

FIP-2010-0010 (통권 제176호, 2010. 10. 11)

## 청년고용률 제고 방안

ISSUE  
PAPER



## Contents

### < 요약 >

I. 검토 배경 .....	1
II. 청년고용률이 낮은 원인 .....	3
1. 인력수급 미스매치 .....	3
2. 산업수요와 교육과정의 미스매치 .....	8
3. 경직적인 노동시장 .....	11
III. 청년고용률 제고 방안 .....	14
1. 수요 측면 - 양질의 일자리 확충 .....	14
2. 공급 측면 - 교육제도 개선 .....	22
3. 단기 정책과제 .....	27

- FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.
- 이 자료는 본회 노사정책팀 박용민 연구원이 작성한 것입니다.  
내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.  
TEL : 3771-0442    FAX : 6234-5392    E-mail : aqua@fki.or.kr



## I. 검토배경

- 청년실업률은 9.8%로 다른 나라에 비해 양호한 수준이지만 청년고용률은 22.9%로서 OECD국 중 최하위 수준이며, 매년 하락 추세 지속
- 이는 공식실업자 35만명에 취업준비자(43만), 쉬었음(30만) 등의 비경제활동 인구를 포함하면 사실상 실업자가 116만명에 달하기 때문
- 미취업 청년층의 증가는 당사자의 경제적 손실은 물론 재정부담 및 산업의 노쇠화로 국가 성장동력의 상실이 우려되므로 전국가적 관심과 대책 필요

## II. 청년고용률이 낮은 원인

- 대학 진학률이 높아져 최근 20년 동안 대학 졸업생 수가 2배 이상 급증하면서 눈높이가 높은 고학력 청년층의 공급은 대폭 증가
- 반면, 산업의 고도화로 고용창출 여력이 감소하면서 청년층이 선호하는 일자리(Decent Jobs)는 약 40만개가 감소했고 대안인 창업 분야도 어려움
- 중소기업의 지급가능 임금과 청년층 희망임금 간 격차가 600만원 이상 벌어지는 등 청년층의 눈높이와 현실 간 괴리로 중소기업은 심각한 구인난
- 산업수요에 부응하지 못하는 교육제도가 전공분야와 관련 직종 간 인력 수급의 불균형을 초래하였으며 채용된 인력도 기업의 요구수준에 못미침
- 과도한 고용보호제도, 경직적인 임금, 다양한 근로형태 미흡 등으로 대표되는 우리나라의 경직적인 노동시장이 청년고용 여력을 제약

## III. 고용률 제고 방안

### 1) 수요측면 - 양질의 일자리 확충

- [서비스업 활성화] 고용여력이 크고 청년친화적인 서비스 산업 활성화
  - 서비스업 내 청년층 비중은 1/4로 전 산업 중 가장 높고, 대졸 신규취업자의 3/4 이상이 서비스업 분야에 취업하는 등 청년친화적 산업
  - 서비스업 활성화를 위해 맞춤형 정부지원 확대, 진입규제 완화 필요
- [중견기업 육성] 중소기업에서 중견기업 및 대기업으로의 자연스러운 성장을 유도하기 위해 중견기업을 집중 지원하는 종합적 정책 필요

## ● ● ● 요약 ● ● ●

- 중소기업이 중견기업 이상으로 성장하면 총 1,761개에 달하는 주요 정부지원 등에서 배제되는 등 성장 여건 미비
- 중견기업으로의 성장을 촉진하는 법률적 근거 마련, 판로 지원, 중소기업 간 합병·연합 등을 통한 중견기업화를 유도하여 양질의 일자리 확충 필요
- [노동시장 유연화] 자유로운 인력 활용을 위한 해고요건 완화, 경직적인 고임금 구조 개선, 다양한 근로형태 활용 등을 통해 청년고용 여력 확대
- 근로기준법상 해고요건을 완화하고 근로자의 고용안정을 위해 변경해지 제도를 도입하여 보다 자유로운 인력활용을 통한 청년일자리 증대
- 과도한 대기업 정규직 임금수준을 생산성에 상응하는 수준으로 하향 조정하고 연공서열형 임금체계에서 성과주의형 임금체제로 개편
- 불규칙한 인력 수요에 탄력적으로 대응할 수 있도록 파트타임, 파견 근로, 대체근로 등 다양한 근로형태 활용이 필요

### 2) 공급측면 - 교육제도 개선

- [대학 구조조정] 취업률이 일정기준 이하인 대학을 우선 구조조정 대상에 포함하여 국립대는 통폐합, 사립대는 인센티브를 통한 자율적 구조조정 유도
- [고용연계형 교육기반 조성] 대학, 기업, 정부가 산업수요에 부응하는 교육제도를 구축하여 직업체험 기회 확대와 고용률 제고 도모
- [대학] 산학연계 프로그램 활성화, 맞춤형 학과 확대, 학과 구조조정 추진
- [기업] 기업 주도의 산학협력 강화를 통한 직업체험 기회 확대, 기업수요 제시
- [정부] 고용연계 우수대학지원 확대, 취업률 등 학과단위 경쟁력정보 제공

### 3) 단기 정책과제

- 정규직 전환율과 중소기업의 호응이 높은 '중소기업 청년인턴제' 지원 규모를 현 3만명 수준에서 5만명으로 확대하는 방안 추진
- 청년고용 우수기업 인증제를 도입하여, 우수기업에 대해 사회보험료 감면 및 정부 입찰 사업에 가산점 부여 등의 인센티브 제공
- 직접고용 창출과 실습기회를 제공하여 청년고용률 제고에 효과적인 학교기업 활성화를 위해 법인격을 인정하는 방안 검토 필요
- 멘토링 사업의 IT분야 자격 제한을 완화하여 융합 가능 산업으로까지 분야를 확장하고 대기업에도 인센티브를 부여하여 규모 확대 유도

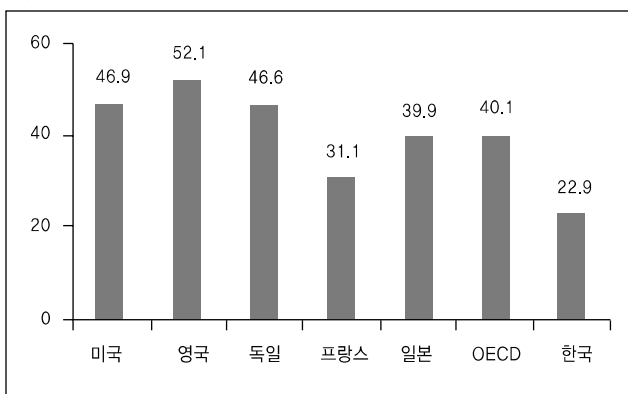
## I. 검토배경

- 청년실업률은 9.8%로 OECD 국가 중 다섯 번째로 낮아 다른 나라에 비해 양호한 수준이나 사실상 실업자는 통계상 실업자의 3배 이상
  - 2009년 우리나라 청년실업률은 OECD 평균(16.7%) 대비 6.9%p 낮은 9.8%
  - 통계상 실업자(34.7만명) 외에 취업준비자(42.9만명), 쉬었음(29.7만명) 등을 포함한 사실상 실업자는 115.9만명으로 통계상 실업자의 3.3배<sup>1)</sup>
- 청년고용률은 주요국에 비해 낮은 수준이며 매년 하락 추세
  - 우리나라 청년고용률은 22.9%로 OECD 평균(40.1%)보다 17.2%p 낮음
  - 최근 5년간 청년고용률도 15~29세는 45.1%에서 40.5%로 4.6%p 감소하였으며, 15~24세도 31.2%에서 22.9%로 8.3%p 감소하는 등 매년 하락 추세

< 청년고용률 국제 비교 >

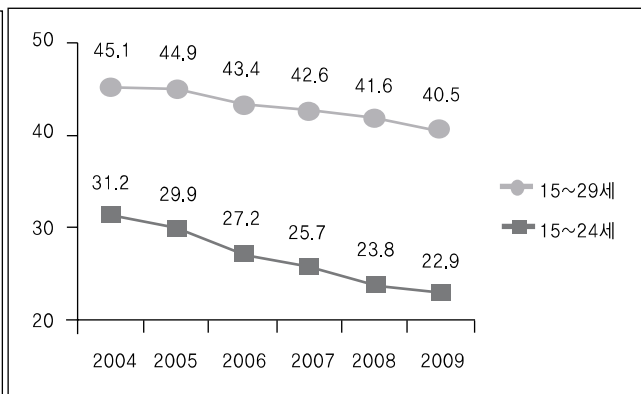
(단위: %)

%)



< 우리나라 청년고용률 추이 >

(단위: %)



\* 자료: OECD, 「OECD. Stat Extracts」, 2009

\* 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 각년도

- 미취업 청년층의 증가는 당사자의 생애주기 전반에 걸친 경제적 손실뿐만 아니라 재정부담 및 생산인구의 노령화로 국가 성장동력 저하가 우려됨
  - 청년실업은 업무 숙련기회의 상실을 가져오고, 잃어버린 학습기회로 인한 손실이 생애주기 전반에 걸쳐 나타나 장기적인 소득 감소 유발
  - 25세의 실업자가 1년 동안 실업상태에 있을 경우 장기적으로 생애 전반에 걸쳐 상실하는 소득의 현재가치는 약 2.9억원으로 추산

1) 삼성경제연구소, 「청년실업의 경제적 파장과 근본 대책」, 2010

< 청년실업자의 장기적 소득 상실분 >

(단위: 천원)

구분 실업기간(년)	청년실업자의 연령					
	25	26	27	28	29	30
1	285,213	278,898	272,543	266,124	259,636	253,063
2	277,611	271,181	264,692	258,138	251,504	244,904
3	270,024	263,463	256,841	250,143	243,483	236,563
4	262,400	255,707	248,944	242,220	235,243	228,165

\* 주: 2008년 기준, 2050년까지 우리나라 연령별 소득분포 전망 활용

\* 자료: 한국은행 금융경제연구원, 「최근 고용여건 변화와 청년실업 해소방안」, 2009.2

- 국가적으로도 청년층의 미취업은 세수부족을 초래하며, 생산인구의 노령화를 촉진시켜 각종 산업분야에서 국가의 성장동력 저하가 우려
- 25~29세 실업자의 10% 정도가 1년 동안 실업상태에서 벗어나지 못할 경우 장기적으로 9,500억 이상의 세수감소가 예상
- \* 2009년 기준 25~29세 실업자의 10%는 2만명이며, 1인당 연령별 추정 소득세 상실액 평균인 4,806만원, 총 9,564억원의 세수감소 추정
- \* 비경제활동인구 중 실질 실업자를 포함할 경우 더욱 많은 세수의 손실 예상

< 세대별 근로자 1인당 생애 추정 소득세 상실액 >

(단위: 세, 만원)

연 령	25	26	27	28	29	30
65세까지의 생애 소득세 상실액 흐름의 현재가치	4,940	4,861	4,812	4,763	4,653	4,586

\* 주: 2005년 기준, 2050년까지 우리나라 가구주별 소득분포 전망 활용

\* 자료: 김종면, 「청년실업의 장기비용과 재정정책에 대한 시사점」, 재정포럼 2006.7

- 국가 경쟁력 담보를 위해 청년일자리 창출에 국가적 관심과 대책 필요
- 청년일자리는 고용문제의 핵심이므로 국가차원의 관리와 전략이 요구
- 선진국 수준의 청년인력 활용을 위해 고용률을 OECD 평균(40.1%) 정도로 높이려면 102만명의 추가 일자리가 필요하며 이를 위한 근본적 대책 필요



