

지역 특성을 살린 청년 일자리 창출 방안

A Plan to Create Jobs for Young People by Developing special Regional Features

권혁철¹, 진상범^{2*}

Hyeok-Cheol¹, Sang-Bum Chin^{2*}

요약

본 논문에서는 수도권 인구 집중현황이 더욱 심각해지고 있는 상황에서 전북지역의 균형 발전을 이뤄 장기적인 국가 역량을 배양할 필요성이 대두됨에 따라 전라북도의 특성을 살린 청년 일자리 창출 방안을 제안하였다. 이를 위해 전라북도의 산업구조의 특성을 분석하고 청년들의 직업에 관한 의식을 파악하였으며 전라북도 지역 산업구조의 변화의 추이와 산업 및 고용 시장 특성에 대하여 분석하였다. 그 결과, 청년 고용촉진 및 확대하기 위해서는 첫째, 구인 및 구직자간의 미스매치 현상을 해소하기 위한 정책이 개발 운영되어야 하고 둘째, 지역 중소기업을 좋은 기업으로 육성하는 노력과 산업구조의 변화에 대응하는 중소기업 빈 일자리 채우기 위한 인력양성 및 교육 훈련체계가 필요하다. 셋째, 학교가 주도하는 역량개발형 일자리와 청년인턴제의 확대 실시, 그리고 재취업을 위한 재교육 훈련시스템을 체계화시켜야 한다.

마지막으로, 2016년대부터는 퇴직자의 수가 취업예정자 수보다 많은 경우에도 재교육 훈련시스템 및 노동시장의 유연성을 가질 수 있는 제도적 장치가 필요하다.

핵심어 : 청년일자리 창출, 청년고용촉진, 청년인턴제, 재교육훈련 시스템

Abstract

In this article, as the needs to cultivate the long-term national competence are emerged by achieving the balanced development of Jeonbuk region in the situation that the concentration of population in capital region becomes more serious. The measures to create the job for the youth using the characteristics of the Jeonbuk region were suggested. To do that, the characteristics of the industrial structure in Jeollabuk-do were analyzed. The awareness of the youth on the profession was identified, and the trends of Jeollabuk-do regional industrial structure and the characteristics of the industry and employment market were analyzed. In the results, to accelerate and expand the employment of the youth, first, the policy to remove the mismatching between the job offering and the job-seeker should be developed and implemented, and second, the efforts to fostering the regional small and medium businesses to better enterprises and the manpower fostering and the education and training system to fill the vacancy in the small and medium businesses to respond to the changes in the industrial structure are needed. Third, the competence building

1 Department of Psychology of Chonbuk National University, Jeonju, 561-756, Korea.

e-mail : khc@jbnu.ac.kr

2 Department of German Language & Literature of Chonbuk National University, Jeonju, 561-756, Korea.

e-mail : csb@jbnu.ac.kr (Corresponding author)

Received(May 12.2013), Review (May 28.2013), Accepted(June 30.2013)

job should be led by the school, the youth internship system should be expanded and the reeducation and training system for reemployment should be systemized.

Finally, the institutional strategies to grant the flexibility to the reeducation and training system and the labor market are needed even if the number of retired are more than the number of prospective employees from 2016.

Keyword : Create Jobs for Young People, employment promotion for Young People, Internship for Young People, retraining learning system

1. 서론

본 논문에서는 지역 노동시장만의 특수성을 기반으로 합리적이고 효율적인 고용정책을 제안하기 위해 전라북도 지역 노동시장의 특수성을 파악하였다. 최근 전라북도의 경우 농림어업은 전국 대비 비중이 가장 높은 산업이며 보건업 및 사회복지 서비스업이 가장 높은 성장세를 보이고 제조업의 경우에는 감소하고 있다. 종사자 측면에서의 산업별 분포도는 사업체 수를 기준으로 한 분포도와 조금 다르게 나타나고 있다. 전라북도 산업 중에서 가장 많은 근로자를 고용하는 산업은 제조업이며, 다음으로 도매 및 소매업, 그리고 숙박 및 음식점업인 것으로 나타났다.

이러한 농림어업 및 제조업이 보여주는 종사자 수 측면에서의 낮은 성장률은 노동집약적이던 전통산업이 노동 인력을 대체할 수 있는 기계화가 진행되고 있음을 보여주고 있다. 또한 전라북도 신규 취업자의 산업별 유형을 살펴보면 농림어업이 가장 많고, 도매 및 소매업과 제조업 등의 순으로 나타났다.

