

BOK 이슈노트



‘쉬었음’ 청년층의 특징 및 평가: 미취업 유형별 비교 분석

윤진영

한국은행 조사국 고용연구팀 과장
Tel. 02-759-4434
jinyeong.yun@bok.or.kr

김민정

한국은행 조사국 고용연구팀 조사역
Tel. 02-759-4187
kmj@bok.or.kr

오삼일

한국은행 조사국 고용연구팀 팀장
Tel. 02-759-4232
samil.oh@bok.or.kr

2026년 1월 20일

- 1 청년층을 중심으로 비경제활동인구 내 ‘쉬었음’ 인구가 추세적으로 증가하고 있다. 특히 ‘쉬었음’ 청년층 중에서 일자리를 원하지 않는 청년들이 늘어나고 있는 점이 눈에 띄는데, 이는 향후 노동시장에 재진입할 가능성이 낮은 청년들이 늘어나고 있음을 시사한다. 또한 학력별로는 초대졸 이하 비중이 높은 가운데 최근 들어서는 4년제 대학 이상 학력의 ‘쉬었음’ 청년도 늘어나고 있다. AI 기반 기술변화, 경력직 선호 등 구조적 변화가 청년층 노동시장 상황을 악화시키는 요인으로 작용하는 것으로 평가된다.
- 2 청년패널을 활용하여 미취업을 ① 구직, ② 인적자본 투자, ③ 쉬었음으로 구분하여 분석한 결과, 초대졸 이하 청년층은 4년제 대졸 이상 청년층에 비해 ‘쉬었음’ 상태에 있을 확률이 6.3%p 높았다. 또한 진로적응도가 낮은 청년은 높은 청년보다 ‘쉬었음’ 상태일 확률이 4.6%p 높다. 반면 학력 및 진로적응도가 높은 경우에는 ‘인적자본 투자’ 확률이 더 높았다. 개인별 잠재력에 따른 기대수익이 이러한 결정에 영향을 미친 것으로 보인다.
- 3 미취업 기간이 1년 늘어날 때 ‘쉬었음’ 상태일 확률이 4.0%p 상승하고, ‘구직’ 확률은 3.1%p 하락한다. 또한 미취업 기간 증가에 따른 부정적 영향은 학력 및 진로적응도가 낮은 청년층에서 더욱 가속화된다. 이들 청년층은 미취업 기간이 길어질 경우 노동시장을 영구 이탈할 가능성이 높음을 시사한다.
- 4 ‘쉬었음’ 청년층 증가를 청년층의 일자리 눈높이가 높아진 것으로 해석하는 시각과는 달리, ‘쉬었음’ 청년층의 일자리 눈높이는 절대적·상대적으로 높지 않았다. ‘쉬었음’ 청년층의 평균 유보임금은 3.1천만원으로 높지 않았으며, 이는 다른 유형의 미취업 청년들과 유사한 수준이었다. 또한 ‘쉬었음’ 청년들은 ‘중소기업’을 원하는 비중이 가장 높게 나타나, ‘대기업’과 ‘공공기관’을 가장 선호한 다른 미취업 청년에 비해 오히려 눈높이가 낮은 것으로 나타났다. 이는 일자리 기대치가 높지 않음에도 불구하고 노동시장에 진입하는 데 여전히 어려움을 겪는 청년들이 많음을 시사한다.
- 5 ‘쉬었음’ 청년층에 대한 정책 설계는 초대졸 이하 청년층을 노동시장으로 유인하는 데 보다 중점을 두어야 한다. 청년들이 진로계획을 구체화하고 변화하는 직업환경에 대한 적응력을 높일 수 있도록 지원하는 진로 상담 프로그램 등도 필요하다. 또한 청년층 고용의 상당부분을 담당하는 중소기업 등의 근로여건을 제도적으로 개선해 나가야 할 것이다.

- 본 자료의 내용은 한국은행의 공식견해가 아니라 집필자 개인의 견해라는 점을 밝힙니다. 따라서 본 자료의 내용을 보도하거나 인용할 경우에는 집필자명을 반드시 명시하여 주시기 바랍니다.
- 본문에 남아있는 오류는 저자의 책임을 밝힙니다.

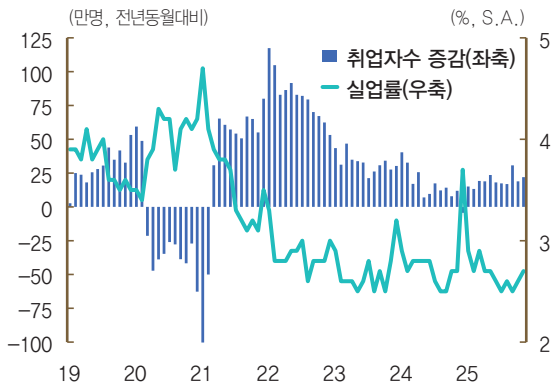


1. 머리말

최근 취업자수, 실업률 등 주요 고용지표가 안정적인 흐름을 보이고 있음에도 불구하고^[그림 1], 비경제활동인구 내 ‘쉬었음’ 인구가 추세적으로 증가하면서 노동시장 상황에 대한 우려가 커지고 있다. [그림 2]를 보면 ‘쉬었음’ 인구의 비경제활동인구 내 비중은 2019년 12.8%에서 2025년 15.8%로 증가하였다. 특히 ‘쉬었음’ 인구의 증가는 청년층_{20-34세}에서 더 뚜렷한데, 2025년 청년층 비경제활동인구 내 ‘쉬었음’ 비중은 22.3%에 달하였다.^{2019년 14.6%}

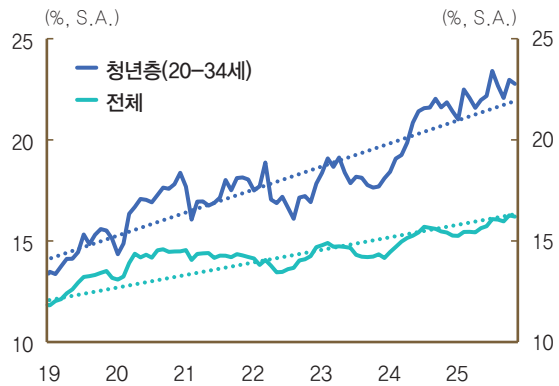
‘쉬었음’은 비경제활동인구의 상태별 분류 중 하나로, 특별한 사유^{가사, 육아, 질병 등} 없이 취업준비나 교육과정 참여 등의 활동을 하지 않은 채로 쉬고 있는 이들을 의미한다. 동일한 미취업 상태 중에서도 특정한 행동이 부재한 수동적 상태¹⁾로 구직활동, 취업준비 등 목표와 행동이 비교적 명확한 능동적 상태와는 구별된다. 이들 ‘쉬었음’ 청년층의 증가는 경제 전체적으로 노동공급의 손실을 가져오며, 개인의 관점에서도 향후 노동시장 성과에 부정적인 영향을 미치는 등 부작용이 크다.

[그림 1] 실업률 및 취업자수 추이



자료: 경제활동인구조사

[그림 2] ‘쉬었음’ 인구 비중¹⁾ 추이



주: 1) 비경제활동인구에서 차지하는 비중

자료: 경제활동인구조사

1) ‘쉬었음’과 유사한 개념으로 니트^{NEET, Not in Education, Employment or Training}, 구직단념자^{discouraged worker} 등의 분류가 있다. 다만 이들은 서로 일치하는 개념은 아니다. 국가별로 그 정의가 다소 상이하나, 니트는 ‘쉬었음’과 함께 취업준비 중인 청년 등도 포함하는 더 넓은 범위의 개념이다. 구직단념자는 취업의사 및 취업가능성이 있으나 적당한 일자리를 찾지 못하여 단기간 내에 취업하는 것을 단념한 이들을 가리킨다. 대체로 1년 이내에 구직 경험이 있는 미취업자가 여기 해당하는데, ‘쉬었음’보다는 협의의 개념이라 할 수 있다.

‘쉬었음’ 증가의 원인으로 청년층의 취업여건 악화¹⁾ 일자리 미스매치, 경력직 선호 등²⁾가 흔히 거론되지만, 취업의 어려움만으로 이를 완전히 설명하기는 어렵다. 또한 ‘쉬었음’ 청년층 내에서도 개인의 특성이나 처한 여건에 따라 동기나 사유, 향후 취업 의사 등이 크게 상이할 것으로 보인다²⁾. 따라서 ‘쉬었음’ 청년층의 특징을 평가하기 위해서는 청년들이 ‘쉬었음’ 상태로 이행하는 데 영향을 미치는 다양한 요인들을 종합적으로 고려해야 한다³⁾⁴⁾.

