

정책연구
2019-02

청년층 노동시장정책 심층평가 연구

- 고용서비스 -

오선정 · 최세림 · 정윤경

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(오선정) 1
제2장 청년층 고용서비스 정책의 현황	(오선정) 3
제1절 청년층 고용서비스	3
1. 고용서비스 예산	3
2. 청년 고용서비스의 전달체계별 구분	7
3. 청년 고용서비스의 유형별 구분	10
4. 청년 고용서비스의 기능별 구분	11
5. 기타 청년 고용서비스	12
제2절 해외 청년 고용서비스 정책: EU 국가를 중심으로	14
제3절 청년층 고용서비스의 문제점	25
제3장 유형별 청년층 공공 고용서비스의 노동시장 성과 분석	(최세림) 27
제1절 서 론	27
제2절 분석자료 및 기초통계 분석	29
1. 청년패널자료의 주요 고용서비스 변수	29
2. 취업성과 변수	33
3. 분석 대상 표본 구축 방법	35
4. 기초통계	36
제3절 공공 고용서비스 활용과 취업성과 현황	37

1. 전체표본의 고용서비스 활용과 취업성과	37
2. 교육수준별 고용서비스 이용 경험자의 분포	38
3. 고용서비스 이용경험별 취업성과	40
제4절 공공 고용서비스가 취업성과에 미치는 영향 분석	41
1. 분석 방법 및 모형	42
2. 결과 분석	47
제5절 소 결	59
 제4장 대학일자리센터 성과요인 분석	(정운경) 62
제1절 서 론	62
제2절 대학일자리센터 현황 및 성과에 관한 기존 연구	64
1. 대학일자리센터의 현황 및 기능	64
2. 대학일자리센터 성과에 관한 기존 문헌 분석	71
제3절 대학일자리센터 성과요인 분석자료	81
1. 분석표본	81
2. 분석자료	82
3. 분석방법	85
제4절 대학일자리센터 성과요인 분석 결과	86
1. 성향점수매칭 이전 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 특성 비교	86
2. 성향점수 추정 및 매칭 결과	87
3. 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취· 창업지원 기능(인프라, 교육체제 구축 현황) 비교	88
4. 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취· 창업교육 결과 및 취업성과 비교	90
제5절 소 결	92
 제5장 청년층 고용서비스 정책의 개선방안	(오선정) 95

제1절 전문가 면담 개요	95
제2절 전문가 면담 결과	96
1. 진로지도 서비스 강화	97
2. 청년특성별 차별화된 고용서비스 제공	98
3. 온라인 청년센터의 강화	99
4. 대학일자리센터의 일반청년에 대한 고용서비스 지원 한계 ...	101
5. 대학일자리센터의 개선	104
제3절 정책적 시사점	105
 제6장 결 론	 (오선정) 107
 참고문헌	 111

표 목 차

<표 2- 1> 부처별 일자리예산 현황(2020년 예산)	4
<표 2- 2> 2020년 일자리 예산(안) 유형별 규모	5
<표 2- 3> 공공 고용서비스기관 현황	6
<표 2- 4> 고용노동부 2020년 일자리 사업 예산안	6
<표 2- 5> 청년 고용서비스 사업: 전달체계별	7
<표 2- 6> 고용(복지+)센터 청년 관련 고용서비스	8
<표 2- 7> 고용노동부 지원 청년층 고용서비스사업 구분: 기능별 ...	12
<표 2- 8> 제대군인 고용서비스 정책	13
<표 2- 9> 청년장병 진로도움 시범사업 개요	13
<표 2-10> EU 청년 고용서비스 성공 사례(PES Practices)	16
<표 3- 1> 청년패널 워크넷 이용경험 관련 변수 요약	30
<표 3- 2> 청년패널 공공 취업알선기관 구직등록 및 상담경험 변수 요약	31
<표 3- 3> 청년패널 고용센터상담 경험 및 진로상담 변수 요약	32
<표 3- 4> 분석용 통합 표본 타입별 추출방법 요약	36
<표 3- 5> 표본 기초통계	37
<표 3- 6> 표본의 고용서비스 활용과 취업성과 현황	38
<표 3- 7> 교육수준별 고용서비스 이용 경험자 분포	39
<표 3- 8> 고용서비스 이용여부별 취업성과(단순 평균)	40
<표 3- 9> 종속변수 요약 및 종속변수별 분석방법	43
<표 3-10> 계량분석 고용서비스 변수 요약	45
<표 3-11> 통제변수 요약	46
<표 3-12> 고용서비스가 다음 기 취업확률에 미치는 영향	49
<표 3-13> 고용서비스가 다음 기 취업확률에 미치는 영향:	

고용서비스 변수 동시 포함	50
<표 3-14> 고용서비스가 다음 기 취업확률에 미치는 영향: 고용서비스 변수 동시 포함(8차 이후)	50
<표 3-15> 고용서비스가 취업위험확률과 구직기간에 미치는 영향 ..	52
<표 3-16> 고용서비스가 구직기간에 미치는 영향(고용서비스변수 동시 포함)	52
<표 3-17> 고용서비스가 취업위험확률에 미치는 영향(고용서비스 변수 동시 포함)	53
<표 3-18> 고용서비스가 취업 일자리의 임금에 미치는 영향	57
<표 3-19> 고용서비스가 취업 일자리의 임금에 미치는 영향 (여러 고용서비스 변수 동시 포함)	57
<표 3-20> 고용서비스가 취업 일자리 계약직여부에 미치는 영향	58
<표 3-21> 고용서비스가 취업 일자리 계약직여부에 미치는 영향 (여러 고용서비스 변수 동시 포함)	58
<표 3-22> 계량분석 결과 요약	60
<표 4- 1> 대학일자리센터 현황(2018년 기준)	64
<표 4- 2> 대학취업지원관사업, 대학청년고용센터사업 및 대학일자리센터사업 비교	65
<표 4- 3> 대학일자리센터의 주요 기능(2018년 기준)	66
<표 4- 4> 대학일자리센터의 주요 사업내용(2018년 기준)	67
<표 4- 5> 대학일자리센터 사업 운영 주체별 역할 및 업무(2018년 기준)	69
<표 4- 6> 대학일자리센터 성과에 관한 선행연구의 성과요인 및 주요 결과	71
<표 4- 7> 대학창조일자리센터의 취·창업 지원 인프라 구축을 위한 주요 추진 현황(2016년)	72
<표 4- 8> 대학창조일자리센터 고용형태 및 직무별 평균 인원 (2016년 8월 기준)	72
<표 4- 9> 청년고용서비스 성과 관련 선행연구의 성과요인 및 주요 결과	73

<표 4-10> 「대학 진로교육 현황조사」의 응답 현황(2017년)	75
<표 4-11> 「대학 진로교육 현황조사」의 대학 조사 영역 및 내용(2017년)	76
<표 4-12> 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 조직 편제(2017년)	77
<표 4-13> 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 조직의 인력 및 예산(2017년)	77
<표 4-14> 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 여부(2017년)	78
<표 4-15> 대학일자리센터 설치 대학의 책임지도교수제 실시 현황(2017년)	78
<표 4-16> 대학일자리센터 설치 대학의 온라인 시스템 제공 기능 (2017년)	79
<표 4-17> 대학일자리센터 설치 대학의 유관 네트워크 협력 수준 (2017년)	79
<표 4-18> 대학일자리센터 설치 대학의 취업률 및 현장실습학생 수(2018년)	80
<표 4-19> 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업 관련 교과목수(2017년)	80
<표 4-20> 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수(2016년)	80
<표 4-21> 대학일자리센터 설치 대학 학생의 취업준비도 및 기업 가정신(2017년)	81
<표 4-22> 2015~2016년 선정 대학일자리센터 설치 대학	82
<표 4-23> 분석 투입 변수	83
<표 4-24> 성향점수매칭 이전 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 특성 비교	86
<표 4-25> 성향점수매칭 이후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 특성 비교	87
<표 4-26> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 차이 분석 결과	

(4년제 대학)	88
<표 4-27> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 차이 분석 결과 (전문대학)	89
<표 4-28> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 차이 분석 결과(4년제 대학)	90
<표 4-29> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 차이 분석 결과(전문대학)	91
<표 5- 1> 전문가 면담 개요	96
<표 5- 2> 서면 면담 대상자 특성	96

그림목차

[그림 2-1] 청년 고용서비스 정책: 유형별	11
[그림 2-2] 청년층(15~34세) 고용서비스 사용실태의 국제비교	14
[그림 3-1] 워크넷 활용여부별 Kaplan-Meier 커브	54
[그림 3-2] 공공기관 구직알선 활용여부별 Kaplan-Meier 커브	54
[그림 3-3] 취업목적 진로지도 제공 기관별 Kaplan-Meier 커브	55

요 약

본 연구는 청년층 대상 고용서비스 정책을 실증분석 및 평가한 후 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 제2장에서 국내 청년층 고용서비스 정책의 현황 및 문제점을 분석하고 이를 해외 정책과 비교하며, 제3장은 청년패널자료를 바탕으로 청년층 고용서비스의 유형별 효과를 사용자 특성에 따라 분석하고, 제4장은 대학 진로교육 현황조사를 활용하여 대학일자리센터의 설치 여부에 따른 대학의 진로 및 취·창업지원 기능과 대학생의 취업성과를 비교·분석하고, 제5장은 전문가 면담을 통해 청년층 고용서비스 정책의 개선방안을 모색한다.

1. 청년층 고용서비스 정책의 현황

고용노동부를 비롯한 여러 부처 및 지방자치단체에서 청년을 대상으로 한 고용서비스 정책을 시행하고 있다. 청년층 고용서비스의 전달체계는 크게 대학일자리센터, 온라인 청년센터, 오프라인 청년센터, 고용(복지+)센터 및 지방자치단체 일자리센터로 구분할 수 있는데, 다양한 연령층에 고용서비스를 제공하는 고용(복지+)센터와 지방자치단체 일자리센터를 제외한 청년층의 고용서비스 전달체계의 예산은 272억 원으로 2019년 기준 고용노동부 고용서비스 전체 예산의 3%에 불과할 정도로 그 규모가 작다.

대학일자리센터는 청년만을 대상으로 하는 고용서비스 기관 중 가장 규모가 크며, 대학의 취·창업지원 기능을 공간적으로 통합하고 기능적으로 연계하기 위한 원스톱 고용서비스 전달체계이다. 2019년 3월 정식 오픈한 온라인 청년센터는 중앙 및 지방정부의 일자리, 창업, 주거, 복지·생활 등 다양한 청년정책에 대한 정보 등을

제공한다. 오프라인 청년센터는 기존에 지방자치단체가 운영하던 청년공간에 국비와 지방비를 8 대 2의 비율로 프로그램 운영비를 지원하는 사업으로, 청년층을 위한 취·창업 공간을 제공하고 취·창업 관련 교육 및 컨설팅 등을 제공한다.

청년 고용서비스 정책은 유형별로 크게 진로지도·교육 프로그램, 취·창업지원 프로그램 및 취업알선 프로그램으로 구분할 수 있다. 고등학교나 대학 재학생은 주로 학교 위주로 진로지도 및 취업을 지원하는 프로그램이나 교육에 참여하고, 고등학교나 대학 졸업예정자나 졸업자는 학교 및 외부 고용서비스 기관에서 제공하는 취업알선 프로그램에 참여한다. 또한 교육연차별 수준 및 진로발달단계에 따라 저학년은 진로지도, 고학년은 취·창업지원, 졸업학과와 졸업 후에는 취업알선 프로그램에 참여한다.

고용서비스 사용실태를 국제비교하면 한국의 청년층(15~34세)이 공공 취업지원기관에서 고용서비스를 받은 비율은 15%로 이는 OECD 조사대상국 중 가장 낮다. 이처럼 낮은 공공 고용서비스 사용실태와 예산 비중은 한국의 청년층 공공 고용서비스 정책이 부족함을 암시한다. EU 국가의 청년 고용서비스의 성공적인 정책을 분석하면, 이 정책들은 청년 고용서비스 정책의 대상이 매우 세분화되어 있고, 대부분의 국가에서 일반적인 전일제 일자리로의 취업보다는 실습기회 참여 등 일을 경험하도록 하며, 취업알선보다는 진로상담의 기회를 중점적으로 제공하며, 고등학교와 같은 중등교육기관에 재학 중인 학생에게 진로상담과 같은 고용서비스와 직업훈련을 통합한 정책이 많고, 3~4개월 등의 짧은 기간을 정해놓고 그 기간 내 청년 실업이 계속되는 경우 실습과정이나 직업훈련에 참여하도록 한다는 특징이 도출된다.

기존 연구에서 제시된 한국의 청년 고용서비스 전달체계에 대한 문제점은 우선 청년 고용서비스 전달체계가 외형상 많아지고 있으나 전문적인 서비스를 제공하기에는 질적으로 미흡하고, 청년 고용서비스 전달기관 간 대상, 기능 및 역할이 중복되고 협업이 부족하

며, 중앙-지방-민간의 역할 분담과 협업이 미흡하다는 것이다. 대학 일자리센터는 공급자 중심으로 일방적인 정책을 전달하고, 온라인 청년센터의 경우 백화점식으로 정책을 수집하여 나열하는 데 그치고 청년의 특성에 맞는 맞춤형 정보를 제공하는 기능이 없어 정보 활용이 어렵고, 오프라인 청년센터는 센터별 질적 차이가 크며, 고용(복지+)센터는 중장년을 비롯한 다양한 계층이 사용하는 곳으로 청년들이 접근하기에 심리적인 거리가 있으며, 자치단체 일자리센터는 1회성 행사를 위주로 진행하며 인력의 전문성이 부족하다.

한국과 EU의 청년 고용서비스 정책을 비교하면 정책 자체의 문제점도 존재한다. 청년의 세부적인 특성을 고려한 정책과 학교 재학 중 사전적인 서비스가 미흡하고, 취약계층 청년만을 대상으로 하는 정책이 부족하다. 또한 일 경험보다는 전일제 일자리로의 취업에 치중하고, 진로상담이나 심리상담 등의 기능이 상대적으로 약하다.

2. 유형별 청년층 공공 고용서비스의 노동시장 성과 분석

제3장에서는 청년패널 데이터를 활용하여 청년층 공공 고용서비스가 청년의 취업성장에 미치는 영향을 분석하였다. 분석의 초점은 유형별 고용서비스가 사용자의 취업성장에 미치는 효과를 알아보는 것으로, 기존의 행정데이터를 통해 구체적인 고용서비스 패키지별 고용효과를 분석한 연구와는 관점이 다르다. 분석 대상인 고용서비스는 온라인 고용정보 교환 포털의 역할을 하는 워크넷, 공공 취업알선기관의 직접 고용알선과 상담, 그리고 학교와 고용센터에서 대체로 일대일 면담이나 집단 면담으로 이루어지는 진로상담으로 구분하였고, 노동시장 성과는 고용확률, 구직기간, 고용된 일자리의 임금수준과 계약직 여부이다.

우선 고용서비스의 활용현황과 관련하여서는 고용서비스별로 워크넷을 활용하는 빈도가 17%대로 가장 높고, 공공 취업알선기관 구직등록 및 상담이 10%, 취업목적 진로상담이 9%로 뒤를 이었다. 교

육수준별로 고용서비스 활용정도가 달랐는데, 워크넷은 대졸 이상의 표본에서 이용경험률이 가장 높게 나타나고 공공 취업알선기관 활용은 초대졸 집단의 활용빈도가 가장 높게 나타나며, 취업목적 진로상담을 학교에서 경험하는 비율은 초대졸자가 가장 높고, 고용센터의 경험 비율은 고졸자가 상대적으로 높았다. 전체적으로 고용서비스를 가장 활발히 활용하는 집단은 초대졸자인 것으로 나타났다.

고용서비스가 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한 결과에 따르면, 전체적으로 청년 대상 고용서비스 중 워크넷 활용과 공공기관 취업알선 서비스는 구직기간을 단축시키는 효과와 다음 기 취업확률을 높이는 효과가 존재하지만 일자리의 질(임금이나 계약직 여부)에는 유의미한 효과가 없었다. 특히 이 서비스들은 대졸자에게 강한 효과를 나타내지만 초대졸 이하의 구직자에게는 상대적으로 효과가 약한 것을 확인하였다. 반면 진로상담은 대졸 이상의 고학력자에게는 특별히 두드러지는 효과를 미치지 않지만 초대졸 이하 집단에서는 구직기간을 단축시키며 상대적으로 높은 임금의 일자리로 이행시키는 것으로 나타났다. 따라서 고용서비스의 유형과 서비스 수혜대상의 교육수준에 따라 그 효과가 다양하게 나타남을 알 수 있다.

구체적으로 강건한 결과를 기준으로 ‘공공 취업알선기관 구직등록 및 상담’은 다음 기 취업확률을 7% 높이는 것으로 나타났고, 구직기간 분석 결과 워크넷 활용은 구직기간을 1.2~1.5개월, 공공 취업알선기관 구직등록은 1.2~1.8개월, 진로상담은 1.2개월 단축시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 진로상담은 초대졸 이하 집단에서만 임금을 6% 높이는 것으로 나타났다. 하지만 분석 대상의 고용서비스들은 대졸 이상의 학력자의 취업 일자리의 임금에는 특별한 영향을 미치지 않고, 계약직 여부에는 교육수준과 상관없이 아무런 영향을 미치지 않았다.

연구결과를 종합하면 청년대상 고용서비스는 고용서비스의 기본 목적에 맞게 노동시장 미스매치를 일정부분 감소시켜 구직기간을

단축시키고 취업확률을 높여주고 있다. 하지만 고용서비스가 양질의 일자리로 취업을 도와주고 있는 것으로 나타나지는 않는다.

따라서 현재의 청년대상 고용서비스는 조기취업을 목적으로 하는 청년들에게는 적절한 서비스를 제공하고 있지만, 조기취업만이 목적이 아닌 청년 구직자는 고용서비스를 이용할 유인이 높지 않을 것이다. 특히 청년의 첫 취업과 관련된 선택들은 단순히 실업기간을 단축시키는 것에 국한되지 않고, 노동시장 경력 전체를 설계하고 선택하는 과정까지 포함되어 있다는 점을 고려할 때, 청년 대상 고용서비스가 매칭 될 수 있는 일자리의 질을 높이는 것을 목표로 개선될 필요가 있다.

3. 대학일자리센터 성과요인 분석

우리나라 청년층을 위한 고용서비스는 70% 내외의 높은 대학진학률을 고려할 때 대학생을 대상으로 한 대학일자리센터 사업이 필요하고 중요하다. 제4장에서는 대학일자리센터의 현황과 성과에 관한 기존 연구를 고찰하고, 대학일자리센터의 설치 여부에 따른 대학의 진로 및 취·창업지원 기능(인프라, 교육)과 대학생의 취업성과를 비교·분석하고, 그 결과를 바탕으로 정책 제언을 위한 시사점을 제시하였다.

대학일자리센터 사업은 고용노동부, 대학, 지방자치단체가 공동으로 예산을 투입하고, 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능을 일원화하며, 지역 청년고용거버넌스 구축·운영을 통해 재학생뿐만 아니라 지역 청년들이 쉽게 접근할 수 있는 원스톱 고용서비스 전달 체계 구축을 지원하는 사업이다. 2018년 기준 대학일자리센터는 대학교 78개교, 전문대학 23개교 총 101개교에 설치되어 있다.

본 연구에서는 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로 및 취·창업지원 기능과 취업성과를 비교·분석하기 위해 2015년과 2016년에 대학일자리센터를 설치한 대학교(4년제 대학 30개 및 전

문대학 4개, 총 34개)와 대학규모 등 비교적 동등한 여건을 가진 비설치 대학(4년제 대학 29개 및 전문대학 4개, 총 33개)을 비교집단으로 구성하고, 2017년 「대학 진로교육 현황조사」의 결과와 취업률, 현장실습학생수 등의 대학공시지표 자료를 결합하여 비교·분석하였다.

분석결과를 요약하면 첫째, 대학일자리센터 설치가 대학의 진로 및 취·창업지원 기능의 확대(인프라, 교육체제 구축)에 기여하는 것으로 나타났다. 4년제 대학은 대학일자리센터 설치 대학이 비설치 대학보다 진로 및 취·창업지원 조직의 인력수와 예산, 온라인시스템 운영에서 교과/비교과 정보제공 여부, 유관 네트워크 중 지역 사회와의 협력 수준이 모두 높았고, 전문대학은 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 자체 보고서를 바탕으로 한 기존의 대학일자리센터 성과 연구(김호원, 2016; 전예원·고재성, 2016; 현우영·고재성, 2017)와 유사한 결과로, 당초 대학일자리센터사업이 목표로 하는 대학 내 진로 및 취·창업지원 인프라 구축과 지역청년 대상 고용서비스 거버넌스 구축에 대하여 대학일자리센터가 기여하고 있다고 볼 수 있다.

둘째, 대학일자리센터 설치가 진로 및 취·창업지원 서비스를 받는 수혜 학생 확대에 기여하나 단기간 내 진로·취·창업교육 결과 및 취업성으로 나타나지는 않았다. 4년제 대학은 대학일자리센터 설치 대학이 비설치 대학보다 진로 및 취·창업지원 프로그램 참여 학생수가 많았으나 취업률은 오히려 낮았다. 전문대학의 분석결과는 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 2015년과 2016년 설치된 대학일자리센터의 기능과 사업들이 2017년의 진로 및 취·창업교육 결과와 2018년의 취업성으로 나타나기에는 단기간 내 영향력 발휘에 한계가 있다는 것을 보여준다.

향후 대학일자리센터의 기능을 위한 정책 제언 및 성과분석을 위한 후속 연구과제를 제시하면, 첫째는 대학일자리센터 설치를 통해 대학의 진로 및 취·창업지원 인프라 및 교육체제 구축을 지원할

필요가 있으며, 둘째는 대학일자리센터 사업이 수혜 학생 확대에 기여하므로 대학생뿐만 아니라 지역 내 청년들에게도 진로 및 취·창업지원 서비스를 확대 제공할 수 있도록 보다 강화될 필요가 있다. 셋째는 대학일자리센터의 성과는 단기간 내 성과보다는 중장기적인 진로 및 취·창업교육 결과와 취업성고를 분석하도록 주기적인 모니터링과 비설치 대학과의 비교분석이 필요하며, 넷째는 향후 학생 개인적 차원에서 대학일자리센터 사업 참여 학생과 비참여 학생 간의 취업성과 차이를 분석할 수 있는 데이터 구축과 분석이 필요하다.

4. 청년층 고용서비스 정책의 개선방안

10인의 전문가를 대상으로 진행된 서면 면담 결과를 바탕으로 도출한 청년층 고용서비스 정책의 개선방안의 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 청년층 고용서비스 중 진로상담 서비스를 강화해야 한다. 현재 청년층 고용서비스 정책에서 취업알선 서비스의 비중이 가장 크지만 이에서 탈피하여 진로상담을 강화할 필요가 있으며, 특히 재학 중 학생에 대한 진로상담과 노동시장 취약계층을 대상으로 한 진로상담 서비스 제공이 중요하다.

둘째, 청년의 교육수준, 재학 여부, 학년, 취약계층 여부 등에 따라 맞춤형 고용서비스가 제공되어야 한다. 고졸자의 경우 취업성공 패키지처럼 필요한 교육, 훈련을 제공해 일자리로 연계하는 것이 필요하며, 재학생의 경우 진로지도와 학업과 병행할 수 있는 단시간 근로나 인턴십의 기회가 제공될 필요가 있으며, 졸업생이나 대학원 재학생의 경우에는 취업알선의 프로그램이 중요하다. 또한 저소득층 또는 빈곤층, 이민자·북한이탈주민 등 사회적 배려대상자, 은둔형 외톨이, 신체적·정신적 건강 상태에 이상이 있는 청년 등 취약계층에 대해서는 찾아오는 서비스가 아니라 찾아가는 서비스가 필

요하며 외국의 사례와 같이 오프라인 형태의 전달체계(프랑스의 미션 로컬, 독일의 스트라젠, 일본 서포스테 등)를 강화할 필요가 있다.

셋째, 올해 시작된 온라인 청년센터의 상담서비스를 강화할 필요가 있다. 청년들에게 친숙한 매체인 인터넷을 통해 쉽게 접근할 수 있고 청년에게 필요한 다양한 정보를 제공하는 온라인 청년센터는 향후 그 중요성이 커질 것으로 예상된다. 현재 초기단계로 청년에게 필요한 정보를 백화점식으로 나열하고 있지만 청년 개인 특성이나 정보에 따라 맞춤형 정보를 제공할 수 있도록 그 기능이 향상되고 온라인 상담기능이 강화될 필요가 있다.

넷째, 대학일자리센터는 외부 구성원에게 심리적 및 물리적 접근성이 낮아 설치대학의 학생들 이외에 고교생이나 일반 청년을 대상으로 한 고용서비스 기관으로 적합하지 않을 수 있어서 대학일자리센터가 자체적으로 이러한 기능을 강화하거나 대학일자리센터 자체를 대체할 수 있는 전달체계를 모색해야 한다.

다섯째, 설치대학 대학생에게는 대학일자리센터가 가장 효과적인 고용서비스 전달체계라는 점에서는 전문가의 의견이 일치하지만, 대학일자리센터의 경우 현재 좋은 평가점수를 받기 위해서 많은 프로그램을 제공하도록 설계되어 있어 개선이 필요하다. 또한 대학일자리센터를 통해 부처 간 청년 고용서비스 정책의 연계를 강화할 필요가 있다. 이 밖에도 대학의 진로지도 프로그램이 비교과 프로그램으로 진행되는 경우 효과가 낮을 수 있으므로 교과와 접목해서 진행하는 것이 필요하다.

5. 정책적 함의

본 연구에서 도출된 정책적 함의는 제3장의 실증분석에서 노동시장에서의 긍정적인 효과가 확인된 진로상담을 확대해야 하고, 현재 미미한 니트나 취약계층을 대상으로 한 고용서비스 사업을 확대하는 등 청년특성별로 차별화된 고용서비스를 제공할 수 있게 노력해

야 하고, 청년층에게 일 경험을 제공하는 정책을 강화해야 한다 등으로 요약할 수 있다. 이러한 정책적 개선방안은 제2장에서 분석된 EU 청년층 고용서비스 성공사례의 특징이기도 하다.

현재 가장 주요한 청년층 고용서비스의 전달체계인 대학일자리센터는 제2장에서 제시된 바와 같이 공급자 중심으로 일방적인 정책을 전달하는 등의 한계가 있다. 그럼에도 불구하고 제4장의 실증 분석 결과에 따르면 대학일자리센터는 인프라 및 교육체제 구축의 측면에서 대학의 진로 및 취·창업지원 기능의 확대에 기여한다. 대학일자리센터가 대학생의 취업률 등에 미치는 영향은 확인되지 않았지만 진로 및 취·창업지원 관련 인프라 구축 등에 기여하기 때문에 대학일자리센터에서 제공되는 고용서비스의 질이 향상된다면 청년층의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 것을 예상할 수 있다. 이를 위해서는 제5장에서 제시된 바와 같이 대학일자리센터의 운영방안이 개선되어야 한다.

본 연구에 따르면 청년층 고용서비스 정책의 중요성은 크지만 관련 사업은 상대적으로 규모가 작고, 이러한 정책은 청년층에 진로상담, 취·창업지원 및 취업알선 서비스를 제공하는 데 기여하며, 실제 청년의 일자리 질과 양에 긍정적인 효과를 미친다. 본 연구는 현재 운영 중인 청년층 고용서비스 정책에 개선될 여지가 많음에도 불구하고 고용서비스가 청년층에 대한 일자리정책으로 효과적이고 필요한 정책수단이라는 것을 확인하였다. 향후 청년층 고용서비스 정책이 개선된다면 더욱 큰 효과를 기대할 수 있을 것이다.

제 1 장 서 론

2019년 상반기 실업률은 4%를 상회하였고, 정부는 실업률을 낮추기 위해서 고용서비스, 직업훈련, 고용장려금, 직접일자리, 창업지원 등의 다양한 일자리 관련 사업을 진행하고 있다. 각 일자리 사업의 정책효과에 대한 평가의 일환으로 본 연구는 청년층 고용서비스 정책을 심층평가한다. 2019년 9월 기준 청년층(15~29세) 실업률은 7.3%로 전체 실업률인 3.1%의 두 배 이상으로, 청년층의 높은 실업률 자체에서 이를 해결하기 위한 정책대안으로서의 고용서비스의 효과를 평가할 필요가 있다. 또한 청년층 고용서비스의 전달 체계나 개선 방향에 대한 연구는 다수 존재하나 청년층에게 가장 효과적인 고용서비스가 무엇이며 그 이유는 무엇인지에 대한 연구는 아직 미진하다.

이에 본 연구는 청년층 고용서비스 정책을 진로지도, 취·창업지원 및 취업알선 프로그램의 유형으로 구분하여 각 유형별 정책이 청년층의 취업과 일자리의 질에 미치는 영향을 비교분석한다. 또한 대표적인 청년 고용서비스 전달체계인 대학일자리센터의 설치 여부가 진로 및 취·창업 관련 대학의 교육 및 인프라와 대학생의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한다. 마지막으로 분석결과에서 도출된 쟁점에 대해 전문가 면담을 진행하여 향후 청년 고용서비스 정책의 개선방안을 제시한다.

본 보고서는 다음과 같이 구성된다. 제2장에서는 한국과 유럽연합(European Union, EU)의 청년층 고용서비스 정책을 정리하고 관련 정책의 문제점을 제시한다. 제3장은 청년패널을 이용하여 청년층 공공 고용서비스 정책을

유형별로 분리하고 이 정책이 취업과 임금 등의 노동시장 성과에 미치는 영향을 분석한다. 제4장은 대학일자리센터가 대학의 진로, 취·창업 교육 등에 미친 영향과 대학생 취업에 미친 영향을 분석한다. 제5장은 제2장과 제3장의 분석결과에서 도출된 쟁점에 대한 전문가 면담 결과를 바탕으로 청년층 고용서비스 정책의 개선방안에 대해 논의한다. 제6장은 본 연구결과의 정책적 함의를 도출한다.

제 2 장

청년층 고용서비스 정책의 현황

본 장은 청년 고용서비스 정책을 개괄하고 관련 현황을 제시한다. 이후 EU 청년 고용서비스 정책의 성공사례의 특징을 분석하고, 기존 연구에 제시된 청년 고용서비스의 문제점을 정리하고 EU 정책과 비교하여 문제점을 도출한다.

제1절 청년층 고용서비스

고용서비스는 “구인자 또는 구직자에 대한 고용정보의 제공, 직업소개, 직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 서비스(직업안정법 제2조의2 제9호)”를 의미한다.

고용서비스는 제공주체에 따라 공공기관에서 제공하는 공공 고용서비스(Public Employment Service, PES)와 민간기관에서 제공하는 민간고용서비스(Private Employment Service, PRES)로 구분된다.

1. 고용서비스 예산

공공 고용서비스기관은 중앙정부와 지방자치단체(지자체)로 구분된다. 중앙정부 공공 고용서비스는 다음 <표 2-1>에 정리된 바와 같이 다양한

부처에서 제공된다. 중앙정부의 고용서비스 예산(안)은 2020년 기준 총 1.2조 원이며, 관련 예산은 고용노동부(고용부), 보건복지부(복지부), 여성가족부(여가부), 국방부, 중소기업벤처부(중기부), 국가보훈처, 법무부, 농림축산식품부(농림부), 교육부, 특허청, 해양수산부(해수부), 국토교통부(국토부) 순으로 많다. 고용부에서는 전체 시민, 청년, 고령자, 여성(여가부 공통), 장애인 등을 대상으로, 복지부는 기초생활수급자, 노인 등을 대상으로, 국방부 및 국가보훈처는 제대군인(예정자 포함)을 대상으로 고용서비스를 제공한다.

〈표 2-1〉 부처별 일자리예산 현황(2020년 예산)

(단위: 개, 억 원, %)

순위	부처	사업 수	총계	비중	직접 일자리	직접 훈련	고용 서비스	고용 장려금	창업 지원	실업 소득
	전 체	168	257,697	100	29,241	22,917	12,133	66,166	23,631	103,609
1	고용부	69	196,802	76.4	575	20,232	11,147	61,142	382	103,324
2	중기부	14	26,265	10.2	0	403	100	3,399	22,362	0
3	복지부	9	22,801	8.8	22,248	0	268	0	0	285
4	행안부	5	2,980	1.2	2,606	0	0	0	374	0
5	교육부	6	2,961	1.1	0	1,228	18	1,566	150	0
6	문체부	11	1,429	0.6	1,286	39	0	0	104	0
7	산림청	5	1,310	0.5	1,310	0	0	0	0	0
8	과기부	9	662	0.3	69	593	0	0	0	0
9	여가부	4	606	0.2	148	225	233	0	0	0
10	경찰청	1	533	0.2	533	0	0	0	0	0
11	환경부	3	396	0.2	396	0	0	0	0	0
12	농림부	4	210	0.1	40	0	30	0	140	0
13	산업부	6	154	0.1	0	129	0	20	5	0
14	국방부	1	153	0.1	0	0	153	0	0	0
15	법무부	3	127	0.0	0	45	82	0	0	0
16	보훈처	2	90	0.0	0	0	90	0	0	0
17	해수부	6	81	0.0	3	9	3	0	66	0
18	특허청	3	54	0.0	11	0	7	0	37	0
19	국토부	2	26	0.0	0	0	2	24	0	0
20	농진청	1	16	0.0	16	0	0	0	0	0
21	통일부	1	15	0.0	0	0	0	15	0	0
22	기상청	1	12	0.0	0	0	0	0	12	0
23	식약처	1	9	0.0	0	9	0	0	0	0
24	방사청	1	6	0.0	0	6	0	0	0	0

자료: 고용노동부(2019b), 부처별 일자리예산 현황(p.11).

〈표 2-2〉 2020년 일자리 예산(안) 유형별 규모

(단위: 억 원)

유 형	2019년	2020년안	비고
전 체	212,374	257,697	4.5조 원, 21.3% 증가
▪ 고용서비스	9,867	12,133	국민취업지원제도 도입(0.3조 원)
▪ 직업훈련	19,610	22,917	평생내일배움카드 통합 개편(0.8→0.9조 원)
▪ 고용장려금	57,883	66,166	청년추가고용장려금(20→29만 명)
▪ 직접일자리	20,779	29,241	노인일자리 확대 61→74만 명(+13만 명)
▪ 창업지원	25,097	23,631	지역주도형 청년일자리사업(2.4만 명)
▪ 실업소득유지지원	79,139	103,609	구직급여(7.2→9.5조 원)

자료: 고용노동부(2019b), 2020년 일자리 예산(안) 유형별 규모(p.10).

고용서비스의 2020년 예산(안)은 1.2조 원으로 2019년에 비해 23.0% 증가하였음에도 불구하고, 전체 일자리사업 유형별 예산의 4.7%로 실업소득 유지지원, 고용장려금, 창업지원, 직접일자리 및 직업훈련과 같은 다른 일자리사업의 예산규모에 비해 가장 작다. 고용서비스의 예산은 고용서비스를 제외하고 가장 예산이 적은 직업훈련 예산의 50% 규모에 불과할 정도로 다른 사업의 예산에 비해 예산 규모가 작다.

