

## 청년실업의 본질과 정책방향\*

남재량

### I. 서론

청년실업이 우리 사회의 중요한 관심사로 등장한 지 이미 오래 되었다. 한 나라의 청년은 곧 그 나라의 미래이므로 청년의 실업에 대한 높은 관심은 당연하다. 이러한 관심을 계기로 청년 노동시장에 대한 활발한 연구가 이루어져 이들이 노동시장이나 교육시장에서 겪는 어려움을 보다 깊이 있게 이해하고 또 그러한 어려움을 극복하도록 도움을 주어야 하겠다.

우리나라에서 청년의 실업을 문제 삼는 이유는 무엇보다도 외환위기 하에서 매우 높은 실업률을 경험하였다는 점과 외환위기 이후에도 이들의 실업률이 경제 전체의 실업률이나 다른 집단들의 실업률보다 매우 높다는 데에 있는 것으로 보인다. 실제로 15-29세 연령층의 실업률은 지난 20여 년에 비추어 볼 때 경제전체 실업률의 두 배를 넘는 정도이다. 또한 청년 실업자는 전체 실업자의 40-50%를 차지한다.

청년실업을 낮추기 위한 그 동안의 많은 정책과 막대한 예산 투입에도 불구하고 청년실업에 대한 지표들은 개선되지 않고 있다. 청년실업률은 더 이상 하락하지 않고 있으며 전체 실업률에 대한 청년 실업률의 비율도 하락추세에 있다고 보기 어렵다. 그렇다면 과연 우리가 청년실업의 본질을 제대로 파악하고 있는지, 제대로 된 청년실업 정책들을 실시하고 있는지에 대해 다시 한 번 검토해야 할 때이다.

나아가 청년실업에 대해서는 많은 사람들이 다양한 정책처방들을 하고 있지만, 대부분의 사람들은 일자리 창출만이 청년실업 해소를 위한 궁극적인 방안이라는 데에 동의한다. 물론 그럴 것이다. 일자리가 많이 창출되면 청년들은 보다 손쉽게 일자리를 찾아 취업할 수

---

\* 이 논문은 남재량(노동리뷰, 2006.4)을 일부 수정한 것이다.

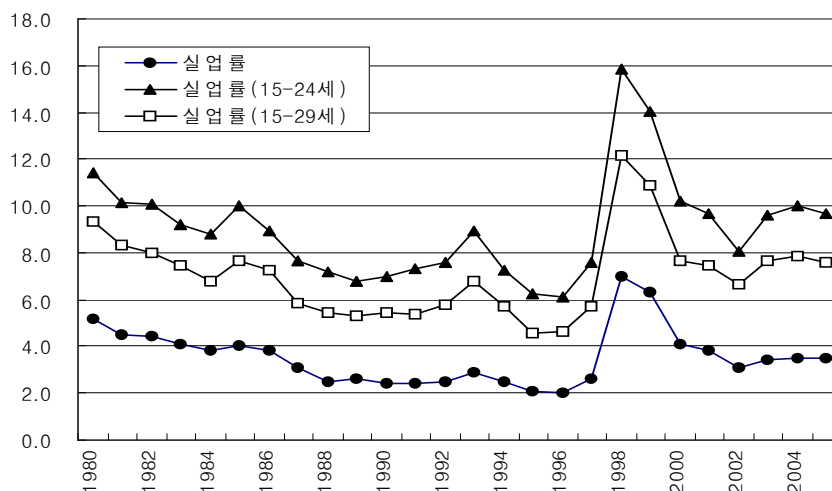
있을 것이다. 그런데 일자리가 많이 창출되면 청년층의 실업률이 과연 다른 연령층의 실업률보다 더 낮아질까? 이는 청년 실업률이 다른 노동력 집단들에 비해 높은 본질적인 원인이 무엇인가에 대한 질문이다. 문제의 본질을 제대로 파악하지 못한 상태에서 이루어지는 각종 정책들은 정책효과는 고사하고 예산의 낭비와 함께 의도하지 않았던 부작용들을 초래하게 될 뿐이다. 이제까지 청년실업에 대한 우리의 접근이 이러하지 않았는지 곰곰이 생각해보아야 한다.

본 연구는 이러한 문제의식을 가지고 우리나라 청년실업의 원인을 동태적인 측면에서 구명하고자 한다. 저장(stock)으로서 실업은 유량(flow)에 의해 결정되므로 노동시장의 유량변수들을 통해 청년실업의 동태적인 특성을 파악함으로써 청년실업의 원인을 기존의 접근과 다른 새로운 시각에서 평가할 수 있다. 이를 통해 청년실업에 대한 노력과 성과의 불일치 이유에 대한 실마리를 얻을 수 있을 것이다.

## II. 청년실업 현황 및 국제비교

먼저 우리나라 청년 실업의 현황을 실업률을 통해 살펴보자. [그림 1]은 15-24세와 15-29세 및 경제전체의 실업률을 그린 것이다. 청년층은 15-24세 또는 15-29세 연령으로 정의될 수 있다.

[그림 1] 실업률



먼저 15-24세의 실업률은 그림에서 보듯이 외환위기 직전에 6% 수준을 유지하다가 외

환위기와 함께 급증하여 1998년에 무려 16%에 육박한다. 이후 이들의 실업률은 점차 하락하고 있으나 2003년 이후에도 10%에 근접할 정도로 높은 수준을 유지하고 있다. 15-29세 청년의 실업률도 이와 유사하게 움직이며 대략 2% 포인트의 차이를 유지하고 있다. 이러한 청년 실업률은 검은색 동그라미로 나타낸 경제전체의 실업률에 비해 매우 높은 수준이다.

실제로 청년 실업률은 <표 1>에서 보듯이 대부분의 기간에서 경제전체 실업률의 두 배를 넘고 있다. 표에서 보듯이 청년 실업률 비율은 대체로 외환위기 전인 1997년까지 꾸준한 상승세를 보였으나 외환위기와 함께 크게 하락하였다가 다시 상승하는 모습을 보인다. 2005년의 청년 실업률 비율은 15-24세에서 2.8, 15-29세에서 2.2를 기록하고 있는데, 이는 외환위기 이전과 유사하거나 더 낮은 수준이다.

<표 1> 경제전체 실업률 대비 청년 실업률 비율

	1980-84	1985-89	1990-94	1995-97	1998-99	2000-04	2005
15-24세	2.3	2.6	3.0	3.0	2.2	2.7	2.8
15-29세	1.8	2.0	2.3	2.2	1.7	2.1	2.2

<표 2>는 이러한 청년 실업률 비율을 다른 주요 국가들의 경우와 비교하여 보여준다. 15-24세에서 우리나라 청년 실업률 비율은 2.5~2.9로서 표에 제시한 국가들 가운데 가장 높다. 그러나 우리나라에서 청년층으로 널리 사용되는 15-29세 연령으로 보면 2000년 이후 한국의 청년 실업률 비율은 스웨덴 보다 낮으며 독일을 제외한 나머지 국가들과 유사한 정도이다. 즉 우리나라의 청년실업이 다른 주요 국가들에 비해 특히 심각한 것은 아니다.

<표 2> 청년 실업률의 전체 실업률 비율 (청년 실업률 / 경제전체 실업률)

	한국 (15-24세)	한국 (15-29세)	일본	호주	프랑스	독일	스웨덴	영국	미국
1990	2.9	2.3	2.0	2.0	2.2	0.9	2.6	1.5	2.0
2000	2.5	1.9	2.0	1.9	2.2	1.1	2.1	2.2	2.3
2001	2.6	2.0	1.9	1.9	2.2	1.1	2.4	2.1	2.3
2002	2.6	2.1	1.9	2.0	2.3	1.1	2.6	2.2	2.1
2003	2.8	2.3	1.9	1.9	-	1.1	2.5	2.3	2.1

자료 : 해외노동통계(한국노동연구원, 2004)

### Ⅲ. 청년 노동시장의 동태적 특성

실업률은 동태적인 측면에서 볼 때 유량변수들에 의해 결정되므로 어떤 유량변수가 청년의 높은 실업률을 초래하였는지 살펴보자. 먼저 분석에 필요한 모형을 간략히 설명하기로 한다.

#### 1. 모형

취업상태를 E, 실업상태를 U, 비경제활동상태를 N으로 나타내자. 그리고 이웃한 두 달을 연결한 패널자료에서 취업상태에 있던 사람들 가운데 실업으로 옮겨간 사람의 수를 EU, 비경제활동상태로 변한 사람의 수를 EN, 취업상태에 그대로 머물러 있는 사람의 수를 EE 등과 같이 나타내기로 하자. 그리고 EE, EU, EN을 각각 처음 취업상태에 있던 사람들의 수로 나눈 것을 소문자로 나타내자. 그러면 eu는 취업상태에서 실업상태로 옮겨갈 이행확률이고 ee는 취업상태에 그대로 머물러 있을 확률이게 된다. 이러한 이행확률들을 사용하면 노동시장의 동태적인 모습들을 잘 파악할 수 있다.

잘 알려져 있는 바와 같이 이직률(job separation rate)과 입직률(job finding rate)을 각각  $\alpha$  와  $\beta$  라 하면 이들은 다음과 같이 이행확률들의 결합으로 정의된다.<sup>1)</sup>

$$(1) \quad \alpha = eu + en \cdot (1 - P_{ne}).$$

$$(2) \quad \beta = ue + un \cdot P_{ne}.$$

$$(3) \quad P_{ne} = ne / (ne + nu).$$

이직률과 입직률을 각각 위와 같이 정의할 경우 균제상태에서 실업률은  $\alpha/(\alpha + \beta)$ 로 결정된다.<sup>2)</sup> 따라서 이행확률들을 구하고 이들을 사용하여 이직률과 입직률을 얻으면 신규 졸업자 집단들의 높은 실업률이 과연 높은 이직률에 기인하는지 아니면 낮은 입직률 때문인지를 알아낼 수 있다.

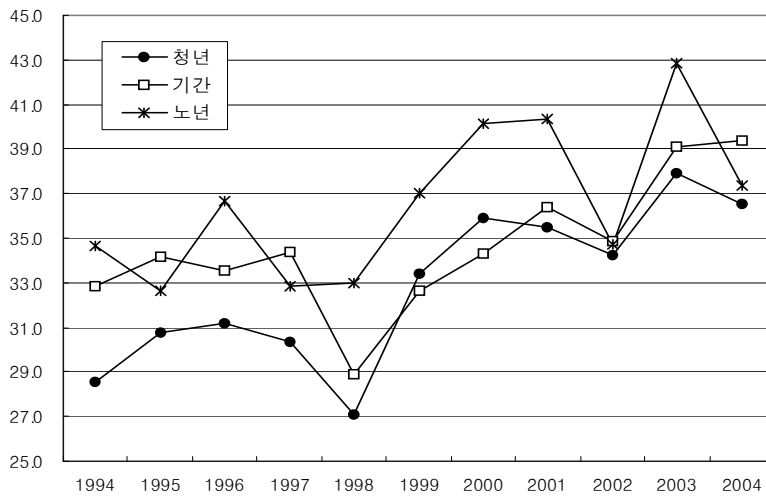
1) 보다 자세한 것은 Marston(1976)을 참조하라. 여기서 정의하고 있는 이직률과 입직률은 노동부에서 발표하는 이직률, 입직률과 다르다. 혼란을 피하기 위해  $\alpha$ 를 실업유입률,  $\beta$ 를 취업유입률로 부르기도 한다.

2) 균제상태를 가정하지 않더라도 실업률은 이직률과 입직률에 의해 결정됨은 분명하다. 다만 그 함수형태가 달라질 따름이다. 본 연구는 균제상태를 상정하지 않는다.

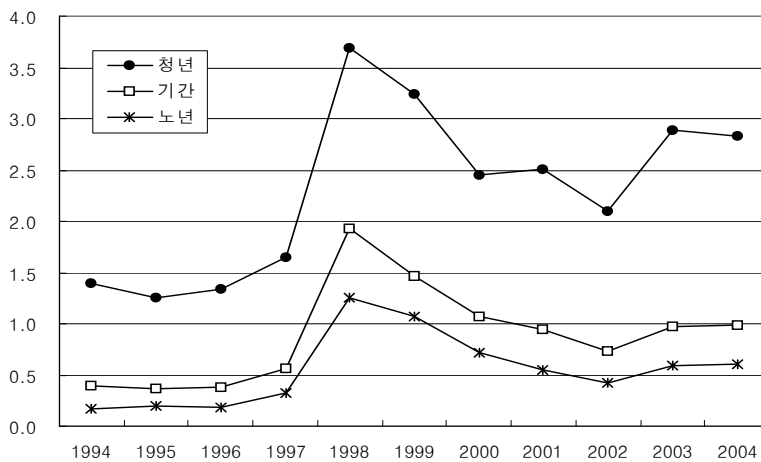
## 2. 이직률과 입직률

다음의 [그림 2]와 [그림 3]은 경제활동인구조사 원자료를 패널로 구축하여 연령집단별로 입직률과 이직률을 구하여 그린 것이다. 단, 여기서 청년은 우리나라에서 널리 사용되고 있는 15-29세 연령을 말하며 기간노동력(primary labor force)은 30-54세, 그리고 노년 노동력은 55세 이상을 말한다.