이에 본 보고서에서는 ‘쉬었음’ 청년층을 다른 유형의 미취업 청년층과 비교함으로써 이들의 특징을 평가하고, 어떠한 요인들이 청년들을 ‘쉬었음’으로 이행하게 하는지 분석하였다. 본 보고서의 구성은 다음과 같다. II장에서는 ‘쉬었음’ 청년층의 최근 증가 추세를 살펴본다. III장에서는 회귀분석을 통해 ‘쉬었음’ 상태로의 이행에 영향을 미치는 요인을 분석한다. IV장에서는 ‘쉬었음’ 청년층과 미취업 상태의 여타 청년층 간 차이점을 ‘원하는 일자리’ 측면에서 점검한다. 마지막으로 V장에서는 분석 결과를 정리하며 향후 정책방향에 대한 시사점을 제시한다.

II. ‘쉬었음’ 청년층 현황

‘쉬었음’ 청년층 증가는 주로 취업경험이 있는 청년층에서 나타나고 있다. 취업경험이 있는 ‘쉬었음’ 청년은 2019년 36.0만명에서 2025년 47.7만명으로 크게 늘어났다^[그림 3]. 이는 노동시장에 진입하여 취업을 경험한 이후 노동시장을 이탈하여 쉬고 있는 경우가 많아지고 있음을 의미한다. 반면 동기간 중 취업경험이 없는 ‘쉬었음’ 청년층 인구는 10만명 수준에서 큰 변동 없이 안정적인 흐름을 보이고 있다.

취업경험이 있는 ‘쉬었음’ 청년층을 일자리를 그만둔 사유⁵⁾별로 나누어 살펴보면, 자발적으로 일자리를 그만두고 쉬는 경우⁶⁾가 다수이다. 다만 최근 들어 비자발적 사유로 일자리를 그만둔 ‘쉬었음’ 청년 인구가 증가하고 있다. [그림 4]를 보면 비자발적으로 이직한 ‘쉬었음’ 청년층은 팬데믹 시기에 크게 증가하였다가 2024년 이후 다시 늘어나고 있는 모습이다. 여기에는 경기적 요인이 영향을 미치고 있는 것으로 추측된다⁷⁾.

2) 이는 경제활동인구조사에서 ‘쉬었음’ 구분이 명확한 기준에 의한 분류가 아닌 나머지^{residual}의 성격을 띠고 있기 때문이다. 취업, 구직 등의 경제활동을 하지 않는 비경제활동인구 중 뚜렷한 활동^{정규교육기관 통학 등}과 구체적 사유^{육아, 가사, 실신장애 등}가 모두 없는 경우에 ‘쉬었음’을 응답으로 선택하게 된다.

3) 예를 들어, 이수민·오삼일(2024)은 ‘쉬었음’ 청년층을 취업경험 유무로 구분한 후 취업경험이 있는 청년들을 다시 일자리를 그만둔 사유에 따라 비자발적 이직, 자발적 이직으로 구분하여 분석하였다.

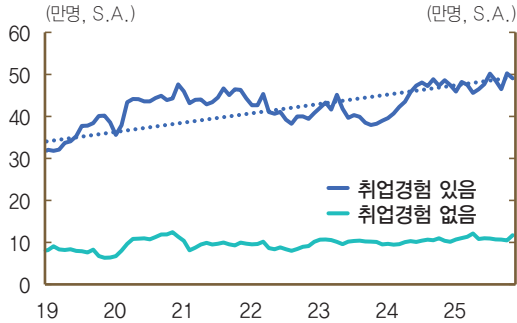
4) 본고에서 자세히 다루지 않았지만, 30-34세 비경제활동인구 내에서 ‘쉬었음’의 비중이 증가(2019년 15.8% → 2025년 30.7%)한 반면 육아 및 가사의 비중이 크게 감소(2019년 62.2% → 2025년 43.8%)한 점도 눈에 띈다.

5) 경제활동인구조사는 일자리를 그만둔 지 1년 미만인 경우에만 이직 일자리에 대한 정보를 조사하고 있다. 따라서 여기에서는 일자리를 그만둔 이후 1년 이상 지난 ‘쉬었음’ 청년층은 제외하였다.

6) ‘개인·가족적 이유’, ‘직업여건(시간·보수 등) 불만족’ 등이 포함된다.

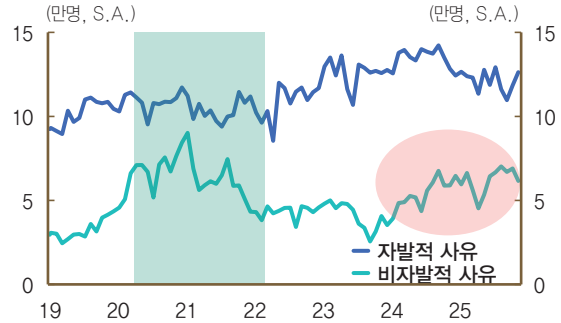
7) 비자발적 퇴직 사유에는 ‘직장의 휴업, 폐업’, ‘명예·조기퇴직, 정리해고’, ‘임시 또는 계절적 일의 완료’ 등이 포함되는데, 이와 같은 사유들은 일반적으로 경기침체에 증가하기 때문이다.

[그림 3] 취업경험별 '쉬었음' 청년층 인구



자료: 경제활동인구조사

[그림 4] 이직사유별 '쉬었음' 청년층 인구¹⁾

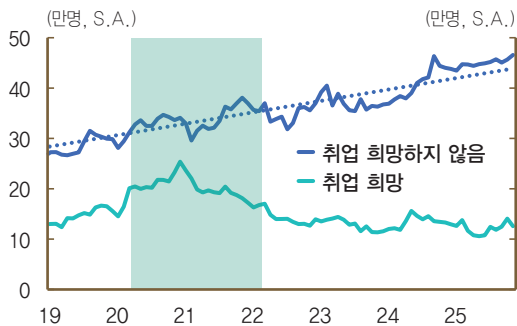


주: 1) 녹색 음영은 팬데믹 기간을 나타냄
자료: 경제활동인구조사

한편 '쉬었음' 청년층 중에서 취업을 희망하지 않는 청년들⁸⁾이 늘어나고 있는 점도 눈에 띈다. 일 자리를 원하지 않는 '쉬었음' 청년은 2019년 28.7만명에서 2025년 45.0만명으로 크게 증가하였다^[그림 5]. 이는 '쉬었음' 청년층 중에서도 향후 노동시장에 재진입할 가능성이 낮은 청년들이 늘어나고 있음을 보여준다. 반면 취업을 희망하는 '쉬었음' 청년층은 팬데믹 시기를 제외하면 비슷한 수준을 지속하고 있다.

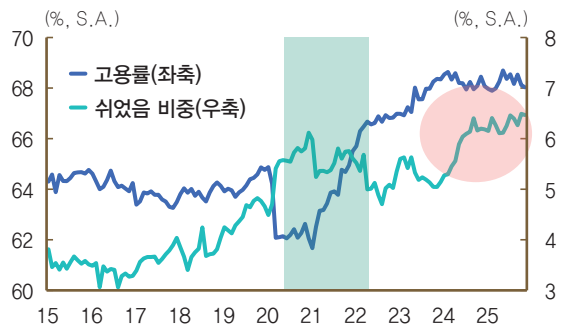
[그림 6]을 보면 청년층 고용률은 팬데믹 시기 큰 폭 하락하였으나, 2021년 이후 빠르게 이전 수준을 회복하면서 현재는 팬데믹 이전보다 높은 수준을 지속하고 있다. 반면 청년층 인구 내 '쉬었음' 비중은 팬데믹 시기 높아진 이후 비슷한 수준을 유지하고 있으며 최근 들어 재차 증가하고 있다. 일 자리를 원하지 않는다고 응답한 '쉬었음' 청년들이 추세적으로 증가하는 상황을 고려할 때, 청년층의 전반적인 고용상황과 '쉬었음' 청년층 간 관계가 이전과는 다소 달라졌을 가능성이 있다⁹⁾.

[그림 5] 취업 희망별 '쉬었음' 청년층 인구¹⁾



주: 1) 녹색 음영은 팬데믹 기간을 나타냄
자료: 경제활동인구조사

[그림 6] 청년층 고용률 및 '쉬었음' 인구 비중¹⁾



주: 1) 녹색 음영은 팬데믹 기간을 나타냄
자료: 경제활동인구조사

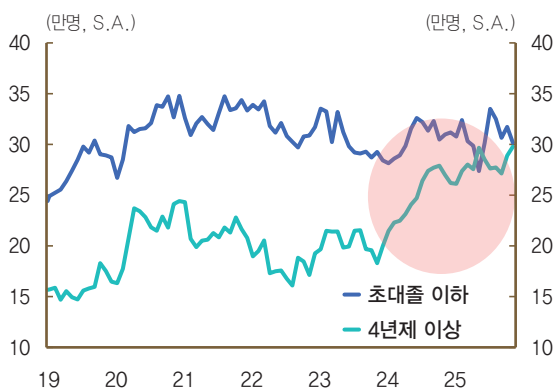
8) 다만 일시적으로 일 자리를 원하지 않는 것인지 혹은 장기적으로도 취업 의사가 없는 것인지는 구분할 수 없다.

9) 일반적으로 고용률이 상승하면 '쉬었음' 인구 비중은 하락할 것으로 예상할 수 있다. 2015-2025년 기간 중 고용률의 전월대비 변동(%p)과 쉬었음 비중의 변동(%p) 간 상관관계는 -0.41이다.

