기본연구 2022-20

해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언

조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계 해외사례 연구

정 연 순

황 기 돈

박 지 숙

최 화 영

양 찬 주

한국고용정보원
Korea Employment Information Service

기본연구 2022-20

해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언

조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계 해외사례 연구

정 연 순

황 기 돈

박 지 숙

최 화 영

양 찬 주

한국고용정보원
Korea Employment Information Service

발간사

청년들의 성장과 자립은 어느 사회에서나 최우선적인 관심사입니다. 그들의 미래가 사회의 미래와 직결되기 때문입니다. 학교에서 노동시장으로의 전환은 성인기 삶을 결정하는 중요한 사건 중 하나입니다. 유럽연합(EU)은 청년 실업이 성인기 삶에 미치는 개인적, 사회적 영향을 고려하여 2000년대부터 청년고용 정책을 청년의 사회적 포용을 위한 주요 정책 수단으로 설정했습니다. 이를 구현한 대표적인 정책이 2013년부터 EU 회원국에서 시행되고 있는 청년보장(Youth Guarantee)입니다. 청년보장의 핵심 중 하나는 취약한 청년층에 대한 조기개입을 통해 학교 실패와 노동시장 이행 실패를 미연에 방지하는 것입니다. 청년기의 노동시장 이행 실패는 성인기 삶에 부정적인 영향을 누적시킬 수 있기 때문입니다.

한국의 청년 고용서비스는 최근 조기개입을 강조하는 방향으로 중점을 이동하고 있습니다. 정부는 재학 단계부터 적극적인 고용서비스 개입이 필요하다고 판단하여 관련 대책들을 추진하고 있습니다. 2023년부터 시범운영되는 '재학생 맞춤형 고용서비스'는 조기 개입을 강조하는 대표적인 사업입니다. 재학 중인 청년들에 대한 적극적 고용정책은 학교와 고용서비스 간의 협력이 전제되어야 합니다. 한국의 청년 고용서비스는 이제까지 졸업자를 주요 대상으로 시행되었기 때문에 학교와의 연계 협력이 초기 단계에 있습니다. 따라서 학교와 고용서비스 연계를 적극적으로 실시해왔던 국가들의 정책 사례에서 배우고 시사점을 도출할 필요가 있습니다.

본 연구는 독일과 오스트리아, 그리고 사회경제적 맥락이 비슷한 아시아 국가인 일본을 중심으로, 학교-고용서비스 연계 정책 및 수단에 관한 사례를 수집·분석하여 향후 우리나라의 청년 정책에 관한 시사점을 도출하고자 수행되었습니다. 본 연구는 정연순 연구위원이 연구책임을 맡고 더나은내일연구소의 황기돈 박사와 공주대학교의 박지숙 박사께서 함께 보고서를 집필하였습니다. 최화영 책임연구원과 양찬주 연구원은 해외자료 수집과 번역에 많은 노력을 기울였습니다. 연구진의 노력에 감사드립니다.

보고서에서는 사례 국가들의 조기개입 목표와 전략, 학교-고용서비스 연계를 위한 법/제도적 기반, 거버넌스, 구체적 협력 수단 및 정책들을 소개하고 있습니다. 고용서비스 조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계가 아직 체계화되지 않은 우리나라에서 향후 정책 수립에 참고할만한 사례들이라 할 수 있습니다. 본 보고서의 사례들이 한국의 청년정책 수립과 시행에 도움이 되기를 바랍니다.

마지막으로, 본 보고서에 수록된 내용은 모두 필자들의 의견이며 본원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

2022년 12월

한국고용정보원

원장 나 영 돈

〖 차 례 〗

제1장 서론 ····· 1
제1절 연구 필요성 및 목적 ····· 1
제2절 연구 내용 및 방법 ····· 4
제3절 용어의 정의와 범위: 학교-고용서비스 연계 ····· 5

제2장 한국의 학교-고용서비스 연계 ····· 9
제1절 한국 교육과 청년 노동시장 ····· 9
제2절 청년 고용서비스 전달체계 ····· 20
제3절 대학일자리(플러스) 센터와 고용서비스 연계 ····· 28
제4절 한국 학교-고용서비스 연계의 특징 ····· 40

제3장 독일의 학교-고용서비스 연계 사례 ····· 42
제1절 독일의 교육제도와 취업 지원 ····· 42
제2절 독일의 고용서비스 ····· 53
제3절 독일의 학교-고용서비스 연계 및 협력 ····· 57
제4절 독일 학교-고용서비스 연계의 특징 ····· 66

제4장 오스트리아의 학교-고용서비스 연계 ····· 69
제1절 오스트리아의 교육제도와 취업지원 ····· 69
제2절 오스트리아의 공공고용서비스 ····· 82
제3절 '18세까지 양성훈련의무'(AusBildung bis 18) ····· 87
제4절 학교-고용서비스 연계: 매칭과 청년코칭 ····· 97
제5절 오스트리아 학교-고용서비스 연계의 특징 ····· 111

제5장 일본의 학교-고용서비스 연계 ····· 113
제1절 일본 교육제도와 청년 노동시장 ····· 113
제2절 청년 고용서비스 전달체계 ····· 122
제3절 교육 단계별 학교-고용서비스 연계 ····· 133
제4절 일본의 학교-고용서비스 연계·협력 특성 ····· 143

제6장 요약 및 결론 ····· 145
제1절 요약 ····· 145
제2절 결론 및 제언 ····· 149

참고 문헌 ····· 154

〖 표 차례 〗

〈표 1-1〉 직업세계 이행 지원을 위한 고용서비스와 교육부문의 협력 ····· 6

〈표 2-1〉 연도별 초중등학교 취학률(2020~2022) ····· 10
〈표 2-2〉 연도·학교급별 학업중단자 및 학업중단률(2011~2020년) ····· 11
〈표 2-3〉 학교유형별 직업계고 졸업자 졸업 후 상황(2021년) ····· 14
〈표 2-4〉 고등교육기관 졸업자 취업통계 현황(2020년) ····· 16
〈표 2-5〉 청년 진로·취업 지원 관련 법률의 주요 내용 ····· 22
〈표 2-6〉 청년층 고용서비스 전달체계 주요 서비스 현황 ····· 25
〈표 2-7〉 대학 대상 고용정책 및 서비스 제공 관련 기관 및 내용 ····· 26
〈표 2-8〉 대학일자리(플러스)센터 개요 ····· 29
〈표 2-9〉 대학일자리(플러스)센터 사업내용 ····· 30
〈표 2-10〉 대학일자리센터 지역협력 유관기관 역할 ····· 34
〈표 2-11〉 고용센터와 대학일자리(플러스)센터 주요 협업 유형 ····· 37
〈표 2-12〉 대학일자리플러스센터 거점형 특화프로그램 계획 사례 ····· 39

〈표 3-1〉 독일 국민(25~64세)의 교육수준(2021년) ····· 45
〈표 3-2〉 독일 취업자의 직업교육 수료 여부(2021년) ····· 46
〈표 3-3〉 독일의 이원양성훈련 현황 ····· 46
〈표 3-4〉 독일 청년의 중등교육 Ⅱ 수료 후 고용 혹은 양성훈련 참여 실태 (2018년) ····· 48
〈표 3-5〉 양성훈련 계약의 중도해지율(2020) ····· 51
〈표 3-6〉 독일의 학교 내외 청년 고용서비스 비교 ····· 66

〈표 4-1〉 오스트리아 인구 및 청년 인구 비율 ····· 73
〈표 4-2〉 25-64세 인구 수 대비 교육 수준 ····· 73
〈표 4-3〉 오스트리아 교육/훈련 조기 이탈자 ····· 75
〈표 4-4〉 오스트리아 2021년 실업 상황 ····· 79

〈표 5-1〉 2021년도 대학·단기대학·고등전문학교 및 전수학교 졸업자 취직상황 ····· 116
〈표 5-2〉 2017년 도쿄도 25~34세 인구의 학교 이탈 직후 취업상황 ····· 117
〈표 5-3〉 청년층 관련 고용환경의 변화 ····· 118
〈표 5-4〉 청년고용촉진법의 주요 내용 ····· 120
〈표 5-5〉 헬로워크 운영실적(2017~2020년도) ····· 123
〈표 5-6〉 중등교육 단계의 학교-고용서비스 협업 유형 ····· 136
〈표 5-7〉 고등교육 단계의 학교-고용서비스 협업 유형 ····· 142

〖 그림 차례 〗

[그림 2-1] 초중등 및 고등교육기관 취학률 및 진학률 ····· 10
[그림 2-2] 연도별 청년 실업률 및 고용률(2012~2021) ····· 17
[그림 2-3] 연도별 청년 실업률(2010~2021) ····· 18
[그림 2-4] 연도별 청년 고용률(2010~2021) ····· 19
[그림 2-5] 한국 청년 고용서비스 전달체계 ····· 24
[그림 2-6] 대학일자리센터 사업추진체계 ····· 33
[그림 2-7] 워크넷 오픈API 사례(S대) ····· 35
[그림 2-8] 워크넷 오픈API 사례(B대) ····· 36
[그림 2-9] 워크넷 오픈API 사례(D대) ····· 37

[그림 3-1] 독일의 교육 제도 ····· 44
[그림 3-2] 독일의 직업양성훈련 계약해지율 추이 ····· 49
[그림 3-3] 직업진로지도(BO) 관련 학교-고용서비스 협력체계 개요 ····· 58
[그림 3-4] 학생데이터규범 실행 개요 ····· 61

[그림 4-1] 오스트리아의 교육제도 ····· 70
[그림 4-2] 오스트리아 청년(15-24세) 실업률 추이 ····· 79
[그림 4-3] JU 처리 절차 개요 ····· 88
[그림 4-4] 청년코칭의 프로세스 모델 ····· 107
[그림 4-5] JU의 지역 네트워크 ····· 109

[그림 5-1] 일본의 학제 ····· 114
[그림 5-2] 헬로워크 설치 구조 및 체제(2022년 4월 기준) ····· 122
[그림 5-3] 헬로워크, 신졸자 응원/청년 헬로워크, 잡카페의 관계 ····· 125

[그림 5-4] 지역청년서포트스테이션의 역할 및 관계 주체 ····· 127
[그림 5-5] 지역 청년 서포트 스테이션 현황 ····· 128
[그림 5-6] 홋카이도대학 커리어센터 커리어 링크집(集) 화면 ····· 130
[그림 5-7] 대학공동참가 구인접수 NAVI 참여대학 일람 및 로그인 화면 ·· 131
[그림 5-8] 중학교 직장체험활동 실시 현황 ····· 134
[그림 5-9] 고등학교 인턴십 실시 현황 ····· 134
[그림 5-10] 지역청년서포트스테이션의 역할 및 관계 주체 ····· 135
[그림 5-11] 쿄토산업대학 커리어 가이던스 흐름 ····· 138
[그림 5-12] 도쿄 신졸자 응원 헬로워크의 취업 지원 구조 ····· 140
[그림 5-13] 헬로워크 장애학생 지원을 위한 도쿄 신졸자 응원 헬로워크의 연계 구조 ····· 141

요 약

본 연구는 청년 노동시장에서 우수한 성과를 거두고 있는 해외 국가들의 학교-고용서비스 연계사례를 선정하여 살펴봄으로써, 우리나라 청년 고용활성화를 위한 정책적 시사점을 얻고자 하였다. 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 우리나라는 아직 학교-고용서비스 연계에 대한 구체적 법률 규정이 미흡하고 교육 부문과 고용서비스 부문의 전달체계가 독자적으로 운영되고 있다. 교육부와 고용부는 각각의 직업진로지도/고용서비스 전달체계를 독자적으로 구축하고 있으며 고용센터와 학교, 워크넷과 커리어넷, 워크넷과 고졸 취업사이트의 일부 연계가 이루어지고 있기는 하나 개별 협약이나 일부 정보 연계, 사업 협력 수준에서 이루어지고 있다. 높은 고등교육 진학률로 청년 대부분이 대학에 재학하는 현실을 반영하여 별도의 청년특화 고용서비스 체계를 갖추기보다는 대학을 청년 고용서비스 및 청년 정책의 주요 전달체계로 활용하고 있다. 대학일자리(플러스)센터는 최근 지역 청년 고용서비스의 거점으로까지 역할을 확대하고 있으나 청년 고용서비스 체계로서의 안정성이 높다고 하기는 어렵다. 법정사업이 아니라 정책사업이며, 각 부처 대부분의 청년사업이 대학에 집중되는 까닭에 대학 내 다수 정책사업 시행에 따른 잦은 기능 및 조직 변화 등의 어려움이 노정되고 있다. 또한 청년정책 대상자 발굴 및 고용서비스 연계를 위한 정보 공유, 조기개입과 아웃리치를 위한 학교-고용서비스 기관 연계가 미흡하다. 대학일자리(플러스)센터는 주로 자교 재학생/졸업생의 개인정보DB를 활용하여 별도의 정책 대상자 발굴 노력이나 예산 없이 서비스가 가능하나 대학 이외에 별도의 정보 연계 방안이 없어 비재학 미취업 청년, 청년 NEET들은 고용서비스의 사각지대에 처할 위험이 크다.

둘째, 해외사례 중 독일은 학교-고용서비스 연계의 법제도적 기반을 체계적으로 갖추고 있다. 독일의 이원양성훈련 시스템은 성공적인 청년 노동시장을 이루어낸 요인으로 꼽힌다. 최근 독일 정부의 청년 노동시장 정책의 중점은 25%를 넘는 훈련 중도탈락율을 낮추기 위한 조기개입과 학교-고용서비스 연계 조치이다. 핵심은 학교 단계부터 정책적으로 조기 개입해 중도 탈락을 예방하거나, 탈락자를 조기에 양성훈련체계로 복귀토록 지원하는 것이다. 직업진로지도 서비스는 학교와 공공고용서비스(PES)가 협력체계를 구축해 제공한다. 학교에서 실패하기 전에 예방하기 위해 제공되는 고용서비스는 주로 학교가 중심이 되고 사회법전 Ⅲ(SGB Ⅲ)에 따른 고용서비스는 협약 및 계획의 파트너로 참여한다. 연방정부의 산하기관인 연방고용공단(BA)의 지역본부는 학교 직업진로지도의 핵심적 파트너이다. 직업정보센터를 통해 각종 관련 정보들을 제공하고 상담원들은 주기적으로 방문해 진로 상담을 실시한다. 학교 밖에서 학교 및 양성훈련 중퇴자를 대상으로 하는 고용서비스는 추적과 매핑(Mapping)이 중심이다. 이 서비스는 공공기관이 접촉하기 어려운 중퇴자에게 적합하도록 기획된 서비스로 고용서비스가 주된 역할을 한다. 이 서비스의 근거법은 사회법전 Ⅱ(SGB Ⅱ) 16h항이다. 이 사업은 공공고용서비스(PES)가 주도하고 사업의 실행 주체는 청년직업상담소(JBA)다. 이 사업에서 잡센터는 취약청년의 직업상담을 통해 직업 및 학업 목표 설정을 돕고, 지원을 요청하는 개인에게 적합한 양성훈련의 소개하고 참여를 촉진한다.

셋째, 오스트리아 역시 청년실업률과 청년 NEET 비율이 낮은 모범적인 청년 노동시장 성과를 보이고 있다. 오스트리아는 모든 학교에서 진로 오리엔테이션을 실시하도록 의무화하고 있으며, 공공고용서비스(AMS)는 여기에 참여권한/의무가 있는 법적 파트너 기관이다. 최근 오스트리아 연방정부 청년 정책의 중점은 급변하는 노동시장의 적응력을 높이기 위한 기술 향상이며, 이를 위한 제도가 '18세까지 의무훈련제도'이다. 이는 양성훈련의무법을 근거로 사회서비스부(SMS)가 주관하는 학교 및 고용정책 차원의 조기 개입 제도다. 의무교육 수료 후 지속적으로 양성훈련에 참여하도록 학교, 사회서비스부(SMS), 공공고용서비스(AMS)가 연계, 협력하여 청년코칭과 훈련/일자리 매칭 서비스가 제공된다. 오스트리아는 이의 실행을 위해 법, 제도적 정비뿐 아니라 학교-고용서비스 연계를 위한 인프라와 성과관리 시스템(교육·경력모니터링시스템 등)도

탄탄히 갖추었다.

넷째, 일본 노동시장은 전반적으로 큰 폭의 변화 없이 안정화되어 있으며, 청년층 고용도 완전 고용에 가까울 만큼 안정적이다. 이에 따라 일본의 청년 정책은 인구감소 및 인구 고령화 경향에 대한 대응이라는 큰 틀에서 이루어진다. 청년층에게는 직장에서의 안정적 정착 지원 및 직장 환경 개선을 강조하며, 아동·청소년기부터 '일하는 것'에 대한 긍정적 인식을 가지도록 광범하게 지원하는 것에 초점을 두고 있다. 따라서 일본은 최근 특별히 중점을 두는 청년 정책보다는 기존에 구축하였던 청년 고용서비스 체계를 중심으로 학교와의 연계를 강화하는 방향으로 운영되고 있다. 일본은 청년 완전고용 상황 속에서도 청년층에게 맞춤형 서비스를 제공하는 청년특화 고용서비스 체계를 탄탄히 갖추었다. 특히 신규 졸업자나 취약 청년층 등 대상 특성별로 세분화된 청년 고용서비스 체계를 갖추어 세밀한 서비스가 가능하다. 정규직 취직을 목표로 하는 청년층을 중심으로 지원하는 '청년 헬로워크', 고등교육 단계의 학생 및 졸업 후 3년 이내의 미취직 상태의 청년 대상 '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'를 운영하며, '잡 카페'와 '지역청년 서포트 스테이션'은 취약 청년층을 집중 지원한다. 학교-고용서비스 연계는 특히 일본 특유의 신규 졸업자 취직 지원을 중심으로 긴밀하게 이루어진다. 일본은 전반적으로 디지털화가 최근에야 이루어지고 있는 상황에서 학교-고용서비스 연계를 위한 정보의 공유, 업무 플랫폼 구축 등 IT의 활용은 미흡하거나 더딘 편이다. 21년 하반기 온라인헬로워크가 오픈하였지만 고용서비스 디지털화가 청년 고용서비스에까지 확장되고, 정보들이 공유-연계되는 시스템을 갖추려면 시간이 필요할 것으로 보인다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 시사점을 도출하였다. 첫째, 학교-고용서비스 연계를 위한 정책적 인식 제고와 전략적 접근이 필요하다. 최근 고용서비스 조기개입에 대한 정책 인식과 노력은 필요하고 반가운 일이지만, 더욱 중요한 것은 이러한 정책 방안들을 통일된 전략과 일관된 기조하에 추진하는 것이다. 주된 정책 대상은 누구인지, 이들이 가진 문제와 요구 그리고 특성은 무엇인지, 주된 정책 목표와 이를 실현할 구체적 조치들을 어떻게 입체적으로 설계하고 시행할 것인지, 유관 기관들은 어떤 역할을 가지고 거버넌스를 구축할 것인지, 정책 성과를 어떻게 진단하고 모니터링할 것인지 등에 대한 전략적 접근이 이루어져야 한다.

둘째, 연계 협력에 대한 법률적 근거의 정비가 필요하다. 학교-고용서비스 연계에 대한 법률적 기반이 미흡한 우리와 달리 사례 국가들은 연계의 제반 활동들이 상당히 구체적인 법률 조항에 의해 안정적으로 실시되고 있으며, 각자의 전문성을 발휘하면서 효과적인 시너지를 내고 있다. 효과적인 노동시장 이행 지원을 위해서는 독일과 오스트리아의 사례처럼 학교-고용서비스 연계를 위한 안정적인 법적 기반이 마련될 필요가 있다.

셋째, 학교 안팎의 고용서비스가 연계되어야 한다. 한편으로는 대학에 집중되어 있고, 또 한편으로는 각 부처와 지자체 등에 흩어져 있는 전달체계를 재정비하여 연계 시스템을 갖추어야 한다. 교육 영역과 고용서비스 영역이 명확한 역할과 정체성을 가질 때 연계와 협력은 더 효율적이고 효과적으로 작동할 수 있을 것이다.

넷째, 학교-고용서비스 연계를 위한 인프라로서의 정보 공유가 필요하다. 학교-고용서비스 연계가 개별적이거나 단회적 사업에 그치지 않고 구조화되기 위해서는 공통의 사업 추진을 위한 인프라가 구축되어야 한다. 대표적인 것이 대상자들에 대한 조기개입이나 발굴 및 접근을 위한 개인 정보의 식별과 공유이다. 학교와 고용서비스 기관, 청년 지원 기관에는 기존에 보유하고 있는 각각의 데이터들이 있다. 고용서비스 기관, 직업훈련기관, 청년수당 지급 기관 그리고 지자체들이 행하는 각종 청년 사업에서 보유하고 있는 정보들이다. 각 기관이 보유한 정보들을 공유하거나 교환한다면 그 시너지 효과는 더욱 커질 것이다.

다섯째, 서비스 대상 발굴을 위한 협력적 접근과 서비스 방식 혁신을 제안하였다. 재학생 중심의 고용서비스가 이루어지고 있는 단점을 극복하기 위해서는 학교 밖 청년들이 쉽게 접근할 수 있는 일종의 게이트웨이 기관 설치, 운영을 고려해 볼 수 있다. 조기개입을 위한 고용서비스의 임무를 대학에 위임, 위탁하는 것을 넘어서서 그 기능이 시스템적으로 운영될 수 있도록 지역의 게이트웨이 기관을 설치하거나 연계 협력을 강화할 방안을 마련하는 것이 필요하다.

제1장

서 론

제1절 연구 필요성 및 목적

한국 청년들의 노동시장 진입은 전 세계적으로 늦은 편에 속한다. 70%가 넘는 대학 진학률로 인해 청년들의 평균 재학 기간이 길 뿐 아니라, 학교 졸업 이후에도 이중노동시장에서의 더 나은 선택을 위한 시험 준비로, 혹은 진로 미결정 등으로 인해 노동시장 진입이 지연된다. 특히 최근 코로나 상황으로 악화되었던 청년 노동시장은 전반적으로 회복세를 보이는 것으로 나타나고 있으나, 취업지연 청년의 규모는 줄어들지 않거나 오히려 악화되고 있다. '22년 7월 기준으로 대학 졸업 후 첫 취업까지 약 10.8개월이 소요되고, 조사에서 '쉬었음'이라고 응답한 청년들은 36만여명에 이른다. 노동시장 진입이나 취업지연, 이에 따른 초기 경력 형성의 실패는 이후 지속적으로 임금과 노동시장 지위에 영향을 미칠 수 있다(ILO, 2017). 교육 세계에서 노동시장으로의 원활한 이행, 취업 이후 노동시장에의 안정적 정착이 개인적으로 국가적으로 대단히 중요한 과제로 간주되는 이유이다.

정부는 청년들의 원활한 노동시장 이행을 위해서는 재학 단계에서부터 고

용서비스의 적극적 개입이 필요하다고 판단하고 관련 대책들을 추진 중이다. 「청년고용 활성화 대책」(2021.3.3.)에서 학교-고용서비스 정보 연계를 강화하여 졸업 후 미취업 청년에 취업지원, 직업훈련 등 고용서비스 참여를 안내하고 장기 구직이나 경제활동 포기 전 조기 개입의 기반을 마련하겠다고 발표하였다. 또한 직업계고 졸업생에 대해서는 관할 고용센터에서 일자리 상담·취업알선·직업훈련·직업심리검사 등에 참여할 수 있도록 보다 적극 개입하고, 이를 위해 시도교육청에서 졸업전 직업계고 졸업예정자가 구직등록을 할 수 있도록 지도하고 이후 구직등록된 졸업생의 명단을 고용센터에 제공하면 취업지원 실시하겠다는 계획을 수립하였다(관계부처 합동, 2021. 3.3). 고등학생 대상의 조기개입 정책 방안들이 계획이나 추진단계라면 대학 재학 청년들을 대상으로 한 조기개입은 이미 대학일자리(플러스)센터를 통해 시행되어 왔다. 대학 저학년부터 체계적인 직업진로지도와 취업지원을 위한 시스템을 구축하고 운영하도록 한 것이 이 정책 사업이다.

청년들의 원활한 노동시장 이행 지원과 고용 활성화를 위한 조기개입은 OECD, ILO, EC 등 국제기구들도 정책적으로 꾸준히 강조해오고 있으며 특히 이를 위해 학교와 고용서비스 간의 연계를 활성화하는 정책을 권고하고 있다(ILO, 2017). 조기개입은 조기 학교 중퇴 위험을 줄이기 위한 교육적 개입, 장기 실업 및 비경활 상태를 줄이기 위한 고용서비스 분야의 개입을 포괄한다. 원래 '조기 개입'이라는 용어는 장애 아동 교육 분야에서 유래되었다가(상담학사전: naver.com), 이후 아동 및 청소년을 학교 실패의 위험에 빠뜨리는 요인을 최소화하기 위한 프로그램으로 확장되었다.

조기개입은 두 영역에서의 조치를 필요로 한다. 하나는 노동시장 정책, 또 하나는 교육훈련 정책이다. 노동시장 영역에서는 고용서비스 강화가 필요하다. 많은 국가에서 최적화된 지원을 위해 청년들에 대한 프로파일링을 강화하고 있다. 조기 개입은 또한 교육훈련 영역에서도 매우 중요하다. 학업 실패나 학교 중퇴는 인지적, 비인지적 영역에서의 기술을 적합하게 습득할 기회를 상실하여 삶의 질을 떨어뜨리고 괜찮은 일자리에 취업할 가능성도 낮추며 범죄나 약물에 노출될 가능성도 높이는 것으로 나타난다(ILO, 2017: 2). 조기개입으로 중퇴율을 낮춘다면 교육적 성과나 노동시장의 성과를 높일 수 있는 것으로 기대할 수 있다. 또한 조기개입으로 저학년 단계부터 체계적인 직업진로지도가

행해진다면 노동시장 진입 지연이나 노동시장 정착 실패와 같은 위험도 줄일 수 있다. 따라서 조기개입은 관계된 두 영역, 학교와 고용서비스의 연계·협력이 필수적이라 할 수 있다.

우리나라에서 고용서비스 조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계는 아직 활성화되어 있거나 체계를 갖추고 있다고 하기 어렵다. 교육부는 학교와 학생을 대상으로, 고용부는 주로 성인 구직자를 대상으로 각각 직업진로지도/서비스 체계를 갖추다 보니 주관부처의 사업이 주가 되고 적극적 연계가 이루어지기는 어려웠다. 지역 고용센터가 일선 학교에 파견되어 직업심리검사, 진로강의 등을 실시하던 협력 사업들은 오히려 2015년 후 진로교육법이 제정되고 교육부가 독자적인 진로지도 체계를 갖추면서 연계와 협력 정도가 낮아졌다.

최근 정부가 청년 노동시장 이행 지원의 두 주체, 학교와 고용서비스 기관이 연계되어야 할 필요성에 대해 주목하고 관련 정책을 계획하고 있는 것은 대단히 긴요하고 반가운 일이다. 이러한 정책 방향의 성공적 시행을 위해서는 이미 학교-고용서비스 연계를 수단을 체계적으로 갖추고 오랜 정책 경험을 가지고 있는 외국의 사례를 살펴보고 시사점과 교훈을 얻는 작업이 필요하다.

본 연구는 청년 노동시장의 성과가 성공적인 외국 국가들의 사례를 선정하여 이들 국가의 학교-고용서비스 연계에 관한 정책 사례를 수집, 분석하고 청년들의 노동시장 이행 지원에 관한 시사점을 얻고자 한다.

제2절 연구 내용 및 방법

2.1. 연구 주요 내용

본 연구는 독일, 오스트리아, 일본의 학교-고용서비스 연계와 협력 사례를 선정하여 소개하였다. 외국의 학교-고용서비스 연계 협력 현황 분석을 위해 먼저 한국의 학교-고용서비스 현황과 특징을 분석한다. 한국 청년 고용서비스 전달체계를 개괄적으로 살펴본 후 대표적인 청년 고용서비스 전달체계인 대학일자리(플러스)센터를 중심으로 현황과 연계의 특징을 살펴볼 것이다.

사례 국가인 독일과 오스트리아는 EU 국가 중에서도 청년 노동시장의 성과가 가장 우수한 국가들에 속한다. 또한 일본은 우리와 같은 아시아권 국가로서 최근 청년 노동시장이 거의 완전고용에 가까운 상황을 보이고 있다. 이들 국가의 교육제도와 진로지도, 청년 노동시장과 고용서비스, 이를 기반으로 한 교육 부문과 고용서비스 연계의 혁신 사례, 해당 국가 학교-고용서비스 연계의 특성을 살펴볼 것이다. 마지막 장에서는 사례 국가들의 특징을 종합하여 한국 청년 고용서비스에 주는 시사점을 정리하였다.

2.2. 연구 추진 방법

본 연구는 기본적으로 문헌조사 연구를 통해 이루어졌다. EU 회원국의 청년정책 플랫폼인 YouthWiki를 통해 해당 국가 청년정책에 대한 기본 자료를 수집하였으며, 사례국들의 구체적인 정책 및 사업 사례는 관련 웹사이트와 정부 문서를 활용하였다. 코로나 상황으로 해외 현지 조사가 불가능한 상황에서 정책의 맥락과 구체성을 파악하기 위해 전문가 등을 인터뷰하기도 하였다. 한국의 청년 고용서비스 대표 전달체계인 대학일자리(플러스)센터의 구체적 상황 이해를 위해서 관계자들의 토의, 지역고용센터와 권역 대학일자리(플러스)센터 간담회에도 참석하여 토의하고 자료를 수집하기도 하였다. 연구의 진행 단계에 따라 전문가들의 심의와 자문을 받아 보고서 작성에 반영하였다.

제3절 용어의 정의와 범위: 학교-고용서비스 연계

'학교-고용서비스 연계'는 청년들의 직업진로지도와 노동시장 이행을 돕기 위해 교육 부문과 공공고용서비스가 협력하여 수행하는 제반의 활동 및 제도를 일컫는다. 교육 부문의 주된 주체는 학교이나 공식 교육제도 뿐 아니라 교육훈련 기관, 도제/견습, 평생학습 기관 등을 포함하는 것으로 한다. '연계'는 개인 상담과 사례 이관뿐 아니라, 일회적이거나 사안별 협력, 시스템 차원의 협력, 다양한 네트워크와 파트너십, 여타 유관기관을 포함하는 거버넌스 구축 등 청년들의 노동시장 이행 지원을 위한 다층적 네트워크와 협력을 모두 포함하는 광의로 사용한다.

유럽위원회(European Commission)는 청년들의 학교에서 노동시장으로의 이행을 지원하기 위해 공공고용서비스(Public Employment Service, 이하 PES)와 교육 영역과의 협력이 적극적으로 활성화되어야 한다고 보았다. 이를 위해 유럽위원회는 유럽공공고용서비스 네트워크(European PES Network)를 통해 회원국 PES의 학교 협력 상황을 조사하고 이를 정리하는 보고서를 발간하였다. 여기에서는 PES와 교육영역과의 협력을 다음 다섯 개 영역으로 구분하고 있다. 교육기관과 여타 기관 간 협력, 증거기반 최신 정보와 자료, 진로상담, 취업알선과 추가 지원, 노동시장 정보 관련 교육계획 수립이 그것들이다(European Commission, 2017). 조사 결과에 의하면 대부분 국가의 PES에서는 청년들에게 직업진로지도를 제공할 의무가 있으며, 대개 중등교육 단계에서 시작하는 학교 직업진로지도에 다양한 방식으로 협력하고 있다. PES는 청년들의 노동시장 이행을 지원하기 위한 여러 가지 자원을 보유하고 있다. 직업, 자격, 기술 및 능력과 관련된 노동시장 요구를 잘 알고 있고, 지역과 국가 노동시장에 대한 지식을 보유하고 있으며, 고용주, 노동조합, 정부 및 지자체 등과 다양한 네트워크를 맺고 여러 방식의 협력 사업을 펼치고 있다. 또한 노동시장에 대한 지식과 사회적 기술을 구비하고 청년들의 경력경로 설계와 취업 매칭을 도울 수 있는 전문 상담가들이 포진해 있다. 청년들의 노동시장 이행을 돕기 위해 학교와 PES는 공식화된 모든 유형의 파트너십과 협력을 경진해야 한다고 이 보고서는 제안한다.

다양한 협력에는 공동의 자료개발, 노동시장 정보에 기반한 교육계획 수

립, 취업알선과 상담 연계와 더불어 특히 교육체제에서 탈락하고 노동시장 이행에 어려움을 겪는 청년들을 파악하기 위해 모든 청년들의 개인정보를 공동으로 수집하고 관리하는 데이터 시스템의 구축이 포함되어 있다. 유럽위원회가 제안하는 고용서비스와 교육부문의 협력을 정리하면 <표 1-1>과 같다.

<표 1-1> 직업세계 이행 지원을 위한 고용서비스와 교육부문의 협력

영역	현 상태	바람직한 상태	제안
교육기관과 타 기관과의 협력	- 일반적으로 PES는 청년들에 대한 진로지도 제공 의무 있음 - 대부분의 국가에서 의무적인 진로지도는 중등교육 단계에서 시작 - 대부분의 PES는 자체적으로 서비스 진행, 대학, 정부부처, 국가기관, NGO, 민간기업 등 다양한 이해관계자와 협력 - 지역에서 학교 방문 또는 진로지도 행사 등을 위해 학교와 협력	- 교육에서 일로의 원활한 전환을 보장하기 위해 PES, 교육 부문 및 기타 파트너 간 가능한 공식화된 형태의 모든 유형의 협력이 필요함 - 다양한 정치 및 사업적 수준에서의 제도적 장치가 필요함	- 진로지도에 관한 국가, 지역, 지방 교육과정 검토 및 공동제작 - PES와 교육 간 정기적인 협력을 위한 공식화된 합의를 위한 노력
증거기반 최신 정보와 자료	- 학교 내 진로지도에서 PES 역할은 작음. 일부 PES는 학교 방문, 학교 수업이나 개인을 위한 서비스 제공,직업박람회 참여, 학부모 서비스 제공은 소수	- 학생, 학부모, 교사 및 상담사와 코치는 증거기반 최신 정보와 자료들에 쉽게 접근할 수 있어야 하며, 이러한 자료들은 모든 파트너와의 협력을 통해 개발해야 함	- 인터넷, 소셜미디어, 인쇄물과 영상을 통한 진로지도 접근 제공 - 직업박람회 참여와 협력 - 진로지도 수업/워크숍시 상담사와 코치를 지원하기 위한 자료 제공 - 인식 제고를 위해 학부모 대상 정보 제공 행사 - 청년 단체와 협력하여 공동으로 자료 개발
진로상담	- 거의 모든 PES가 학생들의 직업박람회 참여 - 대부분의 PES는 학교	- 학교에 다니는 청소년과 학부모들은 교육에서 일로의 전환이 최대	- PES에서의 진로지도 세션 형태로 학교 수업 지원 - 취약 청년들을 포함해

영역	현 상태	바람직한 상태	제안
	방문 서비스와 학교 수업 및 개인을 위한 제안을, 일부는 학부모를 위한 제안을, 소수만 교사와 강사를 위한 상담 및 지도 세미나 제공 - 대부분의 PES는 거의 모든 진로지도 분야, 특히 직업심리검사에서 개인 상담, 직업정보가 포함된 온라인 도구 제공 - 고등교육 단계에서 진로지도를 제공하는 PES는 거의 없음	한 원활하게 이루어지도록 조기에 지속적으로 진로지도 및 상담을 받을 수 있어야 함	진로지도 과정에 있는 청소년들에게 개별 상담 제공 - 진로지도에 특화된 전문가들과 개인 맞춤형 상담 제공 - 모든 진로지도 과정에 학부모 포함
취업 알선 과 추가 지원	- 대부분의 PES는 초기의 학교/일 기반 직업훈련과 고등교육에 집중적으로 참여하지는 않음 - 입문(초보) 단계 취업 알선은 거의 모든 PES가 관련. 일부 국가는 전체 알선 서비스의 75%를 담당, 몇몇 PES에서 견습생 및 훈련생의 배치 범위는 전체 가용 서비스의 50% 이상을 차지 - 중등 교육 중퇴 혹은 훈련 탈락 위기 청년 관련, 모든 청년 개인정보를 기록하고 지원하도록 체계적 데이터 교환 체계를 갖춘 국가는 소수에 불과 - 대부분 국가는 학교 중퇴 위기 청소년에게 '일	- 교육에서 일로의 전환을 위한 효과적 지원 시스템 필요. 파트너들 간 핵심 데이터를 교환으로 중퇴방지 할 필요 - 중등교육 완료를 위해 두 번째 기회가 필요한 청년들에게 특별한 주의 필요 - 재교육 및 재취업 상담, 견습 및 훈련 등을 포함한 일 기반 학습 배치, 입학과 지원 절차에 대한 지원, 견습이나 훈련 탈락 방지를 위한 훈련 중 지원 제공, 견습 및 교육을 마친 후 입문(초보) 단계 취업매칭, 지리적 이동 지원, 배치 전후 필요 기반 지원 서비스 등의 지원 포함 - 이상적으로는, 이러한	- 기관 간 추척 및 보고 시스템 공동 개발 - 사회적 파트너들과 함께 취업박람회 공동 개최 - 중도탈락 위기 청년 지도 및 지원 - 취약 청소년을 지원하기 위한 협력 - 청년들에게 쉽게 접근 가능한 제안 제공 - 가능한 견습 장소에 대한 정보 제공과 배치 - 입문(초보) 단계 일과 훈련생 배치 - 청년 및 관련 단체와 협력하여 상술한 서비스를 함께 검토

영역	현 상태	바람직한 상태	제안
	우선' 방식보다 '교육 우선' 접근방식 선택, 이후 지속적 모니터링	지원이원스톱숍 형태로 제공되야함	
노동 시장 정보 관련 교육 계획 수립	- 일반적으로 PES는 국가 및 지역 수준의 관련 노동시장 정보 제공 가능, 일부 PES는 일반적인 경제 발전 및 고용, 실업과 직업 변화에 대한 예측 제공 - 그러나 현재 PES는 관련 교육계획에는 거의 관여하지 않음	- 현재 및 미래의 노동시장 발전 관련 정보는 교육계획에 포함되어야 함	- 상세한 노동시장 데이터, 노동시장 동향에 대한 예측과 연구 결과들을 이용가능하게 만들고 공표 - 숙련 노동자의 수요에 관한 지역 및 국가 차원의 대담에 참여 - 교육과 훈련 제공자 네트워크 형태에 대한 토론에 참여

출처: European Commission(2017). Proposal for a structiured cooperation between public emploment service and the education sector for better school-to-work transition 의 내용을 필자가 도식화

유럽위원회의 위와 같은 영역 분류에 따라 본 보고서에서는 학교-고용서비스 연계를 교육기관과 여타 기관 간 협력, 증거기반 최신 정보와 자료의 활용, 진로상담, 취업알선과 추가 지원, 노동시장 정보 관련 교육계획 수립 등을 포함하여 국가 사례를 수집, 분석하고자 한다.

제2장

한국의 학교-고용서비스 연계

제1절 한국 교육과 청년 노동시장

고용서비스 조기개입은 청년들의 학업 중도탈락을 방지하고 노동시장으로의 매끄러운 이행, 비경활이나 실업상태에서 교육훈련이나 고용으로의 복귀를 목적으로 한다. 따라서 청년들의 취학률/진학률, 중도탈락률과 노동시장 지표들은 서로 밀접한 관련이 있다. 한국의 상황을 살펴보자.

1.1. 진로·취업 관련 주요 지표

가. 취학률과 진학률

한국은 중등교육까지 거의 완전 취학률을 보이고 있다. 2022년 현재 초등학교 취학률은 98.5%, 중학교는 98.2%, 고등학교는 94.5%의 취학률을 보이고 있다.

<표 2-1> 연도별 초중등학교 취학률(2020~2022)

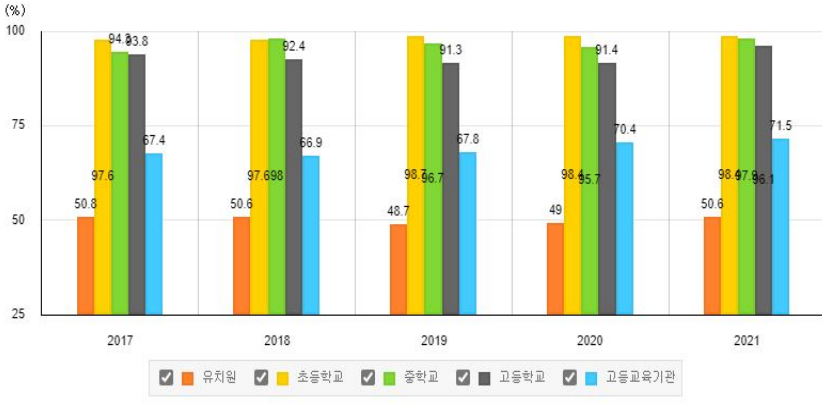
(단위: %)

연도	초등학교	중학교	고등학교
2022	98.5	98.2	94.5
2021	98.1	97.4	95.7
2020	98.2	95.3	90.8

출처: 한국교육개발원 교육통계서비스(kess.kedi.re.kr)
주1: 취학률=(취학적령의 학생수/취학적령 인구)×100
2: 취학적령 인구는 통계청 '장래인구추계(2022년)' 기준이며, 취학적령은 초등학교(만 6-11세), 중학교(만 12-14세). 고등학교(만 15-17세)임.

고등교육 기관 취학률은 지속적으로 증가해 왔으며, 2021년 현재 71.5%에 이른다. 다음 [그림 2-1]은 초중등 및 고등교육 기관 취학률 현황을 보여준다.

[그림 2-1] 초중등 및 고등교육기관 취학률 및 진학률



출처: e-나라지표 교육부-취학률 및 진학률
(https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520, 접속일: 2022.11.21.)

나. 학업중단률

2011년부터 2020년까지 학교급별 학업중단자 수와 학업중단률을 살펴보면 다음 <표 2-2>와 같다. 초등학교의 경우 2011년부터 2017년까지 0.5~0.6%대의 학업중단률을 유지하다가 2018년과 2019년에는 0.7%로 높아졌고, 이후 2020년

에는 다시 0.4%로 감소하였다. 중학교의 학업중단률은 2011년 0.9%에서 2016년 0.6%까지 꾸준히 감소하다가 2017년과 2018년 0.7%, 2019년에는 0.8%로 높아졌고, 2010년에는 다시 0.5%로 감소하였다. 고등학교의 학업중단률은 2011년 1.9%에서 2015년 1.3%까지 감소하였다가 2019년 1.7%까지 증가한 후 2020년에는 다시 1.1%로 감소한 모습을 보였다. 고등학교 유형별로는 특성화고의 학업중단률이 2011년 3.8%, 2020년 1.9%로 가장 높게 나타났다.

초, 중, 고 학업중단률 모두 2011년부터 2010년대 중반까지는 감소세가 이어지다가 이후 2019년까지는 증가세를 보였으며, 2020년 다시 감소하는 등 유사한 추세를 보였다.

<표 2-2> 연도·학교급별 학업중단자 및 학업중단률(2011~2020년)

(단위: %, 명)

학년도	계	초등학교	중학교	고등학교				
				고등학교 계	일반고	특목고	특성화고	자율고
2011	1.1	0.6	0.9	1.9	1.5	1.9	3.8	1.8
	74,365	19,163	17,811	37,391	21,198	1,217	12,926	2,050
2012	1.0	0.6	0.9	1.8	1.5	1.7	3.4	1.3
	68,188	16,828	16,426	34,934	20,772	1,114	11,238	1,810
2013	0.9	0.6	0.8	1.6	1.4	1.2	2.7	1.0
	60,568	15,908	14,278	30,382	19,224	804	8,782	1,572
2014	0.8	0.5	0.7	1.4	1.2	1.3	2.3	0.9
	51,906	14,886	11,702	25,318	15,951	894	7,186	1,287
2015	0.8	0.5	0.6	1.3	1.1	1.1	2.2	0.8
	47,070	14,555	9,961	22,554	13,946	765	6,652	1,191
2016	0.8	0.6	0.6	1.4	1.2	1.1	2.3	0.9
	47,663	14,998	8,924	23,741	14,924	753	6,807	1,257
2017	0.9	0.6	0.7	1.5	1.3	1.3	2.7	0.9
	50,057	16,422	9,129	24,506	15,069	866	7,301	1,270
2018	0.9	0.7	0.7	1.6	1.3	1.4	3.2	1.1
	52,539	17,797	9,764	24,978	14,677	915	8,052	1,334
2019	1.0	0.7	0.8	1.7	1.4	1.5	3.4	1.1
	52,261	18,366	10,001	23,894	13,791	961	7,927	1,215

학년도	계	초등학교	중학교	고등학교				
				고등학교 계	일반고	특목고	특성화고	자율고
2020	0.6	0.4	0.5	1.1	1.0	0.9	1.9	0.6
	32,027	11,612	5,976	14,439	9,112	601	4,121	605

주: 1. 학업중단율(%) = 학업중단자수 / 전년도 학생 수 × 100
2. 구분의 연도는 학년도임(학생 수는 해당 학년도 4월 1일 기준이며, 학업중단자는 해당 학년도 3월~차년도 2월 기준)
3. 초등학교와 중학교는 유예 및 면제자를 학업중단자로 봄
4. 고등학교의 학업중단 사유는 자퇴(질병, 가사, 부적응, 해외출국, 기타), 퇴학(품행), 유예, 면제, 제적임
5. 학업중단자에 사망자는 포함되지 않음

출처: 한국교육개발원 교육통계서비스(https://kess.kedi.re.kr/index)

다. 학교급별 취업률

한국의 학교급별 취업률은 크게 중등교육 단계 졸업자들의 취업률을 조사하는 '직업계고 졸업자 취업 통계'와 고등교육 단계 졸업자들의 취업률을 조사하는 '고등교육기관 졸업자 취업 통계'를 통해 살펴볼 수 있다.

교육부와 한국교육개발원은 직업계고, 마이스터고, 일반고 직업반 졸업자를 대상으로 졸업 후 상황(취업 및 진학 등)을 조사하여 2020년부터 매년 '직업계고 졸업자 취업 통계'를 발표하고 있다. 기존에는 '교육기본통계의 졸업 후 상황[1]'을 토대로 직업계고 졸업자들의 취업 현황 등을 파악하였으나, 조사의 신뢰성을 높이기 위해 2020년 공공데이터베이스(DB)를 활용하는 방식으로 취업통계조사 체계를 개편하고 국가승인통계로 전환하여 조사를 진행해왔다.

