

중소기업 청년 일자리 창출을 위한 교육훈련 지원
- 한국과 독일의 '청년 고용정책 현황'과
'중소기업 교육훈련 특징'에 대한 비교 고찰 -

2021.11.28

중소벤처기업연구원 권준화 연구위원

< 목 차 >

1. 서론

- 1.1. 국내 청년 일자리 현황
- 1.2. 중소기업 청년 일자리 창출에 있어서 교육훈련의 중요성
- 1.3. 교육훈련과 일자리 창출 간 관계

2. 국내 청년 고용 정책 현황과 중소기업 교육훈련 특징

- 2.1. 국내 청년고용 정책 현황
- 2.2. 국내 중소기업 교육훈련 특징

3. 독일 청년 고용 정책 현황과 중소기업 교육훈련 특징

- 3.1 독일 청년 고용정책 현황
- 3.2. 독일 중소기업 교육훈련 특징

4. 중소기업 청년 근로자 교육훈련 지원 방향

- 4.1. 중소기업 CEO의 청년 교육훈련에 대한 인식 개선
- 4.2. 독일식 Trainee 프로그램을 통한 기업 맞춤형 교육훈련 지원 확대
- 4.3. MZ 세대 니즈와 연계된 교육훈련 프로그램 강화
- 4.4. 중소기업중앙회의 청년 일자리 사업 패러다임 변화 모색

1. 서론

1.1. 국내 청년 일자리 현황

고용노동부 고용노동지표¹⁾에 따르면 지난 10년간 국내 청년 고용률은 40%대를 유지하고 있으며, 2020년에는 42.2%를 차지하고 있다. 2021년 7월 현재 청년 고용률은 45.5%를 차지한다(표 1-1, 표 1-2 참조).

<표 1-1> 연도별 청년 고용률

연도	'10	'11	'12	'13	'14	'15	'16	'17	'18	'19	'20
청년 고용률	40.4	40.4	40.3	39.5	40.5	41.2	41.7	42.1	42.7	43.5	42.2

자료: 고용노동부 e-고용노동지표²⁾(출처: 통계청 경제활동인구조사), 단위: %

<표 1-2> 월별 청년 고용률

기간	'20. 7월	'20. 8월	'20. 9월	'20. 10월	'20. 11월	'20. 12월	'21. 1월	'21. 2월	'21. 3월	'21. 4월	'21. 5월	'21. 6월	'21. 7월
청년 고용률	42.7	42.9	42.1	42.3	42.4	41.3	41.1	42.0	43.3	43.5	44.4	45.1	45.5

*자료: 고용노동부 e-고용노동지표³⁾(출처: 통계청 경제활동인구조사), 단위: %

통계청 경제활동 인구조사에 따르면, 2021년 7월 현재 청년 실업률은 7.2%이다. 이는 2020년 9.0%, 2019년 8.9%, 2018년 9.5%에 비해 낮은 수치이다(표 1-3 참조).

<표 1-3> 연도별 청년 실업률

연도	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21.2	'21.3	'21.4	'21.5	'21.6	'21.7
청년 실업률	9.1	9.8	9.8	9.5	8.9	9.0	10.1	10.0	10.0	9.3	8.9	7.2

자료: 통계청 경제활동인구조사⁴⁾, 주: 청년실업률 연령기준: 15-29세

1) https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=72

2) https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=72

3) https://eboard.moel.go.kr/indicator/detail?menu_idx=72

4)

https://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxMainPrint.do?idx_cd=1063&board_cd=INDX_001

그럼 청년 일자리의 질은 어떨까? 2021년 7월 통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과에 따르면, 구직기간이 길어지고 첫 일자리의 질은 더 나빠지는 것으로 나타났다(통계청, 2021)⁵⁾.

첫째, 졸업(중퇴) 후 첫 일자리가 임금근로자인 경우, 첫 취업 평균 소요기간은 10.1개월로 2020년 5월 전년동월 대비 0.1개월 증가하였다. 교육정도에 따라 첫 취업 소요기간은 달라졌는데, 첫 취업 평균 소요기간은 고졸이하가 1년 2.2개월로 대졸이상 7.7개월보다 높게 나타났다.

둘째, 첫 일자리의 산업별 분포는 사업·개인·공공서비스업(40.6%), 도소매·숙박음식업(29.0%), 광·제조업(16.2%) 순으로 높았다. 남자는 도소매·숙박음식업(30.0%), 사업·개인·공공서비스업(28.6%), 광·제조업(23.2%) 순으로 높았으며, 여자는 사업·개인·공공서비스업(51.4%), 도소매·숙박음식업(28.1%), 광·제조업(9.8%)순으로 높았다(표 1-4 참조).

<표 1-4> 첫 일자리의 산업별 분포

(단위: %, %p)

	졸업(중퇴) 후 취업 유경험자								
	2020. 5			2021. 5					
	전체	남자	여자	전체	증감	남자	증감	여자	증감
< 전 체 >	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	-
○농림어업	0.8	1.4	0.3	0.5	-0.3	0.8	-0.6	0.2	-0.1
○광·제조업	15.2	22.1	8.9	16.2	1.0	23.2	1.1	9.8	0.9
○사회간접자본 및 기타서비스업	84.0	76.5	90.8	83.4	-0.6	76.0	-0.5	90.0	-0.8
- 건설업	3.8	6.3	1.5	3.9	0.1	6.3	0.0	1.7	0.2
- 도소매·숙박음식업	30.5	31.9	29.2	29.0	-1.5	30.0	-1.9	28.1	-1.1
- 사업·개인·공공서비스업	40.3	27.4	51.9	40.6	0.3	28.6	1.2	51.4	-0.5
- 전기·운수·통신·금융업	9.4	10.9	8.1	9.9	0.5	11.1	0.2	8.8	0.7

자료: 통계청(2021)

셋째, 첫 일자리의 직업별 분포는 서비스·판매종사자(32.7%), 관리자·전문가(22.5%), 사무종사자(21.6%) 순으로 높았다. 남자는 서비스·판매종사자(31.2%), 기능·기계조작종사자(22.0%) 순으로 높았으며, 여자는 서비스·판매종사자(34.0%), 사무종사자(28.4%) 순으로 높았다(표 1-5 참조).

5) 통계청(2021), 2021년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과, 2021년 7월 20일 보도자료

<표 1-5> 첫 일자리의 직업별 분포

(단위: %, %p)

	졸업(중퇴) 후 취업 유경험자								
	2020. 5			2021. 5					
	전체	남자	여자	전체	증감	남자	증감	여자	증감
< 전 체 >	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	-
관리자·전문가	23.1	16.9	28.7	22.5	-0.6	16.9	0.0	27.6	-1.1
사무종사자	20.8	13.8	27.0	21.6	0.8	14.0	0.2	28.4	1.4
서비스·판매종사자	34.3	33.2	35.4	32.7	-1.6	31.2	-2.0	34.0	-1.4
농림어업숙련종사자	0.6	1.1	0.1	0.4	-0.2	0.8	-0.3	0.1	0.0
기능·기계조작 종사자	11.8	20.6	3.9	12.6	0.8	22.0	1.4	4.0	0.1
단순노무종사자	9.4	14.3	4.9	10.2	0.8	15.1	0.8	5.8	0.9

자료: 통계청(2021)

넷째, 첫 일자리의 근로형태는 계약기간을 정하지 않았으나 계속 근무할 수 있는 일자리인 경우가 52.9%로 가장 높았으며, 근무형태별로는 전일제 근로가 77.1%를 차지하였다(표 1-6 참조).

<표 1-6> 첫 일자리의 근로형태별 분포

(단위: %, %p)

	졸업(중퇴) 후 취업 유경험자									
	2020. 5			2021. 5						
	전체	남자	여자	전체	증감	남자	증감	여자	증감	
< 전 체 >	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	-	
○ 임금근로자	97.4	96.3	98.3	97.4	0.0	96.9	0.6	97.9	-0.4	
계약 여 부 별	- 계약기간 정함	32.1	31.9	32.3	33.5	1.4	33.4	1.5	33.5	1.2
	· 1년 이하	27.4	27.7	27.1	29.3	1.9	29.8	2.1	28.9	1.8
	· 1년 초과	4.8	4.2	5.3	4.2	-0.6	3.6	-0.6	4.7	-0.6
	- 계약기간 정하지 않음	65.2	64.4	66.0	64.0	-1.2	63.5	-0.9	64.4	-1.6
	· 계속근무 가능	54.7	52.8	56.3	52.9	-1.8	51.4	-1.4	54.4	-1.9
	· 일시적 일자리	10.6	11.6	9.7	11.0	0.4	12.2	0.6	10.0	0.3
근 무 형 태 별	- 전일제	76.9	76.0	77.7	77.1	0.2	76.3	0.3	77.7	0.0
	- 시간제	20.5	20.3	20.6	20.4	-0.1	20.6	0.3	20.2	-0.4
○ 자영업자	1.6	2.2	1.1	1.7	0.1	1.8	-0.4	1.6	0.5	
○ 무급가족종사자	1.0	1.5	0.6	0.9	-0.1	1.3	-0.2	0.5	-0.1	

자료: 통계청(2021)

마지막으로, 첫 일자리(직장)에 취업할 당시 임금(수입)은 150만원~200만원 미만(37.0%), 200만원~300만원 미만(23.2%), 100만원~150만원 미만(20.0%) 순으로 나타났다(표 1-7 참조).

<표 1-7> 첫 일자리(직장)에 취업할 당시 임금(수입) 분포

(단위: %, %p)

	졸업(중퇴) 후 취업 유경험자								
	2020. 5			2021. 5					
	전체	남자	여자	전체	증감	남자	증감	여자	증감
< 전 체 >	100.0	100.0	100.0	100.0	-	100.0	-	100.0	-
50만원 미만	5.6	5.9	5.4	4.5	-1.1	3.9	-2.0	5.0	-0.4
50만원~100만원 미만	12.2	12.3	12.2	11.8	-0.4	11.4	-0.9	12.2	0.0
100만원~150만원 미만	23.7	21.7	25.6	20.0	-3.7	19.1	-2.6	20.8	-4.8
150만원~200만원 미만	35.0	32.0	37.6	37.0	2.0	33.8	1.8	39.9	2.3
200만원~300만원 미만	20.5	24.1	17.2	23.2	2.7	26.7	2.6	19.9	2.7
300만원 이상	2.9	4.0	2.0	3.5	0.6	5.0	1.0	2.1	0.1

자료: 통계청(2021)

1.2. 중소기업 청년 일자리 창출에 있어서 교육훈련의 중요성

최근 정부는 2025년까지 220조원 투입하여 ‘한국판 뉴딜 2.0’을 발표(2021.7.14.)하였다(관계부처합동, 2021)⁶⁾. 한국판 뉴딜 2.0은 2020년 7월 발표한 한국판 뉴딜 1.0의 업그레이드 버전으로, 코로나 사태 이후 양극화를 해소하고 전 세계적인 디지털화, 탄소중립 등 과제를 보강하였다. 정부는 이를 위해 2025년까지 누적 총사업비를 기존(뉴딜 1.0) 160조원에서 220조원으로 대폭 확대하기로 하였다. 또한 뉴딜 1.0의 ‘안전망 강화’를 ‘휴먼 뉴딜’로 대폭 확대·개편해 사람투자 강화, 불평등·격차 해소 등을 마련할 계획이다.

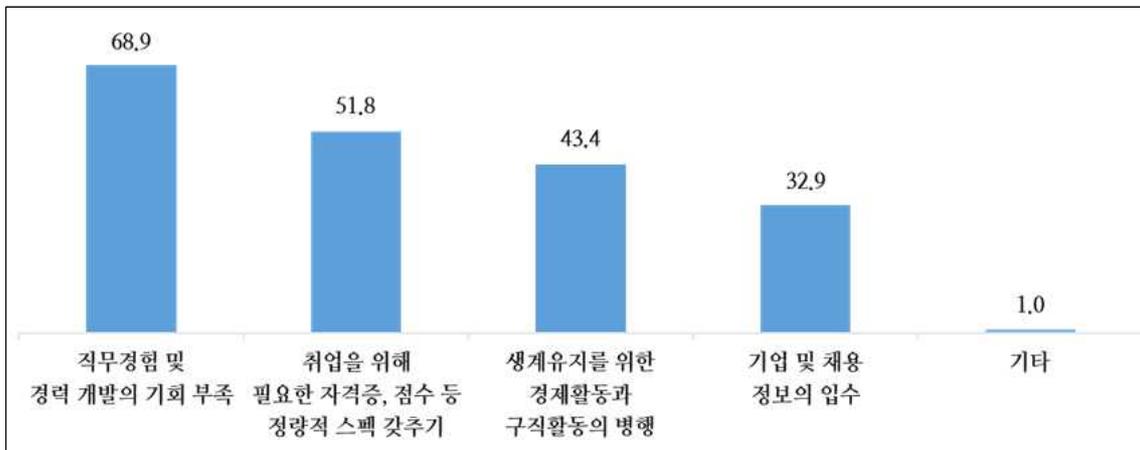
구체적으로 휴먼뉴딜은 다음 세 가지 측면에서 설명된다. 첫째, 코로나19 및 저탄소·디지털 전환에 대응해 디지털·그린, SW·BIG3 등 핵심 분야 인재양성에 집중한다. 둘째, 미래 자산이자 경제·사회구조 전환의 핵심 동력이 될 청년층이 코로나19로 어려움이 가중됨에 따라 청년의 자산형성·주거안정·교육부담 경감 및 고용확대 등 지원을 강화한다. 셋째, 코로나19 교육·돌봄 격차 완화를 위해 기초학력 강화 저소득 장학금 등 교육향상 패키지를 도입하고 한 부모,

6) 관계부처합동(2021), 한국판 뉴딜 2.0: 미래를 만드는 나라 대한민국. 2021.7.14

노인/장애인/아동 계층별 돌봄 안전망을 강화한다.

휴먼 뉴딜과 함께 청년 교육훈련 등 사람에 대한 투자의 중요성이 커지고 있다. 특히 중소기업에 대한 청년들의 교육훈련 수요가 높아지고 있는 상황으로, 중소기업 청년 지원정책에서 교육훈련의 중요성이 커지고 있다. 2021년 중소기업중앙회 청년 일자리 인식 실태조사에 따르면, 18-34세 청년들이 구직활동 시 가지는 가장 큰 어려움으로 '직무경험 및 경력개발의 기회 부족'(69.2%)를 꼽고 있고, 그다음으로 '취업을 위한 정량적 스펙 갖추기(51.4%)', '생계유지를 위한 경제활동의 병행(43.5%)', 기업 및 채용정보의 입수(32.9%), 기타(줄어드는 채용인원, 인적성 검사/면접 대비 공부, 수요와 공급의 불일치)(1.0%)의 순으로 나타났다(중소기업중앙회, 2021)⁷⁾(그림 1-1 참조).