‘쉬었음’ 청년층을 학력에 따라 구분하여 살펴보면, 초대졸 이하 청년층이 주를 이루는 가운데¹⁰⁾ 최근 들어 4년제 대학 이상 학력의 ‘쉬었음’ 청년 인구가 빠르게 늘어나고 있다^[그림 7]. AI 기반 기술변화¹¹⁾, 기업의 경력직 선호¹²⁾ 등 노동시장의 구조적 변화가 청년층의 고용상황에 부정적 요인으로 작용하면서 노동시장을 이탈하는 고학력 청년들이 늘어나고 있는 것으로 보인다.

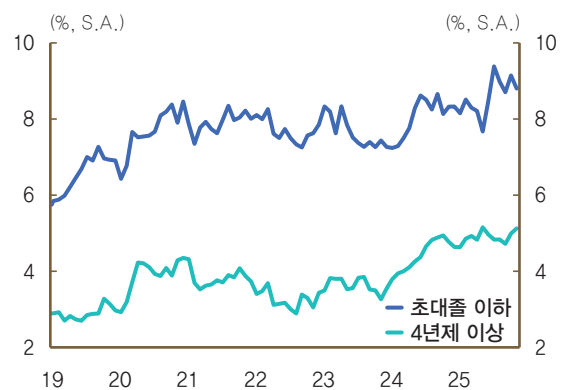
다만 4년제 이상 학력의 ‘쉬었음’ 청년층 증가는 청년층 인구 구성에서 이들이 차지하는 비중이 증가^{2019년 56.5% → 2025년 61.5%}하고 있는 데에도 일부 기인한다. [그림 8]을 보면, 4년제 이상 청년층뿐 아니라 초대졸 이하 청년층에서도 ‘쉬었음’ 인구가 차지하는 비중은 꾸준히 늘어나고 있다. 또한 초대졸 이하 청년층 내 ‘쉬었음’ 인구가 차지하는 비중^{2025년 8.6%}은 4년제 이상 청년층^{4.9%}에 비해 높은 수준을 지속하고 있다.

[그림 7] 학력별 ‘쉬었음’ 청년층 인구



자료: 경제활동인구조사

[그림 8] 학력별 청년층 내 ‘쉬었음’ 인구 비중



자료: 경제활동인구조사

10) 전체 ‘쉬었음’ 청년층에서 초대졸 이하 청년층이 차지하는 비중은 2019–25년 중 평균 59.3%이다.

11) 한진수·오삼일(2025)은 AI 도입 이후 청년층 일자리가 감소함을 보였는데, 청년층 중에서도 4년제 대졸자와 석사 수준의 학력에서 AI의 일자리 대체가 더 크게 나타날 것으로 보았다.

12) 채민석·장수정(2025)은 기업의 경력직 채용 확대와 수시 채용 전환이 청년층의 노동시장 신규 진입에 부정적인 영향을 미치고 있음을 보였다.

Ⅲ. 청년층 ‘쉬었음’ 결정요인 분석

1. 자료

본 장에서는 한국고용정보원의 청년패널조사_{YP2021}¹³⁾를 활용하여 미취업 청년층을 유형별로 구분하고, 미취업 청년이 각 유형으로 이행할 확률에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 분석하였다. 분석을 위해 2021-2023년 연간 자료를 이용하였으며, 조사시점에서 미취업이면서 최종학교를 졸업한 상태인 2,523개 표본을 대상으로 하였다. 분석에 이용한 표본의 연령은 20~30세 사이에 비교적 고르게 분포하였으며, 남성과 여성의 비중도 거의 같았다.

구체적으로, 미취업 상태를 ① 구직, ② 인적자본 투자, ③ 쉬었음의 3가지 유형으로 구분하였다¹⁴⁾. ‘구직’은 조사시점 이전 1개월 이내에 구직활동을 한 경험이 있으며, 조사시점 이전 1주일 이내에 일자리가 주어졌다면 일할 수 있었던 청년층을 의미한다¹⁵⁾. ‘인적자본 투자’는 현시점에서 일자리를 얻기 위한 직접적인 활동은 하고 있지 않으나, 향후의 취업 가능성이나 기대소득을 높이기 위해 교육훈련 등의 활동을 하고 있는 청년층이다¹⁶⁾. ‘쉬었음’ 청년층은 I 장에서의 정의와 같다¹⁷⁾.

2. 회귀식 추정

미취업 상태를 3개 유형으로 구분하였으므로, 아래와 같은 다항 로지스틱 회귀모형^{multinomial logistic regression model}을 이용하여 각 유형으로의 이행확률을 추정하였다.

$$P(Y_i = j | \mathbf{X}_i) = \pi_{ij}, \quad \sum \pi_j = 1$$

$$\log\left(\frac{\pi_{ij}}{\pi_{i1}}\right) = \beta_{ij} * \mathbf{X}_i$$

13) 청년패널조사는 청년들의 노동시장 이행 경로와 관련한 다양한 정보를 추적조사한 자료이다. 본고에는 2021년도에 19-28세 응답자 12,213명을 대상으로 새로이 패널을 구축한 YP2021을 이용하였다. YP2021은 이전 패널조사_{YP2007}에 비해 표본 규모가 확충되었으며 표본의 연령대도 청년층의 고용상황을 더 잘 반영할 수 있도록 조정되는 등의 장점이 있다. 다만 YP2021은 현재 2021-2023년의 3개년도 자료만이 축적되어 있어, 2024년 이후 ‘쉬었음’ 청년층 증가에 따른 변화 양상을 포착하지 못하는 한계가 있다.

14) 육아, 가사, 군입대 대기 등의 이유로 비경제활동 상태인 청년은 제외하였다.

15) 이는 경제활동인구조사에서의 ‘실업자’와 동일한 분류기준이다. 다만 본 보고서에서는 ‘실업자’를 능동적 행동을 취하는 미취업자로서 ‘쉬었음’과 구분하기 위하여 ‘구직’을 분류상의 용어로 사용하였다.

16) 정규교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원·기관 통학, 취업준비, 진학준비를 포함한다. 정규교육기관 및 입시학원 통학, 상급교육기관으로의 진학준비 중인 개인이 모두 취업을 목표로 인적자본 투자를 결정한 것은 아닐 수 있다. 실제로 ‘인적자본 투자’ 상태의 청년 중 약 30%는 ‘앞으로 일을 하실 의향이 있습니까?’라는 질문에 ‘없다’라고 대답하였다. 다만 개인의 현재 의도와 상관없이 추가적인 인적자본 투자는 향후 양질의 일자리를 얻을 확률을 높여줄 것이므로, 이를 따로 구분하지 않고 모두 ‘인적자본 투자’에 포함하였다.

17) 다만 실제로는 여러 가지 이유로 이 세 가지 유형이 상호배타적^{mutually exclusive}으로 엄밀하게 구분되는 것은 아닐 수 있다. 예를 들어, 구직 중인 청년은 그와 동시에 교육기관 통학 등을 통한 인적자본 투자를 병행하고 있을 수 있다. 취업준비 중이라고 응답한 청년 중에도 ‘쉬었음’ 상태에 가까운 청년이 있을 수 있다. 또한 같은 유형 내에서도 개인이 처한 여건 등에 따라 상당한 이질성이 존재할 것이다.

j 는 $J \in \{\text{구직, 인적자본 투자, 쉬었음}\}$ 에 속하는 미취업 상태의 하위 범주를 나타내고, π_{ij} 는 j 상태에 속할 확률로 각 상태의 확률을 모두 더하면 1이 된다. \mathbf{X}_i 는 성별, 학력, 아버지 학력, 연령, 거주지역, 미취업 기간, 전기 경제활동상태 등의 설명변수 및 통제변수를 포함하는 벡터이다. 로지스틱 회귀모형의 추정계수 $\hat{\beta}$ 는 설명변수 변화에 따른 로그-오즈($\log(\frac{\pi_j}{\pi_1})$)의 변화를 나타내므로, 이를 이용하여 미취업 상태 유형별 이행확률 변화의 크기를 직접적으로 해석하기는 어렵다. 따라서 아래에서는 각 설명변수의 변동에 따른 평균한계효과¹⁸⁾(Average Marginal Effect, AME)를 산출한 후, 이를 중심으로 여러 요인들이 각각의 미취업 상태로 이행할 확률에 미치는 영향을 살펴보았다.

3. 주요 결과

개인 특성 요인의 영향

먼저 학력에 따른 확률 변화를 보면, 초대졸 이하 청년은 4년제 이상 청년에 비해 '쉬었음' 상태에 있을 확률이 6.3%p 높은 반면 '인적자본 투자' 확률은 10.9%p 낮았다^[그림 9]. 이 같은 결과는 본인의 학력이 낮을 경우 인적자본 투자를 통한 기대수익을 상대적으로 낮게 판단하여 '쉬었음'으로 이행할 확률이 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 반면 고학력자의 경우 일자리에 대한 기대치가 높아 추가적인 인적자본 투자를 결정하는 경향이 높은 것으로 해석된다.

