KRIVET ISSUE BRIEF

No.330 | 2026. 11. 5.

한국직업능력연구원

문상균 연 구 위 원 luna@krivet.re.kr

미래내일 일경험 수료 여부에 따른 취업과 초기 고용유지 – 성과 차이를 해석하는 단서: 직무 이해와 희망임금 변화

2023~2024년 미래내일 일경험에 참여한 졸업생 가운데 수료자 7,627명과 중도탈락한 청년 685명을 비교한 결과, 첫 일자리 3개월 내 이탈 비율은 수료자 20.4%, 중도탈락자 30.6%로 10.2%p 차이가 나타남. 관측 특성을 통제한 후에도 차이는 10.1%p로 유지됨. 과정 종료 12개월 후 취업률은 수료자가 3.9%p 높았으며, 통제 후 차이 3.8%p는 10% 수준에서 유의함. 그러나 첫 일자리 임금에는 유의한 차이가 없음. 반면, 직무 이해에 대한 긍정응답 비율이 높은 과정일수록 수료자의 취업확률이 높았고, 희망임금의 변화는 학력별로 다른 양상을 보임. 이러한 결과는 일경험 이후의 취업 성과를 이해하는 데 있어 직무에 대한 이해 향상과, 자신의 역량에 대한 인식을 통한 임금 기대의 조정에도 주목할 필요가 있음을 시사함. 이에 따라 직무 이해를 높이는 과정 운영과 수료 후 청년의 희망 직무 수준과 임금 조건을 함께 고려하는 고용서비스를 제공하는 방안을 고려할 필요가 있음.

01 분석의 필요성

| 청년의 노동시장 진입과 초기 고용유지

- 2026년 5월 청년층 부가조사에 따르면, 최종학교 졸업 후 첫 일자리가 임금근로였던 청년 중 62.7%가 조사 시점에 해당 일자리를 그만둔 것으로 나타남. 첫 일자리를 그만둔 청년의 사유로는 보수와 근로시간 등 근로여건에 대한 불만족이 44.4%로 가장 많았음(국가데이터처, 2026)
  - 청년의 노동시장 진입을 지원할 때 진입 기회의 확대와 함께 취업한 일자리의 고용유지도 고려해야 함을 보여줌
- 청년 일경험 지원사업(미래내일 일경험)은 미취업 청년에게 다양한 일경험 기회를 제공하여 직무탐색과 직무역량 강화를 돕고 노동시장 진입을 촉진하는 사업임(고용노동부, 2024)
  - 직접적 지원 내용은 직무탐색과 역량 개발을 위한 일경험이지만, 이러한 경험 이후 취업과 안정적인 일자리 유지로 어떻게 연결되는지 장기적으로 검토할 필요가 있음
- 이 글은 그 시작점으로서 일경험 사업의 수료자와 중도탈락자를 비교하여 취업 여부와 초기 고용유지의 차이를 분석하고, 직무 이해와 희망임금 변화에 관한 결과를 토대로 가능한 해석과 정책적 시사점을 제시함

참고문헌

고용노동부(2024). 2024년 청년 일경험 지원사업 시행지침.

국가데이터처(2026.7.23.). 2026년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과.

Phillips, J. M. (1998). Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. Academy of Management Journal, 41(6), 673-690.