2021년 12월 교육부와 한국교육개발원은 '2021년 직업계고 졸업자 취업통계 조사' 결과(21년 4월 조사 기준)를 발표하였으며, 다음 <표 2-3>은 해당 조사 결과에 따른 학교유형별 직업계고 졸업자 졸업 후 상황을 보여준다.

2021년 직업계고 전체 졸업자는 78,994명으로 전년 대비 11,004명 감소하였다. 졸업 후 상황별 비중을 살펴보면, 취업자 22,583명, 진학자 35,529명, 입대자 1,809명, 제외인정자 862명, 미취업자는 18,211명이었다. 전체 졸업자 중

1) '교육기본통계의 졸업 후 상황'에서 직업계고 졸업자 외에 일반고 및 특목고 졸업자 중 취업자의 수 역시 확인할 수 있으나, 해당 자료에서는 취업률을 따로 계산하여 제시하지는 않는다.

취업자의 비중은 28.6%이나, 취업률은 졸업자 전체에서 진학자, 입대자, 제외 인정자를 뺀 인원 중 취업자의 비율을 계산한 것으로, 전년 대비 4.7%p 높아진 55.4%로 나타났다. 학교유형별 취업률을 살펴보면 특성화고 졸업자의 취업률은 53.4%, 마이스터고 졸업자의 취업률은 75.0%, 일반고 직업반 졸업자의 취업률은 35.9%로 나타났다.

<표 2-3> 학교유형별 직업계고 졸업자 졸업 후 상황(2021년)

(단위: 개교, 명, %, %p)

구 분 (2018 기준)	학교수	졸업자	취업자	취업자 현황			진학자	입대자	제외 인정자	미취업자	취업률	진학률
				보험 가입자	해외 취업자	농림어업 종사자						
전체	581	78,994	22,583	22,492	-	91	35,529	1,809	862	18,211	55.4	45.0
전년 대비		▽11,004	▽2,355				▽2,686	△224	▽108	▽6,709	4.7%p↑	2.5%p↑
특성화고	467	69,663	18,444	18,376	-	68	33,047	1,295	785	16,092	53.4	47.4
마이스터고	46	5,735	3,629	3,606	-	23	377	492	27	1,210	75.0	6.6
일반고 직업반	68	3,596	510	510	-	-	2,105	22	50	909	35.9	58.5

주: 1. 조사기준일 : 2021년 4월 1일
2. 학교수 : 2018학년도 입학생 없는 5개교 포함(특성화고 4개교, 일반고직업반 1개교)
3. 졸업자 : 2021년 1월 및 2월 졸업자
4. 취업자 : 보험가입자, 해외취업자, 농림어업종사자
5. 보험가입자 : 건강보험(직장) 또는 고용보험 가입자
6. 미취업자 : 미취업 상황에 있거나, 공공데이터베이스(DB) 미등록으로 졸업 후 상황에 대한 공식적인 확인이 불가능한 자
7. 취업률(%) = {취업자 / (졸업자 - (진학자+입대자+제외인정자))} × 100
8. 진학률(%) = (진학자 / 졸업자) × 100
※ 해외취업자 : 한국산업인력공단에 등록된 해외취업자에 한하여 연계한 값

출처: 공공데이터베이스 연계 기반 2021년 직업계고 졸업자 취업 통계조사 결과 발표(교육부 보도자료, 2021.12.03.)를 토대로 편집함.

다음으로, 고등교육 단계에서의 졸업자 취업률을 알아보기 위해 2021년 교육부와 한국교육개발원이 발표한 '2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사' 결과를 살펴보았다. '2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사'는 전국 577개 고등교육기관의 2020년 2월 졸업자(2019년 8월 졸업자 포함)를 대상으로 조사 기준일(2020년 12월 31일) 당시 취업 현황을 조사한 것으로, 아래 <표 2-4>에 주요 조사 결과인 졸업자 취업통계 현황이 나타나 있다.

2020년 12월 31일 기준, 전체 고등교육기관 졸업자는 553,521명이며, 그 중 진학자와 입대자, 취업불가능자, 외국인유학생 및 제외인정자 등을 제외한 취업대상자는 480,149명, 취업자는 312,430명으로 조사되었다. 전체 고등교육기관 졸업자의 취업률은 65.1%로, 전년(67.1%, 2019.12.31. 기준) 대비 2.0%p 감소한 것으로 나타났다. 학제별 취업률은 일반대학원(80.2%), 기능대학(78.8%), 산업대학(70.5%), 전문대학(68.7%), 교육대학(61.4%), 일반대학(61.0%), 각종학교(54.7%) 순이었다.

취업자를 취업 현황별로 나누어 살펴보면 전체 취업자 중 건강보험 직장가입자가 284,359명으로 91.0%였고, 프리랜서는 18,139명으로 5.8%, 1인창(사)업자가 5,317명으로 1.7%, 그 외 개인창작활동종사자, 해외취업자, 농림어업종사자는 각각 1% 미만으로 나타났다.

<표 2-4> 고등교육기관 졸업자 취업통계 현황(2020년)

(단위: 개교, 명, %, %p)

구분	학교수	졸업자	취업 대상자	취업자	취업률	취업 현황						진학자	진학률
						건강보험 직장 가입자	해외 취업자	농림 어업 종사자	개인창작 활동 종사자	1인창 (사)업자	프리 랜서		
고등교육기관 전체	547	553,521	480,149	312,430	65.1	284,359 (91.0)	1,131 (0.4)	641 (0.2)	2,843 (0.9)	5,317 (1.7)	18,139 (5.8)	36,317	6.6
전년 대비					2.0%p	0.6%p	0.5%p↑	0.0%p	0.0%p	0.2%p↑	0.1%p		
전문대학	137	168,153	146,373	100,520	68.7	90,517	297	546	1,805	1,649	5,706	11,477	6.8
대학	192	324,019	284,994	173,932	61.0	158,629	745	81	732	2,790	10,955	21,582	6.7
교육대학	10	3,717	3,549	2,180	61.4	2,145	-	-	-	1	34	32	0.9
산업대학	2	2,756	2,631	1,854	70.5	1,567	3	2	37	82	163	27	1.0
각종학교	2	550	455	249	54.7	147	-	-	4	16	82	59	10.7
기능대학	28	7,351	6,836	5,384	78.8	4,955	5	-	263	36	125	139	1.9
일반대학원	176	46,975	35,311	28,311	80.2	26,399	81	12	2	743	1,074	3,001	6.4

주 1) 조사기준일 : 2020년 12월 31일
2) 학교수 : 졸업자가 있는 학교 수(폐교 포함)로서, 분교(대학 5개교, 일반대학원 5개교)도 포함, 캠퍼스(30개)는 본교에 포함
3) 졸업자 : 2020년 2월 졸업자 및 2019년 8월 졸업자
4) 취업대상자 = 졸업자-(진학자+입대자+취업불가능자+외국인유학생+제외인정자)
5) 취업자 = 조사기준일 당시 건강보험 직장가입자 및 해외취업자, 농림어업종사자, 개인창작활동종사자, 1인 창(사)업자, 프리랜서
6) 취업률(%) = (취업자 / 취업대상자) ×100
7) 진학률(%) = (진학자 / 졸업자) ×100

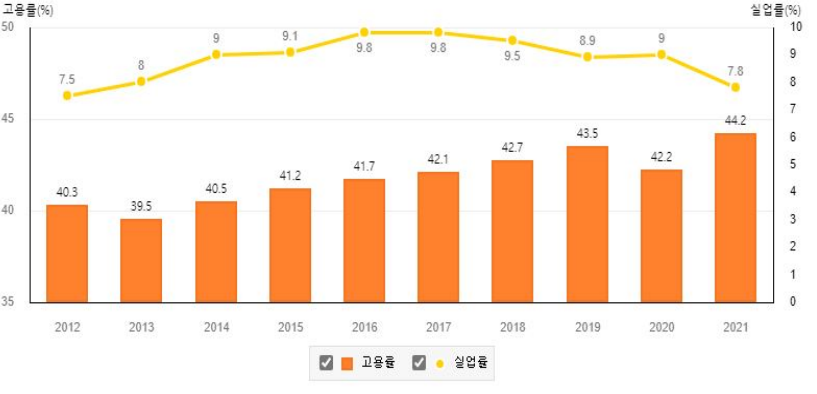
출처: 2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 분석 자료(교육부 보도자료, 2021.12.27.)를 토대로 편집함.

1.2. 청년 실업률과 고용률

2000년대 이후 청년실업을 해소하기 위한 각종 정책 시행에도 불구하고 저성장과 괜찮은 일자리 부족 등으로 청년실업이 장기화되면서, 한국의 청년 노동시장 상황은 사회적으로 주요한 관심의 대상이 되어 왔다. 청년층 노동시장 상황은 통계청 경제활동인구조사 및 청년층 부가조사, 이를 활용한 기타 정부기관의 청년 고용동향 등의 자료에서 제공하는 노동시장 지표들을 통해 확인할 수 있다.

먼저 통계청 경제활동인구조사에 따르면 2021년 기준 청년층(15~29세) 생산가능인구는 8,770천명, 경제활동인구는 4,203천명으로 경제활동참가율은 47.9%이며, 취업자는 3,877천명으로 나타났다[2]. 통계청 경제활동인구조사 결과를 활용한 세부적인 노동시장 지표 중 청년 실업률과 고용률은 아래에서 살펴본다.

[그림 2-2] 연도별 청년 실업률 및 고용률(2012~2021)



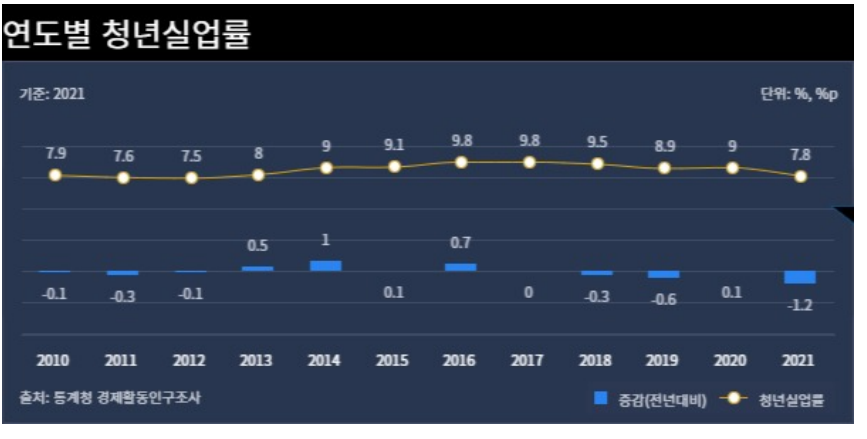
출처: e-나라지표 고용노동부-청년 고용동향
(https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1495, 접속일: 2022.11.21.)

2) 출처: e-나라지표 고용노동부-청년 고용동향(www.index.go.kr/portal/main, 접속일: 2022. 8. 22)

가. 청년 실업률[3)]

통계청 경제활동인구조사를 통해 살펴본 2010~2021 연도별 청년 실업률은 아래 [그림 2-3]과 같다. 청년 실업률은 만 15~29세 사이 청년층 경제활동인구에서 실업자가 차지하는 비율로, 2010년에는 7.9%, 2011년 7.6%, 2012년 7.5%로 비슷한 수준을 유지하다가 2014년 9%, 2015년 9.1%에서 2016년과 2017년 9.8%로 다소 높아졌고, 2021년에는 다시 7.8%로 떨어졌다.

[그림 2-3] 연도별 청년 실업률(2010~2021)



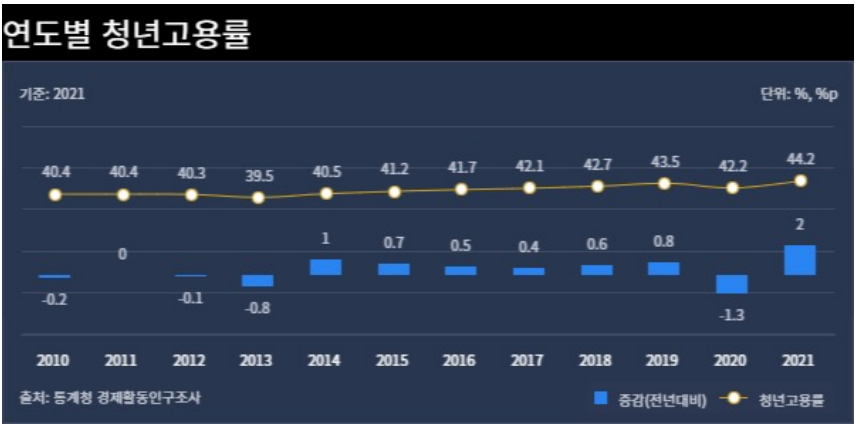
나. 청년 고용률[4)]

통계청 경제활동인구조사를 통해 살펴본 2010~2021 연도별 청년 고용률은 아래 [그림 2-4]와 같다. 청년 고용률은 만 15~29세의 청년 인구 중 취업자가 차지하는 비율로, 2010년과 2011년 40.4%., 2012년 40.3%, 2013년 39.5% 등 비슷한 수준을 유지하다가 2014년부터 점차 높아져 2018년에는 42.7%, 2019년에는 43.5%를 기록하였다. 이후 2020년에는 42.2%로 다시 낮아졌다가 2021년 44.2%로 높아졌다. 2010년 대비 2021년 청년 고용률은 3.8% 높아진 것으로 나타났다.

---

3) 출처: 고용노동부 e-고용노동지표-청년고용(https://eboard.moel.go.kr, 접속일: 2022. 8. 22)
4) 출처: 고용노동부 e-고용노동지표-청년고용(https://eboard.moel.go.kr, 접속일: 2022. 8. 22)

[그림 2-4] 연도별 청년 고용률(2010~2021)



제2절 청년 고용서비스 전달체계

2.1. 청년 진로·취업지원 관련 법률

청년 진로 및 취업지원 정책들은 관련 법률에 의해 수행된다. 고용서비스의 기반이 되는 기본법은 고용정책기본법이다. 특히 청년 지원을 위해서는 진로교육법, 청년고용촉진특별법, 청년기본법이 제정되어 시행되고 있다. 이하에서는 청년들을 특별히 지원하기 위한 법률 중심으로 살펴본다.

가. 진로교육법

2000년대 이후 고교다양화 및 입학사정관제 활성화에 따라 학교현장에서 진로교육의 중요성이 대두되었다. 기존의 진로교육관련 관계 법령(교육기본법, 산업교육진흥 및 산학협력 촉진에 관한 법률, 고용정책기본법 등)만으로는 진로교육에 관한 법적 근거가 미약하다는 문제의식 하에 교육과학기술부에서는 2010년 2월 '2010 초·중등 진로교육 시행계획'을 발표하고 체험 중심의 학교 진로교육 활성화 및 진로교육 지원 체계 선진화를 추진하였으며, 이후 2015년 6월 22일 「진로교육법」이 제정되고 같은 해 12월 23일 시행되었다. 「진로교육법시행령」과 「진로교육법시행규칙」 역시 2015년 12월 23일 제정·시행됨에 따라 진로교육 관련 법적 근거가 마련되었다.

「진로교육법」은 학생에게 다양한 진로교육 기회를 제공함으로써 변화하는 직업세계에 능동적으로 대처하고 학생의 소질과 적성을 최대한 실현하여 국민의 행복한 삶과 경제 사회 발전에 기여함을 목적으로 하며, 진로교육과 관련하여 국가 및 지방자치단체의 책무, 공공기관 및 지방공기업 등이 진로체험의 기회를 제공할 의무, 협력체계 구축 및 보호자의 진로교육 참여 시책 마련 필요성 등을 명시하였다.

나. 청년고용촉진특별법(청년고용법)

2000년대 초반 외환위기 이후 경기 회복과 청년 실업 완화를 위한 노력의 일환으로 정부는 2003년 '청년실업 현황과 대책'을 발표하였고, 이후 2004년 3

월 5일 「청년실업해소특별법」이 제정되어 같은 해 6월 6일부터 시행되었다. 「청년실업해소특별법」은 청년 미취업자에 대한 국내외 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진하고 지속적인 경제발전과 사회안정에 이바지함을 목적으로 하며, 정부투자기관 및 정부출연기관에서 매년 정원의 3%이상씩 청년미취업자를 채용하도록 함을 명시하는 등 청년실업 해소를 위한 공공분야의 고용확대를 강조하였다. 당초 5년짜리 한시법으로 제정되었으나, 2008년 시효를 2013년 12월 31일까지 연장하였으며, 동시에 청년 고용의 적극 유인 또는 창출 의지를 포함하는 명칭인 「청년고용촉진특별법」으로 법명을 변경하였다.

이후 두차례의 시효 연장을 거쳐 2021년에는 한시 규정을 삭제하고 영구법으로 전환되었고, 제5조에 명시된 공공기관의 청년 미취업자 고용 의무 역시 2023년 12월 31일까지 유효기간이 연장되었다. 또한 청년고용촉진의 주체를 '정부'에서 '국가 및 지방자치단체'로 확대하여 지역 특성에 맞는 다양한 청년 취업 지원 정책들이 활성화될 수 있는 기반이 마련되었다.

다. 청년기본법

「청년기본법」은 청년의 권리 및 책임과 국가와 지방자치단체의 청년에 대한 책무를 정하고 청년정책의 수립조정 및 청년지원 등에 관한 기본적인 사항을 규정하려는 목적으로 2020년 2월 4일 제정되어 같은 해 8월 5일부터 시행되었다. 본 법에서는 국가와 지방자치단체의 책무 및 청년의 권리와 책임을 명시하고 청년정책 기본계획의 수립·시행 의무를 담고 있으며, 고용, 창업지원, 능력개발, 주거, 복지, 문화 등 다양한 분야에서 청년의 권익증진을 위한 내용을 포함한다.

이상에서 살펴본 진로교육법, 청년고용촉진특별법, 청년기본법의 개관은 아래 <표 2-5>와 같다.

<표 2-5> 청년 진로·취업 지원 관련 법률의 주요 내용

구분	진로교육법	청년고용촉진특별법 (약칭: 청년고용법)	청년기본법
부처	교육부	고용부	국무조정실
배경	고교다양화 및 입학사정관제 활성화로 인한 진로교육 중요성 대두	2000년대 이후 지속되는 청년 실업의 완화를 위해 '청년실업 현황과 대책' 발표(2003년)에 뒤이어 「청년실업해소특별법」이 제정됨	청년정책의 범위를 삶 전반으로 확대하고 정책과정 전반에 청년의 참여를 강화해야 한다는 정책 경향 확산
목적	학생에게 다양한 진로교육 기회를 제공함으로써 변화하는 직업세계에 능동적으로 대처하고 학생의 소질과 적성을 최대한 실현하여 국민의 행복한 삶과 경제 사회 발전에 기여	청년 미취업자에 대한 국내외 직업능력개발훈련 등의 지원을 통하여 청년고용을 촉진하고 지속적인 경제발전과 사회안정에 이바지함	청년의 권리 및 책임과 국가와 지방자치단체의 청년에 대한 책무를 정하고 청년정책의 수립·조정 및 청년지원 등에 관한 기본적인 사항을 규정함
주요 내용	• 학생의 발달단계 및 소질과 적성에 맞는 진로교육 활성화에 필요한 시책 마련 • 사회적 배려대상자를 위한 진로교육 시책 마련 • 공공기관 및 지방공기업의 진로체험기회 제공 의무	• 청년고용 촉진을 위해 인력수급 전망, 청년 미취업자 실태 조사 등을 포함한 대책 수립·시행 • 기업과 공공기관 및 지방공기업은 청년고용 촉진을 위해 정책에 적극 협조 • 각급 학교는 산업현장에서 요구하는 인력 양성을 위한 교육과정 운영, 직업 지도 및 직업현장 체험 기회 제공을 위하여 노력	• 청년발전에 필요한 법적·제도적 장치 마련 및 시행 • 청년정책 수립 절차에 청년의 참여 보장 등 조치 마련 • 청년의 공정한 기회 보장을 위한 제도적 장치 마련 • 관련 재원을 안정적으로 확보하기 위한 시책 수립·실시 등

출처: 국가법령정보센터(https://www.law.go.kr)사이트 개별 법률을 필자가 정리

학교 내에서 이루어지는 진로교육에 관한 진로교육법은 교육부가, 청년고용촉진특별법은 고용부가, 청년 삶의 전반을 아우르는 정책의 기반이 되는 청년기본법은 국무조정실이 각각 소관 부처이다. 그러나 각각의 법이 국가와 지방자치단체의 해당 사항에 관한 의무를 규정하고 있음에도 불구하고 청년들의 교육에서 노동시장으로의 이행에 있어서 관련 기관들간의 협력에 있어서는 연계와 협력에 관한 구체적 조항보다는 여타 '유관기관 기관과의 협력'과 같이 매우 추상적인 수준으로만 언급되고 있다.

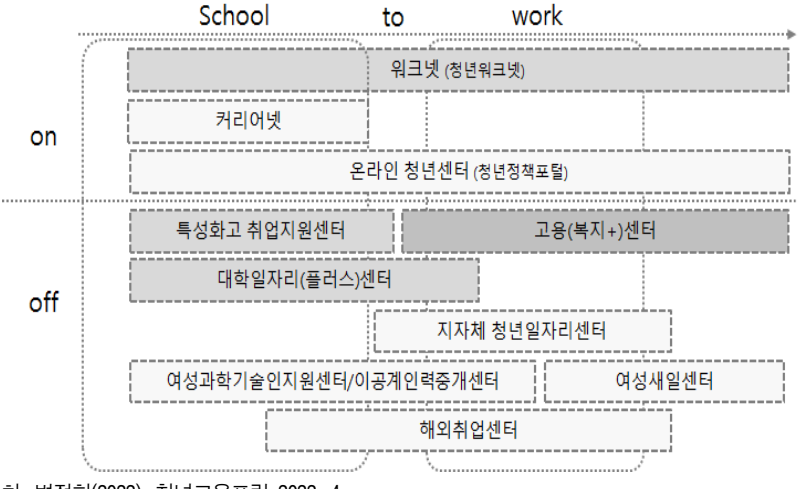
2.2. 청년 진로·취업 서비스와 전달체계

가. 청년 고용서비스 전달체계 개관

한국은 청년층의 학교에서 직업세계로의 이행을 위해 학교급별로, 온라인과 오프라인으로, 대상 특성별로 체계화된 고용서비스 전달체계를 갖추고 있다. 청년고용촉진특별법은 취업지원 대상인 청년을 15세 이상 29세 이하로 규정하고 있다[5]. 이들을 대상으로 한 고용서비스 전달체계를 도식화하면 아래 [그림 2-5]와 같다. 교육부는 직업계 고등학교 졸업(예정)자들을 위한 고졸취업지원센터를 설립해 중앙취업지원센터와 시도교육청 취업지원센터를 설치하여 체계적으로 운영하고 있다. 여성 청년이 이용할 수 있는 여성 특화 고용서비스 기관, 지자체가 해당 지역의 청년 지원을 위해 운영하는 지자체 청년센터도 운영중이다. 이 중 가장 대표적인 청년 고용서비스 전달체계는 온라인에서는 '워크넷', 오프라인에서는 '대학일자리(플러스)센터'라고 할 수 있다.

5) 다만 공공기관의 청년고용 및 정부청년고용정책사업에서는 34세 이하까지로 포함.

[그림 2-5] 한국 청년 고용서비스 전달체계



출처: 변정현(2022). 청년고용포럼 2022. 4

2010년 이후 지자체들의 청년 문제 관심이 높아지면서 해당 지역 청년들에게 생활 전반에 관한 종합서비스를 제공하는 지자체 청년센터는 거의 전국적으로 개설되어 있으며, 일부 부처는 부처별로 특화된 취업지원 서비스를 제공하기도 한다.

고용서비스 범위를 진로지도와 취업알선매칭으로 구분하여 현황을 정리하면 아래 <표 2-6>과 같다. 학교를 졸업한 일반 청년 구직자들을 서비스하는 주된 기관은 고용센터이다. 재학 단계의 고용서비스 조기개입은 고등학생들은 교육부의 진로취업센터가, 대학생들은 대학일자리센터가 담당하고 있다. 이공계나 과학기술 인재 등의 특성화된 서비스, 여성인력에 대한 서비스는 소관 부처가 제공하는 경우도 있다.

<표 2-6> 청년층 고용서비스 전달체계 주요 서비스 현황

청년층 고용서비스 전달체계	주요 대상				방식		범주		비고
	청소년	대학생	대졸자	일반청년	on	off	진로지도	취업매칭	
대학일자리(플러스)센터	○	●	●	●	●	●	●	●	지역청년서비스 포함
고용(복지+)센터			●	●	●	●		●	구직청년 대상 지원
지자체 청년센터			●	●		●	●		일부 지자체/ 고용부 매칭 지원
여성새로일하기센터				●	●	●	●	●	청년여성 참여 가능
이공계인력중계센터		●	●		●	●	●	●	이공계 청년
여성과학기술인지원센터		●	●		●	●	●	●	이공계청년여성
과학기술인재진로지원센터	●				●	●	●		청소년진로컨설팅
교육부 취업지원센터	●					●	●		특성화고·마이스터고 재학생
국가 진로교육센터	●				●		●		청소년진로서비스
해외취업센터		●	●	●	●	●	●	●	해외진출희망자 및 진출자
온라인 청년센터		●	●	●	●		●		청년정책정보, 온라인 상담 제공
워크넷	●	●	●	●	●		●	●	직업/채용정보 제공, 온라인매칭

출처: 변정현(2022). 청년고용포럼 2022. 4

나. 고용정책 및 서비스 주요 전달 체계로서의 대학

한국은 고등교육 진학률과 이수율이 전 세계에서 가장 높은 국가 중 하나이다. 전술하였듯 고등교육 취학률이 75%에 이르고, 25~34세 고등교육 이수율은 한국이 70.0%로 OECD 평균 43.1%는 물론 일본의 60.1%, 영국 52.0%, 미국 47.5% 등 주요 선진국과 비교해도 월등히 높다[6]. 따라서 한국의 청년 정책은 청년 대다수가 재학하고 있는 대학을 중심으로 전달체계를 구축해 왔다. 청년들의 노동시장 이행 주무부처인 교육부와 고용부는 물론이고 중소기업벤처부, 과기정통부 등 유관 부처들이 대학을 주요 청년 정책과 서비스의 주된 통로로 활용하고 있다.

대학을 주된 전달체계로 정책과 서비스를 제공하는 부처의 사업 내용을 정리하면 <표 2-7>과 같다(고재성, 2020). 고용노동부 고용정책 및 서비스의 주된 담당 기관은 전국 100개의 지역 고용센터, 한국고용정보원, 한국산업인력공단 등이며 이들 기관을 통해 대학일자리(플러스)센터, 워크넷, 온라인청년센터 등이 운영된다. 교육부는 특수목적 대학재정지원사업, 장학제도, 글로벌현장학습 등의 해외인턴십 등 다양한 대학지원사업과 장학제도 등을 중심으로 관련 서비스를 제공한다. 중소벤처기업부의 경우는 대학기업가센터, 창업보육센터, 스타트업육성지원 사업 등 창업지원과 인력매칭 및 인력 양성 사업이 주된 지원 사업이다. 과기정통부는 과학기술인재 육성사업을 중심으로 이공계 인력 취업지원 서비스를 제공하고 있다.

<표 2-7> 대학 대상 고용정책 및 서비스 제공 관련 기관 및 내용

중앙부처	제공기관	주요정책 및 서비스 개요	관련법령
고용노동부 (본부 및 지역 고용센터)		청년진로취업지원 정책사업 추진	고용정책기본법, 청년고용촉진특별법
고용노동부	한국고용정보원	· 전국 대학일자리센터(108) 총괄 관리를 통한 원스톱 청년 진로취창업지원 · 청년 진로취업지원 콘텐츠개발·보급 · 사이버진로교육센터 운영 · 워크넷 운영(대학 경력개발시스템 연계)	

6) 관계부처합동(2019.1) '고졸취업지원 활성화 방안'

중앙부처	제공기관	주요정책 및 서비스 개요	관련법령
		· 온라인 청년센터 운영(청년정책정보 제공) · 직업정보·채용정보·인력수급전망 등 연구·제공	
	한국산업인력공단	· NCS기반 능력중심 채용, 직업기초능력 등 교육과정개발 보급 등(국가직무능력표준원) · 해외취업지원 및 월드잡+운영(해외취업국) · 직업방송 등 콘텐츠 제작 및 송출(직업능력국)	
교육부		· 특수목적 대학재정지원사업, 장학제도, 글로벌현장학습 등 해외인턴십 등	고등교육법
교육부	한국교육개발원	· 고등교육취업통계분석(졸업자취업통계시스템)	
	한국장학재단	· 희망사다리(중소중견기업취업연계)장학금 등	
	한국연구재단	· LINC+, 대학혁신지원사업 등 재정지원사업 통합 지원 관리	
	한국직업능력개발원	· 커리어넷 운영(진로검사 등 제공) · 대학 진로교육 현황 조사 및 정보 제공	
중소벤처기업부		· 대학기업가센터, 창업보육센터, 스타트업 육성지원 등 창업지원사업 · 중소벤처기업 인력매칭 및 인력양성 사업	
중소벤처기업부	중소기업진흥공단	· 기업인력애로센터 운영(중소기업 인력 매칭)	
과학기술정보통신부		· 과학기술인재 육성, 청년TLO사업 등	
과기정통부	이공계인력중개센터	· 이공계인력 취업지원	국가과학기술경쟁력 강화를 위한 이공계 지원 특별법
	여성과학기술인지원센터	· 이공계청년여성 연수 및 취업지원	여성과학기술인 육성 및 지원에 관한 법률

출처: 고재성(2020: 18p). 청년 실업자(구직자)의 성공적 취업을 위한 진로교육 전략. 한국진로교육학회 제50차 춘계학술대회 발표자료.

제3절 대학일자리(플러스) 센터와 고용서비스 연계

3.1. 대학일자리(플러스) 센터 개요

대학일자리(플러스)센터는 대학의 분절된 취업지원 기능 및 인프라를 통합·연계하는 전달체계를 구축하여 대학의 청년 특화 원스톱 고용서비스 지원 역량 강화 및 청년의 노동시장 진입을 지원하려는 목적으로 추진되었다(고용노동부, 2022). 2015년 상명대 등 10개 대학 시범운영으로 시작하여 2022년 현재 전국 116개가 운영되고 있다.

2015년 대학일자리 센터 주요 설립 배경 중 하나는 당시 급등한 청년실업률이다. 2013년까지 7%대였던 청년실업률이 2014년 이후 지속적으로 9%대를 상회하면서 청년고용지원이 정부의 최우선적 정책 중 하나로 설정되었던 것이다. 이의 해결을 위해서 "저학년부터의 체계적인 진로지도와 취업 역량 강화를 지원하여 청년층의 원활한 노동시장 이행 촉진을 위해"(고용노동부, 2021: 9) 대학을 중심으로 체계적 시스템을 갖추고 서비스를 전달할 기관으로 대학일자리센터가 설립된 것이다. 즉, 대학일자리센터는 청년층 노동시장 이행을 위한 조기개입 조치이자 청년특화 공공고용서비스로서, 독자적인 별도 기관을 설립하는 대신 대다수 청년층이 재학 중인 대학을 청년 고용서비스의 중심 체계로 활용하여 시작되게 된 것이다.

대학일자리센터는 고용노동부, 대학, 지방자치단체가 공동으로 예산을 투입, 대학 내 취·창업 지원 기능의 일원화 및 지역 청년고용거버넌스 구축·운영을 통해, 재학생뿐만 아니라 지역 청년들이 쉽게 접근할 수 있는 원스톱 고용서비스 전달체계 구축을 지원하는 사업이다(고용노동부, 2022). 특히 2021년부터 지역 청년에 대한 서비스가 강화된 '거점형' 대학일자리플러스센터가 운영되면서, 이 사업은 지역 내의 청년 대상 고용서비스의 중요한 축으로 자리매김하게 되었다. 대학일자리(플러스)센터 개요는 아래와 같다.

<표 2-8> 대학일자리(플러스)센터 개요

구 분	내 용
운영주체	개별대학
지원부처	고용노동부
관련법령	• 「고용정책기본법」 제6조(국가와 지방자치단체의 시책), 「청년고용촉진특별법」 제3조(국가 및 지방자치단체 등의 책무) • 「고용보험법」 제26조(고용촉진시설에 대한 지원), 「고용정책기본법」 제12조(민간에 의한 고용서비스 제공 지원) 및 같은 법 제25조(청년의 고용촉진 지원), 「청년고용촉진특별법」 제8조의3(직업지도 프로그램의 개발·운영 및 제공)
운영목적	대학의 청년 특화 원스톱 고용서비스 지원역량 강화 및 청년의 노동시장 진입 지원
운영주체별 역할 및 업무	• 고용노동부(본부)/한국고용정보원: 사업총괄 및 예산지원, 모니터링/평가 • 고용(복지+)센터: 선정심사 및 운영지도점검 • 지원대학: 사업운영, 매칭예산부담, 지역청년고용거버넌스 구축 및 운영 등 • 지방자치단체 및 지역인적자원개발위원회: 운영지원 및 협력사업 진행
현황(22년 기준)	전국 총 116개소)(거점형48, 대플51, 대일소형16, 대플소형1)
지원 대상 및 서비스	• 대학생: 저학년부터 졸업생까지 체계적인 경력개발 및 취업지원 • 지역 청년: 취업역량강화 및 취업매칭 서비스

출처: 고용노동부(2022), 대학일자리(플러스)센터 시행지침을 바탕으로 필자 작성

대학일자리(플러스)센터는 진로취업 서비스와 관련된 학내 행정체계와 인프라를 정비하고 재학생들을 대상으로 진로취업상담제공, 진로취창업교과목운영, 진로취업프로그램운영, 기업발굴 및 매칭 등의 서비스를 활발히 펼쳐왔다. 또한 졸업생과 지역 청년에 대한 고용서비스 거점으로서의 역할을 강화해 왔다. 대학일자리(플러스)센터의 사업내용을 상술하면 아래 <표 2-9>와 같다.

<표 2-9> 대학일자리(플러스)센터 사업내용

구 분	사 업 내 용
청년특화 원스톱 진로·취업 지원 인프라 구축	▲ 수요자 중심의 진로·취업지원 서비스 원스톱 제공 인프라 구축 - 청년의 진로·취업 지원 제반 기능을 청년친화적 공간에서 통합·연계하여 원스톱으로 제공 - 경력관리시스템(전산) 구축·고도화 통해 온라인 원스톱 진로취업지원 서비스 제공 - 청년특화 온·오프라인(대면·비대면) 고용서비스 제공을 위한 내부 인프라 구축 ▲ 진로·취업지원기능 통합 연계 조직 구축 - 진로·취업지원 관련 부서 및 조직 체계 일원화와 유관 기능 통합연계 체제 구축 * 대학일자리플러스센터가 총괄·조정기능 수행할 수 있도록 직제개편, 교무위원급 센터장 의무 배치
청년 진로탐색 및 전문상담 지원	▲ 청년의 진로탐색 시기부터 체계적인 경력개발지원 서비스 제공 확대 - 청년의 진로탐색 및 경력설계 조기 지원을 위한 진로탐색 및 전문상담 지원 강화 - 진로취업관련 필수교과목 운영, 진로탐색·경력개발가이드, 취업지원가이드 등 제공 ▲ 청년의 통합적 경력설계 지원 위한 전문상담 서비스 연계·제공 - 청년기 경력설계 관련, 생활·적응·경제·학업 등 통합적 상담 요구에 대해 원스톱으로 상담 접수 및 기초상담 제공, 전문가 심층상담 연계 제공이 가능하도록 지원
취업 컨설팅 및 일자리 매칭 서비스 제공	▲ 청년의 취업역량강화 지원을 위한 프로그램의 운영 및 제공 ① 청년의 직무역량 및 구직역량 강화를 위한 취업지원프로그램의 운영 및 제공 - 현직자멘토링, 취업특강, 직무박람회 등 구직역량 강화 위한 대면·비대면 프로그램 제공 - 업·직종별 직무교육 등 직무역량 강화를 위한 대면·비대면 프로그램 제공 - 취업스터디 등 자기 주도적 경력개발 역량강화 지원 ② 청년의 취업성공 지원을 위한 취업 및 일경험처 발굴·관리 및 매칭 지원 - 청년친화강소기업 등 기업과 업·직종 탐색 및 정보분석 등 청년의 노동시장 이해 강화 지원 - 워크넷 등을 활용한 일자리(채용) 정보 제공, 기업설명회 및 채용행사 등의 제공 - 대학 내 기업정보의 통합·관리(DB구축)를 통한 일경험 및 취업처 발

구 분	사 업 내 용
	굴·매칭 기반 마련 - 적극적 취업 매칭을 위한 기업 및 청년구직자 관리와 지원 ③ 사후관리 및 경력초기 적응 지원 - 졸업 이후(최소 2년) 취업·경력개발·적응 지원 및 일자리 매칭 - 졸업 및 취업 이후 청년특화상담 및 정책연계 등을 위한 정보 제공 및 서비스 연계 ▴ 취업지원 전담자 배치하여 대학 내 기업정보 취합·관리, 채용 동향 파악, 일자리 발굴 및 매칭 강화 - 취업지원 전담자는 대학 내 분산되어 있는 기업정보(취업처 등)의 통합관리, 교내 채용정보 및 취업정보의 주기적 취합 및 보고 등의 전담 관리 및 일자리 발굴·정보제공·매칭 등 취업지원 업무 수행 - 취업지원 전담자는 컨설턴트 자격요건을 충족하고, 기업체 등에서 HR 등 관련 업무 현장경험이 풍부하여 기업체, 일자리 정보 발굴 및 관리 등 취업지원 업무에 적합한 인력으로 지정 ※ 취업지원 전담자는 1인 이상 지정(필수)·배치 ▴ 기타 대학에서 진로·취업지원 서비스 강화와 관련하여 필요한 사항 자율 추진
청년정책 체감도 제고	▴ 청년의 정책체감도 제고를 위한 청년정책 홍보, 정책사업 참여연계 - 청년층 대상 정부정책 및 대학일자리플러스센터 서비스 인지도·만족도 제고 활동 - 청년친화적 정보 홍보 및 청년고용정책사업 참여 연계 - 온라인 청년센터 연계 등을 통한 정책 안내 및 심층상담 제공
지역청년 고용거버넌스 기반 고용지원 서비스 제공	▴ 지역 내 유관기관과의 연계·협업을 통한 청년 고용거버넌스 활동 수행 - 고용센터, 자치단체, 청년센터, 지역별·산업별 인적자원개발위원회, 기업·경제단체 등과의 주기적 협의 등을 통한 청년고용 공동·연계프로그램의 기획·운영 - 지역 청년고용거버넌스 활동을 통한 청년 인력 수요·공급 관련 협업·정보 교류 ▴ 지역 청년에 대한 청년 고용서비스 및 정책참여 연계서비스 제공 - 지역 청년 대상 찾아가는 청년정책 안내 등 청년정책홍보·설명회 등 실시 - 지역 청년에 대한 취업상담, 직무교육, 취업특강·박람회 등 대면·비대면 서비스의 제공 - 지역 청년의 특화상담 요구에 대한 전문상담기관(심리, 노무 등) 연계 ▴ 기타 대학에서 지역청년고용거버넌스 구축·운영을 위하여 필요한 사항 자율 추진

구 분	사 업 내 용
거점형 특화 프로그램 운영	▴ 청년 취업역량 강화를 위해 대학 특성, 지역 특성, 채용·산업 변화 트렌드 등을 반영한 별도의 자율적인 프로그램 운영 계획 수립 - 학교별 자율적 프로그램 기획·운영하되, 청년 취업역량 강화 · 일경험 · 매칭 등 대학일자리플러스센터 사업 취지에 부합한 서비스 제공 (예시: 저소득층 청년 등 지역 내 취약계층 청년 대상 프로그램, 학기 중 일경험 프로그램, 고용노동부 청년정책 연계 프로그램 등) - 지역 청년 대상 서비스 제공(필수)

출처: 고용노동부(2022:29-30). 대학일자리(플러스)센터 사업시행지침

<표 2-9>에서 보여주듯 대학일자리(플러스)센터는 재학생과 졸업생 뿐 아니라 지역청년들을 대상으로 고용서비스를 제공하고 있다. 21년 기준 대학일자리(플러스)센터를 통해 고용서비스를 받은 지역 청년은 연간 21.3만명에 이른다(고용노동부 외, 2022). 지역 청년 고용서비스는 진로취업프로그램, 채용지원, 진로취업상담, 정부사업참여연계제공 순으로 비중이 높다. 특히 21년도부터 대학일자리센터 사업이 대학일자리플러스센터 사업으로 확대되면서 신설된 거점형특화프로그램은 취업역량강화, 일경험제공, 취업매칭 등 일련의 취업지원 서비스를 재학생과 졸업생, 그리고 지역청년들에게까지 확대하여 제공한다.

대학일자리 센터는 애초에는 5년 한시사업으로 출발했으나 청년 고용서비스 유지 강화를 위해 종료 대학 등을 대상으로 필수 서비스 대상 및 기능을 지역청년까지로 확대하여 대학일자리(플러스)센터로 확대하여 추진하여 현재에 이르렀다.

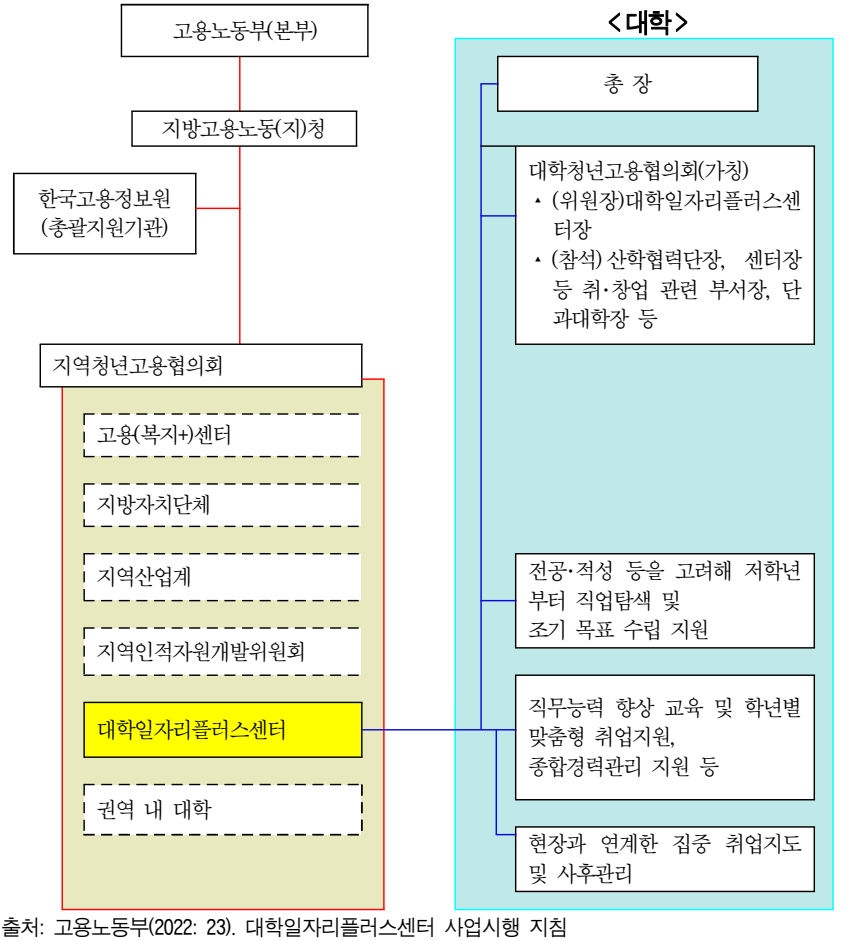
3.2. 대학일자리(플러스)센터의 지역협력 사업

가. 거버넌스

대학일자리(플러스)센터는 대학 내 취업 지원기능 통합·연계, 취업 지원 및 전문상담 지원 강화 뿐 아니라 대학 밖 공공고용서비스 기능과의 거버넌스를 구축하여 청년고용지원 서비스 제공하고 있다. 고용센터, 청년센터, 지자체 등과의 연계·협업을 통해 지역청년고용거버넌스를 구축하고 공동 협력사업 발굴하여 추진한다. 이를 통해 재학생과 자교 졸업생 뿐 아니라, 타교생이나 특성

화고등학교 재학생, 일반 미취업청년 등 인근 지역 청년에게까지 서비스 확대 중이다. 대학일자리(플러스)센터의 지역 청년 고용서비스는 아래 [그림 2-6]과 같은 추진체계를 통해 이루어진다.

[그림 2-6] 대학일자리센터 사업추진체계



출처: 고용노동부(2022: 23). 대학일자리플러스센터 사업시행 지침

<표 2-10> 대학일자리센터 지역협력 유관기관 역할

주체	지역 청년고용 협업 관련 역할
고용노동부 (본부)	- 현장방문·워크숍 등 소통, 관계부처 협업 등 *부처협업 추진 사례: 교육부 희망사다리장학금—고용부 청년친화강소기업 및 청년내일채움공제 연계(17년), 기재부 청년금융교육 연계(19년) 등
관할 고용센터	- 지역 내 지원대학·자치단체·지역인적자원개발위원회 등 유관기관과의 협의체 구성·운영 및 연계·협업 지원
대학 일자리센터	- 고용센터, 자치단체, 지역인적자원개발위원회 등과의 지역청년고용거버넌스 구축 및 협업
지방 자치단체	- 고용센터, 지원대학, 지역인적자원개발위원회, 지역산업계 등 관련 유관기관과의 지역청년고용거버넌스 구축·운영 협조 및 지원, 고용(복지+)센터 및 지원대학의 진로지도 및 취·창업지원서비스 운영 지원
지역 인적자원개발 위원회	- 지역산업계·대학 등과 협업하여 지역 내 업종별 인력수요·공급 현황 조사 및 결과 공유 등 협력사업 진행 - 고용(복지+)센터, 자치단체, 대학 등과의 긴밀한 협력을 통해 산업계 수요와 대학의 인력공급이 연계될 수 있도록 지원

나. 정보 연계와 제공

대학일자리(플러스)센터의 중요한 역할 중 하나는 수요자 중심의 진로취업 지원 서비스 원스톱 제공 인프라를 구축하는 것이다. 이 사업에 참여하는 대학들은 대부분 이에 적합한 학생 경력관리전산시스템을 구축하고, 관련 각종 기능을 고도화하고 있다. 학생 개인이 참여한 모든 교과 및 비교과 프로그램, 상담, 활동 등의 정보가 집적되고 이것이 학생에게는 포트폴리오이고, 교수나 취업 컨설턴트들은 이를 기반으로 지도한다. 또한 대학일자리센터에 참여하는 대학들은 각 대학별 경력개발시스템과 직업심리검사 및 채용정보 등 워크넷의 주요 서비스를 연동하는 워크넷 오픈API 연계를 통해 청년들에게 다양한 채용 및 정책 정보를 통합적으로 제공하는 온라인 원스톱 경력개발지원 서비스를 지원하고 있다. 별도로 접속하지 않고도 공공고용서비스인 워크넷의 정보들을 교내 경력개발 사이트에서 검색하고 활용할 수 있도록 연계되어 있는 것이다. 몇몇 대학의 사례는 다음과 같다.

