

제70차 인재개발(HRD) 정책포럼

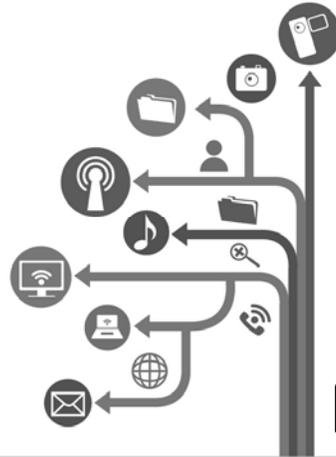
# 고졸 취업 확산과 후학습 정착 방안

일시 | 2019. 4. 30.(화) 14:00~16:30

장소 | 엘타워 8층 엘하우스홀(서울시 서초구)







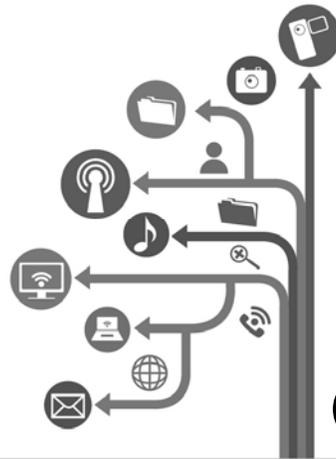
# PROGRAM

○ 일 시 | 2019. 4. 30. (화) 14:00~16:30

○ 장 소 | 엘타워 8층 엘하우스홀

시 간	세부 내용
~14:00	• 등 록
14:00~14:10	• 개회 및 국민의례 • 인사말 나영선 (한국직업능력개발원 원장)
14:10~15:10	• 발표 1 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸 취업 활성화 방안 송달용 (교육부 중등직업교육정책과장) • 발표 2 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제 김성남 (한국직업능력개발원 연구위원) • 발표 3 고졸 선취업 후학습 활성화를 위한 과제 이병욱 (충남대학교 교수)
15:10~15:20	휴 식
15:20~16:20	• 종합 토론 좌 장: 강경중 (한국직업능력개발원 부원장) 토론자: 조 용 (한국중등직업교육협의회 회장) 정진철 (서울대학교 교수) 김정석 (㈜오디에이테크놀로지 대표이사) 김은희 (한국여성단체연합 정책위원)
16:20~16:30	질의응답
16:30	폐 회





# CONTENTS

발 표 1	고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸 취업 활성화 방안..... 1
	송달용 (교육부 중등직업교육정책과장)
발 표 2	고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제..... 31
	김성남 (한국직업능력개발원 연구위원)
발 표 3	고졸 선취업 후학습 활성화를 위한 과제..... 53
	이병욱 (충남대학교 교수)
종합토론	..... 67
	조 용 (한국중등직업교육협의회 회장)..... 69
	정진철 (서울대학교 교수)..... 73
	김정석 (주오디에이테크놀로지 대표이사)..... 77
	김은희 (한국여성단체연합 정책위원)..... 79



## 02

# 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제

김성남 (한국직업능력개발원 연구위원)





# 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황 및 과제<sup>1)</sup>

김성남 (한국직업능력개발원 연구위원)

## I. 서론

최근 청년층 취업난에 따른 청년고용 촉진과 관련하여 다양한 사회적 논의와 정책적 지원 방안들이 제시되고 있으며, 특히 청년층의 과잉학력으로 인한 노동시장에서의 일자리 미스매치 해소와 관련하여 ‘고졸 취업 활성화’, ‘선취업-후학습’ 등 다양한 정책 방안들이 추진되고 있다. 2010년 이후 지속적으로 추진되어온 고졸 취업 활성화 정책에 따라 직업계 고등학교 학생의 취업률이 2009년 16.7%에서 2017년 50.6%로 상승하는 등(교육부, 2017.11.20.) 양적인 지표에서는 가시적인 성과를 보이고 있다. 특히 중등단계에서의 새로운 직업교육 시스템 구축을 위해 도입된 마이스터고의 경우, 2013년 첫 졸업생이 배출된 이후 꾸준히 90% 이상의 취업률을 기록하고 있어(교육부, 2017.11.20.) 마이스터고의 도입이 중등단계 직업교육에 대한 인식 전환의 발판을 마련했다는 평가를 받고 있다.

그러나 취업률과 관련한 양적인 측면에서의 가시적인 성과와는 달리, 고졸 취업자들이 노동시장에 안정적으로 정착하는 데에는 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 지적되고 있다. 고졸 취업자들은 다른 학력 집단에 비해 상대적으로 높은 이직률을 보이고 있으며(박진희, 2012; 윤희한·신동준, 2012), 초기 직장적응 과정에서 직장 이탈 또는 변경 현상 등이 빚어지고 있다(최동선 외, 2013). 고졸 취업자가 직장생활을 유지하는데 장애가 되는 대표적인 원인으로서는 열악한 일자리, 상대적으로 낮은 임금, 장기간의 노동시간 및 높은 업무강도, 고졸 청년층에 대한 사업체에서의 우호적이지 않은 분위기 등과 같은 고졸 일자리 여건과 관련한 요인들이 지적되고 있다. 이와 함께 고졸 취업자의 직업생활 준비 부족, 예를 들어 낮은 직무수행능력, 직장생활에 필요한 기초역량의 부족, 낮은 동기수준 등과 같은 개인적인 요인도 언급되고 있다(최동선 외, 2013).

