청년취업 대토론회

# 청년 취업난 다함께 해결하자

· **일시** : 2014. 2. 19(수) 오후2시

· **장소** : 국회 의원회관 제1소회의실

여의도연구원

청년정책연구센터

# 목 차

축사 :

황우여 여의도연구원 이사장 ····· 3

정홍원 국무총리 ····· 5

인사말 :

이주영 여의도연구원 원장 ····· 7

발제 :

김동원 고려대학교 노동대학원 원장, 경영학과 교수 ····· 11

토론 :

조형진 고려대학교 사학과 재학생 ····· 25

배상근 전경련 경제본부장 ····· 33

김상백 스탠다드그룹 회장 ····· 39

김호균 경실련 상임집행위원장 ····· 47

김덕호 대통령직속 청년위원회 일자리창출부 부장 ····· 53

# 축 사

황우여
여의도연구원 이사장

안녕하십니까. 여의도연구원 이사장 황우여입니다.

청년정책연구센터의 청년 취업실태 점검 대토론회 개최를 진심으로 축하합니다. 특히 청년들의 고민과 문제를 전문가들이 함께 모여 논의하는 토론회를 마련해주신 이주영 여의도연구원 원장님과 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다.

새누리당은 여의도연구원 청년정책연구센터에서 발표한 '2013년 전국대학생 실태조사'를 통하여 현재 청년들이 현실적으로 느끼고 있는 고민과 이를 해결하기 위해 스스로의 노력을 아끼지 않고 있음을 알 수 있었습니다. 특히 취업문제로 가장 크게 고민하고 있었습니다.

이제는 청년 취업난을 해결하기 위해 범정부차원의 법·제도적 방안 마련에 지혜를 모아야 할 때입니다. 이에 새누리당은 2014년 신년계획에 취업난을 해결하고자 지자체에 청년 일자리 창출과 알선을 전담하는 부서를 설치하고 정확한 취업실태를 파악토록 하였으며 이를 공천에 반영하는 '일자리 공시제' 만들도록 제안하였습니다.

또한 청년정책연구센터에서 계획하고 있는 취약·소외 계층 대상 현장타운미팅이 많은 청년들에게 꿈과 희망을 줄 수 있는 열쇠가 되기를 기원합니다.

앨빈 토플러는 “젊은 날의 매력은, 결국 꿈을 위해 무엇을 저지르는 것이다.” 라고 하였습니다. 우리 대한민국 청년들 역시 인생에서 가장 아름다운, 그래서 가장 찬란한 젊은 시절에 자신들의 꿈을 위해 실패를 두려워하지 않고 매력을 발산할 수 있게끔 지속적인 관심과 성원 부탁드립니다.

더불어 ‘청년취업난, 다함께 해결하자’ 대토론회에 참석해주신 많은 분들께 감사드립니다.

2014년 2월 19일 여의도연구원 이사장 황우여

## 축 사

정홍원
국무총리

우리 사회의 가장 중요한 과제인 청년 일자리 창출을 위한 토론회가 열리게 된 것을 매우 뜻 깊게 생각합니다.

이번 행사를 마련해주신 여의도연구원 황우여 이사장님을 비롯한 관계자 여러분의 열정에 경의를 표합니다.

취업은 청년들의 꿈과 희망이자 행복의 필수 조건이며, 국가발전의 원동력이기도 합니다.

그러나 안타깝게도 우리 청년고용률은 아직 40%를 밑돌고 있습니다.

정부는 지금 청년고용률 향상을 경제혁신 3개년 계획의 핵심과제로 삼아 정책적인 노력을 다하고 있습니다.

'중소기업 인력수급 불일치 해소대책', '청년 맞춤형 일자리대책' 등을 통해 우리 청년고용률을 높일 수 있도록 해나갈 것입니다.
아울러 기업가, 청년구직자, 전문가 등 고용 현장의 목소리도

귀담아 듣겠습니다.

특히 이번 토론회에는 청년고용문제를 누구보다 잘 알고 있는 분들이 모인 만큼, 좋은 의견들을 제시해 주실 것으로 기대합니다.

오늘 논의된 내용들은 '경제혁신 3개년 계획'을 비롯한 정부 정책에 적극 반영해 나가도록 하겠습니다.

다시 한 번 토론회 개최를 축하하며, 여러분 모두의 건강과 행운을 기원합니다.

감사합니다.

2014년 2월 19일 국무총리 정홍원

# 인 사 말

이주영
여의도연구원 원장

안녕하십니까?
여의도연구원 원장을 맡고 있는 국회의원 이주영입니다.

먼저, 이번 “청년취업난, 다함께 해결하자” 대토론회에 발제와 토론을 맡아주신 분들과, 주관하는 청년정책연구센터의 이재영 국회의원 및 관계자 분들께 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

열정을 가지고 전국 20대여의도연구원 청년정책센터 제1기 인턴연구원 120명 스스로가 대학생 4000명을 대상으로 면접조사를 실시하고, 지난해 12월에 발표한「2013년 전국대학생 실태백서」를 살펴보면 대학생들의 가장 큰 고민은 취업이었습니다. 대학생들의 가장 큰 고민인 취업문제는 정부와 여당이 항상 최우선 정책으로 추진하고 있습니다. 하지만, 무엇이 부족하고 무엇이 문제인지 사회각계 전문가 분들과 청년들이 다함께 고민하고 해결방안을 모색하고자 이번 토론회를 개최하게 되었습니다.

모든 사회적 문제는 한사람에 의하거나, 단기간에 해결되지

않습니다. 함께 고민하고, 소통하고, 노력해서 해결책을 찾을 수 있다고 생각합니다. 이런 의미에서 이번 토론회는 다함께 청년실업난 해결책을 찾기 위한 첫 큰 걸음이라 더욱 뜻 깊습니다.

이번 토론회를 시작으로 여의도연구원 청년정책연구센터는 분야별 타운미팅을 실시해 현장의 목소리를 직접 들을 예정입니다. 이러한 과정들의 결과를 바탕으로 청년취업난 해소를 위한 정책에 필요한 맞춤형 입법계획을 준비하고 있습니다. 아울러 새누리당 주요정책 추진과정에도 긴요하게 활용될 것입니다.

마지막으로, 새누리당과 여의도연구소 청년정책연구센터에서 청년들의 고민과 요구를 해결하기 위한 다양한 정책을 생산할 수 있도록 많은 분들의 지속적인 관심과 성원을 부탁드립니다.

감사합니다.

2014. 2. 19 여의도연구원 원장 이 주 영

발제

# 청년 실업 현황과 대책

김 동 원
(고려대학교 노동대학원 원장, 경영학과 교수)

# 청년실업 현황과 대책

2014년 2월
김동원(고려대 경영학과 교수/노동대학원 원장)

## 발표 순서

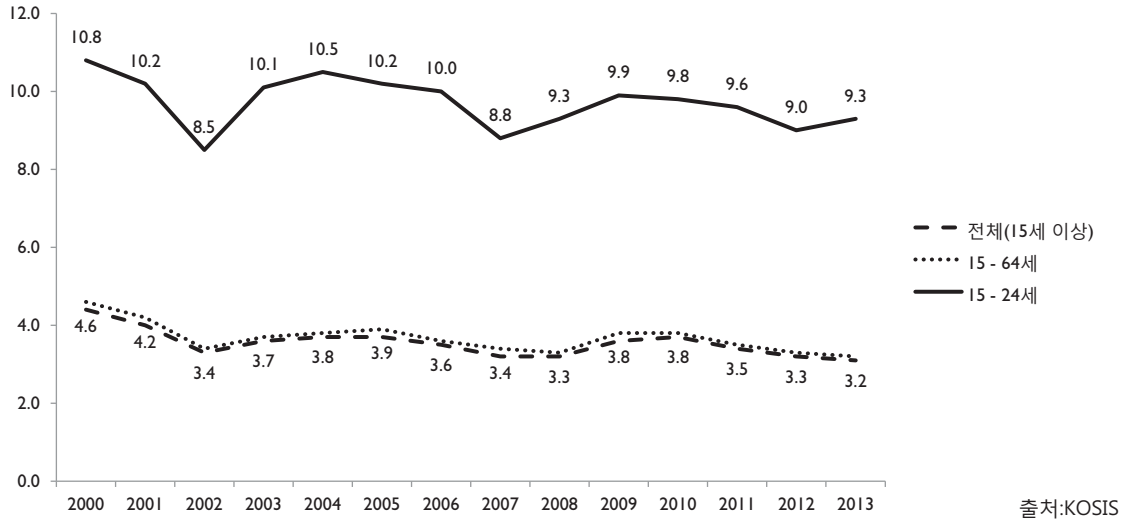
- 서론
- 청년실업 현황
- 청년고용 현황
- 청년실업의 원인에 따른 기존의 접근법
- 청년실업 대책 해외사례
  - 영국
  - 스웨덴
  - 벨기에
- 지난 청년실업대책과 평가
- 현 정부의 청년실업 대책
- 결론 및 시사점

# 서론

- OECD는 청년실업에 대해 15세-24세의 연령을 기준으로 사용
- 청년층은 학교교육을 마치고 처음 일자리를 찾는 계층으로 직업 탐색(job search) 과정에서 취직과 이직을 반복하기 때문에 상대적으로 높은 실업이 발생청년실업은 개인적, 사회적, 경제적 부정적 효과 야기
  - 개인적으로는 실업에 따른 기회비용 증가, 근로의욕 상실 등
  - 구조적으로는 실업의 장기화와 노동력 손실에 따른 빈곤층 확산, 신기술 및 신규 산업에 대한 적응력 감소 등
  - 경제적으로 경제활동인구의  부양비용 증가, 생산성 감소효과 등
  - 우리나라 청년들은 취업-결혼-출산을 포기한 '삼포세대'
- OECD 주요 국가들은 청년 실업 문제를 해소하기 위해 각종 대책을 수립하여 실시 중
- 이에 우리나라 청년실업 및 고용 현황, OECD 주요국가 및 우리 정부의 대책을 살펴본 뒤 정책적 시사점을 도출하고자 함

# 청년실업 현황

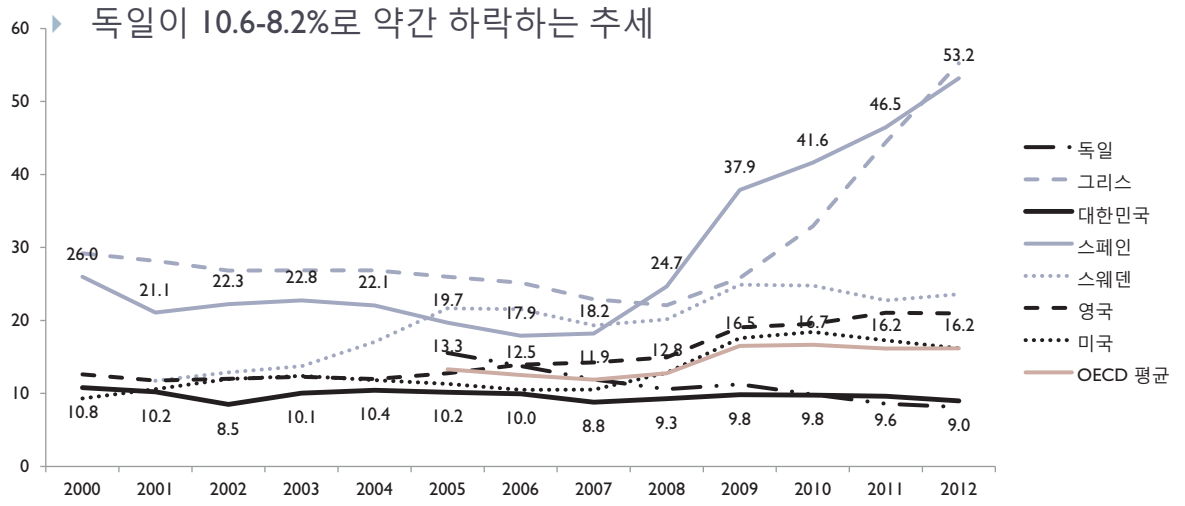
- 우리나라의 전체 실업률(실업자수/경제활동인구*100)은 2000년 4.6%에서 2013년 3.2%로 낮은 편임
- 15-24세 실업률은 2000년 10.8%에서 2013년 9.3%(115천명)로 감소했으나 전체 실업률 3.2%(807천명)에 비해 3배 격차




