

이 과제는 2014년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

# 청년고용대책 고용영향평가 현장점검 보고서



본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2014년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관·시행기관 : 한국노동연구원

## 연구진

연구책임자: 박성재 (한국노동연구원 전문위원)

참여연구자: 신현구 (한국노동연구원 전문위원)

강승복 (한국노동연구원 전문위원)

김향아 (한국노동연구원 책임연구원)

이종임 (한국노동연구원 연구원)

주민경 (한국노동연구원 연구원)

# 목 차

제1장 청년고용 동향 .....	1
제2장 청년고용정책 관련 언론동향 .....	11
1. 청년고용 관련 전반적 언론동향 .....	11
2. 각 사업별 언론동향 정리 .....	23
제3장 현장점검 및 FGI .....	35
1. 기업맞춤형반 확대(교육부) .....	35
2. 현장실습 확대(교육부) .....	49
3. 일학습병행제 활성화 .....	55
4. 직업훈련 질 관리(고용노동부) .....	91
5-1. 구인·구직 만남의 날(고용노동부) .....	100
5-2. 청년취업진로지원사업(고용노동부) .....	110
5-3. 강소기업 정보 제공(고용노동부) .....	118
6. 채용조건형 계약학과 확대(교육부) .....	132
7. 사대대학 확대(교육부) .....	141
8. 기업대학 품질관리(고용노동부) .....	153
9. 청년인턴제 개선(고용노동부) .....	167
10. 내일채움공제(중소기업청) .....	195
11. 산업단지 출퇴근버스(산업통상자원부) .....	203
12. 맞춤형기병제(병무청) .....	207

## 표 목 차

<표 1-1> 20대 청년층의 성별 및 연령별 고용률 .....	2
<표 1-2> 20대 남성의 연령별 경제활동상태 .....	3
<표 1-3> 20대 여성의 연령별 경제활동상태 .....	5
<표 1-4> 남성과 여성의 연령별 비정규직 비중 추이 .....	7
<표 1-5> 청년층 구직자의 취업(창업) 희망 직업 .....	9
<표 3-1> 기업현장교사 지원 기준 .....	62
<표 3-2> 일학습병행제 프로그램 인증기준 .....	68
<표 3-3> 일학습병행제 모니터링 범위 .....	72
<표 3-4> 스위스 도제식 직업학교와 일학습병행제의 차이점 .....	78
<표 3-5> 스위스 도제식 시범학교 행·재정 지원 내용 .....	79
<표 3-6> 지역, 연도 및 연령별 '구인·구직 만남의 날' 실적(취업자) 현황 .....	103
<표 3-7> 선호 채용정보 사이트별 이용도 .....	127
<표 3-8> 계약학과와 구분 .....	133
<표 3-9> 중소기업 청년취업인턴제의 정규직 전환율(%) .....	169

## 그림목차

[그림 1- 1] 20~29세 청년층의 연도별 노동지표 .....	1
[그림 1- 2] 연도 및 연령별 비정규직 비중 추이 .....	6
[그림 1- 3] 청년층의 성별 첫 취업 평균소요기간 .....	8
[그림 3- 1] 직업능력개발훈련기관 평가 실시 현황(고용보험 환급과정 운영기관 기준) .....	92
[그림 3- 2] 현행 직업능력개발훈련 품질관리 제도(2014년 기준) .....	93
[그림 3- 3] 연도 및 연령별 구인·구직 만남의 날 실적(취업자) 현황 .....	102
[그림 3- 4] 월별 강소기업 홈페이지 방문 수 .....	120
[그림 3- 5] 학력별 채용정보 .....	121
[그림 3- 6] 임금(월평균급여 기준) 별 채용정보 .....	122
[그림 3- 7] 임금(월평균급여 기준) 별 취업자 .....	123
[그림 3- 8] 연령별 취업자 .....	124
[그림 3- 9] 근무예정지역별 취업자 .....	125
[그림 3-10] 연도별 계약학과(채용조건형) 현황 .....	134



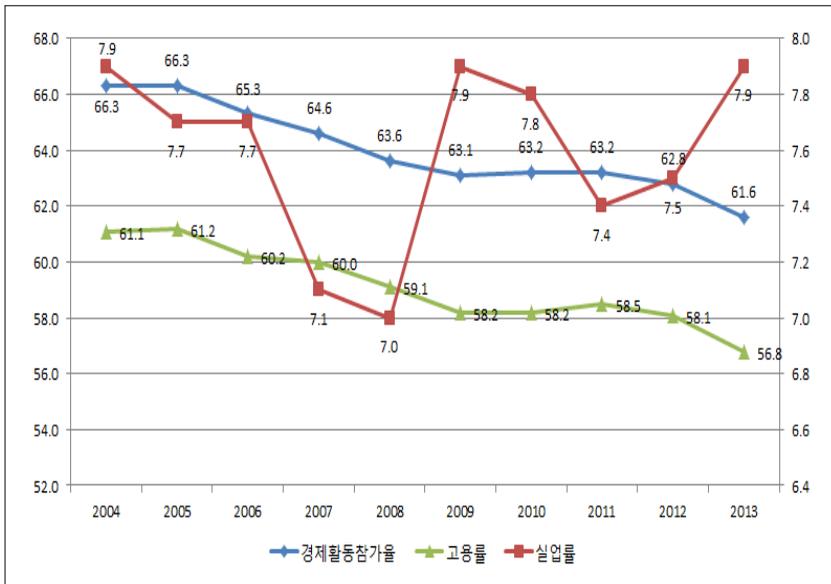
# 제 1 장

## 청년고용 동향

- 20대 청년층의 경제활동참가율 및 고용률은 지속적으로 감소하고 있음.
- 경제활동참가율은 2004년 66.3%에서 2013년 61.6%로 4.7%포인트 감소함.

[그림 1-1] 20~29세 청년층의 연도별 노동지표

(단위 : %)



주: 20세 이상 29세 이하 인구만을 분석대상으로 함.  
 자료: 「경제활동인구조사」, 각 연도.

- 고용률은 2004년 61.1%에서 2013년 56.8%로 4.3%포인트 감소함.
- 이와 반대로, 실업률의 경우 2004년 7.9%에서 2008년까지는 지속적으로 감소하다가 2009년 금융위기를 기점으로 증감을 반복하다가 2012년부터 증가하는 추세임.

□ <표 1-1>를 보면 20대 청년층(20~29세)의 고용률이 전반적으로 감소하는 추세임.

- 연령별 남성과 여성의 고용률도 지속적으로 감소하는 추세임.
  - (20~29세) 여성 고용률은 2004년 59.2%에서 2013년 57.8%로 1.4%포인트 감소한 것에 비해 남성 고용률은 동일한 기간에 7.5%포인트로 크게 감소함.
  - (20~24세) 여성 고용률이 남성에 비해 높게 나타나는 것은 군 입대 등으로 남성의 사회진출 시기가 늦어짐에 따른 현상임. 전체적으로 남성과 여성 모두 고용률이 감소하는 추세임.
  - (25~29세) 2004년 남성과 여성의 고용률 격차는 14.3%포인트였지만, 이후 여성 고용률이 점차 증가하여 2013년에는 1.6%포인트로 줄어들음. 여성 고용률은 지속적으로 증가하는 추세임.

□ <표 1-2>는 20대 남성의 연령별 경제활동상태를 나타내고 있음.

<표 1-1> 20대 청년층의 성별 및 연령별 고용률

(단위 : %)

성별	연령	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
남자	20~29세	63.2	62.4	61.2	60.5	59.2	58.4	58.2	58.3	57.3	55.7
	20~24세	46.0	43.8	42.7	41.7	38.9	39.1	38.3	37.2	39.1	38.1
	25~29세	75.5	74.7	72.6	71.3	70.7	69.4	70.0	71.6	70.4	69.6
여자	20~29세	59.2	60.2	59.4	59.6	59.1	58.0	58.3	58.7	58.8	57.8
	20~24세	57.3	57.2	53.9	52.6	50.3	48.6	48.7	48.2	48.9	47.5
	25~29세	61.2	63.0	64.3	65.4	66.3	65.6	66.2	67.8	68.0	68.0

주: 20세 이상 29세 이하 인구만을 분석대상으로 함.  
 자료: 『경제활동인구조사』, 각 연도.

〈표 1-2〉 20대 남성의 연령별 경제활동상태

(단위 : %)

성별	연령별	연도	취업자					비경제활동인구				실업자
			전체	상용직	임시직	일용직	비임금근로자	전체	재학·학업	취업준비	기타	
남성	20~21세	2004	37.8	9.7	14.0	9.9	4.2	57.5	32.7	2.0	22.8	4.7
		2007	33.5	5.5	14.0	10.4	3.7	62.3	43.4	1.4	17.5	4.2
		2010	33.6	6.2	15.1	8.8	3.6	62.3	41.2	4.1	17.1	4.0
		2013	30.3	6.4	14.7	7.0	2.1	65.9	44.3	3.0	18.7	3.8
	22~23세	2004	46.6	13.7	21.2	8.0	3.6	46.7	32.4	3.5	10.8	6.8
		2007	40.8	10.1	19.7	8.5	2.4	53.5	40.7	4.4	8.4	5.7
		2010	36.4	9.7	17.0	6.8	3.0	59.2	45.1	4.5	9.6	4.4
		2013	38.9	11.8	17.4	6.8	2.8	57.5	45.0	4.0	8.4	3.6
	24~25세	2004	55.4	24.7	21.3	4.6	4.9	37.4	25.9	5.8	5.7	7.1
		2007	52.8	21.5	22.2	5.3	3.8	40.7	27.5	7.8	5.4	6.5
		2010	50.3	23.3	18.4	4.1	4.5	44.3	29.2	9.3	5.8	5.5
		2013	49.9	24.6	16.9	4.5	3.8	43.7	29.9	7.7	6.0	6.5
	26~27세	2004	74.8	41.4	22.5	3.8	7.2	17.8	7.1	5.5	5.2	7.4
		2007	69.8	42.5	18.9	2.9	5.6	23.5	9.5	9.5	4.4	6.7
		2010	65.3	40.4	17.7	2.7	4.6	27.4	11.3	10.3	5.7	7.3
		2013	65.9	42.2	16.7	1.4	5.5	26.9	10.5	10.2	6.3	7.2
	28~29세	2004	83.4	46.4	22.9	3.6	10.5	11.0	2.1	4.1	4.8	5.6
		2007	81.1	52.0	18.4	3.7	7.0	13.3	2.5	6.5	4.3	5.7
		2010	80.7	52.1	18.3	2.3	7.9	13.1	3.2	5.6	4.4	6.2
		2013	80.1	54.8	15.9	2.0	7.2	14.2	2.8	6.0	5.4	5.7

주 : 각 연도의 합은 100%임.

자료 : 한국노동연구원, 『월간 노동리뷰』, 각 연도 6월호.

- 남성 취업자의 전체 비중은 20대 모든 연령층에서 지속적으로 감소하는 추세임.
  - (상용직) 25세 이하 취업자의 비중이 감소하는 추세이지만 26세 이상부터는 증가하는 추세임. 특히, 28세 이상 청년층의 취업자 비중은 다른 연령층보다 크게 증가함.
  - (임시직) 20~21세를 제외한 나머지 연령층에서 취업자 비중이 감소하는 추세임.
  - (일용직) 20대 모든 연령층에서 취업자 비중이 감소하는 추세임. 청년층의 고학력화로 인하여 일용직 취업에 대한 수요가 크지 않음.

- (비임금근로자) 20대 모든 연령층에서 취업자 비중이 지속적으로 감소하는 추세임.
- 남성 비경제활동인구의 전체 비중은 20대 모든 연령층에서 증가하는 추세임.
  - (재학·학업) 20대 모든 연령층에서 비경제활동인구 비중이 증가함. 20대 초반 및 후반의 비경제활동인구 비중이 증가하는 원인으로는 고등교육기관의 진학률 상승과 구직난으로 판단됨.
  - (취업준비) 20대 모든 연령층에서 비경제활동인구 비중이 증가하는 추세임. 특히, 26~27세 연령층에서의 비중이 2배 가까이 증가하는 것은 구직난으로 인하여 취업으로 연계되지 않는 현상을 나타냄.
- 남성의 실업자 비중은 28~29세를 제외한 나머지 연령층에서는 감소하는 추세임.
  - 27세 이하에서는 연령이 높을수록 실업자 비중이 감소하는 추세가 둔화되지만, 28~29세의 연령에서는 2013년에 0.1%포인트(2004년 대비) 증가함.

□ <표 1-3>은 20대 여성의 연령별 경제활동상태를 나타내고 있음.

- 여성 취업자의 전체 비중을 보면 26세 미만 연령에서 지속적으로 감소하는 추세이지만 26세 이상 연령에서는 지속적으로 증가함.
  - 26세 이상 여성의 경우, 고등교육기관 진학률의 증가에 따른 경제활동참가율이 상승하면서 20대 초반에 비해 취업자 비중이 증가하는 것으로 보임.
  - 상용직의 경우, 20~21세를 제외한 나머지 연령층에서는 증가하는 추세임. 특히, 26세 이상의 연령층에서 크게 증가함.
  - 임시직 및 일용직 그리고 비임금근로자의 경우, 20대 모든 연령층에서 취업자 비중이 감소함. 이는 여성의 고학력화로 인하여 안정된 일 자리에 대한 수요가 증가하는 것으로 보임.
- 여성 비경제활동인구의 전체 비중을 보면 25세 이하까지는 증가하는 추세이지만 26세 이상부터 감소하는 추세임.

<표 1-3> 20대 여성의 연령별 경제활동상태

(단위 : %)

성별	연령별	연도	취업자					비경제활동인구				실업자
			전체	상용직	임시직	일용직	비임금근로자	전체	재학·학업	취업준비	기타	
여성	20~21세	2004	44.9	13.7	19.8	7.8	3.5	49.7	38.1	3.6	8.1	5.4
		2007	38.6	12.5	14.1	8.6	3.4	58.6	48.6	3.8	6.2	2.8
		2010	38.1	10.5	16.3	7.9	3.5	58.7	46.8	5.0	6.9	3.1
		2013	36.4	11.7	15.6	7.2	1.9	60.2	50.3	4.2	5.7	3.4
	22~23세	2004	61.7	27.9	26.1	4.2	3.5	32.1	16.1	5.3	10.8	6.1
		2007	56.0	28.0	21.3	4.0	2.7	39.6	22.5	7.9	9.2	4.5
		2010	52.3	25.5	20.3	3.1	3.4	42.3	22.1	10.1	10.1	5.5
		2013	52.3	28.2	18.6	2.9	2.6	42.0	23.3	8.9	9.8	5.7
	24~25세	2004	70.3	37.2	26.3	2.6	4.3	25.7	4.5	4.9	16.3	3.9
		2007	68.2	41.9	20.8	1.8	3.7	27.6	6.9	7.2	13.5	4.1
		2010	66.9	41.4	20.7	1.5	3.3	27.5	7.9	8.3	11.4	5.6
		2013	64.0	42.0	17.5	1.0	3.5	30.8	8.4	10.3	12.0	5.2
	26~27세	2004	65.5	37.5	21.3	1.8	4.9	31.6	1.2	2.6	27.8	2.9
		2007	68.7	42.0	20.2	1.4	5.2	28.1	2.7	4.9	20.5	3.1
		2010	68.4	45.9	18.6	0.9	3.0	27.5	2.1	6.1	19.2	4.1
		2013	68.6	50.0	13.9	1.3	3.5	26.8	3.4	5.7	17.7	4.5
	28~29세	2004	53.2	27.3	16.8	2.2	6.8	44.7	1.2	1.4	42.2	2.0
		2007	59.5	35.2	16.4	2.1	5.8	38.6	1.1	3.1	34.4	1.9
		2010	62.2	42.5	14.3	1.5	3.9	35.1	1.5	3.4	30.2	2.7
		2013	68.0	48.9	12.8	1.1	5.1	29.5	0.8	3.2	25.5	2.5

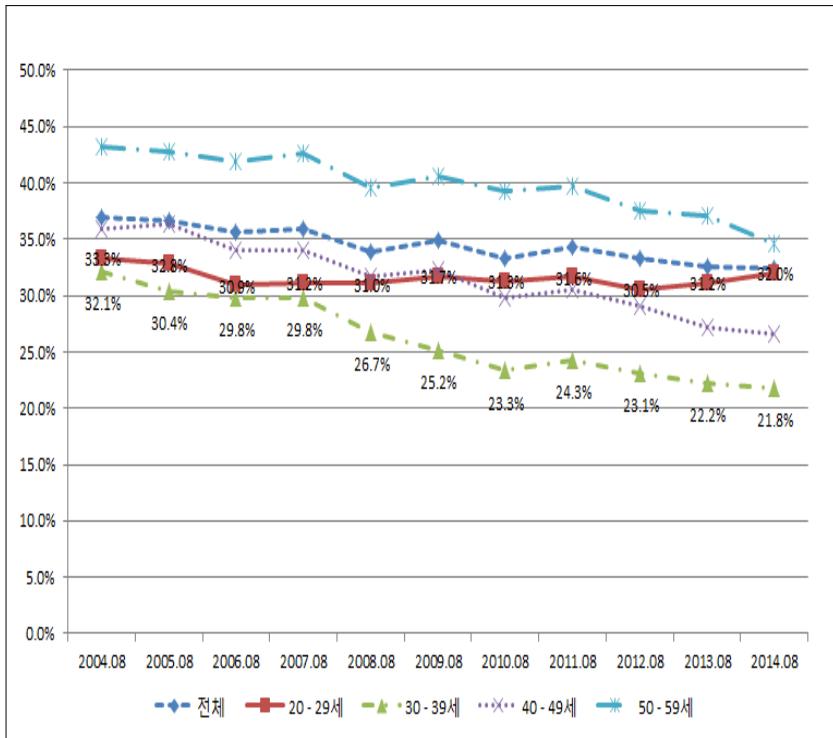
주: 각 연도의 합은 100%임.  
 자료: 한국노동연구원, 『월간 노동리뷰』, 각 연도 6월호.

- (재학·학업) 28~29세를 제외한 나머지 연령층에서는 비경제활동인구의 비중이 증가함.
- (취업준비) 23세 이하까지 비경제활동인구의 비중이 약간 증가하지만 그 이후의 연령층에서는 2배 가까이 증가함.
- 여성 실업자의 전체 비중은 23세 이하를 제외한 나머지 연령층에서는 증가하는 추세임.
- 23세 이하에서는 실업자 비중이 감소하지만 그 이상의 연령층에서는 실업자 비중이 증가하는 추세임.

□ [그림 1-2]는 연도 및 연령별 비정규직 비중 추이를 나타내고 있음.

- 비정규직의 전체 비중을 보면 지속적으로 감소하는 추세임.
  - 20대를 제외한 나머지 연령층에서의 비정규직 추이는 지속적으로 감소함.
  - 연령이 많을수록 비정규직 비중(절대값 기준)이 대체로 높게 나타나지만 30~39세의 비정규직 비중이 2004년(8월 기준) 32.1%에서 2014년(8월 기준) 21.8%로 10.3%p 감소하여 모든 연령층 가운데 가장 많이 감소함.
- 20대의 비정규직 비중은 다른 연령층에 비해 높은 수준은 아니지만 비정규직 비중이 감소하는 추세가 둔화됨.

[그림 1-2] 연도 및 연령별 비정규직 비중 추이



주: 정규직과 비정규직의 비율의 합이 100%임.  
 자료: 『경제활동인구조사』, 각 연도.

- 20대 비정규직 비중은 2004년(8월 기준)부터 2014년(8월 기준)까지 1.3%포인트만 감소한 것으로 나타나 안정적인 일자리가 여전히 부족하다는 것을 나타냄.
- 특히, 30대의 비정규직 비중이 감소하는 것은 긍정적인 신호이지만, 20대와 30대 비정규직 비중의 격차(gap)가 커지고 있으므로 청년층이 졸업 후 안정적인 일자리를 얻기까지 걸리는 구직기간이 길어지고 있다고 볼 수 있음.

〈표 1-4〉 남성과 여성의 연령별 비정규직 비중 추이

(단위: %)

		2004. 8	2007. 8	2010. 8	2013. 8	2014. 8
남성	전 체	32.2	31.5	30.4	31.5	28.8
	20~29세	33.0	32.1	29.5	31.1	30.2
	30~39세	26.6	25.3	24.5	25.4	22.5
	40~49세	28.7	29.2	26.5	27.1	23.8
	50~59세	37.7	35.0	34.8	36.3	33.1
여성	전 체	43.7	43.7	42.7	42.1	40.8
	20~29세	33.6	33.4	32.3	31.2	31.8
	30~39세	42.8	40.1	39.1	37.6	34.3
	40~49세	46.5	46.7	44.9	44.2	43.1
	50~59세	52.2	55.2	53.2	52.9	49.6

주: 정규직과 비정규직의 비율의 합이 100%임.  
 자료: 『경제활동인구조사』, 각 연도.

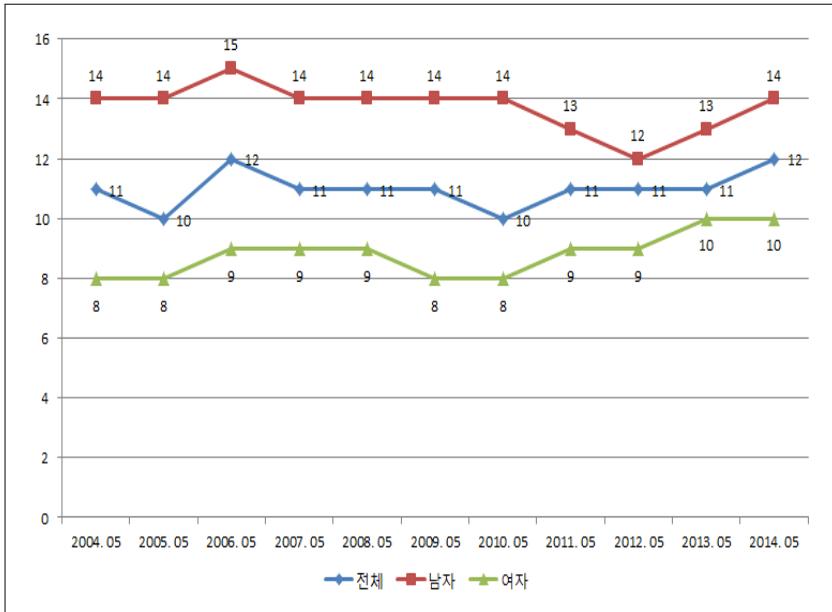
- 〈표 1-4〉는 남성과 여성의 연령별 비정규직 추이를 나타내고 있음.
- 남성과 여성의 비정규직 전체 비중을 보면 증감을 반복하지만 최근에 이르러 감소하는 추세임.
  - (남성) 30세 이상 비정규직 비중이 4.1~4.9%포인트 정도 감소한 것에 비해 20대는 2.8%포인트 밖에 감소하지 않아 감소 폭이 작음.
  - (여성) 30세 이상 비정규직 비중이 감소하고 있음. 특히, 30대에서 비정규직 비중이 크게 감소한 원인은 안정적인 일자리가 많이 생겼기 때문이 아니라, 비정규직에 종사하는 여성들이 육아 및 출산 등으로 비경제활동인구로 많이 이동함에 따라 정규직 비중이 상승했을 가능

성이 존재함.

- [그림 1-3]은 청년층(15~29세)이 졸업 및 중퇴 이후에 첫 직장에 취업하기까지 소요된 기간을 나타냄.
- 전체의 첫 취업 평균소요기간을 보면 2013년(5월 기준)까지 증감을 반복하였지만 2014년에 다시 증가함.
- 남성의 첫 취업 평균소요기간은 여성보다 평균소요기간이 더 길게 나타났으며 2014년에 이르러 격차(gap)가 증가함.
  - 그 원인은 남성은 여성에 비해 높은 임금 및 안정적인 일자리에 대한 선호도가 더 강하기 때문인 것으로 판단됨.
- 여성의 첫 취업 평균소요기간은 2010년(5월 기준)까지 증감을 반복하였지만 2011년 이후부터 지속적으로 증가하는 추세임.

[그림 1-3] 청년층의 성별 첫 취업 평균소요기간

(단위 : 개월)



주: 청년층(15~29세)의 졸업 및 중퇴 후 첫 취업에 소요된 시간임.  
 자료: 『경제활동인구조사』, 각 연도.

〈표 1-5〉 청년층 구직자의 취업(창업) 희망 직업

(단위 : %)

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	계
성	남성	21.3	16.6	11.5	13.4	10.5	2.3	11.9	3.8	7.7	1.0	100.0
	여성	14.5	21.1	10.8	15.5	7.7	9.8	7.5	2.8	9.4	0.9	100.0
연령	15~19세	15.0	27.5	15.0	15.0	2.5	0.0	15.0	5.0	5.0	0.0	100.0
	20~24세	17.8	18.1	12.4	13.8	9.5	5.5	9.2	3.2	8.6	2.0	100.0
	25~29세	21.4	17.1	9.3	15.8	10.3	6.8	7.0	3.3	8.5	0.5	100.0
	30~33세	14.5	20.1	12.1	12.1	8.4	4.2	15.9	3.7	8.4	0.5	100.0
학력	고등학교	17.3	22.7	11.2	11.5	6.6	1.6	15.1	2.7	10.4	0.8	100.0
	전문대학	14.0	20.8	11.6	15.5	10.1	4.8	10.1	2.4	8.7	1.9	100.0
	대학교	21.5	13.8	11.0	16.1	11.2	9.1	5.6	4.4	6.5	0.7	100.0
전체		18.4	18.5	11.2	14.3	9.3	5.5	10.0	3.4	8.4	1.0	100.0

주 : 1. 국내 민간 대기업, 2. 국내 민간 중소기업, 3. 외국인 회사, 4. 정부기관(공무원, 군인), 5. 정부 산하 기관, 공사 및 공단, 6. 교육기관(교사 포함), 7. 자영업 또는 창업, 8. 연구기관, 9. 특정한 회사나 사업체에 속하지 않는 형태의 근무, 10. 기타.

자료 : 한국고용정보원(2014), 「청년층 취업 실태 및 의식 조사 개요」.

– 여성은 남성에 비해 첫 취업 평균소요기간이 짧았지만 여성의 고등교육기관 진학률이 상승함에 따라 경제활동참가율이 상승하므로 높은 임금과 안정적인 일자리에 대한 선호도가 필연적으로 강해짐.

□ <표 1-5>를 보면 대기업으로 집중되었던 청년층의 취업 눈높이가 과거에 비해 낮아지고 있음을 추측할 수 있음.

- 여전히 남성은 국내 민간 대기업을 취업 희망 직업으로 가장 선호함.
  - 사회 통념상 남성은 여성보다 높은 임금과 안정적인 일자리를 더 선호함.
- 여성은 국내 민간 대기업보다 국내 민간 중소기업을 더 선호함.
- 24세 이하와 고졸 및 전문대졸의 청년층에서는 국내 민간 대기업보다는 국내 민간 중소기업을 더 선호함.
- 25~29세와 대학을 졸업한 청년층의 경우에는 국내 민간 대기업을 취업 희망 직업으로 가장 선호함.

- 교육투자가 높을수록 높은 임금과 안정적인 일자리를 더 선호함.
- 청년 구직자에게 우수한 중소기업에 대한 정보를 적절하게 제공한다면 구인정보의 부족으로 인한 미스매치 문제를 일부분 해소할 수 있음.
- 성 및 연령, 학력 등으로 구분하여 집단의 특성에 맞는 맞춤형 정책이 필요함.
- 24세 이하와 고졸 및 전문대졸 청년층의 경우, 우수 중소기업(강소기업)의 일자리 정보 제공을 강화해야 함.

# 청년고용정책 관련 언론동향

### 1. 청년고용 관련 전반적 언론동향

▶ “윤곽 드러난 청년고용 종합대책, 내용은?”, 파이낸셜뉴스(2014. 10. 28.)

- 정부의 청년고용대책의 정책 거품에 대한 의문이 곳곳에서 제기되고 있음.
- 지난해 12월 ‘청년 맞춤형 일자리 대책’을 내놓은지 4개월 만에 종합대책을 또다시 내놓았기 때문
- 청년고용대책의 실효성에 대한 의문이 지적되고 있음.
- 청년들을 고용시장으로 끌어들이기 위한 대책이 ‘후진학’을 강조하면서 순수 고졸자에 대한 배려는 없기 때문
- 대다수의 학부모들이 자식들의 대학 진학에 몰두하고 있는 가운데 ‘선취업’만 강조하고 있어 정책과 국민정서 사이의 괴리가 만만치 않음.

▶ “청년 고용대책 이 정도로는 미흡하다”, 국제신문(2014. 4. 15.)

- 청년고용 대책이 전반적으로 고졸 및 중소기업과 중견기업의 고용 문제

해소에 초점을 맞추고 있음.

- 고졸자 고용 활성화가 과제인 것은 분명하지만 현재 사회의 청년고용에서 가장 심각한 문제는 대졸 실업자임에도 대졸 실업자에 대한 대책은 미비함.
- 청년고용 대책에서 특성화고는 물론 일반고도 그 대상에 포함시켰다는 점은 긍정적으로 보여짐.
- 대학 진학도 어렵고, 취업 교육의 기회도 주어지지 않은 일반고 비진학 학생들의 조기 취업에 대한 효과가 기대됨.
- 그러나 대학 진학을 중시하는 사회 분위기 속에 얼마나 성과를 거둘 수 있을지에 대해서는 의문
- 정부의 청년고용 대책이 성과를 거두기 위해서는 대입 위주 교육 제도의 개선과 경제활성화 등 보다 근본적 대책이 뒷받침 되어야 함.

▶ “고용대책과 청년 구직자의 눈높이”, 아시아경제(2014. 4. 15.)

- ‘선취업 후진학’ 활성화에 맞춰진 정부의 청년고용대책이 얼마나 성과를 거둘 수 있을지 미지수
- 대학진학에 몰리는 현실에서 조기 취업이 얼마나 성과를 거둘 수 있을지 의문
- 불안한 고용안정성과 열악한 근로조건에 대한 개선책이 빠진 청년고용 대책
- 청년들이 대기업 취업을 원하는 가장 큰 이유가 고용안정성과 근로조건 때문이지만, 이에 대한 개선책은 별로 없음.
- 양질의 일자리는 한정되어 있는 반면 고학력화로 인한 기대수준은 높아

지고 있음.

- 이러한 구조적 미스매치를 근본적으로 해결하기 위해서는 양질의 일자리를 만들어 내야
- 고졸자에 치우쳐 중졸 이하 저학력층과 고학력 실업자에 대한 배려가 적은 점도 지적됨.

▶ “고용률 70% 로드맵’ 1년 … 청년층 여전히 ‘우울’”, 이투데이뉴스 (2014. 6. 17.)

- 정부가 ‘고용률 70% 로드맵’을 발표한지 1년이 넘었지만 청년고용은 여전히 미흡한 수준을 맴돌고 있는 것으로 나타남.
- 청년고용률의 개선이 미흡한 근본적인 원인은 노동 공급 측 요인이 줄어들고 있기 때문
- 고용노동부는 이러한 상황을 개선하기 위하여 노동시장 조기진입을 유도할 것이라고 밝혔으나, 전문가들은 현 대책과 유사한 청년고용 정책이 진행되었음에도 청년고용이 미흡한 부분을 간과하고 있다고 지적

▶ “[이슈&경제] 청년고용의 대책과 우려”, 경기일보(2014. 4. 28.)

- 정부의 청년고용 대책 희망 있지만 우려도 많음.
- 기업들이 적극적으로 투자할 수 있는 환경이 조성되면 자연스레 일자리도 확대될 것이나, 현재의 대책은 투자가 없는 고용확대라고 보여짐.
- 정책대상의 선호도에 근거하여 적정규모의 일-학습 병행 일자리를 확대해야 함.
  - 청년들이 전 시간 일자리의 대안으로 자발적으로 선택하는 것이 아닌

시간선택제 일자리 선택은 '고용률'은 높일 수 있으나 '고용여건'은 개선되지 않을 것

- '선취업 후진학' 방식에 대한 우려가 존재
  - 학생과 학부모의 선호도를 확인하는 것이 선행되어야 함.

▶ “[일자리 단계별 청년고용 대책] 전문가 ‘좋지만 … 청년고용 시장 구조적 해결 부족’”, 아주경제(2014. 4. 15.)

- 전문가들의 분석에 의하면, 정책적 의도는 좋지만 중소기업 미스매치 등 청년고용 시장의 구조적 문제 해결을 위해서는 다소 미흡하다는 평가
- 일부 전문가는 청년 실업 문제를 해결하기 위한 근본적 대책은 투자를 통한 경기 활성화에 있다고 지적
- 청년들은 대기업 취업은 원하는데 정부는 중소기업에 들어가라는 것과 같음. 중소기업의 고용 안정성, 근로조건 등이 개선되지 않으면 미스매치 문제가 해결되기 어렵다고 진단
  
- 전문가들은 이번 대책에 투자에 대한 내용이 거의 없다고 지적함.
- 정부의 투자 없이 정책적 노력으로만 청년고용을 확대하려고 하면 질적인 문제가 생길 것으로 예측됨.
- 중소기업 일자리 공급과 청년들이 원하는 일자리 수준의 부조화를 해결하기 위해서는 정부의 임금보조금 또는 청년 취업 분담금 지원이 필요하다는 분석
  
- 양적인 측면에는 효과적일지 모르나 질적으로는 우려스러운 대책으로 보여짐.
  
- 고졸자들의 군 입대로 인한 경력단절을 해결하고자 하는 것은 상당히 의미있다는 평가

- 청년실업 문제를 단기적으로 진단하는 것은 위험하다는 우려와 함께 장기적 성과를 위한 구체적 노력이 필요함.

▶ “무늬만 청년고용대책’ 대졸 실업자 어디로 가나?”, 파이낸셜뉴스 (2014. 4. 15.)

- 세제나 예산으로 일정기간만 지원하는 과거 대책을 답습해 ‘고용률 70%’ 달성을 위한 발판으로 삼기에는 한계가 있을 것이라는 비판이 제기됨.
- 가장 시급한 대졸 실업자에 대한 대책이 없는... 알맹이가 빠졌다는 지적
  - 중소·중견기업 취업을 청년들이 원한다고 하더라도 상당수는 서울을 중심으로 한 수도권 소재 기업을 목표로 하고 있어 수도권과 지방 간 차별화된 정책이 포함되지 못했음.
- 청년과 부모들은 ‘대학진학’을 원하는데 정부는 청년 고용률을 높이기 위해 ‘선취업 후진학’을 강조하는 것은 현실과 괴리가 크다는 지적
- 대체적으로 이번 대책의 실효성이 의문시됨.
  - 현장실습 조기실시는 현실성이 없다는 것이 현장의 평가. 현장실습은 값싸게 노동력을 활용하는 수단으로 전락한지 오래이며, 현장 경험 보다는 단순 업무에 활용되는 경우가 다수
  - 가장 중요한 대졸 실업 문제 해소를 위한 방안이 대책에서 제외되었기 때문

▶ “청년고용 대책’ 질 낮은 일자리 포함해 수치만 채워”, 파이낸셜뉴스(2014. 4. 15.)

- ‘청년 일자리 50만개’에 ‘양질’이 아닌 ‘저질’의 일자리가 포함될 수도 있다는 우려
  - 통계청은 취업자 기준을 ‘1주일에 1시간 이상 일한 자’로 정의하고 있으므로 단시간 근로, 부정기 근로, 교대 근로, 인턴, 시간제 일자리, 정규직과 비정규직 모두를 취업자로 간주하고 있기 때문
- 선취업 후진학에 대한 정책과 현실 간의 괴리와 교육환경, 문화에 대한 재고 필요
  - 2010년 통계청 조사에 따르면 학부모의 93%가 자녀의 4년제 대학 이상의 교육을 원하는 것으로 나타났음. 정부의 정책과 현실에서의 거리에 대한 재고가 필요함.
- 서울 등 수도권과 달리 일할 사람을 구하기 어려운 지방을 위한 차별화된 정책 필요

▶ “[사설] SSAT에 몰리는 현실 외면한 청년고용대책”, 국민일보(2014. 4. 16.)

- 이번 대책이 사회가 직면한 심각한 청년 실업난을 일시에 해소할 것으로 기대하기에는 역부족
- 청년 실업난의 핵심을 비켜가 있다는 것이 가장 큰 문제
  - 청년 고용률이 낮은 것은 고학력 인플레이에 따른 일자리 미스매칭이 주 원인이므로 양질의 일자리를 늘리는 것이 핵심이지만 이 부분이 빠져 있음.
- ‘선 취업 후 진학’으로 오히려 정부가 학력 인플레이를 부추기는 듯한 인상을 주는 것도 걱정스러운 부분으로 지적됨.

▶ “청년고용대책’, ‘실업대란’ 고학력 청년 취업 대책은 아예 빠져 ...  
청소년 · 고졸자에만 정책 초점”, 국민일보(2014. 4. 16.)

- 이번 정부의 청년고용대책은 초점이 청소년 직업교육과 고졸자 조기 취업에 맞춰져 있어 실업 대란을 겪고 있는 현재의 청년 실업자들은 정책에서 소외되고 있음.
- 대졸자를 위한 대책은 5대 유망 서비스업(보건 · 의료, 금융, 교육, 관광, 소프트웨어)을 육성하겠다는 정도에 그침.
- 취업정보 제공과 취업 지원도 고졸자 · 중소기업 위주로 구성
- 대졸자를 위한 정책은 “민간 전문 인력 활용을 통해 대학 내 취업지원 서비스를 활성화하고 채용박람회 개최”에 대한 내용이 전부임.

▶ “정부 ‘청년고용대책’ ... ‘백수’부터 줄이자”, 세계일보(2014. 4. 15.)

- 청년층이 취업을 꺼리는 이유인 중소기업의 열악한 근로조건 개선 문제는 제쳐놓고 취업부터 하라고 다그치는 것이라는 지적
- 경제전문가들은 이번 정책의 방향에는 대체로 공감하지만 실효성에 대해서는 의문을 제기하는 목소리가 적지 않음.
- 김세중 중소기업 연구원 선임연구위원은 공급자 중심이 아니라 수요자 눈높이에 정책을 많이 맞춘 것이 돋보인다는 평가
- 김광석 현대경제연구원 선임연구원은 청년들이 대기업 취업을 원하는 것이 중소 · 중견기업의 불안한 고용 안정성과 열악한 근로조건 때문이므로 청년이 원하는 수준으로 정부 지원을 늘리고 기업 투자 유도책이 병행되지 않으면 시간선택제 일자리만 늘리는 결과를 낳을 수 있다고 지적함.

▶ “[사설] 청년에게 희망 못주는 ‘청년고용대책’”, 국민일보(2014. 4. 16.)

- 학교-기업 연계를 통한 직업 훈련 강화와 중소기업과 비정규직 청년의 근속기간이 늘어나도록 유도하는 등 노동 공급 쪽에 초점을 맞추었을 뿐, 당장 심각한 취업난을 겪는 청년들에겐 실효성이 없음.
- 청년고용이 저조한 이유는 일자리 수급 불일치 때문이므로 청년고용대책은 노동 동급이 아니라 수요 쪽 환경의 개선에 더 역점을 두는 것이 마땅함.
- 그러나 이번 대책은 청년 인력 수요를 늘릴 수 있는 방안이 없을 뿐 아니라 서비스업 규제개혁 추진 등 추상적이고 막연한 방향만 제시함.

▶ “‘정부, 지나친 고졸 위주 청년고용 대책 ...’ 고학력 백수 ‘역차별’”, 국민일보(2014. 4. 16.)

- 정부가 내놓은 청년고용 대책이 고졸에 맞춰져 이에 따른 고학력 백수 역차별 우려가 제기됨.
- 직업교육 활성화· 고졸 조기취업 등 현실과 괴리감 존재
- 고학력 미취업자 10년 새 100만 명 증가, 대책 마련이 절실함.

▶ “[기획] 100만 명 넘는 ‘청년백수’ ... 청년고용대책의 사각지대 ‘니트’”, 국민일보(2014. 4. 23.)

- 니트(Not in Education, Employment or Training: 취업과 직업훈련을 포기한 청년)라 불리는 청년들을 노동시장으로 끌어들이려면 일자리 지원 뿐 아닌 전반적 자립기반을 만들어주는 대책이 필요

- 그러나 정부가 발표한 청년고용대책은 노동시장에서 지속적으로 실패를 경험한 니트에게는 무용지물로 보여짐.
- 중소기업에 취업하는 고졸자에게 근로 장학금을 지급하고, 군입대자를 재고용하는 기업에 인센티브를 주는 등 청년층의 눈높이를 낮추는 것이 핵심대책이기 때문
- 전문가들은 청년들이 노동시장에 들어오게 하기 위하여 자신감을 회복할 수 있는 정책적 지원도 추가로 필요하다고 언급

▶ “정부, 청년고용 대책 ‘넘어야 할 산’ 무엇?”, 파이낸셜뉴스(2014. 4. 15.)

- 이번 대책을 통해 향후 3년간 청년 일자리 50만개 창출을 목표로 삼았으나, 어떤 고용 형태로 채워질지는 미지수
- 정부가 제시한 ‘청년 일자리 50만개’에 ‘양질’이 아닌 ‘저질’의 일자리가 포함될 수도 있다는 우려
- 정부의 정책과 현실의 거리감도 풀어야 할 숙제로 나타남.
- 고용률 70% 확보가 급한 정부로선 청년들을 고용시장으로 끌어들이 수 밖에 없으나 청년들과 학부모들은 4년제 대학 이상의 교육을 원함에 따라 정책과 현실의 거리가 생길 수밖에 없음.
- 서울과 수도권을 제외한 지방에 차별화된 정책의 필요성 역시 제기됨.

▶ “5월 청년층 취업 부진 심각 ... 정부 대책 실효성 의문”, 파이낸셜뉴스(2014. 6. 11.)

- 정부의 다양한 청년 일자리 정책에도 고용시장에서 청년층의 취업이 부진한 것으로 확인됨.

- 정부의 대책 실효성에 대한 의문도 지속적으로 제기되고 있음.
- 청년고용대책의 경우 고교생 중심의 대책이라 대졸 실업자에는 효과가 없다는 평가
- 채용형 인턴제도도 기존 공채를 대신할 가능성이 높아 채용 인원 확대 효과는 거의 없다는 지적
- 전문가들은 정부가 정책적으로 관심을 가져야 할 영역은 청년층의 세분화라고 강조함.
- 정재우 한국노동연구원 연구원은 “지난 10년 동안 전문대졸 이상의 학력을 가진 20대 청년층 남성의 고용률이 가장 큰 하락폭을 보였고, 20대 여성층에서는 저임금 문제가 현안으로 파악된다.”며 “각 집단의 근심거리가 정책적 유도과 다르므로 ‘청년’이라는 한 단어로 정책적 지원을 하는 것은 무리”라고 지적함.

▶ “청년고용대책 실효성 높이려면”, 한국경제(2014. 4. 21.)

- 일부 전문가들은 투자활성화 대책이 빠져있다는 지적을 하지만 현재 청년 취업난이 구조적인 것이므로 투자활성화만으로는 해결할 수 없다는 것을 범부처적으로 인식했다는 점은 긍정적으로 평가
- 고용대책이 성공하기 위해서는 기업의 의식 개선이 필수적
- 기업들이 정부 지원금을 보고 청년을 채용하는 것이 아니라 인력양성은 사회적 책임이라는 의식을 가져야 함.
- 학력중심의 노동시장 관행이 개선되어야 성과를 기대할 수 있음.
- 고용대책의 성공을 위해서는 관련 부처 간 협업을 공고히 해야 하며 주기적이고 지속적인 모니터링 체계가 필요함.

▶ “정부 청년고용대책 ‘선취업 후취학’ 시간제 일자리만 늘린다”, 매일신문(2014. 4. 15.)

- 일부 고용전문가들이 정부 청년고용대책의 실효성에 대해 의문을 표시
- 기업 투자 유도책이 병행되지 않으면 시간선택제 일자리만 늘어날 가능성이 높음.
- ‘선취업 후취학’은 고용자 수를 늘릴 수는 있지만 일자리의 질적인 부분에서 우려스러움.
- 대책이 전반적으로 특정 계층과 연령대에 치우쳐 보임. 청년 실업을 사회 전체의 문제로 보는 인식이 필요함.
- 다수의 전문가들이 이번 청년고용대책의 방향에 대해서는 긍정적 평가를 보였으나, 형평성 문제에 대해서는 지적

▶ “[일자리 단계별 청년고용 대책] 교육과 직장업무 간 연관 미흡 ... 인력양성 한계 노출”, 아주경제(2014. 4. 15.)

- 일자리 단계별 청년고용 실태조사 결과, 교육과 직장업무 간 연계가 미흡한 것으로 나타남.
- 기회가 적고 실습업체 발굴이 어려운 형식적 현장실습 등 현장과 괴리가 큰 탓에 기업은 직업교육에 대한 불만이 높다고 나타남.

▶ “<청년고용대책>전문가 “정책의 구체성 긍정적 ... 경제성장이 근본방안””, 연합뉴스(2014. 4. 15.)

- 일부 전문가들은 청년 실업 문제를 해결하기 위한 근본적 대책은 투자를 통한 경기 활성화에 있다고 지적
- 중소기업의 고용 안정성, 근로조건 등이 개선되지 않으면 미스매치 문제가 해결되기는 어려워 보임.
- 정부가 임금보조금, 청년 취업 분담금 등의 지원을 통해 이러한 문제를 해결해야 함.
- 이번 대책에서 청년 취업 문제에 구체적으로 접근하려는 노력과 ‘공급자 중심’이 아닌 ‘수요자 눈높이’에 맞추려고 노력한 부분은 긍정적으로 평가됨.
- 그러나 실효성에는 의문이 듦.
  - 정부의 대책은 단기적 실업으로 접근한 것으로 보이지만, 우리나라 청년실업의 근본적인 문제는 잠재성장률이 낮다는 것
  - 이러한 문제를 해결하기 위해서는 국내총생산(GDP)을 높이고 장기적으로 경제활성화가 선행되어야 함.
  - 또한 경제활성화를 가로막는 규제를 철폐해야할 필요성이 존재함.

▶ “[현장기자-선정수] 고용률 제고에 목매는 청년취업대책”, 국민일보(2014. 4. 17.)

- 안정적인 일자리를 구하기 위해 대기업과 공무원 시험에 목을 매고 있는 청년 구직자들이 100만 명에 육박하는데, 청년들의 입장에서 정부 대책은 피부에 와 닿지 않는 정책이라고 지적
- 정부의 ‘일자리를 늘리고, 지키고, 질을 올린다’는 핵심 공약에서, 장시간 근로관행을 깨뜨리고 일자리를 나눠서 고용률만 높이려는 대책이라

는 비판이 제기됨.

- 저임금 근로와 단시간 근로로 채워져 일자리가 늘어날 수는 있지만, 이러한 방식으로 고용률 70%가 달성된다면 국가경제와 국민 생활수준 향상에 모두 부정적인 영향을 끼칠 것

## 2. 각 사업별 언론동향 정리

### 가. 기업맞춤형반 확대

▶ “[단계별 청년고용대책] 고교 기업맞춤형반 1,000개 이상 확대 ... 인턴제 실제 채용 유도”, 서울경제(2014. 4. 15.)

- 정부는 고교 졸업 후 바로 취업이 가능하도록 오는 2017년까지 ‘기업맞춤형반’을 1,000개로 확대하기로 함.
- 기업맞춤형반은 대기업에 적합한 고교생들을 집중 양성하는 프로그램으로 정부는 이를 위하여 장비임차비나 교재비에 대한 세액공제 혜택을 지원할 예정
- 이에 따라 산업단지 인근에 있는 고교 예비 취업자들의 실습 인프라가 구축되는 동시에 기업에서도 맞춤형 인재를 구하는 ‘일석이조’의 효과를 거두게 될 것으로 전망됨.

▶ “중기특성화고 취업반 5명 중 1명 중도 포기”, 서울경제(2014. 10. 10.)

- 충청지역 교육청을 비롯하여 17개 시·도 교육청이 특성화고 학생들을 현장실습 기업에 조기과견, 교육과정이 파행으로 운영된다는 지적이 나옴.

- 국회 산업통상자원위원회 전정희 의원(새정치민주연합·전북익산을)에 따르면 지난해 특성화고 취업맞춤반 학생 중 18.8%가 취업 후, 6개월 이전에 학교로 돌아왔으며, 절반 이상이 퇴사 사유로 업무 및 회사 부적응(55.8%)을 꼽았음.
- 사업을 주관하는 중소기업기술정보진흥원과 이를 관리하는 중기청의 지속적인 사후관리가 필요

#### 나. 현장실습 확대

▶ “특성화고 조기 현장실습 … 교육과정 엉망”, 충청매일(2014. 9. 28.)

- 충청지역 교육청을 비롯하여 17개 시·도 교육청이 특성화고 학생들을 현장실습 기업에 조기파견, 교육과정이 파행으로 운영된다는 지적이 나옴.
- 정진후 의원은 “교육부가 현장실습 제도에 조기파견이라는 꼼수를 뒤 3학년 2학기 교육과정이 엉망으로 운영되는 것을 방치하고 있다”며 “교육부는 조기파견 제도를 삭제해 학교 교육과정 운영과 현장실습이 원활히 운영될 수 있도록 해야 한다”고 밝힘.

▶ “특성화고·마이스터고 현장실습 조기파견으로 교육과정 파행 운영”, 아주경제(2014. 9. 26.)

- 특성화고·마이스터고의 83.8%가 학생들을 조기파견 보내면서 교육과정이 파행 운영되고 있다는 지적이 나옴.
- 현장실습 조기실시에 따라 학교 교육과정 정상화가 어려워졌으며, 조기 파견 기준도 잘 지켜지지 않은 것으로 나타남.

- 정진후 의원은 “조기과건 제도를 삭제해 지난해 대책안의 취지를 살리고 학교 교육과정 운영과 현장실습 두 트랙이 맞물려 원활히 운영될 수 있도록 해야 한다”고 밝힘.

#### 다. 일학습병행제 활성화

▶ “일학습병행제, 사업주보다 근로자 만족도 높아”, EBN종합경제신문 (2014. 11. 26.)

- 일학습병행제는 일터에서 채용한 수습 근로자에게 정부 부처 및 SC 등 전문기관이 개발한 체계적 교육훈련을 제공, 훈련을 마친 근로자의 역량을 평가해 자격 및 학력으로 인정하는 사업
- 이 사업은 청년층의 선취업 후학습 풍토 정착을 통해 구직난과 구인난을 동시 해소하기 위한 목적의 사업
- 일학습병행제는 사업주보다 근로자들의 만족도가 상대적으로 더 높은 것으로 나타남.
- 조사 결과, 학습근로자의 84.9%가 일학습병행제 참여를 지인에게 권유할 의향이 있다고 나타남.
- 이용순 한국직업능력개발원장에 따르면 “일학습병행제는 향후 현장 정착 가능성이 높은 것으로 판단된다”고 밝힘.

▶ “<외고> 일학습병행제와 취업시장의 불균형 해소”, 헤럴드경제 (2014. 12. 3.)

- 일학습병행제가 정착되면 현재 취업준비자의 가계 부담이 되는 스펙 쌓기 비용 대폭 절감 효과 기대

- 스펙을 토대로 채용하는 관행을 벗어나 실무형 인재 양성을 통한 능력 중심 사회로 변화하는 데 일조할 것으로 예측됨.
- 일학습병행제가 충분히 활용되면 기업별 맞춤형 인재를 양성할 수 있는 이점이 존재

라. 직업훈련 질관리

▶ “직업훈련 평가기관 만든다… 우수기관엔 인센티브”, 아시아경제 (2014. 8. 14.)

- 영세 훈련기관이 난립하면서 직업훈련의 질이 떨어지고 전체 고용에 악 영향을 미치고 있다는 지적에 따라 정부가 훈련심사평가원을 설립해 정부 차원의 일원화 된 직업훈련 평가 체계를 구축하기로 함.
- 고용노동부에 따르면, 지난해 말 기준 공공부문을 포함한 직업훈련기관 (장애인직업훈련기관 제외)은 7,766개에 달했으나 고용노동부 산하 35개 기관을 제외한 민간 훈련기관은 평가체계조차 따로 갖추지 못한 것으로 파악됨.
- 정부는 개별 산업단위로 각각 운영되던 심사평가 체계를 일원화하기로 함.
- 또한 고급, 고숙련 훈련에 대한 지원을 강화하여 훈련의 질을 높이고 밝힘.

▶ “고용노동부, 직업훈련 정부지원체계 ‘전면개편’”, 아시아경제(2014. 8. 14.)

- 직업자격학회에 따르면, 현재 우리나라의 직업훈련은 산업현장성이 떨어

어지고 훈련의 수준을 명확히 고려하지 못하고 있음.

□ 낮은 수준의 훈련과정 중심 교육이 제공되고 있으며, 질 낮은 영세 훈련 기관들이 쉽게 훈련시장에 진입할 수 있기 때문에 훈련의 질과 훈련생 평가 등이 제대로 관리되지 못하는 등의 문제점 심각

□ 따라서 정부의 대책이 마련됨.

○ 역량과 성과가 우수한 훈련기관을 우대해 훈련 서비스의 질 향상

마. 취업정보 제공

▶ “중소기업 취업정보 워크넷에 통합 제공”, 뉴시스(2014. 11. 25.)

□ 청년 구직자들을 위해 고용노동부·중기청 등 각 부처에서 수집한 중소기업 현장탐방정보 5,000여 건이 워크넷에 통합 제공

○ 현장탐방정보에는 중소기업의 채용정보, 재무정보, 기업평가, 신입사원 연봉, 복지혜택, 근무환경 등 근로조건에 대한 정보가 담겨있음.

□ 워크넷에서 편리하게 중소기업 현장탐방 정보를 얻을 수 있게 되어 중소기업 인력수급 해소에 도움이 될 것으로 예측됨.

▶ “성남시, 16일 ‘구인·구직자 만남의 날’ 운영”, 뉴스1코리아(2014. 10. 14.)

□ 경기 성남시는 ‘10월 구인·구직자 만남의 날’ 행사를 진행하여, 관내 20개 구인업체가 현장에서 채용 절차를 진행하여 45명을 채용

□ 성남시는 매월 구인·구직자 만남의 날 행사를 비롯한 다양한 프로그램

을 통해 구직자의 취업활동을 돕고 있음.

