

FGI 분석 결과 보고서

「2030 청년의 일과 삶」

AI 전환기 청년 세대가 직면한 구조적 문제와 정책 방향

FGI 2회 / 총 12명 / A그룹 (6명, 20대 진로탐색) · B그룹 (6명, 20~30대 경력개발)

국민경제자문회의

작성자 : 미래기획분과 위원 이재정
(중앙대학교 불안정 노동 및 사회정책 랩 연구원)

[연구 요약] 2030 청년의 일과 삶 FGI 분석 결과

AI 전환기 청년 세대가 직면한 구조적 문제와 정책 방향

1. 개요

AI 전환기의 2030 청년 세대는 노동시장 진입경로가 양방향으로 좁아지는 구조적 위기에 직면해 있다. 기업들이 AI로 신입 직무를 대체하면서 채용 자체가 축소되었고, 경력을 쌓아 의사결정 역량을 갖추어야 살아남을 수 있지만 노동 불안정성은 그 역량을 축적하는 경로를 매우 협소하게 만들고 있다. 이 충격은 사무직과 전문직을 가리지 않으며, 한국 대기업 특유의 제너럴리스트 양성 구조가 대체에 특히 취약하다고 언급되고 있다. AI를 적극 활용하여 생산성을 높이는 청년들도 있으나, 생산성의 향상이 노동강도와 노동 시간의 축소로 이어지진 않았으며, AI 활용 기회는 기업규모·지역·경제적 여건에 따라 불균등하게 분배되고 있어 기존 불평등을 심화시킬 우려도 제기되었다.

한편, 성장 기회·정보·네트워크의 수도권 집중은 지방 출신 청년들에게 '도태'의 감각으로 체감되며 상경을 사실상 '강제'하고 있고, 상경 이후에도 주거·소득 불안정이 삶의 기획력 자체를 제약하고 있다. 삶의 만족도 조사에서는 소득과 만족도가 반드시 일치하는 결과로 이어지진 않았으며, 청년의 삶의 만족도를 실질적으로 좌우하는 변수는 연봉보다 시간 자율성·관계의 질·성장 가능성·지속가능하게 일할 수 있는지 여부 등이었다. 이는 청년 정책의 목표가 취업률·임금 상승을 넘어 시간·관계·지속가능성이라는 새로운 축으로 확장되어야 함을 시사한다.

2. 핵심 발견

① AI로 인해 청년 일자리 진입이 어려워지고 있다

AI가 신입 직무를 대체하면서 사회초년생의 일자리가 가장 먼저 줄어들고 있다. 기업들은 "사람이 해야만 하는 일"을 먼저 추려내고 나머지를 AI에 넘기는 것을 기본값으로 삼고 있으며, 전체 업무의 약 70%가 AI로 대체 가능하다는 공감대가 대기업 경영진 사이에 형성되어 있다. 대규모 감원보다는 퇴직자 발생 시 신입을 충원하지 않는 방식으로 인력이 지속적으로 감소될 것이며, 이 현상은 사무직에 국한되지 않고 세무사 등 전문직까지 확산될 것으로 전망되었다. 한국 대기업·공공기관 특유의 제너럴리스트 양성 구조가 AI 대체에 특히 취약하다는 지적도 나왔다.

"AI가 대체됐을 때 결국에는 그 비용을 지불하는 세대는 사회초년생이라고 생각해요"

(29세, 대기업 AI전략 컨설턴트)

더욱 심각한 것은 경험과 경력을 축적할 경로가 협소해지고 있다는 점이다. 의사결정·기획 역량을 갖추어야 살아남을 수 있지만, 그 역량을 쌓는 하위 단계의 업무를 AI가 대체해버리면서 청년들은 "경험을 쌓을 기회 없이 도태되는" 딜레마에 직면해 있다. 정부 지원 프로그램을 통한 진입 경로(부트캠프 등)도 AI 발전

으로 신입 채용문이 닫히면서 사실상 막히고 있다는 현장 진단이 나왔다.

"이 밑에를 차근차근 밟아 올라오면서 경험을 쌓아야 책임도 지고 결정도 할 수 있는 건데, 이 단계가 아예 삭제돼 버린 상태니까 좀 뭔가 걱정이예요" (27세, 영상PD)

② AI 활용의 양면성과 리터러시 격차

AI를 적극 활용한 청년들은 작업 효율이 2~3배 향상되었다고 보고했으나, 생산성 향상의 이득이 개인에게 돌아오지 않고 더 많은 업무가 몰리는 구조가 형성되고 있었다. AI 리터러시 격차의 본질은 AI와의 경쟁이 아니라 사람 간의 경쟁이며, 그 출발점은 개인의 의지보다 소속 조직의 환경에 의해 좌우된다. 대기업에서는 사내 AI 교육·구독 비용 지원이 체계적으로 운영되는 반면, 중소기업에서는 개인이 비용을 직접 부담해야 하는 경우가 많아 첫 직장의 환경에 따라 격차가 초기부터 구조화되고 있었다.

"AI가 내 일자리를 대체하는 게 아니라 AI 리터러시가 높은 사람이 나의 일자리를 위협하는 것" (23세, 디자인 프리랜서·AI 창업)

"AI를 사용할 수 있는 환경에서 일하고 있는 사람과 그렇지 않은 환경의 사람들의 AI 리터러시 자체는 엄청 차이가 날 거고, 그 역량의 차이가 이후 구직에서도 자연스럽게 커지고 있지 않나" (29세, 대기업 AI전략 컨설턴트)

끊임없이 새로운 틀이 등장하는 흐름 속에서 "무엇을 배워야 하는지 방향 자체를 알 수 없다"는 불안도 확인되었다. 이러한 격차 해소를 위해 중소기업 근로자 대상 디지털 바우처 도입, 국가 AI 교육의 방향을 틀 중심이 아닌 윤리·저작권·판별 능력 등 범용 기초 역량 중심으로 설계해야 한다는 현장의 정책 제안이 나왔다.

"(지역에서)AI를 100% 지원해주는 이야기는 들어본 적은 없고, 회사가 5대5 정도로 지원해준다든지, 그런 기회가 필요할 것 같아요. 아니면 격차가 계속 커지는 거죠" (37세, 민간 고용지원기관 부서장)

③ 수도권 집중과 '도태'의 감각

지방 출신 청년들은 성장 기회·정보·네트워크 모두가 수도권에 집중되어 있어, 지방에 남는 것을 단순히 '성장을 못 한다'가 아닌 '도태된다'는 감각으로 표현했다. 이 감각이 상경을 강제하는 심리적 기제로 작동하고 있었으며, 지역에서 진로를 발견해도 같은 직무를 이어갈 회사가 없어 상경할 수밖에 없는 구조적 한계가 확인되었다. 지역 채용박람회에서도 청년이 실제 지원할 수 있는 일자리는 10% 미만이라는 현장 증언도 나왔다. 지역 청년 지원 정책은 늘었지만 단기·현금성 지원에 그쳐 20~30년의 장기 정착을 유인하기에는 역부족이며, 지역 내 청년 커뮤니티 자체가 부재한 것도 이탈을 가속화하는 요인으로 지목되었다. 구조를 바꾸지 않은 채 청년을 지역으로 보내려는 정책이 나올수록 오히려 서울에 더 머물고 싶어진다는 역설적 반응도 있었다.

"여전히 부산에서 살고 싶고 부산에서 일하고 싶은데, 어쨌든 기회를 잡으려고 서울에 있을 수밖에 없더라고요. 서울에서 싸우고 죽으면 지방" (23세, 디자인 프리랜서·AI 창업)

④ 삶의 만족도는 소득과 불일치하고, 핵심 변수는 시간·관계·지속가능성

삶의 만족도 조사에서 가장 두드러진 것은 소득과 삶의 만족도가 반드시 일치하는 것은 아니라는 점이다. 연봉 7,000만원 이상의 직장인은 4점을 매긴 반면, 수입이 불안정하지만 시간 자율성과 직업-가치 일치도가 높은 1인 창업자는 8점을 부과했다. 과노동과 번아웃, 소득·주거 불안정, 삶의 방향 부재가 청년의 건강한 삶을 위협하고 있다. 연봉 7,000만 원 이상의 대기업 컨설턴트가 과도한 노동시간을 이유로 만족도 4점을 매긴 반면, 수입이 불안정하지만 시간 자율성과 직업-가치 일치도가 높은 1인 창업자는 8점을 부여했다. 만족도를 좌우하는 핵심 변수는 연봉이 아닌 일의 의미, 관계의 질, '지속 가능하게 일할 수 있는가'에 대한 감각이었다.

"사회적으로는 잘 살고 있는 거 아니냐는 시선인데, 개인적인 만족도는 좀 떨어지는 것 같습니다" (29세, AI전략 컨설턴트, 만족도 4점)

삶의 만족도를 위협하는 첫 번째 조건은 과노동과 번아웃이다. AI 도입으로 업무 효율이 높아졌음에도 그 만큼의 고난도 업무가 추가 부여되면서 노동 강도는 오히려 높아졌고, 번아웃을 막기 위해 취미를 '공격적으로' 확보하거나 루틴을 정교하게 설계하는 방식으로 개인이 스스로 회복력을 관리하고 있었다. 두 번째 조건은 소득·주거 불안정에서 오는 구조적 불안이다. 1인 창업 구조에서는 스스로 쉬면 수입이 멈추기 때문에 아플 권리조차 온전히 갖기 어렵다는 현실이 지적되었다.

"제가 쉬면 수입이 멈출 수밖에 없는 구조이고, 부모님이 아팠을 때 대기업에서는 지원을 해주지만 저는 그런 걸 받을 수가 없어요" (29세, 1인 창업자, 만족도 8점)

여성 청년의 경우, 커리어에 가장 집중해야 할 시기와 출산·육아를 선택할 수 있는 마지막 시기가 겹치는 구조적 딜레마가 확인되었다. 안정적인 공공기관 재직자는 육아를 적극 선택하며 만족도 9점을 보인 반면, 고용 불안정 속 여성 청년들은 결혼과 육아에 '사회적 압박'을 느끼면서도 의식적으로 접어두고 있었다.

"결혼이나 육아에 대한 생각들을 제외하면 훨씬 편하더라고요. 정해진 것 안에서 살아가면서 만족하는 법을 계속 찾는 것 같아요" (27세, 영상PD, 만족도 4점)

청년들의 실질적 지지 자원은 공적 제도보다 커뮤니티와 소수의 신뢰 관계였으며, 가치가 맞는 동료들과의 연대, 커뮤니티가 1인 창업자의 실질적 안전망이 되는 경험이 반복적으로 확인된 반면, 어느 쪽으로도 기댈 수 없는 상황에서 "그냥 알아서 잘 버텨"이라는 말로 스스로를 설명하는 사례는 관계망의 부재가 곧 개인의 고립으로 귀결되는 현실을 보여준다.

"그냥 알아서 잘 버티는 거라고 생각해요" (23세, 디자인 프리랜서)

3. 8대 정책 과제 요약

| NO. | 과제 | 주요 내용 |
|-----|-------------------------|--|
| ① | 청년 노동시장 진입경로 복원 | <ul style="list-style-type: none"> 대기업·중견기업 대상 최소 1년 이상 직무 숙련 인턴십 의무 참여제 도입 계약체계를 분절하는 고용 관행에 대한 페널티 제도 마련 |
| ② | 진로 전환 골든타임 지원 | <ul style="list-style-type: none"> 전공 졸업 후 진로 전환 시기를 '골든타임'으로 규정, 집중 지원 필요 정책 필요 대상 적극 발굴 - 아웃리치 체계 강화 민간 일자리 연계 우선 지원으로 재편 |
| ③ | AI 리터러시 격차 해소 | <ul style="list-style-type: none"> 중소기업 재직 청년 대상 디지털 역량 배우처 도입 (AI 구독·교육비 지원) 국가 AI 교육은 톨 중심이 아닌 윤리·저작권·판별 능력 등 기초 역량 중심 설계 |
| ④ | 새로운 일의 형태, 안전망 설계 | <ul style="list-style-type: none"> 인플루언서·콘텐츠 크리에이터 등 새로운 직업군과 일의 형태 주목 필요 1인 창업 등 수입 단절 구조를 감안한 사회보험 사각지대 해소 |
| ⑤ | 근로시간 유연화와 일·생활균형 | <ul style="list-style-type: none"> 주4.5일제(36시간), 1시간 조기 퇴근제 등 근로시간 단축 모델 민간 확산 일·생활균형의 실질화를 위한 제도적 개선 방안 마련 |
| ⑥ | 지역 청년 정착을 위한 구조적 기반 조성 | <ul style="list-style-type: none"> 지역 내 청년 커뮤니티 형성·양질의 일자리 공급·정보 네트워크 구축 지방 청년의 수도권 취업 면접 시 교통·숙박 비용 실비 지원 도입 검토 |
| ⑦ | 주거 지원 정보 접근성 및 신청 절차 개선 | <ul style="list-style-type: none"> 주거 지원 정보 원스톱 접근 체계 구축 신청 서류 및 절차 대폭 간소화 |
| ⑧ | 진로 탐색을 위한 '문제발견' 과정 도입 | <ul style="list-style-type: none"> 기술 습득 이전에 '내가 풀고 싶은 문제가 무엇인가'를 고민하는 과정 편성 직업 훈련 프로그램 내 진로 탐색 과정 의무 편성 검토 |

I. 연구 개요

1. 연구 목적

본 보고서는 국민경제자문회의 의뢰로 수행된 「2030 청년의 일과 삶」 초점집단면접(Focus Group Interview: FGI)의 분석 결과를 담는다. FGI는 2개의 그룹으로 나눠 진행하였으며, A그룹은 진로 탐색 및 진입 단계의 20대, B그룹은 경력개발과 경로 전환 단계의 20~30대로 구성하였다. 두 그룹 참여자의 발화를 교차 분석함으로써 청년의 일과 삶을 다층적으로 조망하고, 특히 AI 전환기 청년 세대가 직면한 구조적 문제와 실효성 있는 정책 방향을 도출하는 것을 목적으로 한다.

