

# 청년 고용 지표 상세 분석과 고용 상황 체감도와와의 괴리

김종욱 · 이기쁨 · 임용빈 · 지상훈\*

## I. 2022년 청년 고용동향 개관

코로나19 영향이 노동시장에 반영되기 이전인 2019년까지 청년 고용은 양적지표 기준으로 양호한 흐름을 보였다. 인구가 지속적으로 감소하는 가운데, 취업자와 고용률이 소폭 증가했다. 동시에 실업자 및 실업률은 감소했고 비경제활동인구가 줄어들면서 노동시장 진출이 활발했다. 2020년 2월부터 본격적으로 코로나19 영향이 고용지표에 반영되면서 청년 고용이 침체되었으나, 고용충격에 대한 회복속도는 다른 연령대에 비해 빨랐다. 2021년 1분기부터 기저효과를 뛰어넘는 수준으로 고용률이 증가했고 인구가 여전히 감소하는 중에도 비교적 양호한 취업자 증가를 보였다. 이러한 회복세가 2022년 상반기까지 지속되었으나 3분기 들어 인구 감소분이 큰 변화가 없음에도 불구하고, 취업자 증가 규모가 10만 명가량 줄어들었고 고용률 증가폭도 다소 줄었다. 지속적으로 감소 중이던 실업자도 소폭 증가로 전환했다. 종합하면, 청년 고용은 지난 3년간 코로나19 영향을 빠르게 극복하는 모습을 보이며 양적지표의 호조를 이어갔으나 최근 들어 회복세가 크게 둔화됐다.

전체적인 청년 고용지표는 회복세 이후 3분기부터 시작된 둔화흐름을 나타내지만 청년 내 고용 상황은 세부적으로 달리 나타났다. 이후에는 청년층 노동시장을 살펴볼 수 있는 여러 조사들을 바탕으로 청년 고용지표에 대한 상세한 논의를 이어간다. 더불어 최근 제기되고 있는 청년 고용지표와 청년 고용 상황 체감도의 괴리 문제에 대해 논의해 본다.

\* 김종욱=한국노동연구원 책임연구원(jwkim@kli.re.kr), 이기쁨=한국노동연구원 책임연구원(ppeum@kli.re.kr), 임용빈=한국노동연구원 책임연구원(ybim@kli.re.kr), 지상훈=한국노동연구원 책임연구원(sanghoonjee@kli.re.kr).

〈표 1〉 청년(15~29세) 주요 고용지표 증감 추이

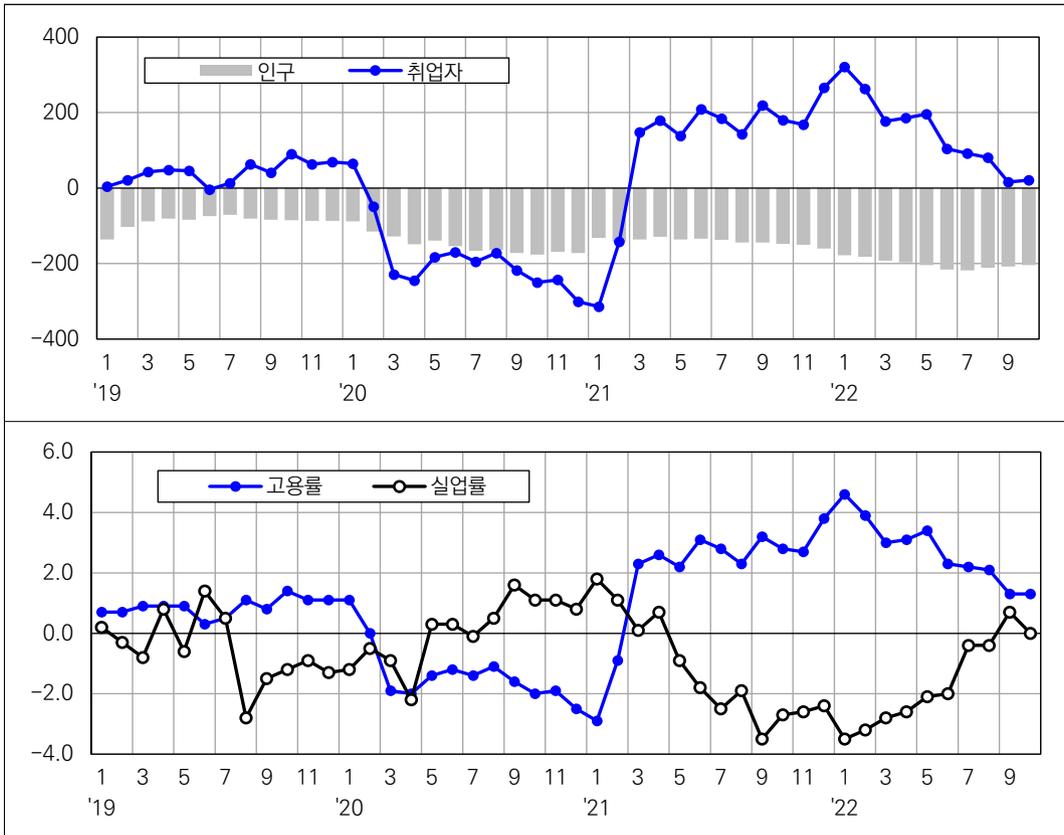
(단위 : 천 명, %p, 전년대비, 전년동분기대비)

	연도			분기		
	2019	2020	2021	2022 1분기	2022 2분기	2022 3분기
인구	-88	-149	-141	-184	-206	-212
취업자	41	-183	115	254	162	63
실업자	-22	-16	-45	-122	-90	3
비경황	-108	49	-211	-315	-278	-278
고용률	0.8	-1.3	2.0	3.9	3.0	1.9
실업률	-0.6	0.1	-1.2	-3.2	-2.2	0.0

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.  
통계청, KOSIS.

〈그림 1〉 청년(15~29세) 인구, 취업자 증감(상) 및 고용률, 실업률 증가(하)

(단위 : 천 명, %, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

## II. 청년 고용지표 부문별 분석

### 1. 졸업여부별 청년 고용동향

청년층 고용의 회복은 2022년 상반기까지 주로 비대면서비스업, 공공서비스(보건복지 포함) 분야에서 나타났다. 산업별로 살펴보면, 보건사회복지서비스업에서 1분기 5만 8천 명, 2분기 7

〈표 2〉 청년(15~29세) 취업자 고용증감 추이

(단위: 천 명, 전년대비, 전년동기대비)

		연간			분기						
		2019	2020	2021	2021				2022		
					1분기	2분기	3분기	4분기	1분기	2분기	3분기
취업자 증감		41	-183	115	-103	176	182	205	254	162	63
성 별	남성	60	-96	19	-81	57	34	66	82	53	63
	여성	-19	-87	96	-22	119	148	139	<b>172</b>	<b>109</b>	-1
종사상 지위별	상용직	25	-63	103	34	120	117	141	<b>164</b>	<b>171</b>	<b>99</b>
	임시직	-11	-98	69	-71	118	133	97	<b>87</b>	<b>-23</b>	<b>-36</b>
	일용직	16	-41	-64	-52	-59	-72	-72	-39	-7	9
	고용원 있는 자영업자	4	2	13	-2	9	18	28	16	-2	-12
	고용원 없는 자영업자	7	14	-2	3	-4	-11	3	26	31	21
	무급가족종사자	0	3	-5	-15	-8	-4	8	0	-8	-18
산업별	제조업	-57	-18	39	14	52	31	58	23	-2	10
	도소매	-22	-30	-2	-37	-3	22	10	21	22	-22
	숙박음식	48	-58	-12	-76	22	1	6	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>93</b>
	교육	20	-30	10	-4	13	11	22	15	16	11
	보건복지	-7	-6	-14	-26	-33	-15	16	<b>58</b>	<b>74</b>	<b>47</b>
직종별	전문가	-11	-42	40	1	42	47	69	<b>114</b>	<b>94</b>	<b>50</b>
	사무종사자	-38	-62	46	-9	34	77	81	<b>69</b>	<b>55</b>	<b>6</b>
	서비스종사자	55	-67	-32	-127	-5	-6	10	50	11	<b>67</b>
	판매종사자	15	-19	-17	-53	-14	7	-8	-6	<b>-13</b>	<b>-19</b>
	장치기계	-1	-18	11	6	21	9	8	19	9	<b>-16</b>
	단순노무	6	36	42	72	71	11	14	11	5	-7

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

만 4천 명, 3분기 4만 7천 명의 취업자가 증가했으며, 주로 보건업 관련 고용의 증가로 해석된다. 공공행정 역시 상반기 내내 3만 명 이상 취업자가 늘었고, IT 관련 일자리가 포함된 정보통신업 일자리에도 청년들의 진출이 활발했다. 이에 따라 이들 산업에 종사 비중이 높은 여성, 상용직, 사무종사자, 전문가 위주로 취업자가 증가했다.

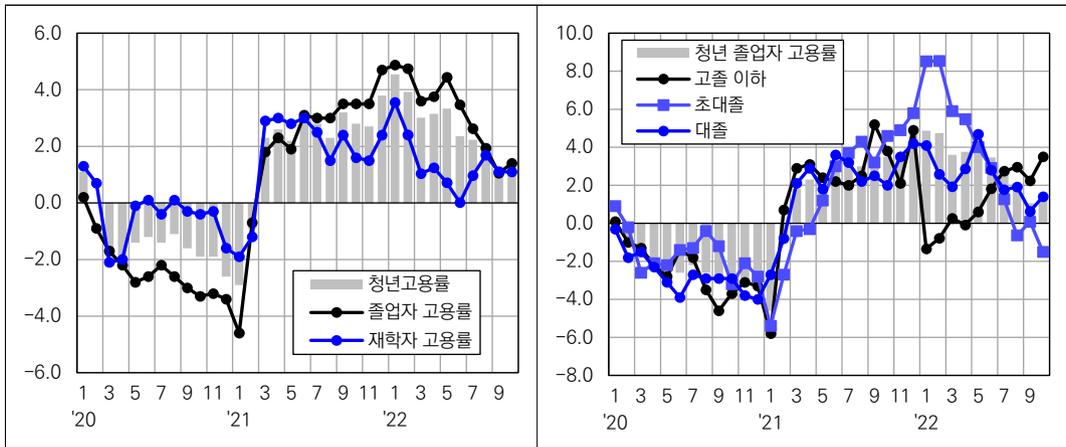
3분기에는 청년 취업자 증감양상이 총량적 측면에서나 세부적 측면 모두에서 변화하는 모습이다. 2분기를 끝으로 취업자 증가폭이 크게 둔화되었다. 1분기 25만 4천 명, 2분기 16만 2천 명 증가하던 취업자가 3분기에 6만 3천 명 증가에 그쳤다. 2021년 2, 3분기 취업자 증가 기저가 크게 변화하지 않은 상태라는 점을 감안하면, 2022년 2분기를 끝으로 청년 고용의 양적지표 증가세가 누그러지는 것이 아닌가 우려되는 부분이다.

다만, 3분기 숙박음식점업에서의 취업자 증가는 둔화되는 고용지표 상황 속에서도 긍정적으로 평가할 수 있는 변화이다. 2020년부터 지속적으로 부진했던 숙박음식점업 취업자가 3분기 9만 3천 명 증가하면서, 하반기 대면서비스업 청년 고용의 회복을 기대해 볼 수 있다.

부문별 고용 증감 이외에 특정 학력별로 나누어지는 고용 동향을 알아보기 위해 우선 졸업여부별, 학력별 고용률 변화부터 살펴본다. 2020년에는 코로나19로 인한 고용충격에 청년 졸업자 고용률이 재학자 고용률보다 더 크게 떨어졌다. 대면서비스업 수요 감소는 재학자 및 졸업자에게 모두 영향을 미치지만, 고용충격으로 인한 채용 시장의 한파는 주로 졸업자 고용률에 영향을 미쳤을 것이기 때문에 졸업여부별로 고용률 변화의 차이가 발생할 수 있다. 반면에 2021년에는 기저효과로 인해 고용률 회복도 졸업자 중심으로 나타났다. 2022년 1분기 이후 기저효과가 사라지면서 졸업자 고용률 증가폭은 줄어들었고, 3분기 들어 본격적으로 둔화되는 모습이다.

