청년 실업의 현황과 원인분석

2005. 3. 4

한국경제연구원
본 자료는 한국경제연구원 기업연구센터의 박성준 선임 연구위원이 집필한 것으로, 본원의 공식견해와는 차이가 있을 수 있습니다.

자료문의: (Tel) 3771-0046  (Fax) 785-0272
<목 차>

<요약> .................................................................................................................. 5

<본문> .................................................................................................................. 9

I. 서론 ..................................................................................................................... 11

II. 청년실업의 원인 ............................................................................................. 14

1. 노동시장 측면 ................................................................................................. 14
2. 비시장적 요인 .................................................................................................. 18
   2-1. 청년층 직업의식 부재 ............................................................................... 18
   2-2. 제도적 요인 .............................................................................................. 19
   2-3. 노동시장 인프라 부족 ............................................................................... 22

III. 청년실업 원인에 대한 계량분석 ................................................................. 23

1. 자료 .................................................................................................................. 23
2. 미취업기간 분포 .............................................................................................. 25
3. 계량분석 ........................................................................................................ 32

IV. 결론 및 정책적 함의 ....................................................................................... 36

<참고 문헌> ......................................................................................................... 38

<부록> .................................................................................................................. 40

V. 청년실업 원인 분석 결과의 반영 방안 ............................................................ 42
<표 차례>

<표 I-1> 청년층 경제활동현황 ................................................................. 12

<표 II-1> 청년층 취업자 비중의 변화 ......................................................... 14
<표 II-2> 연령별 노동수요의 변화 : 산업구조의 변화 ............................ 15
<표 II-3> 대기업과 중소기업간 근무조건 비교(월평균) ......................... 19
<표 II-4> 중소 제조업의 인력부족률 및 부족인원 ................................. 19
<표 II-5> 주요기업들의 채용추이 ............................................................. 20
<표 II-6> 기업 규모별 일자리 변화 .......................................................... 21

<표 III-1> 기초 통계 .................................................................................. 27
<표 III-2> 미취업기간 분포 ...................................................................... 30
<표 III-3> 취업자의 미취업기간 ................................................................. 31
<표 III-4> 계량분석 결과 ......................................................................... 34
<표 III-5> 계량분석 결과(1998년 이후 졸업자만 대상) ............................. 35

<그림 차례>

<그림 I-1> 청년층 실업률 추이 ................................................................. 11
<그림 II-1> 학교별 졸업자 추이 ............................................................... 16
<그림 II-2> 대졸자 노동력 수급 비교 ....................................................... 17
<그림 II-3> 국민경제 임금 및 노동생산성 증가율 추이 ......................... 21
<요약>
1997년말부터 시작된 경제위기는 우리나라 노동시장이 일찍이 경험하지 못하였던 실업 대란을 가져왔다. 특히 ‘이태백’이라는 신조어가 생길정도로 청년실업은 전체실업률의 2배에 가깝고 잠재된 실업까지 합하면(대학 졸업자의 경우) 4명당 1명꼴로 백수생활을 하는 등의 연령대에 비해 매우 심각한 수준이다. 그러나 청년층은 아직 직장탈색(job-shopping), 또는 직무경험으로 여러 일자리를 경험하여 자신의 적합한 일자리를 찾아가는 단계에 있기 때문에 취업과 실직이 매우 빈번하여 청년층의 상대적 고실업은 노동시장에서 인적자원배분의 효율성을 제고하기 위한 적극적 구직단계를 반영한다고도 볼 수도 있다. 그러나 문제 되는 점은 학교 문을 나서자마자 실업상태로 빠진다는 점이다. 이는 이들의 인적자본이 사정된다는 측면에서 우리나라 경제에 심각하고 장기적인 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다. 뿐만 아니라 건전한 근로 의욕의 상실로 사회적 아동행동과 범죄가 발생하는 등 사회적 불안 요인으로도 작용할 우려가 있다. 이에 정부도 나름대로 청실업의 대책을 내놓은 바 있으나 대개 인턴제 확대 등 단기적 임용변식 대책으로는 해결될 문제가 아니었다. 본 연구의 결과 에 따르면 청년실업의 근본원인은 첫째, 청년층 노동시장 진입자 가운데 고학력 비중이 빠르게 증가하면서, 노동시장에서 수급 불일치로 인한 실업 심화에 일조하고 있다. 이와 같은 고학력 노동력의 빠른 증가는 고학력자의 하향취업을 통해 노동시장에서 흡수, 조정되어야 하는데 대졸학력 청년들의 눈높이가 여전히 높아 수급 불일치로 인한 실업 심화에 일조하고 있다. 둘째, 청년층 특히 신규 졸업자의 취업을 억제하는 비시장적 요인으로 노동조합의 높은 임금상승률과 고용의 경직성의 영향을 복합적으로 인해 일자리 제의를 많이 받아 취업이 용이하다고도 볼 수 있다. 그러나 취업이 용이하다고 할 것이지, 취업이 잘되는 것이 아니라는 점을 고려할 때, 취업이 잘되는 것으로 나타난
아직까지 직업교육 및 훈련 그리고 직업소개 등의 노동시장의 인프라가 취약한 것으로 드러나고 있다. 또한 대학 교육의 취약성을 드러낼 수 없다. 대학 문을 나서자마자 실업으로 빠지게 하는 노동시장에서 활용가치가 없는 교육은 사라져야 한다. 모든 대학이 다 연구중심의 대학이 될 필요가 있는지 제고해야 한다. 오히려 필요한 교육은 기업이 요구하는 기술교육 즉 전문대 수준의 교육이 아닐까? 그럴 뿐만 아니라 우려 교육정책은 전문대를 거쳐 모두 4년제 대학으로 승격시키는 시장에 역행하는 정책을 펼쳐왔던 것이다. 어찌 보면 우리 정부의 노동정책 그리고 교육정책의 실패의 최대 피해자는 고학력 청년층이라고 볼 수 있다.

따라서 청년실업의 근본적인 해결책은 단기적인 성과에 집착하거나 일부 이익집단의 반발에 이끌려 다닐 것이 아니라, 장기적인 안목에서 노동정책 및 교육정책 특허 대학 정책의 일대 개혁이 있어야 한다. 물론 투자 활성화를 통해 일자리가 창출될 수 있는 여건이 조성되는 것도 중요하지만 이를 위해서는 고용조정의 정직성이 해소되고 임금인상이 조정될 수 있는 노동정책 그리고 노사조정 정책이 선정되어야 한다. 또한 대학 정책은 산업현장에서 필요로 하는 인력을 배출할 수 있는 교육으로 전환해야 한다. 따라서 몇몇 연구 중심 대학을 제외하고 대부분의 대학을 전문대로 전환하거나 대학과 산업간의 연계 즉 산학협동을 활성화하고 대학을 나와야 실업만 야기 시키는 학과 등은 과감히 구조조정을 할 필요가 있다. 극단적으로는 교수실업자가 나올 수도 있다는 과감한 대학 교육 정책을 피야 할 것이다. 끝으로 신규 구직자에 직무 탐색 및 취업이 활발히 진행될 수 있도록 직업교육 및 직업소개 사업이 수요자 중심으로 그리고 one-stop 서비스가 가능하게 선진화되어야 한다.
<본문>
I. 서론

‘이태백’이란 유행어가 나올 정도로 청년실업률은 매우 높다. ‘04.6월 현재 청년(15~29세)실업자 수는 387천명으로 전체실업자 763천명의 50.8%이며, 실업률은 7.8%로 전체실업률 3.2%의 2.4배 수준에 이르고 있다. 그러나 이와 같은 청년층의 높은 수준의 실업률 그 자체는 큰 문제가 아닐 수 있다. 이는 비단 우리나라에만 나타나는 현상이 아니라 OECD국가들의 공통된 특징\(^1\)이며 경제위기 이후에 나타난 현상이라고 보기도 어렵다. <그림 1>에서 보는 바와 같이 경제위기 이전에도 여전히 높은 실업률을 유지하고 있고 또한 전체실업률과 일정한 차이를 두고 그 격을 보이고 있다. 또한 일반적으로 청년층은 아직 직장 탐색(job-shopping) 또는 직무경험으로 여러 일자를 경험하여 자신에게 적합한 일자를 찾아가는 단계에 있기 때문에 취업과 실직이 매우 빈번하여 청년층의 상대적 고실업은 노동시장에서 인적자원배분의 효율성을 제고하기 위한 적극적 구직단계를 반영한다고도 볼 수 있다.

