

모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

발간사

우리 경제는 지금 성장의 방식과 성과를 나누는 방식을 함께 바꾸어야 하는 중대한 전환점에 서 있습니다. 저출생·고령화와 생산가능인구 감소, 잠재성장률과 생산성의 둔화가 장기적인 성장 기반을 약화시키는 가운데, 인공지능과 디지털 전환, 글로벌 공급망 재편, 기술패권 경쟁은 산업과 일자리의 구조를 빠르게 변화시키고 있습니다. 한편으로는 특정 산업과 기업에 성과가 집중되고, 지역·기업·세대·계층 간 격차와 자산불평등이 확대되면서 경제성장의 성과를 국민이 고르게 체감하지 못하는 문제도 더욱 뚜렷해지고 있습니다.

이제 성장은 양적인 확대만으로 평가될 수 없습니다. 새로운 산업과 기업이 지속적으로 등장하고 혁신이 활발하게 이루어지는 동시에, 그 과정에서 만들어진 기회와 성과가 지역과 기업, 노동자와 청년 등 사회 구성원에게 폭넓게 확산되어야 합니다. 성장과 분배를 서로 대립하는 과제로 보는 관점에서 벗어나, 혁신을 통해 성장의 기반을 확충하고 포용을 통해 성장의 지속가능성을 높이는 새로운 경제 패러다임이 필요한 이유입니다.

경기도일자리재단 일자리연구센터는 이러한 문제의식에서 「모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구」를 기획하였습니다. 본 연구는 2026년을 성장 패러다임 전환의 중요한 시점으로 인식하고, 기존의 대기업·수출·부동산 중심 성장구조를 넘어 벤처·인공지능·문화산업 등 새로운 성장동력을 육성하는 한편, 금융과 노동시장의 제도를 혁신하고 불평등과 청년고용 문제에 대응하기 위한 정책 방향을 모색하고자 하였습니다. 특히 성장의 총량뿐 아니라 성장의 기회와 과정, 성과의 배분까지 함께 살펴봄으로써 고부가가치·고용친화적 산업구조와 포용적 일자리 창출을 위한 실행 경로를 제시하는데 목적을 두었습니다.

본 시리즈는 전체 연구의 문제의식과 방향을 제시하는 **총론**, 새로운 성장동력과 혁신생태계를 다루는 **제1부**, 성장과정에서 발생하는 격차를 완화하고 포용적인 일자리 체계를 모색하는 **제2부**로 구성하였습니다. 각 보고서는 독립된 주제를 다루고 있지만, 혁신을 통해 새로운 성장기반을 만들고 그 성과를 일자리와 삶의 질 향상으로 확산한다는 하나의 흐름 안에서 서로 연결되어 있습니다.

먼저 **총론**은 우리 경제가 직면한 성장둔화와 불평등 심화라는 이중의 과제를 진단하고, 기존 성장모델을 넘어 ‘모두의 성장’을 실현하기 위한 경제 패러다임 전환의 필요성과 전체 연구의 기본 방향을 제시합니다.

제1부 「미래 먹거리와 일자리 엔진: 혁신생태계 조성」은 새로운 산업과 기업을 성장 및 일자리 창출의 동력으로 육성하기 위한 전략을 다룹니다. 벤처기업의 창업 이후 스케일업, 제조와 현실공간에 AI를 접목하는 피지컬 AI, 문화와 산업이 결합된 K-컬처, 혁신산업과 지역경제로 자금이 흐르도록 하는 생산적 금융을 중심으로 미래 성장동력을 발굴하고 이를 양질의 일자리로 연결하기 위한 정책을 제안합니다.

제2부 「격차 해소와 지속가능성: 포용적 일자리 전략」은 성장의 기회와 성과에서 소외되는 계층을 줄이고, 변화된 경제환경에 맞는 노동시장과 사회적 안전망을 마련하는 데 초점을 둡니다. 자산불평

등과 세대 간 기회 격차, 일자리와 교육·훈련에서 이탈한 청년의 사회적 재진입, 인구구조와 기술변화에 대응하는 노동시장 개혁을 살펴보고, 성장의 지속가능성과 사회적 포용성을 함께 높이기 위한 책 방향을 제시합니다.

이번 연구가 우리 경제와 노동시장이 직면한 모든 문제에 완결된 해답을 제시할 수는 없을 것입니다. 다만 경제성장과 일자리, 혁신과 포용을 각각 분리된 정책 영역으로 접근해 온 기존의 논의를 넘어, 이들을 하나의 전환 전략으로 연결하는 출발점이 되기를 기대합니다. 아울러 중앙정부와 지방정부의 정책담당자, 산업계와 노동계, 연구자와 시민들이 새로운 성장의 방향과 실천 방안을 함께 논의하는데 유용한 자료로 활용되기를 바랍니다.

끝으로 연구에 참여해 주신 연구진과 소중한 의견을 보내주신 전문가 여러분께 깊이 감사드립니다. 경기도일자리재단은 앞으로도 산업과 노동시장의 변화를 면밀히 살피고, 혁신의 성과가 지속가능한 일자리와 국민의 삶의 질 향상으로 이어지는 ‘모두의 성장’을 실현하기 위한 연구와 정책 제안을 계속해 나가겠습니다.

감사합니다.

2026.7.31.

경기도일자리재단 대표이사

본 연구의 구성



요약

- 청년층 고용 한파가 갈수록 심각해지고 있는바, 청년층 고용률은 2024년 5월부터 24개월 연속 내리막길임
- 양질의 일자리를 얻는 데 실패한 청년들은 프리터, NEET, '쉬었음' 청년, 켄거루족, 전업자녀, 고립·은둔 청년 등의 모습으로 삶을 살아가고 있음
 - 각 집단은 상호 배타적이지 않고, 경제활동 여부, 부모 의존 정도, 사회적 연결성이라는 세 축을 중심으로 복잡하게 얽혀 있어 서로 중첩되기도 하고 한 집단에서 다른 집단으로 이동하는 일도 자주 발생함
- 한국의 15~29세 기준 NEET 청년 비율은 2016년 15.6%였는데, 매년 조금씩 높아져 코로나 19가 발생한 2020년 17.7%로 정점에 다다랐다가 점차 낮아져 2025년 현재 15.1%를 나타냄
 - NEET 청년을 유형별로 살펴보면, 2024년 현재 구직 NEET(즉 실업자) 비율은 18.1%였고 비구직 NEET 비율은 81.9%였음
 - 비구직 NEET 중 '쉬었음' NEET 비율이 2022년 25.7%에서 2024년 37.7%로 크게 상승한 반면, 취업준비 NEET는 2022년 25.6%에서 2024년 18.2%로 7.4%포인트 하락하여 2년이라는 비교적 짧은 기간 동안에 많은 청년이 취업준비를 포기하고 '쉬었음' 상태로 이행한 것으로 나타남
 - 비구직 NEET 중 '쉬었음' NEET의 연령대별 분포는 19~24세 68.4%, 25~29세 21.8%, 30~34세 9.8%로 파악됐는바, 나이가 상대적으로 어릴수록 '쉬었음' 현상이 두드러졌음
 - 연령대별로 청년 NEET 유형을 살펴봤을 때 가장 젊은 19~24세 집단의 경우 '쉬었음' NEET(36.2%) 비율이 가장 높았고, 취업준비 NEET(27.7%), 기타 NEET(16.3%), 구직 NEET(12.9%) 순으로 나타났음
- OECD 평균 NEET 비율은 2015년 15.3%에서 2023년 12.7%로 점진적으로 하락했지만, 한국 청년의 NEET 비율은 2015년 15.1%에서 2023년 15.0%로 거의 변하지 않아 OECD 평균 12.7%보다 2.3%포인트 높게 되었음
- 한국에서는 저성장 고착화에 따른 일자리 창출의 부진, 연공편향 기술변화를 유발하는 시의 급속한 확산, 노동시장 이중구조, 교육-노동시장 미스매치, 정년 60세 의무화, 부실한 진로교육, 경력직 채용 선호 관행 등이 노동 수요 감소를 통해 청년실업을 심화하는 것으로 지적됨

- 한국 사회에 만연한 황금 티켓 증후군(golden ticket syndrome), 서열 중시 문화, 생애 초기부터 이어진 치열한 경쟁에 기인한 소진(burn-out), 자산 격차 심화에 따른 근로 의욕 저하 등은 청년층의 유보임금 수준을 높이거나 근로 가치보다 시간 가치를 중시하는 문화로 이어져 노동 공급을 위축시킬 것으로 예견됨
- 주요 선진국의 청년실업 대책은 청년실업률을 낮추기 위해서는 청년실업 정책을 NEET 정책으로 확장할 필요가 있고, 지역 원스톱 청년이행센터의 제도화를 적극적으로 고려할 필요가 있으며, 청년실업을 청년 개인의 스펙 부족 문제가 아닌 이행체계의 실패로 보고 정책을 수립할 필요가 있음을 시사함
- 청년 NEET 유형의 다양성에서 알 수 있듯이 일자리 없는 청년들이 처해 있는 상황이나 실업에 직면하게 된 이유는 다양하므로 실업을 겪고 있는 다양한 특성의 청년들을 대상으로 맞춤형 정책방안을 마련하여 실업 대책의 실효성을 높일 필요가 있음
- 사안의 엄중함과 특수성을 고려하여 고립·은둔 청년과 관련해서는 별도로 원인과 대책에 관한 심도 있는 논의가 이루어질 필요가 있음
- 한국 사회에서 청년실업을 유발하고 심화하는 여러 가지 요인이 고립·은둔 청년 발생 원인에 응축되어 있을 가능성이 있으므로 고립·은둔 청년 발생 원인 및 대책에 관한 심도 있는 분석은 청년실업의 원인 분석 및 대책 마련에도 중요한 시사점을 제공할 것임

모두의 성장을 위한
경제 패러다임 전환 연구
일자리 없는 청년들:
실태, 원인 및 대책

CONTENTS

I. 문제 제기	1
II. 일자리 없는 청년들의 삶	5
1. 논의 배경	7
2. 2024년 청년의 삶 실태조사 결과	8
3. 일자리 없는 청년 유형 및 특징	11
4. 일자리 없는 청년들 유형 간 관계	20
III. 일자리 없는 청년들 실태: NEET를 중심으로	23
1. 논의 배경	25
2. 연령별 NEET 비율	25
3. NEET 청년 유형별 비율: 2022 vs 2024	28
4. NEET 청년 유형별 모집단 규모 추정	30
5. NEET 유형별 인구사회학적 특성	31
6. 인구사회학적 특성별 NEET 유형의 분포	35
7. OECD 주요 국가 청년 NEET 실태: 국제 비교	38

모두의 성장을 위한
경제 패러다임 전환 연구
일자리 없는 청년들:
실태, 원인 및 대책

CONTENTS

IV. 일자리 없는 청년들 증가의 원인	43
1. 논의 배경	45
2. 저성장의 고착화	46
3. 노동시장 이중구조	47
4. 교육-노동시장 미스매치	49
5. 부실한 진로교육	50
6. AI의 급속한 확산	51
7. 경력직 채용 선호	53
8. 60세 정년 의무화	55
9. 대인관계 어려움	56
10. 사회문화적 요인	57
11. 고립·은둔 청년 발생 원인	60
V. 일자리 없는 청년들에 대한 대책	65
1. 논의 배경	67
2. 주요 선진국의 청년실업 대책: 2010~2025	68
3. 주요 선진국 청년실업 대책의 시사점	76
4. 청년실업 원인별 정책대안	79
5. 고립·은둔 청년 관련 대책	92
VI. 맺음말	95
참고문헌	99

모두의 성장을 위한
경제 패러다임 전환 연구
일자리 없는 청년들:
실태, 원인 및 대책

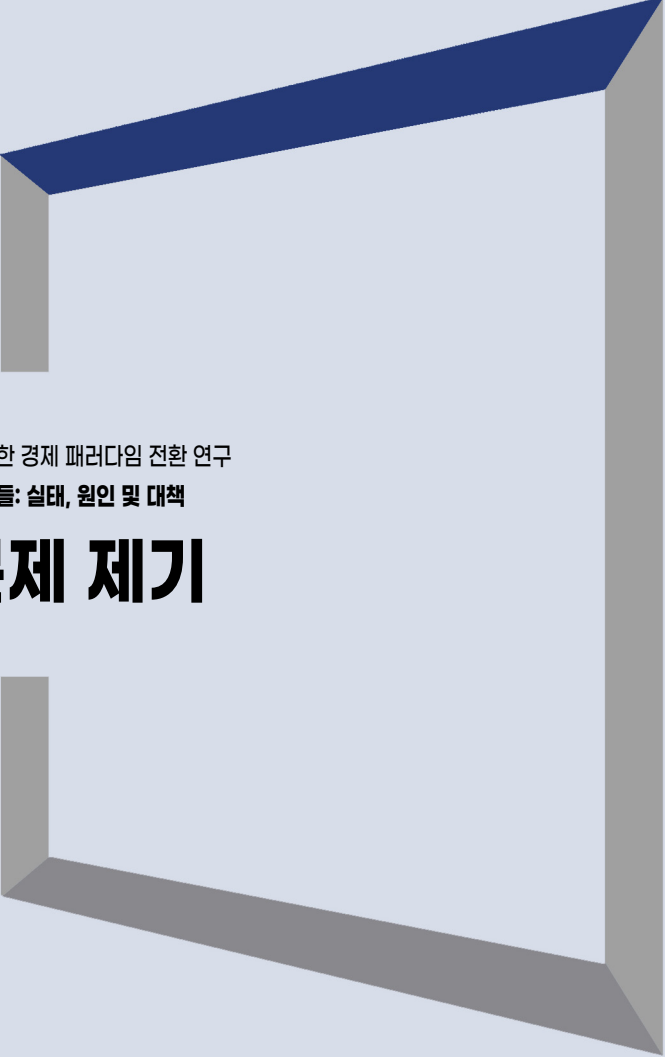
표 목차

〈표 1-1〉 NEET와 '쉬었음' 청년의 핵심 차이점	14
〈표 1-2〉 일자리 없는 청년 유형별 특징	20
〈표 1-3〉 NEET 규모 추정 기준 비교: OECD vs 한국형	26
〈표 1-4〉 NEET 청년 비율 추정 결과	27
〈표 1-5〉 NEET 청년 유형별 비율	29
〈표 1-6〉 NEET 청년 유형별 모집단 규모: 2022년 vs 2024년	30
〈표 1-7〉 NEET 유형별 인구사회학적 특성: 2022년	32
〈표 1-8〉 NEET 유형별 인구사회학적 특성: 2024년	33
〈표 1-9〉 인구사회학적 특성별 NEET 유형: 2022년	36
〈표 1-10〉 인구사회학적 특성별 NEET 유형: 2024년	37
〈표 1-11〉 OECD 주요 국가 청년 NEET 추이: 2015~2023	39

모두의 성장을 위한
경제 패러다임 전환 연구
일자리 없는 청년들:
실태, 원인 및 대책

그림 목차

[그림 1-1] 청년의 외출 빈도	9
[그림 1-2] 고립·은둔생활 이유	10
[그림 1-3] 일자리 없는 청년들 유형 간 관계/위계	22



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

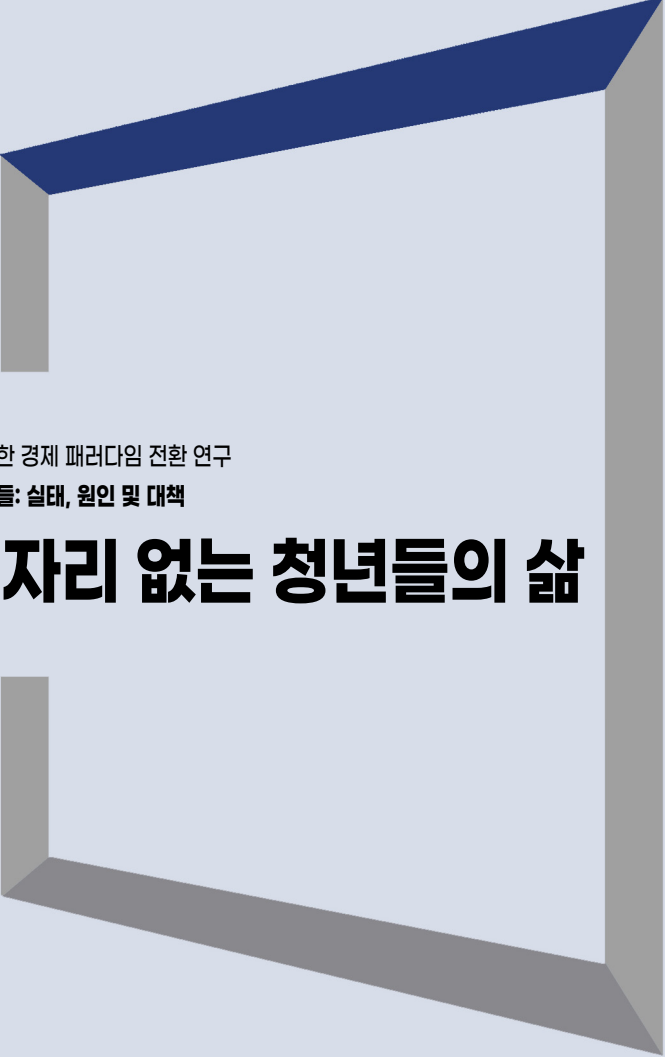
일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

I. 문제 제기

I. 문제 제기

- 사람이 교육을 마치고 일을 시작한다는 것은 단지 소득을 얻는 행위에 그치지 않고 사회 안에서 자신의 위치를 확인하고 자아를 확립하여 삶의 존엄성을 완성하는 과정임 (OECD, 2024a)
- 특히 청년에게 첫 일자리는 생계의 출발점이자, '나는 필요한 사람인가'라는 질문에 사회가 건네는 첫 번째 응답이라 하겠음(Sennett, 1998)
- 즉 청년에게 일자리란 단순히 '돈을 버는 수단'이 아니라, 자신의 배움이 세상에 쓸모 있음을 확인받는 사회적 승인의 과정이고, 공동체의 일원으로서 책임을 다하고 기여할 기회를 얻는 것임
- 이처럼 청년기는 자아정체성을 확립하고 자신에게 주어진 사회적 역할을 수행해야 하는 시기인 까닭에 청년기에 노동시장에 성공적으로 진입하는 데 실패하면 심각한 역할 혼란과 무력감을 겪기 쉬움(Erikson, 1950)
- 일자리를 구하지 못한 청년이 겪는 고통은 경제적 궁핍이나 빈곤에만 국한되지 않음. 친구들이 사회로 나아갈 때 홀로 남겨졌다는 소외감, 미래를 설계할 수 없다는 불확실성은 심리적 위축과 사회적 고립으로 이어질 개연성이 높음
- 구직 기간이 길어지면 사회에 대한 신뢰가 약해지고 행복감이 떨어지며, 이에 따른 상흔은 오랫동안 소득과 정신건강에 부정적 영향을 끼침(Mroz and Savage, 2006)
- 실업의 부정적 효과가 오랜 기간에 걸쳐 나타나는 것은 더 좋은 일자리를 얻고자 일시적으로 일을 그만둔 경우가 아니고 본인 의사에 반해 일자리를 잃었다면 유사한 조건의 다른 일자리로 옮기는 일이 쉽지 않고, 구직 기간이 길어질수록 숙련과 경험이 낙후될 수밖에 없기 때문임. 이렇게 되면 취업이 더 어려워지는 까닭에 대부분 하향 취업을 하게 되어 고용 불안정과 임금 삭감을 겪게 되기 십상임(이상현, 2025)
- 일반적으로 실업은 개인의 소득 손실에 그치지 않고 가족, 지역사회, 사회조직의 약화로 이어지는 까닭에 궁극적으로 사회통합에도 빨간불이 켜지게 됨(Grimm et al., 2023; Hansen and Stutzer, 2022; Wilson, 1996)
- 2026년 5월 국가데이터처가 발표한 '4월 고용 동향'에 따르면 청년층(15~29세) 고용한파가 갈수록 심각해지고 있음
- 청년층 고용률은 43.7%로 1년 전에 비해 1.6%포인트 하락했고, 취업자는 19만4000명 감소했음

- 코로나 팬데믹이 기승을 부리던 2021년 4월(43.5%) 이후 4월 기준 가장 낮은 고용률인데, 청년층 고용률은 2024년 5월부터 24개월 연속 내리막길임(국가데이터처, 2026.5.13.)
- 최근 한국경영자총협회도 하루가 다르게 심화하는 청년 고용난의 심각성을 분석하고 개선 과제를 제시했는데, 구직활동을 하지 않는 '쉬었음' 청년이 3년 연속 고학력자 중심으로 증가한 것으로 나타났음
- 기실 25~29세 기준 '쉬었음' 청년은 2004년(8만4천명)에 비해 2024년(21만7천명) 2.6배 증가했음
- 근속 1년 미만 신규직원 중 청년(15~29세) 비중도 2006년 33.6%에 비해 2025년 25.2%로 20년 동안 8.4%포인트 감소하고, 신규채용 일자리 중 비정규직 비중이 증가하는 등 '고용의 질'이 저조하며, 첫 취업 소요 기간도 점차 늘어나는 것으로 보고됨(한국경영자총협회, 2026)
- 양질의 일자리를 얻는 데 실패한 청년들은 프리터, NEET, '쉬었음' 청년, 켄거루족, 전업 자녀, 고립·은둔 청년 등과 같은 다양한 모습으로 삶을 영위하고 있음
- 이들이 여러 범주를 넘나들며 생활하는 생태계를 입체적으로 파악하는 일은 실효성 있는 청년실업 대책을 마련하기 위해 반드시 선행되어야 할 작업이라 할 수 있음
- 청년실업의 증가 원인에 대해서는 다각적인 논의가 이루어졌으며, 일정 정도 공감대가 형성되어 있음
- 저성장 추세의 고착화, 노동시장 이중구조에 기인한 고용 여건 격차, 급속한 AI 확산, 정년 60세 의무화 등이 주된 배경으로 제시됨 (이장원, 2026; 한국경영자총협회, 2026; 한진수, 오삼일, 2025)
- 다만 대부분의 논의가 노동 수요의 감소에 영향을 끼치는 요인들에 초점을 맞췄는바, 원활한 노동 공급을 저해하는 사회심리학적 요인들에 대해서는 고민과 천착이 미흡한 실정임
- 선행연구에서 논의된 청년실업 증가 원인에 더해 노동 공급에 걸림돌로 작용하는 사회심리학적 요인들을 고려하여 청년들의 성인기로의 이행이 성공적으로 완수될 수 있도록 맞춤형 지원방안을 제시할 필요가 있음
- 사안의 특수성을 고려하여 고립·은둔 청년 발생 원인 및 대책에 관해서는 별도의 논의가 이루어지는 것이 바람직함



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

II. 일자리 없는 청년들의 삶

II. 일자리 없는 청년들의 삶

1. 논의 배경

- 일자리 없는 청년들의 삶을 본격적으로 고찰하기 전에 청년들의 노동 관련 주요 지표를 살펴보고 청년들이 노동시장에 어떻게 참여하고 있는지 개괄적으로 파악할 필요가 있음
 - 국무조정실 의뢰로 2년마다 수행되는 「청년의 삶 실태조사」는 만 19~34세 청년의 노동 관련 삶의 실태에 관해 상세한 정보를 제공하는바, 2024년 실시된 「청년의 삶 실태조사」 결과를 바탕으로 주요 시사점을 논의하고자 함
- 양질의 일자리에 접근하는 데 실패한 청년들은 다양한 양태로 삶을 영위하고 있는데, 그러한 양태에는 어떠한 것들이 있고 그것들이 서로 어떻게 연관되어 있는지 살펴볼 필요가 있음
 - 청년층의 노동시장 이탈은 구직활동을 계속하는 실업자뿐만 아니라, 구직을 중단했거나 아예 노동시장 진입 자체를 유예한 청년, 교육·훈련에도 참여하지 않는 청년, 공식 통계상 비경제활동인구 중 '쉬었음'으로 분류되는 청년까지 포괄하는 복합적 현상으로 확장되고 있음. 따라서 청년실업 문제를 분석하려면 실업률뿐만 아니라 불안정 취업 상태인 프리터부터 NEET, '쉬었음' 청년, 고립·은둔 청년 등을 포괄해서 입체적이고 통합적으로 살펴볼 필요가 있음
- 일상생활에서 청년들은 프리터, NEET, '쉬었음' 청년, 켄거루족, 전업자녀, 고립·은둔 청년 등의 모습으로 삶을 살아가는 경향이 있음. 각 집단은 상호 배타적이지 않고, 경제활동 여부, 부모 의존 정도, 사회적 연결성이라는 세 축을 중심으로 복잡하게 얽혀 있어 서로 중첩되기도 하고 한 집단에서 다른 집단으로 이동하는 일도 자주 발생함
 - 일자리 없는 청년이 보여주는 다양한 양태는 구조적 산물이라고 할 수 있는바, 정규직과 비정규직의 격차가 프리터를 NEET로 만들 개연성이 있음. 또한 부모 세대의 자산 집중은 켄거루족과 전업자녀라는 '가족 내 복지'를 가능하게 한 측면이 있고, 실패를 용납하지 않는 사회적 분위기가 '쉬었음' 청년과 고립·은둔 청년 양산에 일조하는 것으로 볼 수 있음
 - 이 같은 일자리 없는 청년의 다양하고 복잡한 양태 및 발생 배경을 정확하게 이해하는 것은 그들에 대한 실효성 있는 지원방안을 마련하는 데 매우 중요함

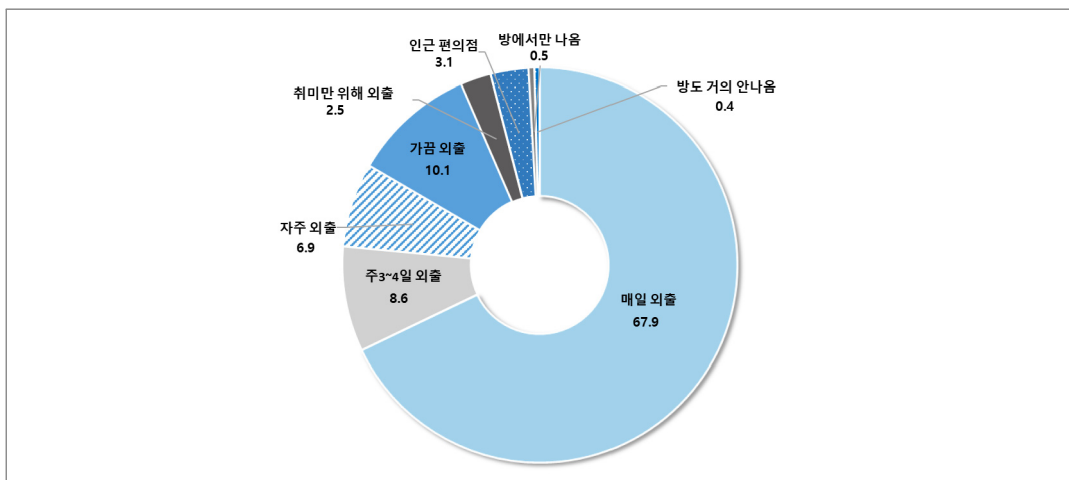
2. 2024년 청년의 삶 실태조사 결과

1) 노동 관련 주요 지표

- 만 19~34세 청년 중 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 경험이 있는 취업자 비율은 67.7%이고, 세금 공제 전 월소득은 266만 원임
- 종사상 지위 측면에서 임금근로자는 90.7%인데, 상용근로자(70.7%) 비중이 가장 높고 임시근로자(14.3%), 일용근로자(5.8%) 순임. 상용근로자 비중은 대졸 이상 청년(80.1%)에 비해 고졸 이하 청년(63.3%)이 현저히 낮음
- 임금근로자 중 계약기간을 정하지 않은 비율(76.2%)이 가장 높았고, 1년 이상(16.3%), 1년 미만(6.8%), 1달 미만(0.7%) 순으로 나타남
- 현재 직장의 재직기간은 3년 이상(39.7%)이 가장 많고, 1~3년 미만(32.3%), 1년 미만(28.1%) 순이었는데, 평균 근속기간은 35개월로 판명됨
- 취업자의 근로 형태는 전일제(주 36시간 이상) 80.4%, 시간제 19.6%로 나타났고, 전일제 근로 비율은 남성(83.9%)이 여성(76.5%)보다 훨씬 높았음
- 시간제 근로 청년 중 추가 근로를 원하는 비율은 32.9%였고, 추가 근로 희망 청년 중 조사 전주(前週)에 실제 구직 경험이 있는 청년 비율은 46.3%로 나타났음
- 주휴수당은 74.0%가 받았는데, 주 15시간 이상 일하지만 받지 않는 경우가 14.7%, 미대상인 경우는 11.4%로 조사됨
- 미취업 청년 중 지난 4주 내 구직 경험이 있는 비율이 14.0%였고, 구직활동 기간은 평균 6.5개월로 나타났음
- 비구직자 중 직장을 원하지 않은 청년은 92.4%였음. 이들의 지난주 활동상태는 정규교육 통학(34.8%)이 가장 많았고, 쉬었음(27.5%), 취업준비(13.3%), 육아(8.7%), 가사(4.6%) 등이 뒤를 이었음
- 구직이나 이직과 관련하여 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 임금(57.9%)이 꼽혔고, 상당한 차이를 두고 고용 안정성(9.9%), 근로시간(7.6%), 장기적 진로설계(5.4%), 휴일(주5일)(3.3%), 회사 전망(3.0%), 정규직(2.9%), 복지수준(2.7%) 등이 뒤를 이었음 (국무조정실, 2025)

2) 소진(burn-out) 및 고립·은둔 실태

- 최근 1년간 소진(burn-out)을 경험한 비율은 32.2%였고, 그 이유로는 진로불안(39.1%)이 가장 많고 업무 과중(18.4%), 일에 대한 회의감(15.6%), 일과 삶 불균형(11.6%), 일에 비해 보상 부족(9.9%), 일에 대한 보람 부족(5.0%) 순으로 나타났음
- 연령이 낮을수록 진로불안이 소진을 야기하는 비율이 높았고, 연령이 높을수록 일과 삶 불균형이나 일에 비해 보상이 부족한 점이 소진을 촉발하는 경우가 많았음
- 청년의 고립·은둔 규모를 확인하기 위해 외출 빈도를 조사한 결과를 [그림 1-1]에 제시했음. 외출빈도는 ‘직장이나 학교로 평일은 매일 외출한다’, ‘직장이나 학교로 일주일에 3~4일 외출한다’, ‘여가 생활을 위해 자주 외출한다’, ‘사람을 만나기 위해 가끔 외출한다’, ‘보통은 집에 있지만, 자신의 취미생활만을 위해 외출한다’, ‘보통은 집에 있지만, 인근 편의점 등에 외출한다’, ‘자기 방에서 나오지만, 집 밖으로는 나가지 않는다’, ‘자기 방에서 거의 나오지 않는다’라는 여덟 개의 선택지를 통해 측정함
- 외출 빈도가 낮은 하위 네 가지 선택지(‘보통은 집에 있지만, 자신의 취미생활만을 위해 외출한다’, ‘보통은 집에 있지만, 인근 편의점 등에 외출한다’, ‘자기 방에서 나오지만, 집 밖으로는 나가지 않는다’, ‘자기 방에서 거의 나오지 않는다’)의 비율을 합하여 ‘거의 집에만 있는 집단’으로 명명했을 때, 그 비율은 5.2%였음(임신·출산·장애 등 1.3% 제외). 거의 집에만 있는 청년의 비율은 2022년(2.8%)에 비해 크게 높아진 것으로 나타남
- 청년 중 집 밖으로 나오지 않는 비율(0.9%)의 경우 규모 자체는 크지 않지만, 2022년(0.1%)에 현저하게 높아진 것으로 조사됨

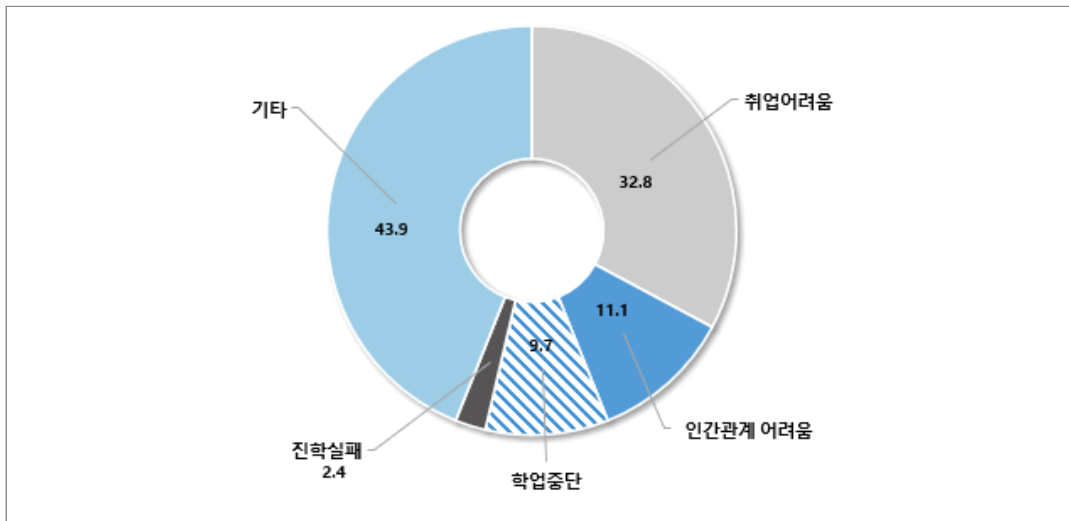


주: 만 19~34세 청년 대상

자료: 국무조정실(2025). '24년 '청년의 삶 실태조사' 결과 발표 보도자료

[그림 1-1] 청년의 외출 빈도

- ‘거의 집에만 있는 청년’을 대상으로 현재의 상태가 된 가장 주된 이유를 물었을 때 ‘취업이 잘 되지 않아서(32.8%)’, ‘인간관계가 잘 되지 않아서(11.1%)’, ‘학업의 중단으로(9.7%)’, ‘대학 진학의 실패로(2.4%)’ 등이 주로 꼽혔음([그림 1-2] 참조)
- 은둔의 배경에 취업 문제가 가장 크게 자리하고 있는 것으로 볼 수 있는바, 특히 25~29세 청년의 경우 은둔 사유의 44.2%가 취업 문제로 조사되었고 대학 졸업 이상 청년 중에서도 이 비율은 41.6%로 나타났음
- 기실 ‘거의 집에만 있는’ 이유로는 기타(43.9%)의 비율이 가장 높은데, 여기에는 ‘임신이나 출산 때문에(14.7%)’, ‘장애가 있거나 몸이 불편해서(5.4%)’ 등이 포함됨
- 은둔 생활 상태 지속 기간은 6개월 미만(31.5%)이 가장 많고, 1년 이상~3년 미만(27.4%), 6개월 이상~1년 미만(19.7%), 3년 이상~5년 미만(10.9%), 7년 이상(7.1%), 5년 이상~7년 미만(3.4%) 순으로 나타났음
- 일반적으로 고립·은둔 규모를 추정할 때 ‘(자택에 틀어박혀) 사회참여를 하지 않은 상태가 6개월 이상 지속’하는 경우를 은둔의 요소로 보는 경향이 있음. 이 기준을 준용하여 임신, 출산, 장애 등의 사유를 제외하고 ‘거의 집에만 있는’ 비율을 따져보면 2024년 현재 고립·은둔 청년은 3.4%로 추정됨(국무조정실, 2025)



주: 만 19~34세 청년 대상

자료: 국무조정실(2025). '24년 '청년의 삶 실태조사' 결과 발표 보도자료.