[그림 2] 청년 졸업여부별 고용률 증감(좌) 및 졸업자 학교급별 고용률 증감(우) 추이

(단위 : %p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

〈표 3〉 청년(15~29세) 학교급별, 주요 산업별 취업자 증감 추이

(단위 : 천 명, 전년동기대비)

	고졸 이하			전문대졸			대졸		
	2022 1분기	2022 2분기	2022 3분기	2022 1분기	2022 2분기	2022 3분기	2022 1분기	2022 2분기	2022 3분기
제조업	24	15	4	8	-11	-5	-4	12	20
건설업	-16	-4	-6	13	20	5	13	4	7
도소매업	-2	3	3	5	-3	-29	-2	14	7
운수창고업	2	17	7	15	10	0	-1	-4	-6
숙박음식업	11	6	34	-6	-3	10	5	13	16
정보통신업	11	11	4	20	8	4	25	8	-9
금융보험업	1	-1	1	-1	1	-3	-22	-22	-20
보건사회복지서비스	6	5	0	15	21	4	33	52	55

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

고용률의 변화가 졸업자 위주로 나타났기 때문에 청년 졸업자 고용률의 변화를 좀 더 자세히 학교급별로 나누어 살펴본다. 2021년까지는 학교급별로 고용률의 변화가 크게 차이 나지 않았다. 2022년 1분기 들어서 고졸 이하 고용률은 곧바로 감소로 전환된 후 시간이 지나면서 회복되는 반면, 전문대졸과 대졸 고용률은 증가폭이 서서히 줄어들면서 3분기 이후 둔화가 본격화됐다. 2분기까지 전문대졸, 대졸 취업자 중 여성·보건복지·전문가의 증가가 특징적인 것으로 보아 추세적으로 증가하는 간호 관련 고용의 영향으로 전문대졸과 대졸 고용률 증가폭이 고졸에 비해 상대적으로 컸던 것으로 추측된다. 3분기에는 이러한 경향이 줄어들었고, 여기에 상대적으로 재학자나 고졸 이하 졸업자 비중이 높은 음식숙박업·임시직 고용이 늘어나면서 고졸 이하 고용률 증가폭이 커진 것으로 보인다(표 3 참조).

## 2. 청년층 비정규직 규모와 특징

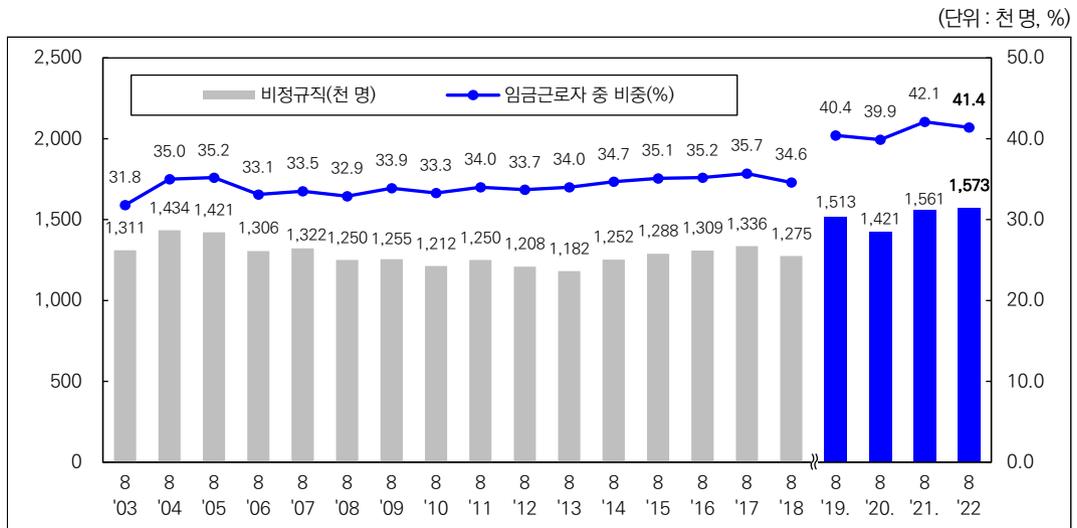
2022년 8월 기준 청년층 비정규직 규모는 157만 3천 명으로, 청년층 임금근로자 중 41.4%를 차지한다(그림 3 참조). 청년층 비정규직은 코로나19 확산 영향을 받은 2020년에 전년대비 9만 2천 명 감소하였다가, 고용 회복이 나타난 2021년에 14만 1천 명 증가하였고, 2022년에는 1만 1천 명 증가하였다. 청년층 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중은 2020년 39.9%에서 2021년 42.1%, 2022년 41.4%로 변화했다.

2020년은 코로나19 확산 영향으로 숙박음식업, 도소매업, 교육서비스업, 예술·스포츠·여가 관련 서비스업을 중심으로 청년층 임금근로자가 감소했다. 2020년 8월 기준 청년층 임금근로자

는 전년동월대비 18만 7천 명 감소했는데, 정규직이 9만 4천 명, 비정규직이 9만 2천 명 감소했다. 고용 증가율은 정규직 -4.2%, 비정규직 -6.1%로 고용 감소 속도는 정규직에 비해 비정규직이 더 빨랐다. 2021년 들어 경기가 회복되고 취업자 수도 증가를 지속했다. 청년층 임금근로자도 2021년 8월에는 14만 8천 명 증가했다. 2020년의 청년층 임금근로자 감소 규모를 생각하면 2021년은 완전한 고용 회복이라고는 할 수 없겠으나, 상당한 규모의 임금근로자 증가가 나타난 것은 사실이다. 2021년 청년층 임금근로자는 전년대비 4.2% 증가했고, 60대 이상 연령층을 제외하고 가장 높은 증가율을 기록했다. 2021년 청년층 임금근로자가 양적으로는 증가 규모가 컸지만, 그 증가분의 대부분은 비정규직이었다. 2020년에 정규직과 비정규직이 비슷한 규모로 크게 감소했으나, 2021년에는 정규직은 8천 명 증가에 그치고, 비정규직이 14만 1천 명 증가했다.

2022년에도 청년층 임금근로자 증가가 이어져 8월 기준 전년대비 8만 6천 명 증가했다. 2021년과 달리 2022년 8월 임금근로자 증가분 중 7만 4천 명은 정규직으로, 비정규직보다 정규직이 훨씬 빠르게 증가했다. 2022년 청년층 임금근로자는 종사상 지위별로는 상용직 위주의 증가가 이어졌다. 정규직=상용직, 비정규직=임시·일용직이 아니며, 종사상 지위로는 상용직이지만 고용 형태상으로는 비정규직일 수 있다. 따라서 상용직 증가가 상용직이면서 정규직인 근로자의 증가인지, 상용직이면서 비정규직인 근로자의 증가인지 구분해 볼 필요가 있다. [그림 4]에 청년층 비정규직 여부별로 각 종사상 지위의 증감이 나타나 있다. 2022년에는 정규\_상용직이 10만 9천

[그림 3] 청년층 비정규직 규모 및 비중 추이



주: 1) 2019년 이후의 비정규직 규모는 2019년 추가로 포착된 기간제 근로자 규모에 영향을 받으므로 2018년 이전과 2019년 이후로 구분하여 비교 가능함.

2) 반올림으로 인해 임금근로자와 정규·비정규직 총합 간에 차이가 있을 수 있음.

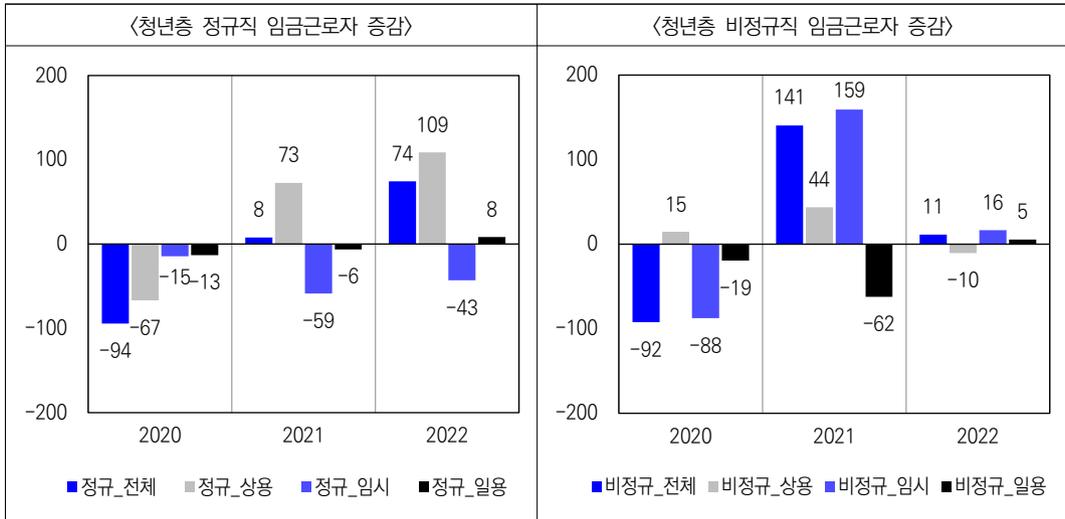
자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

명으로 크게 증가한 것이 특징적이다. 정규\_임시직은 4만 3천 명 감소했다. 정규\_임시직은 정의 상 고용계약기간을 정하지 않고 채용된 사람으로, 회사의 인사관리규정을 적용받지 못하는 자 또는 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당을 받지 못하는 자에 해당하기 때문에 상대적으로 근로조건이 열악하다고 볼 수 있다. 2022년은 정규\_임시직이 감소하고, 상대적으로 좋은 일자리인 정규\_상용직이 큰 폭 증가했다는 점이 긍정적이다.

비정규직 여부와 종사상 지위를 교차하여 최근 몇 년간의 청년층 임금근로자 규모 변화를 정리해 보면 다음과 같다. 코로나19 확산 영향으로 2020년에 정규\_상용직, 비정규\_임시직을 중심으로 임금근로자가 감소했고, 2021년에는 비정규\_임시직이 15만 9천 명, 비정규\_상용직이 4만 4천 명 증가하여 비정규직이 임금근로자 회복을 주도했었다. 정규\_상용직도 7만 3천 명이 증가했지만, 전년 감소 규모를 크게 넘어서는 증가는 아니었다. 그 결과 2021년 청년층 임금근로자의 종사상 지위별 분포는 2020년보다 비정규 임시직이 차지하는 비중이 크게 증가했고, 비정규 상용직 비중 역시 증가하였으며, 정규 상용직의 비중은 소폭 감소했다(표 4 참조). 2022년에는 정규직이면서 상용직인 근로자가 가장 크게 증가했고, 청년층 임금근로자중 정규\_상용직이 차지하는 비중도 2021년 52.1%에서 2022년 53.8%로 1.7%p 상승했다. 한편, 2021년 큰 폭 상승했던 임금근로자 중 비정규\_임시직 비중은 2022년에도 비슷한 수준을 유지했다.

[그림 4] 청년층 비정규직 여부별, 종사상 지위별 증감

(단위: 천 명)



주 : 1) 전년동월대비 증감임.