학력이 나타내는 개인의 인지적 능력 이외에도, 비인지적 능력 또한 경제활동상태에 영향을 줄 수 있다. 개인의 비인지적 능력은 다양한 측면에서 측정할 수 있는데¹⁸⁾, 본 보고서에서는 비인지적 능력을 나타내는 변수로 Savickas(1997)와 Savickas and Porfeli(2012)를 참고하여 진로적응도^{Career Adaptability}를 이용하였다. 진로적응도는 노동시장 및 직업환경의 변화에 개인이 효과적으로 적응하고 대처하기 위해 필요한 사회적, 심리적 자질을 의미한다. 변수 구성을 위해 청년패널조사의 설문 항목을 이용하여 미래 진로에 대한 계획성, 진로결정 시 자기 주도성 및 자신감을 측정하였다¹⁹⁾. 한편 개인의 진로적응도는 경제활동상태의 변화에 따라 달라질 가능성이 있으므로, 이를 최대한 배제하기 위하여 최초 조사시점의 응답치만을 이용하여 변수를 구성하였다.

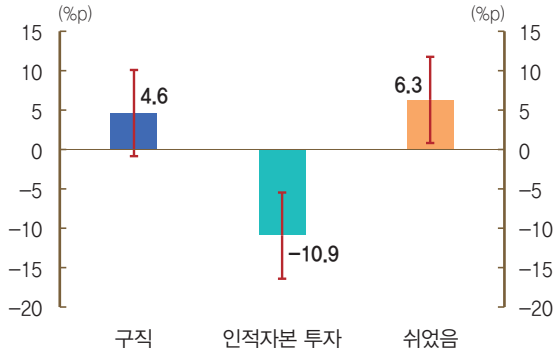
추정 결과, 진로적응도가 낮을수록 '쉬었음' 상태 확률이 높아지고 '인적자본 투자' 확률은 낮아지는 것으로 나타났다²⁰⁾. 진로적응도가 낮은 청년층은 '쉬었음' 상태일 확률이 4.6%p 상승하고 '인적자본 투자' 확률은 7.9%p 하락한다^[그림 10]. 이는 향후 진로에 대한 구체적인 계획이나 직업 선택에 있어 뚜렷한 선호가 부재할수록 '쉬었음' 상태로 이행할 확률이 높아짐을 의미한다.

18) 한지우·장수정·오삼일(2024)은 개인의 비인지적 능력 중 하나로 사회적 기술^{social skill}을 측정하고, 국내 노동시장에서 그 중요성이 높아지고 있음을 보였다.

19) 자세한 내용은 <참고 1. 진로적응도(Career Adaptability)>를 참고하기 바란다.

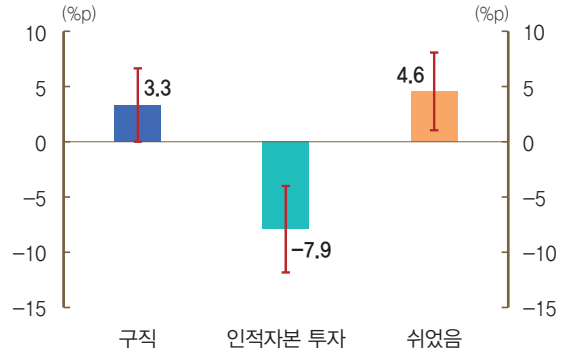
20) 측정된 진로적응도를 기준으로 표본을 두 그룹^{진로적응도가 낮은 그룹과 높은 그룹}으로 구분하였다.

[그림 9] 초대졸 이하 청년의 미취업 유형별 이행확률 변화¹⁾²⁾



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 4년제 이상 청년 대비 초대졸 이하 청년의 확률 변동폭을 나타냄

[그림 10] 진로적응도가 낮은 청년의 미취업 유형별 이행확률 변화¹⁾²⁾



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 진로적응도가 높은 청년층 대비 낮은 청년층의 확률 변동폭을 나타냄

한편 부모의 사회경제적 상황^{Socioeconomic status}은 미취업 청년층의 유형별 이행확률에 제한적인 영향만을 미쳤다²¹⁾. 본고에서는 아버지의 학력²²⁾과 부모의 소득을 사회경제적 상황을 나타내는 변수로 고려하였다. 아버지 학력은 앞서 살펴본 본인 학력의 영향과 유사하였으나, 그 크기와 유의성은 다소 낮게 나타났다. 아버지 학력이 초대졸 이하일 경우 ‘쉬었음’ 상태일 확률이 3.6%p 높아지는 반면 ‘인적자본 투자’ 확률은 7.1%p 낮아졌다^[그림 11]. 본인 학력과 마찬가지로 아버지가 저학력일수록 인적자본 투자의 기대수익이나 향후 일자리에 대한 기대치가 낮아지는 것으로 추측된다. 반면 부모의 소득은 자녀의 미취업 상태 유형에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다²³⁾.

또한 본인이 소유한 금융자산²⁴⁾이 있을 경우, 금융자산이 없는 경우²⁵⁾에 비해 ‘쉬었음’ 상태일 확률은 11.2%p 상승하였다^[그림 12]. 다만 보유 자산의 금액에 따른 확률변화는 나타나지 않았다. 본인의 금융자산이라 하더라도 스스로의 근로소득 등을 통해 축적된 것인지 혹은 증여 등에 의한 것인지에 따라 그 의미는 달라질 수 있다. 자료의 한계로 이에 대한 명확한 해석은 다소 어렵지만, 경제적으로

21) 기존 연구에 따르면 부모의 사회경제적 배경은 청년층 자녀의 취업 확률에 긍정적인 영향을 미친다. 부모의 경제적 지원은 자녀의 인적자본 축적에 도움을 주는 한편 직업탐색이나 취업준비를 위한 기간을 충분히 가질 수 있게 해준다(박진원·한창근, 2025). 또한 부모의 사회경제적 배경은 자녀의 상위권 대학 진학 등 교육성과를 상당부분 결정하는데(정종우·이동원·김혜진, 2024), 이는 졸업 이후 취업 확률에 영향을 미칠 수 있다.

22) 어머니 학력은 아버지 학력과의 상관관계가 0.7로 매우 높게 나타나 설명변수로 포함하지 않았다. 아버지 학력과 자녀 학력의 상관관계는 0.25 정도로 상대적으로 낮고, 표본크기(n = 2,523)가 변수 간 상관관계로 인한 추정상 편의_{bias}의 발생 우려를 완화할 수 있을 정도로 충분히 큰 점을 고려하여 모형에 두 변수를 모두 포함하였다.

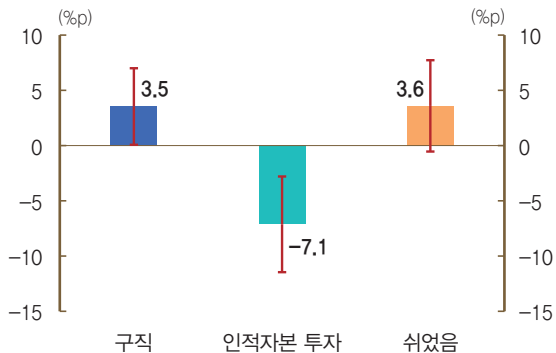
23) 청년패널에서는 부모의 월소득을 금액별 구간으로 조사한다. 본 장의 회귀분석에서는 3~4인 가구 중위소득 등을 고려해 월소득 500만원 미만과 500만원 이상의 두 범주로 나누어 변수를 구성하였다. 구간을 보다 세분화하거나, 부모의 소득 대신 자신을 설명변수로 포함한 경우에도 유의한 영향은 나타나지 않았다. 다만 이 같은 결과를 두고 부모 경제력의 영향이 없는 것으로 단순하게 해석하기는 어렵다. 이미 추정모형에 포함된 다른 변수들이 부모 경제력의 영향을 포함하고 있을 가능성이 크기 때문이다.

24) 금융자산에는 예·적금, 주식, 채권, 저축성·보장성 보험 등이 포함된다.

25) 금융자산이 있더라도 부채가 자산보다 많아 순자산이 마이너스인 경우는 금융자산이 없는 것으로 보았다.

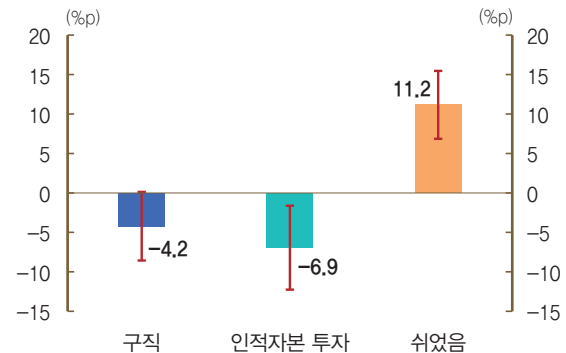
미취업 상태를 어느 정도 유지할 수 있는 여건에 있는 청년일수록 '쉬었음'으로 이행하는 경향이 있음을 추측할 수 있다. 또한 이 경우에는 자발적으로 '쉬었음'을 선택하였을 가능성이 큰 것으로 추측된다.