## II. 청년고용률이 낮은 원인

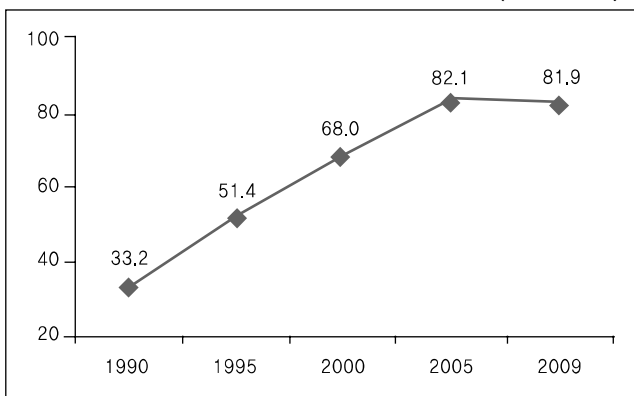
- 청년층의 눈높이는 높은 반면, 청년층이 선호하는 양질의 일자리는 점점 감소하여 노동시장에서 부문별 인력수급 미스매치 발생
  - 학업연장은 고학력층의 초과공급을 유발하는 반면, 좋은 일자리는 제한되어 있어 '취업난→고학력화→미스매치 심화→취업난 심화'의 악순환 고리 형성
- 산업수요에 부응하지 못하는 교육과정이 청년실업 문제를 가속화
  - 대학교육과 산업수요의 괴리로 고급인력이 많아도 기업이 원하는 인재를 구하기 힘든 모순된 상황이며 채용된 인재도 기업이 요구하는 수준에 못 미침

### 1. 인력수급 미스매치

- 노동시장에서 눈높이가 높은 고학력 청년층의 공급은 대폭 증가
  - 대학진학률이 급증하면서 졸업생 수가 1990~2009년 사이 29만명 증가
  - 1990~2009년 간 대학진학률은 33.2%('90)에서 81.9%('09)로 48.7%p 증가하여 고학력화가 진행 중이며 졸업생 수도 26만명('90)에서 55만명('09)으로 증가

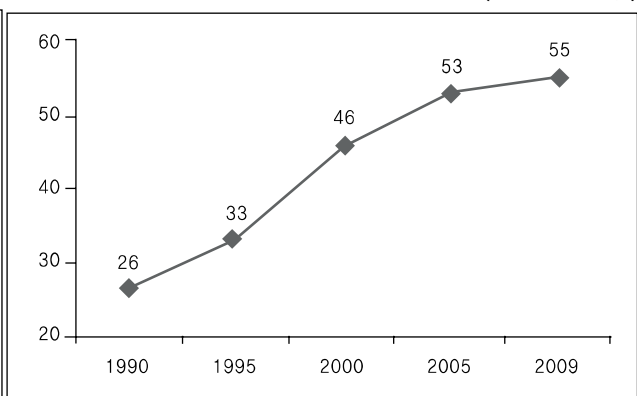
< 고등교육기관 진학률 >

(단위: %)



< 고등교육기관 졸업생 수 >

(단위: 만명)



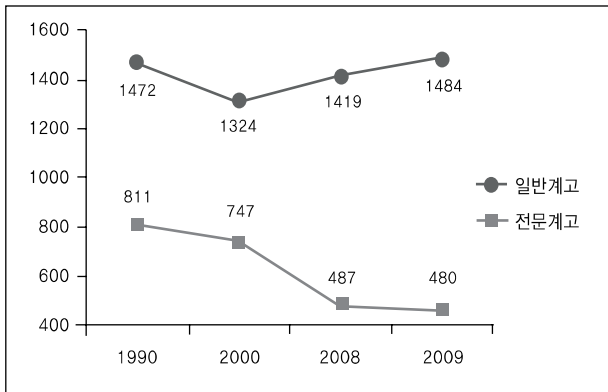
\* 주: 1) 고등교육기관 진학률: 고등학교에서 고등교육기관으로 진학하는 비율, 2) 진학률: (진학자 수/ 졸업자 수)×100, 3) 고등교육기관: 전문대학, 대학, 교육대학, 산업대학, 각종학교 등

\* 자료: 교육과학기술부, 「교육통계연보」, 각년도

- 산업인력을 양성해야 할 전문계 고등학교마저 진학률은 대폭 증가하는 대신 취업률은 감소하고 있어 고학력 청년층의 과잉공급 초래
- 가정에서 자녀 1인당 교육여력이 증가하고 학생 및 학부모의 진학요구에 따라 전문계고에 재학하는 학생이 취업보다는 진학을 선택하는 경향 심화
- 전문계고 진학률은 7.8%('90)에서 73.5%('09)로 대폭 증가한 반면, 취업률은 79.8%('90)에서 16.7%('09년)으로 감소하여 취업률과 진학률이 역전

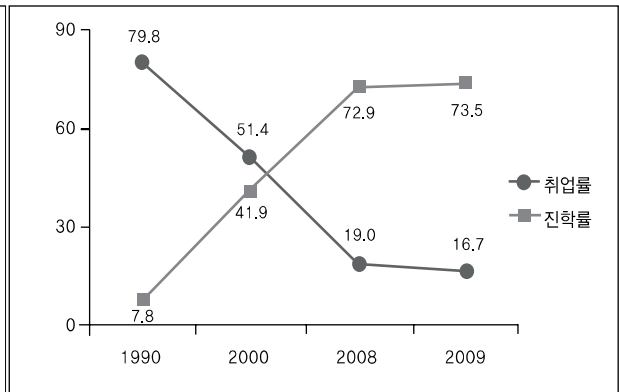
< 고등학교별 학생수 추이 >

(단위: 천명)



< 전문계고 진학률과 취업률 >

(단위: %)



\* 자료: 교육과학기술부, 「고등학교 직업교육 선진화 방안」, 2010.5

- 산업의 고도화로 고용창출 여력이 저하되면서 청년층이 선호하는 일자리 (Decent Jobs)는 감소하고 있으며 대안인 창업 분야도 미진한 상황
- 2000년 이후 전 산업의 취업유발계수는 18.1에서 13.9로 하락, 이는 산업이 고도화될수록 노동생산성이 높아져 고용창출 여력이 감소함을 의미
- 특히 고도성장을 견인했던 제조업은 농림·어업을 제외하고 감소폭이 가장 큼
- \* 한국지속가능기업연구회의 「일자리창출 전문가 의견 조사, 2010」에 따르면, 전문가 300명 중 45.0%가 '양질의 일자리부족'이 청년층 실업증가의 원인이라고 응답해 1위

< 산업별 취업유발계수 추이 >

(단위: 명/10억원, %)

	2000년	2005년	2006년	2007년	연평균 증감률		
					2000-2005	2005-2006	2006-2007
농림어업	62.9	51.1	50.2	46.8	-3.6	-1.8	<b>-6.8</b>
광업	9.8	10.4	10.1	10.3	-8.5	-2.9	2.0
제조업	13.2	10.1	9.6	<b>9.2</b>	-7.3	-5.0	<b>-4.2</b>
전력·가스·수도	5.3	3.6	3.5	3.5	-8.1	-2.8	0.0
건설업	17.0	16.6	17.3	16.8	-0.6	4.2	-2.9
서비스	21.5	18.4	18.2	<b>18.1</b>	-6.1	-1.1	-0.5
전산업	18.1	14.7	14.3	13.9	-5.8	-2.7	-2.8

\* 주: 취업계수[취업자수(명) / 산출액(10억원)]는 산출액 10억원당 소요되는 취업자 수

\* 자료: 한국은행, 「우리나라의 고용구조 및 노동연관효과」, 2009.7

- 대다수 청년구직자들이 선호하는 양질의 일자리(Decent Jobs)는 전체 일자리의 일부에 불과하며 그 절대 수도 1997년 외환위기 이후 감소
- 고학력 청년구직자의 79.4%는 국가기관(28.5%), 공기업(18.9%), 대기업(17.3%), 전문직(14.7%) 등 소위 좋은 일자리 취업을 선호

< 청년이 선호하는 직장 >

(단위: %)

구분	국가기관	공기업(공사)	대기업	벤처기업	외국계기업	전문직기업	중소기업	해외취업	자영업	기타	계
2006	33.5	11.0	17.1	3.3	3.7	15.4	2.4	2.8	9.8	1.1	100
2009	28.6	17.6	17.1	2.5	4.3	14.1	1.9	3.5	9.4	1.0	100
男	26.5	18.7	19.3	3.6	3.7	12.0	2.3	2.7	10.3	0.8	100
女	30.6	16.5	14.9	1.5	4.8	16.0	1.6	4.4	8.5	1.2	100
大	<b>28.5</b>	<b>18.9</b>	<b>17.3</b>	<b>2.5</b>	<b>6.0</b>	<b>14.7</b>	<b>1.5</b>	<b>4.0</b>	<b>5.8</b>	<b>0.9</b>	<b>100</b>

\* 주: 大는 교육정도별 구분에서 대학교 재학 이상을 대상으로 함

\* 자료: 통계청, 「사회조사」, 2009

- 반면, 청년이 선호하는 일자리는 2008년에 372.4만개로 1995년 대비 40.3만개가 감소하였으며, 총 취업자 2,358만명의 15.8%에 불과

\* 외환위기 전후 일자리변화: 300인 이상 사업장 △87.4만명, 공무원 △3.3만명, 금융업 △9.7만명

< 전체 취업자 수 대비 양질의 일자리 수 추이 >

(단위: 만개, %)

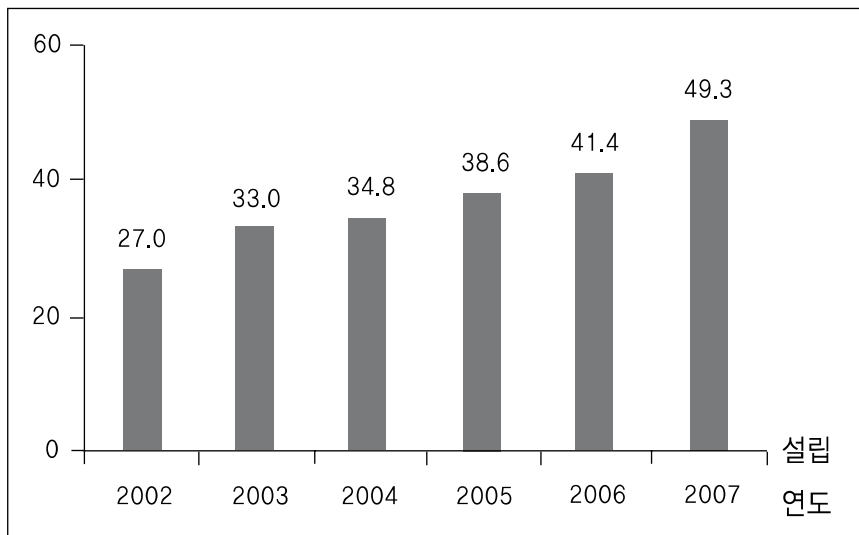
구분	1995	2000	2005	2008
양질의 일자리	412.7	312.3	324.6	372.4
300인 이상 대기업	251.1	163.7	172.7	208.9
공무원	90.5	87.2	93.1	96.9
금융업	71.1	61.4	58.8	66.6