[그림 2] 연령집단별 입직률



[그림 3] 연령집단별 이직률



[그림 2]에서 보듯이 입직률은 연령집단별로 큰 차이를 보이지 않는다. 특히 외환위기 발생 이후부터 청년의 입직률은 기간 노동력의 입직률과 매우 유사하다. 이러한 사실은 청년의 높은 실업률은 입직률이 아니라 이직률에 의한 것임을 시사하는데, 우리는 이를 [그림 3]에서 확인할 수 있다. 그림에서 보듯이 청년의 이직률은 기간 노동력이나 노년 노동력의 이직률에 비해 매우 높다. 뿐만 아니라 청년의 이직률은 2000년 이후에도 여전히 높은 수준을 유지하고 있으며 2003년과 2004년의 이직률은 외환위기 이전 청년 이직률의 두 배에 달한다.

이로부터 우리는 청년 실업률이 높은 것은 이들의 빈번한 이직 때문이지 입직의 어려움 때문이 아님을 알 수 있다. 즉 직장을 구하지 못해서가 아니라 구한 일자리에서 쉽사리 이직하기 때문에 청년의 실업률이 높은 것이다.<sup>1)</sup> 청년이 빈번하게 이직하는 이유는 분명하다. 청년은 노동시장에 처음으로 진입하거나 진입 초기에 있는 사람들이다. 정보의 불완전성으로 인해 청년들은 일자리에 대해 완벽한 정보를 갖지 못한다. 따라서 청년은 자신에게 알맞은 일자리를 탐색하는 과정에서 시행착오를 거치게 되고 이로 인해 빈번한 이직을 경험하게 된다. 또한 청년이 일자리를 통해 얻게 될 예상 수익의 발생기간이 다른 연령집단에 비해 장기이므로, 청년의 이직 가능성은 높아진다.

청년 실업률이 높은 것은 이들의 이직률이 높기 때문이므로 효과적인 청년실업대책은 이직률을 낮추는 것이어야 한다. 인턴제를 비롯한 입직을 촉진하는 정책들은 의도한 효과를 거두기 어려울 것이다.

#### IV. 신규 졸업자 노동시장

우리는 청년층에 대해서도 관심을 기울이고 있으나 학교를 새로 졸업하고 취업을 하기 위해 노동시장에 진출하는 신규 졸업자들에 특히 많은 관심을 가진다. 따라서 본고는 신규 졸업자의 노동시장에 대해서도 분석하고자 한다. 먼저 신규 졸업자의 노동시장 성과를 실업률을 통해 살펴보자.

##### 1. 신규 졸업자 실업률

---

1) 군복무 기간을 고려하여 청년을 15-27세로 정의하면 연령집단별 입직률 차이는 더욱 작아진다.(남재량, 2002)

청년실업을 말할 때 우리는 청년 전체보다는 주로 신규 졸업자에 초점을 맞춘다. 그러나 신규 졸업자의 노동시장 지표가 생산되고 있지 못하기 때문에 불가피하게 청년 전체의 노동시장 지표들을 사용하고 있는 실정이다. 이러한 문제점을 극복하기 위해 본고는 먼저 신규 졸업자들을 식별하고 다음으로 이들의 노동시장 성과를 실업률로 측정하기로 한다.

먼저 신규 졸업자를 식별하는 과정에 대해 살펴보자.<sup>1)</sup> 첫째, 교육정도에 대한 정보와 함께 당해 연도에 새로 졸업한 사람인지 아닌지를 알 수 있어야 한다. 청년 가운데 지난 해 이전에 졸업하였거나 재학중이거나 중퇴하였거나 휴학중인 사람들로부터 신규 졸업자들을 분간해 낼 수 있어야 한다. 둘째, 개개인의 경제활동에 관한 사항들을 파악할 수 있어야 한다. 개인들이 취업하고 있는지 실업상태에 빠져있는지 아니면 비노동력으로 남아있는지를 알아야 한다.

우리나라에서 개개인의 경제활동에 관한 사항을 파악하고 이를 바탕으로 경제전체의 실업과 취업규모, 실업률 등의 자료를 생산하기 위해 매월 실시하는 조사가 통계청의 경제활동인구조사이다. 이 조사는 개개인의 인적사항에 대해서도 비교적 자세히 조사하고 있는데 그 중 하나가 ‘교육정도’에 대한 조사이다. 교육정도에는 ‘학력’과 함께 ‘수학여부’가 포함되어 있으나 신규 졸업자 여부는 조사되지 않는다. 그런데 경제활동인구조사는 조사를 위해 추출한 표본을 기본적으로 5년 동안 매월 조사하므로 조사된 원자료를 패널자료로 구축할 수 있다.

개개인의 경제활동에 대해 조사하는 경제활동인구조사에서 개인들의 ‘학력’<sup>2)</sup>과 ‘수학여부’<sup>3)</sup>가 조사되고 있고 조사된 원자료들을 패널로 연결할 수 있으므로 우리는 신규 졸업자들을 식별해낼 수 있다. 즉 대부분의 사람들은 2월 무렵에 졸업하므로 패널화된 자료를 바탕으로 2월을 전후한 시기에서 ‘수학여부’가 ‘재학’에서 ‘졸업’으로 바뀐다면 이러한 개인들은 당해 연도에 새로 학교를 졸업하는 사람들이다. 일단 이러한 신규 졸업자들을 식별하고 나면 이들의 매월 경제활동상태는 쉽게 파악된다. 이를 바탕으로 신규 졸업자 가운데 실업에 처한 사람들의 수와 신규 졸업자 집단들의 실업률 등 여러 실업 관련 지표들을 생산할 수 있다.

실제로 본고는 1월에 재학 중이었다가 2월에 졸업하였다고 답한 사람들과 2월에 재학

---

1) 최근 경제활동인구조사는 졸업연도를 조사하고 있으므로 신규 졸업자 여부를 판단할 수 있다. 그러나 이는 극히 최근 연도에 도입된 것이므로 장기간의 분석을 하는 본 연구에는 적합하지 않다.

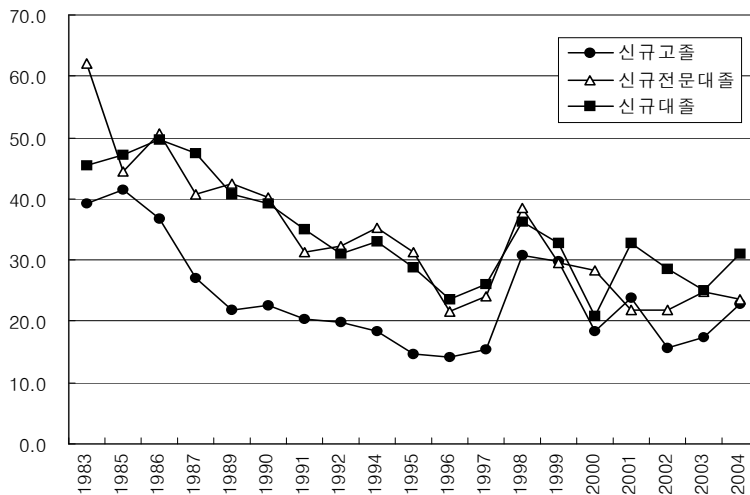
2) 경제활동인구조사에서 ‘학력’이라 함은 무학, 초등학교, 중학교, 고등학교, 전문대(초급대), 대학, 대학원 등의 구분을 말한다.

3) 경제활동인구조사에서 ‘수학여부’라 함은 졸업, 재학, 중퇴, 휴학 등의 구분을 말한다.

중이었다가 3월에 졸업이라고 답한 사람들을 신규 졸업자로 파악하였다. 이렇게 식별한 신규 졸업자들을 학력별로 구분하고 이들의 실업률을 구하여 그림으로 그린 것이 [그림 4]이다. 다만 그림은 졸업 전후의 가까운 시기에 신규 졸업자 집단의 실업 정도를 알아보기 위해 2월과 3월 및 4월 실업률을 평균하여 제시하고 있다.<sup>1)</sup>

그림에서 보듯이 신규 졸업자 집단들의 실업률은 몇 가지 특징을 보인다. 첫째, 교육정도를 막론하고 신규 졸업자들의 실업률이 강한 하락추세를 보인다. 학력집단 1983년 이후 학력집단을 막론하고 실업률이 지속적인 하락추세를 보인다. 이는 우리나라 실업률 하락추세가 성과 연령 및 교육정도 등으로 구분한 세부 노동력 집단들에서도 공통된 현상이라는 사실이 신규 졸업자 집단에서도 마찬가지로 알려주는 결과이다. 둘째, 신규 졸업자 집단들의 실업률이 매우 높다. 지속적인 하락추세에도 불구하고 신규 졸업자들의 실업률은 전문대 및 대졸의 경우는 20% 이하로 내려간 경우가 거의 없을 정도이며 1998년에 이들 세 집단의 실업률이 모두 30%를 넘을 정도로 높다. 2004년에도 이들의 실업률 수준은 여전히 높아 신규 고졸자의 실업률은 22.7%이고 신규 전문대졸자의 실업률은 23.7%이며 신규 대졸자의 실업률은 30.9%이다. 셋째, 신규 고졸자의 실업률이 가장 낮고 전문대졸과 대졸의 경우는 유사한 정도로 높으며 움직임도 닮았다.

[그림 4] 신규졸업자 실업률



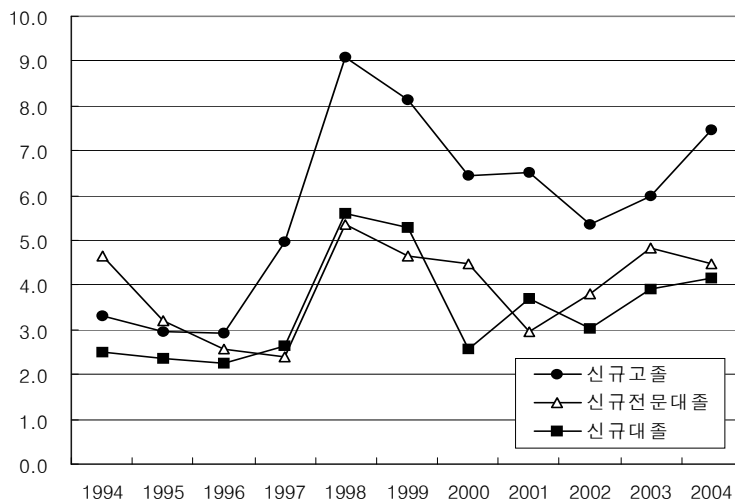
## 2. 신규졸업자 노동시장의 동태적 특성

1) 위의 그림은 2-4월 실업률 평균을 그린 것이지만 1-12월까지 1년 동안 평균한 실업률의 움직임도 이와 유사하다.



이제 신규 졸업자 노동시장을 동태적인 측면에서 분석하여 신규 졸업자 실업의 원인을 알아보자. 앞에서 이직률의 중요성을 보았으므로 이직률을 먼저 살펴보자. [그림 5]는 이를 그린 것이다. 그림에서 보듯이 신규 전문대 졸업자와 대학교 졸업자의 이직률은 그 수준과 움직임에 있어 모두 유사하다. 반면 신규 고졸자의 이직률은 1997년부터 이들 학력집단들과 괴리되기 시작하여 2004년에도 여전히 상당한 격차를 보이고 있으며 전반적으로 상승 추세를 보인다. 즉 신규 고졸자가 더 빈번한 이직을 경험하며 시간이 경과함에 따라 이러한 경향은 더욱 강해진다.

[그림 5] 신규 졸업자 이직률

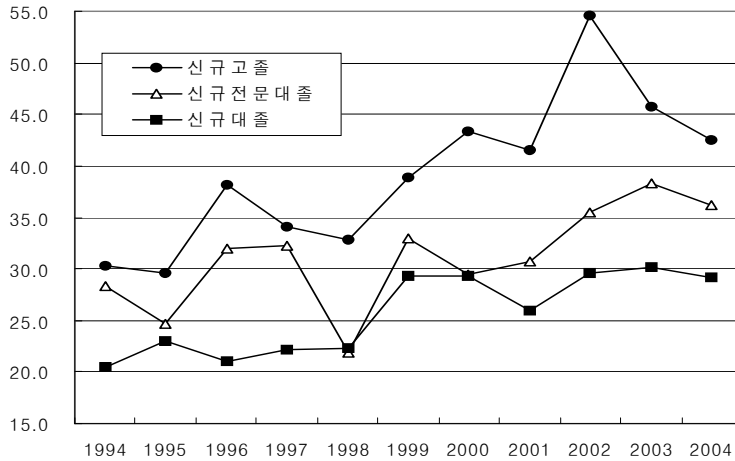


신규 고졸자는 이직률이 높을 뿐 아니라 입직률도 높다. [그림 6]에서 보듯이 신규 전문대 졸업자와 신규 대학 졸업자의 입직률은 대체로 유사한 정도이나 신규 고졸자의 입직률은 이들에 비해 상당 정도 높다. 뿐만 아니라 세 집단 모두의 입직률이 상승하고 있는데, 특히 신규 고졸자의 입직률 상승이 급격하다.

이러한 사실들은 청년이라고 하더라도 신규 졸업자의 학력별로 실업의 특성이 크게 달라질 수 있음을 알려주는 중요한 결과이다. 즉 앞에서 보았듯이 신규 고졸자의 실업률은 신규 전문대졸이나 신규 대졸의 경우보다 대체로 낮게 나타났는데, 이는 신규 고졸자의 이직이 빈번하지 않아서가 아니다. 신규 고졸자의 이직률은 다른 학력집단들의 이직률보다도 더 높다. 그럼에도 불구하고 신규 고졸자의 실업률이 낮은 것은 입직 또한 매우 신속하기

때문이다. 뿐만 아니라 외환위기 하의 기간을 제외하면 신규고졸자의 실업률에는 별 변화가 없지만 신규 고졸자의 입직률과 이직률은 큰 변화를 경험하고 있다. 신규 고졸자의 이직률과 입직률이 모두 상승하고 있기 때문에 이들의 실업률에 별 변화가 없는 것이다.

