

청년 비경제활동인구 고찰*

이 정 민**

최근 청년층의 비노동력화는 단순히 “일을 하지 않는다”는 정태적 사실을 넘어, 청년의 노동시장으로부터의 거리(구직의사·취업가능성·근로준비도 등)가 어떻게 변화하고 있는가를 묻는 동태적 현상으로 이해할 필요가 있다. 청년들의 연령별 경제활동 이행성을 살펴보면, 만 28세 이후로는 상태의존성이 고착되어 ‘취업-실업-비경제활동’ 상태 간의 이동이 약화되는 것이 관찰된다. 19~39세 비경제활동 청년 중 ‘육아’ 중인 인구가 2015~2024년 사이 절반으로 감소한 반면, ‘쉬었음’ 상태의 청년은 동일 기간 약 2배 확대되어 70만 명을 넘어섰다. 비경제활동 청년 중 주목할 만한 하위집단은 ‘학업을 마치고 부모와 함께 사는 미혼자녀’ 그룹으로서, 이들은 다른 하위집단에 비해 구직의사가 높은 편임에도 일이 주어졌을 시 즉시 근무가 가능하다고 응답한 비율이 최근 3년 크게 감소한 특징이 있다. 청년 재직자와 청년 니트, 기업의 인사담당자를 대상으로 한 집단별 심층 인터뷰에서는 노동 시장에 진입한 청년들의 초기 이탈이 개인의 역량과 더불어 입직 초기의 적응 인프라(교육·멘토링·동료 네트워크) 수준, 신입사원에 대한 역할·기대의 불일치 정도, 안전·건강에 대한 염려, 그리고 공공고용서비스의 설계 방식 등에 의해 촉진되거나 완충될 수 있음이 관측되었다. 이상을 종합 고려하였을 때, 청년 정책은 ‘쉬었음’이라는 하나의 저장(Stock)에 집중하기보다 경제활동과 비경제활동이라는 큰 물줄기에서 청년들이 ‘쉬었음’에 도달하는 세부적인 흐름(Flow)에 대한 이해를 높이고, 생애주기의 단계별로 노동시장 진입의 촉진요인과 이탈의 예방요인을 강화하는 장치를 촘촘히 설계해야 한다.

* 이 글은 이정민(2025a), 『비구직 청년의 특성과 정책과제』의 제3장 및 제4장(비구직 청년의 현황 및 잠재 하위집단 특성)과 이정민(2025b), 『한국 청년들의 근로준비도 연구』의 제3장(근로준비도 인식에 관한 FGI 분석)의 주요 내용을 본 특집의 주제에 맞게 재구성하여 정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(ares7823@kli.re.kr).

I. 서론

한국의 청년 고용 논의는 오랫동안 청년 실업을 중심으로 전개되어 왔다. 그러나 최근 청년층의 노동시장 문제는 일자리 부족이나 실업률만으로는 포착하기 어려운 방향으로 이동하고 있다. 노동시장 바깥에서 구직활동을 하지 않는 청년의 규모가 변화하고 있으며, 그 내부는 한 번도 노동시장을 경험하지 않은 청년과 노동시장에 진입한 후 다양한 사유로 시장에서 이탈하여 복귀하고 있지 않은 청년들이 섞여 이질성을 더해 가고 있다.

이 글에서 말하는 “비노동력화(labor inactivity)”는 ‘비경제활동’이라는 상태 자체가 아니라, 청년이 구직활동을 중단하고(또는 시작하지 못하고) 가까운 시일 내 구직의사도 약화되는 방향으로 이동·고착되는 과정을 가리킨다. 비경제활동이라는 표지 아래에는 청년을 비노동력화로 이끄는 서로 다른 경로와 위험이 공존한다. 이에 대한 무지를 유지한 채 청년의 비경제활동 상태를 단순한 개인 선택의 결과로 보게 되면, 정책의 방향은 상상 속의 ‘보편적 청년’에게 가장 효율적인 매개를 찾는 것에 함몰되고, 이에 기반한 정책적 지원이 자원의 한정성으로 인해 사리에 밝은 청년들에게 우선적으로 배분될 가능성이 있다.

이 글은 이러한 문제의식을 바탕으로, 청년 비노동력화 현상을 체계적으로 분석하기 위해 수행한 저자의 최근 연구 성과를 엮어 정리한 것이다. 글의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 최근 10년간 비경제활동 청년의 주 활동상태 변화와 인구학적 특성을 통해 분류한 특징적인 집단을 소개한다. 이와 함께 19~39세 청년의 경제활동 상태 전이를 중단적으로 관측한 결과를 공유함으로써 집단과 경로가 각각 고려해야 할 필요성을 설명한다. 제III장은 잠재 집단 분석을 통해 식별된 취업 취약 집단과 강점 집단 간의 특성을 비교하고, 취약 약점 집단에 소속될 확률을 높이는 공변변수들에 대한 로지스틱 회귀분석 결과를 공유한다. 제IV장에서는 기업 인사담당자 및 청년 재직자, 니트 청년들과 수행한 집단 면접의 질적 분석 결과를 통해, 노동시장에 진입한 청년의 이탈을 촉진하거나 예방하는 기제가 무엇인지 개관한다. 제V장은 종합적으로 청년 비노동력화 문제 해결을 위한 정책적 시사점을 제시한다.

II. 비경제활동 청년의 정·동태적 특성

비경제활동 청년은 통계상 ‘현재 취업 중이 아니며 적극적으로 구직활동을 하고 있지 않은’ 청년들로 정의되지만, 현실에서는 동일한 표지 아래 매우 이질적인 경로와 유형의 비경제활동 청년들이 공존한다. 이를 구체적으로 살펴보기에 앞서, 이 원고에서 말하는 청년의 연령 범위에 대해서 간략히 언급하고자 한다. 정책 연구 대상으로서 적절한 청년의 연령 범위는 그 목적에 따라 다양하다. 예를 들어 2026년 기준 「청년고용촉진 특별법」은 대통령령에서 명시한 15~29세를, 「청년기본법」에서는 19~34세의 인구를 청년으로 정의하며, 「후계농어업인 및 청년농어업인 육성·지원에 관한 법률」에서는 청년의 상한을 만 39세까지로 설정하고 있다. 이 글에서 소개하는 연구에서는 최근 20·30대 ‘쉬었음’ 청년 인구의 두드러진 증감과 사회적 관심을 고려하여 만 19~39세로 청년을 정의하고 분석을 수행하였다.

1. 데이터

비경제활동 청년의 인구적 특성 현황을 살피기 위해 국가데이터처의 마이크로데이터 통합서비스(MDIS)를 통해 「경제활동인구조사」의 최근 10년 치(2015~2024) 연간자료를 제공받아 응답자의 만 연령이 19세에서 39세에 해당하는 자료만을 추출하여 이용하였다. 반복적 횡단자료의 특성을 갖고 있는 경찰조사의 경우 시간의 변화에 따른 개인의 이동성을 살펴보는 것에는 한계가 있다. 이를 보완하기 위해 「한국노동패널조사」(Korean Labor & Income Panel Study, 이하 KLIPS)의 1~26차 데이터를 사용하여 연령 증가에 따른 청년들의 경제활동 상태의 동태적 특성을 살펴보았다.¹⁾

1) 종단자료의 경우 조사에 진입한 시점에 따라 필연적으로 개인별로 시계열 자료의 길이가 다르다. 한편 응답자의 잔존율 또한 차수마다 다르기 때문에, 데이터에서 보이는 결측값이 응답 당시 연령이 청년에 해당하지 않아서인지 혹은 해당 차수 조사에 참여하지 않아서인지 구분할 필요가 있었다. 전자의 경우 결측값을 대체하지 않았으나 후자의 경우에는 경제활동 상황 변수에 대하여 다중 대체법을 통해 결측치를 대체하였다. 대체 방법으로는 MICE (Multiple Imputation by Chained Equations)를 사용하였으며, 이때 고려 변수로는 성별과 교육변수를 활용하였다.