\* 주: 양질의 일자리는 통계청 조사에 따른 공무원, 금융업, 300인 이상 사업장  
 \* 자료: 1) 통계청, 「전국사업체조사」, 각년도, 2) 행정안전부, 「통계연보」, 각년도

- 2002~2008년 동안 창업한 기업 2,595개사의 분석 결과, 창업 후 7년 이상 경영활동을 유지하고 있는 기업은 27.0%에 불과하여 사업 유지에 어려움

< 2008년까지 영업중인 회사 >

(단위: %)



\* 주: 2002~2008년까지 창업한 회사 중 2008년 영업중인 회사 비율  
 \* 자료: 조선일보, 「사다리가 사라진다」, 2010.7.7

- 청년층의 대다수가 임금이 많고 고용안정성이 높은 직종을 희망하고 중소기업 취업을 기피하기 때문에 중소기업은 구인에 어려움을 겪음
- 청년층이 취업을 유예하며 구직비용을 높인 결과 눈높이는 점점 높아지고 있으며 이는 중소기업이 충족시킬 수 있는 수준을 벗어남
- 전문대졸과 4년제 대졸의 '02년 유보임금 충족률은 각각 81.9%, 86.1%이었으나 5년이 지난 '07년에는 충족률이 61.6%, 74.6%로 더욱 하락
- \* 특히 '07년 4년제 대졸자가 취업 시 받고자 하는 연봉이 평균 2,949만원인데, 이는 대졸 4년차 근로자가 받는 연봉('06년 기준)과 유사

< 유보임금과 실제임금 격차 >

(단위: 만원/년, %)

구 분 (학력/년)		유보임금(A)	실제임금(B)	충족률(B/A)
<전문대졸>	2002	1,459	1,196	81.9
	2007	2,623	1,617	61.6
<4년제졸>	2002	2,004	1,726	86.1
	2007	2,949	2,199	74.6

\* 자료: 한국은행, 「최근 고용여건 변화와 청년실업 해소방안」, 2009.2

- 2010년 기준 실제 중소기업에서 지급할 수 있는 임금은 2,010만원<sup>2)</sup>인데 반해, 대졸 청년층이 희망하는 임금은 2,727만원으로 36%의 격차<sup>3)</sup>
- 그 결과 전체 사업체의 99.9%, 총 일자리의 88.4%를 담당<sup>4)</sup>하는 중소기업은 청년층의 일자리에 대한 높은 기대치<sup>5)</sup>를 충족시키지 못해 인력난에 봉착
- 중소기업은 적극적인 구인노력에도 불구하고 25만 2천명의 인력이 부족한 상황으로 이는 5인 이상 사업장의 전체 부족인원 28만 5천명의 88.6%<sup>6)</sup>
- 중소기업의 절반 이상이 수시로 직원을 선발하고 있으나 그 중 약 2/3가 직원을 채용하지 못하고 있으며<sup>7)</sup>, 채용한 직원도 다수가 입사하지 않거나 입사 직후 퇴사<sup>8)</sup>

< 중소기업 현원 및 부족인원 >

(단위 : 천명, %)

기업규모	현원					부족인원				
	총원	내국인		외국인	총원	내국인		외국인		
		상용	기타			상용	기타			
300인 미만	6,450	6,292	5,772	520	158	252	237	212	25	15

\* 자료: 노동부, 「사업체고용동향특별조사」, 2010.4

2) 잡코리아, 「2010년 대졸 신입 연봉 수준」, 2010  
 3) 한국고용정보원, 「대학생 직업 및 취업 인식조사」, 2010  
 4) 중소기업중앙회, 「'07년 기준 중소기업 위상 지표」, 2009  
 5) 한국지속가능기업연구회 「일자리창출 국민의견 조사, 2010」에 따르면, 일반국민 1,000명 중 393명이 '청년층의 높은 눈높이'가 청년층 실업의 원인이라고 응답  
 6) 고용노동부, 「사업체고용동향특별조사」, 2010.4  
 7) 한국고용정보원의 「기업체 인사채용 지원서비스 설문조사(2010)」 결과, 중소기업의 절반(50.1%)이 1년에 6회 이상 수시로 직원을 선발하고 있으며 대상 기업의 65.4%가 직원을 채용하지 못함  
 8) 취업포털 인크루트가 중소기업 311개사를 대상으로 설문조사를 실시한 결과 전체의 92.0%가 합격통보 후 입사하지 않거나 입사직후 퇴사하는 경험이 있는 것으로 조사

## 2. 산업수요와 교육과정의 미스매치

- 우리나라의 교육 경쟁력은 57개국 중 36위(2009년)이며 특히 산업수요와 대학교육의 부합 정도는 51위로 다른 국가에 비해 낮음

< 평가지표별 IMD 교육경쟁력 순위 >

(단위: 순위)

항목	2005년	2009년
종합 순위	34	36
대학교육이 경쟁사회의 요구에 부합하는 정도	43	51
양질의 기술인력을 노동시장에서 확보할 수 있는 정도	37	50
교육시스템이 경쟁사회의 요구에 부합하는 정도	34	32
경영교육이 경쟁사회의 요구에 부합하는 정도	-	42
지식 이전이 기업과 대학 간에 활발히 이루어지는 정도	19	33

\* 주: 2005년 51개국, 2009년 57개국 기준

\* 자료: IMD, 「World Competitiveness Yearbook」, 각년도

- 대학이 교육하는 전공 분야와 산업이 요구하는 분야가 상이하여 전공 분야와 관련 직종간의 인력수급 불균형을 초래, 미스매치 심화
  - 대학은 경직적인 전공운영, 기술변화의 속도를 따라가지 못하는 교육과정 등으로 인해 산업계가 요구하는 인력 양성에 미흡
    - LED산업의 경우 2012년까지 연간 5,000명의 전문 인력이 필요하지만 관련 학과에서 배출되는 인력은 매년 800명 정도로 연 4,200명의 인력이 부족<sup>9)</sup>
    - 국내 바이오산업에 투입된 인력은 총 20,520명으로 2007년 대비 1.4% 증가했으나 바이오시장의 연평균 성장률 17.6%에 비해 크게 부족
    - \* 2015년에는 석·박사 등의 고급 전문인력이 70%가량 부족할 것으로 예상<sup>10)</sup>
  - 인문계열의 경우 50.4%만이 전공과 관련이 있는 일자리에 취업을 하고 있으며 사회계열 62.4%, 자연계열 68.1%, 예체능계열 78.5% 순

< 계열별 전공일치도 >

(단위: 명, %)

구분	총계	인문	사회	교육	공학	자연	의약	예체능
총계	72.6	50.4	62.4	88.5	77.2	68.1	92.4	78.5
전문대학	72.2	52.5	62.5	90.9	72.5	70.7	88.8	75.7
대학	69.2	46.4	60.9	79.4	78.4	61.1	96.5	80.9
일반대학원	94.7	90.5	87.5	95.2	96.5	94.6	98.7	94.5

\* 주: 전공일치도는 전공 학과와 취업분야의 일치여부를 의미

\* 자료: 교육과학기술부, 한국교육개발원, 「고등교육기관 졸업자 취업통계조사」, 2008

9) 지식경제부, 「LED산업 상생협력 간담회」, 2010

10) 지식경제부, 「국내 바이오산업 실태조사」, 2010

- 기업의 질 높은 인적자원 양성요구에 비해 대학 교육과정을 이수한 졸업생의 자질과 능력이 기업이 요구하는 수준에 미치지 못함
- 대졸수준 인력의 미충원률은 17.3%로 미충원의 주된 이유는 ‘필요직무 능력을 갖춘 지원자가 없음’(25.4%)이 1위를 차지

< 직능 수준별 미충원사유 >

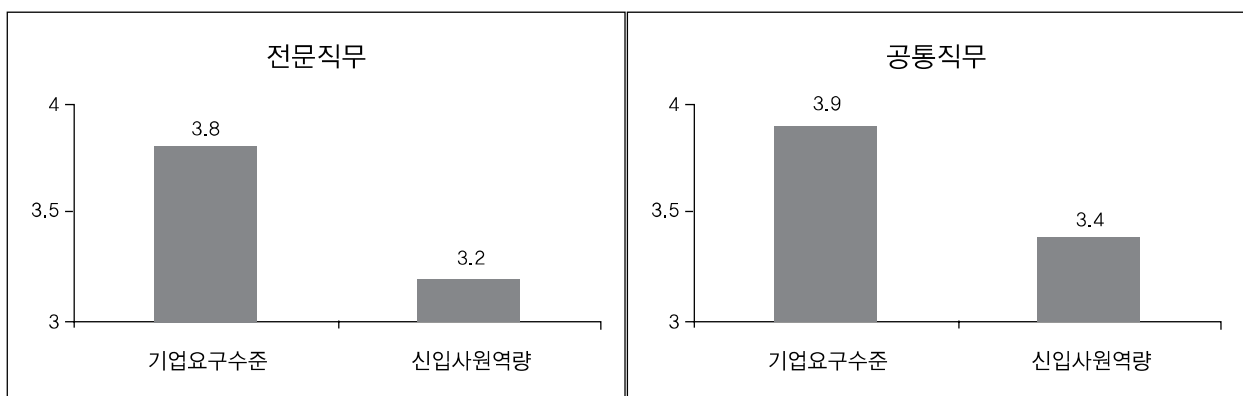
(단위: %)

구분	전체	학사·석사
전체	100	100
- 다른 사업체와의 격심한 인력유치 경쟁	12.5	12.5
- 해당 직종에 취업하길 원하는 지원자가 없음	35.1	23.6
- 근로조건이 구직자의 기대에 못 미침	14.7	12.7
- 사업체에서 요구하는 필요직무능력을 갖춘 지원자가 없음	16.7	25.4
- 사업체에서 요구하는 업무경력을 갖춘 지원자가 없음	8.2	12.4
- 사업체가 제시하는 자격을 갖춘 자가 없음	4.1	6.1
- 해당 직종이 발전 전망이 없음	0.7	0.4
- 통근이 어려움	3.9	3.6
- 이유 없음	4.1	3.3

\* 자료: 노동부, 「사업체고용동향특별조사 결과」, 2010.4

- 기업에 취업한 신규 인력도 기업이 요구하는 직무역량 수준을 만족시키지 못한 결과, 상당 기간 동안의 재교육으로 인한 시간과 비용이 소요
- 기업이 요구하는 역량은 5점 만점에 3.8(전문직무), 3.9(공통직무) 수준이지만 신입사원의 역량은 각각 3.2, 3.4에 불과

< 대졸 신입사원 직무역량 >



\* 주: 각 직무별 5점 만점 기준

\* 자료: 대한상공회의소, 「대졸 신입사원의 업무역량에 대한 기업의견 조사」, 2010

- 대졸 신입사원의 경우, 평균적으로 재교육하는 데 드는 비용은 1인당 6,000만원 정도이며 재교육기간은 평균 20개월이 소요됨

< 대졸 신입사원 1인당 평균 교육비용 >

(단위: 만원, 개월)

