



지방자치 정책 Brief

2024. 11.
NO.183

‘쉬었음’ 청년 지원 방안

유자영 부연구위원

주요내용

지역 청년인구의 고용이행단계별 지원 필요

- 지역 내 청년들의 수도권 유출에 이어 ‘쉬었음’ 청년 비중 및 성향 부각으로 생산가능 인구가 지속적으로 감소하는 문제에 적극적인 정책개입이 필요함
- 지역 상황에 부합하는 청년인구의 고용이행단계별 지원이 필요하며, 증가하고 있는 ‘쉬었음’ 청년의 유형과 특성에 근거한 정책을 설계해야 함

‘쉬었음’ 청년 실태 및 정책수요 파악

- 실제 ‘쉬었음’을 경험한 청년들을 대상으로 심층면담을 통해 ‘쉬었음’ 원인과 인식, 정책수요를 파악함
- 분석결과, 청년에 대한 이해 선행, 실질적인 효과를 보장하는 다양한 프로그램 마련, 지역 내 청년 간 정보 공유 및 네트워크 형성을 지원해주는 정책, 양질의 조직문화와 일하는 방식이 개선된 일자리 마련도 중요한 부분으로 판단됨

‘쉬었음’ 청년 지원 정책 설계

- 모든 ‘쉬었음’ 청년에게 재학-구직-재직이라는 고용이행단계의 정책프로그램이 필요하지만, 유형별로 더 필요로 하는 프로그램이 상이하다는 점에서 정책대상의 우선 순위를 판단할 필요가 있음
- 우선정책대상으로 ‘취준소극형’과 ‘이직소극형’이 고려되며, 유형별 상이한 정책수단 조합을 마련해야 함

