

# 청년실업문제 해결을 위한 기업 맞춤형 교육의 현황 및 개선에 관한 연구

## A Study of the State and Improvement of the Company Oriented Education for the Countermeasure of Youth Unemployment

김 국 원\*, 강 봉 준\*\*, 이 우 영\*\*\*

Kug Weon Kim\*, Bong-Jun GHang\*\*, Woo-Young Lee\*\*\*

### 요 약

우리나라의 청년실업률은 일반 실업률에 비해 매우 높은 수준이다. 청년실업의 경우, 경제성장의 동력이 되는 인적자본 축적을 저해한다는 점, 빠르게 비경제활동 인구화로 전환된다는 점 등 때문에 매우 심각한 문제이다. 정부는 청년실업해소를 위하여 다양한 정책을 추진하고 있다. 본 논문에서는 청년실업 대책 중에서 기업 맞춤형 직업교육의 유형에 포함되는 직장체험 프로그램, 인력채용패키지 사업, 청년취업인턴제, 그리고 정부지원 사업은 아니지만 대표적인 기업 맞춤형 교육인 계약학과 등에 대해 그 특징과 현황을 살펴보았다. 또한 기존의 기업 맞춤형 직업교육의 문제점들을 분석하고 이를 해결할 수 있는 개선모델(M-to-M)을 제시하였다.

**Key Words** : Youth Unemployment, Company Oriented Education, M-to-M model

### ABSTRACT

The ratio of youth unemployment is very high compared to that of total unemployment in Korea. The youth unemployment is especially severe problem because of hindering the accumulation of human capital which is an economic growth driving factor, and switching the youth to economically inactive population rapidly. So Korea government has tried to perform various polices to solve the youth unemployment. In this paper, the states and the characteristics of the company oriented education program among the countermeasure of youth unemployment in Korea, including Job Experience Program of the Youth, Youth Job System, Youth Internship System and Contract Based Department Program are investigated. And the problems of the company oriented education program are analyzed and an improved education program(M-to-M Model) is proposed.

---

\* 순천향대학교 기계공학과 (kimkug1@sch.ac.kr)

\*\* 한국기술교육대학교 산업경영학부 (bongjun@kut.ac.kr)

\*\*\* 한국기술교육대학교 기계정보공학부 (wylee@kut.ac.kr)

제1저자 (First Author) : 김국원

교신저자 : 김국원

접수일자 : 2012년 4월 21일

수정일자 : 2012년 5월 18일

확정일자 : 2012년 6월 05일

## I. 서론

청년실업률이란 15세부터 29세 연령 인구의 실업률을 말하며, 우리나라의 청년실업률은 2012년 1월 기준 8.0 %로, 일반 실업률 3.5 %에 비하면 매우 높은 수준이다[1]. 청년실업의 경우 경제성장의 동력이 되는 인적자본 축적을 저해한다는 점, 빠르게 비경제활동 인구화로 전환된다는 점 등 때문에 그 문제점이 더욱 심각하다. 따라서 청년실업의 원인과 대책에 대한 많은 연구가 수행되었으며, 정부는 청년실업해소를 위하여 다양한 정책을 추진하고 있다[2-6].

정부는 2004년에 제정되어 2008년 말까지 한시적으로 시행되고 있던 「청년실업해소대책특별법」을 「청년고용촉진특별법」으로 변경하고 이를 2013년까지 연장하여 시행하고 있다. 「청년고용촉진특별법」은 청년실업 해소를 위하여 산학관의 의무를 구체화하고 직장체험을 위한 정부의 지원을 강화하며, 다양한 직장체험프로그램의 개발 및 보급 등의 내용을 포함하고 있다.

현재 정부는 3가지 유형의 청년실업 대책을 추진하고 있다. 첫째는 청년 일자리 자체를 늘리는 대책인데, 창업활성화, 공공부문 일자리 늘리기, 해외취업 활성화 등이 해당된다. 둘째, 학교에서 취업으로의 연결을 원활하게 만들기 위한 대책들이다. 취업정보 제공 및 직업소개 기능 활성화, 기업 맞춤형 직업교육, 청년인턴제 등의 정책이 있다. 마지막으로 청년실업자 중에서도 취약근로 계층을 대상으로 특화된 지원 사업들이 있다. 지방대 졸 채용 우대 사업, 고졸 청소년 취업지원 사업, 취약청년 일자리 취업 시 임금지원 사업 등이 해당된다.