출처:KOSIS

# 청년실업 현황

- 우리나라의 청년 실업률은 8-10% 수준으로 상대적으로 낮은 편임
  - OECD 평균은 13.3%(2005년)에서 16.5%(2009년)로 증가한 뒤 16.2%(2012년)
  - 글로벌 금융위기 이후 15-24세 청년 실업률이 미국의 경우 12.8-16.2%로 증가 추세, 스페인과 그리스가 20%에서 50% 수준으로 급증
  - 독일이 10.6-8.2%로 약간 하락하는 추세

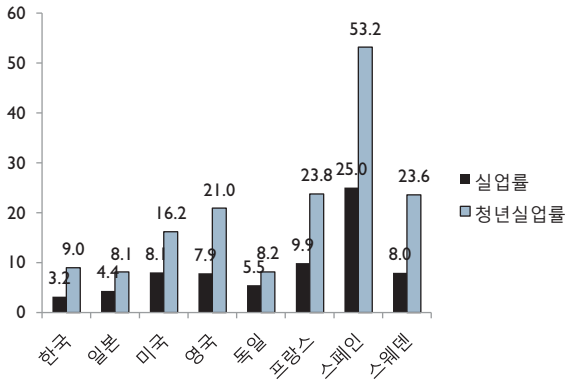



출처:OECD Statistics(2014)

# 청년실업 현황

- 우리나라는 전체 실업률과 청년 실업률간 격차가 2.8배로 국제 비교상 큰 편으로 세대간 갈등에 노출
  - 2012년 현재 스웨덴이 실업률과 청년 실업률간 격차가 3.0배로 가장 크고, 우리나라가 2.8배, 영국이 2.7배 순임
  - 독일은 1.5배로 전체 실업률과 청년 실업률간 격차가 가장 작음

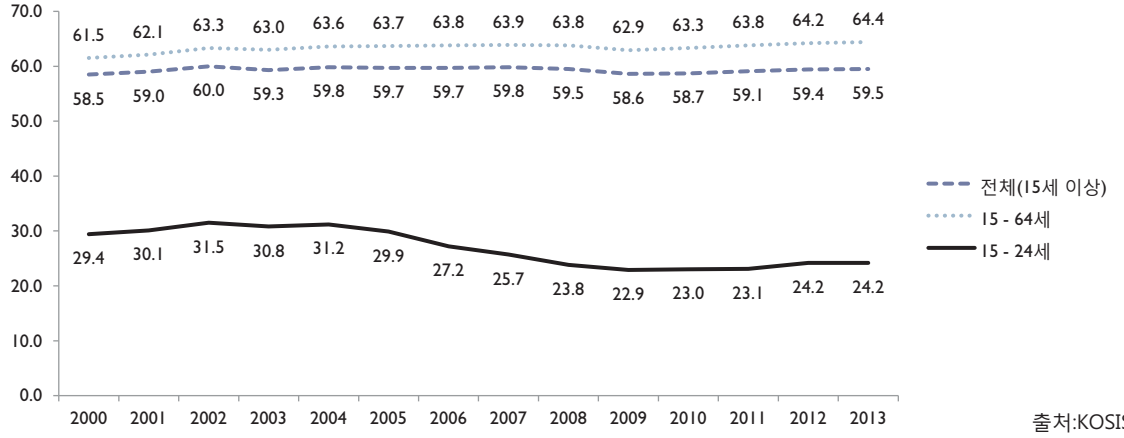
| | 실업률(%) | 청년실업률(%) | 격차(배) |
|---|---|---|---|
| 한국 | 3.2 | 9.0 | 2.8 |
| 일본 | 4.4 | 8.1 | 1.9 |
| 미국 | 8.1 | 16.2 | 2.0 |
| 영국 | 7.9 | 21.0 | 2.7 |
| 독일 | 5.5 | 8.2 | 1.5 |
| 프랑스 | 9.9 | 23.8 | 2.4 |
| 스페인 | 25.0 | 53.2 | 2.1 |
| 스웨덴 | 8.0 | 23.6 | 3.0 |
| 벨기에 | 7.5 | 19.7 | 2.6 |




출처:OECD Statistics(2014)

# 청년고용 현황

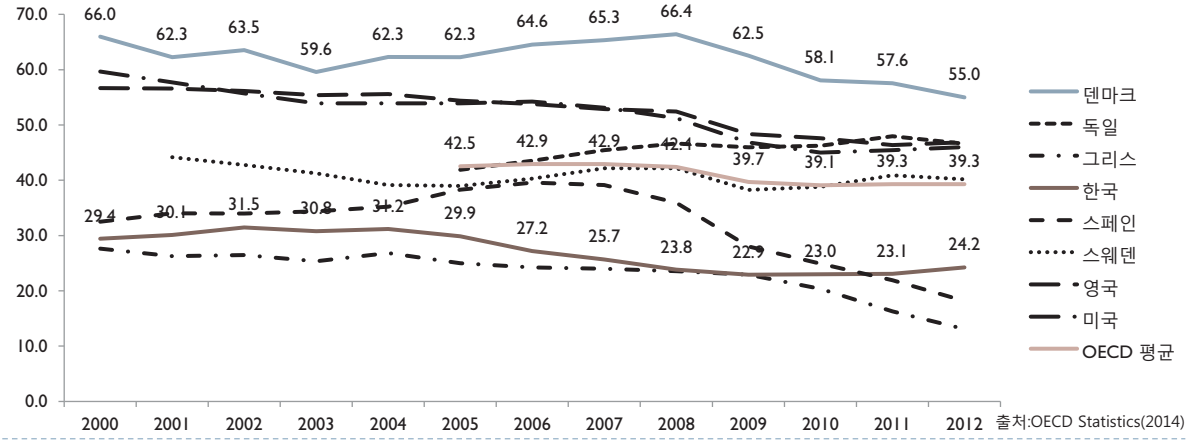
- 우리나라의 15세 이상 고용률(취업자/생산가능인구*100)은 2000년에 58.5%에서 2013년에 59.5%(25,066천명)로 상승
  - 통계청의 15세 이상 기준 고용률은 59.5%, OECD 기준 15-64세 고용률은 64.4%
  - 현 정부의 국정과제 고용률 70% 달성은 OECD 기준 지표 사용
- 15-24세 청년 고용률은 29.4%(2000년)에서 2004년부터 하락하기 시작하여 2013년 현재 24.2%(1,502천명)




출처:KOSIS

# 청년고용 현황

- 우리나라 15-24세 청년 고용률은 OECD 평균(42.5%-39.3%)보다 낮은 편이며 2004년 이후 큰폭으로 하락
  - 29.4%(2000년) → 31.2%(2004년) → 27.2%(2006년) → 23.8%(2008년) → 24.2%(2012년)
- OECD 평균은 42.5%(2005년) → 39.7%(2009년) → 39.3%(2012년)
- 글로벌 금융위기 이후에는 스페인과 그리스가 대폭 하락
- 덴마크의 청년고용률이 높은 편이나 2008년 66.4%에서 2012년 55.0%로 하락

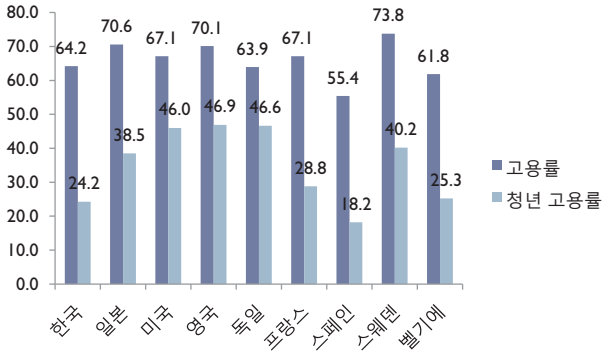



출처:OECD Statistics(2014)

# 청년고용 현황

- 우리나라는 전체 고용률(15-64세)과 청년 고용률(15-24세)의 격차가 2.6배로 스페인 다음으로 큰 편
  - 일본, 미국, 영국, 독일, 프랑스, 스웨덴은 고용률, 청년고용률이 우리나라보다 높고 격차는 작은 편
  - 청년고용률은 미국, 영국, 독일, 스웨덴이 높은 편
  - 우리나라 고용률 격차는 세대간 갈등 야기

| | OECD 기준 고용률(%) | 청년고용률(%) | 격차(배) |
|---|---|---|---|
| 한국 | 64.2 | 24.2 | 2.6 |
| 일본 | 70.6 | 38.5 | 1.8 |
| 미국 | 67.1 | 46.0 | 1.5 |
| 영국 | 70.1 | 46.9 | 1.5 |
| 독일 | 63.9 | 46.6 | 1.4 |
| 프랑스 | 67.1 | 28.8 | 2.3 |
| 스페인 | 55.4 | 18.2 | 3.0 |
| 스웨덴 | 73.8 | 40.2 | 1.8 |
| 벨기에 | 61.8 | 25.3 | 2.4 |




출처:OECD Statistics(2014)

# 청년실업의 원인에 따른 기존의 접근법

- 경기적 원인
  - 경제위기와 정리해고 시행, 기업투자와 수출부진 등이 원인
  - 경기침체시 기업은 신규채용을 축소하므로 청년에 대한 채용이 줄어듦
  - 정책방향은 노동시장 수요확대를 위한 보조금 지급 등 단기적 대책 중심
- 구조적 실업(1): Job mismatch에 따른 청년실업
  - 청년 구직자들의 숙련 상태가 기업의 공석(job vacancy)을 채울 수 없어 청년실업이 발생한다는 시각
  - 대학의 인력양성내용과 기업의 요구 불일치, 정보기술의 빠른 발전으로 인한 일자리 감소, 인력수급 불균형 등
  - 정책방향은 산학연계 강화, 직업훈련 강화 등
- 구조적 실업(2): 적극적 노동시장 정책의 부족에 따른 청년실업
  - 청년실업자의 취업탐색과 기업의 탐색 시간이 일치하지 않아 마찰적 실업 발생, 구인-구직 정보의 부족, 대졸자의 적극적 취업지원기능 미약이 원인
  - 정책방향은 직업소개소 활성화 등 적극적 노동시장 프로그램에 투자
- 현실에서는 경기적 원인과 구조적 원인이 복합적으로 나타남
  - 우리나라의 경우 대졸자가 유독 많고, 중소기업 기피 등 다양한 원인

## 청년실업 대책 해외사례

- OECD 주요 국가들은 청년 실업률 문제를 해소하기 위해 각종 대책 수립
- 청년실업이 높은 나라
  - 그리스와 스페인은 2012년 현재 50% 수준, 이태리와 아일랜드도 30% 이상
  - 2012년 영국(21.0%)과 미국(16.2%)의 청년실업률은 글로벌 위기 이후 청년층 노동시장 진출의 어려움이 원인
  - 경기적 원인에 따른 단기적 대책 중심
- 청년실업이 낮은 나라
  - 독일, 오스트리아, 덴마크, 네덜란드, 스위스 등으로 교육제도와 노동시장을 연결시키는 이원화 학습제도가 구축되어 있는 나라들임
    - 이원화 학습제도: 학교와 직업훈련을 병행하는 제도
  - 전 생애과정에 걸쳐 교육과 일의 연계 강화
  - 훈련내용을 표준화하여 노동자들은 자신의 숙련이 시장에서 평가받는다는 신뢰, 사용자는 노동시장 진입자들의 능력에 대한 신뢰가 있음

## 청년실업 대책 해외사례: 영국

- 경기적 원인에 따른 처방으로 단기적 정책 대응 중심
- 인턴십 제도
  - 구직자에게 일자리 제공 측면에서 긍정적
  - 2008년 산업경제부가 9천명 모집 공고를 냈으나 1/3만 임금성 경비 제공, 6개월 단기간 문제, 학자금 대출받은 청년은 제외하는 문제
- 청년계약직 (youth contract) 도입
  - 2012년 4월에 10억 파운드(약 1조 8천억원) 규모의 청년 계약제 도입
  - 청년계약 도입하는 기업에게 정부가 경제적 원조
    - 2015년 4월까지 총 16만 명의 청년에 대한 인센티브 적용
    - 18-24세 청년을 26주 이상 고용시 1인당 2,275 파운드(약 400만원)를 기업에 제공
- 근로경험제(working experience)
  - 16-24세 니트족(Neet: Not in Education Employment or Training)이 2-8주 정도 근로경험
  - 임금은 제공되지 않지만 구직수당 수령 및 여비 등 지원 가능
  - 8주 이후 4주 연장 가능: 견습직(apprenticeship) 가능 장점
  - 노동착취라는 비판도 제기