[그림 1-2] 고립·은둔생활 이유

3. 일자리 없는 청년 유형 및 특징

1) 프리터

- 국어사전 '우리말샘'은 프리터(freeter)를 '필요한 돈을 마련할 수 있을 때까지 일하고 쉽게 일자리를 떠나는 사람들을 이르는 말'로 정의함. 일반적으로 프리터는 정규직 취업 대신 아르바이트로 생계를 유지하며 조직의 구속을 거부하거나 자신만의 꿈을 좇는 경향이 있음
- 프리터(freeter)는 '자유롭다'는 의미의 free와 학생들의 시간제 취업을 의미하는 arbeit에 사람을 지칭하는 접미사 '-er'을 합친 free-arbeiter라는 일본식 신조어의 약식 명칭임. 일본 발음으로는 '후리타(フリーター)'인데, 1987년 일본의 대표적 취업알선업체인 리크루트(Recruit)사가 발간하는 아르바이트 정보지에서 처음 쓰였음(김기현, 2004; 김현철, 2002; Honda, 2005)
- 프리터는 노동시장으로의 이행이 완결되지 않은 경계 집단이라고 볼 수 있지만, 일하고 있다는 점에서 NEET, '쉬었음' 청년, 고립·은둔 청년과는 확실하게 차별화됨
- 경제 활동을 하고 있지만, 정규직이라는 사회적 표준 제도권 밖에 있는 까닭에 NEET로 전환될 위험이 있으며, NEET인 청년이 노동시장에 재진입할 때 처음 일자리가 프리터형 불안정 노동일 개연성이 높음
- 취업자이지만 안정적 소득을 얻는 데 실패하여 부모와 함께 살고 있거나 경제적 도움을 받고 있다면 '프리터 켄거루족'이 될 수밖에 없음
- 프리터의 경우 경제활동을 하는 까닭에 최소한의 사회적 접촉은 발생한다는 점에서 고립·은둔 청년과는 거리가 있음. 다만 프리터의 일자리가 반복적으로 단절되고 직장에서의 부정적 경험이 누적되면 사회적 고립이나 은둔으로 이어질 수 있음
- 고립·은둔 청년은 바로 정규직으로 진입하기는 어려운 까닭에 시간제·단기 노동을 통해 사회 복귀를 시작할 수 있는데, 이 경우 프리터형 노동은 은둔에서 노동시장으로 돌아오는 중간 경로가 될 수 있음
- 정규직 취업에 실패하여 프리터로 남기도 하지만, 정규직 취업을 원하지 않아 구직에도 소극적인 경우가 많음. 조직의 규율에 대한 거부감이 있고 자신이 관심 없는 분야에서 일하는 것을 답답한 삶이라고 느끼기 때문에 '해보고 싶은' 분야에서 다양한 아르바이트를 하면서 지내는 경향이 있음
- 선호하는 일이 뚜렷하며 '일은 좋아해야 할 수 있다'라는 생각이 강하고, 좋아하는 일을 직업으로 추구하면서 현재 겪는 고생은 꿈을 이루기 위한 과정으로 생각하는 것이 프리터의 특징임(이로미, 박가열, 정연순, 2010)

- 프리터는 진로에 대한 뚜렷한 주관이 있고 성취를 위해 노력을 기울이는데도 자신의 꿈에 도달하기 어려워하는데, 자기실현이 가능한 직업으로 이행하는 데 필요한 물적 자원이 부족하고 인적 네트워크도 빈약한 경우가 많기 때문임
- 자신이 원하는 직업을 갖기에는 학력이 부족한 경우가 많고, 구체적인 기술을 습득하기 위해 학원에 다니려 해도 경비 조달을 위해 아르바이트를 해야 할 때가 많음. 또한 자신에게 멘토 역할을 해줄 수 있는 사람들과의 네트워크도 빈약하여 희망과 현실 사이의 장벽을 절감하는 경우가 자주 발생함
- 결국 상당수 프리터는 자신이 표명한 것과는 다른 삶의 모습을 보이며 쉽게 자신의 진로나 계획을 변경하는가 하면 본인의 포부를 이루기 위한 노력도 게을리하는 모습을 자주 드러냄(이로미, 박가열, 정연순, 2010)

2) NEET

- NEET는 'Not in Education, Employment, or Training'의 약자로 학교에 재학 중이 아니고 취업 상태도 아니며 직업훈련을 받지도 않는 사람을 가리키는 개념으로 무직 상태 이면서 취업을 위한 교육이나 훈련을 받지 않고 있다면 NEET에 포함됨
- NEET는 경제활동인구조사의 여러 항목을 조합하여 산출한 개념인데, 도출 로직은 다음과 같음

NEET = 전체 청년 인구 - 취업자 - 정규 교육기관 재학생 - 학원 수강 등 직업훈련생

- 경제활동인구조사 설문에 응답할 때 '취업준비'나 '가사'를 선택했더라도 정규 교육이나 훈련을 받고 있지 않다면 NEET에 포함될 수 있는 까닭에 프리터를 제외한 '쉬었음' 청년, 켄거루족, 전업자녀, 고립·은둔 청년은 모두 정도를 달리하며 NEET에 포함될 개연성이 높다는 점에서 가장 포괄적인 범주로 볼 수 있음
- 실업률은 구직활동을 하는 사람만 실업자로 포착하기 때문에 구직을 포기했거나 노동시장 바깥으로 물러난 청년을 충분히 드러내지 못하는 한계가 있지만, NEET는 실업자뿐만 아니라 비경제활동 청년까지 포함함으로써 청년의 사회적 배제 위험을 더 넓게 포착하는 장점이 있음
- 기본적으로 NEET는 동질적이라기보다 상당히 이질적인 집단임. 어떤 청년은 짧은 구직공백기를 거쳐 곧 취업할 수 있지만, 다른 청년은 낮은 학력, 장기 실업, 정신건강, 돌봄 책임, 가족 빈곤, 사회적 고립 등으로 인해 장기간 제도권 밖에 머무는 일이 발생할 수도 있기 때문임

- 국내에서 NEET는 취업준비형, 진학준비형, 돌봄가사형, 휴식포기형, 질병장애형의 다섯 가지로 분류되는 경향이 있음
 - 취업준비형은 구직활동 중이거나(즉 실업자) 통학을 하지 않는 상태에서 취업 준비 중인 집단으로 NEET에서 가장 높은 비율을 나타냄
 - 진학준비형은 재수생이나 학교 복귀를 포함하여 진학을 준비 중인 집단을 가리킴
 - 돌봄가사형은 가사나 돌봄 때문에 NEET에 포함된 집단임
 - 휴식포기형은 주된 활동을 ‘쉬었음’으로 응답했거나 능력 부족 또는 의욕 저하로 취업을 포기한 집단(비구직 이유로 전공이나 경력에 맞는 일자리가 없어서, 원하는 임금수준이나 근로조건에 맞는 일자리가 없어서, 근처에 일자리가 없어서, 기능, 학력, 능력이 부족해서 등으로 응답한 경우)인데, 정책적으로 해법을 찾기가 가장 어려운 집단임
 - 질병장애형은 지난 1주간 주요 활동이 심신장애라고 응답했거나 장애 여부를 묻는 질문(감각기관 장애 여부, 육체적 제약 여부)을 통해 파악된 집단임(김기현, 2017)
- 한국 청년 NEET는 다른 나라들과는 차별화되는 몇 가지 특성을 드러냄
 - 한국은 대졸 이상 비율이 매우 높은 고학력 국가인 까닭에 청년 NEET 역시 대졸 NEET 비율이 높아 고졸 NEET 비율이 높은 다른 나라들과는 다소 다른 인적 특성을 나타냄
 - NEET 대상 집단과 관련하여 OECD는 취업과 학업(형식교육 형태의 훈련 포함)이라는 두 가지 기준 이외에 어떠한 고려도 하지 않지만, 한국에서는 구직활동 중이거나 가사에 종사하는 경우도 NEET에 포함됨
 - OECD에서는 학업과 훈련 여부를 형식교육(formal education)에 국한해 측정하는 까닭에 비형식교육(informal education) 형태로 직업교육을 받는 청년들은 NEET에 포함되지만, 한국의 경우 직업훈련기관에서 다양한 형태로 이루어지는 직업훈련은 비형식교육임에도 NEET 산출에서 제외함(김기현, 2017)

3) ‘쉬었음’ 청년

- ‘쉬었음’ 청년은 경제활동인구조사 내 '비경제활동인구' 대상 설문 중 “지난 1주간 주로 무엇을 하셨습니까?”라는 문항을 통해 측정함
 - 가사, 육아, 통학(학생), 연로, 심신 장애, 취업 준비 등 구체적인 이유가 있는 항목을 제외하고, ‘특별한 이유 없이 그냥 쉬었음’을 선택할 경우 ‘쉬었음’ 청년으로 분류함
 - 질병이나 장애가 없는데 구직 활동이나 취업 준비(학원 수강 등)도 하지 않는 상태를 의미하며 청년 NEET 중에서 가장 무기력한 집단일 개연성이 높음

- 실업자는 구직 활동을 하고 있으나 일자리를 구하지 못한 상태인 반면, ‘쉬었음’ 청년은 특별한 이유 없이 구직 관련 활동 자체를 하지 않는 청년임
- 단순히 놓고 있는 것이 아니라 노동시장 진입에 실패하거나 반복된 탈락으로 인해 ‘구직 단념’ 단계로 넘어가기 직전의 과도기적 상태에 놓인 잠재적 고립·은둔 위험군으로 볼 수 있음. 따라서 ‘쉬었음’ 청년에게는 무작정 일자리를 권하기보다 심리상담, 사회관계 복원, 자신감 제고 등의 심리적 지원이 선행될 필요가 있음
- 최근 조사된 ‘쉬었음’ 청년은 10년 전과 비교해 몇 가지 차별화된 특징을 보임
 - 대졸 이상 고학력자의 비중이 크게 높아졌는데, 고학력 청년층의 눈높이에 맞는 괜찮은 일자리가 갈수록 부족해지면서 일자리 미스매치(mismatch)가 심화했기 때문으로 유추됨
 - ‘쉬었음’ 이전에 구직 활동을 했던 비중이 과거에 비해 현저하게 감소했는데, 이는 과거에 비해 비구직 상태가 더 오래 지속될 개연성을 시사함
 - 당장 일자리가 생길 때 취업할 가능성도 낮아지고 있는데, 이는 과거에 비해 ‘쉬었음’ 청년의 취업 의지가 약화된 탓으로 보임. ‘쉬었음’ 청년 중 일자리를 원하지 않는 경우가 늘어나고 있는 점은 향후 노동시장에 재진입할 가능성이 낮은 청년이 증가하고 있음을 시사함
 - 과거에 비해 가장 높은 비율로 증가한 비구직 사유가 ‘교육, 기술, 경험이 부족해서’인 점은 최근으로 올수록 경력직을 선호하는 경향이 강화된 결과로 유추됨(안준기, 오세미, 2025; 윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)
- ‘쉬었음’ 청년의 경우 대기업이나 공공기관을 가장 선호한 여타 미취업 청년과 달리 중소기업 취업을 바라는 비중이 가장 높아 일자리 눈높이가 절대적으로나 상대적으로 높지 않은 것으로 나타남
- ‘쉬었음’ 청년의 평균 유보임금은 3.1천만 원으로 절대적으로 높지 않은 편이고 여타 유형의 미취업 청년들과 크게 다르지 않았음
- 일자리 기대치가 그다지 높지 않은데도 노동시장에 진입하는 데 어려움에 봉착한 청년들이 여전히 많다는 방증으로 읽힘(윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)

〈표 1-1〉 NEET와 ‘쉬었음’ 청년의 핵심 차이점

구분	NEET	‘쉬었음’ 청년
정의	고용·교육·훈련 중 어떤 것에도 무관한 상태	구직 의욕이 낮고 문자 그대로 ‘그냥 쉬고 있는’ 상태
포괄 범위	넓음(실업자+비경제활동인구 중 일부)	좁음(비경제활동인구 중 일부)
실업자 포함 여부	포함(적극적으로 구직 중인 실업자도 교육이나 훈련 안 받으면 NEET)	미포함(구직 활동을 안 하므로 비경제활동인구)
취업 준비자 포함 여부	포함(독학 중인 취업 준비생은 NEET로 분류)	미포함(취업 준비는 별도 항목)
정책적 함의	노동시장 이탈 심화, 잠재적 고립·은둔 위험군	인적자원 활용의 실패, 잠재적 노동 손실

4) 켄거루족

- 켄거루족은 학교교육을 모두 마친 후 취업을 하지 못했거나 따로 독립할 여력이 없어 경제적 지원을 받으며 부모와 동거하는 젊은이를 가리킴
- 최근 고용 여건 악화, 청년층의 교육연한 증가 및 만혼 경향 때문에 부모와 동거하지 않으면서도 경제적으로는 의존하는 청년들이 급증함에 따라 부모와 동거하며 경제적 지원을 받는 전통적 유형에 더하여 부모로부터 주거를 독립한 이후에도 경제적으로는 계속 도움을 받는 유형까지 포함하여 켄거루족을 정의하는 경향이 있음(심재휘, 이명희, 김경근, 2018; 오호영, 2015)
- 한국의 경우 2022년 기준 부모에게 얹혀사는 20대 비율이 81%로 자료가 집계된 OECD 36개국 중 1위로 나타났고 OECD 평균(50%)의 1.6배에 달하는 것으로 보고됨(조선일보, 2024.7.17.)
- 다른 나라들에 비해 한국에서 켄거루족 비율이 특히 높은 현상에는 1990년대 후반 외환 위기 이후 갈수록 취업난이 심화하면서 구직을 단념하거나 장기간 구직에 매달리는 청년들이 급증한 점이 결정적 영향을 끼침
- 2025년 개인회생 신청자 가운데 20, 30대 비중이 47%에 달할 정도로 많은 청년이 빚 더미에 깔려 있고 전세 사기 피해자의 70%도 20, 30대인 것으로 보고됐는바(매일경제, 2026.6.6.; 박기태, 2026), 사회에 나온 청년들이 직면한 엄혹한 현실도 켄거루족 급증에 일조하는 것으로 볼 수 있음
- 한국 사회 특유의 가족주의 문화도 켄거루족 급증을 조장했을 수 있음. 한국에서는 전통적 대가족제도 영향으로 핵가족제도가 보편화한 후에도 미혼인 성인 자녀가 부모와 동거하는 것이 자연스러운 현상으로 받아들여졌음. 이처럼 가족주의 정서가 강하고 부모와 자녀 모두 미혼 자녀가 부모와 동거하는 것을 자연스럽게 받아들이는 문화에서는 자녀가 준비되지 않은 자립에 나서기보다는 부모와의 동거를 통해 비용을 최소화하며 자산형성을 극대화하는 것이 합리적 선택이 될 수 있음(심재휘, 이명희, 김경근, 2018; 한국경제신문, 2025.6.15)
- 최근 한국에서 켄거루족 증가는 20대 중후반보다 30대 초중반 연령대 중심으로 발생하고 있으며, 취업자보다 미취업자 켄거루족 비중이 급속히 증가한 것으로 보고됨(황광훈, 2024)
- 20대에 부모와의 관계 측면에서 긴장과 불편함을 느끼며 켄거루족이 됐던 청년이 시간의 경과와 함께 부모가 점차 연로해짐에 따라 30대 중반이나 40대가 돼서는 부모와 우호적으로 관계를 재설정하게 될 개연성이 있음

- 켅거루족 초기에는 부모도 너무 늦기 전에 결혼과 함께 독립하기를 원하고 형제자매들도 부모에게 경제적, 심리적 부담이 되는 존재라는 부정적 생각을 가질 수 있지만, 부모가 연로해지면서 가족들이 켅거루족에 대해 처음보다 훨씬 더 긍정적으로 인식할 공간이 있음
- 켅거루족 자녀만 부모에게 의지하는 것이 아니라 부모도 집에서 함께 생활하는 자녀에게 의지할 일이 많아지고, 형제자매들도 연로한 부모만 생활하는 것보다 동거하며 간병 등 수발을 드는 성인 동기(同氣)의 존재가 오히려 자신들의 부담을 덜어준다는 점을 인식할 수 있기 때문임(강현선, 2016)
- 켅거루족의 급증은 한국에만 국한된 현상은 아니며 주요 선진국에서 광범하게 목도되고 있는 까닭에 국가별로 서로 다른 명칭으로 불리는 켅거루족이 존재함
- 일반적으로 선진국에서는 자녀가 성인이 되면 거의 강제로 독립시키는 문화가 보편화했으나 그 조류가 바뀐 것임. 일례로 미국의 경우 부모와 자녀의 동거 비율이 1960년대에 29%에 불과했지만 2020년에는 52%를 넘었음(전영수, 2026)
- 소득 증가를 훨씬 뛰어넘는 수준의 집값 상승이 이어지면서 미국이나 영국 등에서도 부모의 도움을 받지 않고는 자기 집을 마련하기 힘들게 돼 주거비를 아끼기 위해 부모와 함께 사는 켅거루족이 크게 늘었음(심재휘, 이명희, 김경근, 2018)
- 미국(twixter), 영국(kippers), 프랑스(tanguy), 이탈리아(mammone), 독일(nesthocker), 캐나다(boomerang kids), 일본(parasite single) 등에서 비슷한 대상을 두고 켅거루족이 다양한 명칭으로 불리고 있음(전영수, 2026)

5) 전업자녀

- 전업자녀는 2023년 중국에서 처음 등장한 개념으로 심각한 취업난 때문에 직업 없이 집에 머물며 가사를 전담하는 대신 부모에게 용돈을 받는 청년층을 지칭함. 켅거루족의 변형이자 진화된 모델로 볼 수 있음
- 2023년 무렵에 중국에서 전업자녀(全職兒女) 현상이 가시화된 데는 심각한 고용시장 침체가 결정적 영향을 끼침. 중국 국가통계국에 따르면 2023년 6월 도시 16~24세 실업률은 21.3%로 치솟았고, 이는 당시 공개된 수치로는 역대 최고치였음(National Bureau of Statistics of China, 2023). 여기에 2023년 대졸자 규모가 1,158만 명으로 사상 최대 수준에 다다랐음(Ministry of Education of the People's Republic of China, 2023). 즉 2023년은 단지 일자리만 부족한 해가 아니라, 노동시장으로 진입하는 청년의 공급이 기록적이었던 시기였음

- 청년층의 상층부라고 여겨지는 대학 졸업자까지 안정된 진입 경로를 확보하지 못함에 따라 ‘좋은 학교-양질의 일자리-독립-결혼’이라는 표준 이행 경로가 흔들리게 됨. 이렇게 보면 2023년 중국에서 본격화된 전업자녀의 대두는 노동시장 실패의 결과이자 근대적 성인기 이행 모델에 균열이 표면화된 사건으로 규정할 수 있음
- 중국에서는 대학 졸업자 태반이 실업자로서 부모에게 용돈을 받아 연명하고 있음. 도시 근로자 평균 임금은 100만 원 정도인데, 전업자녀는 월 72~100만 원을 받는 것으로 알려졌다. 간단한 가사업무를 맡고 용돈을 받는 성인 자녀가 1,600만 명에 달한다는 통계도 있는데, 이는 16~25세 인구 1억 5,000만 명의 11% 수준임(서울경제, 2024.10.13.; 전영수, 2026)
- 최근 국내에도 전업자녀가 상륙했다는 징후가 점차 뚜렷해지고 있음
 - 2025년부터 유튜브와 인스타그램 등에 한국 전업자녀들의 브이로그(Vlog)가 간헐적으로 등장하기 시작하더니, 올해부터는 ‘전업자녀’ 해시태그를 단 동영상들이 쏟아지고 있는 실정임(조선일보, 2026.1.10.)
- 최근 급증 추세에 있는 국내 전업자녀는 최소 100만 명 정도로 추정되는데(전영수, 2026), 전업자녀가 큰 흐름으로 자리 잡게 된 배경은 상당히 복합적임
 - 경제적 요인(취업난, 비정규직 급증, 주거비 폭등, 자산 부족 등), 사회문화적 요인(독립을 선택 사항으로 보는 가치관의 변화, 부모의 과잉보호와 정서적 개입 등에 기인한 세대적 특성), 개인 수준 요인(자아정체성 형성 지연, 자율성 및 책임감 부족, 청년 우울 등)이 복합적으로 어우러져 전업자녀가 증가일로에 있는 것으로 보아야 함
 - 소득이 없을망정 삶의 질은 일정 수준 유지하고자 하는 욕구, 생계를 책임지는 압박에서 벗어나려는 선택을 합리화하는 경향, 효(孝)를 부양이나 희생이 아닌 함께 시간을 보내며 관계를 유지하는 것으로 여기는 인식의 변화도 전업자녀 확산에 일조한 것으로 꼽힘
 - 엄혹한 현실에서 어떻게든 살아내려는 아들딸의 교육지책과 그들에게 기회를 주며 지원하고픈 부모의 내리사랑이 결합하여 전업자녀의 대거 등장이 가능했음. 즉 자녀가 직면한 취업 지연이나 경력 단절 등의 생애 위기를 부모가 함께 감당하고자 하는 경향이 전업자녀 양산을 초래하고 있음. 이 때문에 적극적 협의나 유도는 없더라도 최소한 부모 동의는 전제되어야 한다는 점에서 전업자녀는 부모가 만든 것이라는 평가도 가능함
 - 자녀 독립을 위한 환경이 악화된 가운데 부모와 자녀가 현실 상황을 수용하며 상호협의를 거쳐 합리적 대안을 모색한 결과 전업자녀가 등장한 것으로 이해할 수 있음. 엄혹한 시대에 봉착하여 더 잘살아보고자 하는 처절한 몸부림의 생활 모델이 전업자녀라는 것임(전영수, 2026; 조선일보, 2016.1.10.)

- 기본적으로 국내에서 전업자녀 등장은 ‘쉬었음’ 청년 증가와 궤를 함께하는 현상으로 유추됨
- 2025년 11월 기준 국내 ‘쉬었음’ 청년은 71만 명에 달하는데(20대 40만 5000명, 30대 31만 4000명), 일을 하지 않음은 물론 구직 활동도 하지 않는 청년이 넘쳐나는 것은 단순히 취업이 어렵거나 정신 상태가 해이해진 탓만은 아니고 승산이 없어 보이는 게임에는 절대 들어가지 않겠다는 선택을 한 젊은이들이 늘어난 결과로 보아야 함
- 첫 직장을 잘못 들어가면 그 수렁 상태에서 빠져나오기 어렵기에 아예 ‘쉬었음’을 위험 관리 전략으로 활용하고 부모와의 동거를 통해 고정비를 최소화하면서 더 나은 기회를 모색하는 선택의 확산이 전업자녀 양산을 가져오고 있음(매경ECONOMY, 2026.1.4.)

6) 고립·은둔 청년

- 고립·은둔 청년은 사회생활에 적응하지 못하고 사회적 접촉과 외출을 장기간 회피하며 집안에만 틀어박혀 지내는 청년층을 가리키며 일본의 히키코모리(引きこもり) 개념과 맞닿아 있음. NEET 상태가 물리적으로나 심리적으로 심화하여 극단적 단계에 다다를 때 나타날 수 있음
- NEET나 켄거루족 중 상당수는 사회적 관계를 유지하며 생활을 영위하는 반면, 고립·은둔 청년은 ‘NEET + 켄거루족 + 사회적 고립’이 중첩된 상태에서 경제적 무기력을 넘어 사회적·정서적 자아의 실종에까지 다다른 상태라 하겠음
- 고립·은둔 청년은 단순히 ‘일하지 않는 청년’이나 ‘구직을 포기한 청년’으로 환원하기 어려움. 이들은 NEET, ‘쉬었음’ 청년, 장기 미취업 청년과 부분적으로 겹치지만, 핵심은 노동시장 밖에 있다는 사실 그 자체보다 사회적 관계, 일상 리듬, 자기효능감, 제도 접근성, 공적 가시성이 함께 붕괴된 상태라는 데 있음
- 보건복지부는 사회적 관계의 결핍과 외출 빈도라는 기준으로 고립과 은둔을 구분했음
- 고립은 최소한의 형식적 관계는 있을 수 있으나 긴급할 때 도움을 요청할 유의미한 지지 체계가 부재한 상태이고, 은둔은 방 또는 집 안에서 거의 나오지 않아 사회적 관계가 사실상 끊어진 상태로 설명됨(보건복지부, 2023.12.13.).
- 고립·은둔 청년은 대개 취업·교육·훈련 참여가 어렵기 때문에 NEET일 가능성이 크지만, 모든 NEET가 고립·은둔 청년은 아님. 마찬가지로 ‘쉬었음’ 청년 중 일부는 고립·은둔 청년일 수 있지만, 모든 ‘쉬었음’ 청년이 고립·은둔 상태는 아님
- ‘쉬었음’ 청년의 은둔 확률은 취업 청년 대비 약 7배 높은 것으로 분석됨(김성아, 백원우, 2026)

- 장기 은둔은 독립 생계 유지와 양립하기 어렵고 부모나 가족이 주거와 생계를 제공하는 경우가 많음
 - 이 때문에 고립·은둔 청년 문제는 청년 개인의 문제가 아니라 부모 세대의 노후, 가족 간 갈등, 가족 내 돌봄 부담, 장기적 사회적 배제 문제로 확장되는 경향이 있음
- 고립·은둔 청년은 어린 시절 이사 또는 전학 경험이 많은 20대, 남자, 만이 중에서 상대적으로 많이 포착되었고, 심리적 우울, 강박증, 대인 예민성에 시달리는 정도가 높았음
 - 은둔생활의 시작은 대인관계 어려움이나 학교 및 직장 부적응에서 비롯된 경우가 가장 많은 것으로 드러났음
 - 일상생활 측면에서 고립·은둔 청년은 대화 상대가 거의 없고, 식사 및 수면 시간이 매우 불규칙하며, 인터넷 게임이나 스마트폰 사용으로 소일하는 시간의 비중이 압도적임. 경제적으로 주로 부모에게 의존하는 까닭에 최소한의 소비로 버티는 경우가 많았음(김성아 외, 2023; 김혜원, 2022)
- 고립·은둔 청년은 통계 측면에서 ‘비경제활동’, ‘쉬었음’, ‘미취업’, ‘구직단념’ 등의 범주를 통해 희미하게 파악되지만, 실제 삶에서는 가족 안에서도, 학교 밖에서도, 노동시장 밖에서도, 복지제도 안에서도 충분히 포착되지 않음
 - 이들은 사라진 것은 아닌데도 보이지 않게 된 존재인바, 정책 과제는 그들을 억지로 사회로 끌어내는 것이 아니라 그들이 다시 안전하게 나타날 수 있는 조건을 만드는 데 역점을 두어야 함(김고은, 2026)
- 한국에서 고립·은둔 청년의 규모는 이미 주변적 현상으로 보기 어려운 상태에 다다랐음
 - 2023년 정부는 19~34세 청년 중 고립·은둔 상태에 있는 청년이 약 5%, 최대 54만 명에 이를 수 있다고 밝혔음(김성아 외, 2023; 보건복지부, 2023.12.13.)
 - 비슷한 맥락에서 2024년 「청년의 삶 실태조사」 결과도 ‘거의 집에만 있는 집단’이 5.2% (임신·출산·장애 등 1.3% 제외)에 다다른 것으로 보고했음(국무조정실, 2025.3.11.)

4. 일자리 없는 청년들 유형 간 관계

1) 청년들 유형 간 관계의 속성

- 일자리 없는 청년들 관련 여섯 가지 유형은 서로 완전히 독립적이지 않고 유형별로 상당 부분 중첩되는 경우가 많으며, 한 유형이 다른 유형에 오롯이 포함되는 관계도 존재함
- 여섯 가지 유형은 청년들이 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정에서 막힘이나 지체가 발생하며 노정된 삶의 양태로 볼 수 있는데, 언제든지 한 유형에서 다른 유형으로 이동하고 다시 되돌아오는 일들이 발생할 개연성이 있음
- 여섯 가지 유형은 경제활동 의지, 부모에 대한 의존 정도, 사회적 고립 수준이라는 세 축을 중심으로 복잡하게 얽혀 있어 2차원 평면 위에 유형 간 관계를 적확하게 나타내는 일이 쉽지 않음
- ‘경제활동 의지’ 축에서 NEET, ‘쉬었음’ 청년, 전업자녀, 고립·은둔 청년은 모두 낮은 수준으로 분류됨. 프리터는 노동에 참여하고 있으므로 중간 수준으로 평가되지만, 고용의 안정성과 질이 낮은 문제가 있음. 경제활동에 적극적인 청년부터 구직을 완전히 단념한 청년까지 모두 포괄하는 까닭에 스펙트럼이 무척 넓은 것으로 보아야 함
- ‘부모 의존’ 축에서 켄거루족과 전업자녀의 의존도가 가장 높을 것으로 추정됨. 고립·은둔 청년도 장기화하면 부모 의존도가 높아질 가능성이 있음. NEET와 ‘쉬었음’ 청년 역시 소득이 없거나 부족하면 부모에게 의존하기 쉽고, 프리터도 저임금·불안정 노동 때문에 독립하지 못하고 부모와 함께 살면 중간 수준의 의존도를 보일 개연성이 큼
- ‘사회적 고립’ 축의 핵심은 고립·은둔 청년임. ‘쉬었음’ 청년과 장기 NEET 중 일부도 사회적 고립을 경험할 위험이 있고, 전업자녀 역시 외부 관계가 축소되면 은둔에 가까워질 수 있음. 켄거루족의 경우 사회적 고립 측면에서 폭넓은 스펙트럼을 보일 가능성이 있고, 프리터는 상대적으로 사회적 고립 위험은 적은 것으로 판단됨(〈표 1-2〉 참조)

〈표 1-2〉 일자리 없는 청년 유형별 특징

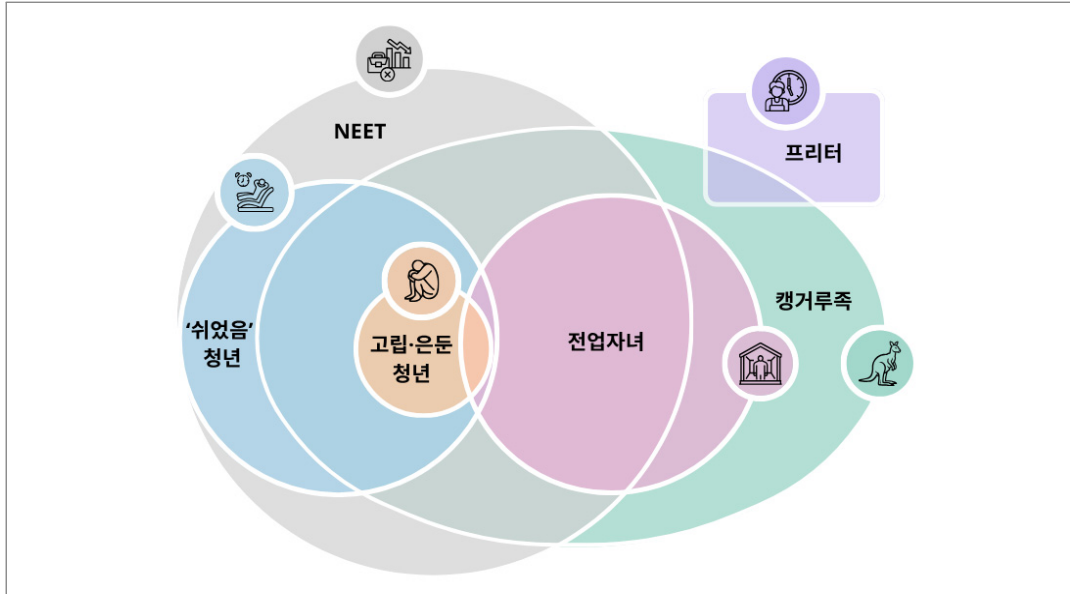
구분	분류 영역			
	경제 활동	부모 의존	사회적 고립	핵심 특징
프리터	중간	중간	낮음/중간	불안정 취업
NEET	낮음	중간/높음	중간	포괄적 사회적 배제 위험 지표
‘쉬었음’ 청년	낮음	중간/높음	중간	(일시적) 무기력
켄거루족	스펙트럼 넓은	매우 높음	스펙트럼 넓은	주거/생계 의존
전업자녀	낮음(가사)	매우 높음	중간/높음	가사 노동과 경제적 지원(급여) 교환
고립·은둔 청년	낮음	높음	매우 높음	사회적 고립 상태