<그림 1-1> 청년층 실업률 추이

(단위 : %)

※ 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』

\(^1\) ‘03년 OECD 평균 전체실업률 7.1%이며 청년(15~24세) 실업률은 13.3%에 달하고 있다.
그러나 문제시되는 점은 직업탐색과정에서 발생하는 고실업이 아니라라는 점이다. <표 I-1>에서 보는 바와 같이 적극적 구직활동을 하지 않아 실업자로 분류되는 것뿐만 취업 준비를 하는 “청년층 비경제활동인구”(306천명)까지 포함하면 693천명으로 100중 6.8명꼴로 증가한다는 점이다. 특히 학교를 마치고(졸업 또는 중퇴) 직업을 잡는 과정 (from school to work transition)에서 취업애로를 겪고 있는 청년층은 약 547천명(100중 9.8명)에 이를 것으로 추정되고 있는 실정이다.

본 연구는 이와 같이 심각한 청년실업문제의 원인을 규명하고 그 타개책을 모색하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 본 연구는 먼저 그동안 꾸준히 논의되었던 청년실업의 원인을 노동시장 측면과 비시장적 측면으로 나누어 보다 구체적으로 규명한다. 그리고 앞으로 설명하겠지만 청년층 실업에서 보다 심각한 것은 신규 졸업자(구직자)의 실업 문제인 관계로 학교를 졸업하면서 첫 일자리를 갖기까지의 이행과정 (from school to work transition)을 중심으로 분석하기로 한다.

<표 I-1> 청년층 경제활동현황

(단위 : 천명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>전체</th>
<th>취업 및 중퇴자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>구모  (비중)</td>
<td>구모   (비중)</td>
</tr>
<tr>
<td>취업자</td>
<td>4,591.9 (45.2)</td>
<td>3,904.0 (70.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>실업자(A)</td>
<td>387.1 (3.8)</td>
<td>296.7 (5.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>비경제활동인구</td>
<td>5,169.1 (50.9)</td>
<td>1,351.1 (24.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>취업준비 비경제활동인구(B)</td>
<td>306.4 (3.0)</td>
<td>249.8 (4.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>유휴 비경제활동인구</td>
<td>240.6 (2.4)</td>
<td>168.2 (3.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타 비경제활동인구(가사·육아 등)</td>
<td>1,070.9 (10.6)</td>
<td>932.3 (16.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>재학 비경제활동인구</td>
<td>3,551.2 (35.0)</td>
<td>0.8 (0.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>생산기능인구</td>
<td>10,148.1 (100.0)</td>
<td>5,551.8 (100.0)</td>
</tr>
<tr>
<td>취업애로총 = A + B</td>
<td>693.5 (6.8)</td>
<td>546.6 (9.8)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 자료 : 통계청, 『경제활동인구조사』, ‘04.6월

2) 뿐만 아니라 특별한 활동 없이 쉬는 “유휴 비경제활동인구” 241천명(생산기능인구의 2.4%)도 존재한다.
본 연구의 구성은 다음과 같다. 먼저 II장에서는 청년실업의 원인을 노동시장 측면과 비시장적 측면에서 살펴본다. 그런 다음 학교-직장 이행과정(from school to work transition)을 중심으로 신규 졸업자의 실업문제를 분석한 후 마지막 장에서 청년실업을 해결하기 위한 정책적 함의로 결론을 맺고자 한다.
II. 청년실업의 원인

1. 노동시장 측면

우리나라는 출생률 저하로 인한 인구규모의 변화 및 경제활동참가율의 변화로 <표 II-1>에서 본 바와 같이 청년층의 인구규모 감소 및 노동공급의 감소로 나타나고 있다. 우선 청년층은 1996년~2003년 사이에 무려 1375천명이 감소하였고 또한 경제활동 인구도 동기간에 690 천명이 감소하였다.

<표 II-1> 청년층 취업자 비중의 변화

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>취업자(A)</td>
<td>5,421</td>
<td>5,349</td>
<td>4,733</td>
<td>4,879</td>
<td>4,799</td>
<td>4,606</td>
<td>-815</td>
</tr>
<tr>
<td>실업자</td>
<td>264</td>
<td>322</td>
<td>655</td>
<td>402</td>
<td>341</td>
<td>383</td>
<td>119</td>
</tr>
<tr>
<td>경제활동인구</td>
<td>5,685</td>
<td>5,671</td>
<td>5,388</td>
<td>5,281</td>
<td>5,140</td>
<td>4,989</td>
<td>-690</td>
</tr>
<tr>
<td>계(B)</td>
<td>11,743</td>
<td>11,724</td>
<td>11,651</td>
<td>11,243</td>
<td>10,651</td>
<td>10,368</td>
<td>-1,375</td>
</tr>
<tr>
<td>취업자 비중(A/B)</td>
<td>46.2</td>
<td>45.6</td>
<td>40.6</td>
<td>43.4</td>
<td>45.1</td>
<td>44.4</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 자료 : 통계청, 경제활동인구조사.

이와 같은 인구규모의 변화와 경제활동참가율의 변화는 기본적으로 우리나라에서 청년층 노동공급의 전반적인 축소란 형태로 나타나고 있어 청년실업 문제는 청년층의 노동공급 과잉으로 인한 결과라고 볼 수는 없다.

그러나 노동공급이 축소했다 하더라도 수요가 더욱 위축되면 자연 조화공급으로 설립률이 높아지게 마련이다. 그러나 <표 II-2>에서 보는 바와 같이 대체적으로 청년층에 대한 노동수요 변화가 청년층에게 불리하였다고 판단할 근거가 미약함을 알 수 있다. 오히려 청년층에 대한 노동수요는 더 확대되고 있고, 이는 청년층의 고용을 늘리고 실업
을 감소시키는 방향으로 작용하였다고 볼 수 있다. 이와 같이 양적인 측면에서 청년층에 대한 노동수요가 감소하였다는 근거로 미약할 뿐 아니라 청년층 노동공급은 오히려 지속적으로 감소 추세에 있기 때문 에 청년실업이 노동력의 양적 수급불균형에서 기인된 것은 아니라고 볼 수 있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>연령별 노동수요의 변화</th>
<th>산업구조의 변화</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>기간별 노동수요의 변화</td>
</tr>
<tr>
<td>남성</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15~19세</td>
<td>0.007</td>
</tr>
<tr>
<td>20~24세</td>
<td>0.017</td>
</tr>
<tr>
<td>25~29세</td>
<td>0.026</td>
</tr>
<tr>
<td>30세 이상</td>
<td>-0.003</td>
</tr>
<tr>
<td>여성</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15~19세</td>
<td>0.012</td>
</tr>
<tr>
<td>20~24세</td>
<td>0.028</td>
</tr>
<tr>
<td>25~29세</td>
<td>0.032</td>
</tr>
<tr>
<td>30세 이상</td>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

* 김대일(2004년)의 <표 4>를 재인용

김대일(2004년)의 분석에 따르면 질적 수급불일치는 일자리에서의 노동력에 대한 질적 수요를 추정하고, 이를 노동력 공급의 질적 구성과 비교함으로서 추정 가능하다고 하고 있다. 즉 3)

\[
P_{et} = \sum_{j} s_{ej} E_{jt}, \quad s_{ej} = \frac{1}{T} \sum_{t} s_{ejt}, \quad s_{ejt} = \frac{E_{ejt}}{E_{jt}} \quad (7)
\]

위에서 \(P_{et}\)는 \(t\)년도에 \(e\)학력을 지닌 근로자를 채용할 수 있는 일자리 수의 추정치이다. \(E_{jt}\)는 산업·직종으로 정의된 일자리(\(j\))의 \(t\)년도 고용규모이며, \(E_{ejt}\)는 그 가운데 \(e\)학력 소지자의 고용규모이다. 따라서 \(s_{ejt}\)는 \(t\)년도 \(j\)부문에서 \(e\)학력을 소지한 근로자의 비중이다. 한편 \(\bar{s}_{ej}\)는 관측기간 동안 \(s_{ejt}\)을 평균한 값으로서, 그 의미는 \(j\)부문의 일자리에서 요구되는 \(e\)학력근로자의 평균적 비율이라고 할 수 있다. 즉, \(s_{ej}\)가 0.3이라면, \(j\)부문에서 창출되는 일자리 가운데 평균적으로 30%가 \(e\)학력근로자를 요구하는 일자리라고 해석될 수 있다. 결과적으로 \(P_{et}\)는 산업·직종(\(j\)) 구성에 따라 각 학력수준의 근로자가 취업할 수 있는 일자리의 규모를 반영하는 예측치이다.

3) 이하 분석은 김대일(2004년)을 인용하였다.
<그림 3>는 20~29세 대졸학력 소지자를 대상으로 위와 같이 추정된 $P_d$와 실제 취업인구, 경제활동인구 및 전체인구 규모를 비교한 결과를 보여주고 있다. 취업인구 가운데 $e$(대졸) 학력을 가진 인구를 $E_{et}$ 경제활동 인구에서 $e$(대졸)학력을 가진 인구를 $N_{et}$라고 할 때, 표는 각 인구대비 일자리의 비율, 즉, $P_{et}/E_{et}$와 $P_{et}/N_{et}$를 보여주고 있다. 취업자대비 비율($P_{et}/E_{et}$)이 1에 미달한다면 대졸 취업자의 일부는 하향취업(occupational downgrading)하고 있다는 의미로 해석될 수 있고, 경제활동 인구대비 비율($P_{et}/N_{et}$)이 1에 미달한다면, 그만큼 하향 취업의 필요성이 높다고 할 수 있다.