〈표 1〉 19~39세 비경제활동 청년 인구학적 분포

(단위: 천명, %)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	10년 평균
성별	여자	2,862 (64.6)	2,758 (63.8)	2,702 (62.7)	2,625 (61.8)	2,603 (61.3)	2,664 (59.8)	2,525 (58.9)	2,296 (58.5)	2,119 (57.2)	1,949 (55.1)	2,510 (60.4)
	남자	1,568 (35.4)	1,565 (36.2)	1,611 (37.3)	1,623 (38.2)	1,642 (38.7)	1,791 (40.2)	1,765 (41.1)	1,631 (41.5)	1,587 (42.8)	1,589 (44.9)	1,637 (39.6)
교육 정도	중학교 이하	82 (1.8)	68 (1.6)	70 (1.7)	78 (1.8)	81 (1.8)	71 (1.6)	61 (1.4)	51 (1.3)	53 (1.4)	54 (1.5)	67 (1.6)
	고등학교	936 (21.1)	892 (20.6)	877 (20.3)	823 (19.4)	831 (19.6)	855 (19.2)	847 (19.7)	742 (18.9)	690 (18.6)	656 (18.5)	815 (19.6)
	전문대 (2·3년)	957 (21.6)	917 (21.2)	930 (21.6)	934 (22.0)	923 (21.7)	903 (20.3)	826 (19.3)	774 (19.7)	717 (19.4)	672 (19.0)	855 (20.6)
	대학교 (4년제)	2,280 (51.5)	2,287 (52.9)	2,287 (53.0)	2,271 (53.4)	2,258 (53.2)	2,459 (55.2)	2,409 (56.1)	2,221 (56.6)	2,105 (56.8)	2,011 (56.9)	2,259 (54.6)
	대학원 이상	174 (3.9)	158 (3.6)	149 (3.4)	144 (3.4)	152 (3.6)	165 (3.7)	148 (3.4)	139 (3.5)	142 (3.8)	144 (4.0)	152 (3.7)

자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사」 마이크로데이터 2015~2024년.

2. 비구직 사유 및 주 활동상태의 변화

〈표 2〉는 비경제활동 청년의 구직의사 여부 및 주 활동상태를 상위권부터 나열하였다. 주요 비구직 사유로는 본인이 원하는 수준의 일자리가 없음을 경험하거나 없을 것이라 예상한 경우

〈표 2〉 구직의사가 없는 청년들의 주요 사유(내림차순)

(단위: 천명, %)

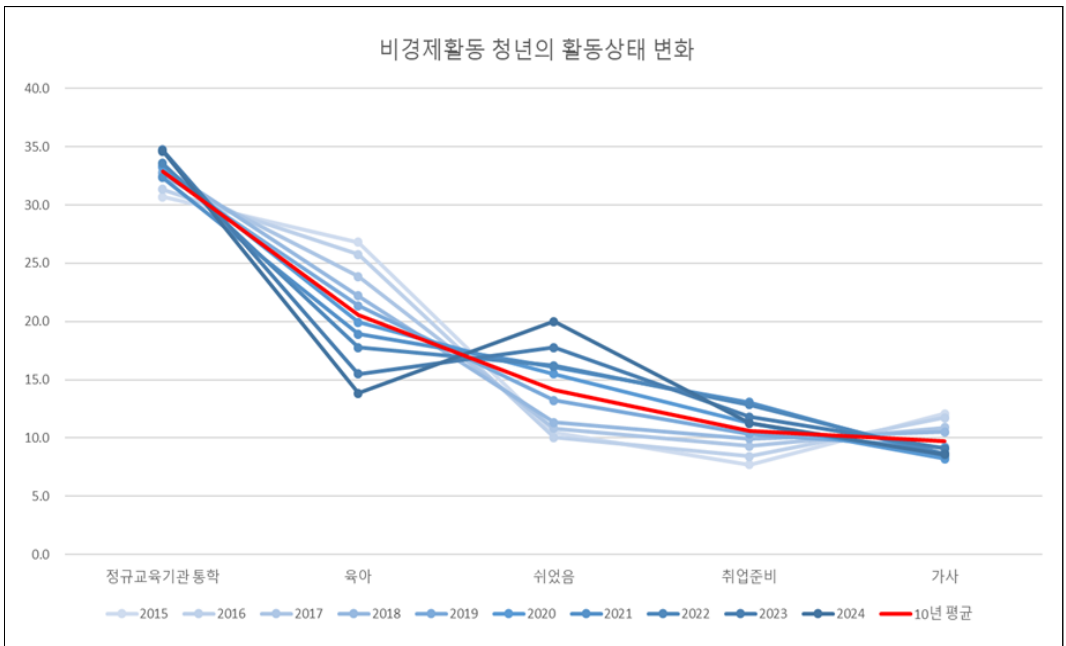
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	10년 평균
비구직 사유	원하는 임금수준이나 근로조건이 맞는 일자리가 없을 것 같아서	236.4 (27.4)	232.1 (28.4)	221.2 (25.4)	227.7 (25.5)	250.1 (26.5)	311.9 (27.6)	315.8 (28.1)	283.6 (30.1)	268.9 (34)	235.6 (31.1)	258.3 (28.4)
	교육, 기술, 경험이 부족해서	172.3 (19.9)	218.5 (26.7)	283.9 (32.6)	299.1 (33.6)	304.8 (32.3)	287.1 (25.4)	281 (25)	253.3 (26.9)	207 (26.2)	213.9 (28.2)	252.1 (27.7)
	전공이나 경력에 맞는 일자리가 없을 것 같아서	134.5 (15.6)	120.4 (14.7)	127.9 (14.7)	118.2 (13.3)	135.2 (14.3)	172.9 (15.3)	173.8 (15.4)	153.2 (16.2)	139.4 (17.7)	147.5 (19.4)	142.3 (15.7)
	이전에 찾아보았지만 일자리가 없었기 때문에	92.2 (10.7)	94.7 (11.6)	80.6 (9.3)	80.5 (9)	82.8 (8.8)	108 (9.5)	113.6 (10.1)	79.1 (8.4)	65 (8.2)	52.1 (6.9)	84.9 (9.2)
	기타	116.8 (13.5)	79.5 (9.7)	77.9 (9)	82 (9.2)	80.7 (8.5)	111.9 (9.9)	118.3 (10.5)	77.6 (8.2)	41.6 (5.3)	25.2 (3.3)	81.1 (8.7)

〈표 2〉의 계속

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	10년 평균
비구직 사유	근처에 일거리가 없을 것 같아서	28.8 (3.3)	19.4 (2.4)	23.2 (2.7)	27.5 (3.1)	28.5 (3)	49.7 (4.4)	45.3 (4)	31.2 (3.3)	22.2 (2.8)	31 (4.1)	30.7 (3.3)
	통학	33.6 (3.9)	19 (2.3)	19.3 (2.2)	21.7 (2.4)	31.4 (3.3)	37.6 (3.3)	31.6 (2.8)	31.8 (3.4)	23.4 (3)	25.7 (3.4)	27.5 (3)
	육아	31.2 (3.6)	19.8 (2.4)	25.2 (2.9)	24.3 (2.7)	20.8 (2.2)	31 (2.7)	29.8 (2.6)	20.6 (2.2)	12.2 (1.5)	15.9 (2.1)	23.1 (2.5)
	가사	13.1 (1.5)	12 (1.5)	9.2 (1.1)	7.6 (0.8)	7.3 (0.8)	16.6 (1.5)	12.1 (1.1)	9.1 (1)	5.1 (0.7)	6.9 (0.9)	9.9 (1.1)
	심신장애	4.7 (0.5)	2.2 (0.3)	0.9 (0.1)	0.9 (0.1)	2.7 (0.3)	3.9 (0.3)	3.4 (0.3)	2.3 (0.2)	4 (0.5)	2.5 (0.3)	2.7 (0.3)
	나이가 너무 어리거나 많다고 고용주가 생각할 것 같아서	0.7 (0.1)	0.9 (0.1)	0.3 (0)	1.7 (0.2)	0.5 (0.1)	0.9 (0.1)	0.4 (0)	1.1 (0.1)	1.2 (0.1)	2.3 (0.3)	1 (0.1)

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사」 마이크로데이터 2015~2024년.

[그림 1] 연도별 청년 비경제활동 청년의 활동상태 변화



자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사」 마이크로데이터 2015~2024년.

가 약 37%, 본인의 역량이 직업을 구하기에 부족하다고 느꼈거나 그러할 것이라 예상하는 경우가 약 43%였다. 즉 외부 노동시장의 상황에 대한 불만과 내부적 역량 부재에 대한 불안이 비구

직 사유에 차지하는 비중이 비등하였으며, 이는 최근 10년간 3% 내외로 큰 변화가 없었다.