## 청년실업 대책 해외사례: 스웨덴

- 국영직업소개소를 통한 적극적 노동시장 정책 중심
  - 새출발 직업
    - 기업이 20-26세 미만 실업 경험자를 채용할 경우 정부가 최고 1년간 사회복지기금 일부 지불
    - 장기고용, 한시고용, 파트타임 등 다양
    - 채용기간은 최하 1년에서 최고 5년까지임
  - 청년들에 대한 노동보장
    - 25세 미만 90일 이상 실업청년에게 기업이 최고 3개월간 주당 최저 4시간의 실습 기회 제공 – 실습생은 국영직업소개소의 지원금 수령
  - 작업장 또는 회사 소개
    - 20세 이상 노동시장 무경험자에게 구직 상담시 일자리 제공
  - 실습 : 현장실습, 직업능력검진, 실습능력개발
  - 자영업 운영 지원
  - 시민교육기관에서 초등 및 고등학교 학위 취득 기회 제공
  - 기타 각종 노동시장 교육 프로그램

## 청년실업 대책 해외사례: 벨기에

- 단기적 정책대응인 '로제타 플랜' 시행 경험
  - 1990년대 말 청년실업의 심각성 대두
  - 1998년 졸업 후 6개월 이내 인원 13만3천명 중 7만2천명이 실업상태
  - 초급대 이하 저숙련 신규 졸업자 구체책이 필요한 상황이었음
    - 칸느영화제에서 황금종려상을 받은 벨기에 영화가 청년 실업자인 Rosetta를 주인공으로 다룬 영화라서 로제타 플랜으로 명명됐음
- 주요내용
  - 50인 이상 기업이 청년실업자 3% 의무고용
  - 단계적 접근: 25세 이하 대졸자에서 30세 이하로 확대하여 시행
  - 신규 고용 1명에 대해 기업의 사용자의 사회보장 기여금을 분기당 2만 벨기에 프랑 감면 및 3% 초과 고용시 분기당 45,000 벨기에프랑 감축
  - 1년간 풀타임에만 적용, 절반 노동시간+절반 훈련프로그램 참가자도 동일한 혜택 부여
- 노사정협의 전통이 강한 벨기에에서 노사정 협의없이 정부의 주도로 진행되어 어려움이 발생하였으며, 사중효과라는 비판 및 단기대책으로 지속적 성과로 연결되기 어렵다는 비판이 대두되어 2년간 시행되고 중단
  - 사중효과 : 보조금을 지원받지 않아도 기업이 채용할 직원을 로제타 플랜이 대체하하여 발생하는 부정적 효과

## 지난 정부의 청년실업 대책

- 2000년대 들어 청년실업이 사회문제로 부각되자 2003년에 청년실업 종합대책 최초로 발표
  - 청년실업 해소 방향은 새로운 일자리 창출, 산학협력 강화, 노동시장 인프라 완비 등 중장기 대책을 수립함
  - 중장기 대책의 효과가 나타나기까지는 시간이 소요되므로 단기 대책으로 공공부문에서 일자리 제공, 직장 체험 기회 제공, 직업훈련과 취업알선 기능 활성화 노력
  - 정부가 지원한 52만여개 일자리의 월평균 임금이 42만원인 데다 일자리 제공 기간도 평균 8개월에 불과하여 효과가 미비
- 2008년 청년고용촉진대책, 2010년 청년 내일 만들기 대책 등
  - 청년인턴제 : 공공부문과 민간기업에서 인턴 채용 후 일정 기간이 지나면 정규직으로 전환하도록 유도하는 정책으로 행정안전부가 운영하는 지자체 행정인턴, 기획재정부 소관의 공기업 행정인턴, 고용노동부의 중소기업 청년인턴 등으로 2008년부터 4년간 시행
  - 글로벌 리더 10만명 양성 : IT, BT 등 전문 분야 인력을 매년 3000명씩 선발해 청년 10만명을 해외에 보내는 제도
  - 창업지원제도 등

## 지난 정부의 청년실업 대책 평가

- 노무현 정부와 이명박 정부시기 대책은 청년 노동시장에 서 발생하는 미스매치의 심각성을 가장 큰 문제로 인식하였으며, 전반적으로 영국식 제도와 유사하여 단기적 대책에 치중
- 유사한 사업으로 비용 중복
  - 청년실업대책은 고용노동부가 관계 부처의 사업을 종합하여 사업추진 현황과 실적을 관리하고 있으나, 각 부처의 사업을 청년고용대책으로 포함시키는 기준이 명확하지 않고, 실질적인 성과분석이 이루어지지 않음(남궁인철, 2010)
- 인턴사업 및 글로벌 리더 양성, 창업지원제도의 실효성 문제
  - 취업준비생들 시간만 낭비한다는 비난이 일어나자 행정인턴제는 2010년 폐지, 명맥을 유지해온 건 중소기업 청년인턴제이나 정부 지원금이 지급되는 1년 동안 취업유지율이 45%에 불과
  - 글로벌 리더 양성 사업의 경우 관리 소홀로 해외 IT 분야 취업이 아닌 동남아시아 국가 도축장이나 마트에 취업하는 등 부작용
  - 창업지원제도도 양적 창업만 늘었을 뿐 성공률이 낮다는 비판 제기
- 일자리의 질 개선 대책 부족
  - 양질의 일자리(decent job)의 감소와 중소기업의 낮은 근로조건이 청년층 노동시장의 mismatch를 발생시키는 중요한 요인임

## 현 정부의 청년실업 대책

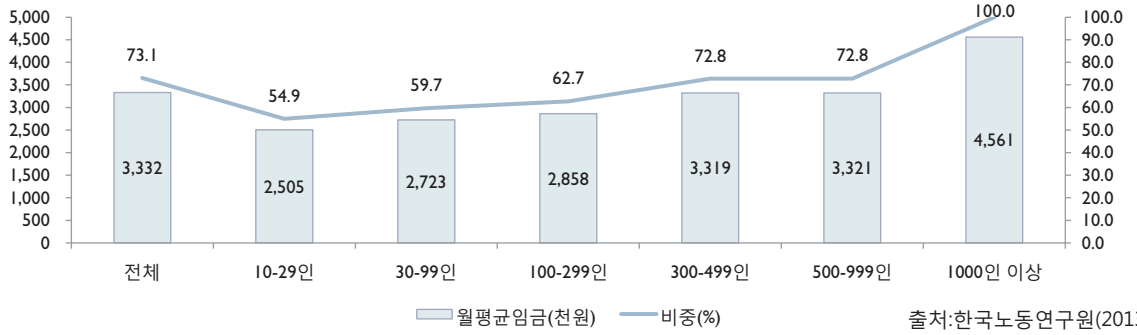
- 중소기업 인턴제 손질
  - 올해 정부는 중소기업 인턴제를 단순한 보조금에서 탈피해 중소기업 취업 및 근속장려의 인센티브로 작용할 수 있도록 재조정
    - 중도탈락률이 높고, 정규직 전환률이 낮은 기업은 참여 배제
    - 2015년부터 사업주보다 노동자 지원금 비중을 높이는 방향으로 전환 모색
- 2014년 벨기에 로제타 플랜과 유사한 공공기관 청년고용 할당제 도입
  - 공공기관은 만 34세 이하 청년을 매년 정원의 3% 이상 신규 고용해야 하는 내용이 담은 청년고용촉진특별법 시행령 개정안이 2013년 10월 22일 국무회의에서 의결
    - 작년 4월 국회를 통과한 개정안이 적용 대상을 만 15~29세 청년으로 규정하자 30대 구직자들이 역차별이라며 불만을 제기하면서 대상 연령을 만 34세로 확대
  - 올해부터 2016년까지 한시적으로 운영되며 대상은 공공기관과 지방공기업 등 401곳임
  - 고용 의무를 어긴 기관은 언론과 고용노동부 홈페이지 등에 이름이 공개되며, 이들 기관의 청년고용실적을 경영평가에 반영

## 결론 및 시사점

- 우리나라는 OECD 주요국가들과 비교할 때, 청년 고용률이 낮은 반면 청년 실업률은 높은 나라에 해당
- 2000년대 들어 청년 실업 문제가 부각되자 역대 정부는 청년실업 대책을 제시하였으나 단기적 성과에 치중하여 청년 실업률이 하락하거나 청년 고용률이 증가하지도 않았음
- 현 정부는 과거정부에서 시행된 청년실업 대책의 문제점을 검토하여 개선방안을 제시하는 과정에 있으며 공공기관 청년할당제 등 새로운 접근을 하고 있어 지켜볼 필요가 있음
- 청년실업 대책은 기업과 청년계층 양 측면을 검토하여 제시할 필요가 있음
- 기업 환경을 살펴볼 때, 올해는 특히 통상임금 범위 확대 판결, 2016년부터 시작되는 정년연장, 곧 대법원판결이 예상되는 근로시간 단축 등 기업의 고용부담 가중 등 기업의 채용기피현상이 지속될 것으로 보임
- 청년들은 취업난-중소기업은 구인난에 시달리고 있음

# 결론 및 시사점

- 정부는 중소기업 '일자리의 질' 제고에 주력해야 할 필요가 있음
  - 국내기업의 99%가 중소기업이며, 중소기업이 고용의 88% 책임지고 있음
  - 중소기업의 처우나 복리후생이 대기업에 비해 부족
    - 1,000명 이상 기업의 월평균임금을 100이라고 했을 때, 10-29인은 54.9% 수준, 30-99인은 59.7%, 100-299인은 62.7%, 300-499인과 500-999인이 각각 72.8% 수준
  - 한계기업은 과감한 구조조정, 독자적 기술과 생산능력을 가진 우량 중소기업에 집중적인 지원을 확대해야 할 것으로 보임
  - 청년층의 눈높이 조정도 필요




출처:한국노동연구원(2013)

# 결론 및 시사점

- 청년층을 학력특성에 따라 세분화하여 실업대책을 마련해야 할 필요가 있음
  - 전체 고졸 실업률-청년 고졸 실업률 격차는 2.4배(2003년)→2.4배(2008년) → 2.6배(2013년)를 보이고 있음(청년 고졸 실업률은 같은 기간 10.3% → 9.2% → 9.0%로 약간 감소)
  - 전체 대졸 실업률-청년 대졸 실업률 격차는 3.0배(2003년) → 4.0배(2008년) → 4.2배로 증가 (청년 대졸 실업률은 같은 기간 9.0% → 10.9% → 12.5%로 증가)
  - 대학교 졸업 이상 청년층의 중소기업 기피 현상은 중소기업의 노동조건 향상, 고용안정 제고, 눈높이 조정방안과 연결되어야 해소 가능

| | 2003년 | | | 2008년 | | | 2013년 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 전체(%) (15세 이상) | 15-24세(%) | 격차(배) | 전체(%) (15세 이상) | 15-24세(%) | 격차(배) | 전체(%) (15세 이상) | 15-24세(%) | 격차(배) |
| 전체 | 3.6 | 10.1 | 2.8 | 3.2 | 9.3 | 2.9 | 3.1 | 9.3 | 3.0 |
| 초졸 이하 | 1.5 | 17.4 | 11.6 | 1.7 | 27.1 | 15.9 | 2.0 | 1.9 | 1.0 |
| 중졸 | 3.0 | 13.8 | 4.6 | 2.8 | 10.8 | 3.9 | 2.4 | 10.5 | 4.4 |
| 고졸 | 4.3 | 10.3 | 2.4 | 3.8 | 9.2 | 2.4 | 3.4 | 9.0 | 2.6 |
| 대졸이상 | 3.6 | 8.8 | 2.4 | 3.0 | 9.1 | 3.0 | 3.3 | 9.9 | 3.0 |
| 전문대졸 | 5.1 | 8.6 | 1.7 | 3.7 | 8.1 | 2.2 | 3.7 | 8.7 | 2.4 |
| 대학교졸이상 | 3.0 | 9.0 | 3.0 | 2.7 | 10.9 | 4.0 | 3.0 | 12.5 | 4.2 |

출처:KOSIS

# 결론 및 시사점

- 과감한 대학 구조조정과 고졸 취업 확대를 통해 학력 인플레 해소
  - 2011년 현재 우리나라 25-34세 인구 중 고졸자 비율(98%)과 전문대 이상 졸업자 비율(63%)이 OECD 국가 중 가장 높아 1위임

| | 고졸자 비율(25-34세) | 전문대 이상 졸업자 비율(25-34세) |
|---|---|---|
| 1 | 한국 98% | 한국 63% |
| 2 | 슬로바키아 95% | 캐나다/일본 56% |
| 3 | 체코 94% | |
| 4 | 폴란드/슬로베니아 93% | 아일랜드 48% |
| 5 | | 뉴질랜드/노르웨이 47% |

  - 학벌이 아니라 능력 중심의 채용 관행으로 변화해야 하며 마이스터교 도입 등 고졸자 취업을 확대하는 방안을 강구할 필요
    - 산업체로부터 맞춤형 인재 양성을 의뢰받아 수업을 진행하는 마이스터고는 2010년 21개교 개교한 뒤 2014년 신입생을 모집한 마이스터교는 37개 학교임(최초 21개 학교 졸업생 3,375명 중 93.4%(2013년 2월 기준)가 취업)
    - 청년실업 해소방안이 교육체제 변화와 연계되어야 한다는 점에서 마이스터교 는 앞으로도 집중적으로 육성해야 할 것임

토론

# 청년 실업 문제 중소기업이 해결책이다.

조 형 진
(고려대학교 사학과 재학생)

## 기묘한 2014년 - 청년들은 구직난, 기업은 구인난

2010년 유럽 채무위기부터 시작된 장기간의 경기침체 속에 전 세계의 경제는 신음하고 있다. 침체된 선진국을 대체하여 세계 경제를 이끌어 가던 신흥국들(BRICs로 대표)의 경제성장 마저 둔화된 상황에, 대외 수출위주의 경제구조를 가진 대한민국 역시 장기간의 불황 속에서 활로를 찾지 못하고 있다.

