 경제활동인구조사 2020년 마이크로데이터를 이용하여 분석

주: 구직단념자 - 취업을 희망하고 취업이 가능하였으나 고용시장 상황으로 일자리를 구하지 않고 있는 경우

### 3 미취업 청년의 고용현황

- 청년6)을 집단별로 살펴보면, ‘일자리 양’은 20대/남성/초대졸 집단이 취약, ‘회복력’은 남성/대졸자, ‘활력도’는 남성/초·대졸자가 심각
  - 20대 인구 중 실업자 비중이 5.5%로 30대(3.3%)보다 심각, 여성보다 남성, 학력별로는 초대졸자가 취약
  - 대졸자 3명 중 1명은 장기 실업상태로 고용상황의 ‘회복력’ 취약, 눈높이에 맞는 일자리 부족 상황
  - 구직단념자 및 그냥 쉬고 있는 경우는 남성이 여성에 비해 많아 ‘활력도’ 부족 상황, 학력이 높아질수록 대체로 ‘활력도’ 감소

〈청년의 미취업 상황〉

(단위: 천 명, %)

		연령		성별		학력		
		20~29세	30~34세	남	여	고졸	초대졸	대졸
해당 인구수(천 명)		6,459	3,280	4,934	4,805	4,148	1,784	3,399
취업자		55.7	76.1	65.8	59.3	48.3	73.8	73.0
일자리 양	실업자	5.5	3.3	5.0	4.4	4.4	5.7	4.8
비경제활동인구		38.8	20.6	29.1	36.3	47.3	20.5	22.2
(합계)		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
회복력	(실업자 중) 1년 이상 실업자	24.5	29.4	25.5	25.8	22.7	22.5	31.5
활력도	(비경제활동인구 중) 그냥 쉬고있는 경우	16.6	17.8	21.6	12.9	13.6	30.8	17.9
	(비경제활동인구 중) 구직단념자	8.5	7.5	10.1	6.8	5.0	13.0	14.9

자료: 통계청 경제활동인구조사 2020년 마이크로데이터를 이용하여 분석

주: 20~34세를 모집단으로 분석

- 연령·성별·학력을 모두 고려하면, 20대 초·대졸자의 고용상황이 가장 심각, 30대 여성은 양호한 편
  - (일자리 양) ‘20대 초대졸 남성’ 중 8.6%가 실업자, ‘20대 대졸 남성’도 심각
  - (회복력) 실업자 중 1년 이상 장기실업자 비중은 20대 보다 30대가 대체로 높고

6) 본 연구는 ‘청년기본법’에서 제시한 청년 연령(19세~34세)을 고려하여 20세~34세를 대상으로 분석 실시

‘30대 대졸 남성’이 37.2%로 최고, ‘30대 대졸 여성’도 35.5%로 높은 편

- 코로나19 이전에 실업상태였다가 코로나19로 실업이 장기화된 경우로 추측
- 20대 보다 30대의 일자리 미스매치 상황이 심각한 것으로 파악

- (활력도) ‘20대 초·대졸자’와 ‘30대 남성’에서 최고

- 코로나19로 일자리 여건이 급격하게 나빠지면서 마땅한 일자리를 찾지 못해 구직활동 중단 가능, 경제상황이 호전됨에 따라 구직활동 재개 가능

### 〈미취업 청년의 세분 집단별 고용상황〉

(단위: 천 명, %)

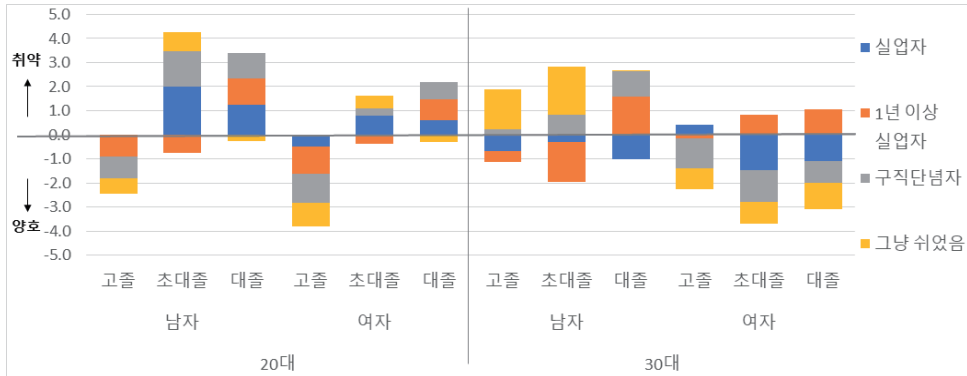
			전체	20~29세						30~34세						
				남자			여자			남자			여자			
				고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	
해당 인구수(천 명)			9,331	1902	481	742	1455	628	1088	461	327	823	330	348	746	
일자리 양	실업자	천 명	446	91	41	53	56	39	65	16	14	24	19	7	20	
		%	4.8	4.8	8.6*	7.2	3.9	6.3	6.0	3.5	4.2	2.9	5.6	2.0	2.7	
고용효능감	회복력	1년이상 실업자	천 명	115	21	8	16	11	9	19	4	2	9	5	2	7
		%	29.1	23.2	20.6	29.7	19.3	24.0	29.5	25.8	17.8	37.2*	27.6	33.4	35.5	
	활력도	구직 단념자	천 명	258	55	21	37	30	18	47	8	5	16	5	3	12
		%	8.3	5.7	22.3*	19.4	3.7	14.4	17.2	13.7	17.9	19.4	3.5	2.9	6.0	
		그냥 쉬었음	천 명	514	145	38	42	73	45	56	32	18	22	15	12	15
		%	16.8	15.1	40.3	21.8	9.1	35.8	20.7	56.2	62.0*	27.1	11.0	10.5	7.0	

자료: 통계청 경제활동인구조사 2020년 마이크로데이터를 이용하여 분석

주1: 중졸이하, 대학원졸 이상은 분석에서 제외

주2: \*는 각 분야별로 가장 심각한(취약한) 집단

〈미취업 청년 집단별 고용상황의 상대적 심각도〉



주1: 표준화 값으로 표시

주2: (-)값은 상대적으로 양호함을 의미하며 (+)값이 클수록 상대적으로 취약함을 의미

○ 미취업 청년의 고용상황의 양(실업자 수)과 질(활력도, 회복력)을 종합적으로 고려할 때, 정책적 노력을 집중해야 할 타겟은 ‘20대 대졸자’

- 20대 남녀 대졸자는 공통적으로 실업자 비중(일자리 양)이 평균 이상, 회복력과 활력도는 평균 이하인 상황
- 실업자나 구직단념자 비중이 높음에도 임시직 및 일용직을 선택할 가능성은 낮은 편, 단기적으로 구직 가능성은 낮고 실업의 장기화 우려 높은 상황

〈미취업 청년의 고용정책의 타겟 집단〉

		20~29세						30~34세					
		남자			여자			남자			여자		
		고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸
일자리 양(실업자 비중)			*○	○		○	○				○		
회복력(장기실업자)				○			○			○*		○	○
활력도	구직단념자		○*	○		○	○	○	○	○			
	그냥 쉬었음		○	○		○	○	○	○*	○			

주1: 각 분야별 해당 인구비중이 평균을 초과하는 집단을 표시

주2: \*는 각 분야별로 가장 심각한(취약한) 집단

## (1) 구직 애로점

- 미취업 청년들의 구직 애로점은 ‘개인역량 부족’(32.6%), ‘취업준비 부족’(30.3%), ‘일자리 질 부적합’(27.1%) 순
  - 20대 미취업자는 ‘개인역량 부족’, ‘취업준비 부족’, 30대는 근무환경이나 근무시간 등 ‘일자리 질 부적합’ 문제가 심각
  - 남성은 ‘일자리 질 부적합’, 여성은 ‘개인역량 부족’이 주요 구직 애로점
  - 학력이 높을수록 ‘취업준비 부족’ 문제는 감소, 20대는 학력이 높을수록 ‘개인역량 부족’에 대한 애로점이 컸으나 30대는 반대로 학력이 높을수록 개인역량 문제는 감소
- 집단별 구직 애로점 상이, 집단별 고용정책의 차별화 필요<sup>7)</sup>
  - (일자리 질 부적합) 30대 대졸자가 상대적으로 심각하게 인식, 30대 대졸 남성은 ‘수입/보수 부적합’(28.6%), 30대 대졸 여성은 ‘근무환경/시간 부적합’(32.0%)
  - (개인역량 부족) 30대 고·초대졸 남성이 가장 심각하게 인식, 20대 대졸 여성도 높은 편인데(42.4%) 경력부족이 주된 원인
  - (취업준비 부족) 20대 고졸 남성, 30대 고졸 여성에게 심각, 공통적으로 ‘취업 정보 부족’을 가장 심각하게 인식
  - (심리적 부담감) 20대 고졸 여성(27.9%)이 ‘서류/면접 탈락’으로 인한 심리적 부담감’으로 인한 스트레스 최고

7) 참고 1] 미취업 청년의 세부 집단별 구직 애로점

### 〈미취업 청년의 구직 애로점〉

(단위: 천 명, %)