<그림 1-1> 중소기업 구직활동 시 청년이 가지는 애로사항



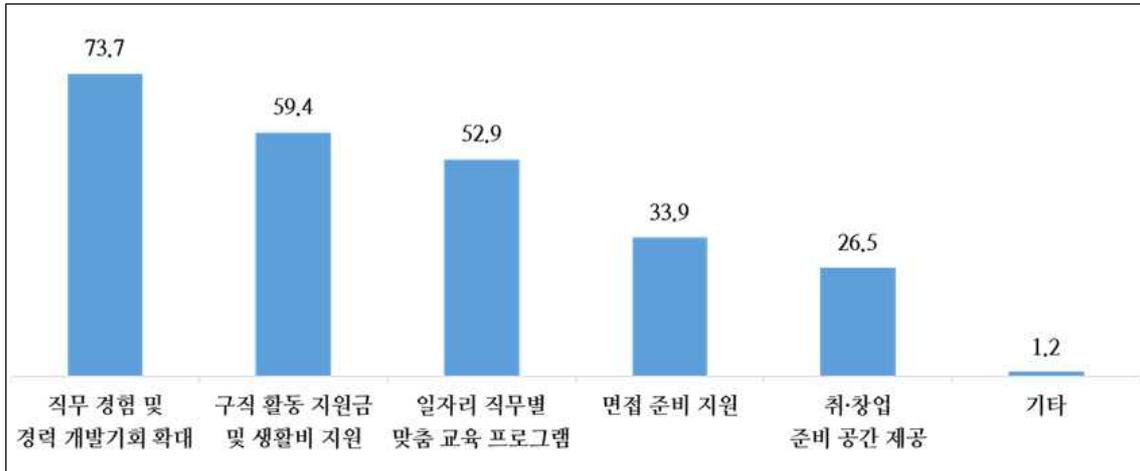
자료: 중소기업중앙회(2021)

주: 설문응답자 908명 대상 결과, 복수응답, 단위: %

또한 청년들이 정부 및 지자체에 바라는 취업 지원서비스로 '직무경험 및 경력개발 기회의 확대'(73.5%)가 가장 높은 비중을 차지하고 있고, 그 다음으로 '구직활동 지원금 및 생활비'(59.6%), '일자리 직무별 맞춤 교육프로그램'(53.1%), 면접 준비 지원(33.9%), 취·창업 준비공간 제공(26.5%), 기타(기업의 동기가 필요 없는 정책, 교육, 실무경험 등을 통해 현실적인 방법으로 개인의 역량을 키워주는 기회)(1.2%) 순으로 나타났다(중소기업중앙회, 2021)(그림 1-2 참조).

7) 중소기업중앙회(2021), 2021년 청년일자리 인식 실태조사 결과보고서, 2021.4

<그림 1-2> 정부/지자체에 바라는 청년취업지원서비스



자료: 중소기업중앙회(2021)

주: 설문응답자 908명 대상 결과, 복수응답, 단위: %

1.3. 교육훈련과 일자리 창출의 관계

그렇다면 교육훈련과 일자리 창출의 관계는 어떠한가? 직업교육훈련은 청년층에 대한 인력양성정책과 장년층에 대한 재교육을 통해 일자리창출에 직접·간접적으로 영향을 미친다. 직접적으로 직업교육훈련이 일자리 창출에 미치는 영향을 살펴보면, 고급인력 및 숙련인력이 필요한 국내 및 해외 기업의 투자가 이루어질 때 그 기업의 수요에 적합한 인력을 제공하는 점으로 설명 가능하다. 일자리 창출과는 다소 거리가 있지만, 직업교육훈련은 예를 들어 실업상태에 있는 노동자가 새로운 일자리를 찾으려고 하지만 자신이 보유한 직업 능력을 필요로 하는 일자리가 없을 경우, 직업교육훈련을 통해 그에 적합한 능력을 갖추게 될 때 적합한 일자리에 배치되게 되는데, 이 경우가 간접적으로 노동시장의 수요와 공급의 균형에 기여한다고 볼 수 있다(박성훈 외, 2018)⁸⁾.

국내 연구결과에서는 직업훈련 등 교육훈련이 일자리 창출에 긍정적인 영향을 보고하고 있다. 예를 들어 고경화(2016)⁹⁾는 청년층의 직업훈련과 구직활동의 취업효과성을 분석하고 있는데, 연구결과 노동공급측면에서 청년대상 직업훈련은 장단기 취업효과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 노경란·허선주(2015)¹⁰⁾에서는 취업목표 달성 여부를 개인의 경력성공 지표로 채택하여 대졸 청년층이 취업목표를 달성한 요인들을 조사하고 있는데, 연구결과 직업교육훈련 참여 횟수와 자격증 전공 관련성이 취업에 유의미한 영향을 미치는 것

8) 박성훈, 안세화, 정세원, 김다현, 김근호(2018), 일자리 창출을 위한 유럽 주요국의 성공사례 연구, 대외경제정책연구원.

9) 고경화(2016), 청년층 직업훈련과 구직활동의 장단기 취업효과성, 이화여자대학교, 박사학위 논문

10) 노경란·허선주(2015), 대졸 청년층의 취업목표 달성 영향요인 분석, 직업교육연구, 34(3): p. 1-22.

으로 나타났다.

본 연구의 목적은 한국과 독일의 청년고용 정책 현황과 중소기업 교육훈련 특징에 대한 비교 고찰을 통해 청년 고용 정책에서 가지는 중소기업 교육훈련의 의미를 재조명하고, 중소기업 청년 교육훈련 지원 정책이 나아가야 할 지원 방향을 모색하는데 있다. 기존 연구에서는 주로 청년 교육훈련의 필요성을 숙련의 미스매치 관점에서 고찰하였다면(백필규, 2014¹¹), 본 연구에서는 지속가능한 기업 경쟁력 제고, 청년의 양질의 일자리 창출 및 지속가능성의 측면에서 그 의미를 제고하고자 한다. 이에 대한 근거는 독일 사례를 통해서 제시된다. 독일 사례를 고찰하는 이유는 크게 세 가지 측면에서 설명된다. 독일 사례를 살펴보는 첫 번째 이유는 2021년 8월 기준 독일 청년 실업률이 7.5%¹²)로 영국을 제외한 EU 27개 국가 평균 청년 실업률인 16.2%보다 매우 낮은 편에 속하며, 이원화된 직업훈련 시스템(Duale Ausbildungssystem)이 전 세계적으로 성공적인 모델로 평가받고 있다는 점을 들 수 있다. 정미경·강수돌(2019)¹³)에 따르면, 독일의 이원화된 직업훈련 시스템은 현장 수요인력과 노동시장 공급인력의 연결성을 강화하여 청년층 고용을 약 40%까지 증가시키는 효과가 있다고 보고하고 있다. 둘째, 독일에서는 제조업의 디지털화인 인더스트리 4.0이 성공적으로 안착되기 위해서는 근로자의 직업훈련(Ausbildung) 및 재교육(Weiterbildung) 등 교육훈련이 매우 중요한 역할을 수행함을 강조하고 있다(권준화, 2017)¹⁴). 즉 독일 인더스트리 4.0이 시사하는 바와 같이 산업 및 기술의 발전이 매우 급격하게 진행될 경우 일자리 창출 못지않게 교육훈련을 통한 일자리 매칭(job matching)도 매우 중요한 역할을 수행하는 것이다. 셋째, 2020-2021년 코로나 19 팬데믹 등 어려운 경기 상황에서 독일 기업, 특히 중소기업은 근로자의 교육훈련 투자를 더욱 확대하고 있다는 점이다. 코로나19 위기 속에서 독일의 많은 기업들은 재무적 문제들, 심지어 생존 위협에 직면하고 있다. 이에 따라 코로나로 인한 단축근무를 활용하는 기업들의 비중을 보면, 소기업(1-49인)의 비중이 47.1%로 대기업(250인 이상)이 차지하는 비중(47.1%)과 동일하다. 중기업(50-249인)의 경우는 44.1%를 차지한다. 이때 단축근무를 종업원의 재교육을 위해 활용하는 기업의 비중을 보면, 중기업의 비

11) 백필규(2014), 중소기업 인력수급 미스매치 개선정책에 관한 연구, 중소기업금융연구, 34(2), pp.40-80

12)

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/74795/umfrage/jugendarbeitslosigkeit-in-europa/>

13) 정미경·강수돌(2019), 한·독 청년실업 정책과 고용효과: 커넥티비티(Connectivity) 가설, 경상논총, 제37권 제1호, pp.1-21

14) 권준화(2017), 인더스트리 4.0에 따른 독일 기업의 교육훈련 사례 분석과 한국 기업에 대한 시사점, 한독경상학회, 경상논총, 35(4), pp.1-19

중이 21.3%로 가장 높았고, 그 다음으로 대기업 19.3%, 중소기업 18.7% 순으로 나타났다(Seyda, 2021)¹⁵).

본 연구는 다음 4장으로 구성된다. 1장에서는 연구배경으로 국내 청년 일자리 현황, 중소기업 청년 일자리 창출에 있어서 교육훈련의 중요성, 교육훈련과 일자리 창출 간 관계를 살펴보고, 연구목적을 제시하고 있으며, 2장에서는 국내 청년고용 정책 현황과 중소기업 교육훈련 특징을 중심으로 살펴보고, 3장에서는 독일 청년고용 정책 현황과 중소기업 교육훈련 특징을 고찰한다. 4장에서는 앞서 살펴본 한국과 독일의 청년고용 정책과 중소기업 청년 교육훈련 특징을 토대로 중소기업 청년 근로자 교육훈련 지원 방향을 제시한다.

2. 국내 청년고용 정책 현황과 중소기업 교육훈련 특징

2.1. 국내 청년 정책 현황

우리나라에서는 2020년 8월 5일 청년기본법이 시행되었고, 2020년 12월 23일 제1차 청년정책 기본계획을 수립하는 등 청년들을 위한 정책들이 강화되고 있는 추세이다. 한국고용정보원(2021)¹⁶의 청년정책 현황 조사에 따르면, 우리나라에서 실시되는 청년정책 주로 지역자치단체에서 수행되고 있고, 중앙부처 중에서는 고용노동부가 가장 많이 청년정책을 수행하고 있고, 지원대상의 연령은 10-30대가 주를 이루고 있으며, 청년정책 서비스 유형으로는 교육훈련이 가장 많고, 그 다음으로 현금지원, 취업처 제공 순인 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 2020년 전국에서 시행된 청년 정책은 총 2,930개로 중앙정부 정책 239개(8.2%)와 지역자치단체 2,691개(91.8%)로 구성되었다. 전국 청년 정책 시행 기관은 총 271개로 중앙정부 기관이 31개(11.4%)로 나타났으며, 지역자치단체는 240개(88.6%)였다. 청년정책을 많이 시행하는 기관은 고용노동부 39개(16.3%), 중소벤처기업부 23개(9.6%), 교육부 22개(9.2%), 과학기술정보통신부 21개(8.8%), 국토교통부 20개(8.4%) 등의 순으로 나타났다.

둘째, 청년 정책 지원 대상 특징을 살펴보면, 정책별 지원대상 연령은 10~30대 대상 정책이 1,600개(59.5%)로 가장 많았다. 또한 전체 정책 중 교육 수준을 제시한 정책은 501개였고, 이외에는 특별히 교육수준에 제한을 두지 않았다. 교육수준을 설정한 정책 중 대학 재학생과 졸업생을 지원하는 정책이 335개(66.9%), 고교 재학생과 졸업생을 지원하는 정책은 55개(11%)로 나타났

15) Seyda, S.(2021), Weiterbildung bommt in kleinen Unternehmen, KOFA KOMPAKT, 4/2021, pp. 1-7

16) 한국고용정보원(2021), 한눈에 보는 전국 청년 정책, 한국고용정보원 보도자료. 2021.2.6

다.

셋째, 청년정책 정보를 기준으로 서비스 성격을 유형화한 결과, 교육훈련 제공 정책 636개(21.7%), 현금지원 507개(17.3%), 취업처 제공 359개(12.3%), 창업 종합서비스 278개(9.5%), 일반 종합서비스 208개(7.1%), 현물지원 174개(5.9%) 등의 순으로 나타났다(표 2-1 참조).

<표 2-1> 청년정책 서비스 유형(예시)

유형	교육훈련 제공	현금지원 (일반)	취업처 제공	창업종합 서비스	일반종합 서비스	현물 지원	정책제안 기회 제공	문화활동 지원	신용회복 및 대출 지원
비중	21.7	17.3	12.3	9.5	7.1	5.9	5.2	4.5	3.3

자료: 한국고용정보원(2021), 단위: %

2.2. 국내 청년고용정책 현황

국내 청년고용정책 현황은 '18년-'21년 최근 4년간 발표된 중앙정부의 청년 일자리 정책 중심으로 살펴보고자 한다.

2.2.1. 중앙정부의 청년 일자리 대책(2018.3.15.)

2018년 3월 15일 발표된 청년일자리 대책의 추진 방향은 에코세대 유입기간 중(2018-2021년), 18-22만명 추가 고용창출로, 2021년까지 청년 실업률 8%대 이하로 안정화하는 것을 목표를 삼고 있다. 여기서는 4대 분야 중점 추진과제로 1)취업 청년 소득·주거·자산형성 및 고용증대 기업 지원 강화(예: 신규고용 지원, 세금 면제), 2)창업 활성화(예: 창업자금 및 사업서비스 지원, 창업 기업 세금 면제, 민간주도 창업지원 및 지방창업 우대), 3)새로운 취업 기회 창출(예: 지역 및 사회적 경제 일자리 창출, 해외 취·창업 및 장기 해외 봉사단), 4)즉시 취업 및 창업할수 있는 실질적 역량 강화(군장병 취업, 선취업-후학습, 일학습병행제, 미래 핵심인력 육성)를 제시하고 있다(관계부처합동, 2018)¹⁷⁾.

이를 위해 청년 일자리 대책에서는 청년일자리대책(기재부 총괄), 청년고용 촉진방안(노동부 총괄), 선취업 후학습 활성화(교육부 총괄), 청년 창업활성화 방안(중기부 총괄), 지역주도형 청년일자리 창출방안(행안부 총괄), 해외 지역

17) 관계부처합동(2018), 청년일자리대책 종합자료, 2018.3.15. 청년 일자리 대책에서는 청년일자리대책(기재부 총괄), 청년고용 촉진방안(노동부 총괄), 선취업 후학습 활성화(교육부 총괄), 청년 창업활성화 방안(중기부 총괄), 지역주도형 청년일자리 창출방안(행안부 총괄), 해외 지역전문가 양성방안(기재부 총괄)을 발표하고 있다

전문가 양성방안(기재부 총괄)을 발표하고 있다. 여기서는 청년 일자리 창출 및 교육훈련과 긴밀하게 관련되어 있는 청년고용 촉진방안과 선취업 후학습 활성화 방안 중심으로 살펴보고자 한다.

2.2.1.1. 청년고용 촉진 방안

범부처적인 청년고용촉진 방안에서는 ‘청년구직자 일자리 안전망’ 구축을 목표로 1) 기업·청년 인센티브 패키지, 2) 청년 취업 준비 지원, 3) 취업지원 인프라 개선이라는 추진 과제를 제시하고 있다(표 2-2 참조).

첫째, 기업의 청년 인센티브 패키지는 ①기업의 청년일자리 창출 인센티브(청년추가고용장려금)와 ②청년대상 중소기업 취업인센티브(청년내일채움공제, 취업청년 소득형성)로 구성된다. 이는 '18-21년 4년 한시 운영된다.

둘째, 청년의 취업 준비 지원은 ①청년의 공정한 출발 지원(청년구직활동지원금 지급, 청년센터 신설, 투명채용 확산), ②취업역량강화 지원(직업능력개발 확대, 진로지원 강화)이 있다.

셋째, 취업 지원 인프라 확충 관련 추진 과제로는 ①취업연계(취업성공패키지 내실화, 일자리 매칭 활성화), ②청년 일자리 사업 개선, ③직장문화 개선이 있다.

