

# 청년 구직자의 취업 달성 요인에 관한 연구: 공공 고용서비스 알선대상자를 중심으로

양지윤\*

정희정\*\*

최석현\*\*\*

## 〈目 次〉

I. 서론

II. 이론적 논의

III. 연구 설계

IV. 분석결과

V. 결 론

## 〈요 약〉

이 연구는 공공 고용서비스를 이용하여 구직 활동을 한 청년의 취업 달성 요인을 탐색하기 위해 2015년에 고용센터, 지방정부 일자리지원기관, 새일센터와 같은 공공 고용서비스 기관의 취업 알선 서비스를 받은 청년 구직자를 대상으로 분석했다. 분석결과 취업 달성에 영향을 미치는 요인으로서 인구통계학적 요인으로는 남성, 학력이 낮은 집단, 구직자의 거주지와 희망 근무지가 일치하는 집단일수록 취업에 성공할 확률이 높은 것으로 나타났다. 구직 특성 요인으로는 구직 등록 목적이 순수취업인 구직자가 그렇지 않은 집단에 비해 취업 성공 확률이 높은 것으로 밝혀졌다. 또한, 경력직보다는 신규 입사를 희망하는 구직자, 희망임금이 낮은 구직자가 취업이 될 확률이 높은 것으로 분석되었다. 한편, 고용센터를 이용하여 구직활동을 한 청년이 지방정부 일자리기관을 이용한 청년보다 취업 가능성이 큰 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과를 통해, 현재 우리나라 공공 고용서비스가 여전히 저임금·저숙련 일자리에 집중되어서 갈수록 확대되는 청년의 공공 고용서비스 수요에 부합하지 못하고 있다는 것을 파악할 수 있다. 또한, 최근 지방정부의 청년 고용지원 확대에도 불구하고 중앙정부의 고용서비스보다 취업지원 효과는 상대적으로 낮다는 것을 파악할 수 있다. 본 연구의 함의는 청년이 선호하는 지역사회의 양질의 일자리 발굴에 강점을 가진 지방정부 일자리기관과 고용서비스 분야의 전문성이 높은 고용센터가 민간기관과의 기능을 분담하고 프로그램 연계를 통한 청년 공공 고용서비스 전달체계의 필요성을 제기한다는 점이다.

【주제어: 청년고용, 공공 고용서비스 전달체계, 거버넌스】

\* 제1저자, 한국고용정보원 연구위원(sun1004@keis.or.kr)

\*\* 공동저자, 한국고용정보원 연구원(jhj2133@keis.or.kr)

\*\*\* 교신저자, 경기연구원 연구위원(shsego@naver.com)

논문접수일(2016.7.13), 수정일(2016.9.16), 게재확정일(2016.9.22)

## I. 서론

국내 청년의 노동 시장 진입이 갈수록 어려워지고 있는 실정이다. ‘청년 고용 빙하기’라는 표현이 기사에서 자주 언급되고, ‘N포 세대’라는 신조어는 국내의 청년을 특징짓는 언어가 되었다. 2015년 통계청 기준으로 국내 전체 실업률은 3.6%, 15~29세의 청년의 실업률은 9.2%로 집계됐다. 이는 청년 실업률이 전체 실업률 대비 약 3배 더 높은 수치다(통계청, 2015).

청년실업 문제는 개발도상국에서 선진 산업국가로 진입하면서 경제의 저성장이 지속됨에 따라 불가피하게 심화될 수밖에 없는 문제로 인식되어 왔다. 그럼에도 불구하고 청년의 고용불안 지속은 인적자본 축적의 어려움과 자산형성의 부진 등으로 인하여 개인의 생애 주기 전반에 부정적인 영향을 미칠 수밖에 없다. 노동 수요측면에서도 청년이 학교에서 직장으로 이행과정에 어려움이 발생한다는 것은 기업들도 생산성 향상을 위한 젊은 인력의 활용에 어려움을 겪고 있다는 점을 의미한다. 따라서 청년의 고용불안이 심화될수록 사회적으로 감당해야 하는 비용이 증가하게 된다. 이에 고용정책을 논의할 때 청년 고용지원은 무엇보다 중요하게 다뤄지고 있다.

청년 고용 지원 정책의 중요성이 커지고 지원이 확대되고 있음에도 불구하고, 청년의 공공 고용서비스에 대한 수요는 다른 연령대에 비하여 낮은 것으로 알려져 왔다. 공공 고용서비스의 주요 대상자는 실업급여 수급자나 취약계층이 대부분이고, 제공되는 구인 정보가 중장년을 위한 저임금·저숙련 일자리로 인식되었기 때문이다. 이에 정부가 청년을 대상으로 제공하는 고용서비스가 강화됨에 따라 청년의 서비스 이용이 갈수록 증가하고 있다(한국고용정보원, 2016). 따라서 청년 구직난을 해소하고 이들의 원활한 노동시장 진입을 위해 청년 대상의 공공 고용서비스가 다른 연령대에 비해 어떤 특성을 나타내는가에 대한 고민과 청년의 취업 효과를 높이기 위한 고용서비스 전달에 대한 정책적 논의가 필요하다. 특히, 전달 체계 측면에서 청년에 대한 고용지원을 누가 주도적으로 담당해야 하는지에 대한 논란은 여전히 계속되고 있다(최석현, 2015). 우리나라의 청년 고용서비스는 중앙정부가 주도해왔으나, 최근에는 지방분권화의 진전과 함께 지역 기업과의 네트워크 구축에 강점을 가진 지방정부가 청년 고용안정에 적극적으로 나서는 경향을 보여주고 있다. 또한, 공공 고용서비스에 대한 청년의 선호가 낮음에 따라 민간 취업기관을 육성하여 청년의 구직 장애물을 해소하는 맞춤형 고용서비스를 제공해야 한다는 의견도 제시되고 있다.

이러한 문제 제기에 따라 본 연구에서는 국내 노동시장의 공공 고용서비스를 제공하

는 기관을 중심으로 분석을 시도했다. 중앙정부 산하의 고용센터, 지방자치단체의 일자리지원기관, 여성가족부와 민간기관이 협업을 통해 고용서비스를 제공하는 여성새로일하기센터(새일센터)의 구직 정보를 활용하여 구직활동을 하는 청년의 취업 현황을 분석함으로써 취업에 성공한 청년의 특성을 알아보고자 한다. 분석결과를 바탕으로 청년 고용서비스의 효과를 높이려면 서비스 전달주체와 경로가 어떻게 구성돼야 하는지 논의하도록 한다.

이를 위해 국내의 청년 취업에 영향을 미치는 요인을 분석한 선행연구들을 검토하여 분석모델을 도출한다. 이를 기반으로 청년을 대상으로 어떤 요인이 이들의 취업에 영향을 미쳤는지 이항 로짓 회귀분석(Binary Logistic Regression Analysis)을 통해 파악했다. 또한, 실증분석 결과의 심층적 해석을 위해 현재 공공 고용서비스 기관에서 청년의 취업 알선을 담당하고 있는 실무자를 대상으로 심층인터뷰를 실시했다. 이러한 분석결과와 해석을 기반으로 청년의 고용률을 높이기 위한 청년 대상 공공 고용서비스의 변화방향에 대하여 논의한다.

## II. 이론적 논의와 선행연구 분석

### 1. 공공 고용서비스 전달체계

공공 고용서비스(Public Employment Service)는 “모든 국민에게 고용정보의 제공, 직업지도 및 취업알선 서비스를 제공하고, 직업능력이 부족한 구직자에게는 직업 능력을 개발, 향상해 적성과 맞는 일자리를 갖도록 지원하며, 기업에는 필요한 인재를 적기에 찾아주는 것과 동시에 중소기업에게는 인력의 채용과 관리에 필요한 컨설팅 서비스까지 제공하고 취약계층에게는 일하는 필요한 복지서비스까지 연계하여 제공함으로써 평생 직업 생활과 기업의 인사관리를 지원하는 서비스”이다(유길상, 2010: 13). 우리나라에서 그동안 구직활동에 어려움을 겪는 취약계층부터 제2의 인생을 위해 전직을 준비하는 중장년과 노동시장 진입을 준비하는 청년에게 각 개인과 집단의 특성에 맞는 공공 고용서비스 제공의 필요성이 증대되어왔고 그 결과 고용서비스의 양과 질의 확대가 이루어져 왔다.

공공서비스로서의 고용서비스는 취업을 통한 개인의 편익증진 이외에 사회통합과 경제발전이라는 외부편익이 있다. 일반적으로 개인의 취업을 통한 소득증대는 개인 편익

으로 축소될 수 있지만, 개인의 취업은 소득발생을 통한 소비 증가와 이를 통한 기업의 생산 증대, 실업자에 대한 복지비용의 감소 및 사회참여활동 증가 등의 사회통합 효과를 가져온다. 문제는 개인이 취업하는데 드는 비용이 상당히 많이 소요된다는 점이다. 취업을 위한 장기간의 인적자본축적과 취업관련 기술개발 및 구직연결망 구축 등에 드는 비용을 개인이 부담하는데 어려움을 가질 수 있어서 이에 소요되는 비용을 사회화한다는 점이 공공 고용서비스의 특징이라고 할 수 있다(최석현 외, 2012).