	전체	연령		성별		학력		
		20~29세	30~34세	남	여	고졸	초대졸	대졸
해당 인구수(천 명)	352	246	106	149	203	66	75	207
수입/보수 부적합	14.5	12.4	19.5	17.1	12.7	8.1	12.7	17.3
근무환경/근무시간 부적합	12.6	10.4	17.7	14.1	11.5	9.5	13.6	13.2
(소계) 일자리 질 부적합	27.1	22.8	37.3*	31.2	24.2	17.6	26.3	30.6
경력 부족	17.2	18.7	13.6	14.7	18.9	16.4	15.5	18.0
학력/기능 등 요구자격 부적합	9.6	10.0	8.7	8.6	10.3	9.7	9.9	9.7
자격증	5.7	5.9	5.4	4.7	6.4	4.6	4.3	6.8
(소계) 개인역량 부족	32.6	34.6	27.8	28.1	35.7*	30.7	29.7	34.5
취업정보 부족	19.5	20.9	16.3	20.2	19.1	27.8	18.8	16.8
본인 적성파악 부족	10.7	10.8	10.4	12.1	9.8	13.1	14.9	8.4
(소계) 취업준비 부족	30.3	31.7	26.8	32.3	28.9	40.9*	33.6	25.1
성차별 때문에	1.0	1.4	0.0	0.0	1.6	0.0	2.8	0.7
외모/신체적 결함	0.7	0.5	1.2	0.2	1.1	0.9	1.3	0.5
(소계) 인적 특성	1.7	1.9	1.2	0.2	2.7	0.9	4.1*	1.2
서류/면접시험의 심리적 부담감	8.1	9.0	5.8	8.2	8.0	9.9*	4.5	8.7
기타	0.3	0.0	1.1	0.0	0.6	0.0	1.7	0.0
(합계)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 청년패널 2007 13차(2019년) 데이터를 이용하여 20~34세를 모집단으로 분석(이하 표/그림 동일)

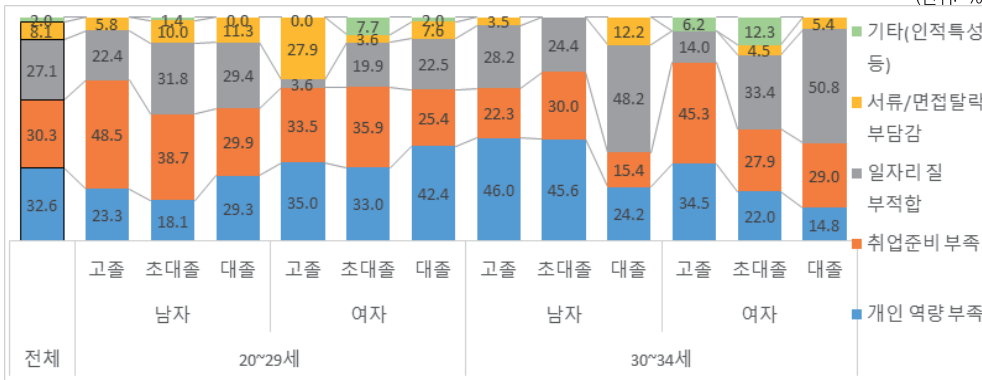
주1: 인구수는 샘플 수에 횡단면 가중치를 적용하여 산출(이하 표/그림 동일)

주2: 중졸이하, 대학원졸은 분석에서 제외(이하 표/그림 동일)

주3: 1, 2, 3순위 응답 합

### 〈미취업 청년의 세부 집단별 구직 애로점〉

(단위: %)





## (2) 일자리 조건

- ‘생산직’, ‘불규칙한 근무시간’에 대한 거부감 최고, 성별·학력별 차이 뚜렷
  - 여성은 ‘통근시간’, ‘불규칙한 근무조건’, ‘생산직’에 대해 부정적, 남성은 모든 일자리 조건에 대해서 상대적으로 호의적
  - 20대는 ‘중소기업’, ‘비정규직’에 대한 거부감이 평균 이상으로 큰 편, 30대는 ‘생산직’, ‘1시간 이상 통근’, ‘불규칙한 근무시간’에 대해 부정적
  - 대졸자는 모든 영역에서 거부감이 큰 편이며 ‘비정규직’에 대해 가장 부정적, ‘중소기업’에 대해서도 3명 중 1명은 부정적
- 세부 집단별로 보면, ‘초대졸자 남성’은 일자리 조건에 상관없이 대체로 긍정적, ‘20대 대졸 여성’이 전반적으로 가장 부정적
  - (중소기업) 20대 대졸 남성(37.3%), 20대 대졸 여성(34.3%) 순으로 중소기업에 대한 거부감 高, 대기업 선호 뚜렷
  - (비정규직) 20대 여성 대졸자(69.3%)의 거부감 최대(3명 중 2명은 수용 불가)
  - (통근시간 1시간 이상) 육아와 관련된 30대 여성이 가장 부정적
  - (출퇴근 불규칙/휴일근무) 마찬가지로 30대 여성이 가장 부정적
  - (생산직) 대졸 여성의 거부감 최고(4명 중 3명은 수용 불가)

〈미취업 청년의 일자리 조건에 대한 거부감(취업하지 않겠다)〉

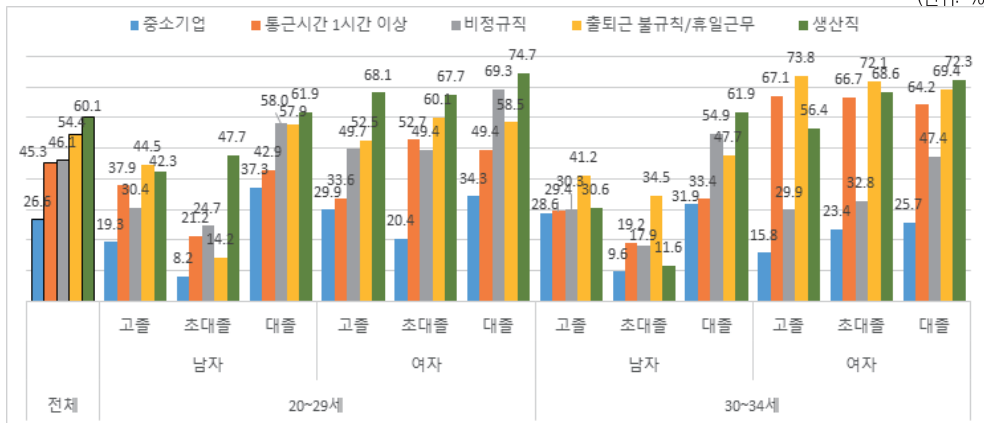
(단위: 천 명, %)

	전체	연령		성별		학력		
		20~29세	30~34세	남	여	고졸	초대졸	대졸
해당 인구수(천 명)	352	1,216	651	829	1,038	619	373	822
중소기업	26.6	26.9	25.9	24.0	28.6	22.2	17.9	32.6
비정규직	46.1	48.7	41.0	38.9	51.7	35.3	34.3	59.6
생산직	60.1	59.4	61.4	48.1	70.2	49.5	57.9	69.3
통근시간 1시간 이상	45.3	41.1	53.7	35.0	53.8	39.7	47.4	48.8
출퇴근 불규칙/휴일근무	54.4	50.4	62.3	44.1	63.0	49.5	51.0	59.1

주: 5점 척도 중 상위 2개 응답(약간 그렇다, 그렇다) 합

## 〈미취업 청년의 세부 집단별 일자리 조건에 대한 거부감(취업하지 않겠다)〉

(단위: %)



### (3) 구직준비도(자아존중감과 자기효능감)

#### ○ 미취업 청년 4명 중 1명은 자아존중감<sup>8)</sup> 취약, 특히 ‘고졸’ 청년의 자아존중감 심각

- 미취업 청년의 절반(48.6%)이 ‘나를 인정해 줄 직장이 없을 것 같아 불안하다’고 응답
- 세부 집단별로 보면 ‘30대 고졸 남성’의 자아존중감이 비교 집단 중에서 가장 낮았는데, 특히 ‘해야 한다고 생각되는 일을 꼭 이루지는 못한다’(40.2%), ‘어떠한 문제가 생겼을 때, 적절한 해결책을 찾을 수 없다’(26.8%) 등의 자기평가 항목이 상대적으로 매우 부정적

8) 자아존중감은 자신에 대한 전반적인 자아상을 나타내는 것으로, 개인이 자신을 인정하고, 좋아하고, 가치롭게 여기거나 존중하고, 높이 평가하는 정도로 자기 자신이 얼마나 능력있고 의미있고 성공적이고 가치있는가를 믿는 정도(자기평가 + 자아존경)

① ‘자기평가’: 학습하고 사고하는 데 필요한 자신의 능력에 대한 확신, 자신의 외모에 대한 긍정적 평가, 대인관계 및 사회적 장면에서의 자신의 사회적 능력에 대한 확신의 정도(인지적 측면)

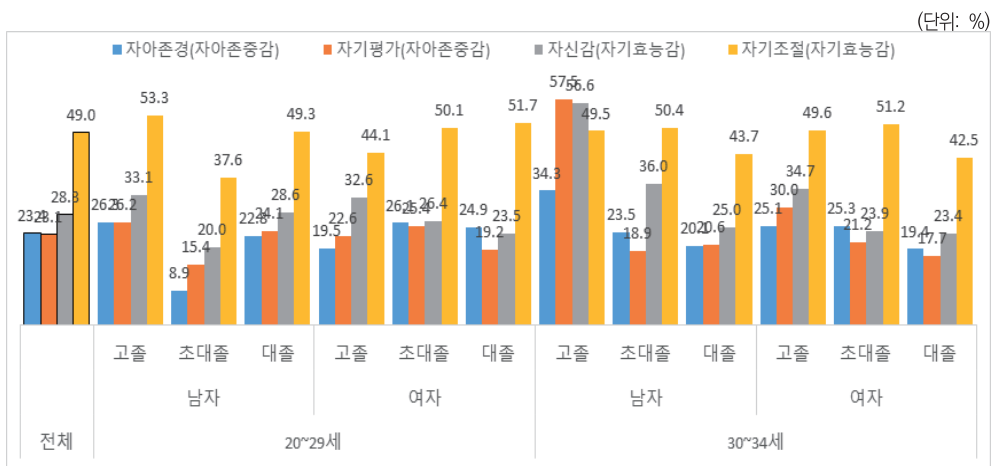
② ‘자아존경’: 자기 자신이 성공하고 성취하고 행복한 삶을 누리는 것은 당연하며 자신은 존경받을 만한 가치가 있는 존재라고 여기는 정도(감정적 측면) (자료: 이요행, 오세진, 이효남 (2011), 구직준비도검사 실시요람)

