

노총연구원 연구서 63

# 경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제

권혜자

한국노총 중앙연구원

• • •  
발 간 사

1980년대 이후 정부와 사용자의 인력정책은 여성, 중고령 노동자와 같은 주변노동력의 활용을 위한 노동력의 유연화 정책에 초점을 두고 있었다. 그러나 1997년 경제위기 이후에는 실업률이 급상승하는 가운데 청년층의 고용위기가 새로운 사회문제로 부각되었다. 청년 실업률은 경제위기 이전에도 다른 층에 비해 매우 높은 상태에 있었으나, 경제 위기 이후에 더욱 악화되었기 때문이다.

이 글에서는 청년층의 고 실업과 비정규화 경향이 청년층의 고용위기를 단적으로 보여주고 있음에 주목하고 있다. 경제위기 이전에도 장년층에 비해 상대적으로 높았던 청년층의 실업률이 경제위기 이후에 더욱 배가되어 있으며, 청년층의 비정규화 경향도 가속화되어 왔다는 것이다. 특히 임시·일고와 같은 청년 비정규 노동자들이 성별을 불문하고 약 50%에 근접하고 있어, 노동력의 비정규화 경향이 청년층에서 먼저 나타나고 있음을 지적하고 있다. 이에 따라 본 연구는 청년노동력의 비정규화 경향을 억제할 수 있는 정책대안의 수립에 노동조합이 참여할 것을 요구하고 있다.

만약 청년 노동력의 비정규화 경향이 그 연령대에 한정된 경향이라면 문제되지 않으나, 그렇지 않다면 청년노동력의 고용불안은 곧이어 장년층의 고용불안으로 귀결될 것이다. 더욱이, 청년 노동력은 이전의 베이비 붐 세대와는 다른 특성을 갖는 세대라는 점에서 청년층의 고용문제는 노동조합운동의 전망과도 밀접하게 연관되어 있다. 1980년대 이래로 한국 노동력의 변화는 여성화, 고령화, 고학

력화로 특징 지워지는데, 고학력화에 따라 노동시장의 진입이 늦어지고, 전공과 인력수요가 일치하지 않는 가운데 청년 실업률도 증대되어 왔다. 청년노동자들이 선호하는 직종과 산업, 노동시간과 여가, 일에 대한 태도와 평가에서도 이전 베이비붐 세대와는 다른 특성을 보이고 있다.

이러한 청년노동자들의 특성은 인력정책 뿐만 아니라, 노동조합운동의 측면에서도 중요하게 고려되어야 할 사항이다. 노동조합운동의 미래는 청년 조합원들의 변화하는 요구에 어떻게 부응할 것인가, 그리하여 이들을 어떻게 조직할 것인가에 그 사활이 걸려 있다. 따라서 본 연구는 청년 노동력의 고용불안에 주목하고 정부의 청년 고용대책을 비판적으로 재검토함으로써 향후 청년 노동력의 고용안정과 조직화 방안을 모색하고자 한다.

짧은 시간 내에 이 연구를 수행한 한국 노총 연구원의 권혜자 책임 연구원에게 감사드리며, 기초자료 작성과 교정에 노고를 아끼지 않은 황선자 연구조원에게도 감사드린다.

마지막으로 이 연구의 내용이 한국 노총의 공식적인 견해와 다를 수 있음을 밝혀 둔다.

1999년 12월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹  
위 원 장 박 인 상

## <제 목 차 례>

1. 머리말 .....	1
2. 경제위기 이후 청년 노동력의 변화 .....	2
3. 청년 고용의 현황과 특징 .....	8
1) 청년 노동자 중 단기 고용계약의 비중 .....	8
2) 청년 노동자의 산업별 직종별 분포 .....	13
4. 청년 실업의 현황과 특징 .....	8
1) 경제위기 이후 공식적 청년 실업률과 사실상의 청년 실업률 .....	18
2) 공식적 청년 실업자의 특성 .....	24
5. 청년 고용대책의 비판적 검토 .....	27
1) 정부의 청년층 고용 대책과 단기 근로계약 .....	27
2) 인턴제의 비판적 검토 .....	34
6. 노동조합 정책과제 .....	4
1) 산학 연계 등 교육제도의 개혁과 노동조합의 참여 .....	42
2) 단기근로계약의 보호법 제정 .....	43
3) 체계적인 청년층 조직관리 체제의 확보 .....	44
4) 노조조직의 다변화와 준 조합원제도 .....	45
<참고문헌> .....	47

## <표 차례>

<표 2-1> 경제위기 전후 각 노동력 상태의 전년대비 증감률	4
<표 2-2> 청/장년별 실업률의 변화	4
<표 2-3> 졸업생의 취업률	5
<표 2-4> 경제위기 전후 임시·일고의 변화	6
<표 2-5> 장래 연령별 인구의 변화	7
<표 3-1> 성별 청/장년 취업자의 고용형태	9
<표 3-2> 청/장년 노동자의 종사상 지위별 분포	10
<표 3-3> 청년 노동자의 고용형태별 교육정도	11
<표 3-4> 청/장년 노동자의 산업분포	13
<표 3-5> 청년 임시·일고의 산업분포	14
<표 3-6> 청/장년 임금노동자의 직종 분포	16
<표 3-7> 청/장년 임시·일고의 직종 분포	16
<표 3-8> 청/장년 임금노동자의 근로시간 분포	17
<표 4-1> 청년 노동력 상태의 변화(1997-1998)	81
<표 4-2> 성별 연령별 실업률	19
<표 4-3> 청/장년의 사실상의 실업률	21
<표 4-4> 성별 교육정도별 사실상의 실업률	23
<표 4-5> 청/장년 실업자의 일한 경험	24
<표 4-6> 1년 미만 성별 청/장년 실업자의 전직 종사상 지위	25
<표 4-7> 청/장년 실업자가 원하는 직장의 고용형태와 업무	26
<표 5-1> 고학력 미취업자에 대한 정부의 실업대책 개요	29
<표 5-2> 각국의 연령계층별 실업률	31
<표 5-3> 취업자 대비 임시직 노동자의 국제비교	32

## 1. 머리말

경제위기 이후 잇단 구조조정과 정리해고의 사회분위기 속에서 고용안정과 관련된 가장 중요한 주제는 남성 장년층 사무직 노동자 혹은 정규직 노동자의 일자리 상실에 관한 것이었다. 이들은 우리나라에서 다른 어떤 계층보다도 고용안정의 가장 중요한 축이었기 때문에, 이들의 급작스러운 일자리 상실은 1998년의 최대 이슈가 될 수밖에 없었다.

경제위기 이전에도 노동력의 유연화, 비정규직의 증대, 여성의 실망실업, 청년층의 고실업 현상 등 고용안정에 부정적인 현상들이 나타났으나, 이러한 문제들은 그 속도와 범위의 심각성에도 불구하고, 남성 장년층 정규직의 고용이 보장되는 한에서는 주변적인 문제로 치부되는 경향이 있었다. 우리 나라의 고용안정 대책의 핵심이 남성 장년층 정규직의 고용안정에 있었기 때문이다. 흔히 지적되는 대로 노동력의 여성화, 고령화, 고학력화라는 공급측의 변화에도 불구하고, 여성, 비정규직, 저연령(혹은 중고령) 노동자들은 주변적 노동자 혹은 한계 노동자(marginal workers)로 취급되는 경향이 있었다.

그러나 이들은 경제위기 하에서 남성 장년층 정규직의 일자리 상실이 크게 증가함에 따라 더 큰 고용불안에 직면할 수밖에 없었다. 정부는 청년층의 고 실업률이 전체 실업률에 미치는 영향을 축소하기 위하여, 공공근로와 인턴 사원제 등의 단기적 실업대책을 도모해 왔다. 그러나 이러한 단기적인 대책이 고질적인 청년층의 고 실업을 완화할 수 있을 것인가는 매우 의심스럽다.

이 글에서는 경제위기를 전후하여 청년층 고용상태의 변화를 살펴보고, 정부의 고용대책을 비판적으로 검토함으로써, 청년층의 고

용안정을 위한 정책과제를 모색하고자 한다.

제 2장과 제 3장에서는 경제위기를 전후하여 청년 실업과 임시·일고 등 단기 노동력의 확대경향을 살펴볼 것이다. 제 4장에서는 정부 발표에 의한 공식적 청년 실업자와 일할 의지가 있는 비경제활동인구를 포함한 사실상의 청년 실업률을 살펴볼 것이다. 제 5장에서는 정부의 청년층 고용대책을 비판적으로 검토하는데, 특히 경제위기 이후 활성화된 인턴사원제를 중심으로 살펴볼 것이다. 마지막으로, 제 6장에서는 청년층의 고용안정과 조직화를 위한 노동조합의 정책과제를 모색하고자 한다.

## 2. 경제위기 이후 청년 노동력의 변화

이 절에서는 경제위기를 전후하여 청년 고용의 변화와 그 특성을 살펴보고자 한다. 청년층은 15세 이상 30세 미만의 인구이며, 장년층은 30세 이상의 인구로 정의하였다.

경제위기를 전후한 노동력의 변화를 살펴보면, 청/장년층별로 다른 양상을 보이고 있다. <표 2-1>은 1998년 각 노동력 상태의 전년 대비 증감율을 보여준다. 청/장년층 연령대 모두에서 취업자가 축소되고, 사실상의 실업자가 증대되고 있다. 임금노동자의 축소는 청년층에서 매우 크게 나타나고 있으며, 실업자의 확대는 장년층에서 매우 높게 나타나고 있다.

먼저 임금노동자의 감소경향을 살펴보면, 장년이 -3.8% 감소한데 비해 청년은 -15.7% 감소함으로써 청년층의 감소율이 매우 높았음을 알 수 있다. 특히 청년층의 경우에는 상용고의 감소가 전년에 비해 -21.7%로 나타나고 있어, 1998년에 청년 노동력의 상용고 진입이 매우 어려웠음을 알 수 있다.

다음으로 실업자의 증대경향을 보면, 청년층은 전년대비 95.5% 증가한데 비해 장년층은 249.4% 증가함으로써 장년층의 실업자가 청년층보다 대규모로 확대되었음을 알 수 있다. 그러나 취업의사를 가진 비경제활동인구에서는 청년층의 증가율이 장년층에 비해 약간 높게 나타났다. 취업의사 비경제활동인구는 즉시 취업할 의사가 있지만 조사 기간 1주동안 구직을 하지 않아 비경제활동인구로 편입된 사람들이다.

결과적으로 임금 노동자의 감소는 청년층에서 심각했으나, 경제위기로 인한 실업은 청년층보다는 장년층에서 더욱 심각했던 것으로 나타나고 있다.



&lt;표 2-1&gt; 경제위기 전후 각 노동력 상태의 전년대비 증감률

	장년	청년	청년남성	청년여성
임금노동자	-3.8	-15.7	-15.7	-15.6
상용	-3.2	-21.7	-21.9	-21.5
임시·일용	-4.4	-8.1	-7.3	-9.0
비임금근로자	0.01	-3.5	-1.2	-5.9
실업자	249.4	95.5	107.7	81.1
취업의사	72.2	87.6	127.4	68.2
순수비경제활동인구	4.1	-3.0	-5.8	-0.7
계	3.9	-3.5	-4.0	-3.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997, 1998

그러나 이러한 경향이 청년층의 실업문제가 장년층에 비해 심각하지 않았다는 것을 보여주는 것은 아니다. 청년층의 실업률은 경제위기 이전에도 평균 실업률의 약 2배에 달했다(<표 2-2>). 남성의 청년 실업률은 1995년 5.1%에서 점차 높아져 경제위기 직후인 1998년에는 14.1%에 달했다. 여성의 청년실업률은 1996년에 3.7%로 1990년대 들어 가장 낮았으나, 1998년에는 10.1%에 달하고 있다.