공공 고용서비스는 사회화된 비용 투입 시 이용자의 사익이 어느 정도 되는가에 따라 서비스의 정당성이 형성된다고 할 수 있다. 취약계층은 서비스 이용자의 개인적 편익(소득)과 사회적 편익(복지재정 감소)이 동시에 증가하지만, 사회적으로 인식되는 사회적 편익 증가량이 더 많다는 점에서 사익성이 적다고 판단할 수 있다. 하지만 가구 소득수준이 높아질수록 취업에 따른 사회적 편익 증가보다는 개인의 편익 증가가 더 많을 수 있다(최석현 외, 2012). 이런 점에서 공공 고용서비스의 편익 귀속 정도의 차이에 의하여 공공 고용서비스를 제공하는 주체와 관련 재원도 다양해질 수밖에 없다. 개인에 대한 편익의 집중도가 높아질수록 비용의 개인부담이 커질 수밖에 없으며 시장의 역할도 커질 수밖에 없다. 이에 따라 공공 고용서비스의 전달은 비용과 편익의 관점에서 이루어질 수 있으며, 중앙정부와 지방정부, 공공과 민간의 비용과 역할 분담에 따라 서비스 전달체계가 다양하게 구성될 수 있다.<sup>1)</sup>

Savas(1999)는 공공서비스의 전달체계 유형을 공급자와 생산자가 공공 혹은 민간인지 구분에 따라 정부생산(government service), 정부판매(government vending), 정부 간 협약(intergovernmental agreement), 민간위탁(contract out), 독점 생산(franchise), 보조금(grant), 구매권(voucher), 시장공급(market), 자발적 서비스(voluntary service), 자체 조달(self-service) 등의 형태로 구분하고 있다. 공공 고용서비스도 이와 같은 방식으로 집단별 고용서비스 전달체계를 구성하고 있다. 윤윤규 등(2014)은 공공 고용서비스를 재원, 중앙-지방 간 관계, 고용정책의 거버넌스, 사업성과에 대한 평가, 정책의 목표 등에 따라 선진국의 고용서비스 전달체계를 분석했다. 분석결과를 요약하면 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫 째, 양도형 모델은 공공서비스의 디자인과 구성에 대한 권한을 전적으로 지방정부에 이전하여 지역사회의 고용관련 수요를 직접 파악·대응하는 유형이며, 두 번째, 통합형 모델은 고용서비스를 전국적인 통합 체계 하에서 전달하는 모형으로

1) 일반적으로 전달체계라 함은 서비스 혹은 급여를 효율적으로 정책 수혜자에게 전달하기 위하여 어떠한 조직을 통해서 실천할 것인가의 전략이라고 할 수 있다. 즉, 정책의 목표를 성취하기 위하여 공공 서비스 공급자와 수혜자간의 조직적으로 배열하는 것이 공공서비스 전달체계라고 할 수 있다 (Gilbert and Specht, 1986).

기본적으로 중앙정부가 민간 서비스기관에 상당부문의 서비스를 위탁하는 모형이다. 세 번째, 융합형 유형은 양도형 모델과 통합형 모델이 복합적으로 나타나는 유형이다(윤윤규 외, 2014).

선진국의 공공 고용서비스 전달체계에서 공통으로 발견되는 것은 청년 장기 실업자 같은 노동시장 진입 혹은 재진입에 어려움을 겪는 집단에서 사회정책과 고용정책의 융합현상이 발견된다는 점이다. 기존까지 장기실업자에 대한 복지제공은 지방정부가 담당하고 이들에 대한 고용지원은 중앙정부가 담당하는 것이 일반적이었다(Heidenrich and Rice, 2016). 하지만 이로 인한 서비스 분절화 현상과 재정의 비효율적 집행으로 이들의 장기실업을 막는데 큰 효과를 거두지 못하고 있다는 비판 아래 중앙정부와 지방정부의 서비스를 융합하려는 시도들이 이뤄지고 있다(Minas, 2014). 이러한 서비스 융합은 중앙정부와 지방정부, 더 나아가 민간기관과의 파트너십을 기반으로 여러 기관이 제공하던 고용관련 서비스를 끊임없이 고객의 요구에 맞춤형으로 제공하는 것을 원칙으로 한다(Minas, 2014). 이 개념은 1970년대 호주에서 처음 만들어서 OECD 국가들에서 공공 고용서비스 전달체계 개혁에 적용되고 있다(Askim, Fimreite, Moseley and Pedersen, 2009). 이들 국가에서 채택된 파트너십은 크게 3가지 유형을 나눌 수 있는데, 첫 번째 유형은 공공서비스 민간위탁과 같은 기관 간 계약에 의한 파트너십, 두 번째 유형은 기관 간 자원과 역량의 공유에 기반한 파트너십, 마지막 세 번째 유형은 각 기관이 가진 연계된 서비스 제공 기능을 통합하여 원스탑샵(one-stop shop) 형태의 독립적인 서비스 기관 운영 등이 그것이다(Stoker, 1998; Lindsay, McQuaid, and Dutton, 2008).

## 2. 청년 대상의 공공 고용서비스

우리나라는 고용노동부 산하의 지역 고용센터에서 공공 고용서비스의 대부분을 구직자에게 전달하고 있다. 고용센터는 고용보험을 관리하는 주요 행정기관이자 고용보험의 실업급여 지급자의 재취업을 위해 고용서비스를 의무적으로 제공하는 기관이다. 또한, 고용센터는 고용노동부가 시행하는 각종 일자리사업을 시행·관리하는 역할을 맡고 있다. 고용센터의 고용서비스 중에서 청년 대상 고용서비스의 상당부분을 민간기관에 위탁하여 제공하고 있다. 2009년부터 시작된 ‘취업성공패키지사업’ 중 청년 고용지원 사업은 민간고용서비스 기업이 위탁받아 시행 중에 있으며, 청년에 대한 직업훈련과 인턴지원사업 등도 민간기관에 위탁하여 실시하고 있다.<sup>2)</sup>

2) 2013년 개정된 「청년고용촉진 특별법」을 통해 청년고용 촉진 및 정부의 행정지원체계를 법적으로 명시하고 있다. 본 법률은 미취업 청년에 대한 고용 기회 확대 및 직업 지도, 직업능력개발훈련, 정부

고용센터와 별도로 서울과 경기도를 비롯한 일부 지방정부에서는 자체적인 일자리 지원기관을 통하여 지역주민에게 고용서비스를 제공하고 있다. 지방자치제도가 도입된 이후, 2000년대에 들어 서울과 경기도 및 부산을 중심으로 자체적인 고용서비스기관을 운영하기 시작했다. 지방정부의 일자리기관에서 시행하고 있는 청년고용지원 프로그램도 민간위탁 방식을 채택하고 있다. 가령, 대표적인 청년 고용서비스 프로그램인 경기도의 '청년뉴딜사업'도 2005년 시행부터 전국 최초로 민간위탁사업으로 진행되고 있다(유길상, 2010).

또한, 여성 고용률이 남성 고용률보다 현저히 떨어지는 노동시장 상황을 반영하고자 여성에 대한 고용서비스를 제공하는 여성새로일하기센터(새일센터)도 운영하고 있다. 새일센터는 여성가족부가 주관부서로서 각 지역에서 지방정부의 여성정책 부서와 협력하여 새일센터의 기능을 위탁받은 민간기관을 관리하는 방법으로 운영하고 있다.

이처럼 국내에서 청년 대상 고용서비스는 재원과 평가주체에 따라 중앙정부와 지방정부별로 다양한 전달체계를 가지고 있으나, 대체적 고객에게 서비스를 제공하는 주체는 민간 고용서비스기관이 담당하고 있다. 그 이유로 청년의 취업지원이 실업급여 수급자와 달리 취업지원 난이도가 높고 이를 해결하기 위해서는 근로의욕과 근로능력 향상을 위한 다양한 프로그램이 결합되어 구직자에게 맞춤형으로 제공해야 할 필요성이 있으며, 이를 위해서는 전문성을 가진 민간기관이 적합하다는 것이다(유길상, 2010). 하지만 현재 다양한 청년 고용서비스 전달이 개별적으로 이루어지면서 오히려 서비스의 중복성과 전달의 비효율성을 일으킬 수도 있다. Gilbert 외는 이상적 공공서비스 전달체계의 요건으로 4가지를 제시했다(Gilbert and Specht, 1986). 우선 공공서비스는 통합성을 가져야 한다. 정책 대상자가 기관에 상관없이 서비스를 계속 받을 수 있는 서비스의 지속성이 보장되어야 한다. 대상자들이 적절한 기관에서 필요한 서비스를 받을 수 있는 접근성이 충분히 보장되어야 한다. 서비스 제공자들이 서비스의 질과 결과에 책임을 질 수 있는 책임성이 충족되어야 한다. 이처럼 전달체계는 통합성, 지속성, 접근성, 책임성에 기반을 두어 구축해야 하며, 이에 따라 서비스 공급자들이 구성되어야 한다. 또한, Perlman(1975)은 전달체계의 이상적인 4가지 요소로 투입, 책임, 서비스 제공, 계획 및 통제 기능을 꼽고 있으며, 최성재·남기민(2006)은 전달체계에서 고려해야 할 요소로 전문성, 적절성, 포괄성, 지속성, 통합성, 평등성, 책임성, 접근 용이성을 제시하고 있다.

---

의 행정적 지원 체계 등의 내용으로 구성되어 있다. 법률적 토대를 기반으로 공공 및 민간부문에서는 미취업 청년에 대한 채용 의무 적용 대상이 되었다. 지방자치단체를 비롯한 정부 기관은 청년 취업 촉진을 위한 정보 제공 및 직업능력 개발 훈련, 취업 알선 서비스를 제공하는 등의 공적인 고용서비스를 제공하도록 명시되어 있다.