○ 자기효능감<sup>9)</sup> 영역 중 ‘자기조절’(목표 달성을 위해 자신의 기술과 전략을 제대로 활용) 능력 매우 부족, ‘30대 고졸 남성’이 가장 취약

- 자아존중감보다 자기효능감이 더 취약, 자아존중감과 마찬가지로 ‘30대 고졸 남성’이 가장 취약하며 특히 ‘자신감’ 영역이 심각
- ‘자기조절’ 영역은 미취업 청년의 절반(49.0%)이 부정적으로 인식, 응답자의 56.9% ‘내 적성에 맞는 일이 어떤 것들이 있는지 잘 모르겠다’고 응답
- ‘자신감’ 영역 중 ‘조만간 원하는 직장을 구할 수 있을 것이라고 확신하지 못한다’(34.2%)고 응답, 미래에 대한 고용 불안 大

○ 종합적으로 볼 때, ‘20대 초대졸 남성’의 구직준비도 최고, ‘30대 고졸 남성’이 가장 취약

〈미취업 청년의 세부 집단별 구직준비도 (자아존중감 & 자기효능감)〉



주: 숫자가 클수록 자아존중감 또는 자기효능감이 높음

9) 자기효능감은 구직활동을 수행하기 위해 요구되는 행위를 조직하고 실행해나가는 자신의 능력에 대한 판단(자신감 + 자기조절)

- ① ‘자신감’: 개인이 자신의 능력에 대해 보이는 확신 또는 신념의 정도(감정적 측면)
- ② ‘자기조절’: 달성해야 할 목표가 있는 수행상황에서 목표달성을 위해 필요한, 자신이 소유하고 있는 자기조절전략 또는 기술이 얼마나 효과적인가에 대한 확신의 정도(인지적 측면)(자료: 이요행, 오세진, 이효남 (2011), 구직준비도검사 실시요람)

## 〈미취업 청년의 구직 준비도 (자아존중감 & 자기효능감)〉

(단위: 천 명, %)

		전체	연령		성별		학력		
			20-29세	30-34세	남	여	고졸	초대졸	대졸
해당 인구수(천 명)		1,874	1,225	649	838	1036	629	370	821
자 아 존 경 (자 아 존 중)	가끔 내 자신이 다른 사람이었으면 하는 생각을 한다	20.6	20.0	21.8	19.6	21.4	22.7	20.0	19.5
	가끔 인생의 실패자라는 생각이 든다	9.5	9.3	9.7	8.3	10.4	9.0	8.7	9.5
	지금의 내 자신이 싫다	14.5	14.5	14.5	14.1	14.9	16.5	11.3	13.8
	내 자신이 쓸모없는 존재라고 느낀다	11.7	11.7	11.9	11.3	12.1	12.5	11.2	11.0
	종종 외모로 인한 콤플렉스를 느낀다	27.3	28.1	25.8	26.4	28.0	30.1	26.0	25.4
	나를 인정해 줄 직장이 없을 것 같아 불안하다	48.6	47.3	51.0	48.4	48.7	47.9	46.3	49.5
	현재의 외모나 능력으로는 취업이 어려울 것 같다	31.3	31.8	30.3	33.0	29.9	36.1	28.7	28.1
	(평균)	23.4	23.2	23.6	23.0	23.6	25.0	21.7	22.4
	어떠한 문제가 생겼을 때, 적절한 해결책을 찾을 수 없다*	19.6	18.9	20.8	20.6	18.8	26.8	15.2	15.7
	남들에게 좋은 인상을 주지 않는다*	13.0	12.6	13.8	14.7	11.7	13.7	13.8	11.7
자 기 평 가 (자 아 존 중)	어려운 상황을 잘 극복할 수 없다*	21.5	21.2	22.1	22.5	20.8	25.3	22.1	17.9
	매사에 자신감 있게 임하지 못한다*	26.4	24.7	29.6	30.0	23.5	30.3	24.5	23.4
	해야 한다고 생각되는 일을 꼭 이루지는 못한다*	30.2	30.6	29.5	32.7	28.2	40.2	26.8	24.1
	무슨 일을 하더라도 잘 해낼 자신이 없다*	26.0	25.8	26.4	29.3	23.4	32.3	21.4	22.6
	다른 사람의 기분을 상하게 하지 않으면서, 내 의견을 정확하게 표현할 수 없다*	25.3	25.0	25.8	26.7	24.1	26.5	22.8	25.0
	(평균)	23.1	22.7	24.0	25.2	21.5	27.9	20.9	20.1
	직장을 구하는데 도움이 되는 정보를 충분히 활용할 수 없다*	31.7	31.6	31.9	34.3	29.7	40.3	26.9	26.8
	하고 있는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로 잡을 수 없다*	22.8	21.9	24.4	25.0	21.0	27.9	23.2	18.5
	나에게 주어진 일을 해결할 수 있는 효과적인 방법을 찾을 수 없다*	17.9	17.8	17.9	21.4	15.1	24.8	12.3	14.1
	내가 처리한 일 중 잘 된 일과 잘못된 일을 정확히 분석할 수 없다*	24.6	25.1	23.5	27.4	22.3	31.3	19.7	21.6
자 신 감 (자 기 효 능)	해야 할 일이 생기면 미루지 않고 바로 시작하지 못한다*	36.1	35.2	37.6	35.8	36.2	40.2	36.0	33.2
	직장을 얻기 위해서, 나에게 부족한 점이 무엇인지 분석할 수 없다*	30.6	31.3	29.4	36.4	26.0	39.5	24.6	26.8
	조만간 내가 원하는 직장을 구할 수 있을 것이라고 확신하지 못한다*	34.2	34.5	33.5	35.6	33.0	39.0	32.1	32.4
	(평균)	28.3	28.2	28.3	30.8	26.2	34.7	25.0	24.8
	내 적성에 맞는 일이 어떤 것들이 있는지 잘 모르겠다	56.9	59.6	51.7	56.2	57.5	56.4	60.4	54.7
	시간과 노력이 많이 드는 일은 왠지 피하고 싶다	51.1	49.5	54.1	48.2	53.4	49.6	49.4	51.6
	직장을 얻으려 다니는 일 자체가 나에게 스트레스다	54.5	54.8	53.9	51.5	56.9	52.3	56.6	54.6
	어떻게 하면 나의 적성에 잘 맞는 직장을 구할 수 있는지 모른다*	37.2	37.6	36.4	42.9	32.6	46.4	33.3	32.6
	어떻게 하면 취업을 할 수 있는지 방법을 몰라 답답하다	45.3	47.0	42.0	46.9	43.9	47.0	39.2	45.7
	(평균)	49.0	49.7	47.6	49.1	48.9	50.3	47.8	47.8

주1: 한국고용정보원 『구직준비도검사』(Job-searching Readiness Test)의 구직동기검사 척도

주2: 5점 척도 중 상위 2개 응답(정말 그렇다, 그렇다) 합

주3: 숫자가 클수록 자아존중감 또는 자기효능감이 낮음

주4: \* 역(逆) 문항으로 이해를 돕기 위해 표현 및 데이터 변경(ex. 찾을 수 있다(60%) → 찾을 수 없다(40%))

## 미취업 청년의 구직 애로점과 고용정책의 매칭 분석 - 문제점 및 제언

- 청년 실업자의 지속적인 증가, 실업대책의 핵심 대상으로서 ‘청년’에 대한 이해도 향상 필요
  - 시대의 변화 속에서 변화하는 청년들의 삶의 방식과 단계에 따라 정책의 우선순위 결정
  - 청년 고용정책은 포용성·형평성 관점에서 합의와 공감대 필요, 청년 집단의 특성에 따른 요구 사항을 파악, 맞춤형 정책 지원 필요
- 정책 대상 및 방법의 구체화, outcome 중심의 성과관리 필요
  - 사업별 대상과 방법의 구체성과 명확성 부족, 정책의 실행주체에 의한 실현가능한 양적 목표 위주의 성과 관리가 문제
  - 청년 실업문제의 현실과 심각성 반영 미흡, 대상 선정 및 우선순위 결정 기준 모호
    - 청년에게 적용 가능한 고용정책들 대다수가 고졸자 또는 대졸자 대상의 소수 정책을 제외하고 ‘청년층(만19세~34세)’ 대상, 정책 규모가 가장 큰 국민취업지원제도는 저소득 위주의 정책
  - 정책 대상의 구체화 및 대상별 정책의 차별화를 통해 양적 성과에 더해 정책 대상자에게 기대되는 질적이고 체감적인 성과(outcome) 지향 필요

### (1) 직접일자리 제공

- 직무에 기반한 직접일자리 설계로 일자리 다양화 지향, 정부 부처간 직접일자리 통합 관리도 필요
  - ‘세금 알바’라는 오명에도 불구하고, 정부주도의 직접일자리 정책은 직접 및 간접적으로 가장 중요한 고용대책
  - 하지만 참여 대상자가 다양하고 단순 일자리가 대부분으로 정규 일자리로 연계 가능성 부족, 또한 부처간 직접 일자리의 난이도 차이가 크고 중복 참여 가능성이 높다는 점 등의 한계 극복 필요

