

청년고용 부진에 대한 진단과 처방

A Meta-analysis on Barriers to Youth Employment

정책연구
2015-12

김을식

연구책임 | 김을식 (경기개발연구원 연구위원)

공동연구 | 이지혜 (경기개발연구원 연구원)
이소연 (경기개발연구원 연구원)

정책연구 2015-12

청년고용 부진에 대한 진단과 처방

- 인 쇄 2015년 3월
- 발 행 2015년 3월
- 발 행 인 임해규
- 발 행 처 경기개발연구원
- 주 소 (440-290) 경기도 수원시 장안구 경수대로 1150
- 전 화 031)250-3114 / 팩스 031)250-3111
- 홈페이지 www.gri.kr

등록번호 제 99-3-6호 © 경기개발연구원 2015
I S B N 978-89-8178-809-4 93330



청년고용 부진에 대한 진단과 처방

본 연구는 개별 통계조사별로 청년 고용의 장애 요인들이 다르게 나타나고, 개별 요인의 비중도 서로 다르게 나타나서 초래되는 정책 과정 혼선의 문제점을 해결하기 위해 국가승인통계 등으로 지정되어 있는 청년 고용 장애 요인 관련 통계 조사를 대상으로 메타분석을 하였다.

먼저 질적(해석적) 메타분석을 통하여 청년 고용의 장애 요인을 크게 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치, 적성 파악 및 표현 부족, 문화적 요인, 기타 요인으로 분류하였다. 그리고 이러한 5가지 분류를 다시 14가지로 세분화하였다. 즉, 질적 메타분석을 통해서 개별 통계조사별로 청년 고용의 장애 요인들이 다르게 나타나는 문제를 응답 가능한 답변은 모두 포괄하는 총망라성 기준과 응답 항목 간에 중복이 발생해서는 안 된다는 상호배타성의 기준을 통해서 해결한 것이다.

이어서 양적(통계적) 메타분석을 통하여 각 범주의 가중 평균 즉 추정치를 구하였다. 고정효과 모형에 의하면, 청년 고용의 장애 요인에서 구조적 미스매치가 비중은 39.9%, 마찰적 미스매치가 31.5%, 군 입대 등 기타 요인이 14.2%, 적성 파악 및 표현 부족이 11.4%, 문화적 요인이 3.0%로 나타났고, 임의효과 모형에서는 각각 34.0%, 31.5%, 14.8%, 14.2%, 5.5%로 나타났다. 메타분석에 포함된 추정 값들의 이질성이 상당하다는 점에서 임의효과 모형의 값이 조금 더 현실에 가깝다고 판단할 수 있을 것이다. 이러한 양적 메타분석은 개별 통계조사 별로 개별 요인의 비중이 서로 다르게 나타나는 문제를 해결하여 준다.

그런데 분석 대상인 4개의 통계조사가 청년층을 대상으로 하고 있다는 점에서

는 모집단이 동일하다고 할 수 있으나, 구체적으로는 각각 졸업한지 얼마 안 된 고졸자(고졸자 취업진로 조사)와 대졸자(대졸자 직업이동 경로조사), 그리고 청년층 전반(청년 패널조사, 청년층 취업 실태 및 의식 기획조사)이 조사 대상이 된다는 점에서는 이질적이라고 할 수 있다. 또한 구직 과정의 어려움은 여성과 남성이라는 성별에 따라 달리 나타날 수 있고, 현재의 경제활동상태에 의해서도 영향을 받을 수 있다. 본 연구는 이러한 문제점을 해소 또는 완화하기 위하여 전체 집단을 성별, 학력별, 경제활동상태별로 세분하여 다시 메타분석을 하였다.

임의효과 모형의 분석 결과를 토대로 세부집단별 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별 메타분석 결과에 의하면, 한국 제도의 당연한 결과이지만 남성의 경우 군 입대(17.4%)가 고용 장애의 가장 큰 요인으로 꼽히는 반면 여성의 경우 0%로 나타나고, 마찰적 미스매치의 경우 남성은 28.8%이지만 여성은 35.1%로 높게 나타나고 있다. 그리고 학력별 메타분석 결과에 의하면, 마찰적 미스매치의 경우 2·3년제 대학 재학 및 졸업이 41.1%로 가장 높게 나타나고, 구조적 미스매치의 경우에는 학력 수준이 높아질수록 심각하게 인식하는 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 경제활동상태별 메타분석 결과에 의하면, 구조적 미스매치의 경우에는 경제활동상태 간에 거의 차이가 없는 것으로 나타나지만, 마찰적 미스매치의 경우에는 취업자가 상대적으로 심각하게 인식하는 것으로 나타났다.

청년 고용 문제 해결과 관련하여, 유럽 이사회(European Council)는 2013년 2월 60억 유로의 예산을 투입해 2014~20년 동안 청년고용 프로그램(Youth Employment Initiative)을 지원하기로 했다. EU에서 권고하는 청년고용 정책은 청년보장제도(YG: Youth Guarantee), 교육 시스템의 개혁, 사회적 약자 청년층을 위한 노동시장 통합, 청년층 노동시장의 이동성 증진, 청년 고용을 위해 기업에 인센티브 제공, 청년 창업 활성화 등이다. 한편 OECD 각료이사회는 2013년 5월 청년들이 노동시장에서 보다 나은 출발을 할 수 있도록 지원하기 위한 'OECD 청년 실천계획(OECD Action Plan for Youth)'을 채택하였다. 청년실천계획은 크게 두 가지 부문으로 구성되어 있는데, 하나는 청년 실업 문제 해소를 위한 계획이고, 다른 하나는 장기적인 청년고용 전망을 개선하기 위한 계획이다.

청년 고용과 관련된 대표적인 국가 사례를 살펴보면, 영국은 청년 실업 문제를 해소하기 위해 1998년부터 청년뉴딜 프로그램(New Deal for Young People)을

시행하고 있으며, 독일은 일터와 학교 모두에서 직업교육훈련이 이뤄지는 이원화된(dual) 직업교육훈련 시스템(VET; Vocational Education and Training)을 운영하고 있고, 싱가포르의 청년과 중소기업 간의 구인·구직 미스매치를 줄이기 위해 ‘중소기업인재 프로그램(STP: SME Talent Programme)’을 운영하고 있다.

우리나라의 경우에도 앞서 메타분석에서 드러난 바와 같이 청년들의 구직 장애 요인인 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치, 구직과정 준비 및 본인의 적성 파악에 대한 어려움, 군 입대 등에 대해 분야별로 다양한 정책을 시행하고 있으나 청년층이 여전히 이에 대해 어려움을 표현하고 있다. 이는 정책이 효과를 나타내기까지 정책 시차가 소요되고 홍보 부족, 정책 대상의 한정 등으로 인해 정책 체감도가 낮기 때문인 것으로 보인다.

이에 본 연구에서는 청년 고용의 정책 체감도를 높이기 위한 몇 가지 방안을 제시했다. 먼저 청년층의 취업정보 부족을 해소하기 위해 필요한 것은 워크넷에 대한 홍보 강화, 개인의 특성에 맞춘 정보제공, 현장감 있는 정보 제공 등이 필요하다. 또한 기업과 청년층간의 인력 미스매치를 해소하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필요하다. 기업과 산업계가 필요로 하는 인재를 양성하기 위해서는 기업 현장에서의 교육과 경험이 반드시 필요하며 이는 기업의 적극적인 참여 없이는 불가능하기 때문이다. 임금과 근로조건의 불일치 해소를 위해서는 중소기업 근속장려금과 같은 경제적 보상 이외에 근무 환경 개선, 청년 친화적인 기업 문화 조성, 자기 계발 지원 등 ‘근무하고 싶은 중소기업’을 만드는 방향으로의 정책 전환이 필요하다. 메타분석 결과 대학 재학생이나 졸업자에 비해 고졸자들이 구직과정 준비나 본인에 대한 적성 파악에 어려움을 겪는 것으로 나타났는데 중·고등학교 수준에서도 이에 상시적으로 진로상담, 구직과정 준비 도움, 일자리 정보 제공 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공할 수 있는 방안에 대해 모색했다.

청년고용 증대를 위해서는 이처럼 중앙정부의 정책 이외에도 지자체 차원의 정책협조가 필수적이다. 경기도는 청년고용 정책에 있어 중앙정부와의 연계·협력을 강화하는 한편 지역 노동시장의 특수성을 반영하는 정책을 수립해 시행할 필요가 있다. 또한 지자체는 지역 기업·산업계와 청년들의 수요를 파악하고 이들을 이해관계와 무관하게 조율할 수 있는 유일한 단체로 직업교육훈련, 인턴십 정착 등에 있어 사회적 파트너 역할을 담당할 필요가 있다.

본 연구의 성과는 메타분석(meta-analysis)을 통하여 청년 고용 부진의 원인에 대한 보다 일반화된 지식을 체계적으로 제공함으로써 정책 결정에 대한 보다 확정적인 결론을 도출할 수 있게 했다는 것이다. 즉, 개별 요인에 대한 통계적 메타분석을 통하여 개별 정책의 필요성이나 타당성에 관한 근거를 강화하였고, 질적 메타분석을 통하여 개별 원인들을 체계적으로 분석함으로써 정책 및 예산의 합리적 배분 또는 선택과 집중에 관한 증거까지 제공하였다는 점이다. 본 연구에서 메타분석을 시도한 이유를 좀 더 부연 설명하면 다음과 같다. 청년 주요 고용 분야에서 이러한 메타분석 결과가 활용될 필요성이 점점 증가하고 있다는 점이다. 일자리 창출이 국정의 가장 중요한 과제가 되어 있는 상황에서 이러한 정책 추진의 가장 중요한 근거(evidence) 중의 하나인 원인별 비중에 대한 보다 객관적인 데이터가 제공되고 있지 않다는 것은 심각한 문제점이라고 할 수 있다. 현재 메타분석이 가장 활발하게 이루어지고 있는 의학 분야의 경우 모든(또는 수술 등의 중요한) 의사결정의 가장 중요한 근거가 메타분석을 통해서 제공되고 있다. 의학은 정책학이나 경제학이 보다 과학적인 학문으로 진화하는 데 있어서 가장 바람직한 벤치마킹 분야 중의 하나라고 할 수 있다는 점에서, 의학의 주요 도구인 메타분석이 정책학이나 경제학에서도 활성화될 필요가 있다.

■ 제1장 서론 / 3

제1절 연구의 배경 및 목적	3
제2절 연구의 내용 및 구성	4
1. 연구의 내용 및 방법	4
2. 연구의 구성	5

■ 제2장 청년고용의 현황 및 정책 / 9

제1절 청년고용 현황	9
1. 청년층 취업자 수 추이	9
2. 청년층 고용률 추이	11
3. 청년층 실업률 추이	14
제2절 청년고용 정책	15
1. 중앙정부의 청년고용 정책	15
2. 경기도의 청년고용 정책	19

■ 제3장 청년고용에 대한 메타분석 / 23

제1절 분석방법론	23
제2절 분석과정 및 기존조사 결과	26
1. 연구 주제 설정	26
2. 연구 포함 기준 및 제외 기준 설정	27
3. 분석 대상의 선택	27
4. 자료 추출	29
제3절 메타분석결과	40
1. 질적(해석적) 메타분석	40
2. 양적(통계적) 메타분석	43
3. 소결	57

■ 제4장 청년고용 정책 성공사례 분석 및 정책 대안 / 61

제1절 국제기구의 정책권고	61
1. OECD(경제협력개발기구)	61
2. EU(유럽연합)	65
제2절 해외의 청년고용 정책	68
1. 영국의 취업지원제도 : 청년뉴딜 프로그램	68
2. 독일의 직업교육훈련제도	69
3. 싱가포르의 중소기업 청년고용 정책	72
제3절 정책 대안 도출	73
1. 메타분석 결과 및 관련 정책	73
2. 청년고용정책에 대한 정책 대안 도출	78

■ 제5장 결론 및 정책제언 / 85

제1절 연구결과 요약	85
제2절 청년고용을 위한 경기도 정책제언	88

■ 참고문헌 / 91

■ 표 차례

<표 2-1> 4·15 일자리 단계별 청년고용 대책	18
<표 3-1> 구직 시 어려웠던 점(고졸자 취업진로 조사)	29
<표 3-2> 구직 시 어려웠던 점 (고졸자 취업진로 조사, 경제 활동 상태별)	30
<표 3-3> 구직 시 어려웠던 점(대졸자 직업이동 경로조사)	31
<표 3-4> 구직 시 어려웠던 점 (대졸자 직업이동 경로조사, 경제 활동 상태별)	32
<표 3-5> 구직 시 어려웠던 점(대졸자 직업이동 경로조사, 학력별)	33
<표 3-6> 구직 시 어려웠던 점(청년패널)	34
<표 3-7> 구직 시 어려웠던 점(청년패널, 경제 활동 상태별)	35

<표 3-8> 구직 시 어려웠던 점(청년패널, 학력별)	36
<표 3-9> 구직 시 어려웠던 점(청년층 취업실태조사)	37
<표 3-10> 구직 시 어려웠던 점 (청년층 취업실태 조사, 경제 활동 상태별)	38
<표 3-11> 구직 시 어려웠던 점(청년층 취업실태 조사, 학력별)	39
<표 3-12> 질적(해석적) 메타분석 결과	42
<표 3-13> 고정효과 모형 메타분석 결과(청년층 전체)	45
<표 3-14> 성별 고정효과 모형 메타분석 결과(소분류)	48
<표 3-15> 경제 활동 상태별 고정효과 모형 메타분석 결과(소분류)	49
<표 3-16> 학력별 고정효과 모형 메타분석 결과(소분류)	51
<표 3-17> 성별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)	54
<표 3-18> 경제 활동 상태별 임의효과 모형 메타분석 결과(소분류)	55
<표 3-19> 학력별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)	57
<표 4-1> OECD 청년실천계획의 주요 내용	62
<표 4-2> 주요국의 OECD 청년실천계획 이행 상황	64
<표 4-3> 청년 구직 장애요인 및 해소대책	77

그림 차례

<그림 2-1> 전국 취업자 수 및 증감 추이	9
<그림 2-2> 전국 청년층 취업자 수 및 증감 추이	10
<그림 2-3> 경기도 청년층 취업자 수 및 증감 추이	10
<그림 2-4> 전국 청년층 및 생산가능연령층의 고용률 추이	11
<그림 2-5> 경기도 청년층 및 생산가능연령의 고용률 추이	11
<그림 2-6> 15~24세 고용률 비교	12
<그림 2-7> 15~19세 고용률 비교	13
<그림 2-8> 20~24세 고용률 비교	13
<그림 2-9> 25~29세 고용률 비교	13
<그림 2-10> 청년층 실업률 추이	14
<그림 3-1> 성별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)	47
<그림 3-2> 경제 활동 상태별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)	49

〈그림 3-3〉 학력별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)	50
〈그림 3-4〉 전체 및 성별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)	53
〈그림 3-5〉 경제 활동 상태별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)	55
〈그림 3-6〉 학력별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)	56
〈그림 4-1〉 고졸과 대졸 임금격차	81
〈그림 4-2〉 대기업과 중소기업 임금격차	81

제 1 장

서론

- 제 1 절 연구의 배경 및 목적
- 제 2 절 연구의 내용 및 구성

제1장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

우리나라의 청년(15~29세) 취업자 수는 최근 지속적으로 감소하는 모습을 보이고 있다. 2004년 459.8만 명이던 청년 취업자 수는 2014년 387만 명으로 72.8만 명이 감소했다. 물론 저출산의 영향으로 청년 인구 역시 동 기간 동안 65.4만 명 감소하여 실질적으로는 7.4만 명 감소했다고 할 수는 있으나 동 기간 동안 전체 취업자 수가 꾸준히 증가하고 있음을 감안하면 청년 고용 문제가 악화되고 있다고 판단할 수 있다. 이는 청년 고용률이 2004년 45.2%에서 2014년 40.7%로 4.5%p 하락한 데에서도 확인할 수 있다.

이러한 청년 고용 문제의 심화에 대응하여 현 정부는 총 3차례에 걸쳐 종합대책을 발표한 바 있다. 제일 먼저 발표된 ‘중소기업 인력수급 불일치 해소대책(2013.10.2.)’은 청년 고용 문제의 주요 원인을 노동시장 미스매치로 보고 이를 해소하기 위한 정책들을 마련했고, 뒤 이어 나온 ‘청년 맞춤형 일자리 대책(2013.12.18.)’은 청년의 노동시장 진입 시기 앞당기기와 청년 창업 활성화에 초점을 두었다. 가장 최근의 종합대책은 ‘일자리 단계별 청년고용 대책(2014.4.15.)’로 교육 및 훈련, 구직·취업, 근속·전직 등 일자리 단계별로 수요자가 희망하는 대책을 수립해 학교에서 직장까지의 단계별 고리를 강화하고자 했다. 그런데 청년 고용의 활성화라는 정책 목표를 달성하기 위해서는 무엇보다 중요한 것이 고용 부진의 원인을 정확하게 파악하는 것이다. 잘못된 원인 분석은 잘못된 처방만을 가져올 것이기 때문이다. 그런데 정부 정책의 근거로 사용되고 있는 데이터가 통계조사마다 크게 달라 혼선을 야기하는 경우가 많다. 예를 들어, 청년 고용 부진의 대표적인 원인 중의 하나인 임금 불일치의 경우 청년패널조사(2013)에서는 20.3%로 상대적으로 높게 나타나고 있으나, 고졸자 취업진로 조사(2013)에서는 6.8%로 상대

적으로 낮게 나타나고 있다.¹⁾ 또 다른 청년 고용 부진의 대표적인 원인 중의 하나인 스펙 불일치의 경우에는 이와는 달리 고졸자 취업진로 조사(2013)에서는 19.5%로 높게 나타나고 있으나, 청년패널조사(2013)에서는 10.7%로 낮게 나타나는 것으로 나타나고 있다. 두 조사 모두 한국고용정보원이 작성하고 있고, 국가승인통계로 지정되어 있음에도 불구하고 원인에 대한 진단이 너무 다르게 나타나고 있어, 한 통계조사에서는 심각한 문제가 다른 통계조사에서는 심각하지 않은 상황이 발생하고 있다.

본 연구는 이러한 문제를 해결하기 위한 시도로 메타분석적 접근을 하려고 한다. 메타분석(meta-analysis)은 특정 연구 분야의 일반화된 지식을 체계화하기 위해 개별적 연구결과들을 종합하는 접근 방법으로서, 기존 연구들이 제시하는 결과로부터 보다 축적된 지식과 확정적인 결론을 도출할 수 있게 한다. 이러한 메타분석은 정책 대안화의 가능성을 제고할 수 있다. 하나의 단독 연구를 토대로 그 연구결과를 정책에 반영한다는 것은 정책결정자 입장에서 볼 때 매우 어려운 것이라고 할 수 있기 때문이다(나장함, 2008b).

제2절 연구의 내용 및 구성

1. 연구의 내용 및 방법

본 연구는 기존의 메타분석 연구들과는 조금 다른 접근을 시도하고 있다. 메타분석에서 주로 논의되는 정책이나 프로그램 등의 처리효과(treatment effect)에 대한 메타분석을 하는 것이 아니라 특정 문제의 원인들에 대한 메타분석을 시도하고 있다. 구체적으로 청년 고용 부진의 원인별 비중에 대한 추정치에 대한 메타분석을 하는 것이다.²⁾ 더불어 본 연구에서는 이러한 통계적 메타분석뿐만 아니라 질적

1) 물론 분석 대상 집단이 달라 원인별 비중이 달라질 수 있다는 반론이 가능하나, 3배 정도의 차이를 설명하기는 어려워 보인다.

2) 우리나라의 현실에서 정부 정책의 근거로 주로 사용되고 있는 데이터는 추리 통계학이나 실험적 방법을 통한 회귀 계수나 처리 효과가 아니라 비율이나 평균 등의 기술 통계치들이다. 일반 국민의 입장에서 회귀 계수나 처리 효과가 이해하기 쉽지 않는 반면 비율이나 평균 등은 직관적으로 이해하기 쉽기 때문일 것이다. 이러한 관점에서 볼 때 본 연구의 원인별 비중에 대한 메타분석은 나름대로의 의의를 갖는다고 할 수 있다(김을식,

메타분석(또는 해석적 메타분석)의 방법을 이용하여 청년 고용 부진의 원인들을 계층화 및 체계화하는 연구도 수행하였다.³⁾ 이러한 통계적 메타분석과 질적 메타분석을 통하여 청년 고용 부진의 요인들을 체계적으로 계층화하고, 각각의 분류 범주가 청년 고용 부진의 원인에 어느 정도 비중을 차지하는 지를 분석하였다.

더불어 외국의 성공 사례 및 국제기구의 권고를 분석하여 현행 중앙 정부 및 경기도의 청년 고용 정책에서 수정·보완할 필요성이 있는 부분을 제안한다.

본 연구에서는 청년 고용의 현황 파악을 위해 통계청의 경제활동인구조사, 지역별 고용조사, OECD 통계 등의 자료를 활용하였다. 그리고 전국 및 경기도, 해외의 청년고용 정책을 파악하기 위해서는 국내외 문헌을 조사하는 방법을 사용하였다.

청년고용에 대한 메타분석의 경우 질적(해석적) 메타분석과 양적(통계적) 메타분석 방법을 모두 이용하고, 양적(통계적) 메타분석 방법의 경우 고정효과모형과 임의효과모형 모두를 사용해 결과를 보여주었다.

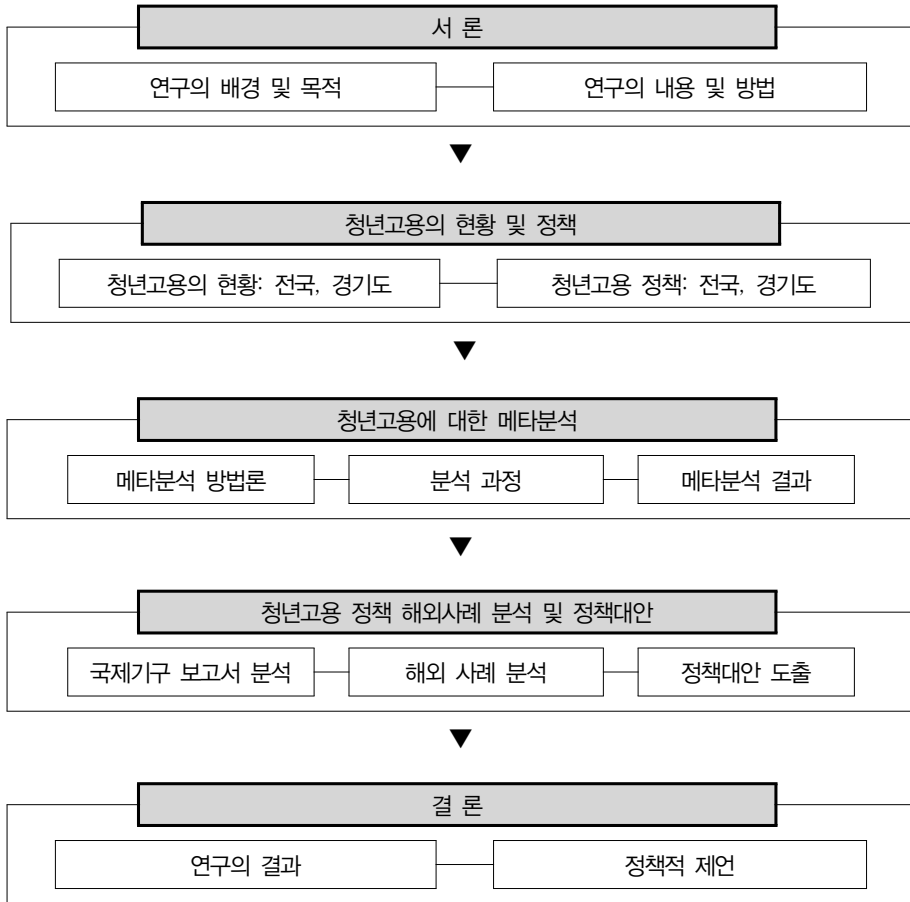
2. 연구의 구성

본 연구는 다음과 같이 구성되었다. 2장에서는 청년 고용의 현황과 정책을 살펴보았다. 중앙정부는 물론 경기도의 청년 고용 현황과 정책을 모두 검토하였다. 3장에서는 청년 고용 부진의 원인에 대한 메타분석을 실시하였다. 메타분석 방법론에 대한 구체적인 설명과 분석 과정, 그리고 그 결과가 포함된다. 이를 통해 청년들이 구직 활동 시 겪는 어려움에 대한 실태를 종합적으로 판단할 수 있다. 4장에서는 해외 국가 사례 및 국제기구 보고서 분석을 통해 청년 고용 정책의 성공사례를 살펴보고, 우리나라와 경기도 차원에서 필요한 정책 대안을 도출하였다. 마지막으로 5장에서는 연구 결과의 요약과 함께 정책적 제언으로 마무리하였다.

이처럼 본 연구는 5단계에 걸쳐 진행되며, 다음의 흐름을 가진다.

2014).

3) 개별 원인에 대한 메타분석은 개별 정책의 타당성에 관한 근거만 제공하지만, 원인들을 체계적으로 분석하는 것은 정책 및 예산의 합리적 배분 또는 선택과 집중에 관한 증거까지 제공할 수 있다(김을식, 2014).