[그림 1]은 지난주 활동상태에 대한 응답유형 중 주요 5개 범주의 10년 치 변화 추이를 나타내었다. “정규교육기관 통학”, “육아”, “쉬었음”이 가장 비중이 큰 세 가지 활동상태로, 평균 기준으로 전체의 67.6%를 차지한다. 이 중 정규교육기관 통학의 경우 인구 대비 비중이 큰 변화가 없다. 반면 시계열적으로 특징적인 것은 “육아” 상태인 인구가 10년간 26.8%에서 13.8%로 절반 가까이 떨어지는 동안 “쉬었음” 상태인 인구는 동일 기간 10.5%에서 20%로 약 두 배 상승하였다는 점이다. 육아 중인 청년의 감소는 저조한 혼인율과 출생률의 반영으로 보인다. ‘쉬었음’ 인구의 증가는 자발적이든 비자발적이든 청년 중 명목적인 사유를 갖지 않은 채 구직활동을 하지 않는 인원이 확대되고 있음을 시사한다. 2023년부터 ‘쉬었음’ 청년의 수가 육아 중인 청년의 수를 넘어섰다. “취업준비” 응답도 연도별 편차는 있으나, 10년간 약 8~12% 수준을 유지하고 있다. “가사”는 12.1%에서 8.6%로 소폭 감소하였다.

3. 구직의사 · 취업가능성 관점에서 본 ‘졸업 · 부모동거 미혼자녀’

이정민(2025a)에서는 비경제활동 청년 중 인구학적으로 비중이 큰 상위 집단들을 특정하기 위해 인구학적 정보를 활용한 교차 빈도분석을 실시하고 상위 15개 그룹을 정리하였다. 이를 유사한 상위 집단으로 통합하면 3개의 특징적인 비경제활동 청년이 식별되는데, 부모와 함께 살며 4년제 대학에 재학 중인 미혼 남녀(21.7%), 학업을 마치고 배우자와 살고 있는 기혼 여성(23.9%), 마지막으로 미혼이면서 가구주 부모와 함께 살고 있는 고졸 또는 4년제 졸업자인 남녀(16.8%)가 이에 해당한다. 이들 중 재학생 비경제활동 청년과 육아·가사 사유가 10년 평균 98%에 달하는 기혼 여성 비경제활동 청년은 본 원고의 논의에서 제외하고, 마지막 미혼자녀 집단에 집중하고자 한다.

〈표 3〉은 부모와 함께 살고 있는 미혼 비경제활동 청년의 구직의사 및 활동상태, 비구직 사유 등을 비중이 높은 상위 응답유형별로 2015년부터 2024년까지 추이를 정리한 것이다. 다양한 응답유형 중 빈도수가 1% 미만인 응답들은 가독성을 위해 표에서 제외하였다. 경제활동인구조사의 설계에 따라 지난 1년간 구직 여부와 같은 문항들은 비경제활동인구 중 구직의사를 묻는 문항에 “예”라고 답변한 경우에만 질문을 받고 응답을 할 수 있었다. 이러한 이유들로 유형별 응답 비중을 다 합쳐도 100%에 한참 못 미칠 수 있음을 유의할 필요가 있다.

우선, ‘구직의사 있음’ 비율은 2016년 약 55%대에서 시작하여 2024년에 이르기까지 50%로 전반적으로 점차 감소하는 양상을 보였다. 이는 이 집단 내에서도 경제활동을 시작하고자 하는 적극적 의지가 다소 약화되고 있음을 시사한다. 이를 더 극적으로 보여주는 것은 일자리가 주어졌을 때 취업이 가능하다고 응답한 비중이 동일 기간 54%에서 31%로 떨어진 점이다. 그래도

이 집단에서 고무적인 점은 취업준비 및 교육훈련을 받고 있는 비중이 40%대를 꾸준히 유지 중이고, 진학 및 입시기관에 통학하는 경우도 약 10%에 머물러 있다는 점이다. 미혼자녀 졸업생 집단 내에서 본인의 전공이나 경력에 맞거나 희망 기대조건을 맞춰줄 수 있는 일자리가 없을 것이란 예상 때문에 구직을 하지 않는 경우가 약 27.2%를 차지하였으며, 본인의 역량에 부족함을 느껴서 구직을 하지 않는 경우는 약 16.6%였다.

〈표 3〉 미혼자녀 집단의 구직의사 및 활동상태, 비구직 사유

(단위 : %)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	10년 평균
총인원		757,327	759,721	822,099	863,738	955,181	1,069,709	1,035,144	919,235	881,169	918,768	898,209
구직의사	예	56.9	55.6	56.9	58.5	58.6	60.4	60.0	56.3	51.8	50.0	56.5
	아니오	42.5	43.7	42.2	40.7	40.5	38.7	38.8	42.2	46.9	48.8	42.5
취업 가능성	있었음	56.2	54.2	55.4	57.7	54.9	51.7	50.7	44.8	36.6	31.2	49.4
	없었음	0.7	1.5	1.5	0.8	3.7	8.6	9.3	11.5	15.2	18.8	7.2
지난주 상태	쉬었음	32.4	29.8	29.6	29.5	33.0	36.4	36.6	36.5	38.0	40.8	34.3
	취업준비	28.1	29.8	33.2	33.2	30.9	31.6	34.9	34.9	33.2	29.2	31.9
	취업을 위한 학원, 기관 통학	13.8	13.3	13.0	13.4	14.7	12.3	10.1	9.6	9.5	10.6	12.0
	심신장애	6.6	6.7	6.6	6.3	6.0	6.2	6.9	6.9	6.5	5.5	6.4
	진학준비	5.7	7.8	6.3	5.8	4.3	5.3	3.3	4.0	4.2	4.2	5.1
	입시학원 통학	4.7	4.3	3.4	3.8	4.1	2.1	2.5	3.2	3.8	5.1	3.7
	가사	3.2	3.2	2.3	2.9	2.8	2.3	2.1	2.2	2.1	2.1	2.5
	군입대 대기	2.4	2.9	3.3	2.8	2.0	1.9	1.7	1.5	1.2	1.2	2.1
지난 1년 구직 여부	없었음	34.5	32.4	32.1	32.3	35.7	39.5	38.3	38.4	34.3	33.6	35.1
	있었음	22.4	23.2	24.8	26.2	22.9	20.9	21.8	17.9	17.5	16.4	21.4
비구직 사유	원하는 임금수준이나 근로 조건이 맞는 일거리가 없을 것 같아서	16.5	16.4	15.2	15.7	16.7	17.7	18.0	18.4	18.4	16.8	17.0
	교육, 기술, 경험이 부족해서	12.1	15.8	19.1	20.3	20.3	17.6	15.7	16.2	14.9	14.3	16.6
	전공이나 경력에 맞는 일거리가 없을 것 같아서	10.7	9.3	9.9	9.1	9.3	10.3	10.8	10.4	10.0	11.0	10.1
	이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에	6.5	7.2	5.6	5.6	4.9	6.1	6.6	4.9	4.0	3.6	5.5