<그림 II-2> 대졸자 노동력 수급 비교

![그래프](image-url)
대졸학력 청년층 남성의 경우 취업자 대비 비율은 대체로 1을 주위로 동락하고 있고, 최근 2002년과 2003년 기간 동안 크게 하락한 것을 알 수 있다. 2003년도 수치는 .955로서 대졸 청년층 남성 취업자의 4.5% 가량이 과거와 같은 직종이 아닌 일자리에 하향취업하고 있음을 시사하고 있다. 경제활동 인구대비 비율도 취업자 대비 비율과 유사한 양상을 보이고 있으나, 전체적으로 1을 상회하는 경우가 거의 없다. 즉, 시장에 존재하는 일자리를 전제로 할 때, 대학 학력의 청년층 남성은 과거와 같은 직종에 모두 수용할 능력이 없다는 것으로 해석될 수 있다. 여성의 경우에는 전반적으로 모든 비율이 장기적 하락세를 보이고 있다. 여성의 분석에서 보는 바와 같이 대졸자의 공급이 대졸학력에 적합한 일자리보다 빠르게 증가했음을 알 수 있다.

이상의 논의에서 노동시장에서의 청년실업은 전적 측면에서의 수급 불일치로 특히 급속히 팽창한 인력의 고학력화에 수요가 따라가지 못하는 과잉공급의 문제이자 결코 전체 청년층의 양적 측면에서의 수급 문제가 아니라는 점이다. 따라서 고학력 청년층의 능력이 조정이 이루어진다면 자연 시장에 흡수되기 때문에 일정한 조정기간의 경과로 청년실업은 해소될 수가 있다고 보여진다.

그럼에도 불구하고 다시 말해 이미 일정한 조정 기간이 지났음에도 불구하고 고학력 청년실업이 해소되기는커녕 오히려 사회적 문제로 부각되는 이유는 무엇인가? 이는 시장 기능으로만 해결할 수 없는 타 요인(비시장적 요인)에 기인한다고 볼 수 있다.

2. 비시장적 요인

2-1. 청년층 직업의식 부재

실제 대졸자가 크게 늘어났음에도 불구하고 여전히 과거 대졸자가 소수일 당시 대졸만이 취업할 수 있는 일자리만을 고집하는 고학력의

4) 외환위기 이후만을 계산해도 이미 7년이 지났고 대졸자의 양산이 본격화된 시점으로 보면 이미 15년 이상이 되었다.
청년층의 직업의식에 문제가 있다고 볼 수 있다. 즉, '편하고 쉬운 일' 그리고 높은 임금 등 기대수준이 높아 보수와 근무환경이 다소 취약한 3D업종이나 중소기업에는 여전히 일자리가 있음에도 불구하고 취업을 기피하고, 또한 우리나라 특유의 가족의존 전통으로 청년층의 미취업 (캉가루족) 상태가 발생하고 있다고 볼 수 있다. 따라서 대졸학력 구직자들의 눈높이 조정의 실패로 인해 대졸 청년실업이 증가한다고 볼 수 있다.

<표 II-3> 대기업과 중소기업간 근무조건 비교(월평균)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>임금</th>
<th>근로시간</th>
<th>범정직 복리비</th>
<th>이직률</th>
<th>산업재해율</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>대기업</td>
<td>263만원</td>
<td>196.8</td>
<td>22만원</td>
<td>1.16%</td>
<td>0.34%</td>
</tr>
<tr>
<td>중소기업</td>
<td>177만원</td>
<td>200.4</td>
<td>14만원</td>
<td>2.77%</td>
<td>0.94%</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;대기업대비&gt;</td>
<td>[67%]</td>
<td>[102%]</td>
<td>[64%]</td>
<td>[2.4배]</td>
<td>[2.8배]</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<표 II-4> 중소 제조업의 인력부족률 및 부족인원

(단위 : 명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>사무관리</th>
<th>전문가</th>
<th>기술 및 준전문가</th>
<th>기능직</th>
<th>단순노무</th>
<th>서 비 스 직</th>
<th>판매관리</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>부족인원</td>
<td>17,224</td>
<td>7,333</td>
<td>17,252</td>
<td>72,987</td>
<td>83,768</td>
<td>527</td>
<td>5,862</td>
<td>204,951</td>
</tr>
<tr>
<td>부족률</td>
<td>4.1</td>
<td>9.3</td>
<td>10.8</td>
<td>11.6</td>
<td>3.0</td>
<td>6.8</td>
<td>9.4</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료 : 중소기업청, 2002년 9월 26일 보도자료 중소기업 인력부족 여전히 심각

2-2. 제도적 요인

최근 기업의 채용방식의 변화가 청년실업을 심화시키는 특허 신규 로 노동시장에 진입하는 구직자의 취업을 어렵게 하고 있다고 볼 수 있다. <표 II-5>에서 보는 바와 같이 기업의 최근의 채용추이를 보면

5) 실제 통계청의 조사(2003년)에 의하면 미혼남자의 취업률은 가구주의 경우는 87.2%인 반면 가구인의 경우는 68.4%로 나타나고 있다.
주요기업의 신규 채용자수는 ‘97년에는 218천명이던 것이 ‘02년에는 166천명으로 줄어들었을 뿐만 아니라 이 중 경력자 채용비중은 해마다 늘어 ‘02년에는 약 89%나 차지하는 등 경력자 채용의 비중이 해마다 높아짐으로 인해 상대적으로 신규 구직자의 취업을 더욱 어렵게 하고 있다.

<표 II-5> 주요기업들의 채용추이

<table>
<thead>
<tr>
<th>구분</th>
<th>`97</th>
<th>`98</th>
<th>`99</th>
<th>`00</th>
<th>`01</th>
<th>`02</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>취업자수</td>
<td>1,573</td>
<td>1,407</td>
<td>1,321</td>
<td>1,319</td>
<td>1,234</td>
<td>1,247</td>
</tr>
<tr>
<td>신규채용자수</td>
<td>218</td>
<td>164</td>
<td>256</td>
<td>270</td>
<td>185</td>
<td>166</td>
</tr>
<tr>
<td>경력자 채용비중</td>
<td>40.7</td>
<td>54.9</td>
<td>73.3</td>
<td>78.1</td>
<td>78.7</td>
<td>81.8</td>
</tr>
</tbody>
</table>

(주요기업은 30대 대기업・공기업・금융)

그러면 기업의 채용 방식이 경력자 위주로 바뀌는 원인은 무엇일까요? 단적으로 지적하자면 법・제도의 경직적인 고용관행 특히 노동조합의 고용보장과 빠른 임금인상 요구로 기업은 채용을 거려하고 설사 채용을 한다하더라도 생산성이 검증되지 않은 신규 구직자보다는 경력자를 자연 선호하게 된다고 볼 수 있다. 6) 실제 경제위기 이후 비록 해고가 가능하게 되었으나 그 제한규제 및 노조의 반발 등으로 인해 거의 불가능하기 때문에 기업은 신규인력 채용에 보다 신중하게 되고 설혹 투자를 한다하더라도 자동화 등 보다 인력을 사용하지 않는 부분으로 하게 된다. 따라서 고용창출능력 및 고용기여도가 높았던 대기업들도 <표 II-6>에서 보는 바와 같이 경제위기를 거치면서 더욱 위축되고 있음을 볼 수 있다.