최근 사회서비스 전달체계에 관한 연구(문종열·김기현, 2014)에서는 통합성의 원칙, 전문성의 원칙, 책임성의 원칙, 포괄성의 원칙, 적절성의 원칙, 지속성의 원칙, 접근 용이성의 원칙 등을 제시하고 있다. 이와 같은 공공서비스 전달체계에 관한 선행연구에 따르면, 현재의 청년 대상 공공 고용서비스가 개별적으로 제공됨으로써 청년들이 효과적인 서비스를 받고 있는지에 대해서는 의문이 제기된다.

### 3. 청년의 취업 결정 요인에 관한 선행연구 분석

#### 1) 인구 사회학적 요인

공공 고용서비스를 통해 취업 여부에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 본 연구는 크게 인구 사회학적 요인과 구직 특성 요인으로 나누어 살펴보았다. 선행연구를 기반으로 취업에 영향을 미치는 인구 사회학적 특성과 관련하여 주로 성별, 학력, 지역, 대학소재지와 같은 요인을 선정하였다(Lassibille et al.2001; 정태영·이기업, 2005; 박진희, 2009; 노경란·허선주, 2015; 이승렬,2016). 구체적으로 성별 요인과 관련하여, Lassibille et al.(2001)은 기업의 채용 선호도에 있어 남성이 여성보다 생산성이 높고 이탈 확률이 적다는 관념으로 인해 남성이 취업 성과를 달성할 가능성이 크다는 것을 분석했다. 박진희(2009)는 구직 탐색 과정에서 성별 간 차이가 나타나며 이에 따라 취업 성과도 다르다는 점을 제시했다. 노경란·허선주(2015)는 대졸 청년구직자의 취업 달성에 영향을 미치는 요인으로 인구 사회학적 특성, 학교생활, 일자리 경험, 능력개발 노력, 구직활동, 취업 목표 설정을 제시했다. 분석 결과 성별과 같은 인구 사회학적 요인과 직업 교육 훈련 경험 여부, 자격증, 전공 관련성과 같은 요인이 취업목표를 달성하는 데 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 변수연(2014)은 여성 대졸자의 구직활동에 성별이 미치는 영향을 파악하기 위해 출신 대학의 성별 유형을 독립변수로 설정하여 분석을 시도했다. 분석 결과 남녀공학을 졸업한 대졸 구직자가 여대를 졸업한 구직자보다 취업에 성공할 가능성이 더 큰 것으로 파악되었다.

구직자의 학력에 관한 국내 연구 동향은 대졸자의 하향 취업에 관한 내용이 주를 이룬다. 이승렬(2016)은 고학력자의 하향 취업 현상 분석을 통해 학력과 구직 간의 상관관계를 제시한 바 있다. 김주섭(2005)의 연구에서는 청년 하향 취업 비율을 파악함으로써 대졸 청년 구직자의 하향 취업 현상에 대해 분석하였고, 오호영(2005)은 2-3년제 대학 졸업자와 4년제 대학 졸업자의 하향 취업률을 분석한 결과 두 집단 간 유의미한 차이가 있다는 점을 제시했다. 손유미·신선미(2008)는 구직 단계에서 교육과 훈련 과정 없는 구

직자가 하향 취업을 결정할 가능성이 크다는 연구결과를 제시했다. 최기성(2015)은 대학 진학을 하지 않은 비진학 고등학교 졸업자의 특성이 취업 성과와 고용의 질적인 측면에서의 차이를 밝힘으로써 구직에서 학력 변인의 영향관계를 밝힌 바 있다. 교육수준 변수와 관련하여, 김주섭(2005)은 교육수준에 따른 하향 취업률 분석을 통해 고졸, 2-3년제 대학 졸, 4년제 대학 졸업 간 하향 취업에 대한 격차가 통계적으로 유의미하지 않지만, 대학교를 중퇴하거나 재학 중인 구직자의 하향취업률은 그렇지 않은 집단에 비해 하향 취업의 가능성이 크다는 분석결과를 제시했다.

구직자의 거주지역이 취업에 미치는 영향에 관련하여, 이지민(2015)은 국내 대학졸업자들이 출생지역, 출신대학, 취업직장이 모두 같은 권역에서 이루는 경우와 출신대학 소재지와 취업지역이 같은 지역인 경우가 전체 청년취업자의 60.6%를 차지한다는 것을 밝혔다. 또한, 비수도권 지역에서 대학졸업과 취업 소재지가 같은 확률이 더 큰 것으로 밝힌 바 있다. 하지만 청년 구직자는 최종학력 소재지가 취업 달성에 영향을 미칠 확률이 높을 가능성이 있다(Youtie & Shapira, 2008; Hoyman & Faricy, 2009; 류장수, 2003; 정태영·이기업, 2005; 심재현·김의준, 2012). Youtie & Shapira(2008)와 Hoyman & Faricy(2009)의 연구에서는 대학 소재지가 지역경제에 미치는 긍정적인 영향력을 파악함으로써 주요 대학들이 있는 수도권 지역의 구인률이 높다는 점을 밝힌 바 있다. 류장수(2003)는 수도권 소재의 대학을 졸업한 구직자가 취업에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝힌 바 있다. 정태영·이기업(2005)은 취업에 영향을 미치는 요인으로, 성별, 학력, 전공계열, 대학 소재지 등의 요인이 영향을 미친다는 것을 밝힌 바 있고, 심재현·김의준(2012)은 수도권과 비수도권 대학 졸업자의 취업 이동에 관한 요인을 분석해서 급여, 기업체 특성, 채용 정원 등이 영향을 미친다는 것을 파악했다. 본 연구는 청년 취업 성과에 영향을 미치는 결정요인에 관한 선행연구를 토대로 구직자의 성별, 학력, 지역이 취업 여부에 미치는 영향을 분석했다.

## 2) 구직 탐색 요인

취업과 관련한 구직 탐색 요인(employment preparation behavior)은 구직자가 구직을 희망하는 일자리를 이해하고 관련 정보 수집과 역량을 갖추는 활동으로 정의되고 있다(박상철, 2008; 이수영·이영민, 2009; 이영민·이수영·임정연, 2014). 즉, 구직활동은 노동시장으로 진입하기 위해 구직자가 원하는 분야의 일자리를 탐색하고, 해당 분야에 관련한 정보를 수집하고, 그에 따라 자격조건을 갖추는 일련의 행위들로 이해할 수 있다. 박상철(2008)은 개인은 직업을 선택하고 실천하기 위해 직업선택의 인식 → 개인의



직업특성 평가 → 적합한 직업의 목록화 → 직업목록에 관한 직업정보의 수집 → 선택 직업의 결정 → 선택 직업 진입을 위한 여섯 가지 일련의 실천 행동 과정을 구직 활동 과정으로 정의했다. 이처럼 구직활동을 취업 목표 수립부터 직업 진입을 위한 실천 행동을 수행하는 일련의 과정으로 접근하는 관점과 취업을 위해 필요한 시험을 준비하고 취업과 관련한 인맥 관리와 원서 작성 등의 직접적인 행위를 구직활동으로 바라보는 관점이 양립한다(Mau & Kopischke, 2001). 본 연구에서는 전자의 관점을 택함으로써 구직자가 취업 목표를 수립하고 관련 정보를 탐색하는 일련의 과정에 관한 요인을 독립변수로 설정했다. 구직탐색에 관한 연구동향은 구직자가 직장을 얻기 위해 세우는 구직목표, 희망 직업군의 임금, 입사 형태, 소재지 등의 요인을 꼽을 수 있다.

구직 목표와 관련하여 이승구·이제경(2008)은 취업 목표를 수립한 대졸 청년 구직자가 그렇지 않은 청년구직자보다 취업률과 직장 만족도에 영향을 미치는 것으로 드러났다. 구체적으로 취업 원서와 지원 횟수가 취업에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 크고 첫 직장에 대한 만족도와 상관관계가 있다는 것을 파악했다. 이러한 논의는 구직활동을 전개하는 데 있어 명확한 구직 목표를 수립하고 구직과 관련된 정보 수집의 활동 등이 채용에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다.

희망 임금과 입사형태와 관련하여, 오성욱·윤성준(2005)은 희망임금과 경력이 높을수록 구직 성공 가능성이 작아진다는 결과를 도출한 바 있다. 이를 토대로 본 연구는 구직자가 구직등록 시의 희망 임금과 희망 입사형태를 경력직과 신규 입사로 구분하여 취업 여부에 미치는 영향요인에 대해 파악했다.

구직 탐색 수단과 관련한 주요 연구 동향은 취업 준비에 있어 구직자가 선택하는 채널에 관한 요인이 주를 이룬다. 구직 탐색 활동을 전개하는데 있어 구직자가 선호하는 채널은 주로 커뮤니티, 네트워크, 온라인 카페, 웹사이트로 파악되었고, 최근 공공기관의 취업 정보 제공과 알선기능의 확대로 인해 공공 고용서비스 기관이 청년구직자의 새로운 구직 탐색 수단으로 채택되고 있다. 구체적으로 이병훈(2002)의 연구에서는 사회적 연결망과 개인적 특성이 구직자의 직업탐색에 미치는 영향을 분석했다. 결과적으로 학력과 구직자의 네트워크 및 부모의 학력 등이 구직자의 직업탐색 활동에 유의미한 영향을 미친다는 점을 도출했다. 과거 통신 인프라와 고용 관련 서비스가 활발하지 않았던 시절에는 개인 스스로 구직 정보를 얻음으로써 구직 활동을 해야 했다. 인터넷과 모바일 기기의 보편화와 극심한 취업난에 따른 고용서비스의 역할 증대는 개인이 과거에 비해 구직활동을 효율적으로 수행할 수 있게 되었다(김중진, 2011). 비교적 인터넷 접근이 수월한 청년은 온라인 커뮤니티, 민간취업 포털 사이트, 인적 네트워크 등을 통해 구직 정

보를 얻을 수 있다(오성욱, 2013).