▶ “성북구, ‘일구데이, 구인·구직 만남의 날’ 운영”, 국제뉴스(2014. 11. 14.)

□ 성북구가 ‘일구데이, 구인·구직 만남의 날’을 운영해 중소기업과 취업 준비생을 위한 대화의 장을 마련함.

□ 이러한 프로그램을 통해 숨어있는 인재 발굴에 효과가 있을 것으로 기대됨.

#### 바. 채용조건형 계약학과 확대

▶ “취업난에 채용보장하는 계약학과 재학생 1만명 돌파”, 헤럴드경제 (2014. 5. 26.)

□ 계약학과는 산업체 맞춤형 직업교육체제를 대학에서 도입해 운영되고 있는 학과로 운영에 필요한 경비의 50% 이상을 산업체가 부담함.

□ 지속되고 있는 취업난 속에서 채용을 보장하는 계약학과에 인기가 크게 높아지고 있음.

□ 교육부 관계자에 따르면, 채용 계약된 기업에 86.8%의 높은 취업률 (2013년 2월 졸업생)을 보이고 있으며 기업과 대학의 협약을 통해 설치를 더욱 확대 지원할 계획

▶ “[청년고용] 취업후 진학 유도 ... 재직자 특별전형·계약학과 확대”, 조선비즈(2014. 4. 15.)

- 국가나 지자체, 산업체가 대학과 계약을 체결해 인력을 양성하는 계약학과 제도 대상자 확대 및 계약학과 추가 신설
- 고용보험기금에서 계약학과 운영에 필요한 실비 50% 이내 수준에서 지원함을 통해 계약학과 활성화 예정

사. 사내대학 확대

▶ “폴리텍·사내대학 지원책에 전문대 ‘당혹’”, 한국대학신문(2014. 8. 22.)

- 정부의 사내대학 활성화 계획 정책에 전문대학가에서 우려 섞인 반응이 나타남.
- A전문대학의 한 교수는 “대학이 우선 인력을 양성할 수 있도록 정책화 되어야 한다.”고 지적하였으며, “기업에서는 인력 양성이 목적이라기보다는 세금 덜 내기 위한 수단이 될 수도 있으며, 고용기금을 환급받아 가르치겠다는 의도도 있을 수 있다고 본다.”고 밝힘.

▶ “시행 10년, 사내대학을 향한 엇갈리는 시선”, 한국대학신문(2014. 9. 10.)

- 사내대학에 대해 대학과 정부의 시선이 엇갈리고 있음.
- 대학은 사내대학에 경계심을 보이는 반면, 정부는 교육수요자와 기업의 만족도가 높은 사내대학에 더욱 힘을 실어주고 있음.
- 교육수요자 층이 겹치는 전문대학은 정부의 사내대학 활성화 정책이 전문대학의 위기로 이어질 수도 있다는 우려를 나타냄.
- 그러나 기업들은 원하는 인재를 직접 양성할 수 있다는 측면에서 사내

대학 운영에 적극 나서고 있음.

#### 아. 청년인턴제 개선

▶ “청년인턴제 기업지원금 내리고 인턴지원금 올린다”, 뉴스1코리아 (2014. 4. 15.)

- 고용노동부는 정규직 전환 촉진을 위해 기업에 주는 인턴지원금을 줄이는 대신 정규직으로 전환할 경우 인턴에게 주는 취업지원금을 인상하고 지원 업종도 확대하기로 함.
- 이는 매년 약 3만 명의 청년인턴제 참여인원 가운데 중도탈락자가 1만여 명씩 발생하면서 정규직 전환율이 절반 가량에 머무는 등 실효를 거두지 못했기 때문
- 노동부 관계자는 “청년인턴지원금 개편은 단순히 청년인턴을 채용한 기업에 지원금을 지급하는 것만으로는 청년 실업률을 낮추기 어렵다는 각계 지적에 따라 장기근속·정규직 전환 유인을 도모한 것이 특징”이라고 밝힘.
- 이러한 정부의 개선책은 중소기업의 장기근속과 정규직 전환을 유인하기 위한 것

▶ “중소기업 청년인턴제’ 중간점검 ... ‘정규직전환율 87.6%”, 프라임경제(2014. 9. 2.)

- 고용노동부에 따르면, 중소기업 청년인턴제는 지난해 수료자 대비 정규직 전환율이 87.6%로 나타남.
- 그러나 청년인턴제 위탁을 맡은 운영기관에는 다양한 애로사항들이 접

수되는 등 개선점이 여전히 많은 것으로 파악됨.

- 중소기업의 경우, 인건비가 차지하는 부담이 크기 때문에 인력 확충에 어려움이 있고, 청년은 장기 경기침체로 점점 더 취업난이 심화되기 때문에 이러한 문제를 해소하기 위하여 청년인턴제의 참여도는 점차 높아질 것으로 나타남.
- 그러나 이를 악용하는 기업이 있을 수도 있으므로 관련 규정이 필요함.

#### 자. 내일채움공제

▶ “중기청 ‘내일채움공제’ 과도한 세금 대책 ‘전무’”, 머니투데이(2014. 10. 10.)

- 중소기업청과 중소기업진흥공단이 중소기업 우수인력 장기 재직을 유도하기 위해 도입한 ‘내일채움공제’의 과도한 세금에 대한 대책이 전무하다는 지적이 제기됨.
- 10일 국회 산업통상자원위원회 소속 김동완 새누리당 의원은 “내일채움공제의 핵심인력이 5년 만기 시점에 2,000만~5,000만 원의 성과보상기금을 받을 때 근로소득세와 이자소득세가 한 번에 발생해 과도한 세금 부담을 안게 된다”며 이에 대한 구체적 세제지원책의 필요성에 대해 언급
- 정부가 중소기업 사업주에 대해 성과보상기금 납입금 전액을 손비로 인정하고, 금액의 25%까지 세액공제 혜택을 주지만 보상금을 받는 핵심인력에 대한 세제혜택은 없다는 문제점 제기
- 정부가 세금을 걷기 위한 수단으로 내일채움공제 사업을 시작했다는 비난을 피하기 위해서는 만기수령 인력에 대한 소득공제나 분류과세 등

## 세제지원책 필요

▶ “중기 핵심유출 문제, 내일채움공제가 해답될 수 있어”, 아주경제 (2014. 10. 1.)

- 내일채움공제는 중소기업 가주와 핵심인력이 공동으로 적립한 공제금을 5년 이상 장기재직한 핵심인력에게 성과보상금 형태로 지급하는 것을 말함.
- 핵심인력의 장기재직을 유도하기 위해 지난 8월부터 추진 중인 ‘내일채움공제’ 사업에 대해 중소기업은 상당히 긍정적으로 평가하고 있음.

## 차. 산업단지 근무환경

▶ “산업단지 중소기업 근로자들, 출·퇴근길에 한결 ‘여유’”, 중소기업신문(2013. 12. 31.)

- 산업단지 중소기업 근로자들을 위한 통근용 전세버스가 대폭 확충됨에 따라 출·퇴근길 교통이용이 수월해질 전망
- 그러나 국토부는 앞으로 통근용 전세버스 운행허용 산업단지로 선정된 경우라고 하더라도 단지 근로자들의 증가에 따라 노선버스 투입 등으로 교통여건이 달라질 수 있기 때문에 매년 단지의 교통상황을 검토하고 1년 단위로 고시할 계획이라고 밝힘.

▶ “4,000명 일하는 마도산단 시내버스 노선 한 개 뿐”, 한국경제 (2014. 1. 29.)

- 화성 산업단지는 191개 업체(2012년 말 기준) 근로자 4,000명이 일하

고 있으나, 이곳에 오는 좌석 및 시내버스는 각각 한 개 노선 뿐

- 버스는 마도산단 입구까지만 들어가므로 공단에 있는 기업에 가려면 한참을 걸어야 하기 때문에 대중교통은 '무용지물'이나 다름없음.
- 이처럼 출·퇴근이 불편하여 입사를 포기하거나 잔업을 포기하는 등의 부작용이 나타나고 있음.

#### 카. 맞춤형병제

▶ “문재인, ‘군 특기병제 이대로 안된다’ 주장”, 시사온(2014. 10. 10.)

- 맞춤형병제란 입영 전 기술훈련을 이수하고, 해당 분야 기술병으로 복무한 다음 전역 후 취업까지 연계하는 제도를 말함.
- 국방위원회 소속 문재인 의원은 병무청 국정감사에서, 치열한 경쟁률을 보이고 있는 육해공군의 기술특기병 제도의 문제점을 지적하며, 이러한 문제가 ‘맞춤특기병’ 제도를 통해 해결할 수 있을 것이라 언급
- 이에 따라 맞춤형병제도를 확대해야한다고 주장하였으며, 이 제도가 제대로 정착되고 확대되기 위해서는 취업과 연계하는 것이 관건이라고 밝힘.

▶ “정부, 맞춤형병제도 5천명으로 늘린다”, 내일신문(2014. 4. 16.)

- 맞춤형병제는 고졸 이하 병역의무자가 군 입대 전, 3개월에서 1년에 걸쳐 적성에 맞는 기술훈련을 이수하고 해당 기술훈련과 연관된 분야의 기술특기병으로 입영해 군 복무함으로써 안정적으로 사회에 진출할 수 있도록 하는 제도

- 정부는 고졸 이하 학력을 가진 남성들이 입대에 따라 경력이 단절되는 사실에 착안하여 군 복무와 전역 후에도 경력을 이어갈 수 있도록 맞춤형기병제를 확대한다는 방침을 확정
  
- 이를 통해 군 복무에 따른 경력단절이 해소될 것이라 기대됨.

## 현장점검 및 FGI

### 1. 기업맞춤형반 확대(교육부)

#### 가. 제도 개요

□ 기업맞춤형반은 중소기업청에서 2006년부터 시행해온 ‘산학연계맞춤형 인력양성사업’이 확대된 제도로\*, 중소기업 수요 맞춤형 기능인력 양성을 통해 지식과 실무를 갖춘 현장인력을 공급하여 중소기업 인력난을 완화할 목적으로 도입되었음.

\* 2013년에 ‘산학연계맞춤형 인력양성사업’과 ‘특성화고 인력양성사업’이 ‘중소기업 특성화고 인력양성사업’으로 통합되면서 취업맞춤형반(기업맞춤형반)이라는 이름으로 운영되고 있음.

- 중소기업과 취업약정을 체결한 특성화고 3학년 학생이 해당 기업의 수요를 반영한 맞춤형 교육을 이수한 후 채용됨.
  - 학교는 기업맞춤형반 참여기업으로 선정된 기업과 교육훈련과정 등을 협의하여 기업과 교육훈련위탁계약을 체결 후, 프로그램에 따라 참여 학생을 선발하고 그 명단을 기업에 통보함.
  - 참여희망 학생은 학교에서 신청 업체와의 면담을 거쳐 최종 선발됨.
- 기업맞춤형반 참여 중소기업은 병역지정업체 우선 추천, 취업한 학생은 산업기능요원으로 우선 편입됨.

- 기업맞춤형반은 2가지 형태로 운영할 수 있음.
  - 3자협약에 의한 취업맞춤반: 특성화고 인력양성사업에 참여하는 학교와 참여학생(학부모), 협약기업 간의 3자 협약을 통해 맞춤형 교육과정을 운영한 후 취업
    - 3자협약에 의한 기업맞춤형반을 통해 취업한 학생에 대해서는 산업기능요원으로 우선 배정
  - 양자협약에 의한 취업맞춤반: 특성화고 인력양성사업에 참여하는 학교와 유사직종의 참여기업 또는 협회·단체 간의 불특정다수에 대한 양자협약을 통해 맞춤형 교육과정을 운영한 후 취업
- 지원내용은 교수 학습자료 개발, 맞춤반 운영 및 프로젝트형 수업, 진로지도 프로그램, 학생·교원연수 등을 Module별로 지원함.
  - 학교: 훈련과정개발·운영비, 실습기자재 구입비 등
  - 학생: 직업교육 훈련, 졸업 후 협약기업 취업(최소 2년)
  - 기업: 병역지정업체 우선선정, 협약학생 채용(최소 2년)

#### 나. 사업 현황 및 계획

- 채용연계형 기업맞춤형반을 산단 인근학교 중심으로 확대(2017년 1천개 이상)하고 대화채널 구축
  - 2013년 150개 특성화고 → 2014년 160개 특성화고 확대
    - 2013년 재학생 수 127천명 → 2014년 135천명(8천명 증가)
  - 산업별 인적자원개발협의체(SC) 및 지역인적자원개발위원회(RC)를 통해 필요 인력 수급계획을 세우고 인력을 양성할 계획
- 인력공동관리협의회\* 구축·운영
  - \* 인력공동관리협의회: 중소기업 단체(협회)와 교육기관(특성화고, 대학)이 학생들을 공동교육 후 공동채용하는 기능을 수행하기 위해 구

### 성한 협의체

- 업종별 협회·단체와 학교 간 협력체계를 구축(MOU 체결)하고 공동 교육·채용하는 새로운 취업연계모델 도입·운영
  - 기존 구인·구직 방식의 비효율성 제거를 위해 협회·조합과 교육기관 간 협약을 통해 중소기업에 필요한 인력을 공동 교육 후 공동 채용
  - \* 2013년도 추진실적: 9개 협회·단체가 126개 특성화고 및 294개 협약기업과 연계하여 602명의 학생을 중소기업 취업 연계
- 2014년도 추진계획
  - 협회·단체와 참여학교 간 MOU 조기 체결: 특성화고 지원대상 선정(3월) 이후 학교와의 MOU 조기 체결(6월 내)로 맞춤형 교육을 통한 중소기업 취업연계 확대
  - 정기 및 수시 간담회 활성화: 협의회별(단체·기업·학교 간) 간담회를 통해 상호교류 및 사업추진 상 요구·애로사항 해결 모색
  - 사후관리 강화: 사업 참여학생이 협약기업 취업 후 주기적(분기 또는 반기)으로 취업학생에 대한 잔존율 조사 실시/협약학생을 채용한 기업을 대상으로 채용학생에 대한 만족도, 지원사업 개선사항 등 조사를 통해 성과관리 강화

### □ 중복예산집행을 막기 위한 부처 간 프로그램 및 지원대상 차별화

- (중기청) 중소기업 취업 연계 프로그램 위주로 사업 추진
- (교육청) 중기청 지원 학교를 제외한 특성화고 위주로 지원하되, 중복 지원 필요 시 장비구입 등 하드웨어 구축 예산으로 제한

### 다. 사업담당자 면담 내용

- 2012년까지는 학생과 기업을 1:1로 매칭하는 '3자협약'만 가능했으나, 2013년부터 기업과 학교가 협약을 맺고 불특정 학생들을 대상으로 교육을 한 후 졸업시점에 학생을 채용하는 '양자협약'이 인정되면서 기업 맞춤형반이 크게 확대되었음.

- 기존에는 참여하기 어려웠던 일반사무직, 회계분야 등 상업계열 특성화고에서도 기업맞춤형반을 운영할 수 있게 되었기 때문임.
- 다만 양자협약이 인정되면서 취업률이 낮아진 측면이 있음.
  - 2012년 취업률 85.5% → 2013년 취업률 81.2%
  
- 현실적으로 개별기업마다 별도의 교육과정을 운영하기가 어려우므로, 같은 업종의 기업들이 모여 20명 정도의 수요가 발생하면 그 업종의 기업맞춤형반이 만들어지는 방식으로 운영되고 있음.
  
- 기업들이 공통으로 요구하는 직무역량을 교육과정으로 편성함.
  - 학교가 기존에 가지고 있는 취업훈련프로그램을 바탕으로 기업의 수요를 반영하는 방식임.
- 기업마다 특성이 다른 부분을 공통교육에 반영하기는 어려우나, 기업들이 기본적으로 기대하는 교육수준이 높지 않기 때문에 훈련프로그램 설계에 큰 갈등은 없다고 할 수 있음.
- 교육과정은 교사, 외부강사, 기업 실무자가 진행하는 강의와 현장실습으로 구성됨.
  
- SC, RC와 학교 간 대화채널은 아직 초기단계로, 향후 인력공동관리협의회 등을 통해 보다 적극적으로 추진되어야 함.
  
- SC, RC가 수요조사를 통해 기업에 적합한 맞춤형 인재를 양성하겠다는 추진계획이나, 현실적으로는 특성화고 교사가 기존의 기업 네트워크를 활용하거나 직접 발로 뛰면서 기업을 발굴하고 있음.
  - 교원의 역량에 따라 참여기업의 수준이 달라지는 상황임.
- 인력공동관리협의회가 기업과 학교를 연결하는 역할을 함으로써 기업 맞춤형 인력을 양성·채용하는 데에 큰 역할을 해야 함.
  - 산업 수요조사 및 참여기업 발굴은 SC나 RC가 주도적으로 수행하고 학교는 맞춤형 교육과정 개발과 훈련에 역량을 집중해야 함.

- 중소기업은 군 미필 고졸인력을 채용하지 않는 경향이 강하기 때문에, 병역특례지정업체가 참여하는 것이 취업률 제고에 유리하며, 학생 입장에서 기업맞춤형반 참여로 얻을 수 있는 가장 큰 이점이 산업기능요원 우선배정임.
- 이에 기업맞춤형반에 참여하고 있는 기업 대부분이 병역특례지정업체임.
- 그러나 2년의 의무고용기간이 종료된 이후에도 졸업자가 장기재직하기 위해서는 참여 중소기업의 근로조건이 개선되어야 함.
- 병역특례를 위해 기업맞춤형반에 참여했으나, 중소기업의 열악한 근무환경을 견디지 못하고 다른 병역특례업체로 이직하는 경우가 종종 발생하고 있음.
- 중소기업 인력난 해소라는 제도의 취지를 살리기 위해서는 의무고용기간이 종료된 후에도 장기재직할 수 있는 환경이 만들어져야 함.
  - 향후 체계적인 졸업생 진로추적조사를 통해 졸업자의 이직률 등을 명확히 파악할 필요가 있음.
- 중소기업은 학생들이 미성년자임을 감안하여 업무강도와 근무시간을 조절해야 함.

#### 라. 기업맞춤형반 운영 특성화고 교사 면담 내용

- 산업수요에 적합한 맞춤형 인재를 양성한다는 측면에서 의의가 있고, 학생들과 학부모의 반응도 좋은 제도임.
- 상시 인력난에 시달리는 중소기업 입장에서는 인재 확보 차원에서 긍정적인으로 생각하고 활용하고 있음.
- 그러나 병역특례를 받을 수 있는 인원이 정해져 있는 상황에서, 기업맞춤형반 인원을 계속 늘리는 것은 문제가 됨.
- 현재 기업맞춤형반에 참여하는 기업의 대부분은 병역특례업체임.

- 병역특례업체의 근무환경이 대부분 열악함에도 불구하고 학생들이 기업맞춤형반에 참여하는 이유는 산업기능요원 배정을 받기 때문임.
  - 만약 병역혜택이 없다면 근무환경이 좋은 대·중견기업, 공기업에 취업하려고 하거나 진학을 생각하게 될 것임.
- 기업맞춤형반 인원이 계속 확대된다면 기업맞춤형반에 참여했음에도 병역특례혜택을 받지 못하는 경우가 발생하게 됨.
  - 특성화고별로 쿼터제를 실시하는 등 참여 학생을 일정 수준으로 제한하여 운영해야 함.
- 기업맞춤형반뿐만 아니라 특성화고에 대한 여러 취업활성화정책이 장기적인 관점에서 일관성을 가지고 시행되어야 함.
  - 최근 몇 년 간 시행되었던 고졸취업 활성화 정책으로 학부모들의 인식이 많이 변화되었고, 특성화고 지원자 증가, 취업문화 확산 등의 긍정적인 분위기가 형성되었음.
  - 그러나 이와 같은 정책들이 장기적으로 일관성 있게 시행되어야 학부모와 학생이 신뢰를 가지고 진로를 탐색하고 결정할 수 있을 것임.
    - 언제 없어지거나 변경될지 모르는 정책사업에 선불리 참여하기는 어려움.
    - 장기적인 관점에서 지속적으로 제도를 유지·보완하면서 신뢰를 쌓고 참여인원을 늘리는 방식으로 제도를 내실화해야 궁극적인 사업 취지를 달성할 수 있을 것임.

#### 마. 기업맞춤형반 운영 특성화고 교사 FGI 내용

- 기업맞춤형반 사업은 학교교육과 현장실무의 괴리감을 좁히는 데 큰 역할을 하고 있음.

“기업맞춤형반을 포함한 중기청 사업이 취업률에 크게 기여하고 있어요. 학교 교육과 현장의 어떤 괴리감을 줄여 주는 데 큰 역할을 하는 거죠. 알기만 하는 교육에서 일할 수 있는 교육으로 가야 한다면 기업맞춤형반이 그런 점에서 접

근을 하고 있는 거죠. 굉장히 유용한 툴이에요.”

- 학생들이 기업맞춤형반에 참여하는 가장 큰 메리트는 남학생으로서 병역특례를 받을 수 있다는 점임.

“학생들이 기업맞춤형반에 참여하는 가장 큰 메리트는 산업기능요원 전환이예요. 기업체에서도 병무청에다 신청을 해서 산업기능요원으로 매년 TO가 나옵니다. 그 TO를 받게 되면 해당 학생은 현역은 36개월, 보충역은 24개월 동안 해당 회사에서 근무하면 군 복무를 마치게 됩니다. 그 메리트 때문에 하는 거예요.”

- 군 면제를 위해 성적이 좋은 학생들이 많이 지원하다보니 자연스럽게 사업홍보효과가 나면서 인원이 확대되는 추세임.
  - 고졸취업 활성화 문화가 기업맞춤형반 확산에 크게 영향을 미침.

“지금 공업계 학교 조사를 해 보시면 공부 잘하는 애들이 취업을 하고, 취업하기 어려운 애들이 대학을 가는 그런 형편이예요. 지금 현실이 그렇잖아요. 대학교도 상당히 상위권 아니면 취업하기 어렵잖아요. 그러니까 많이 바뀌었고, 학생들이 바뀐 것은 학부형들의 의식이 바뀌었다는 거예요.”

“작년에 처음으로 사업을 시작했는데, 군 면제를 이해하고 먼저 들어온 학생들을 보면 성적이 좀 괜찮은 학생들이더라구요. 성적이 좋은 애들이 대학을 안가고 희한하게 취업을 하네? 그렇게 하는 게 보이니까 기업맞춤형반이 2학년 학생들에게 충분히 PR이 됐어요. 그래서 올해는 전체적인 인원도 좀 많이 확대가 됐어요.”

- 학교 입장에서도 기업맞춤형반 참여학생 뿐만 아니라 특성화고 학생들을 현장실습 보내고 취업시킬 수 있는 기업을 확보하는 기회가 됨.

“궁극적인 목적은 아이들 취업처 확보죠. 취업처 확보를 위해 항상 매달리고 있는 상황에서 큰 도움이 되죠.”

- 참여기업 발굴을 위해 교원이 기업을 먼저 찾아가서 요청하기도 하고, 중기청에서 한 홍보를 통해 제도를 인지도한 벤처기업이나 중소기업이 먼

저 학교에 연락하여 참여신청을 하는 경우도 있음.

□ 기업맞춤형반 참여기업의 규모와 근무환경은 학교마다 차이가 큼.

○ 학교 전공계열에 따라 관련 기업과 업종이 결정될 수밖에 없고 지역별로도 차이가 있음.

“저희학교가 운영할 수 있는 기업맞춤형반은 중공업쪽이기 때문에 기업들이 대부분 제조업인데, 업체의 특성 상 서울이나 수도권에서는 규모가 큰 제조업체가 별로 없어요. 그래서 현실적으로 환경이 열악한 중소기업체들이 맞춤형에 많이 들어있어요.”

○ 상업계열 특성화고는 병역특례혜택을 받을 수 있는 전공과목이 적기 때문에 기업맞춤형반 규모가 작음.

“저희는 상업이기 때문에 병특같은 경우에는 중기청 인력양성사업에서 앱 개발 하나만 운영하고 있어요.”

□ 교육훈련프로그램은 유사 업종·직무 기업들을 모아 공통교육과정을 개설하고, 학생들을 모집하여 기업과 매칭시키는 방식으로 진행하고 있음.

○ 기업마다 요구하는 교육수준과 내용이 다르므로 이를 모두 반영한 교육프로그램 개발은 현실적으로 불가능함.

○ 유사한 업종과 직무요건을 가진 기업들을 묶고, 직무분석으로 통해 공통의 직무역량을 도출하여 이를 교육과정으로 만들.

- 이 과정에서 교원과 기업관계자가 3번 이상의 미팅을 가지기 때문에, 학교는 기업의 특성을 잘 이해하여 학생들을 매칭시키고 교육할 수 있게 되는 장점이 있음.

“저희 같은 소프트웨어 계열로 기업에 나갈 경우에는 말 그대로 한 회사 당 한 명 밖에 못 나가거든요. 그러면 15명이 그룹으로 해서 반이 운영되지만 기업이 거의 13, 14개예요. 이렇게 많은 기업들이 요구하는 모든 교육을 공통적으로 실시한다는 것은 불가능에 가깝습니다. 그러면 저희가 기업을 방문해서 평균적으로 가르쳐야 하는 부분이 뭐가 있는지 조사해서 공통적인 것을 뽑아서

가르칠 수밖에 없습니다.”

“저희가 직무분석 같은 것들을 하기 위해 회사를 최소한 3번 이상은 가야 하더라도, 그러다보니 회사를 정확히 알게 되니까 학생들에게도 좀 더 정확히 설명해줄 수 있고 문제가 생겼을 때도 즉각 조치하기 쉬운 부분이 있어요, 그래서 기업맞춤형반이 이런 부분에서 굉장히 장점이 있다고 생각합니다.”

- 학교 내 교육훈련은 학교 교사들이 담당을 하고, 학교에서 가르치기 어려운 부분은 기업의 실무자나 해당분야 전문가를 초빙하여 교육을 진행함.  
- 기업에서 요구하는 교육수준이 별로 높지 않기 때문에 교육에 어려움은 거의 없음.

- 각 학교별 특성에 맞는 교과과정 편성이 이루어질 수 있도록 과목 구성 및 시간배정에 자율성을 부여할 필요가 있음.

“사실은 기업에서 저희한테 요구하는 제일 중요한 부분 중에 하나가 인성이거든요. 기본적인 생활습관 같은 부분들을 많이 요구하시는데, 거기에 맞춰 교육을 시키고 싶어도 지금 지침이 전체 교육의 10%만 인성 교육을 할 수 있게 되어 있어요. 인성 교육이나 노동관계법 교육, 성폭력예방 교육, 안전 교육 같은 부분들이 사실 많이 요구되는데 다 맞추기에는 시간이 짧아요.”

- 기업들은 학생들을 빨리 현장에 보내주기를 바라나, 고용노동부의 환급 과정이 기업맞춤형반 운영에도 그대로 적용되면서 프로그램 운영을 여름 방학 때 할 수밖에 없고, 결과적으로 학생들의 현장 파견도 늦어지는 상황임.

- 교육이수시간 당 훈련수당지급 등이 고용노동부가 학원에 적용하던 환급과정을 그대로 따르게 되어있기 때문에 학교에서 운영하기에는 어려움이 있고 행정절차도 복잡함.

“한 달에 120시간을 채워야만 학생들에게 훈련수당 20만원을 줄 수 있고, 하루에 평균 5시간을 채워야 식대를 지원할 수 있는 부분이 있어요. 이런 것들을 아이들에게 최대한 채워 주려고 하다 보니까 여름방학 때만 교육을 할 수

있습니다. 그런데 이렇게 맞추는 것이 고용노동부 환급과정이거든요, 고용노동부 환급과정이 학원에 주로 적용하던 것을 학교에도 적용을 시키는 거예요 학교를 학원과 똑같이 대하는 거예요. 그러다보니까 사실 신청서부터 나중에 환급과정까지 상당히 복잡해요. 그래서 학교도 기업도 다 싫어합니다. 이런 것은 바뀌어야 해요. 학교에서 교육시키는 것을 믿어야 하는데 못 믿고 있는 겁니다.”

□ 산업별 인적자원개발협의체(SC)의 역량을 강화하여 기업과 학교를 잘 연결시키고 더 나아가 산업수요맞춤인력을 양성할 수 있도록 해야 함.

○ SC는 협력사들의 구인의뢰를 받아 학교에 전달하고, 학교와 함께 기업을 방문하여 학생과 기업을 매칭시키는 역할을 하고 있음.

“저희 학교는 의료기기협동조합에서 협력사들이 취업 의뢰를 해요 그쪽으로 올라가면 저희한테 연락이 와요, 그래서 그 협회하고 제가 기업을 방문해서 조사를 한 다음 저희 학생을 추천해서 채용을 하고 있어요.”

“기업을 적극적으로 홍보하고 알려줘서 좋은 기업을 찾는데 도움이 됩니다.”

○ 그러나 SC마다 특성이 달라 학교와 연관이 없는 경우는 기업맞춤형반에 기여하는 부분이 없고, 연관이 있다고 해도 SC별로 역량의 차이가 큰 상황임.

“SC와 학교가 무조건 잘 협조하고 있다고 말하기는 어려운 부분이, 학교마다 SC와 연관이 있는 학교도 있고 연관이 없는 학교도 있거든요.”

“각 협회별 담당자가 좋은 기업을 끌어오기 위해 적극적으로 뛰시는 협회는 잘 돼요. 그런데 명칭만 그냥 가지고 있고 지원금 받아서 식사나 한 번 하고 마는 식으로 한다면 잘 안 되죠.”

“이노비즈, 벤처, 의료기기협동조합같은 경우에는 소속사들이 많고 또 잘 해요. 그래서 많은 회사가 나오는데 그렇지 않은 협회들 중에는 정부사업 따내서 보조금이나 받자 하는 곳도 있어요.”

○ SC가 학교에 기업 소개실적을 요구하는 경우도 종종 발생하고 있음.

“SC들이 중기청에서 지원금을 받아요. 그렇기 때문에 중기청한테 연말에 실적 보고를 해야 하기 때문에 학교에 실적 요구를 해요. SC가 기업을 얼마만큼 소개해 줬는지를. 그러니까 ‘자기네 통해서 취업시켰다’라는 것을 증명해달라는 식으로 요구를 하는 경우가 종종 있어요.”

- SC가 기업의 구인의뢰정보를 학교에 빨리 보내 줄 필요가 있음.

“협회가 보면 항상 뒷북이에요. 취업협약 다 끝나고 애들이 없는데 그때서야 정 보가 온단 말이에요. 그러니까 활성화가 안 되는 거죠. 취업정보를 상반기에 줘야 하는데 거의 다 하반기, 심하게는 11월, 12월에 주는 경우도 있어요.”

- 기업맞춤형반은 2학년 때부터 사업설명회 등 사업홍보를 체계적으로 진행하여 학교-학생-기업이 사업을 명확하게 이해하게 되기 때문에, 기존 현장실습에 비해 탈락률이 낮고 기업의 선호도도 높음.

“기업맞춤형반은 내년에 사업에 참여하는 학생들, 즉 2학년을 대상으로 사업 설명회를 해요. 기업체에서 한 분 초빙하고 사업 담당교사하고 해서 1년 전부터 쪽 관리가 되는 거죠. 각 과별로 사업설명회를 하며, 진짜로 원하는 학생을 모아서 학부모님들도 모시고 ‘이 사업은 이런 것이다, 앞으로는 어떻게 전개 될 것이다’라는 식으로 1년 전부터 쪽 끌고 나가는 거죠. 그러다보니까 일반 취업보다는 상당히 관리가 되고 학생들도 마인드가 되어 있어요. 그러니까 탈락률이 낮고 기업에서도 상당히 선호를 하죠.”

- 병역특례지정은 종업원 수 300인 이하의 기업(제조업)만 받을 수 있고 인력난을 겪는 중소기업이 주로 참여하기 때문에 대기업에 비해 열악한 근무환경과 임금을 제공하는 것이 현실임.

- 재정상태가 좋은 기업들은 학생들을 정규직으로 채용하지만 그렇지 않은 기업들은 3개월 동안은 실습생 신분으로 채용을 한 후 정규직으로 전환여부를 결정하기도 함.
- 학교 입장에서는 참여기업을 찾는 것이 어렵기 때문에 임금이나 근무환경이 열악하고 고용이 불안정함에도 학생들을 보내지 않을 수 없는 상황임.

□ 최저임금 수준으로 받고 있는 임금 문제를 개선해야 함.

- 참여학생들의 연봉은 1천만 원에서 2천만 원 사이에 분포하고 있음.
  - 전문대 졸업자의 연봉수준이 1,800만~19,00만 원이기 때문에 그보다 한 단계 낮춰서 지급하는 경우가 많음.
  - 평균 월급수준이 120만 원 정도라고 할 수 있음.

“저희같은 경우는 웬만하면 120만 원은 되게끔 책정을 하려고 노력합니다. 하한선을 120만 원으로 두고, 그 다음에 잘 들어오는 데가 150만 원 정도 들어오죠. 150만 원은 연봉으로 계산하면 1,800만 원이어서 전문대졸이랑 거의 똑같은 수준이기 때문에 그렇게 주는 곳은 정말 드물어요.”

“학교마다 조금씩 다릅니다. 실업고 가운데서도 이른바 지명도가 있는 좋은 학교는 최하 2,400만 원 이하는 안 보낸다는 기준들도 있어요. 학교마다 차이가 있습니다.”

□ 학생들이 협약기간 종료 후에도 장기재직하기 위해서는 임금문제뿐만 아니라 회사의 조직문화, 장래성 등도 긍정적이어야 할 것임.

“일도 자기 적성에 잘 맞아야 하고 회사의 문화가 자기가 잘 적응할 수 있는 문화인가가 중요한 것 같아요, 회사의 장래성도 그렇고요. 신입으로 들어가서 고생을 해도 어차피 직급에 따라 승급이 되고 군대문제도 해결이 되는데 문제는 그 외에 다른 것들이죠. 사람이든 뭐든 조직에 적응하지 못하는 요인들이 있는 거예요.”

□ 졸업생의 사후관리가 필요한 점은 인식하고 있으나 현재의 취업지원인력으로는 체계적·전문적 관리가 현실적으로 어려움.

- 학교와 기업 간의 네트워크가 형성되면 자연스럽게 관리가 될 수 있을 것임.

“학교에서는 졸업하고 4, 5년 지난 아이들을 관리하기는 어렵죠. 그런데 이런 것이 있어요. 저희 학교가 군포에 있는 철도시스템 만드는 회사에 9년째 아이들을 보내고 있어요. 다른 학교 애들은 받을 생각을 안해요. 처음부터 저희학

교 이미지가 좋게 시작했거죠. 그래서 그런 경우는 저희가 사장님, 담당자들도 잘 알고 하니까 굳이 관리를 할 필요가 없어요. 자연스럽게 만나서 식사도 하고 정보를 공유하면서 가깝게 지내다 보니까 서로한테 잘하는 거죠, 우리는 우수한 아이들을 보내고, 기업에서도 병역이라고 연봉 적게 주고 그러는 것도 없고요.”

- 산업기능요원 수는 제한되어 있는 상황에서 기업맞춤형반 참여학생들이 늘어나는 것은 문제가 되므로, 빠른 시일 내에 제도적 보완이 있어야 함.

“올해 병역특례를 4천명 줬거든요. 그런데 국방자원은 계속 줄고 있는 상황이기 때문에 이 병역특례 인원을 늘릴 수가 없을거란 말이지요. 그런데 제가 알기로 올해 기업맞춤형반에 참여하는 고등학교 학생이 거의 만 명이 됩니다. 내년엔 특례줄 수 있는 학생이 4천명이면 나머지 6천 명은 못 주잖아요. 그렇게 되면 학교가 학생 상대로 사기 친 것밖에 안 되는 거예요.”

“각 기업체에게 최대로 주는 인원이 5명이에요. 그런데 기업체에 그 인원을 다 안 줘요. 어떤 기업이 5명을 기업맞춤형반을 시켰더라도 그 회사에 TO가 3명이 나오면 3명밖에 병역특례를 못 주는 겁니다. 물론 군대영장 나오기 전에 1년 뒤에 다시 신청할 수도 있는데 병역특례를 주는 우선순위에서 고등학교 졸업생한테 밀리는 거예요.”

- 취업률 등 단기적인 성과에 너무 연연하기 보다는 특성화고와 기업의 연계를 강화한다는 측면에서 장기적으로 사업을 운영할 필요가 있음.

- 산업수요와 괴리가 있었던 학교직업교육을 개선하고 학교-기업의 연계를 강화하기 위해서는 장기적인 관점에서 학교와 기업이 네트워크를 만들어야 함.
- 단기적인 관점에서 취업률 지표만 보고 사업의 축소나 확대를 논하기 보다는 긴 호흡을 두고 제도의 내실화를 꾀한다면 맞춤형 인재양성에 긍정적인 기여를 할 것임.

“저희가 올해 2년째인데 작년에는 저희도 사업이 서툴렀고 프로그램 진행하기에 급급했어요. 1년이 지나고 나니 보이더라고요, 그래서 올해 1년을 더 해보

니 시야가 또 넓어지는 거예요. 방법을 개선하면서 어떻게 하면 좋은 아이가 더 좋은 교육을 통해서 더 나은 직장을 갈 수 있을지 고민하고 실행하면서 제도를 더 정교하게 만들고 있어요. 그래서 내년은 좀 더 나은 성과를 낼 것이라 생각해요.”

## 바. 현장점검 요약

- 산업수요에 적합한 맞춤형 인재를 양성한다는 측면과 병역특례혜택을 받을 수 있다는 점에서 기업과 학생·학부모의 반응이 좋은 제도임.
- 학교교육과 현장실무의 괴리를 좁히는 데 기여하며, 상시 인력난에 시달리는 중소기업 입장에서는 인재확보 측면에서 긍정적으로 평가하고 있음.
- 산업별 협의체(SC) 역량강화 및 인력공동관리협의회 활성화가 이루어져야 함.
  - 아직까지는 기업체 발굴 및 인력 수요조사를 특성화고 교원 역량에 의존하고 있는 상황임.
  - 또한 SC 별로 역량의 차이가 크기 때문에 SC 내 전담인력 확충 및 관계자 교육을 통해 SC 역량을 평준화시킬 필요가 있음.
  - 인력공동관리협의회를 통해 SC-기업-학교가 네트워크를 형성하여 원활한 인력수급 및 졸업생 사후관리까지 효과적으로 이루어질 수 있게 해야 함.
    - 협약기업에 대한 만족도, 의무고용기간 종료 후 이직률 등을 체계적으로 추적조사하여 지속적인 제도보완이 이루어져야 함.
- 산업기능요원 배정인원이 한정되어 있는 상황에서 기업맞춤형반 인원을 계속 늘리는 것은 문제가 될 것임.
- 특성화고별로 쿼터제를 실시하는 등 참여학생 수를 일정 수준으로 제한하여 운영해야 함.

- 고용노동부의 훈련비 환급과정을 기업맞춤형반에 적용시키면서 문제가 발생하고 있음.
- 행정절차가 복잡함은 물론 훈련시간 및 프로그램 운영도 학교실정과 맞지 않는 상황임.
- 총 훈련시간 및 프로그램만 계획대로 이수한다면 훈련비를 지급할 수 있도록 하는 등 학교 교과과정에 맞는 프로그램 설계가 필요함.
  
- 열악한 협약기업의 근무환경이 근본적으로 개선되어야 함.
- 참여학생 대부분이 최저임금 수준의 보수를 받고 있음.
  - 특성화고에서 받은 전문교육을 인정하여 적정 수준의 임금책정이 이루어져야 함.
- 우수 인재를 양성하는 조직문화를 만들어야 함.
  
- 장기적인 관점에서 일관성을 가지고 제도를 추진해야 함.
- 대학진학률을 낮추고 고졸취업을 활성화시킨다는 측면에서 장기적으로 제도를 유지·보완하면서 학교-기업 간 연계를 강화하고 학생·학부모의 신뢰를 얻어야 함.
- 단기적 성과에 따라 쉽게 변경하거나 폐지한다면 향후 정부의 다른 정책에 대한 신뢰도 얻기 힘들며 참여도가 낮을 것임.

## 2. 현장실습 확대(교육부)

### 가. 제도 개요

- 현장실습은 특성화고·마이스터고 학생들이 전문적인 종사자로 근무하기 이전에 취업을 전제로 기업 현장에 투입되어 해당 분야의 실무 역량을 배양하는 교육·훈련과정임.

- 현장실습 확대 사업은 3학년 1학기 종료 후 이루어졌던 기존의 현장실습을 확대하여, 실습인프라가 구축된 일·학습병행기업 등을 중심으로 2학년 2학기 종료 후 현장실습을 실시하는 계획임.
- 학생들이 조기에 현장을 경험하고 진로를 탐색함으로써 적성에 맞는 노동시장으로 원활히 이행하는 것을 목표로 함.
- 현장과 괴리된 현장실습을 개선하여 학교 입직교육의 내실화를 다질 계획임.

#### 나. 사업계획

- 2016년부터 국가직무능력표준(NCS) 기반 교육과정을 우선 운영할 수 있도록 교원인식개선 연수, 관련 규정 개정, 교육과정 및 교과서 개발 등을 추진
- NCS 기반 교육, 산업 특성 반영 등을 위해 교육과정·교원관리제도 등을 조기 정비
- 산업별 SC·학교네트워크 등을 통해 선정된 우수 일·학습병행기업 또는 공동훈련센터 등에서 현장실습 유도
- 특성화고가 현장실습 조기실시를 위해 현장실습업체를 선정할 경우에는 고용노동부 인증 일·학습병행기업을 선정

#### 다. 사업담당자 면담 내용

- 교육과정 개편 없이 당장 현장실습을 조기에 실시하라는 것은 무리한 요구임.
- 현재 특성화고 교육과정상 3학년 1학기까지는 보통교과와 전문교과를 함께 듣고 3학년 2학기에 전문교과를 집중적으로 편성하여 현장실습을 내보내게 되어 있음.

- 2015년도 신입생 교육과정 편성표(안)

	1학년	2학년	3학년
보통교과 이수단위 소계	36	28	12
전문교과 부산광역시교육청, 이수단위 소계	24	32	48
창의적 체험활동	8	8	8
학년별 총 이수단위	68	68	68

자료: 부산광역시교육청, 2015학년도 특성화고 교육과정 편성·운영 연수.

- 현장실습을 조기에 내보내게 되면 정해진 수업시수를 다 이수하지 못하는 문제가 발생함.
- 2013년 8월 『특성화고 현장실습 내실화 방안』에서 한국형 일학습 듀얼 시스템 도입으로 현장실습을 일학습병행 체제로 단계적 전환하겠다고 발표하면서 현장실습 조기실시 이슈가 나왔는데, 과연 기업에서 제대로 된 교육이나 학습이 가능할지 의문임.
- 현장실습을 나가는 학생들은 “근로자”가 아닌 “재학생” 신분임.
  - 현장실습을 취업이라 정의하고 학생을 “근로자”라고 보는 고용노동부와 입장 차이가 있음.
- 따라서 교육부는 학생들이 학교에서 학업을 마친 후 졸업하여 일학습병행기업에 들어가는 것이 바람직하다는 입장임.

라. 특성화고 교사 FGI 내용

- 공식적인 용어는 현장실습이나 학교나 기업에서는 현장실습이 아닌 취업이라고 여김.
- 현장실습생이라고 하면 기업에서는 졸업 후에 근무하던 학생을 내보낼 수 있는 상태가 되기 때문임.
  - “우리 같은 경우에는 현장실습이라는 용어를 산업체나 학교에서 쓰지 말라고 해요. 왜냐하면 현장실습이라고 하면 업체에서 말 그대로 실습생이고 졸업하

면 내쫓을 수 있는 상태가 되기 때문에 일단 모든 용어는 취업이라고 해요. 나중에 나올 때는 퇴사가 되겠죠.”

- 실습을 나갈 때 취업협약을 맺기 때문에 학교와 기업은 취업이라고 생각함.
- 아직 학생임에도 3학년 1학기를 마친 학생들을 기업체가 받는 이유는 학생을 현장실습생이 아닌 취업자로 채용하여 바로 일을 시킬 수 있기 때문임.
- 그러나 2학년이나 1학년을 마친 현장실습생을 받게 되면 일을 시키는 것이 아니라 가르쳐야 하는 상황이 되고, 이를 받아들일 기업은 거의 없을 것이라 봄.
- 현장실습 조기실시가 가능하기 위해서는 독일·스위스와 같은 교육제도와 기업문화가 바탕이 되어야 함.
- 일과 학습을 병행할 수 있는 교육과정, 좋은 인재를 양성하고자 하는 기업문화가 필요함.

“독일의 교육제도는 우리와 달라요. 독일은 이들은 학교에 나오고 3일은 현장에 가서 일을 하는 경우도 있고, 오전은 학교 공부하고 오후는 현장에 가는 경우도 있고 여러 가지 방법이 있어서 일과 학습을 병행할 수 있어요.”

“제가 독일 기업체를 여러 군데 가 봤는데, 독일에서는 기업체가 애들을 가르칠 때 우리가 가르쳐서 애를 다른 데로 주면 안 된다는 생각을 안 해요. 여러 명을 가르쳐서 그 중에 다른 데로 가는 애가 생겨도 다른 데에 가서 일을 잘 하면 된다고 생각해요. 그러니까 기업주의 생각 자체가 다른 거예요. 그런 곳에서는 일 학습 병행이 가능해요. 그런데 우리나라는 기업들이 절대 그렇게 생각을 안해요. 우리가 가르쳤으니 우리가 써먹어야 된다, 이렇게 생각해요.”

“우리나라 기업은 이윤창출 하나밖에 없어요. 사회적 측면에서 공헌한다거나 교육시킨다거나 그런 생각 없어요.”

- 현장실습을 조기에 실시하여 조기 진로탐색 및 재설정 기회를 부여하는 것이 필요하나, 현재의 교과과정 편성지침을 변경하지 않고서는 불가능함.
- 1학년 때는 보통교과, 2학년 때는 보통교과와 전문교과를 절반씩, 3학년 1학기까지 전문교과를 배우고 2학기에는 실습을 나가게 되어 있는 것이 현재의 교과과정임.
- 이런 상황에서는 2학년 2학기를 마쳤다고 해도 전공에 대한 지식이 적기 때문에 '학교에서 배운 이론을 현장에서 실습한다'라는 현장실습의 취지를 살리기 어려움.

“1학년까지는 보통교과를 수업 받거든요. 그러다 보니 실제적으로 전문 교과를 배우는 시간이 몇 시간 안돼요. 3학년 2학기에 실습을 나가도 사실상 3학년 2학기 때 보통교과를 넣으면 안 되기 때문에 전문교과로 다 편성을 하다 보니까 사실상 자기 전공 공부를 거의 못하고 실습을 나가는 것이 현실이에요. 이런 상황에서 2학년 2학기 때 실습을 나가게 되면 개들이 뭘 배운 상태로 나가겠느냐 하는 생각이 듭니다.”

“가초도 아무 것도 안 배운 상태에서 2학년 때 나가는 것은 지금 교육과정으로 는 안 되고, 그것을 짝 뜯어 고친 다음에 한다고 하면 그뎨 저도 찬성합니다.”

- 특성화고만의 장점을 살릴 수 있도록 교과과정 편성·운영에 자율성을 부여해야 현장실습 조기실시, 더 나아가 일·학습 병행도 가능해짐.
- 일반 인문계고의 교육과정 가이드라인을 특성화고에도 적용시키기 때문에 특성화고가 가지는 전문성을 살리기 어려운 것이 현실임.

“특성화고는 교육과정을 지금 인문계 고등학교처럼 어떤 규정을 두면 안 돼요. 뭐는 몇 시간, 뭐는 몇 시간 이렇게 규정을 두면 안 되고 그 학교의 특성에 맞춰서 편성을 하게 해 주면 1학년 때도 전공과목을 가르칠 수 있죠. 그런데 지금은 규정을 다 정해 놓고 학기 당 몇 단위 이수해라, 무슨 과목 몇 시간 해라 이렇게 정해 놓으니까 학교의 특색을 살릴 수가 없어요.”

- 기존 현장실습이 가지고 있던 임금, 근무환경, 비전문적인 입직훈련 등

의 문제를 먼저 해결하고 조기실시 여부를 논의해야 한다고 봄.

“실습은 일단 최저임금 문제가 심각해요. 기업이 거의 최저임금으로 책정을 하는데, 우리가 볼 땐 그래도 아이들이 전문 교육을 받은 아이들인데 전혀 기술 없이 들어온 아이들과 같이 최저임금을 받는 것인 문제가 있다는 거죠.”

“언제 취업을 나가느냐가 중요한 것이 아니라 정말 아이들을 인재로 육성시키고 한다면 최저임금부터 해결을 해 줘야 한다는 거죠. 아이들 보면 너무 싸게 일한다는 생각이 들어요. 애들 밖에 나가서 일하는 것을 보면 정말 힘들게 일하고 있거든요. 말이 실습이지 사실 취업으로 나가는 건데 너무 심해요.”

“기업마다 환경이 천차만별이에요. 좋은 회사 가서 진짜 열심히 기술 배우고 하는 데는 현장실습이라는 취지를 잘 살리는 것이고, 그렇지 않고 막 힘들게 단순작업이나 하면 제대로 교육훈련을 못 받고 취지도 퇴색되죠.”

“만약 임금이 적다고 해도 여기서 일을 하다보면 전문성을 높여서 높은 임금을 받을 수 있다는 확신이 있다면 괜찮을 텐데 그게 아니라 단순인력으로만 악용된다면 기업만 좋은 것이고 아이들한테는 의미가 없는 거죠.”

- 2학년 때 현장실습을 내보내는 것 보다 현장체험 방식으로 여러 기업들을 체험할 수 있게 하는 것이 조기 진로탐색에 도움이 될 것이라 생각함.
- 2학년 여름방학이나 겨울방학 때 1주일 단위로 여러 기업들을 체험하는 기회가 주어진다면 학생들의 조기 진로선택에 도움이 될 것임.
- 이런 내용을 기업에 지속적으로 제안하고 있으나, 현장체험보다는 일을 시킬 수 있는 현장실습을 선호함.
- 물론 현장체험을 위해서는 열악한 기업 근로환경이 개선되어야 할 것임.

#### 마. 현장점검 요약

- 교육과정의 개편 없이 현장실습을 조기에 실시하는 것은 현실적으로 어려움.
- 보통교과와 전문교과의 이수단위 및 편성지침이 학년별로 정해져 있는

상황에서는 현장실습을 3학년 2학기에 실시할 수밖에 없음.

- 특성화고만의 장점을 살릴 수 있도록 교육과정 편성·운영에 자율성을 부여해야 현장실습 조기실시, 더 나아가 일학습병행제 도입도 가능할 것임.

### 3. 일학습병행제 활성화

#### 가. 제도 개요

- NCS 기반의 교육훈련프로그램을 통해 학습근로자를 가르치고 산업계가 직무역량을 평가하여 자격을 부여하는 제도
  - 현장교사가 기업현장에서 NCS 기반의 교육훈련프로그램·현장훈련교체에 따라 가르치고, 보완적으로 학교 등에서 이론교육을 시킨 후 산업계가 평가해서 자격을 줌.
  - 독일·스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 '도제식 교육훈련제도'로 2013년 9월 도입되었음.
- 사업운영 프로세스
  - 기업 발굴·선정: NCS 개발분야, 기업의 현장훈련을 통해 실무능력을 갖춘 인력양성이 필요한 분야를 중심으로 선정.
  - 기업별 프로그램 인증: 기업별 직무분석을 토대로 해당 기업에 맞는 교육훈련 프로그램을 개발하여 정부(산업인력공단) 또는 산업계 인증.
  - 학습근로자 선발 및 계약: 기업별로 채용에 준하여 학습근로자를 선발하고 교육훈련 및 근로계약을 체결.
  - 일과 학습 병행: 일을 담당하면서 관련 분야 직원을 트레이너로 지정해 체계적 현장훈련과 학교 등을 통한 이론·실무교육 실시.
  - 결과 평가: 교육훈련 목표달성 정도를 국가와 관련 산업별 단체가 공동 평가하고 공동으로 수료증 및 자격을 부여.

## 나. 사업현황 및 향후계획

- 2014년 11월 기준 2,028개 기업이 참여하였고 NCS 기준 훈련프로그램 766개 개발을 완료하였음.
  - 기계, 재료, 화학, 전기전자, 정보통신, 문화콘텐츠 등 7개 분야 중심.
  - 기업별 교육훈련프로그램은 산업별 협의체(SC), 폴리텍 교원, 해당 기업이 NCS에 기반한 직무분석을 통해 개발함.
  
- 훈련프로그램 개발을 완료한 기업 중 186개 기업에서 총 1,089명이 훈련 실시 중임.
  
- 일학습병행이 용이한 SW, 기계, 반도체, 전기·전자 등 7개 분야, 17개의 산업별 단체를 선정하여 지원함으로써, 산업별 인적자원개발협의체(SC) 주도의 일학습병행제 활성화에 초점을 맞추고 사업을 진행 중임.
  - 대표성 있는 산업별 단체를 선정하여 교육훈련 기준 및 프로그램 개발, 자격설계 및 수료생 평가 등 주도적 역할 부여
  - 초기 집중 지원을 통해 조직의 역량을 강화, 사업주 이익단체에서 산업계 노·사 전체를 대표하는 단체로 전환 도모
  
- 스위스식 도제식 직업학교를 선정·운영할 계획임.
  - 일학습병행제 재학생 확대모델로, 특성화고-기업군을 공동 모집(9개 특성화고-기업군)하여 2015년 3월부터 시범운영
  
- 듀얼공동훈련센터 운영
  - 공모를 통해 선정된 42개 기관에 일학습병행제 기업 모집, 교육훈련프로그램 개발 지원, 학습근로자 모집·선발, 현장외훈련(Off-JT) 및 현장훈련(S-OJT) 등 역할 부여

법제화 추진

- 일학습병행제를 통해 기업현장에서 축적된 숙련기술, 기능을 국가기술 자격과 학력을 통해 인정할 수 있는 제도 마련 계획.

다. 사업별 현장점검 내용

1). 공공기관 시범사업 준비상황(기재부)

가) 사업 개요 및 현황

- 일학습병행제 참여기업이 주로 중소기업이기 때문에, 제도 초기 성공모델 확산을 위해 훈련여건·근로조건에서 유리한 공공기관의 참여가 필요하다는 측면에서, 일학습병행에 적합한 공공기관을 선정하여 시범사업을 운영함.

