2021. 11.
Vol.60

NYPi Bluenote
블루노트 통계 Statistics

청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자[1)]

김기헌 선임연구위원
신동훈 부연구위원

개요

조사목적
- 국제적으로 다른 국가들에 비해 높은 수준을 보여주고 있는 청년 이직 문제와 관련하여 청년들의 전반적인 이직 실태 파악 및 정책적 대안 모색을 위해 「청년 사회·경제실태조사」(국가승인통계 제402004호)에서 청년 이직에 대한 부가조사를 실시하였음.

조사대상
- 전국 17개 시 · 도에 거주하는 만18세~34세의 일반 국민 중 3,520명
- 전체 응답자 분포를 보면, 남자 1,855명(52.7%), 여자 1,665명(47.3%), 만18~19세 477명(13.6%), 만20~24세 1,095명(31.1%), 만25~39세 1,050명(29.8%), 만30~34세 898명(25.5%)임.
- 전체 응답자(19~34세) 중에서 일 경험이 있는 청년은 78.0%로 2,514명이며 이들 중 이직을 경험한 청년은 46.7%였음.

조사방법
- 태블릿PC를 활용한 개별면접조사(TAPI: Tablet PC Aided Personal Interview)

조사내용
- 일한 경험이 있는 청년에게 이직의사와 이직 경험, 이직 사유와 이직 요인을 질문

조사기간
- 2020년 5월 말~10월 말(8월 말 계획이었으나 코로나19 영향으로 조사기간이 연장됨)

---

1) 본 블루노트 통계는 한국청소년정책연구원의 2020년도 연구과제인 '청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구Ⅲ: 청년 이직자' 보고서의 일부내용으로 보다 자세한 내용은 최종보고서를 참조하기 바람.

1 청년 이직 경험

■ 일 경험이 있는 청년 중에서 스스로 원해서 그만뒀다고 응답한 자발적 이직자는 이직을 경험한 청년의 88.4%였으며, 11.6%는 해고 등 원해서 그만둔 것이 아니었다고 응답 함.

– 고용보험통계에서 청년(18~34세)의 자발적 이직비율은 2018년 71.5%, 2019년 70.6% 등 70% 이상을 보여줌(고용보험통계, 2021. 01). 이 조사 결과, 고용보험통계의 상실사유보다 자발적 이직 비율이 높은 것은 이직자 중 아르바이트 등 고용보험 비가입자도 포함되어 있기 때문으로 보임.

– 자발적 이직 여부에 대한 성별 응답비율은 유사했으며 연령이 어릴수록 자발적으로 이직한 비율이 낮았음. 교육수준별로 고졸 이하의 경우 자발적 이직 비율이 가장 높았고, 대학원 이상이 가장 낮게 나타났음. 수도권 지역이 자발적 이직 비율이 낮았음.

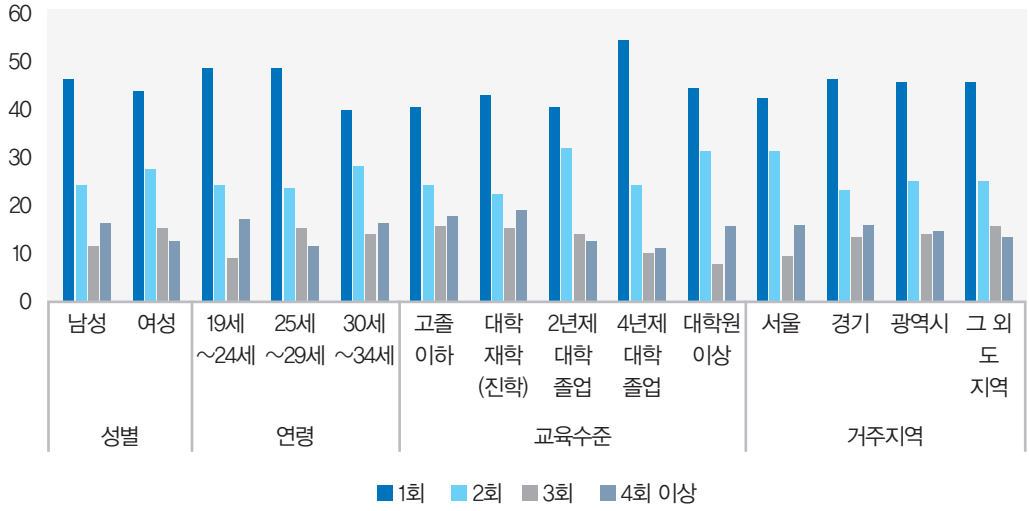
표 1 이직 경험자의 자발적 이직 여부 (단위: %)

