

산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업 성과분석 연구*

송수중 (한국고용정보원)^{*}·정재현 (한국고용정보원)^{***}·이종구(경희대학교)^{****}

국문요약

본 연구의 목적은 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 운영 실태와 성과를 분석하는 데 취지를 두고 있다. 이를 위하여 직업훈련 수료자의 고용보험 DB를 활용한 취업 성과를 분석하고 훈련 수료자를 대상으로 취업 실태를 조사하여 훈련의 성과와 훈련 추진 과정에서 나타나는 문제점을 분석하는데 주안점을 두었다.

훈련사업의 취업 성과를 분석한 결과, 2021년 훈련수료생의 취업률은 2020년에 80.7%였고 2021년에 77.7%였다. 2020년 참여자의 구직 기간이 길어 취업률이 더 높게 나타났으나, 2021년은 취업 소요 시간이 짧아 실질적으로 성과가 더 개선된 것으로 보인다. 취업에 걸린 기간과 취업한 사업체의 규모도 전년 대비 더 나은 성과를 보이고 있다. 또한 훈련사업의 프로그램과 취업한 일자리에 대해서 전반적으로 만족한 것으로 나타났으며, 보수 수준, 근로형태, 취업한 일자리에 대한 만족도는 협·단체의 산업 및 기업 회원사의 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

이러한 분석 결과를 토대로 발전 방안을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 청년층에 타겟팅된 유일한 ‘사업주훈련’의 장점을 살리기 위해서 협·단체의 산업 대표성 확보, 회원사에 대한 협력 유도, 산업이 요구하는 훈련 과정 개발이 강화되어야 한다. 둘째, 기업 회원사를 보유한 협·단체의 강점을 활용한 사업 모델이기 때문에 MZ세대가 선호하는 일자리를 발굴할 필요가 있다. 업종에 가진 편견으로 모집이 어려운 뿌리분야는 MZ세대 특성을 반영하여 자동화, 디지털을 기반으로 비과파 등 교육과정 개발에 힘쓰고 대학(전문대학)과 연계를 통해 모집할 필요가 있다. 셋째, 훈련생이 사업에 참여하여 몰입할 수 있도록 채용연계형 직업훈련, 훈련수당 적정성, 콘텐츠 차별화, 진로·심리 심층 상담의 인센티브 제공이 강화되어야 한다. 넷째, 고용서비스-직업훈련-일경험-일자리 매칭-고용장려금의 체계적 연계로 청년 구직자 맞춤형 종합 취업지원으로 발전해 나가야 한다.

주제어 : 청년 구직자, 사업주훈련, 산업계 주도 직업훈련, 맞춤형 직업훈련, 직업훈련 성과분석.

* 본 논문에 사용된 자료는 한국고용정보원(2022년)에서 수행한 「청년 고용정책 실태 및 분석」 과제의 일부 내용을 재구성하여 작성함.

** 제1저자, 한국고용정보원 3급 연구위원; E-mail: ssj9885@keis.or.kr.

*** 공동저자, 한국고용정보원 3급 연구위원; E-mail: jhchung@keis.or.kr.

**** 교신저자, 경희대학교 후마니타스칼리지 교수, 서울특별시 동대문구 경희대로26 경희대학교; E-mail: ss83@khu.ac.kr; Tel: 02-961-2365; Fax: 02-965-8002.

1. 서론

우리나라의 청년층 노동시장은 IMF 이후부터 지속적으로 악화되는 모습을 보이고 있다. 특히, 2023년 이후 매월 발표되는 통계청의 경제활동인구조사 결과에 따르면 고용률과 실업률은 양호하지만 ‘쉬었음’ 등 비경제활동인구 증가의 부정적인 영향이 크게 나타나고 있으며 장기간 지속될 경우 국가 자체의 성장동력이 상실되는 결과로 이어질 수 있다(정주호, 2018). 청년층의 첫 일자리는 장기간 취업 노력에 대한 노동시장의 첫 평가가 될 수 있어서 매우 중요하다. 하지만 청년층 노동시장은 날로 악화되고 있으며 경기불황에 의한 일시적 현상이라기보다는 고학력화로 인한 일자리 미스매치 등 사회 구조적인 문제가 복잡하게 얽혀 있다(황은미, 2018).

우리나라의 청년 구직자는 학교에서 노동시장으로 이행해야 할 중요한 시기에 불안정한 노동 시장에 직면한 취업취약계층이며 적극적인 정책 개입이 필요하다. 충분한 기간 동안 양질의 직업훈련을 제공함으로써 실질적인 경쟁력을 배양한 이후에 노동시장에 진입할 수 있도록 지원하는 것이 바람직하다. 장기훈련에 따른 고비용의 문제가 있을 수 있지만 이는 청년의 취업가능성을 높임으로써 고용불안정 문제를 근본적으로 해소할 수 있는 대책이 될 수 있기 때문이다.

정부는 저출산·고령화의 인구구조변화를 위기로 인식하고 청년인구 감소에 대응하여 적극적인 노동시장 정책을 통해서 숙련 형성 및 전문성 향상에 역량을 집중하고 있다. 청년 구직자에 대한 직업훈련사업은 중복성으로 인해 백화점식 사업이라는 비판을 받을 만큼 중앙부처 및 지방 자치단체별로 다양하게 수행되고 있다(고경화, 2016). 심지어 고용노동부 내에서조차도 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업 이외에도 지역산업 맞춤형 일자리 창출 지원사업, 지역인적자원개발 위원회 주관 훈련사업, 국가기간 전략산업직종 훈련, 청년 일경험 지원사업, 청년친화형 기업 ESG 지원사업 등 다양한 청년 구직자 대상 훈련사업이 있다. 그러나 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업은 청년 구직자에 타겟팅된 유일한 ‘사업주훈련’ 사업이다. 따라서 유일하게 청년구직자에 타겟팅된 ‘사업주훈련’ 으로서의 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업이 노동시장과 청년 구직자의 요구를 제대로 반영하여 운영되고 있는지 또한 직업훈련사업의 성과가 어떻게 나타나고 있는지, 종합적이고 체계적인 분석이 필요한 것으로 보인다.

본 연구의 목적은 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 운영 실태와 성과를 분석하고 훈련사업의 운영 활성화와 프로그램의 효과성을 높이기 위한 구체적인 정책 대안을 제시하는 데 취지를 두고 있다. 이를 위해서 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 훈련 수요자의 고용보험 DB를 활용한 취업 성과를 분석함은 물론, 훈련 참여자를 대상으로 취업 실태를 조사하여 훈련의 성과와 훈련 추진 과정에서 나타나는 문제점을 분석했다. 본 연구의 의의는 2020년부터 처음 시행된 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업에 대한 최초의 성과분석 연구라는 측면과 더불어 청년구직자에 타겟팅된 유일한 ‘사업주훈련’에 대하여 한국고용정보원만이 보유하는 고용보험 DB 연계 성과분석과 함께 훈련 수요자 대상 실태조사를 병행하여 수행함으로써 보다 구체적이고 실제적인 정책대안을 제시할 수 있다는 점에서 매우 유용한 가치를 지니고 있다.

II. 이론적 배경

2.1 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업 개요

산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업은 산업별 협·단체가 청년 구직자를 대상으로 산업계에서 필요로 하는 훈련을 제공하여 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 지원한다. 한국소프트웨어 기술진흥협회, 한국MICE협회, 한국기계산업진흥회, 벤처기업협회 등 산업별 협·단체가 주도하여 훈련의 전 과정에 산업·기업의 수요를 반영한 훈련을 실시함으로써 산업현장의 인력 미스매칭을 해소하고자 한다. 훈련사업은 한국산업인력공단이 2020년에 처음 신설하여 2023년까지 수행하고 2024년에는 국가인적자원개발컨소시엄사업*에 통합되었다. 본 연구에서 성과분석 대상 사업연도인 2022년도에는 산업별 협·단체와 공동훈련센터가 1:1로 매칭하여 9개 사업단이 훈련사업을 수행하였고 산업별 협·단체 및 공동훈련센터에 대해 운영비 지원과 공동훈련센터에 대한 훈련비가 지원되었다.

