

청년 미스매치 실업 실태와 개선 방안*

김기홍**

본고에서는 Sahin et al.(2014)을 차용하여 청년 미스매치 실업 실태를 살펴보고 개선 방안을 제시한다. 미스매치 실업은 구직자의 부문 간 이동에 장애가 있어 상실된 신규취업을 의미한다. 직능수준·업종·직종 미스매치 실업 지수를 각각 추정한 결과, 화이트칼라 쏠림에 의한 직종 미스매치 실업이 가장 심각하고, 직능수준 미스매치 실업은 예상보다 적은 수준으로 나타났다. 그러나 직능수준 미스매치 실업도 세대 간 학력 차이가 축소됨에 따라 증가할 수 있다. 부문별 최적 실업자 수 추정 결과는 청년 구직자가 과다한 부문과 부족한 부문의 강한 이질성 때문에 적절한 지원 없이는 부문 간 이동이 어려움을 시사한다. 청년 미스매치 실업 축소를 위해서는 장기적으로 (1) 노동시장의 변화를 선제적으로 파악하여 청년층에 전파하고 (2) 부문 간 이동을 지원하도록 고용서비스를 확대하며 (3) 중소기업과 블루칼라 일자리의 근로조건을 개선해야 할 것이다. 또한 단기적으로 부문 간 이동 시 자산 형성 지원 방안을 검토할 수 있다.

1. 연구의 목적과 방법론

우리나라의 실업률은 2020년 팬데믹의 여파로 10년 내 최고치인 4.0%를 기록한 후 하락하여 2023년부터 약 2.8%에서 안정된 모습을 보이고 있고 고용률도 2022~2023년 역대 최고 수준을 기록하였다. 그러나 이러한 고용 회복을 견인한 것은 고령층이고 청년층의 상황은 전혀 다르다. 청년 실업률은 2025년 6.1%로 팬데믹의 여파가 남아있던 2022년 6.4% 이후 최고치를 기록했고, 사회 초년생인 20대 후반의 실업률은 7.1%로 그보다 높았다. 청년 체감실업률도 2024년 말부터

* 이 글은 김기홍·김지운(2025), 『청년 미스매치 실업 실태 및 개선 방안 연구』의 제3~5장 내용을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 패널데이터연구실 실장(kkim23@kli.re.kr).

증가세를 보이며 2025년 1월 16.4%로 3년 11개월 만에 가장 큰 폭으로 상승했다.

이렇듯 청년 고용이 유독 부진한 가운데 최종학교 졸업 후 첫 취업 소요 기간은 2024년 5월 평균 11.5개월로 역대 최장을, '쉬었음' 청년 수는 2025년 3월 50만 명을 넘어서 역대 최대를 기록했으나 중소기업은 청년 구인난을 호소하며 청년 노동시장의 미스매치가 증가하고 있다는 경종을 울리고 있다.

본고는 부문별 청년 미스매치 실업 실태를 살펴보고 개선 방안을 제안한다. 미스매치 실업은 구직자의 부문 간 이동이 자유롭지 않아 상실된 신규취업을 의미한다. 예컨대, 사무직 일자리는 적고 생산직 일자리는 많을 때, 사무직 구직자가 생산직 일자리를 구하지 않아 발생한 실업으로 이해할 수 있다. 여기서는 Sahin et al.(2014)을 차용하여 일자리의 주요 특성인 직능수준과 업종, 직종의 미스매치를 분석하며 청년은 「청년기본법」상 정의에 따라 19~34세로 규정한다.

미스매치 실업에 관한 대표적인 연구는 Jackman and Roper(1987)와 Sahin et al.(2014)이다. 여기서는 상술한 바와 같이 Sahin et al.(2014)을 차용한다. 두 연구 모두 생산량이 동태적으로 극대화되도록 구직자를 각 부문에 배분한 것을 최적 선택으로 상정하고 최적과 실제 실업률의 차이로 미스매치 실업을 정의하나, Jackman and Roper(1987)는 부문별 결합 효율성이 동일함을 가정하고 Sahin et al.(2014)은 결합 효율성이 부문별로 다를 수 있음을 허용한다. 여기서 결합 효율성(matching efficiency)은 구직자와 구인자가 결합을 이루는 정도를 의미하며, 따라서 결합 효율성이 높은 부문에 더 많은 구직자를 배분하는 것이 효율적이다.

구직 자료는 「한국노동패널조사」 1~27차 자료를 활용한다. 선행 연구는 주로 「경제활동인구조사」를 활용하여 자료의 한계로 구직 중인 업종과 직종을 과거 일자리의 것으로 대체하였으나 「한국노동패널조사」는 구직자와 신규취업자를 대상으로 구직 중 또는 구직했던 업종과 직종을 설문하여 가장 정확한 정보를 제공한다. 구인 자료는 「직종별사업체노동력조사」 2018~2023년 자료를 활용한다. 해당 조사는 빈 일자리의 요구 직능수준을 설문하여 직능수준 미스매치 실업 추정에 필수적인 정보를 제공한다.

