i-KIET 산업경제이슈

제221호 2026-21

발행일 2026년 6월 26일 | **발행인** 권남훈 | **편집인** 이두희 | **발행처** 산업연구원

노동시장 이중구조와 청년 취업

대기업과 중소기업 임금 격차를 중심으로

민순홍 부연구위원

- **청년층 노동시장 진입 지연과 대-중소 이중구조 관계를 규명하고 정책적 지원방안 모색 필요**
  - 최근 청년층 노동시장 이탈과 진입 지연은 사회 전체의 숙련도 저하와 노동시장 비효율성 증대를 유발, 그 원인인 대-중소기업 간 노동시장 이중구조 현황 파악과 대응을 위한 정책적 지원방안 모색 필요
- **국내 대기업 일자리 비중은 12% 수준에서 유지되고 대-중소기업 간 임금 비율은 개선되었으나, 임금의 명목 격차는 확대되어 이중구조는 심화된 것으로 인식될 가능성**
  - 대기업은 상용 임금 근로자 고용의 12% 수준을 담당하고 중소기업은 43%에서 39%로 감소 추세
  - 대기업 대비 중소기업 임금은 평균 0.43(2015년) → 0.49(2024년)로 개선되었으나 명목 임금 격차는 월 289만 원 → 365만 원으로 벌어져 대-중소기업 이중구조가 강화되었다고 인식될 가능성이 높아짐.
- **노동시장 경직성이 강화되는 가운데 중소기업에서 대기업으로 이직 가능성은 매우 희박**
  - 전년도 일자리를 유지하는 근로자 비중은 증가하고 신규 진입 및 퇴출은 줄어드는 등 노동시장 경직화
  - 일자리를 이동하더라도 동일 규모 기업 내 이직이 대부분이고 중소기업 → 대기업 이동은 최대 5~6% 수준으로 이직을 통한 일자리 이동성이 점차 약화
- **대-중소기업 임금 격차 인식은 청년들의 노동시장 진입 지연을 유발, 청년층 노동시장 진입과 중소기업 취업 청년의 실질 근로조건 개선을 위한 연속성 있는 청년지원정책 강화 필요**
  - 대기업과 중소기업 임금 격차가 증가할수록 청년층의 노동시장 진입이 늦어지며, 현재 임금 격차를 고려하면 4년제 대졸자의 졸업이 약 1개월, 노동시장 진입이 3.6개월 지연되는 것으로 추정
  - 청년들의 중소기업 취업 유도 및 장기근속 제고를 위해서는 기업보다는 청년을 대상으로 한 직접 지원을 확대하여 실질임금 제고를 도모하고, 지원의 연속성을 담보하여 장기적 계획 수립이 가능하도록 개선

핵심 주제어: 노동시장 이중구조, 청년 취업

청년층의 노동시장 진입 지연과 대-중소기업 이중구조의 관계 규명 필요

- **인구 감소로 노동 투입의 경제성장 기여도가 감소하는 가운데 미스매치 증가 및 청년층 노동 공급 감소와 같이 노동력 활용의 비효율성은 증가**
  - 생산가능인구 감소와 고령화로 노동력이 경제성장에 기여하는 부분은 지속적으로 감소하여 2030년 전후로 노동 투입의 경제성장 기여도가 마이너스로 전환될 전망
  - 인구 감소 문제는 노동력의 효율적 활용을 통해 보완되어야 하나, 빈 일자리와 구직자 간 미스매치는 증가하고 청년들의 노동시장 진입 시기가 늦어지고 '쉬었음' 청년 비중이 증가하는 등 가용 노동력 활용이 부진한 상황
    - 미스매치로 인한 고용 손실은 2024년 7만 2,000개로 2015년 2만 5,000개 대비 빠르게 증가[1]
    - 20대 인구 대비 '쉬었음' 비중[2]은 2025년 7.1%로 30대보다 약 2배 높고 2015년 대비 1.8배 증가
- **특히 청년들의 노동시장 이탈과 진입 지연은 노동시장 고령화를 가속시키고 개인의 인적자본 감소가 사회 전체의 숙련도 저하로 이어진다는 측면에서 장기적인 관점의 사회적 문제로 다루어져야 함.**
  - 청년층 인구가 점차 감소하는 상황에서 청년들의 노동시장 진입 지연과 이탈이 적층되면 노동시장 내 고령화 속도는 전체 인구보다 빠르게 악화
  - 청년의 생애 노동시간(lifetime working hours) 감소는 현장 실무 교육(on-the-job training)과 일을 통한 학습(learning-by-doing)에서 얻을 수 있는 인적자본 축적 기회 감소로 이어지고 이는 숙련도 저하를 유발
  - 청년층 전반의 개인 숙련도 감소는 사회 전체의 노동력 질(quality) 저하와 생산성 하락으로 이어지므로 이는 사회적 관점에서 다루어져야 함.
- **청년층의 노동 이탈 원인으로는 '원하는 일자리 부족'이 지적되며, 이 이면에는 대기업과 중소기업 간 이중구조 심화가 작용했을 것으로 추정되나 관련 선행연구는 부재**
  - 청년들은 '임금'을 취업에 가장 중요한 요소[3]라고 생각하고 '적합한 일자리 부족'으로 '쉬었음'을 선택[4]했다고 조사되어, 청년층의 노동시장 진입 지연에 양질의 일자리 취업 여부가 주요하게 작용했을 것으로 추정됨.
    - 수시·경력 채용 확대로 경력 없는 청년들이 노동시장에 진입할 기회가 감소하는 비자발적 요인도 명백히 실재
    - 그러나 장기 쉬었음 청년의 87%는 근로소득 경험이 있는 것으로 조사[5]되어 청년들이 원하는 일자리와 현실적으로 취업 가능한 일자리 간 괴리로 인해 노동시장을 이탈하거나 취업을 유예하는 자발적 요인[6]도 존재
  - 청년들의 기대에 미치지 못하는 일자리 부족 이면에는 대기업과 중소기업 간 이중구조 심화가 작용할 것으로 예상되나 임금 격차 현황과 청년층의 노동공급 결정에 미치는 영향에 관한 실증 근거는 부족
    - 민순홍 외(2025) 설문조사 결과, (예비)대졸자 희망 입직 연봉은 평균 4,000만 원으로 조사되어 청년들이 기대하는 양질의 일자리 기준이 미디어 등을 통해 자주 접하는 대기업 수준에 맞춰진 것으로 판단됨.
  - 청년층이 원하는 양질의 일자리 부족이 대기업-중소기업의 이중구조에서 기인했다면 대중의 통념에 따른 대기업과 중소기업의 일자리 현황 및 임금 격차를 파악하는 것이 선행되어야 함.

