

청년 일자리 문제의 본질과 미래지향적 대안

방하남 한국노동연구원장

청년 일자리 문제가 이 시대의 가장 뜨거운 이슈로 자리 잡고 있다. 2015년 전반기 청년 고용률은 약 41.3%, 실업률은 10.0%로 추정되고 있다. 추세적으로 볼 때, 약 10년 전인 2004년 기준 고용률은 3.8% 하락, 실업률은 2.7% 상승하였다. 특히 25세 이상 청년 졸업(중퇴)자의 경우, 학력과 상관없이 남성 고용률이 지속적으로 떨어지고 있으며 실업률은 최근 가파르게 상승하고 있어서 청년 일자리 문제의 심각성을 다시 확인해 주고 있다.

이러한 고용상황은 노동이동 차원에서 본다면 크게 첫 입직의 어려움과 일자리 미스매치(mismatch)로 인한 잦은 이직을 주요 원인으로 들 수 있다. 실제로 청년 구직자들은 학교졸업 후 첫 취업까지 약 1년의 기간이 소요되고, 취업 후 약 60% 이상이 첫 직장을 1년 3개월 후에 이직하는 것으로 조사되고 있다. 이직사유는 대부분이 근로여건 불만족이고, 전공불일치도도 50%를 넘는 것으로 나타나고 있다. 결국, 첫 취업의 어려움과 눈높이에 맞는 일자리의 부족은 많은 재학생들이 취업 준비를 위해 졸업을 미루는 결과를 초래하고 이는 청년 고용률에 추가적인 마이너스 요인으로 작용하고 있다.

이상의 진단들은 청년 구직자들의 구직과 입직을 어렵게 만드는 노동시장 내부의 요건들에 관한 것들이다. 일자리와 구직자 간의 매칭을 보다 원활하게하기 위해서 정부에서는 「청년취업아카데미」, 「대학청년고용센터」 등을 운영하고 있다. 취업지원관제도와 지역 강소기업체협 및 탐방 프로그램 등도 취업과 관련된 정보부족 및 비대칭의 문제를 해소하는 데 도움이 될 것이다.

하지만 보다 거시적인 차원의 구조적인 문제들이 청년층의 취업을 더 어렵게 만들고 있다. 무엇보다 장기적인 성장률 하락과 성장의 일자리 창출능력 저하로 인한 노동수요의 위축이다. 특히 청년

의 눈높이에 맞는 양질의 일자리가 청년 노동공급 세력에 비해 턱없이 부족한 것이 현실이다. 한 해에 40만 이상 배출되는 대졸 청년인력들은 약 4만 개 미만의 소위 대기업·공공부문의 ‘좋은 일자리’를 놓고 치열한 경쟁을 벌여야 하는 실정이며, 이는 수많은 취업재수생과 취업문 앞의 대기자의 줄을 갈수록 길게 만드는 요인이다.

한편 산업인력의 수요 차원에서 볼 때 이는 고학력 인력의 엄청난 초과공급이다. 이러한 초과공급은 청소년 인구의 장기적 감소와는 정반대로 '90년대 초반 이후 대학정원이 지속적으로 확대되어 온 데에 따른 누적효과 때문이다. 아울러 산업의 고급인력에 대한 수요는 점진적으로 증가하는 데 비해 공급은 기하급수적으로 늘어 온 데에 따른 수요-공급의 빅 미스매치 문제가 오늘의 청년 일자리 문제를 배태하고 있는 거시적인 환경요인이라고 볼 수 있다.


인력에 대한 산업에서의 수요와 교육에서의 공급 간의 빅 미스매치는 국가적으로 볼 때 교육훈련 시스템의 실패이며, 동시에 인적자원의 비효율적 낭비라고 할 수 있다. 청년 일자리 문제에 대한 근본적인 해결은 우리의 교육훈련 시스템, 특히 대학교육의 개혁 없이는 불가능한 이유가 여기에 있다. 우리사회에서 고학력의 과잉공급은 대학교육의 경제적 실질가치보다 졸업장이 가지고 있는 사회적 명목가치가 더 높은 데에도 그 원인이 있다. 노동시장에서 대학졸업의 투자효과가 갈수록 떨어지고 있음에도 대학졸업자의 공급이 줄지 않고 있는 것은 이를 반증하고 있다.

청년 일자리 문제의 해소를 위한 정책으로 이번 정부에서 추진되고 있는 「일학습병행제도」는 바로 이러한 인력의 일방적 공급 흐름을 바꾸고 산업이 필요로 하는 인력의 양성을 대학이 아닌 산업현장과 연계하려는 정책적 노력이라고 볼 수 있다. 이러한 대안의 루트(route)가 많이 생기고 성공 사례가 쌓여갈수록 무조건 대학진학이 아니라 먼저 자신의 미래직업과 맞는 산업현장에서 기술을 익히고 그 이후 필요에 따라서 고등교육·훈련을 받을 수 있는 독일식 듀얼(Dual) 시스템이 우리나라에도 제도화될 수 있을 것이다. 청년 고용촉진 대책의 일환으로 운영되고 있는 정부 주도의 「스펙초월 멘토스쿨」도 고학력으로 과잉 포장된 인력보다는 실력과 열정을 갖춘 인재들을 발굴하여 대안의 성공 케이스들을 많이 만들어 내려는 정책의도를 가지고 추진되고 있다.