02 분석 자료와 방법

자료와 성과 변수

- 고용노동부 일경험 사업 행정자료와 고용보험 이력, 일경험 만족도 조사, 워크넷(현 고용24) 구직 신청 자료의 희망임금을 연계하여 분석함
- 분석 대상은 2023~2024년 일경험 사업에 참여한 졸업생 가운데 과정 종료 후 12개월 이상 관찰되는 수료자 7,627명과 취업 외 사유로 중도탈락한 청년 685명이며, 취업을 이유로 중도탈락한 청년은 비교집단에서 제외함
- 취업 여부는 참여한 과정의 종료일 기준 12개월 시점의 고용보험 피보험자격으로 확인하였으며, 중도탈락자도 개인의 중단일이 아니라 해당 과정의 종료일을 기준으로 함
- 첫 일자리는 일경험 시작 이후부터 과정 종료 후 12개월 이내에 처음 관측된 일자리로, 중도탈락자의 경우 일경험 기간 중 시작한 일자리도 포함됨
- 초기 고용유지는 첫 일자리의 고용보험 피보험자격을 3개월 이상 유지하였는지로 측정함. 아래 '3개월 내 이탈'은 첫 일자리의 피보험자격을 3개월 이상 유지하지 못한 경우로, 자발적 이직과 계약 만료, 해고 등 비자발적 고용 종료를 모두 포함함
  - 해당 분석은 취업 후 3개월 이상 관찰 가능한 청년을 대상으로 하였으며, 임금 분석에는 첫 일자리 임금이 관측된 청년을 포함함. 성과별 표본 수는 각 표와 그림의 주에 제시함

집단 평균 비교와 관측 특성의 통제

- 주요 결과는 집단별 평균 차이와 등분산을 가정한 t-검정 결과로, 개인과 일경험 참여 기업의 특성을 통제하지 않은 집단 간 차이임
- 관측 특성을 통제한 추정치는 〈표 1〉의 주에 함께 제시함. 통제변수는 성별, 연령, 학력, 거주 시도, 일경험 전 훈련 경험, 사업유형, 참여 직종, 참여연도, 참여기업 규모, 거주지와 참여기업 소재지의 동일 시군구 여부임
- 그럼에도 수료 여부가 무작위로 결정된 것이 아니므로, 통제 후에도 참여 동기나 생활 여건 등 관측되지 않은 특성에 따른 선택편의가 남을 수 있음

직무 이해와 희망임금 변화 분석

- 직무 이해 분석은 만족도 문항이 조사된 인턴형과 프로젝트형 수료자 중 응답자를 대상으로 함. 5점 척도 중 4점과 5점을 긍정응답으로 정의하여 과정별 긍정응답 비율을 산출하고, 다섯 가지 만족도 항목별로 이 비율과 종료 12개월 후 취업 여부의 관련성을 추정함
- 희망임금 변화 분석은 참여 전후 희망임금이 모두 관측된 2,733명(분석 대상의 32.9%)을 대상으로, 위의 통제변수에 참여 전 희망임금을 추가하여 통제함
  - 워크넷 구직 신청 시 기재한 희망임금 가운데, 참여 전 희망임금은 일경험 시작 전 시작일에 가장 가까운 값, 참여 후 희망임금은 과정 종료 후 종료일에 가장 가까운 값을 사용함
  - 학력별 차이는 관측 특성을 통제한 수료자와 중도탈락자의 평균 차이를 학력 집단별로 구한 값임
  - 지표는 '전체 변화'와 '인상분'으로 구분하며, 전체 변화는 참여 후 금액에서 참여 전 금액을 뺀 값이고, 인상분은 이 차이가 0 이하이면 0으로 처리한 값임

03 수료 여부에 따른 취업과 초기 고용유지의 차이

- 첫 일자리 3개월 내 이탈 비율은 수료자 20.4%, 중도탈락자 30.6%로, 수료자가 10.2%p 낮음
- 과정 종료 12개월 후 취업률은 수료자 52.6%, 중도탈락자 48.6%로, 수료자가 3.9%p 높음
- 두 차이는 모두 통계적으로 유의하였으나, 첫 일자리의 임금에서는 유의한 차이가 확인되지 않음

| 표 1 | 수료자와 중도탈락자의 노동시장 성과 및 평균 차이

(단위: %, %p; 임금은 ln(원))