제 2 장 청년고용의 현황 및 정책

● 제 1 절 청년고용 현황

● 제 2 절 청년고용 정책

제2장

청년고용의 현황 및 정책

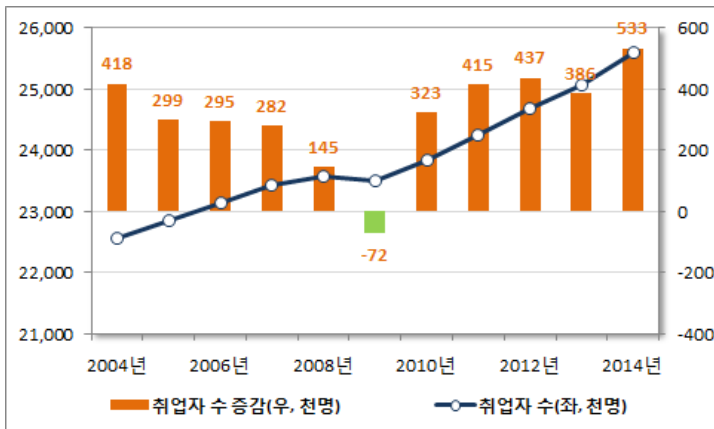
제1절 청년고용 현황

1. 청년층 취업자 수 추이

2014년 기준, 전국 취업자 수는 2,559만 9천명으로 전년대비 53만 3천명이 증가했다. 이는 지난 10여년 간 취업자 수 증가폭 중 최대치이며, 취업자 수는 또한 글로벌 금융위기를 겪은 2008년을 제외하고는 꾸준히 증가추세를 유지하고 있다. 취업자 수를 기준으로 했을 때 고용 상황은 개선되는 모습을 보이고 있다.

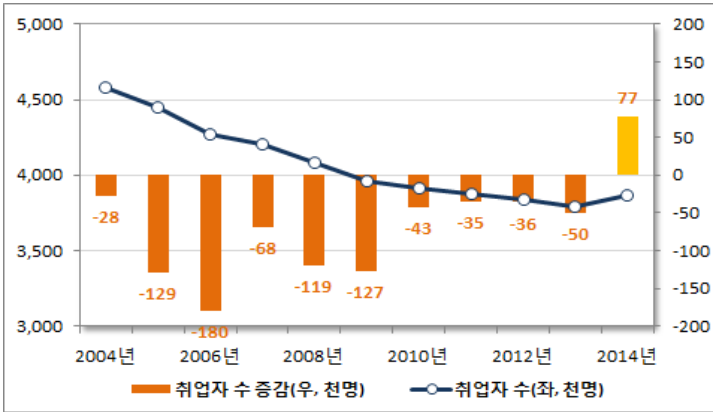
그러나 청년층(15~29세)은 다른 양상을 나타낸다. 2014년 전국의 청년층 취업자 수는 387만명으로 전년대비 7만 7천명 증가했다. 전체 취업자 수가 2008년을 제외하고 꾸준히 증가하는 모습을 보이는 데 반해 청년층의 취업자 수는 2014년을 제외하고는 지속적으로 감소하는 상반된 모습을 보이고 있다.

〈그림 2-1〉 전국 취업자 수 및 증감 추이



자료: 통계청(각 연도). “경제활동인구조사”

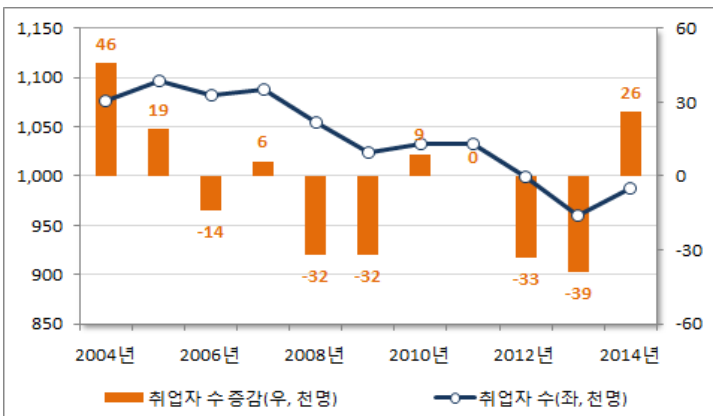
<그림 2-2> 전국 청년층 취업자 수 및 증감 추이



자료: 통계청(각 연도). “경제활동인구조사”

경기도의 청년층(15~29세) 취업자 수는 2014년 기준, 98만 7천명으로 전국 청년층 취업자 중 25.5%에 해당한다. 전국의 경우 청년층 취업자 수가 2014년을 제외하고는 모두 감소하는 모습을 보이지만 경기도의 경우 중간 중간 취업자 수가 증가하는 모습을 보이기도 한다. 그러나 대체적으로는 지난 10여년간 취업자 수는 감소하는 모습이며, 최근 2012년과 2013년의 청년층 취업자 수 감소폭은 글로벌 금융위기 때보다도 더 크게 나타남을 주목할 필요가 있다.

<그림 2-3> 경기도 청년층 취업자 수 및 증감 추이



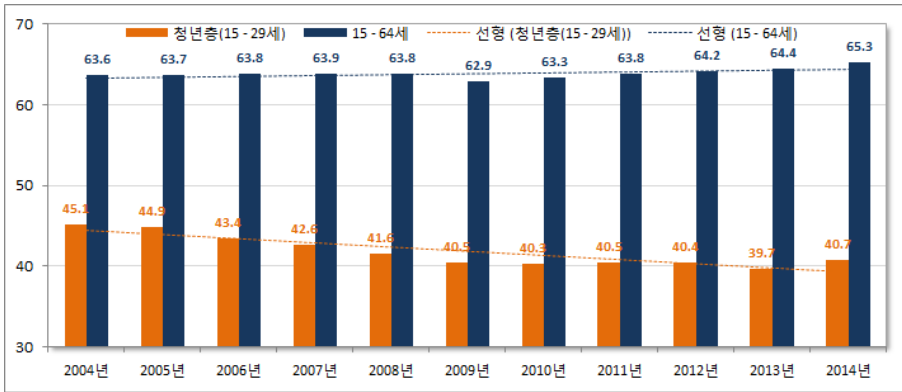
자료: 통계청(각 연도). “경제활동인구조사”

2. 청년층 고용률 추이

2014년 전국 기준, 청년층(15~29세)의 고용률은 40.7%로 10년전인 2004년에 비해 4.4%p 하락했다. 추세선에 의하면 지난 10년간 청년층의 고용률은 하락하는 모습을 보이고 있다. 청년층의 고용률은 생산가능연령층(15~64세)의 고용률에 한참 못 미칠 뿐 아니라 생산가능연령층의 고용률은 상승하는 모습을 보이고 두 집단 간 고용률 격차는 점차 커지고 있다.

<그림 2-4> 전국 청년층 및 생산가능연령층의 고용률 추이

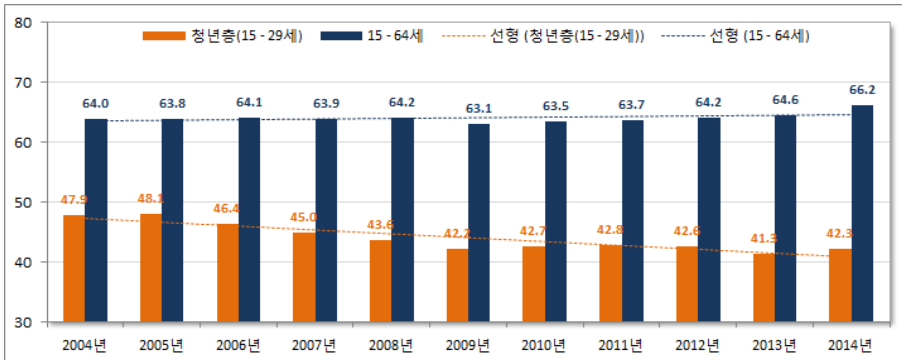
(단위 : %)



자료: 통계청(각 연도), “경제활동인구조사”

<그림 2-5> 경기도 청년층 및 생산가능연령의 고용률 추이

(단위 : %)



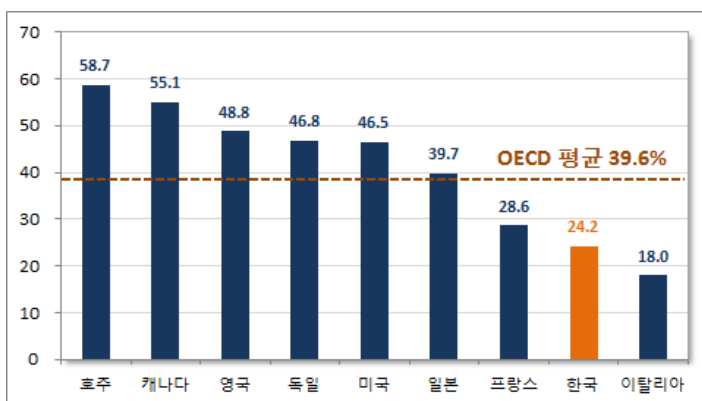
자료: 통계청(각 연도), “경제활동인구조사”

이러한 모습은 경기도 또한 마찬가지다. 2014년 경기도 청년층(15~29세)의 고용률은 42.3%로 10년전인 2004년에 비해 5.6%p 하락한 반면 생산가능연령의 고용률은 64.0%에서 66.2%로 2.2%p 상승했다. 두 집단 간 고용률 격차는 2004년 16.1%p에서 2014년 23.9%p로 확대 되었다.

청년층 고용문제의 심각성을 파악하고자, 한국 청년층의 고용률을 OECD 내 주요 국가들과 비교해 보고자 한다. OECD는 청년층을 15~24세로 규정하고 있다. OECD 기준 청년층(15~24세)의 고용률을 살펴보면 한국은 24.2%로 호주(58.7%) 캐나다(55.1%) 등에 비해 매우 낮고, OECD 평균(39.6%)과 비교하면 절반 정도의 수준에 불과해 OECD에 비해 청년 고용 상황이 매우 심각한 것으로 해석될 수 있다.

<그림 2-6> 15~24세 고용률 비교

(단위 : %)



주: OECD(2013). “노동력 통계”

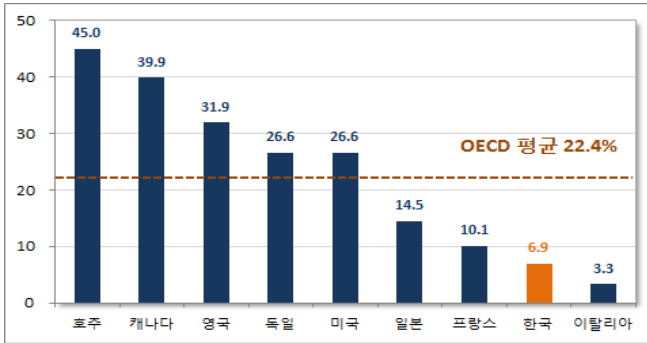
그러나 청년층을 연령별로 조금 더 세분해서(15~19세, 20~24세, 25~29세) 살펴보면 OECD 국가들과 고용률이 크게 차이나는 집단은 15~19세, 20~24세이며 주 노동연령층인 25~29세로 진입하면 한국과 OECD 국가 간에 고용률 차이가 크지 않은 것으로 나타난다.

한국의 경우 높은 대학 진학률, 남성의 병역 의무 등으로 인해 10대 후반, 20대 초반의 고용률이 OECD 주요국에 비해 낮게 나타나는 것일 뿐 이후 20대 중반

이후에는 고용률 수준이 큰 차이를 보이지 않는다.

〈그림 2-7〉 15~19세 고용률 비교

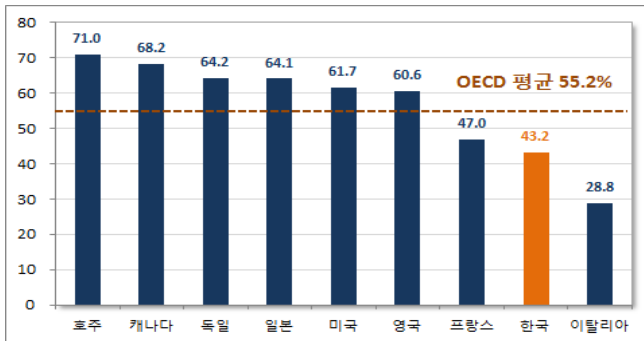
(단위 : %)



자료: OECD(2013). “노동력 통계”

〈그림 2-8〉 20~24세 고용률 비교

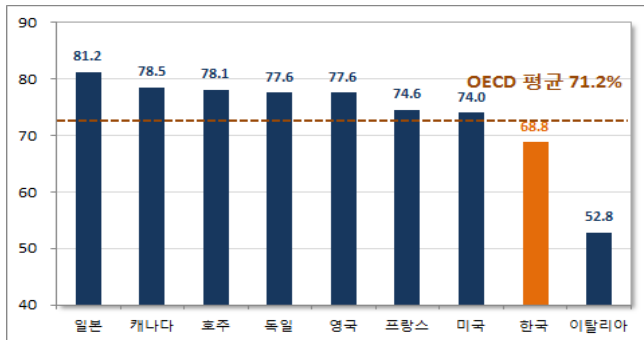
(단위 : %)



자료: OECD(2013). “노동력 통계”

〈그림 2-9〉 25~29세 고용률 비교

(단위 : %)



자료: OECD(2013). “노동력 통계”

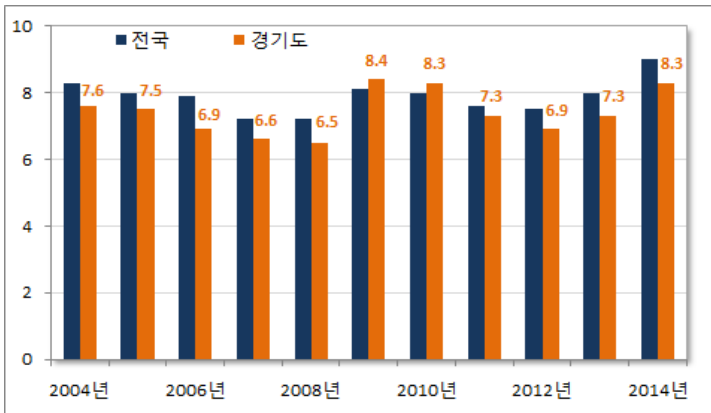
3. 청년층 실업률 추이

2008년 글로벌 금융위기 이후 전국과 경기도 모두 청년층의 취업자 수와 고용률이 하락하는 동시에 실업률이 하락하는 현상을 보였다. 이는 실업상태에 빠진 청년층의 상당 부분이 비경제활동인구로 편입되었기 때문으로 보인다.

2014년의 경우는 조금 다르게 나타난다. 2014년에는 이례적으로 전국과 경기도의 취업자 수, 고용률이 증가세로 반전했음에도 불구하고 실업률이 1.0%p 동반 상승한 것은 비경제활동인구가 감소했기 때문인 것으로 보인다.

<그림 2-10> 청년층 실업률 추이

(단위 : %)



자료: 통계청(각 연도), “경제활동인구조사”

청년층의 고용 문제 중 하나로 지적되는 것은 비경제활동인구는 주로 좋은 스펙을 쌓기 위해 휴학을 통해 취업 시기를 늦추거나 졸업 후에도 취업준비에 전념하는 경우에 발생하며, 좋은 일자리를 찾지 못해 결국은 구직을 포기하는 경우에도 발생한다. 그 간 비경제활동인구가 증가하는 모습을 보이다가 2014년 감소하는 모습을 보이기는 했으나 이를 가지고 청년 고용이 개선되었다고 판단하기는 어렵다.

제2절 청년고용 정책

1. 중앙정부의 청년고용 정책

현 정부는 청년고용의 문제를 노동시장의 미스매치, 취업 시기의 지연 등으로 보고 현재까지 총 3차례에 걸쳐 종합대책을 발표한 바 있다.

제일 먼저 발표된 ‘중소기업 인력수급 불일치 해소대책(2013.10.2.)’은 청년 고용 문제의 주요 원인을 노동시장 미스매치로 보고 이를 해소하기 위한 정책들을 마련했다. 숙련 불일치를 해소하고자 맞춤형기병제 신설, 산업 기능요원 확대 등 중소기업 맞춤형 인재 양성에 초점을 맞추었다. 또한 보상 불일치 해결을 위해 산업 단지의 교통, 육아, 주거지원 확대, 장기 재작자의 성과보상기금 신설 등을 통해 대기업과 중소기업 간의 고용환경 격차를 완화하고자 했다. 마지막으로 정보 불일치 해소를 위해 강소기업 정보 확대, 중소기업 바로 알리기 프로그램 구축 등을 실시하고자 했다.

뒤 이어 나온 청년고용 종합정책은 ‘청년 맞춤형 일자리 대책(2013.12.18.)’은 청년의 노동시장 진입 시기 앞당기기와 청년 창업 활성화에 초점을 두었다. 청년의 노동시장 진입을 앞당기기 위해 고교생 진로지도 강화, 군 미필 고졸 근로자 계속 고용 시 인센티브 지급 등의 대책을 마련하고, 청년 창업 활성화를 위해 청년 전용 창업펀드 조성, 청년 기업자 연대보증 개선 등을 제시했다.

가장 최근의 종합대책은 ‘일자리 단계별 청년고용 대책(2014.4.15.)’로 교육 및 훈련, 구직·취업, 근속·전직 등 일자리 단계별로 수요자가 희망하는 대책을 수립해 학교에서 직장까지의 단계별 고리를 강화하고자 했다. ‘일자리 단계별 청년고용 대책(2014.4.15.)’은 중앙정부의 가장 최근의 청년고용 종합대책이고 그 간의 청년고용 정책에 대한 내용도 아울러 포함하고 있으므로 이를 중심으로 중앙정부의 청년고용 정책을 정리하고자 한다.

1) 교육·훈련 단계

교육·훈련 단계에서는 졸업 후 취업이 바로 가능한 현장 중심의 교육을 강화하고자 했다. 먼저 마이스터고, 특성화고에 ‘채용연계형 기업맞춤형반’을 만들어

기업의 수요를 반영한 교육을 실시하고, 졸업 후 취업이 가능하게 했다. 그 외에도 현장실습의 조기 실시, 제대로 갖춰진 기업에서의 실습 확대를 통해 졸업 후 취업 효과를 제고하고자 했다.

교육과 취업 간 연계를 위한 일·학습 병행제의 도입은 일자리 단계별 청년고용 정책의 주요한 특징이다. 일·학습 병행제는 독일과 스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도로 기업현장에서는 현장교사가 NCS⁴⁾ 기반의 교육훈련 프로그램과 현장훈련교재를 이용해 수업하고, 학교에서는 이론교육을 수업한다. 교육훈련의 내용과 방법을 기업이 주도해서 결정하고 생산 현장에서 실제로 사용되는 시설과 장비를 활용해 이뤄지는 교육훈련이라는 점에서 기존의 교육훈련들과 차별성을 가진다. 또한 습득한 직무 능력에 대해서는 과정평가형 자격제도에 의해 국가기술자격을 부여하기로 했다. 과정평가형 자격제도는 NCS를 기준으로 편성된 교육훈련과정을 정부가 인증하고, 이 과정을 충실히 이수해 일정 합격기준을 충족한 사람에게 국가기술자격을 부여하는 제도이다.

교육 후 취업에 어려움을 겪고 있는 일반고 비진학자들에게는 폴리텍, 산업정보학교 등을 통해 직업교육을 실시·확대하고 특성화로의 전입학 규모 및 기회를 확대하고자 했다.

직업 훈련에 있어서는 그간 영세 훈련기관의 난립으로 훈련의 질이 떨어지고, 재직자 위주로 훈련과정이 편중되어 있다는 문제점을 해결하고자 했다. 먼저 훈련기관의 진입 요건과 평가 기준을 강화하기로 했다. 훈련 프로그램은 유사·중복 프로그램은 통·폐합하고, 청년층 훈련 직종 프로그램을 확대하기로 했다.

2) 구직·취업 단계

구직·취업단계에서는 취업정보 부족 해소, 후(後)진학 경로 확대, 양질의 일자리 창출 등을 과제로 하고 있다.

먼저 취업정보 부족을 해소하기 위해서 지역별 고용센터, 지자체 연계를 통해 청년과 중소기업간 만남의 장(場)을 상시적으로 운영하고 강소기업에 대한 정보를

4) 국가직무능력표준으로 산업현장에서 직무수행을 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등을 국가 차원에서 산업부문별 수준별로 체계화한 것이다.

제공하기 위해 강소기업 체험과 탐방 프로그램을 신설했다. 강소기업 체험프로그램의 경우 취업 준비 중인 만 15~34세의 청년들이 기업, 공공기관, 경제, 사회단체에서 직장 체험을 하게 하는 프로그램으로 식비, 교통비, 수당을 지원하고 체험에 대한 인증서를 발급해주고 있다. 강소기업 탐방은 실업자들은 물론 학부모도 함께 참여할 수 있으며 워크넷을 통해 신청 가능하다.

두 번째로 청년들이 일하면서 원할 경우에는 진학할 수 있는 경로를 확대해 노동시장 진입 시기를 앞당기고자 했다. 고졸자 대상으로 채용조건형 계약학과를 2017년까지 70개로 확대하는 계획을 발표했다. 또한 재직자(3년 이상) 특별 전형 규모도 기존 4%에서 2015년부터 5.5%로 확대하고 후진학 거점대학을 지정해 육성하기로 했다.

세 번째, 청년들이 구직 시 원하는 일자리와 실제 일자리 간 미스매치가 발생하는데 이를 해소하기 위해 청년층이 선호하는 양질의 일자리 창출 정책을 제시했다. 보건·의료, 금융, 교육, 관광, 소프트웨어 등 유망서비스업의 육성과 규제개혁을 통해 일자리를 창출하고, 청년 가젤형 기업⁵⁾에게는 재정·금융·세제지원을 우대하기로 했다. 창업보육센터, 창조경제혁신센터 지원, 벤처 및 창업 체험 프로그램을 통해 청년층의 취업 의지 제고에도 정책적 의지를 보였다.

국내 일자리 창출에 한계가 있는 만큼 해외인턴, 해외취업 알선, 해외진출 관련 통합정보망 구축 등 청년들의 해외 진출 활성화 정책도 포함되어 있다. K-move 스쿨을 통해 해외 취업과 관련된 맞춤형 교육을 실시하고, 해외 취업에 성공한 청년에게는 해외취업성공장려금(최대 300만원)을 지급한다.

3) 근속·전직 단계

근속·전직 단계에서는 중소기업 장기 근속과 군 입대, 출산·육아 등으로 인한 경력 단절 방지에 초점이 맞춰져 있다. 중소기업 장기근속 장려금은 고졸 학력의 근로자가 신성장 동력산업⁶⁾과 뿌리산업⁷⁾ 중소기업에 입사해 최대 3년간 근속하면

5) 가젤형 기업(고용이 3년 평균 20% 이상 성장) 중 청년고용 성장률이 높은 기업을 의미한다.

6) 녹색기술 산업(신재생, 탄소저감 에너지, 고도물처리 등), 첨단융합(방송통신융합, IT 융합시스템, 로봇 응용, 신소재 등), 고부가서비스(글로벌 헬스케어, MICE, 융합관광 등)를 포함한 산업군을 의미한다.

7) '뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률'에 의한 금형, 주조, 용접, 소성가공, 표면처리, 열처리 등의 공정기술을

근속 1년마다 100만원의 장려금이 지원되는 제도로 2014년 4월 16일 이후 취업자부터 지원받을 수 있다. 또한 산업단지 내 행복주택 공급(2017년까지 1만호 공급 예정), 노선버스 신설 및 증차를 통해 청년층이 선호하는 근무환경을 만들고자 했다.

군 입대로 인한 경력단절을 방지하기 위해 맞춤형기병제를 확대해 군 복무 중에도 경력이 유지될 수 있도록 하고, 제대 후에도 입대 전 기업으로 고용이 유지되는 경우 해당 기업에게 근속 연수 2년간 매년 200만원의 병역이행근로자 계속고용 지원금을 지급하기로 했다. 출산·육아로 인해 경력이 단절된 청년 여성을 재고용하는 중소기업에도 2년간 인건비의 10%를 세액 공제하기로 했다.

〈표 2-1〉 4·15 일자리 단계별 청년고용 대책

단계	고용 실태	제도개선 방향
교육 · 훈련	전공교육과 업무간 괴리 현장과 괴리된 실습 교육과 취업간 연계 부족 유연한 직업교육 필요 영세 훈련기관 난립 재직자, 일부 직종 편중	▶ 기업수요를 반영한 맞춤형 교육 ▶ 제대로 갖춰진 기업에서 실습 확대 ▶ 일·학습 병행 활성화(성공모델 확산) ▶ 스위스식 직업교육 시범도입 ▶ 훈련기관 평가강화 등 규모화 ▶ 청년 특화심화과정 신설
구직 · 취업	취업정보 부족 강소기업 이해, 정보 부족 청년 취업기회 부족 저소득층 취업기회 부족 후진학 경로 부족 선호-실제 일자리 미스매치 기업 일자리 창출여력 한계 청년 창업·해외진출 부진	▶ 찾아가는 청년 친화적 정보제공(잡 컨서트 등) ▶ 현장감 있는 정보서비스 ▶ 스펙초월 채용(채용형 인턴제 확대 등) ▶ 저소득층 지원 내실화 ▶ 후진학 제도 다양화(여건에 따라 선택) ▶ 양질의 일자리 창출(5대 유망서비스) ▶ 청년고용 우수기업 우대(재정금융 등) ▶ 청년창업의지 고취 및 해외진출 활성화
근속 · 전직	청년인턴 실효성 미비 중소 근속유인 부족 중소 근무조건 열악 군입대 경력단절 입대전 기업 복귀 희망 출산육아 경력단절	▶ 장기근속자 취업지원금 확대 ▶ 중소기업 장기근속자 자산·소득 지원 ▶ 중소기업 근무환경 개선 ▶ 입대前 직무숙련도 유지(맞춤특기병제) ▶ 고용유지 인센티브(군 고용장려금) ▶ 재고용 인센티브

자료 : "학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년고용 대책", 고용노동부 보도자료(2014.4.15).