<표 2-2> 청년고용 촉진방안(2021.3.15.) 주요 내용

추진 방향	구분	추진 과제
기업·청년 인센티브	기업의 청년일자리 창출 인센티브	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 추가고용장려금(고용부) • 고용증대세제(기재부)
	청년 대상 중소·중견기업 취업 인센티브	<ul style="list-style-type: none"> • 3년형 청년 내일채움공제 신설(고용부) • 재직청년 내일채움공제 지원(중기부) • 여유있는 직장탐색기간 보장(고용부) • 희망사다리 장학금 연계 강화 및 부담경감(교육부) • 근로소득세 감면 확대(기재부) • EITC¹⁸⁾ 대상 확대(기재부) • 중기 청년 거주비 저리 융자 지원(국토부)
청년의 취업 준비 지원	청년의 공정한 출발 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 구직활동지원금 지급(고용부) • 온라인 청년센터 구축(고용부) • 오프라인 청년센터 설치(고용부)

		<ul style="list-style-type: none"> • 채용 공고시 선발기준 정보 공개(고용부) • 선발결과 피드백 문화 정착(고용부)
	취업역량강화 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 대상 훈련 및 취업지원 확대(고용부) • 훈련 사다리 신설(고용부) • 산업 수요 반영한 훈련 촉진(고용부) • 장애 청년 훈련 확대(고용부) • 스마트플랫폼 구축(고용부) • 진로지원 개선 방안 마련(교육부)
취업지원 인프라 확충	취업연계	<ul style="list-style-type: none"> • 취업성공패키지 심층적 /전문적 상담제공(고용부) • 취업성공패키지 평가지표 및 위탁비 지급체계 개편(고용부) • 워크넷 개인 맞춤형 서비스(고용부) • 워크넷 머신러닝 기반 자동추천(고용부) • 평창동계올림픽 자원봉사자 고용지원 (고용부)
	청년일자리 사업 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 조기집행 및 청년사업 비중 확대(고용부) • 성과평가지 청년일자리효과 반영(고용부) • 지역산업 맞춤형 고용위기지역 우선 선정 (고용부)
	직장문화 개선	<ul style="list-style-type: none"> • 근로시간 단축 추진(고용부) • 직장 내 괴롭힘 등 근절 종합대책(고용부) • 직장 내 성희롱 근절(고용부)

자료: 관계부처합동(2018)

취업역량 강화 지원방안이 교육훈련 지원 방안과 연결되어 살펴볼 수 있다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 취업역량 강화 지원 방안, 즉 직업능력개발 확대 방안으로 청년 대상 훈련 및 취업지원 확대, 훈련 사다리 신설, 산업 수요 반영한 훈련 촉진, 장애 청년 훈련 확대, 스마트플랫폼 구축, 진로 지원 개선 방안 마련이 있다.

첫째, 청년들의 직업능력개발기회 확대를 위해 실업자 훈련을 확대 운영한다. 국가기간·전략산업직종훈련 일반실업자 지원을 기존 6만명에서 1만명을 추

18) 근로 장려 세제(勤勞獎勵稅制, 영어: earned income tax credit, EITC)는 사회보험이나 국민기초생활보장제도의 혜택을 받지 못하는 저소득 근로자에게 정부가 생계비 등을 보조해주는 세금 제도

가한다. 전직실업자능력개발지원 대졸예정자 지원을 기존 2만명에서 0.5만명을 추가한다. 청년 등 수요자 선호 훈련 중심으로 내일배움카드 지원 확대를 추진한다.

둘째, 4차 산업혁명 등 산업수요를 반영한 교육·훈련 과정을 확대한다. 폴리텍에서 운영하는 신직종 「하이테크 과정」('18년 20개, 545명)을 확대하고, 4차 산업혁명 선도인력 양성훈련('18년 1천명)도 확대한다.

셋째, 청년들이 원하는 민간고급훈련에 참여 가능하도록 '훈련사다리'를 신설한다. 국비지원이 없었던 민간 우수훈련과정 중 청년이 선호하고 취업률 및 취업시 임금수준이 높은 과정을 발굴하여 참여 청년을 지원한다('18년 200명)

넷째, 디지털 세대를 타깃으로 한 '스마트 직업훈련 플랫폼' 구축('18~)한다.

2.2.1.2. 선취업 후학습 활성화 방안

청년 일자리 대책 종합자료(2018.3.15)에서 발표한 '선취업 후학습 활성화 방안'도 본고에서 살펴보고 있는 중소기업 청년 교육훈련 지원정책과 긴밀하게 관련된다. 선취업 후학습 활성화 방안은 지속가능한 평생 직업능력 개발체제 구축을 목표로 선취업 지원강화(1단계), 후학습 기회 확대(2단계), 선취업지원-후학습 확대 통합 모델 운영, 글로벌 전문인력 양성 지원(3단계) 등의 방향성을 가지고 단계별 추진과제를 제시한다(표 2-3 참조).

첫째, 선취업 지원 강화를 위한 과제는 중소기업 취업연계 장려금 신설, 현장실습 훈련 전담 인력 지원, 일반계고 비진학자 직업교육 지원, 4차 산업혁명 선도 고졸인력 양성을 포함한다.

둘째, 후학습 기회 확대를 위한 과제는 후진학자 친화적 학습환경 구축, 기업의 후진학 배려 문화 조성, 사내대학 활성화가 제시된다.

셋째, '선취업 지원-후진학 확대' 통합 모델 운영 과제로 조기취업형 계약학과 제도 신설, 조기취업형 계약학과 선도대학 선정 및 운영비 지원이 포함된다.

넷째, 글로벌 전문 인력 양성 지원 과제로 직업계고 출신 기술·기능인 국비 유학 확대, 중소기업 재직자 해외 직무연수 프로그램 신설이 있다.

<표 2-3> 선취업 후학습 활성화 방안(2021.3.15.) 주요 내용

추진 방향성	추진 과제
선취업 지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> 중소기업 취업연계 장려금 신설(교육부) 현장실습 훈련 전담 인력 지원(고용부) 일반계고 비진학자 직업교육 지원(고용부) 4차 산업혁명 선도 고졸인력 양성(고용부)

후학습 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 후진학자 친화적 학습환경 구축(교육부) • 기업의 후진학 배려 문화 조성(고용부) • 사내대학 활성화(교육부)
‘선취업 지원-후진학 확대’ 통합 모델 운영	<ul style="list-style-type: none"> • 조기취업형 계약학과 제도 신설(교육부) • 조기취업형 계약학과 선도대학 선정 및 운영비 지원(교육부)
글로벌 전문 인력 양성 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 직업계고 출신 기술·기능인 국비유학 확대(교육부) • 중소기업 재직자 해외 직무연수 프로그램 신설(중기부)

자료 : 관계부처합동(2018)

2.2.2. 중앙정부의 청년고용 활성화 대책(2021.3.3)¹⁹⁾

2021년 3월 3일 발표된 청년고용 활성화 대책의 목표는 청년이 고용위기를 극복할 수 있는 버팀목을 제공하는 것이다. 이를 위한 추진 과제로 1) 일자리 창출 확대, 2) 코로나 19 위기 극복을 위한 능력개발, 3) 구직청년 맞춤형 고용 지원 강화, 4) 양질의 청년 일자리를 위한 지속가능한 지원기반 구축을 제시하고 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(표 2-4 참조).

첫째, 민간분야의 청년 일자리 창출 확대 방안으로 청년채용 인센티브 강화, 청년 창업 활성화를 제시하고, 공공분야에서는 공공기관 청년고용의무제 연장 등을 수행한다.

둘째, 코로나 19위기 극복을 위한 능력개발 지원으로 미래인력양성(디지털/신기술, 그린분야 K-Digital Training 확대, K-Digital Credit 확대, 분야별 미래유망분야 인력양성, 미래산업 인력양성 체계 개편 가속화, 범부처 양성 협업예산체계)과 청년 친화 직업훈련 확충(코로나 19 위기 청년 찾아가는 맞춤형 훈련, 100% 비대면 실업자 훈련도입, 취업준비생 대상 무료 학습플랫폼 구축, 기업주도 청년친화 훈련 확산)을 들 수 있다.

셋째, 구직청년을 위한 맞춤형 고용지원 강화 과제로 저소득 취약청년을 위한 소득/일경험/취업 지원(국민취업지원제도 청년특례/일경험 확대 및 운영, 직업훈련 생계비 대부 확대)을 확대하고, 구직단념 청년을 위한 노동시장 밖 청년 지원 사각지대 해소 지원(가칭 청년도전 지원사업 신설, 조기개입을 위한 학교→고용서비스 정보 연계강화)을 하며, 고졸 미취업 청년을 위한 취업 지원 활성화 방안(지역맞춤형 고졸 청년지원 사업 확대, 고졸청년의 선취업/후학습 경로 강화, 공공기관 고졸채용 확대, 고졸취업 활성화 방안 수립)을 추진한다.

19) 관계부처합동(2021), 청년고용 활성화 대책, 2021.3.3

넷째, 양질의 청년 일자리를 위한 지속가능한 지원기반 구축 방안으로 규제 완화/투자확대 정책 지속(한국판 뉴딜을 통한 빠르고 강한 경제회복 및 일자리 창출 지속 추진, 규제혁신을 통한 신사업 및 신산업 일자리 창출, 벤처 및 스타트업 투자 활성화)과 취업지원 인프라 보강(대학일자리센터 기능 확대 및 개편, 온라인 청년센터 개편, 기업 채용 정보제공 시스템 마련, 벤처/스타트업 기업 채용설명회 개최, 지역 청년취업 유관기관 협업 강화)을 들 수 있다.

청년고용 활성화 대책(2021.3.3.)에서는 코로나 19위기 극복을 위한 능력개발 지원방안과 고졸 미취업 청년을 위한 취업지원 활성화 방안 중 고졸청년의 선취업/후학습 경로 강화가 본고에서 살펴보는 교육훈련 지원과 긴밀하게 관련된다.

<표 2-4> 청년고용 활성화 대책(2021.3.3.)

추진 방향성		추진 과제	
일자리 창출 확대	민간 분야	청년 채용 인센티브 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 디지털 일자리 확대(고용노동부) • 특별고용촉진장려금 시행(고용노동부) • 분야별 청년 채용지원 (교육부·과기부·문체부 등 관련 부처) • 청년고용 우수기업 융자 우대 (중소기업벤처부) • 지역 청년 맞춤형 일자리창출 지원(고용노동부) • 민간분야 청년고용유지 강화(고용노동부) • 고용증대세제 지원 연장 검토(기획재정부) • 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 운영 (과기부 등 관련부처)
		청년 창업 활성화	<ul style="list-style-type: none"> • 실력있는 스타트업 발굴(중기부) . 비대면 창업 분야 활성화 . 글로벌 기업 협업 프로그램 • 스타트업의 경영안정 및 성장 지원(중기부) . TIPS 규모 확대 . 창업 자금·우대 보증·펀드 지원 . 세무회계 등 서비스 바우처 지원 . 캠퍼스 혁신파크 선도사업 • 분야별 청년 창업 활성화 (산자부, 환경부, 문체부, 과기부)

	공공 분야		<ul style="list-style-type: none"> • 공공기관 청년고용의무제 연장(고용부) • 디지털·그린, 방역·일자리 등 청년일자리 창출 (교육부·농식품부 등 관련 부처) • 공공분야 체험형 일자리 신속 채용(기재부)
코로나19 위기 극복을 위한 능력개발	미래인력양성	<ul style="list-style-type: none"> • 디지털·신기술, 그린 분야 K-Digital Training 확대(고용부) • K-Digital Credit 확대(고용부) • 분야별 미래유망분야 인력 양성 (교육부·과기부·산자부·고용부) • 미래산업 인력양성 체계 개편 가속화 (고용부) • 범부처 인력 양성 협업예산체계(고용부) 	
	청년친화 직업훈련 확충	<ul style="list-style-type: none"> • 코로나19위기청년 「찾아가는 맞춤형 훈련」 (고용부) • 100% 비대면 실업자 훈련 도입(고용부) • 취업준비생 대상 무료 학습플랫폼 구축 (고용부) • 기업 주도 청년 친화 훈련 확산 (고용부, 일자리위원회) 	
구직청년 맞춤형 고용 지원 강화	[저소득 취약청년] 소득·일경험· 취업지원 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 국민취업취업제도 청년특례·일경험 확대·운영(고용부) • 직업훈련 생계비 대부 확대(고용부) 	
	[구직단념 청년] 노동시장 밖 청년 지원 사각지대 해소	<ul style="list-style-type: none"> • (가칭) 청년 도전 지원사업 신설(고용부) • 조기 개입을 위한 학교→고용서비스 정보 연계 강화(고용부, 교육부) 	
	[고졸 미취업 청년] 취업 지원 활성화	<ul style="list-style-type: none"> • 지역 맞춤형 고졸 청년 지원 사업 확대 (고용부·지방자치단체) • 고졸 청년의 선취업-후학습 경로 강화 (고용부) • 공공기관 고졸 채용 확대(기재부, 교육부) • 「고졸취업 활성화 방안」 수립(교육부) 	
양질의 청년 일자리를 위한 지속가능한	규제완화· 투자확대 정책 지속	<ul style="list-style-type: none"> • 「한국판 뉴딜」을 통한 빠르고 강한 경제회복·일자리창출 지속 추진 (기재부 외 관련 부처) 	

지원기반 구축		<ul style="list-style-type: none"> • 규제혁신을 통한 신사업·신산업 일자리 창출 (기획재정부 외 관련 부처) • 벤처·스타트업 투자 활성화(중기부)
	취업지원 인프라 보강	<ul style="list-style-type: none"> • 대학일자리센터 기능 확대·개편(고용부) • 온라인 청년센터 개편(고용부) • 기업 채용 정보 제공 시스템 마련(고용부) • 벤처·스타트업 기업·채용설명회 개최(고용부) • 지역 청년 취업 유관기관 협업 강화(고용부)

2.2.3. 중앙정부의 청년특별대책(2021.8.26.)²⁰⁾

2021년 8월 26일 발표된 청년특별대책은 청년세대 격차를 해소하고 미래도약을 지원하는 것을 목표로 하고 있다. 3대 추진방향으로 1) 코로나 위기 극복, 2) 청년세대 내부 격차해소, 3)미래도약 지원을 제시하고 있으며, 5대 추진 분야로 1)일자리, 2)주거, 3)복지, 4)교육, 5)참여 권리를 포함한다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(표 2-5 참조).

첫째, 일자리 부문의 추진 분야로는 경쟁력있는 청년 일자리 확대, 민간기업의 청년고용 창출 지원, 구직청년의 다양한 취업기회 확대, 중소기업 취업청년 소득 및 생활 지원, 진입준비 청년 취업 역량 및 일경험 지원 강화, 창업 전 단계 체계적 지원, 공정한 기회 보장을 위한 채용문화 정착 추진이 있다. 여기서 중소기업 교육훈련을 통한 청년 일자리 창출과 긴밀하게 관련된 분야로는 경쟁력있는 청년 일자리 확대(예: 교육 및 직업훈련 시스템 대폭 정비)와 진입준비 청년 취업 역량 및 일경험 지원 강화(예: 중소기업 청년 직무체험 프로그램 개편 청년의 디지털 직무능력 개발 지원 확대)를 들 수 있다.

둘째, 주거 부문의 추진 분야로는 청년 주거비 부담 경감, 청년 맞춤형 공적 주택 공급 확대 및 주택보유 지원, 주거 환경 개선 및 서비스 강화가 있다.

셋째, 복지·문화 부문의 추진 분야로는 소득활동을 하는 청년의 맞춤형 자산형성 지원, 취약 자립지원 강화, 군복무 청년에 대한 보상체계 강화 및 역량개발 지원, 청년의 정서적 활력 제고, 청년층의 문화향유 및 창작활동 기반 내실화를 들 수 있다. 여기서는 군장병 역량개발 지원이 청년 교육훈련과 관련된다.

넷째, 교육 부문의 추진분야로 서민·중산층 가구까지 고등교육비 부담 완화, 코로나 졸업반 비진학 청년 역량개발 지원 및 취업지원 강화, 미래 대응형 맞춤형 인재 양성을 들 수 있다. 여기서 청년 교육훈련과 관련된 추진 분야로는 코로나 졸업반 비진학 청년 역량개발 지원 및 취업지원 강화(채용연계형 직무

20) 관계부처 합동(2021), 청년세대 “격차해소”와 “미래도약 지원”을 위한 청년특별대책, 2021.8.26.