- 예산에 맞춰진 직접 일자리가 아니라 **대상 청년의 역량과 적성과 매칭될 수 있는 직무기반의 다양한 직접일자리 개발 필요**, 근무조건 및 임금 차별화도 병행
- 정부 부처간 직접일자리 통합 관리 시스템 구축<sup>10)</sup>, 사업 공고-채용-사후 관리를 일원화하여 반복참여 배제, 구직으로 연계될 수 있도록 참여자 개별 관리 강화

○ 단순 소득보조형 직접 일자리는 지양, 벤처인턴형 또는 창직형 등 일자리 형태의 다양화 추구

- 근무시간 및 장소의 유연화 등 다양한 근무조건을 직접 일자리에 적용, 이를 통해 30대 육아기 여성 등을 포함하는 포용적 정책 추진
- 직접일자리 사업의 목표를 창업까지 확장, **참여자의 창직 아이디어를 토대로 스스로 만드는 창직형 일자리, 벤처인턴형 일자리** 등 다양한 형태로 추진

〈정부의 직접일자리 지원 사업〉

사업명	내용	대상	관련부처
지역주도형 청년일자리 창출	지역 기업 채용 시 인건비 등 지원, 지역에서 청년 창업 지원	만39세 이하	행안
취약계층 공공일자리	취약계층 등 코로나19로 어려움을 겪는 주민에게 지자체가 설계한 공공 일자리 제공	저소득	행안
청년 디지털 일자리	IT 활용가능 직무에 청년을 채용한 중소 중견기업에 6개월간 인건비(월 최대 180만원 및 간접 노무비 10만원)를 지원	만15세 ~34세	고용
비대면·디지털 공공일자리	공공분야에서 공익적 가치 창출이 가능하고 청년층 경력개발에도 도움이 되는 비대면·디지털 일자리 제공	일반	고용 등
공공기관 청년고용의무제	공공기관 등에게 매년 정원의 100분의 3 이상씩 청년 미취업자 고용의무 부과, 공공기관 및 지방공기업	만15세 ~34세	고용
공공기관 고졸 채용 확대	공공기관 경영평가 시 현재 적용 중인 고졸 채용에 대한 비계량 지표 이외에 계량 지표 신설	고졸	기재·교육

자료: 서강대학교산학협력단. (2020. 12.). 한국형 청년고용보장제 추진방안: 정책기획위원회 고용노동부. (2021. 1.). 2021년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료 온라인 청년센터(<https://www.youthcenter.go.kr/>) (접속일 2021. 5. 26)  
위 자료들을 종합하여 연구자가 재구성(이하 표 동일)

10) 참고 2] '21년 부처별 직접 일자리사업 예산

## (2) 일자리 미스매칭 개선

- 정부 고용정책의 목표는 실업 완화와 더불어 중소기업의 구인난 해소, 청년친화강소기업 사업의 내실화 및 홍보 강화로 심리적 장벽 축소
  - 대졸자 중 1년 이상 장기실업자 비중(실업자 중 31.5%) 최고, 중소기업 및 기타 일자리 조건에 대한 부정적 인식이 높아 구직 연기 가능성이 크기 때문
    - 우리나라 고용시장의 특성상 상향 이동성이 낮아, 입직시기를 미루더라도 첫 직장을 만족스러운 곳으로 선택하려는 욕구가 강한 편<sup>11)</sup>
  - 결과적으로 중소기업 대상의 정부 고용정책의 매력도가 대졸자에게 높지 않고, 사업 참여자의 경우에도 장기 재직 가능성이 높지 않은 상황
    - 청년내일채움공제 사업의 1년 참여 유지율은 82.4%('19년), 2년 이상(최장 3년)은 62.1%로 크게 하락<sup>12)</sup>
  - **청년친화강소기업 사업의 내실화 및 적극적인 홍보를 통해 대중적인 인지도 향상과 더불어 중소기업에 대한 심리적 장벽 해소 노력**
    - 청년친화강소기업: 임금, 일생활균형, 고용안정 분야에서 우수한 기업, '21년 1,222개소 선정, 이중 31%(379개사)는 3개 분야 모두에서 우수(정부 지원: 퇴직연금 수수료 할인, 고용창출장려금 신청시 우대하는 등 재정·금융 등의 혜택)
- 기업 및 구직자 대상 고용 인센티브의 차등 지급 필요
  - '30대·남성'이 중소기업·비정규직·생산직 등 다양한 일자리 조건에 대해서 호의적임에도 수입/보수 및 근무환경/시간 등 '일자리 질 부적합'이 최대 구직 애로점, 구직 가능한 일자리 조건이 절대적으로 취약함을 의미
    - '30대 대졸 남성'의 절반(48.2%) 가량이 '일자리 질'이 구직 애로점(수입/보수 부적합 28.6%, 근무환경/시간 부적합 19.5%)이며, 결과적으로 1년 이상 장기실업자가 비교 집단 중 최대(37.2%)
  - 중소기업을 대상 정부의 고용 인센티브가 연봉에 비례적이지 않고 상한 존재, 실질적으로 신입 채용에 비중을 두고 있어 30대 참여는 현실적으로 제약

11) 양태곤. (2020). 청년 구직기간 연장 요인 분석. 서울대학교 대학원. 석사학위논문  
 ((1)노동시장의 상향 이동성이 높은 경우: 구직 기간을 줄이고 빨리 취업을 한 후에 더 나은 직장으로 이직을 노리는 것이 합리적/ (2)노동시장의 상향 이동성이 낮은 경우: 입직시기를 미루더라도 좋은 첫 직장을 잡는 것이 중요(이직을 통한 임금 상승이 제한되면서 첫 직장에서의 낮은 연봉을 받는 것이 평생 소득에도 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문))

12) 고용노동부. (2021. 1.). 2021년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료



- 정부의 고용 인센티브를 구직자 경력을 고려하여 차등화하여 현실성있게 지급 필요

### 〈일자리 미스매칭 개선 사업(중소기업 고용 확대)〉

사업명		내용	대상	관련부처
재 직 자  인 센 티 브	청년내일채움공제	중소기업 취업 청년에 대한 자산형성 지원	만15세 ~34세	고용
	청년재직자 내일채움공제	중소기업 재직 청년에 대한 자산형성 지원	만15세 ~34세	중기
	중소기업 취업청년 소득세 감면	34세 이하 청년이 중소기업 취업 시 5년간 소득세 100% 감면(연 150만원 한도)	만15세 ~34세	기재
	산업단지 재직청년 교통비 지급	교통여건이 열악한 산업단지 중소기업 청년 근로자에 교통비 용도로 월 5만원 한도 지원	만15세 ~34세	산업
	고교 취업연계 장려금	중소기업에 취업한 직업계고 및 일반계고 직업 교육과정 학생에게 취업연계 장려금 지급(300만원)	만18세 ~19세	교육
기 업  인 센 티 브	청년추가고용장려금	중소·중견기업이 청년을 정규직으로 신규 채용시 3년간 연봉의 1/3 수준 지원(연 최대 900만원)	만15세 ~34세	고용
	청년고용증대세제	청년을 1명 신규 고용하는 기업에 대해 세액 공제 (신규채용 1인당 연 300~1,600만원)	만15세 ~29세	기재
	중소중견기업 채용보조금	고용상황이 특별히 악화된 시기에 이직한 구직자 등을 고용한 중소·중견기업에 채용보조금 지원	일반	고용
	청년친화 강소기업선정	강소기업(고용유지율과 신용평가 등급이 높고 최근 3년 이내 산재사망 발생이 없는 기업 등을 기준으로 선정된 우수한 중소기업) 중 임금, 일생활균형, 고용안정이 우수하여 청년들이 근무할만한 중소기업을 선정하고 관련 정보 제공(퇴직연금 수수료 할인, 고용창출장려금 신청시 우대하는 등 재장금융 등의 혜택)	청년	고용

### (3) 일가정양립 지원

- 정부 일가정양립 지원을 국민의 ‘기본권화’, 지역 단위별 공공 직장어린이집 설치 및 운영, 탄력적 파트타임육아휴직제 도입
  - ‘근무환경/시간 부적합’ 문제는 ‘30대 대졸 여성’에게 가장 심각, 저학력자에 비해 임시직 및 일용직으로 구직할 가능성이 낮아 가사/육아를 이유로 미취업 상태가 많은 편
    - ‘30대 대졸 여성’의 47.4%가 비정규직에 대해 부정적(vs. 30대 고졸 여성 29.9%)
  - 정부의 일가정양립 지원은 현실적으로 근로자 복지제도가 어느 정도 갖추어진 경우에 적용 가능, 대다수 소규모 사업장 근무자에게 해당 가능성 희박



- 일가정양립 지원은 저출산 완화를 위한 최소한의 지원, 고용상태에 상관없이 **출산/육아기 청년이 동등하게 누릴 수 있는 ‘기본권’으로 인식 필요**
- 중소기업의 사업체 종사자 지원을 위해 **일정 규모의 지역을 하나의 단위로 묶어 지역단위 공공 직장어린이집 운영 추진**
  - (예시) 가산디지털단지내 소규모 기업들이 밀집되어 있는 일정 규모의 건물 한개 동을 단위 지역으로 보고, 건물내 공공 직장어린이집 설치 및 운영 지원
- **육아휴직기간을 탄력적으로 운영 지원, 여성의 경력단절방지 강화**
  - (예시) 육아휴직 1년 중 6개월만 휴직, 나머지 6개월은 휴직 대신에 선택적으로 9개월간 파트타임 근무 가능

※ 독일 ‘파트타임 육아휴직’<sup>13)</sup>

- 2015년에 도입된 ‘육아휴직수당 플러스 (ElterngeldPlus)’ 에 의해, 부모가 파트타임으로 계속 근무하는 경우에는 육아휴직기간을 두 배로 연장 가능, 부모 모두가 4개월 이상 주당 25~30시간 근무하는 경우에는 추가 혜택(부모가 동시에 근로시간을 줄이면서 동등하게 가사 업무를 분담하는 ‘가족근로시간(family working-time)’ 모델)