[그림 11] 아버지 학력에 따른 미취업 유형별 이행확률 변화¹⁾²⁾



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 아버지 학력이 4년제 이상인 그룹 대비 아버지 학력이 초대졸 이하일 때의 확률 변동폭을 나타냄

[그림 12] 본인 금융자산 보유 여부에 따른 미취업 유형별 이행확률 변화¹⁾²⁾



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 본인 금융자산이 없을 때 대비 금융자산을 보유할 때의 확률 변동폭을 나타냄

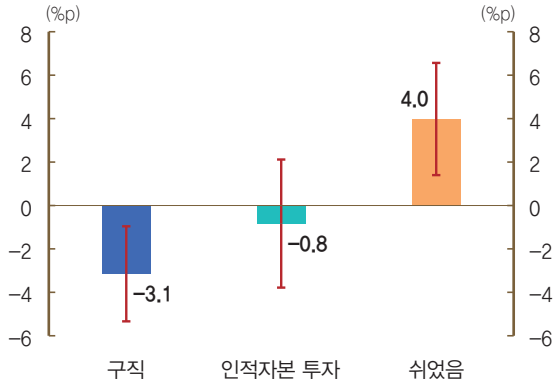
미취업 기간 증가에 따른 변화

미취업 상태를 지속하는 기간²⁶⁾이 길어질수록 청년들은 '쉬었음' 상태에 있을 확률이 높아졌다. 미취업 기간이 1년 증가할 때 '쉬었음' 상태일 확률은 4.0%p 상승한 반면 '구직'을 선택할 확률은 3.1%p 하락하였다^[그림 13]. 구직을 포함한 미취업 기간이 길어질수록 자신감 하락 등의 요인으로 더 이상의 구직을 포기하고 '쉬었음'으로 이행하는 것으로 추측된다.

미취업 기간이 각 유형으로의 이행확률에 비선형적인 영향을 미칠 가능성을 고려하여, 미취업 기간의 제곱항을 설명변수로 분석모형에 포함하였다. 이를 통해 미취업 기간이 늘어남에 따라 그 영향이 점차 커지는지 혹은 작아지는지를 확인할 수 있다. 추정 결과, 미취업 기간이 증가하면서 '쉬었음' 상태에 있을 확률도 비선형적으로 상승하였다. 예를 들어 미취업 기간이 1년에서 2년으로 늘어날 때 '쉬었음' 상태일 확률은 3.7%p 상승하지만, 미취업 기간이 4년에서 5년으로 늘어날 때에는 '쉬었음' 상태일 확률이 4.5%p 높아지면서 상승폭이 커진다^[그림 14]. 이 같은 결과는 미취업 기간이 늘어날수록 개인이 보유한 인적자본, 사회적자본의 감가상각이 가속화하는 한편, 구직활동에서의 피로감이 누적되면서 '쉬었음' 상태로 진입할 확률이 더욱 높아지는 것으로 해석된다.

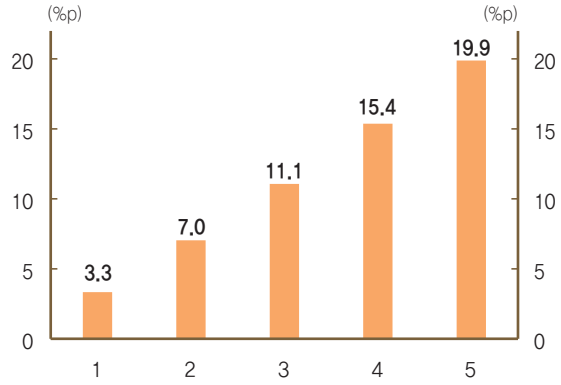
26) 미취업 기간은 마지막 직장의 퇴직시점 이후부터 조사시점까지의 기간으로 계산하였으며, '구직', '인적자본 투자', '쉬었음'뿐만 아니라 '육아·가사' 등의 상태도 모두 포함한다. 만약 재학 중에만 취업 경험이 있고 졸업 이후 취업 경험이 없을 경우 미취업 기간은 졸업 이후부터 현재까지의 기간과 같다. 조사시점 내내 직장이 없었던 청년의 경우에는 과거 직업력 자료를 활용하여 미취업 기간을 계산하였다.

[그림 13] 미취업 기간 1년 증가에 따른 미취업 유형별 이행확률 변화¹⁾²⁾



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 미취업 기간이 1년 증가할 때의 확률 변동폭을 나타냄

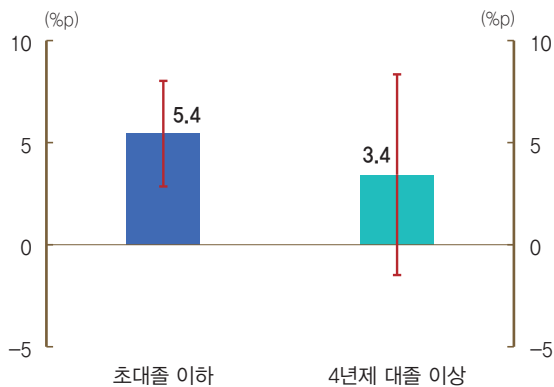
[그림 14] 미취업 기간 증가에 따른 '쉬었음' 이행확률 변화¹⁾²⁾



주: 1) 모든 기간에서 한계효과는 95% 신뢰수준에서 유의하였음
2) 미취업 기간이 0일 때 대비 미취업 기간의 n년 지속에 따른 확률 변동폭을 나타냄

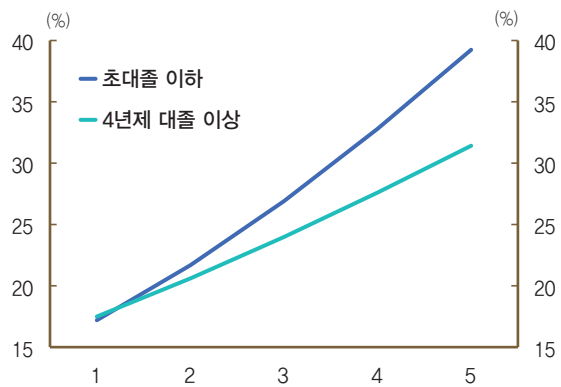
이러한 미취업 기간 증가의 부정적인 영향은 초대졸 이하 청년층에서 보다 크게 나타났다. 학력과 미취업 기간의 교차항을 추가하여 미취업 기간 증가의 영향이 학력별로 상이한지 추정해 본 결과, 초대졸 이하 그룹에서는 미취업 기간 증가에 따라 '쉬었음' 상태에 있을 확률이 5.4%p 상승하였다^[그림 15]. 반면 4년제 이상 그룹에서는 기간에 따른 영향이 통계적으로 유의하지 않았다. 미취업 기간이 1년 정도일 때는 학력에 따른 영향의 차이가 거의 나타나지 않았으나, 미취업 기간이 늘어남에 따라 저학력 청년층에서 '쉬었음'으로 이행할 확률이 더 빠르게 상승하면서 두 그룹 간 격차가 확대되었다^[그림 16].

[그림 15] 미취업 기간 1년 증가에 따른 '쉬었음' 이행확률 변화¹⁾²⁾ - 학력별



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 미취업 기간이 1년 증가할 때의 확률 변동폭을 나타냄

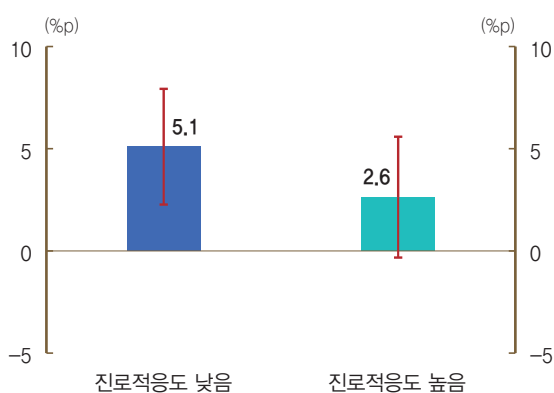
[그림 16] 미취업 기간별 '쉬었음' 이행확률¹⁾ - 학력별



주: 1) 각 미취업 기간에서의 '쉬었음' 이행확률 예측치를 나타냄

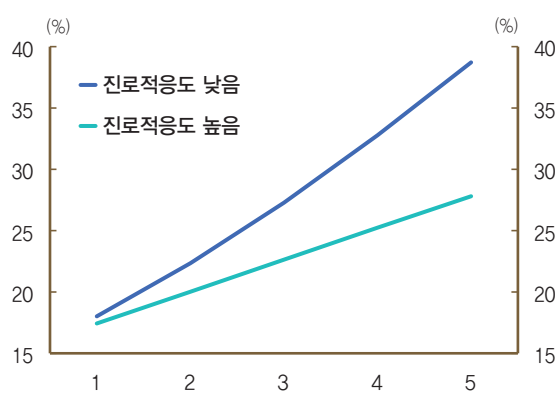
또한 진로적응도가 낮을수록 미취업 기간이 증가하면서 '쉬었음' 상태로 이행하는 경향이 뚜렷하였다. 진로적응도가 낮은 청년층은 미취업 기간이 1년 증가함에 따라 '쉬었음' 상태일 확률이 5.1%p 상승하는 것으로 나타났다^[그림 17]. 반면 진로적응도가 높은 청년층에서는 미취업 기간 증가의 영향이 다소 제한적이었다. 앞서 학력차에 따른 결과와 마찬가지로, 미취업 기간이 짧을 때는 두 그룹 간 '쉬었음' 이행확률의 차이가 크지 않았으나 미취업 기간이 늘어나면서 그 격차가 빠르게 확대되었다^[그림 18].