&lt;표 2-2&gt; 청/장년별 실업률의 변화

(단위: %)

연도	전체				남자				여자			
	계	15-30	30-60	60이상	계	15-30	30-60	60이상	계	15-30	30-60	60이상
1990	2.4	5.4	1.3	0.4	2.9	6.5	1.8	0.4	1.8	4.3	0.6	0.2
1991	2.3	5.4	1.1	0.3	2.5	6.1	1.4	0.3	1.9	4.6	0.6	0.3
1992	2.4	5.8	1.2	0.3	2.6	6.5	1.5	0.7	2.1	5.1	0.6	0.6
1993	2.8	6.7	1.4	0.3	3.2	7.9	1.8	0.6	2.2	5.5	0.7	-
1994	2.4	5.7	1.3	0.3	2.7	6.7	1.6	0.5	1.9	4.6	0.7	0.3
1995	2.0	4.6	1.2	0.4	2.2	5.1	1.5	0.4	1.7	4.0	0.6	0.5
1996	2.0	4.7	1.2	0.4	2.3	5.6	1.4	0.6	1.6	3.7	0.7	0.2
1997	2.6	5.7	1.6	0.8	2.8	6.5	1.8	1.2	2.3	5.0	1.3	0.2
1998	6.8	12.2	5.5	2.4	7.6	14.1	6.3	3.2	5.6	10.1	4.3	1.2
1999	6.6	11.4	5.6	2.5	-	-	-	-	-	-	-	-

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

또한 교육정도에 따른 청년층의 취업률도 경제위기 이후 급격하게 떨어지고 있는 것으로 나타났다(<표 2-3> 참조). 전체적으로 볼 때 학력별 취업률은 1996년에 고졸 72.4%, 전문대졸 78.2%, 대졸 63.3%에 달했으나, 경제위기 직후인 1998년에는 고졸 67.2%, 전문대졸 66.3%, 대졸 50.5%로 급격하게 감소하였다. 특히 대졸자의 취업률이 급격하게 감소하였는데, 남성 대졸자의 취업률은 71.6%에 54.1%로, 여성 대졸자의 취업률은 52.4%에서 45.8%로 급격하게 하락하였다.

<표 2-3> 졸업생의 취업률 (단위: %)

	전체			남자			여자		
	고졸	전문대졸	대졸	고졸	전문대졸	대졸	고졸	전문대졸	대졸
1996	72.4	78.2	63.3	68.4	82.2	71.6	76.3	75.3	52.4
1997	72.5	75.5	61.8	68.6	77.1	68.7	76.3	74.5	52.5
1998	67.2	66.3	50.5	63.3	67.8	54.1	70.9	65.4	45.8

주 : 교육대학은 제외됨.

자료 : 교육부, 『교육통계연보1996』, 1997

다른 한편으로, 경제위기 이후 청년 비정규직의 증가 속도도 매우 빨랐다.

<표 2-4>를 보면, 청년 임금 노동자 중에서 임시·일고의 비중은 1997년과 1998년 사이에 매우 빠르게 증가하였다. 청년 임시·일고는 1997년에 청년 노동자의 44.5%에서 1998년에는 48.5%로 증가하였다. 그 1년간 장년 임시·일고는 0.8% 포인트 증가한 반면에 청년 임시·일고는 4.0% 포인트 증가하였다.

이를 성별로 보면, 임시·일고의 비중은 청년 남성에서는 4.3% 포인트 증가한 반면 장년 남성에서는 1.4% 포인트 감소하였으며, 여성 청년에서는 3.7% 포인트 증가한 반면 장년 여성에서는 2.7%

포인트 증가하였다. 전체적으로 청년층 임시·일고의 증가율이 장년층의 증가율을 압도하고 있다.

<표 2-4> 경제위기 전후 임시·일고의 변화(1997, 1998) (단위: %)

		전체	청년	장년
전체	97	45.9	44.5	45.9
	98	47.0	48.5	46.7
남자	97	35.5	42.2	32.7
	98	35.2	46.5	31.3
여자	97	62.0	46.9	73.3
	98	65.9	50.6	76.0

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997, 1998

이와 같이, 경제위기 이후 청년 고용의 문제는 실업률과 비정규직이 동시에 증가했으며, 그 증가 속도 또한 장년층에 비해 매우 빨랐다는 것으로 집약될 수 있다.

이 점에서 우리는 청년층 실업률과 청년층 비정규화 사이의 관계를 보다 심층적으로 연구해야 할 필요가 있다. 일반적으로 유연노동시장은 노동이동이 활발하기 때문에 실업률이 낮은 시장으로 알려져 왔다. 그러나 정규 노동력과 비정규 노동력간의 임금 및 근로조건의 격차가 심각한 상태에서는 노동력의 비정규화와 고 실업이 공존하는 상태가 나타날 수 있다. 비정규직의 선택이 고용사정의 악화에 따라 정규직 일자리를 구할 수 없기 때문에 나타나는 비자발적 선택이며, 비정규직으로 취업해서 얻을 수 있는 비용이 일정한 실업 기간을 거쳐 정규직 일자리를 얻는 것보다 만족스럽지 못하다면, 실업과 비정규직은 동시에 확대될 수 있을 것이다.

더욱이 청년층의 고 실업과 비정규화 경향이 청년기에만 한정된 현상이 아니라, 지속적인 경향일 경우에는 그것이 향후 전체 노동

력의 고용 불안을 의미한다는 점에서 문제의 심각성을 가지고 있다.

<표 2-5>에 의하면, 15세 이상 30세 미만의 청년노동력은 베이비붐 시기 이후 시간이 갈수록 점차 그 비중이 축소되고 있다. 이들이 전체 인구에서 차지하는 비중은 1980년에서 1990년 사이에 30%로 가장 높았으나, 그 이후 점차 줄어들어 2000년 현재에는 21.6%에 달하고 있으나, 약 30년 뒤에는 17.7%까지 축소될 것이다.

<표 2-5> 장래 연령별 인구의 변화 (단위: %)

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2020	2030
15세미만	42.3	42.5	34.0	25.6	21.6	19.9	17.2	16.0
15-30	26.7	25.4	30.7	30.6	25.4	20.4	19.5	17.7
30-60	26.0	27.0	29.4	36.0	42.0	45.5	43.2	39.8
60세이상	5.0	5.1	6.0	7.8	11.0	14.2	20.1	26.5
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주: 통계청, 『장래인구추계』, 각년호에서 재구성

따라서 청년층의 고 실업과 비정규 노동력화 현상이 지속적인 현상이라면, 미래 노동력의 고용안정을 위해서는 이를 억제할 수 있는 대책이 요구된다. 이를 위해서는 비정규노동력의 증대와 실업률간의 관계를 보다 심층적으로 파악해야 할 것이다. 그러나 본고의 주된 과제는 경제위기를 전후하여 청년 노동력의 고 실업과 비정규 노동력화의 실태를 살펴보는 데 있으므로, 이 과제는 추후의 과제로 남겨두고자 한다.

### 3. 청년 고용의 현황과 특징

#### 1) 청년 노동자 중 단기 고용계약의 비중

1998년 현재 청년 취업자의 수는 4,422천명으로 전체 15,573천명의 약 22.1%를 차지하고 있다. 그중 청년 여성 취업자는 2,153천명으로 여성의 48.7%를 차지하고 있으며, 청년 남성취업자는 남성의 51.3%를 차지하고 있다.

<표 3-1>는 청년 취업자의 종사상 지위를 보여준다. 청년취업자들은 자영업자 등과 같은 비임금 근로자보다는 임금노동자에 집중되어 있다. 청년층은 임금노동자중에서도 상용고 44.4%, 임시직 34.3%로 나타나고 있어, 상용고 및 임시직의 비중이 높다.

<표 3-1> 성별 청/장년 취업자의 고용형태 (단위: %, 천명)

	전체		여성		남성	
	장년	청년	장년	청년	장년	청년
<임금근로자>						
상 용	28.9	44.4	11.3	42.9	39.6	45.9
임시직	16.0	34.3	24.2	37.6	10.9	31.1
일용직	9.0	7.5	12.0	6.2	7.2	8.7
<비임금근로자>						
고 용 주	8.6	1.9	3.8	1.0	11.6	2.8
자영업자	26.0	6.7	20.1	6.3	29.7	7.1
무급가족종사자	11.5	5.3	28.4	6.2	1.1	4.4
계	15,573 (100.0)	4,422 (100.)	5,932 (100.0)	2,153 (100.0)	9,641 (100.0)	2,269 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

그러나 여성 취업자들은 청년/장년별로 노동력의 상태가 남성과는 다른 특징을 보이고 있다. 여성 장년의 상용고 비중은 11.3%에 불과한 반면, 여성 청년의 상용고 비중은 42.9%로 나타나고 있어, 연령대 별로 고용형태의 차이가 있음을 알 수 있다. 이는 여성들이 20대에는 상용고로 입직할 확률이 높지만, 출산 및 육아연령을 거친 이후 재취업할 경우 상용고로 입직할 수 있는 가능성이 매우 낮아진다는 연구결과와 일치한다<sup>1)</sup>.

이를 임금노동자로 한정시켜 보면 더욱 분명해지는데(<표 3-2> 참조), 여성 장년 중 상용고는 24.0%에 불과한 데 비해, 여성 청년 중 상용고는 49.5%로 나타나고 있다. 남성청년의 경우에는 이와는 다른 경향을 보이고 있다. 남성 장년 중 상용고 비중은 68.7%이며, 청년의 상용고 비중은 53.5%로 나타나고 있다. 다시 말해서 여성 청년층에서는 임시·일고의 비중이 낮은 반면에, 남성은 청년층에서는 임시·일고의 비중이 장년에 비해 높다는 것이다. 청년층만으로 한정시켜 보면, 임시·일고의 비중이 남녀 각각 46.5%, 50.0%로 나타나 성별로 고용형태의 차이가 없어지고 있다.

이러한 결과는 여성과 남성의 고용형태의 특성이 매우 다르다는 것을 보여준다. 남성의 경우에는 임시·일고가 청년층에 몰려 있어 군복무나 학업, 구직 대기 등의 사유로 정규직 일자리를 구하기 전에 비정규직 일자리로 들어간다는 것을 알 수 있다. 반면에, 여성의 경우에는 청년층에서는 상대적으로 임시·일고의 비중이 낮지만 장년층에서는 임시·일고 비중이 높아, 30대 이후 노동시장에 재진입할 때 상용고 일자리로 들어갈 확률이 매우 낮다는 것을 보여주고 있다.

---

1) 권혜자, 『여성 고용위기와 비정규 노동자의 확산』, 한국노총중앙연구원, 1999. 제 2장 참조

&lt;표 3-2&gt; 청/장년 노동자의 종사상 지위별 분포 (단위: %, 천명)

	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<여성>					
장년	2,827(100.0)	678(24.0)	2,149(76.0)	1,435(66.8)	714(33.2)
청년	1,865(100.0)	922(49.5)	943(50.5)	809(85.8)	134(14.2)
합계	4,693(100.0)	1,601(34.1)	3,092(65.9)	2,244(72.6)	848(27.4)
<남성>					
장년	5,553(100.0)	3,815(68.7)	1,738(31.3)	1049(60.4)	689(39.6)
청년	1,945(100.0)	1,041(53.5)	904(46.5)	706(78.1)	198(21.9)
계	7,498(100.0)	4,856(64.8)	2,642(35.2)	1,755(66.4)	887(33.6)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

<표 3-3>는 청년 노동자의 고용형태별 교육정도를 보여준다. 일반적으로 임시·일고와 같은 비정규직은 교육정도가 낮을수록 그 비중이 높은 것으로 알려져 있다<sup>2)</sup>.

그러나 여성의 경우에는 교육정도별로 고용형태의 차이가 거의 없는 것으로 나타나고 있다. 여성 청년의 경우에는 임시·일고의 비중이 약 50.5%로 나타나 여성 장년에 비해 비정규직의 비중이 상대적으로 낮은 편이지만, 학력별 차이는 여성 대졸을 제외한다면 고용형태별로 그다지 크지 않다고 할 수 있다. 여성의 경우에는 비정규직이 전체 여성 노동력의 67%를 차지하는 등 여성 노동력의 비정규직화<sup>3)</sup>로 인하여 교육정도별로도 고용형태의 차이가 없어졌기 때문이다.

남성의 경우에는 교육정도별로 고용형태의 차이가 있는 것으로

2) 권혜자·박선영, 『비정규 노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』, 1999, 한국노총 중앙연구원, 19쪽

3) 권혜자, 『여성 고용위기와 비정규 노동력의 확산』, 한국노총 중앙연구원, 1999

나타났다. 남성은 학력이 높을수록 임시·일고의 비중이 낮은 반면에, 학력이 낮을수록 임시·일고의 비중이 늘어나고 있다. 그래도 청년의 경우 임시·일고 중에서 고학력자의 비중이 장년 남성에 비해서 상대적으로 높은 이유는 군 복무나 취업 대기기간을 이용한 비정규 취업의 영향으로 보인다.