<표 1> 훈련사업 사업단 현황

산업 분야	산업별 협·단체 명칭	공동훈련센터 명칭
정보기술	한국소프트웨어 기술진흥협회	한국소프트웨어기술훈련원
관광·레저	한국MICE협회	한국호텔관광교육재단
스마트공장	한국기계산업진흥회(기계ISC)	한국기계산업진흥회기술교육원
스마트제조	한국스마트제조산업협회	아주대학교
정보통신	벤처기업협회	한국폴리텍대학 정수캠퍼스
디자인·문화콘텐츠	한국디자인진흥원(디자인ISC)	홍익대학교 세종캠퍼스
정보기술	한국인지과학산업협회	한국IT교육재단
자동차	한국자동차연구원(자동차ISC)	한국기술교육대학교
금형·금속가공(뿌리)	한국금형공업협동조합(뿌리ISC)	사단법인 한국산업기술협회

※ 출처: 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 현황 및 평가 결과 등 보고, 고용노동부 내부 자료(2021).

산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업은 대중소상행형, 지역산업맞춤형, 미래유망분야 등 여타 컨소시엄 사업과의 차별성이 명확하다. 산업별 협·단체를 통해 산업계 훈련 수요를 반영한다. 산업계 대표 거버넌스로 위상을 가진 산업별 인적자원개발위원회(ISC)가 사업단으로 직접 참여하여 훈련기관과 협업하고 있다. 사업을 수행하고 있는 9개 사업단 중 자동차ISC, 뿌리ISC, 기계ISC, 디자인ISC 등 4개 분야 산업별 인적자원개발위원회가 사업단에 참여하고 있다. 이러한 장점으로

* ‘국가인적자원개발컨소시엄사업’은 기업 및 사업주단체 등 공동훈련센터가 다수의 중소기업과 컨소시엄 협약을 체결하고 중소기업에게 현장맞춤형 훈련을 지원하며, 지원대상 유형이 ‘산업맞춤형’과 ‘하이테크형’으로 구분된다. 지원내용과 지원절차 등은 한국산업인력공단의 홈페이지에서 확인할 수 있다.

훈련사업은 청년층에 타겟팅된 유일한 ‘사업주훈련’이며 사업 특성상 채용예정자훈련 비중이 높고 사업단에 취업 지원 등 역할 요구가 높은 편이다. 훈련사업은 협·단체와 훈련기관이 컨소시엄을 구성하여 훈련사업을 운영한다는 점에서 기존의 훈련사업과 차별성을 가진다. 과거 정부의 훈련사업은 정부가 노동력 수요조사 및 훈련 수요조사를 수행하고 이를 바탕으로 훈련기관에 사업을 위탁했는데 반해, 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업은 협·단체가 노동력 수요와 훈련(과정) 수요조사를 수행한 후 이를 바탕으로 개발된 훈련 과정을 컨소시엄을 이룬 훈련기관이 과정을 제공한다는 점에서 차이를 보인다.

<표 2> 산업별 협·단체를 통한 산업계 훈련수요 반영 유형

컨소시엄 사업 분류	대중소상생형	지역산업 맞춤형 일자리창출사업	미래유망분야	산업계주도 청년 맞춤형
훈련수요 파악	공동훈련센터	지역인자위	공동훈련센터 (협약기업 직무분석)	산업별 협·단체 (업종별 직무분석)
훈련 공급기관	공동훈련센터	공동훈련센터	공동훈련센터	공동훈련센터

※ 출처: 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 현황 및 평가 결과 등 보고, 고용노동부 내부 자료(2021).

2.2 청년구직자 대상 직업훈련사업 연구 동향

우리나라에서는 청년구직자 대상 직업훈련사업에 대한 연구결과가 한국연구재단 선정 등재학술지에 거의 찾아볼 수가 없어서 해외 학술지 논문을 포함하여 최근의 연구 동향을 살펴보았다. 최근 연구 동향에서 살펴볼 내용은 ‘청년구직자 대상’의 직업훈련사업에 대한 연구 동향의 전반적인 흐름은 물론이고 ‘산업계와 연계한’ 청년구직자 직업훈련사업, ‘청년맞춤형’의 직업훈련사업, 청년구직자 직업훈련사업의 ‘성과평가’의 순서로 제시한다.

먼저, ‘청년구직자 대상’ 직업훈련사업에 대한 연구 동향은 이러한 직업훈련 프로그램이 훈련 수요생의 고용가능성, 소득 및 직무 만족도에 어떠한 영향을 미치고 있는지 다양한 측면에서 그 효과성을 강조하고 있다. 예를 들어, 인도의 직업교육에 대한 중요한 연구에 의하면, 직업훈련을 받은 개인의 취업률과 임금수준이 훈련을 받지 않은 사람에 비해 실질적으로 개선되어 훈련을 받은 사람의 취업률이 70%인 반면, 훈련을 받지 않은 사람의 취업률은 50%로 훈련생과 비훈련생 간에 취업률 격차가 큰 것으로 확인되었다(Bhatt et al., 2024). 마찬가지로 인도의 단기 기술 개발 프로그램인 “Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana”(PMKVY)는 청년층의 취업할 기회를 촉진하거나 직업교육을 활성화하는 데 효과적인 것으로 입증되었다. 그러나 이러한 프로그램 효과에 대한 청년층의 인식은 개인마다 다르게 인식되고 있으며 이러한 차이는 종종 개인의 사회경제적 환경 및 학력 수준의 차이와 밀접하게 관련되어 있는 것으로 나타났다(Behera et al., 2024). 특히, 빠르게 급변하는 노동시장에서 직업훈련 커리큘럼과 산업계 요구 사항 간의 체계적 연계성을 개선할 필요가 있음을 강조하고 있다. 국내에선 정선정·이문수(2023)도 청년 구직자의

직업훈련에 참여한 동기는 이들이 처한 다양한 상황과 환경 등에 따라 다르고, 청년 구직자들에게 직업훈련이 정규 학교교육의 대안적인 방법으로 활용되며, 전공 부적응자 또는 전공 심화학습 등을 위해 대학교육과 직업훈련의 유기적인 연계(학점은행제, 계약학과 등)가 필요함을 강조하고 있다. 한편, 이외에도 다른 연구에서는 Tupamahu & Lerrech(2024)가 기업 재무관리를 위한 기업가적 스킬을 개발하기 위해서 훈련생에 맞춘 개별화된 워크숍이 중요하며 이를 통해서 실용적이고 손에 잡히는 직접적인 훈련제공의 중요성을 강조하고 있다. 전반적으로 청년구직자 대상 직업훈련사업의 연구 동향은 이러한 직업훈련 프로그램이 고용가능성, 소득 및 직무 만족도를 제고할 만큼 주목할 만한 성과를 제시해 오고 있지만 한편으로는 개인의 생애 진로경력개발 관점에서 장기적인 고용가능성을 확고하게 보장해 줄 필요가 있다. 그동안 직업교육과 관련되어 자주 언급되는 한계점을 극복하는 데는 여전히 어려움이 있음을 시사하고 있다.

둘째, ‘산업계와 연계한’ 청년구직자 직업훈련사업에 대한 연구 동향을 살펴보면 청년구직자를 위한 직업훈련 프로그램을 산업계의 요구에 맞추고 교육훈련기관과 산업계 간의 협업을 강화하는 것의 중요성을 강조하고 있다. 직업훈련 커리큘럼과 산업계 요구 사항 간의 체계적 연계성의 개선을 통해서 훈련수료생의 고용 성과를 개선할 수 있고 또한 노동력의 개인 기술 격차를 해소할 필요성이 크기 때문이다. 이와 같이 직업훈련 프로그램을 산업계 요구 사항과 통합하려는 노력은 급변하는 현대적인 노동시장에서 청년구직자가 적합한 기술을 갖추도록 하는 데 핵심적인 요소로 강조되고 있다. Mustajab & Irawan(2023)의 연구는 산업계 요구 사항과 긴밀하게 연계된 직업훈련 프로그램은 참여자에게 더 유리한 고용 성과를 가져올 수 있다고 주장한다. 또한 연령, 성별, 교육 수준과 같은 사회 인구학적 요소를 고려한 고품질 프로그램 개발은 고용 전망과 사회 경제적 이동성을 향상시키는 데 특히 효과적이라고 설명한다. Øyum et al.(2019)은 노르웨이에서 학교와 산업 간의 혁신적인 협업이 청년들이 미래 제조 산업에 필요한 기술적 기술과 사회적 기술을 모두 습득하도록 동기를 부여하는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 긍정적인 성과에도 불구하고 Mustafa et al.(2022)는 산업 및 직업훈련기관 간 협업의 과제가 자금 문제, 정책적 한계, 관료적 장애물을 포함하며 이러한 애로사항을 해결하려면 명확한 정부 정책과 당사자 간의 상호 이해가 필수적이라고 주장한다. 이러한 연구 동향은 산업을 연계한 직업교육훈련의 긍정적 영향을 강조하지만 산업계 참여 부족과 업데이트된 커리큘럼의 필요성과 같은 과제는 여전히 남아 있음을 보여주고 있다. 이러한 문제를 해결하는 것은 직업훈련 프로그램의 장점을 극대화하고 노동시장의 변화하는 요구 사항을 충족하는 데 중요한 사항이다.