---

1 민순홍(2025), 「노동시장 미스매치 현황과 정책적 제언」, i-KIET 산업경제이슈 제183호, 산업연구원.
2 「경제활동인구조사」를 사용하여 각 연령대별 총인구 대비 '쉬었음' 인구 비중으로 저자 산출.
3 민순홍·최민철·신현모(2025), 「노동시장 이중구조와 산업정책적 시사점」, 연구보고서 2025-18, 산업연구원.
4 기획재정부(2023), "청년층 노동시장 유입 촉진 방안": '쉬었음 청년' 2,826명을 대상으로 한 설문 결과 청년들은 '원하는 일자리 찾기 어려움'(33%)과 '다음 일 준비'(24%)를 쉬었음을 택한 주된 이유로 꼽았음.
5 고용노동부(2025. 3. 11), "장기 '쉬었음' 청년 77%가 불안, 그러나 85%는 '삶에서 일 중요'": 한국고용정보원이 1년 이상 '쉬었음' 경험이 있는 청년을 대상으로 실태조사를 실시 결과, 쉬었음을 택한 사유로 '적합한 일자리 부족(38.1%)'이 가장 주요한 사유로 꼽혔고, 과거 일자리가 저임금·저숙련·불안정할수록 쉬었음에 머무는 비중이 높은 것으로 나타남.
6 안준기·오세미(2025), "청년층 '쉬었음' 인구 증가 원인과 최근의 특징", 「계간 고용이슈」, 2025년 봄호: 경제활동인구조사 자료 분석 결과 25~34세 '쉬었음' 청년의 70.9%는 구직을 하지 않고 있으며, 그 사유로 '원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일거리가 없을 것 같아서'로 꼽은 비율이 44.8%, '이전에 찾아보았지만 일거리가 없었기 때문에'가 17.7%로 나타남.