2) 「경제활동인구조사」에서 고용계약기간이 1년 이상이거나 무기계약이면 상용직, 1개월 이상~1년 미만이면 임시직, 1개월 미만이면 일용직으로 분류됨. 비정규직은 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시직, 시간제, 비전형 근로자 등으로 분류되고, 정규직은 비정규직이 아닌 근로자임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

〈표 4〉 청년층 임금근로자의 종사상 지위별 분포

(단위: %)

	정규_상용	정규_임시	정규_일용	비정규_상용	비정규_임시	비정규_일용
2020. 8	52.3	7.6	0.2	12.7	21.2	6.0
2021. 8	52.1	5.7	0.1	13.4	<b>24.7</b>	4.0
2022. 8	<b>53.8</b>	4.5	0.3	12.8	24.5	4.1

주: 각 연도 임금근로자=100일 때 근로형태별 근로자의 종사상 지위별 비중.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

〈표 5〉는 근로형태별로 청년층 비정규직 규모를 나타낸다. 2022년 8월 기준 청년층 비정규직은 한시적 근로자가 1만 9천 명 증가하고 비전형 근로자는 5만 8천 명 감소하였으며, 시간제 근로자는 3만 6천 명 증가했다. 2020년과 2021년은 비정규직 중 한시적 근로자의 규모와 고용 구성이 크게 변화했었고, 2022년은 비전형 근로자 감소와 시간제 근로자 증가가 특징이다.

2020년에는 한시적 근로자 중 반복갱신 근로자의 감소가 컸다. 반복갱신 근로자는 고용계약 기간을 정하지는 않았지만 계약의 반복 갱신에 의해 계속 일할 수 있는 근로자로, 다른 비정규직에 비해 상대적으로 근로조건이 괜찮은 일자리이다. 2020년 코로나19 확산으로 경기 부진이 나타나면서 반복갱신 근로자가 큰 폭 감소하고 청년층 비정규직에서 반복갱신 근로자가 차지하는 비중도 전년보다 5.5%p 감소한 3.0%를 기록했다. 2020년 청년층 한시적 근로자 감소는 반복갱신 근로자가 감소한 영향이 컸다면, 2021년 한시적 근로자 증가는 기간제 근로자의 증가 때문이었다. 2021년 청년층 기간제 근로자는 전년보다 13만 5천 명 증가했다. 비정규직 중 기간제 근로자가 차지하는 비중도 48.8%에서 53.1%로 4.3%p 증가했다. 기간제 근로자는 근로계약기간을 설정한 근로자를 의미하는데, 청년층 기간제 근로자 증가분 13만 5천 명 중 12만 8천 명은 고용계약기간이 1년 이하인 기간제 근로자였다. 2022년 청년층 비정규직은 비전형 근로가 전년도보다 5만 8천 명 감소하고, 청년층 비정규직 중 비전형 근로자가 차지하는 비중도 2021년 13.6%에서 2022년 9.8%로 감소했다. 비전형 근로 세부 형태별로 나누어 보아도 특수형태근로, 용역, 파견, 일일근로 모두 규모와 비중이 감소했다. 한편, 청년층 시간제 근로자는 3만 6천 명 증가하고, 시간제 근로자가 차지하는 비중은 52.5%에서 54.4%로 증가했다.

〔그림 5〕는 청년층 신규 입직자 증감을 나타낸다. 근속기간이 1년 미만인 근로자를 신규 입직자로 보면, 2021년 청년층 비정규직이 큰 폭으로 증가한 것은 신규 입직자 수가 증가한 영향이 크다. 2021년에 노동시장에 새롭게 유입된 청년층 임금근로자는 12만 6천 명 증가했는데, 그 중 약 73%가 비정규직으로 취업하였다. 신규로 입직한 비정규직 중에서는 기간제 근로자가 압도적으로 많았다. 2021년 기간제 신규 입직자는 전년동월대비 10만 1천 명 증가했다. 신규 입직한 기간제 근로자는 전문, 과학 및 기술서비스업, 도소매업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업,

〈표 5〉 비정규직 근로형태별 규모 및 비중 증감

(단위: 천명, %)

	규모 및 증감							비 중		
	2019. 8. (A)	2020. 8. (B)	2021. 8. (C)	2022. 8. (D)	증감 (B)-(A)	증감 (C)-(B)	증감 (D)-(C)	2020. 8.	2021. 8.	2022. 8.
비정규직	1,513	1,421	1,561	1,573	-92	141	11	100.0	100.0	100.0
① 한시적 근로	940	834	973	992	-107	139	19	58.7	62.3	63.1
기간제	735	694	829	844	-42	<b>135</b>	15	48.8	<b>53.1</b>	<b>53.7</b>
반복갱신	129	43	57	59	<b>-86</b>	14	2	3.0	3.6	3.7
기대불가	76	97	87	89	21	-10	1	6.9	5.6	5.6
② 비전형 근로	181	169	212	154	-12	43	<b>-58</b>	11.9	13.6	<b>9.8</b>
파견	20	25	38	26	5	14	-12	1.7	2.4	1.6
용역	44	37	44	29	-7	7	-16	2.6	2.8	1.8
특수형태	50	33	51	34	-17	18	-17	2.3	3.3	2.2
가정내	9	7	12	10	-2	5	-2	0.5	0.8	0.7
일일	67	71	71	61	4	0	-10	5.0	4.6	3.9
③ 시간제 근로	760	750	820	856	-10	70	<b>36</b>	52.8	52.5	<b>54.4</b>

주: 1) 청년층 비정규직 중 각 근로형태가 차지하는 비중임.

2) 근로형태별 비정규직 근로자(한시적, 시간제, 비전형)의 규모와 증감은 유형 간 중복 인원이 포함되기 때문에 합계가 불일치함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

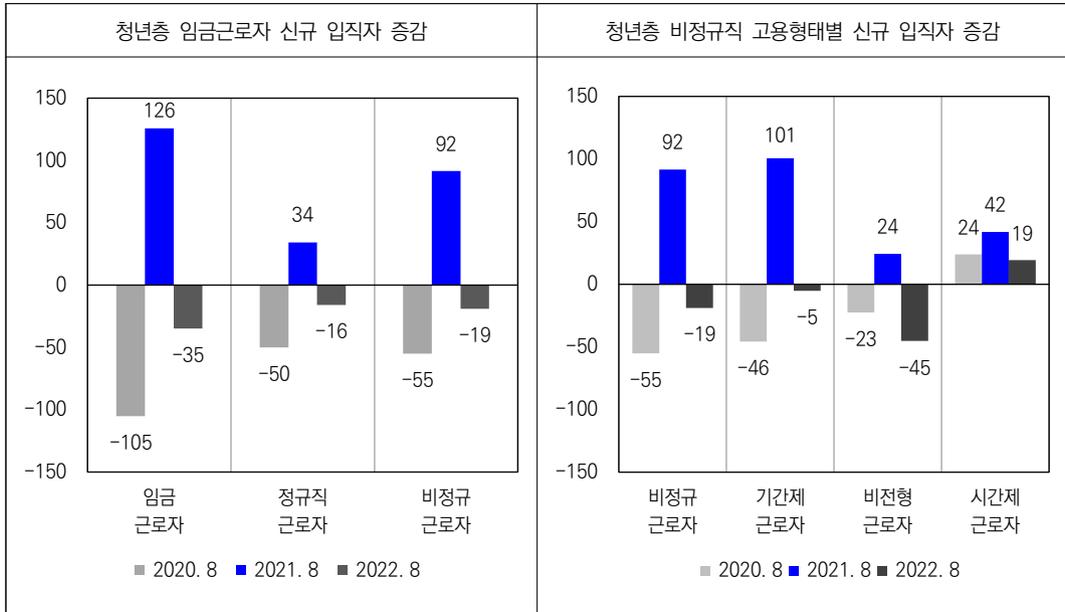
숙박음식업, 정보통신업을 중심으로 증가했다.

2022년에는 청년층 임금근로자는 증가하였으나 신규 입직자 수는 전년보다 감소했다. 2022년 청년층 임금근로자 증가는 신규 채용된 임금근로자보다는 근속기간이 1년 이상인 근로자의 증가 영향으로 볼 수 있다. 다만, 2022년 신규 입직자 수 증감에 전년 큰 폭 증가한 기저 효과 영향도 있음을 감안할 필요가 있다. 청년층 신규 입직자 감소는 정규직, 비정규직에서 모두 나타났는데, 비정규직 중에서는 비전형 근로자 신규 입직자 수가 감소하고, 시간제 근로자 신규 입직자 수는 증가했다. 비전형 근로자는 청년층 비전형 근로자가 가장 많이 분포되어 있는 사업 시설관리지원임대업 위주로 감소했고, 시간제 근로자 신규 입직자 수는 숙박음식업에서 증가했다.

〈표 6〉을 보면 2022년 청년층 시간제 근로자는 2022년 8월 기준 전년대비 3만 6천 명 증가했다. 시간제 근로는 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한

[그림 5] 청년층 신규 입직자 증감

(단위: 천 명)



주: 신규 입직자는 근속기간 1년 미만 근로자로 정의함.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우다. 비정규직의 각 고용형태는 서로 중복이 가능하기 때문에 시간제 근로에는 기간제 및 비전형 근로가 많이 포함되어 있다. 예를 들어, 정부 일자리 사업 같은 경우 기간제이면서 시간제인 경우가 많아 기간제 근로가 증가하면 시간제 근로도 같이 증가하는 경향이 있다. 따라서 한시적 근로나 비전형 근로와 중복되지 않고 시간제 근로자에만 해당되는 경우를 구분하여 살펴보았다. 2022년 8월 시간제 근로에만 해당되는 청년층 근로자는 전년보다 3만 8천 명 증가했다. 참고로, 시간제 근로자는 30-59세가 2만 4천 명, 60세 이상은 11만 6천 명 증가했는데, 다른 근로형태와의 중복을 제거하고 시간제 근로에만 해당하는 근로자를 보면 30~59세는 9천 명 감소했고 60세 이상은 3천 명 증가했다. 다른 연령대에서는 순수하게 시간제에만 해당하는 근로자가 감소하거나 전년과 비슷한 수준이었지만, 청년층은 상당폭 증가했다. 대부분 숙박음식업에서 증가했고, 교육서비스업에서도 증가했다. 2021년에도 청년층 시간제 근로자가 7만 명 증가했는데, 2021년 청년층 시간제 근로자 증가는 기간제 근로자의 증가 영향이 컸다. 시간제 근로자에서 다른 근로형태와 중복되는 경우를 제거해 보면, 순수하게 시간제 근로자에만 해당하는 근로자는 2020년보다 감소했다.

이상의 내용을 정리하면, 2020년 코로나19 확산 영향으로 큰 폭 감소했던 청년층 임금근로자

〈표 6〉 청년층 시간제 근로와 중복 제거 시간제 근로 추이

(단위: 천명)

	규모				증감		
	2019. 8. (A)	2020. 8. (B)	2021. 8. (C)	2022. 8. (D)	(B)-(A)	(C)-(B)	(D)-(C)
시간제 근로자	760	750	820	856	-10	70	36
중복을 제거한 시간제 근로자	438	452	433	471	14	-19	38

주: 통계청 보도자료에 실린 중복 제거 우선순위를 반영하여 특고 > 가정 내 > 파견·용역 > 일일 > 한시제 > 시간제 기준으로 근로 형태별 중복을 제거하였음.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도 8월.

는 2021년에 비정규직을 중심으로 증가했다. 2021년 청년층 비정규직은 그 규모와 비중이 모두 크게 증가하였고, 특히 비정규 임시직이 큰 폭 증가했다. 고용형태별로는 비정규직 중 기간제 근로자의 증가가 컸는데, 신규로 입직한 기간제 근로자가 크게 늘어난 영향 때문이다. 2021년은 경기 회복세에도 코로나19 확산의 불확실성이 여전히 높은 상태였기 때문에, 비정규 임시직, 기간제 근로자 위주로 노동수요가 증가했던 것으로 판단된다. 청년층 임금근로자의 양적인 증가는 있었지만, 임금근로자 증가를 주도한 일자리의 성격은 임시직, 기간제 형태로 상대적으로 불안정한 일자리였다고 볼 수 있다. 2022년에도 임금근로자 증가는 이어졌다. 전년과 달리 정규직이면서 상용직인 근로자 위주로 증가한 것이 긍정적이다. 다만, 2022년은 신규 입직자 규모가 감소했고, 전년에 급증했던 비정규 임시직 비중이 2022년에도 비슷한 수준을 유지하고 있다.