2) 유형 간 이행 경로

- 여섯 가지 유형은 고정된 집단이 아니라 시간의 경과와 함께 다양한 경로의 이행을 보여 줄 수 있음
- 프리터 → NEET, ‘쉬었음’ 청년 → 고립·은둔 청년: 학교를 졸업한 후 양질의 일자리를 얻지 못한 청년은 생계를 위해 프리터 생활을 시작할 개연성이 높음. 프리터로서 경력 형성이 되지 않는 아르바이트에 피로를 느끼거나 반복된 실패를 경험하면 구직 의욕을 상실하고 니트(NEET)나 ‘쉬었음’ 청년이 될 수 있음. 무직 상태(니트나 ‘쉬었음’ 청년)가 장기화하면서 사회적 단절과 결합하면 고립·은둔 청년으로 남을 공산이 있음
- NEET → 켄거루족 → 전업자녀: 취업에 실패한 자녀(NEET)가 생활비와 주거비를 아끼기 위해 부모와 동거하다(켄거루족) 심리적 부담 때문에 집안일을 돕기 시작하고 부모가 이를 용돈으로 보상해주면 전업자녀가 됨. 이 경우에 전업자녀는 가사 노동이라는 활동을 통해 의존의 정당성을 획득하며 켄거루족 생활에 수반되는 미안함이나 부채감을 희석하는 셈임

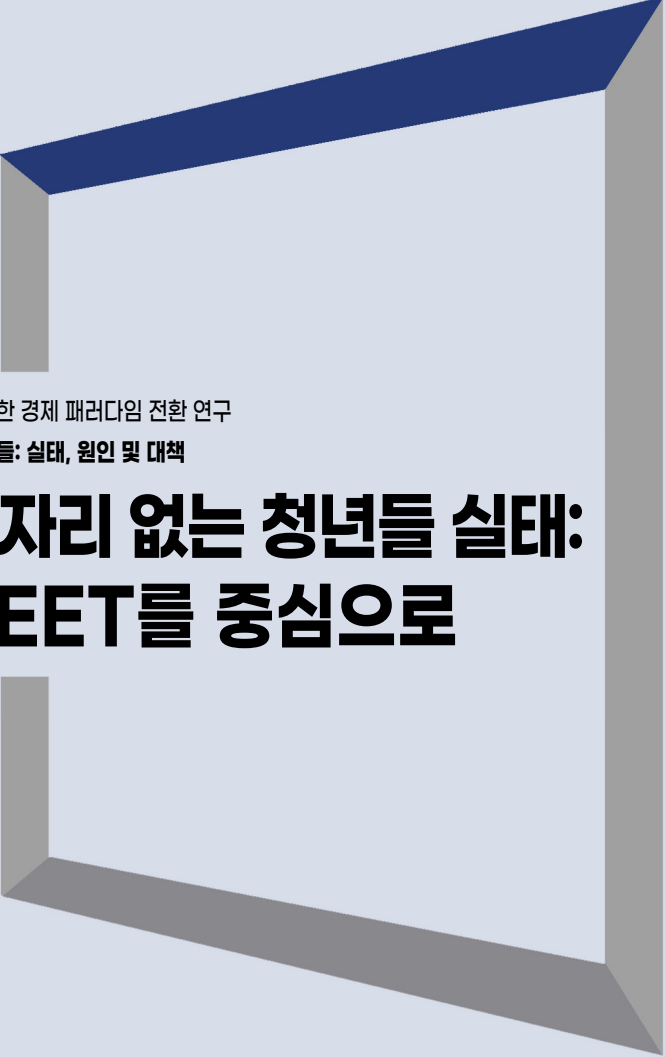
3) 청년들 유형의 다차원성 및 중첩관계

- 프리터, NEET, ‘쉬었음’ 청년, 켄거루족, 전업자녀, 고립·은둔 청년은 모두 청년의 불안정한 삶의 양태를 보여주지만, 같은 집단의 다른 이름은 아님
- 현대 사회에서 성인기로의 이행은 학교 졸업, 취업, 소득 획득, 주거 독립, 가족 형성, 시민적·사회적 관계 형성이라는 일련의 과정으로 구성됨. 교육 기간의 장기화, 노동시장의 이중구조, 청년실업, 비정규직 확대, 주거비 상승, 가족 형성 지연, 정신건강 문제, 사회적 고립 등이 겹치면서 이 이행 과정은 더 이상 안정적으로 작동하지 않는데, 여섯 가지 유형은 바로 이 지점에서 등장함
- 여섯 가지 유형은 하나의 직선 위에 놓여 있는 별개의 단계라기보다 학교 졸업 후 노동시장으로 이행하는 과정에서 발생하는 여러 균열을 서로 다른 방향에서 포착한 다차원적 개념군임. 프리터는 경제활동 참여가 안정적 자립으로 이어지지 않는 경계 범주에 해당하고, NEET와 ‘쉬었음’ 청년은 노동·교육 참여의 단절을 보여주는 범주임. 켄거루족과 전업자녀는 독립 지연과 가족 의존과 관련된 범주이고, 고립·은둔 청년은 사회적 관계 단절과 고립의 극단적 양상을 보여주는 범주임
- 여섯 가지 유형은 서로 중첩되면서도 완전히 같지는 않으며, 어떤 경우에는 한 청년이 여러 범주에 동시에 속하기도 함. 예컨대 같은 청년이 NEET이면서 ‘쉬었음’ 청년이고, 동시에 켄거루족이며, 경우에 따라서는 전업자녀 또는 고립·은둔 청년일 수 있음. 반면 프리터는 취업 상태이므로 NEET는 아니지만, 불안정한 소득 때문에 켄거루족일 수 있고 일자리를 잃은 후 ‘쉬었음’ 청년이나 NEET로 남을 수 있음([그림 1-3] 참조)



[그림 1-3] 일자리 없는 청년들 유형 간 관계/위계

- 프리터는 취업 상태이므로 NEET와 포함관계는 될 수 없지만, NEET의 전후 상태가 되는 것은 가능함. 프리터로서 불안정 취업이 반복되다가 미취업으로 전환되면 NEET가 될 수 있고, NEET가 노동시장에 재진입할 때 프리터형 일자리로 들어갈 수도 있기 때문임
- 캥거루족은 횡단적으로 다른 모든 유형과 교차할 수 있는 범주임. 부모와 함께 살거나 경제적 지원을 받는 프리터, NEET, ‘쉬었음’ 청년, 전업자녀, 고립·은둔 청년 모두 캥거루족으로 분류될 수 있기 때문임
- ‘쉬었음’ 청년은 실질적으로 NEET의 하위집단에 가깝지만, 엄밀하게는 하위집합으로 단정하기 어려운 측면이 있음. NEET는 고용·교육·훈련 참여 여부로 정의되고, ‘쉬었음’은 비경제활동인구 내부의 활동상태 관련 응답이기 때문임. 한국은행이 ‘쉬었음’ 청년을 미취업 유형별로 비교 분석한 것도 이 집단이 지닌 NEET와 다소 차별화되는 독자적 특성에 착안한 소이로 읽힘(윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)
- 전업자녀는 NEET, 캥거루족, ‘쉬었음’ 청년과의 교차점에서 살펴볼 필요가 있음. 취업·교육·훈련 밖에 있으면 NEET이고, 부모와 동거하거나 경제적으로 의존하고 있으면 캥거루족이며, 경제활동을 하지 않고 쉬는 상태로 응답하면 ‘쉬었음’ 청년인데, 여기에 가정 내 역할 수행과 부모-자녀 간 교환관계가 결합되면 전업자녀가 되기 때문임
- 고립·은둔 청년은 NEET와 강하게 겹치는데, 이 청년층이 취업·교육·훈련에 참여하지 않는다면 NEET이기 때문임. 다만 고립·은둔 청년을 NEET로만 보면 정신건강, 관계 단절, 가족 내 고립, 외출 회피라는 핵심 문제가 가려지는 문제점이 있음



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

Ⅲ. 일자리 없는 청년들 실태: NEET를 중심으로

Ⅲ. 일자리 없는 청년들 실태: NEET를 중심으로

1. 논의 배경

- 청년실업 실태를 정확하게 파악하기 위해서는 신뢰할 수 데이터를 사용한 과학적이고 체계적인 분석이 필요함. NEET는 청년이 학교와 노동시장 사이의 제도적 경로에서 벗어나 있는지 측정하는 데 유용한 대표적 청년실업 관련 지표로서 국내에서 청년실업 실태를 논의할 때 가장 자주 등장함
- OECD도 청년실업과 관련하여 NEET 통계를 비중 있게 다루고 있어 국제비교를 수행하기에도 적합한 장점이 있음
- NEET 실태를 NEET 유형, 인구사회학적 특성 등에 따라 체계적으로 살펴보면 청년실업 대책을 마련하는 데 유용한 시사점을 얻을 수 있을 것임
- OECD 주요국과의 비교 분석은 우리나라 청년실업 문제의 상대적 심각성을 파악하고 외국 사례가 제공하는 시사점을 바탕으로 적실성 있는 정책 대안을 구안하는 데 많은 도움을 줄 될 것으로 기대함

2. 연령별 NEET 비율

1) NEET 비율의 측정

- 한국에서는 NEET에 대한 합의된 정의가 없어 연구자마다 상이한 산출방식을 적용해온 탓에 정책 대안을 마련하는 데도 혼선이 발생했음. 이에 김기현 외(2021)는 학계 및 현장 청년 전문가를 대상으로 델파이 조사를 시행한 결과를 바탕으로 한국형 NEET 개념을 도출하였음. 한국적 맥락을 고려한 NEET 추정 기준에는 세 가지가 있는데(기준1, 기준2, 기준3)(김기현 외, 2021), 여기에서는 OECD가 설정한 NEET 개념과 가장 가까운 기준 1에 입각한 한국형 NEET 개념을 적용하여 분석을 수행하고자 함
- OECD 기준 NEET와 한국형 NEET(기준1) 사이에는 정규 교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원이나 기관 통학의 포함 여부에서만 차이가 있음(NEET 규모를 산출할 때 OECD 기준에서는 세 가지 활동상태가 모두 포함되지만, 한국형 기준에서는 모두 제외됨)
- OECD 기준 NEET: (비학업 실업자 + 비학업 비경활)/전체 청년. OECD 수정기준도 존재하는데, 수정기준에는 정규 교육기관 통학이 포함되지 않음

- 한국형 NEET: (비학업 실업자 + 비학업 비경활) - (비학업 비경활 중 주된 활동상태가 정규교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원이나 기관 통학)/전체 청년(〈표 1-3〉 참조)

〈표 1-3〉 NEET 규모 추정 기준 비교: OECD vs 한국형

구분	기준	
활동상태	OECD	한국형 (기준1)
경제활동인구		
취업자	×	×
실업자	○	○
비경제활동인구		
정규 교육기관 통학	○	×
입시 학원 통학	○	×
취업을 위한 학원이나 기관 통학	○	×
육아	○	○
가사	○	○
취업 준비	○	○
진학 준비	○	○
군입대 대기	○	○
연로	○	○
심신 장애	○	○
쉬었음	○	○
기타	○	○

자료: 김기현 외(2021)에서 재편집

2) 연령별 NEET 변화 추이: 2016~2025

- 경제활동인구조사 원자료를 사용하여 한국형 NEET 기준에 따라 지난 10년 동안 세 개의 상이한 연령 기준별로(15~29세, 15~34세, 20~34세) NEET 청년 비율이 어떻게 변화했는지 살펴본 결과를 〈표 1-4〉에 제시했음
- 15~29세 연령 기준은 OECD가 NEET 청년을 추정할 때 적용하는 기준이고, 15~34세 연령 기준은 주로 청년 취업 관련 정책 대상의 연령범위로 많이 활용됨. 20~34세 연령기준의 경우 「청년기본법」에서 청년을 19~34세로 정의하고 있지만, 경제활동인구조사 연령범위가 5세 단위로 가중치를 적용하는 까닭에 19~34세에 대한 분석은 불가능한 점을 고려하여 그와 가장 유사한 연령범위인 20~34세 청년을 분석 대상으로 선택함(김기현 외, 2021)

- 15~29세 연령집단의 경우 2016년 NEET 청년 비율은 15.6%였는데, 매년 조금씩 높아지다 팬데믹 코로나가 발생한 2020년 17.7%로 정점에 다다름. 2022년 이후에는 코로나 발생 이전보다 낮은 수준으로 NEET 청년 비율이 감소했는데, 2025년 현재 15.1%를 나타냄
- 15~34세 연령집단을 살펴봤을 때 2016년 NEET 청년 비율은 17.9%였고, 2019년까지 거의 변동을 보이지 않다가 팬데믹 코로나가 발생한 2020년 18.9%까지 상승함. 2021년부터 NEET 청년 비율은 추세적인 하락으로 돌아섰는데, 2022년 이후는 팬데믹 코로나 발생 이전보다 낮은 수준에 머물러 있음. 2025년 현재 15.9%로 15~29세 연령 기준보다는 약간 높은 수준임
- 20~34세 연령집단의 경우 2016년 NEET 청년 비율이 22.0%였다가 2019년 21.6%까지 낮아지지만, 팬데믹 코로나가 발생하며 2020년 22.4%까지 높아짐. 2021년부터는 다시 하락세로 접어드는데, 2025년 현재 18.9%로 나타났음. 전체적으로 여타 연령 집단에 비해 20~34세 에서 NEET 청년 비율이 일관되게 높은 수준으로 나타나 이들의 실업 문제가 가장 심각한 상황임을 알 수 있음

〈표 1-4〉 NEET 청년 비율 추정 결과

(단위: %)

구분 연도	연령 기준		
	15~29세	15~34세	20~34세
2016	15.6	17.9	22.0
2017	15.9	18.0	22.0
2018	16.0	18.0	21.8
2019	16.3	17.9	21.6
2020	17.7	18.9	22.4
2021	17.0	18.5	21.8
2022	15.6	16.8	19.7
2023	15.0	16.1	18.9
2024	15.0	15.9	18.6
2025	15.1	15.9	18.9

주: 1) NEET 청년 비율은 김기현 외(2021: 20~21)가 제시한 한국형 NEET(기준1)((비학업 실업자+비학업 비경험)-(비학업 비경험 중 주된 활동상태가 정규 교육기관 통학, 입시학원 통학, 취업을 위한 학원·기관 통학)/전체 청년)을 적용하여 산출함
2) 경제활동인구조사 각 년도 자료를 토대로 산출함

3. NEET 청년 유형별 비율: 2022 vs 2024

1) NEET 청년 유형의 분류

- 「청년의 삶 실태조사」 2022년 및 2024년 원자료를 사용하여 NEET 청년의 유형별 비율을 분석함
- 「청년사회경제실태조사」(제402004호)는 2021년까지 실시된 후 작성이 중지되었으며, 이후 「청년기본법」에 근거한 「청년의 삶 실태조사」(제170002호)가 새로운 국가승인통계로 신설되어 2022년부터 2년 주기로 실시되고 있음
- 「청년의 삶 실태조사」 자료의 연도별 분석 사례수는 2022년 전체 응답자 14,966명 중 NEET 청년 3,129명, 2024년 전체 응답자 15,098명 중 NEET 청년 2,849명임. 모든 분석에는 각 연도의 개인 가중치를 적용하여 모집단 추정치를 산출하였음
- 「청년의 삶 실태조사」는 만 19~34세 청년이 속한 1만 5,000가구 단위로 설계되었음. 김기현 외(2021)에서 분석에 사용한 「청년사회경제실태조사」와 여기에서 사용한 「청년의 삶 실태조사」는 표본 설계(개인 단위 표집 vs 가구 단위 표집), 표본 규모, 표집 틀 및 조사 방법이 서로 다르므로 직접 시계열 비교를 하는 데는 유의할 필요가 있음
- NEET 유형 분류는 김기현 외(2021)의 기준을 준용하였지만, 자료에 따라 분류 방법에 차이가 있음
- 「청년사회경제실태조사」는 취업 여부, 구직 여부, 비구직 사유 등 세 변수를 활용하여 NEET를 분류하였음. 구직 여부에 따라 구직 NEET(실업자)와 비구직 NEET로 구분하고, 비구직 NEET는 주된 비구직 사유에 따라 세부 유형으로 분류함
- 「청년의 삶 실태조사」(2022년, 2024년)는 비구직 사유를 별도로 묻지 않았으나, '경제활동상태'와 '지난주 주된 활동상태'의 두 변수를 사용하여 NEET 분류가 가능함. 구체적으로 실업자(구직 활동을 하였으나 취업하지 못한 자)는 구직 NEET로, 비경제활동인구(구직 활동 자체를 하지 않은 자) 중 정규 교육기관, 입시학원, 취업을 위한 학원에 통학 중인 자를 제외한 집단은 주된 활동상태에 따라 비구직 NEET로 분류함
- 이러한 측정 방식의 차이로 인해 「청년사회경제실태조사」에서 분류된 9개 유형이 「청년의 삶 실태조사」에서는 7개로 축소됨
- 구체적으로 「청년사회경제실태조사」의 비구직 주된 사유 항목에서 구분 가능했던 구직 단념 NEET, 자발적 NEET, 심리적 NEET는 「청년의 삶 실태조사」의 주된 활동상태 항목에서는 '쉬었음'으로 통합 측정되어 세부 구분이 불가함. 이에 여기에서는 상술한 세 유형을 '쉬었음' NEET로 통합 분류하였음

2) NEET 청년 유형별 비율

- 「청년의 삶 실태조사」 2022년 및 2024년 원자료를 사용하여 NEET 청년의 유형별 비율 및 양 시점 간 변화값을 <표 1-5>에 제시했음
- 구직 NEET(즉 실업자) 비율은 2022년 17.7%에서 2024년 18.1%로 0.4%포인트 높아졌고, 이에 상응하여 비구직 NEET 비율은 2022년 82.3%이던 것이 2024년 81.9%로 0.4%포인트 낮아짐
- 비구직 NEET를 세부 유형별로 살펴보면 무엇보다 '쉬었음' NEET 비율은 2022년 25.7%에서 2024년 37.7%로 큰 폭으로 상승한 반면, 취업준비 NEET는 2022년 25.6%였으나 2024년 18.2%로 7.4%포인트나 하락한 것이 눈에 띈다. 이를 통해 2년이라는 비교적 짧은 기간 동안에 취업준비를 포기하고 '쉬었음' 상태로 이행한 청년이 급증했음을 알 수 있는데, 청년 고용시장의 한파가 상당히 심각한 방증으로 여겨짐
- 육아가사 NEET 비율은 2022년 16.6%에서 2024년 18.3%로 1.7%포인트 높아졌고, 질병 NEET 비율도 2022년 1.0%이던 것이 2024년 1.7%로 상승함. 반면 진학준비 NEET 비율은 2022년 3.6%에서 2024년 2.8%로 0.8%포인트 낮아졌음
- 고립·은둔 청년, 진로를 정하지 못해 사회활동에서 이탈한 청년, 무응답자 등이 포함됐을 것으로 추정되는 기타 NEET 비율은 2022년 9.7%였지만 2024년 3.2%로 6.5%포인트 하락함

<표 1-5> NEET 청년 유형별 비율

(단위: %, %포인트)

NEET 유형	2022	2024	변화값
구직 NEET(실업자)	17.7	18.1	+0.4
비구직 NEET	(82.3)	(81.9)	(-0.4)
'쉬었음' NEET	25.7	37.7	+12.0
육아가사 NEET	16.6	18.3	+1.7
질병 NEET	1.0	1.7	+0.7
진학준비 NEET	3.6	2.8	-0.8
취업준비 NEET	25.6	18.2	-7.4
기타 NEET	9.7	3.2	-6.5
NEET 합계	100.0	100.0	

4. NEET 청년 유형별 모집단 규모 추정

- 「청년의 삶 실태조사」 2022년 및 2024년 원자료를 사용하여 NEET 청년 모집단 규모를 추정한 결과를 <표 1-6>에 제시했음
- 19~34세 청년 중 NEET에 해당하는 인구는 2022년 2,027,656명, 2024년 1,865,909명으로 분석됨. 2022년의 경우 구직 NEET 358,706명, 비구직 NEET 1,669,129명으로 추정됐고, 2024년에는 구직 NEET 337,530명, 비구직 NEET 1,528,378명으로 나타남. 구직 NEET 비율은 2022년보다 2024년에 더 높았지만, 2022년 대비 2024년 19~34세 청년 모집단 자체가 줄어들어 구직 NEET 청년 인구가 2024년에 2022년보다 적음
- 비구직 NEET 세부 유형별로 모집단 규모를 추정하면, '쉬었음' NEET의 경우 2022년 521,207명에서 2024년 704,292명으로 크게 늘어남. 육아가사 NEET도 2022년 337,322명이던 것이 2024년 340,714명으로 소폭 증가함. 질병 NEET는 2022년 20,927명에서 2024년 30,884명으로 늘어난 반면, 진학준비 NEET의 경우 2022년 72,775명에서 2024년 52,750명으로 감소했음. 취업준비 NEET는 2022년 519,478명에서 2024년 339,675명으로 줄어들었고, 기타 NEET도 2022년 197,240명에서 2024년 60,063명으로 감소한 것으로 나타났음
- 대체로 <표 1-5>에 제시된 결과와 궤를 함께하여 2022년과 비교했을 때 2024년에 '쉬었음' NEET 청년은 크게 증가한 반면, 취업준비 NEET나 진학준비 NEET는 눈에 띄게 감소했음을 알 수 있음
- 이를 통해 최근 청년의 사회적 배제 위험이 한층 증가했을 개연성을 유추할 수 있음

<표 1-6> NEET 청년 유형별 모집단 규모: 2022년 vs 2024년

(단위: 명)

NEET 유형		2022	2024
구직 NEET(실업자)		358,706	337,530
비구직 NEET		(1,669,129)	(1,528,378)
	'쉬었음' NEET	521,207	704,292
	육아가사 NEET	337,322	340,714
	질병 NEET	20,927	30,884
	진학준비 NEET	72,775	52,750
	취업준비 NEET	519,478	339,675
	기타 NEET	197,240	60,063
NEET 합계		2,027,656	1,865,909

5. NEET 유형별 인구사회학적 특성

1) 인구사회학적 특성의 측정

- 김기현 외(2021)에서 사용한 「청년사회경제실태조사」에서 연령은 연속변수로 측정되어 평균 연령 산출이 가능하였지만, 여기에서 사용한 「청년의 삶 실태조사」 자료에는 연령집단(19~24세, 25~29세, 30~34세)으로만 제공되어 평균연령 산출이 불가함
- 학력은 2022년에는 3개 그룹(고졸 이하/대학재학 및 휴학/대학졸업 이상)으로 범주가 축소되었다가 2024년에 복원되어 이전 조사와 유사한 수준인 6단계로 분류하였음
- 부모 소득수준은 2022년 「청년의 삶 실태조사」로 개편하면서 문항이 삭제되어 2022년 이후 활용이 불가함. 이에 여기에서는 이를 대체하여 가정배경을 살펴볼 수 있는 변수로 '부모 학력'을 사용하게 되었음
- 「청년의 삶 실태조사」에서는 부와 모의 최종학력을 별도로 제공하고 있어, 부와 모 중 높은 학력을 기준으로 '부모 학력' 변수를 설정하였음
- 부모 학력은 범주를 세분할 경우(예: '전문대학', '대학원' 별도 구분 등)에는 특정 집단의 사례수가 지나치게 적어져 결과 해석의 안정성이 낮아질 우려가 있음. 이에 최종적으로 고졸 이하와 대학 이상의 2개 범주로 분류하였음

2) 2022년 NEET 유형별 인구사회학적 특성

- 「청년의 삶 실태조사」 2022년 원자료를 사용하여 NEET 청년의 유형별 인구사회학적 특성을 살펴본 결과를 <표 1-7>에 제시했음
- NEET 전체를 대상으로 살펴봤을 때 19~24세 48.6%, 25~29세 29.1%, 30~34세 22.3%로 19~24세 집단에서 NEET 비율이 가장 높고 연령대가 올라갈수록 NEET 비율이 점차 낮아졌음. 성별로는 남자 50.7%, 여자 49.3%로 남자가 여자보다 NEET 전체에서 차지하는 비중이 높았음. 본인 학력 측면에서는 고졸 이하 15.1%, 대학 재학/휴학 35.3%, 대학 졸업 이상 49.6%로 고학력일수록 NEET 전체에서 차지하는 비중이 높아지는 것으로 나타났음. 부모 학력을 중심으로 살펴보면 고졸 이하 48.0%, 대학 이상 52.0%로 고학력 부모를 둔 NEET이 비중이 조금 더 높았음
- 구직 NEET(실업자)에 한정하여 연령대별 분포를 살펴보면 19~24세 35.5%, 25~29세 40.1%, 30~34세 24.1%로 25~29세 집단의 구직 NEET 비율이 가장 높아 이들의 취업 의지가 상대적으로 더 강한 것으로 유추됨. 성별로는 남자(55.8%)가 여자(44.2%)보다 구직 NEET에서 차지하는 비중이 높았음. 본인 학력을 중심으로 살펴보면

고졸 이하 17.1%, 대학 재학/휴학 15.5%, 대학 졸업 이상 67.3%로 나타나 가장 학력이 높은 대학 졸업 이상 집단의 비중이 압도적으로 높았음. 부모 학력 측면에서는 고졸 이하 45.8%, 대학 이상 48.9%로 상대적 저학력 부모를 둔 비중이 좀 더 높았지만, 그 차이는 그다지 크지 않았음

- 비구직 NEET 중 '쉬었음' NEET의 경우 연령대별로는 19~24세 68.4%, 25~29세 21.8%, 30~34세 9.8%로 나타났는데, 청년층 사이에서 '쉬었음' NEET가 최근 급증한 현상과 무관하지 않은 결과로 읽힘. 본인 학력 측면에서는 고졸 이하 16.1%, 대학 재학/휴학 58.0%, 대학 졸업 이상 25.9%로 대학 재학/휴학 집단의 비중이 압도적이었음. 부모 학력을 중심으로 분석했을 때는 고졸 이하 46.3%, 대학 이상 53.7%로 '쉬었음' NEET 중에서는 고학력 부모를 둔 경우가 좀 더 많은 것으로 드러남
- 비구직 NEET에 해당하는 취업준비 NEET의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령대별로는 19~24세 52.6%, 25~29세 38.3%, 30~34세 9.1%로 19~24세 집단의 비중이 가장 높았음. 성별 측면에서는 남자(60.0%)가 여자(40.0%)보다 월등하게 높은 비중을 나타냈음. 본인 학력과 관련해서는 고졸 이하 9.4%, 대학 재학/휴학 34.4%, 대학 졸업 이상 56.2%로 가장 학력이 높은 집단의 비중이 압도적으로 높았음. 부모 학력 측면에서는 고졸 이하 37.3%, 대학 이상 62.7%로 고학력 부모를 둔 집단의 비중이 훨씬 높았음

〈표 1-7〉 NEET 유형별 인구사회학적 특성: 2022년

(단위: %)

		구직 NEET	비구직 NEET						NEET 전체
			'쉬었음'	육아 가사	질병	진학 준비	취업 준비	기타	
연령	19~24세	35.5	68.4	2.3	22.1	75.2	52.6	81.4	48.6
	25~29세	40.4	21.8	24.5	37.3	18.9	38.3	14.6	29.1
	30~34세	24.1	9.8	73.2	40.6	5.9	9.1	4.0	22.3
성별	남자	55.8	55.8	1.3	45.7	61.1	60.0	84.0	50.7
	여자	44.2	44.2	98.7	54.3	38.9	40.0	16.0	49.3
본인 학력	고졸 이하	17.1	16.1	21.3	16.8	18.8	9.4	11.9	15.1
	대학 재학/휴학	15.5	58.0	1.8	21.6	51.3	34.4	66.0	35.3
	대학 졸업 이상	67.3	25.9	76.9	61.6	29.9	56.2	22.2	49.6
부모 학력	고졸 이하	51.1	46.3	71.7	58.9	42.7	37.3	35.6	48.0
	대학 이상	48.9	53.7	28.3	41.1	57.3	62.7	64.4	52.0

3) 2024년 NEET 유형별 인구사회학적 특성

- <표 1-8>에는 「청년의 삶 실태조사」 2024년 원자료를 사용하여 NEET 청년의 유형별 인구사회학적 특성을 고찰한 결과를 제시했음
- NEET 전체를 대상으로 살펴본 결과, 19~24세 41.9%, 25~29세 32.1%, 30~34세 26.0%로 19~24세 집단에서 NEET 비율이 가장 높고 연령대가 올라가면서 NEET 비율이 점차 낮아졌음. 성별로는 남자 50.4%, 여자 49.6%로 남자가 여자보다 NEET 전체에서 차지하는 비중이 좀 더 높았음. 본인 학력 측면에서는 초졸 0.4%, 고졸 15.6%, 2~3년제 대졸 15.8%, 4년제 대졸 65.5%, 대학원졸 2.6%로 4년제 대졸 출신이 NEET 전체의 2/3가량을 점유하는 것으로 나타났음. 부모 학력을 중심으로 살펴보면 고졸 이하 45.8%, 대학 이상 54.2%로 고학력 부모를 둔 NEET이 비중이 약간 더 높았음
- 구직 NEET(실업자)를 중심으로 연령대별 분포를 분석하면 19~24세 38.5%, 25~29세 39.0%, 30~34세 22.5%로 19~24세 집단과 25~29세 집단의 구직 NEET 비율이 비슷한 수준으로 높았음. 성별로는 남자(54.4%)가 여자(45.6%)보다 구직 NEET에서 차지하는 비중이 8.8%포인트 높았음. 본인 학력 측면에서는 초졸 0.4%, 고졸 14.1%, 2~3년제 대졸 15.5%, 4년제 대졸 67.4%, 대학원졸 2.5%로 4년제 대졸 출신 비중이 전체 구직 NEET의 2/3를 상회했음. 부모 학력을 중심으로 살펴보면 고졸 이하 44.7%, 대학 이상 55.3%로 상대적으로 고학력 부모를 둔 비중이 좀 더 높았는데, 이는 2022년 결과와는 상반된 것임

<표 1-8> NEET 유형별 인구사회학적 특성: 2024년

(단위: %)

		구직 NEET	비구직 NEET						합계
			'쉬었음'	육아 가사	질병	진학 준비	취업 준비	기타	
연령	19~24세	38.5	53.1	4.4	18.7	76.5	47.4	93.6	41.9
	25~29세	39.0	29.4	28.7	46.5	21.4	39.9	2.7	32.1
	30~34세	22.5	17.5	66.9	34.9	2.1	12.7	3.7	26.0
성별	남자	54.4	60.0	8.3	51.6	62.0	58.7	97.4	50.4
	여자	45.6	40.0	91.7	48.4	38.0	41.3	2.6	49.6
본인 학력	초졸	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	중졸	0.4	0.5	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
	고졸	14.1	17.0	17.9	42.4	21.6	8.6	16.0	15.6
	2~3년제 대졸	15.5	17.2	21.2	7.8	12.3	9.4	12.7	15.8
	4년제 대졸	67.4	63.3	57.1	49.0	59.3	78.3	71.5	65.5
	대학원졸	2.5	2.0	3.0	0.0	6.9	3.7	0.0	2.6
부모 학력	고졸 이하	44.7	45.0	60.7	49.0	32.7	36.4	37.7	45.8
	대학 이상	55.3	55.0	39.3	51.0	67.3	63.6	62.3	54.2

- 비구직 NEET 중 '쉬었음' NEET의 경우 연령대별로는 19~24세 53.1%, 25~29세 29.4%, 30~34세 17.5%로 나타났는데, 2022년과 마찬가지로 상대적으로 젊을수록 '쉬었음' NEET 비중이 높았음. 성별로는 남자(60.0%)가 여자(40.0%)보다 '쉬었음' NEET에서 차지하는 비중이 20.0%포인트 높았음. 본인 학력 측면에서는 중졸 0.5%, 고졸 17.0%, 2-3년제 대졸 17.2%, 4년제 대졸 63.3%, 대학원졸 2.0%로 4년제 대졸 비중이 압도적이었음. 부모 학력을 중심으로 살펴보면 고졸 이하 45.0%, 대학 이상 55.0%로 고학력 부모 집단이 저학력 부모 집단보다 '쉬었음' NEET 비중이 10.0%포인트 높았음
- 비구직 NEET의 여러 유형 중 하나인 취업준비 NEET의 인구사회학적 특성을 살펴보면, 연령대별로는 19~24세 47.4%, 25~29세 39.9%, 30~34세 12.7%로 젊을수록 취업준비 NEET에서 차지하는 비중이 높았음. 성별 측면에서는 남자 58.7%, 여자 41.3%로 여자보다 남자 비중이 높았음. 본인 학력별로는 고졸 8.6%, 2-3년제 대졸 9.4%, 4년제 대졸 78.3%, 대학원졸 3.7%로 취업준비 NEET의 절대 다수는 4년제 대졸 출신으로 나타났음. 부모 학력별로 살펴보면 고졸 이하 36.4%, 대학 이상 63.6%로 상대적 고학력 부모를 둔 집단의 비중이 월등하게 높았음

6. 인구사회학적 특성별 NEET 유형의 분포

1) 2022년 인구사회학적 특성별 NEET 분포

- 「청년의 삶 실태조사」 2022년 원자료를 사용하여 인구사회학적 특성별 NEET 분포를 분석한 결과를 <표 1-9>에 제시했음
- 연령대별로 살펴봤을 때 19~24세 집단의 경우 '쉬었음' NEET(36.2%) 비율이 가장 높았고, 취업준비 NEET(27.7%), 기타 NEET(16.3%), 구직 NEET(12.9%) 순으로 나타났음. 25~29세 집단에서는 취업준비 NEET(33.7%) 비율이 가장 높았고, 구직 NEET(24.6%), '쉬었음' NEET(19.2%), 육아가사 NEET(14.0%) 등이 뒤를 이었음. 30~34세 집단의 경우 육아가사 NEET(54.6%) 비율이 압도적이었고, 구직 NEET(19.1%), '쉬었음' NEET(11.3%), 취업준비 NEET(10.4%) 순으로 비율이 높았음
- 성별로는 남자의 경우 취업준비 NEET(30.3%) 비율이 가장 높았고, '쉬었음' NEET(28.3%), 구직 NEET(19.5%), 기타 NEET(16.1%) 순으로 나타남. 여자는 육아가사 NEET(33.3%) 다음으로 '쉬었음' NEET(23.0%) 취업준비 NEET(20.8%), 구직 NEET(15.8%) 순의 유형 분포를 보였음
- 본인 학력을 중심으로 NEET 유형 분포를 분석하면 고졸 이하 집단의 경우 '쉬었음' NEET(27.4%) 비율이 가장 높고, 육아가사 NEET(23.4%), 구직 NEET(20.0%), 취업준비 NEET(10.0%) 순으로 드러났음. 대학 재학/휴학 집단에서는 '쉬었음' NEET(42.3%) 비율이 압도적이었고, 취업준비 NEET(25.0%), 기타 NEET(18.2%), 구직 NEET(7.8%)가 뒤를 이었음. 대학 졸업 이상 집단의 경우 취업준비 NEET(29.0%), 육아가사 NEET(25.8%), 구직 NEET(24.0%), '쉬었음' NEET(13.4%) 순의 비율을 보였음
- 부모 학력이 고졸 이하인 집단에서는 '쉬었음' NEET(24.8%), 육아가사 NEET(24.8%), 취업준비 NEET(19.9%), 구직 NEET(18.8%)로 여러 유형 간에 비교적 고른 분포를 나타냈음. 대학 이상 학력의 부모를 둔 집단의 경우 취업준비 NEET(30.9%) 비율이 가장 높았고, '쉬었음' NEET(26.6%), 구직 NEET(16.6%), 기타 NEET(12.1%), 육아가사 NEET(9.1%) 순으로 밝혀졌음

〈표 1-9〉 인구사회학적 특성별 NEET 유형: 2022년

(단위: %, 명)

		구직 NEET	비구직 NEET						합계
			쉬었음	육아 가사	질병	진학 준비	취업 준비	기타	
연령	19~24세	12.9	36.2	0.8	0.5	5.6	27.7	16.3	100.0
	25~29세	24.6	19.2	14.0	1.3	2.3	33.7	4.9	100.0
	30~34세	19.1	11.3	54.6	1.9	0.9	10.4	1.7	100.0
성별	남자	19.5	28.3	0.4	0.9	4.3	30.3	16.1	100.0
	여자	15.8	23.0	33.3	1.1	2.8	20.8	3.1	100.0
본인 학력	고졸 이하	20.0	27.3	23.4	1.1	4.5	16.0	7.6	100.0
	대학 재학/휴학	7.8	42.3	0.8	0.6	5.2	25.0	18.2	100.0
	대학 졸업 이상	24.0	13.4	25.8	1.3	2.2	29.0	4.3	100.0
부모 학력 ¹⁾	고졸 이하	18.8	24.8	24.8	1.3	3.2	19.9	7.2	100.0
	대학 이상	16.6	26.6	9.1	0.8	4.0	30.9	12.1	100.0

주: 부모 학력은 부모의 최종학력 중 높은 학력을 기준으로 산출함.