본고의 주된 관심사인 청년 미스매치 실업 추정에는 청년 노동수요에 대한 정보가 필요하나 우리나라에서는 구직자가 선호 연령대를 명시할 수 없어 청년 노동수요를 직접 관측할 수 없다. 이에 본고에서는 다음의 두 가정을 통해 청년 노동수요를 추정한다. 첫째, 구인자는 가능한 한 많은 청년을 고용한다. 둘째, 구인자는 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않는다. 첫 번째 가정은 청년 노동수요가 전체 수요와 동일함을, 두 번째 가정은 관측된 청년 노동수요, 즉 신규취업자의 청년 비중이 실제보다 작음을 의미한다. 각 가정은 청년 노동수요의 최대치와 최소치를 상정한 일종의 신뢰구간으로 해석할 수 있다. 청년 노동수요 가중치인 신규취업자의 청년 비중은 「지역별고용조사」 자료를 활용하여 산정하였다.

본고의 이후 구성은 다음과 같다. 제II장부터 제IV장은 각각 직능수준·업종·직종 미스매치

실업과 최적 구직자 수를 추정하고 정책적 시사점을 논의한다. 제V장은 제II~IV장의 결과들을 종합적으로 고려하여 청년 미스매치 실업 개선 방안을 논의한다.

II. 청년 직능수준 미스매치 실업 실태

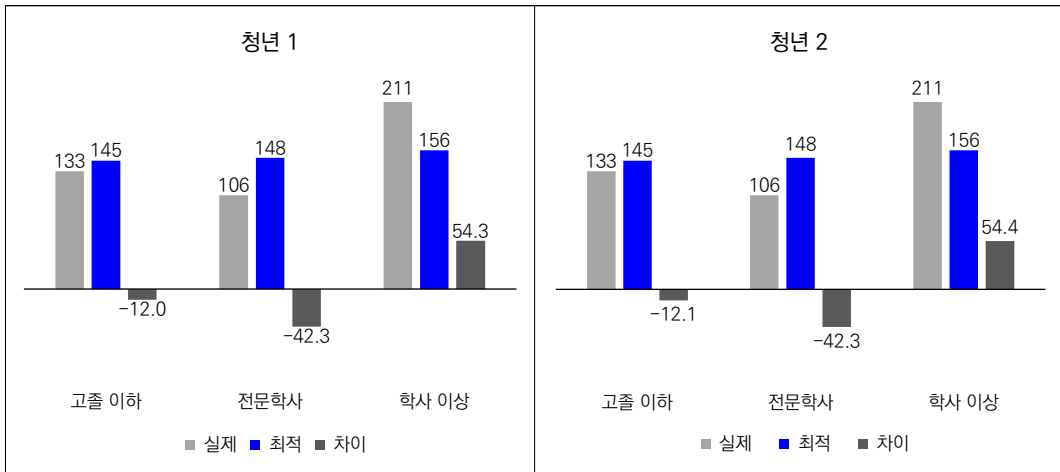
「직종별사업체노동력조사」는 빈 일자리의 요구 직능수준을 1수준, 2-1수준, 2-2수준, 3수준, 4수준의 5개 범주로 분류하여 설문하며, 각 범주는 중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸 또는 석사, 박사 학력에 대응한다. 여기서는 청년층의 높은 고등교육 이수율과 병역의무 기간을 고려하여 요구 직능수준을 고졸 이하(1수준과 2-1수준), 전문대졸(2-2수준), 학사 이상(3수준과 4수준)의 3개 범주로 축약한다. 청년 구직자의 중졸 이하자 비중이 1.1%에 불과하고, 남성은 병역의무를 수행하므로 34세 전에 박사 학위를 취득하고 구직 중인 경우가 한정적이기 때문이다.

1. 직능수준별 최적 구직자 수

[그림 1]은 직능수준별 최적 및 실제 구직자 수와 그 차이를 보여준다. 청년 1과 청년 2 추정치

[그림 1] 직능수준별 최적 및 실제 구직자 수

(단위: 천 명)



주: 청년 1은 구인자가 가능한 한 많은 청년을 고용함을, 청년 2는 구인자가 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않음을 가정한 추정 결과로 각각을 최소치와 최대치로 해석할 수 있음.