#### 〈정부의 재직자 일가정양립 지원 사업〉

사업명	내용	대상	관련부처
고용안정장려금	위라벨일자리 장려금/ 정규직 전환 지원/ 일·가정양립 환경개선지원/ 출산육아기 고용안정지원: 근로시간 단축·유연근무제를 도입하여 근로자의 일·생활 균형을 지원하거나, 고용이 불안정한 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환 또는 재고용하여 고용을 안정시키는 사업주에게 인건비·간접노무비 등을 지원	출산/육아기 근로자	고용
직장어린이집지원	직장어린이집을 설치운영하고자 하는 사업주 또는 사업주 단체 지원		
모성보호육아지원	출산전후휴가, 유산사산휴가, 육아휴직급여, 육아기근로시간단축급여, 배우자 출산휴가급여		

#### (4) 교육훈련 지원

- 4차 산업혁명에 발맞추어 디지털 훈련 지원 강화는 바람직, 중소기업 구직자 디지털 역량 강화 지원, 교육기회의 균등 및 취업연계가 관건

13) Carcillo, S., & Königs, S. (2017). 청년 노동시장의 현황 및 정책 사례 : 호주, 프랑스, 독일 및 일본. 국제노동브리프, 2017년 8월호, 7~31.

- 중소기업 인력의 평균 디지털 역량 강화를 목표로 구직자 및 채용대상을 대상으로 **중소기업 디지털 교육 인센티브제 도입**
  - OECD, 우리나라의 중소기업이 전체 기업의 99.9%, 전체 고용의 80% 이상을 차지하지만 직업 훈련 참여율과 디지털 활용 정도는 OECD 평균에 비해 낮은 수준<sup>14)</sup>
  - (예시) 중소기업 디지털 인재 사전 예약제: 대졸자 중 중소기업 취업예약자(취업 후 3년간 자발적 이직 금지(예외조항 마련)) 대상 디지털 마스터 코스 제공(훈련비 + 생활지원금 지급)
- 디지털 기초지식이 없는 청년들을 대상으로 하는 ‘K-디지털 크레딧’(6만 명) 교육 이수 후 상위 교육(K-Digital Training)으로의 직접 연계 과정을 마련하여 교육의 완결성 제고
- 정부 지원이 디지털 분야뿐만 아니라 일반 업종에 대한 관심도 균형있게 추진되어야 하며, 특정 집단(고학력 및 특정 전공자)에게 기회가 쏠리지 않도록 기회 균등에도 관심 필요

#### 〈정부의 교육훈련 지원 사업〉

사업명	내용	대상	관련부처
국민내일배움카드	급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등 지원	(소득비례) 일반	고용
디지털 기초역량훈련 (K-디지털 크레딧)	디지털·신기술 분야의 직무능력을 습득하고 싶으나, 기초지식이 없어 직무 훈련 자체에 어려움을 느끼는 구직자(청년, 중장년 여성)	청년 등	고용
디지털 핵심 실무인재 양성훈련 (K-Digital Training)	한국형 뉴딜을 뒷받침하기 위해 디지털 신기술 분야 핵심 실무인재를 양성하기 위한 훈련비 등 지원	일반	고용
일반직종 훈련	급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등 지원	일반	고용
국가기간·전략산업 직종훈련	금속, 동력, 전기, 전자 등 우리나라 중요 산업분야에서 부족하거나 새로운 수요가 예상되는 직종에 대한 직업능력개발훈련을 실시하여 기업에서 필요로 하는 기술·기능인력 양성·공급	일반	고용
4차 산업혁명 선도인력 양성	신산업·신기술 분야에 대하여 산업계 수요를 반영한 교육과정 제공 및 취업 연계	일반	고용

14) 어수봉, (2021-05-20), 일터의 뉴노멀, 비대면과 디지털, 중앙일보.

## ○ 30대 특화 일자리 및 훈련 동시 지원 추진

- 체계적인 정규 교육훈련이 가장 필요한 집단은 ‘학력/기능/자격증 등의 개인 역량 부족’을 심각한 구직 애로점으로 인식하고 있는 ‘30대 저학력자’
  - 20대 대졸 여성의 경우에도 체계적인 교육훈련의 필요성이 큰 편이나, 20대 여성의 경우 공통적으로 ‘경력부족’이 더 심각
- 최근 청년 대상의 역량강화 지원 사업이 디지털 영역으로의 쏠림으로 30대 저학력자는 상대적으로 정책에서 소외 또는 배제 우려
- 30대 구직자는 20대에 비해 구직의 시급성이 높아 직업훈련에 올인 무리, 정해진 정부 지원금 범위 내에서 일과 훈련을 탄력적으로 운영
  - (예시) 기업은 해당 업무의 평균임금 80% 지급, 나머지 20% (의무)직업훈련 비용으로 할당

### ※ 스웨덴의 일학습병행제<sup>15)</sup>

- 스웨덴은 청년고용을 증진하기 위해 노동자 단체인 LO와 사용자 단체, 정부 간의 협의
- 스웨덴 노동자 단체는 2011년 12월부터 1년 6개월간의 협상을 통해 2014년부터 청년이 평균임금의 75% 수준으로 취업할 수 있도록 하는 정책 수용
- 적은 임금을 받아들이되 이를 통해 청년의 노동시장 진입을 돕고 이를 통해 청년 조합원을 늘리는 것이 목적
- 청년임금은 평균임금의 75% 수준이지만 평균임금의 25%에 해당하는 금액이 직업교육에 사용되어 청년들이 고교 이상의 학력을 갖도록 지원
- 임금을 제외한 25%의 직업훈련 교육비는 교육의 종류에 따라 정부와 사용자, 노동조합이 부담을 나누며, 노동조합 측은 노동법과 단체협약, 노동자의 권리 등에 대한 교육 담당
- 노동조합에서 직접 직업교육 과정을 운영하지는 않지만 교육을 받는 데 필요한 휴직을 허용토록 하는 협상을 진행하여 교육 기회를 지속적으로 확대
- 또한 청년을 취업시킬 때 65세 이상의 근로자를 멘토로 배정하여 사회생활에 대한 적응력을 높이고 노동시장의 세대교체가 자연스럽게 이루어지도록 지원

15) 스웨덴은 저학력 청년실업 문제가 심각, 이를 해결하기 위해 도입(초등학교 자퇴 10%, 중등학교 자퇴 10% ('14년)) (자료: 안상훈, & 박종연. (2017. 12). 4차 산업혁명 시대에 대응한 주요국의 일자리 정책: 서울대학교 산학협력단.)

## (5) 일경험 지원

- 일경험 프로그램이 특정 분야로 집중되어 있고 참여기간이 단기라는 문제, 일경험 대상기업의 선정 및 참여 형태에 대한 청년에게 선택권 부여로 해결 가능
  - 구직 애로점으로 개인의 취업 역량 중 ‘경력 부족’의 비중이 높은 집단은 ‘20대 여성’ 및 ‘30대 남성’, 하지만 대부분의 일경험 및 맞춤형 훈련 지원 사업이 이공계 분야로 집중되어 있어 상대적으로 기회 부족
  - 또한 대부분 일경험 지원 사업의 기간이 최장 6개월로 업무 내용과 기간이 ‘경력’으로는 미흡
  - 희망하는 일경험 분야를 청년 스스로가 탐색·선정, 참여 기간 및 형태, 임금 등의 다양한 조합을 설계할 수 있는 선택권을 부여, 고용연계 가능성 제고
    - (예시) 자기 선택 일경험 제도: 청년이 디자인 분야의 A사 선택하여 일경험 지원, 월 90만원(일4시간 근무)/12개월 플랜 선택

### 〈정부의 일경험 및 산업계(기업) 주도 맞춤형 훈련 지원 사업〉

사업명	내용	대상	관련부처
공공빅데이터 청년인턴십 사업	청년인턴십 프로그램을 통한 공공빅데이터 분야 전문인력 지원	청년	행안
빅데이터 청년인재 양성 및 일자리 연계	국내 빅데이터 선도 대학에서 빅데이터 전문 교육을 실시하고, 유관 기관 및 기업과 협력하여 취업역량 강화 및 일자리 연계 지원	대제/대졸(만 34세)	과기
일학습병행	도제학교, 기업맞춤형 훈련과정, 전문대 일학습병행, P테크, 4년제 일학습병행	일반	고용
대중소 상생 청년취업지원	대기업의 교육·훈련 인프라를 활용하여 구직자에게 맞춤형 훈련 제공, 수료자는 협력사에 우선 채용	청년	중기
산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	청년 구직자·재직자 대상 산업계 주도 청년맞춤형 훈련	청년	고용
산업현장 일학습병행 지원	산업현장의 실무형 인재양성을 위하여 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습 근로자로 채용하여 맞춤형 현장훈련을 제공하고, 훈련 종료 후 학습근로자의 역량을 평가하고 자격으로 인정하여 노동시장 통용성 확보	청년	고용
청년 일경험 지원	최근 신규채용 연기·중단 등으로 일할 기회가 감소한 청년을 단기 채용하는 기업에 최대 6개월간 인건비 지원	청년	고용
연구개발성과의 기업이전 촉진	-청년TLO육성: 대학 산단이 미취업 이공계 졸업생을 일정기간 채용하고 대학 보유 기술의 민간이전 활동에 참여시켜 직무경험을 제공하고 취·창업 연계 지원 -과학기술혁신인재: 출연(연)이 보유한 첨단 연구시설 및 고급 인력 등을 활용해 기업이 지금 필요한 전문인재를 육성하여 패밀리 기업 등으로 취업 연계	만18세~34세	과기