전국의 경우는 농림어업보다는 제조업에서 가장 많은 근로자가 취업했으며, 도매 및 소매업과 농림어업, 그리고 건설업이나 교육 서비스업 순으로 많은 취업자 수를 기록하고 있다. 전라북도 고용시장의 특성은 전국 대비 청년 인구 비율이 감소하고 있으며 경제활동 참가율 또한 전국 전체인구의 경제활동 참가율 수준에 비해 낮은 것으로 파악되고 있다.

아울러, 전라북도에서 단순한 일자리 창출이 지속적으로 감소추세를 보이고 있어 청년계층의 취업 근무지 비율은 전문대학 졸업자의 경우 전라북도에 취업하는 경우가 63.64% 내외로서 가장 높고 그 외 서울 및 경기 지역에 소재한 회사에 취업하는 것으로 밝혀졌다.

대학교 졸업자의 경우 전문대학 졸업자에 비해 전라북도 지역에 취업하는 비율이 상대적으로 낮으며 대신 서울을 포함한 수도권에 더 많은 비중의 졸업자들이 진출하는 것으로 나타났다. 전문대학 및 4년제 대학 졸업자의 전체 취업률은 비정규직 분야의 취업의 증가로 인하여 지속적으로 증가하고 있으나 정규직 취업률에 있어서는 전국 수준에 비해 낮으며 지속적으로 감소하고 있다.

2. 관련연구

이번 절에서는 중앙이나 각 지역에서 실시하고 있는 고용관련 정책 일자리 창출 사업이나 청년 계층의 고용률을 진작시키기 위한 인적자원 개발 사업들을 소개하고자 한다. 고용관련 정책은 단순하게 특정 계층을 위한 직접적인 일자리를 만들어내는 것 이외에도 일자리 창출을 지원하거나 혹은 취업을 준비하는 잠재 근로자들의 취업 가능성을 높여주는 인적자원 개발사업 등도 모두 포괄하고 있는 개념이다. 또한 고용관련 정책 자체가 지방자치 단체의 예산에 의해서만 실시되는 경우도 있지만 보통노동부나 지식경제부, 보건복지부, 그리고 정보통신부 등 많은 부처와 공동으로 추진되는 경우가 많이 있다.

서울지역의 고용관련 사업은 크게 일자리 창출사업, 취업 및 고용지원 사업, 그리고 고용안정 사업 등 세 가지 영역으로 구분되며 일자리 창출사업이란 직접적으로 일자리를 만들어내는 사업으로써 보통 공공영역이나 비영리영역에서 일자리를 만들어 제공하는 사업으로 사회적 일자리 창출 사업과 사회적 기업관련 사업을 의미한다.

취업 및 고용지원 사업은 노동시장에서 취업을 준비 중인 잠재 근로자들에 대해서 취업준비에 필요한 다양한 기술과 정보를 제공하는 사업을 의미하며, 크게 취업준비지원 사업과 정보지원 사업으로 구분된다. 고용안정 사업은 고용창출 지원사업과 고용조정 지원사업, 고용촉진 지원사업, 그리고 건설근로자 지원사업 등 4가지 사업으로 구성되어 있다. 서울시가 실시한 이 네 가지의 고용안정 사업은 그 초점을 청년계층의 고용 진작보다는 중소기업의 고용 안정화에 두고 있다.

서울시의 사회적 일자리 창출사업은 공공근로 사업과 청년 일자리 사업으로 구성되어 있으며, 여기에서의 사회적 일자리사업은 여성과 노인, 장애인에게 일자리를 제공하는 취약계층일자리 제공사업이나 자활근로, 노숙인 일자리사업 등과 구분되어 진행된다.

취업준비지원 사업은 취업준비 과정에서 필요한 기술이나 기능을 습득시키거나 직업진로에 대한 컨설팅을 통해 잠재 근로자가 취업을 준비하면서 발생할 수 있는 비용을 최소화하는 것에 그 목적을 가지고 있다. 서울시가 수행한 취업지원 프로그램은 총 15종으로서 한 계층만을 목적으로 한 것이 아니라 청년, 여성, 고령자, 제대군인, 장기실업자 등 각 계층의 특성을 고려해 맞춤형으로 진행된 것이 가장 큰 특징이다. 그 중에서 청년층을 대상으로 실시한 취업지원 프로그램은 청년 CAP(직업지도프로그램), YES(Youth Employment Services), Job-School(청소년 직업체험프로그램), 취업캠프 등 4가지이다.