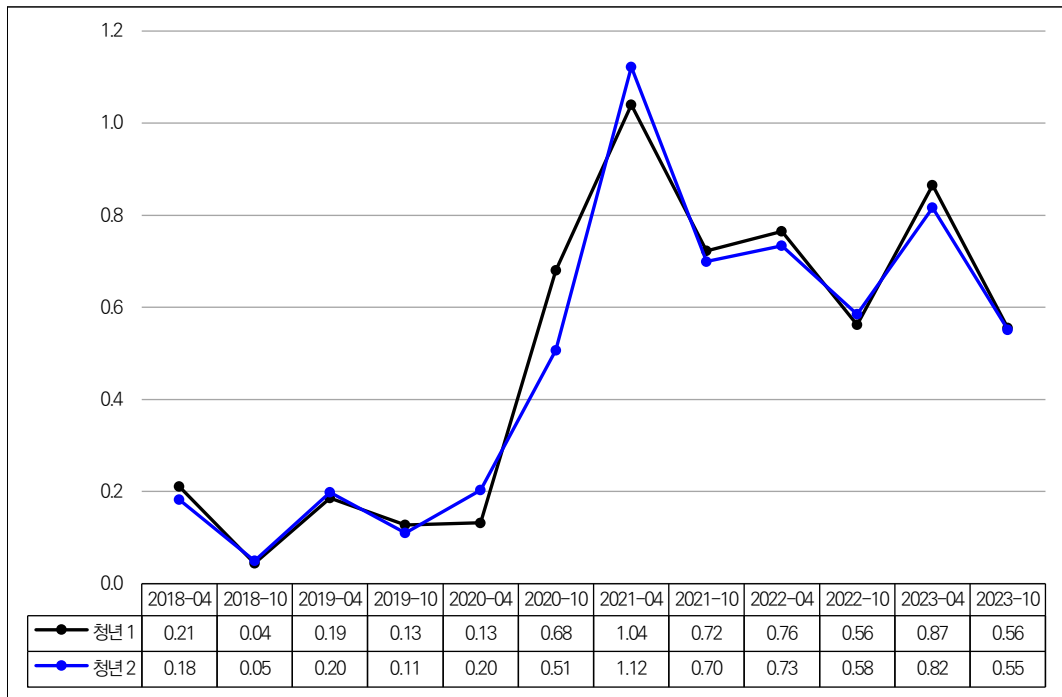
자료: 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

모두 학사 이상 구직자가 과다함을 보여준다. 최적 학사 이상 청년 구직자 수는 156천여 명으로 실제 수준의 74.2%에 불과하다. 반면 고졸 이하와 전문대졸은 청년 1과 청년 2 추정치 모두 실제 구직자 수가 최적 수준보다 적은 것으로 나타났다. 특히 전문대졸 청년 구직자가 부족한 것으로 추정되어 기존의 시각과 다소 차이를 보였다.

2. 직능수준 미스매치 실업 추이

[그림 2]는 직능수준 미스매치 실업 추이를 보여준다. 여기서 미스매치 실업 지수는 직능수준 미스매치로 상실된 신규취업 비중을 의미한다. 예컨대, 직능수준 미스매치로 상실된 청년 신규 취업 비중은 2018년 4월 0.2%로 매우 낮았다. 청년 직능수준 미스매치 실업 지수는 팬데믹 이후 빠르게 증가하여 2021년 4월 1.04~1.12로 최고점에 도달한 후 감소세를 보였으며, 2023년 10월 청년 직능수준 미스매치 실업 지수는 약 0.56이다. 이는 팬데믹 전보다 2배 이상 증가한 것이나 여전히 우려했던 것보다는 낮은 수준이다.

[그림 2] 직능수준 미스매치 실업 지수 : 2018년 4월~2023년 10월



주: 청년 1은 구인자가 가능한 한 많은 청년을 고용함을, 청년 2는 구인자가 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않음을 가정한 추정 결과로 각각을 최소치와 최대치로 해석할 수 있음.

자료: 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

3. 소 결

청년 직능수준 미스매치 실업은 우려했던 것보다 낮은 수준으로 보인다. 직능수준별로 보면 학사 이상 구직자가 과다하고 전문대졸 구직자가 부족한 것으로 나타났다. 이는 고학력 청년의 과잉 공급이 미스매치의 주요 원인으로 알려져 있음을 상기하면 의외의 결과이다. 그러나 빠른 경제성장으로 발생한 세대 간 학력 차이가 단기적으로 직능수준 미스매치를 축소했을 가능성을 배제할 수 없다. 구인자가 세대 간 학력 차이, 즉 청년층의 높은 고등교육 이수율을 반영하여 구인 행태를 조정했을 개연성과 앞으로 세대 간 학력 차이가 축소될 것임을 고려하면, 직능수준 미스매치가 향후 빠르게 악화할 가능성이 충분하다.