성과	중도탈락자 평균(표준편차)	수료자 평균(표준편차)	집단 간 차이 수료-중도탈락	t값(p값)
첫 일자리 3개월 내 이탈(%)	30.56	20.40	−10.16%p	−5.03 (<.001)
종료 12개월 후 취업(%)	48.61	52.55	+3.94%p	1.98 (.048)
첫 일자리 임금(로그)	14.5622 (0.440)	14.5415 (0.489)	−0.0207	−0.88 (.381)

주: 1) 집단 간 차이는 반올림 전 값으로 계산하였으며, t값은 등분산을 가정한 t-검정 결과임.
2) 관측 특성을 통제한 증강 역확률 가중(augmented inverse probability weighting, AIPW) 추정치는 3개월 내 이탈 −10.12%p(p<.001), 취업 +3.84%p(p=.056), 로그임금 −0.026(p=.232)으로, 표의 평균 차이와 방향이 같고 10% 수준에서의 통계적 유의성도 일치함.
3) 임금은 첫 일자리 취득 시점의 월평균 보수(원)에 자연로그를 취한 값이며, 로그임금 차이는 수료자의 첫 일자리 임금이 중도탈락자보다 약 2% 낮으나 통계적으로 유의한 차이는 아님.
4) 표본은 3개월 내 이탈 5,269명(중도탈락자 445명, 수료자 4,824명), 취업 8,312명(685명, 7,627명), 임금 5,435명(461명, 4,974명)임.
자료: 고용노동부 행정자료.

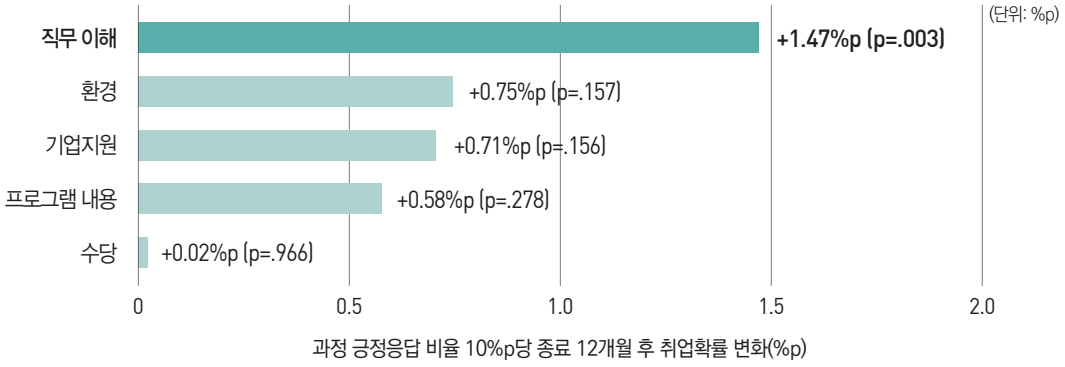
- 관측 특성을 통제한 추정에서도 차이의 방향은 같았으며, 3개월 내 이탈 비율의 차이(10.1%p)는 통제 후에도 거의 줄지 않았고 취업률 차이(3.8%p)는 10% 수준에서 유의함
- 종합하면, 수료자는 중도탈락자보다 과정 종료 12개월 후 취업률이 높은 경향을 보였고, 첫 일자리 3개월 내 이탈 비율은 뚜렷하게 낮음. 첫 일자리 임금에서는 유의한 차이가 확인되지 않았으며, 수료자의 낮은 이탈 비율이 더 높은 첫 일자리 임금과 함께 나타난 것은 아님

