

청년 실업의 원인과 해법

2015. 5. 15

한국노동연구원



목 차

I	청년고용 현황	1
II	청년층 취업난의 원인	4
III	정책방향	8
IV	정년연장 관련 이슈	10

■ 청년층(15-29세) 고용률 40.7%, 실업률 9.0%(2014년)

- 장년층(30-64세)과 비교한 고용상황은 상대적으로 악화
 - 실업률 배율 2.36('00)→3.58('14), 고용률 배율 0.61('00)→0.55('14)

<표 1> 청년층 실업률 및 고용률 변화(% , %p)

	2000(=C)		2014(=D)		D-C	
	고용률	실업률	고용률	실업률	고용률	실업률
전체(15-64세)	61.5	4.6	65.3	3.7	3.8	-0.9
청년층(15-29세, A)	43.4	8.1	40.7	9.0	-2.7	0.9
15-19세	10.3	14.5	7.7	9.2	-2.6	-5.3
20-24세	52.0	9.9	44.8	10.2	-7.2	0.3
25-29세	66.1	6.0	69.1	8.3	3.0	2.3
중장년층(30-64세, B)	70.9	3.4	74.1	2.5	3.3	-0.9
A/B	0.61	2.36	0.55	3.58	-	-

※ 자료: 통계청(2000, 2014), 경제활동인구조사 연간 원자료에서 작성.

- 청년층 고용률의 변화추이는 학력별로 다른 양상을 보임
 - 순수 고졸자(대학 진학경험이 없는 고졸자)의 고용률 하락 두드러짐
 - 4년제 대졸 남자의 고용률도 크게 저하

[그림 1] 청년층의 학력별 고용률

순수고졸(20~24세)



전문대졸(20~24세)



4년제대졸(25~29세)



※ 자료: 통계청 경제활동인구조사 5월 청년층부가조사 각년도 원자료에서 작성

■ 청년층의 취업준비자 지속적 증가

● 취업관련 시험 준비인원 68만명('07)→96만명('13)으로 40.8% 증가

- 과도한 취업스펙 경쟁과 졸업유예(휴학) 등 부작용
- 대다수의 청년이 안정적 직장 선호. 반면, 창업에 대한 긍정적 인식은 매우 낮음

<표 2> 청년층 취업관련 시험준비 인원(천명)

	2007년	2013년
민간기업	136	260
공무원(고시포함)	314	319
공기업(언론사 포함)	56	86
자격증 및 기타	177	295
합계	682	960

※ 자료: 통계청 경제활동인구조사 5월 청년층 부가조사 각년도 원자료에서 작성.