<표 2-1>에 제시된 바와 같이 공공 고용서비스 사업이 여러 부처에서 시행되고 있는 것은 고용서비스 대상의 특성에 따라 세분화된 사업이 존재한다는 것을 의미한다. 일부 부처 및 지방자치단체의 공공 고용서비스 사업의 주요 대상은 <표 2-3>과 같다.

여러 부처 중 고용노동부는 고용서비스 전체 예산인 1.2조 원의 91.9%를 차지할 정도로 고용서비스를 제공하는 주요 부처이며, 본 연구의 분석 대상인 청년층에 제공되는 고용서비스도 주로 고용노동부에서 운영하는 사업에서 제공된다.

〈표 2-3〉 공공 고용서비스기관 현황

소관부처	대표 기관	대상	주요업무
고용부	고용센터	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여 대상자 - 구직자 - 구인기업 	<ul style="list-style-type: none"> - 실업급여, 고용안정사업 등 고용보험 업무 - 취업지원(상담·알선, 동행면접, 만남의 날 등) - 직업능력개발(내일배움카드) - 직업진로지도 및 직업상담 - 구인발굴 및 채용지원
여가부	여성새로 일하기센터	<ul style="list-style-type: none"> - 경력단절여성 - 구인기업 	<ul style="list-style-type: none"> - 집단상담 등 취업지원 - 인턴십(새일여성, 결혼이민여성) - 직업교육훈련
국방부	국방취업지원센터/ 국방전직교육원	<ul style="list-style-type: none"> - 전역(예정)장교·준사관·부사관 	<ul style="list-style-type: none"> - 취업알선 - 전직지원 교육 - 취업기본교육
보훈처	제대군인 지원센터	<ul style="list-style-type: none"> - 전역(예정) 중·장기복무 제대군인 	<ul style="list-style-type: none"> - 취업지원 및 직업훈련
지방자치단체	일자리센터	<ul style="list-style-type: none"> - 일반 구직자 - 구인기업 	<ul style="list-style-type: none"> - 취업지원(박람회, 동행면접 등) - 직업진로지도 - 구인 발굴

자료: <표 2-1> 공공 고용서비스기관 현황(최강식 외, 2016: 9)을 재구성함.

〈표 2-4〉 고용노동부 2020년 일자리 사업 예산안

(단위: 억 원, %)

	2019년 예산 (A)	2020년 예산안 (B)	2019년 대비 (B-A)	%
전 체	160,414	196,802	36,388	22.7
▪ 고용서비스	8,989	11,147	2,158	24.0
▪ 직업훈련	17,303	20,232	2,929	16.9
▪ 고용장려금	54,652	61,142	6,490	11.9
▪ 직접일자리	256	575	319	124.6
▪ 창업지원	297	382	85	28.6
▪ 실업소득유지지원	78,917	103,324	24,407	30.9

자료: 고용노동부(2019b), 고용노동부 2020년 일자리 사업 예산안(p.12).

2. 청년 고용서비스의 전달체계별 구분

청년층 대상 고용서비스 사업을 전달체계¹⁾로 구분하면, 크게 대학일자리센터, 온라인 청년센터, 오프라인 청년센터, 고용(복지+)센터, 지방자치단체 일자리센터로 구분할 수 있다. 고용(복지+)센터와 지방자치단체 일자리센터는 청년에게만 서비스를 제공하지 않아 청년층 고용서비스 관련 예산을 산출하기 어렵지만, 대학일자리센터, 온라인 청년센터 및 오프라인 청년센터는 청년만을 위한 고용서비스 전달체계이며 이들의 예산은 272억 원(2019년 기준)으로 2019년 고용서비스 전체 예산인 8,989억 원의 3%에 불과하다.

고용(복지+)센터는 청년을 포함한 다양한 연령층에 대해 고용서비스를 제공하는 주된 기관이다. 고용(복지+)센터의 청년 관련 고용서비스는 크게 취업정보 제공, 취업 역량 강화(상담 포함), 일자리 매칭, 직업능력개발 및 경제지원(실업급여 및 각종 지원금)으로 구분되며(정진철 외, 2018), 그 구체적인 내용은 <표 2-6>에 제시되어 있다. 청년층이 이용하는 고용(복지+)센터의 가장 대표적인 고용서비스 사업인 취업성공패키지는 청년을 비롯하여 저소득 취업취약계층 및 중장년 등 다양한 구직희망자를 대상으로 하는 정책의 이름으로 총 3단계로 이루어지는데, 1단계는 진단, 의욕 제고 및 개인별 취업활동계획(IAP) 수립, 2단계는 직업능력과 직장

<표 2-5> 청년 고용서비스 사업 : 전달체계별

	규모	예산
대학일자리센터	105개소(2019년 기준)	220억 원
온라인 청년센터	1개 사이트 (www.youthcenter.go.kr)	28억 원
오프라인 청년센터	16개소(2019년 6월 기준)	24억 원
고용(복지+)센터	98개소	-
지방자치단체 일자리센터	221개소	-

자료: 고용노동부(2019c), 「취업능력개발 중심 청년고용정책으로의 변환」.

1) 전달체계란 서비스 전달망을 의미하며, 서비스를 필요로 하는 사람에게 전달하는 과정에 관한 활동을 말한다(정진철 외, 2018).

〈표 2-6〉 고용(복지+)센터 청년 관련 고용서비스

	서비스 내용
취업 정보 제공	<ul style="list-style-type: none"> • 고용동향 및 일자리 정보제공 • 직업훈련정보 제공
취업 역량 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 청년층 직업지도 프로그램(CAP+) • 취업희망 프로그램 • 직업능력진단 • 집단직업상담 • 취업성공패키지
일자리 매칭	<ul style="list-style-type: none"> • 각종 채용행사 참여 지원을 통한 적합 업체 매칭
직업능력개발	<ul style="list-style-type: none"> • 내일배움카드제(실업자) • 국가기간 전략산업 직종훈련 • 지역실업자훈련
경제지원	<ul style="list-style-type: none"> • 실업급여(구직급여 및 취직촉진수당)

자료 : <표 2-6> 고용복지플러스/고용센터 청년 관련 고용서비스(정진철 외, 2018: XX).

적응력 증진을 위한 프로그램 참여, 3단계는 취업알선서비스 제공으로 구성된다(오선정, 2017).

청년만을 대상으로 하는 고용서비스 기관 중에서는 대학일자리센터의 규모가 가장 크다. 대학일자리센터는 대학 내 취업지원서비스로 “대학의 분절된 취·창업지원 기능의 공간적 통합 및 기능적 연계를 통한 원스톱 고용서비스 전달체계(고용노동부, 2017: 34)”로서 청년 취·창업 지원역량 강화를 목적으로 한다. 대학일자리센터는 고용노동부, 대학, 지방자치단체 등이 협력하여 설치하므로 소속 대학교 재학생이나 졸업생만 이용할 수 있는 것이 아니고 소속대학 외 다른 대학의 학생, 고등학생 포함 인근지역의 청년들에게 원스톱 고용서비스를 제공한다. 대학일자리센터의 주요 기능은 대학 내에서 “취·창업 지원, 진로교육·상담기능 등의 공간적·기능적 연계로 재학기간 전반에 걸친 종합경력개발(고용노동부, 2017: 34)”을 지원하고 대학 밖에서 “고용(복지+)센터, 혁신센터, 지자체 등과의 연계·협업을 통한 지역청년고용거버넌스 구축 및 공동 협력사업(고용노동부, 2017: 34)”을 발굴 및 추진하는 것이다. 대학일자리센터의 주요 사업내용은 <표 4-4>에 제시되어 있다.

온라인 청년센터는 2019년 3월 정식 오픈하여 2019년 8월 6일 기준으로 25만 명 이상의 가입자 수를 확보하였고 일일 평균 4만 명 이상이 방문하고 있다(고용노동부, 2019c). 중앙 및 지방정부의 청년정책 3,700여 개에 대한 정보를 유형별(취업지원, 창업지원, 생활·복지, 주거·금융 등), 지역별 등으로 구분하여 제공하고, 전국의 오프라인 청년공간정보를 제공하며, 전화와 카카오톡으로 상담서비스를 제공한다. 그중 청년이 접근하기 쉬운 카카오톡으로 상담을 제공하는 것이 특징이나, 2019년 3~6월 동안 진행된 상담(40여만 건)의 유형을 분석하면 진로 및 취업 상담은 전체 상담의 2.3%에 불과하고 75.1%가 청년구직활동지원금에 대한 것이다(고용노동부, 2019c).

오프라인 청년센터는 지방자치단체를 중심으로 청년의 수요를 반영하여 청년층을 위한 취업 준비 공간 및 창업 공간을 제공하고, 다양한 취·창업 프로그램 등을 운영한다(유길상 외, 2018). 오프라인 청년센터는 기존 지방자치단체가 운영하던 청년공간에 국비와 지방비를 8 대 2의 비율로 프로그램 운영비를 지원하는 사업으로 청년에게 교육 및 컨설팅 등을 제공한다. 2019년 6월 기준으로 16개의 청년센터에서 6천여 명이 취업역량강화, 창업교육, 진로지도프로그램에 참여하였고, 2,500여 명이 진로탐색 도우미 사업에 참여하였다(고용노동부, 2019c). 하지만 고용서비스를 전문적으로 제공할 수 있는 인력을 갖춘 곳은 많지 않아 고용서비스 제공에 한계가 존재한다. 그럼에도 불구하고 오프라인 청년센터는 다양한 청년에게 청년(고용)정책을 노출시킬 수 있는 장점을 가지고 있다.

이 밖에도 지자체 조례에 의해 설립된 일자리센터(청년센터)의 경우, 지자체 조례의 규정에 따라 설립 목적 및 운영 사항이 매우 다양하다. 대부분의 조례에 청년센터는 ‘저활용 쉼터’로 되어 있고 청년이 다양한 활동을 할 수 있는 무료 공간을 제공하는 것이 목적이다. 지자체마다 청년단체 또는 지자체 특성에 맞는 사업을 운영하거나 공간만 제공하는 경우도 있다. 어떤 청년센터들은 ‘아지트형’으로 특정 청년단체 및 활동가들만 이용하고 있기도 하지만(회원제, 비개방형, 유료서비스 등), 대부분의 지자체 소속 청년센터들은 ‘고용지원’을 목적으로 설립 및 운영된 곳이 아닌 경우가 많다. 노량진 청년 일자리센터 등은 고용지원을 주된 목적으로

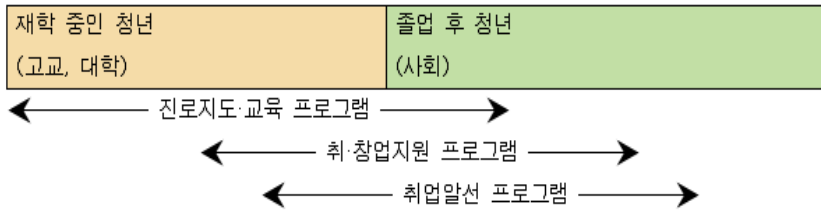
설립되어 운영되고 있는 청년센터로 직업상담사 자격과 경력을 보유한 6명의 ‘일자리코디’를 배치하고 있지만, 대부분의 청년센터는 고용서비스를 제공할 수 있는 전문인력을 보유하고 있지 않다. 지자체가 직접 운영하거나 민간위탁하여 운영하며, 민간위탁기관은 지자체 산하 재단 또는 민간청년단체 등이 되는 경우가 대부분이다. 지자체의 운영방향 및 지자체 청년정책사업 특성(예, 주거정책을 주된 목적으로 하는 경우 동전빨래방 운영 등을 하는 식), 민간위탁운영기관의 특성 등에 따라 매우 다양하게 운영된다. 다수 청년센터의 경우 ‘공유주방’(함께 식사를 하거나 자유롭게 주방을 이용할 수 있도록 하는 서비스), ‘마음건강’(고민상담 등을 나누는 기회) 등 청년 ‘활동비지원’(청년이 다양한 활동을 하는 것에 대해 지원금(수당형태)을 제공하는 지자체 사업들), ‘무료 공간/무료 음료/무료 복사/무료 PC와 와이파이’ 등의 제공, ‘교류문화활동’ 제공 등을 대부분 하고 있어서, 취업준비를 하지 않는 다양한 연령대, 소속, 가치관 등을 가진 청년이 쉽게 접근하도록 하는 장점이 있다. 이는 취업준비를 하지 않는 니트 청년 등도 집에 머물지 않고 해당 공간에 나오도록 하는 기제가 된다.

고용센터 내부에도 청년센터(8개소)가 운영되고 있다. 고용센터 건물의 한 층 등에 청년공간을 운영하는 것이므로 고용서비스와 자연스럽게 연계된다. 그러나 고용센터 공간 안에 청년센터가 있고, 다른 청년센터들이 운영하는 복합적인 생활지원프로그램 등은 없어 청년의 활용도가 낮고, 취업준비 등의 목적성이 높은 청년이 주로 이용하고 있다.

3. 청년 고용서비스의 유형별 구분

청년 고용서비스 정책은 유형별로 크게 진로지도·교육 프로그램, 취·창업지원 프로그램 및 취업알선 프로그램으로 구분할 수 있다. 진로지도·교육 프로그램은 직업심리검사, 상담, 관련 수업 등을 통해 적성·전공을 고려한 체계적인 진로지도 서비스를 제공하는 것을 말한다(국가재정운용계획 일자리 분과위원회, 2018). 취·창업지원 프로그램은 취업지원의 경우 능력개발, 구직역량 강화 등을 지원하며, 창업지원의 경우 창

〔그림 2-1〕 청년 고용서비스 정책 : 유형별



자료: 이덕재·변정현·김동규·김호원(2015), 『청년고용서비스 현황과 발전방향』, p. 85의 그림 일부를 바탕으로 저자가 제작성함.

업을 할 수 있는 역량을 기르도록 지원하는 프로그램을 의미한다. 취업알선 프로그램은 구직자에게 구인기업에 대한 정보 등을 제공하는 프로그램을 의미한다. 이러한 고용서비스 정책의 유형은 한 정책 내에서 상호 배타적이지 않게 운영되고 있다.

청년 개인의 특성이나 서비스를 제공받는 개인의 생애발달 주기에 따라 제공받는 고용서비스 정책의 유형이 상이하다. [그림 2-1]과 같이 고등학교나 대학 재학생은 주로 학교 위주로 진로지도 및 취업을 지원하는 프로그램이나 교육에 참여하고, 고등학교나 대학 졸업예정자나 졸업자는 학교 및 외부 고용서비스 기관에서 제공하는 취업알선 프로그램에 참여한다. 재학이나 졸업 여부와 유사하게 교육연차별 수준 및 진로발달단계에 따라 제공하는 고용서비스의 유형이 상이하기도 하다. 예를 들어 대학 일자리센터에서 제공하는 4년제 대학 진로로드맵의 경우 재학년(1~2학년)에는 진로지도 프로그램(직업탐색, 직업설계), 고학년(3~4학년)에는 취·창업지원 프로그램(역량강화), 졸업학기(졸업유예기간 포함)와 졸업 후에는 취업알선 프로그램을 통해 취업실행을 지원한다.

4. 청년 고용서비스의 기능별 구분

고용서비스사업을 기능별로는 취업지원 대상에 대해 취업상담 등 직접적으로 취업을 지원하는 직접 취업알선사업과 직접 취업알선사업의 효율성을 높이기 위한 진로지도 등과 같은 간접 취업지원사업으로 구분할 수 있다(최강식 외, 2016). 대학일자리센터는 직접 취업알선사업에 속하며,

〈표 2-7〉 고용노동부 지원 청년층 고용서비스사업 구분 : 기능별

기능별	직접 취업알선사업(기본형)	간접 취업지원사업(부가형)	직접 취업알선사업 + 간접 취업지원사업(통합형)
청년 (대학생)	대학일자리센터	중소기업탐방프로그램 재학생 직무체험	취업성공패키지

자료: <표 2-4> 대상별/재원별/기능별 고용서비스 사업(최강식 외, 2016: 13)을 재구성함.

간접 취업지원사업에는 “청년들에게 다양한 직업세계 및 산업현장에 대한 체험기회를 제공하고, 우수한 중소·강소기업에 대한 정보제공을 통해(고용노동부, 2017: 20)” 중소기업 인력 미스매치를 해소하고 노동시장으로의 조기입직을 유도하는 중소기업탐방프로그램, “상대적으로 일 경험 기회가 부족하고 취업률도 낮은 인문·사회·예체능계열 대학재학생(2~3년 중심)들의 산업현장 체험기회(고용노동부, 2017: 24)”를 제공하는 재학생 직무체험과 같은 일 경험 프로그램 등이 포함된다. 취업성공패키지 사업은 직접 취업알선사업과 간접 취업지원사업이 연계되어 제공되는 통합형이다.

5. 기타 청년 고용서비스

고용노동부 이외에 청년에 특히 관련이 있는 고용서비스를 제공하는 기관은 국방부와 국가보훈처이다. 전역 시기를 대략적인 기준으로 전역 전에 국방부, 국방전직교육원 및 각 군에서 전역예정자에게 전직관련 교육 및 훈련을 시행하고 취업지원 사업을 시행하며, 전역 후에는 국가보훈처의 제대군인국, 제대군인 지원센터 및 보훈교육연구원에서 제대군인에게 취업상담과 취업정보를 제공하는 등 취업지원 중심의 사업을 수행한다(오선정, 2018b). 일반적으로 국방부와 국가보훈처의 전직지원 교육은 5년 이상 복무한 제대군인에게 복무기간에 따라 차등적으로 지원한다. 구체적으로 다음 <표 2-8>과 같이 전직준비지원 단계인 전역 2~3년 전에는 국방전직교육원에서 제공하는 진로설계와 진로교육을, 전직지원 단계인 전역 1년 전부터는 전직지원 기본교육과 컨설팅, 국가보훈처의 취업역

〈표 2-8〉 제대군인 고용서비스 정책

주관부처	전역 3~2년 전	전역 1년 전	전 역	전역 후 1~3년
	국방부			국가보훈처
목표	교육중심의 사업수행			취업중심의 사업수행
지원업무	전직준비 지원	전직지원		취업지원
	진로설계(온라인)진 로교육	기본교육 컨설팅 연계교육 주문식교육		전역 후 미취업자 전직교육 취업지원 및 구직활동 지원
지원조직	- 보건복지관실 전직지원정책과 - 각 군(육군 제대군인지원처, 해군 전 직지원정책과, 공군 전직지원정책과) - 국방전직교육원			- 제대군인국(제대군인정책과, 제대군인취업과, 제대군인지 원과) - 제대군인지원센터(서울, 경 기, 대전, 부산, 대구, 광주) - 보훈교육연구원

자료: <표 2-20> 전역군인 지원 제도(오선정, 2018b: 20).

〈표 2-9〉 청년장병 진로도움 시범사업 개요

사업 주체	중기중앙회, 중진공, 육군본부 - 중기중앙회 자체예산 1억 원을 활용하여 세 개 기관의 자발적 협업으로 시작
지원 대상	육군 2개 사단(2사단, 26사단) 전역예정(전역 6개월 전) 장병
운영 기간	2018년 상반기
지원 내용	진로상담+취업 연계 - (진로상담) 민간 전문상담관을 일선부대에 직접 파견하여, 사단별 주 3일 진로교육 및 1:1 개별 상담 - (취업연계) 구인수요가 있는 우수기업 Pool을 구성(1,400여 개)하고, 장병의 구직수요와 기업의 구인수요를 고려하여 매칭 * 중진공의 기업인력애로센터(전국 16개)가 기업 Pool 구성 및 기업 매칭 지원
사업 결과	초기 취업률은 59.4%(19/32)이나 포기자를 제외한 중간 취업률은 40.6%(13/32)임. - 2차 진로상담자: 256명 - 기업체 면접자: 32명 - 최종 합격자: 19명 - 취업 포기자: 6명(2018년 6월 14일 기준)

자료: <표 4-1> 청년장병 진로도움 시범사업 개요(오선정, 2018b: 56).

량교육비를 활용한 직업훈련을 받을 수 있다.

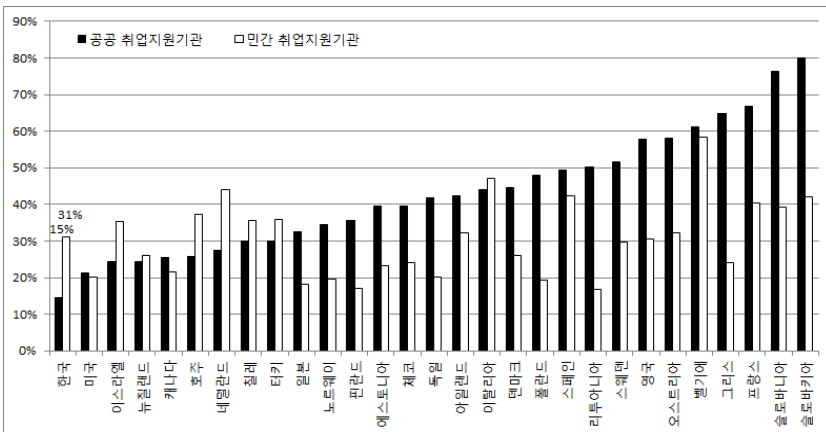
의무복무 장병을 포함한 5년 미만 복무한 제대군인에 대한 취업지원대책이 미비하다는 문제점이 있어서 5년 미만 복무한 제대군인의 취업지원을 위해 국방부는 2017년 12월부터 2018년 6월까지 ‘청년장병 진로도움 시범사업’을 시행하였으며, 상기 시범사업 종료 후 2018년 유사한 ‘청년장병 취·창업 활성화 대책’을 확대하여 시행 중이다. ‘청년장병 진로도움 시범사업’은 육군 2개 사단(2사단, 26사단) 전역예정(전역 6개월 전) 장병을 대상으로 진로상담(주 3일 진로교육 및 1:1 개별상담)과 취업연계를 지원한다.

이와 같은 국방부의 노력에도 불구하고 단기사병 등에 대한 고용서비스는 부족한 것이 현실이다.

제2절 해외 청년 고용서비스 정책 : EU 국가를 중심으로

[그림 2-2]는 15~34세 청년층의 고용서비스 사용실태를 국가별로 제시

[그림 2-2] 청년층(15~34세) 고용서비스 사용실태의 국제비교



자료 : OECD, 「국제성인역량조사(Program for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC)」 원자료.

한다. OECD 국제성인역량조사는 지난 4주간 구직을 위해 공공 취업지원 기관(a public employment office)과 민간 취업지원기관(a private agency (temporary work agency, firm specialising in recruitment, etc.))에 각각 연락하였는지에 대한 설문문항을 포함하고 있어 청년층 고용서비스 사용 실태는 공공과 민간 취업알선기관으로 구분하여 분석할 수 있다.

이 조사 결과에 따르면 한국의 청년층이 공공 취업지원기관에서 고용 서비스를 받은 비율은 15%로 OECD 조사대상국 중 가장 낮다. 반면 민간 취업알선기관의 고용서비스를 받은 청년의 비율은 31%로 공공 취업지원 기관의 서비스를 받은 비율의 두 배 이상이다.

[그림 2-2]에 제시된 한국의 낮은 청년층의 공공 취업지원기관의 사용 실태와 예산 비율은 한국에서 청년층 공공 고용서비스 정책이 부족한 것을 암시하며 반면에 지나치게 민간 고용서비스에 대한 의존성이 높은 것을 보여준다. 한국과 차별화되는 청년 고용정책서비스 사례를 파악하기 위해 EU의 고용서비스 정책(PES Practices) 중 성공사례(inspiring practices)를 조사한 결과를 <표 2-10>에서 제시한다.

<표 2-10>에 제시된 성공한 EU 국가의 고용서비스 세부정책을 분석 하면 다음과 같은 특징이 나타난다. 첫째, 청년 고용서비스 정책의 대상이 매우 세분화되어 있다. 예를 들어, 그리스의 경우 작년 한 해 150일 이상 일하지 않은 16~24세 청년, 슬로바키아의 경우 25세 이하 졸업자 및 26세 이하 취업경험이 없는 실업자, 프랑스의 경우 빈곤지역에 거주하는 전기 중등교육 이하 학력의 16~25세 청년 등으로 고용서비스별 정책대상이 매우 구체적이다. 둘째, 대부분의 국가에서 일반적인 전일제 일자리의 취업보다는 실습기회(apprenticeship) 참여 등 일을 경험하도록 하여 청년들이 학교에서 노동시장으로 진입하는 것을 지원한다. 셋째, 일반적인 일자리의 취업알선보다는 진로상담의 기회를 중점적으로 제공한다. 넷째, 고등학교와 같은 중등교육기관에 재학 중인 학생에게 진로상담과 같은 고용서비스와 직업훈련을 통합한 서비스를 많이 제공한다. 다섯째, 3~4개월 등의 짧은 기간을 정해놓고 그 기간 내 청년 실업이 계속되는 경우 실습과정이나 직업훈련에 참여하도록 한다. 예를 들어, 아이슬란드, 아일랜드, 스웨덴 등은 청년이 실업한 지 또는 공공 고용서비스 기관

에 등록한 지 일정 기간(3~4개월) 이내에 고용서비스를 제공하도록 한다. 이는 모든 25세 미만 청년들에게 실직이나 학업을 마친 지 4개월 이내에 고용, 지속적 교육, 실습(apprenticeship) 및 훈련(traineeship) 기회를 제공하는 EU 청년보장 정책과 같이 실업자 또는 실업위험에 빠진 자에게 선제적인 서비스를 제공하는 것이 특징이다(오선정, 2018a).

〈표 2-10〉 EU 청년 고용서비스 성공 사례(PES Practices)

국가	대상	제공 기관	내용
그리스 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 작년 한 해 150일 이상 일하지 않은 16~24세 청년 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공 고용서비스 기관 - 민간 기업 	<ul style="list-style-type: none"> - 일 경험을 제공하여 청년의 교육-노동시장 이행을 원활히 하도록 하는 것을 목적으로 함 - 청년 지원자와 참여 희망 기업은 공공 고용서비스 기관에서 선택함 - 1단계에서 청년 지원자는 참여 민간 기업에 배정되어 6~12개월 동안 일 경험을 쌓고 기업은 최저임금 기준 사회보험부담금의 80%를 지원받음 - 2단계에서는 원하는 기업은 청년 연수생과 근로계약을 맺고 12개월 동안 최저임금 기준 사회보험부담금의 70%를 지원받음
노르웨이 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 학교 중퇴 위험이 있는 15~21세 고등학생 	<ul style="list-style-type: none"> - Norwegian Labour and Welfare Administration (NAV) - Upper secondary schools - Directorates of Labour and Welfare, and Education and Training 	<ul style="list-style-type: none"> - 청년들의 중등교육 이탈을 줄여 노동시장 이행을 촉진시키는 것을 목적으로 함 - 학생들의 니즈를 파악하고 지도함 - 형편이 어려운 학생들을 위해 경제적 지원을 제공함 - 취약 학생들을 위한 특별 수업을 진행함 - 직업 체험 기회를 제공함 - 중등교육 졸업 후 청년들이 실습 기회(apprenticeship)를 얻어 교육에서 노동시장으로 원활히 이행할 수 있도록 지원하는 것을 목적으로 함

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
독일	<ul style="list-style-type: none"> - 학업 능력 부족 및 결근 등으로 인하여 중등교육 탈락 위험이 있는 15~16세 학생³⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> - 광역 자치 단체 - 지역 공공 고용 서비스 기관 - 학교 및 훈련기관 	<ul style="list-style-type: none"> - 중등 교육의 마지막 학년에 사회복지사 등과 같은 전문가로부터 상담 및 관리를 받음 - 이민자 비중이 높은 학교 및 특수학교가 광역 자치 단체로부터 우선적으로 지원을 받음 - 학생은 우선 문제 해결력 및 사회적 능력을 측정하고 이에 따라 임명된 커리어 담당자가 교사 및 부모와 협조하여 부족한 능력을 찾아내어 학생과 함께 직업 연수 등을 통해서 능력을 향상할 수 있는 방법을 모색함
	<ul style="list-style-type: none"> - 25세 미만 청년⁴⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> - 사업협회(Business associations) - 직업교육훈련기관 	<ul style="list-style-type: none"> - 실습 기회(apprenticeship)를 찾지 못한 청년을 위해 예비실습(pre-apprenticeship) 자리를 제공하는 것을 목적으로 함 - 사업협회 및 공공 고용서비스가 회사별 예비실습(pre-apprenticeship) 기회 여부를 모아 데이터베이스화함 - 청년 지원자가 공공 고용서비스 기관을 통해서 프로그램에 지원을 하면 기관에서 매칭을 시켜줌 - 예비실습(pre-apprenticeship)은 6~12개월이며 216유로를 지원받음 - 예비실습(pre-apprenticeship) 이후 사업협회 수료증을 받음 - 이후 정식 실습(apprenticeship)에 지원할 경우 예비실습(pre-apprenticeship) 기간을 인정함 - 학교에서 직장으로 이행하는 청년들에게 집중적이며 개별화된 지원을 원스톱(one-stop shop) 형식으로 제공

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
독일	- 15~24세 구직자/학생 ⁵⁾	- Municipal Youth Welfare Service - Employment Agencies - Job Centres - Ministry of Education	- 청년고용기관과 학교가 협력하여 직업 오리엔테이션 및 학교 연락망 등을 통해 조기에 청년과 NEET들에게 연락 - 각 청년의 필요에 맞는 담당자를 소개시켜 줌
루마니아 ⁶⁾	- 장애를 가진 18세 이상 청년	- Iasi 지역 PES - The General Directorate for Social Assistance and Child Protection of Iasi	- 장애 청년들에게 보호고용을 제공하는 것을 목적으로 함 - 여러 분야의 전문가들이 직장 및 사회 적응을 도움 - 사회 및 직업 관련 평가를 통해 취약 부분에 대한 상담과 지도를 하여 직장 적응을 도움 - 워크숍을 통해서 직업 훈련 및 지원을 함
룩셈부르크	- 30세 미만 실업자 ⁷⁾	- 공공 고용서비스 기관 - 행정기관 - NGO	- 청년의 일 경험과 역량 강화를 목적으로 함 - 고용주가 개인교육 및 이론 및 실무 훈련을 월 16시간 이상 제공해야 함 - 주 32시간 일자리 제공 - 관련(CAE) 프로그램 수혜자 고용 시 혜택 제공
	- 중등 교육 중퇴 18~25세 청년 ⁸⁾	- Ministry of Labour, Employment and the Social and Solidarity Economy - Ministry of Education, Children and Youth - 공공 고용서비스 기관	- 졸업장(qualification) 등이 없는 청년에게 노동시장 진입 및 실습기회(apprenticeship)를 제공하는 것을 목적으로 함 - 단계별로 진행됨 - 첫 단계에서 첫 2개월은 지원자의 흥미와 적성을 파악하기 위해 6개의 워크숍을 진행하고 인턴십을 위한 사회적 훈련 등을 진행 - 두 번째 단계에서는 1개월 인턴십을 통해서 지원자가 특정 직업에 관하여 알아가는 단계이며 인턴십 후 근로계약을 맺지 못하면 추가적인 인턴십이 마련됨

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
룩셈부르크			<ul style="list-style-type: none"> - 세 번째 단계에서는 지원자와 인턴십 고용주가 만족하면 지원자는 최저임금을, 고용주는 보조금을 지원받는 12개월 근로계약을 맺음. 고용주는 직장 내 훈련을 제공하고 임금의 75%, 사회보험 부담금의 100%를 지원받음 - 프로그램의 종료 후에는 청년 지원자는 실습생(apprenticeship)에 지원하거나 장·단기 근로계약을 맺을 수 있음
리투아니아	<ul style="list-style-type: none"> - 구직 및 커리어를 계획 중인 29세 이하 청년⁹⁾ 	<ul style="list-style-type: none"> - Youth Job Centres 	<ul style="list-style-type: none"> - 청년과 지역 일자리 트렌드, 고용시장 등 일자리 기회에 대해 컨설팅을 진행함 - Youth Job Centre는 지역 고용주와 협업하여 지역 내 구직자 리스트를 제공함 - 여름방학 동안 임시직을 찾는 18세 미만 청년은 Youth Job Centre에서 구직가능함 - 개인의 자질과 성향을 파악하는 진로상담 및 진로설계를 지원함 - 교육을 원하는 청년에게는 관련 정보를 제공하고 실제로 참석해 볼 수 있는 기회를 제공하여 교육이 적합한지 판단할 수 있도록 함 - 청년의 원활한 노동시장 이행을 위해 동기부여 워크숍(Motivational workshop)을 주기적으로 개최함 - 페이스북(Facebook)을 통해서 향후 행사와 성공사례를 공유함
벨기에 ¹⁰⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 25세 이하 고학력(학사 혹은 석사) 청년 - West Flanders에서는 30세로 연장됨 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공 고용서비스 기관 	<ul style="list-style-type: none"> - 노동시장 진입에 어려움을 겪는 청년에게 조기에 신속한 상담과 조언을 하기 위함이 목적임 - 대면 및 영상 전화와 더불어 이메일, 전화, 화상전화 및 온라인 상담 채널 등을 통하여 정책 대상자의 접근성을 높임

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
스웨덴	- 16~25세 청년 ¹¹⁾	- 공공 고용서비스 기관	<ul style="list-style-type: none"> - 구직자에게 직업별 기회에 대한 정확한 정보를 제공하는 것을 목적으로 함 - 웹사이트를 통해 직업별 미래 수요를 지역(단기) 및 국가(장기) 단위로 예측하여 현재 취업 기회에 관한 정확한 정보를 제공 - 단기 예측은 지역별 자료를 취합하여 2년 단위로 작성 - 장기 예측은 은퇴 통계, 직업선택 등을 기초로 중앙부처에서 작성
	- 16~24세 실업 청년 ¹²⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 공공 고용서비스 기관 - 고용주, 카운슬러, 직업학교, the Swedish Social Insurance Agency 등 	<ul style="list-style-type: none"> - 청년 고용 증진을 목적으로 함 - 일 경험 및 훈련과 더불어 심층평가, 상담, 잡 코칭 등을 제공 - 첫 3개월 동안 직업을 못 가질 경우 기술, 배경 등을 평가하고 그 후 학습 및 경력관리에 대한 조언을 함 - 그 후 3개월 동안 직업이 없는 경우 인턴십을 통한 직업 훈련을 제공
	- 16~24세 NEETs 청년 ¹³⁾	<ul style="list-style-type: none"> - 공공 고용서비스 기관 - Youth Centre Fryshuset - National Police Board - Municipalities - Employers - The Swedish Association of Local Authorities and Regions 	<ul style="list-style-type: none"> - 청년들의 상황과 요구사항에 맞게 유연하고 전반적인 지원을 하는 것을 목적으로 함 - NEET 청년과 유사한 배경의 청년 ‘마케터’를 고용하여 콘서트, 축제 등에서 제도를 홍보함 - NEET 청년이 PES에 등록 후 청년의 전반적인 능력, 상황 등을 고려하여 전체적 맞춤형 지원을 제공