대기업과 중소기업으로 나뉜 노동시장 이중구조의 현황

- **노동시장 이중구조는 노동시장이 임금 등 근로조건이 좋은 1차 시장과 그렇지 않은 2차 시장으로 분리된 구조를 일컬으며, 최근 대기업-중소기업으로 분리된 이중구조에 관심이 집중**
  - 노동시장 이중구조란 임금과 근로조건, 고용 안정성이 좋은 1차 노동시장(primary market, 대기업이나 정규직)과 그렇지 않은 2차 노동시장(secondary market, 중소기업이나 비정규직)으로 나뉜 구조를 일컬음.[7]
  - 최근에는 대기업-중소기업 격차에 주목하는데 대기업 비정규직 임금이 중소기업 정규직보다 높게 관측되어 소속 기업의 규모가 노동계약 형태보다 임금 결정에 더 주요하게 작용할 수 있다는 인식이 커졌기 때문임.
    - '2025년 6월 고용형태별 근로실태조사'[8] 기준, 300인 이상 기업 정규직 임금을 100이라고 했을 때, 300인 이상 비정규직 61.1, 300인 미만 정규직은 58.9, 300인 미만 비정규직은 41.5로 측정됨.
    - 최근 삼성전자, SK하이닉스 성과급 분쟁과 같이 대기업의 성과가 하청업체, 협력사 등 중소기업으로 확산되지 않고, 대기업과 중소기업 간 이익률 격차에 따라 임금 차이가 크다는 점에서 대기업 입직이 점차 중요해짐.
- **대기업 일자리 비중은 12% 수준에서 유지되나 중소기업은 43%에서 39%로 약 4%포인트 감소**
  - 「취업활동통계등록부」[9,10]를 활용해 15~64세 소득이 있는 상용 임금 근로자의 일자리 현황을 분석[11]
  - 기업규모별 일자리 비중을 산출하면 대기업 소속 근로자는 2015년 12.1%에서 2024년 12.6%로 비교적 일정한 추세를 유지하나 동 기간 중소기업은 42.6%에서 38.8%로 다소 감소[12]
    - 전체 근로자 수는 2015년 1,490만 명 → 2024년 1,670만 명으로 점진적으로 증가하였으며 이에 따라 대기업 근로자 수 자체는 2015년 181만 명 → 2024년 211만 명, 중소기업은 635만 명 → 648만 명으로 증가
  - 연령대별 특성을 살펴보면(〈그림 1〉 참조), 20대의 대기업 종사자 비중은 감소하고 있으나 40~50대는 오히려 증가 추세인데 이는 청년층 대기업 입직은 어려워지고 있는 반면, 기존 종사자의 근속기간은 늘어나고 있음을 시사
    - 20대 대기업 종사자 비중은 2015년 15.1%에서 차츰 감소하여 코로나19 영향으로 11.6%까지 떨어졌다 2024년 13.6% 수준으로 회복되었으나 과거에 비해 청년의 대기업 입직이 상대적으로 어려워지고 있는 추세
    - 40대 이상은 조기퇴직 등으로 대기업 근속 가능성이 줄어드는 연령대로 인식되나 최근 이 패턴이 다소 완화, 2015년에는 대기업 종사자 비중이 40대 11.7%, 50대 7.9%였으나 2024년에는 각각 14.2%, 10.5%로 증가하여 대기업 종사자의 근속기간이 늘어나고 있음이 관찰됨.
- **대기업 대비 중소기업 임금 비율은 점차 개선되고 있음에도 불구하고 명목 임금 격차는 계속 늘어나고 있어 노동자들은 대-중소기업 이중구조가 오히려 강화되었다고 인식될 가능성이 높음.**
  - 〈그림 2〉와 같이 대기업 대비 중소기업 평균 임금* 비율은 차츰 개선되는 추세로 2015년 0.43배에서 2024년 0.49배까지 증가하였으나 여전히 대기업의 절반에 미치지 못하는 수준에 머물고 있음.

    * 각 그룹 소속 근로자 임금을 단순 평균한 값으로 연령, 성별, 근속연수 등 차이를 보정하지 않은 값임.
  - 그러나 명목 임금 격차는 월평균 2015년 298만 원에서 2024년 365만 원으로 벌어져 대-중소기업 이중구조가 오히려 강화되었다고 인식할 가능성이 높음.
    - 물가 상승을 반영한 소비자물가지수(CPI, 2020년=100 기준[13])를 적용하여 실질 임금으로 환산하면 임금 격차는 2015년 314만 원에서 2024년 320만 원으로 비슷한 수준을 유지

---

7 Doeringer Peter, B. & Piore Michael, J.(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Heath.

8 고용노동부(2026. 4. 30), "2025년 6월 고용형태별 근로실태조사".

9 「취업활동통계등록부」는 우리나라 전체 인구의 고용 현황을 파악하여 행정자료에 등록된 개인의 전체 일자리 정보를 제공. 본 연구에 활용된 (취업활동편)은 각 개인의 연간 전체 일자리 중 소득이 가장 높은 일자리 정보를 제공(통계데이터센터 「취업활동통계등록부 이용자 설명자료).

10 「취업활동통계등록부」가 제공하는 대기업, 중견기업, 중소기업 등 기업규모 정보는 '상호출자제한기업집단', '중소기업기본법' 등 관련 법령에 의거하므로 대중의 인식과 동일한 기준으로 대-중소기업 분류 가능.

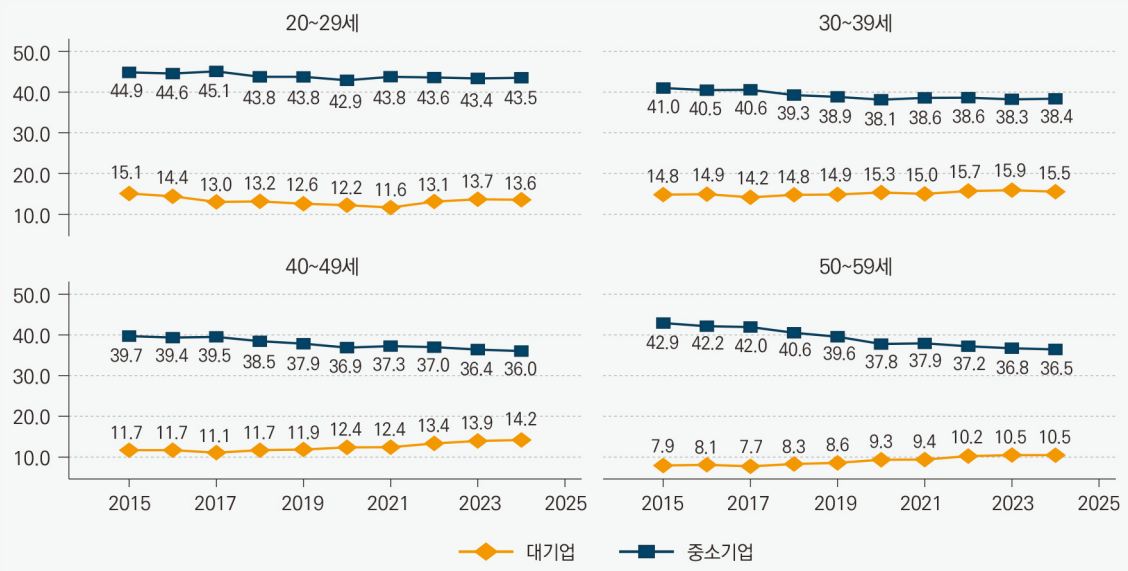
11 특수형태근로종사자(이하 특고)·프리랜서 및 자영업자, 임시일용직 종사자는 제외. 상용 임금 근로자이더라도 소득이 0이거나 보고되지 않은 근로자는 대상에서 제외함.