[그림 6] 신규 졸업자 입직률



### 3. 신규 졸업자의 종사상 지위

신규 고졸자는 전문대나 대학 신규 졸업자와 구분되는 특성을 보여주었다. 즉 빈번한 이직과 신속한 입직이 신규 고졸자의 중요한 특성이다. 그렇다면 이러한 신규 고졸자의 특성이 과연 우리에게 어떠한 시사점을 제공하고 있는지 살펴보자. 다른 모든 상황이 동일한 상태에서 신속한 입직과 이직이 반드시 부정적인 성과를 의미하는 것은 아니지만, 이는 고용의 불안정성을 반영한 결과일 수도 있다.

<표 3>은 이를 보기 위해 신규 졸업자의 종사상 지위 구성비를 보여준다. 표에서 보듯이 세 학력 집단 모두에서 상용직의 비중은 줄어들고 있으며 일용직의 비중이 높아지고 있다. 이러한 일용직화 현상은 신규 대졸자에서는 약한 정도로 나타나지만 신규 고졸자에게서 매우 강하게 나타난다. 신규 고졸자 가운데 일용직 종사자의 비중이 1994-95년의 7.1%에서 2002-04년의 38.7%로 무려 31.6% 포인트 만큼이나 상승하였다. 결국 신규 고졸자의 높은 입직률과 이직률은 이들의 일용직화가 급격히 진행된 결과로 파악할 수 있으며 이들의 고용이 매우 불안정적임을 알려준다.

<표 3> 신규 졸업자의 종사상 지위(2-4월 평균)

(단위: %, %포인트)

		1994-95년	1996-97년	1998-99년	2000-01년	2002-04년	변화분
신규고졸	상용직	42.4	39.5	21.2	17.5	17.0	-25.4
	임시직	50.5	51.1	54.5	51.0	44.3	-6.2
	일용직	7.1	9.4	24.3	31.5	38.7	31.6
신규 전문대졸	상용직	54.0	55.3	37.1	39.1	37.5	-16.5
	임시직	39.5	39.6	49.6	46.9	50.1	10.7
	일용직	6.6	5.1	13.3	14.0	12.4	5.8
신규대졸	상용직	61.5	62.8	40.5	49.4	51.1	-10.4
	임시직	34.3	34.5	51.1	43.2	43.0	8.7
	일용직	4.2	2.7	8.4	7.4	5.9	1.8

## V. 결론 및 정책 시사점

이상의 분석을 통해 우리는 청년실업에 대해 새로운 사실들을 알게 되었다. 무엇보다도 중요한 것은 우리나라 청년 실업률이 높은 것은 청년들이 취업을 하지 못해서가 아니라 취업을 하더라도 번번하게 이직하기 때문이라는 사실이다. 이는 기존의 청년실업 정책에 중요한 수정이 필요함을 시사한다. 즉 인턴제도<sup>1)</sup>와 같이 입직을 높이기 위한 정책은 우리나라의 청년실업을 줄이는 데에 그다지 효과적이지 못하다는 것이다. 이보다는 이직을 낮추기 위한 정책이 효과적일 것이다. 우리는 청년실업대책들의 효과가 기대에 미치지 못하는 이유를 여기에서 찾을 수 있을 것이다. 다행히 최근 노동부는 이러한 사실을 인식하고 인턴제를 더 이상 실시하지 않는 등 청년실업 정책의 방향 전환을 시도하고 있는데, 만사지탄이다. 이미 2002년에 이러한 연구결과가 제시되었음에도 불구하고 이제야 그러한 연구결과에 눈을 돌리기 시작하였다.

신규 졸업자 노동시장에 대한 지표를 생산하고 이들 노동시장의 동태적 특징들을 분석한 결과도 중요한 시사점을 제공해 준다. 신규 고졸자의 실업률은 다른 학력집단에 비해 낮은 수준임에도 불구하고 이들의 입직률과 이직률은 높은 수준이며 시간에 걸쳐 더욱 증가하고 있다. 그리고 이러한 동태적 특징은 신규 고졸자의 일용직화 현상에 기인하는 것으로 나타났다. 실업률이 낮다고 해서 신규 고졸자에게 아무런 문제가 없는 것이 아니라 이

1) 2004년 청소년직장체험 프로그램 가운데 취업지원제에 의한 인턴근로 제도는 기업이 18-30세의 미취업 청소년을 인턴으로 채용할 경우 월 60만원의 비용을 최대 6개월 동안 지원할 수 있도록 하고 있다. 자세한 것은 노동백서(2005, p.33) 참조.

들에게 고용불안정성은 이미 심각한 수준으로 다가와 있었다. 이들 신규 고졸자는, 고졸자로 분류되는 대학 재학중퇴·휴학자가 아니라, 순수한 고등학교 졸업자이다. 이들 신규 고졸자 10명 가운데 4명 가량이 일용직에 종사하고 있을 뿐 아니라 일용직 비중이 계속 증가하고 있으므로 이들을 그대로 방치한다면 매우 심각한 결과가 초래될 수 있다.

신규 고졸자는 청년 가운데에서 취약계층에 속하는 것으로 볼 수 있다. 이는 청년실업의 방향을 청년 가운데에서도 취약계층에게 돌려야 할 것임을 시사한다. 아울러 남재량(2006)에 따르면 우리나라에서 청년무업자(NEET)의 규모가 지속적으로 증가하여 이미 큰 규모를 형성하고 있다. 이들 대부분은 생산적인 활동을 하고 있지도 않을 뿐 아니라 생산적인 활동을 위한 준비도 하고 있지 않고 있다. 이들을 비롯한 청년 취약계층들을 찾고 이들이 겪고 있는 어려움은 무엇인지를 파악하여 보다 생산적인 활동에 종사하거나 이를 위한 준비를 할 수 있도록 지원하여야 할 것이다.

청년 노동시장에서 정보의 흐름을 촉진하고 청소년들에게 직업훈련 기회를 확대하며 직업교육을 강화하는 등의 가장 기본적인 청년정책은 지속적으로 추진되어야 할 것이다. 그러나 인턴제와 같은 입직을 촉진하는 정책은 과감하게 버리고 직업교육을 비롯한 이직을 낮추기 위한 노력들의 중요성이 더욱 부각되어야 한다. 여기에 추가하여 신규 고졸자와 청년 무업자를 비롯한 청년 취약계층으로 청년 정책의 초점을 맞추어야 할 것이다.

## 참고문헌

남재량(2002), “청년실업과 대출자 실업,” 한국노동경제학회 2002년 추계학술대회, 한국노동경제학회, 2002. 9.

남재량(2006), “청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구,” 제7회 한국노동패널 학술대회, 한국노동연구원, 2006. 2.

노동부(2005), 『노동백서』.

Marston, Stephen T. “Employment Instability and High Unemployment Rate.” Brookings Papers on Economic Activity No.1. (1976): 169-203.

# 청년 실업의 심리, 사회적 영향 및 대책

강영배(극동대학교 사회복지학부 교수)

Hudson and Sullivan(1995: 49)은 직업을 어떤 사람이 수행하는 일의 유형을 지칭하는 것으로 보고 있으며, Rothman(1987: 7)은 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 활동의 사회적 및 기술적 구성으로 정의하고 있다. 즉, 인간이 직업의 형태로 일(노동)을 하는 이유는 일(노동)을 제공함으로써 그에 대한 대가로 생계를 유지하며 또한 특정한 집단에 소속함으로써 사회적 네트워크를 형성, 그를 통해 자신의 존재를 확인한다. 나아가 본인의 능력 발휘를 통해 타자로부터의 인정에 대한 욕구를 충족하고자 하는 목적에 기초하고 있다고 하겠다. 이러한 점에서 보았을 때 사회적 동물인 인간에게 있어 직업은 삶 그 자체라고 해도 과언이 아닐 정도로 큰 의미를 지닌다고 하겠다.

청년기는 학생의 신분에서 직업인, 사회인으로서의 지위 이동을 경험하며, 아울러 경제적 자립을 위한 준비를 하는 시기라고 할 수 있다. Super(1957)의 지적처럼, 청소년은 직업적 발달단계에서 탐색기 후기에 해당하며, 이 시기에 성인사회로 진입하기 위한 준비를 하며, 자신에 대한 이해를 심화하는 단계라고 할 수 있다. 이에 청소년은 직무와 관련된 능력을 익혀야 할 뿐만 아니라, 직업의식의 형성과 직업적 동일성의 획득을 통하여 직업생활에 적응하며, 직업적 자아실현을 위한 다양한 발달과제를 수행하지 않으면 안되는 시기이기도 하다. 그럼에도 불구하고 현대사회의 다수의 청소년들은 자신의 의사와 상관없이 실업상태에 놓여 있으며, 이러한 실업상태는 그들에게 다양한 형태의 부정적인 영향을 초래한다고 할 수 있겠다.

## 2. 청년 실업의 사회적, 경제적 영향

첫째, 청년실업은 사회적 배제(social exclusion)로 인한 사회 통합의 저해요인으로 작용할 수 있다. 취직 여부에 관계없이 청년들의 헌법을 비롯한 여러 법률에서 명시한 권리와 의무를 수행해야 할 사회의 중요한 구성요소이다. 또한 사회 구성원으로서 질 높은 삶을 영위하고자 하는 욕구를 가지고 있는 존재이기도 한다. 현대사회에 있어 이러한 권리와 의무의 수행, 욕구의 충족은 주로 직업 또는 직업생활

을 통해 이루어지게 되는데, 실업은 청소년들을 이러한 권리와 의무, 욕구의 충족을 방해하는 요인으로 작용하게 된다. 이에 실업상태에 있는 다수의 청년들은 실업의 원인을 개인적 요인에서 찾기 보다는 외부적, 환경적 요인에서 찾고자 한다. 즉, 열심히 취직 준비를 했음에도 불구하고 본인이 희망하는 직장을 구하지 못할 경우 그들은 심각한 스트레스를 경험하게 되며, 그들이 가지게 되는 스트레스는 공격적 성향으로 발전할 가능성이 높다. 예를 들어, 폭력행위, 불법약물, 과도한 음주, 자해행위, 상대적 박탈감으로 인한 불특정 다수에 대한 적대감 증대 등을 유발할 소지가 있다는 것이다. 실제로 몇 년 전 일본에서 장기간 실업상태에 있던 청년이 아무런 이유 없이 초등학교에 난입하여 학생들을 살해한 사건도 있었다.

**둘째, 사회적 지원 네트워크 형성의 곤란을 들 수 있겠다.** 취직을 한다는 것은 단순히 생계유지를 위한 재원을 조달한다는 것 이상의 기능을 수행하게 된다. 청년들이 기업과 같은 조직에 소속됨으로 인해 다양한 성격과 특성을 지닌 이들을 접할 수 있으며, 이들을 통하여 타인에 대한 배려와 협력의 정신을 배우게 된다. 아울러 직업생활 외적인 측면에 있어서도 인적, 물적 차원의 지원을 받을 수 있는 여지를 확보하게 된다고 하겠다. 하지만, 청년들이 실업상태에 놓이게 되면 이러한 인적, 물적 자원의 확보는 불가능해지며, 그들은 '외로운 섬' 처럼 사회의 언저리를 맴돌게 되며, 특히 실업 기간이 장기화됨으로 인해 가족과 친구들로부터 고립되게 된다.

**셋째, 심리적 위축으로 인한 대인관계 기피현상(은둔형 외톨이) 및 건강에 부정적인 영향을 미치게 된다.** 2005년 한국심리학회에 발표된 논문에 따르면, 실업상태에 있는 이들보다 취직을 준비하는 대학교 3, 4학년의 스트레스 수준이 더욱 높다는 것이다. 최근 몇 년 사이에 텔레비전과 신문을 비롯한 대중매체에서는 청년들의 취직에 대한 부정적인 메시지를 끊임없이 쏟아내고 있다. 예를 들어, 흔히 말하는 명문대학을 졸업했음에도 불구하고 취직을 못해 자살을 선택한 젊은이의 얘기, 서울시 공무원 시험의 경쟁률이 100 대 1을 넘고 몇몇 공사의 입사시험은 몇백대 일은 가볍게 넘는다는 뉴스 보도, 토익점수가 960점임에도 불구하고 취직을 못하고 있다는 얘기 등은 청년들에게 심각한 스트레스 요인으로 작용한다고 하겠다. 특히, 이러한 취업에 대한 부정적인 메시지와 반복적인 취업에 대한 실패의 경험은 자신감의 상실로 이어지게 되며, 이러한 자신감 상실은 대인관계 기피현상으로 발전할 수 있다. 대인관계 기피는 우울증으로 발전하게 되며, 우울증은 자살로 발전할 가능성이 높다고 하겠다.

넷째, 인생 설계(life design)가 곤란해진다. 에릭슨, 헤비거스트와 같은 심리학자의 주장에 따르면 인간은 인생의 발달단계에 따라 수행해야 할 발달과제(developmental task)가 있다고 한다. 그들의 이론에 따르면 20대 청년기의 발달과제는 취직과 결혼이다. 취직과 결혼은 밀접한 관계에 있는데, 현실사회에서 취직은 결혼의 전제조건으로 작용하기 때문에 취직을 하지 못할 경우 결혼이라고 하는 인생의 발달과제를 수행하지 못하게 된다. 결혼을 하지 못하게 되면 출산은 성립될 수 없게 된다. 결국 이러한 점을 통해 실업이 저출산의 원인을 제공하고 있다는 점을 추측해 볼 수 있겠다.