직능수준별 미스매치를 살펴보면, 대졸 청년을 전문대졸 일자리로 이동시켜야 청년 직능수준 미스매치 실업을 축소할 수 있다. 이는 사업체 규모가 클수록 요구 직능수준이 높은 빈 일자리 비중이 높음을 고려하면(표 1), 청년들에게 중소기업 취업을 장려해야 함을 의미한다. 그러나 기업 규모에 따른 근로 여건 격차의 개선 없이는 청년층의 이동을 기대하기 어렵다.

〈표 1〉 사업체 규모별 빈 일자리의 요구 직능수준 분포

(단위 : %)

	중졸 이하	고졸	전문대졸	학사 또는 석사	박사
5~9인	19.6	20.0	20.1	10.4	3.6
10~29인	27.6	28.0	32.8	19.7	10.0
30~99인	20.0	25.1	22.0	24.9	13.2
100~299인	13.1	12.9	11.9	16.6	17.3
300인 이상	19.8	14.0	13.3	28.4	55.9

자료 : 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」.

Ⅲ. 청년 업종 미스매치 실업 실태

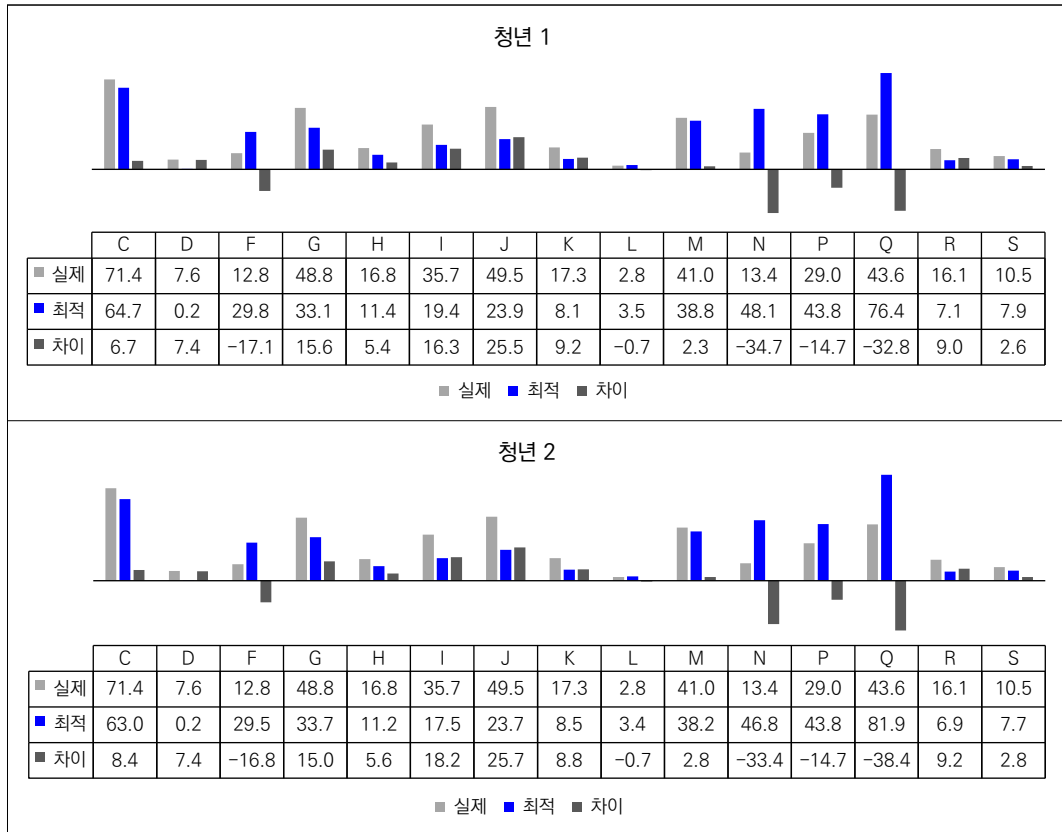
여기서는 10차 한국표준산업대분류 21개 업종 중 「한국노동패널조사」상 구직자 수의 추정에 부족한 2개 업종과 「직종별사업체노동력조사」가 조사하지 않는 4개 업종을 제외한 15개 업종을 포함하여 청년 업종 미스매치 실업을 추정하였다.

1. 업종별 최적 구직자 수

[그림 3]의 업종별 최적 및 실제 구직자 수와 그 차이를 살펴보면, 알려진 바와 같이 청년층의 화이트칼라 업종 선호가 뚜렷하게 나타나나 제조업 기피는 알려진 것처럼 강하지 않은 것으로 보인다. 청년 구직자가 가장 과다한 업종은 정보통신업(I)이며, 금융 및 보험업(K)은 과다 규모가 작으나 실제 구직자 수가 최적 수준의 2배 이상이다. 제조업(C)은 실제 구직자 수와 최적 수준의 차이가 크지 않다. 청년 구직자가 과다한 그 외 업종은 도매 및 소매업(G)과 숙박 및 음식점업(I),

[그림 3] 업종별 최적 및 실제 구직자 수

(단위: 천 명)



주: 1) 청년 1은 구인자가 가능한 한 많은 청년을 고용함을, 청년 2는 구인자가 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않음을 가정한 추정 결과로 각각을 최소치와 최대치로 해석할 수 있음.