## (6) 취업준비 지원(취업지원 서비스)

- 취업지원 서비스 전달체계의 질적 수준의 확충 시급, 빅데이터 기반의 정보 플랫폼 신속 구축, 청년 전용 고용센터 및 전담 상담사 확충으로 접근성과 전문성 강화
  - '20년 현재 청년이 이용할 수 있는 고용서비스를 제공하는 전달체계는 중앙 부처에서 운영하는 152개소, 지자체 126개소로 총 278개 운영 중<sup>16)</sup>, 인력 및 프로그램 전문성 등에 대한 만족도 미흡
    - '21년 청년센터 12개소, 대학일자리센터 108개소 운영 중
    - 워크넷: 이용 49.7%, 도움된다 42.2%, 고용센터: 이용 11.3%, 도움된다 27.9%<sup>17)</sup>
    - 「공공고용서비스 발전방안」(2019.6.4.)<sup>18)</sup>가 발표되었으나 아직까지 가시적인 성과 미흡
  - 고용서비스의 전문성 제고를 위해 사용자 중심의 빅데이터 기반 정보 플랫폼<sup>19)</sup>의 신속한 구축 필요
  - 고용복지플러스센터는 국민취업지원제도의 핵심적 전달체계로서 실업급여 신청 및 내일배움카드 발급 등 실업자는 누구나 방문, 미취업 청년의 경우에도 고용서비스를 위한 최초의 접점으로 의미 大<sup>20)</sup>, 청년전담 고용센터 확대 설치 또는 청년전담 상담사 별도 지정으로 전문성과 접근성 강화

16) 일자리위원회. (2021. 3. 26). '청년 일자리 TF'의 청년 고용서비스 전달체계 개편방향 제언.

17) 청년패널 2007 13차(2019년) 데이터 분석 결과.

18) 관계부처합동. (2019. 6. 4.). 공공 고용서비스 발전 방안.(주요내용 ① 고용복지플러스센터 진입 상담을 통해 서비스 내용과 기관을 결정하여 고용서비스 기관 간 협업의 수준을 높이고, ② 고용서비스 기관의 정보를 워크넷에 모아 공유·활용하고, 업종·직종별로 전담자를 육성하여 기업수요에 맞는 맞춤형 채용서비스를 제공하며, ③ 24시간 온라인 자동상담(챗봇) 서비스를 제공하는 등 접근성을 제공하고, ④ 컨설팅 및 품질관리 등을 통해 공공고용서비스 기관의 역량 강화 지원)

19) 일자리정보플랫폼 기반 AI 고용서비스 지원: 국가일자리플랫폼 구축을 통해 근로자의 전 생애에 걸쳐 상황별 고용형태별 맞춤형 고용 서비스를 제공('19년부터 추진 중), 예산 집행율 '19년 70.2%, '20년 76%로 저조, 국가일자리정보플랫폼 구축 및 일자리 매칭 시스템 구축 공정율도 '19년 80%, '20년 80% 저조

20) 관계부처합동. (2020. 12. 24.). 제1차 청년정책 기본계획: 일자리 분야 주요 내용.

※ 일본의 '지역청년서비스스테이션'<sup>21)</sup>

- 2006년부터 설치된 160개의 지역청년서비스스테이션에서는 기본적인 진로상담, 오리엔테이션 및 현장 실습을 제공하며 청년들이 '헬로워크(공공고용서비스기관)'에서의 구직활동 또는 훈련에 필요한 사회적 기능과 의사소통 기능 개발 지원으로 고용상 장애요소들을 직접 해결하기 위해 청년 니트들과 적극 협력
  - 진로상담사/심리학자의 상담과 개별 계획서 작성
  - 정부지원에 의한 3~4주간 기업 현장실습
  - 의사소통, IT, 면접 또는 업무상 관례와 같은 기초기능에 대한 장기 심화훈련
  - 1~6개월의 합숙훈련

### ○ 고졸 미취업 청년의 공공 취업서비스 강화, 청년 취업파트너 풀(Pool)을 구성하여 정기적 취업 및 진로상담 의무화

- 고졸 청년의 40.9%가 '취업준비 부족'(취업정보 부족 27.8%)을 가장 심각한 구직 애로점으로 인식(일자리 질 문제는 17.6%에 불과)
- 고졸 미취업 청년 지원을 위해 지역 맞춤형 고졸 청년 지원 사업 확대·고졸 청년의 선취업-후학습 경로 강화·공공기관 고졸 채용 확대 등을 시행 중<sup>22)</sup>, 그럼에도 직업계고 졸업생 취업률 50.7%, 나머지 절반 가량(42.5%)은 대학 진학('20년)<sup>23)</sup>
- 특성화고 취업지원관 자격 및 근로조건 부적절, 업무 몰입도 및 전문성 의문시
  - 서울형 뉴딜일자리 '특성화고 취업지원관' 채용 공고 내용<sup>24)</sup>
    - 업무: 취업상담, 취업처 발굴(취업정보 조사), 동행면접, 취업알선·매칭, 현장실습생 모니터링, 현장실습장 방문 등(특성화고에 배치)
    - 신청자격: 직업상담사 1, 2급 자격증을 소지한 자, 업무수행에 필요한 전산능력을 갖추었다고 인정되는 자
    - 근무조건: 1일 85,680원, 8개월 근무(2021. 5. ~ 2021. 12.)
- **지역사회의 민간 전문가 pool을 구성하여 전문성 및 접근성 보완, 구직수당 지급을 위한 취업 및 진로상담 의무화**

21) Carcillo, S., & Königs, S. (2017). 청년 노동시장의 현황 및 정책 사례 : 호주, 프랑스, 독일 및 일본. 국제노동브리프, 2017년 8월호, 7~31.

22) 관계부처합동. (2021. 3. 3.). 청년고용 활성화 대책.

23) 교육부, & 한국교육개발원. (2020. 11.). '20년 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 세부 분석 자료.

24) 서울특별시. (2021. 05. 21). 「서울형 뉴딜일자리」'21년 특성화고 취업지원관 채용 공고.

- (예시) 공공 및 민간 전문가로 구성된 취업파트너 pool 구성, 필요도가 높은 고졸 청년 대상으로 정기적인 1:1 심층 상담 의무화

※ 호주 '산학 공동체 파트너십 중개인(School Business Community Partnership Brokers) 프로그램'<sup>25)</sup>

- 2010년과 2014년 사이에, 파트너십 중개인들은 호주의 107개 지역에서 학교, 기업, 공동체 집단, 가족 간 연계를 촉진하고 강화함으로써 청년들의 학력, 사회 참여 및 학교-노동시장 이동 지원
- 파트너십 중개인의 주된 역할은, ① 청년들의 지역 지원제도 접근 및 활용 을 용이하게 하기 위해 다양한 주체들의 상호 협력을 증진하고, ② 주체들 간 정보 교류 및 조 정을 촉진하며, ③ 관련 주체들 간에 협력관계를 구축함으로써 서비스 전달의 사각지대 파악 및 해소

※ 영국의 '청년실업뉴딜정책(Youth Unemployment New Deal Policy)'<sup>26)</sup>

- 실업급여를 6개월 이상 지속적으로 신청한 모든 청년층 실업자(18세-24세)에 대하여 개별 상담가를 지정하고, 상담을 바탕으로 구직자에 맞는 직업훈련 선정을 통해 취업과 연결되도록 하는 정책
- 취업 전과 후로 사전 및 사후지도 등 종합적인 관리를 통해 기업체-청년간 매칭 성공사례

※ 스웨덴의 '90일 일자리 보장' 정책<sup>27)</sup>

- 15-24세의 청년층은 다른 연령층에 비해 2배 이상 높은 실업률. 청년층의 실업률 완화 와 장기실업 방지 목적
- 2015년부터 고용서비스청에 등록된 모든 청년실업자를 대상으로 실업 후 90일 이내에 구직을 하거나 직업훈련을 받도록 지원

※ 유럽의 청년보장(Youth Guarantee)<sup>28)</sup>

25) Carcillo, S., & Königs, S. (2017). 청년 노동시장의 현황 및 정책 사례 : 호주, 프랑스, 독일 및 일본. 국제노동브리프, 2017년 8월호, 7~31.

26) 권일웅, 이준범, & 한서영. (2018). 국가별 청년 대상 고용서비스 정책의 효과성 분석: 국회예산정책처.

27) 안상훈, & 박종연. (2017. 12). 4차 산업혁명 시대에 대응한 주요국의 일자리 정책: 서울대학교 산학협력단.