이러한 장기 침체 국면 속에서 기업들이 투자 규모를 축소하고 새로운 인력을 확충하는데 소극적으로 반응하는 탓에, 대한민국 산업전선은 매년 배출되는 청년들을 전부 소화하지 못하고 있다. 현재 대한민국 청년(15~29세) 실업률은 8.5%나 되며, 이처럼 높은 청년실업률은 대한민국 청년들이 겪고 있는 구직난을 보여주고 있다.

하지만 구직난을 겪고 있는 청년들과 달리, 대다수의 중소기업은 구인난을 겪고 있는 것이 2014년 대한민국의 상황이다. 중소기업중앙회에서 발간한 "2013 중소기업 인력 실태조사 분석 결과"에 의하면, 64.6%에 달하는 중소기업(제조업)이 인력증원이 필요하다고 답했다. 구직난과 구인난이 동시에 벌어지는 이 같은 모순된 현상의 원인은 대체 무엇일까?

## 개인 아닌 구조의 문제

구인난과 구직난이 병행하는 이 기묘한 현상에는 300만 명에 달하는 고학력 비(非)경제 활동자(2013년, 307만8천명, 통계청)가 숨어있으며, 이 수치는 청년실업 문제를 해결하기 위해 꼭

집고 넘어가야하는 지표이다. 고학력 비경제 활동자가 대한민국 인구의 약 6%나 차지하고 있다는 것은, 앞으로 대학을 졸업할 예비 대졸자들도 졸업과 즉시 청년 실업 상태에 처할 수 있음을 시사한다.

그렇다면 청년 실업 문제의 대상인 대학생들은 청년실업의 원인을 무엇이라고 생각할까? 청년정책연구센터에서 발간한 '2013년 대학생 실태백서'에 따르면, 대학생들은 청년 실업 문제 원인을 '스펙/학벌 위주 고용(32.4%)'과 '높은 대학진학률(28.5%)', '일자리 감소(27.1%)', '자질/자격 부족(6.0)'로 꼽았다. 즉, 청년들은 현재 청년실업의 원인을 개인의 문제가 아닌 대한민국 사회 구조의 문제로 보고 있는 것이다.

취업 최전선에서 보이는 데이터를 참고했을 때, 청년 실업 문제에 대한 대학생들의 지적은 매우 정확하다. 한국경영자총협회에서 발간한 '2013년 신입사원 채용실태'에 의하면 대졸 신입사원의 총 경쟁률과 대기업 경쟁률은 2008년에 비해 각각 8.7%, 3.3% 증가한 반면, 중소기업 경쟁률은 28.6% 감소한 것을 알 수 있다. 전체 취업 경쟁률과 대기업 경쟁률은 증가한 반면 중소기업 경쟁률만 감소했다는 사실은 현재 취업 전선에서 중소기업이 그만큼 청년들에게 매력적이지 않다는 사실을 보여준다.

그렇다면 청년들이 중소기업을 기피하는 이유는 무엇일까? '2013년 대학생 실태백서'에 의하면 청년들은 중소기업 취업 기피의 이유로 '낮은 급여(31.3%)', '근무 환경 열악(27.1%)', '복지 부족(16.9%)', '사회적 편견(11.6%)'을 꼽았다. 또한

잡코리아 좋은일 연구소 조사한 '2014년 대졸 신입사원 평균 연봉'에 의하면 현재 대기업의 4년 대졸 신입사원 평균 연봉은 3707만원인 반면, 중소기업은 2580만원으로, 연봉 격차는 1127만원에 달하는 것으로 조사되었다.

즉, 위와 같은 수치가 보여주듯 청년들의 중소기업 기피현상의 원인은 낮은 임금, 저조한 복리후생, 열악한 근무환경 등 저조한 중소기업의 생산성으로 인해 발생한 구조적인 문제가 숨어있는 것이다.

**어떻게 해결할 것인가? - 중소기업의 성장을 통해 잡 미스매치 현상 해결**

청년실업 문제를 해결하기 위해서는 현재 왜곡된 사회 구조를 바로잡아, 구인난과 구직난이 병행하는 잡 미스매치 현상을 해소해야만 한다. 앞서 살펴보았듯이 잡 미스매치 현상에는 높아진 대학 진학률이 큰 원인으로 작용하고 있으며, 이를 해결하기 위해서는 장기적인 관점에서 고등학교 교육부터 변화시켜야한다.

'2013년 대학생 실태백서' 에 의하면, 대학교에 진학하고서도 자신의 진로를 정하지 못한 대학생이 17.9%나 존재한다. 즉, 이 같은 수치는 현재 우리나라 정규 교육시스템이 청년들에게 진로 탐색 및 이에 대한 직업교육을 제대로 제공하지 못하고 있는 현실을 보여주는 것이다. 이처럼 청년들이 자신이 원하는 진로를 탐구하지 못하고, 좋은 일자리를 얻기 위해 너도나도 대학교에 진학하는 현재 시스템 하에서는 청년 실업

의 문제를 절대 해결할 수 없다.

80%가 넘는 무의미한 대학 진학률이 유지되는 환경에서는 청년 실업 악순환의 고리를 영영 끊을 수 없다. 현재 청년들의 학력이 상향평준화 된 환경에서 기업들은 우수한 인재를 선발하기 위해 학력을 넘어서는 더 많은 요건을 추가적으로 요구하고 있으며, 이는 고학력 청년들 간의 또 다른 스펙경쟁으로 이어지는 악순환이 반복되고 있다. 이 악순환의 고리를 끊기 위해서는 무의미하게 상향평준화 된 학력을 조정할 필요가 있다.

이를 위해 정부는 고등학교 교육부터 전문 직업 교육 과정을 신설해야 한다. 구체적으로, 정부는 기업들과 연계하여 현재 운영되고 있는 마이스터 고등학교의 운영 정책을 더 실효성 있게 다듬어야하며 추가적으로 일반계 고등학교에서도 진로 탐색 기회의 확대와 희망진로를 직간접적으로 체험할 수 있는 여건을 조성해 주어야 한다. 청년들이 자신의 진로를 미리 계획하고 경험 할 수 있게 만들어 주어야만, 너도나도 대학교에 진학하는 불합리한 상황을 개선시킬 수 있다.

또한 단기적인 관점에서는 정부 차원에서 중소기업 취직자에 대해 전폭적인 지원을 해주어야 한다. 정부에서 중소기업 취직자에 대해 임금을 직접적으로 지원해 줄 수는 없겠지만, 중소기업이 직원들의 복리후생을 제대로 챙기지 못하는 상황을 정부가 나서서 개선시켜줄 수는 있다. 예를 들어, ‘중소기업 청년 고용 연금’을 새로 신설하여 정부가 중소기업에 취직한 청년들에게 소정의 연금을 지원해 준다던가, 정부가 보증을

서서 희망 중소기업들이 직원들의 휴가비를 펀딩하여 순차적으로 배분해주는 제도 등을 통해 중소기업에 취직한 청년들의 복리후생을 증진시킬 수 있을 것이다.

이 같이 정부가 나서서 중소기업 취직자에 대한 제도를 마련하는 것이, 대기업 취직자에 대해 역차별로 비춰질 수도 있다. 하지만, 이같은 조치는 대기업의 성장을 위해서도 꼭 필요한 조치이다. 중소기업에도 우수한 인재들이 배치될 수 있게 정부차원에서 제도적 지원을 통해 환경을 조성해 주어야만, 중소기업도 성장할 수 있다. 그리고 산업 종사자 고용의 88%를 담당하고 있는 중소기업이 성장해야만 내수시장과 대기업, 더 나아가 대한민국 경제가 성장할 수 있는 발판이 생길 것이다.

국민소득이 2만 불에 접어든지 7년 째, 국민소득은 제자리걸음을 하고 있으며 청년 실업률은 높아만 지고 있다. 이 같은 현상은 지금껏 유지해 왔던 대기업·수출 지상주의 정책의 한계를 보여주는 것이다. 대한민국 전체가 복지국가 담론으로 떠들썩한 지금, 나는 대한민국 청년들을 대표하여 청년들을 위한 일자리 복지 역시 같이 논의되어야 할 때라고 주장한다. 정부가 나서서 중소기업에 취직한 청년들을 지원해주는 일자리 복지가 이뤄지지 않는 이상 청년 실업 문제는 해결할 수 없다.

## 마무리

청년실업을 해결하기 위해서는 정부가 장기적 관점을 가지고 현재의 교육 구조를 혁신시켜야한다. 또한 단기적으로는 청년 인재들이 중소기업에 취직하도록 과감한 중소기업 지원 정책을 통해 중소기업 취직에 대한 유인책을 마련해야 한다. 전문가가 아닌 청년들의 입장에서 보기에도 지금의 청년 실업 문제의 해결책은 정체된 중소기업을 어떻게 살리느냐에 달려있다.

토론

# 청년 취업실태 점검 토론자료

배 상 근
(전경련 경제본부장)

# 「청년 취업실태 점검 대토론회」 토론자료

배상근 전경련 경제본부장

□ 발제자께서 청년실업 대책으로 '기업'과 '청년계층' 양 측면을 함께 검토해 봐야 한다고 말씀하셨는데 전적으로 동의함

○ 청년들이 취업에 애로를 겪는데, 중소기업도 구인난을 겪고 있는 현실이 가장 걱정스럽고 해결돼야 할 우선과제라고 생각함

- '13.12월 여의도연구소 조사를 보면, 대졸자는 중소기업에 취업할 의사는 있으나 낮은 연봉은 원치 않고, 고액 연봉이라도 힘든 생산직과 안정성이 낮은 창업은 기피 → 중소기업의 고용환경 개선 필요

- 청년, 부모님 등의 대기업에 대한 맹목적인 선호의식 변화도 요구됨

□ 발제자 의견에 더하여 향후 청년고용시장 전망과 청년고용정책 방안에 대해 몇 가지를 말씀드리고자 함

① 최근 청년 고용시장 상황이 안 좋고 향후 전망도 우려됨

○ 2013년 고용동향에 따르면, 15~29세 청년층 실업률이 상승 추세

* 2011년 7.6% → 2012년 7.5% → 2013년 8.0%

○ 앞으로 60세 정년연장 의무화, 통상임금 범위 확대 및 근로시간 단축 등으로 기존 장년층 근로자 근무 증가 및 기업의 인건비 상승으로 인해 청년층 채용여건이 안 좋을 상황

**② 現정부 국정목표인 고용률 70% 달성 방안에서도 청년고용 확대 방안이 다소 후순위에 있다는 오해 우려**

○ 고용률 70% 정책의 핵심은 양질의 시간선택제 근로자 93만명 창출인데 그 중 청년 일자리 비중은 낮음 → 일가정 양립형(가정주부 대상), 생애주기형(중장년층 대상), 일학습 병행형(청년층 대상)

○ 최근 VIP 스위스 방문 이후 청년고용 확대를 위한 '일학습병행제' 추진 계획 등이 발표된 수준

**③ 앞으로 청년고용정책은 '신규 일자리 창출', '세대 간 일자리를 나누기' 및 '해외 고용시장 창출' 등 다양한 정책 추진 필요**

○ 청년이 원하는 양질의 일자리 창출 지원방안 → 1) 대기업 투자가 보다 원활히 돼서 청년들이 원하는 일자리를 많이 창출, 2) 중소기업이 중견기업이 되고, 중견기업이 다시 대기업이 될 수 있도록 각종 대기업 규제를 철폐, 3) 청년창업을 저해하는 각종 규제 철폐 추진