마지막으로, 청년 실업은 사회복지에 필요한 자원 조달을 어렵게 한다. 청년들이 직업을 갖지 못하고 실업상태에 빠지게 된다는 것은 소득을 확보하지 못함을 의미하며, 소득이 없음은 납세능력이 없음으로 연결된다. 즉, 청년 실업자들은 국민연금, 의료보험, 기타 소득세, 주민세 등을 납부할 능력이 결여되어 있으며, 이러한 문제는 세수 부족으로 이어지게 된다. 세수의 부족은 국가 정책 실현에 있어 심각한 수준의 부정적인 영향을 미치게 된다.

### 3. 청년 실업에 대한 대책

청년들의 실업을 해소하기 위한 대책으로 다음과 같이 몇 가지 내용을 제안하고자 한다.

**첫째, 맞춤형 일자리 창출, 탈(脫)정형화된 일자리 창출이 요구된다.**

현재 한국사회는 대학 진학률이 80%를 넘을 정도로 높은 교육열을 보이고 있다. 소위 몇몇 명문대학, 인기학과를 제외하면 대학 진학은 이전 시대에 비해 상대적으로 훨씬 수월해 진 것이 사실이다. 대학 진학자의 증가는 이전에 비해 대학 졸업장이 가지는 가치가 떨어졌음을 의미한다. 즉, 종래의 대학 졸업자들이 전문직을 비롯하여 직업구성의 상위층을 형성했다고 하면, 최근의 대학졸업자들은 극히 일부를 제외하면 취직이 된다하더라도 상당수가 자신의 전공이나 희망과는 전혀 무관한 직업구조의 중·하층부를 형성하는 직종에 종사하게 된다. 아울러 고용의 형태도 비정규직에 머물 가능성이 높다고 하겠다. 이에 정부는 청년 미취업자를 대상으로 다양한 지원 정책을 실시하고 있다. 하지만, 현재 정부가 제공하고 있는 일자리 및 직업체험의 기회는 청년 실업자들의 특성과 요구 등을 충분히 고려하지 못한 채 일시적인 전시효과만을 노리고 있다고 할 수 있겠다. 정부의 취업지원책의 효과성을 높이기 위해서는 청년들이 가지고 있는 다양한 특성(전공, 지역적 특성, 심리적 특성,



적성, 직업적 가치관, 직업적 흥미 등)을 고려한 정책이 필요하다고 하겠다. 특히, 실업계 고등학교 교육의 정상화 및 고졸 미취업자들을 위한 지원이 절실하다고 하겠다. 현재, 실업계 고등학생들의 대학 진학률은 70% 수준에 달하고 있으며, 학교에 따라서는 80% 이상의 진학률을 보이기도 한다. 이런 상황에서 현재 상당수의 실업계 고등학교에서는 학생들의 기능 연마를 위한 교육보다는 진학 준비를 위한 교육이 이루어지고 있는 실정이다. 이들이 대학 진학을 고집하는 이유는 '고졸자' 라고 하는 라벨링이 초래하는 사회적 불이익을 받지 않기 위해서라고 할 수 있다. 물론 이에 대한 사회적 인식의 전환이 요구된다고 하겠다. 이에 독일과 일본의 경우처럼 학력 보다는 개인의 능력을 중시하는 풍토는 우리 사회에 시사하는 바가 크다고 하겠다. 아울러, 최근 고학력 실업자의 증가가 두드러지고 있는데, 대학원 진학자 가운데 일부는 대학원을 취직의 도피처로 여기고 있으며, 이러한 현상은 대학원 교육 전반의 질적 저하로 이어질 우려가 있다. 이는 학력 인플레이션과 맥을 같이 하고 있다. 이에 청년 실업의 문제가 교육전반의 왜곡을 초래하고 있음에 대한 인식이 필요하며, 이에 대한 면밀한 실태 분석이 요구된다.

#### **둘째, 커리어교육(career education)을 통한 직업적 가치관의 다양화 및 직업불일치(vocational mismatches)의 최소화**

현대사회에서 인간은 살아가기 위한 물자를 획득하기 위하여 특정한 직업을 가진 채 노동을 행한다. 직업이란 개인의 생명 유지를 위한 계속적 활동이며 동시에 사회 존속을 위한 역할분담활동이기도 하다. 尾高(1953)의 주장을 중심으로 직업의 의미에 대해 좀 더 구체적으로 살펴보면, 직업의 첫 번째 목적은 생계유지를 위한 노동의 분담이며, 경제적 가치를 창출하는 활동이다. 개인이 단순히 취미로서 즐기기 위한 제반 활동으로서의 작업이나 노동은 직업이라 할 수 없다. 두 번째로 직업은 개인이 사회에 참여하여 일정한 형태의 사회적 역할을 부여받아 그 역할을 수행하기 위하여 계속적으로 행하는 활동이며, 인간사회의 존속을 위한 의의를 가지는 활동이다. 인간은 직업을 가짐으로 인해 사회적 책임을 수행하게 되는 것이다. 마지막으로 직업은 단순한 생계유지를 위해 수입을 얻는 것에 그치지 않고 자신에게 적합한 직업을 선택하여, 개성을 발휘하며 자기실현을 도모한다는 측면이 있다. 인간은 직업을 통하여 삶의 가치와 다양한 욕구를 충족시키려고 한다는 것이다.

하지만 한국인 직업의식의 특징은 상당히 단선적이며 경직적이라 할 수 있다. 이러한 배경에는 초등학교 때부터 대학교를 졸업할 때까지 오로지 진학을 위한 교육에만 매달려 왔을 뿐, 인생 전반을 설계할 수 있는 커리어 교육은 제대로 이루어지지 않았기 때문이다. 이러한 현상은 직업의식 형성에도 크게 영향을 미친다고 하겠다.

다. 김병숙 외(1998)의 연구에서도 밝혀진 바와 같이 한국인은 일 자체의 보람보다는 그 결과에 집착하며, 일 그 자체의 보람보다는 체면을 중시하는 경향이 있다는 것이다. 직업선택의 기준이 내부의 가치에 있지 않고 외부의 가치, 즉 주변의 이목, 사회적 지위 등에 있기 때문에 직업의식이 경직되어 있으며, 직업선택의 방향 또한 극히 제한적이라 하지 않을 수 없다. 이와 관련하여 지난 2005년 5월 교육혁신위원회에서 제시한 「직업교육체제 혁신방안」에서도 이와 같은 문제를 인정하고 있으며, 이를 보완하기 위한 다양한 대책을 제시하였다. 하지만, 한국의 엄청난 교육열을 감안했을 때, 커리어 교육은 진학교육의 위세에 눌려 제대로 그 위상을 확보할 수 있을 지 의문이다.

이에 청년 실업과 비정규직 노동자의 문제를 커리어 교육 및 직업적 가치의 다양화의 측면에서 살펴보고자 한다. 우선, 커리어의 개념에 대해 살펴보면, 홀(Hall, 1976)에 의하면 커리어(career)는 크게 3가지 의미를 지닌다고 한다. 첫째는 전문적 직업을 의미하며, 두 번째로 일정기간, 특정 업무에 종사한 경험을 의미하며, 세 번째로는 조직내에서의 지위를 나타내는 의미로 사용된다. 커리어 발달은 직업적 발달 보다 확장된 개념이며, 생애에 걸친 모든 사회적 활동 또는 사회적 역할을 포함한 개념이라고 하겠다. 즉, 커리어나 커리어 발달은 직업생활에 한정된 것이 아니라 인간의 전생애에 걸친 삶의 방식이나 사회적 역할과의 관련을 통해 접근해야 할 것이다.

한편, 인간은 발달단계에 따라 다양한 역할을 수행하게 되며, 그 역할의 중요성은 다음의 세 가지 차원에서 접근할 수 있을 것이다. 첫째, 어떤 역할의 태도, 정의적 측면으로서의 관여(commitment)이다. 이것은 각각의 역할에 대해 어느 정도 심리적으로 관여하였는가의 문제이다. 둘째, 행동적 측면으로서의 참가(participation)이다. 이것은 어떤 역할에 대해서 어느 정도 시간이나 에너지를 쏟았는가의 차원이다. 세 번째로 인지적 측면으로서의 지식(knowledge)이다. 이것은 그 역할에 관한 정확한 정보를 어느 정도 가지고 있는가의 문제이다. 이들 세 가지 요소가 의해 어떤 역할의 중요성이 결정되며, 상호작용을 통해서 개인의 삶의 방식을 결정하게 된다.

<표 1> 커리어 패턴의 주요 결정 요인

심리적 결정 요인	사회적 결정요인	경제적, 일반적 결정요인
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 지능</li> <li>· 특수적성</li> <li>· 흥미</li> <li>· 가치관</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 사회경제적 지위</li> <li>· 교육</li> <li>· 가정환경</li> <li>· 병역의무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 경기순환</li> <li>· 경제적 여건(호황, 불황)</li> <li>· 일시적 유행</li> <li>· 기술적 변혁</li> </ul>

· 욕구	· 시민권 · 인권 · 종교 · 성차	· 전쟁 · 자연재해
------	-------------------------------	----------------

출처 : Super and Bohn(1970), Occupational Psychology.

즉, 직업생활에는 다양한 가치적 요소들이 개입되게 된다. 사회학자 데이빗 리즈먼은 『고독한 군중』에서 현대인은 타자지향적 성향이 강하다고 했다. 즉, 다른 사람의 인식과 태도가 개인의 행위를 결정하게 되며, 개인은 자신의 행위에 대한 판단에 있어 타자의 눈을 의식하는 경향이 강하다는 점이다. 하지만, 필자는 직업선택과 직업을 통한 삶의 만족과 관련하여 선택의 주체인 개인이 자신의 확고한 가치에 입각하여 직업을 선택하여야 하며, 아울러 고용의 형태에 대해서도 심각하게 고민해 볼 필요가 있겠다. 심리학자 매슬로의 주장처럼 인간에게 있어 안정의 욕구는 생리적 욕구 다음으로 중요한 기초적 요구라고 할 수 있겠다. 즉, 직업선택과 관련하여 고용의 안정성은 인간의 기본적 욕구 가운데 하나이며, 이러한 고용의 안정성은 삶의 안정성과도 밀접하게 관련되어 있다. 하지만, 현재 한국사회의 노동시장의 구조와 시장의 현실적 한계점 등을 감안했을 때 노동자도 종래의 직업적 가치관에서 탈피하여 자신이 주도권을 가지고 직업선택 및 고용형태를 결정해야 할 것이다.

### 셋째, 청년 실업자 및 청년들에 상담지원체제의 구축

앞에서도 지적한 바와 같이, 청년들의 실업상태는 그들에게 심각한 정신적, 육체적 스트레스로 작용하고 있다. 이에 이들에 대한 상담 지원 체제의 구축이 요구된다고 하겠다. 대학의 경우 취업지원실 등에서는 학생들에게 직업 정보를 제공하는 업무 이외에 그들의 스트레스를 완화시켜주기 위한 서비스를 제공할 필요가 있겠다. 이는 대부분의 대학에 설치되어 있는 상담실과 연계하거나 지역사회 사회복지관 또는 상담지원센터와 협력할 수 있는 네트워크를 구축하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다. 고등학교의 경우, 학교상담사 또는 학교사회복지사 등을 배치하여 학생들의 취업에 대한 고민 상담 및 지원 서비스의 제공에 대해서도 적극적으로 검토해 볼 필요가 있겠다.

마지막으로 청년 실업의 문제는 청년들 개인의 문제가 아닌 우리의 자녀, 친구, 친척, 이웃의 문제로 접근해야 할 것이다. 또한 '실업' = '무능력' 이 아니다. 물론 제한된 일자리의 경쟁에서 탈락한 이들이 실업 상태에 처하게 된다. 하지만, 상당수

의 젊은이들은 뚜렷한 직업적 지향성 또는 가치관을 확립하지 못한 채 취업의 시장에서 방황하고 있는 것은 아닌가 하는 생각을 해 본다. 열심히 달리고는 있는데 자신이 왜 달리고 있는지를 모르는 이들이 오늘날의 젊은이들이 아닌가 하는 생각을 해 본다. 이에 어른들과 우리 사회는 이들에게 그들이 왜 뛰고 있으며, 왜 뛰어야 하는 지, 어디로 뛰어 가야 하는지를 설명해 줄 수 있어야 한다.

# 청년실업의 실상, 그리고 해소방안

- 한나라당 여의도연구소 청년실업 현장토론회 -

(주)커리어넷

고정욱 이사

# 청년실업의 실상, 그리고 해소방안

## 1. 序言

- 1) 청년실업문제는 교육-일자리 연계에서의 수급불일치 현상이 경기불황 및 사회,경제의 구조적 문제점과 맞물려 야기되는 현상이다. 청년실업은 대졸자 양산, 학교교육과 실제 기업수요가 다른 교육과정의 문제, 팬참은 일자리의 감소, 열악한 중소기업 근무환경문제, 고용지원서비스 인프라 부족 등 구조적인 문제로 단기적인 해결이 쉽지 않은 상태이다.
- 2) ‘청년실업 향후 5년간은 개선이 어렵다’(LG경제연구소)는 말처럼 몇 년 내 전반적인 고용사정 악화와 함께 청년실업문제가 우리 사회의 심각한 구조적인 문제로 급부상하였다. 핵심 청년층인 25세-29세 인구가 증가세로 돌아서는데다, 학력수준이 급격히 상승(해당 연령층 인구중 85%가 전문대졸 이상)함에 따라 노동력의 수급불일치 현상이 심화되고 있기 때문이다.
- 3) 청년실업의 고착화는 국가 인적자본 형성을 저해하고 지속적 경제성장의 토대를 약화시키기 때문에 단기적 처방뿐만이 아니라, 중장기적인 대응방안이 마련되어야 한다.