- 발전기업 3사, 석유공사, 한국산업인력공단이 시범사업기관으로 선정되었음.

- 고용노동부에서 제공하는 컨설팅\*을 활용하여 공공기관별로 자신에게 적합한 일학습 듀얼프로그램을 도입할 예정임.

\* 산업계 인사, 교육훈련 전문가(직능원 연구자, 폴리텍 교수) 등으로 팀 구성

- 일·학습병행제도 도입 기관에게 인센티브 부여 방안 마련

추진일정

- ~2014년 6월: 시범대상기관 확정
- 2014년 하반기: 기관별 훈련프로그램 개발 및 현장훈련 인프라 구축
- 2015년: 학습근로자 선발 및 계약

나) 발전기업 3사 담당자 면담 내용

① 일학습병행 도입직무 및 훈련방식

〈A사〉

- 전기를 생산하는 발전전기업을 주요 사업으로 운영하고 있으며 일학습 병행제를 도입한 직무는 기계직군·전기직군(발전설비기술자)이고, 특성화고 졸업 후 입사한 직원들을 대상으로 학습근로자를 선발하였음.
- 설비 회사이기 때문에 기계, 전기 직종의 숙련기술자가 많이 필요함.
- 일반적인 일학습병행제는 학습 근로자를 선발하여 교육을 시키고 수료 후에 일반근로자로 전환되나, 본 기관은 특성화고를 졸업하고 입사한 재직자에 대한 능력개발에 초점을 맞추고 있음.
  
- 일학습병행제 유형은 단독기업형이며 학위연계형으로 운영하고 있음.
- 현장교육은 회사 내에서 근무를 하면서 이루어지고, 대학교에서의 교육은 주말에 별도로 진행됨.
  - 현장교육을 학점이수시간으로 인정하여 학위를 주는 것임.
- 2년 과정으로 개발하였으며, 수료 후 평가를 거쳐 전문학사 학위를 부여함.
  
- 현재 훈련프로그램 개발, 현장훈련인프라 구축이 모두 끝나고 10월부터 본격적인 현장교육을 실시하고 있음.
  
- 산업인력공단, 직능원, 폴리텍과 함께 NCS에 기반한 교육훈련프로그램을 개발하여 3월에 공공기관 최초로 일학습병행제 인증을 받았음.
  - 훈련기간은 2년으로 현장교육 1,136시간, 현장외훈련(대학교육) 688시간으로 구성.
  - 현장훈련은 관련 분야 15년 이상의 경력을 가진 차장급 직원을 현장교수로 임명하여 진행(기업현장교사 1인당 학습근로자 5인)하고 현장외훈련은 한국폴리텍대학 계약학과 위탁훈련으로 진행함.

- 학기, 분기별로 정해진 프로그램에 맞게 교육장에서 교육이 이루어지고 바로 현장에 가서 실습이 이루어지는 방식임.

교육과정	교육과목	교육시간	교육기간	교육장소	학습근로자	현장교수
현장교육(S-OJT) /8과목	· 기계재료 및 배관일반 · 전기기기 · 전기기기실습 · 회력발전설비 · 터빈설비실습 · 유공압설비실습 · 펌프 및 밸브제어기술 · 발전설비분해점검	1,136시간	2년 (2014. 10 ~2016. 9)	태안발전 본부	6명	3명
				평택발전 본부	3명	2명
대학교육(Off-JT) /6과목	· 회로이론 · 전자자기학 · 전기전자기초실습 · 시퀀스제어실습 · CAD실습 · 교양	688시간	2년 (2015. 3 ~2017. 2)	한국폴리텍 대학	9명	미정
계	14과목	1,824시간	2년			

- 2013년 7월에 입사한 직원 50명을 대상으로 모집공고를 띄우고 최종적으로 9명을 선발하였음.
- 처음 도입하는 제도이기 때문에 불안감도 있고, 대부분의 직원들이 남자라 군대문제 때문에 신청자가 많지는 않았음.

〈B사〉

- 기존에 운영하고 있던 사내대학 제도를 일학습병행제로 인정받아 사업에 참여하고 있음.
- 대학 학위과정을 사내에 개설하여 특성화고, 마이스터고 출신 직원들을 대상으로 운영하는 사내대학 제도를 실시하고 있었음.
- 사내대학 제도의 취지와 운영방식이 일학습병행제와 일맥상통함.
- 따라서 새로 인프라를 구축한 부분은 없고 이미 구축되어 있는 사내대학 제도를 활용하여 올해부터 일학습병행제를 시행하고 있음.

- 도입직무는 발전·전기 분야임.
- 학습근로자는 고졸인턴사원을 대상으로 선발함.
- 교육기간은 정규 학위취득처럼 4년 과정으로 운영되고 있음.
- 교육은 현장에서 근무를 하면서 이루어지는 OJT, 멘토링과 학교에서 받는 수업으로 구성되어 있고, 학교교육과 현장훈련의 비율은 7:3 정도임.
- 훈련교수는 부서장이나 담당 차장이 맡고 사내대학 교수는 직원을 선발하여 출강을 하는 방식으로 이루어지고 있음.

### 〈C사〉

- 2011년부터 고졸사원을 채용해야 하는 상황이 되면서 '채용연계형 인턴사원 제도'를 시행하게 되었는데, 이 제도가 일학습병행제와 유사하여 사업 참여자로 신청하게 되었음. → 일학습병행제라는 이름으로 새롭게 추가된 제도는 아직 없고, 기재부로부터 기존의 채용연계형 인턴사원 제도를 일학습병행제로 인정받아 운영하고 있는 상황임.
- 채용연계형 인턴사원 제도는 일반 전문계고, 특성화고 졸업생을 인턴으로 채용하여 5개월 정도 일과 학습을 병행한 후 10%를 제외한 인원을 정규직으로 전환하는 제도임.
  - 발전교육원\*에서 4주 동안 교육을 시키면서 시험도 보고 그 외 시간은 인턴으로 직무를 수행하는 방식으로 일과 학업을 병행하게 됨.
  - \* 발전교육원: 발전회사 5사가 1/N로 설립한 교육원으로, 발전5사의 집체교육을 전문적으로 실시함.
  - 최종적으로 직무발표회를 통해 정규직 전환 여부를 심사함.
- 발전기계, 발전전기 분야 직무에 적용하고 있음.
- 집체교육은 발전교육원에서 4주, 현장실습은 각 발전소에 배치되어 직무를 수행하는 것으로 구성되어 있으며, 집체교육과 현장실습의 비율은 20:80 정도임.

- 집체교육은 발전5사에서 파견된 전문 강사요원이 수업을 진행함.
- 현장실습은 각 부서의 상급자들이 복수 멘토로 지정되어 멘토링을 실시함.
- 교육훈련에 대한 평가는 집체교육의 경우 발전교육원에서 매주 시험을 치는 방식이고, 현장실습의 경우 한 달에 한번 근무평가로 대신하고 있음.

## ② 사업의 예상효과

- 고졸사원에게 부족한 이론지식을 배우는 동시에 현장에서 체계적으로 훈련을 받기 때문에 학습근로자와 회사 모두에게 좋은 성과를 가져다 준다고 봄.
- 체계화된 현장교육과 대학이론교육을 병행하여 숙련기능인력으로 성장함은 물론 학위까지 취득할 수 있기 때문임.
- 특히 학업성적이 우수한 학생이었으나 개인적인 사정으로 대학진학을 포기하고 취업한 직원들에게 학위연계형 일학습병행제는 큰 메리트가 있는 제도라고 봄.
- 대·중견기업, 공공기관의 참여가 확대되면서 일학습병행제가 잘 정착된다면 높은 대학진학률을 낮추고, 고졸직원 직무역량 강화에 큰 도움이 될 것이라 생각됨.
- 특성화고를 졸업하고 바로 취업하여 능력을 개발하고 학위까지 취득할 수 있는 선취업 후진학 문화가 정착된다면 청년고용문제 해결에 도움이 될 것임.
- 훈련프로그램이 잘 운영된다면 일학습병행제에 참여하지 않은 직원에 비해 업무 숙련도가 훨씬 높아질 것이라 예상함.
- 기업 입장에서도 일학습병행제를 통해 우수인재를 양성할 수 있고 회사 이미지 제고에도 도움이 될 것이라 생각함.

○ 인재를 채용하여 고급인력으로 양성하는 문화가 널리 알려진다면 우수한 인재가 많이 지원하는 효과도 있을 것임.

□ 일학습병행제가 전체 기업으로 확대되어 굳이 대학을 가지 않아도 역량을 인정받을 수 있게 된다면 국가의 능력중심사회 만들기에 일조를 할 것이라 생각됨.

### ③ 운영상의 문제점 및 개선사항 제언

□ 고용노동부와 산업인력공단의 규정이나 시행령이 명확하지 않고 자주 변경되어 업무에 어려움이 많았음.

□ 기업현장교수의 업무부담이 상당히 큰 상황임.

○ 교수에게 강사료를 지급하고 있으나 액수가 크지 않고, 후배들을 위해 봉사한다는 생각으로 임하고 있음.

\* 기업현장교사 활동수당 지원

- 기업은 기업현장교사를 지정하고 수당은 기업(사업주)을 통해 지원. 단, HRD 담당자와 중복 지원 불가
- 지원액은 기업별 연간 800만 원 한도이며, 프로그램 운영기간(교육훈련 실시기간)에 대해서만 수당 지급
- 기업은 기업현장교사 활동수당을 월 66.7만 원 한도로 지급하며, 한국산업인력공단 이사장 명의의 기업현장교사인증서를 보유한 경우에는 월 10만 원씩 추가지원
- 단, 2015년 선정기업부터 기업현장교사 수당은 아래와 같이 차등지급함.

〈표 3-1〉 기업현장교사 지원 기준

학습근로자수	1명	2명	3명	4명	5명	6명
연간 한도	400만 원	500만 원	600만 원	700만 원	800만 원	900만 원
비 고	* 학습근로자 1명 추가될 때마다 100만 원씩 추가, 1,600만 원 한도					

자료: 「일학습병행제 운영 매뉴얼」.

- 기존 업무가 많은 상황에서 업무 시간을 쪼개 교육을 진행하고 실습을 지도해야 하기 때문에 현장교수 본인도 힘들고, 주위 동료들도 현

장교수의 업무를 분담해서 커버해 줘야 하는 부담이 있음.

- HRD-net 시스템을 반드시 따르게 되어 있는데, 실제 기업 상황과 맞지 않는 부분이 있어 향후 지속적인 수정·보완이 필요하다고 생각됨.
- 담당자 입장에서 시스템 사용이 너무 어려운 문제도 있으므로 구체적인 사용설명서나 교육이 이루어져야 함.
  
- 일학습병행제 참여기관에 대한 구체적인 기관평가 인센티브가 정해져 있지 않음.
- 계량적인 인센티브를 마련해야 함.
  - 회사 경영평가 시 인센티브가 있다면 더 많은 공공기관 확산에 도움이 될 것임.
  
- 학습근로자 대부분이 남자기 때문에 병역이 문제가 될 것으로 예상됨.
- 현장에서 2, 3년 가르쳤는데 군대를 가게 되면서 경력단절이 온다면 제도의 취지를 살리기 어려울 것이라 봄.
  - 산업기능요원 배정 등을 고려해야 함.
    - \* 현재 일학습병행제 매뉴얼에 따르면 참여기업으로 선정되었다고 해서 병역특례업체로 선정되는 것은 아님. 다만, 일학습병행제 참여기업의 경우 병역특례업체 신청 시 선정 평가에서 학습근로자가 특성화고·마이스터고·중소기업기술사관 졸업생(예정자 포함)인 경우 선정우선순위를 제공함.
    - \* 일학습병행제 참여자(학습근로자)의 경우, 현장외훈련이 주중에 주간으로 이루어지는 경우 병역특례자 인원배정에서 제외됨.
  
- 교육훈련프로그램을 변경하게 되면 재인증을 받아야 하는 절차적 번거로움이 있음.

- \* 기존 교육훈련과정에 변경이 발생하는 경우 해당 기업은 관할 인증 위원회에 변경사항을 반드시 통보하여 재인증을 받아야 하며, 프로그램 인증의 효력은 인증시점부터 5년까지 유효하고, 유효기간이 종료된 이후에 프로그램을 운영하기 위해서는 다시 인증을 받아야 함.
  - 시행 초기이기 때문에 교육의 내용이나 구성이 변경되는 경우가 많은데, 그럴 때마다 재인증 심사를 거치는 것은 행정적 낭비라고 생각됨.
  - 재인증보다는 변경 신청을 통해 더 쉽고 빠르게 교육프로그램을 개선할 수 있어야 함.
- 기업마다 업종과 특성이 다르기 때문에 동일한 틀로 묶어서 제도를 운영하기 보다는, 기업에 특화된 제도를 설계하고 운영할 수 있도록 자율성을 부여해야 함.
- 예를 들어 C사의 경우 기존에 운영하고 있던 채용연계형 인턴사원 제도를 일학습병행제로 보고 운영하고 있는데, 고용노동부는 별도의 시스템을 개발하여 운영하기를 권고하고 있음.
  - 그러나 고용노동부 산업인력공단에서 시행하는 일학습병행제는 폴리텍 대학 중심이라 C사에 맞지 않는 부분이 있음.
    - 폴리텍대학에서 교육을 받으라는 지침이 내려왔으나, 그 교육을 발전 교육원에서 수행하고 있기 때문에 별도의 교육이나 시험은 불필요하며, 인턴으로 근무하는 상황에서 추가적인 교육시간 배정은 불가능한 상황임.
  - 따라서 채용연계형 인턴사원 제도를 일학습병행제의 범주에 포함시키는 등 기업의 특성에 맞는 다양한 형태의 일학습병행제를 실시할 수 있도록 해야 함.

#### 다) 현장점검 요약

- 고졸사원에게 부족한 이론지식을 배우는 동시에 현장에서 체계적으로 훈련을 받기 때문에 학습근로자와 회사 모두에게 좋은 제도라고 생각하고 있음.

- 체계화된 현장교육과 대학이론교육을 병행한다면 숙련기능인력으로 성장함은 물론 학위까지 취득할 수 있다는 장점이 있음.
  - 훈련프로그램이 잘 운영된다면 일학습병행제에 참여하지 않는 직원에 비해 업무숙련도가 훨씬 높을 것이라 예상함.
- 기업현장교사의 업무부담이 큰 상황임.
    - 기존 업무가 많은 상황에서 업무 시간을 쪼개 학습근로자들을 교육하고 실습을 지도해야 하기 때문에, 현장교사뿐만 아니라 주위 동료들의 업무강도도 높아진 측면이 있음.
    - 활동수당을 넘어 전담인력에 대한 추가적인 지원이 필요하다고 판단됨.
  - HRD-net 시스템 사용이 어렵고 실제 기업 상황과 맞지 않는 부분도 상당히 있으므로 향후 지속적인 수정·보완이 필요하며, 구체적인 사용 설명서 배포나 담당자 교육이 이루어져야 함.
  - 일학습병행제 참여기관에 대한 구체적인 기관평가 인센티브가 아직 없는 상황임.
    - 회사 경영평가 시 계량적인 인센티브가 반영된다면 더 많은 공공기관 확산에 도움이 될 것임.
  - 학습근로자의 병역이 문제가 될 것이므로 산업기능요원 배정 등을 고려해야 함.
  - 교육훈련프로그램을 변경하게 되면 재인증을 받아야 하는 절차적 번거로움이 있음.
    - 제도 시행초기이기 때문에 교육의 내용이나 구성에 크고 작은 수정이 이루어지는 경우가 많으나, 그럴 때마다 재인증 심사를 거치는 것은 행정적 낭비일 수 있음.

- 프로그램의 큰 틀이 바뀌지 않는 경우, 재인증보다는 변경신청 등을 통해 쉽고 빠르게 교육프로그램을 개선할 수 있어야 함.

## 2) SC, RC와의 협업(고용노동부, 산업통상자원부)

### 가) 사업 개요 및 현황

- 산업계 주도의 일학습병행제를 강화하기 위해 SW, 기계, 반도체, 전기·전자 등 7대 중점분야를 중심으로 산업별 인적자원개발협의체(SC)를 선정하고 역할 부여

- 역할 : 참여기업 발굴 및 선정, 교육훈련프로그램 개발참여, 공동훈련센터 운영, 이수자평가 및 자격부여
- 기능·역량에 따라 차등지원 → 성과평가 실시, 인센티브 부여 → 우수단체 육성

- 인력 수요자와 공급자 간 지속적 협의를 통해 산업별 인적자원 개발 애로요인 해소 및 산업수요에 맞는 인력양성 추진에 그 목적이 있음.

- 산업별 인력수급 및 교육훈련수요 분석, 특화 교육훈련 프로그램 개발, NCS 및 자격기준 개발 및 제안 등의 역할을 부여하고 역량을 강화하여 SC 주도의 일학습병행제가 정착될 수 있도록 할 예정임.

### 나) SC 담당자 면담 내용

- SC가 대표하는 업종들 대부분이 중소기업들이기 때문에 만성적인 인력난을 겪고 있으며 특히 숙련된 중견인력이 부족한 질적인 미스매치가 심각함.

- 전자·기계업종의 경우 핵심 중견인력인 엔지니어들이 석·박사학위를 취득한 후 열악한 기업현장을 떠나 연구소 등으로 이직하는 사례가 많음.
- 12월부터 공동훈련센터에서 본격적인 Off-JT 훈련이 이루어지는데, 아직 학습근로자를 채용하지 못한 기업도 있을 정도임.

- 원활한 학습근로자 모집을 위해 특성화고·전문대와 MOU를 체결하고 채용박람회 등을 여는 등의 노력을 하고 있음.

□ 일학습병행제에 있어 SC는 협회나 단체에 공고를 띄워 참여기업을 발굴하고, 교육훈련프로그램을 개발하는 업무를 주로 수행하고 있음.

\* SC의 주요 기능 및 역할

- 참여기업 발굴 및 1차 선정 → 산업인력공단에 제출
- 기업별 일학습병행 교육훈련프로그램 개발 지원
- 공동훈련센터 운영
- 교육훈련프로그램 인증기준 및 수료자 평가도구 개발 지원
- 일학습병행제 참여 학습근로자 평가 지원(2차 평가 실시)
- 참여기업 채용 및 학습관리 지원
- 일학습병행 전담조직 운영(20명 규모 상시조직 목표)
- NCS 기업활용 확산 및 컨설팅 수행
- 기타 기업지원 및 결과 보고서 제출

□ 기업의 자체적인 교육역량이 많이 부족하기 때문에 교육프로그램 개발 과정에 SC가 상당히 중요한 역할을 담당하고 있음.

- SC가 기업을 방문하여 직무분석을 실시(2~3회)하고 NCS를 기반으로 기업의 특수성을 반영한 교육훈련프로그램을 개발함.
  - 중소기업의 특성상 다기능공을 양성할 수 있도록 여러 NCS를 조합한 프로그램을 설계함.
- 교육프로그램 구성은 NCS 70%, 기업맞춤교육 30%로 되어 있는데, NCS는 교육이수 후 자격을 주기 위한 최소한의 요건이기 때문에 이를 반영하는 것은 별로 어렵지 않으며 반드시 필요하다고 봄.
  - 국가공인자격을 부여하기 위해서는 어떤 기업에서도 적용할 수 있는 표준화된 NCS 틀이 필요함.
- 반면, NCS와 기업 실무 간의 괴리가 크기 때문에 프로그램 개발에 어려움이 있다는 SC의 의견도 있음.
  - NCS를 바탕으로 기업의 수요를 반영한 훈련프로그램을 개발하는데, 완성된 프로그램의 퀄리티는 높은 편이나 산업인력공단의 인증을 받

기 어려운 경우가 많음.

〈표 3-2〉 일학습병행제 프로그램 인증기준

영역	인증항목
1. 기본요건	1-1. 인력양성 목표의 적절성 1-2. 훈련기간(시간) 적절성 1-3. Off-JT와 OJT 포함 여부
2. NCS 기반 프로그램의 틀과 내용	2-1. 직종명, 정의 및 수준의 적절성 2-2. 프로그램의 기간 및 구성 적절성 2-3. 프로그램 목표 및 내용의 적절성
3. Off-JT 계획	3-1. Off-JT 기관 여건의 적절성 3-2. Off-JT 운영 계획의 적절성 3-3. Off-JT 관리 계획의 충실성
4. OJT 계획	4-1. OJT 운영 계획의 적절성 4-2. 트레이너 배치/운영 계획 적절성 4-3. OJT 평가 계획의 적절성
5. 학습근로자 관리	5-1. 학습 및 근로조건의 적절성 5-2. 중도 탈락자 관리 계획 적절성
6. 채용 및 경력인정	6-1. 채용연계의 적절성 6-2. 경력인정 등 동등대우 적절성

자료: 고용노동부(2014. 11.), 『일학습병행제 운영 매뉴얼』.

- 산업인력공단의 인증을 받기 위해서는 NCS 기반 프로그램을 개발해야 하나, NCS는 기본적인 틀만 제시할 뿐 실무와 맞지 않는 부분들이 많아 기업의 수요를 많이 반영하게 될 수밖에 없고, 기업의 수요를 많이 반영할수록 인증받기는 어렵다는 입장임.
- 산업인력공단은 NCS를 70%만 반영해도 인증이 가능하다고 하는데, 이는 너무 주관적인 기준이라는 의견임.
  - \* 『일학습병행제 운영 매뉴얼』에 따르면 총 훈련시간의 70% 이상을 NCS 능력단위로 활용하되, 신직업자격에서 도출된 자격종목(직종) 레벨별 필수 능력단위는 반드시 전체적용(필수전체+선택=70%)해야 하며 각 레벨별 최소 학습량 요건을 충족해야 함.

□ 또한 NCS를 사용자 편의가 강화되는 방향으로 수정·보완해야 할 필요가 있음.

○ 현재 NCS는 능력단위 하나로 여러 level의 근로자들을 교육시키게끔 되어 있음.

– 재직자 능력수준으로 개발된 NCS를 고졸 신입, 대졸 신입, 재직자 등 다양한 대상에게 적용시켜야 하기 때문에 일부에서 “NCS가 현장성이 없다”라는 지적이 나오는 것임.

○ NCS를 일종의 customizing을 거쳐 다양한 수준의 근로자에게 적용할 수 있는 가이드라인을 만들어 현장에 배포할 필요가 있음.

\* 건축설계기술자를 양성하기 위한 NCS 능력단위 중 ‘협력설계업무’를 예를 들면, 이 능력단위를 고졸, 대졸, 재직자 등 교육대상별로 교육과정을 세분화한 가이드라인을 제작하여 배포해야 SC뿐만 아니라 장기적으로는 기업이 스스로 교육훈련프로그램을 설계할 수 있을 것임.

□ 자격이나 학위와 연계한 일학습병행제는 아직 활성화되어 있지 않다고 판단됨.

○ 이제 막 교육훈련프로그램을 설계하고 학습근로자를 모집하는 시점이기 때문에, 교육수료 후에 부여되는 자격이나 학위 문제까지 깊이 있게 논의하지는 못하고 있음.

○ 훈련 후 평가를 누가 할 것인지 평가주체조차 아직 불확실한 상황임.

#### <일학습병행제 평가심의위원회 구성>

1. 평가심의위원회위원장은 소속 기관장이 되며, 위원은 다음과 같다.
  - 한국산업인력공단에서 일학습병행제 관련 업무를 담당하는 팀장급 직원
  - 과학기술, 직업교육, 직업훈련 및 자격제도에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람으로서 위원장이 위촉하는 사람
  - 산업별협의체(SC) 또는 교육훈련기관의 관계자 중 위원장이 위촉하는 사람
2. 평가심의위원회는 위원장 1명을 제외한 5~10명 이내의 위원으로 구성

\* 일학습병행제 운영매뉴얼에 따르면 학습근로자의 평가에 관한 주요 사항을 심의하기 위한 평가심의위원회를 공단 지부·지사에 설치해야 함.

□ 일학습병행제를 학위연계형과 연결시키는 것은 맞지 않다고 보는 의견도 존재함.

○ 신규직원인 학습근로자와 기존 재직근로자 사이의 갈등이 발생할 수 있음.  
- 재직자 입장에서는 교육기회나 지원이 없기 때문에 차별이라 여길 수 있기 때문임.

○ 따라서 자격이수를 먼저 한 후에 스스로 학위의 필요성을 느끼는 사람에 한해 계약학과를 통해 학위연계를 하는 것이 맞다고 봄.

○ 또한 기존 재직자들에게도 OJT+원격교육+집체교육 등 능력단위별로 이수요건을 충족한다면 자격을 부여하는 제도를 추가로 운영하여 차별이 없게 해야 함.

□ 일학습병행제가 고용률 자체를 높이는 어렵다고 생각되나, 기업수요에 맞는 인재를 양성할 수 있기 때문에 인력 미스매치 해소 측면에서는 일정 부분 도움이 될 것이라 봄.

□ 일학습병행제의 성공을 위해서는 기업현장교사의 역할이 매우 중요하나, 과연 제 역할을 할 수 있을지 다소 의문이 생기는 상황임.

\* 산업인력공단의 기업현장교사 및 HRD담당자 양성 지원

- 지원내용 : 기업이 지정한 현장훈련(OJT) 전담인력(기업현장교사, HRD담당자)에게 현장훈련기법, 학습근로자 관리·평가방법, 행정지원절차 등 양성교육 지원
- 지원기준 및 절차 : 기업당 연간 100만 원 상당의 양성교육 지원(교육비용은 전담인력 양성기관에 일괄 지급 및 정산)
- 지원절차 : 공단은 전담인력 양성기관을 선정하고, 전담인력 양성교육 후 분기별 비용 지급
- 기업현장교사 교육내용 : NCS기반 일학습병행 교육훈련과정 설계·개발 및 일학습병행 훈련 실시를 위한 직무분석 및 훈련모듈제작 방법, 교수법, 평가방법, 학습근로자 상담방법 등으로, 훈련과정을 수료한 기업현장교사 단독으로 프로그램 개발 및 OJT 훈련지도가 가능하도록 구성

- 기업현장교사는 10~20년의 경력을 가진 실무자가 대부분이나 이들이 가지고 있는 노하우나 핵심역량을 과연 학습근로자들에게 잘 전달해줄 수 있을지 의문임.
  - 교수법이 효과적이지 못할 가능성도 있지만 핵심은 일부러 가르쳐 주지 않을 가능성이 있음.
  - CEO들 또한 학습근로자를 잘 훈련시켜도 훈련기간이 종료된 후 다른 회사로 이직할 수 있다는 불안감을 가지고 있기 때문에 제대로 된 인력양성이 이루어질 수 있을지 우려되는 상황임.
- 교수능력이 부족한 부분에 대해서는 SC 차원에서 능력단위별 전문가 pool을 구성하여 기업에 지원하는 방안을 검토하고 있음.
- 사업 초기이다 보니 사업 내용이 너무 자주 바뀌고 요구하는 행정서류가 많고 복잡해 실무자 입장에서 힘든 점이 많음.
- 제도적으로 체계화·내실화가 이루어져야 함.
- HRD-net의 전산처리가 느려 교육프로그램 인증 등 꼭 필요한 행정절차에 시간이 많이 소요됨.
- 고용센터 인력확충을 통해 행정처리가 빨리 이루어질 수 있게 해야 함.
- 빠른 시간 안에 가시적인 성과를 내야 한다는 압박 때문에 업무 부담이 큰 상황임.
- 사업 시행 초기이기 때문에 단기적인 성과보다는 장기적인 관점에서 제도를 안착시키는 데 초점을 맞춰야 하는데, 일단 기업 수를 늘려서 양적 성과부터 내고 보겠다는 상황임.
  - 기업모집에 집중하다보면 교육훈련프로그램 개발에 소홀해질 수밖에 없음.
- 퀄리티 높은 프로그램 개발 등의 성과까지 모두 반영하는 균형잡힌 성과측정이 필요함.

- SC별로 특성과 강점이 다 다르기 때문에 일괄적인 기준으로 평가하는 것은 SC 주도의 일학습병행제 활성화에 부정적인 영향을 미치게 될 것임.
- 적은 수의 기업과 학습근로자가 참여하더라도 잘 만들어진 교육훈련프로그램을 제대로 운영하여 성공사례가 많이 나오도록 해야 장기적으로 일학습병행문화를 정착시킬 수 있을 것임.

□ 참여기업이 제도를 악용할 가능성에 대해서도 대비가 필요함.

- 기업이 지원금을 목적으로 사업에 참여한 후 학습근로계약이 종료된 근로자에게 일부러 평가를 나쁘게 주고 해고할 가능성도 있음.
- 제대로 교육과정이 운영되고 있는지, 교육수료 후 정규직전환이 잘 이루어지고 있는지에 대한 지속적인 모니터링이 필요함.

□ 듀얼공동훈련센터를 제대로 모니터링할 필요가 있음.

- 관련분야 전문가로 구성된 모니터링팀이 실제로 듀얼훈련센터가 어떻게 운영되고 있는지 확인하고 지속적으로 모니터링을 해야 함.
  - 실제로 직종·직무가 유사한 기업들을 묶어 프로그램을 운영하고 있는지 체크해야 함.

\* 일학습병행제 모니터링

- 기업 및 공동훈련센터를 대상으로 일학습병행 훈련기간 동안 훈련진행 및 관리, 학습근로자 대우 및 근로조건, 정부지원금 활용 등에 대한 정기·수시 모니터링(컨설팅 포함)을 통해 일학습병행제의 질적 관리 도모

<표 3-3> 일학습병행제 모니터링 범위

		실시 시기	업무 범위	참여기관 (전문가)
정기 모니터링	초기 모니터링	- 훈련실시신고 접수 후 2주 이내 실시 원칙	- 훈련관리(학습일지, 진도표, 출석표, 면담일지 등 작성·관리) 방법 등 안내 및 컨설팅	공단, 폴리텍 등 전문가
	후속 모니터링	- 2차 모니터링부터	- 훈련진행·관리, 학습근로자 대우·근로조건, 예산 활용 현황 등 모니터링	공단

〈표 3-3〉의 계속

	실시 시기	업무 범위	참여기관 (전문가)
내부평가 결과 모니터링	- 기업별 내부평가 실시 이후 10일 이내	- 내부평가 결과 모니터링	공단
수시 모니터링	- 부정·위법 등 의심 및 우려 상황 발생 - 시정 조치 이행 여부 확인이 필요한 경우	- 의심 및 우려 사항에 초점을 맞춘 모니터링	공단
	- 기업현장교사 등 교체에 따라 추가 컨설팅이 필요한 경우 - 모니터링 결과 추가 컨설팅 이 필요한 경우	- 컨설팅	폴리텍 등 전문가 공동훈련센터

자료: 고용노동부(2014.9.), 「일학습병행제 운영 매뉴얼」.

- 전국 공동훈련센터협의회와 같은 협의체를 발족하여 교육훈련의 표준화 및 유사한 훈련수준 유지를 통해 훈련센터의 질관리를 해야 함.
- 병역특례혜택 등 학습근로자에게 이점이 되는 제도적 보완이 이루어져야 함.
- 재학생을 대상으로 한 일학습병행제 확대를 위해서는 반드시 병역문제가 해결되어야 함.
- 일학습병행제가 성공적으로 정착하기 위해서는 기업의 인식전환이 필요함.
- 정부지원만을 바라고 사업에 참여하는 자세를 바꿔야 함.
- 숙련된 기능인력을 양성하기 위한 투자와 노력이 필요함.
  - 기업에서 자체적으로 수행해야 할 인력양성을 정부가 일시적으로 도와주는 것일 뿐, 장기적으로는 기업 스스로가 HRD 역량을 가질 수 있도록 노력해야 함.
- 낮은 임금과 열악한 근로환경을 개선하여 학습근로자가 교육수료 이후에도 장기재직할 수 있는 환경을 조성해야 함.

다) 현장점검 요약

- 일학습병행제 활성화에 있어 SC는 협회나 단체에 공고를 띄워 참여기업을 발굴하고, 교육훈련프로그램을 개발하는 업무를 주로 수행하고 있음.
- 기업의 자체적인 교육역량이 많이 부족하기 때문에 프로그램 개발과정에 SC가 상당히 중요한 역할을 담당하고 있음.
  
- NCS 기반 교육훈련프로그램 설계에 대해서는 SC별로 다양한 의견이 존재함.
- NCS는 교육이수 후 자격을 주기 위한 최소한의 요건이기 때문에 이를 반영한 교육설계에 어려움이 없다는 의견도 있는 반면, NCS와 기업 실무 간의 괴리가 크기 때문에 프로그램 개발에 애로사항이 많다는 의견도 있음.
- 업종 및 기업 특성에 따라 NCS와 실무의 접점이 다르기 때문에 발생하는 문제라고 판단됨.
  
- 일학습병행제의 성공적인 안착을 위해서는 기업현장교사의 역할이 중요함.
- 효과적인 교수법 교육 등 기업현장교사 양성을 위한 다양한 지원이 필요함.
- 학습근로자를 기업의 핵심인재로 양성하는 측면에서 기업특수적인 지식과 기술을 전수해 줘야 함.
  
- 빠른 시간 안에 가시적인 성과를 내야 한다는 압박 때문에 업무부담이 큰 상황임.
- 사업 시행 초기이기 때문에 단기적인 성과보다는 장기적인 관점에서 제도를 안착시키는 데 초점을 맞춰야 하는데, 일단 기업 수를 늘려서 양적 성과부터 내고 보겠다는 상황임.

- 기업모집에 집중하다보면 교육훈련프로그램 개발에 소홀해질 수밖에 없음.
  - 퀄리티 높은 프로그램 개발 등의 성과까지 모두 반영하는 균형잡힌 성과측정이 필요함.
  - SC별로 특성과 강점이 다 다르기 때문에 일괄적인 기준으로 평가하는 것은 SC 주도의 일학습병행제 활성화에 부정적인 영향을 미치게 될 것임.
  - 적은 수의 기업과 학습근로자가 참여하더라도 잘 만들어진 교육훈련프로그램을 제대로 운영하여 성공사례가 많이 나오도록 해야 장기적으로 일학습병행문화를 정착시킬 수 있을 것임.
- 듀얼공동훈련센터를 제대로 모니터링할 필요가 있음.
- 관련분야 전문가로 구성된 모니터링팀이 실제로 듀얼훈련센터가 어떻게 운영되고 있는지 확인하고 지속적으로 모니터링을 해야 함.
    - 실제로 직종·직무가 유사한 기업들을 묶어 프로그램을 운영하고 있는지 체크해야 함.
  - 전국 공동훈련센터협의회와 같은 협의체를 발족하여 교육훈련의 표준화 및 유사한 훈련수준 유지를 통해 훈련센터의 질관리를 해야 함.
- 일학습병행제가 성공적으로 정착하기 위해서는 기업의 인식전환이 필요함.
- 정부지원만을 바라고 사업에 참여하는 자세를 바꿔야 함.
  - 숙련된 기능인력을 양성하기 위한 투자와 노력이 필요함.
    - 기업에서 자체적으로 수행해야 할 인력양성을 정부가 일시적으로 도와주는 것일 뿐, 장기적으로는 기업 스스로가 HRD 역량을 가질 수 있도록 노력해야 함.
  - 낮은 임금과 열악한 근로환경을 개선하여 학습근로자가 교육수료 이후에도 장기재직할 수 있는 환경을 조성해야 함.

3) 대·중견기업, 경제단체 시범사업(산업통상자원부, 고용노동부)

가) 사업개요 및 현황

- 일학습병행제에 적합한 대기업·중견기업·경제단체를 선정하여 시범 사업을 추진함으로써 선도모델을 도출하고 확산시키는 것을 목표로 하는 사업임.
- 대·중소 상생 일학습병행제를 도입하는 경우 세제혜택(기업소득환류세)에 더해 훈련비·인건비·인프라 등 비용 지원
- 사회적 파급력이 큰 대·중견기업, 경제단체의 인력양성릴레이 협약 추진

나) 사업담당자(고용노동부) 면담 내용

- 현재 대·중견기업, 경제단체와 일학습병행제 관련 업무를 진행하고 있는 바가 없기 때문에 현장점검 사업으로 적합하지 않다는 의견임.
- 중소기업융합중앙회와 MOU를 맺었으나, 앞으로 협조하겠다는 권고조항 밖에 없고 사실상 새롭게 일학습병행 관련 사업을 진행하는 계획은 아직 없음.
- 일학습병행제와 관련해서 현재는 SC의 역량강화와 제도화에 힘쓰고 있는 상황이고, 중소기업융합중앙회 등 기타 경제단체, 대·중견기업 시범사업은 향후에 진행할 예정임.
- SC 주도의 일학습병행제 문화를 먼저 정착시키고 난 후에 순차적으로 진행될 것임.
- 일학습병행제 담당 인력이 보강되어야 정부에서 원하는 일학습병행제의 모습이 제대로 구현되고 자리 잡을 수 있음.

#### 4) 재학생 참여 확대(교육부)

##### 가) 사업 개요 및 현황

- 스위스 도제식 시범학교 도입·운영(고등학교 재학생 참여 확대)
  - 스위스 고교단계 직업교육을 벤치마킹하여 도제식 수업이 가능한 특성 화고를 선정하여 직업교육과 일학습병행제 간 연계를 강화하는 “한국형 직업학교 모델” 육성
    - 상호 인근 학교와 기업이 컨소시엄을 구성하여 신청한 3개 사업단 선정
    - 도제적 전수 성격이 강한 금형, 기계 등 산업분야의 사업단을 선정하고 선정된 곳을 도제특구로 지정
  - 학교에서는 이론교육과 기초실습을, 기업에서는 현장심화실습이 이루어짐.
  - 1학년 기업체험, 사업설명을 거쳐 1학년 2학기에 학생을 선발하여 2~3학년에 걸쳐 2년 간 도제교육 실시
    - 학생과 기업은 다:다 채용약정 후 여러 참여기업을 순회하며 도제교육을 이수하고 3학년 1~2학기에 1:1 기업 채용
- 대학형 일학습병행제(IPP: 기업연계형 장기현장실습) 확산(대학교 재학생 참여 확대)
  - 한기대에서 운영한 IPP 사업은 대학-기업 간 인력수급 문제점 해소 및 취업 경쟁력 확보에 가시적 성과를 달성하였음.
    - 학생의 명확한 진로 설정 및 취업경쟁력 향상(비 IPP 학생 대비 취업률 5% 높음)
    - 중견 및 중소기업으로의 우수인재 배출(비 IPP 학생 대비 취업률 10% 높음)
  - 한국기술교육대학교의 IPP\* 모델을 바탕으로 지역별 거점 대학을 선정, 확산함으로써 대학과 기업 간의 산학협력 및 취업 활성화 도모
    - \* IPP(Industry Professional Practice) : 대학교 학업학과와 산업현장 전일제 근무학과를 병행하는 기업연계형 장기현장실습 제도.

- 사업시기는 2015년 3월~2016년 2월(12개월) 예정
- 대학 3, 4학년 학생이 우수 기업과 연계하여 4~6개월 간 장기 현장실습을 수행하는 IPP 모델을 타 대학으로 확산

나) 스위스 도제식 직업학교 담당자 면담 내용

- 스위스 도제식 직업학교 시범운영은 제도의 초점이 근로가 아닌 교육에 있다는 점에서 일학습병행제와는 구분된다고 봄.

〈표 3-4〉 스위스 도제식 직업학교와 일학습병행제의 차이점

	스위스 도제식 직업학교	일학습병행제
참여자 신분	고교 재학생	근로자
참여 인원수	협약기업 15개 이상, 학생 50명 이상 참여	(공동훈련센터형) 협약기업 30개 이상, 학습근로자 100명 이상 참여
교육프로그램 개발	학교주도-기업협력	기업주도
훈련기간	2년(고등학교 2~3학년)	6개월~4년
정규 학교교육과정과 연계	연계	미연계
취업과의 연계	학교와 기업이 채용약정 협약을 체결하고 도제교육과정 개발·운영	훈련과정 종료 후 평가시험에 합격하면 계속 고용

자료: 교육부, 「스위스 도제식 직업학교 시범학교 명단 및 최근 현황」.

- 직업학교의 훈련생들을 근로자로 정의한다면 현장교육훈련이 직업교육 보다는 기업의 저임금인력활용으로 악용될 가능성이 높음.
- 따라서 스위스 도제식 직업학교와 일학습병행제를 구분하여, 고용노동부의 일학습병행 예산지원 유형에 고교 재학생 일학습병행 예산 지원 유형을 별도로 설정하여 고교 교육과정의 특성을 반영할 필요가 있음.
- 현재 스위스 도제식 직업학교에 대해 고용노동부는 일학습병행 예산지원을 하고 있으나, 근로자 대상 일학습병행제 기준을 적용하여 고교 교육과정의 특성을 반영하지 못하고 있음.
  - 학교 교육과정 전문가가 개발하고 시도교육청이 인정한 도제교육과정에 대해 고용노동부의 별도 인정 및 별도 평가 절차를 거치도록 되어 있어 부적절함.

□ 일학습병행제의 당초 사업대상은 졸업생이고 재학생이 아니었기 때문에, 재학생으로 확대하기 위해서는 교육부와 고용노동부의 입장 차이를 좁힐 필요가 있음.

○ 고용노동부는 재학생 학습근로자를 학생이 아닌 근로자 신분으로 정의하고 있는데, 교육부 입장은 재학생 학습근로자를 근로자가 아닌 직업교육훈련생으로 정의하여 근로가 아닌 교육훈련에 초점을 맞추어야 한다고 봄.

- 그런데 현재 우리나라 중소기업의 경우 OJT를 제대로 운영할 수 있는 기업이 별로 없으므로 학습근로자가 제대로 된 교육을 받을 수 있을지 의구심이 생기는 상황임.

- 따라서 기업의 교육훈련 여건을 먼저 마련한 후에 재학생을 대상으로 일학습병행제를 확산시키는 것이 바람직함.

□ 일학습병행제의 취지를 살리기 위해서는 특성화고·마이스터고가 아닌 일반 인문계고 학생들을 대상으로 확대하는 것이 옳다고 봄.

○ 특성화고·마이스터고는 학교에서 입직교육을 받기 때문에 굳이 일학습병행제에 참여하여 별도의 입직교육을 또 받을 필요가 없기 때문임.

다) 특성화고 교사 면담 내용

□ 스위스 도제식 직업학교 시범사업에 투입되는 예산이 너무 많다고 생각됨.

<표 3-5> 스위스 도제식 직업학교 행·재정 지원 내용

대상	지원내용	세부내용	지원 부처
학생	지위	- 교육근로계약 체결로 기업 내 현장교육훈련 기간은 학생이자 근로자 지위 보장 - 채용약정 기업 취업, 산업기능요원 인정 추진	고용노동부 병무청
	보수	- 기업 내 근로 시간(교육훈련시간 포함) × 시간당 최저임금 이상 ※ 최저임금법 적용	기업
학교	시설기자재 및 운영비	- 시설기자재 : 매년 최대 15억 원 - 일반운영비(인건비 포함) : 매년 최대 5억 원 ※ 사업계획서를 매년 심사하여 지원 금액 결정	고용노동부

<표 3-5>의 계속

대상	지원내용	세부내용	지원 부처
학교	사업보조비	- 사업관리비:10백만 원 - 교원연수비:참여 교원 1인당 0.6백만 원 - 전문교과 교재 개발비: 1과목당 30백만 원 - 학생·학부모 사업설명회 등: 6백만 원	교육부
	행정	- 연구학교 지정 요청(참여 교원 인사 가점 등), 전문기관 컨설팅 지원	
기업	훈련 지원금	- 교육훈련비용 지원: 직종 및 시간에 따라 차등 지급 - 교육훈련지원: 월 40만 원(학생 1인당) - 숙식비 지원: 최대 월 27.6만 원 한도* * 식비3,300원/1일, 숙박비 11,040원/1일	고용노동부
	인프라 구축지원	- 현장교육 교재 제작비: 연간 300만 원 상한(기업당) - 프로그램 개발비: 연간 900만 원 상한(기업당) - 기업현장교수 지원: 연간 800만 원 상한(기업당 1인) - HRD 담당자 수당 지원: 연간 300만 원 상한(기업당 1인) - 기업현장교수 및 HRD 담당자 양성 지원: 연간 100만 원 상한(기업당)	

자료: 교육부(2014. 9), 『스위스 도제식 직업학교 시범도입·운영 계획』.

- 한 학교 당 2반(50~60명) 정도 되는 학생들을 대상으로 하는 사업에 교육부와 고용노동부가 10억 원이 넘는 재정지원을 할 계획인데, 이는 예산낭비라고 생각됨.
- 현재 중기청 인력양성사업은 한 학교 당 1억 7천만 원 정도가 지원되는데 대상 학생은 700명이 넘음.
- 그런데 스위스 도제식 직업학교 운영에 지나치게 많은 예산이 투입된다면 형평성에도 어긋나고 과연 투입만큼의 성과가 있을지도 의문임.
- 교육부의 계획대로 일주일에 2일은 학교, 3일은 기업에서 일과 학습이 이루어지려면 교육과정 개편이 반드시 필요함.
- 현재 교육부의 교육과정 편성지침을 따르면 스위스 도제식 직업학교 운영은 어려움.
- 교육과정 개편이 없다면 구간정시제(학기 중 2달은 기업에서 도제교육 이수, 2달은 학교에서 교육) 방식으로밖에 운영할 수 없을 것임.
- 일학습병행제가 성공적으로 정착하기 위해서는 기업의 인식전환이 필요함.

- 일부 기업들에서 일학습병행제를 정부지원금을 받기 위한 수단으로 생각하는 경향이 나타나고 있음.
  - 기업은 젊은 기능인력을 확보하고 양성한다는 측면에서 일학습병행제를 도입해야 함.
    - 학습근로자를 교육시킬 수 있는 인프라를 구축해야 하며 기업현장교사가 헌신적으로 역할을 수행해야 함.
  - 학습근로자에 산업기능요원 배정 등의 혜택을 준다면 기업은 더욱 적극적으로 학습근로자를 유치하고 양성할 것이라 봄.
- 일학습병행기업과 듀얼공동훈련센터에 대한 전문적인 모니터링이 중요할 것임.
- NCS에 기반한 교육훈련프로그램 자체는 퀄리티가 높으나 과연 이 교육이 과정평가형으로 잘 운영이 될 것인지가 문제임.
    - 형식적으로만 운영되에도 불구하고 교육수료 후 자격이나 학위가 부여된다면 과정평가형 자격제도의 신뢰성 문제가 제기될 수 있음.
  - 관련 업종과 직무의 특성을 잘 알고 있는 외부전문가들로 모니터링팀을 구성하여 일학습병행기업과 공동훈련센터에서 교육훈련이 잘 이루어지고 있는지 체계적이고 지속적으로 점검할 필요가 있음.
- 현재는 폴리텍대학에서 교육훈련프로그램 개발 및 컨설팅을 전담하고 있는데, 이렇듯 한 기관에서 모두 관장하게 하는 방식은 부작용을 낳을 수 있음.

\* 일학습병행 프로그램 개발

1. 공동훈련센터형 : PM은 산업별협의체가 담당하고, 프로그램 개발은 공동훈련센터와 기업전문가가 공동으로 개발하여 한국폴리텍대학에서 검수. 다만, 공동훈련센터의 역량이 극히 부족할 경우 한국폴리텍대학에서 프로그램 개발
2. 단독기업형 : PM은 산업별협의체가 담당하고, 훈련프로그램은 한국폴리텍대학과 기업전문가가 공동으로 개발

□ 단시간에 여러 기업들의 훈련프로그램들을 개발해야 하기 때문에 개별 기업의 특수성을 살리는 깊이 있는 프로그램이 나오기 어려움.

- 시간에 쫓기다 보면 대학생들을 대상으로 했던 기존의 교육과정을 그대로 베낀 수준의 프로그램을 만들 가능성도 있음.

○ 이런 문제들은 기업이나 SC가 직접 훈련프로그램을 만들고 운영할 수 있는 역량이 아직 부족해 외부 기관에 위탁을 줄 수밖에 없기 때문에 발생하는 문제들이므로, 기업과 SC가 HRD 역량을 키울 수 있도록 하는 지원이 필요함.

라) 대학형 일학습병행제(IPP: 기업연계형 장기현장실습) 담당자 면담 내용

□ 2012년 3월 한기대 IPP 시범사업을 실시하였고, 2013년 3월 본 사업을 시작하여 2년 째 운영 중임.

□ 단기실습으로 그 효과가 미비했던 기존의 현장실습제도를 보완하기 위해 미국 대학을 방문하여 현장실습제도를 벤치마킹하고 한국의 기업체를 탐방하면서 IPP 제도를 설계하였음.

○ 최소 4개월 이상의 체계적이고 전문적인 현장실습의 필요성 절감

○ 3학년 6개월, 4학년 4개월 과정의 장기현장실습제도 마련

- 3, 4학년은 방학이 없어지고, 현장실습으로 인해 부족한 수업은 전공 계절학기를 통해 이수해야 하기 때문에 학생 입장에서 상당한 노력이 요구됨. 이 때문에 다른 학교로 제도를 확산시키는 과정에서 학생과 교수의 반발이 있을 수 있음.

○ 참여기업의 30%는 대기업과 공기업, 70%는 중소·중견기업이나, 현실적으로 근무환경이 열악한 중소기업으로는 학생들이 거의 가지 않음.

□ 기존의 무보수 현장실습과는 달리 기업에서 학생에게 월 100만 원 정도의 수당을 지급하는 것이 특징임.

○ 여기에 학교에서 지급하는 월 40만 원까지 합치면 4개월에 560만 원

## 정도의 수당 지급

- 인력을 안정적으로 확보하고 OJT 비용을 절감하면서 기업수요에 맞는 인재를 양성할 수 있다는 측면에서 참여기업의 만족도가 매우 높음.
- IPP의 취지는 제대로 된 현장실습을 통해 학생들이 진로·적성을 조기에 파악하는 것이므로, 무조건 취업으로 연결시켜 취업률을 높이겠다는 성과주의 관점으로 접근해서는 안 됨.
- 참여학생과 기업을 무조건 늘리는 양적 확대보다는 질적인 내실화에 초점을 맞추고 점진적으로 대상학교와 기업을 확대해야 할 것임.
- 일학습병행제 활성화를 위해서는 기업의 인식전환과 적극적인 참여가 중요함.
- 개별 기업의 입장에서 생각할 것이 아니라 산업 전체의 발전을 위해서 일학습병행제를 도입해야 함.
- 좋은 인재를 확보하기 위해서는 투자와 노력이 필요하다는 인식전환이 이루어져야 함.
- IPP는 기업 입장에서 홍보의 기회가 되기 때문에 좋은 근무환경과 임금을 제공하려는 노력을 해야 함.
- 한기대가 위치하고 있는 천안은 공단과 가까운 지리적 환경과 학생들의 교육수준 때문에 IPP 제도를 실시하기에 유리한 여건이나, 이 같은 조건이 갖추어져 있지 않은 다른 지역은 IPP 도입에 어려움이 따를 것으로 예상됨.
- 지방의 경우 현장실습에 적절한 기업이 적은 것이 현실임.
- IPP 확산을 위해서는 지역 거점대학을 미리 선정·시범운영하여 성공 모델을 만들고, 그 모델을 지역 대학들에 적용시키는 방식으로 이루어

져야 함.

- 한기대를 IPP 허브로 만들고 산업인력공단이 주체가 되어 확산시킬 예정이다.
- 2015년 상반기는 제도개선, 하반기에 본격적으로 제도를 운영할 예정이다.
- IPP를 통해 궁극적으로 현장실습의 표준 모델을 만드는 것이 목표임.
- 모든 대학교에 적용할 수 있는 표준화된 모델을 만들고 도입함으로써, 어떤 학교의 학생이든 현장실습을 마쳤다면 그 전문성을 인정받을 수 있게 해야 함.

마) 현장점검 요약

- 스위스 도제식 직업학교가 제대로 운영되기 위해서는 교육과정 개편이 필요함.
- 현재 교육부의 교육과정 편성지침으로는 일주일에 2일은 학교, 3일은 기업에서 일과 학습이 이루어지는 스위스 도제식 직업학교 운영은 불가능함.
- 교육과정 개편이 없다면 구간정시제(학기 중 2달은 기업에서 도제교육 이수, 2달은 학교에서 교육) 방식으로밖에 운영할 수 없으며, 이는 바람직한 일학습병행 형태라 보기 어려움.
- 한기대에서 실시하고 있는 대학형 일학습병행제(IPP)는 인력을 안정적으로 확보하고 OJT 비용을 절감하면서 기업수요에 맞는 인재를 양성할 수 있다는 측면에서 참여기업의 만족도가 매우 높음.
- 다만, 한기대가 위치하고 있는 천안은 공단과 가까운 지리적 환경과 학생들의 교육수준으로 인해 IPP 제도를 실시하기 유리한 여건이나, 이 같은 조건이 갖추어져 있지 않은 다른 지역은 IPP 도입과정에 어려움이 따를 것으로 예상된다.

- 지방의 경우 현장실습에 적합한 기업들이 적음.
- IPP를 도입하게 되면 3, 4학년은 방학이 없어지고 현장실습으로 인해 부족한 수업을 전공계절학기를 통해 이수해야 하기 때문에 학생 입장에서 상당한 노력이 요구됨.
- IPP의 취지는 제대로 된 현장실습을 통해 학생들이 진로·적성을 조기에 파악하는 것이므로, 무조건 취업으로 연결시켜 취업률을 높이겠다는 성과주의 관점으로 접근해서는 안 됨.
- 참여학생과 기업을 무조건 늘리는 양적 확대보다는 질적인 내실화에 초점을 맞추고 점진적으로 대상학교와 기업을 확대해야 할 것임.
- IPP를 통해 궁극적으로 모든 대학교에 적용할 수 있는 현장실습의 표준 모델을 정립함으로써, 어떤 학교의 학생이든 현장실습을 마쳤다면 그 전문성을 인정받을 수 있게 해야 함.
- 일학습병행제에 참여하는 기업들의 인식전환이 필요함.
- 일부 기업들에서 일학습병행제를 정부지원금을 받기 위한 수단으로 생각하는 경향이 나타나고 있음.
- 기업은 젊은 기능인력을 확보하고 양성한다는 측면에서 일학습병행제를 도입해야 함.
  - 학습근로자를 교육시킬 수 있는 인프라를 구축해야 하며 기업현장교사가 헌신적으로 역할을 수행해야 함.
- 학습근로자에게 산업기능요원 배정 등의 혜택을 준다면 기업은 더욱 적극적으로 학습근로자를 유치하고 양성할 것임.