2) 2024년 인구사회학적 특성별 NEET 분포

- 〈표 1-10〉은 「청년의 삶 실태조사」 2024년 원자료를 사용하여 인구사회학적 특성별로 NEET 청년의 유형 분포가 어떻게 다른지 보여줌
 - 연령대별로 살펴봤을 때 19~24세 집단의 경우 '쉬었음' NEET(47.8%) 비율이 압도적으로 높고, 취업준비 NEET(20.6%), 구직 NEET(16.6%), 기타 NEET(7.2%)가 뒤를 이었음. 25~29세 집단에서도 '쉬었음' NEET(34.5%) 비율이 가장 높고, 취업준비 NEET(22.6.7%), 구직 NEET(22.0%), 육아가사 NEET(16.3%) 순으로 나타났음. 30~34세 집단의 경우 육아가사 NEET(47.0%) 비율이 압도적이었고, '쉬었음' NEET(25.5%), 구직 NEET(15.7%), 취업준비 NEET(8.9%) 순으로 비율이 높았음. 2022년과 비교했을 때 모든 연령대에서 '쉬었음' NEET 비율이 크게 높아진 반면, 취업준비 NEET 비율은 상당히 낮아진 것으로 나타났음
 - 성별로는 남자의 경우 '쉬었음' NEET(44.9%) 비율이 가장 높고, 취업준비 NEET(21.2%), 구직 NEET(19.5%)가 뒤를 이었음. 여자는 육아가사 NEET(33.8%) 비율이 가장 높았고, '쉬었음' NEET(30.4%), 구직 NEET(16.6%), 취업준비 NEET(15.2%) 순으로 나타났음
 - 본인 학력 중심으로 NEET 유형 분포를 살펴보면 중졸 집단의 경우 '쉬었음' NEET(47.7%), 육아가사 NEET(34.3%), 구직 NEET(18.0%)에 집중된 것을 알 수 있음. 고졸 집단에서도 '쉬었음' NEET(41.1%) 비율이 가장 높고, 상당한 격차를 두고 육아가사 NEET(20.9%), 구직 NEET(16.3%), 취업준비 NEET(10.0%)가 뒤를 이었음. 2~3년제 대졸 집단도 고졸 집단과 마찬가지로 '쉬었음' NEET(41.1%), 육아가사 NEET(24.6%), 구직 NEET(17.8%), 취업준비 NEET(10.9%) 순을 보였음. 4년제 대

졸의 경우 '쉬었음' NEET(36.4%) 비율이 가장 높고, 취업준비 NEET(21.7%), 구직 NEET(18.6%), 육아가사 NEET(15.9%) 순으로 나타났음. 대학원졸은 '쉬었음' NEET(28.8%), 취업준비 NEET(25.6%), 육아가사 NEET(21.0%), 구직 NEET(17.3%)로 대졸 집단과 대동소이한 분포를 보였음

- 부모 학력 측면에서 NEET 유형 분포를 분석하면 고졸 이하 집단에서는 '쉬었음' NEET(37.1%) 비율이 가장 높고, 육아가사 NEET(24.4%), 구직 NEET(17.7%), 취업준비 NEET(14.5%) 가 뒤를 잇는 것으로 나타났음. 대학 이상 집단의 경우 '쉬었음' NEET(38.1%) 비율이 가장 높았고, 취업준비 NEET(21.4%), 구직 NEET(18.5%), 육아가사 NEET(13.3%) 순으로 밝혀졌음

〈표 1-10〉 인구사회학적 특성별 NEET 유형: 2024년

(단위: %, 명)

		구직 NEET	비구직 NEET						합계
			쉬었음	육아 가사	질병	진학 준비	취업 준비	기타	
연령	19-24세	16.6	47.8	1.9	0.7	5.2	20.6	7.2	100.0
	25-29세	22.0	34.5	16.3	2.4	1.9	22.6	0.3	100.0
	30-34세	15.7	25.5	47.0	2.2	0.2	8.9	0.5	100.0
성별	남자	19.5	44.9	3.0	1.7	3.5	21.2	6.2	100.0
	여자	16.6	30.4	33.8	1.6	2.2	15.2	0.2	100.0
본인 학력	초졸	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	중졸	18.0	47.7	34.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	고졸	16.3	41.1	20.9	4.5	3.9	10.0	3.3	100.0
	2-3년제 대졸	17.8	41.1	24.6	0.8	2.2	10.9	2.5	100.0
	4년제 대졸	18.6	36.4	15.9	1.2	2.6	21.7	3.5	100.0
	대학원졸	17.3	28.8	21.0	0.0	7.3	25.6	0.0	100.0
부모 학력	고졸 이하	17.7	37.1	24.4	1.6	2.0	14.5	2.7	100.0
	대학 이상	18.5	38.1	13.3	1.4	3.5	21.4	3.7	100.0

7. OECD 주요 국가 청년 NEET 실태: 국제 비교

1) OECD가 추정하는 NEET 지표의 의미

- OECD의 NEET 지표는 ‘고용, 정규교육, 훈련에 참여하지 않는 청년의 비율’을 나타내며, 실업자 및 비경제활동인구 중 교육·훈련에 참여하지 않는 청년을 포함함. OECD/IL O 기준에 따라 기준 주간에 1시간 이상 유급으로 일했거나 일시적으로 직장을 떠나 있는 경우를 고용으로 간주함
- OECD가 추정하는 청년 NEET 비율은 청년실업률보다 넓은 개념으로서 청년층의 학교에서 노동시장으로의 이행, 교육제도와 일자리의 연결성, 가족·복지·성별 역할 구조, 경기 변동의 충격을 함께 반영함(Eurofound, 2012)
 - NEET 상태에는 구직 중 청년, 취업 준비 중 청년, 시험 준비 중 청년, 돌봄·가사 책임을 진 청년, 건강 문제를 겪는 청년, 장기 구직 실패로 노동시장에서 이탈한 청년, 사회적 고립을 겪는 청년이 모두 포함될 수 있기에 OECD와 Eurofound는 NEET를 사회적 배제와 노동시장 이행 문제를 포착하는 핵심 지표로 사용함
 - 이러한 특성 때문에 NEET 통계를 단순히 청년들의 경제활동 참여 여부와 관련된 도덕적 판단의 근거로 사용해서는 안 됨(Eurofound, 2012)

2) OECD 주요 국가 청년 NEET 추이 및 시사점

- OECD 기준을 적용하여 2015~2023년 동안의 청년 NEET 비율을 정리한 내용이 <표 1-11>에 제시되어 있음
- OECD 평균 NEET 비율은 2015년 15.3%에서 2023년 12.7%로 점진적으로 하락하는 추세를 보였음. 이는 OECD 전체적으로 2010년대 중반 이후 청년 노동시장이 일정 정도 회복되었고, 특히 남유럽 일부 국가에서 글로벌 금융위기와 유로존 위기의 후유증이 점진적으로 완화되었기 때문으로 보임
- 한국은 청년 NEET 비율이 2015년 15.1%에서 2023년 15.0%로 거의 변하지 않았음. 표면적으로 보면 2015년에 한국은 OECD 평균 15.3%와 거의 같은 수준이었지만, 2023년에는 OECD 평균 12.7%보다 2.3%포인트 높은 수준이 되었음. 이는 다른 OECD 국가들의 NEET 지표가 개선되는 동안 한국에서는 충분한 개선이 이루어지지 못한 소이로 보임

〈표 1-11〉 OECD 주요 국가 청년 NEET 추이: 2015~2023

(단위: %)

연도	한국	미국	영국	독일	프랑스	일본	스웨덴	스페인	이탈리아	OECD 평균
2015	15.1	14.4	13.6	8.8	17.2	-	9.5	22.7	26.9	15.3
2016	15.0	14.1	13.2	9.5	16.9	-	9.0	21.2	25.4	14.8
2017	15.5	13.3	12.3	9.3	16.3	-	8.6	19.7	25.2	14.3
2018	16.2	12.7	12.6	8.6	15.9	-	8.6	18.5	24.2	14.0
2019	17.0	12.2	12.4	8.1	15.3	-	7.9	18.1	23.0	13.6
2020	18.6	14.9	12.3	9.6	15.7	-	8.9	20.7	24.2	14.7
2021	17.6	13.6	11.6	9.8	14.1	-	7.7	18.6	24.5	13.8
2022	15.5	13.0	11.7	9.2	13.7	7.8	7.2	16.8	20.3	12.8
2023	15.0	13.3	12.5	9.2	14.2	7.8	7.3	16.6	17.3	12.7

주: OECD가 설정한 NEET 기준에 의해 추정된 비율임

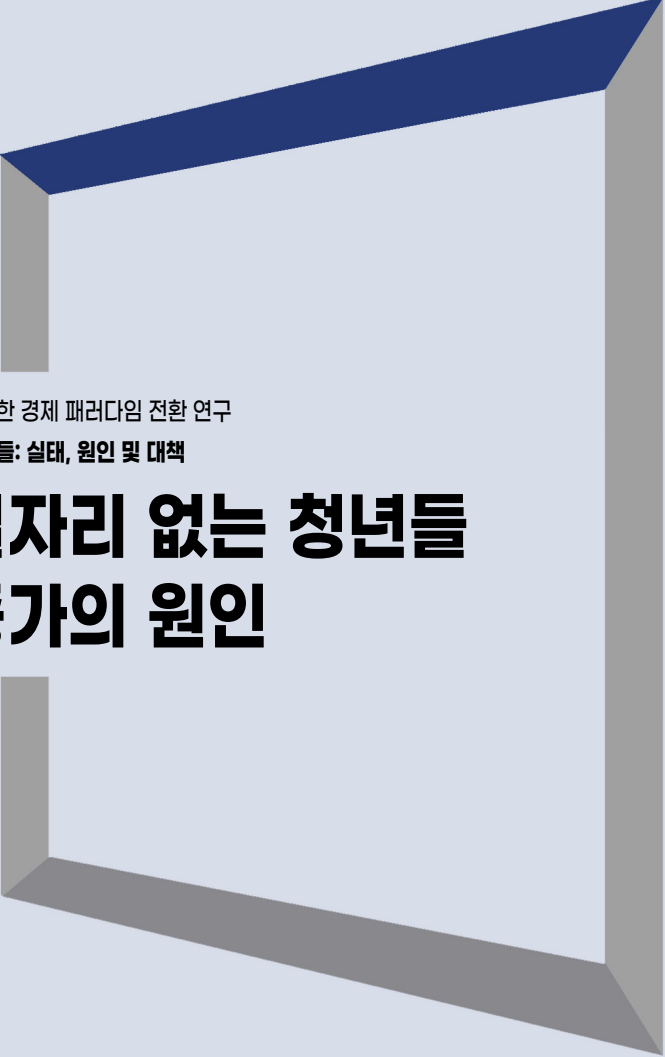
자료: OECD(2026) Youth Employment Data (<https://www.oecd.org/employment/youth/>)

- 한국의 NEET 비율 변화 추이를 자세히 살펴보면 2015년 15.1%부터 2020년 18.6%까지 꾸준히 상승하다 2021년부터 하락하기 시작해 2023년 15.0% 수준까지 낮아짐. 2020년의 급등은 코로나 19 충격을 반영하는 것이지만, 2015~2019년에도 NEET 비율이 이미 상승하고 있었다는 점은 코로나 팬데믹 이전부터 구조적 문제가 누적되고 있었음을 시사함
- 코로나 팬데믹의 영향으로 2019년에서 2020년으로 넘어갈 때 대다수 국가에서 NEET 비율이 상승했음. 한국은 17.0%에서 18.6%로, 미국은 12.2%에서 14.9%로, 스페인은 18.1%에서 20.7%로 NEET 비율이 높아졌음
- 이는 코로나 팬데믹이 청년층에 편향적으로 더 큰 충격을 주었다는 주장을 뒷받침함. 청년들은 숙련 축적 초기 단계에 있고, 임시직·서비스업·소규모 사업장·신규 채용시장에 더 많이 의존하기 때문에 경기 충격에 더 취약한 측면이 있음(OECD, 2025)
- 팬데믹의 영향은 국가별로 상이하게 나타났음. 미국이나 스페인처럼 노동시장이 경기 변동에 민감하거나 임시직·서비스업 비중이 높은 국가는 팬데믹 기간에 청년 NEET 비율이 크게 상승함(OECD, 2025). 한국의 경우 2020년 급등 후 2023년 15.0%까지 하락해 2015년 수준이 되었지만, OECD 평균이 2023년 12.7%까지 하락한 점을 고려하면 한국은 팬데믹 충격에서 회복했더라도 OECD 평균 개선 속도에는 미치지 못한 것으로 볼 수 있음
- 한국의 청년 NEET 문제는 흔히 다른 나라에서 자주 지적되는 청년층의 저학력·저숙련으로 설명되지 않음

- 한국은 대학 진학률과 고등교육 이수율이 OECD 최상위권인 까닭에 고학력 청년 비중이 매우 높지만, 고학력 청년의 노동시장 진입이 원활하지 않은 문제가 고질적인 것으로 보고됨(OECD, 2019b; OECD, 2024a)
- 한국 노동시장은 대기업·공공부문·정규직과 중소기업·비정규직·저임금 일자리 사이의 격차가 큼. OECD는 한국의 청년고용 문제를 분석하면서 좋은 임금과 안정성을 제공하는 대기업·공공부문 일자리와 낮은 임금·불안정성·낮은 이동성을 특징으로 하는 중소기업·비정규 일자리 사이의 이중구조가 청년들의 취업 선택을 강하게 왜곡한다고 설명함(OECD, 2024b)
- 이러한 구조에서는 대학 졸업 후 중소기업이나 비정규직 일자리로 진입하면 나중에 더 좋은 일자리로 이동할 가능성이 낮은 것으로 인식하기 때문에 청년들이 아무 일자리나 선택하기 어려움. 많은 청년이 첫 일자리 선택을 늦추면서 공무원 시험, 공기업, 대기업 공채, 전문직 시험, 자격증, 인턴, 어학 점수 등에 매달리는 이유가 여기에 있음(OECD, 2019b; Jones and Beom, 2022). 이들은 통계상 교육이나 훈련으로 포착되지 않으면 NEET 상태가 됨
- 한국의 높은 고등교육 이수율도 같은 맥락에서 이해할 수 있음. 한국은 25~34세 고등교육 이수율이 OECD 최상위권에 속하지만, 대학 졸업장이 노동시장 진입의 충분조건으로 작동하지는 않음(OECD, 2024a). 오히려 학력 인플레이션과 좋은 일자리 경쟁이 심화되면서 고학력 청년의 취업 준비 기간이 길어지고 NEET 상태가 장기화하는 문제로 이어짐(OECD, 2019b; Jones and Beom, 2022)
- 독일의 NEET 비율은 2015년 8.8%, 2019년 8.1%, 2023년 9.2%로 매우 낮고 안정적임. 독일의 NEET 비율이 낮은 이유는 무엇보다 교육에서 고용으로의 이행이 원활하게 이루어지게 하는 촘촘한 제도 때문임
- 독일은 직업교육, 특히 이원화 도제훈련 체계가 발달해 있으며, 기업 기반 현장훈련과 학교 교육을 결합해 청년이 졸업 후에 노동시장 밖에서 장기간 대기하는 위험을 줄임(OECD, 2025)
- 한국도 마이스터고, 산학일체형 도제학교, 일학습 병행 등 다양한 직업교육 정책을 추진해 왔지만, 독일식 직업교육 경로와 같은 사회적 위상을 확보하지 못했음. 한국에서 직업계고나 전문대 경로는 여전히 일반 대학보다 낮은 선택지로 인식되는 경우가 많고, 좋은 일자리로 이어지는 경로도 제한적임(OECD, 2019b). 이 차이가 독일과 한국의 NEET 비율 격차로 나타남

- 스웨덴도 NEET 비율이 2015년 9.5%에서 2023년 7.3%로 낮아졌는데, 2023년의 경우 한국보다 7.7%포인트 낮은 셈임. 스웨덴의 낮은 NEET 비율은 북유럽 복지국가 모델, 적극적 노동시장 정책, 교육과 고용서비스의 연결, 성평등 노동시장 참여 구조에 기인한 측면이 강함(Eurofound, 2012)
- 스웨덴을 포함한 북유럽 국가는 청년이 학교를 떠난 뒤 노동시장 밖에 장기간 방치되지 않도록 고용서비스, 직업훈련, 소득보장, 재교육 기회를 비교적 충실하게 제공함(Eurofound, 2012)
- 한국도 국민취업지원제도, 청년도전지원사업, 직업훈련, 고용센터 서비스 등을 운영하고 있지만, 청년들이 실제로 체감하는 서비스의 질, 상담의 전문성, 기업 수요와 훈련의 연결성, 심리·고립 문제에 대한 통합적 접근은 아직 미흡한 수준임(OECD, 2024b)
- 일본의 낮은 NEET 비율은 학교에서 직장으로의 이행 경로가 비교적 잘 제도화되어 있고, 대학을 갓 졸업한 청년 대상 일괄채용 관행이 대학 졸업 시점의 청년을 기업 채용시장과 직접 연결하는 기능을 해 왔다는 점에 힘입은 바 큼(OECD, 2023a)
- 다만 일본의 낮은 NEET 비율을 청년실업 문제가 미미하다는 뜻으로 해석하는 데는 신중을 기할 필요가 있음. 일본은 히키코모리, 프리터, 비정규직 청년, 장기 미혼·부모 동거 청년 문제처럼 NEET 통계로 완전히 포착되지 않는 청년실업 관련 문제가 존재하기 때문임(OECD, 2023a)
- 2023년 기준 미국(13.3%)과 영국(12.5%)도 한국보다는 NEET 비율이 낮음. 미국이나 영국은 독일, 스웨덴처럼 강한 직업교육 체계를 가진 것은 아니지만, 한국보다 노동시장 진입이 빠르고 교육-고용 이행의 문화가 다름
- 미국과 영국의 경우 대학 재학 중 파트타임 노동, 조기 노동시장 경험, 다양한 서비스업 일자리, 비교적 유연한 노동 이동이 청년 NEET 비율을 낮추는 방향으로 작용할 개연성이 있음
- 미국과 영국의 낮은 NEET 비율을 두고 청년의 삶이 안정적이라는 뜻으로 해석하는 것은 무리임. 미국과 영국의 유연한 노동시장은 청년에게 빠른 진입 기회를 주지만, 동시에 저임금·불안정 노동, 학자금 부채, 건강보험·주거비 부담, 정신건강 문제를 키울 수 있기 때문임(Eurofound, 2012)
- 스페인과 이탈리아의 NEET 비율이 한국보다 높은 것은 구조적 청년실업, 노동시장 이중구조, 지역 격차, 가족주의적 복지체제가 어우러져 빚어진 결과로 볼 수 있음. 2023년 기준 NEET 비율이 스페인 16.6%, 이탈리아 17.3%로 한국보다 각각 1.6%포인트, 2.3%포인트 높았음

- OECD의 스페인 청년 노동시장 분석은 청년의 고용계약 유형, 첫 일자리 탐색, 숙련 불일치 등을 NEET 문제의 핵심 배경으로 지적했음(OECD, 2009)
- 이탈리아에서 수행된 학교-노동시장 이행 연구들은 더딘 경제성장, 교육훈련체계의 비조직성, 가족이 성인기 이행 비용을 흡수하는 구조 등을 높은 청년실업과 NEET의 배경으로 설명함(Pastore, 2017)
- 한국의 NEET 문제는 ‘일하지 않는 청년’의 문제가 아니라 ‘학교와 노동시장 사이에서 이행이 막힌 청년’의 문제로 이해하는 것이 타당함
- 한국 청년은 높은 교육수준을 갖고 있지만, 노동시장 이중구조와 양질의 일자리를 둘러싼 치열한 경쟁 때문에 첫 일자리 진입을 늦추는 경향이 강하기 때문임(OECD, 2019b; OECD, 2024b)
- 한국의 정책적 과제는 단순히 NEET 비율을 낮추는 것이 아니라, 교육훈련·일 경험·관찰은 일자리·경력 이동이 원활하게 연결되는 이행 경로를 재구성하는 데 초점을 맞출 필요가 있음(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024b)



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

Ⅳ. 일자리 없는 청년들 증가의 원인

Ⅳ. 일자리 없는 청년들 증가의 원인

1. 논의 배경

- 최근 청년 고용률은 지속적으로 하락하고 ‘쉬었음’ 청년이 급증함에 따라 실효성 있는 청년실업 대책을 마련할 필요성이 커졌음
- 실효성 있는 청년실업 대책을 수립하려면 무엇보다 청년실업 심화의 원인을 정확하게 파악할 필요가 있음
 - 청년실업 심화의 원인과 관련해서는 노동 수요의 감소를 가져오는 요인들은 물론 노동 공급을 위축시키는 요인들도 함께 살펴보는 것이 중요함
- 노동 수요의 감소를 가져오는 요인으로서는 저성장 고착화에 따른 일자리 창출의 부진, 연공평향 기술변화를 유발하는 AI의 급속한 확산, 노동시장 이중구조, 정년 60세 의무화 등을 꼽을 수 있음(김대일, 2021; 이장원, 2026; 최경수, 2017; 한국경영자총협회, 2026; 한진수, 오삼일, 2025; Jones and Beom, 2022; Song, 2020)
- 노동 공급의 위축에 영향을 끼치는 요인들로는 한국 사회에 만연한 황금 티켓 증후군(golden ticket syndrome), 서열 중시 문화, 생애 초기부터 이어진 치열한 경쟁에 기인한 소진(burn-out), 자산 격차 심화에 따른 근로 의욕 저하 등이 지적됨(김경근, 2021; 김혜영, 김상돈, 박선애, 2012; OECD, 2022)
 - 이러한 요인들은 청년층의 유보임금(reservation wage) 수준을 높이고 근로 가치보다 시간 가치를 중시하는 문화를 조장하여 노동 공급을 위축시킬 수 있음
- NEET나 ‘쉬었음’ 청년과는 궤를 다소 달리하는 측면이 있지만, 고립·은둔 청년의 증가 문제가 지닌 사안의 엄중함을 고려하여 고립·은둔 청년의 발생 원인도 살펴볼 필요가 있음
 - 한국 사회에서 청년실업을 유발하고 심화하는 여러 가지 요인이 고립·은둔 청년 발생 원인에 응축되어 있을 가능성이 있는 까닭에 고립·은둔 청년 발생 원인에 대한 고찰은 청년실업 대책을 마련하는 데도 중요한 시사점을 제공할 것임

2. 저성장의 고착화

- 청년실업 증가의 핵심 원인은 저성장의 고착화임. 경제성장률이 높고 산업이 빠르게 확장될 때 기업은 신규 인력을 대규모로 채용하고, 청년은 비교적 낮은 경력으로도 노동시장에 진입할 기회를 쉽게 얻을 수 있음. 반면 저성장 국면에서는 기업의 신규 투자와 인력 확충이 둔화하고 신규 졸업자에게 제공되는 입직 일자리도 감소함(이장원, 2026; 최경수, 2017; 한국경영자총협회, 2026)
- 한국의 경제성장률은 1990년대 초반 8%대에서 2010년대 후반 이후 2%대로 하락했고, 한국 경제의 고용흡수력을 보여주는 취업계수는 2000년 13.7명에서 2023년 4.5명으로 67% 감소했음. 과거의 고도성장기를 지나 저성장 기조가 고착화한 ‘뉴노멀(new normal)’ 시기에 진입했음
- 경제성장률의 하락에 따라 청년 노동 수요가 절대적으로 감소하면서 노동시장에 새로 진입하려는 청년들은 강력한 진입 장벽에 막히게 되었고, 구직 활동을 지속해도 일자리를 찾지 못한 청년들은 결국 구직을 단념하고 있는 실정임
- 저성장의 고착화는 어렵게 취업에 성공한 청년이 해고될 위험을 높이는 측면도 있음. 청년은 기존 근로자보다 기업 내부 보호망이 약하고, 해고 비용이나 조직 내 교섭력이 낮으며, 직무 경험이 부족하기 때문임(Bell and Blanchflower, 2011)
- 저성장 고착화라는 거시경제 변화는 단순히 일자리 수를 줄이는 데 그치지 않고 일자리의 질도 떨어뜨림. 기업은 불확실성이 클수록 신규 정규직 채용을 줄이고, 계약직, 파견, 프리랜서, 플랫폼 노동 등 유연한 형태의 고용을 선호함
- 청년의 경우 첫 일자리에서 축적하는 경력과 숙련이 이후 생애소득과 직업 경로를 크게 좌우하기 때문에 저성장기 입직은 장기적 불평등으로 이어질 수 있는데, 실업 경험은 이후 재취업 임금에도 부정적 영향을 끼치는 것으로 보고됨(Arulampalam, 2001)

3. 노동시장 이중구조

- 고용이 안정적이고 임금이 높으며 사회보험과 승진 가능성을 기대할 수 있는 1차 노동시장과 임금이 낮고 고용이 불안정하며 훈련·복지·승진 기회가 제한된 2차 노동시장이 분리된 상태를 가리키는 노동시장 이중구조도 청년실업 문제와 밀접한 연관성이 있음
 - 한국에서는 노동시장 이중구조 문제가 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직, 원청과 하청, 수도권과 비수도권, 공공부문과 민간부문 사이의 격차로 나타남
 - 대기업과 공공부문의 안정적 일자리에 진입하려는 경쟁은 치열한 반면, 중소기업은 인력난을 겪는 모순적 상황이 노동시장 이중구조에 기인한 한국 청년 노동시장의 특징임
 - 정규직·비정규직 간, 대기업·중소기업 간 격차는 청년들이 낮은 임금과 불안정한 일자리를 피하여 대기업·공공부문 일자리를 찾게 만들. 지난 10여 년간 청년 10명 중 6명은 대기업, 공기업, 공무원을 희망한 것으로 나타남(한국경영자총협회, 2026; Jones and Beom, 2022)
- 노동시장 이중구조는 청년에게 두 가지 상반된 압력을 가함
 - 한편으로 청년은 노동시장에 빨리 진입해야 경력 공백을 줄일 수 있는 반면, 다른 한편으로 청년이 질 낮은 일자리를 얻게 되면 경력 사다리가 제한되고 이후 더 좋은 일자리로 이동하기 어려울 수 있음
 - 한국처럼 기업별, 고용 형태별 격차가 큰 상황에서는 첫 일자리의 질이 이후 경력 전체에 강한 경로의존성을 만들. 이 때문에 청년은 중소기업이나 비정규직 일자리에 곧바로 들어가기보다 대기업·공공기관·전문직·공무원 시험 등을 준비하며 입직을 유예하는 경향이 있고, 이러한 전략이 성공하면 안정적 경력으로 이어지지만 실패하거나 장기화하면 NEET 또는 '쉬었음' 상태로 이행할 위험이 커짐(한국경영자총협회, 2026)
- 노동시장 이중구조는 청년들의 눈높이가 비현실적이라는 담론을 만들어내기도 하지만, 이 같은 담론은 절반만 타당함
 - 청년들이 선호하는 일자리 기준이 높을 수도 있지만, 그 기준은 비현실적 욕망이 아니라 노동시장 격차에 대한 합리적 반응으로 보아야 함
 - 지금처럼 대기업과 중소기업 간, 정규직과 비정규직 간 임금, 복지, 고용 안정성 격차가 크다면 청년들이 2차 노동시장 진입을 꺼리는 것은 당연함
- 기실 '쉬었음' 청년의 평균 유보임금이 3.1천만 원 수준으로 다른 유형의 미취업 청년과 유사하고, 이들이 선호하는 기업 유형도 대기업이나 공공기관보다 중소기업 비중이 높다는 연구 결과가 제시되기도 했음(윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)

- 이는 '쉬었음' 청년 증가를 단순히 청년층의 과도한 눈높이 탓으로 돌리는 해석이 부정확할 수 있음을 시사함
- 한국 청년실업의 역설은 '일자리가 없어서 못 가는 문제'와 '일자리는 있지만 갈 만한 일자리가 부족한 문제'가 동시에 존재한다는 점이라는 사실을 직시할 필요가 있음

4. 교육-노동시장 미스매치

- 한국의 경우 고등교육 진학률이 매우 높고 대학 졸업장이 청년 노동시장 진입의 기본 조건처럼 기능하는 경향이 있지만, 고학력화가 곧바로 고숙련 일자리의 증가로 이어지지 않음
 - 대학 졸업자가 증가했는데도 이들을 흡수할 만한 양질의 전문직·기술직 일자리가 충분히 늘어나지 않으면 학력 인플레이션이 발생할 수밖에 없음
 - 이 경우에 학력은 생산성의 신호라기보다 선별 장치로 기능하게 되어 청년들은 더 높은 스펙 경쟁에 몰입할 수 있음(Collins, 1979)
- Jones와 Beom(2022)은 한국 청년고용 문제의 주요 원인으로 교육과 노동시장 간 미스매치를 지적하며 청년세대의 대학 졸업자 비중은 매우 높으나 청년고용률이 상대적으로 낮고 중소기업은 심각한 인력 부족을 겪는 점을 지적했다
 - 아울러 전공 선택과 대학 정원 구조가 노동시장 수요 변화에 유연하게 반응하지 못하고, 기술변화에 대응하는 데 필요한 분야의 인력 공급이 제한될 수 있는 점도 문제로 보았음 (Jones and Beom, 2022)
- 교육-노동시장 미스매치는 청년의 '준비 기간'을 늘림. 대학 졸업 후에도 직무 경험, 어학 능력, 자격증, 인턴 경험, 공모전, 코딩 능력 등을 추가로 요구받는다면 졸업은 단지 노동시장 진입을 위한 또 다른 준비의 시작이 될 수밖에 없음
 - 청년은 정규 교육을 마친 뒤에도 '취업준비생'이라는 중간 상태에 머물게 되는데, 이 상태가 일정 기간 지속되면 통계상 비경제활동인구나 NEET로 포착될 개연성이 있고 실패 경험이 반복되면 '쉬었음' 상태로 바뀔 수 있음
- 학력 인플레이션은 청년의 유보임금과 기대 직무 수준에도 영향을 끼침
 - 대학 졸업을 위해 막대한 시간과 비용을 투자했다면 그 투자에 상응하는 보상을 기대하기 마련임. 그런데 노동시장이 그 기대를 충족할 수 있는 일자리나 보상을 충분히 제공하지 못하면 청년은 낮은 임금의 일자리를 받아들이기보다 추가 준비를 선택할 공산이 있음
 - 이것이 장기화하면 '스펙 경쟁→입직 지연→경력 공백→자기효능감 약화→구직 포기'로 이어지게 됨