## 2. 청년실업의 현주소

- 1) **청년실업률, 7년 만에 최악** : 올 들어 월 평균 취업자수 증가폭은 29만8천명으로 정부가 올해 목표로 하고 있는 취업자 수 월 평균 35만명 중

가는 달성하기 어려울 전망이다. 지난 5월 이후 월별 취업자 수는 8월 한달을 제외하고는 작년 같은 달과 비교해 모두 20만명대 증가에 그쳤다. 최근 들어서는 8월 31만명에서 9월에는 28만명, 10월에는 27만명으로 떨어져 가을 취업철에 증가폭이 오히려 더 작아졌다. 특히 청년실업률은 8.0%로 10월 기준으로는 1999년의 8.6% 이후 최고치를 기록했다.

2) **이직률이 높은 청년취업** : 2006년 상반기까지의 청년 실업률은 7.6%, 실업자 수로는 35만3천명에 달하며, 학력별로는 고졸 이하가 19만8천명, 전문대를 포함한 대졸 이상이 15만5천명이다. 청년실업은 실업률에 있어서나 실업자 수에 있어서도 고졸 이하가 더 심각하다. 고졸 이하 청년실업의 특징은 이직률이 높다는 점이다. 올바른 직업훈련을 받지 못해 일시적 일자리에 취업은 하지만 곧 실업으로 연결되어 취업과 실업을 반복하고 있다.

3) **구직 단념자 속출, 사회불만요소 내포** : 갈수록 심화되는 사회양극화, 직업분야에서의 양극화 현상으로 괜찮은 직종, 기업에 들어가기 위한 취업 長修生이 넘쳐나고, 현실의 벽을 뛰어넘지 못한 구직단념자가 속출하고 있다. 또한 이들은 사회적 은둔자로 자처하며 건전한 사회인으로서의 삶을 포기한채 향후에는 사회불만요소를 야기할 위험성이 많은 것이 사실이다.

### 3. 청년취업활성화 방안

1) 청년층 인력수급의 量的,質的 미스매칭을 최소화하기 위해 청년층의 조

### 기 직업교육과 진로지도, 경력관리교육의 제도화

청년실업문제에서 심각한 미스매치가 일어나는 원인은 인력수요측면에서 기업이 야기하는 문제도 있지만, 한편으로 인력공급측면에서 청년구직자들의 즉시활용가능성 미비라든가 직업상황과의 눈높이 불일치 (중소기업 회피, 만족스러운 직장을 얻기위한 자발적 실업상태 야기) 등이 야기하는 문제가 심각한 실정이다. 따라서 정부나 대학, 고등학교가 시급하게 개개인의 직업관 및 근로의식, 그리고 경력관리 마인드를 개선할 수 있는 시스템을 만들어야 하겠다.

### 2) 청년층 직업훈련 및 직장체험 프로그램 강화

청년실업의 가장 큰 원인중의 하나가 바로 ‘인력수급의 불일치’ 문제이다. 따라서 고용가능성 향상이라는 중장기적인 목표에 초점을 두고 단계적이고 체계적인 취업지원서비스를 청년층에게 제공하여야 하며, 직업훈련, 직장체험, 일자리 제공이라는 종합적인 취업지원프로세스를 통하여 청년층이 일자리를 구하는데 도움을 주어야 한다. 특히 인력수요자인 기업 중심으로 현장과 연계된 청년층 직업훈련이 이루어져야 하며, 이러한 직업훈련 프로그램과 더불어 청년 구직자의 실무능력 향상에 중점을 둔 다양한 직장체험 프로그램을 운영해야 한다.

### 3) 중소기업중심의 산학연계 맞춤형 인턴쉽 실시

지금도 다수의 중소기업들은 적합한 인재를 찾지 못하고 있는 실정이다. 따라서 현재 대학을 중심으로 대기업과 맞춤형 교육이 이루어지고 있는 부분을 중소기업으로 확대하여 직종별 우수 중소기업을 중소기업청에서 선별하고 대학 및 기타 직업전문학교 등의 교육기관과 연계시켜



현장체험 인턴쉽을 핵심으로 하는 ‘중소기업 맞춤형 인턴쉽 프로그램’을 시행하여야 한다. 중소기업에서 인턴쉽을 진행시 해당 청년 구직자에게 지원금 및 직무교육기회를 제공하여야 하고, 향후 해당 기업입사시 우대하며, 해당 기업에 2년이상 계속 근무시에는 대기업 전직시 고려 및 직무향상교육 기회제공 등의 혜택을 주는 것도 고려할 만 하다. 이러한 프로그램들은 적합한 인재를 찾지 못하고 있는 중소기업들에게도 인재양성의 기회가 될 것이다.

#### 4) 청년층에 특화된 취업알선 프로그램 제공

청년실업을 해소하기 위해 청년 구직자에 대한 심층적인 취업상담프로그램(Career Coaching Program 등)을 개발하여야 하며 이는 직업별로 요구되는 직업능력,자격요건,직무적성 등과 직업현장에 대한 다양한 정보를 제공하는 종합적인 프로그램이어야 한다. 지난 9월부터 노동부가 시행하고 있는 YES프로그램 [Youth Employment Service Program : 청년층 개인별 종합취업지원서비스]이 영국의 청년뉴딜프로그램이나 경기청년뉴딜사업을 벤치마킹한 것으로, 한단계 업그레이드된 프로그램이긴 하나 앞으로의 실효성은 좀 더 지켜보아야 할 것이다.

#### ■ 영국의 청년을 위한 뉴딜정책(New Deal for Young People)

청년을 위한 뉴딜 정책의 핵심은 구직에 있다. 이를테면 구직 활동에 참여하는 청년에게만 수당을 지급한다. 참여 대상은 18~24 세로 6개월 이상 구직 급여를 받으려면 누구나 구직프로그램에 참여해야 한다.

프로그램에 참여한 청년 실업자들은 ‘개인 상담→교육·훈련·자원 봉사→집중 취업 알선’ 등 3 단계의 고용서비스를 받는다. 1 단계에서 청년 실업자들은 깊은 1 대 1 상담을 받고 기술, 경력, 희망 직업 등에 대해 논의한다. 이 과정에서 직업을 얻지 못하면 교육·훈련, 자원 봉사, 인턴 등의 과정을 밟은 뒤 마지막으로 집중적인 취업 알선을 받는다. 청년 실업자의 특징은 경험이 부족하다는 것이며 이들에게 사회 경험을 제공하기 위해 취업과 직접 관련이 없는 자원봉사까지 프로그램에 들어가 있다. ‘청년을 위한 뉴딜’의 성과는 놀랍다. 프로그램 실시 이전에 70 만명에 달하던 청년 실업자가 올해 약 24 만명으로 줄어들었다. 8 년 동안 46 만명이 일자리를 얻었다. 90 년대 초중반 16%에 이르던 영국의 청년 실업률도 2003 년 10.7%까지 떨어졌다. 또한, ‘청년을 위한 뉴딜’ 참여자의 50% 이상이 직업을 얻은 것으로 분석된다.

##### 5) 청년층 창업의 장려 및 창업지원시스템 운영

청년층에 적합한 창업가능 업종과 기업운영 등 창업과 관련된 다양한 교육 및 훈련을 제공하는 ‘청년 창업프로그램’ (ex. Blue Dream Program)을 추진하여야 한다. 취업시장의 문이 갈수록 좁아지면서 청년층 구직단념자가 속출하고, 멋모르고 창업열기에 휩싸여 실패를 거듭하는 청년층이 많아진 것도 사실이다. 따라서 정부가 나서서 청년 창업 희망자를 대상으로 사업 아이디어 발굴 및 사업계획서 작성, 시장조사, 사업운영 등 창업관련 교육을 제공하는 동시에 지원시스템을 시행하여 지역사회 곳곳의 청년 창업자들이 꿈을 실현(Blue Dream)할 수 있도록 해야 한다.

#### 6) 지역별 노동시장의 분석과 업종별 훈련시스템 구축

특히 고졸 이하 청년실업자를 흡수할 수 있는 곳은 지역이다. 정부의 청년실업대책이 효과가 크지 못한 것은 청년실업의 구조적인 문제 때문이지만 지역상황을 고려한 정책이 부족하다는 사실에도 원인이 있다. 각 지역의 중요 업종에서 필요로 하는 부족인력에 대한 직종별 정보를 찾아내고 이에 상응한 훈련을 실시할 경우 생산직 인력난과 청년실업을 동시에 해결할 수 있다.

#### 4. 結語

우리나라의 경우, 청년실업문제 해소를 위한 정책대응도 일시적인 일자리 창출을 위한 단기적인 정책처방보다는 중장기적인 시각에서 성장잠재력의 확충, 교육과 현장간의 연계성 강화 등에 초점을 맞추는 것이 바람직할 것으로 생각된다.

그리고, 정부는 청년실업자 구제를 위해 청년층에 특화된 단계적이고 체계적인 취업지원서비스를 제공함과 동시에 신규채용 비중이 높은 중소기업에 청년 구직자들이 취업할 수 있는 환경을 조성할 수 있도록 적극 노력하여야 한다.

# 청년실업, 대학 관점에서 말하다!

한양대학교 취업지원센터 센터장/부장 최기원

## 1. 현황과 원인

몇 년 동안 정부에서 강력한 청년실업 대책을 내놓고 있음에도 불구하고 청년 실업률은 전체 실업률의 2배 이상을 기록하면서 시급히 해결되어야 할 사회적 과제로 부각되고 있다.

통계청의 발표에 의하면 현재 청년(15-29세) 실업률은 2006년 7월 기준 8.0%(38만 명)로 전체실업률 3.4%(82만 명)의 2.3배에 이르고 있다. 올 들어 전체적인 실업자는 줄었다지만 대졸 실업자는 오히려 2000년 이후 가장 많았으며, 특히 대졸여성의 취업은 심각한 수준으로 한국여성의 노동시장 참여율은 OECD 국가 평균에 미달할 뿐만 아니라 대졸여성의 취업률은 회원국 중 최저 수준에 머무르고 있다.

이렇게 된 원인을 살펴보면 일자리 창출 없는 성장 (jobless growth)의 현실화로 2005년도의 경우 관철은 일자리 수 창출은 총 14만개로 2004년의 30만개에 비해 절반이상 줄어 들었는데 기인한다.(2006.삼성경제연구소 보고서)

특히 지난 2000년 54만 2천명이던 고등교육기관 졸업자(전문대, 대학, 대학원)는 2006년 63만 8천명으로 약 10만 명 늘어난 반면 대졸자들이 선호하는 30대 대기업과 공기업, 금융산업의 일자리는 2000년 이후 30만개나 줄어들었다.

또한 기업들 사이에서 대세로 굳어진 경력직 위주의 채용 관행은 청년실업을 가중시키고 있다. 이에 따라 대졸자의 일자리는 더욱 비상이 걸렸다.

따라서, 이러한 청년실업의 문제는 일반적으로 제기되고 있는 노동정책의 실

패나 대학교육의 부실 또는 대학졸업자의 직업능력의 부재 등의 문제로 치부할 일이 결코 아니며 또한 누구에게 책임을 전가할 일은 더더욱 아니다.

이제는 청년실업의 문제를 한국경제가 고도성장을 마무리하는 단계의 과정이나 정보화라는 혁신적 변환기의 고용시장의 변화에 따라 발생한 불가피한 문제임을 자각하고 정부와 기업, 대학 등에서 사회적인 협력증진 방안이 새롭게 모색되어야 할 시점에 있다 하겠다.

## 2. 대학의 청년실업 해소를 위한 과제

경총에서 올해 5월 전국 374개 기업을 대상으로 실시한 ‘대졸 신입사원 채용 실태 조사’ 분석결과에 의하면 대졸신입사원 업무성취도 만족 여부에 대해 61.8%의 기업이 불만족이라고 응답해 산업현장과 대학교육의 괴리를 지적하였다. 또한 대졸신입사원들도 현재의 대학교육 내용에 대해 강한 불만을 나타냈다.

또한 몇 해 전 한국직업능력개발원이 조사한 기업의 대학교육만족도 결과에 따르면 기업은 대학교육에 대해 대체로 평균정도의 만족도를 나타냈었다. 그 중에서도 정보화 교육, 의사소통능력교육, 전공기초교육 등에 대해서는 평균정도의 만족도를 보인 반면, 현장실습교육, 창의력교육 등에 대해서는 낮은 만족도를 보였다.

대학교육에 대한 전반적인 인식 조사 결과에서도 대학에서 배운 지식 및 기술이 기업현장에서 요구하는 수준과 차이가 큰 편이며, 기업이 필요로 하는 인재를 육성하는지에 대해서는 그렇지 못하다는 경향을 나타냈다.

그렇다면 대학들은 기업들의, 또한 학생들의 기대수준에 못 미치는 교육과정으로만 이루어진 것일까? 대학 입장에서 보면 ‘사면초가’요 ‘딜레마’가 아닐 수 없다.

대학이 이제는 기초학문을 통한 엘리트 교육과 대중 교육은 물론, 사회가 원하는 강력한 리더를 배출해 기업이 원하는 인재까지 제공해야 하기 때문이다. 이른바 두 마리의 토끼를 다 잡아야 한다는 얘기다.