01

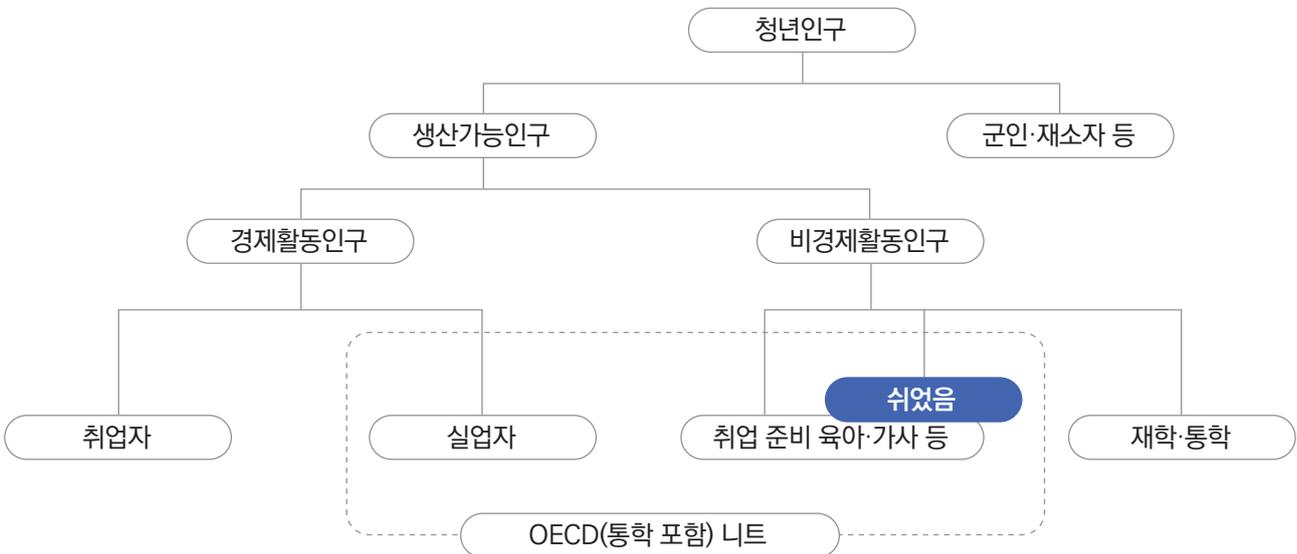
지역 내 청년인구의 고용이행지원 정책 도입 필요



'쉬었음' 청년 비중 및 성향 부각으로 생산가능인구 감소 지속

- 최근 청년 비경제활동 인구 비중이 증가하고 있는 가운데, 별다른 활동없이 '그냥 쉬었음' 청년이 부각되고 있음
- 청년의 경우 '쉬었음' 기간이 길어질수록 고용가능성과 임금수준이 낮아질 확률이 높고, 청년의 고립 및 은둔 가능성도 높아짐

『'쉬었음' 청년 개념적 위치』



※ 자료 : 김기현·배상률·성재민(2018)을 참고하여 연구진 작성



산업구조 및 인구구조의 변화

- '23. 10월 기준 청년 고용률은 46.6%, 실업률은 5.1%, 20대 후반 고용률은 72.7%로 이전에 비하여 개선된 것으로 평가되나, 청년인구의 절대적 규모 감소세에 따른 취업자 감소분을 고려하면, 청년취업자 규모 자체는 감소한 것으로 보임
- 지역의 주력산업 침체 및 스타트업 기업 등의 수도권 집중으로 청년인구의 유출이 가속화되고 있어, 청년인구 유출에 더하여 지역 차원의 '쉬었음' 청년에 대한 장기적인 지원이 필요한 상황임



고용이행단계별 '쉬었음' 청년에 대한 정책 설계 및 방향 제시

- '쉬었음' 청년이 경험하는 고용이행 단계별 정책 대안을 설계하여 단기는 물론, 구조적이고 장기적인 측면의 대안을 마련해야 함

- 이를 위하여 ‘쉬었음’ 상황은 청년의 삶의 과정 중 하나로 이해하는 인식의 전환을 바탕으로, 정책대안도 ‘청년’에 대한 시각, 기준 전환에서 시작될 필요가 있음
- 즉, ‘쉬었음’을 선택한 원인, ‘쉬었음’ 유형과 특성 등을 분석하여 ‘쉬었음’ 청년 증가 원인을 파악하고 고용이행 및 지속을 위한 청년의 수요에 부합하는 정책대안을 모색해야 함

02

심층면담을 통한 ‘쉬었음’ 청년 실태분석



청년의 ‘쉬었음’ 원인과 ‘쉬었음’ 인식

- 청년들이 ‘쉬었음’을 선택하는 원인은 직장 경험 유무에 따라 상이함. 직장 경험이 있는 청년은 직장 내 소진감과 부정적 경험이 주요 원인인 반면, 직장 경험이 없는 청년은 반복되는 취업 실패와 전공-직종 미스매치가 원인으로 나타났으나, 두 유형 모두 건강 문제, 취업 기회 부족 등도 ‘쉬었음’의 주요 원인으로 지적됨
- ‘쉬었음’ 청년들은 ‘쉬었음’ 기간을 불안하면서도 필요한 시기로 인식하는 반면, 부모들은 이를 무의미한 시간으로 인식함. ‘쉬었음’ 청년들은 사회적 활동을 최소화하고 단기적 경제활동이나 부모 의존으로 생활비를 충당하지만 일부는 더 나은 취업 기회를 탐색하고 있음