[표1] 청년의 일과 삶 관련 FGI 조사 개요

| | |
|-------|--|
| 조사 방법 | 심층 포커스 그룹 인터뷰 (FGI) — 주제분석(Thematic Analysis) 귀납적 코딩 |
| 조사 일시 | A그룹: 2026. 2. 24.(화) / B그룹: 2026. 3. 4.(수) |
| 참여 인원 | 총 12명 (A그룹 6명, B그룹 6명) |
| 질문 구성 | 16개 핵심 질문 · 5개 대주제 체계 |

2. 연구 방법 및 질문

본 연구는 청년의 일과 삶에 대해 폭넓게 들려줄 청년층을 대상으로 초점집단면접(Focus Group Interview: FGI)을 실시하였다. FGI는 동질적 집단 내 상호작용을 통해 개별 인터뷰에서 포착하기 어려운 집단적 경험과 사회적 맥락을 드러내는 데 적합한 방법론으로, 여러 그룹 간의 공통점과 차이점을 도출함으로써 탐구하고자 하는 현상의 주된 배경과 맥락을 파악하는데 유용하다. 본 연구는 노동시장 진입 전과 후라는 상이한 위치의 두 그룹을 비교 분석하여 청년의 일과 삶의 문제를 다층적으로 해석하고자 하였다.

A그룹 인터뷰는 2026년 2월 24일(화) 저녁 7시 30분, B그룹 인터뷰는 2026년 3월 4일(수) 저녁 7시 30분에 진행하였고, 장소는 모두 국민경제자문회의 중회의실을 이용하였으며, 각 약 135분 정도 소요되었다. 모든 회차는 참여자 동의하에 녹음 및 전사되었다. 참여자의 성별, 나이, 직업, 지역, 학력, 취업상태, 고용형태, 임금수준, 가구형태, 주거형태 등 기초 정보는 사전 수집을 통해 확보하였으며, 현장에서는 진행자가 질문을 제시하고 참여자들이 자유로운 분위기 속에서 답변하도록 유도하였다.

구체적인 질문지는 [별첨1]과 같이 청년의 일과 삶을 중심으로 준비하였고, 현장에서는 시간관계상 총 16개 정도의 질문을 중심으로 진행되었다. 연구 참여자에게는 사전에 연구 목적, 활용 범위, 익명 처리, 녹음 및 전사 동의 절차를 안내하였으며, 참여 후 내용 철회 권리도 충분히 고지하였다.

3. 분석 틀

수집된 인터뷰 자료는 주제분석(Thematic Analysis) 방법론에 따라 귀납적으로 분석하였다. 전사본의 발화를 연구자가 1차적으로 꼼꼼하게 읽은 후, 발화를 의미단위로 분절 후 코드를 부여하고, 유사 코드를 범주로 묶어 최종적으로 5개 대주제와 연결하였다(Braun&Clarke, 2006). A·B 두 그룹의 코드를 통합하여 교차 분석함으로써 그룹 간 공통점과 차이점을 도출하였으며, 구체적인 분석 체계는 아래와 같다.

[표2] 청년의 일과 삶 관련 FGI 주제분석 범주 및 관련 질문 분류

| 대주제 | 범주 | 관련 질문 | 주요 탐색 내용 |
|----------|---|-------------------|---|
| 배경·관심사 | 관심사·취미 삶의 방향성 고민 직무 외 관심/자기개발 직업 현황 | Q1 ~ Q2 | 자기소개 및 진로 경험(Q1) 주요 관심사(Q2) |
| 일·진로 | 진로선택 경로·만족도 경력개발·교육 직업선택 기준·가치관 직업정보 수집경로 | Q3 ~ Q6 | 진로 선택 경로와 만족도(Q3) 직업 선택 가치관(Q4) 직업 정보 수집 경로(Q5) 경력 개발 및 교육 프로그램 활용(Q6) |
| AI·디지털전환 | AI 고용 충격 AI 활용과 생산성 AI 리터러시 격차 - AI 역량·교육 | Q7 ~ Q10 | AI·디지털 기술 영향(Q7) AI·디지털 활용 경험(Q8) AI 활용 능력(Q9) AI 대체 위협(Q10) |
| 사회·구조적문제 | 노동시장 구조와 일자리 저출생과 일생활균형 수도권 집중과 지역 격차 주거와 자산격차 | Q11, Q14 ~ Q16 | 청년 일자리 문제(Q11) 경제사회적 격차(Q14) 사회적 지지(Q15) 사회문제 및 참여(Q16) |
| 삶의 질·웰빙 | 주관적 웰빙 - 웰빙 요인 일·생활 균형 - 육아, 여가활동 신체 건강·회복 사회적지지 | Q12 ~ Q13 | 주관적 삶 만족도(Q12) 여가 시간 활용(Q13) |

II. 참여자 구성

본 연구의 참여자는 총 12명으로, 진로 탐색 및 초기 진입 단계에 있는 20대 청년(A그룹, P1~P6)과 경력 개발 및 전환 단계에서 이들을 바라보는 20~30대(B그룹, P7~P12)로 구성되었다. A그룹은 23~28세 청년 6명으로, 대학(원) 재학 중이거나 특성화고·전문대 졸업 후 진로 탐색, 직무 전환 준비, 초기 취업 단계 등에 위치한 참여자들이다. 이들은 심리상담, 공공일자리, 전기기능, 프리랜서 및 창업, 웹 개발, 반도체 등 다양한 분야의 진로를 희망하거나 근무하고 있는 상태로, 고용형태 역시 프리랜서·아르바이트, 정규직, 학부 연구생 등으로 다양했다. 소득 수준은 학생을 제외하면 최저임금 수준부터 연 3,800만 원까지 분포하며, 서울·경기·인천 등 수도권 거주자가 대부분이었고 자취, 가족 동거 등 다양한 주거형태를 보였다. B그룹은 24~38세 참여자 6명으로, 민간 고용지원기관 및 일자리 관련 공공기관 팀장, 커뮤니티 매니저, 1인 창업자, 대기업 컨설턴트, 영상 PD 등 비교적 다양한 경력과 직무 경험을 축적한 참여자들로 구성되었다. 이들은 청년 고용, 커뮤니티, 투자, 기업전략 등 다양한 영역에서 활동하며 청년 세대의 진로 탐색과 노동 경험을 직·간접적으로 관찰하거나 지원한 경험이 있다. 고용형태는 상용직, 창업, 프로젝트 기반 활동 등으로 다양하며, 급여도 월 300만원 수준부터 연 7,000만원 이상까지 비교적 넓은 소득 분포를 보였다. 전체적으로 참여자들은 수도권과 일부 지방에 거주하고 있으며, 미혼 상태에서 1인 가구 또는 혼인 후 가족과 동거하는 형태 등 다양하게 나타났다.

1. A그룹 — 진로 탐색 및 진입 단계에 있는 20대 (P1~P6)

[표3] A그룹 상세 설명

| ID | 성별/나이 | 학력 | 진로 및 경력 | 고용형태·소득 | 지역·가구 및 주거 형태 |
|----|--------|------------------|-------------------------------------|------------------------|---|
| P1 | 여 / 27 | 대학원 재학 | 심리상담사 지망하며 진로 전환 | 프리랜서·아르바이트 / 최저임금 | 서울 거주 / 미혼 / 경남 출신 / 2인 가구 / 투룸 오피스텔 (부모 지원 의존) |
| P2 | 여 / 28 | 전문대졸 | 일경험 프로젝트 참여(청년 복지 업무) / 예체능에서 진로 전환 | 정규직 / 세전 230만원 | 경기 거주 / 미혼 / 5인 가구(원가족과 거주) |
| P3 | 남 / 27 | 전문대졸 | IT 분야에서 전기 분야로 직무 전환 준비하며 교육 참여 중 | (재직 기준) 상용직 / 세전 220만원 | 인천 거주 / 미혼 / 4인 가구(원가족과 거주) |
| P4 | 남 / 23 | 대학 재학 (산업디자인 전공) | 학업·디자인 프리랜서·AI 관련 창업 병행 | 프리랜서 / 연 약 3,000만원 | 서울 거주 / 미혼 / 부산 출신 / 1인 가구 / 원룸 오피스텔(조기 자립형) |
| P5 | 남 / 25 | 특성화고 졸업 | 웹 개발자 | 정규직 / 세전 연 3,800만원 | 경기 거주 / 미혼 / 1인 가구 / 원룸 |
| P6 | 남 / 23 | 대학 재학 (반도체 전공) | 대학원 진학 준비 / 전공과 AI 융합 학습 희망 | 학부 연구생 / 100만원 미만 | 경기 거주 / 미혼 / 3인 가구(원가족과 거주) |

2. B그룹 — 경력 개발 및 경로 전환 단계에서 A그룹을 바라봐온 20~30대 (P7~P12)

[표4] B그룹 상세 설명

| ID | 성별/나이 | 학력 | 진로 및 경력 | 고용형태·소득 | 지역·가구 및 주거 형태 |
|-----|--------|------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| P7 | 남 / 37 | 고졸 | 민간 고용지원기관 근무 (주 4.5일제) | 상용직 부서장(8년차) / 연 4천만원 초반 | 울산 거주 / 기혼(무 자녀) / 2인 가구 / 아파트 매매 |
| P8 | 여 / 38 | 석사 졸 | 일자리 관련 공공기관 팀장 | 상용직 팀장(10년차) / 연 9천만원 상당 | 경기 거주 / 기혼(자녀2) / 4인 가구 / 아파트 매매 |
| P9 | 여 / 24 | 대졸 | 커뮤니티 매니저 / 청년협동조합 조합원 | 상용직+비상근 / 세전 170만원 | 경기 거주 / 미혼 / 6인 가구(원가족과 거주) |
| P10 | 여 / 29 | 대졸 | 임팩트 투자사 근무 후 로컬스타트업 창업 | 1인 창업 / 前 연 4천만원 후반 | 서울 거주 / 미혼 / 4인 가구(원가족과 거주) |
| P11 | 여 / 29 | 대졸 | 대기업 시전략컨설턴트 / 비영리 단체 회원 | 정규직 / 세전 7,000만원+ | 서울 거주 / 미혼 / 4인 가구(원가족과 거주) |
| P12 | 여 / 27 | 대졸 | 웰니스브랜드 영상PD | 상용직 / 월 약 300만원 | 서울 거주 / 울산 출신 / 1인 가구 / 원룸 |

III. 2030 청년의 일과 삶에 관한 FGI 결과

2030 청년의 일과 삶을 주제로 실시한 FGI의 결과는 앞서 [표2]에서 언급한 것처럼 ▲배경·관심사, ▲일·진로, ▲AI·디지털 전환, ▲사회·구조적 문제, ▲삶의 질·웰빙 등 5가지 범주로 구분하여 주제분석을 실시하였으며, 상세한 설명은 각 주제별로 후술한다.

1. 배경·관심사

본격적으로 청년들의 일과 삶에 대해 살펴보기에 앞서, 청년들의 주된 관심사를 살펴보았으며, 이는 청년들이 살아온 배경이나 궤적과 밀접하게 연결되었다. 청년들은 진로 또는 일, 건강과 취미 등 다양한 관심사를 갖고 있었지만, 노동시장 진입 전후에 따라 주된 관심사가 다르게 나타났다. 주로 학업과 일(아르바이트 또는 창업)을 병행하거나, 경력 초기 또는 진로 탐색 단계에 있는 A그룹은 진로 고민과 취업, AI 발전에 따른 기회와 위협에 대한 관심을 이야기했다.

“저는 창업을 하고 있는 것 자체가 FGI나 대신해 주는 인터뷰 에이전트(interview agent)를 만드는 거를 하고 있어서 아무래도 그런 AI 관련 이슈가 제일 가장 많이 관심을 가지고 있는 것 같고요.” (P4)

“저는 직업이 개발자이기도 하고 이제 AI가 어떻게 변해왔고 앞으로 어떻게 변해갈지를 거의 직간접적으로 확인하고 있다고 생각하는데 그래서 이제 미래에 대한 고민이 더 깊어지는 것 같아요.” (P5)

“요즘 AI가 되게 대세잖아요. 그래서 반도체뿐만 아니라 AI 관련된 그쪽의 지식도 요즘 많이 습득을 하려고 공부를 하고 있어서 AI에 관련된 주제들을 좀 많이 관심 있게 요즘 보는 것 같습니다.” (P6)

반면, 각자의 분야에서 경력을 쌓아온 B그룹은 A그룹과 유사한 관심사를 공유하면서도 일·생활균형과 자기관리, 연애·결혼·육아 등 생애주기에 따른 고민 역시 동시에 갖고 있었다. 특히 B그룹은 여성 참여자가 다수를 이뤘는데, 결혼·출산·육아에 대한 사회적 부담으로 인해 20대 후반부터 관심사가 달라졌다고 언급하며, 20대 후반~30대 여성의 생애주기적 고민을 확인할 수 있었다(P8, 10, 11).

“올해부터 좀 생각을 바꿔서 다섯 가지 습관을 실천 중입니다. 단 5분이더라도 책을 읽고 운동을 하고, 자기개발을 했는지 매일 정산을 해요.” (P7)

“지속가능하게 일하는 건 어떻게 가능한지 고민 중이에요. 성장에 대한 욕심이 있어서 쉬는 시간 없이 일했는데 번아웃이 올 것 같아요. 미니 분재를 기르고 귀여운 동물을 보며 마음을 달래고 있어요.” (P9)

“조카 돌봄을 통해 공동육아를 경험하면서 케리어보다 가족·관계 중심으로 삶의 우선순위가 바뀌고 있어요.” (P10)

“워라밸이 최대 관심사예요. AI 때문에 직무가 너무 바빠지면서 번아웃이 오고 있어요. 프리다이빙·승마 등 공격적으로 취미 생활을 하고 있어요. 결혼·연애에 대한 사회적 압박도 받는 중이에요.” (P11)

한편, 지방에서 올라와 서울에서 1인 가구로 생활하는 청년 중 가족의 경제적 지원 없이 스스로 주거

비와 생활비를 마련해야 할 경우, 그룹과 무관하게 주거비 부담과 불안정성을 공통적으로 토로하였다. 주거 문제가 단순한 생활 고민을 넘어 진로 선택과 경제적 자립에도 직접적인 영향을 미치는 구조적 문제임을 확인할 수 있었다.