부산지역에서 실시하고 있는 고용지원 및 안정화 대책 중 청년계층의 고용 진작과 관련된 정책 중 학교에서 노동시장으로의 이행사업 확대 방향에 속한 사업들을 검토하였다. 청년층의 학교에서 노동시장으로의 이행을 확대하기 위해 부산시가 실시하는 추진방안은 부산지역 청년계층의 세부 통계체계 구축 및 인력 수요기관과 인력 공급기관, 그리고 공공기관간의 협력체계를 공고히 하여 청년계층의 고용지원의 통계 및 네트워크를 강화하는 방안과 실업상태의 취업애로 청년층의 노동 시장 진입을 위한 패키지 프로그램과 적극적 노동시장 정책과 연계한 취업지원 프로그램을 통해 청년계층의 고용을 진작시키는 방안, 그리고 해외인턴 취업기회 확대 및 취업능력 향상과 직장체험 기회를 통한 취업애로 청년계층을 지원하는 방안 등이 그 세부적인 방안들이다.

대구와 경상북도에서 시행하는 청년고용 촉진정책은 청년 친화적 일자리 지원정책과 직업체험 확대 및 산업수요에 맞는 인력양성사업, 청년고용 인프라확충을 통한 미스매치 완화사업과 정책의 추진체계 등 4개의 기본 방향으로 구성되어 있다.

첫째, 청년 친화적 일자리 지원 사업으로 정부지원 청년 인턴제 도입을 도입하고 기업주도적 인턴채용 확대, 민간의 추가 채용 운동 지원, 분야별 우량 중소기업 발굴, 청년 기업이 육성, 해외취업 확대 사업을 지원한다.

둘째, 직업체험 확대 및 산업수요에 맞는 인력 양성사업으로 단기 복무장병 취업캠프 도입, 직장체험 프로그램 개편, 한국형 마이스터 양성 등 취업교육 강화, 대학 취업경쟁력 강화, 산업수요에 기반한 인력양성(Skill mismatch 해소 지원), 대학의 직업능력개발 사업 참여 활성화 및 지역 경제와 연계 강화하고 있다. 또한 산업·지역별로 특화된 맞춤형 고속련 기술인력(메카트로닉스, 귀금속 디자인 등) 육성하고 미래 산업 청년리더 10만명 양성하며 기술계 학원 활성화 방안 마련하여 시행하고 있다.

셋째, 청년 고용 인프라 확충을 통한 미스매치 완화하는 방안으로 청년 뉴스타트 프로젝트 추진하고 직업·취업 등 고용정보 인프라 확충 및 제공하고 있다.

넷째, 정책의 추진체계 구축으로 사업으로 민관 협력 시스템 구축 및 운영과 ‘청년실업해소특별법’ 개정하였다.

3. 전라북도 청년들의 직업 의식구조

청년실업의 원인으로서는 지속적인 경기 하강이 보편적인 원인으로 지적되나, 최근의 연구에 따르면 청년 실업의 증가 현상이 만성적인 또는 구조적인 현상으로 정착화되는 데에는 좀 더 다양한

원인들이 존재하고 있음을 여러 연구에서 밝히고 있다.

한국 청년실업률이 다른 연령층보다 높고, 청년층 내부에서도 고졸 저학년 청년층의 실업 문제가 상대적으로 심각하며, 비정규직의 비중이 높다는 특성을 가지고 있다. 그 원인으로는 학교교육과 산업수요와의 괴리, 학력별 수급 불일치, 노동시장의 경직성, 고용지원서비스의 미흡, 대기업 취업에 실패한 청년층들이 대안으로 취업할 수 있는 중견기업의 부족 등을 들고 있다. 이 연구에서는 청년 실업 극복 대안으로서 중견기업의 육성방안을 강조하였다.