‘쉬었음’ 청년의 정책수요 및 정책 방향

- (청년수요 기반) ‘쉬었음’ 청년 정책은 청년에 대한 올바른 이해가 선행되어야 하며, 청년들은 다양한 프로그램의 종류와 확실한 효과를 낼 수 있는 프로그램에 대한 수요를 동시에 보임
- (다양한 프로그램) 청년들의 개별적인 조건이나 상태가 매우 이질적이었기 때문에 다양한 종류의 정책프로그램이 필요하며, 각각의 프로그램에서 제공하는 수혜 역시 확대되기를 기대함
- (정보 공유 및 네트워크 지원) 지역 내 청년들의 위축된 심리상태를 공유하고 회복할 수 있는 네트워크와 이를 형성할 수 있는 물리적인 공간을 필요로 함. 다양한 공공 공간에서 소통할 수 있도록 일종의 ‘제 3의 공간(third space)’¹⁾을 활용하는 방안을 제안함¹⁾
- (조직문화 일하는 방식 개선) 장기적인 측면에서 지역 내 조직문화에 대한 개선 욕구도 상당 부분 나타나고 있어, 청년들이 원하는 일자리에는 근로조건 개선뿐만 아니라 양질의 조직문화 형성도 중요한 부분으로 판단됨

1) 제3의 공간(third places)은 제1의 장소(first-place)인 집이나 제2의 장소(second-place)인 직장 외에 사람들이 ‘비공식적 공공생활’을 수행하는 공간을 의미한다. 집이나 직장과 달리, ‘목적 없는 접촉’과 ‘폭넓은 대인관계’를 통해 지역사회를 구축하고 통합하는 역할을 하면서 개인에게도 흥미와 재미를 부여한다는 장점이 있음. 지역 내 카페, 클럽, 도서관, 서점, 공원 등과 같이 사람들이 편안하게 향하고 머물 수 있는 장소를 의미하며, 이러한 제3의 공간이 시민사회, 민주주의, 시민 참여 등의 가치에 중요하다고 보았음(레이 올든버그, 1999)

03

‘쉬었음’ 청년 단계별 지원정책 제안



우선순위 정책대상 선정 필요

- 구직·이직 의욕과 자신감이 많이 떨어져 추후 니트인구로 편입될 가능성이 높은 청년들을 ‘쉬었음’ 청년 정책의 우선순위로 선정하여 개발·적용함
 - 모든 ‘쉬었음’ 유형의 청년에게는 재학-구직-재직이라는 전반적인 고용이행단계의 정책프로그램이 필요하지만, 유형별로 더 강조해야하는 프로그램이 상이함
 - ‘취준소극형’에 대해서는 ‘재학’ 및 ‘구직’ 상태를 좀 더 고려한 정책이, ‘이직소극형’에 대해서는 ‘재직’ 및 ‘구직’ 상태를 좀 더 고려한 정책이 설계되어야 함

‘쉬었음’ 청년 유형화

유형	특성	쉬었음 이행과정 및 전망
취준-적극형	직장경험 × 구직의욕 ↑	• 졸업후 충전 위해 쉬는 상태, 구직의지와 계획은 있지만 진로에 대해 일부 불안감
취준-소극형	직장경험 × 구직의욕 ↓	• 지속적 취업 실패 등으로 쉬었음 기간이 장기화되며 구직의욕 감소, 도전 어려움
이직-적극형	직장경험 ○ 구직의욕 ↑	• 경력개발 위해 퇴직, 재취업 계획은 있지만 시간을 두고 준비하고 있는 상태
이직-소극형	직장경험 ○ 구직의욕 ↓	• 소진, 적성 불일치 등으로 퇴직, 상하이직 기대 불투명으로 구직계획에 어려움
취약형	환경적 취약성 ↑	• 부정적 경험, 질병·장애, 가족돌봄 등으로 사회참여 의욕이 낮거나 일자리 진입에 어려움

※ 자료 : 관계부처합동(2023) 청년층 노동시장 유입 촉진방안



‘취업준비 소극형’ 유형에 대한 정책대안

- 소극형의 경우 경제활동을 하더라도 지속적이지 않을 수 있으므로 교육, 일상생활을 위한 동기부여가 가능한 정책 대안이 필요함
 - 재학단계에서는 ① 학업중단 예방 강화, ② 진로탐색지원의 상설화, ③ 실질적 일경험 확장, ④ 지역사회 내 인력 양성 과정 확장 등을 제공함
 - 구직단계에서는 ① 지역사회 내 관계 형성을 통해 고립 방지(지역 멘토링 프로그램, 지자체 플랫폼을 이용한 커피챗²⁾, 직종별 직무별 ‘모둠’ 형성), ② 지역 내 청년친화강소기업 홍보, ③ 청년보장제를 통한 다양한 정책 간 연계 등을 제공함