<표 3-3> 청년 노동자의 고용형태별 교육정도 분포 (단위: %, 천명)

	청년			장년		
	전체	상용	임사일용	전체	상용	임사일용
<여성>						
중졸미만	0.4	0.1	0.7	28.9	15.3	2.8
중졸	3.5	1.0	5.9	22.2	15.0	35.3
고졸	54.4	51.0	57.7	34.1	30.2	24.5
전문대졸	22.9	23.8	22.0	4.3	9.0	33.2
대졸이상	18.8	24.0	13.6	28.9	30.6	4.2
계	1,865 (100.0)	922 (100.0)	943 (100.0)	2,827 (100.0)	678 (100.0)	2,149 (100.0)
<남성>						
중졸미만	1.0	0.2	1.8	9.8	4.8	20.8
중졸	7.5	2.7	13.0	13.0	8.1	23.8
고졸	55.6	48.7	63.6	40.7	39.5	43.2
전문대졸	17.3	19.3	15.0	7.3	8.6	4.3
대졸이상	18.6	29.1	6.6	29.3	39.0	8.0
계	1,945 (100.0)	1,041 (100.0)	904 (100.0)	5,553 (100.0)	3,815 (100.0)	1,738 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

이상에서 살펴본 바와 같이, 청년 노동자층에서는 성별로 고용형태의 차이가 없어지고 있다. 임시·일고의 비중은 청년 여성의 50.0%에 달하며, 청년 남성에서는 46.5%에 달한다. 이는 장년층의 임시·일고가 여성의 76.0%, 남성의 31.3%에 달하는 것과 대비되



는 현상이다. 즉, 장년층에서는 남성이 상용고 인력으로, 여성이 비정규 인력으로 활용되는 반면에, 청년 층에서는 남녀를 막론하고 비정규직화 경향이 나타나고 있음을 보여주는 것이다.

청년 노동력의 비정규직화 경향이 청년기에만 한정된 현상일 것인가에 대한 답변은 성별로 달라질 것이다.

결론적으로 말하자면, 여성의 경우에는 청년기보다 장년기로 들어서면서 노동력의 비정규화가 확대·지속될 것임이 분명하다. 여성의 경우 육아 연령대를 기점으로 고용형태가 변화하기 때문에, 청년 여성에서 단기 노동력의 확대는 여성 노동력의 비정규화의 현상으로 파악될 수 있다.

그러나, 청년 남성의 비정규화는 당분간 청년 연령대에만 한정된 현상으로 나타날 가능성이 높다. 남성의 경우에는 학업 이수-군 복무 기간-정규직 취업기간이 20대에 집중되어 있기 때문에, 이 기간에 단기 고용계약의 비중이 높게 나타난다. 따라서 청년 남성의 경우 1997년에서 1998년까지 비정규직의 비중이 급속히 확대된 것을 가지고 남성 노동력의 비정규화 경향이라고 보기는 어렵다. 단, 앞으로 단기 노동력에 대한 보호와 규제 장치가 존재하지 않는다면, 노동력의 비정규화 경향이 여성 노동력과 청년노동력에만 그치지 않을 것임은 분명한 사실이다.

## 2) 청년 노동자의 산업별 직종별 분포

<표 3-4>에 나타난 청/장년 노동자의 산업별 분포는 청년 노동자들을 흡수하고 있는 산업을 보여줌으로써 장년 노동력과의 차이를 보여준다. 청년층이 주로 종사하고 있는 산업은 도소매·음식·숙박업 등 서비스 산업인 것으로 나타났다.

남성 청년 노동자는 도소매·음식·숙박업 종사자의 비중이 크며, 제조업에서의 비중도 약간 늘어나고 있다. 여성 청년도 장년에 비해 제조업 종사자의 비중이 줄고 있으며, 금융·보험·부동산과 교육·사회 개인서비스업에서 그 비중이 늘어나고 있다.

<표 3-4> 청/장년 노동자의 산업별 분포 (단위: %, 천명)

	여성		남성	
	청년	장년	청년	장년
농림어업	0.2	3.1	0.4	1.1
광업	-	-	0.1	0.3
제조업	18.0	27.9	29.2	27.8
전기·가스·수도	0.2	0.2	0.5	0.8
건설	3.6	1.8	12.5	15.7
도소매·음식·숙박업	28.4	28.2	27.2	11.0
운수·창고·통신	3.3	1.8	6.6	10.8
금융·보험·부동산	19.4	16.4	15.7	21.3
교육·사회 개인서비스	26.8	14.5	7.8	11.0
가사 및 국제 기타	0.3	6.1	0.1	0.4
계	1,865 (100.0)	2,827 (100.0)	1,945 (100.0)	5,553 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

청년노동자가 서비스업으로 집중되는 경향은 청년 임시·일고 노동자들을 볼 때 더욱 분명해진다(<표 3-5> 참조).

여성 장년층 임시·일고는 주로 도소매·음식·숙박업(34.8%)과 제조업(26.2%)의 순서로 분포하고 있는데 비하여, 여성 청년층 임시·일고는 도소매·음식·숙박업 40.6%, 교육·사회 개인서비스 27.8%로 나타나고 있다.

남성 장년 임시·일고의 경우에도 건설업(36.4%), 제조업(17.6%), 도소매·음식·숙박업(17.1%)의 순서로 분포하고 있는 반면에, 남

성 청년 임시·일고들은 도소매·음식·숙박업(41.0%), 건설업(17.6), 제조업(17.3%)의 순서로 분포하고 있다.

청년층의 임시·일고도 주로 도소매·음식·숙박업과 같은 서비스업으로 그 비중이 증대되고 있음을 알 수 있다.

따라서 청년층의 고용악화는 청년노동자들이 주로 고용이 불안정한 서비스 산업으로 흡수되면서 나타나는 것임을 알 수 있다.

<표 3-5> 청년 임시·일고의 산업분포 (단위: %, 천명)

	여성 임시·일고		남성 임시·일고	
	청년	장년	청년	장년
농림어업	-	4.0	0.7	3.0
광업	-	-	0.1	0.2
제조업	12.3	26.2	17.3	17.6
전기·가스·수도	-	0.1	0.1	0.2
건설	3.7	2.2	17.6	36.4
도소매·음식·숙박	40.6	34.8	41.0	17.1
운수·창고·통신	2.0	0.9	4.5	5.8
금융·보험·부동산	12.9	16.0	8.6	13.1
교육·사회 개인서비스	27.8	7.8	10.0	6.2
가사 및 국제 기타	0.5	8.0	0.1	0.4
계	943(100.0)	2,149(100.0)	904(100.0)	1,738(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

이에 따라 청년층의 직종별 분포도 또한 사무직과 서비스직에 집중되어 있다(<표 3-6> 참조). 여성 청년층은 비교적 상용고의 비중이 높은 사무직에서 42.0%로 가장 높게 나타나고 있으며, 서비스 및 상점 시장판매 21.7%, 기술공 및 준전문가에서 18.3%의 비중을 보이고 있다. 남성 청년층은 비교적 다양한 직종에서 고른 분포를 보이고 있는데, 기능원 및 관련기능원 19.6%, 장치, 기계 조작용 및 조립원 17.6%, 기술공 및 준전문가 17.0%로 나타나고 있다.

<표 3-6> 청/장년 임금노동자의 직종별 분포 (단위: %, 천명)

	여성		남성	
	청년	장년	청년	장년
입법공무원, 고위임직원, 관리자	0.1	0.2	0.1	3.8
전문가	6.8	6.3	5.5	9.5
기술공 및 준전문가	18.3	5.8	17.0	15.1
사무직원	42.0	7.8	16.2	16.9
서비스 및 상점 시장판매	21.7	29.2	14.7	5.1
농어업 숙련	-	0.9	0.2	0.6
기능원 및 관련기능	3.4	12.9	19.6	18.3
장치, 기계조작원 및 조립원	3.5	6.0	17.6	18.1
단순노무직	4.2	31.0	9.2	12.6
계	1,865 (100.0)	2,827 (100.0)	1,945 (100.0)	5,553 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

<표 3-7> 청/장년 임시·일고의 직종별 분포

	여성 임시·일고		남성 임시·일고	
	청년	장년	청년	장년
입법공무원, 고위임직원, 관리자	-	-	-	0.4
전문가	3.2	0.7	1.2	1.5
기술공 및 준전문가	19.4	3.6	12.0	5.5
사무직원	29.5	4.2	6.4	5.2
서비스 및 상점 시장판매	34.9	35.8	24.0	8.2
농어업 숙련	-	1.1	0.4	1.5
기능원 및 관련기능	4.8	13.7	24.3	34.7
장치, 기계조작원 및 조립원	0.9	3.4	13.9	13.9
단순노무직	7.4	37.6	17.8	29.1
계	943 (100.0)	2,149 (100.0)	904 (100.0)	1,738 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

주로 청년층의 비중이 높은 직종에서 청년 임시·일고의 비중도 높은 것으로 나타나고 있다(<표 3-7> 참조).

여성 청년 임시·일고는 서비스 및 상점 시장판매 34.9%, 사무직원 29.5%, 기술공 및 준 전문가 19.4%로 나타나고 있으며, 남성 청년 임시·일고는 기능원 및 관련 기능원 24.3%, 서비스 및 상점 시장판매 24.0%, 단순노무직 17.8%로 나타나고 있다.

여성 청년의 경우 기술공 및 준전문가에서 임시·일고의 비중이 높은 것은 여성 노동력의 비정규화에 따라 준 전문가 집단에서도 그 비중이 높아지고 있는 것으로 해석된다.

청년층에서 비정규직의 비중이 높은데도 불구하고, 이들은 짧은 근로시간의 이점을 누리지 못하고 있는 것으로 나타났다(<표 3-8> 참조).

<표 3-8> 청/장년 임금노동자의 근로시간별 분포 (단위: %, 천명)

	여자			남자		
	전체	상용	임사일용	전체	상용	임사일용
<청년>						
35시간 이하	9.0	3.4	15.6	6.6	2.2	11.6
36시간 이상	91.0	96.6	85.4	93.4	97.8	88.4
계	1,865 (100.0)	922 (100.0)	943 (100.0)	1,945 (100.0)	1,041 (100.0)	904 (100.0)
<장년>						
35시간 이하	16.2	6.7	19.1	7.0	3.5	14.7
36시간 이상	83.8	93.3	80.9	93.0	96.5	85.3
계	2,827 (100.0)	678 (100.0)	2,149 (100.0)	5,553 (100.0)	3,815 (100.0)	1,738 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

청년 여성노동자 중에서 주당 35시간 이하로 일하는 단시간 노동자들은 9.0%에 불과하여 여성 장년 16.2%에 비해 매우 낮은 것으로 나타났다. 여성 청년 임시·일고의 경우에도 단시간 노동자는

15.6%에 불과하여, 여성 장년 단시간 노동 19.1%에 비해 적다. 그러나 청년 남성 노동자 중에서 단시간 노동자의 비중은 6.6%로 나타나, 장년 남성 노동자 7.0%와 그다지 차이가 없는 것으로 나타났다.

청년 노동자들은 도소매·음식·숙박업 등 서비스 산업과 상점 판매원, 기능직 등을 중심으로 분포하고 있어, 장년층에 비해 서비스 산업으로 집중되어 있다. 이러한 직종과 산업에서는 비정규직의 비중이 높고 고용안정성이 낮다. 특히 1년 미만의 비정규직 청년들이 이러한 산업과 직종에 집중되고 있는 것은 앞으로 이러한 산업과 직종에서 고용안정성을 제고할 수 있는 제도적 장치를 마련하지 못할 경우 청년층의 고용이 더욱 악화될 것임을 보여준다.

#### 4. 청년 실업의 현황과 특징

##### 1) 경제위기 이후 공식적 청년 실업률과 사실상의 청년 실업률

경제위기 1년의 결과가 청년층의 노동력 상태의 구성에 미친 영향은 <표 4-1>에 나타나 있다. ILO기준에 의거한 공식적 청년 실업자 수는 1997년에 313천명에서 1998년에 612천명으로 약 두 배

<표 4-1> 경제위기 전후 청년 노동력 상태의 변화 (단위: %, 천명)

		1997	1998
전체	임금노동자	4,520(39.6)	3,811(34.6)
	상용	2,509(22.0)	1,964(17.8)
	임시·일용	2,011(17.6)	1,847(16.8)
	비임금 근로자	633( 5.5)	611( 5.5)
	실업자	313( 2.7)	612( 5.6)
	취업의사 비경제활동인구	234( 2.0)	439( 4.0)
	순수비경제활동인구	5,725(50.1)	5,554(50.4)
계		11,424(100.0)	11,025(100.0)
남성	임금노동자	2,308(42.1)	1,945(36.9)
	상용	1,333(24.3)	1,041(19.7)
	임시·일용	975(17.8)	904(17.2)
	비임금 근로자	328( 6.0)	324( 6.2)
	실업자	181( 3.3)	376( 7.1)
	취업의사 비경제활동인구	84( 1.5)	191( 3.6)
	순수비경제활동인구	2,584(47.1)	2,434(46.2)
계		5,486(100.0)	5,266(100.0)
여성	임금노동자	2,211(37.2)	1,865(32.4)
	상용	1,175(19.8)	922(16.0)
	임시·일용	1,036(17.4)	943(16.4)
	비임금 근로자	305(5.1)	287(5.0)
	실업자	132(2.2)	239(4.2)
	취업의사 비경제활동인구	148(2.5)	249(4.3)
	순수비경제활동인구	3,141(52.9)	3,120(54.2)
계		5,937(100.0)	5,761(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997, 1998

가까이 늘어났다. 이는 1998년 평균 실업자의 41.9%에 이르는 규모이다. 여기에 즉시 취업할 의사를 갖고 있으나, 조사기간 동안에 구직을 하지 않은 취업의사 비경제활동인구를 더하면, 사실상의 청년 실업자는 1997년 547천여명에서 1998년 1,051천명으로 약 두 배 가량 늘어난다.