[그림 17] 미취업 기간 1년 증가에 따른 '쉬었음' 이행확률 변화¹⁾²⁾ - 진로적응도별



주: 1) 붉은 실선은 95% 신뢰구간을 의미
2) 미취업 기간이 1년 증가할 때의 확률 변동폭을 나타냄

[그림 18] 미취업 기간별 '쉬었음' 이행확률¹⁾ - 진로적응도별

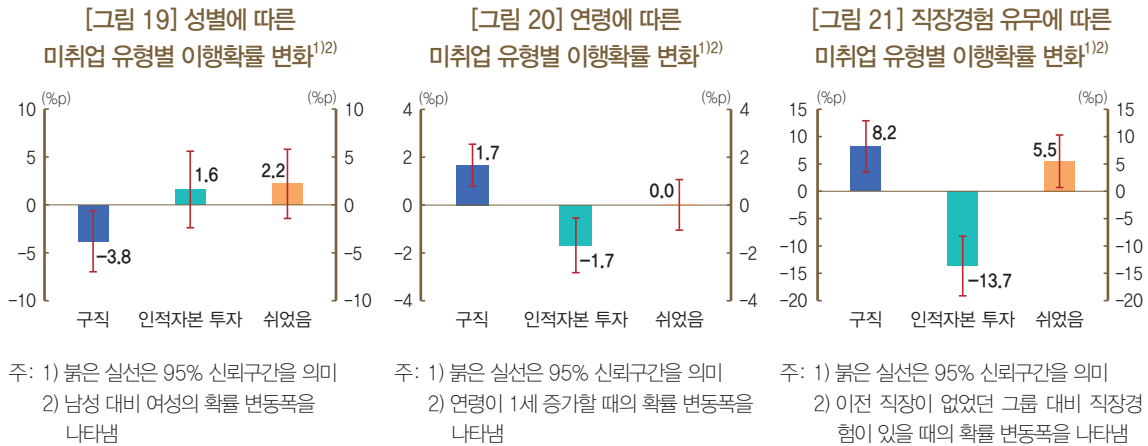


주: 1) 각 미취업 기간에서의 '쉬었음' 이행확률 예측치를 나타냄

기타 요인의 영향

여성은 남성에 비해 '구직'보다는 비경제활동 상태를 선택할 확률이 높았으나, '인적자본 투자'와 '쉬었음' 간 이행확률에는 유의한 차이가 나타나지 않았다^[그림 19]. 연령의 경우, 1세 증가할 때 '구직'을 선택할 확률이 1.7%p 상승하였고 '인적자본 투자'를 선택할 확률이 1.7%p 하락하였으나 '쉬었음' 상태일 확률에는 영향을 미치지 않았다^[그림 20]. 직장경험 유무²⁷⁾에 따른 이행확률 변화를 살펴보면, 이전에 직장경험이 있었던 청년은 이전에 직장이 한 번도 없었던 청년에 비해 '쉬었음' 및 '구직' 확률이 각각 5.5%p, 8.2%p 높아졌다^[그림 21]. 반면 '인적자본 투자'를 선택할 확률은 13.7%p 하락하였다. 이 같은 결과는 '인적자본 투자' 중인 청년들은 대체로 최종학교 졸업 이후 직장경험 없이 인적자본 투자를 지속하는 경향이 있음을 나타낸다.

27) 조사시점 내내 직장이 없었던 청년은 과거 직업력 자료를 활용하여 직장경험을 식별하였다. 여기서 직장경험은 모든 형태의 근로 경험을 포함하여 직장의 유형, 근무 기간, 종사상 지위 등은 따로 구분하지 않았다.



IV. 미취업 유형별 원하는 일자리 및 직장경험 비교

앞장에서 살펴본 바와 같이, 미취업 청년의 ‘쉬었음’ 상태 이행에는 여러 구조적 요인이 작용하는 가운데 자발적으로 ‘쉬었음’을 선택하는 청년도 있는 것으로 보인다. 이러한 자발적인 ‘쉬었음’으로의 이행은 청년층의 눈높이에 맞는 양질의 일자리^{decent job}가 부족하여 발생하는 일자리 미스매치 현상에 주로 기인하는 것일 수 있다.

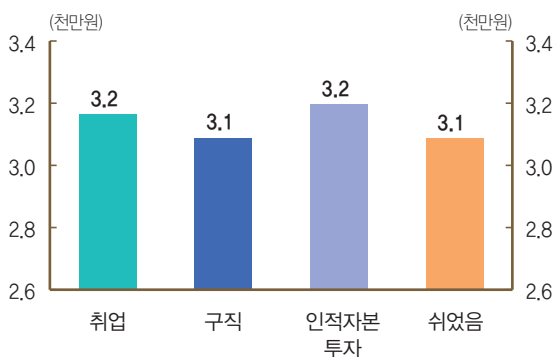
이를 구체적으로 살펴보기 위하여 본 장에서는 앞장과 같이 미취업 상태를 ① 구직, ② 인적자본 투자, ③ 쉬었음의 3가지 유형으로 구분한 후²⁸⁾, 이들의 원하는 일자리 수준을 비교하였다. 또한 일자리에 대한 사전적 기대와 실제 일자리 경험에서의 미스매치 가능성을 고려하여 미취업 청년들의 이전 직장에서의 경험도 유형별로 비교하였다.

미취업 유형별 원하는 일자리

미취업 청년들의 유보임금^{reservation wage}²⁹⁾ 수준은 유형별로 뚜렷한 차이가 나타나지 않았다. ‘쉬었음’ 청년층의 평균 유보임금은 3.1천만원으로, ‘구직’^{3.1천만원} 및 ‘인적자본 투자’^{3.2천만원} 청년층과 크게 다르지 않았다^[그림 22]. 이는 중견기업 고졸 취업자의 평균 초봉^{2023년 기준 3.2천만원, 산업통상자원부 중견기업 기본통계}과 유사한 수준으로, 임금을 기준으로 볼 때 ‘쉬었음’ 청년층의 일자리에 대한 눈높이가 높다고 볼 수는 없다. 한편 현재 ‘취업’ 중인 청년층의 평균 유보임금은 3.2천만원으로 미취업 청년들과 비슷한 수준이었다.

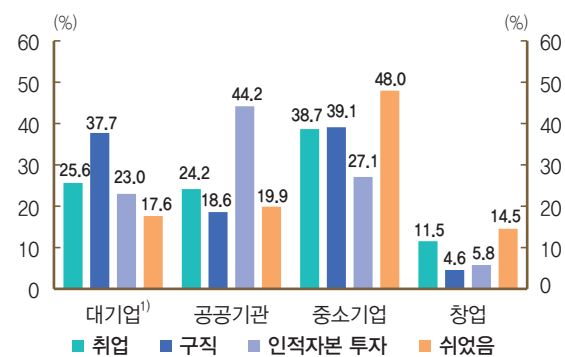
28) 앞장과 마찬가지로 육아, 가사, 군입대 대기 등으로 비경제활동 상태인 표본은 제외하였다.
 29) 유보임금은 노동자가 자신의 노동을 공급하기 위해 최소한으로 받고자 하는 임금을 의미한다. 경제활동상태의 변화에 따라 유보임금이 높아지거나 또는 낮아질 수 있으므로, 본 보고서에서는 최종학교 졸업 당시의 상황을 회고하여 응답하도록 조정한 항목을 이용하였다.

향후 일하고 싶은 기업 유형³⁰⁾을 살펴보면, '쉬었음' 청년층의 눈높이가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. '쉬었음' 청년층에서는 '중소기업'을 응답한 비중이 48.0%로 가장 높았으며, 청년층이 일반적으로 선호할 것으로 보이는 '대기업'^{17.6%}과 '공공기관'^{19.9%}의 응답 비중은 낮은 편이었다^[그림 23]. 반면 '구직'과 '인적자본 투자'에서는 '대기업'과 '공공기관'을 합한 비중이 각각 56.3%, 67.2%로 양질의 일자리에 대한 선호가 '쉬었음' 청년층^{37.5%}에 비해 뚜렷하였다³¹⁾. 한편 '쉬었음' 청년층은 '창업'^{14.5%}에 대한 선호가 다른 미취업 청년층에 비해 높게 나타났다.