본 논문에서는 정부의 청년실업대책 중, 학교에서 취업으로의 연결을 원활하게 만드는 사업의 일환인 기업 맞춤형 직업교육의 현황을 살펴보고, 기존 기업 맞춤형 직업교육의 문제점과 개선방안을 고찰하였다.

## II. 기업 맞춤형 직업교육의 현황

정부지원 기업맞춤형 직업교육의 범주에 포함될 수 있는 사업으로는 직장체험 프로그램, 인력채용패키지 사업, 청년취업아카데미 사업 등이 있으며, 청년취업인턴제도 간접적으로 기업 맞춤형 직업교육 사업과 관련이 있다. 한편, 정부지원 사업은 아니지만 계약학과 제도 역시 전형적인 기업 맞춤형 직업교육이라 할 수 있겠다.

### 1. 직장체험 프로그램

청년직장체험 프로그램은 「고용정책기본법」 제 18조(청소년의 고용촉진의 지원) 및 제 28조(실업대책사업의 실시)에 근거하여, 청소년에게 다양한 직장체험을 통하여 진로탐색과 경력형성 기회를 제공하고, 직업에 대한 폭넓은 인식과 직업의식 고취로 자신의 적성에 맞는 진로설계능력을 제고함으로써 학교에서 노동시장으로의 원활한 이행을 지원하여 취업이전에 적성에 맞는 직업과 진로를 선택할 수 있도록 현장 연수기회를 제공하기 위해 운용되는 연수 프로그램이다[7].

표 1. 청년직장체험 프로그램 개요  
Table 1. Job Experience Program of the Youth

구분	내용
사업주체	- 고용노동부
사업목적	- 청년에게 직장체험을 통하여 진로탐색과 경력형성 기회를 제공함으로써 노동시장으로의 원활한 이행을 지원
지원대상	- 15세 이상 29세 이하의 대학 및 특성화고 재학생(졸업자, 대학원생 제외, 2011년부터 특성화고 재학생도 포함) - 최근 3년간 직장체험 연수경력이 2개월 이상인자는 지원 대상에서 제외됨.
지원내용	- 연수생 연수수당(1인당 월 40만원), 기업연수지원경비(1인당 월 5만원), 사전직무교육비(1인당 규모별로 30~80만원) 및 운영기관 관리비(1인당 월 4만원)를 지원 - 취업프로그램의 경우 평균 5시간 이상의 교육에 대하여 1일~1박 2일, 1인당 60,000~140,000원을 지급 - 직장체험, 직업체험, 취업캠프로 구성
예산규모	- 2011년 운영기관 178개 대학과 53개 특성화고교 선정, 3만여 명에게 147억원 지원,
지원경로	- 5인 이상의 일반기업, 연구소, 사회단체 등 민간부분, 국가, 지방자치단체, 정부출연 투자기관 등 공공단체, 그리고 초/중/고등학교 및 대학 등 교육기관에서 연수 협약체결을 통해 연수생에게 직장체험프로그램을 제공한다.

### 2. 인력채용패키지 사업

인력채용패키지사업은 「중소기업인력지원 특별법」 제 9조(인력채용 연계사업) 및 동법 시행령 제 9조의 2(인력채용 연계 사업의 대상 등)에 근거하여 중소기업청에서 운영 중인 사업으로, 중소기업의 만성적인 인력난 해소를 위해 청년 미취업자 등에게 평균 5개월간 직무교육과 현장연수 등을 실시하여 중소기업으로 취업연계해 주는 제도이다. 인력채용패

키지사업은 업종별 조합 또는 단체 등이 사업추진 주체가 되어 중소기업의 인력채용 수요를 조사한 후, 미취업자를 대상으로 2~3개월 정도의 직무교육을 실시하고 교육이수자를 대상으로 중소기업에서 1~3개월 정도의 현장연수를 거쳐 연수기업에 채용까지 연계함으로써 청년실업문제와 중소기업 인력난을 동시에 해결하는 사업이다.