7) OECD 평가에 의하면 정규직 인력을 조정의 유연성은 27개국 중 26위로 최하위 수준임.
8) 그러다 보니 기존 인력은 고령화되어 일체로 현대 자동차의 경우 1994년 31.3세였던 종업원 평균 연령이 2002년에 37.6세로 상승(근속기간은 6.9년→12.6년)하고 있다.
### 표 II-6 기업 규모별 일자리 변화

(단위: 천명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th>규모</th>
<th>1993</th>
<th>1995</th>
<th>1997</th>
<th>1999</th>
<th>2001</th>
<th>2002</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>50인 미만</td>
<td>7,430</td>
<td>8,501</td>
<td>8,634</td>
<td>8,706</td>
<td>9,686</td>
<td>10,120</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(60.7)</td>
<td>(62.4)</td>
<td>(64.1)</td>
<td>(67.4)</td>
<td>(68.7)</td>
<td>(69.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>50~299인</td>
<td>2,248</td>
<td>2,622</td>
<td>2,511</td>
<td>2,348</td>
<td>2,685</td>
<td>2,703</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(18.4)</td>
<td>(19.2)</td>
<td>(18.6)</td>
<td>(18.2)</td>
<td>(19.0)</td>
<td>(18.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>300~999인</td>
<td>1,048</td>
<td>1,259</td>
<td>1,157</td>
<td>1,002</td>
<td>1,048</td>
<td>1,015</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(8.6)</td>
<td>(9.2)</td>
<td>(8.6)</td>
<td>(7.8)</td>
<td>(7.4)</td>
<td>(6.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>1,000인 이상</td>
<td>1,519</td>
<td>1,252</td>
<td>1,168</td>
<td>863</td>
<td>690</td>
<td>770</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(12.4)</td>
<td>(9.2)</td>
<td>(8.7)</td>
<td>(6.7)</td>
<td>(4.9)</td>
<td>(5.3)</td>
</tr>
<tr>
<td>계</td>
<td>12,245</td>
<td>13,634</td>
<td>13,470</td>
<td>12,919</td>
<td>14,109</td>
<td>14,608</td>
</tr>
</tbody>
</table>

자료: 통계청, 「사업체 기초통계 조사보고서」, 각년도

또한 노조의 정규직 중심의 과도한 고용을 보장하는 범·제도 및 단 체협약과 더불어 임금인상도 기업의 채용방식에 영향을 주었다고 볼 수 있다. 실제 <그림4>에서도 보는 바와 같이 1999년 이후 임금상승률이 노동생산성 증가율을 크게 웃도는 10%대로 임금이 상승하였다.

### 그림 II-3 국민경제 임금 및 노동생산성 증가율 추이

![차트](cell)

주: 국민경제 노동생산성은 취업자 1인당 경상GDP의 증가율로 산출됨.
자료: 한국은행, 「국민계정」, 각년도 통계청, 「경제활동인구연보」, 각년도 노동부, 「매월노동통계조사보고서」, 각년도
이와 같이 해고가 용이하지 않은 상태에서 이에 더해 지속적인 임금상승은 기업으로 하여금 자연 인력채용에 더욱 더 신중을 기하게끔 하고 설후 채용을 한다할 지라도 생산성 경력을 채용하다 보니 자연 생산성이 검증되지 않은 신규 구직자의 취업은 더 어려워지게 검증되기 마련이다.

2-3. 노동시장 인프라 부족

청년층의 노동시장으로의 진입경로의 낙후성을 지적할 필요가 있다. 후에 실증분석을 통하여 보다 자세히 설명하겠지만 일반적으로 직업교육 및 훈련이 노동시장으로의 진입을 용이하게 해 주는 것으로 나타나고 있으나 일반적으로 이를 이용하는 구직자의 소요가 한정되어 있다는 점이다. 또한 취업경험자의 취업경로를 살펴보면 연고에 의한 경우가 50.6%, 그중에서도 가족친지의 소개에 의한 취업이 27.6%인 반면 공공·민간 직업안정기관 취업박람회 등을 통한 취업은 2.0%, 학교 내 취업소개기관을 통한 취업은 1.6%에 불과하다. 이는 취업알선을 위한 공공·민간 직업안정기관과 학교의 역할이 매우 취약하다는 것을 의미하며 따라서 자연 학교에서 직업세계로의 이행기간을 장기화 하는 요인으로 작용한다고 볼 수 있다.
III. 청년실업 원인에 대한 계량분석

이상의 논의에서 대졸 청년실업의 문제는 눈높이 조정이 아직 덜 된 청년층의 의식과 이를 뒷받침하고 있는 우리나라 특유의 가족의존 전통 및 법제도의 경직적인 고용관행, 노동조합의 역기능 그리고 노동시장의 인프라 부족 등에 기인한다고 볼 수 있다. 특히 이러한 요인은 막 학교 문을 나서 노동시장에 진입하고자 하는 신규구직자에 그 영향이 집중되고 있음을 살펴보았다. 따라서 본 장에서는 신규구직자를 중심으로 즉 최종학교를 마친 후 첫 직장에 취업할 때까지의 기간 (이후 미취업기간)을 중심으로 청년실업 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 계량분석을 통하여 살펴보기로 한다.

1. 자료

본 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Survey )의 3차 조사(2000년)의 청년층 부가조사 자료와 4차(2001년), 5차(2002년) 자료에서 연령 15세 이상 30세 미만의 정보를 결합하여 사용한다. 3차 조사의 청년 부가조사에는 학력사항(학교, 유형, 계열 또는 전공, 소재지, 졸업(수료)시기)과 재학 중 사건(휴학, 취업을 위한 훈련, 교육, 실습, 취업 또는 일한 경험 등) 그리고 최종학력 이수 후 노동시장 과정(최종학력 이수 후 미취업기간, 구직활동 등)이 조사되어 있고 또한 첫 직장을 취득한 시점 및 그 직장의 특성(업종, 직종, 임금, 근로시간 및 전공과의 일치여부 등)이 조사되고 있다. 그러나 4차와 5차 조사에서는 3차의 청년부가조사와 같이 자세한 사항이 상당수 누락되어 있다. 본 연구에서 최종학력 이전의 직장으면 갖고 있던 자들을 배제한 후 최종학력 이수 후 첫 직장을 얻은 자 및 미취

9) 신규 졸업자만을 대상으로 하기 때문에 최종학력 이전의 직장을 갖고 있던 자들은 경력 자로 취급되어 배제하였다.

10) 따라서 휴학중이나 재학생의 경우는 제외하였다.
업자를 주 대상으로 성별, 주거지, 최종학력 이수시기, 첫 직장 취업시기, 구직방법, 취업을 위한 교육훈련 여부 그리고 대상자의 가구소득 등을 추출하였다.11) 최종학력 이수 시기와 첫 직장의 취업시기를 통해 본 연구의 주된 관심인 졸업 후 첫 직장으로의 이행 기간을 추출한다. 그리고 이 이행기간에 영향을 미칠 요인으로 앞서 청년실업의 주요 요인으로 지적된 청년층 직업의식을 보다 구체적으로는 ‘캉가루족’ 여부를 보기 위해 가구주 여부 그리고 인프라 부족을 보기 위해 구직방법(이병훈(2002년)과 취업을 위한 훈련 및 교육여부(김주섭·박성재(2003)12))를 고려하였다. 비록 본 연구에서 사용한 자료에는 누락되어 있지만 청년실업의 가장 중요한 요인인 노동조합의 역할을 고려하기 위해 임금상승률을 고려하였다. 이는 앞에서도 논의하였듯이 노조의 고용규제 그리고 이를 통한 생산성을 상회하는 임금상승률이 기업의 신규구직자의 채용을 끼리는 요인으로 작용하기 때문이다. 그리고 경제성장률을 추가하였는데 이는 여차피 경제가 성장해야 일자리가 창출되고 따라 자연 신규구직자의 채용기회도 늘기 때문이다. 이외에 거주지 및 신규구직자의 인적 요인을 고려하였다.

이렇게 3차에서 5차 자료까지 위에서 언급한 변수들이 추적 가능한 표본 수는 1662명으로 이들에 대한 기초 통계자료는 <표 III-1>과 같다. 이 표에서 보는 바와 같이 표본의 구성을 성별로 살펴보면 남성이 680명으로 약 41%인 반면 여성이 59%를 차지하고 있다. 흥미 있는 점은 첫 일자리 획득과 미취업자의 비중은 남녀 비슷하지만 첫 직장 중졸업 전 직장을 갖는 비율은 여성이 높게 나타나고 있다. 학력별로는 고졸이 약 61%로 절대적으로 많은 반면 전문대와 대졸 이상의 졸업은 각각 19.3%, 20.2%를 차지하고 있다. 예상하는 대로 고졸은 전문대 및 대졸이상자보다 첫 일자리를 얻는 비중은 물론 이중 졸업 전 직장을

11) 본 연구가 사용하는 자료에는 이외에 첫 직장의 종사상의 지위(상용직이자 임시 임용직이자 연부), 기업규모, 기업의 업무가 본인의 교육·기술수준에 맞는지 여부 등 청년층의 직업의식을 알아볼 수 있는 자료가 있으나 문제는 이들 자료의 결측치가 너무 높아 이를 포함시키면 표본 수가 엄청나게 줄어들 분석이 거의 불가능하다.