## 5) 공동훈련센터(고용노동부)

### 가) 사업 개요 및 현황

- 대기업·대학·산업별 협의체 등이 여러 중소기업을 대상으로 이론실무교육(Off-JT)와 현장훈련(OJT)을 지원할 수 있도록 지역 거점별

듀얼공동훈련센터를 지정하였음.

- 공모를 통해 선정된 42개 기관에 일학습병행제 기업모집, 교육훈련프로그램 개발 지원, 학습근로자 모집·선발, 현장외훈련(Off-JT) 및 현장훈련(S-OJT) 등의 역할을 부여하였음.

나) 듀얼공동훈련센터(기업) 담당자 면담 내용

- 일학습병행제 1기 단독기업형으로 일학습병행제 참여를 시작하였으며, 추가로 듀얼공동훈련센터 사업을 진행하게 되었음.

- 업종의 특성 상 고급기능인력들이 많이 필요하나, 기술을 가진 직원들을 뽑기가 어려웠고 경력직을 채용해도 빨리 퇴사하는 경우가 많았음.
- 2012년 말 마이스터고 졸업생들이 회사에 견학을 왔고 이 학생들을 채용하여 우리 회사 사람으로 키워보겠다는 생각으로 2012년 10월 4명을 채용하여 자체적으로 교육프로그램을 개발하고 운영하였음(단독기업형).

- 교육과정은 국·영·수 등 일반교과 + 기능교육 + 예체능과목을 포함해서 구성하였음.
- 기존 업무의 부담도 큰 상황에서 학교처럼 교육을 시키다보니 어려움이 많았지만 학생들이 의지를 가지고 잘 따라오면서 좋은 성과를 거두었고, 기업 입장에서도 인재양성에 대한 자신감을 얻었음.
- 후에 야간대학 진학을 원한다면 등록금 지원을 생각하고 있음.

- 현재는 2기로 폴리텍대학 학생들을 채용하여 일학습병행제를 실시하고 있음.

- 2년간의 노하우를 바탕으로 듀얼공동훈련센터를 운영할 계획임.

- 6월에 모집공고가 나고 9월에 승인이 되었으며 12월에 본격적인 훈련이 시작될 예정임.

- NCS를 기반으로 공통직무교육프로그램을 개발해야 하는 점이 부담은

되나, 표준화가 필요하다는 측면에서는 긍정적으로 생각하고 있으며, NCS의 틀 안에서 최대한 기업 수요를 많이 반영할 수 있는 프로그램을 개발할 생각임.

- Off-JT는 공통과목 위주로 하고 OJT는 개별 기업의 특수성을 반영한 프로그램을 진행하게 되므로 훈련을 진행하다 보면 조화를 이룰 것이라 봄.
- 행정절차가 너무 복잡한데다 사업 초기라 제도가 자주 바뀌기 때문에 업무에 부담이 있고, 산업인력공단의 HRD-net 시스템도 어렵고 복잡해서 활용하기 어려움.
- 폴리텍대학이 참여기업들의 개별 훈련프로그램을 단시간에 개발해야 하기 때문에 개발한 프로그램이 실무와 연결되지 않는 경우도 많을 것으로 예상됨.
- 본격적으로 훈련이 시작되면서 많은 수정·보완이 이루어져야 할 것임.
- 일학습병행제가 성공적으로 제도화되기까지는 많은 시간이 소요될 것이므로, 단기적인 성과를 지나치게 요구하면 부작용이 따를 것임.
- 결과보다는 과정이 중요한 제도이기 때문에 처음부터 완벽한 모습을 요구해서는 안 됨.
- 기업들의 일학습병행제에 대한 공통적인 가치관, 목표에 대한 공감대가 형성되어야 일학습병행제가 안착될 수 있음.
- 정부지원 여부가 일학습병행제의 성패를 결정하지는 않는다고 봄.
  - 기업 입장에서는 사실 큰 돈도 아니고 여러 가지 행정 절차도 까다로운 면이 있음.
- 장기적인 관점에서 좋은 인재를 양성한다는 중소기업의 인식전환이 필요함.

- 학위연계형은 일학습병행제의 취지와 배치된다고 보기 때문에 굳이 학위연계형으로 확대할 필요는 없다는 생각임.
  - 굳이 대학을 가지 않아도 일과 학습을 병행하면서 역량을 쌓으면 능력을 인정해주는 것이 일학습병행제이므로 학위연계형과는 맞지 않다고 생각함.
  - 자격부여를 기본으로 하고 정말 학위에 뜻이 있는 사람만 개인적으로 학위를 취득하게 하는 것이 바람직한 방향일 것임.
- 다) 듀얼공동훈련센터(교육기관) 담당자 면담 내용
- 8차에 걸친 교육훈련프로그램 개발과 인증을 진행하고 있음.
  - 전체적으로 일정이 급하게 진행되고 있어 훈련프로그램 개발에 충분한 시간을 쏟지 못하는 것이 현실임.
    - 한 기업 당 3, 4개월의 시간은 주어져야 하는데 현재는 1개월 만에 프로그램을 만들고 빨리 인증을 받아야 하는 상황임.
  - 12월 듀얼공동훈련센터 운영을 본격적으로 시행하기 위해 훈련 날짜를 기업들과 조율 중이며 학습근로자 채용을 독려하고 있음.
  - 3주정도 Off-JT를 먼저 진행하고 그 후에 개별기업으로 나가 OJT를 진행할 예정임.
  - 학습근로자 모집은 지역별로 편차가 있음.
  - 정부의 중요 정책과제인 만큼 시간적 여유를 가지고 더 정교하게 제도를 설계하고 시행할 필요가 있음.
  - 올해 상반기에 시범운영을 하고 하반기에는 문제점을 보완하여 내년부터 제대로 제도를 운영한다면 참여기업과 훈련기관 모두 제도를 더 명확히 이해한 상태에서 사업을 진행할 수 있었을 텐데, 너무 급하게 돌아가는 상황이 아쉬움.
  - 일학습병행제는 궁극적으로 정부가 아닌 산업계가 주도해야 하므로 기

업의 인식전환을 위해 오랜 시간을 두고 정책을 시행해야 함.

- 폴리텍대학이 주도를 해서 교육과정을 개발하면 그냥 일반 대학생 교육과 다를 것이 없지 않냐는 지적에는 동의하기 어려움.
- 폴리텍대학 교육과정이 실습 80%, 이론 20%로 굉장히 현장밀착형 교육이 이루어지고 있기 때문에 일학습병행의 취지에 맞는 교육훈련프로그램을 설계하고 있다고 생각함.
- 듀얼공동훈련센터라고 해서 공통교과만을 가르치는 것이 아니라, 각 개별 기업이 요구하는 과목은 개별적으로 Off-JT를 실시해야 하기 때문에 본격적으로 훈련이 시작되면 업무가 굉장히 많을 것으로 예상됨.
- Off-JT는 공동훈련센터의 전문인력이 맡아서 수행하지만 OJT를 진행해야 할 기업현장교사들이 과연 제대로 지식을 전달할 수 있을지 우려되는 부분이 있음.
- 한기대에서 4박5일 과정으로 교수법을 가르치는 교육과정을 진행할 예정이나 기업현장교사들이 제 역할을 하기까지는 많은 시간이 소요될 것임.
- 인증 받은 교육훈련프로그램에 기업에서 잘 운영되고 있는지를 모니터링하는 전담 인력을 확충해야 함.
  - 프로그램을 수정해야 할 경우 즉시 컨설팅을 받을 수 있는 시스템 구축 필요
- 학습근로자가 중간에 탈락하는 경우가 가장 우려되는 부분임.
- 제도가 좋고 정부가 지원을 해 준다고 해도 참여하는 기업과 맞지 않으면 그만두고 나오는 경우가 많이 발생할 것임.
  - 중소기업의 열악한 근로환경을 개선해야 함.
  - 일학습병행기간을 경력으로 인정해서 임금을 인상하는 등의 배려와 조직문화가 필요함.

- 기업에서 학습으로 인해 손실되는 시간을 고려하여 업무강도를 높일 경우 일과 학습을 병행하는 데에 학습근로자의 부담이 클 것이나, 체계적인 교육을 받는다는 것 외에 별다른 인센티브가 없는 상황임.
- 과정이수형 자격증 제도·학위연계형 프로그램이 정착될 필요가 있으며, 병역특례 등 추가적인 인센티브도 고려해야 함.

#### 라. 현장점검 요약

- NCS를 기반으로 공통직무교육프로그램을 개발해야 하는 점이 부담은 되나, NCS의 틀 안에서 최대한 기업 수요를 많이 반영할 수 있는 프로그램을 개발할 계획임.
- Off-JT는 공통과목 위주로 하고 OJT는 개별 기업의 특수성을 반영한 훈련이 이루어지므로 프로그램을 진행하다 보면 NCS와 기업특화교육이 조화를 이룰 것이라 봄.
- 폴리텍대학이 참여기업들의 훈련프로그램들을 단시간에 개발하는 경우가 많아, 개발한 프로그램이 실무와 연결되지 않는 경우도 많을 것으로 예상됨.
- 본격적으로 훈련이 시작되면 많은 수정·보완이 이루어져야 할 것임.
- 교육훈련프로그램 개발에 3, 4개월 정도의 시간은 필요하나, 현재는 1개월 만에 프로그램을 만들고 인증을 받아야 훈련을 시작할 수 있는 상황임.
- 직무분석을 바탕으로 NCS+기업수요 맞춤형교육프로그램을 설계하기 위해서는 보다 충분한 개발시간이 주어져야 함.
- 정부의 주요 정책과제인 만큼 시간적 여유를 가지고 더 정교하게 제도를 설계하고 시행해야 함.
- Off-JT는 공동훈련센터의 전문인력이 맡아서 수행하지만 OJT를 진행해야 할 기업현장교사들이 과연 제대로 지식을 전달할 수 있을지 우려

되는 부분이 있음.

- 한기대에서 4박5일 과정으로 교수법을 가르치는 교육과정을 진행할 예정이나 기업현장교사들이 제 역할을 하기까지는 많은 시간이 소요될 것임.
- 인증 받은 교육훈련프로그램에 기업에서 잘 운영되고 있는지를 모니터링하는 전담 인력을 확충해야 함.
  - 프로그램을 수정해야 할 경우 즉시 컨설팅을 받을 수 있는 시스템 구축 필요

□ 학습근로자가 중간에 탈락하는 경우가 가장 우려되는 부분임.

- 제도가 좋고 정부가 지원을 해 준다고 해도 참여하는 기업과 맞지 않으면 그만두고 나오는 경우가 많이 발생할 것임.
  - 중소기업의 열악한 근로환경을 개선해야 함.
  - 일학습병행기간을 경력으로 인정해서 임금을 인상하는 등의 배려와 조직문화가 필요함.
- 병역특례혜택 등의 추가적인 지원을 고려해야 함.

□ 기업들의 일학습병행제에 대한 공통적인 가치관, 목표에 대한 공감대가 형성되어야 일학습병행제가 안착될 수 있음.

- 정부지원 여부가 일학습병행제의 성패를 결정하지는 않는다고 봄.
- 장기적인 관점에서 좋은 인재를 양성한다는 중소기업의 인식전환이 필요함.

#### 4. 직업훈련 질 관리(고용노동부)

가. 제도 개요

- 직업능력개발훈련의 질 관리를 통해서 우수 훈련기관을 양성하고 청년층 직업훈련 참여를 제고.

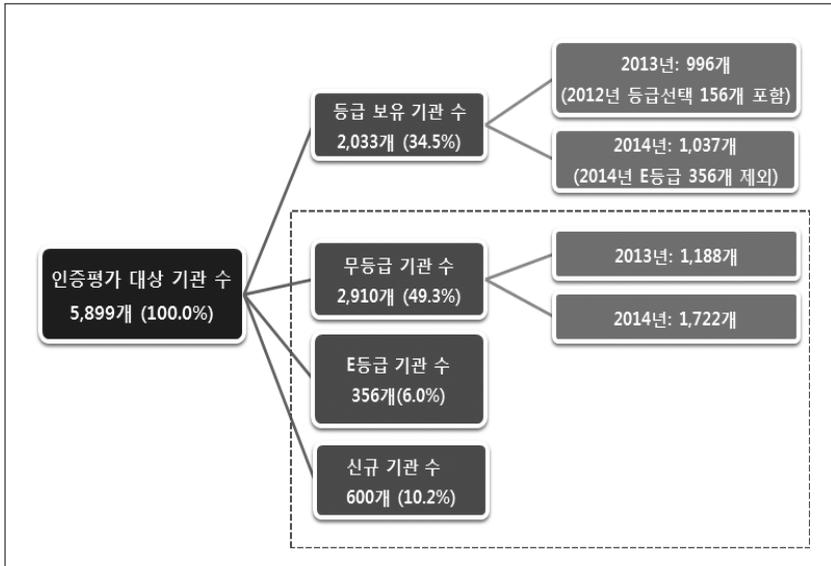
○ 국가직무능력표준(NCS) 전환에 따른 훈련기관 평가 관련 상황 검토.

나. 현 황

□ 직업능력개발훈련기관 평가 실시 현황(고용보험 환급과정 운영기관 기준)

- 2014년 현재 고용노동부 직업능력개발훈련기관 평가를 받은 직업능력 개발훈련기관은 2,033개소임.
  - 연간 실적 30인 미만(실업자 내일배움카드) 또는 300인 이하(재직자훈련) 조건에 의해 평가를 받지 않은 무등급기관 수는 2,910개소로 추정
  - 2014년 기관평가 E등급기관은 평가참여 108개소, 미참여 248개소 등 총 356개소로 추정
  - 매년 신규 진입 훈련기관 수는 600개소로 추정

[그림 3-1] 직업능력개발훈련기관 평가 실시 현황(고용보험 환급과정 운영기관 기준)

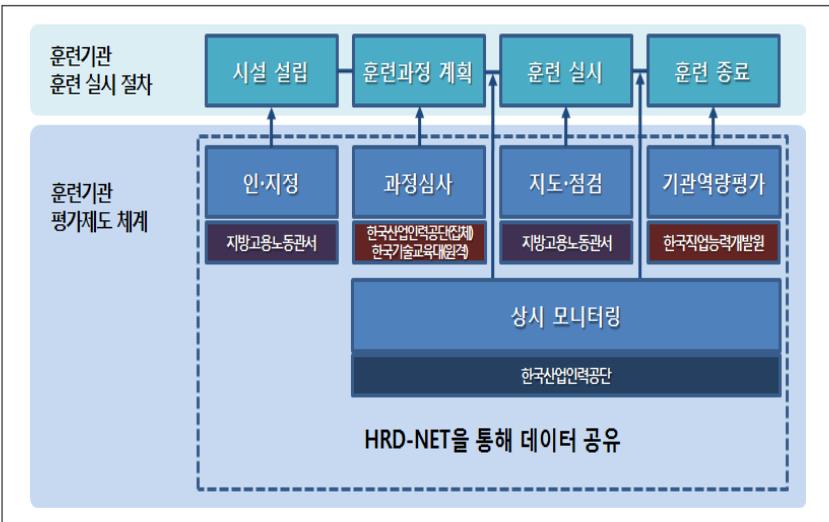


자료: 고용노동부(2014. 9.), '직업훈련 지원체계 개편' 설명자료.

□ 현행 직업능력개발훈련 품질관리 제도 현황

- 현재 시행되고 있는 직업능력개발훈련 품질관리 제도로는 훈련기관 지정, 지도·점검, 직업능력개발훈련과정 심사, 기관 평가, 상시 모니터링 등을 들 수 있음.
  - 훈련기관의 훈련 실시 절차에 따라 [그림 3-2]와 같은 체계 하에 운영되고 있음.

[그림 3-2] 현행 직업능력개발훈련 품질관리 제도(2014년 기준)



자료: 장혜정·정란(2013), 『훈련기관 대상 훈련역량 제고를 위한 지원방안 연구』, 한국직업능력개발원.

□ 직업능력개발훈련기관 평가의 목적

- 직업능력개발 훈련기관 평가는 직업훈련의 질 관리를 위한 중요한 제도로서 1999년 이후 지속적으로 운영.
- 직업능력개발계좌제 도입과 관련하여 훈련기관의 역량 강화를 유도하고, 훈련생의 선택권을 강화하기 위해 2013년부터 훈련기관 역량평가 제도로 개편되었으며, 2015년에는 「고용노동부 직업능력개발 지원체계 개편방안」에 따라 훈련기관 인증평가 제도로 개편될 예정이다.

- 직업능력개발훈련기관 평가는 국가로부터 제도적 지원을 받고 있는 훈련시설을 대상으로 실시하며, 해당 기관이 보유, 운영하고 있는 훈련프로그램, 시설·장비, 훈련교·강사 등 훈련인프라의 적정성과 안정성, 건전성 수준 등을 평가하는 것임.
  - 훈련기관 평가 결과는 훈련기관은 물론 사업주 및 근로자, 훈련생 등 평가 이해관계자들에게 공개하는 것을 원칙으로 하고 있음.
- 직업능력개발훈련기관 등에 대한 평가는 고용노동부 장관의 주관 하에 실시되며, 직업능력개발훈련의 질적 수준을 높이기 위한 다음과 같은 목적을 지님.
  - 평가기준 및 평가결과를 활용하여 훈련기관이 자율적으로 질적 향상을 실시하도록 유도
  - 훈련 수요자가 훈련기관을 선택할 때 훈련기관에 대한 객관적이고 구체적인 정보를 충실히 제공하여 수요자가 올바른 선택을 할 수 있도록 지원
  - 평가와 연계한 지원 체계를 구축하여 평가 결과에 따라 훈련기관에게 차등적인 인센티브와 피드백을 제공하여 정책적 연계체계 구축

#### 다. 모니터링 결과

- 모니터링 방법 : 훈련기관평가 전문가 및 직업훈련기관 관계자 심층면접
- 직업훈련 품질관리 미흡
  - 훈련기관에 대한 역량평가를 격년 단위로 실시하고 있으나, 평가 결과 활용은 개별 사업별로 각기 달라, 부실한 훈련기관(E등급)도 지속적으로 훈련시장에 잔류하여 훈련 질 저하 및 부정적 인식을 확산
    - 특히 규모가 적은 훈련기관에 대해서는 훈련기관 평가가 이루어지지 않아 품질관리 사각지대가 발생하고, 매년 600개 이상의 신규 훈련기관이 시장에 진입하지만 역량 검증 부족으로 부실 훈련기관의 진입을 방치하는 실정

○ 직업훈련에 대한 부정적 인식 확산

- 고용노동부는 연간 약 1.6조 원의 예산을 투입하여 실업자 및 근로자의 직업능력개발(직업훈련)을 지원하고 있으나, 취업률 등 훈련 성과는 불분명하고, 훈련의 품질은 낮다는 비판 제기
- 부실한 직업훈련은 결국 청년층의 낮은 훈련 참여에도 영향을 미칠 것으로 볼 수 있음.

□ 훈련기관 평가의 사각지대 발생

- 현재 훈련기관 평가에서 제외된 평가 등급이 없는 기관(연간 훈련실적 30명 미만, 재직자 훈련 수료생 300인 미만은 평가 제외)에 대한 전반적 점검 및 평가 필요성 대두(2013년 기준, 약 1,500개 이상으로 추정)
- 계좌제 실시로 학원, 평생교육시설(교육청 신고제) 등 신규 훈련기관의 유입은 급증했으나 직업능력개발훈련에 대한 이해도가 낮거나 훈련역량이 미흡한 기관도 준비 없이 곧바로 훈련시장에 들어와 부실 훈련 양산
- 고용노동부 지원 훈련 외에 중앙부처와 지자체가 실시하는 인력양성사업 등의 직업능력개발훈련의 질 관리는 자율적인 시행을 원칙으로 하고 있으나 사실상 품질관리 측면에서는 사각지대에 있다고 할 수 있음.
  - 중앙부처 및 지자체가 실시하는 인력양성사업 등의 경우 자체적으로 품질관리를 실시하거나 실질적으로 이루어지지 않고 있는 경우가 대다수라고 할 수 있음.
  - 국가 재정의 효율적인 활용과 국가인력양성의 효과성을 담보하기 위해서는 중앙부처 및 지자체 인력양성사업이나 훈련사업을 포함하는 국가인력양성·훈련사업의 통합적인 품질관리가 필요하며, 훈련기관과 훈련과정을 대상으로 한 품질인증평가를 의무적으로 실시하도록 법과 제도를 정비할 필요가 있음.

□ 훈련기관 훈련 품질의 하향 평준화 현상 초래

- 기본적인 훈련역량 평가에 초점을 두고 있어서(훈련운영 인프라, 프로

- 세스 중심), 훈련성과(모집률, 수료율, 취업률, 고용유지율, 동일직종취업률, 수요자 만족도, 취업의 질 등)에 따른 피드백 반영 미흡
- 훈련기관의 훈련성과에 대한 책무성 강화 필요
  - 우수훈련기관에 대한 인센티브 미흡, 최하위 등급 훈련기관(계좌제, 사업주 위탁훈련의 경우)을 제외하고는 패널티가 미약하여 평가의 실효성 약화.
    - 우수한 훈련기관의 훈련시장 유입 유도와 자발적 퇴출을 방지하기 위한 인센티브 정책 필요(우수훈련기관 인증제 도입과 연계해서 평가 부담을 완화한다거나 훈련과정 운영의 자율성 부여 등).
    - 부실훈련기관의 단계적 퇴출 경로 마련과 패널티 강화 필요.
- 훈련기관의 자체 훈련역량에 대한 인식 현황
- 긍정적인 평가 분야: 훈련강사진의 역량, 훈련내용 및 과정개발, 훈련시설 및 환경, 훈련과정 운영 및 관리, 취업지원 및 취업률 등에서 우수하다고 인식
  - 부정적인 평가 분야: 취업과 관련한 훈련생 관리, 훈련과정 운영능력, 훈련기관의 경영능력, 훈련생 확보, 훈련시설의 낙후, 훈련과정 기획 및 개발 등에서 부족하다고 인식
- 훈련기관 역량의 실제와 인식의 괴리
- 훈련기관들은 평균적으로 자신들의 훈련역량이 보통에서 더 높은 수준이라고 인식
    - 하지만 훈련기관의 훈련역량이 점차 하향 평준화 되고 있는 상황을 감안하면 의외의 반응이라고 할 수 있는데, 특히 고용노동부 평가 결과 D, E 등급의 낮은 훈련역량을 가지고 있는 훈련기관들도 자신들의 훈련 역량이 평균 이상이라고 인식하고 있음.
    - 이는 훈련기관 스스로 자체 평가할 수 있는 훈련역량에 대한 평가 척도가 미비하고 담당자들의 훈련역량에 대한 이해도가 낮다는 것을 시

사함.

□ 하지만 훈련기관 역량 강화를 위한 정부 지원 필요성 인식 및 참여 의사가 높음.

○ 훈련기관들은 훈련역량 강화를 위해 정부의 지원정책이 필요하다고 생각하며 훈련기관의 훈련역량 강화를 위해 정부 프로그램이 생긴다면 기꺼이 참여할 의사가 높은 것으로 보임.

- 훈련기관 대상 훈련역량 강화 교육프로그램 제공, 훈련기관별 훈련역량 컨설팅 제공, 우수 훈련역량 보유 훈련기관 대상 인센티브 적용, 신규훈련기관 승인 시 훈련기관 훈련역량 기준 충족 의무화, 훈련역량 기준 미달 훈련기관 패널티 적용 등이 가능한 정부 프로그램으로 보임.

□ 현 직업능력개발훈련 개선 방향

○ 국가직무능력표준(NCS) 기반의 직업능력개발훈련체제로 전환

- 국가직무능력표준(NCS)은 산업현장의 직무수행에 필요한 능력을 산업별·수준별로 체계화한 것으로 산업별 인적자원협의체(SC)·관련협회 등이 현장·교육훈련·자격 전문가들로 개발진을 구성하여 개발하고 국가가 인증·고시 하는 것. 국가직무능력표준을 교육훈련과정과 자격기준에 활용하여 현장-교육·훈련-자격간 연계를 통한 인적자원개발 투자의 효용성을 제고하고자 함.

- 2014년까지 NCS 개발 및 훈련기준을 완료하고(857개), 원칙적으로 모든 정부지원 훈련과정이 NCS 기반으로 개편될 수 있도록 추진. 2015년까지는 NCS 훈련과정을 일반과정에 비해 우대 선정 및 훈련비 우대 등을 통해 개편 유도. 2016년 이후에는 NCS 훈련과정을 원칙으로 하고, 일반과정은 지원을 축소하거나 지원 제외

- 훈련기관의 NCS 훈련과정 개편을 적극 지원하기 위하여 NCS 적용 훈련기관에 대해서는 시설·장비 대부분을 우선 지원하고, NCS 적용

우수훈련기관(과정)은 3년 단위 장기운영 보장

라. 요약

□ 직업능력개발훈련 품질관리 주체별 주요 문제

- 훈련기관: 훈련시장의 자율적인 질 관리 기능 저하, 훈련기관의 하향평준화
- 훈련생: 양질의 훈련기관 선택의 어려움, 부실 훈련생 발생
- 평가 수행기관: 부실 훈련기관 및 훈련생에 대한 제재 미약, 평가 시행기관간 협조체제 미약
- 정책 및 제도: 훈련기관 평가 결과의 영향력 미약, 훈련기관의 질 평가 기준 모호

□ 훈련과정 통합심사

- 훈련과정 심사기준 및 주체를 통일하여 '동일한 기준에 따라 동일한 심사자(위원)에 의해 심사'될 수 있게 체계화
  - 개별 훈련사업별로 훈련과정이 심사·승인되다 보니 심사기준, 심사주관 기관 등이 서로 다름.
  - 이로 인하여 유사 또는 동일한 과정임에도 불구하고 심사결과가 다르거나 각 사업별로 승인받아야 하는 문제 발생
- 심사기관 및 내용 일원화
  - 고용센터, 직능원, 인력공단 등으로 분산되어 있던 심사주관기관을 인력공단으로 일원화
  - 개별 사업별로 상이한 심사기준을 NCS 훈련기준 적합 여부로 통일
- 훈련기관 통합정보관리시스템 도입
  - 사업별·과정별 구분 없이 공동 활용이 가능한 정보는 통합관리 시스템을 통해 관리
  - 통합관리 정보: 훈련기관 정보, 기본정보, 시설·장비 정보, 교·강사 정보 등

□ 훈련기관 인증제 도입

- NCS를 토대로 훈련기관의 역량을 체계적으로 평가하여 우수 훈련기관 중심으로 양질의 훈련시장 마련
  - 현행 훈련기관평가 제도를 개편하여 모든 훈련기관의 역량을 체계적으로 검증
  - 정부지원 훈련사업에 신규로 참여하는 기관에 대해 사전 인증(교·강사, 시설·장비, 재정여건 등)을 실시(신규기관 인증제, 2015년)
  - 검증되지 않은 영세·부실 훈련기관의 진입을 엄격히 제한
- 현행 등급제(A~E) 방식인 기관평가를 인증제 방식(우수, 보통, 퇴출\*)으로 개편
  - 부실·부정 기관은 모든 훈련에서 퇴출
  - 훈련기관 관리체계를 우수훈련기관, 역량이 높은 기관은 기관평가를 유예하는 대신, 평가역량을 부실·부정 우려기관에 집중하는 방식으로 개편

□ 훈련생 평가제 도입

- 그동안 훈련기관은 훈련과정 승인을 위한 사전 훈련계획서 심사에 치중하고, 사후적 훈련성과 달성에는 소홀
  - 2015년부터 NCS를 기반으로 훈련과정이 목표한 성과를 달성했는지를 훈련생의 능력획득 여부로 평가
  - 평가 결과를 훈련과정 성과 및 기관 평가 시 반영

□ 훈련 모니터링, 감사(audit) 기능 강화 필요

- 현행 훈련 모니터링은 예산 및 인력 부족으로 극히 일부 훈련기관만을 대상으로 특정 제도나 문제점을 찾아내는 데 주력하고 있음.
  - 이에 훈련 모니터링의 대상을 훈련기관 전체로 확대하고 감사기능을 추가하여 실질적인 관리·감독이 이루어질 수 있도록 개편 필요

## □ 훈련기관 현장의 요구

- 훈련기관 평가를 통하여 기관의 부족한 부분을 파악하고 이를 보완하게 함으로써 훈련의 질적 제고를 위하여 개선될 수 있는 계기가 되었음.
  - 그간 계좌제 도입으로 많은 직업교육훈련기관이 난립하는 경향이 있었으나 최근 들어 조금씩 나아지는 측면이 있음.
- NSC 개편에 따라 훈련내용 및 과정이 숙련별로 체계화되고 이에 맞춰 직업훈련기관 평가가 이루어지면 훈련희망자 및 기업 입장에서 직업교육훈련기관의 훈련 효과에 대하여 보다 높은 신뢰성을 가질 수 있을 것으로 기대.
  - 또한 우수 훈련기관에 대해서는 3년간의 장기적인 운영을 보장하면 훈련과정에 대한 보다 많은 투자와 내실 있는 교육과정 운영을 기대할 수 있을 것임.
- 훈련기관 입장에서는 그동안의 고정된 훈련비 단가 기준에서 훈련 실비 인정이라는 변화가 있을 경우에 내실 있는 교육 진행에 도움이 될 것이라는 기대가 존재함. 예를 들어 우수교사 초빙, 시설·장비 투자 등.
- 그간 정부의 잦은 정책 변화를 따라가기가 벅찬 측면이 있었는데, 이번 NCS 개편도 너무 빠르게 진행되는 것은 아닌가 하는 우려가 있음. 훈련기관이 이번 개편의 의의를 충분히 살려서 따라갈 수 있도록 했으면 좋겠음.

## 5-1. 구인·구직 만남의 날(고용노동부)

### 가. 사업(제도) 개요

- 구인기업과 구직자간 직접 만남·면접의 장을 제공하여 구직자의 신속한 채용을 지원하는 소규모 채용행사
- 구인·구직 만남의 날: 주로 고용센터 내 공간·시설을 활용한 소규모의 채용행사.
- 채용박람회: 외부시설을 활용한 대규모 구인·구직만남 행사, 채용 외

- 에 부대행사(이력서·면접클리닉, 훈련·자격상담 등) 병행 실시.
- 2009년도부터 채용박람회는 민간위탁 방식으로 운용하며, 일부 고용센터에서 서울 청계천 잡페어 등 자체 채용박람회 개최.

□ 운영센터: 청 및 지청 고용센터(71개소)

## 나. 사업 내용 및 실적

### 1) 사업 내용

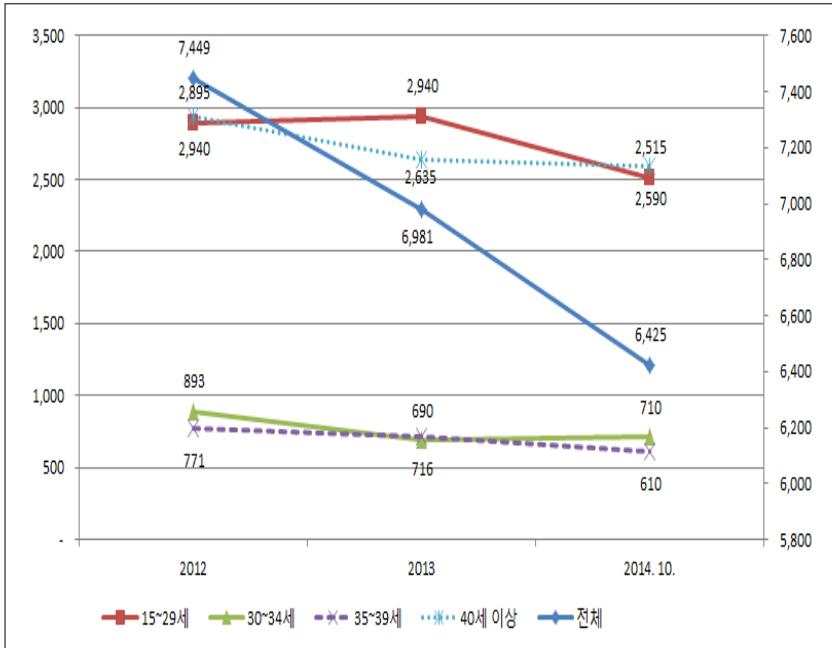
- 구인·구직 만남의 날은 고용센터에서 '상설채용관화(化)' 운영의 날로 지정한 날짜에 개최함을 원칙으로 하고, 센터별 특성에 따라 수시 운영 가능.
- 2013년도에도 고용센터별로 구인·구직 만남의 날 참여 대상(구인·구직 모두)에 대한 자체 기준을 마련하여 내실있는 운영 도모
  - 중점 지원 대상 구인기업(예시): 『취업알선 내실화』에 따른 집중지원 대상 구인기업, 인재채용에 어려움을 겪는 구인기업, 고졸(예정자) 채용 희망기업 등
  - 민간에서 주최하는 채용박람회에 대해서는 개최기관과 협력하여 관내 중점 지원 대상 기업이 참여하여 인력을 충원할 수 있도록 지원
- 취업성공패키지 참여자, 심층상담 대상자, 실업급여 대상자, 실업급여 수급자, 고졸(예정)자 등의 조속한 취업을 위하여 구인·구직 만남의 날 적극 안내 및 참여 유도
- 구인·구직 만남의 날 개최 전에 행사 참여자의 취업성공률을 높이기 위해 면접기술 및 자신감 제고를 위한 단기집단상담 프로그램 또는 취업특강, 참가 기업에 대한 사전 설명회 등 실시

- 구인·구직 만남의 날 행사를 통해 취업에 성공하지 못한 구직자에 대해 추가적으로 동행면접을 실시하는 등 사후관리

## 2) 사업 실적

- 2014년 실적현황이 10월까지의 자료이므로 2012년과 2013년을 비교하기 어렵지만 전체 실적(취업자)은 점차 감소하는 추세임.

[그림 3-3] 연도 및 연령별 구인·구직 만남의 날 실적(취업자) 현황



자료: 고용노동부 내부자료.

- 청년층(15~29세) 취업자 수는 증감을 반복하고 있지만 나머지 연령층에 비해 실적(취업자)이 높게 나타남.
- 주로 청년층(15~29세)와 장년층(40세 이상)이 ‘구인·구직 만남의 날’을 통해 취업이 앞선됨.
- 서울지방고용노동청의 경우, 전년 대비 2013년 ‘구인·구직 만남의 날’

전체 실적(취업자)이 1/2 정도 급격하게 감소하였지만, 2014년에는 전년보다 실적(취업자)이 조금 증가함.

○ 전년 대비 2013년 청년층(15~29세)의 실적(취업자)이 1/3 정도로 감소하였지만, 2014년 10월을 보면 다른 연령층과는 반대로 실적(취업자)이 크게 증가함.

□ 부산지방고용노동청의 경우, 2012~14년 10월까지 ‘구인·구직 만남의 날’ 실적(취업자)이 지속적으로 증가하는 추세임.

〈표 3-6〉 지역, 연도 및 연령별 ‘구인·구직 만남의 날’ 실적(취업자) 현황

	연도	전 체	15~29세	30~34세	35~39세	40세 이상
서울지방	2012	898	365	91	68	374
	2013	474	118	37	37	282
	2014.10.	514	192	29	29	264
부산지방	2012	847	464	63	68	252
	2013	1,072	546	79	104	343
	2014.10.	1,082	419	140	134	389
대구지방	2012	882	398	99	100	285
	2013	730	297	83	80	270
	2014.10.	727	362	72	47	246
충부지방	2012	2,071	431	267	286	1,087
	2013	1,818	468	159	212	979
	2014.10.	1,526	293	140	166	927
광주지방	2012	735	304	87	64	280
	2013	1,025	515	96	92	322
	2014.10.	993	405	122	89	377
대전지방	2012	2,066	933	286	185	662
	2013	1,862	996	236	191	439
	2014.10.	1,583	844	207	145	387

자료: 고용노동부 내부자료.

○ 청년층(15~29세)을 제외하고 다른 연령층은 실적(취업자)이 증가하는 추세이지만, 청년층의 실적(취업자)이 다른 연령층보다 높게 나타남.

- 대구지방고용노동청은 ‘구인·구직 만남의 날’ 전체 실적(취업자)이 감소하는 추세임.
- 전년 대비 2014년 청년층(15~29세) 실적이 증가하지만, 다른 연령층에서는 감소함.
- 중부지방고용노동청의 경우에는 모든 연령층에서 ‘구인·구직 만남의 날’ 실적(취업자)이 감소하는 추세임.
- 특히, 청년층(15~29세)의 실적이 다른 연령층보다 크게 감소함.
- 광주지방고용노동청의 ‘구인·구직 만남의 날’ 전체 실적(취업자)이 증가하는 추세임.
- 청년층(15~29세)을 제외한 나머지 연령층에서는 지속적으로 증가하는 추세임.
- 청년층(15~29세)의 경우, 전년 대비 2013년은 크게 증가하였지만, 전년 대비 2014년은 조금 감소함.
- 대전지방고용노동청은 ‘구인·구직 만남의 날’ 전체 실적(취업자)이 감소하는 추세임.
- 청년층(15~29세)을 제외한 다른 연령층에서는 지속적으로 감소하는 추세임.
- 청년층(15~29세)의 경우, 전년 대비 2013년은 조금 증가하였지만, 전년 대비 2014년은 크게 감소함.

#### 다. 모니터링 결과

- 모니터링 방법: 고용센터 담당자 서술형 의견조사, ‘구인구직 만남의 날’ 참관 및 참여 청년층 심층면접

□ 청년층 참여자의 특성

- 고용센터에서 개최하는 ‘구인구직 만남의 날’ 행사에는 주로 20대 초중반의 남성 및 고졸 학력자들이 많이 참여함.
- 남성과 고졸 학력자 많은 이유
  - 주로 현장 생산직을 대상으로 ‘구인구직 만남의 날’을 개최하기 때문에 주 타겟층이 남성과 고졸자 위주로 진행됨.
  - 연령층은 20대 초반이 다소 많은 편으로 고교 졸업 후 빨리 취업하고자 하는 젊은이들이 많이 참여하는 것으로 보임.
  - 전기전자 제조업에서는 여성 채용이 두드러지기도 하나 전체적으로는 남성 위주라고 할 수 있음.
- 센터에서 개최하는 ‘구인구직 만남의 날’ 행사에 참여하는 청년층은 이미 일자리 눈높이 조정이 이루어진 상태인 것으로 보임.
  - 중소기업의 임금, 근로시간, 복리후생 등에 대해서 잘 알고 있는 청년층이 참여하는 경우가 많은 편임. 대부분의 일자리가 최저임금 수준이고, 평일 잔업과 토요일 특근을 자주 해야 하는 상황이며, 그렇게 일하는 경우 월 임금이 200만 원 조금 넘어서 연봉 2,500만 원 정도 되는 것으로 알고 있는 상태에서 참여함.
  - 이처럼 일자리 상황을 잘 알고 있기 때문에 상여금 제공 등 조금이라도 좋은 근로조건을 가진 일자리나 병역특례와 같이 부가적인 혜택이 있는 일자리에는 적극적으로 참여하는 편임.
  - 청년층 구직자 입장에서는 이미 눈높이가 조정된 상태이기 때문에 행사 참여를 통해 구인업체 정보를 확인하고 크게 문제될 것이 없으면 채용 합격 시 일할 의사가 큰 것으로 나타남.

□ ‘구인구직 만남의 날’ 행사를 개최하는 데는 고용센터의 적극적인 노력 뿐만 아니라 주변 여건 역시 중요함.

- ‘구인구직 만남의 날’ 행사는 대량 구인정보(구인 인원 수가 업체당 5명 정도)가 확보되어야 행사를 진행할 수 있으므로 관내에 이러한 사업장들

이 존재해야 함.

- 따라서 사무직보다는 상대적으로 한 번에 많은 수를 채용하는 생산직 위주로 개최하게 됨.
- 센터 관리 지역에 산업단지나 대기업 1, 2차 하청업체가 있으면 주변 특성화고등학교 등을 대상으로 행사 개최가 용이함.
- 대기업이나 대기업 1, 2차 하청업체가 있으면 상대적으로 근로조건이 좋아서 청년층의 참여가 높으며, 산업단지가 있는 경우 한 번 행사로 보다 많은 사람들에게 취업알선을 제공할 수 있기 때문임.

□ 구인기업의 특성: 센터에 등록된 다른 구인업체에 비하여 상대적으로 기업 규모가 크고 임금수준도 높은 편임.

- 일반적으로 청년층이 많이 참여하는 '구인구직 만남의 날' 행사는 구인업체가 중견기업이거나 일자리의 임금수준이 다른 구인업체보다 높을 경우임.
- 상대적으로 근로조건이 좋은 경우 구인업체에서 청년층 조건을 요구하기도 하고, 청년층 역시 관심을 보일 가능성이 높아서 청년층 대상 행사로 개최됨.
- 대기업의 경우 주로 계약직 채용이 많음. 하지만 임금이 높고 복리후생이 좋아서 비록 계약직이라도 청년층의 참여가 높은 것으로 나타남.

□ 청년층 특화 '구인구직 만남의 날' 행사는 상대적으로 취업률이 높은 편임.

- 앞서 구인기업 특성에서도 나타난 것처럼 상대적으로 근로조건이 좋은 일자리를 대상으로 청년층 특화 행사를 개최하거나 상대적으로 근로조건이 좋은 일자리에 청년층이 많이 참여하기 때문에 취업률은 다른 '구인구직 만남의 날' 행사에 비하여 높은 편임.
- 또한 '구인구직 만남의 날' 행사에 참여한다는 것은 고용센터를 방문해서 구인업체의 면접에 참석한다는 것으로 참석 자체가 이미 높은 취업

의사를 가지고 있다는 증거이며, 구인업체들도 청년층에 대한 선호가 높기 때문에 상대적으로 취업률이 높음.

- 구인업체는 채용할 의사가 있으나 오히려 청년구직자가 입사를 거절하는 경우도 가끔 발생하기도 함.

□ ‘구인구직 만남의 날’ 행사에 청년층 참여가 저조한 이유

○ 청년층 눈높이에 맞는 일자리 부족

- 청년층은 현재 고용센터에서 보유한 구인정보에 비하여 더 안정적이고 임금 수준이 높은 일자리를 원함. 또한 생산직보다는 사무직 등을 원해서 생산직 중심으로 이루어지는 ‘구인구직 만남의 날 행사’에 참여가 저조함.
- ‘구인구직 만남의 날’ 행사를 개최하기 위해서는 업체당 구인 인원 수가 5명 정도는 되어야 하는데, 그러한 일자리는 주로 생산직 일자리에 해당하며, 임금 수준이 월 200만 원 이상이지만 평일 잔업, 토요일 특근 등으로 근로시간이 길어서 청년층이 선호하는 일자리는 아님.
- 일반적인 근로조건보다 조금 나은 일자리의 경우에는 청년층이 비교적 많이 참여하지만, 상시적으로 ‘구인구직 만남의 날’ 행사를 개최할 만큼 그러한 일자리가 많지 않음.

○ 청년층은 인터넷 활용 능력이 좋아서 ‘구인구직 만남의 날’ 행사에 참여하지 않아도 많은 정보를 얻을 수 있음.

- ‘구인구직 만남의 날’ 행사는 당초 구직기술이나 능력이 낮은 노동시장 취약계층을 대상으로 실시하던 행사이며, 인터넷을 통하여 취업정보를 쉽게 찾아볼 수 있는 청년층에게는 그리 매력적인 행사가 아님.
- 대부분의 민간 취업정보사이트에서는 고용센터에서 제공하는 일자리보다 더 나은 근로조건을 일자리에 대해서 온라인으로 이력서(입사지원서)를 제출할 수 있도록 시스템이 갖추어져 있음.
- 청년 구직자 입장에서 ‘구인구직 만남의 날’ 행사 참여는 해당 일자리에서 일하겠다는 입사 결심과 거의 동일하다고 볼 수 있음. 따라서 채용되면 대부분 입사하여 일하는 편임.

- 청년층은 고용센터에서 볼 수 있는 대다수 구인정보에 비하여 조금 더 나은 근로조건을 제시하는 일자리를 대상으로 하는 ‘구인구직 만남의 날’ 행사에는 그나마 참여하는 편이지만, 그렇지 않은 일자리는 원하면 언제든지 얼마든지 구할 수 있다고 보고 굳이 ‘구인구직 만남의 날’ 행사에 참여할 필요성까지 느끼지 못하는 청년들이 많음.

□ 청년층 참여를 높이기 위하여 사용하는 방법

- 구인업체 관리: 양질의 구인업체 확보 및 지속적인 유대감 형성에 노력
  - 평소 관내 기업체 인사담당자와 수시로 연락할 수 있는 관계 유지
  - 청년층의 호응도가 높을 만한 구인인 경우 센터에서 만남의 날을 개최할 수 있도록 유도.
- 고용센터에서 제공할 수 있는 서비스 제공.
  - 채용대행서비스, 동행면접 제공 등 반드시 청년층 일자리가 아니더라도 관련 서비스 제공.
  - 근로감독, 고용보험, 고용 지원금 등 고용센터의 다른 부서에서 하는 업무 등으로 연결하는 기업 지원 연계 허브 역할 수행.

라. 요약

- 고용센터에서 취업알선하는 일자리들이 대부분 청년층이 기피하는 일자리가 많기 때문에 청년층 참여가 제한적임.
- 당초 ‘구인구직 만남의 날’ 행사는 혼자서 사업체를 찾아가 면접을 보기 어려운 노동시장 취약계층을 지원하는 성격을 가지고 있거나 한 번에 많은 인원을 뽑고자 하는 구인기업들에 편의를 제공하는 측면이 있음.
- 주로 생산직 위주로 행사가 열리기 때문에 청년층 선호 일자리가 아님.
- 고용센터 채용정보는 굳이 고용센터를 방문하지 않아도 알 수 있기 때문에 ‘구인구직 만남의 날’ 행사가 청년층 취업에 크게 기여하는 측면은 없는 것으로 보임.

- ‘구인구직 만남의 날’ 행사에 참여하는 청년층은 대부분 일자리 눈높이 조정이 이루어진 경우임.
- 그나마 청년층이 참여하는 경우는 상대적으로 괜찮은 근로조건인 일자리인 경우나 고용센터 알선 일자리 특성에 대해서 잘 알고 있으면서 취업이 시급한 경우임. 그 외 청년층은 거의 참여하지 않음.
- 가장 근본적인 문제는 청년층이 선호할 만한 일자리가 부족하다는 것임. 따라서 고용센터 자체적으로 청년층 참여 제고를 위해 할 수 있는 일은 제한적임.
- ‘구인구직 만남의 날’ 행사는 어느 정도 이상의 대량 구인정보가 확보되어야 개최되는데, 주로 생산직을 대상으로 개최되기 때문에 청년층이 크게 참여하지 않음.
- 반드시 청년층만을 위해서는 아니더라도 고용센터에서는 ‘구인구직 만남의 날’ 행사를 개최하기 위하여 평소에도 구인업체 관리에 많은 노력을 기울이고 있음.
  - ‘구인구직 만남의 날’, 동행면접, 채용대행서비스는 고용센터에서 전통적으로 실시하는 사업으로, 이를 통해서 구직자 취업알선뿐만 아니라 채용정보 확보를 위하여 구인업체를 관리하는 측면이 존재함.
  - 관련 실적이 기관 평가에도 반영이 되기 때문에 센터 입장에서 일정 정도는 실적을 올려야 하는 상황임.
- 청년층 특화 행사의 경우 주변에 조금 나은 근로조건을 제공하는 기업(대기업이나 1, 2차 하청업체 등)이 입주한 경우에 관내 고등학교나 직업훈련기관 등과 연계하여 실시하는 경우가 대부분임.
- 관내 강소기업 및 우량 구인업체 발굴 및 관리
  - 관내 청년층이 선호하는 기업에 대한 지속적인 관리
  - 강소기업 발굴이나 질적으로 우수한 구인업체 발굴 시 평가 가점 부여 등 청년층 선호 일자리 발굴에 대한 인센티브 부여

- 병역특례 업체의 경우 근로조건이 월등히 좋지 않더라도 청년층에게 큰 인센티브가 되기 때문에 구인 관리 필요
  - 현재 중소기업의 경우 허용된 병역특례만큼 정원을 채우지 못하는 것으로 나타남.

## 5-2. 청년취업진로지원사업(고용노동부)

### 가. 사업(제도) 개요

- 노동시장 진입 이전 단계인 대학생에 대한 진로지도, 취업지원 강화, 학교-노동시장 간 원활한 연계를 통해 청년실업을 사전 예방.
- (취업지원관) 학교실정에 맞는 다양한 취업지원서비스 제공을 위한 직업상담사, 기업체 인사·노무담당 경력자 등 대학의 '취업지원관' 채용지원
- (대학청년고용센터) 전문 컨설턴트를 통한 진로상담 및 취업알선 실시  
관련 대학 내에 '대학청년고용센터' 운영·지원

### 나. 사업(제도) 현황

#### 1) 사업 내용

- 지원대상
  - (취업지원관) 대학은 4년제 대학 및 전문대·산업대학
  - (대학청년고용센터) 대학은 4년제 대학 및 전문대·산업대학, 수탁기관은 직업안정법에 의한 유·무료 직업소개사업자
- 지원수준
  - (취업지원관) 취업지원관 인건비의 40~60%를 지원하되, 정규직 전환 대학은 대학부담 비중 20~30%포인트 감액
  - (대학청년고용센터) 수탁기관에 컨설턴트 인건비(1인 월 25백만 원),

운영경비(연 8백만~10백만 원), 취업프로그램비(연 5백만~6백만 원)  
지급

- 지원한도: 학교별 7천만 원
- 지원기간: 대학별 3년 한도. 단 취업지원관을 정규직 또는 무기계약으로 채용할 경우 2년간 추가 지원

## 2) 사업 실적

□ 사업기간: 2010년~계속(취업지원관 사업: 2010년~현재, 대학청년고용센터: 2011년~현재)

### □ 사업규모

(단위: 개, 백만 원, 명)

		2010	2011	2012	2013	2014
지원대학	취업지원관	97	134	126	113	101
	대학교용센터	-	44	43	46	52
	소 계	97	178	169	159	153
예산	취업지원관	14,998	8,542	3,274	5,148	
	대학교용센터	-	4,244	3,178	2,484	
	소 계	14,998	12,786	6,452	7,632	6,426
참여자	취업지원관	138	196	162	169	159
	대학교용센터	-	121	97	115	132
	소 계	138	317	259	284	291

주: 대학청년고용센터 사업은 2011년 시작.  
자료: 고용노동부 내부자료(2013), 「청년고용지원사업군 평가」, 한국노동연구원.

### □ 사업규모

(단위: %)

성과지표	구분	2010	2011	2012	2013	2013 목표치 산출근거	측정산식 (또는 측정방법)
① 진로·취업지원 프로그램 참여율	목표	-	25.0	28.0	30	2개년(2011~12) 평균 실적 28.6% 대비 1.4% 상향 설정	(프로그램 참여자수/재학생수)×100
	실적	-	27.7	29.5	30.1		
	달성도	-	110.8	105.4	100		
② 지원대학의 취업률	목표	-	-	-	57.5	2년간(2010~11) 평균 취업률 55.2% 보다 2.3%포인트 높게 설정	지원대학의 2013년 평균 취업률
	실적	-	-	-	58.3		
	달성도	-	-	-	101.4		

자료: 고용노동부 내부자료.

○ 취업지원관 지원대학 취업률 증가율 향상

- 2012년도 지원대학의 2013년 취업률 증가율(0.2%포인트)은 전체 대학 취업률 증가율( $\Delta$ 0.2%포인트)보다 0.4%포인트 높음.

지원년도	2010	2011	2012		2013	증감	
			증감	증감			
2011(135개)		57.1		59.0	1.9		
2012(126개)				59.4		59.6	0.2
전체 대학	55.0	58.6	3.6	59.5	0.9	59.3	$\Delta$ 0.2

자료: 교육부(2013. 8. 29), 2013년 대학 계열별 취업률 공개.

- \* 산정기준: 2012. 8월, 2013. 2월 졸업자 중 2013. 6. 1 현재 직장건강보험가입자.
- \* 전체대학: 기능대학(85.0%), 일반대학원(68.9%), 교육대학(72.0%) 등을 포함한 전체대학 현황(취업지원관 지원대상 대학보다 취업률이 높음)
- \* 교육부 발표 취업률은 전년도 8월, 당해 연도 2월 졸업자 기준, 6.1현재 취업자 현황으로 취업지원관 지원대학 성과측정은 자기년도에 발표하는 취업률로 분석함이 타당
- \* 대학평균 취업률보다 20%포인트 이상 높은 대학은 어느 정도 취업역량을 갖추고 있다고 판단되어 지원대상에서 제외

다. 모니터링 결과

모니터링 방법: 취업지원관/민간 컨설턴트 좌담회, 이용자(대학생) 좌담회

대학의 사업 참여 상황

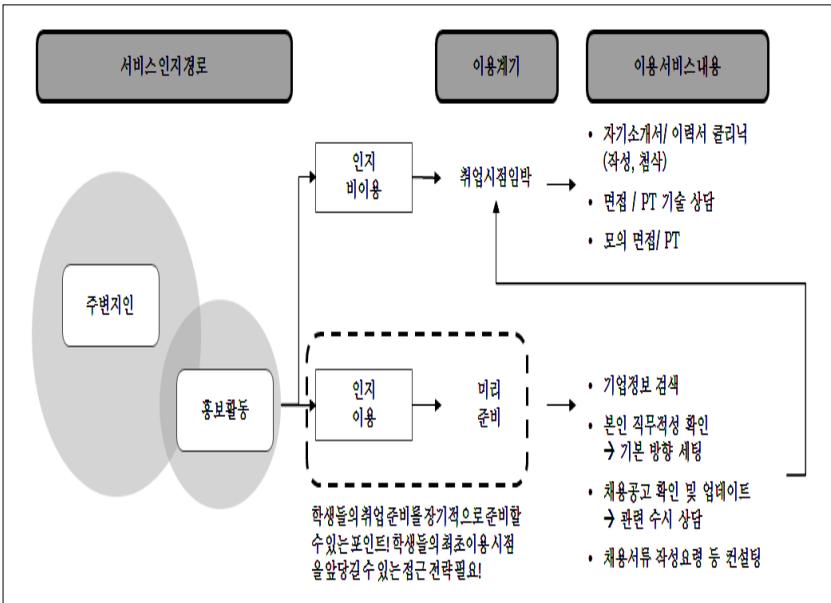
○ 대학 여건에 따라 취업지원관 또는 대학청년고용센터 선택

- 자체적으로 오랫동안 취업지원센터를 운영했거나 관련 노하우가 있는 대학은 취업지원관사업으로, 자체적으로 취업지원센터를 운영하기 부담되거나 자체 노하우가 없는 대학은 대학청년고용센터사업에 참여
- 취업지원관을 운영하다가 고용노동부가 원하는 실적을 내지 못하여 낮은 등급을 받은 경우, 취업지원관의 잦은 이직으로 인한 사업지속이 어려운 경우 또는 취업지원관과 대학청년고용센터 동시운영 중 학생들이 대학청년고용센터 쪽으로 몰림 현상이 있는 경우 대학청년고용센터로 변경한 경우 있었음.
- 취업지원관의 경우 대학청년고용센터 근무 경험이 있거나 다른 부문

의 직업상담 경력자들이 재직하고 있음.