셋째, ‘청년맞춤형’ 직업훈련사업에 대한 연구 동향은 여러 국가의 지역적 상황에 따라 다양한 접근 방식이 필요하고 각자 여러 도전과제를 갖고 있음을 강조하고 있다. 영국의 청소년 훈련 제도(YTS)가 16~19세 연령대를 대상으로 포괄적인 직업교육훈련을 제공하는 것을 목표로 하고 중요한 발전이 있었지만 그 훈련제도의 잠재력은 정책적 모순으로 인해 방해받고 있다(Silva, 2022). EU에서 적극적 노동시장 프로그램(Active Labour Market Programmes)이 가장 광범위하게 시행되고 있지만 제한적인 학습 환경으로 인해서 청년층에게 의미 있는 기술 향상이나 취업 기회 전망을 제공하지 못하고 불안정한 노동시장으로 사회화하게 되는 한계도 있다

(Papadopoulos & Jones, 2022). 한편, Koivisto et al.(2023)의 연구에서는 가상 현실 탈출 게임(Virtual reality escape games)과 같은 혁신적인 접근 방식이 청년층의 직업 재활(vocational rehabilitation)을 위한 도구로 탐구되고 있으며 청년층 사이에서 인생 설계 및 직무 기술을 개발하는 새로운 방법을 제공하고 있다고 소개한다. 또한 Lyesnikova(2022)는 우크라이나에서 직업교육훈련(VET)을 대중화하기 위한 노력이 진행 중이며 정부 캠페인을 통해 진로지도를 개선하고 직업교육훈련(VET)의 매력을 높이는 데 중점을 두고 있다고 설명한다. 이와 같이 ‘청년맞춤형’ 직업훈련사업에 대한 연구 동향은 국가별로 다양한 지역적 상황과 도전과제가 중요한 고려사항이다. 또한 이에 따라 청년층 대상 직업교육훈련(VET)을 개선하려는 정책 개입이 나타나고 있지만 실제로 현장에서는 정책 모순, 제한적인 학습 환경, 직업교육훈련의 낮은 대중화와 같은 과제가 여전히 장애요인으로 남아 있다는 것을 알 수 있다. 더불어 이러한 문제를 해결하려면 직업교육훈련(VET)에서도 혁신적인 솔루션과 효과적인 정책 실행이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

넷째, 청년구직자 직업훈련사업의 ‘성과평가’에 대한 연구 동향을 살펴보면 직업훈련 프로그램이 고용가능성과 경제적 성과에 의미 있는 영향을 미치고 있음을 강조하고 있다. 직업훈련이 참여자의 취업률, 소득수준 및 직무만족도를 향상시킨다는 사실이 지속적으로 입증되고 있다. Bhatt et al.(2024)는 인도에서 직업훈련 프로그램이 취업률을 50%에서 70%로 증가시키고 훈련수료생 개인에게 29%의 임금 프리미엄을 제공하는 것으로 입증하고 있다. 이러한 연구결과는 훈련과정을 산업계의 요구 사항에 맞추어야 하고 프로그램 효과성을 최적화하기 위해 공공 및 민간 파트너십을 확대하는 것이 중요함을 강조하고 있다. 또한 훈련수료생의 취업 및 소득증가에 대한 실증 연구를 살펴보면 Agarwal & Mani(2024)는 직업훈련 프로그램이 개발도상국에서 취업률을 5%, 소득을 11% 증가시키며 Bhatt et al.(2024)는 인도에서 훈련을 받은 개인은 더 높은 직무만족도와 더 나은 직무수행 우수성을 보이며 5년 동안 연간 7%의 지속적인 소득 성장을 보여주는 것으로 입증하고 있다. 한편 직업훈련 프로그램의 관리 및 성과평가에 대한 실증 연구를 살펴보면 훈련 프로그램의 효과적인 관리 및 평가가 직업훈련의 성공에 매우 중요한 요소임이 입증되었으며 체계적인 계획과 평가를 통해 긍정적인 성과를 보여준다고 주장한다(Alaska et al., 2023). 이와 같이 직업훈련 프로그램은 의미 있는 정책성가로 나타나지만 프로그램의 적절성(relevance)과 포용성(inclusivity)을 보장하는 데는 여전히 해결되지 않는 과제가 있는 것으로 나타났다. 예컨대 현장견습 훈련만의 효과는 크지 않아서 교실 기반 훈련과 현장에서 실무 훈련을 결합한 균형 잡힌 접근 방식이 필요하다(Agarwal & Mani, 2024). 한편 이외에도 국내에선 정성정·이문수(2023)가 전통적인 실업자훈련(기간·전략, 일반직종)과 신산업 분야에 맞는 훈련직종을 지속적으로 확대해온 신기술 훈련 간의 노동시장 성과를 비교 분석하였다. 대표적인 실업자 훈련을 신기술, 기간·전략, 일반직종으로 선정하고, 노동시장 성과를 취업률, 고용유지율, 임금으로 설정하여, 각 사업별 성과 현황과 효과크기를 산출하여 노동시장 성과를 비교하였다.

지금까지 청년구직자 대상 직업훈련사업의 국내외 연구 동향을 연구 주제에 맞춰서 다양한 관점에서 종합적으로 고찰하였다. 직업훈련 프로그램이 일반적으로 훈련수료생의 고용가능성,

소득수준 및 직무만족도를 제고하는 것으로 나타나지만 개인의 사회경제적 배경 및 학력수준에 따라서 또는 국가의 상황에 따라 다양한 접근 방식과 도전과제에 직면하고 있다. 또한 산업계의 요구에 맞추고 교육훈련기관과 산업계 간 협업을 강화하는 것이 중요하지만 산업계 참여 부족과 업데이트된 커리큘럼의 필요성과 같은 과제가 남아 있다. 이에 청년층 대상 직업교육훈련(VET)을 개선하려는 정책 개입이 나타나고 있지만 실제로 현장에서는 정책 모순, 제한적인 학습 환경, 직업교육훈련의 낮은 대중화와 같은 과제가 여전히 장애요인으로 남아 있다는 것을 알 수 있다. 한편, 이러한 문제를 해결하려면 직업교육훈련(VET)에서도 혁신적인 솔루션과 효과적인 정책 실행이 필요하다는 것을 시사하고 있다.

본 연구의 분석 대상인 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업은 기존의 컨소시엄 직업훈련사업과 달리 산업계의 협·단체와 공동훈련센터가 하나의 사업단으로 구성되어 청년층에 타겟팅된 유일한 ‘사업주훈련’ 사업으로서 여타의 직업훈련사업과의 차별성이 명확하도록 정책기획 당시 설계되었으므로 실제로 정책현장에서 직업훈련 프로그램이 산업계의 요구에 맞춰서 운영되고 있는지 또한 청년구직자 개인의 역량과 필요에 맞는 맞춤형훈련 프로그램을 통해 더 높은 취업 성과를 달성하고 있는지 실증적으로 분석하고자 한다.

III. 실증연구

3.1 조사대상

본 연구는 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 운영 실태와 성과를 분석한다. 이를 위하여 훈련 참여자의 고용보험 DB를 활용한 취업 성과를 분석함은 물론 훈련 수료자를 대상으로 취업 실태를 조사하여 훈련의 성과와 훈련 추진 과정에서 나타나는 문제점을 분석한다. 본 연구의 조사 대상은 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업에 참여한 채용예정자 과정 수료자(청년구직자)이다. 먼저, 고용보험 DB 연계 성과분석은 한국고용정보원이 보유하고 있는 기업지원 훈련 DB와 고용보험 피보험자 DB 그리고 순수상실자 DB를 연계하여 분석하였다. 기업지원 훈련 DB와 고용보험 피보험자 DB를 연계 분석한 결과, 2020~2021년 채용예정자과정의 수료자는 2020년과 2021년에 각각 906명, 1,102명으로 나타났다. 둘째, 채용예정자과정 수료자 대상 실태조사는 2021년 전체 수료자(1,102명)를 대상으로 전수조사를 실시하였고 설문조사의 응답자는 366명이다.

<표 3> 훈련사업 수료자 실태조사 응답자 특성

(단위: 명, %)

구분	인원	비율
성별	남성	244
	여성	122
연령	18~24세	90
	25~29세	220
	30세 이상	56
학력	고졸 이하	50
	전문대졸	55
	대졸 이상	261
산업 분야	자동차	35
	금형·금속가공	69
	정보통신·기술	74
	관광·레저	36
	스마트공장·제조	97
	디자인·문화콘텐츠	55
계	366	100.0

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

3.2 자료 수집 및 방법

산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 운영 실태와 성과를 분석하기 위하여 고용보험 DB를 활용한 계량적 성과분석과 훈련 수료자를 대상으로 설문조사 방법을 병행하였다.

