

# ‘취업’과 ‘실업’의 사이에서: 청년이직에 대한 질적연구\*

김규혜\*\* · 이승윤\*\*\* · 박성준\*\*\*\*

## 요약

본 연구는 임금노동자 중심으로 이루어지는 기존의 실업과 취업의 구분이 현재의 청년노동시장 참여 상태를 정확하게 드러내지 못하고 있다는 것에 주목하였다. 이에, ‘완전 실업’과 ‘완전 취업’ 사이에서 이동하며 다양한 계약형태 하에서 일하는 청년의 경험을 입체적으로 분석하여, 기존의 ‘이직’ 개념이 가지는 한계를 드러내고자 하였다. 즉, 청년들이 경험하는 일과 이직의 의미는 무엇인지 이해하고 청년 노동시장 정책에서 기존의 ‘이직’ 개념이 구체적으로 어느 지점에서 부정합성을 드러내는지 질적으로 분석하였다. 이를 위해, 본 연구는 먼저 청년 노동시장을 다양한 지표를 통해 경험적으로 살펴보고, 기존의 이직에 대한 선행연구를 바탕으로, 모호한 고용관계로 수차례의 이직을 경험하며 일해 온 청년들을 대상으로 사례연구를 진행하였다. 분석결과, 불안정 노동시장 구조로 인해 청년 노동자는 자발성과 비자발성 간의 경계가 모호한 상태로 고용보험에서 배제된 채 이직을 경험하였다. 또한 청년에게 있어서 이직은 하나의 조직에서 다른 조직으로 이동하기보다는 자신의 일자리를 N개로 ‘확대’ 혹은 ‘축소’하는 방식으로 경험되는 측면이 있었다. 이행기의 청년들은 노동시장 진입 과정에서부터 자신들의 경제활동이 소득활동인지, 구직활동인지, 아니면 비경제활동인지 불분명하였다. 조직에 소속된 임금노동자 지위를 전제하는 ‘완전 취업’과 ‘완전 실업’이라는 이분법적인 구분과 이에 바탕을 둔 정책은 연구대상자인 청년들의 일의 방식과 정합성이 낮았다. 본 연구는 분석결과를 바탕으로, 청년의 이행을 지원하는 다양한 정책을 논하고 직업교육과 소득보장제도인 고용보험제도와 실업부조에 대한 정책적 함의를 도출하였다.

**주요어:** 청년노동시장, 이직, 비경제활동인구, 모호한 고용관계, 사례연구

\* 본 논문의 발전에 매우 큰 도움을 주신 세 분의 심사위원께 감사드립니다. 본 논문은 2020년도 한국청소년정책연구원의 연구과제인 ‘청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ’ 중 저자가 참여한 부분을 전면적 수정 및 보완하여 완성한 논문임을 밝힙니다. 마지막으로, 본 연구는 2020년도 중앙대학교 CAU GRS 지원과 2018년도 대한민국 교육부와 한국학중앙연구원의 한국학 세계화사업의 지원을 받아 수행된 연구입니다(AKS-2018-LAB-1250002).

\*\* 제1저자, 중앙대학교 사회복지학과 박사과정(ghkim1003@gmail.com)

\*\*\* 제2저자 및 교신저자, 중앙대학교 사회복지학과 부교수(leesophiasy@cau.ac.kr)

\*\*\*\* 공동저자, 중앙대학교 사회복지학과 석사과정(junspark0507@gmail.com)

## 1. 서론

2020년 5월 기준 한국 청년의 낮은 고용률(42.2%, 전체 연령은 65.8%)과 높은 첫 일자리 이직률(69.6%)은 동전의 양면이다(통계청, 2020b). 임금노동자 기준 청년의 첫 취업까지의 평균 소요기간은 10개월이지만, 첫 직장 평균 근속기간은 1년 5.5개월로 큰 차이가 나타나지 않으며, 이러한 차이는 오히려 지난 10년간 근소하지만 축소되어왔다. 어렵게 취업하여도 근속년수는 매우 낮은 것이다. 어떻게 청년의 취업이 어려워지고 있는 상황과 취업 후 일자리 유지가 어려워지고 있는 상황이 공존할 수 있는 것인가? 전혀 다른 것처럼 보이는 두 결과는 한국 청년 노동시장의 구조적 특성이라는 같은 원인에 의한 것이다.

2020년 기준 청년 경제활동참가율은 47.0%로 전년 대비 1.4%p 감소하였다(통계청, 2020b). 이는 청년층 전체 인구 중 비경제활동인구의 비중이 증가하였다는 의미다. 한편 15~24세 기준 공식 실업률은 2019년 기준 10.4%로 OECD 평균(13.7%)에 비해 3.7%p가 낮으며, 프랑스(19.6%), 영국(11.3%)보다 낮은 수치다(통계청, 2020b). 이와 같은 공식 실업률 지표가 한국 노동시장을 정확하게 이해하고 분석하는 데 있어 체감 실업률을 적절히 반영하지 못한다는 한계는 기존 연구에서 논의되어 왔다(황수경, 2010; 2011). 이에 따라 ‘확장실업률’, ‘시간관련추가 취업자’, ‘잠재취업가능자’, ‘잠재구직자’, 구직단념자 및 취업준비자, NEET 등의 새로운 실업 및 취업 관련 개념 및 보조지표들이 제안되었다. 고용보조지표는, 그동안 근로계약 하의 임금노동자 중심으로 규정된 취업자, 실업자, 비경제활동인구 등의 구분이 변화하는 노동시장에서 노동자의 상태를 정확하게 포착하지 못하는 한계에서 제안되었는데, 2015년 보조지표 도입 이후 공식지표 실업률의 2배 이상으로 집계되고 지속적으로 확대 중인 것으로 나타났다. 요컨대, 이러한 차이에서 청년 노동시장 현황을 정확하게 반영하지 못하는 전통적인 실업 개념의 한계가 드러난다. 보조지표에서 드러난 높은 수준의 실업률을 통해, 취업도, 실업도 아닌 모호한 고용관계 위에서 사회안전망과 연동되지 않는 비정형적이거나 불안정한 노동을 반복하는 청년들이 적지 않을 것으로 추측할 수 있다.

한편 청년 첫 일자리의 질은 관련 통계 지표에서 높지 않은 것으로 확인된다. 일자리의 고용계약 형태에서는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 임금노동자(68.6%)가, 근무형태에서는 전일제 노동자(78.3%)가 대다수를 차지하였다(통계청, 2020b). 그리고 청년 취업자의 절반 이상(58.7%)이 첫 일자리에서 평균적으로 200만 원 미만의 월 임금 소득을 얻는 것으로 나타나, 2020년 기준 최저임금 월 환산액이 약 180만 원인 것을 고려하면 임금수준이 낮은 편이다. 이와 같은 상황에서 청년 첫 일자리 이직 경험자 중 이직 사유의 절반(49.7%)이 근로여건 불만족이라는 것은 어쩌면 당연한 결과로 평가된다.

기존 연구에서 한국 청년이 취약노동계층으로서 경험하는 문제는 주로 장기화되고 있는 경기침체, 이중 노동시장 구조의 수량적 유연화, 고학력화에 따른 일자리 미스매치(mismatch)로 인한 결과로 평가되고 있다(윤윤규 외, 2017). 한편 한국의 청년이직에 관한 기존 연구들을 살펴보면, 청년이직이 노동시장 성과에 미치는 영향은 대체로 부정적으로 평가되며, 청년이직 행동 및 동기에 영향을 미치는 요인은 다양하지만 그 중 노동조건 불만족과 직무 불일치가 주요 요인으로 분석되고 있다(정인호·이대웅·권기현, 2018). 정책을 살펴보면, 청년이직과 관련된 한국의 주요 청년 노동시장 정책은 정규직 임금노동자 형태의 취업을 중심으로 ‘고용 창출’ 혹은 ‘근속 유지’ 기능이 주로 강조되고 있다. 이는 사실 한국의 노동시장 정책의 전반적인 문제로, OECD 평균에 비해 한국 노동시장정책 지출 규모가 작고 소극적 노동시장정책에 대한 지출 규모가 OECD 평균의 절반 이하라는 점에서, 일자리 창출 중심의 노동시장 정책 특성이 나타난다(김유빈, 2020).

앞서 언급된 기존의 연구들을 살펴보면, 한국 노동시장에서 실업 및 취업의 의미와 각 상태 간의 경계가 모호해지고 있는 상황에서, 청년 노동자가 경험하는 ‘이직’ 개념의 의미 및 특성의 변화는 기존 연구와 청년 노동시장 정책에서 충분히 논의되지 않고 있다. 기존 전통적 개념으로 이직은 주로 직업 이동 중에서 조직 소속을 전제한 임금노동자의 이직(job-to-job turnover) 및 실직(job-to-non-employment)으로 정의된다고 할 수 있다. 하지만, 근로계약이 아닌 다양한 계약 형태를 통해 노동하는 ‘비임금노동자’의 규모가 지속적으로 확대되고 있다는 점에서, 위와 같은 전통적인 이직개념에 기반한 분석들은 청년노동자가 경험하는 이직의 특징을 충분히 설명하지 못한다. 또한, 청년은 동질적인 정체성으로 분류될 수 있는 집단이 아니며, 청년 내부의 다양한 차이를 고려해야 분석적 타당성과 정책적 효과성을 향상시킬 수 있다(한요셉, 2017).

이에, 본 연구는 기존의 실업과 취업의 구분과 이에 따른 이직 개념이 청년의 노동시장 참여 상태를 정확하게 드러내지 못한다는 것에 주목한다. 그리고, ‘완전실업’과 ‘완전취업’의 사이에서 다양한 계약 형태로 일하고 또 이직을 반복하는 청년들의 경험에 주목하여 기존의 ‘이직’ 개념이 가지는 경직성과 그 한계를 논하고자 한다. 즉, 청년들이 경험하는 일과 이직의 의미는 무엇인지 이해하고 청년 노동시장 정책에서 기존의 ‘이직’ 개념이 가지는 부정합성이 구체적으로 어느 지점에서 발생하는지 분석하고, 변화하는 청년이직의 개념을 이해하는 데 목적을 두고 있다.

이를 위해, 다음과 같은 구성으로 본 연구를 진행하였다. 먼저 확장실업률, 시간관련추가취업자, 잠재취업가능자, 잠재구직자로 구성된 고용보조지표, 구직단념자, 취업준비자, NEET 현황을 살펴보면, 기존의 취업자, 실업자, 비경제활동인구를 구분하는 경계가 청년 노동시장의 현실을 적절하게 반영하지 못하는 상황을 살펴볼 것이다. 이어, 다양한 계약 형태 하에서 일하고

있는 비임금노동자의 규모 및 소득 현황을 통해 근로계약 하의 임금노동자를 전제하는 취업 개념의 한계를 파악하여 전통적 ‘이직’개념에 주는 함의를 이해하고자 한다. 기존의 취업과 실직 개념의 한계와 이 사이를 ‘모호한 고용관계’로 이동하고 있는 청년의 모습을 구체적으로 파악하는 것은, ‘이직’의 개념 변화를 이해하는데 매우 중요하다. 다음으로는, 기존 연구에서 논의된 청년들의 이직 선택의 동기 및 배경에 관한 요인과 이직이 노동시장 성과에 미치는 영향을 구체적으로 검토하고, 한국의 청년이직 관련 정책들의 한계를 논의하고자 한다. 따라서, 청년 노동시장을 다양한 지표들을 통해 경험적으로 살펴보고, 기존의 이직에 대한 선행연구를 바탕으로 본 연구는 모호한 고용관계로 수차례의 이직을 경험하며 일해 온 청년들을 중심으로 질적 연구를 실시하고 한다. 특히, 표준적인 근로계약 하의 임금노동자를 전제한 전통적인 이직의 개념으로 충분히 포괄되지 못하는 청년 하청 노동자, 청년 자영업자, 청년 프리랜서, 청년 특수형태근로종사자 등 다양한 계약 형태 하에서 노동하는 청년 노동자 13명에 대한 심층면접 자료를 수집하여 질적사례분석을 실시하고자 한다. 이를 통해 현재 한국 청년 노동시장에서 취업과 미취업, 그리고 이직의 의미 및 특성을 전통적인 이직의 의미 및 특성과 비교하고, 현재 청년 노동자가 경험하는 이직이 관련 청년 노동시장 정책에서 적절하게 반영되는지 논의하고자 한다. 마지막으로 본 연구는 다양한 계약 형태 하에서 일하는 청년 노동자의 이직 경험이 한국 청년노동시장 정책에 주는 함의를 논하겠다.

## 2. 청년노동시장에서 ‘취업’과 ‘실업’개념이 가지는 한계

먼저 한국 청년노동시장을 이해하는데 활용되는 공식 실업률을 살펴보겠다. 지난 10년 동안의 한국의 공식 실업률 추이를 살펴보면, 청년(15~29세)의 실업률은 2010년 이후 항상 전체 생산가능인구(15~64세)의 실업률의 2배 이상으로 나타났다. 분석 기간 내내 큰 변동 없는 전체 실업률과 달리, 청년 실업률은 2013년을 기점으로 증가하다가 2017년에 정점을 찍은 이후 감소하여 2019년 기준 8.9%로 집계되었다(통계청 2020b). 공식 실업률을 측정하는 실업자의 정의는 “조사대상 기간에 수입 있는 일을 1시간 이상 하지 않았고, 지난 4주간 일자리를 찾아 적극적으로 구직활동을 하였던 사람으로, 일자리가 주어지면 즉시 취업이 가능한 사람”<sup>1)</sup>이라는

1) 구체적으로 첫 번째 조건은 조사기간 동안 최소한 1시간 이상을 임금노동 또는 자기 사업을 위한 경제활동을 수행하였다면 취업자로 분류되어 실업자가 아니라는 의미이며, 두 번째와 세 번째 조건은 실업 상태는 ‘취업 희망’이라는 주관적 의사표시가 아니라 ‘구직활동’과 ‘취업가능 여부’라는 객관적인 활동과 여건을 기준으로 판단해야 한다는 의미이다. 즉, 주관적으로 취업을 희망하더라도 노동시장에서 구직활동을 하지 않았거나 실제 취업이 가능하지 않았다면 경제활동인구 범주에서 제외되어야 한다는 것이다(황수경, 2010).

세 가지 조건으로 구성되어 있다(통계청, 2020a). 이와 같은 공식적인 실업자 정의에서 확인되는 공식 지표의 한계는 우선 주마다 1시간 이상만 일하더라도 취업자로 분류하여 취업 상태의 범위가 넓어지고 이에 따라 취업자 내부의 차이를 고려하지 못한다는 것이다. 또한 구직활동 및 취업 가능성에 대한 엄격한 정의로 취업을 희망하더라도 이러한 조건들을 충족하지 못하는 경우 비경제활동인구로 분류된다. 때문에, 기존의 ‘실업’ 개념은 주마다 1시간 이상 일하는 시간제 노동자를 포함한 불완전 취업(underemployment) 상태 혹은 구직활동을 할 수 없거나 당장 취업이 불가능한 비경제활동인구가 포함되는 잠재실업 상태를 ‘실업’으로 인정하지 않는다는 한계가 지적되었다(황수경, 2010). 특히 불완전 취업(부분 실업) 관련 논의는 현재와 같이 확대된 비전형적인 노동 형태로 모호해진 전통적인 의미의 취업자와 미취업자 간의 경계를 재고할 수 있게 하는 개념적 함의를 갖는다.