○ 해당 서비스 인지 경로 및 이용 계기

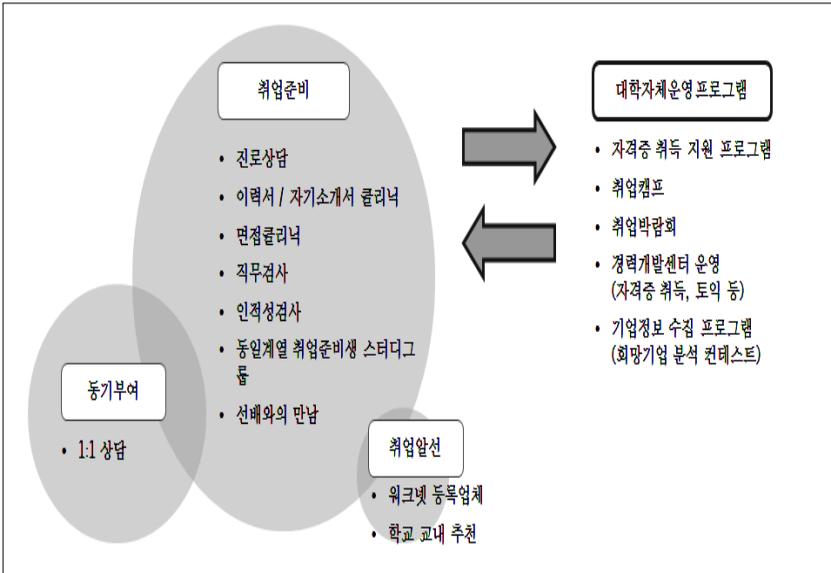
- 이용 경험이 있는 주변인을 통하여 인지하게 되는 경우가 가장 일반적이며, 그외 학교에 걸린 현수막, 취업 관련 프로그램 안내/ 홍보 활동 등도 주요 인지 경로인 것으로 나타남.
- 그러나 인지한 이후 바로 이용을 하기 보다는 취업 시점에 임박했을 때 불안감에서 이용을 하게 되는 사례가 더 많아 보임(홍보 문제라기 보다는 학생들의 인식 문제)
- 일부 학생들만 취업에 임박하지 않은 시점일지라도 미리 준비를 하는 관점에서 서비스를 이용하고 있으며, 이 경우 취업시즌에 관련 서비스만을 집중적으로 받는 학생들보다 이용하게 되는 서비스의 내용이 더 풍부하고 학생 입장에서 장기적인 관점에서 취업을 차근차근 준비할 수 있다는 점에서 더 긍정적이라는 평가.



□ 운영 현황

○ 제공 프로그램

- 주로 일대일 심층상담, 이력서/자기소개서 클리닉, 면접클리닉 등 구직기술 지도, 학교에 의뢰된 추천서 등의 취업알선, 그리고 대학 자체 취업프로그램 운영 등을 제공하는 것으로 나타남.
- 본격 취업준비 이전인 전문대 1학년/4년제 2~3학년을 대상으로는 주로 진로상담과 개인의 성향 파악, 취업에 대한 동기부여와 관련한 1:1 상담위주로 진행하고 있으며, 이 경우 학생당 1시간 정도의 시간을 가지고 상담에 임하고 있음.



○ 지속적으로 늘어나고 있는 서비스 이용자를 다 커버하기 어려워 졸업예정자 대상 취업 지도에 주력하고 있는 실정

- 특히 이용자가 많아지면서, 특히 취업 시즌에는 일대일 심층상담을 진행하는 데에 어려움이 많아지며, 상담시간도 충분하게 확보되지 못함.
- 본격적인 상반기 취업(6월) ~ 하반기 취업시즌에는 학생들의 몰림 현

상이 나타나 저학년 학생들에 대한 상담업무를 병행할 수 없는 상황이 발생하고 있으며, 상담 인원은 1인 보다는 그룹 구성으로, 상담 시간은 30분 이하로 할당하여 운영하고 있는 실정임.

- 취업 시즌에는 서비스 수요 대비 부족한 인력으로 인해 상담시간이나 빈도가 원하는 대로 이루어지지 못하는 문제가 발생

#### ○ 워크넷 등록 딜레마

- 원칙적으로 서비스를 받기 원하는 학생들은 모두 워크넷에 구직등록을 하고 서비스를 신청해야 함. 취업지원관/대학청년고용센터 사업 실적으로 보고되기 위함인데, 학교 홈페이지에서는 연결이 되지 않아 서비스 신청의 번거로움에 대한 지적이 있음.
- 구직등록 외에 취업알선의 경우도 취업센터의 실적으로 인정받기 위해서는 구인기업의 채용정보가 워크넷에 등록 되어 있어야 함. 하지만 대학 취업센터에 추천을 의뢰하는 기업들은 채용정보를 워크넷에 등록하기 싫어 하거나 또는 불필요해서 직접 대학 측에 추천을 의뢰하는 경우가 많은데, 대학취업센터에서는 학생을 추천해 줄테니 워크넷에 구인등록을 하라고 기업에 요청하는 상황이 발생

#### ○ 이용자 만족도

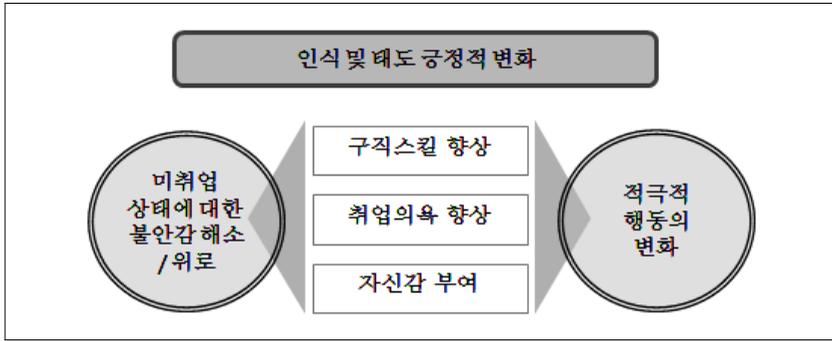
- 좌담회 참석 실무자와 학생 그룹 모두 서비스를 받는 대상이 점차 확대되고 있으며 이에 따라 이용률도 증대, 취업센터가 정서적으로는 학생들의 불안감을 해소해 주고, 구체적인 코칭의 결과로 적극적인 취업활동을 하는데 도움이 된다는 데 동의 함.
- 취업률에서 큰 성과를 보이는 데에는 현실적으로 한계가 있기는 하지만 전반적으로 학생들의 인식 및 태도 변화에 긍정적 영향을 주고 있다는 측면에서는 모두 서비스 운영 효과를 높이 평가 함.

“막연했던 것을 구체적으로 알게 되었다”

“전문성이 검증된 사람을 통해 스킬을 배울 수 있다”

“도움이 필요할 때 바로 요청을 하고 즉각적인 도움을 받는 것”

“좀 더 적극적으로 회사에 대해 알아보게 된다”



- 취업지원관 및 대학청년고용센터 사업 지속성 여부에 대한 불확실성 존재
  - 대학생에 대한 취업지원은 원칙적으로 대학에서 담당하는 것이 맞으나, 대학의 재정 형편 아니면 대학 당국자 낮은 인식 등 그 이유가 무엇이든 취업지원이 활발히 제공되지 못하는 측면이 현실적으로 존재하고, 또 청년층의 취업이 매우 어려운 상황에서 정부가 적극적으로 지원해 주기를 원하는 것으로 나타남.
  - 고용노동부에서 1년 단위로 평가하고 정해진 기간[3년 + 정규직(무기계약) 전환 시 2년] 동안만 지원을 해주기 때문에 취업지원관/대학 청년고용센터 컨설턴트의 고용 안정을 통한 장기적 서비스 비전을 확립할 수 있는 환경 조성 필요
  - 학교측도 취업센터 운영 및 인력 충원 등 취업센터 관련 구체적인 운영 플랜을 수립할 수 있도록 유도해야 함.
  - 만약 고용노동부에서 지원하지 않는다면 학교에서는 재학생의 취업 지원 기능을 완전히 없애지는 못하겠지만 고용노동부가 지원할 때에 비하여 인력도 줄이고 관심도 떨어질 것으로 예상

라. 요약

□ 사업 참여자 및 서비스 이용자 모두 만족

- 대학취업관/대학청년고용센터의 긍정적 효과에 대한 높은 동의
  - 구직기술 향상, 취업의욕 제고 및 자신감 부여, 취업 사교육비 절감

등에서 효과가 있는 것으로 보이며, 서비스 제공자나 서비스 이용자 모두 그 효과와 주관적 만족도에 대하여 긍정적 평가를 내림.

#### □ 요구 및 개선사항

##### ○ 대학생

- 대학 재학생에 대한 취업지원서비스는 원칙적으로 대학이 수행하는 것이 맞지만, 청년층 취업이 심각한 상황에서 정부가 적극적으로 지원해 주기를 희망함.

- 취업이 어려워짐에 따라 점차 이를 이용하고자 하는 학생들이 지속적으로 늘어나서 현재 인력 수준으로 대응하기에는 한계가 있음. 특히 취업시즌이 되면 심층상담 횟수나 시간에 제한을 둘 수밖에 없어서 학생들 입장에서는 아쉬움이 많은 것으로 나타남.

※워크넷 이용자 가운데 대학에 재학 중인 230명에 대해서 대학의 취업지원센터에서 서비스를 받은 적이 있는가를 모바일서베이를 통해서 조사한 결과 받은 적 있다는 응답이 64%로 나타났음. 이 가운데 심층상담을 받은 학생은 56%, 취업 관련 프로그램 참여 56%, 직업심리검사 53%, 구직기술 향상프로그램 34% 등으로 나타남.

##### ○ 사업 지속의 불확실성 해소

- 1년 단위 평가로 인하여 다음 연도 사업이 지속이 되는지에 대한 불안감이 존재

- 보다 장기적인 계획을 가지고 학교 특성에 맞는 프로그램을 고민할 수 있는 여건이 되지 않음.

- 더불어 이 사업이 종료되면 취업지원관이나 민간컨설턴트들은 다른 일자리를 구해야 하는 상황이 발생

##### ○ 워크넷 등록 개선

- 사업 모니터링 및 실적 확인을 위해서라도 워크넷 등록이 필요한 상황이지만, 현장에서는 많이 번거로워 하는 상황임.

- 학교 전산시스템과 워크넷 시스템 간의 분리 및 중복 작업 문제, 구직 등록 지도를 위한 시간 소비, 구인 등록을 기피하는 기업들 설득 문제

등 해소 필요

- 취업지원관/민간컨설턴트 숙련 향상을 위한 지원
  - 현재 취업지원관이나 민간컨설턴트 모두 자기계발이나 업무 관련 스킬을 향상시킬 만한 기회가 없음. 전적으로 사업담당자 개인 역량에 의존하는 상황이어서 이에 대한 지원을 요청
  - 비록 사업담당자들이 오랜 기간 관련 분야에서 일하던 이들이지만, 사회 현실에 대한 생생한 감을 잃지 않기 위해서는 업무 관련 교육훈련뿐만 아니라 노동시장 및 기업 변화에 대한 교육이 필요하다는 의견이 많음.
  - 학생들에게 생생한 현장 상황에 근거하여 상담하기 위해서 다른 취업지원관 및 민간컨설턴트와 경험을 공유하고 논의할 수 있는 워크숍 같은 장이 마련되기를 희망
  - 또한 방학 기간 등에는 고용센터와 연계하여 주위의 강소기업 등을 탐방할 수 있는 기회가 있으면 보다 생생한 현장감을 가지고 업무에 임할 수 있을 것이란 의견도 제시되었음. 특히 해당 학교의 학생들이 많이 진출하거나 희망하는 분야가 있다면 해당 기업을 방문해서 수요기업의 상황을 보다 잘 이해하기를 원함.

### 5-3. 강소기업 정보 제공(고용노동부)

#### 가. 사업(제도) 개요

- 청년이 선호하고 성장가능성이 큰 강소기업을 관계기관 합동으로 선정하여 청년과의 매칭을 강화하고자 함.
- 2012년 각 부처 등에서 선정한 우수 중소기업을 선별 통합하여 워크넷 내에 DB구축 운영 중
- 각 기관의 우수기업 선정기준을 6대 기준으로 분류하는 등 강소기업을 알리기 위한 노력을 기울였으나 활용도를 제고하기 위한 노력이 필요

## 나. 사업(제도) 내용 및 실적

### 1) 사업 내용

□ 2012년도 각 부처 등에서 선정한 우수 중소기업을 선별·통합하여 “강소기업\*”이라는 신규개념을 도입함.

\* 강소기업: 정부·지자체·공공기관·민간 등에서 선정한 우수 중소기업·중견기업 중 임금채불, 고용안정성 등 7가지 기준을 적용하여 작지만 강한 강소기업 선정(산업통상자원부 World Class 300, 중소기업진흥공단 으뜸기업 등 28개 기관 51개 브랜드기업 대상)

□ 최근 강소기업 선정기준을 개선하고, 손쉬운 검색기능과 현장정보 강화 등 청년 친화적으로 개편(2014. 5. 12.)

○ 수요자 중심의 생생한 기업정보와 실시간 구인정보 등 강소기업 일자리 정보를 청년층이 주로 이용하는 민간취업사이트와 민간·대학·자치단체 등에 지속적으로 제공

○ 워크넷에서 강소기업 구인정보 등을 별도로 볼 수 있는 페이지를 구성하여 차별화된 정보를 제공하기 시작(2014년 5월 제공)

○ 2014년 3월 현재 강소기업은 9,692개임.

– 업종: 제조업(51.6%), 도소매업(18.5%), 건설업(17.3%) 순임

– 소재지: 서울(26.5%), 경기(26.0%), 인천(6.2%), 경남(5.3%) 순임

– 규모: 10~19인(33.7%), 30~49인(19.9%), 20~29인(19.4%), 50~99인(15.6%), 100인 이상(11.4%)

### 2) 사업 실적

□ 강소기업 홈페이지의 메인, 채용정보상세검색 및 기업정보상세검색의 방문 수를 보면 5월 이후 증감이 반복되었지만 전반적으로 증가하는 추세임.

○ 취업시점이 시작되는 9월부터 방문 수가 지속적으로 증가하는 추세임.

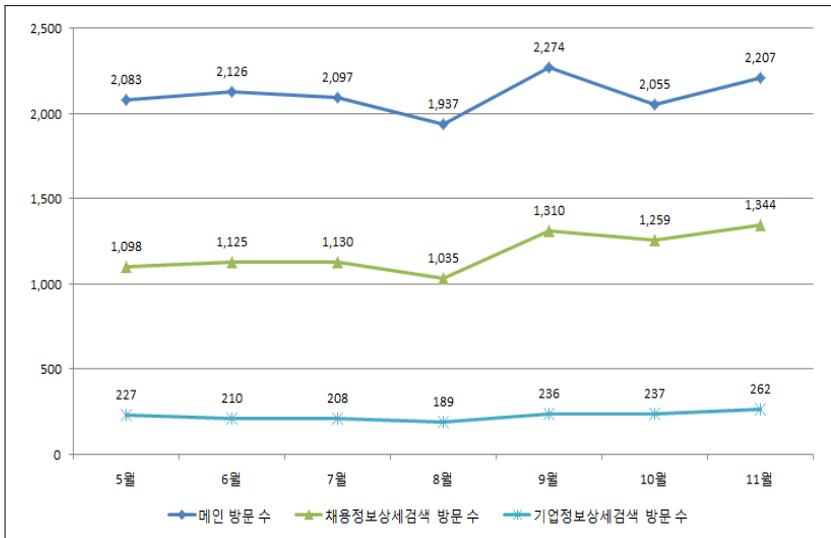
□ [그림 3-5]는 학력별 채용정보의 비중을 나타내고 있음.

○ (학력무관) 상용직의 경우, 워크넷이 강소기업보다 채용공고의 정보가 15.3%포인트 정도 더 많이 제공되는 반면에 일용직은 강소기업이 8.2%포인트 정도 더 많이 제공됨.

○ (고졸) 상용직의 경우, 강소기업이 워크넷보다 5.4%포인트 정도 채용 정보를 더 많이 제공하고 있으며 일용직의 경우에는 큰 차이가 없음.

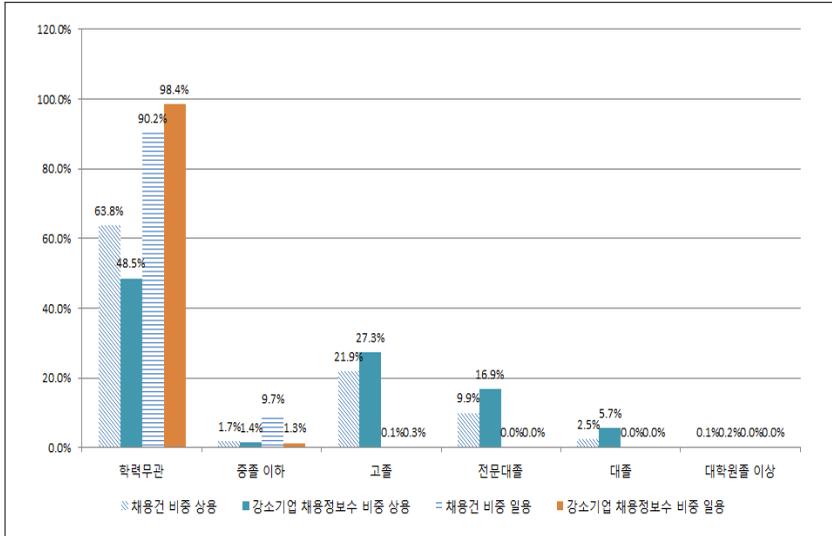
○ (전문대 및 대졸) 상용직의 경우, 워크넷보다 강소기업의 채용정보가 2 배 정도로 제공되고 있으며 일용직은 채용정보가 없음.

[그림 3-4] 월별 강소기업 홈페이지 방문 수



주: 2014. 5 ~ 2014. 11. 10.까지의 페이지 방문 수임.  
 자료: 한국고용정보원 내부자료.

[그림 3-5] 학력별 채용정보



주: 1. 2014. 1. 1. ~ 2014. 11. 10.까지 고용센터의 구인인증을 취득한 채용정보임(누적합계).

2. 채용정보 비중의 비율을 합하면 100%임.

자료: 한국고용정보원 내부자료.

□ 워크넷에서는 학력무관 또는 중졸 이하의 학력을 요구하는 채용정보가 많이 제공되고 있지만 강소기업의 경우에는 고졸, 전문대 및 대졸 그리고 대학원 졸업 이상의 학력을 요구하는 채용정보가 많음.

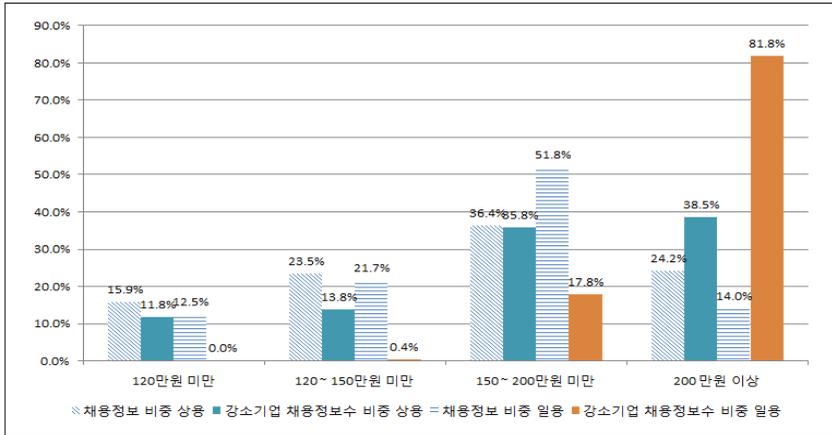
□ 하지만 강소기업이 우수한 인재를 모집하기 위해 학력조건을 고학력으로 제시할 가능성도 있으므로 단순히 고학력 청년층에 적합한 또는 질 좋은 일자리라고 판단하기는 어려움.

□ [그림 3-6]은 임금(월평균급여 기준)별 채용정보의 비중을 나타내고 있음.

- (상용직) 200만 원 미만의 임금을 제시한 채용정보의 경우, 워크넷이 강소기업에 비해 14.4%포인트 정도 더 많은 채용정보를 제공하고 있음.
- (상용직) 이와 반대로, 200만 원 이상의 임금을 제시한 채용정보의 경우에는 강소기업 홈페이지가 워크넷보다 14.3%포인트 정도 더 많이 제공함.
- (일용직) 임금 200만 원 미만의 채용정보는 강소기업보다는 워크넷이

더 많이 제공하고 있으며, 200만 원 이상의 채용정보의 경우에는 강소 기업이 67.8%포인트 정도 더 많은 채용정보를 제공함.

[그림 3-6] 임금(월평균급여 기준)별 채용정보



주: 1. 2014. 1. 1 ~ 2014. 11. 10까지 고용센터의 구인인증을 취득한 채용정보임(누적합계).

2. 채용정보 비중의 비율을 합하면 100%임.

자료: 한국고용정보원 내부자료.

□ [그림 3-7]은 임금(월평균 급여 기준)별 취업자의 비중을 나타내고 있음.

○ (상용직) 150만 원 미만의 취업자 비중은 워크넷이 강소기업보다 20.6%포인트가 많음.

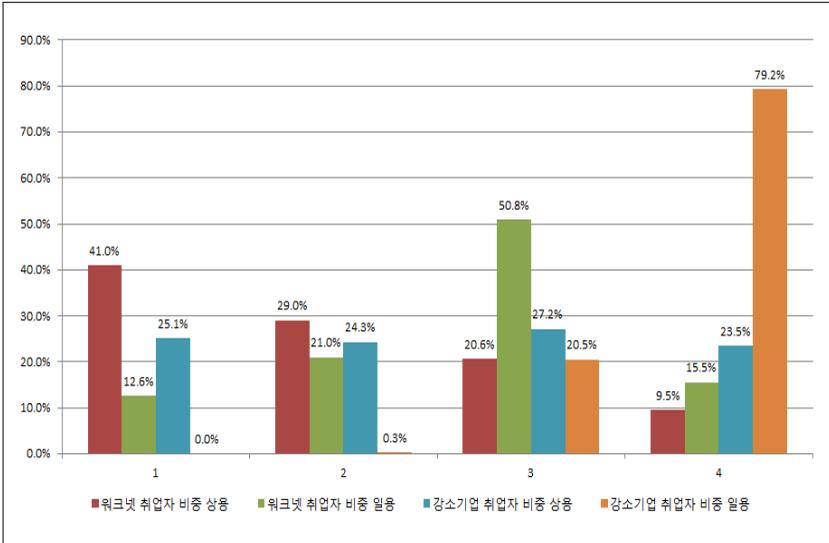
- 임금 측면에서 보면 워크넷에서는 강소기업에 비해 질이 좋지 않은 채용정보가 더 많이 제공됨.

○ (상용직) 150만 원 이상의 취업자 비중을 보면 워크넷에 비해 강소기업이 20.6%포인트가 더 많음.

○ (일용직) 200만 원 이상의 임금을 제외한 나머지 임금 대에서는 워크넷이 강소기업보다 채용정보를 더 많이 제공함.

- 200만 원 이상의 강소기업 취업자 비중이 워크넷에 비해 5배 이상으로 많음.

[그림 3-7] 임금(월평균급여 기준)별 취업자

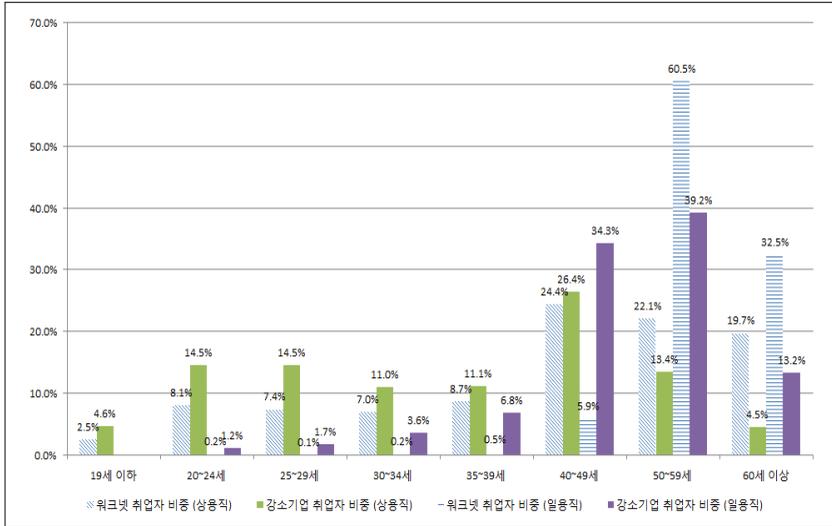


주: 1. 2014. 1. 1. ~ 2014. 11. 10.까지 고용센터의 구인인증을 취득한 채용정보임(누적합계).  
 2. 취업자의 비중을 합하면 100%임.

자료: 한국고용정보원 내부자료.

- 임금 200만 원 이상의 강소기업 취업자 비중이 워크넷에 비해 2배 이상이지만 전체 취업자의 23% 정도 밖에 되지 않으므로 질 좋은 일자리를 발굴해야 할 필요성이 존재함.
- 하지만 강소기업은 대기업이 제시하는 임금수준에 도달하기에는 한계가 존재하므로 워크넷에 비해 질 좋은 일자리 발굴에 조금이나마 도움이 되고 있음을 확인할 수 있음.
- [그림 3-8]은 워크넷과 강소기업 홈페이지를 이용한 취업자의 비중을 연령별로 나타내고 있음.
- (상용직·일용직) 49세 이하 취업자의 비중은 강소기업 홈페이지가 워크넷에 비하여 높게 나타나고 있는 반면에 50세 이상 취업자의 비중은 워크넷이 높게 나타나고 있음.

[그림 3-8] 연령별 취업자



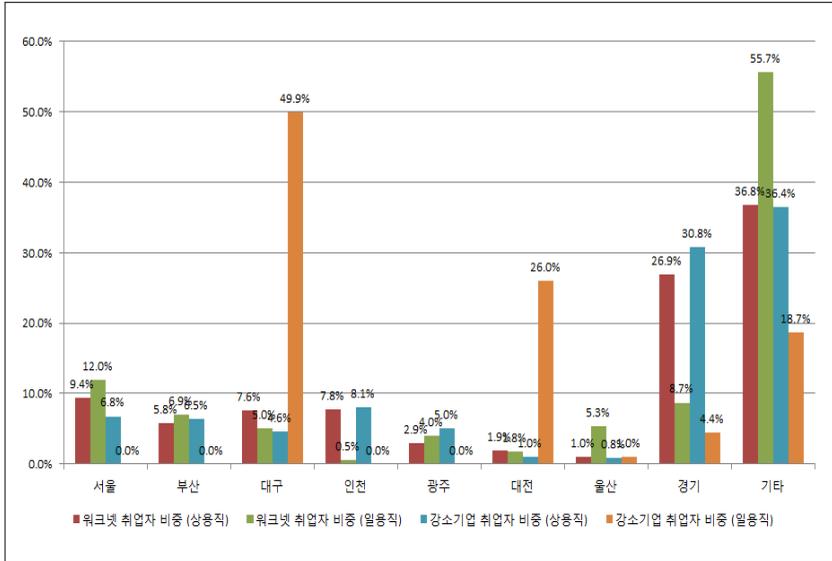
주: 1. 2014. 1. 1. ~ 2014. 11. 10.까지 고용센터의 구인인증을 취득한 채용정보임.

2. 취업자 비중을 합하면 100%임.

자료: 한국고용정보원 내부자료.

- 워크넷을 이용하여 상용직 및 일용직에 취업으로 알선된 연령을 보면 20~34세 이하의 구직자들이 취업으로 연계된 비중이 각각 22.5%, 0.5%를 차지하고 있음.
- 반면에, 강소기업 홈페이지를 통해 알선된 상용직 및 일용직 취업자 연령을 보면, 20~34세 이하의 구직자들이 취업으로 연계된 비중이 각각 40%, 6.5%를 차지하고 있으므로, 강소기업 홈페이지에 청년 구직자들이 원하는 채용정보가 더 많이 존재함에 따라 취업으로 더 많이 알선된다는 것을 알 수 있음.
- [그림 3-9]는 워크넷과 강소기업 홈페이지를 이용한 취업자의 비중을 지역별로 나타내고 있음.
- 서울의 경우, 강소기업보다 워크넷의 취업자 비중이 각각 2.6%포인트(상용직), 12%포인트(일용직) 높게 나타나므로 서울권 내 강소기업 발굴이 필요함.

[그림 3-9] 근무예정지역별 취업자



주: 1. 2014. 1. 1. ~ 2014. 11. 10.까지 고용센터의 구인인증을 취득한 채용정보임.  
 2. 취업자 비중을 합하면 100%임.  
 자료: 한국고용정보원 내부자료.

- 경기도는 상용직과 일용직의 취업자 비중이 상이하게 나타나는데, 상용직은 강소기업 취업자 비중이 워크넷보다 3.9%포인트 높게 나타나고 일용직은 4.3%포인트 낮게 나타남.
- 부산, 인천 및 광주광역시는 경기도와 비슷하게 상용직과 취업자 비중이 상이하게 나타나는데, 상용직은 강소기업 취업자의 비중이 워크넷보다 높게 나타나는 반면에 일용직은 낮게 나타남.
- 이와 반대로, 대구 및 대전광역시의 경우에는 상용직은 워크넷 취업자 비중이 강소기업보다 높게 나타나고 일용직은 낮게 나타남.
  - 특히, 전체의 강소기업 취업자(일용직) 중 대구와 대전광역시가 75.9%를 차지하고 있음.
- 기타(지방)의 경우를 보면, 상용직은 워크넷 취업자 비중이 강소기업보다 조금 높게 나타났지만, 일용직은 워크넷 취업자 비중이 3배 정도로 아주 높게 나타남.

## 다. 모니터링 결과

□ 모니터링 방법: 청년층 대상 모바일조사

□ 20~34세 청년층 6,390명 대상 워크넷과 강소기업 사이트의 인지도 및 이용도 조사 결과

○ 워크넷 인지자 52%

– 다른 민간 채용 사이트 인지도: 잡코리아 82%, 사람인 73%, 인쿠르트 61%

○ 최근 3개월 이내에 이용한 취업정보 사이트

– 워크넷 22%, 사람인 38%, 잡코리아 34%, 인쿠르트 17%

– 워크넷 인지자(3,296명) 중에서는 워크넷 이용자 33%, 사람인 이용자 47%, 잡코리아 이용자 53%, 인쿠르트 이용자 39% 등

○ 강소기업 취업정보 사이트 인지자 13%

– 최근 3개월 이내 워크넷 이용자(1,318명) 중에서는 61%가 알고 있음.

○ 최근 3개월 이내 강소기업 취업정보 이용자 8%

– 강소기업 취업정보 사이트 인지자(803명) 중에서는 64%

○ 강소기업 취업정보 사이트 인지자이면서도, 최근 3개월 이내에 이 사이트를 이용하지 않은 이유(286명 대상)

– 도움이 될 만한 취업정보가 없을 것 같아서 22%, 중소기업 취업에 관심이 없어서 22%, 타 취업 사이트에 더 많은 채용정보가 있어서 20%, 취업에 관심이 없어서 20% 등

□ 워크넷 이용 실태: 최근 3개월간 워크넷 이용 청년층 1,000명 조사 결과

○ 워크넷 이용 정도

– 거의 매일 18%, 1주 2~3회 21%, 1주 1회 14%, 1개월 2회 14%, 1개월 1회 12%, 2개월 1회 4%, 3개월 1회 16% 등

○ 워크넷, 사람인, 잡코리아, 인쿠르트 등 4개 채용정보 사이트 가운데 가장 선호하는 사이트

- 워크넷 43%, 사람인 31%, 잡코리아 21%, 인쿠르트 4%
- 선호 사이트별 이용도는 1주 2~3회 이상 이용한다는 비중이 사람인 56%, 잡코리아 40%, 인쿠르트 49%, 워크넷 34% 등으로 나타남.
- 워크넷 채용정보를 이용하여 이력서나 입사지원서를 제출한 경험: 67%
  - 워크넷을 가장 선호한다고 응답한 이들 중에서는 72%가 입사원서 제출 경험 있음.

<표 3-7> 선호 채용정보 사이트별 이용도

	사람인	잡코리아	인쿠르트	워크넷
거의 매일	29.1	20.7	19.5	15.0
1주 2~3회	26.8	18.8	29.3	18.9
1주 1회	10.5	13.6	9.8	15.0
1개월 2회	11.5	13.6	19.5	14.1
1개월 1회	8.9	15.0	4.9	13.4
2개월 1회	1.9	4.2	4.9	5.3
3개월 1회	11.2	14.1	12.2	18.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0
응답자수	313명	213명	41명	433명

- 워크넷 취업 도움 정도
  - 도움 된다 87.5%(도움이 되는 편 73.0% + 많은 도움이 됨 14.5%), 도움이 되지 않는다 12.4%(전혀 도움이 되지 않음 0.9% + 도움이 되지 않는 편 11.5%) 등
  - 선호 사이트별 도움 정도 비교: 사람인, 잡코리아 선호자에 비하여 도움된다는 응답 비중이 조금 낮은 수준

	워크넷	사람인	잡코리아	인쿠르트
전혀 도움이 되지 않음	0.9%	1.0%	2.3%	0.0%
도움이 되지 않는 편	11.5%	4.8%	4.2%	12.2%
도움이 되는 편	73.0%	76.0%	75.6%	73.2%
많은 도움이 됨	14.5%	18.2%	17.8%	14.6%
전 체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 본인 취업을 위해 중소기업 채용정보가 필요하다고 인식할수록 워크넷 채용정보가 취업에 도움이 된다는 응답이 많음.

	필요없음	필요한 편	매우 필요함	전 체
도움 안됨	38.4%	14.4%	13.6%	16.6%
도움되는 편	53.5%	77.4%	63.6%	71.6%
매우 도움	8.1%	8.1%	22.8%	11.8%
전 체	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

□ 중소기업 취업정보 사이트 이용자 500명 조사 결과

□ 중소기업 사이트 인지 경로

- 워크넷을 통해서 54%, 취업 관련 기관 소개 33%, 지인 소개 21%, 포털사이트 12%, 채용박람회 12% 타 취업사이트 11% 등으로 나타남.
- 중소기업 취업 정보 이용 정도
  - 거의 매일 19%, 1주 2~3회 22%, 1주 1회 23%, 1개월 2회 13%, 1개월 1회 11%, 2개월 1회 6%, 3개월 1회 8% 등
  - 워크넷 이용자의 이용도와 거의 유사하나 1주 1회 정도 이용한다는 비중이 더 높고 3개월 1회 비중은 더 낮음.
- 중소기업 소개 정보(재무 정보, 기업평가 자료, 기업탐방기 등) 인지 및 도움 정도
  - 읽어본 적 없음 11%, 자세히 읽어보지 않아서 잘 모르겠음 42% 등으로 약 53% 정도가 의미 있는 정보로 습득하지 않은 것으로 나타남. 또한 자세히 읽어보았으나 그렇게 도움이 되는 편이 아니라는 응답 24% 등.
  - 결국 많은 도움이 되었다는 응답은 23%로 나타남.
- 중소기업 채용정보를 이용한 입사원서 제출 여부
  - 응답자의 53%가 입사원서를 제출한 적이 있다고 응답. 그 가운데 60%는 합격해서 일하고 있거나(17%), 일하다가 그만두었거나(18%), 입사를 포기한 것으로(24%) 나타남.

- 합격하지 못했다는 응답도 40%에 이름.
- 입사원서를 제출하지 않은 이유
  - 원하는 직종의 일자리를 찾지 못함 55%, 원하는 지역의 일자리를 찾지 못함 44%, 원하는 임금의 일자리를 찾지 못함 41%, 강소기업 사이트에서 제공하는 취업정보만 가지고 지원하기 어려워서 33%, 원하는 규모의 기업을 찾을 수 없어서 20% 등으로 나타남.
- 강소기업 서포터즈가 작성한 기업탐방기 인지 및 도움 정도
  - 읽어본 적 있다 48%, 도움이 되었다는 응답 81%
- 강소기업 채용정보와 자신의 일자리 눈높이와의 차이
  - 눈높이보다 낮은 편 41%, 잘 맞는 편 43%, 눈높이보다 높은 편 15%
- 강소기업 채용정보가 본인 취업에 도움이 되는지 여부
  - 도움이 되지 않음 17%, 도움이 됨 83%
  - 강소기업 채용정보가 도움이 되지 않는 이유: 열악한 일자리가 많음 (강소기업에 어울리지 않는 정보 다수) 27%, 강소기업 사이트에서 제공하는 정보가 실제 기업 현실과 맞지 않아서(않을 것 같아서) 25%, 채용정보 수가 적은 편이어서 20%, 청년층에 적합한 일자리가 없어서(경력자 우대 등) 19% 등
- 강소기업 사이트와 타 취업정보 사이트와의 비교
  - 비슷한 편 55%, 좋은 편 35%, 좋지 않은 편 10% 등으로 긍정적 평가가 많음.
- 타 취업사이트보다 못한 부분
  - 채용정보 수가 절대적으로 적음 43%, 임금 및 근로조건 등이 열악한 일자리가 많음 43%, 대기업 취업정보를 같이 알아 볼 수 없음 30%, 입사 지원을 결정하는 데에 도움이 되는 정보가 타 사이트에 비하여 떨어짐 29%, 검색이나 즐겨찾기 등 이용이 편하지 않음 28% 등
- 강소기업 사이트 이용이 중소기업에 대한 이미지나 생각이 좋아지는 데에 도움 여부
  - 매우 도움 됨 10%, 도움 됨 63%, 별로 도움 되지 않음 26% 등
- 향후 강소기업 사이트 이용 의사

- 이용하지 않을 것 같음 8%, 이용할 것 같음 70%, 자주 이용할 것 같음 22%

라. 요약

□ 아직까지 중소기업 사이트 인지 정도는 낮으나, 실제 이용자의 경우 순기능이 강함.

- 중소기업 인지자 13%, 이용자 8%, 취업에 도움을 준다 83% 등
- 실제 워크넷 이용자나 중소기업 이용자들은 이용 만족도가 높고 중소기업에 대한 이미지가 좋아지고, 향후 이용 의사가 높은 것으로 나타남.
- 대기업 채용정보가 부재한 조건을 감안하면, 취업에의 도움 정도가 민간 취업정보 사이트에 비교할 때 크게 떨어지는 것으로 보이지 않음.
- 특히 중소기업 취업을 희망하는 이들에게는 오히려 더 나은 측면도 존재하는 것으로 보임.
  - 거주 지역의 중소기업 일자리는 워크넷에 더 많은 채용정보가 있는 것으로 보임(구인구직 만남의 날 행사에 참여한 청년 구직자와의 면담).
  - 중소기업 정보는 사람이나 잡코리아보다 오히려 더 많아서 상호보완적으로 이용할 수 있음(대학취업지원 확충 관련 좌담회 참석 대학생).
  - 잘 모르는 기업에 대해서는 차라리 고용노동부에서 인증한 기업이라서 더 신뢰가 간다는 응답도 있음(대학취업지원 확충 관련 좌담회 참석 대학생).

□ 다만 여전히 워크넷에 대한 부정적인 인식도 일부 존재

- 열악한 일자리가 많다거나 채용정보가 부족하다는 인식이 일부 존재
- 따라서 보다 철저한 중소기업 선정을 통해서 일부 잘못된 기업 선정이 중소기업 전체 기업 및 중소기업 사이트에 대한 신뢰와 이미지를 떨어뜨리지 않도록 할 것임.

□ 새로 개편한 지 반년 조금 넘었으므로 지속적으로 홍보에 주력할 필요

있음.

- 강소기업 채용정보 사이트를 알고 있는 이들의 절반 정도가 워크넷, 취업 관련 기관(아마도 고용센터나 대학취업지원센터 등으로 추정)을 통해서 알게 되었다는 점을 감안하면, 워크넷 미이용자들에게는 강소기업 사이트를 알 수 있는 계기가 부족해 보임. 이 부분에 대한 보완적인 홍보 활동이 필요한 것으로 보임.
- 강소기업에서 제공하는 자세한 기업정보가 아직 잘 활용되지 못하는 측면도 존재
  - 강소기업 서포터즈가 강소기업을 직접 방문하여 취재한 후 작성하는 기업탐방기는 알려지지 않은 강소기업에 대하여 유용한 정보를 제공해 줌.
  - 강소기업체힘프로그램 등과 연계하여 보다 많은 청년들에게 알려진다면, 향후 더 나은 효과를 보여줄 것으로 기대됨.
- 청년층이 관심이 많은 임금과 근로시간 등을 중심으로 보다 많은 정보 공개
  - 대기업과 비교하여 볼 때 강소기업은 인지도가 떨어지는 관계로 실제 강소기업이 가진 장점만큼 제대로 평가받지 못하는 측면이 존재하기 때문에 보다 많은 정보를 공개할 필요가 있음.
    - 예를 들어 청년층이 가장 관심이 많은 임금과 관련해서 현재 채용 일 자리나 신입사원 초봉에 한해서만 임금이 공개되고 있음. 하지만 입사년차별 또는 직급별 평균임금, 그리고 지난 몇 년간 임금인상률 등을 알 수 있으면 상대적으로 이 기업의 성장 가능성이나 비전 등에 대해서 판단할 수 있을 것으로 보임.
    - 또한 최근 1~2년간의 실제 근로시간, 실제 제공한 복리후생 종류, 교육훈련 실적 등의 정보를 제공한다면 실제 좋은 근로조건을 제공함에도 불구하고 작은 기업이라는 이유로 낮게 평가 받는 상황을 극복하는 데에 도움을 줄 수 있을 것임.

## 6. 채용조건형 계약학과 확대(교육부)

### 가. 제도 개요

- 산업체의 다양한 인력수요에 탄력적으로 대응하여 산업체 맞춤형 인력 양성, 소속 직원의 재교육 및 직무능력 향상을 위한 교육을 국가·지자체·산업체 등이 대학과 계약으로 설치·운영하는 제도
- 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 구분
- 계약학과는 산업교육 진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률(제8조), 산업교육 진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률 시행령(제2조, 제8조, 제9조), 고등교육법 시행령(제71조의 2), 교육부(2013)의 「계약학과 운영요령」, 사업주에 대한 직업능력개발훈련 지원 규정 관련 법령 및 운영근거를 따르고 있음.
- 채용조건형 계약학과 확대
- 우수 고졸자 대상으로 계약학과를 확대(2013년 33개→2017년 70개)  
\* <사례> 중앙대-삼성·LG 소프트웨어 전공, 영진전문대 '주문식 교육' 등

### 나. 제도 내용 및 실적

#### 1) 제도 내용

- 채용조건형 계약학과는 산업체 입장에서 재학기간 동안 등록금을 지원하지만(대부분 50% 수준) 우수 인재를 미리 확보할 수 있게 되며, 학

생은 취업과 등록금 문제를 동시에 해결할 수 있다는 점에서 산·학 모 두에게 긍정적인 효과가 큼.

- 채용조건형 계약학과는 계약형태에 따라 산업체 단독계약형과 제3자계 약형으로 구분
  - 단독계약형은 15개 대학 33개학과에서 운영되고 있으며, 삼성전자, SK하이닉스, LG이노텍 등 대기업이 주로 단독으로 대학과 계약하여 운영하는 형태임.

〈표 3-8〉 계약학과의 구분

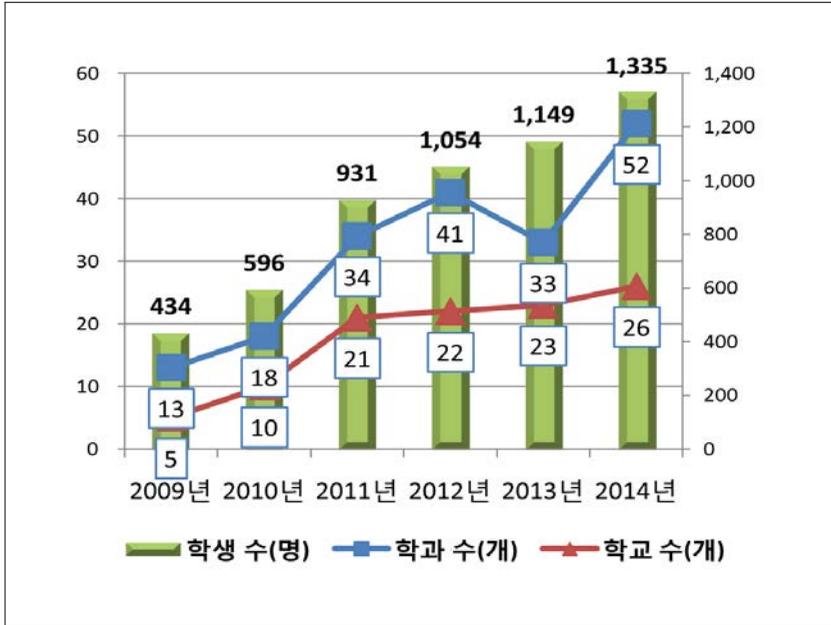
	채용조건형 계약학과	재교육형 계약학과
유형	산업체 등이 채용을 조건으로 학자금 지원 계약을 체결하고 특별한 교육과정을 요구 하는 경우	산업체 등이 소속직원의 재교육, 직무능력 향상, 전직교육을 위하여 경비의 전부 또는 일부를 부담하면서 교육을 의뢰하는 경우
총 필요경비 분담 비율	산업체 50% 이상 학생 50% 이하	산업체 50% 이상 학생 50% 이하
학생 정원	전체 입학생 수 또는 입학정원의 10/100	제한 없음
입학 자격	계약학과 운영요령 제8조(입학자격)	제1항 제1호, 제2호 및 제3호 중 어느 하나에 해당되며, 제2항에도 해당하는 자

자료: 교육부(2013), 「계약학과 운영요령」.

## 2) 제도 실적

- [그림 3-10]의 채용조건형 계약학과의 현황을 보면, 2009년부터 2014년 까지 학생, 학과 및 학교 수가 지속적으로 증가하는 추세임.
- 채용조건형 계약학과의 학생 수는 2009년 434명으로 시작하여 2012 년에 천 명을 넘어서고 2014년에는 1,335명으로 지속적으로 증가하는 추세임.
- 채용조건형 계약학과의 수는 2009년 13개 학과로 시작하여 2012년까지 꾸준히 증가하다가 2013년에 8개 학과가 감소하였지만 2014년도 에 52개 학과로 크게 증가함.
- 채용조건형 계약학과를 운영하는 학교는 2009년 5개의 학교로 시작하 여 2014년에는 26개의 학교로 지속적으로 증가함.

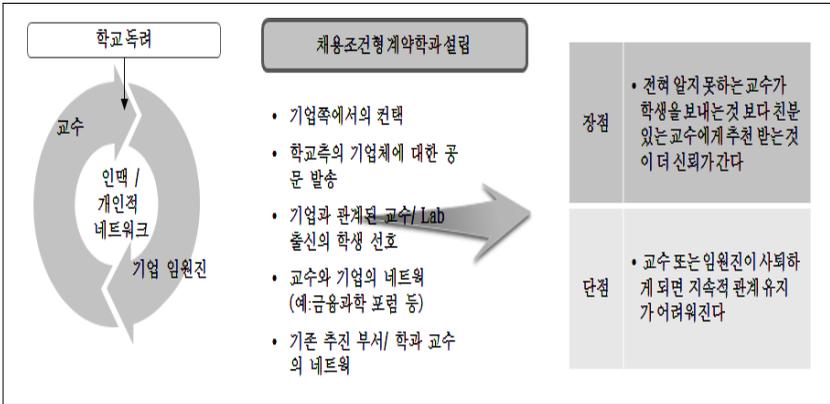
[그림 3-10] 연도별 계약학과(채용조건형) 현황



자료: 교육부 내부자료(2014. 12.), 채용조건형 계약학과 설치운영 현황.

#### 다. 모니터링 결과

- 모니터링 방법: 학교 행정담당자 및 기업 인사담당자 좌담회, 학과 교수 심층면접
- 채용조건형 계약학과 설립 계기
- 학교측
  - 학교 수입 측면에서 가급적 유치하기 희망함.
  - 교수들이 기업측 인사와 개인적인 네트워크를 형성하면서 유치하는 경우가 많음.



○ 기업측

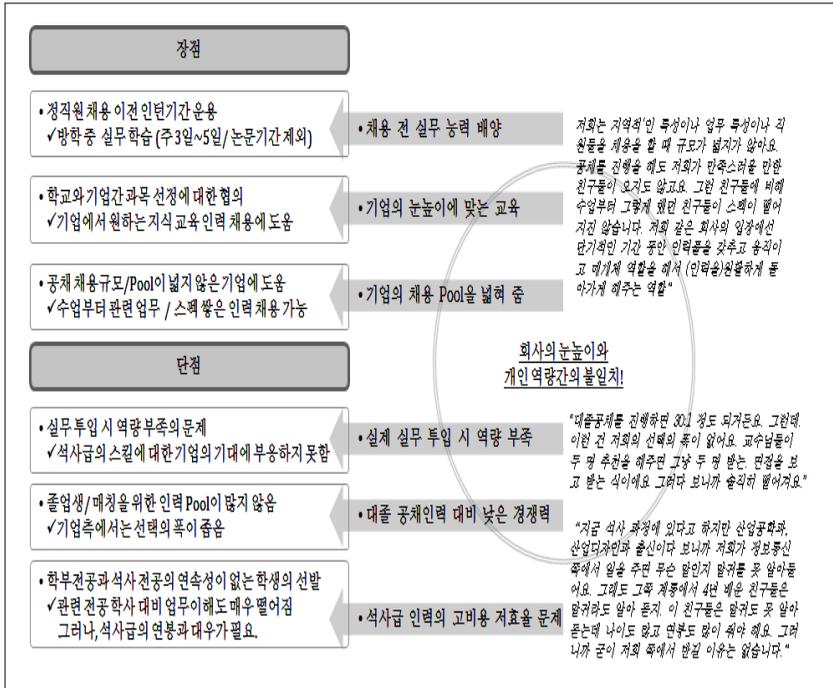
- 채용조건형 계약학과 계약을 체결하면 기업측 프로젝트를 수행하게 되는 경우가 많아서 입사 전부터 해당 기업의 업무와 경험을 갖춘 학생들을 선발할 수 있다는 장점이 있음.

□ 학생들 인식과 태도

- 학교 레벨과 계약 기업의 네임 벨류에 따라 학생들의 인식 및 태도가 나뉘는 것으로 보임.
  - 성균관대 삼성 관련 채용학과처럼 학부 이후의 채용이 확실하게 보장되어 있고, 등록금/장학금 등의 비용적 혜택이 커 학부생들 사이에서 계약학과에 대한 긍정적 인식이 높음.
  - 반면 중소기업과 연계된 석박사 과정의 경우 굳이 채용학과가 아니라 하더라도 이공계 대학원에서는 연구비나 학비 등의 장학금 혜택이 많아서 학비 50% 지원이 큰 인센티브가 되지 못함.
  - 학교 레벨이 상대적으로 낮다고 생각하는 경우 석박사 과정에서도 메리트가 있다는 평가도 있는데, 학부 졸업 이후 채용의 불확실성을 없애 주고 학교 레벨이 낮은 학생들의 업그레이드에 대한 니즈에 부합함.

□ 기업측 평가

- 채용 전 학생들의 실무능력 배양, 인재 채용의 기회 확대 측면이 장점이지만, 부분적으로 원하는 수준의 업무 능력이 갖추어지지 못한다는 지적도 있음.
  - 실제 운영 이후의 평가에서 기대와는 달리 학생들의 역량이 부족하다는 지적이 있었음.
  - 대학원과정의 경우, 전공 학과의 연속성이 없는 학생들의 선발도 이루어지고 있기 때문에, 채용 시 낮은 업무 이해도로 활용도가 낮아지는 문제점이 발생하고 있다는 지적.