5. 부실한 진로교육

- 부실한 진로교육도 청년실업이나 NEET 증가에 일조를 하는 것으로 볼 수 있음
 - 구직 의사는 확고한데도 일자리 목표가 불명확하여 현재의 일자리에 대해 막연한 불만을 품고 이직이나 실직을 반복하는 '진로미숙형' 청년의 존재가 부실한 진로교육의 문제점을 여실히 보여줌
 - 대개 '진로미숙형' 청년은 상대적 고학력자들로서 자신이 바라는 직업이 요구하는 능력을 습득하기 위한 구체적인 노력을 기울이기보다는 막연히 '괜찮은 일자리'를 꿈꾼다는 데에 특징이 있음(이로미, 박가열, 정연순, 2010)
- 진로교육이 부실할수록 청년은 직업 세계에 관한 정보를 가족, 사설 시장, 또래 네트워크, 온라인 파편 정보에 의존하게 됨
 - 학교, 공공서비스 등을 통한 일자리 탐색은 취업 성공 가능성을 높이지만, 인적 네트워크나 대중매체 중심 탐색은 유의미한 효과를 발휘하지 못하는 것으로 나타났음
 - 이는 좋은 정보에 접근하는 것 자체가 고용 성과를 좌우하며, 공적 진로 지원의 부재는 취약 계층에게 더 큰 손실을 안길 수 있음을 시사함(강순희, 2010)
- 부실한 진로교육은 유용한 정보 제공의 실패에 그치지 않고 진로 결정 자기효능감과 실행력, 실패 복원력, 장기 목표 형성 능력을 약화하는 것으로 나타났음(전영창, 이선화, 2024)
 - 한국처럼 대학 진학률이 높고 노동시장 진입이 상대적으로 늦은 체제에서는 전공 선택, 훈련 선택, 구직 시기, 첫 일자리 선택, 이직 관련 선택이나 판단이 오랜 기간에 걸쳐 간단 없이 이어지는 경향이 있음
 - 이 과정에서 의사결정의 질을 체계적으로 끌어올리는 장치가 진로교육인 까닭에 부실한 진로교육은 청년실업에 부정적 영향을 끼칠 수밖에 없음

6. AI의 급속한 확산

- 인류는 16만 년에 걸쳐 초보자가 전문가 곁에서 어렵고 위험한 일을 조금씩 맡아가며 성장하는 도제 방식으로 기술을 전수해왔음
- AI와 같은 지능형 기술이 전문가와 초보자 사이를 가로막으며 이 같은 전통적 학습 경로에 균열과 단절이 발생하고 있는바, 효율은 높아질망정 학습 사다리가 사라지는 문제가 발생함(Beane, 2024)
- AI는 '경험의 역설'을 강화하는 것으로 볼 수 있는데, 청년은 경험이 없어 일자리를 얻기 어렵고 일자리를 얻지 못해 경험을 쌓을 수 없기 때문임
- 과거에는 기업이 신입사원을 뽑아 내부 훈련을 통해 경험을 만들어주었지만, AI가 초급 업무를 대체하거나 축소하면 기업은 '즉시 성과를 낼 수 있는 사람'을 더 선호할 수밖에 없음. 이때 청년은 교육을 더 받고, 자격증을 더 따고, 포트폴리오를 더 화려하게 만들지만, 실제 조직 경험의 문턱은 오히려 높아질 수 있음
- 결과적으로 AI 확산은 청년 NEET와 '쉬었음' 청년을 증가시키는 간접 경로를 형성할 개연성이 농후함
- AI 전환은 청년에게 특히 중요한 데, 청년이 주로 초급 직무를 통해 경력을 시작하기 때문임
- 기업은 신입사원에게 단순 자료 정리, 문서 작성, 기초 분석, 고객 응대, 반복 코딩, 리서치 보조, 행정 처리 등을 맡기며 조직 내부 숙련을 축적하는 경향이 있음
- AI가 초급 업무의 상당 부분을 자동화하거나 생산성을 크게 높이면 기업은 신입사원을 채용해 훈련시키기보다 소수의 경력직과 AI 도구를 결합하는 방식을 선호할 수 있는데, 이는 청년에게 '첫 경력'을 얻을 기회를 앗아가는 방향으로 작동함
- 실제로 한국의 경우 AI 확산 초기에 AI에 많이 노출된 업종에서 청년고용이 크게 감소한 반면, 시니어 고용은 증가하는 '연공편향' 기술변화가 발생한 것으로 드러남
- 청년고용은 AI가 인간을 보조할 가능성이 높은 업종에서 상대적으로 적게 감소했는데, 이는 AI 노출도가 높더라도 AI 보완도가 높을 경우 자동화에 대체될 개연성이 상대적으로 낮음을 시사함
- AI 확산이 연공편향 기술변화를 유발하는 것은 AI가 정형화된 업무를 수행하는 청년층은 쉽게 대체하는 반면, 경력에 기반한 암묵지(tacit knowledge)나 사회적 기술이 필요한 업무에서는 보완적 기능을 수행하기 때문으로 보임 (한진수, 오삼일, 2025)

- AI는 단순히 대체효과만 발휘하지는 않으며 일부 고숙련 청년에게는 이전보다 더 큰 기회를 제공하는 측면도 있음
- 데이터, 소프트웨어, AI 응용, 디지털 마케팅, 자동화 시스템 관리 등에서 인간-AI 협업 역량을 갖춘 청년은 생산성이 크게 높아지고 새로운 일자리도 얻을 수 있기 때문임
- 이러한 역량을 갖추지 못한 청년, 특히 비수도권·저소득층·비전공자·교육훈련 접근성이 낮은 청년은 AI 전환에서 배제될 개연성이 높은 까닭에 AI는 청년 노동시장 내부의 격차를 확대할 가능성이 있음

7. 경력직 채용 선호

- 전통적으로 한국 대기업은 공채를 통해 대규모로 신입사원을 선발하고 내부 교육을 제공했음
- 과거에 기업은 먼저 사람을 뽑고 그에게 맞는 직무를 찾아주는 방식으로 인력을 운용했음. 입사하면 특별한 문제가 없는 한 정년까지 근무했고 해고는 드물었으며 빈자리는 내부 승진으로 채웠음
- 이제 기업은 사람을 먼저 뽑지 않고 빈자리가 생길 때 내부나 외부로 가리지 않고 그 자리에 가장 잘 맞는 사람을 찾아 데려옴
- 이 같은 채용 관행의 변화가 급속히 진행되며 신입사원만을 겨냥한 채용공고는 거의 찾아보기 어렵게 되었음. 일례로 대한상공회의소 보고에 따르면 2025년 상반기 민간 채용 플랫폼에 올라온 채용공고 가운데 ‘경력직만’ 대상으로 한 공고 비율이 82.0%였고 ‘신입만’ 공고는 2.6%에 불과했음(이중훈, 2026)
- 공채는 불완전하더라도 청년에게 비교적 예측 가능한 입직 경로를 제공했지만, 최근 기업은 직무 중심 수시채용, 경력직 채용, 즉시 투입 가능한 인재 선호로 이동했음
- 기업 입장에서 이 같은 변화는 합리적임. 저성장의 고착화, 불확실성 확산, 빠른 기술변화, 교육훈련 비용 부담 및 이직 증가 속에서 기업은 장기간 훈련해야 하는 신입사원보다 성과가 검증된 경력직을 선호할 수밖에 없음
- 다만 사회 전체로 보면 문제가 발생함. 모든 기업이 경력직을 원하면 청년이 첫 경력을 쌓을 기회는 어디에도 없을 것이기 때문임. 중소기업의 경우 청년을 채용해도 이들이 경력을 쌓은 뒤 대기업으로 이동할 수 있다는 우려 때문에 훈련 투자를 꺼릴 수 있음, 그 결과 청년의 초기 숙련 형성은 시장에서 과소공급됨
- 경력직 선호는 개별 기업에는 비용 절감 전략이지만, 전체 노동시장에는 신입 경력 형성의 공공재 부족을 초래함
- 첫 일자리와 훈련 기회를 제공하는 기업이 줄어들면 청년은 경력 형성의 사다리에 올라서기 어렵게 됨
- Jones와 Beom(2022)도 OECD 보고서에서 한국 대기업이 신규 졸업자보다 경력직 채용을 선호하는 경향이 있고, 중소기업에서 청년고용이 감소하는 문제가 있음을 지적했음
- 해당 보고서는 대기업의 청년고용 증가분이 제한적이고, 청년이 중소기업을 기피하는 구조가 맞물리면서 청년 입직 문제가 심화했음을 보여줌(Jones and Beom, 2022)

- 기업의 경력직 선호는 청년에게 커다란 심리적 압박으로 작용할 수 있음. 채용공고에는 ‘신입 가능’이라고 적시되어 있지만 실제로는 인턴 경험, 프로젝트 경험, 포트폴리오, 직무 관련 자격, 업무 관련 숙련을 요구하기 때문임
 - 이러한 상황에서 청년들은 졸업 전부터 ‘경력직 같은 신입’이 되어야 하기에 대학생 때부터 학업보다 취업 스펙을 우선시하고, 졸업 후에도 인턴·계약직·단기 프로젝트를 반복하며 정규직 진입을 시도해야 함. 이 같은 경험이 안정적 경력으로 이어지지 않으면 청년은 계속 주변부에 머무르게 될 공산이 있음
- 기업의 경력직 선호는 양극화 심화라는 부작용을 낳을 수 있기에 사회적 정의에도 어긋나는 측면이 있음
 - 무급 또는 저임금 인턴, 포트폴리오 제작, 자격증 취득, 시험 준비는 가족의 경제적 지원이 있는 청년에게 절대적으로 유리함
 - 반면 생계 부담이 큰 청년은 낮은 질의 일자리에 빨리 진입하거나 준비를 포기해야 하는 경우가 생기기 때문에 경력직 선호는 능력주의처럼 보이지만 실제로는 가정배경에 따른 기회 격차를 확대할 수 있음

8. 60세 정년 의무화

- 정년 연장, 특히 2016년부터 시행된 60세 정년 의무화는 대체효과를 통해 고령층 고용 증가와 청년 고용 감소라는 결과를 초래했을 개연성이 농후함
- 정년 연장이 청년층 고용 감소를 유발하는 것은 기존 임금체계의 변화 없이 갑자기 정년 연장에 따라 고령 근로자가 늘어나면 기업들이 비용 부담을 줄이기 위해 상대적으로 조정이 용이한 신규 채용을 줄일 공산이 크기 때문임
- 한요셉(2019)에 따르면 민간부문에서 고령자 1명 고용이 증가할 경우 청년 고용 약 0.2명이 감소하는데, 이 같은 대체효과는 대기업 및 정규직 중심 시장과 정년 연장 폭이 컸던 사업체에서 더 두드러졌음
- 청년 고용 감소 효과는 노동조합이 비중이 높을수록 더 강력하게 발현되었는데, 이는 노동조합 비중이 높은 사업체에서 정년 연장으로 고령자 고용이 더 큰 폭으로 증가했기 때문임(오삼일 외, 2025)
- 60세 정년 의무화가 청년 고용과 장년 고용을 모두 유의미하게 줄였다는 연구 결과도 보고됨. 이는 임금체계의 변화가 없는 상태에서 기업이 정년 연장 의무화 시행에 앞서 양적 조정에 나섰기 때문으로 유추됨(송헌재, 전병힐, 조하영, 2024)
- 정년 연장이 청년 고용에 미치는 영향은 임금체계에 따라 상당히 달라질 개연성이 있는 까닭에 엄밀한 의미에서 정년 연장은 청년실업의 원인이라기보다 노동시장 구조 문제를 증폭하는 매개변수로 볼 수도 있음

9. 대인관계 어려움

- 청년들 가운데 상당수는 대인관계의 어려움 때문에 노동시장 진입에 소극적이거나 거의 집에만 있는 것으로 밝혀졌음(국무조정실, 2025.3.11.; 이로미, 박가열, 정연순, 2010)
 - 청년들이 겪는 대인관계의 어려움은 일정 정도 부모가 자기 자녀는 좌절을 경험하지 않기를 바라는 마음에서 좌절을 원천 차단하는 과정에서 애착 과잉과 정서적 비만이 발생하여 빚어진 결과일 수 있음
 - 적절한 좌절(optimal frustration)을 경험하지 못한 이들은 직장에서 상사의 말 한마디에도 쉽게 위축되고 사소한 피드백을 개인에 대한 평가로 받아들여 자존감에 큰 타격을 입기도 함(김경일, 류한욱, 2025)
- 대인관계 어려움은 고립·은둔 청년 발생에도 지대한 영향을 끼치는데, 특히 대인관계 어려움은 20세 미만에 고립·은둔을 시작한 청년들이 꼽은 가장 중요한 이유로 밝혀졌음
 - 대인관계 어려움 때문에 고립·은둔을 시작한 비율은 13세 이하에 고립·은둔이 시작된 집단에서 27.7%로 가장 높고, 고립·은둔 시작 연령대가 높아질수록 점차 감소하는 것으로 나타남(김성아 외, 2023)

10. 사회문화적 요인

1) 황금 티켓 증후군

- 황금 티켓 증후군(golden ticket syndrome)은 한정된 분야에서 소수의 사람만 성취할 수 있는 사회적 성공을 위해 많은 사람이 개인의 모든 역량을 집중하는 현상을 가리킴
- OECD(2022) 한국경제보고서에서 명문대 입학 및 전문직, 대기업, 공기업, 공무원 취업 등 낮은 확률을 뚫어야 승자가 될 수 있는 치열한 경쟁을 향한 한국인의 시간적·물질적·사회적 비용 투입을 황금 티켓을 손에 넣기 위한 경쟁에 빚대어 언급하면서 유명해진 개념임
- 모두가 선망하는 대학에 진학하여 좋은 직장을 갖게 되면 사회적 지위와 고용 안정성을 누릴 수 있는 반면, 치열한 경쟁에서 패배하여 양질의 일자리를 얻는 데 실패하면 열악한 노동조건과 낮은 이동 가능성을 견뎌야 한다고 믿는 사회에서는 청년들이 '황금 티켓'을 쟁취하기 위해 오랜 준비와 대기, 반복 시험을 감수할 수밖에 없음. 이 때문에 청년실업 문제가 한층 심화할 것이라는 점은 불문가지임
- 한국 사회에서는 강고한 물질주의와 서열 중시 문화가 황금 티켓 증후군에 강력한 에너지를 공급하는 것으로 볼 수 있음
- 지난 30년간 괄목할 만한 소득수준의 상승이 있었음에도 세계 최상위 수준인 한국인의 물질주의 가치관은 조금도 변하지 않았음. 대개 소득수준 향상은 탈물질주의의 가치관으로의 이행을 가져오는데도 한국 사회에서는 이 같은 현상이 전혀 나타나지 않았음(장덕진, 2017). 강고한 물질주의는 황금 티켓이 가져다주는 물질적 보상에 대한 평가를 높여 황금 티켓 증후군을 한층 강화할 수 있음
- 인간 생활의 본질적 요소인 서열이나 위계로부터 자유로운 사회는 거의 없지만, 한국만큼 서열이나 위계가 삶의 양상과 지향을 강력하게 지배하는 사회는 흔치 않음. 이 때문에 서열을 근거로 사람들이 과분한 존대를 받거나 용인하기 어려운 하대를 당하는 일이 잦아졌음
- 이러한 현실에서 사람들은 어떻게든 존대를 받는 위치에 서야 한다는 절박함을 느끼게 되었고, 그 절박함이 좀 더 높은 지위 서열을 점유하기 위한 교육경쟁을 강력하게 추동하고 있는 것이 한국의 현실임(김경근, 2021)
- 서열에 민감하게 반응하며 서열에 따른 줄 세우기를 당연시하는 사회에서 서열 간 보상 격차를 한껏 벌리는 것은 전혀 놀라운 일이 아닌바(강준만, 2019), 이는 사람들이 인식하는 황금 티켓의 가치나 의미를 합리화하기 어려운 수준으로 높일 수 있음

2) 가족주의 문화

- 한국 사회에서 가족은 청년이 학교에서 노동시장으로 이행하는 데 중요한 역할을 담당함
 - 가족은 청년에게 경제적 안전망을 제공하는바, 취업 준비 기간의 생활비, 학원비, 시험 준비 비용, 주거비, 식비, 의료비 등을 부모가 지원하면 청년은 저임금 일자리에 즉시 진입하지 않고 더 나은 기회를 기다릴 수 있음
 - 가족이 제공하는 경제적 지원은 국가 복지와 고용 안전망이 촘촘하지 않은 사회에서 청년에게 중요한 보호 장치로 작용함
- 한국 사회에서 가족 지원은 청년에게 저임금 일자리를 즉시 받아들이지 않을 여유를 제공하는데, 이 같은 여유의 효과는 양면적임
 - 한편으로는 청년이 더 나은 일자리를 탐색할 수 있는 안전망으로 작용하지만, 다른 한편으로는 노동시장 진입을 지연시키고 가족 지원이 가능한 청년과 그렇지 않은 청년 간 격차를 확대함
- 가족주의 문화와 청년실업 간 연관성은 한국에서만 목도되는 현상은 아님. 앞서 OECD 주요 국가 간 청년 NEET 비율 비교에서 이탈리아의 높은 청년 NEET 비율 배경으로 가족주의 문화가 지적된 점을 상기할 필요가 있음
- 가족주의는 청년의 직업 선택에도 영향을 끼칠 개연성이 있음
 - 가족 전체가 자녀의 교육에 투자한 경우 자녀의 첫 일자리는 가족의 지위 프로젝트와 연결되기도 하는 까닭에 부모는 자녀가 불안정하거나 낮은 지위의 일자리에 들어가는 것을 꺼릴 수 있음
 - 이 때문에 청년들은 자신의 선호뿐만 아니라 부모의 기대, 친족·이웃과의 비교, 동창 집단의 시선을 의식하며 일자리를 선택하는 경향이 있는데, 낮은 임금의 중소기업이나 비정규직 일자리는 사회적 체면과 가족 기대를 훼손하는 선택으로 인식될 수도 있음

3) 자산 격차 확대와 상대적 박탈감

- 자산 격차 확대에 기인한 상대적 박탈감이 근로 의욕 약화로 이어지면 청년실업이 심화할 수 있음
 - 작금의 한국 상황처럼 주택 가격이 폭등하고 자산 불평등이 심화하면 청년은 노동소득만으로 안정적 삶을 영위하기 어렵다고 느낄 수밖에 없음
 - 특히 부모의 주택 보유 여부, 증여 가능성, 자산 지원 여부가 청년의 생애기회를 크게 좌우한다고 인식할수록 일의 보상에 대한 기대는 약화하고, 이는 “아무리 열심히 일해도 따라잡을 수 없다”라는 상대적 박탈감으로 이어질 개연성이 높음

- 상대적 박탈감은 절대적 빈곤과는 다름. 청년은 굶주리거나 생존 위협에 처하지 않았더라도 또래와 비교했을 때 노력에 비해 자신이 뒤처졌다고 느끼면 박탈감을 경험할 수 있음. 이렇게 보면 상대적 박탈감은 단순한 질투가 아니라 사회적 비교 속에서 자신의 노력과 보상 사이에 단절이 발생했다고 느끼는 상태라 하겠음(Runciman, 1966)
- 최근 조선일보와 KB금융이 실시한 설문조사에 따르면 전국의 20, 30대 청년 가운데 55.1%가 자산 격차가 확대되는 것을 보며 '벼락 거지가 된 듯한 소외감을 느낀다'라고 응답함. 세대 간 격차는 물론 세대 내 격차도 심각한 지경에 다다른 것으로 읽힘(조선일보, 2026.6.12.)
- SNS와 디지털 플랫폼은 비교의 활성화를 통해 상대적 박탈감을 강화하는 경향이 있음
- 일반적으로 청년들은 SNS와 디지털 플랫폼 등을 통해 친구나 동창의 대기업 취업, 부모 지원을 통한 주택 마련, 해외여행, 투자 성공, 전문직 합격 등을 지속적으로 접하는데, 자신이 중소기업 저임금 일자리에 들어가 장시간 노동을 해도 비슷한 삶에 도달하기 어렵다고 느끼면 노동의 의미가 약화할 수밖에 없음
- 기본적으로 자산 격차는 한편으로는 구직 유예 능력의 격차를 만들기도 하고, 다른 한편으로는 저임금 노동을 강요받는 격차를 만들기도 하는 것으로 보아야 함

11. 고립·은둔 청년 발생 원인

1) 반복된 취업 실패와 좌절

- 고립·은둔 청년 발생의 핵심 원인은 저성장, 고용의 질 저하, 노동시장 진입 지연에 따른 반복된 실패와 좌절의 경험임
- 한국 청년들은 교육을 마친 후 노동시장으로 이행하는 과정에서 안정적 일자리 부족, 과도한 스펙 경쟁, 경력직 선호 채용, 비정규·단기 일자리 비중의 확대를 경험함. 이 과정에서 일부 청년은 반복된 실패와 좌절을 경험하면서 ‘더 이상 구직을 시도하지 않는 상태’로 이동함
- 보건복지부 심층조사에서 고립·은둔의 주요 이유 가운데 ‘취업 실패’가 가장 높은 빈도로 나타난 점이 이를 뒷받침함(보건복지부, 2023.12.13.)
- 한국 사회에서 청년기의 핵심 과업은 좋은 학교→괜찮은 일자리→독립→결혼으로 이어지는 선형적 생애과정으로 상정되어 왔음
- 저성장 시대에는 이 같은 경로가 점점 좁아지고 진입 경쟁이 길어지며 실패 비용은 커짐. 특히 괜찮은 일자리와 그렇지 않은 일자리 사이의 격차가 큰 노동시장 이중구조는 청년들을 어떤 일이든 시작하기보다 실패하면 더 나빠질 수 있으니 준비를 계속하는 쪽으로 몰아가는 경향이 있음
- 이때 준비 기간이 길어지고 사회적 관계가 줄어들면 청년은 점차 구직자에서 은둔자로 이동할 개연성이 있음
- 중요한 것은 취업 실패가 단순한 경제적 궁핍으로 그치지 않고 자기 정체성의 붕괴로 이어질 수 있다는 점임
- 청년 NEET 연구는 노동시장 배제가 정신건강 악화, 사회적 고립, 장기적 소득 손실과 연결됨을 보여줌(Bynner and Parsons, 2002; OECD, 2023a)
- 한국의 경우 ‘쉬었음’ 청년의 급속한 증가가 고립·은둔의 증가 문제와 밀접하게 맞물려 있다고 보는 것이 타당함

2) 능력주의 경쟁과 수치심의 내면화

- 고립·은둔은 실패를 곧 개인의 무가치함으로 해석하는 문화 속에서 강화됨
- 한국은 시행착오를 최소화하고 효율성을 극대화하는 방식으로 짧은 기간에 놀라운 정도의 압축성장을 이루어냈음

- 이 때문에 한국 사회에는 유독 실패를 두려워하고 절대적으로 피해야 하는 것으로 여기는 문화가 형성되었고, 사람들은 진로나 직업 선택에서도 모범답안 같은 획일화된 성공 경로를 따르며 위험을 최소화하려 함(안혜정, 조성호, 이광형, 2025)
- 아울러 교육·취업 경쟁에서의 성과를 개인 능력의 결과로 설명하는 경향이 강한 까닭에 청년이 입시, 취업, 직장 적응, 대인관계에서 실패하면 그 원인을 개인 탓으로 돌리는 경우가 보편적임
- 이때 실패는 다음 기회를 준비하는 데 도움이 될 가치 있는 경험이 아니라 사람들 앞에 나설 자격을 잃은 사건으로 규정되는 경향이 있음
- 은둔 현상에 관한 일본의 히키코모리 연구들은 수치심, 가족 기대, 학교·직장 부적응, 대인 불안, 실패 경험이 장기적 사회 철수로 이어질 수 있음을 지적했음(Kato et al., 2020; Teo, 2010)
- 한국의 고립·은둔 청년 역시 타인의 시선을 두려워하는 비율이 높음
- 고립·은둔 청년 대상 심층 조사 결과에 따르면 ‘타인의 시선을 두려워한다’라는 응답이 62.0%, ‘대면접촉이 두렵다’라는 응답은 47.8%로 나타났다(보건복지부, 2023.12.13.)
- 이는 한국 사회에서도 청년의 고립·은둔이 사회적 평가에 대한 공포와 깊이 연관되어 있음을 보여주는바, 고립·은둔 청년은 ‘도움이 필요한 사람’이면서도 ‘도움을 요청할 자격이 없다고 느끼는 사람’이라 할 수 있음. 이 같은 청년의 내면에는 존재론적 수치심이 자리하고 있을 개연성이 높음(김고은, 2026)

3) 가족주의적 안전망의 양면성

- 한국에서 가족은 청년에게 중요한 보호 장치이지만, 동시에 청년의 실패가 가장 직접적으로 노출되는 대상이기도 함
- 한국의 고립·은둔 청년 가운데 69.9%는 가족 등과 함께 생활하는 것으로 나타났는데, 이는 가족이 은둔의 배경이자 생존 조건이라는 사실을 보여줌(보건복지부, 2023.12.13.)
- 가족은 주거 공간과 생활비를 제공함으로써 청년의 완전한 빈곤 추락을 막아주지만, 가족 내 기대, 비교, 갈등, 침묵이 은둔을 장기화하게 하는 양면성을 지님
- 부모는 자녀를 걱정하면서도 자녀의 무기력과 회피를 ‘노력 부족’으로 해석하기 쉽고, 자녀는 부모의 걱정을 ‘비난’으로 받아들이기 쉬움. 그 결과 가족은 대화와 회복의 장이 아니라 긴장과 회피의 장이 될 수 있음

- 일본의 히키코모리 연구에 따르면 장기 은둔자는 부모의 경제적 지원에 의존하는 경우가 많고, 가족은 문제를 외부에 알리는 것을 수치스럽게 여겨 적절한 개입 시점을 놓치는 경향이 있음(Kato et al., 2020; Teo, 2010)
- 한국에서도 가족주의 문화는 공적 복지의 취약성을 보완하지만, 동시에 문제를 가정 내부에 가두는 결과를 낳음. 특히 집안 문제를 밖에 알릴 수 없다는 태도는 조기 개입을 어렵게 함

4) 정신건강 악화와 사회적 고립의 악순환

- 고립·은둔은 우울, 불안, 공포, 강박, 수면장애, 게임·인터넷 과의존, 낮은 자존감 등과 상호작용하는 경향이 있음
- 정신질환이 고립·은둔을 초래한다는 단선적 이해는 경계할 필요가 있음. 우울과 불안이 고립·은둔을 촉발하기도 하지만, 장기 고립·은둔 때문에 우울과 불안이 악화하는 경우도 있음. 즉 고립·은둔은 원인이자 결과이며, 시간이 지날수록 자기 강화적 경로를 형성함
- 보건복지부 조사에 따르면 고립·은둔 청년 가운데 56.1%는 '신체건강이 좋지 않다'라고 응답했고, 63.7%는 '정신건강이 좋지 않다'라고 응답함. 또한 72.4%는 매우 불규칙한 식사를 하며 52.3%는 밤낮이 바뀐 생활을 하는 것으로 응답했음(보건복지부, 2023.12.13.)
- 이러한 결과는 고립·은둔이 신체 리듬, 수면, 식사, 자기관리, 정신건강이 함께 무너지는 상태임을 보여줌
- 청년의 사회적 고립 연구는 사회적 관계망의 결핍이 우울 및 삶의 만족도 저하와 밀접한 연관성을 갖는다는 점을 보고함(유민상, 신동훈, 2021; Lee et al., 2022)
- 서정아 외(2024)도 고립·은둔 청소년이 비해당 청소년보다 삶의 만족도와 사회적 관계의 양이 유의미하게 낮으며, 친구 등 대인관계 어려움, 학업 어려움, 진로·직업 어려움, 가족 관련 어려움 등이 고립·은둔을 가져오는 것으로 밝힘
- 이는 청년기의 고립·은둔이 성인기 노동시장 문제 때문에 갑자기 발생하는 것이 아니라 청소년기의 사회적 관계·학업·진로 문제가 누적되어 나타난 결과일 수 있음을 시사함

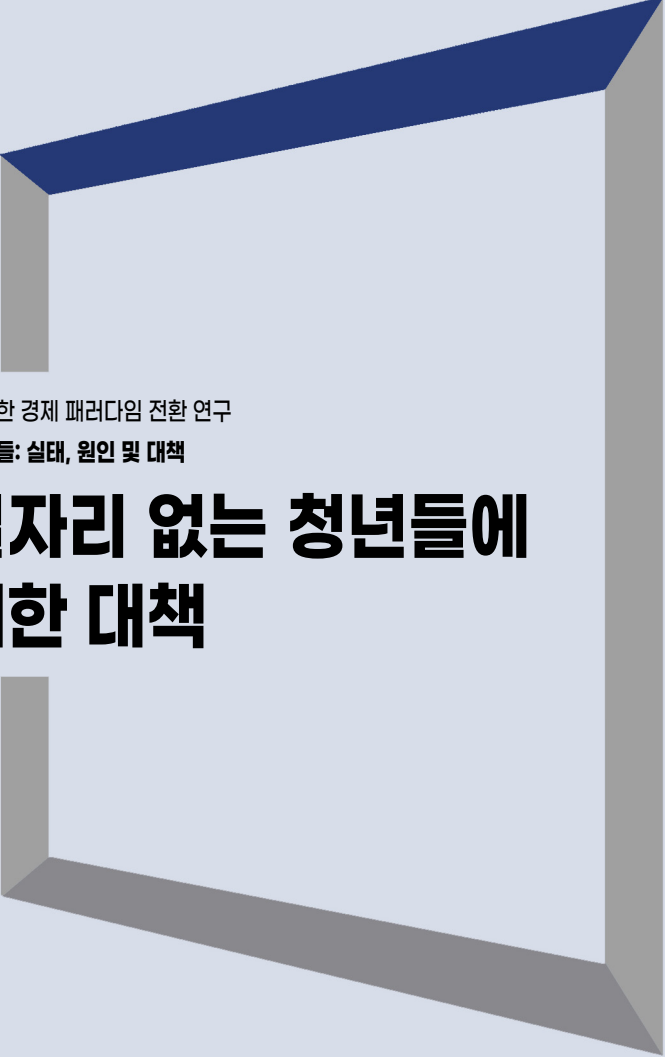
5) 도피처로서의 디지털 공간

- 고립·은둔 청년은 오프라인 관계를 기피하지만, 완전히 관계를 끊고 지내는 것은 아니며 온라인 커뮤니티, 영상 플랫폼, 게임, SNS, 익명 게시판 등을 통해 외부 세계와 제한적으로 연결됨

- 보건복지부 조사 결과는 고립·은둔 청년들이 온라인 동영상 시청과 온라인 커뮤니티 활동에 많은 시간을 보내며, 외부 정보의 인지 경로도 온라인 매체의 비중이 73.2%로 가장 높은 것을 보여줌(보건복지부, 2023.12.13.)
- 고립·은둔 청년에게 디지털 공간은 양면적 특징을 지님. 한편으로 온라인은 대면 접촉이 어려운 청년에게 최소한의 정보, 위로, 익명 기반 관계를 제공하지만, 다른 한편으로 온라인 공간은 오프라인 복귀를 지연시키는 대안적 세계로 작용함
- 알고리즘 기반 콘텐츠 소비는 낮과 밤의 리듬을 흐트러뜨리고, 익명 커뮤니티는 종종 냉소와 자기혐오를 강화함
- 다만 디지털 공간 이용을 고립·은둔의 원인으로만 바라보는 것은 사안의 본질에 관한 지나치게 단선적인 이해라 하겠음. 많은 고립·은둔 청년에게 온라인은 '문제'인 동시에 '마지막 연결선'임. 따라서 온라인을 차단하는 방식이 아니라 온라인에 안전하게 접근하도록 하고 점진적으로 오프라인 지원으로 연결하는 방식으로 정책이 마련될 필요가 있음

6) 제도적 비가시성

- 고립·은둔 청년은 기존 복지제도가 챙겨야 하는 대표적 대상은 아님. 이들은 극빈층, 장애 등록자, 실업급여 대상자가 아닐 수 있고, 학교나 직장 소속되어 있지 않음. 따라서 학교 복지, 고용서비스, 정신건강서비스, 기초생활보장, 가족상담, 청년정책 어디에도 명확하게 대상으로 포함되지 않을 개연성이 있음
- 보건복지부도 기존 현장 방문 방식으로는 고립·은둔 청년의 발굴이 어렵고, 위기 청년들이 정보 부족으로 어디에 도움을 요청해야 할지 모르는 사례도 많다고 밝혔음(보건복지부, 2023.12.13.)
- 이 비가시성은 김고은(2026)이 고립·은둔 청년을 '너무 희미한 존재들'이라고 묘파한 배경으로 이해할 수도 있음. 고립·은둔 청년은 제도 밖에 있는 까닭에 잘 보이지 않고, 보이지 않기 때문에 정책 우선순위에서 밀리며, 정책 우선순위에서 밀린 탓에 더욱 제도로 멀어지는 문제를 안고 있음
- 고립·은둔 청년을 일컫는 '너무 희미한 존재들'이라는 표현은 실패를 겪은 뒤에도 자신의 고통을 드러내놓고 말하지 못하고, 도움을 요청하는 행위마저 부끄럽게 느끼며, 점차 사람들의 시야에서 사라지는 존재를 가리키는 것으로 볼 수 있음(김고은, 2026)



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

V. 일자리 없는 청년들에 대한 대책

V. 일자리 없는 청년들에 대한 대책

1. 논의 배경

- 청년 NEET 유형의 다양성에서 알 수 있듯이 일자리 없는 청년들이 처해 있는 상황이나 실업에 직면하게 된 이유는 다양각색임. 따라서 정책대상이 모호한 획일적 실업 대책으로는 청년실업 문제를 해소하기 어려움
 - 실업을 겪고 있는 다양한 특성의 청년들을 대상으로 맞춤형 정책방안을 마련하여 실업 대책의 실효성을 높일 필요가 있음
- 한국에 비해 상대적으로 청년실업률이나 NEET 비율이 낮고 다각적이고 체계적으로 청년실업 대책을 실시한 주요 선진국을 중심으로 청년실업 정책의 전반적 개요를 살펴보고 한국 현실에 대한 시사점을 얻을 필요가 있음
- 앞서 논의된 일자리 없는 청년들 증가의 원인에 상응하는 실업 대책을 제시함으로써 논의의 타당성과 구체성을 제고할 필요가 있음
- 그간 많은 청년실업 대책이 논의되었지만 대부분 NEET를 중심으로 담론이 이루어졌음. 일자리 없는 청년들이 삶을 영위하고 있는 공간이나 생태계 전반을 조망하며 적실성 있는 정책을 마련하는 데도 별다른 관심을 보이지 않았음
 - 여기에서는 정책대상의 관점에서 실업에서 헤어나는 데 가장 절실한 도움이 무엇인지를 염두에 두고 적실성 있는 맞춤형 실업 대책의 대강을 제시하고자 함
 - 사안의 엄중함과 특수성을 고려할 때 고립·은둔 청년과 관련해서는 별도로 대책이 논의될 필요가 있음