아래의 [그림 2-7]에서 볼 수 있듯이 S대학의 경우 '○○ Challenge e-포트폴리오'라는 이름의 종합경력관리시스템을 통해 청년의 진로취업역량 개발과 관리를 지원하는데, 이 시스템과 워크넷 진로검사를 연동하여 검사결과를 종합경력관리시스템에서 바로 확인하고 필수교과목인 '○○ CareerStart' 수업에서 지도교수와의 상담에 활용할 수 있도록 한다. 또한 교내 전산시스템에서 워크넷 직업심리검사와 채용 및 직업관련 정보를 연동하여 청년의 경력개발을 지원하고 있다.

[그림 2-7] 워크넷 오픈API 사례(S대)

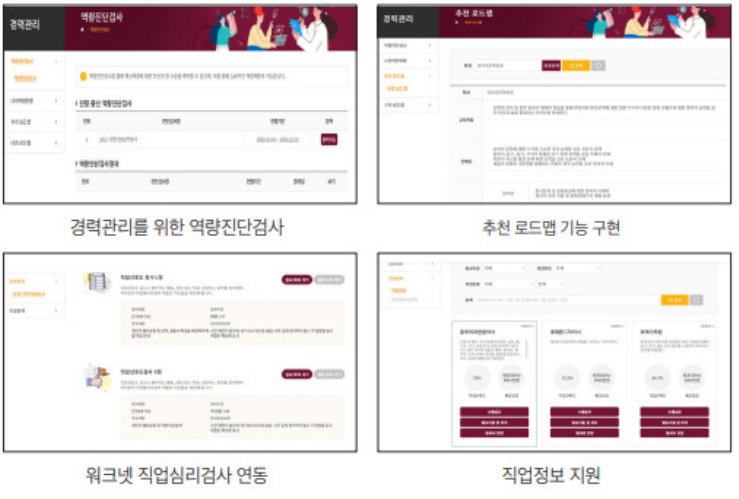
출처: 2019 대학일자리센터+ 운영사례집:45p. 한국고용정보원.

[그림 2-8]의 B대학 사례와 [그림 2-9]의 D대학 사례에서도 역시 '○○○○ 시스템', '○○이룸시스템' 등 각 대학의 교내 시스템에서 워크넷 직업심리검사, 강소기업정보, 채용정보, 공채정보 등을 연동하여 진로 및 취업지원에 활용할 수 있도록 하고 있다. 또한 역량개발 계획 및 실행에 대한 달성도 체크와 인증을 지원하고 비교과 프로그램 참여 시 마일리지를 부여하는 등 시스템 내에서 스스로 지속적으로 경력개발 및 관리를 할 수 있도록 지원한다.

[그림 2-8] 워크넷 오픈API 사례(B대)

출처: 2019 대학일자리센터+ 운영사례집:50p. 한국고용정보원.

[그림 2-9] 워크넷 오픈API 사례(D대)



출처: 2021 대학일자리(플러스)센터 운영사례집:299p. 한국고용정보원.

다. 지역 청년 고용서비스 연계·협력

대학일자리플러스센터가 지역 청년 고용서비스 연계, 협력 사업을 진행하는 주된 파트너는 지역 관할 고용센터이다. 고용센터는 지역 청년고용협의회를 운영하면서 기업이나 일자리 정보를 연계하기도 하고 유관기관 간 연합 취업행사를 운영하기도 한다. 지역 내에서 이루어지는 고용센터와 대학일자리(플러스)센터의 주요 협업 유형을 정리하면 아래 <표 2-11>과 같다.

<표 2-11> 고용센터와 대학일자리(플러스)센터 주요 협업 유형

	협업 유형	주요 협업 주체	비고
1	청년고용노동 정책설명회/ 토크콘서트	고용센터, 대학일자리+센터, 지역대학 및 특성화고교 등	- 유관기관간 연합 취업행사, 잡페스티벌, 채용박람회 등 지역 대규모 행사와 연계한 부대 행사로 다수 진행
2	공공기관/블라인드 채용설명회	고용센터, 산업인력공단, 공공기관 등	- 지역 공공기관 채용 설명회 또는 블라인드 채용 이해 특강

	협업 유형	주요 협업 주체	비고
3	청년친화강소기업 서포터즈	고용센터, 대학일자리+센터, 지역청년친화강소기업등	
4	기업분석 경진대회/취업경진대회	고용센터, 대학일자리+센터, 지자체 등	- 청년들의 기업설전, 잡아라 청년드림 취업경진대회 등
5	직종별/산업별/유형별 채용·직무 박람회 현직자멘토링	고용센터, 대학일자리+센터, 지자체, 유관기업 및 산업단체 등	- IT직종채용한마당, 지역채용박람회, 식음료업종취업박람회 등 업직종중심 - 중견기업채용박람회, 현직자멘토링 등
6	지역청년 대상 찾아가는 진로취업지원 취업특강 등	고용센터, 대학일자리+센터, 지역 특성화고 및 정보산업고, 인근부대 등	- 지역 군부대 및 전역장병, 지역 특성화고교생 등 지역 청년에 찾아가는 합동서비스 제공
7	기업탐방 및 멘토링	고용센터, 대학일자리+센터, 지역 기업 등	- 기업탐방 및 현직자멘토링 - 문화콘텐츠분야 기업탐방
8	고용센터 내 청년서비스 협동 제공	고용센터, 대학일자리+센터 등	- 고용센터 방문 청년대상 맞춤 컨설팅, 특강 등 제공
9	동행면접, 합동면접행사 등	고용센터, 대학일자리센터 등	- 지역기업 합동채용지원을 위한 동행면접 등 협력 지원
10	합동 원격 서비스 제공	고용센터, 대학일자리센터 등	- VR모의면접, 화상면접공간 제공, 원격프로그램(zoom, LMS, 메타버스 등) 공동 운영

출처: 고용노동부 외(2022: 58). 2022 전국대학일자리플러스센터 하반기 역량강화세미나 자료집

대학일자리플러스센터는 '22년부터 지역청년 고용서비스 연계를 더욱 강화한 '거점형 특화 프로그램'을 운영하고 있다. 거점형 특화 프로그램은 대학 내의 우수한 자원과 취업지원 노하우를 활용하여 지역 청년들에게취업역량강화-일경험-일자리매칭 등의 특화 취업지원 서비스 제공하는 사업이다. 대학이 자율적으로 기획하고 서비스하는 이 사업에는 대학 특성, 지역 특성, 채용·산업 변화 트렌드 등이 반영되어 있다. 따라서 대학에서 계획하고 있는 거점형 특화프로그램은 매우 다양하다. 몇 개 대학의 지역 청년 고용서비스 프로그램

계획 사례를 살펴보면 아래 <표 2-12>와 같다.

<표 2-12> 대학일자리플러스센터 거점형 특화프로그램 계획 사례

‘취업역량강화-일경험-일자리매칭’ 결합서비스형	
	[A대학] A지역 청년 470여명 대상 K뷰티, K신발 등 지역 산업인력양성교육 및 취업서비스 지원 - K뷰티, K신발, 글로벌관광, 메타버스, 디지털콘텐츠 크리에이터, 블록체인 등 6종 (6종 과정별 기업탐방-소양교육-직무교육-직무체험-취업지원)
‘취업역량강화-일자리매칭’을 위한 인력양성 집중지원형	
	[B대학] B지역 청년 380여명 대상 IT 등 5종 장단기(25시간~1,640시간짜리) 교육 및 취업지원 - 빅데이터분석 및 파이썬, 데이터베이스 및 SQL, AR인공지능 게임프로그램개발자, 반도체 산업인력양성과정 등 진행 후 취업지원 연계
	[C대학] C지역 취약계층청년 230여명 대상 반도체공정 등 4종 프로그램 운영 - 알고리즘, 반도체공정, 일본취업교육, NCS 등 직무교육과 멘토링 연계 후 기업탐방 및 면접지원 등 취업지원 연계 (4종 직무교육10주+멘토링3주+기업탐방 및 면접)
‘취업역량강화-일자리매칭’을 위한 취업지원서비스형	
	[D대학] D지역 청년 1,000여명 대상 맞춤 취업지원서비스 및 취업매칭 지원 - 부천지역 중소기업-지역청년인재 매칭: 지역기업 발굴관리로 취업정보발굴 및 기업채용설명회 등 제공. 청년에게 취업상담 및 컨설팅과 취업매칭 제공, 채용된 청년인재 대상 직장적응교육 등 제공
	[E대학] E지역 중소기업과 지역 고졸청년인재 취업매칭 및 역량강화 교육 지원 - 지역 기업 청년채용 일자리에 댁지역 특성화고 청년대상 취업서비스하여 취업매칭 - 취업매칭에 성공한 청년330여명 대상으로 지역 기업의 요구를 반영한 신입사원 적응 교육 등 제공 - 입사후에는 일학습병행을 통해 청년이 지속 경력개발할 수 있도록 양질의 비대면 직무교육 제공

출처: 변정현(2022.4). 청년고용포럼 자료집

제4절 한국 학교-고용서비스 연계의 특징

이상에서 살펴본 한국 학교-고용서비스 연계의 특징을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 청년 고용서비스에 관한 법 제도를 갖추고 있으나 학교-고용서비스 연계에 대한 구체적 법률 규정은 미흡하고 교육부문과 고용서비스 부문의 전달체계가 독자적으로 운영되고 있다. 2000년대 들어 청년고용 문제가 가장 중요한 사회적 이슈로 부각되면서 정부는 학교 진로교육을 활성화하고 청년 취업지원에 관한 다양한 대책들을 수립, 시행해 왔다. 2005년 제정된 '청년실업해소 특별법'은 몇 차례의 시효 연장과 변경을 거쳐 2021년에는 한시법 규정을 삭제한 영구법(청년고용촉진특별법)이 되었다. 교육부는 2015년 학교 진로교과 및 진로 교과 교사 신설 등을 내용으로 하는 '진로교육법'을 제정하면서 학교 직업진로지도의 체계를 갖추기 시작하였다. 이후 장기화된 청년층 고용문제 해결과 청년정책의 범위를 문화, 주거, 복지 등 청년의 삶 전반으로 확대하고 정책과정 전반에 청년의 참여를 강화해야 한다는 정책 경향이 확산되면서 2020년 청년기본법이 제정, 시행되었다. 그러나 각 법이 국가와 지방자치단체의 관련 의무를 규정하고, 유관 기관들의 협력을 언급하고 있으나 교육부문와 고용서비스 부문에 대한 협력은 구체화되어 있지 않다. 결과적으로 교육부와 고용부는 각각의 직업진로지도/고용서비스 전달체계를 독자적으로 구축하고 있으며 고용센터와 학교, 워크넷과 커리어넷, 워크넷과 고졸취업사이트의 일부 연계가 이루어지고 있기는 하나 개별 협약이나 일부 정보 연계, 사업협력의 수준에서 이루어지고 있다.

둘째, 높은 고등교육 진학률로 청년 대부분이 대학에 재학하는 현실을 반영하여 별도의 청년특화 고용서비스 체계를 갖추기보다는 대학을 청년 고용서비스 및 청년 정책의 주요 전달체계로 활용하고 있다. 2015년부터 시행된 대학일자리(플러스)센터는 2022년 현재 116개 대학이 운영하고 있으며, 연간 130만건 이상의 진로취업상담, 100만명 이상의 진로취업프로그램 참여 실적(2021년 기준)을 보인다. 저학년부터 체계적인 진로취업지원 체계를 구축하고 졸업 이후에까지 서비스를 한다는 점에서 대학일자리(플러스)센터는 여타 고용서비스 기관과 달리 상시적이고 장기적인 서비스를 제공한다는 특징이 있다.

셋째, 대학일자리(플러스)센터는 최근에는 지역 청년 고용서비스의 거점으

로 역할을 확대하고 있다. 이는 인력, 콘텐츠, 시스템 등 양질의 자원이 대학에 집중되어 있는 한국사회의 특성을 반영하고 있다. 대학일자리(플러스)센터를 지역 청년 고용서비스의 거점으로 하여 중앙/지방 고용서비스와 다층적 수준의 체계적인 협력이 이루어진다. 주무 부처인 고용부는 대학이 자율성을 가지고 특성에 적합한 청년 고용서비스를 발굴하도록 예산 지원, 가이드라인 수립, 평가를 수행한다. 지역 고용서비스(고용복지+센터)는 지역차원 청년고용협의회 구성에 주도적 역할을 수행하며 이를 통해 지역 차원의 학교-고용서비스 연계, 지역 취업박람회 등의 공동행사 개최 등이 이루어진다. 대학의 우수한 자원과 진로취업상담의 노하우를 지역 청년도 경험하게 하는 것이다. 2021년 기준 전국 대학일자리(플러스)에서 18.8만명의 청년이 진로취업서비스를 받은 것으로 나타났다.

넷째, 대학일자리(플러스)센터가 청년 고용서비스 체계로서의 안정성이 높다고 하기에는 어렵다. 이 사업은 법정 사업이 아니라 정책사업이며 애초에 5년 한시 지원을 조건으로 시작되었다. 법적 기반의 미비 뿐 아니라 대학의 현실도 불안정성을 높이는 요인이다. 전술한 바, 대부분의 청년이 대학에 재학하는 한국사회 특성상 각 부처의 모든 청년 사업과 예산이 대학에 집중되고 있다. 이로 인해 재정지원사업별로 다수의 단기 사업단 운영, 다수의 정책 사업 시행에 따른 대학 내 잦은 기능 및 조직 변화 등으로 인해 진로취업지원 체계의 일원화나 다기능 연계의 한시성이 노정되고 있다.

다섯째, 청년정책 대상자 발굴 및 고용서비스 연계를 위한 정보 공유, 조기개입과 아웃리치를 위한 학교-고용서비스 기관 연계가 미흡하다. 대학일자리(플러스)센터는 주로 자교 재학생/졸업생을 대상으로 하므로 이들의 개인정보DB를 활용하여 별도의 정책 대상자 발굴 노력이나 예산 없이 서비스가 가능하다. 가장 효율적이고 '쉬운' 청년 대상자 접근 방식이라 할 수 있으나, 한편으로는 비재학 미취업 청년, 청년 NEET들은 고용서비스의 사각지대에 처할 위험이 크다. 실제로 청년 NEET를 대상으로 2021년부터 시행된 '청년도전지원' 사업은 참여자 모집에 많은 어려움을 겪었는데, 대상자 발굴과 모집을 위한 체계적 아웃리치, 이를 위한 유관기관 간 협력은 대단히 미흡한 실정이다(정연순 외, 2021)

제3장

독일의 학교-고용서비스 연계 사례

제1절 독일의 교육제도와 취업 지원

1.1. 교육제도

가. 학교제도

독일의 학교제도는 교육의 내용과 단계별로 구분할 수 있는데, 교육의 내용에 따라서는 일반교육과 직업교육으로 구분할 수 있다. [그림 3-1]의 왼쪽에 배치된 일반교육은 구체적인 삶이나 노동세계와 직접적인 연관이 없는 인문교육을 중심으로 하며, 1년에 1번 시험을 치른다는 게 하나의 특징이다. 그리고 같은 그림의 오른쪽에 배치된 직업교육은 직업세계를 탐색하고 자신의 적성, 흥미, 특성 등을 고려해 직업을 선택하고, 직업세계에 진입 및 정착에 필요한 각종 지식, 기능, 태도와 역량 등을 개발하는 등 직업능력을 직접적인 방식으로 양성하는 교육을 말한다.[7] 직업교육의 한 가지 특징은 매년 3, 4회 혹

7) 여기에는 취업자가 자신의 역량을 향상하기 위한 직업능력 향상교육도 포함된다. 그럼에

은 그 이상 시험을 치른다는 데 있다.

학교제도를 교육의 단계별로 구분하면 아래와 같다. 유치원과 초등학교를 포괄하는 초등교육, 인문계고교·실업학교·기간학교 등을 포괄하는 중등교육 I, 인문계고교·전문인문계고교·전문고등학교·직업전문학교·직업학교 등을 포괄하는 중등교육 II, 그리고 종합대학, 각종 직업아카데미, 공공행정대학 등을 포괄하는 대학(고등)교육으로 구분된다.

나. 이원양성훈련제도

독일의 학교, 특히 직업학교는 이원체계라는 특징을 가진 숙련인력 양성체계의 한 축을 이룬다. 이원체계는 직업학교와 기업이 협력해 숙련인력을 양성한다는 말이다. 이를 독일의 학생의 입장에서 달리 말하면, 독일의 학생은 직업학교와 기업에서 일정한 시간 각각 이론과 실무능력을 키운다.

직업훈련을 시작하는 연령대는 다르다. 학교 직업교육이 의무교육 단계인 중등교육 1단계(주로 실업학교, 기간학교)부터 시작하는 것과 달리, 이원양성훈련은 중등교육 II[8] 단계에서 시작한다. 후자는 [그림 3-1]의 오른쪽 중에서 사선을 친 부분이 해당한다.

도 본 연구의 목적 상 중점은 직업을 준비하는 직업교육에 둔다.

8) 우리나라의 고등학교에 해당. 보통 유럽은 우리나라 중학교에 해당하는 전기 중등교육과 고등학교에 해당하는 후기 중등교육으로 나뉜다. 그러나 우리와 학제가 조금씩 달라 정확한 학년이 일치하지는 않는다. 본 연구에서는 해당 국가의 용어를 그대로 사용한다.

[그림 3-1] 독일의 교육 제도

<table>
<tr><th>구분</th><th>연령</th><th>일반교육</th><th colspan="4">직업교육</th></tr>
<tr><td rowspan="4">대학교육</td><td rowspan="2"></td><td>박사</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>석사</td><td>석사-전문</td><td>석사-전문</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">22</td><td>학사</td><td>학사-전문</td><td>학사-전문</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>대학교
(Universität)
예술/음악
대학</td><td>전문대학
(Fachhoch-schule)</td><td>직업아카데미
이원 대학
(Duale Hochschule)</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">중등교육 II</td><td rowspan="2">19

18</td><td rowspan="2">아비투어
인문계 고교
(Gymnasium)</td><td rowspan="2">아비투어
전문인문계고교
(Fachgymna-sium)</td><td rowspan="2"></td><td colspan="3">직업훈련 수료</td></tr>
<tr><td>전문아비투어
전문고교
(Fachoberschule)</td><td>직업전문학교
(Berufsfach-schule)</td><td>직업학교
(Berufs-schule)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">중등교육 I</td><td>16</td><td rowspan="2">인문계 고교
(Gymnasium)</td><td rowspan="2">실업학교
(Realschule)</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td>15</td><td>기간학교
(Hauptschule)</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">초등교육</td><td>10
6</td><td colspan="5">초등학교(Grundschule)</td></tr>
<tr><td>3</td><td colspan="5">유치원(Kindergarten)</td></tr>
</table>

출처: 정연순 외(2020: 58p). [그림 3-6] 재인용

이원양성훈련의 한 축인 직업학교는 대부분 2~3년 만에 수료하고, 수료 후에는 본인이 희망할 경우, 고등직업교육기관(직업아카데미, 각종 공공행정대학 등)에서 3~3.5년 정도 추가로 직업훈련을 이어갈 수 있다. 이 과정을 수료하면 전문석사학위를 취득한다. 전문석사학위는 일반교육의 석사학위와 동일한 자격으로 인정받는다. 이는 독일 연방교육연구부(BIBF)가 직업교육법 일부를 현대화해 2020.1.1.부터 시행 중인 “직업양성훈련의 매력 강화방안”을 통해 가능해졌다.

다. 교육 및 양성훈련 관련 주요 지표

1) 국민과 취업자의 교육 및 양성훈련

<표 3-1>은 독일 국민(25~64세)을 평균 교육수준별로 구분해서 파악하고, 이를 OECD 평균과 비교한 것이다. 독일 국민 중에서 중등교육 Ⅱ 수료자(한국의 고등학교 졸업자)의 비중이 40.9%로 가장 크다. 그중에서 일반계 고등학교만 졸업한 사람의 비중이 4.5%에 불과하다면, 직업양성훈련 수료자는 36.4로 압도적인 비중을 차지한다. 이어서 중등교육 Ⅱ 미만의 상대적 저학력자가 14.7%이지만, 해석에 유의할 점이 있다. 중등교육 Ⅱ 초과(13.3%), 즉 대졸 이상 학력자 중에서 3차산업 종사자를 제외한 통계라서, 이에 해당하는 사람의 비중이 가장 작다고 단언할 수는 없다.

<표 3-1> 독일 국민(25~64세)의 교육수준(2021년)

(단위: %)

구분		중등교육 Ⅱ 미만	중등교육 Ⅱ			중등교육 Ⅱ 수료 초과 (3차산업제외)
			계	일반	직업 양성	
독일	교육수준 (평균)	14.7	40.9	4.5	36.4	13.3
	여성	15.1	39.4	4.1	35.3	16.5
OECD 평균	교육수준 (평균)	20.1	36.3	16.1	26.7	5.8
	여성	19.3	33.5	15.9	20.4	5.6

출처: Statistische Ämter des Bundes und der Länder(2022), Tab. A1.1a와 Tab. A1.1b를 필자 결합

독일 여성의 학력 수준은 미세한 수준이긴 하지만 전체의 평균보다 낮은 것으로 나타났다. 같은 곳에서 특이한 점을 한가지 확인할 수 있다. 한편으로는 독일 평균과 여성의 일반계 고등학교 졸업자 비중이 OECD 평균의 1/4 정도에 불과하다. 다른 한편에서는 중등교육 Ⅱ 초과, 즉 대졸 이상 학력자 중에서 3차산업 종사자를 제외한 분야 종사자의 비중은 독일이 2~3배 크다. 독일의 대졸자 등 고학력자가 1차 및 2차산업에 종사하는 비중이 다른 나라보다 더 크다는 의미이다.

<표 3-2>는 독일의 전체 취업자를 직업교육 수료 여부로 구분해서 보여주는 표이다. 2021년 현재 총 4,160만 명에 이르는 전체 취업자 중에서 직업교육을 수료한 사람의 비중이 80.4%로 압도적으로 크다. 특히 직업학교에서 직업교육을 받은 사람이 57%로 대학에서 직업교육을 받은 사람(23.5%)의 2배 이상이다. 독일의 취업자 구성에서 직업학교에서 양성훈련을 받은 사람의 비중이 압도적이라는 의미이다.

<표 3-2> 독일 취업자의 직업교육 수료 여부(2021년)

(단위: 천명, %)

구분	취업자 수(%)
계	41,602(100)
직업교육수료	33,460(80.4)
직업학교 대학졸업	23,690(56.9) 9,770(23.5)
직업교육 미수료	8,121(19.5)

출처: Statistisches Bundesamt(2022)

2) 독일 양성훈련 현황

<표 3-3>은 독일의 양성훈련 현황(2020년 혹은 2021년 9월 기준)이다. 여기에서는 개괄적인 소개로 만족하고, 중요한 주제는 아래에서 별도로 다루기로 한다.

<표 3-3> 독일의 이원양성훈련 현황

항목	현황		
이원양성훈련직업('21)	323개		
양성훈련기업('20)	425,800개사 ('00 = 501,616)		
훈련생('20말)	1,228,962명('10=1,508,000; '00=1,702,000)		
신규 양성훈련계약('21.09)	473,000 ('19=525,0004; '08=616,300)		
제조 + 상업	259,380	304,593:	369,195
수공업	136,101	145,875:	170,070
자영업	47,181	47,100:	43,947

항목	현황		
공공서비스	14,184	15,087:	13,227
농업 + 가족경제	16,104	15,267:	19,599
해운	108	117:	306
빈 양성훈련 자리('21.9말)	63,200개		
무자격 신청자('21.9말)	24,600명(추가로 49,200명 이행 중)		
출신학교			
기간학교(Hauptschule)	24.3% (1980 = 53.3 %)		
실업학교 등(Realschule u. ä.)	40.7%		
(전문) 아비투어	29.3%		
비졸업	3.5%		
평균 양성훈련 시작연령('18)	20.0세 (1970 = 16.6)		
계약 조기해지('20)	25.1%		
시험 합격률('18)	90.5%		
훈련기업 취업률('18)	77%		
평균양성훈련보수	987€		
고: 목수	1,251€		
저: 굴뚝청소부	637€		
훈련생의 전체 근로자 대비 비중	4.8 %		
기업규모별 양성훈련율			
1-9	4.9%		
10-49	5.5%		
50-249	4.8%		
250-499	4.3%		
über 500	4.4%		
사회보험 의무가입 근로자 채용기업 중 양성훈련참여 기업	19.6%		

출처: BMWi, Fact-sheet Duale Ausbildung (https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/F/Faktenblaetter/fact-sheet-duale-ausbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=55 (접속일 2022.8.6.)

23개의 훈련직업과 관련해 42만5800개의 기업이 양성훈련을 시행하고 있다. 훈련생은 123만 명 정도로, 전체 근로자의 4.8%다. 신규로 양성훈련 계약을 체결한 업종의 절반 이상을 제조업과 상업이 차지한다. 빈 양성훈련 자리도 6만3200개 정도다. 양성훈련을 시작하는 나이는 평균 20세이며, 시험 합격률은 90.5%로 높은 편이다. 여기서 중요한 것은 양성훈련을 받은 기업에 취업하는 비율이 77%나 된다는 사실이다. 양성훈련을 시행 중인 기업은 규모별로

크게 다르지 않고 4.3~5.5% 정도다. 양성훈련 중에서 받는 보수는 평균 1000유로에 미치지 못한다.

독일 청년의 중등교육 Ⅱ 이후 직업진로는 주로 취업이나 양성훈련 참여다. 이는 졸업 후 시간의 경과에 따라 미미한 수준의 차이가 발생한다. <표 3-4>에 따르면 중등교육 Ⅱ를 수료한 지 2년 내에는 양성훈련 참여가 53%, 나머지는 취업했거나, 7%는 니트로 남는다. 그런데 중등교육 Ⅱ를 수료하고 2~3년 안에는 이전보다 양성훈련에 더 적극적으로 참여(60%)한 후, 이어서 4~5년쯤에는 양성훈련에서 고용으로 빠르게 이행한다.

<표 3-4> 독일 청년의 중등교육 Ⅱ 수료 후 고용 혹은 양성훈련 참여 실태(2018년)

(단위: %)

구분	2년 미만			2~3년			4~5년		
	양성훈련 (1)	양성훈련 미참		양성훈련 (4)	양성훈련 미참		양성훈련 (7)	양성훈련 미참	
		고용 (2)	NEET (3)		고용 (5)	NEET (6)		고용 (8)	NEET (9)
독일	53	40	7	60	35	5	49	45	7
OECD	57	29	14	56	34	10	42	47	12
EU23	60	27	13	58	32	9	42	46	12

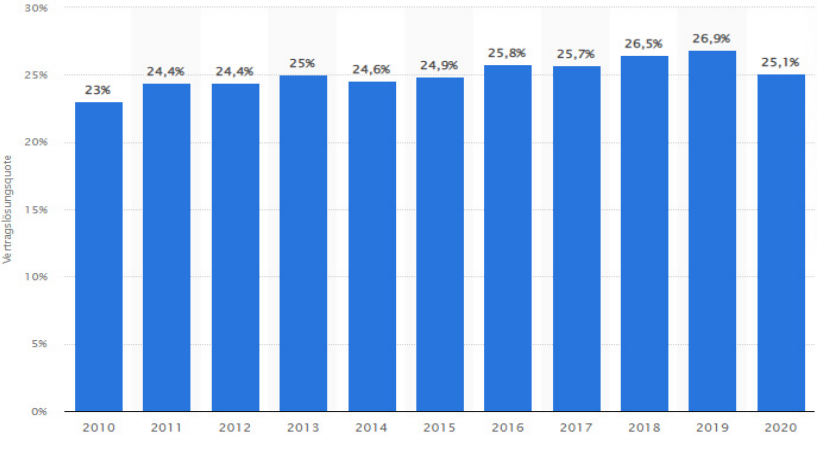
주: 수료 당시 연령 15~34
출처: OECD(2020: 72), Abb. A2.3에서 발췌

독일 청년의 직업진로는 OECD나 EU(23개국)와 몇 가지 차이를 보인다. 중등교육 Ⅱ 수료 2년 미만의 시기에 독일 청년의 취업률(40%)이 상대적으로 높고, NEET에 머무는 비중(7%)은 비교 대상국의 절반 정도에 불과하다. 독일 노동시장이 OECD나 EU보다 고등학교 졸업 직후의 청년에게 상대적으로 더 우호적이라는 의미다. 중등교육 Ⅱ 수료 2년 후에 청년의 고용은 비교 대상과 큰 차이가 없지만, 4~5년 시점에는 다시 변화가 있다. 이 시점에 고용관계에 진입하는 청년의 비중이 독일(45%)보다 OECD(47%)나 EU(46%)가 상대적으로 높아져 그 이전과는 역전 현상을 보인다. 전체 분석 대상 기간에 NEET 상태에 머무는 청년의 비중도 독일이 비교 대상들보다 계속해서 낮은 수준을 유지하고 있다.

3) 독일 청년의 양성훈련 계약의 중도 해지

청년이 직업양성훈련에 참여한 후에 관련 계약이 중도 해지되는 비율은 독일 청년 고용정책의 주요 관심사다.[9] 직업양성훈련의 온전한 수료가 취업의 지름길이라는 각종 연구결과와 그에 따라 굳어진 정책 입안자의 인식에 따른 결과다.

[그림 3-2] 독일의 직업양성훈련 계약해지율 추이



출처: Statista(2022)

[그림 3-2]에서 확인할 수 있는 것은, 독일의 양성훈련 계약의 해지율이 2010년에서 2019년까지 10년 동안 상승세를 이어와 2019년에는 급기야 26.9%까지 높아졌다는 사실이다. 그러다가 2020년 코로나-19의 확산과 관련해 1.8%p가 급속히 감소했다. 전염병 확산이 경제 및 일자리 위기로 전환할 것이라고 우려하는 청년이 이미 획득한 양성훈련 자리에서 양성훈련을 종료하겠다고 판단한 결과다. 이러한 중도 해지율 감소가 추세적 감소인지 판단하기 위해서 더 오랜 기간 관찰이 필요하다. 독일 정부는 양성훈련 계약의 조기 해지를 방지하겠다는 독일 정부의 정책 목표를 계속 추진 중이다.

9) 모든 종류의 양성훈련 계약 해지가 양성훈련 자체의 중단을 뜻하지는 않는다. 잠시의 해지 기간 이후에 복귀하거나 양성훈련 기업을 바꾸는 경우가 있기 때문이다.

직업양성훈련 계약의 중도해지 이유는 다양한 데다, 기업과 훈련생이 서로 다른 문제를 원인으로 지적한다(BIBB, 2022: 146 참조). 양성훈련 주체로서의 기업은 주로 선택한 직업에 대한 지향성 부족, 잘못된 직업선택, 성과와 능력을 보일 준비 자세 부족(결근, 기업과 일체가 부족, 인내력 부족 등) 등 청년의 문제를 핵심 원인으로 지적한다. 반면에, 청년은 기업에서 중도해지 문제의 원인을 찾는다. 청년이 가장 흔히 지적하는 원인은 소통 문제, 양성훈련 책임자나 회사 상급자와 갈등, 양성훈련의 품질(훈련생이 아니라 피고용자로 인식, 양성훈련 내용의 전달력 부족), 초과수당 미지급, 불리한 노동시간과 휴가규정 등이다. 이와 함께 중요한 원인으로는 참여한 양성훈련이 희망직업을 찾는 데 도움이 될 것인지에 대한 회의감, 특정 직업에 대해 잘못된 상(像)을 가지고 있다는 점을 지적할 수 있다.

<표 3-5>는 양성훈련의 중도해지에 관한 통계다. 2020년에 13만7784건의 양성훈련 계약이 중도에 해지됐다. 해지의 시점에서 성별 차이가 거의 없고, 남성의 경우 수습기간 내 해지율이 수습기간 이후 해지율의 절반 정도며, 여성도 이와 유사하다. 최종학력별로는 해지 시점의 차이가 크다. 한국의 실업계 고등학교에 해당하는 기간학교 미수료자의 중도해지율(11.4%)이 인문계 고등학교 졸업자 중심의 대학입학 자격자의 해지율(5.6%)의 2배에 달한다. 수습기간 중 해지가 수습기간 이후 해지의 절반이라는 점은 학력별로 별 차이가 없다. 해지율의 업종별 차이는 매우 크다. 수공업 분야의 중도해지율(31.9%)이 공공부문(6.6%)의 약 5배다.

위에서 언급한 통계치에서 청년의 직업양성훈련 해지율 감축에 정책의 중점을 두어야 할 대상이 분명히 가려진다. 업종에서는 수공업, 자유직업, 학교의 종류로는 직업학교(기간학교, 실업학교 등), 그리고 무엇보다 직업학교 미수료자에 대한 특별한 대책이 필요하다.

<표 3-5> 양성훈련 계약의 중도해지율(2020)

(단위: 명, %)

구분		해지 시점			업종					
		계	수습기간 (최대 4개월)	수습기간 이후	제조 상업	수공 업	공공	농업	자유 직업	가정 경제
중도해지		137,784								
성별	남	24.8	8.0	16.8	21,6	31.1	8.1	22.9	30.5	24.6
	여	25.4	9.5	15.9	22.7	35.4	5.7	26.7	29.4	28.3
최종 학력	1	35.3	11.4	23.9	30.4	42.8	0.0	33.1	45.7	29.7
	2	35.7	12.2	23.5	33.4	38.4	13.1	31.7	39.0	28.9
	3	23.6	8.0	15.6	21.6	27.9	7.4	20.3	29.0	18.7
	4	15.6	5.6	10.0	14.2	21.3	5.5	16.1	22.9	27.9
계		25.1	8.6	16.5	22.0	31.9	6.6	23.9	29.5	27.7

주: 1. 기간학교 미수료; 2. 기간학교 졸업; 3. 실업학교 졸업; 4. 대학입학자격
출처: BIBB(2022: 143), Tab. A5.6-1, A5.6-3의 데이터 결합

1.2. 학교에서 직업진로지도의 개요

직업진로지도(Berufsorientierung)에 대해 일반론으로 수용되는 개념 정의는 없다. 그렇지만 학교에서의 직업진로지도가 학교라는 공간에서 학생과 노동세계라는 두 가지 측면이 상호작용하는 과정이라는 데도 이의는 없다. 따라서 아래에서는 독일 연방직업교육연구원(Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB)의 개념 정의를 준용해 학교에서의 직업진로지도를 다음과 같이 개념 정의한다.[10] 학교 직업진로지도는 학생이 학교에서 자신의 이해관계, 역량과 목표를 배우고 정체성을 확립해가는 과정인 동시에, 졸업 후 직업을 가지고 노동세계에 적응해 나가는데 필요한 각종 사항을 경험하고, 이를 충족하는 방법을 배우는 과정이다.

직업진로지도가 학교의 주요 과제로 자리를 잡고 있다.[11] 3,000개 이상의

10) https://www.uebergangschuleberuf.de/berufsorientierung/(접속일: 2022.09.30.).
11) 이하 내용은 별도 언급이 없으면, BMBF의 직업진로지도 관련 홈페이지를 참조, 요약한

학교가 연방직업교육연구원(BIBB)이 집행하는 300개 이상의 프로젝트에 파트너로 참여한다. 2022년 여름까지 학생 약 179만 명이 직업진로지도 프로젝트에 참여했다.[12]

직업지로지도는 이미 오래전인 1969년에 학교의 정규 커리큘럼에 포함됐다. 당시 학교 문제를 주관하는 주정부의 문화부장관들의 협의체인 '주문화부장관회의'(Kulturministerkonferenz, KMK)는 직업학교인 기간학교에 '노동학'(Arbeitslehre) 과정의 개설을 학교 직업진로지도의 본질이라고 결정한 바 있다(KMK, 2017).

이후 여러 번의 대상과 과목의 확대 개편한 결과, 현재의 학교 직업진로지도 교과목의 주요 내용은 다음의 세 가지로 구성된다. 독자 과목(노동학)을 개설하거나, 다양한 직업과 노동세계의 현실을 이해하는 데 필요한 다학과 정보를 제공, 그리고 기업현장실습이다.

일부 예외를 제외하면,[13] 직업진로지도는 주로 중등교육 I 단계에서 시작한다. 일반학교, 즉 비직업학교 학생들은 7학년이나 8학년부터 자신의 강점을 확인하고, 학습용 작업장(Lehrwerkstätte)에서 여러 가지 직업을 경험한다. 그리고 기간학교는 8학년, 실업학교는 9학년부터 시작한다. 그 이유는 이 두 가지 형태의 직업학교의 9학년 때는 대부분 2~3주 정도 걸리는 기업현장실습을 마쳐야 하기 때문이다.

연방고용공단(Bundesagentur für Arbeit, BA)은 학과목 운영에 필요한 교재를 제작, on-offline으로 제공하고, 관련 교사를 위한 세미나나 회의를 개최해 정보 및 경험의 교환을 활성화한다.

것임(https://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/index.php)(접속일: 2022.09.30.).

12) https://de.wikipedia.org/wiki/Berufsorientierungsprogramm(접속일: 2022.09.30.).

13) 함부르크시 등 몇몇 지방정부는 초등학교 5, 6학년의 교육계획에 직업진로지도를 포함하고 있다(https://de.wikipedia.org/wiki/Berufsorientierung; 접속일: 2022.09.30.).

제2절 독일의 고용서비스

2.1. 개요

가. 목표: 고용촉진

고용촉진(Arbeitsförderung)은 독일의 국가가 제공하는 공공고용서비스(Public Employment Service, PES)의 핵심이다. 고용촉진의 목표는 고용서비스 관련 법인 사회법전 Ⅲ(Sozialgesetzbuch Ⅲ, SGB Ⅲ)에 규정되어있다: 실업의 발생에 사전 대응, 실업 기간의 단축, 양성훈련·노동시장의 수요와 공급의 매칭이다(SGB Ⅲ, § 1). 이 목표를 달성키 위해 고용촉진은 고용의 양적, 질적 수준을 높이고, 고용의 구조를 끊임 없이 개선하는 데 이바지해야 한다.

고용촉진은 특히 개인의 고용가능성 개선을 통한 장기실업 예방에 전략적 중점을 둔다. 그리고 남녀평등은 고용촉진 정책이 추구해야 하는 일반원칙에 속한다. 아울러 고용촉진의 실행은 연방정부의 사회·경제·재정정책이 추구하는 고용정책 목표와 상응해야 한다.

위와 같은 목표, 전략, 원칙, 정책 연관성 등의 체계를 갖춘 고용촉진이 기획 및 집행된다면 기대할 수 있는 성과는 아래의 네 가지다.

① 양성훈련·노동시장의 투명성을 높이고, 직업 및 지역 간 이동성을 지원하며, 빈 일자리를 신속하게 채운다.

② 기능, 지식, 역량의 축적을 촉진해 개인의 고용가능성을 유지 및 강화한다.

③ 질 낮은 고용은 없애거나 줄이는 방식으로 대응한다.

④ 실업자 중에서 여성이 차지하는 비중을 기준으로 삼아, 여성의 직업 여건 개선을 위해 기존 불이익을 제거하고, 양성훈련·노동시장에 성별 특성을 해소한다.

나. 집행기관: 연방고용공단(BA)

독일 공공고용서비스(PES)의 전달체계는 고용서비스 정책을 수립하는 연방노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS)와 그 고용서비

스 정책을 집행하는 연방고용공단(BA)으로 구성된다.[14]

독일 공공고용서비스(PES) 전담기관인 동시에, 독일 최대의 고용서비스 기관인 연방고용공단(BA)은 이른바 "하르츠 개혁" 의 산물이다. 하르츠 개혁의 주요 내용 중의 하나가 당시 연방노동사회부(BMAS) 소속 행정기관이던 연방고용청(Bundesantalt für Arbeit)을 2004년에 사업 집행기관 성격의 공법인 연방고용공단(BA)으로 개편한 것이다. 이러한 개편을 촉발한 결정적인 계기는 2002년 발생한 연방고용청의 취업알선 통계 조작 관련 추문이다.

연방고용공단(BA)의 조직은 다음과 같은 체계를 갖추고 있다. 뉘른베르크시에 소재하는 본부와 광역지방정부 단위의 지역본부(Regionaldirektionen) 10개, 기초지방정부 단위의 고용사무소(Arbeitsagenturen) 155개와 지점 600개. 그리고 독일 공공고용서비스(PES)의 최일선에서는 잡센터가 활동하고 있다.

잡센터는 2개의 유형으로 구분된다. 연방고용공단(BA)과 기초지방정부가 공동으로 관리하는 잡센터(gemeinsame Einrichtungen, gE)[15]가 301개다(100개의 가족금고(Familienkasse, FamKa) 포함). 그리고 연방노동사회부(BMAS)가 허가한 지방정부(예: 도시) 관할의 잡센터(zugelassene kommunale Träger, zkT)도 104개가 운영되고 있다.

2.2. 내용

가. 공공고용촉진 서비스

독일 공공고용서비스(PES)의 핵심인 고용촉진의 목표가 실업의 발생에 사전 대응, 실업 기간의 단축, 양성훈련·노동시장의 수요와 공급의 매칭 등이라는 점은 이미 위에서 언급한 바 있다. 이 목표를 달성하기 위해 독일 공공고용서비스(PES)의 주관기관인 연방고용공단(BA)이 제공하는 고용촉진 서비스는 사회법전 Ⅲ(SGB Ⅲ)에 규정돼있다.

---

14) 이 부분은 연방고용공단(BA) 홈페이지의 조직 소개 요약임 (https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns(접속일: 2022.09.12.).

15) 'ARGE'는 사업공동체(Arbeitsgemeinschaft)의 약칭으로, 중앙정부와 지방정부의 사업을 공동으로 수행한다는 의미임. 이 약칭은 국가사무와 지방사무의 공동수행이 위헌판결을 받은 후 더는 쓰지 않고 gE로 통일했음.

고용촉진 서비스는 같은 법 3장(drittes Kapitel), 4장(viertes Kapitel)에 규정된 각종 서비스와 일부 서비스를 제외한 재량서비스로 구성된다(SGB Ⅲ, § 3). 아울러 같은 법에는 고용촉진의 우선순위가 규정돼있다. 알선과 적극적 촉진책(장기실업을 예방하고 실업급여를 대체할 수단)이 고용서비스 정책의 우선순위를 차지한다(SGB Ⅲ, § 4, § 5).

제3장(drittes Kapitel)에 규정된 고용촉진의 구성은 다양하다. 상담과 알선, 활성화와 직업세계에 편입(berufliche Eingliederung), 직업선택과 직업양성훈련(학교에서 직업향상훈련으로 이행, 직업준비, 직업양성훈련 보조, 직업양성훈련, 청년 주거, 직업향상훈련), 경제활동 시작(사회보험 가입 의무고용, 자영업), 고용유지, 조업단축, 이전보조금, 장애인의 노동생활 참여 등.

제4장(viertes Kapitel)에 규정된 고용촉진책은 실업급여, 파산수당, 사회보험 보완 규정 등이다. 그리고 재량급여(Ermessensleistungen)도 고용촉진책에 포함되는 반면에, 다음의 서비스는 제외된다. 활성화 및 직업알선 바우처(AVGS), 첫번째 직업양성훈련 참여 혹은 직업준비훈련조치 참여 중에 지급하는 보조금, 직업준비훈련의 하나로 기간학교 혹은 그와 동등한 학교의 졸업 보조금, 직업훈련 수료, 기간학교 수료 혹은 동등한 수준의 학교 졸업을 촉진하기 위한 향상훈련비용 보조금, 조업중지 시 조업단축수당, 동계수당, 이전조치(Transfermaßnahme) 참여를 촉진하기 위한 보조금, 노동생활 참여 지원, 직업향상훈련 시 실업급여 등.

공공고용서비스(PES) 내용 중에서 학교와 관련된 사업은 앞에서 언급한 제3장의 외의 법률에 근거를 둔 고용촉진 사업도 있다. 사회법전 제2권 16h항(SGB Ⅱ, §16h)에 따른 '접근이 어려운 청년의 촉진'(Förderung schwer zu erreichender junger Menschen)이 그것이다. 전자가 주로 학교 및 양성훈련 제도 내에서 학생이 실패하기 전에 조기 개입을 통한 예방을 위한 고용서비스 정책이 중심이라면, 후자는 학교나 양성훈련에서 탈락해 학교나 양성훈련 체계 밖에 머무는 청년이 고용 및 양성훈련 체계 안으로 되돌아오도록 지원 내지는 촉진하는 정책이 중심이다. 후자는 정연순 외(2021)의 제4장에서 상세히 다룬 바 있어 본 연구는 전자에 중점을 두기로 한다.

나. 민간고용서비스

독일의 고용서비스 체계는 공공이 독점하는 체계가 아니다. 1994년 이후 고용서비스의 공공 독점에서 벗어났다. 이후에는 민간고용서비스는 연방노동사회부(BMAS)의 인가(Akkreditierung) 및 허가(Zulassung) 시스템에서 등록제로 전환하고, 공공고용서비스(PES), 즉 잡센터가 등록의 최저기준 준수를 모니터링한다. 민간과 공공이 제공하는 고용서비스가 공존하지만, 둘 사이의 역할은 명확히 구분돼있다. 공공고용서비스(PES)가 현금성 급여 분야를 담당한다면, 민간고용서비스의 영역은 비급여 분야, 특히 일자리 알선에 제한됐다.

민간고용서비스는 2002년 일자리 알선바우처 제도의 도입으로 재활성화하기 시작했다. 이어서 코칭과 숙련향상 등 활성화 정책의 주요 수단도 바우처 제도의 적용 범위에 포함되는 등 민간고용서비스의 사업 영역이 확산(Aktivierungs-und Vermittlungsgutschein, AVGS)했다. 활성화·알선바우처(AVGS)는 구직자의 필요에 따라 육아·돌봄기관, 각종 상담, 직업양성훈련 비용에 활용할 수 있을 뿐 아니라 모바일 코칭, 사회적 코칭, 면접 코칭, 건강 코칭 등 각종 코칭 비용에도 활용할 수 있다.[16]

16) https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/aktivierungs-vermittlungsgutschein-avgs (접속일: 2022.09.29.).