하지만 청년 실업률 증가와 심각한 구직난으로 인해 이제는 국가 차원에서 청년의 취업 활동을 지원하는 실정이다. 기존에 중장년 위주의 서비스가 이루어지던 공공 취업알선 서비스가 청년까지 확대되고 있다. 기관에 구직등록하고, 상담을 통해 적성과 원하는 직업을 파악하고 상담사가 취업을 알선해주는 과정을 청년도 경험하게 된 것이다. 공공 분야에서 취업 알선을 지원하는 기관은 부처별·지방자치단체별로 정책과 지원방식 등이 다양하다. 따라서 본 연구에서는 구직 탐색 수단 요인과 관련하여 청년 구직자가 구직을 위해 방문하는 공공 고용서비스 취업알선 기관(고용센터, 새일센터, 지자체 일자리센터)을 독립변수로 설정하여 취업 여부에 미치는 영향을 파악했다. 위와 같은 논의를 토대로, 본 연구는 청년 구직자의 취업에 영향을 미치는 구직탐색 요인으로 구직 등록 목적, 구직 희망임금, 희망 근무지의 지역, 입사형태, 공공 구직기관을 독립변수로 설정하여 분석했다.

### Ⅲ. 연구 설계

#### 1. 변수의 구성 및 측정

본 연구는 2015년 1월 1일부터 12월 31일까지 공공 고용서비스 기관을 통해 취업알선서비스를 받는 15~29세의 청년 취업에 영향을 미치는 요인을 분석했다. 이를 위해 본 연구에서는 인구통계학적 특성과 구직특성 요인으로 나누어 영향 관계를 파악했다. 분석을 위한 연구의 주요 변수는 <표 1>와 같다.

##### 1) 종속변수

종속변수는 공공 고용서비스 기관을 통해 취업알선 서비스를 받은 청년의 취업 여부를 설정했다. 본 연구는 공공 고용서비스를 통해 구직활동 하는 청년을 대상으로 분석을 실시한다는 측면에서 공공 고용서비스 기관의 알선 상담원을 통해 구직 등록을 하고 취업알선을 통해 구직이 성사된 경우를 취업으로 간주했다.

## 2) 독립변수

### (1) 인구 사회학적 요인

독립변수는 크게 인구 사회학적 요인과 구직탐색 요인으로 구분했다. 인구 사회학적 요인으로는 알선을 받는 청년의 성별, 최종학력, 거주지역과 희망근무지역의 일치 여부를 설정했다. 구직 탐색 요인으로는 취업 알선을 받는 공공 고용서비스 기관, 희망 근무 지역, 입사 시 취업 형태, 구직등록 목적, 희망임금 등을 설정했다.

청년 구직자의 취업 여부를 측정하기 위해 워크넷의 청년 구직자의 알선 정보를 통해 취업 여부를 파악했다. 여러 차례 알선을 받은 구직자의 중복 방지를 위해 구직 등록 시 부여받는 고유번호별 가장 최신 날짜를 추출함으로써 표본의 정확성을 저해하는 사례를 제거했다. 청년의 취업 결정 요인으로는 성별, 학력, 지역, 연령 등이 그간 유의한 변수로 논의되어 왔다(고재성, 2008; 김안국·유한구, 2014). 성별은 취업 여부와 구직활동 시작부터 취업까지 걸리는 시간 등 취업과 관련하여 차이를 드러내는 변수로 측정되어 왔다(Lassibille et al., 2001; 박진희, 2009; 변수연, 2014; 노경란·허선주, 2015). 그동안 논의되었던 바에 의하면, 남성이 여성보다 취업 여부와 취업 달성 시기 등에 더 우위를 드러내는 것으로 밝혀졌다. 따라서 이 연구는 성별 차이가 취업 달성에 영향을 미치는지 파악했다. 학력은 경제활동 인구 참여율을 비교하는 데 중요한 변수였다(김주섭, 2005; 오호영, 2005; 손유미·신선미, 2008; 이승렬, 2016). 이 연구에서는 청년의 학력을 측정하기 위해 최종학력을 중학교 이하, 고등학교, 2-3년제 대학, 4년제 대학교, 대학원 이상(석·박사 포함)으로 범주화시켜 측정했다. 출생 및 거주 지역, 출신학교의 지역, 근무지역 간의 일치 여부는 청년 구직에 있어 유의한 영향을 미친 것으로 밝혀진 바 있다(Youtie&Shapira, 2008; Hoyman&Faricy, 2009; 류장수, 2003; 정태영·이기업, 2005; 심재현·김의준, 2012). 특히 졸업대학과 취업 지역의 일치되는 현상이 다소 많다는 점은 지역이 구직활동에 있어 직·간접적으로 영향을 미친다는 점을 파악할 수 있다. 본 연구에서는 구직자의 거주지역과 희망 근무지역의 일치 여부를 통해, 청년의 취업 여부에 영향을 미치는 정도를 분석했다.

### (2) 구직 탐색 요인

공공 고용서비스를 통해 구직활동을 하는 청년 구직자의 취업에 영향을 미치는 요인 중 구직 탐색 요인은 희망임금, 알선기관, 구직목적, 희망 고용형태를 선정했다. 우선 구직목표는 명확하게 구직을 희망하는 청년 구직자가 그렇지 않은 집단에 비해 취업에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구(Mau&Kopischke, 2001; 이승구·이제경, 2008)를 바탕으로

로 공공 고용서비스 기관에 구직 등록 시 기재하는 구직 목적을 바탕으로 분석했다. 공공 고용서비스 기관은 취업알선 서비스 외에 실업급여 수급과 직업능력 교육 등 다양한 서비스를 제공하는 점을 미루어보았을 때 순수하게 취업을 희망하는 구직자가 과연 취업에 더욱 유리한가를 파악하고자 했다. 이를 측정하기 위해 순수 취업희망, 실업급여수급, 공공근로, 직업훈련, 기타의 값으로 측정했다. 희망임금과 입사형태는 선행연구에 기반 하여 구직자가 이력서 등록 시 기재하는 희망임금을 변수로 선정했다. 분석 대상자의 평균 희망임금을 분석한 결과 166만 원이 도출됐다. 이에 170만 원을 기준으로 170만 원 이하, 170만 원 초과로 분류하여 분석했다. 또한, 구직자가 희망하는 입사형태를 신규 입사와 경력직 입사로 나누어 측정했다. 마지막으로 구직자가 이용한 공공 고용서비스기관을 고용노동부의 고용센터, 지방자치단체의 일자리센터, 여성가족부의 새일센터로 선정했다.

〈표 1〉 연구의 주요 변수

	변수		선행연구	정의	측정
종속 변수	청년의 취업 여부		Mau&Kopischke(2001)	공공 고용서비스를 통해 구직활동을 하는 15~29세 청년 구직자의 취업 여부	1 = 취업 0 = 미취업
	독립 변수	성별	박진희(2009), 변수연(2014), 노경란·허선주(2015)	청년 구직자의 성별	M= 남성 F= 여성
인구 통계학적 변수		학력	김주섭(2005), 오호영(2005), 손유미·신선미(2008), 이승렬(2016)	청년 구직자의 최종 학력	1= 중학교 이하 2= 고등학교 이하 3= 2~3년제 대학 4= 4년제 대학 5=대학원 이상 (석·박사)
지역		Youtie & Shapira(2008), Hoyman&Faricy(2009) 류장수(2003), 정태영·이기업(2005), 심재현·김의준(2012), 이지민(2015)	거주지역과 희망 근무지의 일치	1= 일치 0= 불일치	
구직특성 요인	기관	오성욱·윤성준(2005), 김중진(2011)	취업알선 기관	1= 고용센터 2= 새일센터 3= 일자리센터	
	지역	류장수(2003),	희망근무지역	1= 서울	

		정태영·이기업(2005), 심재현·김의준(2012), 이지민(2015)		2= 경기 3= 인천 4= 비수도권
	입사 형태	오성욱·윤성준(2005)	입사 시 경력/신입 형태	1= 경력 2= 신입
	구직 등록 목적	Mau&Kopischke(2001), 이승구·이제경(2008), 박상철(2008), 이수영·이영민(2009), 임정연(2014)	공공 고용서비스 구직등 록 시 목적	1= 순수취업희망 2= 실업급여수급 3= 직업훈련 4= 공공근로 5= 기타
	희망 임금	오성욱·윤성준(2005)	구직등록 시 희망 임금	1= 170만원 이하 2= 170만원 초과