<표 4-2>는 1998년의 성별 연령별 실업률을 나타내고 있다. 연령계층이 낮을수록 실업률이 높아져, 15세~19세의 실업률이 20.9%, 20세~24세의 실업률이 14.8%, 25세~30세의 실업률이 9.3%에 달하는 것으로 나타났다. 특히, 청년 남성의 실업률이 여성 보다 높게 나타나고 있는데, 25세에서 30세 사이의 남성 실업률은 11.0%로 나타나, 같은 연령계층의 여성실업률 6.6%에 비해 매우 높은 것으로 나타났다.

<표 4-2> 성별 연령별 실업률(1998) (단위: %)

	전체	남자	여자
15 - 19세	20.9	25.3	17.5
20 - 24세	14.8	19.6	12.0
25 - 29세	9.3	11.0	6.6
30 - 34세	5.9	6.3	5.0
35 - 39세	5.6	6.1	4.7
40 - 44세	5.6	6.1	4.7
45 - 49세	5.5	6.5	3.8
50 - 54세	5.7	6.9	3.8
55 - 59세	4.6	6.0	2.3
60세이상	2.4	3.2	1.2
계	6.8	7.6	5.6
15-30세	12.2	14.1	10.1
30-60세	5.5	6.3	4.3
60세 이상	2.4	3.2	1.2

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998



이러한 현상은 공식적 실업률이 사실상의 여성 실업률을 정확히 반영하지 못하기 때문에 나타난 것이다. 여성의 경우 경제위기 이후 일자리를 찾을 수 없을 것이라고 판단하여 비경제활동인구로 이동한 실망실업자의 비중이 매우 높기 때문이다. 따라서 여성 청년층의 실업률을 보다 명확하게 살펴보기 위해서는 실망실업을 고려한 여성 청년층의 사실상의 실업률을 살펴보아야 한다.

여기에서는 자료의 한계로 인하여 실망실업의 대리 지표로 취업의사 비경제활동인구의 개념을 사용하였다. '취업의사 비경제활동인구'는 (1) 즉시 취업의사를 가지고 있으나, (2) 개인적 이유나 노동시장 사유 때문에 (3) 구직을 포기한 사람들이다. 다시 말해서 취업의사 비경제활동인구는 비경제활동인구 중에서 조사주간 동안 구직활동을 하지 않았으나, 지금이라도 (직장)일이 있다면 일할 의지를 가지고 있는 자로 정의된다. 그러나 조사기간동안 구직을 하지 않은 이유가 자발적인 이유 때문인지, 비자발적인 이유 때문인지 알 수 없다는 문제가 있으므로, 엄밀히 말해서 취업의사 비경제활동인구라는 개념은 실망실업자를 포함하고 있으나 그 보다 넓은 개념으로 보아야 한다.

취업의사 비경제활동인구를 고려한 사실상의 실업률은 미국의 실업률 지표 중 U5의 개념과 같다<sup>4)</sup>. 취업의사 비경제활동인구를 고려한 사실상의 실업자는 (1) ILO 기준의 공식적 실업자, (2) 비자발적 이유에서 구직을 포기한 실망 실업자, (3) 일자리 불일치(job mismatch)나 개인적 이유에서 구직을 하지 않은 사람으로 구성된다.

취업의사 비경제활동인구를 고려하여 사실상의 실업자수와 실업률을 살펴보면, <표 4-3>과 같다.

4) 이는 미국 실업률 지표 중 U5 방식에 의거한 사실상의 실업자수를 계산한 것이다. U5방식에 대해서는 전계서 참조.

&lt;표 4-3&gt; 청/장년의 사실상의 실업률 (단위: %, 천명)

	공식적 실업자		취업의사 비경제활동인구		사실상의 실업자	
	1997	1998	1997	1998	1997	1998
전체	556(2.6)	1461(6.8)	808(3.6)	1431(6.3)	1364(6.1)	2892(12.6)
남	351(2.8)	983(7.6)	217(1.7)	459(3.4)	568(4.4)	1442(10.8)
여	204(2.3)	478(5.6)	591(6.2)	972(10.2)	795(8.4)	1450(15.2)
장년	243(1.5)	849(5.2)	576(3.4)	992(5.7)	819(4.9)	1841(10.6)
남	170(1.7)	610(6.0)	133(1.3)	268(2.5)	303(3.0)	878 (8.3)
여	72(1.2)	238(3.9)	443(6.6)	724(10.5)	515(7.7)	962 (14.0)
청년	313(5.8)	612(12.1)	233(4.1)	439(8.0)	546(9.6)	1051(19.2)
남	181(6.7)	373(14.1)	84(2.9)	191(6.7)	265(9.1)	564(19.9)
여	132(5.0)	239(10.0)	148(5.3)	249(9.4)	280(10.0)	488(18.5)

주 : 1) ( )는 실업률

2) 취업의사 비경제활동인구 비율=취업의사 비경제활동인구/  
경제활동인구+취업의사 비경제활동인구

3) 사실상의 실업률(U5)=공인된 실업자수+취업의사 비경제활동인구/  
경제활동인구+취업의사 비경제활동인구

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997, 1998

취업의사 비경제활동인구의 변화를 살펴보면, 이들은 1997년 3.4%에서 1998년 6.3%로 늘어났다. 취업의사 비경제활동인구는 남성보다 여성이 더 많은데, 경제위기 이후 남녀 모두에서 빠른 증가 추세를 보였다. 장년층에서는 1997년 3.4%에서 1998년 5.7%로 증가했음에 비해, 청년층에서는 4.1%에서 8.0%로 확대되어, 특히 청년층에서 취업의사 비경제활동인구의 비율이 높게 나타났음을 알 수 있다.

공식적 실업자에 취업의사 비경제활동인구를 고려한 사실상의 실업률은 1997년 6.1%에서 1998년 12.6%로 약 2배 정도 확대되었다. 남성의 사실상의 실업률은 10.8%에 달하며, 여성의 사실상의

실업률은 15.2%에 달한다. 결국, 사실상의 실업률을 고려할 경우 여성 실업률이 남성 실업률보다 매우 높다는 것을 알 수 있다.

사실상의 실업률에서도 청년실업률이 장년실업률보다 앞도적으로 높게 나타났다. 장년 실업률은 1997년 4.9%에서 1998년에 10.6%로 확대되었으며, 청년실업률은 1997년 9.6%에서 19.2%로 증가하였다. 청년의 사실상의 실업률은 남성 19.9%, 여성 18.5%로 나타나고 있어, 취업의사자를 포함한 경제활동인구 중에서 5명 중 한 명의 청년이 사실상의 실업자임을 알 수 있다.

<표 4-4>은 성별 교육정도별로 청년층의 사실상의 실업률을 보여주고 있다.

먼저 공식적 실업자에 한정하여 교육정도별 실업률을 살펴보면, 청년층의 실업률은 장년층의 약 2배에서 3배에 이르고 있다. 청년층의 경우 중졸미만의 실업률은 17.3%로 가장 심각하게 나타났으며<sup>5)</sup>, 고졸 12.2%, 전문대졸 13.0%, 대졸이상 9.0%로 나타나고 있다.

청년 남성의 실업률은 중졸 19.0%, 고졸 14.2%, 전문대졸 14.9%, 대졸 10.4%로 나타나고 있으며, 청년 여성의 실업률은 중졸 13.3%, 고졸 10.0%, 전문대졸 11.4%, 대졸이상 7.5%로 나타나고 있다.

이들의 실업률을 장년층과 비교해 보면 여성 장년층의 공식적 실업률이 다른 계층에 비해 매우 낮게 나타나고 있음을 알 수 있다. 이는 실망실업자가 여성 장년에서 차지하는 비중이 높기 때문에 나타나는 현상이다. 실망실업의 대리지표로 즉각적인 취업의사를 가지고 있는 비경제활동인구의 개념으로 실망실업률을 계산해보면, 청년 남성 6.7%, 장년 남성 2.6%, 청년 여성 9.4%에 비해 장년 여성이 10.5%로 가장 높게 나타나고 있다. 즉, 실망실업자들은 장

5) 30세 이상 장년층 중에서 중졸미만자는 41%에 달하지만, 노동력의 고학력화 추세에 따라 15세-30세 청년층의 경우에는 7.1%에 불과함을 밝혀둔다.

년 여성에 집중되어 있기 때문에, 공식적 실업률에서는 장년 여성의 실업률이 낮게 포착되고 있는 것이다.

이를 고려하여 사실상의 실업률을 보면 청년 19.2%, 장년 10.6%로 나타나고 있어, 청년층의 사실상의 실업률이 매우 높다는 것을 알 수 있다. 사실상의 실업률은 청년남성의 경우 전문대졸에서 가장 높게 나타나고 있으며, 청년 여성에서는 고졸과 전문대졸이 매우 높게 나타나고 있다.

<표 4-4> 성별 교육정도별 사실상의 실업률 (단위 : 천명, %)

	공식적 실업자		취업의사비경제활동인구		사실상의 실업자	
	청년	장년	청년	장년	청년	장년
<전체>						
중졸미만	59(17.3)	351(5.2)	50(12.8)	469(6.5)	109(27.9)	820(11.4)
고졸	342(12.2)	358(6.0)	195(6.5)	393(6.1)	537(18.0)	751(11.7)
전문대졸	133(13.0)	43(5.2)	151(12.9)	37(4.2)	284(24.2)	80(9.1)
대졸이상	79(9.0)	97(3.5)	43(4.7)	93(3.2)	122(13.2)	190(6.6)
계	612(12.2)	849(5.2)	439(8.0)	992(5.7)	1051(19.2)	1841(10.6)
<남성>						
중졸미만	45(19.0)	221(7.0)	24(9.1)	127(3.9)	69(26.3)	348(10.6)
고졸	212(14.2)	268(6.5)	80(5.1)	88(2.1)	292(18.6)	356(8.5)
전문대졸	70(14.9)	35(5.5)	71(13.1)	11(1.8)	141(26.0)	46(7.2)
대졸이상	46(10.4)	87(3.7)	16(3.5)	42(1.8)	62(13.6)	129(5.5)
계	373(14.1)	610(6.0)	191(6.7)	268(2.6)	564(19.9)	878(8.4)
<여성>						
중졸미만	14(13.3)	130(3.6)	26(20.1)	341(8.7)	40(30.8)	471(12.0)
고졸	130(10.0)	90(4.8)	115(8.1)	305(13.9)	245(31.3)	395(18.0)
전문대졸	63(11.4)	8(4.1)	80(12.7)	26(11.3)	143(26.6)	34(15.0)
대졸이상	33(7.5)	10(2.2)	27(5.9)	51(9.7)	60(13.0)	61(11.7)
계	239(10.0)	239(3.9)	248(9.4)	724(10.5)	487(18.5)	963(14.0)

주: ( )은 실업률

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

여성의 사실상의 실업률은 청년과 장년에서 각각 18.5%, 14.0%로 모두 높게 나타나고 있다. 이는 장년 여성의 경우 공식적 실업률이 3.9%로 낮지만, 구직을 포기한 취업의사 비경제활동인구의 비중이 10%로 매우 높기 때문에 나타난 현상이다. 청년 여성의 경우에도 공식적 실업률에 비해 사실상의 실업률이 매우 높게 나타나고 있어, 일자리를 구하지 못한 여성 청년 실업자들의 상당수가 구직을 포기했음을 알 수 있다.

## 2) 공식적 청년 실업자의 특성

이하에서는 공식적 실업자에 한해서 전직 경험과 실직 전 취업 특성을 살펴보고자 한다.

<표 4-5>는 공식적 실업자의 전직 경험을 보여준다. 청년 실업자의 전직 경험은 성별로 큰 차이를 보이지 않고 있다. 청년 남녀 모두 일한 경험은 각각 82.1%와 80.9%로 비슷하게 나타나고 있다. 전직 1년 미만의 실업자들도 약 70% 정도로 나타나고 있다.