2) 가로축의 영문자는 10차 한국표준산업대분류 코드로 다음과 같음: C 제조업; D 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업; F 건설업; G 도매 및 소매업; H 운수 및 창고업; I 숙박 및 음식점업; J 정보통신업; K 금융 및 보험업; L 부동산업; M 전문, 과학 및 기술 서비스업; N 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업; P 교육 서비스업; R 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업; S 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업.

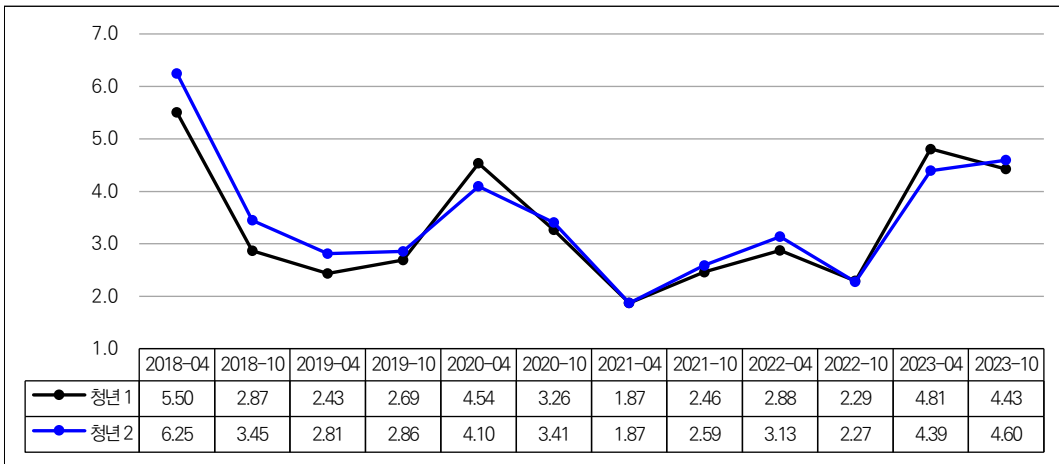
자료: 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업(R) 등이다. 반면 건설업(F)과 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(N), 교육 서비스업(P), 보건업 및 사회복지 서비스업(Q)은 청년 구직자가 부족한 것으로 나타났다.

2. 업종 미스매치 실업 추이

[그림 4]의 업종 미스매치 실업 추이는 업종 미스매치가 앞서 살펴본 직능수준 미스매치보다 낮은 수준이며 2022년까지 추세적으로 감소했음을 보여준다. 2018년 4월 5.50 이상이었던 업종 미스매치 실업 지수는 팬데믹 직후 일시적으로 증가한 후 2021년 4월 최저 1.87까지 감소했으나 2023년 들어 2022년 10월 2.29에서 반기 만에 2배 가까이 증가했다. 이는 업종 미스매치가 최근 청년 고용 부진의 요인 중 하나일 가능성을 시사한다.

[그림 4] 업종 미스매치 실업 지수: 2018년 4월~2023년 10월



주: 청년 1은 구인자가 가능한 한 많은 청년을 고용함을, 청년 2는 구인자가 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않음을 가정한 추정 결과로 각각을 최소치와 최대치로 해석할 수 있음.

자료: 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

3. 소결

청년 업종 미스매치 실업은 2018~2022년 감소세를 보였으나 2023년 반등하며 팬데믹 전으로 회귀하는 움직임이 보인다. 이는 업종 미스매치가 최근 청년 고용 부진의 주요 원인일 가능성을 시사하며, 제조업 등 블루칼라 업종에 취업할 의사가 있는 청년들도 실상 사무직 등 화이트칼라 직종에 취업하고자 할 가능성 때문으로 보인다. 예컨대, 제조업 구직자가 인사관리직

일자리를 구하고 있을 수 있다.

이론적으로 보면, 청년 구직자를 정보통신업(I)과 숙박 및 음식점업(J), 도매 및 소매업(G)에서 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(N)과 보건업 및 사회복지 서비스업(Q)으로 부문 간 이동을 지원하는 것이 청년 업종 미스매치 실업 축소에 가장 효율적이다. 그러나 청년 구직자가 과다한 업종과 부족한 업종의 상당한 이질성은 부문 간 이동이 상대적으로 자유로운 청년층도 빈 일자리를 따라 업종을 이동하여 구직하는 것이 어려울 것임을 시사한다.