### 3. 청년층 고용보조지표 및 구직단념자, 청년니트 동향

전통적인 고용지표만으로 살펴볼 수 없는 청년층 노동시장 상황을 살펴보기 위해 고용보조지표 변화를 살펴본다. 확장실업률은 코로나19 이전보다 개선됐다고 볼 수 있다. 코로나19 영향이 노동시장에 본격적으로 반영된 2020년에 확장실업률이 크게 증가했고, 2021년부터 다시 감소하여 2020년 증가분을 상쇄했다. 최근 다시 확장실업률이 17.5%까지 감소하며 이례적으로 낮은 수준을 유지하고 있다.

확장실업률을 구성 요소별로 살펴보아도 대체로 긍정적이다. 우선 청년 실업자 추이를 보면 2020년 하반기에 소폭 증가한 이후 2021년에 큰 폭으로 감소했다. 최근 소폭 증가로 전환했지만 실업자 수 자체는 10월 기준으로 2019년 수준을 이미 하회하고 있어 청년 실업자 측면에서는 특별한 문제가 발견되지 않는다.

시간관련 추가취업가능자 역시 점차 상황이 개선되고 있다. 2021년에는 전년대비 4천 명 감

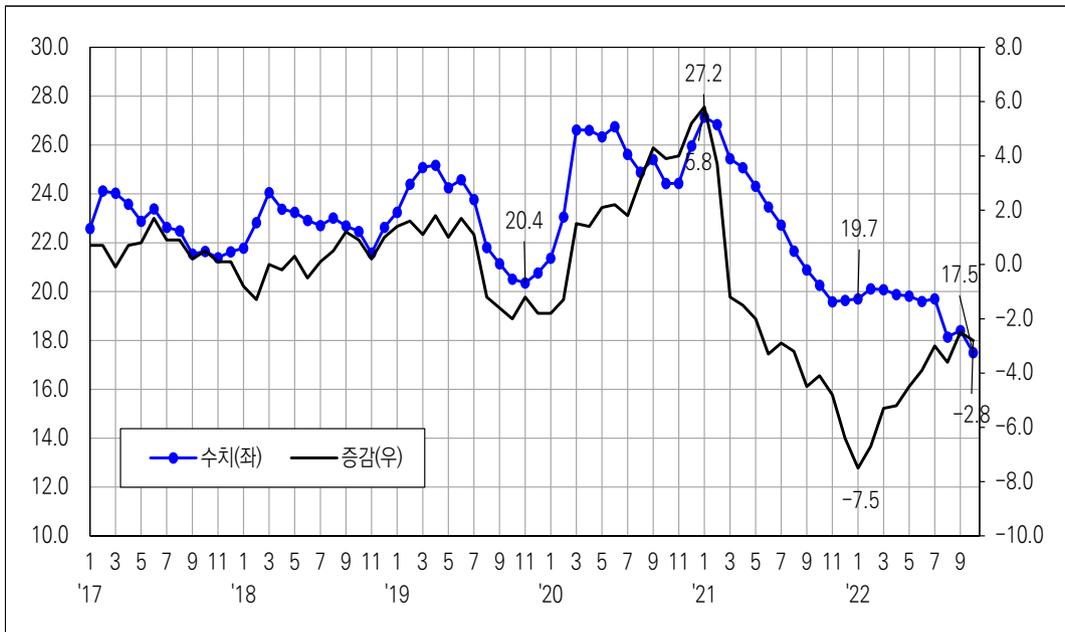
소에 그쳐 기저효과를 감안할 때 전일제로 취업하고자 하는 취업자가 상당부분 적체되어 있었다. 2022년에는 시간관련 추가취업가능자가 꾸준히 감소(-3만 6천 명)하여 적체된 인원이 대부분 사라졌다고 볼 수 있다.

잠재구직자는 시간관련 추가취업자와 마찬가지로 2020년에 증가했고 2021년에 감소했으며, 2022년에는 10월까지 14만 3천 명 감소를 보이며 감소추세가 더욱 확대됐다. 반면 잠재취업가능자는 2022년 증가했다. 그 수가 다른 수치들에 비해 미미한 수준이라 우려스러운 정도는 아니다. 종합하면, 확장실업률을 구성하는 세부 항목을 살펴보아도 실업 측면에서 청년층 고용 상황은 회복세가 이어졌다고 평가할 수 있다.

청년층 구직단념자 역시 감소하는 추세가 이어지고 있다. 2020년 구직단념자가 증가한 후 2021년 하반기부터 감소추세로 접어들었다. 2022년에도 이러한 추세는 이어져 10월 청년 구직단념자 수는 11만 4천 명으로 10월 기준 최저치를 기록하고 있다. 구직단념자 증감을 실업자 증감과 비교하면 월별 증감의 방향이 2022년 상반기까지 유사한 양상을 보였으나 2022년 하반기부터 실업자 감소폭이 7월 이후 크게 축소되면서 그 흐름이 끊어진 모습이다. 즉, 구직을 단념했던 청년들이 적극적으로 일자리를 찾으면서 실업자로 추산되는 경향이 강해졌으며, 이는 청년층의 노동시장 복귀 의지가 서서히 높아지고 있음을 짐작케 한다.

[그림 6] 청년층 확장실업률 수치 및 증감 추이

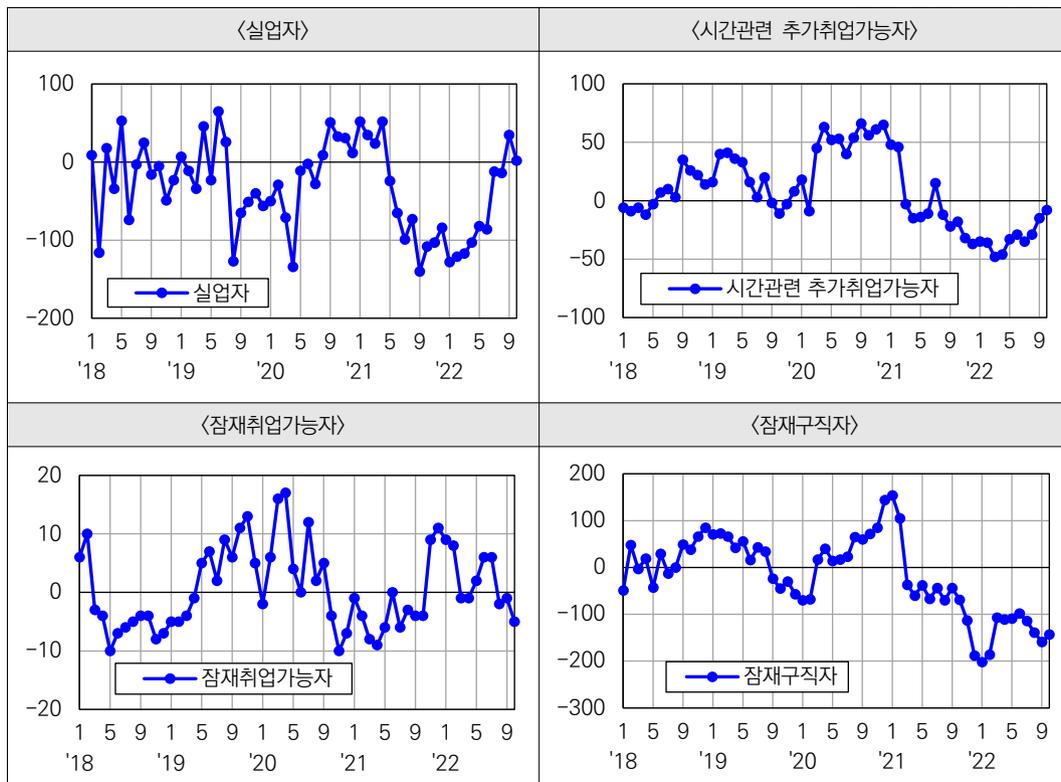
(단위 : %, %p, 전년동월대비)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 7] 확장실업률 구성 요소별 증감

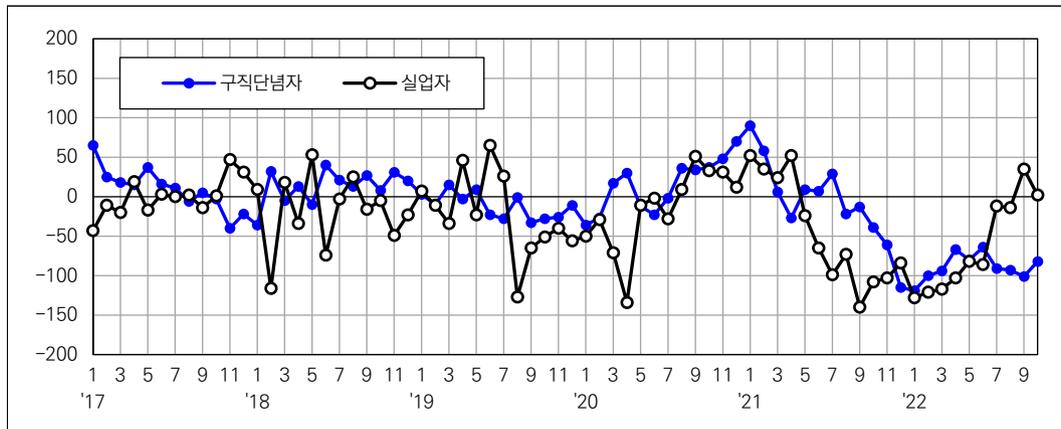
(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 8] 구직단념자와 실업자 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)

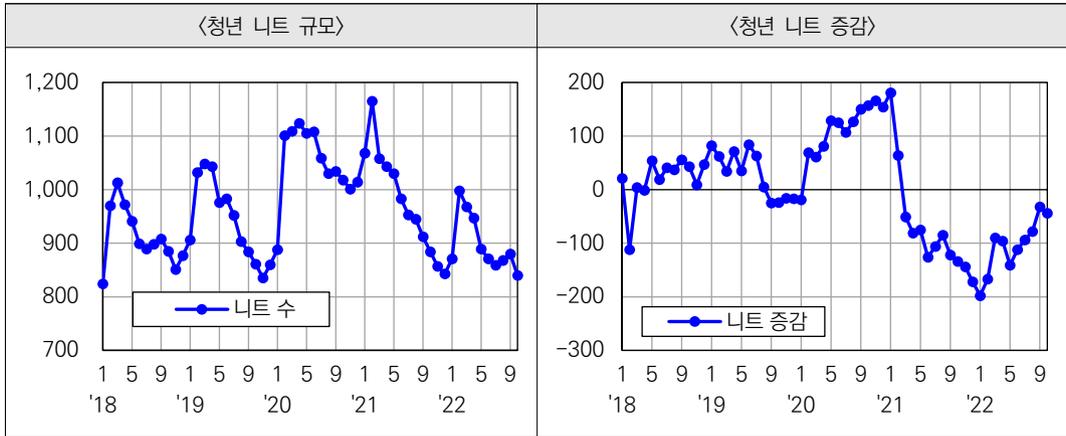


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

구직단념자보다 취업의지가 더 약하다고 볼 수 있는 청년니트<sup>1)</sup> 동향 역시 청년 실업자, 잠재 구직자 및 구직단념자와 유사하게 감소하는 양상을 보이고 있다. 2020년까지 증가추세였던 청년니트는 2021년 내내 빠르게 감소하여 2019년 수준으로 회귀했다. 2022년에는 저점에 도달하면서 감소폭이 점차 완화되고 있는 상황이다. 따라서 취업 의지가 약한 청년니트 규모도 예년 저

[그림 9] 청년니트 수 및 증감

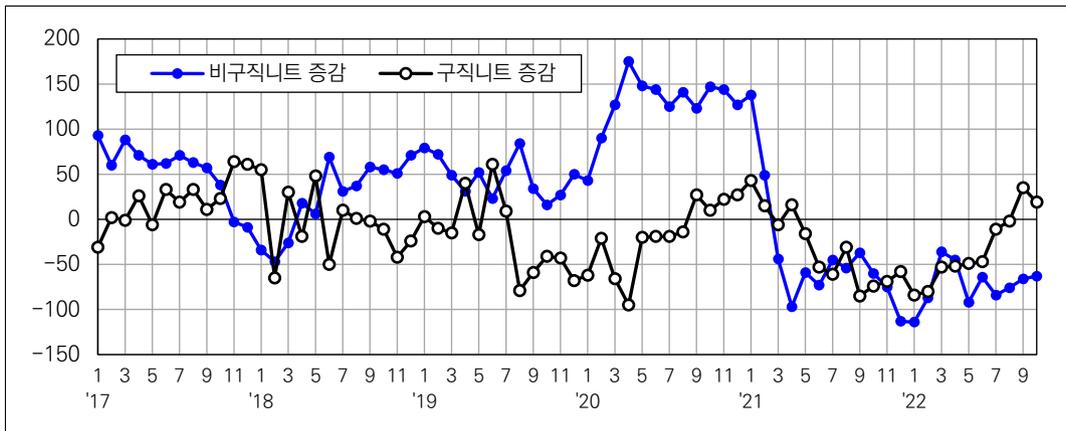
(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

[그림 10] 구직 니트 및 비구직 니트 증감

(단위: 천 명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

1) 니트는 취업자, 정규교육기관 재학 학생, 입시학원이나 취업을 위한 학원·기관 통학자, 가사나 육아를 주로 하는 자, 기혼자가 아닌 15~29세 청년으로 정의한다. 구직 니트는 4주 내에 구직활동을 했었던 니트, 그 외는 비구직 니트로 정의한다.