제3절 독일의 학교-고용서비스 연계 및 협력

3.1. 중앙과 지방정부의 협력체계

가. 개요

연방국가인 독일에서 연방과 지방정부 사이에 사업 관할권은 명확히 구분된다. 본 연구의 주제인 학교와 고용서비스의 연계와 관련한 연방정부의 역할은 제한적이다. 전국에 통일적인 법·규정의 제·개정과 관련 법의 집행에 필요한 재원의 출연이 그것이다. 공공고용서비스(PES)의 관할권은 연방정부(BMAS)가 가지고, 집행기관은 연방고용공단(BA)이다. 연방노동사회부(BMAS) 산하기관인 연방고용공단(BA)은 지방정부 소관인 학교업무에 직접 관여하지 못한다. 반면에, 학교와 관련한 각종 사업의 집행권은 주 정부가 가진다. 이런 형태로 중앙과 지방정부의 업무가 엄격히 구분돼있기 때문에, 이를 조율하는 단위도 중앙과 주 사이, 그리고 주 정부 사이 등 2개 차원에 설치 및 운영되고 있다.

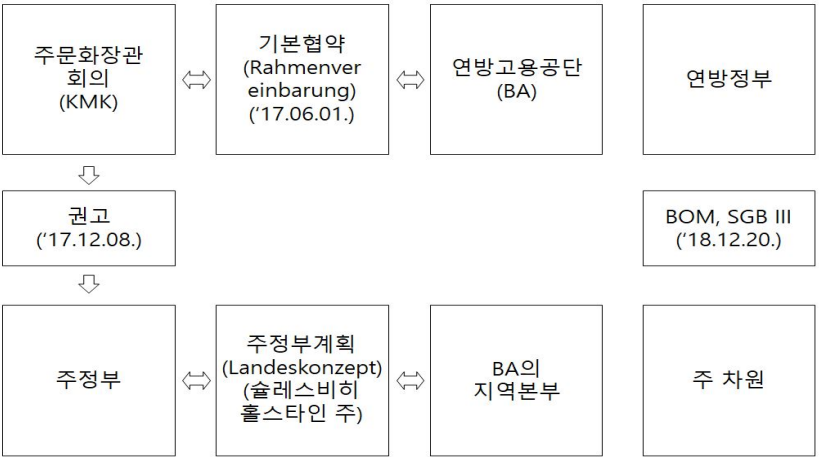
'연방-주-조율위원회'(Bund-Länder-Koordinierungsausschuss, KoA)는 법률상 위원회가 아니라, 연방과 주 정부 사이에 체결된-협약에 따른 설치된 위원회다. 같은 위원회는 16개 주의 직업학교 수업 주관 장관, 연방교육연구부, 그리고 양성훈련 관련 규정을 담당하는 부처의 대표로 구성된다.

주 정부 사이의 교육 관련 협의·협력은 '주문화부장관회의'(KMK)가 담당한다. 따라서 학교와 고용서비스의 연계와 활성화는 법률 체계상 연방고용공단(BA)을 통한 연방정부와 주문화부장관회의(KMK)를 통한 주 정부 사이의 협력이 필수요건이다.

나. 주·연방정부의 협력체계

학교에서의 직업진로지도는 연방고용공단(BA)을 통한 연방정부와 주문화부장관회의(KMK)를 통한 주 정부 사이의 협력체계를 통해 시행된다([그림 3-3] 참조).

[그림 3-3] 직업진로지도(BO) 관련 학교-고용서비스 협력체계 개요



주 정부와 연방정부 사이의 학교에서의 직업진로지도 협력체계의 근거는 연방고용공단(BA)과 주문화부장관회의(KMK) 사이의 '기본협약' (Rahmenvereinbarung)이다. 2017년 6월 1일 체결되어 유효기간이 2022.12.31.까지인 본 협약의 주요 내용은 다음처럼 요약할 수 있다.

- 학교 직업진로지도는 가능하면 일찍 시작, 커리큘럼으로 정착할 필요
- 목표는 학교 졸업과 양성훈련 시작 혹은 대학 진학에 성공할 능력 양성
- 청년의 생애학습 준비와 직업선택을 일회성 결정이 아니라 과정으로 이해하도록 지원
- 성 특수적인 역할 상에 얽매지 않고, 직업선택의 스펙트럼을 확대
- 계획은 이민자 등 특별히 촉진할 청년을 배려, 장애인의 특별한 요구 반영 등 포용적 성격을 가짐.
- 지역의 상담·동행구조(학교, 고용사무소 및 잡센터, 청년지원, 중독·부채상담 등 기타 상담소와 공공기관 및 민간조직 사이)의 조율을 강화
- 사회법전 Ⅱ, Ⅲ, Ⅷ(ISGB Ⅱ, Ⅲ, Ⅷ) 관련 법적 활동의 파트너는 청년직업상담소(Jugendberufsagentur, JBA)에서 청년을 양성훈련, 진학, 직업으로 통합한다는 목표 아래 협조
- 연방고용공단(BA)은 주정부계획을 통해 직업진로지도에 체계적으로 참

여; 목표는 개별화된 직업진로지도; 구체적 실천은 학업와 직업상담; 학습과 소규모 집단을 위한 행사 개최, 상담시간 배치, 개별 직업상담과 부모를 위한 서비스 지원; 서비스 제공은 중등교육 I, II 단계의 졸업 3년 전에 시작

- 학교는 연방고용공단(BA)이 학교의 상담현장에서 직업진로지도 관련 법적 과제의 수행을 지원; 필요 공간이나 시설의 설치 비용은 당사자 간 조율을 통해 분담
- 학생의 기업현장실습은 직업진로지도의 중요한 부분; 실습 관계자 사이에 지역 단위의 조율이 도움; 학교와 연방고용공단(BA)은 이 과정에서 수업과 개별 상담의 준비는 물론 수업 후 마무리를 담당

앞서 언급한 협력체계에서 각 구성 조직이 담당하는 역할의 요지는 다음과 같다.

연방정부(BMAS)의 역할은 학교에서의 직업진로지도를 위한 법적 근거를 마련하는 것이다. 한 가지 사례가 2018년 12월 20일 사회법전 III(SGB III)에 따라 제정된 '직업직업진로지도조치'(Berufsorientierungsmaßnahmen, BOM)다. 이 조치는 학교가 작성한 직업직업진로지도계획, 직업상담원의 정기 진로지도 서비스 제공 외에 연방고용공단(BA)이 추가로 제공하는 서비스의 법적 근거다. 직업정보센터(BIZ)의 서비스와 전시회 등을 통해 직업학교 외의 일반학교(인문계) 학생에게도 직업직업진로지도 서비스를 제공하는 것 등이 이에 속한다.

연방고용공단(BA)은 주문화부장관회의(KMK)와 기본협약을 체결하고, 지역본부는 이 협약의 정신을 바탕으로 지방정부의 특성을 살릴 수 있는 '주정부계획'(Landeskonzept)을 주정부와 함께 수립한다.

주문화부장관회의(KMK)의 역할은 연방고용공단(BA)과 기본협약을 체결하고, 주정부에 연방고용공단(BA)의 지역본부와 협약을 체결해 기본협약에 정해진 사업의 수행을 권고하는 것이다(KMK, 2017 참조). 실제로 주문화부장관회의(KMK)의 권고에 따라 독일의 모든 주(연방주, 도시형태의 주)가 직업진로지도를 시행 중이다.

주정부의 역할은 연방고용공단(BA) 지역본부와 공동으로 '주정부계획'을 수립해 직업진로지도의 기본 여건을 조성하는 것이다. '진로지도에서 일반학교와 직업학교의 협력 등이 관한 계획'의 수립이 한 가지 사례다.

3.2. 정보 공유 및 관리

가. YouConnect: 디지털 정보연계·활용플랫폼

독일은 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정에서 학교와 고용서비스 기관이 중도탈락의 위험이 있는 청년들의 정보를 공유하는 시스템을 개발하였다. 연방고용공단(BA)이 개발 및 제공한 시스템이 'YouConnect'[17]인데 이는 학교-고용서비스 연계를 위한 개인 정보 공유 및 교환 시스템이다. "한 명의 청년도 학교에서 직업으로 이행과정에서 낙오하지 않도록 체계적인 서비스를 제공"(BA, 2020: 9)이라는 연방고용공단(BA)의 취약청년 이행지원사업의 취지에 따라 개발된 이 시스템의 기능은 단순히 학생 및 취약청년 관련 정보와 데이터의 연계·교환 및 정보의 사각지대 해소에 머물지 않는다. 이에 더해서 청년직업상담소(JBA)[18] 제도에 참여하는 다양한 수행기관 사이에 공동 사례관리를 기술적으로 가능케 한다. 이는 'YouConnect'가 참여기관 간 협력관계도 발전시키는 디지털 정보연계·활용플랫폼이라는 뜻이다(BA, 2020: 6).

연방고용공단(BA)이 2019년 3월에 개발을 시작한 이 시스템은 2020년 3분기와 4분기에 전국 196개 지역의 청년직업상담소(JBA)에서 시범사업을 성공리에 실시했고, 이를 기반으로 2021년 1월부터는 전국의 청년직업상담소(JBA)에서 가동 중이다.

나. 학생데이터규범(SDN)

사회법전 Ⅲ(SGB Ⅲ), § 31a는 학교를 졸업했지만, 구체적인 직업전망은 세우지 못한 채 학교를 떠나는 수많은 청년에게 체계적인 직업상담 기회를 제공할 법적 근거다. 오랜 논의 끝에 주 정부가 연방고용공단(BA)에 학생 관련 데이터를 이관해줄 법률적인 근거를 만들었기 때문이다. 특히 학교에서 직업으로 이행하는 과정에서 발생할 여지가 큰 정보의 사각지대를 메워서 취약청년에 대한 접근 가능성을 높일 법적 근거를 만든 것이다.

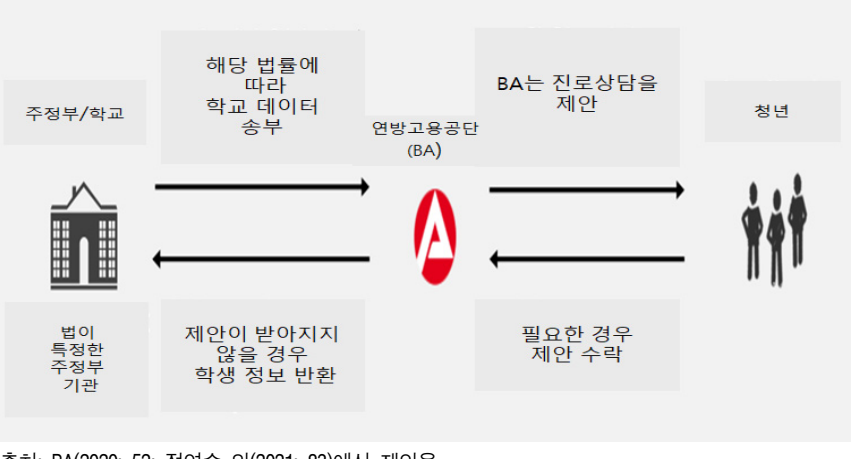
---

17) https://www.arbeitsagentur.de/m/youconnect/(접속일: 2022.09.30.).

18) 청년직업상담소(JBA)는 독일의 원스톱 청년 고용서비스 제공기관이다. 자세한 내용은 정연순 외(2021) 참조

연방고용공단(BA)과 주정부 사이의 학생 정보 교환이 가능해지자 연방고용공단(BA)은 신속히 대응했다. '한 명의 학생도 이행과정에서 놓치지 않고', 기술적으로도 안전하며, 정보보호도 확실히 보장된 정보 교환 시스템을 구축하기 위해 이른바 "학생데이터규범"(Schülerdatennorm, SDN)을 제정했다([그림 3-4] 참조). 그 핵심은 정보의 제공 방식을 표준화하고, 이를 통해 법률에 정해진 데이터만 이관하는 것이 가능하다. SDN은 기술적 이관 가능성과 비기술적 가능성으로 구성된다.

[그림 3-4] 학생데이터규범 실행 개요



출처: BA(2020: 52; 정연순 외(2021: 83)에서 재인용

학생데이터규범(SDN)에 대한 아래의 설명은 연방고용공단(BA)의 2022년 4월 12일 지시공문(Weisung 202204005)을 요약한 것이다.

데이터의 기술적 이관은 웹사이트를 통해 가능하다. 주정부 사무소의 관계자는 연방고용공단(BA)이 제공한 인증서를 제시하고, 이 웹사이트에서 학생의 데이터를 올려받을 수 있다. 해당 데이터는 자동으로 연방고용공단(BA)의 내부 저장장치에 입력된다. 필요한 데이터를 처리한 연방고용공단(BA)의 담당자는 관련 법에 따라 주 정부 사무소의 담당자에게 보낼 학생 데이터를 CSV-파일에 저장한다. 주 정부 사무소 담당자는 저장된 데이터를 웹사이트에서 다시 내려받아 활용할 수 있다.

주정부 사무소 담당자가 데이터 이관을 받기 위해선 인증서가 필요하다. 인증서를 교부받고자 하면, 연방고용공단(BA)의 지역본부에 이메일이나 우편으로 신청해야 한다. 연방고용공단(BA)의 지역본부 담당자는 이 신청서를 본부의 담당부서('AM 51')에 송부하고, 본부가 이를 승인하면 인증서가 교부된다.

앞서 언급한 기술적 이관 가능성의 활용이 의무는 아니다. 데이터의 비기술적 이관 가능성은 기술적 이관 가능성의 대안으로 볼 수 있다. 주 정부 관계자와 협의를 통해 USB를 활용하는 등 대안을 모색할 수 있다는 말이다.

3.3. 지역 네트워크 사례: 슐레스비히-홀슈타인주 주정부계획

가. 개요

독일의 북부 슐레스비히-홀슈타인주는 학생이 학교에서 직업이나 학업으로 원활하게 이행하는 것을 돕기 위해 연방고용공단(BA)의 지역본부와 공동으로 주정부계획을 수립했다. 이 계획에 따라 제공하는 주요 서비스는 7가지로 나눌 수 있다. 정보와 지식의 전달; 실습을 경험할 기회 제공(직업분야별 경험 및 실습); 개인별 성찰과 이행계획의 수립 기회 제공; 역량을 촉진할 기회 제공(일반적 기회, 기업가정신 교육, 참여를 통한 학습); 중등교육 Ⅱ 단계에 직업진로지도 관련 세미나 개최; 특별학습그룹 구성('유연한 이행 단계', '실습학급/생산적 학습'); 연방-유럽연합이 참여하는 슐레스비히-홀슈타인주 프로젝트인 "행동계획 STEP".

나. 주요 프로그램: '행동계획 STEP'

'행동계획 STEP'[19]은 유럽연합 사회기금의 지원으로 2021년부터 2027년까지 진행되는 프로젝트의 명칭으로 자기평가(Selbsteinschätzung), 훈련(Training), 개발(Entwicklung), 전망(Perspektive)이라는 4개의 독일어 초성을 합친 말이다. 프로젝트의 목표는 직업선택의 역량 개발과 함께, 난민자녀 등 각종 여건이 불리한 학생이 '유연한 이행단계'에서 그리고 특수교육학적 촉진이 필요한 학

19) https://www.ib-sh.de/produkt/b1-handlungskonzept-step/(접속일: 2022.09.30.).

생은 관련 촉진센터에서 양성훈련 및 고용의 가능성을 키우는 것이다. 프로젝트의 대상은 졸업 직전학년이고, 혼합학교(Gemeinschaftsschule)[20]와 각종 촉진센터에서 시행된다.

프로젝트의 기본 구상은 2007년부터 성공리에 진행 중인 코칭과 기존의 '학교-직업으로 이행'의 주요 내용을 이어받은 것이다. 프로젝트의 핵심 기반은 역량분석이다. 역량에 대한 자기평가를 기반으로 직업훈련으로 역량을 개발하고, 미래에 대한 전망을 기획하는 것이 본 프로젝트의 핵심 구상이다. 이행을 보다 견고하기 만들기 위해 양성훈련을 시작하거나 취업 후 6개월까지 '추적 돌봄'도 가능하다.

다. 지역 네트워크

슐레스비히-홀슈타인주의 주정부계획 집행에는 다양한 조직이 참여하는 지역 네트워크의 역할이 매우 크다. 지역 네트워크를 구성하는 조직은 다음과 같다. 일반학교; 각종 촉진센터; 지역의 직업교육센터; 직업학교; 학부모와 양육권자; 연방고용공단(BA)의 고용사무소; 대학; 경제단체; 청년직업상담소(JBA). 아래는 슐레스비히-홀슈타인주 교육·과학·문화부의 주정부계획 집행 관련 지시문(26~28쪽)을 요약한 내용이다.[21]

1) 일반학교·각종 촉진센터·지역의 직업교육센터·직업학교의 협력 네트워크

중점 사업은 직업박람회, 정보제공 행사, 학부모 행사 등을 개최해 직업진로지도, 직업과 직업분야, 이원양성훈련, 직업학교의 교육과정과 직업교육에 대한 각종 정보를 제공하는 것이다. 각종 학교는 이들과 협력하는 과정에서 다양한 역량과 경험을 획득할 수 있다. 특히 지역의 직업교육센터·직업학교는

20) 초등학교 1학년부터 중등학교 10학년까지 함께 다니는 학교다. 4년제, 6년제 등 여러 유형으로 분절된 학제를 통합해 학생들이 가능하면 오랫동안 함께 학교생활을 할 기회를 제공하고자 하는 학교다. 이 학교의 졸업자는 기간학교, 실업학교의 졸업장을 받는 것은 물론 인문계 고등학교 상급반으로 편입도 가능하다. 총 3가지 유형의 학교를 졸업하는데 필요한 수업이 모두 제공되고, 종교 과목을 제외한 모든 수업에 모든 학생이 참석한다.

21) https://schulewirtschaft-schleswig-holstein.de/wp-content/uploads/2021/09/Landeskonzept-Berufliche-Orientierung-in-Schleswig-Holstein-_-PDF-UA-1.pdf(접속일: 2022.09.30.).

다른 유형의 학교에 직업분야를 경험할 기회를 제공하기도 한다(26쪽).

2) 학부모, 양육권자를 위한 협력 네트워크

학부모 내지는 양육권자는 학생의 개인별 직업진로지도의 파트너, 학교의 직업진로지도를 함께 구상하는 파트너, 그리고 자신이 속한 기업이나 직업을 대표해 협력하는 파트너 역할을 담당한다. 이 역할의 수행을 지원하기 위해 네트워크 구성원(고용사무소의 직업 및 재활상담·기업·관청·직업학교·지역의 직업교육센터 등)이 제공하는 서비스는 기업, 관청, 고용사무소 등의 장소에서 정보제공 행사 개최, 직업진로지도 관련 교사와 면담, 그리고 기업이나 관청을 방문해 직업정보 제공 혹은 직업 관련 궁금증을 해소할 기회 제공 등 다양하다. 이외에도 앞서 언급한 '행동계획 STEP'를 보완하는 개인별 숙련향상 프로그램을 학부모, 양육권자에게 제공하기도 한다(26쪽).

3) 학교-대학 협력

해당 지역 소재 대학은 직업진로지도의 모든 분야에 대해 다음과 같은 서비스를 제공한다. 첫째, 대학, 교과과정, 진학의 조건, 학업과 경력 경로, 대졸자의 직업분야 등에 대한 '정보와 지식의 소개' 서비스를 제공한다. 둘째, 수업참관, 연구소 및 작업실 견학, 캠퍼스 방문, 휴가기 학기 개설 등으로 '실습경험'도 제공한다. 셋째, 학생 상담센터에서 대학의 학업 관련 개별 상담, 학과선택 워크샵 개최 등으로 '자기성찰과 이행계획 수립'도 지원한다. 개별 및 집단상담, 워크샵을 통해 자기성찰 능력과 결정역량의 촉진 등 '역량촉진'도 대학이 직업학교 등에 제공하는 서비스에 속한다(27쪽).

4) 학교-경제계 협력

모든 학교는 직업진로지도를 위해 기업, 관청과 협력협약을 체결하는 방식으로 협력한다. 기업에서의 실습기회를 단절 없이 제공하기 위해 최소 2개의 기업과 협력한다. 협력의 주요 내용은 다음과 같다. 기업의 전문가나 기업에서 이원양성훈련 중인 견습생의 수업 참여, 다양한 형태의 학교에서의 실습 기회 제공, 교사와 기업 전문가의 교류, 학교 간부나 교사가 학교의 현안을 기업에 소개 등)(28쪽).

라. 연방고용공단(BA)이 파트너로서 제공하는 주요 서비스

연방고용공단(BA)도 지역본부가 참여하는 방식으로 본 프로젝트에 파트너로 참여한다. 연방고용공단(BA)이 제공하는 주요 서비스는 다음의 네 가지로 구분할 수 있다.

- 경제활동 진입 전에 생애 직업상담 서비스를 제공한다(Lebensbegleitenden Berufsberatung vor dem Erwerbsleben, LBBvE)(26쪽).
- 학부모, 양육권자 상담: 생애 직업상담의 주요 부분으로 학생의 진로지도 및 직업선택 과정을 지원키 위해 학부모 및 양육권자 상담일 등 학부모 행사를 개최한다(27쪽).
- "강점 발견"(der Stärken-Parcours)"[22]서비스는 진로지도나 직업선택의 준비 과정에서 법률 규정에 따라 제공되는 서비스 외에 슐레스비히-홀슈타인주와 연방고용공단(BA)의 북부지역본부가 공동재원으로 운영하는 직업진로지도 조치다. 이 조치의 핵심은 7학년부터 학생 개인의 강점이나 관심사에 대한 온라인 평가다(27쪽).
- 자기탐색도구(Check-U)[23]는 심리학을 토대로 개발된 4가지 분야의 디지털 테스트 시스템이다. 13세 이상의 학생을 대상으로 능력, 사회적 역량, 전문 역량, 직업선호를 평가한다. 평가의 결과는 직업진로지도의 기초에 불과하며, 고용사무소가 담당하는 개인별 진로 및 직업상담을 대체할 수 없다(27쪽).
- 온라인 플랫폼(www.planet-beruf.de, www.abi.de) 개발 및 무료 제공: 온라은 플랫폼 중에서 전자(www.planet-beruf.de)는 초·중등단계 재학 중인 학생에게 직업선택과 자기탐색, 직업과 양성훈련 기회, 구직신청 관련 정보를 제공한다. 후자(www.abi.de)는 대학입학 자격을 가진 학생에게 학업, 양성훈련, 직업과 경력에 대한 정보를 제공한다. 그리고 해당 분야 전문가가 직업선택, 구직신청, 경력관리에 대한 정보를 제공하기도 한다(27쪽).

---

22) https://staerken-parcours.de/ (접속일: 2022.09.30.).
23) https://www.bing.com/search?q=Check-U&form=ANNTH1&refig=720ddf96a4754887b2c6c3bb382049c3 (접속일: 2022.09.30.).

제4절 독일 학교-고용서비스 연계의 특징

독일은 성공적 청년노동 시장을 이루어낸 이원양성훈련을 더욱 활성화하기 위해 정책적 노력을 기울여왔다. 25%를 넘는 훈련 중도탈락율을 낮추기 위한 조기개입과 학교-고용서비스 연계 조치가 이루어진다. 핵심을 구성하는 두 가지 내용은 학교 단계부터 정책적으로 조기 개입해 중도 탈락을 예방하거나, 탈락자를 조기에 양성훈련체계로 복귀하도록 지원하는 것이다. 직업진로진도 서비스는 학교가 단독으로 수행하기보다 직업분야에 전문성을 확보하고 있는 공공고용서비스(PES)와 협력체계를 구축해 서비스를 제공한다. <표 3-6>은 독일의 학교 내와 학교 밖에서 제공되는 청년 고용서비스를 비교해서 보여준다.

<표 3-6> 독일의 학교 내외 청년 고용서비스 비교

구분	학교 안	학교 밖
대상	재학생	중퇴자(접촉이 어려운 청년)
특징	탈락 전 예방	탈락 후 재진입
대책	직업진로지도	아웃리치(매핑, 추적)
중심	학교	고용서비스
사례	'행동계획 STEP'	청년직업사무소(JBA)
근거법	SGB Ⅲ	16h SGB Ⅱ
중앙-지방 협력체계에서 BA	지역본부가 협약 및 계획의 파트너	잡센터가 사업을 주도
BA의 제공 서비스	직업 관련 교재 제작·학교 보급; 학업 및 직업상담, 학습과 소규모 집단을 위한 행사 개최, 상담시간 배치, 개별 직업상담과 부모를 위한 서비스 지원; 강점 발견, 자기 탐색도구 개발, 보급, 상담 등	취약 청년의 직업 및 학업 목표 설정, 직업상담, 지원 요청하는 청년에 적합한 양성훈련 소개, 참여 촉진

주: 필자가 작성. 학교 밖 고용서비스는 정연순 외(2021)를 참조한 것임

학교 안에서는 재학생을 대상으로 고용서비스(직업진로지도 포함)가 제공된다. 학교에서 실패하기 전에 예방하기 위해 제공되는 고용서비스는 주로 학교가 중심이 되고 사회법전 Ⅲ(SGB Ⅲ)에 따른 고용서비스는 협약 및 계획의 파트너로 참여한다. 연방정부의 산하기관인 연방고용공단(BA)의 지역본부는 학교 직업진로지도의 핵심적 파트너이다. 직업정보센터를 통해 각종 관련 정보들을 제공하고 상담원들은 주기적으로 방문해 진로 상담을 실시한다.

학교 밖에서 학교 및 양성훈련 중퇴자를 대상으로 하는 고용서비스는 추적과 매핑(Mapping)이 중심이다. 이 서비스는 공공기관이 접촉하기 어려운 중퇴자에게 적합하도록 기획된 서비스로 학교보다 고용서비스의 주요 범주다. 이 서비스의 근거법은 사회법전 Ⅱ(SGB Ⅱ) 16h항이다. 이 사업은 공공고용서비스(PES)가 주도하고 사업의 실행 주체는 청년직업상담소(JBA)다. 이 사업에서 잡센터는 취약 청년의 직업상담을 통해 직업 및 학업 목표 설정을 돕고, 지원을 요청하는 개인에게 적합한 양성훈련의 소개하고 참여를 촉진한다. 독일 사례의 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 직업진로지도와 학교-고용서비스 연계를 위한 법, 제도적 기반을 탄탄히 갖추었다. 공공고용서비스인 연방고용공단(BA)과 지역본부, 지역잡센터의 학교 직업진로지도 개입과 지원은 사회법전 제3권의 '학교 관련 고용촉진'에 기반하고 있다. 직업진로지도 사업은 지방정부와 연계·협력해 수행한다. 또한 학교나 노동시장에서 탈락한 청년들에 대한 서비스도 제3권에 근거를 둔 '접근이 어려운 청년의 고용촉진'에 따라 강력히 뒷받침 되고 있다. 주 정부와 연방정부 사이의 학교에서의 직업진로지도 협력체계의 근거는 연방고용공단(BA)과 주문화부장관회의(KMK) 사이의 '기본협약' 이다. 양자 간에 체결한 기본협약을 바탕으로 주 정부에 직업진로지도 사업을 권고하고, 주 정부는 연방고용공단(BA)의 지역본부와 공동으로 '주정부계획'을 수립, 집행한다.

둘째, 조기개입을 위해 필수적인 개인 정보 공유를 법으로 규정하고 공통의 업무처리 플랫폼과 IT 연계 시스템을 구축하였다. 중앙정부 및 산하기관이 지방정부 소관 사업에 직업 개입하지 못하기 때문에 발생할 여지가 큰 각종 사각지대, 특히 정보의 사각지대를 해소하고 다양한 서비스 제공기관이 공동으로 사례관리를 할 수 있도록 기술적으로 지원하기 위한 디지털 시스템이 'YouConnect'다. 이를 통해 학생의 직업진로 관련 각종 데이터를 공공고용서비

스(PES)는 물론 다양한 유관기관이 공유하고 이를 통해 사례관리의 품질과 성과를 높이고 있다.

셋째, 체제 밖으로 떨어져 나간 청년들을 조기에 복귀시키기 위한 시스템이 구축되어 있다. 학교를 떠났지만, 구체적 직업전망은 세우지 못한 많은 청년에게 직업상담 기회를 제공하기 위해 연방고용공단(BA)은 '학생데이터규범'(SDN)도 제정했다. 학생데이터 규범은 학교나 노동시장에서의 탈락 위험성이 있는 청년들의 개인 정보를 학교와 고용서비스가 공유해 필요한 지원을 하는 시스템이다. 정보 제공 방식을 표준화하고, 이를 통해 법정 데이터만 이관이 가능토록 규정하였다.

제4장

오스트리아의 학교-고용서비스 연계

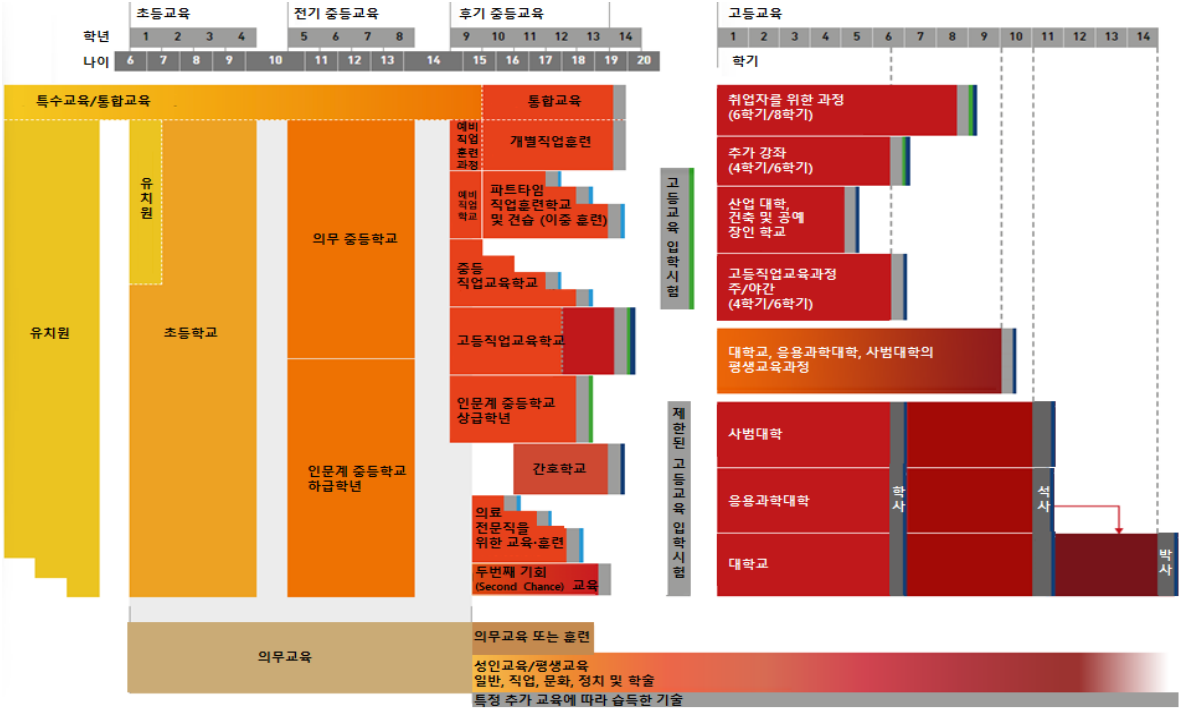
제1절 오스트리아의 교육제도와 취업지원

1.1. 교육제도

가. 학교 제도

오스트리아의 교육제도는 초등교육 4년, 중등교육 하급과정 4년, 중등교육 상급과정 4~5년, 고등교육 3~4년으로 구분할 수 있다. 현재 오스트리아의 의무교육은 6세부터 15세까지 9년이며, 이와 별개로 취학 전 5세 시기에 1년간 의무적 예비 교육 과정을 수학해야한다. 교육은 무상교육으로 이루어지며, 의무교육이 아닌 중등교육 상급과정(고등학교 과정)도 공립학교의 경우에는 무상교육이 이루어진다.

[그림 4-1] 오스트리아의 교육제도



출처: 오스트리아 평생교육청 홈페이지(www.bildungssystem.at)

1) 초등교육

초등교육은 4년 동안 이루어지며, 한 명의 교사가 전 과목을 가르치는 담임교사 시스템으로 운영된다. 다만 종교나 외국어 등의 교과목은 예외적이다. 초등학교 이수 후 중등교육 과정에서 인문계와 실업계로 이원화되며, 약 70%의 학생이 실업계 중등학교, 약 30%가 인문계 중등학교로 진학한다.

2) 중등교육 하급과정(전기 중등교육)

중등교육 하급과정은 4년 동안 이루어지며, 인문계 중등학교와 실업계 중등학교, 새로운 중등학교로 구분할 수 있다. 인문계 중등학교 하급학년은 7학년 이후에 교과 과정에 따라 ①인문 및 어문계 중학교(Gymnasium), ②이과계 중학교(Realgymnasium), ③경제계 중학교(Wirtschaftskundliches Gymnasium)로 나뉘게 된다. 실업계 중등학교 졸업 후에도 모든 종류의 고등학교 진학이 가능하나, 대부분 고급 직업고등학교(직업 자격증 및 대학진학에 필요한 Matura 취득 가능)에 진학하며 인문계 고등학교 진학률은 6% 정도에 불과하다. 새로운 중등학교의 경우, 인문계·실업계 계열 이원화 시점(초등학교 졸업 후)이 너무 일러서 학생들의 적성에 맞춘 계열 선택이 어렵다는 비판에 따라 도입된 통합학교로 인문계와 실업계의 구분이 없는 중학교다.

3) 중등교육 상급과정(후기 중등교육)

중등교육 상급과정은 4~5년 동안 이루어진다. **인문계 중등학교 상급학년**은 인문계 중학교와 마찬가지로 교과과정 내용에 ①인문 및 어문계 고등학교(Gymnasium), ②이과계 고등학교(Realgymnasium), ③경제계 고등학교(Wirtschaftskundliches Gymnasium)로 구분된다. 인문계 고등학교 과정은 Matura라고 불리는 졸업시험으로 종료되며, 시험에 통과하면 대학진학 자격이 부여된다.

중급직업중등학교는 3~4년 과정이며, 졸업 후 바로 정규 직장생활을 시작하고자 하는 학생을 대상으로 직업분야별 실습 및 이론 수업으로 구성되어있다. 졸업 시 바로 전공 직업 관련 사업 허가를 취득할 수 있으며, 졸업시험(Berufsreifeprüfung)을 통과하면 추가적으로 관련 분야 대학진학이 가능한 3년간의 전문적인 실습 및 도제과정(advanced training course)을 시작할 수 있는

자격도 부여받는다.

고급직업중등학교는 5년 과정이며, 보다 전문적인 직업교육과 인문계 중등학교 상급학년 과정에 준하는 일반 인문계 교육을 병행한다. Matura(인문계 졸업시험)에 준하는 자격시험(Reife- und Diplomprüfung)을 통과하면 전문 직업 자격증과 대학진학 자격이(dual qualification) 함께 부여된다.

취업준비학교는 1년에서 2년 과정으로 9년 의무교육 직후 직업생활을 시작하고자 하는 학생을 대상으로 산업 실습 및 도제과정 준비 위주로 진행되며, 실습 또는 도제 자리를 얻지 못할 경우에는 1년 추가 수학도 가능하다.

직업학교는 2년에서 4년 소요되며 직업학교에 다니기 위해서는 산업 실습 또는 도제과정을 병행하게 된다. 전공분야 산업 실습 또는 도제과정 이수 후 자격시험을 보게 되며, 동 시험을 통과한 졸업생은 자신의 전공분야 관련 마이스터 자격시험(Meisterprüfung ; 기능분야 최고 자격증)에 응시하거나 대학진학 자격이 부여되는 시험(Reife- und Diplom- prüfung)에 응시할 수 있다.

4) 고등교육

고등교육과정은 평균 3년에서 4년 정도 소요된다. 오스트리아에는 국립대학 22개, 사립대학 12개가 있으며 응용과학대 21개 등 고등교육 실시기관이 있다. 국립대 수업은 오스트리아인과 EU 국적자의 경우 무상교육이 이루어진다(그 외 국가 학생은 학기별로 등록금 납부). 응용과학대는 직업 관련 전문기술을 교육·훈련하는 기관으로 한국의 폴리텍대학(기능대학)과 그 기능이 유사하다.

나. 오스트리아 학력 수준과 견습제도[24)]

1) 학력 수준

오스트리아는 전체 인구수는 2021년 기준 8,932,664명이며 그중 15세에서

24) 이하의 내용은 주로 YouthWiki의 오스트리아 편 중 'employment and entrepreneurship부분을 요약, 발췌하여 작성하였다.
(https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/austria/3-employment-entrepreneurship)

29세 청년인구의 비율이 17.2%를 차지하고 있다. 이는 EU 회원국의 평균 청년 인구 비율 16.3%보다 다소 높은 수치이다.

<표 4-1> 오스트리아 인구 및 청년 인구 비율

(단위: %)

구분	전체인구 수	청년 인구 비율(15-29세)
오스트리아	8,932,664	17.2%
European Union	447,000,548	16.3%

출처: Eurostat(2021)

오스트리아의 학력 수준은 1980년대 이후 지속적으로 상승해왔다. 25-64세 인구 수 대비 교육 수준은 아래 <표 4-2>와 같다. 고등교육 수준의 교육을 받은 사람의 비중은 점차 증가해왔다. 1981년 4.5%에서 91년 6.9%, 2001년 9.9%까지 점진적으로 증가하였으며 2020년에는 19.2%로 인구의 5분의 1에 해당하는 사람들이 대학 수준의 교육을 받고 있다. 의무교육만 이수하는 사람의 비중은 상대적으로 감소해오고 있으며 도제교육을 이수한 사람의 비율은 1980년대 30%에서 최근까지 비슷한 비율을 유지하고 있다. 중고등학교 이수자의 경우 1980년대에는 20%정도였으나 2008년 이후 큰 변동폭 없이 꾸준히 30%의 비율을 유지하고 있다.

<표 4-2> 25-64세 인구 수 대비 교육 수준

(단위: %)

구분	의무교육 COMPULSORY SCHOOL	도제교육 APPRENTICESHIP	중등학교 SECONDARY SCHOOL	고등교육 UNIVERSITY, UNIVERSITY COLLEGE AND EQUIVALENT STUDY PROGRAMME
1981	46.0	31.0	18.4	4.5
1991	34.2	37.0	21.9	6.9
2001	26.2	39.4	24.6	9.9
2011	19.2	36.0	30.2	14.6
2012	19.1	35.6	30.2	15.2

구분	의무교육 COMPULSORY SCHOOL	도제교육 APPRENTICESHIP	중등학교 SECONDARY SCHOOL	고등교육 UNIVERSITY, UNIVERSITY COLLEGE AND EQUIVALENT STUDY PROGRAMME
2013	19.2	35.1	30.0	15.7
2014	19.1	34.6	30.1	16.2
2015	18.5	34.7	30.1	16.7
2016	18.3	34.4	30.2	17.1
2017	18.0	34.2	30.3	17.5
2018	17.9	33.7	30.3	18.1
2019	17.6	33.4	30.4	18.6
2020	17.5	33.0	30.4	19.2

출처: www.statistik.at(2022)

오스트리아는 9년간의 의무 교육 이후 추가적인 교육훈련을 통해 전국민이 후기 중등교육 수준의 학력을 달성하도록 정책적 노력을 펼쳐왔다. 급변하는 노동시장에서 요구하는 기술 수준에 대응하기 위해서는 중등 교육 이상의 교육훈련이 중요하다고 판단하기 때문이다. 오스트리아 연방정부는 9년간의 의무교육, 즉 전기 중등교육 이후 교육/훈련에 참여하지 않는 청년들을 '교육/훈련 조기이탈자'로 규정하고 이들의 교육 수준을 높이기 위한 정책적 노력을 기울이고 있다. 이를 위한 '18세까지 의무 훈련제도'는 후술한다.

<표 4-3>은 전기 중등교육 이후 교육훈련에 참여하지 않는 '교육/훈련 조기 이탈' 청년들의 비율이다. 이 비율은 2014년에 7.0%에서 2016년 6.9%로 감소했으나 다시 증가하여 2021년에는 이 비율이 8.0%까지 높아졌다. 특히 여성보다 남성의 비율이 높다. 반면 같은 시기 EU의 조기 이탈자 비율은 감소한 것을 볼 수 있다. 오스트리아 노동시장 조기개입 정책의 주요 대상은 교육/훈련을 조기 이탈한 이들 청년집단이라 할 수 있다.

<표 4-3> 오스트리아 교육/훈련 조기 이탈자

(단위: %)

구분	전체	남성	여성	EU 평균
2014	7.0	7.6	6.5	11.1
2015	7.3	7.8	6.8	11.0
2016	6.9	7.7	6.0	10.6
2017	7.4	9.0	5.8	10.5
2018	7.3	8.9	5.7	10.5
2019	7.8	9.5	6.1	10.2
2020	8.1	10.0	6.3	9.9
2021	8.0	9.6	6.3	9.7

출처: https://www.statistik.at/en/statistics/population-and-society/education/education-indicators
자료: STATISTICS AUSTRIA, Labour Force Survey (Microcensus), average of all weeks of a year. Compiled on 05 May 2022. 조사 전 4주간 교육 또는 훈련에 참석하지 않은 전기 중등 교육 이하의 18~24세 젊은이의 비율(같은 연령대의 전체 인구 대비)

2) 이원양성훈련: 직업훈련 및 견습 제도

후기 중등교육에서 청년들은 4가지 선택지 중에 하나를 택할 수 있다. 견습제도는 그 중 하나이며, 전일제 직업학교를 다니며 실습 중심의 직업훈련을 받을 수도 있다. 오스트리아의 직업훈련과 견습제도는 오랜 역사 속에서 발전해 왔으며, 청년들의 노동시장 이행에 효과적인 역할을 수행한 것으로 평가받고 있다[25]. 견습을 통한 직업훈련에서는 약 200개의 다양한 직업에 대한 교육이 제공되는데, 견습 생활을 하는 청년들은 기업에서 현장교육을 받고, 파트타임으로 직업학교에 다니기도 한다. 견습 기간은 견습 유형에 따라 2년에서 4년 정도 지속되며 최종 견습생 시험(Lehrabschlussprüfung)을 성공적으로 마치는 것으로 끝난다.

견습생에게는 직업훈련법(Berufsausbildungsgesetz)과 각 단체협약이 유효하다. 견습 프로그램은 표준 직업 프로필을 기반으로 한다. 견습생들은 급여를 받지 않지만, 보통 월 단위로 지급되는 견습생 보수(Lehrlingsentschädigung)를

25) 오스트리아 교육훈련 및 견습제도에 대해서는 다음 웹사이트를 참조 : https://www.bibb.de/en/147575.php (접속일: 2022.10.28.)

받는다. 견습생에게 지급해야 할 보수액은 회사 계약뿐만 아니라 단체 노동 협약에 근거한다. 견습이 시작될 때 맺는 견습 계약(Lehrvertrag)은 청년(견습생)과 공인된 트레이너 사이에 서면으로 체결되어야 하며 견습 기간을 포함한 훈련 조건을 명시해야 한다. 미성년자의 경우 견습생 법적 후견인도 계약서에 서명해야 한다.

2021년 12월 현재 오스트리아의 견습생 수는 107,593명이며 이는 2019년에 비해 1,518명이 감소한 수치이다. 참여하는 훈련 기업의 수 또한 전반적 감소세를 보여, 2007년 3만 8,132개였던 참여기업 수는 2019년 2만7,884로 줄었다[26].

1.2. 학교에서의 진로 및 취업지도[27]

가. 필수 진로지도(BerufsOrientierung, BO)

오스트리아는 학생들의 취업 관련 의사결정 능력을 촉진하고 최적의 진로지도를 제공하기 위해 1998년 모든 학교에서 의무적으로 진로 오리엔테이션을 실시하도록 하였다. 이에 따라 의무교육 기간이 끝나갈 무렵(12세-14세, 학교 종류에 따라 7학년부터 9학년까지), 필수진로지도(Berufsorientierung, BO) 수업이 이루어진다. 이 수업은 별도의 교과목으로 시행될 수 있고, 다른 과목이나 프로젝트로 통합되기도 한다. 필수 진로지도에서는 특히 학생들에게 도제 훈련의 가능성을 알리는 것을 목표로 둔다. 의무적인 진로지도에서 필수적인 것은 학생들에게 직업 세계에 대한 최초의 실제 경험과 통찰력을 제공하는 것을 목표로 하는 '직업체험의 날(work shadowing days)'이다. 연방교육과학연구부는 교사와 학생을 위한 지원 자료를 제공한다. 또한 도구, 이벤트, 데이터 뱅크, 워크샵 등을 포함한 진로 오리엔테이션에 대한 정보의 개요를 제공하는 온라인 플랫폼 schule.at을 운영하고 자금을 지원한다. 교육 자료, 웹 플랫폼을 제

26) 여기서의 내용은 주로 오스트리아 청년고용과 견습훈련 보고서 2018-2019를 요약하였다. (Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich) (https://ibw.at/resource/download/2097/ibw-oeibf-bericht-jugendbeschaeftigung-2018-2019.pdf)

27) https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/austria/34-career-guidance-and-counselling

공하고 해당 주제에 대한 실무 그룹을 둠으로써, 교육부는 진로지도와 상담의 질을 보장한다.

오스트리아는 학교에서 이루어지는 직업진로지도를 IBOBB(Information, Counselling and Guidance for Education and Careers / Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf)로 개념화하였다. 이는 정보제공, 상담과 가이던스 등 직업진로지도를 위한 학교에서의 조치들을 포함한 포괄적 모델이다. 모든 교과목에서 자율적 의사결정 능력을 함양하며, 전기 중등교육과 후기 중등교육 고학년(7-8학년, 11-12학년)을 중심으로 진로 오리엔테이션 수업이 이루어지고, 프로젝트 실무경험, 상담가 및 전문가에 의한 개인 맞춤형 정보와 상담이 IBOBB의 필수적인 요소들이다[28].

나. 공공고용서비스(Arbeits market service, AMS)의 진로지도

학교 수준에서 제공되는 진로지도와 함께, 공공고용서비스 기관인 노동시장서비스(AMS)는 진로지도를 제공하는 법적 권한이 있다. AMS는 72개의 진로정보센터(BIZ)에서 정보, 상담, 조언을 제공하며 진로지도의 창구 역할을 한다. AMS의 진로지도센터에는 '자기-정보 영역'이 있으며 일대일 상담과 단체 상담이 모두 가능하다. 2009년부터 진로 정보 센터 방문은 7, 8학년 학생들의 진로 오리엔테이션 필수 과목의 일부가 되었다. 코로나19 기간에는 바이러스 확산을 막기 위해 대면 상담이 전화 상담으로 일부 대체됐다.