또한 김수현(2012)은 노동시장 내 고졸 청년층이 겪고 있는 차별과 열악한 노동환경에 대한 개선이 전제되지 않으면 대기업이나 공기업 등에서의 고졸채용을 강조하는 등의 정책들이 성과를 거두기 어렵다고 지적하였고, 대졸 청년층과 무조건적으로 동일한 노동환경을 제공하는 정책이 아니라 생산하는 가치만큼의 정당한 대우와 보수를 받을 수 있도록 하는 노동시장 정책이 필요하다고 강조하였다.

고졸 취업 활성화 정책이 지속적이고 실질적인 성과를 보이기 위해서는 졸업 직후 노동시장으로의 이행뿐만이 아니라, 노동시장에의 안정적인 정착을 지원하는 데에도 관심을 가져야 한다. 즉, 고졸 취업자들을 중소기업 또는 중견기업으로 끌어들이는 단기적인 정책에만

1) ‘고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안(김성남 외, 2018)’의 내용 일부를 요약 및 재구성하여 작성하였음.

초점을 맞출 것이 아니라, 고졸 취업자들이 노동시장에서 장기적으로 꾸준히 자신의 전문성을 향상시키고 경력을 형성해 나갈 수 있는 지원 체계를 구축하는 것이 필요하다.

이러한 관점에서 본고에서는 고졸 취업자의 노동시장 정착과 관련한 최근의 현황을 구체적으로 살펴보고자 한다. 특히, 고졸 취업 활성화 정책이 본격적으로 추진되고, 직업계고 졸업생의 취업률이 다시 향상되기 시작한 2010년 이후의 현황을 살펴보고자 하며, 이를 위해 2010년 이후의 고졸 취업자를 분석 대상으로 설정하였다.

## II. 고졸 취업자의 노동시장 정착 현황

### 1. 노동시장 적응 현황<sup>2)</sup>

2010년 이후 고졸 취업자의 노동시장 적응과 관련하여 직장 경험 횟수를 분석한 결과는 <표 1>과 같다. 2015~2017년 고졸 취업자 중 2회 이상의 직장 경험 비율은 각각 47.7%, 50.9%, 54.0%로 3년간 꾸준히 증가하는 경향을 보였는데, 이는 대졸 취업자의 경험 비율(41.8%, 37.3%, 38.5%)에 비해 비교적 높은 수준이다. 특히, 4회 이상 이직을 경험한 고졸 취업자는 조사기간 3년 동안 10% 이상의 비율을 유지하며 다른 학력집단과 비교적 큰 차이를 보였다. 이러한 결과는 고졸 취업자 중 이직 경험자가 다른 학력 집단의 이직 경험자에 비해 직장이동 횟수가 많았음을 시사한다.

그간 몇몇의 선행연구에서도 고졸 취업자의 주요 특징으로 잦은 이직을 제시한 바 있다(정동열·정진철, 2014; 최동선 외, 2013; 최동선·정재호, 2014). 이러한 연구들에서는 공통적으로 고졸 취업자의 잦은 이직현상이 고용환경 및 직무일치도를 개선하는 결과로 이어지지 못하고 오히려 경력 이탈 현상으로 이어진다고 해석하고 있다. 고졸 취업자의 잦은 이직현상은 현재 직장에서 더욱 만족스러운 직장으로서의 탐색이라 볼 수 있는 측면도 있으나, 결과적으로 이러한 시도가 긍정적인 결과로 이어지지 못하고 있을 가능성을 제기한다(임연 외, 2016).

2) 여기에서는 2010년 이후 고졸 취업자의 노동시장 적응과 관련한 최근의 현황을 파악하고자 하였으며, 이를 위해 '경제활동인구조사'의 원자료를 재분석하였다. 조사년도 시점의 취업자 중, 최종 학력이 고등학교 졸업자이면서 졸업년도가 2010년 이후인 자(이때, 전문대학 및 대학의 재학자, 중퇴자 및 휴학자는 분석 대상에서 제외)를 고졸 취업자로 분석하였다. 이와 함께, 전문대학 및 4년제 대학 졸업자와의 비교를 통해 고졸 취업자의 노동시장 적응 관련 현황 특성을 보다 구체적으로 파악할 수 있다는 판단 하에, 고졸 취업자와 동일한 기준으로 전문대졸 취업자 및 대졸 취업자를 선정하여 분석에 활용하였다.