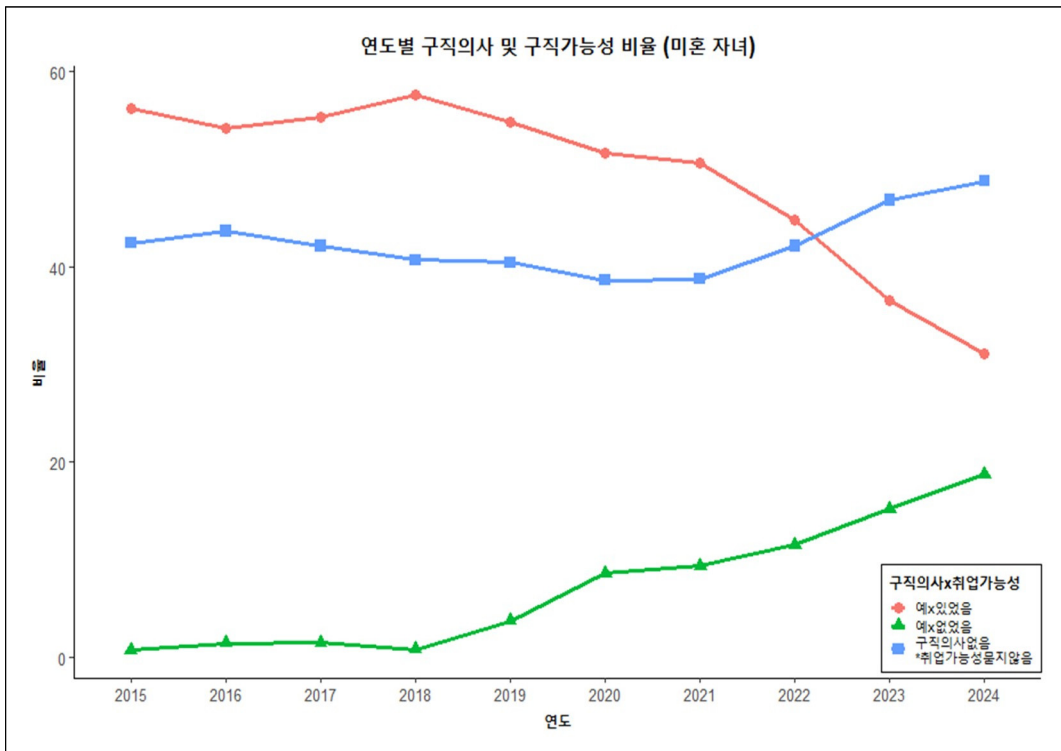
주 : 1) 구직의사가 없을 경우 취업 가능성, 지난 1년 구직 여부, 비구직 사유를 묻지 않음.

2) 지난 1년 내 구직 경험이 있을 경우 비구직 사유를 묻지 않음.

자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사」 마이크로데이터 2015~2024년.

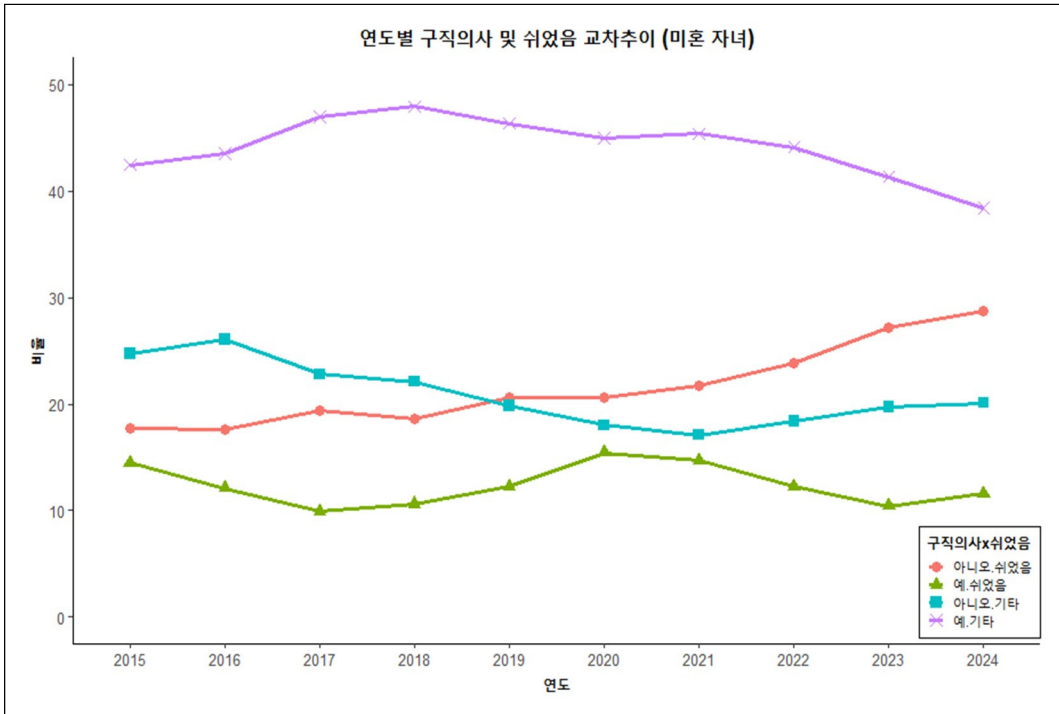
[그림 2]는 부모와 함께 사는 미혼 비경제활동 청년 집단의 구직의사와 취업가능성을 분할표로 교차분석한 결과를 시각화한 것이다. 미혼자녀 졸업생 집단의 경우 구직의사와 취업가능성에 모두 긍정적이었던 비중이 2015년 56% 이상이었는데 코로나19의 영향 이후 급감하여 2024년에는 31%까지 낮아졌다. 그리고 이 감소세는 구직의사는 있으나 취업가능성을 없다고 보는 비중의 증가로 설명된다. 흥미로운 점은 경제활동인구조사에서 비경활 인구에게 묻는 취업가능성이란 “지난주에 직장(일)이 주어졌다면 일을 시작할 수 있었습니까?”와 같이, 당장 근로를 시작할 수 있는 여건이 되는지를 묻는 문항이란 점이다. 즉 본인이 일자리를 구할 수 있는지의 가능성을 묻는 것이 아니라, 일을 시작할 계획이 있는지를 묻는 것에 가깝다. [그림 3]은 동일한 청년 집단의 구직의사와 주 활동상태를 교차분석하여 시각화한 것이다. 구직의사가 있는 쉬었음 인구는 10%, 구직의사가 없는 쉬었음 인구가 20% 내외이다. 반면 구직의사가 있음에도 기타 사유로 비경제활동 상태에 있는 인구가 이 집단의 경우 40%가 넘는다.

[그림 2] 미혼자녀 집단의 구직의사·구직가능성 교차비율



자료: 국가데이터처, 「경제활동인구조사」 마이크로데이터 2015~2024년.

[그림 3] 미혼자녀 집단의 구직의사·쉬었음 교차비율



자료 : 국가데이터처, 「경제활동인구조사」 마이크로데이터 2015~2024년.

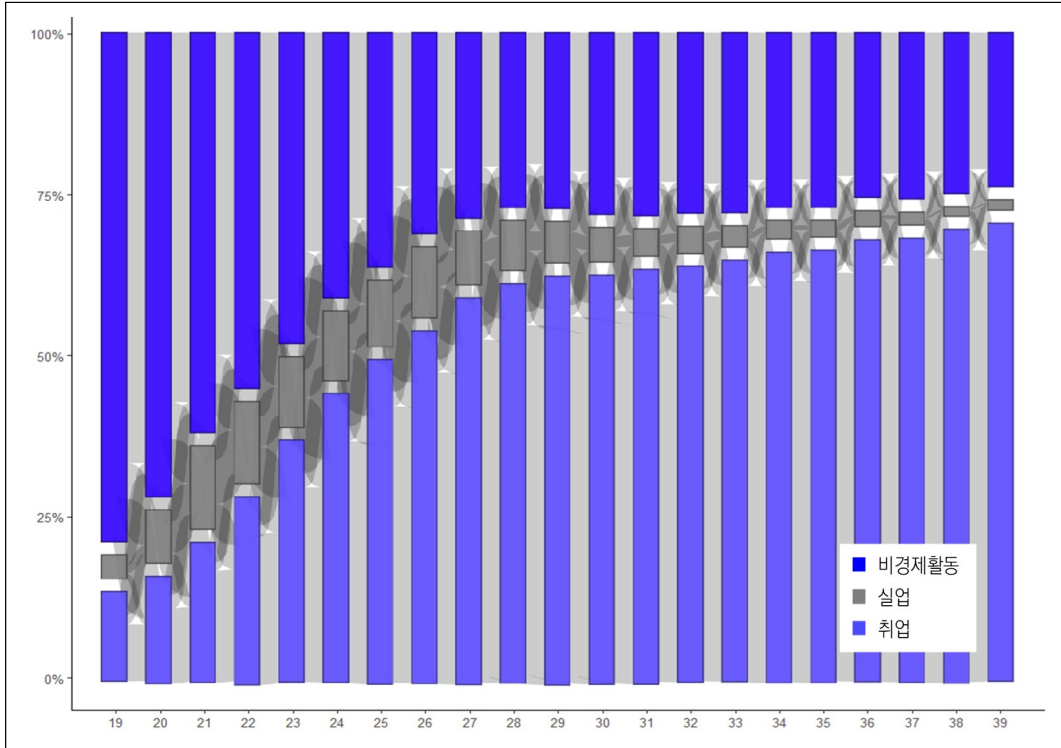
4. 청년들의 연령별 경제활동 상태 이행 패턴

KLIPS 자료를 활용하여 개인 단위에서 19~39세 사이의 기간 동안 경제활동 상태의 이행과 연령별 상태의존성을 살펴본 결과는 다음과 같다.