구분	산업별		규모별		기업형태별			평균
	제조업	비제조업	대기업	중소기업	민간	공기업	외국계	
교육비용	5,135.9 (3,501.8)	8,448.9 (4,296.1)	10,147.3 (4,476.8 )	4,118.6 (3,316.9)	5,802.9 (3,626.9 )	9,384.2 (4,615.2)	5,724.4 (3,925.3)	6,088.4 (3,746.7)
교육기간	17.6	23.6	27.2	14.9	19.2	24.4	17.5	19.5

\* 주: 1) 교육비용은 순수한 교육비용 외에 연간 지급되는 임금총액과 4대보험 기업부담분 등 간접노동비용을 포함하는 총 비용을 의미, 2) ( )는 1인당 연간 재교육비용

\* 자료: 한국경영자총협회, 「대졸 신입사원 채용 및 재교육 현황조사」, 2008



### 3. 경직적인 노동시장

- 다른 나라에 비해 경직적인 우리나라의 노동시장이 청년고용 여력을 제약
  - 2010년 World Bank 노동시장 유연성 평가는 183개국 중 150위, IMD 노사관계 생산성 순위는 57개국 중 56위로 주요국에 비해 노동시장 경직성이 강함<sup>11)</sup>
  - 경직적인 노동시장을 유연화 할 경우 청년고용 여력이 증가
    - 일본 정도의 노동시장 유연성을 달성할 경우 약 33만개 정도의 일자리 창출이 가능하며 이는 2008년 7월 기준 청년실업자의 약 88%가 취업 가능<sup>12)</sup>
  
- 과도한 고용보호제도로 자유로운 인력활용에 제약이 있어 신규고용에 부담
  - 정리해고의 요건이 엄격<sup>13)</sup>하여 실질적으로 자유로운 인력운용이 어려움
    - 긴박한 경영상의 필요에 의한 사유로만 해고가 가능하며 필수적으로 해고 대상과 사전협의를 거쳐야 하므로 실질적인 인력 감축에 어려움
  - 따라서 채용은 자유로운 반면, 인력 감축은 어려워서 인사적체에 따른 인건비 부담으로 신규 채용까지 축소하게 되는 역효과 발생
    - \* 경총의 조사에 따르면 해고제한 완화 등 노동시장 유연성이 개선될 경우 응답 기업의 88.6%는 5%이상, 11.4%는 20%이상 채용을 증가시킬 것이라고 응답<sup>14)</sup>
  
- 대기업 정규직 과보호로 형성된 높은 임금 및 복지수준이 노동시장 전체를 왜곡시키고 청년층의 취업선택폭을 좁히는 결과 초래
  - 대기업 정규직의 시간당 정액급여는 16,607원으로 중소기업 정규직의 1.5배, 중소기업 비정규직의 2.3배로 대기업·중소기업 간 과도한 임금격차 형성

< 우리나라 대·중소기업 임금격차 >

(단위: 원)

구분	대기업 정규직	대기업 비정규직	중소기업 정규직	중소기업 비정규직
시간당 정액급여	16,607	12,743	11,010	7,289

\* 자료: 노동부, 「고용형태별 근로실태 조사결과」, 2009.3

11) World Bank, 「Doing Business 2010」, 2010

12) 한국경제연구원, 2009

13) 정리해고의 정당성 요건: ① 긴박한 경영상의 필요성, ② 사용자의 해고회피노력의무, ③ 해고대상자 선정의 합리성, ④ 근로자대표와 사전협의, ⑤ 노동부장관 신고

14) 한국경영자총협회, 「인력운용의 유연성 관련 기업의견 조사」, 2007

- 대기업 정규직은 근로복지와 국가복지 혜택을 폭넓게 누리는 반면 비정규직은 사회보험 가입률이 정규직보다 낮아 사회안전망 등의 혜택에 취약

< 근로복지 수혜자 비율 >

(단위: %)

구분	근로복지 수혜자				사회보험 가입자		
	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급 휴가	국민연금	건강보험	고용보험
임금근로자	63.4	65.0	44.7	58.7	64.9	66.6	57.9
정규직	76.6	79.4	55.5	70.9	78.7	79.5	67.3
비정규직	36.8	36.0	23.0	34.0	37.6	40.9	39.1

\* 자료: 통계청, 「경제활동인구 근로형태별 부가조사 결과」, 2010.3

- 비정규직 취업 경험이 낙인(Stigma Effect)으로 작용하여 구직에 불리한 결과를 초래함에 따라 청년구직자는 정규직 아니면 미취업이라는 극단적인 선택을 함
- 1년 후 정규직으로 취업할 확률은 44.3%인데 반해, 실업자에서 정규직으로 취업할 확률은 75.6%로 실업자의 경우가 오히려 정규직이 될 확률이 높음

< 임금근로자 기준 노동이동성 추이 >

(단위: %)

최초고용 형태	1년 후			3년 후			4년 후		
	정규	비정규	실업자	정규	비정규	실업자	정규	비정규	실업자
정규직	94.8	4.9	0.3	91.6	8.1	0.3	91.3	8.5	0.9
비정규직	44.3	55.0	0.7	59.5	40.2	0.3	64.8	35.0	0.1
실업자	75.6	22.4	2.0	83.3	15.6	1.1	84.8	15.2	0.6

\* 자료: 삼성경제연구소, 「소득 양극화의 현황과 원인」, 2006.8

- 청년층 비정규직 추이는 2007년 129만명에서 2010년 112만명으로 17만명 감소하였고 전체 비정규직 중 청년층이 차지하는 비율도 22.3%에서 20.4%로 하락

< 청년층 비정규직 추이 >

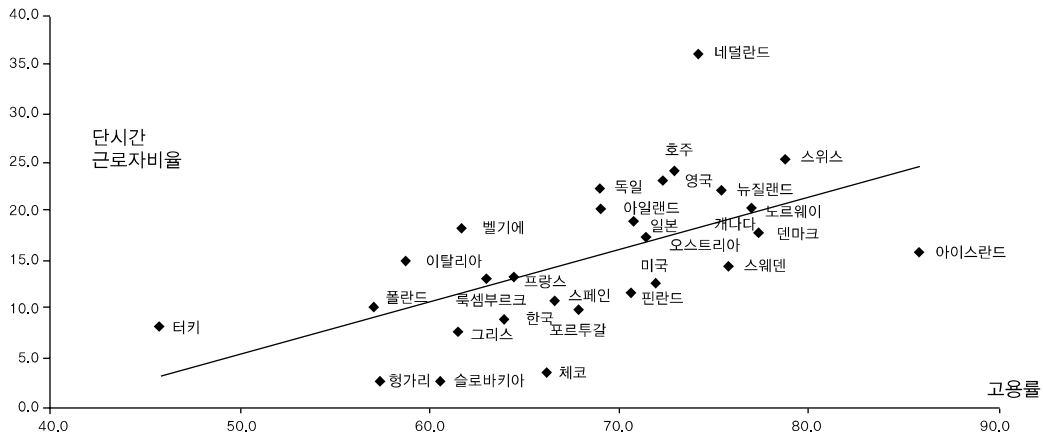
(단위: 천명, %)

연도	2007.3		2008.3		2009.3		2010.3	
	비정규직	구성비	비정규직	구성비	비정규직	구성비	비정규직	구성비
15~19세	106	1.8	109	1.9	90	1.7	112	2.0
20~29세	1,181	20.5	1,137	20.2	1,051	19.5	1,011	18.4
계	1,287	22.3	1,246	22.1	1,141	21.2	1,123	20.4

\* 자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사(근로형태별) 결과, 각년도

- 청년층을 비롯 사회 전체적인 고용률 제고를 위해서는 다양한 근로형태 확산을 통해 잠재된 인력 수요를 충족하는 방안이 필요
- 선진국은 단시간근로 비중 확대를 통해 경제활동참가율이 향상

< OECD 국가들의 고용률과 단시간 근로자 비율 >



\* 자료: OECD, Employment Outlook, 2008

- 우리나라는 소수가 장시간 근로하는 관행으로 단시간근로 비중이 저조하고, 다른 유연근무제도 도입도 낮으며 활용비율도 낮음
- \* 단시간 근로의 비중은 주 30시간 미만 기준으로 OECD 평균이 15.5%, 우리나라는 9.3%이며 15~24세 청년층은 우리나라는 18.4%인데 반해 OECD 평균은 28.9%<sup>15)</sup>

15) 제2차 국가고용전략회의, 「유연근무제 확산방안」, 2010

### Ⅲ. 청년고용률 제고 방안

#### 1. 수요측면 - 양질의 일자리 확충

##### 1) 서비스업 활성화

□ 서비스업 내 청년층 비중은 1/4로 전 산업 중 가장 높고, 대졸 신규취업자의 3/4 이상이 서비스업 분야에 취업하는 등 청년친화적 산업

○ 산업 내 청년근로자 비중은 서비스업(24.8%), 제조업(22.9%), 건설업(14.0%) 순

< 산업내 청년근로자 비중 >

(단위: 명)

	농·어업	광업	제조업	건설업	서비스업
20~29세 근로자수(A)	1,960	852	566,033	60,573	1,078,837
전체 근로자수(B)	15,375	13,664	2,470,480	431,426	4,345,256
청년근로자 수(A/B)	12.7%	6.2%	22.9%	14.0%	24.8%

\* 자료: 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2009

○ 고등교육기관을 졸업한 고학력 청년 신규취업자 중 77.5%가 서비스업에 종사

\* 고학력 신규 취업자의 주요 진출분야는 서비스업(77.5%), 제조업(16.2%), 건설업(4.8%), 농·어업(0.5%), 광업(0.1%) 순으로 서비스업 분야가 대다수를 차지<sup>16)</sup>

□ 고용창출 효과는 높지만 주요국에 비해 고용 비중이 낮은 서비스업은 청년고용 역량이 있어 일부 직종을 중심으로 청년고용 증가세가 뚜렷

○ 서비스업은 경제에서 차지하는 비중이 점차 증가하는 추세이며 제조업 대비 취업유발효과는 높지만 고용비중은 낮아 청년실업 해결의 대안

- 서비스업이 GDP 및 고용에서 차지하는 비중은 1995~2008년 동안 지속적으로 증가해 왔으며 취업유발계수도 18.1로 제조업(9.2)에 비해 약 2배 높음

< 서비스업과 제조업의 GDP 비중 및 고용 비중 >

구분	업종	'95	'00	'06	'07	'08
GDP 비중	제조업	27.6	28.3	27.1	27.3	28.1
	서비스업	51.8	57.3	59.7	60.0	60.3
고용 비중	제조업	23.6	20.3	17.5	17.1	16.8
	서비스업	54.8	61.2	66.2	66.9	67.6

\* 관련부처 합동, 「서비스산업 선진화 방안」, 2009.5

16) 한국교육개발원, 「고등교육기관 졸업자 취업통계 DB」, 2009

- 특히 대졸이상의 취업유발계수는 7.0으로 제조업(2.7)에 비해 약 2.6배 높아 고학력 청년층의 고용효과 향상을 위해 서비스업의 집중 육성 필요