〈표 1〉 학력별 취업자의 직장 경험 횟수

(단위: %)

구분	2015년			2016년			2017년		
	고졸	전문 대졸	대졸	고졸	전문 대졸	대졸	고졸	전문 대졸	대졸
취업자 수	353,477명	690,175명	1,085,061명	471,560명	808,833명	1,193,291명	559,534명	837,118명	1,292,695명
1회	52.3	56.1	58.2	49.1	53.7	62.7	46.0	43.4	61.5
이직 경험자	47.7	43.9	41.8	50.9	46.3	37.3	54.0	56.6	38.5
2회	24.4	25.7	26.8	23.0	26.2	22.8	16.8	28.5	23.8
3회	12.6	12.6	10.8	14.1	15.6	10.9	19.6	20.2	10.2
4회 이상	10.7	5.6	4.2	13.9	4.4	3.6	17.6	7.9	4.5

자료 : 통계청(각 연도). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

또한 2015~2017년 이직 경험자의 첫 직장 평균 근속기간을 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 고졸 취업자의 첫 직장 평균 근속기간은 각각 8.1, 9.2, 11.1개월로 다른 학력 집단에 비해 짧은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 고졸 취업자 중 이직 경험자의 경우, 첫 직장에서 1년을 근속하지 못하고 이직을 시도하였음을 보여 준다. 다만, 첫 직장 평균 근속기간이 연도별로 점차 증가하는 경향을 보이고 있다는 점은 고려할 필요가 있다.

〈표 2〉 학력별 이직 경험자의 첫 직장 평균 근속기간

(단위: 월)

구분	고졸			전문대졸			대졸		
	n	평균	표준편차	n	평균	표준편차	n	평균	표준편차
2015년	168,676	8.1	8.6	302,645	11.1	9.7	453,602	12.6	11.6
2016년	240,257	9.2	11.4	374,261	13.4	12.1	445,297	14.3	12.7
2017년	301,981	11.1	11.1	473,798	14.0	12.7	498,126	14.1	13.1

자료 : 통계청(각 연도). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

이와 함께 2015~2017년 이직 경험자의 첫 직장 이직 이유를 살펴본 결과는 <표 3>과 같다. 전반적으로 학력 집단 간 큰 차이 없이 모든 집단에서 '근로여건 불만족'에 응답한 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 다만, 고졸 취업자 중 이직 경험자의 경우 '전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서'에 응답한 비율이 다른 학력 집단에 비해 지속적으로 낮게 나타난 반면, '일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어'에 응답한 비율은 상대적으로 높은 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 고졸 취업자들이 진입하는 일자리의 특성이 상대적으로 더 열악함을 보여주고 있고, 이들의 이직이 현재 직장과의 전공 또는 적성의 낮은 일치도를 개선하기 위한 시도라기보다는 근로여건 및 직장 전망 등에 대한 불만족에 따른 결과였을 가능성을 제기한다.

〈표 3〉 학력별 이직 경험자의 첫 직장 이직 이유

(단위: %)

구분	2015년			2016년			2017년		
	고졸	전문 대졸	대졸	고졸	전문 대졸	대졸	고졸	전문 대졸	대졸
이직경험자	168,676명	302,645명	453,601명	240,258명	374,261명	445,297명	301,980명	473,798명	498,126명
근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로	60.5	49.8	44.6	51.9	55.0	46.0	58.2	56.7	51.7
전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	2.5	11.4	9.6	5.4	7.9	7.6	4.2	7.2	9.8
직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서	7.9	4.8	9.3	10.1	6.1	8.5	7.7	7.3	7.2
개인 또는 가족적인 이유로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 계속 등)	7.1	7.4	9.6	12.9	5.4	9.2	11.7	7.0	7.3
창업 또는 가족사업에 참여하려고	0.8	0.7	1.6	4.1	4.4	6.0	2.3	3.4	1.6
일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어	10.6	4.3	6.9	5.5	5.2	4.2	6.7	4.6	3.2
계약기간이 끝나서	2.3	8.1	8.2	4.1	5.9	9.4	2.8	6.5	14.0
일거리가 없거나 회사사정이 어려워져서, 권고사직 및 정리해고 등으로	1.3	3.8	2.1	1.6	4.4	4.4	3.7	2.7	1.2
직장의 휴업, 폐업, 파산 등으로 인해	2.1	4.0	2.1	1.1	5.1	2.8	1.2	3.5	2.8
기타	4.8	5.7	6.0	3.4	0.7	1.8	1.5	1.0	1.3

자료 : 통계청(각 연도). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

한편, 이직에 따른 취업 분야의 변화 정도를 살펴보기 위해 2017년 이직 경험자의 첫 직장과 현 직장 산업별 취업 분포 차이를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 다른 학력 집단과 비교할 때, 고졸 이직 경험자의 두드러지는 특징은 광업·제조업·건설업 분야 이탈 현상이다. 첫 직장을 광업·제조업·건설업 분야에서 시작한 고졸 이직 경험자 23.1% 중 현재 같은 분야에 남아있는 이직 경험자는 12.3%로 줄어든데 반해, 다른 학력 집단에서는 광업·제조업·건설업 분야의 비율이 오히려 증가하는 것으로 나타났다.