○ 중장년층의 기존 일자리를 청년층과 나누게 하려면 연공서열형 임금체계를 직무급(성과급) 체계 등으로 개편하고 이를 뒷받침하는 정부의 정책적 지원 병행 추진 필요 → 통상임금, 근로시간 단축 등과도 연계된 노사 최대 쟁점

○ 국내시장에서 취업난을 해외시장에서 해결하는 방안도 병행 추진

* 온라인 취업포털 '사람인'이 '13년 대학생 및 신입 구직자 1,056명을 대상 설문, '해외에서 근무 및 취업할 의향 있다' 61.5% 차지

### ④ 장기과제로 교육정책, 노동정책 등 전반에 걸친 재검토 필요

○ 우리나라 청년층의 학력을 살펴보면 대졸자 비중이 지나치게 높음 → 불필요한 고학력 청년층 비중을 조정할 필요할 있는데 이에 대한 사회적 대화와 논의 필요

* 스위스 직업교육 또는 독일의 마이스터교육 등 벤치마킹

○ 노동시장의 유연성을 저해하는 각종 노동규제(예: 파견법, 비정규직법, 정리해고 등)를 국제적 수준으로 완화하는 것 검토

* 파견제: 파견 가능업종을 Negative 방식 전환, 기간 연장 또는 단계적 폐지(파견근로자 비중: 美 1.9%, 日 1.5%, 獨 2.0%, 韓 0.5%)

* 비정규법: 사용기한 확대(日 10년, 中 4년, 韓 2년) 또는 갱신 허용

토론

# 청년 취업실태 점검 토론자료

김 상 백
(스탠다드그룹 회장)

## 1. 구인구직의 미스매치

구직과 구인 미스매치 문제는 이미 오래 전부터 언급되어 온 내용입니다. 지금까지 정부나 각 부처에서는 이와 관련해 다양한 해법들을 제시했지만, 기대한 만큼 성과가 있었는지 모르겠습니다. 문제점으로 중소기업 여건, 사회적 환경, 경제활성화 등이 꼽히고 있습니다. 외부적인 환경 여건을 문제로 보면서 모두가 공론하고 있습니다. 이러한 문제점에 대한 해법들은 다양하게 구상할 수 있겠죠.

## 2. 청년 취업 - 구조적인 문제

청년 취업문제에는 산업측면에서의 구조적 문제가 존재합니다. 중소 중견기업의 경우 처음 사업을 꾸려나갈 때 경력직을 채용하기 위해 채용공고를 올리지만 뛰어난 인재들은 모두 대기업에 입사하기를 희망할 뿐, 중소 중견기업에 입사하려는 사람들이 없습니다.

그래서 하는 수 없이 신입직원들을 대거 채용하게 됩니다. 신입직원을 채용해 교육을 실시, 쓸만한 인재를 양성하기 위해 노력하죠. 하지만 그마저도 뛰어난 신입 지원자들은 모두 대기업으로 몰리며, 다소 능력이 떨어지는 신입들로 가득 차게 됩니다. 그리고 교육을 하더라도 기업에서 원하는 능력 이상을 발휘하기가 힘들죠. 경력이 부족해서입니다. 그리고 기업이 성장 안정기에 접어들면 그제서야 경력자를 채용하게 됩니다. 현재 채용 구조는 이렇습니다.

여기서 문제는 많은 중소 중견기업들이 원하는 인재를 채용하지 못한다는 점입니다. 그 안에서 우리는 이 구조적 문제를 어떻게 풀어야 할 지에 대해 깊이 고민해야 합니다.

중소 중견 기업 스스로의 이 해법을 찾아가는 자구책은 기업 스스로 복지 및 여타 근무 환경 여건을 개선하고 그런 내용을 구직자들에게 알리고 찾아와 주기를 바라는 입장일 뿐입니다.
이런 구조적인 문제를 중소 중견 기업 스스로 해결 하는 것은 무척 어려운 문제입니다.

따라서 지금 정부가 추진하고 있는 청년 고용 여건 개선 정책인 스펙초월 채용문화 확산, 청년 창업 등 도전의식 제고, 해외진출 인프라 강화 등은 구조적인 문제를 해결할 수 없는 대안책들입니다.

구조적인 문제를 해결하기 위해서는 글로벌위기라는 성격상 각 나라가 개별적인 해법을 찾는 것보다는 협동적으로 대책을 강구해야 합니다. 독일과 스위스가 청년실업률이 낮은 이유는 탄탄한 제조업 기반, 재정건전성, 그리고 학교 정규교육과정에 견습프로그램(Apprenticeship)을 융합시켜 교육과 기업간의 기술격차를 줄인데 있습니다.

정책적으로 정부, 교육기관 그리고 기업간의 긴밀한 협력을 통해 중장기적 인력 수급계획을 수립한 후 학교에 커리어 가운셀러들과 긴밀한 정보 교환을 해야 합니다.
또한 정부가 정말로 구직자들을 중소기업으로 유도하고 싶다면, 이런 식의 지원책이 아닌 중소기업의 근무환경을 개선하는 쪽으로 지원을 해서 구직자로 하여금 '중소기업에 가고 싶다'는 마음이 들도록 해야 합니다.

중소기업의 경우 아직까지 급여나 복지, 사회적 인식 등이 대기업에 비해 열악한 것이 사실이고 이런 부분이 개선될 수 있도록 지원하지 않는 것은 잘못된 방향이라고 생각합니다. '정부가 이런 정책을 시행하니 따라오라'는 식에서 벗어나 학생들의 관심을 불러올 수 있도록 대학과 기업의 관계자를 꾸준히 만나면서 소통하려는 노력을 토대로 실질적인 지원책을 만들어야 합니다.

3. 취업 무관심자와 단념자 지속적 증가가 더 큰 문제

현재 우리나라 고학력 비경제활동인구는 300만 명이 넘어 역대 최대치를 기록하고 있습니다. 현대경제연구원이 6월 26일 발표한 '고학력자의 사회적 낭비가 심각하다'란 보고서에 따르면 지난 1분기 국내 고학력 비(非)경제활동인구는 309만 2000명에 달한 것으로 나타났습니다.

이들을 세부적으로 분류해보면 30~40대 고학력 여성, 청년 고학력 비경제활동인구, 구직 단념자, 취업 무관심자 등입니다.

첫째, 30~40대 고학력 비경제활동 인구 중 여성이 차지하는 비중은 30대 중 여성은 86.9%, 40대 중 여성이 85.2%입니다. 가장 큰 원인은 육아와 가사로 인한 경력단절 때문입니다. 이들을 경제활동 인구로 끌어들이기 위해서는 육아시설 확충과 출산휴가제를 정립하는 노력이 전제되어야겠지요. 그리고 교대제 전환이 가능한 산업을 중심으로 하는 일자리 나누기 제도의 확대도 필요합니다.

둘째, 청년 고학력 비경제활동인구는 무려 62만 9000명이나 되죠. 특히 졸업 후 일자리를 갖지 않는 전체 고학력 구직단념자 중 20대 청년층이 차지하는 비중은 34%나 됐습니다. 고학력자가 많

이 배출되고 있지만, 고용시장으로의 연결이 원활하지 않다는 의미입니다.

셋째, 구직 단념자들이 있는데 이들은 최근 현저히 늘어나고 있는 추세입니다. 생산가능인구는 2007년부터 2013년 1분기까지 연평균 3.9% 늘었으나 구직단념자는 이보다 3배 많은 연 평균 11.5%가 늘어났습니다. 이들은 취업의사와 능력이 있음에도 일자리를 구하지 못해 취업이나 구직을 단념한 집단입니다. 사회진입 지연으로 구직은 단념하게 된 것이죠. 중소기업, 중견기업의 이미지를 제고하고 임금 등의 근로조건을 개선해 고학력자가 중소, 중견기업을 기피하는 문제를 해소하려는 노력이 있어야 한다.

마지막으로, 취업 무관심자들인데, 이 역시 비중이 크게 증가하고 있습니다. 능력을 가지고 있으면서도 그냥 쉬는 사람들이죠. 은퇴활 시기가 되면서 고용시장에서 대거 퇴출되거나, 경제 고용 창출능력이 저하되면서 취업에 관심을 잃게 된 이들을 의미합니다.

## 4. 실업문제에도 심리학 측면에서 접근 필요

이제 실업문제에 대해서도 심리학적 접근이 필요할 때입니다. 그 이유는 앞서 말씀드렸다시피 구직 단념자와 취업 무관심자의 증가에 있습니다.

최근 '이머징 어덜트후드(emerging adulthood)'의 증가는 실업문제에도 영향을 주고 있다고 생각합니다. 아직 부모의 품에서 벗어나지 못한, 몸은 성인이 되긴 했지만 완전한 성인이라 칭할 수 없는 자녀들에게 나타나는 사회적 현상입니다.

전 세계적으로 결혼연령이 늦춰지고, 부모 집에서 거주하는 청년들이 증가하고 있습니다. 캥거루족이라는 단어가 등장하는 것도 이러한 사회적 분위기와 맞물려 있어서입니다.

이머징 어덜트후드의 특징을 보면 개인중심적 성향, 자기애 즉 나르시스트적 성향이 강합니다. 그리고 충동적이고, 원하는 것은 즉각 가지려고 하죠. 가정에서 가장 중요한 사람이 부모에서 자녀로 바뀐 현상은 세대갈등의 직접적 원인이자, 자녀들의 미래설계 역량에 큰 영향을 끼칩니다.

가정에서의 눈에 보이지 않는 권력이 자녀에게로 이양되면서 채용에 있어서의 키(Key) 역시 구직자가 가지게 되는 현상이 나타납니다.

청년 취업난의 본질은 '내가 원하는 회사'에 가기 위해 명목상으로 '나를 원하는 회사'를 거부하는 것입니다. 사회적으로 인정받고 안정적인 직장이 좋은 직장이며 자존감을 높이는 동시에 일과 삶의 균형을 찾을 수 있는 지름길이라고 생각하는 분위기가 확산되고 있는 것이죠. 문제는 그러다 보니 점점 시간을 끌수록 좋은 직장을 찾을 확률은 낮아질 거라는 점입니다.

어느 기사에서 이런 이야기를 읽은 적이 있습니다. 취업 준비생이 면접을 봤는데, 인사담당자가 입사의지를 묻는 형식적인 질문에 분명하게 대답을 하지 않더라는 겁니다. 취업할 생각도 없으면서 왜 면접 자리에 나왔는지 모르겠다더군요. 그 준비생을 취업컨설팅한 컨설턴트가 그 이유를 물으니, 그 회사에 취업할 작정으로 면접을 보았지만, 현실로 다가올 때 이상한 거부감이 들었다고 하더군요. 앞으로 더 좋은 회사가 있을지 모르는데, 그 기회를 날려버리는 것은 아닌지 걱정이 되기도 하고, 취업 후 근무를 잘 할 수 있을 지 겁이 난다고 답했다고 합니다.

이렇게 극단적인 사례들은 아니지만, 더 좋은 기회가 있을 지 모른다는 막연한 기대감, 그리고 막상 취직했는데 마음에 들지 않거나 적응하지 못할 것 같다는 걱정으로 취업을 미루거나 합격을 취소하는 사례가 발생합니다.

물론 한국은 유럽처럼 직업 간, 직장 간 안전망이 잘 갖춰진 이상적인 곳은 아닙니다. 어디에서 어떤 일을 하느냐에 따라 보수와 근무여건 역시 달라지죠. 그래서 젊은이들이 더 나은 직장을 찾습니다.

하지만 현실을 직시한다면 시간을 끌수록 청년들은 경제적으로 불안정해질 뿐만 아니라 나의 가치와 의미를 상실하게 될 것입니다. 반대로 청년 여러분이 사회 속에서 자신의 역할을 찾도록 스스로 동기부여를 해야 합니다. 부족한 자신을 방어하기 위해 취업을 단념하거나 무관심해지는 것은 아닌지, 안전한 둥지를 찾아 떠돌아 다닐 정도로 사회가 두려운 것은 아닌지, 부모에 의지해도 살만하다는 헛된 믿음 때문이 아닌지 진지하게 성찰해야 합니다.