2) 청년들을 위한 커피챗(Coffee Chat) 제도는 온보딩 과정의 일환으로, 조직 내 상호 이해와 네트워킹을 촉진하기 위해 활용됨. 커피 한 잔을 마시며 부담 없이 대화를 나누는 비공식적 만남을 의미하며, 주로 신입 청년 직원과 경험 있는 구성원 또는 다른 부서 인원이 1:1로 매칭됨



'이직준비 소극형' 유형에 대한 정책대안

- 기존 직장에서의 부정적인 경험을 극복하고, 새로운 경제활동을 시작할 수 있는 상태로 전환이 필요함
 - 재직단계에서는 ① 신입사원 적응지원, ② 청년 친화 조직문화 확산, ③ 재직자 직업훈련 지원 내실화, ④ 청년재직자 자산형성지원 등을 제공함
 - (재)구직단계에서 제공해야할 사항은 '취업준비 소극형'과 유사함. 즉, ① 지역사회 내 관계 형성을 통해 고립 방지 (지역 내 1:1 멘토링 프로그램, 지자체 플랫폼을 이용한 커피챗, 직종별 직무별 '모뎀' 형성), ② 지역 내 청년친화강소 기업 홍보, ③ 청년보장제를 통한 다양한 정책 간 연계 등을 제공함



지자체-대학-기업 간 긴밀한 협조에 근거한 대안 마련

- 청년 친화적인 조직문화 조성 및 재직자 직업훈련 내실화를 위해서는 기업과 대학의 노력이 중요하며, 지자체의 적극적인 지원이 필수적임
 - 이를 위해 지역 기업들이 대학과 연계해 청년들이 장기 근속할 수 있도록 '청년이 일하기 좋은 직장' 인증제 등의 유인 체계를 마련하는 방안을 고려할 필요가 있음
- 청년들이 일하고 싶은 기관을 늘리는 것이 일 경험 기회 확대의 기본 방향이 될 수 있음
 - 이를 위해 지역 공공기관, 중견·중소기업에 대한 정보 및 인턴 기회 제공을 강화하고, 대학 차원에서 외부 기관과 연계해 채용 설명회나 졸업생 특강을 통해 유인체계를 마련할 필요가 있음



지역 정주여건 개선

- 지역의 청년인구 유출과 '쉬었음' 청년 증가의 원인은 다양하지만, 근본적인 원인은 유사함
 - 청년의 출향 결정과 '쉬었음' 청년으로의 전환은 단순한 교육이나 취업 문제가 원인이 아니며, 졸업 후 본인의 경제활동으로 유발되는 다양한 삶의 기회를 고려하여 '쉬었음' 결정함
- 이를 해결하기 위해서는 지역 내 산업의 '괜찮은 일자리'를 늘리고 작업환경, 생활여건을 개선하여 청년들을 유인할 필요가 있으며 장기적인 시각에서 교육, 일자리 등의 삶의 조건을 개선하는 다양한 정책적 변화가 요구됨

참고문헌

관계부처합동(2023) 청년층 노동시장 유입 촉진방안
 김기현·배상률·성재민(2018) 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 I : 청년 니트(NEET), 한국청소년정책연구원
 레이 올든버그(1999) 제3의 공간(The Great Good Place), 김보영 옮김 출판사 : 풀빛
 유자영·이경은(2024) 경남의 '쉬었음' 청년 실태파악 및 지원방안, 한국지방행정연구원

내용문의

유자영 한국지방행정연구원 지방행정혁신실 부연구위원(033-769-9898, jayoung0818@krila.re.kr)