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
스페인	- 위탁시설에서 보호 중인 16~18세 청년 ¹⁴⁾	- Employment and Welfare Ministry	- 취약 청년들의 사회통합을 목적으로 함 - 청년들은 기숙사 혹은 가족들과 지낼 수 있음 - 연수, 맞춤형 교육 및 개인교습 등을 활용함
	- 16~25세 실업 청년 ¹⁵⁾	- NGO, 노조, 경영자 협회, 지방 자치 단체	- 이론과 실습 교육을 바탕으로 실용적 기술의 습득을 통한 청년 고용 장려를 목적으로 함 - 6개월 동안 장학금을 받고 교실 훈련을 함 - 그 후 직장 내 훈련(OJT)을 실시함. OJT는 최저임금의 75%를 임금으로 받고 6개월에서 18개월 사이로 진행됨
슬로베니아 ¹⁶⁾	- 대학원 졸업 예정자(1차) - 4년제 대학, 전문대, 직업 학교 졸업 예정자(2차)	- Employment Service of Slovenia - Slovenian Student Union	- 대졸자 고용가능성과 노동시장에서의 경쟁력을 높이는 것을 목적으로 함 - 3단계로 구성되어 있으며 각 단계는 6개월 소요 - 1단계에서 고용주는 졸업 예정자들을 대상으로 직장 내 훈련을 제공하고 학생들은 시간당 3유로를 지급받음 - 학생들은 1단계를 완료한 후 6개월 이내에 졸업해야 함(2단계) - 고용주는 2,000유로의 보조금을 받고 졸업자들을 8일 이내에 고용하여야 함
슬로바키아 ¹⁷⁾	- ~25세 졸업자 및 ~26세 취업 경험이 없는 실업자	- 공공 고용서비스 기관 - 회사 및 고용주	- 보조금 지원을 통해서 직업학교 및 대학교 졸업생들에게 일 경험을 제공 - 각 지역 PES 기관에서 지원자를 선발하여 고용주와 매칭 - 지원자와 고용주는 계약을 맺고 고용주는 직장 내 훈련을 제공

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
아이슬란드 ¹⁸⁾	- 16~24세 청년(이후 16~29세로 변경)	- 중등학교, 평생교육원 - 공공 및 민간 기업 - NGO, 지자체	- 실업자로 등록된 후 3개월 내에 활동을 재개하는 것을 목적으로 함 - 중등학교 관련 교육 활동은 졸업 가능성을 높이는 것을 목표로 함 - 평생교육원은 지원자의 노동시장에서의 위치를 높이거나 고등교육으로의 이행을 돕기 위한 교육을 실시함
아일랜드 ¹⁹⁾	- 18~24세 청년 중 교육 수준이 낮거나 - 일정 수준 이상의 일 경험에 있는 고졸자	- Department for Social Protection - 노동조합 - 청년 발전 단체 - 교육훈련 단체 - 정부 기관	- 공공 고용서비스 기관에 등록 4개월 이내에 좋은 일자리 및 실습 기회(apprenticeship) 등을 제공하는 것을 목적으로 함 - 공공 고용서비스 기관에서 고용주에게 전화, 회의 등을 통해 적극적으로 연락하여 프로그램 참여를 권장함 - 진로계획 등 수립 후 기초 능력 개발, 개인 능력 개발, 특정 능력 훈련, 교육 및 훈련 준비와 직업 경험을 필요에 따라 시행함 - 그 후 정규 교육 혹은 훈련을 필요에 따라 시행함 - 마지막 단계로는 취업을 하는 것이 목적임 - 만약 관련된 활동을 이행하지 않는 경우에는 제재가 있을 수 있음
오스트리아 ²⁰⁾	- 13~18세 중등학교 학생	- 공공 고용서비스 기관 - 지역 중등학교	- 학생들에게 교육적 기회 및 직업과 구직에 관한 지도와 조언을 해주고 이에 관하여 교사를 훈련시키는 것을 목적으로 함 - 지역 공공 고용서비스 기관이 학교 단위로 초청하여 학생들에게 고등교육 및 노동시장의 진입에 대한 조언을 함 - 학생 연령에 따른 맞춤 조언을 함 - 학교 단위 방문이 어려운 경우 노동시장 동향 등을 교사에게 교육함

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
이탈리아 ²¹⁾	- 중등 및 고 등교육 졸업 청년	- 공공 및 민간 교 육훈련 기관 - 주립(provincial) 공공 고용서비스 기관 - 공공, 민간, 혹은 제3분야 고용주	- 고용주에게 인센티브를 제공하 여 청년 고용을 늘리는 것을 목적으로 함 - 각 주의 노동력 형태(profile)에 따라 주립 공공 고용서비스 기 관이 심사를 거쳐 지원자를 선 택함 - 공공 고용서비스 기관은 교실 기반 훈련 혹은 이미 업무실습 (work practice)을 하고 있는 경우 관련 사항에 대한 상담을 실시함 - 업무실습은 공공, 민간, 혹은 제 3분야 고용주를 포함하며 지원 자를 고용하는 경우 월 650유 로의 지원금을 받음 - 고용주는 지원자의 업무실습 기 간이 끝나고 기한이 없는 계약을 제시할 수 있음
포르투갈 ²²⁾	- 15~29세 취 약계층 청년	- 공공 고용서비스 기관	- 취약계층 청년의 고용 증진을 목적으로 함 - 재정지원을 받기 위해서 고용주 가 PES에 등록을 하고 미리 선 정된 지원자 중에서 선택하거나 고용주가 임의의 청년을 선택하 고 PES에 지원을 요청함 - 고용주는 1) 신입직원을 위한 새로운 역할을 개발하여야 함, 2) 신입직원에게 멘토를 임명해 야 함, 3) 최소 50시간의 훈련 을 제공해야 함
프랑스 ²³⁾	- 빈곤지역 거 주 전기중등 교육 이하 16~25세 청 년 - 장애가 있는 경우 30세 이하	- 공공 고용서비스 기관 - Mission Locales 단체 - CAP Emploi 단체 - 민간 및 비영리 기업	- 실직한 혹은 기술이 없는 청년 을 노동시장에 진입시키고 기 술과 훈련을 습득할 수 있도록 하는 것이 목적임 - 고용주가 청년을 고용 후 최소 1년에서 최대 3년 동안 분야에 맞는 훈련 및 교육을 실시함 - 비영리 부문 고용주는 최저 임 금의 75%, 민간 부문 고용주는 최저 임금의 35%의 보조금을 지원받음

〈표 2-10〉의 계속

국가	대상	제공 기관	내용
프랑스			<ul style="list-style-type: none"> - 공공 고용서비스 기관은 정보 전달, 상담 제공, 구인·구직 공고 및 매칭을 통해서 고용주와 청년 지원자를 찾는 역할을 함 - Mission Locales와 CAP Emploi는 훈련과 교육에 관련된 행정 및 근로계약서 작성을 지원하고 계약 기간 동안 운영 지원을 함. 또한 계약 만료 2개월 전 지원자의 업무 능력 및 커리어 옵션 등을 평가함
핀란드 ²⁴⁾	- 30세 이하 청년	<ul style="list-style-type: none"> - 청년보장제도의 일환으로 EU에서 재정지원을 함 - Ministry of Economic Affairs and Employment, Ministry of Education and Culture, Ministry of Social Affairs and Health - Kohtaamo(national coordinating authority) <ul style="list-style-type: none"> · 공공취업지원 기관 · 지방자치단체 · 제3부문 · 민간취업지원기관 전문가 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공, 민간, 제3분야 서비스 제공자를 공통된 플랫폼에 모아서 청년 문제를 전반적으로 접근함 - 구직, 교육, 진로 계획, 사회성 기술 등에 관하여 대면, 온라인, 전화를 통한 개인 및 집단 상담을 제공함 - 구인·구직 행사를 개최함 - 직원 교육 - 민간, 공공, 제3분야 서비스 제공자를 한 자리에 모아서 청년을 위한 원스톱 지원 센터(One-stop-shop)를 운영 - 폭넓은 네트워크를 통해 전반적인 관점에서 다양한 분야의 정보를 지원하고, 청년의 사회, 교육 또는 노동시장으로의 통합을 지원 - 원스톱 지원 센터를 통해 서비스의 중복을 피하고 청년들이 손쉽게 접근할 수 있도록 함

자료 : EU Employment, Social Affairs & Inclusion, European employment strategy, PES Practices 중 청년 관련 정책을 정리한 것으로 국가별 출처는 참고문헌에 제시하였음.

제3절 청년층 고용서비스의 문제점

청년층 고용서비스의 문제점은 크게 전달체계상의 문제점과 정책 자체의 문제점으로 구분될 수 있다.

지금까지 다수의 연구는 고용서비스 전달체계에 대한 문제점을 지적하였다(유길상 외, 2018; 정진철 외, 2018; 고용노동부, 2019c). 기존 연구에 제시된 청년층 고용서비스 전달체계의 문제점을 요약하면, 우선 청년 고용서비스 전달체계가 외형상 많아지고 있으나 전문적인 서비스를 제공하기에는 질적으로 미흡하다는 지적이 대표적이다(유길상 외, 2018). 또한 청년 고용서비스 전달기관 간 대상, 기능 및 역할이 중복되고 협업이 부족하며, 중앙-지방-민간의 역할 분담과 협업이 미흡하다는 지적이 많다(유길상 외, 2018). 특히 현재 지방자치단체가 제공하고 있는 청년 고용서비스가 주로 창업, 취업 역량강화, 일자리 매칭 등에 집중되어 있어 고용(복지+)센터, 대학일자리센터 등이 제공하는 청년 고용서비스와 중복되는 경향이 크다(정진철 외, 2018). 대학일자리센터는 고졸자나 타 대학생을 포함하여 인근 지역 청년과 특성화고생에게도 일부 서비스를 제공한다고 하지만 지리적 접근성도 부족하고 지역 청년이 타 대학의 일자리센터를 방문하는 데 심리적 거리감도 있어 대학일자리센터는 소재한 대학 구성원을 위주로 서비스를 제공한다는 한계를 가지고 있다(정진철 외, 2018).

각 청년 고용서비스 전달체계별 문제점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 대학일자리센터는 공급자 중심으로 일방적인 정책을 전달하고 프로그램을 반복 운영하며 센터별 질적 차이가 크며, 1회성 행사에 치중한다는 문제점을 가지고 있다(고용노동부, 2019c). 또한 대학 내 진로 및 취·창업 지원 조직들 간의 실질적 협업과 연계 강화가 부족하고, 진로와 취업 관련 상담 및 경험의 효율적 관리를 위한 학생경력관리시스템 구축이 부족하다(국가재정운용계획 일자리 분과위원회, 2018). 둘째, 온라인 청년센터의 경우 백화점식으로 정책을 수집하여 나열하는 데 그치고 청년의 특성에 맞는 맞춤형 정보를 제공하는 기능이 없어 정보활용이 어렵다(고용노

동부, 2019c). 셋째, 오프라인 청년센터는 리더십이나 인력의 전문성에 따라 센터별 질적 차이가 크다(고용노동부, 2019c). 넷째, 고용(복지+)센터는 중장년을 비롯한 다양한 계층이 사용하는 곳으로 청년들이 접근하기에 심리적인 거리가 있고, 청년에 대한 고용서비스 사업이 제한적이다. 다섯째, 자치단체 일자리센터는 특강, 설명회 등 1회성 행사를 위주로 진행하고 중장년층 취업알선에만 집중하며, 소규모로 운영되고 인력의 전문성이 부족하며, 체계적인 고용서비스를 제공하는 데 공간 등의 제약이 있다(고용노동부, 2019c).

한국과 EU의 청년 고용서비스 정책을 비교하면 정책 자체의 문제점도 존재한다. 첫째, 최종 학력, 재학 여부, 실업 기간 등 청년의 세부적인 특성을 고려한 정책이 미비하다. 학교 재학 중 사전적인 서비스가 미흡하고(유길상 외, 2018), 최종학력이 고졸 미만인 자, 특성화고 졸업자, 저소득층 청년, 이민자 등 노동시장에서 취약한 청년만을 대상으로 하는 정책이 부족하다. 둘째, 일 경험보다는 전일제 일자리로의 취업에 치중한다. EU 청년 고용서비스 정책은 실업기간이 길거나 NEET 상태의 청년의 경우 근로의욕을 고취시키기 위해서 취업보다는 실습기회를 제공하여 일 경험을 제공하는 데 초점을 맞추고 있는 반면, 한국의 청년 고용서비스 정책은 전달기관의 평가체제와 맞물려 전일제 일자리로의 취업 알선에 치중한다. 셋째, 진로상담이나 심리상담 등의 기능이 상대적으로 약하다. 청년 실업문제를 해소하려면 단순한 구인-구직 매칭이 아니라 구직자의 취업 장애요인 등을 진단하여 서비스를 맞춤형으로 제공하는 것이 필요하다(유길상 외, 2018)는 점에서 진로상담의 중요성은 크다. 또한 정진철 외(2018)가 지적한 바와 같이 실업, 구직실패 등의 이유로 심리적 어려움을 겪는 청년들에 대한 상담 프로그램 등에 대한 논의 자체가 충분하지 않다.

제 3 장

유형별 청년층 공공 고용서비스의 노동시장 성과 분석

제1절 서 론

본 장은 한국고용정보원의 청년패널 2007년도 표본을 활용하여 청년 대상 공공 고용서비스사업이 취업성가에 미치는 영향을 분석한다.

이 장에서는 공공 고용서비스를 정부가 직간접적으로 지원하는 고용서비스로 정의하며, 데이터의 한계로 인해 일자리 정보의 교환을 지원하는 워크넷 서비스, 공공 취업알선기관 구직등록 및 고용상담, 취업 목적의 진로상담(학교 및 고용센터)을 중심으로 분석한다.

취업목적의 진로상담의 경우, 청년패널의 설문구조상 ‘진로상담’ 문항에 포함되어 있으나, 실제로 응답에서 선택할 수 있는 서비스의 목록은 고용센터나 대학일자리센터에서 제공하는 프로그램들을 포함하고 있어, 명확히 ‘취업목적’을 위한 ‘진로상담’을 학교 또는 고용센터에서 받은 응답자의 경우 공공 고용서비스의 일부를 이용한 것으로 간주할 수 있다.

특히 다른 연령층을 대상으로 하는 고용서비스가 일자리 정보의 비대칭(information asymmetry)을 줄여 실업기간이나 구직기간을 단축시키는 것을 주된 목적으로 하는 것과 달리, 청년층의 노동시장 이행과 관련된 고용서비스는 평생의 노동시장 경력 선택에 대한 정보의 전달을 포함하게 되므로 취업진로상담은 고용서비스의 매우 중요한 부분이라고 할

수 있다.

이 장의 주된 분석의 내용은 1) 첫 취업을 위한 청년 구직자들의 공공 고용서비스 활용 정도와 2) 고용서비스를 이용한 학생 및 구직자들과 미이용 학생들 간의 취업성과 격차 분석으로 구성된다. 분석대상인 취업성과는 취업확률, 취업 시 임금, 취업 시 계약직여부 및 취업까지 걸리는 기간이다.

한편 본 장의 분석은 최강식·박철성·최종석(2016)의 연구와 비교될 수 있다. 이들은 고용보험 DB와 워크넷 DB를 매칭시켜 청년대상 고용서비스의 고용효과에 대하여 분석하였다. 이들의 연구는 행정자료를 기반으로 하여 모집단에 가까운 표본을 사용하고, 구체적인 고용서비스별 취업률을 분석하였으나 본 연구만큼 다양한 종속변수에 대한 분석은 수행하지 못하였고, 고용지원프로그램에 참가하는 것이 취업률과 내생적인 관계를 가질 가능성에 대해서는 완전히 통제하지 못한 결과를 담고 있기에 일부 한계점이 있다.²⁾

본 연구는 가장 최근 연구이면서 대표성 높은 자료를 사용한 최강식 외(2016)의 연구와 결과를 비교하며, 가능한 종속변수에 대해서는 패널데이터의 장점을 살려 개인 고정효과모형으로 분석하여 내생성을 통제한 분석결과를 제공하려고 한다.

이어서 제2절에서는 분석자료의 구성방법과 기초통계분석을 수행하며, 제3절에서는 공공서비스 활용과 취업성과의 현황을 이용자와 미이용자 간의 단순비교로 보여준다. 제4절에서는 고용서비스가 취업성과에 미치는 영향을 계량분석을 통해 보여준다. 제5절은 이 장을 요약한다.

2) 이들은 내생성문제를 성향점수매칭방법을 사용해서 분석하였지만, 성향점수를 측정하는 방법 역시 관측되는 변수를 사용하여 측정하고 종속변수와 완전히 독립적인 변수가 포함되어 성향점수를 측정한 것이 아니므로 취업에 대한 적극성이나 커리어야망 및 능력과 같은 불관찰변수는 통제되지 않은 결과라고 볼 수 있다.

제2절 분석자료 및 기초통계 분석

본 장의 분석은 한국고용정보원의 청년패널조사 데이터를 사용하여 수행한다. 청년패널조사는 2007년 기준 만 15~29세의 청년층을 대상으로 약 12,000명을 표집하였으며 2006년도 산업·직업별 고용구조조사(OES 조사)의 표본가구 중 청년층을 조사하는 방법으로 시작되어 우리나라 청년층에 대한 대표성을 어느 정도 확보하고 있다. 현재까지 11차년도(2017년)까지 추적조사가 완료되었다.

이상적으로는 워크넷 DB와 고용보험 DB를 고용서비스사업 참가자의 ID를 바탕으로 결합하여 분석하려 했으나, 개인정보 등의 이유로 인해 자료입수가 불가능하여 행정자료를 제외하고 청년대상 고용서비스에 대해 분석이 가능한 청년패널조사 데이터를 사용하게 되었다.

이 절에서는 청년패널자료에서 활용이 가능한 고용서비스 및 취업성과 변수들의 특징과 분석 대상 표본 구축방법과 기초통계를 분석한다.

1. 청년패널자료의 주요 고용서비스 변수

청년패널 자료상 구분이 가능한 고용서비스는 워크넷 활용경험, 공공 취업알선기관 구직등록 및 상담경험, 취업목적에 위한 진로상담이다. 이하 고용서비스 관련 변수별로 활용가능성과 활용범위에 대하여 구체적으로 설명한다.

가. 워크넷 관련 변수

우선 워크넷은 1987부터 서비스가 시작되었고 1998년부터 일반 국민을 대상으로 확대되었다가 2006년 이후에는 현재 형태의 온라인 구인정보허브시스템을 갖추게 되었다. 청년패널에서 워크넷 사용여부를 확인할 수 있는 변수들은 구직정보 취득경로 문항과 워크넷 사용여부를 직접 묻는

문항이 있다. 청년패널의 구직정보 취득경로 문항들은 8차부터나 인터넷 구직포털 사이트를 민간 및 공공기관으로 분리하여 묻고 있다. 워크넷 이용경험에 대하여는 10차 이후부터 직접 묻고 있지만 가장 최근에 발표된 차수가 11차이므로, 워크넷 활용경험을 직접 묻는 문항을 사용하면 제한적인 표본을 사용하여야 한다. 따라서 본 장의 분석에서는 워크넷 사용경험의 고용효과분석은 8차(2013년) 이후 표본으로 제한하여 (구직)정보 취득 경로 문항을 활용하여 분석한다.

〈표 3-1〉 청년패널 워크넷 이용경험 관련 변수 요약

문항종류	대상자	변수명	참조
(구직)정보 취득 경로	학생 (01)	y**a235-y** a237	* 1~3차, 6~7차:9.인터넷 (취업사이트/카페)이고 4~5차, 8차 이후는:9. 공 공기관 취업사이트(워크넷), 10. 민간 취업사이트/카페 등으로 나누어짐 * 따라서 8차 이후 사용가능
	취업자-현 직장 ³⁾ (02)	y**b121-y** b123	
	취업자-이직준비 (03)	y**b435-437	
	취업자-첫 직장(1,9 차 추가패널만) (05)	y**b623-625	
	미취업-구직자 (04)	y**b753-755	
워크넷 이 용경험 여 부	학생	y**a295 (도움정도 y**a296)	1. 예 2. 아니오 >3: 응답거절/모름 * 10차, 11차만 조사(10차 이후)
	취업자-현 직장	y**b364 (y**b365)	
	취업자-이직준비	y**b469 (y**b470)	
	미취업-구직자	y**b835 (y**b836)	

- 3) 취업자를 현 직장 정보와 이직준비자로 구분하여 묻고 이직준비자의 구직정보취득 경로는 y**b435-7에서 물어보고 있지만, 빈도가 매우 낮고, 현 연구주제는 첫 직장 입직 시에 초점을 맞추고 있으므로 생략함(첫 직장 구직활동과 이직을 위한 구직 활동은 분석 모형 자체가 동일하지 않을 것임).

나. 공공 취업알선기관 등록

청년패널에는 취업자-이직준비자, 미취업자, 학생 표본에게 취업을 위한 노력항목에서 ‘공공 취업알선기관에 구직등록을 하거나 상담원에게 취업알선을 받아본 적이 있다’를 예/아니오로 선택하는 변수가 존재한다(표 3-2 참조). 이 변수는 첫 차수부터 계속해서 조사되었으므로 전 차수의 표본을 사용할 수 있으며, 공공 취업알선서비스의 활용여부를 반영하고 있다. 다만 이러한 서비스를 제공한 기관별 혹은 고용서비스 프로그램별 분석은 불가능하지만 정책을 활용하는 구직자에게 공공 취업알선 자체가 얼마나 효과적인지를 확인하는 분석을 수행할 수 있게 한다.

〈표 3-2〉 청년패널 공공 취업알선기관 구직등록 및 상담경험 변수 요약

문항종류	대상자	변수명	참조
취업을 위한 노력 4 - 공공기관 구직등록	학생 (01)	y**a226	* 실제 질문지의 선택내용은 “공공 취업알선기관에 구직등록을 하거나 상담원에게 취업알선을 받아본 적이 있다- 예/아니오”로 되어 있음 * 1~11차에서 모두 질문됨
	취업자-이직준비	y**b426	
	미취업-구직자 (04)	y**b744	

다. 고용센터 활용 및 진로상담 변수

고용센터 사용경험도 워크넷 활용여부와 마찬가지로 10차부터 직접 질문(10차, 11차)되었다. 그러나 응답빈도가 매우 낮고 고용센터의 다양한 서비스 유형 중 어떤 서비스를 받은 것인지 명확히 알 수 없으므로, 서비스 내용을 중심으로 분석하는 본 장의 연구에서는 사용하지 않는다.

한편 진로상담 문항들은 진로상담 경험을 최대 5회[1~5]까지에 대하여 묻는 형식으로 1차~11차년도에 걸쳐 묻고 있으며 각 진로상담경험별 진로상담의 목적을 진학, 취업 또는 둘 다로 응답이 가능하게 설계되었다(표 3-3 참조). 본 연구에서는 순수하게 취업을 목적으로 한 진로상담만을 고용서비스로 보고 취업만을 목적으로 진로상담 받은 경험이 있

는지 여부를 설명변수로 사용한다. 또한 청년패널에서는 취업을 위한 진로상담을 받았는지-학교, 고용센터, YMCA-까지 묻고 있으므로 제공 기관별로 활용빈도를 확인하여 본다.

〈표 3-3〉 청년패널 고용센터상담 경험 및 진로상담 변수 요약

문항종류	대상자/세부변수	변수명	참조
고용센터 상담 경험 여부	학생	y**a297 (y**a298)	
	취업자-현 직장	y**b366 (y**b367)	1. 예 2. 아니오
	취업-이직준비	y**b471 (y**b472)	>3 모름/응답거절 *10차년도 이후 추가
	미취업-구직자	y**b837 (y**b838)	
진로 지도 관련 문항	진로지도 및 상담 경험유무	y***f001	1. 예 2. 아니오 >3 모름/응답거절
	진로지도의 종류 [1-5]	y***f003 y***f008 y***f013 y***f018 y***f023	1. 개인상담(1:1 면대면 상담) 2. 개인상담(인터넷, 전화 상담) 3. 구조화된 프로그램을 통한 집단상담 4. 직업진로관련 체험학습(잡스쿨 등) 5. 심리검사 6. 직업 및 진로관련 동영상 시청 7. 진로지도관련 전문가 강의 >=97 기타, 응답거절
	진로지도 받은 목적[1-5]	y***f005 y***f010 y***f015 y***f020 y***f025	1. 진학 2. 취업 3. 둘 다 >4 응답거절/모름
	진로지도 받은 기관[1-5]	y***f006 y***f011 y***f016 y***f021 y***f026	1. 학교 2. 청소년상담센터(YMCA등) 3. 고용노동부 고용지원센터 >3 기타, 응답거절, 모름
	도움여부	y***f007 y***f012 y***f017 y***f022 y***f027	1. 전혀 도움이 되지 않는다 2. 도움이 되지 않는다 3. 보통이다 4. 도움이 된다 5. 매우 도움이 된다 >6 응답거절/모름

2. 취업성과 변수

본 장에서 분석되는 취업성과 변수들은 크게 취업 여부, 취업까지 걸리는 기간, 취업한 일자리의 임금 및 계약직여부인데, 아래에 해당 변수들의 정의와 생성방법에 대하여 요약한다.

가. 취업 여부

취업 여부 변수는 구체적으로는 구직자이던 차수(t) 다음 차수($t+1$)에 취업하였는지를 확인하는 변수이다. 취업 여부는 다음 기 설문유형($w**type$ 변수)이 중학생, 고등학생, 대학생, 대학원생, 취업자 및 미취업자의 선택지 중 ‘취업’으로 바뀌었는지 여부로 판단한다. 이때 청년패널에서 취업자로 판명하는 경우는 지난 1주일에 1시간 이상 수입을 목적으로 일을 한 적이 있거나, 일시 휴직 중, 18시간 이상의 무급가족종사자 또는 재학생 취업자 중 하루 종일 일하는 직장(전일제 일자리)일 경우가 포함된다.

취업 여부 변수는 다음 기의 취업 여부가 확인되어야 하므로 이 변수를 사용한 분석에서는 현재 미취업(첫 취업을 위한) 구직자이면서 다음 기에도 관측되는 표본들로 제한된다.

나. 구직기간

구직기간은 일부 표본의 경우 구직기간의 시작시점이 정확히 관측되지 않고, 취업하지 않고 남아 있는 표본들의 경우 구직의 종료시점 또한 정확히 관측되지 않는 데이터의 단절(censoring) 문제가 존재한다. 그래서 임의적(arbitrarily)으로 구직기간 관측 기한(window)을 설정하여 만약 존재할지 모르는 정형적(systematic) 단절로 인한 분석결과의 편의 발생을 예방하고자 한다. 다만 이러한 임의적 구직 관측 기한 설정은 분석결과의 해석을 관측기한 내로 제한시킨다.

분석을 위해 사용한 구직기간은 첫 취업구직자 표본에 들어온 첫해를

기준으로 차후 2년(해당차수 이후 2차수)으로 한정한다. 즉 차후 2년이라는 기한(window) 안에 취업에 성공할 경우 해당 표본의 구직기간은 취업일자-첫해 설문일자(연도, 월)로 정의하며, 취업하지 못한 경우는 24개월로 설정하였다. 따라서 구직기간 변수를 해석함에 있어서 ‘차후 2년간 취업까지 걸리는 기간’으로 해석함이 바람직하다. 참고로 이러한 변수 설정 방식도 2년간 취업까지 걸리는 기간을 정확하게 측정하지는 못하여 측정 오류(measurement error)가 존재할 가능성이 있다. 구직종료시점은 구직실패자의 경우 2차수 간 설문시점의 간격이 24개월보다 약간 짧거나 길 수 있고, 구직실패자와 구직자의 경우 모두 첫 취업 구직자로 분류된 시점의 설문조사시점보다 구직시작시점은 앞설 경우가 대다수일 것이다. 전자의 경우 비정형(non-systematic)하므로 이로 인한 편의는 계수 값을 0에 가깝게 하는 편의(attenuation bias)일 것이지만, 후자의 경우 실제 구직기간보다 적게 추정하도록(underestimate) 할 것이므로 이 장에서 수행하는 계량분석 결과로 나타나는 구직기간의 단축효과는 보수적인 추정치로 보아야 한다.

다. 임금

분석에 사용된 임금 변수는 2015년 생활물가지수로 조정한 실질 월 평균 임금의 로그 값이다. 구체적으로는 청년패널의 임금단위 변수($y^{**}b224$)와 현 직장 임금($y^{**}b225$) 변수를 사용해서 월 평균 임금을 계산하였다. 다만 일당과 시간당 임금으로 응답된 표본의 경우 임금환산이 부정확할 가능성이 높아 제외하였다. 한편 임금은 임금근로자에게만 해당되므로 분석 표본은 임금근로자로 제한되며, 취업에 성공한 표본으로만 제한된다.

라. 계약직 여부

계약직 여부 변수는 일자리의 고용안정성에 대한 지표로서 분석되었다. 이 변수는 청년패널의 근로계약기간여부($y^{**}b185$) 변수의 변수 값 ‘1. 정해져 있다’ ‘2. 정해져 있지 않다’를 ‘1. 정해져 있다’와 ‘0. 정해져 있지

않다'로 재정의하여 사용하였다. 이 변수는 3차년도 이후부터 조사되어 표본이 3차년도 이후 표본으로 제한되며 임금 변수와 마찬가지로 임금근로자로 취업한 표본에 대해서만 추정된다.

3. 분석 대상 표본 구축 방법

본 분석은 고용서비스가 청년의 노동시장 첫 이행에서 취업성과에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 따라서 패널 데이터에서 현재 구직자의 고용서비스 경험이 차후 취업확률과 취업했을 경우 일자리의 질과 어떤 관계가 있는지 알아보는 것을 목적으로 하고 있어 현재 구직자인 표본을 추출한 후 그 표본을 추적하여야 한다.

이를 위해 현재 구직자인 표본 추출 및 분석을 위한 변수 추출에는 다음과 같은 어려움과 고려사항이 있다. 청년패널에서는 동일한 질문들을 현재 경제활동 상태에 따라 분리하여 물어보고 있어 여러 대상에 대한 설문문을 통합하여 구직자 표본을 재구성하여야 한다. 예를 들어, 앞서 정리한 고용서비스 관련 문항들은 대부분 재학생 구직자, 취업자(현 직장 취업 시) 및 미취업자에게 각각 묻고 있다. 따라서 분석표본수를 최대로 활용하기 위하여 재학생 구직자와 미취업자 그룹의 표본들을 통합하여야 한다. 특히 청년 구직자 중 '첫 취업'을 위한 미취업자를 추출하기 위하여, 학생구직자 표본에서는 취업준비 여부, 구직활동 여부를 기준으로 구직자를 추출하였다. 미취업자 표본에서는 현재 구직 혹은 취업준비 중인 미취업자 중 관측되는 이전 기 전체에서 취업했던 경험이 없는 사람을 추출하였다.

이들을 통합하고 구직청년이라고 볼 수 있는 청년 연령대를 17~34세로 한정하여 현 시점에서 처음으로 취업준비/구직활동을 하고 있는 청년층의 표본을 구축하였다(표 3-4 참조).⁴⁾

4) 연령대를 17~34세로 한정하는 이유는 고등학교 재학 중인 고졸예정자가 취업을 준비하는 시점은 이르면 고등학교 2학년~3학년 초이기 때문이다. 또한 청년패널 취업자 판단기준에 재학생이더라도 풀타임 근무를 하는 경우가 포함되므로, 고용서비스의 수혜계층을 교육수준별로 다양하게 보기 위하여 17세 이후로 설정하였다. 한편 고용노동부의 청년대상 고용서비스는 대체로 만 34세까지를 청년층으로 정

〈표 3-4〉 분석용 통합 표본 타입별 추출방법 요약

표본 타입	추출 방법
학생구직자	취업준비 여부(y**a201)와 구직활동 여부(y**a202, 6차 이후 추가)를 기준으로 구분(취업준비 여부에 구직활동 응답이 포함되고 있음. 취업준비만 물었을 때 구직활동 하면서 취업하는 응답자가 포함됨)
미취업 첫 직장 구직자	현재 구직/취업준비 중인 미취업자(y**b002=6 취업준비, 7 구직활동(2010년 이후), 15 취업준비/구직활동을 위한 교육기관 통학(2012년 이후))이며 이전 기 전체에서 처음으로 ‘취업’상태로 넘어가기 전인 자(w**type=5인 적이 없던 기간).

그 결과 생성된 표본은 10,130명의 규모이다. 한편, 앞서 언급한 바와 같이 계량 분석과 취업성과 분석을 위해서는 최소한 다음 기에 관측이 되어 종속변수 중 취업 여부를 확인할 수 있어야 하는데, 이때 유효표본수는 최대 9,159개이며 종속변수의 특성과 통제변수별로⁵⁾ 유효표본수가 다르다.

4. 기초통계

분석표본의 기초통계는 <표 3-5>에 있다. 전체 표본의 약 51%가 여성이며, 평균 연령은 24.8세이다. 교육수준별 표본 분포는, 고졸자와 재학생이 약 11%, 초대졸자와 재학생이 약 20%이며 나머지 68%가 4년제 대학 졸업자, 재학생과 그 이상의 학력을 가진 그룹이다. 대졸 이상 학력의 표본이 압도적으로 많다.

대졸자와 초대졸자의 전공계열 분포는 사회계열과 공학계열이 가장 다수이며 인문계열과 자연계열, 예체능계열이 그 뒤를 잇는다. 교육계열과의 · 약학계열은 상대적으로 소수이다. 졸업평점은 1의 값이 A학점대, 2의 값이 B학점대, 3의 값이 C학점대, 4의 값이 D학점대, 5의 값이 F학점대로 코딩된 변수를 사용하였다. 기초통계표에 나타나는 학생의 평균값

하고 있으므로 이를 따라 34세까지로 제한하였다.

- 5) 예컨대 대학 평균 학점의 경우 관측기간 내에 대학생이던 시절이 있는 표본만 기록이 있으며 고졸자는 기록이 없다.

〈표 3-5〉 표본 기초통계

변수	관측치	평균	표준편차
여성	10,130	0.51	0.50
연령	10,130	24.79	3.09
교육수준			
- 고졸(재학)	10,130	0.11	0.32
- 초대졸(재학)	10,130	0.20	0.40
- 대졸(재학)	10,130	0.65	0.4
- 대학원졸 이상(재학)	10,130	0.03	0.18
대학전공			
- 인문계열	9,258	0.13	0.34
- 사회계열(상경포함)	9,258	0.30	0.46
- 자연계열	9,258	0.10	0.30
- 공학계열	9,258	0.26	0.44
- 의/약학계열	9,258	0.05	0.22
- 교육계열	9,258	0.05	0.23
- 예체능	9,258	0.10	0.30
- 사관학교, 경찰대	9,258	0.00	0.07
졸업평점(1 : A, 5 : F)	8,946	1.79	0.66
직장체험경험(인턴십)	10,130	0.02	0.14
직업훈련경험	10,130	0.11	0.31
자격증 개수	9,277	1.21	1.47

은 1.8점으로 평균적인 학점은 B학점대에 가까운 것으로 나타난다. 취업을 위한 다른 스펙으로는 인턴십, 직업훈련경험 그리고 자격증이 있는데, 표본에서는 인턴십 경험은 약 2%대, 직업훈련경험은 약 11%대로 나타나며 평균 자격증개수는 1.2개이다.