토론

# 청년 실업 현황과 대책

김 호 균
(경실련 상임집행위원장)

# "청년 실업 현황과 대책"에 대한 토론문

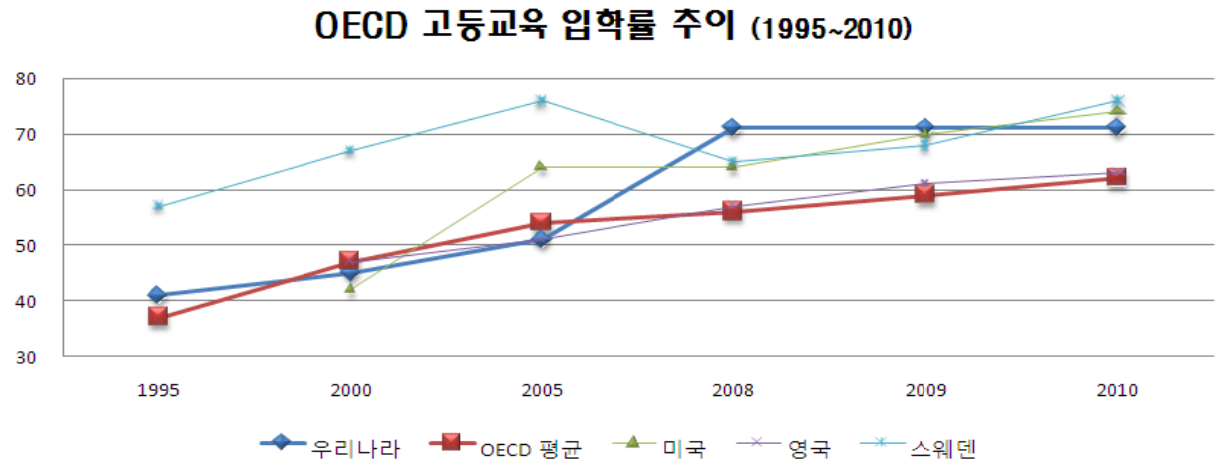
김호균(명지대학교 교수; 경실련 상임집행위원장)

* 발제문은 청년실업과 고용의 현황에 대해서 양적인 측면에서는 적절한 분석이 제시된 것으로 보여짐.

- 그러나 고용의 질적인 측면, 즉 임금 수준이나 근로조건, 이직률 등은 현황분석에 포함시키지 않고 대책에서만 논함으로써 청년 실업 및 고용 문제의 전체적인 실상을 충분히 파악하기에 미흡한 것으로 판단됨.

* 청년실업 및 고용 문제에 접근하면서 고학력 청년의 '눈높이'를 탓하는 것은 단순한 책임 회피일 뿐만 아니라 지식주도 경제발전의 장기적인 추이에 비추어볼 때에도 시대착오적이고 퇴행적인 발상임.

- OECD 평균으로 대학진학률은 상승하는 추세에 있음.




<출처> 교육부

- 전 국민의 지식노동자화는 불가피한 추세로 해석됨.
- 원론적으로 말할 때에도 경제의 선진화란 '양질의 일자리를 창출하여 전 국민의 생활수준을 향상시키는 것'으로 이해될 수 있음.
- 이 점에서 볼 때 마이스터고등학교 정책은 미래지향적이고 지속가능한 근본대책이 되지 못할 것으로 예상됨.
- 청년들에게 눈높이를 낮추라고 호소할 것이 아니라 기업들에게 청년들의 눈높이에 맞는 일자리를 창출하도록 유도하고 부족할 경우에는 정부 스스로 양질의 일자리를 창출할 필요가 있음.
- 이것이 경제발전의 진정한 모습이고 '일자리 창출이 최상의 복지'라는 정부 철학과도 통하는 전략임.

* 정부 스스로 청년 실업 및 고용 문제를 해소하는 정책에 배치되거나 오히려 문제를 악화시키는 정책을 펴는 사례가 빈번하여 정부 고용정책의 진정성에 의구심이 일고 있음.
- 정부 스스로 공공기관에 필요한 인력을 채용하는 과정에서 계약직을 선호 경향을 보이고 있으며 이를 기관장의 경영평가에 반영하고 있음.
- 역사 과목을 가르치는 교사에서 정규직의 비중이 감소하고 있다는 언론 보도가 있었음.
- 정부의 민영화 정책도 지금까지의 국내외 경험에 비추어 볼 때 중장기적으로는 청년실업 및 고용 문제를 악화시키는 결과를 초래할 것임.
- 공공기관 청년고용 할당제 3%는 정부 스스로도 2016년까지로 국한하고 있어 한시적 대책일 수밖에 없음.
- 청년고용에 미치는 영향에 대한 면밀한 검토 없이 정년 연장이 2016년부터 시행될 예정임.

- 정부의 고용률 70% 목표도 고용의 질을 떨어뜨리는 부작용을 초래하고 있음(이마트 사례).

* 청년 실업 및 고용 문제를 진정성 있게 해결하고자 한다면 정부가 '고용투자세액공제제도'의 실효성을 높이는 방향으로 제도를 개선하고 일관성 있게 추진함으로써 위험이 비교적 높은 분야에서 공공투자를 확대할 뿐만 아니라 민간투자도 유도하는 방향으로 정책적 노력을 기울여야 할 것임.
- 현행 '고용투자세액공제제도'는 고용을 증대시키는 효과보다는 공제를 통해 대기업의 실효세율을 낮추어주는 효과가 지배적임(2011년 삼성전자 13%; 현대자동차 16%).
- 명실상부하게 일자리를 창출하는 투자에 대해서만 세액공제를 시행하는 방향으로 제도를 개선하는 것이 바람직함. 즉 제도의 초점을 기업의 부담경감이 아니라 일자리 창출에 두는 발상의 전환이 필요함.
- 기업이 일자리를 창출하는 투자를 수행한 경우에는 세액을 감면해주되 그렇지 않은 경우에는 고율의 조세를 부과하여 이를 공공투자 재원으로 활용함으로써 기업의 이윤증가가 단지 사내유보금 증가로만 이어지는 현상을 타파하자는 아이디어임.
- 경제원론에서 운위되는 '구축효과'는 작금의 '과소투자위기' 또는 '투자파업' 상황에서는 전혀 적용되지 않음.
* 발제문에서 제안되는 바와 같이 중소기업의 경우 고용의 질에 초점을 맞추면 양의 문제는 저절로 해결될 것임.
- 대·중소기업 간 임금격차가 완화되고 근로조건이 개선된다면 청년의 중소기업 취업도 증가할 것임.
- 이에 필요한 중소기업의 지불능력을 개선하기 위한 정책의 하나가 대·중소기업의 동반성장임.

토론

# 청년 고용현황과 문제점

김 덕 호
(대통령직속 청년위원회 일자리창출부 부장)

# 청년 고용현황과 문제점

김덕호 청년위원회 일자리창출부장

## 1. 고용통계로 본 청년 일자리 현황

❖ 청년 고용률 급락: '02년 45.1% → '12년 40.4%
❖ 청년 일자리의 질 저하, 취업보다 학업을 중시하는 구조

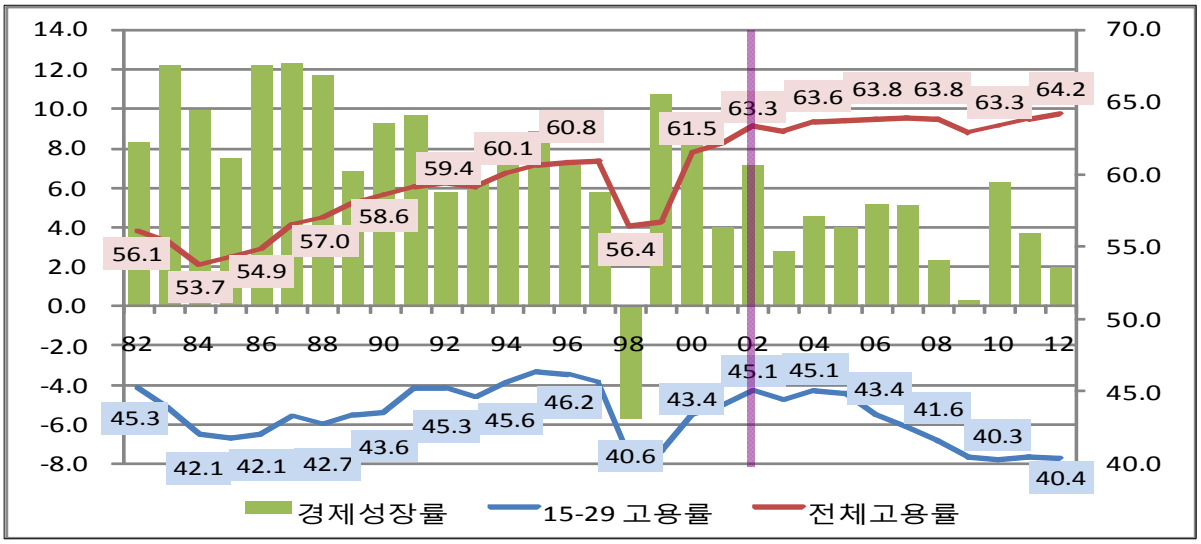
□ 외환위기 이후 전체 연령 고용률은 지속 상승함에도 불구하고 청년 고용률만 **'02년 이후 하락 추세로 전환**

○ 청년 인구 감소보다 **청년 취업자 감소**가 두 배 빠르게 진행

- 지난 10년간 **청년 인구가 10.6% 감소**하는 동안 **청년 취업인구는 19.9% 감소**

* 청년 인구: '02년 10,651 → '12년 9,517천명 (△1,134천명)
* 청년 취업인구: '02년 4,799 → '12년 3,843천명 (△956천명)

**< 경제성장률, 전체고용률, 청년고용률 추이 (%) >**




* 자료: 통계청 경제활동인구조사(전체고용률 중 '00~'12년은 15~64세 고용률 적용)
* '80년대초 고용률 하락은 제2차 석유파동에 따른 경제충격의 여파 때문이나, 이후 중화학 위주의 산업발전과 국가주도의 기술인력 양성으로 고용여건 회복

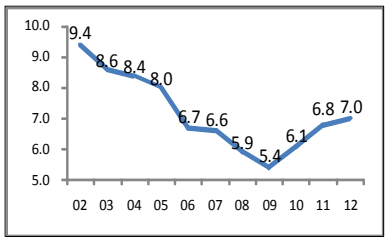
□ 25~29세 고용률은 상대적으로 양호하나, **25세 미만은 큰 폭 하락**

○ **25~29세 고용률은 60% 후반대를 유지**, 지난 10년간 12차례에 걸쳐 추진된 청년고용대책의 효과가 나타난 것으로 보여짐

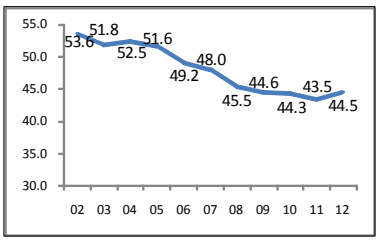
○ **20~24세 통학인구 비중 상승**으로 고용률이 지속 하락

* 20~24세 통학인구 비중은 '04년 26.8%에서 '12년 35.0%로 상승

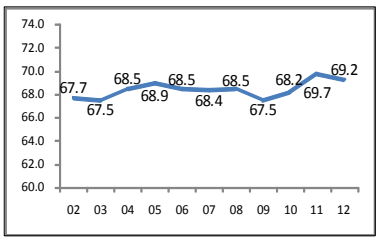
<15~19세 고용률>




<20~24세 고용률>




<25~29세 고용률>




자료: 통계청 경제활동인구조사

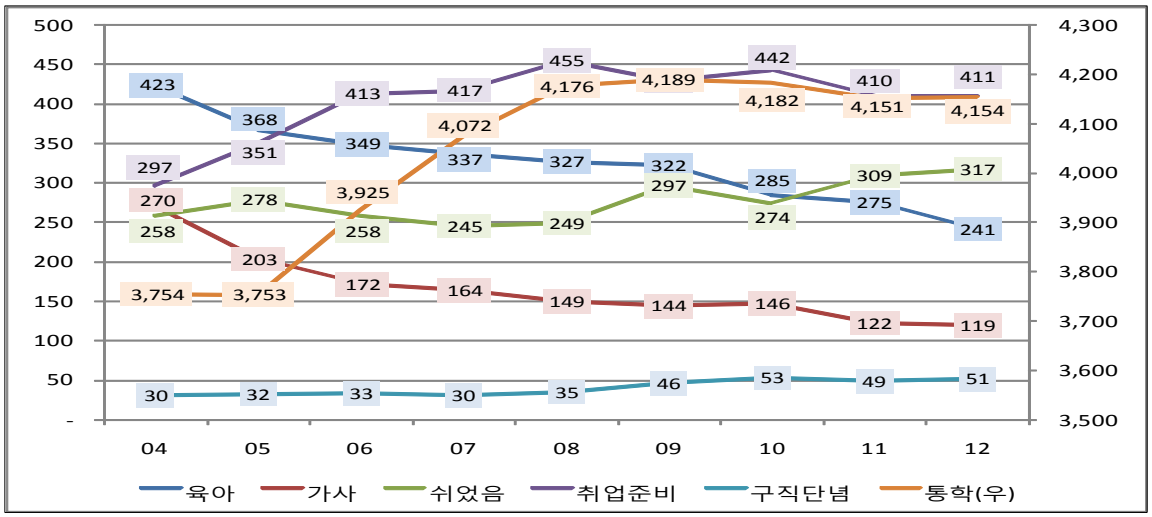
□ 청년층 경제활동인구 지속 감소

○ 15~19세 중고생 인구 증가, '90년대 신설대학 및 입학정원 확대, 대학 재학기간 연장 등으로 **학생인구 증가(약 4%p 하락 효과)**