[그림 22] 미취업 유형별 평균 유보임금¹⁾

주: 1) 세금이나 기타공제를 포함한 총임금(연봉) 기준
자료: 청년패널조사

[그림 23] 미취업 유형별 일하고 싶은 기업 유형



주: 1) 외국계기업 포함
자료: 청년패널조사

미취업 유형별 이전 직장경험

미취업 청년들의 이전 직장에서의 경험도 유형별로 대체로 유사하였다. 일자리를 그만둔 이유³²⁾를 살펴보면, 모든 유형에서 근로여건이나 향후 전망에 대한 불만 등 '직장불만'³³⁾이 가장 높은 비중을 차지하였다^[그림 24]. '비자발적 사유'³⁴⁾와 '미스매치'³⁵⁾에 대한 응답 비중도 유형별로 크게 다르지 않았다. 한편 '쉬었음' 청년층에서는 '건강상의 이유'가, '인적자본 투자'에서는 '학을 계속하게 되어서'라는 응답이 상대적으로 높은 비중을 나타냈다. 그만둘 당시의 직장에 대한 만족도 역시 유형별로 비슷하였는데, 모든 유형에서 '보통'이라고 응답한 비중이 60% 정도로 가장 높았으며 불만족보다는 만족한다고 응답한 비중이 더 높았다^[그림 25].

30) 앞서 유보임금과 같은 이유로 일하고 싶은 기업 유형은 최종학교 졸업 당시의 상황을 회고하여 응답하도록 조사한 항목을 이용하였다.

31) '취업' 중인 청년층에서도 '대기업'과 '공공기관' 응답을 합한 비중은 49.8%로 높게 나타났으며, '중소기업'으로 응답한 비중은 38.7%로 상대적으로 낮았다.

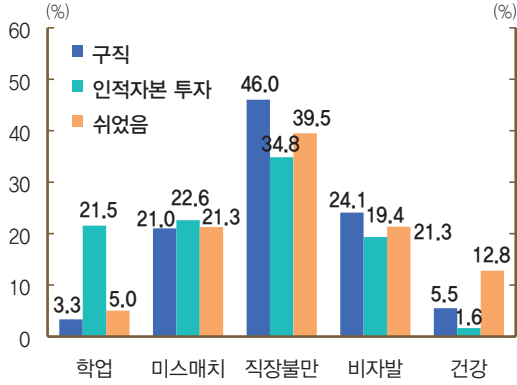
32) 이전에 여러 일자리를 경험한 청년의 경우, 일자리마다 그만둔 이유가 각각 다를 수 있다. 여기에서는 가장 마지막 일자리의 그만둔 이유를 기준으로 하였다. 해당 일자리에서 종사상 지위가 임금근로자였던 경우만 분석에 포함하였다.

33) '직장불만'에는 "보수, 승진 등의 불만 때문에", "근무조건 또는 작업환경이 나빠서", "직장이나 직무가 전망이 없어서", "동료 또는 상관과의 불화 때문에"가 포함된다.

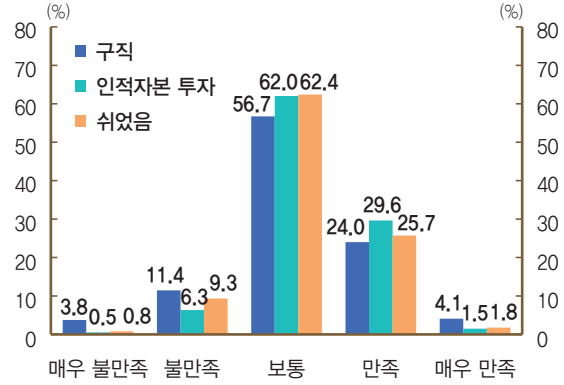
34) '비자발적 사유'에는 "폐업이나 해고, 사업(일) 종료로 인해서", "계약기간이 만료되어서"가 포함된다.

35) '미스매치'에는 "학교에서 배운 전공과 맞지 않아서", "하는 일이 적성에 맞지 않아서", "기술 및 능력이 부족해서"가 포함된다.

[그림 24] 미취업 유형별 일자리를 그만둔 이유¹⁾



[그림 25] 미취업 유형별 최종직장 만족도



주: 1) 일자리를 그만두게 된 이유 중 “창업이나 개인사업”, “육아 및 가사”, “군입대”, “기타” 항목은 제외하였음

자료: 청년패널조사

자료: 청년패널조사

종합하면, ‘쉬었음’ 청년층의 일자리에 대한 눈높이는 절대적으로도, 상대적으로도 높지 않은 것으로 나타났다. 오히려 근로 희망 기업의 유형 측면에서는 ‘쉬었음’ 청년층의 눈높이가 여타 미취업 청년층에 비해 낮은 편이다³⁶⁾. 한편 이전 직장에서의 경험을 살펴본 결과, 실제 일자리 경험에서의 실망 등으로 인해 ‘쉬었음’으로 이행한 청년이 일부 있을 수 있으나 다수를 차지하지는 않는 것으로 보인다. 이는 ‘쉬었음’ 청년들이 취업 이전과 이후에 모두 일자리에 대한 기대치가 높지 않음에도 불구하고 노동시장에 진입하는 데 어려움을 겪고 있음을 시사한다.

최근의 ‘쉬었음’ 청년층 증가는 청년층의 일자리 선택 기준이 과거에 비해 높아진 데 비해 양질의 일자리가 부족하여 발생하는 일자리 미스매치 현상에 기인한다고 보는 시각이 있다. 반면 본 장에서 살펴본 바에 따르면, 일자리 미스매치를 청년층 고용여건 악화의 주된 요인 중 하나로서 고려할 수 있다 하더라도 이를 ‘쉬었음’ 청년층 증가의 주된 요인으로 지적하기는 어려워 보인다.

36) 일자리에 대한 눈높이가 높지 않았다 하더라도, 취업 이후 일자리의 근무여건 등이 본인의 기대보다 크게 낮았을 경우에도 일자리 미스매치가 발생할 수 있다. 다만 최종직장에서의 만족도에서도 ‘쉬었음’ 청년층의 응답이 다른 미취업 청년층과 구분되는 차이는 나타나지 않았다.

V. 결론 및 시사점

‘쉬었음’ 청년층의 증가는 단기뿐만 아니라 중장기적으로도 노동공급을 감소시키는 요인으로 작용하여 경제 전체의 성장 잠재력을 훼손할 수 있다. 청년들 개인의 관점에서도 ‘쉬었음’ 상태에 있는 기간이 길어질수록 개인이 보유한 인적, 사회적 자본의 감가상각이 발생하는 한편 경제활동에 대한 자신감도 하락하면서 향후의 직업경로, 생애소득 등에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 이에 본 보고서는 ‘쉬었음’ 청년층의 최근 현황을 살펴보고, 다른 미취업 청년들과의 비교를 통해 어떤 요인들이 청년들을 ‘쉬었음’으로 이행하게 하는지 분석하였다.

본 보고서의 주요 분석 결과는 다음과 같다. 먼저 ‘쉬었음’ 청년층의 변화 추이를 보면, 이전에 일자리 경험이 있는 청년들이 다수인 가운데 최근 들어 비자발적 이유로 일자리를 그만둔 ‘쉬었음’ 청년들이 증가하고 있다. 학력별로는 초대졸 이하 학력자의 비중이 높았으나 최근에는 4년제 대졸 이상의 ‘쉬었음’ 청년도 늘어나고 있는 모습이다. 이러한 추세는 AI 기반 기술변화, 경력직 선호 등 구조적 요인들과 경기적 요인이 혼재되어 있는 것으로 보인다.

청년패널조사를 이용한 분석 결과, 학력 및 진로적응도가 낮은 미취업 청년들은 ‘쉬었음’ 상태에 있을 확률이 높아지는 반면 ‘인적자본 투자’ 확률은 낮아졌다. 이는 개인별 잠재력에 따라 인적자본 투자의 기대수익을 다르게 판단하기 때문인 것으로 풀이된다. 본인 소유 금융자산이 있는 경우에도 ‘쉬었음’ 상태일 확률이 크게 높아졌는데, 이들 중 일부는 자발적으로 ‘쉬었음’을 선택하는 것으로 추측된다. 또한 미취업 기간이 길어질수록 ‘쉬었음’ 확률이 상승하였는데, 그 영향은 학력 및 진로적응도가 낮을수록 더욱 커졌다. 이는 인지적, 비인지적 잠재력이 상대적으로 낮은 청년들은 미취업 기간이 길어질 경우 노동시장을 영구 이탈할 가능성이 높음을 시사한다.