“저도 부산에서 올라와서 대학을 다닌 거라서... 혼자서 돈을 벌고 그래야해서 외주 이런 것도 하다가...(중략)... 아무 기반 없이 다시 복합해서 자취하고 해야 하니까 돈을 빨리 벌었어요. 군적금 모아둔 걸로 급하게” (P4)

“주거 문제 관련 정보 탐색이 주 관심사예요. 서울 와서 주거 비용이 큰 고민이에요.” (P12)

이처럼 청년들의 관심사는 노동시장 진입 여부, 경력 단계, 성별, 거주 지역 등 개인의 사회적 위치에 따라 다층적으로 구성되어 있었으며, 이는 이후 일·진로, AI·디지털 전환, 삶의 질 등 각 주제 분석의 배경이 된다.

2. 일·진로

일·진로는 크게 ▲진로선택 경로·만족도, ▲경력개발·교육, ▲직업선택 기준, ▲직업정보 수집경로로 구분된다. A그룹은 주로 희망 진로 진입 및 진로 전환에 대한 고민을 주로 하고 있었고, B그룹은 다양한 진로 고민 후 현재의 진로에 이르게 되었으며, 커리어 재설계라는 과정의 문제를 안고 있었다. 각 세부주제 별로 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 진로선택 경로·만족도

청년들은 대부분 전공이나 초기 진로 계획에 따라 일하고 있지 않았다. 진로 전환은 노동시장 진입 이전부터 이미 시작되는 경우도 있었고, 진입 이후 경력 개발 과정에서 이루어지기도 하였으며, 현재 진행 중인 고민으로 남아 있는 경우도 적지 않았다. 전환의 계기와 방향은 다양했으나, 크게 개인적 경험이나 외부의 권유, AI 등 디지털 기술 발전의 영향과 직업 불안정성, 가치 갈등의 세 유형으로 구분할 수 있었다.

첫 번째 유형은 개인적 경험이나 주변의 권유가 진로 전환의 계기가 된 경우다. P1은 건물 붕괴 사고 목격 후 PTSD를 경험하며 상담사로 진로를 전환하였고, P3는 IT 분야 근무 중 대인관계의 어려움으로 퇴사하여 현재 전기기술 자격 취득을 준비하고 있다. P2의 경우 본인의 의지보다 가족의 기대가 진로 방향을 결정하는데 크게 작용하였다.

“저는 원래 예체능을 전공했었는데요. 아무래도 부모님도 그렇고 주변 어른들께서 공공 일자리에 계시다 보니까 좀 안정적인 직업을 갖는 게 어떻겠냐라고 하셔서, 저도 그런 공공 일자리로 관심을 좀 돌리게 됐고.” (P2)

이 유형에서 주목할 만한 사례는 P12다. 공무원을 준비하던 중 영상 동아리 활동을 계기로 영상 PD로 진로를 전환하였으나, 같은 직무를 이어갈 수 있는 회사가 울산에 거의 없어 성장과 이직을 위해 상경을 선택했다. P12의 사례는 개인의 진로 전환이 개인의 선택의 문제가 아니라 지역 일자리 구조의 한계와 직결되어 있음을 보여준다.

“어린 나이에 진로를 발견해서 일을 하고 있는 케이스인데, 사실 울산에서 선택지가 그 회사밖에 없

있어요. 제가 상경을 한 이유도 저는 울산을 너무 사랑해서 지방에 살고 싶은 사람인데, 요즘에는 한 회사에 들어가서 죽을 때까지 그 회사를 다니진 않잖아요. 그래서 이직도 많이 해서 연봉도 높이고 다른 경험도 쌓으려면 선택지가 상경밖에 없겠다 싶어서 현재 서울에 와서..." (P12)

두 번째 유형은 AI와 디지털 기술 발전에 따른 변동과 직업 불안정성이 확대되면서 진로전환의 계기가 된 경우다. 청년들은 AI의 영향 확대를 새로운 기회로 느끼거나 또다른 위협으로 체감하고 있었다. P5는 개발자로 8년여간 일해왔으나 AI의 빠른 발전 속에서 진로의 지속 가능성 자체를 고민하기 시작하였다. 한편, P4는 디자인 프리랜서 업계의 박봉과 과중한 업무 등 구조적 한계를 체감하는 동시에, AI 기반 인터뷰 에이전트 개발의 사업 가능성을 발견하면서 AI 관련 창업으로 방향을 전환하였다. P6는 AI 시대에 전문성을 쌓기 위해서는 전공분야인 반도체와 융합 가능성을 모색할 필요가 있다고 판단하여 해당 전문성을 쌓기 위해 대학원 진학을 준비하고 있다. 청년들은 AI 전환기를 새로운 위기로 받아들이는 동시에, AI를 적극적으로 활용하거나 전문성을 심화하는 방향으로 진로를 재설계하고 있었다.

"이게 너무 업무가 과중하다 보니까 되게 디자이너가 박봉이라 그래서 초반에 하다가 그냥 차라리 알바로 가는 친구들이 훨씬 더 많거든요" (P4)

"개발자가 잘 맞는다고 생각하진 않지만 제일 잘하는 일이기도 하고 8년 동안 일을 했으니까 익숙하기도 해서 계속 가고 싶기는 한데, AI가 너무 빠르게 발전하다 보니까 앞으로 어떻게 해야 살아남을 수 있을까에 대해서 많이 고민하는 중입니다." (P5)

"저희 직군에서 이 능력을 시대에 맞춰서 개발하는 것 또한 중요하더라고요. 그래서 저도 그냥 제 전공만 하는 게 아니라 요즘 AI 관련된 공부를 해보고, 그걸 어떻게 하면 제 전공에 접목시킬 수 있을까 이런 연구를 하려고 합니다" (P6)

세 번째 유형은 가치 갈등이 진로 전환의 계기가 된 경우다. P7과 P8은 각각 제조업 아웃소싱 회사와 교사로 지내다가 보다 공적 보람을 느낄 수 있는 직업을 찾아 이직하였다. P7은 이 과정에서 임금이 절반 가량 줄었으나, 큰 업무의 보람과 만족를 느끼며 8년째 재직 중이다. 한편, P10은 사회문제 해결에 대한 오랜 관심을 바탕으로 임팩트 투자 관련 일을 하던 중 지역소멸 문제에 더욱 관심을 갖게 되면서 현재의 로컬 스타트업 컨설팅 회사를 창업했다.

"이 친구는 지금 현재 이 제조업에 갈 때가 아니라 대학을 빨리 졸업을 하거나 무언가를 찾아가야 되는데 저는 어떻게든 설득을 해서 공장에 집어넣는 그런 일을 하고 있는 거예요. 그래서 제가 그렇게까지 도덕적인 사람인지 몰랐는데 일을 하면서 굉장히 힘들었어요." (P7)

"스타트업 컨설팅하고 투자하는 일에 굉장히 재미를 느꼈고 너무 잘 맞는다고 생각했는데, 그 일을 하는 과정에서 지방에 있는 스타트업들에 더 관심이 많이 가고 지역 소멸 문제에 관심이 조금 더 깊게 가게 되면서 로컬 스타트업 컨설팅 회사를 창업하게 되었습니다." (P10)

흥미로운 점은 가치관과 일치하는 일을 하는 P7과 P10이 직업적 만족도와 삶의 만족도가 긍정적으로 평가된다는 점이다. 이는 진로를 설계하고 지원하는데 있어 가치관에 맞는 일자리를 연계하는 것이 얼마나 중요한 것인지 보여준다.

2) 경력개발·교육

경력개발과 교육 측면에서는 정부 지원 프로그램의 실효성, 민간 교육 시장의 한계, 경력개발의 근본적 방향이라는 세 가지 주제가 부각되었다. 특히 두 그룹은 서로 다른 위치에서 문제를 지적하였는데, A그룹은 실제 정부 지원 프로그램의 수혜자로서, B그룹은 현장에서 청년을 지원하는 전문가로서 각각의 경험과 진단을 공유하였다.

먼저 정부 지원 프로그램과 관련하여, A그룹의 실제 수혜자들은 국민취업제도와 내일배움카드가 진로 전환 과정에서 실질적인 도움이 되었다고 평가하였다. P2는 전공과 전혀 다른 직종으로 취업을 희망하는 상황에서 국민취업제도의 일경험 프로그램을 통한 인턴 활동이 취업에 가장 큰 도움이 되었다고 밝혔다. P3 역시 국민취업제도와 내일배움카드를 병행하여 취업에 성공하였으며, 특히 내일배움카드는 진로가 맞지 않아 진로 방향을 전환해야 할 때 새로운 시도를 가능하게 해주는 수단으로 유용했다고 언급하였다.

"국민취업과 병행해서 내일배움까지 해봤는데요. 그렇게 병행하다 보니까 취업 과정에서 좀 수월하게 취업을 했어요. 일도 배우고, 안 맞으니까 이게 좀 다시 돌고, 그래서 다시 내일배움카드 신청한 거고요. 여러 가지 도전할 때는 좀 좋은 것 같아요." (P3)

B그룹의 현장 전문가들은 이러한 프로그램의 긍정적 측면을 인정하면서도 구조적 한계를 지적하였다. P7은 전공 졸업 후 진로를 바꾸고자 할 때가 청년이 가장 당황하고 지원이 절실한 '골든타임'이라고 짚으며, 이들을 발굴하여 정보를 제공하고 정책 참여로 연결하는 것이 핵심 과제라고 강조하였다.

"그 순간에 가장 골든타임으로 뭔가 정책적 지원이 가장 좀 필요한 시기인 것 같더라고 많이 느끼고 있거든요. 그래서 그런 청년들을 최대한 저희는 많이 발굴을 해서 정보도 주고, 필요하다면 정책 참여를 하는 식으로 해서 좀 도움을 주는 방향으로 준비를 하고." (P7)

P8은 3개월 수준의 단기 인턴십이 실질적 숙련으로 이어지기 어렵다는 점을 지적하며, 대기업·중견기업 급에서 청년 인턴십을 할당제·최저임금·추첨 방식으로 운영하고 최소 2년의 숙련 기간을 보장하는 방안을 제안하였다. 한편 공공 일자리의 경우 공공 일자리 안에서 순환되는 구조적 문제가 이미 연구로 확인된 만큼, 청년에게는 민간 일자리 경험이 더 중요하다고 보았다.

"공공 일자리는 공공 일자리 안에서 돈다라는 게 명백히 나왔거든요. 결국은 공공 일자리 끝나면 또 실업급여, 공공 일자리, 실업급여 그 트랙을 굉장히 안정적으로 행복하게 사시는 분들이 늘어나요. 청년들에게 그런 일자리를 진입시키는 거는 아직은 아닌 것 같다." (P8)

민간 교육 시장에 대해서는 비판적 시각이 두드러졌다. P4는 디자인과를 떠나 개발 분야로 전환하려는 '탈디' 흐름 속에서 비전공자 대상 개발 부트캠프가 유행하였으나 실제 취업으로 이어지지 못한 경우가 많다고 지적하였다. P5는 2~3년 전까지 부트캠프 수료 후 개발자로 취업하는 사례가 많았으나, AI 발전으로 신입 채용문이 좁아지면서 이들이 붐 뜬 상황에 처해 있다고 진단하였다.

"한 2~3년 전까지만 해도 문과분들이 내일배움카드를 통해서 부트캠프를 수료하고 개발자로서 취직하는 경우가 되게 많았었어요. 근데 그게 거의 끝나가기 시작한 지점이 한 2년 전쯤인 것 같고, AI가 많이 발전하면서 신입 개발자 채용에 대한 문도 좀 닫히다 보니까 되게 많이 붐 뜬 상황인 것 같아요." (P5)

P6은 반도체 분야의 경우 실습 설비에 접근할 수 있는 기관이 극히 제한적이어서, 직무 경험을 쌓으려면 상당한 비용을 개인이 부담해야 한다고 지적하였다. 설비 접근성이 곧 스펙으로 작용하는 구조에서 경력개발 자체가 경제적 조건에 따라 달라지는 문제가 발생하고 있었다.

교육 선택의 어려움도 제기되었다. P8은 관련 콘텐츠가 너무 많아 무엇을 선택해야 할지 판단하기 어렵고, 질 좋은 교육을 구분하고 적절한 활용 능력을 기르는 것이 어렵다는 점을 지적하였다. 한편 P12는 AI가 빠르게 발전하고 노동이 쉽게 대체되는 환경에서 경력을 체계적으로 쌓아나가는 것이 어렵다고 지적했다. 즉, 회사 내 교육과 성장, 경력관리가 제대로 이뤄지기 어렵다는 것이다.

“영상 만드는 것을 요새는 개인이 수강료를 내고 민간에서 배울 수 있는 경로들이 되게 많기 때문에, 질 낮은 영상을 계속 생산하는거죠.” (P9)

“이 밑에를 차근차근 밟아 올라오면서 경험을 쌓아가고 결국 여기에 도달을 해야 내가 책임도 질 수 있고 결정을 할 수 있는 건데, 이 단계가 아예 삭제돼 버린 상태니까 좀 뭔가 걱정이예요.” (P12)

이러한 흐름 속에서 P10은 기술 습득보다 더 근본적인 방향을 제시하였다. 덴마크의 세계시민학교 사례를 소개하며, 직업 훈련 이전에 '내가 이 세상에서 풀고 싶은 문제가 무엇인지'를 충분히 고민할 수 있는 과정이 한국 청년에게 필요하다고 강조하였다. 무엇을 배울지보다 왜 배우는지에 대한 근본적 질문이 선행되어야 한다는 것이다.