* 통학인구: '05년 3,753천명 → '12년 4,154천명 (401천명 증가)

- 대기업·공기업에 청년이 몰리면서 **취업준비생, 구직포기자** 증가**(약 1.2%p 하락 효과)**

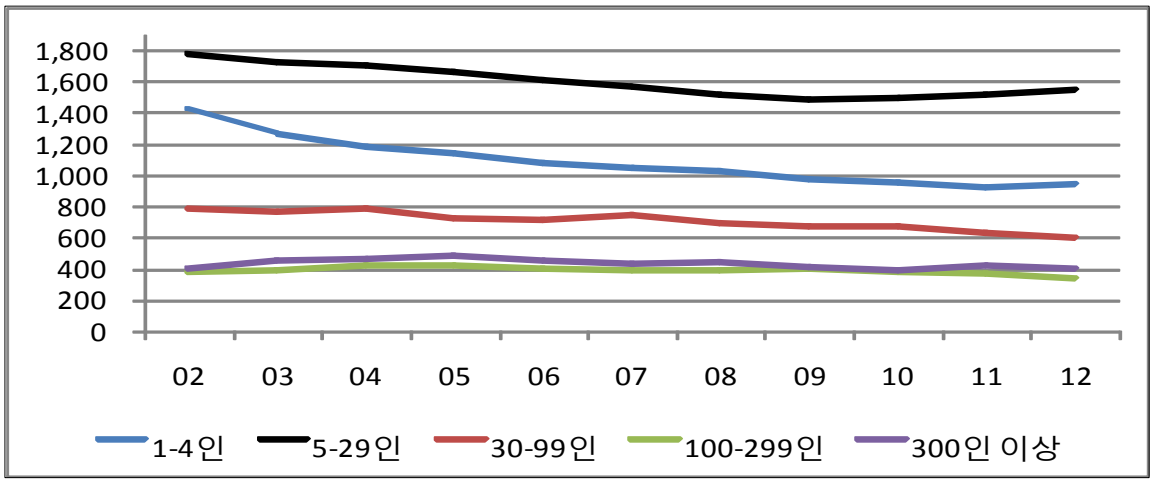
**< 청년층 비경제활동인구 추이 (경제활동인구조사, 천명) >**



□ 청년층 취업자의 **80% 이상이 100인 미만 사업장**에서 근무

○ '09년 이후 100인 이상 사업장 취업자 수가 감소하는 가운데 **30인 미만 사업장 취업자 수가 증가**
('09년 2,469천명 → '12년 2,504 천명)

**< 기업규모별 청년층 취업자 추이(통계청, 천명) >**




○ 청년층 **비정규직 비중은** 지난 10여 년간 전체연령 비정규직 비중 증가율(0.7%p)의 3배 수준인 **2.1%p 증가**

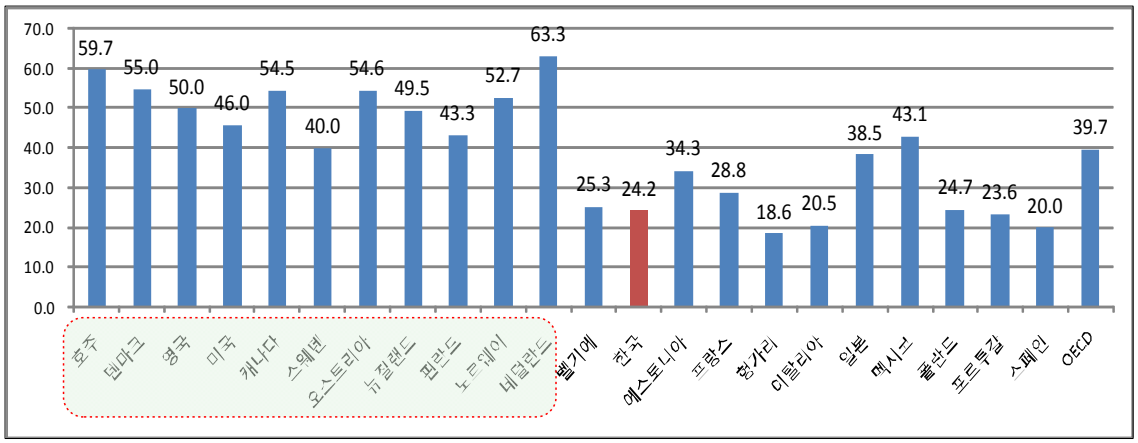
**< 임금근로자의 고용형태별 비중(통계청, %) >**

| 구분 | 청년 | | 전체 | |
|---|---|---|---|---|
| | 정규직 | 비정규직 | 정규직 | 비정규직 |
| '03.8월 (a) | 68.3 | **31.7** | 67.4 | 32.6 |
| '12.8월 (b) | 66.2 | **33.8** | 66.7 | 33.3 |
| 증감 (b-a) | △2.1 | **2.1** | △0.7 | 0.7 |

□ **교육 완료시점(22세)**이 늦어 OECD 국가들에 비해 24세 이하 청년의 고용률이 매우 낮으며, 학업과 취업을 병행하는 학생 비율(16%)이 낮은 **선진학, 후취업 구조**

* 대체로 선취업-후진학 또는 일-학습 병행 국가의 청년고용률이 높음 ('10 OECD Jobs for Youth)

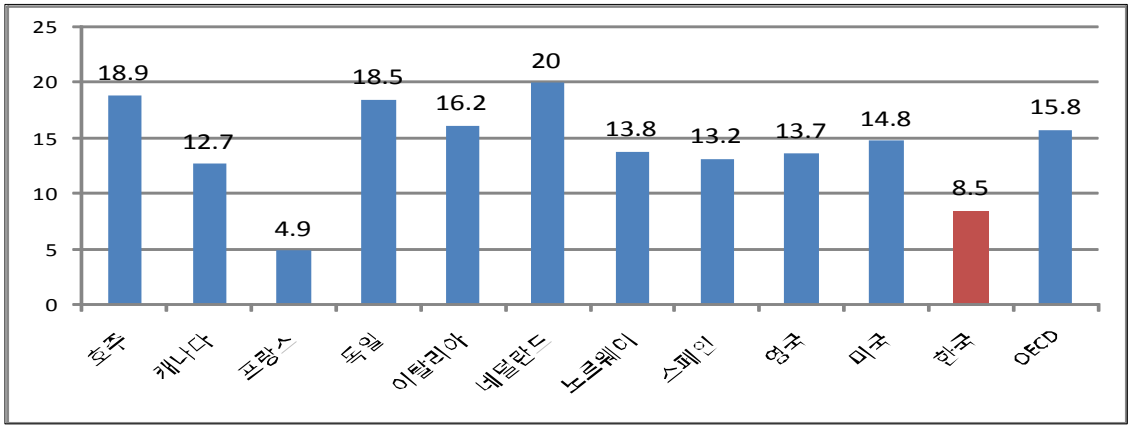
<OECD 국가의 15~24세 고용률 비교('12)>




* 자료: OECD, ▭는 선취업-후진학 또는 일-학습 병행 국가

○ **25~29세 연령층**에서는 교육을 받고 있는 사람의 비중이 오히려 우리나라(8.5%)보다 OECD(15.8%)가 높음

<OECD 국가의 25~29세 교육 비율>




* 자료: 2011 OECD 교육지표

○ 청년층 비경제활동인구가 많아 **통계상 청년실업률은 OECD 국가들에 비해 낮은 수준**

* 청년실업률('12, %): 한국 7.5, 프랑스 23.8, 영국 21.0, 미국 16.2, 일본 7.9

## 2. 청년들이 말하는 청년 일자리 문제

청년일자리 타운홀 미팅(22개 지역), 통계조사 자료 및 설문조사 결과 등을 종합하여 청년들의 목소리 반영

### □ 자기소개서 쓰면서 인생 후회, 입사지원서 쓰면서 전공 후회

○ 직업교육, 진로교육이 제대로 이루어지지 않아 취업이 닥쳤을 때 지난 과거를 후회(41.4%) 하거나, 본인의 전공선택을 후회(47.8%)

○ 취업이 어려운 이유로 본인 실력보다 더 좋은 직장 선호(45.9%), 일자리 부족(36.6%), 기업의 경력직 채용 경향(12.2%)을 제시

▸ 타운홀 미팅

"교과과정에 직업교육을 넣고 이 수업에서 워크넷 등 정책내용을 알려줄 필요" (춘천)
"구직자들이 기업체가 원하는 인재상이 무엇인지도 모르는 경우가 많음" (인천)
"지역 사람을 뽑는 기업이 많지 않아 수도권으로 일자리를 많이 찾아감" (목포)

### □ 희망연봉은 3,210만원이나, 현실은 2,329만원

○ 취업자의 대다수(91.4%)는 300인 미만 중소기업에서 일하고 있으나, 청년들의 대다수(88.6%)는 300인 이상 중견・대기업을 선호

* 중소기업 기피 이유: 임금・복지수준(49.6%), 장래성이나 고용 불안(36.6%)

○ 기업 인사담당자들은 스펙보다는 인성(43.4%)과 해당 전공과의 연계성(35.5%)이 중요하다고 보고 있으나,

- 취업을 준비하는 청년들은 진짜 스펙을 안보는 걸까(37.5%), 자기소개서를 다 읽을까(26.0%) 등 채용의 투명성에 의문

▸ 타운홀 미팅

"학생들이 중소기업을 3D라고 인식해서 아예 취업할 생각을 하지 않음" (인천)
"지역의 강소기업이 무슨 일을 하는지, 어떤 일자리가 있는지 정보가 부족" (당진)
"중소기업 근무하면 대기업 입사시 가산점 부여 등 징검다리가 되어야 함" (춘천)

## □ 아르바이트 따로, 인턴 따로, 취업 따로

○ 인턴으로 일했던 회사에서 일하고 싶지 않음(32.8%)

- 저렴한 인건비로 단순업무 인력을 확보하는 수단(31.8%)
- 실제 채용과 연계(51.2%) 하거나 교육·훈련 기회(15%)를 요구

○ 아르바이트 하면서 고용주에게 횡포나 착취를 당한 경험(78%)

▶ 타운홀 미팅

"대기업과 달리 중소기업 인턴은 대표가 마음이 변하면 갑자기 중단됨" (춘천)
"청년인턴제는 2~3개월 인건비 절약 효과만 있음. 인턴후 취·창업시 지원 필요" (부산)

## □ 현실의 창업은 주로 생계형 창업

○ 청년들의 창업에 대한 관심이 높고(69%), 창업실패도 좋은 경험이 될 것(50%)이라는 적극적 태도

○ 그러나, 가장 창업하고 싶은 분야는 카페(36%), 음식점(15%), 주점(8%) 등 식음료 분야가 많고 벤처 등 기술창업은 미흡

▶ 타운홀 미팅

"창업에 실패한 청년들이 더 잘할 수 있는데 실패하면 생존할 수 없을 정도임" (서울)
"정부는 돈만 주고 알아서 성공하라는 식. 창업활동 학점인정, 멘토링 및 교육 체계 필요" (목포)
"창업지원 받으면 창업자가 창업활동보다 서류준비에 더 많은 시간을 할애" (서울)
"사회적 기업, 협동조합 등 사회적 경제 주체의 특성을 반영한 별도 지원 필요" (대구)

## □ 취업정보는 혼자 알음알음, 알아서

○ 정부나 학교의 취업지원 서비스보다는 신문, TV, 친구, 친지와 같은 비공식적 경로를 통해 취업정보를 취득(65%)