첫째, 훈련사업 참여자의 고용보험 DB 연계 취업성과 분석은 한국고용정보원이 보유하고 있는 기업지원 훈련 DB와 고용보험 피보험자 DB 그리고 순수상실자 DB를 연계하여 분석하였다. 고용보험 DB 연계 분석 대상은 2020년 훈련사업과 2021년 훈련사업에 참여한 참여자로 한정하였다. 또한 훈련사업의 대상은 청년구직자(채용예정자 과정)와 재직자(자사근로자)로 구분되는데 자사근로자는 이미 훈련을 주도한 기업에 취업한 상태이기 때문에 취업 성과를 분석할 수 없다. 따라서 취업 성과를 분석하기 위해서 자사근로자는 제외하였다. 청년구직자의 취업 성과를 분석하기 위하여 Stata SE 17 통계프로그램을 활용하였다.

둘째, 청년구직자에 대한 설문조사는 전문조사업체를 섭외하고 한국산업인력공단과 9개 사업단(협·단체 및 공동훈련센터)의 협조를 받아서 설문조사를 실시하였다. 설문조사 기간은 2022년 10.13(목)부터 10.28(금)까지 약 2주 동안 온라인 웹 구축 및 이메일 조사를 실시하였다. 설문조사를 위한 조사도구의 문항은 훈련참여, 만족도, 취업지원, 훈련성과, 정부사업 참여경험 등 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 수집된 자료의 처리 및 결과 분석을 위하여 SPSS 18.0 통계 소프트웨어를 활용하여 빈도 분석, 기술통계 분석 등을 실시하였다.

IV. 실증분석 결과

4.1 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 운영 실태

4.1.1 훈련 프로그램 참여 유인

훈련사업의 참여 유인은 프로그램의 참여동기, 인지경로, 훈련사업 홍보방안의 조사 결과를 분석하였다. 응답자의 훈련사업 참여동기는 ‘취업’ 응답이 68.6%, ‘스펙쌓기’가 26.2%로 응답자의 대부분을 차지한다. 청년구직자를 대상으로 사업주가 훈련하는 5개월 이내 장기과정으로서 훈련 참여자에게 월별 훈련수당을 주고 취업을 목표로 직업훈련에 전념하도록 채용예정자의 특성에 맞게 훈련과정을 운영하고 있는지 점검할 필요가 있다. 또한 산업 대표성을 갖고 많은 회원사를 갖는 협·단체들이 공동훈련센터와의 공동사업단을 구성하여 협·단체 회원사의 채용 및 교육 수요조사 → 훈련생 모집 → 프로그램 개발 및 운영 → 채용 연계가 공동사업단내 유기적·체계적으로 운영되고 있는지 모니터링이 필요하다.

<표 4> 훈련사업 참여 동기

(단위: 명, %)

응답자 특성		인원	취업	자격증 취득	스펙쌓기	교양, 여가활동	기타
전체		366	68.6	2.2	26.2	0.8	2.2
연령	18~24세	90	50.0	2.2	41.1	3.3	3.3
	25~29세	220	73.6	1.4	24.1	0.0	0.9
	30세 이상	56	78.6	5.4	10.7	0.0	5.4

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

훈련사업 인지경로는 ‘홈페이지 및 인터넷 검색’ 31.4%, ‘주변 사람의 소개’ 24.0%, ‘안내문 및 각종 홍보물’ 11.5%, ‘대학일자리센터(대학 내 경력개발센터 등)’ 11.2% 등의 순으로 파악된다. ‘홈페이지 및 인터넷 검색’은 디지털에 친숙한 청년세대의 특성에 맞게 잡코리아 등 민간 포털을 통해서 사업을 홍보하고 훈련생을 모집하기 때문이다. 또한 일부 사업단은 협·단체의 대표성이 있어서 자체 채용사이트를 통해서도 홍보와 모집이 이루어고 있다. 예컨대, 디자인 및 문화 ISC 사무국이기도 한 한국디자인진흥원은 공공기관 특성상 다수의 정부 재정지원 사업을 하기 때문에 협약기업은 물론 대학, 기업, 훈련기관 등 모든 물적·인적 네트워크를 가지고 있다.

<표 5> 훈련사업 인지 경로

(단위: 명, %)

응답자 특성	인원	신문, 방송 등 매체	홈페이지 및 인터넷 검색	안내문 및 각종 홍보물	주변 사람의 소개	훈련 기관	대학일자리센터 (대학 내 경력개발센터 등)	민간 취업기관 및 민간 취업포털사이트	기타	
전체	366	1.4	31.4	11.5	24.0	10.9	11.2	7.9	1.6	
연령	18~24세	3.3	2.2	21.1	11.1	31.1	12.2	8.9	11.1	2.2
	25~29세	3.3	1.4	31.4	10.9	24.1	10.0	15.0	5.9	1.4
	30세 이상	0.9	0.0	48.2	14.3	12.5	12.5	0.0	10.7	1.8

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

훈련사업에 대한 홍보 방안으로는 ‘학교나 고용센터 등에서 훈련에 대한 직접 안내·설명 제공’ 44.8%, ‘청년층이 많이 사용하는 SNS를 통한 홍보’ 36.3%, ‘청년층이 많이 사용하는 SNS를 통한 홍보’ 11.7% 등의 순으로 나타났다. 효과적인 사업홍보를 위해서는 청년 구직자에 대한 채용예정자 과정인 만큼 대학일자리플러스센터(2024년 기준 123개)나 대학의 진로 및 취창업지원 부서를 통해서 훈련사업을 홍보하는 게 효과적일 것이다. 또한 청년층이 많이 사용하는 소셜 네트워크 서비스(인스타그램 등 SNS), 유튜브 동영상, 온라인 커뮤니티(에브리타임 등)을 통해서 사업의 홍보 채널을 확대해야 한다.

<표 6> 훈련사업 홍보 방안

(단위: 명, %)

응답자 특성	인원	학교나 고용센터 등에서 훈련에 대한 직접 안내·설명 제공	라디오, TV 등 공익광고를 활용한 홍보	홈페이지·블로그 등을 통한 온라인 홍보, 유튜브 등 동영상 자료	청년층이 많이 사용하는 SNS를 통한 홍보	청년들이 많이 다니는 지역에 홍보부스나 안내시설, 현수막 설치	기타	
전체	366	44.8	4.6	11.7	36.3	2.2	0.3	
연령	18~24세	90	48.9	5.6	6.7	37.8	1.1	0.0
	25~29세	220	45.9	1.8	12.7	37.3	2.3	0.0
	30세 이상	56	33.9	14.3	16.1	30.4	3.6	1.8

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

4.1.2 취업지원 및 프로그램 개선 요구사항

훈련사업 참여자의 취업지원에 대한 만족도는 ‘취업관련 상담’ 3.73점, ‘취업지원서비스(알선

등) 3.69점으로 나타났다. 수료 후 취업자와 미취업자로 구분하여 살펴보면 취업자들의 만족도가 미취업자보다 높게 나타났다. 이처럼 전문컨설턴트에 의한 취업 상담이나 취업지원서비스가 취업 성과를 제고하기 때문에 고용서비스와 직업훈련 간 연계를 고려한 사업기획이 필요하다. 특히 초기상담을 통해 커리어 계획을 수립하고 훈련 중간에 중도탈락하지 않고 훈련에 지속적으로 흥미를 가지고 참여할 수 있도록 개별상담 및 심층상담의 개입도 강화할 필요가 있다. 특히 청년구직자들을 유형별로 차별화하여 각 특성에 맞게 정신건강과 경제적 지원을 접목한 프로그램을 개발한다면 지금까지 진행되어왔던 직업훈련 프로그램의 한계점을 보완해줄 수 있을 것이라 예상된다(강문선·이영순, 2022).