또 다른 연구에서는 청년실업문제의 원인을 단순히 경기 침체가 아니라 경제사회환경의 변화에 대응하지 못하는 노동시장, 교육, 생산물시장의 구조적 문제점이 맞물려 발생하고 있는 것으로 보고 있다. 경제성장 속도의 둔화라는 외연적인 변수의 작용과 ‘수출-투자-내수-고용’간 연관 관계의 약화 등에 따른 거시적인 고용흡수력의 저하, 상시적인 고용조정과 경력근로자 우선 채용관행의 확산 등 기업의 채용·인사관행의 변화에 따른 대기업의 청년 채용 둔화, 산업수요와 괴리된 인력을 과잉 배출하는 고학력화 추세, 구인과구직의 눈높이 차이를 구조적으로 재생산하는 대기업과 중소기업간 생산물시장의 왜곡, 진로지도·직업안정 기능의 취약, 가족복지 의존성 등에 따른 개인의 눈높이 조정 실패 등을 주요 요인으로 간주하고 있다. 특히 청년층 노동시장의 문제점으로서 직무와 교육 불일치 현상을 주목하고, 해결의 기본방향으로서 임금 지표를 이용한 괜찮은 일자리 개발, 직업훈련과 직장체험 프로그램을 강화하는 방안을 선진국의 사례를 들어 제안하고 있다.

청년 실업의 원인을 크게 다섯 가지로 집약하고 있다.

첫째, 지속된 경기 하강 국면으로서, 경제성장률과 고용계수가 떨어진 것으로 드러나 고용 흡수력둔화가 청년들의 신규 입직을 어렵게 하고 있다.

둘째, 고학력자의 과잉 공급으로서, 사회가 필요로 하는 고학력 수요는 30%에 불과하나 80% 이상이 대학을 졸업하는 상황에서 대졸자의 취업이 쉽지 않다.

셋째, 학교 교육의 적실성 문제로서, 학교 교육과 기업이 요구하는 인적 자원간의 수준 차이는 기업으로 하여금 경력자 선호 현상을 유발하였고, 그 결과로 신규 졸업자는 취업기회가 감소되고 취업소요기간이 장기화되고 있다.

넷째, 직업훈련을 공공부문보다는 민간부문의 자율에 맡기는 추세로 인해, 공공부문에서의 지역별 직업훈련 수요에 맞춘 투자의 부족과 대기업에서의 자체 직업훈련도 충분하지 않는 현실도 청년 실업의 원인이 되고 있다.

다섯째, 취업정보 제공과 직업알선과 같은 고용서비스도 선진국에 비해 크게 부족하여 노동 수요와 공급자간의 적절한 소통성과 연계성이 떨어지고 있다. 대졸 청년층의 노동시장 성과

결정요인을 실증적으로 규명하여 대졸 청년들의 취업에 어떠한 요인들이 작용하고 있는지를 ‘대졸자 직업이동경로조사’ 데이터를 사용하여 조사한 결과에 의하면 대졸자의 취업 여부에는 대학소재지, 전공, 대학시절 학점, 취업관련 대학의 지원활동에 대한 만족도, 졸업 전 구체적인 취업목표 설정 여부, 여학연수에 지출한 비용 등이 공통적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 연령, 가정의 소득순위, 재학 중 근무경험이 독립적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 대기업 정규직 취업에는 여성에 비해 남성이 유리하고 취업을 위해 별도의 사교육을 받는 것도 도움이 되는 것으로 나타나 대졸 청년층의 노동시장 성과가 단순히 개인의 능력만으로 결정되는 것은 아니며, 귀속적 요인도 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 전라북도 산업의 변화에 따른 고용정책

청년 실업 극복을 위한 일자리 창출 전략으로서 최근 연구들은 중소기업과 신생기업의 중요성을 강조하고 있다. 그 이유는 우선 신기술들의 출현으로 대기업의 장점인 규모의 경제가 가져오는 이점이 감소되고 있고, 혁신속도가 빨라짐에 따라 제품과 기술의 생명주기가 짧아져서 사업 환경 측면에서 신규진입 소기업들이 유리해지며, 세계경제의 불확실성 증가로 인하여 혁신적인 시장진입에 더 여지가 생기고 있다는 최근의 기업 환경 변화들에 있다.

지역 고용정책이 좀 더 체계적으로 개발되기 위해서는 다음과 같은 단계적인 분석 과정과 분석 지표들이 필요하다.

첫째, 지역 청년 실업이 만성적이며 구조적인 실업 상태인가를 우선 파악할 필요가 있다. 만성적이며 구조적인 실업 상태일 때는 기업 유치 등 근본적으로 지역 경제를 활성화시키기 위한 정책 개발이 필요하다. 이러한 정책이 부재할 때는 필연적으로 인력의 외부유출이 발생할 수밖에 없다. 구조적 실업 상태를 파악하기 위한 지표는 ‘지역 총생산액의 증감 정도’, ‘1인당 총생산액의 증감 정도’, ‘전국 대비 지역총생산액의 증감 정도’, ‘지역주민등록 인구 변화’, ‘지역 경제활동인구 변화’, ‘지역 실업률 변화’ 등을 들 수 있다.