물론, 고졸 이직 경험자 중 첫 직장을 사업·개인·공공서비스업 및 기타 분야에서 시작하여 다른 분야로 이직한 응답자도 상당수 존재한다. 그러나 이러한 경향성은 전문대졸 및 대졸 학력 집단에서도 나타나고 있다는 점에서 고졸 집단만의 특징으로 간주하기 어렵다. 더욱이 사업·개인·공공서비스업 및 기타 분야의 경우, 특별한 기술이나 숙련이 덜 필요한 서비스직에서 다른 분야로의 이동은 긍정적인 부분도 있다고 고려된다(김안국·신동준, 2007; 정동열·정진철, 2014).

**<표 4> 학력별 이직 경험자의 첫 직장과 현 직장 산업별 취업 분포 차이(2017년)**

(단위: %)

구분	고졸		전문대졸		대졸	
	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장
이직 경험자	301,981명		473,799명		498,125명	
농림어업	0.7	0.4	0.6	0.4	0.3	1.5
광업·제조업·건설업	23.1	12.3	20.9	38.7	16.9	67.6
도소매·음식·숙박업	39.6	56.3	28.6	39.5	16.3	22.0
전기·운수·통신·금융업	9.7	23.7	8.9	14.7	14.8	6.1
사업·개인·공공서비스업 및 기타	26.9	7.4	40.9	6.7	51.7	2.8

자료 : 통계청(2017.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

이와 관련하여, 제조업 분야에서 다른 산업분야로의 고졸 취업자의 이직 경향성은 몇몇 선행연구에서 제시하여 왔던 결과이다. 최동선 외(2013)의 연구에서는 ‘경제활동인구조사’와 교육부의 ‘교육통계연보’, 고용노동부의 ‘고졸취업자 진로조사’를 비교·분석하였는데, ‘경제활동인구조사’의 경우 다른 조사와 달리 제조업 분야의 고졸 취업자 비율이 낮음을 확인하였다. 이에 대해 연구자는 졸업시점에 조사가 수행된 ‘교육통계연보’ 및 ‘고졸취업자 진로조사’와 달리 ‘경제활동인구조사’는 고졸취업자의 이직 결과가 반영된 것이라 해석할 수 있으며, 제조업 분야에서 도소매·음식·숙박업분야로 이직을 경험하는 고졸 취업자가 다수 존재할 수 있다고 해석하였다. 또한, 최동선(2017)은 고졸 취업자의 제조업에서 서비스업으로 산업 분야 간 이직 경향이 특별한 기술이나 숙련이 덜 필요한 서비스직이나 판매종사직으로 직업분야를 바꾸는 경향일 수 있기에 주의가 필요함을 제시한 바 있다. 이 연구에서는 고졸 이직 경험자 중 전기·운수·통신·금융업으로 이직한 응답자도 높은 비율(9.7%→23.7%)로 나타났는데, 이러한 결과가 서비스직에 한정되었을 가능성도 고려할 수 있다.

한편, 고졸 이직 경험자가 이직을 통해 고용안정성을 성취하고 있는가를 살펴보기 위해 첫 직장과 현 직장의 종사상 지위를 비교한 결과는 <표 5>와 같다. 고졸 이직 경험자는 이직 후 상용직의 비율이 오히려 낮아지는 것으로 나타났다(51.0%→42.9%). 또한, 상용직에서 감소한 비율만큼 자영업자와 무급가족봉사자의 비율이 높아졌고, 임시직 및 일용직의 비율은 동일한 수준으로 나타났다. 이러한 결과를 놓고 볼 때, 고졸 취업자의 경우 현재 노동시장에서 이직을 통해 고용안정성을 개선하기는 매우 어려움을 상황임을 짐작할 수 있다. 다만, 이러한 현상은 전문대졸 취업자의 경우에도 유사하게 나타나고 있고, 대졸 취업자의 경우에만 이직을 통해 상용직의 비율이 다소 증가하는 것으로 나타났다. 따라서 전반적으로 고졸 취업자의 이직이 개인의 고용안정성을 향상시키고, 자신의 직무 분야에서 경력을 형성하는데 긍정적인 기여를 하지 못하고 있는 것으로 판단된다.

**<표 5> 학력별 이직 경험자의 첫 직장과 현 직장 종사상 지위 분포 차이(2017년)**

(단위: %)

구분	고졸		전문대졸		대졸		
	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장	첫 직장	현 직장	
이직 경험자	301,981명		473,799명		498,125명		
임금근로자	상용직	51.0	42.9	71.5	63.0	67.4	73.7
	임시직	42.9	43.4	25.6	26.2	28.0	20.1
	일용직	5.7	5.7	1.8	2.8	3.6	1.8
자영업자	0.4	5.9	0.4	6.3	0.8	3.9	
무급가족봉사자	-	2.2	0.7	1.6	0.1	0.5	

자료 : 통계청(2017.5). 경제활동인구조사 청년층 부가조사 원자료.