< 산업부문별 학력별 취업유발계수('07) >

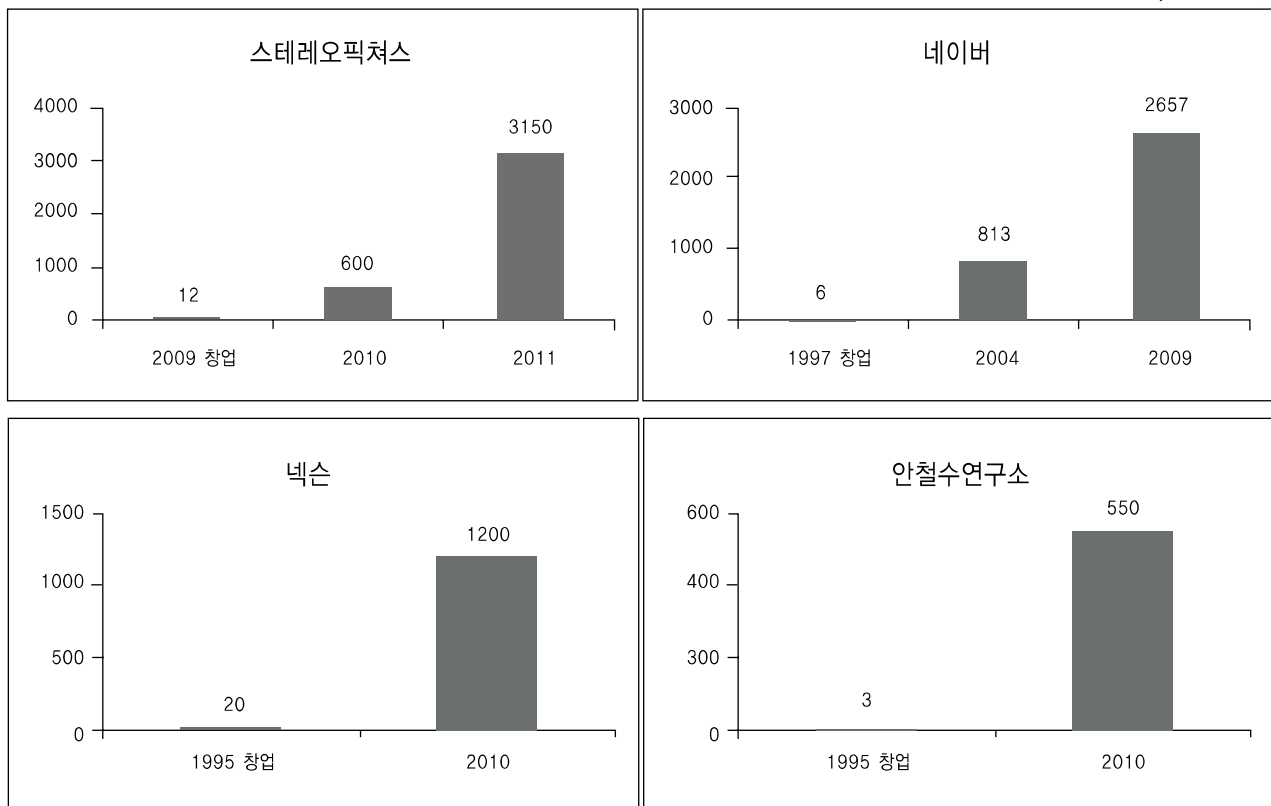
산업 구분	취업유발 인원			
	전체	대졸이상	고졸	중졸이하
전산업	13.9 (100.0)	4.6 (33.1)	5.8 (41.7)	3.5 (25.2)
제조업	9.2 (100.0)	2.7 (29.3)	4.2 (45.7)	2.3 (35.9)
서비스업	18.1 (100.0)	7.0 (38.7)	7.4 (40.9)	3.7 (20.4)

\* 자료: 한국은행, 「우리나라의 고용구조 및 노동연관효과」, 2009

- 서비스업은 청년고용 창출 여력이 충분하지만 국내 서비스업의 고용비중과 부가가치 비중은 OECD 평균에 비해 저조하므로 서비스업 집중육성 필요
- 영상, IT, 게임, 보안 분야 등 서비스업 일부 직종에서 창업 시에 비해 청년고용 수준이 60배 이상 대폭 증가하는 등 높은 고용 효과가 나타남
- 2007년 국내 서비스업 고용비중은 66.7%로 OECD 국가 중 20위이며 실질 총 부가가치 대비 서비스업 부가가치비중(55.0%)도 29위로 낮음<sup>17)</sup>

< 서비스업의 청년고용 효과(사례) >

(단위: 명)



\* 자료: 1) 매일경제, 2010.5.21, 2) 전경련, 「창업활성화 방안」, 2010.5

17) 삼성경제연구소, 「한국 서비스업 고용의 특징과 개선방안」, 2009

- 서비스업 활성화를 위해 정부지원 확대, 진입규제 완화 등 제도적 기반 마련 필요
  - [정부지원] 제조업에 비해 상대적 불이익을 받지 않도록 특성화된 지원 필요
    - 서비스업은 산업특성상 제조업에 비해 상대적으로 재무구조가 취약하여 동일기준 적용 시 서비스업이 지원 대상에서 배제되는 경우 빈발
    - 2007년 기준, 지원 대상 구분이 없는 정부지원 사업 중 서비스업 지원 규모는 전체의 6.0%에 불과하며 OECD는 한국의 서비스업 저생산성의 주요 원인이 서비스업에 대한 차별적 정부지원이라고 지적<sup>18)</sup>

< 서비스업 친화적인 정부지원시스템 구축 정책 방향(예시) >

구분	주요 내용
지원 대상	행정 부처 간 일관성 없게 규정되어 있는 서비스업 지원 대상 명확화와 관련 법령 정비를 통한 통일성 확보
지원 기준	기업부설 연구소와 연구전담 부서의 인적 설립요건을 자연계 등의 인력에서 서비스 R&D를 수행할 수 있는 전문 인력으로 전공범위를 확대·재조정
지원 절차	노동 집약적인 서비스업 특성을 고려하여 고정자산 규모, 유동비율 등 지원 절차 상의 기준을 제조업과 차별화

\* 자료: 한국개발연구원, 「서비스 중장기 선진화 계획 수립을 위한 공개토론회」, 2010

- [진입규제 완화] 제조업에 비해 서비스업의 규제완화가 창업과 신규고용에 더 긍정적 효과<sup>19)</sup>가 있으므로 경쟁을 제한하는 서비스업 진입장벽 폐지 필요
  - 서비스업 543개 업종 중 67%인 366개 업종에 법적 진입장벽이 존재하며 특히 통신, 금융, 교육, 보건, 복지 분야에 경쟁을 제한하는 규제 과다<sup>20)</sup>
  - 2007년 기준 서비스업 전반의 진입규제를 10%p 낮춤으로써 약 72,320개의 새로운 일자리가 창출될 수 있을 것으로 전망<sup>21)</sup>

## 2) 중견기업 육성

- 중소기업을 중견기업 이상으로 성장을 유도함으로써 고학력 청년층의 기대수준에 맞는 일자리를 확보할 필요가 있으나 제도적 환경 미비
  - 중소기업에서 대기업으로의 성장이 정체되어 국내 기업생태계는 소규모 기업이 대다수이고 중견기업과 대기업의 비중은 극히 희박한 침탑형 분포

18) OECD, 「Boosting Productivity in Korea's Service Sector」, 2009

19) 산업연구원, 「경제활력 제고를 위한 진입규제 개혁 방향」, 2009

20) 한국은행, 「우리나라 서비스업의 진입장벽 현황 분석」, 2007

21) 산업연구원, 「경제활력 제고를 위한 진입규제 개혁 방향」, 2009

- 1997년 당시 중소기업이었던 기업 중 2007년까지 중소기업에서 중견 기업을 거쳐 대기업으로 성장한 경우는 2개사에 불과
- \* 1997년에서 2007년 사이에 중소기업에서 중견기업으로 성장한 기업이 119개사, 같은 기간 동안 중견기업에서 대기업으로 성장한 경우는 26개사로 나타남<sup>22)</sup>
- 성장 정체로 인해 우리나라의 기업규모 분포는 중소기업이 98.8%, 중견 기업은 1.0%, 대기업은 0.2%로 중소기업이 대다수를 차지하는 침탑형<sup>23)</sup>
- 중소기업이 성장을 꺼리는 주요 요인 중 하나는 중견기업으로 성장할 경우 1,761개에 달하는 정부지원<sup>24)</sup>에서 배제되기 때문
- 중소기업 졸업 시 바로 대기업으로 분류되어 조세, 자금, R&D, 판로, 인력 지원이 급감하고 하도급, 환경 등 관련 규제는 강화

< 중소기업 졸업에 따른 지원감소 >

구분	주요 내용
조세	중기 전용 적용 조세특례 지원(48개) 중 31개 지원제외, 2개 조세부담 증가
자금	중기 개발기술 사업화자금 등 10개 정책자금 지원 제외 (중기청)
R&D	총 33개 사업에서 적용제외 및 지원감소(중기청 20개, 지경부 12개, 농림부 12개)
판로	총 24개 사업 중 22개 적용제외 또는 지원감소 (중기청 16개, 지경부 6개)
인력	총 16개 사업에서 적용제외 (중기청 6개, 노동부 10개)

\* 자료: 지식경제부, 「세계적 전문 중견기업 육성전략」, 2010

\* 종업원 300~1,000명 사이의 제조업체 663개 중 3년간 중소기업 유예기간에 해당되는 56개사 중 33개사(58.9%)가 ‘중소기업으로 다시 복귀를 희망’한다고 응답하였고 10개사 (17.9%)가 ‘중소기업 지위 유지를 위해 분사하거나 자회사를 세운 적이 있다’고 응답<sup>25)</sup>

- 중소기업에서 중견기업 및 대기업으로의 자연스러운 성장을 유도하기 위해 중견기업에 대한 집중 지원을 내용으로 하는 종합적인 정책 필요
- [근거마련] 대기업과 구분된 중견기업에 대한 규제감면 등의 내용을 포함한 법률적 지원근거를 마련하고, 중소기업 졸업 유예기간 연장 필요
- \* 정부는 중견기업 육성을 위해 중견기업의 정의와 포괄적 지원근거, 중소기업 졸업 유예기간 확대(별도의 부담 완화기간 5년 연장)을 포함하는 산업발전법 개정 추진 중

22) 지식경제부, 「세계적 전문 중견기업 육성전략」, 2010

23) 전경련, 「우리나라 기업생태계의 7가지 진실」, 2010

24) 전경련중소기업센터, 「중소기업 지원제도 요약」, 2010

25) 대한상의, 「중소기업의 대기업 성장 촉진을 위한 과제」, 2006

- [판로유지] 공공기관의 중기 제품 의무구매를 중견기업에도 일정기간 허용하여 중소기업에서 벗어나면 일시에 판로가 끊기는 상황을 방지
  - \* 사무가구 업체 퍼시스는 성장에도 불구하고 공공부문 조달시장에 계속 참여하기 위해 분사하는 방식으로 중소기업 규모를 유지하였으나 2009년 개정된 중소기업 기본법 시행령에 따라 2012년 중소기업을 졸업하면서 판로 위축 우려<sup>26)</sup>

< 중소기업 졸업 시 제외되는 판로지원제도 >

판로지원제도	중소기업	중견기업
중기청·산하기관의 판로·수출지원 제도	공공구매제도 중기제품 홍보지원 등 판로지원 16개 내수기업 수출기업화 등 수출지원 7개	중기청 지원제도 제외
지경부 유관기관 수출지원제도	KOTRA 등 12개 유관기관 63개 지자체 240개 등 수출지원 총 303개	유관기관 중소기업 수출 지원제도 256개 제외