구분	특성		이직 경험자	자발적 이직	비자발적 이직
전체(1,148)			100.0	88.4	11.6
성별	남성		52.4	86.8	13.2
	여성		47.6	86.1	13.9
연령	19세~24세		23.5	83.4	16.6
	25세~29세		37.4	86.5	13.5
	30세~34세		39.1	88.4	11.7
교육수준	대졸 미만	고졸 이하	26.8	91.8	8.2
		대학 진학(재학)	20.1	82.7	17.3
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	22.7	85.1	14.9
		4년제 대학 졸업	28.9	85.6	14.5
		대학원 이상	1.5	81.5	18.5
거주지역	서울		18.5	82.8	17.2
	경기		27.6	83.2	16.8
	광역시		22.2	91.2	8.8
	그 외 도 지역		31.7	88.2	11.8
거주형태	부모와 동거		53.3	83.3	16.8
	부모와 비동거(경제지원)		2.8	79.6	20.4
	부모와 비동거(독립)		44.0	90.8	9.2

* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임)

■ 이직 횟수가 한 번이라고 응답한 경우가 45.5%였으며, 두 번 이직했다고 응답한 비율이 25.9%, 3번은 13.6%였고, 4번 이상 이직을 한 경우는 15.0%였음.

- 여성보다 남성이, 연령이 낮을수록 4번 이상 잦은 이직을 경험하는 것으로 확인되었음. 연령층 가운데 19세~24세의 경우, 이직을 경험한 비율은 낮지만, 이직을 경험한 후 더 자주 일자리를 옮기는 것을 알 수 있음.
- 대졸 미만이 대졸 이상보다 이직 횟수가 더 많았으며, 경기지역에 거주하는 청년이 서울이나 광역시에 거주하는 청년보다 이직을 더 자주하였음. 부모와 동거하는 경우보다, 부모와 동거하지 않고 독립한 청년이 4번 이상의 이직을 경험한 비율이 높았음.

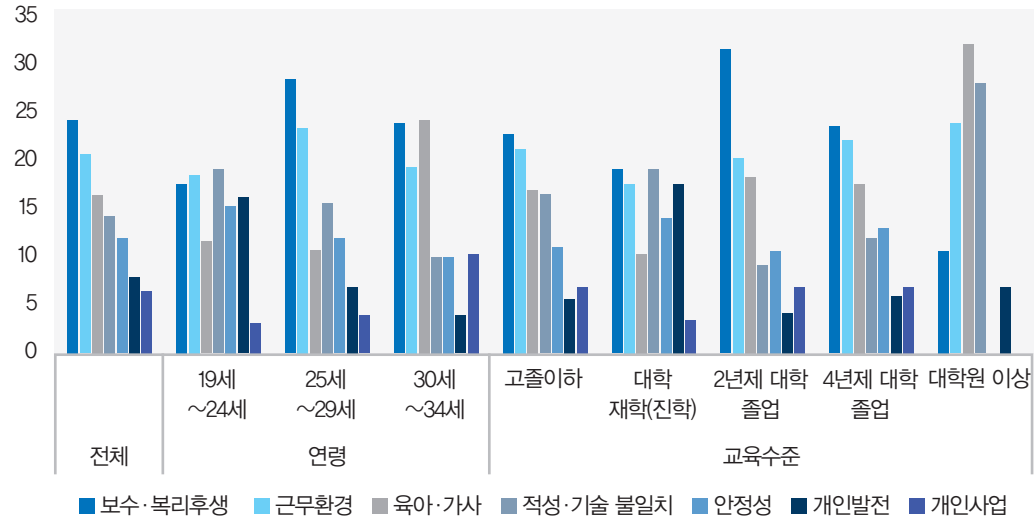


* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임)

그림 1 청년 이직 경험자 특성에 따른 이직 횟수(%)

2 청년 이직 사유

- 이직을 한 가장 주된 이유는 임금과 사내 복리후생(23.9%), 직장상사 등 근무환경(20.4%), 육아와 가사 등 집안사정(16.1%), 적성 · 기술 불일치(14.0%), 안정성(11.8%), 개인발전(7.7%), 개인사업(6.2%) 순으로 나타났음.
  - 연령별로 19세~24세는 적성과 기술 불일치가 원인이 되어 이직했다고 응답한 비율이 높았고, 25세~29세는 보수와 근무환경으로 인해, 30세~34세는 육아, 가사 등을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았음.
  - 교육수준에 따른 이직 사유를 분석한 결과, 전체적으로 보수와 근무환경을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았는데, 2년제 대학 졸업자는 보수와 복리후생, 대학에 진학했지만 졸업하지 않은 집단은 적성과 기술 불일치에 대한 응답 비율이 높게 나타났음.