* 대학 취업담당기관이 채용동향 분석 및 기업·재학생 요구파악 취약(41.5%)

○ 청년일자리 정책에 대한 인식은 전반적으로 낮은 수준이며, 정부 정책이 단기대책에만 치중한다는 비판(48.8%)

## 3. 기업이 말하는 청년 일자리 문제[1)]

□ 업무능력을 갖춘 신입직원 채용이 어려움

○ 업무능력을 갖춘 직원의 채용이 어렵다는 기업이 46.2%이며, 구인난은 중소기업(71.1%)이 대기업(23.2%)보다 3배 이상 높음

* 중소기업은 구인난 원인으로 생산직 등 채용직무 기피(33.9%), 낮은 임금 및 근로조건(25%), 기업인지도 부족(14.3%) 순으로 응답

□ 중장년 근로자가 많아지면서 기업의 신규 채용 여력 부족

○ 인력운영의 경직성(42.9%), 연공급 임금체계(18.6%) 등으로 중장년의 고용부담이 증대함으로써 신규 채용여력이 감소

□ 청년들은 본인들이 취업경쟁력이 높다고 인식

○ 청년들은 상대적으로 **자신의 취업경쟁력이 높다**라고 인식

* **취업경쟁력이 높음 35.5%**, 보통임 46.3%, 낮음 18.2%

○ 취업준비를 통해 **경쟁력을 향상시킬 수 있다는 비율이 75%**로 많아서 경제적 여유가 있을 경우 취업 재수를 선택할 가능성

○ 취업준비자 **10명중 8명은 열악한 근무환경을 회피**하고 싶어하며, 특히 수도권 출신 취업준비자(84.2%)들이 근무환경을 중시

□ 부모들이 자녀의 중소기업 취업이나 창업을 반대

○ **부모 4명중 1명이 자녀들의 중소기업 취업을 반대**하고, 2명중 1명이 창업을 반대

- 창업 실패시 신용불량으로 이어질 가능성이 크다고 인식(92.2%)하며, 경제력이 높을수록 중소기업 취업에 대한 부모 반대가 더 큼

1) 청년실업과 세대간 일자리 갈등에 관한 인식조사 결과('12.5, 한국경총), 20-30대 청년들의 취업 관련 인식 분석('13.2, 현대경제연구원) 등 활용

# 4. 청년 일자리를 둘러싼 문제의 원인

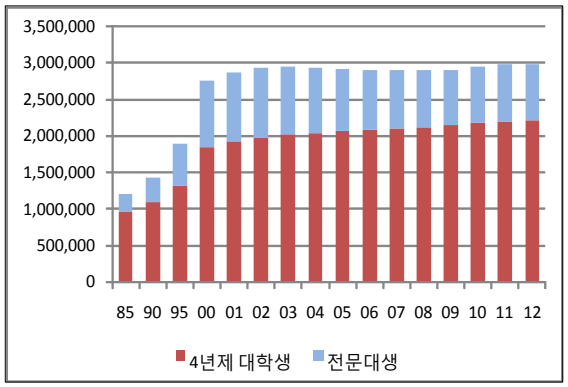
## <1> 노동시장의 공급측면

### □ 교육과 산업현장의 괴리

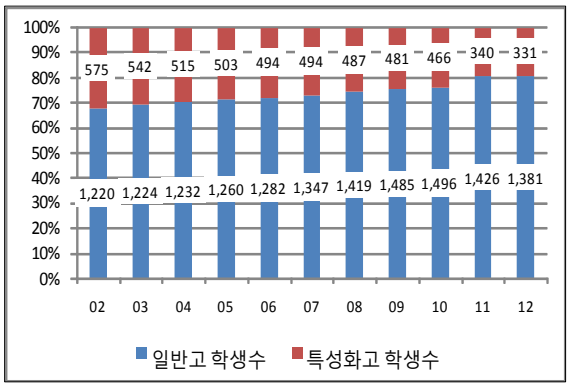
○ 대학자율화 영향으로 **대학수와 입학정원이 급격히 증가**하였으나, 경제여건 변화로 대졸 **고용수요는 위축**

- '00년 이후 대학생 수 급증세는 완화되었으나, **4년제 대학생 수는 꾸준히 증가**('02년 1,982 → '12년 2,218천명)
- 부모, 학생들의 경우 특성화고보다 **일반고 선호 현상이 지속**

< 대학생 수 추이(명) >




< 고등학생 수 추이(천명) >




* 자료: 교육통계연보('02~'10년 특성화고생 수는 전문계고생 수를 사용)

○ 고졸 **기술인력**은 **부족**한 반면, **대졸자는 초과공급** 되는 등 산업현장과 괴리된 인력양성

- 이로 인해 신규채용 인력에 대해 **기업이 많은 재교육 비용 부담**

* 대졸 신입사원 평균 재교육 기간 19.5개월, 소요비용 2.3조원(경총, '08년)

< '11~22년간 인력수급 전망(고용부, '11년, 만명 >

| | 고졸 | 전문대졸 | 대졸 | 대학원졸 |
|---|---|---|---|---|
| 인력공급 | 67.1 | 145.6 | 232.9 | 87.9 |
| 인력수요 | 99.1 | 123.6 | 206.3 | 86.4 |
| 초과공급 | △32.0 | 22.0 | 26.6 | 1.6 |

## <2> 노동시장의 수요측면

### □ 우리경제의 고용창출력 약화

○ 경제성장 둔화, 글로벌 경쟁 심화, 산업구조 변화 등으로 **고용창출력이 지속적으로 약화**

* 취업계수(취업자수/실질GDP): ('90) 49.01 → ('00) 30.46 → ('11) 22.42

○ 특히, 외환위기 이후 대기업의 제조부문 아웃소싱 및 사업장 해외이전 등으로 **양질의 일자리 감소**

### □ 중소기업의 근무여건 열악 (노동시장의 수요측면)

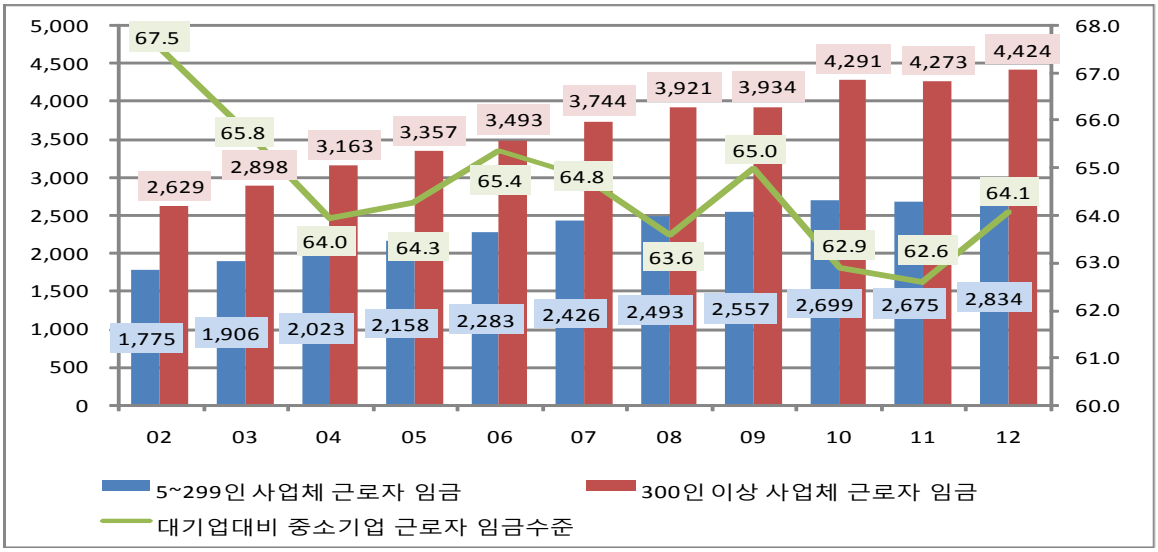
○ 대기업에 비해 중소기업 **임금 및 복지수준이 지속 하락**

- 특히, 글로벌 경제위기 이후 중소기업의 불확실성이 커지면서 **직장 안정성에 대한 사회적 선호도**가 더욱 강화

* 글로벌 금융·재정위기 등 여파로 중소기업의 7년 생존율 30%에 불과

- 산업단지나 지역에 있는 우량 중소기업은 연구, 관리, 기술 등 다양한 인력수요가 있으나, **교통 및 편의·문화시설 부족** 등으로 청년들이 취업을 기피

**< 대기업 대비 중소기업 임금수준 (천명, %) >**




* 자료: 고용부 사업체 노동력조사

○ 청년층을 중소기업으로 유도하기 위한 **정부 정책도 한계**

- 정부는 중소기업 환경개선, 청년인턴 사업 등을 통해 중소기업 취업을 유도하고 있으나 **청년인력 유인에 어려움 지속**

* 중소기업 청년 개개인의 소득을 높일 수 있는 정책 마련 요구 증대

## □ 일자리를 찾아 지역 인재가 수도권에 집중

○ 지역내 일자리가 부족하고, 일자리 및 취업인프라도 수도권에 집중되어 있어 **수도권으로 지역인재가 유출**

- 그 결과 서울을 포함한 수도권 청년고용률은 40%를 상회하는 반면, 충남과 제주를 제외한 **비수도권은 30%대로 저조**

**< 대졸 취업생의 타권역 이탈률(%) >**

| 구분 | 수도권 | 충청권 | 호남권 | 대경권 | 동남권 | 강원권 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 이탈률 | 12.1 | 71.9 | 51.5 | 37.7 | 22.9 | 54.9 |

* 자료: 대졸자 직업이동 경로조사 자료('12), 한국고용정보원

- 공공기관 지역인재 채용실적 경영평가 반영, 채용목표제 등의 노력에도 불구하고 **지역인재 채용률**은 오히려 **감소 추세**

**< 공공기관 지역인재 채용률(%) >**

| 구분 | '07 | '08 | '09 | '10 | '11 | '12 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 지역채용율 | 50.8 | 56.6 | 58.5 | 54.6 | 52.9 | 50.9 |

* 자료: 공공기관 알리오

## □ 기업의 채용 관행 변화

○ 높은 생산성과 기존 사업 경쟁력 강화를 위해 **경력직을 선호**

- 대기업은 경력직 채용 비율이 40% 내외에 달하며, 신규채용 수요 발생시 기존 근로자의 근로시간을 연장하는 경향

**< 경력사원을 활용하는 주된 이유(%) >**

| 구분 | 신입사원보다 높은 생산성 | 기존사업 경쟁력 강화 | 신규사업 개발·진출 | 교육·훈련 비용절감 | 조직분위기 쇄신 |
|---|---|---|---|---|---|
| 비율 | 46.1 | 27.1 | 13.1 | 11.8 | 1.9 |

* 자료: 대한상공회의소 '기업의 경력직 채용 및 활용현황' ('11년)

□ 혁신 벤처 창업 열기의 정체

○ **안정성을 추구하는 사회적 분위기**가 확산되면서 우수한 청년 인력이 창업보다는 대기업·공공기관 등 안정적 일자리 선호

- IT 버블 붕괴 이후 **20~30대 청년들의 벤처창업 감소**

* 20~30대 벤처 CEO 비중: ('01) 56.2 → ('12) 11.6%

- **실패에 대한 두려움, 재기시스템 결여** 등으로 창업을 기피

* 창업기업의 3년이내 생존률이 41%로 OECD 국가중 최하위
* 전국학생창업네트워크 설문조사 결과 "창업은 성공하기 어렵고 실패하는 경우 재기가 불가능"하다는 의견이 지배적 ('13.5월)

## <3> 노동시장의 매개측면

□ 일자리 정보에 대한 낮은 접근성

○ 중·장년층에 비해 **청년의 취업정보망(워크넷) 인지도가 낮아 활용이 저조**

* '12년 워크넷을 통한 중장년층 취업은 820천건이나, 청년층은 319천건에 불과

○ 고용센터와 대학과의 협력은 확대되고 있으나, 취업 관련 서비스가 학생들에게 잘 전달되지 않고 있음

- 대학의 **취업교육 부족**, 초·중·고의 **진로지도 미흡**으로 학생들의 직업에 대한 체험과 고민의 기회가 부족

○ **창업에 대한 정보도** 청년들이 **원스톱으로 접근하기 어려움**

* 창업관련 싸이트: 창업넷(www.changupnet.go.kr), 온라인재택창업시스템(www.starbiz.go.kr), 미래글로벌창업지원센터(http://born2global.com) 등 산재