12) 앞의 논의에서는 노동시장의 인프라 부족으로 취업경로만 논의하였으나 취업을 위한 훈련 및 교육 또한 인프라 구성의 주요 요인이기 때문에 본 분석에서는 이를 고려하였 다.
갖는 비중도 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 졸업연도별로 보면 경제 위기 이전 졸업자가 65.8%로 경제위기 이후 졸업자(34.5%)보다 많다. 여기에서 눈여겨봐야 할 점은 비록 경제위기 이후의 졸업자가 이전 졸업자에 비해 첫 직장을 갖는 비중이 낮지만 이중 졸업 전 직장을 갖는 비중은 상대적으로 높다는 점이다. 직업훈련 경험이 있는 졸업 전 직업훈련 및 교육을 받은 수는 약 377명으로 경험이 없는 수인 1285명에 비해 매우 적은 수이다. 직업훈련 경험이 졸업 후 첫 직장을 얻는데 도움이 될 뿐만 아니라 졸업 전 취업에도 매우 긍정적으로 나타나고 있다13). 그리고 구직활동 여부의 경우 졸업 전 일자리는 구직경험이 없는 비중이나 구직경험이 있는 비중이나 비슷하지만 졸업 후 첫 직장을 갖는 비중은 구직경험이 있는 비중이 없는 경우의 비중보다 일정히 높게 나타나고 있다. 흥미로운 점은 구직경험이 있는 경우 첫 직장을 얻은 비중은 비공식적인 구직방법과 공식적인 방법이 비슷한 반면 졸업 전 직장을 구한 비중은 비공식적인 구직방법이 매우 높게 나타나고 있다. 이는 아직까지 일자리가 비공식적인 연고나 친인척 등 인적 네트워크에 크게 의존된다는 것을 반증한다고 볼 수 있다. 성장지별로 살펴보면 전체 표본에서 서울이 타 지역보다 비중이 낮다. 그러나 예상과는 달리 졸업 후 첫 직장 취업률이나 졸업 전 직장 취업률도 타 지역보다 낮게 나오고 있다. 끝으로 가구주 여부를 살펴보면 학교를 마친 후 첫 직장을 갖는 비중은 가구주가 가구원보다 높은 반면 일자리 경험이 없는 소위 백수의 비중은 가구원의 비중이 월등히 높아 이는 일중의 강 가족의 현상이 나타나고 있음을 보여 주고 있다.

2. 미취업기간 분포

지금까지는 정태적으로 졸업 후 첫 직장을 갖는 비중 그리고 졸업 전 첫 직장의 비중만을 살펴보았다. 본 절에서는 보다 동태적으로 미 취업기간이 진행됨에 따른 첫 직장에 취업할 확률을 살펴보기로 한다.

본 연구에서 미취업기간을 살펴보는데 있어 졸업 전 직장을 갖은 사람은 미취업기간을 0으로 처리했다. 문제는 남자의 경우 군 입대를 어떻게 처리할 것인지인데 본 연구에서는 최종학교 졸업 후 매우 짧은 기간 내에 군 입대한 경우에는 제외하고 졸업 후 1년가량 미취업상태에 있다 군입대한 경우는 미취업상태에서 우측 절단으로 보았다. 이 렇게 하여 본 미취업기간 분포는 <표 III-2>이다. 본 표는 청년층의 졸업 후 노동시장 진입과정에 있어 다음과 같은 특징을 보여주고 있다.

먼저 전체 청년층에서 약 24%가량이 졸업 전 취업이 되어 미취업기간을 전혀 걸치지 않았다는 점이다. 이를 성별로 보면 여성은 24.9%인 반면 남성은 23%에 불과해 여성이 남성에 비해 졸업 전 취업 비중이 높다. 두번째로 졸업 후 1-3개월 내에 취업이 되지 않을 경우 그 이후에는 취업이 매우 어려워진다는 점을 발견할 수 있어 오점효과 (scarring effect) 현상이 나타나고 있다. 이는 성별·학력별·졸업연도별·직업훈련경험여부 및 구직경험여부에 관계없이 모든 부문에서 공통적으로 나타나고 있다.

14) 안주열·홍서연(2002년)도 같은 방법으로 처리했다.
표 III-1> 기초 통계
(단위: 명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>표본전체</th>
<th>첫 일자리 취득</th>
<th>졸업전 취득</th>
<th>일자리 경험없는 자</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전체</td>
<td>1662(100.0)</td>
<td>1351(81.3)</td>
<td>366(27.1)</td>
<td>311(18.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;성별&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>남성</td>
<td>680(40.9)</td>
<td>552(81.2)</td>
<td>122(22.1)</td>
<td>128(18.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>여성</td>
<td>982(59.1)</td>
<td>799(81.4)</td>
<td>244(30.5)</td>
<td>183(18.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;학력별&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>고졸</td>
<td>1005(60.5)</td>
<td>800(79.6)</td>
<td>208(26)</td>
<td>205(20.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>전문대졸</td>
<td>321(19.3)</td>
<td>269(83.8)</td>
<td>122(38.4)</td>
<td>52(16.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>대졸이상</td>
<td>336(20.2)</td>
<td>282(83.9)</td>
<td>79(28)</td>
<td>54(16.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;졸업 연도별&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1997년 이전</td>
<td>1093(65.8)</td>
<td>965(88.3)</td>
<td>223(23.1)</td>
<td>128(11.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>1998년 이후</td>
<td>569(34.2)</td>
<td>386(67.8)</td>
<td>143(37)</td>
<td>183(32.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;직업훈련경험별&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>없다</td>
<td>1286(77.3)</td>
<td>1018(79.2)</td>
<td>246(24.2)</td>
<td>267(20.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>있다</td>
<td>377(22.7)</td>
<td>333(88.3)</td>
<td>120(36)</td>
<td>44(11.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;구직활동경험별&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>없다</td>
<td>1001(60.2)</td>
<td>763(76.2)</td>
<td>214(28)</td>
<td>238(23.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>있다</td>
<td>661(39.8)</td>
<td>588(89)</td>
<td>152(28.9)</td>
<td>73(11)</td>
</tr>
<tr>
<td>공식</td>
<td>129(19.5)</td>
<td>115(89.1)</td>
<td>21(18.3)</td>
<td>14(10.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>비공식</td>
<td>532(80.5)</td>
<td>473(88.9)</td>
<td>131(27.7)</td>
<td>59(11.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;성장지별&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>서울</td>
<td>370(22.3)</td>
<td>283(76.5)</td>
<td>71(25.1)</td>
<td>87(23.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>광역시</td>
<td>471(28.3)</td>
<td>382(81.1)</td>
<td>108(28.3)</td>
<td>89(18.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>도</td>
<td>821(49.4)</td>
<td>686(83.6)</td>
<td>187(27.3)</td>
<td>135(16.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;가구주의외관계&gt;</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>가구주</td>
<td>193(0.12)</td>
<td>190(0.98)</td>
<td>43(0.23)</td>
<td>3(0.02)</td>
</tr>
<tr>
<td>가구원</td>
<td>1469(0.88)</td>
<td>1161(0.79)</td>
<td>323(0.28)</td>
<td>308(0.21)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: ( )안은 성별・학력별・졸업연도별・직업훈련경험별・구직활동경험별・성장지별 비중
[ ]안은 첫 일자리 취득 표본 중 졸업 전 취득 비중
셋째 성별로 볼 때 여성은 졸업 후 6개월 내 거의 60% 이상이 직장에 있는 반면 남성의 경우에는 미취업기간이 장기화되는 현상을 보인다. 이러한 현상은 취업자 중 관계 가능한 일부를 대상으로 한 <표 III-3>에서 보다시피 여성의 경우 졸업 후 근로환경이 다소 열악한 중소기업이라도 취업기회가 생기면 취업하는 반면 남성의 경우에는 처음 1-3개월까지는 대기업에 일자리를 알아보다 그 이후 미취업기간이 길어짐에 따라 중소기업에 취업하는 경향에 기인한 것이 아닌가 사료된다. 

넷째 학력별로 보면 고졸이하의 미취업기간이 상대적으로 길어진다. 반면 전문대의 경우 처음 1-3개월내 취업률이 대졸이 상보다는 약간 높으나 그 이후는 대졸이상이 높은 것으로 나타났다. 여기에서 제미있는 현상 중 하나는 학력에 관계없이 졸업 후 1-3개월 내에 취업할 경우는 상용직이 임시·일용직보다 높으나 그 이후는 주로 일시·일용직으로 취업되는 비중이 높다는 점이고 기업규모별로 볼 때 고졸은 주로 중소기업에 취업되는 비중이 큰 반면 대졸이상은 졸업 후 6개월 까지는 대기업에 취업되는 비중이 크나 그 이후는 중소기업에 취업되는 비중이 크게 나타나고 있다. 다섯째 경제위기가 청년실업에 악영향을 미쳤을 거라는 예상을 하고 경제위기 전·후에 졸업한 청년층의 취업확률을 살펴보면 경제위기 이후 졸업 청년층의 장기 미취업기간의 비중이 경제위기 이전 졸업 청년층보다 상대적으로 크다는 점이다. 경제위기로 인해 1998년 이후 졸업한 청년층의 일자리 찾기가 상대적으로 어려웠다는 점을 볼 수 있다. 그러나 졸업 후 취업률에 있어서는 경제위기 이전 졸업 졸이나 위기 이후 졸업 졸이나 별반 차이가 없는 것으로 보인다. 혹시 16)는 이를 '경제위기 이후 정부의 고용정책 효과로 기업에서 인턴과 같은 비정규직 직원을 많이 채용했기 때문'이라고 보고 있다. 본 연구에서는 이러한 해석보다는 오히려 경제위기 이후 고용불안이 높아졌다는 해석이 더 신빙성이 있다고 본다. 실제로 이를 종사상 지위로 나누어 보면 경제위기 이전에는 상용직의 비중과

15) <표 III-3>에 나타난 기업규모 및 직종은 실제 계량분석에서는 고려할 수가 없었다. 이를 고려할 경우 이들의 경향성이 그다지 뚜렷하지 않아 계량분석이 불가능하였기 때문이다. 실제로 이들은 청년실업의 주요 요인 되지 않기 때문이다. 오히려 이들 변수는 청년의 직업의식과 연관성이 크다고 볼 수 있다. 이를 참고하여 이하의 논의를 살펴주기 바란다.