제3절 공공 고용서비스 활용과 취업성과 현황

1. 전체표본의 고용서비스 활용과 취업성과

전체표본의 고용서비스 활용과 취업성과의 평균은 <표 3-6>에 있다.

〈표 3-6〉 표본의 고용서비스 활용과 취업성과 현황

변수	관측치	평균	표준편차
워크넷 사용(8차 이후)(2010)	4,807	0.17	0.37
공공기관 구직등록 및 상담	10,130	0.10	0.30
취업목적진로지도-학교	10,130	0.07	0.26
취업목적진로지도-고용센터	10,130	0.02	0.13
다음 기 취업	9,159	0.40	0.49
월평균임금(실질임금, 만 원)	3,377	171.58	75.95
계약직	2,868	0.17	0.38

워크넷 사용여부는 8차 이후 표본을 기준으로 약 17%가 사용한 것으로 나타난다. 공공기관 구직등록 및 상담은 표본의 약 10% 정도가 활용경험이 있는 것으로 나타난다. 취업목적의 진로지도는 학교에서 받은 경우가 가장 많은데, 표본의 약 7%대가 학교에서, 2%대가 고용센터에서 경험한 것으로 나타난다.

취업성과 변수들의 평균을 살펴보면 다음 기 취업확률은(다음 기에도 관측되는 표본으로 한정되므로 표본이 일부 이탈됨) 약 40%대로 나타나며 취업한 일자리의 월평균 실질임금은 약 172만 원으로 나타난다. 취업한 일자리가 계약직인 경우는 약 17%이다.

2. 교육수준별 고용서비스 이용 경험자의 분포

〈표 3-7〉은 교육수준별로 고용서비스 이용 경험자의 분포를 나타낸다. 이용자의 비율(%)과 수(frequency)를 모두 표기하여 나타낸다. 워크넷 이용경험은 전체적으로는 약 17%로 나타나지만 교육수준별로는 고졸 이하가 약 12%, 초대 졸업자는 16%, 대졸 이상 17%로 교육수준이 높을수록 활용빈도가 높은 것으로 나타난다. 공공기관 구직등록 및 상담은 약 10% 정도 사용되고 있는데, 교육수준별로는 고졸 이하가 10%, 초대졸 집단이 12%, 대졸 이상이 10% 정도다. 취업목적 진로상담경험은 학교에서 경험하는 비중이 7%, 고용센터에서 경험하는 경우는 2%이며 전체 경험

자는 9%이다. 교육수준별로는 학교에서 경험하는 것은 초대졸자가 8%로 가장 높고, 고용센터는 고졸자의 이용 빈도가 3%로 가장 높다.

요약하면 워크넷은 대졸 이상의 학력을 가진 집단이 가장 활발히 사용하며, 공공기관 구직알선과 학교에서 받는 취업목적 진로상담은 초대졸자가, 고용센터에서 받는 취업목적 진로상담은 고졸 이하의 학력을 가진 집단이 상대적으로 활발히 이용하는 것으로 나타나 교육수준별로 이용 고용서비스 프로그램이 상이한 것으로 확인된다.

〈표 3-7〉 교육수준별 고용서비스 이용 경험자 분포

A. 전체 첫 취업 구직자 표본	평균 (%)	경험 (명)	미경험 (명)	전 체 (명)
워크넷 이용경험(8차 이후)	0.17	783	4,024	4,807
- 고졸 이하	0.12	68	491	559
- 초대졸	0.16	134	720	854
- 대졸 이상	0.17	581	2,813	3,394
공공기관 구직등록 및 상담	0.10	1,039	9,091	10,130
- 고졸 이하	0.10	113	1,071	1,184
- 초대졸	0.12	247	1,780	2,027
- 대졸 이상	0.10	679	6,240	6,919
취업목적 진로상담 경험	0.09	919	9,211	10,130
- 고졸 이하	0.10	119	1,065	1,184
- 초대졸	0.10	211	1,816	2,027
- 대졸 이상	0.09	589	6,330	6,919
취업목적 진로상담 - 학교	0.07	721	9,409	10,130
- 고졸 이하	0.07	83	1,101	1,184
- 초대졸	0.08	157	1,870	2,027
- 대졸 이상	0.07	481	6,438	6,919
취업목적 진로상담 - 고용센터	0.02	162	9,968	10,130
- 고졸 이하	0.03	37	1,147	1,184
- 초대졸	0.02	43	1,984	2,027
- 대졸 이상	0.01	82	6,837	6,919

3. 고용서비스 이용경험별 취업성과

〈표 3-8〉은 각 고용서비스의 이용자와 미이용자의 취업성과를 단순 평균치로 비교하여 나타내고 있다. 변수 통제 없는 상황에서 단순 평균치를 비교하여 보면, 고용서비스 이용자의 취업성과가 전반적으로는 나은 것으로 나타난다.

〈표 3-8〉 고용서비스 이용여부별 취업성과(단순 평균)

	* pooled sample *	
A.	워크넷이용(use_worknet_pool; 2014~2017)	
	이용	미이용
다음 기 고용확률	0.46	0.37
2년간 구직기간(개월)	12.30	13.55
임금(2015, 만 원)	202.41	197.69
계약직 여부	0.09	0.09
B.	공공기관 구직등록 및 상담	
	이용	미이용
다음 기 고용확률	0.51	0.39
2년간 구직기간(개월)	12.99	14.90
임금(2015, 만 원)	172.81	171.40
계약직 여부	0.08	0.07
C.	취업진로상담-학교	
* N수는 변수별로 무응답수가 달라서 일부 차이가 있음	이용	미이용
다음 기 고용확률	0.41	0.40
2년간 구직기간(개월)	14.15	14.76
임금(2015, 만 원)	156.65	172.84
계약직 여부	0.07	0.07
D.	취업진로상담-고용센터	
* N수는 변수별로 무응답수가 달라서 일부 차이가 있음	이용	미이용
다음 기 고용확률	0.51	0.40
2년간 구직기간(개월)	10.83	14.74
임금(2015, 만 원)	158.07	171.82
계약직 여부	0.19	0.17

워크넷 이용자는 미이용자에 비해 다음 기 고용확률이 높고, 구직기간이 짧으며 임금도 높은 것으로 나타나는데, 다만 계약직 일자리를 가질 확률은 더 높게 나타난다.

공공(취업알선)기관 구직등록 및 상담자의 경우에도 미이용자 대비 이용자의 다음 기 고용확률이 높고, 구직기간이 짧고 임금이 더 높게 나타나지만 계약직 일자리에 취업한 경우는 더 많은 것으로 나타난다.

반면 취업목적 진로상담은 경험자와 미경험자 간의 취업성과 차이가 두드러지지는 않는다. 학교에서 취업목적 진로상담 경험자의 평균 다음 기 고용 확률은 41%, 미이용자는 40%로 1%p 차이 나며, 2년간 구직기간은 이용자가 14.2개월, 미이용자는 14.8개월로 약 0.6개월의 차이가 나는 것으로 나타난다. 고용센터에서 취업목적 진로상담을 받은 경험자는 미경험자 대비 취업확률도 11%p 높고, 구직기간도 4개월 짧은 반면 월평균 임금은 약 13만 원 낮으며 계약직일 확률이 2%p 높게 나타난다. 다만 취업목적 진로상담을 고용센터에서 받은 자는 전체표본 대비 극소수이므로 이 결과는 이상치(outlier)의 결과로도 볼 수 있음에 유의해야 한다.

제4절 공공 고용서비스가 취업성과에 미치는 영향 분석

이 절에서는 공공 고용서비스가 취업성과에 미치는 영향을 계량적인 방법으로 분석한다. 앞선 제3절의 기초통계 분석에서 고용서비스 이용자의 취업성과가 단순 평균치로 보았을 때는 비이용자 대비 일부 우수한 지표들이 있었다. 따라서 여러 통제변수와 내생성을 통제하였을 때도 이러한 효과가 관측되는지 확인해 본다.

구체적으로 이 절에서 다루는 분석 주제는 고용서비스 이용이 다음 기 취업확률과 구직기간에 미치는 영향은 무엇이며, 취업한 일자리의 질(임금 또는 계약직여부)에는 어떤 영향을 미치는가이다.

1. 분석 방법 및 모형

분석 모형은 종속변수의 특성에 따라 달라진다.⁶⁾ 종속변수별로 특이사항들이 있어 동일한 회귀분석으로 분석이 불가능하다. 따라서 각 변수별로 동일한 설명변수의 세트를 사용하되 각각 종속변수에 맞는 방법으로 분석한다. 분석의 대상이 되는 종속변수는 다음 기 취업 여부(work_flg), 취업한 일자리의 임금(real_wage_mo) 또는 취업한 일자리가 계약직인지 여부(contract_job)이며, 종속변수별 분석방법은 <표 3-9>에 정리하였다.

구직기간(duration) 분석의 경우 표본에 들어온 첫해에 해당하는 표본(첫 취업을 위한 미취업구직자와 학생이 된 첫해)을 기준으로 차후 두 기(2 waves) 동안 취업 여부를 추적하여 취업한 사람은 취업까지 걸린 기간, 취업에 실패한 사람은 24개월의 값(search_mo)을 종속변수로 그대로 사용하는 OLS분석과 단위기간 내 상대적 취업 위험률(relative hazard rate)을 종속변수로 사용하는 콕스 모형(cox proportional hazard model) 분석을 수행한다.⁷⁾

한편 본 장의 주요 관심변수인 고용서비스 변수는 앞서 3절에서 정리한 변수들인 워크넷 이용 경험 여부 변수(worknet; 8차 이후 pooling), 공공기관 구직등록 및 상담 경험 변수(empservice_pub) 및 취업관련 진로

6) 표본수 또한 종속변수별로 해당 변수 및 통제변수 외 관측치에 차이가 있어 종속변수별로 일부 상이하다. 특히 표본수 대비 고용서비스 이용경험자가 소수이므로 최대한 많은 표본을 활용하여 분석하기 위하여 표본수를 통일시키지 않았다.

7) 콕스 모형(cox proportional hazard model)에서 추정하게 되는 상대적 위험비(relative hazard ratio)는 $\Pr[T_j = t_j | R(t_j)] = \frac{\Pr[T_j = t_j | T_j \geq t_j]}{\sum_{l \in R(t_j)} \Pr[T_l = t_j | T_l \geq t_j]}$ 인데, 여

기서 $R(t_j)$ 는 t_j 까지 생존하여 t_j 에 ‘취업’위험집단에 속한 집단을 의미하며, T 는 ‘취업’시점(failure time)이다. 즉 상대적 취업위험률은 j 라는 개인이 t_j 까지 생존하여 ‘취업’위험집단에 소속되었을 경우 다른 생존자 대비 t_j 에 ‘취업’할 확률로, t_j 까지 생존하였을 때 t_j 에 취업할 확률을 분자로 두고, t_j 까지 생존한 모든 ‘취업’위험집단 $R(t_j)$ 에 속한 자들이 현재 시점에 ‘취업’할 확률을 모두 더한 것을 분모로 둔 값이다. 즉 다른 생존자들 대비 j 가 이번 기에 취업할 확률로 t_j 의 상대적 ‘취업’위험확률이다.

〈표 3-9〉 종속변수 요약 및 종속변수별 분석방법

	종속변수(y)	변수 내용	변수 시점	추정방법
1	취업 여부 (work_fl)	- 1: 취업(비임금근로 포함) - 0: 미취업	t+1	- 프로빗 (Probit)
2	임금 (log(real_wage_mo))	- 월평균 임금(창업자의 경우 소득) 수준(만 원)의 로그 값	t+1	- 최소자승 법(OLS)
3	계약직 여부 (contract_job)	- 1: 근로계약기간이 정해져 있다. - 2: 계약기간 없다(정년제) - $y^{**}b163$ 변수 사용	t+1	- 프로빗 (Probit)
6	구직기간 (search_mo)	- 첫 구직자 발견시점으로부터 차후 2기간 관측 - 취업성공한자: 첫 발견시점 부터 취업시점까지 걸리는 기간(개월) - 취업실패자: 24개월	t+k ($k \leq$ 24)	- 최소자승 법(OLS) - 콕스모형 (Cox hazard model ⁸⁾)

상당 경험 변수로 세 가지이다. 따라서 이들을 각각 모형으로 분석할지 또는 한 모형으로 분석할지에 대한 판단이 필요하다.

또한 고려되어야 할 점은 고용서비스의 활용여부가 데이터에서 관측되지 않는 요인들로 인해 결정될 수 있다. 예컨대 기본적으로 원래 더 ‘적극적’이고 ‘자기 주도적’인 학생이 구직활동을 할 때도 여러 가지 활용 가능한 서비스들을 탐색하고 이용하는 데 더 적극적일 수 있고, 이러한 적극성이 취업성과에도 긍정적인 영향을 끼치고 있을 수 있다.

앞선 여러 고용서비스 변수의 모형포함 방식 논의와 연관 지어, 모형별로 한 번에 한 가지의 고용서비스를 통제할 경우, 그 고용서비스의 변수가 고용서비스의 효과뿐 아니라 ‘적극성’과 같은 관측되지 않는 개인 특

8) 콕스 해저드(cox hazard) 모형으로 분석하면 계수 값을 OLS의 계수처럼 해석할 수 있는 이점이 있다. 구직기간 단위를 개월(month)로 하여 콕스 해저드 모형의 전제조건인 단위 기간 내 실패(‘failure’, 여기서는 취업으로 설정) 확률은 균일분포를 따른다는 기본가정을 충족한다고 볼 수 있다. 한편 취업 확률이 분포상 지수(exponential) 분포를 닮아 그 모형으로도 분석하였으나 결과는 거의 차이가 없어서 콕스 모형을 기본으로 사용하고 결과를 보여준다.

성의 효과를 함께 포함하고 있을 가능성이 있다.

또한 만약 ‘적극성’과 같은 불관찰 변수가 고용서비스 활용과 관계된다면, 한 개인이 자신에게 맞는 고용서비스를 여러 가지 활용하였을 수 있는데, 모형에서 한 가지 고용서비스만 통제할 경우 여러 가지 고용서비스의 효과가 해당 고용서비스 변수를 통해 나타나서 실제보다 과대로 그 고용서비스의 효과를 추정할 수 있다.

그러나 모든 고용서비스를 동시에 모형에 포함할 경우 ‘적극성’과 같은 불관찰 변수로 인한 고용서비스 변수들의 공선성(collinearity)으로 인해 각각의 고용서비스 변수가 독립적으로 변화하는 정도가 낮아져 각 변수의 영향을 구분(identify)하기 어려워지며, 흔히 이것은 표준오차(standard error)가 상당히 커지는 결과를 낳는다.

반면 여러 고용서비스 변수를 동시에 포함시켰을 때 변수 간 공선성이 존재하지만 완전공선성(perfect collinearity)을 가지지는 않을 때 각 고용서비스 변수의 효과를 측정함에 있어 독립적으로 변화하는 정도만을 가지고 각각의 고용서비스의 효과를 추정하게 된다. 즉 여러 고용서비스 변수가 동시에 포함된 모형에서는 각 변수가 다른 고용서비스 변수를 ‘적극성’과 같은 공선성을 유발하는 불관찰 변수를 대리변수로서 일부 통제하는 효과가 있다.

따라서 본 장에서는 계량분석을 수행할 때 우선적으로는 각 고용서비스 변수를 단독으로 통제한 모형을 추정하여 ‘적극성’과 같은 내생성 요소가 포함되어 있는 고용서비스의 효과를 우선 추정한다.

그다음 고용서비스 변수를 동시에 포함한 모형을 추정하여 단독으로 고용서비스 변수를 포함한 모형에서 나타나는 효과가 과연 여러 변수를 동시에 포함한 모형에서도 강건(robust)한지를 확인해 보려 한다.

다만 워크넷 활용여부 변수는 8차(2014년) 이후로만 사용할 수 있어 워크넷 활용여부 변수를 제외하고 공공기관 구직등록여부 변수와 취업목적 진로지도 경험 변수를 포함시켜 패널 전 기간(1~11차) 데이터를 모두 사용한 모형과, 워크넷 활용여부까지 포함시켜 8~11차 데이터를 사용한 분석을 각각 수행한다.

또한 추가적으로 패널 고정효과 모형을 사용할 수 있는 종속변수가 다

음 기에 채용될 확률인 모형에서는 선형 확률 모형(linear probability) 형태의 모형에서 개인 고정효과를 추가한 패널 고정효과 모형을 추가적으로 분석하여 개인의 능력, 성격적인 불관측 요소이면서 고용서비스 활용의 내생성을 유발하는 요인들을 통제한 분석 결과를 제시한다.

사실 내생성 문제를 통제하기 위해서 개인 고정효과를 통제한 패널 고정효과 모형을 모든 종속변수모형에 사용하면 좋겠지만, 채용 전 활용한 고용서비스가 채용된 일자리의 특성에 미치는 영향을 분석하는 모형인 관계로 종속변수가 한 번 관찰되는 통합횡단면(pooled-cross-section) 형태의 데이터이므로 패널 고정효과 모형을 사용할 수 없다. 또한 구직기간 분석에서 사용하는 콕스 모형(cox duration model)은 일반적으로 패널 분석이 가능하다는 장점이 있지만, ‘실패(failure)’에 해당되는 사건(본 분석에서는 ‘취업’)이 패널 기간 동안 여러 번 일어날 때 가능하다. 하지만 본 분석에서는 첫 취업까지만 추적하므로 패널분석이 적합하지 않다. 한편 취업될 확률의 모형은 취업되기 전과 취업된 후가 여러 번 관측되므로 제한적이긴 하지만 최소 두 번 이상 관측되는 대다수의 표본을 사용할 수 있고, 설명변수인 고용서비스 관련 변수들은 매년 다시 질문하므로 이를 사용하여 분석이 가능하다.

분석되는 고용서비스 변수에 관한 세부 설명은 하단의 <표 3-10>에 기술하였다.

분석 시 통제되는 통제변수들은 연령, 성별, 교육 연수, 학점(대졸자), 전공(대졸자), 직업훈련 경험여부이며 다년도 자료를 사용하였으므로 연

<표 3-10> 계량분석 고용서비스 변수 요약

변수	변수 내용
워크넷 이용경험 (worknet_pool)	- 1: 워크넷 이용 경험 있음 - 0: 워크넷 이용 경험 없음
공공기관 구직등록 및 구직상담 (empservice_pub)	- 1: 경험 있음 - 0: 경험 없음
취업목적 진로상담 경험여부 (jinro_ex)	- 1: 취업목적의 진로상담을 받은 경험이 있음 - 0: 경험이 없음

도 및 노동시장 충격이나 추세를 통제하기 위하여 연도더미를 포함시켰다(τ_t). 통제변수별 포함이유는 <표 3-11>에 정리하였다.

<표 3-11> 통제변수 요약

통제변수	포함근거	비고
연령	<ul style="list-style-type: none"> 첫 취업을 위한 노동시장에서 연령에 대한 차별 존재(어릴 수록 선호) 	<ul style="list-style-type: none"> * 임금 모형에서도 연령제곱이 아닌 연령만을 포함시킴. 연령제곱을 포함하는 이유는 노동시장 경력의 대리변수의 역할을 연령이 하기 때문이고 노동시장경력은 임금과 오목(concave)한 관계를 갖고 있다고 알려져 있음. 그러나 이 분석의 표본은 첫 취업자이므로 연령은 경력을 대리하지 않음
성별	<ul style="list-style-type: none"> 여성에 대한 차별 혹은 여성 집단의 특이점이 존재할 수도 있음 	
교육연수	<ul style="list-style-type: none"> 교육수준은 교육연수로 환산하여 사용 	범주(category) 변수로 사용해도 결과는 강건하지만 이항 변수로 교육수준별 셀을 구성할 시 특정 집단은 셀에서 사라지기도 함(예, 대학일자리센터 사용하는 고졸)
학점	<ul style="list-style-type: none"> 대학 재학 당시 학점으로 학점을 통제한 분석은 대졸자만 대상으로 사용. 대졸자의 경우 학점이 취업에 중요한 영향을 미칠 수 있음 	
전공	<ul style="list-style-type: none"> 대학재학, 졸업생 분석 시만 사용하며 전공 또한 취업에 중요한 영향을 미치는 변수임 	
직업훈련 경험여부	<ul style="list-style-type: none"> 워크넷 이용경험, 공공기관 구직등록, 학교, 고용센터에서 취업목적 진로상담 경험은 다른 고용서비스나 청년고용정책을 사용할 확률, 여타 취업준비활동과도 상관관계가 높을 수 있음. 따라서 데이터 상에서 구분이 가능한 다른 청년고용정책이나 취업을 위한 준비수준을 통제할 필요가 있음 	인턴십경험(민간 또는 공공), 직업훈련경험, 자격증준비경험 등을 통제해 보았으나 직업훈련경험만이 유의하여 직업훈련경험만을 통제변수로 포함

한편 데이터 구조상 연속적으로 관측되는 표본들이 존재하여 동일인의 정보가 시점에 따라 관측되어 관측치 간의 상관관계로 인해 표준오차가 과소(over-precise)하게 추정될 수 있다. 이를 고려한 표준오차는 개인단위에서 군집한 값을 사용한다.

2. 결과 분석

가. 취업확률

먼저 고용서비스 변수들을 각각 모형에 포함시켰을 경우(표 3-12) 워크넷 활용 변수와 취업목적 진로지도 변수는 개인 고정효과를 통제하지 않았을 때는 전체 표본과 대졸 이상 표본에서 유의미한 양의 효과(19~20%)를 가지는 것으로 나타난다. 하지만 개인 고정효과 통제 후에는 계수 값의 크기도 감소하고 유의성이 사라진다. 즉 불관측 개인특성에 따라 워크넷 활용여부가 결정되고 있으며, 워크넷을 활용하는 구직자들은 애초에 적극적인 태도 등 구직성공과 양의 관계를 가진 불관측 특성을 지녔음을 의미한다. 따라서 횡단면 분석결과와 종합하여 판단하면, 워크넷을 활용할 것을 선택한 구직자들은 평균적으로는 취업확률이 높아져, 적극적인 구직자들에게 워크넷은 긍정적인 도움을 주고 있을 가능성이 있다.

반면 공공 취업알선기관 구직등록과 상담은 프로빗(Probit) 모형 기준 전체표본과 교육수준별로 구분한 표본에서 모두 유의미한 양의 효과(19~29%)가 나타나는데, 대졸 집단의 효과가 초대졸 이하 집단보다 높다. 이러한 양의 효과는 개인 고정효과 모형에서 계수 크기는 크게 줄어들지만 전체 표본과 대졸 이상 집단에서 여전히 유의미하다. 따라서 개인의 불관측 특성으로 인한 내생성 요인을 통제한 후에도 공공 취업알선기관에 하는 구직등록은 다음 기 고용확률을 약 7% 상승시키고 있다고 볼 수 있다.

취업목적 진로지도의 경우 프로빗(Probit) 모형 분석 결과 전체표본과 초대졸 이하 집단에서 유의미한 양의 효과가 나타나는데, 전체표본 기준

다음 기 취업확률을 8% 높이고, 초대졸자의 경우 13% 높이는 것으로 나타났다. 다만 내생성 요인을 통제하였을 경우 이 효과는 사라져, 고용서비스 사용자의 선별성(selectivity)이 이러한 긍정적인 영향을 유발하고 있는 것으로 이해할 수 있다.

여러 고용서비스 변수를 동시에 포함하여 분석한 결과는 각각 <표 3-13>과 <표 3-14>에 있다. <표 3-13>은 공공 취업알선기관 구직등록과 상담, 취업목적 진로상담 변수를 포함하여 1~11차 데이터를 모두 사용한 결과이며, <표 3-14>는 워크넷 활용까지 포함한 대신 8~11차 표본만을 사용한 분석 결과이다.

워크넷 활용여부를 포함하지 않은 모형을 보면 공공 취업알선기관의 효과는 취업목적 진로지도 변수의 포함여부와 관계없이 여전히 강건한 7%대의 효과를 개인 고정효과 모형에서도 유지하는 것으로 나타났다. 이 효과는 대졸 이상 집단에서 계속 유지된다. 취업목적 진로지도의 경우 프로빗(probit) 모형에서 단독으로 포함되었을 때와는 달리 계수 값의 유의성을 상실한다.

워크넷 활용여부 변수까지 모두 포함시킨 모형은 표본수가 크게 감소한다. 프로빗(probit) 모형에서는 워크넷 활용과 공공기관 구직등록 변수가 유의미한 양의 효과를 나타내긴 하지만 개인 고정효과까지 통제하였을 때는 효과가 사라진다. 요약하면 여러 고용서비스 중 공공(취업알선)기관 구직등록 및 상담은 다음 기 취업확률에 유의미한 양(7%대)의 효과를 나타내며 이 효과는 상당히 강건(robust)한 것으로 나타났다. 워크넷의 경우 청년패널의 분석결과는 개인의 적극성과 같은 불관측 변수로부터 기인되는 사용자의 선별성(selectivity)의 영향을 크게 받고 있는 것으로 나타난다. 하지만 자료의 한계가 다른 고용서비스 분석에 비해 워크넷 분석 시 도드라지고 있을 수 있으므로 워크넷의 효과에 관해서는 본 연구의 결과를 단정적으로 해석하기에는 한계가 있고 추후 행정데이터를 활용한 연구가 더 필요해 보인다.⁹⁾

9) 청년패널 자료가 행정자료에 비해 갖는 단점은 표본수와 대표성이다. 그런데 앞서 자료에 관해 설명할 때 언급하였듯, 워크넷 변수의 경우 8차 이후의 표본만 사용할 수밖에 없었으므로 취업목적 공공기관 구직등록과 진로상담 관련 변수들에 비해

다른 고용서비스의 경우 전체 표본에서 조건 평균적인 측면에서는 유의미한 양의 효과를 나타내긴 하지만 이러한 양의 효과는 개인의 불관측 특성에서 기인되는 부분이 많은 것으로 나타난다.

가장 최근 유사한 연구인 최강식·박성철·최종석(2016)의 결과와 비교하면, 이들이 추정한 고용서비스 전반의 취업효과는 약 12~13%로 추정하였다. 반면 본 장의 분석결과에서는 개인 고정효과를 통제하지 않은 분석에서는 고용서비스의 효과가 상당히 높게 나타나지만 개인 고정효과를 통제하여 내생성 요인을 완전히 제거하면 효과가 많이 남지 않고 공공 취업알선기관의 구직알선이 약 7%대의 고용확률 상승효과를 나타낸다. 즉 고용서비스를 활용하기 위해 적극적인 구직자들이 고용서비스를 활용하고 이들의 구직성공률은 고용서비스 미활용 집단에 비해 높아, 고용서비스는 적극적 구직자에게 도움이 되고 있다고 해석할 수 있다. 두 연구 간의 결과 차이는 크게 내생성 요인의 통제 수준의 차이와 사용 데이터의 차이 때문일 것이다.

〈표 3-12〉 고용서비스가 다음 기 취업확률에 미치는 영향

취업 여부 (work_fl)	(1) 전 체 (Probit)	(2) 초대졸 이하 (Probit)	(3) 대졸 이상 (Probit)	(4) 전 체 (LP Fixed Effect)	(5) 초대졸 이하 (LP Fixed Effect)	(6) 대졸 이상 (LP Fixed Effect)
워크넷 활용 (worknet)	0.20*** (0.06)	0.13 (0.12)	0.21*** (0.07)	0.01 (0.03)	-0.01 (0.09)	0.03 (0.04)
관측수	3,836	1,121	2,711	3,836	1,121	2,711
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	0.27*** (0.04)	0.19** (0.08)	0.30*** (0.05)	0.07** (0.03)	0.04 (0.05)	0.07** (0.03)
관측수	9,159	2,919	6,216	9,159	2,919	6,216
취업관련 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.08* (0.05)	0.13* (0.08)	0.04 (0.06)	-0.00 (0.03)	0.07 (0.05)	-0.02 (0.03)
관측수	9,159	2,919	6,216	9,159	2,919	6,216

주: *<.1, **<.05, ***<.01.

표본수가 확연히 적다.

〈표 3-13〉 고용서비스가 다음 기 취업확률에 미치는 영향 : 고용서비스 변수 동시 포함

취업 여부 (work_fl)	(1) 전 체 (Probit)	(2) 초대졸 이하 (Probit)	(3) 대졸 이상 (Probit)	(4) 전체 (LP Fixed Effect)	(5) 초대졸 이하 (LP Fixed Effect)	(6) 대졸 이상 (LP Fixed Effect)
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	0.27*** (0.04)	0.18** (0.08)	0.30*** (0.05)	0.07** (0.03)	0.03 (0.05)	0.07** (0.03)
취업관련 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.04 (0.05)	0.11 (0.08)	0.00 (0.06)	-0.01 (0.03)	0.07 (0.05)	-0.02 (0.03)
관측수	9,159	2,919	6,216	9,159	2,919	6,216

주 : * < .1, ** < .05, *** < 0.01.

〈표 3-14〉 고용서비스가 다음 기 취업확률에 미치는 영향 : 고용서비스 변수 동시 포함(8차 이후)

취업 여부 (work_fl)	(1) 전 체 (Probit)	(2) 초대졸 이하 (Probit)	(3) 대졸 이상 (Probit)	(4) 전 체 (LP Fixed Effect)	(5) 초대졸 이하 (LP Fixed Effect)	(6) 대졸 이상 (LP Fixed Effect)
워크넷 활용 (worknet)	0.17*** (0.06)	0.15 (0.12)	0.17** (0.07)	0.00 (0.03)	-0.01 (0.10)	0.02 (0.04)
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	0.17** (0.08)	-0.14 (0.15)	0.31*** (0.09)	0.07 (0.05)	-0.04 (0.09)	0.10* (0.05)
취업관련 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.10 (0.12)	0.08 (0.18)	0.22 (0.15)	0.05 (0.08)	0.06 (0.11)	0.08 (0.10)
관측수	3,836	1,121	2,711	3,836	1,121	2,711

주 : * < .1, ** < .05, *** < 0.01.

나. 구직기간

취업까지 걸리는 기간에 대한 분석은 첫 구직시작 시점에서 만 24개월 까지로 관측기간을 한정시켰을 때 나타나는 ‘구직기간’을 종속변수로 둔

OLS 모형을 분석하고, 추가적으로 콕스 모형으로 ‘취업’위험확률(hazard rate) 분석을 수행하였다. 콕스 모형의 장점 중 하나는 각 통제변수의 계수 값을 OLS의 계수 값처럼 해석할 수 있다는 것이다. 따라서 <표 3-15>와 <표 3-17>의 콕스 모형의 계수들은 24개월의 각 시점에서 독립변수가 종속변수인 ‘취업’위험확률(hazard rate)에 미치는 영향으로 해석할 수 있다.

구직기간 모형의 분석 결과는 <표 3-15>의 1, 2, 3열과 <표 3-16>에 있다. 워크넷 활용은 전체 표본에서는 구직기간을 약 1.2개월 단축하는 것으로 나타났고, 대졸자 표본에서는 구직기간을 약 1.7개월 단축시키는 것으로 나타났다. 이 효과는 다른 고용서비스까지 통제한 모형의 결과(표 3-16)와 비교하면 약간 감소한 수치이지만 여전히 전체표본에서는 약 1.2개월을 감소시키고 대졸자 표본에서는 약 1.5개월을 감소시키며 초대졸 이하 표본에서는 약 1.2개월을 감소시키는 것으로 나타난다.

공공(취업알선)기관 구직등록 및 상담도 구직기간을 단축시키는 것으로 나타났는데, 전체 표본에서는 약 1.7개월을 앞당기고 초대졸 이하 집단에서는 1.4개월을 단축시키며 대졸 집단에서는 약 1.8개월을 앞당기고 있다. 이 효과는 취업목적 진로지도 변수와 함께 포함된 모형에서도 강건히 나타나고 있지만, 워크넷 활용여부까지 포함되었을 때는 계수의 방향은 유지되지만 유의성은 사라진다(표 3-15, 표 3-16). 이는 표본수 감소와 워크넷 활용과 다른 고용서비스 간의 상관관계로 인해 일부 기인되고 있을 것이다.

취업목적의 진로지도가 구직기간을 단축시키는 효과는 전체표본에서는 1.4개월, 초대졸자 이하 표본에서는 약 3.2개월로 나타났다. 이 효과는 공공기관 구직등록 변수까지 포함하여 1~11차년도 데이터로 동일한 분석을 수행했을 때 <표 3-16>까지 유의미하게 유지되고, 워크넷 활용 여부까지 포함시켜 8~11차년도 데이터로 분석할 때는 중요도가 사라진다.

구직기간 분석을 콕스 모형으로 분석한 결과도 구직기간을 그 자체로 종속변수로 두고 분석을 수행했을 때와 유사하게 나타난다. 대졸 구직자는 워크넷을 활용하였을 경우 그렇지 않은 집단 대비 매 시점에서 취업확률이 약 30% 높게 나타났는데(표 3-15), 이 효과는 다른 고용서비스 변수

〈표 3-15〉 고용서비스가 취업위험확률과 구직기간에 미치는 영향

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	통합표본	초대졸 이하	대졸 이상	통합표본	초대졸 이하	대졸 이상
	최소자승법(OLS with y=search_mo)			콕스 위험 모형(cox hazard model)		
워크넷 사용여부 (worknet)	-1.23* (0.66)	0.13 (1.17)	-1.67** (0.80)	0.16 (0.10)	-0.10 (0.19)	0.30** (0.14)
관측수	876	334	540	843	319	522
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	-1.73*** (0.47)	-1.39* (0.73)	-1.78** (0.60)	0.26*** (0.07)	0.18* (0.10)	0.27** (0.10)
관측수	4,140	1,595	2,529	4,033	1,545	2,473
취업관련 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	-1.41*** (0.48)	-3.19*** (0.75)	0.05 (0.60)	0.22*** (0.07)	0.45*** (0.10)	-0.01 (0.11)
관측수 ¹⁰⁾	4,140	1,595	2,529	4,033	1,545	2,473

주 : * < .1, ** < .05, *** < 0.01.

〈표 3-16〉 고용서비스가 구직기간에 미치는 영향(고용서비스변수 동시 포함)

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	통합표본	초대졸 이하	대졸 이상	통합표본	초대졸 이하	대졸 이상
	최소자승법(OLS)					
워크넷 사용여부 (worknet)				-1.19* (0.69)	-1.19* (0.67)	-1.52* (0.80)
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	-1.59*** (0.47)	-1.20* (0.72)	-1.81*** (0.61)	-0.59 (1.12)	-0.59 (1.12)	-2.14 (1.40)
취업관련 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	-1.23** (0.48)	-3.11** (0.75)	0.30 (0.61)	0.79 (2.00)	0.79 (2.00)	-0.45 (3.45)
관측수	4,140	1,595	2,529	876	876	540

주 : * < .1, ** < .05, *** < 0.01.