2. 주요 선진국의 청년실업 대책: 2010~2025

1) 전반적 경향

- 2010년 이후 주요 선진국의 청년실업 대책은 단순히 청년실업률을 낮추는 데 그치지 않고 학교에서 노동시장으로의 이행, NEET 예방, 취약 청년 발굴, 직업훈련·도제·현장학습, 정신건강·주거·복지와 고용서비스의 결합 등을 포괄하는 정책으로 확장되었음
- 2008년 글로벌 금융위기 이후 청년층은 경기침체의 충격을 가장 크게 받았는데, 2010년 OECD 평균 청년실업률이 20%에 접근함에 따라 OECD는 청년기 실업 경험이 장기적 임금·고용 손실로 이어질 수 있음을 경고한 바 있음(OECD, 2010)
- 이후 EU는 2013년 청년보장제도(Youth Guarantee)를 도입하여 청년이 학교를 떠나거나 실업 상태가 되면 4개월 이내에 고용, 계속교육, 도제, 훈련 중 하나의 '양질의 제안'을 받도록 하는 정책을 제도화했고, 2020년에는 정책대상을 30세 미만으로 넓힌 강화된 청년보장제도를 채택하였음(European Commission, 2020)

2) 미국의 청년실업 대책

- 미국의 청년실업 정책은 유럽식 보편적 청년보장제도와 달리 연방정부가 기본 틀과 재원을 제공하고, 주·지방·민간·커뮤니티 칼리지·비영리기관이 프로그램을 운영하는 분권적 구조를 띠고 있음
- 2010년 이후 미국 청년실업 정책의 중심축은 취약 청년 대상의 연방 직업훈련 프로그램, 학교 중퇴·저소득 청년을 위한 집중형 프로그램, 등록 도제와 career pathway, 코로나 19 이후의 지역 기반 청년고용 회복정책으로 요약할 수 있음
- 2010년 이후 미국 청년실업 정책에서 가장 중요한 제도적 변화는 2014년 제정된 Workforce Innovation and Opportunity Act(WIOA)임. WIOA는 1998년 이후 처음으로 미국 공공인력개발체계를 대대적으로 개편한 법으로 구직자가 고용·교육·훈련·지원서비스에 접근할 수 있게 하고 고용주가 필요한 숙련노동자를 확보하도록 지원하는 것을 목적으로 함(U.S. Department of Labor, 2014)
- 청년실업 정책으로서 WIOA의 특징은 정책대상 가운데 학교 밖 청년(out-of-school youth)에 우선순위를 둔다는 점임
- WIOA 청년프로그램은 지방정부가 청년 재원의 최소 75%를 학교 밖 청년에게 사용하도록 하고, 최소 20%를 직무 경험을 쌓는 데 쓰도록 요구함(U.S. Department of Labor, 2024)

- 미국에서 시행된 대표적인 집중형 청년 고용 프로그램에는 Job Corps와 YouthBuild가 있음
 - Job Corps는 16~24세 저소득 청년에게 기숙형 환경에서 고등학교 학력을 보충하도록 하고, 직업기술훈련, 생활지도, 취업 지원 등을 제공하는 장기 프로그램으로 미국의 핵심 청년 인력개발 프로그램임(Grossman et al., 2024)
 - YouthBuild는 학교를 중퇴했거나 저학력인 청년이 건설이나 지역사회 재생 프로젝트에 참여하면서 학력 회복, 직업훈련, 리더십 훈련 등을 병행하는 프로그램임. 미국 의회조사국은 Job Corps, YouthBuild, WIOA 청년 활동을 취약 청년을 위한 고용 및 직업훈련 정책의 핵심으로 규정했음(Fernandes-Alcantara, 2015)
- 2010년대 중반 이후 미국은 도제와 직업경로 정책을 강화했음. 미국의 등록 도제(registered apprenticeship)는 독일식 도제제도와 달리 산업별·지역별로 유연하게 운영되며 고용주 기반 현장학습, 임금 지급, 수료 후 자격 부여를 결합한 것임
 - 미국형 등록 도제는 구직자, 고용주, 교육기관을 연결하는 국가 수준 플랫폼으로 운영되며, 건설업, 제조업뿐만 아니라 사이버보안, 의료, 교육, 공공서비스 등으로 영역이 확대되었음(U.S. Department of Labor, 2026)
- 코로나19 이후 미국 청년실업 대책은 실업을 완화보다 노동시장 이탈, 지역 간 청년 기회 격차, 여름 일자리와 첫 일 경험의 상실과 같은 문제의 해결에 초점을 맞추고 있음
 - 연방 노동부는 지방정부, 인력개발기관, 학교, 기업이 하절기 청년 고용, 공공서비스 일자리, 전략산업 진입 경로를 확대하도록 독려하는 정책을 제시하기도 했음(U.S. Department of Labor, 2024)
- 미국의 청년실업 정책은 유럽과 같은 권리 기반 청년보장제도가 부재하고 실업급여, 공공 고용서비스의 포괄성이 낮으며 지역 재정과 비영리기관 역량에 따라 서비스 접근성이 크게 달라진다는 한계가 있음
- 미국 청년실업 대책의 핵심은 청년 전체에 대한 보편적 보장보다 학교 밖·저소득·장애·범죄 경력·노숙 등 위험요인 보유 청년을 표적으로 삼은 집중 개입이라 하겠음
 - 장점으로 지방 혁신, 활발한 민간 파트너십, 직업경험·현장훈련 등을 중시하는 프로그램을 들 수 있음
 - 단점은 정책체계가 분절적이고, 청년이 스스로 서비스를 찾아가야 하는 경우가 많으며, NEET 전체를 추적·발굴하는 전국적 시스템이 약하다는 점 등임
- 한국이 미국에서 배울 만한 점은 WIOA처럼 청년 고용 자원 중 일정 비율을 학교 밖 청년, 장기 미취업자, 저학력 청년, 고립 청년에게 의무적으로 배정하는 방식임. 다만 미국 식 분권 구조를 그대로 모방하기보다는 중앙정부·지자체·고용센터·청년센터를 연결하는 통합 사례관리 체계를 확립하는 것이 바람직함

3) 영국의 청년실업 대책

- 영국의 청년실업 대책은 2010년대 초 Youth Contract 확대, 교육·훈련 참여 의무 강화, 2020년대 초 코로나 19 이후 Kickstart Scheme, 청년 고용 코치, Restart 등을 거쳐 2025년 이후 청년보장제도(Youth Guarantee)로 이어지고 있음
- 2010년대 초반의 대표적 청년실업 정책인 Youth Contract는 장기실업 청년을 고용하는 기업에 임금을 보조하고, 16~17세 NEET 청년 중 저학력자·보호 종료 청년·범죄 경력자 등을 집중적으로 지원하는 정책임
 - 임금 보조, 취업 지원, 도제 인센티브 등을 결합한 Youth Contract는 이용률과 성과에서 한계가 지적되었으며 일부 요소가 조기 종료되었음(RAND, 2024)
- 2010년대 후반 영국은 청년이 학교를 떠난 뒤 곧바로 NEET가 되지 않도록 16~18세 청년의 교육·훈련 참여를 강화하고, 도제제도를 확대하는 방향으로 정책을 설계했음. 다만 영국의 도제제도 확대는 양적 성과에도 불구하고 저숙련·저임금 분야 집중, 청년보다 성인 재훈련에 더 많이 이용되는 문제, 고급 도제 접근성에서의 계층 간 격차와 관련하여 비판을 받았음
- 2020년 이후 팬데믹 충격이 대면서비스업·소매·숙박음식업 등에서 청년 일자리를 크게 위축시키자 영국 정부는 Kickstart Scheme을 도입했음
 - Kickstart Scheme은 16~24세 청년 중 Universal Credit 수급자에게 6개월 동안 보조금을 지급하는 일자리를 제공하는 정책임. 청년에게 첫 일자리 경험을 제공하고 장기 실업을 예방한다는 점에서 적극적 노동시장 정책의 성격을 띠지만, 일자리의 질, 사후 고용 지속성, 행정절차의 복잡성, 취약 청년의 접근성에서 논란이 있었음
- 2020년대 중반부터 영국의 청년실업 정책 담론은 주로 청년 NEET 증가와 정신건강 문제에 초점을 맞추고 있음
 - 2025년 영국 청년 고용 전망 자료는 16~24세 NEET가 약 94만8천 명, 비율로는 12.8%에 달하고, NEET 중 비경제활동인구가 실업자보다 많다는 점을 지적했음(Youth Futures Foundation, 2025)
 - 이는 청년 NEET 문제를 해소하기 위해서는 구직 지원만으로는 충분하지 않으며 정신건강, 장애, 장기 질환, 학교 결석, 직업교육 약화 등에 대한 대책도 함께 마련해야 함을 의미하는 것으로 해석되었음
- 2025년 영국은 청년보장제도(Youth Guarantee)를 전면에 내세웠는데, 정책 방향은 16~24세 또는 18~21세 청년에게 교육, 훈련, 도제, 취업 지원, 유급 일자리 경험을 제공하고 장기 실업자에게는 참여 의무와 급여제재를 결합하는 방식으로 설계되었음

- 영국 정부와 의회는 청년보장제도(Youth Guarantee)를 ‘기회와 책임의 사회계약’으로 지칭하며 청년에게 지원을 제공하되 정당한 이유 없이 거부할 경우 급여제재가 적용될 수 있음을 명시함(UK Parliament, 2025)
- 영국은 NEET 통계를 정기적으로 관리하고, 청년실업 정책을 교육·훈련·복지·고용서비스와 연계해 논의한다는 점에서 긍정적 평가를 받음
- 영국 청년실업 정책은 개선해야 할 몇 가지 제한점도 드러내고 있음
- 고용서비스가 급여수급자 중심으로 작동해 비수급 NEET, 가족에 의존하는 청년, 은둔·고립 청년을 충분히 포착하지 못하는 경향이 있음
- 직업교육과 도제의 질이 불균등한 문제가 있음
- 청년 NEET 증가의 중요한 원인으로 정신건강 문제가 대두했지만, 고용서비스와 보건서비스의 통합은 여전히 미흡함
- 영국 청년실업 정책 가운데 NEET 통계의 정례화, 학교 결석·중퇴·장기 미취업 데이터의 조기 경보화, 청년보장제도는 한국도 도입을 고려할 만함. 다만 영국식 제재 중심 접근은 한국에서는 청년층 신뢰 형성에 역효과를 낼 수 있으므로 초기에는 권리 기반·자발 참여형·관계 회복형 모델이 더 적합할 것으로 판단됨

4) 독일의 청년실업 대책

- 독일은 주요 OECD 국가 중 청년실업률이 낮은 국가로 자주 언급되는데, 단일 청년 고용 프로그램이 아닌 학교-직업훈련-고용으로 이어지는 제도적 이행체계 덕분임
- 특히 독일의 이원화 직업훈련제도(dual vocational training system)는 기업 현장훈련과 직업학교 교육을 결합하여 청년이 노동시장 진입 전에 직무 경험과 직업 자격을 동시에 획득하게 함
- 이러한 제도는 청년실업을 사후적으로 줄이기보다 청년실업 자체를 예방하는 데 효과적인 장치임
- 2010년 이후 독일은 기존 직업훈련체계의 강점을 유지하면서도 직업훈련 기회를 얻지 못한 청년, 이주배경 청년, 저학력 청년, 장애청년, 지역적으로 불리한 여건의 청년을 대상으로 이행 지원 정책을 강화했음
- OECD 2010년 보고서는 독일이 학교에서 직업훈련으로의 이행을 돕기 위해 학생 프로파일링, 직업 준비, 취약 청년 대상 기업훈련 지원을 발전시켜 왔다고 평가했음(OECD, 2010)

- 독일 청년실업 대책의 중추는 청년고용청(Jugendberufsagenturen, Youth Employment Agencies)임
 - 청년고용청은 학교에서 직업 세계로 이행하는 청년에게 상담과 지원을 제공하기 위해 아동·청소년 서비스와 고용서비스를 결합한 지역 기반 원스톱 모델임
 - 이 모델은 단순 취업 알선이 아니라 진로상담, 직업훈련 자리 매칭, 사회복지 지원, 학업 중단 예방, 가족·심리 문제 연계를 포괄함(European Commission Youth Wiki, 2025)
- EU의 청년보장제도(Youth Guarantee)도 독일 청년실업 정책에 영향을 끼쳤음. 독일 연방노동사회부는 EU 청년보장제도의 목표를 '학교교육·직업훈련 완료 또는 실업 발생 후 4개월 이내에 고용, 교육, 훈련, 인턴십 제안을 받도록 하는 것'으로 설명하고, 2020년 강화된 청년보장제도는 29세 이하 청년과 취약 청년을 더 중시한다고 밝혔음(BMAS, 2024)
 - 독일의 경우 EU 청년보장제도를 완전히 새로운 제도로 도입했다기보다 기존 직업훈련, 고용서비스 체계 위에 보완적으로 얹은 것으로 볼 수 있음
- 2020년대에 독일 청년실업 대책은 훈련보장(ausbildungsgarantie) 측면에서 중요한 변화를 보임
 - 독일은 숙련인력 부족이 심화하는 문제와 함께 일부 청년이 직업훈련 기회를 얻지 못하는 '미스매치' 문제를 겪고 있음. 이에 2025년 연방노동사회부는 모든 무자격 청년이 완전한 직업자격으로 이어지는 훈련에 접근할 수 있도록 '훈련보장' 방안을 마련했는데, 여기에는 진로교육, 상담, 훈련 진입 및 수료 지원이 포함됨(European Commission Youth Wiki, 2025)
 - 다만 독일 내에서도 '훈련보장'이 기업 밖에서 훈련을 제한적으로 제공하는 데 그쳐 실제로 훈련 기회가 부족한 청년에게 충분한 수준의 보장이 되지 못한다는 비판이 있음(Schmid, 2025)
- 독일 청년실업 대책은 세 가지 측면에서 강점을 지님
 - 직업교육이 대학에 가지 못한 사람의 차선택이 아니라 유관 산업이나 노동시장과 결합된 정규 이행 경로로 작동함
 - 기업이 청년들의 숙련 형성에 직접 참여함
 - 지역 수준에서 학교·고용서비스·복지서비스의 협력이 제도화되어 있음

- 독일 청년실업 대책의 약점은 기존 도제제도가 이주배경 청년, 저학력 청년, 디지털·녹색 전환에 필요한 새로운 숙련을 갖추지 못한 청년에게 충분히 개방되어 있지 않다는 사실임. 아울러 독일식 이원화 훈련은 탄탄한 산업별 노사협력, 직업 자격에 대한 사회적 신뢰, 중소기업의 훈련 참여 문화가 있어야 작동할 수 있다는 한계도 있음
- 독일 청년실업 정책은 단기 보조금보다 ‘학교-직업훈련-일자리’의 제도적 이행 경로를 만드는 일이 실효성 측면에서 분명한 이점이 있고, 기관과 기업 기반 훈련보장을 결합할 필요가 있다는 점을 보여줌

5) 핀란드의 청년실업 대책

- 핀란드는 청년보장제도(Youth Guarantee)의 대표적 성공 사례로 자주 언급됨. 핀란드는 이미 1990년대부터 청년보장제도와 유사한 정책을 발전시켰고, 2013년 EU의 청년보장제도와 부합하게 이를 재정비했음. 핀란드 청년실업 정책의 핵심은 청년보장제도, 교육보장, Ohjaamo 원스톱 안내센터, 정신건강·사회서비스와 고용서비스의 결합임
- 핀란드 청년보장제도는 청년이 실업 상태가 되거나 학교를 떠난 후 일정 기간 내에 일자리, 교육, 훈련, 재활, 상담 서비스를 받을 수 있도록 하는 데 주안점을 둠
- 핀란드 교육문화부 자료는 2013년부터 시행된 청년보장제도와 관련하여 청년이 교육·훈련·고용에 접근하도록 하고 사회적 배제를 예방하는 것이 목적이라고 명시했음(Finnish Ministry of Education and Culture, 2013). 이는 청년보장제도가 단순한 고용정책이 아니라 사회적 배제 예방 정책임을 천명한 것임
- 기실 핀란드 사례에서 가장 주목할 필요가 있는 정책은 30세 미만 청년에게 접근성이 뛰어난 무료 대면 상담과 통합 서비스를 제공하는 Ohjaamo임
- OECD는 Ohjaamo를 청년이 노동시장, 교육·훈련, 주거, 지역사회 정착 등 다양한 이행 관련 문제를 해결할 수 있게 돕는 보편적 원스톱 안내센터로 평가함(OECD, 2024c)
- Ohjaamo 모델은 고용서비스, 교육기관, 사회복지, 보건, 지방정부, 청년사업이 한 공간 또는 네트워크 안에서 협업을 통해 서비스를 제공한다는 점에서 통합적 NEET 정책 모델로 중요한 의미를 지님. 2024년 발간된 Ohjaamo 모델 관련 자료는 Ohjaamo가 30세 미만 모든 청년을 대상으로 교육기회, 고용, 역량, 웰빙을 촉진하는 무료 상담 및 안내 서비스를 제공한다고 밝힘(KEHA Centre, 2024)
- OECD는 핀란드 청년보장제도의 강점이 Ohjaamo 센터에 있으며, 특히 NEET 청년을 포함한 도움이 필요한 청년에게 서비스가 도달하는 데 성공적이라고 평가했음
- 핀란드 모델의 또 다른 특징은 교육제도와 고용정책의 긴밀한 연계를 통해 학교중퇴 예방, 직업교육 진입, 재교육, 평생학습이 청년보장제도와 결합되어 있다는 점임

- 한국처럼 대학 진학률이 높고 직업교육 경로가 취약한 국가에서는 핀란드식 ‘교육복귀·재훈련·전환교육’ 모델이 특히 의미가 있음. 핀란드는 청년을 ‘빨리 아무 일자리에나 보내는 것’보다 개인의 역량·건강·생활조건을 고려하여 지속 가능한 경로를 찾는 데 초점을 둠
- 다만 OECD는 핀란드의 고용성과 자체는 상대적으로 부진한 점을 지적하며 실제 일자리 전환을 강화할 필요가 있다고 지적했음(OECD, 2019a)
- 요컨대 핀란드 사례의 장점은 Ohjaamo로 표상되는 청년실업 정책의 통합성, 접근성, 예방성이 뛰어나다는 점이고, 약점은 강한 복지국가 및 지방 서비스 역량, 높은 공공 신뢰를 전제로 하는 까닭에 재정이나 행정 역량이 부족한 지역에서는 성과가 낮아질 수 있다는 점임
- 핀란드 사례는 청년실업 정책을 고용노동부 단독 사업으로 보지 말고, 교육부·복지부·여가부·지자체·보건 의료기관·청년센터가 함께 수행하는 ‘청년 이행보장 체계’로 재구성해야 한다는 점을 보여줌. 아울러 청년 NEET 정책이 ‘발굴과 관계 형성’ 없이 시작될 수 없지만, 상담만으로는 충분하지 않으며 상담 이후 직업훈련, 기업 현장경험, 정신건강 치료, 주거 안정, 소득지원이 이어져야 한다는 점을 시사함

6) 일본의 청년실업 대책

- 일본은 한국과 문화적으로나 제도적으로 유사한 점이 많은데, 장기고용 관행, 신졸(新卒) 일괄 채용, 기업 내부 훈련, 학벌 중시 성향, 가족 의존, 프리터·NEET·히키코모리 문제 등이 주된 쟁점이 되고 있음
- 일본의 청년 고용 정책은 1990년대 버블 붕괴 이후 청년 비정규직과 프리터 증가에 대응하며 발전했고, 2010년대 이후에는 청년 고용 촉진, 신졸(新卒) 지원, NEET 지원, 지역 청년 서포트스테이션(Regional Youth Support Stations, RYSS) 활성화, 직업훈련 강화, 은둔·고립 청년 지원 등으로 확장되었음
- 일본의 핵심 고용서비스는 Hello Work로 청년층을 대상으로 한 Hello Work for Youth, 신졸(新卒) 응원 Hello Work, Job Café 등은 졸업 예정자와 청년 구직자에게 직업상담, 구인 정보, 면접 지원, 기업 매칭 등의 서비스를 제공함
- 일본의 청년 NEET 정책에서 가장 중요한 제도는 지역 청년 서포트스테이션(RYSS)임
- RYSS는 2006년부터 운영되었으며 2010년 이후 NEET, 히키코모리, 사회적 어려움을 겪는 청년 등을 대상으로 지역 기반 상담, 직업 준비, 체험활동, 기업 매칭, 심리·생활 지원 등을 제공하는 핵심 기관으로 자리 잡았음

- 즉 일본에서 RYSS는 아직 취업 준비가 되지 않은 NEET 청년에게 진로계획 수립과 고용장벽 극복을 지원하는데, 전국적으로 170여 군데가 있음. 이와는 별도로 ‘청년 Hello Work’는 비정규직 청년, 프리터, 취업 경험 부족 청년들의 정규직 취업을 돕고, ‘신졸(新卒) Hello Work’는 대학생이나 졸업 3년 이내 청년을 대상으로 신졸(新卒) 일괄 채용 준비를 돕는 것으로 알려졌다(Honda, 2023)
- 일본 청년실업 정책의 특징은 신졸(新卒) 트랙에서 이탈한 청년을 다시 연결하는 데 주력한다는 점임
- 일본 노동시장에서는 여전히 졸업 직후 정규직으로 진입하는 경로가 중요하고, 이 경로를 놓친 청년은 프리터, 비정규직, 장기 미취업, NEET, 히키코모리로 이동할 위험이 있음
- 따라서 일본은 학교 졸업 전 진로지도, 신졸(新卒) 취업 지원, 졸업 후 미취업자 지원, 지역 청년 서포트스테이션(RYSS)을 단계적으로 배치해 이행 과정에서 발생하는 균열을 줄이려 함
- 지역 청년 서포트스테이션(RYSS)은 취업 준비가 되지 않은 청년에게 접근하여 필요한 지원을 제공한다는 장점이 있지만, 실제 양질의 정규직 전환은 노동시장 구조의 영향을 크게 받는 경향이 있음
- 히키코모리와 장기 NEET는 고용서비스만으로 해결하기 어렵고, 가족 지원·정신건강서비스·지역사회 관계 회복이 필요함
- 일본의 신졸(新卒) 일괄 채용 관행은 여전히 청년에게 정해진 시기에 노동시장으로의 이행에 실패하면 회복이 어렵다는 압박을 줌. 이는 한국의 공채·대기업 선호·스펙 경쟁과 유사한 후유증을 남김
- 일본 사례는 한국에서도 청년층이 대학 졸업 후 첫 일자리 진입에 실패하면 장기 취업 준비, 공시·자격시험 준비, 비경제활동, ‘쉬었음’ 상태로 이행할 개연성이 있기에 일본식 지역 청년 서포트스테이션(RYSS)과 유사한 비구직, 비경제활동 청년 전담기관이 필요함을 보여줌. 이 기관은 단순 취업 알선보다 관계 형성, 생활 리듬 회복, 가족상담, 심리상담, 사회활동, 짧은 직업체험, 중간 노동시장, 지역기업 연계 등의 서비스를 제공해야 할 것임. 또한 신졸(新卒) 트랙에서 이탈한 청년에게 재도전이 가능한 두 번째 입직 경로를 제공할 필요도 있음

3. 주요 선진국 청년실업 대책의 시사점

- OECD는 한국 청년고용률이 낮은 이유로 교육과 노동시장 간 미스매치, 높은 대학 진학률, 대기업·공공부문 선호 일자리 경쟁, 중소기업 인력 부족, 노동시장 이중구조를 지적했음(Jones and Beom, 2022)
 - OECD는 한국 청년고용률 제고를 위해 노동시장 이중구조 완화, 직업교육 개선, 마이스터고와 일-학습 병행 확대, 대학교육의 노동시장 반응성 제고가 필요하다고 권고함(OECD, 2022)
 - 비슷한 맥락에서 2024년 OECD는 한국의 청년 대상 적극적 노동시장 정책 지출 중 상당 부분이 채용장려금에 치우쳐 있는데, 청년 고용 가능성을 높이기 위해 직장 기반 훈련 등 훈련 중심으로 전환할 필요가 있다고 제안했음(OECD, 2024b)
- 청년실업률을 낮추기 위해서는 청년실업 정책을 NEET 정책으로 확장할 필요가 있음
 - 현재 한국 청년실업 정책은 구직 청년, 졸업 예정자, 취업준비생, 청년고용장려금 대상자를 중심으로 설계되어 있고 ‘쉬었음’ 청년, 장기 취업 준비 청년, 구직단념 청년, 가족에 의존하는 비경제활동 청년, 고립·은둔 청년은 고용센터에 나타나지 않음
 - 영국과 OECD가 보여주는 NEET 통계의 관리처럼 한국도 15~29세 또는 15~34세 청년 NEET를 실업형, 비구직형, 돌봄형, 질병·장애형, 교육복귀형, 고립·은둔형, 장기시험 준비형 등으로 세분할 필요가 있음
 - 정책대상이 ‘실업자’가 아니라 ‘교육·훈련·고용에서 이탈한 청년’이어야 한다는 뜻임
- EU 청년보장제도는 청년이 실업 또는 학교 이탈 후 4개월 이내에 고용, 계속교육, 도제, 훈련 중 하나를 제안받도록 하고 있는데(European Commission, 2020), 한국형 청년보장제도 도입을 고려할 필요가 있음
 - 한국도 고등학교·전문대·대학 졸업 후 일정 기간 미취업 상태인 청년, 대학 중퇴자, 장기 휴학생, 병역 이후 미복귀 청년, 고용보험 미가입 청년에게 자동적으로 상담과 경로 제안을 제공하는 ‘한국형 이행 보장’을 도입할 수 있을 것임
 - 여기서 중요한 것은 형식적 문자 안내가 아니라 실제 상담·진단·훈련·일 경험·소득지원·정신건강 연계를 포함하는 실질적 보장임
- 한국도 지역 원스톱 청년이행센터의 제도화를 적극적으로 고려할 필요가 있음
 - 핀란드 Ohjaamo와 독일 청년고용청은 고용서비스만으로는 NEET 문제를 해결할 수 없다는 점을 보여줌. Ohjaamo는 30세 미만 청년에게 고용, 교육, 주거, 복지, 웰빙 관련 무료 상담을 제공하는 원스톱 센터로 문턱이 낮은 특징이 있음(OECD, 2024c). 독일 청

년고용청도 고용서비스, 청소년복지, 학교가 결합된 지역 파트너십임(European Commission Youth Wiki, 2025)

- 한국의 청년도전지원사업, 청년센터, 대학일자리플러스센터, 고용복지플러스센터, 지자체 청년 공간은 각각 의미가 있지만 분절되어 있음. 이를 통합해 일단 들어오면 상담-복지-훈련-일 경험-취업-사후관리까지 이어지는 지역 청년이행센터로 재설계할 필요가 있음
- 청년실업 문제 해소를 위해 채용장려금 중심에서 직장 기반 훈련 중심으로의 전환이 필요함
- 채용장려금은 단기 고용 창출에는 효과가 있지만, 청년의 숙련을 축적하지 못하면 보조금 종료 후 고용이 지속되기 어려움
- 독일의 이원화 직업훈련, 미국의 WIOA 직무 경험 의무, 핀란드의 교육복귀·훈련 연계는 모두 청년고용 정책의 핵심이 '일자리 알선'이 아니라 '숙련 형성'임을 보여줌
- 한국은 일-학습 병행, 마이스터고, 계약학과, K-디지털 트레이닝, 기업주도형 현장훈련을 청년 NEET 정책과 연계하고, 대졸 미취업자에게도 6~12개월 임금을 지급하는 현장훈련·도제형 전환과정을 제공해야 함
- 한국 청년은 일을 안 하려는 것이 아니라, 낮은 임금, 장시간 노동, 불투명한 경력 경로, 낮은 사회적 평가, 불안정한 조직문화 때문에 중소기업을 기피하는 경향이 강함. 따라서 중소기업 일자리의 질 개선 없이는 청년실업 정책은 실패할 수밖에 없음
- 청년실업 정책이 청년을 아무 일자리에나 밀어 넣는 방식이 되면 정책 신뢰는 낮아질 수밖에 없음. 독일식 직업훈련이 성공적으로 작동하는 이유는 직업 자격이 산업 내 경력 경로와 연결되기 때문임
- 한국도 중소기업 재직 청년에게 임금 보전, 직무훈련, 경력 인증, 주거 지원, 이동 지원, 직장문화 개선, 이직 가능한 직무 자격 취득을 도울 필요가 있음
- 청년의 정신건강 및 고립·은둔 문제를 고용정책의 한 축으로 비중 있게 다루고 적절한 대응방안을 제시할 필요가 있음
- 최근 NEET 증가와 관련하여 영국에서 진행된 논의는 청년 비경제활동과 정신건강 악화가 밀접하게 연결되어 있음을 보여줌. 한국에서도 '쉬었음' 청년과 고립·은둔 청년에게는 바로 직업훈련을 요구하기보다 생활 리듬 회복, 집 밖 활동, 소규모 집단 프로그램, 심리상담, 가족 상담, 짧은 일 경험, 사회적 관계 회복을 단계적으로 제공할 필요가 있음
- 청년실업 정책의 성과지표를 취업률에서 지속 가능한 이행률로 바뀌어야 함
- 단기 취업률은 정책기관이 가장 쉽게 관리할 수 있는 지표이지만, NEET 정책에서는 불충분하고 불완전한 지표임. 성과지표에는 상담 지속률, 교육·훈련 복귀율, 직업훈련 수료

을, 6개월·12개월 고용유지율, 임금 상승, 고립 완화, 정신건강 서비스 연계, 자격 취득, 중도탈락 감소가 포함되는 것이 바람직함

- 청년실업을 청년 개인의 스펙 부족 문제가 아닌 이행체계의 실패로 보고 정책을 수립할 필요가 있음
 - 청년실업 문제 해소와 관련하여 미국은 취약 청년 집중투자를, 영국은 NEET 통계와 청년보장제도 재도입을, 독일은 직업훈련 기반 이행체계를, 핀란드는 원스톱 통합서비스를, 일본은 신졸(新卒) 트랙 이탈 청년의 재연결에 역점을 두었음
 - 한국의 정책 방향은 상술한 요소들을 결합한 ‘한국형 청년 이행 보장’이어야 함. 즉 조기 발굴, 원스톱 사례관리, 소득지원, 정신건강·복지 연계, 직장 기반 훈련, 지역기업 경력 경로, 중소기업 일자리 질 개선을 하나의 패키지로 묶어야 함

4. 청년실업 원인별 정책대안

1) 성장동력 확충

- 청년실업을 유발하는 핵심 원인은 저성장의 고착화임. 경기 둔화 또는 저성장 국면에서는 기업의 신규 투자와 채용이 줄어들고, 경력과 숙련을 충분히 입증하지 못한 청년 신규 진입자가 고용 조정의 충격을 먼저 받는 경향이 있음(Bell and Blanchflower, 2011)
- 한국이 저성장의 덫에서 탈피하기 위해서는 무엇보다 과감한 교육개혁을 통해 학생들의 창의력을 획기적으로 높여 선도형 인재(first mover)를 양성할 필요가 있음
 - AI의 등장과 함께 학교 공부에 많은 시간과 노력을 투자해도 그에 상응하는 보상이 전혀 담보되지 않을 수 있는 시대를 살아가게 되었는데, 유일한 해법은 창의력에 투자하는 것임
 - AI 시대에 창의력은 가장 중요한 생산요소이자 생존 수단으로서 AI는 창의력을 지닌 인재에게 이전에 상상할 수 없었던 수준의 생산성과 창의적 결과물을 안겨줄 수 있음(김세직, 2024)
- 저성장 고착화에 따른 청년실업 심화를 해소하려면 청년고용을 성장정책의 주변부가 아니라 핵심 목표로 설정하는 일도 중요함
 - 한국은 고령화 속도가 빠른 국가이며, 청년의 경제활동 참여가 낮으면 잠재성장률, 재정 지속가능성, 사회통합이 모두 악화할 수밖에 없음. 이에 OECD는 한국의 경우 청년고용률 제고가 개인은 물론 경제 전체에 중요한 의미를 지님을 지적했음(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)
- 청년 친화적 산업정책도 필요함. 정부의 산업정책이 반도체, 배터리, 바이오, AI, 로봇, 돌봄, 문화콘텐츠 등 성장산업을 육성하는 데 그치지 않고, 각각의 산업이 청년의 초기 경력 형성 경로를 실제로 제공할 수 있어야 함(World Bank, 2012)
 - 예컨대 정부 보조금이나 세제지원을 받는 기업에는 청년 신입 채용, 직무훈련, 지역 청년 인턴십, 청년 정규직 전환, 학력·지역 차별 완화 등 사회적 책무를 연계하는 것을 고려해야 함. 이는 단순한 고용 할당제가 아니라 공적 지원을 받는 기업이 미래 노동력 양성에 참여하도록 하는 산업-고용 연계 정책임(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)
- 지역 기반 청년 일자리를 확충할 필요가 있음. 한국 청년실업 문제는 수도권 집중과 밀접하게 연관되어 있음. 양질의 일자리와 교육, 문화, 네트워크가 수도권에 집중되면 지방 청년은 지역을 떠나거나 지역에 남더라도 제한된 일자리 선택지에 직면할 수밖에 없음
 - 지역 청년이 NEET나 '쉬었음' 상태로 전환되는 것을 막기 위해서는 지역 대학, 지방정부, 지역기업, 공공기관, 창업 지원 기관이 함께 '지역 청년 경력 생태계'를 만들어야 함.