체감 실업률을 반영하지 못한다는 공식 실업률의 한계를 보완하기 위해 통계청은 2015년부터 노동 저활용(labour underutilization) 논의를 바탕으로 고용보조지표를 도입하였다(정현성, 2014; 윤윤규 외, 2017). 이를 통해 ‘일하고 싶은 욕구가 충족되지 못한’ 취업자 및 비경제활동인구로 실업의 의미를 확장하여 노동공급과 노동수요의 불일치를 포착하고자 하였다(정현성, 2014; 통계청, 2020a). 그 중 [표 1]의 청년 확장실업률(고용보조지표3)은 취업자 중 시간제 노동자(불완전 취업자)이면서 추가 취업이 가능한 ‘시간관련추가취업자’<sup>2)</sup>와 비경제활동인구 중 잠재취업가능자와 잠재구직자로 구성된 ‘잠재경제활동인구’<sup>3)</sup>를 포함한 실업률이다. 이는 도입된 2015년 이후 내내 공식 실업률의 2배 이상으로 집계되었을 뿐만 아니라 2015년 기준 21.9%에서 지속적으로 증가하여 2019년에 22.9%를 기록하기도 하였다. 특히 잠재경제활동인구의 경우, 조사기간 내내 실업자의 최소 1.3배(2016년)에서 최대 1.7배(2019년)인 것으로 나타나, 현재 청년 중에서 공식 지표에서 실업자로 포괄되지 않는 비경제활동인구의 규모가 크다는 것을 확인할 수 있다. 구체적으로 정현상(2014)에 따르면, 현재 경기상태를 나타내는 지표인 경기동향종합지수가 감소할 때, 잠재경제활동인구 및 시간관련추가취업자는 부적 상관관계를, 실업자는 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타나, 경제 침체 시기에 청년 세대는 실업자보다 비경제활동인구 혹은 취업자에 포괄되는 것으로 확인되었다. 이는 경기침체가 한국 청년 노동시장에 미치는 영향을 파악할 때, 공식 지표와 함께 고용보조지표도 병행하여 파악할 필요가 있다는 것을 의미한다.

2) 조사대상주간에 취업자 중 노동시간이 36시간 미만인 시간제 노동자이면서 추가취업을 희망하는 사람을 의미한다(통계청, 2020a).

3) 비경제활동인구 중 지난 4주간 구직활동을 하였지만 조사대상기간에 취업이 불가능했던 사람(잠재취업가능자)과 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만 조사대상 기간에 취업을 희망했고 취업도 가능한 사람(잠재구직자)을 의미한다(통계청, 2020a).

[표 1] 한국 전체 및 15-29세 청년 확장실업률 추이 비교(2015-2019년)

(단위: %, 천 명)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전체 확장실업률	11.2	10.7	11.0	11.6	11.8
청년 확장실업률	21.9	22.1	22.7	22.8	22.9
시간관련 추가취업가능자	67	76	79	86	102
실업자	389	426	426	408	386
잠재경제활동인구	611	582	618	633	657
확장경제활동인구	4,864	4,915	4,950	4,945	4,988

주1) 확장실업률=(시간관련 추가취업가능자+실업자+잠재경제활동인구)/확장경제활동인구×100

주2) 잠재경제활동인구=잠재취업가능자+잠재구직자

주3) 확장경제활동인구=경제활동인구+잠재경제활동인구

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

한편 ‘(적극적인) 구직활동’은 임금노동이 보편적인 산업사회에서 노동시장에 관한 정보를 구하는 핵심적인 행위로 여겨졌지만, 노동형태가 모호해지고 있는 노동시장에서 더는 미취업자 중 실업자와 비경제활동인구를 적절하게 구분하는 기준으로 기능하지 못한다(황수경, 2011). 이와 같은 비판 하에 구직단념자와 취업준비자 개념이 등장하였으며, 이는 현재 특히 한국 청년노동시장의 특성을 보다 구체적으로 파악하게 하는 지표라고 할 수 있다. 우선 국제 지표상 실망실업자(discouraged workers)를 의미하는 구직단념자<sup>4)</sup>는 취업희망과 취업가능성이 있다는 점에서 잠재구직자에 포함되는 집단이지만, ‘노동시장적 사유’로 인해 구직활동을 하지 않았으며 지난 1년 내의 구직경험이 있는 경우로 정의된다(통계청, 2020a). [표 1]에서 청년 구직단념자 규모 또한 확장실업률과 유사하게 2015년 18.6만 명에서 2019년 21.4만 명으로 지속적으로 증가하였다. 이는 지난 1년 내의 구직경험이라는 조건이 포함되어 그 규모가 과소추정될 가능성이 있다는 황수경(2010)의 비판을 고려하더라도, 노동시장의 구조적 원인으로 인해 구직활동을 하지 않은 청년 인구의 확대 양상을 보여준다. 한편, 앞서 논의된 잠재경제활동인구와 마찬가지로 비경제활동인구에 포함되어 있는 취업준비자는 지난 1주의 주된 활동상태 중 ‘취업을 위한 학원, 기관 통학’ 혹은 ‘취업준비’를 선택한 집단으로 정의된다(박진희·양수경, 2015; 장인성, 2019; 통계청, 2020a). 취업준비 관련 활동은 공식 실업의 조건인 ‘적극적인 구직활동’에 포함되지 않지만 한국 청년의 주요한 취업 경로 중 하나라는 점에서, 취업준비자는 공식 실업률에서 확인되지 않는 한국 청년노동시장의 특수성을 반영하는 지표라고 할 수 있다.

4) 비경제활동인구 중 취업을 희망하고 취업 가능성이 있으나, 지난 4주 동안 노동시장적 사유(1. 전공, 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서; 2. 원하는 임금수준, 근로조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서; 3. 근처에 일거리가 없을 것 같아서; 4. 교육, 기술, 경험이 부족해서; 5. 고용주가 나이가 너무 어리거나 많다고 생각할 것 같아서; 6. 이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에) 일자리를 구하지 않은 자 중 지난 1년 이내 구직경험이 있었던 사람을 의미한다(김소라, 2019; 통계청, 2020a).

그럼에도 이는 고용보조지표와 변별되지 않는 비개념적 지표라는 점에서, 조사 내용 그대로 취업준비 관련 활동을 하는 청년의 규모 파악에만 활용되어야 한다(황수경, 2010). 구체적으로 청년 취업준비자 또한 구직단념자와 마찬가지로 2015년 44.3만 명에서 2019년 52.6만 명으로 증가하여, 공식 실업률은 비경제활동인구 내에서 증가하는 청년 취업준비자를 적절하게 포착하지 못한다는 것을 알 수 있다.

**【표 2】 한국 15-29세 청년 취업준비자 및 구직단념자 추이(2015-2019년)**

(단위: %, 천 명)

	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
청년 구직단념자	186(3.6)	197(3.9)	206(4.2)	219(4.5)	214(4.5)
청년 취업준비자	443(8.6)	450(9.0)	489(9.9)	499(10.3)	526(11.1)

주1) 괄호 안은년도별 비경제활동인구 대비 취업준비자 및 구직단념자의 비중을 나타냄.

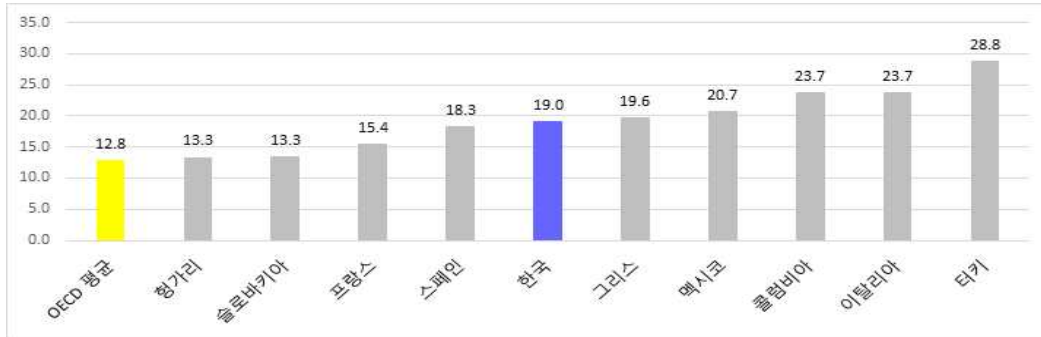
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

청년 노동시장의 공급과 수요 간의 불일치와 불안정성이 전 세계적으로 공통적인 문제로 공유되면서 니트(NEET)는 이러한 청년 노동시장의 문제를 구체화하는 지표 중 하나로써 등장하였다(김기현, 2017). 일반적으로 학업도, 취업을 위한 훈련도, 취업도 하지 않는 청년을 의미하며, OECD(2020)는 이를 취업과 '공식' 교육이라는 두 가지 기준을 바탕으로 정의한다. 이러한 이유로 공식 교육(formal education)보다 사교육과 같은 비공식 교육이 발달한 한국에서 니트 집단이 과대추정될 수 있다는 논의가 진행되면서, 연구마다 다양하게 정의되어 왔다(김기현, 2017; 김유선, 2017; 김종욱, 2017).<sup>5)</sup> 본 연구는 '공식 교육에 참여하지 않고 취업도 하지 않은 경우'를 의미하는 OECD(2020) 정의와 여기에서 '비공식 교육(취업을 위한 학원·기관으로의 통학 혹은 입시 학원으로의 통학)이 주된 활동인 경우'를 제외한 정의를 바탕으로, 2019년의 한국 청년 니트 집단을 살펴보겠다. 구체적으로 [그림 1]에서와 같이 OECD 기준으로 니트 집단을 정의한 경우, 한국은 OECD 평균(12.8%)보다 6.2%p 높은 청년 전체 인구의 19.0%가 니트에 해당되는 것으로 분석되었다. 뿐만 아니라 주된 활동에서 비공식 교육을 받는 경우를 제외하더라도, 청년 전체 인구의 16.3%가 니트에 해당되는 것으로 나타나 이 또한 OECD 평균보다 높다는 것을 확인할 수 있다. 한국의 경우 대졸이상의 고학력 니트 비중이 높다는 김승현(2020)의 논의와 앞서 확인된 청년 취업준비자 규모의 증가 양상을 고려하면, 이는 대학 졸업 후 공식 교육에 포함되지 않은 채 취업준비 관련 활동을 하는 청년의 비중이 국제적으로 높다는 의미로 해석할 수 있다.

5) 같은 이유로 통계청 혹은 고용노동부와 같은 유관 기관에서 또한 관련된 공식 통계를 2013년 이후에 제공하지 않고 있다(김기현, 2017).

[그림 1] OECD 기준 청년 니트 비중의 상위 10개국 비교(2019년)

(단위: %)



자료: OECD stat, <https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm?context=OECD>; 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

앞서 논의된 확장된 개념으로서 실업을 측정하는 지표들은 공식 실업자 및 취업자 정의의 한계를 구성하는 특성인 취업자 중 불완전 취업(시간관련추가취업자), 비경제활동인구 중 취업가능성(잠재취업가능자), 적극적 구직활동(잠재구직자)을 보완하고자 하는 시도였다. 그럼에도 취업자가 경험하는 노동시장의 불안정성은 단지 노동시간의 수준으로만 결정되지 않으며 계약 형태, 기업 규모 등의 요인으로 인해 심화되고 있다. 뿐만 아니라 고용계약 하의 임금노동자를 중심으로 비표준적인 노동형태 현황을 파악하는 경제활동인구조사는 그 중 임금노동이 아닌 다른 계약 형태를 통해 노동을 제공하는 비임금노동자의 현황을 측정하기에 제한적이다.

최근 장혜영 의원실(2020)에서 발표한 자료를 통해, 사업자 등록 여부와 관련 없이 징수되는 '인적용역'에 대한 원천징수 자료를 바탕으로 노동시장에서 소득 활동을 하는 실질적인 비임금 노동자의 규모 및 소득 현황이 파악할 수 있다. 구체적으로, 최근 5년간 고용계약 없이 독립된 자격으로 지속적인 용역을 제공하고 일의 성과에 따라 소득을 지급 받는 특수고용노동자·프리랜서·플랫폼 노동자 등의 비임금노동자가 213만명 가량 늘어나 2018년 기준 613만명에 달하는 것으로 드러났다. 이 중 '기타 자영업자'는 5년간 약 162만명이 증가하여 2018년 기준 264만명으로 가장 많은 비중을 차지하는 업종으로, 기존의 업종 분류로는 규정하기 어려운 '모호한 업종'<sup>6)</sup>이라고 할 수 있다. 자료를 종합하자면, 병·의원과 같은 소수의 전문직 업종을 제외하면 적지 않은 규모의 비임금노동자가 연간 약 1,000만원 수준의 최저임금 수준 이하의 소득을 받고 있으며, 이들 집단은 매년 증가하고 있다.

한편, 이와 같은 다양한 계약 형태에 기반한 노동의 증가가 청년 노동시장에 미치는 영향은 현재 관련 통계에서 제한적으로 확인된다. 우선 경제활동인구조사 자료에서 2018년 기준 전체

6) 컴퓨터 프로그래머, 조율사, 전기·가스검침원 등 달리 분류되지 않은 기타 자영업으로서 독립된 자격으로, 고정보수를 받지 아니하고 그 실적에 따라 수수료를 지급받는 경우가 포함된다(국세청, 2019).



취업자 중 자영업자는 539만 명으로 집계되며, 이 중 청년 자영업자는 86만 명으로 나타나, 다른 연령대에 비하여 비교적 작은 청년층의 규모를 확인할 수 있다(김규혜, 2020). 이는 생애주기상 노동시장 진입 단계에 있어 다른 연령층에 비해 자원이 부족한 청년층은 상대적으로 초기 비용이 높은 자영업 진입에 불리하기 때문인 것으로 설명되며, 국제적으로도 자영업자 중 청년의 비중은 한국과 같이 낮게 나타난다. 이와 유사하게 플랫폼 노동자 또한 관련 자료에서 청년층의 비중이 중장년층에 비해 낮은 것으로 확인되었다. 2018년 한국노동패널을 바탕으로 분석한 장지연(2019)에 따르면 15~34세의 비중은 32.1%로 나타났다.<sup>7)</sup> 이와 같이 한국 플랫폼 노동자의 낮은 청년층(그리고 높은 중장년층) 비중은 연령별 비중 차이가 크지 않은 다른 서구 국가와 비교하면 매우 특징적인 결과이다. 하지만, 이와 같은 기존의 분석에 대하여 관련 조사가 기존의 특수고용 노동자를 구성하는 지역기반 플랫폼 직종을 중심으로 이루어지고, 상대적으로 청년층의 비중이 높을 것으로 예상되는 온라인기반 플랫폼 직종을 충분히 반영하지 못했기 때문이라는 비판이 있다(김종진, 2019). 이는 기존 지표가 노동시장 변화를 충분히 반영하지 못한 결과로 다양한 계약 형태의 현황을 측정할 수 있는 통계자료 구축의 필요성뿐만 아니라 통계로 드러나지 않는 집단에 대한 질적연구의 필요성을 보여준다. 기존의 구분에 따른 통계수치에 따르면, 청년 취업자 중 임금노동자의 비중이 절대적으로 높으며, 다양한 계약 형태 하에서 청년층의 비중은 상대적으로 낮게 나타난다. 이에 따라 기존의 청년 노동시장 연구 및 관련 정책은 임금노동자 집단을 대상으로, 그중에서도 표준적 고용관계 하의 전일제-상용직 임금노동자를 기준으로 진행되어왔다. 하지만 앞서 살펴본 것과 같이 청년들의 높은 확장실업율, 시간관련추가취업자, 잠재취업가능자, 잠재구직자 비율을 살펴보면, 전일제-정규직 임금노동 형태를 중심으로 정의되는 취업과 실업이라는 이분법적 구분이 아닌, 그 사이의 모호한 고용관계에서 이직을 반복하는 청년들의 모습이 구체적으로 드러나지 않았을 것이라고 추측할 수 있다. 이에 따라 탐색적 연구가 가능한 질적 분석방법을 통해 다양한 고용형태에서 이직을 경험하고 있는 청년들에 대한 연구가 필요하다. 그리고 기존의 실직과 취직 간의 경직된 구분과 이에 연동된 사회안전망 및 노동시장정책의 설계로 인해 이행기 청년의 취약성이 어떻게 나타나는지 연구될 필요가 있다.

### 3. 청년이직에 관한 기존 연구 및 정책

#### 1) 청년이직에 관한 기존 연구

7) 플랫폼경제종사자 조사를 바탕으로 분석한 김준영(2019) 또한 2018년 기준 15~39세 청년층의 비중을 27.1%로 분석하여, 다른 연령집단에 비해 청년층의 비중이 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

청년이직의 의미가 어떻게 변화하고 있는지 살펴보기 위해 이직의 의미 및 변화와 청년이직에 관한 기존 연구를 검토하고자 한다. 우선 이직은 연구자에 따라 다양하게 정의되며, 이직(移職)과 이직(離職)은 각각 '직업을 다른 데로 옮긴'다는 의미와 '직업을 잃거나 직장을 떠난'다는 의미로 사용되어, 동일 음절이 다른 의미로 사용되기도 한다. '노동자의 직업 이동(job mobility 또는 turnover)'은 기존 논의에서 광의<sup>8)</sup>와 협의의 직업 이동으로 구분된다. 이 중 본 연구에서 주목하는 협의의 직업 이동의 경우, Mobley(1982)는 이를 소속된 조직에서 경제적 대가를 받는 개인이 소속 자격을 종결하고 떠나는 것으로 정의한다. 이 때 소속 자격을 종결하고 다른 직장으로 갈 경우(job-to-job turnover)는 이직(移職)으로 볼 수 있으며, 소속 자격을 종결하고 실직 상태로 돌입할 경우(job-to-non-employment turnover)는 이직(離職, 이하 실직)으로 볼 수 있다. 이에 따라 기존의 전통적인 이직 및 실직 개념은 주로 조직에 소속된 표준적 고용계약 하의 임금노동자를 중심으로 정의된다는 것을 확인할 수 있다.