## 2. 직장생활 및 향후 경력계획에 대한 인식<sup>3)</sup>

### 1) 현재 직장생활에 대한 인식

2010년 이후 고졸 취업자 774명을 대상으로 고졸을 대상으로 하는 직장 내 인사 및 교육·훈련 프로그램 운영 관련 현황을 조사한 결과를 살펴보면 <표 6>과 같다. 고졸을 대상으로 별도의 인사제도가 운영되는 비율은 16.9% 수준이었고, 운영되지 않는다는 응답이 48.2%, 잘 모른다는 응답도 34.9%로서 높은 비율인 것으로 나타났다. 이러한 결과로 볼 때, 현재 재직 중인 직장의 구체적인 인사제도 운영에 대한 인식 수준이 낮은 것으로 판단되며, 기업의 경우에도 체계적인 인사제도 운영 및 안내·홍보 등이 잘 이루어지지 않는 측면이 있다고 판단된다. 또한 기업의 인력 규모가 클수록 고졸 대상의 별도 인사제도 운영 비율이 증가하는 경향을 보이고 있는데, 이는 기업 규모가 클수록 보다 체계적인 인사 시스템이 갖추어질 가능성이 높기 때문인 것으로 파악된다.

3) 여기에서는 '고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안(김성남 외, 2018)' 연구에서 2010년 이후 고졸 취업자를 대상으로 현재 직장생활 및 향후 경력계획에 대해 설문조사를 실시한 결과를 제시하였다. 설문조사 실시를 위해 조사대상을 제조업, 전기·운수·통신·금융업, 사업·개인·공공서비스업 등 3개 분야 사업체로 한정하였으며, 도소매·음식·숙박업 분야는 고교 직업교육에 의미 있는 정보를 주는데 한계가 있다고 판단되어(최동선 외, 2013) 조사대상에서 제외하였다. 설문조사는 2018.7.30.~8.24에 걸쳐 진행되었으며, 온라인 조사를 실시하되, 응답자 편의를 고려하여 전화, 팩스 등의 방법이 병행되었다. 조사 결과, 최종 분석에 활용된 응답자 수는 774명이며, 이들의 일반적인 특성은 다음과 같다. 출신 고교 유형은 특성화고를 졸업한 응답자 비율이 67.1%로 가장 높았으며, 일반계고 17.3%, 마이스터고 14.2% 순이었다. 출신 고교 학과 계열의 경우, 공업계열(46.4%)과 상업·정보계열(32.3%)이 78.0% 이상의 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 학과 없음(13.4%), 가사·실업계열(3.7%), 농업계열(1.4%), 수산·해운계열(0.8%) 등의 순이었다. 현재 직장 산업 분야의 경우, 제조업이 57.0%로 절반이 넘는 비중을 차지하였으며, 그 다음으로 전문, 과학 및 기술서비스업(8.3%), 전기, 가스, 증기 및 수도사업(4.9%), 금융 및 보험업(4.7%), 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(4.3%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(4.1%), 운수업(3.7%), 기타(부동산, 하수·폐기물처리, 예술 등)(3.7%), 교육서비스업(3.6%), 보건업 및 사회복지 서비스업(3.5%), 공공행정, 국방 및 사회보장 행정(2.2%)의 순으로 나타났다. 또한 현재 직장의 기업 규모는 10인 이상~30인 미만(23.0%)의 비율이 가장 높았으며, 그 다음으로 50인 이상~100인 미만(19.8%), 300인 이상(17.3%), 100인 이상~300인 미만(15.5%), 10인 미만(12.8%), 30인 이상~50인 미만(11.6%)의 순으로 나타났다.

고졸 사원들의 직무능력 향상을 위한 사내 교육 및 학습 프로그램 운영 여부의 경우, 운영되지 않는다는 응답이 50.8%로서 절반을 넘는 수준인 것으로 나타났고, 또한 이 경우에도 기업의 인력규모가 클수록 운영 비율이 높은 것으로 나타났다. 다음으로 학위 또는 자격 취득에 따른 임금 인상 또는 승진에 대한 도움 정도의 경우, 거의 도움이 되지 않음(35.0%), 전혀 도움이 되지 않음(22.5%) 등 도움이 되지 않는다는 응답이 57.5% 수준이었다. 반면, 다소 도움이 됨(36.0%), 매우 도움이 됨(6.5%) 등 도움이 된다는 응답은 42.5% 수준으로 절반에 미치지 못하고 있었다. 또한 기업 인력 규모에 따라서는 300인 이상의 기업에서 도움이 되지 않는다는 응답이 62.0%로서 가장 높은 수준인 것으로 나타났다.