이를 통해 청년이 지역에서 성장 가능한 경력 경로를 꿈꿀 수 있게 할 필요가 있음(조권 중 외, 2024; OECD, 2024d)

- 사회서비스와 돌봄 분야를 청년 일자리 정책의 중요한 축으로 삼아야 함. 고령화와 1인 가구 증가로 각종 사회서비스와 지역사회 돌봄은 향후 지속적으로 수요가 증가할 분야임
- 이러한 분야가 저임금·저숙련 여성 일자리로만 남아 청년에게 매력적인 경력 경로가 될 수 없다면 저성장기에 청년고용을 창출하는 데 어려움이 많을 것임
- 사회서비스 및 돌봄 분야를 전문직화하고 임금체계, 교육훈련, 승진 경로, 공공성을 강화할 필요가 있음(ILO, 2024; OECD, 2018)

2) 노동시장 이중구조 완화

- OECD는 한국에서 청년고용률을 높이기 위해 노동시장 이중구조 완화와 교육개혁이 함께 이루어질 필요가 있다고 지적했음. 특히 직업계고와 일-학습 병행이 직접적 취업 경로로 기능하도록 개혁하고, 고등교육이 기업 수요에 더 유연하게 반응해야 한다고 권고했음(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)
- 노동시장 이중구조를 완화하기 위해서는 우선 중소기업 일자리의 보상 수준을 실질적으로 개선해야 함
- 청년이 중소기업을 기피하는 이유는 정보 부족 때문이 아니라 임금, 복지, 훈련, 승진, 조직문화, 고용 안정성 등에서 대기업과 격차가 크기 때문임. 따라서 중소기업에 취업한 청년을 위한 임금 보조는 단기 채용장려금이 아니라 일정 기간 숙련 형성과 임금 상승을 조건으로 설계되어야 함(윤윤규 외, 2018)
- 예컨대 청년을 채용한 중소기업이 직무훈련, 멘토링, 임금 인상 계획, 정규직 전환 계획을 제시할 경우 정부가 임금과 훈련비를 함께 지원하는 방식을 고려할 필요가 있음(고용노동부, 2023.11.15.)
- 중소기업 근로조건 개선은 원하청 구조 개혁과 연계해야 함. 중소기업의 낮은 임금은 개별 기업주의 태도만으로는 설명되지 않음. 원청 대기업과 하청 중소기업 간 불공정 거래, 납품단가 압박, 기술 탈취, 위험 외주화가 지속되면 중소기업은 청년에게 충분한 임금과 훈련을 제공하기 어려움
- 따라서 청년고용 정책은 공정거래 정책, 산업정책, 원하청 상생정책과 연계되어야 함. 청년이 중소기업에서 성장할 수 있으려면 중소기업 자체의 생산성과 교섭력이 높아져야 함(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)
- 중소기업에서 대기업·중견기업·공공부문으로 이동할 수 있는 경력 사다리를 제도화해야 함. 현재 청년이 중소기업 입직을 꺼리는 이유 중 하나는 그곳이 경력의 '출발점'이 아니

라 ‘막다른 길’처럼 보이기 때문임

- 이를 개선하려면 직무능력 인증, 산업별 경력 포트폴리오, 국가직무능력 표준의 실질적 활용, 대기업·공공기관 채용 시 중소기업 경력자 가점 부여, 직무 기반 채용 확산이 필요함. 중소기업에서 2~3년 일한 경력이 더 좋은 일자리로 이동할 수 있는 디딤돌이 된다면, 청년은 중소기업 입직을 덜 위험한 선택으로 받아들일 수 있음(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)
- 비정규직과 정규직의 격차를 줄여야 함. 한국 노동시장에서 청년은 첫 일자리가 비정규직 일 경우 장기적으로 불안정 경로에 고착될 것을 우려함. 동일 가치 노동의 동일 임금 원칙, 사회보험 적용, 직무훈련 접근권, 전환 기준 투명화가 필요함. 노동시장 유연성은 존중되어야 하지만, 청년에게만 비용으로 전가되는 유연성은 문제가 있음
- 덴마크식 유연안정성 모델이 시사하듯이 고용 보호의 형태가 달라지더라도 실업급여, 재훈련, 전직 지원, 적극적 노동시장 정책이 충분하면 노동시장 이동의 위험을 줄일 수 있음(Esping-Andersen, 1990; Madsen, 2004; OECD, 2024d)
- 청년 친화적 기업문화를 조성하는 정책도 필요함. 청년이 중소기업을 기피하는 이유에는 낮은 임금뿐만 아니라 장시간 노동, 불투명한 인사관리, 직장 내 괴롭힘, 열악한 조직문화, 성장 기회 부족이 포함됨
- 정부는 청년 친화 강소기업 인증 과정에서 실제 청년 근속률, 임금 상승률, 교육훈련 시간, 직장 내 괴롭힘 신고, 이직률, 육아·휴가제도 활용률 등이 반영되게끔 할 필요가 있음. 청년에게 필요한 것은 단순한 일자리 수가 아니라 존엄성을 갖고 일하며 배울 수 있는 조직임(ILO, 2024; OECD, 2018)

3) AI 확산 관련 대책

- AI 확산은 청년 노동시장에 상반된 영향을 끼침
- 한편으로 AI는 새로운 산업과 직무를 만듦으로써 일자리 창출에 기여할 수 있음
- 다른 한편으로 AI는 신입사원이 주로 담당하던 자료 정리, 문서 작성, 단순 코딩, 고객 응대, 기초 분석, 번역, 콘텐츠 초안 작성 등 초급 업무를 자동화할 수 있음. 이 경우 기업은 신입사원을 채용해 훈련 기회를 제공하기보다 경력직과 AI 도구를 결합해 생산성을 높이려 하고, 이는 청년의 첫 경력 형성을 어렵게 할 위험이 있음(Autor et al., 2003; OECD, 2023b)
- OECD의 2023년 고용 전망은 AI가 노동시장에 심대한 영향을 끼칠 수 있으며, 일부 직무는 자동화 위험에 노출되어 있다고 분석했음(OECD, 2023b). 국내에서도 AI 기반 기술변화와 경력직 선호가 청년층의 노동시장 진입을 어렵게 만드는 요인으로 작용할 수 있

다고 보고되었음(윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)

- AI 확산에 기인한 청년실업 문제에 대처하려면 먼저 보편적 AI 직무역량 교육 강화가 필요함
 - 모든 청년을 AI 개발자로 만드는 것은 불가능하고 바람직하지도 않지만, 모든 청년이 자신의 직무에서 AI를 활용하는 능력을 갖추도록 할 필요는 있음
 - 구체적으로 문서 작성, 데이터 해석, 업무 자동화, 프롬프트 설계, 디지털 협업, 개인정보 보호, AI 윤리, 직무별 AI 활용을 포괄하는 교육이 필요함. 이러한 교육에는 대학생뿐만 아니라 고졸 청년, NEET 청년, '쉬었음' 청년, 지방 청년, 저소득층 청년도 접근 가능해야 함(ILO, 2024; OECD, 2023b)
- AI 확산으로 사라질 위기에 처한 학습 사다리를 복원하기 위해 도전(challenge), 복잡성(complexity), 연결(connection)의 전략을 사용하여 AI가 대체하기 어려운 인간 고유의 학습 방식을 구안할 필요가 있음
 - 도전은 전문가도 초보자가 필요하고 초보자도 전문가가 필요한 상황에서 일에 부딪히는 경험을 일컫고, 복잡성은 상황을 신속하게 이해하고 성찰을 통해 암묵지를 쌓는 과정이며, 연결은 신뢰와 존중을 기반으로 한 멘토링 관계를 가리킴(Beane, 2024)
- AI로 대체될 가능성이 큰 초급 사무직 청년을 위한 전환 프로그램도 필요함
 - 단순 사무보조, 콜센터, 기초 회계, 단순 번역, 반복 콘텐츠 생산 등은 AI의 영향을 크게 받을 개연성이 있음
 - 이러한 분야의 청년에게는 기존 직무를 고도화하는 교육, 예컨대 고객경험 관리, 데이터 기반 의사결정, AI 검수, 품질관리, 규정 준수, 인간 중심 서비스 설계 교육이 필요함
 - 청년이 AI와 경쟁하는 것이 아니라 AI의 결과를 검토하고 조정하며 인간적 판단을 더하는 역할로 이동하는 것이 바람직함(Autor et al., 2003; OECD, 2023b)
- AI 전환기 청년 직무훈련은 공급자 중심의 강의가 아니라 실제 프로젝트 기반이어야 함
 - 많은 청년이 온라인 강의를 수강하지만, 기업이 인정하는 직무 경험으로 연결되지 않는 경우가 허다함. 따라서 정부와 기업이 공동으로 'AI 활용형 청년 프로젝트'를 운영하는 방안을 고려할 필요가 있음
 - 예컨대 지역 소상공인 데이터 분석, 공공데이터 기반 서비스 개선, 중소기업 업무 자동화, 사회서비스 AI 보조도구 개발, 문화콘텐츠 제작 지원 등 실제 문제를 해결하는 프로젝트를 통해 청년이 포트폴리오를 만들도록 하는 것이 바람직함(Jones and Beom, 2022)
- 기업의 AI 도입에 대한 지원을 청년 채용·훈련 의무와 연계할 필요가 있음

- 정부가 중소기업의 AI 도입을 지원하는 경우 단순 자동화 장비나 소프트웨어 구매를 보조하는 데 그치지 말고 청년 디지털 인재 채용, 청년 훈련, 기존 청년 근로자의 직무 전환을 조건으로 내걸 수 있음
- AI 도입에 따른 생산성 향상이 고용 축소로만 귀결되지 않도록 제도적 장치를 마련해야 함(ILO, 2024; OECD, 2023b)
- AI가 청년 채용 과정에서 차별을 강화하지 않도록 규제할 필요가 있음
- AI 채용 시스템은 이력서 필터링, 면접 분석, 성향 검사에 활용될 수 있는데, 이 과정에서 과거 채용 데이터에 내재한 학벌, 성별, 지역, 경력 공백 편향을 재생산할 수 있음
- NEET나 '쉬었음' 경험이 있는 청년은 경력 공백 때문에 자동 필터링에서 배제될 위험이 있는 까닭에 AI 채용 도구의 투명성, 설명 가능성, 차별 영향 평가, 이의제기 절차를 제도화하는 것이 바람직함(OECD, 2023b)

4) 경력직 채용 선호 관련 대책

- 청년실업을 심화하는 원인 중 하나는 경력직 채용 선호 관행임. 기업은 불확실성이 큰 환경에서 당장 성과를 낼 수 있는 인재를 원함
- 이는 개별 기업 입장에서는 합리적이지만, 사회 전체로 보면 심각한 문제가 될 수밖에 없음
- 모든 기업이 경력직만 원하면 청년은 첫 경력을 쌓을 수 없고, 첫 경력이 없기 때문에 다시 채용 경쟁에서 밀리는 악순환에 빠지는 이른바 '경험의 역설'이 발생함
- 한국에서 이러한 경력직 선호가 AI 기반 기술변화와 결합하여 고학력 청년의 '쉬었음' 증가를 낳는다는 연구 결과가 보고되었음(윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)
- 경력직 채용 선호 문제는 청년 첫 일자리 및 훈련을 공공재로 인식하는 것에서 해결의 실마리를 찾아야 함
- 기업 내부 훈련은 개별 기업에게 사적 비용을 발생시키는 것처럼 보이지만, 사회 전체적으로는 미래 노동력을 양성하는 투자임. 따라서 정부는 청년을 채용해 체계적으로 훈련하는 기업을 지원하되, 지원금이 단기 인건비 보조로 끝나지 않도록 해야 함
- 기업은 직무기술서, 훈련계획, 멘토 지정 계획, 평가체계, 경력증명 체계를 제시해야 하며, 청년은 해당 경험을 나중에 노동시장 이동에서 인정받을 수 있어야 함(ILO, 2023; Jones and Beom, 2022)
- 청년 인턴십의 질을 규제할 필요도 있음. 인턴십이 단순 노동력 활용이나 저임금 대체 고용으로 전락하면 청년의 경력 형성에 도움이 되지 않음
- EU 사례가 보여주듯이 양질의 인턴십은 명확한 직무 규정, 교육훈련, 멘토링, 적정 보수,

평가와 피드백, 정규직 또는 다음 경력으로의 연계성을 갖추어야 함. 정부 지원 인턴십에는 이러한 기준을 의무화하고, 반복적으로 단기 인턴을 남용하는 기업에는 지원을 제한해야 함(Council of the European Union, 2014; European Commission, 2024)

- 신입 채용을 줄이는 고용 관행에 대응하기 위해 산업별 청년 훈련 컨소시엄을 만드는 방안을 고려해야 함
 - 개별 중소기업은 훈련 비용 부담과 이직 위험 때문에 청년 채용을 꺼릴 수 있지만, 산업별 협회, 지방정부, 대학, 직업훈련기관이 공동으로 훈련을 제공하고 여러 기업이 훈련된 청년을 채용한다면 개별 기업의 부담을 줄일 수 있음
 - 독일식 이원화 직업훈련제도의 핵심도 기업, 학교, 산업단체, 국가가 훈련 책임을 분담하는 데 있음(Thelen, 2004)
- 공공부문이 청년 초기 경력 형성을 위한 고용주로서 전범을 보여줄 필요가 있음
 - 공공기관과 지방정부는 단기 행정 아르바이트보다 실제 직무 경험을 제공하는 청년 프로젝트형 일자리를 만들어야 함. 예컨대 공공부문은 데이터 행정, 지역사회 조사, 사회서비스 기획, 탄소중립 프로젝트, 디지털 기록화, 공공디자인, 지역관광 콘텐츠, 청년정책 평가 등 실제 경력으로 인정될 수 있는 업무를 제공해야 함
 - 공공부문 청년 일자리는 단기 실업률 완화가 아니라 민간 노동시장 진입을 위한 디딤돌로 기능할 수 있어야 함(ILO, 2024; World Bank, 2012)
- 채용 기준을 학벌 또는 스펙 중심에서 직무역량 중심으로 바꾸어야 함
 - 기업이 경력직을 선호하는 이유 중 하나는 신입의 역량을 신뢰하기 어렵기 때문임. 따라서 청년이 학교 밖 프로젝트, 직업훈련, 지역활동, 봉사, 창업 실패, 프리랜서 경험, 가족 돌봄 등을 직무역량으로 제시할 수 있는 표준화된 경력 포트폴리오 체계가 필요함
 - 이는 NEET나 '쉬었음' 경험이 있는 청년이 자신의 경력상 공백을 단순한 결점이 아닌 회복과 학습의 과정으로 재구성할 수 있게 함(조권중 외, 2024; OECD, 2024d)

5) 정년 연장 관련 대책

- 상당수 연구 결과가 정년 연장이 청년 고용에 부정적 영향을 끼친다는 점을 실증적으로 보여주었음(김대일, 2021; 송헌재, 전병철, 조하영, 2024; 오삼일 외, 2025; 한요셉, 2019). 따라서 정년 연장을 줄속으로 시행하는 일은 삼가고 신중하게 전략적으로 접근할 필요가 있음
 - 2016년 임금체계 조정 없이 시행된 정년 연장은 고령층 고용을 늘렸지만, 그 혜택은 주로 노동조합이 있는 대기업 일자리에 집중되었음. 반면 청년 고용 위축, 조기퇴직 증가라

는 비용을 치러야 했음

- 이러한 결과는 연공형 임금체계와 고용 경직성을 유지한 채 정년만 연장하는 정책 변화는 기대한 효과를 거두기 어렵다는 점을 보여줌(오삼일 외, 2025)
- 고령층 계속근로 문제는 법정 정년 연장보다 퇴직 후 재고용을 활용하는 방안이 바람직함
- 지금처럼 연공급 임금체계, 고용 경직성, 60세 정년이 맞물려 있는 상황에서 정년 연장만으로 고령층 계속근로 문제를 해결하려 한다면 청년 고용 위축은 불가피함
- 반면 퇴직 후 재고용 제도를 강화하고 개선하면 임금체계를 개편하고 근로조건을 유연하게 조정하면서 고령층 계속근로를 장려할 수 있을 것임
- 다만 재고용을 단기간 내 법적으로 의무화한다면 임금체계의 경직성을 해소하기 어려워 또 다른 부작용이 발생할 가능성이 있으므로 초기에는 유인체계를 통해 자율적으로 재고용 제도의 확산을 유도한 이후 점진적으로 기업에게 재고용 의무를 부과하는 단계적 접근이 필요함(오삼일 외, 2025)
- 고령화 사회에 대응하는 차원에서 정년 연장을 추진하려면 먼저 현행 연공급 임금체계를 개혁할 필요가 있음
- 2010년대 이래 악화일로인 청년실업 및 비정규직 고용 문제는 인구구조 변동, 연공제의 구조화, 세대 네트워크의 강화가 어우러져 나타난 결과라는 지적이 제기되었음
- 즉 여전히 연공제가 지배하는 노동시장에서 노동조합으로 대표되는 세대 네트워크가 임금 상승률을 높여놓은 상황에서 인구구조상 최대 다수를 점유한 베이비부머 세대가 연공제 사다리의 최상층에 다다르면서 비용 위기에 직면하게 된 기업들이 청년 고용을 축소하고 비정규직 사용을 늘리게 되었다는 것임(이철승, 2019, 2021; 이철승, 정준호, 전병유, 2020)
- 세대 간 불평등 및 일자리 갈등을 심화하는 연공급 개혁을 통해 임금이 충분히 하향 조정되어 정년 연장 혜택을 받은 근로자들을 모두 수용하는 것이 가능할 정도로 노동 수요가 늘어난다면 청년층 일자리를 잠식하지 않고도 고령층 고용이 증가하는 순효과를 기대할 수 있음(김대일, 2021)

6) 진로교육 내실화

- 진로교육의 내실화를 위해서는 먼저 국가 수준의 '진로교육 보장기준'을 만들 필요가 있음
- 현재 한국은 진로교육법과 시행령을 통해 진로교육 실천을 위한 개략적 틀은 갖췄지만, 학생 1인당 최소한의 개별상담, 고용주 접촉, 노동시장 정보학습, 일 경험, 전환 지원이 어느 수준까지 보장되어야 하는지에 대한 구체적 기준이 불분명함

- 영국의 Gatsby 모델처럼 학교별로 달성해야 할 최소기준을 명시하고 이를 학교평가와 연계하면 진로교육의 질 격차를 줄일 수 있을 것임
- 한국에서는 초등학교 고학년부터 고등학교, 그리고 대학 저학년까지 연령별 성취기준을 세분화해 '연간 최소 1회 개별 진로상담', '학년별 고용주 만남', '중등교육 단계 1회 이상 구조화된 현장 기반 활동', '대학 단계 진로 탐색 학점 또는 경력설계 교과 이수' 등을 권리로 설계하는 방안도 고려해볼 필요가 있음(법제처, 2022; Mann et al., 2024; The Careers & Enterprise Company, 2021).
- 청년실업과 NEET 발생을 줄이기 위해서는 학교교육 단계에서의 조기 개입이 중요함
- 중등교육 및 고등교육 단계에서 '학업 중단'을 최소화하고, 졸업 전에 진로지도와 직업훈련 연계 시스템을 구축하여 학교에서 사회로 이행하는 단계에서 발생하는 단절을 줄여야 함
- 이는 많은 청년이 졸업 후 갈피를 잡지 못하고 쉬는 상태로 전락하는 것을 예방하기 위한 선제적 대응으로 볼 수 있음(김기현, 배상률, 성재민, 2018)
- 국내에서 수행된 연구들(노현주, 김윤태, 2021; 전영창, 이선휘, 2024; Nam et al., 2021)은 교육수준에 따라 NEET 위험요인이 다르지만, 낮은 자아존중감, 높은 스트레스, 부모 동거, 취업 경험의 불안정성, 진로 의사결정 곤란 등이 NEET 발생 위험을 높이는 것으로 일관되게 지적했음
- 따라서 출결 사항, 학업중단 위험, 반복적 휴학 이력, 장기 미취업, 상담 이력, 정신건강 위험 신호 등을 바탕으로 고위험군을 식별하고, 이를 진로상담과 심리상담, 복지지원, 직업훈련 안내와 자동 연계하는 시스템이 필요함
- 아울러 대학과 지역 청년센터, 고용센터, 정신건강복지센터가 공동으로 활용할 수 있는 프로토콜도 마련할 필요가 있음
- 국내에서 '쉬었음' 청년을 대상으로 수행된 연구에 따르면 향후 진로에 대한 구체적인 계획이나 직업 선택 관련 뚜렷한 선호가 없으면 '쉬었음' 상태로 이행할 확률이 높은 것으로 나타났음
- 청년들이 스스로 진로 계획을 구체화하고 구직 및 향후 경제활동에서 자신감을 가질 수 있도록 지원하는 진로상담 프로그램을 제공할 필요가 있음
- 이러한 프로그램은 단기적으로는 현재 '쉬었음' 상태에 있는 청년을 대상으로 제공할 수 있지만, 중장기적으로는 정규 교육과정 중인 청년층에도 적용하는 것이 바람직함(윤진영, 김민정, 오삼일, 2026)
- 진로교육을 강연식 정보 전달에서 '질 관리된 일 경험'으로 전환할 필요가 있음
- 일 경험 확대는 양적 확대만으로는 불충분하며, 특히 무급 그림자 체험(unpaid job shadowing)

이나 형식적 견학은 효과가 낮음

- 따라서 지역기업·공공기관·대학·직업계고를 묶어 컨소시엄을 구성하고, 사전학습-현장 경험-사후성찰-전환 지원을 포함한 표준 모듈을 마련할 필요가 있음
- 인턴십과 청년 일자리 사업과 관련해서도 단순 참여자 수가 아니라 정규직 전환, 6개월·12개월 유지율, 직무 만족, 전공·직무 일치도, 재참여 여부를 함께 보는 것이 중요함 (류장수, 2015; 정주호, 조민호, 2018)

7) 대인관계 어려움 관련 대책

- 일하지 않거나 고립·은둔 상태인 청년들 가운데 상당수는 대인관계 어려움 때문에 현재의 상태에 놓여 있음을 토로했음
- 다른 요인에 비해 대인관계 어려움이 끼치는 악영향은 나이가 어릴수록 더 강력하게 발현되는 것으로 드러났음
- 성장 과정에서 적절한 좌절(optimal frustration)을 경험할 기회를 얻지 못한 청년은 대인관계에 어려움을 느껴 일자리를 찾는 데 소극적일 개연성이 있음
- 부모가 모든 문제를 대신 해결해주는 환경에서는 감정 조절, 관계 조절, 삶의 선택 역시 타인에게 위임되는 까닭에 성인이 되어서도 끊임없이 누군가의 해결을 기다림
- 적절한 좌절은 사람이 건강한 자아를 형성하고 사회 구성원으로 성장하는 데 필수적 요소이므로 부모는 자녀가 좌절을 경험할 때 과잉보호하거나 회피하게 하는 대신 자녀가 스스로 문제를 해결하고 감정을 조절할 수 있도록 지지하고 격려해야 함
- 이러한 과정을 통해 자녀는 세상이 자기 뜻대로만 되지 않는다는 점을 배우고 타인과의 관계 속에서 균형을 맞추며 살아가는 법을 익히게 됨(김경일, 류한욱, 2025)

8) 황금 티켓 증후군 관련 대책

- 한국에서 청년이 대기업, 공공기관, 전문직, 공무원 등 이른바 ‘황금 티켓’을 선호하는 것은 노동시장 격차가 크기 때문임
- 한번 양질의 일자리에 진입하면 임금, 복지, 안정성, 사회적 지위, 결혼 확률이 높아지지만, 낮은 질의 일자리를 얻게 되면 모든 면에서 암울한 전망에 직면하게 됨
- 따라서 황금 티켓 증후군은 청년의 허영 때문이 아니라 격차가 큰 사회가 만든 합리적 선택의 결과임(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)
- 황금 티켓 증후군은 좋은 일자리의 수를 늘리기보다 좋은 일자리의 특성을 확산하는 것에

서 해법을 찾아야 함

- 대기업이나 공공부문에만 안정성, 훈련, 복지, 경력 상승이 집중되어 있으면 청년의 대기 행렬은 줄어들지 않을 것임. 중소기업에서도 일정 수준 이상의 임금, 사회보험, 교육훈련, 경력 인증, 조직문화가 보장되어야 함
- 정책 목표는 청년에게 아무 일이나 하도록 요구하는 것이 아니라, 더 많은 일자리를 ‘받아들일 만한 일자리’로 만드는 것임(ILO, 2024; OECD, 2018)
- 대기업·공공부문 채용이 과도하게 시험 위주로 흐르고 장기 준비를 해야 하는 상황을 개선할 필요가 있음
- 공무원·공공기관 시험 준비가 길어지면 청년이 NEET나 ‘쉬었음’ 상태로 이동할 개연성이 높음
- 공정성 담보를 위해 시험이 필요하지만, 시험 중심 선발이 청년의 수년간 노동시장 이탈을 유발한다면 사회적 비용이 너무 큼(조권중 외, 2024)
- 공공부문은 직무 기반 채용, 지역인재 채용, 청년 인턴 경험의 실질적 반영, 단계적 채용, 민간 경력 인정 등을 통해 한 번의 시험에 인생을 거는 구조를 완화할 필요가 있음
- 중소기업 입직 청년에게 장기 경력 보상을 제공함으로써 중소기업 취업을 ‘희생’이 아니라 ‘다음 단계로 가는 경력 투자’로 만들 필요가 있음
- 예컨대 중소기업에서 일정 기간 근속하고 직무훈련을 이수한 청년에게 자산형성 매칭, 주거 우선권, 대학원/전문교육 바우처, 대기업·공공기관 경력채용 지원, 국가자격 취득 지원을 고려할 수 있음(고용노동부, 2023.11.15.; Jones and Beom, 2022)

9) 가족주의 폐해 관련 대책

- 한국 청년이 학교에서 노동시장으로 이행하는 데 가족은 중요한 안전망으로 기능하는 측면이 있음. 부모가 취업 준비 기간의 생활비, 주거비, 학원비, 시험 준비 비용을 지원하면 청년은 더 나은 일자리를 기다릴 수 있기 때문임. 다만 가족주의에 기댄 안전망이 계층 불평등을 확대할 개연성은 있음
- 중산층 이상 청년은 부모 지원에 힘입어 장기간에 걸친 준비 및 재도전이 가능하지만, 저소득층 청년은 낮은 질의 일자리에 빨리 진입하거나 준비 자체를 포기해야 함
- 청년 이행기의 불평등은 NEET와 ‘쉬었음’ 상태의 장기화 위험과 밀접하게 연결됨(조권중 외, 2024; OECD, 2024d)
- 가족주의 폐해를 최소화하기 위해서는 청년의 이행기 소득보장과 서비스 접근성을 강화할 필요가 있음

- 구직활동을 조건으로 한 수당도 필요하지만, NEET와 '쉬었음' 청년 상당수는 당장 적극적 구직을 시작할 심리적·사회적 준비가 미비할 수 있는 까닭에 상담, 진로 탐색, 직무체험, 심리회복, 교육훈련 참여를 폭넓게 인정하는 이행 수당이 필요함
- 고용노동부의 쉬었음·NEET 청년 대책도 발굴 및 전달체계 강화, NEET 청년 특화 일 경험, 청년 이직자 경력 재설계 등을 포함함(고용노동부, 2023.11.15.)
- 청년 지원은 부모 소득뿐만 아니라 청년 개인의 자율성을 고려해야 함
- 가족과 동거한다고 해서 청년이 충분한 지원을 받는 것은 아니며, 가족 내 갈등, 통제, 돌봄 부담, 경제적 불안, 정서적 압박이 있을 수 있음
- 따라서 청년고용 정책은 가구 단위 복지뿐만 아니라 개인 단위 서비스 접근성을 높여야 함. 청년이 부모의 동의나 지원 없이도 상담, 훈련, 주거, 정신건강 서비스를 이용할 수 있어야 함(조권중 외, 2024; ILO, 2024)
- 가족 돌봄 청년을 별도로 지원할 필요가 있음
- 일부 청년은 부모나 조부모, 형제자매를 돌보느라 노동시장에 진입하지 못함. 이들은 NEET나 '쉬었음'으로 분류될 수 있지만, 실제로는 무급 돌봄노동을 수행하고 있음. 이들을 단순 비경활 청년으로 보는 것은 타당하지 않은바, 돌봄 수당, 단기 대체 돌봄, 유연훈련, 재택·시간제 직무, 심리상담, 학업·취업 복귀 등의 지원이 필요함(고용노동부, 2023.11.15.)
- 켄거루족화에 대한 정책은 독립 압박이 아니라 독립 가능성 제공이어야 함
- 청년이 부모와 함께 사는 이유는 대개 높은 주거비와 불안정한 고용 때문임. 공공임대, 청년 월세 지원, 지역 일자리와 주거 연계, 기숙형 직업훈련, 직주근접 주거정책은 청년이 노동시장에 참여하고 독립할 수 있는 조건을 만들. 주거정책 없는 청년고용 정책은 효과가 제한적임(OECD, 2024d)
- 부모 대상 정보 제공도 필요함. 한국의 가족주의 문화에서는 부모의 기대가 청년의 진로 선택에 큰 영향을 끼치기 때문임
- 부모가 대기업·공무원·전문직만을 안정적 경로로 인식하면 청년의 선택지는 좁아질 수밖에 없음. 정부, 대학, 고용기관은 부모에게도 변화하는 직업세계, 중소기업 우수 경력, AI 시대 직무 변화, 직업훈련 경로, 지역 일자리 정보를 제공할 필요가 있음
- 이는 청년 개인 상담만으로는 해결하기 어려운 가족 차원의 기대구조에 변화를 가져오기 위한 방법임(Jones and Beom, 2022; OECD, 2024d)

10) 자산 불평등과 상대적 박탈감 관련 대책

- 한국 청년의 근로의욕 저하는 단순히 태도의 문제는 아니며, 주택 가격 폭등, 자산 불평등, 부모 자산 격차, 불안정 고용이 결합하여 ‘아무리 열심히 일해도 따라잡을 수 없다’라고 느낀 결과일 수 있음(이형찬 외, 2020)
 - 청년이 근로소득만으로 주거 안정과 계층 이동을 달성하기 어렵다고 느끼면, 낮은 임금 일자리를 받아들여려는 동기가 약화하고 정신건강에도 악영향을 끼쳐 삶의 위험을 높일 수 있음(김진현, 2021; 이수비, 신예림, 윤명숙, 2022)
- 청년층의 상대적 박탈감 완화를 위해서는 청년 근로소득의 자산형성 효과를 높여 일하면 일정한 자산을 형성할 수 있다는 기대를 갖게 해야 함
 - 중소기업 재직 청년, 저소득 청년, NEET에서 노동시장에 복귀한 청년에게 저축 매칭, 장기근속 자산계좌, 주거보증금 지원, 학자금 상환 감면을 제공하는 방안을 고려할 필요가 있음(이형찬 외, 2020; OECD, 2024d)
- 청년 주거정책을 고용정책과 통합하는 것도 바람직함
 - 수도권에서 낮은 초임을 받는 청년은 월세와 교통비 부담 때문에 일자리 선택이 제한됨. 지방 청년은 수도권 일자리에 접근하기 어렵고, 수도권 청년은 주거비 때문에 독립이 어려운 측면이 있음
 - 따라서 청년 일자리 밀집 지역에 공공기숙사형 주거, 직주근접 임대주택, 교통비 지원, 지역 이전 청년 주거 패키지를 제공해야 함. 일자리와 주거가 분리되면 청년고용 정책의 실효성이 떨어질 수밖에 없음(OECD, 2024d; World Bank, 2012)
- 학자금 대출, 생활비 대출, 취업 준비 비용, 전세 사기 피해, 신용카드 부채는 청년의 노동 시장 선택을 제약하기 때문에 청년 부채 문제를 완화할 필요가 있음
 - 부채 부담이 큰 청년은 장기적 경력 형성에 힘쓰기보다 당장 생계를 위해 불안정 일자리에 진입할 개연성이 있고, 심리적 압박으로 구직을 포기할 수도 있음. 청년 부채 상담, 채무조정, 학자금 상환 유예, 금융교육, 피해구제는 청년 NEET 예방정책의 일부로 보아야 함(김진현, 2021; OECD, 2024d)
- 청년에게 소소한 성공의 경험을 꾸준히 쌓도록 돕는 것도 필요함
 - 상대적 박탈감이 큰 상태에 놓인 청년은 대기업 취업이나 주택 구입 같은 거대한 목표 앞에서 무력감을 느끼기 쉬움
 - 따라서 청년이 단기간에 달성 가능한 경력 목표를 경험하도록 설계된 정책이 필요함. 예컨대 3개월 프로젝트 완료, 직무 포트폴리오 제작, 자격 취득, 지역기업 현장실습, 소규모 창업 실험, 사회참여 활동을 통해 자기효능감을 회복하게 해야 함. 이는 심리상담만큼

이나 중요한 노동시장 복귀의 조건임(조권중 외, 2024; ILO, 2024)

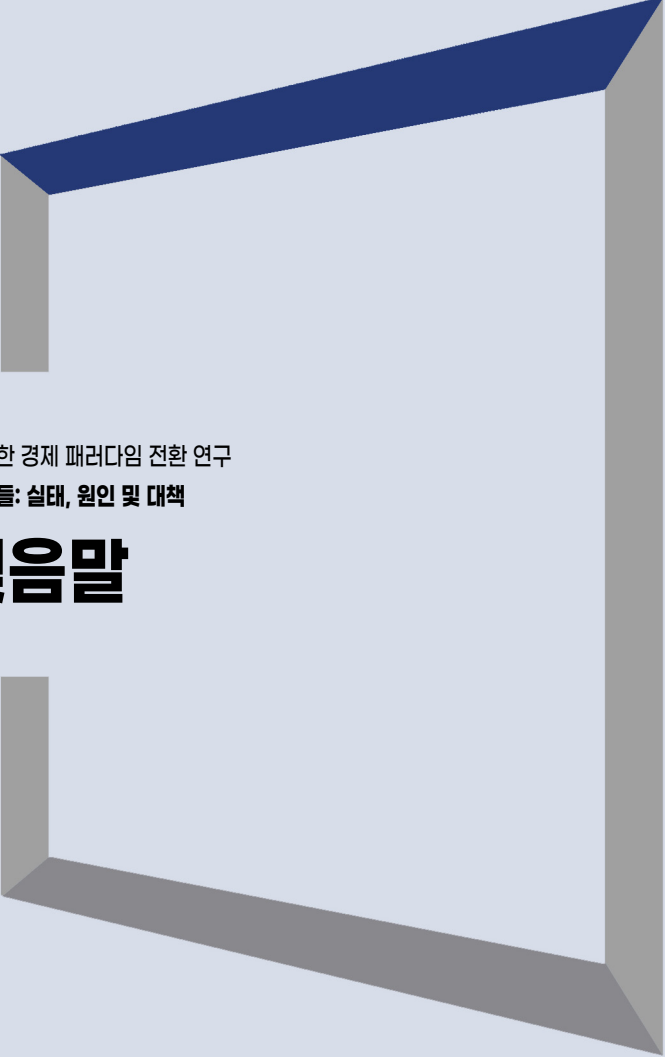
- 자산 불평등 완화 정책을 청년고용 정책의 한 축으로 보아야 함
- 자산과 기회의 격차가 극단적으로 커지면 청년고용 정책은 제한적 효과만 발휘할 수 있기 때문에 상속·증여 격차, 주거 불평등, 교육격차, 지역격차를 완화하는 정책은 청년의 근로의욕 회복을 위한 사회적 기반임. 청년에게 노동의 의미를 되찾아주려면 노동이 실제로 삶을 개선할 수 있어야 함(이형찬 외, 2020; OECD, 2024d)

5. 고립·은둔 청년 관련 대책

- 기본적으로 고립·은둔 청년을 위한 대책은 일반 청년실업 대책과는 결이 달라야 하는데, 강제적 사회 복귀가 아니라 회복 가능한 조건의 구성에 주안점을 둘 필요가 있음
 - 고립·은둔 청년에게 ‘방에서 나오라’, ‘일하라’, ‘정신 차리라’와 같은 메시지를 반복해서 전달하는 것은 이미 수치심과 열패감을 내면화한 청년에게 또 다른 평가로 작동하여 상황을 더욱 악화할 개연성이 농후함
- 고립·은둔 청년을 위한 정책은 네 가지 원칙을 견지해야 함
 - 첫째, 비난 금지 원칙. 고립·은둔 청년을 게으른 청년, 부모에게 의존하는 청년, 사회적 비용을 유발하는 청년으로 낙인찍으면 지원을 위한 접근성이 낮아질 수밖에 없음
 - 둘째, 단계성 원칙. 고립·은둔 상태에서 곧바로 취업으로 이행하기 어려운 까닭에 일상 회복, 관계 회복, 외출 회복, 진로 탐색, 일 경험, 고용 유지로 이어지는 일련의 단계가 필요함
 - 셋째, 선택권의 원칙. 당사자가 자신의 복귀 속도와 방식을 선택할 수 있어야 함
 - 넷째, 장기성의 원칙. 6개월 이상 지속된 고립·은둔을 몇 주짜리 프로그램으로 해결하기는 어려움. 일본에서 시행된 히키코모리 지원 경험도 장기적 가족 지원, 지역사회 기반 사례관리, 단계적 사회참여가 중요함을 보여줌(Kato et al., 2020; Teo, 2010)
- 고립·은둔 청년을 위한 정책에서 가장 중요한 것은 조기 발굴체계의 구축임
 - 고립·은둔 청년은 스스로 기관을 방문하기 어렵고 대면 상담을 부담스러워하므로 초기 접점은 온라인이 바람직함
 - 보건복지부도 공공사이트에 자가진단시스템을 마련하고 당사자가 비대면·온라인 방식으로 도움을 요청할 수 있는 원스톱 도움창구를 마련하겠다고 밝힌 바 있음(보건복지부, 2023.12.13.)
- 고립·은둔 청년은 정신건강, 가족갈등, 주거, 채무, 취업, 일상생활, 대인관계, 신체건강이 서로 얽힌 복합적 어려움을 겪고 있을 개연성이 높아 단일 서비스로 해결하기 어려움. 따라서 한 기관에서 초기 평가를 하고 여러 서비스를 조합하며 일정 기간 동행하는 전담 사례관리자가 필요함
 - 2023년 발표한 보도자료에서 보건복지부는 2024년부터 4개 시도에 청년미래센터를 시범 설치하고 고립·은둔 전담인력을 배치하며, 초기 상담을 통해 케어플랜을 수립하겠다고 밝힌 바 있음(보건복지부, 2023.12.13.)