한국의 경우 1997년 외환위기 이전의 대기업 정규직으로 대표되는 노동시장 내부자의 '평생직장' 개념이 탈산업사회 이후 이직 경험을 대표하지 못한다는 점은 다수의 기존 연구에서 논의되어왔다. 한국에서 확인되는 전반적인 이직의 변화를 보면, 한국 노동시장은 일자리의 숙련 수준 및 기업규모에 따라 노동시장의 분절이 심화되고 있으며, 이직에서 상향 이동 또한 매우 제한되고 있다(임찬영, 2017; 김유빈·김우영, 2019). 구체적으로 내부·대기업 노동시장의 경우 높은 노동조건과 고용보호기제로 인해 이탈에 따른 기회비용이 커 이탈이 외부·중소기업보다 적은 것으로 파악되어, 숙련수준 및 기업규모 별로 노동시장 이동이 경직적인 것으로 파악되고 있다(임찬영, 2017). 또한 종사상 지위 별로 임금노동자의 경우 같은 임금노동자 지위를 유지할 확률은 1998년 이후 지속적으로 증가하여 직업안정성이 확대된 반면, 비임금노동자의 경우 비임금노동자의 지위를 유지하거나 미취업으로 이행할 확률이 정체되고 있으며 임금노동자로 이행할 확률도 감소하고 있어, 비임금노동자의 직업안정성은 약화되고 있는 것으로 분석되었다(김유빈·김우영, 2019).

청년은 생애주기상 직업 경력의 초기에 있어 이후 연령대에 비해 보다 활발히 일자리 탐색 활동을 하며 이직으로 인한 기회비용도 적어 이직 가능성이 높다는 특징이 있다(전주용 외, 2012). 이에 더해 한국 노동시장에서 일자리의 양적 규모의 확대가 이미 한계에 도달한 상황에서 앞서 논의된 노동시장의 이중화로 인해 청년의 첫 일자리 취업 기간은 길어지는 반면 청년의 고학력화에 따른 '일자리 미스매치(mismatch)'의 증가로 인해 첫 일자리 근속기간은 줄어들

8) 광의의 직업 이동의 경우, Price(1977)는 직업 이동을 재직과 정반대되는 개념이며, 사회제도의 조직구성원 자격 경계를 이동하는 개인의 이동으로 정의한다. 즉, 이에는 조직 내의 모든 이동인 입직(accession), 이탈(withdrawal), 배치전환(transfer), 승진(promotion) 등이 포함된다(Price, 1977, 김공수·강희숙, 1999에서 재인용).

고 있다(김남주, 2019; 이대창, 2019; 장민, 2019; 한국경제연구원, 2020). 이에 따라 기존 연구에서 청년층의 고학력화와 노동시장 이중 구조는 현재 한국의 청년 실업 문제의 핵심적인 요인으로 논의되고 있으며, 여기에서 잦은 이직은 청년 실업을 구성하는 주요 현상 중 하나로 주목받고 있다. 나아가 한국에서 청년이직의 특징은 높은 자발적 이직<sup>9)</sup>의 비중이다. 자발적 이직과 비자발적 이직은 각각 노동자 스스로의 의사에 따른 이직과 고용주 또는 경영상의 이유에 의한 이직으로 구분되며, 통계상 자발적 이직은 근로여건 불만족, 개인·가족적 이유, 전망의 부재, 전공·지식·기술·적성 등의 맞지 않음, 창업 또는 가족사업 참여로 구성된다. 구체적으로 2020년 청년층 부가조사에 따르면 청년층이 첫 일자리를 그만둔 이유에서 노동여건 불만족(47.7%), 개인·가족적 이유(14.3%) 순으로 높게 나타나, 청년이 처음으로 경험한 이직의 절반 이상이 자발적 이직으로 분류된다는 것을 확인할 수 있다(통계청, 2020b).

이에 따라 한국의 청년이직에 관한 기존 연구는 잦은 이직에 대한 정책적 대응을 모색하기 위해 크게 이직의 요인과 성과를 분석하는 연구로 구분할 수 있다. 우선 기존의 청년 노동자의 이직 및 이직의도의 영향 요인에 관한 양적 분석에서 임금수준, 고용형태, 직무 및 일자리 만족도 등과 같이 다양한 요인이 유의미한 것으로 분석되었다(이선희, 2008; 김은석, 2014; 변금선, 2015; 원지영, 2015; 성지미·안주엽, 2016; 김종욱, 2017). 특히 김은석(2014)의 연구에서는 청년 노동자가 자발적 이직을 경험할 확률에 미치는 직무만족도 및 일자리 만족도의 영향이 상용직과 임시직 간에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 상용직의 경우 직무 만족도가 높을수록, 임시직의 경우 인사고과의 공정성에 대한 만족도가 높을수록, 그리고 사회적 공헌 및 봉사에 대한 만족도가 낮을수록 이직이 발생하는 시점이 유의미하게 늦춰지는 것으로 나타났다(김은석, 2014). 한편 청년이직의 영향 요인 및 성과를 분석한 원지영(2015)은 기존에 논의된 대로 임금수준이 낮고, 비정규직이며, 기업체 규모가 작을수록 이직의 확률이 증가하였으며, 나아가 이직을 통해 이와 같은 노동조건의 개선(상향이동)은 나타나기 어려운 것으로 분석하였다. 또한 김종욱(2017)은 청년의 성별에 따라 남성의 경우 낮은 임금수준이, 여성의 경우 비정규직이 첫 일자리의 이직 가능성을 높아지게 하는 것으로 분석하였다. 한편 이직의사의 영향 요인에 관한 탐색적 연구 또한 진행되었다(정인호·이대웅·권기현, 2018; 은화리·구자복·정태연, 2018). 정인호·이대웅·권기현(2018)의 연구에서는 이직의사가 높은 청년의 경우, 일의 기술 수준이 낮고, 복리후생제도에 매우 불만이며, 4년제 대학을 나왔음이 확인되었다. 이는 그간 일자리 미스매치로 표현되는, 즉 청년들이 선호하는 일자리 수요에 비해 이에 정합하는 일자리 공급이 부족한 현상이 지속된 결과로 해석할 수 있다. 은화리·구자복·정태연(2018)은 대졸 초

9) 기존 연구에서 이직은 유형에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직, 순기능적 이직과 역기능적 이직, 피할 수 있는 이직과 피할 수 없는 이직 등으로 분류된다(김공수·강희숙, 1999; 정인호·이대웅·권기현, 2018).

기경력자 20명과 심층면담을 실시하여, 이직 요인뿐만 아니라 잔류 요인, 이직 효과 등 다양한 측면을 고려하여 분석하였다. 분석 결과, 대졸 초기경력자들은 자신의 능력을 발휘하고 새로운 일을 배우면서 성취하고자 하는 욕구가 강하지만, 실제 입사 후 적성과 흥미에 맞지 않는 경험을 겪으며 이직을 촉진시키는 것으로 나타났다. 한편 잔류요인에는 업무만족도, 조직만족도 뿐만 아니라 취업 상태 자체에 대한 만족, 불확실한 미래에 대한 불안 등 직무 만족이나 일자리 만족을 나타내지 않는 요인들도 나타났다는 점이 특징적이다.

청년이직이 임금 수준, 근속년수, 경력 형성과 같은 노동시장 성과에 미치는 영향 또한 연구마다 상이하게 분석되었다(이병희, 2001; 김준영·전용석, 2003; 김안국, 2005; 문영만·홍장표, 2017; 원지영, 2015; 성재민, 2018; 조동훈, 2019; 황광훈, 2019). 우선 대학졸업생자료와 고용보험DB를 결합하여 한국 대졸 청년층의 노동이동을 분석한 김안국(2005)은 대졸 청년층의 노동이동이 많을수록 임금수준이 증가하고 근속년수가 증가하는 등 일부 긍정적인 효과가 존재하는 것으로 나타났으나, 이는 특히 이공계에서 청년 노동자 개인의 전공을 살리지 못한 방향으로 전개됨을 지적한다. 또한 원지영(2015)에 따르면, 이직 경험자는 비경험자에 비하여 직무 적합도가 높았지만 이직 경험이 반복될 경우 이와 같은 긍정적인 관계는 사라지는 것으로 나타났다. 이와 유사하게 성재민(2018)은 다른 세대에 비하여 30대 중반 이하의 청년 세대에서 이직과 실적이 모두 활발하게 나타나며, 특히 청년 남성의 경우 2회 이하의 이직은 임금 상승에 긍정적인 영향을 미치지만, 이를 초과하는 잦은 이직은 앞선 분석결과와 마찬가지로 임금 상승에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 청년 여성의 경우 1회 이상의 모든 이직은 임금 인상에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 청년 상용직 임금노동자를 대상으로 직장이동과 임금변화 간의 관계를 분석한 조동훈(2019) 또한 이직횟수의 증가에 따라 임금상승 효과의 크기는 감소하더라도 임금수준을 유의하게 증가하는 것으로 분석하였다. 한편 이직 경험이 노동시장 성과에 비해 긍정적인 영향을 미친다는 앞의 연구 결과와 달리, 청년 취업자의 이직 결정요인 및 임금효과를 기업규모별로 분석한 문영만·홍장표(2017)는 직무와 전공 간의 일치 정도가 낮을수록 그리고 기업 규모가 작아질수록 이직확률과 이직횟수가 증가하지만, 기업규모와 무관하게 임금수준은 이직한 청년 취업자가 이직하지 않은 청년 취업자에 비해 낮았으며, 그 차이는 기업규모가 클수록 더 확대되는 것으로 분석하였다. 이는 청년 또한 기업규모에 비례하여 이직의 기회비용이 증가한다는 기존 연구결과를 지지하였다. 또한 청년패널조사의 직업력 자료를 이용한 황광훈(2019)에 따르면 이직경험자가 비이직자보다, 비자발적 이직자가 자발적 이직자보다 평균적으로 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다.

한편 앞서 논의된 연구가 청년이직을 해결해야 하는 사회적 문제로 전제했다면, 이와 달리 청년의 이직 경험을 탈산업사회 이후의 일상적 사건이자 위협의 개인화 전략으로 보는 연구들

또한 있다(김영·황정미, 2013; 이현서·심희경, 2016). 우선 청년의 노동 및 이행 경험에 대한 질적분석을 진행한 김영·황정미(2013)는 청년들이 선택할 수 있는 진로가 다양화되는 양상은 나타나지 않았으며, 이에 따라 한정된 진로 내에서 취업, 교육, 훈련 사이를 오가는 '요요(yo-yo) 이행'을 청년 노동시장 이행의 특징으로 분석하였다. 구체적으로 장기계획의 부재, 취업준비와 생계형 노동으로 인한 시간적 압박, 구직활동에서의 '하향적 적응'이나 자기 보호를 위한 '선택'을 정당화하는 태도들이 확인되며, 이는 개인적인 선택으로 표현되지만 사실상 사회적 제도와 자원이 부족한 제약적인 상황에서 "혼자서 모든 것을 다 해결해야" 하는 구조와 다르지 않은 것으로 해석하였다. 나아가 이현서·심희경(2016)은 이직의 감소를 위해 원인 및 성과를 분석하는 기존 연구의 지배적인 동향에 관한 비판적 관점을 바탕으로, '이직'이라는 행위를 통해 청년들 스스로 이직과정에 대해 어떻게 의미 부여하고 있는지 살펴보았다. 분석 결과, '이직'은 전혀 쉽지 않은 선택이었지만 조직에서의 열악한 노동경험으로 노동시장의 구조적 한계를 인식하고 자신의 삶을 개선하기 위한 '개인화' 전략으로 활용되었다. 나아가 일의 의미는 돈을 벌어 자신이 '진짜' 하고 싶은 것을 하기 위한 활동으로 수렴했으며, 일차적으로 생계유지 수단이지만 자아실현 수단, 성인의 사회적 역할 수행, 사회적 인정 획득 등으로 설명되었다.

앞서 논의된 기존 청년이직 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 이현서·심희경(2016)의 비판대로 청년이직의 요인 및 성과에 주목한 기존 연구는 청년이직을 '문제적 사건'으로 인식하고, 이에 따른 정책적 함의도 조직 소속 임금노동자의 안정성을 강화하여 취업 상태를 유지하는 방향으로 도출되었다. 이러한 이유로 성재민(2018)은 기존의 내부 노동시장으로 취업할 때까지 미취업 상태에서 구직활동을 지원하거나, 외부 노동시장으로의 취업 및 근속을 유도하는 이분화된 청년 노동정책 방향에서 벗어나, 일단 취업하더라도 장기적인 경력형성을 지원하는 방향으로 이직을 지원하는 정책이 확대되어야 한다고 논의했다는 점에서 이직의 과정적 측면을 강조했다라는 의의가 있다. 둘째, 그럼에도 앞서 통계에서 확인한 청년이직에 관한 일반적인 특성으로 인해, 기존 논의는 공통적으로 다양한 계약 형태에 기반하여 노동을 제공하는 청년의 노동시장 이행 경험을 제한적으로 논의한다. 즉, 기존의 청년이직 연구는 전일제-정규직 임금노동형태를 중심으로 취업 및 실업(미취업)의 이분법적 관계를 전제하는 전통적인 이직의 개념에 한정되어 있다. 구체적으로 분석 대상을 취업자라고 표현하여도 사실상 정규직 임금노동자에 초점을 두고 분석이 진행되었으며, 그에 따라 조직의 소속 여부에 따라 취업 및 미취업 상태 간의 경계가 '구분될 수 있다'고 전제한다. 따라서 본 연구는 기존 연구의 한계를 보완하고자 청년이직이 사회적 문제인 이유는 그 자체가 '문제적 사건'이기 때문이 아니라, 이에 대응하는 '제도의 부재' 때문이라는 관점을 바탕으로 청년이직에 관하여 논의하고자 한다. 이에 더해 기존의 청년이직 연구에서 충분히 논의되지 못한 하청 노동자, 프리랜서, 플랫폼 노동자, 특수고

용노동자와 같은 모호한 고용 관계에 기반한 청년 노동자의 이직이 관련 노동시장 정책 하에서 어떻게 경험되는지 분석할 것이다. 따라서 질적 분석을 진행하기 전에 다음 절에서 표준적 고용계약 하의 임금노동자를 중심으로 설계된 현재의 한국 청년노동시장 정책이 이직 정책으로써 갖는 한계를 검토하고자 한다.

## 2) 한국 청년 노동시장 정책과 이직

한국의 청년 노동시장 주요 정책 중에서 이직을 제한하는 정책은 청년내일채움공제과 청년 추가고용장려금이 있으며, 그리고 이직을 지원하는 정책은 국민내일배움카드, 취업성공패키지, 청년구직활동지원금, 실업급여가 있다(고용노동부, 2020; 김유빈, 2020). 정책 대상은 청년에 한정되어 있는 경우부터 그렇지 않은 경우까지 다양하지만, 본 연구는 표준적 고용계약 하의 임금노동자 중심으로 설계된 각 정책이 청년의 취업 및 미취업, 나아가 이직 개념을 어떻게 제도화하였는지 검토하고, 이러한 특성이 청년 노동시장의 불안정성을 어떻게 확대하는지 논의하고자 한다.