‘쉬었음’ 청년층 증가를 청년층의 일자리 눈높이가 높아진 것으로 해석하는 시각과는 달리, ‘쉬었음’ 청년들의 일자리에 대한 눈높이는 절대적·상대적으로 높지 않은 것으로 나타났다. ‘쉬었음’ 청년층의 평균 유보임금은 3.1천만원으로 높지 않았으며, 이는 다른 유형의 미취업 청년들과 유사한 수준이었다. 한편 ‘쉬었음’ 청년들은 ‘중소기업’을 원하는 비중이 가장 높게 나타나, ‘대기업’과 ‘공공기관’을 가장 선호한 다른 미취업 청년에 비해 오히려 눈높이가 낮은 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과는 ‘쉬었음’ 청년층 증가에 대응한 정책 설계 시 초대졸 이하 학력의 청년층에 주안점을 둘 필요가 있음을 시사한다. 우선적으로는 노동시장을 이탈한 초대졸 이하 청년층이 노동시장으로 다시 진입할 수 있도록 유인책^{incentive}을 마련하여야 한다. 또한 이들은 미취업 기간이 늘어날수록 노동시장을 영구 이탈할 가능성이 크게 높아지는 만큼, 취업준비의 장기화를 방지할 수 있는

정책적 노력이 필요하다. 기업과 청년층 간 매칭이 효과적으로 이루어질 수 있도록 지원하는 한편 미취업 청년들에 대한 직무 특성화 교육 등도 강화해야 한다.

다만 최근 들어 4년제 대졸자 이상 학력의 ‘쉬었음’ 청년이 늘어나고 있는 점에도 유의할 필요가 있다. 미취업 상태의 고학력 청년층은 취업준비나 교육훈련 참여 활동을 선택하는 경향이 높으나, 초대졸 이하 청년층과 마찬가지로 미취업 기간이 늘어날수록 ‘쉬었음’ 상태에 있을 확률은 높아졌다. 따라서 AI 기술 확산, 기업의 경력직 선호 등 노동시장의 구조적 변화가 심화되면서 4년제 이상 학력의 ‘쉬었음’ 청년층이 지속적으로 증가할 가능성도 유심히 살펴보아야 하겠다.

또한 청년들이 스스로 진로계획을 구체화하고 변화하는 직업환경에 대한 적응력을 높임으로써 구직 및 향후 경제활동에 있어 자신감을 가질 수 있도록 지원하는 진로 상담 프로그램 등도 중요한 역할을 할 수 있다. 이러한 프로그램은 단기적으로는 현재 ‘쉬었음’ 상태에 있는 청년층을 정책목표로 할 수 있으나, 중장기적으로는 정규 교육과정 중인 청년층도 포함하는 방안을 모색해야 한다.

‘쉬었음’ 청년층은 일자리에 대한 눈높이가 높지 않음에도 불구하고 노동시장에 진입하는 데 어려움을 겪고 있다는 사실에도 주목해야 한다. 이는 양질의 일자리를 원하는 만큼 확충하기 어려운 현실하에서, 청년층 채용의 상당부분을 담당할 중소기업들의 청년층 고용을 지원하는 것이 중요함을 시사한다. 또한 취업한 청년들이 일자리를 그만두는 일 없이 지속적으로 근로할 수 있도록 근로여건을 제도적으로 개선하는 노력도 지속해야 한다.

거시적인 차원에서 청년층 고용여건을 개선할 수 있는 정책적 노력도 중요하다. 우리나라는 상대적으로 고용 경직성이 높은 편인데, 이는 기업들로 하여금 경력직 채용을 선호하게 하여 청년층의 취업 기회를 제약하는 요인으로 작용한다³⁷⁾. 따라서 고용 경직성을 완화할 경우, 일자리 경험이 적은 청년들이 경력 개발을 시작해 나갈 수 있는 여건을 조성하는 데 도움이 될 것이다. 또한 현재 논의되고 있는 여러 노동시장 정책 및 제도 변화의 불확실성을 줄이고 예측가능성을 높이면 기업들이 보다 수월하게 채용 계획을 수립할 수 있을 것이다.

한편 노동시장의 구조적 변화에 따른 청년층 고용상황 변화에 유의하여, ‘쉬었음’ 청년층에 대한 추가적인 분석을 계속해 나가야 한다. 이와 더불어 ‘쉬었음’ 청년층 집단 내 존재하는 개인별 상이한 특성들에 대한 보다 세밀한 분석도 필요하다.

37) 해고가 어려운 상황에서는 채용 과정에서 적합한 노동자를 선별하는 것이 더욱 중요해지는데, 이는 정확한 평가가 어려운 비경력자 채용에 대한 기대 비용을 높이는 요인으로 작용한다(채민석·장수정, 2025).

〈참고 1〉

진로적응도(Career Adaptability)

진로적응도는 직업 전환, 진로 환경의 변화 등에 개인이 효과적으로 적응하고 대처하기 위해 필요한 태도, 심리 등의 사회적, 심리적 자질을 의미한다. Savickas(1997), Savickas and Porfeli(2012) 등을 참고하여, 청년패널조사 내에서 진로적응도와 관련된 항목을 [표 1]과 같이 선정하였다³⁸⁾. 각 항목의 응답치는 “전혀 그렇지 않다”(1점)에서부터 “매우 그렇다”(6점)까지 6점 리커트 척도^{Likert scale}로 구성되어 있다.

먼저 선정한 항목을 계획성, 주도성, 자신감의 3개 범주로 구분한 후, 각 항목의 표준화한 응답치를 범주 내에서 평균하였다. 크론바흐 알파^{Cronbach's alpha}를 측정하여³⁹⁾ 개별 항목의 응답치를 평균하여 하나의 척도로 만드는 것의 타당성을 검증하였다. 3개 범주에서 크론바흐 알파 값은 모두 0.8 이상으로 신뢰성 있는 척도인 것으로 나타났다. 마지막으로 3개 범주를 단순 평균하여 진로적응도 변수를 구성하였다.

[표 1] 진로적응도 측정을 위한 세부 항목

(1) 관심, 계획성 (concern)	① 나는 내 도래에 비해서 뚜렷한 진로계획을 가지고 있다.
	② 내가 원하는 직업(전공)을 갖기 위한 계획을 가지고 있다.
	③ 나는 미래에 어떤 직업이 유망할 것인가를 생각해 본다.
	④ 장래희망을 이루기 위해 지금 무엇을 해야 할지 생각하고 있다.
(2) 주도성 (control)	① 진로선택을 할 때는 다른 사람들의 의견보다 내 생각이 중요하다.
	② 부모님이 반대하시더라도 내가 원하는 진로를 선택할 것이다.
	③ 나는 어른들의 결정보다는 내가 원하는 진로를 택할 것이다.
	④ 힘든 일이라도 내가 좋아하는 일이라면 선택할 것이다.
(3) 자신감 (confidence)	① 무슨 일을 하더라도 잘 해낼 자신이 있다.
	② 나는 매사에 자신감 있게 임한다.
	③ 나는 나에게 어떠한 문제가 생겼을 때, 적절한 해결책을 찾을 수 있다.
	④ 해야 한다고 생각되는 일은 꼭 이루는 편이다.
	⑤ 나는 아무리 어려운 상황도 잘 극복할 수 있다.

자료: 청년패널조사

38) 관련 문헌에서 진로적응도는 [표 1]의 3개 범주에 추가하여 진로 및 직업환경에 대한 호기심^{curiosity}까지를 포함한다. 청년패널조사의 조사항목에서는 이에 대한 적절한 설문을 찾을 수 없어 3개 범주로만 진로적응도를 측정하고 변수화하였다.

39) 크론바흐 알파는 여러 설문 항목의 응답 간 일관성 및 신뢰성을 평가하는 척도이다.

〈참고문헌〉

박진원 · 한창근 (2025), ‘부모의 경제적 지원이 청년 니트의 취업에 미치는 영향: 재발사건생존분석을 활용하여’, *보건사회연구*, 45(2), pp. 650-674.

이수민 · 오삼일 (2024), ‘청년층 ‘쉬었음’ 인구 증가 배경과 평가’, *경제전망보고서(2024년 11월)*, 한국은행, pp. 43-49.

정종우 · 이동원 · 김혜진 (2024), ‘입시경쟁 과열로 인한 사회문제와 대응방안’, BOK이슈노트 제 2024-26호.

채민석 · 장수정 (2025), ‘경력직 채용 증가와 청년 고용’, BOK이슈노트 제2025-1호.

한지우 · 장수정 · 오삼일 (2024), ‘노동시장에서 사회적 능력의 중요성 증가’, BOK이슈노트 제2024-13호.

한진수 · 오삼일 (2025), ‘AI 확산과 청년고용 위축: 연공편향(seniority-biased) 기술변화를 중심으로’, BOK이슈노트 제2025-30호.

Savickas, M. L. (1997), ‘Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory’, *The Career Development Quarterly* 45(3), pp. 247-259

Savickas, M. L. and Porfeli, E. J. (2012), ‘Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries’, *Journal of Vocational Behavior* 80(3), pp. 661-673

Copyright © BANK OF KOREA. All Rights Reserved

- 본 자료의 내용을 인용하실 때에는 반드시 “BOK 이슈노트 No. 2026-3에서 인용”하였다고 표시하여 주시기 바랍니다.
- 자료 내용에 대하여 질문 또는 의견이 있는 분은 커뮤니케이션국 커뮤니케이션기획팀(02-759-4759)으로 연락하여 주시기 바랍니다.
- 본 자료는 한국은행 홈페이지(<http://www.bok.or.kr>)에서 무료로 다운로드 받으실 수 있습니다.