또한 AMS는 온라인 직업 나침반(Karrierekompass), 온라인 임금 및 급여 나침반(Gehaltskompass), 1800개 이상의 직업이 포함된 온라인 백과사전(Beruflexikon), 온라인 정보 시스템(Beruflexikon)과 같은 온라인 정보 데이터베이스를 제공함으로써 학교의 정보 활동을 지원한다. 다양한 직업에 필요한 기술 정보, 다양한 직업과 비즈니스에 대한 300개 이상의 동영상, 다양한 직업에 대한 다양한 브로셔를 제공한다. AMS는 수업을 위한 강의자료, 부문 발표, 취업지원 교육, 교사 및 학부모를 위한 이벤트, 취업 박람회 등을 제공한다. 이

28) IBOBB에 관한 개괄적 내용은 다음 웹사이트 참조 (https://epale.ec.europa.eu/en/blog/ibobb-comprehensive-model-careers-education-and-guidance-austrian-schools)

러한 정보 캠페인들은 도제교육을 촉진하기도 한다. AMS 온라인 가이드 '인터넷 서비스'에서는 온라인 서비스 및 온라인 가이드 모음을 제공한다.

다. 사회적 파트너 및 전문가 협회에 의한 진로지도

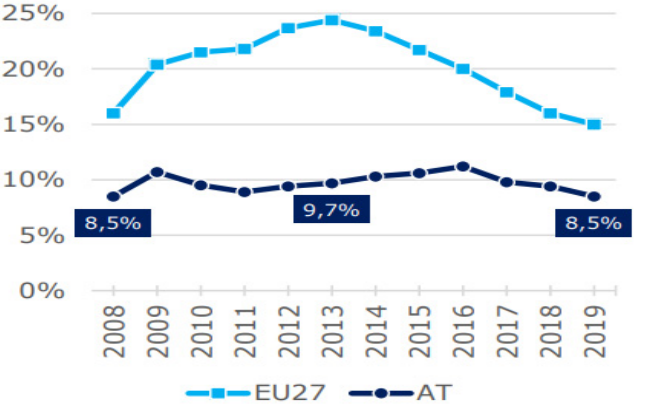
진로지도 분야에서 다른 중요한 행위자는 진로지도 및 상담 센터를 운영하는 사회적 파트너 조직들이다. 오스트리아 경제 회의소(WKö)는 다양한 직업, 직업 선택, 지원 팁 및 관심사에 대한 프로필을 작성할 수 있는 기회를 제공하는 온라인 사이트(portalbic.at)를 운영한다. WKO는 경제 진흥 연구소(WIFI)와 함께 학생들에게 진로지도를 제공하는 데 전념하는 학교에 진로 오리엔테이션 품질 스티커를 수여한다. 마찬가지로, 노동회의소(AK)는 직업 지도와 직업에 대한 흥미 검사에 대한 정보를 제공한다. AK는 교재, 워크샵 및 시뮬레이션 게임을 제공한다. 또한, 각 교육 프로그램에 대한 포괄적인 정보는 여러 교육 회사뿐만 아니라 많은 전문 협회에 의해 제공된다.

1.3. 오스트리아 청년 노동시장 현황

가. 청년실업률

오스트리아의 청년 노동시장은 여타 EU 국가들과 비교했을 때 상당히 양호하다. 2000년대 후반 이후 EU 회원국들의 평균 청년 실업률은 20%대를 넘나드는 추이를 보이고 있으나 오스트리아는 8.5%-9.7% 내외를 기록하여 10%를 넘지 않았다.

[그림 4-2] 오스트리아 청년(15-24세) 실업률 추이



출처: Youth Guarantee country by country Austria October 2020
(https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327)
자료: Eurostat, LFS (une_rt_a, edat_lfse_20)

COVID-19의 영향을 받은 2021년 기준 청년실업률은 11.0%로 이 역시 EU에서 가장 낮은 수준이다. 그러나 오스트리아의 전체 실업률 6.2%에 비하면 청년실업률은 상당히 높다고 할 수 있다. 2021년 전체 청년(15~24세) 중 취업도 교육훈련(NEET)도 받지 않는 청년의 비율은 8.5%였다.

<표 4-4> 오스트리아 2021년 실업 상황

(단위: 천명, %)

구분	전체	여성	남성
실업자수	283.7	152.3	131.4
실업률	6.2	6.3	6.1
장기실업률	2.0	2.1	1.8
청년실업률(15-24세)	11.0	10.7	11.3
전체 청년층(15-24세) 중 청년실업자 비율	6.2	6.5	5.8
전체 청년층(15-24세) 중 NEET 비율	8.5	8.5	8.5

출처: ARBEITSMARKTSTATISTIKEN(2021)
자료: STATISTK AUSTRIA, 마이크로센서스 노동력 조사(모든 주간에 대한 연간 평균)

실업률은 성별, 연령, 학력, 출신지에 따른 차이가 나타난다. 특히 오스트리아는 교육 수준에 따른 실업률 차이가 크다. 2021년 기준 전체 실업률 중 의무교육 이상을 받지 않은 사람들의 실업률은 학사 학위 소지자(4.3%)보다 3배 이상(14.2%) 높았다. 견습이나 직업계 중등학교를 마친 사람들의 실업률도(4.8%)도 학사 학위 소지자보다는 약간 높았다(오스트리아 통계청, 2022, p.38)[29]. 오스트리아 연방정부가 청년들의 노동시장 이행에 가장 중요한 조치 중 하나로 학력 수준을 높이려는 노력을 기울이려는 것도 이러한 이유에 기인한다 할 수 있다.

나. 청년고용 정책

다른 EU 회원국들에 비해 오스트리아 청년들의 노동시장 통합이 성공적인 주요 이유 중 하나는 앞서 살펴본 바대로 고도로 발달된 초기 직업 교육 및 훈련 시스템(도제 교육, 직업학교)를 꼽을 수 있다. 오스트리아의 훈련 참여와 직업학교 진학률은 모두 비교적 높은 편이다. 특히 이중(dual) 견습제도는 청년들의 노동시장 이행에 상당한 기여를 한 것으로 평가되고 있다. 따라서 오스트리아의 청년고용 정책은 교육정책과 긴밀히 연결되어 있다. 교육 제도와 연계해 청년들의 노동시장 통합을 촉진하는 광범한 조치들이 행해지고 있는 것이다. 전문 직업 정보 센터를 포함한 직업 정보 제공을 위한 서비스, 견습훈련을 위한 공공고용서비스(노동시장서비스, AMS)의 전국적인 배치 서비스, 회사 기반 견습생을 위한 보조금 제도, 공공고용서비스(AMS)의 개인 맞춤형 지원, 학교생활에서 직장 생활로의 전환을 지원 등이 포함된다. 특히 아래의 정책들은 교육세계에서 노동시장으로의 원활한 이행을 위한 대표적 조기개입 조치들이라 할 수 있다. 이에 관해서는 다음 절 이하에서 상술할 것이다.

- 직업교육 및 훈련보증제도
- 18세까지의 의무교육훈련((AusBildung bis 18))
- 견습을 위한 청년 코칭(Jugend Coaching) 및 전국적 지원 사무소(KOST)

29) ARBEITSMARKTSTATISTIKEN-Ergebnisse der MikrozensusArbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung(https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/arbeitslose-arbeitssuchende)

청년들의 노동시장 이행을 위한 조기개입이 국가 전략으로 표현된 것이 오스트리아 청년보장(Youth Guarantee)이다. EU의 권고에 따른 오스트리아 청년보장 실행에서 오스트리아 공공고용서비스(AMS)는 주관 기관으로서의 역할을 적극적으로 수행한다. 오스트리아 청년보장은 '청년들을 위한 훈련 보증'과 '청년들을 위한 미래'라는 두 가지 주요 방안으로 구성되어 있다. 18세까지의 모든 청년은 AMS에 등록한 후 견습 훈련이 보장된다. 25세 이하의 청년은 3개월 이내에 AMS의 추천(도제, 고용, 교육 또는 양성 또는 보조금 지원 고용)에 따라 제안을 받는다. 이 조치 외에도, 공공고용서비스(AMS)에 등록되지 않은 청년들에게 그들이 (추가) 교육을 찾거나 AMS(예:청년 코칭)에 등록하도록 돕는 아웃리치 활동에 중점을 둔다.

오스트리아 청년보장의 성과는 여타 EU 회원국보다 높다. 2018년 기준으로 청년보장(YG) 준비단계에 등록한 청소년의 평균 28%만이 4개월이 지나도록 아직 취업이나 교육훈련 제안을 기다리는 상태였고, 이는 EU 평균인 48.6%보다 훨씬 낮다. 반면 그해 YG를 떠난 청년 중 52.9%는 등록 후 4개월 이내에 취업이나 교육훈련 제안을 수락해 EU 평균(46.7%)보다 높았다. 또한 청년보장 제도를 떠난 사람들의 거의 2/3(63.0%)가 6개월 후 고용, 교육 또는 훈련에 있는 것으로 알려졌다[30].

30) Youth Guarantee country by country Austria October 2020 (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327)

제2절 오스트리아의 공공고용서비스

2.1. 개요

오스트리아의 공공고용서비스(PES)를 주관하는 기관은 노동시장서비스(Arbeitsmarktservice, AMS)다. 오스트리아 최대 규모의 공공고용서비스(PES) 기관이기도 한 노동시장서비스(AMS)의 출범은 1994년 7월 1일 발효한 노동시장서비스법(Arbeitsmarktservicegesetz)에 따른 조직 변경에서 시작한다. 당시 연방노동·사회부 소속기관이던 노동시장청(Arbeitsmarktverwaltung)이 연방노동·사회부에서 조직이 분리되어, 공법상 서비스기관으로 새로이 출범한 것이다.[31]

노동시장서비스(AMS)의 전달체계는 다음과 같은 구조로 가지고 있다. 1개의 연방 차원의 본부, 9개의 주 단위 지역본부, 그리고 98개의 지역조직과 6개의 지점으로 구성된다. 노동시장서비스(AMS)의 전체 직원은 2021년 말 현재 5,900명에 이른다. 전달체계 상 책임자는 서로 다르다. 연방 차원에서는 행정위원회(Verwaltungsrat)가 전체 조직을 총괄 지휘한다. 법정 과제의 집행은 각급 사무조직이 담당한다. 연방은 이사회(Vorstand), 주 단위는 주-사무장(Landesgeschäftsführer/in), 그리고 지역은 지역사무소장이 담당한다.

노동시장서비스(AMS)의 행정은 사회 동반자가 참여하는 사회적 조합주의 성격을 가진다. 연방, 주, 지역 차원에서 행해지는 모든 행정에는 연방노동부, 경제회의소, 노동자·사무직 연방회의소, 오스트리아 노동조합연맹, 사용자조직인 오스트리아 산업연맹의 대표 등이 참여한다. 사회적 동반자들의 영향력은 모든 조직 차원에서 노동시장정책의 형성과 개별 조직의 통제에서도 결정적이다.

연방노동·경제부[32]가 노동시장서비스(AMS)에 위탁한 과업은 실업의 예방

---

31) 아래의 기술은 노동시장서비스(AMS)의 홈페이지 게재된 내용을 요약한 것이다 (https://www.ams.at/organisation/ueber-ams/organisation, 접속일: 2022.08.12.).

32) 일부 부처의 명칭과 관장업무가 노동시장서비스(AMS)의 출범 당시와 다르다. 연방노동·사회부는 최근 연방노동·경제부와 연방사회·건강·돌봄·소비자보호부로 나누어져 일부 관장업무가 조정됐다. 기타 본 연구와 유관한 부처는 연방교육·과학·연구부; 연방기후보호·환경·에너지·모빌리티·혁신과 기술부; 연방농·임·지역·물경제부다. https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/bundesministerien.html (접속일: 2022.08.17.).

과 극복이다. 연방노동·경제부의 완전고용정책 기조[33]를 이어받아 노동시장서비스(AMS)가 설정한 2022년 노동시장정책의 목표는 다음과 같이 요약할 수 있다(AMS, 2022a).

- 일자리의 공급을 최대한 활용해 가능하면 많은 실업자의 취업
- 청년의 직업양성훈련과 노동시장에 통합
- 이원양성훈련(Lehrausbildung)을 통한 직업양성훈련의 확보
- 숙련향상으로 실업 해소 등 숙련 관련 구조변화 문제의 극복에 이바지
- 장기실업의 해소
- 교육을 통해 실업자를 일자리로 인도
- 여성을 초비례(überproportiona)로 촉진
- 구직시장(Stellenmarkt)에 노동시장서비스(AMS)의 개입

위에서 언급한 각종 사업을 수행하는 데 실제 사용된 총예산은 2021년 13조3586억 유로다(AMS, 2022: 55).

2.2. 주요 서비스

노동시장서비스(AMS)가 제공하는 고용지원 서비스는 주로 구직자·구인자 서비스, 노동시장과 직업훈련 관련 정보제공 및 상담과 특성별 서비스로 구성된다.

가. 구직자 서비스

구직자 서비스는 노동시장서비스(AMS)가 제공하는 서비스 중에서 가장 중요한 서비스다. 실업 등록, 직업양성훈련 자리 신청, 직업 및 직업훈련 상담, 온라인 혹은 모바일 구직, 실업급여 지급 등이다. 구직자 서비스는 주로 상담사와 대면 혹은 전화로 일정을 예약하면 노동시장서비스(AMS)가 오프라인에서 제공하지만, ‘eAMS-계좌’(eAMS-Konto)등 다양한 온라인 서비스도 제공된다.

eAMS-계좌는 구직자가 노동시장서비스(AMS)의 고용지원 서비스 시스템에

33) 이외의 노동시장 정책의 목표: 숙련·기회 균등을 위한 적극적 조치, 노동시장 투명성 강화, 인적자원 개발, 실업자 활성화, 장기실업 극복 등

개별적으로 접속하는 온라인 창구다. 이를 통해 제공하는 서비스는 다양하다. 구직자는 여기에서 자신의 데이터 확인, 실업 등록, 실업급여 온라인 신청, 노동시장서비스(AMS)의 보조금 신청, 질병에 따른 사직과 새 일자리 구하기, 노동시장서비스(AMS)가 알선한 일자리에 대한 본인의 의견 회신도 가능하다. 고용서비스와 실업급여 등 구직자에게 제공되는 노동시장 서비스의 대부분을 여기에서 처리할 수 있다는 의미다.

eAMS-계좌의 활용은 실제로 매우 활발하다. AMS(2022)의 2021년도 사업보고서에 따르면, 2021년 한 해에 22만5106명이 eAMS-계좌에 접속, 사용했는데, 이는 전체 노동시장서비스(AMS) 등록자의 55.8%에 이른다(2022:18). 이와 함께 '금융온라인'(FinanzOnline) 시스템을 통해서도 eAMS-계좌 접속이 가능한데, 이 시스템은 2021년에 31,574번 가동됐다(같은 곳). 그리고 같은 곳에 따르면 노동시장서비스(AMS)는 약 570만 개의 소식을 고객의 eAMS-계좌에 보냈고, 역으로 260만 개 이상의 소식이 eAMS-계좌를 통해 노동시장서비스(AMS)에 전달됐다.

구직자에 대한 디지털 서비스의 하나로 'ALLE JOBS'이라는 이름의 JOB 앱도 가동 중이다. 2021년 말 현재 이 앱은 20만 명 이상이 내려받아 설치했다. 그리고 'eJOB-ROOM'은 2021년 말 현재 약 14만3000개의 빈 일자리가 등록된 오스트리아에서 가장 큰 일자리와 교육훈련 자리의 온라인 거래소다. 그 역할과 기능은 한국의 워크넷과 유사하다.

나. 구인자(기업) 서비스

노동시장서비스(AMS)는 구직자 서비스와 함께 구인자 서비스, 즉 기업 지원 서비스도 제공한다. "우리는 항상 기업을 위해 일하고 기업의 문제 해결과 발전을 지원한다"(AMS, 2022: 25)라는 기조 아래 노동시장서비스(AMS)는 기업 서비스를 항상 변화하는 상황에 맞게 개발하고 기업의 수요에 적합한 방식으로 투입하고자 노력한다. 실제로 COVID-19 관련 경제위기 시에는 조업단축을 활용하는 방안에 대한 상담 및 지원 등 기업의 당면 과제에 대한 각종 상담과 'eJob-Meeting' 등 구인 시스템을 디지털화한 것 등을 주요 사례로 손꼽을 수 있다.

이외에도 노동시장서비스(AMS)는 기업의 구인 지원과 인력의 개발 및 확보 방안에 대한 상담을 통해 기업이 당면한 각종 위기를 단계별로 극복할 수 있도록 지원하고, 노동력 부족 현상이 점차 강화되는 노동시장에서 구인 애로의 해소를 지원하고 있다. 기업의 구인활동 지원을 전담하는 상담원 1,026명은 노동시장의 실태와 추세를 잘 파악하고 있을 뿐만 아니라, 이를 기반으로 COVID-19같은 도전적인 상황에 대처하는 방안도 상담한다.

다. 노동시장과 직업훈련 관련 정보제공 및 상담

노동시장서비스(AMS)는 오스트리아 인터넷에서 노동시장·직업·훈련정보의 주된 생산자인 동시에 주된 정보 제공자다. 직업정보센터(Berufsinfozentren, BIZ)는 실업 예방과 노동력의 고용가능성 강화가 목적인 노동시장서비스(AMS)의 하부기관으로서, 주된 과제는 노동시장, 각종 직업 관련 정보의 제공이다.

각종 고용 및 직업정보의 제공의 주된 통로는 전국에 산재해 운영되는 72개의 직업정보센터(BIZ)에 설치된 'AMS-경력나침반'(AMS-Karrierkompass)이다. 경력나침반 시스템을 통해서 구인자와 구직자는 직업 및 직업훈련 정보와 관련된 각종 판단 및 결정하는 역량을 키우고, 경력관리의 기술도 획득할 수 있다(AMS, 2022: 31 참조). 직업정보센터(BIZ)는 직업상담도 진행하는데 개인별 대면 상담과 이를 보완하는 전화 및 온라인 상담 등 총 21,230건의 상담을 2021년 한해에 진행했다(같은 곳).

'노동시장서비스-경력나침반'은 노동시장 및 직업선택에 관한 수많은 정보를 제공하고 직업·진로지도를 돕는 사업이다. 대상은 청년과 성인을 모두 포괄한다. 이 정보는 주로 온라인 포탈(www.ams.at/karrierekompass)을 통해서 제공된다. 2021년 매달 약 5만6000회 방문, 사용되는 정보는 다음처럼 구성된다(AMS, 2022: 32).

- 직업지도: 14세 이상의 진로지도 테스트 등
- 전통적인 직업정보: 1800개 직업이 수록된 직업사전
- 직업양성·향상훈련 정보: 3만 개 이상의 훈련과정과 3000개 이상의 성인훈련기관
- 청년·학생·대학생용 직업·학교·대학에서 학업의 선택에 필요한 정보를

제공하는 청년플랫폼(www.ams.at/jugendseite로 개편)
- 입사 준비단계별로 필요한 정보를 제공하는 입사포털 (www.ams.at/bewerbungsportal)

라. 청년 대상 서비스

노동시장서비스(AMS)는 다양한 대상의 특성별 서비스를 제공하는데, 특히 청년 대상 서비스에 공을 들이고 있다. 학생을 목표집단으로 삼는 프로그램인 '직업정보센터-노동'은 직업양성훈련에서 노동세계로 이행을 지원한다. 학생이 7학년부터 자신의 이해관계와 개인적 성향에 적합한 직업이나 양성훈련의 경로를 찾을 수 있게 지원한다.

교사는 관련 온라인 플랫폼(www.ams.at/biz-buchung)에서 필요한 워크숍의 일정을 찾을 수 있다. 워크숍에서 직업정보센터(BIZ) 소속 상담사는 교사가 학습계획 수립 시 직업훈련 목표를 설정하는 방법을 컨설팅할 뿐만 아니라 학생에게는 다양한 매체의 사용법과 게시된 내용물을 소개한다. 특히 후자는 학생의 직업 및 훈련 관련 결정역량 강화에 크게 이바지한다.

제3절 '18세까지 양성훈련의무'(AusBildung bis 18)

이번 장에서는 최근 오스트리아의 청년고용이 국제적으로 높은 수준을 유지하는 주요 원인으로 꼽히는 '18세까지 양성훈련의무'(AusBildung bis 18)를 중심으로 관련 기관들의 역할과 고용서비스 연계를 소개한다. 오스트리아의 25세 이하 청년의 실업률이 타 유럽국가와 비교하여 상대적으로 낮은 이유는 이 중 양성훈련 시스템과 적극적 노동시장정책을 목표집단 맞춤형으로 제공한 덕분이다(AMS, 2022: 19). 청년에게 18세까지 양성훈련 의무를 부과하는 '18세까지 양성훈련의무'는 청년 노동시장의 성과를 더욱 강화하기 위한 정책이다. 또한 이 제도의 수행을 위해 학교와 고용서비스의 적극적 연계가 행해진다.

3.1. 개요

2016년 8월 1일 발효한 양성훈련의무법(Ausbildungspflichtgesetz, APflG)에 따라 2016/17 학기의 종료 시점부터 일반의무교육을 수료(9년)하고 오스트리아에 장기 체류할 18세 미만의 모든 청년에게 양성훈련을 수료할 의무가 부여됐다.[34] 이른바 '18세까지 양성훈련의무'(AusBildung bis 18) 제도의 도입이다. 오스트리아 연방정부가 청년에게 이런 의무를 부여해 달성하고자 하는 목표는 모든 청년이 의무교육 수료 이상의 숙련을 형성해 청년실업 감소와 모든 청년에게 평등하고 좋은 삶의 출발 기회를 제공하는 것이다. 이를 위한 구체적인 정책 수단은 학교 및 양성훈련의 조기 포기를 예방, 학교 혹은 양성훈련 참여 또는 이를 위한 예비 프로그램에 참여 촉진 등이다.

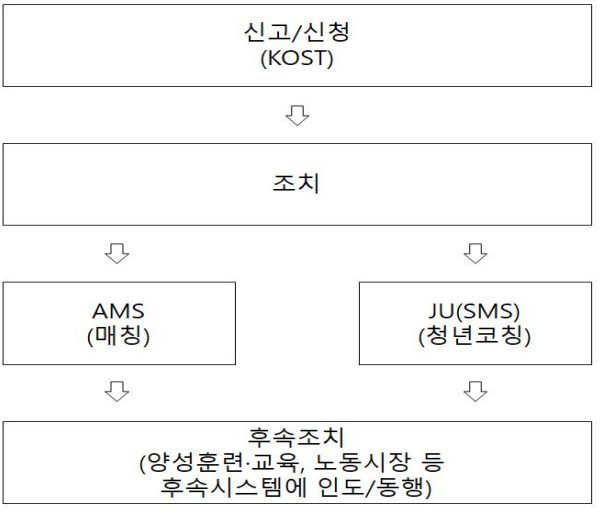
'18세까지 양성훈련의무' 제도는 오스트리아 연방사회·건강·돌봄·소비자보호부, 연방사회부) 산하 사회부서비스기관(Sozialministeriumservice, SMS)이 주관한다. 사업의 주관은 연방노동·경제부 산하 노동시장서비스(AMS)가 아니라 연방사회부 산하 사회부서비스(SMS)가 맡는다. 노동시장서비스(AMS)는 본 사업의 주요 협력기관이다. 고용서비스 관련 제도의 운영 주관을 사회서비스 전담기관이 담당하는 원인은 주관 부처의 조직 변경 때문이다. 본 제도의 도입

34) 이 부분의 서술은 관련 홈페이지(https://ausbildungbis18.at/, 접속일: 2022.08.14.)의 내용 요약이 중심이다.

관련 기획 및 시행 초기에 노동시장서비스(AMS)와 사회부서비스(SMS) 모두 연방노동·사회부 산하기관이었다. 이후 노동사회부의 관할 및 명칭 변경으로 노동시장서비스(AMS)는 노동·경제부, 그리고 사회부서비스(SMS)는 연방사회부 산하기관으로 전환했다.

[그림 4-3]은 제도운영의 절차를 개략적으로 보여준다. 양성훈련의무에는 신고 의무도 규정돼 있다. 청년이 의무교육 수료 후 4개월 이상 학교나 양성훈련에 참여하지 않고 있거나, 학교나 양성훈련에 참여하고 싶으면 해당 학생의 부모, 친권자나 학교 혹은 시설(기관)은 이를 지역의 조정사무소(Koordinierungsstelle, KOST)에 신고할 의무가 있다. 서비스 신청은 신고를 통하기도 하지만 자율성도 보장된다. 실제로 양성훈련 관련 도움이 필요할 경우 청년이 스스로 조정사무소(KOST)를 찾아가도 같은 서비스를 받을 수 있다.

[그림 4-3] JU 처리 절차 개요



조정사무소(KOST)에 접수한 이후의 서비스는 두 개의 기관이 나누어 제공한다. 사회부서비스(SMS)가 제공하는 청년코칭(Jugendcoaching, JU) 혹은 노동시장서비스(AMS)가 제공하는 매칭서비스가 그것이다. 여기에서 중요한 서비스

는 청년의 개인별 전망계획 혹은 지원계획의 수립이다. 이 모든 과정에서 중요한 원칙은 누군가가 청년에게 지시한 것을 청년이 따르는 것이 아니라 청년이 하고픈 것을 할 수 있도록 서비스를 제공한다는 데 있다.

3.2. 관련법: 양성훈련의무법(APflG)

가. 주요 내용

양성훈련의무법(APflG)[35]은 연방법으로 다음과 같은 체계로 구성된다. 내용(1조)은 일반적 의무교육을 수료한 청년에게 추가 교육 혹은 양성훈련 참여의 의무를 규정하는 것이다. 목적(2조)은 교육이나 양성훈련을 통해 청년에게 숙련을 쌓게 하고, 이를 통해 경제 및 사회생활에 지속가능하고 폭넓은 참여의 기회를 키우며, 날로 높아지는 기업과 경제의 숙련요구를 충족하는 것이다. 여기에는 학교와 양성훈련의 중도 포기를 예방하는 것이 가장 중요하다. 그 효과는 교육정책, 경제정책, 노동시장정책, 청년정책의 수단을 강화하고 빈틈없는 양성훈련 제공시스템의 구축을 통해서 이룰 수 있다. 그리고 이 법에 따라 양성훈련의 의무를 지게 되는 청년의 범위(3조)는 일반 의무교육을 수료하고 오스트리아에 장기 체류할 18세 미만의 모든 청년이다.

나. 양성훈련의무

같은 법 3조에 해당하는 청년의 부모 등 양육권자, 즉 친권자는 해당 청년이 교육이나 양성훈련 조치 혹은 이를 준비하는 조치에 참여하도록 보살펴야 하는 의무를 진다. 친권자는 보호하는 청년이 학교를 (조기) 졸업하거나 직업양성훈련을 (조기) 종료한 후 4개월 이내에 교육이나 양성훈련 조치를 새로 시작하지 않으면, 이를 본 사업의 주관기관인 조정사무소(KOST)에 신고할 의무가 있다(13조 1항). 청년이 앞선 12개월 중에서 4개월까지 양성훈련에 참여하지 않았더라도, 그리고 청년이 양성훈련에 참여할 준비가 됐음에도 훈련자

35) https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604 (접속일: 2022.09.20.).

리가 없어서 대기하는 기간은 의무를 불이행한 것으로 보지 않는다(4조 4항).

양성훈련 의무는 다음과 같은 경우 조기에 종료된다(4조).

- 해당 청년이 19세가 되지 않았더라도, 일반 의무교육을 수료한 후 최소 2년짜리 (직업교육)중등학교에 편입한 경우
- 직업양성훈련법(BAG)[36] 혹은 농·임업직업양성훈련법(LFBAG)[37]에 따른 이원직업양성훈련(교육양성훈련, 최소 2,500시간짜리 건강 관련 직업의 양성훈련, 직업양성훈련법 2조, 8b항 혹은 농·임업직업양성훈련법 11b항에 따른 부분숙련(Teilqualifizierung) 등을 성공리에 수료한 경우

다음의 7가지 경우에는 양성훈련의무가 충족된 것으로 본다(4조 2항).

- 직업양성훈련법이나 농·임업직업양성훈련법에 따른 교육계약 혹은 양성훈련계약의 체결
- 건강 관련법에 따른 양성훈련 수료
- 상급학교 진학: 일반교육 고등학교(AHS), 직업교육 중학교(BMS)·고등학교(BHS)
- 학교에서 진행하는 외부시험이나 양성훈련 준비 과정(예; 의무교육수료시험, 직업양성훈련 조치를 준비하는 인증 교육과정) 참여
- 각종 노동시장정책 조치에 참여(청년 언어과정, 외국 학교 및 양성훈련, 장교와 부사관 양성훈련)
- 장애인 등 지원이 필요한 청년의 개인역량 강화나 노동시장에 통합을 위한 각종 사회적 돌봄 조치에 참여(학교 밖 청년 지원프로그램 포함)
- 노동시장서비스(AMS)나 본 사업의 주관기관인 사회부서비스기관(SMS)이 직접 혹은 위탁 발급하는 전망계획이나 지원계획이 허용하는 고용

같은 법 7조에 따르면 양성훈련의 의무는 다음의 5가지에 해당하는 기간에는 일시적으로 중지된다.

- 아동돌봄수당을 받는 기간
- 자유의지법(Freiwilligengesetz)에 따른 자발적 사회봉사의 해, 자발적 환경의 해, 외국에서 홀로코스트 추모봉사·평화봉사·사회봉사 기간
- 유럽연합의 지침(Nr. 1288/2013)에 따른 에라스무스 프로젝트에 자율적

36) 직업양성훈련법(Berufsausbildungsgesetz)의 약자
37) 농·임업직업양성훈련법(Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz)의 약자

참여 기간

- 병역의무·양성훈련·병역대체근무 기간
- 기타 고려할만한 이유로 4조의 양성훈련을 마치지 못한 경우

부모나 친권자가 이 법의 4조(종료. 충족)를 위반, 즉 의무를 불이행하면 상응하는 행정처분을 받는다(14조). 해당 처분의 내용과 절차는 다음과 같다. 의무 불이행을 조정사무소(KOST)에서 통보받은 기초자치정부가 과태료(100~500유로)를 부과하고, 같은 일이 되풀이될 경우, 과태료가 (200~1000유로) 배가된다. 가벼운 과실은 처분의 대상이 아니다.

다. 고용관계

같은 법 5조 1항은 4개월 이내의 양성훈련이 없는 기간에 학교를 다니지 않고 양성훈련의무를 충족할 방법을 정하고 있다. 대표적인 것이 취업, 즉 고용관계를 맺는 것이다. 여기서 중요한 것은 청년 스스로 수립한 전망계획 혹은 조정사무소의 상담사가 수립한 지원계획에 포함된 고용관계를 맺어야 한다는 점이다.

청년이 구한 일자리가 양성훈련의무를 위반하는지를 검토하는 것은 사회부서비스(SMS)의 일이다. 검토의 토대가 되는 자료는 사회보험기관이 전자로 발급한 문서다(5조 2항). 여기서 중요한 것은 취업한 일자리가 전망계획이나 지원계획에 포함되는지 여부다. 이에 포함되지 않은 일자리면 청년, 부모나 다른 친권자가 노동시장서비스(AMS)의 상담에 초대돼, 새로운 계획을 수립해야 한다. 이 초대와 관련한 모든 정보는 일자리를 제공한 기업(사용자)이나 청년에게 정보로 제공된다. 새로운 전망계획 혹은 지원계획을 수립하기 위한 사회부서비스(SMS)의 초대에 여러 번 응하지 않아 새로운 지원계획을 수립하지 못한 경우, 그리고 새로 수립한 지원계획에 포함하지 않는 고용은 양성훈련의무를 위반하게 된다(5조 3항).

일자리가 양성훈련의무를 위반한 경우, 청년은 법률 혹은 단체협약에 따른 노동계약의 해약 고지기간을 지키지 않고 고용관계를 종료할 권리를 가진다. 그렇지만 종료할 권리의 행사 때문에 노동계약에 따른 다른 권리가 훼손되지는 않는다(6조).

3.3. 관련 인프라

가. 거버넌스

1) 주관: 사회부서비스(SMS)

양성훈련의무 사업은 오스트리아 연방사회부 소속 관청인 사회부서비스(SMS)가 주관한다. 사회부서비스(SMS)는 양성훈련의무를 실행하는 데 필요한 각종 제도적 조치, 즉 조정그룹과 자문단 관련 업무를 수행해야 한다(법 8조 1항). 사회부서비스(SMS)는 홈페이지에 양성훈련의무를 충족한 것으로 간주할 수 있는 직업과 양성훈련 관련 각종 조치의 명단을 게시해야 하고(같은 법 8조 3항), 친권자의 질문에 대해 특정 조치가 양성훈련의무를 충족하는지 확인해 주어야 한다(같은 법 8조 4항). 그리고 사회부서비스(SMS)는 검토 후 친권자의 해당 의무 불이행이라는 결론에 도달하면, 나중에 과태료 처분을 담당할 해당 지역 기초자치단체에 이를 통지해야 한다(같은 법 8조 5항).

2) 조정사무소(KOST)

사회부서비스(SMS)는 오스트리아 전국과 주 단위로 각각 1개의 조정사무소(KOST)를 둘 수 있고. 그 존재와 과제 및 연락처를 해당 청년, 친권자, 학교, 성인교육시설, 견습생지원사무소, 양성훈련 실시기업, 기타 유관기관에 적당한 방법으로 알려야 한다(같은 법 9조)

조정사무소(KOST)의 과제는 크게 다음의 3가지로 나눌 수 있다(같은 법 12조, 1~3항).

첫째, 청년의 구직과 양성훈련 조치에 참여를 지원하는 각종 사업을 조정해 특히 양성훈련 중도 포기 이후에 양성훈련을 받지 않는 기간이 길어지는 것을 막는 것이다.

둘째, 조정사무소(KOST)는 대상 청년, 부모 혹은 친권자에게 목표 지향적인 상담과 돌봄 서비스를 제공해야 한다. 이때 구직사무소는 기존 상담 및 돌봄기관의 지원구조를 적극적으로 활용해야 한다.

셋째, 조정사무소(KOST)는 특히 친권자, 아동·청년 지원 조직, 학교, 성인교육기관, 견습생지원사무소, 양성훈련 시행 기업과 기타 양성훈련기관 그리고

노동시장서비스(AMS)와 사회부서비스(SMS)와 협력해야 한다.

양성훈련의무의 실행을 위해 다양한 조직이 협력하고 있다. 이러한 여건에서 사업의 효과성을 높이는 데는 각종 유관기관의 네트워킹은 물론 조정과 협력이 필수적인 요건이다. 따라서 제 조직 및 단체 사이의 협력을 조종, 계획하는 중심축이 필요하다. 이 역할을 담당하기 위해 '전국조정사무소'(Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18, BundesKost)가 설치, 운영되고 있다.

양성훈련의무 관련 각종 훈련과정과 프로그램의 조종, 계획, 동행(Begleitung)은 물론 전국의 유관 조직 및 기관의 네트워킹(Venetzung), 조정과 협력, 정보(Information)와 행정적 사례관리 등이 전국조정사무소(BundesKost)의 주요 과제다. 후자에는 데이터 평가와 품질의 확보, 그리고 이 사업 전체의 모니터링(Monitoring AusBildung bis 18, MAB)이 포함된다.

3) 조종그룹과 자문단

양성훈련의무의 지속 발전과 품질 보장을 위해 각각 1개의 조종그룹과 자문단이 만들어졌다.

조종그룹은 연방노동·사회·소비자보호부 소속으로 구성원은 다음 부처의 대표자다(같은 법 10조, 2항). 연방노동·사회·소비자보호부; 연방과학·연구·경제부; 연방교육·여성부; 연방가족·청년부; 연방건강부; 연방농·임·환경·물경제부. 조종그룹의 장은 노동·사회·소비자보호부의 대표가 맡으며, 구성원의 임기는 4년이다(같은 법 11조, 1, 2항).

자문단은 다음 12개 조직의 대표로 구성된다(같은 법 10조, 3항, 5항). 사회부서비스(SMS), 연방노동회의소, 오스트리아 경제회의소, 오스트리아 노동조합연맹, 오스트리아 농업회의소, 오스트리아 농업노동자회의소회의, 오스트리아 산업연맹, 주정부연계사무소, 기초지자체연맹, 노동시장서비스(AMS), 연방청년대표회, 오스트리아 재활공동체. 자문단은 의견을 제시하고, 조정사무소(KOST) 활동의 평가 등에 관한 보고서를 자문단에 제출해야 한다. 그리고 자문단은 사회부서비스(SMS)가 제안하면, 업무규정을 의결할 수도 있다.

나. 정보 공유와 처리(Datenverarbeitungen)

청년들이 양성훈련에서 탈락하지 않도록 조기개입하기 위해 연방정부는 사회부서비스와 조정사무소가 청년들의 개인정보를 데이터보호법에 따라 처리할 수 있는 권한을 부여하였다.

1) 처리 가능한 정보의 범위

같은 법 15조 1항은 사회부서비스(SMS)와 조정사무소(KOST)가 법정 과제를 수행하는데 필수적인 전제조건인 개인정보를 데이터보호법(BGBl. I Nr. 165/1999)에 따라 처리할 수 있는 권한을 부여한다. 수집 및 관리할 수 있는 자료는 다음과 같다.

- 청년의 기본자료: 성명, 사회보험번호/생일, 성, 국적/체류권, 집주소/체류지 주소; 전화번호; E-Mail-주소; 기타 연락방법
- 청소년의 교육, 양성훈련과 직업 관련 자료: 학교 교육, 비학교 교육, 직업 양성훈련
- 양성훈련 관련 희망 사항, 직업 관련 희망 사항
- 직업 활동; 직업으로 활용할 수 있는 능력과 기술; 기타 직업에 사용할 수 있는 개인적 상황; 양성훈련의 미실현, 조기 수료 혹은 양성훈련 의무의 중지 상황
- 청년 돌봄의 경과에 관한 자료: 돌봄 계획과 결과; 돌봄의 장애요소
- 부모 혹은 기타 친권자의 기본자료: 성명, 사회보험번호/생일, 성, 국적/체류권, 집주소/거주지 주소; 전화번호; E-Mail-주소; 기타 연락방법
- 부모 혹은 기타 친권자의 양성훈련의무 인지 관련 자료: 접촉과 상담의 결과; 양성훈련의무 미이행에 따라 진행 중인 절차

2) 정보의 쌍방향 공개

정보는 양 주체 간에 쌍방향으로 공개할 수 있다. 사회부서비스(SMS) 혹은 조정사무소(KOST)가 처리한 자료는 과제의 집행에 필수적인 경우, 자동화된 자료처리 시스템을 통해 관청, 법원, 사회보험기관, 아동·청년지원, 청년지원시설, 학교, 훈련생지원사무소(Lehrlingsstelle), 노동시장서비스(AMS), 그리고 오스

트리아 연방통계청에 공개할 수 있다(15조 2항). 그 반대로 연방통계청을 제외한 나머지 유관기관이 처리한 자료는 과제 수행에 필요한 경우, 사회부서비스(SMS) 혹은 조정사무소(KOST)에 공개할 수 있다. 이 정보는 법정 과제를 위탁받은 법인체에도 공개할 수 있다(15조 5항).

법 15조 3항은 사회부서비스(SMS) 혹은 조정사무소가 처리한 자료를 성인교육기관, 기업 그리고 양성훈련 조치 시행기관에, 각자의 과제 수행에 필요한 경우, 공개할 수 있다고 규정한다. 기업의 경우, 해당 기업에서의 양성훈련이나 고용에 필수적인 경우에만 자료의 공개가 가능하다.

사회부서비스(SMS) 혹은 조정사무소(KOST) 직원들은 업무 중 지득한 자료에 대해 퇴사 후까지 비밀엄수의무를 진다(15조 4항). 이 조항은 상담 혹은 사례관리 과정에서 개인정보를 알게 된 해당 기관의 직원에게도 적용된다.

3) 정보의 폐기

위의 규정에 따라 사회부서비스(SMS)와 조정사무소(KOST)가 처리한 개인정보가 더 이상 필요하지 않게 되면 바로 폐기돼야 한다. 상담 혹은 사례관리의 경우는 이와 조금 다르다. 종료 후 늦어도 3년 뒤에는 관련 자료를 폐기해야 한다(15조 6항).

3.4. 모니터링

위에서 언급한 양성훈련의무를 지닌 청년이 의무를 이행하지 않으면, ‘모니터링 양성훈련 18’(Monitoring Ausbildung bis 18, MAB)라는 시스템에 등록된다. 이 모니터링 시스템은 중앙집중식으로 모든 종류의 등록된 내용을 한 곳으로 모은다. ‘모니터링 양성훈련 18’(MAB)은 ‘교육관련 취업경력모니터링’(Bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring, BibEr)이라는 이름의 매핑시스템의 성과를 기반으로 삼아 설계됐다. 후자에는 국가의료대장(National medicine regitstry), 사회보험, 고용서비스, 학력, 교육, 임금 등 6개의 데이터를 연계하여 구축한 정보 시스템이다. 교육이력이나 고용서비스 상태 등의 정보에 기반하여 청년들은 4개 그룹으로 분류하고 이들의 졸업 후 경로를 추적한다(정연순 외, 21).

사회부서비스(SMS)가 발행한 2021년도 모니터링 결과는 다음과 같다(MAB, 2021). 2021년 현재 등록된 양성훈련의무 미이행자는 3,161명이고, 그중에서 남자가 58%, 여자가 42%를 차지한다. 양성훈련의무를 신고하는 경로는 다양하다. 학교(40%), 노동시장서비스(32%), 사회부서비스(18%), 기타 10%다. 학교와 노동시장서비스를 중심으로 신고된 양성훈련의무 청년을 체계적으로 돌본 결과 참여자의 94%가 학교나 양성훈련을 성공적으로 수료했지만, 나머지 6%는 참여한 양성훈련의 종류나 수료 여부가 분명하지 않다.

제4절 학교-고용서비스 연계: 매칭과 청년코칭

이하에서는 양성훈련의무와 관련해 조정사무소(KOST)에 접수한 이후 제공되는 두 개의 서비스를 살펴본다: 노동시장서비스(AMS)가 제공하는 매칭서비스와 사회부서비스(SMS)가 제공하는 청년코칭(Jugendcoaching, JU)이 대상이다.

4.1. 매칭: 노동시장서비스(AMS)의 과제

노동시장서비스(AMS)가 청년이 양성훈련의무를 최대한 충족하도록 지원해 일자리와 매칭을 강화할 의무는 노동시장서비스법에 규정되어 있다. 양성훈련 관련 정책적 개입의 강화를 통한 일자리와 매칭은 사례관리 중심의 청년코칭과 함께 양성훈련의무와 관련된 두 기둥이다. 노동시장서비스법의 규정을 중심으로 내용을 살펴본다.

가. 숙련향상 및 고용촉진

AMS는 다음과 같은 대상에게 신속히 장기적인 고용에 필요한 숙련향상 혹은 고용촉진 조치를 제공해야 한다.

첫째, 아동보육수당을 받는 중이거나 아동보육 이후에 일자리를 구하기에 애로를 겪는 등 노동시장 진입이 어려운 사람에게 4주 내 무리가 없는 일자리를 제공하거나, 이것이 불가능하면 양성훈련 및 재진입 조치에 참여를 지원해야 한다.

둘째, 25세 미만의 청년이나 50세 이상인 실업자에게 3개월 이내에 부담없는 일자리가 제공되지 않으면, 양성훈련 및 그를 준비하는 각종 조치에 참여하도록 지원해야 한다.

셋째, 건강상의 이유로 적당한 일자리를 알선받지 못하고 있는 사람에게 8주 이내에 적당한 교육 및 양성훈련 기회를 제공해야 한다.

나. 초기업(Supra-company) 양성훈련 기회의 제공

개별 기업에서의 실습 일자리 등 직업양성훈련 기회가 청년에게 제공되지 않으면, 노동시장서비스(AMS)는 초기업 양성훈련이 가능한 양성훈련기관에 이를 위탁해야 한다(같은 법 38d항). 정부는 18세까지의 의무훈련제도를 강력히 추진하면서 초기업 양성훈련 기회는 더욱 늘리고 있다. 2022년 현재 초기업 견습 일자리는 14,500개이다(Youthwiki). 견습을 시작할 의향이 있지만 사내 견습 자리를 구하지 못하는 청년들은 이들 기관에서 훈련을 시작할 수 있다.

다. 적극적 연계

노동시장서비스(AMS)는 '18세까지 양성훈련의무' 사업과 청년코칭(JU)의 참여기관의 하나이며, 자문단의 일원으로 참여한다. 청년코칭(JU)과 함께 '18세까지 양성훈련의무' 사업의 양대 축인 노동시장서비스(AMS)가 담당하는 역할은 다양하다.

첫째, 학교 밖 목표집단, 주로 양성훈련의무를 가진 청년이 청년코칭(JU)에 참여하는 경로 역할을 담당한다. 즉, 해당 청년을 조정사무소(KOST)에 신고해 청년코칭(JU) 서비스를 받을 수 있도록 조치한다.

둘째, 1차 면담 과정에서 특별한 코칭이 필요하지 않다고 평가된 청년에게 일자리 매칭 서비스를 제공한다. 이처럼 양성훈련 참여가 아니라 구직만 희망하는 청년과는 '노동시장서비스-지원협약'(Betreuungsvereinbarung)을 체결한다. 대상 청년이 고용관계를 개시하려 할 경우, 이 협약에 미리 정해진 일자리에서만 일할 수 있다. 이에 포함되지 않은 일자리일 경우에는 청년, 부모나 다른 친권자가 노동시장서비스(AMS)의 상담에 초대돼, 새로운 계획을 수립해야 한다.

셋째, 취업이나 양성훈련 참여를 위해 선제적으로 해결할 문제가 복잡한 청년에 대한 심층상담을 독자적으로 제공한다.

넷째, 사회부서비스(SMS) 혹은 조정사무소(KOST)와 해당 청년 관련 정보를 쌍방향으로 공개한다. 즉 해당 기관이 처리한 자료를 받거나 스스로 처리한 자료를 역으로 두 기관에 제공하기도 한다.

4.2. 청년코칭

가. 개요

청년코칭(JU)은 사회부서비스(SMS)의 주관 아래 직업지원 네트워크(Netzwerk berufliche Assistenz, NEBA)가 2012년부터 제공하고 있는 무료 사회서비스의 하나다. 청년코칭(JU)의 궁극 목표는 조기 개입을 통한 학교 졸업(혹은 편입)이나 양성훈련 참여, 그리고 이를 통한 양성훈련의무의 충족이다(SMS, 2022: 8). 청년코칭(JU)은 앞에서 소개한 매칭과 함께 양성훈련의무 관련 사업의 핵심을 구성한다.