표 2. 인력채용패키지 사업  
Table 2. Youth Job System

구분	내용
사업주체	- 중소기업청(주사업자: 중소기업 중앙회)
사업목적	- 미취업자 등을 중소기업의 미충원 일자리로 취업을 촉진하여 중소기업 인력난 완화 도모 - 미취업자 등에게 중소기업 현장에서 필요로 하는 실무지식을 습득하게 하여 경력형성과 중소기업 취업 기회 제공 - 취업을 희망하는 자에게 중소기업 현장연수 기회를 제공하여 취업능력의 질적 향상 및 정규직 취업 제고
지원대상	- 사업참여 신청자격은 보조사업자(조합·단체)가 회원사를 대상으로 실시한 중소기업 채용 수요조사에 적합한 미취업자로서 중소기업으로의 채용의지가 명확한 자 - 재학생, 휴학생 및 졸업예정자는 제외
지원내용	- 직업훈련 2~3개월, 중소기업현장연수 1~3개월(최대 5개월)후, 취업 알선 - 직업훈련 중 교통비, 식비 / 현장연수 연수수당(월 70만원)지원 - 연수생 전원에 대한 재해보험가입(재해 시 중소기업부담경감)
예산규모	- 3,030백만원(구직자 3,000명, 5개월 간)
지원경로	- 보조사업자(중소기업)의 수당지급 신청에 따라 수사업자가 연수생에게 개별송금(매 연수 1월이 경과한 날로부터 10일 이내 지급)

**3. 청년취업인턴제**

청년취업인턴제는 미취업 청년층을 대상으로 중소기업의 인턴십 과정을 제공하여 중소기업의 현장실무를 토대로 적성과 경험에 맞는 정규직 채용을 촉진시키며, 중소기업의 인력난 해소 및 인건비 절감을 위하여 고용노동부에서 시행하고 있는 사업으로 인턴기간 동안 인건비의 50 %를 최대 1년간 지원하는 취업지원 사업이다.

표 3. 청년취업인턴제  
Table 3. Youth Internship System

구분	내용
사업주체	- 고용노동부

사업목적	- 청년층의 취업을 촉진하고 중소기업의 인력수급 mismatch 해소를 위한
지원대상	- 만 15세 이상 29세(군필자의 경우 만 31세, 2011년부터 만 35세까지 가능) 이하의 미취업 청년. 특히 특성화고, 대학, 대학원 마지막 학기에 재학 중인 졸업예정자도 참여할 수 있어 최종 학교 졸업 후 곧바로 노동시장으로 이행가능 - 고용보험 피보험 경력 기간 6개월 이상인 자 제외(고졸자 무관)
지원내용	- 지원금: 6개월간 약정임금의 50 % 보조. 정규직 전환 시 월 65만원씩 6개월 추가지원 - 지원한도: 1인당 지원금 최고 월 80만원(정규직 전환 시 최대 870만원 지원) - 지원기간: 인턴근무 6개월, 정규근무 6개월 총 12개월 지원
예산규모	- 장직 인턴제 3천명 포함 전체 2만 9천명, 1,934억원
지원경로	- 상시근로자 5인 이상 사업장(상시근로자는 고용보험피보험자를 뜻함)에서 인턴생 면접 후 직접 채용함

**4. 계약학과**

계약학과는 산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률(법률 제 6878호, '03. 5. 27) 제 8조 및 동 법률 시행령(대통령령 제 18101호, '03. 9. 19) 제 7조에 따라 산업체가 채용을 조건으로 학자금 전액을 지원하며 특별한 교육과정 운영을 요구하는 채용조건형과 산업체 소속 근로자의 재교육이나 직무능력 향상을 위하여 그 경비의 50 %이상을 부담하면서 교육을 의뢰하는 재교육형으로 구분된다.

현재('11. 4. 1 기준) 계약학과에 총 11,171명이 재학하고 있으며, 2010년(9,216명)보다 1,955명이 늘어난 것으로 파악되었다. 유형별로는 채용조건형 34학과 931명, 재교육형 327개 학과 10,240명이며, 학위별로는 전문학사과정 2,159명, 학사과정 5,701명, 석사과정 2,908명, 박사과정에 403명이 재학하고 있다. 특히, 채용조건형 계약학과에 재학 중인 학생이 크게 증가하여 18개 학과 596명(2010년)에서 34학과 931명으로 56.2 %가 늘어났다. 채용조건형 계약학과는 산업체 입장에선 재학기간 동안 등록금 전액을 지원하지만 우수 인재를 미리 확보할 수 있게 되며, 학생은 취업과 등록금 문제를 동시에 해결할 수 있다는 점에서 산·학 모두에게 긍정적인 효과가 크다[8].

채용조건형 계약학과는 계약형태에 따라 산업체 단독계약형과 제 3자계약형으로 구분할 수 있다. 제 3자계약형은 단독으로 학과 설치·운영 계약을 체결

하기 어려운 중소기업의 참여를 활성화하기 위하여 국가·지방자치단체나 사업주 단체·협회가 다수의 중소기업과 공동으로 대학에 학과 설치·운영 계약을 체결하는 것으로 2009년부터 실시되고 있다.