점을 유지하고 있어 전반적으로 긍정적이다.

청년니트를 구직여부별로 구분하면, 코로나19 기간 비구직 니트의 증가추세가 두드러지게 나타났으며 2021~22년에는 지속적으로 감소하고 있는 것이 특징이다. 구직 니트의 경우는 2020년 상반기에 감소하고 2021년 하반기에도 크게 감소했다. 2022년에는 감소폭이 점차 완화되어 9월 증가로 전환됐다. 반면, 비구직 니트는 2018년부터 증가추세를 보였다. 2020년 증가폭이 크게 확대됐고 2021년에는 회복세가 다른 지표에 비해서는 상대적으로 약했지만, 2022년 10월까지 감소가 이어지면서 코로나19 영향하에서의 증가분이 상당부분 해소됐다. 따라서 청년니트는 세부 형태별로 보아도 줄어드는 추세라 평가할 수 있다.

#### 4. 당해년 졸업자 고용률 변화

양적으로 회복세를 보이던 청년 고용지표 및 고용보조지표 현황과는 달리, 실제로 느껴지는 청년 노동시장 상황은 그다지 좋지 못하다는 지적이 많다. 즉, 객관적 고용지표와 체감적 청년 고용 상황 간의 괴리가 상당하다는 견해가 존재한다. 이에 관한 논의의 시작으로 청년 노동시장 상황이 가장 확연하게 드러난다고 생각되는 신규 졸업자의 고용 상황에 대해 살펴본다.

졸업 후 일정 기간이 지난 청년들의 경우 이미 노동시장에 진입했을 가능성이 높다. 이들은 신규로 노동시장에 진입하는 인원들에 비해서는 상대적으로 경제활동상태가 변화할 가능성이 낮다고 볼 수 있다. 이에 따라 체감적인 청년 노동시장 상황은 주로 경제활동상태의 변동성이 큰 신규 노동시장 진입자들의 상황에 대한 인식이 크게 반영되었을 가능성이 높다. 따라서 위와 같은 지적에 대한 논의의 출발점으로 경제활동인구조사상에서의 조사연도와 최종학교 졸업연도가 같은 당해년 졸업자의 고용률 변화를 살펴보고, 전체 청년 고용지표 변화와 비교해 본다.

당해년 졸업자 고용률을 살펴보면, 2019년부터 2020년까지 지속적인 감소추세를 보인 것으로 나타난다. 이 시기에 신규 노동시장에 진입하는 청년들의 어려움이 상당했다는 것을 나타내는 수치이다. 반면, 전체 청년 고용지표가 회복되던 2021년에는 기저효과를 뛰어넘는 고용률 증가를 보이다가 2022년 상반기에 증가세가 크게 누그러졌다. 특히, 전문대졸 당해년 졸업자 고용률 증가폭이 크게 줄어들었고, 대졸자의 경우도 상반기에 당해년 졸업자 고용률이 감소로 전환됐다. 즉, 전체적인 청년 고용지표가 회복세를 나타내던 2022년 상반기에도 노동시장 신규 진입자의 고용 상황은 좋지 않았음을 알 수 있다. 이에 체감적 청년 고용 상황이 지표에 비해 부정적으로 인식되었을 가능성이 있다.

다만, 이러한 노동시장 신규 진입자들의 어려움이 해를 넘겨 적체되고 있지는 않았다. 당해년 졸업자에 1년 전 졸업자까지 합하여 고용률을 계산해 보면, 최근 고용률 양상이 나쁘지 않은 것을 확인할 수 있다. 만약, 코로나19로 인해 경색된 청년 신규 입직자 노동시장 상황이 해가

〈표 7〉 당해년 및 전년, 당해년 졸업자 고용률 증감

(단위 : %p, 전년동기대비)

	당해년 졸업자 전체		고졸 미만		전문대졸		대졸	
	고용률	고용률 증감	고용률	고용률 증감	고용률	고용률 증감	고용률	고용률 증감
19년 상반기	30.3	-4.3	14.9	-2.2	50.6	-8.6	44.4	0.3
19년 하반기	51.1	-1.0	31.7	1.4	58.7	-7.7	57.0	1.7
20년 상반기	27.2	-3.1	12.7	-2.2	46.4	-4.3	41.4	-2.9
20년 하반기	48.9	-2.2	27.6	-4.1	55.2	-3.5	56.2	-0.9
21년 상반기	31.8	4.6	13.8	1.2	51.0	4.6	48.8	7.4
21년 하반기	56.9	8.0	31.9	4.3	71.3	16.1	59.1	3.0
22년 상반기	32.2	0.4	15.0	1.2	55.9	4.9	46.8	-2.0
	전년, 당해년 졸업자 전체		고졸 미만		전문대졸		대졸	
	고용률	고용률 증감	고용률	고용률 증감	고용률	고용률 증감	고용률	고용률 증감
19년 상반기	46.0	-3.9	21.8	-6.8	62.0	-1.3	56.6	-2.4
19년 하반기	59.7	0.4	39.0	-0.3	65.6	-1.4	64.9	0.6
20년 상반기	40.3	-5.7	18.9	-3.0	55.0	-7.0	51.7	-4.9
20년 하반기	53.9	-5.8	30.0	-9.0	58.4	-7.2	61.5	-3.4
21년 상반기	44.8	4.5	21.1	2.2	56.5	1.5	55.9	4.2
21년 하반기	62.5	8.6	40.8	10.8	72.0	13.6	64.2	2.8
22년 상반기	48.8	4.0	22.8	1.7	70.1	13.6	57.6	1.7

주: 당해년 졸업자란, 조사연도와 최종학교 졸업연도가 같은 청년을 뜻함. 즉, 최종학교를 졸업한 지 햇수로 1년을 초과하지 않은 청년을 뜻함. 전년 졸업자란, 졸업한 지 햇수로 2년을 초과하지 않은 청년을 뜻함.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

거듭될수록 적체됐다면, 이와 같은 분석에서 고용률 감소세가 지속적으로 나타나야 한다. 즉, 앞서 살펴본 2022년 상반기 당해년 졸업자 고용률 둔화는 노동시장으로 진입하지 못한 졸업자들이 적체되어오면서 나타나는 현상이 아니라, 특별히 2022년에 졸업한 청년의 고용 상황이 좋지 않기 때문에 관찰되는 변화라고 볼 수 있다.

## 5. 청년층 이행기간 분포와 그에 따른 임금수준 격차

다음으로, 고용의 양적지표로 관찰할 수 없는 부분들에 대해서 살펴본다. 졸업에서부터 입직까지의 이행기간 변화와 그 시기 차이에 의한 임금수준의 변화에 대해 살펴본다. 청년층의 취업 선호가 높은 100인 이상 사업체에서 상용직으로 일하고 있는 대졸(전문대졸 포함) 청년은 2013년 이후 꾸준히 증가했다. 이들의 졸업 후 입직까지의 이행기간을 살펴보면, 대부분 졸업 후 1~3년 이내에 일자리를 시작한 것으로 나타나고 있다. 이행기간이 가장 짧다고 볼 수 있는 졸업

하기 전 입직 사례의 비중은 2013년 9.8%에서 점차 그 비중이 줄어들어 2022년에는 7.6%를 나타냈다. 반면 이행기간이 상당히 길다고 볼 수 있는 졸업 4년 이후에 입직하는 청년의 비중은 2013년 이후 2017년까지 점차 감소하다가 2020년 이후 증가 추세다. 종합하면, 최종학교 졸업과 입직시기의 격차가 길어지는 추세로 변화하였고, 이 점이 청년의 체감적 노동시장 상황을 부정적으로 느껴지게 하는 요인으로 작용했을 수 있다.

청년 대졸자 중 100인 이상 사업체 상용직 종사자의 임금수준을 위에서 보았던 입직까지의 이행기간별로 비교 분석해 보았다. 2022년(경제활동인구조사 8월 부가조사) 평균 시간당 임금(실질기준)은 16,000원 수준으로 나타났다. 그러나 졸업과 입직 사이에 이행기간에 따라 임금수준이 다르게 나타나고 있다. 졸업하기 전이나 졸업한 해에 입직하는 취업자의 임금수준이 더 높게 나타나는 경향이 나타났다. 이행기간이 짧을수록 임금수준이 높아지는 상황이 2018년, 2020년, 2021년에 나타나고 있다. 최근 들어 이행기간이 비교적 짧은 청년층이 근로조건 측면에서 더 나은 일자리에 입직하는 경향을 보였다. 졸업 후 입직까지의 이행기간이 길어지고 있는 상황에서 이행기간별 임금의 격차가 커지는 현상은 청년의 고용체감도를 악화시키는 또 다른 요인으로 평가할 수 있을 것이다.

<표 8> 대졸 청년층 중 100인 이상 사업체 상용직 종사자의 졸업 후 입직까지의 이행기간 변화 추이

(단위: 천명, %)

	100인 이상 사업체 상용직	이행기간			
		졸업 전 입직	졸업 당해년 입직	졸업 후 1~3년 이내 입직	졸업 후 4년 이후 입직
2013	449 (100.0)	9.8	36.8	38.9	14.6
2014	472	9.0	39.5	38.1	13.4
2015	481	8.3	43.9	36.0	11.8
2016	496	8.3	45.6	36.8	9.3
2017	488	8.3	43.9	38.0	9.8
2018	497	7.6	44.2	37.8	10.5
2019	522	8.2	41.0	38.3	12.6
2020	532	6.7	41.1	39.5	12.7
2021	562	7.7	41.3	40.0	10.9
2021. 1~10월	561	7.8	40.8	40.2	11.1
2022. 1~10월	579	7.6	37.8	41.5	13.1

자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료, 각 연도.

〈표 9〉 대졸 청년층 중 100인 이상 사업체 상용직 취업자의 졸업 후 입직까지의 이행기간별 실질임금 수준

(단위: 원 / 시간, 실질임금기준)

	100인 이상 사업체 상용직	졸업 전 입직	졸업 당해년 입직	졸업 후 1~3년 이내 입직	졸업 후 4년 이후 입직
2013. 8	13,966	14,028	13,855	14,015	14,066
2014. 8	14,202	15,671	13,953	13,854	14,986
2015. 8	13,809	15,083	14,268	13,427	12,524
2016. 8	14,468	14,208	15,186	13,715	14,192
2017. 8	13,940	14,412	14,534	13,180	13,841
2018. 8	14,476	16,654	14,860	13,539	14,463
2019. 8	14,981	14,969	16,322	13,975	13,888
2020. 8	15,861	17,662	16,609	15,317	14,200
2021. 8	15,940	17,172	16,447	15,542	14,688
2022. 8	16,022	17,229	16,293	15,408	16,433

주: 실질임금은 시간당 임금(=월임금/실제근로시간\*30.4/7)에 소비자물가지수(2022년 1~11월 평균 107.6 적용)를 나눈 값을 의미.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 8월 부가조사」 원자료, 각 연도.