12 소득이 0이거나 소득정보가 누락된 근로자를 제외하지 않을 경우 대기업 종사자는 약 8% 수준으로 하락하며, 이는 모수에 소상공인 자영업자, 특고 등 사업소득이 보고되지 않는 사례가 다수 포함되기 때문임. 자세한 내용은 민순홍 외(2025) 참고.

13 데이터처 〉 국가통계포털KOSIS 〉 물가 〉 소비자물가지수(2020년=100 기준).

〈그림 1〉 연령대별 대기업/중소기업 종사자 비중 추세

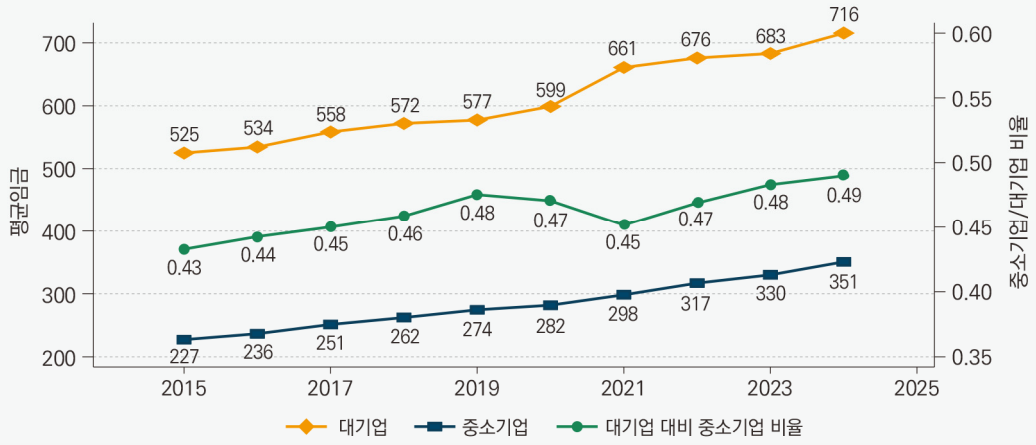
단위: %



자료: 「취업활동통계등록부(취업활동편)」를 활용하여 저자 작성.
주: 1) 상용 임금 근로자 중 소득이 보고된 자를 대상(특고, 프리랜서 등 노무제공자와 자영업자는 제외)으로 각각 대기업, 중소기업 종사자 비중을 산출.
2) 대기업은 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」에 따른 '상호출자제한기업집단'에 속하는 기업, 중소기업은 「중소기업기본법」 및 동법 시행령이 적용되는 기업.

〈그림 2〉 기업규모별 15~64세 상용임금근로자 월평균 임금 추세

단위: 만 원, %



자료: 「취업활동통계등록부(취업활동편)」를 활용하여 저자 작성.
주: 1) 15~64세 상용 임금 근로자 중 소득이 0 이상으로 보고된 자. 특고, 프리랜서 등 노무제공자는 제외.
2) 임금은 월평균 명목임금(=연평균 명목임금/12개월).