## 2. 조사 설계 및 방법

### 1) 조사 설계

공공 취업알선서비스를 통해 구직활동을 하는 청년의 취업 여부를 측정하기 위해, 본 연구에서는 2015년 1월 1일 ~ 12월 31일에 취업알선 상담원의 서비스를 받은 15~29세의 구직자를 대상으로 분석했다. 즉 1년 동안 워크넷 전산망에 축적된 공공 고용서비스 기관(고용센터, 지자체 일자리센터, 새일센터)의 취업 알선 서비스를 받은 구직자와 구인자의 개별 정보와 상담원이 입력한 알선 정보를 바탕으로 분석했다. 「고용정책기본법」 제18조(한국고용정보원의 설립)에 의거하여 설립된 한국고용정보원(이하 한고원)은 고용 및 직업 현황을 수급하고, 고용안전정보망(워크넷), 고용보험 전산망 등 고용 관련 정보통신망 운영의 기능을 수행한다. 고용 관련 정보통신망 운영을 위해 한고원은 1998년 11월부터 '워크넷(work-net)'이란 명칭으로 온라인에서 고용정보 웹사이트를 운영 중이다. 워크넷은 일자리 정보를 비롯하여 인재정보, 직업적성 검사, 온라인 채용박람회, 집단 상담프로그램 신청 등 다양한 프로그램을 구인업체와 구직자에게 제공함으로써 구직자와 구인자의 정보 부족을 해소하는데 일조하고 있다(양지윤, 2015). 워크넷은 크게 인터넷과 인트라넷 서비스로 구분된다. 인터넷 서비스는 온라인에서 직접 회원 가입을 한 개인에게 고용 관련 서비스를 제공하고, 인트라넷 서비스는 취업 알선 업무를 담당하는 고용센터, 지자체, 새일센터 등의 상담원에게 구인자와 구직자 간 고용계약을 성립시키기 위한 제반 서비스를 제공한다. 2016년 1월 기준 워크넷의 온라인 개인회원은 약 10,496,335명, 구인 기관 회원은 1,014,909명에 달한다.

본 연구에서는 인터넷과 인트라넷으로 접속한 개인과 공공 부문의 취업 알선 상담원이 입력한 구직자의 기본정보와 구직을 위해 필요한 정보 등을 토대로 분석했다. 구직자의 중복을 막기 위해 구직 등록 시 부여되는 고유 인증번호별로 알선 날짜를 나열하여 가장 최근에 알선을 받은 날짜를 기준으로 대상을 추출하여 표본의 정확성을 높이고자 했다. 중복된 회원의 표본을 제거하고, 기타 결측값 제외 등의 과정을 통해 추출된 최종 인원 176,515명을 대상으로 분석했다. 분석 대상의 변수별 구성은 <표 2>과 같다.

<표 2> 분석대상의 변수별 빈도분석 결과

구분	변수	항목	빈도	비율(%)
인구 사회학적 요인	성별	남성	75,909	43.00%
		여성	100,606	57.00%
	거주지	서울특별시	25,532	14.46%
		경기도	52,504	29.74%
		인천광역시	8,828	5.00%
		비수도권	89,651	50.79%
		최종 학력	중학교 이하	3,428
	최종 학력	고등학교	57,891	32.80%
		2·3년제 대학	55,731	31.57%
		4년제 대학	58,310	33.03%
취업알선기관		대학원(석사, 박사)	1,155	0.65%
	고용센터	62,003	35.13%	
	새일센터	13,019	7.38%	
구직탐색 요인	구직등록목적	지방정부일자리기관	101,493	57.50%
		순수취업희망	141,743	80.30%
		실업급여수급	12,196	6.91%
		직업훈련	5,851	3.31%
		공공근로	747	0.42%
		기타	15,978	9.05%
		희망고용형태	경력직	53,185
	신입		123,330	69.87%
	희망임금	170만 원 이하	114,353	64.78%
		170만 원 초과	62,162	35.22%
거주지와 희망근무지일치 여부	일치	145,572	82.47%	
	불일치	30,943	17.53%	
전체			176,515	100.00%

먼저 성별을 살펴보면, 전체 알선대상자 중 남성이 43%, 여성이 57%를 차지함으로써 여성이 남성보다 더 많은 비율을 보였다. 최종학력은 4년제 대학교를 졸업한 대상자가

전체 대상자 중 33%를 차지함으로써 가장 높은 비율을 나타냈고, 다음으로 고등학교 졸업자, 2-3년제 대학 졸업자가 차지했다. 그 외 중학교 졸업 이하의 학력과 대학원 졸업자의 비율은 저조한 것으로 분석되었다. 거주 지역은 경기도가 35.9%를 차지함으로써 가장 높은 비율을 차지하였고, 서울시가 9.4%, 인천광역시가 4.7%, 비수도권에 거주하는 알선대상자가 49.9%를 차지했다. 한편 희망 근무 지역은 서울시 14.5%, 경기도 29.7%, 인천광역시 5%, 비수도권 50.8%를 차지했다. 희망임금은 월평균 값인 166만원<sup>3)</sup>을 기준으로 170만 원 이하 - 170만원 초과로 나누어 분석했다. 170만 원 이하의 보수를 희망하는 대상자는 64.8%, 170만원 초과를 희망하는 대상자는 35.2%를 차지했다. 구직 목적은 순수취업을 희망하는 대상자가 80.3%를 차지했고, 실업급여수급 목적이 6.9%로서 전체 비율 중 두 번째로 높은 수치를 나타냈다. 입사 시 구직 형태를 분석한 결과, 경력직으로 취업을 희망하는 알선대상자는 30.1%, 신입직을 희망하는 청년은 69.9%를 차지했다. 공공 고용서비스 취업알선기관은 고용센터가 35.1%, 새일센터가 7.4%, 일자리센터가 57.5%를 차지했다. 마지막으로, 취업 여부는 미취업자가 86.7%를 차지하였고, 전체응답자 중 13.3%가 취업상태로 분석됐다.

## 2) 분석 방법

공공 고용서비스를 통해 구직활동을 하는 청년의 취업 여부를 파악하고자 본 연구에서는 워크넷에 축적된 구직자의 알선정보를 대상으로 실증분석을 했다. 즉 구직자의 기본적인 정보와 구직 등록 정보는 기술통계를 통해 현황을 파악하였고, 취업 여부에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 이분형 로짓 회귀분석(binary logistic regression analysis)을 했다. 실증분석을 위해 본 연구는 사회과학 통계패키지 프로그램인 SPSS(statistical package for social science) 20.0을 활용했다.

또한, 분석결과의 심층적인 해석을 위해 현재 공공 고용서비스 기관의 청년 구직자를 대상으로 취업알선 서비스를 제공하고 있는 알선상담원 3명을 대상으로 심층 인터뷰를 했다. 인터뷰 대상자는 <표 3>과 같다. 청년 구직자의 취업알선 경력이 약 5년 이상인 상담원을 선정해서 인터뷰 대상자의 타당성을 확보했다. 인터뷰 대상자의 구성은 서울과 지방 소재의 알선상담원이며, 이들은 취업성공패키지의 청년을 담당하고 있어 청년구직자의 이력서 클리닉과 동행면접 및 취업 알선 등의 서비스를 제공하고 있다.

3) 희망임금은 최소 50만원 이상과 최대 1000만원 이하인 월평균 임금만을 고려했음

〈표 3〉 인터뷰 대상자의 주요 사항

상담원	소재지	주요 경력사항
A	서울시 양천구 여성발전센터	- 근무경력 : 약 5년 이상 - 약 100명의 구직자 관리 및 이력서 클리닉 등 업무, 취업알선 업무 담당 - 경력단절여성과 청년 담당
B	서울시 서초구 직업능력상담소	- 근무경력 : 약 7년 이상(중장년 3년, 청년 4년) - 현재 취업성공패키지사업 II유형 청년 초기상담, 이력서 클리닉, 취업알선 업무 담당
C	대전시 중구 자활센터	- 근무경력 : 약 3년 이상 - 현재 취업성공패키지사업 II유형 청년 취업알선 관련 팀장

## IV. 분석 결과

### 1. 이분형 로지스틱 회귀분석 결과

고용서비스를 통해 구직활동을 하는 청년의 취업 여부에 미치는 영향요인을 파악하고자 이분형 로짓 회귀분석을 시행했다. 분석결과는 〈표 4〉와 같다. 이분형 회귀분석을 한 결과, 모든 변수의 Sig값이 0.05 이하이므로 청년 구직자의 취업 여부에 영향을 미치는 요인들은 유의도 수준 5%에서 유의미한 것으로 나타났다. 즉, 모든 요인이 청년 구직자의 취업 여부에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

먼저 성별 요인은 남성이 여성보다 알선 취업에 성공할 확률이 높게 나타났다. 이러한 결과는 기존 선행연구에서 성별 차이가 구직자의 구직 탐색과 취업 목표 달성에 있어 유의한 영향을 미친다는 기존 논의들을 입증해주는 결과이다(박진희, 2009). 또한, 학력은 기존 연구에서 청년의 눈높이와 학력의 인플레이션에 따른 하향 취업논의와 비슷한 결과로서, 최종 학력이 고등학교인 집단이 중학교 이하 구직자보다 취업가능성이 낮고, 2·3년제 대학, 4년제 대학과 비교하면 취업가능성이 큰 것으로 파악됐다. 희망 근무지는 지방 구직자가 서울과 경기 및 인천 구직자보다 취업에 성공할 확률이 더 높은 것으로 파악되었다. 또한, 희망 근무지역과 구직자의 거주지가 일치할수록 취업에 성공할 확률이 높은 것으로 파악되었다. 이는 출생지역과 최종 학력 졸업지역과 직장 소재지가 일치하는 비율이 높다는 기존 업구의 결과를 입증하는 결과이기도 하다(이지민, 2015).