16) 안주엽·홍서연(2002년)
임시·일용직의 비중에 큰 차이를 보였으나 위기 이후에는 상용직의 비중과 임시·일용직의 비중이 비슷하게 나타나고 있다\(^{17}\). 뿐만 아니라 졸업 후 6개월까지를 보면 경제위기 이후 주로 임시·일용직으로 취업비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 여섯 번째로 직업교육 및 훈련이 취업에 미치는 영향을 보면 직업교육 및 훈련을 받아 안반이 별 차이가 없는 것으로 나타나고 있다. 단지 졸업 전 취업에 다소 도움이 되고 또한 장기미취업상태를 어느 정도 벗어나게 해주는 효과가 있다. 일곱번째로 구직활동이 취업확률을 매우 높이는 것으로 나타나고 있다. 그러나 흥미 있는 현상은 졸업 전 취업하고 졸업 후 1-3개월까지는 비공식적 방법 주로 연고 및 가족·친지의 소개를 통한 구직방법이 취업확률을 높이는 반면 그 이후 즉 4개월째 이후에는 공식적 방법 - 공공·민간 직업안정기관과 학교-이 취업확률을 높인다는 점이다. 이는 청년층 취업할신을 위한 공공·민간 직업안정기관과 학교의 역할이 아직까지 제 역할을 못하고 있음을 의미한다. 성장지역별로 취업확률을 살펴보면 예상과는 달리 서울이 타 광역시나 지방보다 미취업상태로 남을 확률이 높으며 졸업 전 취업확률도 낮게 나타나고 있다. 끝으로 가구주가 가구원에 비해 졸업 전 취업하고 그 이후 모든 기간에 걸쳐 취업확률이 높은 반면 25개월 이상 미취업상태인 백수 됨 확률은 가구원의 비중이 2배 이상 높게 나타나 이미 언급한 바와 같은 강가루 족 현상을 보이고 있음을 알 수 있다.

\(^{17}\) 정규직·비정규직의 구분과 상용직·비 상용직 구분과는 차이가 있다.
## 표 III-2 미취업기간 분포
(단위: 명, %)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0개월</th>
<th>1-3개월</th>
<th>4-6개월</th>
<th>7-12개월</th>
<th>13-24개월</th>
<th>25개월이상</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전체</td>
<td>401(24.1)</td>
<td>422(25.4)</td>
<td>84(5.1)</td>
<td>113(6.8)</td>
<td>155(9.3)</td>
<td>487(29.3)</td>
<td>1662</td>
</tr>
<tr>
<td>성별</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>남자</td>
<td>157(23.1)</td>
<td>134(19.7)</td>
<td>24(3.5)</td>
<td>48(7.1)</td>
<td>89(13.1)</td>
<td>228(33.5)</td>
<td>680</td>
</tr>
<tr>
<td>여자</td>
<td>244(24.9)</td>
<td>288(29.3)</td>
<td>60(6.1)</td>
<td>65(6.6)</td>
<td>66(6.7)</td>
<td>259(26.4)</td>
<td>982</td>
</tr>
<tr>
<td>학력별</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>고졸 이하</td>
<td>231(23)</td>
<td>248(24.7)</td>
<td>47(4.7)</td>
<td>57(5.7)</td>
<td>100(9.9)</td>
<td>322(32)</td>
<td>1005</td>
</tr>
<tr>
<td>전문대졸</td>
<td>83(25.9)</td>
<td>87(27.1)</td>
<td>18(5.6)</td>
<td>27(8.4)</td>
<td>23(7.1)</td>
<td>83(25.9)</td>
<td>321</td>
</tr>
<tr>
<td>대졸 이상</td>
<td>87(25.9)</td>
<td>87(25.9)</td>
<td>19(5.7)</td>
<td>29(8.6)</td>
<td>32(9.5)</td>
<td>82(24.4)</td>
<td>336</td>
</tr>
<tr>
<td>출업 연도별</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1997년 이전</td>
<td>257(23.5)</td>
<td>296(27.1)</td>
<td>53(4.9)</td>
<td>70(6.4)</td>
<td>115(10.5)</td>
<td>302(27.6)</td>
<td>1093</td>
</tr>
<tr>
<td>1998년 이후</td>
<td>144(25.3)</td>
<td>126(22.1)</td>
<td>31(5.5)</td>
<td>43(7.6)</td>
<td>40(7)</td>
<td>185(32.5)</td>
<td>569</td>
</tr>
<tr>
<td>직업훈련경험</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>없다</td>
<td>274(21.3)</td>
<td>327(25.5)</td>
<td>67(5.2)</td>
<td>85(6.6)</td>
<td>126(9.8)</td>
<td>406(31.6)</td>
<td>1285</td>
</tr>
<tr>
<td>있다</td>
<td>127(33.7)</td>
<td>95(25.2)</td>
<td>17(4.5)</td>
<td>28(7.4)</td>
<td>29(7.7)</td>
<td>81(21.5)</td>
<td>377</td>
</tr>
<tr>
<td>구직활동경험</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>없다</td>
<td>240(24)</td>
<td>216(21.6)</td>
<td>35(3.5)</td>
<td>54(5.4)</td>
<td>101(10)</td>
<td>355(35.5)</td>
<td>1001</td>
</tr>
<tr>
<td>있다</td>
<td>161(24.4)</td>
<td>206(31.2)</td>
<td>49(7.4)</td>
<td>59(8.9)</td>
<td>54(8.2)</td>
<td>132(19.9)</td>
<td>661</td>
</tr>
<tr>
<td>성장지</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>서울</td>
<td>82(22.2)</td>
<td>83(22.4)</td>
<td>18(4.9)</td>
<td>29(7.8)</td>
<td>32(8.6)</td>
<td>126(34.1)</td>
<td>370</td>
</tr>
<tr>
<td>광역시</td>
<td>115(24.4)</td>
<td>120(25.5)</td>
<td>33(7)</td>
<td>26(5.5)</td>
<td>41(8.7)</td>
<td>136(28.9)</td>
<td>471</td>
</tr>
<tr>
<td>도</td>
<td>204(24.8)</td>
<td>219(26.7)</td>
<td>33(4)</td>
<td>58(7.1)</td>
<td>82(10)</td>
<td>225(27.4)</td>
<td>821</td>
</tr>
<tr>
<td>가구주와의관계</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>가구주</td>
<td>53(27.5)</td>
<td>51(26.4)</td>
<td>12(6.2)</td>
<td>18(9.3)</td>
<td>33(17.1)</td>
<td>26(13.5)</td>
<td>193</td>
</tr>
<tr>
<td>가구원</td>
<td>348(23.7)</td>
<td>371(25.2)</td>
<td>72(4.9)</td>
<td>95(6.5)</td>
<td>122(8.3)</td>
<td>461(31.4)</td>
<td>1469</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 표 III-3: 취업자의 미취업기간

<table>
<thead>
<tr>
<th>미취업기간</th>
<th>0개월</th>
<th>1-3개월</th>
<th>4-6개월</th>
<th>7-12개월</th>
<th>13-24개월</th>
<th>25개월 이상</th>
<th>전체</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>전체</td>
<td>401(24.1)</td>
<td>422(25.4)</td>
<td>84(5.1)</td>
<td>113(6.8)</td>
<td>155(9.3)</td>
<td>487(29.3)</td>
<td>1662</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### 성별

<table>
<thead>
<tr>
<th>성별</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>남자</td>
<td>55(28.2)</td>
<td>48(24.6)</td>
<td>10(5.1)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24(30.8)</td>
<td>21(26.9)</td>
<td>2(2.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>78(19.2)</td>
<td>66(16)</td>
<td>12(2.9)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>성별</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>여자</td>
<td>78(32)</td>
<td>98(40.2)</td>
<td>21(8.6)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>49(36.6)</td>
<td>50(37.3)</td>
<td>10(7.5)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>117(19.4)</td>
<td>140(23.2)</td>
<td>29(4.8)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### 기업규모