외부 노동시장의 안정성을 강화하기 위해 청년의 이직을 제도적으로 제한하는 청년내일채움공제는 청년의 중소·중견기업 취업을 촉진하고 장기근속을 유도하기 위한 자산형성 사업이다(고용노동부, 2020). 이성희·노용진(2017)에 따르면 청년 노동자의 중소기업 장기근속에 효과가 있고 청년층의 정책인지도 및 만족도 역시 높은 수준을 유지하고 있다는 점에서 긍정적으로 평가된다. 그럼에도 노동자 개인에 대한 자산형성 지원만으로 해소될 수 없는 중소기업의 구조적 문제들이 여전히 존재하며 해당 사업은 청년의 일자리 정책이라는 목적을 고려할 필요가 있다(김태욱, 2018). 이에 따라 근속에 대한 지원금(tenure subsidy)이 아닌 노동 자체에 대한 지원금(work subsidy) 개념으로, 특정 중소기업에 소속된 노동자가 아닌 어떤 중소·중견기업에서든 2년 이상 노무를 제공한 노동자를 중심으로 운영되는 것이 제도의 목적에 부합하다(한요셉, 2017; 김태욱, 2018).

마찬가지로 청년 이직을 제한하는 청년추가고용장려금은 5인 이상의 중소·중견기업을 대상으로 청년을 정규직으로 신규채용할 때마다 1명 당 연 최대 900만원을 3년간 지원하는 정책이다(고용노동부, 2020). 신규채용 청년 요건의 경우, 인턴 등에서 정규직으로 전환하는 시점에 지급한다는 조항, 월 임금이 최저임금 이상이어야 한다는 조항, 정규직이지만 시간제 근로일 경우에도 일정 금액을 지원한다는 점 등의 요건이 존재한다. 최강식 외(2019)는 청년추가고용장려금이 감원제한조항을 없앤 최초의 지원금 제도이며, 따라서 지원금 수급 후 권고사직하여도 제도적 불이익이 존재하지 않는다는 맹점을 갖고 있다고 언급한다. 또한, 지원금을 목적으

로, 비(非)청년 근로자 권고사직 후 신규 청년을 채용하는 사례가 발생한다는 점에서 청년“추가” 고용이라는 제도 이름이 무색해진다(최강식 외 2019). 이러한 특징은 이직을 저해하는 형태로 작용하지는 않지만, 권고사직에 대한 불이익 조항이 없다는 점에서 노동시장의 불안정성을 간접적으로 증가시킬 것으로 예상된다(지적도 있다).

한편 직업훈련 관련 제도 중 실업자 및 재직자 모두 신청할 수 있는 국민내일배움카드(직업능력개발계좌제)는 취업 관련 직무능력에 대한 훈련 비용 및 이력을 종합적으로 관리하고 지원하는 사업이다(고용노동부, 2020; 김유빈, 2020). 이는 취업에서 실업으로의 이직뿐만 아니라 취업에서 취업으로의 이직에 필요한 직업훈련을 지원하며 실업자 및 재직자로 분리되어 운영되던 체계가 2020년부터 통합운영 되면서 개인의 노동생애 전반에 대응하는 직업훈련 정책으로서의 역할을 확대하고 있는 것으로 평가할 수 있다. 그럼에도 훈련 참여 자체가 취업성공에 미치는 영향에 대해서는 그 유의미성이 낮게 나타나는 것으로 분석되며, 무엇보다도 국민내일배움카드가 사용되는 민간직업훈련 시장은 현재 기준단가체제<sup>10)</sup> 하에서 저품질 훈련의 과잉 공급문제가 지속적으로 발생하는 유사시장이라는 점에서 직업훈련의 질적 개선이 필요하다는 연구들이 있다(김용성, 2020; 유경준 외, 2020; 고용노동부, 2020).

고용서비스 사업으로 분류되는 청년취업성공패키지는 저소득층 및 미취업 청년층을 대상으로, 최장 1년 동안 단계별 취업지원 프로그램 및 수당을 지원하는 정책이다. 대졸자 청년의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 김덕호(2020)에 따르면, 프로그램의 참여가 취업 가능성에 긍정적인 영향을 미치지만, 프로그램의 참여가 취업하는 일자리의 질적 수준인 고용형태, 임금수준, 직장만족도를 증가시키지 않았다. 또한, 참여기간이 지나치게 길어 정식 일자리의 이행을 지연시키고, 상담 및 훈련 내용이 청년 대다수에게 충분하지 않으며, 민간위탁체제로 인한 서비스 전달체계의 기능 및 인센티브가 주요한 한계로 논의되고 있다(한요셉, 2017). 무엇보다 이를 토대로 한국형 실업부조인 국민취업제도가 설계되면서, 취업취약계층에 대한 소득보장보다 취업지원 및 촉진이 지나치게 강조되고 있다는 비판 또한 존재한다(은민수, 2019).

청년구직활동지원금<sup>11)</sup>은 스스로 취업 및 창업을 준비하는 청년에게 생애 1회 월 50만원씩 최대 6개월간 지원하는 정책으로, 기준중위소득 120% 이하 가구의 청년 중 졸업이나 중퇴 이후 2년 이내인 미취업자에 한하여 지원을 제공하는 정책이다(고용노동부, 2020). 선정기준 중 주요한 특징으로, 미취업자의 기준을 주 노동시간 20시간 이하인 경우로 정의하여 진일보한 측

10) 기준단가체제는 직업훈련 직종별로 훈련비 지원액을 책정하여 훈련비용 산정 및 지원에 활용하는 훈련비용 인정방법이다(유경준 외, 2020).

11) 기존 취업성공패키지의 청년구직촉진수당에서 2019년부터 분리 시행되었고, 2020년에 국민취업지원제도의 세부사업으로 운영되었으며, 2021년부터 취업성공패키지와 함께 국민취업지원제도 I유형(청년의 경우 선발형)으로 통합 운영될 예정이다.

면이 있으나 적어도 시간제 노동자가 주간 노동시간이 36시간 미만인 임금노동자로 정의되는 점을 고려하면 일부 청년 부분취업자(부분실업자)를 배제한다.<sup>12)</sup> 이러한 기준은 본 연구에서 논의하고자 하는 고용관계의 모호성의 맥락에서 실질적으로 모든 청년 구직자를 겨냥하지 못하는 것이다. 한편 창업의 경우 2020년부터 사업자등록증이 있더라도 사업장이 휴·폐업인 경우나 기타 사업을 영위하지 않은 경우 등과 같이 실제 사업을 하지 않았다는 것을 증명할 때 미취업으로 인정된다.<sup>13)</sup> 이는 사업자등록증을 조건으로 하는 실업급여의 한계를 보완했다는 의의가 있지만, 사실상 사업소득이 0원인 경우를 미취업으로 간주한다는 점에서 비임금노동자도 경험할 수 있는 부분 실업 상태를 배제한다. 한편 2021년부터 시행되는 ‘한국형’ 실업부조는 ‘일’을 통한 ‘자립’을 강조하며 일자리가 없는 저소득층에게 생계를 지속적으로 제공하는 해외의 실업부조와 그 목적을 구분 짓는다(고용노동부 국민취업지원제도 도입추진단, 2020). 이와 같은 목적을 바탕으로 설계된 국민취업지원제도의 구직촉진수당은 구직활동의 성실한 이행, 6개월이라는 지급기간 등의 측면에서 기존 청년구직활동지원금의 제도적 설계를 유지하고 있다.<sup>14)</sup> 여기서 지급기간의 경우, OECD 주요국가는 대부분 무기한이거나 6개월이더라도 갱신이 가능하다는 점에서 한국의 실업부조가 ‘자립’ 가능한 ‘일’로의 이행을 지원하는 데 제한적이라는 것을 확인할 수 있다(은민수, 2019).

한편 취업에서 실업으로의 이직에 대응하는 실업급여(구직급여)는 실업 상태에서의 생활 유지와 구직 활동에 대한 비용 보장을 위해 일정 기간동안 급여를 지원하는 소득보장 정책이다(고용노동부, 2019). 한국의 노동시장 정책 중 가장 많은 예산을 차지하고 있는 사업이기도 하지만 소극적 노동시장정책에 대한 지출 규모가 OECD 평균의 절반 이하라는 점에서, 일자리 창출 중심의 노동시장 정책 특성이 나타난다(김유빈, 2020). 2019년 기준 전체 취업자의 31.4%는 제도적 사각지대 하에 있는 임금노동자 혹은 비임금노동자로 분석되었다(장지연·홍민기, 2020). 이 중 자영업자의 경우 가입자격 측면에서 사업자 등록 유무를 조건으로 평가하여, 사업자 등록 유무와 무관하게 사업 소득이 있는 사람을 대상으로 하는 근로장려제도와 달리 사회보험임에도 사각지대가 크다고 분석된다(김재진·구자은, 2019). 한편 청년의 경우, 전반적인 고학력화로 인해 취업 자체가 지연되고 있으며, 임금노동자로 취업하더라도 고용보험에 미가입

12) 주 노동시간이 매주 달라지는 경우와 같은 노동시간의 불규칙성을 고려하여, 주 노동시간을 7로 나눈 일 노동시간 2.87시간 이하라는 기준도 추가하였지만, 주 노동시간 기준 자체가 제한적이어서 제도의 포괄성을 실질적으로 확대시킬 수 있을지 지속적인 분석이 필요하다(고용노동부 공정채용기반과, 2020).

13) 고용보험법 시행규칙 제92조(취업의 인정기준) 제6호를 준용하여 도입된 해당 기준은 사업자 등록 관련 사실확인서, 휴·폐업 사실 증명원 또는 종합소득세 신고서를 확인 서류로 요구한다(고용노동부 공정채용기반과, 2020).

14) 현재 한국의 노동시장구조 및 사회보장제도에서 이와 같이 정의된 실업부조제도 목적 및 역할의 적절성에 관한 논의는 은민수(2019)와 참여연대(2019)를 참고하면 된다.



한 비중이 높고, 피보험자격 상실자 중 실업급여 수급비율이 가장 적다(김종진 외, 2019; 최강식 외, 2019). 이는 청년인 경우 첫 일자리를 갖기 전까지 고용보험의 가입 자격인 취업자조차 되지 못하며, 취업하더라도 다른 가입 조건으로 인해 사각지대에 있으며, 가입하더라도 자발적 이직 비율이 높아 비자발적 퇴사 조건으로 인해 수급자격 충족이 어려워 미취업 상태임에도 실업급여를 받을 수 있는 경로가 제한적이라는 의미다.

#### 4. 연구방법과 연구대상

본 연구는 다양한 계약 형태 하에서 일하며 여러 차례의 이직경험이 있는 청년 노동자를 대상으로 심층 면접을 진행한다. 기존의 양적 지표 및 선행연구는 실업 및 취업, 그리고 이직에 관한 청년의 전반적인 현황 및 추이를 파악할 수 있게 하지만, 이를 통해 모호한 고용 관계 하에서 청년 노동자가 경험하는 실업 및 취업, 그리고 이직의 의미 및 특성에 대한 구체적이고 다층적인 분석은 진행하기 어렵다. 본 연구에서는 질적사례연구방법을 통해 청년 노동자가 경험한 이직의 의미 및 특징을 분석하였다. 질적연구 방법 중 하나인 사례연구는 탐색된 문제를 하나 이상의 사례를 바탕으로 분석하는 것으로, 경계를 가진 체계(사례) 안에서 탐색과 심층적인 자료 수집을 가능하게 하여 사례에 대한 다층적이고 구체적인 이해를 가능하게 하는 방법론으로 알려져 있다(Creswell, 2006; 서정희·이지수, 2015 재인용; 김기태·이승윤, 2017; 이승윤·박고은·김은지, 2017; 이승윤·조혁진, 2019). 따라서 청년이 경험하는 이직이 제도적으로 포괄되어 있지 못하다는 현재의 맥락 하에 변화한 청년의 이직 의미 및 특성에 대한 이해를 위해 사례연구 조사방법이 적절하다고 판단하였다. 본 연구는 사례연구 방법 중 심층면담을 활용하였으며, 이는 심층면담이 현재뿐만 아니라 과거의 노동시장 진입 및 이탈 경험 등과 같이 현재의 시점에서 관찰하기 어려운 과거의 경험 및 기억에 관하여 이해하는 데에 효과적인 방법이기 때문이다(김영천, 2006). 청년 노동자의 이직 경험은 첫 일자리에 진입한 이후의 연속적인 과정으로 현재뿐만 아니라 과거의 경험을 분석하는 것이 매우 중요하다는 점에서 본 연구에 해당 방법이 적절하다고 결정하였다. 연구 참여자의 수는 관련 질적사례연구방법으로 진행된 기존 연구를 참조하여 판단하였다.

본 연구는 연령대를 청년으로 하여, 임금노동자 중 고용주가 모호한 하청기업의 정규직과 비정규직, 그리고 비임금노동자 중 사업자 등록이 있는 프리랜서(이하 자영업자)와 사업자 등록이 없는 프리랜서(이하 프리랜서), 특수형태근로종사자를 포괄하는 노동자 13명에 대한 심층 면접 자료를 수집하였다.<sup>15)</sup> 연구의 최종적인 참여자의 수는 심층면접과 분석을 유기적으로 진

15) 수집된 개별 심층면접 자료는 각각 '콜센터 하청노동자의 불안정한 고용관계와 사회보장제 경험에 대한 질

행하는 과정에서 다양한 사례를 포괄하면서도 진술 내용이 포화되는 지점으로 결정되었다. 본 연구의 심층면접 대상자는 모두 연령이 20대 중반에서 만 40세까지인 청년 노동자이다. 대상자의 선정 기준은 (1) 하청 노동자, 자영업자, 프리랜서, 특수형태근로종사자와 같은 다양한 노동형태 하에서 (2) 면접 시점을 기준으로 지난 1년 이상 노동을 제공하고 있고 (3) 다양한 취직과 실직의 이력이 있는 (4) 청년이다. 이와 같은 선정기준에 따라 연구 참여자들을 소개받는 과정에서 연구에 충분히 자발적으로 참여할 수 있도록 하였으며, 면접이 시작되기 전 연구 참여 및 중단에 대해 어떠한 강압과 불이익이 없다는 점을 충분히 알린 후 자필 동의를 획득하였다. 이 연구에 참여한 심층면접 대상자는 다음 [표 3]과 같다.

[표 3] 심층면접 대상자

코드	노동형태	만 나이	성별	업종	노동 기간	이직 이력
C1	하청업 도급직 임금노동자	33세	여	콜센터	8년	파견직(2년) → 계약직(2년) → 도급직 (2.5년) → 자체 계약직(1년) → 도급직(1개월, 현재)
C2	하청업 정규직 임금노동자	35세	여	콜센터	4.5년	자체 계약직(1.5년) → 계약직(사무)(8년) → 자체 계약직(1년) → 자체 계약직(2년) → 정규직(1개월, 현재)
F1	자영업자	32세	여	마케팅	7년	프리랜서(4년) → 자영업자(3년, 현재)
F2	자영업자	28세	여	미용	3년	임금노동자(1년) → 프리랜서(2.5년) → 자영업자(2.5년, 현재)
F3	자영업자	32세	남	사진	13년	프리랜서(6년) → 임금노동자(0.5년) → 임금노동자(1.5년) → 자영업자(5년, 현재)
F4	프리랜서	40세	남	일러스트	13년	임금노동자(3년) → 프리랜서(팀소속)(3년) → 프리랜서(10년, 현재)
F5	프리랜서	29세	여	교육 (서비스)	3년	임금노동자(2년) → 프리랜서(3년, 현재)
F6	프리랜서	37세	남	영상	1.5년	임금노동자(IT)(3년) → 자영업자(스포츠)(1년) → 프리랜서(1.5년, 현재)
F7	프리랜서	29세	남	배우	6년	프리랜서(6년, 현재), 임금노동자(1개월, 현재)
F8	프리랜서	32세	남	음악	13년	프리랜서(13년, 현재), 임금노동자(3년, 현재)
F9	프리랜서	28세	여	교육 (예술)	5년	프리랜서(5년, 현재)
P1	프리랜서	26세	남	홍보 디자이너	4년	임금노동자(3년) → 프리랜서(1년, 현재)
P2	특수형태근 로종사자	31세	남	음식 배달	3년	무급가족종사자 → 특수형태근로종사자(3년, 현재)

주1) 이직 이력 상에서 직(업)종이나 소속이 변경된 경우 괄호 안에 별도로 표기하였음.

주2) 현재 주요 노동형태가 임금노동자인 경우(C1, C2) 이직 이력에서 계약 형태만 표기하였음.

적 연구', '한국 청년프리랜서의 일의 방식과 사회보장제도 경험에 대한 질적연구', '한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합' 분석 시에도 사용되었다.