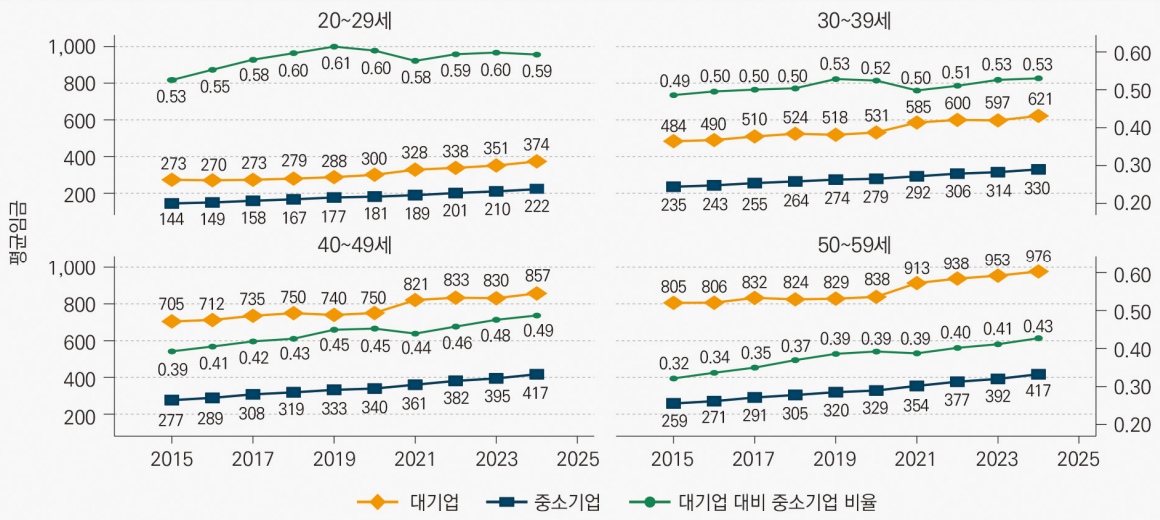
- 특히 코로나19로 중소기업과 소상공인 일자리 충격이 컸던 2021년 대기업 임금은 오히려 상승하면서 비(非)대기업 종사자의 상대적 박탈감이 크게 부각되는 계기로 작용

- **대기업과 중소기업 간 임금 격차는 연령이 높아질수록 증가하여 대기업 입직은 생애소득 우위를 확보하는 중요 계기로 작용**

- 대기업과 중소기업 간 평균 임금 격차는 연령이 높아질수록 강화되는 추세가 뚜렷하여 20대는 중소기업 평균 임금이

〈그림 3〉 연령대별 상용 임금 근로자 월평균 임금 추세

단위: 만 원, %



자료: 「취업활동통계등록부(취업활동편)」를 활용하여 저자 작성.
주: 1) 15~64세 상용 임금 근로자 중 소득이 0 이상으로 보고된 자. 특고, 프리랜서 등 노무제공자는 제외.
2) 임금은 월평균 명목임금(=연평균 명목임금/12개월).

대기업의 60% 수준에 다다르나 50대는 43%(2024년 기준)까지 하락(〈그림 3〉 녹색 선 참조).

- 경력이 짧은 20대는 기업규모에 따른 임금 격차가 가장 작으나 연공성에 따른 임금 상승률 차이가 반영되면서 연령대가 높아질수록 임금 격차가 급격히 벌어짐.

– 연령에 따른 임금 격차의 확대로 대기업 입직이 평균 10억 이상*의 생애소득 절대 우위를 확보할 수 있는 계기

* 25~49세까지의 연령대별 평균 임금 차이만 단순 계산하더라도 임금 소득에서 10억 원가량의 차이 발생

– 중위소득을 확인하면 대기업은 40대 이후에도 임금 연공성이 지속되어 비교적 안정적인 임금 상승 궤적을 보이나 중소기업은 개인 간 임금 편차가 크고 50대 이후 임금 하락 가능성이 높아 소득 안정성 측면에서도 불리

- 대기업은 40대 이후 평균소득과 중위소득의 차이가 작고 50대까지 연공성에 따른 임금 상승이 유지되는 패턴
- 중소기업은 40대 이후 개인 간 임금 편차가 크고 40대보다 50대 중위소득이 낮은 임금 역전이 관찰되어 상대적으로 소득 안정성이 떨어지는 현상이 관찰됨.

노동시장의 경직성 강화 추세로 중소기업에서 대기업으로의 이직은 매우 희박

- **대기업–중소기업 노동시장 이중구조를 이해하는 데 일자리 이동 현황을 확인하는 것이 중요**

– 중소기업으로 입직하더라도 경력을 쌓은 뒤 대기업으로 이직하는 것이 자유롭다면 임금 격차 문제가 완화될 수 있으므로 일자리 이동성 파악은 대–중소기업 노동시장 이중구조를 이해하는 데 중요

– 일자리 이동 현황은 상용 임금 종사자의 전년 대비 올해 일자리를 비교하여 유지, 이동, 진입, 그만둠으로 분류

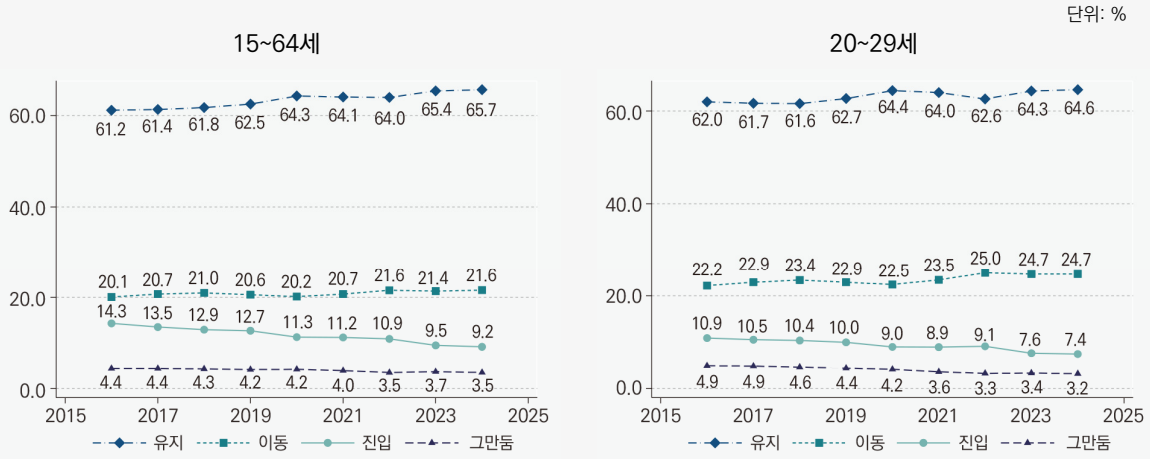
- 유지는 작년과 올해 일자리가 동일한 경우, 이동은 작년과 올해 모두 일하였으나 일자리는 변경된 경우, 진입은 작년에는 일하지 않았으나 올해는 일한 경우, 그만둠은 작년에는 일하였으나 올해는 일하지 않은 경우로 구분