- 고립·은둔 청년에게 바로 취업을 위한 직업훈련을 제공하는 방식은 효과가 낮을 수 있기에 사회 복귀의 첫 단계는 취업이 아니라 ‘하루를 회복하는 것’으로 설정되어야 함
- 일상 회복 프로그램은 수면 리듬, 식사, 위생, 방 정리, 가벼운 운동, 병원 동행, 산책, 공공장소 이용, 대중교통 이용 같은 낮은 단계의 목표부터 시작하는 것이 바람직함. 은둔 기간이 길어지면 청년으로서는 밖에 나가는 일 자체를 수행하기 어렵다는 사실을 잘 이해할 필요가 있음
- 고립·은둔 청년을 모두 정신질환자로 간주하는 일은 경계해야 하지만, 우울, 불안, 사회 공포, 자살사고, 수면장애가 동반된 경우에는 전문적 개입이 필수적임
- 정신건강 지원의 핵심은 정신건강 서비스의 문턱을 낮추는 것인데, 기존 정신건강복지센터나 병원은 낙인감, 비용, 예약 절차, 대면 부담 때문에 접근성이 낮을 수 있음을 유념할 필요가 있음
- 따라서 고립·은둔 전담기관이 정신건강 평가와 상담을 제공하고, 필요할 경우 지역 정신건강복지센터, 청년마음건강서비스, 병원과 연계해야 함
- 고립·은둔 청년에게 가족은 문제의 원인이기도 하고 회복을 위한 핵심 자원이기도 함. 부모는 자녀를 어떻게 도와주어야 할지 몰라 비난, 설득, 방치, 과잉보호 사이를 오가기 쉬우므로 가족에게도 교육이나 상담과 같은 지원이 필요함
- 이 같은 맥락에서 서울시는 고립·은둔 청년 부모 등 주변인을 대상으로 교육, 상담, 자조모임을 지원하고 있음(서울특별시, 2024)
- 가족 대상 지원의 목표는 부모가 자녀를 ‘빨리 취업시키는 법’을 배우는 것이 아니라, 자녀의 상태를 이해하고 갈등을 줄이며 적절한 거리를 유지하도록 하는 것임
- 고립·은둔 청년이 취업에 성공하기 위해서는 이력서 작성이나 면접 기술보다 먼저 고용지원의 재설계를 통해 출근 리듬, 대인 접촉, 지시 수용, 실패 감내, 자기관리 능력을 회복해야 함. 따라서 저강도 일 경험, 단시간 근로, 보호된 일자리, 사회적 경제 조직 연계, 공공형 회복 일자리 등이 필요함
- 2023년 발표한 보도자료에서 보건복지부도 일상생활 회복 후 간단한 일 경험을 시작으로 고용부 청년 일자리사업과 연계하겠다는 계획을 천명했음(보건복지부, 2023.12.13)
- 고립·은둔 문제는 성인기에 갑자기 생기지 않으므로 청소년기 예방이 중요함
- 서정아 외(2024)에 따르면 고립·은둔 청소년의 70% 이상은 18세 이전에 고립·은둔이 시작되었음
- 학교폭력, 따돌림, 학업부진, 진로 좌절, 가족갈등, 정신건강 문제, 학교 밖 청소년 경험은 모두 성인기 은둔의 선행경로가 될 수 있음(강지윤, 양민희, 2026)

- 따라서 학교는 출결, 상담, 보건, 진로, 복지 정보를 통합적으로 검토하여 장기결석 학생, 학업중단 위기 학생, 학교폭력 피해 학생, 심한 대인불안 증상을 보이는 학생을 조기에 발견하고, 학교 밖 청소년지원센터와 정신건강복지센터, 가족상담기관과 연계할 필요가 있음(보건복지부, 2023.12.13.)
- 기본적으로 고립·은둔 청년도 사회로 복귀하여 경제활동을 하고자 하는 욕구가 강하고, 이와 관련하여 필요한 지원을 받고자 하며 멘토링에 대해서도 긍정적으로 생각하는 것으로 알려짐
- 고립·은둔 청년을 위한 지원 기관 및 프로그램에 대한 접근성을 높이는 데 세심한 관심과 노력을 기울일 필요가 있음(박규범 외, 2024)



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

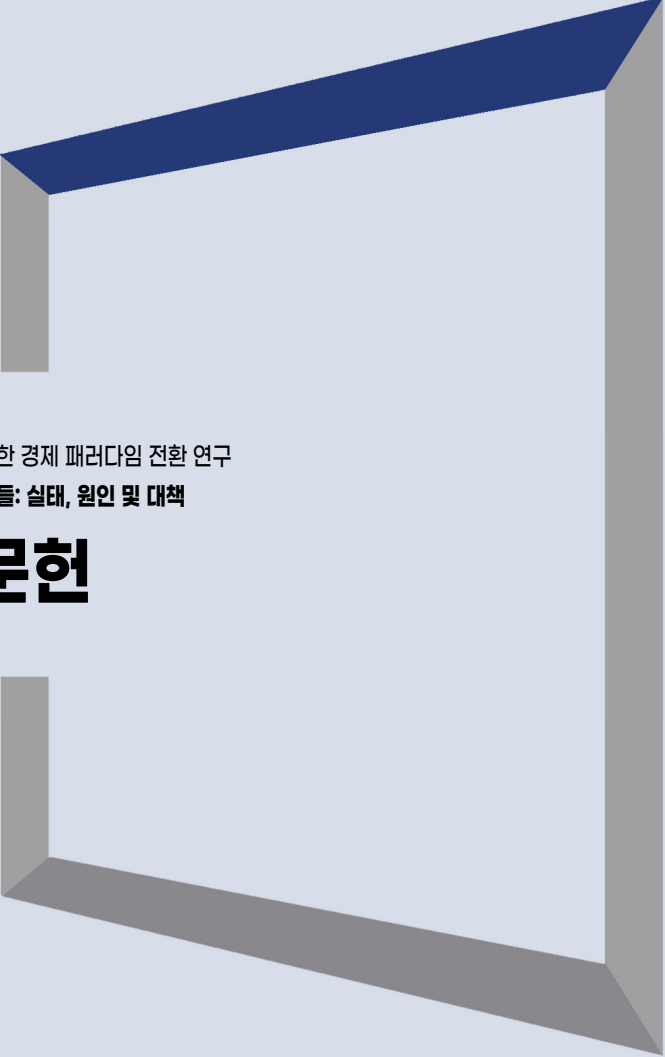
일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

VI. 맺음말

VI. 맺음말

- 청년에게 양질의 일자리는 단순한 ‘먹고사는 수단’을 넘어 자립의 토대, 존엄의 근거, 미래 경력의 출발점으로 작용함
- 청년이 좋은 일자리를 통해 자신의 시간을 의미 있게 사용할 수 있을 때 사회는 청년에게 ‘너의 삶은 기다릴 만한 가치가 있다’라는 신호를 보내는 것으로 볼 수 있음
- 반면 청년이 불안정하고 전망 없는 일자리만 넘나들어야 한다면, 사회는 청년에게 노력해도 삶이 나아지지 않을 것이라는 냉혹한 메시지를 건네는 셈임
- 정부와 기업이 청년을 위한 양질의 일자리 많이 만드는 것은 경제성장, 사회통합, 인구 위기 대응, 기업 경쟁력, 민주주의의 지속 가능성을 위해서도 필수적임
- 양질의 청년 일자리는 국가 수준에서 인적자본 활용도를 높임. 즉 좋은 일자리는 국가 전체의 생산능력 제고와 직결됨
- 좋은 일자리를 많이 만들면 노동시장 이중구조 완화에도 도움이 될 수 있음. 따라서 정부는 청년고용정책을 취업률 제고 관점에서만 바라보지 말고, 일자리의 질·안정성·훈련 가능성·사회보험 접근성을 함께 관리할 필요가 있음
- 청년 일자리 창출은 저출생·주거 불안·가족 형성 지연에 대한 해법이라고도 할 수 있음. 안정적 소득과 예측 가능한 경력 전망이 없으면 청년은 독립, 결혼, 출산 등을 미룰 수밖에 없기 때문임
- 좋은 일자리의 창출은 사회적 신뢰와 공동체 안정으로 이어짐. 청년에게 공정한 채용, 직무 기반 보상, 성장 가능한 일자리, 안전한 노동환경이 제공되면 청년은 자신이 사회로부터 기회를 부여받았다고 느끼게 되고, 이는 세대 갈등을 줄이고 공동체의 지속 가능성을 높임
- 노동은 고통과 노력을 수반하는 까닭에 ‘비효용(disutility)’을 유발하는 것으로 생각하기 쉽지만, 연구 결과는 노동이 ‘비효용’을 발생시키기보다는 정신건강, 인지 능력, 위험 대응 능력에 긍정적 영향을 끼쳐 삶의 질을 높이는 것으로 나타났다(Hussam et al., 2022)
- 노동은 금전적 보상보다 더 큰 무엇으로서 그 가치는 광범하고 다층적인 까닭에 일자리를 잃는다는 것은 금전적 보상이 없어지는 것에 그치지 않고 개인, 가족, 사회에 다양한 무형의 비용을 유발함

- 이 비용은 금전적 보상에는 반영되지 않기 때문에 시장경제는 일자리의 사회적 가치를 과소평가하는 경향이 있고, 이는 노동시장에서 일자리가 늘 과소공급되는 결과를 초래함
- 일하고 싶은 사람은 모두 일하게 지원하는 경제정책은 당위성과 합리성을 갖지만, 노동시장에서 일의 사회적 외부성이 제대로 고려되지 않음에 따라 일자리를 만드는 노력은 굵고 미흡한 반면, 일자리를 줄이거나 파괴하는 행위는 항상 신속하고 과도한 수준에서 이루어지는 경향이 있음(이상헌, 2025)
- 국내에서도 일자리가 갖는 남다른 가치와 의미에도 불구하고 청년들에게 닥친 고용 한파는 날로 심화하고 있음
- 특히 SI가 신입사원이 담당하던 초급 업무의 상당 부분을 자동화함으로써 신입사원을 채용해야 할 유인이 크게 줄었음. 이제 SI의 급속한 확산에 따라 청년들은 내공을 쌓을 기회 자체를 얻기 어렵게 되었음
- 저성장, 불확실성 증가, 교육훈련 비용 및 이직 증가에 직면한 기업은 장기간 훈련이 필요한 신입사원보다 성과가 검증된 경력직을 선호하는 경향이 뚜렷함. 기업이 단기 생산성을 최적화하는 선택을 하면서 신입이 중견으로 성장할 수 있는 사다리 자체가 무너지게 된 것임
- 고용 한파가 엄습한 엄혹한 시기에 청년은 대학이나 정부가 문제를 해결해주기 기다리며 시간을 허비하지 말고 창업, 공모전 참여, 동아리 활동 등과 같은 도전을 통해 스스로 역량을 키우고 SI와 협업하여 문제를 해결하는 능력을 배양하며 다양한 경험을 쌓을 필요가 있음(이종훈, 2026)
- 다양한 도전을 통해 축적한 감당할 만한 이런저런 실패의 경험은 개인의 성장과 발전을 위한 소중한 자산인 까닭에 취업과 관련해서도 남들과 차별화된 매력적 서사나 스펙이 될 수 있음



모두의 성장을 위한 경제 패러다임 전환 연구

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

참고문헌

국내 문헌

- 강순희. (2010). 청년 일자리 탐색방법이 취업성장에 미친 영향에 관한 연구. 진로교육연구, 23(2), 77-99.
- 강준만. (2019). 바벨탑 공화국: 욕망이 들끓는 한국 사회의 민낯. 인물과사상사.
- 강지윤, & 양민희. (2026). 은둔하는 청년들: '풍요로운 고립의 시대'에 홀로 남겨진 이들에 관하여. 은행나무.
- 강현선. (2016). 성인기자녀의 부모의존 동거에 대한 사례연구 (박사학위논문). 연세대학교.
- 김경근. (2021). 한국사회의 서열 중시 문화: 기원, 동인 및 교육적 유산. 교육사회학연구, 31(4), 33-69.
- 김경일, & 류한욱. (2025). 적절한 좌절: 애착 과잉 시대를 지나는 부모와 자녀를 위한 삶의 지혜. 저녁달.
- 김고은. (2026). 너무 희미한 존재들: 언제 사라져도 이상하지 않은, 고립되고 지친 이 세대에 관하여. 동녘.
- 김기현. (2004). 최근 일본 청년 노동시장 진단: 프리터(freeter)를 둘러싼 쟁점들. 국제노동브리프, 2(2), 3-9.
- 김기현. (2017). 한국 청년 니트(NEET)의 정의와 결정요인. KLI 패널 워킹페이퍼, 8(8).
- 김기현, 배상률, & 성재민. (2018). 청년 핵심정책 대상별 실태 및 지원방안 연구 I: 청년 니트(NEET). 한국청소년정책연구원.
- 김기현, 유민상, 배정희, 신동훈, 박성재, & 정지운. (2021). 니트 등 비경제활동 청년층의 노동시장 유입을 위한 정책방안 연구. 고용노동부 수탁과제.
- 김대일. (2021). 정년 연장의 고용효과. 노동경제논집, 44(2), 1-31.
- 김성아, 김문길, 임덕영, 노혜진, & 노현주. (2023). 고립·은둔 청년 실태조사 연구. 보건복지부·한국보건사회연구원.
- 김성아, & 백원우. (2026). 청년 은둔화의 결정요인 및 사회경제적 비용 추정 보고서. 한국경제인협회.
- 김세직. (2024). 어웨이킹: 내 안에 잠든 창의성을 깨우는 7가지 습관. 중앙Books.
- 김진현. (2021). 청년이 인식하는 소득불평등이 우울에 미치는 영향: 사회자본의 매개효과.

보건사회연구, 41(2), 83-100.

- 김현철. (2002). 급변하는 일본의 청년노동시장: '후리타' 문제를 중심으로. 한국청소년연구, 13(1), 43-78.
- 김혜영, 김상돈, & 박선애. (2012). 가족관련 가치 및 의식의 변화와 가족의 미래. 한국여성정책연구원.
- 김혜원. (2022). 은둔형 외톨이 청년들의 특성 및 은둔 경험 분석. 청소년학연구, 29(10), 1-32.
- 노현주, & 김윤태. (2019). 한국 청년 니트(NEET)의 특성과 영향 요인: 학력 수준별 비교 분석. 공공사회연구, 9(4), 73-105.
- 대한상공회의소. (2025, 6월 25일). 2025년 상반기 채용시장 특징과 시사점 조사.
- 류장수. (2015). 청년인턴제의 성과 분석. 노동리뷰, 124, 31-45.
- 박규범, 박예은, 윤범식, & 최다솜. (2024). 2024 경기도 고립·은둔 청년 실태조사. 경기복지재단.
- 박기태. (2026). 청년 파산: 성실하게 망해버린 사람들. 메디치미디어.
- 법제처. (2022). 진로교육법.
- 서울특별시. (2024). 고립은둔청년 지원 종합 대책. 서울 정책아카이브.
- 서정아, 강경균, 최홍일, & 허창수. (2024). 고립·은둔형 청소년 실태 및 지원방안 연구. 한국청소년정책연구원.
- 송헌재, 전병힐, & 조하영. (2024). 60세 정년 의무화가 청년 및 장년고용에 미친 영향. 노동정책연구, 24(1), 57-74.
- 심재휘, & 김경근. (2015). 대졸 청년층의 초기 노동시장 성과 영향요인 분석: 대학 재학기간을 중심으로. 한국교육학연구, 21(1), 113-138.
- 심재휘, 이명희, & 김경근. (2018). 누가 켄거루족이 되는가: 청년층의 경제적 자립 격차 분석. 한국교육학연구, 24(4), 29-53.
- 안준기, & 오세미. (2025). 청년층 '쉬었음' 인구 증가 원인과 최근의 특징. 고용이슈, 2025(봄호), 6-26.
- 안혜정, 조성호, & 이광형. (2025). 실패 빼앗는 사회: 카이스트 실패연구소의 한국 사회 실패 연구 보고서. 위즈덤하우스.

- 오삼일, 채민석, 한진수, 장수정, & 김대일. (2025). 초고령사회와 고령층 계속근로 방안 (BOK 이슈노트 2025-8). 한국은행.
- 오호영. (2015). 켄거루족의 실태와 과제 (KRIVET Issue Brief 81).
- 유민상, & 신동훈. (2021). 청년의 사회적 고립 실태 및 지원 방안 연구. 한국청소년정책연구원.
- 윤윤규, 장인성, 최세림, & 조성훈. (2018). 청년층 노동시장 이행 연구. 한국노동연구원.
- 윤진영, 김민정, & 오삼일. (2026). ‘쉬었음’ 청년층의 특징 및 평가: 미취업 유형별 비교 분석 (BOK 이슈노트 2026-3). 한국은행.
- 이로미, 박가열, & 정연순. (2010). 청년 니트 유형과 특성에 관한 질적 연구: 구직 희망자를 중심으로. 진로교육연구, 23(1), 153-175.
- 이상현. (2025). 왜 좋은 일자리는 늘 부족한가. 생각의힘.
- 이수비, 신예림, & 윤명숙. (2022). 청년의 상대적 박탈감이 자살에 미치는 영향: 미래전망과 사회적 고립의 순차적 매개효과. 보건사회연구, 42(2), 369-389.
- 이장원. (2026). 청년실업의 재해석: 고용시장 변화, 정책구조, 그리고 사회적 조정. 동아시아재단 정책논쟁, 249.
- 이종훈. (2026). 일은 어떻게 만들어지는가. 지베르니.
- 이철승. (2019). 누가 한국 사회를 불평등하게 만들었는가. 문학과지성사.
- 이철승. (2021). 쌀, 재난, 국가: 한국인은 어떻게 불평등해졌는가. 문학과지성사.
- 이철승, 정준호, & 전병유. (2020). 세대·계급·위계 II: 기업 내 베이비부머/386세대의 높은 점유율은 비정규직 확대, 청년 고용 축소를 초래하는가? 한국사회학, 54(2), 1-58.
- 이형찬, 송하승, 오민준, 김지혜, & 최수. (2020). 사회통합을 위한 부동산자산의 불평등 완화방안 연구. 국토연구원.
- 장덕진. (2017). 데이터로 본 한국인의 가치관 변동: 김우창, 송복, 송호근의 양적 변주. In 김우창, 송복, 송호근, & 장덕진 (공저), 한국사회, 어디로. 아시아.
- 전영수. (2026). 전업자녀: 직업이 뭐냐고요? 자녀입니다. 한국경제신문.
- 전영창, & 이선희. (2024). 청년 니트(NEET) 유형과 영향요인. 사회과학연구, 63(1), 329-350.
- 정주호, & 조민호. (2019). 청년고용정책의 효과성 평가 연구: 중소기업 청년인턴제와 공공기관 청년인턴제를 중심으로. 한국사회와 행정연구, 29(2), 57-81.

- 조권중, 변금선, 이보경, 채황석, 신동훈, & 정재현. (2024). 서울시 청년 니트(NEET) 실태 분석과 일자리 지원 정책방향. 서울연구원.
- 최경수. (2017). 청년실업률은 왜 상승하는가? KDI Focus, 88.
- 한국경영자총협회. (2026, 4월). 청년 일자리 창출을 위한 개선 과제.
- 한요셉. (2019). 60세 정년 의무화의 영향: 청년 고용에 미치는 영향을 중심으로. 한국개발연구원.
- 한진수, & 오삼일. (2025). AI 확산과 청년고용 위축: 연공편향(seniority-biased) 기술변화를 중심으로 (BOK 이슈노트 2025-30). 한국은행.
- 황광훈. (2024). 청년패널조사로 본 2030 켑거루족의 현황 및 특성: 누가 켑거루족이 되고, 누가 켑거루족에서 벗어나는가? 2024 고용패널조사 학술대회 자료집.

해외 문헌

- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *The Economic Journal*, 111(475), 585-606.
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333.
- Beane, M. (2024). *The skill code: How to save human ability in an age of intelligent machines*. Harper Business.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- BMAS. (2024). *Germany's EU Youth Guarantee national implementation plan*. Federal Ministry of Labour and Social Affairs.
- Bynner, J., & Parsons, S. (2002). Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET). *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 289-309.
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. Academic Press.

- Council of the European Union. (2014). Council recommendation of 10 March 2014 on a quality framework for traineeships. Official Journal of the European Union, C88, 1–4.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and society*. W. W. Norton & Company.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Polity Press.
- Eurofound. (2012). NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2020). *The reinforced Youth Guarantee*. Employment, Social Affairs & Inclusion.
- European Commission. (2024). *Traineeships: Quality framework for traineeships*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- European Commission Youth Wiki. (2025). Germany: Employment and entrepreneurship. National Policies Platform.
- Fernandes-Alcantara, A. L. (2015). *Vulnerable youth: Employment and job training programs*. Congressional Research Service.
- Finnish Ministry of Education and Culture. (2013). *The Youth Guarantee in Finland*.
- Grimm, N., Hense, A., & Vogel, B. (2023). How employment generates social integration: Trends towards disintegration and over-integration in the hyper-work society. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 75(Suppl. 1), 331–356.
- Grossman, J., Betesh, H., Dohrn, B., Litwok, D., & Klerman, J. (2024). A proposed research and evaluation framework for the Job Corps program. MDRC.
- Hansen, K., & Stutzer, A. (2022). Parental unemployment, social insurance and child well-being across countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 204(1), 600–617.
- Honda, Y. (2005). Freeters: Young atypical workers in Japan. *Japan Labor Review*, 2(3), 5–25.
- Honda, Y. (2023). *Youth employment and employment policies in Japan*. Japan Institute for Labour Policy and Training.

- Hussam, R., Kelly, E., Lane, G., & Zahra, F. (2022). The psychological value of employment: Evidence from a refugee camp. *American Economic Review*, 112(11), 3694–3724.
- ILO. (2023). Quality apprenticeships recommendation, 2023 (No. 208). ILO.
- ILO. (2024). Global employment trends for youth 2024. ILO.
- Jones, R. S., & Beom, J. (2022). Policies to increase youth employment in Korea (OECD Economics Department Working Papers No. 1740). OECD Publishing.
- Kato, T. A., Kanba, S., & Teo, A. R. (2020). Defining pathological social withdrawal: Proposed diagnostic criteria for hikikomori. *World Psychiatry*, 19(1), 116–117.
- KEHA Centre. (2024). Ohjaamo: The one-stop guidance center model.
- Lee, S. B., Shin, Y., Jeon, Y., & Kim, S. (2022). Factors affecting social isolation among young adults in South Korea: A cross-sectional analysis. *Frontiers in Public Health*, 10, 979136.
- Madsen, P. K. (2004). The Danish model of flexicurity: Experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 187–207.
- Mann, A., Diaz, J., & Posada, S. Z. (2024). Teenage career development in England: A review of PISA 2022 data (OECD Education Working Papers No. 315). OECD Publishing.
- Ministry of Education of the People's Republic of China. (2023, December 5). 教育部人力资源社会保障部共同部署做好2024届全国普通高校毕业生就业创业工作.
- Mroz, T. A., & Savage, T. H. (2006). The long-term effects of youth unemployment. *Journal of Human Resources*, 41(2), 259–293.
- Nam, G. E., Eum, M. J., Huh, Y., & Jung, J. H. (2021). The association between employment status and mental health in young adults: A nationwide population-based study in Korea. *Journal of Affective Disorders*, 295, 1184–1189.
- National Bureau of Statistics of China. (2023, July 17). 上半年国民经济恢复向好.
- OECD. (2009). Jobs for youth: Spain. OECD Publishing.
- OECD. (2010). Off to a good start? Jobs for youth. OECD Publishing.
- OECD. (2018). Good jobs for all in a changing world of work: The OECD jobs

strategy. OECD Publishing.

- OECD. (2019a). Investing in youth: Finland. OECD Publishing.
- OECD. (2019b). Investing in youth: Korea. OECD Publishing.
- OECD. (2022). OECD economic surveys: Korea. OECD Publishing.
- OECD. (2023a). Education at a glance 2023: OECD indicators. OECD Publishing.
- OECD. (2023b). OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market. OECD Publishing.
- OECD. (2024a). Education at a glance 2024: OECD indicators. OECD Publishing.
- OECD. (2024b). Strengthening active labour market policies in Korea. OECD Publishing.
- OECD. (2024c). One-stop guidance centres for young people: Finland. OECD Youth Policy Toolkit.
- OECD. (2024d). OECD economic surveys: Korea 2024. OECD Publishing.
- OECD. (2024e). Youth not in employment, education or training (NEET) [Data indicator]. OECD Data.
- OECD. (2025). Education at a glance 2025: OECD indicators. OECD Publishing.
- Pastore, F. (2017). Why so slow? The school-to-work transition in Italy (IZA Discussion Paper No. 10767). Institute of Labor Economics.
- Runciman, W. G. (1966). Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth-century England. Routledge & Kegan Paul.
- Schmid, G. (2025). Governing sustainable school-to-work transitions: Can Germany learn from Denmark? WZB.
- Sennett, R. (1998). The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism. W. W. Norton.
- Song, J. (2020). The youth struggle for jobs in South Korea: Dualism, inequality, and youth labor market. *Journal of International and Area Studies*, 27(1), 37–60.
- Teo, A. R. (2010). A new form of social withdrawal in Japan: A review of hikikomori. *International Journal of Social Psychiatry*, 56(2), 178–185.

- The Careers & Enterprise Company. (2021). The benefits of Gatsby benchmark achievement for post-16 establishments.
- Thelen, K. (2004). How institutions evolve: The political economy of skills in Germany, Britain, the United States, and Japan. Cambridge University Press.
- Wilson, W. J. (1996). When work disappears: The world of the new urban poor. Knopf.
- World Bank. (2012). World development report 2013: Jobs. World Bank.

보도자료

- 고용노동부. (2023, 11월 15일). 쉬었음 청년의 노동시장 유입 촉진을 위한 단계별 지원 강화 [보도자료].
- 국가데이터처. (2026, 5월 13일). 2026년 4월 고용동향 [보도자료].
- 국무조정실. (2025, 3월 11일). 2024년 ‘청년의 삶’ 실태조사 결과 발표 [보도자료].
- 보건복지부. (2023, 12월 13일). 고립·은둔 청년, 이제 국가가 돕겠습니다 [보도자료].

웹페이지

- 매경ECONOMY. (2026, 1월 4일). “백수가 아니라 전업자녀예요” [김소연 칼럼]. <https://www.mk.co.kr/news/columnists/11921473/>
- 매일경제. (2026, 6월 6일). 빚더미 깔린 청년…‘구조적 재난’이 된 부채. <https://www.mk.co.kr/news/culture/12066990>
- 서울경제. (2024, 10월 13일). “고졸보다 더 불행해”…배울 만큼 배웠는데 백수인 ‘전업 자녀’들의 눈물, 왜? <https://www.sedaily.com/article/13963385>
- 조선일보. (2024, 7월 17일). 20대 81%가 부모에 얹혀산다…‘캥거루족’ OECD 1위. https://www.chosun.com/economy/economy_general/2024/07/17/LGIN4WC3E5DNXIU5YA4AAWJ4LA/
- 조선일보. (2026a, 1월 10일). “백수냐고요? 집안일 도맡는 ‘전업자녀’입니다.” https://archive.chosun.com/pdf/i_service/pdf_ReadBody_s.jsp?Y=2026&M=01&D=10&ID=2026011002005WE5017

- 조선일보. (2026b, 6월 12일). “월세 100만 원 내면 ‘텅장’…부모찬스 없는 나, 믿을 건 레버리지 한탕.” https://www.chosun.com/economy/economy_general/2026/06/12/B3A7PSTXANELTAQZCXG3YIW4XM/
- 한국경제신문. (2025, 6월 15일). “서울에선 켄거루족이 낫다”…40년째 부모님과 동거하는 속내. <https://www.hankyung.com/article/2025061327787>
- RAND. (2024, July 23). Young people in the UK need a future. Can it be guaranteed? <https://www.rand.org/pubs/commentary/2024/07/young-people-in-the-u-k-need-a-future-can-it-be-guaranteed.html>
- UK Parliament. (2025). Support for young people. Hansard.
- U.S. Department of Labor. (2014). Workforce Innovation and Opportunity Act.
- U.S. Department of Labor. (2024a). WIOA Youth Formula Program.
- U.S. Department of Labor. (2024b). Youth Employment Works call to action.
- U.S. Department of Labor. (2026). Apprenticeship.gov.
- Youth Futures Foundation. (2025). Youth employment 2025 outlook. <https://youthfuturesfoundation.org/publication/youth-employment-2025-outlook/>

■ 집필진 김경근 고려대학교 교수

일자리 없는 청년들: 실태, 원인 및 대책

발행인 윤덕룡

발행일 2026년 7월

발행처 경기도일자리재단
(16556) 경기도 수원시 권선구 권중로 46
Tel. 031-270-9600 Fax. 031-270-9732
홈페이지: www.gjf.or.kr

편집처 (주)디자인여백플러스
서울시 영등포구 선유로 70
(문래동3가, 우리벤처타운2) 409, 904, 905호
Tel. 02-2672-1535
E-mail. yb1555@yeobaek.com

ISBN 979-11-24368-28-2

■ 본지의 내용은 상업적으로 사용할 수 없으며, 내용을 인용할 때는 반드시 출처를 밝혀주시기 바랍니다.



대표전화 | 031-270-9600

재단 | <https://www.gjf.or.kr>

꿈날개 | <https://www.dream.go.kr/dream>

잡아바 | <https://www.jobaba.net>

꿈마루 | <https://www.dreammaru.or.kr>