그러나 대학에서도 할 말은 많다. 기업이 바라는 핵심인재 배출은 정부와 기업 및 대학이 연계하는 종합적인 시스템을 구축했을 때 가능한 것이지, 교육 환경이 현재와 같이 선진국에 비해 열악함에도 불구하고 대학에 그 책임을 전가하는 것은 옳지 않다는 것이다.

그럼에도 불구하고 대학은 기초학문을 통한 엘리트 교육과 대중 교육은 물론, 사회가 원하는 강력한 리더를 배출해 기업이 원하는 인재까지 제공해야 하는 요구에 직면해 수요자 중심의 대학으로 변화하고 있고, 또한 욕구 만족을 극대화시키기 위한 노력을 경주하고 있다. 대학에서 현재 사회수요가 요청하는 인력양성에 박차를 가하고 있음을 잘 보여주는 사례는 많다.

1) 대학교육 과정의 개편 : 기업의 채용패턴 및 경제적 변화를 반영할 수 있는 특성화·차별화된 교육과정과 프로그램을 연구 개발하고 있으며 산학연계 활성화를 통한 학생들의 현장경험도 촉진시키고 있다.

2) 취업지원체제의 강화 : 대학종합평가에서도 졸업생의 취업률에 대한 평가는 물론 배출되는 졸업생의 질적 우수성과 활동상황도 평가하고 있음에 따라 대학들도 취업부서의 조직과 전문 인력의 확보를 통한 학생들의 취업관련 활동을 지원하고, 정보를 제공하려는 노력도 하고 있다.

3) 학생들의 다양한 경험과 자질향상의 기회의 확대 : 산업체 체험 학기제, 해외 및 국내 인턴십, 주문식 교육 등 다양한 경험을 학점과 연계하여 기회의 폭을 확대하고 있으며, 각종 국가자격증 취득 및 외국어 습득을 위한 강좌 개설 등도 확대하고 있다.

4) 졸업생 지원 등 다양한 방안 모색 : 미취업 졸업자에게 각종 취업프로그램

을 통한 지원과 지속적인 취업정보 제공에 박차를 가하고 있으며, 이밖에도 학내 창업동아리, 취업동아리 지원 등 여러 가지 지원 방안의 모색과 새로운 지원방안 찾기에도 활발한 노력을 하고 있으나 사회적 요구에는 미치지 못하고 있다.

### 3. 대학의 직업능력 개발을 위한 추진 과제

기업은 당연히 경쟁력을 갖춘 핵심인재를 원한다. 또한 신입사원을 실무에 바로 투입시킬 수 있도록 대학이 기업체 중심의 교육을 해줄 것을 원한다. 대학교육이 기업의 만족만을 위해서 존재할 수는 없지만 대학은 고등교육기관으로서의 본질적인 임무를 수행하면서 동시에 사회의 변화와 기업의 요구에 탄력적으로 대응할 필요가 있다.

특히, 직업세계와 밀접한 관련을 맺을 수밖에 없는 학문분야들에 있어서는 더 더욱 그러하다. 대학은 직업세계와의 관계에서 오히려 기업을 선도할 수 있는 능력을 갖추어야 할 필요가 있을 것이다.

이를 위해서 대학과 기업은 서로 ‘공생관계’ 로써 서로의 불만을 해소하기 위한 노력을 다해야 한다. 대학에서 배출한 인재를 수용하는 곳이 기업이라 봤을 때 대학도 기업의 요구대로, 기업은 대학에 아낌없는 투자를 해야 한다.

굳이 청년실업을 해소하는 차원이 아니더라도 대학과 기업이 좀 더 가까워져야 한다는 논의는 점점 증가하는 추세에 있다. 그동안에도 산학협력은 꾸준히 이루어져 왔지만 그것은 기업과 교수들 간의 기술협력이 주를 이뤘다.

앞으로는 개인적 관계를 뛰어넘어 학생들도 대거 참여할 수 있는 대학과 기업 간의 관계로 방향을 잡아나가 상호간 기술협력 뿐이 아닌 학생들의 직업능력 향상 등을 꾀할 수 있는 WIN-WIN 전략을 수립하여야 한다.

그러나 무엇보다 근본적인 과제는 대학교육의 충실화 및 유연화를 들 수 있

다. 전공에 대한 심화 과정은 기본이며, 부전공에서 한발 더 나아가 복수 및 다중전공이 좀 더 활성화 될 수 있는 여건을 조성해야 한다는 주장도 제기되고 있다.

이는 이미 많은 대학에서 학생과 사회, 기업에서 요구하는 다양한 학문 탐구의 의욕과 요구를 충족시키기 위하여 다중전공, 복수전공, 연계전공, 학생자율설계전공 등의 학사제도를 시행 발전시켜 나가고 있다.

또한 언어사용, 컴퓨터 활용능력 및 사회봉사 학점제, 영어능력시험 졸업인증제, 해외 자매대학 교환학생제도 등을 실시하고 있으며 점차 이러한 제도들을 개발 확대하고 좀 더 많은 학생들이 이러한 프로그램에 참여할 수 있도록 제도 개선에 박차를 가해 나가야 한다.

또한 대학생의 현장근로 체험을 확대하기 위해 현행 2학기제를 3~4학기제로 개편하는 방안도 고려대상으로 꼽힌다고 한다. 학기제가 이렇게 조정되면 기업의 수시채용에 대응하는 것도 훨씬 수월해질 수도 있다.

아울러 학생들이 자신의 경력을 설계하고 관리할 수 있는 ‘경력관리능력’을 갖도록 하는 진로교육의 활성화도 중요한 과제로 떠오르고 있다.

전경련에서는 실제 기업들이 진행하고 있는 신입사원 교육프로그램을 조사해 대학이 수용 가능한 교과 프로그램을 마련하기도 하였다. 이 프로그램은 6개월간의 인턴십을 수료하면 8~15학점을 인정받을 수 있는 대학생 장기 인턴십 모델로 이미 2004년도부터 일부대학에서 실시하고 있다.

또한 최근에는 대기업에서 동, 하계방학 중 기업 인턴십을 활발하게 확대 추진하고 있어 학생들의 참여열기가 높으며, 인턴십 후 직무수행능력과 직업관 등을 갖출 수 있도록 하는데 큰 역할을 담당하고 있다. 그러나 아직까지 학생들의 요구에 비해 참여 기업이 많지 않아 그 확대가 절실히 필요한 시점에 있다.



#### 4. 청년실업 극복을 위한 대책과 건의

대학은 학생들이 자기의 적성과 자질에 따른 진로를 설계하고 방향을 잡을 수 있도록 진로지도교육에 노력을 기울여나가야 하며, 대학의 취업기능의 활성화를 위한 조직개편 및 효율적인 운영체제를 마련하여 취업지도의 새로운 방법을 모색해 나가야 한다.

또한 대학, 기업체, 유관기관 간 상호협조체제를 구축하여 인적자원의 개발과 활용이 효율적으로 이루어지도록 노력해 나간다면 좋은 결실을 맺을 수 있다.

이를 위해 몇 가지의 안을 건의해 보고자 한다.

1) 무엇보다 시급한 것은 침체 되어있는 국가경제 및 경기의 활성화와 벤처 및 유망 중소기업의 지원확대 등을 통한 일자리 창출의 확대가 필요하며, 중소기업과 대기업 간 지나친 임금격차 해소 등을 위한 정부의 지원 방안이 요구된다.

2) 기업의 채용 트렌드의 하나인 실무지식을 갖춘 인재 선호에 따라 현재 정부에서 실시하고 있는 '직장체험 프로그램-청소년 연수제' 및 '중소기업체험활동' 이나 기업체의 '인턴십' 등 경력관리 프로그램이 더욱 확대될 수 있도록 정부와 기업의 적극적인 노력이 요구된다.

3) 교육기관이 노동시장의 수용변화에 적합한 인재를 배출할 수 있도록 정부 차원에서 인력수급전망의 수립과 직업별로 요구되는 직업능력, 자격, 안내, 적성 흥미 등 종합적인 직업정보시스템의 구축이 필요하다.

4) 기업과 대학 간 상호 호혜관계가 유지될 수 있는 산학협력체제의 구축과 기업들의 장기적인 인력양성을 위한 채용관행의 정착이 필요하다.

이제 대학은 외부와의 관계를 창조적으로 조율해가기 위하여 대학특성화 등 교육과정운영의 적응능력강화, 취업지원체제의 강화, 산·학·연 활성화 등 여러 각도의 노력이 필요하다.

기업에서도 대학과는 상호보완적인 관계임을 인식하고, 쌍방 간에 나타나는 눈높이 차이는 현실과 이론이라는 원론적인 문제로 봤을 때 이 둘을 조화롭게 접목시키려는 끊임없는 노력이 선행되어야 한다.

인적자원은 국가 및 기업의 핵심 경쟁원천으로서 지식, 정보 위주의 신산업 구도에 부합하는 고급 인적자원을 개발하지 않으면 국가와 기업 모두 존립이 위협받게 됨을 깊이 인식하여야 한다.

현재의 수급불일치 심화, 대학졸업생의 질 저하, 비전과 기회 부재로 청년층의 의욕 저하에 따른 문제는 긴급한 사회 과제임이 분명하며, 따라서 산, 학, 정이 혼연일체가 되어 청년실업의 문제에 대처해 나갈 때 그때 비로소 국가 미래의 발전을 기약할 수 있는 새로운 인적자원 개발의 과제를 달성할 수 있게 될 것이다.

최 기원 약력

- 1958년 6월 20일 생

- 학력 및 자격

한양대학교 경영대학원 졸업 (경영학 석사)

취업지도사 1급 (민간자격증)

- 경력

현 한양대학교 취업지원센터 센터장

현 전국대학교 취업실(과)장 협의회 감사

현 노동부 서울동부지방 취업알선추진협의회 위원

전 서울지역 대학교 취업협의회 회장(2004.6 ~ 2006. 5)

안녕 하십니까 저는 현대 직업 전문학교에서 임베디드 리눅스 과정을 공부하고 있는 김동규 라고 합니다.

이 자리에 모인 모든 분들이 조금이라도 자신이 원하는 직업을 갖기 위해 직업전문 학교를 찾아 왔다고 생각 합니다.

저 또한 여러분과 다르지 않습니다. 이곳저곳 직장을 옮겨 다니며 조금 더 나은 직장을 위해 이 자리에 모여서 기술을 배우고 익히고 있습니다. 저나 여러분들 모두 여기서 배우고 있는 과정이 끝나고 자신이 바라던 직장에서 일하게 될 수 있기를 바랍니다.

이 자리에 모인 분들 중에서도 여러 차례 직장을 옮겨 다니며 내가 원하던 곳이 아니다 라는 생각으로 직업 전문학교에 오신 분들도 있을 것입니다.

저의 이야기를 한 번 해보겠습니다.

대학을 다니는 남자들은 대부분 1년 마치고 군대를 가게 됩니다. 저 또한 군대에 지원을 했습니다. 당시에 우리나라는 IMF상황 이였습니다. 그러다 보니 제 나이 또래 남자들이 여러 가지 상황으로 군대에 지원을 많이 해서 군대조차도 자리가 없다며 많이 기다려야 한다더군요.

전문대를 다니다 보니 졸업하고 군대에 다녀와도 별 무리 없을 것 같았습니다. 그렇게 대학을 졸업하고 공군에 지원을 했습니다. 입소대에 들어가니 이런 저런 검사를 하더군요.

제 몸은 건강했지만 무슨 문제가 있었는지 귀가 조치가 되었습니다. 그렇게 집에 돌아와서 다시 부를 때까지 기다리던 중에 아르바이트를 하게 되었습니다.

아파트를 돌아다니며 인터넷 가입을 받는 일을 하였습니다. 그러던 중 사무실에서 컴퓨터 좀 할 줄 아냐고 하기에 통신과를 전공하기도 했고 컴퓨터에 관심도 많이 있어서 각 가정을 방문하여 인터넷을 설치하는 일을 해보지 않겠냐고 하기에 저에게도 도움이 될 것 같아서 그 일을 하게 되었습니다.

인터넷을 설치하는 일을 하면서 공부도 많이 되고 대학에서 배우기만 했던 것들이 실제로 어떻게 쓰이는지 알게 되니 재미있고 즐겁게 일을 했습니다.

사람을 상대하는 일이 쉽지 않은 않더군요. 이것도 일종의 서비스업이라서 그런지 어느 집은 잘 대해주는 가하면 어느 가정은 잡부 대하듯 하는 사람들도 있었습니다.

그렇게 일을 하던 중에 인터넷 장비를 설치하는 관리자분을 만나게 되었습니다. 조금이라도 제 공부에 도움이 되고자 여러 가지 질문을 하던 중에 자기도 처음에는 저랑 같은 일을 했었다면서 관리자가 되면 지금 하는 일보다 돈도 많이 받고 사람들을 상대 하지 않아도 된다고 조금만 공부하면 저도 할 수 있을 거라고 하더군요.

그래서 관리자 쪽으로 생각을 하던 중 영장이 다시 나왔습니다. 이번에도 귀가 조치가 되었습니다. 전 생활하는데 아무런 문제가 없는데도 귀가를 당하게 되니 황당하더군요.

그래서 군대 문제를 먼저 해결하지 않으면 안되겠구나 싶어서 자격증도 취득하고 방위 산업체를 알아보던 중에 친구가 다니는 회사에 자리가 있다고 하여 그 회사에 들어가게 되었습니다.