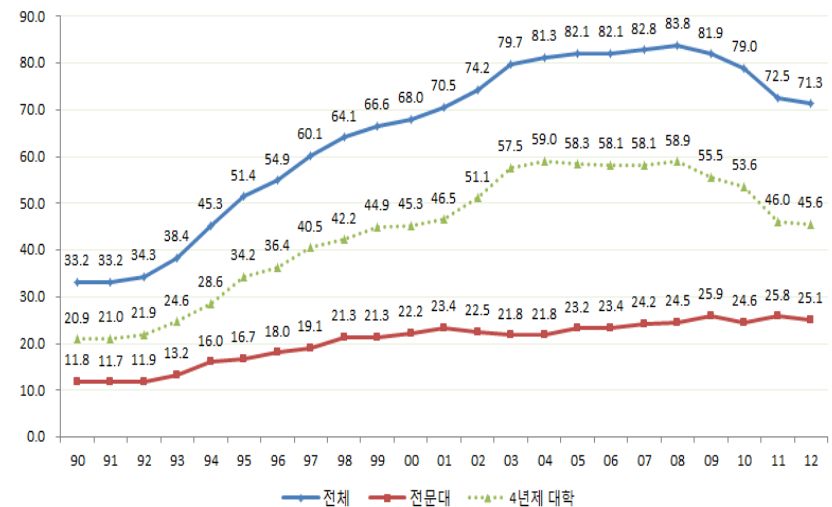
■ 양질의 일자리 창출능력 미흡

- 경제성장률의 하락으로 인한 일자리 창출능력 저하
 - 2000년 이후 경제성장의 고용탄력성 0.29.
*연평균 성장률 3.6%를 가정하면 약 25만개의 일자리 창출이 예상됨. 매년 청년층 노동시장 신규 진입자 50만 명에는 부족
 - 경제성장이 저조한 여건 하에서 당분간 청년층 취업난 해소는 쉽지 않은 과제
 - 청년층 선호 일자리*의 창출 부진
 - 청년층이 선호하는 일자리는 2014년 기준 약 300만개
 - 2005~2014년 기간 동안 45.4만개 증가하였으나 전체 임금 근로자에서 차지하는 비중은 16.6%('05)→16.0%('14)로 0.6%p 하락
 - 청년층의 눈높이에 부합하는 양질의 일자리 증가가 상대적으로 부진
- *청년층 선호 일자리: 상용직이면서 300인 이상 대기업에 속하는 일자리 또는 상용직이면서 근로조건이 양호한 금융보험/전기가스수도/국방행정 업종에 속하는 일자리 (김주섭, 2014)

■ 노동시장의 급속한 고학력화로 인한 인력수급상의 미스매치

- 단기간에 대학진학률이 급격히 높아짐으로써 대졸자에 대한 초과노동 공급 발생
 - 숙련별, 전공별 미스매치의 심화
- 청년층의 유보임금 (reservation wage) 상승

[그림 2] 1990년대 이후 대학진학률 추이



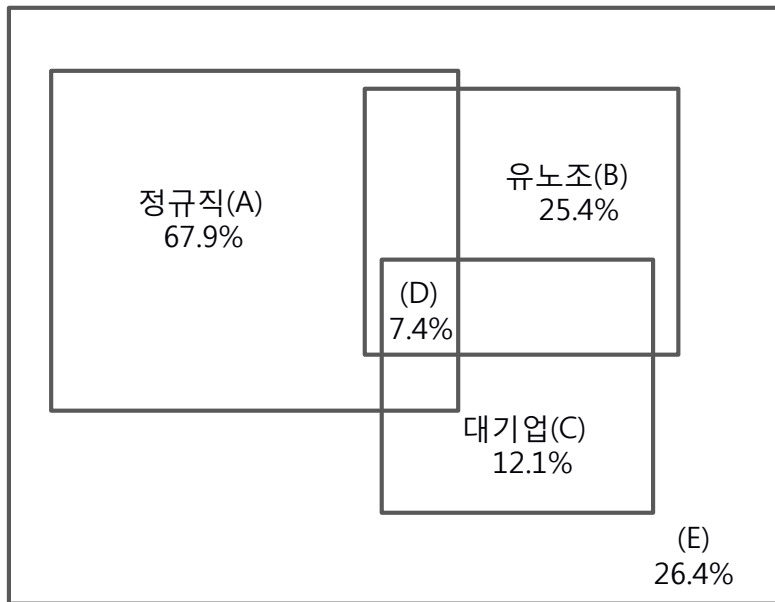
※ 자료: 통계청

※ 주: 2011년 대학진학률의 기준이 변경됨. 이전에는 합격자 기준이었으나 2011년부터는 4월 1일 대학등록자 기준으로 전환

■ 신규 진입자에게 불리한 노동시장 구조

- 한국 노동시장은 기업규모와 고용형태에 따른 격차가 두드러진 이중구조
 - 부문간 임금, 사회보험 가입률, 부가급여 적용률의 현격한 차이
 - 부문간 이동이 제한적이고, 과도한 경직성과 불안정성 공존
- 청년층을 포함한 노동시장 외부자(outsiders)에게 매우 불리한 구조

[그림 3] 한국노동시장의 구조



※ 주: 각 부문의 비율은 경제활동인구조사 부가조사(2014.3)에서 계산

<표 3> 한국 노동시장의 부문별 차이

	대기업 ∩ 유노조 ∩ 정규직(D)	중소기업 ∩ 무노조 ∩ 비정규직(E)	전체 평균
월평균임금(만원)	392.0 (100.0)	134.5 (34.3)	223.4 (57.0)
근속년수(년)	13.4	2.3	5.6
신규채용률(%)	6.2	54.4	31.3
국민연금 가입(%)	99.5	34.2	68.4
건강보험 가입(%)	99.8	40.9	71.8
퇴직금 적용(%)	99.6	36.4	68.9
상여금 적용(%)	99.1	36.6	70.4
근로자수(천명)	1,363 (7.4)	4,852 (26.4)	18,397 (100.0)