단독계약형은 8개 대학 17개 학과 555명이 재학하고 있으며, 삼성전자, 하이닉스반도체, LG이노텍 등 대기업이 주로 단독으로 대학과 계약하여 운영하는 형태이며, 제3자계약형은 15개 대학 17개 학과 376명이 재학하고 있으며, 한국콘텐츠진흥원, 한국정보통신진흥원 등의 공공기관이 산업체와 대학 간 체결된 계약에 대하여 지원하는 형태이다.

채용조건형 계약학과는 대부분이 전자공학, 모바일, 영상콘텐츠 및 정보보안 분야 등에 집중되어 있어 맞춤형 산업인력 수요가 IT 산업에 집중되어 있는 것으로 분석된다.

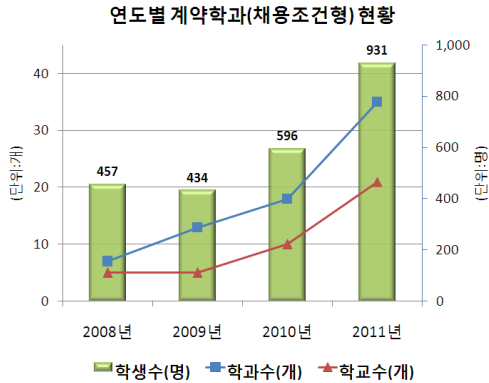


그림 1. 연도별 계약학과(채용조건형) 현황  
Fig. 1. The yearly state of Contract Based Department Program(employment condition type)

표 4. 계약학과 제도의 개요

Table 4. Contract Based Department Program

구분	내용
사업체	- 설치주체: 대학, 전문대학 - 부담주체: 전액산업체(채용조건형), 산업체 50% 이상(재교육형)
사업적 및 유형	- 산업체 등이 채용을 조건으로 학자금 지원 계약을 체결하고, 특별한 교육과정의 운영을 요구하는 경우(채용조건형) - 산업체 등이 소속직원의 재교육, 직무능력향상, 전직교육을 위하여 경비의 전부 또는 일부를 부담하면서 교육을 의뢰하는 경우(재교육형)
산업체 경력 인정	- 교육과정 관련 근무경력에 대해 20/100 범위에서 학점으로 인정
계열별 정원	- 전체 입학생수 또는 입학 정원의 10/100(채용조건형) - 제한 없음(재교육형)

### III. 기업 맞춤형 직업교육의 개선

#### 1. 기업 맞춤형 직업교육의 문제점

대학교육과 산업수요의 괴리 현상은 어제 오늘의 얘기가 아니며, 세계적인 현상이지만 우리나라의 경우 그 정도가 매우 심각한 문제가 있다. 정부는 그동안 다양한 사업들을 통해 대학 교과과정을 산업수요에 맞추고 산학연계 및 협력을 통해 산업수요에 맞는 인력양성에 초점을 맞추어 왔으나, 교육내용의 혁신보다는 형식적인 절차에 많은 평가 비중을 두고 있어 산업수요를 충분히 반영하기에는 역부족인 면이 있었다.

기업 맞춤형 직업교육은, 대학 교육과정에 수요자가 직접 개입하여 기업 실무중심의 교육을 졸업 전에 제공하고 기업체 현장실습을 통하여 직무 체험 기회를 가질 수 있도록 하여, 대학교육과 산업수요 간의 불일치 문제를 근본적으로 극복할 수 있다. 그간 여러 대학에서는 맞춤형 교육, 계약학과 등의 제도를 도입하여 적극적으로 산업체와 교육협력 체제를 강화하고 있다.

기업에서 필요한 직업능력을 구분해보면 표 5와 같다. ‘기업일반적·일반직능’ 스킬(예: 언어, 수리, 협동심 등)은 일반 정규교육과정에서 담당하고, ‘기업특수적·전문직능’ 스킬은 기업에 취업한 후 OJT(현장훈련)을 통해서 습득하게 된다. 한편 ‘기업특수적·일반직능’ 스킬은 특정기업에서 필요한 다양한 업무를 고루 잘 할 수 있는 경우를 의미하며, Job rotation에 의해 다능공 양성으로 가능하다. ‘기업일반적·전문직능’ 스킬은 특정산업에 필요한 직무 특수적 직능이나 산업 내에 있는 기업들에게 공통적으로 필요한 기업일반적 스킬을 의미한다[9].