활용해 사업을 영위하는 업종을 의미한다.

2. 경기도의 청년고용 정책

경기도 역시 청년고용의 문제를 해결하기 위해 경기청년뉴딜사업을 비롯해 다양한 청년고용 정책들을 시행하고 있다.

1) 경기청년뉴딜사업

경기청년뉴딜사업의 경기도의 대표적인 청년고용정책으로, 청년실업 해소를 위해 경기도 내 거주하는 35세 미만 청년구직자를 대상으로 ‘밀착상담→전문교육 및 인턴근무 →취업 및 사후관리’ 등 3단계에 걸친 종합적인 취업지원 서비스를 제공하는 사업이다.

경기청년뉴딜사업은 대학, 특성화고, 기업 수요 맞춤형 등 세 가지 유형으로 사업이 진행되고 있다. 대학 청년뉴딜사업은 대학생들에게 밀착 상담, 전문교육 및 인턴근무를 통해 개인의 적성에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하는 프로그램이다. 2015년 기준, 26개 대학 1,420명에게 지원할 예정이다. 특성화고 청년뉴딜사업은 특성화고 학생들에게 제공하는 프로그램으로 적성 파악을 위한 밀착상담(4주)과 취업지원(2주)으로 구성되어 있으며, 2015년 기준 10개 학교 250명을 지원할 계획이다. 기업수요 맞춤형 청년뉴딜사업은 기업 수요에 맞는 맞춤형 전문교육 프로그램을 개설해 교육(2개월)하고 인턴 근무(3개월)를 통해 취업을 지원하는 프로그램이다.

2) 경기청년 해외진출 지원

경기도는 청년들의 해외 취업을 지원하기 위해 해외 수요기업 일자리 발굴 후 맞춤형 연수를 제공하고, 청년들의 해외진출을 지원하는 사업전담인력을 배치하기로 했다. 또한 청년들의 해외 창업을 지원하고자 창업 코칭, 마케팅, 투·융자 연계 등의 창업지원 프로그램을 운영하고 있다.

3) 청년상인 창업지원

경기도는 청년 창업 활성화를 위해 2014년 8월 청년상인 발굴 오디션을 개최

한바 있다. 47명 신청 후 6명의 청년상인이 발굴되었으며, 동아일보를 통해 선발 오디션부터 창업까지 전 과정을 홍보했다. 창업교육은 물론 중기청과 연계한 상권 분석 정보 제공, 컨설팅 및 자금 지원을 제공했으며, 향후 성공상인 업종별 멘토 풀(Pool)을 구성, 멘토 점포에서의 현장실습을 통한 노하우 전수 등을 실시할 예정이다.

4) 고교 취업활성화 교육

특성화 고교생(1, 2학년)을 대상으로 경제교육, 도내 지역우수기업 CEO초빙 강연, 기업 현장 견학 등을 제공하는 프로그램으로 도내 고졸자의 노동 시장 조기 진입을 위해 실시 중인 사업이다.

5) 대학생 기업체 예비 취업 협력 사업

대학생 기업체 예비취업 협력 사업은 경기도가 대학을 선정해 재정적 지원을 하고, 선정된 대학이 참가기업 모집과 협약을 체결, 여름 방학기간 동안 대학생들에게 일자리를 제공하는 사업이다. 졸업 후에는 취업과 연계될 수 있으며 사업에 참여하는 대학생들은 여름방학 기간을 활용하여 소속 대학과 협약을 맺은 우수 기업에서 1일 8시간, 주 5일 근무, 1달 20일 근무조건으로 현장 경험을 쌓게 된다. 2014년 기준 2개 대학과 15개 기업이 참여한 바 있다.

6) 대학생 취업 예약형 전공과정 지원 사업

경기도 내 대학생의 취업난과 중소기업의 인력난을 동시에 해소하고자 경기도는 대학생 취업 예약형 전공과정 지원 사업을 실시하고 있다. 경기도내 소재 4년제 대학교 중 취업 예약형 전공과정 설치를 원하는 학교는 경기도 내 기업과 협약 체결 후 경기도로부터 재정지원을 받을 수 있다.

제 3 장

청년고용에 대한 메타분석

- 제 1 절 분석 방법론
- 제 2 절 분석과정 및 기존조사 결과
- 제 3 절 메타분석 결과

제3장

청년고용에 대한 메타분석

제1절 분석방법론⁸⁾

동일한 연구 주제·문제를 다룬 개별 연구들은 종종 각각 상이한 연구 결과를 제시하거나, 서로 대립되는 진술을 포함하는 경향이 있으며, 이는 정책 결정자와 해당 연구 영역에 관심을 갖고 있는 많은 사람들에게 혼란을 초래할 가능성이 있다(나장함, 2008b). Glass(1976)에 의해 처음 명명된 메타분석(meta analysis)은 이와 같은 상황에 대처하기 위해, 같은 연구 문제를 다루고 있는 연구 문헌들을 종합하기 위해 많은 수의 개별적인 연구와 그 결과들을 통합하는 방법이다. 이러한 메타분석은 논자에 따라서 양적 또는 통계적 메타분석만을 가리키기도 하고, 양적 메타분석과 질적 메타분석을 모두 포괄하는 개념으로 사용되기도 한다. 본 연구에서는 메타분석을 양적 메타분석과 질적 메타분석 모두 포괄하는 개념으로 정의하고자 한다.

메타분석은 Wallace(1992)에 의하면, 종합적 메타분석과 분석적 메타분석으로 분류할 수 있다. 종합적 메타분석은 선택된 특정 연구 분야의 주제나 방법 등 연구 동향을 주로 분석하는 것이다. 즉, 특정 연구 분야를 보완하거나 연구 방향이 어떻게 진행되는지를 종합적으로 분석하는 것이다. 분석적 메타분석은 선택된 개념이나 주제에 대한 기존 연구 결과들을 통합적으로 분석하는 것이다. 동일 주제의 연구 결과들을 기본 분석 대상으로 하여 변수 등을 측정된 결과(ex. 효과크기)를 전체적으로 분석해 봄으로써 향후 특정 연구 방향에 거시적 지침을 주는 기법이다(김용겸, 2010).

또한, 메타분석은 Noblit & Hare(1988)에 의하면, 통합적 메타분석과 해석적

8) 김을식(2014)에서 사용한 분석방법론과 분석과정을 상당부분 인용하였다.

메타분석으로 분류할 수 있다. 통합적(integrative) 분석은 양적 연구물을 대상으로 하며, (양적 메타분석과 같이) 양적 자료를 조립·집중하고 이에 대한 통계처리를 통하여 효과크기, 변인의 영향력을 산출함으로써 현상에 관한 축적된 지식과 확정적인 결론을 도출하는 분석이다. 해석적(interpretive) 분석은 질적 연구 종합·분석으로도 불리는 것으로 질적 연구물을 대상으로 하며, 개별 연구에서 나타난 주요 개념들을 포함하면서도 동시에 이를 고차원적 이론적 구조와 연결시킬 수 있는 상위 개념을 생성함으로써 현상에 대한 포괄적인 이해, 새로운 해석 가능성과 이론적 생성을 도모하는 종합·분석이다(나장함, 2008b).

종합하면, 분석적 메타분석과 통합적 메타분석은 양적인 자료를 대상으로 통계적으로 종합한다는 측면에서 같은 유형으로 볼 수 있고, 이를 통계적 메타분석이라고도 한다. 종합적 메타분석과 해석적 메타분석은 특정 연구 분야를 보완하거나 연구 방향이 어떻게 진행되는지를 종합적으로 분석하거나 현상에 대한 포괄적인 이해, 새로운 해석 가능성과 이론적 생성을 도모하는 종합·분석이라는 점에서 비슷한 점이 있다.

종합적 메타분석은 기존의 문헌 고찰(review)과 유사하게 이루어지는 것이고, 해석적 메타분석은 계층화나 구조화의 방법을 사용하여 이루어진다. 그리고 분석적 메타분석과 통합적 메타분석과 같은 유형의 통계적 메타분석은 고정효과 모형(Fixed effects model)과 임의효과 모형(Random effects model)의 2가지 통계모형을 사용하여 이루어지고 있다.

고정효과 모형은 일련의 연구 추정치(estimated)들의 가중평균(weighted average)을 제공한다. 일반적으로 추정치들의 분산의 역수가 각 연구의 가중치로 사용되고 있고, 이로 인해 연구(표본)의 규모가 큰 연구일수록 작은 규모의 연구보다 가중평균에 미치는 영향력이 크게 나타나는 경향이 있다. 결과적으로 메타분석에 포함되는 연구들은 매우 큰 규모의 연구에 의해 압도당하게 되고, 작은 규모의 연구 결과들은 실질적으로 무시당하게 된다. 특히 중요한 것은 고정효과 모형이 메타분석에 포함된 모든 연구가 동일한 모집단을 조사하고, 동일하게 변수와 성과(outcome)의 정의(definition)를 사용한다고 가정한다는 것이다. 이러한 가정은 연구들이 종종 다양한 원천의 이질성(heterogeneity)을 갖는 경향이 있다는 점에서 일반적으로 비현실적이다. 예를 들어, 치료효과(treatment effects)는 지역

(locale), 처방 수준(dosage levels), 연구 조건(study conditions) 등에 따라 달라질 수 있다(Helfenstein, 2002).

이질적인 연구들을 종합하는데 사용되는 일반적인 모형은 임의효과 모형이다. 임의효과 모형은 단순히 일련의 연구들이 추정한 효과크기(effect sizes)의 가중 평균을 사용한다. 임의효과 모형에서는 가중치가 두 단계를 거쳐서 구해진다(Senn, 2007). 첫 단계에서는 고정효과 모형과 같이 분산의 역수를 사용하여 가중치를 구하고, 두 번째 단계에서는 임의효과 분산 요소(random effect variance component)를 사용하여 첫 단계에서 사용한 가중치의 효과를 완화(un-weighting)시킨다. 임의효과 분산 요소는 단순히 메타분석에 포함된 연구들이 추정한 효과크기의 변동성(extent of variability)으로부터 단순히 구해진다. 따라서 효과크기의 변동성이 클수록 즉, 연구들의 이질성이 클수록 가중치 완화 효과가 커지고, 극단적으로는 임의효과 모형의 결과가 단순히 각 연구들의 단순(가중치가 없는) 평균과 같아지게 된다. 반대로 다른 극단에서는, 모든 효과크기가 유사하여(또는 변동성이 표본오차보다 작아서) 임의효과 분산 요소가 거의 의미가 없다면 임의효과 모형은 단순히 고정효과 모형의 결과와 같아지게 된다.

제2절 분석과정⁹⁾ 및 기존조사 결과

메타분석 과정에 대해서는 논문이나 보고서마다 조금씩 차이가 있을 수 있다. 본 연구에서는 이준영(2008)에서 제시한 5단계의 메타분석 과정을 따르고자 한다. 이준영(2008)에서 제시한 메타분석 과정은 ① 연구 주제 설정 (formulating research questions), ② 연구 포함 기준 및 제외 기준 설정 (defining inclusion and exclusion criteria), ③ 분석대상의 선택 : 문헌 탐색 및 논문 선택 (literature search and study selection), ④ 연구의 질 평가 및 자료 추출 (study quality assessment and data extraction), ⑤ 분석 및 결과 제시 (analysis and result presentation)의 순으로 이루어지며, 본 연구에서도 이러한 단계를 통해 메타분석을 수행하였다.

1. 연구 주제 설정

본 연구의 주제는 청년들이 구직활동에 있어 어떤 어려움을 겪고 있는지를 찾는 것이다. 정부는 청년고용 정책을 수립함에 있어 먼저 청년들이 구직활동에서 느끼는 어려움이 무엇인지 파악하고, 이를 해결하는 것을 목표로 하고 있다. 정부가 청년들이 구직 시 느끼는 어려운 점을 파악하는 방법으로 현장에 나가 직접 목소리를 듣는 방법 이외에도 조사나 통계를 통해 실태를 파악하는 방법을 생각해 볼 수 있다. 실제로 4.15 청년고용정책(일자리 단계별 청년고용 대책)은 고졸자 취업진로 조사, 청년층 취업실태 및 의식 기획조사 등을 바탕으로 일자리 단계별로 청년 고용 실태를 파악해 정책을 제안하고 있다.

현재 청년고용과 관련한 조사들에서는 조사 대상들에게 취업 준비나 구직활동을 하면서 가장 어려웠던 점을 설문하고 있다. 그러나 설문 간에 결과 값은 제각기 상이해서 정책 입안자에게 혼란을 줄 수 있다. 또한 정책 입안자는 정책에 유리한 조사나 통계만을 제시하며 정책의 타당성을 주장할 수 있다는 문제점도 가지고 있다.

본 연구는 청년들이 느끼는 구직 시 어려움을 종합적으로 파악하는 것이 목적

9) 김을식(2014)에서 사용한 분석방법론과 분석과정을 상당부분 인용하였다.

이다. 즉, 청년고용 관련 조사들에서 설문한 취업준비나 구직활동 시 어려운 점에 대한 결과 값들을 이용, 메타분석을 실시해 정책 입안자나 정책 대상 모두 신뢰할만한 데이터를 생성하고자 하는 것이다.

2. 연구 포함 기준 및 제외 기준 설정

본 연구는 청년들이 느끼는 취업 준비나 구직 시 어려움을 종합적으로 파악해 정책과정에 반영하는 것을 목적으로 하고 있다. 따라서 조사나 통계는 공신력을 가질 필요가 있고, 표본 설계 및 추출, 통계적 분석 과정과 결과를 신뢰할 수 있어야 한다. 이를 위해 본 연구는 통계청의 국가승인통계를 메타분석의 일차적 대상으로 하고 공신력 있는 기관에서 실시한 실태조사, 설문조사 등을 추가하기로 한다.

또한 분석의 시의성을 위해 분석 대상에 포함되는 조사(통계)는 가장 최근 연도의 데이터를 사용하고자 한다.

3. 분석 대상의 선택

메타분석의 분석대상은 연구 주제에 부합하고, 연구 포함 기준을 충족해야 한다. 청년들의 구직 시 장애요인에 대한 설문을 포함하고 있으며, 통계적 분석과정과 결과를 신뢰할 수 있는 조사(통계)가 본 연구의 분석대상에 해당한다.

일차적으로 통계청의 국가승인통계목록에 포함되어 있고, 청년들의 구직 활동 중 어려운 점을 묻고 있는 조사(통계)는 총 3가지이다. 한국고용정보원의 “고졸자 취업진로 조사(HSGES)”, “대졸자 직업이동 경로조사(GOMS)”, “청년패널(Youth Panel)”이다.

고졸자 취업진로 조사(High School Graduates Occupational Mobility Survey)는 일반통계¹⁰⁾로 우리나라 고졸청년층의 취업경험, 구직경험, 노동시장이동 등을 조사하여 청년층 고용정책을 위한 기초자료로 활용하고자 만들어진 조사이

10) 통계청의 국가승인통계목록에서는 통계를 지정통계와 일반통계로 분류하고 있다. 지정통계는 통계작성기관이 작성하는 통계 중 정책의 수립 및 평가에 널리 활용되는 통계로 통계청장이 지정하여 고시하는 통계를 말한다. 일반통계는 통계작성기관이 작성하는 통계 중 지정통계 이외의 통계를 가리킨다.

다. 조사는 2년에 한번 이뤄지며 사용 가능한 최근 데이터는 2013년 고졸자 취업 진로 조사이다. 조사 대상은 2012년 고등학교 졸업예정자 중 대학진학 의사가 없는 미진학자들이다.

대졸자 직업이동 경로조사(Graduates Occupational Mobility Survey)는 일반통계로 대학졸업자의 학교에서 노동시장으로의 진입 및 정착 과정을 추적하는 조사다. 조사는 매년 이뤄지며 사용 가능한 최근 데이터는 2012년 대졸자 직업이동 경로조사이다. 매해 전년도 2~3년제 대학 이상 고등교육과정을 이수한 졸업자를 모집단으로 하여, 그 중 약 4%에 해당하는 18,000명의 패널 구축해 조사 대상으로 한다.

청년패널(Youth Panel)은 일반통계로 청년층의 직장으로의 이행과정 및 노동시장 진입 후 이동 경로를 단계별로 장기 추적하기 위해 만들어졌다. 2007년 만 15~29세에 해당하는 청년 10,206명을 조사 대상으로 해 2013년까지 7차 조사가 이뤄졌다. 조사 주기는 1년이며, 교육력, 직업력, 구직활동 및 취업 준비는 물론 건강, 인적사항 및 가구배경에 이르기까지 다양한 항목을 설문한다.

본 연구는 여기에 청년층 실태조사 포함했다. 한국고용정보원이라는 공신력 있는 기관에서 청년층의 정책 수요를 파악하기 위해 만들어진 설문이라는 점, 일자리 단계별 청년고용 정책에서 청년층 실태파악을 위해 인용된 자료라는 점에서 본 실태조사는 국가승인통계목록에 포함되지는 않지만 어느 정도 공신력이 인정되는 조사라고 할 수 있을 것이다.

4. 자료 추출

본 연구의 분석 대상 조사들의 청년 구직 장애요인 조사 결과는 다음과 같다.

1) 고졸자 취업진로 조사

2013년 5월에 실시된 2013년 고졸자 취업진로 조사의 조사 대상은 2013년 2월 특성화, 마이스터고, 종합고(실업계열)을 졸업한 비진학자이다. 본 조사에서는 졸업 전후 기간(2012년 11월 ~ 2013년 2월) 동안 구직활동을 한 경험이 있는 자를 대상으로 ‘구직활동에서 일자리를 얻고자 할 때 가장 어려운 점은 무엇입니까?’라는 질문을 통해 고졸 비진학자들의 구직 시 어려웠던 점을 묻고 있다.

조사 결과, 학력, 기능, 자격이 맞지 않아서(19.5%), 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서(17.9%), 경력이 부족해서(15.7%) 순으로 조사되었다.

<표 3-1> 구직 시 어려웠던 점(고졸자 취업진로 조사)

(단위 : 명, %)

응답 항목	전체		남성		여성	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
모름/무응답	6	0.6	4	0.7	2	0.4
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	180	17.9	98	18.3	82	17.5
본인의 적성을 파악하지 못해서	118	11.8	59	11.0	59	12.6
경력이 부족해서	157	15.7	75	14.0	82	17.5
학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	196	19.5	82	15.3	114	24.4
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	24	2.4	12	2.2	12	2.6
수입이나 보수가 맞지 않아서	68	6.8	31	5.8	37	7.9
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	66	6.6	22	4.1	44	9.4
나이가 어려서	59	5.9	26	4.9	33	7.1
군대를 다녀오지 않아서	124	12.4	124	23.2	0	0.0
기타	5	0.5	2	0.4	3	0.6
합계	1,003	100	535	100	468	100

주 : 가중값을 적용하지 않은 결과임

자료 : 한국고용정보원(2013). “고졸자 취업진로 조사”

성별로는 남성은 군대를 다녀오지 않아서(23.2%), 여성은 학력, 기능, 자격이 맞지 않아서(24.4%)를 가장 어려운 점으로 꼽아 성별 간 차이를 보였다.

경제 활동 상태별로는 취업자, 실업자, 비경제활동인구 모두 학력, 기능, 자격이 맞지 않아서(각각 19.5%, 21.0%, 18.9%)를 가장 어려운 점으로 꼽았다.

〈표 3-2〉 구직 시 어려웠던 점(고졸자 취업진로 조사, 경제 활동 상태별)
(단위 : 명, %)

응답 항목	취업자		실업자		비경제활동인구	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
모름/무응답	6	0.9	0	0.0	0	0.0
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	132	18.8	18	15.1	30	16.7
본인의 적성을 파악하지 못해서	79	11.2	15	12.6	24	13.3
경력이 부족해서	109	15.5	16	13.4	32	17.8
학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	137	19.5	25	21.0	34	18.9
외모 또는 신체적 결함으로 인해서	15	2.1	4	3.4	5	2.8
수입이나 보수가 맞지 않아서	50	7.1	8	6.7	10	5.6
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	48	6.8	5	4.2	13	7.2
나이가 어려서	41	5.8	8	6.7	10	5.6
군대를 다녀오지 않아서	83	11.8	19	16.0	22	12.2
기타	4	0.6	1	0.8	0	0.0
합계	704	100	119	100	180	100

주 : 가중값을 적용하지 않은 결과임
자료 : 한국고용정보원(2013). “고졸자 취업진로 조사”

2) 대졸자 직업이동 경로조사

대졸자 직업이동 경로조사는 대졸자들의 노동시장 진입 및 직업이동을 파악하기 위해 대졸자들이 학교를 졸업한 후 약 20개월이 지난 시점에서 조사를 한다. 따라서 2013년 9월에 실시한 대졸자 직업이동 경로조사(2012GOMS1)의 조사 대상은 2011년 8월과 2012년 2월에 전문대 및 대학을 졸업한 졸업자이다.

본 조사에서는 졸업 전후 2개월 동안 구직활동을 한 경험이 있는 자들을 대상으로 ‘구직활동에 있어 어려운 점은 무엇이었습니까?’라는 질문하고 1순위와 2순위로 응답을 하게함으로써 대졸 청년들의 구직 시 어려운 점을 파악하고 있다.

조사 결과, 학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등)이 부족해서(20.7%), 취업(창업) 정보가 부족하거나 잘 몰라서(19.9%), 원하는 분야의 일자리가 부족해서(15.1%) 순으로 조사되었다.

성별로는 남성은 학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등)이 부족해서(22.4%), 여성은 취업(창업) 정보가 부족하거나 잘 몰라서(19.0%)를 가장 어려운 점으로 꼽아 성별 간 차이를 보였다. 성차별이라고 응답한 경우는 남성은 0.2%, 여성은 1.3%에 해당 해 남녀 간 인식의 차이를 보였다.

<표 3-3> 구직 시 어려웠던 점(대졸자 직업이동 경로조사)

(단위 : 명, %)

응답 항목	전체		남성		여성	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
모름/무응답	45	0.6	23	0.6	22	0.6
취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	1,537	19.9	799	20.9	738	19.0
본인의 적성을 파악하지 못해서	796	10.3	387	10.1	409	10.5
경력이 부족해서	1,051	13.6	505	13.2	546	14.1
성차별 때문에	59	0.8	7	0.2	52	1.3
학력, 학벌, 능력 (스펙, 자격증 등)이 부족해서	1,594	20.7	859	22.4	735	18.9
외모 또는 신체적 결함(장애, 병)으로 인해	41	0.5	20	0.5	21	0.5
수입이나 보수가 맞지 않아서	676	8.8	315	8.2	361	9.3
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아	429	5.6	195	5.1	234	6.0
원하는 분야의 일자리가 부족해서	1,168	15.1	561	14.6	607	15.6
입사 준비서류(이력서, 자기소개서) 작성방법을 잘 몰라서	133	1.7	70	1.8	63	1.6
나이가 많거나 적어서	131	1.7	63	1.6	68	1.8
창업자금이 부족해서	19	0.2	11	0.3	8	0.2
기타	35	0.5	15	0.4	20	0.5
합계	7,714	100	3,830	100	3,884	100

주 : 1) 가중값을 적용하지 않은 결과임

2) 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2013). “대졸자직업이동경로조사(2012GOMS1)”

경제 활동 상태별로는 취업자와 실업자는 구직 시 가장 어려운 점을 취업(창업)

정보가 부족하거나 잘 몰라서(각각 20.5%, 20.2%)로 응답했으나 비경제활동인구는 이에 대해 16.6%만 응답했다. 비경제활동인구는 구직 시 가장 어려운 점을 학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등)이 부족해서(24.1%)로 꼽아 취업자, 실업자와 차이를 보였다.

〈표 3-4〉 구직 시 어려웠던 점(대졸자 직업이동 경로조사, 경제 활동 상태별)
(단위 : 명, %)

응답 항목	취업자		실업자		비경제활동인구	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
모름/무응답	37	0.6	4	0.6	4	0.4
취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	1,232	20.5	134	20.2	171	16.6
본인의 적성을 파악하지 못해서	600	10.0	66	9.9	130	12.6
경력이 부족해서	817	13.6	105	15.8	129	12.5
성차별 때문에	51	0.8	4	0.6	4	0.4
학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등)이 부족해서	1,213	20.1	133	20.0	248	24.1
외모 또는 신체적 결함(장애, 병)으로 인해	27	0.4	7	1.1	7	0.7
수입이나 보수가 맞지 않아서	539	9.0	68	10.2	69	6.7
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아	349	5.8	30	4.5	50	4.9
원하는 분야의 일자리가 부족해서	922	15.3	75	11.3	171	16.6
입사 준비서류(이력서, 자기소개서) 작성방법을 잘 몰라서	110	1.8	8	1.2	15	1.5
나이가 많거나 적어서	84	1.4	26	3.9	21	2.0
창업자금에 부족해서	16	0.3	0	0.0	3	0.3
기타	24	0.4	4	0.6	7	0.7
합계	6,021	100	664	100	1,029	100

주 : 1) 가중값을 적용하지 않은 결과임

2) 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2013). “대졸자직업이동경로조사(2012GOMS1)”

학력별로는 구직 시 어려운 점에 대해 2~3년제 대학 졸업자들은 취업(창업) 정보가 부족하거나 잘 몰라서(22.0%), 4년제 대학 졸업자들은 학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등)이 부족해서(22.1%)라고 응답했다. 구직 시 어려운 점으로 경력부족을 꼽은 비중은 2~3년제 대학 졸업자의 경우 16.8%, 4년제 대학 졸업자의 경우

12.6%로 나타나 차이를 보였다.