가. 연령별 경제활동 상태 분포

[그림 4]는 19~39세 청년들의 직전 연도 경제활동 상태 대비 다음 해의 이행과정을 sankey diagram으로 시각화한 것이다. 상단의 막대가 “비경제활동”, 가운데 작은 비중의 막대가 “실업”, 하단의 막대가 “취업” 인구의 비중을 나타낸 것이며, 회색 음영은 각 경제활동 상태의 인구가 다음 기(1년 후)에 어느 경제활동 상태로 이행하였는지를 보여준다. 즉 회색 음영이 짙고 두꺼울수록 상태 간의 전이가 잘 일어났다는 것을 보여준다. 그림에서 볼 수 있듯이, 연령이 증가할수록 비경제활동 상태에서 취업 상태로 전환하는 인구의 비중이 늘어나는 것을 확인할 수 있다. 눈여겨볼 부분은 취업+실업의 비중이 정체되는 구간이다. 만 27세를 기점으로, 청년

[그림 4] 연령 도달에 따른 경제활동 상태 분포와 이행강도(19~39세)



주: 응답 시 연령 19~39세 표본 추출.
 자료: KLIPS 1~26차.

의 노동시장 참여율은 완만한 상승을 보이게 된다. 즉 거시적인 측면에서는 이때를 기점으로 취업 청년과 비경제활동 청년 모두 일종의 안착기에 도달한다고 볼 수 있다.

나. 연령별 직전 연도 대비 경제활동 상태 변화 양상

연령에 관계없이 대체로 한국 청년들의 경제활동 상태 의존성은 높은 편이다. <표 4>는 전년도 특정 경제활동 상태에 머무른 청년 인구 중 차년도의 각 경제활동 상태로 이행하는 비율을 19~39세 연령에 대해서 평균을 낸 것이다. 표의 상단 패널은 전년도의 각 경제활동 상태를 1로 보았을 때, 차년도의 특정 경제활동 상태 이행의 비중을 보여주는데, 행렬의 대각 부분이 상태의존성을 판단할 수 있는 영역에 해당한다. 이를 보면 '비경제활동'의 78%는 '비경제활동'에, '취업' 인구의 87%는 '취업' 상태에 머무는 것을 볼 수 있다.

〈표 4〉 전년도 상태 대비 차년도 경제활동 상태 이행 비율(19~39세 평균)

(상대비율, 행 기준)

(행→열)	비경제활동	실업	취업
비경제활동	0.78	0.03	0.19
실업	0.34	0.15	0.50
취업	0.11	0.02	0.87

(상대비율, 전체 기준)

(행→열)	비경제활동	실업	취업
비경제활동	0.32	0.01	0.08
실업	0.01	0.01	0.02
취업	0.05	0.01	0.50

주: 응답 시 연령 19~39세 표본 추출.

자료: KLIPS 1~26차.

Ⅲ. 잠재집단 분석을 통한 비경제활동 청년의 하위 프로파일

앞선 분석을 통해 비경제활동 청년의 집단 내 이질성 및 동태적 변화에 대한 정교한 접근이 요구됨을 확인하였다. 특히, 단일 문항이나 개별 속성으로는 명확히 파악되지 않는 잠재적인 하위집단이 존재할 수 있으며, 이들의 특성과 요구를 고려한 차별화된 정책 대응이 필요함을 시사하였다.

1. 데이터 및 분석 모형

본 장에서는 한국노동패널조사(KLIPS)의 19차 자료를 이용하여 비구직 청년 내부의 이질성을 잠재집단 분석(LCA: Latent Class Analysis)을 통해 체계적으로 탐색하고자 하였다. 잠재집단 분석(LCA)은 관측된 범주형 변수 간의 응답 패턴을 바탕으로, 관측되지 않는 잠재적인 집단을 도출하는 확률적 모형이다. 본 장에서는 19~39세 청년의 성별, 연령, 일 경험 유무, 교육수준, 심리적 취약성(자존감, 사회인식 등)의 다양한 변수들을 사용하여 이질적인 하위집단을 탐색하였다.

잠재집단 분석의 일반적 표현식은 다음과 같다.

$$P(Y_i) = \sum_{k=1}^K \pi_k \prod_{j=1}^J P(Y_{ij} = r_{ij} \mid C_i = k)$$

여기서 $P(Y_i)$ 는 응답자 i 의 반응 패턴 Y 의 확률, π_k 는 집단 k 에 속할 확률, $r_{ij} = 1, 2, \dots, R_j$ 는 응답자 i 의 j 번째 범주 변수의 관측값, C_i 는 잠재집단 멤버십 변수로, 아래와 같은 확률질량함수를 갖는 다항분포(multinomial distribution)를 따른다고 가정한다.

$$P(X_1 = x_1, X_2 = x_2, \dots, X_k = x_k) = \frac{n!}{x_1! x_2! \dots x_k!} p_1^{x_1} p_2^{x_2} \dots p_k^{x_k}$$

정보 기준과 해석 용이성, 경제활동상태의 범주 수 등을 기준으로 3집단 모형을 최종 모형으로 설정하고, 각 경제활동 상태 그룹이 추정된 잠재집단과 매칭이 되는지를 중점적으로 살펴보았다.²⁾ 이때, 로지스틱 회귀분석을 결합한 다층 잠재집단 모형을 구성하여 각 잠재집단의 승산비에 영향을 미치는 주요한 공변량을 동시에 살펴보았다.

2. 분석 결과

3집단 모형의 결과표는 <표 5>, <표 6>에 정리하였다. 다층 잠재집단 분석 결과, 비경제활동 청년은 집단 1과 2에 소속될 확률이 높고, 실업 청년은 집단 2에, 취업 상태인 청년은 집단 3에 소속될 확률이 높았다. 응답 패턴에 기반한 각 잠재집단의 특성은 다음과 같다. 먼저 집단 1은 앞서 2장에서 포착되었던 가구주가 아닌 기혼 여성 집단으로 보인다. 이 집단은 분석에 사용된 표본의 약 24.6%를 차지하는데, 후술할 집단 3과 성별을 제외하고는 매우 흡사한 이력 및 특성을 갖고 있다. 경제활동 상태 그룹별로 보면, 취업 중인 청년의 약 18%, 비경제활동의 약 36.5%가 집단 1에 해당하며 대표적인 특징은, 높은 대학원·취업준비·고시 경험, 중소기업 비선호, 첫 일자리 경험이 있고, 직업훈련에 참여할 의사가 높으며, 자신이 경제적으로 독립하였다고 인식하고 있다.

잠재집단 2의 경우, 부모와 동거 중인 졸업생 미혼자녀의 프로파일과 흡사하다. 전체 표본에서 41.9%, 그룹별로는 실업과 비경제활동 그룹에서 비중이 특히 높다. 주요 특징으로는 남녀가 유사한 비율이고, 상대적으로 고시·취업준비 경험이 낮은 편이며, 중소기업 취업 의사가 타 집단에 비해 높지만 지원 및 훈련 프로그램 참여는 타 집단과 마찬가지로 부정적이다. 이 집단의 구성원은 일자리 경험이 없을 확률이 43%로 상당히 높은 편이다. 그리고 자신을 경제적으로

2) 지면 한계로 인해, 모형의 식별과 관련하여 고려한 세부사항들과 적합도 지수와 관련한 결과들은 본 원고에서 생략하였다. 관심 있는 독자는 이정민(2024a)의 4장을 참고 바란다.