구직 탐색 요인과 관련하여 취업 알선 기관 중 고용센터를 기준으로 분석한 결과, 고용센터를 통해 구직 활동을 한 청년은 새일센터보다 취업에 성공할 확률이 낮고, 일자리센터 비해서는 높은 것으로 드러났다. 즉 공공 고용서비스 기관 간 취업에 있어 유의한



차이가 나는 것이다. 구직목적은 순수취업희망 목적의 청년 구직자가 실업급여수급이나 직업훈련 목적의 구직자에 비해 취업할 확률이 높은 것으로 파악되었다. 이는 구직 활동할 때 목표가 명확한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 취업과정이 더욱 원활하게 진행될 수 있다는 것을 시사한다. 또한, 입사 시 희망하는 고용형태가 취업에 미치는 영향을 분석한 결과, 경력직을 희망하는 청년보다는 신입직을 희망하는 청년이 더 구직에 성공할 확률이 높은 것으로 파악됐다.

〈표 4〉 방정식에 포함된 변수

	B	S.E.	Wals	자유도	유의확률	Exp(B)
남성	.076	.018	18.551	1	.000	1.079
최종학력 (고등학교 기준)			327.096	4	.000	
중학교 이하	.388	.045	73.430	1	.000	.678
2-3년제 대학	-.266	.019	190.898	1	.000	.766
4년제 대학	-.151	.019	64.661	1	.000	.860
대학원 이상	-.094	.101	.879	1	.349	.910
희망지역 (비수도권 기준)			212.527	3	.000	
서울	-.354	.026	191.276	1	.000	.702
경기	-.053	.020	7.265	1	.007	.948
인천	-.228	.038	35.818	1	.000	.796
알선기관 (고용센터)			11302.078	2	0.000	
새일센터	2.103	.024	7748.148	1	0.000	8.193
지방정부 일자리기관	-.400	.019	462.916	1	.000	.670
구직목적 (순수취업희망 기준)			1924.181	4	.000	
실업급여수급	-.576	.044	171.600	1	.000	.562
직업훈련	-.217	.046	22.504	1	.000	.805
공공근로	2.224	.076	866.634	1	.000	9.244
기타	.652	.023	814.947	1	.000	1.920
경력직 희망	-.490	.019	649.675	1	.000	.613
희망지역 불일치	-.242	.023	109.495	1	.000	1.274
170만원 이하	.198	.018	117.934	1	.000	1.219
상수항	-1.833	.026	4829.511	1	.000	.160

-2Log 우도값 = 120,286.027<sup>b</sup>, Cox와 Snell의 R-제곱 = .099, Nagelkerke R-제곱 = .182  
 분류정확도 = 87.3%

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*<.001

## 2. 분석결과의 함의 : 공공 고용서비스 기관의 알선상담원과의 인터뷰를 중심으로

본 연구의 분석결과 내용과 취업알선 상담원의 인터뷰 결과를 취합하여 얻은 함의는 다음과 같다. 첫째, 지역일치 여부가 구인·구직자에게 채택 요인으로 작용할 가능성이 크다. 본 연구결과에 의하면 구직자의 거주지역과 근무 희망지역이 일치하면 알선이 될 가능성이 큰 것으로 파악되었다. 이는 출생지역과 졸업지역 및 직장 소재지가 일치하는 비율이 높은 기존 연구의 논의를 뒷받침하는 결과이기도 하다(이지민, 2015). 실제로 서울과 대전 지역에서 청년 취업 상담과 알선 업무를 수행하는 A와 C 상담원의 인터뷰 결과에 따르면 청년은 직장 소재지와 거주지 간의 거리가 먼 곳을 꺼려하는 경향에 대해 언급한 바 있다. 구체적으로 청년은 이동 시간이 약 1시간 이내의 근무지에 취업을 희망하는 경향이 높고 급여가 비슷하거나 기대치보다 조금 낮더라도 거주지에서 가까운 지역에 근무하기를 희망하는 것으로 나타나 직장소재지의 거리가 구직 시 중요한 요인으로 작동된다는 것을 파악할 수 있다.

상담원 “A”: (… …) 청년의 성별에 관계없이, 대부분 거주지와 가까운 곳에 취직하기를 희망해요. 회사가 많이 모인 오피스 밀집 지역을 선호하는 경향이 있기는 해도, 만약 비슷한 조건이면 청년과 중장년층 모두 가까운 지역을 선호합니다. 실제로 여기가 OO구인데, 여기서 약 1시간 이내로 갈 수 있는 구의 오피스 밀집 지역으로 구직하는 것을 가장 좋아하죠. 만약 거주지에서 가까운 몇 군데에 취업이 가능하면, 급여조건이 다소 낮더라도 가까운 지역을 선호해요. (… …)

상담원 “C”: (… …) 연령을 불문하고 구직자의 대부분이 거주지에서 30분 이내에 근무지를 희망해요. 특히 여기는 지방이라 그런 성향이 더 강하게 나타날 수도 있습니다. 통상임금이 높은 편이 아니기 때문에, 굳이 서울이나 주변 대도시까지 나가서 생활비를 지출하면서 일을 다닐 필요성을 못 느껴요. 급여 수준은 전부 비슷하니까 이왕이면 가까운 곳을 선호해요. 30분 이내에 거리를 선호하고, 환승 없이 한 번에 갈 수 있는 교통수단이 있는지를 매우 중요하게 여깁니다. (… …)

둘째, 구직 시 명확한 취업목적과 의지를 갖는 것이 취업알선에 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 본 연구의 분석결과에 의하면 구직 등록 목적이 순수취업희망에 해당하는 구직자가 실업급여 수급이나 교육 등 다른 목적을 가진 알선대상자에 비해 알선 가능성이 큰 것으로 파악되었다. 이러한 결과와 관련하여 상담원 B와 C의 인터뷰 결과에 의하면 초기 상담 시 본인 전공과 자격 및 원하는 직종 등 구직 목표가 명확한 구체적

인 알선대상자가 취업 연결이 훨씬 용이하다고 밝혔다.

상담원 “B, C”: (… …) 구직을 희망하는 청년의 경우, 방문하는 시기부터 원하는 직종과 회사를 명확하게 말하는 친구들이 있습니다. 어떤 친구들은 의욕도 없고, 이력서 작성도 제대로 안 하는 경우도 많고, 사진도 안 붙이고 성의 없이 취업을 준비하는 친구들이 많아요. 아무리 소규모 기업이라 하더라도, 구직자가 성의 있게 이력서를 작성하면 더 긍정적으로 받아들인다고 생각해요. 많은 구직자를 알선해 본 결과, 취업 목표가 뚜렷하고 취업준비 전 과정에 성실하게 임하는 친구들은 확실히 취업이 좀 더 수월한 편인 것 같습니다. (… …)

셋째, 공공 고용서비스 기관에서 알선하는 기업의 규모가 영세한 편이라는 점을 알 수 있다. 본 연구의 분석결과에 의하면, 희망임금이 낮은 구직자일수록 알선가능성의 확률이 높은 것으로 드러났다. 이와 관련하여 상담원 B와 C의 인터뷰 결과에 의하면 구인기업에서 제시하는 임금 수준이 신입은 대부분 최저임금 수준에 머무는 경우가 많고, 구직자의 희망임금과 일치하지 않으면 알선이 어려울 때가 많다고 설명했다. 이러한 결과를 통해 공공 취업알선 기관에 구인공고를 내는 기업이 여전히 규모가 작고 영세한 기업 위주로 구성되어 있다는 것을 파악할 수 있다.

상담원 “B”: (… …) 대부분 대졸자를 뽑는 구인공고에서 제시하는 임금은 최저임금 수준인 경우가 많고, 직원 수가 많지 않은 경우가 대부분입니다. 2-3년제 대학을 졸업한 구직자들은 보통 희망임금을 월 150~170만 원을 제시하고, 4년제 대학을 졸업한 구직자들은 200만 원 이내의 월급을 받기를 희망합니다. 하지만 정작 요즘 기업의 채용 조건은 학력무관인 경우가 많고, 제시하는 임금도 최저임금 수준이기 때문에 초기 상담에서 구직자들에게 눈높이를 낮추라고 제안하는 과정을 거치는 경우가 많습니다. (… …)

넷째, 공공 고용서비스의 대상이 확대될 수 있는 양적 인프라 확대가 필요하다. 분석 결과에 의하면 알선을 받는 구직자의 알선 여부에 영향을 미치는 요인은 취약계층에 해당하는 구직자와 자활대상에 해당하는 구직자가 알선 가능성이 큰 것으로 파악되었다. 이는 기존 논의에서 언급된 바와 같이 여전히 공공 고용서비스가 저소득층이나 사회 취약 계층에 집중되어 있다는 논의들을 지지하는 결과로 이해할 수 있다. 즉, 공공 고용서비스 기관에 구인 등록하는 회사가 비교적 낮은 임금과 단순 노무직에 해당하는 영세기업이 많다는 점과 공공 고용서비스 기관에서 별도로 구인기업 관리나 별도의 구인기업

풀(pool)을 형성해놓지 않는다는 점을 미루어 보았을 때, 다양한 특성을 가진 구직자의 수요에 부합하기가 어려울 수 있다는 점을 파악할 수 있다. 실제로 인터뷰를 한 A, B, C 기관의 상담원 모두 별도로 구인기업 풀(pool)을 형성하지 않고 필요성을 느끼지 못한다고 언급했다. 공공 고용서비스를 제공하는 기관은 상담자의 역량도 중요하지만, 좋은 구인기업의 풀을 보유하고 있는 것도 기관의 서비스 제공에서 중요하다고 할 수 있다(강신욱, 2016).