청년코칭(JU)의 하위 목표는 다음과 같다: 청년의 개인적, 사회적 안정; 양성훈련에 필요한 기본자격 및 준비의 존재 여부를 확인; 양성훈련에 참여의 한계로 작용하는 일부 문제의 해소(가족 관계의 어려움, 중독, 채무, 주거문제, 범죄, 노동시장에 통합 관련 조치에 대한 부정적인 경험 등); 학습 및 주의력 부족 문제의 해소를 지원 등.

청년코칭(JU)의 목표대상은 학교나 양성훈련의 중도 포기 내지는 퇴출 위기에 직면한 15~24세의 청년이다. 포괄적인 대상의 범위는 학생, 학교 밖 청년, 양성훈련의무 청년 등 3가지로 구분할 수 있다. 학생은 학교의 중도 포기 내지는 퇴출 위기에 처한 9학년 내지는 15세부터 19세까지가 기본이며, 특별한 사유를 증명하면 24세까지도 포함된다.[38] 학교 밖 청년, 즉 NEET, 노동시장서비스(AMS) 혹은 사회부서비스(SMS) 프로젝트에 참여가 중단될 위험이 있는 청년은 19세, 특별한 증명서가 있는 경우 24세까지 대상에 포함된다. 그리고 양성훈련의무 청년도 목표대상이다(SMS, 2022: 9).

청년코칭(JU)은 지역별로 다양하게 진행되고 있는데 그 유형을 Steiner et. al.(2022: 26~28)은 다음 4가지로 구분한다.

---

38) 청년코칭(JU)의 처리규정에 따르면 다음의 경우가 이에 해당한다. 개인적 장애(육체, 심리, 지적, 시각 혹은 청각) 증명서 혹은 의사의 감정서 제출자, 사회적 불이익과 사회체계의 결함(노숙, 여성의 집 등 대피시설 거주; 범죄, 폭력, 중독, 재정문제, 장기실업, 장기질병, 돌봄의무 등)으로 학교를 조기에 포기해야 하거나 중등학교 I, II 단계를 수료하지 못하는 경우, 그리고 학교에서 양성훈련 중이면서 21세까지 졸업이 가능할 때(SMS, 2022: 10).

- “고학년 특화 유형”(spezialisierter Typ Jugendcoaching an höheren Schulen): 졸업에 대한 동기부여, 지원이 필요한 중등학교 상급반 대상
- “전방위 유형”(Allrounder): 학교 내 학생은 물론 학교 밖 청년도 대상
- “전문가 유형”(ExpertInnentyp): 건강의 문제가 있는 청년이 대상
- “행정논리 중심 유형”(Typ mit Fokus auf Verwaltungslogik): 특수교육학적 촉진 필요성 혹은 사회적, 정서적 문제를 안고 있는 청년이 대상

청년코칭(JU)이 제공하는 서비스는 주로 사례관리 방식을 선택하고 있으며, 청년들이 다른 사업이나 기관으로 이어가기 위한 회전문이나 게이트키퍼다(Steiner et. al., 2022: 28). 제공되는 서비스는 보조서비스, 후속서비스, 사전서비스로 구성된다.

- 보조서비스: 테라피, 사회서비스, 주거 혹은 건강과 장애
- 후속서비스: 청년에 적합한 후속서비스를 찾아 그곳으로 이행을 지원
- 사전서비스: 청년코칭(JU)에 참여하기 전에 심리적 안정이 필요하거나 대기기간 동안 활용할 수 있는 서비스

청년코칭(JU)은 양성훈련의무 사업의 핵심 부분이지만, 애초에는 다른 성격의 사업이었다. 청년코칭(JU)은 양성훈련의무 제도의 도입(2017년) 전인 2012년부터 이미 청년에게 ‘학교에서 직업으로 이행’을 지원하는 학교 지원 서비스로 제공되고 있었다. 그런데 2016년부터 양성훈련의무 제도가 도입되면서 청년코칭(JU)의 역할이 대폭 확대, 강화되었다.

나. 서비스 내용

청년코칭(JU)의 서비스 제공의 주요 원칙은 추적과 문턱 낮추기다. 이러한 원칙은 양성훈련의무 청년이나 NEET 등 본 사업의 주요 목표대상이 각종 제도나 기관이 접근하기 어려운 청년이라는 점에서 타당하다. 서비스는 학교, 청년센터, 개방형 청년사업단체(OJA), 노동시장서비스(AMS), 직업지원네트워크(NEBA) 등 다양한 기관과 네트워크가 현장에서 제공한다. 특히 단계 0에서 청년이 집을 떠나서 서비스를 받기 원하지 않을 수도 있다. 이런 경우, 청년이나 친권자의 주거지에서 서비스를 제공한다.

1) 학교 시스템 내부에서 서비스

청년코칭(JU)이 학교 안에서 제공하는 서비스의 대상은 9세부터다. 이들에게 서비스를 제공하기 위해 학교와 협력한다. 청년코칭(JU)과 협력은 연방교육·과학·연구부의 훈령(Erlass)에 따른다. 훈령의 주요 부분은 다음과 같다(SMS, 2022: 12).

서비스의 대상 학생은 담임선생이 선정한다. 담임선생은 선정된 학생의 신상을 청년코칭(JU) 수행기관에 신고하는 등 대상 학생과 접촉을 담당한다. 해당 청년이 청년코칭(JU) 서비스 대상으로 선정됐다는 사실과 청년코칭(JU)이 제공하는 서비스에 대한 정보를 부모나 친권자에게 제공해야 한다.

양성훈련의무자가 될 위험성이 큰 학생을 학교 안에서 사전에 찾아내 예방하는 목표를 가지고 구축 및 활용 중인 '위험조사관'(Risikodetektor) 내지는 '중퇴방지설문'(Stop-Drop-Out-Fragebogen)은 청년코칭(JU) 사업의 최적화에 도움이 되고 있다(같은 곳: 13).

2) 학교 및 양성훈련 시스템 외부에서 서비스

학교나 양성훈련 기관의 밖에서 서비스 제공의 주된 방식은 추적(Aufsuchen)과 문턱 낮추기다. 이 방식의 필요성은 청년에 대한 돌봄 필요성이 심화한 데서 찾을 수 있다. 실제로 2012년부터 실시된 청년코칭(JU)에 학교 밖 청년의 참여가 증가하는 상황에서 2017년 양성훈련의무까지 도입되자 청년코칭(JU)의 지원을 받는 청년의 숫자가 빠르게 늘어났다.

학교나 양성훈련 기관의 밖의 청년이나 NEET는 의도한 성과를 도출하기 위해 여러 번 접촉하는 등 심도 있는 노력과 상담이 필요하다. 이들의 주요 특성이 소외를 경험했거나 학교나 양성훈련의 중도 포기 내지는 공백기를 경험했다는 데 있기 때문이다. 청년코칭(JU)의 주된 활동 방식으로 추적이 정착한 결정적인 계기다. 양성훈련의무 제도의 도입 결과 코치 1인당 동행이 가능한 청년의 숫자가 줄어 보다 심도 있는 지원이 가능하게 되었다.

청년코칭(JU)의 추적 방식은 거리에서 대상 청년 찾기나 이동하면서 청년 찾아가기 등 시민사회단체가 주로 택하는 방식과 다르다. 청년코칭(JU)은 개방형 청년사업단체(OJA) 등 유관기관과 협력이나 부모 및 친권자와 협력을 중심

으로 한다(같은 곳: 13). 청년지원 유관기관과 협력에서는 문턱 낮추기가 중요하다(같은 곳: 15). 이를 통해 청년은 물론 친권자의 참여를 유도할 수 있어서다. 그래서 서민층 밀집지역에 소재하는 개방형 청년사업단체(OJA)가 서비스를 제공하는 등 현장 활동이 중심이다. 그리고 조정사무소(KOST)와는 사업의 주관 및 협력 범위의 설정 등을 통해 협력관계를 구축한다.

3) 비숙련 고용에서의 서비스

양성훈련의무자는 청년코칭(JU) 진입 시기에 수립한 전망계획과 지원계획에 특정된 일자리만 가질 수 있다. 그런데 학기 중이나 방학 중 실습 혹은 직업양성훈련에 참여하면서 일하는 것이 가능할 때, 취업이 가능하다(같은 곳: 16). 그런데 문제는 이런 일자리가 대부분 비숙련 일자리라는 점이다. 양성훈련의무 청년이 이러한 일자리에 취업하더라도, 청년코칭(JU)의 관점에서는 과도기적 고용에 불과하다.

양성훈련의무가 있는 청년이 미숙련 일자리에 고용된 동안 청년비숙련동행코치(Jugendcoaching für Hilfsarbeit, JUHA)가 동행한다. 청년비숙련동행코치(JUHA)의 활동은 다음에 주안점을 둔다. 앞으로 양성훈련을 안정적으로 수료할 수 있도록 사전에 기술을 습득하고, 희망하는 직업을 구체화하며, 특정한 양성훈련 방법을 치밀하게 검토하는 것은 물론, 양성훈련 자리를 기다리는 대기기간을 메우는 기능을 확대하는 등 한 단계 더 높은 수준의 숙련 향상이 가능하도록 기업과 밀접하게 협력한다. 대상 청년과는 새로운 전망계획을 수립한다(같은 곳).

다. 서비스의 단계

1) 진입(Zugang)

청년코칭(JU)에 진입하는 경로는 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 학생은 개방형 청년사업단체(OJA), 아동·청년지원단체(KJH)와 조정사무소(KOST)를 통해 청년코칭(JU)의 서비스 체계에 진입한다. 반면에 학교 밖 목표집단, 달리 말하면, 주로 양성훈련의무를 가진 청년의 경우 앞에서 언급한 목표집단의 주요 경로에서 학교는 제외하고 사회부서비스(SMS)와 노동시장서비스(AMS)가 대신 추

가된다(같은 곳: 20~22).

2) 단계 0: 양성훈련의무에 접근

단계 0은 주로 학교 밖 목표집단 중에서 양성훈련의무를 가진 청년에 해당하는 서비스다. 해당 청년은 오스트리아 통계청의 '18세까지 양성훈련의무' 사업의 모니터링시스템(Monitoring Ausbildung bis 18, MAB)에 등록된다. 그리고 청년코칭(JU)의 담당자는 조정사무소(KOST)와 협력하며 몇 가지 목표를 달성하기 위한 과제를 수행한다(같은 곳: 22). 양육권자, 대상청년과 서면, 전화 혹은 개인적 접촉; 18세까지 양성훈련의무에 대한 정보를 제공; 양성훈련의무 관련 상담. 단계 0에서는 주로 양성훈련의무를 정확히 인식하도록 지원하는 과정이 중심이다.

3) 단계 1: 1차 면담

단계 1의 대상집단은 학교 목표집단, 즉 학생과 학교 밖 목표집단 모두다. 이 단계의 코칭은 다음의 목표의 달성을 지향한다(같은 곳: 23). 1차 면담과 현재의 상황, 문제 등을 설명하고, 주요 데이터를 수집한다. 이어서 청년에게 기대하는 사항을 설명하고, 청년과 양육권자 등에게 제공할 정보를 준비하기도 한다. 아울러 상담이나 동행이 필요한지를 판단하고 다음 단계로 이관에 관한 조율 및 조정을 수행한다. 그리고 제3자에게 정보제공과 관련된 정보보호 관련 서명날인을 받는다.

단계 0에서 이관된 사례청년에 대해서는 이관 직후에 상담을 실시한다. 청년과의 접속이 단절되지 않기 위한 조치다. 보다 집중적인 지원이 필요한 청년은 1차 면담에 이어서 바로 2단계나 3단계로 이관된다. 경우에 따라 단계 2나 3을 거치지 않고 바로 양성훈련 및 양성교육, 노동시장, 노동시장서비스(AMS)나 사회부서비스(SMS)의 지원 서비스로 이관하기도 한다. 이런 이유로 많은 청년이 단계 1에서 서비스를 종료한다(같은 곳: 24).

4) 단계 2: 사례관리 방식으로 상담

단계 2의 주 과제는 직업이나 양성훈련 관련 전망을 세우지 못한 청년에 대한 집중상담이다. 여기서는 양성훈련 참여나 취업에 방해가 되는 문제적 상

황에 대한 보다 심도 있는 규명이 무엇보다 중요한 과제다. 이 과정에서 중점은 대상 청년 개인과 그 가족의 가용재원을 파악하는 데 있다.

청년과 협력해 희망 사항과 필요한 내용 등을 구체화한다(같은 곳: 24~25). 목표협약 서명, 현 상황에 심도 있는 규명, 향후 제공되는 서비스와 동행에 대한 소개, 외부 제공 서비스와 조종, 상담과 결정 및 진로결정 지원, 강점과 약점 분석, 목표에 부합하는 지원 및 돌봄 서비스 알선, 직업진로지도 서비스, 양성훈련(교육), 노동시장이나 노동시장서비스(AMS) 혹은 사회부서비스(SMS)의 지원 서비스로 이관 및 동행, 종료 상담과 다음 단계 담당자에게 청년코칭 지도(전망계획 포함) 전달 등이 이에 해당한다.

이 단계의 상담은 최대 6개월 안에 약 15시간에 걸쳐 진행된다. 그리고 종료 상담 이후에 권고한 내용을 청년이 실천하고 있는지 전화로 확인하기 위해 1개월 정도 추가 돌봄 서비스가 제공될 수도 있다(같은 곳: 26).

5) 단계 3: 사례관리의 하나로서의 동행

단계 3의 주 대상은 해결할 과제가 다면적인 경우의 청년이다. 직업진로를 결정하지 못하고 특별한 지원이 필요한 청년은 관련 문제를 인식하자마자 바로 단계 3에 넘겨진다. 여기서는 강점과 약점 분석에 이어, 이에 적합한 양성훈련이나 노동시장에서의 실습 경험을 쌓는 등 직업세계가 원하는 각종 역량을 축적해 매칭에 도달하도록 지원한다.

해당 청년이 직업훈련이나 일자리에 오랫동안 잘 적응해 앞선 문제를 해결토록 지원하기 위해 청년과 각종 지원 네트워크 참여기관 사이의 다차원적인 협력이 진행된다. 목표협약에 청년이 서명, 믿을 만한 고용관계 형성, 전체 과정에서 각종 문제를 수시로 규명, 직업진로지도, 3~5일 간의 직업경험을 조직, 기업 및 양성훈련기관과 접촉, 강점과 약점의 분석, 선호도와 능력 프로필 작성, 목적에 적합한 외부 상담 및 돌봄 서비스 활용, 가족이나 사회적 환경을 활용, 종료 상담과 청년코칭(JU) 지도(전망계획 포함) 전달, 다음 단계로 이행을 조정 및 조율, 필요시 동행 등이 해당 협력에 속한다.

단계 3을 진행하는 데는 평균 30시간이 필요하고, 최대한 1년 안에 단계를 종료해야 한다. 물론 다음 단계로 이행 대기시간을 보장하기 위해 연장도 가능하다(같은 곳: 27~28).

6) JUHA: 비숙련 일자리에 청년을 동행

단계 0이 포함된 모든 청년코칭(JU)에는 청년의 비숙련 고용("Hilfsarbeit")에 동행을 책임지는 청년비숙련동행코치(JUHA)가 활동한다. 이들은 통계청의 모니터링시스템(MAB)에 접속해 통계청이 '비숙련 고용'으로 확정한 청년이나, 청년 스스로 이 시스템에 해당 사항을 등록한 경우 등 서비스 대상 청년과 접촉하는 데 필요한 데이터를 확보할 수 있다.

이들이 단계 1~3까지 동행하면서 수행하는 과제는 다음과 같다. 고용관계 시작 시점으로부터 1개월 이내에 청년과 접촉하고 구체적인 동행 과정을 협약한다. 동행 과정에서 청년비숙련동행코치(JUHA)가 지향하는 목표는 다음과 같다. 해당 청년이 진심으로 양성훈련을 시작하도록 지원, 청년 내지는 양육권자와 함께 고용관계의 종료 시점을 판단, 청년에게 동기 부여, 최대한 광범위한 직업 및 진로를 지도와 다양한 대안을 소개(같은 곳: 28). 이렇듯 청년비숙련동행코치(JUHA)가 추구하는 궁극적인 목표는 양성훈련의무 청년이 질 낮은 일자리에 머물지 않고 보다 나은 미래를 위해 노력을 계속할 수 있도록 지원하는 데 있다.

사회부서비스(SMS)내지는 청년코칭(JU)이 전망·지원계획을 수립한다면, 노동시장서비스(AMS)는 '돌봄협약'(Betreuungsvereinbarung)을 체결할 수 있다. 돌봄협약의 대상은 양성훈련 참여가 아니라 오직 구직만 희망하는 청년이다. 대상 청년이 실업 상태에서 양성훈련의무에 부합하는 고용관계를 개시하려 할 경우, 체결하는 노동시장서비스-돌봄협약(Betreuungsvereinbarung)의 주요 내용은 해당 고용의 타당성 확인, 청년코칭(JU)의 코치가 동행의 전담자로서 접촉할 것이라는 정보 등이다(같은 곳: 29). 이 협약이 e-AMS를 통해 네트워크 기관에 통보되면 청년비숙련동행코치(JUHA)는 이를 기반으로 적기에 동행을 중심으로 하는 코칭을 시작한다.

7) 종료 단계: 이행관리

청년코칭(JU)은 최적의 이행관리를 위해 양성훈련의무 청년이 다음 단계에 안착하도록 동행해 밀착지원한다. '이행과정에서 청년이 길을 잃어버릴 가능성의 배제', 이 원칙은 단계 0에서 노동시장서비스(AMS)의 상담사에게 이관하거

나, 단계 1~3까지 코칭 담당자가 동행하는 결정적인 이유다. 청년이 한 단계를 종료하면, 단계별로 청년코칭(JU)이 발급하는 지도(혹은 디지털 형태)를 수령한다. 이 지도에 기록된 내용은 다음과 같다: 목표협약, 전망계획, 참여설문지(같은 곳: 31~32).

8) 재개(Wiederaufnahme)

청년코칭(JU)에 참여한 청년은, 본인이 필요하다고 판단하면, 전담상담원과 새로 발생한 문제를 해결할 방안에 대한 상담을 요청할 수 있다. 이는 코칭 과정에서 발생하는 어떤 문제가 전체 지원시스템에서 청년이 탈락하는 원인으로 작용하지 않도록 예방하기 위한 조치다.

직업훈련을 사회적, 심리적 문제 등으로 중도 포기한 경우, 청년코칭(JU)의 지원을 받으며 최대 1개월 직업양성훈련 지원을 받거나 동행 지원을 받을 수도 있다. 또 종전 양성훈련의 포기 후 1개월 이상의 시간이 경과한 경우에도, 청년코칭(JU)가 제공하는 다른 서비스로 옮겨갈 경우, 지체 없이 재개할 수 있다. 아울러 청년코칭(JU)의 서비스를 받으며 의무학교나 그 이상 단계의 학교를 졸업한 청년은 현재 처한 상태와 무관하게, 3개월 이내에 원래의 프로젝트에 다시 돌아갈 수 있다(같은 곳: 32~33).

[그림 4-4] 청년코칭의 프로세스 모델

주: OJA(개방형 청년사업단체)는 회색/노란색 화살표, KJH(아동·청년지원단체)는 점선 화살표
출처: SMS(2022: 20) Abb. 1

라. 지역 네트워크

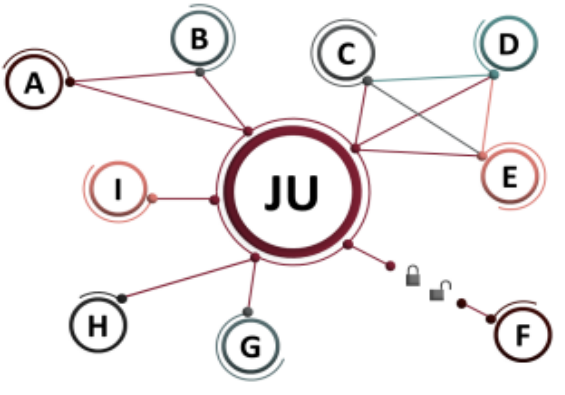
청년코칭(JU)는 양성훈련 미진입 청년을 지원하기 위한 지역 네트워크의 수문장 역할을 한다. 특정 사안을 가진 청년이 지원을 받기 위해서는 무조건 청년코칭(JU)을 거쳐야 한다는 의미다(Steiner et al., 2021: 82).

청년코칭(JU)의 지역 네트워크는 지역별로 구성요소가 서로 다르다. 따라서 이를 한 가지 유형으로 단순화하는 것은 원칙적으로 불가능하다. 그렇지만 모든 지역에 공통적인 네트워크 구성요소도 있다. 사회부서비스(SMS), 노동시장서비스(AMS), 조정사무소(KOST), NEBA(OJA, KHJ 등)과 학교(학교 내외부의 지원시스템 포함)가 그것이다. 그 외에도 경영계, 교정기관, 새출발(NEUSTART)협회 등이 지역에 따라 네트워크에 참여한다.

- **청년코칭(JU)과 학교의 관계**: 청년코칭(JU)이 학교시스템에 안착하기 위해선 양측에 몇 가지 역할이 사전에 명확히 규정돼 있어야 한다. 우선, 학교 지도부 및 교사와 JU의 협력이 필수조건이다. 학교시스템 안에서 청년코칭(JU)과 접촉은 학교 지도부, 특히 교사를 통해서만 가능해야 한다. 또 학교가 청년코칭(JU)에 대해 긍정적인 입장을 가져야 한다. 이는 학교가 청년코칭(JU)에 협력할 준비가 잘 돼 있어야 한다는 뜻이다. 그리고 청년코칭(JU)은 자기 완결성이 강한 학교시스템에 적응하면서, 학교의 부담을 덜어줄 수 있어야 한다. 아울러 학교뿐만 아니라 학교를 지원하는 시스템과 청년코칭(JU)의 협력도 중요한 요소다.
- **청년코칭(JU)과 노동시장서비스(AMS)의 관계**: 노동시장서비스(AMS)는 '4.1. 매칭: 노동시장서비스의 과제'에서 언급한 과제 외에도 다양한 서비스를 제공한다. 특히 취업이나 양성훈련 참여를 위해 선제적으로 해결할 문제가 단순하지 않은 복합적인 문제를 안고 있는 청년에 대한 상담을 독자적인 역할로 수행한다.
- **청년코칭(JU)과 사회부서비스(SMS)의 조정사무소(KOST)와 관계**: 사회부서비스는 조정사무소를 통해 청년코칭을 조정하고 지원, 그리고 협력한다. 조정사무소(KOST)를 통한 조정의 이유는 전체 오스트리아에서 청년코칭(JU)의 활동이 통일성을 확보하는 데 있다. 지원은 주로 프로그램의

실행을 지원하는 것으로 모니터링, 정보수집 및 보급, 평가 등의 형태로 진행된다. 청년에 대한 지원은 조정사무소(KOST)와 청년코칭(JU)과 함께 수행한다. 모니터링을 통해 현황을 판단하고 이에 기반을 두고 조정사무소(KOST)가 청년이나 교육친권자에게 조정사무소(KOST)나 청년코칭(JU)과 접촉하라는 편지를 보내면, 이를 근거로 청년코칭(JU)이 청년과 접촉을 시작한다.

[그림 4-5] JU의 지역 네트워크



출처: Steiner et al.(2021: 91), Abb. 6.

마. 역량 미흡 취약청년층 조치: AusbildungsFit

'양상훈련에 적합한 기초역량 갖추기'('Fit for training'(AusbildungsFit)는 2019년까지는 '생산학교'(Produktionsschule)로 불리던 서비스다.[39] 이 서비스는 청년코칭(JU)이 양성훈련에 참여하기에 부족한 점이 있다고 판단해 이를 보완하기 위해 유관기관에 인계한 일종의 후속 프로젝트다. 목표대상은 15세에서 21세 사이의 청년이며, 장애가 있거나 특수교육을 통한 촉진의 필요성이 있는 경우 24세까지 포함된다.

39) https://sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/AusbildungsFit/AusbildungsFit.de.html(접속일: 2022.08.26.). AusbildungsFit의 예로는 빈의 'WUK work.space'를 손꼽을 수 있다.

총 84개의 다양한 서비스 제공자들이 참여하는 이 서비스의 목표는 청년이 추가적인 학교 교육이나 직업양성훈련에 참여 및 수료할 준비를 돕는 데 있다. 3개월에서 12개월, 주로 1년 동안 전일제로 진행되는 이 서비스의 목표는 동기유발, 기본숙련과 전문지식 등의 제공이며, 이를 위한 서비스는 다음과 같은 4가지 축으로 구성된다. 이 과정에서 1명의 코치가 청년들과 동행하면서 지원한다.

- 코칭: 코치가 청년이 참석하는 AusbildungsFit의 전체 과정을 동행하면서 청년들과 역량의 발전 상황에 대해 대화하며 지속적으로 동기를 유발한다.
- 훈련모듈: 모듈을 구성하는 핵심 내용은 활성화(시작 지원), 연습(훈련, 직업지도 등)과 특화(특별한 직업양성훈련을 위해) 등 양성훈련을 위한 기본숙련이다.
- 지식공장(Wissenswerkstatt): 여기서는 문화 관련 기술이나 뉴미디어 분야의 전문지식을 습득한다.
- 운동: 스포츠는 AusbildungsFit에서 보조적이지만, 매우 중요한 위상을 차지한다. 건강이 무엇보다 중요한 양성훈련의 조건이기 때문이다.

'양성훈련에 적합한 기초역량 갖추기' 과정을 성공적으로 수료하면 참여자는 수료증(AusbildungsFit-Zukunftsmappe)을 받고, 이를 기반으로 다른 교육이나 양성훈련에 참여할 수 있다.

제5절 오스트리아 학교-고용서비스 연계의 특징

오스트리아의 청년 노동시장은 여타 EU 국가들과 비교했을 때 상당히 양호하다. 2000년대 후반 이후 평균 청년실업률은 8.5-9.7% 내외로 안정화되어 있다. 오스트리아는 모든 학교에서 진로 오리엔테이션을 실시하도록 의무화하고 있으며, 공공고용서비스(AMS)는 여기에 참여권한/의무가 있는 법적 파트너 기관이다. 필수 진로지도에서는 특히 학생들에게 도제훈련의 가능성을 알리는 데에 중점을 둔다. 오스트리아는 9년간의 의무교육 이후 추가적인 교육훈련을 통해 전국민이 후기 중등교육 수준의 학력을 달성하도록 정책적 노력을 펼쳐왔다. 급변하는 노동시장에서 요구하는 기술 수준에 대응하기 위해서는 중등교육 이상의 교육훈련이 중요하다고 판단하기 때문이다. 오스트리아 연방정부는 9년간의 의무교육, 즉 전기 중등교육 이후 교육/훈련에 참여하지 않는 청년들을 '교육/훈련 조기이탈자'로 규정하고 이들의 교육 수준을 높이기 위한 정책적 노력을 기울이고 있다. 이를 위한 것이 '18세까지 의무훈련제도'이다. 이는 양성훈련의무법을 근거로 사회부서비스(SMS)가 주관하는 학교 및 고용정책 차원의 조기 개입 제도다. 의무교육 수료 후 4개월 이상 학교나 양성훈련에 불참하고 있거나, 혹은 참여 의사가 있는 학생 스스로 내지는 부모(신고의무자)가 조정사무소(KOST)에 신고하면 청년코칭(JU) 혹은 매칭서비스가 제공된다. 청년코칭은 사회서비스부(SMS)가 담당하고 매칭은 노동시장서비스(AMS)가 담당한다. 이 제도들을 중심으로 오스트리아 사례에서 특징을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 모든 학교급에서 조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계가 체계화되어 있다. 초기 학교 단계부터 직업진로지도는 의무적으로 행해지며 공공고용서비스 기관인 노동시장서비스(AMS)는 진로지도를 제공하는 법적 권한이 있다. AMS는 전국의 진로정보센터에서 학생들에게 정보와 상담을 제공하는 진로지도 창구 역할을 수행하는데, 특히 중등교육 초기 단계인 7,8 학년 학생들은 진로오리엔테이션의 일부로서 의무적으로 진로정보 센터를 방문해야 한다. 온라인 직업진로정보 시스템인 진로나침반에서는 학생, 교사, 학부모를 위한 다양한 자료들을 제공하고 있으며, AMS는 진로지도 자료와 수업안을 만들어 보급하고 교사 워크숍을 실시하는 등 조기개입을 위한 학교 진로교육의 중요

한 한 축을 담당하면서 학생들의 노동시장 이행 준비를 돕는다.

둘째, 취약 청년의 노동시장 이행 지원이 국가 청년전략 수준에서 입안되어 이를 위한 법, 제도가 체계적으로 구축되었다. 의무 교육 수료후 교육이나 노동시장에 참여하지 않는 모든 청년을 양성훈련에 참여시킨다는 야심찬 계획은 법, 제도 전반의 정비가 필요했다. 오스트리아 정부가 학교 및 고용정책 차원에서 조기 개입을 선택한 배경은 학업 및 직업훈련의 중도 탈락이 후에 개인의 노동시장 성과, 그에 따른 삶의 질에도 강한 영향을 미치기 때문이다. 조기 개입의 전략 방향은 동행 등 학교 안과 밖에서 밀착지원이며, 이를 가능케 하는 법·제도적 근거는 고용정책과 복지 및 교육정책의 연계 및 협업의 결과물이다. 학부모에게 신고 의무까지 부여하고 복수의 중앙부처 및 지방정부, 지역의 관련 네트워크 등이 참여하는 적극적인 개입 정책의 성과는 오스트리아 청년의 낮은 실업률 등에서 확인할 수 있다.

셋째, 학교-고용서비스 연계를 위한 인프라와 성과관리 시스템을 탄탄히 구축하였다. 연계를 위해서는 정보가 필요하다. 지원이 필요한 청년을 식별하고 접근하기 위해서는 이들의 개인 정보를 유관기관끼리 공유하고 활용할 수 있어야 한다. 오스트리아는 양성훈련의무법을 통해서 이 사업의 주관기관인 조정사무소(KOST)가 대상 청년의 정보를 수집, 관리할 권한을 부여하고, 또한 학교, 고용서비스, 훈련기관 등 유관기관들이 이 정보를 쌍방향으로 공개하고 공유할 수 있는 기반을 마련하였다. 또한 청년들이 의무교육을 떠한 이후의 경력경로를 모니터링하기 위한 '교육·고용경력 모니터링 시스템(Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitorings; BibEr)'을 구축하였다. 이 시스템은 고용부 노동시장국, 연방통계청, AMS의 협력사업이다. 관련 행정 데이터들을 연결해 의무교육 수료후 18개월 이후 모든 청년들의 상태(교육, 취업 등)를 모니터링함으로써 정책의 성과진단, 이를 통해 개선 방안 도출이나 사업의 보완, 후속 사업의 입안 등 증거기반 청년정책 수립/시행이 가능하다. 교육-고용 데이터의 연계가 학교-고용서비스 연계의 기반 인프라이자 그 연계를 더욱 강화하는 도구가 되는 것이다.

제5장

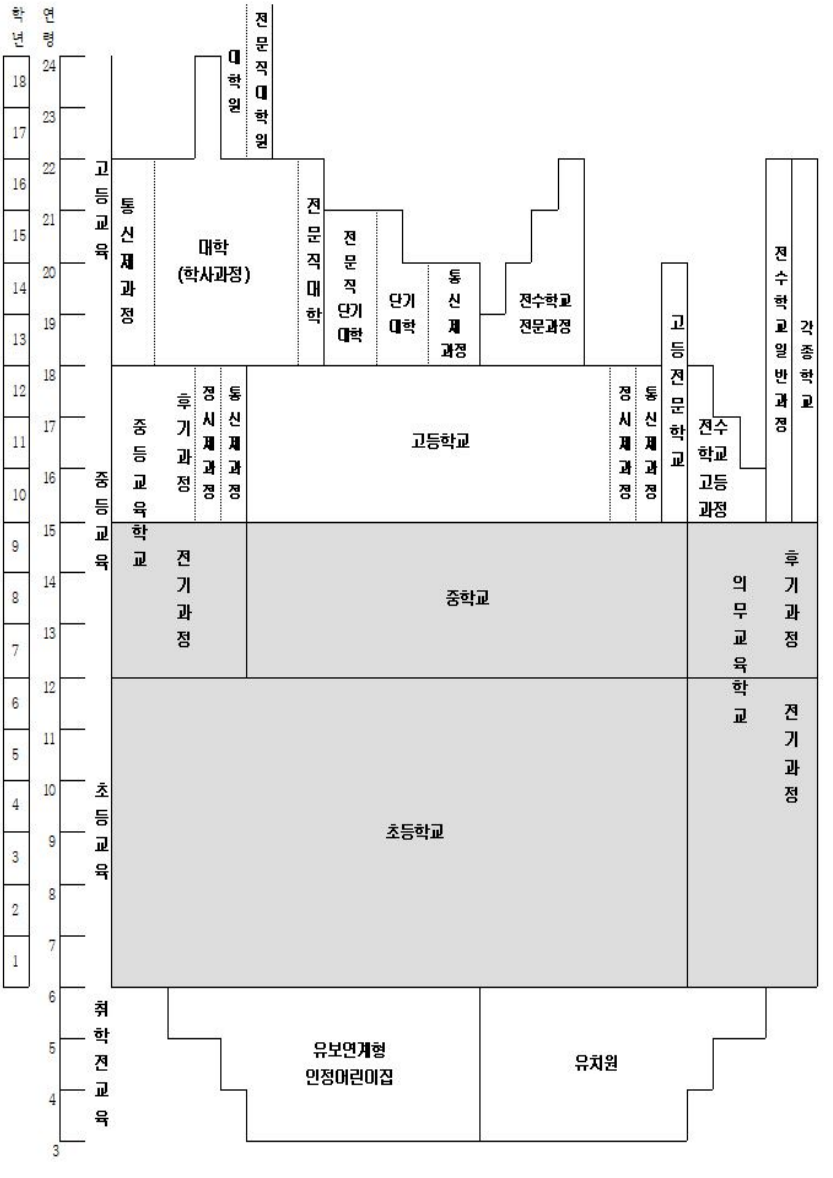
일본의 학교-고용서비스 연계

제1절 일본 교육제도와 청년 노동시장

1.1. 교육 현황 및 교육제도 개관

일본의 학제는 크게 취학전 교육, 초등교육, 중등교육, 고등교육으로 구성된다([그림 5-1]참조). 6년의 초등학교와 3년의 중학교 과정, 총 9년이 의무교육 기간이다. 따라서 학교-고용서비스의 직접적 연계를 살펴보기 위해서는 의무교육 기간 이외의 학교급 및 직업교육에 특화된 학교급에 대해서는 특별히 살펴볼 필요가 있다.

[그림 5-1] 일본의 학제



출처: 고등교육자격승인정보센터 홈페이지
(https://www.nicjp.niad.ac.jp/japanese-system/about.html), 접속일: 2022.11.2.

먼저 중등 직업교육기관으로 '전수학교'(専修学校)가 있다. 이는 "직업 또는 실제 생활에 필요한 능력을 육성하고, 교양 향상을 도모하는 것을 목적으로 하는 학교"(학교교육법 제124조)로, 중학교나 이에 준하는 학교 또는 의무교육 학교를 졸업한 사람이 주로 입학한다. 실천적이고 전문적인 직업·기술교육을 실시하는 교육기관으로, 다양한 분야의 전문가(specialist)를 육성한다. 전수학교는 일반과정, 고등전수학교(고등과정), 전문학교(전문과정)으로 구분된다.

고등교육기관으로는 고등전문학교, 전문학교, 단기대학에 주목할 필요가 있다. 고등전수학교는 중학교 졸업자가 입학할 수 있으며, 전수학교 고등과정을 설치한 학교를 고등전문학교(高等專門學校)라고도 명명한다. 이는 후기 중등교육단계(즉 고등학교와 동등한 위치)를 포함하는 5년제 고등교육기관이다. 전문학교는 고등학교 졸업자 또는 3년제 고등전수학교 졸업자가 입학할 수 있다. 단기대학은 지역 밀착형 고등교육기관으로 비교적 단기간(2~3년)에 대학에서의 교양교육 및 전문교육을 실시한다. 특히 유치원 교사, 보육사, 영양사, 개호복지사 등 지역의 전문직업인 양성과 관련하여 중요한 역할을 담당한다. 또한 대학은 대표적인 고등교육기관이면서 동시에 청년들의 취업을 매우 적극적으로 지원하는 역할을 하고 있다[40].

1.2. 진로 및 취업 관련 주요 지표

총무성 인구추계(人口推計)[41]에 따르면, 2022년 1월 1일 현재 일본 총 인구는 1억 2,530만명으로, 이 중 15세 이하 인구는 1,471만명(전체의 11.7%), 생산가능인구인 15세 이상 64세 이하 인구는 7,437만명(전체의 59.4%), 65세 이상 고령자 인구는 3,621만명(전체의 28.9%)로 나타났다.

또한 총무성 노동력조사(労働力調査)[42]에 따르면, 2022년 6월 기준 총 취업자 수는 6,759만명이고 취업률은 61.3%였고, 이 중 생산가능인구의 취업률

40) 전수학교와 고등전문학교에 대한 내용은 문부과학성 홈페이지 (https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1280727.htm)에서 발췌, 정리함
41) 총무성 인구추계 https://www.stat.go.jp/data/jinsui (접속일: 2022. 9. 19)
42) 총무성 노동력조사 https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/202206.pdf (접속일: 2022.9.19.)

은 78.7%로 나타났다. 이는 전년도 같은 시점에 비해 전체 취업률은 0.7포인트, 생산가능인구 취업률은 1.0포인트 상승한 수치이다. 완전실업자 수는 186만명이고 완전실업률은 2.6%로 나타났다. 이를 성별 및 연령별로 살펴보면, 남성은 15~24세 및 45~54세를 제외한 모든 연령급간에서 전년도 같은 시점에 비해 감소하였고, 여성은 25~34세 및 55~64세를 제외한 모든 연령급간에서 전년도 같은 시점에 비해 감소하였다. 즉 일본 전반적으로 고용·취업 상황은 최근 2년간 큰 폭의 변화는 없지만 악화되고 있지는 않은 양상을 보인다.

그렇다면 청년층의 경우는 어떠한가. 후생노동성과 문부과학성이 발표하는 대학 등 졸업자의 취직상황조사 결과[43]에 따르면, 2022년 4월 1일(2021년도) 현재 신규 대졸자의 취직률은 95.8%, 신규 단기대학 졸업자의 취직율은 97.8%, 신규 고등전문학교 졸업자의 취직율은 99.1%, 전수학교 신규 졸업자의 취직률은 96.0%로 나타났다(후생노동성, 2022a). 즉 고등교육 단계의 대학교급 졸업자들의 취직률은 매우 높은 수준을 보이고 있다(<표 5-1> 참조).

<표 5-1> 2021년도 대학·단기대학·고등전문학교 및 전수학교 졸업자 취직상황

(단위: %)

구분	취직희망률	취직률	전년도 취직률
대학	76.1	95.8	96.0
단기대학	79.0	97.8	96.3
고등전문학교	54.0	99.1	100
전수학교	75.9	96.0	95.8

출처: 후생노동성 2021년도 3월 대학 등 졸업자의 취직현황조사(2022년 4월 1일 현재)

고졸 및 중졸자의 경우 취직상황에 대해서는 진학률, 졸업 이후 진로상황조사 등을 통해 유추해볼 수 있다. 문부과학성 학교기본조사(学校基本調査)[44]에 따르면, 2019년 현재 고등학교 진학률(통신제 포함)은 98.8%로 나타났다.

43) 국립대학 21개교, 공립대학 3개교, 사립대학 38개교, 단기대학 20개교, 고등전문학교 10개교, 전수학교(전문과정) 20개교 총 112개교를 추출하여 조사하였다.

44) 문부과학성 학교기본조사
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kaikaku/20201027-mxt_kouhou02-1.pdf(접속일: 2022.9.19.)

그리고 고등학교 졸업생의 졸업 후 진로 상황을 살펴보면 대학·단기대학으로의 진학이 54.7%, 전수학교·각종학교 등으로의 진학이 22.0%, 신규 고졸자 중에서 취직자가 차지하는 비율은 17.7%로 나타났다.

즉 대학까지의 진학률이 매우 높고, 고등학교 중퇴율도 1%대로 매우 낮다. 그래서 이들 중퇴자에 대한 전반적인 상황을 알기는 어려우나, 2017년 노동정책연구·연수기구에서 발표한 '제4회 청년 노동 스타일 조사' 결과를 통해 이에 대한 단면을 살펴볼 수 있다. 이 연구는 2017년 도쿄도의 25~34세 인구를 대상으로 각 학교급별 졸업자 및 중퇴자가 처한 취업상황을 조사하였다. 그 결과 고등학교 중퇴자, 고등교육 단계 중퇴자가 각 학교급별 졸업자(중졸, 고졸, 전문학교, 고등교육 단계)보다 아르바이트·파트타이머 및 무직 상태에 있는 비율이 높았다(<표 5-2> 참조).

<표 5-2> 2017년 도쿄도 25~34세 인구의 학교 이탈 직후 취업상황

(단위: %)

	정규직	아르바이트, 파트타임	계약, 파견	자영업, 가업	실업	무직*	무직(진학, 결혼 준비)	기타, 재학중
중졸	4.3	60.9	0.0	4.3	8.7	8.7	8.7	4.3
고졸	46.1	33.0	8.2	2.6	3.0	3.0	3.0	1.1
전문학교졸	67.0	19.4	6.6	0.8	4.9	0.0	0.5	0.8
단대·고전졸	66.7	14.1	10.4	2.2	3.7	0.7	2.2	0.0
대졸	77.0	9.9	5.4	1.1	2.8	0.8	2.6	0.3
대학원졸/중퇴	74.7	6.9	5.7	2.7	3.1	1.1	5.4	0.4
고교중퇴	6.5	69.6	6.5	8.7	0.0	4.3	2.2	2.2
고등교육중퇴	11.2	57.1	5.1	3.1	9.2	8.2	5.1	1.0

출처: 후생노동성 '향후 청년층 고용에 관한 연구회' 제1회(2019. 09. 20) 자료 <청년층 고용대책 등의 현황 등에 대하여>. p16.

주: *의 무직은 무직이면서 취업, 진학, 결혼 등 준비를 하지 않고 아무것도 하지 않고 있는 상태임

청년층의 진로 및 취업 관련 주요 지표와 관련, 후생노동성의 청년층 고용연구회에서 발표한 '청년층 관련 고용 환경의 변화'를 통해 정리해 볼 수 있다(<표 5-3> 참조). 먼저 신규 졸업자의 취직현황을 살펴보면 신규대졸자, 신규

고졸자 모두 최근 취직율이 과거 최고 수준으로 나타났다. 특히 2019년 신규 대졸자 및 신규고졸자의 취직율은 조사가 시작된 이래로 두 번째로 높았다. 청년층의 완전실업율도 매우 개선된 것을 알 수 있다. 다만 신규 졸업자의 취직 후 3년 이내의 이직율은 리먼쇼크기와 최근 모두 고졸자의 경우 약 40%, 대졸자의 경우 30% 선에서 유지되었다. 취업 상황은 개선되었지만 이직율은 큰 변화가 없어, 취업의 안정성 등에 대한 대책이 필요함을 알 수 있다.

<표 5-3> 청년층 관련 고용환경의 변화

구분	리먼쇼크기 상황	최근 상황
신규 졸업자 취직 현황	(신규대졸자) <2011년 3월 졸업> 취직율: 91.0% 미취직졸업자 수(전수학교 졸업자 포함): 약 6.7만명	(신규대졸자) <2019년 3월 졸업> 취직율: 97.6% 미취직졸업자 수(전수학교 졸업자 포함): 약 1.8만명
	(신규고졸자) <2011년 3월 졸업> 취직율: 93.2% 미취직졸업자 수: 약 1.2만명	(신규고졸자) <2019년 3월 졸업> 취직율: 98.2% 미취직졸업자 수: 약 0.3만명
신규 졸업자 취직 후 3년 이내 이직율	(신규대졸자) <2011년 3월 졸업> 취직후 3년내 이직율: 32.4%	(신규대졸자) <2019년 3월 졸업> 취직후 3년내 이직율: 31.8%
	(신규고졸자) <2011년 3월 졸업> 취직후 3년내 이직율: 39.6%	(신규고졸자) <2019년 3월 졸업> 취직후 3년내 이직율: 39.3%
청년층 실업 상태	(15~24세) 2010년 완전실업률: 9.4%, 실업자수: 52만명	(15~24세) 2018년 완전실업률: 3.6%, 실업자수: 21만명
	(25~34세) 2010년 완전실업률: 6.2%, 실업자수 82만명	(25~34세) 2018년 완전실업률: 3.4%, 실업자수: 39만명
프리터	(프리터) 2010년 15~34세: 182만명	(프리터) 2018년 15~34세: 143만명
	(프리터와 유사한 불안정 취직자) 2010년 35~44세: 42만명	(프리터와 유사한 불안정 취직자) 2018년 35~44세: 52만명
니트	(니트) 2010년 15~34세: 60만명	(니트) 2018년 15~34세: 53만명
	(니트와 유사한 상황의 무직업자) 2010년 35~44세: 39만명	(니트와 유사한 상황의 무직업자) 2018년 35~44세: 40만명

출처: 후생노동성 '향후 청년층 고용에 관한 연구회' 제1회(2019. 09. 20) 자료 <청년층 고용대책 등의 현황 등에 대하여>. p5.

일본의 '청년고용 및 취업'에서 오랫동안 주목받았던 집단은 아르바이트나 파트타이머로 생계를 유지하는 프리터(불안정 취업자), 무직업자인 니트였다. 15세에서 34세 사이의 비교적 '젊은 청년층' 집단에서는 프리터와 니트 모두 계속해서 감소하는 경향에 있고, 프리터와 니트 연령이 상승하는 경향이 나타나고 있음을 알 수 있다. 즉 프리터와 니트 문제가 대두되어 활발하게 논의되던 시기의 '청년' 프리터와 니트의 이미지가 현재의 그것과는 크게 달라졌다.

이상의 상황을 종합해 보면 일본 청년고용 정책은 첫째, 전체 인구 감소 및 인구 고령화 경향에 대한 대응이라는 큰 틀에서 이루어지고, 둘째, 2010년대보다 전반적으로 개선된 취업 상황을 유지하는 방향으로 이루어지는 동시에, 셋째, 직장에의 안정적 정착 지원 및 직장 환경 개선도 강조하며, 넷째, 아동·청소년기부터 '일하는 것'에 대한 긍정적 인식을 가질 수 있도록 광범위하게 지원하는 것에 초점을 두고 있음을 알 수 있다. 이에 대한 내용을 다음 절에서 청년 진로 및 취업 관련 법률과 정책을 통해 보다 자세히 제시하고자 한다.