교육과정 지원 신설, 고교 취업연계 장려금 지원 강화, 고졸 재직자 후학습 장학금 확대), 미래 대응형 맞춤형 인재 양성(SW 중심대학 및 이노베이션아카데미 확대, 규제과학 및 안전관리 전문가 양성 확대, 제약 스마트공장 혁신기술 인재양성 강화, OTT 콘텐츠 특성화대학원 운영지원 신설, 미래형 관광인재 육성 확대·강화)를 들 수 있다.

마지막으로, 참여·권리 부문의 추진분야로 청년의 실질적인 정책참여 기회 보장과 청년 정책 기반 강화를 포함한다.

<표 2-5> 청년특별대책(2021.8.26.)²¹⁾

추진분야		추진 과제
일자리 분야	경쟁력 있는 청년 일자리 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 수요창출형·맞춤형 청년 일자리 확대(국조실·관계부처) • 교육 및 직업훈련 시스템 대폭 정비 (기재부·교육부·과기부·고용부·중기부) • 청년 기술창업 활성화 추진
	민간기업의 청년고용 창출 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 일자리도약 장려금 신설(고용부) • 민-관 협업 중심 청년친화형 기업 ESG 지원 신규 추진(고용부) • 청년 고용시 고용증대 세액공제 적용 확대(기재부) • 청년 고용시 중소기업 사회보험료 세액공제 적용기한 연장(기재부)
	구직청년의 다양한 취업 기회 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 지역주도형 청년일자리 사업 개편 추진(행안부) • 공공기관 청년고용의무제 기간 연장(고용부) • 해외 취업 지원 확대(고용부) • 인공지능·비대면 분야 일자리 기회 창출(과기부·문체부)
	중소기업 취업청년 소득 및 생활 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 산업단지 중소기업 청년교통비 지원사업 사업 연장(산업부) • 중소기업 청년 취업자에 대한 소득세 감면 적용기한 2년 연장(기재부) • 청년 내일채움공제 지속 지원(고용부) • 청년재직자 내일채움공제 일몰기한 연장 및 확대(중기부) • 중소기업 재직청년 전세자금대출 지원 연장
	진입준비 청년 취업 역량 및 일경험 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 국민취업지원제도 1유형 청년특례 지원 확대(고용부) • 구직단념 청년 구직의욕 고취 청년도전 지원사업 확대(고용부) • 청년 구직자 취업-코칭 솔루션 지원 신설(고용부)

21) 관계부처 합동(2021), 청년세대 “격차해소”와 “미래도약”지원을 위한 청년특별대책. 2021.8.26

	강화	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 청년 직무체험 프로그램 개편(고용부) • 청년의 디지털 직무능력 개발 지원 확대(고용부) • 국민취업지원제도 일경험 프로그램 내실화(고용부) • 국민내일배움카드 발급대상 확대(고용부) • 이공계 청년 대상 산업수요 기반 교육훈련 확대(과기부)
	창업 전단계 체계적 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 생애 최초 청년창업 사업화 지원(중기부) • 청년전용 창업융자 자금 제공(중기부) • 지역 청년대상 전문가 멘토링 및 창업상담 기회 제공(중기부) • 농업분야 청년창업 지원 확대(농식품부) • 이공계 대학원생 청년창업 탐색 지원(과기부) • 청년 창업기업 전용 테크스타 보증 지원(중기부) • 청년 특화형 TIPS 운영사 신규 선정(중기부) • 청년창업펀드 추가 조성으로 청년창업기업 투자 유치 지원 강화(중기부) • 청년 지식재산 및 콘텐츠 금융지원 강화(특허청, 문체부) • 청년 재창업자 전용 사업화 지원(중기부) • 청년 창업 중소기업 세액감면 적용기한 연장(기재부) • 창업인프라 정주여건 개선이 결합된 그린 스타트업 타운 조성(중기부) • 일자리연계형 주택과 청년창업사관학교 복합개발 추진(국토부)
	공정한 기회 보장을 위한 채용문화 정착 추진	<ul style="list-style-type: none"> • 능력중심 채용모델 개발보급, 현장 지원(고용부) • 다수 청년 종사 직종 표준계약서 보급 확대(고용부·문체부 등) • 공공기관 채용 비위 근절(권익위) • 청년 월세 한시 특별지원(국토부)
주거 분야	청년 주거비 부담 경감	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 주거급여 분리지급 지원 확대(국토부) • 청년 월세대출 지원 강화(국토부) • 청년 전·월세 대출 공급 확대(금융위)
	청년 맞춤형 공적주택 공급 확대 및 주택보유 지원	<ul style="list-style-type: none"> • 청년주택 신규 공급(국토부) • 청년의 내 집 마련을 지원하는 공공자가주택 신규 공급(국토부) • 청년우대형 청약통장 지원 연장 및 지원대상 확대(국토부) • 다양한 청년수요를 반영한 테마형 임대주택 공급

		(국토부) <ul style="list-style-type: none"> 초장기 정책모기지 도입(금융위)
	주거 환경 개선 및 서비스 강화	<ul style="list-style-type: none"> 청년 등 현장수요를 바탕으로 행복주택 제도 개선(국토부) 청년 밀집지역 주거환경 개선(국토부) 청년 대상 사회적 주택 입주 시기 단축(국토부) 찾아가는 주거상담·교육 서비스 제공(국토부)
복지·문화 분야	소득활동을 하는 청년의 맞춤형 자산형성 지원	<ul style="list-style-type: none"> 청년내일저축계좌 도입(복지부) 청년 희망적금 출시 및 비과세(금융위·기재부) 청년형 소득공제 장기펀드 신설(기재부)
	취약 자립지원 강화	<ul style="list-style-type: none"> 취약 청소년을 자립 청년으로 지원 강화(여가부) 자립준비청년 지원 강화(복지부) 청년 한부모 자립 지원 강화(여가부) 근로장려금 지원대상 확대(기재부) 저소득 청년을 위한 햇살론 유스 지원 지속(금융위)
	군복무 청년에 대한 보상체계 강화 및 역량개발 지원	<ul style="list-style-type: none"> 장병사회복귀준비금 정부매칭으로 목돈마련 지원(국방부) 동원훈련 보상비 인상(국방부) 군장병 역량개발 지원(국방부)
	청년의 정서적 활력 제고	<ul style="list-style-type: none"> 청년 마음건강 바우처 사업 신설(복지부) 청년층 등 대상 통합정신건강증진사업 전국 확대(복지부) 청년 등 1인가구 사회적 관계망 형성 지원(여가부)
	청년층의 문화향유 및 창작활동기반 내실화	<ul style="list-style-type: none"> 저소득층 청년 문화누리카드 지원(문체부) 예술인 창작준비금 지원 확대(문체부) 아르코 청년예술가 지원 확대(문체부) 웹툰 융합센터 조성(문체부)
	서민·중산층 가구까지 고등교육비 부담 완화	<ul style="list-style-type: none"> 중산층 가구까지 반값등록금 실현(교육부) 취업 후 상환 학자금대출 확대 및 상환 부담 완화(교육부)
교육 분야	코로나 졸업반 비진학 청년	<ul style="list-style-type: none"> 채용연계형 직무교육과정 지원 신설(교육부) 고교 취업연계 장려금 지원 강화(교육부) 고졸 재직자 후학습 장학금 확대(교육부)

	역량개발 지원 및 취업지원 강화	
	미래 대응형 맞춤형 인재 양성	<ul style="list-style-type: none"> • SW 중심대학 및 이노베이션아카데미 확대(과기부) • 규제과학 및 안전관리 전문가 양성 확대(식약처) • 제약 스마트공장 혁신기술 인재양성 강화(식약처) • OTT 콘텐츠 특성화대학원 운영지원 신설(문체부) • 미래형 관광인재 육성 확대·강화(문체부)
참여· 권리 분야	청년의 실질적인 정책 참여 기회 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 청년참여 2030 확대(국조실) • 청년의제 공론화장 운영(국조실) • 온라인 청년센터 개편(고용부) • 청년정책 전달체계 재정비(국조실) • 대학일자리플러스센터로 기능 확대(고용부)
	청년 정책 기반 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 청년 관련 법령 체계화(국조실·법제처) • 청년 삶 실태조사 추진(국조실) • 청년정책 연구기반 강화(국조실)

자료: 관계부처 합동(2021.8.)²²⁾

2.2.4. 고용노동부의 취업준비생 애로 경감 방안(2021.10.28.)²³⁾

2021년 10월 28일 발표된 고용노동부의 취업준비생 애로 경감 방안은 채용 트렌드 변화를 고려하고 심리지원을 병행하여 기존의 청년 취업지원정책을 보완하는 것을 목표로 한다(표 2-6 참조).

첫째, 청년 취업 지원 방안 보안을 목표로 채용 트렌드 변화 적응 지원, 양질의 취업 컨설팅 확대, 실감나는 취업정보 효과적 안내, 청년 마음건강 등 심리지원을 추진한다. 구체적으로 채용 트렌드 변화 적응 지원을 위한 추진과제로 AI면접 체험 지원, 비대면 화상면접 지원센터 구축, 인턴·직무체험 기회 제공이 있다. 인턴·직무체험 기회 제공으로는 기간·직무·분야·기업을 고려한 일경험 프로그램 마련, 국민취업지원제도를 통한 인턴 및 체험형 일경험 기회 제공, 직무훈련·일경험 등을 지원하는 청년친화형 기업 ESG 지원사업 신설, 중소기업 청년직무체험 프로그램 신설을 포함한다. 양질의 취업 컨설팅 확대를 위한 추진과제로 전문 평가위원 컨설팅과 NCS 기반 필기·면접시험 지원이 있다. 취업정보 안내를 위한 추진 과제로 청년채용 기업인식조사 신설, 현직자와

22) 관계부처 합동(2021), 청년세대 “격차해소”와 “미래도약”지원을 위한 청년특별대책. 2021.8.26

23) 고용노동부(2021), 취업준비생 애로 경감 방안. 2021.10.28

즉문즉답, 산업별 채용박람회, 취준생 스터디앱 연계가 있다. 청년 마음건강 등 심리지원을 위한 추진과제로 찾아가는 심리·취업지원과 마음회복, 취업지원 연계가 있다.

둘째, 기존 청년 취업지원정책 지속 내실화를 위한 추진과제로 신산업 핵심 인재양성 지원 및 내일배움카드 발급대상 확대(K-Digital Training 등 디지털·신기술 분야 직무능력을 갖춘 실무인재 양성 지원 지속, 국민내일배움카드 발급대상을 대학 재학생까지 확대), 구직 분야의 국민취업지원제도 도입·내실화 및 청년도전지원사업 신설, 채용 분야의 청년 맞춤형 일자리 창출 지원, 자산형성 분야의 청년 내일채움공제 추가 지원을 들 수 있다.

<표 2-6> 고용노동부 취업준비생 애로 경감 방안(2021.10.28.)

추진목표		추진과제
청년취업지원 방안 보완	채용 트렌드 변화 적응 지원	<ul style="list-style-type: none"> AI면접 체험 지원 비대면 화상면접 지원센터 구축 인턴·직무체험 기회 제공
	양질의 취업 컨설팅 확대	<ul style="list-style-type: none"> 전문 평가위원 컨설팅 NCS 기반 필기·면접시험 지원
	취업정보 안내	<ul style="list-style-type: none"> 청년채용 기업인식조사 신설 현직자와 즉문즉답 산업별 채용박람회 취준생 스터디앱 연계
	청년 마음건강 등 심리지원	<ul style="list-style-type: none"> 찾아가는 심리·취업지원 마음회복, 취업지원 연계
기존 청년 취업지원정책 지속 내실화	<ul style="list-style-type: none"> 신산업 핵심인재양성 지원 및 내일배움카드 발급대상 확대 국민취업지원제도 도입·내실화 및 청년도전지원사업 신설 청년 맞춤형 일자리 창출 지원 청년 내일채움공제 추가 지원 	

자료: 고용노동부(2021)

2.3. 우리나라 중소기업 교육훈련 특징

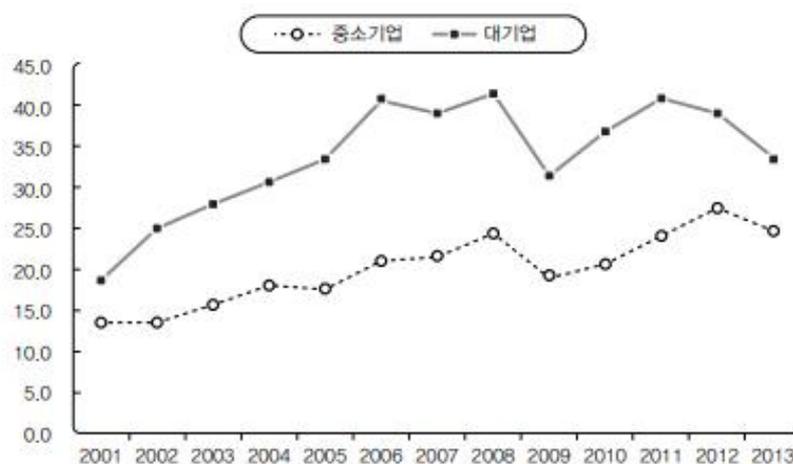
2.3.1. 대기업과 중소기업 교육훈련비 투자 현황

2020 회계연도 기업체노동비용조사에 따르면, 2020회계연도 상용근로자 10명 이상 기업체의 상용근로자 1인당 교육훈련비는 코로나19 확산으로 전년대비 27.9% 감소한 것으로 나타났다(고용노동부, 2021a)²⁴). 대기업과 중소기업

교육훈련비 투자에 대한 연구결과는 황성수·정지운·설귀환(2016)²⁵)에서 찾아볼 수 있다. 황성수 외(2016) 연구에 따르면, 대기업(종업원수 300인 이상)이 지출하는 교육훈련비가 중소기업(종업원수 300인 미만)보다 큰 것으로 나타나고 있다. 2000년 초반에는 교육훈련비의 지속적인 상승 국면에서 대기업은 중소기업에 비해 교육훈련비가 높은 상승폭을 보이고 있으며, 그 격차는 2001년 5.1만 원(중소기업 13.3만 원, 대기업 18.4만 원)에서 2006년 19.7만 원(중소기업 20.8만 원, 대기업 40.5만 원)으로 증가하였다. 하지만, 대기업과 중소기업 간의 교육훈련비 격차는 2013년 8.8만 원(중소기업 24.8만 원, 대기업 33.6만 원)으로 감소한 것으로 나타나고 있다.

<그림 2-1> 기업규모별 1인당 교육훈련비 현황

(단위: 만원)



자료: 인적자본기업패널(HCCP)과 한국신용평가 제공 기업재무제표 결합(각 연도), 황성수의 (2016)에서 재인용

24) 고용노동부(2021a), 2020 회계연도 기업체노동비용조사 결과, 2021.9.17.

25) 황성수, 정지운, 설귀환(2016), 우리나라 기업의 교육훈련투자 현황과 시사점, The HRD Review, 이 슈분석, p.8-18

2.3.2. 국내 중소기업 직업훈련 특징

OECD(2020)²⁶⁾의 연구결과에 따르면, 국내 중소기업은 전체 기업의 99.9%, 전체 고용의 80% 이상을 차지하는 등 경제의 중추적 역할 담당하고 있으나 대기업과의 노동생산성 격차는 OECD 국가 중 가장 큰 상황으로 나타났다.

첫째, 숙련수준 향상을 통해 기업의 생산성이 향상될 수 있음에도, 국내 중소기업은 상대적으로 짧은 근속기간과 사업주의 인식부족 등으로 직업훈련 참여 한계가 존재하는 것으로 나타났다. 근속기간 1년 미만 근로자 비율(2018년 기준)을 보면 OECD 평균이 19.4%인데 반해 우리나라 중소기업의 경우 30.4%인 것으로 나타났다. 또한 기업규모별 근속기간을 보면, 10인 미만 기업이 4.7년인데 반해, 500인 이상 대기업의 경우 10년 인 것으로 나타났다.