10) 조사시점과 같은 달에 첫 취업을 하게 된 경우 search_mo 변수가 0의 값을 갖게 되는데, 이러한 표본들은 콕스 분석에서 누락된다. 따라서 OLS분석과 콕스 분석 시 사용 표본수는 약간 다르다.

〈표 3-17〉 고용서비스가 취업위험확률에 미치는 영향(고용서비스변수 동시 포함)

	(1) 통합표본	(2) 초대졸 이하	(3) 대졸 이상	(4) 통합표본	(5) 초대졸 이하	(6) 대졸 이상
	콕스 위험 모형(cox hazard model)					
워크넷 사용여부 (worknet)				0.15 (0.11)	-0.05 (0.20)	0.28* (0.14)
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	0.24** (0.09)	0.15 (0.10)	0.28** (0.10)	0.06 (0.17)	-0.27 (0.30)	0.28 (0.22)
취업관련 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.19** (0.07)	0.44*** (0.10)	-0.06 (0.11)	0.02 (0.31)	0.04 (0.38)	-0.10 (0.56)
관측수	4,033	1,545	2,473	843	319	522

주: * $<.1$, ** $<.05$, *** $<.01$.

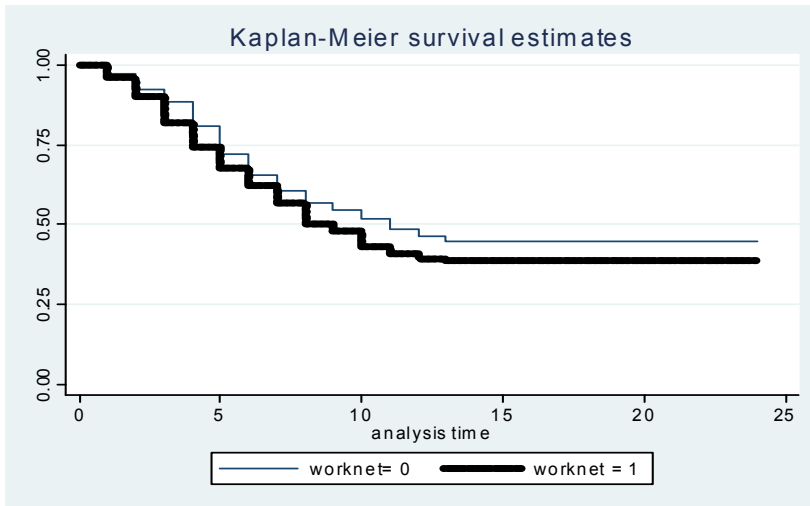
들을 모두 통제한 경우인 <표 3-16>에서도 거의 변화하지 않고 나타난다. 공공(취업알선)기관 구직등록 및 상담은 매 시점 취업위험확률(hazard rate)을 워크넷보다 더 높은 수치인 약 26% 높이는 것으로 나타나며(표 3-15), 교육수준별로는 초대졸자 이하 집단에서는 약 18%, 대졸 이상 집단에서는 27% 높인다. 마지막으로 취업목적 진로지도의 경우 초대졸자 이하 집단에서 가장 효과적인 것으로 나타나고 있다. 취업목적의 진로지도는 취업위험확률을 전체표본에서는 약 22% 증가시키고 초대졸자 이하 표본에서는 약 45%까지 증가시키는 것으로 나타난다.

한편 위험확률(Hazard Rate)을 Kaplan-Meier방법(Kaplan & Meier, 1958)을 활용하여 그래프로 [그림 3-1]~[그림 3-3]에 제시한다. 각 그림들의 세로축은 생존확률(survival rate)을 나타내는데, ‘생존’을 구직상태로 남아 있는 상태로 정의하였으므로 세로축은 ‘구직상태로 남아 있을 확률’을 의미하게 된다. 가로축은 24개월의 제한기간(window)에서 첫 구직상태 시점으로부터 24개월까지의 개월 단위의 기간이다.

[그림 3-1]은 워크넷 활용여부별로 생존확률을 나타낸 것인데, 워크넷 사용자의 그래프가 워크넷 미사용자의 그래프보다 매 시점 아래쪽에 위치하며 시간이 흐름에 따라 생존확률이 점차 감소하는 우하향 형태의 선으로 나타난다. 또한 약 12개월 이후 시점에서부터는 더 이상 감소하는 추세는 사라지며 생존확률은 동일한 상태로 유지된다. 이 그림은 매 시점

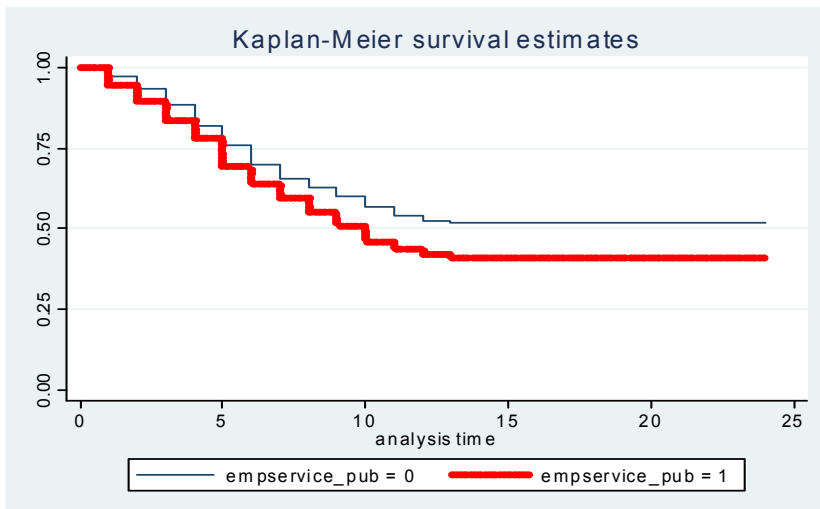
워크넷 사용자가 미사용자 대비 구직상태로 남아 있을 확률이 낮다는 것을 시각적으로 보여준다.

[그림 3-1] 워크넷 활용여부별 Kaplan-Meier 커브



주: 세로축은 미취업자그룹에 남아 있을 확률(Survival rate).

[그림 3-2] 공공기관 구직알선 활용여부별 Kaplan-Meier 커브

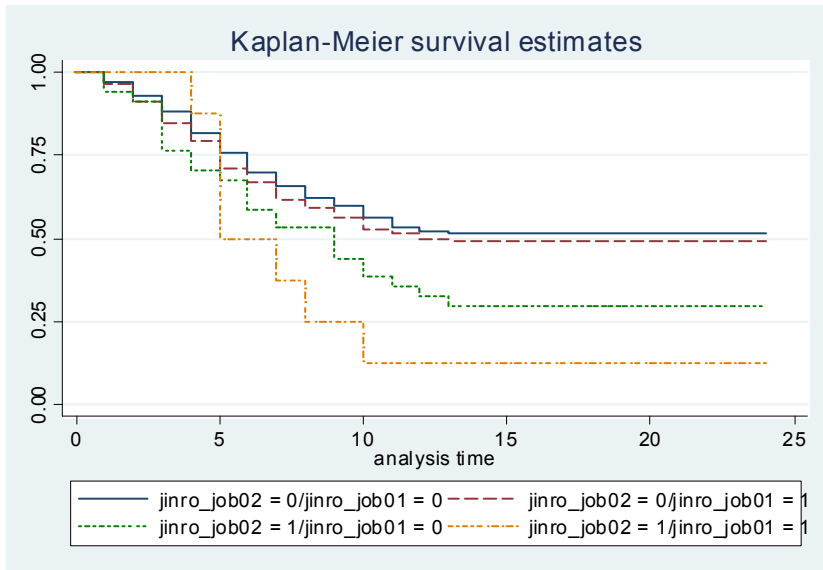


주: 세로축은 미취업자그룹에 남아 있을 확률(Survival rate).

[그림 3-2]는 공공(취업알선)기관 구직등록 및 상담 경험여부별로 생존 확률을 나타낸 것이다. 워크넷 활용여부와 동일한 추세의 그림을 보여주며 마찬가지로 공공기관 구직등록 및 상담을 경험한 표본의 생존확률 그래프가 그렇지 않은 표본의 그래프보다 매 시점 아래쪽에 위치한다. 다만 워크넷 사용 여부로 나누어 그린 [그림 3-1]보다는 공공기관 구직등록자와 미등록자 간의 격차가 크게 나타난다.

[그림 3-3]은 취업목적 진로지도 경험별로 생존확률을 나타낸 것인데, jinro_job01은 학교에서 취업목적 진로지도를 받은 경우, jinro_job02는 고용센터에서 진로지도를 받은 경우를 나타낸다. 이 그림에서는 두 군데서 모두 진로지도를 받은 경우 가장 생존확률이 빨리 그리고 많이 떨어지며 다음으로는 고용센터에서만 진로지도를 받은 경우 생존확률이 급격히 떨어

(그림 3-3) 취업목적 진로지도 제공 기관별 Kaplan-Meier 커브



- 주: 1) Jinro_job02: 고용센터, Jinro_job01=대학교 취업진로지도.
 2) 가장 위의 선: 취업지원을 받지 않은 경우, 두 번째 아래 선: 대학에서 취업지도를 받고 고용센터는 활용하지 않은 경우, 세 번째 아래 선: 고용센터는 활용하고 대학에서 진로지도는 받지 않은 유형, 가장 아래 선: 대학과 고용센터에서 모두 취업진로지도를 받은 경우.
 3) 세로축은 미취업자그룹에 남아 있을 확률.

어진다. 학교에서만 진로지도를 받은 경우는 진로지도를 받지 않은 경우와 비슷하지만 약간 생존확률이 낮은 것으로 나타나는데, 이 결과는 회귀분석의 결과와는 대조적이다. 이는 여러 통제변수들이 어디에서 진로지도를 받는지 여부에 관여하고 있음을 의미하고, 또 한편으로는 고용센터에서 진로지도를 받는 경우가 매우 소수이므로 고용센터이용자의 선을 이상치(outlier)의 그림으로 이해할 수 있을 것이다.

다. 취업한 일자리의 임금

고용서비스별 취업한 일자리의 임금을 분석한 결과는 <표 3-18>~<표 3-19>에 있다. 워크넷 활용자는 단독으로 포함된 모형과 여러 고용서비스와 함께 분석된 모형에서 모두 취업한 일자리의 임금에 유의미한 영향을 미치고 있지 않은 것으로 나타난다.

공공기관 구직등록 및 상담 경험은 통합표본에서는 약 4%대로 임금을 높이는 효과가 있는 것으로 나타나기는 하지만 교육수준별로 표본을 분리하여 분석하게 되면 효과가 사라진다. 이는 취업자만을 대상으로 한 분석인 관계로 표본수가 크게 줄어든 영향을 반영하고 있을 것이다. 이 효과는 취업목적 진로상담 변수까지 포함된 모형에서도 유지되고 있다.

취업목적 진로지도 경험의 경우 전체 표본에서는 중요한 효과가 나타나지 않지만 초대졸자 집단에서 취업자의 임금을 약 6% 높이는 것으로 나타난다. 이 효과는 공공 취업알선기관 구직등록 변수까지 포함시킨 결과(표 3-19 참조)에서도 여전히 계수 값의 크기와 유의성이 유지되고 있다. 따라서 공공기관 구직등록 및 상담은 전체 평균 4%대의 임금상승 효과가 있고, 취업목적 진로상담은 초대졸자 집단 중 취업자의 임금을 약 6% 높이는 것으로 보인다. 다만, 이 분석은 내생성 요인을 충분히 통제하지 못한 결과이며 수치가 높지 않아 내생성 통제 후에도 효과가 유지될 수 있을지는 확실치 않다. 다만 공공기관 구직등록 및 상담 분석의 결과는 통합표본에서는 유의미한 효과가 나타나지만 교육수준별로는 효과가 나타나지 않아 내생성 통제 후에도 효과가 유지될 수 있을지는 확실치 않다.

〈표 3-18〉 고용서비스가 취업 일자리의 임금에 미치는 영향

로그 임금 (logrealwage_f1)	(1) 통합	(2) 초대졸 이하	(3) 대졸 이상
워크넷 활용 (worknet)	0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	0.00 (0.03)
관측수	1,404	494	909
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	0.04** (0.02)	0.03 (0.03)	0.03 (0.03)
관측수	3,377	1,278	2,090
취업목적 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.04 (0.02)	0.062** (0.03)	0.01 (0.03)
관측수	3,377	1,278	2,090

주: * $<.1$, ** $<.05$, *** $<.01$.

〈표 3-19〉 고용서비스가 취업 일자리의 임금에 미치는 영향(여러 고용서비스 변수 동시 포함)

로그 임금 (logrealwage_f1)	(1) 통합	(2) 초대졸 이하	(3) 대졸 이상	(4) 통합	(5) 초대졸 이하	(6) 대졸 이상
워크넷 활용 (worknet)				0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	0.00 (0.03)
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	0.04* (0.02)	0.02 (0.03)	0.03 (0.03)	0.01 (0.03)	0.00 (0.05)	0.03 (0.04)
취업목적 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.03 (0.02)	0.06** (0.03)	0.00 (0.03)	-0.01 (0.06)	0.01 (0.05)	-0.06 (0.08)
관측수	3,377	1,278	2,090	1,404	494	909

주: * $<.1$, ** $<.05$, *** $<.01$.

라. 취업한 일자리 계약직 여부

취업한 일자리가 계약직인지 여부에 대한 분석 결과는 <표 3-20>~<표 3-21>에 있다. 고용서비스는 구직자와 고용자의 노동시장 미스매치

를 해소하는 데 1차적인 목적이 있는 것과 일맥상통하게 고용서비스 변수들은 어떤 모형에서도 취업된 일자리가 계약직일 확률에 대하여 유의미한 효과를 가지지 않는 것으로 나타났다. 특히 청년층의 경우 구직과 고용서비스 활용 목적이 단순히 구직기간을 단축시키는 것이 아니라 생애 전체에서 이끌어 갈 커리어의 시작점을 찾아가는 과정이기도 하므로, 고용서비스를 경험하더라도 질이 낮은 일자리로 여겨지는 계약직을 선택할 확률이 높아지지 않는 것으로 이해할 수 있다.

〈표 3-20〉 고용서비스가 취업 일자리 계약직여부에 미치는 영향

계약직 여부 (contractjob_fl)	(1) 통합	(2) 초대졸 이하	(3) 대졸 이상
워크넷 활용 (worknet)	0.10 (0.10)	0.08 (0.19)	0.11 (0.13)
관측수	1,404	494	907
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	-0.04 (0.08)	-0.20 (0.15)	0.07 (0.10)
관측수	2,868	1,045	1,811
취업목적 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.06 (0.10)	0.12 (0.16)	0.06 (0.13)
관측수	2,868	1,045	1,811

주: *<.1, **<.05, ***<0.01.

〈표 3-21〉 고용서비스가 취업 일자리 계약직여부에 미치는 영향(여러 고용서비스 변수 동시 포함)

계약직 여부 (contractjob_fl)	(1) 통합	(2) 초대졸 이하	(3) 대졸 이상	(4) 통합	(5) 초대졸 이하	(6) 대졸 이상
워크넷 활용 (worknet)				0.10 (0.11)	0.12 (0.20)	0.09 (0.13)
공공기관 구직등록 (empservice_pub)	-0.05 (0.08)	-0.21 (0.15)	0.07 (0.10)	0.00 (0.13)	-0.13 (0.26)	0.11 (0.16)
취업목적 진로지도 (경험여부) (jinro_ex)	0.06 (0.10)	0.15 (0.16)	0.05 (0.13)	-0.12 (0.20)	-0.23 (0.30)	0.07 (0.27)
관측수	1,404	494	907	2,868	1,045	1,811

주: *<.1, **<.05, ***<0.01.

제5절 소 결

이 장에서는 청년패널 데이터를 활용하여 공공 고용서비스가 청년의 취업성장에 미치는 영향을 분석하였다. 본 분석은 청년들의 직접응답을 기반으로 하는 청년패널 데이터에서 고용서비스를 온라인 고용정보 교환 포털의 역할을 하는 워크넷, 공공 취업알선기관의 직접 고용알선과 상담, 그리고 학교와 고용센터에서 대체로 일대일 면담이나 집단 면담으로 이루어지는 진로상담으로 구분하고, 이들이 청년의 취업성장에 미치는 영향을 분석하였다.

행정자료를 사용하지 않은 한계점이 있기는 하지만, 행정자료 분석은 여러 고용서비스가 패키지로 포함된 고용서비스 프로그램별로 취업성장을 비교하게 되는 반면 본 분석은 서비스이용자 입장에서 서비스의 내용별로 활용여부를 확인하고 이를 바탕으로 취업성장을 분석하였으므로, 분석관점에서 차별성이 있다.

분석 결과, 고용서비스의 활용현황과 관련하여서는 고용서비스별로는 워크넷을 활용하는 빈도가 17%대로 가장 높고, 공공 취업알선기관 구직 등록 및 상담이 10%, 취업목적 진로상담이 9%로 뒤를 이었다.

교육수준별로 고용서비스 활용정도가 달랐는데, 워크넷은 대졸 이상의 표본에서 이용경험률이 가장 높게 나타나고 공공 취업알선기관 활용은 초대졸 집단의 활용빈도가 가장 높게 나타나며, 취업목적 진로상담은 학교에서 경험하는 비율은 초대졸자가 가장 높고, 고용센터에서 경험하는 비율은 고졸자가 상대적으로 높았다. 전체적으로 고용서비스를 가장 활발히 활용하는 집단은 초대졸자인 것으로 나타난다.

여러 통제변수를 통제하고 내생성 요인까지 고려하여 고용서비스가 취업성장에 미치는 영향을 분석한 결과, 전체적으로 청년 대상 고용서비스는 구직기간을 단축시키고 다음 기 취업확률을 높이고 있었다. 하지만 상대적으로 일자리의 질(임금이나 계약직 여부)에 미치는 영향은 미약하였다. 구체적으로 본 장의 계량분석 결과(표 3-22 참조), 다음 기 취업확률

의 경우 횡단면 분석에서는 워크넷 활용과 공공 취업알선기관 구직등록 및 상담, 진로상담경험 모두가 다음 기 취업확률을 높이는 것으로 나타나지만, 개인의 ‘적극성’ ‘능력’ 등과 같은 내생성 요인을 통제하게 되면 공공 취업알선기관 구직등록만 여전히 유의미한 양의 효과(7%대)를 나타낸다. 구직기간 분석의 경우 고용서비스 변수들 간 공선성을 감안한 모형(고용서비스 변수 동시 포함) 기준으로 워크넷 활용은 구직기간을 1.2~1.5개월 단축, 공공 취업알선기관 구직등록의 경우 1.2~1.8개월 단축, 진로상담은 1.2개월 단축시키는 효과가 있는 것으로 나타났다. 다만 본 장에서 분석된 고용서비스들이 취업한 일자리의 임금에 미치는 영향은 초대졸 이하 학력의 구직자에 대한 진로지도의 영향을 제외하고는 미미하였고, 계약직 여부에는 영향을 미치지 않는다.

교육수준별로는 고용서비스의 종류에 따라 교육수준별 집단에 미치는 영향이 이질적임을 확인하였다. 워크넷과 공공 취업알선기관 구직등록은 대졸 이상 집단에서 효과가 상대적으로 컸고, 취업목적 진로상담은 초대졸자 이하 집단에서 효과가 있는 것으로 나타났다.

〈표 3-22〉 계량분석 결과 요약

고용서비스		워크넷	공공기관 취업알선 및 상담	진로상담
초대졸 이하	취업확률 (t+1)	효과 없음	19% 상승 (FE: 효과 없음)	13% 상승 (FE: 효과 없음)
	구직기간	1.2개월 단축	1.2~1.4개월 단축	3.1~3.2개월 단축
	임금	효과 없음	효과 없음	6% 상승
	계약직여부	효과 없음	효과 없음	효과 없음
대졸 이상	취업확률 (t+1)	17~20% 상승 (FE: 효과 없음)	30~31% 상승 (FE, 10% 상승)	효과 없음
	구직기간	1.5~1.7개월 단축	1.8개월 단축	효과 없음
	임금	효과 없음	효과 없음	효과 없음
	계약직여부	효과 없음	효과 없음	효과 없음

본 연구의 결과를 종합하면 청년대상 고용서비스는 고용서비스의 기본 목적에 맞게 노동시장 미스매치를 일정부분 감소시켜 구직기간을 단축시키고 취업확률을 높여주고 있는 것으로 나타난다. 하지만 이러한 효과는 애초에 조기취업을 목표로 하는 구직자들이 선별적으로 고용서비스를 이용하여 나타나는 효과를 일정부분 반영하고 있을 것이다. 이 점은 조기취업을 선호하는 구직자에게는 적절한 서비스를 제공하고 있다고 볼 수도 있다.

하지만 분석결과 초대졸 이하의 구직자에 대한 진로상담을 제외하고는 고용서비스가 양질의 일자리로 취업을 도와주고 있는 것으로 나타나지는 않는다. 따라서 조기취업을 목적으로 하는 구직자가 아니라면 고용서비스를 이용할 유인이 높지 않을 것이다.

서론에서 언급한 바와 같이 청년의 첫 취업과 관련된 선택들은 단순히 실업기간을 단축시키는 것에 국한되지 않고, 노동시장 경력 전체를 설계하고 선택하는 과정까지 포함되어 있다는 점을 고려할 때, 앞으로 공공 청년 고용서비스의 활용도가 높아지기 위해서는 고용서비스 제공이 매칭만을 목적으로 하기보다는 양질의 일자리와의 매칭을 목표로 하여 개선되어야 할 것이다. 또한 고용서비스 이용자의 교육수준에 따라 서비스의 효과가 다양하게 나타남을 고려하여 교육수준별로 혹은 다양한 목적(조기취업, 커리어 설계 등)별로 세분화된 서비스를 개발하고 확산할 필요가 있어 보인다. 특히 상대적으로 주목받지 못했던 진로상담 서비스가 초대졸 이하 집단에게 상당히 긍정적인 영향을 미치고 있었으므로, 진로상담 서비스의 발전을 위한 후속 연구가 필요해 보인다.

제 4 장

대학일자리센터 성과요인 분석

제1절 서 론

우리나라의 대학진학률은 2018년 69.7%, 2019년 70.4%(교육부 · 한국교육개발원, 2019: 9)로 고등학생 10명 중 7명이 대학에 진학하고 있다. 이것은 우리나라 청년층을 위한 고용서비스는 대학 재학생을 대상으로 한 정책과 사업이 필요하고 중요함을 시사한다. 그 대표적인 사업이 대학일자리센터 사업이다.

「대학일자리센터 사업」은 고용노동부, 대학, 지방자치단체가 공동으로 예산을 투입하고, 대학 내 진로지도 및 취 · 창업 지원 기능을 일원화하며, 지역 청년고용거버넌스 구축 · 운영을 통해 재학생뿐만 아니라 지역 청년들이 쉽게 접근할 수 있는 원스톱 고용서비스 전달 체계 구축을 지원하는 사업이다. 대학일자리센터는 고용노동부의 「대학일자리센터 사업」의 공모 · 심사를 통해 사업 지원대학 내에 설치된 조직을 말한다(고용노동부, 2018b: 4).

대학일자리센터 사업은 「고용정책기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책), 제12조(민간에 의한 고용서비스 제공 지원) 및 제25조(청년의 고용촉진 지원), 「청년고용촉진특별법」 제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무), 제8조의3(직업지도 프로그램의 개발 · 운영 및 제공), 「고용보

협법」 제26조(고용촉진시설에 대한 지원) 등의 법적 근거가 있다. 이를 기반으로 관계부처 합동으로 발표한 2015년 6월 「인문계 전공자 취업촉진방안」, 7월 「청년고용절벽 해소 종합대책」에 포함되어 10월 21개 대학 시범사업을 거쳐, 2016년 2월 전국 41개교, 2017년 2월 전국 61개교, 10월 전국 71개교, 2018년 2월 전국 101개교로 확대하여 운영되고 있다(고용노동부, 2018b: 3).

대학일자리센터는 정부의 청년고용서비스 핵심 전달체계로서 지역 내 청년고용서비스 허브 역할을 담당하고 있다. 대학일자리센터 사업은 기존의 대학취업지원관 사업이 점진적으로 대학청년고용센터 사업으로 일원화되고, 대학창조일자리센터 사업으로 명명되기도 하였으나 2019년 현재 대학일자리센터 사업으로 추진되고 있다.

그동안 대학일자리센터의 성과에 관한 연구(전예원·고재성, 2016; 현우영·고재성, 2017)는 대학에서 제출한 대학일자리센터 평가보고서를 분석하여 성과와 발전방향을 제시한 것으로서, 대학일자리센터를 통해 대학 내 진로취업조직의 위상이 강화되고 유관조직과의 기능적 연계를 이루는 데 기여한 것으로 나타났다. 그러나 이러한 결과는 대학일자리센터의 자체 보고서에 기초한 분석결과로서 대학일자리센터의 성과를 보다 객관적으로 분석하기 위해서는 대학일자리센터의 설치 여부에 따른 대학 진로·취·창업지원 기능(인프라, 교육)과 대학생의 취업성과를 구분하여 대학일자리센터의 성과요인을 분석할 필요가 있다.

본 장에서는 먼저 대학일자리센터의 현황과 성과에 관한 기존 연구를 분석하고, 대학일자리센터의 설치 여부에 따른 대학의 진로 및 취·창업지원 기능(인프라, 교육)과 대학생의 취업성과를 비교·분석하기 위하여 2015년과 2016년에 대학일자리센터가 설치된 대학과 「대학 진로교육 현황조사」 결과(교육부·한국직업능력개발원, 2017)와 대학알리미 사이트(<http://www.academyinfo.go.kr>)에서 제공되는 대학별 2018년 취업률 등의 대학공시지표 자료를 결합하여 분석하였다. 이 결과를 바탕으로 향후 대학일자리센터 등 우리나라 청년층 고용서비스를 위한 정책 제언을 제시하였다.

제2절 대학일자리센터 현황 및 성과에 관한 기존 연구

1. 대학일자리센터의 현황 및 기능

가. 대학일자리센터의 현황

대학일자리센터는 2018년 기준 101개교에 설치되어 있다. 지역별로 보면 서울·인천·경기권에 34개교(33.7%), 그 외 지역에 67개교(66.3%)가 있으며, 학제별로 보면 4년제 대학에 78개교(77.2%), 전문대학에 23개교(22.8%)가 설치되어 있다(표 4-1 참조).

대학일자리센터는 최대 5년의 사업지원을 받고, 대학당 평균 연간 6억 원, 소형사업은 2억 원의 사업비를 지원받는다. 2018년 101개교 중 소형 사업을 지원받은 대학일자리센터는 40개교이다(고용노동부, 2018b: 3).

대학일자리센터가 설치된 대학은 「고등교육법」 제2조에 따른 대학·산업대학·전문대학이며, 이 중 「고등교육법」 시행령 제28조 3항 2호에 따른 의료인·의료기사·약사·한약사 양성을 위한 보건의료계열 학과 재학생수가 전체 재학생수의 2/3 이상인 대학, 한국폴리텍대학·한국기술교육대학 등 고용노동부 산하 출연기관 및 정부재정지원 제한대학은 지원 대상에서 제외되었다(고용노동부, 2018b: 16).

〈표 4-1〉 대학일자리센터 현황(2018년 기준)

지역별 현황		학제별 현황		계
서울·인천·경기권	그 외 지역	4년제	전문대	
34개교 (33.7%)	67개교 (66.3%)	78개교 (77.2%)	23개교 (22.8%)	101개교 (100.0%)

자료: 고용노동부(2018b), 「대학일자리센터 시행지침」, p.3. 표에 백분비 추가.

나. 대학일자리센터사업의 특징

「대학일자리센터사업」 이전에 정부가 대학을 중심으로 추진한 청년고용서비스 정책을 살펴보면 「대학취업지원관사업」과 「대학청년고용센터사업」이 있다(표 4-2 참조). 대학취업지원관 사업은 대학의 취업지원 역량

〈표 4-2〉 대학취업지원관사업, 대학청년고용센터사업 및 대학일자리센터사업 비교

	대학취업지원관사업 ¹⁾	대학청년고용센터사업 ¹⁾	대학일자리센터사업 ²⁾
사업 목적	· 학교의 전문인력 채용지원을 통해 학교의 취업지원 역량을 강화하도록 유도	· 대학에 찾아가는 고용서비스 실현(고용센터의 청년지원 서비스 대행)	· 대학생과 지역 청년들에게 특화된 고용서비스 제공
지원기관	· 대학 * 2012년부터 고교 지원예산은 교육부 “지방교육재정교부금” 지원	· 대학, 유·무료 직업안정기관 * 사전 컨소시엄을 구성하여 신청	· 대학 * 사전 컨소시엄 또는 자체적으로 신청
예산성격	· 보조금(고용보험기금)	· 보조금(고용보험기금) * 2012년까지 일반회계 지원	· 정부 50% · 대학·자치단체 50%
추진방식	· 지원학교 공모·선정→학교·고용부 간 협약체결→학교별 공개모집→학교와 근로계약 체결 · 학교에서는 워크넷에 등록된 취업지원관 인력풀 범위 안에서만 채용 가능	· 지원대학, 수탁기관 공모·선정→대학·수탁기관·고용부 간 3자 협약체결→대학 내 설치 · 단, 대학은 공간·시설 제공하고, 수탁기관은 민간 컨설턴트 배치·운영	· 지원대학 공모·선정→대학·고용부 간 협약체결→대학 내 설치 · 대학이 자체 역량을 갖춘 경우 민간전문기관과 컨소시엄 없이 가급적 직접 참여 권장
주요역할	· 업체 근무경험 등을 바탕으로 학교 특성에 맞는 취업지원서비스 지원 - 취업상담, 구인·구직등록 알선 - 이력서클리닉, 모의면접, 취업특강, 직업심리검사, 취업캠프 등 실시	· 고용센터의 직업진로지도, 취업·채용지원서비스 대행 · 수탁기관 자체 구인기업 DB 등을 활용한 취업알선	· 대학 내 진로 및 취·창업 지원 인프라 구축 - 공간적 통합, 기능적 연계 - 학생종합경력관리 시스템 · 지역 청년고용 거버넌스 구축·운영

자료 : 1) 고용노동부 내부 자료, 김호원(2015), p.48 재인용.

2) 고용노동부(2018a).

을 강화하기 위하여 전문인력, 즉 워크넷에 등록된 취업지원관을 채용하여 학교 특성에 맞는 취업지원서비스를 제공하도록 2015년까지 시행하였다(고용노동부, 2015b). 대학청년고용센터 사업은 고용센터의 청년지원 서비스를 대학 내에 센터를 설치하여 대행하도록 함으로써 찾아가는 고용서비스를 실현하는 데 목적이 있다(고용노동부, 2015a).

이와 같이 대학을 중심으로 한 청년고용서비스 정책은 대학취업지원관 사업을 통해 대학에 전문인력을 지원하는 것에서 더 나아가 대학 내 센터를 설치하여 청년 취업지원 서비스를 담당하도록 하는 데까지 확대되었다. 또한 대학 내 대학생뿐만 아니라 지역 내 청년들을 위한 고용서비스를 담당하고 취업지원뿐만 아니라 진로지도 및 창업지원도 담당하도록 역할이 확대된 것이 대학일자리센터 사업이라고 말할 수 있다.

다. 대학일자리센터의 기능 및 역할

2018년 대학일자리센터 시행지침(고용노동부, 2018b)에 따르면 대학일자리센터의 주요 기능은 ① 대학 내 진로지도 및 취·창업 지원 기능을 공간적으로 통합하고 기능적으로 연계하는 것과 함께 ② 고용(복지+)센터, 자치단체, 지역인적자원개발위원회, 지역산업계 등 대학 밖의 지역 공공 고용서비스 기능과 연계·협업하여 지역청년고용거버넌스를 구축하고 공동 사업을 발굴·추진하는 것이다(표 4-3 참조).

〈표 4-3〉 대학일자리센터의 주요 기능(2018년 기준)

- | |
|---|
| <p>① (대학 내) 대학일자리센터를 중심으로 교육과정, 취·창업 지원, 산학협력, 진로교육, 상담기능 등의 공간적 통합 또는 기능적 연계로 재학기간 전반에 걸친 종합경력개발 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대학 저학년부터 적성·전공 등을 고려한 조기 진로지도 강화 - 취성패, 직업훈련, 청년·기업 지원제도 등 정부의 주요 청년일자리사업 전반에 대한 홍보 등 핵심 전달체계로서의 기능 - 진로지도 및 취·창업지원조직의 인적·물적 규모 확대를 통해 자대생·졸업생뿐만 아니라, 타대생 및 인근지역 청년들에게까지 고용서비스 확대 <p>② (대학 밖) 고용(복지+)센터, 자치단체, 지역인적자원개발위원회, 지역산업계 등과의 연계·협업을 통한 지역청년고용거버넌스 구축 및 지역단위 공동 협력사업 발굴·추진</p> <ul style="list-style-type: none"> - 인근지역 청년(타대생, 특성화고 등 고졸(예정) 청년 등)에 대한 진로·취업 상담·특강, 경력개발컨설팅, 정책 안내 등 청년고용서비스 제공 |
|---|

자료: 고용노동부(2018b), 「대학일자리센터 시행지침」, p.10.

이러한 기능에 따른 주요 사업을 살펴보면 다음 <표 4-4>와 같이, 대학 내 취·창업지원 인프라 구축, 진로지도 강화, 취·창업지원 서비스 강화, 지역청년고용거버넌스 구축·운영(소형사업 자율) 등 크게 네 가지로 구분된다.