“단 하나의 직업 훈련 교육을 만들 수 있다면, 내가 이 세상에서 좀 풀고 싶은 문제가 뭘까를 찾을 수 있게 하는 어떤 그런 과정들이 필요하다.” (P10)

3) 직업선택 기준

청년들의 직업선택 기준은 단순히 연봉이나 안정성으로 수렴되지 않았다. 물리적 근무 환경, 성장 가능성, 인간관계, 가치관 일치 등 다양한 요소가 복합적으로 작용하고 있었으며, 개인의 성향과 경력 단계에 따라 우선순위가 달랐다.

물리적 근무 환경을 중요하게 여기는 경우, 긴 출퇴근 시간을 직접 경험하거나 과중한 업무가 불가피한 직군에 있는 청년일수록 통근 거리와 출퇴근 시간의 자율성을 핵심 조건으로 꼽았다. 안정성과 성장 가능성 사이의 선택에서는 태도가 엇갈렸다. 평생 직장 개념이 사라진 현실에서 역량 축적과 경험을 우선시하거나, 낮은 급여의 수련 과정도 장기적 성장을 위한 투자로 받아들이는 청년이 있는 반면, 성취감과 성장 가능성이 보장된다면 워라밸이나 근무 조건은 크게 문제되지 않는다는 태도도 나타났다.

“워라밸보다는 그 일을 하면서 카타르시스를 일으킬 수 있는 그런 것이 중요하고, 일단 괜찮으면요. 새벽에 일해도 괜찮고, 울릉도로 출근해도 괜찮고.” (참여자 P4)

가치관 일치를 핵심 기준으로 삼는 경향도 두드러졌다. 경력을 쌓아온 참여자일수록 연봉보다 회사의 방향성과 가치관을 더 중요하게 여겼으며, 급여가 크게 줄어드는 것을 감수하고 직장을 옮긴 경험이 이를 잘 보여준다. 전문성보다 지향하는 가치와 목표가 맞는 곳을 찾아 네트워크를 통해 일자리를 얻은 사례도 있었다. 한편 개발 직군이 IT 활용 능력만 중요할 것처럼 보여지지만 합리적 소통 능력을 중시하는 직군으로, 협업이 많기 때문에 인간관계와 조직 문화 자체가 중요하다고 꼽히기도 했다.

"직장도 연봉이나 이런 것보다 이 회사가 생각하는 방향, 가치관 이런 거 엄청 중요하게 생각했고, 그래서 더욱더 민간에서 일하는 것도 있었어요." (참여자 P7)

한편, 연봉보다 시간을 선택하려는 경향도 나타났다. 자원에 한계가 있는 현실에서 돈보다 시간을 줄 수 있는 근무 방식이 더 중요하다는 인식이 확인되었으며, 실제로 4.5일제(주 36시간)를 도입한 사례가 소개되기도 하였다. 번아웃을 경험하거나 일·생활 균형을 중시하는 청년일수록 연봉 외의 요소가 직업선택에 더 큰 영향을 미치고 있음을 시사한다.

4) 직업정보 수집경로

청년들이 직업정보를 수집하는 경로는 직군과 경력 단계에 따라 다양하게 나타났다. 청년들 중 다수는 워터드·링크드인·레딧 등 구직·네트워크·커뮤니티 플랫폼을 활용하였고, 공공기관 취업을 준비하는 경우 알리오나 채용 포털을, 프리랜서는 크몽·클라우드소싱 등을 주로 이용하였다. 이직 단계에서는 익명 직장인 커뮤니티인 블라인드가 내부 정보를 탐색하는 주요 채널로 활용되었다. 오프라인 취업 박람회를 직접 방문해 정보를 얻기도 했다.

그러나 청년들은 공식 채널보다 인적 네트워크와 선배·동료를 통한 비공식 경로에서 더 실질적인 정보를 얻고 있었다. 공개 채용 공고에는 드러나지 않는 조직 문화, 실제 업무 강도, 직군의 현실적 전망은 먼저 그 길을 걸은 사람들을 통해서만 얻을 수 있다는 인식이 공통적으로 나타났다. 경력이 쌓일수록 이 경향은 더욱 강해져, 대부분의 경력자들은 네트워크를 통해 일자리를 얻거나 전환한 경험을 가지고 있었다.

"지금은 뭐 아시는 대표님들도 많이 생기고 그래서 그냥 소개로 아름아름 하는 것만 해도 좀 힘들더라고 그래서 지금은 그냥 네트워크 통해서만" (P4)

"제 직군은 일단은 먼저 취업을 하신 선배님들께 일단은 그게 제일 많은 정보를 얻을 수 있는 방법인 것 같고 그리고 제일 좀 솔직한 정보들을 얻을 수 있는 것 같아요. 그리고 저는 대학생이다 보니까 관련 커뮤니티 에브리타임이라든지 이런 데에서 취업 경험을 공유하거나 대학원 진학에 대한 경험을 공유하는 그런 정보를 그런 데서 저는 많이 습득하는 것 같습니다." (P6)

주목할 만한 점은 이 과정에서도 지역 격차가 작용한다는 것이다. 수도권에서는 채용 박람회, 대학 취업지원팀, 직군 커뮤니티 등 다양한 채널이 실질적으로 기능하지만, 지방의 경우 청년 커뮤니티 자체가 부족하고 채용 박람회가 열려도 청년이 실제로 지원할 수 있는 일자리는 극히 적다는 지적이 나왔다.

"채용 박람회 울산에서 많이 열립니다. 하지만 막상 가보면 다 중장년 일자리, 청년이 지원할 수 있는 회사는 10% 안 되는 수준이라고 볼 수 있습니다." (P7)

결국 지역 청년일수록 공식 채널의 실효성이 낮고 온라인 플랫폼과 개인 네트워크에 의존할 수밖에 없는 구조로, 정보 접근성의 격차가 직업 탐색 단계에서부터 이미 작용하고 있었다.

3. AI·디지털 전환

앞서, 청년들의 관심사에서도 확인되었지만 AI와 디지털 기술 발전에 따른 일과 삶 전반의 영향은 청년들의 현재의 삶 뿐만 아니라 미래 전망에도 매우 중요한 영향을 미치고 있었다. 본 파트에서는 AI 고용

충격, AI 활용과 생산성, AI 리터러시 격차를 중심으로 청년들이 체감하는 AI와 디지털 전환의 현실을 살펴보고자 한다.

1) AI의 고용충격과 대체 전망

청년들은 AI로 인한 일자리 대체의 범위를 상당히 폭넓게 전망하고 있었다. 사무직과 현장 직군을 가리지 않고, 고임금 전문직과 초심자 모두를 아우르는 진단이 나왔다는 점에서 주목할 만하다. 대체될 직군에 대한 전망에서는 직급과 경력이 핵심 변수로 지목되었다. 어떤 직종이든 막 진입하는 신입·초심자는 대부분 대체될 것이라는 인식이 공통적이었다. 이런 양상은 전문직도 예외가 아닌데, 한 참여자는 최근 세무사들이 시위에 나선 장면을 언급하기도 하였다. 산업 현장에서도 스마트 공장 전환이 빠르게 진행되면서 사무직뿐만 아니라 현장 직군까지 위협이 확산되고 있다는 체감도 확인되었다.

"사람들이 하기 싫어하고 돈을 못 받는 직업들은 대체가 안 될 것 같고요. 페이를 많이 줘야 되는 직업들, 교수·교사·학원 강사 이런 쪽은 대체가 금방 될 것 같아요. 그리고 어떤 직종이든 초심, 막 시작하는 사람들은 대부분 대체될 것 같아요." (P1)

"세무사 자격증을 따신 분들이 취직이 안된다고 하더라고요. 신입들은. 이세무사 분들이 이제 시위를 하는 것을 보면서 간단한 작업들이나 아니면 새로 업계에 진입하는 사람들은 거의 다 대체가 됐고. 책임질 만한 그런 위치와 능력을 가진 분들은 대체가 아직 안 됐고." (P5)

반면 AI가 대체하기 어려운 영역으로는 비언어적 요소를 읽고 관계를 쌓는 일, 책임을 지는 역할이 공통적으로 꼽혔다. 커뮤니티 매니저처럼 사람과의 관계를 만드는 직무 또는 심리상담사처럼 단순히 위로를 전달하는 것을 넘어 사회성을 길러주는 상담은 대체할 수 없다는 견해가 있었다. 흥미로운 것은, 스스로의 직무가 AI 대체 위협을 받지 않을 것으로 전망한 참여자들 역시 이미 업무에 AI를 적극 활용하고 있었다. 상담사 자격을 준비 중인 참여자(P1)는 AI가 진정한 상담을 대체할 수 없다고 단언하면서도, 이미 상담 직군에서 상담 일지 정리, 논문 구조 검토 등에 AI를 활용하고 있다고 이야기했다. 또한 커뮤니티 매니저로 일하는 참여자(P9)는 커뮤니티 참여자 데이터 정리와 기획 보조에 AI를 활용하고 있으며 AI 활용 역량을 갖추지 못하면 성장하기 어렵다는 불안을 동시에 드러냈다. AI에 대체되지 않을 것이라는 직무에 종사하면서도, 직무 유지를 위해 AI를 능숙하게 다뤄야 한다는 역설이 현장에서 이미 현실로 자리잡고 있는 것이다.

"제가 하는 직무(커뮤니티 매니저) 자체는 사람들을 만나서 커뮤니케이션을 해야 하는 일이다 보니까 AI가 대체할 수 없는 부분이 분명히 있긴 해요. 사람들의 비언어적인 요소를 읽고 관계를 쌓는 일들을 주로 하고, 거기에 어떤 데이터가 필요한 부분들은 AI로 많이 활용하고 있고..." (P9)

"정말 좋은 상담은 AI가 아직 대체할 수 없다고 생각해요. ...(중략)... 지금 GPT가 하는 상담이 저는 진짜 상담이라고 생각은 안 해요. 위로를 전달해 주는 거지 사회성을 길러주는 건 아니기 때문에." (P1)

기업 내부에서 빠른 속도로 AI 대체가 이뤄지고 있다는 내부적 진단도 있었다. 기업 내부에서 AI 도입 전략을 직접 설계하는 참여자(P11)는, 기업들이 '사람이 해야만 하는 일'을 먼저 추려내고 나머지를 AI에 넘기는 것을 기본값으로 삼고 있으며, 전체 업무의 약 70%가 AI로 대체 가능하다는 공감대가 대기업 경영진 사이에서 이미 형성되어 있다고 진단했다. 대규모 감원보다는 자연 감소분을 충원하지 않는 방식으로

5년 안에 40~50%의 인력이 조용히 줄어드는 구조이며, 이 비용을 실질적으로 부담하는 대상은 지금 막 노동시장에 진입하려는 사회초년생이라는 것이다.

“사실상 업무를 쭉 다 깔아놓고 봤을 때 오히려 이제 AI가 할 수 있는 일이 뭐야가 아니라, 사람이 해야만 하는 일이 뭐야를 먼저 골라서 그걸 빼고 다 AI에 넘기자가 기본적인 디폴트 값이에요. 그러면 전체 업무 중 한 70% 정도를 AI에게 맡기니까 …(중략)… 완전히 AI가 대체하는 건 거의 사회초년생이라는 생각을 되게 많이 하게 돼서, AI가 대체됐을 때 결국에는 그 비용을 지불하는 세대는 사회초년생이라고 생각해요” (P11)

한국 대기업·공기업 특유의 제너럴리스트 양성 구조가 AI 대체에 특히 취약하다는 점도 지적되었다. 전문성 없이 여러 업무를 두루 맡아온 인력일수록 대체되기 쉬우며, AI가 사원에서 대리급 수준의 업무를 이미 수행 가능한 상황으로 기술 활용이 발전되었다고 보았다.

“의사결정하는 사람 빼고는 다 사실 필요 없어지는 입장이 되는 거죠. 한국 대기업은 제너럴리스트를 양성하는 분위기인데, 그것만큼 대체되기 쉬운 인력은 없어요.” (P11)

“AI가 대체하지 못하는 건 결국에는 결정권이랑 기획 정도인 것 같거든요. 그래서 결국에는 관리직만 살아남고 밑에는 다 없어진다, 이런 느낌인데, 지금 제가 툴을 배우기 시작하면 결국에 저는 관리직에서 살아남는 게 아니라 그냥 툴을 다루다가 사라지게 될 것 같은 느낌이 더 강한 거죠.” (P12)

주목할 만한 점은 ‘남는 사람’의 조건으로 지목된 의사결정·기획 역량을 쌓는 경로 자체가 위협받고 있다는 것이다. 결정권을 갖는 자리에 도달하려면 경력 사다리의 하위 단계를 밟아 올라와야 하는데, AI가 바로 그 단계의 업무를 대체해버림으로써 경험을 축적할 경로 자체가 사라지고 있다는 딜레마가 여러 참여자에 의해 공통적으로 제기되었다.

2) AI 활용과 생산성

청년들은 AI 전환을 위기로만 받아들인 것은 아니었다. 실무에서 AI를 적극 활용한 청년들은 작업 효율이 도입 전보다 2~3배 가량 높아졌다고 밝혔다. 개발자로 일하는 참여자(P5)는 AI 도입 이전이라면 2주가 걸렸을 작업을 지금은 1주일 안에 끝낼 수 있게 되었다고 했으며, 프리랜서 디자인·개발 시장의 경우 AI로 인해 전체 매출이 전년 대비 절반으로 줄어드는 충격을 받은 동시에, 바로 그 기술이 창업의 발판이 되기도 했다는 양면적 사례도 확인되었다.

“못했던 것들을 할 수 있게 만들어주는 좋은 도구임과 동시에, 디자인이나 개발 이쪽 업계가 작년 대비 전체 시장에서 50%가 매출이 감소했어요. 절반이 푹 떨어져버렸는데, AI가 치고 올라와서 그렇다고.” (P4)

주목할 만한 것은 생산성 향상의 이득이 온전히 개인에게 돌아오지 않는다는 점이다. AI를 잘 다루는 사람에게는 효율화된 만큼 더 많은 업무가 몰리는 구조가 형성되고 있었다. 한 참여자는 AI 덕분에 효율이 2~3배 올랐지만 업무 강도는 더욱 강해졌다고 이야기했다.