- **일자리 유지 근로자 비중은 점차 증가하고 신규 진입/그만둠 비중은 감소하며 노동시장 경직성 증가**

– 일자리 유지 근로자 비중이 2016년 61.2% → 2024년 65.7%로 증가하며 기존 일자리 유지 경향 강화 추세

– 전년도에 일하지 않았으나 올해 상용 임금 일자리에 (다시) 진입한 비중[14]은 2016년에도 14.3% 수준으로 높지 않았음에도 2024년까지 5.1%포인트 감소하여 노동시장 (재)진입이 갈수록 어려워지는 것으로 해석됨.

〈그림 4〉 상용 임금 근로자의 전년 대비 일자리 이동 추세



자료: 「취업활동통계등록부(취업활동편)」를 활용하여 저자 작성.
주: 1) 전년 또는 올해 '일함' 경험이 있는 근로자를 대상으로 전년 대비 올해 일자리 이동 여부를 분류.
2) 일자리 이동 분류의 '일함'은 상용 임금 근로자(특고, 프리랜서 등 노무제공자 제외)로 0 이상의 소득을 보고한 상태를 의미함.
3) 일자리 이동 여부는 다음 네 가지로 분류. '유지'는 작년과 올해 일자리가 동일, '이동'은 작년과 올해 모두 일하였으나 일자리는 변경, '진입'은 작년에는 일하지 않았으나 올해는 일한 경우, '그만둠'은 작년에는 일하였으나 올해는 일하지 않은 경우.

- 노동시장 (재)진입이 어려워지면서 일을 그만두는 결정에 신중해졌을 것으로 추정되며 그만둠 비중이 2016년 4.4% → 2024년 3.5%까지 계속 낮아지는 현상이 이를 반영

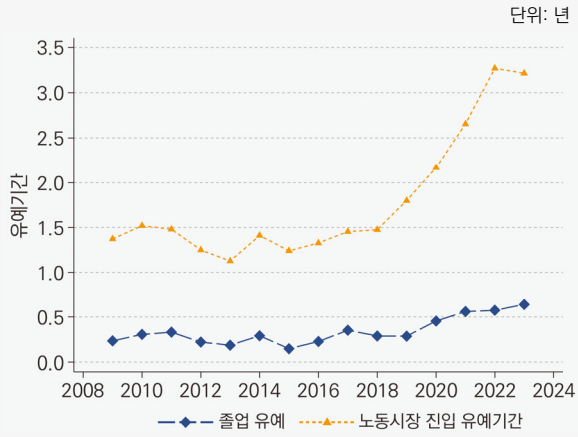
- **일자리를 이동하더라도 동일 규모 기업 내 이직이 대부분으로 중소기업과 대기업 간 이동성은 점차 약화되고 있어 대기업과 중소기업의 노동시장 분리가 확인**
  - 중소기업 근속자 이동성이 대기업보다 2배 이상 높게 관찰되지만 대부분 중소기업에서 또 다른 중소기업으로 이동하며 이 패턴은 연령대가 올라갈수록 공고화
    - 이동성이 가장 높은 20대가 중소기업 → 중소기업 비중이 가장 낮은 연령대임에도 2016년 이직자의 59%가 중소기업 집단 내에서 이동하였으며 이 패턴은 연령대가 높아질수록 체계적으로 증가
    - 최근에는 전 연령대에서 중소기업 → 중소기업 이동 비중이 점차 낮아지는 추세인데 이는 고용 안정성이 악화되는 방향인 중소기업 → 특고/프리랜서 이동이 늘어났기 때문임.
  - 중소기업 → 대기업으로 이동하는 비율은 20대가 가장 높음에도 불구하고 약 5~6% 수준에 불과, 연령대가 높아질수록 대기업 이동 비율이 체계적으로 낮아져 경력 축적을 통한 대기업 진입도 힘든 것으로 판단
  - 대기업 재직자는 일자리 이동 자체가 10% 미만으로 낮으며, 이직을 하는 경우에도 대기업 집단 내 이동 비중이 점차 증가, 2019년 이후 이동성이 증가한 20대 대기업 근속자 역시 대기업 → 대기업 이동에 따른 결과임.