〈표 5〉 잠재집단별 문항 응답의 특성과 청년 인구 내 비중

(단위 : %)

		잠재집단 1 (비가구주 기혼 여성)	잠재집단 2 (미독립 미혼자녀)	잠재집단 3 (취업강점 그룹)
혼인 유무	미혼	0	0.983	0.312
	기혼	1	0.017	0.688
가구주 유무	가구주	0.037	0	0.927
	미혼자녀 배우자	0	0.954	0
		0.95	0	0.068
성별	남	0.003	0.551	0.783
	여	0.997	0.449	0.217
대학원 경험	있다	0.948	0.957	0.94
	없다	0.052	0.043	0.06
취업준비 여부	있다	0.736	0.424	0.76
	없다	0.264	0.576	0.24
고시준비 경험	있다	0.435	0.302	0.342
	없다	0.565	0.698	0.658
중소기업 취업 의사	있다	0.375	0.523	0.514
	없다	0.625	0.477	0.486
중소기업 취업 지원 프로그램 참여 의사	있다	0.368	0.398	0.28
	없다	0.632	0.602	0.72
직업훈련 참여 의사	있다	0.145	0.172	0.18
	없다	0.855	0.828	0.82
직장체험 프로그램 참여 의사	있다	0.654	0.528	0.672
	없다	0.346	0.472	0.328
첫 일자리 유무	있다	0.875	0.57	0.932
	없다	0.125	0.43	0.068
경제적 독립 유무	예	0.976	0.16	0.973
	아니오	0.024	0.84	0.027
모집단 내 잠재집단 비율				
		잠재집단 1	잠재집단 2	잠재집단 3
		0.246	0.419	0.334
경제활동 상태별 잠재집단 비율				
		잠재집단 1	잠재집단 2	잠재집단 3
취업		0.180	0.303	0.517
실업		0.068	0.765	0.167
비경활		0.365	0.591	0.042

자료 : 저자 작성.

〈표 6〉 잠재집단 소속 확률에 대한 공변변수별 영향력(취업강점 그룹 대비 미독립 미혼자녀 그룹)

로지스틱 회귀분석 결과						
	Odds Ratio	Coefficient	Std.E	t value	Pr(> t)	
가구주 나이	7.535	2.02	0.039	51.4	<2e-16	***
가구주 교육수준	0.803	-0.219	0.095	-2.3	0.021	*
가구소득 10분위	1.557	0.443	0.055	8.1	1.00E-15	***
가구원 수	0.515	-0.663	0.096	-6.9	6.00E-12	***
응답자 나이	0.101	-2.292	0.046	-49.4	<2e-16	***
응답자 교육수준	1.383	0.324	0.095	3.4	7.00E-04	***
전공-업무 일치(-)	1.209	0.19	0.089	2.1	0.034	*
교육수준-업무 일치(-)	0.981	-0.019	0.191	-0.1	0.92	
청년층 고용대책 관심도	1.311	0.271	0.103	2.6	0.009	**
청년층 고용대책 이해도	0.728	-0.317	0.164	-1.9	0.053	
내 집 마련 자신감	0.565	-0.571	0.18	-3.2	0.002	**
출산 및 육아 자신감	0.71	-0.342	0.139	-2.5	0.014	*
사회안전망 인식(+)	1.339	0.292	0.197	1.5	0.14	
자존감(-)	1.489	0.398	0.28	1.4	0.155	

자료 : 저자 작성.

독립하지 못했다고 생각하는 비율이 84%로 다른 두 집단에 비해 압도적으로 높다.

마지막으로 잠재집단 3의 경우 취업에 강점이 큰 청년의 프로파일로 판단된다. 전체 표본에서 33.4%, 취업자 그룹에서 약 51.7%의 비중을 차지하고 있다. 주요 특징으로는 혼인 유무와 관계없이 가구주일 가능성이 크다는 점이다. 성별로는 남자의 비중이 조금 더 높고, 고시준비 경험은 적은 편이다. 첫 일자리 경험 비율 및 직장체험 프로그램의 참여 의지가 다른 집단에 비해 높은 편이며, 자신을 경제적으로 독립했다고 인식하고 있다.

〈표 6〉은 미독립 미혼자녀 집단과 취업강점 집단 사이의 승산비에 영향을 주는 공변량을 정리한 것이다. 가구주 나이가 많고 소득수준이 높을수록 실업 및 비경제활동 상태인 미혼자녀일 가능성이 높아진다. 반면 가구주의 높은 교육수준과 많은 가구원 수, 응답자의 고연령 등은 취업강점 그룹 대비 취약 그룹으로 빠질 승산비를 낮추는 효과를 갖는다. 흥미로운 점은 응답자의 높은 교육수준과 첫 직장 업무의 전공 불일치 경험이 미독립 미혼자녀 집단에 속할 승산비를 유의하게 올린다는 점이다. 마찬가지로 청년층 고용대책에 대한 강한 관심은 이 잠재집단의 소속 승산비가 높아지는 것과 유의한 관계가 있다. 반면 내 집 마련과 출산 및 육아에 대한 자신감이 높을수록 이러한 취업취약 그룹에 속할 가능성이 낮아진다. 사회안전망에 대한 인식 및 자존감 등은 두 집단을 구별하기에 통계적으로 유의한 공변량이 아니었다.

IV. 재직자·니트 청년 그룹 인터뷰 결과

비노동력화 현상을 현재의 상태·취약집단·연령별 경로 등 노동시장 진입의 측면에서만 바라보면 취업을 경험하고 다시 비경제활동으로 이탈하는 것과 같은 청년 노동력의 이탈 혹은 안착 실패와 같은 문제를 진단하는 것이 어렵다. 이를 보완하기 위해, 본 장에서 소개하는 연구에서는 노동시장의 안착 과정에서 요구되는 역량을 근로준비도라 정의하고, 서로 다른 노동시장 지위를 가진 청년과 기업 인사담당자를 대상으로 심층면접을 실시하여 근로준비도의 실제 및 역할, 계발 가능성에 대해 정성적인 분석을 시도하였다. 수집된 녹취 자료는 주제 분석(thematic analysis) 방법을 활용하여 분석하였으며, 녹취록 친숙화, 초기 코드 생성, 주제 탐색

〈표 7〉 FGI 실시 인원 정보 요약

집단	참여자 수	주요 특성	대표 직무/배경
기업 HR 담당자	4명	대기업·중견기업 인사팀장 및 채용담당자	인사기획, 채용, 평가관리
재직 3년 이상 청년	4명	20대 후반~30대 초반, 3~5년차 직장인	연구개발, 디자인, 제조·서비스
니트1(정규직 경험)	5명	경력단절 청년, 자진퇴사 경험자	보험·공공행정·사무보조 등
니트2(단기 일반반)	5명	장기 구직단절, 파트타임·단기근로 위주	F&B, 소상공업 보조, 지역활동

자료: FGI 녹취록, 저자 가공.

〈표 8〉 1차 코딩을 통한 인터뷰 주요 하위코드

코드명	정 의	대표 인용(익명)
교육부재_즉시전력화	신입에 대한 체계적 OJT 없이 즉시 성과 요구	"기본교육 없이 실무... 비형식학습 적어짐"(HR)
과도책임_불확실과제	역할·기대치 불명확한데 높은 책임·마감 부여	"금감원 민원 보고서까지 신입에게"(니트1)
안전·건강_불안	산재·건강문제로 '일 시작' 회피/중단	"돈 벌다 병원비가 더 나갈까 두렵다"(니트2)
정서회복_자기효능감	자신감·회복탄력성 저하/회복의 변동	"자신감이 중요... 준비 안 됐다고 느낀다"(니트2)
관계자본_동료지지	동료·사수 존재가 안착에 미치는 영향	"의지할 사람 한 명만 있어도"(HR)
공공서비스_실적압박	국취제의 속도 압박·상담 전문성 부족	"몇 주 안에 분야 고르라 압박"(니트1/재직)
지역센터_소속감회과	청년센터·일경험의 소속감·사회성 ↑	"소속감·이름 불러주는 매니저"(니트2)
가치관_직무뒀_혼선	전공·관심과 업무 불일치로 자존감 ↓	"비전공에 전공자만큼 기대"(니트1)
조직문화_수직성	군대식·무례·괴롭힘 경험	"소모품 취급·교육 부재"(니트1)
인턴_직무이동_완충	인턴·사내이동이 이탈 감소	"사내 직무이동 자유도 ↑"(HR)

자료: FGI 녹취록, 저자 가공.