이처럼 같은 시기에 대학을 졸업한 청년들 사이에서도 구직 시 어려운 점에 대한 조사 결과가 성별, 학력별, 취업 상태별로 차이가 남을 다시 한 번 확인할 수 있다.

<표 3-5> 구직 시 어려웠던 점(대졸자 직업이동 경로조사, 학력별)

(단위 : 명, %)

응답 항목	2~3년제 대학 졸업		4년제 대학 졸업	
	응답인원	응답비율	응답인원	응답비율
모름/무응답	14	0.7	31	0.5
취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	427	22.0	1110	19.2
본인의 적성을 파악하지 못해서	134	6.9	662	11.5
경력이 부족해서	325	16.8	726	12.6
성차별 때문에	6	0.3	53	0.9
학력, 학벌, 능력 (스펙, 자격증 등)이 부족해서	318	16.4	1276	22.1
외모 또는 신체적 결함(장애, 병)으로 인해	13	0.7	28	0.5
수입이나 보수가 맞지 않아서	219	11.3	457	7.9
근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아	156	8.0	273	4.7
원하는 분야의 일자리가 부족해서	251	13.0	917	15.9
입사 준비서류(이력서, 자기소개서) 작성방법을 잘 몰라서	19	1.0	114	2.0
나이가 많거나 적어서	44	2.3	87	1.5
창업자금이 부족해서	6	0.3	13	0.2
기타	6	0.3	29	0.5
합계	1,938	100	5,776	100

주 : 1) 가중값을 적용하지 않은 결과임

2) 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2013). “대졸자직업이동경로조사(2012GOMS1)”

3) 청년패널조사(Youth Panel)

청년패널조사(Youth Panel)은 2007년 당시 만 15~29세를 대표하는 표본에 대해 매년 추적 조사하는 종단면조사(longitudinal survey)로 2013년에 7차 조사를 시행했다. 현재 조사 대상자는 대학생, 대학원생, 취업자, 실업자로 그 유형을

분류하고 있다. 청년패널은 유형 판정 질문을 통해 유형을 분류하고 그에 따라 다른 설문을 제공한다. 구직 시 어려운 점에 대해서는 대학·대학원생, 취업자, 실업자 모두에게 설문하고 있으나 설문 형태는 조금씩 다르다. 먼저 대학·대학원 취업준비생, 실업자에게는 ‘취업 준비를 하면서 가장 어려웠던 점은 무엇입니까?’라는 질문에 1~3순위까지 응답을 하게하고 있다. 그리고 취업자에게는 ‘현 직장을 얻기까지 어려웠던 점은 무엇입니까?’라는 질문에 1~3순위까지 응답하게 하고 있다.

설문 대상과 설문 형태는 조금씩 차이가 있으나 본질적으로 이 문항들이 묻고자 하는 바는 구직 시 어려움이다. 또한 응답 항목들이 모두 일치하고 있어 세 가지 설문과 그 조사 결과를 각각 합해 전체 응답자로 하는데 무리가 없을 것으로 판단된다.

조사 결과, 청년패널 내 청년들은 구직 시 어렵던 점으로 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서(24.3%), 수입 또는 보수 부적합(20.3%) 등을 꼽았다.

〈표 3-6〉 구직 시 어려웠던 점(청년패널)

(단위 : 명, %)

응답 항목	전체		남성		여성	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	454	24.3	199	23.2	255	25.3
본인의 적성을 파악하지 못해서	184	9.9	91	10.6	93	9.2
경력이 부족해서	281	15.1	122	14.3	159	15.8
성차별	7	0.4	3	0.4	4	0.4
요구자격(학력, 기능 등) 불일치	160	8.6	84	9.8	76	7.5
외모 또는 신체적 결함	5	0.3	3	0.4	2	0.2
수입 또는 보수 부적합	378	20.3	177	20.7	201	19.9
근무환경 또는 근무시간 부적합	193	10.3	83	9.7	110	10.9
서류/면접시험 계속탈락으로 인한 심리적 부담감	60	3.2	23	2.7	37	3.7
창업자금 부족	24	1.3	10	1.2	14	1.4
자격증 부족	40	2.1	23	2.7	17	1.7
기타	79	4.2	38	4.4	41	4.1
합계	1,865	100	856	100	1,009	100

주 : 1) 가중값을 적용하지 않은 결과임

2) 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2013). “청년패널2007 7차조사”

고졸자 취업진로 조사나 대졸자 직업이동 경로조사에서는 학력, 학벌, 능력 부족에 대한 응답이 각각 19.5%, 20.7%로 높게 나왔으나 청년패널의 응답비중은 8.6%에 불과해 조사 간 차이가 있는 것으로 나타났다.

성별로는 남성과 여성 모두 가장 어려운 점으로 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서(각각 23.2%, 25.3%)로 조사되었다.

경제 활동 상태별로 구직 시 가장 어려운 점을 살펴보면, 취업자는 수입 또는 보수 부적합(25.6%), 실업자와 비경제활동인구는 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서(각각 26.4%, 33.3%)이라고 응답해 경제 상태별 차이를 보였다.

<표 3-7> 구직 시 어려웠던 점(청년패널, 경제 활동 상태별)

(단위 : 명, %)

응답 항목	취업자		실업자		비경제활동인구	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	256	21.1	73	26.4	125	33.3
본인의 적성을 파악하지 못해서	111	9.1	23	8.3	50	13.3
경력이 부족해서	165	13.6	62	22.5	54	14.4
성차별	2	0.2	2	0.7	3	0.8
요구자격(학력, 기능 등) 불일치	81	6.7	33	12.0	46	12.3
외모 또는 신체적 결함	3	0.2	1	0.4	1	0.3
수입 또는 보수 부적합	311	25.6	39	14.1	28	7.5
근무환경 또는 근무시간 부적합	144	11.9	24	8.7	25	6.7
서류/면접시험 계속탈락으로 인한 심리적 부담감	31	2.6	11	4.0	18	4.8
창업자금 부족	23	1.9	1	0.4	0	0.0
자격증 부족	19	1.6	4	1.4	17	4.5
기타	68	5.6	3	1.1	8	2.1
합계	1,214	100	276	100	375	100

주 : 1) 가중값을 적용하지 않은 결과임

2) 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2013). “청년패널2007 7차조사”

학력별로 구직 시 가장 어려운 점을 살펴보면, 고졸 이하와 2~3년제 대학 재학 또는 졸업자는 수입 또는 보수 부적합(각각 21.2%, 23.3%)으로 응답한 반면 4년

제 대학 재학 또는 졸업 이상의 경우 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서(27.2%)가 압도적으로 높았다.

<표 3-8> 구직 시 어려웠던 점(청년패널, 학력별)

(단위 : 명, %)

응답 항목	고졸이하		2~3년제 대학 재학 또는 졸업		4년제 대학 재학 또는 졸업 이상	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	82	21.0	105	21.3	267	27.2
본인의 적성을 파악하지 못해서	37	9.5	47	9.5	100	10.2
경력이 부족해서	60	15.3	79	16.0	142	14.5
성차별	3	0.8	1	0.2	3	0.3
요구자격(학력, 기능 등) 불일치	39	10.0	42	8.5	79	8.1
외모 또는 신체적 결함	2	0.5	1	0.2	2	0.2
수입 또는 보수 부적합	83	21.2	115	23.3	180	18.3
근무환경 또는 근무시간 부적합	48	12.3	51	10.3	94	9.6
서류/면접시험 계속탈락으로 인한 심리적 부담감	6	1.5	9	1.8	45	4.6
창업자금 부족	8	2.0	10	2.0	6	0.6
자격증 부족	7	1.8	4	0.8	29	3.0
기타	16	4.1	29	5.9	34	3.5
합계	391	100	493	100	981	100

주 : 1) 가중값을 적용하지 않은 결과임

2) 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2013). “청년패널2007 7차조사”

4) 청년층 취업실태 및 의식 기획조사

청년층 취업실태 및 의식 기획조사는 2014년 기준, 15~33세 청년층을 대상으로 시행된 조사다. 청년층을 경제 활동 상태별로 취업자, 실업자 및 취업 공부, 재학생 및 순수 비경제활동인구로 나눠 각각 1,000명씩 총 3,000명을 조사했다.

청년층 취업실태 및 의식 기획조사는 청년패널과 마찬가지로 유형 판정 질문을 통해 그 유형을 취업자, 구직(실업)자, 비경제활동인구(재학생)으로 판정한 뒤 각 유형에 대해 다른 설문을 제공한다. 각 유형에서는 공통적으로 구직 시 어려운 점에

대한 설문을 하고 있다. 취업자에게는 ‘현 직장의 취업 또는 창업을 준비하는 데 가장 어려웠던 점은 무엇이었나요?’라는 질문에 1~3 순위로 응답을 하게하고 있다. 구직(실업)자, 비경제활동인구(재학생)에게는 ‘취업 또는 창업을 준비하는데 가장 어려운 점은 무엇인가요?’라는 질문에 1~3 순위로 응답을 하게하고 있다.

앞서 청년패널과 마찬가지로 설문 대상과 설문 형태는 조금씩 차이가 있으나 본질적으로 이 문항들이 묻고자 하는 바는 구직 시 어려움이고, 또한 응답 항목들이 모두 일치하고 있어 세 가지 설문과 그 조사 결과를 각각 합해 전체 응답자로 하는데 무리가 없을 것으로 판단된다.

조사 결과 청년층 취업실태 조사 내 청년들은 구직 시 어려운 점으로 취업정보 부족(16.1%), 인턴십 등 관련 경험 부족(12.2%), 자기소개서 작성, 면접기술 부재(12.1%) 순으로 응답했다.

〈표 3-9〉 구직 시 어려웠던 점(청년층 취업실태 조사)

(단위 : 명, %)

응답 항목	전체		남성		여성	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
취업정보 부족	395	16.1	193	15.6	202	16.5
봉사활동 부족	31	1.3	20	1.6	11	0.9
본인의 적성을 파악하지 못함	279	11.3	118	9.6	161	13.1
자기소개서 작성, 면접기술 부재	298	12.1	135	10.9	163	13.3
인턴십 등 관련 경험(경력) 부족	301	12.2	158	12.8	143	11.7
상대적으로 낮은 학점	81	3.3	43	3.5	38	3.1
성별	28	1.1	5	0.4	23	1.9
어학연구 및 어학능력 부족	279	11.3	167	13.5	112	9.1
전공과 희망직업의 불일치	192	7.8	95	7.7	97	7.9
창업자금 부족	120	4.9	77	6.2	43	3.5
나이가 많거나 적음	175	7.1	68	5.5	107	8.7
기타	64	2.6	35	2.8	29	2.4
없음	216	8.8	120	9.7	96	7.8
	2,459	100	1,234	100	1,225	100

주 : 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2014). “청년층 취업실태 및 의식 기획조사”

나이가 많거나 적음으로 응답한 비중도 7.1%에 달해 다른 설문의 조사 결과와 차이를 보인다.

성별로는 남성은 취업정보 부족(15.6%), 어학연구 및 어학능력 부족(13.5%)을 어려운 점으로 꼽았고, 여성은 취업정보 부족(16.5%), 자기소개서 작성, 면접기술 부재(13.3%)를 꼽았다.

경제 활동 상태별로는 취업자는 없음(15.8%)의 비중이 가장 높게 나타났다. 이어 취업정보 부족(13.9%), 어학연구 및 어학능력 부족(11.9%), 자기소개서 작성, 면접기술 부재(11.4%) 순으로 나타났다. 실업자는 취업정보 부족(15.7%), 인턴십 등 관련 경험(경력) 부족(14.6%), 어학연구 및 어학능력 부족(13.0%) 순으로 응답해 취업정보 부족과 스펙 부족이 취업 준비 시 주된 어려움으로 나타났다.

〈표 3-10〉 구직 시 어려웠던 점(청년층 취업실태 조사, 경제 활동 상태별)
(단위 : 명, %)

응답 항목	취업자		실업자		비경제활동인구	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
취업정보 부족	139	13.9	157	15.7	99	21.6
봉사활동 부족	11	1.1	14	1.4	6	1.3
본인의 적성을 파악하지 못함	105	10.5	91	9.1	83	18.1
자기소개서 작성, 면접기술 부재	114	11.4	130	13.0	54	11.8
인턴십 등 관련 경험(경력) 부족	107	10.7	146	14.6	48	10.5
상대적으로 낮은 학점	32	3.2	41	4.1	8	1.7
성별	7	0.7	14	1.4	7	1.5
어학연구 및 어학능력 부족	119	11.9	130	13.0	30	6.5
전공과 희망직업의 불일치	87	8.7	75	7.5	30	6.5
창업자금 부족	46	4.6	53	5.3	21	4.6
나이가 많거나 적음	52	5.2	86	8.6	37	8.1
기타	23	2.3	34	3.4	7	1.5
없음	158	15.8	29	2.9	29	6.3
	1,000	100	1,000	100	459	100

주 : 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2014). “청년층 취업실태 및 의식 기획조사”

그에 반해 비경제활동인구(재학생)은 취업정보 부족(21.6%), 본인의 적성을 파악하지 못함(18.1%)을 취업 준비 시 가장 어려운 점으로 응답해 구직에 필요한 스킬(Skill)이나 자격을 준비하는 것 보다는 구직 과정 자체에 어려움을 느끼는 비중이 상당한 것으로 나타났다.

학력별로는 고졸 이하에서는 취업정보 부족(18.1%), 본인의 적성을 파악하지 못함(13.2%) 순으로, 구직 과정 자체에 어려움을 느끼는 것으로 나타났다. 2~3년제 대학 재학 또는 졸업자들에서는 취업정보 부족(15.6%), 인턴십 등 관련 경험(경력) 부족(13.2%), 자기소개서 작성, 면접기술 부재(11.8%) 순으로 나타났다. 4년제 대학 재학 또는 졸업 이상 그룹에서는 취업정보 부족(14.6%) 이외에 어학연구 및 어학능력 부족(15.7%), 인턴십 등 관련 경험(경력) 부족(11.8%), 전공과 희망 직업의 불일치(10.3%) 등 스펙과 관련된 응답의 비중이 높게 나타났다.

〈표 3-11〉 구직 시 어려웠던 점(청년층 취업실태 조사, 학력별)

(단위 : 명, %)

응답 항목	고졸 이하		2~3년제 대학 재학 또는 졸업		4년제 대학 재학 또는 졸업 이상	
	응답 인원	비중	응답 인원	비중	응답 인원	비중
취업정보 부족	160	18.1	78	15.6	157	14.6
봉사활동 부족	12	1.4	4	0.8	15	1.4
본인의 적성을 파악하지 못함	117	13.2	58	11.6	104	9.7
자기소개서 작성, 면접기술 부재	109	12.3	59	11.8	130	12.1
인턴십 등 관련 경험(경력) 부족	108	12.2	66	13.2	127	11.8
상대적으로 낮은 학점	32	3.6	17	3.4	32	3.0
성별	12	1.4	5	1.0	11	1.0
어학연구 및 어학능력 부족	60	6.8	51	10.2	168	15.7
전공과 희망직업의 불일치	50	5.6	31	6.2	111	10.3
창업자금 부족	48	5.4	33	6.6	39	3.6
나이가 많거나 적음	90	10.2	37	7.4	48	4.5
기타	15	1.7	12	2.4	37	3.4
없음	72	8.1	50	10.0	94	8.8
	885	100	501	100	1,073	100

주 : 1순위에 대해서만 결과 정리

자료 : 한국고용정보원(2014). “청년층 취업실태 및 의식 기획조사”

제3절 메타분석결과

1. 질적(해석적) 메타분석

청년들의 구직 시 어려운 점에 대해 질적(해석적) 메타분석을 실시하고자 한다. 질적(해석적) 메타분석은 개별 연구에서 나타난 주요 개념들을 포함하면서도 동시에 이를 고차원적이고 이론적인 구조와 연결시킬 수 있는 상위 개념을 생성해 현상에 대한 포괄적인 이해, 새로운 해석을 가능하게 하는 분석 방법이다. 주로 계층화나 구조화의 방법을 사용해 이뤄진다.

서로 다른 4개의 조사를 구조화하기 위해서는 범주형 자료가 만족해야 하는 두 가지 기준, 포괄성(totally exhaustiveness)과 상호배타성(mutual exclusivity)을 유념할 필요가 있다. 포괄성은 항목들이 현상과 관련한 모든 항목을 포함시켜야 한다는 것이고, 상호배타성은 항목 간에 서로 중복이 발생해서는 안 된다는 것이다.

포괄성은 청년 고용과 관련된 모든 항목이 포함되어야 한다는 조건으로 이를 완벽하게 검증하는 것이 쉽지 않다. 청년 고용의 어려움은 국가별, 지역별, 시대별로 모두 다르게 나타나는 데 본 연구는 우리나라의 대표적인 청년 관련 조사인 본 연구의 분석대상들이 한국의 청년 고용과 관련한 요인을 모두 포괄하고 있다고 가정했다.

따라서 질적(해석적) 메타분석의 핵심은 상호배타성 기준에 의해 각 조사 항목을 분류하는 것이다. 4가지 조사(고졸자 취업진로 조사, 대졸자 직업이동 경로조사, 청년패널, 청년층 취업실태 및 의식 기획조사)를 종합적으로 재분류하면 14개 소분류와 5개의 중분류로 분류가 가능하다.

먼저 첫 번째 중분류는 ‘마찰적 미스매치’이다. 마찰적 미스매치(frictional mismatch)는 통상적으로 일자리를 찾는 과정에서 정보 부족과 임금·근로조건 등 보상의 불일치에 따라 발생하는 실업을 말한다. 취업 정보 부족, 임금 불일치, 근로조건 불일치로 인해 구직 시 어려움을 겪는 것을 마찰적 미스매치로 분류했다.

두 번째 중분류는 ‘구조적 미스매치’이다. 구조적 미스매치(structural mismatch)는 지역 노동시장에서 숙련도(Skill)에 대한 수요·공급간 불균형이 나타나거나 또는 지역 간 근로자들의 수요·공급간 불균형이 나타날 때 발생하는

실업을 말한다. 경력 불일치, 스펙 불일치, 직종 불일치로 인해 구직 시 어려움을 겪는 것을 구조적 미스매치로 분류했다.

경력 불일치는 응답 항목 중 ‘경력이 부족해서’에 해당하며, 스펙 불일치는 기업이 요구하는 학력, 기능, 자격 등에 비해 부족해 취업에 어려움을 겪는 것에 해당한다. 고졸자 취업진로 조사, 대졸자 직업이동 경로조사에서는 스펙 불일치에 대한 항목을 ‘학력, 기능, 자격이 맞지 않아서’, ‘학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등) 부족’처럼 한 가지 응답항목으로 조사하고 있다. 그러나 청년패널에서는 ‘학력, 기능 등 요구 자격과 맞지 않아서’, ‘자격증 부족’으로 청년층 취업실태 및 의식조사에서는 ‘상대적으로 낮은 학점’, ‘봉사활동 부족’, ‘어학연구 및 어학능력 부족’ 등으로 나뉘어서 질문하고 있다. 본 연구에서는 이들을 ‘스펙 부족’이라는 하나의 범주로 묶어 보았다. 그리고 대졸자 직업이동 경로조사의 ‘원하는 일자리가 부족해서’라는 항목은 원하는 직종의 일자리가 부족하다는 뜻으로 직종 불일치 범주에 포함시켰다.

세 번째 중분류는 ‘적성 파악 및 표현 부족’이다. 본인의 적성을 파악하지 못하는 것과 이력서, 자기소개서, 면접 관련 어려움을 나타내는 분류이다. 본인이 하고 싶은 일에 대한 성찰과 그를 이력서, 자기소개서 상에서 표현 하는 방법에 대한 어려움을 나타낸다. 구직에 필요한 능력에 관한 부분이 아닌 구직 과정 자체에 대한 어려움을 나타내는 부분이다.

네 번째 중분류는 ‘문화적 요인’이다. 외모 및 신체적 결함(장애), 연령, 성차별 등으로 인해 겪는 구직 상의 어려움을 문화적 요인으로 분류했다. 외모, 연령, 성별에 의해 구직 시 어려움을 겪는 것은 한국의 기업문화와 관련이 있다고 판단되어 문화적 요인 범주로 지정했다.

마지막으로 서류, 면접 계속 탈락으로 인한 심리적 부담감, 군 입대, 창업자금 부족 등을 각각의 분류로 범주 했고 이들을 다시 합쳐 ‘기타’ 범주의 중분류로 지정했다. ‘기타’ 범주의 소분류 항목은 각각 모두 중요하지만 범주를 묶기 어려운 항목들로 중요도가 떨어지는 항목들은 아니다. 실제로 ‘군 입대’는 고졸자 취업진로 조사에서만 조사되는 항목이지만, 현재 고졸 취업자에게 가장 큰 구직 시 어려움으로 꼽히고 있다.

〈표 3-12〉 질적(해석적) 메타분석 결과

중분류	소분류	응답 항목	자료
마찰적 미스 매치	취업정보 부족	취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	고졸자취업진로조사
		취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	청년패널
		취업정보 부족	청년층 취업실태 및 의식조사
		취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	대졸자 직업이동 경로조사
	임금 불일치	수입이나 보수가 맞지 않아서	고졸자취업진로조사
		수입이나 보수가 맞지 않아서	청년패널
		수입이나 보수가 맞지 않아서	GOMS
	근로조건 불일치	근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	고졸자취업진로조사
		근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	청년패널
		근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	대졸자 직업이동 경로조사
구조적 미스 매치	경력 불일치	경력이 부족해서	고졸자취업진로조사
		경력이 부족해서	청년패널
		경력이 부족해서	대졸자 직업이동 경로조사
		인턴십 등 관련 경험(경력) 부족	청년층 취업실태 및 의식조사
	스펙 불일치	학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	고졸자취업진로조사
		학력, 학벌, 능력(스펙, 자격증 등) 부족	GOMS
		스펙 부족	청년패널
		학력, 기능 등 요구 자격이 맞지 않아서	
		자격증 부족	
		스펙 부족	청년층 취업실태 및 의식조사
		상대적으로 낮은 학점	
		봉사활동 부족	
		어학연구 및 어학능력 부족	
	직종 불일치	전공과 희망직업의 불일치	청년층 취업실태 및 의식조사
		원하는 분야의 일자리가 부족해서	대졸자 직업이동 경로조사
적성 파악 및 표현 부족	취업준비 정보부족	자기소개서 작성, 면접기술 부재	청년층 취업실태 및 의식조사
		입사 준비서류(이력서, 자기소개서) 작성방법을 잘 몰라서	대졸자 직업이동 경로조사
	본인에 대한 정보부족	본인의 적성을 잘 파악하지 못해서	고졸자취업진로조사
		본인의 적성을 파악하지 못함	청년층 취업실태 및 의식조사
		본인의 적성을 파악하지 못해서	청년패널
문화적 요인	외모 및 장애	외모 또는 신체적 결함으로 인해서	고졸자취업진로조사
		외모 또는 신체적 결함	청년패널
		외모 또는 신체적 결함(장애, 병)으로 인해	대졸자 직업이동 경로조사
	연령	나이가 어려서	고졸자취업진로조사
		나이가 많거나 적음	청년층 취업실태 및 의식조사
		나이가 많거나 적어서	대졸자 직업이동 경로조사
	성차별	성차별	청년패널
		성차별 때문에	대졸자 직업이동 경로조사
		성별	청년층 취업실태 및 의식조사

(표 계속)

중분류	소분류	응답 항목	자료
기타	심리적 부담감	서류/면접시험 계속탈락으로 인한 심리적 부담감	청년패널
		군입대	고졸자취업진로조사
	창업자금 부족	창업자금 부족	청년패널
		창업자금 부족	청년층 취업실태 및 의식조사
		창업자금이 부족해서	대졸자 직업이동 경로조사

각 설문에서는 위에서 정리한 응답 항목 이외에도 기타, 모르겠음, 무응답이 존재한다. 본 연구에서는 포괄성(총망라성) 기준에도 불구하고, 이들을 분석에서 제외시키고자 한다. 본 연구의 주된 목적은 개별 조사별로 청년들이 구직 시 겪는 어려움의 요인들이 다르게 나타나서 초래되는 정책 입안 상의 혼선을 방지하기 위해 종합적으로 청년 구직의 장애요인을 파악하는 것이다. 그러나 기타, 모르겠음, 무응답은 정책적 수요가 없거나 정책적 수요를 파악하기 모호하기 때문에 본 연구의 목적에 부합하지 않아 분석에서 제외시킨 것이다.

이상 청년들이 구직 시 겪는 어려움을 구조화해서 보면 크게 마찰적 미스매치(취업 정보 부족, 임금 및 근로조건 불일치), 구조적 미스매치(경력, 스펙, 직종 불일치), 적성 파악 및 표현 부족, 문화적 요인(외모, 연령, 성차별), 기타(심리적 부담감, 군 입대, 창업자금 부족)으로 나눌 수 있음을 알 수 있다.

2. 양적(통계적) 메타분석

양적(통계적) 메타분석은 각각의 분류 항목을 나타내는 가중평균값을 산정하는 것이다. 통상적으로 메타분석은 개별 연구들에서 추정한 처치(treatment)나 정책의 효과 크기(effect size)를 추정한다. 그러나 본 연구의 경우 분석 대상이 조사(통계)에서 나타난 응답 비율이기 때문에 가중평균값을 구한다는 표현이 정확하다 하겠다.

청년층이 구직 시 겪는 어려움은 기존 조사들의 결과에서도 살펴보았듯이 성별, 경제 활동 상태별, 학력별로 차이가 있기 때문에 청년층 전체는 물론 성

별, 경제 활동 상태별, 학력별로도 각각 양적(통계적) 메타분석을 실시하고자 한다.