대-중소기업 임금 격차는 청년들의 노동시장 진입 지연에 유의미한 영향을 미침

- **청년들의 노동시장 진입 지연이 관찰되며 대-중소기업 임금 격차가 영향을 미쳤는지 분석 필요**
  - 대기업과 중소기업 간 임금 격차가 늘어나고 이직을 통한 일자리 이동이 어려운 상황에서 청년들은 첫 일자리를 생애 소득 결정에 가장 중요한 요소라고 인식하고 대기업 취업을 목표로 삼을 가능성이 높음.
  - 대-중소기업의 노동시장 이중구조가 심화될수록 청년들이 '좋은' 일자리에 취업하기까지 노동시장 진입을 미루고 취업 준비 등에 매달리는지 등 실증적 검증 필요

14 과거에 일을 하였으나 쉬었다가 다시 일을 시작한 근로자와 생애 첫 일자리에 들어온 근로자를 모두 합산함.

〈그림 5〉 졸업/노동시장 진입 유예기간 추세



자료: 「청년패널」을 활용하여 저자 작성.
주: 졸업 유예기간은 최종학력을 휴학 및 쉬었음 없이 바로 마칠 수 있는 연령과 실제 졸업 연령의 차이. 노동시장 진입 유예기간은 졸업유예기간+졸업 후 취업준비 기간.

〈표 1〉 2년 전 명목 임금 격차의 실증분석 결과

	졸업 유예 기간		노동시장 진입 유예기간	
	전체	4년제대	전체	4년제대
2년 전 임금격차	0.00488** (0.00243)	0.00623** (0.00287)	0.0107** (0.00445)	0.0164*** (0.00518)
성별	0.0143 (0.0176)	0.00717 (0.0206)	-0.0762** (0.0329)	0.190*** (0.0366)
교육수준	Y	-	Y	-
산업더미	Y	Y	Y	Y
연도더미	Y	Y	Y	Y
관측치	18,515	12,464	21,430	12,288

자료: 저자 작성
주: Robust standard errors in parentheses, *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

- 「청년패널」[15]을 이용하여 2009~2023년 사이 최종학력을 취득하고 생애 첫 일자리(상용직 임금 일자리 또는 창업)에 진입한 만 19~29세 고졸 이상 청년들을 대상으로 노동시장 이행 지연 정도를 측정
- 〈그림 5〉를 참고하면 코로나19를 계기로 노동시장 진입이 늦어지는 것이 관찰됨. 특히 졸업 유예보다 노동시장 진입 유예기간[16]이 빠르게 증가하여 2018년 약 1.5년이었던 취업 준비 기간이 2025년 약 3년까지 증가

- **분석 결과, 대기업과 중소기업 임금 격차가 증가할수록 청년들의 노동시장 진입이 지연되며, 노동시장 이중구조가 청년층 노동 공급에 미치는 영향은 시차를 두고 발생하는 것으로 추정**
  - 〈표 1〉은 2년 전 대-중소기업 연봉 차이가 노동시장 진입에 미치는 영향을 추정한 결과로, 20대 평균 임금 격차를 고려하면 4년제 대졸자는 이중구조 영향으로 졸업을 약 1개월, 노동시장 진입을 약 3.6개월 정도 유예함.
  - 당해 연도 임금 격차에 대한 노동시장 진입 유예 추정 결과는 통계적으로 유의하지 않아, 현재 임금 격차가 개선되더라도 청년들의 노동 공급이 개선되는 효과는 시차를 두고 발생할 것으로 예상
    - 〈표 1〉과 동일한 회귀분석을 당해연도 임금 차이에 대해 실시하면 통계적 유의성이 사라짐.
    - 이는 1~5년 전 임금 격차의 실증분석 결과가 〈표 1〉의 결과와 유사한 것과 상반되는데, 청년들이 노동시장에 진입 또는 탐색 연장을 결정하는 데 사용하는 지표는 관찰 가능한 과거 데이터이기 때문으로 해석

중소기업 취업 청년의 실질 근로조건 개선을 연속성 있게 추진하는 청년지원정책 필요

- **단기간 내 노동시장 이중구조 문제의 해결은 어려우나 대-중소기업 간 임금 격차로 유발된 청년들의 취업 지연을 정책적으로 보완하기 위한 정책 지원 필요**
  - 대-중소기업 격차 완화가 청년 취업을 포함한 경제 전반의 문제 해결에 최선이겠으나, 이중구조는 기업 간 생산성 차이를 유발하는 다양한 요소가 복합적으로 얽혀 있어 정부 개입에 한계가 있고 단기간 내 해결이 어려움.
  - 그러나 청년들의 노동 참여 확대를 유도하는 것은 시급한 문제이므로 정책 지원이 필요하고 정책 설계 시 청년들의 취업 지연 원인 중 하나로 노동시장 이중구조가 작용한 점을 고려해야 함.