## 6. 조사통계와 차이를 보이는 청년층 고용 행정 통계

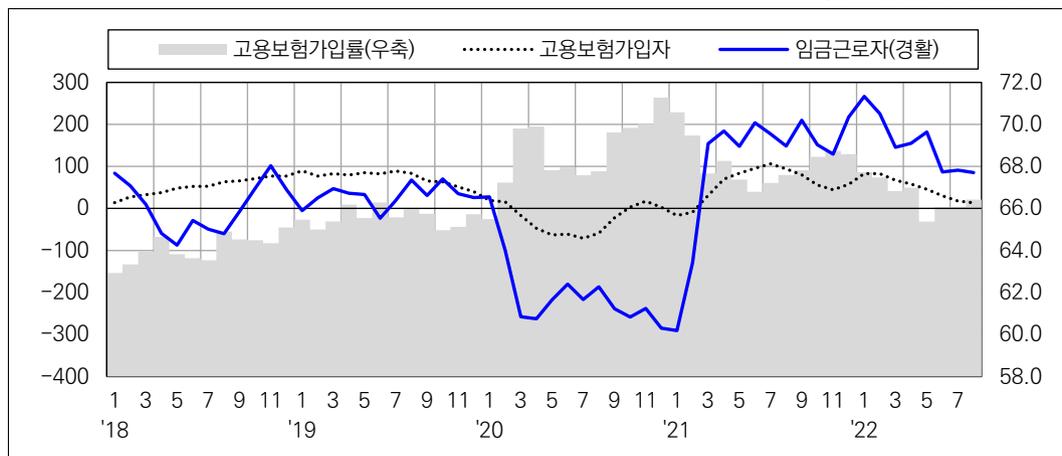
현재 제도상 근로자를 고용하는 사업주는 고용보험의 당연가입대상에 속하지만(5인 미만 농업·어업·미법인 사업체 등 제외), 사업주가 가입을 기피하고 근로자가 이에 순응하는 상황이 발생함에 따라 고용보험에 미가입된 임금근로자가 발생하고 있다. 경제활동인구조사(이하 경찰조사)상으로 파악되는 청년층 임금근로자 수 대비 행정통계에서 나타나는 청년층 고용보험 가입자의 비중은 2018년 약 63% 수준으로, 전체 연령 가입자 비중인 66%보다 낮게 나타나고 있다. 2020년 코로나19 영향으로 고용보험 가입자의 감소폭보다 경찰 임금근로자의 감소폭이 크게 나타나면서 고용보험 가입률이 최대 70% 수준까지 증가하였다. 그러나 2021년 하반기부터 경찰 임금근로자 증가폭이 확대되면서 다시 고용보험 가입자 비중이 감소하면서 2022년 현재 66%대로 낮아졌다. 즉, 코로나19로 인한 고용 감소와 회복과정에서 고용보험 미가입 청년층 취업자의 변동이 상대적으로 더 크게 나타나고 있다.

경찰조사와 행정통계의 임금근로자 증감의 차이를 업종별로 살펴보면, 코로나19 영향하에서 청년층 임금근로자가 경찰조사에서는 숙박음식점업, 도소매업, 정보통신업, 교육서비스업에서 감소하였으나, 고용보험통계에서는 이러한 모습이 크게 나타나지 않았다. 반면 2022년 경찰조사상에서 청년층 취업자 증가가 나타났던 업종 중 숙박음식점업과 정보통신업은 고용보험 통계에서도 동일하게 피보험자 증가가 나타나고 있다. 건설업, 도소매업에서는 여전히 경찰조사와 행정통계 간의 불일치가 나타나고 있는 모습이다. 전국민고용보험 논의에 따른 특고 및 자영업

고용보험 가입 유도의 영향으로 고용보험 가입률이 낮았던 업종을 중심으로 가입률이 올라가고 있지만, 여전히 많은 고용보험 미가입자가 나타나고 있는 업종을 중심으로 경찰조사의 임금근로자가 증가하고 있어 이러한 현상이 체감도 격차를 발생시키고 있을 것으로 보인다.

[그림 11] 청년층 임금근로자, 고용보험가입자 증감 및 고보가입률 추이

(단위: 천 명, %, 전년동월대비)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 고용정보원, 「고용행정통계시스템(EIS)」.

<표 10> 청년층 업종별 월평균 임금근로자, 고용보험가입자 증감

(단위: 천 명, 전년동기대비)

	고용보험가입자(고용행정통계)			임금근로자(경제활동인구조사)		
	2020. 1~12	2021. 1~12	2022. 1~8	2020. 1~12	2021. 1~12	2022. 1~8
전 체	-24	58	50	-201	108	157
제조업	-32	13	6	-21	41	7
건설업	0	3	4	1	-7	21
도소매업	-7	6	-3	-38	-7	16
운수창고업	0	-1	1	17	21	2
숙박음식점	4	-3	19	-57	-17	36
정보통신업	3	22	22	-23	52	27
전문과학	10	15	8	-3	17	8
사업지원서비스	-15	-11	-6	-4	5	-20
공공행정	12	-2	-2	-8	18	25
교육	2	8	3	-27	12	13
보건복지	3	7	-3	-5	-14	63
예술여가	-3	-1	4	-24	-22	-4

주: 고용행정통계시스템상 산업 10차 분류 기준은 2017년 7월부터 적용하고 있음.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료; 고용정보원, 「고용행정통계시스템(EIS)」.

## 7. 사업체 규모별 구인인원 비중과 신규 입직자 비중의 차이

워크넷상의 구인인원을 구인 신청 사업체 규모별로 나누어 비중을 구하고, 이를 경찰조사상의 입직한 지 얼마 되지 않는 청년들을 대상으로 관찰한 사업체 규모별 종사자 비중과 비교해 본다. 실제 취업과 구인수요 간의 괴리를 알아보기 위함이다. 워크넷에 구인신청을 한 사업체 가운데 5인 미만 소규모 사업체의 구인인원 비중은 2020년 19.5%에서 최근에는 17.7%까지 감소했다. 반면, 근속기간 1년 미만의 청년 임금근로자 중 5인 미만 사업체에서 일하고 있는 취업자의 비중은 2022년 24.0%로 나타났다. 중대규모(100인) 이상 사업체의 구인인원 비중의 경우 경찰상의 동일 규모 취업자 비중과 어느 정도 유사한 모습을 보인다.

중소기업의 상당수가 분포한 10~99명 규모 사업체의 구인인원 비중은 전체 구인인원의 절반 이상을 차지하고 있지만, 실제 청년층 취업은 동일규모 사업체에서 35% 정도만 이루어지고 있다. 중소기업 수준에서 구인과 구직 간의 미스매치가 발생하고 있을 것으로 짐작할 수 있다. 대규모 사업체의 경우 워크넷을 포함한 다양한 채용 플랫폼을 통해 구인수요를 쉽게 충족하기 때문에 이를 두고 미스매치를 단정하기는 어렵다. 따라서 청년층의 대기업 선호도가 높은 것과 비교해 일자리가 적은 현상에 대해서는 아래 제9절에서 추가적으로 살펴보기로 한다.

〈표 11〉 사업체 규모별 구인신청, 근속기간 1년 미만의 임금근로자 비중

(단위: %, 천 명)

	구인신청사업체(고용행정통계)			임금근로자(경제활동인구조사)		
	2020. 1~12	2021. 1~12	2022. 1~8	2020. 1~12	2021. 1~12	2022. 1~8
구인인원	2,829(100.0)	2,829(100.0)	1,954(100.0)	1,723(100.0)	1,832(100.0)	1,246(100.0)
1~4인	19.5	19.5	17.7	26.8	26.1	24.0
5~9인	13.7	13.7	13.3	21.9	21.0	22.4
10~29인	28.7	28.7	29.1	19.9	21.2	20.0
30~99인	21.5	21.5	23.2	15.4	14.0	14.9
100~299인	8.0	8.0	8.5	7.3	8.6	8.8
300인 이상	8.5	8.5	8.2	8.6	9.0	9.9
(300~999인)	4.2	4.2	4.1			
(1,000인 이상)	4.3	4.3	4.0			

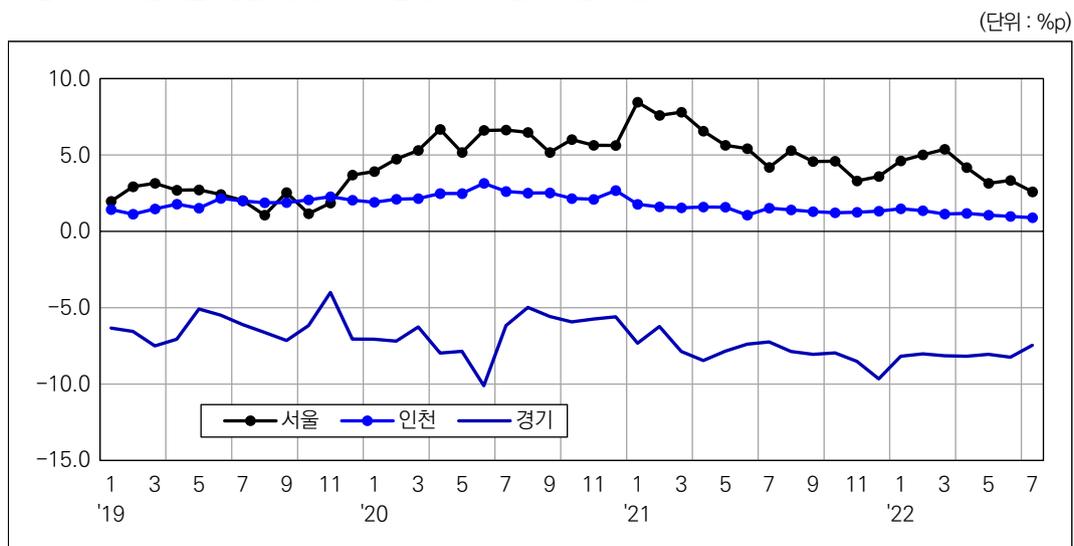
주: 임금근로자는 근속기간(조사기간연월-직장시작연월)이 1년 미만인 청년취업자를 의미.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료: 고용정보원, 「고용행정통계시스템(EIS)」.

## 8. 지역별 · 직종별 상대적 구인구직 선호도 변화

구인 사업체가 위치한 지역과 청년층 구직자가 선호하는 근무지 비중을 비교하여 지역에 따른 상대적 구인구직 선호도를 비교해 보았다. 인구가 집중되어 있는 수도권의 경우를 살펴보면, 2017년부터 2018년까지 서울에 위치한 구인 사업체 비중보다 서울에 근무하고자 하는 구직자의 비중이 약 5%p 더 높은 것을 알 수 있다. 수도권 지역에서 구인보다는 구직 선호가 전반적으로 높게 나타나고 있는 것이다. 특히 코로나19의 영향이 강했던 시기에 청년층의 서울 구직 선호가 서울 사업체 구인비중에 비해 최대 8%p가량 높은 것으로 나타나 구직 선호가 해당 시기에 서울로 더 집중되는 경향이 나타났다. 서울과 달리 경기도는 구직 선호 비중보다는 구인 사업체의 구인비중이 높다. 각 지역 권역(충청, 전라, 경상)별로 대전, 광주, 대구, 부산과 같은 광역시는 상대적으로 구직 선호가 높게 나타나고 그 외 전남, 경북과 같은 자치도는 구인 사업체의 비중이 높게 나타나고 있다.