28) 참고 3] 유럽의 청년보장(Youth Guarantee)



## 〈취업서비스 지원(전달체계)〉

사업명	내용	대상	관료부처
고용복지플러스 센터	일자리, 복지, 서민금융 서비스를 한 곳에서 One-stop으로 지원하는 협업모델 -취업지원: 구직자 취업지원 서비스 및 구인업체 인력지원 서비스 제공 -고용보험관리: 근로자 실업급여, 능력개발비용 및 사업주 고용유지, 교육훈련 비용 지원 관리	일반	고용
국민취업지원제도	한국형 실업부조로 고용안전망 사각지대에 있는 취업취약계층에게 취업지원 서비스 및 생활안정을 지원하는 정책	만15세 ~69세 (저소득)	고용
Hi(고졸청년취업지원)프로그램	고졸출업 예정 및 졸업생의 자기탐색, 일자리탐색, 구직기술 수준 제고를 위한 참여식 집단상담 프로그램(4일(총12시간))	만15세 ~34세 고졸(제)	고용
청년 취업역량 프로그램	능력중심채용제도(NCS기반채용)에 대비한 구직역량 강화를 목적으로 집중적인 워크숍 형태로 제공되는 취업지원 프로그램	만34세 이하	고용
취업능력향상 (행복오름) 프로그램 I	근로능력수급자의 근로의욕 증진과 경력설계를 돕기 위해, 대상자의 취업능력 향상을 지원하고 맞춤형 취업지원이 이루어질 수 있도록 마련된 프로그램	저소득	고용
CAP@(청년직업지도)프로그램	청년 취업준비생의 진로결정을 위한 직업탐색, 감정 강화, 면접 실습 등에 대한 참여식 집단상담 프로그램	만15세 ~34세	고용
(온라인) 직업심리검사	개인의 능력과 흥미, 성격 등 다양한 심리적 특성을 측정하여 자기 이해를 돕고 적합한 진로분야 선택을 돕기 위해 20여종의 심리검사 제공	일반	고용
청년센터	-온라인청년센터: 맞춤형 정책정보 제공, 채팅상담 서비스 제공 -오프라인청년센터: 지자체 청년공간 활용, 공간 및 진로상담, 취업특강 등 제공	청년	고용
해외 취업센터	맞춤형 연수, 해외일자리 매칭 등으로 해외취업으로 연계	일반	고용
대학일자리 (플러스)센터	대학 내 진로지도 및 취창업 지원 기능의 공간적 일원화, 기능적 연계 등 원스톱 고용서비스 전달체계 구축 지원으로, 대학의 취창업 지원역량 강화 및 청년의 원활한 노동시장 이행 지원	만15세 ~34세	고용
여성새로일하기 센터	경력단절여성 대상 직업상담, 직업훈련, 인턴연계, 알선취업 및 사후관리서비스 등 종합적인 취업지원서비스를 제공	여성	고용, 여가
기업인력 애로센터	청년장병, 청년구직자 직무교육 및 중소기업 취업 연계를 통해 청년 구직난 및 중소기업 구인난 해소	만34세 이하	중기

### (7) 기타(활력도 향상 및 심리적 지원)

- 활력도 낮은 미취업 청년(구직단념자 또는 그냥 쉬고있는 청년, NEET족)의 파악 및 접근성 확보가 우선, 위험군의 추적 관리 및 소통 활성화 필요
- ‘30대 저학력 남성’ 중 비경제활동인구 중 그냥 쉬고있는 비중 최고, 미취업 상태의 장기화 및 소득급감으로 인한 취약계층으로 전락 우려, 이들을 타겟으로 한 직접일자리 개발 확대에 일경험 및 근로의욕 향상 필요



- 구직단념자는 ‘20대 초·대졸 남성’에서 상대적으로 많은데 이들의 주된 구직 애로점은 ‘수입/보수 부적합’(22.0%)과 ‘본인 적성과악 부족’(21.8%), 구직자 자신에 대한 이해를 위한 상담과 진로 컨설팅 강화 필요
- 비경제활동 청년 중 특히 활력도 낮은 청년들을 대상으로 오프라인 청년센터에서 정부의 ‘청년도전 지원사업’<sup>29)</sup> 추진 중, 대상 청년들에게 접근성이 문제
- **워크넷 정보관리 강화, 장기 미취업 청년의 추적 관리 시스템 도입**
  - (예) 청년취업위기관리 시스템: 일정 기간 이상(6개월 이상) 미취업 상태의 청년을 별도 DB화하여 추적 관리, 정보 접근성을 높여 정책 소통 활성화

### ○ 미취업 청년에게 취업 준비를 위해 우선적으로 필요한 것은 심리적 지원, 포용적이고 예방적 차원에서 지원 대상 및 전달체계 확대

- 미취업 청년 4명 중 1명은 자아존중감 취약, 자기효능감은 자아존중감보다 더 심각, 미취업 청년의 절반은 자기조절 능력 부족
  - 청년들은 구직 활동 중에 느끼는 감정(복수응답)으로 불안(82.6%), 무기력(65.3%), 우울함(55.3%), 좌절감(50.1%) 등, 구직 활동 시 느끼는 어려움으로는 직무 경험 및 경력 개발의 기회 부족(68.9%)이 최다(중소기업중앙회 조사결과)<sup>30)</sup>
- 미취업 청년 4명 중 1명이 구직 애로점으로 ‘취업준비 부족’을 선택, 심리적인 취업준비 부족의 의미 포함
- 자아존중감과 자기효능감이 부족한 경우 구직 실패 가능성이 높고, 취업 후 직장 및 업무 적응에도 부정적
- **청년심리지원서비스 사업의 대상 및 서비스 전달체계 확대 필요**
  - 청년심리지원서비스 사업(보건복지부): 지자체 공모 사업으로 추진, 의사 및 정신건강전문요원의 진단서 제출자 우선 지원
- **스스로 심리적 문제를 인지하기 전 예방적으로 심리적 역량 강화의 차원에서 지원 필요**

29) 지자체 청년센터를 활용하여 ①지역기반 기관협업을 통한 참여 청년 발굴 → ②사회활동 참여의욕 고취를 위한 상담 등 맞춤형(2~3개월) 프로그램 제공 → ③국민취업지원제도로 연계 추진(자료: 고용노동부, (2021. 3. 31.). 청년도전 지원사업)

30) 고영득. (2021-05-06). 압박감 심해진 청년 구직자 “불안, 무기력”, 경향신문.

## 참고 1] 미취업 청년의 세부 집단별 구직 애로점

## 〈미취업 청년의 세부 집단별 구직 애로점〉

(단위: 천 명, %)

	전체	20~29세						30~34세					
		남자			여자			남자			여자		
		고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸	고졸	초대졸	대졸
해당 인구수(천 명)	352	33	20	38	15	24	114	9	14	32	8	17	23
수입/보수 부적합	14.5	6.0	22.0	18.4	3.6	5.1	13.8	19.7	10.1	28.6	12.2	18.3	18.9
근무환경/근무시간 부적합	12.6	16.4	9.8	11.0	0.0	14.8	8.7	8.5	14.3	19.5	1.9	15.0	32.0
(소계) 일자리 질 부적합	27.1	22.4	31.8	29.4	3.6	19.9	22.5	28.2	24.4	48.2	14.0	33.4	50.8
경력 부족	17.2	9.6	8.5	17.3	29.3	26.3	20.2	26.2	13.8	16.4	9.4	5.7	9.5
학력/기능 등 요구자격 부적합	9.6	9.6	7.9	12.1	5.7	4.6	11.7	6.5	15.3	2.5	19.5	16.3	5.3
자격증	5.7	4.1	1.7	0.0	0.0	2.0	10.4	13.2	16.4	5.3	5.5	0.0	0.0
(소계) 개인역량 부족	32.6	23.3	18.1	29.3	35.0	33.0	42.4	46.0	45.6	24.2	34.5	22.0	14.8
취업정보 부족	19.5	30.6	16.9	19.5	31.6	21.1	17.4	13.2	22.0	11.3	26.0	14.0	16.6
본인 적성파악 부족	10.7	17.9	21.8	10.5	1.9	14.8	8.1	9.1	8.0	4.1	19.3	13.9	12.4
(소계) 취업준비 부족	30.3	48.5	38.7	29.9	33.5	35.9	25.4	22.3	30.0	15.4	45.3	27.9	29.0
성차별 때문에	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
외모/신체적 결함	0.7	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	6.2	4.5	0.0
(소계) 인적 특성	1.7	0.0	1.4	0.0	0.0	7.7	2.0	0.0	0.0	0.0	6.2	4.5	0.0
서류/면접시험의 심리적 부담감	8.1	5.8	10.0	11.3	27.9	3.6	7.6	3.5	0.0	12.2	0.0	4.5	5.4
기타	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.8	0.0
(합계)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 청년패널 2007 13차(2019년) 데이터를 이용하여 20~34세를 모집단으로 분석(이하 표/그림 동일)

주1: 인구수는 샘플 수에 횡단면 가중치를 적용하여 산출(이하 표/그림 동일)

주2: 중졸이하, 대학원졸은 분석에서 제외(이하 표/그림 동일)

주3: 1, 2, 3순위 응답 합

참고 2] '21년 부처별 직접 일자리사업 예산<sup>31)</sup>

〈부처별 직접일자리 예산 현황〉

(단위: 억 원, %)

부처명	전체 일자리 예산	직접일자리 예산	비중
고용부	240,229	1,138	0.5
복지부	24,584	23,982	97.6
행안부	2,978	2,761	92.7
산림청	1,446	1,446	100.0
여성부	714	236	33.1
환경부	548	548	100.0
경찰청	540	540	100.0
문체부	535	373	69.7
농림부	294	9	3.1
해수부	162	66	40.7
산림청	53	53	100.0
특허청	49	11	22.4
해경	3	3	100.0

31) 고용노동부. (2020. 9. 1.). '21년 일자리사업 예산(안)은 30.6조원, 전년 대비 5.1조원 증가.