□ 학생 선발 과정

- 학생 선발 기준 마련과 모집은 주로 학교측에 일임

- 학부의 경우 기업의 관여는 없는 것이 대부분임.
- 하지만 대학원은 입학생 선발 과정에 학교(교수)와 기업간 정보의 공유(이력서 검토)가 이루어지고 있으나 면접 과정에 기업이 직접 참여하느냐 여부는 개별 학과마다 다른 것으로 보임.
- 하지만 학생 수준에 대한 기업의 만족도 개선을 위해서는 이력서 검토뿐만 아니라 면접 직접참여가 도움이 될 것 같다는 의견
- 공공기관이 제3자 계약기관으로 하는 일부에서는 예산 배정이 늦어져 학생 모집에 어려움이 있음.
  - 이로 인하여 학생 모집 과정에 촉박하게 진행되어 정원만큼도 지원자를 채우지 못하는 경우가 있음. 또한 급하게 학생을 뽑게 되면서 만족할 만한 학생을 확보하지 못한다고 생각하는 기업도 존재함.
  - 기업 입장에서는 학생들의 퀄리티에 대한 보장을 받기 위해서라도 정부 예산을 빨리 배정하여 일반 대학원과 동일한 일정 속에서 학생을 모집할 수 있어야 경쟁력이 있는 지원자가 있을 것으로 기대

#### □ 교육비 부담

- 기업의 교육비 부담은 성균관대(등록금 100% + 생활장학금 지급)를 제외하고 대부분 50% 수준에서 이루어지고 있음.
- 학교 담당자는 기업체의 부담이 경감되어야 참여규모가 증가할 것이라고 예상하였으나, 기업 담당자들은 한 해에 지원하는 학생이 1~2인 정도의 규모이므로 기업에 부담이 되는 것은 아니라는 평가. 오히려 학생들의 퀄리티와 관련한 아웃풋에 대한 보장이 된다면 투자의 개념에서 접근 가능하다는 의견 제시.
  - 기업의 교육비 부담을 경감해 주는 것 보다는 기업이 원하는 수준의 확실한 능력을 갖춘 인재를 길러내는 것이 더 중요할 것으로 보임.
- 현물 제공 교육비 인정에 대한 인식
  - 현물로 교육비를 대신할 수 있는 규정을 모르고 있는 경우가 많음.
  - 직업훈련 비용으로 환급해주는 것이 더 도움이 된다는 의견임(2012년부터 이공계의 경우 고용보험 직업능력개발사업으로 환급)

□ 교육과정 설계

- 성균관대를 제외하고 교육과정에 적극 개입하는 경우는 거의 없는 것으로 나타남.
  - 커리큘럼의 세팅과 운영은 전적으로 교수에 위임을 하고 있는 상황. 대부분 기존 학과와 유사한 교육과정을 운영하면서 일부 보완하는 형식이 대부분임.



- 기업 임직원의 겸임교원으로서의 참여 및 강의 진행
  - 현장 경험의 전달 측면에서 일부 진행되지만, 기업에서는 커리큘럼이 업무 실력과 큰 관계가 있다고 생각하지는 않는 경향을 보임.
  - 학교가 요청하더라도 기업측에서 여력이 되지 않는 경우도 있음. 임직원 근무시간 측면에서 임직원 강의 진행은 오히려 손해라는 인식도 있음.
- 커리큘럼의 보완/ 운영 측면보다는 학생들의 선발과정에서의 퀄리티 보장에 대한 미충족 욕구가 더 크게 형성되어 있음.

□ 운영상 애로사항 및 요구사항

○ 학교측

- 대학원생 지원 인원 감소가 시급히 해결되어야 할 문제로 지적됨
- 대학 자체적으로 활성화를 위한 방안을 마련하고자 해도 딱히 벤치마킹할 사례도 없고 계약학과 전반에 대한 현황을 파악하기도 어려운 상황이라고 응답함.
- 기업과 정부 차원에서 학생들의 지원 동기를 유발할 수 있는 노력과 정책적 지원 요구

○ 기업측

- 의무 근무기간 종료 후 인력이 계속 근무하지 않는 문제 발생. 학생들이 2~3년간의 고용보장을 지원의 대가로 인식해서 졸업 후 채용이 된 기업은 단순히 거쳐 가는 곳이라는 인식 존재
- 조금 더 오래 근무할 수 있도록 정부 지원을 바라고 있음.

## 라. 요약

- 채용조건형 계약학과는 노동시장 측면에서 두 가지 기능 수행
  - 기업특수적 숙련 향상과 사전 인력 확보.
  - 기업특수적 숙련은 일반 숙련의 바탕 위에서 만들어지는 측면이 있기 때문에 학부 과정부터 기업특수적 훈련을 교육해야 할 분야가 많지 않음.
    - 삼성전자를 제외하고 단독으로 학부 과정을 운영하는 곳은 해군본부, 국방부 등 특수 분야에 해당하며, 대부분은 제3자 계약형으로 대부분 IT 분야나 문화 분야에서 정부 지원을 통하여 중소기업들이 공동으로 참여하는 수준임.
    - 그 외 학사 수준에서 채용조건형 계약학도가 활발히 운영되는 곳은 없음. 교육부에 등록되어 있으나 입학생을 전혀 받지 못하거나 정원을 채우지 못하는 경우가 많음.
  - 중소기업 입장에서는 기업특수적 숙련 향상보다는 필요한 인력의 사전 확보 차원이 큰 것으로 보임. 특히 석박사 과정을 통한 연구개발인력에 대한 수요가 있음.
  - 이러한 차원에서 학부 과정보다는 석박사 과정, 특히 석사 과정에 많은 학교와 학과가 활발히 참여하고 있음.
- 학생들의 인식과 태도는 기업 네임 벨류에 따라 차이를 보임.
  - 특히 여러 중소기업으로 구성된 제3자형(공동형) 계약학과와 경우 기업별 선호도 차이가 커 수도권과 멀리 떨어져 있거나 상대적으로 잘 알려져 있지 않은 기업, 특히 규모가 더 작은 기업에 대해서는 매칭 단계에서부터 문제가 나타나고 있음.

- 기업의 교육비 지원은 크게 부담되지 않은 것으로 나타남. 문제는 현재와 같은 50% 교육비 지원으로는 채용조건형 계약학과가 활발히 운영되지 않을 가능성이 높다는 것임.
  - 장학금 50% 지원은 석박사 과정 학생들에게—특히 이공계의 경우가 그러한테—인센티브로 작동하지 않음.
    - 현재 이공계의 경우 학생 본인이 학비를 내면서 학교를 다니는 경우가 거의 없음. 교수 프로젝트에 참여하여 학비 및 일정 정도 생활비까지 보조 받는 경우가 많기 때문임. 지도교수가 학비를 지원해 주지 못하는 경우 아예 지도학생을 확보하지 못하는 상황이라고 볼 수 있음.
    - 이런 상황에서 학비 50% 지원은 우수한 학생을 확보하는 데에는 크게 도움이 되지 못할 뿐만 아니라 졸업 후 의무근무기간을 감안하면 오히려 기피하는 조건이 됨.
    - 기업측에서의 입학생 수준에 대한 불만은 이러한 상황에서 비롯되는 것으로 보임.
  - 학교 관계자들은 교육비 부담 비율을 낮추면 기업들이 더 많이 참여할 것 같다는 의견을 보였음.
    - 그러나 기업의 교육 지원금이 적어지면 그만큼 채용조건형 계약학과의 인기가 낮아질 것이며, 더불어 의무근무기간도 짧아질 것으로 보여 의무근무 후 이탈할 가능성은 높아짐.
  - 다만 중소기업의 경우 병역특례 혜택을 부여하면 학생들에게 큰 동기 부여가 될 것으로 보임.
- 
- 기업들은 비용 부담을 낮추기 보다는 우수한 인재가 입학하기를 더 희망하지만, 현재와 같은 인센티브 구조에서는 쉽게 확산될 것으로 보이지 않음.
  - 오히려 채용조건형보다는 재교육형 계약학과가 활발히 운영되고 있음.
    - 채용조건형 계약학과는 4년 또는 2~3년 후에 근무할 수 있기 때문에 인력 운용 부담을 가진 중소기업 입장에서는 꺼리는 경향이 있음.

- 채용조건형 계약학과 현황에 대한 정확한 정보 공개 및 매칭 시스템 구축
- 채용조건형 계약학과 관련 정보 제공
  - 채용조건형 계약학과 설립을 원하는 기업과 계약학과를 개설할 수 있는 학교들이 원하는 교육과정과 관련 정보를 쉽게 찾아볼 수 있는 장이 필요함.
  - 현재는 대학알리미를 통해서 계약학과를 개설한 학교가 기초 정보(학위명, 학과명, 정원, 학생수, 계약 기업 등)만 입력하게 되어 있으며, 그나마도 학교들의 자율적인 입력에 의한 것이어서 정확하지 않음.
- 현재 대부분 교수의 개인 연고에 의하여 추진되고 있어서 공개적으로 매칭할 수 있도록 하는 것이 필요.

## 7. 사내대학 확대(교육부)

### 가. 제도 소개

- 사내대학은 학업과 일을 병행하여 근로자의 면학욕구 충족과 기업의 생산성을 향상시키는 선취업 후진학제도임.
- 사내대학은 학교법인 설립 없이 일정규모(종업원 200명) 이상 사업장 내에 설치하여 학위(전문학사 및 학사)을 인정받을 수 있는 평생교육시설임.
- 사내대학의 법적 근거는: 평생교육법 제32조(사내대학 형태의 평생교육시설), 동법 시행령 제35조부터 제47조, 동법 시행규칙 제14조부터 제16조 등임.
- 사내대학 형태의 평생교육시설 설치 요건은 다음과 같음
  - (설립주체) 종업원 200명(해당 사업장에서 일하는 타사 종업원 포함) 이상 사업장을 운영하는 상법 또는 특별법에 의하여 설립된 법인
  - (교지) 불필요

- (수익용 기본재산) 불필요
- (교사(校舍)) 일반대학의 40% 수준
  - 원칙적으로 설치자 소유시설 내, 임대시설도 허용
  - [학생 1명당 교사기준 면적×계열별 학생정원(편제완성년도 기준)]/2
- (교원) 겸임교원으로 운영 허용
  - 계열별 학생정원(편제완성년도 기준)/교원 1인당 학생수

□ 사내대학 운영 조건은 다음과 같음.

- (입학자격) 사업장에 근무하는 근로자, 협력업체와 하도급업체 직원까지 확대(2014. 7. 1 시행)
- (비용부담) 산업체가 100% 부담
- (학위) 전문학사 또는 학사 학위 수여

## 나. 사업 현황

### 1) 추진 경과

□ 사내대학 추진 경과는 다음과 같음.

- 평생교육법 개정으로 사내대학 형태의 평생교육시설, 제도적 근거 마련(2001.1.29.)
- 삼성전자공과대학 설립(2005)
- 2009. 8. : 사내대학 제도 개선(평생교육법 및 시행령 개정)
  - (설치 주체) 200인 이상 사업장의 경영자→200인 이상 사업장(공동으로 참여하는 사업장도 포함한다)의 경영자
  - (입학 자격) 해당 사업장에 일하는 종업원→해당 사업장에 고용된 종업원(해당 사업장에 고용된 종업원 및 해당 사업장에서 일하는 다른 업체 종업원을 말한다)
  - (교사) 설치자의 소유 → 임대 허용

- (학년도) 3월 1일부터 다음 해 2월 말일→3월 1일부터 다음 해 2월 말일까지로 하되, 필요한 경우 학칙으로 달리 정할 수 있음.
  - 2010. 5. : 고등학교직업교육 선진화 방안(제5차 국가고용전략회의)
    - 선취업 후진학 체제 구축
  - 2011. 1. : 학업·취업 병행 교육체제 구축 방안(제24차 국가경쟁력강화위원회)
    - 취업과 학업의 병행 여건 개선(사내대학 입학요건 완화 제시)
  - 2011. 9. : 공생 발전을 위한 열린 고용사회 구현 방안(제4차 공정사회추진회의)
    - 사내대학 활용, 대기업-중소기업 동반 인재양성 시스템 구축
  - 2011. 10. : 사내대학 활성화 방안 추진
    - (교육부) 사업장에서 일하지 않는 관련업종 종업원까지 참여 확대, 선형학습이수제 도입 등(시행령 §36②) 추진
    - (고용노동부) 고용보험기금에서 사내대학 설치비용(시설비 등) 지원 추진(근로자직업능력개발법 §20④), 재직자 직업능력개발훈련 지원기준단의 상향조정 및 지원범위 확대 협의, 지원절차의 탄력적 운영 등 협업 추진
  - 포스코기술대학 개교(2014. 3.)
- 2) 사내대학 설립·운영요건 개선방안(2014. 4. 15, 「청년고용대책」)의 주요 내용
- 「청년고용대책」(2014. 4. 15) 중 ‘사내대학 개선방안’의 주요 내용은 다음과 같음
    - (설립요건) 교지·수익용 기본재산 불요(不要), 교사·교원요건은 일반대학에 비해 대폭 완화
      - 교사(校舍)기준은 일반대학의 1/2 이하, 교원기준은 겸임교원만으로도 충족
    - (입학자격) 평생교육법(2013. 12.) 시행령을 개정하여 입학자격을 하

도급업체 직원까지 확대(2014. 7. 1 시행)

- (선행학습 이수제 시행, RPL) 계약학과는 기존 직장경력이 졸업학점의 20%까지 인정되나, 사내대학에는 불인정되어 왔음.

- RPL : Recognition of Prior Learning

#### 다. 현장점검 결과(사내대학 기업담당자 FGI)

일 시 : 2014. 11. 18.(화) 19:30~21:30  
장 소 : 르호봇 회의실(여의도)  
면 담 자 : 사내대학 기업담당자 3명  
조사기관 : (주)아이알씨  
조사방법 : F.G.I.  
주관기관 : 한국노동연구원

##### 1) 사내대학 운영 현황

- 사내대학은 재직자 교육에 관심이 많은 CEO의 주도로 시작한 경우가 많음
  - 2014년 12월 현재 8개의 사내대학이 운영 중인데, 3개는 4년제, 나머지는 2년제로 운영 중임.
  - 강의시간은 기업특성 및 학생 거주지 분포를 반영하여 평일 주간, 평일 야간, 주말 등 다양하게 진행하고 있음.
  - 2013년 이전 설립된 사내대학의 경우 재직자 역량 강화라는 목적에 맞게 일정 기간을 근무한 재직자를 대상으로 하였으며, 2013년 설립한 경우는 일-학습 병행이라는 목적에 맞게 고졸 사원 재직자를 대상으로 하고 있음.
- 아직까지 기업의 사내대학 유무가 고졸자의 해당기업 취업을 결정하는 큰 요소는 아님
  - 학위에 대한 니즈는 기업보다 근로자의 니즈가 크다고 함.

- 사내대학의 기업 경영상의 기여도는 아직 계량화된 적은 없었지만 현장 중심 교육으로 직원들이 체계성을 갖고 일하게 되며, 애사심을 높이고, 비전을 갖고 동기를 부여하는 데는 효과가 있다는 평임.

“선발을 하는 데 경쟁률이 높거든요. 선발이 되면 ‘회사에서 나를 핵심 인재로 키우겠구나’라는 의지를 가지고 되게 애사심이 높아져요. 하지만 업무와 학업을 병행하려니까 힘들고 눈치 보일 때도 있지만 졸업하고 나서는 그런 뿌듯한 성취감이 있는 거 같아요”

□ 사내대학 설립 시 경험부족으로 어려움을 겪었음.

- 사내대학의 설립은 보통 HRD 부서에서 담당하는데 대학행정 관련 운영 경험이 없어 이를 준비하는데 어려움을 겪었음.
- 초기에 설립된 사내대학들의 경우 롤모델이 없고 정부 전담부서나 인력이 없을 뿐만 아니라 설립가이드가 없어 준비에 어려움이 컸던 것으로 나타남.
  - 그러나 2012년 정부가 주도적으로 사내대학에 개입하면서 교육부의 적극적 지원으로 이전보다 원활하게 설립인가를 받았다고 함.

□ 학생 및 교수 확보에는 큰 어려움이 없음.

- 학생모집에 큰 어려움은 없음
  - 하지만 기업에 따라 현업 종사자가 현장을 비운다는 점과 현장실습실 수용능력 문제로 모집정원에 제한을 두는 경우도 있음.
- 교수 확보 문제도 사내강사를 적극 활용하여 큰 어려움은 없음
  - 사내대학은 사내 재직자 역량 강화가 목적이기 때문에 현장 중심의 교육에는 사내강사를 적극 활용하고 있었으며, 이론 교육, 교양 과정, 사내강사가 없는 과정은 사외강사를 활용 중임. 사내강사는 대부분 겸임교원임.

“실습 교육이 많다 보니까 실습 교육은 대부분 사내 강사님께서 강의를 해주시고요. 회사에 사정을 아셔야 강의 진행이 수월하니까. 그리고 이론 강의는

외부에 계신 교수님들을 초빙을 하는데, 비율은 사내가 4, 외부가 6 정도 됩니다. 사내 강사님들은 현업 업무와 강의를 같이 하시는 분들이시거든요. 전임 교수를 두라고는 하는데 사실 그것은 기업상황에 맞지 않고요”

□ 사내대학 운영 시 가장 큰 어려움은 운영비 확보

○ 사내대학은 모든 비용이 기업부담인 관계로 최근의 경기부진으로 인해 영향을 받고 있음.

－ 이를 보완하기 위해서는 고용노동부 교육비 환급 시 단가기준을 상향할 필요가 있다는 의견이 있었음.

※ 현재 사내대학은 일반 HRD 교육과정으로 인정할 뿐 그 특수성을 인정하지 않아 환급액이 기업 HRD 교육과정과 동일함.

“고용보험 환급이 되는데 사내대학의 특수성을 인정하지 않고 그냥 일반 HRD 교육과정으로만 인정하는 거예요. 사내대학은 사실 시험 일정도 다 빠지죠. 시험이 있는 날에는 2시간짜리 수업이 대개 1시간 시험치는 것으로 끝나잖아요. 그리고 교수님에 따라서는 평소에도 수업을 좀 일찍 끝내기도 하고 교수님이 외부 교수님들이 많으니까 시간도 계속 변동되고 이런 것들에 대해서 쾨히 신고 잘못했다가 운영 잘못된 것 감사 나오는 데 걸리면 다른 데에 타격이 있으니까. 환급은 얼마 안 되죠. 저희는 10%도 안 됩니다. 저희는 포기 상태이고 단념을 했는데, 사내대학 같은 경우에 환급 부분에서도 사실 단가 기준을 별도로 적용할 수 있거든요. 지금 식품업 단가로 해서 모든 과정을 동일하게 하는데 사내대학 단가 기준을 좀 다른 것보다 높게 해서 지원금을 조금 더 늘릴 수 있는 방법도 사실은 있어요”

2) 정부의 사내대학 개선방안에 대한 의견

□ 하도급업체 직원으로 대상 확대

○ 일부 사내대학의 경우 이미 협력업체 및 하도급 업체 직원도 사내대학에 참여하고 있으며 하도급업체의 반응도 상당히 높았음.

○ 그러나 이를 더 확장하여 ‘동종업계’ 직원까지 대상을 확대하는 문제에 대해서는 사내대학 설립 취지인 ‘자사 직원의 역량강화’라는 취지에 맞

지 않기 때문에 경영진에서 승인하지 않을 것으로 보고 있음.

- 또한 자사 기술력 유출의 문제가 있으며, 자사에 특화된 교육에서 전직중에 공통으로 필요한 내용으로 커리큘럼을 바꿔야 하는 문제 등이 발생할 것으로 보임.

“사전 조사를 했는데 솔직히 저희가 굳이 그럴 일까지. 저희는 정말 말도 안 되는 소리라고 했거든요. 저희 같은 경우에는 사실 기술이 중요한 업종이잖아요. 그리고 매뉴얼 같은 것들이 있기 때문에 그런 것들이 노출이 되면 안 되거든요. 공유가 되면 안 돼요. 왜 동종업계에 그것을 전달해야 되는지 그것은 말이 전혀 안 돼요”

#### □ 선행학습 이수제(RPL) 인정

- 사내대학에서는 학생들이 일과 학습을 병행하기 힘들기 때문에 학점 관련 조정이 필요하다는 데에는 공감하지만 이전 직장의 경력을 학점으로 인정하는 것에 대해서는 현실성이 떨어진다는 의견을 보였음.

- 그 이유로는 관련 규정들이 명확하지 않으며, 고등학교를 졸업하자마자 취업한 경우는 경력 자체가 없기 때문에 이 규정이 유명무실할 수 있기 때문임.

- 이에 대한 보완책으로는 현재의 현장 근무를 실습점으로 인정해 준다거나 졸업학점 자체를 낮추어야 한다는 의견이 있었음.

※ 현재 고등교육법에는 이수 학점이 정확하게 명시되어있지 않아 현행 법률로도 졸업학점을 낮출 수 있을 것으로 보임. 이에 대해서는 교육부와 사내대학 간에 면밀한 검토가 필요함.

“졸업 이수 학점(현재 80학점)을 채울 수가 없어요. 기업 입장에서는 근무시간 빼 주고 교육시키는데, 사실은 대기업이더라도 투자거든요. 현장에서의 손실도 있고, 그런데 저희 주간 수업은 9시부터 8시까지예요. 근 10시간 수업을 하는 거예요. 야간도 근무하고 나서 6시부터 10시까지예요. 졸업이수학점을 저희가 2년에 5학기로 운영을 하거든요. 그렇게 힘들게 하는데도, 수업으로 졸업이수학점을 채울 수가 없어요. 80학점이 안 되는 거예요”

□ 사내대학 확대를 통한 고졸 청년층의 고용 확대

- 사내대학을 통한 청년고용 확대에 대해 대기업에서는 크게 관심을 못 느끼는 것으로 나타남.
  - 기본적으로 대기업은 인력수급에 큰 어려움이 없기 때문임.
  - 또한 고등학교 졸업생을 채용과 동시에 사내대학 학생으로 입학시킬 경우 기존 재직자와의 선발 형평성에 문제가 있고, 재직자 교육보다 교육효과가 낮기 때문이라고 응답함.
- 사내대학 미 도입 대기업들은 현재에도 인턴경험이나 화려한 스펙으로 별도의 교육이 필요없는 인력을 채용하고 있기 때문에 사내대학에 대한 메리트를 느끼지 못 할 것이라고 보고 있음.
  - 반면 고도의 기술력을 필요로 하는 업종에서는 상대적으로 사내대학이 필요하므로 적극적으로 사내대학이 적합한 기업을 발굴할 필요가 있음.

“산학협력 애들이 교육받고 채용되어서 1년 근무하고 사내대학에 들어와서 2년 공부하고 졸업하고 현업에서 근무를 한 적이 있어요. 그런데 계속해서 그렇게 하자니 다른 직원들과의 형평성의 문제들, 그리고 회사에 아직 미 적용자들인데 그 친구들에게 너무 막중하게 투자하는 것도 그렇고, 기존 직원들에게 투자해서 교육시키는 것이 더 효과도 크고요”

3) 사내대학 발전방향에 대한 의견

□ 사내대학에 대한 정부의 일관성 있는 기조 유지

- 최근 사내대학과 관련한 정부정책이 자주 바뀌었거나 앞으로 변경이 있을 것으로 보이는데, 기업입장에서는 최소 몇 년 간은 기존의 정책을 유지하여 기업 내 사내대학의 입지를 강화할 필요가 있다고 답함.

□ 기업 부담 완화

- 사내대학의 설립 자체는 어렵지 않으나 교사시설 및 운영비용 부담 때문에 많은 기업들에서 사내대학을 설립하지 못하고 있음. 따라서 사내

대학 활성화를 위해서는 설립조건 완화보다는 기업부담 경감 방향으로 정책의 방향성이 바뀌어야 한다는 의견이 있었음.

□ 중소기업 컨소시엄 사내대학 시범사례 필요

- 중소기업 컨소시엄 사내대학 설립이 가능하지만 현재 사례가 없기 때문에 관련 부처가 적극적으로 나서서 성공사례를 만들 필요가 있음.

“구인난 부분은 사실 중소기업 쪽에서 심한 부분인데 실제적으로 중소기업은 사내대학을 설립하기가 어렵다고 보거든요. 중소기업 같은 경우에는 동일업종 컨소시엄 형태로 가능한데. 법규만 바뀐 거죠.(현재 사례 없음) 중소기업은 사내대학을 만들려면 1차적으로 교사시설이 확보가 되어야 되고 사내대학 전담 인력이 있어야 되는데 그게 안 되죠”

□ 사내대학과 기업대학의 강제적인 통합은 바람직하지 않음.

- 사내대학은 신규 우수인력 채용보다는 사내 우수 재직자 훈련의 장으로 활용하고 있어, 청년고용확대의 명목으로 기업대학과 물리적으로 통합하는 것은 무리가 있음.
- 사내대학 담당자들은 기업대학이 사내대학보다 각종 규제가 적고, 짧은 교육기간과 지원금이 크다는 장점을 들어 사내대학보다는 기업대학이 고졸자들의 고용확대에 더 적합한 정책으로 보고 있음.

“솔직히 얘기를 하면 굳이 기업은 사내대학 교육까지 시켜야 할 애들을 채용할 필요가 없어요. 굳이 왜 돈 들어가면서. 기업대학 모델이 청년고용 활성화에 일조를 한다고 봐요. 기업에서는 채용예정자들을 뽑아 신입사원 교육을 시키잖아요. 그것을 기업대학 형태의 포맷으로 바꿔서 운영을 하고 있는 것이라고 생각하고 있어요. 신입사원 교육이 사실 기업입장에서는 부담이잖아요. 사내대학은 사실 너무 무겁잖아요. 그런데 기업대학은 4개월 딱 교육시키고 취업과 연결할 수도 있고. (학위 안 주는 부분) 그런 부분 운영도 편하고요”

□ 병역 연기

- 일반적인 「고등교육법」의 적용을 받는 대학에 재학 중인 대학생은 병역 연기가 가능하지만 평생교육법의 적용을 받는 사내대학의 경우 병역관련 규정이 명확하지 않아 병역이 연기되지 않는 상황임. 따라서 관련 규정의 개선이 필요하다는 의견이 있었음.

“대학생들은 학교에 가면 군대를 연기시킬 수 있잖아요. 병역법을 보면 일반 고등교육법에 의한 학교, 원격 교육에 의한 사이버 대학, 기술대학에는 휴학을 연장할 수 있다는 규정이 있어요. 그런데 지금 사내대학만 없는 거예요”

## 라. 요약

### □ 입학자격 확대의 문제

- 협력업체와 하도급업체의 종사자까지 입학자격을 대폭 확대하는 방안은 현재(2014.12) 시행 중이지만 실제 도입은 미진한 상황임.
  - 2013년 말 평생교육법 개정을 통해 기존의 사업장에 근무하는 자사 및 타사 근로자 외에 사업장의 협력업체와 하도급업체의 종사자까지 입학자격을 대폭 확대하였음.
  - 현재(2014. 12) 협력업체와 하도급업체 직원이 사내대학에 입학한 경우는 없는 것으로 파악되고 있으며, 향후에도 기존 사내대학들이 협력업체와 하도급업체 종사자까지 입학할 지는 불투명함.
- 협력업체 및 하도급업체 종사자에서 더 나아가 동종업체 종사자까지 입학자격을 대폭 확대하는 방안이 논의되고 있으나 사내대학 측에서 거부감이 심하며, 사내대학 취지에도 부합되지 않는 것으로 보임
  - 동종업체 직원까지 입학자격을 확대하는 문제는 대부분의 사내대학이 부정적인 입장을 보이고 있음. 그 이유로는 개별 기업의 중요한 조직 운영 또는 기술 관련 내용이 수업 중 다루어질 것이기 때문에 회사 기밀(노하우)들이 경쟁기업에게 유출될 가능성이 있기 때문임.
  - 또한 공간적 범위 혹은 교육수혜자 범위를 기업 안에서 기업 밖으로 확장하는 것은 사내(社內)대학이라는 정체성을 모호하게 만들 수 있음.

□ 선행학습 이수제(RPL) 인정

- 기업담당자들과 면담결과 ‘선행학습 이수제’를 통해 졸업학점을 축소하는 것은 대부분의 사내대학에서 찬성하고 있음.
  - 따라서 졸업학점을 정부에서 낮춰주고 그 이행여부는 대학 측에서 자율적으로 선택할 수 있게 하는 것이 바람직함. 이 경우 1학점 당 경력 기간 산정기준은 정부에서 정해야 할 것이지만, 필수과목과 선택과목 중 무엇으로 인정할지는 대학에서 자율적으로 결정하도록 하는 것이 바람직할 것임.
  - 졸업학점 축소로 학위의 질이 저하될 수 있는 점은 향후 교육시장 혹은 노동시장에서 사내대학 학위가 평가되는 정도에 따라 유동적일 것임. 만약 짧은 교육과정으로 사내대학 학위가 외부에서 그다지 인정받지 못한다면 기업은 자율적으로 졸업요건을 강화할 것이며, 그렇지 않다면 축소된 졸업학점으로 사내대학이 지속될 수 있을 것임.

□ 사이버대학(방통대 등) 또는 기업대학과 학점연계 방안

- 사이버대학 강의는 현재에도 평생교육법에 의해 졸업학점의 2분의 1 범위에서 인정되고 있음.
- 반면, 기업대학과의 학점인정은 두 교육기관의 법적지위, 운영목적 등이 서로 달라 바람직하지 않은 것으로 보임.

□ 병역법 상 사내대학은 입대연기가 안 되는 문제

- 사내대학 기업담당자 면담 결과 사내대학은 고등교육법이 아닌 평생교육법의 적용을 받고 있어 사내대학 학생의 경우 일반대학 재학생처럼 재학 중 입영연기가 되지 않아 불편을 겪고 있음.
  - 입대연기 문제와 더불어 입영시기를 조정하는 문제도 제기되고 있어 사내대학 주무부처와 병무청간의 적극적인 조율이 필요할 것으로 보임.

□ 고용보험 환급금 현실화 문제

- 사내대학은 재직자교육으로 인정되어 제도적으로는 고용보험환급을 받을 수 있음.
  - 하지만 실 교육시간에 대해서만 환급이 되므로 시험기간, 방학기간 등이 적용을 받지 않아 환급금 규모가 미미하기 때문에 기업에서 적극적으로 환급을 받지 않고 있는 실정임. 따라서 사내교육 특성에 맞게 고용보험환급금 규모, 범위 등을 현실화할 필요가 있음.

#### □ 청년고용확대 정책 기여방안

- 현재 사내대학이 설립된 기업이 대기업 위주로 구인난을 겪지 않는 경우가 대부분이며, 운영목적도 우수인력 채용보다는 재직자에게 평생교육 차원에서 추가로 제공하는 복지혜택의 성격이 강함
  - 따라서 청년고용확대와 사내대학은 직접적인 연결고리가 약한 상황임.
- 사내대학 운영이 청년고용확대로 이어지기 위해서는 다음과 같은 방안들을 생각해 볼 수 있음.
  - 현재 논의 중인 것처럼 '각종 사내대학 운영요건 완화'를 통해 사내대학 수를 확대하여 양적인 측면에서 보다 많은 고졸자들이 일반대학 진학대신 사내대학 운영 기업으로 취업할 수 있을 것임.
  - '특성화고 졸업생 → 선취업 후진학 → 사내대학 졸업'의 패키지 모델을 도입하는 기업에게 금전적, 제도적 혜택을 부여하여 고졸 취업을 확대할 수 있을 것임.
  - 장기적으로는 후 진학을 통한 사내대학학위 취득 시 일반학위와 경쟁하여 차이가 없어야 자연스럽게 청년층의 조기입직이 실현될 것임.

#### □ 장기적으로 기업대학과 통합 문제

- 사내대학과 기업대학은 각자의 장단점이 있으므로, 물리적인 통합보다는 기업과 학생에게 폭넓은 교육기회를 제공하는 차원에서 당분간 선의의 경쟁을 통해 발전해야 할 것으로 보임.

- 사내대학은 학위가 부여되기 때문에 대학에 준하는 지위를 가지는 기관인 반면, 법적인 규제를 받기 때문에 운영의 자율성과 교육내용의 탄력성 등에 제약이 뒤따름. 반면, 기업대학은 학위가 필요하지 않는 반면 운영의 자율성과 교육내용의 탄력성이 높고 정부지원이 더 많이 부여됨.
- 현재 사내대학과 기업대학을 모두 운영 중인 기업이 존재하고 있는 점은 사내대학과 기업대학이 운영목적 및 활용면에서 서로 다르다는 점을 역으로 보여주고 있음.
- 사내대학과 기업대학에 재학 중인 학생 면담에서도 학위가 반드시 필요하다고 답한 학생이 있는 반면 학위에 그다지 큰 비중을 두지 않고 내실 있고 컴팩트한 교육을 원하는 학생이 존재하였음.
- 사내대학과 기업대학은 모두 아직까지 초기단계라고 할 수 있으므로 당분간 서로의 장점을 극대화시키는 방향으로 독자적으로 운영될 필요가 있다고 판단됨.

## 8. 기업대학 품질관리(고용노동부)

### 가. 제도 소개

- 기업대학은 기업이 자율적으로 협력사 또는 자사의 재직자 및 채용예정자 등을 대상으로 고숙련수준의 교육훈련을 체계적으로 실시하는 교육훈련체제임.
- 기업대학의 주요 목적은 대중소기업 상생 및 선취업-후진학 열린 고용을 도모하기 위함임.
- 기업대학 유형은 크게 다음과 같이 두 가지가 있음.
  - ① 컨소시엄형 기업대학
    - 기업, 사업주단체가 다수의 중소기업 근로자, 회원사 등을 대상으로 설치한 기업대학
    - 협력업체 근로자와 자사 근로자를 같이 교육훈련하는 기업대학

## ② 단독기업형 기업대학

- 단일 기업이 자사 또는 타사(자회사) 근로자를 위하여 설치한 기업대학
- 복수의 기업이 공동으로 설치하였으나, 하나의 기업을 대표 운영기관으로 정하여 기업대학을 운영하는 경우

□ 주요 지원내용은 다음과 같음.

### ○ 인프라 지원(컨소시엄형 기업대학에 한함)

#### ① 시설·장비비

- 중소기업 협력사 근로자를 위한 컨소시엄형 기업대학의 경우 연간 지원한도액 15억 원을 초과하지 않는 범위 내에서 총 투자액의 80%까지 매년 심사하여 지원
- 시설·장비비에 대한 정부 지원이 최대 80% 이내이므로 운영기관의 대응투자는 20% 이상을 요함.
- 시설비는 컨소시엄 사업과 직접 관련된 강의실, 실습실 등 교육훈련 시설과 기숙사, 화장실, 샤워실, 휴게실 등 부대·편의시설의 매입, 임차(보증금에 한한다), 증축, 개축, 확장, 유지·보수 등 필요한 비용을 말함.
- 장비비는 기업대학 교육훈련과 직접 관련된 핵심장비와 책상·의자·에어컨·온풍기·전자교탁·프로젝터 등 교육훈련에 필요한 장비(소프트웨어, 원격훈련 및 현장훈련 등에 필요한 학사관리시스템 및 전산장비를 포함)의 구입, 리스, 유지·보수 등 필요한 비용을 말함.
- 교육훈련 이외의 행정업무용 사무장비(컴퓨터, 프린터, 팩스 등 각종 OA장비), 냉온풍기, TV 등 편의장비의 구입, 유지·보수 비용은 원칙적으로는 지원받을 수 없으나 신규 선정된 해당연도에 한해 일부 지원가능
- 정부지원금으로 구입한 시설·장비 및 실습자료는 시설·장비 의무운영기간(최종 시설·장비비 지원 연도를 포함하여 6년)이 종료되기 전까지 기업대학 사업을 위하여 사용하여야 하며, 의무운영기간을 준수하지 못할 경우 정부에서 감가상각비를 제외한 잔존가액을

현금으로 환수

※ 매년 차년도 사업계획 심사 시 지원 부적격 판정을 받은 경우,  
지원 중단 및 당해연도까지 지원한 시설·장비비의 잔존가액을  
현금으로 환수

② 프로그램 개발비

- 협약기업의 훈련과정에 필요한 직무분석 비용, 교육과정의 개발·구매 비용, 교재 및 교보재(실습자료) 개발·보수 등의 비용 지원 (연간 1억 원 한도)

※ 국가인적자원개발 컨소시엄 심의위원회에서 필요하다고 인정한 경우에 한해 전체 지원액수인 20억 원을 넘지 않는 범위 내에서 최대 5억 원까지 지원 가능

③ 인건비 및 운영비(연간 4억 원 한도)

- 사업운영에 필요한 전담인력 인건비, 일반운영비 등을 지원
- 인건비에 대하여 정부 지원 80% 이내, 자체부담 20% 이상이므로 20% 이상은 운영기관이 자체 부담하여야 함.

○ 수강료 지원

- 강사료, 교재비, 재료비, 기숙사비, 재해보험료(채용예정자에 한정함), 식비 등 교육훈련과정 운영에 소요되는 비용일체
- 우선지원대상 기업은 수강료의 100%, 그 밖의 기업은 수강료의 80%를 지원함.

○ 임금 등의 지원

① 비정규직 재직자

- 우선지원대상 기업은 훈련시간 중에 지급한 통상임금, 그 밖의 기업은 최저임금의 120% 한도에서 지원함.

② 유급휴가 훈련의 경우

- 우선지원대상 기업은 훈련시간 중에 지급한 통상임금, 그 밖의 기업은 최저임금의 120% 한도에서 지원함.

③ 대체인력 인건비 지급

- 연간 120시간 이상인 기업대학 수업을 수강하도록 하면서 대체인력을 고

용하는 경우 훈련시간 중에 대체근로자에게 지급한 통상임금을 지원함.

④ 채용예정자

- 월 40만 원까지 지급함.

나. 사업 현황

1) 추진 일정

주요 추진일정 및 계획은 다음과 같음

		추진 계획
2014	연중	- 일학습병행형 기업대학 지속 확산
	8월	- 기업대학 훈련과정 학점은행제 연계 협의
	12월	- 근로자직업능력개발법 시행령 개정(기업대학 근거규정 마련)
2015	연중	- 일학습병행형 기업대학 지속 확산
	3월	- 기업대학 개선방안 마련
2016		- 일학습병행형 기업대학 지속 확산
2017		- 일학습병행형 기업대학 지속 확산

2) 기업대학 개선방안(2014. 4. 15, 『청년고용대책』)의 주요 내용

『청년고용대책』(2014. 4. 15.) 중 ‘기업대학 개선방안’의 주요 내용은 다음과 같음

- (법적근거 마련) 기업대학을 지원할 수 있는 근거규정을 근로자 직업능력개발법 시행령에 명시적으로 마련
  - 제19조 사업주 및 사업주 단체 등에 대한 직업능력개발사업 지원
- (교육수준 제고) 국가직무능력표준(NCS)에 기반한 체계적 현장훈련을 제공하는 일학습병행형 기업대학을 확대하고, 연구용역 및 관계자 간담회 등을 통해 기업대학 개선방안 마련
- (학점인정) 기업대학 훈련과정에 대한 학점은행제 연계를 추진하기 위해 관계부처와 협의 진행
  - 현장실무 경력으로 교·강사가 될 수 있도록 자격기준 완화 등 ‘평가인정 대상 교육훈련기관’ 요건 완화

## 다. 현장점검 결과(기업대학 기업담당자 FGI)

일 시 : 2014. 11. 13.(목) 19:30~21:30

장 소 : 르호봇 회의실(여의도)

면 담 자 : 기업대학 기업담당자 3명

조사기관 : (주)아이알씨

조사방법 : F.G.I.

주관기관 : 한국노동연구원

### 1) 기업대학 운영 현황

- 기업대학은 숙련된 현장인력에 대한 기업 내부 필요성에 의해 자발적으로 설치
  - 기존에 기업 내에 존재하고 있던 사내교육과정이 기업대학 교육과정과 유사하고 기업대학 운영으로 교육비 지원을 받을 수 있다는 점에서, 기업대학으로 전환·운영한 경우가 많음.
  - 고용노동부에서 주관하므로 학생유치가 상대적으로 용이한 장점이 있음.
  
- 기업대학 운영은 '인재육성형', '숙련향상형'의 두 가지 과정으로 운영 중
  - 채용예정자나 신규채용자를 대상으로 하는 '인재육성형' 과정을 기본으로 운영하고 있으며, 필요에 따라 '숙련향상형' 과정을 함께 운영하기도 함.
  - 기업대학 운영기간은 최소 9개월, 최대 2년 정도로 그다지 길지 않은 것으로 나타남.
  
- 정부의 장기 플랜 및 관련 매뉴얼의 부재, 복잡한 승인 및 환급 절차로 인한 인력 부담을 느끼고 있음
  - 기업대학의 기업담당자로서는 정부의 기업대학에 대한 장기 플랜이 부족한 것으로 느껴져 기업 자체적인 장기플랜을 수립하기 어렵다고 함.
    - 현재 기업대학 관련 정책의 변경이 잦은 편인데, 이는 기업대학의 위

상을 악화시키는 주 요인이 되고 있으며 기업대학 관련 제도 개선이나 새로운 제도 도입에 대한 부담감을 높인다고 함.

“기업 안에서 기업대학을 운영하는 팀에 대해서 명확히 무게를 실어 줄 수 있도록 위상이 올라가야 되는데 자꾸 정책이 변경이 되잖아요. 경영진도 바뀔 수 있다는 것에 대해서 생각하고 계시더라고요. 그리고 지금은 기업대학을 잘 운영하는지에 대해서 관리감찰을 안 하시잖아요. 언젠가는 해야 할 텐데, 저희가 설립할 때와 똑같이 기준 없이 내려올까봐. 그 때 비생산적인 인력이나 노동이 들어가야 된다는 막연한 불안감이 있어요.”

- 아직 기업대학 설립 및 운영에 대한 구체적인 매뉴얼이 부족한 상황
  - 기업대학 설립 및 운영과 관련하여 구체적인 매뉴얼(설립 절차와 소요기간, 준비 서류, 교육프로그램 구성 및 교육시설 기준, 환급절차 등)이 없으므로, 설립 및 운영에 대한 이슈가 발생할 때마다 산업인력공단에 문의하여 대응하는 어려움이 있음.

“기업대학에 대한 설립가이드, 매뉴얼이라고 할까요? 그런 것이 제시가 되지 않아요. 기본 취지나 이렇게 운영이 된다는 안내책자는 있지만 실질적인 실무, 즉 저희가 사업제안서부터 여러 가지 준비해서 내고 내는 기간이 어느 정도 되고 그 (교육) 내용에 무엇이 들어가야 된다는 건 없거든요. 기본적인 이론과 실습에 대한 매뉴얼이 없어서 그 때마다 물어 봐야 되는데요. 문제는 물어봤을 때도 확정적인 내용이 없다 보니까 오늘 답변 내용과 그 다음 날 답변 내용이 달라 진행에 어려움이 있었어요.”

- 교육과정 승인, 환급절차가 복잡
  - 교육과정 승인이나 환급절차가 복잡하여 전담 인력을 따로 투입해야 하는 문제가 있음. 특히 교육과정 일부 변경 시에도 전체 교육과정을 재승인받아야 한다는 점과 재승인 심사기간(1년)이 짧다는 점을 지적함. 이에 따라 승인절차 간소화와 재승인 심사기간 연장을 요구함.

“1년마다 재승인 받는 것이 문제죠. 그리고 변동사항이 있어서 교육과정이 바뀌거나 하면 그 교육과정만 받으면 되는데 그게 아니고 전부 다 받아야 해요.

실질적으로 굉장히 많은 시간에 많은 인력들이 투입돼서 준비를 하고 심사를 받는 과정이 있어서 그런 건 현실성 있게, 변경되는 부분에 대해서만 했으면 좋겠습니다. 그런 게 없다면 1년마다 하는 것보다 기간을 러프하게 조정하는 건 어떨까. 일학습병행의 경우 5년이죠. 한번 받으면 5년 후에 받거든요. 이런 식으로 같이 맞춰주면 어떨까 생각을 해 봤어요.”

- 학생모집의 어려움은 적지만, 교육비 외에 기업의 별도 지원금이 부담
  - 고졸 신규채용 학생모집은 마이스티고, 특성화고, 일반고등학교를 대상으로 MOU를 체결하거나 채용설명회를 통해 모집하고 있음.
  - 일반 채용 취업자보다 기업대학의 채용 예정자 교육기간이 길기 때문에 기업대학 교육기간별로 교육비를 추가 지급하는 등의 기업대학 학생 이탈 방지 방안을 요구함.

“저희는 별도로 교육비가 하루에 최소 3만 원 이상 나가거든요. 일반 채용을 했을 경우 교육이 3주 정도예요. 3주 후에는 일을 하든 안 하든 근무를 어떻게 하든 기본적인 페이가 나오잖아요. 그런데 기업대학은 (3주 후에도) 교육비만 주거든요. 한 달에 추가로 주는 금액이 식비 빼고 60만 원에서 80만 원 사이인 것 같아요. 일반 채용된 친구들은 교육 3주 후에 채용이 돼서 수습기간 동안에는 130만 원 정도 돈을 받거든요. 그런데 이 친구(기업대학)들은 계속 교육 중이니까, (그 금액이) 안 나가잖아요. 저희는 투자의 개념으로 지급을 해 달라고 교육비를 추가로 요청해서 줬어요.”

- 교·강사진 확보에는 큰 어려움이 없음.
  - 현장인력을 교·강사로 양성하여 활용하고 있으므로 교·강사진 확보에는 큰 어려움이 없음.
    - 재직자를 대상으로 한 기업대학 교·강사 양성과정의 운영이 내부적으로 좋은 평가가 있음.

“저희 회사에 강사진들은 굉장히 많이 있어요. 현재 사내강사는 200명 가량 있는데, 문제는 이분들이 직무교육 위주로 하는 강사들이기 때문에 기업대학에서 현장에 대한 밀접한 직무교육을 하는 것이 가능하지만 그렇지 않으면 어

려움이 있었고요. 교육내용에 직무만 관련된 것이 아닌 이론적인 부분까지 들어가 있어서 기업대학을 설치하면서 내부적으로 별도의 강사진을 선발했어요. 2회에 걸쳐서 선발해서 현재 총 7명으로 별도 조직을 구성했고, 기본적인 것은 이 친구들이 항상 해 왔던 것이나 트레이닝 받아서 할 수 있는 걸 하고요. 나머지는 외부 위탁 교육기관에 의뢰해서 교육하고 있습니다.”

□ 중소기업 상황에 맞춰 강의공간 임대방식 도입 등이 필요

- 별도의 아카데미 시설을 갖출 수 있는 대기업은 강의공간 확보에 어려움이 없으나, 중소기업에서는 문제가 되므로 임대방식 등의 도입이 필요하다는 의견이 제기됨.

“아무래도 공간적인 부분이 힘든 것 같아요. 만약 소규모 사업장이라면 굳이 어려운 컨소시엄 사업 쪽으로 진입해서 승인받기보다는, 요즘 위탁 같은 게 많잖아요. 이런 데와 계약 맺은 걸 입증하면 진입할 수 있게 해 준다거나”

- 또한, 승인교육장 권내에서만 강의장을 활용할 수 있는 규정에 대해 보완이 필요함

“강의장을 마련하는 것은 어렵지 않은데, 강의장을 활용하는 데 있어서 관할 지역만 가능한 것이 어려웠어요. 승인받은 교육장이 있는 권내에서만 강의장 활용이 가능한 거예요. 예를 들어 저희가 종로구 송인동에 있는 본 아카데미 센터에서 승인 받았는데, 용산이 같은 공단지사의 권내더라고요. 거기까지 가능한데, 그 옆의 노량진이나 분당이나 다른 지역은 안 돼요”

□ 기업대학 운영으로 기업의 이미지가 향상되는 효과가 있음

- 기업대학 운영으로 기업의 이미지가 향상되고 홍보되는 효과가 있음. 이에 따라 우수인력 유치와 관리가 전보다 용이해졌다고 평가함.

“저희는 새롭게 직종에 대해서 선발하고 사실 직군을 만드는 작업이었는데, 기업대학이 큰 힘이 됐어요. 홍보를 할 때나 자료를 내보낼 때도 기업대학을 하는 곳에서 채용을 한다면 믿음이 가고 신뢰가 높잖아요. 이걸 고용노동부에서도 진행하는 거잖아요. 노동시장과 연결이 된 기관에서 진행하기 때문에 신뢰가 되는 부분이 있어요. 그래서 기업에서는 그런 이미지를 높이는데 도움을

많이 받았고요. 실제로 지원해 주시는 금액도 작은 금액이 아니에요. 물론 저희는 작년에 하도 돈이 안 나와서 조금만 받고 있지만, 그럼에도 불구하고 운영하는 입장에서는 도움이 되거든요. 여기를 가면 전문가로 양성이 되겠구나 하는 기대감을 갖고, 좋은 사람들이 지원하는 효과가 있어요.”

□ 기업대학이 청년고용 확대에 기여함.

○ 기업에서는 기업대학 운영을 계속 확대할 계획을 가지고 있으므로 청년 고용 확대에 기여할 것으로 봄.

- 기업대학은 기업에서 필요로 하는 신규 인력을 유치할 수 있는 대안이 되고 있으며 기존 과정보다 현장밀착형의 숙련된 인력을 양성할 수 있다는 점에서 기업대학을 통한 청년고용이 증가할 것으로 예상함.

“기업대학 때문에 왔던 이야기를 면접에서 실제로 많이 해요. 면접 때에 ○○○에 기업대학이 있기 때문에 거기서 성장할 기대를 한다는 이야기를 많이 하거든요. 원래 뽑을 인원은 더 많았는데요. 아까 이야기처럼 저희 판매직도 기피하는 직종이라서 저희가 원하는 만큼의 숫자를 뽑기 어려울 수도 있었어요. 지금은 채용을 한 번 할 때마다 100명씩 점점 늘어나고 있거든요. 저희가 원하는 TO가 다 채워지진 않지만, 워낙 매장을 계속 확대하고 있어서 TO가 많이 늘어나고 있고요.”

## 2) 정부의 기업대학 개선방안에 대한 의견

□ ‘기업대학 지원에 대한 법적 근거규정 마련’에 대한 의견

○ 기업대학에 대한 장기플랜 구축을 위해서는 법적 근거가 가장 시급하며, 기업대학의 교육과정을 인정해주는 근거가 있을 경우 학생 유치나 기업대학 운영이 좀 더 용이해질 것으로 기대함.

□ ‘기업대학 취득학점 연계’에 대한 의견

○ 기업대학에서 교육하는 직종에서 학력이 중요하지 않으므로 학점 연계가 필요하지 않다는 의견과 기업대학 위상 상승과 고졸 재직자들의 대

학 진학을 위한 퇴사 방지 등을 고려해 대학교육에 상응하는 보상이 필요하다는 의견이 동시에 제기됨.

“저희는 학력이 필요 없는 직종이거든요. 저희는 고졸이던 대졸이던 초대졸이던 똑같이 급여를 받아요. 처음에 입사 때부터요. 그리고 승급도 똑같이 올라가요. 그래서 이미 작년에 입사한 고졸 친구가 부점장으로 올라갔어요.”

“기업대학을 했을 때 본인이 하고 싶냐, 왜 하고 싶냐, 했을 때 어려운 점이 뭐냐, 그리고 기업대학이 현재 이렇게 운영되는데 추가로 바라는 것이 뭐냐고 했을 때, 가장 첫 번째가 학위였어요. 대졸자도 다른 학문을 접해서, 단지 학문으로 끝나는 것이 아니고 자기 직업과 생활과 연결되는 걸 통해서 인정받고 과정을 수료한 것에 대한 결과물을 득하는 것이 있으면 좋다는 거죠. 저희 입장에서든 이게 어떤 식으로 된다면 채용 부분에 있어서도 굉장히 큰 이슈가 될 수 있고요.”

○ 학점 인정보다는 국가공인자격증이나 인증 제도를 더 선호

- 학점제 도입 시 교육부의 ‘평가인정 대상 교육훈련기관’으로의 규정이 적용되므로 교·강사 선발기준이나 교육과정 개편에서 기업대학의 업무 부담이 증가할 것으로 보고 있으며, 학점 인정보다는 국가공인 자격증이나 인증 제도를 더 선호하고 있음.

“1년, 2년, 3년, 4년 과정을 수료했을 때 인증제로 되는 형태의 다른 패러다임이 필요하다고 생각해요. 학점으로 동일하게 풀게 되면 해결을 못할 것 같아요. 사실 기업에서 학점을 주기가 불안하고요. 왜냐하면 주당 2시간에 1학점 짜리 과목에서 기본적으로 이수해야 되는 것들이 있고요. 그리고 박사 이상의 강사, 석사 이상의……, 이런 조건들이 교육부에 마련돼 있잖아요. 결국 기업에 맞는 인력을 양성하는 것이 목표이기 때문에 거기 맞춰서 인증이나 자격증 쪽으로 가는 것이 맞다고 생각해요.”

□ ‘교·강사 자격기준 완화’에 대한 의견

- 대체로 최소 2년 이상 현장실무경력을 보유하고 있으면 교·강사로 활동하는데 문제가 없음. 따라서 향후 기업대학이 교육부의 ‘평가인정 대

상 교육훈련기관'으로 정해질 경우 교강사 자격기준 완화가 바람직하다는 의견임.

□ '일학습병행형 기업대학 확대'에 대한 의견

- 현재 기업대학 교육과정 중 일부가 '일학습병행형'으로 운영되고 있으나 일학습병행형 기업대학 확대에 대해서는 부정적인 입장을 보임.
  - '일학습병행형' 기업대학은 현 기업대학보다 교·강사 선정과 교육과정 구성의 규정이 엄격한 반면, 교육지원금이 적고 학생의 채용을 전제해야 한다는 문제가 있기 때문임.
  - 따라서 '일학습병행형' 기업대학 확대를 위해서는 전임강사 기준, 교육과정과 학생 관리 과정, 환급절차 등을 개선하여 진입장벽을 낮출 필요가 있다는 의견을 나타냄.

“이걸 일학습병행제로 할 때는 부담한 거예요. 강사를 몇 명 뽑아야 되고, 자격증도 있어야 되고, 학습일지 쓰는 것이 들어 보니까 장난 아니더라고요. 그리고 일학습병행제 다니는 직원들이 한 장소에 있지 않아요. 일학습병행제는 취업 예정자 교육이 아니잖아요. 신입사원들이 근무하면서 어려움이 있을 때는 옆에 숙련된 경력자들이 가르쳐 주기도 하기 때문에, 일정기간은 모아 놓지만 그 이후에는 각각 팀 별로 배치하거든요. 같은 현장실습이라고 해도 실행하는 방법과 사후관리와 환급 받을 때의 절차까지가 복잡하고 힘들다는 것이 실제적인 담당자들의 의견이었어요.”

□ '기타 기업대학 관련 규제 완화'에 대한 의견

- 온라인 강의 개설과 관련하여 과다하게 요구되는 심사서류, 기업 내 강의시스템 구축의무 등에 대한 개선을 제안함.

“저희는 동강 관련해서 처음에 승인 받았다가 마지막에 시행하기 전에 변경했는데, 그걸 받으려면 그 시스템이 회사 내에 있어야 된단 거예요. 교육 사업을 하는 계열사가 있어서 그 쪽에 의뢰해서 받아서 진행하려고 했다가, 저희 회사에는 동강을 운영할 수 있는 시스템이 없거든요. 외부 교육기관에 위탁해야 되는데 그것도 기준이 안 된대요.”