<표 7> 취업관련 상담, 취업지원서비스 만족도

(단위: 명, 점)

응답자 특성		인원	취업관련 상담	취업지원서비스(알선 등)
			평균	평균
전체		366	3.73	3.69
연령	18~24세	90	3.82	3.71
	25~29세	220	3.62	3.58
	30세 이상	56	4.05	4.09
취업 여부	취업	242	3.81	3.76
	미취업	124	3.58	3.55

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

훈련사업 프로그램에서 개선했으면 하는 사항으로는 ‘취업으로 바로 연계되도록 프로그램 설계’가 32.5%로 가장 높게 나타났으며 그 다음으로 ‘프로그램 참여에 따른 인센티브 강화’ 21.3%, ‘취업상담 등 취업지원서비스 강화’ 18.6% 등의 순으로 나타났다. 연간 성과지표로서 ‘훈련 후 3개월 이내 취업’이라는 지표가 있는데 사업단의 업종 특성, 공채시기, MZ세대 특성 등 이유로 지표 달성에 어려움을 겪는다. 반면에 훈련참여자 입장에서 살펴보면 사업간 콘텐츠 차별화 미흡, 대면보다 비대면 프로그램 선호, 정부부처 간 중복사업 과다 및 훈련 수당 지원 차이, 좋은 일자리가 아니어서 훈련사업에 참여하지 않는다. 특히, 수료 이후 취업처가 확정되었는지 여부, 다른 고용장려금과 연계 여부에 따라서 청년의 체감도의 차이가 크다. 훈련사업이 직업훈련에 한정하지 않고 고용서비스, 고용장려금 등 다양한 정책수단 간 적극적인 연계가 필요하다.

<표 8> 취업관련 상담, 취업지원서비스 만족도

(단위: 명, %)

인원	프로그램 참여에 따른 인센티브 강화	취업으로 바로 연계되도록 프로그램 설계	개별 정책사업의 참여(수혜) 인원 확대	훈련사업 내용 안내 및 홍보 강화	취업상담 등 취업지원서비스 강화	훈련생 선발 기준	기타
366	21.3	32.5	4.9	11.2	18.6	7.4	4.1

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

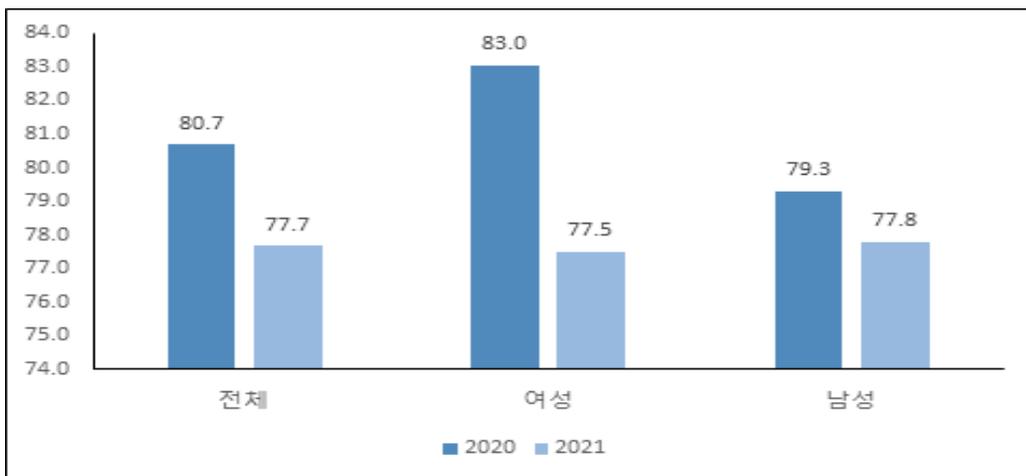
4.2 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 성과 분석

4.2.1 취업 성과 분석

훈련 참여자의 취업 성과를 확인하기 위하여 고용보험 DB 연계 성과 분석을 실시하였다. 훈련사업의 취업 여부는 피보험자 DB와 연결하여 훈련기준일 이후 취득한 피보험자격으로 유무로 판별하였다. 취업률은 2020년에 80.7%였고 2021년에 77.7%였다. 2020년 참여자가 2021년 참여자에 비해 구직기간이 더 길기 때문에 기간을 고려하지 않은 경우 2020년 참여자의 취업률이 더 높다. 성별로 보면 2020년에 여성 취업률은 83%로 79.3%인 남성 취업률보다 3.7%p 더 높았다. 2021년에는 여성 취업률이 77.5%였고 남성 취업률은 77.8%로 남성이 0.3%p 더 높았지만 거의 비슷한 수준이었다.

<그림 1> 참여자 성별 취업률

(단위: %)

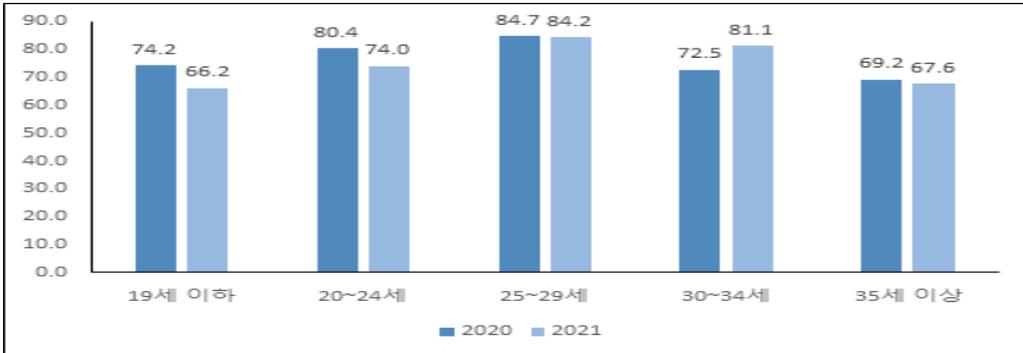


※ 출처: 기업지원 훈련 DB, 피보험자 DB, 순수상실자 DB를 연계하여 연구자가 분석

연령대 취업률을 보면 2020년에 25~29세가 84.7%로 가장 높고 20~24세가 80.4%로 다음으로 높았다. 그 다음으로 19세 이하(74.2%), 30~34세(72.5%), 35세 이상(69.2%)였다. 2021년은 25~29세가 84.2%로 가장 높고 30~34세가 81.1%로 다음으로 높았다. 그 다음이 74%인 20~24세였으며 35세 이상은 67.6%, 19세 이하는 66.2%였다.

<그림 2> 연령대별 취업률

(단위: %)

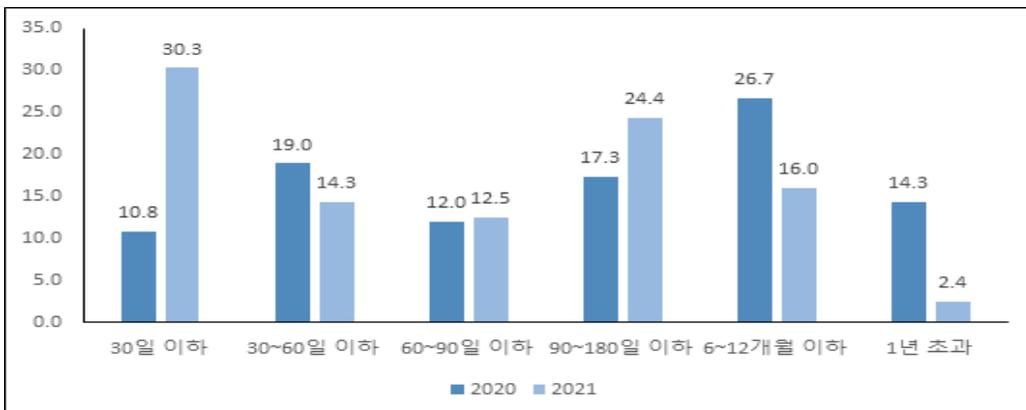


※ 출처: 기업지원 훈련 DB, 피보험자 DB, 순수상실자 DB를 연계하여 연구자가 분석

신입훈련생 중 취업자의 취업에 걸린 기간 분포를 보면 2020년 훈련생은 6개월 초과 12개월 이하가 26.7%로 가장 높고 30일 초과 60일 이하(19%), 90일 초과 180일 이하(17.3%), 60일 초과 90일 이하(12%) 순서였다. 30일 이내에 취업한 비중은 10.8%였고 1년 초과도 14.3%를 차지했다. 2021년 훈련생은 30일 이내가 30.3%로 가장 높았고 90일 초과 180일 이하가 24.4%로 그 다음을 차지했다. 그에 이어 6개월 초과 12개월 이하가 16%, 30일 초과 60일 이하가 14.3%, 60일 초과 90일 이하가 12.5%를 차지했으며 1년 초과는 2.4%에 불과했다. 결과를 종합하면, 2020년 신입훈련생의 경우 6개월 이내 취업자 비중은 59%였지만 2021년 신입훈련생은 81.5%로 많이 개선되었다.