IV. 청년 직종 미스매치 실업 실태

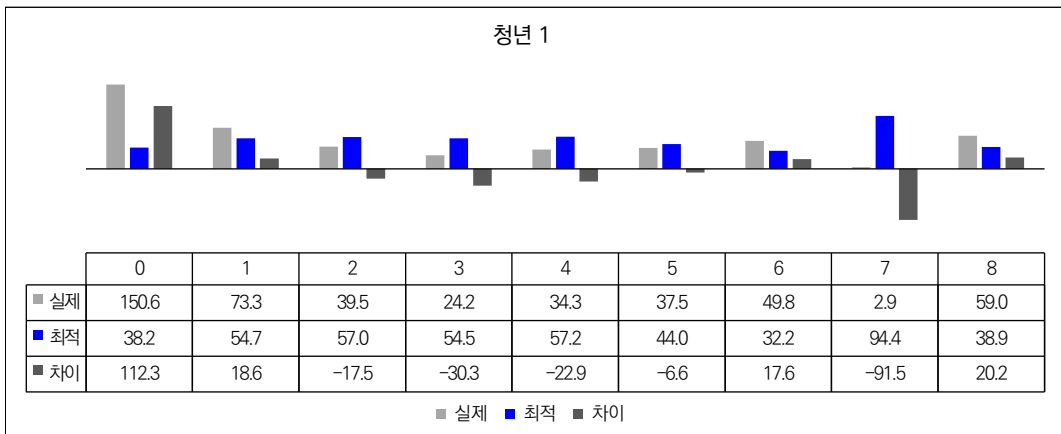
마지막으로 청년 직종 미스매치 실업을 살펴보자. 여기서 직종은 2018 한국고용직업대분류로 구분하며, 「직종별사업체노동력조사」의 직종 분류가 2020년 변경되어 분석 기간이 2020년부터 2023년으로 제한되었다. 추정 과정에서 한국표준직업분류와 한국고용직업분류를 연계하였으며, 1대1 연계가 되지 않는 소수의 경우 희망 업종 등을 참조하여 연계하였다. 「직종별사업체노동력조사」에서 조사하지 않는 농림어업직(9)은 분석에서 제외하였다.

1. 직종별 최적 구직자 수

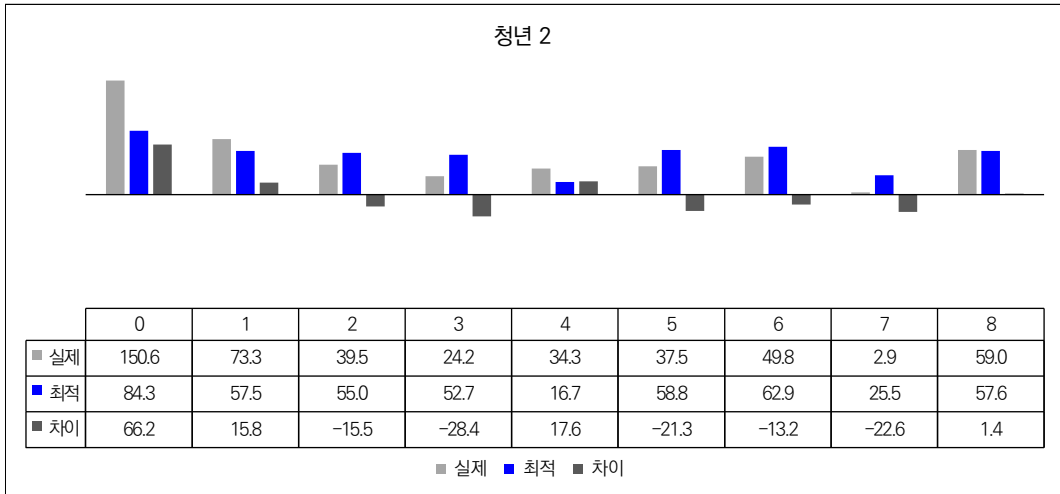
[그림 5]는 업종에서 드러나지 않은 청년층의 강한 화이트칼라 선호가 직종에서는 뚜렷함을

[그림 5] 직종별 최적 및 실제 구직자 수

(단위: 천 명)



[그림 5]의 계속



주: 1) 청년 1은 구인자가 가능한 한 많은 청년을 고용함을, 청년 2는 구인자가 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않음을 가정한 추정 결과로 각각을 최소치와 최대치로 해석할 수 있음.

2) 가로축의 숫자는 2018 한국고용직업대분류 코드로 다음과 같다: 0 경영·사무·금융·보험직; 1 연구직 및 공학 기술직; 2 교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인; 3 보건·의료직; 4 예술·디자인·방송·스포츠직; 5 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직; 6 영업·판매·운전·운송직; 7 건설·채굴직; 8 설치·정비·생산직.