둘째, 지역의 청년 실업은 산업의 중심축이 변화되어 필요로 하는 고용 인력과 배출되는 인력간의 미스매치 현상으로도 발생할 수 있다. 수요와 공급간의 미스매치로 인한 실업상태를 파악하기 위해서는 ‘산업별 총생산액의 변화 추이’, ‘산업별 사업체수의 변화 추이’, ‘종사자 규모별 사업체수의 변화 추이’ 등의 지표가 필요하다.

이러한 지표를 활용하여 지역 산업 구조의 변화를 이해하고 변화된 산업구조에 매치된 인력 수급의 대응 방안을 모색할 수 있다.

셋째, 지역의 청년 실업이 단순히 산업 구조의 변화에서 뿐만 아니라 지역 산업의 성격 및 고용 시장의 변화에 의해서도 발생할 수 있다. 노동생산성의 증가, 기술집약형 산업으로의 변화, 고용 시장에서 종사상 지위가 보다 유연화된 상태로의 변화 등은 실업 증가의 요인으로 작용한다. 이러한 요인을 파악하기 위해서는 '성별·연령별·임금별·학력별·종사자지위별 취업자 수의 변화', '산업별·직업별 취업자 수의 변화', '취업계수 및 고용탄성치의 변화' 지표 등이 필요하다.

넷째, 지역 고용 시장에 대한 직접적인 분석을 통해서 실업 극복을 위한 직접적이고 구체적인 대안 개발에 필요한 정보를 획득할 수 있다. 활용 가능한 지표로서 '학력별 구인·구직 변화 추이', '임금별 구인·구직 변화 추이', '기업규모별 부족률', '산업별 부족률', '직종별 부족률', '기업규모별·직능수준별 미충원인원', '직종별·직능수준별 미충원인원' 등을 활용할 수 있다. 또한 학력별·임금별·기업규모별·산업별·직종별·직능수준별 구인·구직 간의 차이 분석을 통해 단기적이며 구체적인 고용 정책을 도출할 수 있다.

전문직과 준전문직을 포함한 기술직에 대해서는 적합한 인력을 찾을 수 있는 정보의 제공 관련 정책이 효과적일 것이며, 반면 기능직과 단순 노무직에 대해서는 중소기업의 임금조건이나 작업환경 등을 개선해줄 수 있는 방식 등이 전라북도가 당면한 중소기업의 구인 구직 미스매치를 해결하는데 중요한 키가 될 수 있다.

결과적으로 전라북도 중소기업의 구직난과 연관시켜 전라북도 청년계층의 고용률을 진작시키고 시장의 실업률을 줄일 수 있는 가장 효과적인 방법은 청년계층에게 신규 일자리를 만들어 주는 방법 이외에도 현재 존재하는 중소기업의 빈 일자리에 취업을 준비하는 청년들을 매치시키는 방법일 것이다. 이를 위해서는 청년들이 중소기업 취업에 대해서 좀 더 긍정적으로 생각할 수 있는 방법들을 정부 차원에서 제시해야 한다.

즉, 단기적으로 활용할 수 있는 방법은 청년계층이 중소기업 취업을 회피하는 가장 중요한 원인 중의 하나인 미래 비전이나 고용의 안정성 혹은 근로환경 및 복리후생의 개선을 위한 정책적 인센티브를 마련하여 청년계층 차원에서의 중소기업 회피를 줄이는 방안과 함께 청년들이 무작정 자신들의 편견 속에서 중소기업을 회피하는 성향을 보다 줄이기 위해서 보다 장기적인 차원에서 청년들이 자신들의 직업 적정성을 찾게 함으로써 청년들의 취업이후 높은 이직률을 줄이고, 비록 중소기업이라고 할지라도 그곳에서의 경험이 자신의 미래를 위한 훈련의 장으로써 생각할 수 있도록 청