표 5. 직업능력(Skill)의 구분

Table 5. Type of the job skill

구분	일반직능 (Job-general)	전문직능 (Job-specific)
기업일반적 (Firm-general)	general skill (언어, 수리, 협동심)	업종 공통적 스킬
기업특수적 (Firm-specific)	다능공 등	기업 특수적 전문가

기업 맞춤형 직업교육은 현장실무형 인재를 양성하여 청년실업문제를 해결하는 효과적인 방안이지만,

현재 대부분 하나의 대학(혹은 학과)과 단일 기업 간에 맞춤형 교육이 이루어지므로 다음과 같은 여러 문제점들을 내재하고 있다.

- ✓ 인력난을 겪고 있지만 채용이 불규칙적이거나 채용인원이 소규모인 중소기업은 맞춤형 교육에 참여하기가 곤란함. 현재 맞춤형 교육에 참여하는 기업은 대부분 지속적으로 인력이 필요한 대기업임
- ✓ 맞춤형 교육이 기업특수적·전문적능 내용을 포함하는 경우, 참여기업에 취업이 안 될 경우 동종의 다른 기업으로의 취업이 용이하지 않음. 또한 다른 기업으로 취업 시 교육 투입효과를 기대하지 못함
- ✓ 참여 학과·학생의 수가 제한적이며, 대부분 참여기업이 대기업이므로 청년실업해소에 큰 도움이 되지 않음

## 2. 개선 모델

기존의 기업 맞춤형 직업교육을 개선할 수 있는 방법으로 다수의 대학(혹은 학과)과 다수의 기업들이 협력하여 업종공통적 스킬을 교육할 수 있는 M-to-M(Multi University to Multi Company) 모델을 제안한다. 이 모델은 다음과 같이 기존의 맞춤형 교육의 문제점들을 해결할 수 있다.

- ✓ 동종업계 다수의 중소기업이 참여 가능하여, 업종공통적 스킬과 기업특수적 스킬이 적절히 반영되는 공동훈련 방식의 교육이 이루어져 중소기업 인력난을 해결할 수 있음
- ✓ 학생들의 취업선택의 폭이 매우 넓음. 참여기업이 다수이며, 또한 동종 기업체에 공통적으로 필요한 스킬을 배우기 때문에 참여기업이 아니더라도 동종업체 취업이 가능함

현재 M-to-M 모델은 청년취업아카데미 사업에 부분적으로 적용되고 있다. 다음 절에서 청년취업아카데미 사업에 대해 살펴보겠다.

## 3. 청년취업아카데미

청년취업아카데미 사업은 「근로자직업능력개발법」 제 20조, 「청년고용촉진특별법」 제 8조의 2, 제 8조의 3에 의거하여 추진하고 있으며, 2010년 제 10차 국가고용전략회의 ‘청년 내 일 만들기 프로젝트’에 그 내용이 포함되어 있다. 청년 취업아카데미 사업은 산업계 주도로 대학 졸업예정자 및 졸업생을 대상으로 맞춤형 취업역량향상 프로그램을 지원함으로써, 산업현장에 맞는 인재를 양성하고 청년실업의 구조적 수급불일치 해소를 목적으로 한다.

본 사업의 핵심은 운영기관과 참여기업, 참여대학 및 교육생으로 이루어진 사업 네트워크의 구성에 있으며, 이 중에서 운영기관이 가장 큰 역할을 담당하게 된다. 기업 혹은 사업주단체로 이루어지는 운영기관은 참여기업을 모으고 산업현장의 요구사항을 취합하여 맞춤형 취업역량향상 프로그램을 개발하게 된다. 또한 개발된 프로그램을 대학교에 제공하고 교육생들이 프로그램을 이수할 수 있도록 운영자의 역할을 수행하게 된다[10].

청년 취업아카데미 사업의 가장 큰 특징은, 대학이 운영하고 있는 인력양성 방식으로는 기업에서 필요로 하는 능력을 갖추기가 어렵다는 한계를 인식하고, 인재양성에 있어 기업의 참여와 주도적인 역할수행을 핵심적인 내용으로 하고 있다. 또한 기업 맞춤형 교육에 있어서 M-to-M 모델을 적용하여 단순히 특정 기업에 특화된 스킬을 교육하는 것이 아니라 여러 기업에 공통적으로 적용될 수 있는 업종별 공통 스킬을 교육한다는 점이다. 따라서 기존의 맞춤형 교육에 비해 더욱 효과적으로 청년실업문제와 중소기업 인력난을 동시에 해결할 수 있을 것이라 판단된다.