1.3. 청년 진로 및 취업 관련 법률과 정책

2015년 〈청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률〉(약칭 청년고용촉진법) 공포 이후, 일본은 청년 고용 및 취업 정책에 대해 종합적·체계적 추진을 기조로 하고 있다. 상술한 바와 같이 청년층의 취직 자체, 즉 노동시장은 리먼쇼크 시기 이후 현재까지 매우 호전된 상황이다. 따라서 이러한 상황을 유지하기 위해 취업과 관련된 정확하고 많은 정보 제공과 취업 활동에 필요한 각종 지원(모의면접, 특강, 이력서 첨삭 등) 및 재학 단계에서 직업 의식을 중심으로 '일하는 것'에 대한 긍정적 인식을 갖도록 하는 교육이 주요 정책으로 이루어지고 있다. 단 조기 이직 비율이 높고, 비정규직·불완전 고용 상황이 여전히 유지되고 있기 때문에, 각종 법률 및 정책에서 이에 대한 개선을 도모하고 있다.

먼저 〈청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률(청년고용촉진법)〉은 첫째, 직장에 관한 정보의 적극적 제공, 둘째, 헬로워크에서의 구인 정보 수리 거부 기준 마련, 셋째, 유스옐(youthyell) 인정 제도의 실시를 주요 내용으로 한다. 이를 정리하면 〈표 5-4〉와 같다.

<표 5-4> 청년고용촉진법의 주요 내용

구분	주요 내용
직장 정보의 적극적 제공	· 2016년 3월 1일 시행 · 신졸자 시기의 미스매칭에 의한 조기이직을 해소하기 위해, 평균 근속년수, 기업연수 유무 등의 노동실태를 포함하는 직장정보를 정확히 제공하도록 함 · 신졸자 채용을 실시하는 기업은 기업 규모에 관계없이, 정보 제공 노력을 의무적으로 해야 하고, **채용 응시자 및 헬로워크의 요청이 있는 경우** ① 모집·채용에 관한 정보, ②직업능력 개발 및 향상에 관한 정보, ③기업의 고용관리에 관한 상황의 세 가지 유형별로 1가지 이상의 정보를 반드시 제공해야 함
헬로워크 구인 정보 수리 거부	· 2016년 3월 1일 시행 · 노동관계법령을 위반한 사례가 있는 기업이 신졸자 등에게 소개되지 않도록, 해당 기업의 구인정보는 일정기간 수리하지 않도록 함 · 정보 불수리 대상: 노동기준법과 최저임금법에 관한 규정을 1년간 2회 이상 위반한 경우, 위법한 장시간 노동이 반복적으로 일어나는 기업으로 공표된 경우, 대상 조항 위반으로 재판에 송치되어 공표된 경우 및 직업안정법과 남녀고용기회균등법, 육아개호휴업법에 관한 규정을 위반하여 시정 권고가 있었음에도 이를 따르지 않은 경우
유스엘(youtyell) 인정 제도	· 2015년 10월 1일 시행 · 청년고용촉진법에서 청년 채용·육성에 적극적이고 청년 고용관리 상황 등이 우량한 중소기업에 대해 후생노동대신이 「유스엘 인정 기업」으로서 인정하는 제도 · 인정의 장점: 헬로워크 등을 통한 매칭 지원, 보조금 우대조치, 일본정책금융공고를 통한 저리 융자 등을 받을 수 있음 · 인정 기준: 청년 채용이나 인재 육성에 적극적으로 임하는 기업, 최근 3개 사업연도의 신규 졸업자 등 정규직으로 취업한 사람의 이직률이 20% 이하, 이전 사업연도의 월평균 소정외 노동시간, 유급휴가의 평균 취득일수, 육아휴직 취득대상자수·취득자수(남녀별)에 대하여 공표한 경우

출처: 후생노동성 '향후 청년층 고용에 관한 연구회' 제1회(2019. 09. 20) 자료 <청년층 고용대책 등의 현황 등에 대하여>의 내용을 요약

청년고용촉진법 6조에는 또한 "국가, 지방공공단체, 사업주, 직업소개사업자, 교육기관 관계자가 청(소)년의 복지증진을 위해 상호 연계하며 협력해야 한다"고 명시하고 있다. 개괄적이긴 하나 학교와 고용서비스 연계의 법적 근거가 되는 조항이다.

2018년 제정된 <지역에서의 대학 진흥 및 청년 고용기회 창출에 의한 청년 수학 및 취업 촉진에 관한 법률>도 주목할 만하다. 이는 주로 지방대학 진흥 및 청년들의 지방 취업을 지원하기 위한 법률이다. 주요 내용은 첫째, 지역대학 진흥 및 청년 고용 창출을 위한 교부금 제도의 운영, 둘째, 특정 지역 내 대학 등의 학생 수용정원 억제, 셋째, 지역 청년에 대한 고용 기회 창출이다. 특히 지역 청년 고용 기회 창출과 관련해서는 "국가는 지방공공단체와 연계하여 지역에서 청년의 고용 기회 창출에 필요한 시책을 구축해야 할 필요가 있다"고 규정하며, 관련 시책으로 지역 중소기업 인턴십, 프로페셔널 인재(경영, 신사업 창업, 판로개척, 생산성 향상 관련 분야)의 적극 채용 등을 제시하였다.

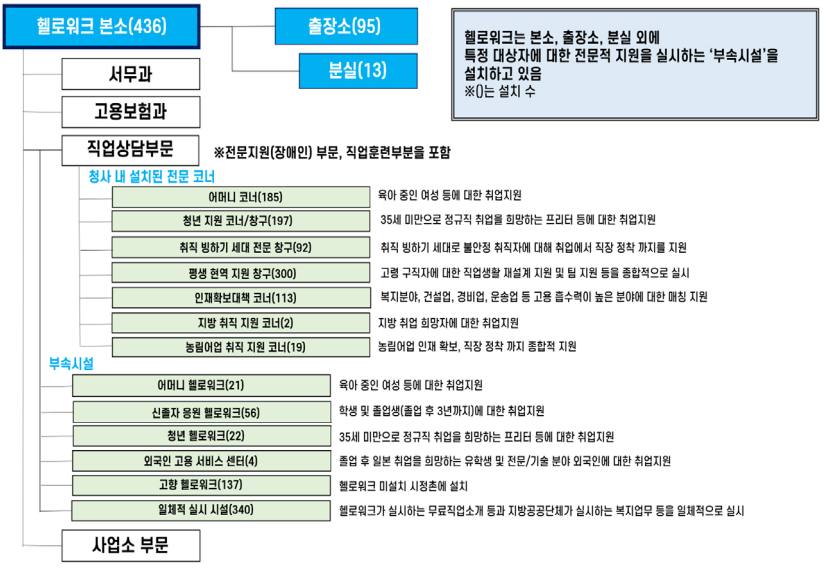
제2절 청년 고용서비스 전달체계

2.1. 청년 고용서비스 전달체계 개관

가. 헬로워크

일본의 공공 고용서비스는 헬로워크(Hello Work, ハローワーク)라는 공공직업안정소를 축으로 이루어진다. 이는 본래 민간의 직업소개 사업 등을 통해서는 취직으로 이어지기 어려운 취직곤란자를 중점적으로 지원하는 기관으로, 행정 체계상으로는 후생노동성(厚生労働省)-도도부현(都道府県) 노동국-헬로워크의 구조를 갖추고 있다. 2022년 4월 1일 현재 일본 전국에 총 544개소의 헬로워크(436개의 본부 95개의 출장소, 13개 분실)이 설치되어 있다(후생노동성, 2022b). 출장소와 분실 이외에도 특정 대상자를 위한 전문적 지원을 실시하는 '부속시설'도 설치하고 있다([그림 5-2] 참조).

[그림 5-2] 헬로워크 설치 구조 및 체제(2022년 4월 기준)



출처: 후생노동성(2022b). 공공직업안정소(헬로워크)의 주요 조직과 실적. p4.

2022년 4월 1일 현재 전체 헬로워크 직원 수(상근)는 10,150명, 상담원 수는 21,431명으로 전년도에 비하면 직원은 2명 증가했으나, 헬로워크 직원 수는 계속해서 감소하는 경향[45]에 있다.

한편 헬로워크는 2021년 9월 21일부터 온라인 헬로워크, 즉 인터넷 서비스[46]도 운영하고 있다. 일본은 전통적으로 대면 방식의 공공고용서비스를 운영하고, 헬로워크의 업무도 전산 시스템 보다는 서면으로 관리해 오는 것이 관례였다(유길상 외, 2021). 코로나-19를 계기로 비대면 서비스로의 전환에 대한 요구가 높아지며 구인·구직 정보 제공 및 신청, 고용보험 및 각종 지원금 신청 및 안내를 할 수 있는 인터넷 서비스를 운영하게 되었다. <표 5-5>는 2017년부터 2020년도까지 헬로워크의 운영 실적을 정리한 것이다. 여기에는 청년 지원 관련 실적도 포함되어 있다.

<표 5-5> 헬로워크 운영실적(2017~2020년도)

		2017년도	2018년도	2019년도	2020년도
일반직업 소개	신규구직신청건수 (파트타임 포함, 만명)	495.2	473.6	462.1	453.7
	신규구직수(파트타임 포함, 만명)	1,024.4	1,039.3	993.0	790.6
	취직건수(파트타임 포함, 만명)	155.8	146.5	134.7	111.5
	조기이직률(※1, %)	22.5	19.3	21.7	-
고용보험	수급자격 결정건수(만건)	134.5	133.6	134.7	151.4
청년	**프리터 등의 정규직 취업**(※2, 만명)	**28.9**	**24.6**	**20.4**	**9.8**
여성	모자가정의 모(母) 취직건수(만명)	7.7	7.0	6.2	5.2
	어머니 헬로워크 사업 담당자 제도에 의한 취직건수(만명)	7.0	7.0	6.8	5.7
고령자	65세 이상 취직건수(만명)	10.1	11.7	12.2	9.9
장애인	취직건수(만명)	9.8	10.2	10.3	9.0
	실고용률(민간기업, ※3, %)	1.97	2.05	2.11	2.15
생활보호 수급자	생활보호수급자 등 취업자립촉진사업 취직건수(만명)	7.8	7.8	7.3	6.5

45) 이는 국가 행정기관·조직 등의 효율화 등으로 헬로워크 통폐합 및 인원 조정 등으로 인한 것이다.

46) 온라인 헬로워크(헬로워크 인터넷 서비스) 주소는 http://www.hellwork.mhlw.go.jp/ 이다.

		2017년도	2018년도	2019년도	2020년도
취직빙하기 세대	취직빙하기세대(35~54세)의 정규직 취직건수(※4, 만명)	-	-	-	9.2
외국인	외국인고용서비스코너 등 이용 외국인 구직자의 취직건수(만명)	1.3	1.2	1.2	1.3

출처: 후생노동성(2022b). 공공직업안정소(헬로워크)의 주요 조직과 실적. p15.
※1: 조기이직률은 헬로워크를 경유하여, 고용기간이 정해지지 않은 형태로 신규 고용됨으로써 고용보험 피보험자 자격을 취득한 자 중 6개월 이내의 이직(사업주 사정 제외)한 자의 비율(파트타임 포함, 학졸 제외)
※2: 청년 헬로워크 등의 지원대상이 되는 자의 실적을 계상
※3: 각년 6월 1일 현재 수치, 2017년도까지는 종업원 수 50명 이상, 2018년도부터는 45.5인 이상 규모의 기업의 수치
※4: 취직빙하기세대 전문창구의 지원대상이 되는 자(35~54세의 취직빙하기 세대로 불안정취직자, 무직자)의 실적을 계상

청년에 초점을 두고 고용서비스 전달체계를 살펴보면 다음과 같다. [그림 2-1]에 제시된 것처럼 헬로워크 내 전문 부서(코너) 및 부속시설로서 청년을 주 대상으로 하는 '청년 헬로워크'와 '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'가 있다. 첫째, '청년 헬로워크'는 '정규직 취직을 목표로 하는 35세 미만까지의 프리터[47]'를 주로 지원한다. '취직 지원 네비게이터'라는 담당자 제도를 운영하여, 청년 헬로워크 담당자가 개개인을 전담하여 정규 고용을 목표로 하는 취직 계획 작성, 직업 상담 및 소개, 각종 세미나 및 그룹 활동 등에의 참여 등 맞춤형 지원을 실시하고 있다. 또한 취직 이후 해당 직장에서 안정적으로 일할 수 있도록 정착 지원도 실시하고 있다.

둘째, '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'는 대학원, 대학, 단기대학, 고등전문학교, 전수학교 등의 학생 및 이들 학교 졸업 이후(약 3년 이내) 미취직 상태인 사람을 주요 지원 대상으로 한다. 2022년 9월 현재 전국에 56개가 설치되어 있으며, 2020년도 기준 이용자 수는 약 32.4만명, 취직 건수는 약 15.9만명으로 집계되었다. 신졸자 지원 헬로워크는 '학졸 잡서포터'((学卒ジョブサポーター)라는 전문 담당 직원제도를 도입, 개인 맞춤형 지원을 실시하고 있다. 여기에

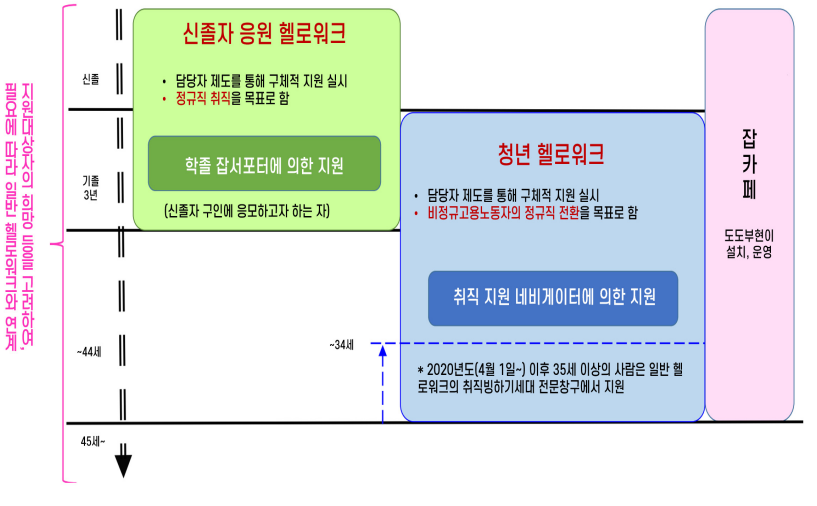
47) 2020년 3월 31일까지는 44세 이하까지를 지원 대상으로 하였으나, 2022년 4월 1일부터 35세 미만(즉 34세 이하)으로 지원 대상이 바뀌었다. 따라서 35세 이상의 연령대의 사람들은 일반 헬로워크를 이용하도록 변경되었다. (https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/000618293.pdf) (접속일: 2022.10.24.)

는 취직 지원서 및 이력서 작성 상담 및 첨삭, 모의면접 등의 면접지원 등이 해당되며, 이용자 전체를 위해 취직 활동 관련 이벤트 및 각종 세미나를 개최하고 있다.

나. 잡카페

청년을 위한 원스톱 서비스 센터, 통칭 '잡카페'는 도도부현에 설치되어, 도도부현의 소관으로 운영되고 있다. 명칭 그대로 청년이 취업과 관련되어 원하는 서비스를 한 곳에서 '원스톱'으로 받을 수 있는 기관이다. 후생노동성에서는 각 도도부현의 요청이 있는 경우, 잡카페에 헬로워크를 병설하고 있다. 잡카페는 직접적인 직업 소개 및 알선 보다는 취직 상담(개별 카운슬링), 각종 정보 제공, 기업 설명회, 면접 대비 상담 및 각종 서류 첨삭, 공간 대여 등을 담당하므로, 헬로워크가 병설되는 경우 취업 지원 관련 각종 서비스와 직업 소개가 연계될 수 있다. 청년 헬로워크와 신졸자 응원 헬로워크, 잡카페의 관계를 정리하면 [그림 5-3]과 같다.

[그림 5-3] 헬로워크, 신졸자 응원/청년 헬로워크, 잡카페의 관계



출처: 내각관방행정개혁추진본부사무국 설명자료(2020. 11). 신졸·청년 대상 취업지원. p2.

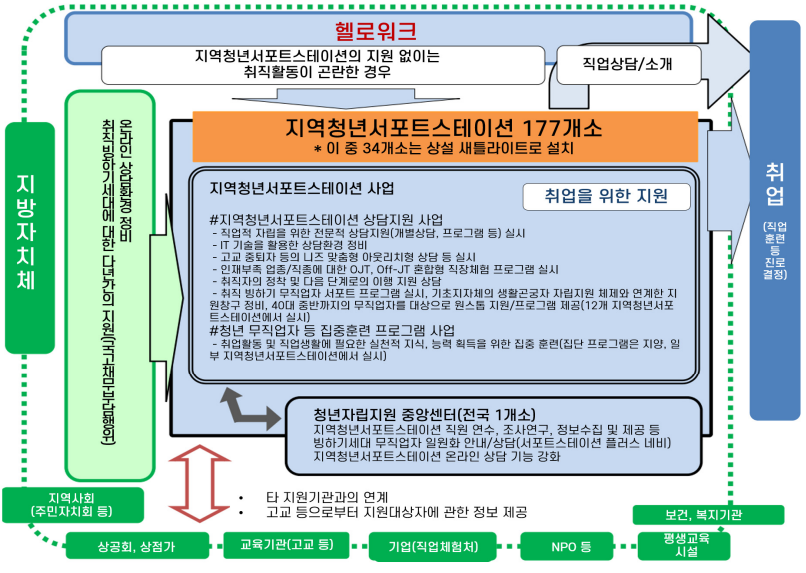
다. 청년서포트스테이션

지역 청년 서포트 스테이션(地域若者サポートステーション)도 청년 고용서비스 전달체계의 주요 주체로 주목할 필요가 있다. 이는 청년지원과 관련된 실적과 경험을 가진 민간단체가 후생노동성으로부터의 위탁으로 운영하는 기관으로, 일자리에 대해 고민하고 있는 15~49세까지의 청년을 지원한다. 지역 청년 서포트 스테이션은 지방자치단체와 협력하여 직업적 자립을 목표로 전문 상담, 고교 중퇴자 대상 지원[48], 취업 이후 정착 및 청년 무직업자 집중 훈련 프로그램 등을 운영한다. 이는 2006년부터 운영되기 시작하였으며, 2022년 현재 전국 모든 도도부현에 총 177개소가 설치되어 있다.

[그림 5-4]는 헬로워크와 지역 청년 서포트 스테이션의 관계 및 지역 청년 서포트 스테이션의 역할을 나타낸 것이다. 헬로워크의 활동 만으로는 취직 및 진로 결정에 어려움을 겪으면서 15~49세에 해당하는 이들은 지역 청년 서포트 스테이션의 지원이 필요하다. 청년 고용 서비스 전달체계 내에 포함되어 있는 다양한 주체들은 지역 청년 서포트 스테이션의 다양한 사업에서 연계할 수 있는 부분에 대해 역할한다. 특히 고등학교 등의 교육기관은 지원 대상자에 대한 정보 제공을 담당하는데, 개별적인 의뢰 차원이어서 체계적인 정보 공유 시스템이 있다고 보기는 어렵다.

48) 「일본 일억 총활약 플랜」(2016년 6월 2일 내각회의 결정) 및 「노동 방식 개혁 실행 계획」(2017년 3월 28일 노동 방식 개혁 실현회의 결정) 등을 바탕으로, 고교 중퇴자를 대상으로 고교 및 해당 대상자의 자택에 방문하여 상담 등을 실시하는 아웃리치형 취업 지원을 실시하고 있다.

[그림 5-4] 지역청년서포트스테이션의 역할 및 관계 주체

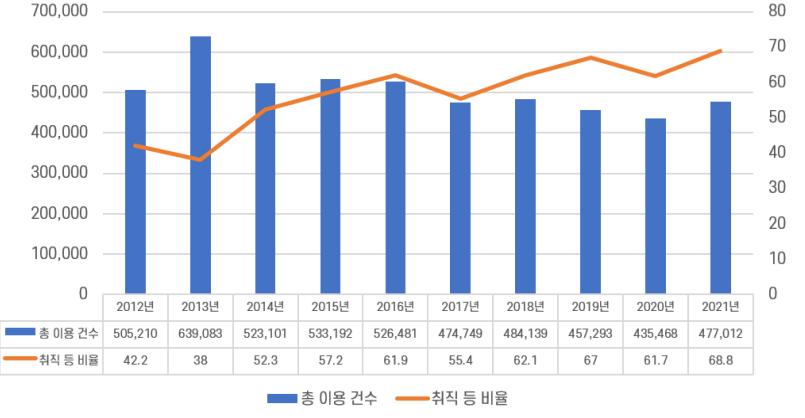


출처: 후생노동성(2021.3). 지역청년서포트스테이션 사업에 대하여. p3.

2021년 기준 총 이용 건수는 466,012건, 신규 등록자 수는 16,807명, 취직 및 공적 직업훈련 등으로 이어진 이용자 수(취직 등 수)는 11,556명으로, 신규 등록자 수 대비 취직 등의 비율은 68.8%로 나타났다. 취업 또는 이후 진로 준비에 필요한 직업훈련 등도 지역 청년 서포트 스테이션의 성과에 포함된다는 점은 특징적이다.

지역 청년 서포트 스테이션에 최초 등록한 때부터 취직까지 소요되는 기간을 살펴보면, 1년 미만이 85.5%로 가장 많았고, 1년 이상~2년 미만이 10.2%로 나타났다. 이처럼 등록부터 취직까지 소요되는 기간이 짧은 것은, 그만큼 지역 청년 서포트 스테이션이 1인 맞춤형 지원을 하고 있다는 것을 알 수 있게 하는 지표라고 볼 수 있다. 2012년부터 2021년까지의 총 이용 건수 및 취직 등 비율의 추이는 [그림 5-5]와 같다.

[그림 5-5] 지역 청년 서포트 스테이션 현황



	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
총 이용 건수	505,210	639,083	523,101	533,192	526,481	474,749	484,139	457,293	435,468	477,012
취직 등 비율	42.2	38	52.3	57.2	61.9	55.4	62.1	67	61.7	68.8

출처: 지역 청년 서포트 스테이션 홈페이지(https://saposute-net.mhlw.go.jp/) (접속일:2022.10.14.)
주: 취직 등 비율은 취직 등 해당자 수/신규 등록자 수로 계산됨

2.2. 고용서비스 관련 정보 공유 및 전달 체제

고용서비스 관련 정보 공유 및 전달 체제는 학교-고용 서비스 연계·협업 양상의 일부를 알 수 있게 해주는 중요한 지점이다. 크게 국가 단위, 학교급(특히 대학) 단위, 민간으로 나누어 살펴볼 수 있다.

첫째, 국가 단위 정보 공유 플랫폼으로 가장 대표적인 것으로 '일본판 O-NET'인 직업정보제공사이트[49]를 들 수 있다. 이는 Job Tag라는 별칭으로도 불린다. '일본판'이라는 점에서 알 수 있듯이 미국의 O-NET과 기본적 운영 형태가 유사하다. 구직자, 기업 담당자, 지원자(커리어 컨설턴트, 직업 소개 사업자, 대학 커리어센터 관계자 등) 등 다양한 주체들이 이용할 수 있다. 직업정보, 직업탐색, 직업 검색을 할 수 있으며, 지금까지의 경력을 되짚어보고 현재 가지고 있는 기술(스킬)을 분석하는 등 각종 검사 및 자기 분석을 할 수 있는 기능을 갖추고 있다.

또한 후생노동성에서 운영하는 직장정보 종합 사이트 '직장 Labo[50]'도 들

49) 홈페이지 주소는 https://shigoto.mhlw.go.jp/이다.
50) 홈페이지 주소는 https://shokuba.mhlw.go.jp/이다.

수 있다. 명칭에서 알 수 있듯이 다양한 검색어를 통해 직장(기업)에 대한 정보를 알 수 있도록 하는 기능을 갖추고 있다. 기업 규모, 종사자 평균 연령, 월평균 추가 근무 시간, 기업 소재지, 기업 업종 뿐만 아니라, 어떠한 인증 또는 표창을 받았는지에 대해서도 알 수 있게 해준다. '직장 Labo'가 특징적인 것은 헬로워크 인터넷 서비스 및 Job Tag와 연동이 된다는 점이다. 예를 들어 '직장 Labo'에 등록된 법인번호와 같은 법인번호로 헬로워크 인터넷 서비스에 구인정보가 게시되었을 경우, 자동적으로 헬로워크 인터넷 서비스로 이동하여 관련 정보를 확인할 수 있다. 또한 '직장 Labo'의 1)직장정보 검색 페이지의 '업종', 2)각종 검색어로 검색한 결과 페이지, 3)기업 상세정보 페이지, 4)검색 결과 비교 페이지가 Job Tag의 관련 내용으로 바로 연동된다.

둘째, 대학 커리어센터로의 정보 공유 및 전달이다. 후술하겠지만 대학은 학생의 진로·취업을 전문적으로 지원하는 부서로 '커리어센터'를 두고 있다. 따라서 커리어센터에는 고용 서비스와 관련된 정보가 모두 집적된다. 대부분 커리어센터는 물리적 공간을 갖추고 있기 때문에 책자, 팜플렛, 포스터 등 오프라인 중심의 정보 공유가 중심이 되어 왔다. 그리고 커리어센터 홈페이지에서도 각종 정보를 공유하고 있다. 이는 1)졸업생을 포함한 학생을 대상으로만 이루어지는 방식, 2)커리어센터 홈페이지에 접속하는 불특정 다수에게 정보가 공유되는 방식, 3)대학 자체 시스템이 없이 민간의 정보공유 플랫폼을 활용하여 정보를 공유하는 방식으로 구분할 수 있다.

예를 들어 홋카이도대학 커리어센터[51] 홈페이지의 경우 '학생'과 '기업·각종 단체'로 나누어 홈페이지 메뉴를 구성하고 있다. 학생 대상 메뉴는 커리어센터 이용 안내, 취직지원 시스템, 각종 이벤트 안내, 커리어 상담, 취직활동 관련 강좌 안내, 인턴십 안내, 기업 세미나 안내와 함께 공무원과 교원이 되고자 하는 학생을 위한 정보가 게시되는 공무원, 교원 메뉴를 각각 운영하고 있다. 기업·각종 단체 메뉴는 인턴십 안내, 기업 세미나 안내, 기업 합동 설명회로 구성되어 있다.

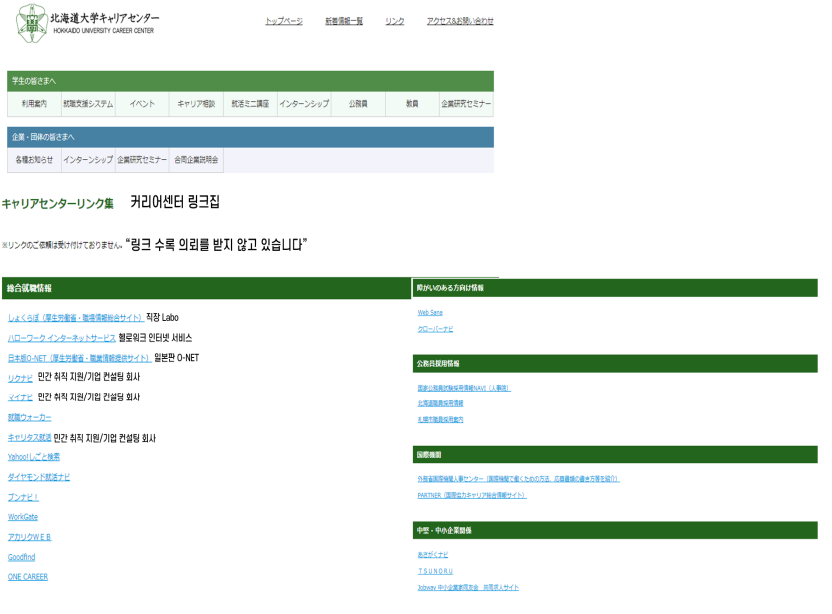
여기서 학생 대상의 '취직지원 시스템'은 커리어센터가 홋카이도대학 학생을 대상으로 구인 관련 정보를 제공하고, 커리어 지원 및 취직 활동에 도움이

51) 홈페이지 주소는 https://cc.academic.hokudai.ac.jp/이다.

되는 정보를 이메일을 통해 공유하는 시스템이다. 홋카이도 대학 재학생은 희망 진로를 등록하고 취업 관련 정보 수신 희망을 체크하면, 구인 정보 검색, 커리어상담 예약, 관련 강좌 신청 등을 홈페이지를 통해 할 수 있고 관련 정보를 이메일로 받아볼 수 있다. 이는 앞서 제시한 정보 공유 방식 중 첫 번째 방식에 해당한다.

홋카이도대학 커리어센터는 또한 '커리어센터 링크집'이라는 메뉴를 마련, 관련 기관 및 홈페이지 링크를 수록하고 있다. 종합취직정보, 장애인을 위한 정보, 공무원 채용 정보, 국제기관, 중견·중소기업 관련, 유학생을 위한 정보, 지역별 정보, 이직 희망자를 위한 정보, 기타 정보로 나누어 관련 홈페이지의 링크가 수록되어 있다. 따라서 공공기관부터 기업, 민간 취직 지원 기업 및 플랫폼에 이르기까지 다양한 홈페이지 링크가 수록되어 있다. 이는 앞서 제시한 정보 공유 방식 중 두 번째 방식에 해당한다고 볼 수 있다.

[그림 5-6] 홋카이도대학 커리어센터 커리어 링크집(集) 화면



출처: 홋카이도대학 커리어센터 홈페이지(https://cc.academic.hokudai.ac.jp/)에서 캡쳐, 번역 추가(접속일: 2022.8.29.)

셋째, 민간 정보 공유 플랫폼이다. 대부분의 대학에서 커리어센터를 설치하고 홈페이지를 운영하고 있지만, 대학 자체 시스템보다는 민간의 정보 공유 플랫폼을 활용하는 경우가 더 많다고 볼 수 있다. 민간의 정보 공유 플랫폼은 당연히 대학 커리어센터 홈페이지를 경우하지 않아도 이용 가능하므로, 보다 쉽게 이용할 수 있다. 대표적인 민간 정보 공유 플랫폼으로 '대학공동참가 구인접수 NAVI'를 들 수 있다.

이는 전국 약 160여개 대학이 공동으로 이용하는 구인접수 플랫폼이다. 참여 대학에 '구인표'를 신속하고 효율적으로 전달(제출)할 수 있도록 구축·운영되며, 전송된 구인 관련 데이터는 지정된 대학별로 즉시 학생에게 공개되고, 각 대학이 설정한 양식(서식)대로 인쇄할 수 있다. 구인 내용을 이 플랫폼을 이용하는 대학 전체에 전송하거나 대학/학부를 지정하여 전송하는 등, 정보 공유 방식을 원하는 대로 설정할 수 있다. 채용이 진행되는 1년간 최신정보를 언제든지 갱신할 수 있기 때문에, 채용 담당자가 구인표를 작성하는 데 드는 업무를 크게 경감할 수 있다는 장점이 있다.

[그림 5-7] 대학공동참가 구인접수 NAVI 참여대학 일람 및 로그인 화면

출처: 대학공동참가 구인접수 NAVI 홈페이지(https://www.kyujin-navi.com/uketsuke/)에서 캡처(접속일: 2022.9.18.)

또한 민간 취업 지원·기업 컨설팅 회사인 '리쿠르트'에서 운영하는 전문 플랫폼인 '리쿠네비'는 각종 인턴십과 1일 직장체험 일정 공유 및 신청, 기업 검색(2022년 10월 기준 총 등록 기업 수 18,908개), 취업활동 준비 강좌, 취업 준비 가이드(각종 자기 분석 검사, 기업 분석 자료 공개, 이력서 작성 지원) 등 다양한 정보를 공개하고, 취업에 필요한 자기 분석 및 심리 검사 등을 제공하고 있다. 회원으로 가입하기만 하면 대부분의 정보와 기능이 무료로 제공된다. 홈페이지 뿐 아니라 애플리케이션도 마련되어 있어, 접근성에서 매우 효과적이다.

제3절 교육 단계별 학교-고용서비스 연계

3.1. 중등교육 단계

중학교까지는 의무교육기간에 해당하므로, 학교와 고용서비스의 직접적인 연계보다는, 학교가 중심이 되어 향후 커리어 형성 및 직업관 형성을 위한 교육적 지원이 주로 이루어지고 있다. 이와 같은 교육적 지원은 '커리어교육'이라는 이름으로 이루어진다. 이를 시행할 때 고용서비스 전달체계 내 기관 및 산업계 등이 협력 기관으로 연계하는 양상이 나타난다.

'커리어교육'이라는 용어가 정부 문서에서 처음 등장한 것은 1999년으로, 이후 커리어교육에 대한 많은 정책 문서가 발표되었다. 특히 2017년과 2018년에는 각각 초·중학교, 고등학교의 학습지도요령에 커리어 교육을 충실히 실행해야 함을 명시하여, 학교교육과정 수준에서 커리어교육에 대한 계획, 운영, 평가가 이루어지게 되는 등 상당히 정책이 구체화되었다.

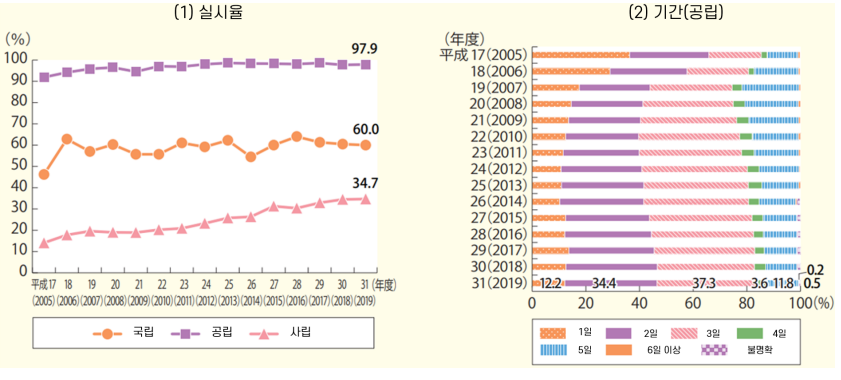
지금까지 발표된 정책 문서에서는 초·중·고등학교 커리어교육의 방향성을 크게 체계적 추진, 체험활동 중심의 추진, 학교-지역-산업계의 연계에 의한 추진, 관련 활동을 기록·축적하고 성찰할 수 있는 교재[52] 활용의 네 가지로 제시한다. 이를 통해 중등교육 단계의 커리어교육의 핵심은 체험활동이라고 볼 수 있다. 이러한 체험활동은 중학교에서는 '직장체험활동', 고등학교에서는 '인턴십'이라는 명칭으로 시행되고, 주로 기업·산업체가 직장체험활동 및 인턴십 체험처로 연계된다. 기업·산업체는 지역 기업에 대한 학생의 이해를 촉진하여 지역 취업과 연결되도록, 지역 기업의 실태에 대해 담당자가 직접 설명하는 특강도 담당한다.

[그림 5-8]의 좌측 그래프는 2005년도부터 2019년도까지 중학교의 직장체험활동 실시 현황을 나타낸 것이다. 사립 중학교보다는 국·공립 중학교의 실시율이 매우 높은 수준임을 알 수 있다. 우측 그래프는 공립 중학교의 직장체험활동 실시 기간을 연도별로 나타낸 것으로, 2~3일 실시하는 경우가 가장 많

52) 이는 학생이 자신의 학습활동 등 학습 과정을 기술하여 성찰할 수 있도록 하는 포트폴리오형 교재로 '커리어 패스포트'라고 불린다. 도도부현 교육위원회에 '커리어 패스포트' 예시자료가 고지되어 있다.

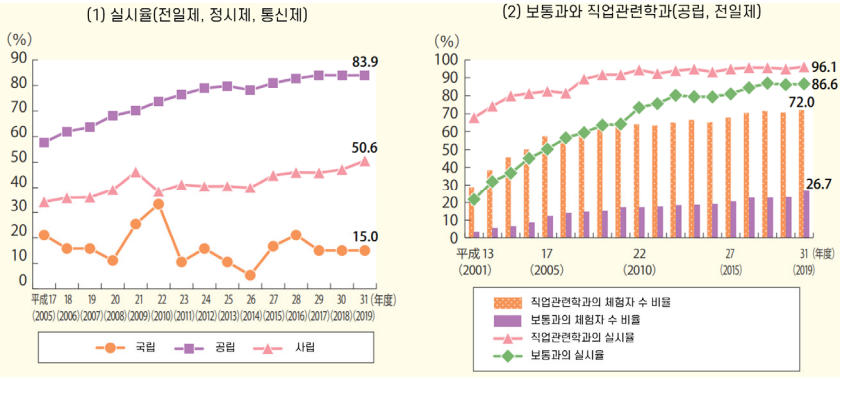
았다(총 71.7%). [그림 5-9]의 좌측 그래프는 같은 기간 동안 고등학교의 인턴십 실시 현황을 나타낸 것이다. 공립고등학교의 인턴십 실시율이 83.9%로 가장 높았다. 고등학교 학과별로 체험자 수(3학년 대상)를 살펴보면, 직업관련 학과의 체험자 비율은 72.0%이나 보통과의 경우 26.7%에 그치는 것으로 나타났다.

[그림 5-8] 중학교 직장체험활동 실시 현황



출처: 내각부(2022). 2021년 아동·청년백서.

[그림 5-9] 고등학교 인턴십 실시 현황

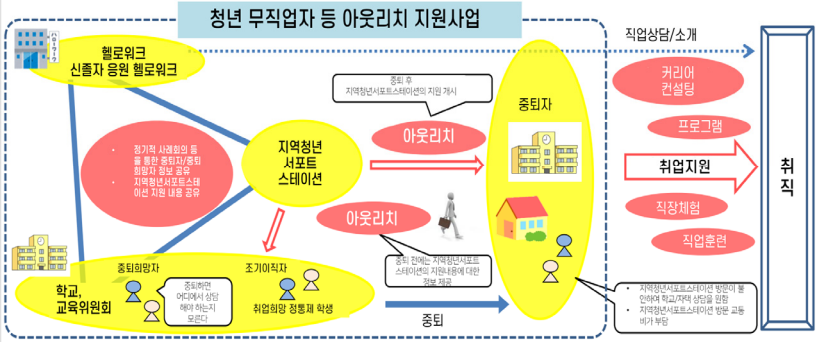


출처: 내각부(2022). 2021년 아동·청년백서.

이와 더불어 헬로워크 등 고용서비스 전달 체계의 주체는 커리어 및 직업관 형성을 위한 지원을 담당한다. 주요 내용은 첫째, 학생이 장래 진로 선택 및 커리어 형성에 대하여 주체적으로 생각할 수 있는 계기를 마련하기 위해 헬로워크 관계자가 학교에 방문하여 직업에 관한 특강을 실시하는 것, 둘째, 직장체험활동 및 견학과 관련하여 요청이 있을 때 협업하고, 보호자(학부모) 및 교사 대상으로 취업환경에 대한 특강을 실시하는 것이다. 즉 고용서비스 전달 체계의 주체는 직접적인 '취업 매칭' 보다는 '커리어 교육'을 중심으로 학교와 연계된다.

상술한 내용은 비교적 학교를 중심으로 고용서비스 전달체계의 주체가 연계되는 양상으로, 각 학교급에 재학하는 학생과 그들의 보호자(학부모) 및 교사를 주요 대상으로 한다. 한편, 앞서 제시한 지역 청년 서포트 스테이션의 '청년 무직업자 등을 위한 아웃리치 지원사업'은 중등교육 단계의 중퇴자를 대상으로, 고용서비스 측이 보다 주도적으로 역할 하는 학교-고용서비스 연계 양상을 보여주는 사업이라고 볼 수 있다([그림 5-10] 참조). 2020년도부터는 중퇴자뿐 아니라 졸업연도의 1월부터 졸업식 때까지에도 진로가 결정되지 않은 재학생도 지원대상자로 포함하게 되었다(내각부, 2022).

[그림 5-10] 지역청년서포트스테이션의 역할 및 관계 주체



출처: 후생노동성(2021.3). 지역청년서포트스테이션 사업에 대하여. p6.

지금까지 제시한 중등교육 단계의 학교-고용서비스 연계·협업의 유형과 주요 내용을 정리하면 <표 5-6>과 같다. 중등교육 단계에서는 직접적인 취업 알선 중심의 취업 지원이 많지 않기 때문에, '학교'를 중심으로 '커리어교육' 관련 중심으로 연계·협업이 이루어진다. 단 각급 학교 중퇴자나 졸업자는 학교에 재학하고 있지 않기 때문에, 지역청년서포트스테이션을 중심으로 지원이 이루어지고 있다. 이들의 요구에 따라 취직으로 이어지는 지원 또는 학제 안팎의 직업훈련으로 이어지는 지원 등 다양한 경로의 지원이 이루어지며, 이 과정에서 학교, 고용서비스 전달체계, 산업체 등이 연계된다.

<표 5-6> 중등교육 단계의 학교-고용서비스 협업 유형

협업 유형	주요 협업 주체	비고
직장체험활동, 인턴십	교육위원회, 학교(중, 고등학교), 지역 상공회, 지자체, 기업·산업계 등	
직업 의식 교육	기업·산업계, 헬로워크 등	
각급 학교 중퇴자 및 졸업자 지원	교육위원회, 학교(중, 고등학교), 지역청년서포트스테이션, 헬로워크, 신졸자 응원 헬로워크 등	상담과 컨설팅 및 각종 프로그램 지원

3.2. 고등교육 단계

고등교육 단계에서는 2010년 <대학설치기준> 및 <단기대학 설치기준>을 개정, 2011년도부터 모든 대학·단기대학에서 해당 대학/학부 등의 교육 목적에 따라, 학생이 졸업 후 자신의 자질을 향상시켜, 사회적·직업적으로 자립하는데 필요한 능력을 배양할 수 있도록 지도하는 '커리어 가이던스' 체제를 정비해야 함을 명시하고 있다. 이에 따라 대부분의 대학·단기대학에서는 학내에 '커리어지원센터' 또는 커리어지원 관련 전담부서를 설치하여 각종 상담, 구인 및 인턴십, 기업 설명회 등 관련 정보 제공 등을 학교급에서 단독 또는 기업 및 고용서비스 관계기관과 공동으로 실시하고 있다.

이는 제1절에서 제시한 바와 같이, 고등교육 진학률이 높아 많은 청년이 재학하고 있기 때문에, 역시 '학교'를 중심으로 고용서비스 체계가 연계되는

양상을 보인다. 또한 공공 고용서비스 체계 뿐만이 아니라, 채용, 취직, 이직(移職) 및 기업컨설팅 등을 주 영역으로 하는 민간의 대형 회사와도 적극적으로 연계한다. 그리고 대학마다 차이는 있으나, 대학 서열 및 입학자원 확보 문제와도 결부되어, 국립대학보다는 사립대학에서 커리어 가이던스 활동을 보다 다양하게 하고 있으며, 고용서비스 관계기관과의 연계도 좀 더 강한 편이다[53].

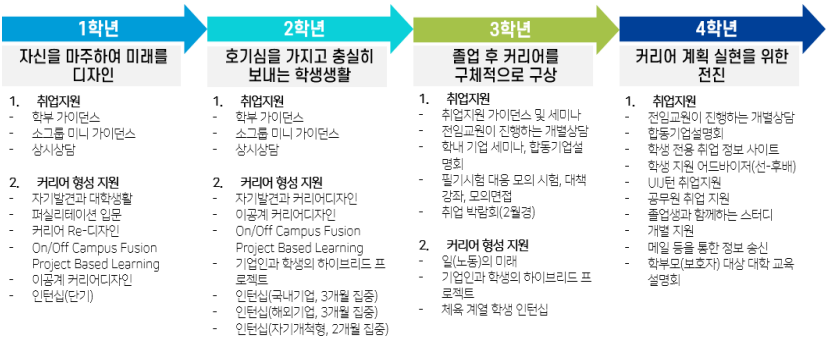
고등교육 단계의 학교-고용서비스 연계·협업 양상은 크게 학교 주도, 고용서비스 전달체계 주도로 나누어 살펴보고자 한다. 먼저 학교가 보다 주도적으로 역할하는 연계·협업 양상을 살펴보기 위해, 커리어 가이던스와 관련하여 문부과학성의 우수 사례(GP: Good Practice)로 다수 선정된 쿄토산업대학(京都産業大學) 사례를 제시한다.

가. 학교 주도의 연계 사례: 쿄토 산업대학

대부분의 대학은 4년간의(단기대학은 2~3년) 커리어 가이던스를 계획하여 실행하지만, 학생들이 취업 활동을 시작하는 3학년이 되어서야 본격적으로 이루어진다. 취업 활동을 어떻게 해야 하는지 모르는 학생들에게, 대학 커리어센터가 기업정보·채용정보를 알려주고, 모의 면접을 중심으로 한 다양한 상담 활동 및 심리·적성검사 등을 시행한다[54]. 반면에 쿄토산업대학의 경우 [그림 5-11]와 같이 1학년부터 4학년까지 매우 구체적·체계적으로 커리어 가이던스를 계획, 실행하고 있다. 커리어 가이던스는 크게 취업 지원과 커리어 형성 지원으로 구분된다. 쿄토산업대학의 커리어 가이던스가 우수 사례로 인정받는 것은 '커리어 형성 지원' 관련 활동이 학과별로 특화되어 있고, 다양한 인턴십을 운영하고 있으며, 기업·산업계와의 연계·협업이 매우 구체적이라는 점이다.

53) 일본 대학 커리어지원센터 담당자와의 인터뷰를 통해 작성한 내용이다.
54) 일본 국립대학을 졸업한 학생과의 인터뷰를 통해 작성한 내용이다.

[그림 5-11] 쿄토산업대학 커리어 가이던스 흐름



출처: 쿄토산업대학 커리어교육 홈페이지(https://www.kyoto-su.ac.jp/career/career.html)의 내용을 연구자가 정리(접속일: 2022. 9. 26.)