1) 고정효과 모형

메타분석에서 산출되는 추정치는 개별 연구 추정치들의 가중 선형 조합으로 고정효과 모형의 경우 다음과 같이 표현할 수 있다(Senn, 2007).

$$\hat{\theta} = \sum_{i=1}^k \omega_i \hat{\theta}_i, \quad \omega_i = 1/\nu_i$$

k는 추정치(연구)의 개수, $\hat{\theta}_i$ 는 i번째 연구의 추정치, ω_i 는 i번째 연구에 할당된 가중치를 의미한다. 고정효과 모형에서 각 연구의 가중치는 각 연구 분산(ν_i)의 역수로 계산한다.

먼저 본 연구에서는 기타, 모르겠음, 없음은 분석대상에서 제외하기로 했기 때문에, 이를 제외한 표본 크기와 응답 비중을 재계산했는데 이를 각각 수정 표본크기와 수정 응답 비중으로 표기했다. 이렇게 수정된 표본크기와 응답 비중을 바탕으로 각 연구의 표본 분산과 가중치를 계산했다.

그리고 계산된 가중치와 수정 응답 비중을 바탕으로 소분류 항목의 가중평균값을 구한다. 이렇게 구해진 소분류 항목별 가중평균의 합은 100%가 넘게 되는데 포괄성(총망라성)의 기준에 의해 다시 그 합을 100%로 환산해 수정 가중평균 값을 구했다.

(1) 전체: 고정효과 모형 메타분석 결과

고정효과 모형 메타분석에 의하면 청년들이 구직이나 취업 준비 시 어려운 점은 구조적 미스매치(39.9%), 마찰적 미스매치(31.5%), 기타(14.2%), 적성 파악 및 표현 부족(11.4%), 문화적 요인(3.0%) 순으로 나타났다.

마찰적 미스매치 중 취업정보가 부족하거나 잘 모르기 때문에 발생하는 취업정보 부족이 17.6%로 높게 나타났으며, 임금 불일치와 근로 조건 불일치는 각각 8.5%, 5.5%로 나타났다.

구조적 미스매치 중 스펙 불일치가 15.9%로 가장 높게 나타났고, 경력 불일치

와 직종 불일치도 각각 12.4%, 11.6%로 높게 나타났다. 자기 소개서, 이력서 작성 및 면접에 대한 어려움은 1.9%에 불과했으나 자신의 적성을 파악하지 못해 어려움을 겪는 비중은 청년층 전체 중 9.5%나 되는 것으로 추정된다.

〈표 3-13〉 고정효과 모형 메타분석 결과(청년층 전체)

(단위 : 명, %)

중분류	소분류	응답항목	자료	수정 표본 크기	응답 비중	수정 응답 비중	가중 평균	수정 가중 평균
마찰적 미스 매치 (31.5)	취업 정보 부족	취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	HSGES ¹⁾	992	17.9	18.1	20.2	17.6
		취업정보가 부족하거나 잘 몰라서	청년패널	1,786	24.3	25.4		
		취업정보 부족	실태조사 ²⁾	2,179	16.1	18.1		
		취업(창업)정보가 부족하거나 잘 몰라서	GOMS ³⁾	7,634	19.9	20.1		
	임금 불일치	수입이나 보수가 맞지 않아서	HSGES	992	6.8	6.9	9.7	8.5
		"	청년패널	1,786	20.3	21.2		
		"	GOMS	7,634	8.8	8.9		
	근로 조건 불일치	근무환경이나 근무시간 등이 맞지 않아서	HSGES	992	6.6	6.7	6.3	5.5
		"	청년패널	1,786	10.3	10.8		
		"	GOMS	7,634	5.6	5.6		
구조적 미스 매치 (39.9)	경력 불일치	경력이 부족해서	HSGES	992	15.7	15.8	14.2	12.4
		"	청년패널	1,786	15.1	15.7		
		"	GOMS	7,634	13.6	13.8		
		인턴십 등 관련 경험 (경력) 부족	실태조사	2,179	12.2	13.8		
	스펙 불일치	학력, 기능, 자격이 맞지 않아서	HSGES	992	19.5	19.8	18.2	15.9
		학력, 학벌, 능력 (스펙, 자격증 등)이 부족해서	GOMS	7,634	20.7	20.9		
		스펙 부족 ⁴⁾	청년패널	1,786	10.7	11.2		
		스펙 부족 ⁵⁾	실태조사	2,179	15.9	17.9		

(표 계속)

중분류	소분류	응답항목	자료	수정 표본 크기	응답 비중	수정 응답 비중	가중 평균	수정 가중 평균
	직종 불일치	전공과 희망직업의 불일치	실태조사	2,179	7.8	8.8	13.3	11.6
		원하는 분야의 일자리가 부족해서	GOMS	7,634	15.1	15.3		
적성 파악 및 표현 부족 (11.4)	취업 준비 정보 부족	자기소개서 작성, 면접 기술 부재	실태조사	2,179	12.1	13.7	2.2	1.9
		입사 준비서류(이력 서, 자기소개서) 작성 방법을 잘 몰라서	GOMS	7,634	1.7	1.7		
	본인에 대한 정보 부족	본인의 적성을 잘 파악하지 못해서	HSGES	992	11.8	11.9	10.9	9.5
		"	실태조사	2,179	11.3	12.8		
		"	청년패널	1,786	9.9	10.3		
		"	GOMS	7,634	10.3	10.4		
문화적 요인 (3.0)	외모 및 장애	외모 또는 신체적 결 함으로 인해서	HSGES	992	2.4	2.4	0.5	0.4
		"	청년패널	1,786	0.3	0.3		
		"	GOMS	7,634	0.5	0.5		
	연령	나이가 어려서	HSGES	992	5.9	5.9	2.2	2.0
		나이가 많거나 적음	실태조사 ²⁾	2,179	7.1	8.0		
		나이가 많거나 적어서	GOMS	7,634	1.7	1.7		
	성차별	성차별	청년패널	1,786	0.4	0.4	0.7	0.6
		성차별	GOMS	7,634	0.8	0.8		
		성별	실태조사	2,179	1.1	1.3		
기타 (14.2)	심리적 부담감	서류/면접시험 계속 탈락으로 인한 심리적 부담감	청년패널	1,786	3.2	3.4	3.4	2.9
	군입대	군대를 다녀오지 않아	HSGES	992	12.4	12.5	12.5	10.9
	창업 자금 부족	창업자금 부족	청년패널	1,786	1.3	1.3	0.4	0.3
		창업자금 부족	실태조사	2,179	4.9	5.5		
		창업자금이 부족해서	GOMS	7,634	0.2	0.2		

주 : 1) HSGES: 고졸자 취업진로 조사

2) 실태조사: 청년층 취업실태 및 기획의식조사

3) GOMS: 대졸자 직업이동 경로조사

문화적 요인 중에서는 연령 때문에 어려움을 겪는 비중이 2.05로 가장 높게 나타났고, 외모 및 장애와 성차별은 각각 0.4%, 0.6%로 적은 비중을 차지했다.

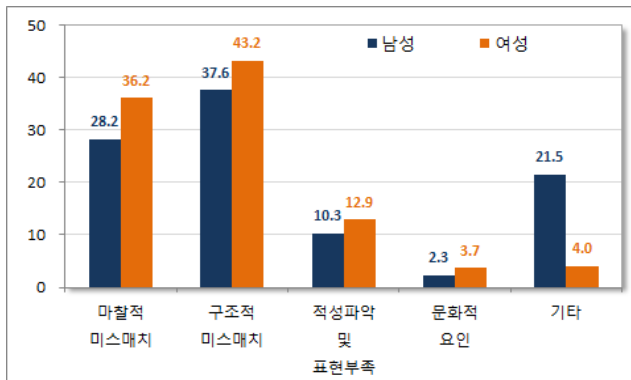
기타 범주 중에는 군 입대가 10.9%로 높게 나타났고, 서류, 면접 탈락으로 인한 심리적 부담감과 창업 자금 부족은 2.9%, 0.3%로 나타났다.

(2) 성별 고정효과 모형 메타분석 결과

성별로 구직 시 겪는 어려움이 차이가 있을 것으로 판단되어, 성별로 고정효과 모형 메타분석을 실시하였다. 분석에 사용된 메타분석 방법은 청년층 전체에 대한 분석방법과 같기 때문에 더 이상 분석 과정에 대한 설명과 분석 과정상의 결과 값은 생략하고, 항목별 최종 결과 값인 수정 가중평균 값을 표기한다. 이는 이하 경제 활동 상태별, 학력별 분석에서도 마찬가지다.

먼저 중분류 항목에 대한 메타분석 결과 값을 살펴보면 남성보다는 여성이 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치로 인해 취업에 어려움을 겪는 비중이 높게 나타난다. 남성의 경우 여성에 비해 기타 범주에 속하는 비중이 압도적으로 높는데 이는 기타 범주 중 군 입대에 기인하는 바가 크다.

〈그림 3-1〉 성별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)
(단위 : %)



소분류 항목별로 메타분석 결과 값을 살펴보면 남성의 경우 군 입대 (18.9%), 취업정보 부족(16.6%), 스펙 불일치(16.6%), 경력 불일치(11.1%)

순으로 나타났다. 그리고 여성은 취업정보 부족(19.3%), 스펙 불일치(15.9%), 경력 불일치(14.1%) 순으로 나타나 군 입대를 제외하고는 남녀가 구직 혹은 취업 준비 시 겪는 어려움은 비슷한 것으로 나타났다.

〈표 3-14〉 성별 고정효과 모형 메타분석 결과(소분류)

(단위 : %)

중분류	소분류	전체	남성	여성
마찰적 미스매치	취업정보 부족	17.6	16.6	19.3
	임금불일치	8.5	7.2	10.1
	근로조건 불일치	5.5	4.4	6.7
구조적 미스매치	경력 불일치	12.4	11.1	14.1
	스펙 불일치	15.9	16.1	15.9
	직종 불일치	11.6	10.4	13.2
적성파악 및 표현부족	취업준비 정보부족	1.9	1.9	2.0
	본인에 대한 정보부족	9.5	8.5	10.8
문화적 요인	외모 및 장애	0.4	0.4	0.4
	연령	2.0	1.7	2.3
	성차별	0.6	0.2	1.0
기타	심리적 부담감	2.9	2.3	3.7
	군 입대	10.9	18.9	0.0
	창업자금 부족	0.3	0.4	0.3

(3) 경제 활동 상태별 고정효과 모형 메타분석 결과

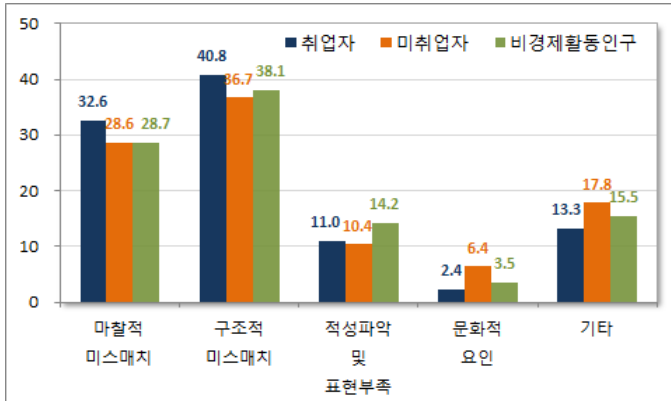
경제 활동 상태별로 구직 시 겪는 어려움에 대해 고정효과 모형 메타분석을 실시하였다. 먼저 중분류 항목에 대한 메타분석 결과 값을 살펴보면 취업자, 실업자, 비경제활동인구 모두 그 결과 값은 조금씩 상이하게 나타나지만 구조적 미스매치, 마찰적 미스매치, 기타, 적성 파악 및 표현 부족, 문화적 요인 순으로 나타남을 알 수 있다.

소분류 항목별로 메타분석 결과 값을 살펴보면 취업자의 경우 취업정보 부족(18.0%), 스펙 불일치(15.5%), 직종 불일치(13.0%) 순으로 나타났고, 실업자는 취업정보 부족(15.6%), 스펙 불일치(15.6%), 경력 불일치(13.5%) 순으로 나타났다. 비경제활동인구는 취업정보 부족(17.9%), 스펙 불일치(15.8%), 본인의 적성

파악 부족(12.4%) 순으로 나타났다.

실업자는 취업자, 비경제활동인구에 비해 구직 시 어려운 점을 연령, 군 입대로 꼽은 비중이 높고 비경제활동인구는 취업자, 실업자에 비해 본인의 적성 파악 부족을 꼽은 비중이 높게 나타났다.

<그림 3-2> 경제 활동 상태별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)
(단위 : %)



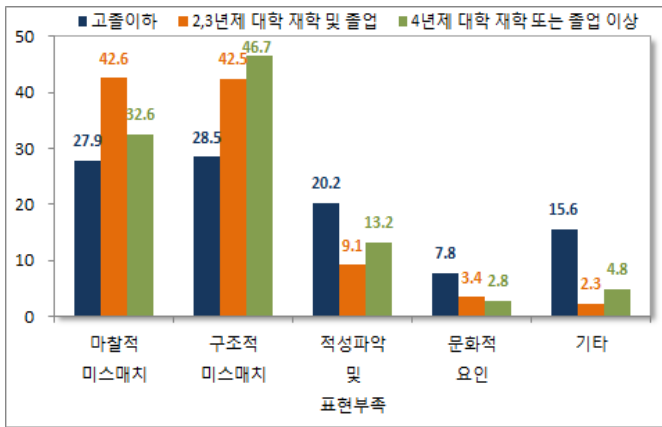
<표 3-15> 경제 활동 상태별 고정효과 모형 메타분석 결과(소분류)
(단위 : %)

중분류	소분류	취업자	실업자	비경제활동인구
마찰적 미스매치	취업정보 부족	18.0	15.6	17.9
	임금불일치	8.9	8.7	6.0
	근로조건 불일치	5.7	4.3	4.8
구조적 미스매치	경력 불일치	12.3	13.5	11.5
	스펙 불일치	15.5	15.6	15.8
	직종 불일치	13.0	7.6	10.8
적성파악 및 표현부족	취업준비 정보부족	1.9	2.3	1.8
	본인에 대한 정보부족	9.1	8.1	12.4
문화적 요인	외모 및 장애	0.4	0.6	0.5
	연령	1.5	5.0	2.5
	성차별	0.5	0.7	0.5
기타	심리적 부담감	2.4	3.3	4.3
	군 입대	10.6	13.3	10.8
	창업자금 부족	0.3	1.1	0.4

(4) 학력별 고정효과 모형 메타분석 결과

학력별로 구직 시 겪는 어려움에 대해 고정효과 모형 메타분석을 실시한 결과 대졸자들에게는 마찰적 미스매치와 구조적 미스매치가 구직의 주요 장애요인으로 나타났다. 대졸자 중에서도 2~3년제 대학 재학 및 졸업자들은 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치 비중이 무려 85.1%로 나타났고, 4년제 대학 재학 또는 졸업 이상 학력자들에게는 79.3%로 높게 나타났다. 반면 고졸자들에게는 미스매치 이외에도 적성 파악 및 표현 부족, 기타 요인들이 주요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈그림 3-3〉 학력별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)
(단위 : %)



소분류 항목별로 메타분석 결과 값을 살펴보면 고졸 이하 학력집단에서는 구직 시 장애요인이 취업정보 부족(15.1%), 스펙 불일치(12.0%), 경력 불일치(11.6%) 순으로 나타났다. 전문대 재학생 및 졸업자는 취업정보 부족(21.3%), 경력 불일치(16.4%), 스펙 불일치(14.8%) 순으로 나타났고 4년제 재학생 및 졸업 이상 학력자들에게서는 스펙 불일치(19.5%), 취업정보 부족(19.1%), 직종 불일치(14.7%) 순으로 나타났다.

〈표 3-16〉 학력별 고정효과 모형 메타분석 결과(소분류)

(단위 : %)

중분류	소분류	고졸 이하	2,3년제 대학 재학 또는 졸업	4년제 대학 재학 또는 졸업 이상
마찰적 미스매치	취업정보 부족	15.1	21.3	19.1
	임금불일치	6.8	12.8	8.5
	근로조건 불일치	6.0	8.5	5.0
구조적 미스매치	경력 불일치	11.6	16.4	12.5
	스펙 불일치	12.0	14.8	19.5
	직종 불일치	4.9	11.2	14.7
적성파악 및 표현부족	취업준비 정보부족	10.6	1.2	2.2
	본인에 대한 정보부족	9.6	7.9	10.9
문화적 요인	외모 및 장애	1.0	0.5	0.4
	연령	5.9	2.6	1.6
	성차별	0.9	0.3	0.7
기타	심리적부담감	1.2	1.9	4.6
	군입대	9.7		
	창업자금 부족	4.7	0.4	0.3

2) 임의효과 모형

앞서 기술한 바와 같이 메타분석에서 산출되는 추정치는 개별 연구 추정치들의 가중 선형 조합이다. 임의효과 모형의 경우 가중치는 다음과 같다.

$$\hat{\theta} = \sum_{i=1}^k \omega_i \hat{\theta}_i, \quad \omega_i = 1/(\nu_i + \tau^2)$$

k는 추정치(연구)의 개수, $\hat{\theta}_i$ 는 i번째 연구의 추정치, ν_i 는 i번째 연구에 할당된 가중치를 의미한다. 임의효과 모형에서 각 연구의 가중치는 개별 연구의 분산과 연구 간 분산(between study variance) 합의 역수가 된다.

고정효과 모형과 마찬가지로 기타, 모르겠음, 없음은 분석대상에서 제외되고, 이를 제외한 수정 표본크기와 수정 응답비중을 구한다. 이를 바탕으로 개별 연구의 분산과 연구 간 분산을 구한 뒤 가중치를 구한다.

그리고 계산된 가중치와 수정 응답 비중을 바탕으로 소분류 항목의 가중평균값을 구한다. 이렇게 구해진 소분류 항목별 가중평균의 합은 100%가 넘게 되는데 포괄성(총망라성)의 기준에 의해 다시 그 합을 100%로 환산해 수정 가중평균 값을 구했다. 이하에서는 수정 가중평균 값을 토대로 분석 결과를 설명한다.

(1) 청년층 전체 및 성별 임의효과 모형 메타분석 결과

임의효과 모형 메타분석에 의하면 청년들이 구직이나 취업 준비 시 어려운 점은 구조적 미스매치(34.0%), 마찰적 미스매치(31.5%), 적성 파악 및 표현 부족(14.8%), 기타(14.2%), 문화적 요인(5.5%) 순으로 나타났다.

마찰적 미스매치 중 취업정보가 부족하거나 잘 모르기 때문에 발생하는 취업정보 부족이 16.0%로 높게 나타났으며, 임금 불일치와 근로 조건 불일치는 각각 9.6%, 6.0%로 나타났다.

구조적 미스매치 중에서는 스펙 불일치가 13.6%로 가장 높게 나타났고, 경력 불일치와 직종 불일치도 각각 10.9%, 9.4%로 높게 나타났다.

마찰적 미스매치, 구조적 미스매치의 경우 고정효과 모형의 결과 값과 임의효과 모형의 결과 값이 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 적성 파악 및 표현부족은 두 가지 모형간에 차이를 보인다. 고정효과 모형의 경우 적성 파악 및 표현부족은

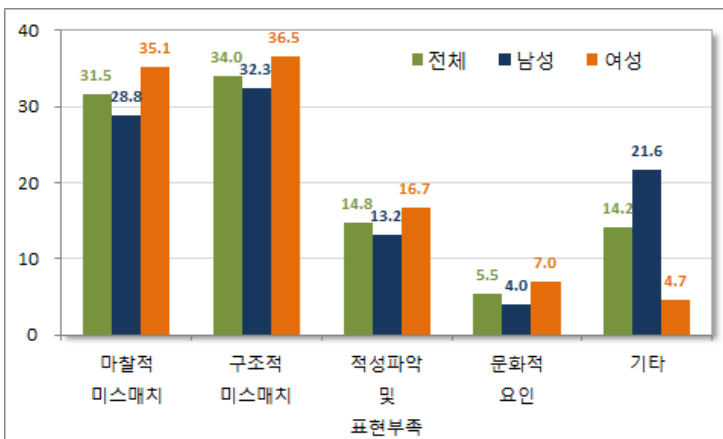
11.4%로 나타났고 그 중 자기 소개서, 이력서 작성 및 면접에 대한 어려움은 1.9%, 자신의 적성을 파악하지 못해 어려움을 겪는 비중은 9.5%로 나타났다. 반면 임의효과 모형에서는 적성 파악 및 표현부족은 14.8%로 나타났고 그 중 자기 소개서, 이력서 작성 및 면접에 대한 어려움은 6.0%, 자신의 적성을 파악하지 못해 어려움을 겪는 비중은 8.8%로 나타났다.

문화적 요인 중에서는 연령 때문에 어려움을 겪는 비중이 4.1%로 가장 높게 나타났고, 외모 및 장애와 성차별은 각각 0.3%, 0.6%로 적은 비중을 차지했다.

기타 범주 중에는 군 입대가 9.8%로 높게 나타났고, 서류, 면접 탈락으로 인한 심리적 부담감과 창업 자금 부족은 2.6%, 1.8%로 나타났다.

성별로 구직 시 겪는 어려움이 차이가 있을 것으로 판단되어, 성별로 임의효과 모형 메타분석을 실시하였다. 먼저 중분류 항목에 대한 메타분석 결과 값을 살펴보면 남성보다는 여성이 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치로 인해 취업에 어려움을 겪는 비중이 높게 나타난다. 남성의 경우 여성에 비해 기타 범주에 속하는 비중이 압도적으로 높은데 이는 기타 범주 중 군 입대에 기인하는 바가 크다. 이는 고정모형 결과와도 큰 차이가 없는 모습이다.

<그림 3-4> 전체 및 성별 고정효과 모형 메타분석 결과(중분류)
(단위 : %)



<표 3-17> 성별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)

(단위 :%)

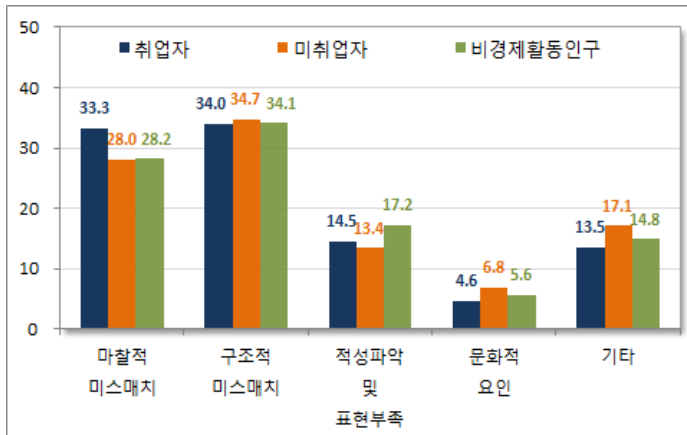
중분류	소분류	전체	남성	여성
마찰적 미스매치	취업정보 부족	16.0	15.2	17.1
	임금불일치	9.6	8.8	10.6
	근로조건 불일치	6.0	4.8	7.5
구조적 미스매치	경력 불일치	10.9	10.0	12.1
	스펙 불일치	13.6	13.5	14.1
	직종 불일치	9.4	8.8	10.3
적성과악 및 표현부족	취업준비 정보부족	6.0	5.3	6.8
	본인에 대한 정보부족	8.8	7.9	9.9
문화적 요인	외모 및 장애	0.8	0.7	0.8
	연령	4.1	3.1	5.1
	성차별	0.6	0.2	1.0
기타	심리적 부담감	2.6	2.1	3.2
	군 입대	9.8	17.4	0.0
	창업자금 부족	1.8	2.1	1.5

소분류 항목별로 살펴보면 남성의 경우 군 입대(17.4%), 취업정보 부족(15.2%), 스펙 불일치(13.5%), 경력 불일치(10.0%) 순으로 구직 시 어려운 점을 꼽았고, 여성의 경우 취업정보 부족(17.1%), 스펙 불일치(14.1%), 경력 불일치(12.1%) 순으로 나타났다. 군 입대를 제외하고는 남녀가 구직 시 겪는 어려움이 비슷한 순서로 나타났다.

(3) 경제 활동 상태별 임의효과 모형 메타분석 결과

다음은 경제 활동 상태별로 임의효과 모형 메타분석을 실시하였다. 먼저 중분류 항목에 대한 메타분석 결과 값을 살펴보면 취업자는 구직 시 어려움으로 구조적 미스매치(34.0%)와 마찰적 미스매치(33.3%)를 주로 꼽았다. 실업자와 비경제활동인구의 경우 구직 시 어려움으로 구조적 미스매치(각각 24.7%, 34.1%)와 마찰적 미스매치(각각 28.0%, 28.2%)를 꼽았으나 문화적 요인과 기타 값이 취업자에 비해 높게 나타났다. 구체적으로 가중평균 결과 값은 다르지만 경제 활동 상태별로 구직 시 어려움을 느끼는 요인의 순서는 고정효과 모형의 결과와 일치한다.