<표 4-5> 청/장년 실업자의 일한 경험 (단위: %, 천명)

	남성		여성	
	청년	장년	청년	장년
1년 미만	70.7	92.6	71.0	80.0
1년 이상	11.4	7.1	9.9	18.7
없었음	17.9	0.3	19.1	1.3
계	373 (100.0)	610 (100.0)	239 (100.0)	239 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

전직 1년 미만의 공식적 실업자에 한정하여 전직의 고용형태를 살펴보면, <표 4-6>과 같다. 청년 취업자들의 경우에는 장년 취업자와는 달리 자영업자의 비중이 낮기 때문에, 청년 실업자의 92.0%가 전직 임금노동자로부터 실직한 사람들이다.

전직 고용형태별로는 임시·일용직 등 비정규직으로부터 실직한 실업자들이 장년층에서는 58.5%에 달하는 반면, 청년층에서는 68.5%에 달한다. 장년층에서는 전직 일용직 실업자가 33.3%로 가장 많은 데 비해서, 청년층에서는 전직 임시직 실업자가 47.6%에 달하고 있다. 특히 임시고의 비중이 높은 여성의 경우 전직 임시직 실업자가 전체의 52.5%에 달하고 있으며, 남성 청년의 경우에도 44.4%에 달하고 있다. 이와 같은 사실은 경제위기 이후에 청년층에서는 주로 임시고의 실업률이 높았음을 보여준다.

<표 4-6> 1년 미만 청/장년 실업자의 전직 종사상 지위 (단위: %, 천명)

	전체		여성		남성	
	장년	청년	장년	청년	장년	청년
<임금근로자>						
상 용	20.8	23.5	8.4	25.0	25.1	22.5
임시직	25.2	47.6	41.5	52.5	19.7	44.4
일용직	33.3	20.9	34.2	15.9	33.0	24.2
<비임금근로자>						
고용주	8.4	0.9	3.0	0.1	10.2	1.5
자영업자	10.8	5.6	8.8	5.1	11.5	5.9
무급가족종사자	1.5	1.5	4.2	1.5	0.5	1.5
계	759 (100.0)	435 (100.0)	192 (100.0)	171 (100.0)	567 (100.0)	264 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

&lt;표 4-7&gt; 청/장년 실업자가 원하는 고용형태와 업무 (단위: %, 천명)

	남성		여성	
	청년	장년	청년	장년
임금근로	95.6	83.0	97.5	90.6
비임금근로	4.4	17.0	2.5	9.4
계	373(100.0)	610(100.0)	239(100.0)	239(100.0)
주로 하는 일	96.0	99.6	91.8	85.4
틈틈이 하는 일	4.0	0.4	8.2	14.7
계	373(100.0)	610(100.0)	239(100.0)	239(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1998

이렇게 청년 실업자들이 전직 비정규직의 비중이 압도적임에도 불구하고, 청년실업자들은 정규적인 일자리를 원하는 것으로 나타나고 있다(<표 4-7> 참조). 장년에 비해 청년실업자들은 임금 근로를 원하며, 청년 여성의 경우에도 틈틈이 하는 일 보다는 주로 하는 일을 원하고 있는 것으로 나타났다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 청년층의 실업상태는 장년층에 비해 극심한 것으로 나타났다. 공식적 실업률뿐만 아니라, 사실상의 실업률에서도 청년층의 실업률은 장년층에 비해 매우 높아, 청년층을 겨냥한 실업대책의 시급성을 보여준다. 특히 청년실업자의 다수가 임시·일고 등 비정규직으로부터 발생했음을 볼 때, 청년층 일자리를 안정시킬 수 있는 대책이 시급하다. 청년층의 고용불안은 불과 몇 년 뒤의 중추 인력의 고용안정이라는 점을 고려하여 중장기적인 대책이 수립되어야 할 것이다.

## 5. 청년 고용대책의 비판적 검토

### 1) 정부의 청년층 고용 대책과 단기 근로계약

1998년 8월에 노동부는 ‘경기가 회복될 때까지 한정된 기간동안 현장경험을 습득하거나 취업능력을 제고할 수 있는 프로그램을 마련하여 약 20만명이 수혜받을 수 있도록 하는 고학력 미취업자 대책’을 추진하였다.

그 목적은 (1) 공공부문에서 정보통신, 교육, 행정서비스분야 등에서 현장 경험의 기회를 제공하고, (2) 민간부문에서는 전공과 관련된 기업, 연구소, 사회단체, 해외지사 등에서 산업현장 경험의 기회를 제공하고, (3) 전문자격증 취득 등을 위한 직업교육훈련의 기회를 제공하여 미래 유망직종에서의 취업능력을 배양하는 것으로 요약될 수 있다.<sup>6)</sup>

그 구체적인 사업으로는 (1) 공공부문 정보화 요원, (2) 인턴 활성화, (3) 전문직 자격취득 지원, (4) 각급학교 보조요원, (5) 공공기관 행정서비스 요원, (6) 해외취업 촉진사업을 들 수 있다(<표 5-1> 참조).<sup>7)</sup>

<표 5-1>에 의하면, 정부의 청년층 실업대책은 두 가지 특징을 가지고 있다. 첫째, 이상의 여섯 가지 사업들은 전문직 자격취득을 위한 교육훈련을 제외한다면, 모두 청년층 노동자들을 계약직으로 활용하려 한다는 점이다. 둘째, 청년실업자가 취업할 경우 임금의 일부를 정부가 기업에 지원해 준다는 점이다.

그러나 이러한 사업들은 청년층의 비정규화를 심화시킬 뿐, 실질

6) 노동부, 『고학력 미취업자 대책』, 98. 8. 4

7) 노사정위원회, 『실업대책 추진현황 및 '99 정책기본방향』, 1998. 12. 3



적으로 청년 실업률을 감소시킬 수 있는 대책이 아니다.

제 2장에서 살펴본 바와 같이 15세 이상 30세 미만의 청년 노동자들은 381만 여명에 달하며, 이 중에서 임시·일고와 같은 단기 고용계약자는 184만 7천여명으로, 청년노동자의 약 48.5%에 달하고 있다. 또한 남성의 경우 청년층 단기고용계약자의 비중이 약 46.5%로 나타나고 있어, 여성 청년층의 단기 고용자 비중 50.5%와 비슷한 수준에 이르고 있다.

이렇게 청년층에서 단기 고용계약자의 비중이 높다는 것은 멀지 않은 장래에 여성 노동력 뿐만이 아니라 남성 노동력까지 비정규 노동력화될 가능성을 보여준다. 여성 노동력 중에서 1년 미만의 단기 고용계약자의 비중은 1998년 65.9%에 달하고 있어 이미 여성 노동력이 비정규화되었음을 보여준다<sup>8)</sup>. 남성 단기 계약자의 비중은 35.2%이지만, 남성 청년 노동자 중 단기 고용계약자는 48.5%를 차지하고 있다. 이러한 경향이 청년연령대의 일시적인 현상에 그치지 않고 지속된다면, 남성 노동력의 비정규화 경향도 가속화될 것이다.

물론, 노동력의 비정규화 경향이 반드시 고용사정의 악화를 의미하는 것은 아니다. 그러나 상용고와 임시·일고 간의 임금 및 근로 조건의 격차가 개선되지 않고, 비정규 일자리의 선택이 개인의 자발적인 선택이 아니라 노동시장 상황에 의거한 불가피한 선택인 상황에서는, 비정규노동자의 확산이 필연적으로 고용상태의 악화로 귀결될 것이다.

따라서 청년층 노동력의 비정규화 경향을 방지하기 위한 정책대안이 단기적인 실업자 축소대책보다 우선적으로 고려되어야 한다. 정부의 청년층 실업대책은 단기적인 일자리의 창출보다는 장기적으

8) 여성 노동력의 비정규화 경향에 대해서는 권혜자의 『여성 고용 위기와 비정규 노동자의 확산』(1999. 한국노총 중앙연구원)을 참조할 것.

로 청년층의 고용을 안정시킬 수 있는 정규직 일자리의 창출로 나아가야 할 것이다. 그 방향은 무엇보다도 청년층의 교육-직업훈련-정규직 일자리의 연계방안을 내용적으로 확립하는 것이다. 이러한 방식을 채택하고 있는 독일의 경우에는 다른 나라에 비해 청년층의 실업률이 매우 낮다는 사실을 고려할 필요가 있다.

<표 5-1> 고학력 미취업자에 대한 정부의 실업대책 개요

사업명	목적	비용 지원
공공부문 정보화요원	- 지형도전산화 등 19개 분야의 DB 구축(정통부)	- 1인당 월 50~60만원을 4~6개월간 지원(36천명, 2,225억원)
인턴 활성화	- 고학력미취업자에게 전공 관련된 현장 경험을 통해 취업능력을 배양	- 1인당 월 50만원을 기준으로 6개월간으로 지원, 해외인턴은 20만원 추가지원 ※ 5대 그룹 소속기업에는 40만원 차등지원
전문직 자격취득	- 정보화촉진기금을 활용, 정보통신분야 전문교육·훈련을 이수 지원(정통부) - 취업유망분야의 자격증 취득을 위한 교육·훈련을 지원(노동부)	- 3~12개월 교육, 300만원한도내에서 훈련비의 70% 지원 - 1인당 월 40만원 수준의 훈련비를 4~6개월간 지급
각급 학교 연구·교육 보조요원	- 대학 연구조교 및 초·중등학교 영어, 컴퓨터 보조교사로 활용(교육부) - 창의적인 아이디어를 제출한 창업동아리 등 지원(정통부)	- 1인당 월50만원을 6~8개월간 지급(12천명, 360억원) - 우수 창업아이디어에 대해 동아리당 3천만원까지 지원
공공기관 행정서비스 요원	- 업무보조요원 등 행정서비스 지원 요원 - 대학 및 정부출연연구소 인턴 연구원	- 1인당 월 60만원을 기준으로 하고 3~12개월간 지급(76천명, 2,500억원) ※ 고급직종은 80만원까지 지원
해외취업 촉진	- 정보화 인력 양성, 어학교육 지원 - 외국의 호텔·기업에서 현장훈련 지원 - 해외인턴십 활성화	

자료 : 노사정위원회, 『실업대책 추진현황 및 '99 정책기본방향』, 1998. 12. 3

<표 5-2>는 각국의 연령 계층별 실업률을 보여주는데, 미국, 영국, 프랑스의 경우 한국과 마찬가지로 청년층의 실업률이 매우 높게 나타나고 있다. 일본도 청년층의 실업률이 다른 연령계층에 비해 상대적으로 높지만, 다른 나라에 비해서는 상대적으로 낮은 편이다. 독일이 다른 연령계층이나 다른 나라에 비해 청년층의 실업률이 낮은 이유는 청년층의 직업훈련과 일자리 연계구조가 확립되어 있기 때문이다.

학교 교육 이후에 노동시장에 진입하는 프랑스, 네델란드, 스웨덴, 미국, 일본과는 달리, 독일의 훈련구조는 학교기관과 사용자가 운영하는 훈련이 연계되는 이원적 구조를 가지고 있다. 이 이원적 구조에서는 사용자와 정부만이 아니라 노조조직도 중요한 역할을 하고 있다. 이러한 노사정 3자의 협력체제는 직장, 지역, 국가 차원에 이르기까지 널리 확산되어 있다. 따라서 직업훈련을 통해 얻어진 자격기준들은 취업에서 매우 중요한 기준이 되며, 자격보유자가 직장을 이동할 경우에도 이 자격기준은 높은 가치를 발휘할 수 있다.<sup>9)</sup> 기술 및 자격이 노동시장 전반에서 보편적으로 인정되기 때문에, 학교교육과 직업훈련, 일자리 연계가 제대로 영향력을 발휘할 수 있었던 것이다.

청년층의 실업률이 높은 미국의 경우에도 청년층의 실업률을 축소하기 위한 대책으로, 학교로부터 일자리로 원활하게 이행하기 위한 대책을 수립하고 있다. 1994년 이후 졸업하는 고교생을 대상으로 지역사회, 노조, 기업들이 협력하여, 직업교육, 훈련, 취업을 연계하는 프로그램을 실시하고 있다. 그 일환으로 직장에서 실시하는 훈련을 학교 수업에서 받을 수 있도록 하여, 고등학교를 졸업할 때에는 졸업장과 함께 공인된 기능증명서를 받을 수 있도록 하고 있다. 그 외에도 바우처 제도를 통하여, 능력개발 프로그램을 수강한

9) OECD, Job study, 1995

사람에 대하여 인환권(voucher)을 발행하고, 이를 이용하여 스스로 수강하고 싶은 교육훈련을 선택할 수 있도록 하고 있다.