<표 4-4> 대학일자리센터의 주요 사업내용(2018년 기준)

	사 업 내 용
대학 내 취·창업 지원 인프라 구축	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학 내 진로지도 및 취·창업지원기능 연계에 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 취·창업지원 관련 대학 내 행정부서 일원화 및 사업단 등과의 연계체제 구축(직제 등 위상강화를 통해 대학일자리센터가 총괄·조정 기능 수행, 교무위원급 센터장 의무 배치) ▪ 학사제도 제정 및 개정 등 취업지원인프라 구축을 위하여 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 산업수요를 반영한 교과목 개편, 일학습병행제 확대 - 취업전담교수제 또는 (가칭)역량강화 포인트 적립제 등 역량강화 인프라 확산 - 진로지도 및 취·창업 지원역량 강화를 위한 입학-재학-졸업단계별 맞춤형 지원 - 인문계 전공자의 이공계 복수전공 확대 및 융합교육 확대 - 학생종합경력관리시스템 운영 ▪ 기타 대학 내 진로지도 및 취·창업지원 인프라 구축과 관련하여 필요한 사항 자율 추진 ☞ 대학일자리센터 사업 참여로 대학이 기 추진 중인 인프라, 지원예산 등이 축소되지 않아야 함
진로지도 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 저학년부터 체계적인 진로지도 서비스 제공 확대 등에 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 적성·전공 등을 고려한 진로탐색 및 진로설정 지원(직업심리검사 및 역량진단 등 활용) - 진로지도 교과목을 교양필수 과정으로 지정 의무화 - 저학년을 포함한 재학생 진로지도 프로그램 대폭 보강 → 계열·분야별 프로그램, 「진로 상담가이드」 개발·보급, 「취업지원가이드(전문대/일반대)」 보완 - 교수, 교직원 및 컨설턴트 대상 진로지도 역량강화 교육 등 자체 프로그램 운영 ▪ 기타 대학에서 진로지도 강화와 관련하여 필요한 사항 자율 추진

〈표 4-4〉의 계속

	사 업 내 용
취·창업 지원 서비스 강화	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “진로탐색-진로설정-역량개발-취업지원” 등으로 연계되는 단계별 맞춤형 서비스 제공, 정부 청년지원사업, 훈련 등 청년고용정책 체감도 제고를 위한 홍보 활성화 ① 직무역량에 기반한 교육·훈련 및 역량개발 단계 <ul style="list-style-type: none"> - 인문계열 이공계 복수전공 및 융합교육 확대, 여대생 특화 취업역량강화 프로그램 운영 - 중소기업탐방, 현장실습(재학생직무체험 등), 인턴십, 일학습병행 등 일경험 기회 확대 - 창업교육 연계·효율화 및 취업캠프 등 취업역량강화 프로그램 운영 ② 정책체감도 제고를 위한 정부청년고용정책 홍보 <ul style="list-style-type: none"> - 학생, 교수, 인근 청년들에 대한 찾아가는 홍보·설명회 실시 - 청년고용정책, 학교 내 취·창업프로그램에 대한 인지도·만족도 제고 노력 ③ 산업현장과 연계한 적극적 취업지원·알선 단계 <ul style="list-style-type: none"> - 워크넷을 활용한 재학생·졸업생, 타대생, 특성화고 등에 대한 취·창업지원(설명회 등) - 상담·훈련 등 종합적 서비스가 필요한 학생은 취업성공패키지 운영기관과 연계 - 해외취업 지원(해외취업상담 및 컨설팅, 해외취업박람회 개최 등) ④ 사후관리 단계 <ul style="list-style-type: none"> - 학과·전공별, 업종·직무별 등 졸업생 취업 D/B 구축 및 취업경로 분석·활용 ▶ 기타 대학에서 취업지원 서비스 강화와 관련하여 필요한 사항 자율 추진
지역 청년고용 거버넌스 구축·운영 (소형사업 자율)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지역 내 고용(복지+)센터, 자치단체, 지역인자위, 지역산업계 등과의 연계·협업을 통해 청년층 대상 고용서비스 핵심 전달체계로서의 기능 수행을 위해 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> - 고용(복지+)센터·자치단체 등 유관기관과의 주기적 협의체 운영 및 공동·연계프로그램 운영, 인력 수요·공급 관련 협업·정보교류 등 - 인근 특성화고, 타대생 등 지역청년에 대한 서비스 및 청년고용정책 홍보, 인근 대학 취·창업지원 담당자들과의 정보교류 등 ▶ 기타 대학에서 지역청년고용거버넌스 구축·운영을 위하여 필요한 사항 자율 추진

자료: 고용노동부(2018b), 「대학일자리센터 시행지침」, p.26.

대학일자리센터 사업의 운영 주체는 고용노동부, 고용(복지+)센터, 한국고용정보원, 지원대학, 지방자치단체, 지역인적자원개발위원회 등이다. 각 주제별 역할과 업무는 <표 4-5>와 같이, 고용노동부는 대학일자리센터 사업 전반을 총괄하는 역할을 수행하며, 고용(복지+)센터는 관할구역 내 대학일자리센터 선정·평가에 참여하고 권역 내 대학일자리센터 사업 운영을 지원하고 총괄 조정하는 역할을 담당한다.

한국고용정보원은 대학일자리센터 운영상황을 모니터링하고 센터 운영 우수사례를 발굴·확산하는 한편 사업운영 관련 자료조사와 분석, 평가지표 개발 및 연차평가를 총괄하며, 지원대학 관계자 역량강화를 위한 연수와 콘텐츠를 지원한다.

지원대학은 사업계획서에 따라 대학일자리센터 기능에 따른 네 가지 주요 사업들을 학교 밖 주체들과 연계하여 운영한다. 지방자치단체는 주로 대학일자리센터 운영을 위한 사업비용을 지원하고 홈페이지를 통한 정부청년고용정책 홍보·안내, 대학일자리센터의 진로지도 및 취·창업 지원서비스 운영에 필요한 지원에 협조한다. 지역인적자원개발위원회는 지역산업계 및 대학과 협업하여 지역 내 업종별 인력수요·공급 현황조사 및 결과 공유 등 협력 사업을 진행한다.

<표 4-5> 대학일자리센터 사업 운영 주체별 역할 및 업무(2018년 기준)

	역할 및 업무
고용노동부 (본부)	<ul style="list-style-type: none"> • 대학일자리센터 사업 전반
고용 (복지+) 센터	<ul style="list-style-type: none"> • (청·대표지청 고용센터) 지방청 관내(지청 포함) 대학창조일자리센터 선정심사(1차) 및 평가 참여, 권역 내 사업운영 관련 총괄 조정 • (관할 고용센터) 관할구역 내 대학일자리센터 사업운영 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 우선협상대학과의 협상 및 지원약정서 체결, 정부지원금 지급 등 - 지역 내 지원대학·자치단체·지역인적자원개발위원회 등 유관기관과의 협의체 구성·운영 및 연계·협업 지원 - 지역 내 참여 대상기관 및 청년층에 대한 사업안내·홍보 - 워크넷 활용 등 지원대학의 자체 프로그램 운영역량 강화 지원 - 지원대학의 사업운영 실태에 대한 정기 지도·점검 및 사후정산

〈표 4-5〉의 계속

	역할 및 업무
한국고용정보원 (총괄지원기관)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학일자리센터 운영상황 모니터링 및 현장 애로사항 청취, 제도개선 아이디어 발굴, 센터 운영 우수사례 발굴·확산 등 ▪ 사업운영 관련 자료조사·분석, 평가지표 개발 및 연차평가 총괄 ▪ 지원대학의 진로·취업지원 역량강화를 위한 대학별 맞춤형 컨설팅, 관리자·담당자 및 교수 등 관계자 역량강화 지원 <ul style="list-style-type: none"> - 대학이 활용 가능한 진로·취업지원 프로그램 등 콘텐츠 개발·보급
지원대학	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지원대학은 본 시행지침 및 지원약정서의 내용과 취지를 바탕으로 자체 사업계획서에 따라 대학 자율적으로 센터를 운영 ▪ 대학일자리센터 운영을 위한 공간·시설·장비 등 인프라 확보 및 사업비용(매칭) 부담 ▪ 대학일자리센터를 중심으로 진로지도 및 취·창업지원 관련 교과과정 개편, 유사기능 및 프로그램 조정, 정보제공 등 대학 내 진로·취창업 관련 부서 및 단과대학·학과 등과의 유기적 연계 주도 ▪ 청년고용정책 안내·홍보, 참여자 모집 및 고용센터 연계 <ul style="list-style-type: none"> - 재학생, 졸업생, 타대생, 인근지역 청년 등에 대한 진로취업상담, 청년 취·창업지원서비스 안내·홍보 및 고용센터 연계(청년내일채움공제, 중소기업탐방, 청년친화강소기업, 해외취업, 직업훈련, 취성패, 창업지원 등) ▪ 고용(복지+)센터, 자치단체, 지역인적자원개발위원회 등과의 지역청년고용거버넌스 구축 및 협업사업(소형사업 운영대학의 경우 의무사항은 아니며, 대학 자율적으로 참여 가능)
지방자치단체	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 대학일자리센터 운영을 위한 사업비용 지원(매칭) 및 홈페이지 등을 통한 정부청년고용정책 홍보·안내 협조 ▪ 고용(복지+)센터, 지원대학, 지역인적자원개발위원회, 지역산업계 등 관련 유관기관과의 지역청년고용거버넌스 구축·운영 협조 및 지원 ▪ 고용(복지+)센터 및 지원대학의 진로지도 및 취·창업지원서비스 운영 지원
지역 인적자원 개발위원회	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 지역산업계·대학 등과 협업하여 지역 내 업종별 인력수요·공급 현황조사 및 결과 공유 등 협력사업 진행 ▪ 고용(복지+)센터, 자치단체, 대학 등과의 긴밀한 협력을 통해 산업계 수요와 대학의 인력공급이 연계될 수 있도록 지원

자료: 고용노동부(2018b), 「대학일자리센터 시행지침」, pp.4~6.

2. 대학일자리센터 성과에 관한 기존 문헌 분석

가. 대학일자리센터 성과에 관한 선행연구 고찰

대학일자리센터의 성과에 관한 연구는 다음의 <표 4-6>과 같이 대학일자리센터의 성과에 관한 연구(전예원·고재성, 2016; 현우영·고재성, 2017)와 대학청년고용센터의 성과에 관한 연구(김호원, 2016)가 있다.

대학일자리센터의 성과 요인으로는 대학일자리센터의 경우 취·창업 지원 인프라 구축, 진로지도 강화, 취업지원 서비스 강화, 지역청년 고용 서비스 거점 및 거버넌스 구축 등이 사용되었고, 대학청년고용센터와 관련해서는 상담건수, 프로그램 참여자 및 운영시간, 취업자 수가 정량적인 요인으로 활용되었고, 정성적인 측면의 성과요인으로는 만족도가 있었다.

<표 4-6> 대학일자리센터 성과에 관한 선행연구의 성과요인 및 주요 결과

	성과 요인	결과	문헌
대학(창조)일자리센터	취·창업 지원 인프라 구축	▪ 공간적 통합뿐만 아니라 기능적 연계 또한 강화하여 다양한 진로·취업·창업 서비스를 종합적으로 제공	전예원·고재성 (2016), pp.11~23.
	진로지도 강화	▪ 전담교수 ¹⁾ 의 진로·취업 지원 역량 강화를 위한 교육 및 워크숍 실시, 관련 콘텐츠 및 최신 취업 정보 제공	
	취업지원 서비스 강화	▪ 취·창업 교과목 및 비교과 프로그램 내실화, 국내·외 취업연계 서비스 강화	현우영·고재성 (2017), pp.15~16.
	지역청년 고용 서비스 거점 및 거버넌스 구축	▪ 고용센터(41개교) 및 창조경제혁신센터(38개교)와 협의체를 구성하고, 지역 유관기관과 연계하여 채용설명회, 일자리박람회, 인턴십, 취업캠프 등 실시	
대학청년고용센터	상담건수	▪ 컨설턴트 1인당 상담건수 증가 2013년 대비 2014년 47.46건 증가	김호원 (2016), p.12.
	프로그램 참여자 및 운영시간	▪ 컨설턴트 1인당 프로그램 참여자 및 운영시간 증가 2013년 대비 2014년 각각 424.31명, 5.5시간 증가	
	취업자	▪ 취업자수 증가 2013년 대비 2014년 180.35명 증가	
	만족도	▪ 대학청년고용센터 전체 이용자의 76.2%가 서비스에 만족 서비스 만족도는 2013년 대비 2014년 1.5점 증가	김호원 (2016)

주: 1) 체계적인 진로지도 및 취업지도를 위한 전담교수제는 취업전담교수제와 평생지도교수제 형태로 운영되고 있음.

〈표 4-7〉 대학창조일자리센터의 취·창업 지원 인프라 구축을 위한 주요 추진 현황(2016년)

(단위: 개소)

항목		해당	비해당	자료 없음
영역	세부 내용			
대학 내 취·창업 지원 기능 통합	직제 개편	23(56.1%)	18(43.9%)	0(0.0%)
	총장 직속 조직으로 설치	22(53.7%)	16(39.0%)	3(7.3%)
	처장급 센터장 임명	39(95.1%)	0(0.0%)	2(4.9%)
원스톱 서비스를 위한 공간 마련	학생회관, 본관, 도서관에 설치	19(46.3%)	22(53.7%)	0(0.0%)
센터 전문성 강화	외부 전문업체 컨소시엄 구성	28(68.3%)	13(31.7%)	0(0.0%)

주: 각 대학이 제출한 「대학창조일자리센터 사업계획서(2016)」 및 「대학창조일자리센터 운영현황(2016년 8월)」 내용을 연구진이 범주화하여 분석한 결과를 제시함. 단, 사업계획서 상에 관련 내용을 기재하지 않은 센터는 '자료없음'으로 집계하였음.

자료: 전예원·고재성(2016), 『대학창조일자리센터 현황과 발전방향』, 한국고용정보원, p.42 재인용.

2016년 대학창조일자리센터 운영 현황을 살펴보면 다음과 같다. 41개 대학창조일자리센터의 취·창업 지원 인프라 구축 현황을 살펴보면, 취·창업지원 기능 통합을 위하여 직제를 개편한 센터는 56.1%(23개소)이며, 원스톱 서비스를 위한 공간을 마련한 센터는 46.3%(19개소)이며, 외부 전문업체 컨소시엄 구성 등으로 전문성을 강화한 센터는 68.3%(28개소)로 나타났다(표 4-7 참조).

대학창조일자리센터 인력의 고용형태와 인원을 살펴보면 다음 <표 4-8>과 같다. 총 직원 수는 평균 14명이고, 센터당 정규직 약 7.1명, 계약

〈표 4-8〉 대학창조일자리센터 고용형태 및 직무별 평균 인원(2016년 8월 기준)

(단위: 명, %)

		고용형태			직무		
		정규직	계약직	계	행정직	컨설턴트	계
내부인력	41개 센터 전체	216	163	379	263	116	379
	센터당	5.3	4.0	9.2	6.4	2.8	9.2
	비율	37.6	28.4	66.0	45.8	20.2	9.2
외부인력	41개 센터 전체	74	121	195	9	186	195
	센터당	1.8	3.0	4.8	0.2	4.5	4.8
	비율	12.9	21.1	34.0	1.6	32.4	34.0
전 체	41개 센터 전체	290	284	574	272	302	574
	센터당	7.1	6.9	14.0	6.6	7.4	14.0
	비율	50.5	49.5	100.0	47.4	52.6	100.0

자료: 전예원·고재성(2016), 『대학창조일자리센터 현황과 발전방향』, 한국고용정보원, p.46.

직 약 6.9명이다. 소속은 내부인력 비율이 높고, 직무는 컨설턴트가 행정 직보다 약간 높은 비율을 보였다.

대학일자리센터는 기존 진로취업조직보다 강화된 위상을 가지고, 유관 조직과의 기능적 통합을 통해 시너지를 창출하는 성과가 있는 것으로 분석된다(전예원, 고재성, 2016; 현우영, 고재성, 2017). 대학청년고용센터는 2013년 대비 2014년 실적의 경우, 상담 건수와 취업자수 등 양적인 측면과 이용자의 만족도 등 질적인 측면에서 어느 정도 성과를 보여주고 있는 것으로 나타났다(김호원, 2016).

이러한 결과는 대학일자리센터가 부여받은 기능과 역할을 담당하고 있음을 시사한다. 그러나 이 결과는 대학일자리센터와 대학청년고용센터가 자체 작성한 보고서를 바탕으로 한 분석결과이며, 센터 설치 대학과 비설치 대학 간의 차이를 분석한 내용은 포함하고 있지 않다.

나. 청년고용서비스 성과에 관한 선행연구 고찰

대학생의 청년고용서비스 참여와 노동시장 성과 또는 취업성과에 관한 연구들(김병주·서화정, 2013; 박천수, 2018; 임다희 외, 2014; 조희숙·김안나, 2014; 허균, 2016)이 다룬 성과요인을 살펴보면 다음의 <표 4-9>와 같다. 청년고용서비스에 참가한 학생들의 노동시장 성과는 취업여부, 취업형태, 임금 등의 정량적인 요인이 연구되고, 정성적 요인으로는 직무만족이 있었다. 학교 내 프로그램이 학생의 노동시장 성과에 미치는 영향은 프로그램 요인에 따라, 그리고 연구자의 기준에 따라 다양하게 나타났다.

<표 4-9> 청년고용서비스 성과 관련 선행연구의 성과요인 및 주요 결과

성과 요인	결과	문헌
취업 여부	<ul style="list-style-type: none"> 취업 관련 교과목, 취업 경력 프로그램은 취업에 긍정적 영향 교육인프라에 대한 만족도는 취업에 긍정적 영향 상담 및 취업지원 시설, 진로관련 상담 및 지원	김병주·서화정(2013), p.16. 노경란 외(2011), pp.12~17.

〈표 4-9〉의 계속

성과 요인	결과	문헌
취업 형태	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 취업역량 강화 프로그램¹⁾은 정규직 취업에 긍정적 영향 ▪ 재학 중 진로교육 프로그램에 참여하는 종류가 늘어난다면 졸업 후 정규직 취업 가능성 향상 ▪ 직업관련 교육 및 훈련 경험을 한 경우 정규직으로의 고용 가능성 향상 ▪ 진로준비프로그램 참여에 따른 효과성이 높을수록 괜찮은 일자리(decent job)²⁾일 가능성 증가 ▪ 진로 및 취업관련 교과목 수강 등 취업에 대한 사전준비가 많았던 학생들은 선호 직장³⁾으로 높은 취업 비율 	<p>신혜숙 외(2014), pp.17~19.</p> <p>박천수(2018), pp.13~22.</p> <p>노경란 외(2011), pp.12~17.</p> <p>이만기 · 김호원(2015), p.20.</p> <p>이영민 외(2014), p.26 p.31.</p>
임금	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 취업캠프 참여는 4년제 대학 졸업자들에게 긍정적 영향 ▪ 취업캠프 참가경험, 일자리 탐색 활동, 직업훈련 참여는 임금과 정적 상관 ▪ [개인수준] 직장체험, 교내 취업박람회 등이 유의한 영향 ▪ [대학수준] 진로 및 취업관련 프로그램의 영향은 무의미 ▪ 직장체험, 취업박람회, 취업캠프 참가가 임금수준 상승 	<p>임다희 외(2014), pp.540~543.</p> <p>조희숙 · 김안나(2014), pp.11~13.</p> <p>허균(2016), pp.8~11.</p> <p>박천수(2018), pp.13~22.</p>
직무 만족	<ul style="list-style-type: none"> ▪ [2~3년제] 취업캠프 참여는 직무만족에 긍정적 영향 ▪ [4년제] 취업계획 설정시기 및 목표 직업 설정은 직무만족에 긍정적 영향 ▪ 교육 인프라는 취업만족도에 긍정적 영향 ▪ 상담 및 취업지원 시설, 진로관련 상담 및 지원 	<p>임다희 외(2014)</p> <p>노경란 외(2011)</p>

주: 1) 취업역량 강화 프로그램은 학점인정 교과목, 직장체험, 교내취업박람회, 면접 기술 및 이력서 작성으로 구분됨.

2) 중위수 이상의 임금수준, 정규고용(상용직으로 고용계약이 1년 이상), 대규모 기업, 노조가 있는 사업장 등의 네 가지 조건 중 3개 이상을 충족시키는 일 자리를 의미함.

3) 대학생 취업선호 기업조사 결과를 참고하여 1,000인 이상 대기업, 외국계기업, 공기업 및 공공기관의 정규직을 대학생의 선호직장으로 간주하였음.

고용서비스의 성과가 부정적이거나 제한적인 연구에는 직업심리검사가 정규직 취업에 도움이 되지 않았으며(박천수, 2018), 진로상담, 관련교과 수강, 취업박람회 참가 등은 임금에 유의미한 영향을 미치지 못했다(조희숙 · 김안나, 2014).

반면, 긍정적인 성과를 보인 연구에는 **취업관련 교과목을 수강하는 것은 취업 확률을 높였고**(김병주 · 서화정, 2013), 특히 **직장체험과 취업캠**

프 프로그램은 임금수준의 향상에 기여하였다(박천수, 2018; 조희숙·김안나, 2014). 그 밖에 대학유형을 구분(2~3/4년제)하여 성과를 검증한 임다희 외(2014)의 연구에서는 취업캠프 참여에 대한 성과가 달랐는데, 임금 측면에서는 4년제 대학 졸업자들에게만 긍정적인 영향이 있는 반면, 직무만족 측면에서는 2~3년제 졸업자에게만 영향이 있었다. 수준(개인/대학수준)을 나누어 성과를 살펴본 허균(2016)의 연구에서는 진로 및 취업 관련 프로그램이 개인수준에서만 성과를 나타내는 것으로 보고하였다.

다. 「대학 진로교육 현황조사」의 주요 결과 고찰

「대학 진로교육 현황조사」는 2015년 12월 23일 제정된 「진로교육법」(제6조)에 근거하여 대학에서의 학생 진로지도·상담, 취·창업지도 및 지원에 관한 현황을 파악하기 위하여 교육부(교육일자리총괄과, 진로교육정책과)가 한국직업능력개발원(국가진로교육센터)에 위탁하여 2017년부터 매년 5월~7월 사이에 조사되고 있다(교육부·한국직업능력개발원, 2017). 「대학 진로교육 현황조사」의 조사 대상은 우리나라 4년제 대학 및 전문대학 전체 모집단을 대상으로 대학 조사는 전수조사, 교수는 학과(전공)별 1명씩, 학생은 학과(전공)별·학년별 1명 또는 2명씩 조사한다(표 4-10 참조).

〈표 4-10〉 「대학 진로교육 현황조사」의 응답 현황(2017년)

(단위: 개교, 명, %)

조사 대상		목표 모집단 (A)	목표 조사 대상 (B)	응답자 (C)	회수율 (C/B×100)
대학	대학교	201	201	163	81.1
	전문대학	138	138	120	87.0
교수	대학교	66,515	8,761	5,118	58.4
	전문대학	12,854	2,638	2,530	95.9
학생	대학교	1,531,854	35,044	21,780	62.2
	전문대학	455,892	6,550	6,467	98.7

주: 1) 모집단은 2016년 『교육통계연보』(2015년 12월 말 기준)에 따랐으며, 교수는 총(학)장, 교수, 부교수, 조교수를 포함한 인원으로 산정하였고, 학생은 전체 재학생 수로 산정함.

2) 조사 목표 대상은 학교는 전수, 교수는 학과(전공)별 1명, 학생은 학과(전공)별·학년별 1명으로 설계함.

자료: 교육부·한국직업능력개발원(2017), p.30.

〈표 4-11〉 「대학 진로교육 현황조사」의 대학 조사 영역 및 내용(2017년)

조사 영역	내용
계획, 조직 및 인력	<ul style="list-style-type: none"> - 진로 및 취·창업지원 계획 수립 - 진로 및 취·창업지원 담당 조직, 구성, 예산, 업무 - 진로 및 취·창업지원 주요 업무별 인력 현황 - 직원 순환근무 실시 여부 - 직원 진로 및 취·창업지원 분야 경력 및 자격 요건 - 직원 역량 개발 지원 - 단과대학 또는 학과/학부 차원의 인력 및 조직 현황 - 조직 운영의 어려움
교육과정	<ul style="list-style-type: none"> - 진로 및 취·창업지원 교과목 현황 - 정규 교과목 운영의 어려움
프로그램 및 서비스	<ul style="list-style-type: none"> - 진로 및 취·창업지원 프로그램 및 서비스 현황 - 장애학생을 위한 진로 및 취·창업지원 내용 - 학생의 진로 및 취·창업지원 관련 수요조사 여부 - 프로그램 및 서비스 운영의 어려움
교수 참여 및 학생 지원제도	<ul style="list-style-type: none"> - 진로 및 취·창업지원 조직과 학과(전공) 교수 간의 협력 - 진로 및 취·창업 관련 '각종 지도교수제도' 운영 - 각종 지도교수제도 운영의 어려움 - 진로 및 취·창업지원 교수 참여 제도 - 진로 및 취·창업지원 '진로탐색·체험학기제' 운영 - 진로 및 취업지원 관련 제도(학칙, 규정 등) - 창업지원 관련 제도(학칙, 규정 등)
온라인 시스템 및 유관 네트워크	<ul style="list-style-type: none"> - 진로 및 취·창업지원 온라인 시스템 현황 - 온라인 시스템 운영의 어려움 - 취업처 네트워크 수준, 실시 항목 및 어려움 - 지역사회 기관 네트워크 수준, 실시 항목 및 어려움 - 졸업생 네트워크 수준, 실시 항목 및 어려움
지원 요구	<ul style="list-style-type: none"> - 대학의 진로 및 취·창업지원 특징(장점) 사례 - 진로 및 취·창업교육 지원의 어려움 - 정부의 재정지원 및 제도 개선에 대한 요구

자료: 교육부·한국직업능력개발원(2017), pp.48~51.

대학 조사의 내용은 진로 및 취·창업지원과 관련된 계획, 조직 및 인력, 교육과정, 프로그램 및 서비스, 교수 참여 및 학생지원제도, 온라인 시스템 및 유관 네트워크, 지원 요구 등으로 구성된다(표 4-11 참조).

이 조사에서 진로 및 취·창업지원은 '진로교육 및 지도', '취업교육 및 지원', '창업교육 및 지원' 등 세 가지 영역을 포함한 개념인데, 진로교육 및 지도는 학생의 자기이해, 심리검사, 진로·직업정보 탐색 등의 방법을

안내하고 진로지도 및 진로상담 등을 제공하는 것을 의미하며, 취업교육 및 지원은 기업 및 취업처 정보 제공, 취업 특강, 이력서·자기소개서·면접 등 취업 실무능력 향상 프로그램 및 지원 서비스 운영, 취업박람회 등의 제공을, 창업교육 및 지원은 기업가정신 제고 과목 및 프로그램 운영, 창업 실천 프로그램 운영, 창업보육 등의 제공을 의미한다(교육부·한국직업능력개발원, 2017: 302).

「대학 진로교육 현황조사(2017년)」에 참여한 대학 중 대학일자리센터 설치 대학은 총 51개교(4년제 대학 44개교, 전문대학 7개교)이다. 이 대학들의 진로 및 취·창업지원 인프라 및 교육체제, 진로·취·창업교육 결과를 제시하면 다음과 같다.

진로·취·창업지원 조직을 본부의 ‘처, 원, 센터’ 조직으로 편제한 대학의 비율은 4년제 대학 52.3%, 전문대학 42.9%로 대학일자리센터 설치 대학의 절반 정도가 본부 조직으로 운영하는 것으로 나타났다.

〈표 4-12〉 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 조직 편제(2017년)
(단위: %)

	사례수	처, 원, 센터 편제		팀 이하 편제	
		빈도	비율	빈도	비율
4년제 대학	44	23	52.3	21	47.7
전문대학	7	3	42.9	4	57.1

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 조직의 총 인력은 4년제 대학은 평균 약 29명, 전문대학은 평균 약 19명이며, 총 예산은 4년제 대학은 약 32억 5,600만 원, 전문대학은 19억 9,600만 원 정도이다.

〈표 4-13〉 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 조직의 인력 및 예산
(2017년)

(단위: 명, 천 원)

	사례수	총 인력 수		총 예산	
		평균	표준편차	평균	표준편차
4년제 대학	44	28.8	17.6	3,256,297.3	3,666,329.8
전문대학	7	18.6	9.8	1,995,772.1	1,395,920.9

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 조직의 기능은 4년제 대학의 경우 진로교육 및 지도 100.0%, 취업교육 및 지원 88.6%, 창업교육 및 지원 93.2%로 각 기능을 수행하며, 전문대학의 경우 세 가지 기능을 모두 100.0%로 담당하는 것으로 나타났다.

〈표 4-14〉 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 여부(2017년)
(단위: %)

	사례수	진로교육 및 지도		취업교육 및 지원		창업교육 및 지원	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
4년제 대학	44	44	100.0	39	88.6	41	93.2
전문대학	7	7	100.0	7	100.0	7	100.0

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

진로 및 취·창업 지원을 위한 책임지도교수제 실시 비율은 4년제 대학은 79.5%, 전문대학은 100.0%로 대부분의 대학일자리센터 설치 대학에서 책임지도교수제를 실시하고 있다.

〈표 4-15〉 대학일자리센터 설치 대학의 책임지도교수제 실시 현황(2017년)
(단위: %)

	사례수	책임지도교수제 실시	
		빈도	비율
4년제 대학	44	35	79.5
전문대학	7	7	100.0

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

학생의 진로 및 취·창업 지원을 위한 온라인 시스템의 기능은 4년제 대학의 경우 학생진로관리(95.5%), 교과/비교과 정보제공(84.1%), 취업정보 제공(77.3%) 순으로 대부분의 대학일자리센터 설치 대학에서 제공하며, 전문대학은 온라인 시스템을 통해 취업정보 제공과 학생진로관리 기능을 운영하는 비율이 각각 85.7%이며 교과/비교과 정보 제공 기능을 운영하는 비율은 57.1%로 절반 수준이었다.

〈표 4-16〉 대학일자리센터 설치 대학의 온라인 시스템 제공 기능(2017년)

(단위: %)

	사례수	취업정보 제공		학생진로관리		교과/비교과 정보제공	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
4년제 대학	44	34	77.3	42	95.5	37	84.1
전문대학	7	6	85.7	6	85.7	4	57.1

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

대학일자리센터 설치 대학의 유관 네트워크 협력 수준을 보면 4년제 대학의 취업처(기업체)와의 협력 수준은 5점 만점에 3.48점, 지역사회 3.89점, 졸업생 및 동창회 3.09점이며, 전문대학은 취업처(기업체)와의 협력 수준은 3.43점, 지역사회 4.00점, 졸업생 및 동창회 2.71점 등으로 4년제 대학과 전문대학 모두 지역사회와의 협력이 잘 되는 편이고 졸업생 및 동창회와의 협력은 안 되는 편으로 나타났다.

〈표 4-17〉 대학일자리센터 설치 대학의 유관 네트워크 협력 수준(2017년)

	사례수	취업처(기업체)		지역사회		졸업생 및 동창회	
		평균	표준편차	평균	표준편차	평균	표준편차
4년제 대학	44	3.48	0.76	3.89	0.75	3.09	0.80
전문대학	7	3.43	0.98	4.00	0.58	2.71	0.76

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

대학일자리센터 설치 대학의 2018년 평균 취업률과 평균 현장실습학생 수를 대학공시지표(대학알리미¹¹⁾)를 통해 추출하여 살펴보면, 4년제 대학은 취업률 61.9%, 유지취업률 78.4%, 현장실습학생수 641명이며, 전문대학은 취업률 69.1%, 유지취업률 73.1%, 현장실습학생수 973명이다.

11) 대학알리미(www.academyinfo.gi.kr)는 「교육기관의 정보공개에 관한 특례법」 및 동법 시행령에 따라 고등교육기관의 장이 기관이 보유·관리하고 있는 14개 분야 62개 항목 101개 세부항목의 정보를 매년 1회 이상 공시하고 있다.

〈표 4-18〉 대학일자리센터 설치 대학의 취업률 및 현장실습학생수(2018년)

(단위: %, 명)

	사례수	취업률		유지취업률(4분기)		현장실습학생수	
		비율	표준편차	비율	표준편차	학생수	표준편차
4년제 대학	44	61.9	5.54	78.4	4.48	641	383.00
전문대학	7	69.1	5.46	73.1	1.99	973	693.59

자료: 2017년까지 대학일자리센터 설치 대학의 대학알리미 2018년 취업률 및 현장실습학생수 평균.

대학일자리센터 설치 대학의 2017년 진로·취·창업 관련 교과목수는 4년제 대학의 경우 진로교육 교과목은 평균 5개, 취업지원 교과목은 9개, 창업지원 교과목은 18개로 창업지원 교과목을 가장 많이 개설하고 있으며, 전문대학은 진로교육 교과목 5개, 취업지원 교과목 5개, 창업지원 교과목 8개로 창업지원 교과목이 더 많은 것으로 나타났다.

〈표 4-19〉 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업 관련 교과목수(2017년)

(단위: 개)

	사례수	진로교육	취업지원	창업지원
4년제 대학	44	5	9	18
전문대학	7	5	5	8

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

대학일자리센터 설치 대학에서 2016년 운영한 진로 및 취·창업지원 프로그램 및 서비스(학점과 관계없는 비교과 프로그램 및 서비스)에 참여한 학생수는 4년제 대학은 평균 18,991명, 전문대학은 평균 8,347명이다.

〈표 4-20〉 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수(2016년)

(단위: 명)

	사례수	참여학생수	
		평균	표준편차
4년제 대학	38	18,991	13,822.31
전문대학	7	8,347	4,495.63

주: 2017년도 대학 진로교육 현황조사에서 2016년 운영된 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수를 조사하였으며, 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

〈표 4-21〉 대학일자리센터 설치 대학 학생의 취업준비도 및 기업가정신(2017년)
(단위: 점)

	사례수	취업준비도		기업가정신	
		평균	표준편차	평균	표준편차
4년제 대학	44	3.19	0.10	3.38	0.11
전문대학	7	3.48	0.47	3.51	0.46

주: 2017년 대학 진로교육 현황조사의 대학일자리센터 설치 대학 데이터를 분석함.

학생 취업준비도와 기업가정신은 각각 7개, 5개 문항, 5점 척도로 조사되는데, 대학일자리센터 설치 대학의 2017년 기준 학생 취업준비도는 4년제 대학 3.19점, 전문대학 3.48점이며, 기업가정신은 4년제 대학 3.38점, 전문대학 3.51점으로 보통 이상이다.

제3절 대학일자리센터 성과요인 분석자료

1. 분석표본

대학일자리센터 설치 여부에 따른 대학의 진로·취·창업지원 기능(인프라 및 교육체제 구축 현황)과 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 등을 비교·분석하기 위해, 2017년 「대학 진로교육 현황조사」의 결과와 취업률 등의 대학공시지표 자료를 결합하여 분석하였다. 분석에 투입한 표본은 2017년 대학 진로교육 현황조사에 참여하여 성실히 응답한 대학 중 교육대학, 산업대학, 사이버대학 등 특수대학을 제외한 대학이다.

이들 대학 가운데 2015년과 2016년 대학일자리센터를 설치한 대학은 총 34개(4년제 대학 30개, 전문대학 4개)이다. 2015년 대학일자리센터 설치 대학의 경우 추정사업에 의해 2015년 겨울에 예산을 받아 사실상 2016년부터 사업을 시작한 것과 큰 차이가 없으므로, 2016년 설치 대학과 함께 1년 이상 운영을 실시한 것으로 보고 함께 표본으로 투입하였다.

이 절에서 분석한 대학일자리센터 설치 대학의 현황은 <표 4-22>와 같다.