둘째, 디지털화와 자동화 등 메가트렌드와 관련해서도 근로자의 디지털 능력과 중소기업 자체의 디지털 활용수준도 낮고, 글로벌 시장에서의 참여도와 고령화에 대한 준비도 충분치 않은 것으로 나타났다. 디지털화 및 자동화의 가속화로 국내 중소기업 일자리의 44.3%(대기업 일자리 36.5%)는 부분적으로 영향을 받거나 완전히 대체될 전망이다.

셋째, 기업규모별 숙련불일치 비율 특징을 보면, 기업규모가 작을수록 숙련 불일치 비율이 큰 경향으로 10인 미만 기업의 숙련불일치 수준(약 45%)은 300인 이상 기업(약 25%)의 두 배 수준으로 나타났다.

또한, OECD(2020) 연구에서는 대기업과 중소기업 근로자의 직업훈련참여율에도 큰 차이가 있음을 보여주고 있다. 즉 기업규모가 작을수록 숙련불일치 비율도 큰 경향이이지만 중소기업 근로자의 훈련참여율은 여타 회원국에 비해 낮은 반면 대기업의 훈련참여율은 회원국 평균보다 높은 수준이다. 10인 미만 중소기업 근로자의 훈련 참여율(30.3%)은 회원국 중 7번째로 낮은 반면 대기업의 훈련참여율(69.6%)은 회원국 평균보다 높은 수준이다. 이에 OECD는 우리나라 중소기업 근로자의 직업훈련 참여를 제고하기 위해 중소기업의 입장, 중소기업근로자의 입장, 직업훈련의 질적 측면에서 저해요인을 찾아 이를 완화할 것을 권고하고 있다.

첫째, 중소기업 측면에서 직업훈련을 저해하는 주요 요인은 (대체) 인력 부족, 훈련된 인력유출에 대한 우려, 재정적 부담, 기업 내 관련 전문인력의 부족 및 사업주의 인식 부족 등으로 나타났다. 중소기업의 측면에서는 대체인력

26) OECD(2020), Enhancing Training Opportunities in SMEs in Korea, 2020.6.16. https://overseas.mofa.go.kr/oecd-ko/brd/m_20807/view.do?seq=143 한국 중소기업근로자 직업훈련 현황과 과제, 주 오이시디 대한민국 대표부, 2020년 8월 31일자 재인용. OECD는 우리나라의 중소기업 직업훈련체제에 관한 리뷰보고서인 ‘한국 중소기업근로자 직업훈련 강화방안 (Getting Skills Right: Enhancing Training Opportunities in SMEs in Korea)’ 발표. * OECD는 회원국의 직업훈련 관련 국가리뷰(“Getting Skills Right”) 시리즈를 발간 중

및 현장훈련 지원을 통한 인력부담 완화, 훈련비용 부담경감, HR 전문가 채용 및 대-중소기업 훈련시설 공동 활용 지원, 훈련된 인재의 유출방지 지원 등을 제안하고 있다.

둘째, 중소기업 근로자 측면에서 직업훈련을 저해하는 요인으로는 시간부족, 재정적 부담, 적합한 훈련에 대한 정보 부족 등을 지적한다. 중소기업 근로자의 훈련 참여 제고를 위한 정책 제안으로 유급훈련휴가의 의무화를 통한 훈련 권 확보 및 원격훈련 및 모듈화 훈련 활성화를 통한 참여 제고, 국민내일배움카드 활성화, 고용보험 가입확대 등을 통한 재정부담 완화, 커리어 상담서비스를 강화하여 훈련 참여 및 훈련의 효율성 제고 등을 제안한다. 영국, 프랑스 등의 국가에서는 유급훈련휴가를 의무화하고 있다. 예를 들어 영국의 경우 250인 이상 기업의 근로자에 대한 유급훈련휴가청구권이 있고, 프랑스의 경우 전직을 위한 유급훈련휴가청구권이 있다.

셋째, 직업훈련의 질적 수준 향상 및 숙련 수요에의 대응이 필요하다. 우리나라 직업훈련 중 공식훈련과비정규훈련이 중소기업근로자의 임금상승에 미치는 영향은 8-10%로 OECD 국가 중 매우 높은 특징을 가진다. 그러나 직업훈련이 직무수행에 유용했다는 중소기업 근로자의 비율은 30% 내외 수준으로 OECD 평균(53%)에 비해 매우 낮은 수준이다. 이는 대부분의 중소기업이 숙련 갭을 메우기 위한 역량이 부족하고 숙련 수요 대응하기 위한 체계가 약한 것에 기인한 것으로 분석된다. 이에 훈련 질 제고를 위한 정책 제안으로 중소기업의 직업훈련 역량강화, 숙련 수요변화에 대한 정확한 예측과 대응 강화, 직업훈련 내용의 최신성 유지 등을 언급한다. 중소기업의 직업훈련 역량강화하는 사례로 핀란드의 Joint Purchase Training을 들 수 있다. 이는 중소기업 사업주가 스스로 훈련 수요를 결정하고 적정한 훈련기관을 통해 과정을 고안·활용할 수 있도록 공공고용서비스를 통해 지원한다.

3. 독일 청년 고용 정책 현황과 독일 중소기업 교육훈련 특징

3.1 독일 청년 고용 정책 현황²⁷⁾

독일 사회법전 제3권에서는 25세 미만의 청년을 위한 적극적 노동시장정책 서비스를 제공하고 있다. 서비스 제공의 내용에 있어서 중요하고 전제가 되는 것이 직업상담(Berufsberatung)이며 그 내용은 사회법전 제3권 제29조 이하에서 규율하고 있다. 사회법전 제3권 제29조 이하의 의미에서 직업상담은 협의의 의미로는 직업 상담이지만 직업 오리엔테이션과 더불어 사용자를 위한

27) 본고에서는 김기선·오상호·권준화(2018) 연구 내용을 요약하였음

노동시장 상담도 포함되는 넓은 의미로 이해된다. 이를 토대로 청년을 위한 ‘직업선택과 직업양성 교육’이라는 제목 하에 다양한 조치, 이를 기본지원 (Regelförderung)이라고 하며, 학교에서 직업훈련으로 전환을 위한 조치, 직업준비 등 기본적인 내용을 사회법전 제3권에 정하고 있다.

독일 정부는 사회법전 제3권을 통한 청년지원에 관한 기본적 조치 이외에도 다양한 프로그램을 연방정부 차원에서 시행하고 있다. 주요한 특징은 다음 두 가지고 설명된다. 첫째, BMAS(Bundesministerium für Arbeit und Soziales: 연방노동사회부) 이외에도 BMBF(Bundesministerium für Bildung und Forschung : 연방교육연구부), BMWi(Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie : 연방경제에너지부), BMFSFJ(Bundesministeriumsfür Familie, Senioren, Frauen und Jugend : 연방가족, 노인, 여성, 청소년부), BMVBS(Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung : 연방교통, 건설, 도시개발부) 및 BMI(Bundesministerium für Inneres : 연방내무부) 등 각 정부부처에서 다양한 프로그램을 제공하고 있다는 점이다. 둘째, 지원 프로그램의 목표가 직업 능력 또는 활동 준비와 이원적인 직업훈련의 수료에 있다는 것이다.

독일 연방정부의 청년 고용 지원 대책은 직업소개 지원을 위한 수단, 학교에서 직업훈련(Ausbildung)으로 전환을 위한 수단, 직업훈련에서 직업(Beruf)으로 전환을 위한 수단으로 설명 가능하다(표 3-1 참조).

<표 3-1> 독일 연방정부의 독일 청년 고용정책 지원 정책

주요 방향성	지원 정책
직업소개 지원을 위한 수단	<ul style="list-style-type: none"> • Girls Day • 리더 여성 • 기업간 그리고 동등한 직업 교육시설에서 직업소개 지원 • 테크니쿰(Technikum) • 청년을 위한 새로운 길(Neue Wege für Jungs)
학교에서 직업훈련으로 전환하기 위한 수단	<ul style="list-style-type: none"> • JUMP • 잡 스타터-미래를 위한 직업훈련(JOBSTATTER - Für die Zukunft ausbilden) • 청년 강화(‘Jugend Stärken’) 프로그램 • 학교-경제/직장생활(‘Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben’) • 중소기업의 직업훈련생 확보 지원 프로그램 • 이민자 및 여성 등 사회적 약자를 위한 특별 조치

	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련 보너스(Ausbildungsbonus)
직업훈련에서 직업으로 전환하기 위한 수단	<ul style="list-style-type: none"> • 영재발굴을 위한 직업교육 (Begabtenförderung berufliche Bildung) • 학술연구자 교육지원(AQUA - Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt) • EXIST-창업자 장학금(EXIST - Gründerstipendien)

자료 : 김기선·오상호·권준화(2018) 내용을 표로 정리함

3.1.1. 직업소개를 위한 수단

직업소개를 위한 지원 프로그램으로 ①Girls Day, ②리더 여성, ③기업간 그리고 동등한 직업교육시설에서 직업소개 지원, ④테크니쿰(Technikum), ⑤청년을 위한 새로운 길(Neue Wege für Jungs)이 있다.

첫째, 연방차원의 청년고용 지원대책은 이원적인 직업훈련의 수료 와 직업활동에 위한 준비와 더불어 인종의 문제나 양성의 경제적 촉진 혹은 평등에 관한 내용도 포함되는데 가장 대표적인 프로그램이 BMBF의 ‘Girls Day(걸스 데이)’이다. BMBF의 ‘Girls Day(걸스 데이)’ 프로그램은 어린 여성들을 대상으로 직업훈련과 학업과정을 상세하게 소개함으로써 여성의 취업률을 증가시키는 것을 목적으로 하고 있다. 2001년 이후 부터 소녀들은 1년에 1회 MINT(수학, 정보학, 자연과학 그리고 기술) 분야에 직업훈련 혹은 학업과정(Studiengänge)을 제공하는 다양한 시설, 기업 그리고 기관을 방문할 수 있는 기회를 가진다.

둘째, ‘리더 여성(Frauen an die Spitze)’ 프로그램은 훌륭한 자격을 갖춘 여성의 잠재력을 발굴하고 활용하기 위한 목적으로 수행되었으며 기업에서 높은 리더십을 갖춘 직책으로 여성의 진출을 장려하기 위해 소녀들에게 동기를 부여하는 것이다.

셋째, 2008년 이후 BMBF는 ‘기업간 그리고 동등한 직업훈련 시설에서 직업소개 지원’ 프로그램을 통해 사회적 적응이 어려운 청년들을 위해 지원한다. 이 프로그램은 직업교육시설에서 2주 정도 보내고 세 가지 다른 직종에 특화된 실습단계에서 취업체험을 수강하는 것을 선택하고, 직업훈련을 필요로 하는 다양한 직업에 익숙해질 수 있는 기회를 청년들에게 제공하는 것을 목적으로 한다. 무엇보다 이러한 3개 직업에서 직무적성과 관심을 탐구하기 위한 수단으로 실무를 경험하게 된다. 이러한 직업소개가 종료되면 증명서가 수여되며

청년에게 진로선택의 방향 또는 양성교육에 참여하기 위한 동기부여를 제공하고자 함에 있다.

넷째, 고등교육입학 자격을 갖춘 청년들에게는 통상의 직업 오리엔테이션 프로그램 이외에 테크니쿰('Technikum')이 추가적으로 제공된다. 'Technikum'의 범주에서 MINT(수학, 정보학, 자연과학 그리고 기술학) 분야의 신생 기업과 연구기관을 방문하여 인턴십의 일환으로 잠재적인 연구분야에 대한 정보를 취득할 수 있다. 이 프로그램은 2009년부터 BMBF가 후원하고 있다.

다섯째, 청년의 직업선택 스펙트럼을 확대하기 위해 2005년 BMFSFJ가 주도한 '청년을 위한 새로운 길(Neue Wege für Jungs)'이 시작되었는데, 이들은 사회 분야에서 다양한 직업양성교육의 기회를 인식하게 되고 그에 따라 직업선택을 위한 결정 시 기존의 전통적인 역할 모델을 약화시키는 것을 목표로 한다.

3.1.2. 학교에서 직업훈련으로 전환을 위한 수단

학교에서 직업훈련으로 전환을 위한 지원방안에는 ①JUMP(Jugend mit Perspektive), ②잡 스타터- 미래를 위한 직업훈련(JOBSTATTER - Für die Zukunft ausbilden), ③청년 강화('Jugend Stärken') 프로그램, ④학교-경제/직장생활 지원 프로그램('Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben'), ⑤중소기업의 직업훈련생 확보 지원 프로그램, ⑥이민자 및 여성 등 사회적 약자를 위한 특별 조치, ⑦직업훈련 보너스(Ausbildungsbonus)가 있다.

첫째, JUMP(Jugend mit Perspektive)는 직업능력의 사전준비와 이원적 직업훈련의 수료라는 두 가지 목표를 달성하기 위해 최초로 시행된 청년의 직업통합을 위한 지원 프로그램이다. JUMP는 청년실업 감소를 위한 긴급 프로그램을 통칭하는 용어이다. 이 프로그램은 1998년 11월 26일 연방정부가 도입하였고 당시에는 1999년 말까지 1년간 한시 사업으로 청년 10만 명에게 고용과 직업양성교육을 제공하는 것을 목표로 하였다. 이 프로그램은 노동시장정책 혁신사업 중 하나로서 직업훈련을 수료하거나 또는 수료하지 못한 청년을 학교에서 직업훈련으로 전환하거나 노동시장으로 편입을 지원하기 위해 도입되었다. JUMP의 주요 특징은 다음 세 가지 측면에서 설명된다. 먼저 자격증 획득 또는 직업훈련 지원사업이다. 이것은 도제기술을 희망하는 구직자에 대한 지원이나 도제 준비훈련 및 기업의 직업훈련을 지원하는 것이다. 그 다음 특징으로는 주요 고용촉진사업으로서 신규 취업노동시장의 일자리와 관련한 편입보조금을 지급하고, 고용촉진을 위한 고용창출사업을 실행하는 것이다. 마지막으로, 주요 정책 '목표' 대상을 상대로 한 사업으로 장애인, 청년 및 기술훈련능

력이 제한적인 청년(특히, 외국인 청년층이나 독일 이민자 등)을 위한 고용대책사업을 실시한다는 점이다. JUMP는 2003년까지 시행되었고, 2003년 7월 1일부터 후속 프로그램인 JUMP PLUS가 2004년 말까지 시행되었는데, 그 내용은 JUMP와 유사하나, 특히 지역적, 구조적으로 취약한 동독지역 청년들의 사회통합 프로그램으로 활용되었다.

둘째, BMBF의 ‘잡 스타터-미래를 위한 직업훈련(JOBSTATTER - Für die Zukunft ausbilden)’ 프로그램은 직업훈련 구조 개선을 위한 프로그램이다. 2005년 이후 수행되고 있는 이 프로그램에서는 직업훈련을 제공하는 기업을 지원하고 특별한 중개방법을 통해 직업훈련 수요와 공급 간의 매칭을 개선한다. 특히 중소기업이나 소규모 기업인을 대상으로 직업훈련과 관련된 모든 문제나 책임에 대해 지원을 제공한다. 주로 과거 직업훈련 참여가 평균이하로 저조한 산업부문이나 특정 기업(예: 기업주가 이민자 출신인 기업)을 대상으로 한다. 이 프로그램은 연방직업교육연구기관(BIBB)이 중심이 되어 실시되고, 지역사무소 4곳에서 보조하는 방식으로 운영된다. 지역사무소는 관련 지원에 대한 정보를 제공하고 지역의 다양한 프로젝트나 관계자와의 협력을 촉진하는 역할을 수행한다.