04 성과 차이를 해석하는 단서: 직무 이해와 희망임금 변화

직무 이해를 통한 일자리 선택과 초기 적응

- 입사 전 실제 업무 내용과 근무환경을 안내하는 '현실적 직무소개(realistic job preview)'는 40건의 연구를 종합한 메타분석에서 직무에 대한 기대를 낮추고, 이직을 감소시키는 경향이 있는 것으로 나타남(Phillips, 1998)
- 일경험은 실제 업무를 수행하면서 직무에 대한 이해를 구체화하고 자신의 강점과 보완할 역량을 점검하는 과정이 될 수 있으며, 이러한 직무 이해는 일자리 선택과 입사 후 적응에 도움이 될 수 있음
  - 실제로 인턴형과 프로젝트형 수료자 중 만족도 조사 응답자 5,380명 중 82.1%는 '직무에 대한 이해가 깊어졌다'는 문항에 긍정적으로 응답하여, 참여자 다수가 일경험을 통해 직무 정보를 얻었다고 인식하였음을 보여줌
- 만족도 조사 다섯 항목을 각각 분석한 결과, 과정별 긍정응답 비율이 종료 12개월 후 취업 여부와 유의한 관련성을 보인 항목은 직무 이해뿐임
  - 직무 이해에 대한 긍정응답 비율이 10%p 높은 과정에서는 수료자의 취업확률이 1.47%p 높았으며(p=.003), 다른 항목에서는 유의한 관련성이 확인되지 않음

| 그림 1 | 만족도 항목 중 '직무 이해' 과정 긍정응답 비율만 종료 12개월 후 취업확률과 유의한 정(+)의 관계

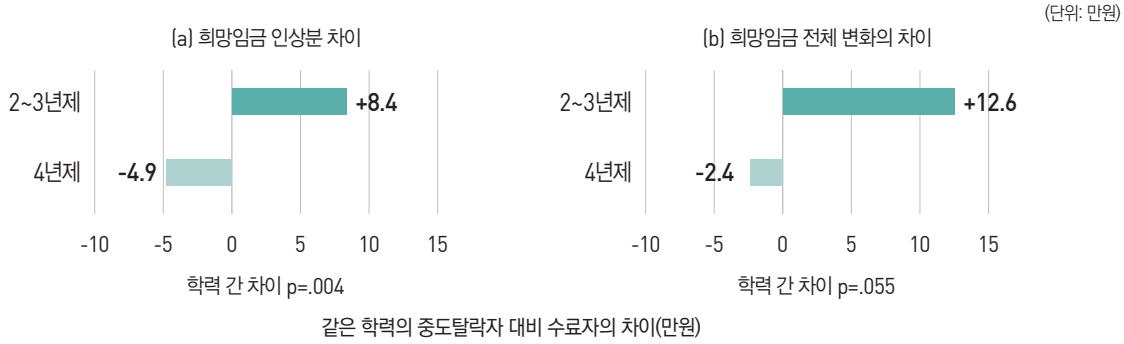


주: 1) 인턴형·프로젝트형 수료자 가운데 과정별 응답자가 10명 이상인 과정의 응답자 3,968명에 대한 항목별 선형확률모형 추정치임.
2) 막대는 과정별 긍정응답 비율이 10%p 높을 때의 취업확률 차이를 나타냄.
3) 항목명은 만족도 조사 문항의 약칭(환경: 프로그램 장소와 환경 만족, 기업지원: 참여기업의 지원 만족, 프로그램 내용: 담당 과업과 멘토링 등 프로그램 내용 만족, 수당: 참여 수당 수준 만족)
자료: 일경험 만족도 조사 결과, 고용노동부 행정자료.