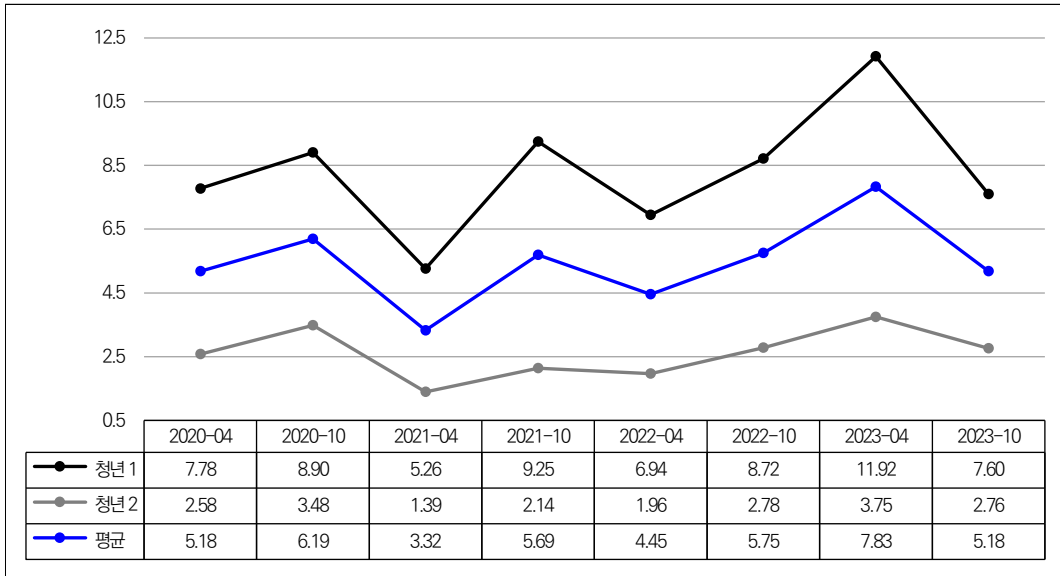
자료: 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

보여준다. 경영·사무·금융·보험직(0) 실제 구직자 수는 최적 수준의 1.8배 이상으로 과다 규모가 청년 구직자가 가장 부족한 3개 직종인 보건·의료직(3)과 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(5), 건설·채굴직(7)의 부족 규모의 합과 차이가 크지 않다. 청년층의 생산직 기피는 우려했던 것보다 강하지 않은 것으로 보인다. 즉, 설치·정비·생산직(8) 실제 구직자는 청년 1 추정치 기준으로는 최적 수준보다 많고 청년 2 추정치 기준으로도 최적 수준에 가깝다.

2. 직종 미스매치 실업 추이

[그림 6]은 직종 미스매치 실업 추이를 보여준다. 가정에 따른 추정치 차이가 상당하여 추정치 평균을 함께 제시하였다. 자료의 한계로 팬데믹 전 수준은 확인할 수 없으나, 직종 미스매치로 상실된 청년 신규취업 비중은 팬데믹 직후인 2020년 4월 추정치 평균 기준 5.18%로 직능수준과 업종보다 높은 수준이다. 또한 2021년 4월 이후 추세적으로 증가한 것으로 나타나 향후 직종 미스매치 악화가 우려되는 상황이다.

[그림 6] 직종 미스매치 실업 지수: 2020년 4월~2023년 10월



주: 청년 1은 구인자가 가능한 한 많은 청년을 고용함을, 청년 2는 구인자가 고용할 청년의 수를 미리 정하고 초과 고용하지 않음을 가정한 추정 결과로 각각을 최소치와 최대치로 해석할 수 있음.

자료: 국가데이터처, 「직종별사업체노동력조사」, 「지역별고용조사」; 한국노동연구원, 「한국노동패널조사」.

3. 소 결

청년 직종 미스매치 실업은 팬데믹 이후 직능수준과 업종보다 높은 수준이고, 청년층의 강한 화이트칼라 선호도 업종보다 뚜렷하게 드러났다. 이론적으로 청년 구직자를 화이트칼라 직종인 경영·사무·금융·보험직(0) 등에서 보건·의료직(3)과 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직(5), 건설·채굴직(7) 등 직종으로 이동시킬 수 있다면 직종 미스매치를 축소하여 청년 고용을 효율적으로 제고할 수 있을 것이다. 그러나 업종과 마찬가지로 청년 구직자가 과다한 직종과 부족한 직종의 이질성이 강하여 부문 간 이동 비용이 낮지 않을 것임을 시사한다.