상담원 “A, B, C”: (… …) 별도로 구인기업 연락망을 만들어 놓거나, 관리하고 있지는 않아요. 다만 직원 한 명이 주기적으로 온라인 고용사이트를 체크해서 저희 기관에 등록된 구직자와 적합할 것 같은 일자리는 리스트를 뽑고 있습니다. (… …)

본 연구의 분석결과와 실제 취업알선 업무를 담당하는 상담원과의 인터뷰 내용을 살펴볼 때, 국내 청년 구직자가 갈수록 늘고 특징과 수요가 점점 다양해지는 실정에 반해 공공 고용서비스는 여전히 낮은 임금의 단순 제조업과 서비스업 분야에서 알선가능성이 높다는 것을 파악할 수 있다. 이와 같은 결과는 공공 고용서비스 기관이 중앙부처 중심의 서비스를 더 확대할 뿐만 아니라 지역의 경제 상황과 노동 시장 인력 풀에 대한 이해를 갖춘 지방자치단체 중심의 밀착형으로 이어져야 한다는 점을 시사한다.

## V. 결론

본 연구에서는 중앙정부의 고용센터, 지방정부 일자리기관, 중앙정부와 지방정부 및 민간기관이 협력하여 고용서비스를 제공하는 새일센터를 이용하여 구직활동을 한 청년의 취업요인을 분석했다. 분석결과에 의하면 청년 구직자 중 새일센터를 통해 고용서비스를 전달받은 이들이 다른 기관 이용자들보다 취업에 성공할 가능성이 큰 것으로 나타났다. 또한, 지방정부 일자리지원기관에서 제공하는 서비스를 이용한 구직자보다 중앙정부의 고용센터에서 제공한 서비스를 이용한 구직자들이 취업성공 가능성이 큰 것으로 나타났다. 비록 새일센터가 여성만을 대상으로 고용서비스를 제공한다는 점에서 고용센터와 지방정부 일자리기관과 성과를 비교한다는 것은 어렵지만 이러한 결과는 중앙과 지방정부 및 민간기관의 협력 속에서 고용서비스를 제공하는 전달체계의 가능성을 보여주는 것이라고 추론할 수 있다. 반면, 고용센터 이용 구직자들이 지방정부의 일자리기관

이용 구직자들보다 취업가능성이 상대적으로 높은 결과는 지방정부의 일자리기관의 청년 고용지원 역량이 상대적으로 낮다는 점을 보여주고 있다. 하지만, 구직 희망지역과 구직자의 거주지가 일치할수록 취업 성공 확률이 높다는 분석결과는 지역 산업 현황과 기업의 구인정보 취득에 상대적으로 강점이 있는 지방정부의 일자리기관의 역할이 강화되어야 한다는 점을 보여주고 있다. 더 나아가, 지방정부가 중심이 되어 기존의 공급중심의 청년 고용지원프로그램을 지역사회의 청년이 지역산업의 특성과 기업의 수요에 대응하는 직업훈련 프로그램을 운영하고 이를 환경변화에 따라 프로그램 내용을 유연하게 구성한다면 지역사회 청년에 대한 고용지원이 더 효과적일 것이다.

본 연구의 분석결과를 살펴볼 때, 우리나라 공공 고용서비스가 여전히 저학력·저숙련 근로자를 위주로 상대적으로 우수한 성과를 낸다는 것을 알 수 있다. 이것은 공공 고용서비스에서 제공하는 구인정보가 저숙련 저임금 일자리에 편중된 것으로 보인다. 이러한 공공 고용서비스의 모습은 상대적으로 양질의 일자리를 선호하여 구직기간을 연장하는 성향이 있는 청년에게 부정적인 인식을 주어 공공 고용서비스에 대한 이용 선호도를 하락시키는 주 요인으로 작용할 수 있다. 그러므로 공공 고용서비스 기관은 더 적극적으로 청년이 선호하는 양질의 일자리 대상 구인정보 개척 노력을 강화할 필요가 있다.

이 같은 분석결과를 종합해 볼 때, 현재 우리나라 청년 대상 고용서비스 전달체계는 Gilbert 등(1986)이 제시한 전달체계 원칙이 확보되는지에 대해서 의문을 제기할 수 있다. 청년이 선호하는 공공 고용서비스 기관에 따라 서비스 효과의 차이를 경험하고 있으며 기관 간의 연계를 통하여 취업 시까지 지속적인 서비스를 받는데도 한계점을 노출하고 있기 때문이다. 이는 청년 구직자, 서비스 제공 책임자, 전달자, 구인기업 간의 정보의 비대칭과 분절화 현상에 의한 것으로 보인다. Minas(2014)는 공공 고용서비스 전달에 있어 구직자와 구인기업 간과 서비스 전달 간의 정보 비대칭 문제를 해결하는 것이 중요하며 이를 위해서 서비스의 전달체계에서의 다자적 파트너십 구축이 필요하다고 주장하고 있다. 즉, 정보의 거래비용을 줄이기 위해서는 현재 우리나라의 공공 고용서비스 체계에서 주로 사용되고 있는 서비스 관리자(중앙정부 혹은 지방정부)와 서비스 제공자(민간위탁 기관)간의 단순 파트너십에서 중앙정부-지방정부-민간기관 간 다자적 파트너십으로 전환해야 한다. 이는 지역 경제상황과 구인기업 정보를 가진 지방정부(양질의 일자리 파악)와 서비스 전문성과 재원을 가진 중앙정부, 구직자의 정보(구직장애물과 구직욕구)를 더 면밀하게 파악할 수 있는 민간기관과의 파트너십이 지역단위에서 구축되어야 현재의 청년 공공 고용서비스의 효과와 효율성을 높일 수 있다는 것을 의미한다. 이와 같은 맥락에서 Lindsay, McQuaid, and Matthew(2008)은 지역 단위에서 명확한 비전과 목적을

공유하는 다수의 기관이 네트워크를 형성하여 유연한 자원 확보와 성과관리 및 거버넌스를 통하여 구직자들에게 가장 최선의 서비스가 무엇인지 파악하고 제공하는 것이 필요하다고 주장하고 있다. 요약하면, 우리나라 청년에게 더 효과적인 고용서비스를 제공하기 위해서는 각 기관의 장점을 살리고 단점을 보완하는 파트너십 모델을 청년 대상 공공 고용서비스에 적극적으로 적용할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 고재성.(2008). 전문계 고교 출신 대학 진학자의 진로현황 및 시사점. 「고용이슈」, 2008-16호.
- 권대봉·전재식.(2010). 청년 대졸 미취업 현황과 해소 방안. 「CEO Report」, 23: 1-24.
- 권태희·남재량·이의규.(2012). 「청년 노동시장 진입지연의 실태분석과 정책과제」. 한국고용정보원 연구사업보고서.
- 권태희.(2014). 대졸이상 경력단절여성 실태와 시간선택제 일자리 인식. 「고용이슈」, 2014-1호.
- 권혜자.(2008). 최근 청년 고용동향과 그 시사점: 2008년 1-4월 경제활동인구조사 결과를 중심으로. 「고용이슈」, 2008-12호.
- 김기현.(2015). 한국의 청년 고용현황과 니트(NEET) 국제비교, 청소년의 성인기로의 이행 : 한국과 일본에서의 취업, 교육, NEET. 「제2회 동북아청소년정책포럼」, 69-83.
- 김동헌.(2011). 「TLM이론의 개관」. 『이행노동시장의 이해와 고용전략』(정병석·박능후·김동헌 편저), 한국고용정보원, 3-34.
- 김안국·유한구.(2014). 「대학 및 전문대학 졸업자의 직종별 수요 추정 - 직업사전을 활용하여 - 」, 한국직업능력개발원.
- 김을식·최석현·조무상.(2015). 기능지역(functional area) 개념을 활용한 지역 고용 정책권역 설정에 관한 연구 -수도권 지역을 중심으로-. 「한국거버넌스학회보」, 22(3):189-217.
- 김복순.(2015). 청년 노동력과 일자리 변화. 「월간 노동리뷰」, 10:69-85.
- 김승택.(2015). 각국의 2015년 노동시장 전망과 주요 정책. 「국제노동브리프」, 13(2):1-3.
- 김종성·이병훈·신재열.(2012). 청년 구직활동과 하향취업. 「노동정책연구」, 12(2):51-73.
- 김주일.(2013). 청년의 노동시장 조기진입을 위한 정책방안 연구, 「고용노동부」.
- 김주섭.(2005). 청년의 고학력화에 따른 학력과잉 실태분석. 「노동정책연구」, 5(2):1-29.
- 김주섭.(2014). 「고령화 저성장시대 노동시장 정책과제: 청년 노동시장 활성화」. 경제사회인문연구회 협동연구과제.
- 김중진.(2011). 「2008-2018 직업별 정성적 전망 및 고용변동 요인분석」. 한국고용정보원.
- 김정렬·이도형.(2009). 공공서비스 개혁의 비전과 전략. 「2009 서울행정학회 동계학술대회 및 정

기총회 발표논문집(上)», 3-25.