<그림 3> 취업에 걸린 기간 분포

(단위: %)

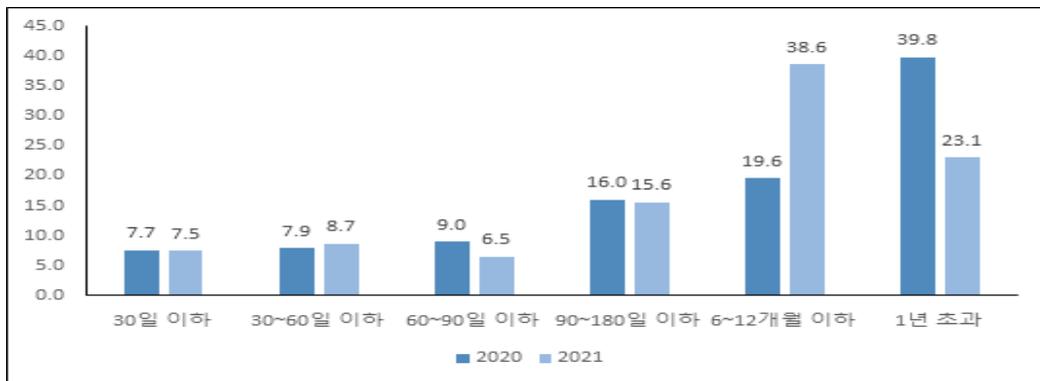


※ 출처: 기업지원 훈련 DB, 피보험자 DB, 순수상실자 DB를 연계하여 연구자가 분석

취업 후 근무기간 분포를 보면 시간이 지날수록 점차 비중이 증가하는 모습을 보인다. 3개월 이상 근무한 비중은 75% 이상으로 나타난다. 반대로 보면 3개월 미만 근무자는 약 25% 미만으로 볼 수 있다. 2020년 신입훈련생은 1년을 초과해서 근무하는 비중이 39.8%로 가장 높았고 6개월 초과 12개월 이하가 19.6%였으며 90일 초과 180일 이하가 16%를 차지했다. 2021년 신입훈련생은 6개월 초과 12개월 이하 근무기간이 38.6%로 가장 높았고 1년 초과 근무자가 23.1%로 다음이었다. 60일 초과 90일 이하 근무한 비중이 6.5%로 특이했다.

<그림 4> 근무일수 분포

(단위: %)



※ 출처: 기업지원 훈련 DB, 피보험자 DB, 순수상실자 DB를 연계하여 연구자가 분석

훈련사업으로 취업한 산업 분포는 제조업이 32% 이상으로 가장 높았고 다음이 정보통신업으로 28%였다. 이 두 산업 비중이 60%를 차지한다. 그 다음으로 비중이 높은 산업이 전문, 과학 및 기술 서비스업으로 10% 정도이며 사업시설관리, 사업 지원 및 임대서비스업이 7% 이상이었다. 전통적으로 취업자 비중이 높은 서비스 산업인 도매 및 소매업이 7%를 약간 못 미쳤고 숙박 및 음식점업은 6.4% 정도를 차지했다.

<표 9> 취업 산업별 분포

(단위 : %)

산업	2020	2021	전체
A.농업, 임업 및 어업	0.0	0.1	0.1
C.제조업	32.7	31.8	32.2
D.전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0.4	0.6	0.5
E.수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	0.4	0.0	0.2
F.건설업	1.5	0.9	1.2
G.도매 및 소매업	7.1	6.6	6.9
H.운수 및 창고업	1.8	0.9	1.3
I.숙박 및 음식점업	6.6	6.3	6.4
J.정보통신업	23.8	31.6	28.0

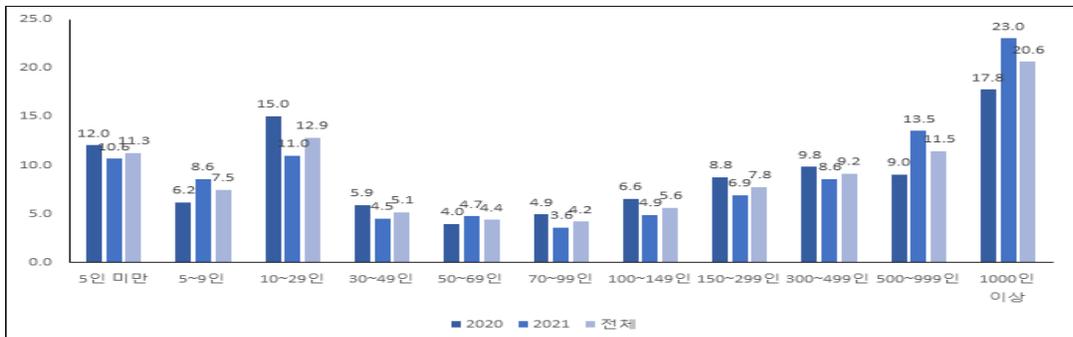
K.금융 및 보험업	0.8	0.1	0.4
L.부동산업	0.7	0.2	0.4
M.전문, 과학 및 기술 서비스업	10.7	9.7	10.1
N.사업시설관리, 사업 지원 및 임대서비스업	7.1	7.2	7.2
O.공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1.4	0.8	1.1
P.교육 서비스업	2.1	0.8	1.4
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	0.4	0.2	0.3
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1.2	0.5	0.8
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1.4	1.4	1.4
U. 국제 및 외국기관	0.0	0.1	0.1
전체	100.0	100.0	100.0

※ 출처: 기업지원 훈련 DB, 피보험자 DB, 순수상실자 DB를 연계하여 연구자가 분석

취업사업체 규모별 분포를 보면 1000인 이상이 가장 많고 70~99인까지 규모가 작아질수록 비중이 감소한 후 그 보다 적은 규모로 갈수록 증가한다. 다시 5~9인 비중이 줄어들다 5인 미만 비중이 증가하는 W자형 모양을 보인다. 만약 30인 미만 규모로 묶어서 보면 U자형 구조를 보인다. 2020년과 2021년을 비교하면 상대적으로 2021년에 더 규모가 큰 사업체에 취업한 모습을 보여준다.

<그림 5> 취업사업체 규모별 분포

(단위: %)



※ 출처: 기업지원 훈련 DB, 피보험자 DB, 순수상실자 DB를 연계하여 연구자가 분석

4.2.2 훈련 프로그램 만족도

훈련기관에 대한 만족도 점수는 ‘훈련시설’ 만족도 점수가 3.99점으로 가장 높다. 또한 훈련과정 에 대한 만족도는 ‘훈련시점’ 만족도가 3.89점으로 가장 높다. 훈련사업 참여자들의 훈련사업에 대한 전반적 만족도는 3.95점으로 만족(70.8%)이 불만족(8.0%) 보다 훨씬 높게 나타났다.

<표 10> 훈련프로그램 만족도

(단위: 명, 점)

전체 인원	훈련기관 만족도			훈련과정 만족도					프로그램 전반 만족도
	훈련기관 입지	훈련기관 훈련시설	훈련기관 기자재	훈련내용 및 과정	훈련방법	강사	훈련기간 및 시간	훈련 시점	
	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균	평균
366	3.93	3.99	3.91	3.91	3.95	3.90	3.89	4.02	3.95

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

4.2.3 임금 및 근로조건

수료 후 취업한 일자리는 평균적으로 287.7만원의 보수를 받는다. 산업분야별로 살펴보면 자동차 분야의 평균 보수가 369.1만원으로 가장 높고 관광·레저는 220.9만원으로 가장 낮게 나타나 산업분야별로 차이가 있다. 한편 기업규모별로는 300인 이상 기업에 취업한 일자리의 평균 보수가 314만원이며 기업 규모가 클수록 평균 보수가 높다.

<표 11> 취업한 일자리의 평균 보수

(단위: 명, 백만원)

응답자 특성		인원	평균	최대	최소	중위값
전체		242	287.7	660.0	100.0	280.0
산업 분야	자동차	22	369.1	660.0	170.0	360.0
	금형, 금속가공	51	278.6	500.0	200.0	250.0
	정보통신·기술	55	289.7	426.0	200.0	280.0
	관광·레저	24	220.9	300.0	170.0	212.5
	스마트공장·제조	60	315.6	500.0	100.0	300.0
	디자인·문화콘텐츠	30	236.2	330.0	180.0	230.0
기업규모	30인 미만	63	247.7	420.0	180.0	233.0
	30~100인 미만	41	250.5	400.0	100.0	250.0
	100~200인 미만	25	261.7	400.0	170.0	250.0
	200~300인 미만	11	275.9	330.0	230.0	280.0
	300인 이상	102	334.2	660.0	170.0	314.0

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월 29일)

취업한 일자리의 근로 형태는 정규직 비율이 응답자의 92.1%로 높은 수준을 보였다. 성별로는 남성의 정규직 비율(93.1%)이 여성의 정규직 비율(90.2%)에 비해 다소 높다. 산업분야별로는 자동차 및 정보통신·기술 분야의 정규직 비율(100.0%)이 가장 높으며 관광·레저 분야의 정규직 비율(70.8%)은 타 산업 분야에 비해 낮다. 관광·레저 분야의 MICE 기업은 소규모 기업이 많고 대

개 정부 행사 입찰에 참여하여 수주할 경우 비정규직으로 채용한다. 또한 채용공고가 정기적이지 않고 채용기간도 프로젝트 기간으로 단기간인 경우가 많아 산업수요를 반영하여 훈련생을 모집하는 게 다른 산업부문과 다르다.