그러나 이와 같은 공급차원의 정책적 노력에도 불구하고 우리 노동시장의 이중구조와 대기업-중소기업 간의 과다한 격차는 청년 구직자들의 1차 노동시장으로의 쏠림현상을 심화시키는 요인이 되고 있다. 이러한 양극화된 노동시장에서는 노동이동이 제한적일 수밖에 없으며 진입 초기의 위상

이 이후 근로생애를 결정하는 경향이 강하다. 따라서 1차와 2차 노동시장 간의 고용의 질에 있어서 격차를 줄이고 이동의 기회를 늘리는 것이 청년 일자리 문제의 해소를 위한 구조적 차원의 개혁과제이다. 중소기업의 강소기업으로의 발전과 일자리의 질적 제고를 통해 대졸 인력들의 중소기업으로의 유입을 촉진하고 오래 근속할 수 있는 유인을 제공하는 정책적 노력 또한 중요할 것이다.

아울러 첫 입직의 문턱을 넘지 못하고 외부 노동시장에서 떠돌고 있는 취업준비생들과 취업낭인들을 위해 공공부문에서 양질의 인턴기회들을 대폭 확대할 필요가 있다. 공공부문에서의 인턴 일자리는 본격적인 취업을 앞둔 청년들이 선호하는 기회이기도 하고 인턴기간 동안 경력을 쌓을 수 있는 장점도 있다. 현재의 5개월 단위의 인턴십 기간을 1년까지 늘리고, 본인이 원할 경우 2년까지 연장하여 두 번의 인턴십을 할 수 있는 기회를 제공해 줄 필요가 있다.

청년 일자리 문제의 해소를 위해서는 결론적으로 장기적 차원에서의 교육훈련 시스템과 노동시장 이중구조의 개혁, 그리고 단기적 차원에서 노동시장으로의 성공적 첫 입직을 위한 양질의 고용서비스와 취업지원제도가 동시에 진행되어야 할 것이다. 아울러 구직 당사자들도 남이 가지 않은 길을 선택하는 용기와 지혜가 필요하다. 21세기는 정보통신 기술의 혁신과 산업구조의 변화에 따라 일자리의 혁명적 변화가 예측되고 있다. 사회적 경제, 공유경제가 새로운 시대의 트렌드로 자리 잡고 있고, 인공지능과 로봇의 결합, 3D 프린팅의 확대 발전으로 인해 수많은 1인 기업의 탄생을 예고되고 있다. 산업과 노동에 있어서 이러한 미래변화를 감지하고 10년 앞을 내다보면서 과감한 투자와 창의적 아이디어로 시발되는 미래형 창업과 창직에 대한 정책적 지원 또한 청년 일자리 대책의 중요한 과제가 되어야 할 것이다. 

〈11월 주제: 청년층의 고용 문제〉

최근 청년층의 고용 문제가 핵심적인 사회 이슈로 부각되고 있다. 2008년 금융위기 이후에 청년층의 실업이 심화되었던 것이 현재까지 지속되고 있다. 최근에는 고용 문제가 점차 회복되는 기미를 보이고는 있으나, 대학졸업자를 중심으로 하는 양질의 일자리에 있어서는 여전히 취업이 쉽지 않은 상황이다.

정부에서는 청년층의 고용과 노동시장 전반의 비효율적인 요소들을 개선하여, 학벌중심의 사회에서 능력중심의 사회로 전환시키려고 노력하고 있다. 이런 노력의 일환으로 지난 9월 노동시장 구조개혁에 대한 노사정 대타협을 이뤄냈으며, 이를 바탕으로 임금구조 개편 등을 포함한 노동시장 개혁안을 마련하여 청년층의 고용 문제를 근본적으로 해결하고자 노력하고 있다.

박근혜 정부는 노동시장 개혁을 통해 신규 일자리를 창출하고, 고용 문화를 혁신하여 청년층의 고용 문제와 장년층의 조기 퇴직으로 인한 문제를 동시에 해결할 수 있는 발판을 마련하고자 하고 있다.

이번 호의 〈이슈 분석〉에서는 청년층의 고용 문제를 중심으로 살펴보고자 한다. 청년층 고용에서 핵심적인 문제로 제기되고 있는 청년 니트의 문제, 인문계 대졸자의 문제, 대학 창업의 문제 및 고졸 청년의 취업 문제 등을 분석하여, 향후 청년층의 고용 문제를 해결할 수 있는 실마리를 찾고자 한다.

이번 호 〈이슈 분석〉에서 다루는 내용은 다음과 같다.

- ◆ 청년 니트(NEET)의 실태와 정책적 시사점
- ◆ 인문계 대졸 청년층 취업 이슈
- ◆ 대학 창업교육훈련 생태계 조성 분야 핵심 이슈
- ◆ 고졸 청년의 취업 추이와 향후 과제