15 「청년패널」은 조사 시작연도를 기준으로 YP2001, YP2007과 YP2021 3개의 패널이 존재하며, 각 패널은 조사 시작 시점에 만 15~29세의 청년을 표본으로 삼음. 본 연구는 YP2007과 YP2021을 사용.
16 졸업 유예기간: 휴학이나 쉬었음 없이 최종학력을 마칠 수 있는 연령(proxy year)과 실제 취득 연령 차이. Proxy year는 일반적인 학사 기준을 적용하여 만 7세에 정규 교육과정을 시작하였다고 가정, 초등학교 6년, 중학교 3년, 고등학교 3년, 전문대 2년, 일반대 4년, 석사 2년 등을 적용하여 산정. 군 경력을 가진 남성의 경우 이에 2년을 추가로 가산하였음. 노동시장 진입 유예기간: 졸업유예기간 + 졸업 후 취업 준비 기간.

- **청년 노동시장 참여 확대를 위한 일자리 정책은 구직 지원, 일 경험 지원, 노동시장 이탈방지 프로그램으로 구성되어 있으며, 노동시장 이탈방지 정책이 이중구조로 인한 청년 취업 문제와 연계성이 높음.**
  - 현재 청년들의 일자리 정책은 ① 구직지원, ② 일자리 창출 및 일경험 지원, ③ 노동시장 이탈 방지로 구분 가능[17]
  - 이 중 ③ 노동시장 이탈 방지는 취업애로청년의 고용유지(청년일자리도약장려금) 및 장기근속 지원(청년내일채움공제), 일환경 개선 등을 통해 청년들의 중소기업 기피나 조기 퇴직 방지를 목표로 하여 노동시장 이중구조에 따른 청년층 취업 문제와 보다 밀접하게 연계되어 있음.
  - 청년 일자리 정책의 대부분을 차지하는 ① 구직지원은 취약계층의 적극적 구직 유도(국민취업제도의 구직촉진수당) 및 구직 포기 가능성이 높은 청년의 의욕 고취(청년도전지원사업의 참여수당), 취업역량 강화(대학일자리플러스센터, 재학생/졸업생 맞춤형 프로그램 등) 등 청년들의 취업 제고 자체를 목표로 함.
- **청년들의 중소기업 취업 유도 및 장기근속 제고를 위해서는 기업보다 청년 직접 지원을 확대하여 실질 임금을 높이도록 보조하고 청년지원사업의 연속성을 담보하여 장기적 계획 수립이 가능하도록 개선**
  - 청년 노동시장 이탈 방지 프로그램은 청년을 고용하는 기업에도 보조금을 지급하여 청년 고용 확대를 유도
    - '청년일자리도약장려금'은 기업과 청년 모두에게 지원금 지급: 유형 I은 중소기업에 최대 720만 원 지원. 유형 II는 빈 일자리 업종을 대상으로 하여 기업에 최대 720만 원, 취업 청년에게 최대 480만 원 지원
  - 그러나 해당 일자리는 기업은 청년 채용 의사가 있으나 청년들이 낮은 임금이나 열악한 근무 환경으로 구직을 기피하는 일자리로 기업 보조금을 청년들에게 직접 지급하여 실질 임금 보조 효과를 개선하는 방향이 청년들의 구직 의사를 높이는 데 보다 실효성이 있을 것으로 예상
    - '청년일자리도약장려금' 고용 창출 효과 분석 결과[18], 실제 수혜기업의 청년 근로자 임금은 상승하지 않았을 가능성이 높고 고용 효과는 있는 것으로 추정(사업체당 수혜자는 1.87명, 고용효과 추정치는 2.45명)
    - '청년일자리도약장려금' 수혜기업 입사 청년의 75.5%는 계속 근무하는 것으로 나타나 청년-일자리 최초 매치가 중요. 청년 직접 지원 확대로 청년층 실질 임금을 높여 구직 의사 제고를 통한 사업 실효성 제고 기대 가능
  - 청년층 지원 사업의 연속성을 보장하여 청년과 기업의 혼선을 막고 장기적인 계획이 가능하도록 지원
    - '청년내일채움공제'는 2024년 사업이 종료, '청년도약계좌'는 2025년 신규 가입 중단. '청년미래적금'과 같은 유사 사업이 출시(2026년 6월)되고 중소기업 재직자 우대사항 포함
    - 실질 정책 내용이 유사하여 신규 사업의 정책 효과가 기존 사업과 유사할 것으로 예상, 사업 교체에 따른 공백기 발생을 줄이고 취업 계획에 청년지원사업을 반영할 수 있도록 사업의 지속성을 높일 필요가 있음.

17 보다 자세한 내용은 민순홍·최민철·신현모(2025),「노동시장 이중구조와 산업정책적 시사점」, 연구보고서 2025-18, 산업연구원, 제6장 참고.
18 고용노동부(2023),「청년채용장려금 사업의 성과분석을 통한 개편방안 연구」(연구책임자 정동열).

저자
민순홍 산업혁신정책연구실 부연구위원 | sh_min@kiet.re.kr | 044-287-3104

KIET 산업연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동
TEL 044-287-3114 | FAX 044-287-3333 | 홈페이지 www.kiet.re.kr

이 글은 산업연구원 홈페이지에서도 보실 수 있습니다.
이 글의 내용은 저자 개인의 견해로서 산업연구원의 공식 견해와 다를 수 있습니다.