년계층에게 다양한 직업훈련 프로그램을 실시해야 한다. 또한 중소기업의 차원에서의 청년 일자리 문제는 현재 중소기업의 부족인원 확보상의 어려운 점을 해결함으로써 즉, 중소기업의 구인난을 해결함으로써 조금이나마 해결할 수 있다. 그리고 전라북도 대학생들이 학교졸업 이후 진출하는 직종분야는 학력별로 차이가 존재하지만 전체적으로 전문직과 준전문직을 포함한 기술직이 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 이러한 사실과 중소기업이 전문직과 기술직 부문의 인력확보 시 겪는 어려운 문제인 적합한 인력의 부족이나 인력정보의 부족, 그리고 부분적으로 임금조건 등을 함께 고려하여 해결한다면 역시 중소기업의 빈 일자리에 청년계층을 매치시킴으로써 청년 실업률을 줄이고, 이들의 고용률을 증가시킬 수 있다. 또한 대학교를 졸업하지 않은 청년계층이 상대적으로 많이 진출하는 기능직이나 혹은 단순 노무직에 대해서도 임금조건이나 작업환경 문제 등을 해결함으로써 시장의 문제를 해결할 수 있을 것이다.

5. 결론

전라북도 대학생의 70%는 중소기업에 입사할 의사를 보이지 않고 있다. 취업을 앞둔 일반 대학교 학생들은 미래 비전이나 고용의 안정성 문제, 혹은 낮은 임금 등을 중소기업을 회피하는 가장 근본적인 원인으로 꼽았으며, 전문대학에 재학중인 학생들은 근무환경 및 복리후생을 가장 중요한 요인으로 선택하였다.

대학생들이 취업에 있어서 가장 중요하게 생각하는 요인은 일반대학교 학생들의 경우 자신들의 직업적 적성과 고용의 안정성 등을 선택하였으며, 전문대학 학생들은 근무환경 및 복리후생, 급여, 그리고 고용의 안정성 등을 순차적으로 선택하였다. 또한 취업을 앞둔 학생들이 가장 원하는 고용 정책과 관련해서 일반대학교 학생들은 특정 직업훈련 프로그램의 제공이나 취업관련 대학교 커리큘럼의 강화 및 취업정보의 적극적 제공 등을 가장 필요한 정책으로 선택했으며, 전문대학 학생들은 양질의 일자리 창출과 취업관련 대학교 커리큘럼의 강화를 가장 중요한 정책으로 선택하였다. 또한, 청년 노동시장에서 구직이 이처럼 어려운 이유에는 일반 대학생들은 자신들의 직업적 적성 미파악과 학력 등의 자격부족, 그리고 경기침체 등을 꼽았으나, 전문대학 학생들은 직업적 적성 미파악 이외에도 경기침체나 청년을 위한 일자리 부족 등을 들었다.

따라서 청년계층을 위한 일자리 정책을 마련하는 경우에는 이러한 학력수준에 의한 직업관이나 직업선택의 차이점을 고려하여 정책을 제안해야 한다.

이를테면, 전라북도 청년계층에 만연한 중소기업 회피 성향을 줄여서 중소기업이 겪고 있는 구

인 구직간 미스매치를 해소하는 방안 중의 하나로서 보상의 미스매치를 해결하는 방식이 있다. 일반 대학교 대학생들에게 중소기업 취업시 보상의 미스매치를 해소하기 위해 제시될 수 있는 방안으로는 청년계층이 걱정하는 미래 비전이나 고용의 안정성을 위한 해결책이 적절한 대안이 될 것이며, 전문대학 학생들의 경우에는 기존의 일자리에 정책적으로(혹은 인위적으로) 근무환경이나 복리후생을 개선시키는 방안을 통해 보상의 미스매치를 해결할 수 있을 것이다.

References

- [1] C. -Y. Song, *et al.*, "Women Promising Job Creation Measures", Korea Research Institute for Vocational Education and Training, (2010).
- [2] C. -G. Kim, "A Note on the job solving orientation using the internship, including SMEs", Safety Management and Science Conference on Fall, (2009).
- [3] J. -H. Geum, "Job insecurity and a retirement age of the elderly", Monthly Labor Review, (2011) November, pp. 61-75.
- [4] G. -W. Ro, "A study on Problem and Solutions of job Creation Policy in the Daegu city", Kyungpook National University, Graduate School of Public Administration, (2011) June.
- [5] S. -J. Lee, "The Government's Employment Policies and employment of young women", Feminism Research Institute, vol. 9, no. 2, (2010).
- [6] D. -J. Shin, *et al.*, "Eye-Level Analysis of College youth employment", Korea Research Institute for Vocational Education and Training, (2011).