<table>
<thead>
<tr>
<th>기업규모</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>140(31.7)</td>
<td>160(36.2)</td>
<td>22(5)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>31(28.4)</td>
<td>28(25.7)</td>
<td>10(9.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>4(36.4)</td>
<td>0</td>
<td>1(9.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>56(12.6)</td>
<td>60(13.5)</td>
<td>14(3.2)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>기업규모</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>40(30.8)</td>
<td>41(31.6)</td>
<td>6(4.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>10(38.5)</td>
<td>6(23.2)</td>
<td>3(11.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>1(100)</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>32(19.5)</td>
<td>40(24.4)</td>
<td>9(5.5)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>기업규모</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>36(34.6)</td>
<td>31(29.8)</td>
<td>6(5.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>11(39.3)</td>
<td>6(21.4)</td>
<td>2(7.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>40(19.8)</td>
<td>50(24.8)</td>
<td>11(5.4)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

#### 학력별

<table>
<thead>
<tr>
<th>학력별</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>140(31.7)</td>
<td>160(36.2)</td>
<td>22(5)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>31(28.4)</td>
<td>28(25.7)</td>
<td>10(9.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>4(36.4)</td>
<td>0</td>
<td>1(9.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>56(12.6)</td>
<td>60(13.5)</td>
<td>14(3.2)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>학력별</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>40(30.8)</td>
<td>41(31.6)</td>
<td>6(4.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>10(38.5)</td>
<td>6(23.2)</td>
<td>3(11.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>1(100)</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>32(19.5)</td>
<td>40(24.4)</td>
<td>9(5.5)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>학력별</th>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>36(34.6)</td>
<td>31(29.8)</td>
<td>6(5.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>11(39.3)</td>
<td>6(21.4)</td>
<td>2(7.1)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>40(19.8)</td>
<td>50(24.8)</td>
<td>11(5.4)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 결측값

<table>
<thead>
<tr>
<th>중소기업</th>
<th>대기업</th>
<th>기타</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>상용직</td>
<td>56(12.6)</td>
<td>60(13.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>32(19.5)</td>
<td>40(24.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>40(19.8)</td>
<td>50(24.8)</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>276(596)</td>
<td>279(47.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>졸업년도별</td>
<td>상용직</td>
<td>임시,일용직</td>
</tr>
<tr>
<td>----------------</td>
<td>-------</td>
<td>------------</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;1997년 이전 종사상 지위&gt;</td>
<td>203(35.7)</td>
<td>27(18.9)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>28(4.9)</td>
<td>10(9.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>40(7)</td>
<td>11(10.4)</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>60(10.6)</td>
<td>14(13.2)</td>
</tr>
<tr>
<td>&lt;1998년 이후 종사상 지위&gt;</td>
<td>70(12.3)</td>
<td>24(22.6)</td>
</tr>
<tr>
<td>임시,일용직</td>
<td>7(14.1)</td>
<td>19(4.7)</td>
</tr>
<tr>
<td>기타</td>
<td>12(21.4)</td>
<td>3(6.5)</td>
</tr>
<tr>
<td>결측값</td>
<td>569</td>
<td>106</td>
</tr>
</tbody>
</table>

주: 기업규모-기타: 잘모르겠다는 응답자, 무응답자
종사상지위-기타: 3차 청년층 부가조사 자료에서 종업원을 두고응주, 종업원이 있는 자영업자, 가족 종사자에 해당 -결측값: 무응답자

3. 계량분석

본 절에서는 신규 졸업자를 중심으로 앞서 언급한 청년실업의 제요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 계량분석을 통하여 살펴본다. 특히 최종학교를 마친 후 첫 직장에 취업할 때까지의 기간(이후 미취업기간)을 종속변수로 그리고 미취업기간에 영향을 미치는 제요인을 설명변수로 한 생존분석(survival analysis)을 활용하여 청년층이 실업상태를 벗어날 수 있는 확률(hazard rate)에 이들 요인들이 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기로 한다. 여기서는 <표 III-2>의 변수들과 경제성장률 및 임금증가율을 차례로 고려하였다. 하지만 본 계량분석에서는 <표 III-3>의 제 변수를 사용할 수가 없었는데 이는 이들 변수의 결측치가 너무 많았고 또한 변수들 간의 수치가 일정치 않기 때문이다. 이렇게 하여 분석한 결과는 <표 III-4>에 나타나고 있다. 먼저 (모델 1)과 (모델 2)는 연령, 성별, 학력, 졸업연도, 직업교육, 구직활동, 성장지역 및 가구주 여부에 대한 결과이다. 보다시피 연령이 증가함에
따라 실업에서 벗어날 확률이 증가하고 여성과 상대적으로 남성보다 실업 탈출률이 크게 나타나고 있어 이는 앞에서 논의한 바를 뒷받침해 주고 있다. 학력은 학력이 높을수록 장기간 실업상태에 머무르확률이 높게 나타나는 통계적으로 유의하지 않게 나오고 있다. 또한 직업교육을 받은 경험이 있을수록 실업탈출률이 높게 나타나 앞의 논의와 다소 배치되는 듯하나 본 계량분석은 타 조건을 통제한 후 순수 직업교육의 효과를 분석한 것이다. 그리고 구직활동을 하되 가능한 한 비공식적인 방법을 택할수록 실업에서의 탈출이 용이한 것으로 나타나고 있다. 그리고 졸업 연도별로 살펴보면 경제위기 이후의 졸업생이 이전의 졸업생에 비해 매우 유의하게 실업탈출률이 높은 것으로 나타나 경제여건 상 일자리가 줄어들에 따라 자연 적장을 탐색할 겪을 없이 일자리 제의가 오는 대로 취업하기 때문이라고 해석되어 진다. 또한 본인이 가구원이 경우가 실업탈출률이 상대적으로 떨어지고 있는데 이는 앞서 논의한 바와 같이 가구 구성원의 소득에 의존하는 강가족사진이 양상된다는 것을 반영한다고 볼 수 있다. 끝으로 성장지별로는 예상을 뒤엎고 서울에 비해 도가 그리고 광역시에서 일자리를 보다 쉽게 구할 수 있는 것으로 나타나고 있으나 유의성이 떨어지고 있다. (모델 3)은 (모델 1)과 (모델 2)에 수요측면을 반영해 경제성장률을 추가하여 추정한 결과 앞의 모델과는 별 차이를 보이지 않고 있다. 이 모델의 초점은 경제성장률이 청년실업에 어느 정도 완화할 수 있는지를 보는 것인데 통계적으로 유의하게 나오고 있지 않다. (모델 4)는 노동시장의 경직성을 반영하기 위해 졸업연도의 임금증가율이 청년실업에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았으나 이 또한 통계적으로 유의하기는 않게 나오고 있다.
실제 교학력 청년실업이 사회적으로 문제시 된 시기는 경제위기 이후인 점을 감안하여 1998년을 포함한 이후 졸업자만을 대상으로 계량 분석을 해보면 <표 III-5>와 같은 결과를 얻게 된다. (모델 1)은 연령만을 제외하고는 <표 III-4>의 (모델1)과 매우 유사한 결과를 나타내고 있다. (모델 2)은 성별을 제외하고는 <표 III-4>의 (모델 2)와 다를 바 없음을 알 수 있다. 그러나 매우 흥미 있는 점 (모델 3)인계 <표 III-4>의 (모델 3)와는 달리 경제성장률이 통계적으로 유의하게 (+)로 나왔다는 점이다. 즉 경제위기 이후 졸업생의 취업난은 경제 악화가 큰 영향을 미쳤다는 것을 나타내고 있다. 또한 (모델 4)도 또한 홍미로운 결과를 보이고 있는데 임금증가율이 청년실업에 악영향을 미친다는 통계
적으로 유의한 결과를 나타내고 있다. 즉 노동시장에서의 insider 특히 노동조합들에 의한 임금상승 압력은 기업들의 신규채용을 기피하게 하는 요인으로 작용한다는 점을 시사하고 있다고 볼 수 있다. 결론적으로 경제위기 이후의 청년실업은 개개인이 일자리를 찾기 위한 노력도 중요하지만 노조로 인한 노동시장의 경직성에 따른 일자리 감소의 영향18)이 크다고 볼 수 있다.