\* 자료: 한국중견기업연합회, 「중견기업 수출지원 확대방안 및 공공구매제도 개선방안 연구」, 2010

- [규모확대] 중소기업 간 공동상표(브랜드) 개발 지원과 동종 소규모 기업 간의 연합 등을 통해 중견기업으로의 성장 촉진
  - 중소기업간 공동기술·상표개발 지원을 확대하여 인지도 및 브랜드 가치 제고
    - \* 서울탁주제조협회는 서울 양조장 100여 곳의 대표 51명이 주주로 참여하여 설립한 조합으로 2009년 전체매출액은 1,135억원으로 현재 국내 막걸리업계 1위 업체<sup>27)</sup>
    - \* 씨너스는 기존 극장 업체들이 대기업에 맞서기 위해 만든 공동 브랜드로 2004년 극장간 제휴를 통해 설립되었으며 현재 전국 35개 영화관, 250개 스크린으로 업계 3위<sup>28)</sup>
  - 중소기업이 연합 또는 인수·합병을 통해 규모를 원활히 확대할 수 있도록 기업정보를 투명하게 공개하고 평가시스템을 마련하는 등의 인프라 구축
    - \* 식품업체 오투기는 삼포만두를, 유통업체인 이랜드는 까르푸를 인수하면서 중견기업으로 성장한 훌륭한 모델이 되었으나 이후 중소기업 M&A는 명맥이 끊김<sup>29)</sup>
    - \* 중소기업 M&A 활성화의 전제조건이 ‘기업가치에 대한 정확한 평가시스템 구축’이라고 답한 기업인이 39.2%로 1위, 다음으로 ‘정부의 M&A 자금 지원(10.8%)’ 순<sup>30)</sup>
- [세제지원] 경영 승계가 중소기업이 성장하는 과정에 부담이 되지 않도록 상속·증여세율 인하, 가업상속공제한도제한 폐지, 가업상속공제율 확대 필요
  - 중소기업의 경영진의 68.5%가 가업을 승계할 의향이 있으며, 가업승계의 주된 장애요인으로 ‘과중한 조세 부담’이라고 답한 비율이 73.4%<sup>31)</sup>

26) 동아일보, 「산업계 허리’ 투자의욕 왜 꺾이나, 2010.3.4  
 27) 한국경제, 「대박난 서울탁주 ‘막걸리 르네상스’ 열었다, 2010.9.3  
 28) 영화진흥위원회, 「한국영화 5호」, 2010  
 29) 한국경제 TV, 2010.3.24  
 30) 삼성경제연구소, 「중소기업 성장과 M&A」, 2005  
 31) 중소기업중앙회, 「가업승계 실태조사 보고서」, 2010



- \* 독일은 2009년부터 가업상속공제율을 35%에서 85~100%로 대폭 확대<sup>32)</sup>
- [자금유통] 하도급법과 관련하여 중견기업도 중소기업처럼 60일 이내에 의무적으로 하도급 대금을 지급 받을 수 있는 제도 마련
  - 중견기업이 되면 하도급법 적용대상에서 제외되어 기존 60일 내에 지급 받던 납품대금을 최대 150일 내에 받는 반면, 중소기업에게 지급하는 대금은 의무적으로 60일 내에 지급해야 하므로 추가적인 금융비용 발생
  - \* 중소기업 유예기간 기업의 25.0%가 하도급법 적용을 받기 위해 분사를 하거나 상시 종업원 수를 중소기업 요건인 300명 미만으로 유지한 경험이 있음<sup>33)</sup>
  - \* 자동차 부품업체 A사는 원청업체로부터 납품대금을 받지 못한 상태에서 재하도급 업체에 60일 이내에 납품대금을 지급해야 하는 자금난에 시달리고 있음<sup>34)</sup>
- 종합적 지원책을 바탕으로 중소기업이 중견기업으로 성장하여 중견기업 비중이 일본 수준에 이르면 약 47만명의 추가적인 고용 증대 가능
  - 우리나라 중견기업의 비중이 현재 1.0%에서 일본수준인 2.7%로 늘어난다면 중견 기업체수가 930개 증가하며 467,790명의 양질의 일자리 확보<sup>35)</sup>
  - \* 한국의 경우, 10인 이상 제조업 종사자 기준 총 기업체수 55,573개사 중 중견기업 규모인 300인 이상 999인 이하의 기업체수는 547개사로 1.0%에 불과<sup>36)</sup>

### 3) 노동시장 유연화

- 과도하게 정규직을 보호하는 근로기준법상 해고요건을 완화하고 변경해지제도를 도입하여 보다 자유로운 인력활용을 통한 청년일자리 증대
  - 근로기준법 상 정리해고의 정당성 요건 중 ‘긴박한 경영상 필요성’ 규정을 판례 수준과 같이 ‘경영상 필요성’으로 완화 필요
    - 판례의 유연한 해석<sup>37)</sup>은 정리해고의 경직성을 완화하는데 어느 정도 기여하고 있으나 본질적인 한계가 있으므로 규정 자체의 개정 필요
    - 주요 선진국들<sup>38)</sup>은 정당한 정리해고 사유로 ‘경영 내·외적인 이유 또는 경제적·기술적 이유’를 규정하고 있으며 기업의 판단을 존중하는 입장

32) 대한상공회의소, 「한·독·일 중소기업 가업승계 지원 제도와 시사점」, 2009

33) 중소기업연구원, 「중견기업 발전방안」, 2009

34) 동아일보, 「산업계 허리' 투자의욕 왜 꺾이나, 2010.3.4

35) 중견기업 비중이 일본 수준인 2.7%로 늘어난다면 중견기업 수가 547개사에서 1,477개사로 930개사 증가하며 중견기업 1개사 당 평균 종사자 수인 503명을 곱하면 총 467,790개의 일자리 창출 가능

36) 통계청, 규모별 사업체 조사

37) 판례는 ‘긴박한 경영상의 필요성’에 대해 합리화조치로 인한 인원삭감의 필요성, 장래의 경영위기에 대비한 예방적 인원조정을 포함하고 있어 유연한 입장

38) 미국, 영국, 일본, 독일, 프랑스 등

- 경영환경에 따른 근로조건의 신속적 적용을 위한 변경해지제도<sup>39)</sup> 도입
  - 기업의 탄력적인 인력운용과 근로자의 고용안정을 위해 변경해지제도 도입 필요
  - 독일과 프랑스는 법으로 변경해지를 규정하고 있으며 영국과 일본은 판례에 의해서 변경해지가 가능하고 미국은 해고자유의 원칙에 따라 가능
- 임금을 생산성에 상응하는 수준으로 하향 조정하고, 경직적인 임금체계를 현재의 연공서열 형태에서 성과주의 형태로 개편 필요
  - 정규직 혜택의 핵심인 대기업 임금수준을 생산성에 맞게 하향 안정화하고 임금의 유연성을 높여 대기업과 중소기업과의 과도한 임금 격차 해소
    - 2009년 매출액 상위 50대기업 직원의 평균임금은 5,777만원으로 1999년에 비해 101%상승한 반면, 소비자물가지수는 35.9% 상승<sup>40)</sup>
    - 심화되는 중소기업과 대기업 근로자의 임금격차를 줄여 청년층의 취업 선택의 폭을 넓히고 양질의 일자리 확충에 기여

< 대기업 대비 중소기업 근로자의 월평균 임금 비율 >

(단위: %)

	10~29명	30~99명	100~299명
1993년	74.6	77.6	80.4
2007년	62.3	68.8	75.7

\* 주: 대기업=100

\* 자료: 경향신문, 2010.4.13

- 기존의 근속연수에 따른 연공급 대신 직무급제나 연봉제<sup>41)</sup>를 도입하여 생산성과 연계된 보상체계를 구축하고 임금체계를 단순화
  - 성과중심의 직무급제 도입을 권장하고 이미 성과중심의 임금체계가 도입되어 있는 경우 실효성을 높이려는 본질적인 검토 필요
  - \* 실제로 연봉제나 직무급을 표방하고 있으나 연공급 형식으로 운영되고 있는 사례가 많아 직무급의 동일직무가치에 대한 동일임금 지급 원칙이 훼손
  - 보상체계 구성항목을 간소화하여 다양한 기본급 연동 항목들을 줄이고 성과평가에 연동하는 단순한 임금구조로 개편

39) 변경해지제도: 사용자가 근로관계의 해지와 함께 변경된 근로조건의 내용으로 근로관계를 존속시키고자 할 때 이를 근로자가 거부하는 경우 근로관계가 해지되도록 하는 제도

40) 문화일보, 2010.4.5, 금융감독원「전자공시시스템」

41) 직무급제: 개별직무의 상대적 가치에 따라 직무등급을 도출하고 직무등급을 기초로 기본급여 수준을 결정하는 임금체계, 연봉제: 개인의 능력·성과에 따라 차년도 임금을 연 단위로 결정하는 임금체계

- 일부 산업 및 사업장에서 나타나는 불규칙한 인력 수요의 해결을 위해 파트타임, 파견근로, 대체근로 등 다양한 근로형태 활용이 필요
- 특히, 서비스업 등은 제조업과 달리 재고조정을 통해 수요의 변화에 대응하는 것이 어려워 파트타임 등 자유로운 인력 수급 여건 필요

< 업종 특성 상 요구되는 근로 형태 >

근로 형태	업종 특성	대상 업종
기간제 근로	계절에 따라 인력 수요 급변	레저, 관광서비스, 농업
	일정기간 집중적인 인력 필요	영화, 방송제작, IT 프로젝트성 사업
비전형 근로	한 장소에서 전일제 근무 불가	학습지교사, 방문판매업
시간제 근로	시간에 따라 인력 수요 급변	음식점, 대형할인점

- 파견근로 원칙 자유화, 비정규직 고용기한 폐지(비정규직 근로자가 원할 경우 고용기한 연장 허용) 등 장소와 시간에 관한 고용 제약 폐지
- 파견근로자 고용가능 업무를 32개로 한정하고 제조업 생산 공정 파견 등을 제한하고 있어 기업의 수요에 비해 파견제도 활용이 극히 저조
- \* 500명 이상 고용이 늘고 기존 정규직 노동자를 대체할 가능성이 10%이하로 낮은 경우, 17개 업무에서 추가로 파견을 허용하면 약 46,000명이 일자리 증가 예상<sup>42)</sup>
- \* 일본의 경우 1999년 기존 파견 허용업종을 지정하는 방식을 파견 금지업종만 지정하는 방식으로 전환하고, 2007년에 제조업까지 파견을 허용해 1999년 28만명(15~25세 3만명)에서 2009년 108만명(9만명)로 약 4배 일자리 증가
- 병원, 항공운수, 철도 등의 필수공익사업장에서만 한정하고 있는 대체근로를 일반사업장까지 확대하여 생산차질에 따른 고용 감축 방지<sup>43)</sup>