- 교육비 환급과 관련하여 환급절차 매뉴얼 부재, 중간정산 불가능, 연 단 위 회계 등에 대해 개선이 필요하다는 의견임

“예를 들어 환급 과정을 하나 신청하려고 아니면 환급하려고 문서를 하나 등록 해도 폼이나 정해져 있는 형식이 아무 것도 없어요. 각각 기업마다 다른 형태로 제출하거든요.”

### 3) 기업대학 발전방향에 대한 의견

- 학생과 기업에게 모두 도움이 되는 기업대학 발전방향

- 기업대학을 지속 가능하게 하는 법적 근거 마련이 가장 시급하며, 기업 대학 정착을 위해 일정 기간 동안 큰 변화없이 현 체제로 유지할 것을 희망함

“법적 근거를 마련해서 지속 가능하게 운영할 수 있도록 해야 될 것 같고요. 일 관성 있게 학생도 기업도 헛갈리지 않게 해야 될 것 같고요. 지속 가능한 법적 근거 마련이 시급한 것 같아요. 지금까지 기업대학이 3, 4년 됐는데 계속 매 년 이런 좌담회를 거쳐서 의견이 수렴돼서 발전방향을 모색해서 다음에 또 다 른 신입들이 아이디어를 주셔서 변경이 됐다고 생각해요. 그래서 혼란이 가중 됐다고 생각이 들어요. 이제는 안정화시키는 단계로, 바꾸지 말고 1년 만이라 도 정리된 틀 안에서 안정화하고 테스트해서 쓸데없는 것들은 쳐내고 필요한 것들을 보강시켜서 안정화를 해 주셨으면 좋겠어요. 더 이상 바꾸지 말고.”

- 향후 기업대학의 성과를 도출하여 홍보하는 것이 필요하며, 학생 입장에서 기업대학 수료를 통해 공인된 실력을 인정받을 수 있는 절차가 필요하다고 함.

- 청년고용 확대를 이어나가기 위한 기업대학 정책

- 학생 모집을 위한 기업대학 홍보가 선행되어야 하며, 이를 위해 취업박 람회나 구직자와 기업의 만남 주선이 필요함.
- 중소기업에서의 기업대학 확대에는 한계가 있으며, 청년고용이 확대되

- 기 위해서는 대기업의 기업대학 확대가 중요하다고 응답함.
- 이를 위해 대기업의 기업대학에 관계사나 계열사가 참여할 수 있도록 지원을 확대하고, 중소기업의 기업대학 컨소시엄에 대한 규제완화 및 지원확대 등의 대안이 있어야 할 것으로 봄.

“중소기업에서 기업대학이나 일학습병행제를 활용해서 고용을 확대하는 데는 한계가 있지만 대기업은 이런 부분에서 충분한 투자나 지원을 받을 때 확대할 수 있는 범위가 크다고 봐요. 그래서 기업대학이 청년고용확대로 이어지기 위해서는 대기업에 대한 지원도 고민해 주셔서 확대해 줄 수 있는 방안을 마련하는게 필요할 거 같아요.”

“컨소시엄 형태의 기업대학은 하기 수월하지 않은 것 같아요. 진입하지 못하는 중소기업을 모아서 하거나 또는 관계사나 계열사나 많은 업체를 통해서 할 수 있는 여지는 있는 것 같은데 굉장히 어려운거 같아요.”

## 라. 요약

- 기업대학은 기업맞춤형 교과과정, 정부의 금전적 지원 등의 장점이 있음.
- 기업대학은 교과과정 설계 시 기업의 자율성이 보장되어 기업-학생 맞춤형 교과과정 수립이 가능하며, 교육기간도 기업실정에 맞게 탄력적으로 운영되는 점이 큰 장점임.
- 또한 강사료 등의 교육비, 신규채용자의 인건비 일부 등이 정부로부터 지원되어 기업의 부담이 경감되는 점도 기업대학의 장점 중 하나임.
- 가시적인 학위, 자격증 등 인정제도 결여, 복잡한 행정절차 등의 문제점 해결 필요
- 현재 기업대학은 비교적 기업-학생 모두 만족도가 높은 교과과정을 운영 중이지만 학위, 자격증 등의 가시적인 인증제도는 상대적으로 미약한 상황임.
- 기업담당자 및 학생 면담결과 학위 및 학점연계에 대해서는 강화되는 각종 행정절차 등의 부담으로 그다지 원하지 않는 것으로 보이지만, 향

후 기업대학의 안정적인 운영을 위해서는 국가의 정식 교육과정으로 인정받는 것이 필요할 것으로 보임.

- 또한 현재 기업대학은 사업초기임을 감안하더라도 설치 매뉴얼 등이 매우 부족하여 신규 설립기업은 기존 기업들로부터 실무적인 도움을 얻는 상황이며, 설립신고가 된 산업인력공단 관할 지역 내에서만 교육을 진행할 수 있어 교육장소를 다수 장소에 설치할 수 없는 비효율성이 존재함. 이에 대한 주무기관의 적극적인 해결방안이 마련되어야 할 것으로 보임.

□ 기업대학과 청년층 신규고용 확대는 직접적인 연계고리가 약한 상황

- 기업대학은 기업의 신규인력에 대한 집체교육(신규채용형), 기존 인력에 대한 재직자능력향상교육(숙련향상형)을 주된 목적으로 운영하고 있음. 따라서 기업 내 기업대학의 존재가 고졸 청년층에게 상급학교 진학 대신 취업을 선택할 만한 유인으로 작용하지는 못하는 상황임.
- 또한 정부가 기업대학 개선방안으로 추진 예정인 '법적근거 마련', '학점 연계 및 교강사 자격기준 완화' 등도 향후 기업대학의 건실한 운영과 위상확대에 필수적인 요소들이지만 그 자체로 청년층 신규고용 확대로 연결되기에는 무리가 있음.
- 따라서 청년고용확대에 기업대학이 이바지하기 위해서는 보다 청년 구직자에게 특화된 정책 및 지원이 요구됨.

□ '일학습병행제'와 기업대학 중 '신규채용형' 과정을 적극적으로 연계하여 고졸자들의 노동시장 진입을 제도적으로 확대할 필요가 있음.

- 마이스터고, 특성화고 등의 고졸 취업예정자들을 기업대학과 연결하여 재학기간의 일부를 기업대학의 신규채용형 과정에 입학시키고 이후 해당기업에 근무하게 한다면 고졸 취업확대 및 중소기업 구인난 해소에 모두 도움이 될 것으로 보임.
  - 이를 위해 정부에서 일학습병행제-기업대학 연계 모델을 개발하고 이를 도입한 기업들에게 기존 기업대학보다 더 많은 지원을 하는 것

이 적절할 것임.

- 또한 청년들의 중소기업 취업확대를 위해 중소기업들끼리의 컨소시엄형 기업대학 설립 시 설립조건을 완화하여 시설·장비비 지원을 받도록 하는 것이 필요함.
  
- 기업대학과 사내대학의 물리적인 통합보다는 각자가 독자적인 영역으로 발전하도록 하는 것이 바람직함.
  
- 현재 고용노동부 주관 사업인 기업대학과 교육부 주관 사업인 사내대학의 통합에 대한 의견이 제기되고 있음.
  - 기업대학과 사내대학은 명칭만 유사할 뿐 운영목적, 방법, 대상 등이 상이하고, 각자 고유의 장점이 존재함. 기업대학은 학위가 부여되지 않는 반면 운영의 자율성과 교육내용의 탄력성이 높고 정부지원이 더 많이 부여됨. 반면, 사내대학은 학위가 부여되는 대학에 준하는 지위를 가지는 기관인 반면 법적인 규제를 받기 때문에 운영의 자율성과 교육내용의 탄력성 등에 제약이 뒤따름.
  - 따라서 물리적인 통합보다는 기업과 학생에게 폭넓은 교육기회를 제공하는 차원에서 당분간 선의의 경쟁을 통해 발전해야 할 것으로 보임.
- 기업대학과 사내대학은 아직 초기단계라고 할 수 있으므로 당분간 서로의 장점을 극대화시키는 방향에서 독자적으로 운영될 필요가 있음.

## 9. 청년인턴제 개선(고용노동부)

### 가. 사업(제도) 소개

- 중소기업 청년취업인턴제(약칭 '청년인턴제')의 대상기업은 고용보험법상 우선지원 대상 기업으로 상시근로자(고용보험 피보험자 수) 5인 이상 사업장임.
  
- 5인 이상 사업장이라도 소비, 향락업체 등 일부 업종 및 기업은 지원대상에서 제외됨.

- 사업주 단체 등에서 5인 미만 기업도 지원대상에 포함하여 줄 것을 지속적으로 요구하는 상황임.
- 이에 청년인턴제 참여대상 기업을 5인 미만 기업으로 확대를 검토하고 있음.
- 업종별 특성을 감안하여 일부 업종 등의 경우 5인 이상이라는 확실적인 사업체 규모 기준 폐지 검토
- 5인 미만 기업이라도 청년인턴 참여자들이 배울 수 있는 아래의 일부업종 등에 대해서는 참여할 수 있도록 확대를 추진하고 있음.
  - 벤처기업지원업종
  - 지식기반서비스업(신용조사 및 추심대행업 등 일부업종 제외)
  - 문화콘텐츠 분야 기업
  - 신재생에너지 산업분야 관련 업종

#### 나. 사업 현황

- 중소기업 청년취업인턴제 사업 예산: 2014년 2,498억 원
- 중소기업 청년취업인턴제 채용 현황
  - 2009~11년도 기업규모별 청년인턴 채용현황을 살펴보면, 청년인턴이 10~49인, 10인 미만, 100~299인 규모 순으로 집중되어 있음.

(단위: 명, %)

	채용인원(계)	10인 미만	10~49인	50~99인	100~299인	300인 이상
2009	31,479 (100.0)	6,390 (20.3)	14,480 (46.0)	4,659 (14.8)	5,068 (16.1)	882 (2.8)
2010	30,939 (100.0)	6,365 (20.6)	13,671 (44.2)	4,639 (15.0)	5,249 (17.0)	1,015 (3.3)
2011. 8.	22,546 (100.0)	4,554 (20.2)	9,469 (42.0)	3,297 (14.6)	4,302 (19.1)	924 (4.1)

자료: 조준모·황성수(2011), 『노동시장 채용패턴 변화에 따른 청년취업인턴제 중장기적 제도개선 방안 연구』, 고용노동부.

- 산업별 청년인턴 채용현황을 살펴보면, 40% 이상이 제조업에 집중되어 있고 15% 이상이 출판, 영상, 통신, 정보서비스업에 종사하고 있음.

(단위 : 명, %)

	2009		2010	
	채용인원(계)	비율	채용인원(계)	비율
전 체	31,479	100.0	30,939	100.0
제조업	14,165	45.0	13,623	44.0
건설업, 운수업	2,109	6.7	1,895	6.1
도소매업	2,990	9.5	3,214	10.4
출판, 영상, 통신, 정보서비스업	4,942	15.7	5,016	16.2
전문, 과학 및 기술서비스업	2,200	7.0	3,047	9.8
숙박 및 음식점업	382	1.2	315	1.0
시설관리 및 사업지원업	1,699	5.4	1,315	4.2
보건업, 사회복지서비스업	430	1.3	381	1.2
기 타	2,562	8.1	2,133	6.9

자료 : 조준모·황성수(2011), 『노동시장 채용패턴 변화에 따른 청년취업인턴제 중장기적 제도개선 방안 연구』, 고용노동부.

- 중소기업 청년취업인턴제의 정규직 전환율은 60% 초반 대에 그치는데 정규직 전환율이 취업취약계층에 해당하는 여성과 저학력자의 경우에서 더 낮게 나타나며, 소규모 사업장 경우에도 더 낮게 나타남.

〈표 3-9〉 중소기업 청년취업인턴제의 정규직 전환율(%)

전체	성별		학력별		사업체 규모별(인)			
	남	여	고졸	대졸 이상	5~9	10~49	50~99	100~299
62.9	63.4	62.0	52.3	67.8	60.0	61.6	64.3	66.7

자료 : 기획재정부(2014), 『일자리 단계별 청년고용대책』.

#### 다. 현장점검 결과

- 청년인턴제 참여 현황

- 청년인턴 참여생은 다양한 경로를 통해 중소기업 청년인턴제에 참여하게 됨.

- 저는 ○○○랑 저희 학교가 산학협력이 되어 있어서 채용 추천으로 들어갔는데. (참여생)
  - 저는 아는 형님이 계시는데 그 형님이 좀 잘 알아요. 그래서 이것도 해 보고 저것도 해 보고 하라고 했는데 그 루트 통해서 하게 된 거죠. (참여생)
  - 사람인에 저희 회사 채용공고가 저는 올라왔는데 거기에 써 있었어요. 청년 인턴으로 일단 한 다음에 정직원으로 전환한다. (참여생)
  - 여기 르호봇 여의도 홈페이지 들어와도 있더라고요. (참여생)
  - 취업포털 사이트에 올렸는데 이노비즈라는 회사에서 전화가 와서 가겠다고 한 거예요. 사람인에 올렸더니 이력서 보고 가져 가도 되겠다고 그래서 가져 가시라고. (참여생)
  - 제가 고등학교 때 군 연계 프로그램을 하나 했었어요. …(중략)… 그렇게 하면 취업연계를 해 준다는 국가적인 프로젝트가 있었어요. 그런 프로젝트에 참여했었기 때문에, 이노비즈에서 정규적으로 메일을 보내서 거기에서 해 줬던 것 같아요. (참여생)
- 청년인턴제 참여 사업체는 주로 이노비즈 협회를 통해 청년인턴제에 참여하며, 인건비와 기관 실적 등을 위해 청년인턴제에 참여함.
- 월급에 대해 얼마만큼을 정부에서 지원을 해 줘요. 기업적으로는 이익이 되니까. (사업체)
  - 청년인턴 같은 경우에는 기업체 입장에서는 어차피 채용할 인력에 대해 비용 지원을 일부 받을 수 있는 부분이니까 손해 볼 부분은 아닌 것 같고. 그리고 정부 정책상이나 기관 실적상으로 중요한 부분이잖아요. (사업체)
- 사업체의 특성에 따라 청년인턴의 학력, 전공 등에 대한 선호도가 다름.
- 채용할 때는 그런 기준(학력)이 없어요. …(중략)… 많이 낮아지면 대표님이 조금 퀄리티 컨트롤을 하자고 얘기를 하시는 편이에요. (사업체)
  - 전공분야 위주로 많이 뽑고 인턴에 투입되는 인원이 거의 출판이거든요. 저희는 출판 사업을 하고 있기 때문에 출판 인원이랑 마케팅 쪽 인원 위주로 인턴을 많이 수용하고 있는데요. …(중략)… 그래서 전문대보다는 4년제 위

주로 진행하고 있어요. (사업체)

- 청년인턴제 같은 경우에는 직종, 직무 따라서 틀린 것 같아요. 해외 영업이나 그런 영업 쪽을 뽑을 때는 제2외국어도 할 줄 알아야 하고 그런 분들은 고졸 이상도 바로 채용을 하거든요. (사업체)
- 고졸도 뽑아요. 프로그램 쪽이요. 고졸생, 공고생이요. (사업체)

○ 청년인턴의 정규직 전환이 확실히 보장되는 경우가 많았고, 일부 기업의 경우 업무 평가에 따라 전환 여부가 결정되기도 함. 중소기업의 정규직 전환은 소규모 기업에서 더 선호되는 편임.

- 본인들도 입사를 할 때 정규직이라고 생각을 해요. (사업체)
- 저는 이게 그냥 취업이예요. 무조건 정직원이니까. (참여생)
- 저는 바로 연봉계약서랑 근로계약서를 바로 썼어요. 그냥 정규직 그걸 썼어요. (참여생)
- 애초부터 그렇게 말씀하시던데요. 오래 갔으면 좋겠다고요. (참여생)
- 대부분 못 버티고 상사한테 개겨서 그렇게 잘리는 거지. 그런 것만 아니면 대부분 정규직 되죠. (참여생)
- 업무는 저희 같은 경우에는 바로 같이 진행을 하는 거죠. 신입사원으로서의 그런 역할 부분부터 해서요. (사업체)
- 팀마다 다르기는 한데 신입을 뽑든 경력을 뽑든 다 일당 백으로 해서. (사업체)
- 인턴으로 뽑기는 하는데 인턴으로 부르지 않고 정규직으로 바로 부르는 편이거든요. 그래서 교육만 조금 받고 제품에 대해서 알아야 되니까 그렇게 해요. (사업체)
- 규모가 조금 있는 기업은 오히려 계약직을 선호하는 편이고요. 규모가 작은 기업일수록 정규직 전환을 기업에서 오히려 하려고 하죠. (운영기관)
- 평가 같은 것이 있지 않나요? 저희는 그래요. (참여생)
- 저희는 평가 위주로 (인턴제들) 3개월 동안 진행하고 있고요, 그 평가라 함은 정규직 전환을 염두에 두고 정규직 전환이 됐을 때 이 인원들을 얼마나

활용할 수 있는지의 역량을 파악하는 것으로 3개월을 거의 다 사용하고 있고요. (사업체)

○ 정규직 전환이 보장되는 기업의 경우, 청년인턴제 참여생은 기업 내에서 실무 경험을 폭넓게 가지는 편임.

- 저는 (실무) 가자마자 바로 했어요. (참여생)
- 저도 인턴보다는 그냥 바로 투입됐거든요. 가자마자 정직원으로 계약하고 그래서 인턴 기간을 보냈다가 보다는 바로 직무에 투입돼서. (참여생)
- 저도 바로 실무 투입이요. 직무에 대외 활동도 하고요. (참여생)
- 지금 저는 PM하고 있는데요. (참여생)
- 가압류도 지금 3개 정도 했었고, 소송도 지금 4개 정도 진행하고 하는데 바로 그냥 투입돼서 하고 있어요. (참여생)
- 멀티플레이어처럼 이런 것도 하고 저런 것도 하나씩 배우는 것도 좀 더 많은 것 같고. (참여생)

○ 반드시 정규직 전환이 보장이 되지 않는 기업의 경우라 하더라도 청년인턴 참여생이 실무 경험을 가질 수 있다는 데에 의의가 있음.

- 제가 아예 사회 경험이 없었고 실무 경험이 없었으니까 일단은 다 신기했죠. 소스들도 다 보여 주시고 거의 공부하는 단계였죠. 공부하면서 조금씩 수정할 거 알려 주시고 그런 식으로 했죠. (참여생)

#### □ 청년인턴제의 고용 창출 효과

○ 청년인턴제의 지원금제도가 중소기업의 정규직 고용 창출의 유인책이 될 수 있음.

- 정규직 전환했을 때 6개월 기간 근속했을 때 추가지원금이 있다 보니까. 그것 때문에 학생들을 조금 더 근속할 수 있게 하려는 경향이 있죠. (운영기관)

○ 청년인턴제가 사업체가 본래 계획했던 신규 채용을 대체할 뿐, 신규 채용의 규모를 추가적으로 확대시키지는 않는다는 의견이 나옴.

- 지원금이 없어도 저희는 뽑았을 것이고 지원금이 있어서 뽑은 것은 아니고 (사업체)
  - 정규직 전환이나 그래서 도움은 되는데, 정부에서 6개월간 지원을 해 주잖아요. 그리고 그 금액에 대한 요건을 다 아니까 일부러 정규직을 뽑은 다음에 인턴으로 하자. (참여생)
  - 정규직으로 들어가서 일을 하는 것인데 솔직히 회사에서 그런 것을 한다는 것 자체가 일단은 자기네들이 우리한테 월급을 주는 것을 더 적게 줄 수 있으니까 하는 거예요. (참여생)
  - 이게(청년인턴제가) 굳이 많이 인식을 개선하고 채용률을 높이는 것에 크게 기여하고 있다고 생각하진 않아요. (운영기관)
- 한편, 청년인턴제가 중소기업의 1인당 인건비를 완화시키는 측면에서 기업의 채용인력 수를 증가시킨다는 점, 일부 인턴의 임금 수준을 인상시킨다는 점 등에서 신규 채용의 규모를 증가시키는 역할을 한다는 주장도 제기됨. 청년인턴제의 청년층 고용에 미치는 긍정적인 영향은 사업체의 실적에 따라 다르게 나타날 수 있다는 입장도 제기됨.
- 일부 지원을 받을 수 있다라고 하면 더 확실히 뽑는다는 거죠. 필연성이 더 붙는다는 거죠. 뽑아야겠다는. (사업체)
  - 이 제도를 통해서 기업이 한 명 뽑을걸 두 명 뽑으면 한 명이 늘어나니까 기회가 되겠죠. ...(중략)... 전임자가 만족도 조사를 했을 때, 많은 수는 아니었는데요. 2명 뽑으려고 했는데 인건비 지원 받으니까 3명 뽑는다는 기업도 있었어요. (운영기관)
  - 지원금을 받다 보니까 인턴들이 다는 아니지만 인턴들에게 급여를 더 많이 올려주는 기업도 있더라고요. (운영기관)
  - 한 사람이나 두 사람을 뽑으면 그 친구가 적응하다가 나가는 경우가 많아요. 그런데 저희가 사람을 채용하다 보니까 동기생 친구를 같이 뽑아주면 둘이 같이 힘을 합쳐서 잘 견디더라고요. 그런데 그렇게 하면 급여가 상당부분 많이 지출이 되잖아요. 인턴제도 같은 것이 있으면 그런 것도 여유가 생기고 둘이나 셋이나 그 이상을 경쟁을 시키면 더 좋은 방법으로 그 사람들을 활용

할 수 있으니까. (사업체)

- (지원금액에 따른 인턴채용 수) 그것은 상황마다 틀릴 것 같아요. 계속 회사가 성장하고 있는 기업이라고 하면 그 이상도 뽑을 수 있을 것 같기는 한데. (사업체)

#### □ 청년인턴참여생의 장기 근속

##### ○ 청년인턴제의 정규직 창출 효과가 일시적이라는 지적이 있음.

- 6개월까지는 돈을 주니까 괜찮은데, 깊게 조사한 것은 아니고 저희도 데이터가 있어서 조사하면 6개월까지는 근속이 많이 돼요. 지원금을 많이 받으시니까. 1, 2년 넘어가게 되면 무의미하거든요. (운영기관)

##### ○ 청년인턴제 참여생들의 개인 사정으로 인해 자진 이탈하는 경우가 많아 청년인턴제가 인턴 참여생의 장기 근속을 이끌어내지는 못한다는 의견도 있었음.

- 그 친구들은 1년 이상 근무했으니까 경력이 되다 보니까 다른 데로 많이 가고요. 그건 중소기업이나 대기업이나 비슷한 현상인 것 같고요. (운영기관)
- 인턴 분들이 갑자기 변심하셨거나. 중도탈락의 대부분의 사유가 개인사정이죠. (운영기관)

##### ○ 한편 잦은 야근, 급여 체불 등 중소기업의 열악한 근무환경이 청년인턴의 중도 탈락을 초래하는 중요한 요인으로 작용하고 있음.

- 인턴들이 급여를 제 날짜에 못 받는 경우가 있더라고요. (운영기관)
- 인턴들이 이번에 4명이 들어갔는데 4명이 동시에 다 나왔어요. 이유는 급여를 나눠서 지급해 줘서 인턴들이 급여를 못 받으니까. 그러면 저희도 열심히 알선하고 진행 다 해 주고 지원금 내 보냈는데 인턴들이 중간에 퇴사하니까 저희도 굉장히 손해 보는 거죠. (운영기관)
- 현장 가서 점검해보거나 기업에서 인턴이 중도 탈락하는 경우에 대한 이야기를 들어 보면 야근이 많거나 처음 면접 시에 들었던 말과 직무가 가서 하면 너무 다르다는 거죠. 급여를 나눠서 준다거나 하는 경우도 있고. (운영기관)

- 야근을 하고 수당을 주면 괜찮은데, 수당이 지급이 안 되다 보니까. 그런 기업이 간혹 몇 개 있더라고요. 세무회계 쪽 세무사. (운영기관)
- 이러한 폐해는 중소기업 청년인턴제 참여기업에 대한 자격 조건이 미흡하다는 제도적 요인과 관련되어 있는 것으로 보여짐.
- 사실 지침 사항에 빠진 부분이 ...(중략)... 경영이 어느 정도 진행이 됐다. 어느 정도 재무구조가 탄탄하다는 것은 전혀 없고요. 실상 업종이나 근로자 수 기준인데 ...(중략)... 이 사업을 오래 하다 보면 굉장히 탄탄했던 중소기업도 순식간에 폐업하는 사례가 많기 때문에. 학생들의 경력 형성을 생각한다면 기본적인 기준이 갖춰질 수 있게 자격요건을 기업에 대해서는 까다롭게 해야 되지 않을까. (운영기관)
  - 근로자 수와 최근 감원 인력 정도. 이걸 어디에 적용이 되고 어디에 적용이 안 되는지 모르겠는데, 부정 수급 이력이 있으면 참여가 안 되게 돼 있는데요. 예전에 임금체불 기업은 참여가 안 된다고 했는데, 전산상으로 조회가 안 되더라고요. (운영기관)
  - 굉장히 탄탄한 기업이 한 달에 인건비 50% 지원 때문에 이 많은 서류를 내면서 하는 경우가 사실 많진 않아요. 어쨌든 기업에 이익이 되기 위해서 진행하는데요. 그러다 보면 영세한 기업들이 훨씬 많거든요. (운영기관)
- 인턴 참여생의 장기 근속을 희망하는 참여 사업체는 인턴 참여생의 장기 근속을 유인할 수 있는 조직 환경을 조성하기 위해서 다양한 차원에서 노력을 하고 있음.
- 입사 동기생을 만들어요. 같이 협력해서 같이 나갈 수 있도록. 처음에 그 직무에 맞는 한 사람, 두 사람을 뽑았을 때는 못 버티더라고요 ...(중략)... 그런데 저희가 두 명 이상 같이 만들어 주니까 잘 버티더라고요. 그래서 그 인턴 제도 활용해서 인원을 더 뽑아서 같이 나가는 거죠. (사업체)
  - 별다른 것은 아니지만 그래도 약간은 편하게 해 주려고 하죠. (사업체)
  - 청년인턴으로 특별하게 다르게 대우하거나 이런 것은 없으니까. 한달 동안 멘토 제도는 운영을 해요. 간부 사원이 아니더라도 평사원이라도 어느 정도 입사하신 분들 위주로 해서 한달 정도는 같이 식사도 하시고 그런 비용 지원

해 가면서 어떻게든 회사에 빨리 적응하도록 배려를 하는 편이죠. (사업체)

- 동아리 문화랑 회사 문화랑 섞여 있는 상태였어요. 서로 워낙 친하니까 업무에 방해되는 선만 아니면 동료애로 많이 갔던 것 같고요. 정규직이든 아니면 인턴이든. 왜냐하면 나이 차이가 많이 안 나기 때문에. (사업체)

○ 운영기관은 청년인턴의 근속기간을 유도할 수 있는 사후 관리 역할을 담당하고 있음.

- 인턴에게 전화해서 한 달에 한번씩 어떤지 임금을 제대로 지급 받고 있는지 기타 부당한 대우가 없었는지. 인턴을 관리하는 거지, 기업 쪽은 저희가 관리할 방법이 없어요. 당근이 있는 것도 아니고, 지원금에 관련된 거지. 인턴의 마음을 몰꼬 트는 것이 장기근속에 대한 노하우였어요. (운영기관)

#### □ 운영기관의 사후 관리와 인력 매칭 현황

○ 운영기관은 청년인턴의 장기 근속을 독려하기 위해 사후 관리 업무를 담당하고 있음. 사후 관리 대상은 주로 청년인턴이며(기업이 아님), 이 관리가 이루어지는 수준이 기관에 따라 매우 다름.

- 사후관리도 하고 있어요. 기업 점검도 나가고요. (운영기관)
- 와서 근로계약서 보고 출근부 보고 4대 보험 가입명부 다 보고 실제로 근무하는지 보고 근무 사항 보고요. 일주일에 40시간 넘지 않는지 야근 안 하는지 그런 거 알아보고 엄청 자세히 알아 보시던데요. (참여자)
- 이것저것 많이 신경 써 주시고 혹시 부당한 일을 당하면 바로 연락을 달라거나 야근 시키면 야근 수당을 꼭 받아야 된대거나 그런 것을 자세히 알려 주셨거든요. (참여자)
- 맘에 들어요. 전화도 해 주셔서 한 개 한 개씩 꼼꼼하게 다 하는데도 내용을 이렇게 알려 주시고 하는 것은 좋은데 그 시스템이 문제라는 거죠. 그분들은 매뉴얼대로 이렇게 하는 것이고, 야근 수당을 받으라고 하는데 그건 다 알죠. 그런데 못 받으니까 그런 거죠. (참여자)
- 일단 실사라든가 다른 거 신경 많이 써 주는 것도 좋고 그리고 의무 사전 교육을 받아야 되잖아요. 그거 제공해 주는 것도 좋더라고요. (참여자)

- 정규직 전환 여부까지 파악하고, 운영기관에서 마무리가 되고요. (운영기관)
  - 따로 인턴들과 저희가 대화를 할 시간은 전혀 없잖아요. 기업 점점 갔을 때 인턴들에게 물어 보기는 해요. 일하는 데 힘들지 않느냐, 어떤 게 힘들느냐고 물어봤을 때 그 때 조금 이야기는 해 주죠. (운영기관)
  - 실사 나오셔서 인사 하고 가셨어요. 제가 바빠서 인사하고 가셨어요. (참여자)
  - 기억이 잘 안 나는데 뒤에서 다 알아서 하지 않나요? 알선해 준 회사랑 운영기관이랑. 그 운영기관이 지금 다니는 회사를 알선해 줘서. …(중략)… 근무일수 그 정도인 것 같아요. (참여자)
  - (월급을 제대로 받고 있는지는) 그렇게 물어보지는 않았어요. (참여자)
  - 실사 왔다는 얘기 듣고 깜짝 놀랐는데, 저는 입사하고 나서 전화 한 번 안 왔거든요. 출근부 같은 것도 적기는 적거든요. 그런데 그런 것을 그냥 보낸다 고만 들었지 이런 것은 못 들었어요. (참여자)
  - 그냥 있는 듯 없는 듯 하시기 때문에 연락오거나 이런 것이 없으니까요. (참여자)
- 최근 운영기관 사후 관리에 대한 인센티브 지급 제도가 폐지된 점이 운영기관의 사후 관리 의욕을 감소시키는 요인으로 작용하고 있다고 함.
- (사후관리 인센티브가) 있었다가 없어졌죠 …(중략)… 말씀대로 저희가 고생해서 인턴을 정규직 전환시켜 왔는데 그것에 대한 보상이 사후 진입연도 때는 취업성공부서라고 저희가 받은 게 있거든요. 그게 없으면 운영기관 입장에서 힘이 빠지는 부분이 있죠. (운영기관)
- 운영기관의 인력이 부족하다는 점이 정상적인 사후관리 서비스를 제공하는 데에 지장을 주기도 함. 운영기관에는 기관이 청년인턴 취업 성공 건수 1건당 30만 원이 지급되는데 이는 충분한 인력을 확보하기에는 부족한 액수라는 지적이 제기됨.
- 기업 인턴 지원금 사후관리까지 4명이 있어야 되는데, 저희 회사는 2명밖에 없어요. 인원이 굉장히 많이 부족하고요. 하신 것처럼 계속 했으면 전년도 사

업을 이어 받아서 탄력 받겠는데 올해 첫 사업이고 인원이 적다 보니까. (운영기관)

○ 홍보와 알선은 운영기관의 주된 업무임.

- 저희가 모집을 하는데, 박람회라든지 산학단체와 학교를 방문해서 MOU를 맺고 거기서 수급 받는다거나 하는 식으로...(중략)... 길거리에 나가서 홍보하거나 무작위로 데이터를 받아서 일일이 전화해서 TM을 하는 식이죠. (운영기관)
- 제 발로 찾아오면 저희가 있을 필요가 없죠. 저희가 발로 나서서 모집해 와야죠. (운영기관)
- 저희가 보유하고 있는 기업이 많기 때문에 전화 문의를 한다거나. 모집을 하는 방법 중에 하나로 잡사이트를 활용하는 경우도 많이 있습니다. 청년인턴 모집으로 공고를 띄운다거나. 아니면 저희가 신청 받은 기업들을 개별 건수로 모집 공고를 띄우는데요. (운영기관)

○ 중소기업에 대한 부정적인 사회적 인식 수준과 인턴참여 신청 시 겪는 절차상의 수고로움이 청년인턴 알선에 어려움으로 작용하고 있음.

- 사람인, 잡코리아, 인쿠르트 지원자가 100명이면 일일이 전화 컨택을 해서 신청 받는 건수는 20% 정도. 나머지 80명은 통화했지만 버린다고 보면 되겠죠. 귀찮아서 안 하는 거죠...(중략)... 저희가 중소기업이다 보니까 딱히 큰 메리트가 없다면 다른 기업에 일반적으로 지원하는 거죠. 그게 가장 힘든 것 같아요. (운영기관)
- 인턴 애들이 전화를 안 받거나 별로 가고 싶지 않거나 귀찮아서 전화 안 받으면, 저희도 그것 때문에 (기업한테) 똥통 깨져서. (운영기관)
- 저희가 그냥 신청서나 서류를 받았다는 데이터화 해서 주면 거기서 알아 올리면 편한데, 그게 인정이 안 되고 말씀처럼 저희가 워크넷에 등록된 친구들만 알선해야 되다 보니까 업무적으로 비효율적인 것이 있죠. (운영기관)
- 저희 서울에 하지 않고 경기, 인천도 가능한데, 업체들이 그걸 모르고 있는 거예요. 저희한테 신청해도 가능한데 (인터넷 상으로는) 안 되는 줄 알고, 홍보가 안 되다 보니까 혜택을 못 받고 있는 상황이에요. (운영기관)

○ 운영기관의 입장에서는, 중복 사업과 까다로운 참여요건으로 인해 참여자/기업을 모집하는 데에 어려움을 겪고 있음.

- 이번에 고등학생을 기업에 알선하는 입장에서 일학습병행제가 생겼는데 그거 때문에 고등학생들을 많이 잃는 경우가 많았습니다. 말씀하셨듯이 학교에 직접 찾아가서 MOU를 맺고 진행하고, 요즘은 마이스터고 학생들이나 전문적으로 공부하는 친구들이 많아서 그런 친구들에게 말을 해서 기업에 알선하려고 하는데, 8월부터 변경이 됐습니다. 일학습병행제를 신청한 기업에 한해서만 청년인턴제를 진행할 수 있는데 그것도 나름대로 지원금을 받고 있는 내용으로 파악했거든요. 그 부분이 번거롭게 기업 입장에서 되다 보니까. ... (중략) ... 당연히 고등학교 졸업예정자의 경우 거의 채용이 10%도 안 되게 푹 떨어졌죠. (운영기관)
- 중소기업의 경우 재력이 많지 않기 때문에 일학습병행제나 현장훈련기업을 인증 받기가 쉽지 않아요. 그런데 노동부에서 8월10일 날짜로 이런걸 하다 보니까, 그 때부터 고교 졸업 예정자를 채용하는데 굉장히 어려움을 많이 느끼고 있죠. (운영기관)

#### □ 청년인턴의 근로 환경

○ 운영기관이 청년인턴 참여생의 열악한 근무 조건을 강조한 데에 비해, 청년인턴 참여생과 사업체의 입장에서는 청년 인턴은 입사 직후에만 정규직 신입에 비해 다소 적은 수준의 임금을 받는 경우가 있을 뿐이지, 처음부터 정규직 신입과 동일한 임금을 받는 경우도 많다는 입장을 보였음.

- 제가 생각하기에 청년인턴제가 대학을 갓 나온 회사 취직할 사람들을 위한 것이 아니라 3개월 동안만 80% 받고 나머지는 다. (참여생)
- 저도 원래 받는 것에서 3개월만 80% 받고 그 이후로 정규로 이렇게. (참여생)
- 저는 거진 다 정규직 해 봤자 돈 10만 원 차이 나던데요. (참여생)
- 저도 들어갈 때부터 정규직으로 싸인하고 들어갔기 때문에 차이가 없고 그냥 그대로 정규직으로 이렇게. (참여생)

- 저도 정규직으로 가서 금액적인 것은 그냥 보통 저도 똑같이 받아요. (참여생)
  - 정규직 임금을 정확히 주고 그 대신에 휴가나 이런 것은 안 주죠. (사업체)
- 초과근로와 초과근로수당 지급 여부가 기업마다 다름.
- 저는 야근 안 해 봤어요. (참여생)
  - 저희도 야근을 안 해요. (참여생)
  - 저는 (야근수당) 받았어요. (참여생)
  - 저는 입사하고 두 달째부터 일이 막 들어와서 한달 내내 야근을 했는데 그런 조건(야근수당)이 있는 것은 처음 알았네요. (참여생)
  - 저희 회사 같은 경우에는...(중략)... 일단 월급의 반이 기본급이고 반이 수당이에요. 거기에 야근수당까지 다 포함되어 있다고. (참여생)
- 업무의 성격이나 강도에 있어서 청년인턴과 정규직 신입 사원, 수습 사원 간 차이는 사업체에 따라 차이가 있음.
- 그냥 인턴으로 들어오시는 분들이나 수습하시는 분들은 업무가 달라서 잘 모르겠어요. (참여생)
  - 업무가 너무 달라서요. 아예 그분들은 게임 기획, 개발 이런 쪽인데 저는 전 대니까 잘 모르겠어요. (참여생)
  - 연구직이나 정보통신도 이 쪽으로 채용하는 게 아니라 아르바이트 비슷하게 사무직 보는 친구들을 더 많이 채용을 하고 있어요. 업체 입장에서도 인턴을요. 그런 경우가 많아요. (운영기관)
  - 제조업이다 보니까, 그리고 중소기업이니까 신입보다는 경력직을 좀 더 많이 뽑게 되잖아요. 생산직 같은 경우에는 신입을 많이 뽑게 되는데 그럴 경우에 지원을 받게 되면 저희는 50인 미만이라서 6개월 동안 지원이 가능해요. (사업체)
  - 차이는 없는 것 같아요. 그냥 들어오는 사람이랑 청년인턴으로 들어온 사람이랑. (참여생)
  - 들어가면 정사원인데 회사 쪽에서는 인턴으로 참여를 하면은 저희 월급에 그

걸 주잖아요. 그래서 그냥 보이는 식으로 하는 것이지 저희는 딱히 인턴이라는 그런 것은 없어요. (참여생)

- 정규직은 아닌데 그냥 눈가리고 아웅인 거죠. 정규직은 정규직이죠. 저도 정규직이고. 그런데 같은 인턴제이지 속을 보면은 정규직이라는 거죠. (참여생)

#### □ 청년인턴제의 인력 미스매칭 해소 효과와 수혜 불균형

- 청년인턴제는 운영기관 서비스를 통해 청년 구직층에게 전공과 연관되는 일자리를 연결시켜 주고 중소기업에 대한 정보를 제공해 줌.
- 운영기관은 인력매칭에 어려움을 겪는 편인데 이러한 어려움은 특히 소규모 사업체, 제조업의 경우에서 더욱 두드러짐.
  - 문제점은 학생들이 원하는 기업은 한정적이고 기업들이 원하는 학생도 한정적이라서 서로 눈높이를 맞추는 것이 청년인턴 사업하면서 굉장히 어려워요. 기업들은 어느 정도 일정 능력 이상의 학생들을 바라고 학생들도 바라는 기업은 정해져 있으니까. (운영기관)
  - 30명 이하면 거의 안 가려는 것 같아요. 갔다가도 마음에 안 든다고 본인들이 입사를 거부하는 경우가 많거든요. (운영기관)
- 운영기관의 매칭 서비스는 청년인턴 참여생에게 전공과 연관된 기업의 직무를 연결시키는 데에 도움을 주는 편임.
  - 일단 처음에 컨택을 할 때 그렇게 뽑는다고 그래서. (참여생)
  - 그런 것은 잘 활용하고 있죠. (사업체)
- 청년인턴제 운영기관의 공신력이 중소기업에 대한 정보불균형을 해소하는 데 도움을 줌.
  - 이노비즈 협회에서 이렇게 인증하는 기업들이 평가를 내리고 그 회사를 이렇게 인증하는 것으로 알고 있어요. 인증된 기관이니까 믿음이 있는 거죠. (참여생)
  - 저희는 거의 기업을 다 포탈에 공고를 등록하잖아요. 그래서 기업홍보를 많이 하는 효과가 있죠. (운영기관)

- 청년인턴하는 것을 기업 규모나 직종으로 제한하는 것보다는 청년인턴 하는 회사는 탄탄한 회사구나, 중소기업이지만 괜찮은 회사구나 라는 것을 더 부각시켰으면 좋겠어요. (사업체)
  - 중소기업에서 일 할 사람을 구한다면서 잡코리아나 사람인 이런 데다가 올려도 솔직히 크게 조회 수가 많지 않을 거예요. 그런 것에 대해서 전문 기관에서 컨택을 해서 서로 맞춰 주면 인력을 구하는 것을 훨씬 수월하게 할 수 있죠. (참여생)
- 청년인턴제 참여생에게 청년인턴제는 구직 활동에 있어서 차선택으로 활용될 수 있고 이직에 도움을 준다는 의견이 있음.
- 취업을 계속 하다가 정직원으로 처음부터 들어가기 힘들어서 이것이라도 하자 해서 하게 됐어요. (참여생)
  - 막바지이다 보니까 사람이 다(청년인턴제) 하게 되더라고요. (참여생)
  - 원래 이 회사 들어오기 전에 전 회사가 있었는데 그때 일하면서 계속 안 맞는다는 생각을 하다가...(중략)... 조금 많이 알아보다가 청년 취업 거기에서 전화 와서 이런 쪽으로 찾아주겠다 해서. (참여생)
  - 주변에 후배들이 한 번 해 보라고 그래서. 원래는 제가 고시준비를 계속 했는데, 안 될 것 같더라고요. 그래서 1년 만에 다시 취업을 하려고 했는데 인턴제가 있더라고요. (참여생)
  - 이 제도가 구직활동을 하면서 약간 보조적인 역할이잖아요. 그래서 되게 고맙게 생각하는데. (참여생)
  - 딱 6개월만 일할 계획이에요. 다른 데에 갈 데가 또 있어서, 더 큰데 있어서. 건축을 배우고 싶어서 간 거니까 저 같은 경우에는 6개월만 배우고 나올 생각이거든요. (참여생)
  - 저희가 80%가 전환이 되지만 20%가 안 되는 것이, 20% 중에서도 절반은...(중략)... 학생 본인이 인턴 기간까지만 하겠다는 경우...(중략)... 인턴 스펙만 갖고 가는 거죠. (운영기관)
- 그러나 청년인턴제의 주된 수혜자는 기업이라는 인식이 강함. 누구를 위한 제도인지 제도의 목적부터 분명하게 했으면 좋겠다는 의견들이 많

있음.

- 제도 자체가 기업을 위주로 가는 것이 아니라 지원자 위주의 제도가 되어야 되는데 그런 것들이 부족한 거죠. (사업체)
  - 기업에서 쓴 맛에 쓰기 위한 것으로 봐요. (참여생)
  - 월급도 깎 수 있으니까 80%, 70%에.(참여생)
- 한편 청년인턴제 사업체는 청년인턴제를 통해 인력을 원활하게 공급받고 인건비 부담을 완화하는 혜택을 받음. 특히 경력직이 선호되는 중소기업의 경우 경력직 채용에 대한 인건비 부담을 청년인턴제를 통해 상당 수준 분산시킬 수 있음.
- 제가 소송하면서 다른 지자체 공문이나 계약서 검토까지 다 하니깐. 그 전에 그렇게 하는 사람이 없다가 제가 오니까 쌓였던 것이 이제 방출이 되는 거예요. (참여생)
  - 수익 모델에 불확실성이 있으니까 지원금이 굉장히 귀했었는데, 그때부터 알아보다가 최근에 등록을 해서 7월 달부터 지원받기 시작했어요. (사업체)
  - 경력직으로 많이 뽑고 관리 쪽은 채용이 정 안 되면 신입을 뽑지만 거의 신입을 안 뽑는 편이에요. 그런데 생산직이나 이런 데는 고등학교 졸업하고 바로. (사업체)
  - 청년이 젊으니까 계속 다닐 사람들을 뽑으려고 하고, 경력직 같은 경우에는 많이 알고는 있는데 금액적으로 또 지출 부분이 많을 수도 있거든요. (사업체)
  - 인력이 부족해서 뽑는 것이 아니라 미래의 사업성 방향성 때문에 우수 인력들을 계속 뽑아 오는데 중소기업들은 상대적으로 그게 어렵잖아요. 그런데 지금 같은 청년인턴제도를 통해서 신입직원을 유입시킬 수 있다는 것에서 저는 중소기업에 도움이 되는 것 같아요. (사업체)

□ 청년인턴의 경력 형성에 대한 청년인턴제의 제한점

- 청년인턴제의 재참여가 제한되어 있어 청년층이 다양한 중소기업을 탐색할 수 있는 기회가 크게 제약됨.

- 기업들은 중간에 인턴이 그만둬도 대체 채용이 가능한데, 인턴은 15일 이상 넘게 되면 청년 자격으로 온전하게 다른 기업으로 채용하기 쉽지 않거든요. 현 지침상으로 한 번이에요. (운영기관)
- 한 달 이상 근무를 하면은 청년인턴제를 다시 할 수 없다는 거예요. 그렇게 말씀을 하시더라고요. 그러면 좋든 싫든 내가 한 달 안에 결정을 지어야 되는데, 그 한달 안에 내가 이 회사의 일정이나 스케줄이나 하는 일에 대해서 알 수가 없다는 거죠. (참여자)
- 기업 내에서 청년인턴제 운영이 지나칠 정도로 실무중심으로 이뤄지며 직무 관련 교육이 좀 더 체계적으로 이뤄져야 할 필요성이 제기됨.
  - 너무 일만 시키는 것은 그래요. 제가 9시부터 6시까지 일을 하도록 시키는 것보다는 개발할 수 있게. (참여자)
- 이러한 제도적 특성으로 인해 청년인턴 참여생은 청년인턴 지원금 지급이 종료된 이후 청년인턴과의 연봉협상에 있어서 더 불리한 입지에 설 수 있음.
  - 만약에 6개월이 끝났어요. 그러면 어떻게 할 건데요? ...(중략)... 그러면 이 노비즈나 청년인턴제에서 주는 후원금도 없겠죠. 그러면 본사에서 지원이 끝났다는 이유로 연봉 협상을 할 때 페널티가 있을 수도 있고, 지원이 끝났으니까 '우리 회사는 원래 처음에 이런 월급을 줬어. 너는 이런 월급 다 받은 거야'라고 이야기가 될 수도 있고, 만약 그런 데에서 인턴 기간이 끝났을 경우 인턴은 경력도 안 돼요. 경력일 수가 없죠. (참여자)

#### □ 청년인턴제의 낮은 인지도

- 청년인턴제는 청년층과 사업체에게 홍보 수준이 낮아 인력 미스매칭 해소 효과가 제한적임. 이에 대해 적극적인 홍보의 필요성이 제기됨.
  - 학교가 산학협력이 되어 있어서 채용 추천으로 들어갔는데 청년인턴제도로 해서 제가 들어간 지 몰랐어요. 나중에 제가 알게 됐어요. ...(중략)... 인턴이라는 얘기도 없었어요. 문자에서는. (참여생)
  - 역량이 좀 그래서 중소기업 청년인턴제라고 하니까 중소기업 인턴이라고 하

니까 그렇잖아요. 중소기업에다가 또 인턴이라고 하니까 정규직이 아니라.  
(참여생)

- 저희 사업단지에도 1만개가 넘는 업체가 있고 더 필요한 업체가 있을 텐데 모르는 데가 많아서. 홍보가 많이 돼서 많은 업체가 참여하면 좋겠어요. (운영기관)
- 홍보 자체가 안 되어 있잖아요. 대부분 회사에서 청년인턴제도를 통해서 들어온 인원을 '인턴이다'라고 이야기 안 할 거예요. 차별성 때문에. 그런데 이것을 '정부에서 인정받은 것이고 더 좋은 것이다'라고 부각하는 것이 필요해요. (사업체)
- 그분들이(청년인턴 참여생) '나는 비용 지원을 받으면서 입사했어'라고 이야기하는 것이 현실적인 거잖아요. 그렇지만 '나는 혜택 받은 사람'이라는 생각은 안 할거라는 거죠. 특히 본인 당사자들 입장에서는 그런 부분이 있다 보니까 이것을 PR하고 좋은 의미로 포장하기에는 조금 어려움이 있지는 않을까 싶어요. 그래서 이 부분을 기업체에 적극 홍보해서 한 분이라도 채용할 수 있는 기회를 만드는 것으로 충분히 역할을 하지 않을까 생각하거든요. (사업체)

○ 심지어 청년인턴제 참여생조차 청년인턴제에 대한 내실있는 교육프로그램의 미비로 인해 청년인턴제에 대한 인식이 미흡한 실정임.

- 제가 받은 교육은 증권, 주식, 재테크. (참여생)
- (청년인턴제를 대상으로 하는 이틀간의 교육에서) 책은 줘요. 설명은 안 하는데. 저는 이제 그런 업무를 하니까 보면 책 내용이 이해가 가요. 그런데 그런 책에 대해서 일부러 얘기를 안 해 주고 그냥. (참여생)
- 그 교육은 그냥 신입사원에 대한 자세를 교육하는 것이지 이노비즈가 교육해주는 것은 아니에요. (참여생)
- 기본적인 것을 고지를 안 해 주시고 그냥. 입사 전에 하던지 그래야 되는데, 시작하고 한 달 지나서도 아직 저는 교육을 안 받았잖아요. (참여생)

□ 중소기업 청년인턴제의 5인 미만 사업체 확대 적용에 대한 입장

○ 운영기관의 경우 사업 확대에 의한 운영기관의 업무 증가 및 인력 부족 현상 악화를 우려함.

• 일단 5인 미만이 생겼던 것이 어렵고요. 그걸 알고 연락 오는 기업들이 많은데, 그걸 일일이 저희가 확인해 드려야 되는데요. 벤처 인증이 있는데 업종이 맞는지 일일이 전화 통화 하다 보니까 오래 걸리는 부분도 있고요. (운영기관)

• 5인 이하로 확대되면 제대로, 인턴이면 일대일로 전담이 와야 될 뿐만 아니라 담당자가 있어야 되고요. 서류도 지원금도 제때 챙겨야 되는데, 이것 할 사람이 없어요. 다들 바빠서. (운영기관)

○ 5인 미만 사업체의 경우 재정 상황이 불안하고 근무 환경이 열악한 경우가 많아 청년인턴에 대한 수용 능력이 부족하다는 점, 이를 잘 알고 있는 인턴 참여생의 기피 현상이 두드러진다는 점에서 우려가 제기됨.

• 아무래도 5인 이하 사업체의 경우 규모가 작다 보니까 망하는 경우도 있고요. (운영 기관)

• 5인 미만 사업체이다 보면 아무리 봐도 급여 체불이라든가 이런 부분이 분명히 발생할 수 있는 소지가 있잖아요. ... (중략) ... 그쪽 회사에서 6개월을 다녔다 하면은 그 분은 5인 이상의 다른 좋은 회사에 갈 수 있는 기회를 그것으로 인해서 상실하게 될 수 있잖아요. 그것을 악용하는 업체가 분명히 있거든요. (사업체)

• (5인 미만 기업) 불안해 보이기보다는 아무래도 근무환경이 좋은 편은 아니니까요. (운영기관)

• 1인 기업이나 2인 기업의 경우 물론 배울게 없다고 볼 순 없지만, 취업 경력이라고 보기에 1부터 10까지 그 친구가 배우기보다 가서 일해야 되는 경우가 많고요. 저희가 이제까지 진행해 봤을 때 취지에 맞게 진행이 된 사례가 잘 없는 것 같아요. (운영기관)

• (인력 매칭) 쉽진 않았어요. ... (중략) ... 왜냐하면 인턴들이 안 가려고 하기 때문에. (운영 기관)

- 신입인데 전문적으로 가르쳐 줄 사람도 없는데, 처음부터 가르쳐 줄 사람도 없는데 처음부터 업무를 엄청 주면 그걸 누가 따라 해요. 5인 미만사업체가 어떻게 인턴을 운영하겠어요. …(중략)… 이렇게 인턴으로 6개월 이렇게 하는 것이 아니라 아예 길게 해서 쪽 가게 해야죠. (참여자)
  - 경력직이면 모를까 5인 미만이면 소규모인데 인원이 적어서. 그 구성원에 맞춰서 들어가서 경력직이 아닌 인턴이 적용할 수 있을까 싶어요. (참여자)
- 다른 한편, 5인 미만 사업체에 대한 사업 확장의 좋은 취지를 살리되 5인 미만 사업체의 특수성이 충분히 반영된 방안이 고려되어야 할 필요성이 제기됨.
- 기업도 확대되고 취업도 그만큼 확대될 수 있으니까. 운영기관이 업무처리하는 걸 제외한다면 확대되는 것이 취업에든 기업 강화에든 맞다고 생각합니다. (운영기관)
  - 5명 미만 사업장을 지원해 주는 것은 청년이 아니고 청소년을 지원해줬으면 해요. 편의점 같은 데에 있잖아요. (참여자)
  - 목적이 영세기업 지원인 건지 정말 학생들에게 취업경력을 형성토록 하는 건지 기준을 명확히 해 줘야지 저희도 운영을 할 때 기업 선정에서 어느 정도 융통성을 발휘할 수 있거나 아니면 그런 기업을 아예 취업경력 형성이 안 된다고 빼 버릴 수 있는데요. (운영기관)
  - 클러스터 같은 것으로 활용할 수 있을 것 같아요. 5인 미만 사업체 같은 경우에는 어떤 특정된 대상으로 하던가 어느 지역 내에 몇 명 이렇게 한정을 하던가. 전체적으로 다 푸는 것은 어려울 수도 있기도 하고요. (사업체)
  - 같은 이름으로 가지는 않았으면 좋겠어요. 기존 청년인턴제는 청년인턴이라는 이름으로 간다고 하면 5인 미만일 때는 다른 이름으로 하는 거죠. 브랜드도 그런 부분도 중요하잖아요. 그렇게 해서 활용을 한다면 청년인턴도 존속시킬 수 있고 5인 미만 업체들도 상생할 수 있는 방법을 찾아보는 것이 낫지 않을까 싶어요. (사업체)

□ 청년인턴제 기간 연장에 대한 입장

○ 참여생과 기업 양측 모두 짧은 인턴제 기간을 선호하는 편인데, 업종에 따라 적절한 인턴제 기간이 다를 것이라는 입장이 제기됨.