“AI를 활용한 능력치만큼의 일을 더 쥐서 일은 계속 많아지고 있는 상태긴 하고, 그 일이 초보 숙련

자의 일이라기보다는 의사결정을 해야 되는 일이 더 많이 몰리고 있는 상태인 것 같아요." (P11)

활용 방식도 다양했다. 논문 구조 검토, 단순 서류 작업, 학습 보조, 콘텐츠 제작, 자기소개서 작성, 브랜딩 및 기획 등 직무에 따라 AI가 활용되는 형태는 달랐지만, 공통적으로 반복적이고 구조화된 작업을 AI에 넘기고 판단·기획에 집중하는 방향으로 업무가 재편되고 있었다. 한편 끊임없이 새로운 툴이 등장하는 흐름 속에서, 특정 툴에 익숙해질 즈음 더 나은 툴이 등장해 다시 학습해야 하는 상황이 반복되고 있었다. 쌓아온 역량이 일주일 뒤에 효용을 잃을 수도 있다는 불안은, 단순히 대체에 대한 두려움을 넘어 '무엇을 배워야 하는지 방향 자체를 알 수 없다'는 감각으로 이어지고 있었다.

"지금은 안정적이라고 느끼는데 일주일 뒤에는 어떻게 될지 전혀 모른다는 공포감 같은 게 있고, 어떤 능력을 키워야 되는지조차 예측이 안 되니까." (P12)

3) AI 리터러시 격차

AI를 기회로 활용할 수 있는지 여부는 개인의 의지만이 아니라 소속 조직의 환경에 의해 크게 좌우되고 있었다. 한 참여자(P4)는 이 문제의 본질을 "AI가 내 일자리를 대체하는 게 아니라 AI 리터러시가 높은 사람이 나의 일자리를 위협하는 것"이라고 정의하며, 결국 이것은 AI와의 경쟁이 아니라 사람 간의 경쟁이라고 진단하였다. 그 경쟁의 출발점은 개인의 노력도 중요하지만, 소속 조직의 환경에 따라 차이가 발생한다. 대기업에서는 사내 AI 교육, 구독 비용 지원, 전사 인증 프로그램 등이 체계적으로 운영되는 반면, 중소기업에서는 AI에 무관심하거나 개인이 비용을 직접 감당해야 하는 경우가 많았다. 혼자 의지를 갖고 있어도 조직 분위기가 받쳐주지 않으면 실질적인 역량 축적으로 이어지기 어렵다는 것이다. AI 리터러시 격차는 결국 첫 직장의 환경(즉, 1차 노동시장이나 2차 노동시장이나)에 의해 초기부터 갈라지는 구조로 이어질 수 있으며, 이것이 이후 구직과 경력 전반의 격차로 이어질 우려가 제시되었다.

"AI를 사용할 수 있는 환경에서 일하고 있는 사람과 그렇지 않은 환경의 사람들의 AI 리터러시 자체는 엄청 차이가 날 거고, 그 역량의 차이가 이후 구직에서도 자연스럽게 커지고 있지 않나라는 생각이 듭니다." (P11)

이러한 맥락에서 'AI 활용 역량'에 대한 논의도 이루어졌다. 참여자들은 특정 툴을 능숙하게 다루는 것이 핵심이 아니라는 데 공통적으로 동의하였으나, 그 방향에 대해서는 서로 다른 층위의 답이 나왔다. 한 참여자(P5)는 큰 문제를 잘게 쪼개어 각각의 작은 과제로 구조화한 뒤 AI에게 적절한 업무를 배분하는 능력이 핵심이라고 보았다. 또 다른 참여자(P11)는 어떤 도구가 어떤 특성을 갖고 있는지 이해를 바탕으로, '일을 잘 시키는 능력'이 AI 활용 역량의 본질이라고 정의하였다. 또한 명확한 자신의 관점이 없으면 아무리 AI를 잘 써도 정확한 문제 해결이 어렵다는 견해도 나왔다. 풀고 싶은 문제가 명확하고, 개선하고자 하는 방향이 선명해야 AI가 비로소 유효한 도구가 된다는 것이다.

"하나의 큰 문제가 있다면 그 문제들을 잘게 쪼개서 각각 AI한테 시킬 수 있는 그런 능력이 중요하다고 생각하고요. 먼저 구조화를 하고 각각 작은 태스크로 나눈 다음에 AI한테 시켰을 때 가장 효율이 잘 나온다고 생각해요." (P5)

"AI 활용 능력을 일 잘 시키는 능력으로 봐야 될 것 같고, 어떤 특성을 가진 도구들이 있고 어떤 식으로 일을 시켜야 되는지를 잘 아는 것 자체가 AI 활용 능력이라는 생각이 들어요." (P11)

"자신의 키워드를 가지고 있지 않으면 아무리 AI를 잘 쓰더라도 이걸 진짜 적재적소에 나의 것으로 만들어 가는 데 되게 어려움이 있을 거라는 생각을 해요." (P10)

여기에 더해, AI 출력을 판별하고 검증하는 능력이 전제되어야 한다는 지적도 나왔다. 교육 목적으로 AI를 활용하는 과정에서 할루시네이션(AI가 사실과 다른 내용을 사실처럼 생성하는 현상)이 예상보다 자주 발생한다는 경험이 공유되었으며, AI가 틀린 내용을 맞다고 제시할 때 이를 가려낼 수 있는 기본기가 없으면 AI 활용 자체가 오히려 독이 될 수 있다는 우려도 제기되었다. 전공 지식이나 실무 경험에서 비롯된 판별 능력이 갖춰져 있어야 AI를 제대로 활용할 수 있으며, 이것이 선순환으로 이어진다는 것이다.

"교육용으로 많이 쓰다 보니까 괜찮다고 느끼고 있긴 한데, 가끔씩 문제를 만들어달라고 하면 할루시네이션이 생각보다 많이 일어나요. 이걸 아닌데 이걸 맞다 그러면서... 그거에 대한 부족한 게 있지 않나 생각하고." (P3)

"판별하는 능력은 정말 개인의 기본기와 실력에서 나온다고 생각해요. AI가 알려주는 전공 지식에 대해서 판별할 수 있는 능력은 아날로그적인 방법으로 길러야 하는 거라고 생각해요. 그런 기본적인 토대가 되어 있어야 판별 능력이 생기고, 그 판별 능력이 생김으로써 AI를 더 잘 활용하게 되는 선순환이 있는 것 같습니다." (P6)

AI 교육의 방향에 대해서도 다양한 제안이 이어졌다. 빠르게 교체되는 톨 중심의 교육보다 범용적 기초 역량 교육이 먼저 필요하다는 의견, AI 저작권·윤리 등 기본 인식 교육을 선행해야 한다는 제안이 나왔다. 특히 국가 차원의 교육은 매년 새로운 톨을 쫓는 것이 아니라 AI를 윤리적으로 활용하는 방법과 저작권 같은 본질적 문제를 다루는 데 집중해야 한다는 견해도 있었다. 공통적으로는 민간 플랫폼 콘텐츠가 넘쳐나는 상황에서 정보 선택 자체가 어렵고, 자극적인 광고에 이끌려 자신에게 맞지 않는 교육에 비용을 쓰게 되는 문제도 지적되었다. 경제적 여건이 낮은 청년일수록 질 좋은 교육에 접근하기 더 어렵다는 점에서, AI 구독 비용 바우처나 중소기업 근로자를 위한 디지털 바우처 사업 도입과 같은 정책적 개입의 필요성도 제안되었다.

"중소기업에서 근무하는 청년들 입장에서 제가 들었던 이야기들은 AI는 계속 나오고, 결국은 이제 디지털 역량을 키워야 되는 거잖아요. AI를 100% 지원해주는 이야기는 들어본 적은 없고, 예를 들어 내가 무언가를 구독하게 되면 회사가 5대 5정도로 지원해준다는지, 그런 기회가 필요할 것 같아요. 아니면 이제 격차가 계속 커지는 거죠. 중소기업 근로자들을 위한 디지털 바우처 같은 사업도 있으면 좋겠다." (P7)

4. 사회·구조적 문제

본 연구를 진행하는 과정에서 청년들은 각자가 체감하고 있는 다양한 사회구조적 문제를 지적했다. 청년들이 경험하는 어려움은 노동시장 구조와 일자리, 저출생과 일·생활균형, 수도권 집중과 지역 격차, 주거와 자산 등 다양한 층위로 발생하고 있었다. 물론 각 구조적 조건은 서로 상호연결되어 발생한다.

1) 노동시장 구조와 일자리

청년 노동시장의 가장 두드러진 특징으로는 신입·주니어 채용의 급격한 축소가 지목되었다. AI가 사원·대리급 업무를 대체하면서 기업들이 경험 있는 경력직만을 선호하게 되었고, 진입 자체가 막혀버린 청년들

이 늘고 있다는 것이다. 이는 앞서 AI 섹션에서 확인된 경력 사다리 하위 단계의 소멸 문제와 직접 연결된다. 여기에 기업들이 인건비를 줄이기 위해 정규직 대신 계약체계를 쪼개어 채용하는 관행이 고용 불안정을 심화시키고 있다는 지적도 나왔다.

“기업들이 좀 돈을 아끼기 위해서 일부러 뽑지 않고 계약체계를 쪼개서 뽑는 경우가 많잖아요. 일부러 그렇게 한다는 정황이 확인되면 페널티를 주거나 그걸 제재한다거나 그렇게 해서 좀 안정적인 일 자리를 늘리는 것도 도움이 될 것 같습니다.” (P1)

주목할 만한 것은 '쉬었음 청년' 증가를 단순히 구직 의지의 문제로 보지 않는 시각이었다. 대기업 취업에 실패해 중소기업에 입사한 청년들이 신입임에도 즉각적인 아웃풋을 요구받는 환경에서 심리적 소진을 경험하고, 결국 일 자체를 포기하는 선택을 하게 된다는 것이다. 이 선택을 일부 참여자들은 '합리적인 선택'으로 보았다. 나아가 '쉬었음 청년'이라는 용어 자체에 대한 문제 제기도 있었다. 해당 표현이 이들을 집안에만 머무는 수동적 존재로 고착시키는 반면, 실제로는 기존 고용 형태 밖에서 무언가를 만들고 활동하는 청년들이 많다는 것이다.

“중소기업에서 일하는 게 이런 건가를 경험하고 나서, 이렇게 될 바에는 나는 그럼 쉬겠어라고 선택하는 청년들이 더 늘어나는 상태라고 생각이 들고, 그게 청년들 입장에서는 저는 합리적인 선택이라고 생각이 들어요.” (P11)

“일단 첫째로 쉬었음 청년이라는 표현이 되게 폭력적인 거고요. 주변 친구들이 장난으로 자살하고 싶다, 죽었음 청년 하고 싶다 이런 얘기도 하는데.” (P4)

이는 일의 형태가 다변화되고 있는 더 넓은 맥락과 연결된다. AI로 인해 1인이 처리할 수 있는 업무량이 크게 늘면서 '솔로프리너(혼자 창업하거나 1인 기업가로 일하는 방식)'가 새로운 일의 형태로 부상하고 있다. 투자 심사에서도 팀 구성보다 적은 인력으로 많은 일을 해내는 역량을 더 매력적으로 보는 흐름이 생겨나고 있는 현장 진단도 제시되었다. 나아가 인플루언서나 콘텐츠 크리에이팅을 하나의 직업군으로 공식 인정하고 취업 지원에 준하는 수준으로 지원을 확대해야 한다는 목소리도 나왔다. 참여자들은 청년들이 무조건 대기업 일자리만 가고 싶어하는 것은 아니라고 지적하며, 새로운 형태로 일하는 청년들을 위한 지원 정책이나, 이들을 위한 새로운 사회적 안전망에 대한 논의가 필요하다고 지적했다.

“쉬었음 청년이라는 키워드, 계속 집안에만 있다고 인식되는 그 청년들이 무언가를 하고 계속 만들어내는 일을 하면서 아예 직무의 형태도 바뀔 수 있겠다는 기대도 있습니다.” (P9)

“특히 요즘에는 각자가 가진 키워드를 가지고 뭉쳐서 새로운 조직의 형태를 만드는, 그게 꼭 법인을 세우거나 어떤 회사를 세우는 게 아니라...(중략)... 관심이 있으니까 우리 셋이 뭉쳐서 어떤 프로젝트를 해볼 수 있겠다 이런 형태의 일하는 모습들이 굉장히 많이 나오고 있는데...” (P10)

“취업을 지원하는 만큼, 인플루언서나 콘텐츠 크리에이팅 자체를 하나의 직업군으로 봐야 되지 않나라는 생각을 하고 있어서, 그 직업군으로의 전환을 같이 고민해 보시면 좋겠습니다.” (P11)

더 나아가 저노동의 시대가 본격화되었을 때 인간이 어떤 가치를 창출할 것인가에 대한 사유도 제시되었다. AI가 모든 것을 대체하는 시대가 올수록, 역설적으로 인간이 손으로 그려낸 선 하나, 손팔래 같은 아날로그적 행위에서 가치를 발견하게 될 것이라는 전망이었다. 직업의 경계가 흐려지고 일의 의미가 재정

의되는 시대에, 청년들은 향후 미래에 무엇이 가치로운 것이 될 것인가에 대해서도 고민하고 있었다.