이러한 상대적 구인구직 선호도의 절대값을 각 지역별로 더해주고 2로 나누게 되는 던컨지수(Duncan index)를 통해 구인구직 간 분리(segregation)가 어떠한 추이를 지니는지 살펴볼 수 있다. 던컨지수가 0에 가까울수록 구인구직 간의 격차가 덜하고 1에 가까울수록 격차가 많이 난다고 볼 수 있다. 2017년부터 2019년까지 구인구직의 지역별 분리정도는 점차 줄어드는 추세였다. 2020년부터 분리도가 다소 증가하는 추세를 보이고 있다. 코로나19의 영향이 노동시장에 본

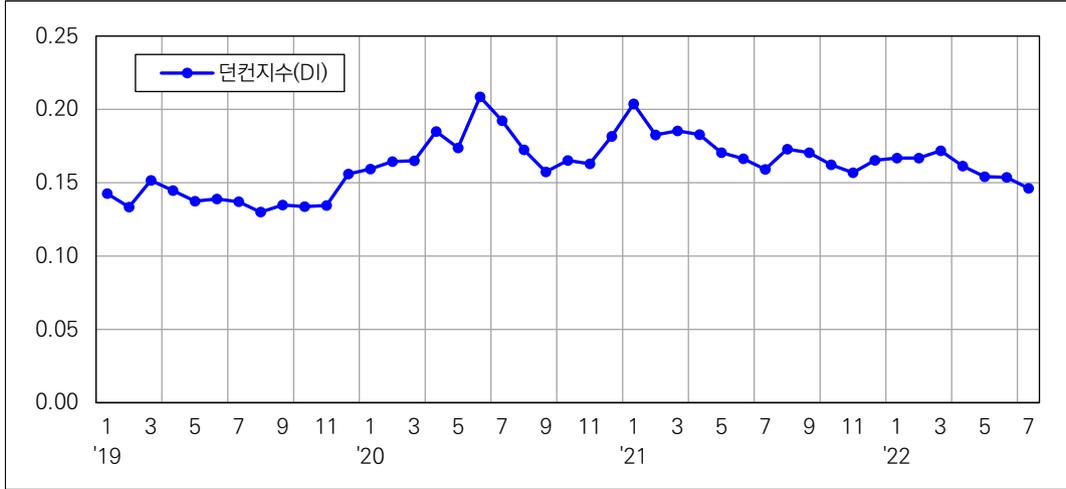
[그림 12] 수도권(서울, 인천, 경기)의 지역별 상대적 구인구직 선호비중의 차



주 : 청년이 선호하는 근무지 비중에서 수도권 지역에 위치한 사업체 비중을 뺀 값을 의미함.  
 자료 : 고용정보원, 「고용행정통계시스템(EIS)」.

격적으로 반영된 이후로 지역 간 구인구직 미스매치가 상대적으로 심화되었다고 해석해 볼 수 있다. 이러한 미스매치의 심화는 경합조사상의 고용지표로 확인되는 청년 고용의 회복세와는

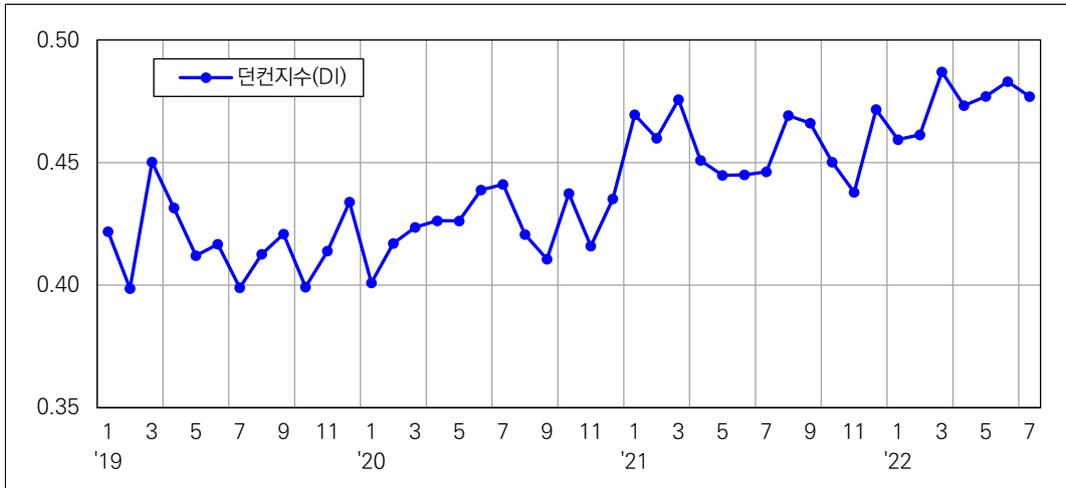
[그림 13] 청년의 구인구직의 지역별 분리수준(던컨분리지수)



- 주: 1)  $DI = \sum |a_i| / 2$ , DI가 0에 가까울수록 분리정도가 낮고, 1에 가까울수록 분리정도가 높음.  
 2)  $a_i = [\text{청년층 } i\text{지역 구직자} / \text{청년층 구직자} - i\text{지역 구인기업} / \text{전체 구인기업}]$ ,  
 $a_i$ 가 높으면 상대적 구직선호도가 높고,  $-a_i$ 가 커지면 상대적 구직비선호도가 높음을 의미함.

자료: 고용정보원, 「고용행정통계시스템(EIS)」.

[그림 14] 청년의 구인구직의 직종별 분리수준(던컨분리지수)



- 주: 1)  $DI = \sum |a_i| / 2$ , DI가 0에 가까울수록 분리정도가 낮고, 1에 가까울수록 분리정도가 높음.  
 2)  $a_i = [\text{청년층 } i\text{직종 구직자} / \text{청년층 구직자} - i\text{직종 구인사업체} / \text{전체 구인사업체}]$ ,  
 $a_i$ 가 높으면 상대적 구직선호도가 높고,  $-a_i$ 가 커지면 상대적 구직비선호도가 높음을 의미함.

자료: 고용정보원, 「고용행정통계시스템(EIS)」.

별개로 체감적 청년 고용 상황을 부정적으로 만드는 요소로 인식될 수 있다. 해당 영향이 서서히 줄어들고 고용의 회복세가 본격화된 2022년에는 분리도가 다시 2018년 수준으로 낮아졌다. 지역 간 구인구직 선호의 편차가 줄어들고 있음을 시사하고 있다.

위와 같은 청년 구직자와 구인 기업 간 선호 차이를 직종별로 살펴본다. 던컨지수를 통해 직종별(한국고용직업분류 중분류 기준) 분리수준을 살펴보게 되면 코로나19 발현 이후 분리도가 점차 증가하면서 청년층 구인구직 미스매치의 직종별 편차가 심화되고 있다고 볼 수 있다.

요약하면, 청년의 지역별 구인구직 간 상대적 선호에 관한 미스매치는 최근 들어서는 어느 정도 개선되고 있는 것으로 보이지만, 직종별 미스매치는 여전히 뚜렷하게 남아 있고 그 격차가 더욱 심화되고 있는 것으로 보인다. 청년층이 구직 시 선호 지역을 옮기는 것보다 선호 직종을 변경하는 것을 더 꺼린다고 해석할 수 있다. 본인의 전공과 희망 직무에 맞는 직종 이외에 일자리를 탐색하는 일은 여전히 구직청년 입장에서 받아들이기 어려운 문제이기 때문이라고 볼 수 있다.

## 9. 청년 고용의 주관적 지표

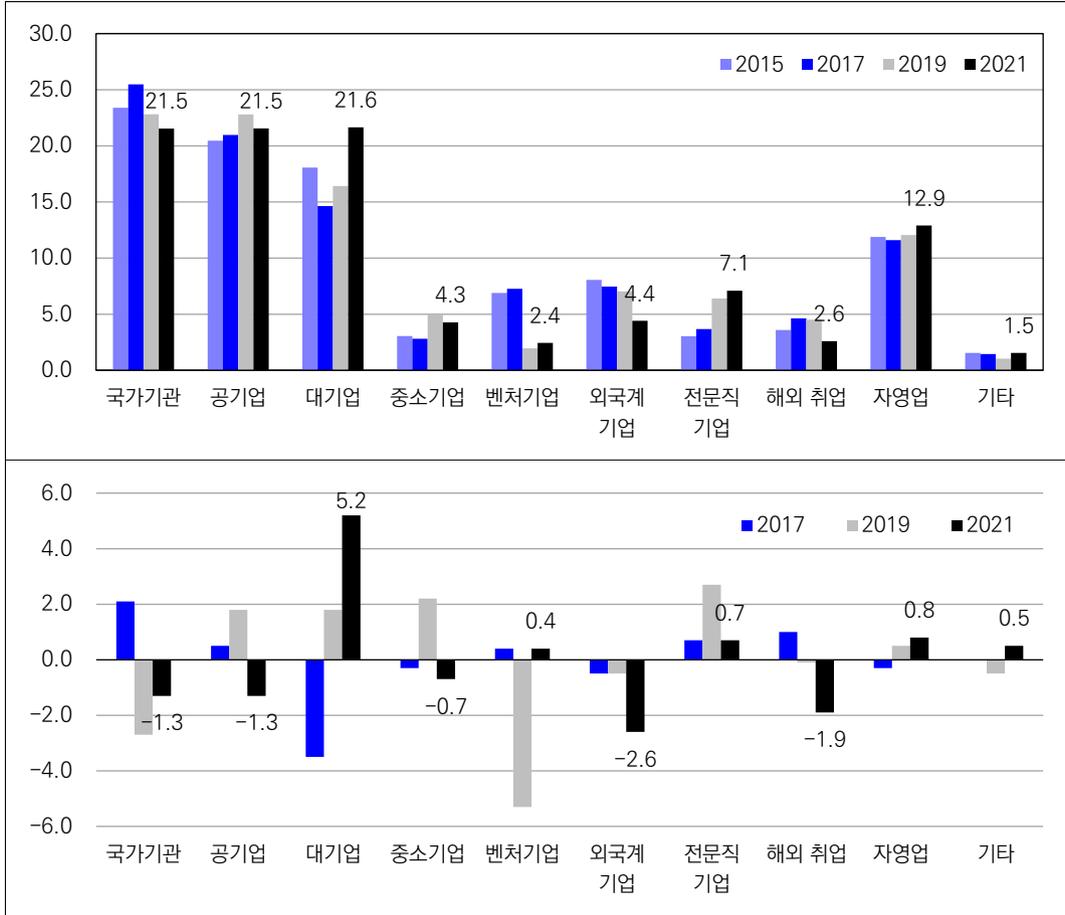
다음은, 청년층이 체감하는 노동시장 상황을 통계청 사회조사<sup>2)</sup> 자료를 활용하여 살펴본다. 우선 2021년 들어 대기업을 선호하는 청년층 비중은 21.6%로 이전에 비해 크게 증가했다. 청년층의 대기업 선호도는 2019년 대비 2021년에 5.2%p 증가한 반면, 동일기간 국가기관과 공기업 선호 비중은 감소했다. 이러한 변화는 대표적 고용 통계인 경찰 청년층 부가조사에서도 나타나, 일반기업체 시험을 준비 중인 비경제활동인구 청년층 비중이 최근 늘어나고 있는 모습이 관찰된다. 즉, 사회 통계상에서의 선호도 변화를 고용 통계에서도 확인할 수 있을 만큼 대기업에 대한 청년층의 선호는 늘었다. 하지만 대기업 구인 방식은 점차 신입 공채에서 경력 수시채용으로 변화하는 추세이다. 따라서 위와 같은 변화는, 높아진 선호에 비해 상대적으로 좁아진 대기업 취업 기회로 인해, 청년층 고용이 지표상으로 호성적을 보임에도 불구하고 실제로 느껴지는 고용 상황은 악화되었을 가능성을 보여준다.