- 그냥 2~3개월 정도면 솔직히 한 달만 해도 내가 이 일이 맞는다 안 맞는다 알잖아요. 6개월은 솔직히 너무 길어요. (참여자)
- (청년인턴제 기간 연장) 그건 많이 안 좋아하세요. 지금도 짧다는 기업들은 거의 못 봤고요. 6개월이 너무 길단 기업이 많죠. (운영기관)
- 어떤 직업은 아르바이트는 일주일만 해도 어느 정도는 업무의 시스템을 알게 되겠죠. 그런데 다른 일 같은 경우는, 예를 들어 건축 같은 경우에는 몇 년을 바라보는 사업이거든요. 예를 들어서 건물 하나 지으려면 터파기부터 시작해서 철근, 배관, 배선까지 다 해서 몇 년이 걸리는데, 어떻게 보면 투자 산업인데 6개월이 짧으면 짧은 것이고 길면 긴 것일 수도 있는 것이라서. (참여자)

#### □ 주요 문제점 및 개선 방안

○ 청년구직층의 혜택을 제고하기 위해서는 참여 횟수, 자격증 보유 등에 대한 청년인턴제 지원 자격에 대한 조건을 완화/보완시킬 필요성이 제기됨.

- 재참여 기회를 한번 더 주면 좋겠어요. (운영기관)
- 3년 지나면 재참여 가능하거나 최종학력이 바뀌었다면 가능하거나 하는 식으로 완화하면 좋을 것 같아요. (운영기관)
- 청년인턴이라는 것이 무조건 대학 졸업하고 6개월 동안 고용이 안된 상태에서만 가능하다고 들었거든요. …(중략)… (대학교) 3~4학년 때라도 한 두 번이라도 기회가 있으면 좀 더 제가 직업을 선택하는 데에 있어서 청년인턴제가 도움이 되지 않을까. (참여생)
- 청년인턴도 마찬가지로 운전면허증 없는 사람도 없고 컴퓨터 자격증 없는 사람도 없는데, 그런 자격증 요건을 푸는 것도 하나의 방법인 것 같아요. 자격증 요건이 있으면 해당직으로의 인턴 참여가 불가능하거든요. (운영기관)
- 늘 애매한 부분이 건축기사 무슨 기사 자격증의 경우 어느 수준까지 허용해야 되고 …(중략)… 어느 수준까지 판단해야 될지 명확하게 선을 정해주면

좋겠다는 거죠. (운영기관)

- 청년인턴의 장기근속을 유도하기 위한 방안으로 지원기간 연장, 단계적 성과금 및 교육 제공, 성공수당 직접 지급, 참여기업 규제 강화, 사후관리 강화 등 다양한 차원의 유인책이 제시됨.

－ 지원기간 연장

- 처음부터 정규직으로 가서 계속 가는 데도 있고 그냥 6개월 있다 끝나는 데도 있고 하나씩 이걸 조금 길게 하기 위해서는 아까 말한 것처럼 2, 4, 6, 8, 10, 12 짝수 달에만 지원을 해 주는 거죠. (참여자)
- 기업에서는 인건비 지원이 있기 때문에 지원받는 기간까지는 근속하길 바라는데, 참여자가 개인 사정으로 이탈하는 경우가 많아요. 그 이유 중 첫 번째가 급여 수준인 경우도 많고요. 그래서 취업지원금, 개인에게 주어지는 지원금을 기간별로 쪼개서 주면 조금 더 근속할 수 있지 않을까. (운영기관)
- 지속적으로 가기 위해서는 규정도 변화돼야 하지만 기업이나 인턴 둘 다 혜택이 가는 내용이 있어야지 2, 3년으로 쪽 갈 수 있고요. (운영기관)

－ 청년인턴 채용에 대한 단계적 성과금 및 교육 제공

- 돈을 줘야죠. 돈을 이제 기업한테만 주는 것이 아니라 중간중간마다 '이런 교육이 있다'는 식으로 그런 돈을 기업에다가도 일부 지원을 해 주고 우리한테도 지원해 주면 지원금이 나올 때가 됐겠다 하면서 기다리게 되어 6개월 정도 버틸 수 있잖아요. (참여생)
- 그러니까 (성공수당을) 중간마다 끊어서 나눠서 한 번씩 당근을 주는 거죠. 6개월 지나면 당근 하나 주고 그 다음에 끝이잖아요. 그것이 아니고 중간중간마다. (참여생)
- 정부에서 내일배움카드를 좀 연계해서 하면 교육도 하게 되고 6시에 칼퇴근해서 같이 술 먹으러 가는 것이 아니고, 그냥 인턴들은 3~4시에 끝나고 그 이후에는 교육을 또 80%를 채워야 돼요. 못 채우면 페널티를 주던지 해서 그런 교육도 받을 수 있게. (참여생)

－ 인턴 참여생에게 성공수당 직접 지급

- 기업에게 주는 인건비를 조금 줄여서 참여자에게 근속기간에 따라서 지원할 수 있다면, 근속기간을 늘릴 수 있지 않을까. (운영기관)
- 그 돈을 그냥 우리한테 주면은. (참여생)
- 인턴들에게 지원금을 별도로 지금은 전기전자통신이나 생산 쪽에만 지원을 해 주고 있잖아요. 그것보다는 인턴들에게 돌아가는 혜택이 있다면. (운영기관)
- 인턴 기간 내에 이탈하는 부분도 기업에서 하는 것이 아니고 본인이 퇴직하는 것이기 때문에. 그 기간 안에서도 6개월을 수료했을 때 성공보수를 준다거나 한다면 그 기간이라도 버티지 않겠나. (운영기관)
- 어차피 다닌 회사 2개월만 버티면 조금 주어지는 금액적인 혜택이 있다면 버틸 가능성이 저희가 실무적으로 운영해 봤을 때 꽤 있을 거라고 생각이 돼요. (운영기관)

#### - 사업체의 참여 조건 강화 및 구체화

- 몇 명이 근무했는데 몇 명이 나갔다 이렇게 퍼센트로. 그 퍼센트가 높다면 그 사업체에 문제가 있다는 거니까 그런 것이 있으면 좀 참고사항으로 정보가 될 것 같아요. (참여생)
- 임금체불은 명확히 확인할 수 있도록. 고의적인 기업이라면 지원대상에서 제외시키는 것이 좋을 것 같아요. (운영기관)

#### - 사후 관리 강화

- 실사 확인을 좀 더 철저히 하고 고용이나 근로계약서 쓸 때 약간 개입 좀 해줬으면 좋겠어요. 근로계약서 하고 거기 이노비즈에 제출하는 월급 내역서는 틀리니까요. (참여생)

○ 청년인턴제의 인력 미스매칭 해소 기능을 향상시키기 위해서는 소규모 기업 알선 문제 해결 방안 마련, 업종 제한 규제 완화, 홍보 강화 등이 검토되어야 함.

- 소규모 기업에 대한 인턴 알선 문제를 해결하기 위한 방안으로 10인 미만 소규모 기업의 경우 직접 선발/채용 허용의 필요성이 제기됨.

- 10인 미만 사업장의 경우 직접선발로 채용할 수 있도록 제도적으로 해 주면 좋겠어요. 알선이 너무 어렵거든요. 알선해서 인턴들이 하는 성공보다 중도 탈락이 더 많은 것 같아요. 기업에서 직접 채용했을 경우보다 저희가 알선해서 채용했을 경우에 중도탈락율이 더 많은 것 같아요. …(중략)… 직접선발은 많은 사람을 보고 다양하게 채용할 수 있기 때문에 그게 성공률이 높은 것 같아요. (운영기관)
- 우리가 알선해 주는 사람은 전혀 모르는 사람인데 아는 사람이나 측근을 통해서 일했던 사람으로 구해 오면 차라리 더 오래가니까. (운영기관)
- 청년인턴제 지원에 대한 업종 제한이 재검토될 필요성이 제기됨.
  - 직종, 지원이 되는 직종을 두고 있는데 그것을 조금 유연성 있게 할 수 있으면 좋겠어요. 지금 고객 상담이나 이런 쪽은 인턴 채용이 안 되더라고요. (사업체)
- 청년인턴제에 대한 적극적 홍보의 필요성이 제기됨.
  - 노동부에서 많이 홍보해 주시는 것이 조금 더 알리는 데 좋지 않을까. 저희가 홍보 하는 데 한계가 있거든요. 노동부에서 TV 광고라도 때려 주시면 조금 더 널리 알려지는 데 도움이 될 것 같아요. (운영기관)
  - 청년인턴도 마찬가지로 그런 이름을 만들어서, 브랜드를 만들어서, 청년인턴 인증기업 이런 식으로 해서 그런 것을 만들어서 달아 놓으면, 사실 의미는 없거든요. 의미는 없지만 모르는 사람들에게는 효과가 있거든요. (사업체)
- 청년인턴제의 효율적인 운영을 위해서는 불필요한 서류 업무 축소, 알선 인프라 구축이 필요하다는 의견이 제기됨.
  - 과도한 서류 업무 개선
    - 서류상으로 낼 것이 많거든요. …(중략)… 그런데 4대 보험 가입 증명서 외에도 직장에서 확인할 수 있는 가입자 내역서 같은 걸로 사실 확인만 할 수 있으면 저는 비슷하다고 보거든요. 그런데 꼭 그 내역서는 안 되고 확인서를 때 봐야 한다거나 하는 게 있어요. (참여생)
    - (기업중사자의 친인척을 이용한 부정수급을 단속하기 위해) 가족관계확인서를 노동부에서 양식을 내려 줬어요. 그걸 보냈을 때 기업들이 엄청나게 항의

를 많이 했었거든요. 가뜰이나 서류도 많은데 왜 이걸 보내느냐. (운영기관)

- (출근일지) 힘들어요. (사업체)
- 출근부는 없어도 될 것 같아요. ...(중략)... 솔직히 손으로 쓰는 거라서 대부분 조작이 가능하거든요. 제가 봤을 때는 그 서류를 하나 더 받았다고 한 것 때문에 기업들이 서류를 잘 안 보내거나 늦어지는 경우가 많아서 불필요한 서류는 없애야 되지 않을까. (운영기관)

#### - 체계적인 조회 시스템 마련

- 기업을 선정하는 데 한 두개 보는 게 아니라 한 번에 다 볼 수 있는 조회 시스템이 있으면 훨씬 편하긴 하죠. 이건 기업이 아니고 인턴 부분인데, 인턴은 개인사업자 여부가 있는지 따로 봐야 되거든요. 저희가 볼 수 있는 건 제한이 돼 있고요. 저희가 보고 싶어도 볼 수 없기 때문에, 조회하는 시스템을 한 번에 다 볼 수 있게 해 놓는다면 업무가 훨씬 더 빠르겠죠. (운영기관)

#### - 신청 절차의 간소화

- 절차가 너무 복잡한 거 같아요. 채용 절차를 저희 회사가 정식으로 하는 것 인지는 모르겠는데, 일단 채용 인원을 지원 받으면 저희가 면접을 보고 채용 과정을 통해서 '이 인원을 채용하겠습니다'라고 그 협회에 다시 통보를 해 줘야 돼요. 그 중간에 해야 될 것이 채용 전에 이 인원들이 따로 온라인 상에 필요한 이력서를 따로 다시 등록을 해야 돼요. 저희가 받은 이력서 외에 다른 온라인 이력서를 다시 이렇게. (사업체)
- 자격조회라고 해서 저희가 서류를 보내면 협회에서 이 인원이 인턴으로서 법적으로 문제가 없이 자격이 되는지, 지원금이 나오는 자격이 되는지를 조회를 해 줘요. ...(중략)... 그런데 그것에 대한 절차가 너무 행정적으로 오래 걸리니까. 저희가 그게 정확하게 되지 않으면 인원을 출근시킬 수가 없거든요. ...(중략)... 대기업이 아니다 보니까 중소기업은 인력 수급이 빨리빨리 되어야 돼요. 채용을 한 후에 그 인원이 어디를 갈지 모르니까 불안해서...(중략)... 아니면 '절차가 필요하다'라고 확인이 되면 절차를 진행하되 출근을 먼저 시켰으면 좋겠어요. (사업체)

○ 운영기관의 알선 서비스 및 사후관리의 질적 제고를 위해서는 운영비

인상, 정보 공개시스템 마련이 필요하다는 의견이 제기됨.

- 모든 운영기관이 투입된 인원이 많은 것이 좋다고 볼 순 없지만, 저희가 그만큼 까다롭게 할 수 있는 것이 인원이 많기 때문에 그런 게 있거든요. (운영기관)
- 지금은 자기네(공무원)들도 (시행지침에 대한) 명확한 판결을 내리게 되면 그 피해가 그 쪽에도 있다 보니까 명확한 판결을 안 내려 주세요. (운영기관)
- 시행지침이다 보니까 같은 지침을 갖고도 해석하는 기준이 각각 달라요. 차라리 커뮤니티를 하나 만들어서, 같은 사례가 있다면 그에 대한 해석 기준이 모든 운영기관에서 동일하도록 해야 되는데요. 어떤 센터는 이렇게 말씀하시고 어떤 센터는 이렇게 말씀하시니까 그 부분이 늘 힘들죠. (운영기관)

#### 라. 요약

- 청년 인턴 참여생은 다양한 경로를 통해 중소기업 청년인턴제에 참여하게 됨. 청년인턴제 참여 사업체는 인건비와 기관 실적 등을 위해 청년인턴제에 참여함. 청년인턴의 정규직 전환이 확실히 보장되는 경우가 많았고, 일부 기업의 경우 업무 평가에 따라 전환 여부가 결정되기도 함. 중소기업의 정규직 전환은 소규모 기업에서 더 선호되는 편임.
- 청년인턴제의 고용 창출 효과에 대해, 청년인턴제가 사업체가 본래 계획했던 신규 채용을 대체할 뿐 신규 채용 규모를 추가적으로 확대시키지는 않는것으로 나타남. 다른 한편, 청년인턴제가 중소기업의 1인당 인건비를 완화시키는 측면에서 기업의 채용인력 수를 증가시킨다는 점, 일부 인턴의 임금 수준을 인상시킨다는 점 등에서 신규 채용 규모를 확대시키는 역할을 한다는 주장도 제기됨.
- 청년인턴제의 정규직 창출 효과가 참여 인턴생의 자진 이탈, 중소기업의 열악한 근무환경 등으로 인해 일시적이라는 지적이 제기됨. 이는 중소기업 청년인턴제 참여기업에 대한 자격 조건이 미흡하다는 제도적 요인과 관련되어 있음. 참여 사업체는 인턴 참여생의 장기 근속을 유인할 수 있는 조직 환경을 조성하기 위해 다양한 차원에서 노력하고 있음.

- 운영기관의 사후관리 대상은 주로 청년인턴이며(기업이 아님), 이 관리가 이루어지는 수준이 운영기관에 따라 매우 다름. 최근 운영기관 사후관리에 대한 인센티브 지급 제도가 폐지된 점이 운영기관의 사후관리 의욕을 감소시키는 요인으로 작용한다는 문제점이 제기됨. 운영기관의 인력이 부족하다는 점이 정상적인 사후관리 서비스를 제공하는 데에 지장을 주기도 함.
- 운영기관이 청년인턴 참여생에 대한 열악한 근무 조건을 강조한 데에 비해, 조사에 참여한 청년인턴 참여생과 사업체의 입장에서는 청년인턴은 입사 직후에만 정규직 신입 사원에 비해 다소 적은 수준의 임금을 받는 경우가 있을뿐이지, 처음부터 정규직 신입사원과 동일한 임금을 받는 경우도 많다고 함. 초과근로 정도와 초과근로수당 지급 여부가 기업마다 다름. 업무의 성격이나 강도에 있어서 청년인턴과 정규직 신입사원, 수습 사원 간 차이는 사업체에 따라 차이가 있음.
- 청년인턴제는 운영기관 서비스를 통해 인력 미스매칭해소에 기여하고 있음. 그러나 청년인턴제의 주된 수혜자는 기업이라는 인식이 강함. 청년인턴제 사업체는 청년인턴제를 통해 인력을 원활하게 공급받고 인건비 부담을 완화하는 혜택을 받음. 특히 경력직을 선호하는 중소기업의 경우 경력직 채용에 대한 인건비 부담을 청년인턴제를 통해 상당 부분 분산시킬 수 있음.
- 청년인턴제의 재참여가 제한되어 있다는 점, 청년인턴제 운영이 지나칠 정도로 실무 중심으로 이뤄진다는 점 등이 청년인턴 참여생의 경력 형성에 지장을 줄 수 있음.
- 청년인턴제는 홍보 수준이 낮아 인력 미스매칭 해소 효과가 제한적이라고 보여짐. 심지어 청년인턴제 참여생조차 청년인턴제에 대한 내실 있는 교육프로그램의 미비로 인해 청년인턴제에 대한 인식이 미흡한 실정임. 이에 대한 적극적인 홍보의 필요성이 제기됨.

- 중소기업 청년인턴제의 5인 미만 사업체 확대 적용에 대해, 운영기관의 업무 증가 및 인력 부족 현상 악화, 5인 미만 사업체의 열악한 재정 상황 및 근무 환경, 이를 잘 알고 있는 인턴 참여생의 기피 현상 등에 관한 우려가 제기됨. 한편, 5인 미만 사업체에 대한 사업 확장의 좋은 취지를 살리되 5인 미만 사업체의 특수성이 충분히 반영된 방안이 고려되어야 할 필요성이 제기됨.
- 청년구직층의 혜택을 제고하기 위해서는 참여 횟수, 자격증 보유 등에서의 청년인턴제 지원 자격에 대한 조건을 완화/보완시킬 필요가 있다는 의견이 제기됨. 청년인턴의 장기 근속을 유도하기 위해서 지원기간 연장, 단계적 성과급 및 교육 제공, 성공수당 직접 지급, 참여기업 규제 강화, 사후 관리 강화 등의 다양한 차원의 유인책이 제시됨. 청년인턴제의 인력 미스매칭 해소 역할을 향상시키기 위해서는 소규모 기업 알선 문제 해결 방안 마련, 업종 제한 규제 완화, 홍보 강화 등이 검토되어야 함. 청년인턴제의 효율적인 운영을 위해서는 불필요한 서류 업무 축소, 알선 인프라 구축 필요성이 제기됨. 운영기관의 알선 서비스 및 사후 관리의 질적 제고를 위해서는 운영비 인상, 정보 공개시스템 마련의 필요성이 제기됨.

## 10. 내일채움공제(중소기업청)

### 가. 제도 소개

- 내일채움공제 제도의 도입배경 및 경과
  - (배경) 내일채움공제는 중소기업 근로자의 장기재직 유도를 위해 스톡 옵션과 같이 재직 동기를 유발할 수 있는 방안으로 도입되었음.
  - (경과) 『중소기업 인력수급 불일치 해소 대책』(2013. 10.), 중기인력법 및 시행령 개정(2014. 7. 22. 시행)을 거쳐 출범되었음(2014. 8. 21.).

## □ 내일채움공제 개요

- 내일채움공제는 ‘중소기업 인력지원 특별법’에 근거를 둔 정부의 국정과제 반영 사업으로, 중소기업 내 유입 인력의 장기재직 촉진을 통한 생산성 향상 및 인력수급 불일치 해소를 목적으로 도입된 제도임.
- 중소기업과 핵심인력이 기금을 공동 적립하고, 핵심인력이 만기까지 재직할 경우 공동 적립금을 보상으로 지급함.
  - (가입기간) 5년(최초 가입), 3~5년(재가입)
  - (공동적립) 핵심인력: 중소기업 = 1 : (2 이상), 5년간 최소 2,000구좌 이상(1구좌 = 1만 원) 적립
  - (만기공제금) 본인적립금 + 기업적립금 + 이자(연 2.68% 복리)
  - (가입기업 혜택) 적립금 손비인정 및 세액공제(25%)
- 부대 사업으로 가입자 대출, 복지카드, 핵심인력 역량강화교육 등 교육·복지사업이 기금조성 규모에 따라 순차적으로 추진될 예정임.

## □ 내일채움공제 가입대상

- 내일채움공제는 중소기업기본법상의 중소기업이 가입대상이며 다음의 업종은 제외됨.
  - 부동산업(68), 주점업(일반유흥 주점업 56211, 무도유흥 주점업 56212, 기타 주점업 56219), 기타 갬블링 및 베탱업(91249), 무도장 운영업(91291)
  - 또한, 휴·폐업 기업, 국제채납 기업 및 내일채움공제 납부금을 6개월 이상 연체중인 기업, 부정한 방법으로 공제금을 지급받으려고 하여 중소기업진흥공단에 의해 계약이 해지된 후 1년이 경과되지 않은 기업은 가입이 제한됨.
- 내일채움공제에 가입할 수 있는 핵심인력이란 직무기여도가 높아 해당 중소기업의 대표자가 장기재직이 필요하다고 지정한 근로자로서 학력, 연령, 자격, 경력 등의 제한은 없음.
  - 가입대상 근로자 범위는 근로기준법 제2조 1항에 따른 근로자를 대

상으로 하며, '기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률'에 따른 기간제, 단시간근로자는 가입대상에서 제외됨.

- 가입인원의 제한은 없으며, 중소기업 재직 근로자 중 사업주가 지정하는 핵심인력은 모두 가입 가능
- 중소기업 근로자(핵심인력)에게 지급하는 성과보상금(인센티브)이므로 개인기업의 대표자 및 법인기업의 대표이사는 핵심인력의 자격으로는 가입할 수 없음.

#### □ 내일채움공제 공제금

- 공제부금에 대한 지급이자율은 매년 자산운용위원회의 심의·의결에 따라 결정됨.
- 공제에 가입한 중소기업의 납입금에 대해서는 전액 손금(비용)으로 인정되며, 추가로 연구·인력개발비 세액공제(당해년도 발생액의 25% 또는 직전년도 대비 증가액의 50%)가 적용됨.

#### 나. 사업 현황

- 2014.10.23. 기준으로 620개사 1,576명이 가입되었으며, 연말까지 약 2천여 명이 가입할 전망이다.
  - 연도별 가입목표(누적) : (2014) 1.6백명, (2015) 17백명, (2017) 58백명, (2019) 117백명

#### 다. 현장점검 결과(내일채움공제 기업담당자 FGI)

일 시 : 2014. 11. 14(금) 19:30~21:30
장 소 : 르호봇 회의실(여의도)
면 담 자 : 내일채움공제 기업담당자 3명
조사기관 : (주)아이알씨
조사방법 : F.G.I.
주관기관 : 한국노동연구원

## 1) 내일채움공제 운영 현황

- 핵심인력의 이탈방지가 내일채움공제 가입의 가장 큰 목적임.
- 기업에서는 핵심인력의 이탈방지를 위해 내일채움공제에 가입하였으며, 이로 인한 핵심인력의 헌신도를 기대하고 있음.
  - 일반적인 퇴직연금과 달리 내일채움공제는 핵심인력이 가입기간 내 이직 시 본인이 납부한 금액만 수령하기 때문에 재직기간을 연장하는 데 도움이 된다는 점에서 차별화됨.
  - 내일채움공제의 효과, 기여도는 아직 시행되지 얼마 되지 않았기 때문에 평가하기에는 이르다는 데 의견이 모임.
    - 거의 3배 가까운 돈을 가져가는 거니까요. 그 사람에게는 적금 같은 것일 수도 있고요. 장기재직 때문에 도입하다 보니까 퇴직연금처럼 다른 데로 이직하면 연결될 수 있는 게 아니잖아요. 그런 건 좋은 것 같아요. (사업체)
- 제도시행 초기이므로 아직 시범적으로 소수의 근로자만 가입한 상황임.
- 기업은 현재 1~3명의 소수 핵심인력만 내일채움공제에 가입시킨 상황 이었는데 아직 내일채움공제의 효과가 검증되지 않았기 때문이라고 함.
  - 기업에서는 향후 가입을 확대할 예정이지만 모든 직원에게 적용할 경우 메리트가 없기 때문에 종업원의 10% 수준이 적당하다고 응답함.
- 핵심인력 선정은 기업입장에서 용이한 편임.
- 기업은 핵심인력 선정 시 재직기간이 길고 기업 발전 기여도가 큰 직원에게 보상 개념으로 내일채움공제 대상자로 선정함.
  - 기업 내부에 구체적인 선정기준이 정립된 상황은 아니지만 경영층에 서는 퇴직하면 안되는 핵심인력이 명확하게 구분된다고 답변함. 예를 들어 특정 기계 작동에 노하우가 있거나 특정 기술을 가진 연구인력은 퇴사 시 대체인력 확보가 어려워 핵심인력으로 선정함.
    - 장기근속을 통해 자기가 모든 걸 알고 있으면 나가서 따로 할 수도 있거든요.

이런 분들이 나가면 회사는 거의 문을 닫을 형편이에요. (사업체)

○ 기업에서는 핵심인력의 내일채움공제 가입사실을 직원들에게 비공개로 하고 있음

- 가입사실이 다른 직원들에게 알려질 경우 상대적 박탈감을 느낄 수 있으며, 직원이 먼저 가입 요청시 기업의 부담이 클 뿐만 아니라 장기 근속자라고 해서 모두 핵심인력이라고 볼 수 없기 때문임.

• 단순히 장기 근속자라고 해서 그 사람이 핵심인력은 아닐 수도 있거든요. 진짜 한두 푼이 아니잖아요. 24만 원을 적립하는 것도 정말 벤처기업 입장에서는 여러 명 하다 보면 부담이 될 수 있고요. 나중에 회사에서 여유가 될 때, 사람들이 '그러면 나도 이만큼 일했으니까 해 달라' 이야기했을 때 명확한 선정 기준이 있어서 그에 대해서 회사가 책임질 수 있을 때 공포하는게 나올 것 같아요. (사업체)

□ 기업의 적립금액 및 근로자 대 기업 적립비율(1:2)은 대체로 적당하다고 응답함

○ 기업의 적립금액(최소 기업 부담금 약 24만 원) 및 근로자 대 기업 적립 비율(1:2)은 대체로 적당하다는 의견이 많았으며, 만약 근로자와 기업 부담 비율이 1대1로 바뀌면 직원이 큰 메리트를 못 느낄 것이라고 응답함.

• 만약 1:1로 하게 되면 메리트가 없어지게 되겠죠. 직원이 한 만큼 기업이 내는 건데 기업이 2를 내다보면 약간의 생색 같은 것도 낼 수 있고, 회사에서는 이렇게 해 주지 않냐, 너는 이렇게 밖에 못 하나. 이런 식으로 할 수도 있고. (사업체)

## 2) 내일채움공제 활성화를 위한 개선사항

□ 정부의 대응투자, 세액공제 등 추가 혜택 요망

○ 내일채움공제의 활성화를 위해서는 정부의 대응투자, 납부금 이자에 대한 세제 혜택이 필요하다는 의견이 있었음.

- 정부의 대응투자는 기업의 부담을 줄일 수 있으며, 납부금에 대한 이자 세금 감소는 직원에게 내일채움공제의 메리트를 높여줄 수 있기 때문임.
- 이 제도도 업주에게만 부담시킬 것이 아니라 1:2:1 해서 정부도 1을 업주가 2를 부담하고, 근로자도 1을 부담하고, 이렇게 삼자 협의해서 같이 하는 것이 효과적인 것 같아요. (사업체)
- 이자를 따지기보다는, 과거에 정부에서 재형저축에 대해서 세제혜택을 주고 지금도 많이 혜택을 주고 있듯이, 근로자들에게 실질적으로 도움이 되게끔 해야 돼요. (근로자)

#### □ 핵심인력 장기재직 유도 방안

- 내일채움공제 외에 중소기업 핵심인력의 장기재직을 유도하는 방안으로는 ‘우리사주’, ‘법인세 감면’, ‘대기업으로의 인력 유출 방지 방안 마련’ 등을 제시함.
  - 다만, 우리사주의 경우 소규모 제조업에서는 직원에게 이익이 되지 않아 현실성이 떨어진다는 의견이 있었고, 실질적으로는 중소기업의 안정성이 보장되어야 직원이 마음 놓고 회사를 다닐 수 있으므로 법인세 감면, 각종 지원금 제공 등과 같은 현금성 지원이 도움이 된다는 의견이 제기됨.
  - 또한 중소기업은 핵심인력 유출에 의한 타격이 크기 때문에 대기업의 중소기업 핵심인력 스카웃을 제한하는 제도적 장치가 필요하다는 의견도 일부 있었음.
  - 월급 받고 배우고 2년 있다가 일할만 하면 나간다고요. 정말 골치 아픈 거예요. 이직하는 것은 직업의 자유가 있기 때문에 당연한 거지만... 정부에서 중소기업을 탄탄하게 키워주는 정책이 필요하지 않을까요. 중소기업은 전면 법인세를 면제해 준다거나. (사업체)

#### □ 내일채움공제를 통한 청년고용 확대

- 내일채움공제 제도는 핵심인력에 대한 지원이 신규채용자가 아닌 일정 정도 근속한 근로자에게 집중되기 때문에 청년고용 확대와 직접적인 연결고리는 약한 상황임.
- 청년고용 확대와 내일채움공제를 연계하는 것에 대해서는 두 가지 우려가 있었음.
  - 첫째는 기존 직원들이 상대적 박탈감을 느끼는 것이었고, 둘째는 신입사원의 경우 핵심인력인지에 대한 검증이 불가능하다는 점이었음.
  - 대안으로 청년인턴제 기간을 1년으로 하여 인재를 검증할 시간을 제공하고, 청년인턴제 지원금을 상향하자는 의견이 제시됨
    - 신규채용자에게 공제가입을 해야 한다면 전체적으로 다 해 줘야 돼요. 거기 줄 세워서 해 줄 순 없잖아요. 예를 들어 청년인턴 5명을 썼으면 5명 다 해 줘야지, 성적으로 자를 거예요? 그렇게 생각하면 상당히 어렵고요. (사업체)

## 라. 요약

- 현재 내일채움공제에 대한 기업의 반응은 호의적임.
- 공제설계 자체가 근로자에게 매우 유리하게 되어 있음에도 도입기업들이 빠르게 증가하고 있음.
  - 이는 그만큼 중소기업에서 핵심인력의 이탈방지에 곤란을 겪고 있다는 사실을 반증하고 있음.
- 내일채움공제 활성화를 위한 방안
- 현재 기업의 납입금액 및 근로자 대비 기업 납입비율에 대해 공제 도입 기업들은 대체로 만족하고 있지만, 이는 상대적으로 우량한 기업들로서 공제에 가입하지 못한 중소기업에게는 부담이 될 수도 있음.
  - 기업이 경영상황에 따라 기업부담금을 납부하지 못할 경우도 발생할 수 있으므로, 공제 납입금을 기준으로 하는 기업담보대출(기업부담금 납부에 한함)을 도입할 수 있음. 현재는 근로자에 대해서만 납입금에 대한 담보대출이 가능함.

- 인원 수, 납입액 등을 기준으로 우수 공제가입기업을 선정하여 기업 부담금의 일부를 정부가 부담해 줄 수 있을 것임.
- 현재 공제 만기 이율이 시중 적금금리보다 그리 높지 않아 공제가입을 주저하게 하는 요인이 되고 있음. 따라서 만기이율을 좀 더 높일 필요가 있으며, 이 또한 현재처럼 매년 변동시키는 것보다 어느 정도 하한선을 두어 기업의 안정적인 공제가입을 유도할 필요가 있음.
- 내일채움공제 활성화를 위한 정부 지원책으로서 근로자의 공제기금 납입금액에 대해 소득공제를 하거나 이자소득에 대해 과세특례를 도입할 수도 있을 것임.

□ 내일채움공제를 통한 청년고용 확대 방안

- 현재 내일채움공제 가입은 주로 기존의 장기근로자에게 집중되어 있어서 이를 신규입사자에게도 일률적으로 적용하기에는 무리가 있음
  - 기업 입장에서 신규입사자가 핵심인력으로 성장할 것인지 판단이 곤란할 것이며, 비용 측면에서도 추가 부담이 발생할 것임.
  - 따라서 내일채움공제와 청년고용 확대 정책을 연계하기 위해서는 정부의 추가적인 지원이 필요할 것으로 보임.
- 공제도입 중소기업이 다수 생긴다면 청년 구직자에게 중소기업도 매력 있는 직장이라는 인식 변화를 줄 수 있음.
  - 이를 위해 중소기업진흥공단 및 정부의 공제가입 홍보를 강화할 필요가 있음.
- 내일채움공제를 통해 청년고용을 확대하고자 한다면 다음과 같은 정부의 추가 지원을 생각해볼 수 있음.
  - 청년층(만 39세 미만)이 내일채움공제에 가입하면 세액공제액을 확대해 주는 방안
  - 청년층이 공제에 가입하면 기업부담금 중 일부를 정부가 대납해주는 방안. 예를 들어 기업이 청년층을 공제에 가입시켰으면 일종의 성공보수로 마지막 5회분 정도를 정부가 대납해 주는 방안을 생각해 볼 수 있음.

## 11. 산업단지 출퇴근버스(산업통상자원부)

### 가. 사업 개요

- 근로자의 출퇴근 편의 지원으로 입주기업 인력난을 해소하고 산업단지 내 대중교통 활성화를 통한 주차난 해소와 산업단지의 녹색 성장 유도
- 현행 법령 : 산단 근로자 공동 통근버스는 국토부장관이 허용(고시)하는 산업단지의 관리기관과 운송계약을 통하여 운행토록 규정
- 산업단지 근무환경 개선 차원에서 산단 노선버스 신설·증차 추진
- 대중교통 이용이 불편한 도시외곽 산업단지에 시내·마을버스 등 노선 신설 및 증차 추진
- 운송수지 적자를 우려하여 운송사업자가 노선 신설·증차를 기피할 경우 산단 공동이용 통근버스 투입(국토부장관이 허용 산단 고시)

### 나. 사업현황 및 추진계획

- 운영현황(산단공 관할)
- 2014년 5월 현재 공동통근버스운행이 허용된 산업단지는 총 25개이며, 산단공 관할 13개 산단 중에서 11개 산단이 운행 중임.
  - 산단공 지원현황 : 시화국가산단의 경우 50% 사업비 지원 중
  - 미운행산단 문제점 : 지자체 및 입주업체의 사업비 매칭 저조, 기사 인력 부족 등의 문제로 운행되지 못하고 있는 실정
- 지자체의 노선버스 신설·증차 유도 및 2개 지자체 간 노선 신설·증차 협이가 미성립될 경우 노선조정위원회 심의를 거쳐 결정 추진
- 지자체·산업단지공단을 대상으로 통근버스 필요 산단 수요를 조사하고 평가를 거쳐 통근버스 투입 산단 결정

□ 추진일정

- 2014년 6월: 공동이용 통근버스 필요산단 수요조사
- 2014년 7월~11월: 공동이용 통근버스 허용 산단 평가
- 2014년 12월: 공동이용 통근버스 허용 산단 고시

다. 사업담당자 면담 내용

□ 시화국가산업단지는 한국산업단지공단에 입주해 있는 업체를 대상으로 수요조사를 통해 2012년 6월부터 1차 시범사업으로 공동출퇴근버스를 운행하였고, 1차 시범사업을 통해 도출된 문제점을 개선하여 2013년부터는 전철역(정왕역, 안산역)과 연계된 셔틀버스 개념의 공동통근버스를 운행하고 있음.

- 이용자는 청년층 중에서도 주로 여성이 많고 전체 근로자의 7.6% 정도로 아직 소수이나, 대기자가 계속 늘어나는 상황임.
- 이용자의 주 거주지는 안산, 시흥임(주거지와 산단이 가까운 경우에 주로 이용함).
- 시흥단지의 경우 주거지와 단지가 가깝고 산단이 넓기 때문에 반드시 통근버스가 필요한 상황이었고, 블록별로 촘촘하게 노선을 설계했기 때문에 운영이 잘 되고 있으며 이용자의 만족도도 높은 편임.  
\* 시화단지 공동통근버스 이용자 만족도 조사 결과(『시화국가산업단지 근로자 공동통근버스 운영활성화를 위한 연구』, 2013. 12.)

1. 통근버스 이용만족도
- 긍정적(매우 만족, 만족) 98%/보통 2%/부정적(매우 불만, 불만) 0%
2. 통근버스 운행 전 대비 출퇴근 교통 편리성 증대 여부
- 긍정적(매우 만족, 만족) 96%/보통 4%/부정적(매우 불만, 불만) 0%
3. 향후 공동통근버스 재이용 여부
- 긍정적(매우 많다, 많은 편이다) 74%/보통 26%
4. 근로자 공동통근버스의 지속적 확대운영
- 긍정적(매우 그렇다, 그렇다) 90%/보통 10%

- 내년에는 시화MTV단지까지 운영을 확장할 예정임.
  - 버스운행을 확대하는 과정에서 발생할 수 있는 운수업체(개인택시, 버스회사)들과의 갈등을 잘 봉합해야 할 것임.
  
- 시화단지에 비해 포승단지는 대기업체가 많이 입주(16개사)해 있고, 이들 기업은 자체적으로 통근버스를 운영하기 때문에 단지 공용 출퇴근버스에 대한 수요가 높지 않은 편임.
  
- 그러나 단지가 넓기 때문에 단지 내를 도보로 이동하기에는 무리가 있다는 민원이 제기되어 2013년 4월 수요조사를 실시하고 11월 산업단지 교통불편 실태조사를 거쳐 12월 통근용 전세버스 운행허용 대상 산업단지로 고시가 되었음.
  
- 단지 내를 순회하는 시내버스가 있으나 배차간격이 길어 이용률이 떨어짐.
  - 지자체는 이용률이 낮다는 이유로 출퇴근버스 예산을 지원할 수 없다는 입장임.
  
- 그러나 2014년 4월 진행한 공용 통근버스 실수요 조사에서 실수요 인원이 3개사 61명에 불과하여 사업추진이 불가하게 됨.
  - 이용자도 적고 별도의 예산지원도 없기 때문에 운행할 명분이 없음.
  - 향후 실수요자가 늘어나고 예산이 지원된다면 사업을 재검토할 수도 있겠지만 현재까지는 출퇴근버스를 운영할 계획이 없음.
  
- 공용 출퇴근버스를 운영한다면 단지를 블록별로 나누어 노선을 촘촘하게 운행하고 배차 대수 및 횟수도 많아야 할 것임.
  - 버스노선이 편리하지 않다면 근로자들은 아침에 조금이라도 더 자고 편하게 출근하는 자가용을 이용할 것임.
  
- 근본적으로 산업단지 출퇴근버스는 지자체가 아닌 산업단지공단에서 주도적으로 추진해야 한다는 의견도 제기됨.
  
- 모든 단지 관리를 산단공에서 하는 상황이기 때문에 산단 근로자들이

이용하는 출퇴근버스 또한 산업공에서 운영하는 것이 옳다는 입장임.

- 출퇴근버스로 인해 주차난이나 교통문제가 일부 해결되었다고 볼 수 있으나 워낙 산업단지의 인프라 자체가 열악하기 때문에 근본적인 해결방안은 되기 어려움.
- 출퇴근버스 확대와 더불어 공단 내에 근로자들이 이용할 수 있는 커피숍 등 편의시설을 확충하는 정책이 필요함.
  - 채육이나 문화시설도 좋지만 근로자들이 제일 원하는 것은 쉬는 시간에 모여서 이야기할 수 있는 공간임.
- 공단의 출퇴근버스는 100% 지자체 예산으로 운영해야하기 때문에 공용 출퇴근버스를 운영하지 못하는 공단도 있으나, 시화공단은 산업단지 공단에서 40% 정도 예산을 부담하고 있음.
- 산업단지공단 자체 예산으로 지원하고 있기 때문에 재정적 부담이 되는 것이 사실임.
- 산업단지공단이 관리하고 있는 다른 지역의 산업단지에는 예산을 투입하지 않음에도 시화국가산업단지에만 예산을 투입함에 따라 다른 산업단지와의 형평성 문제가 발생함.
- 중앙정부의 예산 지원이 이루어져야 지자체와 산업단지공단의 부담을 줄일 수 있을 것임.
  - 예산 대비 탑승자 등의 경제적인 관점에서만 접근할 것이 아니라 근로자들의 교통복지수준을 높이고, 그 결과 기업의 인력난을 해소한다는 측면에서 정부 예산을 지원해야 함.
  - \* 『시화국가산업단지 근로자 공동통근버스 운영 활성화를 위한 연구』(2013.12.)에 따르면 공동통근버스가 기업의 인력난 해소 및 근로자의 출퇴근 편의지원에 도움이 되며, 직장 내 복지제도 중 공동통근버스 운영이 다른 복지제도에 비해 상대적으로 만족도가 높게 나타남.

- 지하철 및 스마트폰 앱으로 홍보를 강화하여 추가적으로 수요를 발굴할 계획임.

#### 라. 현장점검 요약

- 시흥국가산업단지는 넓은 단지를 구역으로 나누어 블록별로 촘촘하게 노선을 설계하여 출퇴근버스를 운행하고 있기 때문에 이용자의 만족도가 높은 편임.
- 향후 다른 산단으로 확대된다면 이처럼 단지를 블록별로 나누어 노선을 다양화하고 배차 대수를 확대해야 할 것임.
- 산업단지 출퇴근버스는 시화산단을 제외하고는 100% 지자체 예산으로 운영해야 하기 때문에 지자체의 예산 부담이 큼.
- 근본적으로 산업단지 출퇴근버스는 지자체가 아닌 산업단지공단에서 주도적으로 추진해야 한다는 의견도 제기되었으나, 산업단지공단의 자체 예산도 부족한 상황임.
- 근로자 교통복지 측면에서 중앙정부가 예산을 지원하여 지자체의 부담을 줄이고 출퇴근버스를 확대해야 함.

## 12. 맞춤형기병제(병무청)

### 가. 사업 개요

- 고졸 이하 병역의무자가 군에 입영하기 전 체계적인 기술훈련을 받고 이와 연계된 분야의 기술특기병으로 입영하여 군 복무를 함으로써 전역 후 조기 사회진출을 원활케 하는 육군 현역병 모집분야를 말함.
- 입영 전 : 병역·진로설계, 적성에 맞는 기술훈련(훈련비·수당 지급), 훈련수료자 취업지원, 취업한 사람은 24세까지 입영연기 가능

- 군 복무: 원하는 시기·부대로 입영, 자격취득·기술숙련 등 자기개발
- 전역 후: 취업지원 및 전(前) 근무업체로 복직 보장, 전역 후 3월 내 취업 시 근속기간에 따라 취업성공수당(20만~100만 원) 지급

□ 군 복무로 인한 경력단절 해소, 안정적 직업경로 진입을 통한 청년취업 활성화 및 군에 기술 유 경험자 충원으로 군 전력 증강에도 기여함.

□ 맞춤형기병 기술훈련

- 기술훈련 받기를 희망하는 사람: 맞춤형기병 지원→상담→훈련→취업/입영
  - 맞춤형기병을 지원하면 고용노동부 취업성공패키지(약칭 '취성패')와 연계되어 아래 기술훈련 과정에 참여하게 됨.
    - \* 훈련과정: 국가기간·전략산업 직종훈련, 중소기업친화직종 훈련, 국가인적자원개발 컨소시엄 채용예정자 훈련, 폴리텍 기능사 양성과정 훈련, 내일배움카드제 중 전기·전자, 기계, 정보통신, 건설, 금속, 유리 등
- 기술훈련을 받고 있거나 마친 사람: 훈련수료 후 지원→취업/입영
  - \* 훈련과정: 국가기간·전략산업 직종훈련, 중소기업친화직종 훈련, 국가인적자원개발 컨소시엄 채용예정자 훈련, 폴리텍 기능사 양성과정 훈련, 내일배움카드제 중 전기·전자, 기계, 정보통신, 건설, 금속, 유리 등

나. 사업현황 및 계획

- 제도시행 첫 해인 2014년도에는 1,000여 명 모집 예정이며, 모집특기·인원 등은 군과 협의하여 지속적으로 확대해 나갈 방침임.
- 입영특기: 건설, 정비, 기계, 통신 등 112개 기술특기로 입영
- 입영부대/시기: 육군훈련소, 1·3군 보충대로 매년 4~12월 중 입영
- 맞춤형기병 모집제도는 2014~15년도 시범 실시 후 2016년부터 해·

공군으로 확대할 예정이며 모집 규모도 지속적으로 증가할 예정임.

- 기술훈련 종료 후 선 입영 후 취업하는 경우, 훈련기관에 불이익이 없도록 지표를 개선하였음.
- 맞춤형기병 입영자를 취업 및 훈련인원에서 모두 제외하여 평가, 기타 사항은 동일
- 기술훈련 수료자의 조기 입영이 허용되고, 국가기간·전략산업 직종훈련 등 5개 훈련, 일학습병행제 및 취업사관학교를 통해 훈련을 받은 사람에 대해서도 맞춤형기병 지원자격이 부여됨에 따라 참여자가 증가할 것으로 전망됨.

#### 다. 사업담당자(병무청) 면담 내용

- 지난 2년 동안은 맞춤형기병제를 홍보하고 안착시키는 데에 초점을 맞추었다면 내년부터는 고용노동부 등 유관부처간의 협조 강화를 통해 제도의 내실화에 힘쓸 예정임.
- 그동안 문제가 되었던 조기입영, 훈련기관 평가지표, 고용노동부와 의 업무분담 이슈들이 해결되면서 제도의 양적·질적 확대가 기대됨.
  - 대기 없는 조기입영, 훈련기관 평가지표 수정(입영을 해도 훈련기관에 불이익이 되지 않음), 고용노동부와 MOU 체결
- 지원하여 병무청 상담을 받은 후 취소한 인원이 많다는 점이 문제점으로 지적될 수 있으나, 병무청 상담까지는 일종의 제도 홍보효과도 있기 때문에 장기적으로 지원자 확보에는 문제가 없을 것이라 봄.
- 2018년까지 맞춤형기병 5천명을 모집하라는 기재부의 방침은 현실적으로 지키기 어려움.

- 올해 목표가 1,000명이나, 2014년 9월 말 기준 입영 인원은 35명(입영통지 67명)으로 아직 수가 적음.
- 입영인원만으로 성과를 판단하기에는 이르다고 생각됨.
  - 양적인 성과를 강조하다보면 제도의 취지를 제대로 살리지 못할 수 있음.
- 대학생으로 대상을 확대하는 것도 제도 목적과 맞지 않고 부담이 되는 상황임.
- 훈련기관 성과지표 개선 내용이 아직 훈련기관들에 홍보가 많이 안 되어 있는 상황임.
- HRD-net에 홍보하여 훈련기관이 적극적으로 맞춤형기병을 모집하는 것이 참여자를 확대시키는 가장 좋은 방법임.
  - 훈련기관 담당자는 훈련생들의 특성을 잘 파악하고 있기 때문에 맞춤형기병에 적합한 사람들에게 제도를 추천하고 참여시킬 수 있음.
  - 고용센터를 통한 수강생 모집보다는 훈련기관들이 자체적으로 수강생들을 모집하는 경향이 강하므로 훈련기관이 맞춤형기병제를 정확히 인식하고 홍보하는 것이 중요함.
- 현재 기술훈련 종목별로 특기병 지원 편차가 있는 이유는 신규로 확대된 훈련들이 많기 때문이며, 아직까지는 국가기간·전략산업 직종훈련과 내일배움카드제 훈련생이 대부분 지원하고 있음.
- 훈련종료 후 취업하면 입영연기가 가능하나 대부분의 기업이 군필자를 원하기 때문에 지원자들 또한 훈련 후 바로 입영하기를 원하는 경우가 많음.
- 관련 자격증만 있으면 전역 후 취업은 쉬울 것으로 예상됨.
- 2016년 2월에 배출되는 맞춤형기병 첫 전역자에 대한 취업지원을 어떤 방식으로 할 것인지 논의 중에 있음.

- 기존의 전역자 취업지원은 장교·부사관 대상이고 사병을 대상으로 한 취업지원제도는 아직 없음.
- 중소기업 근로조건이 열악하다면 전역자가 취업을 한다고 해도 지속적으로 근무를 하기 어려울 상황이 우려됨.
- 부대 인사담당자가 맞춤형기병을 제대로 파악하지 못하기 때문에 맞춤형기병들을 별도로 관리해야 한다는 의견도 있으나, 아직 입영한 지원자가 적기 때문에 별도의 훈련이나 부대조직은 오히려 소외감을 불러일으킬 수도 있다고 판단됨.
- 사단에서 맞춤형기병을 파악해야 그에 맞는 자기계발 기회를 부여할 수 있기 때문에 향후에 입영인원이 늘어나면 체계적으로 관리할 필요가 있음.
- 고용노동부와의 MOU 체결을 통해 업무협조는 잘 이루어지고 있으나, 직업훈련 받은 내용을 군에서 제대로 활용할 수 있을 것인가에 대한 우려가 있음.

#### 라. 사업담당자(고용노동부) 면담 내용

- 훈련과정 개설 시기와 입대시기와의 미스매치 문제가 존재함.
- 훈련과정이 개설되어도 시기가 맞지 않거나 대기자가 많으면 훈련에 참여하기 어렵고, 훈련을 마친 후 바로 입대하기 어려운 경우도 존재함.
- 군 특기에 맞는 훈련과정이 부족한 것도 문제임.
- 훈련과정에 대한 국가승인기준이 완화되면서 훈련생들이 원하는 시점에 원하는 특기과정을 개설하는 것이 원칙적으로 가능해졌으나, 이는 훈련기관의 재량이기 때문에 어느 정도 수요가 있어야 개설이 가능할 것임.

- 맞춤형기병 지원자들이 몰리는 시기를 파악할 수 있다면 그 시기에 맞춰 적합한 훈련과정을 개설하는 방안을 고려할 수 있음.
- 7월 말 기준 맞춤형기병에 지원한 취성패(고용노동부 '취업성공패키지'의 약칭) 훈련생은 239명으로, 취성패 외에도 중소기업 친화직종훈련 등 다른 기술훈련들 측면에서도 홍보가 많이 이루어져야 함.
- 고용센터의 기술훈련 담당자들 역할이 중요할 것이나 실질적인 홍보는 훈련기관에서 주로 이루어지고 있음.
- 고등학교 졸업 시기에 학교를 통해 홍보가 가능하면 좋겠지만 교육부 등 기타 부처와의 협업이 필요할 것임.
- 취성패훈련 전체가 군 특기와 유사하기 보다는 국가기간·전략산업 직종훈련이 군 특기와 유사한 부분이 많음.
- 그러나 국가기간·전략산업 직종훈련 참가자들이 주로 군필자들이 많다면 맞춤형기병제와 무관할 수 있으므로 고용노동부의 기술훈련과정들 중에 맞춤형기병에 적합한 기술훈련을 선정해서 집중적으로 홍보하는 것도 의미가 있을 것임.
- 고용노동부의 직업훈련을 받고 군 특기병으로 근무하면서 경력을 쌓고 자기계발을 한다면 전역 후 기능인력으로 취업하기가 용이할 것으로 예상됨.
- 특기가 없는 일반 전역자에 비해 취업은 훨씬 쉬울 것이기 때문에 특기병 전역자 취업지원에 대한 부담은 적은 편임.
- 다만 군에서 직업훈련으로 익힌 숙련이 유지·발전될 수 있을 것이냐가 관건인데, 병무청에서는 복무 중인 특기병에 대해 아무 관리를 하지 못하고 있는 상황임.
- 맞춤형기병제와 관련해서 병무청과 고용노동부 관련 부처를 연결하고 관리하는 총괄 부서가 필요함.

- 병무청과 취업패 부서가 직접 연결되어 업무가 진행되기 때문에 담당자 입장에서 어려운 부분이 있음.
  - 고용노동부에서도 취업패뿐만 아니라 국기기간·전략산업 직종훈련, 내일배움카드제, 일학습병행제 등 다양한 사업이 병무청과 연결되는데 어느 특정 사업 담당자가 병무청과의 연결을 다 담당하기에는 무리가 있음.
- 두 부서의 업무를 총괄하고 조율하는 조직이나 부서가 있어야 한다고 생각됨.
- 더 나아가 병무청과 고용센터를 통합한 서비스가 필요하나, 고용센터에서 병역상담까지 하는 것은 전문성과 인력 부족 측면에서 현실적으로 어려움.

#### 마. 현장점검 요약

- 지난 2년 동안은 맞춤형기병제를 홍보하고 정착시키는 데에 초점을 맞추었다면 내년부터는 고용노동부 등 유관부처와의 협조 강화를 통해 제도의 내실화에 힘을 쏟을 예정임.
- 그동안 문제가 되었던 조기입영, 훈련기관 평가지표, 고용노동부와 의 업무분담 이슈들이 해결되면서 제도의 양적·질적 확대가 기대됨.
- 2014년 목표인원 1,000명에 비해 2014년 9월 말 기준 입영인원은 35명(입영통지 67명)으로 아직은 수가 적으나, 입영인원만으로 성과를 판단하기에는 이룸.
- 훈련기관 성과지표 개선 내용을 훈련기관들에 홍보한다면 훈련기관이 적극적으로 맞춤형기병제를 모집하여 참여자가 확대될 것으로 전망됨.
- 2016년 2월에 배출되는 맞춤형기병 첫 전역자에 대한 취업지원제도를 마련해야 함.

- 고용노동부의 직업훈련을 받고 군 특기병으로 근무하면서 경력을 쌓고 자기계발을 한다면 일반전역자에 비해 전역 후 기능인력으로 취업하기가 용이할 것으로 보이나, 문제는 직업훈련으로 익힌 숙련이 군대에서 유지·발전될 수 있는가에 달려 있음.
- 부대 인사담당자가 맞춤특기병을 제대로 파악하지 못하는 상황이므로 이를 개선하여 맞춤특기병에 대한 체계적인 자기계발기회 부여·취업지원 등이 필요함.

## 청년고용대책 고용영향평가 현장점검 보고서

- 발행연월일 | 2014년 12월 24일 인쇄  
2014년 12월 30일 발행
- 발 행 인 | 이 인 재
- 발 행 처 | **한국노동연구원**  
[339]-007 세종특별자치시 시청대로 370  
세종국책연구단지 경제정책동  
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조 판 · 인 쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일
- 등 록 번 호 | 제13-155호

※ 본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0011-1 (비매품)