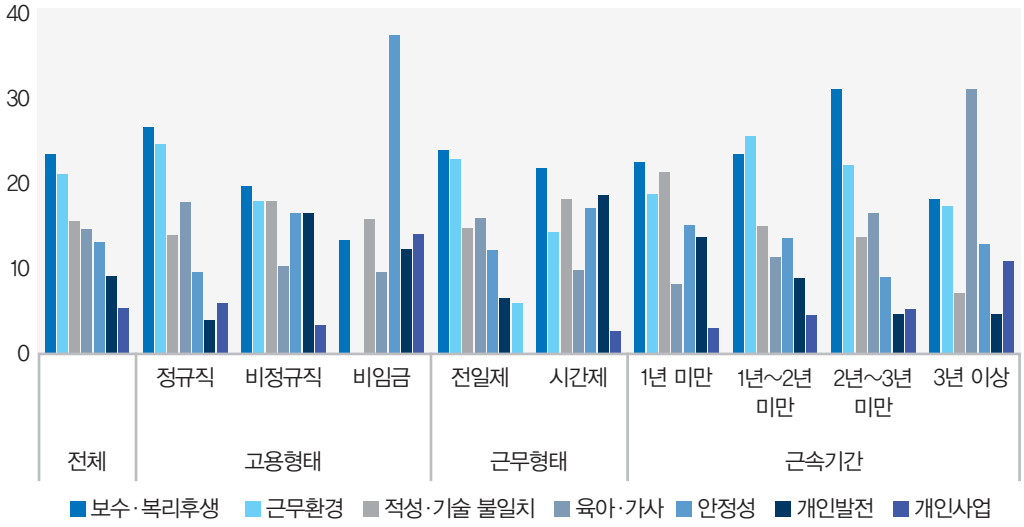


* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임).

그림 2 청년 이직 경험자 특성에 따른 이직 사유(%)

■ 그만둔 일자리 특성에 따른 이직 사유를 분석한 결과 유형별 차이가 있는 것으로 나타났음.

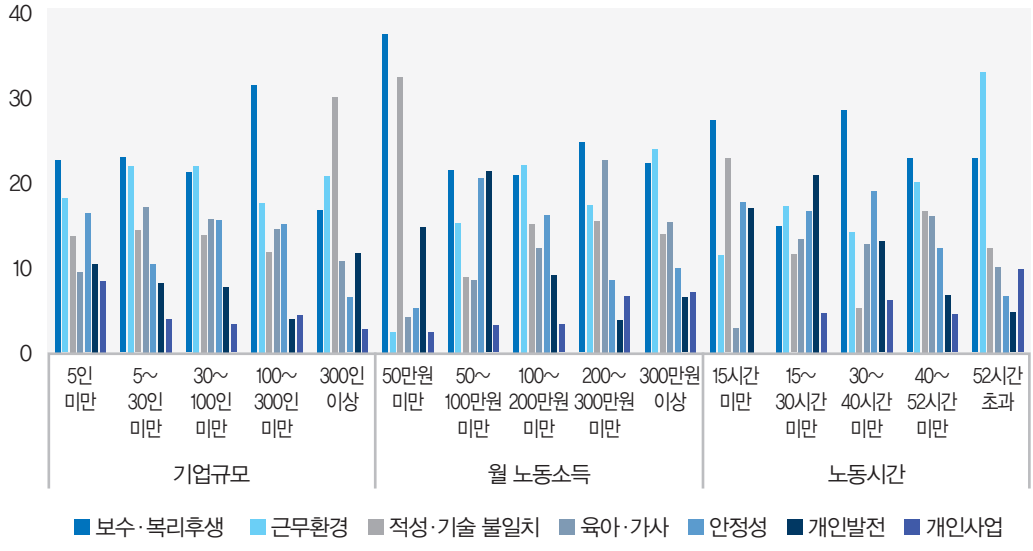
- 고용형태별 이직 사유를 확인한 결과, 정규직이 비정규직보다 보수와 복리후생(25.9%), 근무환경(24.0%)을 이유로 이직 했다고 응답한 비율이 높았음. 비정규직은 정규직보다 안정성(16.2%)과 적성과 기술 불일치(17.5%)가 이직의 주된 사유라고 응답한 비율이 높았음. 비임금노동자는 안정성(36.5%)을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았음.
- 근무형태별로는 전일제와 시간제 모두 보수와 복리후생(각각 23.4%, 21.2%) 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았는데, 시간제는 전일제보다 안정성(16.7%), 적성과 기술 불일치(17.7%), 그리고 개인의 발전(18.2%)을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았음.
- 근속기간에 따른 분석 결과, 2년 이상 3년 미만 근무한 경우, 보수와 복리후생(30.4%) 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았으며, 1년 미만 근무한 경우에는 적성과 기술 불일치(20.7%)로 이직했다고 응답한 비율이 높았음. 한편, 3년 이상 근무한 경우에는 육아와 가사(30.4%) 때문에 이직했다고 응답한 비율이 높았는데, 결혼과 출산으로 인한 여성의 경력 단절이 반영된 결과로 해석됨.



* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임).

그림 3 그만둔 일자리의 근로조건에 따른 이직 사유 I (%)

- 종사자 수에 따른 이직 사유를 분석한 결과, 5인 미만 직장에 근무한 경우, 안정성(16.5%)과 보수와 복리후생(22.8%), 근무환경(18.2%)을 이유로 이직했다고 응답한 비율이 높았음. 종사자 수 100인~300인 미만 직장은 보수와 복리후생(31.6%)이, 300인 이상은 적성과 기술 불일치(30.1%)를 이유로 이직했다는 응답자 비율이 높았음. 영세사업장, 중소기업, 대기업의 근무환경의 차이가 반영된 결과로 해석됨.
- 노동소득이 50만원 미만으로 매우 낮은 경우, 보수(37.6%)와 적성과 기술 불일치(32.6%)가 이직에 영향을 미쳤다고 응답한 비율이 높았으며, 300만원 이상의 상대적 고소득군에서는 근무환경(24.1%)이 이직의 주된 사유라는 응답 비율이 높았음.
- 노동시간의 경우, 주당 평균 30시간 미만 단시간 노동자는 안정성과 보수, 52시간 초과 장시간 노동자는 근무환경(33.1%) 때문에 이직했다고 응답하였음.



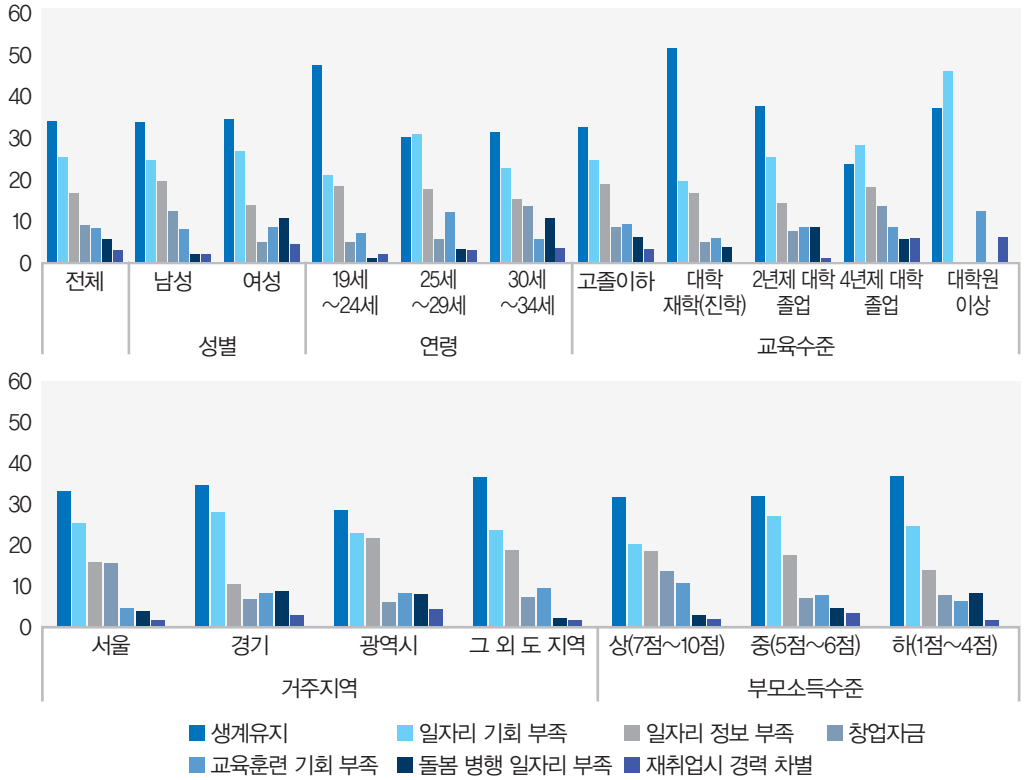
* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임).