이는 미국의 경우 청년층의 실업률이 높은 이유가 기업이 신규 채용의 시점에서 일정한 기능을 채용기준으로 삼고 직업경험을 중시하는 고용관행을 갖고 있기 때문이다. 따라서 일한 경험이 없거나 부족한 청년층의 경우 취업이 불리하기 때문에 청년층의 실업률이 높은 것이다. 다른 한편으로 생산직을 인원정리했다가 복직시킬 경우 선임권이 그 기준이 되는 것도 청년층의 실업률을 높이는 한 요인으로 지적된다<sup>10)</sup>.

<표 5-2> 각국의 연령계층별 실업률 (단위: %)

	한국 (1998)	일본 (1995)	미국 (1996)	영국 (1996)	독일 (1994)	프랑스 (1995)
15-19	20.9	8.2	16.6	16.6	4.6	↘ 25.9
20-24	14.8	5.7	9.9	13.5	6.1	↘
25-34	7.6	3.8	↘	9.5	7.3 7.9	↘ 10.7
35-44	5.6	2.2	↘ 4.4	7.4	6.9 6.1	↘
45-54	5.6	1.9	↘	5.6	5.3 7.6	↘ 7.7
55-59	4.6	2.4	↘	7.4	15.3	↘
60세이상	2.4	3.5	↘ 3.6	1.6	14.9	↘
계	6.8	3.2	5.5	7.9	7.4	11.6

주 : 1) 한국은 98년 연평균 자료이며, 1주간 구직활동여부로 실업률 계산

2) 미국은 96년 2월 자료이며, 4주간 구직활동여부로 실업률 계산

3) 영국은 96년 1월 자료이며, 실업급여 등의 신청자로 실업률 계산

4) 독일은 구서독지역의 수치로 94년 9월 자료이며, 등록실직자수로 실업률 계산

5) 프랑스는 95년 3월 자료

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1998에서 재계산.

일본 노동연구기구, 『해외노동백서』, 1997에서 재인용.

10) 고용리포트

이와 같이 학교교육-직업훈련-일자리 연계구조의 확립은 청년층의 실업률을 축소하고 청년층의 고용안정성을 확보할 수 있는 대책이다.

그러나 우리 나라와 같이 청년층 단기 고용계약자의 비중이 높은 현실에서는, 청년층 고용대책에서 교육-직업훈련-일자리 연계구조의 확립은 물론, 동시에 단기고용계약에 대한 규제와 보호장치의 확립이 필수적이다.

<표 5-3> 취업자 대비 임시직 노동자의 국제비교 (단위: %)

국가	1985	1990	1995
오스트레일리아 <sup>1</sup>	15.6 <sup>e</sup>	18.7	23.5 <sup>e</sup>
벨기에 <sup>2</sup>	6.9	5.3	5.3
캐나다 <sup>1</sup>	-	7.5 <sup>d</sup>	8.8 <sup>e</sup>
프랑스 <sup>2</sup>	4.7	10.5	12.3
독일 <sup>2</sup>	10.0	10.5	10.4 <sup>e</sup>
아일랜드 <sup>2</sup>	7.3	8.5	10.2
일본 <sup>1</sup>	10.3	11.0	10.4
네덜란드 <sup>2</sup>	7.5	7.6	11.4
뉴질랜드 <sup>1</sup>	-	-	-
노르웨이 <sup>1</sup>	-	-	14.0
스페인 <sup>2</sup>	15.6 <sup>a</sup>	29.8	35.0
스웨덴 <sup>2</sup>	11.9 <sup>a</sup>	10.0	12.5
영국 <sup>2</sup>	7.0	5.1	7.0
미국 <sup>1</sup>	-	0.8 <sup>d</sup>	2.2 <sup>e</sup>

주 : 1) OECD, 1996-97, 2) EC, 1996

a) 1987년 자료, b) 1989년 자료, c) 1994년 자료

자료 : ILO, 『Negotiation Flexibility』, ILO, 1999

이러한 의미에서 프랑스의 경험은 중요한 시사점을 준다. <표 5-2>에서 살펴본 바와 같이 프랑스의 청년실업률은 25.9%로 대단히 높다. 프랑스에서 청년층 실업이 높은 이유는 일시적 계약의 기간 종료가 그 주된 이유로 지적된다. 프랑스에서는 기업에서 직업능력을 육성하는 시스템이 없기 때문에, 취업경험이 없는 청년층이 기간을 정한 단기 고용계약으로 입사하는 경향이 있다. 따라서 고용계

약 기간이 종료되고 나서 재고용되지 않을 경우가 빈번해지면서 청년 실업률이 높아지는 것이다<sup>11)</sup>.

이에 따라 프랑스 정부는 1995년에 사회보장비의 기업 부담분 면제 조치 등을 포함한 긴급 고용대책을 발표했는데, 1996년 9월까지 시행되었던 청년층을 겨냥한 내용은 다음과 같다.

청년 노동자를 고용한 기업에 대하여 일시금을 지급하는데, 기간을 정하지 않은 고용계약이나 적어도 1년의 기간을 정한 고용계약으로 고용한 기업에 대해서 1인당 월 일정액을 지급하였다. 또한 일정한 자격을 보유한 청년이 기간을 정하지 않은 고용계약 또는 적어도 18개월의 기간을 정한 고용계약으로 취업한 경우에는 본인에게 입직 후 9개월 동안 보조금을 지급하였다.

그 외에도 저임금 노동자의 고용촉진을 위하여 이들에 대한 의료보험 기업 부담분을 임금 수준에 따라 일정액 면제함으로써, 최저임금액에 해당하는 노동자의 노동비용을 10%정도 절감할 수 있도록 하였다.

이러한 조치들을 통하여 프랑스 정부는 청년을 고용하는 기업과 청년층을 직·간접적으로 지원함으로써 청년층의 고용을 촉진하고자 한 것이다.

이 중 단기간 고용계약과 관련하여 눈에 띄는 조치들은 청년노동자들의 정규직 고용을 장려하고, 그것이 여의치 않을 경우 청년층 단기 노동자들의 고용계약 기간의 연장하도록 지원을 아끼지 않았다는 것이다. 이러한 조치들은 단기 계약자들이 전체 취업자의 12.3%를 차지하는 현실에서 프랑스 정부가 이들의 정규직 고용촉진을 위해 시행했던 것이다(<표 5-3> 참조).

그런데, 한국의 단기 계약자들은 1997년의 경우 전체 취업자의

---

11) 같은 책 쪽 참조

26.1% 임금노동자의 42.0%에 이르고 있다. 더욱이 한국의 경우에는 청년층의 절반이 1년 미만의 고용계약을 맺은 단기 노동자들이다. 이를 고려할 때, 단기 노동자의 활용을 규제함과 동시에 보호할 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라의 경우 단기 고용계약자들은 자발적으로 단기 계약을 선택했다고 보기 어렵다는 점에서, 이들의 규모가 확대되면서 동시에 이들의 실업률도 같이 증대한다면 심각한 문제가 아닐 수 없다. 비정규직의 선택이 자발적인 것이라면, 고용계약 종료 후 일시적인 실업의 반복으로 실업빈도가 높다고 해도, 직업 앞선망의 확충을 통하여 실업기간을 단축함으로써 이들의 실업률을 축소할 수 있을 것이다.

그러나 단기 고용계약이 노동시장 상황에 따른 비자발적 선택에 의한 것이고, 정규직(기간을 정하지 않은 계약)과 비교하여 임금 및 근로조건의 격차가 큰 상태에서는, 이들의 잦은 실업빈도와 실업기간을 축소할 수 있는 대책이 없기 때문에 비정규직의 실업률은 증대될 수밖에 없을 것이다.

청년층 단기 고용계약자들의 실업률을 축소하기 위해서는 단기 고용계약으로 취업함으로써 얻게 되는 불이익을 축소할 수 있는 대책이 우선적으로 요구된다. 그리고 그 대책의 우선 과제는 무엇보다도 단기 고용계약자들을 보호할 수 있는 법적 제도적 장치를 확보하는 것이다.

## 2) 인턴제의 비판적 검토

현재 정부의 청년층 고용대책은 청년층 단기 고용계약자들의 실업률을 축소하거나, 정규직 취업을 강화하기 위한 대책으로 나아가

지 못하고 있다. 청년층의 실업률 축소를 위해서는 단기 고용계약자들을 보호할 수 있는 법적 제도적 장치가 요구되는데, 현재 정부의 실업대책은 이에 역행하는 방향으로 나아가고 있다.

예를 들어 청년층 고학력자를 대상으로 한 인턴사원제는 정규직 취업을 촉진하는 것이 아니라, 오히려 고학력자들을 단기 고용 계약자로 취업하게 함으로써, 결과적으로 청년 노동력의 비정규화와 고용불안을 촉진하는 결과를 빚고 있다.

본래인턴 사원제는 ‘미취업자에게 산업현장에서의 훈련기회를 제공하여 취업능력을 향상시키는 실업대책’으로, 이를 통하여 미취업자의 정규직 취업을 제고하기 위한 사업취지에서 도입되었다.<sup>12)</sup> 인턴 사원의 자격요건은 고졸이상 학력 소지자로서 만 18세 이상 30세 이하의 취업상태에 있지 않은 자를 대상으로 한다. 제 3차 인턴제부터는 종전의 연수생 신분에서 계약직 근로자로서의 법적 지위를 갖게 되었다. 대상기업은 최소 1인부터 최대 상시근로자수의 20% 이내로 인턴사원을 채용할 수 있다.

정부는 인턴 사원을 채용하는 기업에게 비용을 지원함으로써 인턴사원의 노동비용을 낮춰 주는 방식으로 인턴 사원제를 확산시키려 하였다. 즉, 인턴 채용기관에 1인당 월 50만원씩 3개월에서 6개월간 지원하고 있다. 지침에 의하면, 인턴 사원의 급여는 월 50만원 이상이어야 하며, 초과연수수당 및 교통비, 중식비 등 추가수당은 별도로 지급하도록 규정하고 있다. 그러나 실제로 1차 인턴제의 경우 통상 10~30만원의 추가수당이 지급됨으로써<sup>13)</sup>, 인턴 사원의 임금이 총액 60만원에서 80만원 사이였던 것으로 나타났다. 결과적으로 기업은 2차 인턴제기간 동안 대졸 신규 인력을 6개월간 10~30만원의 낮은 임금비용으로 활용할 수 있었던 것이다.

12) 노동부, 『제 3차 정부지원 인턴제 시행지침(안)』, 1999. 11

13) 같은 글



또한, 1, 2차 인턴제까지는 인턴사원 활용 이후 정규직으로 채용하는 비율이 매우 낮았으며, 인턴을 채용한 기업들 중에서는 인력의 필요성이 없는데도 정부의 인건비 지원을 겨냥한 편법적인 인턴사원 활용의 사례가 급증하였다. 인턴 사원 채용업체들이 상시 근로자 수를 부풀려 더 많은 인턴사원을 배정받는 수법으로 인턴제를 악용해 온 사실도 밝혀졌다.<sup>14)</sup>

노동부에 의하면, 1998년 인턴 사원들의 정규직 전환비중은 46%인 것으로 발표되었으나, 국회 환경노동위원회의 국정감사자료에 의하면, 실제 정규직 전환비중은 33.3%에 불과한 것으로 나타났다.<sup>15)</sup> 노동부의 발표는 중도탈락자를 제외한 수료인원 대비 채용인원을 인턴 정규직 전환률로 발표한 것이었다. 이 과정에서는 인턴제 중도탈락률이 24.5%로 대단히 높게 나타났는데, 이는 인턴사원으로 채용된 대졸자 중 상당수가 전공과 무관한 직종으로 채용되었기 때문이다.

정부는 3차 인턴제에서는 1, 2차 인턴제에서 나타난 폐해를 방지하기 위하여 인턴사원의 정규직으로의 채용비율을 높이기 위한 각종 지원책을 마련하고 있다. 즉 (1) 인턴 연수 후 정규직으로 채용할 경우 3개월간 추가로 비용을 지원하고 (2) 정규직 채용확약을 하는 대상기관에 우선적으로 인턴사원을 알선하고 (3) 인턴 연수기간 중에 이들을 정규직으로 채용한 기관에 대하여 잔여기간에 해당하는 지원금을 계속 지원하고 (4) 제 2차 정부지원 인턴제 및 고졸 취업 지원제에 의해 연수중인 기관은 기존 인턴 중 50%이상을 정규직으로 채용하는 경우에만 인턴 사원을 활용할 수 있도록 규정하고 있다. 그러나 이러한 조항은 인턴의 활용을 한시적인 것으로 제약할 뿐, 정규직 채용을 증대시킬 수 있을 것인가는 여전히 의문이다.

14) 세계일보, 99. 9. 28

15) 연합뉴스, 99. 9. 30일자

인턴사원제는 단기적으로 청년층의 실업률을 낮출 수 있는 방안 이기는 하지만, 그것이 중장기적으로 청년층의 고용안정을 제고할 수 있는 방안인가에 대해서는 다음과 같은 점에서 한계를 가지고 있다.