<표 12> 취업한 일자리의 근로형태

(단위: 명, %)

응답자 특성		인원	정규직	비정규직
전체		242	92.1	7.9
성별	남성	160	93.1	6.9
	여성	82	90.2	9.8
산업분야	자동차	22	100.0	0.0
	금형, 금속가공	51	90.2	9.8
	정보통신·기술	55	100.0	0.0
	관광·레저	24	70.8	29.2
	스마트공장·제조	60	93.3	6.7
	디자인·문화콘텐츠	30	90.0	10.0

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

취업한 일자리에 대한 전반적 만족도는 3.64점으로 '만족'(59.5%)이 '불만족'(13.2%)보다 훨씬 높다. 연령이 높을수록 취업한 일자리에 대한 전반적 만족도가 높다. 산업분야별로는 자동차 분야의 만족도(4.32점)가 가장 높고 기업규모는 300인 이상 기업(3.88점)의 만족도가 가장 높다. 자동차 산업분야의 만족도가 가장 높은 이유는 한국자동차연구원(자동차 ISC)와 한국기술교육대학교 간 공동사업단이 대기업인 기아자동차와 업무협약으로 수료생들이 모두 기아차에 입사할 수 있기 때문인 것으로 보인다. 한편 금형·금속가공의 경우 취업한 일자리의 만족도가 가장 낮다. 이러한 이유는 MZ세대가 업종에 가진 편견으로 인해 사업단의 훈련생 모집이 어렵고 훈련참여자의 해당 업종의 구직 욕구도가 낮기 때문인 것으로 보인다.

<표 13> 취업한 일자리 만족도

(단위: 명, 점, %)

응답자 특성	인원	전반적 만족도						
		평균	매우 불만족	조금 불만족	보통	조금 만족	매우 만족	
전체	242	3.64	2.9	10.3	27.3	39.3	20.2	
산업 분야	자동차	22	4.32	0.0	4.5	13.6	27.3	54.5
	금형, 금속가공	51	3.37	5.9	9.8	35.3	39.2	9.8
	정보통신·기술	55	3.58	1.8	7.3	40.0	32.7	18.2

	관광·레저	24	3.67	4.2	12.5	16.7	45.8	20.8
	스마트공장·제조	60	3.65	1.7	16.7	18.3	41.7	21.7
	디자인·문화콘텐츠	30	3.63	3.3	6.7	26.7	50.0	13.3
기업규모	30인 미만	63	3.46	7.9	11.1	27.0	34.9	19.0
	30~100인 미만	41	3.54	2.4	7.3	34.1	46.3	9.8
	100~200인 미만	25	3.36	4.0	12.0	40.0	32.0	12.0
	200~300인 미만	11	3.36	0.0	9.1	54.5	27.3	9.1
	300인 이상	102	3.88	0.0	10.8	18.6	42.2	28.4

※ 출처: 실태조사 DB(조사기간: 2022년10월12일~10월29일)

V. 결론 및 논의

본 연구는 산업계 주도 청년맞춤형 훈련사업의 운영 실태와 성과를 분석하여 향후 산업계가 주도하는 청년 구직자 대상의 사업주 직업훈련사업에 대한 발전 방안을 제안하기 위한 목적으로 수행되었다.

훈련수료생의 취업 성과를 정확하게 측정할 수 있는 고용보험 DB 연계의 실증분석 결과와 프로그램에 대한 훈련수료생의 주관적인 인식 수준을 파악할 수 있는 실태조사를 병행하였다. 고용보험 DB 연계 실증분석 결과, 훈련수료생의 취업률은 2020년에 80.7%였고 2021년에 77.7%였다. 2020년 참여자의 구직 기간이 길어 취업률이 더 높게 나타났으나, 2021년은 취업 소요 시간이 짧아 실질적으로 성과가 더 개선된 것으로 보인다. 취업에 걸린 기간과 취업한 사업체의 규모도 2021년이 2020년에 비해 더 나은 성과를 보이고 있다. 2021년에 참여한 훈련생이 취업하는 기간이 2020년 참여 훈련생보다 더 짧아졌다. 특히, 30일 이내 취업자 비중이 30%를 넘는 것은 10.8%에 머물렀던 2020년 보다 많이 개선된 점이다. 그리고 취업한 사업체 규모를 보아도 2021년 참여자가 2020년 참여자보다 더 큰 사업체에 취업했다. 또한 훈련수료생 대상 설문조사의 분석결과에서는 취업한 일자리의 보수가 평균 287만원 수준이고 정규직이 대부분이며 훈련사업의 프로그램과 취업한 일자리에 대해서 전반적으로 만족하였다. 다만, 보수 수준, 근로형태, 취업한 일자리 만족도는 협·단체의 산업 및 기업 회원사의 특성에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해서 앞서 선행연구에서 살펴보았듯이 산업계가 주도하는 청년맞춤형 훈련프로그램은 취업 성과는 물론 프로그램 만족도가 높다는 것이 실증적으로 검증되었다.

실증분석 결과를 기반으로 훈련사업의 발전 방안을 제안하면 다음과 같다. 첫째, 청년층에 타겟팅된 유일한 ‘사업주훈련’의 장점을 최대한 살리기 위해서 공동사업단을 구성할 때 협·단체의 산업 대표성 확보가 중요하며 프로그램 개발 및 운영 과정에서도 소속 기업 회원사에 대한 적극적인 협력 유도가 관건이며 이러한 사업관리 과정을 통해서 산업계가 요구하는 훈련 커리큘럼 개발이 지속적으로 일어나야 한다.

둘째, 기업 회원을 보유한 협·단체의 강점을 활용한 사업 모델이기 때문에 MZ세대가 선호하는 일자리를 적극 발굴할 필요가 있다. 빈 일자리가 많지만 청년층이 기피하는 금형·가공 등 뿌리분야는 MZ세대의 특성을 반영하여 자동화, 디지털을 기반으로 비파괴 등 교육과정 개발에 힘쓰고 대학(전문대학)과 연계를 통해 모집하는 등 청년 친화적인 이미지를 구축해 나가야 한다.

셋째, 훈련생의 모집 및 프로그램의 운영과정에서 MZ세대의 적극적인 참여와 몰입 환경을 조성할 필요가 있으며 이를 위해서 훈련수당 현실화, 다른 사업과 콘텐츠 차별화, 비대면 프로그램 병행, 수료 이후 취업처의 확정, 훈련 중 개별화된 진로지도 및 심층상담 강화 등 훈련생이 사업에 참여하여 지속적으로 몰입할 수 있도록 인센티브 제공이 강화될 필요가 있다. 오주일·정대율(2019)도 학습자의 교육몰입을 극대화하기 위해서는 교육프로그램 설계 시부터 교육콘텐츠의 내용적 측면은 물론이며 교육서비스품질을 높이기 위한 다양한 전략이 필요하며, 수강생들의 지속적인 교육 참여를 유도하기 위해서는 학습몰입과 교육만족을 높일 수 있는 다양한 프로그램의 개발과 수강생 지원책이 필요하다고 강조하였다.

넷째, 협·단체 못지않게 훈련기관의 역량도 사업의 성패를 좌우하는 중요한 요인이다. 특히, 훈련기관의 입지가 모두 수도권을 중심으로 제공되고 있는데 이는 협·단체가 수도권에 집중된 것도 무관하지 않아 보이지만 훈련기관의 입지 문제로 인해 지방 청년의 훈련 참여가 어렵다. 따라서 협·단체의 회사가 전국적으로 산재해 있다면 지역에 소재한 우수 훈련기관과의 협업을 통해 지역의 청년 구직난을 완화하는 데 기여할 것이다. 더 나아가 협·단체가 지역인적자원개발위원회와 협력을 한다면 기존의 지역인적자원개발위원회를 주축으로 한 지역의 훈련사업이 한층 효과성을 발휘할 것이다.