"저노동의 시대가 오면 그 안에서 인간은 결국 어떤 걸로 가치를 창출하느냐를 찾을 거잖아요. 오히려 반대로, 예술계처럼 선 하나를 진짜 세밀하게 인간이 그려내는 활동이나, 손빨래를 하는 세상이 더 가치 있게 되려나. 다 반대로 돌아가니까 그런 생각을 잠깐 했었습니다." (P12)

2) 저출생과 일·생활균형

한편, 저출생과 일자리 구조의 연결고리도 지적되었다. 여성 청년이 커리어에 가장 집중해야 할 시기와 출산·육아를 선택할 수 있는 마지막 시기가 겹친다는 구조적 딜레마 속에서, 저출생은 개인의 선택이 아닌 사회 구조의 산물이라는 진단이 제시되었다. 참여자들의 노동형태와 강도에 따라 저출생에 대한 인식도 차이를 보였다. 안정적인 공공기관에 재직 중인 참여자(P8)는 회사 내 지원 제도를 적극적으로 활용하며 육아를 적극적으로 선택하였고, 아이와 함께 하는 삶에 대해 높은 만족도를 보였다. 반면, 과중한 업무량이나 고용불안정 속에 있는 여성 청년들에게 결혼과 출산은 기대만큼이나 우려가 컸다. 커리어 성장에 대한 욕심과 불안이 동시에 크고, 지속가능하게 일할 수 있을지 자체를 고민하는 상황에서 결혼과 육아를 '사회적 압박'으로 느껴지고 있었다.

"육아가 정말 너무 행복한 부분이 커요. 그래서 실제로 주변에 여자 후배들 남자 후배들 다 공통으로 결혼은 너의 선택인데 육아는 뭐 해봐라, 너무 좋다. 그런 행복한 육아의 경험들을 30대 초중반 여성들이 선택할 수 있게 일자리가 안정적으로 좀 되면 좋겠다 이런 생각이 들어요." (P8)

"청년들은 좋지 않은 일자리에서 벌어먹고 살면서 결혼하고 애도 낳고 키우고 살 수 있는가, 사실 그 정도로 경제가 좋지는 않잖아요." (P1)

이 문제에 대한 대안으로 청년들은 근로시간 단축을 공통적으로 제안하였다. 다만 그 방식에 대해서는 서로 다른 의견이 나왔다. 실제로 주4.5일제를 도입해 운영 중인 참여자는 단순히 일을 줄이는 것이 아니라 효율적으로 일하자는 취지로 시행했으며, 연봉이 다소 낮더라도 오히려 직원 만족도와 장기 근속이 높아졌다는 사례를 제시했다. 반면 또 다른 참여자는 격주 금요일 휴무나 조기 퇴근보다 매일 4시에 퇴근하는 방식이 육아와 삶의 질 측면에서 더 실질적이라는 견해를 제시하며, 돈보다 시간을 선택하는 방향으로 근무 문화가 바뀌어야 한다고 주장했다.

"(저희 회사는) 일을 효율적으로 하려고 주4.5일제를 시행했어요. 36시간 안에 일을 다 해내면 집에 가면 되는거고. 월급이 조금 적더라도 오히려 더 만족감을 느끼고 장기 근속을 하고 있거든요. 최종 목표는 30시간이고요." (P7)

"4.5일제, 금요일에 하루 일찍 한다거나 2주마다 금요일을 쉬는 것보다는 5일 근무를 하면서 4시 퇴근을 하는 게 저는 훨씬 더 유리할 거라는 생각이 들어요. 돈보다는 시간을 만약에 선택하는 사람들이 꽤 있을 거라고 생각이 들어서" (P11)

3) 수도권 집중과 지역 격차

수도권 집중 현상은 청년들이 가장 강하게 체감하는 구조적 문제 중 하나였다. 지방에서 상경한 참여자들은 임금이나 주거비만의 문제가 아니라, 성장 기회·정보·네트워크 모두가 수도권에 집중되어 있어 지방에 남는 것이 사실상 불가능한 선택이 된다고 입을 모았다. 특히 주목할 만한 것은 이들이 지방 잔류를

단순히 '성장을 못 한다'는 문제가 아니라 '도태된다'는 감각으로 표현했다는 점이다. 서울이 너무 빠르게 성장하기 때문에, 그 흐름에서 벗어나는 것 자체가 뒤처짐으로 체감된다는 것이다. '도태'라는 단어가 나오자 지방 출신 참여자들 사이에서 격한 공감 반응이 이어졌고, 이 감각이 상경을 강제하는 심리적 기제로 작동하고 있음이 드러났다.

"단순히 지방에 내려가면 성장을 못한다기보다는 도태된다는 감각에 가까운 것 같아요. 서울이 너무 빨리 성장해버리니까." (P1)

지방 출신 참여자들이 공유하는 정서는 더 낱것의 언어로도 표현되었다. 마음은 여전히 고향에 있지만 기회를 잡으려면 서울에 있을 수밖에 없다는 것, 그리고 '서울에서 싸우고 죽으면 지방으로 내려간다'는 표현에서 드러나듯, 서울은 도전의 공간이자 실패 시 귀환하는 곳으로 인식되고 있었다. 이러한 인식이 지방 출신 청년들 사이에서 이미 하나의 집단적 감각으로 공유되고 있다는 점이 인상적이었다.

"여전히 부산에서 살고 싶고 부산에서 일하고 싶은데, 어쨌든 기회를 잡으려고 서울에 있을 수밖에 없더라고요. 서울에서 싸우고 죽으면 지방, 여기서 도전해보고 다 해보는데. 실패하면 저는 부산 내려가서 살 것 같아요. 인식 자체가 그렇다 보니까 여기서 내가 성공하지 않으면 진짜 도태될 것 같은 느낌이 되게 강하고, 그게 악순환인 게 그런 사람들이 모여 있다 보니 그런 네트워크가 이미 형성이 돼버렸어요." (P4)

이 구조적 문제를 개인의 선택이 아닌 국가 차원의 문제로 봐야 한다는 진단도 제시되었다. 수도권에 모든 것이 집중되어 있기 때문에 일자리 수요가 공급을 압도하게 되고, 그 결과 기업들이 정규직 대신 계약직을 쪼개어 뽑는 고용 불안정의 악순환으로 이어진다는 것이다. 지방 청년들이 취업 면접 하나를 보기 위해 왕복 10시간, KTX 비용만 10만 원에 숙박비와 식비까지 감수해야 하는 현실에 대해, 가장 현실적인 지원은 이 이동 비용을 보전해주는 것이라는 구체적인 제안도 나왔다.

"이 문제를 국가 차원에서 개입한다면 좀 더 넓게 크게 봤으면 좋겠어요. 수도권으로 다 오고 싶어 하고 모든 게 다 수도권에 있기 때문에 일자리 공급보다 수요가 너무 높아졌고, 지방에도 사람이 살 수 있게 만드는 게 우선이라고 생각해요." (P1)

"취업 기회를 잡으려고 필기·면접 볼 때도 서울을 왔다 갔다 하는데, 왕복 10시간에 KTX만 10만 원, 숙박비 식비까지 다 필요하거든요. 정부 차원에서 지원한다면 가장 현실적으로 할 수 있는 지원이라면 지방 청년들에게 이런 걸 해줄 수 있지 않을까요." (P1)

지역 일자리 구조의 한계도 현장에서 직접 확인되었다. 울산에서 청년 고용 지원 업무를 담당하는 참여자는 지역 채용박람회에도 나오는 일자리 중 청년이 실제로 지원할 수 있는 일자리는 전체의 10% 미만이라고 전했다. 지원 정책은 늘었지만 단기·현금성 지원에 그쳐 20~30년의 장기 정착을 유인하기에는 역부족이며, 지역 내 청년 커뮤니티 자체가 부재한 것도 이탈을 가속화하는 요인으로 지목되었다. 오히려 지역으로 보내려는 정책이 나올수록 서울에 더 머물고 싶어진다는 역설적 반응도 나왔는데, 구조를 바꾸지 않은 채 청년을 분산시키려는 시도에 대한 불신이 깔려 있었다.

"채용박람회, 울산에서 많이 열립니다. 하지만 막상 가보면 다 중장년 일자리, 청년이 지원할 수 있

는 회사는 10% 안 되는 수준이라고 볼 수 있습니다." (P7)

4) 주거와 자산격차

주거문제는 특히 수도권에 거주하는 청년들에게 가장 직접적인 경제적 부담으로 작용하고 있었다. 고정 지출의 핵심인 월세는 서울 상경 청년들의 삶을 좁히는 구조적 조건이었으며, 주거 안정성의 부재는 미래 설계 자체를 어렵게 만드는 요인으로 체감되었다. 5년차 영상 PD로 서울에 상경한 지 1년 된 참여자(P12)는 주거 안정성이 떨어지고 연봉도 높지 않은 상황에서 근로소득만으로는 능동적으로 삶을 기획하기 어렵다는 감각을 드러냈다. 결혼과 육아에 대한 생각을 아예 접어두면 지금의 루틴 안에서 소소한 만족을 찾을 수 있지만, 그것은 구조적 제약 안에서 살아남는 법을 찾는 것에 가까웠다.

"주거 안정성이 떨어지기도 하고 연봉이 그렇게 높은 것도 아니고, 근로소득자라서 노동자로서는 조금 능동적이기 힘들거든요. 결혼이나 육아에 대한 생각들을 제외하면은 훨씬 편하더라고요. 그러면서 정해진 것 안에서 살아가면서 만족하는 법을 계속 찾는 것 같아요." (P12)

공공 주거 지원 제도의 존재 자체는 긍정적으로 평가되었다. LH 전세 지원을 통해 실제로 수혜를 받은 참여자(P4)는 제도 자체는 잘 갖춰져 있다고 인정하면서도, 정작 필요한 청년들이 혜택을 받지 못하는 현실을 지적했다. 기초수급 가정임에도 관련 서류를 직접 찾아야 하고, 기관마다 전화를 돌려야 하며, 담당자 실수도 잦은 상황에서 많은 청년들이 중도에 포기하게 된다는 것이다.

"저도 정부한테 고마운 게 LH 통해서 전세 지원을 받았어요. 근데 한편으로는 사람들이 잘 몰라요. 기초수급 가정이었는데 관련 서류 찾아야 되고 여기 전화해야 되고 엄청 복잡하고 그쪽에서 실수하는 경우도 되게 많고. 수혜를 받았으니 완비는 잘 돼 있다고 생각하는데, 그거를 일단 잘 모르는 사람이 너무 많고, 신청 하나에 서류가 수십 개예요." (P4)

자산 격차의 문제는 노동소득보다 더 근본적인 층위에서 제기되었다. 자산 형성에 부모의 기여가 결정적이라는 인식은 A그룹 참여자들 사이에서 공통적으로 나타났다. 부모님과 함께 거주하며 생활비 지출 없이 번 돈을 주식·적금 등 자산 형성에 온전히 쓸 수 있는 참여자들(P2·P3·P5)이 있는 반면, 부모 지원 없이 혼자 모든 지출을 감당해야 하는 경우 균적금이 전 재산인 상태에서 자산 형성을 시작해야 했다(P3). 또래 중에서 이미 자산이 많은 경우를 보면 결국 부모의 경제력 차이라는 진실은, 청년기 자산 형성에서 부모 지원 여부가 결정적 변수로 작동하고 있음을 보여준다.

"그걸 형성할 수 있게 된 건 사실 제가 벌었다기보다는 부모님이 제가 돈을 쓰지 않도록 도와주셨기 때문인 것 같고, 또 제 또래에 돈이 이미 많은 사람을 보면 부모님들이 정말 잘 사셨어요." (P1)

한편 교육과 부동산의 연결고리도 지적되었다. 맞벌이 가정이 방과 후와 돌봄 공백을 사교육으로 메워야 하는 구조에서, 질 높은 교육을 원하는 학부모들은 결국 학군이 좋은 지역으로 이주를 선택하게 되고 이것이 다시 특정 지역의 부동산 수요를 강화하는 악순환으로 이어진다는 것이다. 주거 문제는 단순히 집 값이나 월세의 문제가 아니라 교육·자산·계층 이동이 교차하는 복합적 구조 속에 놓여 있었다.

5. 삶의 질과 웰빙

청년들에게 현재 삶의 주관적 만족도를 0~10점으로 자가 평가하도록 요청한 결과는 다음과 같다.

[표5] 참여자의 삶의 만족도 점수 및 주요 원인(0~10점)

| 그룹 | 참여자 | 점수 | 주요 이유 |
|-----|----------|---------------|-------------------------------------|
| A그룹 | P1(27세) | 8점 | 원하는 공부를 하고 있고, 원하는 일자리를 얻을 것이라는 기대 |
| | P2(28세) | 7점 | 주체적으로 살아가고 있으나, 욕심에 비해 체력이 따라오지 않음 |
| | P3(27세) | 7점 | 도전하고 있으나 정보 접근성 부족으로 축소된 느낌 |
| | P4(23세) | 3점 | 상황적·정신적으로 '그냥저냥' 살 만한 수준'에도 미치지 못함 |
| | P5(25세) | 7~8점 | 당장의 경제적 여유, 하고 싶은 일을 하고 있음 |
| | P6(23세) | 7~8점 | 좋아하는 일을 찾았다는 것 자체가 가장 큰 만족 요인 |
| B그룹 | P7(37세) | 7점 | 배우자와의 가치관 일치, 직장 문화에 대한 만족 |
| | P8(38세) | 9점 | 후배들에 대한 책임감, 셋째 출산 고민, 교육비 부담 언급 |
| | P9(24세) | 5점 | 안정적인 것이 하나도 없는 상태, 가치와 현실의 괴리 |
| | P10(29세) | 8점 | 가족·연인 관계의 안정, 시간 자율성. 단 수입 불안정으로 감점 |
| | P11(29세) | 4점 | 사회적 인정은 충분하나 노동시간 과다, 개인 만족도 저조 |
| | P12(27세) | 4점(객관)/9점(주관) | 주거·소득 불안정이 객관적 조건, 루틴 안의 소소한 만족은 높음 |

점수 분포에서 가장 두드러진 패턴은 연령과 고용 안정성에 따른 만족도 격차였다. 30대 중후반 참여자들(P7·P8)은 7~9점으로 상대적으로 높은 만족도를 보인 반면, 20대 중후반 참여자들은 3~8점으로 폭넓게 분포하며 훨씬 복잡한 양상을 나타냈다. 주목할 만한 것은 만족도를 결정하는 기준이 소득 수준과 반드시 일치하지 않는다는 점이다. 고연봉·고성취 직군의 참여자가 낮은 점수를 매기고, 소득이 낮거나 불안정한 참여자가 상대적으로 높은 점수를 제시하는 역전 현상이 나타났다. 만족도를 좌우하는 핵심 변수는 소득 수준보다 일의 의미, 관계의 질, 시간 자율성, 그리고 '지속 가능하게 일할 수 있는가'에 대한 감각에 가까웠다.