셋째, BMFSJF는 청년의 일반적인 상담과 사회교육적 지원을 강하게 추진하였다. 이에 대한 한 예가 2000년부터 운영되고 있는 청년 강화(‘Jugend Stärken’) 프로그램이다. 일 전역에 분산되어 있어 운영기관에서 특히 사회적 적응이 어려운 청년들을 위해 Case Management(사례 관리) 방법에 따라 집중적인 상담과 조언을 지속적으로 지원한다. 또한 일반적 교육을 제공하는 학교의 학생과 졸업장 없이 학교를 떠난 청년을 대상으로 학교 졸업장을 취득할 수 있는 기회를 제공해준다. 특히 이민 배경을 가지고 있는 청년들의 통합을 위해 직업훈련을 지원하고 있다.

넷째, 1999년부터 2007년까지 추진된 BMBF의 ‘학교-경제/직장생활’ 프로그램(‘Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben’)은 청년들이 학교에서 직업훈련으로 전환하는 것을 개선하는데 그 목적이 있었다. 주정부들 등은 이를 위해 총 46개 혁신 프로그램을 제공하였다. 주로 학교에서 직장 또는 직업으로 전환할 때 발생할 수 있는 문제들(예: 경쟁 및 협력 문제)을 다루고 있다.

다섯째, BMWi에서 수행하고 있는 중소기업의 직업훈련생 확보 지원 프로그램(‘passgenauen Vermittlung Auszubildender an KMU’)이 있다. 직업훈련 구조를 개선하고 개별 기업 차원을 넘어선 직업훈련교육시설을 지원하였다.

여섯째, 이민자 및 여성 등 사회적 약자를 위한 특별 조치로 ‘XENOS - 통합과 다양성’(‘XENOS - Integration und Vielfalt’) 등이 있다. BMAS 프로그

램인 ‘XENOS - 통합과 다양성’은 외국인 혐오증의 감소와 더불어 이민 배경을 가진 자들의 향상된 통합을 위해 ‘직업능력의 준비’와 ‘이원적 직업훈련의 수료’와 같은 목표를 실행하기 위해 다양한 지역 차원의 활동을 지원한다.

일곱째, 직업훈련 보너스(Ausbildungsbonus) 프로그램은 학교교육 중퇴자나 직업훈련을 지원하는 자에게 부가적인 이원적 직업훈련 교육장소를 제공하는 사용자에게 지급하는 보상금제도이다. 2008년부터 2010년까지 시행된 제도로써 급여지급의 전제조건으로 직업훈련 장소가 부가적으로 제공되어야 하며 그 증거는 해당 직종 회의소가 발행한 증명서로 확인된다. 이 경우 특별히 지원 필요(förderungsbedarf)한 자는 1년 이상 직업훈련 장소를 찾고 있는 자로서(반복적인 참여 지원자) 중등교육 I 단계 수료증을 갖고 직업교육을 수행하기 어려운 청년이나 사회적으로 불리한 지위에 있는 자들을 대상으로 한다. 직업훈련 보너스의 금액은 단체협약에 따르며, 단체협약에 정함이 없는 경우에는 직업훈련 수당을 기준으로 지급된다. 직업훈련 수당이 500유로 미만인 경우는 4,000유로의 보너스, 직업훈련수당이 500유로 이상 740유로 미만인 경우는 5,000유로의 보너스, 직업훈련 수당이 750유로 이상인 경우 6,000유로의 보너스가 지급된다. 다만, 직업훈련 보너스의 경우 전체 금액의 70%는 직업훈련 기간 중에 사용자에게 지급되지만, 나머지는 종료 후에 일괄 지급된다.

3.1.3. 직업훈련에서 직업으로의 전환을 위한 수단

직업훈련에서 직업으로 전환하기 위한 지원 수단들로는 ①영재발굴을 위한 직업교육(Begabtenförderung berufliche Bildung), ②학술연구자 교육지원(AQUA - Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt), ③EXIST-창업자 장학금(EXIST-Gründerstipendien), ④ 창업자 동반 지원(Begleitenden Hilfen für Existenzgründer) 등이 있다.

첫째, 영재발굴을 위한 직업교육(Begabtenförderung berufliche Bildung) 프로그램은 2005년부터 BMBF는 ‘영재 직업 교육’ 프로그램으로서, 여기서는 직업교육을 성공적으로 수료한 청년을 위해 장학금을 지원하고 있다. 이러한 청년들은 고등교육입학자격을 증명할 필요가 없으며, 그 대신 고등교육입학 자격 없이 최소한 2년의 직업 활동(취업) 이후 공부할 수 있는 기회를 가지게 된다.

둘째, 2006년부터 BMBF는 구직 시 기본촉진 조치에 추가하여 ‘AQUA- 학술연구자가 노동시장 진출을 위한 자격을 얻는다(AQUA - Akademikerinnen und Akademiker qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt)’라는 이니셔티브로 실직한 연구자를 지원하고 있다. 여기서 졸업생은 전공과 학제 간 자격

및 수개월동안 지속되는 기업실습을 통하여 자신의 입직기회를 향상시킬 수 있다.

셋째, 2007년부터 BMW는 'EXIST-창업장학금(EXIST-Gründerstipendien)'을 통해 학생과 졸업생들이 창업을 시작하도록 지원하고 있다. 장학금은 창업의 촉진을 위해 노력하는 연구기관 내지 대학에 수여된다.

넷째, 창업자 동반지원(Begleitenden Hilfen für Existenzgründer)이 있다. 사회법전 제2권과 제3권의 기본촉진에 더하여 창업자는 노동사무소의 추가적인 지원을 신청할 수 있다. '창업을 위해 동반되어야 하는 지원'은 창업 시작 1년 이내 코칭 조치에 참여하는 동안 교육과정비용, 교통비 그리고 보육비용에 대한 재정적 지원을 받게 된다.

3.2 독일 중소기업의 교육훈련 특징

독일 중소기업은 독일 이원화된 직업 훈련 시스템, 이원화된 대학, Trainee 프로그램, 인력개발 지역네트워크를 적극 활용하고 있다.

3.2.1. 이원화된 직업훈련

3.2.1.1. 이원화된 직업훈련 시스템 개요

독일은 체계적인 직업훈련 시스템 구축하고 있다. 즉 청년 실업의 구조적 원인 중 하나인 노동 공급의 불균형을 해소하기 위해 직무·학습병행제를 도입하고 있다. 학교 교육과 기업에서의 현장실습이 적절하게 조화된 '이원화된 직업훈련'(Duale Ausbildung)을 통해 숙련된 인력을 배출한다. 기술적인 훈련은 기업에서 현장실습을 통해, 이론적인 학습은 직업학교에서 이루어지는 이원화된 직업훈련을 실시한다. 전체 중등교육과정 졸업자 중 대학에 진학하지 않은 60% 정도가 이 과정에 입학해 전문 직업훈련을 받고 있다. 고등학교 단계의 직업교육을 받는 학생들 대부분이 이원화된 직업훈련시스템으로 교육을 받으며, 직업을 갖기 위해서 원칙적으로 직업훈련을 이수해야 한다(김용현, 2017).

독일 직업교육훈련시스템 프로그램은 설계에서부터 실행에 이르기까지 기업, 상공회의소, 노동자단체 등 각계각층이 적극적으로 참여한다. 직업학교와 훈련기업, 학생 간 계약을 통해 직업훈련이 이루어지고 학교가 학생을 기업에 배치하는 것이 아니라 기업이 학생을 직접 선발한다. 이러한 직업훈련제도는 기업이 필요로 하는 숙련 인력을 양성해 바로 채용하는 형태로 연결, 구인·구직 간 미스매칭을 줄이고 청년 실업을 낮추는 데 기여한다. 유럽재단(EF)의 2012년

연구 결과에 따르면 직무·학습 병행제에 참여하는 학생 수가 1% 늘어날수록 니트족 비율은 0.04~0.09% 낮아지는 것으로 나타난다. 직업훈련을 이수하고 나서 안정적이고 좋은 일자리로 갈 수 있다는 전제 조건 제시가 필요하다(김용현, 2017).

3.2.1.2 이원화된 직업훈련 도입 사례 : 뮐러

이원화된 직업훈련 도입 사례로 독일 히든챔피언인 뮐러(Kleinkunst aus dem Erzgebirge Müller GmbH)를 들 수 있다. 1899년 설립된 목공예 부문의 히든챔피언 뮐러는 40명의 근로자를 보유하고 있다(2012년). CEO는 근로자에 대한 교육을 가장 중요하게 생각하고 있다. 직업훈련생을 위한 수련장을 제공함으로써 직업훈련생을 모집하고 있으며, 사업장 인근에 위치한 목공예 직업학교를 졸업한 젊은 인재도 채용한다. 각 개인의 재능에 따라 주로 작업 현장에서 단계적인 교육을 실시한다. 직업훈련을 마친 청년 근로자들에게는 선별적으로 마이스터가 되는 데 필요한 교육기회를 제공한다. 즉 뮐러는 지역 인근에 위치한 세계 최고 수준의 회전 목공예 전문 교육기관의 학생을 인턴으로 활용하고 이들 중 일부에게는 정식 직원이 되어 퇴직까지 일하는 평생 직장을 제공한다(김기선·오상호·권준화, 2018)²⁸⁾.

3.2.2 독일 이원화된 대학

독일정부는 청년실업의 완화 및 문제해결에 있어서 교육과 기업의 연계성을 강화하는 것이 매우 중요하다는 점을 인식하고, 이 점에 착안한 다양한 정책들을 수행하고 있다. 교육과 기업의 연계에 있어서 독일에는 세 가지 종류의 교육기관이 운영되고 있다(박성훈 외, 2018)²⁹⁾(표 3-2 참조).

첫째, 이원화대학(Duale Hochschule)은 인문계 고등학교를 졸업하고 대학 입학 자격 시험(Abitur)에 합격한 학생들을 대상으로 제공되는 4년제 교육프로그램이다. 이원화대학 연계형 교육훈련의 주요 성공요인으로 기업이 주도적으로 참여하여 인력양성의 역할과 책임을 다하면서 대학과 긴밀한 협의를 통해 체계적인 이론교육과 실습훈련을 수행하는 것을 꼽는다. 이원화대학에 의한 교육훈련은 기업과 학생(견습생) 그리고 대학 간의 법적 계약에 의해 성립되며, 정부는 이 제도의 운영에 필요한 법령과 규정을 마련하고 있다. 독일 기업들은 제조업의 디지털화인 인더스트리 4.0에 대응하여 종업원들을 교육훈련하기 위

28) 김기선, 오상호, 권준화(2018), 청년 노동시장 및 고용정책 해외사례 심층연구: 독일, 한국노동연구원
29) 박성훈, 안세화, 정세원, 김다현, 김근효(2018), 일자리 창출을 위한 유럽 주요국의 성공사례 연구, 대외경제정책연구원

해 지역 대학과 협업하여 이원화 대학을 통한 새로운 교육과정을 개설하고 있다.

둘째, 산업대학 또는 응용학문대학이라고 불리는 Fachhochschule의 경우 종합 대학인 Universität와 마찬가지로 4년제 교육과정을 제공한다. 종합대학 보다는 상대적으로 실용적이고 일자리에 보다 밀접한 관련이 있는 학문 분야에 집중되어 있고, 교육과정에서 실습학과 해외연수 학기를 강조하는 특징을 가진다.

셋째, 공무원대학(Beamtenhochschule)은 공무원의 정기적인 수급계획에 의거하여 학생들을 모집하여 특정 분야에 전문성을 보유한 공무원을 양성하는 것을 목표로 운영되는 고등교육기관이다.

<표 3-2> 독일 이원화대학 모델의 특징

구분	주요 내용
입학 조건	<ul style="list-style-type: none"> • 대학입학자격(Abitur) • 기업-학생 간 도제훈련 계약
교육훈련 기간	<ul style="list-style-type: none"> • 평균 3.5년
이수 학점	<ul style="list-style-type: none"> • 180 ECTS(1 ECTS=20-25시간 교육훈련)
과정운영방식	<ul style="list-style-type: none"> • 교번훈련(alternating training: 12주(기업)↔12주(대학))
관련법(연방)	<ul style="list-style-type: none"> • 직업훈련법(BBIG)
거버넌스 (운영체계)	<ul style="list-style-type: none"> • 연방교육연구부: 법률제정
	<ul style="list-style-type: none"> • 주정부: 훈련규정 및 교육훈련 계획
	<ul style="list-style-type: none"> • 연방직업교육훈련연구소(BIBB): 직업훈련 표준규정
	<ul style="list-style-type: none"> • 직업교육훈련 위원회: 교육훈련 시험감독 및 평가
재정부담	<ul style="list-style-type: none"> • 상공회의소: 훈련계약 등록 및 훈련실시 감독, 시험위원회 구성
법적 처우	<ul style="list-style-type: none"> • 기업부담(70%) + 주정부(30%) • 견습생(apprentice) 법적 지위 • 훈련수당 또는 급여 수령(월 400-1,600유로)
수료시 혜택	<ul style="list-style-type: none"> • 학사(Bachelor) 또는 디플롬(Diplom) 취득 • 졸업생의 80% 고용계약 체결

자료 : 강기호 외(2017), 박성훈 외(2018)에서 재인용

3.2.3. 독일 Trainee 프로그램³⁰⁾

독일 중소기업은 대학 졸업생 등 젊은 인재 확보 및 육성을 위한 방안으로 Trainee 프로그램을 적극 도입하고 있다(Staufenbiel, 2012; 권준화·Norbert Thom, 2017에서 재인용).

3.2.3.1. Trainee 프로그램 개요

독일어권 기업에서 트레이니 프로그램은 ‘대학 졸업생 인재’를 모집하고 직업교육을 위한 중요한 수단으로 인식된다³¹⁾. 트레이니 프로그램 참가자들은 향후 수행하게 될 리더십 역할을 위한 기초 직업교육을 이수하고, 자신의 능력과 역량을 심화시키고, 커뮤니케이션 관계를 구축하며 기업의 조직 구조 및 문화를 학습하게 된다(Thom, 1987). 트레이니 프로그램 참가자들은 기초적이고 기업 특수적인 실무를 경험하며 향후 종사하게 될 분야들을 학습할 기회를 가진다(Thom, 2013). 기업은 트레이니 프로그램을 통해 교육 참가자의 성과와 잠재력에 대한 광범위한 지식을 얻을 수 있을 뿐만 아니라, 이들이 기업에 잘 적응하고, 기업의 가치를 수용하며, 동료와 상사들과의 관계 네트워크를 성공적으로 구축하고 있는지 등 사회화 정도도 파악할 수 있다. 또한 트레이니 프로그램 운영을 통해 지원자들에게 매력적인 기업으로 인식됨으로써 노동시장에서 유능한 인재를 효과적으로 유인할 수 있다(Thom, 2013).

독일어권 국가에서 트레이니 프로그램은 제2차 세계대전 이후 독일 기업에서 경제경영학부 졸업생들을 대상으로 처음 도입되기 시작하였다. 현재는 그 대상이 엔지니어링, 법률, 자연공학 전공자 등으로 확대되었다. 트레이니 프로그램은 주로 대기업 중심으로 수행되었으나, 최근에는 중소기업과 공기업으로도 확산되는 추세이다(권준화·Norbert Thom, 2017).