〈그림 3-5〉 경제 활동 상태별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)
(단위 :%)



〈표 3-18〉 경제 활동 상태별 임의효과 모형 메타분석 결과(소분류)
(단위 :%)

중분류	소분류	취업자	실업자	비경제활동인구
마찰적 미스매치	취업정보 부족	15.5	15.3	18.0
	임금불일치	11.3	8.1	5.3
	근로조건 불일치	6.6	4.5	4.9
구조적 미스매치	경력 불일치	10.4	12.8	10.6
	스펙 불일치	13.4	14.4	14.0
	직종 불일치	10.3	7.5	9.5
적성파악 및 표현부족	취업준비 정보부족	6.1	5.8	5.5
	본인에 대한 정보부족	8.4	7.6	11.7
문화적 요인	외모 및 장애	0.7	1.0	0.8
	연령	3.5	5.1	4.2
	성차별	0.5	0.7	0.7
기타	심리적부담감	2.1	3.1	3.9
	군입대	9.3	12.5	9.7
	창업자금 부족	2.0	1.5	1.2

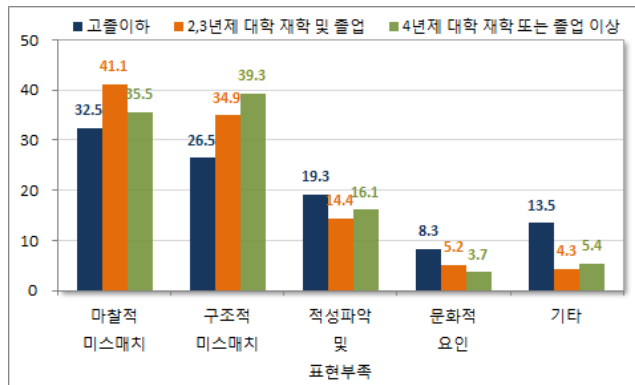
소분류 항목별로 살펴보면 취업자의 경우 취업정보 부족(15.5%), 스펙 불일치(13.4%), 임금 불일치(11.3%) 순으로 나타났고, 실업자는 취업정보 부족(15.3%), 스펙 불일치(14.4%), 경력 불일치(12.8%) 순으로 나타났다. 비경제활동인구는 취업정보 부족(18.0%), 본인에 대한 정보부족(11.7%), 군입대(9.7%) 순으로 나타났다.

동인구의 경우 취업정보 부족(18.0%), 스펙 불일치(14.0%), 본인의 적성 파악 어려움(11.7%) 순으로 나타났다. 비경제활동인구의 경우 취업자, 실업자에 비해 본인의 적성 파악에 어려움을 겪는 비중이 높게 나타났다.

(4) 학력별 임의효과 모형 메타분석 결과

마지막으로 경제 활동 상태별로 임의효과 모형 메타분석을 실시하였다. 먼저 중분류 항목에 대한 메타분석 결과 값을 살펴보면 고졸 이하의 학력 집단의 경우 구직 시 어려움을 겪는 요인으로 기타(13.5%), 적성파악 및 표현부족(19.3%)이 대졸자 집단에 비해 높게 나타났다. 반면 대졸자 집단의 경우 마찰적 미스매치와 구조적 미스매치를 구직의 주요 장애요인으로 꼽았다. 구체적으로 가중평균 결과 값은 다르지만 학력별로 구직 시 어려움을 느끼는 요인의 순서는 고정효과 모형의 결과와 일치한다.

〈그림 3-6〉 학력별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)
(단위 :%)



소분류 항목별로 메타분석 결과 값을 살펴보면 고졸 이하 학력집단에서는 구직 시 어려운 점이 취업정보 부족(14.6%), 스펙 불일치(11.2%), 임금 불일치(10.7%)로 나타났다. 전문대 재학생 및 졸업자는 취업정보 부족(17.9%), 임금 불일치(15.3%), 경력 불일치(14.0%) 순으로 나타났다. 마지막으로 4년제 재학생 및 졸업 이상의 학력자의 경우 취업정보 부족(18.0%), 스펙 불일치(15.9%), 직종

불일치(11.9%) 순으로 나타났다.

<표 3-19> 학력별 임의효과 모형 메타분석 결과(중분류)
 (단위 :%)

중분류	소분류	고졸 이하	2,3년제 대학 재학 또는 졸업	4년제 대학 재학 또는 졸업 이상
마찰적 미스매치	취업정보 부족	14.6	17.9	18.0
	임금불일치	10.7	15.3	11.4
	근로조건 불일치	7.1	8.0	6.1
구조적 미스매치	경력 불일치	10.6	14.0	11.4
	스펙 불일치	11.2	12.2	15.9
	직종 불일치	4.7	8.7	11.9
적성파악 및 표현부족	취업준비 정보부족	10.2	6.0	6.6
	본인에 대한 정보부족	9.1	8.4	9.5
문화적 요인	외모 및 장애	1.1	0.4	0.3
	연령	6.3	4.4	2.7
	성차별	0.9	0.4	0.6
기타	심리적부담감	1.2	1.6	4.0
	군입대	9.3		
	창업자금 부족	3.0	2.7	1.3

3. 소결

질적(해석적) 메타분석을 통하여 청년 고용의 장애 요인을 크게 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치, 적성 파악 및 표현 부족, 문화적 요인, 기타 요인으로 분류하였다. 그리고 이러한 5가지 분류를 다시 14가지로 세분화였다. 즉, 질적 메타분석을 통해서 개별 통계조사별로 청년 고용의 장애 요인들이 다르게 나타나는 문제를 응답 가능한 답변은 모두 포괄하는 총망라성 기준과 응답 항목 간에 중복이 발생해서는 안 된다는 상호배타성의 기준을 통해서 해결한 것이다.

이어서 양적(통계적) 메타분석을 통하여 각 범주의 가중 평균 즉 추정치를 구하였다. 고정효과 모형에 의하면, 청년 고용의 장애 요인에서 구조적 미스매치가 비중은 39.9%, 마찰적 미스매치가 31.5%, 군 입대 등 기타 요인이 14.2%, 적성 파악 및 표현 부족이 11.4%, 문화적 요인이 3.0%로 나타났고, 임의효과 모형에서

는 각각 34.0%, 31.5%, 14.8%, 14.2%, 5.5%로 나타났다. 메타분석에 포함된 추정 값들의 이질성이 상당하다는 점에서 임의효과 모형의 값이 조금 더 현실에 가깝다고 판단할 수 있을 것이다.

제 4 장 청년고용 정책 성공사례 분석 및 정책 대안

- 제 1 절 국제기구의 정책권고
- 제 2 절 해외의 청년고용 정책
- 제 3 절 정책 대안 도출

제4장

청년고용 정책 성공사례 분석 및 정책대안

제1절 국제기구의 정책권고

1. OECD(경제협력개발기구)¹¹⁾

2008년 글로벌 금융위기 및 그 이후 전 세계는 고용 부진을 경험했고, 그 중 청년층은 위기로 인한 타격이 가장 큰 그룹으로 지목되었다. OECD는 이와 관련하여 금융위기 이후 청년 고용 문제 해결을 위한 회원국들의 다양한 정책 사례 연구와 정책 제언들을 해오고 있으며, 청년고용에 대한 연구 또한 보다 현장 친화적이고 세부적인 분야로 심화되었다(김문희, 2015). 청년들을 위한 금융 교육, 이민자 및 NEET족 등 취약계층을 위한 고용 증진 방안, 청년 창업가 정신 함양, 지역 차원에서 청년고용 및 일자리 창출, 청년들의 스킬 증진 등에 대한 세부적인 연구들을 추진해오고 있다.

또한 OECD는 2013년 5월 전체 회원국이 참여하는 OECD 각료이사회를 통해 청년고용 증진을 위한 실천 계획을 채택하여 발표하였다. OECD는 청년층의 실업과 불완전 고용이 OECD 회원국들뿐 아니라 개발도상국의 청년들에게도 그들이 필요로 하는 기술 개발에 투자하거나 학교에서 노동시장으로의 성공적인 이동을 통해 자신들이 가진 기술을 효율적으로 활용하는데 구조적인 장애가 되어 왔다고 판단하였다.

물론 회원국들이 총수요와 새로운 일자리 창출을 통해 높은 청년 실업률과 불완전 고용 문제를 일부 해소할 수는 있지만 이것만으로는 청년층에게 생산적이고 보람 있는 일자리를 보장하는 데는 한계가 있으며, 청년 실업과 관련된 구조적 문제를 해결하기 위한 조치들을 취할 필요가 있다고 주장하였다. 이는 청년들에게 보다

11) 김문희(2015). "OECD의 유럽 청년보장 제도 사례 연구", OECD(2013), OECD(2014)를 참조하였다.

나은 노동시장의 첫 출발을 지원하는 것이 개인의 복지와 사회통합을 증진하는 길 일뿐만 아니라 잠재적인 성장을 지원하고, 급속한 고령화를 경험하고 있는 국가들의 경우 미래의 한정된 사회보장지출을 감안할 경우에도 반드시 필요하다고 보았기 때문이다.

이에 따라 OECD는 현재의 높은 청년 실업률과 불완전 고용을 해소하기 위한 즉각적인 조치와 더불어 미래 수요에 대응하여 필요한 기술 연마와 고용에 대한 장애 요인을 제거함으로써 좀 더 장기적인 측면에서의 청년고용 상황을 개선할 수 있는 실천계획 수립이 필요하다고 주장하게 되었다. 이에 2013년 5월 OECD 각료 이사회는 청년들이 노동시장에서 보다 나은 출발을 할 수 있도록 지원하기 위한 ‘OECD 청년실천계획(OECD Action Plan for Youth)’을 채택하였다. 청년실천계획은 크게 두 가지 부문으로 구성되어 있는데, 하나는 청년 실업 문제 해소를 위한 계획이고, 나머지 하나는 장기적인 청년고용 전망을 개선하기 위한 계획이다.

〈표 4-1〉 OECD 청년실천계획의 주요 내용

분야	주요 내용
현재 청년 실업 문제 해결	· 총수요 증대 및 일자리 창출 확대 · 실업 청년층에 대한 적절한 소득 지원 · 비용대비 효과적인 적극적 노동시장 정책 유지 및 확대 · 저숙련 청년층 고용에 대한 수요측면의 장애요인 제거 · 고용주들로 하여금 도제제도 및 인턴십 프로그램 지속 및 확대 장려
장기적으로 청년고용의 역량을 강화	· 교육시스템을 강화하고 모든 청년들을 위한 노동시장 진입 준비 철저 · 직업교육훈련의 역할 및 효과성 강화 · 청년들의 학교에서 일터로의 이동을 지원 · 고용 기회 확대와 사회적 고립을 타파할 수 있도록 노동시장 정책 및 제도 재설계

자료 : OECD(2013). *The OECD Action Plan for Youth: Giving youth a better start in the labour market*

먼저 현재의 청년 실업문제 해결을 위한 다섯 가지 정책 권고안은 다음과 같다.
첫 번째 정책 권고안은 총수요 증대 및 일자리 창출 확대이다.

두 번째는 실업청년층에 대한 적절한 소득지원이다. 실업상태의 청년들이 빈곤층으로 전락하지 않도록 적정 소득과 함께 직업훈련의 기회를 제공하는 것이 필요

하다고 지적했다.

세 번째는 비용대비 효과적인 적극적 노동시장 정책 유지 및 확대로 사회보장 급여 수급과 구직활동 의무·재고용 프로그램 참여 연계 등 ‘상호의무원칙’에 입각한 제도를 운영하는 것이 필요하다고 권고했다. 적극적 노동시장정책은 실업자의 기능향상 및 취업지원을 통해 실업자의 취업가능성을 높이고 노동시장의 인력수급 기능을 효율화하여 실업을 감소시킬 수 있기 때문에 OECD는 소극적 노동시장정책보다는 적극적 노동시장정책의 시행을 권고하고 있다.

아일랜드는 Job Bridge를 통해 78일 이상 복지 급여를 받은 청년에게 6~9개월 간 일할 수 있는 일자리를 제공하고 참여 인턴들에게는 복지 급여 이외에 추가로 주당 50유로를 제공해 근로 의지를 제고시키고 있다. OECD는 이 정책을 지지하는 동시에 긴 대기시간은 취업 동기를 저하시키는 바, 대기 시간을 단축할 것을 권고했다.

네 번째는 저숙련 청년층 고용에 대한 수요측면의 장애요인 제거이다. 청년 고용 비용을 낮춤으로써 사업주의 청년 고용을 촉진하고 저숙련 장기실직 청년 채용 시 사회보험료를 감면하는 등의 지원이 필요하다. 스웨덴은 23세 미만 채용 사업주에게 사회보험료를 감면해주고 있으며 슬로베니아는 3개월 이상 실직 30세 미만자 채용 사업주에게 24개월간 보험료 납부를 면제해주고 있다.

마지막으로 다섯 번째는 고용주들로 하여금 도제제도 및 인턴십 프로그램 지속하고 확대할 수 있도록 장려하는 것이다. 청년에게 직업 경험을 제공해 더 나은 직업으로 이동할 수 있는 기반을 조성하는 것이 중요하기 때문이다. 필요하다면 사업주에게 재정지원을 강화하는 방법도 권장하고 있다.

청년실천계획에서는 청년들의 장기 고용역량을 강화하는 방안도 함께 내놓고 있다. 먼저 교육시스템 강화를 통해 모든 청년들의 노동시장 진입을 원활하게 하는 것이다. 교육 격차의 해소를 위해 취약계층 학생들에게 수리, 언어능력 배양 프로그램을 운영하고 학교 단계에서 직업경로와 정보에 대한 교육을 강화할 필요가 있다고 보았다. 직업진로지도 시스템을 갖추고 전문적 지식을 갖춘 사람이 학교에 파견되어 학생을 지도하는 체계를 만드는 것이 바람직할 것이다.

두 번째는 직업교육훈련의 역할과 효과성 강화로 그 형태는 학교와 직업 현장 훈련이 병행되는 형태가 바람직하며 노동시장이 요구하는 바를 적시에 반영하기

위해서는 사업주들의 적극적인 관여가 필요하다. 훈련생과 사업주 간의 권리와 의무를 명확히 하고 직업교육훈련프로그램에 대한 평가, 훈련 종료 후 획득된 직업능력에 대한 효과성 측정 등 적절한 관리체계의 구축도 중요한 과제이다.

세 번째는 청년들이 학교에서 일터로의 이동이 원활하게 진행될 수 있도록 지원하는 것이다. 정규 교육 완료 이전에 적절한 현장 경험의 기회를 제공하고 질적인 진로 지도를 제공하는 것이 필요하다.

마지막으로 청년층의 고용 기회가 확대될 수 있도록 노동시장 정책과 제도를 설계하는 것으로 정규 및 임시근로자의 고용보호 형평성을 제고시키고 취약 청년층을 위한 프로그램을 집중 운영할 필요가 있다고 지적했다.

OECD는 청년실천계획을 2013년 5월에 의결하며 이행상황을 2014년 각료회의에 보고토록 의결했다. 주요국의 청년실천계획 이행 상황은 <표 4-2>에 정리되어 있으며 한국은 총수요 증대 및 일자리 창출 확대, 적극적인 노동시장 정책, 직업교육훈련의 역할 및 효과성 강화, 학교에서 일터로의 이동 지원을 이행중인 것으로 나타났다.

<표 4-2> 주요국의 OECD 청년실천계획 이행 상황

	호주	캐나다	중국	프랑스	독일	이탈리아	일본	한국	스페인	영국	미국
1. 총수요 증대 및 일자리 창출 확대	○		○	○		○	○	○	○		
2. 실업 청년층에 대한 적절한 소득 지원	○			○					○	○	○
3. 적극적 노동시장 정책	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○
4. 저숙련 청년층 고용에 대한 수요측면의 장애요인제거						○	○		○		
5. 도제제도 및 인턴십 프로그램 지속 및 확대		○	○	○		○	○		○	○	○
6. 교육시스템 강화		○	○	○		○	○		○		○
7. 직업교육훈련의 역할 및 효과성 강화	○		○	○		○	○	○	○		○
8. 학교에서 일터로의 이동 지원	○	○	○	○		○	○	○	○		○
9. 고용 기회 확대와 사회적 고립을 타파할 수 있도록 노동시장 정책 및 제도 재설계			○	○	○		○		○		○

자료 : OECD(2014). *Promoting better labour market outcomes for youth*

2. EU(유럽연합)¹²⁾

앞서 설명했듯 금융위기는 청년층 고용에 부정적인 영향을 미쳤고, 특히 유럽 국가들을 중심으로 위기로 인한 청년들의 고용에 대한 심각성이 가장 두드러지게 나타났다. 2013년 OECD 평균 청년 실업률은 16.5%인데 반해 이탈리아, 포르투갈, 스페인, 그리스 등 국가의 청년 실업률은 25%를 넘어섰다. 유럽의 정책 담당자들은 높은 청년 실업률이 지속되는데 대한 긴급 대응책을 고심하게 되었고 2013년 2월 유럽 이사회(European Council)는 60억 유로의 예산을 투입해 2014~20년 동안 청년고용 프로그램(Youth Employment Initiative)을 지원하기로 했다. EU에서 권고하는 청년고용 정책은 다음과 같다.

1) 청년보장제도(YG: Youth Guarantee)

유럽의 청년고용 프로그램 중 2013년 유럽 이사회(EC)의 권고에 따라 설립된 청년보장제도는 25세 이하 모든 청년들에게 정규교육을 마치거나 실업상태가 된 이후 4개월 내에 괜찮은 일자리 제공, 지속적인 교육, 도제교육, 실무 수습의 기회를 제공하는 것을 목표로 한다.

세부적인 집행방법은 국가 및 지역의 특성을 감안하여 각 국가에서 결정하도록 했다. 당초 EU에서 제시한 청년보장제도 서비스의 종류는 일자리, 계속 교육, 도제제도, 실습 기회 제공이지만 실제 각 국가에서 청년들에게 제공하는 서비스는 이들 네 가지 서비스와 함께 진로 지도, 진로 상담에 이르기까지 그 범위가 훨씬 넓다. 또한 당초 제도는 25세 이하 청년들을 대상으로 했으나 개별 국가에 따라 30세까지 적용하는 경우도 있고, 정규교육을 마치거나 실업상태가 된 이후 4개월 이내의 청년만이 아닌 NEET족이나 중도 탈락 학생들도 정책 대상에 포함시키기도 한다.

청년보장제도의 주요한 특징은 조기개입이라고 할 수 있다. 청년보장제도는 청년층이 실업상태에 빠지기 전 혹은 장기 실업이나 비경제활동인구로 이탈하기 전에 개입을 시도하는 정책으로 고도의 예방적인 조치라고 할 수 있다.

12) EC(2013). *Policy paper on youth employment*를 참조하였다.

2) 교육 시스템의 개혁

교육 시스템은 각 회원국 고유의 영역이지만 유럽 연합 차원에서 경험을 공유하며 노동시장의 수요에 부응할 수 있는 교육 시스템을 갖추는 것은 권고되고 있다. 청년층이 학업을 중단하는 경우 직업훈련이나 구직에 필요한 지원을 하는 것이 바람직할 것이다. 또한 유럽 중 청년 실업률이 낮은 지역은 학교와 기업에서 모두 직업교육훈련을 실시함으로써 숙련된 인력을 양성함과 동시에 바로 채용이 될 수 있게 하고 있다. 이와 같은 견습생 제도는 청소년 고용지원 프로그램 중 가장 중요한 요소이며 산업, 노동시장, 청년층의 수요에 맞춘 이원화 직업교육훈련 시스템이 산업계와 밀접한 관련이 있는 기관을 통해 운영되는 것이 바람직하다고 밝혔다.

3) 사회적 약자 청년층을 위한 노동시장 통합 방안 모색

장애 및 취약계층 청년층의 노동시장 진입을 위한 정책 도입도 권고되고 있는 사항 중 하나다. 청년층에게 구직의 동기를 부여하고, 기본적인 직업 교육은 물론 입사원서 작성까지 통합적으로 지원하는 것이 필요하다. 오스트리아의 잡코칭(Job coaching) 프로그램은 장애 및 학습 장애를 가진 청년들에게 개인별로 맞춤 지도를 제공하고 직장 입사 후 초기에도 지원을 이어간다.

4) 청년층 노동시장의 이동성 증진

EU는 청년 구직자들이 자국 이외에 회원 국가로 취업이 자유로울 수 있도록 권고하고 있다. 이에 스페인과 독일은 양자간 협약을 통해 5천명의 스페인 청년들에게 2017년까지 고용과 훈련 기회를 제공하기로 했다. 또한 독일의 ‘내 인생의 직장(The Job for My Life)’과 ‘독일에서 성공하다(Make it in Germany)’는 참가자들이 자국에서 초급 독일어 학습, 이사 비용 등을 지원 받게 한다. 훈련이 끝나고 고용주가 훈련생에 대해 만족했을 경우 추가로 3년~3년 6개월의 직업교육 과정을 추가로 지원한다.

EU 회원 국가 간 노동시장의 이동성을 제고시키기 위해서는 통합적인 일자리 정보 제공도 중요하다. 이에 EU는 EURES(유럽연합 일자리 네트워크)를 개설해 청년층에게 각 국가들의 일자리 정보를 제공하고 있다.

5) 청년 고용을 위해 기업에 인센티브 제공

비숙련 청년 근로자들은 기업 입장에서 숙련 근로자에 비해 채용이 꺼려진다는 점을 감안, 청년을 고용하는 기업에게 임금 보조와 사회보장 기여금 경감 등의 인센티브를 주는 것도 중요한 청년고용 촉진방안이다.

이탈리아는 18~29세의 청년 중 6개월 이상 정규직 경력이 없거나 고등교육 또는 직업 교육을 받지 못한 청년 실업자를 정규직으로 채용하는 기업에게 사회보험 인센티브를 지급한다. 헝가리는 25세 이하 청년 실업자를 고용한 고용주에게 일정기간 동안 총 급여 경감과 사회보장 기여금 감면 혜택을 제공한다.

6) 청년 창업 활성화

EU는 ‘기업가 정신 교육 없이는 EU 미래는 없다’는 슬로건 하에 예비창업자 육성에 힘쓰고 있으며 이와 함께 청년 창업에도 지원을 하고 있다.

15~19세 사이 학생들이 직접 만든 상품과 서비스를 판매하는 회사를 직접 설립, 운영해서 경영 기업을 경영하게 하는 주니어 프로그램과 청년들로 하여금 자신들의 사업 아이디어를 부담 없는 환경 속에서 테스트하게 하고, 그들에게 기초적인 경영 지식과 커뮤니케이션 기법을 지도하는 특별 교육 프로젝트 등을 운영 중이다.

제2절 해외의 청년고용 정책

1. 영국의 취업지원제도 : 청년뉴딜 프로그램¹³⁾

영국의 노동당 정부는 청년 실업 문제를 해소하기 위해 1998년부터 청년뉴딜 프로그램(New Deal for Young People)을 시행했다¹⁴⁾. 18~24세 청년 중 6개월 이상 구직급여(Job-seekers allowance)를 청구하는 경우 강제적으로 프로그램에 참여하게 했다. 당초 12개월을 지급하던 구직급여를 6개월로 단축하고 청년 뉴딜에 참여하는 경우에만 구직급여를 계속 지급한 것이다.

영국의 청년뉴딜 프로그램은 크게 진입(gateway)단계 → 선택(option) 단계 → 사후관리(follow-throgh) 단계로 구성되어 있고, 공공직업안정기관의 뉴딜 개별상담사(Personal Advisor)가 참여자에 대하여 모든 단계를 전담 · 관리하게 되어 있다.

먼저 진입(gateway)단계는 최장 4개월의 프로그램으로 집중적인 직장탐색과 초보적인 기능훈련이 이뤄진다. 뉴딜 개별상담사(Personal Advisor)가 프로그램 참여 청년을 평가해 일할 준비가 되어 있는 경우 노동시장으로 보내고 그렇지 못한 경우 다음 선택단계에 배정한다.

선택(options)단계는 진입단계가 끝난 뒤에도 일자리를 구하지 못한 구직자를 대상으로 하며 이 과정에 참여한 청년 수급자는 4가지 option(① 임금이 보조되는 일자리 근무, ② 자원봉사활동, ③ 지역사회의 환경개선 활동, ④ 교육훈련)중 한 가지를 선택 해 주당 20시간씩 보통 26주간 일하게 된다.

프로그램 참여 청년이 4가지 선택(options) 중 어떤 것을 택할지는 참여자의 취향, 개별상담사(Personal Advisor)의 의견, 해당 분야의 수용 여력 등에 따라 결정되며, 만일 프로그램 참여 청년이 어느 한 분야도 선택하기를 거부하는 경우에는 각종 혜택이 2~4주 기간 동안 정지된다. 명확한 이유 없이 2단계에서의 선택을 세 번 이상 거부하게 되면 최장 26주까지 불이익이 부과된다.

13) 정상훈(2008). 『청년층 고용현황과 일자리 창출』을 참조하였다.

14) 뉴딜프로그램은 청년을 대상으로 하는 청년뉴딜외에 장기실업자, 편부모자, 장애자, 준고령자뉴딜 등 취약계층별로 다양하게 운영되었다.

마지막 사후관리(follow-through)단계는 선택(options)단계를 마치고도 취업을 못한 청년들을 대상으로 한다. 이들은 다시 취업을 위한 직장탐색을 최장 4개월까지 반복하며 이 과정에서는 더욱 집중적인 심층면담과 지원이 이뤄진다. 영국 정부는 뉴딜프로그램이 청년층을 비롯해 장기실업자의 취업에 상당한 효과를 가진다고 자체 평가한 바 있다.

2. 독일의 직업교육훈련제도¹⁵⁾

독일은 글로벌 금융위기에 등 경제 침체기에도 상대적으로 고용이 양호한 실적을 보였고 청년고용에도 다른 유럽 국가에 비해 큰 타격을 받지 않았다. 여기에는 일터와 학교 모두에서 직업교육훈련이 이뤄지는 이원화된(dual)¹⁶⁾ 직업교육훈련 시스템(VET; Vocational Education and Training)이 주요한 역할을 했을 것이라는 견해가 있다.