웰빙을 위협하는 첫 번째 구조적 조건은 과노동과 번아웃이었다. AI 도입으로 업무 효율이 높아졌음에도 불구하고, 그만큼의 고난도 업무가 추가로 부여되면서 실질적인 노동 시간은 오히려 늘어난 경우가 많았다. AI전략 컨설턴트로 재직 중인 참여자(P11)는 밤 10~11시 퇴근이 일상이며, 정해진 일을 끝내고 집에 간다는 개념 자체가 없는 업종의 특성을 언급했다. 사회적 인정은 충분히 받고 있지만 개인적 만족도는 낮다는 진술은, 성취와 웰빙이 분리될 수 있음을 보여준다.

"사회적인 지위라든가 회사 내부에서의 인정은 충분히 받고 있다고 생각하지만, 노동 시간이 생각보다 너무 길어지고 있어요. 사회적으로는 잘 살고 있는 거 아니냐는 시선인데, 개인적인 만족도는 좀 떨어지는 것 같습니다." (P11)

성장 욕구와 지속 가능성 사이의 긴장도 반복적으로 등장했다. 쉬는 시간 없이 매일 일하다 보니 '지속 가능하게 일하는 것이 어떻게 가능한가'라는 질문 자체가 최근의 화두가 되었다는 고백, 수술 후 체력이

회복되지 않아 무리하지 않는 밸런스를 찾는 것이 가장 큰 관심사가 되었다는 이야기는, 성장에 집중하다 신체적·심리적 한계에 부딪히는 청년들의 공통된 경험을 드러낸다.

"워라벨을 생각하지 않고 지내다가 번아웃이 오고 있는 시즌인 것 같아요. AI가 갑자기 너무 확대되면서 제 직무가 너무 바빠져서, 취미 생활을 진짜 공격적으로 하고 있는 상황입니다." (P11)

"쉬는 시간이 거의 없이 매일 일을 했었거든요. 그러다 보니 지속 가능하게 일을 하는 건 어떻게 가능하지부터 해서, 일을 계속할 수 있나에 대한 고민을 많이 하고 있어요." (P9)

두 번째 조건은 소득·주거 불안정에서 오는 구조적 불안이었다. 가치 지향적 일을 선택한 참여자는 그 일을 유지하기 위해 본가로 돌아와야 했고, 결혼·육아에 대한 열망과 그것이 현실적으로 가능한가에 대한 회의가 공존하는 상태를 토로했다. 스스로 움직이지 않으면 수입이 멈추는 1인 창업 구조에서는 아플 권 리조차 온전히 갖기 어렵다는 이야기도 나왔다.

"안정적인 게 하나도 없는 상태예요. 결혼도 하고 아이도 낳고 싶은 목표가 있음에도 이게 가능한가 라는 고민을 항상 하고, 집도 구할 수 없고 충분한 급여도 받지 못하는 상황에서 이 직종을 계속 유지할 수 있을 것인가에 대한 고민이 계속 들어요." (P9)

"제가 쉬면 수입이 멈출 수밖에 없는 구조이고, 부모님이 아팠을 때 대기업에서는 지원을 해주지만 저는 그런 걸 받을 수가 없어요. 그런 부분에 대한 불안이 아직 큰 것 같아요." (P10)

세 번째 조건은 삶의 기획력과 주도권의 부재였다. 근로소득 구조 안에서 수동적으로 따라가야 하는 것들이 많고, 주체적으로 무언가를 해보려는 용기가 나지 않는 상태가 지속된다는 고백이 있었다. 이러한 조건들 속에서 청년들이 실질적인 지지와 안정감을 찾는 방식은 주목할 만하다. 공적 제도나 기관보다 커뮤니티·소수의 신뢰 관계·자기 루틴이 실질적인 지지원으로 기능하고 있었다. 가치가 맞는 동료들과의 연대에서 정서적 지원을 얻거나(P9), 300명 규모의 커뮤니티가 1인 창업자의 실질적 안전망이 되거나(P10), 마음 맞는 한두 명과의 관계만으로도 충분하다는 인식(P1·P6)이 공통적으로 나타났다. 반면 가족 지지도 여의치 않고 친구·애인도 기댈 수 없는 상황에서 "그냥 알아서 잘 버텨"이라는 말로 스스로를 설명하는 경우도 있었는데, 이는 지지망의 부재가 개인의 고립으로 귀결되는 현실을 드러낸다.

"가족력이든지 있으면 받쳐주는 걸 믿고 밀어주는 거. 그런 거 없으면 좀 많이 힘들 것 같다는 생각이. 친구나 애인 정도일 것 같은데 그것도 딱히 그렇게 되지 않고, 그냥 알아서 잘 버티는 거라고 생각해요." (P4)

청년들이 구성하는 웰빙 전략도 이 연장선에 있었다. 취미를 '공격적으로' 확보하거나, 루틴을 정교하게 설계하거나, 커뮤니티 안에서 관계를 다지는 방식이 그것이다. 다만 P12의 사례에서 드러나듯, 결혼·육아에 대한 생각을 의식적으로 접어두고 현재의 루틴 안에서 소소한 만족을 찾는 방식은 구조적 제약 앞에서의 적응이자 동시에 포기이기도 했다.

"결혼이나 육아에 대한 생각들을 제외하면은 훨씬 편하더라고요. 그러면서 정해진 것 안에서 살아가면서 만족하는 법을 계속 찾는 것 같아요. 어떻게 해야 잘 살아남을지에 대해서 좀 계속 고민하는 이런 상태인 것 같습니다." (P12)

IV. 종합 및 제언

1. 시사점

본 연구의 가장 중요한 발견은 A그룹의 막연한 불안과 예감이 B그룹의 발화에서 구체적 수치와 경험담을 통해 실증된다는 점이다. 문제의 원인이 세대나 개인의 노력 차이가 아니라 구조적 조건에 있다는 것을 두 그룹이 서로 다른 위치에서 동시에 설명하고 있다. 이로부터 세 가지 시사점을 도출하였다.

1) 사회초년생의 노동시장 진입경로가 양방향으로 좁아지고 있다

A그룹은 고비용 자격 수련, 비전공 전환 장벽, 정보·네트워크 빈곤으로 노동시장 진입의 어려움을 겪고 있다. B그룹은 AI가 신입이 담당하던 하위 직무를 대체하면서 경력 사다리의 하단 디딤돌이 사라지고 있음을 현장에서 목격한다. 청년 일자리의 입구는 좁고, 사다리는 짧아지고 있다. 두 압력이 동시에 작용한다는 점이 이번 FGI의 핵심 발견이다.

2) 삶의 질 향상을 위해 시간·관계·지속가능성이 필요하다

삶의 만족도 분석은 기존 청년 정책의 전제를 재고하게 만든다. 동일한 연령이지만, 고연봉·고성취 직군의 참여자가 낮은 만족도(P11, 4점)를 보이는 반면, 소득이 불안정하더라도 시간 자율성과 일-가치 일치도가 높은 참여자는 상대적으로 높은 만족도(P10, 8점)를 나타냈다. 만족도를 실질적으로 좌우하는 변수는 연봉이나 직급보다 일의 의미, 관계의 질, 그리고 '지속 가능하게 일할 수 있는가'에 대한 감각이었다. 최근 청년 일자리의 수적 확대가 중요한 사회적 화두가 되고 있지만, 취업률과 임금 수준만으로는 청년의 삶의 질을 온전히 가늠할 수 없다. 청년의 삶의 질을 높이기 위해서는 시간·관계·지속가능성이라는 세 가지 조건을 정책의 실질적 목표로 새롭게 설정해야 한다.

먼저 시간의 문제다. AI 도입으로 업무 효율이 높아졌음에도 불구하고 그만큼의 고난도 업무가 추가 부여되면서 실질적인 노동 강도는 오히려 높아졌고, 번아웃을 막기 위해 취미를 '공격적으로' 확보하거나 루틴을 정교하게 설계하는 방식으로 개인이 스스로 회복력을 관리하고 있었다. 여성 청년의 경우, 커리어에 가장 집중해야 할 시기와 출산·육아를 선택할 수 있는 시기가 겹치는 구조적 딜레마 속에서, 결혼·육아에 대한 생각을 의식적으로 접어두고 현재의 루틴 안에서 소소한 만족을 찾는 방식은 구조적 제약 앞에서의 적응인 동시에 포기이기도 했다. 청년의 삶의 질을 높이기 위해서는 근로시간 단축과 시간 자율성 확보가 복지의 부수적 문제가 아닌 구조적 과제로 다뤄져야 한다.

다음으로 관계의 문제다. 청년들이 실질적인 지지와 안정감을 찾는 방식은 공적 제도보다 커뮤니티와 소수의 신뢰 관계에서 비롯되고 있었다. 가치가 맞는 동료들과의 연대, 커뮤니티가 1인 창업자의 실질적 안전망이 되는 경험이 반복적으로 확인되었다. 반면 가족·친구·연인 어느 쪽으로도 기댈 수 없는 상황에서 "그냥 알아서 잘 버텨"이라는 말로 스스로를 설명하는 사례는, 관계망의 부재가 곧 개인의 고립으로 귀결되는 현실을 보여준다. 청년의 삶의 질 제고를 위한 정책은 개인 역량 강화에 그치지 않고, 청년이 관계를 맺고 지지를 주고받을 수 있는 커뮤니티 기반을 함께 설계해야 한다.

마지막으로 지속가능성의 문제다. 성장 욕구와 현실적 한계 사이에서 '지속 가능하게 일할 수 있는가'라는 질문 자체가 청년들의 최근 화두로 부상하고 있었다. 소득이 불안정하거나 스스로 쉬면 수입이 멈추는 구조에서 아플 권리조차 온전히 갖기 어렵다는 현실은, 청년의 웰빙 기반이 얼마나 취약한지를 드러낸

다. 지속가능한 삶의 조건을 갖추지 못한 청년일수록 저출생·노동 이탈·삶의 질 저하로 이어지는 악순환이 반복될 수 있다는 점에서, 지속가능성은 개인의 회복력 문제가 아닌 사회적 설계의 문제로 접근해야 한다.

3) AI 전환기의 기회는 균등하게 분배되지 않는다

AI 전환기는 청년 세대에게 위협인 동시에 기회다. 그러나 그 기회에 접근하는 조건—AI 교육 비용, 기업 환경, 거주 지역—이 불균등하게 분포되어있으며, 이는 향후 더욱 큰 격차로 이어질 우려가 있다. 민간 AI 교육의 고비용·불안 조장 구조, 기업 규모·지역에 따른 교육 격차, 수도권 집중이 증착되면서 AI 전환은 기존 불평등을 심화하는 방향으로 작동할 위험이 있다.

2. 정책 과제

이하 정책은 양 그룹의 발화에서 반복적으로 제기된 구조적 문제와 정책 제안들을 통합하여 도출하였다.

[표6] 2030 청년들의 일과 삶을 통해 본 정책 과제

| 과제 | 주요 내용 |
|---------------------------------|---|
| ① 청년 노동시장 진입경로 복원 | <ul style="list-style-type: none"> • AI의 신입 직무 대체로 경력 사다리 하단 소멸 → 진입경로 복원 시급 • 대기업·중견기업 대상 최소 1년 이상 직무 숙련 인턴십 의무 참여제 도입 • 정규직 대신 계약체계를 분절하는 고용 관행에 대한 페널티 제도 마련 |
| ② 진로 전환 골든타임 지원 강화 | <ul style="list-style-type: none"> • 전공 졸업 후 진로 전환 시기를 '골든타임'으로 규정, 집중 지원 체계 필요 • 국민취업제도·내일배움카드 등 기존 프로그램 실효성 유지 • 정책 필요 대상을 적극 발굴하는 아웃리치 체계 강화 • 공공 일자리 순환 고착 방지 → 민간 일자리 연계·실질적 숙련 경험 우선 지원으로 재편 |
| ③ AI 리터러시 격차 해소를 위한 바우처 및 교육 지원 | <ul style="list-style-type: none"> • AI 역량 격차는 개인 의지보다 첫 직장의 규모·지역에 의해 초기부터 결정 • 중소기업 재직 청년 대상 디지털 역량 바우처 도입 (AI 구독·교육비 지원) • 국가 AI 교육은 톨 중심이 아닌 윤리·저작권·판별 능력 등 범용 기초 역량 중심 설계 • 경제적 여건이 낮은 청년일수록 질 좋은 교육 접근이 어려운 구조적 문제 해소 |
| ④ 새로운 일의 형태 공식 인정 및 안전망 설계 | <ul style="list-style-type: none"> • 1인 창업·솔로프리너·콘텐츠 크리에이터 등 새로운 일의 형태 빠르게 확산 • 인플루언서·콘텐츠 크리에이터를 직업군으로 공식 인정, 취업 지원에 준하는 지원 제공 • '쉬었음 청년' 규정 재검토 → 기존 고용 범주 밖 활동 청년 실태 반영 • 1인 창업 등 수입 단절 위험 구조를 감안한 사각지대 없는 사회보험 적용 방안 마련 |
| ⑤ 근로시간 유연화와 일·생활균형 제도 실질화 | <ul style="list-style-type: none"> • 여성 청년의 커리어 집중 시기와 출산·육아 선택 시기가 겹치는 구조적 딜레마 해소 필요 • 주4.5일제(36시간), 1시간 조기 퇴근제 등 근로시간 단축 모델의 민간 확 |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p>산 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> 일·생활균형의 실질화를 위한 제도적 개선 방안 마련 |
| ⑥ 지역 청년 정착을 위한 구조적 기반 조성 | <ul style="list-style-type: none"> 지방 잔류가 '도태'로 체감되는 구조 → 단기·현금성 지원만으로는 해소 불 지역 내 청년 커뮤니티 형성·양질의 일자리 공급·정보 네트워크 구축 병행 필요 지방 청년의 수도권 취업 면접 시 교통·숙박 비용 실비 지원 도입 검토 지역 채용박람회 내 청년 실수요 일자리 비율 제고 방안 마련 |
| ⑦ 주거 지원 정보 접근성 및 신청 절차 개선 | <ul style="list-style-type: none"> 공공 주거 지원 제도는 갖춰져 있으나 낮은 인지도·복잡한 절차로 중도 포기 다수 주거 지원 정보 원스톱 접근 체계 구축 신청 서류 및 절차 대폭 간소화 담당 기관 간 연계 강화로 안내 오류·행정 공백 최소화 |
| ⑧ 진로 탐색을 위한 '문제 발견' 선행 과정 도입 | <ul style="list-style-type: none"> 기술 습득 이전에 '내가 풀고 싶은 문제가 무엇인가'를 고민하는 과정 부재 덴마크 세계시민학교 등 해외 사례 참고, 자기 지향·문제의식 발견 과정을 정책 교육에 포함 무엇을 배울지보다 왜 배우는지에 대한 근본적 질문을 선행하는 교육 설계 직업 훈련 프로그램 내 진로 탐색 과정 의무 편성 검토 |