**<표 6> 고졸 대상 직장 내 인사 및 교육 프로그램 운영(2018년 조사 결과)**

(단위: 명, 괄호 안의 숫자는 %)

구분	산업 분야			인력 규모			전체	
	제조업	전기·운수·통신·금융업	사업·개인·공공서비스업 및 기타	50인 미만	50~299인	300인 이상		
사례수	441	136	197	367	273	134	774	
별도 인사제도 운영	있음	76 (17.2)	23 (16.9)	32 (16.2)	35 (9.5)	53 (19.4)	43 (32.1)	131 (16.9)
	없음	182 (41.3)	80 (58.8)	111 (56.3)	191 (52.0)	125 (45.8)	57 (42.5)	373 (48.2)
	잘 모름	183 (41.5)	33 (24.3)	54 (27.4)	141 (38.4)	95 (34.8)	34 (25.4)	270 (34.9)
	비고	$\chi^2=23.449^{***}$			$\chi^2=38.179^{***}$			-
교육 및 학습 프로그램 운영	있음	123 (27.9)	23 (16.9)	51 (25.9)	74 (20.2)	74 (27.1)	49 (36.6)	197 (25.5)
	없음	204 (46.3)	88 (64.7)	101 (51.3)	200 (54.5)	136 (49.8)	57 (42.5)	393 (50.8)
	잘 모름	114 (25.9)	25 (18.4)	45 (22.8)	93 (25.3)	63 (23.1)	28 (20.9)	184 (23.8)
	비고	$\chi^2=14.457^{**}$			$\chi^2=14.573^{**}$			-
학위/자격 취득에 따른 임금/승진 도움 정도	전혀 도움이 되지 않음	100 (22.7)	37 (27.2)	37 (18.8)	71 (19.3)	58 (21.2)	45 (33.6)	174 (22.5)
	거의 도움이 되지 않음	149 (33.8)	48 (35.3)	74 (37.6)	144 (39.2)	89 (32.6)	38 (28.4)	271 (35.0)
	다소 도움이 됨	166 (37.6)	41 (30.1)	72 (36.5)	130 (35.4)	109 (39.9)	40 (29.9)	279 (36.0)
	매우 도움이 됨	26 (5.9)	10 (7.4)	14 (7.1)	22 (6.0)	17 (6.2)	11 (8.2)	50 (6.5)
	비고	$\chi^2=5.267$			$\chi^2=16.542^*$			-

주: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

현재 직장생활 전반에 대한 만족도를 조사한 결과는 <표 7>과 같다. 고졸 취업자에 대한 차별 없는 조직 문화가 3.56으로 가장 높고, 직장 동료(상사 포함) 간 대인관계(3.51), 고용 안정성(3.41) 등도 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 반면, 승진 및 보상체계에 대한 만족도가 2.65로 가장 낮았으며, 학위 또는 자격(증) 취득 지원 제도(2.72), 직무역량 향상을 위한 사내 교육·훈련 체계(2.83) 등도 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 전반적으로 고졸 취업(자)에 대한 부정적 인식은 과거에 비해 개선된 반면, 전반적으로 사내 인사 및 교육·훈련 체계, 경력개발 지원 제도 등에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 임금 수준이나 회사의 발전가능성 등에 대한 만족도는 보통(3.0) 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다.

**<표 7> 현재 직장에 대한 만족도(2018년 조사 결과)**

(단위: 명, 괄호는 %)

구분	불만족	보통	만족	평균	표준편차
임금 수준	261 (33.7)	298 (38.5)	215 (27.8)	2.90	1.084
고용 안정성	125 (16.1)	295 (38.1)	354 (45.7)	3.41	1.035
회사의 발전가능성	235 (30.4)	299 (38.6)	240 (31.0)	2.98	1.110
승진 및 보상체계	344 (44.4)	261 (33.7)	169 (21.8)	2.65	1.123
근로시간	197 (25.5)	244 (31.5)	333 (43.0)	3.24	1.181
근무환경(시설, 안전, 보건 등)	168 (21.7)	286 (37.0)	320 (41.3)	3.27	1.092
직무역량 향상을 위한 사내 교육·훈련 체계	259 (33.5)	337 (43.5)	178 (23.0)	2.83	1.090
학위 또는 자격(증) 취득 지원 제도	310 (40.1)	281 (36.3)	183 (23.6)	2.72	1.164
직장 동료(상사 포함)간 대인관계	110 (14.2)	273 (35.3)	391 (50.5)	3.51	1.036
고졸 취업자에 대한 차별 없는 조직 문화	126 (16.3)	231 (29.8)	417 (53.9)	3.56	1.160

주 : '1=매우 불만족~5=매우 만족'에 응답한 결과이며, 응답 분포 제시를 위해 '1, 2=불만족', '3=보통', '4, 5=만족'으로 구분하였음.

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

현재 직장에서 수행하고 있는 업무와 관련하여 자신의 역량 수준에 대한 인식을 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 전반적인 직무수행능력 수준에 대한 인식이 3.64로 가장 높고, 의사소통역량(3.56), 대인관계역량(3.57), 조직이해역량(3.59)은 유사한 수준으로 나타난 반면, 경력개발 노력은 3.41로서 상대적으로 다소 낮은 것으로 나타났다.