3.2.3.2. Trainee 프로그램 도입 사례 : 레알 이넨아우스바우

Trainee 프로그램을 도입한 독일 중소기업 사례로 레알 이넨아우스바우(Real Innausbau AG)를 들 수 있다(김기선·오상호·권준화, 2018). 1983년에 설립된 건축회사인 레알 이넨아우스바우(Real Innausbau AG)는 쿨스하임(Kuelsheim)에 위치해 있다. 300명의 근로자를 보유하고 있는 이 기업은 회사가 시골에 위치해 있는 만큼 일찍부터 숙련된 청년 근로자를 확보하는 것이

30) 김기선, 오상호, 권준화(2018), 청년 노동시장 및 고용정책 해외사례 심층연구: 독일, 한국노동연구원; 권준화/Norbert Thom(2017),

31) 권준화/Norbert Thom(2017)에서 직접인용. 권준화·Norbert Thom(2017), 독일어권 기업의 Trainee 프로그램을 통한 인재관리와 한국 기업에 대한 시사점, 한독경상학회 경상논총, 35(2), p.1-19

매우 어렵다는 것을 인식하고 있었다. 2006년 경영진은 대학 졸업생과 직업적으로 숙련된 청년 근로자를 확보하기 위해 이원화된 직업훈련 외에 트레이니 프로그램을 도입하였다. 트레이니 프로그램은 구조화되었지만 유연하게 관리되는 특징을 가진다. 6개월 동안 진행되는 트레이니 프로그램은 부서장, 외부 컨설턴트, 인사부서에서 공동으로 개발되었다. 트레이니는 평균적으로 4주 간격으로 프로젝트 관리, 디자인, 비용관리, 판매, 제조, 로지스틱 부서를 거치게 된다. 이때 트레이니의 개별적인 조건들에 따라 교육 내용은 유연하게 조정된다. 예를 들어 로지스틱에 대한 사전 지식과 경험이 있다면, 이 부서의 교육은 다른 부서로 대체 가능하다. 트레이니의 교육 내용은 관리자와의 선행 면담을 통해서 결정된다(www.rkw-kompetenzentrum.de).

트레이니 교육 동안에 인사부서 직원 한 명이 트레이니의 멘토로서 역할을 수행한다. 사업 부문들뿐만 아니라 전문적 관리, 업무과제 계획 수립, 성과 평가를 위한 멘토가 된다. 트레이니와 멘토 간에는 정기적인 피드백 면담을 통해 성과 관리 등이 이루어지고 조기에 문제들이 밝혀져서 해결하는 방식이다. 트레이니는 멘토와 함께 프로그램 수료 후 향후 담당하게 될 업무 분야를 결정한다. 이때 트레이니의 개인적 관심사, 능력 및 소질, 그리고 기업에서 필요로 하는 일자리 등이 고려된다(www.rkw-kompetenzentrum.de).

경영진은 트레이니 프로그램을 젊은 인재를 확보하기 위한 지속가능한 투자로 여기며, 장기적인 관점에서 회사에 이익이 된다고 강조한다. 첫 해 트레이니 중 한 명이 현재 사업부문장으로 성장했으며, 매년 이 기업은 대학 졸업생 및 직업훈련 졸업생을 대상으로 3-4명의 트레이니를 모집하고 있다. 트레이니 프로그램을 통해 트레이니는 입사 후 수행할 업무과제를 준비할 수 있고, 기업 입장에서는 대학교 혹은 직업훈련기관에서 배운 지식과 스킬을 기업에 활용함으로써 혁신의 토대를 만들 수 있다(www.rkwkompetenzentrum.de).

3.2.4. 재교육(Weiterbildung)

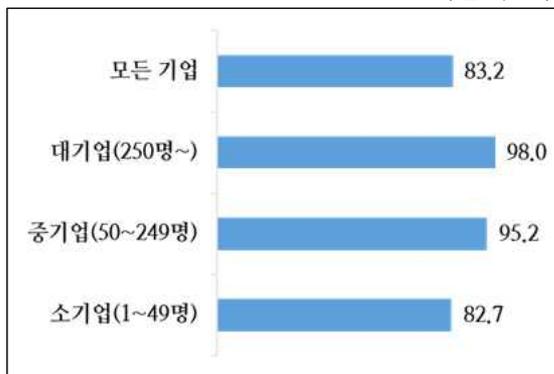
3.2.4.1. 재교육 개요

청년 근로자들은 재교육을 통해 조기에 승진 및 경력개발 가능성을 가지기를 원한다(IFH Koeln, 2016). 독일 기업들은 청년 근로자의 유지를 위해 수요 지향적으로 근로자 맞춤형의 개별적인 재교육 기회를 제공한다(IFH Koeln, 2016). 독일 기업이 젊은 신입직원에게 제공하는 재교육프로그램에는 전문분야 트레이닝(96%), 소프트 스킬 트레이닝(86%), IT교육(83%), 어학 과정(66%), 개별적인 코칭(58%), 직업동반 석사학위 과정(41%), 직업동반 MBA 학위 과정

(26%) 등의 순으로 나타났다(StaufenbielInstitut, 2017).

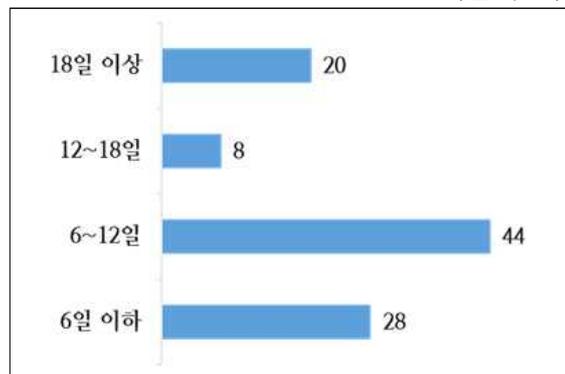
독일 기업의 83%가 재교육 방안을 수행하고 있다. 기업 규모별로 보면, 대기업의 98%, 중기업의 95%, 소기업의 83%가 재교육을 도입한다(그림 3-1 참조). 또한 중소기업의 72%가 재교육에 대한 시간 예산으로 연 6일 이상 투자한다(그림 3-2 참조). 이는 독일 중소기업이 대기업 못지 않게 근로자를 위한 재교육을 적극 수행하고 있음을 보여준다(김기선·오상호·권준화, 2018).

<그림 3-1> 재교육 도입 현황
(단위:%)



자료: 쾰른 독일경제연구소(2011),

<그림 3-2> 중소기업의 재교육 시간 예산
(단위:%)



자료: Festing et al.(2011)³²⁾

3.2.4.2. 재교육 도입 사례

중소기업 청년 근로자를 위한 직업재교육 사례로 하우스 데스 뢰렌스 앙케 부엔팅-발터(Haus des Hoerens Anke Buenting-Walter GmbH)가 있다(김기선·오상호·권준화, 2018). 1997년 설립된 하우스 데스 뢰렌스 앙케 부엔팅-발터(Haus des HoerensAnke Buenting-Walter GmbH)는 젊은 전문인력의 장기적인 유지를 위해 체계적인 경력계획에 기반한 직업 재교육을 적극 수행하고 있다. 이 기업은 청각장치(예: 이어폰, 음향시스템, 라디오 시스템) 제조 기업으로 근로자는 9명이다. 본사는 칼스루에(Karlsruhe)에 위치해 있다(www.kofa.de).

이 기업에서는 특히 장기적인 관점에서 향후 5년간 청년 근로자의 경력계획을 수립한다. 이를 통해 기업의 미래 계획도 더 체계적으로 수립 가능하며, 근로자들은 장기적인 관점에서 스스로 재교육할 수 있는 기회를 가진다. 특히 9명의 청각장치 기술 및 음향시설 전문가를 직업 재교육을 통해 전문적 역량을

32) Festing, M., Schaefer, L., Massmann, J., and Englisch, P.(2011), Talent Management im Mittelstand - mit innovativen Strategien gegen den Fachkraefte(m)angel, Ernst & Young

강화할 수 있다. 이러한 체계적인 경력계획의 중요성은 창립 때부터 강조되고 있다. CEO는 회사를 설립한 후 몇 달간 매일 1~2시간 동안 근로자 면담을 실시하였다. 면담의 주요 내용은 근로자들이 직업 재교육을 어떻게 할 수 있는지에 관한 것이었다. 이때 CEO는 근로자의 재교육을 위해서 무엇이 필요하고, 어떠한 직업적 목표를 가져야 하는지 근로자와 심도 있게 논의하였다. 특히 직업훈련생을 위해선 향후 수료해야 하는 직업교육과정 등이 결정되었다. 이 면담의 결과, 매년 직업 재교육 계획이 수립될 수 있었다. 이를 통해 CEO는 근로자의 개별적인 개발 가능성과 바람을 알 수 있었고, 근로자 간 직업 재교육 기간이 겹칠 경우에는 서로 조율할 수 있도록 배려하였다. 예를 들어, 마이스터 과정을 수강하고자 했던 두 명의 근로자가 있을 경우, 인력이 부족해지면 업무에 지장이 생기기 때문에, 근로자 간 조율을 통해 누가 먼저 이 과정을 수강할지 결정하게 하였다. 나중에 시험을 보기로 한 사람의 경우 시간이 상대적으로 덜 드는 다른 직업교육 프로그램을 수강하게 함으로써, 직업 재교육이 단절되지 않도록 하였다(www.kofa.de).

3.2.5. 인력개발에 대한 지역 네트워크

3.2.5.1. 지역 네트워크 개요

독일 중소기업은 청년 인력을 확보·유지하기 위해 지역 네트워크를 적극 활용하고 있다(김기선·오상호·권준화, 2018). 지역 네트워크(타 기업, 협회, 대학, 연구기관 등과 네트워크 형태로 협력하는 방식)는 자원과 역량 부족 등으로 자체적인 인적자원관리 수행이 어려운 중소기업을 위해 효과적인 대안이 된다. 이 네트워크에서는 비용 감소, 지식 공유 등 인사 부문 운영에 있어서 시너지 효과가 창출된다(Festing et al, 2011).

연 매출액 100백만 유로 이상인 중소기업의 32%가 인사부문에서 네트워크 형태로 협력하는 것으로 나타났다. 또한 중소기업은 공공기관 및 대학이나 기업 네트워크 및 클러스터보다는 ‘다른 기업’과 주로 인사관리 부문의 지역 네트워크를 구축한다(그림 3-3 참조). 중소기업의 41%는 모집·선발 및 인력개발 부문에서 주로 네트워크를 활용하여 협력한다(Festing et al, 2011)(그림 3-4 참조).

<그림 3-3> 지역 네트워크 파트너 유형
(단위: %)



자료: Festing et al.(2011)

<그림 3-4> 지역 네트워크 활용 부문
(단위: %)



자료: Festing et al.(2011)

3.2.5.2. 지역 네트워크 사례: MACH 1, MACH 2

헤어포드(Herford) 지역의 중소기업은 직업 재교육과 인력개발을 지원하는 지역 네트워크를 활용하여 젊은 전문인력의 장기근속을 유도한다(Howaldt, Kopp, and Flocken, 2013)(김기선·오상호·권준화, 2018).

1) MACH 1

1988년 헤어포드 지역의 중소기업과 헤어포드 고용주 협회에 의해 설립된 직업 재교육 네트워크로, 120명의 개인 회원 및 기업 회원으로 구성된다. 개인 회원들에게는 실무적 가치가 높은 직업 재교육을 제공하고, 기업을 위해선 마치 아웃소싱된 직업 재교육 부서와 같은 역할을 수행한다. 기업 회원의 관리자와 1년 프로그램을 확정하고 표준화 방식이 아닌 기업별 맞춤형 방식으로 직업 재교육 서비스를 제공한다. 프로그램 수강료는 기업 규모별로 차별적으로 적용된다.

2) MACH 2

인력개발 부서를 자체적으로 운영할 수 없는 중소기업을 위해 1993년 독일 최초로 설립된 인력개발 네트워크로서, 32개 회원 기업들을 위해 인력개발 전문가뿐 아니라 중소기업에 특화된 인력개발 프로그램(예: 직업 훈련생 지원, 변화관리)을 제공한다. 이 네트워크에서는 인력개발 전문가들이 기업 현장에서 함께 일하면서 근로자들과 신뢰를 구축한다. 그 밖에 독일 정부의 인력개발 지원 프로그램 등에 대한 정보를 제공하고 컨설팅을 수행한다. 전체 비용은 기업 규모에 따라 차별적으로 적용된다.

4. 중소기업 청년 근로자 교육훈련 지원 방향

독일 사례를 통해 살펴본 청년 고용정책과 중소기업 교육훈련 특징을 통해 중소기업 청년 근로자 교육훈련 지원 방향으로 다음 네 가지 측면을 살펴볼 수 있다.

4.1. 중소기업 CEO의 청년 교육훈련에 대한 인식 개선

독일은 청년 고용정책을 보면 교육훈련을 가장 중요한 우선순위로 두고 있는 것을 볼 수 있다. 이는 결국 지속가능한 경영을 위한 가장 중요한 경쟁력이 인적자원에 있고 이에 대한 교육훈련 투자가 매우 중요한 가치가 있음을 시사하고 있다. 즉 청년 교육훈련에 대한 시각과 관점의 변화가 필요하다. 이 차이가 결국 기업 경쟁력을 좌우하는 것이다. 교육훈련이 비용이 아닌 기업경쟁력 강화를 위한 투자로 인식할 필요가 있다. 국내에서는 중소기업 청년 근로자의 높은 이직률로 인력양성에 대한モチベーション이 낮아지고 있는 상황이지만, 궁극적으로 청년 근로자의 교육훈련을 통해 지속가능한 기업 경쟁력 확보가 될 수 있다는 인식의 전환이 필요하다.

기업의 교육훈련 투자가 조직성과에 긍정적인 영향을 미친다는 많은 국내 연구결과가 존재한다. 이나림·정홍열(2017)³³⁾에 따르면, 교육훈련 투자는 직무 수행능력 향상, 근로의욕 증진, 노동생산성 증가, 기업이미지 제고, 이직방지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김광용·이경락(2013)³⁴⁾에서 기업의 교육훈련활동과 경영성과 및 기업가치 간 관계를 고찰한 결과, 교육훈련비가 기업의 경영성과와 기업 가치에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 이계정(2012)³⁵⁾은 체계적 현장직무교육훈련(S-OJT)프로그램의 학습자가 높은 학습 동기 혹은 높은 자기효능감을 가지고 있는 경우 각각 훈련전문가의 역량과 내용의 적합성이 직무성과에 영향을 미친다고 본다. 특히 교육훈련에 대한 조직의 지원은 학습자의 특성과 상관없이 업무처리시간 단축, 문제해결능력, 업무 관련 오류 수준, 조직원 협력수준 등의 직무성과에 정(+)의 영향을 미침을 보인다.

최근 들어 국내 청년 일자리 지원 정책에 있어서 교육훈련의 중요성이 증가하고 있지만, 중소기업의 자발적이고 주도적인 참여와 수행이 지속적으로 이루어질 필요가 있다. 이를 위해서는 청년 교육훈련을 비용이 아닌 투자로서 기업 경쟁력의 원천으로 여기는 중소기업 CEO의 인식 변화가 선행되어야 한다. 장

33) 이나림·정홍열(2017), 교육훈련 투자가 경영성과에 미치는 영향, 인적자원관리연구, 24(2), pp.49-61.

34) 김광용·이경락(2013), 교육훈련활동과 기업성과의 관계, 디지털융복합연구, 11(5), pp.267-277.

35) 이계정(2012), 중소기업의 체계적 현장직무교육훈련(S-OJT)프로그램 구성요인이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구, 대한안전경영과학회 학술대회논문집, pp.279-291.

효진(2017)³⁶⁾에 따르면, 우리나라의 경우 직업훈련에 대한 기업과 공공의 투자 수준이 낮고, 고용보호제도를 중심으로 이루어지고 있다는 점에서 기업이 주도하는 직업훈련 투자수준을 높이고 직업훈련에 대한 인식을 개선할 필요가 있음을 강조하고 있다. 김진실·Christin Brings(2020)³⁷⁾에 따르면, 독일의 경우, 기업과 노조가 직업교육훈련에 긍정적 인식을 가져 노사가 함께 직업교육훈련 과정을 개발하고, 노동조합이 주체가 되어 학습자의 역량 강화를 보상제도까지 연계하고 있다. 정부와 민간의 파트너십도 강력하여 노사정 대표가 직업교육과정 개정에 참여하며, 직업교육훈련과 자격제도의 효율성이 높고, 정부부처 간 협력이 긴밀해 직업교육훈련 제도의 반응성이 높다.