42) 매일노동뉴스, 2010.5.9

43) 노동조합 및 노동관계조정법 제43조 (사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

## 2. 공급측면 - 교육제도 개선

### 1) 초과 공급 대졸인력 조정

- 부실대학이 고학력 청년을 대량 배출하는 상황에서 청년층의 눈높이를 낮추고 노동시장의 수급불균형을 해소하기 위해서 대학 구조조정 필요
  - 교육여건이 열악한 부실대학이 제대로 된 고등교육과정을 이행하지 못한 결과, 취업기회 상실은 물론 고학력 청년이 초과 공급되는 원인으로 작용
    - \* A 대학의 경우 유학과 군입대자를 제외한 취업률은 26.3%에 불과하고 2008년 총 재적학생 중 10.1%가 학업을 중단했으며, B 대학은 2009년 재적학생의 31.2%가 자퇴 등을 통해 학업을 중단<sup>44)</sup>
  - 학령인구 감소로 2015년부터 대학 입학정원이 고교 졸업생 수를 초과하는 현상이 나타날 것으로 전망되어 향후 대학 구조조정 불가피
    - \* 고교 졸업생 수는 2011년 64만 2천명으로 정점에 이른 후 지속적으로 감소
    - \* 대학교 입학정원이 59만 9,984명으로 계속 유지된다고 가정하면 2015년부터 고등학교 졸업자수가 대학 입학정원을 초과할 것으로 예상<sup>45)</sup>

< 학령인구 변화에 따른 대학입학 자원 수 변화 추이 >

(단위: 명)

년도	학령인구 (18세)	고교졸업자수 (A)	대학 입학정원 (B)	초과 졸업자수 (A-B)
2010	679,151	631,610	599,984	31,626
2011	690,519	642,183	599,984	42,199
2015	644,695	599,566	599,984	- 418
2020	508,282	472,702	599,984	- 127,282

- \* 주: 1) 학령인구 자료는 통계청 홈페이지 2006년 11월 기준 인구추계
- 2) 학령인구는 전년도 18세 인구 기준, 고교 졸업자수는 추정, 대학 입학정원은 동결 가정<sup>3)</sup>
- 2008학년도 수능지원자수는 584,890명, 최근 3년간 대학입학생 중 재수생 비율은 23.8%
- \* 자료: 교육과학기술부, 「내부자료」, 2009

- [구조조정 기준] 전체 대학취업률 평균의 2/3 이하인 대학을 우선 구조조정 대상에 포함하는 등 재무구조보다 취업률을 중심으로 구조조정 기준 정립
  - 2009년 부실대학 선정 시 재무지표 등 11개 지표 중 취업률이 포함되었으나 경영부실 여부 판단이 목적이었으므로 주요지표로서의 역할이 미흡

44) 한국경제신문, 「대학 구조조정 급물살, '무늬만 대학' 숨어나나」, 2010.9.10

45) 기획재정부, 「재정운용계획 -교육분야-」, 2010

- [국립대학] 국립대학 입학정원을 축소하면서 특성화 분야를 육성
  - 전국적으로 동일권역 내에 특성이 유사한 국립대학들을 중심으로 우선 통폐합을 실시하여 1권역 당 1개의 특성화 대학 육성 유도
  - 교육과학기술부는 국공립대학 통폐합 계획에 따라 2005년~2009년 중 18개 국립대학을 9개로, 2개 공립대학을 1개로 통합, 총 8,764명의 입학정원 감축

< 동일권역 내 국립대학 현황 >

지 역	국 립 대
서울·인천·경기	서울대, 한국방송통신대, 한국체대, 서울산업대, 한경대(산업대) 한국재활복지대(전문대), 한국철도대(전문대), 서울교대, 경인교대(9)
강원	강릉원주대, 강원대, 춘천교대(3)
충북	충북대, 충주대, 한국교원대, 청주교대(4)
대전·충남	공주대, 충남대, 한밭대(산업대), 공주교대(4)
전북	군산대, 전북대, 전주교대(3)
광주·전남	전남대, 광주교대, 목포대, 목포해양대, 순천대(5)
대구·경북	경북대, 금오공대, 안동대, 대구교대(4)
부산·울산·경남	경상대, 부경대, 부산대, 창원대, 한국해양대, 진주산업대, 부산교대, 진주교대, 울산과기대(9)
제주	제주대(1)

\* 주: 밑줄로 표시된 대학은 동일권역 내 특성이 유사한 대학

\* 자료 : 교육과학기술부, 2010

- 대학 간 연합체제 구성을 통해 유사하거나 중복되는 분야의 통폐합 추진
- 구성된 연합체제 내 대학 간 중복 기능을 조정하고 강점분야를 특성화

□ [사립대학] 제도 개선과 인센티브를 통한 자율적 구조조정 지원

- 부실 사립대학에 대한 퇴출경로를 마련하여 구조조정 장애 요소 제거
- 부실 사립대학 퇴출 시 설립자에게 일부 잔여재산을 환원하거나, 재산 처분 관련 특례를 도입하여 잔여재산을 공익시설에 출연할 수 있도록 허용
- \* 사립대학 잔여재산 귀속특례 제도 도입하여 법인 해산 시 잔여재산을 자선단체, 공익법인, 사회복지법인, 장학·법인 등으로 출연이 가능하도록 지원
- 사립대학 통폐합 시 폐지대학 소유의 일부 토지와 건물에 대해서는 수익용으로 용도를 전환해서 통합대학의 수익자산으로 편입 허용
- \* 국회 교육과학기술위원회에 계류 중인 사립학교법 개정안 조속 통과 필요

## 2) 고용연계형 교육기반 조성

- [대학] 산학연계 강화, 학과 구조조정, 맞춤형 학과 및 고용계약형 학과 신설
  - 학교 교육과 기업현장 실무교육을 병행할 수 있는 산학연계 프로그램을 발굴·시행하고 현장교육에 대한 기업의 평가를 교과 내용에 반영
  - \* 성균관대는 학점을 인정받으면서 현장실습을 병행하는 Co-op 프로그램 운영
  - \* 산학연계 프로그램의 유경험자 취업률이 미경험자에 비해 평균 5~8% 높고 약 2년 간의 취업경력이 인정되는 것으로 분석<sup>46)</sup>

< 성균관대학교의 연구중심 Co-op 프로그램 사례<sup>47)</sup> >

- Co-op 프로그램의 기본구도는 산업체의 요구를 바탕으로 학습과 현장실습을 번갈아 하는 형태
- 학기 중에는 취업소양 교육과 산업체에서 필요로 하는 현장중심 전공교육을 강화하고, 여름학기에는 연구현장 실습을 수행
- 3학년 때에는 8개월 간 산업체 연구 인턴십을 통해 연구개발 업무를 수행

	1학기	여름학기	2학기	겨울학기
1학년	취업소양교육 (산업체 CEO 강의)	-	정보시스템 활용 교육 (E-러닝)	-
2학년	현장중심 전공 교육 (설계 + E-러닝)	연구현장 실습	대학원 현장 학습(연구프로젝트 학습)	연구현장 실습
3학년	산업체 현장 학습 (주 1회 방문 근무)	산업체 연구 인턴십 (총 6~8개월 근무)		
4학년	대학원 현장 학습 (연구프로젝트 학습)	연구현장 실습	Capstone Design 또는 글로벌 인턴십	-

- 현행 백화점식의 학과운영에서 탈피하여 사회적 수요가 많은 학과의 정원은 늘리고 수요가 적은 학과의 정원은 줄이는 학과정원 조정 지속 추진
- \* 중앙대의 경우, 불문학과, 독문학과를 유럽문화학부로 통합하고, 경영·경제대학은 소속 학부와 학과를 늘리는 등 사회 수요에 맞추기 위한 학과 구조조정 추진
- 산업수요에 부응하는 맞춤형 학과 신설 등 기업과 공동으로 학과를 기획·운영하고 기업이 졸업생의 취업을 보장하는 고용계약형 학과 개설

46) 정지선, 「캐나다 워털루 대학의 Co-op 프로그램의 전략적 성과」, 2007

47) 삼성경제연구소, 「청년일자리 창출을 위한 3대 과제」, 2009.3

< 주요 산업 수요 맞춤형 특수학과 현황(예시) >

대학	학과	교육 내용
경희대	지능로봇·신소재공학	기계 관련 컴퓨터 설계, 자동화 설비
계명대	게임·모바일콘텐츠학과	게임 프로그래밍
두원공대	LCD 장비 전공	LCD 제조공정장비의 유지 보수 및 운용 전문기술
전주대학	외식산업학과	식음료 서비스, 조리실무기술, 소몰리에(와인감정사), 바리스타(커피전문가) 등 특화된 전문 지식 교육
한서대학	건강관리학과	카이로프랙틱 등 다양한 대체의학

\* 자료: 한국직업정보시스템, 2010

- [기업] 기업 주도로 산학협력을 추진하여 청년층의 직업 체험기회를 확대하고, 기업의 요구를 대학에 적극적으로 전달
  - 산학협동 연구소나 고용계약형 학과에 기업 실무진을 강사로 파견하여 현장에서 필요한 교육을 실시하고, 인턴제 등을 통해 직업 체험기회 제공
    - \* 건국대-프라운호퍼 차세대 태양전지연구소는 기업의 현장 수요에 부응하고 학문적 완성도도 높일 수 있도록 교과과정을 조합해 미래 에너지인 차세대 태양전지 분야의 고급 인력을 양성할 계획<sup>48)</sup>
  - 2008년 경제단체와 대교협이 공동으로 경영학, 건축학 등 7개 학과를 대상으로 산업계 관점의 대학평가 결과를 발표했으나 개선 조치가 미흡
    - \* 평가 결과가 대학 교과과정에 반영하기 위해 기업 실무진을 강사로 파견하는 등 산업계 관점 대학평가 사업이 지속적으로 추진되고 개선될 수 있도록 제도화
  - 대학생들로 하여금 취업 전 기업에서 필요로 하는 역량을 파악하고 준비할 수 있는 기회를 제공하기 위하여 기업의 인턴 채용 확대 필요
    - \* 기업이 추진하고 있는 인턴 제도는 국가 기관이 시행하는 행정인턴제 등과 달리 산업이 필요로 하는 업무역량과 분야를 파악할 수 있고 실제 취업이 가능한 정규직 전환 제도도 일부 갖추고 있어 직업체험기회 제공 및 고용 창출에 긍정적
  - 대학 교과내용 중 보완 또는 수정이 필요한 경우, 이를 대학에 적극 전달
    - 신입직원 연수 과정이나 직원 재교육 연수에 대학교수를 참여시켜 산업계의 수요를 학계에 전달하는 기능을 수행하여 학교교육 개선 유도

48) 아시아경제, 「코오롱·삼성, '계약학과'로 입사해볼까」, 2010.9.21

- [정부] 고용연계 우수대학에 대한 지원 강화, 학과단위 정보제공
  - 산학협력지원 사업, 대학구조개혁지원 사업 등의 예산 확충을 통해 산업 수요에 따른 인력양성 유도 및 고용연계 우수대학 지원 강화
    - \* 2008년 기준 교육과학기술부의 대학 지원 예산은 2.4조원, 산학협력 지원사업은 700억원, 대학구조개혁 지원사업은 500억원 수준으로 확대 필요
  - 취업률 등 경쟁력 지표를 학과 단위로 제공하여 학생·학부모가 학과 선택 기준으로 활용, 고용우수학과 활성화를 목표로 한 자연스러운 구조조정 유도
    - \* 교육과학기술부에서 발표하는 '고등교육기관 졸업자 취업통계조사'는 교육 기관별, 성별, 지역별 등으로 그룹화하여 취업성과를 발표하지만 학과별 발표는 미흡
    - 고용보험 데이터베이스와 연계하여 정확성과 신뢰성을 높이고 대학별·학과별 수준까지 공개 후 취업성과를 지수화하여 대학 평가에 반영
    - 학과 취업률 등 공정한 경쟁력 지표 공시가 제도화되면 경쟁적 환경에 노출된 대학은 교육과정을 현실적 시장수요에 맞게 개편할 것으로 기대
    - \* 캐나다는 졸업자에 대한 추적조사(Follow up Survey)를 실시하며 학과별 직업정보를 제공함으로써 교육과정 개설 및 진로지도에 활용