참고 3] 유럽의 청년보장(Youth Guarantee)<sup>32)</sup>

## ○ 청년고용보장제 추진배경

- 급증하는 청년 실업과 NEET족 문제에 대응하기 위해 2010년 유럽의회(European Parliament)와 유럽청년포럼(European Youth Forum)은 유럽 차원에서의 청년보장제(Youth Guarantee, YG)를 추진할 것을 강력히 권고
- 유럽집행위원회(European Commission)도 2010년부터 2020년까지 유럽의 10개년 전략을 담은 ‘Europe-2020-Strategy’ 제안서를 발표. 제안서에 포함된 ‘Youth on Move’는 EU 회원국의 모든 청년이 정규교육을 마친 후 4개월 안에 양질의 취업, 계속교육, 직업훈련 또는 견습 등에 참여하도록 보장하는 내용을 담고 있음. 즉 오늘날의 청년고용보장제도(YG) 토대를 제시
- 2013년 4월 EU 이사회는 권고안을 발표하고 EU 차원에서 회원국들이 청년보장제도(YG)를 도입하여 시행하도록 권고
- 2014년부터 EU 회원국은 기존의 적극적 노동시장 정책을 넘는 더욱 강력한 정책수단으로써 청년고용보장제를 본격적으로 도입
- EU 차원에서의 청년고용보장제도는 새로운 정책적 시도이지만, 이미 북유럽 국가인 스웨덴(1984), 노르웨이(1993), 덴마크와 핀란드(1996)에서는 청년제도를 도입하여 수년간 성공적으로 운영
  - 노르딕 국가에서도 주요정책 목적은 청년들의 실업과 비경제활동 기간을 단축하는 것이었고, 개인 특성에 따라 고용 계획을 수립하는 맞춤형 지원서비스가 특징
  - 특히 이 과정에서 핵심 역할을 하는 기관은 공공고용서비스(PES, Public Employment Service)
- 이들 국가에서 시행되었던 청년보장제의 한계점
  - 취업과 구직 의사 및 의지가 있는 청년들에게는 청년고용보장제는 효과적인 정책이지만, 그렇지 않은 청년들에게는 효과성에 있어 한계
  - 청년고용보장제의 성공 여부는 정부의 공공고용서비스 정책과 광범위한 노동시장 상황에 따라 좌우됨
  - 단기 해결책(quick-fix)이라는 단점
  - 최소 4개월을 기다려야 하는 개입 시점에 한계

32) 서강대학교산학협력단. (2020. 12.). 한국형 청년고용보장제 추진방안: 정책기획위원회. pp.43-46, 50-53

## ○ 청년고용보장제 프로그램 주요 특징

- YG 프로그램 특징은 EU 회원국이 6대 실행 중심축에 기반을 두고 운영
  - 6대 실행 축은 ① 조기개입 및 활성화 ② 신속한 이행 ③ 이행관계자간의 파트너십 구축 ④ 노동시장 소외 및 취약계층 청년을 위한 적극적인 지원 ⑤ 유럽 기금의 적극적 활용 ⑥ 사업모니터링과 평가
- 조기개입 활성화와 협력을 통한 제도 이행
  - 청년들의 다양한 배경을 고려한 홍보 전략을 통해 청년 실업에 조기 개입하여 성공적인 노동시장으로의 편입 지원
  - 특히, 청년들이 노동시장에 진입하기 전에 노동시장에 대한 특별 정보를 청년들에게 제공하고, PES 직원들이 학교를 방문하여 직업과 훈련(VET, Vocational Education and Training) 기회에 대해 정보를 제공
  - 공공고용서비스(Public Employment Service, PES)가 적극적으로 고용주, 교육기관, 민·관 파트너십 구축
- 맞춤형 고용서비스
  - 실질적인 채용이 이루어지기 1년 전부터 학생들에게 인터뷰 준비에 도움을 주고, 정규교육 과정에 있는 학생 중 중도 탈락이나 NEET 족이 될 위험성이 있는 학생들을 특별히 지원
  - 교육 및 훈련기관, 진로상담서비스 및 청년 서비스 기관 등이 네트워크를 강화하여 서로 협력하고 청년들이 성공적으로 노동시장으로 진입할수 있도록 교육과 훈련과정을 끝까지 추적(follow-up)
- EU 국가별로 다양한 집행 방식을 채택
  - EU 회원국은 서로 다른 제도적 배경, 노동시장 및 구조적 조건에 따라 YG 프로그램 이행에 있어 자국 고유의 전략을 채택하고 있음
  - EU 차원에서 제시한 일자리, 계속교육, 직업교육, 실습 기회 외에 각 국가에서는 청년들에게 진로지도, 진로상담 등 폭넓은 서비스를 제공
  - 일부 국가는 노동시장, 교육, VET 대책, 청년대책과 사회정책을 개선하여 YG 프로그램을 이용. 반면 다른 국가들은 주로 고용정책에 중점을 두는 접근법을 선택
  - 또한, 초기에는 25세 미만의 청년들을 대상으로 하는 정책이었지만, 국가에 따라 30세까지 적용되었고, 정규교육 졸업 또는 실업 상태 후 4개월 이내의 청년만이 서비스 대상이 아니라 NEET 족이나 중도 탈락 학생들에게도 적용하는 국가도 존재
  - YG 프로그램은 EU 회원국들이 교육, VET, PES 개혁을 단행함으로써 청년들의 역량을 강화하고 청년실업을 퇴치하는 해결책을 제시하는 기회

### - 가장 취약한 계층의 청년들을 적극 지원

- 독일의 경우 홈리스 청년에게 숙소와 훈련 프로그램을 제공하고, 스웨덴은 담당자가 취약한 청소년들을 아침 일찍 가정 방문하여 훈련과 실습에 참여할 수 있도록 동기부여

### - 고용주들의 적극적인 참여 유도

- 프랑스, 덴마크, 폴란드는 고용주에게 임금보조금을 지급
- 벨기에 플랜더스 지방은 고용주들이 청년들에게 직장 내 훈련의 기회를 제공하고 이들을 고용으로 연계
- 스웨덴은 가장 취약한 청년층을 대상으로 임금보조금을 활용
- 핀란드의 경우에는 카드시스템(Sanssi Card)을 소유한 청년에게 고용주가 그들의 고용비용을 보상하기 위해 월 700 EUR의 임금보조금을 지급

### - YG의 성공적인 시행을 위한 3가지 정기적인 모니터링 지표

- 각국의 YG 프로그램 이행계획, 역할, 자원 마련 대책 등은 매년 EU 집행위원회가 검토
- EU 고용위원회는 YG 제도의 정확한 평가와 지속적인 개선을 위한 도구로써 YG 평가기준(Indicator Framework for Monitoring the Youth Guarantee)을 마련


- ① 집계 거시경제 모니터링 지표로서 NEET 청년 비율에 대한 노동력조사(aggregate macroeconomic indicators (Labour Force Survey data). YG 프로그램과의 직접적 연관은 제한적
- ② 직접 모니터링 지표로서 행정관리자료에 기반한 YG의 유입과 탈출에 관한 평가지표(direct monitoring indicators (entry/exit, based on administrative data)). YG에 등록한 청년들의 통계를 파악하고 준비 단계에 있는 청년들이 고용제안을 받아들일 때까지 소요된 기간을 평가
- ③ 추적 모니터링 지표로서 고용제안을 받고 YG를 벗어난 청년에 관한 상황 지표(follow up monitoring of individuals who took up an offer(result/outcome indicators, preferably based on administrative data). 고용제안을 받고 YG를 탈출한 청년이 6, 12, 18개월 후에도 경제활동을 계속하고 있는지 아니면, 실업 또는 비경제활동 상황에 있는지 를 추적하여 파악하도록 하는 지표

## 참고문헌

- 고영득. (2021-05-06). 압박감 심해진 청년 구직자 “불안, 무기력”, 경향신문.
- 고용노동부 보도자료. (2020. 9. 1.). '21년 일자리사업 예산(안)은 30.6조원, 전년 대비 5.1조원 증가.
- 고용노동부 보도자료. (2020. 12. 10.). 내년 일자리사업 예산 30.5조원
- 고용노동부. (2021. 1.). 2021년도 예산 및 기금운용계획 사업설명자료
- 고용노동부. (2021. 3. 31.). 청년도전 지원사업
- 고재성. (2021. 3. 30). 포용적 청년정책을 위한 방향 탐색. 한국고용정보원, 창립 15주년 기념 ‘미래 일자리의 길을 찾다’ 세미나.
- 관계부처합동. (2021. 3. 3.). 청년고용 활성화 대책.
- 관계부처합동. (2019. 6. 4.). 공공 고용서비스 발전 방안.
- 관계부처합동. (2020. 12. 24.). 제1차 청년정책 기본계획: 일자리 분야 주요 내용.
- 교육부 & 한국교육개발원. (2020. 11.). '20년 직업계고 졸업자 취업 통계 조사 세부 분석 자료.
- 권일웅, 이준범, & 한서영. (2018). 국가별 청년 대상 고용서비스 정책의 효과성 분석: 국회예산정책처.
- 정세정. (2020). 정책 대상으로서의 청년, 무엇을 어떻게 파악할 것인가? 보건 ·복지 Issue & Focus, 370, 1-8.
- 서강대학교산학협력단. (2020. 12.). 한국형 청년고용보장제 추진방안: 정책기획위원회.
- 서울특별시. (2021. 05. 21). 「서울형 뉴딜일자리」'21년 특성화고 취업지원관 채용 공고.
- 안상훈 & 박종연. (2017. 12). 4차 산업혁명 시대에 대응한 주요국의 일자리 정책: 서울대학교 산학협력단.
- 양태곤. (2020). 청년 구직기간 연장 요인 분석. 서울대학교 대학원. 석사학위논문
- 어수봉. (2021-05-20). 일터의 뉴노멀, 비대면과 디지털, 중앙일보.
- 온라인 청년센터(<https://www.youthcenter.go.kr/>)
- 이요행, 오세진, 이효남 (2011), 구직준비도검사 실시요람
- 일자리위원회. (2021. 3. 26). ‘청년 일자리 TF’의 청년 고용서비스 전달체계 개편방향 제언.
- Carcillo, S., & Königs, S. (2017). 청년 노동시장의 현황 및 정책 사례 : 호주, 프랑스, 독일 및 일본. 국제노동브리프, 2017년 8월호, 7~31.







## 미취업 청년의 특징 분석과 맞춤형 청년 고용정책 제안