4.2. 독일식 Trainee 프로그램 도입을 통한 기업 맞춤형 교육훈련 지원 확대

정부는 현재 독일 모델인 일병행 학습제 등을 도입하여 운영하고 있는데, 무엇보다도 청년 근로자의 교육의 주체로서 중소기업이 역할을 수행할 수 있도록 지원의 초점을 맞출 필요가 있다. 그동안 우리나라는 이원화된 직업훈련과 이원화된 대학을 벤치마킹하여, 일학습병행제, 한국 폴리텍 대학 등을 설립하여 청년 교육훈련 모델의 선진화를 추구하고 있지만, 노동시장의 차이점(독일은 직업 노동시장, 한국은 내부적 노동시장) 등을 통해서 현실적으로 성공적으로 구현하는데 많은 한계점을 드러내고 있다. 결국 제도적인 지원과 함께 기업 현장에서 실질적으로 도입하고 긍정적 효과를 창출할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다.

현재 중소벤처기업부에서 수행되는 정부주도형 중소기업 청년인턴제의 선진 모델로 민간기업 주도의 독일식 Trainee 프로그램 모델을 검토해볼 필요가 있다. 중소기업 청년인턴제는 2008년 정부에서 발표한 정부주도형 인턴제 중 가장 먼저 시행된 정책이며, 청년미취업자를 대상으로 노동시장에서 발생하는 인력 수급의 불일치를 해결하기 위한 방안으로 고용노동부에서 시행한 정책이다. 중소기업 청년인턴제는 2009년 처음 도입되었으며, 중소기업 청년인턴제는 확대·개편되어 청년내일채움공제라는 이름으로 2016년 7월 1일부터 시행되기 시작하였다. 기존의 중소기업 청년인턴제가 인턴십 기간 동안의 지원과 정규직 전환 이후의 지원 두 측면으로 이루어진 반면 청년 내일채움공제는 정규직 전환 후의 지원을 주요 내용으로 하고 있다. 현재에는 인턴기간 동안의 정부지원금이 없어졌지만 워크넷을 통한 중소기업 청년인턴제는 시행되고 있으며, 정규

36) 장효진(2017), 노동시장 취약계층 대상 직업훈련의 효과 분석 : 청년과 비정규직을 중심으로, 서울대학교, 박사학위 논문.

37) 김진실·Christin Brings(2020), 독일과 우리나라의 직업교육훈련(VET) 경험에 대한 내러티브 연구 (Narrative Research), 직업과 자격 연구, 9(4), pp. 113-131

직 전환을 통한 청년내일채움공제 혜택을 받기 위한 조건 중 하나이기에 구직자와 중소기업의 활발한 인턴제 참여를 유도하고 있다. 한편, 중소기업 청년인턴제 사업은 중소기업 인력난 해소와 고용 창출 면에서는 장점을 가지나, 정책 목표와 인적자원 개발 면에서는 한계가 지적된다. 황의택·류준열·이춘우(2017)³⁸⁾에 따르면, 인턴 참여자의 낮은 전공-직무 연계성, 제한된 실습 기간, 단순 잡무에 가까운 실습 내용, 체계적이지 못한 일터학습 기회 등의 문제로 중소기업 청년 인턴제가 경력개발 면에서 한계를 가진다.

종합하면, 국내에서 수행되는 중소기업 청년 인턴제는 정부주도형 지원사업인 반면, 독일의 Trainee 프로그램은 기업 주도로 수행된다. Trainee 프로그램은 기업이 필요로 하는 대졸 이상의 청년 인재를 개발하고 확보하는 방식으로, 정부의 지원 방향은 중소기업이 Trainee 프로그램을 자체적으로 개발하고 수행할 수 있도록 자원(인력, 자금 등)을 지원함으로써 기업 내부적인 인사역량을 지속가능하게 높이는데 초점을 두어야한다. 이때 중소기업은 인사역량이 부족한 만큼, 외부 전문 기관과의 협업이 필수적이다.

4.3. MZ 세대 니즈와 연계된 청년 교육훈련 프로그램 강화

현재 추진 중인 중소기업 청년근로자의 교육훈련 지원 방향을 MZ 세대 니즈 및 가치관 변화 관점을 고찰함으로써 재정비해나갈 필요가 있다. 즉 MZ세대 청년의 니즈 및 가치관과 연계된 청년 교육훈련 프로그램을 지속 개발할 필요가 있다.

최근 연구결과에 따르면 직장 내 밀레니얼 세대의 특징으로 5가지를 언급한다(강신형, 2021)³⁹⁾. 첫째, 이전 세대보다 외재적 보상에 관심이 크다. 특히 집단 성과보다는 개인 성과에 따른 보상을 선호하는 개인주의적 성향이 강하다. 둘째, 교육과 피드백을 통한 성장에 관심이 많다. 일률적인 집단 교육보다는 각자 상황에 따라 필요한 행동 스킬과 실질적인 직무수행 방법을 가르쳐 주는 맞춤형 교육을 선호한다. 셋째, 보다 친밀한 근무 환경, 일과 생활의 균형을 추구한다. 공식적인 위계에 따른 지시나 명령보다 캐주얼하고, 유연하며, 비공식적인 친밀한 환경에서 근무하기를 희망한다. 또한 정해진 근무시간을 준수하기보다는 각자의 상황에 따라 유연하게 근무하기 때문에 일과 생활의 경계가 분명하지 않다. 넷째, 커리어 개발과 의사결정 권한에 대한 선호도 측면에서 보면, 조직 안에서의 성장보다는 자신의 커리어 개발에 많은 관심을 보였다.

38) 황의택·류준열·이춘우(2017), 공채, 연고추천채용 및 인턴제와의 비교를 통한 장기현장실습제의 채용 효과 연구: 중소·중견기업 인력채용제도로서의 적합성 탐색, 인적자원개발연구, 제20권 제1호, pp.51-94.

39) 강신형, '어떤' 일인지보다 '왜'가 더 중요한 MZ 세대, 동아일보, 2021.8.30

커리어에 도움이 된다면 이직을 바로 선택한다. MZ 세대는 회사가 ‘어떤’ 일을 ‘어떻게’ 하는지 보다 그 일을 ‘왜’ 하는지에 관심이 많으며 자신의 가치와 부합하지 않고 직업적 의미가 없는 곳에서 일하기를 꺼린다. 마지막으로, 고용 안정성을 중시한다. 이는 금융위기를 겪으면서 사라진 무수히 많은 안정적인 일자리와 상대적으로 늘어난 파트타임직 때문으로 해석된다.

MZ 세대의 니즈를 검토해볼 때, 중소기업 청년 교육훈련 지원 방향은 중소기업 청년 근로자의 교육훈련은 고용안정성을 보장하면서, 일률적인 집단 교육훈련 기회보다는 개인의 맞춤형 경력개발 기회를 확대하는 방향으로 발전해나갈 필요가 있다. 이해영(2020)⁴⁰⁾에 따르면 중소기업에 입사한 대졸 청년층의 동기를 성장욕구, 생계욕구, 관계욕구로 구분하고, 입사 동기가 만족도와 이직 의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 중소기업 청년 근로자의 장기재직을 위해서는 입사자의 가치 실현 가능성을 확인할 수단과 진로 경로 설계 및 개발 등 근로자의 성장욕구 만족도를 증가시키는 방안을 모색할 필요가 있음을 강조한다.

4.4. 중소기업중앙회의 청년 일자리 사업 패러다임 변화 모색

현재 중소기업중앙회는 청년 일자리 사업을 추진하고 있다. 시대별로 추진된 주요 사업 현황을 살펴보면 다음 여덟 가지 측면에서 설명된다.

첫째, 중소기업중앙회는 2015년 5월부터 2016년 5월까지 여타 14개 중소기업단체와 ‘청년1+ 채용운동’을 추진하였고, 2016년 6월 기준 5만개 업체에서 13,3000명의 청년을 채용하였다. ‘청년1+ 채용운동’은 각 기업이 기존 채용계획에서 1명 이상의 신입사원을 고용하자는 캠페인을 의미한다.⁴¹⁾ 중소기업중앙회는 해당 운동에서 회원사를 위주로 데이터베이스를 구축하고 직접 회원사와 접촉하는 등의 노력을 하였다.

둘째, 2016년 7월에는 병무청과 협약을 맺고 취업맞춤특기병의 기술경력을 공유 받아 취업맞춤특기병이 중소기업 조합의 일자리에 취업할 수 있도록 지원책을 마련하였다. 취업맞춤특기병 제도는 고졸 이하 학력 병역의무자가 군입대 전 기술훈련을 받은 후, 기술병으로 입영하여 전역 후 취업을 지원받는 제도이다.⁴²⁾

셋째, 2018년 2월 중소기업중앙회는 한국산업인력공단과 청년 일자리 창출 및 중소기업 경쟁력 향상을 위한 업무협약을 체결하여 훈련지원이 필요한 중

40) 이해영·강순희(2020), 대졸 청년층의 중소기업 선택동기가 첫 일자리 직업적응에 미치는 영향: 직장에서의 욕구만족도의 매개효과를 중심으로, 취업진로연구, 10(4), pp.147-170

41) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156122692>)

42) 중소기업중앙회(<https://www.kbiz.or.kr/ko/contents/bbs/view.do?mnSeq=207&seq=122979>)

소기업 발굴, 직종별 현장전문가와 사업 홍보를 위한 인프라를 공유하기로 하였다.⁴³⁾

넷째, 2020년 8월 중소기업중앙회는 IBK기업은행과 중소기업 우수인력 확보 및 청년실업 해소를 위한 업무협약을 체결하였다. 협약내용은 일자리 금융지원(일자리 창출 및 고용유지 기업 대출상품 지원, 동반성장협력 대출지원, 맞춤형 컨설팅 제공), 일자리 연계지원(중소기업-대학·특성화고 연계형 일경험사업 공동추진 및 장학금 지원), 중소기업 인식개선(중소기업 인식개선 박람회, 우수 중소기업 현장탐방 프로그램 운영) 등을 포함한다. 일자리 연계지원과 관련해서는 중소기업중앙회가 참여기업을 모집하고 기업에 대한 IBK일자리 채용편드를 지급하면, IBK 기업은행은 중기중앙회가 추천하는 취업자가 많은 특성화고에 장학금을 지급하는 구조다.⁴⁴⁾

다섯째, 2021년 1월 12일 중소기업중앙회와 중소벤처기업부는 참 관참은 중소기업 플랫폼(g smb.mss.go.kr)을 통해 일자리, 기술개발, 해외진출 등의 분야에서 전문성·우수성·발전 가능성 측면에서 공공기관에 인정받은 약 3만개 우수 중소기업의 정보를 제공한다. 중소기업중앙회는 중소벤처기업부와 협력하여 중앙정부 및 지자체 등에서 운영하는 이노비즈, 글로벌 강소기업 등의 100개 인증인정사업에 참여하는 약 11만개 중소기업 정보를 수집하고, 최종적으로 신용등급(BB-이상), 퇴사율(최근 3개월 평균 퇴사율 20%미만) 등 6개 자격요건을 충족하는 약 3만개 기업 데이터베이스를 구축하였다.⁴⁵⁾

여섯째, 2021년 5월 31일 중소기업중앙회는 중소벤처기업부, 교육부, 고용노동부와 중소기업과 청년 구직자 간 일자리 매칭 활성화를 위한 업무협약을 체결하였다. 협약의 주요 내용은 1)우수 중소기업의 청년 일자리 정보 상호 공유 강화(각 기관의 우수 중소기업 발굴 노력 및 POOL 상호공유, 중소기업 인식개선 지원·협력을 통한 청년 구직자의 중소기업 인력 유입 촉진, 각 기관에서 운영 중인 일자리 플랫폼의 활용도 제고를 위한 정보연계와 홍보)와 2)중소기업과 청년 구직자 간 일자리 매칭 활성화(각 기관의 중소기업 대상 청년 일자리 지원사업 협력 추진, 청년들이 선호하는 구인기업 발굴과 중소기업·구직자 간 매칭, 직업계고 현장 실습기업 발굴과 지정, 스마트 제조기업 고용촉진을 위한 중소기업-구직자 간 매칭, 청년 구직자의 우수 중소기업 일경험 기회 확보)를 포함한다.⁴⁶⁾

일곱째, 2021년 7월 1일 중소기업중앙회는 한국산업인력공단과 ‘중소기업

43) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156255269>)

44) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156404704>)

45) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156431680>)

46) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156454243>)

능력 중심 인사체계 확산을 위한 업무협약'을 체결하여 중소기업 내 직무능력 기반 채용, 재직자 훈련 등 인사관리 체계 구축, 직무 적합 청년 구직자 선발 순환구조 형성 등을 위해 협력하고 있다. 중소기업중앙회는 직무능력 기반 채용을 통해 직무 적합 인재를 선발한 중소기업 우수사례를 발굴하고 있다.⁴⁷⁾

마지막으로, 2021 7월 13일부터 중소기업중앙회는 2021년 연말까지 중소벤처기업진흥공단, 한국고용정보원과 협업하여 '이달의 우수 중소기업 일자리' 청년 매칭 지원사업을 추진한다. '참 괜찮은 중소기업', 스마트공장 도입기업, 청년 친화 강소기업이 선정 대상이 되며, 청년 구직자 누구나 자체적으로 기업 인력애로센터, 워크넷, 잡코리아의 인력풀에 등록하여 '이달의 우수 중소기업 일자리'정보를 추천받고 구직 신청을 할 수 있다. 중소기업중앙회는 참 괜찮은 중소기업 플랫폼에 전용 채용관을 설치하여 재직자 후기와 일자리 정보를 제공한다.⁴⁸⁾

한편, 중소기업중앙회가 중소기업 청년일자리 사업의 지속가능한 성과 창출과 경쟁력을 확보하기 위해선 기존 청년일자리 사업에 대한 평가를 토대로 청년일자리 사업 패러다임 변화를 모색할 필요가 있다. 예를 들어, 최근 중소기업중앙회에서는 협동조합 회원사 대상으로 중소기업-청년 구직자간 일자리 매칭 사업을 수행하고 있는데, 여기서 더 나아가 단순히 인력매칭 서비스를 넘어선, 기업주도의 “교육훈련-채용과 연계되는 인턴십 모델의 선진화”를 검토할 필요가 있다. 즉 청년 일자리 지원 사업의 초점을 교육훈련에 두고, 기업 주도의 '청년 인력양성-채용 연계 지원방안'을 모색할 필요가 있다. 앞서 살펴본 독일어권 Trainee 프로그램 모델을 국내 중소기업이 적극적으로 수행할 수 있도록 지원체계를 구축하고 지원방안을 마련하는 것이 중요하다. 이는 중소기업중앙회의 청년취업인턴제와도 차별화되는 것으로, 실질적으로 중소기업이 필요로 하는 청년 인재를 확보하기 위해 일정한 기간 동안 기업 특수적인 교육훈련 프로그램을 개발·수행하고, 채용과 연계시키는 것이다. 이를 통해 중소기업은 기업이 필요로 하는 청년 인재를 지속가능하게 확보할 수 있다. 중소기업의 경우 기업 내부적인 인사역량이 부족한 만큼, 전문 컨설팅사와 연계하여 Trainee 프로그램을 개발할 수 있도록 지원하는 등 중소기업이 지속가능하게 청년 인재를 개발·확보할 수 있도록 내부 역량을 키우는데 초점을 두어야 한다.

47) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156459657>)

48) 대한민국 정책브리핑(<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=156461242>)