| 학력별 희망임금 변화와 임금 기대의 조정

- 구직자는 자신의 역량과 일자리 직무에 관한 새로운 정보를 바탕으로 임금 기대를 조정할 수 있음. 실제 업무를 수행하면서 자신의 역량을 확인한 청년은 기대를 높일 수 있고, 업무의 요구 수준과 근로조건을 구체적으로 파악한 청년은 기대를 덜 높일 수 있음
  - 워크넷 구직 신청 시 기재한 희망임금의 일경험 참여 전후 변화를 통해 이러한 가능성을 살펴봄
- 참여 전후 희망임금이 모두 관측된 2,733명을 분석한 결과, 전체 표본에서 수료자와 중도탈락자의 희망임금 전체 변화 차이는 +0.8만원(p=.712)으로 유의하지 않았으나, 학력에 따라 방향이 달랐음
  - 같은 학력의 중도탈락자와 비교하면, 수료자의 희망임금 인상분은 2~3년제에서 8.4만원 크고(p=.031) 4년제에서 4.9만원 작았으며(p=.044), 두 학력 간 추정치의 차이는 통계적으로 유의함(p=.004)
  - 희망임금의 전체 변화에서도 수료자와 중도탈락자 간 차이는 같은 방향으로 나타났으며(2~3년제 +12.6만원, 4년제 −2.4만원), 두 학력 간 추정치의 차이는 10% 수준에서 유의함(p=.055)
- 이는 일경험 이후 임금 기대의 조정 양상이 학력에 따라 다를 가능성을 보여줌. 다만 현재 결과만으로는 자신의 역량에 대한 평가가 달라진 것인지, 업무의 요구 수준이나 일자리 조건을 새롭게 파악한 것인지 구분하기 어려움

| 그림 2 | 수료자의 희망임금 변화는 중도탈락자보다 2~3년제에서 크고 4년제에서 작게 나타남



주: 1) 같은 학력의 수료자와 중도탈락자 간 차이로, 관측 특성과 참여 전 희망임금을 통제한 추정 결과임.
2) '전체 변화'는 참여 후 희망임금에서 참여 전 희망임금을 뺀 값이며, '인상분'은 이 값이 0 이하인 경우를 0으로 처리한 지표임.
3) 음수는 중도탈락자보다 변화가 작다는 의미이며, 수료자의 희망임금 자체가 하락하였다는 의미는 아님.
4) 표본은 참여 전후 희망임금이 모두 관측된 2,733명(중도탈락자 223명, 수료자 2,510명)임. 고졸 이하의 인상분 차이는 유의하지 않았고, 석사 이상(32명)은 표본이 적어 그림에서 제외함.
5) 일경험 사전, 사후 측정 사이의 간격을 각각 365일 이내로 제한한 1,973명에서도 인상분의 학력 간 차이는 유지됨(p=.008).
자료: 고용노동부 행정자료, 워크넷 구직 신청 자료.

05 정책적 시사점과 후속 과제

| 결과 함의와 정책적 시사점

- 분석 결과는 일경험의 성과가 단순 취업 여부뿐 아니라 취업 이후의 초기 고용유지와도 관련될 수 있음을 시사함
- 직무 이해에 대한 긍정응답 비율이 높은 과정에서 종료 12개월 후 취업확률이 높게 나타난 점을 고려할 때, 일경험 과정을 참여자의 직무 이해를 높이는 방향으로 강화할 필요가 있음
  - 참여자가 수행하는 업무의 전체 업무 과정에서의 역할과 필요한 역량을 구체적으로 파악할 수 있도록 일경험 과정을 운영할 필요가 있음
  - 과정의 선정 및 평가 시 기존 참여자의 직무 이해에 대한 평가와 실제 운영 내용을 함께 검토하고, 프로그램 개선과 우수 과정의 참여 기회 확대에 활용할 수 있음
- 희망임금의 변화가 학력별로 상이한 양상으로 나타난 점을 고려할 때, 수료 후 상담에서 참여자의 직무 이해 수준과 희망하는 일자리 조건을 함께 점검할 필요가 있음
  - 참여자가 일경험을 바탕으로 자신이 수행할 수 있는 직무와 추가로 갖춰야 할 역량을 파악하고, 이를 토대로 희망 직무와 임금·근로조건을 점검하도록 상담을 지원할 필요가 있음
  - 상담 결과에 따라 추가적인 역량 개발이 필요한 참여자에게는 관련 직업훈련 정보를 제공하고, 희망 조건에 부합하는 일자리가 있는 경우 적합한 일자리를 제안하는 방안을 검토할 수 있음