### 3. 단기 정책과제

#### 1) 중소기업 청년인턴제 확대

- 인턴제와 단기 일자리 사업을 재검토하여 정규직 전환율이 높은 중소기업 청년인턴제 규모를 현 3만명 수준에서 5만명 수준으로 확대하는 방안 검토
  - 중소기업 청년인턴제<sup>49)</sup>는 정규직 전환율과 중소기업의 호응이 높음<sup>50)</sup>에도 불구하고, 사업 지원규모는 3.2만명(2,071억원)으로 지난해보다 약 2천명 축소
  - 정부의 각 기관이 산발적으로 사업을 개발하고 여러 수행기관을 통해 인턴 사업을 추진한 결과 예산의 낭비와 비효율 우려<sup>51)</sup>

#### 2) 청년고용 증대기업에 대한 인센티브 제공

- 청년고용 우수기업 인증제도를 도입하고, 인센티브를 제공
  - 일정기준 이상 청년층을 고용한 경우 청년고용 우수기업으로 인증하고 사회보험료 감면 및 정부 사업 입찰에 가산점 부여 등의 지원 검토
    - \* (예시) 우수기업 기준: 중소기업은 신규 청년 채용실적이 전년에 비해 5명 이상 증가한 경우, 대기업은 ‘청년고용촉진특별법’에서 공공기관에 권고하는 기준인 정원의 3% 이상을 청년으로 신규 채용한 경우에 청년고용 우수기업으로 인증
  - 일부 금융기관과 지자체를 중심으로 고용증대 중소기업에 대한 지원을 실시하고 있으나 효과가 미미하고, 대기업에 대해서는 관련 지원 전무
    - \* 부산은행은 신규 고용인원이 전년에 비해 10%이상 증가한 중소기업에 대해서는 금융비용 부담 완화를 위해 대출시 저금리(최저 4.8% 수준) 적용
    - \* 서울시는 5인 이상을 신규 채용하거나 전년 대비 10% 이상 신규채용이 증가한 중소기업에 대해 중소기업 육성자금 지원 시 용자조건을 우대

49) 중소기업 청년인턴제: 미취업 청년층에게는 중소기업의 인턴십 과정을 제공하고 인턴의 업무기간 동안 인건비의 50%를 최대 1년간 지원하는 제도

50) 고용노동부에 따르면 2009년 청년인턴 수료자(21,031명)의 83.9%(17,656명)가 정규직으로 전환되었고 대한상의 조사 결과 중소기업의 96.3%가 청년인턴제가 인력운영에 도움이 된다고 응답

51) 2010년 청년일자리 사업은 6개 분야 24개 부처, 202개 사업, 9조 2천억원 규모로 A 기관은 고용노동부(4개), 여성가족부(1개), 지자체(1개)로부터 직업훈련을 위탁 받아 실업자에게 총 41개 유사한 과정을 운영하면서 훈련생 모집 요건·지원수준·선발·정산 등을 과정별로 달리 운영

### 3) 학교기업 활성화

- 학교기업<sup>52)</sup> 활성화를 위해 학교기업에 대해 법인격을 인정하는 방안 검토 필요
  - 2004년부터 설립된 학교기업은 직접고용 뿐만 아니라 현장실습 기회제공 등을 통해 소속된 학생들의 취업률 제고에 기여한 것으로 평가
    - \* 학교기업은 교내에 마련된 사업장에서 제품 생산과정에 학생이 실습으로 참여하고, 생산된 제품을 판매하여 수익을 거두는 학교 소속 단위 부서
    - 수원여대 식품분석센터는 27명 직접 고용, 연계된 식품영양학과 취업률은 80.4%이며 2009년 기준 14억 3,100만원의 매출과 4,700만원의 순이익을 올림
    - 한국테크노과학고의 '하이테크노'는 3명 직접 고용, 실습참여자 228명 중 92%가 취업에 성공했으며 7억 1,900만원의 매출과 1억 2,200만원의 순이익 기록<sup>53)</sup>
  - 수익기반을 갖춘 학교기업의 경우 별도의 법인격을 인정받지 못해 중소기업 지원에서 제외되는 등 성장에 어려움을 겪고 있음
    - 학교기업은 학교법인의 사업자 등록증에 업종을 추가하는 방식으로 설립되어 학교의 단위부서로 운영됨에 따라 별도의 법인격을 인정받지 못함<sup>54)</sup>
    - \* 법인격이 없으므로 산자부, 조달청 등 정부 및 정부산하 기관에서 시행하는 사업의 주관 사업자가 될 수 없고, 중소기업 지원 대출 자금을 이용할 수 없음
    - 학교기업에서 발생한 이익잉여금은 학교기업이 직접 재투자에 활용 할 수 없고, 학교나 산업협력단에 보낸 후 다시 출연을 받아 사용해야 함
  - 연구 중심 학교기업은 현재처럼 학교의 단위 부서로 인정하되, 수익기반이 갖추어진 학교기업에 대해서는 산학협력단내 별도법인 설립을 허용

#### 52) 학교기업

- 1) 법적성격: 학교 소속의 부서(법인격 없음), 대학설립운영규정에 의거 학교기업 및 산학협력단의 시설 (생산공장 및 그 부대시설)을 교사시설 중 '부속시설'로 인정
- 2) 목적: 현장 적합형 인력양성, 학생 및 교원의 현장실습교육, 산업체 기술이전 촉진
- 3) 사업 종목: 특정학부, 학과 또는 교육과정의 교육연구와 연계하되, 학교의 공공성, 건전성을 고려하여 학교기업의 사업금지 종목을 설정
- 4) 교육과의 연계: 학생의 산업체 현장실습 장소로 인정, 현장실습 학점 인정, 순수익 발생시 교직원 및 학생에 대하여 보상금 지급 가능
- 5) 현황: 국립농산물품질관리원으로부터 농수산물 유해성 검사 업무를 위탁받은 동의대학교 동의 분석센터 등 고등학교, 대학교 포함 전국에 80개 이상 학교기업이 운영 중

53) 아시아경제, 「'일석삼조' 학교기업.. 학생은 교육·취업, 학교는 수익창출」, 2010.4.7

54) 교육과학기술부, 「학교법인 설립운영 규정」

#### 4) 온·오프라인 IT 멘토링 사업 확산

- 온·오프라인 IT 멘토링 제도는 산업수요에 부응하는 실무형 인재양성에 적합한 사업모델이며 이공계열 취업률 제고에 있어 긍정적인 효과 기대
  - IT 멘토링 사업은 IT 기업의 실무자가 이공계 대학생의 멘토가 되어서 기업이 요구하는 현장기술을 지도하는 산학협력 프로그램
    - \* IT 멘토는 프로젝트<sup>55)</sup> 기획·등록 및 자문, 지도교수는 진도 및 성과관리를 수행
  - 멘토링 사업은 기업의 신입사원 교육기간 단축과 비용절감 효과가 있으며 프로젝트를 수행한 멘티들의 취업률도 10% 이상 높음
    - IT 멘토링 과정을 이수한 신입사원의 재교육 소요기간은 평균 9.4개월로 일반 신입사원이 평균 19.5개월 소요되는 것에 비해 10.1개월이 단축되었으며, 재교육 비용은 일반 신입사원에 비해 1인당 3,161만원 감소
    - 멘티 취업률은 75.2%로 IT관련 학과 취업률 62.8%에 비해 12.4% 높음<sup>56)</sup>
- 멘토링 사업의 IT분야 자격 제한을 완화하고 현재 중소기업에만 지급되는 인센티브를 대기업에도 부여하여 규모 확대 유도 필요
  - 멘토의 자격을 완화하여 정부 추진 10대 IT 융합 전략산업 분야로 다각화
    - 의료, 헬스, 자동차 등과 IT의 결합처럼 기존 산업과 IT기술이 시너지 효과가 나타나는 부문에서 멘토들과 학생들의 참여 수요가 존재
    - \* 멘토의 자격 관련 멘토링 제도 운영지침 4조: IT 멘토는 현재 산업체 등의 IT 관련 직무에 재직하고 있으며, 5년 이상의 경력을 소유한 자여야 함
    - \* 10대 IT융합 전략산업: 자동차, 조선, 의료, 섬유, 기계, 항공, 건설, 국방, 에너지, 로봇
  - 대기업에 대한 고용보조금과 현장연수보조금 지급금지 조항을 폐지하여 대기업의 적극적인 참여를 유도하고 멘티의 실무경험 기회 확대에 이바지
    - 대기업은 온·오프라인 IT 멘토링 과정상의 인턴을 정규직으로 채용할 경우 고용보조금이 없으며, 대기업에 연수중인 멘티도 현장연수보조금 미지원
    - \* 중소기업의 경우 인턴을 정규직으로 전환 채용 시 인건비 50%, 월 100만원 한도, 최대 6개월까지 지원되는 고용보조금 지급, 대기업은 제외
    - \* 멘티가 온라인 IT 멘토링 수료 후 연수가 시행되는 사업장이 대기업일 경우 최대 6개월까지 월 50만원씩 지원되는 현장연수보조금을 지원하지 않음<sup>57)</sup>

55) 프로젝트: '자동차 판매관리 시스템 구축', '증강현실을 이용한 게임환경 조성' 등 IT와 관련하여 멘토의 현업 실무기술이 반영되어 추진되는 사업

56) 정보산업연합회, 2009

57) 지식경제부, 「IT인력양성 중기 개편안」, 2010

**<참고> 경제계 30대 그룹의 채용 계획 및 실적**

- 올해 30대 그룹은 전년대비 32.9% 증가한 9.8만명을 신규채용 할 계획이며, 이는 연초 계획보다도 19.6% 늘어난 수치
- 상반기 채용 실적은 전년동기 대비 45.2% 증가한 5.1만명을 기록
- 30대 그룹의 총 근로자 수도 전년대비 약 4.5만명 증가한 94.1만명으로 전망돼 3년 연속 증가 추세를 유지

**< 30대 그룹 신규채용 실적 및 계획 >**

(단위: 명, %)

	'08 실적	'09 실적		'10 실적 및 계획		
			상반기 실적	연초계획(1月)	수정계획(9月)	상반기 실적
신규채용	85,821	73,675 (△14.2)	35,388	81,920 (11.2)	97,937 ( '09대비: 32.9) ( '08대비: 14.1)	51,379 (45.2)
총근로자	881,782	896,256 (1.6)	895,311	923,012 (3.0)	941,384 ( '09대비: 5.0) ( '08대비: 6.8)	927,344 (3.6)

\* 주: 2010년 9월 조사, ( )는 전년동기 대비 증감률(%), 상기 수치는 지난 전경련 회장단 회의 (9/9) 시 발표한 수치와 다소 차이가 있으며(1,300명 추가), 이는 회의 이후 추가로 채용계획을 확대한 그룹현황을 반영한 것임