- 김유선·이명규·이정봉.(2012). 「청년실업대책 평가와 개선방안 연구」. 한국노동사회연구소.
- 김호원 외 3명.(2015). 「공공 고용서비스 기관 업무현황 비교 분석」. 한국고용정보원.
- 남궁인철.(2010). 「청년일자리 지원사업의 성과와 개선과제」. 국회예산정책처.
- 노경란·박용호·허선주.(2011). 대학 재학 중 취업 및 진로개발 서비스 참여 경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향: 취업 여부, 고용형태, 일자리 만족도를 중심으로. 「직업교육연구」, 30(1): 29-49.
- 노경란·허선주.(2015). 대졸 청년의 취업목표 달성 영향요인 분석. 「직업교육학회」, 34(3):1-22.
- 류장수.(2003). 지방대학 졸업생의 노동시장 이행 실태와 성과 분석. 「산업노동연구」, 9(1): 171-196.
- 문종열·김기현.(2014). 수요자 중심 사회복지 전달체계 모형연구. 「예산정책연구」, 3(1): 163-207.
- 박상철(2008). 직업선택 의사결정 단계에서의 직업정보 활용. 고용이슈 2008-14호. 한국고용정보원.
- 박신영·이동형.(2013). 진로결정수준과 대학생활적응의 관계에서 진로준비행동의 조절효과. 「직업교육연구」, 32(1):23-38.
- 박진희·양수경.(2016). 청년층 취업준비자 현황과 특성. 「고용동향브리프」, 2016-6호.
- 박진희.(2009). 성별 일자리 탐색방법과 취업성과. 「고용이슈」, 2009-6호.
- 박천수.(2004). 청소년의 과잉학력 현상이 인적자본 형성에 미치는 영향-취업자를 중심으로. 제3회 산업직업법 고용구조조사 및 청년패널 심포지엄, 한국고용정보원.
- 박천수.(2015). 대학 졸업 임금근로자의 희망임금 충족과 고용. 「노동정책연구」, 15(1):83-110.
- 변수연.(2014). 대학의 성별 유형이 여성 대졸자의 직업세계 이행에 끼치는 영향 분석. 「아시아여성연구」, 53(2):45-74.
- 손유미·신선미.(2008). 대졸 청년 하향취업의 결정요인. 「직업능력개발연구」, 11(1):1-21.
- 신종각.(2010). 청년고용 현황과 진단. 「고용이슈」, 2010-3호.
- 심재현·김의준.(2012). 대학 졸업자의 지역 간 취업 이동 요인 분석 - 수도권과 비수도권 간의 취업 이동을 중심으로-. 「국토연구」, 75:37-51.
- 오성욱·윤성준.(2005). 온·오프라인 고용서비스 성과의 결정요인에 관한 연구. 「e-비즈니스연구」, 6(1):1-26.
- 오성욱.(2008). 취업지원서비스의 고용가능성 제고 효과 분석. 「고용이슈」, 2010-3호.
- 오성욱·김태우.(2013). 「고용센터 성과관리지표 개선에 관한 연구」. 한국고용정보원.
- 오성욱(2015). 「수요자 중심의 취업지원 서비스를 위한 고용서비스기관 간 연계방안」. 한국고용정보원.
- 오호영.(2005). 교육에서 노동시장으로의 이행지표-학력과잉. HRD Index 개발 심포지엄. 한국직업능력개발원.
- 이병희.(2016). 「청년 고용안전망 모색」. 한국노동연구원.

- 이병훈.(2002). 구직활동의 영향요인에 관한 탐색적 연구. 「노동경제논집」, 25(1): 1-20.
- 이승근·손경옥·권재기.(2013). 전문대 졸업생의 취업결정 및 취업유지 결정요인. 「Journal of Agricultural Education and Human Resource Development」, 45(1): 25-49.
- 이승구·이제경. (2008). 한국 대학생의 취업목표에 따른 취업준비행동 및 첫 직장 만족도 차이. 「진로교육연구」, 21(3):1-25.
- 이승렬·김주영·박혁·황규성·옥우석.(2015). 「청년 일자리지원 사업 심층연구 -외국의 청년 고용 정책 검토를 중심으로-」. 한국노동연구원.
- 이승렬.(2016). 2016년 청년 고용의 쟁점과 과제. 「노동리뷰」.
- 이수영·이영민. (2009). 이공계 대학생의 진로결정수준 및 진로준비행동 분석. 「한국공학교육학회지」, 2(3):73-79.
- 이영민·이수영·임정연.(2014). 대학생 선호직장의 취업 결정요인 분석: 취업준비행동의 역할을 중심으로. 「사회과학연구」, 53(1):337-374.
- 이지민.(2015). 출생지·학교지역에 따른 권역별 취업현황. 「고용패널브리프」.
- 유길상.(2010). 공공 고용서비스 민간위탁사업의 성공조건. 「노동정책연구」, 10(1): 89-128.
- 유길상.(2012). 이행노동시장의 관점에서 본 고용보험제도 발전방안. 「노동정책연구」, 12(2): 131-164.
- 유홍준 외 3명.(2016). 청년의 취업선호도 변화와 영향 요인. 「직업교육학회」, 35(1):1-19.
- 윤윤규 외 4명.(2014). 「지역고용정책 해외사례 연구」. 한국노동연구원.
- 장재호 외 1명.(2008). 워크넷 자료를 이용한 지역별 구직자 미스매치 분해. 「고용이슈」, 2008-27호.
- 정태영·이기업.(2005). 대졸자 취업 결정요인에 관한 연구. 「경영교육연구」, 8(2):159-183.
- 채창균·김태기.(2009). 대졸 청년의 취업 성과 결정 요인 분석. 「직업교육연구」, 28(2):78-107.
- 최기성.(2015). 「비진학 고졸자의 노동시장 이행 및 정착 연구」. 한국고용정보원.
- 최석현.(2012). 「고용서비스 상대적 비용 효율성 분석을 통한 성과관리 개선방안연구」. 한국고용정보원.
- 최성재·남기민(2006). 「사회복지행정론」, 나남.
- 통계청. 「경제활동인구조사, 청년 부가조사」, 2006-2015.
- 한국고용정보원. (2012). 노동시장 진입, 이동, 고용동향조사 심포지엄 자료집.
- 한국일보 인터넷 기사(2015.7.27.) (검색일자: 2016.04.11.)  
(<http://www.hankookilbo.com/v/a19733c193d64ebf87932442a4f0875e>)
- 홍세희.(2005). 『이항 및 다항 로지스틱 회귀분석』. 교육과학사.
- Askim, J., Fimreite, A. L., Moseley, A., and Pedersen, L. H. (2009) One-stop shops for social welfare: The adaptation of an organizational form in three countries. *Public Administration*. 89: 1451-1468.
- Gilbert, Neil and Harry Specht.(1986). *Dimensions of Social Welfare Policy*. 2nd Edition.N.J.:



*Prentic-Hall.*

*Heidenreich, M., and Rice, D.(2016). Introduction, In Heidenreich, Martin and Rice, Deborah(Ed.). Integrating social and Employment policies in Europe: Active inclusion and challenges for local welfare governance. pp 1-16. New York.: Elgar.*

*Hoyman, M. and Faricy, C. (2009). It takes a Village: A Test of the Creative Class, Social Capital, and Human Capital Theories. Urban Affairs Review*

*Jones, Bryan D. (1981). Assessing the Products of Government: What Gets Distributed?. Policy Studies Journal, 9(7): 963-971.*

*Lassibille, G., Navarro Gomez, L., Aguilar Ramos, I. and de la O Sanchez, C. (2001). Youth Transition from school to work in Spain. Economics of Education Review, 20(2):139-149.*

*Lindsay, C., McQuaid, R. W., and Dutton, M., (2008). Inter-agency cooperation and new approaches to employability. Social Policy & Administration, 42(7): 715-732.*

*Lucy, W. H., D. Gilbert and G. S. Birkhead. (1977). Equity in Local Service Distribution. Public Administration Review, 37(6):687-704.*

*Mau, W. C., & Kopischke, A. (2001). Job search methods, job search outcomes, job satisfaction of college graduates: A comparison of race and sex. Journal of Employment Counselling, 38(3): 141-149.*

*Minas, R. (2014). One-stop shops: Increasing employability and overcoming welfare state fragmentation? International Journal of Social Welfare 23. s40-s53*

*Savas, Emanuel S. (1987). Privatization: The Key to Better Government. Chatham. N.J: Chatham House Publishers.*

*Stoker, G.(1998) Public-private partnerships and urban governance. In J. Pierre(ed.). Partnerships in urban governance: European and American Experience. pp 34-51. Basingstoke: Macmillan.*

## ABSTRACT

### A Study Exploring the Determinants of Youth Employment

Jiyoun Yang, Heejeong Jeong & Seokhyeon Choi

This study aims to analyze the determinants of youth employment, thereby contributing to improving the public system for delivering youth employment services. This study is composed of the following parts. Firstly, the authors conduct a study of 176,534 youth looking for a job through a public employment service center. Secondly, the authors construct the determinants of youth employment based on theories of employment. In the last place, the authors analyze the determinants through binary logistic regression analysis.

There were two main results from the binary logistic regression analysis analyzing the determinants of youth employment. First, socio-demographic variables such as sex, educational background, and the region increase the probability of youth employment. Secondly, variables related to job-seeking characteristics such as public employment centers, employment type (experienced/new), expected working area, and desired salary increase the probability of youth employment.

It can be concluded on the basis of the results of this research that public employment services need to be expanded for the youth job-seekers. A linkage is needed between the central and local government to meet the increasing demands of youth job-seekers.

**【Keywords: Youth Employment, Public Employment Service, Job Placement】**