청년 취업자가 체감하는 평균 소득 만족도는 최근 증가하고 고용 불안정성은 감소했다. 소득 만족도(1~5점 척도)를 평균으로 살펴보면, 2021년에 만족도가 다소 증가했음을 알 수 있다. 다만, 각 응답별 비중을 보면 '매우 불만'이 증가하고 '약간 만족'이 크게 증가하여 소득 만족도의 격차가 확대된 것으로 보인다. 고용 불안정성(1~4점 척도)도 평균 점수는 2021년 낮아졌다. 다만, 체감적 불안정성의 양극단 응답이 소폭씩 증가하면서 소득 만족도와 마찬가지로 그 격차가

2) 사회조사 자료는 연 1회 조사되며, 노동 관련 문항은 2년 주기로 조사된다. 조사시점은 각 연도 5월 12일이며, 15~29세 청년층 샘플은 6,000~7,000명 내외이다.

[그림 15] 청년층(15~29세)이 선호하는 직장 유형별 비중(상) 및 변화(하)

(단위: %, %p, 이진조사연도대비)



주: 1) "귀하가 가장 근무하고 싶은 직장은 어디입니까?"에 대한 응답임.

2) 비중 증감은 이진조사연도대비임. 예를 들면, 2021년은 2019년 대비임.

자료: 통계청, 「사회조사」, 각 연도.

확대되었다고 볼 수 있다. 즉, 전반적인 수준에 있어 청년이 체감하는 소득 만족도와 고용 불안 정성이 나빠졌다고 볼 수는 없으나 그 격차가 커졌다는 점이 확인된다.

반면 근로 여건에 대한 만족도는 악화되고 있다. 전반적 일자리 만족도는 2019년, 2021년 연속 감소했으며, 세부 항목별로 '직무', '급여', '장래성', '근무환경', '근로시간 만족도' 역시 2019년과 2021년 감소하는 양상을 보이고 있다.<sup>3)</sup> 따라서 청년층의 근로 여건 만족도는 다양한 측면

3) 소득 만족도는 임금근로자로 한정하여 보아도 2021년 증가하였다. 반면 근로 여건 중 급여에 대한 만족도는 감소하여 두 지표는 추세의 차이가 있다. 이는 문항에 따른 차이로 볼 수 있는데, 소득 만족도에는 근로소득과 더불어 사업소득, 재산소득, 이진소득 등이 모두 포함되는 반면 급여는 근로소득만 고려한다는 차이가 있다. 최근 가계금

에서 악화되었음을 알 수 있으며, 이러한 변화는 양적인 고용지표 회복 여부와 청년의 체감 고용 상황과의 괴리를 잘 보여준다.

〈표 12〉 청년층(19~29세) 소득 만족도와 고용 불안정성 응답별 비중 추이

(단위: 점, %)

	소득 만족도						고용 불안정성				
	평균	매우 불만족	약간 불만족	보통	약간 만족	매우 만족	평균	전혀 느끼지 않음	느끼지 않는 편임	느끼는 편임	매우 많이 느낌
2011	2.61	9.8	34.5	42.7	11.2	1.7	2.75	6.6	31.1	42.8	19.5
2013	2.60	10.8	32.6	43.7	11.4	1.5	2.73	7.5	30.7	43.6	18.3
2015	2.59	11.5	32.9	42.6	10.9	2.0	2.75	7.7	29.9	42.7	19.8
2017	2.62	11.7	31.9	41.5	13.0	2.0	2.72	9.3	28.6	43.3	18.8
2019	2.62	11.1	31.1	44.0	11.7	2.1	2.68	9.5	30.4	43.0	17.1
2021	2.73	14.9	26.8	32.1	23.2	3.1	2.61	11.9	33.9	35.4	18.8

주: 1) 소득 만족도는 “귀하는 소득이 있으십니까? 있다면 본인의 소득에 어느 정도 만족하십니까?”에 대한 응답임. (1) 매우 불만족한다, (2) 약간 불만족한다, (3) 보통이다, (4) 약간 만족한다, (5) 매우 만족한다로 응답함.

2) 고용의 불안정성은 “귀하는 평소 가까운 미래에 직장(직업)을 잃거나, 직장(직업)을 바꾸어야 한다는 불안함을 느끼십니까?”에 (1) 전혀 느끼지 않는다, (2) 느끼지 않는 편이다, (3) 느끼는 편이다, (4) 매우 많이 느낀다로 응답한 결과임.

3) 19세 이상만 조사됨. 분석은 소득이 있는 취업자로 한정함.

자료: 통계청, 「사회조사」, 각 연도.

〈표 13〉 19~29세 청년이 느끼는 근로 여건 만족도 추이

(단위: 점)

	전반적 만족도	직무	인사 관리	급여	복리 후생	장래성	근무 환경	인간 관계	근로 시간	교육 훈련
2011	2.96	2.86	3.57	3.48	3.58	3.51	2.97	2.74	3.13	3.50
2013	2.96	2.78	3.54	3.38	3.48	3.49	2.91	2.66	3.09	3.45
2015	2.95	2.89	3.57	3.34	3.49	3.51	2.90	2.74	3.06	3.32
2017	2.95	2.81	3.57	3.36	3.41	3.48	2.89	2.70	3.04	3.22
2019	2.81	2.72	3.43	3.20	3.24	3.32	2.77	2.63	2.85	3.05
2021	2.79	2.69	3.65	3.13	3.22	3.24	2.72	2.74	2.78	3.22

주: 1) 각 항목은 (1) 매우 만족한다~(5) 매우 불만족한다로 응답함.

2) '모르겠다' 및 '해당 없다'는 응답은 평균에서 제외함.

자료: 통계청, 「사회조사」, 각 연도.

응복지조사 결과에 따르면 2020년 29세 이하 가구주의 경우 경상소득은 전년보다 증가하였는데, 이는 주로 사업 소득 및 공적이전소득(재난지원금 등)이 증가한 영향이었다. 따라서 두 지표 간 추이의 차이는 소득이 더 포괄적인 수입을 고려하기 때문으로 판단된다.

### Ⅲ. 요약 및 결론

2022년은 청년 고용이 양적 수치상으로 코로나19 영향에서 벗어나 완전한 회복세를 보인 시기이다. 상반기까지 고용률 증가, 실업률 감소, 비경제활동인구 감소가 동시에 나타나면서, 청년들의 노동시장 진출이 활발했다. 다만, 청년 고용의 질적 변화와 더불어 팽창하는 양적 지표와 체감적 청년 고용 상황과의 괴리가 점점 벌어지는 것이 아니냐는 우려가 존재하는 것 또한 사실이다. 이에 본고에서는 청년 고용을 좀 더 세분화하여 살펴보고 청년 고용의 질적 측면이 어떻게 변화하였는지, 또한 체감적 청년 고용 상황과 지표 간 괴리가 어떠한 점에서 나타날 수 있는지 살펴보았다.

청년층 고용은 상반기를 끝으로 양적 증가폭이 둔화됐다. 3분기 취업자 증가폭이 1분기의 3분의 1에도 미치지 못했다. 이는 학력별로 보았을 때, 전문대졸 이상 청년 취업자 증가폭이 둔화됐기 때문이다. 간호 관련 고용 증가폭이 줄어들면서 전문대졸 및 대졸 고용률 증가폭도 동반 하락했다. 한편, 음식숙박업·임시직 고용은 3분기부터 회복세를 보였다.

2021년에 이어 2022년에도 청년층 임금근로자 증가는 이어졌다. 2021년 청년층 고용 회복세가 주로 비정규직 중심이었다면, 2022년은 정규직 중심이라는 점에 차이가 있다. 2021년은 코로나19 확산 영향으로 전년에 감소했던 청년층 고용이 비정규 임시직을 중심으로 증가했었다. 2021년은 경기 회복세에 대한 불확실성이 여전히 높은 상태였기 때문에, 고용조정이 상대적으로 용이한 비정규 임시직, 기간제 근로자 위주로 청년 노동수요가 증가했던 것으로 판단된다. 2021년은 청년 고용의 양적 증가는 있었지만, 상대적으로 불안정한 일자리의 증가가 주를 이뤘다는 점에서 청년 고용지표와 체감 간 괴리가 발생했을 것으로 보인다. 2022년의 청년층 고용은 상대적으로 좋은 일자리로 평가되는 정규직이면서 상용직인 근로자 중심으로 증가했다는 점이 긍정적이다. 다만, 신규로 채용된 근로자 수가 전년도보다 감소했고, 2021년 큰 폭으로 증가한 비정규 임시직 비중이 2022년에도 유지되고 있다는 점은 아쉬운 부분이다.

당해년 졸업자 고용률은 2021년에는 기저효과를 뛰어넘는 증가를 보이다가 2022년 상반기에 증가세가 둔화됐다. 전문대졸 당해년 졸업자 고용률 증가폭이 줄었고, 대졸자의 경우도 당해년 졸업자 고용률이 감소로 전환됐다. 이는 해당 학력대에서 노동시장 신규 진입자의 고용 상황이 좋지 않았음을 의미한다. 이에 체감적 청년 고용 상황이 부정적으로 인식되었을 가능성이 있다. 다만, 이러한 노동시장 신규 진입자들의 어려움이 해를 넘겨 적체되고 있지는 않았다. 즉, 2022년 청년 졸업자의 고용 상황이 특별히 좋지 않기 때문에 관찰되는 변화였다.

한편, 최근 들어 최종학교 졸업과 입직시기의 격차가 길어지는 추세이며, 이행기간별 시간당

임금격차가 커졌다. 즉, 이행기간이 짧은 청년층이 근로조건 측면에서 더 나은 일자리에 입직하는 경향을 보였다. 평균적으로 입직까지의 이행기간이 길어지고 있는 상황에서, 이행기간별 임금의 격차가 커지는 현상은 청년의 고용 체감도를 악화시키는 또 다른 요인으로 평가할 수 있다.

중소기업 수준에서 구인과 구직 간의 미스매치도 상당한 것으로 나타났다. 종사자 수가 10~99명에 해당하는 사업체의 구인인원이 전체 구인인원 중 절반 이상을 차지하고 있지만, 실제 청년층 취업은 동일규모 사업체에서 35% 정도만 이루어지고 있다. 중소기업 사업체에서 구인 수요가 상당함에도 불구하고 실제 취업은 그보다 적게 이루어지면서 미스매치가 발생했다.

던킨분리지수를 활용한 분석에서는 청년의 구인구직 간 상대적 선호에 관한 미스매치를 지역별, 직종별로 살펴봤다. 상대적으로 직종별 미스매치가 더 뚜렷하게 관찰됐고 그 격차가 심화되고 있는 것으로 보인다. 희망 직무 이외의 일자리를 탐색하는 것이 구직청년 입장에서 받아들이기 어려운 문제임을 알 수 있다.

마지막으로, 사회조사를 통해 청년 고용에 대한 주관적 지표 변화를 살펴보았다. 대기업에 대한 청년층의 선호가 늘고 있었으며, 높아진 선호에 비해 더욱 한정적으로 변하는 대기업 취업 기회로 인해 청년층 고용이 지표상으로 호성적을 보임에도 불구하고 실제로 느껴지는 고용 상황은 악화되었을 가능성을 보여준다. 또한 청년층의 근로 여건 만족도는 다양한 측면에서 악화되었다. 이는 양적인 고용지표 회복 여부와 청년의 체감 고용 상황과의 괴리를 잘 보여주는 것이라 할 수 있다.

종합해 보면, 2021년 이후 나타난 고용지표 회복세는 양적인 측면에 비해 질적인 측면, 체감적 측면에서 충분한 정도였다고 판단하기는 힘들었다. 이러한 상황에서 청년 고용의 양적지표마저 2022년 3분기에는 둔화 양상을 보이고 있다. 거시경제적 불확실성이 어느 때보다 커지고 있는 상황에서, 고용 핵심연령층에 비해 고용안정성이 떨어지는 청년 고용이 점차 둔화될 가능성이 커지고 있는 것이다. 고용지표와 체감도 간의 격차를 줄이기 위한 정부의 지속적인 노력이 실효를 거두어 청년 고용이 양적으로나 질적으로 성장하는 2023년이 되길 기대해 본다. **KLI**