※ 자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2014.3)에서 계산

■ 양질의 일자리 창출능력 제고

- 청년층 취업난 해소를 위한 근본적인 정책방안은 투자확대를 통한 양질의 일자리 창출
- 새로운 산업 육성 및 진입장벽 해소
 - 제조업의 신성장 동력산업 및 전략산업 육성
 - 서비스 산업 중 상대적으로 양질의 일자리 창출이 가능한 서비스 산업 규제개혁 추진
 - *교육, 보건의료, 관광, 금융, 소프트웨어 등

■ 노동시장 구조개혁

- 청년층의 노동시장 진입을 촉진시키기 위한 노동시장 구조 개혁 필요
- 노동시장의 이중구조를 심화시키는 제도와 관행 등 개선
 - 고용보호법제, 연공형 임금체계 등 개선
 - 직무중심의 노동시장 구축 필요: 국가직무능력표준(NCS: National Competency Standards) 개발 및 확산

■ 창업 및 해외취업 활성화

- 혁신성과 창의성이 높은 벤처 창업 지원
 - 민간 VC의 역할이 매우 중요
- 업그레이드 된 해외취업 정책
 - 국가별/직종별로 차별화된 전략 필요

■ 청년층의 취업 패스 다양화

- 청년층에 대한 고용서비스 강화
- 대학 졸업후 선망직장 취업이라는 단선적 진로체계를 다양화
- 일-학습 병행, 선취업-후진학 등 복선형으로 개편
 - 마이스터고, 특성화고 등 고졸취업 촉진정책 지속 필요

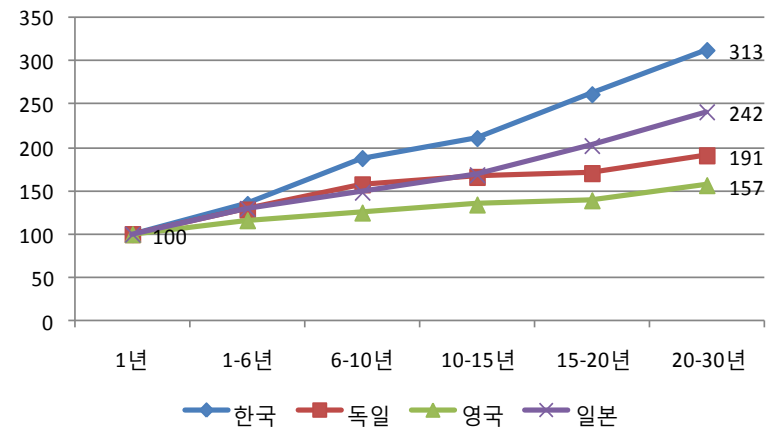
■ 60세 정년연장에 따른 청년 신규채용 문제

- “고용 상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률” 개정(2013년)
- 300인 이상 기업 및 공기업은 2016년, 기타 기업은 2017년부터 정년 60세 적용
- 정년연장에 따라 기업이 신규채용을 감소시키는 ‘고용절벽’이 우려되고 있음

■ 퇴직관행과 임금체계와의 불일치

- 근로자 실질퇴직연령 53세
- 연공성이 강한 임금체계

[그림 4] 임금연공성의 국제비교 (제조업, 2010년)



※ 주 : 근속년수별 임금프로파일

※ 자료 : 고용노동부 원자료 외 각국 자료

■ 임금피크제 등 다양한 방법을 신속히 강구해야 함

- 기업의 인건비 상승으로 인한 신규채용의 감소를 방지하기 위해 노사가 임금체계 개편 등 다양한 방안을 강구해야 함. 예를 들면,
 - 풀타임으로 근무하면서 임금피크제 적용
 - 근로시간 단축(예: 주 3일 근무)
 - 임금이 결과적으로 조정될 수 있는 전환 배치

<표 4> 정년제 도입사업장 중 임금피크제 도입 비중(%)

1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인 이상	전체
5.3	9.9	14.2	14.7	15.2	23.2	9.9

※ 자료 : 고용노동부,사업체노동력 부가조사, 2014

감사합니다