**<표 8> 자신의 업무 수행 역량 관련 인식 수준(2018년 조사 결과)**

(단위: 명, 괄호 안의 숫자는 %)

구분	사례수	그러하지 않음	보통	그러함	평균	표준편차
직무수행능력 수준 (나는 현재 담당하고 있는 직무를 수행하기에 충분한 역량을 갖추고 있다.)	774	81 (10.5)	264 (34.1)	429 (55.4)	3.64	0.958
의사소통역량 (나는 글, 말, 행동으로써 동료의 의사를 이해하고 내 의견을 표현할 수 있는 충분한 능력을 갖추고 있다.)	774	99 (12.8)	256 (33.1)	419 (54.1)	3.56	0.965
대인관계역량 (나는 우리 회사 내·외의 다양한 사람들과 원만한 인간관계를 맺고, 협동하여 업무를 추진하기에 충분한 능력을 갖추고 있다.)	774	95 (12.3)	265 (34.2)	414 (53.5)	3.57	0.973
조직이해역량 (나는 우리 회사의 조직 체계와 문화를 이해하여 업무를 원활하게 수행할 수 있는 충분한 능력을 갖추고 있다.)	774	72 (9.3)	289 (37.3)	413 (53.4)	3.59	0.921
경력개발 노력 (나는 내 경력을 개발하기 위해 꾸준히 노력하고 있다.)	774	124 (16.0)	295 (38.1)	355 (45.9)	3.41	1.025

주 : '1=매우 그러함~5=매우 그러하지 않음'에 응답한 결과이며, 응답 분포 제시를 위해 '1, 2=그러함', '3=보통', '4, 5=그러하지 않음'으로 구분하였음. 평균 및 표준편차는 역코딩 값을 토대로 산출하였음.  
자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

## 2) 향후 경력계획에 대한 인식

현재 시점에서 향후 경력계획에 대해 응답한 결과를 살펴보면 <표 9>와 같다. 전체 응답자 중 38.2%가 현 직장 유지에 응답하였고, 그 다음으로 동일 직무 분야 이직(23.6%), 다른 직무 분야 이직(22.5%), 퇴사 후 대학 진학(10.5%) 등의 순이다. 따라서 '기타' 응답자를 제외해도 전체 응답자의 56% 이상이 현재 시점에서 이직이나 퇴사를 고려하고 있음을 알 수 있다. 또한 이러한 결과에 대해 일반적 특성에 따른 집단 간 차이를 분석한 결과, 출신 고교 유형, 현 직장 인력 규모, 현 직장 임금 수준 등에 따라 향후 경력계획이 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 출신 고교 유형별로는 직업계고 취업자의 경우 일반계고 취업자에 비해 다른 직무 분야로의 이직이나 퇴사 후 대학 진학을 고려하고 있는 비율이 다소 높은 반면, 현 직장 유지에 응답한 비율은 10% 정도 차이를 보이며 낮은 것으로 나타났다. 또한, 현 직장의 인력 규모나 임금 수준에 있어서는 기업 규모가 커지고 임금 수준이 올라갈수록 현 직장 유지 비율이 증가하는 경향을 보이고 있다. 반면, 인력 규모가 작거나 임금 수준이 낮을수록 이직이나 퇴사 후 대학 진학을 계획하고 있는 비율이 높아지는 경향이 있었다.

〈표 9〉 향후 경력계획(2018년 조사 결과)

(단위: 명, 괄호는 %)

구분	사례수	현 직장 유지	동일 직무 분야 이직	다른 직무 분야 이직	퇴사 후 대학 진학	기타	비고	
전체	774	296 (38.2)	183 (23.6)	174 (22.5)	81 (10.5)	40 (5.2)	-	
출신 고교 유형	일반계고	134	63 (47.0)	33 (24.6)	26 (19.4)	7 (5.2)	5 (3.7)	$\chi^2=27.484^{**}$
	직업계고	629	232 (36.9)	146 (23.2)	148 (23.5)	71 (11.3)	32 (5.1)	
	기타	11	1 (9.1)	4 (36.4)	0 (0.0)	3 (27.3)	3 (27.3)	
현 직장 인력 규모	50인 미만	367	117 (31.9)	97 (26.4)	90 (24.5)	42 (11.4)	21 (5.7)	$\chi^2=20.743^{**}$
	50~299인	273	108 (39.6)	65 (23.8)	56 (20.5)	29 (10.6)	15 (5.5)	
	300인 이상	134	71 (53.0)	21 (15.7)	28 (20.9)	10 (7.5)	4 (3.0)	
현 직장 임금 수준	150만원 미만	61	19 (31.1)	10 (16.4)	17 (27.9)	9 (14.8)	6 (9.8)	$\chi^2=43.872^{***}$
	150~200만원 미만	346	101 (29.2)	90 (26.0)	86 (24.9)	48 (13.9)	21 (6.1)	
	200~250만원 미만	226	99 (43.8)	52 (23.0)	48 (21.2)	18 (8.0)	9 (4.0)	
	250~300만원 미만	72	39 (54.2)	16 (22.2)	11 (15.3)	4 (5.6)	2 (2.8)	
	300만원 이상	43	27 (62.8)	7 (16.3)	6 (14.0)	2 (4.7)	1 (2.3)	

주 : 1. 임금 수준은 전체 774명 중 무응답자를 제외한 748명의 응답 결과를 대상으로 분석함.