각각의 심층면접을 통한 자료 수집을 마친 후, 연구 참여자들의 동의하에 녹음된 연구 참여자들의 진술을 모두 전사하여 녹취록에 대한 반복적인 토론을 통해 일의 방식과 직업 이동, 보수체계 및 고용관계 등으로 각각의 의미 있는 진술들을 유형화하고 해석하는 방식으로 분석을 진행하였으며, 특히 이들에게 이직의 의미가 무엇인지 파악하고자 고용주의 변화, 사업체의 변화, 취직과 실직 상태의 의미, 그리고 일감의 확대 및 감소 등이 가지는 의미 해석에 주목하였다. 이를 토대로 한국 청년 노동자의 이직 의미 및 특성의 변화를 심층적으로 이해하고자 하였다.<sup>16)</sup>

## 5. 분석결과

질적자료 분석결과의 분류는 [표 4]와 같다. 우선 질적자료로부터 다양한 계약 형태 하에서 경험될 수 있는 청년이직과 관련된 진술의 내용을 추출하여 1차적으로 정리하고 범주화하였다. 이러한 범주화된 자료를 반복적으로 읽고 분석하면서 소주제를 구성하였으며, 소주제 간의 연관성을 바탕으로 다음과 같은 4개의 대주제를 도출하였다. 4개의 대주제는 구체적으로 1)불안정 노동시장의 구조 속 '(비)자발적' 이직, 2)청년의 일에 대한 기대 변화와 이직, 3)'완전 실업'과 '완전 취업' 사이에서의 이직, 4)직업의 '이동'이 아닌 '확대'로서의 이직으로 구성되었다.

[표 4] 연구결과의 분류

대주제	소주제
불안정 노동시장의 구조 속 '(비)자발적' 이직	원-하청 기업구조와 청년의 이직
	실적경쟁에 떠밀려 하게 되는 이직
	소득불안정으로 인한 이직
청년의 일에 대한 기대 변화와 이직	일한 만큼 벌기 위한 이직
	조직에 소속된 임금노동의 대안으로서의 이직
	하고 싶은 일과 자기개발에 대한 욕구에서 선택하는 '이동'
'완전 실업'과 '완전 취업' 사이에서의 이직	부분 취업(부분 실업)으로서의 이직
	근로계약 밖에서의 이직
직업의 '이동'이 아닌 '확대'로서의 이직	경력과 무관하게 필수적인 'N잡'으로서의 이직
	일의 범위 확대와 이직 정책의 부정함

16) 본 연구는 연구자들이 속한 기관의 생명윤리위원회에서 인간대상연구 승인을 받았고, 2018년 6월 13일부터 8월 30일까지, 프리랜서의 경우 같은 해 10월 10일부터 12월 10일까지 개별 심층면접으로 진행되었다. 본 연구진은 본 연구의 목적, 구체적인 참여 방법 등에 관한 설명서를 전달하고 관련 내용에 대하여 충분한 전달 및 이해가 가능하도록 직접 설명하였다. 또한, 참여 및 중단에 대한 선택권, 면접 내용에 관한 비밀 유지, 참여자의 개인정보에 대한 익명처리, 면접 시 녹음의 목적 등에 관하여 충분히 설명하였고, 이에 관해 연구 참여자가 동의할 경우 서면 작성 동의서에 자필로 동의를 받았다. 심층면접은 개별 면접 방식으로 진행하였으며, 각 면접은 약 1시간에서 1시간 30분까지 정도 소요되었다. 참여자가 편안히 자신의 이야기를 진행할 수 있도록 안전한 환경을 조성하기 위해 면접 장소는 참여자가 자주 가는 지역의 카페, 식당, 회의실 등과 같이 각 참여자가 원하는 장소로 선정하였다.

## 1) 불안정 노동시장의 구조 속 ‘(비)자발적’ 이직

### (1) 원-하청 기업구조와 청년의 이직

하청 노동자의 경우 원청 기업의 정규직 직접고용 회피로 인한 (비)자발적인 이직을 빈번하게 경험하였다. 우선 파견직, 도급직 등과 같은 간접고용이 일반화되어 있는 일자리의 경우, 이직의 개념 적용이 모호하였다. 원청업체와 계약된 같은 작업장에서 같은 업무(직무)를 수행하지만, 파견직에서 계약직으로 소속을 변경하는 방식의 고용승계 전략이 나타나기도 했다. 이는 기존 연구에서 정의된 이직과 같이 소속이 변경되지만, 사실상 작업장과 업무가 같다는 점에서 다른 직장으로 이동한다고 보기 어려운 형태의 모호한 이직이라고 할 수 있다. 원청업체는 인건비 절감을 위해 이와 같은 다양한 정규직 직접고용 회피 전략을 활용하고 있으며, 이는 특히 다른 연령대에 비하여 재취업이 쉬운 청년기의 특성과 맞물려 청년 하청 노동자의 잦은 진입 및 이탈의 구조적 원인이 되었다.

“파견사에서 거기는 계약이 2년이에요. 그래서 2년이면 종료가 되고 실적이 괜찮으면 ○○카드에서 계약직으로 전환. 그러면 2년, 그래서 최대 4년. 다시 재입사가 2년 뒤에 파견으로 또 되요. 최장 6년.”(C1)

“그분들은 아무래도 나이가 있으니까 어디 가서 재입사라던가 하는 게 어려우시잖아요. 그래서 오래도 다니셨던 것 같은데 저 나이 때는 제가 스물여덟 이럴 때 도급사에 들어가다보니까 그냥 또 다른 데 가야지, 다른 데 이직해야지 이런 느낌이 강해서...”(C1)

이와 같이 원-하청구조 하의 가격 경쟁에서 인건비가 적극적으로 삭감의 대상이 되는 상황은 하청노동을 저숙련 노동으로 구조화하는 기업의 특성을 반영한다. 2년 단위의 계약을 중심으로 저숙련 일자리에 대한 노동 공급 및 수요를 동시에 증가시키는 상황은 노동자의 숙련 형성이 불가능한 결과로 나타난다. 대부분이 하청으로 이루어진 콜센터 노동시장에서 2~30대 청년 여성의 비중이 높다는 점을 고려할 때, 이는 저숙련 청년 여성 노동자의 장기적인 경력 형성에 부정적인 영향을 미친다(김종진, 2013). 예를 들어, “알바보다 조금 더 직장인 곳”에서 일하기 위해 콜센터로 취업한 참여자(C1)는 8년 동안 같은 노동을 수행했지만 계약 기간은 최대 2년 반을 넘지 못했으며, 실업 상태에서 실업급여를 받더라도 직업훈련보다 재취업수당이 보다 매력적인 대안으로 다가왔다. 이를 통해 노동자 자신도 진입 장벽이 낮아 누구든지/언제든지 들어올 수 있기 때문에 경력 및 숙련형성을 기대하지 않는다는 것을 확인할 수 있다. 이는 현재 일반적인 청년이직의 특성으로 논의되는 ‘고학력 청년의 경력형성을 위한 잦은 이직’에 포착되지 않는 이직 경험이다. 나아가 콜센터 노동자 중 드물게 정규직으로 승진한 사례인 참여자(C2)의 논의를 참고하면, 콜센터의 일 경험에 따른 숙련은 실제로 업무 성과에 영향을 미치지 않지만, 원

-하청 기업 구조 하에서 이는 제대로 보상받지 못하는 노동이었다.

“그렇게 큰 업무 난이도를 필요로 하지 않기 때문에 정말 누구나 할 수 있거든요... 전문적인 일을 갖는 분들도 많지만 못 그르신 분들도 많잖아요. 저도 또한 마찬가지였고... ”아? 이거 입사된다고 하네. 괜찮네. 쉽네. 사람 언제나 구하네? 그럼 내가 갈 수 있겠네?” 이런 생각에 가는 것. 근데 막상 가보니까 진짜 해줘. 그러니까 하는 거예요.” (C1)

“(사측의 주장처럼 실제로 원가절감인지) 저도 잘 모르겠는데 일단은 계약직으로 들어와서...연륜, 경력, 노하우 이런 것들을 무시할 못하기 때문에 너무 새로운 사람을 가르치는 것 보다는 이 사람이 업무능력이 되면 정규직으로 돌려서 그 사람을 계속 쓰면 새로 교육할 일도 없고 그게 더 좋을 것 같은데 (그렇지 못하다)...” (C2)

## (2) 실적경쟁에 떠밀려 하게 되는 이직

하청기업에서 일하는 청년 노동자는 수직적인 원-하청 기업 관계 하에서 발생하는 경쟁적인 실적 평가, 그리고 이와 직결된 임금 체계로 인하여 업무 스트레스에 취약한 노동환경 하에 있었다. 구체적으로 개인 간, 팀 간, 기업 간 경쟁을 야기하는 실적 기반 성과 평가(목표관리제)는 실적 증가를 위한 조직적 차원의 압력이 나타나게 한다(강순희·최윤정, 2017). 이는 청년 노동자의 기본적인 휴식시간이나 식사시간조차 침해하는 결과를 발생시켰으며, 육아휴직이나 연차를 필요할 때 사용하는 것조차 “나머지 팀원들이 내 콜 수까지 채워줘야(C2)” 하는 것을 의미하기 때문에 조직에게 '민폐'가 되게 하였다. 이와 같은 조직적 압력 속에서 생애주기상 아동돌봄을 위한 시간이 필요한 청년 여성의 경우, 법적으로 보장된 육아휴직을 사용하기보다는 '자발적' 퇴사를 선택하는 방식이 일반화되었다(이승윤·조혁진, 2019). 즉, 실적에 대한 높은 압박과 그로 인한 높은 노동강도로 형성된 조직적 압력은 저숙련 업종으로 인식되는 일자리에서 청년 여성 노동자의 근속 및 실직에 대한 제도적 보장을 제한하였다.

“다 실시간 공개해요.... 실시간으로 해야 경쟁이 되니까 타임별로, 그다음에 누계로. 그러면 이틀에 한 번씩 이 사람이 S등급인지 A 등급인지 보는 거예요... 그러면 이제 막 거기 근데 급여를 같이 붙여줘요, 성과급을.” (C1)

“일단은 파견사에서 육아휴직을 쓴 사람도 본 적이 없어요... 도급은 지금 봤어요... 그런데 일단은 모두 좋아 하지는 않죠... 왜냐면 나도 내가 당장의 실적이 중요해서 내 급여랑 다 연관이 되어있는데 이 사람 갑자기 비어버리면...” (C1)

실적경쟁으로 인한 높은 노동강도는 근로조건 불만족으로 이어지며, 이로 인해 자발적 퇴사 또한 적지 않게 발생한다. 이는 실업급여 수급 조건인 비자발적인 퇴사(계약기간 종료, 직장 휴업, 폐업, 파산 등)를 충족하지 못하는 비중이 높다는 것을 의미한다. 한편 실업급여는 계약기간 종료라는 비자발적인 퇴사를 위해 높은 노동강도를 견디게 하는 조건이 되기도 한다는 점에

서, 이와 같은 자발적 퇴사 사례는 자발-비자발 간 경계에 대한 재고의 필요성을 보여준다. 무엇보다도 실업이라는 사회적 위험은 이직의 자발성 여부와 무관하게 존재할 수 있음에도, 높은 노동강도를 버틸 수 없었다는 이유로 실업으로 인한 소득 단절이라는 위험을 개인 차원에서 대응하게 한다.

“[파견사에 입사해계신 분들은] 다 알죠. ‘좀만 버텨 좀만 버텨... 실업급여 나오잖아’ 이래서 이 악물고 이래서 버티시는 거죠... 저 계약직일 때도 다른 분들이... 실업급여 나오는데 왜 그만두냐고. 그런데 우선순위는 내가 그게 아닌 거니까... 그냥 그만뒀죠.”(C1)

“받은 자체직이고 받은 정규직인데 거기도 이직률이 굉장히 높아요. 왜냐면 콜 성향이 너무 힘들기 때문에 하루에 170콜을 다 받아야 되기 때문에... 제가 입사했을 당시에는 그 때 23명이 입사해서 6개월까지 간 사람이 받도 안 됐어요.” (C2)

### (3) 소득불안정으로 인한 이직

표준적 고용계약 하의 임금노동자와 달리, 프리랜서와 특수형태근로종사자는 규칙적으로 최저임금 이상의 보수를 지급해야 하는 사용자가 부재하다. 음식배달업에 종사하는 청년 특수형태근로종사자의 경우, 별도의 기본급마저 없는 상황에서 콜 수와 직결된 불규칙한 소득 구조는 장시간 노동으로 이어져 높은 노동강도를 경험하게 하였다. 나아가 플랫폼 기업이 시장가격 경쟁력 확보를 위해 배달 단가를 인하하고 표준적인 기준에 따라 일에 대한 대가를 일방적으로 공시하는 과정에서 특수형태근로종사자를 보호하기 위한 제도적 장치는 부재하였다(이승윤·백승호·남재욱, 2020). 이와 같이 불규칙한 소득 구조와 최저임금과 같은 최소한의 규제조차 없는 단가 경쟁으로 인해 특수형태근로종사자가 경험하는 높은 노동강도는 잦은 이탈 원인 중 하나라고 할 수 있다.

“겨울 같은 때, 많이 벌 때는 500 가까이도 벌었고 지금 완전 비수기거든요. 지금은 300. 차이가 엄청 심해요... 만족 못하시는 분들은 또 이탈하시는 분들 있어요.” (P2)

프리랜서의 경우, 직종에 따른 노동시장 특성의 차이가 크지만 숙련평가 체계가 표준화되지 않은 직종은 기술 발전에 따라 일감 수주 경로가 “지인 이상”으로 확대되면서 진입 장벽이 낮아지는 경향이 관찰되고 있다. 나아가 경쟁력 확보를 위해 경력 초기의 프리랜서가 가격을 낮추는 “가격 전략”에 대한 제도적 대응이 부재하여 가격의 하향평준화가 가속화되고 있다. 이는 “전공을 안 해도 이제 누구든지 할 수 있는(F3)” 형태로 전문직과 비전문직 간의 경계를 모호해지게 하면서, 극소수의 고소득 프리랜서를 제외한 절대 다수의 프리랜서가 경력과 무관하게 대체 가능한 노동자로 평가되게 하였다. 이러한 현상은 황준욱 외(2009)의 프리랜서의 직종별 외부노동시장은 임금노동자의 외부노동시장과 마찬가지로 단기계약과 제도적 기제가 매우 미흡

하다는 분석과 유사하다.<sup>17)</sup> 종합적으로 기술 발전으로 인한 진입의 증가는 청년프리랜서 노동 시장의 업종 내 소득 양극화 구조를 형성하여 프리랜서가 경력과 무관하게 소득 불안정성을 경험하게 하였으며 이는 다시 이탈의 증가로 이어졌다. 현재의 고용보험 수급조건에 대한 개선 없이 향후 특수형태근로종사자 및 프리랜서로 고용보험 가입자격이 확대된다면, 이와 같은 소득불안정으로 인한 실직은 자발적 이직으로 분류될 것이다.

“제가 이 바닥에 30년 있었어요, 이런 건 아무 소용이 없는 거 같아요... 대신 평가의 기준 중에 이 사람의 영향력이 얼마나 되냐, 는 좀 있는 거 같아요... (프리랜서 중에서) 정말 유명한 사람들은 점점 값어치가 올라가고, 그 밑에 있는 사람들은 너무 다양하고 너무 대체자들이 많으니까 점점 가격이 떨어지는 거죠... 어중간하면 이제 흐지부지한 사람이 되는 거죠.”(F4)

## 2) 청년의 일에 대한 기대 변화와 이직

### (1) 일한 만큼 벌기 위한 이직

한편 청년 중에서 숙련과 무관하게 실적에 비례하는 소득이 필요한 경우, 저숙련 서비스업으로 분류되는 콜센터 서비스업이나 음식배달업으로 진입하였다. 이러한 특성은 노동시간 및 강도의 증감과 무관하게 정해진 급여를 정기적으로 받는 임금노동자와 달리 ‘일한 만큼 벌 수 있다’는 점에서 장점으로 언급되었다. 한국의 임시직 임금노동자 집단에서 미래소득보다는 현재의 현금소득에 대한 선호도가 강하게 나타났다는 장지연 외(2017)의 결과를 고려하면, 이와 같은 청년 노동자의 선호는 기존의 외부노동시장 특성을 반영한다는 것을 확인할 수 있다. 노동의 지속 가능성과 같은 장기적 측면이 중요하지 않은 외부노동시장은 실적 경쟁으로 인한 높은 노동강도와 불안정성을 구조화시키기 때문에 관련 업종의 잦은 이탈 및 진입의 이유가 되기도 하였다. 나아가 진입 장벽이 낮고 일한 만큼 벌 수 있는 낮은 문턱의 일자리는 졸업 이후 미취업 상태에 있는 청년에게 현재의 유일한 실업에 대한 소득보장제도인 고용보험의 대체제로 활용될 수 있다. 즉, 장기적인 숙련 및 경력 형성에 대한 기회가 제한적인 상황은 청년이 생계유지 수단으로 구조화된 저숙련 일자리를 활용하게 하였다.