다섯 번째, 사업단의 역량을 고려한 사업예산 확대는 물론 심화 및 고급 과정에 대한 신규 과정 개설도 필요하다. 산업 특성, 인력의 수급 변화, 훈련기관 역량을 고려하여 업종별로 사업규모 및 예산의 차등화가 필요하다. 사업단에 대한 현장 인터뷰 결과, 사업단의 프로그램 개발비, 훈련 장비 비용, 인건비 등 모두 부족하지만 사업담당자가 2명으로 한정되어 목표 인원을 확대하고 싶어도 한계가 있음을 확인하였다.

마지막으로, 취업률 지표의 기준을 완화하거나 산업분야별로 유연하게 적용할 필요도 있다. 대다수 사업단은 IT, 자동차 등 경제의 핵심 성장동력과 관련 있는 업종이며 이들 업종은 채용방법이 상반기에 공채를 중심으로 인력을 채용하고 있다. 그 결과, 훈련제공의 시기는 훈련생뿐만 아니라 사업단의 성과 평가에도 매우 중요한 요소이다. 하지만 연초에 사업을 시작함에 따라 산업 및 직종마다 채용시기와 다소 괴리가 발생했다. 이와 같은 실태는 훈련 시점을 재조정하거나 취업으로 인정되는 ‘기존 훈련 후 3개월 내 취업’이라는 기준을 다소 완화할 필요가 있음을 시사한다.

참고문헌(References)

- 고용노동부(2020), 2020년 산업계 주도 훈련 사업 성과평가 기본계획(안), 내부 자료.
- 고용노동부(2021), 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 현황 및 평가 결과 등 보고, 내부 자료.
- 강문선·이영순(2022), 청년 실업지원 프로그램에 참여한 청년실업자의 역경 대처과정 : 근거이론을 중심으로, *취업진로연구*, 12(3), 17 - 52.
- 고경화(2016), 청년층 직업훈련과 구직활동의 장단기 취업효과성, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 오주일·정대율(2019), 기업맞춤형 인력양성과정에서 교육프로그램 품질이 학습몰입과 교육성과에 미치는 영향에 관한 연구, *취업진로연구*, 9(3), 25 - 44.
- 이문수·정선정(2023), 실업자 직업훈련의 노동시장 성과 효과크기 비교:신기술, 기간·전략, 일반직종을 중심으로, *취업진로연구*, 13(1), 23-45.
- 정선정·이문수(2023), 청년 구직자의 직업훈련 참여동기와 취업준비 활동 및 취업계획 수립에 관한 질적 연구, *취업진로연구*, 13(2), 79 - 112.
- 정주호(2018), 청년고용정책의 효과성 평가연구 : 내일배움카드제와 청년인턴제 정책을 중심으로, 성균관대학교 박사학위논문.
- 황은미(2018), 대졸자의 직업훈련이 첫 일자리 성과에 미치는 영향, 경기대학교 박사학위논문.
- Bhatt, V. V., Yadav, R. P., & Khan, A. M.(2024), “An empirical study on the impact of integrating vocational education and skill development programs on the labor market”, *Research and Advances in Education*, 4(2), 10-25.
- Behera, P., Singh, M., & Tarai, S.(2024), “Short-term vocational courses as a career-building program for the youth in Chhattisgarh, India”, *Journal of Vocational Studies*, 9(1), 45-58.
- Duta, Mustajab., Andri, Irawan.(2023), *The Effectiveness of Vocational Training Programs on Employment Outcomes. Advances In Community Services Research*. doi: 10.60079/acsr.v1i2.344..
- Jaana-Maija, Koivisto., Kati, Nykänen., Salla, Kuuluvainen., Jessi, Maunula., Elina, Kauhanen., Kaijus, Varjonen., Satu, Jumisko-Pyykkö., Kyösti, Koskela., Taina, Romppanen.(2023), *Designing and developing a virtual reality escape game for youth vocational rehabilitation. International Social Work*, doi: 10.1177/00208728221143653.
- Lisbeth, Øyum., Dorothy, Sutherland, Olsen., Linn, Thøring.(2019), “From terrible teen to terrific trainee”: Norwegian cases of innovative workplace-school collaboration to educate young people to become skilled workers in modern manufacturing industry. doi: 10.46364/EJWI.V4I2.581.
- Martha, Alaska., Didik, Nurhadi., A., Yu., Romadin.(2023), Management and Evaluation of Vocational Training Programs at the Ponorogo Regency Vocational Training Center (VTC). *Invotek: Jurnal Inovasi Vokasional dan Teknologi*, doi: 10.24036/invotek.v23i2.1114.
- Maryna, Lyesnikova.(2022), *Popularization of vocational education and training among young people: the european practices and steps for its improvement in ukraine*. *Osvitná analitika Ukraïni*, doi: 10.32987/2617-8532-2022-4-49-66.
- Mustafa, H., Ahmad, R., & Lee, T.(2022), Industries and vocational training centres partnership: Issues and improvement plan, *Journal of Industrial Relations and Vocational Studies*, 7(1), 15-30.
- Neha, Agarwal., Subha, Mani.(2024), *New Evidence on Vocational and Apprenticeship Training*

- Programs in Developing Countries*. doi: 10.2139/ssrn.4851428.
- Nicolas, da, Silva.(2022), *Trends and Structural Changes in English Vocational Education*. doi: 10.4324/9781003324928-6.
- Orestis, Papadopoulos., Katy, Jones.(2022), *Training in the age of liberalization and crisis: Understanding the learning experiences of young Active Labour Market Programme Participants*. Social Policy & Administration, doi: 10.1111/spol.12876.
- Tupamahu, K. H., & Lerrech, A.(2024), Peningkatan ketrampilan wirausaha muda dalam pengelolaan keuangan bisnis melalui workshop dan pendampingan penyusunan rencana bisnis. *Journal of Business Skills Development*, 5(3), 123-137.
- V., V., Bhatt., Ravi, Prakash, Yadav., Asif, M., Khan.(2024), *An Empirical Study on the Impact of Integrating Vocational Education and Skill Development Programs on the Labor Market*. Research and Advances in Education, doi: 10.56397/rae.2024.06.02.

Analysis of the performance of industry-led youth-tailored training programs*

SooJong Song

Korea Employment Information Service, Chungcheongbuk-do, Korea

JaeHyun Chung

Korea Employment Information Service, Chungcheongbuk-do, Korea

Jong-gu Lee**

Kyung Hee University, Seoul, Korea

Abstract

The purpose of this study is to analyze the operation status and performance of industry-led youth-tailored training programs. To this end, we analyzed the employment performance of vocational training graduates using the employment insurance database and surveyed the employment status of training graduates to analyze the performance of training and problems that arose during the training process. As a result of analyzing the employment performance of the training program, the employment rate of training graduates in 2021 was 80.7% in 2020 and 77.7% in 2021. The employment rate was higher in 2020 due to the long job-seeking period of participants, but in 2021, the time required for employment was shorter, so the performance actually improved. The period taken to find employment and the size of the business where employment was provided also showed better results compared to the previous year. In addition, overall satisfaction with the training program and the jobs provided was found, and the level of compensation, employment type, and satisfaction with the jobs provided differed depending on the characteristics of the association's industry and corporate member companies. Based on these analysis results, the following development plans are suggested. First, in order to take advantage of the only "Business Owner Training" targeting the youth, the association/organization's securing of industry representation, inducing cooperation with member companies, and developing training courses that the industry demands should be strengthened. Second, since it is a business model that utilizes the strengths of associations/organizations with corporate member companies, it is necessary to discover jobs preferred by the MZ generation. In the root sector where recruitment is difficult due to industry bias, efforts should be made to develop education courses based on automation and digital non-destructive methods that reflect the characteristics of the MZ generation, and recruitment should be conducted through linkages with universities

* The data used in this paper is a reconstruction of some of the contents of the "Youth Employment Policy Status and Analysis" project conducted by the Korea Employment Information Service(2022).

** Corresponding Author. Professor, Humanitas College, Kyung Hee University, #26 Kyungheedaero, Dongdaemun-gu, Seoul, Korea, 130-701; E-mail: ss83@khu.ac.kr; Tel: +82-2-961-2365; Fax: +82-2-965-8002.

(vocational colleges). Third, incentives for employment-linked job training, appropriateness of training allowances, content differentiation, and in-depth career/psychological counseling should be strengthened so that trainees can participate in and immerse themselves in the business. Fourth, it should develop into a comprehensive employment support tailored to young job seekers through a systematic linkage of employment services-job training-work experience-job matching-employment incentives.

Key Words : Youth Job Seekers, Employer Training, Industry-led Job Training, Customized Job Training, Job Training Performance Analysis.