V. 정리 및 제언

본고의 분석 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 부문별 미스매치 중 청년 고용 부진에 가장 기여가 큰 것은 직종 미스매치이다. 직종 미스매치 실업은 직능수준과 업종보다 높은 수준이며

청년 구직자의 화이트칼라 쏠림과 블루칼라 기피가 뚜렷하다. 둘째, 직능수준과 업종 미스매치 악화가 최근 청년 고용 부진에 일정 부분 기여했다. 두 부문의 미스매치 실업 모두 팬데믹 이후 빠르게 증가했다. 셋째, 직능수준 미스매치 실업은 업종과 직종보다 낮은 수준이나 향후 급격히 악화할 가능성이 있다. 현재 세대 간 학력 차이가 직능수준 미스매치를 축소하는 것으로 보이나 세대 간 학력 차이는 감소할 것이다. 넷째, 업종 및 직종 미스매치 분석은 청년 구직자가 과다한 부문과 부족한 부문의 이질성이 작지 않다. 이는 청년층도 적절한 지원 없이는 부문 간 이동이 어려울 것임을 시사한다.

이상의 분석을 바탕으로 본고는 다음의 청년 미스매치 실업 개선 방안을 제안한다.

첫째, 구직자와 구인자의 불일치를 축소하기 위한 노력이 필요하다. 미스매치의 주된 요인은 부문별로 빈 일자리의 요구조건을 충족하는 구직자가 과다하거나 부족한 것이다. 청년의 경우 미스매치가 노동시장 진입 전의 결정에 상당 부분 의존하므로 청년 미스매치 실업 축소를 위해 경제의 구조적 변화를 적시에 파악하여 전파해야 한다. 예컨대, 전문직도 인공지능의 영향에서 벗어나지 못하는 현실과 화이트칼라 일자리의 상당수가 인공지능 도입으로 사라진다는 전망은 고학력 청년의 과잉 공급과 화이트칼라 쏠림을 해소하지 못하면 청년 미스매치 실업이 악화할 것임을 시사한다. 청년들이 이러한 변화를 반영하여 노동시장 진입을 준비할 수 있도록 정책적 지원이 시급하다.

둘째, 청년 고용서비스를 확대하여 부문 간 이동을 장려하고 필요한 교육훈련을 적극적으로 제공해야 한다. 현행 청년 고용서비스는 구직 활동을 장려하거나 청년을 고용하면 구직자에게 비용을 지원하는 정책이 주류여서 청년들의 부문 간 이동을 장려하기에 충분치 않다. 청년들의 부문 간 이동을 장려하려면 빈 일자리가 남아있는 부문의 정보를 제공하고 필요한 교육훈련을 아울러 제공해야 한다. 빈 일자리 정보를 제공하는 정책은 이미 운용 중이나 ‘청년들이 원하는’ 부문에 대한 정보를 제공할 뿐 ‘청년들을 원하는’ 부문에 대한 정보를 적극 제공하고 있지 않은 것으로 보인다. 그뿐만 아니라 청년 구직자가 과다한 부문과 과소한 부문의 이질성이 작지 않아 교육훈련이 없이는 청년이라도 부문 간 이동으로 미스매치 실업을 벗어나기 어렵다.

셋째, 중소기업과 블루칼라 직종의 일자리 질을 개선해야 한다. 청년들은 사회적 가치가 아닌 자신의 가치관과 적성에 따라 진로를 정하는 경향을 보이며, 다양한 직종에 도전하는 청년들이 빠르게 늘어나고 있다. 그러나 근로조건 격차가 이러한 청년들의 움직임에 제동을 걸고 있다. 중소기업과 블루칼라 직종의 근로 여건 개선으로 청년층의 중소기업 기피와 화이트칼라 쏠림을 해소해야 한다. 이를 위해 중소기업들이 양질의 일자리를 창출할 유인을 제공하는 등의 방안을 적극적으로 검토해야 한다.

넷째, 부문 간 이동 시 발생할 수 있는 소득 감소를 보충할 자산 형성 지원 방안이 필요하다. 상기한 여러 방안은 미스매치 실업 축소를 위한 가장 근본적인 대책이나 단기에 실현이 어렵다.

그러므로 청년 구직자가 노동공급 과다 부문에서 과소 부문으로 이동한 것이 확인되면 부문 간 임금 차이 등을 고려하여 보조금을 지급하는 방안 등을 검토할 필요가 있다. 청년들이 선호하는 일자리 수가 정해져 있어 하향 취업은 불가피하나 부문 간 이동으로 인한 소득 감소를 별첨하여 청년들의 부문 간 이동을 장려할 수 있을 것이다. [11]

[참고문헌]

- Jackman, R. and S. Roper(1987), "Structural unemployment," *Oxford Bulletin of Economics & Statistics* 49(1).
- Şahin, A., J. Song, G. Topa, and G. L. Violante(2014), "Mismatch unemployment," *American Economic Review* 104(11), pp.3529~3564.