“(일반 서류 업무보다) 인센티브가 여기(콜)가 훨씬 좋기 때문에. 저는 회사에 보람을 느끼러 가는 게 아니라 돈을 벌러 가는거기 때문에 돈 많이 주면 좋아요... (돈 많이 줄테니 야간근무도 하라고 하면) 해요. 주말에 나와라 그러면 해요.”(C2)

“저야 오랫동안 일을 할 계획이 있고 오랫동안 해왔고 어느 정도 안정적인 수입 보장이 된다면 하겠지만 그렇

17) 이는 프리랜서의 직종별 외부노동시장의 경우 금전적 보상보다 비금전적 보상, 즉 숙련, 명성 등의 영향이 큰 저숙련 프리랜서를 중심으로 형성되어 임금 유보가 관행으로 자리잡기 때문이다(황준욱 외, 2009).

게 왔다갔다 하시는 분들은, 1년이 돼야지만 퇴직금을 받잖아요? 근데 내가 1년 동안 일할 생각이 없어. 내가 겨울 동안 바짝 일하고 돈 벌어서 내가 뭘할 할 거야, 이런 분들은 (정규직이) 메리트가 없을 수 있어요.” (P2)

## (2) 조직에 소속된 임금노동의 대안으로서의 이직

청년 노동자의 이직의 의미 변화는 조직에 소속된 임금노동자의 의미 변화로부터 확인할 수 있다. 앞서 논의하였듯이 한국의 내부 노동시장에서도 수량적 유연화가 진행되면서 정규직 임금노동자라고 하여 반드시 안정적인 것은 아니라고 보기도 하였다. 동시에 청년의 일의 의미에 있어서 임금수준 뿐만 아니라 삶의 질을 중요시하는 경향이 공존한다고 분석한 이현서·심희경 (2016)과 같이, 프리랜서 참여자들은 “주말이 없는(F2)” 높은 업무강도, “내가 하고 싶은 일은 할 수가 없는(F5)” 비자율성, “찍어내듯이 소모되는(F4)” (다양성과 변화에 대한) 폐쇄성 등과 같은 조직 소속으로 인한 임금노동자의 ‘비용’을 크게 평가하였다. 이와 같이 내부노동시장의 유연화에 따라 조직 내 노동조건이 악화된 상황에서 조직 밖의 비임금노동이 청년 개인의 직업적 대안으로 자리 잡았다. 이는 청년의 증가하는 자발적 이직에 관한 논의가 조직 밖에서의 취업, 나아가 조직이라는 경계와 무관한 개인의 생애과정에 따른 경력형성 과정을 고려해야 한다는 것을 의미한다.

“원래 일이 사무직이었고, 그 일이 마음에 안 든다기 보다는 육체적으로 너무 힘들어서... 생각을 한 번 하다가 뭘가 하고 싶은 게 생겨서 일을 그만 뒀죠.” (F2)

## (3) 하고 싶은 일과 자기계발에 대한 욕구에서 선택하는 ‘이동’

하고 싶은 일과 자기계발에 대한 욕구에 기반한 직업 탐색과정은 청년 프리랜서의 숙련 및 경력 형성 과정에서 지속적으로 나타난다. 표준화된 평가체계가 부재하고 숙련에 대한 측정이 어려운 직종인 경우, 경력과 무관하게 모든 프리랜서에게서 관찰되는 교육 및 훈련을 통한 자기계발은 지속적으로 개인이 책임져야 하는 고정지출이었다(황준욱 외, 2009). 실제로 취업성공패키지를 통한 직업훈련 경험이 있더라도 “취성패에 대한 그렇게, 만족도가 높지 않아가지고... (이후에 직업훈련을) 받고싶지 않았(P1)” 다는 설명은 경험재(experience good)인 직업훈련의 낮은 평판이 수요자의 자발적 지불의사 형성에 더 부정적으로 작용한다는 유경준 외 (2020)의 논의를 뒷받침한다. 다른 참여자(F8)는 “자꾸 새로운 걸 하려고 하고, 더 많은 걸 하려고 하다 보니까, 그거에 대한 기회비용이 자꾸 드는” 어려움을 토로하면서도, 기초적인 교육 내용으로 인해 내일배움카드의 필요성을 느끼지는 못하였다. 프리랜서야말로 숙련 및 경력 형성 과정에서 교육 및 훈련을 통한 이직을 지속적으로 경험하지만, 이는 저품질 훈련이 과잉공급된 한국 직업훈련 시장에서 스스로 책임져야 하는 영역으로 자리잡았다



“취성패 같은 거나 내일배움제나... 요즘 필요한 기술들은 다른 데 있다고 저는 생각해요.. 그 학원들은 그 돈을 뭉 예를 들면 300만원짜리 과정도 사실은 그 정도 수요가 있다보니까 사람들, 그분들이 별로 이제 내일배움제 나, 내일배움이나 아니면 취성패를 굳이 안 해도 되시는 거예요.” (P1)

“(내일배움카드에서 자기한테 거의 맞는 프로그램이 없다는 것인가요?) 거기는 거의 보니까 기초적인 것들을 위주로 많이 하더라고요.” (F8)

### 3) ‘완전 실업’과 ‘완전 취업’ 사이에서의 이직

#### (1) 부분 취업(부분 실업)으로서의 이직

청년 프리랜서의 노동시장 이행은 조직에 소속된 임금노동자 지위를 전제하는 ‘완전 취업’과 ‘완전 실업’이라는 이분법적인 구분에 부합하지 않는다. 구체적으로 참여자 F1 혹은 F2와 같이 프리랜서 노동시장으로의 진입 과정에서 수행한 활동이 소득활동인지, 구직활동인지, 아니면 비경제활동인지 불분명한 경우가 많았으며, 프리랜서 노동으로 생계유지가 가능하기까지 소요 되는 기간은 직종에 따라 최대 10년 정도까지 나타나기도 하였다. 한편 어느 정도 경력이 형성 되어도 “일이 당장 없었는데 내일 당장 생길 수도 있는(F3)” 상황에서 일감이 감소하거나 단절 되는 ‘비수기’에 대비해야 한다. 프리랜서는 ‘비수기’의 생계유지를 위해 미리 개인적으로 저축 을 하거나 아르바이트를 하는 방식으로 대응하고 있다는 점에서, 이들이 경험하는 비수기로서 의 실업은 실업보다 부분 취업과 잠재 실업이 증가하고 있는 청년의 미취업 특성과 유사하다. 따라서 프리랜서를 고용보험으로 포괄하기 위해 불완전 취업 개념을 바탕으로 부분적인 소득 단절에 수급을 병행할 수 있게 하는 부분 실업급여 제도의 도입이 필요하다. 무엇보다도 “(최근) 10개월 동안 아무 작품도 못했” 다는 한 참여자(F7)의 경험과 같이 프리랜서의 경우 부분 취업 및 실업 기간이 실업급여 수급 기간인 6개월을 초과하여 장기실업으로 분류될 가능성이 높다는 점에서, 취업 취약계층에 대한 보장성이 높은 실업부조가 필요하다는 것을 보여준다.

“제가 2013년 10월에 퍼스널 브랜딩 일을 본격적으로 시작했구요. (그런데 그 전에도 프리랜서 하셨던 거잖아요.) 프리랜서로 뭔가 수익을 벌었다고 할 만한 거는 퍼스널 브랜딩, 이게 시작인데 돈부터 들어온 건 아니었 구요. 이게 돈이 되는 데까지는 6개월이 걸렸던 거고.” (F1)

“처음부터 프리랜서를 계획한 건 아니었고... 공부를 하다가 블로그 이런 데로 찾아 오시고 ‘하시나요.’ 이렇게 연락이 오면 ‘네, 합니다’ 덩씩 해가지고... 조금씩 일이 늘어나서 계속하고 있는 거죠.” (F2)

(20살에서 29살까지는 다른 아르바이트를 하시면서 생계를 유지하면서 예술활동을 한 거고, 29살부터는 (예술활동으로) 돈을 벌었던 거 같다는 거죠. 그래서 그 때부터 (예술활동이) 본인이 일이라고 생각하신다는 거죠.) “네. 맞아요.” (F8)

## (2) 근로계약 밖에서의 이직

청년 프리랜서들은 다양해진 계약 형태로 인해 근로계약 밖에서 이직을 경험하였다. 우선 프리랜서가 소속되지 않은 채 진행하는 일감(건, 시간) 중심의 계약은 업종과 무관하게 경험하며, 일감 수주의 경로에 따라 이마저도 형식적이거나 비공식적인 구두 계약의 형태로 이루어지기도 하였다. 이와 같은 계약의 비공식성은 보수 체불 및 미지급과 같은 개인-개인, 개인-기업 간의 불공정 거래 측면에서도 문제를 갖지만, 소득 파악 측면에서 또한 문제를 갖는다(김민수 외, 2017; 오재호 외, 2019). 한국의 고용보험은 소속 조직을 전제하는 근로계약 중심으로 설계된 소득 파악 체계에서 파악할 수 없는 비임금노동자의 소득 현황을 파악하기 위해 가입자격 조건으로 사업자 등록을 제시한다(김재진·구자은, 2019). 그럼에도 본 연구에 참여한 프리랜서 대부분은 사업자 등록이 없으며, 세무 관련 업무는 추가적인 부담으로 경험되었다. 이에 따라 사업자 등록에 기반한 고용보험 제도는 사업자 등록에 대한 유인이 없는 프리랜서의 가입 자체를 배제한다.

“계약 관계에서 하는 거는 일 주시는 거마다 너무 달라서 확실히하기는 조금 어려운데, 보통 일을 주시고 거기에 마땅한 페이를 주시는 걸로 하고 계약서를 쓰는 경우도 있고 워낙 저도 지인 베이스로 일을 많이 하기 때문에 계약서가 없는 상황에서 진행하기도 하고 그렇습니다.” (F3)

“사업자 내면 신경 써야 할 게 너무 많아질 거 같은 느낌. 너무 세무적인 걸 신경 써야 할 수도 있다 보니까, 그냥 원천징수 떼고 그 돈 받고 끝나는 게 제일 깔끔한 거였어요, 그 동안의 저한테는.” (F4)

## 4) 직업의 ‘이동’이 아닌 ‘확대’로서의 이직

### (1) 경력과 무관하게 필수적인 ‘N잡’으로서의 이직

프리랜서로 노동하기 위해 N잡은 기본적인 조건이었으며, 이는 심화되는 가격 경쟁과 미래에 대한 불확실성으로 인한 소득 불안정성이 프리랜서 경력과 무관하게 프리랜서라면 당연한 상황으로 이해되기 때문이다. 경력 수준에 따른 차이는, 초기에는 생계 유지를 위한 아르바이트 혹은 일용직을 부업으로 가졌지만, 일정 수준 이상 축적된 경우에는 자신의 본업과 관련된 직무를 부업으로 갖는 정도였다. 이와 같이 프리랜서는 불안정성을 노동시장의 구조적인 결과가 아닌 조직 밖의 자연스러운 조건으로 인식하면서, 직업의 ‘확대’라는 개인화된 대응으로 노동시장 이행 과정을 구성하였다. 특히 청년의 이행기 특성상, 자신의 일을 영역을 확대하려고 노력하는 모습이 보였다. 그렇기에 경력과 무관하게 프리랜서는 단일한 일자리(직무)가 아니라 “전업보다는 추가시키는 개념(F3)으로 ” 원래 쓰리잡이었으면 포잡을 뛰는(F8)” 다중의 일자리(직무)를 통해 프리랜서 노동을 지속하고자 하였다. 이에 따라, 밴드 연주자이자 음악 감독인

참여자(F8) 혹은 포토그래퍼이자 일러스트레이터인 참여자(F3)와 같이 한 시점에 여러 직업이 공존하는 형태로 노동 이력이 형성되었다. 이와 같이 청년프리랜서의 일상화된 ‘N잡’은 프리랜서의 경력형성을 “깊이의 추구보다 넓이의 확장”이라고 분석한 이수용·장원섭(2013)의 논의를 고려하면, 부분 실업에 대한 사회보장이 없는 제도적 결과인 동시에 경력형성에 따른 직무 확대 과정의 결과라고 할 수 있다.

“회사에 들어가서 일하는 게 아니니까 안정적이라고 느끼기에는 힘들지 않을까. 주위에도 보면 안정적으로 하는 것처럼 보이는 분들도 얘기를 나눠 보면 항상 불안해 하고, 새로운 채널을 찾고, 새로운 뭔가를 꾸며가고, 계속 그런 것의 반복이거든요. 그게 당연한 거라는 생각을 하고 있습니다.” (F5)

“저는 음악감독은 최근에 일이 조금씩 들어와서 하는 거지, 그 쪽에 생각이 있지는 않았어요. ...근데 미래를 좀 생각해서, 내가 드림으로만 못 살 수도 있는 상황이 왔을 때, 음악으로 계속 먹고 살려면 다른 것도 해야겠구나 해서 제안 받아서 하게 된 거죠.” (F8)

“한 가지로만 잘 하는 건 이제는 별로 매력이 없는 시대가 된 거 같아요... 복합적으로 잘 하는 사람이 살아남는 시대? 발전이 그렇게 될 거 같아요, 프리랜서는. 그래서 일러스트만 잘 하는 사람보다는 이걸 움직이게 만 둘 수 있는 재주까지 있으면 더 활용도가 높아질 수 있으니까.” (F4)

## (2) 일의 범위 확대와 이직 정책의 부정합

조직 소속에 기반하여 취업과 실업 간의 경계가 구분되고 사업자 등록을 중심으로 보험료를 부과하는 현재의 고용보험 제도는, 다중적이며 다양한 방식으로 일을 확대하는 청년의 일의 방식과 정합하지 않았다. 또한 이들의 일의 범위 확대 방식은 청년대상 이직 관련 정책과도 맞지 않았다. 특히 상용직-전일제 임금노동자를 전제한 피보험자격 이중취득 금지는 프리랜서의 실업급여 보장성 확대에 있어서 제약 요인으로 작동한다(황덕순 외, 2016). 현행 고용보험법 시행규칙 제14조에 따라 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 임금노동자는 월평균보수가 많은 사업, 월 소정근로시간이 많은 사업, 노동자가 선택한 사업의 순서로 피보험 자격을 취득한다. 이후 프리랜서에게 적용될 경우 피보험자격을 취득하지 않은 일자리에서의 실직에 대해 보호받지 못할 가능성이 커, 여러 일자리에서 일하지만 급여수급에서 불이익을 받는 결과로 이어질 수 있다(황덕순 외, 2016). 따라서 복수 일자리에 대한 인정은 부분 실업에 대한 인정, 즉 소득 수준에 기반한 조세 부과 및 징수 체계를 확립하고 실업급여 취득 중 일정 수준 이하의 소득 활동을 허용하는 방향의 제도 변화를 필요로 한다.

“(실업급여를 받는)그 틈 동안 일을 못 한다면 (가입하기) 조금 힘들지 않을까요.” (F3)

(몇 달 동안 돈을 못 벌어 본 경험은 있지 않으세요?) “네. 레슨생이 다 빠져나가고, 벌었는데 한 달에 50 이렇게 벌렸을 때?” (그 상황을 극복하기 위해서 어떤 액션을 취하시나요?) “알바를 해요... 아니면 그냥 집에 내려가거나.”