그림 4 그만둔 일자리의 노동조건에 따른 이직 사유 II (%)

3 청년에게 이직이 미친 영향

■ 일을 그만둔 후 가장 어려웠던 점은 '생계유지를 위한 생활비 부족'(33.6%)이었으며, '일자리 기회의 부족'(25.1%), '일자리 정보 부족'(16.5%) 순으로 높았음.

- 생계유지로 인한 어려움은 19세~24세 연령에서 47.3%, 대학에 진학했지만 졸업하지 못한 대졸 미만 청년에서 51.1%로 매우 높은 수준이었음.
- 남녀별로 가장 주된 어려움은 생계유지와 일자리 기회부족으로 같았으나 여성의 경우 돌봄 병행 일자리 부족과 재취업 시 경력 차별이라는 응답이 높았음.
- 연령별로는 25세~29세, 교육수준 별로는 4년제 대학졸업 이상에서 '일자리 기회 부족'으로 인한 어려움에 대한 응답이 높았음.
- 거주지역의 경우, 서울이나 경기도 보다 광역시에 거주하는 청년이 '일자리 정보 부족'으로 인한 어려움을 겪었다고 응답한 비율이 높았음.



* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임).

그림 5 청년 이직 경험자 특성에 따른 이직 후 어려움(%)

4 청년 이직 경험자의 정부 지원 수급 경험

■ 이직과 관련된 정부 정책에 대해 전반적으로 인지율보다 수급률이 낮은 수준이었음.

- 지원가능대상 여부로 인해 인지율보다 수급율이 낮을 수 밖에 없으나 실업급여 수급율이 낮은 다른 이유 중 하나로 청년의 높은 자발적 이직 비율을 들 수 있음.
- 실업급여 외에 취업성공패키지, 내일채움공제, 청년구직활동수당의 인지율은 절반 수준에 그쳤고, 수급률도 10.0% 미만이었음.
- 연령이 낮은 경우, 그리고 교육수준이 낮은 경우 대체로 인지율과 수급률이 낮았음.
- 거주지역에 따라서는 실업급여와 취업성공패키지 경우 경기도가 수급률(33.2%, 10.8%)이 높은 편이었으나, 청년구직활동 수당과 내일채움공제의 경우는 서울시의 수급률(8.7%, 7.1%)이 높은 편이었음.

표 2 이직 경험자의 이직 관련 정부 정책 인지율 및 참여 경험 (단위: %)

구분	특성		실업급여		청년구직활동수당		취업성공패키지		내일채움공제	
			인지율	수급률	인지율	수급률	인지율	참여율	인지율	참여율
전체(1,148)			78.7	27.6	48.6	4.7	50.8	9.6	49.7	4.4
성별	남성		79.4	27.2	49.9	5.1	53.3	8.9	48.2	4.4
	여성		78.0	28.1	47.2	4.3	48.1	10.3	51.5	4.5
연령	19세~24세		62.8	16.3	43.0	5.3	43.5	8.6	43.9	3.3
	25세~29세		81.5	25.4	52.5	5.9	56.6	11.9	59.0	7.8
	30세~34세		86.7	34.7	48.3	3.3	49.9	8.0	44.9	1.9
교육수준	대졸 미만	고졸 이하	74.6	27.7	41.2	2.2	41.1	7.7	39.9	3.7
		대학 진학(재학)	67.0	20.9	42.6	3.5	43.3	5.8	46.2	3.4
	대졸 이상	2년제 대학 졸업	82.2	30.2	47.9	4.7	53.1	11.8	48.5	4.0
		4년제 대학 졸업	87.3	28.8	59.6	6.6	62.6	11.7	60.9	5.5
		대학원 이상	90.7	36.5	77.9	30.2	81.3	18.8	84.8	17.4
거주지역	서울		82.7	24.5	48.8	8.7	50.9	9.0	52.1	7.1
	경기		82.3	33.2	46.7	5.6	52.2	10.8	50.5	4.8
	광역시		79.3	24.9	60.3	2.1	63.1	6.6	58.5	4.5
	그 외 도 지역		78.7	26.3	41.8	3.5	40.6	11.0	41.8	2.6

* 주: 한국청소년정책연구원(2020). 청년 사회 · 경제실태조사 원자료(19세~34세 청년 이직 경험자 대상 분석 결과임)