(searching) 및 검토(reviewing), 주제 명명 등의 절차에 따라 진행하였다. 본 원고에서는 청년들의 조기퇴사 원인과 근로준비도 계발조건 등에 대하여 <표 7>의 4개 집단과의 면접에서 얻은 핵심 인사이트 일부를 정리하였다.

1. 채용방식 변화로 초기 신입에 대한 요구수준 ↑ · 교육은 ↓

니트 청년 그룹의 경우 비전공 · 경력부족 상태에서 마감 책임 · 불명확한 인수인계를 맡으며 자존감 저하 및 불안이 누적되고, 교육 없이 경력자처럼 일하길 기대하는 상황을 경험하였음을 반복적으로 보고하였다. 재직자와 인사담당자의 경우 이를 채용방식 변화로 인해 신입에 대한 기대치 상승 때문으로 해석하였다.

“일이 확 주어졌는데 주어진 일에 대해서 오로지 제가 책임을 져야 하고... 제가 이거를 수행할 만한 아직 그런 역량이 안 되는데 또 제대로 하지 않으면 안 될 것 같았고 일하는 거 자체에 뭔가 부담감이 생겨서... 그러다 보니 일에 질려서... (일을 그만뒀어요)” (니트1/P2)

“그룹 연수 기간이 좀 많이 줄었고 줄거나 아니면 입사하는 시점이랑 연수가 들어가는 시점이랑 그 시간적 갭이 좀 생겼습니다... 제가 느꼈을 때는 조금 막 들어오는 신입사원 분들이 좀 부담을 가지는 환경이 된 것 같긴 해요... 애네가 사규는 어디서 보는지 어떤 걸 신청할 때 누구한테 물어봐야 되는지 담당자는 어디서 찾아야 되는지 이런 교육이 전혀 없는 상태에서... 그룹 연수 짧아지면서 아무래도 교육이나 적응을 위한 그런 역할이 전사 HR이 아니라 현업 부서로 좀 많이 넘어가면서 좀 부서 간의 교육의 질 같은 것이 좀 차이가 많이 나고 있습니다.” (기업HR/H)

2. ‘초기 적응’의 핵심은 스킬보다 ‘관계 · 적응 · 멘토링’

신입의 직무스킬은 회사가 가르칠 수 있지만, 적응력 · 갈등해결 · 의사소통 결핍이 안착을 가로막는다는 인식이 인사담당자와 청년 재직자 모두에게서 확인되었다. 공채 축소로 동기 · 연수 기간 · 비형식학습 기회 등이 줄며 단독으로 실무에 바로 투입되는 경향이 강화된 것에 참여자들은 공감하였다. 적절한 멘토링 관계가 없을 경우 회사 적응에 있어 타고난 자질에 의존해야 하는 정도가 더 증가하고 있음을 확인할 수 있었다.

“결국 모든 게 다 좋아도 힘든 사람이 있으면 버티기 제일 어려운 게 회사인 것 같고 같이 일하는 사람이 힘들 때 제일 이직할 생각이 많이 들기도 하고... 사회초년생으로 무언가를 배우는데 있어서 제 팀원분들을 한정해서는 정말 아낌없이 가르쳐 주시고 그랬어서 둘 다 좋았던 것 같습니다.” (재직자/P1)

“인지적 기술 이런 업무 역량 부분은 사실 기업에서 뽑으면 어찌 됐든 다 가르치거든요… 적어도 회사가 마음에 안 들었을 때 마음을 기댈 수 있는 동기가 있다는 것이 되게 큰 버팀목이라고 생각하거든요. 근데 지금 들어오는 친구들은 꼭해 봐야 한 번에 5명 이런 식으로 들어오니까 동기도 별로 없고 바로 그냥 실무에 투입이 돼야 되다 보니까…” (기업HR/H)

3. 공공고용서비스의 조급성에 대한 부정적 인식

청년들은 고용서비스 프로그램이 ‘실적 지향’과 ‘속도 압박’ 위주로 운영되어 충분한 진로 탐색이나 맞춤형 상담이 어렵다고 지적하였다. 특히 국민취업지원제도(국취제)의 경우, 단기간 내 진로를 결정해야 하는 압박감과 상담 인력의 전문성 부족으로 인해 실질적인 도움을 받지 못했다는 경험이 다수 보고되었다. 반면, 청년도전지원사업이나 지역 청년센터 등에서는 또래 관계 형성, 모의면접, 진로 탐색 프로그램 등을 통해 자기효능감 향상과 사회적 자본 형성에 긍정적인 영향을 받았다는 평가가 많았다.

“저는 2021년에 국민 취업 지원 받았을 때 조금 저는 별로 안 좋았던 게 단계별로 이제 탐색을 한다고 하는데 막 몇 주 안에 직업을 어느 정도 분야로 이제 빨리 골라야 된다고 좀 압박감도 주고… 내가 탐색을 안했는데 직업을 고르라 그러고… 그렇게 안 하면 또 이제 막 수당 같은 것도 이제 제대로 정산도 할 수 없고 어쩔 수 없이… (상담원 의도대로 끌려다녔다)” (니트2/P5)

“제가 뭐 어찌 됐건 그냥 취업만 시키면 돼 약간 이렇게 하는 그런 구조더라고요… 다음은 이제 어떻게 잘하고 있는지 뭐 불편한 점은 없는지 이런 걸 물어보는 게 아니라 딱 취업을 위해서 오직 취업을 위한 준비까지만 계속 이거 해라 이거 해라 하는 식으로 갔다는 거죠… (청년도전지원사업들은) 매니저님들은 되게 좋았어요… 이제 이름도 일일이 외워주시고 그렇게 불러주시고 인원이 되게 많았거든요. 근데도 그렇게 해 주시고 저희 청년들이 원하는 거를 되도록 해주려고 노력을 하시는데… (취업연결성 부분은 약하다 토로)” (니트2/P2)

4. 근로준비도는 ‘계발 가능’, 적응력과 자기주도성은 절대적으로 필요

인사 담당자들은 최근 신입 사원들의 스트레스 내성이 약하고 회복 탄력성이 없는 경향은, 타고난 기질의 영향이 있으며 변화하는 데 시간이 많이 걸려 기업 입장에서는 교육하기 어려운 부분이라고 지적했다. 청년 재직자 그룹에서는 팀워크, 협업, 리더십, 갈등 해결 등은 사회생활을 하면서 계속 발전해 나간다고 생각하며 후천적인 요소로 보았다. 또한, 자기 주도성이나 의사소통은 충분히 후천적으로도 배울 수 있는 부분이라고 생각하며, 노력하고 배워가다 보면 습관

적으로 길러질 수 있다고 밝혔다. 다만, 근로준비도를 향상시키려 할 때 타고난 자질의 차이가 분명히 발전 가능성과 소요 시간을 천차만별로 만든다며 선천적인 요소의 영향력도 인정했다.

“저는 기본적으로 자질을 가지고 있는 사람들도 있겠지만 자기 주도성이나 의사소통이 충분히 후천적으로도 배울 수 있는 부분이라고 생각을 하는 게... 스스로 한 번 더 찾아본다라는 것은 자기가 마음을 먹으면 할 수 있는 부분인 것이잖아요... 그것을 배우면 그다음부터는 이렇게 한 번 더 내가 찾아보고 노력해 볼 수 있네를 배우고 또 할 수 있는 부분이라고 생각해서... 의사소통은 좀 자기 주도성보다는 더 후천적으로 배우기 어려운 부분일 것 같기는 하지만 이 부분도 좀 계속해서 노력하고 사람들이랑 대화도 해보려고 하고 이렇게 갈등이 있을 때 회사 안에서 배워가다 보면 그것도 충분히 습관적으로 길러질 수 있는 것 같습니다.” (재직자/P4)

“저는 발전 가능하고 같은 말로 후천적이라고 생각을 하는 게 저 같은 경우에도 여기 나와 있는 팀워크 협업 리더십 갈등 해결 이런 것들이 사회생활을 하면서 계속 발전해 나가고 있다고 생각을 합니다.” (재직자/P3)

5. 근로준비도에 대한 정책적 지원은 시차를 두고, 경험 위주로

인사담당자들은 학교에서 직장으로 이어지는 이행기보다는 이른 시기에 근로경험을 쌓는 것이 장점이 있다고 보았으며, 이를 위한 정부의 정책적 지원들을 제안하였다. 교육내용은 직무 중심의 실습보다는 보편적인 소양을 쌓거나 업무환경 적응을 목표로 하는 것들로 구성하기를 제안하였다. 인사담당자와 재직자 집단 모두 근로준비도가 개선되는 데에는 오랜 시간이 걸린다고 보았다.