## 6 결론

본 연구는 청년 하청 노동자, 프리랜서, 특수형태근로종사자를 대상으로 한 질적사례분석을 통해 다양한 계약 형태 하에서 일하는 한국 청년 노동자의 이직 경험에 관한 질적연구를 진행하였다. 먼저, 공식 실업률 지표를 보완하는 고용보조지표를 통해 미취업 인구(부분취업, 잠재실업)의 증가라는 청년이직의 일반적인 특성과, 인적용역자료와 기존의 선행연구들을 통해 한국노동시장에서의 모호한 고용관계의 확대가 확인되었다. 높은 비율의 청년 확장실업율은 실업과 취업 사이의 어딘가에서 이직을 반복하고 있을 청년집단을 추측할 수 있게 하였고, 기존 연구를 통해서도 표준적 고용계약을 중심으로 진행되어온 기존의 청년이직 연구 및 관련 정책의 한계가 나타났다. 본 연구는 다양한 노동 형태 하의 청년 노동자의 이직 경험을 질적연구를 통해 구체적으로 분석하였고, 이제 마지막으로 청년 노동시장과 정합하는 노동시장 정책의 변화 방향을 논의하고자 한다.

우선 분석결과를 정책적 함의와 관련하여 다시 요약해보겠다. 다양한 계약 형태를 바탕으로 노동하는 청년들이 경험하는 이직 및 실직은 크게 일감의 감소 및 상실로 인한 소득 감소 어려움을 포괄할 수 있는 사회보장제도의 부재, 그리고 장기적으로 숙련 및 경력 형성을 지원하는 제도의 부재로 요약할 수 있다. 첫째, 불안정 노동시장 구조로 인해 청년 노동자는 자발성과 비자발성 간의 경계가 모호한 이직을 경험하였다. 즉, 외부노동시장에서 위치한 청년 노동자는 노동 형태와 무관하게 끊임없는 실적 및 가격 경쟁으로 인하여 높은 노동강도를 경험하였고, 이는 (비)자발적인 이직으로 이어졌다. 우선 청년 하청 노동자는 원청 기업의 책임 회피로 저숙련이 구조화된 노동시장에서 작업장 내의 실적 경쟁으로 인해 (비)자발적인 이직을 경험하며, 이러한 노동시장 이행 과정에서 숙련 및 경력 형성에 대한 기대는 좌절되었다. 한편 청년 특수형태근로종사자 또한, 저숙련 서비스업 노동시장이지만 플랫폼 기업의 책임 회피와 최저선조차 없는 배달 단가 경쟁, 불규칙한 소득 구조로 인해 잦은 이탈이 발생하였다. 청년 프리랜서의 경우 기술 발달로 진입이 쉬워지면서 규제 없는 가격 경쟁이 심화되고, 이로 인해 형성된 업종 내 소득 양극화 구조로 소득 불안정성이 심화되어 결과적으로 이탈 또한 쉬워진 것으로 나타났다. 특수형태근로종사자와 프리랜서로 현행 고용보험제도가 확대될 경우에도, 이와 같이 노동시장 구조에 따라 나타나는 소득불안정과 경쟁압박으로 인한 이직은 여전히 자발적 이직으로 분류된다는 점에서 보다 다양한 계약 형태를 포괄할 수 있는 실질적인 제도 개선이 요청된다.

둘째, 다양한 계약 형태 하에서 일하는 청년 노동자에게 일의 의미는 기존 연구에서 논의하는 청년의 일의 의미 변화와 유사한 양상으로 나타났다. 즉, 내부노동시장의 유연성이 확대되는 한국 노동시장의 변화 속에서 청년 프리랜서는 조직에 소속된 임금노동자의 '비용'을 크게

평가하였으며, 그 결과 조직 밖에서의 일자리를 모색하던 중에 프리랜서로 정착하였다. 한편 하청 노동자와 특수형태근로종사자의 경우, 실적과 직결된 소득 구조가 일자리 진입의 원인이 되기도 하였지만 앞서 논의했듯이 잦은 이탈의 원인이 되기도 하여, 기존 임시직 임금노동자와 유사하게 장기적인 노동 이력 형성을 위한 개인적 유인뿐만 아니라 구조적 조건도 부족하다는 것을 확인할 수 있다. 이와 달리 청년 프리랜서는 고학력화에 따른 미취업의 증가라는 청년이직의 일반적인 특성에 따라 자신이 하고 싶은 일과 자기계발에 대한 욕구를 위해 교육 및 훈련을 통한 이동을 지속적으로 추구하였다. 그럼에도 결국 저숙련 교육이 과잉공급 되고 있는 한국의 직업훈련 정책은 프리랜서의 숙련형성을 제도적으로 배제하였다.

셋째, 청년 프리랜서의 노동시장 이행은 조직에 소속된 임금노동자 지위를 전제하는 '완전 취업'과 '완전 실업'이라는 이분법적인 구분에 부합하지 않았다. 우선 진입 과정에서부터 청년 프리랜서가 수행한 활동이 소득활동인지, 구직활동인지, 아니면 비경제활동인지 불분명하였으며, 다음으로 일정 수준 이상의 숙련을 형성했다라도 프리랜서의 이직은 “성수기”와 “비수기” 그 사이에서 진행되는 것을 확인할 수 있다. 나아가 이와 같은 이직은 대다수 프리랜서가 비공식적인 계약 형태를 바탕으로 일감을 수주 받으면서 고용보험에서 배제된 채 경험되었다. 즉, 한국의 고용보험은 소속 조직을 전제하는 근로계약 중심으로 소득 파악 체계를 설계하였기 때문에, 현재 자영업자의 경우 소득 현황을 파악하기 위해 가입자격 조건으로 사업자 등록을 요구한다. 그럼에도 대다수의 프리랜서는 사업자 등록을 하지 않은 채 일하는 것으로 파악되고, 소득이 일정 수준을 넘지 않는 이상 사업자 등록에 대한 유인이 부재하여, 비임금노동자의 소득 파악 체계로써의 사업자 등록은 한계를 갖는 것으로 분석되었다.

마지막으로 청년 프리랜서는 하나의 조직에서 다른 조직으로 '이동'하기보다는 자신의 일자리를 N개로 '확대' 혹은 '축소'하는 방식으로 이직을 경험하였다. 프리랜서로 노동하기 위해 N잡은 기본적인 조건이었으며, 경력 초기에는 생계유지를 위한 아르바이트 혹은 일용직을 부업으로 갖지만, 경력 형성을 통해 자신의 본업과 관련된 직무를 부업으로 갖는 정도의 차이가 나타났다. 한편 소속에 기반하여 취업과 실업 간의 경계가 구분되고 사업자 등록을 중심으로 보험료를 부과하는 현재의 고용보험제도 하에서 다중적인 프리랜서의 다양한 일 경험은 이직 관련 정책과 맞지 않았다. 따라서 복수 일자리에 대한 인정은 부분 실업에 대한 인정, 즉 소득 수준에 기반한 조세 부과 및 징수 체계를 확립하고 실업급여 취득 중 일정 수준 이하의 소득 활동을 허용하는 방향의 제도 변화를 필요로 한다.

다양한 계약형태 하의 청년 노동자가 경험하는 이직의 의미 및 특성에 관한 분석 결과를 통해 직업훈련, 실업부조, 고용보험 전반에 걸쳐 정책적 변화가 필요한 것으로 확인되었다. 첫째, 표준적 고용계약과 무관하게 모든 청년 취업자의 장기적인 경력형성을 지원하는 직업훈련 제

도의 설계가 필요하다. 전일제-상용직 임금노동자가 더 이상 기준이 아닌 노동시장 구조 속에서 모호한 고용관계 하의 청년 노동자에게 일과 이직의 의미와 형태는 더욱 유연화되고 개인화된 양상을 보인다. 이와 같이 노동시장의 유연화가 확대되는 상황에서 취업 촉진 및 근속 유지와 같이 조직에 소속된 정규직 임금노동자를 중심으로 청년이직 논의를 한정하는 것은 청년의 노동시장 이행 목적을 ‘소속된 조직으로의 적응’ 혹은 ‘더 나은 조직으로의 이동’으로만 제한되게 한다(성재민, 2018). 나아가 프리랜서에게 지속적으로 요구되는 자기계발은 변화하는 노동시장 상황에 적응하기 위한 직업능력개발 지원 제도가 모든 노동시장 이행 과정에서 필요하다는 것을 보여준다(장지연, 2018). 이를 위해 조직 외부에서의 노동이동이 증가하는 상황에서 조직에 소속되지 않더라도 안정적인 노동시장 이행이 가능하도록 하는 제도적 설계가 필요하다. 내일배움카드의 경우, 프리랜서의 숙련형성에 대한 실질적인 지원이 가능하도록 개인 대상 훈련 상담을 생애경력개발 관점에서 일관되게 실시할 수 있는 시스템을 구축하여 정보 제약 및 재정 제약을 완화할 필요가 있다(유경준 외, 2020).

둘째, 다층 고용안전망의 1층 체계인 실업부조의 경우, 취업 취약계층에 대한 취업지원 및 촉진의 기능보다 생계유지 목적을 보다 강조하여 미취업자 뿐만 아니라 부분 취업자(불완전 취업자)를 포괄하는 방향으로 논의될 필요가 있다(은민수, 2019). 본 연구에서 확인되는 청년 프리랜서의 ‘완전 실업’과 ‘완전 취업’ 사이에서의 이직은 고용보험에서의 부분 취업 인정의 필요성뿐만 아니라, 부분 취업 및 실업의 장기화로 인해 일감을 구하기 전에 구직급여 수급 기간이 종결되는 경우에 대비하는 실업부조의 필요성을 보여준다. 이에 따라 기존의 취업성공패키지와 청년구직활동지원금이 결합된 형태로 구성된 ‘한국형’ 실업부조, 즉 국민취업지원제도는 기존 제도의 한계를 보완하여 훨씬 더 완화된 조건으로 시행될 필요가 있다. 우선 취업지원 서비스의 경우 한요셉(2017)이 논의한 청년 대다수에게 불충분했던 상담 및 훈련 내용이라는 한계가 본 연구에서도 확인되어 이에 대한 보완이 필요하다. 나아가 연령집단 중 청년, 그리고 노동형태 중 특수형태근로종사자 혹은 프리랜서의 경우, 현재 실업보험에서의 사각지대가 크다는 점에서 더더욱 실업부조의 필요성이 높은 집단이다. 그럼에도 본 연구에서도 확인되었다시피 이들의 ‘일’을 통한 ‘자립’은 6개월 이상이 소요되는 경우가 많았으며 소득 감소 및 단절도 불규칙하게 발생하였다. 따라서 ‘조속한 취업’을 자립으로 정의하고 있는 현재의 ‘한국형’ 실업부조는 다양한 계약형태로 일하는 청년 노동자가 ‘자립 가능한 일’로의 진입을 위해 하는 생계유지 성격의 노동을 실질적으로 줄일 수 있는 방향으로 제도 변화가 논의되어야 한다. 이를 위해 지급기간을 늘이거나 갱신을 가능하게 할 필요가 있다.

셋째, 고용보험과 관련하여 청년 노동자는 불안정한 노동시장 구조로 인하여 비자발적인 ‘자발적’ 이직을 경험한다. 구체적으로 하청 노동자의 경우 원청 업체의 직접고용 회피 전략이나

실적 경쟁으로 인한 높은 노동강도로 인해 자발성이 모호한 이직을 경험할 수 있다. 이는 기존의 고용보험의 수급자격 조건인 이직의 자발성 여부와 관련하여, 외부 노동시장의 노동자가 실업으로 경험하는 사회적 위험을 제도화할 수 있다. 이와 같은 한국의 비자발적 이직에 관한 제한적인 정의는 이직의 자발성 유무와 실업으로 인한 소득 단절 위험은 별개로 존재할 수 있다는 점에서 고용보험에서 수급 자격의 사각지대를 야기한다(Asenjo & Pignatti, 2019). 따라서 구체적으로 OECD 국가 대다수가 자발적 이직에 대한 제재 수단으로 수급 자격을 제거하는 것이 아니라 수급 시점을 연기한다는 점에서 한국 또한 자발적 이직에 대한 제재를 단계적으로 완화할 필요가 있다(Venn, 2012; 방하남·남재욱, 2016). 예를 들어, 스웨덴의 실업보험에서 실업급여 대기기간은 5일이지만, 자발적 이직자 혹은 귀책사유에 의한 해고자는 대기기간이 10일에서 60일까지 연장된 후 급여가 지급된다(이병희 외, 2016). 이처럼 자발적 이직자에 대한 실업급여 지급 확대는 이후 자영업자뿐만 아니라 프리랜서 등의 비임금노동자를 고용보험에 포괄하는 데 필요하다. 특히, 청년의 경우 노동시장에 최초 진입하는 이행기 특성을 가지고 있는데, 대기기간의 조절 방식 외에도 이들의 생애최초 자발적 이직에 대해 보다 관대하게 인정하는 방법도 단계적 제도 확대 방안 중 하나가 될 수 있다.

넷째, 하나의 직업에서 다른 직업으로 이동하는 방식이 아닌 N개의 직업으로 확대(혹은 축소)하는 방식의 이직은 전일제-상용직 임금노동자를 전제하는 고용보험과 다른 제도적 설계가 필요하다는 것을 보여준다. 복수의 일자리에서 취업하더라도 피보험자격 이중취득이 허용되지 않고 있어, 피보험자격을 취득하지 않은 일자리에서의 실직에 대해 보호를 받지 못하는 피보험자격 이중취득 제한은 부분실업급여의 필요성으로 연결된다. 따라서 불완전 취업 논의를 바탕으로 정규직 전일제 임금노동자보다 다양한 계약 형태를 포괄하는 방식의 노동시장 이행이 논의되어야 한다. 현재 종사상 지위 중심으로 확대되는 전국민고용보험의 경우, 임금노동자와 고용주 사이의 모호한 종속적 지위를 포괄하지 못할 가능성이 존재한다. 특히 여러 직업을 갖고 있는 프리랜서와 같은 비전형 노동자의 일감 및 소득 감소 또한 실업으로 인정되지 않고 있기에, 부분적인 소득 단절에 수급을 병행할 수 있게 하는 부분 실업급여 제도의 도입이 소득(조세) 중심으로의 관리 체계 변화를 통해 진행되어야 한다(전병유, 2019; 장지연, 홍민기, 2020).

마지막으로, 이와 같은 고용보험 확대를 위해 보험료 기반의 사업장 단위가 아닌 소득(조세) 기반의 개인 단위 관리 체계가 수립되어야 한다. 다양한 계약 형태의 확대에 의해 근로계약 하의 임금노동자를 중심으로 하는 보험료 부과 체계는 모든 노동자를 포괄하는데 한계가 있다. 사업자 등록 유무에 기반한 고용보험 수급자격은 사업자 등록 없이 용역계약을 통해 소득 활동을 하는 비임금노동자를 제외한다. 사업자 등록은 자영업자의 소득활동 현황을 보다 즉각적으로 파악하게 한다는 이점이 있지만, 사업자 등록과 무관하게 사업소득에 기반하여 가입 자격을

평가하는 근로장려세제와 같은 제도 설계도 존재한다(김재진, 구자은, 2019). 따라서 실업안전망의 사각지대 해소를 위해 취약한 취업자 계층의 자격 조건 완화 방안으로 실업보험은 사업자 등록을 조건으로 하는 것이 아니라 소득(조세)을 중심으로 설계될 필요가 있다(김재진, 구자은, 2019; 장지연·홍민기, 2020. 이승윤·백승호·남재욱 2020). 실업급여액 결정을 위한 기준 소득은 파악 가능하지만 실업 인정을 위한 현재 시점의 월별 소득은 파악하기 어렵기 때문에, 영국이나 스웨덴과 같은 국세청에 의한 사회보험료 부과징수 기관 통합이 필요하다(김재진·구자은, 2019). 예를 들어, 전자적 방법에 의한 신고 및 국세청 과세자료와의 연계를 통해 수립된 개인 단위 관리 체계는 복수 일자리에서 얻은 합산된 소득을 기준으로 보험료 부과, 실업급여 수급자격 인정, 및 지급 수준을 설정할 수 있다(윤애림, 2020; 최현수, 2020). 이에 따라 정부 입장에서 정기적이고 반복적인 소득 활동을 파악할 수 있고 노동자 입장에서 계약 상대방에 신뢰를 줄 수 있다는 점에서 사업자등록에 대한 인센티브를 확대하는 것도 필요하지만, 무엇보다도 근로계약 중심의 보험료 부과 체계에서 노동소득 중심의 조세 부과 체계로 실업급여의 재원조달 체계가 개편될 필요가 있다. 이러한 고용보험 개혁 방안은 청년뿐만 아니라 전연령층의 노동자에게도 해당되는 정책이지만, 특히 생애주기상 노동시장에 진입하는 이행기에 있는 청년이 노동시장에서 안정적인 일과 사회안전망을 경험하는 것은 이후 중장년기에 삶에도 중요하기 때문에 청년에게 더욱 함의를 줄 수 있다.