휴대폰 중계기와 안테나를 만드는 회사였습니다. 경력도 쌓이고 돈도 벌고 군대 문제도 해결이 되니 당시로써 저에게는 금상첨화였습니다.

6개월 정도 회사를 다니면서 알아보니 그 회사는 현역병은 방위 산업체로 쓸 수 없는 회사였습니다. 그 사실을 알고 나니 저에게 가장 큰 문제는 군대 문제이기에 더 이상 다닐 이유가 없어 그만 두게 되었습니다.

여전히 군대 문제가 해결이 되지 않고 취업을 하려면 남자는 군대를 다녀와야 하기에 이러지도 저러지도 못하고 아르바이트만 계속 했습니다.

할인마트, 식당, 가구점 등 많은 경험을 했습니다. 그 중간 중간에도 영장은 계속 나와서 갈 때마다 귀가조치 받고 그런 생활이 4년 지속 됐습니다. 나이

는 점점 늘어나고 군대문제는 해결이 되지 않고 고민하던 중에 이번엔 다른 입소대로 영장이 나오더군요.

그런데 그곳에서는 이상하게도 귀가 조치 받지 않고 훈련소를 거쳐 자대로 가게 되었습니다. 어린친구들 보다는 육체적으로 조금 힘들더군요. 그렇게 나름대로 재미있게 정상적으로 군대를 전역했습니다.

전역을 한 후에 여기저기 이력서를 냈습니다. 1차적으로 나이에서 많이 밀리더군요.

어느 회사에서 면접을 보게 되었습니다. 보통의 다른 회사들과는 달리 지원한 사람들을 한자리에 모아놓고 교육을 한다고 했습니다. 처음엔 특이하면서도 괜찮다라는 생각을 하며 교육을 받던 중에 그 회사의 과장과 대리가 나와서 자신이 겪은 일을 말해주더군요.

얘기를 듣다보니 3개월 만에 대리를 달고 1년 반 만에 과장으로 승진을 했다고 합니다. 제 상식선에서는 이해가 되지 않았습니다. 그 사람들이 나가고 본격적인 말들을 하더군요. 다단계였습니다. 화가 났습니다.

그렇게 여기저기 알아보다 직업전문학교가 눈에 들어왔습니다. 그래서 지금 이 자리까지 오게 되었습니다.

제 주변의 이야기를 하나 해드리고자 합니다.

얼마 전 우연히 알게 된 친구 중에 올 7월말까지 창고에서 상하차 일을 하던 중, 일을 하다 다쳐 난생처음 팔에 깁스라는 걸 했다고 합니다. 악덕사장에 환경도 좋지 않아 잘나왔다는 생각을 했습니다.

한 달여 동안 병원을 다니고 9월에 그동안 일한 돈을 모아 월세지만 원룸으로 이사를 했습니다. 200에 22로 내 집을 갖는다는 기분만으로 너무 좋았다고 합니다. 그러나 그 기분도 잠시뿐 그 친구는 전화 거는 것에 두려움이 있습니다. 특히 낯선 곳에 전화 거는 것이 두렵다고 합니다.

이사하고 거의 한 달 동안 놀다싶이 하고 그렇다고 통장에 돈이 많은 것

도 아니고 돈이 점점 떨어지고 구인광고를 보고 전화를 했지만 맘에 들거나 눈에 띄는 곳에 전화를 걸면 다 구했다고, 나와는 거리가 너무 먼 지역 사람들만 구한다고, 여자만 구한다고, 전화를 걸때마다 이러니 점점 짜증이 나서 일하기가 너무 싫었습니다.

자기들이 아쉽다고 사람을 구할 때는 언제고 전화했더니 쌀쌀맞게 말이나 하고, 며칠 전에는 큰 맘 먹고 야간 택배 상하차 일을 했다고 합니다. 날이 새고 10시간 정도 일을 하고 30분간의 야참시간을 빼고 월 틈도 없이 그날 일당 45000원을 받았다고 합니다.

물론 대다수가 그러듯 인력회사를 통해서 갔는데 그 인력회사가 마음에 들지 않았다고 합니다. 무슨 기원이라는 간판을 달고 있었고 들어가니 젊은 이들이 꽤 많이 있었다고 합니다. 몇몇 사람은 거기서 씻고 자는 사람도 있고 들어가서 멀뚱멀뚱 켜져 있는 tv만 1시간동안 보던 중에 그사이 사람들이 몇 몇 오고 마냥 기다리기 싫어서 그렇다고 뭘 물어보는 것도 아니고 해서 나오려던 차나 사장인 듯싶은 사람이 같이 따라가라고 해서 얼떨결에 택배회사로 가게 되었는데 웬지 도살장에 나온 가축이라는 느낌이 들었다고 합니다.

거기서 분류 일을 했는데 그곳 직원 인 듯싶은 사람이 별것도 아닌 일을 가지고 자꾸 잔소리를 하고 해서 그래서 하루하고 그만뒀습니다.

지금은 거의 포기 상태라고 합니다. 난 어찌 이리 재수가 없을까 내가 무슨 대기업 들어간다는 것도 아닌데 하며 하소연을 하더군요. 지금 돈이 하나도 없고 쌀도 없고, 이번 달 월세도 못낸 상태고 주위에 사람도 없어 가족들 하고도 담을 쌓은 지 오래라고 합니다.

그나마 연락을 하고 지내는 누나에게 전화를 하니 본인도 죽게 생겼다고, 못 빌려주겠다고 하더군요. 유일한 희망이었는데 급기야 대출신청을 하려고 전화를 했는데 인터넷에는 무직자 아르바이트생도 대출가능하다고 하더니 직장인과 학생만 대출해준다고 하더군요. 방법이 없더랍니다.

내일까지 이번 달 세금 월세 총40만원이 필요한데 누구한테 손 벌릴 수가 없다고 합니다. 빌릴 상대도 없고 점점 자기 자신에게 불안해지기만 하고,

며칠 전에는 큰마음 먹고 새벽에 인력회사를 가려고 집을 나서는데 점점 인력회사가 가까울수록 그 안에 있는 허름한 아저씨들을 보는 순간 들어가기 싫어 지나쳐 버렸다고, 자기는 이런 사람이라고 이리지도 저리지도 못하는 바보라며 더 이상 살 여유도 없다고 어차피 돈은 빌릴 수가 없어 보이고 돈 내라고 전화가 무지 울꺼 라면서 그렇지 않아도 살고 싶지 않았는데 오늘이 마지막인 것 같다고 하더군요.

돈 때문에 무릎 꿇는 못한 자신이 너무 싫다고 합니다. 돈 40만원 때문에 삶을 포기하려 하다니 정말 안타까웠습니다.

변명이지만 저도 그리 넉넉한 형편도 아니고 그렇게 친하지도 않았기에 도움을 줄 수가 없었습니다. 그래서 직업전문학교에 대해서 설명을 해주었습니다. 저도 다니고 있다면서 그런데 지금 당장이 급한데 그런 걸 생각 할 여유가 없다고 하기에 그냥 힘내라는 말밖에 할 수가 없었습니다.

몇 일전 신문에서 영국의 청년 실업개선에 대한 기사를 보았습니다.

지난 1998년 시작한 청년을 위한 뉴딜 정책은 구직 활동에 참여하는 청년에게만 수당을 지급하고 참여 대상은 18~24세로 6개월 이상 구직 급여를 받으려면 누구나 구직 프로그램에 참여해야 하며 이 프로그램으로 젊은 실업자의 구직 의욕을 자극해 이들을 노동시장으로 끌어들이는 것입니다.

프로그램에 참여한 청년 실업자들은 ‘개인 상담→교육·훈련·자원 봉사→집중 취업 알선’ 등 3단계의 고용서비스를 받고 1단계에서 청년 실업자들은 깊은 1 대 1 상담을 받고 기술, 경력, 희망 직업 등에 대해 논의하여 이 과정에서 직업을 얻지 못하면 교육·훈련, 자원 봉사, 인턴 등의 과정을 밟은 뒤 마지막으로 집중적인 취업 알선을 받는다고 합니다.

“청년 실업자의 특징은 경험이 부족하다는 것”이라며 “이들에게 사회 경험을 제공하기 위해 취업과 직접 관련이 없는 자원봉사까지 프로그램에 들어가 있다”고 합니다.

프로그램 실시 이전에 70만명에 달하던 청년 실업자가 올해 약 24만명으로 줄어들었다고 합니다. 8년 동안 46만명이 일자리를 얻었고 90년대 초중



반 16%에 이르던 영국의 청년 실업률도 2003년 10.7%까지 떨어지고 청년을 위한 뉴딜 참여자의 50% 이상이 직업을 얻었다고 합니다.

경제 상황이 나빠지면서 기업의 참여가 점차 소극적으로 변하고 있다면서 “구직 수당을 포기하면서까지 프로그램에 참여하지 않는 청년들을 어떻게 끌어들이느냐가 관건”이라고 합니다.

위의 기사를 보고 우리나라의 실정에 맞게 보완하고 수정하면 우리나라도 청년 실업을 조금이라도 줄일 수 있을 것 같습니다.

우리나라도 나름대로 잘 사는 나라라고 생각합니다. 뉴스에서는 OECD가 입국 중에서 몇 위고 일본과 중국 등 여러 나라들과 비교 하면서 어찌고 저찌고 하지만 아직도 길거리를 돌아다니다 보면 노숙자들도 있고 한테 연 말만 되면 멀쩡한 보도블럭을 들춰내고 다시 매꾸고 하더군요.

어릴 때는 그게 뭔지 몰랐지만 머리가 크고 나니 남은 예산을 쓰기위해 그렇다고 어른들이 말씀을 하더군요. 차라리 그 돈으로 어려운 사람들에게 쌀이라도, 아니면 추운겨울에 연탄하나 살 돈이 없어서 추위에 떠는 사람들에게 조금이라도 보태주면 받는 사람들도 좋고 사람들이 보기도 좋을 텐데 TV를 보다보면 어려운 사람들의 얘기를 많이 방송해 줍니다.

하지만 그 사람들에게 도움을 주는 실질적인 돈들은 ARS로 모금을 해서 주더군요. 또 한편으로는 그렇게 모은 돈을 중간에서 고위 공직자라는 사람들이 자기들 쓸 돈으로 낭비 했다란 뉴스도 나오더군요. 그런 걸 볼 때면 할 말이 없어집니다.

중소기업은 인력난이 심하고 대기업은 경쟁률이 몇 십대 일이니 몇 백대 일이니 하면서 행복한 고민을 하고 있습니다. 기업들은 능력이 좋은 사람을 우선 선발합니다. 1차 2차 3차 혹은 더 많은 과정을 통해서 사람을 걸러내고 있습니다. 걸러진 사람들은 또 다른 기업에 지원 합니다. 그곳에서도 같은 과정을 반복하게 됩니다.

그러다 보니 너도 나도 공무원으로 몰리고 있습니다. 공무원 지원 경쟁률이 여느 대기업 못지않습니다. 취업을 준비하는 과정에서 의도대로 되지 않

을 경우 부모님이나 친척 분들에게 취업이 힘들면 공부해서 공무원 시험이라도 보라고 하는 말을 많이 들어 보셨을 것입니다. 공무원 시험도 만만치 않습니다.

다시 공부하기도 쉽지 않고 이력서 내면 서류에서 밀리고 면접에서 밀리고 그러다보니 자신감도 떨어지고 의욕도 상실하여 지원조차 하지 않는 실업자들이 상당수에 이릅니다.

저도 처음에는 취업은 자기 자신이 알아서 해야 할 문제지 누군가 해주길 바라서는 안 된다고 생각을 했습니다. 지금 지원조차 하지 않는 사람들도 자기 나름대로 해보긴 하는데 그게 쉽지 않아서 이렇게 청년 실업자가 많지 않은가 생각을 합니다.

직업전문학교 과정을 알게 되었을 때 이렇게 좋은 방법이 있는데 지금까지 왜 몰랐을까 라는 생각이 들었습니다. IT분야 말고도 다른 부분들에 대해서도 이러한 과정을 만들어서 홍보를 하면 집에서 혹은 다른 곳에 있는 사람들을 밖으로 끌어내야 한다고 생각합니다.

교육만 한다고 문제가 해결되는 것은 아닙니다. 그 사람들이 교육을 받고 일을 할 수 있는 일자리가 있어야 합니다. 정부와 우리나라의 우수 대기업들이 서로 잘 협력하여 많은 일자리가 생겨났으면 합니다.

지금 우리 사회는 청년 실업이 문제가 되고 있습니다. 이 자리도 청년 실업을 극복 하고자 여러 전문가 분들과 정책을 연구 하시는 분들이 모여 있습니다.

제가 하는 말들과 제 주위 혹은, 여러분들의 주위에서 일어난 일들을 이 자리에서 얘기함으로써 정책 연구와 여러분의 앞으로 나아가야 할 길에 조금이라도 보탬이 되었으면 합니다.

내 영혼이 따스할 앞으로의 미래를 위하여..

청년 실업은 몇 년 전부터 심각성이 대두되고 있고, 국가에서도 해결책을 많이 내고 있지만 마스크를 통하여 본 실업 문제는 좋아지기 보다는 점점 심각해지고 있는 듯합니다. 앞으로 꺼낼 제 과거 속에는 과거 청년들이 경험한 문제들과 현재도 겪고 있고, 앞으로도 겪게 되어 질지 모를 모든 문제들이 담겨 있습니다.

지금부터 제 이야기를 들려드릴까 합니다.