(1) 고학력 청년인력을 한계 노동력으로 취급함으로써, 저임금 노동력으로 대우하고 있다는 점이다. 인턴사원제는 청년 노동력을 인턴으로 채용하는 기업주에 대하여 인건비 지원을 함으로써 고학력 인력을 저임금으로 사용할 기회를 주고 있다. 그러나 고학력 미취업 인력은 인건비를 지원하면서 고용을 촉진해야 하는 한계 노동력이 아니라, 노동시장의 상황 때문에 취업을 하지 못하고 있는 고급인력이다.

프랑스의 경우에도 기업에 대한 지원제도를 실시했지만, 이는 청년층을 장기간 혹은 기간을 정하지 않은 정규직으로 채용하도록 기업을 지원하는 것이었다. 이에 비하여 한국의 인턴제는 기업주가 청년층을 한시적 저임금 인력으로 고용하는 데 대한 지원이라는 점에서 결과적으로 청년층의 고용안정을 저해하고 있다.

(2) 그 결과 인턴 사원제는 고학력 청년 노동력의 단기 노동력화 경향을 방조하는 결과를 빚고 있다. 1998년에 정규직으로 전환되지 못한 66.7%의 인턴 사원들은 정규직과 동일한 자격을 갖고 있음에도 불구하고 단기 노동자로 노동시장의 진입을 시작하게 된다. 현재와 같이 단기 노동자들의 정규직 전환 비중이 낮은 상태에서는 인턴사원제가 단기 고용계약을 고학력 청년층으로 확대하는 계기로 될 것이다.

(3) 인턴사원제는 현장실습을 통한 취업능력의 제고라는 취지에 적합하지 않다. 기업마다 필요인력과 업무가 다양한 상태에서 인턴 사원이 정규직으로 전환되지 못할 경우 3개월에서 6개월간의 인턴 기간을 통해서 쌓은 경험은 다른 회사에서도 필요한 경력이 아니기

때문에 무용지물이 된다. 이 경우 정규직으로 선별되지 못한 청년 노동자의 기회비용을 보상할 수 없다는 문제점이 있다. 만약 인턴 기간의 경험이 없었다면, 그는 그 기간동안 다른 정규직 취업을 위해서 구직활동을 했을 것이며, 그 결과 더 나은 조건에서 정규직으로 취업했을 가능성도 있다. 또한 인턴 기간의 경험은 결과적으로 기업의 선별과정에서 도태되었다는 불리한 경력이 될 수 있다는 점에서 취업능력의 제고라는 본래의 취지에 적합하지 않다.

(4) 결과적으로 인턴사원제는 기업의 채용 선별 과정을 국민의 세금으로 지원하는 것에 다름 아니다. 기업이 신규채용과정에서 인턴과정이나 수습기간을 두는 것은 기업에 적합한 양질의 인력을 선별하기 위한 독자적인 선택이다. 이는 정규직 고용에 앞서 노동자의 능력과 태도를 평가함으로써 향후 기업에 맞는 인력을 선별하기 위한 과정이다. 이러한 선별 과정에 대하여 정부가 인건비를 지원하는 것은 회사형 인간을 선별해 내는 기업의 선별과정을 기업의 비용이 아니라 국민의 세금으로 지원하는 것에 불과하다.

(5) 인턴사원제는 청년인력이 중소기업을 회피하는 합리적인 이유를 전혀 고려하지 않고 있다. 최근 경기회복에 따라 대기업에서 정규직 신규채용이 활성화되면서, 정부는 인턴 사원의 채용 대상기업을 300인 미만의 중소기업으로 한정하는 방안을 검토하고 있다.<sup>16)</sup> 또한 제 3차 고졸 학력자를 대상으로 한 인턴사원제에 있어서도 그 대상기업을 고용보험에 가입한 상시근로자 5인 이상 300인 미만의 중소기업으로 제한하고, 3개월간 1인당 매월 40만원을 지급하려 하고 있다.

이는 중소기업에 자금지원을 함으로써, 중소기업의 인력부족을 해결하기 위한 조치로 해석될 수 있다. 그러나, 이러한 조치가 실효

---

16) 매일노동뉴스, 99. 10. 26

성을 갖기 위해서는 청년 인력의 중소기업 회피요인을 보다 정확하게 파악해야 할 것이다. 중소기업과 대기업 간에 임금 및 근로조건의 격차가 큰 상태에서는 중소기업이 청년인력의 선호대상이 될 수 없기 때문이다. 특히 3D 직종이 몰려 있는 중소기업 생산직은 그 절대적인 저임금으로 인하여 국내 인력을 채용할 수 없어 외국인력을 활용하고 있는 실정이다. 이러한 상황에서 중소기업에 대한 고졸 인턴제는 고졸 청년인력의 실업해소와 중소기업의 인력부족을 해소할 수 있는 대책으로서 실효성을 갖기 어려울 것이다.

(6) 마지막으로 인턴 사원제는 공공근로와 마찬가지로 정부가 스스로 현행 최저임금제도의 무효성을 스스로 입증한 제도이다. 1999년 9월부터 1년간의 법정 최저임금은 월 정액으로 361,600원으로 결정되었다. 그 전해 경제위기 하에서 법정 최저임금은 8시간 노동에 대하여 월 정액 344,650에 불과하였다. 그러나 1998년 인턴사원과 공공근로에 대한 정부의 인건비 지원은 월 50만 이상이었으며, 고졸 인턴사원에 대한 인건비 지원액은 40만원에 이르고 있다.

결국 정부의 인건비 지원액수가 법정 최저임금보다 높게 책정됨으로써, 정부가 스스로 법정 최저임금이 기아임금 수준임을 입증한 결과가 되었다. 최소한 월 50만원 이하의 수준에서는 누구도 일하지 않으려 한다는 것을 밝힌 셈이 된 것이다. 일할 능력을 가진 청년 노동력의 고용을 촉진하려면, 정부는 기업에 대한 인건비 지원이 아니라, 기업이 정당한 대가를 지불하도록 최저임금을 상향 현실화해야 할 것이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 인턴사원제는 고학력 청년층의 고용안정을 위한 중장기적인 대책이 되기 어렵다. 고학력 청년층의 고용안정을 위해서는 기업주에 대한 인건비 지원이 아니라, 청년 미취업 실업자에 대한 교육훈련 수당 등의 직접적인 지원이 필요할 것이다. 고학력 청년층의 자격, 숙련이 기업의 필요 인력과 일치하

지 않을 경우, 그것을 일치시킬 수 있도록, 청년 실업자에 대한 교육훈련 기회를 넓혀야 할 것이다. 또한 정부 및 산업의 공인된 훈련을 거친 경우 그에 합당한 정규직 고용을 90%이상 보장할 수 있어야 할 것이다. 그에 대한 훈련 및 생활 보조 수당은 청년실업자의 자활을 위해 지급하는 것이 보다 현실적이다.

## 6. 노동조합 정책과제

현재 청년 노동자에 대한 노동조합의 대응은 정부의 청년층 고용대책만큼이나 열악한 수준이다. 그러나 노동조합운동이 청년 노동자에 대한 중장기적인 대책을 수립하지 않는다면, 조직률 하락의 속도가 더욱 빨라질 것이다.

1987년 노동자 대투쟁을 통해서 확보된 조합원들은 이미 40대 중반의 중견 조합원의 영역에 들어서 있다. 지난 13년간, 노조의 주된 사업은 임투 및 근로조건 향상과 노동법 개정 등에 집중되었다. 조합 내부적으로는 선거를 통한 노동조합 체제의 안정화에 치중했기 때문에, 다양한 개인조합원을 고려한 내부 조직의 구축이 상대적으로 미약했다.

기업별 노조 체제에서는 조직화의 기본적인 주체는 노조 상급단체가 아니라 기업 노조이다. 따라서 기업 노조가 일정한 조합원을 보유한 이후 조직 확장에 매진하지 않을 경우, 전체 노동조합 조직률이 정체될 수밖에 없다. 청년, 여성 등의 신규 조합 가입이 늘지 않을 경우 시간이 갈수록 노동조합 조직률은 하락하게 될 것이다. 더욱이 정규직 신규채용이 감소하고, 신규 조직 대상이 주로 1년 미만의 단기 고용계약인 한에서는 청년층의 조직화는 요원한 일이 될 것이다.

이러한 측면에서 볼 때, 청년층의 조직률을 높이기 위해서는 기업별 장벽을 넘는 조직화 시각이 필요하다. 노동조합의 정책과제를 제도적인 접근과 노조내부의 조직 및 활동 시각의 변화로 구분해 보면 다음과 같다. 먼저 제도적인 측면에서는 (1) 산학 연계 등 교육제도의 개혁과 노동조합의 참여, (2) 단기근로계약의 보호법 제정이 요구된다. 조직 정비의 측면에서는 (3) 체계적인 청년층 조직관

리 체제, (4) 노조조직의 다변화와 준 조합원 제도 등이 요구된다. 교육훈련제도의 개혁이 보다 중장기적인 과제라면, 단기 노동자의 보호법 제정과 청년 노동자 조직화를 위한 노조 내부의 개혁은 보다 시급한 과제라 할 수 있다.

### 1) 산학 연계 등 교육제도의 개혁과 노동조합의 참여

우리 나라에서는 학교교육과 직업훈련체제가 상호 연계되지 않은 가운데, 학교에서 직장으로의 이행 기간이 길어지고 있다. 그 가장 중요한 이유는 무엇보다도 청년 남성의 군 복무 기간때문일 것이다. 고교 졸업 후 군 복무 기간 이전까지 상당수의 청년 남성 노동력이 일시적 고용계약을 경험하게 된다.

정부는 학교 교육과 직업훈련체제의 상호 연계를 위하여 1993년에 투 플러스 원(two plus one) 제도를 도입하였으나, 실효성을 거두지 못하고 있다. 이 제도는 공고 3년 동안 2년간의 학업을 수행하고 1년간은 현장에 투입함으로써, 현장훈련은 물론 학업과 일자리 연계를 도모한 것이었다.<sup>17)</sup> 그러나 투 플러스 원 제도는 기업에서 저임금 노동자를 활용하는 수단으로 오도되는 등 그 실효성을 거두지 못하고 있다. 또한 실업고에서도 정원 축소에도 불구하고 3년 연속으로 미달상태에 처하는 등 실업고의 체제가 붕괴되고 있는 실정이다.<sup>18)</sup>

이와 같은 상황에서 공고 졸업생 뿐 아니라, 인문고 졸업생이나 대졸자의 경우에도 정규 학업을 마친 뒤에 새롭게 전문대에 입학하거나 학원을 통해 기술 및 자격습득을 위한 과정을 거치는 등 교육

17) 교육 50년사 편찬 위원회, 『교육 50년사』, 교육부, 1998

18) 한겨레신문, 1999년 12월 16일

훈련이 사비를 통해 이루어지고 있는 현실이다.

이는 학교 교육과 일자리 연계방안이 교육제도 및 직업훈련제도에 대한 전반적인 개혁 없이는 성공할 수 없다는 것을 보여준다. 예를 들면, 기술 자격에 연계한 사회적인 임금수준이 형성되어 있지 않은 상황에서 젊은 기술인력을 저임금 노동력으로 악용하는 것을 방지할 대책이 없기 때문이다.

여기에 노동조합운동이 교육제도 및 직업훈련제도의 개혁에 관심의 저변을 넓혀야 하는 이유가 있다. 현재의 청소년은 멀지 않은 미래의 노동력이며 조합원이라는 점에서 노동조합운동의 제도적인 정책개입과 참여가 요구된다.

## 2) 단기근로계약의 보호법 제정

경제 위기 이후 단기 고용계약의 확산속도가 더욱 빨라지고 있는 가운데<sup>19)</sup>, 청년 노동력에서는 성별과 무관하게 단기 고용계약자의 비중이 50%에 근접하고 있다. 그러나 노동법은 단기 고용계약을 허용하고 있을 뿐, 이들의 특수한 노동조건을 보호할 수 있는 장치를 갖지 못했다. 단기 고용계약을 규제하고 단기 노동자들을 보호하기 위한 노동법체계의 개선은 중장기적으로 청년 노동력의 고용불안 속도를 늦출 수 있는 방안이다.

노동조합은 단기 고용계약을 규제하는 동시에 단기 노동자들을 보호할 수 있는 법률 제정<sup>20)</sup>을 통하여 청년 노동력의 고용안정을

19) 권혜자, 『여성 고용위기와 비정규 노동자의 확산』, 한국노총중앙연구원, 1999

20) 단기 고용계약 입법의 기대효과와 내용에 대해서는 같은 책 제 5장을 참조할 것



추구할 수 있는 제도적 장치를 확보해야 할 것이다.