〈표 4-22〉 2015~2016년 선정 대학일자리센터 설치 대학

지역 구분	선정 연도		개수
	2015	2016	
서울	상명대학교 숙명여자대학교 한국의국어대학교	건국대학교 성신여자대학교	5
인천		인천대학교	1
경기	가천대학교 경기대학교 아주대학교	국제대학교(*) 한국산업기술대학교	5
강원	가톨릭관동대학교		1
대전	한남대학교	배재대학교	2
충북	세명대학교	충북대학교	2
충남	충남도립대학교(*)	백석대학교	2
광주	전남대학교		1
전북	전주대학교	원광대학교	2
전남	목포대학교		1
대구	계명대학교 영진전문대학(*)	영남이공대학교(*)	3
경북		대구대학교 동국대학교	2
경남		영산대학교	1
울산	울산대학교		1
부산	동의대학교 부산외국어대학교	경성대학교 고신대학교 신라대학교	5
전 체			34

주: (*)는 전문대학.

2. 분석자료

2015년 및 2016년 대학일자리센터를 설치한 대학의 진로·취·창업지원 기능(인프라 및 교육체제 구축 현황)과 진로·취·창업지원교육 결과 및 취업성과를 분석하기 위한 분석자료는, 2017년 진로교육 현황조사에서 수집한 항목들 중 대학의 진로·취·창업 지원 기능(인프라, 교육)과 관련성이 높은 지표들과 대학의 진로·취·창업지원 및 교육 프로그램 실행 후 나타나는 결과 변수들을 중심으로 자료를 추출하여 구성하였다.

또한 대학의 취업성과를 나타내는 것으로 볼 수 있는 취업률과 현장실습 학생수 등의 지표값을 대학공시지표(대학알리미)에서 추출하여 함께 투입하였다.

분석자료에 포함된 변수에 대한 설명과 출처 등을 정리하면 <표 4-23>과 같다. 대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 구축 현황 및 교육실행 결과에 대한 체계적인 비교·분석을 위해, 대학일자리센터를 설치하지 않은 대학 집단에서 설치 대학과 비교적 동등한 여건을 지닌 집단을 서로 짝지어 비교하고자 성향점수매칭(Propensity Score Matching, PSM)을 수행하였다. 이를 위해 활용한 대학 특성 변수는 대학 구조개혁평가 결과에 따른 재정지원 가능 여부를 비롯하여 대학설립유형(국공립/사립), 전임교원확보율, 1인당 교육비, 1인당 장학금 수혜 규모, 대학 규모(재학생수), 대학소재지(수도권/비수도권, 시/군) 등이다.

<표 4-23> 분석 투입 변수

	변수	변수 설명	자료 출처
처치 변수	대학일자리센터 설치 대학	2015년, 2016년 대학일자리센터 설치 대학 여부	
대학 특성 변수 (매칭)	재정지원 가능 여부	대학구조개혁평가 결과에 따른 재정지원 가능대학 여부	평가결과 보도자료
	대학설립유형	국공립=1, 사립=0	대학알리미
	전임교원확보율(정원)	전임교원 확보율(정원 기준)	
	1인당 교육비	1인당 교육비 액수	
	1인당 장학금수혜규모	1인당 장학금 수혜 액수(재학생 기준)	
	대학규모	대학 재학생수	
	대학소재지(광역시)	1=광역시, 0=비광역시(참조: 특별시)	
	대학소재지(시군)	1=시군단위, 0=비시군단위(참조: 특별시)	
진로 취·창업 지원 기능 관련 변수	진로·취·창업지원조직-편제수준	지원조직의 조직편제상 위치 1=처,원,센터 0=팀 이하	진로교육 현황조사 (2017)
	진로·취·창업지원조직-인력수	대학 지원조직의 총 인력수	
	진로·취·창업지원조직-예산	대학 지원조직의 총 예산	
	진로·취·창업지원조직-진로지원	진로지원 기능 여부 1=예, 0=아니오	
	진로·취·창업지원조직-취업지원	취업지원 기능 여부 1=예, 0=아니오	

〈표 4-23〉의 계속

	변수	변수 설명	자료 출처
진로 취창업 지원 기능 관련 변수	진로·취·창업지원조직-창업지원	창업지원 기능 여부 1=예, 0=아니오	진로교육 현황조사 (2017)
	진로·취·창업 관련 책임지도교수제	책임지도교수제 실시 여부 1=예, 0=아니오	
	온라인시스템운영-취업정보제공	온라인 취업정보제공 여부 1=예, 0=아니오	
	온라인시스템운영-학생진로관리	온라인 학생진로관리 여부 1=예, 0=아니오	
	온라인시스템운영-교과/비교과 정보제공	온라인 교과/비교과 정보제공 여부 1=예, 0=아니오	
	유관 네트워크 협력 수준-취업처(기업체)	취업처(기업체) 네트워크 협력 수준(5점 척도) 1=전혀 안 되고 있음-5=매우 잘 되고 있음	
	유관 네트워크 협력 수준-지역사회	지역사회 네트워크 협력 수준(5점 척도) 1=전혀 안 되고 있음-5=매우 잘 되고 있음	
진로 취창업 교육 결과 및 취업 성과 관련 변수	유관 네트워크 협력 수준-졸업생 및 동창회	졸업생 및 동창회 네트워크 협력 수준(5점 척도) 1=전혀 안 되고 있음-5=매우 잘 되고 있음	대 학 알 리 미 (2018)
	취업률	졸업생 취업률	
	유지취업률(4분기)	졸업생 4분기 유지취업률	진로교육 현황조사 (2017)
	현장실습학생수	대학 실시 현장실습 총 참여학생수	
	진로교육 교과목-과목수	대학 개설 진로교육 관련 총 교과목수	
	취업지원 교과목-과목수	대학 개설 취업지원 관련 총 교과목수	
	창업지원 교과목-과목수	대학 개설 창업지원 관련 총 교과목수	
	진로·취·창업지원 프로그램-참여학생수	대학 실시 프로그램 총 참여학생수(2016)	
	취업준비도	대학별 학생 취업준비도 수준(5점 만점)	
	기업가정신	대학별 학생 기업가정신 수준(5점 만점)	

한편 대학의 진로·취·창업지원 기능(인프라, 교육체제 구축 현황)과 관련한 변수로는 대학 내 진로·취·창업지원 조직의 편제수준, 인력수, 예산에 대한 변수와 해당 조직의 진로지원, 취업지원, 창업지원 기능 여

부, 그리고 진로·취·창업 관련 책임지도교수제 시행 여부, 온라인 시스템 운영을 통한 취업정보제공, 학생진로관리, 교과/비교과 정보제공 여부 및 진로·취·창업 관련 취업처(기업체), 지역사회, 졸업생 및 동창생 네트워크와의 협력 수준 인식 등을 투입하였다.

그리고 대학의 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과에 대한 변수로는 졸업생의 취업률과 유지취업률(4분기), 현장실습학생 참여학생수와 같은 공시지표 외에 진로교육, 취업지원, 창업지원 관련 교과목 개설수와 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수, 대학별 학생의 취업준비도 및 기업가정신 조사 결과 등을 투입하였다.

3. 분석방법

대학일자리센터 설치 대학의 진로·취·창업지원 기능과 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과를 비교·분석하기 위해, 우선 대학일자리센터 설치 대학과 비교적 동등한 여건을 가진 비설치 대학을 매칭하였다. 성향점수매칭을 활용하여 2015년 및 2016년에 대학일자리센터를 설치한 34개 대학(4년제 대학 30개, 전문대학 4개)과 비교적 유사한 비교집단을 나머지 200여 개 비설치 대학(4년제 대학 95개, 전문대학 116개)으로부터 추정하였으며, 그 결과를 바탕으로 처치집단인 대학일자리센터 설치 대학과 매칭된 비교집단의 차이를 비교·분석하였다. 한편, 모든 분석은 4년제 대학과 전문대학을 구분하여 실시하였다.

우선, 성향점수매칭을 위해서는 처치집단인 대학일자리센터 설치 대학과 유사한 여건을 가진 비교집단을 구성하기 위해 재정지원 가능 여부, 대학설립유형, 대학규모, 대학소재지 등 대학 특성 변수를 투입하여 로지스틱 회귀분석을 수행하였다. 이를 바탕으로 성향점수를 산출하여 매칭을 실시하였으며, 33개 대학(4년제 대학 30개, 전문대학 3개)이 포함된 비교집단을 구성하여 처치집단과 비교·분석을 실시하였다.

매칭 이후에는 사전에 설정한 진로·취·창업지원 기능과 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 관련 변수들을 투입하여 처치집단과 비교집단 간 차이분석을 실시하였다.

제4절 대학일자리센터 성과요인 분석 결과

1. 성향점수매칭 이전 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 특성 비교

대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 기본 특성에 차이가 있는지를 확인하기 위해, 대학 특성 변수를 투입하여 두 집단의 특성을 비교하였으며, 그 결과는 <표 4-24>와 같다.

분석 결과에 따르면 4년제 대학의 경우 재정지원 가능여부, 전임교원확보율, 대학규모 및 대학소재지(광역시)와 같은 대학 특성 변수에 있어 유의한 차이를 보였다. 대학일자리센터 설치 대학은 대학구조개혁평가에서 모두 재정지원 가능대학으로 선정되었으며, 전임교원확보율이 더 높고 대학규모가 더 크며 서울에 비해 광역시에 더 많은 것으로 나타났다.

<표 4-24> 성향점수매칭 이전 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 특성 비교

대학 특성 변수	4년제 대학			전문대학		
	설치	비설치	t	설치	비설치	t
재정지원 가능 여부	1.00	0.78	2.89***	1.00	0.76	1.12
대학설립유형	0.13	0.22	-1.04	0.25	0.04	1.88*
전임교원확보율(정원)	85.66	79.95	1.83*	62.98	65.17	-0.43
1인당교육비	12731.13	13856.00	-0.69	10682.65	10079.95	0.68
1인당장학금수혜	3356.27	3452.00	-0.72	3334.88	3347.29	-0.05
대학규모	12195.83	8741.00	3.07***	4736.50	3243.64	1.53
대학소재지(광역시)	0.40	0.16	2.88***	0.50	0.22	1.28
대학소재지(시군)	0.43	0.58	-1.40	0.50	0.70	-0.84
사례수	30	95		4	116	

주: *<.1, **<.05, ***<.01.

한편 전문대학의 경우 대학설립유형 변수만 유의한 차이를 보였다. 대학일자리센터를 설치한 전문대학도 모두 재정지원 가능대학으로 선정되었으며 대학규모가 큰 것으로 나타났지만 통계적으로 유의한 차이는 아니었다.

2. 성향점수 추정 및 매칭 결과

대학일자리센터 설치 대학과 동등한 여건의 비설치 대학을 선정하여 비교집단을 구성하기 위해, 대학 특성 변수를 투입하여 로지스틱 회귀분석을 실시한 후 성향점수를 추정하여 매칭을 실시하였다. 그 결과, 비교집단에 총 33개 대학(4년제 대학 29개, 전문대학 4개)이 선정되었으며, 매칭 이후 두 집단의 특성을 비교한 결과는 <표 4-25>와 같다. 분석 결과, 4년제 대학과 전문대학 모두 투입한 대학 특성 변수에 따른 설치 대학과 비설치 대학 간 차이가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나, 처치집단과 비교적 동등한 여건의 비교집단이 구성되었음을 알 수 있다.

<표 4-25> 성향점수매칭 이후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 특성 비교

대학 특성 변수	4년제 대학			전문대학		
	설치	비설치	t	설치	비설치	t
재정지원 가능 여부	1.00	1.00	.	1.00	1.00	.
대학설립유형	0.13	0.14	-0.05	0.25	0.00	1.00
전임교원확보율(정원)	85.66	83.93	0.38	62.98	60.47	0.50
1인당 교육비	12731.13	13171.64	-0.50	10682.65	9797.90	0.86
1인당 장학금수혜	3356.27	3461.64	-0.81	3334.88	3741.68	-1.18
대학규모	12195.83	12269.83	-0.05	4736.50	5691.00	-0.57
대학소재지(광역시)	0.40	0.35	0.43	0.50	0.75	-0.65
대학소재지(시군)	0.43	0.41	0.15	0.50	0.25	0.65
사례수	30	29		4	4	

주: *<.1, **<.05, ***<.01.

3. 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업 지원 기능(인프라, 교육체제 구축 현황) 비교

4년제 대학의 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업지원 기능(인프라, 교육체제 구축 현황)의 차이를 비교·분석한 결과는 <표 4-26>과 같다. 분석 결과, 관련 변수 중 진로·취·창업지원 조직의 인력수와 예산, 온라인시스템 운영에서 교과/비교과 정보제공 여부, 유관 네트워크 중 지역사회와의 협력 수준에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 해당 변수에 대한 대학일자리센터 설치 대학의 평균이 비설치 대학보다 모두 높은 것으로 나타났다.

<표 4-26> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 차이 분석 결과(4년제 대학)

	변수	매칭 전			매칭 후		
		설치	비설치	t	설치	비설치	t
진로·취·창업 지원 기능 관련 변수	진로·취·창업지원조직- 편제수준	0.53	0.64	-1.06	0.53	0.69	-1.22
	진로·취·창업지원조직- 인력수	34.40	15.78	7.10***	34.40	18.72	4.16***
	진로·취·창업지원조직- 예산	3,800,000	1,500,000	4.41***	3,800,000	1,600,000	2.73***
	진로·취·창업지원조직- 진로지원	1.00	0.98	0.80	1.00	1.00	.
	진로·취·창업지원조직- 취업지원	0.93	0.79	1.81*	0.93	0.79	1.57
	진로·취·창업지원조직- 창업지원	0.93	0.96	-0.54	0.93	0.97	-0.55
	진로·취·창업 관련 책임 지도교수제	0.80	0.68	1.22	0.80	0.69	0.96
	온라인시스템운영-취업정 보제공	0.70	0.74	-0.39	0.70	0.72	-0.20
	온라인시스템운영-학생진 로관리	0.93	0.74	2.31**	0.93	0.79	1.58
	온라인시스템운영 - 교과/ 비교과 정보제공	0.90	0.63	2.85***	0.90	0.62	2.62**
	유관 네트워크 협력 수준 - 취업처(기업체)	3.53	3.21	2.12**	3.53	3.35	1.00
	유관 네트워크 협력 수준 - 지역사회	3.93	3.34	3.92***	3.93	3.35	2.99***
	유관 네트워크 협력 수준 - 졸업생 및 동창회	3.10	3.15	-0.27	3.10	3.21	-0.49

주: *<.1, **<.05, ***<.01.

또한 통계적으로 유의하지는 않으나 진로·취·창업지원 조직의 취업지원과 온라인시스템 운영에서 학생진로관리는 전체 비설치 대학 평균에 비해 대학일자리센터 설치 대학 평균이 상당히 높은 편이었고, 진로·취·창업 관련 책임지도교수제 운영, 취업처(기업체)와의 협력 수준 등도 비교집단에 비해 높은 것으로 나타났다. 즉, 비교집단에 비해 대학일자리센터 설치 대학의 전반적인 진로·취·창업지원 기능이 높은 수준임을 알 수 있다.

한편, 전문대학의 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업지원 기능의 차이를 비교·분석한 결과는 <표 4-27>과 같다. 분

<표 4-27> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업지원 기능 차이 분석 결과(전문대학)

	변수	매칭 전			매칭 후		
		설치	비설치	t	설치	비설치	t
진로 취창업 지원 기능 관련 변수	진로·취·창업지원조직- 편제수준	0.75	0.67	0.32	0.75	0.50	0.65
	진로·취·창업지원조직- 인력수	14.75	7.32	2.42**	14.75	12.75	0.40
	진로·취·창업지원조직- 예산	1,300,000	1,100,000	0.12	1,300,000	1,000,000	0.59
	진로·취·창업지원조직- 진로지원	1.00	0.83	0.91	1.00	1.00	.
	진로·취·창업지원조직- 취업지원	1.00	0.74	1.17	1.00	1.00	.
	진로·취·창업지원조직- 창업지원	1.00	0.97	0.32	1.00	1.00	.
	진로·취·창업 관련 책임 지도교수제	1.00	0.74	1.17	1.00	1.00	.
	온라인시스템운영-취업정 보제공	0.75	0.75	0.00	0.75	1.00	-1.00
	온라인시스템운영-학생진 로관리	0.75	0.73	0.08	0.75	1.00	-1.00
	온라인시스템운영-교과/ 비교과 정보제공	0.75	0.42	1.30	0.75	0.75	0.00
	유관 네트워크 협력 수준 - 취업처(기업체)	3.25	3.36	-0.28	3.25	3.00	0.33
	유관 네트워크 협력 수준 - 지역사회	4.00	3.29	1.83*	4.00	3.75	1.00
	유관 네트워크 협력 수준 - 졸업생 및 동창회	3.00	2.93	0.16	3.00	3.50	-0.77

주: *<.1, **<.05, ***<.01.

석 결과, 관련 변수 중 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것은 없었지만, 진로·취·창업지원 조직의 인력수와 유관 네트워크 중 지역사회와의 협력 수준은 전체 비설치 대학 평균에 비해 대학일자리센터 설치 대학의 평균이 상당히 높은 편이었고, 진로·취·창업지원 조직의 예산이나 취업처(기업체)와의 협력 수준 등도 비교집단에 비해 높은 것으로 나타났다.

4. 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업 교육 결과 및 취업성과 비교

4년제 대학의 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 차이를 비교·분석한 결과는 <표 4-28>과 같다. 분석 결과, 관련 변수 중 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수와 취업률에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 다만 진로·취·창업교육 결과로 볼 수 있는 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수는 대학일자리센터 설치 대학 평균이 비설치 대학보다 높은

<표 4-28> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 차이 분석 결과(4년제 대학)

	변수	매칭 전			매칭 후		
		설치	비설치	t	설치	비설치	t
진로·취· 창업 교육 결과 및 취업 성과 관련 변수	현장실습학생수	700.10	385.20	4.07***	700.10	587.60	1.06
	진로교육 교과목-과목수	5.03	5.77	-0.47	5.03	6.36	-0.88
	취업지원 교과목-과목수	8.40	8.66	-0.09	8.40	9.00	-0.17
	창업지원 교과목-과목수	16.89	17.29	-0.12	16.89	18.19	-0.39
	진로·취·창업지원 프로그램-참여학생수	20,584	10,825	3.74***	20,584	13,594	1.92*
	취업준비도	3.19	3.21	-0.90	3.19	3.20	-0.37
	기업가정신	3.38	3.39	-0.30	3.38	3.38	-0.16
	취업률	61.64	65.01	-2.49**	61.64	64.13	-1.76*
	유지취업률(4분기)	77.77	79.54	-1.57	77.77	79.80	-1.52

주: *<.1, **<.05, ***<.01.

반면, 취업성가로 볼 수 있는 취업률은 오히려 비설치 대학의 평균이 더 높은 것으로 확인되었다. 또한 현장실습 참여학생수는 전체 비설치 대학의 평균에 비해서는 설치 대학이 상당히 많았으나, 비슷한 여건의 비교집단에 비해서는 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 종합해 볼 때, 대학일자리센터 설치 여부가 진로·취·창업지원 수혜 학생 확대에 기여하나 단기간 내에 진로·취·창업교육 결과 및 취업성장에 큰 영향을 미치지 못한 것으로 볼 수 있다.

한편, 전문대학의 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 취업성과 및 진로·취·창업교육 결과 차이를 비교·분석한 결과는 <표 4-29>와 같다. 분석 결과, 관련 변수 중 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것은 없었지만, 진로·취·창업교육 결과로 볼 수 있는 대학생들의 취업준비도와 기업가정신은 전체 비설치 대학 평균에 비해 대학일자리센터 설치 대학의 평균이 상당히 높은 편이었고, 취업성과와 관련된 취업률과 현장실습 참여학생수 등이 비교집단에 비해 높은 것으로 나타났다.

<표 4-29> 성향점수매칭 전후 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학의 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 차이 분석 결과(전문대학)

	변수	매칭 전			매칭 후		
		설치	비설치	t	설치	비설치	t
진로·취·창업 교육 결과 및 취업 성과 관련 변수	현장실습학생수	998.80	596.10	1.60	998.80	894.80	0.19
	진로교육 교과목-과목수	2.00	3.00	-0.51	2.00	2.25	-0.26
	취업지원 교과목-과목수	7.00	4.21	0.98	7.00	7.50	-0.08
	창업지원 교과목-과목수	6.00	10.65	-0.83	6.00	17.50	-1.89*
	진로·취·창업지원 프로그램-참여학생수	7,006	6,651	0.09	7,006	12,612	-0.84
	취업준비도	3.63	3.40	2.08**	3.63	3.42	0.68
	기업가정신	3.62	3.44	1.64*	3.62	3.47	0.52
	취업률	71.20	69.58	0.40	71.20	68.50	0.70
	유지취업률(4분기)	73.53	79.63	-0.19	73.53	72.10	0.56

주: *.<.1, **<.05, ***<.01.

제5절 소 결

본 장에서는 성향점수매칭을 활용하여 2015년 및 2016년에 대학일자리센터를 설치한 34개 대학(4년제 대학 30개, 전문대학 4개)과 비교적 동등한 여건의 비교집단, 즉 33개 비설치 대학(4년제 대학 29개, 전문대학 4개) 간의 대학 진로·취·창업지원 기능(2017년 인프라, 교육체제 구축 현황), 진로·취·창업교육 결과(2017년) 및 취업성과(2018년) 차이를 분석하였다. 연구 결과를 종합하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학일자리센터 설치가 대학의 진로·취·창업지원 기능(인프라, 교육체제 구축)에 기여하는 것으로 나타났다. 4년제 대학의 경우 대학일자리센터 설치 대학이 비설치 대학보다 진로·취·창업지원 조직의 인력 수와 예산, 온라인시스템 운영에서 교과/비교과 정보제공 여부, 유관 네트워크 중 지역사회와의 협력 수준이 모두 높게 나타났다.

전문대학의 경우 통계적으로 유의하지는 않으나 대학일자리센터 설치 대학이 비설치 대학보다 진로·취·창업지원 조직의 취업지원과 온라인 시스템 운영에서 학생진로관리가 높은 편이고, 진로·취·창업 관련 책임지도교수제 운영, 취업처(기업체)와의 협력 수준 등도 높은 것으로 나타났다.

이러한 결과는 대학일자리센터 설치 대학의 전반적인 진로·취·창업지원 기능이 높은 수준임을 의미하며, 대학일자리센터의 성과에 관한 선행연구(전예원·고재성, 2016; 현우영·고재성, 2017)의 결과와도 일맥상통하는 것이다. 당초 대학일자리센터사업이 목표로 하는 대학 내 진로·취·창업지원 인프라 구축과 지역청년고용서비스 거버넌스 구축에 대하여 대학일자리센터가 기여하고 있다고 해석할 수 있다.

둘째, 대학일자리센터 설치가 진로·취·창업지원 서비스를 받는 수혜 학생 확대에 기여하나 단기간 내 진로·취·창업교육 결과 및 취업성으로 나타나지는 않았다. 4년제 대학의 경우 대학일자리센터 설치 대학이 비설치 대학보다 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수는 높았으나

취업률은 오히려 비설치 대학의 평균이 더 높았다.

반면에 전문대학은 통계적으로 유의하지는 않았으나 대학일자리센터 설치 대학이 비설치 대학보다 진로·취·창업교육 결과로 볼 수 있는 대학생들의 취업준비도와 기업가정신이 상당히 높은 편이고, 취업률과 현장실습 참여학생수 등도 높게 나타났다.

이러한 결과는 2015년과 2016년에 설치된 대학일자리센터가 2017년의 진로·취·창업교육 결과와 2018년 취업성가에 단기간 내에 영향력을 발휘하기에는 한계가 있을 수 있음을 시사한다. 또한 취업성가는 노동시장 상황 등 사회경제적 요인에 의해 더 큰 영향을 받을 수 있다는 점에서 대학일자리센터 설치가 대학생의 취업성가에 기여하지 않는다고 단정할 수 없다.

청년 고용서비스의 성과에 관한 연구결과, 즉 취업관련 교과목 수강이 취업 확률을 높이고(김병주·서화정, 2013), 직장체험과 취업캠프 프로그램이 임금수준 향상에 기여하며(박천수, 2018; 조희숙·김안나, 2014), 진로 및 취업 관련 프로그램이 개인수준의 직무만족에 긍정적 영향을 미치는(허균, 2016) 등의 다른 연구결과들에 비취볼 때 대학일자리센터가 진로·취·창업지원 프로그램 참여학생수를 확대하는 것으로 나타났으므로 향후 학생들의 취업률, 임금수준, 직무만족 등의 취업성가에도 기여할 것으로 예상된다.

대학일자리센터의 기능을 위한 정책 제언 및 성과 분석을 위한 후속 연구과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대학일자리센터가 당초 기능대로 대학 내 진로지도 및 취·창업지원 기능을 통합하고 연계하는 데 기여한다는 것이 확인됨에 따라 대학일자리센터 설치를 확대하여 비설치 대학들도 진로 및 취·창업지원 인프라 및 교육체제를 구축할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

둘째, 대학일자리센터 사업은 진로·취·창업지원 서비스 수혜 학생 확대에 기여하는 것으로 확인되었고, 진로·취업지원 서비스 참여가 학생의 취업, 임금수준, 직무만족 등에 긍정적 영향을 미친다는 다른 연구결과들(김병주·서화정, 2013; 박천수, 2018; 조희숙·김안나, 2014; 허균, 2016)과 비취볼 때 대학일자리센터 사업이 대학생뿐만 아니라 지역 내 청

년들에게도 진로·취·창업지원 서비스를 확대하여 제공할 수 있도록 보다 강화될 필요가 있다.

셋째, 대학일자리센터의 성과는 단기간 안에 진로·취·창업교육 결과 또는 취업성과를 기대하기보다는 중장기적인 성과를 분석하는 것이 필요하다. 따라서 대학일자리센터 설치 대학의 중장기적인 진로·취·창업교육 결과 또는 취업성과를 지속적으로 모니터링하고 비설치 대학과의 비교분석을 주기적으로 추진할 필요가 있다.

넷째, 이 장에서는 대학일자리센터 설치 대학과 비설치 대학 간의 진로·취·창업지원 기능(인프라, 교육체제 구축), 진로·취·창업교육 결과 및 취업성과 차이를 분석하였으나 향후에는 학생 개인적 차원에서의 성과요인 분석도 추진할 필요가 있다. 이를 위해 대학일자리센터 사업 참여 학생과 비참여 학생 간의 졸업 후 취업성과 차이를 분석할 수 있는 데이터 구축이 필요하다. 또한 대학 차원의 진로·취·창업지원 교과/비교과 프로그램 및 서비스 참여 학생과 비참여 학생 간의 졸업 후 취업성과 차이를 분석할 수 있는 데이터 구축이 필요하다.

제 5 장

청년층 고용서비스 정책의 개선방안

앞서 살펴본 바와 같이 청년층 고용서비스의 전달체계와 정책에 대한 다양한 한계가 존재하고(제2장), 본 연구의 실증 분석결과에 따르면 청년층의 특성별로 효과적인 고용서비스 정책이 상이하며(제3장), 청년 고용서비스의 대표적인 전달체계인 대학일자리센터의 대학생 노동시장 제고 효과에도 한계가 있다(제4장). 이러한 연구내용을 바탕으로 본 장은 전문가 면담을 통해 청년 고용서비스 정책의 개선방안을 모색한다.

제1절 전문가 면담 개요

전문가 면담은 구조화된 설문지를 바탕으로 2019년 9월과 10월 사이에 진행되었다. 대상은 대학생 취·창업 관련 업무를 담당했던 대학 보직교수 및 청년 고용서비스를 연구했던 국책연구기관 전문가 10인이다. 2019년 9월에 2명의 전문가를 대상으로 대면 인터뷰를 진행한 후 그 내용 중 쟁점을 도출하여 구조화된 서면 설문지를 구성하여 이메일로 10명의 전문가를 대상으로 서면 인터뷰를 진행하였다. <표 5-1>은 전문가 면담 진행에 대한 개요를 정리한다. 전문가 면담 결과 분석 시에는 서면 면담 결과만 반영하였다.

〈표 5-1〉 전문가 면담 개요

	내용
방법	대면 인터뷰 및 구조화된 설문지를 바탕으로 한 서면(이메일) 인터뷰
시기	2019년 9~10월
대상	고용서비스 담당 대학 보직교수 및 국책연구기관 연구자 10인
내용	청년 고용서비스 개선방안

〈표 5-2〉 서면 면담 대상자 특성

면담자	소속	위치
전문가 1	대학	지방
전문가 2	대학	지방
전문가 3	대학	서울
전문가 4	연구기관	지방
전문가 5	대학	지방
전문가 6	대학	서울
전문가 7	연구기관	지방
전문가 8	연구기관	지방
전문가 9	연구기관	지방
전문가 10	연구기관	지방

〈표 5-2〉는 면담 대상자의 인적 특성을 제시한다. 면담 대상자는 관련 분야 전문가들의 추천으로 구성하였다. 최종적으로 면담에 참여한 대상자는 대학 교수가 50%, 연구기관 종사자가 50%로 구성되었다. 지역 분포를 고려하여 3명의 지방 소재 대학 교수와 2명의 서울 소재 대학 교수를 포함하였고, 정부출연연구기관의 지방 이전으로 인하여 연구기관 종사자는 전부 지방에 위치한 연구기관의 종사자이다.

제2절 전문가 면담 결과

10인의 전문가를 대상으로 진행한 청년층 고용서비스 개선방안에 대한 서면 면담의 주요 내용을 정리하면, 청년 고용서비스에서 진로지도 서비

스를 강화해야 하며, 청년특성별 차별화된 고용서비스를 제공해야 하며, 온라인 청년센터를 강화할 필요가 있다는 것이다. 이 밖에도 대학일자리 센터의 한계와 개선방안에 대한 의견도 제시되었다. 구체적인 면담결과와 대학일자리센터 관련 도출된 쟁점은 다음과 같다.

1. 진로지도 서비스 강화

청년층 고용서비스 정책의 유형은 크게 진로지도, 취·창업지원 및 취업알선으로 구분될 수 있다. 기본적으로 서비스를 제공받는 개인의 생애 발달주기에 따라 중요시해야 할 고용서비스의 유형이 상이하지만 현재 청년층 고용서비스 정책 중 취업알선의 비중이 큰 바, 어떠한 유형의 서비스가 상대적으로 강화될 필요가 있는지 조사한 결과는 다음과 같다.

대다수의 전문가들은 인성·적성탐구, 직업탐색, 동기부여 등을 포함한 진로지도 서비스를 강화할 필요가 있다고 응답하였다. 주된 이유로 진로지도가 제대로 되어야 이후 취·창업 연계 등이 원활하게 이루어질 수 있으며, 현재 취업 문제의 요인 중 하나가 청년층의 진로가 결정되어 있지 않아서 재학 단계에서 취·창업 준비를 하기 어렵기 때문이라고 응답하였다.

일부 전문가는 앞으로도 현재와 같이 취업알선을 통해 노동시장 미스매치를 해소하는 것이 가장 중요시되어야 한다고 응답하였다. 두 가지 응답은 표면적으로는 상충되어 보이지만, 취업알선이 가장 중요시되어야 한다고 응답한 전문가의 의견도 제대로 된 진로지도 등을 받지 못하고 현재 취업시장에 나와 있는 청년들에게는 취업알선이 가장 우선시되어야 하지만 가장 바람직한 것은 청년이 노동시장에 나오기 전부터 진로탐색 등을 시작한 후 노동시장에 나와야 한다는 의견이다. 현재의 높은 청년실업률 등의 문제를 해결하기 위해서는 단기적 처방 차원에서 취업알선을 강화시켜야 한다는 의견도 제시되었다. 즉 장·단기라는 시간적 차원을 고려하면 현재와 같이 취업알선을 강조하는 고용서비스에서 탈피하여 청년층 고용서비스에서 진로상담이 강화될 필요가 있으며 이후 순차적으로 취·창업지원과 취업알선을 추진할 필요가 있다는 전문가의 의견은 일치

한다고 볼 수 있다.

2. 청년특성별 차별화된 고용서비스 제공

대다수의 전문가는 청년의 교육수준, 재학 여부, 학년, 취약계층 여부 등에 따라 맞춤형 접근이 이루어질 필요가 있다고 응답하였다.

이를 요약하면 우선 학력수준이 상대적으로 낮은 청년은 일반적으로 지식, 정보, 사회 연결망 등이 모두 부족할 가능성이 크고, 특히 학업 중단 청년의 경우 사회성이나 적응력이 부족할 수 있기 때문에 제공할 고용서비스가 상이할 필요가 있다. 최종 학력이 고등학교 졸업인 청년과 대학 졸업인 청년의 경우로 구분하면 고졸자의 경우 현재 추진 중인 취업성공 패키지처럼 필요한 교육 및 훈련을 제공해 일자리로 연계하는 것이 필요하지만, 전문대학이나 4년제 대학 졸업자의 경우 상대적으로 교육이나 훈련을 제공하는 것이 중요하지 않다는 의견이 많았다.

재학 여부로 구분하면 재학생의 경우 직업심리검사 등 진로지도와 함께 학업과 병행할 수 있는 단시간 근로나 인턴십의 기회가 제공될 필요가 있으며, 졸업생이나 대학원 재학생의 경우에는 취업알선의 프로그램이 중요하다는 데 의견이 일치하였다. 유사하게 저학년(고등학교 또는 대학 1~2학년)에는 진로지도 프로그램(직업탐색, 직업설계 등), 고학년(고등학교 3학년, 대학 3~4학년 등)에는 취·창업지원 프로그램(역량강화), 졸업유예기간을 포함한 졸업학기에는 취업알선 프로그램을 지원하는 것과 같이 개인의 생애발달주기에 맞추어 강조하는 청년 고용서비스의 내용을 차별화해야 한다는 의견도 있다. 또한 청년의 기대육구와 기업의 채용조건을 고려하여 개인의 동기적인 측면에서 서비스를 개발하는 것이 중요하다는 의견도 제시되었다.

저소득층 또는 빈곤층, 이민자·북한이탈주민 등 사회적 배려 대상자, 은둔형 외톨이, 신체적·정신적 건강 상태에 이상이 있는 청년 등 취약계층에 대해서는 찾아오는 서비스가 아니라 찾아가는 서비스가 필요하며 외국의 사례와 같이 오프라인 형태의 전달체계(프랑스의 미션 로컬, 독일의 스트라겐, 일본 서포스테 등)를 강화할 필요가 있다는 의견이 나왔다.

한편 일반적인 청년의 경우 온라인 청년센터 등을 통해 정책 전달이 가능하나, 취약계층 청년들을 위해서 별도의 전달체계를 갖출 필요는 있지만 청소년과 청년을 묶고 기능별 전달체계를 통합해 센터 난립으로 인한 비효율성을 해결할 필요도 있다는 의견도 동시에 제시되었다.