독일의 직업훈련교육제도 파악에 앞서 먼저 교육제도를 살펴볼 필요가 있다. 독일은 우리나라와 달리 학생, 학부모가 학교 또는 인문계, 실업계 등의 계열을 선택할 자유가 거의 없는 편이다. 초등과정은 4년 마친 모든 만 10~11세의 학생들은 엄격한 시험을 거쳐 중등과정인 김나지움(Gymnasium), 레알슐레(Realschule), 하우프트슐레(Hauptschule) 중 한 곳에 진학하게 된다. 김나지움은 원칙적으로 졸업 후 대학 진학 자격이 주어지는 인문계학교로 전체 10~11세 독일 학생 중 40%만이 이 학교에 진학할 수 있다. 나머지 60%의 학생은 레알슐레, 하우프트슐레에서 김나지움에 비해 평이한 교육과정을 이수하며 졸업(15~6세) 후에는 고등학교 단계의 직업교육훈련을 받고 바로 취업을 하게 된다. 대학진학률이 80%가 넘는 우리나라와 달리 독일은 조기에 학습 능력에 따라 학생들을 선별해 대학진학의 풀 자체를 축소시키는 한편 실업계 학교로의 진학률을 높이 유지시키고 있다.

레알슐레, 하우프트슐레 졸업 후 고등학교 단계에서 직업훈련을 받는 되는데

15) 장미란(2012). 『독일 직업교육훈련제도의 최근 동향』을 참조하였다.

16) 직업교육훈련시스템은 일원화된 시스템과 이원화된 시스템으로 분류가 가능하다. 산업체와 무관하게 학교에서만 직업교육이 이뤄지는 것은 일원화시스템, 학교와 기업 두 곳 모두에서 직업교육이 이뤄지는 것을 이원화시스템으로 분류한다(대한상공회의소, 2014).

이 때 대부분의 학생들은 직장에서의 현장실습과 학교 교육이 병행되는 이원화된 직업교육훈련을 받게 된다. 학생들은 일주일에 3~4일은 직장에서 현장실습을 하고 1~2일은 학교수업을 받는 데 현장실습은 도제 기간, 직종의 특징, 자격시험의 요건 등을 상세히 규정해 놓은 직종별 훈련지침에 따라 이루어지고 훈련생들은 숙련인력 초봉의 1/3에 해당하는 임금을 받게 된다. 기업의 규모가 영세해 종합적인 훈련을 제공하기 힘든 경우 다른 기업과 연합해 훈련을 제공하기도 한다. 학생들은 직업교육훈련 후 관련 자격증을 취득하고 바로 해당 기업에 채용되기도 한다.

독일 직업교육훈련제도의 특징은 기업 주도로 직업교육이 이뤄진다는 것이다. 기업이 필요로 하는 기술 인력을 양성해 바로 채용하는 형태이며 독일의 기업, 상공회의소 등은 직업교육훈련의 설계부터 실행에 이르기까지 깊숙이 관여하고 있다. 이들은 직업 훈련지침 개발과 개정에 함께 참여하고 집단 임금협상을 통해 훈련생들의 임금을 결정한다. 또한 상공회의소는 참여기업에 대해 직업교육훈련에 대한 자문을 제공하는 것은 물론 도제 계약 등록, 훈련 기업 및 훈련생의 평가, 자격시험 관리에 있어서 관리·감독의 역할도 겸하고 있다. 독일 기업은 적극적으로 참여하면서 직업교육훈련시스템에 대한 높은 관심과 주인의식을 갖는 한편 정부, 상공회의소 등과 견제 시스템도 잘 갖추어져 있어 기업이 단기적 필요에 의해 도제 제도를 악용하지 않게 된다.

직업교육훈련에 대한 정부의 지원도 상당한 편이다. 직업교육훈련정책 전반에 대한 책임은 중앙정부에 있고, 교사 봉급, 시설 및 장비 등 직업학교에 대한 재정 지원은 지방정부가 담당한다. 기업은 훈련생에 대한 훈련비용을 부담하는데, 보통은 부문별로 동종 산업에 종사하는 기업들이 부담하는 기금으로 충당한다. 더불어, 훈련생을 받는 기업에 대한 정부 지원이 다양하게 이루어지고 있다. 특히, 훈련기업을 찾는 데 애로가 있는 직업학교 학생 및 이민자 또는 저소득층 학생 등을 채용하는 기업에 대하여 훈련비를 지원하고 있고, 인턴을 6~12개월간 시험적으로 채용하는 기업은 인턴에 대한 임금 및 기타 비용을 지원받을 수도 있다. 이외에도 지방정부 차원의 다양한 직업교육훈련 인센티브가 있는데, 작센주는 파산한 기업 또는 몇 개 기업이 연합한 훈련센터의 훈련생을 고용한 경우 재정 지원을 하기도 한다.

독일 정부는 재정 위기 시에도 직업교육훈련에 대하여 재정 지원을 축소하지 않았고, 기업은 도제에 대한 일자리를 계속 제공해 왔다. 이는 청년 실업률을 줄이

고, 인구 감소로 인한 노동력 감소에 대처하는 데 기여했다고 평가받고 있다.

그러나 최근 독일의 직업교육훈련과 관련해서 교육훈련 기회의 감소, 조기 선별에 따른 형평성의 저하 등이 문제가 되고 있다.

2000년대 초반 이후 서독 지역에 소재한 전체 기업체 중 36%만이 직업교육훈련을 제공했고, 나머지 2/3에 해당하는 기업은 직업교육훈련을 제공하기에 적절하지 않은 것으로 나타났다. 특히, 고숙련 기능인력에 대한 훈련이나 경영 관련 기관에서의 훈련 기회가 급격히 줄고 있고, 공공행정 분야에서의 기회도 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 이처럼 직업교육훈련의 기회가 감소하는 것은 경기침체뿐만 아니라 산업구조의 고도화와 관련이 있는 것으로 보인다. 직업교육훈련자리가 점점 감소함에 따라 직업교육훈련에 들어가기 위한 경쟁이 치열해져, 경영 및 서비스 분야의 도제 기회는 직업교육을 준비하는 학교인 레알슐레 및 하우프트슐레 졸업생보다는 대학 진학시험인 아비투어(Abitur)를 통과한 김나지움 학생들에게 돌아가기도 한다. 과거 제조업을 기반으로 중소기업이 활성화된 산업 구조 하에서는 기능공이 필요한 일자리가 다량으로 제공되고 있었기 때문에 직업교육훈련도 활성화되었으나 산업구조가 고도화되면서 기업도 고학력 소유자를 선호하게 되고 자연스레 직업교육훈련이 감소하게 된 것이다.

또한 독일의 경우 소득분배에 있어서는 상대적으로 평등하지만 기회에 있어서는 그렇지 못하다는 평가를 받고 있다. 학생들은 만 10~11세에 어떤 종류의 학교에 가야 할지 정해지는데, 저소득층 또는 이민자 가정 등 취약계층의 학생들은 주로 대학 진학이 어려운 직업교육 경로, 특히 하우프트슐레에 배정되고 있다. 따라서 저소득계층의 독일인들은 자신 또는 자녀의 미래에 대하여 전혀 희망을 갖지 못하는, 이른바 “숙명론적 신분론(Status Fatalism)”에 시달리기도 한다. 독일에서 부모의 학력이 대졸인 경우 저학력 부모의 자녀에 비하여 김나지움에 갈 확률이 4배 이상 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 독일 내부에서도 이러한 조기 선별제도의 적절성에 대한 논의가 진행 중이다.

3. 싱가포르의 중소기업 청년고용 정책¹⁷⁾

싱가포르는 청년과 중소기업 간의 구인·구직 미스매치를 줄이기 위해 ‘중소기업인재 프로그램(STP: SME Talent Programme)’을 운영하고 있다. 싱가포르의 중소기업인재 프로그램은 싱가포르의 기술교육원(Institute of technical education), 전문대학(Polytechnic), 일반 대학교(university)의 재학생 및 졸업생들과 중소기업을 연결시켜주고, 지원자가 중소기업에서 인턴십, 장학금, 취업 후 훈련을 제공받을 수 있도록 하는 프로그램이다. 이 과정에서 정부는 이 프로그램에 참가한 기업과 청년에게 재정 지원을 담당하고 있다.

중소기업인재 프로그램의 주관기관은 SPRING으로 싱가포르 무역산업부(Ministry of Trade and Industry)의 산하 기관이다. 이 곳에서는 중소기업 진흥, 소비자 보호, 기업 활동 증진과 같은 활동이 이뤄지며 각 산업별 기업단체와 연계해 중소기업인재 프로그램을 진행하고 있다.

중소기업인재 프로그램에 참여할 수 있는 기업은 소유권의 30% 이상이 싱가포르 현지인에게 있고, 연간 매출액이 1억 싱가포르 달러 이하이거나 200인 미만의 근로자를 고용하는 중소기업이어야 한다.

또한 참가 중소기업은 청년 인턴에게 전담 멘토를 배치하고 참가 학생이 만족할 수 있는 인턴십 프로그램을 운영할 능력이 있어야 하며 신규 고용된 청년근로자를 훈련시킬 프로그램이 준비되어 있어야 한다. 싱가포르정부는 중소기업인재 프로그램의 성공여부는 대기업의 인턴십 프로그램과 경쟁할 수 있는 우수한 중소기업 인턴십 프로그램을 제공하는 데 있다고 인식하고 질적 관리에 노력을 기울이고 있다. 산업별 기업단체를 통해서 프로그램에 참여할만한 우수 중소기업을 추천받아서 선정하고 있으며, 현재 참여하고 있는 단체들은 중소기업연합회, 인쇄 및 매체산업연합회, 식당연합회, 중국인상공인회, 싱가포르제조업연합 등이다.

중소기업인재 프로그램에 참여하는 청년은 기술교육원, 전문대학, 일반 대학교에서 최소 1년을 수학한 싱가포르 국적의 학생 또는 해당 연도에 졸업한 졸업생이다. 프로그램은 재학생 인턴십과 신규졸업자에 대한 취업보너스 두 가지이다.

재학생에게는 중소기업에서의 인턴십 기회가 부여된다. 로서 참가자에게는 중

17) 최강식(2014). 『청년-중소기업 미스매치 완화를 위한 정책과제 연구』를 참조하였다.

소기업에서의 인턴십 기회가 부여된다. 인턴십 프로그램은 졸업을 앞 둔 학생들의 정규 교육과정의 일부로 3~6개월 간 진행되며 참가자에는 매월 정책의 생활비가 지급된다.

신규졸업자가 중소기업에 취업하는 경우에는 취업보너스가 지급되는데 취업 보너스를 받은 참가자는 최소 1년간 일할 의무가 있다. 중소기업이 중소기업인재프로그램을 거쳐 취업한 청년에게는 각종 직업훈련의 기회를 제공하고 시장임금의 중위임금 이상을 급여로 지급해야 할 의무가 있다.

제3절 정책 대안 도출

1. 메타분석 결과 및 관련 정책

메타분석 결과 청년들은 구직 시 어려운 점은 마찰적 미스매치(취업정보 부족, 임금과 근로 조건 등 보상 불일치), 구조적 미스매치(스펙과 경력 불일치)에 주로 기인하는 것을 나타냈다. 다음으로는 취업 준비 과정과 본인에 대한 적성 파악에 대한 어려움, 군 입대 등이 주요 장애 요인으로 나타났다. 청년들이 느끼는 어려움에 정부의 대응책은 무엇이 있는지 먼저 점검해보고자 한다.

1) 취업정보 부족과 그에 대한 정부의 대응책

메타분석 결과 청년들은 구직 시 가장 어려운 점으로 취업정보 부족을 꼽았다. 임의효과 모형의 경우 청년층 전체의 16.0%가 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서 구직에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 경제 활동 상태별로는 비경제활동인구가, 학력별로는 4년제 대학 재학생 또는 졸업자들이 취업정보 부족으로 크게 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

이에 일자리 단계별 청년고용정책(2014.4.15.)에서는 지역별 고용센터, 지자체, 경제단체 등과 연계해 대학·특성화고 재학생을 대상으로 상시적으로 만남의 장(場)을 개최하겠다고 밝힌 바 있다. 전공분야의 기업과 단과대·학과단위의 만남을 주선한다는 취지이다.

이외에도 워크넷을 통해 강소기업에 대한 정보를 제공하고, 정보에 대한 접근성을 높이기 위해 각 대학의 홈페이지, 지자체 일자리센터의 홈페이지에 연계하는 등 다양한 노력을 기울이고 있다.

2) 스펙 불일치, 경력 불일치에 대한 정부의 대응책

취업정보 부족 다음으로 크게 나타난 구직 시 장애요인은 스펙 불일치와 경력 불일치다. 임의효과 모형에 따르면 각각 13.6%, 10.9%의 청년들이 스펙 불일치와 경력 불일치로 구직에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 스펙 불일치와 경력 불일치에서 오는 미스매치를 해결하기 위해 정부는 일자리 단계별 청년고용 정책을 통해 여러 방안을 내놓은 바 있다.

먼저 스펙이 아닌 능력 중심의 채용문화를 확산시키기 위해 고용노동부는 ‘스펙초월 멘토스쿨’을 운영하고 있다. 스펙은 부족해도 열정과 잠재력이 있는 청년을 선발하고 담당 멘토가 취업 상담부터 실무 중심의 교육까지 담당한다. 교육과정은 빅데이터, 캐릭터, 모바일 등 다양한 분야의 커리큘럼으로 구성되어 있으며 각 분야의 전문가들이 현장 중심의 교육 후 취업 매칭의 혜택도 제공한다. 또한 스펙 초월 채용에 대한 사회적 인식을 높이기 위해 스펙초월 우수기업을 선정하고 관련 토론회 등을 개최하기도 한다.

학점, 토익, 봉사활동 등 직무와 거리가 있는 스펙을 중심으로 채용이 이뤄지기 보다는 직무역량을 중심으로 채용이 이뤄지도록 하기 위해 ‘객관적이고 체계적인 직무역량 측정’을 위한 핵심직무역량 평가모델로 개발해 보급 중이다.

우리나라의 경우 청년층의 노동시장 진입시기가 늦고 재학 중에는 근로 경험이 어려워 관련 경력을 보유하는 것이 쉽지 않으며 이에 경력 불일치로 구직에 장애를 겪는 청년층의 비중도 높게 나타난다.

이에 정부는 청년인턴제, 일·학습 병행제 등의 정책을 제시하고 있다. 중소기업 청년인턴제는 취업 경력 6개월 미만의 미취업 청년(만 15~34세)에게 중소기업 인턴근무 기회를 제공하고 기업에게는 인건비를 지원하는(3개월간 월 60만원) 사업이다. 2015년부터는 청년층 선호업종인 벤처, 지식기반서비스, 문화컨텐츠 등에 대해서는 5인 미만 기업의 경우에도 청년취업인턴제를 허용했다. 인턴 체험 후 정

규직으로 채용이 되면 정부는 청년에게는 1인당 최대 300만원, 기업에는 최대 390만원의 취업 지원금을 지원한다.

일·학습 병행제는 기업에서 청년을 학습근로자로 채용해 산업현장이 필요로 하는 실무를 체계적으로 훈련시켜 시키고 교육 훈련 수료 후에는 프로그램 참여 청년의 역량을 국가(또는 해당 산업계)가 평가해 자격(또는 학력)으로 인정해주는 제도이다.

3) 군 입대에 대한 정부의 대응책

고졸자 취업진로조사에 따르면 고졸 남성의 경우 군 입대로 취업 준비에 어려움은 무려 23.2%로 나타났다. 2년의 경력 단절은 취업 준비를 하는 남성과 업무상 연속성을 중요시 여기는 기업 모두에게 걸림돌이 될 수밖에 없다.

이에 정부는 맞춤형기병의 규모와 대상을 확대하고자 하며 고졸자가 입대전 고용계약을 체결하고 제대 후에도 일정기간 동안 고용을 유지하는 경우 기업에 고용장려금을 지급해 군 입대로 인한 경력 단절을 방지하고자 노력 중이다.

4) 임금 및 근로조건 불일치에 대한 정부의 대응책

임금 및 근로조건 불일치 또한 청년 취업의 주요한 장애요인으로 나타났다. 임의효과 모형에 의하면 임금 불일치와 근로조건 불일치로 구직에 어려움을 겪는 청년은 전체 청년 중 각각 9.6%, 6.0%에 이르는 것으로 나타났다.

성별로 보면 여성의 경우 남성에 비해 근로조건 불일치로 어려움을 겪는 비중이 2.7%p 더 높게 나타났고, 취업자의 경우 실업자, 비경제활동인구에 비해 임금 불일치를 장애요인으로 꼽은 비중이 더 높게 나타났다.

정부는 임금 및 근로조건 불일치를 해소하고자 중소기업의 근무환경 개선을 위한 정책을 제시하고 있다. 산업단지를 청년 친화적 근무환경으로 조성하고자 문화편의시설 확대, 산단 내 행복주택 공급, 노선버스의 신설 및 증차 등을 추진하고 있다. 또한 중소기업 청년 재직자의 소득 및 자산 증가를 위해 장기재직 인센티브 지급, 청년희망키움통장 도입 등을 시행 중에 있다.

5) 직종 불일치에 대한 정부의 대응책

임의효과 모형에 의하면 직종 불일치로 구직에 어려움을 겪는 청년은 전체 청년 중 9.4%에 이르는 것으로 나타났다. 학력별로는 고졸 이하와 전문대 졸업 이하에서는 각각 4.7%, 8.7%로 나타났는데 반해 4년제 대학 재학 이상 집단에서는 11.9%로 높게 나타났다.

전공과 희망하는 직업의 불일치, 원하는 분야의 일자리가 부족해서 발생하는 직종 불일치를 해소하고자 정부는 청년층이 원하는 양질의 일자리 창출에 집중하고 있다.

청년층이 선호하는 보건 및 의료, 금융, 교육, 관광, 소프트웨어 서비스 산업의 규제를 개선해 양질의 일자리를 창출하겠다는 계획이다. 또한 국내 일자리 창출로는 한계가 있는 바, 청년들이 해외에서 좋은 일자리를 구할 수 있게 지원하고 있다. 부처별로 산재한 해외진출(취업, 인턴, 봉사활동, 창업 등) 관련 정보를 제공하는 해외통합정보망을 구축하고 K-move 스쿨을 통해 IT, 자동차 설계, 한국어 강사 등 우리나라의 강점이 있는 직종과 관련해 특화된 맞춤형 연수로 해외진출을 지원한다. 연수 중 우수자에게는 취업 알선까지 제공한다.

그 밖에도 청년 해외인턴 제도, 해외 취업에 성공한 청년에 지급되는 K-move 성공 장려금(취업 1개월 후 150만원, 6개월 후 150만원) 등도 청년의 해외진출을 지원하는 사업에 해당한다.

6) 적성 파악 및 표현 부족에 대한 정부의 대응책

청년층의 경우 대부분 노동시장에 대한 경험이 부족하기 때문에 노동 시장 내에서 본인의 적성에 맞는 직업과 직무가 무엇인지, 노동 시장에서 이력서나 자기소개서를 통해 본인을 어필하는 방법은 무엇인지 어려움을 겪을 수 있다. 실제로 임의효과 모형 결과, 청년층 중 14.8%가 이력서, 자기소개서 등 구직과정에 어려움을 느끼거나 본인에 대한 적성 파악이 힘들다고 응답한 것을 나타났다. 특히 고졸자의 경우 대학 재학 또는 졸업자에 비해서 적성 파악 및 구직과정 준비에 있어 더 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

이에 정부는 고교생을 대상으로 진로캠프를 통해 진로 적성 검사, 진로 상담과

진로 설계 서비스를 제공하고, 학교 주관으로 중·고교 재학 중 각 1회 이상, 회당 4시간 이상 현장직업체험을 할 수 있도록 권장하고 있다.

대학생에 관해서는 자기소개서부터 모의면접까지 컨설팅 서비스를 제공하는 취업지원관제도, 진로상담, 일자리 정보 제공, 구직 과정에 필요한 정보 제공 등 다양한 취업 컨설팅 서비스를 제공하는 대학청년고용센터 등을 설치해 서비스를 제공하고 있다.

〈표 4-3〉 청년 구직 장애요인 및 해소대책

중분류	소분류	시행 중인 정책
마찰적 미스매치	취업정보 부족	· 지역별 고용센터, 지자체, 경제단체 등과 연계해 대학·특성화고 재학생을 대상으로 상시적으로 만남의 장(場)을 개최 · 워크넷을 통해 강소기업에 대한 정보를 제공 · 취업 정보에 대한 접근성을 높이기 위해 각 대학의 홈페이지, 지자체 일자리센터의 홈페이지에 연계
	임금불일치	· 중소기업 근속장려금
	근로조건 불일치	· 산업단지 내 주택 공급, 교통환경 개선 등
구조적 미스매치	경력 불일치	· 일·학습 병행제, 중소기업 청년인턴제 통해 청년들에게 직업 경험의 기회 제공
	스펙 불일치	· ‘스펙초월 멘토스쿨’을 운영: 스펙은 부족해도 열정과 잠재력이 있는 청년을 선발하고 담당 멘토가 취업 상담부터 실무 중심의 교육까지 담당 · 핵심직무역량 평가모델로 개발해 보급
	직종 불일치	· 서비스산업 규제완화를 통한 일자리 창출 · K-move 사업을 통한 해외취업지원
적성파악 및 표현부족	취업준비 정보부족	· 취업지원관 제도, 대학 청년고용센터 · 고교생에게 진로캠프, 직업현장체험 지원
	본인에 대한 정보부족	
문화적 요인	외모 및 장애	· 차별 없는 고용환경 조성
	연령	
	성차별	
기타	심리적 부담감	· 취업컨설팅 서비스 제공
	군 입대	· 군 입대 고용장려금 · 맞춤형기병제 규모 및 대상 확대
	창업자금 부족	· 청년 창업 활성화 방안

2. 청년고용정책에 대한 정책 대안 도출

현재 정부는 메타분석 결과 청년들이 구직이나 취업 준비를 하면서 느끼는 어려움 중 주요하게 나타난 것들에 대해 모든 정책을 구비하고 있다. 이외에도 청년 창업 활성화 방안, 취약 청소년 계층에 대한 취업지원서비스 등 다양한 분야의 청년 고용 정책을 실시하고 있다. 그럼에도 불구하고 청년들이 이에 대해 어려움을 느끼는 것은 정책 시차와 낮은 정책 체감도 때문일 것으로 추정된다.

강소기업에 대한 정보제공, 일·학습 병행제, 중소기업 재직 장려금, 군 입대자 고용장려금 등은 2015년부터 시행되어 조사 시점에서는 시행되지 않았던 정책이다. 또한 청년들에게 정책 홍보가 제대로 이뤄지지 않았거나 수혜 대상이 폭 넓지 않은 등 정책 체감도가 낮은 문제가 있을 수 있다.

다음에서는 메타분석 결과는 물론 국제기구(OECD, EU)의 청년고용 정책 권고안, 해외의 성공사례 등을 바탕으로 현재 청년고용 정책의 정책 체감도를 높일 수 있는 방안을 논해보고자 한다.

1) 현장감 있는 기업·취업정보 제공이 필요

현재 워크넷은 청년 관련 구인 정보를 제공하고 있으며 이를 각 대학의 홈페이지, 지자체 일자리센터의 홈페이지에 연계하고 있다.

청년층의 취업정보 부족을 해소하기 위해 필요한 것은 워크넷에 대한 홍보 강화, 개인의 특성에 맞춘 정보제공, 현장감 있는 정보 제공 등이다.

워크넷의 경우 청년층을 위한 취업포털 ‘잡 영(Job Young)’을 운영하고 있으며 우수 강소기업 탐방기 등 강소기업에 대한 정보도 제공하고 있다. 그러나 청년층(15~29세) 구직자 1,000명을 대상으로 워크넷의 인지도 및 선호도를 조사한 결과, 청년층 전체의 17%가 ‘잘 알지 못한다’고 응답하였으며 26.1%가 ‘들어는 보았지만 잘 알지 못한다’고 응답하였다. 20.8%는 ‘잘 알고 있지만 선호하는 곳은 아니다’라고 했다(김균, 2011). 또한 정부가 청년들에게 강소기업의 정보를 제공하고자 만든 강소기업 탐방기의 조회 수도 2,000건을 넘지 못한 채 외면 받고 있는 실정이다. 워크넷 자체 브랜드에 대한 홍보가 필요하며, 워크넷에서의 각종 취업정보를

청년층이 자주 이용하는 민간 채용사이트에 연계하는 방안도 고려해볼만 하다.

현재 청년층에 대한 구인 정보는 실로 방대하다. 그 중 자신에게 맞는 정보만을 선별하기가 쉽지 않은 상황으로 워크넷을 통해 구직자 특성에 맞는 채용 정보를 ‘추천’하는 방식으로 개인의 특성에 맞는 정보 제공 방법이 필요하다.

또한 현재 기업의 구인정보를 통해서는 청년들이 실제 일자리가 어떤지 현장감 있는 정보를 알기 어렵다. 신입의 연봉은 얼마인지, 구체적으로 어떤 직무며 커리어 패스(Career path)가 어떻게 진행되는지, 휴가와 복지 등의 근무환경은 어떤지에 대한 정보를 얻을 수가 없다. 기업의 구인 형태에 대한 정부가 구체적인 가이드라인을 제시하기는 어렵지만 워크넷에 구인 정보를 게재하는 경우, 정부 및 공공기관의 구인 정보를 올리는 경우에 한해서라도 현장감 있는 기업 및 직무 정보를 제공하는 것이 필요하다.