본 연구는 다양한 계약형태 하의 청년 노동자가 경험하는 이직의 의미 및 특성에 관한 질적 분석을 진행하여, 표준적 고용계약을 기준으로 설계된 청년 이직 관련 정책의 변화 방향을 논의하고자 하였다. 그럼에도 본 연구의 한계 및 향후 연구 방향은 다음과 같다. 우선, 질적 연구 방법의 특성으로 인해 분석 결과의 일반화가 어렵기 때문에, 본 연구의 분석 결과를 모호한 고용관계 하에서 일하는 노동자 전체의 경험으로 확대 적용하는 것에 대해 추가 분석이 필요하겠다. 다음으로, 본 연구에서 논의된 바와 같이, 다양한 계약 형태를 바탕으로 일하는 비임금노동자의 현황을 구체적으로 분석할 수 있는 통계자료가 구축될 필요가 있다. 또한 다양한 계약관계로 일하는 있는 청년들의 일의 방식이 다른 연령층과는 어떤 유사성 또는 상이성이 있는지 등 인구집단별 비교연구도 필요하다. 무엇보다 현재, 청년의 높은 확장실업률 주목하고, 청년의 이상적인 '이행'을 지원하기 위해서는 다양한 노동 형태 하의 청년 노동자의 이직 경험과 이에 정합하는 사회정책 개발이 보다 더 적극적으로 논의될 필요가 있다.



## ■ 참고문헌 ■

- 고용노동부 (2019). 고용보험백서. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부 (2020). 한눈에 보는 청년고용 지원정책. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부 공정채용기반과 (2020). 2020년 청년구직활동지원금 업무매뉴얼. 세종: 고용노동부.
- 고용노동부 국민취업지원제도 도입추진단 (2020). 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」 시행령(안) 및 시행규칙(안) 입법예고(8.14~9.24) 보도자료.
- 국세청 (2019). 2018년 귀속 기준경비율 단순경비율. 세종: 국세청.
- 강순희, 최윤정 (2017). 콜센터 장시간 노동 및 불안정 고용구조 개편의 고용효과. 세종: 한국노동연구원.
- 김공수, 강희숙 (1999). 성과와 이직의도간의 관계에 대한 보상체계의 영향에 관한 연구. 인사관리연구. 23(2). 157-188.
- 김규혜 (2020). 청년 자영업자의 소득 및 사회보험 불안정성 영향 요인 분석. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 김기현 (2017). 한국 청년 니트(NEET)의 정의와 결정요인. KLI 패널 워킹페이퍼. 8(8).
- 김남주 (2019). 청년실업의 이력현상 분석. 경제분석. 25(2). 96-131. 한국은행 경제연구원.
- 김덕호 (2020). 대졸 청년의 실업자 내일배움카드제 성과 분석. 직업능력개발연구. 22(3). 1-37.
- 김기태, 이승윤 (2018). 한국 공적 상병수당 도입을 위한 제도 비교연구 및 정책제언. 사회복지정책. 45(1). 148-179.
- 김민수, 나현우, 김병철, 김영민, 이기원, 김강호 (2017). 청년 비전형 노동 실태분석과 제도개선 방안. 서울: 서울연구원.
- 김소라 (2019). 청년층 구직단념자 현황. 노동리뷰. 59-61.
- 김승현 (2020). 청년고용 현황의 국제비교 및 시사점. NABO 경제·산업동향 & 이슈. 2. 61-65.
- 김안국 (2005). 대졸 청년층의 노동이동 분석 - 인문사회계와 이공계 졸업자를 중심으로 -. 한국노동경제학회. 28(3). 39-76.
- 김영, 황정미 (2013). '요요 이행'과 'DIY 일대기': 이행기 청년들의 노동경험과 생애 서사에 대한 질적 분석. 한국사회. 14(1). 215-260.
- 김영천 (2006). 질적연구방법론 1. 문음사.
- 김용성 (2020). 내일배움카드제 훈련이 취업성가에 미치는 영향. 노동경제논집. 43(1). 1-34.
- 김유빈 (2020). 2020년 일자리 예산현황 분석. 노동리뷰. 67-78.
- 김유빈, 김우영 (2019). 한국의 노동시장 이행 현황. 노동리뷰. 7-18.
- 김유선 (2017). 한국의 청년 니트 특징과 경제적 비용. KLSI 이슈페이퍼.
- 김은석 (2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. 진로교육연구. 27(3). 47-64.
- 김재진, 구자은 (2019). 자영업자 실업급여 수급자격 인정요건 개선 연구. 한국조세재정연구원
- 김종욱 (2017). 최근 청년층 니트(NEET)의 특징과 변화. 노동리뷰. 97-110.
- 김종진 (2013). 콜센터 상담원 노동과정과 실태. 노동사회. 112-129. 한국노동사회연구소.
- 김종진 (2019). 웹기반과 지역기반 플랫폼노동 특징과 정책과제. 제144차 노동포럼: 플랫폼노동 논의와 실태, 정책과제 모색. 25-52.

- 김종진, 윤정향, 이은주, 황수옥, 박관성 (2019). 소득보장과 사회보험 패러다임 전환을 통한 청년 사회안 전망 강화방안. 저출산고령사회위원회.
- 김준영, 전용석 (2003). 청년층의 노동이동과 노동시장 성과 : 초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향 분석. 고용노동부.
- 김준영 (2019). 한국 플랫폼경제종사자 규모 추정. 플랫폼경제종사자 고용 및 근로실태 진단과 개선방안 모색 정책토론회. 7-30.
- 김태욱 (2018). 청년대상 개인지원 임금보조금의 정책설계에서의 쟁점 진단: 청년내일채움공제를 중심으로. 노동정책연구. 18(3). 1-36.
- 문영만, 홍장표 (2017). 청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과. 산업노동연구. 23(2). 195-230.
- 박진희, 양수경 (2015). 청년층 취업준비자 현황과 특성. 고용동향 브리프. 11-13.
- 방하남, 남재욱 (2016). 고용보험의 사각지대와 정책과제에 관한 연구: 실업급여를 중심으로. 사회복지정책. 43(1). 51-79.
- 변금선 (2015). 가구 소득계층에 따른 청년 노동시장 성과의 차이: 취업 이행기간 및 임금수준을 중심으로. 고용직업능력개발연구. 18(1). 129-161.
- 서정희, 이지수 (2015). 서비스 부문에서의 불안정 노동의 메커니즘: 업종별 시장 구조와 비정규 고용. 사회복지연구. 46(1). 283-314.
- 성재민 (2018). 노동시장 이행이 경력형성에 미치는 영향. 세종: 한국노동연구원.
- 성지미, 안주엽 (2016). 일자리 만족도와 이직의사 및 이직-청년층을 중심으로. 산업노동연구. 22(2). 135-179.
- 오재호, 이상훈, 천영석, 박누리, 김강호, 이하은 (2019). 경기도 청년 비전형(非典型) 노동실태와 제도적 보호방안. 경기연구원.
- 원지영 (2015). 청년층 이직의 결정 요인과 효과: 직무 관련 요인을 중심으로. 비판사회정책. 46. 348-376.
- 유경준, 최영섭, 남재욱, 박윤수, 전병칠, 신운철 (2020). 민간직업훈련시장 활성화 방안 연구. 고용노동부 학술연구용역.
- 윤애림 (2020). 전국민 고용보험의 첫단추는 220만 특수고용 노동자로부터 - 특수고용 노동자 고용보험 적용 10문 10답. 민주노동연구원.
- 윤윤규, 김유빈, 오선정, 강동우, 김세움 (2017). 청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제. 세종: 한국노동연구원.
- 은민수 (2019). '한국형 실업부조' 국민취업지원제도의 개요, 한계, 대안. "한국형 실업부조" 국민취업지원제도 평가와 개선방향 모색을 위한 토론회. 9-27.
- 은화리, 구자복, 정태연 (2018). 직무배태성에 따른 이직과 잔류의 영향 요인에 대한 질적 연구. 한국심리학회지 : 문화 및 사회문제. 24(2). 221-250.
- 이대창 (2019). 청년층 경력이동과 분절노동시장. 예술인문사회융합멀티미디어논문지. 9(11). 1215-1224.
- 이병희 (2001). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. 노동정책연구. 2(1). 1-18.
- 이병희, 박찬임, 오상봉, 강병구, 김숙경 (2016). 자영업자 문제와 사회적 보호. 한국노동연구원.
- 이선희 (2008). 직무만족과 개인-직무 부합도가 청년근로자의 이직 결정에 미치는 영향 사건사 분석법의 적용. 한국심리학회지 : 산업 및 조직. 21(4). 705-728.
- 이성희, 노용진 (2017). 청년층 직업일자리 사업 정책 심층평가. 세종: 한국노동연구원.
- 이수용, 장원섭 (2013). 독립근로자의 경력개발 의미와 과정에 관한 질적 연구. HRD 연구. 15(4). 27-48.

- 이승윤, 박고은, 김은지 (2017). 한국 사회안전망 밖의 하청노동자 : 울산지역 조선업 하청노동자 사례를 중심으로. *사회복지정책*. 44(2). 111-143.
- 이승윤, 조혁진 (2019). 콜센터 하청노동자의 불안정한 고용관계와 사회보장제 경험에 대한 질적 연구. *사회보장연구*. 35(2). 1-34.
- 이승윤, 박경진, 김규혜 (2019). 한국 청년프리랜서의 일의 방식과 사회보장제도 경험에 대한 질적연구. *비판사회정책*. (64). 181-239.
- 이승윤, 백승호, 남재욱 (2020). 한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합. *산업노동연구*. 26(2). 77-135.
- 이현서, 심희경 (2016). 청년층 이직과정에 나타난 일 경험과 일의 의미: 가족중심 개인화 전략으로써의 이직. *문화와 사회*. 22. 283-348.
- 임찬영 (2017). 직장이동행태의 시계열적 추이: 이종노동시장 검토를 중심으로. *한국자료분석학회*. 19(6). 3103-3119.
- 장민 (2019). 노동시장 이중구조가 청년실업에 미치는 영향. KIF VIP 리포트.
- 장인성 (2019). 청년 취업준비생 증가의 문제점과 개선방안. *노동리뷰*. 7-19.
- 장지연, 김근주, 박은정, 이승윤, 이철승, 정슬기 (2017). 디지털 기술발전에 따른 새로운 일자리 유형과 정책적 대응. *한국노동연구원*.
- 장지연 (2018). 보편주의가 작동하는 고용안전망: 소득보장과 능력개발기회. *노동리뷰*. 88-100.
- 장지연 (2019). 한국의 플랫폼노동과 사회보장. 2019 아시아미래포럼 발표자료.
- 장지연, 홍민기 (2020). 전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험. *노동리뷰*. 72-84.
- 장혜영 의원실 (2020). 특고·프리랜서·플랫폼 노동 등 비임금 노동자, 최근 5년간 213만명 늘었다. [http://www.justice21.org/newhome/board/board\\_view.html?num=133097](http://www.justice21.org/newhome/board/board_view.html?num=133097).
- 전병유 (2019). 고용보장 분야의 정책 과제와 추진 전략. *보건복지포럼*. 22-33.
- 전주용, 강순희, 김미란, 남기곤, 민주홍 (2012). 청년층 노동시장정책 연구. 서울: 한국고용정보원.
- 정인호, 이대용, 권기현 (2018). 청년 취업자의 이직의사 예측모형 탐색 연구: 의사결정나무모형을 중심으로. *국정관리연구*. 13(3). 147-174.
- 정현상 (2014). 노동통계의 국제기준 개정과 고용보조지표. *노동리뷰*. 42-55.
- 조동훈 (2019). 직장이동으로 인한 임금변동 패널분석. *응용경제*. 21(3). 161-182.
- 참여연대 (2019). 국민취업지원제도 도입 이전에 시급히 해소해야 할 문제점과 제도 개선 방향. 참여연대 이슈리포트.
- 최강식, 박철성, 장기표, 이근철, 박경기, 손유영 (2019). 청년추가고용장려금 성과 및 청년 고용지표 개선 효과 분석. 세종: 고용노동부.
- 최현수 (2020). 사회안전망의 포용성 강화를 위한 소득 중심 사회보험 개편과 사회적 징수 통합 방안. 경제사회노동위원회 사회안전망개선위원회 발표자료. 1-13.
- 통계청 (2020a). 경제활동인구조사 지침서. 세종: 통계청.
- \_\_\_\_\_ (2020b). 2020년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과. 세종: 통계청.
- 한국경제연구원 (2020). 10년간 청년 대졸자 실업률 OECD 순위, 14위에서 28위로 하락. 한국경제연구원 보도자료.

- 한요셉 (2017). 청년기 일자리 특성의 장기효과와 청년고용대책에 대한 시사점. KDI.
- 황광훈 (2019). 청년층의 이직 결정요인 및 임금효과 분석. 직업능력개발연구. 22(1). 137-172.
- 황덕순, 이병희, 박혁, 신수정, 송지원, 오민애, 이승현, 한주희 (2016). 피보험자격 이중취득에 따른 고용 보험 사업 적용방안 연구. 한국노동연구원.
- 황준욱, 권현지, 김영미, 박제성, 남재량 (2009). 프리랜서 고용관계 연구. 한국노동연구원.
- 황수경 (2010). 실업률 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구. 노동경제논집. 33(3). 89-127.
- 황수경 (2011). 실업 및 잠재실업의 측정에 관한 연구. 서울: 한국개발연구원.
- Asenjo, A. & Pignatti, C. (2019). Unemployment insurance schemes around the world: Evidence and policy options. Research Department Working Paper.
- Creswell, J. W. (2006). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications, Inc.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. Academy of management review. 7(1). 1-172.
- OECD (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.
- Price J. L. (1977). The study of turnover, Ames. I. A.: Iowa State University Press.
- Venn, D. (2012). Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantative Indicators for OECD and EU Countries. OECD Social, Employment and Migration Working Papers.

Abstract

## Between the 'Employed' and the 'Unemployed': Case Study of Korean Youth Turnover\*

Gyu hye Kim\*\* · Seung-yoon Lee\*\*\* · Seong jun Park\*\*\*\*

This study noted that the existing distinction between unemployment and employment based on wage workers does not accurately reveal the current state in the youth labor market. Therefore, this study discussed what the meaning of work and turnover experienced by young worker is, and qualitatively analyzed at what point the existing concept of 'turnover' does not fit in youth labor market policies. To this end, the youth labor market was analyzed through various empirical indicators, existing studies on youth turnover were discussed, and the case study was conducted on young workers who had experienced turnover under ambiguous employment relationships. As a result, young workers experienced turnover with ambiguous boundaries between voluntariness and involuntariness without unemployment insurance due to the precarious labor market structure. In addition, for young workers, turnover has been experienced by 'expanding' or 'reducing' the number of their jobs rather than moving from one workplace to another. At the time of transition, young workers were unclear whether their economic activities were in employment, job search or non-economic status. The dichotomous distinction between 'fully employed' and 'fully unemployed,' which presupposes the status of wage workers belonging to the workplace, and the policies based on it were not consistent with the way young workers work. Based on the results, this study derived policy implications for vocational education, unemployment insurance and unemployment assistance.

**Keywords:** youth labor market, turnover, economically inactive population, ambiguous employment relationship, case study

◆ 2020. 10. 23. 접수 / 2020. 12. 9. 수정 / 2020. 12. 16. 게재확정

\* This research is completed by revising and supplementing the author's participation in the research project of the National Youth Policy Institute in 2020, "A Study on the Actual State and Support Measures of the Key Youth Policies by Target III". This research was supported by the Chung-Ang University Graduate Research Scholarship in 2020, and Laboratory Program for Korean Studies through the Ministry of Education of Republic of Korea and the Academy of Korean Studies(AKS-2018-LAB-1250002).

\*\* First Author, PhD student, School of Social Welfare, Chung-Ang University(ghkim1003@gmail.com)

\*\*\* Corresponding Author, Associate professor, School of Social Welfare, Chung-Ang University (leesophiasy@cau.ac.kr)

\*\*\*\* Graduate student, School of Social Welfare, Chung-Ang University(junspark0507@gmail.com)