<table>
<thead>
<tr>
<th>표 III-5</th>
<th>계량분석 결과(1998년 이후 졸업자만 대상)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>모델1</td>
</tr>
<tr>
<td>연령</td>
<td>0.036(0.024)</td>
</tr>
<tr>
<td>연령X 연령</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>성별</td>
<td>남성</td>
</tr>
<tr>
<td>학력</td>
<td>전문대 졸업</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>대졸 이상</td>
</tr>
<tr>
<td>졸업년도</td>
<td>1998년 이후 졸업</td>
</tr>
<tr>
<td>직업훈련 경험이나</td>
<td>경험있다</td>
</tr>
<tr>
<td>구직활동 여부</td>
<td>구직활동경험 (공식)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>구직활동경험 (비공식)</td>
</tr>
<tr>
<td>성장지</td>
<td>서울이외</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>광역시</td>
</tr>
<tr>
<td>가구원 여부</td>
<td>가구원</td>
</tr>
<tr>
<td>경제성장률</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>임금증가율</td>
<td>-</td>
</tr>
</tbody>
</table>

IV. 결론 및 정책적 함의

1997년말부터 시작된 경제위기는 우리나라 노동시장이 일찍이 경험하지 못하였던 실업 대란을 가져왔다. 특히 ‘이태백’이라는 신조어가 생길 정도로 청년실업은 전체실업률의 2배에 가깝고 잠재된 실업까지 합하면(대학 졸업자의 경우) 4명당 1명꼴로 백수생활을 하는 등 타 연령 대에 비해 매우 심각한 수준이다. 그러나 청년층은 아직 직장탐색(job-shopping), 또는 직무경험으로 여러 일자리를 경험하여 자신에게 적합한 일자를 찾아가는 단계에 있기 때문에 취업과 실직이 매우 빈번하여 청년층의 상대적 고실업은 노동시장에서 인적자원배분의 효율성을 제고하기 위한 적극적 구직단계를 반영한다고도 볼 수도 있다. 그러나 문제되는 점은 학교 문을 나서자마자 실업상태로 빠진다는 점이다. 이는 이들의 인적자본이 사장된다는 측면에서 우리나라 경제에 심각하고 장기적인 부정적 영향을 미칠 가능성이 높다. 뿐만 아니라 건전한 근로 의욕의 상실로 사회적 일탈행동과 범죄가 발생하는 등 사회적 불안 요인으로도 작용할 우려마저 있다는 데 있다. 이에 정부도 나름대로 청실업의 대책을 내놓은 바 있으나 대개 인턴제 확대 등 단기적 임기응변식 대책으로는 해결될 문제는 아니며, 본 연구의 결과에 따르면 청년실업의 근본원인은 첫째, 청년층 노동시장 진입자 가운데 고학력 비중이 빠르게 증가하면서, 노동시장에서 노동수요가 고급화되는 양상을 다소 앞지르고 있기 때문인 것으로 나타났다. 이와 같은 고학력 노동력의 빠른 증가는 고학력자의 하향취업을 통해 노동시장에서 흡수조정되어야 하는데 대졸학력 청년들의 눈높이가 여전히 낮아 수급 불일치에 인한 실업 심화에 일조하고 있다. 둘째, 청년층 인구 증가가 청년출업자의 취업을 억제하는 비시장적 요인으로 노동조합의 높은 임금상승률과 고용의 경직성을 더해하며 노동시장에서 취업을 억제하는 비시장적 요인으로 인한 실업 심화에 일조하고 있다. 셋째, 청년층 특성 청년층의 취업을 억제하는 비시장적 요인으로 노동조합의 높은 임금상승률과 고용의 경직성을 더해하며 노동시장에서 취업을 억제하는 비시장적 요인으로 인한 실업 심화에 일조하고 있다.
제한되어 있고 또한 일자리를 찾기 위한 노력 여부에 따라 그 만큼 일 자리 제공을 많이 받아 취업이 용이하나 문제는 공식적인 방법보다는 가족 친지 등의 비공식적 방법이 오히려 취업이 잘되는 것으로 나타나 아직까지 직업교육 및 훈련 그리고 직업소개 등의 노동시장의 인프라 가 취약한 것으로 드러나고 있다. 또한 대학 교육의 취약성을 들지 않을 수 없다. 대학 문을 나서자마자 실업으로 빠지게 하는 노동시장에서 활용가치가 없는 교육은 사라져야 한다. 모든 대학이 다 연구중심의 대학이 될 필요가 있는지 제고해야 한다. 오히려 필요한 교육은 기 업이 요구하는 기술교육 즉전문대 수준의 교육이 아닐까? 그럼에도 불구하고 우리 교육정책은 전문대를 거의 모두 4년제 대학으로 승격시키는 시장에 역행하는 정책을 펴왔던 것이다. 어쩌면 우리 정부의 노동정책 그리고 교육정책의 실패의 최대 피해자는 고학력 청년층이다.
따라서 청년실업의 근본적인 해결책은 단기적인 성과에 집착하거나 일부 이익집단의 반발에 이끌려 다닐 것이 아니라, 장기적인 안목에서 노동정책 및 교육정책 특히 대학 정책의 일대 개혁이 있어야 한다. 물론 투자 활성화를 통해 일자리가 창출될 수 있는 여건이 조성되는 것도 중요하지만 이를 위해서는 고용조정의 정책이 해소되고 임금인상이 조정될 수 있는 노동정책 그리고 노사조정 정책이 선행되어야 한다. 또한 대학 정책은 산업현장에서 필요로 하는 인력을 배출할 수 있는 교육으로 전환해야 한다. 따라서 몇몇 연구 중심 대학을 제외하고 대부분의 대학을 전문대로 전환하거나 대학과 산업간의 연계 즉 산학 협동을 창출하기 위해 대학을 나와야 실업사 이기 시키는 학과 등은 근본적으로 교육정책을 개선하고 노사조정 정책이 선행되어야 한다. 근본적으로는 교육정책이 나올 수도 있다는 근본이 대학 교육 정책을 왜곡할 것이다. 끝으로 신규 구직자의 직무 탐색 및 취업이 활발히 진행될 수 있도록 직업교육 및 직업소 개 사업이 수요자 중심으로 그리고 one-stop 서비스가 가능하게 전환 되어야 한다.
<참고 문헌>

김대일(2004), 경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인, 2004년 한국노동경제학회 동계학술대회
김성환, 최마윤(2003), 대졸자의 노동시장 이행 실태와 성과 분석, 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 중앙고용정보원, p.31-56.
김주성, 박성재(2003), 청년층의 노동시장 이행에 있어 직업교육훈련 효과, 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 중앙고용정보원, p.3-30.
김준영, 전용석(2003), 청년층의 노동이동과 노동시장 성과, 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 중앙고용정보원, p.179-198
노동부, 한국노동연구원(2004), 청년실업 원인 분석
박성준(2003), 고학력 청년실업의 원인과 대책, 미발행, 한국경제연구원 이병희 외(2002), 학교로부터 노동시장으로의 이행실태와 정책과제, 한국노동연구원
장수영(2003), 청년층 노동시장분석, 한국노동연구원
한진희 외(2003), 한국경제의 잠재성장률 전망:2003-2012, KDI
신선미(2003), 성별에 따른 청년층의 진로선택과 취업준비의 차이, 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 중앙고용정보원, p.57-92.
이상은(2003), 청년들의 대한 직업훈련의 취업 및 근로소득 효과, 산업·직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 중앙고용정보원, p.159-178.


<부록>

청년실업에 대한 정부의 대책

□ 관계부처 공동으로 청년실업 대책을 마련·추진중

• ‘청년실업종합대책’(‘03년 9월), ‘일자리창출종합대책’(‘04년 2월)

• ‘04년 5,643억원 투입, 15만명에게 직업 연수·훈련 실시

* ’04년 7월말 현재 3,424억원 집행(60.7%), 14만9천명 참여

(99.4%)

□ 단기 대책

• 청년층 임직저장추관제공(7월 : 9만명, 1,660억원)

* 청년층 직장체험프로그램 마련, 공공부문 임직저장제공, 해외 연수 기회 제공 등

• 취업능력 강화를 위한 직업훈련(7월 : 4만4천명, 1,169억원)

• 청년층 인력수급 격차 해소 및 취업지원

* 공공직업안정기관에 “청년취업지원실” 설치(29개소)

□ 중장기 대책

• 성장잠재력 확충을 통한 새로운 일자리 창출

* 미래형 자동차 등 10대 차세대 성장동력산업 및 서비스 산업 육성 등

• 산학협력 강화로 산업수요에 부응하는 인력 육성

• 청년취업을 늘리기 위한 노동시장 인프라 지속적 확충
향후 계획

- 72개 공기업에 매년 정원의 3% 이상 청년 채용 권고
  * ’04년 2,280명, 향후 5년간 1만2천명 채용 기대

- 고용보험에 청년고용촉진 장려금 신설(’04년 10월 시행, 3년간 한시)
  * 청년실업자 채용 지원에 연간 중소기업 720만원, 대기업 540만원 지원

- 대통령 직속 ‘청년실업대책특별위원회’ 구성
  * 기존 청년실업 대책 보완·점검 및 새로운 대책 수립
V. 청년실업 원인 분석 결과의 반영 방안

□ 노동부 주관으로 ‘청년실업대책 T/F’를 구성·운영할 계획
  • 민간전문가와 관계부처가 함께 참여
  • 원인분석 결과를 바탕으로 기존 대책을 점검·보완, 추가대책 마련