## IV. 결론

본 논문에서는 정부의 청년실업대책 중 기업 맞춤형 직업교육 유형에 속하는 직장체험 프로그램, 인력 채용패키지 사업, 청년취업인턴제 등과 정부지원 사업은 아니지만, 전형적인 기업 맞춤형 교육인 계약학과에 대해 특징과 현황을 살펴보았다.

또한 기존의 기업 맞춤형 직업교육의 문제점들을 분석하고 이를 개선한 M-to-M 모델을 제시하였다.

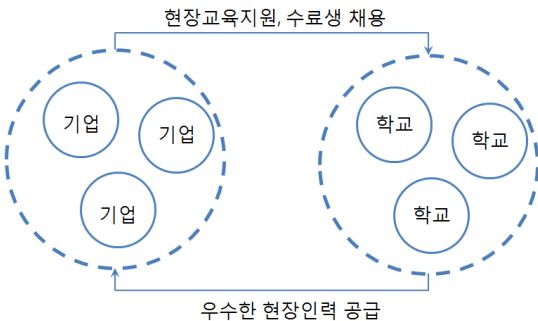


그림 2. M-to-M 모델의 개요도  
Fig. 2. Schematic of the M-to-M model

제시된 M-to-M 모델은 현재 청년취업아카데미 사업에 적용되고 있다. 청년취업아카데미 사업은 M-to-M 모델의 적용과 함께, 사업운영에 있어서 대학이 아닌 기업 혹은 사업주단체로 이루어진 운영기관이 주도적 역할을 수행하게 되므로 기존의 청년실업대책들에 비해 상대적으로 높은 효과성을 기대할 수 있다.

### 감사의 글

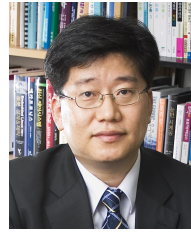
본 연구는 한국기술교육대학교 교육연구진흥비의 지원을 받아 수행되었습니다.

### 참고 문헌

- [1] 통계청, 2012년 1월 고용동향, 2012.
- [2] 김주섭, “청년층의 고학력화에 따른 학력과잉 실태 분석”, 노동정책연구 제5권 제2호, pp. 1-29, 2005.
- [3] 박지선, 권대식, “과잉학력의 특성, 실태 및 적정학력으로의 이행 분석”, 제4회 산업직업별 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, pp. 333-362, 2005.
- [4] 신선미, 손유미, “대졸 청년층 하향취업의 결정 요인”, 직업능력개발연구 제11권 제1호, pp. 1-21, 2008.
- [5] 송부용, 김영순, 김기영, “청년일자리 미스매치 요인분석”, 한국지역경제연구 제19권, pp. 287-312, 2011.
- [6] 김영재, “한국 청년실업 유형별 전략적 관리 방안에 관한 연구”, 단국대학교 대학원 박사학위논문, 2012.
- [7] 노동부, 노동백서, 2009.
- [8] 교육과학기술부, 보도자료, 2011, 06.
- [9] 한국개발연구원, “청년취업아카데미 예비타당성 조사”, 2011.
- [10] 한국기술교육대학교, “청년취업아카데미 성과평가 및 발전방안”, 2011

### 김 국 원 (Kug Weon Kim)

중신회원



1990년 2월 : 서울대학교 기계설계학과 (공학석사)  
 1995년 2월 : 서울대학교 기계설계학과 (공학박사)  
 2001년 3월~현재 : 순천향대학교 기계공학과 교수

<관심분야> 제품설계, 초정밀가공, 공학교육

### 강 봉 준 (Bong-jun Ghang)

중신회원



1988년 2월 : 서울대학교대학원 경영학 석사  
 2008년 8월 : 서강대학교대학원 경영학 박사  
 2009년 3월~ 현재 : 한국기술교육대학교 산업경영학부 조교수

<관심분야> 원가관리, 성과관리, 통제시스템

### 이 우 영 (Woo-Young Lee)

중신회원



1987년 2월 : 서울대학교 기계설계학과 (공학석사)  
 1990년 8월 : 서울대학교 기계설계학과 (공학박사)  
 1992년 3월~현재 : 한국기술교육대학교 기계정보공학부 교수

<관심분야> 공학과 HRD 융합, 정밀제조공정 및 장비설계 기술