제가 대학 입학하던 해에는 유아교육과 등이 인기였습니다. 그저 남들이 좋다더라 하는 말에 저 역시 덩달아 전공으로 선택했지만 적성에 맞지 않는다는 것을 느끼고 뒤늦게 후회를 했었습니다.

당시 IMF 사태가 터지기 바로 전으로 일자리가 많지 않아, 학교에서조차 졸업생들에게 취업 자리를 거의 구해주지 못했던 때였습니다. 과 친구들과 대부분 취업을 하지 못한 채 졸업을 한 걸로 기억합니다. "너 취직 되었니?" 라는 말이 졸업식에서 하던 인사말의 대부분이었으니까요.

저 역시 졸업하고도 5개월 동안 실업 상태로 있던 중, 한 친구에게서 시청에서 구직등록을 하면 취업을 시켜준단 얘기를 듣고 바로 구직 등록을 했습니다.

이런저런 중소기업에서 연락이 오던 중에, 작은 소프트웨어 업체에 취직을 하게 되었습니다. 2년 동안 70만원의 급여로 야근 수당과 휴일 수당 없이 새벽까지 일을 하고 일요일까지 일을 했지만, 직원들 누구 하나 해고당할까 하는 불안감에 회사의 부당한 대우에 대해 아무 말도 못하고 있었습니다.

그러다 저와 함께 몇몇 직원이 2년간 오르지 못한 급여와 휴일 수당 등을 건의 하자, 회사측으로부터 문제점을 건의한 직원들 모두 해고조치 되었습니다.

15명 정도의 작은 기업체라 당시엔 고용보험 하나 들지 않고 있었고,

아무 것도 모르는 직원들에게 월 70만원, 즉 1년 동안 천만 원이 못됐던 급여가 연봉제였던 거라며 퇴직금 없이 그리고 노동부 등에 하소연 할 곳 없이 저와 다른 직원들은 그렇게 해고가 되었던 것입니다.

그리곤 저는 또 한번 8개월의 실업상태에 있었습니다.

공부를 하고 싶었지만 벌어놓은 것이 많지 않아, 어떤 공부도 새로이 할 수 없었습니다. 이곳저곳 이력서를 내고 면접을 보아도 떨어지길 여러 번, 부모님의 눈치와 비워져 가는 통장을 보며, 돈은 벌어야했기에 급하게 선택한 것이 대기업 2년 계약직이었습니다.

첫 출근 날, 같은 직급인 듯한 직원이 한 계약직 여직원에게 물품이 필요하니 사다 달라 하곤, 종이컵이 떨어졌으니 새로 올려달라고 하는 모습을 보았습니다. 처음 들어가서 목격하는 것에 크게 놀랐지만 어느덧 시간이 지나자 저 역시 그 모습들이 자연스럽게 받아들여졌습니다.

정 직원들의 자잘한 심부름부터 복사 심부름 및 물품을 나르는 일등 정말 많은 업무를 힘겹게 해내가고 있었습니다. 그래도 실업 상태였던 8개월 동안, 취직만 된다면 무슨 일이든 불평불만 없이 해내리라 다짐하던 오기로 버텼습니다.

"힘들다고 박차고 나갈까? 오늘이 마지막 출근 일이라 생각하고 참아보자" 힘든 일이 있어도 잘 견디고 있다고 부모님께 보여드리고 싶었습니다.

그러던 중, 제가 속했던 사업부서의 팀장님들과 임원으로부터 비서 업무를 부탁하는 추천을 받았습니다. 당시엔 5일제가 실시되지 않았을 때였지만, 정 직원들은 으레 토요일엔 출근하지 않는 것을 당연하게 여길 때였습니다.

하지만, 새로 모시게 될 임원은 토요일에도 가끔 나와서 회사 사무실을 잠깐씩 둘러보곤 했습니다. 그 때마다 빈 사무실에 혼자 앉아 일하고 있는 제 모습을 보고 성실한 모습이 가장 인상적이었다는 말씀을 나중어야 하셨을 때, 일의 능력을 인정받는 것만큼 성실함 역시 그 사람의 평가의 잣대가 될 수 있구나 라는 생각이 들었습니다.

그렇게 비서 업무를 시작하며 1년이 지났을 때 걱정이 밀려오기 시작했습

니다. 2년의 계약이 끝나면 또 일자리를 구해야 한다는 부담감이 그 때문이었습니다. 하지만 다행스럽게도 모시던 임원이 다른 회사에 사장으로 스카우트 되었고, 저 역시 임원의 추천에 그 회사에 정규직으로 올 수 있었습니다.

그 후 2년 정도 비서를 하고 있을 때, 또 다른 걱정거리가 생겼습니다. 여성의 입장으로 볼 때 결혼 적령기가 되면 앞으로 결혼 및 출산으로 인해, 현재 직장에서 내 자신이 부담이 될까 많은 고민들을 하게 됩니다.

직장에서 남자 직원들이 지나가면서 항상 저에게 묻곤 했던 말이 기억납니다. "결혼하면 그만두고 뭐할 거예요?"

직장에서 같이 일하던 여자 대리가 있었습니다. 그 대리가 임신을 하자 크게 불안해하기에, 설마 그런 일이 우리 회사에 있겠냐며 걱정 말라고 다독여 주었습니다. 하지만 결국, 출산 휴가를 다녀오고서 보름 후 해고 조치 된 걸로 알고 있습니다. 한 달의 급여를 더 주는 것과 실업급여를 내걸고서 말입니다.

물론 경영상의 악화로 속했던 팀을 접게 되어 발생한 결과이긴 합니다만, 같은 팀에서 전산 업무를 하던 직원들은 다행히 다른 팀으로의 이동을 통해 살아남을 수 있었습니다.

그렇게 저 역시 스스로 마음의 갈등을 가지고 있다가 좀 더 결혼과 출산에서 안정적인 전문적인 직업을 가져야겠다 싶어, 미래에 대해 고민을 하다가 뒤늦은 출발이지만 공부해보고 싶었던 IT를 배우고자 친구에게서 직업학교에서 국비 무료 교육을 받아보란 얘기를 듣고, 줄곧 5년 동안 해오던 비서를 관두고 사직서를 쓰고 나왔습니다.

요즘 들어, 신문 등 대중 매체를 통해 공무원 시험이 몇 백대 일이라 하는 기사를 보곤 합니다. 세상엔 직업이 공무원 밖에 없어 보일 정도로 말이지요.

며칠 전 저는, 계약직으로 일하면서 친해진 두 명의 친구를 오랜만에 만났습니다.

그 중 고등학교 졸업장만 가지고 있는 한 친구는 계약 만료 2년이 가까워 오자 해고된다는 불안감에서 벗어나고자, 먼저 자신이 회사를 나와 이곳저곳 면접을 보았다고 합니다.

많은 회사에 지원을 하고 면접을 봤지만 줄곧 떨어지기만 하던 중, 친구가 공무원 공부를 하자는 제안에 따라 자신의 적성도 생각하지 못하고 무작정 공부를 따라 하기 시작했습니다.

2년이 지난 지금도 그 수많은 경쟁자 중에서 자신이 붙을 수 있을는지 불안한 미래에 대해, 지금이라도 그만 두는 게 나올 지 고민 이라고 합니다. 설사 공무원이 된다 하더라도 잘 해낼 수 있을지도 의문이라고 합니다.

두 번째 친구는, 서울에 4년제 대학을 졸업하고 계약직으로 있다가 퇴사 후 면접을 이곳저곳 봤지만 매번 불합격되기에 하는 수 없이 대학원 과정을 밟았습니다. 가족들의 눈치로 무언가라도 하는 모습을 보여야 했기 때문이었습니다. 현재 대학원 역시 졸업했지만 나이가 많다는 이유로, 여기저기 면접에서 떨어지자 임시로 과외 아르바이트 중입니다.

이 친구들의 경우처럼, 이력서를 낼라치면 참 많은 조건이 취업에 장애가 되기도 합니다. 대학 졸업의 유무, 몇 년생 이하의 나이 제한, 경력직 우대 등.. 한 시기를 놓친 대부분의 청년들은 경력에도 신입에도 지원할 수 없는 어쩔 수 없이 실업자인 처지에 놓여 있곤 합니다. 나이의 많고 적음이 내 능력과 어떤 상관관계가 있는 것일까요?

제 주변에 서울 상위권 대학을 졸업한 사람이 있습니다. 졸업을 앞두고 취업 준비를 할 무렵, 학과 친구들이 하나, 둘씩 좋은 기업에 취직을 하였지만 자신이 면접시험을 본 곳은 번번이 불합격 되었다고 합니다.

이에 의기소침해져 야간 아르바이트로 생계를 유지하고, 실업자라 놀릴까 사람들의 시선이 두려워 낮에는 자취방 밖에조차 나오지 않았습니다. 명절에만 고향집에 가지 않는 가벼운 증상만 있다가 이젠, 소위 말하는 은둔족이 되어 몇 년째 부모님께 통장으로 용돈만 받으며 집에도 가질 않는다고 합니다.

이젠 서른 한 살의 나이가 되었건만, 늦은 나이에 취직하기도 마땅치 않고

그 생활이 몸에 베여 낮과 밤이 바뀐 채로 외부 사람과의 접촉도 없이 살고 있습니다. 아버지가 대장암 말기라는 소식을 듣고도, 용기가 없어 집에도 못가보고 있다고 합니다.

친구들의 사례를 보고 ‘참 운도 없는 친구들’ 이라고 생각하실지 모르겠습니다. 하지만, 자신이 원하는 곳에 면접을 수 없이 보고도, 원하는 직장에서 일할 수 없는 현실이 그저 운 탓으로만 돌리기엔 너무나 많은 이런 사례를 주변에서 쉽게 접할 수 있습니다.

요즘 세대는 전 세대와는 다르게 개성 있고 자신감 넘치는 모습을 보여주고 있습니다. 이렇게 개성 강한 요즘 청년들이 그저 어릴 적부터 획일적인 IQ검사 같은 적성 검사를 하고 인문계냐 자연계냐를 따져 스스로 떠밀려가듯 전공 등을 결정하고 나아갑니다.

무턱대고 매스컴이나 입 소문 등으로 이러한 것을 공부하면 좋다더라 자격증이 있으면 좋다더라 하는 것에 젊은이들이 우르르 몰려가는 현상, 왜 그럴까요?

그 모든 결과가 보다 안정적이고 대우가 좋은 직장에 가고 싶은 마음에서 비롯된 것일 겁니다. 하지만, 젊은이들 나름대로 직업의식이나 목표의식이 바로서지 않았기 때문이기도 할 거란 생각이 듭니다.

스스로 무엇을 해야 한다는 것을 모르고 그저 이것이 좋다더라 하는 것에만 몰려가는 것이지요. 또한, 직업학교를 다니는 친구들을 보면, 대부분 전공과는 무관한 IT공부를 하고 있는 것을 알 수 있습니다.

스스로 진로를 선택해야 하는데 자신이 무엇을 잘하는지, 잘하고는 있는 건지, 지금 하고 있는 것이 자신에게 맞는 건지 누군가 자기에게 조언을 해줬으면 좋았을 거라고 합니다.

만약 어릴 적부터 전문적 컨설턴트를 통해, 다양한 종류의 직업에의 지식과 직업윤리 및 개개인의 적성을 파악 및 분석하고 조언을 받았다면 이처럼 나약한 청년으로의 모습은 보여주지 않을 것이란 생각이 듭니다.

현재의 청년 실업자들뿐만 아니라, 앞으로 나올 '잠재적 실업자'들 역시 예방을 하는 것이 좋지 않을까요?

청년 실업 문제는 위와 같은 한, 두 가지의 문제뿐만 아니라 신규 기업의 일자리 창출의 문제나 해외에서의 부족한 투자, 국내 대기업들의 싼 인건비를 위한 해외로의 공장건설,

요즘 논란 많은 계약직 문제, 중소기업의 열악한 시설 및 환경 등으로 인한 청년 취업의 기피 현상, 한정된 분야의 직업교육 및 국비지원 교육의 부족한 홍보 등등 많은 문제들이 내재 되어 있다고 생각합니다.

단기간 고칠 수 없는 문제들이기에 정부에서 문제의 심각성을 빨리 알고, '눈 가리고 아웅' 식의 선거 성 공약이나 청년 실업이라는 급한 해결책의 부담으로 작은 불만사항만 해결하기에 급급하기보단, 크게 국가 대내외적으로 먼저 큰 계획을 세우는 것이 좋을 것 같습니다.

국내 중소기업에 대한 투자를 늘리고, 작고도 강한 회사가 많아져 국내시장이 단단해지고 그에 따른 일자리가 늘어나는 등 경제적으로 풍족해져 더 많은 일자리의 창출이 이루어지길 바랍니다.

또한 교육면에서는, 기업에서 원하는 실질적인 기술 습득의 학과를 많이 개설하고, 이러한 고급 인력들을 해외의 기업체와 연계해서 능력을 발휘할 기회를 주는 인력 수출도 좋은 방법일 듯 싶습니다.

정부와 한나라당에 바랍니다. 지금부터라도 다시 청년실업 해소에 대해 계획하고 계시다면, 추진을 하되 그 어떤 계획이든 성급하지 않고 조심스런 첫발을 내디뎌 주십사 말입니다.

이런 자리를 통해 제 작은 이야기나마 귀 기울여 주셔서 감사합니다. 이렇게 작은 공청회가 후에 좋은 나비효과가 되어, 모든 한국의 청년들과 국민이 “신바람나는 대한민국”의 멋진 일꾼들이 될 수 있는 계기가 되길 꿈꿔봅니다.