“인문학적 사고라든지 이런 부분들에 대해서 사실 물론 회사에서도 의사소통 커뮤니케이션 팀워크 리더십 갈등 해결 교육을 다 하긴 합니다. 근데 다 일회성으로 보통 하죠... 그래서 저희 제 생각에는 약간 그런 학교 시절이나 이럴 때 좀 회사에서 투입하지 않는 부분들 그런 쪽에 약간 프로그램 많이 만드는 것이 좋은 것 같아요... 회사는 직무능력 향상을 제외한 어떤 성격 형성이라든지 가치관 형성이라든지 이런 쪽에는 돈을 들여도 큰 비중을 실지 않죠. 그래서 그런 부분 쪽에 뭔가 프로그램들을 좀 다양하게...” (기업HR/H)

“저희 회사 같은 경우는 정부에서 하는 일 경험 인턴 프로그램을 운영을 했던 적이 있어요, 그 프로그램이 저는 좋은 정책이라고 생각을 했거든요... 제가 운영했었을 당시에는 인턴형밖에 없어가지고 아무래도 3·4학년들 위주로 아마 지원을 하고 입사를 해서 저희 회사에서 일 경험을 했었는데 1·2학년들을 위한 그런 프로그램도 만약에 정책적으로 만들 수 있으면 좋을 것 같고... 대학생들이 정부에서 운영하는 일 경험 인턴을 하거나 아니면 뭐 어쨌든 일정한 요건을

갖추면 학점을 인정을 해주는 그런 것을 좀 대학들한테 정부가 요구를 한다면 좀 더 좋지 않을까 싶습니다.” (기업HR/S)

V. 정책적 시사점

청년 고용문제를 둘러싼 정책 논의는 종종 “청년 일반”을 하나의 집단으로 상정한 뒤, 그 집단의 평균적 특성에 맞춘 처방을 찾는 방식으로 전개되어 왔다. 그러나 본 원고가 보여주듯 청년층 내부에는 노동시장 진입 이전·이후의 경험, 가족·가구 환경, 건강·정서 상태, 구직의사와 취업가능 여부 등이 서로 다른 경로로 결합되어 있으며, 이 차이를 무시한 단일 처방은 효과를 내기 어렵다. 특히 비노동력화는 청년 고용의 문제를 취업 여부의 결과로만 보지 않고, 청년이 노동시장으로 유입되는 흐름과 노동시장에서 유출되는 흐름을 함께 보게 만든다는 점에서 중요한 분석틀이다.

1. 청년 일반이 아니라 경로와 세부집단을 정책 단위로 전환할 필요

정책의 출발점은 ‘취업자/실업자/비경제활동’이라는 큰 구분을 넘어, 청년이 비노동력화로 이동하는 경로별 위험을 구체적으로 식별하는 데 있어야 한다. 예컨대 본 연구에서 식별한 ‘졸업·부모동거 미혼자녀’ 집단은 다른 하위집단에 비해 구직의사가 높은 편임에도 ‘일이 주어졌을 때 즉시 근무가 가능하다’는 응답이 최근 급격히 낮아졌다. 이는 구직 의지의 문제라기보다, 노동시장에 다시 들어갈 가용성(availability)과 전환 준비 상태가 약해지고 있을 가능성을 시사한다. 잠재집단 분석에서 유사하게 확인된 해당 집단의 프로파일을 보면, 이들은 첫 일자리 경험이 없을 확률이 높고 경제적으로 독립하지 못했다는 인식이 타 집단보다 뚜렷하다. 주목할 만한 점은, 이러한 프로파일을 가진 청년들이 비경제활동뿐 아니라 실업자 내에서도 상당 부분을 차지한다는 것이다. 즉, 청년 실업자와 비경제활동 인구 중 일부는 동일한 처방이 효과적으로 작용할 가능성이 높은데, 현재의 정책 설계에서는 이들이 별도 집단으로 취급될 수 있다.

2. 정책 방향의 “한 단계 선행”이 필요하다

현재 청년 고용정책은 여전히 구직활동을 하는 청년에 대한 지원에 더 집중되어 있다. 그러나 본 연구 결과에 따르면 정책이 전후 단계에서 추가로 개입해야 할 중요한 지점들이 존재한다.

첫째, 청년이 노동시장에 진입하기 전에 적응 기제를 키우는 폭넓은 정책이 수립되어야 한다. 인터뷰 결과가 보여주듯 사회 초년생의 노동시장 초기 이탈은 개인의 역량 부족과 더불어 입직 초기 적응 인프라(교육, 멘토링, 동료 네트워크) 부족, 역할·기대의 불일치, 조직문화의 경직성 등에 의해 촉진될 수 있다. 최근 기업들이 공채를 진행하지 않는 경향성을 고려하였을 때, 현재의 청년들이 입사 후 초기 적응에 더 어려움을 겪을 것이란 예상이 가능하다. 이를 완화하기 위해서는 정부가 기업 스스로 체계적 OJT 운영, 멘토 배치, 초기 업무 난이도 조정과 같은 장치들을 유지, 개선하도록 인센티브를 제공할 방안을 고민해야 한다. 한편, 청년에게는 직무기술보다 직장이라는 환경에서 버티고 배우는 방법을 미리 경험하게 하는 기회가 지금보다 더 필요하다. 인터뷰 결과에 따르면, 근로준비도와 관련된 역량들은 시간적 여유가 있는 대학교 저학년 때부터 학점 연계와 같이 참여를 적극적으로 유도하여 오랜 시간 공들여 강화해 나가는 것이 바람직하다.

둘째, 청년의 노동시장 이탈이 장기화되기 전에 미리 들여다보는 정책이 필요하다. ‘쉬었음’과 같은 상태의 경험은 만성염증과 같이 그 지속 기간이 길수록 회복으로 전환하는 데에 더 어려워지는 특성이 있다. 따라서 청년들이 졸업 후 일정한 연령에 도달하기 전까지는 비경제활동 기간, 직장 경험 여부, 구직의사의 변화, 직업훈련 이력 등을 좀 더 면밀히 체크하고 일종의 조기 위험 신호 체계를 마련하는 것이 필요하다. 이를 바탕으로 원하지 않은 실업, 비경제활동 상태를 경험한 청년들이 노동시장 복귀를 포기하지 않도록, 문턱을 낮추는 설계를 만들어 나가야 한다.

셋째, 청년에게는 세부적인 직업스킬 훈련 이전에 전이역량을 강화하는 정책이 필요하다. 인터뷰에서 반복적으로 확인된 것은 직장 초기 안착의 핵심이 직무기술 그 자체보다 관계 형성, 의사소통, 갈등 조정, 자기주도성, 회복탄력성과 같은 전이역량이며, 이러한 역량은 짧은 강의형 훈련으로 대체되기 어렵다는 점이다. 따라서 청년 정책은 자격증·직무훈련 중심 프로그램만으로는 포착되지 않는 이 영역을 ‘보조적 요소’가 아니라 핵심 목표로 설정할 필요가 있다. 한편, 안전·건강 불안이나 정서적 위축이 큰 청년 집단에게는 직업적 기술의 습득보다 안정감 있게 일을 시작할 수 있도록 내면을 가꾸는 경험들을 더 많이 제공하는 것이 필요할 수 있다.

청년 비노동력화 문제는 단일 처방으로 해결되지 않는다. 필요한 것은 집단과 경로를 정책 단위로 세분화하고, 적합한 모니터링과 서비스 제공의 선순환을 구축하며, ‘노동시장 진입 전-초기-이탈 초기’에 각각 한 단계 선행하는 개입을 고민하는 것이다. 앞으로 청년 비노동력화가 개인의 선택이 아니라 “사회가 완충할 수 있는 위험”으로 인식되고, 꼼꼼한 정책 설계를 통해 극복해 나갈 수 있기를 기대해 본다. **KLI**

[참고문헌]

- 이정민(2025a), 『비구직 청년의 특성과 정책과제』, 한국노동연구원.
_____(2025b), 『한국 청년들의 근로준비도 연구』, 한국노동연구원.