3. 후속 연구 제언

본 연구는 12명의 청년을 대상으로 한 FGI로, 질적 깊이를 확보하였으나 결과를 일반화하기에는 표본의 대표성이 제한된다. 참여자의 다수가 수도권 거주자이며, 특정 직군과 연령대에 집중되어 있어 지방 청년, 비수도권 중소도시 청년, 취업 포기 상태의 청년 등 다양한 위치에 있는 청년층의 목소리를 충분히 담아내지 못하였다. 향후 연구에서는 지역별·고용형태별로 층화된 표본을 구성하여 청년 경험의 다층성을 보다 체계적으로 탐색할 필요가 있다. 특히 A그룹의 경우 P4를 제외한 구성원이 비교적 안정적으로 원가정의 경제적 지원을 받고 있어 구조적 불평등의 현실을 충분히 반영하지 못하였다는 점이 아쉬움으로 남는다. 따라서 향후 표본 섭외 과정에서 이 부분 역시 반영할 필요가 있다.

또한 본 연구에서 일관되게 부각된 AI 전환기의 고용 충격과 리터러시 격차 문제는, 단순한 기술 도입 속도의 차이가 아니라 기업 규모·지역·계층과 교차하는 구조적 불평등 문제임이 드러났다. 이를 보다 정밀하게 분석하기 위해서는 대기업과 중소기업 재직 청년의 AI 역량 격차, 지역별 AI 교육 접근성, 첫 직장 환경이 이후 경력 전반에 미치는 장기적 영향에 대한 종단적·정량적 후속 연구가 요청된다.

아울러 본 연구에서 '쉬었음 청년'이라는 용어에 대한 비판적 인식이 제기된 바와 같이, 기존 고용 통계 범주 밖에서 일하거나 활동하는 청년들의 실태를 포착할 수 있는 새로운 분류 체계와 조사 방법론의 개발도 필요하다. 인플루언서, 콘텐츠 크리에이터, 솔로프리너, 프로젝트 기반 협업 등 새로운 일의 형태를 가시화할 수 있는 개념적·통계적 틀을 갖추는 것이 향후 청년 노동 연구의 중요한 과제가 될 것이다.

마지막으로 본 연구에서 삶의 만족도를 좌우하는 핵심 변수로 확인된 '일-가치 일치도', '시간 자율성', '사회적 지지망'은 기존 청년 정책 지표에서 충분히 다뤄지지 않았던 영역이다. 이 변수들을 측정 가능한 지표로 구체화하고, 청년 웰빙 정책 설계의 실질적 근거로 활용하기 위한 후속 연구와 지표 개발이 이어지기를 기대한다.

[별첨1] 청년의 일과 삶 관련 질문지 구성

□ 연구 참여자 사전 안내 사항

- 연구목적·활용 범위, 익명 처리, 녹음·전사 동의 절차 안내

□ (사전 수집) 기초 정보

- 성별, 나이, 지역(거주지역/출신지역), 결혼 및 자녀 유무
- 학력 (최종 학력 또는 재학 현황)
- 취업상태 (학생/취업준비 중/취업), 인턴십 경험(유무/횟수)
- 고용형태(상용·비정규·플랫폼·프리랜서 등)
- 임금 수준
- 희망(또는 재직) 직군·직무
- 가구형태(1인가구, 2인가구 등) / 주거형태(원룸, 투룸 등)

□ 오리엔테이션 및 아이스브레이킹

- 자기소개 (이름, 요즘 주로 하고 있는 일, 오늘 여기 온 기대)
- 요즘 내 삶을 한 단어나 한 문장으로 표현하면 무엇일까요?
- 지금 가장 시간을 많이 쓰는 일(혹은 마음을 쓰는 일)은 무엇인지, 간단히 소개 부탁드립니다.

□ 청년의 일

○ 일에 대한 가치관

- 현재 일을 하고 있나요? 현재 일에 이르기까지의 간단한 경로(전공, 이전 경험 등)을 들려주세요.
 - 하고 있다면 어떤 일을 하고 있습니까? 현재 하고 있는 일에 만족하고 있는지요? 현재 일을 선택하게 된 가장 큰 계기는 무엇인가요?
 - 하지 않고 있다면, 어떤 일을 희망하나요? 그 이유는 무엇인가요?
- 본인이 생각하는 일의 의미란 무엇입니까?
- 일을 선택하는데 가장 중요하게 생각하는 요소(임금, 안정성, 성장, 워라벨, 가치 등)는 무엇인가요? 이유는 무엇인지요?

○ 현재 일의 위치와 경로, 경험

- 첫 취업 소요기간은 어느 정도였나요? (최종 학교 졸업(중퇴) 후 첫 취업을 하기

까지 소요되는 기간)

- 취업을 준비하기 위한 주된 정보 수집 경로(온라인/학교/가족/대학일자리센터/고용복지센터 등)는 무엇이며, 취업을 준비하면서 경험한 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?
- 지금까지 취업 준비, 경력 개발 또는 경로 전환을 위해 어떤 노력을 해왔고, 그 중 실제로 도움이 되었던 것은 무엇이었나요? (공공 직업훈련, 사교육, 독학, 온라인 교육, 이직 경험 등)
- 본인의 경력 경로를 돌아볼 때, 전환을 가능하게 했던 핵심 자원(교육·훈련, 멘토, 제도·프로그램, 플랫폼, 네트워크 등)은 무엇이라고 생각하나요?

○ AI·디지털 전환과 진로/경력

- AI, 디지털 자동화, 플랫폼 확대 등 디지털 전환이 본인의 일 선택·준비·전망에 어떤 영향을 주고 있다고 느끼나요? 기회라고 느끼는 부분과 위기라고 느끼는 부분을 각각 이야기해 주세요.
- 구직이나 면접, 진로 탐색 과정에서 AI 기반 도구(자소서 첨삭, 이력서·포트폴리오 생성, 모의면접, 직무 추천 등)를 얼마나 활용하고 있나요? 실제로 도움이 된 경험·불편했던 경험이 있다면 들려주세요.
- AI·디지털 역량이 본인의 경력 이동이나 직무 변화에 어떤 영향을 미쳤다고 느끼나요? (새로운 기회, 업무 재배치, 효율성, 구조조정 우려 등)
- 본인이 경험한 직업군에서 AI·디지털 기술 도입이 가져온 긍정적·부정적 변화는 무엇이었나요? 이 변화가 특히 어느 집단(초입·주니어, 특정 직무 등)에 더 크게 체감되었다고 보나요?
- 디지털 전환(재택·원격근무, 유연근무, 협업툴 등)이 육아·돌봄·학업·건강과 일을 병행하는 데 실제로 어떤 영향을 주고 있다고 보나요?

○ 역량·교육·훈련 경험

- 앞으로 일하고, 이동하고, 성장하기 위해 필요한 역량(기술·태도·네트워크 등)은 무엇이라고 생각하나요?
- 본인이 거처온 교육·훈련(대학 직업훈련, 공공 직업훈련, 사교육, 온라인 교육, 사내 교육 등) 경험이 있다면, 비용부담과 실제 진로·취업에의 도움은 어느 정도였나요?
- 소속 또는 희망 직업군에서 AI·디지털 역량을 강화하기 위해 가장 필요하다고 생각하는 지원이나 교육·훈련은 무엇인가요? 이런 지원을 공공이 제공하는 것에 대해 어떻게 생각하나요?

○ 정책·지원에 대한 경험과 기대

- 지금 돌이켜 봤을 때, 정부나 공공이 청년의 일자리·경력 개발·경로 전환 등을

위해 특히 더 지원을 강화해야 한다고 느끼는 부분은 어디인가요?

○ **노동조건·권리 경험**

- 나에게 ‘괜찮은 일자리’의 조건은 무엇인지, 지금 현실과 가장 차이가 큰 부분은 어디인지 이야기해 주세요.
- 구직이나 실습·인턴·알바 경험 과정에서 부당한 일을 겪은 적이 있다면, 당시 어떻게 대응했나요? 자신의 노동권에 대해 어느 정도 알고 있다고 느끼나요?
- (플랫폼 노동·프리랜서·원격 등 디지털 기반 일자리에서 일하는 경우) 이러한 형태의 일을 선택하게 된 이유는 무엇이었나요? 한편으로, 소득 변동성·알고리즘 평가·사회보장 등과 관련해 어려움이나 개선이 필요하다고 느낀 지점이 있다면 어떤 것이었나요?
- AI·디지털 도구 도입 과정에서 회사나 기관이 충분한 설명과 협의, 영향 평가를 했다고 느끼나요? 아니면 일방적으로 도입되었다고 느끼나요? 구체적인 사례가 있다면 들려 주세요.

○ **미래전망·삶의 균형·정책·지원**

- 앞으로 5~10년을 바라볼 때, 나의 일과 삶이 어떻게 변할 것 같나요? 기대되는 점과 가장 걱정되는 점을 각각 말씀해 주세요.
- 일, 학업, 경력 개발과 개인생활(가족·돌봄·여가·건강 등) 사이에서 앞으로 어디에 더 비중을 두고 싶은지, 그리고 실제로 그럴 수 있을 것 같다고 느끼는지 이야기해 주세요.
- AI·디지털 전환이 확대될수록 앞으로 어떤 일자리가 늘어날 것이라고 예상하나요? 또는 개인적으로 늘어나길 기대하는 일자리는 무엇인가요?
- (그룹 2 중심) 진입 단계 청년들을 떠올릴 때, 앞으로 이들의 일자리 기회와 질은 나아질 것이라고 보나요, 아니면 악화될 것이라고 보나요? 그 이유와, 선배 세대로서 해주고 싶은 조언이 있다면 무엇입니까?

□ **청년의 삶** (*청년층 삶의 질 지표 프레임워크 참고)

- (주관적 웰빙) 요즘 전체적으로 봤을 때, 내 삶에 얼마나 만족하는지 0~10점으로 점수를 매긴다면 몇 점 정도인가요? 그 점수를 준 가장 큰 이유는 무엇인가요?
- (건강) 요즘 본인의 신체·정신 건강 상태는 어떤 편이라고 느끼나요? 건강을 지키는 데 가장 어려운 점이 있다면 무엇인가요?
- (교육) 지금 하고 있는 공부나 배움(학교, 자격증, 자기계발 등)은 본인이 원하는 방향과 얼마나 맞아떨어진다고 느끼나요?
- (여가) 일·학업 외의 여가 시간에는 주로 무엇을 하며 시간을 보내나요? 요즘 나에게 여가는 시간/비용/만족도/일생활균형 측면에서 충분한 편인가요?

- (소득·소비·자산) 내 또래(2030세대) 평균과 비교할 때, 내 경제적 위치는 어느 쪽에 가깝다고 생각하나요? 지금까지 자산을 형성하는데 내 노력과 가족·부모로부터 받은 도움 중 비중은 어느 정도라고 느끼시나요?
- (고용·임금)
 - (취업·프리랜서·창업 등) 본인의 ‘일해서 받는 보상(임금·수입·수당 등)’은 본인의 노력과 비교했을 때 어떻게 느껴지나요?
 - (구직·준비 중) 앞으로 예상되는 임금·소득 수준에 대해, 주변이나 정보에서 어떤 얘기를 듣고 어떤 감정을 느끼는지 말씀해주세요.
- (주거) 지금 살고 있는 집(원룸, 기숙사, 부모님과 동거 등)에 대해 가장 만족스러운 점과 가장 불편한 점은 무엇인가요?
- (가족·공동체) 힘들 때 가장 의지하는 사람이나 장소(가족, 친구, 동료, 지역사회 등)가 있다고 느끼시나요? 있다면 어떤 관계인지, 없다면 그 이유는 무엇이라고 생각하나요?
- (시민참여) 사회, 정치, 공공 이슈에 얼마나 관심을 갖고 있다고 느끼나요? 최근에 관심을 가졌던 이슈가 있다면 무엇인가요?
- (신뢰·공정) 우리 사회가 청년에게 공정하다고 느끼는지, 신뢰할 수 있는지에 대해 솔직하게 이야기해보는다면 어떤 생각이 드나요?
- (안전) 일상에서 느끼는 신체적·정서적 안전감은 어느 정도인가요? (범죄, 온라인 혐오, 직장 내 괴롭힘 등) 불안을 느끼는 지점이 있다면 어떤 부분인가요?
- (새로운 이슈) 인구구조 변화, 기후변화, 인공지능 등 디지털 전환과 같은 큰 변화들 속에서 청년세대가 더 취약하다고 느끼거나, 체감하는 변화가 있다면 무엇인가요? 왜 그렇게 느끼시는지요?