학교-고용서비스 연계·협업의 관점에서 쿄토산업대학 커리어 가이던스의 특징을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 가장 중요한 특징으로 산·관·학 연계의 이념과 실천이 중심이 된 커리어교육인 'cooperative education'을 실시해 왔다는 점이다. 이는 'On/Off Campus Fusion Project-Based Learning'이라는 커리어 형성 지원 과목군(群)에서 잘 나타난다. 이는 학내(on campus)에서 다양한 과목을 통해 학습한 역량을 기업(off campus)에서 인턴십이나 PBL 등을 통해 활용함으로써, 학내외에서 학습한 역량을 깊이 있게 하고 자신의 커리어관을 함양하는 것을 목적으로 한다. 쿄토산업대학은 학내 학습과 기업 인턴십·PBL이 4년 동안 계속해서 반복되는 '샌드위치형 교육과정'을 운영하여 산·관·학 연계가 지속될 수 있도록 하고 있다. 이 과목이 운영될 때 대학은 인턴십·PBL에 대한 사전 과목 운영, 학생들의 인턴십·PBL 진행 지원 및 안내를 주로 담당하고, 기업은 학생들이 해결해야 할 과제 제공과 중간보고·최종보고 등에서 조언 및 피드백 등을 담당한다.

둘째, 본격적으로 학생들이 취업 준비를 하는 3학년부터 취업 지원의 비중이 많아진다. [그림 5-11]의 내용을 살펴보면, 1~2학년 때의 취업 지원은 주로 특강이나 상담 중심으로 학교가 주도적으로 실시하지만, 3학년 이후부터의 취업지원은 고용서비스 전달체계 및 기업·산업계와의 협업을 통해서도 이루어짐을 알 수 있다. 즉 쿄토산업대학은 대학 교육과정 전반의 운영이 산·관·학

연계를 통해 이루어지는데, 학생들이 본격적으로 취업 활동을 하는 3학년 이후부터는 산업계 및 고용서비스 전달체계와의 협업이 이루어진다.

나. 고용서비스 주도의 연계 사례: 신졸자 응원 헬로워크

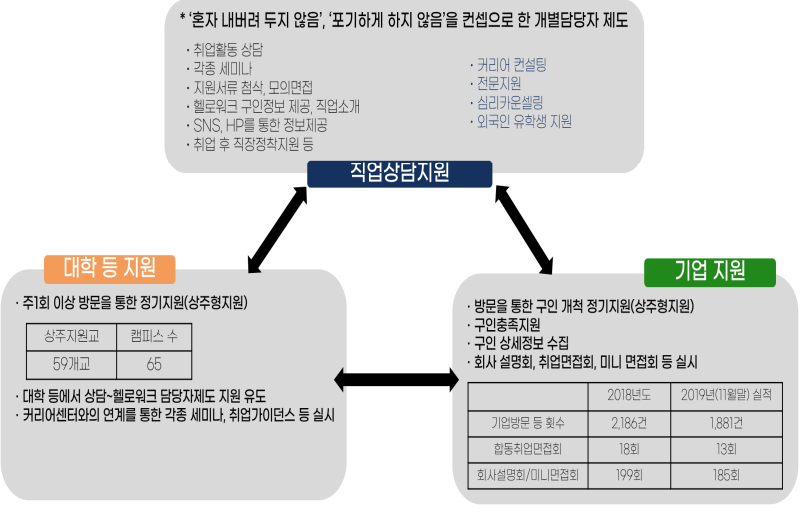
앞서 제시한 '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'는 고등교육 단계에서 협업을 주도하는 고용서비스 전달체계로 중요한 역할을 한다. 예를 들어, 도쿄 신졸자 응원 헬로워크는 도쿄 23개구 내에 위치한 대학원, 대학, 단기대학, 전수학교 및 기업을 대상으로 취직과 관련된 다양한 지원을 실시한다. 이는 학교 지원 전문 인력인 '학졸 잡서포터'를 중심으로 이루어진다.

학졸 잡서포터는 '학교의 신청'이 있으면 학교 내에서 다양한 취직상담 활동을 진행하고, 세미나 개최 등 다양한 서비스를 무료로 제공한다. 여기서 '학교의 신청'은 상시적으로 이루어지지는 않고, 학기 시작 전 커리어센터 등 커리어 지원 전문 부서가 연간 업무 계획을 세울 때 주로 이루어진다. 취학졸 잡서포터가 특정 학교 1개만 담당하는 것이 아니고, 신졸자 응원 헬로워크의 자체 사업도 계획되어 있기 때문이다[55].

도쿄 신졸자 응원 헬로워크의 경우 담당자 및 전문 인력이 주1회 이상 방문을 통해 지원하는 것을 정기지원(상주형지원)이라고 하고, 2019년도 기준으로 59개교에서 실시하였다. 이들은 대학 내 커리어센터와 연계를 통한 지원 및 취업지원 내비게이터의 활동을 매개로 헬로워크의 지원으로 연계하는 역할도 하고 있다. 또한 기업방문, 기업 합동 취업면접 세미나, 회사 설명회·미니 모의면접회 등의 주요 내용으로 하는 기업 지원도 담당한다. [그림 5-12]는 지금까지 제시한 도쿄 신졸자 응원 헬로워크의 취업 지원 구조를 정리한 것이다.

55) 일본 대학 커리어지원센터 담당자와의 인터뷰를 통해 작성한 내용이다.

[그림 5-12] 도쿄 신졸자 응원 헬로워크의 취업 지원 구조



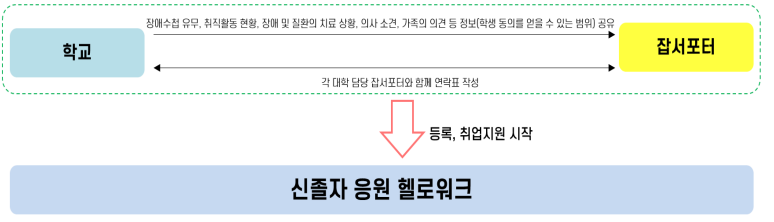
출처: 도쿄신졸자응원 헬로워크(2022. 02. 13.) 청년 이직과 직장 정착에 관한 고찰. 노동정책포럼 발표자료.
주: 그림에 제시된 수치는 2019년 4월 1일~2020년 3월 31일 기간 동안의 내용임

도쿄 신졸자 응원 헬로워크는 도쿄 헬로워크와 연계하여 장애 학생에 대한 지원도 실시하고 있다. 도쿄 신졸자 응원 헬로워크에 설치되어 있는 '장애 학생 코너'에서 담당한다. 이는 잡 서포터 2명, 취업지원 코디네이터 1명, 취업지원 내비게이터 1명의 체제로 구성되어 있다.

지원 대상은 장애인 수첩을 가지고 있는 대학, 대학원, 단기대학, 고등전문학교, 전문학교 졸업예정자 및 졸업 후 3년 이내의 구직자로, 발달장애, 난치성 질환 및 의사소통에 어려움을 갖는 사람이 많다. 또한 장애인 수첩 소지 유무에 관계 없이 장애 특성에 맞는 개별 지원도 실시하고 있다.

취직과 관련된 지원의 세부 내용은 일반학생에 대한 지원과 거의 유사하다. 도쿄 신졸자 응원 헬로워크를 통한 2015년도 장애 학생 상담 건수는 1,511건이었고, 장애 학생 구인 건수는 193건, 구인 수는 469명이었다(도쿄 신졸자 응원 헬로워크, 2016). 그리고 장애 학생 지원과 관련하여 학교와 도쿄 신졸자 응원 헬로워크가 연계하는 양상은 [그림 5-13]과 같이 정리할 수 있다.

[그림 5-13] 헬로워크 장애학생 지원을 위한 도쿄 신졸자 응원 헬로워크의 연계 구조



출처: 도쿄 신졸자 응원 헬로워크(2016). 장애 학생 커리어교육·취업지원. p14의 내용을 재구성

지금까지 제시한 고등교육 단계의 학교-고용서비스 연계·협업의 유형과 주요 내용을 정리하면 <표 5-7>과 같다. 다양한 영역에서 학교-고용서비스 전달체계 내 주체들이 연계하고 있지만, 연계·협업의 중심은 '학교'에 있다. '청년 헬로워크' 및 '신졸자 응원 헬로워크'가 고용서비스 전달체계로서 운영되고 있지만, 중장년층 취직곤란자나 재취업 희망자를 지원하는 '헬로워크'의 이미지가 너무 강하기 때문에, 청년층이나 대학생은 청년·신졸자 헬로워크를 이용하려고 하지 않는 경향도 나타난다.

또한 이들 기관에는 지원 대상자가 '직접 방문'해야 하기 때문에, 선호도가 더욱 떨어진다. 오히려 학생들은 채용 및 기업 컨설팅을 주 영역으로 하는 민간의 회사를 직접 이용하거나, 대학 커리어 센터를 통해 이용하는 것을 선호한다. 공공 고용서비스 전달체계보다 민간 회사가 연계된 기업·산업계(취업처)가 더 많기 때문이다. 공공 고용서비스와 관련해서는 직접적인 취업 알선을 하지 않고, 각종 카운슬링 및 상담을 주로 시행하는 잡카페[56]가 보다 선호되는 경향도 나타난다[57].

56) 잡카페는 통상적 용어로, 원 명칭은 '청년층을 위한 원스톱 서비스 센터'이다.
57) 일본 대학 커리어지원센터 담당자와의 인터뷰를 통해 작성한 내용이다.

<표 5-7> 고등교육 단계의 학교-고용서비스 협업 유형

협업 유형	주요 협업 주체	비고
인턴십 및 기업탐방	대학(커리어센터), 지역 상공회, 지자체, 기업·산업계, 신졸자 응원 헬로워크 등	
기업 연계 프로젝트	대학(커리어센터), 기업·산업계	PBL 등
취업 박람회, 합동기업 설명회, 기업연구회	대학(커리어센터), 기업·산업계, 신졸자 응원 헬로워크, 잡카페 등	
취업 활동 지원(모의 면접, 이력서 작성 등)	대학(커리어센터), 신졸자 응원 헬로워크, 잡카페 등	

제4절 일본의 학교-고용서비스 연계·협력 특성

일본의 고용 취업 상황은 최근 2년간 큰 폭의 변화는 없이 안정화되어 있다. 청년층도 마찬가지로 신규 졸업자(대졸, 고졸)의 취직률이 과거 최고 수준을 유지하고 있고, 완전 실업률도 매우 개선되었으며, 전통적으로 청년고용과 취업에서 주목받았던 프리터나 니트도 젊은 청년층은 감소하는 등 매우 개선된 취직 상황이 유지되고 있다. 이에 일본의 청년고용 정책은 첫째, 전체 인구 감소 및 인구 고령화 경향에 대한 대응이라는 큰 틀에서 이루어지고, 둘째, 2010년대보다 전반적으로 개선된 취업 상황을 유지하는 방향으로 이루어지는 동시에, 셋째, 직장에의 안정적 정착 지원 및 직장 환경 개선도 강조하며, 넷째, 아동·청소년기부터 '일하는 것'에 대한 긍정적 인식을 가질 수 있도록 광범위하게 지원하는 것에 초점을 두고 있다. 이러한 상황에 기반한 정책 하에서 일본 사례의 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청년 완전고용 상황 속에서도 청년층에게 맞춤형 서비스를 제공하는 청년특화 고용서비스 체계를 탄탄히 갖추었다. 특히 신규 졸업자나 취약 청년층 등 대상의 특성별로, 세분화된 청년 고용서비스 체계를 갖추어 세밀한 서비스가 가능하다. 정규직 취직을 목표로 하는 청년층을 중심으로 지원하는 '청년 헬로워크', 고등교육 단계의 학생 및 졸업 후 3년 이내의 미취직 상태의 청년 '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'를 운영하며, 잡 카페와 지역청년 서포트 스테이션은 취약 청년층을 집중 지원한다.

둘째, 일본 특유의 졸업자 취직 지원을 중심으로 학교와 고용서비스가 긴밀한 연계와 협력을 이루고 있다. 각 대학은 자체적으로 '커리어센터'를 운영하는데 4년제 대학을 기준으로 1~2학년 때는 커리어교육, 인턴십, PBL 등 특화 교육방법을 활용한 교육이 주로 이루어지고, 3학년 이후부터 고용서비스 전달체계 및 기업·산업계와의 협업을 통해 본격적인 취업 지원이 이루어진다. 고용센터는 학교의 요청이 있는 경우 또는 졸업 이후에는 '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'가 중심이 되어 취직 상담 활동, 취직 세미나, 기업방문, 기업 합동 취업면접 세미나, 회사 설명회·미니 모의면접회, 장애학생 지원 등을 담당하고 있다. 특히 신졸자 응원 헬로워크의 '학졸 잡서포터'는 정기적으로 학교를 방문하여 상담을 제공하고 졸업 6개월 이전까지 취업이 확정되지 않은 학생들을

집중지원 해 취업에 이르도록 지원한다.

셋째, 일본 사회는 전반적으로 디지털화가 최근들어 이루어지고 있는 상황에서 학교-고용서비스 연계를 위한 정보의 공유, 업무 플랫폼 구축 등 IT의 활용은 미흡하거나 더딘 편이다. 후생노동성은 일본판 O-Net이라 불리는 직업정보제공사이트 Job Tag, 직장정보 종합 사이트 '직장 Labo'를 운영하고 여기의 일부 정보는 헬로워크 사이트와 연동되는 등 직업진로정보 제공 플랫폼은 갖추어져 있다. 그러나 고용서비스 업무 전반이 대체적으로 대면으로 운영되어 왔으며 이 경향은 청년 고용서비스에서도 마찬가지이다. 일본은 최근 COVID-19 상황에 대처하기 위해 고용서비스 디지털화를 추진하면서 21년 하반기부터 온라인헬로워크를 오픈하였다(유길상 외, 2021; 273). 고용서비스 디지털화가 청년 고용서비스에까지 확장되고, 여기서의 정보들이 공유-연계되는 시스템을 갖추려면 시간이 필요할 것으로 보인다.

넷째, 대학에서는 공공고용서비스와 더불어 민간고용서비스의 활용이나 연계가 활발하다. 대학과 연계하는 공공고용서비스는 주로 졸업 전 취업 미정자 등 취약 청년층을 대상으로 지원하는 역할에 집중한다. 기업이나 취업 정보 등의 활용을 위해서 대학들은 민간고용서비스 기관을 활용하는 경우가 많다. 대부분의 대학에서 커리어센터를 설치하고 홈페이지를 운영하고 있지만, 대학 자체 시스템보다는 민간의 정보 공유 플랫폼을 활용하는 경우가 더 많다고 볼 수 있다. '대학공동참가 구인접수 NAVI'가 대표적으로 이는 전국 약 160여개 대학이 공동으로 이용하는 구인접수 플랫폼이다. 또한 민간 취업 지원·기업 컨설팅 회사인 '리쿠르트'에서 운영하는 전문 플랫폼인 '리쿠네비' 등의 정보도 다양하게 활용하고 있다. 한국에도 많은 민간고용서비스 사이트가 있고 청년들이 개인적으로 이용하고 있지만, 대학일자리(플러스)센터들은 공공고용서비스인 워크넷과만 연계된 것과 비교되는 일본의 특징이라 할 수 있다.

제6장

요약 및 결론

제1절 요약

청년들의 원활한 노동시장 이행을 위해서는 재학 단계에서부터 직업진로 지도를 통한 진로설정, 역량 함양에 대한 체계적 준비가 필요하다. 고용서비스 분야 조기개입의 중요성에 주목한 정부는 최근 이와 관련한 정책을 적극적으로 추진 중이며, OECD와 같은 국제기구들 또한 청년고용 활성화를 위한 조기개입을 정책적으로 꾸준히 강조해오고 있다. 이를 위해서는 특히 학교와 고용서비스 간의 연계 활성화 정책이 중요하다. 조기개입은 학업 중단의 위험을 줄이기 위한 교육적 개입, 장기실업 및 비경활 상태를 줄이기 위한 고용서비스 분야의 개입이 함께 이루어져야 하기 때문이다. 본 연구는 청년 노동시장에서 우수한 성과를 거두고 있는 해외 국가들의 학교-고용서비스 연계 사례를 선정하여 살펴봄으로써, 우리나라 청년 고용활성화를 위한 조기개입에 관한 정책적 시사점을 얻고자 하였다. 주요 내용은 다음과 같다.

첫째, 우리나라는 아직 학교-고용서비스 연계에 대한 구체적 법률 규정이 미흡하고 교육부문과 고용서비스 부문의 전달체계가 독자적으로 운영되고 있

다. 교육부와 고용부는 각각의 직업진로지도/고용서비스 전달체계를 독자적으로 구축하고 있으며 고용센터와 학교, 워크넷과 커리어넷, 워크넷과 고졸취업 사이트의 일부 연계가 이루어지고 있기는 하나 개별 협약이나 일부 정보 연계, 사업협력의 수준에서 이루어지고 있다. 높은 고등교육 진학률로 청년 대부분이 대학에 재학하는 현실을 반영하여 별도의 청년특화 고용서비스 체계를 갖추기보다는 대학을 청년 고용서비스 및 청년 정책의 주요 전달체계로 활용하고 있다. 대학일자리(플러스)센터는 최근 지역 청년 고용서비스의 거점으로까지 역할을 확대하고 있으나 청년 고용서비스 체계로서의 안정성이 높다고 하기에는 어렵다. 이 사업은 법정 사업이 아니라 정책사업이며, 각 부처 대부분의 청년사업이 대학에 집중되는 까닭에 대학 내 다수 정책 사업 시행에 따른 잦은 기능 및 조직 변화 등의 어려움이 노정되고 있다. 또한 청년정책 대상자 발굴 및 고용서비스 연계를 위한 정보 공유, 조기개입과 아웃리치를 위한 학교-고용서비스 기관 연계가 미흡하다. 대학일자리(플러스)센터는 주로 자교 재학생/졸업생의 개인정보DB를 활용하여 별도의 정책 대상자 발굴 노력이나 예산 없이 서비스가 가능하나 대학 이외에 별도의 정보 연계 방안이 없어 비재학 미취업 청년, 청년 NEET들은 고용서비스의 사각지대에 처할 위험이 크다.

둘째, 해외사례 중 독일은 학교-고용서비스 연계의 법제도적 기반을 체계적으로 갖추고 있다. 독일의 이원양성훈련 시스템은 성공적인 청년 노동시장을 이루어낸 요인으로 꼽힌다. 최근 독일 정부의 청년 노동시장 정책의 중점은 25%를 넘는 훈련 중도탈락율을 낮추기 위한 조기개입과 학교-고용서비스 연계 조치이다. 조기개입의 핵심은 학교 단계부터 정책적으로 조기 개입해 중도 탈락을 예방하거나, 탈락자를 조기에 양성훈련체계로 복귀토록 지원하는 것이다. 직업진로진도 서비스는 학교와 공공고용서비스(PES)가 협력체계를 구축해 제공한다. 학교에서 실패하기 전에 예방하기 위해 제공되는 고용서비스는 주로 학교가 중심이 되고 사회법전 Ⅲ(SGB Ⅲ)에 따른 고용서비스는 협약 및 계획의 파트너로 참여한다. 연방정부의 산하기관인 연방고용공단(BA)의 지역본부는 학교 직업진로지도의 핵심적 파트너이다. 직업정보센터를 통해 각종 관련 정보들을 제공하고 상담원들은 주기적으로 방문해 진로 상담을 실시한다. 학교 밖에서 학교 및 양성훈련 중퇴자를 대상으로 하는 고용서비스는 추

적과 매핑(Mapping)이 중심이다. 이 서비스는 공공기관이 접촉하기 어려운 중퇴자에게 적합하도록 기획된 서비스로 학교보다 고용서비스의 주요 범주다. 이 서비스의 근거법은 사회법전 II(SGB II) 16h항이다. 이 사업은 공공고용서비스(PES)가 주도하고 사업의 실행 주체는 청년직업상담소(JBA)다. 이 사업에서 잡센터는 취약 청년의 직업상담을 통해 직업 및 학업 목표 설정을 돕고, 지원을 요청하는 개인에게 적합한 양성훈련의 소개하고 참여를 촉진한다.

셋째, 오스트리아 역시 청년실업률과 청년 NEET 비율이 낮은 모범적인 청년 노동시장 성과를 보이고 있다. 오스트리아는 모든 학교에서 의무적으로 진로 오리엔테이션을 실시하고도록 의무화하고 있으며, 공공고용서비스(AMS)는 여기에 참여권한/의무가 있는 법적 파트너 기관이다. 최근 오스트리아 연방정부 청년 정책의 중점은 급변하는 노동시장의 적응력을 높이기 위한 기술향상이며, 이를 위한 제도가 '18세까지 의무훈련제도'이다. 이는 양성훈련의무법을 근거로 사회서비스부(SMS)가 주관하는 학교 및 고용정책 차원의 조기 개입 제도다. 의무교육 수료 후 지속적으로 양성훈련에 참여하도록 학교, 사회서비스부(SMS), 공공고용서비스(AMS)가 연계, 협력하여 청년코칭과 훈련/일자리 매칭 서비스가 제공된다. 오스트리아는 이의 실행을 위해 법, 제도적 정비 뿐 아니라 학교-고용서비스 연계를 위한 인프라와 성과관리 시스템(교육·경력모니터링시스템 등)도 탄탄히 갖추었다.

넷째, 일본 노동시장은 전반적으로 큰 폭의 변화없이 안정화되어 있으며, 청년층 고용도 완전 고용에 가까울만큼 안정적이다. 이에 따라 일본의 청년 정책은 인구감소 및 인구 고령화 경향에 대한 대응이라는 큰 틀에서 이루어지고, 직장에서의 안정적 정착 지원 및 직장 환경 개선을 강조하며, 아동·청소년 기부터 '일하는 것'에 대한 긍정적 인식을 가지도록 광범하게 지원하는 것에 초점을 두고 있다. 따라서 일본은 최근 특별히 중점을 두는 청년 정책보다는 기존에 구축하였던 청년 고용서비스 체계를 중심으로 학교와의 연계를 강화하는 방향으로 운영되고 있다. 일본은 청년 완전고용 상황 속에서도 청년층에게 맞춤형 서비스를 제공하는 청년특화 고용서비스 체계를 탄탄히 갖추었다. 특히 신규 졸업자나 취약 청년층 등 대상의 특성별로, 세분화된 청년 고용서비스 체계를 갖추어 세밀한 서비스가 가능하다. 정규직 취직을 목표로 하는 청년층을 중심으로 지원하는 '청년 헬로워크', 고등교육 단계의 학생 및 졸업 후

3년 이내의 미취직 상태의 청년 '신졸자(新卒) 응원 헬로워크'를 운영하며, 잡카페와 지역청년 서포트 스테이션은 취약 청년층을 집중 지원한다. 학교-고용서비스 연계는 특히 일본 특유의 신규 졸업자 취직 지원을 중심으로 긴밀하게 이루어진다. 일본은 전반적으로 디지털화가 최근 들어 이루어지고 있는 상황에서 학교-고용서비스 연계를 위한 정보의 공유, 업무 플랫폼 구축 등 IT의 활용은 미흡하거나 더딘 편이다. 21년 하반기 온라인 헬로워크가 오픈하였지만 고용서비스 디지털화가 청년 고용서비스에까지 확장되고, 여기서의 정보들이 공유-연계되는 시스템을 갖추려면 시간이 필요할 것으로 보인다.

제2절 결론 및 제언

이상의 연구 결과를 토대로 주요 시사점을 정리하면 다음과 같다.

2.1. 학교-고용서비스 연계를 정책적 인식 제도와 전략적 접근

정부는 최근 몇 년간 고용서비스 조기개입의 중요성을 인식하고 관련 정책들을 발표해 왔다. 코로나 이후 수시 채용 확대나 경력직 채용 등 채용방식 변화로 조기 진로 설계와 일 경험을 통한 역량향상의 필요가 커지면서 이런 경향은 강화되고 있다. 고용부는 "고용장려금 중심의 단기적 일자리 정책을 넘어서서 기업주도의 좋은 일자리 창출과 청년취업이 선순환을 이루도록 선제적·맞춤형 고용서비스를 강화할" 계획이다(고용노동부 보도자료 2022,7.22). 본 연구 서론에서 언급한 고졸 단계의 고용서비스 조기개입 활성화 방안 역시 같은 맥락이라 할 수 있다.

조기개입은 다양한 영역 간의 연계와 협력을 필요로 하는 바, 정부와 민간, 학교와 고용서비스 연계가 필수적이다. 고용서비스 조기개입에 대한 정책 인식과 노력은 필요하고 반가운 일이지만, 더욱 중요한 것은 이러한 정책 방안들을 통일된 전략과 일관된 기조하에 추진하는 것이다. 주된 정책 대상은 누구인지, 이들이 가진 문제와 요구 그리고 특성은 무엇인지, 주된 정책목표와 이를 실현할 구체적 조치들을 어떻게 입체적으로 설계하고 시행할 것인지, 유관기관들은 어떤 역할을 가지고 거버넌스를 구축할 것인지, 정책 성과를 어떻게 진단하고 모니터링할 것인지 등에 대한 전략적 접근이 이루어져야 한다.

'양성훈련 중도탈락률 감소'라는 목표를 가지고 조기개입 정책을 설계한 독일, '18세까지 의무훈련'이라는 큰 전략적 틀 하에서 관련 부처와 학교, 사회서비스부, 고용서비스가 효율적 거버넌스를 구축한 오스트리아는 조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계를 전략적으로 접근한 모범적 사례라 할 수 있을 것이다. 전략적이고 일관된 정책기조 없는 개별 접근은 정책 성과를 효과적으로 거두기 어렵다.

2.2. 법률적 근거의 정비

학교는 가장 많은 청년들이 노동시장 준비를 위한 역량을 기르는 곳이고, 고용서비스는 직업진로에 관해 가장 많은 정보와 상담 노하우를 보유하고 있는 곳이다. 두 공공 영역이 청년들의 학교에서 노동시장으로의 이행을 원활히 지원하기 위해서는 연계와 협력에 관한 법·제도적 기반이 구축되어 있어야 한다. 우리나라는 진로교육법, 청년고용촉진특별법, 청년기본법 등의 관련 법을 갖추고 있으면서도 정작 두 영역의 연계를 위한 법률 기반이 미흡하다. 교육부와 고용부가 각기 별개의 직업진로지도, 고용서비스 전달체계를 갖추고 독자적인 사업을 펼치고 있다. 법적으로는 '지역진로교육협의회', '지역청년고용협의회'에 학교와 고용센터가 참여할 수 있지만 강제력이 없는 자율 규정이다.

반면, 독일이나 오스트리아에서는 공공고용서비스의 학교 직업진로지도 개입이 의무이자 권한으로 법에 명시되어 있다. 독일은 연방고용공단(BA)과 주문화부장관회의(KMK) 사이의 '기본협약'(Rahmenvereinbarung)을 직업진로지도 협력체계의 근거를 마련하였다. 직업에 관한 가장 전문적 역량을 가진 상담원들이 학교를 방문하여 학생 및 학부모들과 워크숍을 진행하고, 학생들의 직업정보센터 방문은 의무화되어 있다. 역으로, 고용센터에서는 학업중단자나 계속교육을 받지 않는 청년들을 대상으로 직업학교/훈련기관에 대한 상담을 진행하거나 교육으로 복귀시키기도 한다. 이러한 제반 활동들이 상당히 구체적인 법률 조항에 의해 안정적으로 실시되고 있으며, 각자의 전문성을 발휘하면서 효과적인 시너지를 내고 있다. 효과적인 노동시장 이행 지원을 위해서는 독일과 오스트리아의 사례처럼 학교-고용서비스 연계를 위한 안정적인 법적 기반이 마련될 필요가 있다.

2.3. 학교 안팎의 전달 체계 연계

다양한 처지에 있는 청년들을 위한 청년 고용서비스 전달체계가 학교 안팎으로 탄탄하게 구축될 필요가 있다. 한국에서 학교-고용서비스 연계가 활발하지 않은 것은 학령기 대부분의 청년이 그대로 대학에 진학하는 사회적 상황이 주된 원인이라 할 수 있다. 진로가 다양하지 않으니 고등학교 단계에서는

진학지도에 치중하면 되고, 대학에 대부분의 청년들이 재학하고 있으니 학교 밖 별도의 청년 고용서비스 전달체계를 구축하기보다는 대학 자체를 고용서비스 전달 통로로 활용하는 것이 효과적인 정책 방안이 된 것이다. 그러나 대학이 중요한 청년 고용서비스 전달체계 역할을 수행하고 있음에도 불구하고 한계는 분명하다. 교육 기관이 고용서비스 기관의 역할을 동시에 해야 하는 정책사업이어서 장기적 사업 안정성은 떨어지고, 지역 청년 고용서비스 거점 기관으로서의 역할에 대한 과부하 문제도 지적된다. 학교-고용서비스 연계를 대신한 대학의 활용은 효율적 방식일 수 있으나, 장기적 안정성을 꾀하기는 어렵다. 근래 들어 지자체들이 청년센터를 설치하고 있지만 대학일자리(플러스)센터와의 연계는 이루어지지 않는다.

학교 밖 청년특화 고용서비스 전달체계를 안정적으로 구축하고, 이들 기관과 학교와의 긴밀한 협력을 바탕으로 청년실업률 완화에 기여한 일본의 사례에서 교훈을 얻을 수 있다. 일본 역시 고등교육 진학률이 비교적 높음에도 불구하고 대학은 커리어센터를 자체적으로 운영하고, 후생노동성은 신졸자 응원센터, 청년헬로워크, 청년서포스테, 잡까페와 같이 대상 청년층의 상황과 요구를 반영하는 중층적 전달체계를 갖추었다. 각 기관의 서비스 대상 구분과 역할 분담은 명확하다.

독일과 오스트리아 역시 청년특화 전달체계를 전국적으로 구축하고 이 기관들과 학교와의 연계를 명확히 하고 있다. 독일의 청년직업사무소(JEA), 오스트리아의 청년조정사무소(KOST)는 학교 밖 청년들의 발굴부터 학업복귀/노동시장 이행까지를 지원하지만, 그 활동의 주된 기반은 학교와의 연계에서 출발한다. 한편으로는 대학에 집중되어 있고, 또 한편으로는 각 부처와 지자체 등에 흩어져 있는 전달체계를 재정비해 학교 안팎의 청년 고용서비스 연계 시스템을 구축해야 한다. 교육 영역과 고용서비스 영역이 명확한 역할과 정체성을 가질 때 연계와 협력은 더 효율적이고 효과적으로 작동할 수 있을 것이다.

2.4. 학교-고용서비스 연계를 위한 인프라로서의 정보 공유

학교-고용서비스 연계가 개별적이거나 단회적 사업에 그치지 않고 구조화되기 위해서는 공통의 사업 추진을 위한 인프라가 구축되어야 한다. 대표적인 것이 대상자들에 대한 조기개입이나 발굴 및 접근을 위한 개인 정보 식별과 공유이다. 학교와 고용서비스 기관, 청년 지원 기관에는 기존에 보유하고 있는 각각의 데이터들이 있다. 고용서비스 기관, 직업훈련기관, 청년수당 지급 기관 그리고 지자체들이 행하는 각종 청년 사업에서 보유하고 있는 정보들이다. 각 기관이 보유한 정보들을 공유하거나 교환한다면 그 시너지 효과를 더욱 커질 것이다. 정부도 그 중요성을 인식하여 정보 공유 방안을 추진 중이다. 예컨대, 직업계고 학생이 시도교육청에 구직 등록을 하면 그 명단을 고용센터와 공유하는 방안 등이다. 그러나 문제는 정보 공유나 교환이 개인정보보호를 위한 법적 제재로 어렵다는 것이다. 청년 당사자들 또한 자신의 정보가 노출되거나 다른 목적으로 쓰이는 것에 매우 민감하다.

독일과 오스트리아에서는 이 문제를 법 개정을 통해 해결하였다. 독일은 오랜 논의 끝에 주 정부가 연방고용공단(BA)에 학생 관련 데이터를 이관해줄 법률적인 근거를 만들다. 오스트리아는 재학 단계에서 '위험조사관' 등의 제도를 통해 조기 탈락 위험이 있는 학생들을 식별하여 고용서비스 기관에 알리고 상담 등의 도움을 받도록 한다. 또한 양성의무 훈련 대상 청년들의 정보를 주관기관이 수집하고 고용서비스 기관 등에 공유할 수 있는 법 조항을 구비하고 있다. 일본은 졸업 직전까지 취업 미정인 학생의 정보 제공 동의를 받아, 신졸자 헬로워크 상담원이 그를 상담한다. 사례 국가들의 정보 공유 방식과 수준은 다양하지만 분명한 것은 정보 공유를 위한 국가 차원의 기반 마련은 광범한 사회적 합의가 필요한 일이다. 당장의 법 개정이 어렵다면 기관 간 협약을 통해 데이터를 공유하거나 교환하는 방식, 지자체나 지역 차원에서 데이터를 협력하고 공유하는 사업에 인센티브를 부여하는 방식 등을 우선적으로 활용할 수 있을 것이다.

2.5. 서비스 대상 발굴을 위한 협력적 접근과 서비스 방식 혁신

재학생들을 주된 고용서비스 대상으로 삼고 있는 우리나라 고용서비스 특성상 비재학 미취업 청년들은 서비스 사각지대에 머물고 있을 가능성이 크다. 이러한 문제를 극복하고자 최근 고용부는 대학일자리(플러스)센터가 졸업생 서비스를 강화하고 이를 넘어서서 지역 거점형 기관으로서 지역 청년에 대한 서비스로까지 확대하도록 추진 중이다. 그 결과 대학일자리(플러스)센터 서비스를 받은 지역청년이 전국 21만명('21년 기준)에 이르는 등 양적인 성과를 내고 있다. 그러나 현장에서는 여전히 졸업생들에 대한 접근이 어려우며 지역 청년 모집에 어려움을 겪는 것으로 나타나고 있다[58]. 대학이 지역 청년 고용서비스 거점 기관으로서 역할을 수행하기 위해서는 대학의 개별적인 노력으로는 한계가 크다. 지역 고용센터, 지자체가 운영하는 지역 청년센터, 지역의 교육훈련 기관과 공동 참여자 모집과 공동 행사 및 발굴 연계 등이 활성화될 수 있어야 한다.

이를 위해서는 학교 밖 청년들이 쉽게 접근할 수 있는 일종의 게이트웨이 기관 설치, 운영을 고려해 볼 수 있다. 청년코칭이 일종의 지역 게이트웨이로서 역할을 하는 오스트리아의 사례, 청년직업사무소(JBA)가 학교와 긴밀한 연계 속에서 청년 지원을 담당하는 독일 사례를 참고할 수 있을 것이다. 또한 취약 청년층을 위한 고용서비스 기관이 중층적으로 설치되어 있는 일본의 경우, 청년들은 학교 밖에서도 자신들이 필요로 하는 특화 기관 선택의 폭이 보장되어 있다. 조기개입을 위한 고용서비스의 임무를 대학에 위임, 위탁하는 것을 넘어서서 그 기능이 시스템적으로 운영될 수 있도록 지역의 게이트웨이 기관을 설치하거나 연계 협력을 강화할 방안을 마련하는 것이 필요하다.

58) 대학일자리플러스센터 간담회 내용 중(2022. 11.8)

참고 문헌

고용노동부(2021). 대학일자리(플러스)센터 사업시행 지침.
고용노동부(2022). 대학일자리센터 사업시행 지침.
고용노동부(2022.7). 보도자료 '청년고용 지원을 위해 본격화되는 민관협업'
고용노동부, 전국대학일자리센터협의회, 한국고용정보원(2022a). 2022 전국대학일자리(플러스)센터 상반기 세미나 자료집.
고용노동부, 전국대학일자리센터협의회, 한국고용정보원(2022b). 2022 전국대학일자리플러스센터 하반기 역량강화세미나 자료집.
고재성(2020). 청년 실업자(구직자)의 성공적 취업을 위한 진로교육 전략. 한국진로교육학회 제50차 춘계학술대회 발표자료.
관계부처합동(2019.1). 고졸취업지원 활성화 방안.
관계부처합동(2021.3.3.) 청년고용 활성화 대책.
교육부 보도자료(2021.12.03.). 공공데이터베이스 연계 기반 2021년 직업계고 졸업자 취업 통계조사 결과 발표.
교육부 보도자료(2021.12.27.). 2020년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 분석 자료.
변정현(2022.4). 대학일자리플러스센터 운영현황. 청년고용포럼 자료집. 한국고용정보원.
유길상, 조정윤, 김균, 최석현, 김동헌, 이영민, 조선빈(2021). 고용서비스 해외사례연구(Ⅲ). 한국기술교육대학교.
정연순, 김강호, 박수경(2020). 해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언: 중앙-지방의 청년 고용정책 협력 해외사례 연구, 기본연구 2020-011, 한국고용정보원.
정연순, 황기돈, 신영규, 전예원, 양찬주, 정근영(2021). 해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언: 취업 취약청년 발굴과 고용서비스 연계 해외사례 연구 - EU 회원국을 중심으로, 기본연구 2021-016, 한국고용정보원.
정은진, 고혜원, 박상호(2021). 졸업생 정보활용을 통한 청년층 맞춤형 고용서비스 방안. 한국직업능력연구원
한국고용정보원(2019). 2019 대학일자리센터+ 운영사례집.
한국고용정보원(2021). 2021 대학일자리(플러스)센터 운영사례집.

European Commission(2017). Proposal for a structured coopertation between public employment services (PES) and the edutaion sector for better school-to-work transitions. Position Paper. European Network of Public Employment Services

ILO(2017). Policy brief on early intervention measures and youth employment. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_544349.pdf)

'조기 개입' 상담학사전: naver.com
고용노동부 e-고용노동지표-청년고용. https://eboard.moel.go.kr, 접속일: 2022.8.22.
고용노동부 e-고용노동지표-청년고용. https://eboard.moel.go.kr, 접속일: 2022.8.22.
국가법령정보센터. https://www.law.go.kr, 접속일: 2022.8.18.
한국교육개발원 교육통계서비스. https://kess.kedi.re.kr/index, 접속일:2022.08.18.
e-나라지표 고용노동부-청년 고용동향. www.index.go.kr/portal/main, 접속일: 2022.8.22.
e-나라지표 고용노동부-청년 고용동향. https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1495, 접속일: 2022.11.21.
e-나라지표 교육부-취학률 및 진학률. https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520, 접속일: 2022.11.21.

• 독일

BA(2020), YouConnect - Vorstellung des IT-Systems zum behördenübergreifenden Datenaustausch am Übergang Schule - Beruf.
Bundesinstitut für Berufsbildung(BIBB)(2022), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
BMBF(2014), Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen, Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung, Okt. 2014.
KMK(2017), Empfehlung zur Beruflichen Orientierung an Schulen(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017).
KMK/BA(2017), Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit.
OECD(2020). "Bildung auf einen Blick 2020; OECD-INDIKATOREN", Paris.
Statistische Ämter des Bundes und der Länder(2022). Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich: Ausgabe 2022 - Tabellenband, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt(2022). Statistischer Bericht - Mikrozensus - Arbeitsmarkt - Erstergebnisse 2021; Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt, Wiesbaden.

https://de.statista.com/statistik/daten/studie/257419/umfrage/vertragsloesungen-bei-berufsausbildungen-in-deutschland/, 접속일: 2022.9.30.
https://de.wikipedia.org/wiki/Berufsorientierung, 접속일: 2022.9.30.
https://de.wikipedia.org/wiki/Berufsorientierungsprogramm, 접속일: 2022.9.30.
Minister für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein(2021), Landeskonzept Berufliche Orientierung an den weiterführenden Schulen in Schleswig-Holstein: Erlass, https://schulewirtschaft-schleswig-holstein.de/wp-content/uploads/2021/09/Landeskonzept-Berufliche-Orientierung-in-Schleswig-Holstein-_-PDF-UA-1.pdf, 접속일:2022.9.30.
https://staerken-parcours.de/, 접속일: 2022.9.30.
https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns, 접속일: 2022.9.12.
https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/aktivierungs-vermittlungsgutschein-avgs, 접속일: 2022.9.29.
https://www.arbeitsagentur.de/m/youconnect/, 접속일: 2022.9.30.
https://www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/index.php, 접속일: 2022.9.30.
https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/F/Faktenblaetter/fact-sheet-duale-ausbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=55, 접속일: 2022.8.6.
https://www.ib-sh.de/produkt/b1-handlungskonzept-step/, 접속일: 2022.9.30.
https://www.uebergangschuleberuf.de/berufsorientierung/, 접속일: 2022.9.30.

• 오스트리아

AMS(2022), Geschäftsbericht 2021. Wien.
AMS(2022a), ARBEITSMARKTPOLITISCHE ZIELE 2022, file:///C:/Users/user/Downloads/AMS_ArbeitsmarktpolitischeZiele2022.pdf(접속일: 2022.08.12.).
ARBEITSMARKTSTATISTIKEN(2021)
ARBEITSMARKTSTATISTIKEN-Ergebnisse der MikrozensusArbeitskräfteerhebung und der
Offene-Stellen-Erhebung(https://www.statistik.at/statistiken/arbeitsmarkt/arbeitslosigkeit/arbeitslose-arbeitssuchende

Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18(Bundeskost)(2021), Eingabemanual MBI/WABA; Jugendcoaching, Dezember 2021, Wien.

European Commission(2020), Youth Guarantee country by country Austria, October 2020. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en&intPageId=3327, 접속일: 2022.8.3.

Eurostat(2021)

Monitoring AusBildung bis 18(MAB)(2021), DATASHEET 2021, https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/Ausbildung_bis_18/AusBildung_bis_18.de.html(접속일: 2022.08.17.).

SMS(2022), Jugendcoaching Umsetzungsregelungen, Version 1.1.2022, Wien.

STATISTICS AUSTRIA(2022), Labour Force Survey (Microcensus), average of all weeks of a year. Compiled on 05 May 2022. https://www.statistik.at/en/statistics/population-and-society/education/education-indicators, 접속일: 2022.8.4.

Steiner Mario, Gabriele Pessl, Andrea Leitner, Thomas Davoine, Susanne Forstner, Isabella Juen, Maria Köpping, Ana Sticker(IHS-Team), Veronika Litschel, Roland Löffler, Alexander Petanovitsch(öibf-Team)(2019), AusBildung bis 18 Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes, Projektbericht, Institut für Höhere Studien(IHS) & Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung(öibf).

Steiner Mario, Gabriele Pessl, Maria Köpping, Isabella Juen(2021), Evaluation des Jugendcoachings, Research Report Sep. 2021, Studie im Auftrag Bundesministerium für Arbeit, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz.

www.ams.at/bewerbungsportal

www.ams.at/biz-buchung

www.bildungssystem.at, 접속일: 2022.8.4.

www.statistik.at(2022), 접속일:2022.8.4.

https://ausbildungbis18.at/, 접속일: 2022.8.14.

https://epale.ec.europa.eu/en/blog/ibobb-comprehensive-model-careers-education-and-guidance-austrian-schools, 접속일:2022.8.4.

https://ibw.at/resource/download/2097/ibw-oeibf-bericht-jugendbeschaeftigung-2018-2019,pdf, 접속일:2022.8.4.

https://sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/AusbildungsFit/AusbildungsFit.de.html, 접속일: 2022.8.26.

https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/austria/3-employment-entrepreneurship, 접속일: 2022.8.4.
https://www.ams.at/jugendseite
https://www.ams.at/organisation/ueber-ams/organisation, 접속일: 2022.8.12.
https://www.bibb.de/en/147575.php, 접속일:2022.10.28.
https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/bundesministerien.html, 접속일:2022.8.17.
https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/austria/34-career-guidance-and-counselling, 접속일:2022.8.4.
https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604, 접속일: 2022.9.20.
https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/austria/overview

• 일본

내각관방행정개혁추진본부 사무국(2021. 11). 신졸·청년 대상 취업지원. 내각관방행정개혁추진본부 설명자료.
내각부(2022). 2021년 아동·청년백서.
도쿄신졸자응원 헬로워크(2016. 06.). 장애 학생의 커리어 교육·취직지원. 도쿄신졸자응원 헬로워크 자료
_____(2022. 02. 13.) 청년 이직과 직장 정착에 관한 고찰. 노동정책포럼 발표자료.
후생노동성(2019. 09. 20). 청년층 고용 대책 등의 현황 등에 대하여. 후생노동성 '향후 청년층 고용에 관한 연구회' 자료
_____(2021. 03.). 지역청년서포트스테이션 사업에 대하여. 후생노동성 인재개발총괄관부 자료.
_____후생노동성(2022a. 05. 20.). 2022년 3월 대학등 졸업자의 취직현황(4월 1일 현재)의 공표. 후생노동성 보도자료.
_____(2022b. 04.). 공공직업안정소(헬로워크)의 주요 조직과 실적. 후생노동성 직업안정국 자료.

고등교육자격승인정보센터, https://www.nicjp.niad.ac.jp/japanese-system/about.html, 접속일: 2022.11.2.
도쿄 청년 헬로워크, https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-hellowork/content/contents/000618293.pdf, 접속일: 2022.10.24.

대학공동참가 구인접수 NAVI, https://www.kyujin-navi.com/uketsuke/, 접속일: 2022.9.18.
문부과학성 전수학교 (https://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/1280727.htm)
문부과학성 학교기본조사, https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kaikaku/20201027-mxt_kouhou02-1.pdf, 접속일: 2022.9.19.
일본판 O-NET Job Tag (https://shigoto.mhlw.go.jp/)
총무성 인구추계, https://www.stat.go.jp/data/jinsui/, 접속일: 2022.9.19.
총무성 노동력조사, https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/202206.pdf, 접속일: 2022.9.19.
쿄토산업대학 커리어교육, https://www.kyoto-su.ac.jp/career/career.html, 접속일: 2022.9.26.
홋카이도대학 커리어센터, https://cc.academic.hokudai.ac.jp/, 접속일: 2022.8.29.
후생노동성 지역청년서포트스테이션, https://saposute-net.mhlw.go.jp/, 접속일: 2022.10.14.
후생노동성 직장정보 종합 사이트 (https://shokuba.mhlw.go.jp/)

집 필 진 **정 연 순** (한국고용정보원 연구위원)
황 기 돈 ((사)나은내일연구원 원장)
박 지 숙 (경일대학교 교수)
최 화 영 (한국고용정보원 책임연구원)
양 찬 주 (한국고용정보원 연구원)

해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언

조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계 해외사례 연구

인 쇄 2023년 3월
발 행 2023년 3월
발 행 인 나영돈
발 행 처 **한국고용정보원**
27740 충북 음성군 맹동면 태정로 6
☎ 1577-7114
홈페이지 www.keis.or.kr
조판 및 인쇄 (사)한국장애인문인복지후원회
☎ 02-2271-2526

• 본 보고서의 내용은 한국고용정보원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.
ISBN 978-89-6331-023-7

▶▶ 해외 청년고용정책 실태 분석 및 정책 제언

조기개입을 위한 학교-고용서비스 연계 해외사례 연구

OPEN 공공누리
출처표시 상업용금지 변경금지
공공저작물 자유이용허락

한국고용정보원
Korea Employment Information Service

27740 충청북도 음성군 맹동면 태정로 6
T.1577-7114 www.keis.or.kr

비매품/무료
93330
9 788963 310237
ISBN 978-89-6331-023-7