2) 기업과 산업계의 적극적인 참여 독려

독일의 직업교육훈련제도, 싱가포르의 중소기업인재 프로그램의 가장 큰 성공 요인은 기업과 산업계의 적극적인 참여라고 할 수 있다. 독일의 직업교육훈련제도의 경우 직업 훈련 프로그램 훈련지침 개발부터 교육까지 모두 기업과 산업계 주도로 이뤄지며 이 과정에서 기업은 청년 고용에 대한 사회적 책임을 함께 나누게 된다. 싱가포르의 경우에도 중소기업인재 프로그램이 성공하기 위해서는 우수 중소기업의 참여가 중요하다고 인식, 산업별 기업단체가 주도적으로 우수 중소기업을 추천해 프로그램이 진행되고 있다.

우리나라는 그간 학교를 중심으로 교육이 이루어져 왔기 때문에 기업은 직업교육훈련 등에 대한 기업의 관심이 크지 않았다. 청년은 대부분 미숙련 인력일 가능성이 크기 때문에 일·학습 병행제, 중소기업 인턴제 등은 기업 입장에서는 불확실한 투자로 느껴질 수 있어 참여가 소극적일 수 있다. 그러나 기업과 산업계가 필요로 하는 인재를 양성하기 위해서는 기업 현장에서의 교육과 경험이 반드시 필요하며 이는 기업의 적극적인 참여 없이는 불가능하다.

OECD 또한 청년실천계획에서 기업의 청년들의 직업교육훈련, 인턴 등의 직업 경험을 적극적으로 장려하는 방안을 권고하고 있는 바, 기업과 산업계의 적극적인

참여를 유도할 방안이 필요하다.

3) 양질의 일자리 창출 사업의 실효성 제고

OECD는 청년실천계획에서 청년고용 증대를 위해 충수요 증대 및 일자리 창출 확대를 제시하고 있고, EU는 청년들의 회원국가 간 취업을 활발하게 하기 위해 해외취업정보 통합망을 구축 하는 등 일자리 창출은 청년 고용 증대의 핵심과제라고 할 수 있다.

실제로 메타분석 결과에서도 전체 청년층의 9.4%가 전공과 희망직업이 불일치하거나 원하는 분야의 일자리가 없어 취업에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 이에 정부는 서비스산업 규제 개혁을 통한 일자리 창출, 해외취업 지원 등을 대책으로 내놓은 바 있다. 그러나 사업의 실효성에 대해서는 의문이다.

해외취업 지원사업의 경우, 사업성고가 저조하여 폐지된 사업과 유사한 사업이 새로 만들어져 운영되고 있어 대책의 실효성이 크지 않을 것으로 보인다. 이명박 정부 때 정부는 해외 취업을 위한 연수, 알선, 인턴사업을 위해 ‘글로벌 청년 리더 10만 명 양성계획’을 추진한 바 있다. 이번 정부에서는 이를 ‘K-move 사업’으로 전환했다. 지원 사업과 항목별로 일부 차이는 있지만 큰 틀에서의 변화는 보이지 않는다.

작년 국정감사에 따르면 2014년에 예산 290억 원 들인 ‘K-move 사업’의 해외취업자는 작년 8월까지 모두 645명에 불과했다. 그리고 그 해외취업자들은 대부분 동남아 소재의 한국 중소기업체가 다수였고 해외취업자의 평균연봉은 1,998만원으로 해외취업자 수도 일자리의 질도 낮은 모습을 보였다.

또한 예산 낭비의 문제도 우려된다. 2013년 K대학에서 실시한 ‘피지 사무행정 및 레저스포츠 강사 양성 과정’(GE4U)은 피지에 있는 기업의 사무행정 요원이나 호텔 소속 레저스포츠 강사를 뽑기 위해 사전연수를 보내는 사업이다. 이들 직장의 한달 월급은 20만원에 불과했음에도 불구하고 이들이 직장에 취직하기 위해 받는 사전교육 시간은 960시간, 여기에 투입된 정부 지원금은 1인당 950만원이었다(동아일보, 2014.8.4.).

이처럼 정책의 실효성과 예산낭비가 우려되는 가운데에도 정부는 2015년

‘K-move 사업’의 예산을 377억 원을 확대 편성해 사업을 진행 중이다. 사업에 대한 평가를 바탕으로 실질적으로 청년 고용에 기여할 수 있는 양질의 일자리 창출 사업을 만드는 것이 필요한 시점이다.

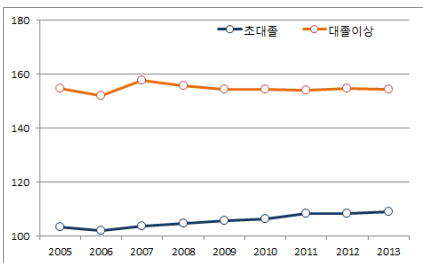
4) 중소기업 근무환경 개선의 방향 전환 필요

임금 및 근로조건 불일치는 청년 취업의 주요한 장애요인으로 임의효과 모형에 의하면 임금 불일치와 근로조건 불일치로 구직에 어려움을 겪는 청년은 전체 청년 중 각각 9.6%, 6.0%에 이르는 것으로 나타났다. 이에 정부는 중소기업의 근무환경 개선을 위한 정책을 제시하고 있다. 그러나 중소기업 근속장려금의 경우 그 대상이 고졸자에 한정되어 있고 액수도 최대 300만원에 불과하다.

<그림 4-1>과 <그림 4-2>에서 알 수 있듯 고졸과 대졸, 대기업과 중소기업 간의 임금격차는 계속 커지고 있다. 이러한 상황에서 중소기업 근속장려금 등으로 고졸과 대졸의 임금격차, 대기업과 중소기업의 임금격차를 줄이기에는 힘들 것으로 보인다.

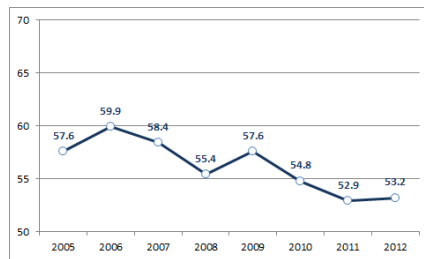
중소기업과 대기업의 임금격차를 보전하는 방법이 어렵다면 근무 환경 개선, 청년 친화적인 기업 문화 조성, 자기 계발 지원 등 경제적 보상 이외의 방법으로 ‘근무하고 싶은 중소기업’을 만드는 방향으로 정책의 전환이 필요할 것으로 판단된다.

<그림 4-1> 고졸과 대졸 임금격차



주: 고졸임금 = 100
자료: e-나라지표(각 연도).

<그림 4-2> 대기업과 중소기업 임금격차



주: 대기업임금 = 100
자료: e-나라지표(각 연도).

5) 진로교육 및 취업 컨설팅 서비스의 확대

임의효과 모형을 살펴보면, 청년층 중 14.8%가 이력서, 자기소개서 작성 등 구직과정에 어려움을 느끼거나 본인에 대한 적성 파악이 힘들다고 응답한 것을 나타냈다. 특히 고졸자의 경우 대학 재학 또는 졸업자에 비해서 적성 파악 및 구직과정 준비에 있어 더 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

그러나 정부 정책 중 취업지원관 제도, 대학 청년고용센터 등은 대학 중에서도 그 대상이 한정되어 있고 고졸자의 경우 해당 서비스를 받기 어렵다는 문제가 있다. 적성 파악과 구직 과정 준비에 있어서는 대졸자들에 비해 고졸자들이 더 어려움을 느끼고 있음에도 불구하고 취업지원서비스는 대학 재학생 및 졸업자 중심으로 설계되어 있다. 고등학교 수준에서 실시하는 진로캠프, 현장직업체험은 상시적으로 이용 가능한 취업지원서비스가 아니라는 문제점도 있다.

이에 상시적으로 진로상담, 구직과정 준비 도움, 일자리 정보 제공 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공할 수 있는 진로교육 교사를 중학교, 고등학교에 배치하는 방법 등을 통해 진로 교육 및 취업 컨설팅 서비스를 중고등학교 수준까지 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다.

또한 현재 대학 재학생 또는 졸업자들이 이용 가능한 취업지원관 제도, 대학 청년고용센터 또한 모든 대학에서 이용가능하지 않다는 문제점을 극복할 대안이 필요하다.

6) 고학력 청년층을 위한 고용촉진 방안 모색

이번 일자리 단계별 청년고용정책은 청년들의 노동시장 진입 시기를 앞당기기 위해 고졸 청년층을 대상으로 한 정책이 주를 이루고 있다. 중소기업 근속장려금, 일·학습 병행제 등 주요한 대책들은 모두 고졸자를 중심으로 한 정책들이다.

우리나라 청년 고용의 문제 중 하나는 고학력 청년층이 노동시장 진입이 늦어지거나 비경제활동인구로 편입되는 데 있다. 고학력 청년층이 선호하는 양질의 일자리 창출은 정부로서는 한계가 있는 과제임에 틀림없다. 양질의 일자리 창출 이외에도 학교에서 직업으로 이행이 원활할 수 있도록 취업지원 서비스를 제공하는 방안 등을 모색할 필요가 있다.

제 5 장

결론 및 정책제언

- 제 1 절 연구결과 요약
- 제 2 절 청년고용을 위한 경기도 정책제언

제5장

결론 및 정책제언

제1절 연구결과 요약

본 연구는 개별 통계조사별로 청년 고용의 장애 요인들이 다르게 나타나고, 개별 요인의 비중도 서로 다르게 나타나서 초래되는 정책 과정 혼선의 문제점을 해결하기 위해 국가승인통계 등으로 지정되어 있는 청년 고용 장애 요인 관련 통계 조사를 대상으로 메타분석을 하였다.

먼저 질적(해석적) 메타분석을 통하여 청년 고용의 장애 요인을 크게 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치, 적성 파악 및 표현 부족, 문화적 요인, 기타 요인으로 분류하였다. 그리고 이러한 5가지 분류를 다시 14가지로 세분하였다. 즉, 질적 메타분석을 통해서 개별 통계조사별로 청년 고용의 장애 요인들이 다르게 나타나는 문제를 응답 가능한 답변은 모두 포괄하는 총망라성 기준과 응답 항목 간에 중복이 발생해서는 안 된다는 상호배타성의 기준을 통해서 해결한 것이다.

이어서 양적(통계적) 메타분석을 통하여 각 범주의 가중 평균 즉 추정치를 구하였다. 고정효과 모형에 의하면, 청년 고용의 장애 요인에서 구조적 미스매치가 비중은 39.9%, 마찰적 미스매치가 31.5%, 군 입대 등 기타 요인이 14.2%, 적성 파악 및 표현 부족이 11.4%, 문화적 요인이 3.0%로 나타났고, 임의효과 모형에서는 각각 34.0%, 31.5%, 14.8%, 14.2%, 5.5%로 나타났다. 메타분석에 포함된 추정 값들의 이질성이 상당하다는 점에서 임의효과 모형의 값이 조금 더 현실에 가깝다고 판단할 수 있을 것이다. 이러한 양적 메타분석은 개별 통계조사 별로 개별 요인의 비중이 서로 다르게 나타나는 문제를 해결하여 준다.

그런데 분석 대상인 4개의 통계조사가 청년층을 대상으로 하고 있다는 점에서는 모집단이 동일하다고 할 수 있으나, 구체적으로는 각각 졸업한지 얼마 안 된 고졸자(고졸자 취업진로 조사)와 대졸자(대졸자 직업이동 경로조사), 그리고 청년

층 전반(청년 패널조사, 청년층 취업 실태 및 의식 기획조사)이 조사 대상이 된다는 점에서는 이질적이라고 할 수 있다. 또한 구직 과정의 어려움은 여성과 남성이라는 성별에 따라 달리 나타날 수 있고, 현재의 경제활동상태에 의해서도 영향을 받을 수 있다. 본 연구는 이러한 문제점을 해소 또는 완화하기 위하여 전체 집단을 성별, 학력별, 경제활동상태별로 세분하여 다시 메타분석을 하였다.

임의효과 모형의 분석 결과를 토대로 세부집단별 특성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 성별 메타분석 결과에 의하면, 한국 제도의 당연한 결과이지만 남성의 경우 군 입대(17.4%)가 고용 장애의 가장 큰 요인으로 꼽히는 반면 여성의 경우 0%로 나타나고, 마찰적 미스매치의 경우 남성은 28.8%이지만 여성은 35.1%로 높게 나타나고 있다. 그리고 학력별 메타분석 결과에 의하면, 마찰적 미스매치의 경우 2·3년제 대학 재학 및 졸업이 41.1%로 가장 높게 나타나고, 구조적 미스매치의 경우에는 학력 수준이 높아질수록 심각하게 인식하는 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 경제활동상태별 메타분석 결과에 의하면, 구조적 미스매치의 경우에는 경제활동상태 간에 거의 차이가 없는 것으로 나타나지만, 마찰적 미스매치의 경우에는 취업자가 상대적으로 심각하게 인식하는 것으로 나타났다.

청년 고용 문제 해결과 관련하여, 유럽 이사회(European Council)는 2013년 2월 60억 유로의 예산을 투입해 2014~20년 동안 청년고용 프로그램(Youth Employment Initiative)을 지원하기로 했다. EU에서 권고하는 청년고용 정책은 청년보장제도(YG: Youth Guarantee), 교육 시스템의 개혁, 사회적 약자 청년층을 위한 노동시장 통합, 청년층 노동시장의 이동성 증진, 청년 고용을 위해 기업에 인센티브 제공, 청년 창업 활성화 등이다. 한편 OECD 각료이사회는 2013년 5월 청년들이 노동시장에서 보다 나은 출발을 할 수 있도록 지원하기 위한 'OECD 청년 실천계획(OECD Action Plan for Youth)'을 채택하였다. 청년실천계획은 크게 두 가지 부문으로 구성되어 있는데, 하나는 청년 실업 문제 해소를 위한 계획이고, 다른 하나는 장기적인 청년고용 전망을 개선하기 위한 계획이다.

청년 고용과 관련된 대표적인 국가 사례를 살펴보면, 영국은 청년 실업 문제를 해소하기 위해 1998년부터 청년뉴딜 프로그램(New Deal for Young People)을 시행하고 있으며, 독일은 일터와 학교 모두에서 직업교육훈련이 이뤄지는 이원화된(dual) 직업교육훈련 시스템(VET; Vocational Education and Training)을 운

영하고 있고, 싱가포르는 청년과 중소기업 간의 구인·구직 미스매치를 줄이기 위해 ‘중소기업인재 프로그램(STP: SME Talent Programme)’을 운영하고 있다.

우리나라의 경우에도 앞서 메타분석에서 드러난 바와 같이 청년들의 구직 장애 요인인 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치, 구직과정 준비 및 본인의 적성 파악에 대한 어려움, 군 입대 등에 대해 분야별로 다양한 정책을 시행하고 있으나 청년층이 여전히 이에 대해 어려움을 표현하고 있었다. 이는 정책이 효과를 나타내기까지 정책 시차가 소요되고 홍보 부족, 정책 대상의 한정 등으로 인해 정책 체감도가 낮기 때문으로 보인다.

이에 본 연구에서는 청년 고용의 정책 체감도를 높이기 위한 몇 가지 방안을 제시했다. 먼저 청년층의 취업정보 부족을 해소하기 위해 필요한 것은 워크넷에 대한 홍보 강화, 개인의 특성에 맞춘 정보제공, 현장감 있는 정보 제공 등이 필요하다. 또한 기업과 청년층간의 인력 미스매치를 해소하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필요하다. 기업과 산업계가 필요로 하는 인재를 양성하기 위해서는 기업 현장에서의 교육과 경험이 반드시 필요하며 이는 기업의 적극적인 참여 없이는 불가능하기 때문이다. 임금과 근로조건의 불일치 해소를 위해서는 중소기업 근속장려금과 같은 경제적 보상 이외에 근무 환경 개선, 청년 친화적인 기업 문화 조성, 자기 계발 지원 등 ‘근무하고 싶은 중소기업’을 만드는 방향으로의 정책 전환이 필요하다. 메타분석 결과 대학 재학생이나 졸업자에 비해 고졸자들이 구직과정 준비나 본인에 대한 적성 파악에 어려움을 겪는 것으로 나타났는데 중고등학교 수준에서도 이에 상시적으로 진로상담, 구직과정 준비 도움, 일자리 정보 제공 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공할 수 있는 방안에 대해 모색했다.

청년고용 증대를 위해서는 이처럼 중앙정부의 정책 이외에도 지자체 차원의 정책협조가 필수적이다. 경기도는 청년고용 정책에 있어 중앙정부와의 연계·협력을 강화하는 한편 지역 노동시장의 특수성을 반영하는 정책을 수립해 시행할 필요가 있다. 또한 지자체는 지역 기업·산업계와 청년들의 수요 파악하고 이들을 이해관계없이 조율할 수 있는 유일한 단체로 직업교육훈련, 인턴십 정착 등에 있어 사회적 파트너 역할을 담당할 필요가 있다.

본 연구의 성과는 메타분석(meta-analysis)을 통하여 청년 고용 부진의 원인에 대한 보다 일반화된 지식을 체계적으로 제공함으로써 정책 결정에 대한 보다

확정적인 결론을 도출할 수 있게 했다는 것이다. 즉, 개별 요인에 대한 통계적 메타 분석을 통하여 개별 정책의 필요성이나 타당성에 관한 근거를 강화하였고, 질적 메타분석을 통하여 개별 원인들을 체계적으로 분석함으로써 정책 및 예산의 합리적 배분 또는 선택과 집중에 관한 증거까지 제공하였다는 점이다. 본 연구에서 메타분석을 시도한 이유를 좀 더 부연 설명하면 다음과 같다. 청년 주요 고용 분야에서 이러한 메타분석 결과가 활용될 필요성이 점점 증가하고 있다는 점이다. 일자리 창출이 국정의 가장 중요한 과제가 되어 있는 상황에서 이러한 정책 추진의 가장 중요한 근거(evidence) 중의 하나인 원인별 비중에 대한 보다 객관적인 데이터가 제공되고 있지 않다는 것은 심각한 문제점이라고 할 수 있다. 현재 메타분석이 가장 활발하게 이루어지고 있는 의학 분야의 경우 모든(또는 수술 등의 중요한) 의사결정의 가장 중요한 근거가 메타분석을 통해서 제공되고 있다. 의학은 정책학이나 경제학이 보다 과학적인 학문으로 진화하는 데 있어서 가장 바람직한 벤치마킹 분야 중의 하나라고 할 수 있다는 점에서, 의학의 주요 도구인 메타분석이 정책학이나 경제학에서도 활성화될 필요가 있다.

제2절 청년고용을 위한 경기도 정책제언

청년들의 구직 장애요인은 주로 마찰적 미스매치, 구조적 미스매치, 구직과정 준비 및 본인의 적성 파악에 대한 어려움, 군 입대 등으로 나타났다. 이에 대해 정부는 정책을 모두 제시한 바 있으나 청년층이 여전히 이에 대해 어려움을 표현하고 있었다. 이는 정책이 효과를 나타내기까지 정책 시차가 소요되고 홍보 부족, 정책 대상의 한정 등으로 인해 정책 체감도가 낮기 때문으로 보인다.

이에 본 연구에서는 청년 고용의 정책 체감도를 높이기 위한 몇 가지 방안을 제시했다. 먼저 청년층의 취업정보 부족을 해소하기 위해 필요한 것은 워크넷에 대한 홍보 강화, 개인의 특성에 맞춘 정보제공, 현장감 있는 정보 제공 등이 필요하다. 또한 기업과 청년층간의 인력 미스매치를 해소하기 위해서는 기업의 적극적인 참여가 필요하다. 기업과 산업계가 필요로 하는 인재를 양성하기 위해서는 기업 현장에서의 교육과 경험이 반드시 필요하며 이는 기업의 적극적인 참여 없이는 불

가능하기 때문이다.

한편 임금과 근로조건의 불일치를 위해서 중소기업의 근무환경 개선 정책이 중소기업 근속장려금 등으로 시행 중에 있다. 중소기업 근속장려금 등으로는 중소기업과 대기업의 임금격차를 보전하는 것이 어려운 바, 근무 환경 개선, 청년 친화적인 기업 문화 조성, 자기 계발 지원 등 경제적 보상 이외의 방법으로 ‘근무하고 싶은 중소기업’을 만드는 방향으로 정책의 전환이 필요할 것으로 판단된다.

메타분석 결과, 대학 재학생이나 졸업자에 비해 고졸자들이 구직과정 준비나 본인에 대한 적성 파악에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이에 상시적으로 진로상담, 구직과정 준비 도움, 일자리 정보 제공 등 종합적인 취업지원 서비스를 제공할 수 있는 진로교육 교사를 중학교, 고등학교에 배치하는 방법 등을 통해 진로 교육 및 취업 컨설팅 서비스를 중고등학교 수준까지 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다.

마지막으로 현재 논의 중인 서비스산업 규제개혁을 통한 양질의 일자리 창출, 해외에서의 취업 지원 이외에도 고학력 청년층이 일하고 싶은 일자리 창출도 중요하다고 지적했다. 단 사업을 함에 있어서는 비용-효과적이고 실적 평가에 기반한 예산 편성이 이뤄져 정책의 실효성 제고가 함께 이뤄져야 할 것이다.

청년고용 증대를 위해서는 이처럼 중앙정부의 역할이 중요하나 지방자치단체의 적극적인 참여도 중요하다. OECD는 지역 단위에서 진행되는 일자리 창출과 고용 정책이 효과적이라고 강조한 바 있다.

경기도는 청년고용 정책에 있어 중앙정부와의 연계·협력을 강화하는 한편 지역 노동시장의 특수성을 반영하는 정책을 수립해 시행할 필요가 있다. 중앙정부가 지역 노동시장의 특수성을 모두 반영하기는 어렵기 때문이다. 경기도가 현재 지역의 특성을 반영해 시행 중인 경기청년뉴딜사업 등은 그런 점에서 긍정적으로 평가할 만하다.

또한 일·학습 병행제를 비롯한 각종 직업교육훈련, 인턴십의 정착과 확산을 위해서는 지자체의 역할이 중요하다. 지자체는 지역 기업·산업계와 청년들의 수요 파악하고 이들을 이해관계와 무관하게 조율할 수 있는 유일한 단체기 때문이다.

현재 지역 인적자원개발위원회를 통해 지역 산업계의 수요를 파악하고 있다. 이에 더 나아가 독일의 직업교육훈련처럼 지역 산업계가 훈련과정의 개발과 개정에

함께 참여할 수 있도록 이들을 독려하는 한편, 직업교육훈련의 질 제고를 위해 관리·감독하는 역할도 병행되어야 한다. 필요하다면 지역 정부 차원에서의 재정지원도 이뤄져야 할 것이다.

경기도 역시 청년고용에 있어 사회적 책임을 가지고 중앙정부 - 경기도 - 지역 산업계와 지역 청년고용 거버넌스 구축과 함께 경기도 청년의 수요를 반영하는 지역만의 청년고용정책 수립에 힘써야 할 것이다.



참고문헌

- 김을식(2014). “여성 고용의 장애요인에 대한 메타분석적 접근”, 『정책분석평가학회보』, 24권 1호, 한국정책분석평가학회.
- 김균(2011). 『워크넷 브랜드 강화 방안 연구』, 한국고용정보원.
- 김문희(2015). "OECD의 유럽 청년보장 제도 사례 연구", 『The HRD Review』, 18권 1호, 한국직업능력개발원.
- 김용겸(2010). “우리나라의 경영학 관련 주요 학회지에 게재된 메타분석 연구현황”, 『대한경영학회지』, 제23권 제4호, 대한경영학회.
- 나장함(2008a). “장애인의 직업 경험에 대한 관한 질적 메타분석 : 질적 메타분석의 적용과 이슈를 중심으로”, 『장애와 고용』, 18권 2호, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 나장함(2008b). “질적 메타분석에 관한 고찰 : 교육과정 연구에서의 적용 가능성 탐색”, 『교육과정연구』, 2008년 12호, 한국교육과정학회.
- 노사정위원회(2014). 『EU 청년고용정책 - 주요사례』.
- 대한상공회의소(2014). 『주요국의 일·학습병행제 운영현황과 시사점』.
- 이준영(2008). “메타분석”, 『대한내분비학회지』, 제23권 제6호, 대한내분비학회.
- 장미란(2012). 『독일 직업교육훈련제도의 최근 동향』, 한국직업능력개발원.
- 정상훈(2008). 『청년층 고용현황과 일자리 창출』, 국회예산정책처.
- 최강식(2014). 『청년-중소기업 미스매치 완화를 위한 정책과제 연구』, 고용노동부.
- 한국고용정보원(2014). 『청년층 취업실태 및 의식 기획조사 분석 보고서』.
- 한국고용정보원(2014). 『청년패널 2007 7차(2013) 조사 기초분석보고서』.
- 한국고용정보원(2014). 『2012 대졸자직업이동경로조사 기초분석보고서』.
- 고용노동부(2015). 『청년고용정책 가이드북』.
- "학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년고용 대책", 고용노동부 보도자료(2014.4.15).

"청년고용 정책 추진현황 및 계획", 고용노동부 보도자료(2014.5.30.).

EC(2013). *Policy paper on youth employment*.

OECD(2014). *Promoting better labour market outcomes for youth*.

OECD(2013). *The OECD Action Plan for Youth: Giving youth a better start in the labour market*.

Glass, G.(1976). *Primary, Secondary, and meta-analysis in Social Research*. Beverly Hills. CA: Sage.

Noblit, G. W. & Hare, R. D.(1988). *Meta-Ethnography: Synthesizing qualitative studies*. Newbury Park, CA: Sage.

Helfenstein U.(2002). "Data and models determine treatment proposals - an illustration from meta-analysis", *Postgrad Med J* 2002 Mar;78(917) 131-4.

Senn S.(2007). *Trying to be precise about vagueness*, *Stat Med* 2007; 26:1417-30.

Wallace, W. I.(1992). "Metatheory, conceptual standardization, and the future of sociology", in *G. Ritzer(ed.), Metatheorizing*, New York: Sage.