그 내용으로는 (1) 단기 고용계약의 합리적 이유, (2) 활용기간의 한정, (3) 2회 이상 갱신시 정규직으로 전환하는 방안, (3) 3개월 이상 사용할 경우 노조 가입을 현실적으로 의무화할 수 있는 방안, (5) 활용 직종 및 업무 제한, (6) 차별 금지 및 상응 벌칙, (7) 실업 급여 및 각종 사회보험 현실화 방안이 포함되어야 할 것이다.

단기 노동자에 대한 가장 바람직한 대책은 이들의 절대적인 규모를 축소할 수 있는 대책을 수립하는 것이지만, 이들이 이미 임금 노동자의 절반을 넘는 상태에서는 단기 고용계약 노동자들의 임금 및 근로조건을 제고함으로써 이들의 증가추세를 억제할 수 있는 정책대안이 보다 현실적일 것이다.

### 3) 체계적인 청년층 조직관리 체계의 확보

현재 노동운동 내부에서는 조직사업이 기업 노조 중심으로 운영됨에 따라, 전체 조합원 관리도 기업별로 수행되고 있다. 상급단체에서 전체 조합원 수를 파악하기 위해서는 기업노조로부터 조합원 명부를 수집해야 한다. 그러나 해마다 전체 조합원수는 보고되지만, 연령별 성별 조합원 수조차 제대로 파악되지 않고 있는 실정이다.

청년 조합원의 규모조차 파악되지 않은 상태에서는 조직화 필요성조차도 그 근거를 갖기 어렵다. 노조 상급단체는 먼저 연령별 조합원 수의 파악을 통하여 전체 조합원 중에서 청년 조합원의 규모와 특성을 파악해야 할 것이다. 동시에 노조 조직부문에 속한 비조합원 청년층의 규모와 특성, 요구를 파악하기 위한 실태조사가 수행되어야 할 것이다. 이러한 준비는 청년 노동자의 조직화 사업을 수행하기 위한 선결과제이다.

#### 4) 노조조직의 다변화와 준 조합원제도

한국노총에서는 청년층 조직화의 일환으로 사이버 노조 등 노조 조직의 다변화를 도모하고 있다. 기존의 조합원과 다른 사회 문화적 속성을 갖는 청년층 노동력을 조직하기 위해서는 노동조합 조직의 다변화가 필요하다. 노동력의 비정규화, 개별화, 파편화, 여성화가 진행되는 상황에서, 이들을 조직하기 위해서는 기업노조체제의 탈피가 요구된다. 현재와 같은 산별 노조 이행 과정에서는 과도적으로 이들의 조직화를 지역, 산별, 중앙 등 노조 상급단체가 담당해야 한다는 점에서 상급단체에서의 대책이 필요하다.

이를 고려할 때 지역/산별/중앙 조직에서 준 조합원 제도의 운용을 고려해 볼 수 있다. 준 조합원 제도는 최근 비정규 노동자들이 확대됨에 따라, 기업노조에서 이들을 조직하기 위한 대책으로 고려되고 있다. 고용계약이 정해진 비정규 노동자들에게 3개월 혹은 6개월 등의 일정한 기간이 되기까지 준 조합원 자격을 부여함으로써 노동조합에 참여하도록 한 것이다. 그 이후 고용계약이 갱신되거나 정규직으로 전환될 경우 정 조합원 자격을 부여하는 것이다.

준 조합원제도를 통하여 노동조합은 비정규 노동자들을 조직할 수 있고, 기존 조합원들로 하여금 비정규직의 근로조건에 관심을 갖게 할 수 있다. 무엇보다도 중요한 효과는 준조합원제도가 사용자로 하여금 비정규직 고용을 자제하게 할 수 있다는 것이다.

노조 상급단체는 사이버 노조, 혹은 산별 지역별 상급단체에서 준 조합원제도를 운용함으로써 청년 조합원 혹은 비조합원의 요구와 비판을 수렴하고, 청년 조직의 활성화를 도모할 수 있을 것이다.

## <참고문헌>

- 교육 50년사 편찬 위원회, 『교육 50년사』, 교육부, 1998
- 교육부, 『교육통계연보1996』, 1997
- 권혜자, 『여성 고용위기와 비정규 노동의 확산』, 한국노총중앙연구원, 1999
- 권혜자·박선영, 『비정규 노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』, 한국노총 중앙연구원, 1999
- 김유선, 『단시간 근로자 보호와 조직화를 위한 정책과제』, 노동정책포럼, 한국노동사회연구소, 1999. 9. 18
- 노동부, 「제 3차 정부지원 인턴제 시행지침(안)」, 1999. 11
- 노동부, 「고학력 미취업자 대책」, 1998. 8. 4
- 노사정위원회, 「실업대책 추진현황 및 '99 정책기본방향」, 1998. 12. 3
- 최경수·박기성, 『청년층 노동시장과 교육제도』, 한국노동연구원, 1995.9
- 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997, 1998
- 통계청, 『장래인구추계』, 각년호에서 재구성
- 日本 労働研究機構, 『海外労働白書』, 1997
- 労働省職業安定局 編, 『雇用レポート '97』, 日本勞務行政研究所, 1998.3
- OECD, 『Employment Outlook 1995』, OECD, 1995.7
- OECD, 『Jobs Study』, OECD, 1995
- ILO, 『Negotiation Flexibility』, ILO, 1999

[저자 약력]

• 주요약력

- 성균관대 철학과
- 송실대 노사관계 대학원 노동경제학 석사
- 현재 한국노총 중앙연구원 책임연구원

• 주요저서 및 논문

- 외국인 노동자와 정책과제(공저)(1995)
- 비정규노동자의 실태와 노동운동(1996)
- 1996 단체협약 분석(1997)
- 산별노조 건설에 대한 기업별노조의 전망(1998)
- 임금체계 유연화와 노동의 대응(1998)
- 비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화 방안(공저, 1999)
- 공기업 구조조정의 평가와 사례(공저, 1999)
- 여성 고용위기와 비정규노동자의 확산(1999)

노총연구원 연구서 63

---

경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제

---

1999년 12월 20일 인쇄  
1999년 12월 30일 발행

---

발행인            朴仁相

---

발행처           **한국노동조합총연맹**  
주소              서울시 영등포구 여의도동 35번지  
                      (代) 02-782 -3884

---

등록              81. 8. 21 (13-31호)

---

인쇄              삼영  
                      (代) 02-2279-6292

---

가격 : 3,000원

**< 한국노총 중앙연구원 연구서적 >**

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
1	비조합원의 집단적 노동관계법상 지위	김상호	1995 / 7,000원
2	사회경제환경변화와 노동운동	최영기, 김대환, 어수봉	1995 / 7,000원
3	산업안전과 노동운동	윤조덕	1995 / 7,000원
4	외국인 노동자와 노동정책	어수봉, 권혜자	1995 / 7,000원
5	한국의 노동복지 (노동조합의 역할과 복지정책)	송호근	1995 / 7,000원
6	90년대 한국의 노동조합	이재열, 권현지	1996 / 7,000원
7	기술변화와 노동운동(은행업을 중심으로)	조순경, 권현지, 최성애	1996 / 7,000원
8	노동운동과 신사회운동의 연대 I (이론적 이해와 연대의 경험)	조돈문 편저	1996 / 7,000원
9	노동운동과 신사회운동의 연대 II (연대경험의 분석과 연대발전의 방향)	조돈문	1996 / 7,000원
10	노동자 능력개발을 위한 노동조합의 역할	박덕제	1996 / 7,000원
11	생계비와 임금정책	윤진호 편저	1996 / 7,000원
12	세계화 흐름에 대한 노동법적 대응	하경효, 김상호	1996 / 7,000원
13	참여경영과 노동조합의 과제	황석만, 박준식, 노진귀	1996 / 7,000원
14	한국의 노동조합과 조합원 참여	정이환, 황덕순	1997 / 7,000원
15	1996 단체협약 분석	권혜자	1997 / 7,000원
16	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(I) : 그 법철학적 기초	강희원	1997 / 7,000원
17	노동조합 운영의 현황과 과제	권현지	1997 / 7,000원
18	노동자 경영참여의 세계적 추세와 전망	황석만 편저	1997 / 7,000원
19	민영화와 노사관계	김우영	1997 / 7,000원
20	비정규노동자의 실태와 노동운동	권혜자	1997 / 7,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
21	복수노조하에서의 단체교섭 (프랑스를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
22	사회보험과 노동운동	김진수, 유길상	1997 / 7,000원
23	단체협약 국제비교(경영참가를 중심으로)	김상호	1997 / 7,000원
24	복수노조 병존시 단체교섭에 관한 연구 (미국과 일본의 단체교섭제도)	오문완	1997 / 7,000원
25	여성노동과 노동운동의 과제 (여성조합원을 중심으로)	황석만	1997 / 7,000원
26	택시노동자의 안전과 보건	양길승, 김우영	1997 / 5,000원
27	A STUDY ON MULTINATIONAL COMPANIES IN ASIA-PACIFIC :	김우영	1997 / 7,000원
28	노동조합교육의 현황과 과제	이호창 편	1998 / 7,000원
29	한국의 노동조합 연결망	김용학, 송호근	1998 / 7,000원
30	일본의 노동조합 조직과 역할분담	노진귀	1998 / 7,000원
31	연구총서1 (연구서적 요약분) 노동법 연구	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
32	연구총서2 (연구서적 요약분) 경제사회정책과 노동운동	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
33	연구총서3 (연구서적 요약분) 한국노동운동의 전망과 과제	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
34	연구총서4 (연구서적 요약분) 노동조합의 미래지향적 방향 모색	한국노총중앙연구원	1998 / 5,000원
35	한국노총의 능력개발사업 추진을 위한 조사연구	어수봉	1998 / 7,000원
36	근로자의 경제적 공동결정에 관한 연구(II)	강희원	1998 / 7,000원
37	노조전임자의 법적보호에 관한 연구	김상호	1998 / 7,000원
38	산별노조건설에 대한 기업별 노조의 전망	권혜자	1998 / 7,000원
39	임금체계 유연화와 노동의 대응	권혜자	1998 / 7,000원
40	노동자 입장에서 본 세계개혁 방안	이진순	1998 / 5,000원
41	고용구조재편의 세계적 추세와 노동조합운동의 대응	김성희 편저	1998 / 7,000원
42	고실업 시대 직업안정 서비스 제고 방안	어수봉	1998 / 5,000원

	연구서적명	저자명	발간연도 / 가격
43	노동조합 재정 연구 (한국노총을 중심으로)	황석만	1999 / 5,000원
44	아파트근로자의 고용승계에 관한 연구	김상호	1999 / 5,000원
45	일본유니온리더의 경력형성 및 조합원교육의 실태	김 훈	1999 / 7,000원
46	실업자의 노동시장이행과정분석과 실업대책	김우영	1999 / 7,000원
47	고용정책·고용보험제도와 노조의 참여	권현지, 엄규숙 이호창	1999 / 7,000원
48	비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화방안	권혜자, 박선영	1999 / 7,000원
49	일본 직업능력개발정책의 변화와 현황	이호창	1999 / 5,000원
50	작업장 재편과 노조의 전략	이호창	1999 / 5,000원
51	경제사회변동에 따른 사회보험제도의 재구성과 노조의 대응전략	엄규숙	1999 / 5,000원
52	공기업 구조조정의 현황과 사례	권혜자, 강익구, 한인임	1999 / 7,000원
53	고용위기하에서의 협약자치에 관한 고찰	김상호	1999 / 5,000원
54	산별조직화와 산별노사관계에 관한 법적 고찰	김상호	1999 / 5,000원
55	실업방지와 고용안정정책 - 일본고용안정제도와의 비교	금동신, 김순희	1999 / 7,000원
56	종업원지주제의 문제점과 개혁방안	이호창	1999 / 5,000원
57	사업양도시 고용승계에 관한 입법론적 고찰	김영문	1999 / 5,000원
58	노동조합조직규모의 변화와 조직확대방안	권현지	1999 / 5,000원
59	여성고용위기와 비정규노동자의 확산	권혜자	1999 / 5,000원
60	노동시간 단축의 쟁점과 과제	김성희	1999 / 7,000원
61	노동운동과 숙련·직업능력개발	이호창	1999 / 5,000원
62	학술·예술정보분야에 종사하는 근로자의 보호문제	김상호	1999 / 5,000원
63	경제위기후 청년 고용의 변화와 노동조합 정책과제	권혜자	1999 / 3,000원

위의 도서들은 국내 대형서점에 비치되어 있습니다.  
많은 이용바랍니다.