청년구직활동지원금과 같은 재정지원과 청년이 취·창업에 필요한 비용을 직접 지원 또는 용자를 받을 수 있도록 지원하는 것이 필요하다는 의견도 나왔지만, 이러한 정책을 어떤 청년에게 집중할 것인지에 대한 의견은 일치하지 않았다. 학력수준을 떠나 저소득층 청년에게 이러한 정책을 집중해야 한다는 의견과 대학생에게 청년구직활동지원금과 같이 취업에 필요한 금전적 지원을 할 필요성이 있다는 의견이 동시에 제시되었다. 모든 청년에게 청년 공간 제공 등을 통해 부담 없이 취업을 준비할 수 있는 여건을 조성할 필요가 있다는 점에서는 의견이 일치하였다.

소수의 전문가는 보편적인 고용서비스를 강화하는 것이 중요하다고 답변하였지만 이는 고용서비스의 유형을 보편화시키는 것이 아니라 전달체계에 대한 문제점을 제기한 것이다. 구체적으로 현재 대학생에 대한 고용서비스는 대학이라는 전달체계에 과도하게 의존하는데, 고용센터를 중심으로 청년 고용서비스를 강화한 후 고용센터에서 학력수준이나 유형별로 서비스를 제공할 필요가 있다는 것이다.

3. 온라인 청년센터의 강화

대학일자리센터, 온라인 청년센터, 오프라인 청년센터, 고용(복지+)센터 및 지방자치단체 일자리센터 중 고교생이나 인근 청년들에게 가장 효과적인 청년 고용서비스 기관이 무엇일지에 대한 질문에 대해서, 다수의 전문가는 청년의 경우 공공 취업알선기관의 이용이 상대적으로 활발하지 않기 때문에 온라인 청년센터가 가장 효과적일 것이라고 응답하였다. 일반적인 청년의 경우 고용서비스나 관련 정책에 대한 정보 부족이 가장 큰 장애물이며, 고용서비스가 자신에게 도움이 된다는 것을 인지하게 되면 적극적인 정보 탐색 등을 통해 서비스를 이용할 수 있기 때문에 고용 정책을 비롯하여 포괄적으로 다양한 부처의 정책 정보를 제공하고 개인에

게 적합한 정보를 검색하고 상담을 받을 수 있는 온라인 청년센터가 효과적일 수 있다는 것이다. 온라인 청년센터가 모바일 메시지를 통한 상담서비스를 제공하면서 2019년 3~7월 중 육군 25개 부대에 카카오톡 상담 시범사업을 실시한 결과 433명의 장병에게 701건의 상담을 진행한 것처럼(고용노동부, 2019a), 군복무 중인 청년들과 같이 물리적 제약이 많은 청년들을 위해서는 온라인 청년센터의 상담 서비스 기능을 강화할 필요가 있다는 의견도 제시되었다.

현재 각 부처별로 또한 부처 내 정책별로 청년층에게 고용서비스를 제공하고 있지만 그 정책의 세부내용이 일부 중첩되기도 한다. 또한 워크넷과 유사하게 청년을 위한 정책, 교육훈련, 취·창업정보를 제공하는 지방자치단체와 각 대학의 온라인 사이트가 존재하는 것이 현실이다. 하지만 이러한 고용서비스 관련 온라인 사이트의 내용을 들여다보면 대부분 워크넷과 대표적인 민간 구인구직 사이트의 내용을 수집하여 다시 제공하는 등 자체적인 수집기능이 부족한 것이 사실이다.

다양하게 존재하는 청년층 고용서비스를 청년들이 사용하기 쉽도록 연계하기 위해서는 온라인 청년센터로 유관 및 연계 가능한 서비스가 있는지 확인 후, 해당 정책에 참여하도록 연계 안내하는 것이 중요하다. 이 경우 각 기관은 자체의 예산과 인력을 투입하여 별도의 온라인 사이트를 만들지 않아도 중앙 또는 지방정부 등이 운영하는 정책이나 사업을 청년에게 효과적으로 연계시킬 수 있는 이점이 있다.

온라인 청년센터 이외에 오프라인 청년센터가 향후 청년 고용서비스의 주요 전달체계가 될 수 있을 것이라는 의견도 제시되었다. 고졸 비진학, 청년니트 등 제도권 밖 청년을 대상으로 하는 오프라인 청년센터(지자체 16곳)는 지자체의 청년 친화적 공간에서 취업역량 강화 프로그램을 운영하고 있다. 오프라인 청년센터에서 고용 이외에도 주거, 문화, 건강, 재무 등의 비노동시장 영역의 서비스를 제공하고, 기존 중앙정부의 청년 취·창업 정책을 수동적으로 이행하는 형태를 넘어 지역특성에 맞춰 자체적으로 청년정책을 기획하고 실행하는 것을 확대한다면 향후 오프라인 청년센터의 역할이 확대될 수 있을 것이라는 의견이 제시되었다. 지역 청년들이 찾아오고 싶도록 지역특색에 맞게 청년센터의 공간을 운영하고 청

년지원 프로그램을 제공한다면 대학일자리센터와 고용(복지+)센터의 청년고용서비스 사각지대를 해소할 여지가 있다.

4. 대학일자리센터의 일반청년에 대한 고용서비스 지원 한계

대학일자리센터가 설치대학의 학생들 이외에도 고교생이나 인근 청년을 대상으로 하는 프로그램을 운영하고 있지만 이들의 활용도가 낮다. 2016학년도(2017년 초 집계)에는 41개교가 104,015명의 지역 청년을 대상으로 고용지원서비스를 제공하였고, 이후 2017학년도(2018년 초 집계)에는 61개교가 140,295명에, 2018학년도에는 184,992명에게 취업상담, 취·창업특강, 채용박람회 등의 서비스를 제공한 것으로 파악된다.

대학일자리센터가 일반 청년에게 고용서비스를 전달하는 역할을 수행하는 데 적합한 전달체계인지에 대한 의견은 일치하지 않았다. 대학일자리센터가 대학생 이외의 고용서비스 기관으로는 적합하지 않은 주된 이유는 대학일자리센터는 외부 구성원에게 심리적 접근성이 떨어지기 때문이다. 또한 대학일자리센터의 경우 대학 내에 위치하여 학교 밖 청소년, 고졸자, 제대군인 등이 물리적으로 접근하기가 어려운 것이 사실이다.

대학일자리센터가 지역 청년을 대상으로 고용서비스를 제공하기에 적합하지 않다고 응답한 경우 어떤 정책적 개선을 통해 이를 개선할 수 있는지 추가적으로 질문하였다. 이에 대한 응답으로 대학일자리센터가 설치된 대학이 오프라인 초청행사, 오픈 캠퍼스 강연 및 축제 등을 통해 지역 청년이 ‘우리 동네 대학’이라는 인식을 가질 수 있도록 노력해야 한다는 의견이 제시되었다.

반대로 대학일자리센터가 지역 청년을 대상으로 고용서비스를 전달하기에 적합하다고 응답한 이유는 대학일자리센터가 이미 지역 산업체, 지자체, 지역 학교 등과의 네트워크와 취·창업지원 등을 위한 인프라와 콘텐츠가 마련되어 있기 때문이다. 하지만 대학일자리센터의 이러한 기능에 대해 긍정적인 전문가들도 대학일자리센터가 지역 청년 등 타 계층에 대한 개별 또는 집단서비스 형태로 고용서비스를 제공하도록 더욱 유도할 필요가 있다고 응답하였다. 다음은 전문가 면담에서 제안된 현재

설치대학 학생 외 기타 청년 대상별로 현재 활용되고 있는 사업의 예와 확대방안이다.

가. 고등학생 및 고졸자

대학일자리센터가 지역 고용센터 및 지자체, 교육청 취업지원센터 등과의 협업을 통해 인근 지역 특성화고 취업준비생, 일반고 비진학자 등을 대상으로 대학일자리센터 컨설팅트를 고등학교로 파견하여 특강 및 컨설팅 등을 제공하는 것이 가능하다. 현재 모든 지역 고용센터 및 지자체는 대학일자리센터가 지역 특성화고에 대학일자리센터가 취업특강 및 컨설팅 등 서비스를 제공하도록 하고 있다. 또한 지역 협동으로 운영되는 채용박람회 등에 대학일자리센터가 서비스제공자로서 참여하여 지역 청년에게도 채용지원서비스 등을 수행하도록 하고 있다. 예를 들어 광주고용센터의 경우 광주전남권 일반계고 비진학자를 대상으로 ‘Full-job’이라는 지역특화사업을 추진하면서 대학일자리센터가 일반계고 비진학자 대상 진로지도프로그램을 운영한다.

나. 제대(예정)군인

대학일자리센터는 인근 지역 군부대를 방문하여 전역예정자를 대상으로 고용지원서비스를 제공할 수도 있다. 현재 강원, 경기 및 충청권의 경우 인근 육군부대를 대상으로, 창원의 경우 해군전역장병을 대상으로 취업설명회 및 특강 등 고용서비스를 제공 중인데 이를 확대하면 전역예정 사병에 대한 국방부의 고용서비스를 보완하는 것이 가능하다.

다. 타대학 재학생 및 졸업생

인근지역의 타대학 재학생 등이 유관 서비스에 참여하도록 하는 경우도 다수 존재한다. 예를 들어 상명대는 인근 배화여대, 숭의여대 재학생 및 서울형 기숙사 거주 대학생, 대학로 인근 청년(대학로에 분소 운영) 등

에 서울고용센터와 함께 연계 서비스를 제공한다. 서울지역 청년 기업분석경진대회, 부산 청년 일자리해커톤 등 지역의 청년을 대상으로 공모성으로 운영되는 서비스는 고용센터와 대학일자리센터가 주체가 되어 프로그램을 운영하나, 대학 소속 등에 상관없이 지역 청년을 대상으로 운영하고 있다. 이 밖에도 특강 등의 서비스는 집단을 대상으로 지원하는 것이 가능하기에, 청년이 집단을 이루고 있는 곳(고교, 군부대, 타대학 등)과 협업을 통해 서비스를 제공하는 것이 가능하다. 이를 통해 투입 대비 보다 많은 지역 청년에게 서비스를 제공할 수 있는 이점이 있다. 현재 재학생 기존 참여자를 활용하여 타대생의 유입을 유도하고 있는 정책으로는 ‘친구 데려와 함께 듣기(숙대, 세종대, 건대 등)’ 등이 있다.

이와 같은 정책의 활용도를 높일 수 있는 방안은 다음과 같다. 첫째, 예산지원에 대한 조건으로 지역 청년에 대한 고용지원서비스 수행을 부과하는 것이다. 구체적으로 지역 청년을 대상으로 고용서비스를 제공하는 기관(고용센터, 지자체, 지역 특성화고교 등)과 지역 거버넌스를 구축하여 서비스를 수행할 것을 과업으로 부과할 수 있다. 둘째, 워크넷을 통해 청년구직자 등이 희망하는 대학일자리센터에 상담 등을 신청하고 이용하는 형태로 유입시켜 지역 청년에 대한 개별 서비스를 제공하는 것도 대학일자리센터의 활용도를 높일 수 있다. 셋째, 대형 대학일자리센터는 지역 청년에 대한 서비스를 제공하도록 되어 있으며 이는 평가점수에 반영되는데 이에 대한 평가점수를 높이는 것도 가능하다.

나머지 전문가들은 대학일자리센터의 개선이 아니라 다른 전달체계를 통해 청년 고용서비스를 제공해야 한다고 응답하였다. 이러한 의견에는 고용센터 기능을 강화해야 한다는 의견, 전 연령을 포괄하는 전달체계(예, 주민센터)에 생애 전반을 다루는 별도의 전달체계를 통합해 구축할 필요가 있다는 의견과 함께 청년들에게 전문적인 서비스를 제공할 수 있는 오프라인 전달체계를 구축해야 한다는 의견이 포함된다. 즉 통합된 전달체계 내에 청년만을 위한 고용서비스를 제공하는 개별적인 서비스를 제공해야 한다는 의견과 대학일자리센터가 아니라 청년만을 위한 별도의 전달체계가 필요하다는 의견이 동시에 제시되었다.

5. 대학일자리센터의 개선

설치대학 대학생에 대해서는 대학일자리센터가 가장 효과적인 고용서비스 전달체계라는 점에서는 전문가의 의견이 일치하지만, 대학일자리센터의 개선방안에 대한 다양한 의견이 도출되었다. 이를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대학일자리센터의 경우 현재 좋은 평가점수를 받기 위해서 많은 프로그램을 제공하도록 설계되어 있어 개선할 필요가 있다. 예를 들어 대학일자리센터의 평가지표 중 하나인 여대생 특화 프로그램 제공 등 현재 대학일자리센터에는 일부를 대상으로 하는 부분적인 사업을 운영하거나 프로그램 수를 늘리기 위해서 일회성 행사를 진행하는 경우가 많지만, 대다수의 학생들이 혜택을 볼 수 있는 질 높은 프로그램을 제공할 필요가 있다. 현재 대학일자리센터의 평가지표가 정량적 지표와 정성적 지표를 모두 반영하도록 개선된 바와 같이 앞으로도 프로그램의 양이 아니라 질로 대학일자리센터가 평가될 수 있도록 지속적으로 노력할 필요가 있다.

둘째, 대학일자리센터를 통해 부처 간 청년 고용서비스 정책의 연계를 강화할 필요가 있다. 예를 들어 대학일자리센터에서의 서비스 통합 제공을 계기로 중소·중견기업 취업 희망자 등에 대학등록금과 장려금을 제공하는 교육부의 '희망사다리장학금(I유형)' 사업과 중소기업에 취업한 청년에게 일정 기간 근무 후 정부와 기업이 공동 출자한 목돈을 지급하는 고용부의 '청년내일채움공제'를 연계하여 중소기업 진출 청년에 대한 지원을 강화한 사례가 있다. 과거 '희망사다리장학금' 수혜자는 '청년내일채움공제'(초기 모델)에 가입할 수 없었는데, 교육부 '희망사다리장학금' 사업을 담당하던 한 대학의 장학금 관련 부서의 업무가 청년 고용서비스를 담당하는 대학일자리센터로 연계 통합된 후, 이 대학일자리센터는 청년에게 여러 서비스를 수요자 시각에서 안내하다 보니 두 사업을 연계하기를 건의하였다. 이후 '희망사다리장학금' 수혜자가 '청년내일채움공제'에도 가입할 수 있도록 개선되었고, 대학일자리센터에서는 중소·중견기업 진출 희망 청년에게 해당 장학금을 연계하고 추가적인 경력개발서비스 등을 제공할 수 있게 되었다.

셋째, 대학의 진로지도 프로그램이 비교과 프로그램으로 진행되는 경우 효과가 낮을 수 있으므로 교과와 접목해서 진행하는 것이 필요하다. 교과와 연계되지 않는 진로 및 취업프로그램의 운영은 교수와 학생들의 참여를 이끌어내기엔 현실적으로 어려움이 크다. 따라서 향후 적당한 수준에서 취업지원사업을 교과와 연계시킨 프로그램으로 진행하여 그 효과를 키울 필요가 있다. 현재 대학일자리센터의 평가지표에는 진로교과 필수화 및 운영 내실화, 진로·취창업 관련 정규 교과목 운영, 진로·취창업 비교과 프로그램 운영 등을 포함하여 진로 및 취창업 관련 교과를 장려하고 있는데 이러한 노력이 지속적으로 필요하다.

제3절 정책적 시사점

본 장에서 실시한 10인의 전문가 면담을 통해 도출된 청년층 고용서비스 정책의 개선방안을 바탕으로 한 정책적 시사점은 다음과 같다.

첫째, 청년층 고용서비스 중 진로상담 서비스를 강화해야 한다. 현재 청년층 고용서비스 정책에서 취업알선 서비스의 비중이 가장 크지만 이에서 탈피하여 진로상담을 강화할 필요가 있으며, 특히 재학 중 학생에 대한 진로상담과 노동시장 취약계층을 대상으로 한 진로상담 서비스 제공이 중요하다. 이는 제2장에서 분석된 EU의 청년층 고용서비스 정책의 특징 중의 하나이다.

둘째, 프랑스의 미션 로컬, 독일의 스트라젠, 일본 서포스테(support station), 영국의 E2E(Entry to Employ) 등 외국사례와 같이 취약계층 청년에 대해 찾아가는 서비스가 필요하다. 일본 서포스테의 경우 니트를 발굴하여 이들의 삶에 대한 의욕을 고취시키는 데 중점을 두며 의욕이 확보된 후에 헬로워크(고용센터와 유사)에서 일반 청년과 유사한 지원을 하고 있다. 영국 E2E도 니트족을 겨냥한 특화 프로그램으로 니트족에게 자신감 회복, 취업의욕 고취, 기초능력 배양을 위한 교육을 한 뒤, 이후 직무교육 훈련 기회를 제공한다. EU 청년보장 정책의 찾아가는 서비스인 선

제적인 노력(outreach)의 일환으로 취약계층 청소년이나 청년이 밀집된 지역에 상담소를 설치하고 이들을 정책에 편입시키는 데 노력하는데 이러한 물리적 장소가 한국에서도 중요할 것이다. 한국에서는 2019년부터 운영되고 있는 오프라인 청년센터가 고졸 비진학 청년, 니트 등 제도권 밖 청년을 타깃으로 하고 있지만 찾아가는 서비스는 거의 운영되고 있지 않다.

셋째, 올해 시작된 온라인 청년센터의 상담서비스를 강화할 필요가 있다. 청년들에게 친숙한 매체인 인터넷을 통해 쉽게 접근할 수 있고 청년에게 필요한 다양한 정보를 제공하는 온라인 청년센터는 향후 그 중요성이 커질 것으로 예상된다. 현재 초기단계로 청년에게 필요한 정보를 백화점식으로 나열하고 있지만, 청년 개인 특성이나 정보에 따라 맞춤형 정보를 제공할 수 있도록 그 기능이 향상되고 온라인 상담기능이 강화될 필요가 있다. 향후 이러한 기능의 실제 효과를 분석하여 가장 효과적인 기능이 무엇인지를 파악하여 그 기능을 확대해야 할 것이다.

넷째, 대학일자리센터는 현재 청년층을 대상으로 하는 가장 대표적인 고용서비스 전달체계이며 학생을 위한 다양한 취·창업 지원 인프라를 구축하는 데 기여하였지만, 대학일자리센터가 설치대학 학생들의 노동시장 진입과 성과를 향상시키기 위해서 앞으로 그 세부 운영방안 등이 개선될 필요가 있다. 또한 대학일자리센터를 통해 설치대학의 학생을 제외한 다른 청년에 대한 고용서비스를 제공하기에는 한계가 있으므로 대학일자리센터 자체적으로 이러한 기능을 강화하거나 대체할 수 있는 전달체계를 모색해야 한다.

제 6 장

결 론

본 연구는 청년층 대상 고용서비스 정책을 평가한 후 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 제2장에서 국내 정책의 현황 및 문제점을 분석하고 이를 해외 정책과 비교하였으며, 제3장은 청년패널자료를 바탕으로 청년층 고용서비스의 유형별 효과를 사용자 특성에 따라 분석하였고, 제4장은 대학 진로교육 현황조사를 활용하여 대학일자리센터의 설치 여부에 따른 대학의 진로 및 취·창업지원 기능(인프라, 교육)과 대학생의 취업성과를 비교·분석하였고, 제5장은 전문가 면담을 통해 청년층 고용서비스 정책의 개선방안을 모색하였다.

제2장에서 분석한 EU 국가의 성공적인 청년층 고용서비스 정책의 특징은 청년 고용서비스 정책의 대상이 매우 세분화되어 있고, 일반적인 전일제 일자리보다는 실습생 등 일 경험 기회를 제공하는 것을 강조하며, 취업알선보다는 진로상담 서비스를 중점적으로 제공하며, 학생에게는 진로상담과 직업훈련을 통합한 서비스를 제공하며, 3~4개월 등의 짧은 기간을 정해놓고 그 기간 내 청년 실업이 계속되는 경우 실습이나 직업훈련에 참여하도록 한다는 것이다. 이와 같은 EU의 청년층 고용서비스 정책의 특징은 한국의 정책에서는 크게 나타나지는 않지만 다음과 같이 적용할 여지가 크다.

첫째, 제3장의 실증분석에서 노동시장에서의 긍정적인 효과가 확인된 진로상담을 확대할 필요가 있다. 제3장의 실증분석 결과에 따르면 초대졸 이하 청년의 경우에는 진로상담이 다음 기 취업확률을 상승시키고 구직

기간을 단축시키고 임금을 상승시킨다. 현재 제공되는 청년층 고용서비스의 진로상담의 질에 개선여지가 많음에도 불구하고 이러한 효과가 나타나는 것은 향후 진로상담이 질적으로 향상되는 경우 더 큰 효과가 나타날 수 있다는 가능성을 보여준다. EU 국가에서 청년층, 특히 취약계층 청년에 대한 진로상담이 고용서비스의 큰 부분을 차지하는 것과 같이 한국에서도 이와 같은 진로상담을 재학 중인 청소년 및 청년과 취약계층 청년에게 적극적으로 제공할 필요가 있다. 제5장의 전문가 면담에서도 한국의 청년층 고용서비스는 취업알선에 지나치게 집중되어 있으므로 진로상담 서비스를 강화할 필요가 있다는 의견이 제시되었다.

둘째, 청년특성별로 제공하는 고용서비스의 유형을 차별화시켜야 한다. 제3장의 분석결과에 따르면 취업알선의 고용효과는 대졸자 이상에게 나타나지만 진로상담의 고용효과는 초대졸자 이하에게만 나타나는 등 고용서비스 수혜대상의 교육수준에 따라 유형별 고용서비스의 효과가 상이하게 나타난다. 이러한 분석결과는 청년특성별로 강조해야 하는 고용서비스의 유형이 달라야 한다는 점을 암시한다. 또한 한국에서는 EU 국가에 비해 이민자 등 취약계층과 니트족에 대한 고용서비스 정책이 미비하다. 이들에게 심리상담을 제공하고 제5장에서 제안한 찾아가는 서비스를 제공하는 것이 필요하다.

셋째, 청년층에게 일 경험을 제공하는 정책을 강화해야 한다. EU의 청년층 고용서비스 정책에서 일반적인 전일제 일자리 알선보다는 인턴십 등의 일 경험을 강조하는 것과는 달리, 한국의 청년층 고용서비스 정책은 직접 취업알선사업의 비중이 매우 크다. 또한 고용노동부의 간접 취업지원사업(부가형) 중의 하나인 재학생 직무체험이 폐지된 바와 같이 일 경험을 강조하던 정책이 열정페이 이슈와 근로자 인권 문제로 현재 많이 축소되었다. 현재 학생의 일 경험과 관련된 정책은 교육부에서 ‘현장실습’으로 총괄관리하고 있으나 행정적인 관리 및 보고서(현장실습결과보고서, 출석부 등) 제출에 치우쳐 있어 내실 있는 진로탐색 및 역량개발 기회로서 운영하거나 일 경험 기회 자체를 확대하는 데에는 한계가 있다. 향후 고용서비스 정책의 주관 부처인 고용노동부에서도 청년층 고용서비스 정책의 일환으로 청년층에 일 경험을 제공하는 정책과 제도를 개선하여 확

대할 필요가 있다.

본 연구는 현재 가장 주요한 청년층 고용서비스의 전달체계인 대학일자리센터의 효과에 대해서 실증분석하고, 문헌연구 및 전문가 면담을 바탕으로 대학일자리센터의 문제점과 개선방안도 도출하였다. 제2장의 문헌분석 결과에 따르면 대학일자리센터는 공급자 중심으로 일방적인 정책을 전달하고, 프로그램이 반복 운영되며 1회성 행사에 치중하고, 대학 내 진로 및 취·창업 지원 조직들 간의 실질적 협업과 연계 강화가 부족하고, 진로와 취업 관련 상담 및 경험의 효율적 관리를 위한 학생경력관리 시스템 구축이 부족하다는 문제점을 가지고 있다.

이러한 한계에도 불구하고 제4장의 실증분석 결과에 따르면 대학일자리센터는 인프라 및 교육체제 구축의 측면에서 대학의 진로 및 취·창업 지원 기능의 확대에 기여한다. 하지만 대학일자리센터가 대학생의 취업률 등에 미치는 영향은 확인되지 않았다. 이는 자료상의 한계로 인하여 이 분석에서 사용된 대학생 취업률이 대학일자리센터 설치대학생 전체의 취업률이지 대학일자리센터를 실제로 활용한 대학생의 취업률은 아니기 때문에 인과관계 해석에는 문제가 있다. 하지만 대학일자리센터가 대학의 진로 및 취·창업지원 기능의 확대에 기여하기 때문에 대학일자리센터에서 제공되는 고용서비스의 질이 향상된다면 대학생의 노동시장 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 것을 예상할 수 있다.

제5장의 전문가 면담에서 제시된 대학일자리센터의 개선방안 중 하나는 대학일자리센터가 보편적인 서비스를 제공해야 하며 서비스의 질을 높여야 한다는 것이다. 현재 대학일자리센터의 평가지표에 포함된 여대생 특화 프로그램을 구체적으로 살펴보면 승무원 양성과정 등이다. 이러한 과정은 운영하는 프로그램의 수를 늘리고 평가에는 긍정적으로 반영되나 실제 학생들의 취업 효과는 크게 없다. 대학일자리센터에서 제공하는 고용서비스의 질을 높여 대학생의 취업 성과 등을 높이기 위해서는 정부에서 대학일자리센터의 평가에 반영하는 다양한 세부사항 중 핵심적인 내용을 제외하고는 대학의 자율에 맡길 필요가 있다.

대학일자리센터에 대해서는 여러 쟁점이 도출되었는데, 특히 대학일자리센터가 고졸자나 타대학생을 포함하여 인근 지역 청년과 특성화고생에

제도 적합한 고용서비스 기관인지에 대해서 의견이 일치하지 않았다. 대학일자리센터가 설치대학 학생 이외에도 일부 서비스를 제공한다고 하지만, 외부 청년에게는 지리적 접근성도 부족하고 지역 청년이 타 대학의 일자리센터를 방문하는 데 심리적 거리감도 존재한다. 이를 극복하기 위해서는 제5장에 제시된 바와 같이 대학일자리센터의 운영방안을 개선하거나 또는 대학일자리센터 이외의 다른 기관의 역할을 강화할 수 있을 것이다. 가장 적합한 방안이 무엇인지에 대해서는 추가적인 연구가 필요할 것이다.

본 연구의 결과를 요약하면 청년층 고용서비스 정책의 중요성은 크지만 관련 사업은 상대적으로 규모가 작고, 이러한 정책은 청년층에 진로상담, 취·창업지원 및 취업알선 서비스를 제공하는 데 기여하며 실제 청년의 일자리 질과 양에 긍정적인 효과를 미친다. 본 연구는 현재 운영 중인 청년층 고용서비스 정책에 개선될 여지가 많음에도 불구하고 고용서비스가 청년층에 대한 일자리정책으로 효과적이고 필요한 정책수단이라는 것을 확인하였다. 향후 진로상담이 강화되고, 청년특성별 차별화된 고용서비스가 제공되고, 일 경험 기회가 확대되고, 대학일자리센터의 운영방안 등이 개선되고, 온라인 청년센터에 청년의 특성에 맞는 맞춤형 정보를 제공하는 기능이 추가되고 온·오프라인 상담이 강화되는 등 청년층 고용서비스 정책이 개선된다면 더욱 큰 효과를 기대할 수 있을 것이다. 또한 고용부 등 관련 부처에서는 연구자에게 청년층 고용서비스 정책의 성과를 평가할 수 있는 정보를 원활하게 제공하여 연구자가 현재 진행하는 청년층 고용서비스 사업의 효과를 평가하고, 가장 효과적인 정책이 무엇인지를 파악하고, 이를 바탕으로 문제점을 개선하는 노력을 지속적으로 기울여야 할 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2015a), 「2015년 대학청년고용센터 시행지침」.
- _____ (2015b), 「2015년 대학취업지원관 지원사업 시행지침」.
- _____ (2017), 『2017 한 권으로 통하는 대한민국, 청년지원 프로그램』.
- _____ (2018a), 「2018년 대학일자리센터 소형사업 운영대학 선정공모」, 고용노동부 보도자료(2018.01.03.).
- _____ (2018b), 「대학일자리센터 시행지침」.
- _____ (2019a), 「정책검색부터 상담까지, ‘온라인 청년센터’ 활용하세요」, 고용노동부 보도자료(2019.07.11.).
- _____ (2019b), 「2020년 일자리사업 예산(안)은 25.8조 원, 전년 대비 4.5조 원 증가」. 고용노동부 보도참고자료(2019.09.03.).
- _____ (2019c), 「취업능력개발 중심 청년고용정책으로의 변환」, 고용노동부 내부자료(2019).
- 교육부·한국교육개발원(2019), 『2019 교육통계 주요지표 포켓북』.
- 교육부·한국직업능력개발원(2017), 『2017년도 진로교육센터 운영 사업: 대학 진로교육 현황조사(2017) 기초통계표』.
- 국가재정운용계획 일자리 분과위원회(2018), 『2018~2022 국가재정운용계획 일자리 분야 보고서』.
- 김병주·서화정(2013), 「신규 대졸자의 취업에 영향을 미치는 개인 및 대학 변인 분석」, 『교육재정경제연구』 22 (4), pp.243~268.
- 김호원(2015), 「대학청년고용센터 성과와 향후 개선 과제」, 한국고용정보원, 『고용이슈』 2015년 7월호(Vol.8, No.4), pp.46~64.
- _____ (2016), 『대학청년고용센터 성과와 향후 개선 과제』, 한국고용정보원.
- 노경란·박용호·허선주(2011), 「대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향」, 『교육학연구』 49 (1), pp.63~92.

- 박천수(2018), 「대학생 진로교육 참여와 노동시장 성과」, 『노동정책연구』 18 (4), pp.51~75.
- 신혜숙·남수경·민병철(2014), 「대학 취업지원 프로그램의 취업성과 분석」, 『교육재정경제연구』 22 (1), pp.211~235.
- 오선정(2017), 「직업훈련」, 이승렬 외, 『청년층 노동시장정책의 종합적 평가: 문헌연구를 중심으로』, 한국노동연구원.
- _____(2018a), 「EU 청년보장제도의 효과」, 한국노동연구원, 『국제노동브리프』 2018년 9월호(Vol.16, No.9), pp.49~55.
- _____(2018b), 『전역군인 인력양성 및 일자리창출 방안』, 한국노동연구원.
- 유길상 외(2018), 『중앙-지방-민간 협업을 통한 고용서비스 발전방안 연구-제1권-』, 노동부·한국노동경제학회.
- 이덕재·변정현·김동규·김호원(2015), 「청년고용서비스 현황과 발전방향」, 『한국고용정보원 개원 9주년 기념 세미나(청년고용 이렇게 풀자; 청년고용 현황과 정책제언) 자료집』, 한국고용정보원.
- 이만기·김호원(2015), 「대졸자의 팬텀은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석」, 『취업진로연구』 5 (4), pp.115~138.
- 이영민·이수영·임정연(2014), 「대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석: 취업준비행동의 역할을 중심으로」, 『사회과학연구』 53 (1), pp.337~374.
- 임다희·조일형·권기현(2014), 「대졸자의 취업성과 결정요인에 관한 연구: 임금 및 직무만족을 중심으로」, 『GRI 연구논총』 16 (3), pp.529~554.
- 전예원·고재성(2016), 『대학창조일자리센터 현황과 발전방향』, 한국고용정보원.
- 정진철·이건남·홍성표·박보람(2018), 『청년층 특화 전달체계 확충 방안』, 고용노동부·서울대학교 산학협력단.
- 조희숙·김안나(2014), 「대졸자의 첫 직장 임금에 영향을 미치는 개인과 대학특성 요인」, 『교육종합연구』 12 (4), pp.263~280.
- 최강식·박철성·최종석(2016), 『고용서비스 분야 고용영향 자체평가 개선방안 연구』, 고용노동부.

- 허균(2016), 「대학 진로·취업 프로그램이 대졸자 노동시장 성과에 미치는 영향에 대한 다층분석 연구」, 『직업교육연구』 35 (4), pp.47~61.
- 현우영·고재성(2017), 「대학일자리센터의 성과와 발전방향」, 한국고용정보원, 『고용이슈』 2017년 11월호(Vol.10, No.6), pp.30~51.

Kaplan, E. L. and Paul Meier(1958), “Nonparametric Estimation from Incomplete Observations,” *Journal of the American Statistical Association* 53 (282), pp.457~481, JSTOR, www.jstor.org/stable/2281868.

OECD, 「국제성인역량조사(Program for the International Assessment of Adult Competencies, PLAAC)」 원자료.

<표 2-10>의 출처

- 1) PES Practice : Acquisition of work experience for new entrants to the labour market, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15265&langId=en> (접속일 : 2019/09/23)
- 2) PES Practice : PES Tutors in upper secondary schools Pilot Project, 2016.
- 3) PES Practice : Career entry supervision, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15263&langId=en> (접속일 : 2019/09/23)
- 4) PES Practice : Pre-apprenticeship training, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15264&langId=en> (접속일 : 2019/09/23)
- 5) PES Practice : One-stop-shop agencies provide preventive guidance and employment services, 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15311&langId=en> (접속일 : 2019/09/23)
- 6) PES Practice : Sheltered employment in the ‘Util Deco’ authorised protected units, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15270&langId=en> (접속일 : 2019/09/23)
- 7) PES Practice : Work Support Contract (CAE scheme), 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15256&langId=en> (접속일 : 2019/09/23)

- 8) PES Practice : ‘Jobelo’, 2017, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17366&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 9) PES Practice : Lithuania - Youth Job Centres, 2018, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20529&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 10) PES Practice : Online guidance for highly qualified young jobseekers, 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15312&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 11) PES Practice : The Occupational Compass, 2018, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18873&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 12) PES Practice : Youth Job Programme, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15279&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 13) PES Practice : Youth to Youth Integration (Unga In), 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15218&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 14) PES Practice : Integrating young people in foster care into the labour market, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15273&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 15) PES Practice : Skills-for-work schools and Job-learning centres, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15275&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 16) PES Practice : On-the-job training for students-Graduate Activate and employ yourself!, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15258&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 17) PES Practice : Subsidised work experiences for young graduates, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15268&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 18) PES Practice : Youth to Action, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15238&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 19) PES Practice : Ballymun Youth Guarantee Pilot Project, 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15220&langId=en>(접속일 :

2019/09/23)

- 20) PES Practice : PES working with schools in Austria - with a focus on the practice in Vienna, 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15313&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 21) PES Practice : Work experience, 2015, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15283&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 22) PES Practice : Employment Stimulus, 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15310&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 23) PES Practice : Jobs for the future, 2016, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15219&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)
- 24) PES Practice : One-Stop-Shop Guidance Centres for young people, 2018, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19409&langId=en>(접속일 : 2019/09/23)

◆ 執筆陣

- 오선정(한국노동연구원 연구위원)
- 최세림(한국노동연구원 부연구위원)
- 정윤경(한국직업능력개발원 선임연구위원)

청년층 노동시장정책 심층평가 연구 : 고용서비스

- | | |
|-----------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2019년 12월 26일 인쇄
2019년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 배 규 식 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
300147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판 · 인쇄 | 도서출판 창보 (02) 2272-6997 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2019 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0358-7