2. \*  $p<0.05$ , \*\*  $p<0.01$ , \*\*\*  $p<0.001$

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

현재 직장 유지, 동일 직무 분야 이직 및 다른 직무 분야 이직의 희망 이유를 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 현 직장 유지를 희망한 집단의 경우 근무환경(29.4%)이나 고용 조건(29.1%)이 좋아서라는 응답이 상대적으로 높은 비율을 보인 반면, 동일 직무 분야로의 이직을 희망하는 집단의 경우 더 나은 고용 조건을 원하기 때문이라는 응답(57.9%)이 절반 이상을 차지하고 있었다. 또한 다른 직무 분야로의 이직을 희망하는 집단의 경우에는 현재 담당 업무가 나의 특성과 맞지 않아서(36.8%)라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 고용 조건이 좋지 않아서(23.0%), 담당 직무 분야에서 전문가로의 성장가능성이 낮아서(21.8%) 등의 순이었다.

**<표 10> 현재 직장 유지, 동일/다른 직무 분야 이직 희망 이유(2018년 조사 결과)**

(단위: 명, 괄호 안의 숫자는 %)

구분	현 직장 유지 희망 집단	동일 직무 분야 이직 희망 집단	다른 직무 분야 이직 희망 집단
고용조건(임금 수준, 복지·후생 등)	86 (29.1)	106 (57.9)	40 (23.0)
근무환경	87 (29.4)	33 (18.0)	14 (8.0)
회사의 발전가능성	30 (10.1)	14 (7.7)	15 (8.6)
담당 직무 분야에서 전문가로서의 성장가능성	30 (10.1)	25 (13.7)	38 (21.8)
담당 업무와 나의 특성과의 적합성	37 (12.5)	-	64 (36.8)
기타	26 (8.8)	5 (2.7)	3 (1.7)
전체	296 (100.0)	183 (100.0)	174 (100.0)

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

또한, 현재 직장 퇴사 후 대학 진학을 계획하는 집단을 대상으로 대학 진학 희망 이유를 분석한 결과는 <표 11>과 같다. 고졸 취업자의 전문가로서의 낮은 성장 가능성(25.9%)이라는 응답이 가장 많고, 그 다음으로 고졸 취업자가 담당하는 직무 자체의 낮은 발전 가능성(18.5%), 고졸 취업자에 대한 사회의 부정적 인식(18.5%), 고졸 취업 일자리의 낮은 임금 수준(17.3%) 등의 순이다. 전반적으로 임금 수준이나 근무환경에 비해 고졸 취업 일자리의 낮은 발전가능성 또는 사회적 인식이 부정적이라는 점이 주요한 이유로 제시되었다.

**<표 11> 현재 직장 퇴사 후 대학 진학 희망 이유(2018년 조사 결과)**

(단위: 명, %)

구분	빈도	비율
고졸 취업 일자리의 낮은 임금 수준	14	17.3
고졸 취업 일자리의 열악한 근무환경	6	7.4
고졸 취업자 담당 직무 자체의 낮은 발전가능성	15	18.5
고졸 취업자의 전문가로서의 낮은 성장가능성	21	25.9
고졸 취업자에 대한 사회의 부정적 인식	15	18.5
기타	10	12.3
계	81	100.0

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

한편, 현재 직장 유지를 희망하는 집단을 대상으로 직장-대학 병행 계획 및 병행하는데 있어서 가장 힘든 점을 분석한 결과는 <표 12>와 같다. 병행 계획의 경우, 추후 병행 계획

이 없다(41.9%)와 병행 계획이 있다(40.2%)는 응답이 유사한 수준으로 나타났고, 이미 병행하고 있거나 학위를 취득했다는 응답도 17.9%를 차지하였다. 따라서 이미 병행 또는 학위를 취득했거나 추후 병행 계획이 있는 비율이 58.1%를 차지하고 있었다. 또한 직장 과 대학을 병행하는데 있어서 가장 어려운 점에 대해서는 직장과 학업 병행에 따른 피로(34.1%), 학습시간 부족(27.0%), 학비 부담(17.6%) 등이 상대적으로 높은 비율을 차지하고 있었다.

〈표 12〉 직장-대학 병행 계획 및 힘든 점(현재 직장 유지 희망인 경우)(2018년 조사 결과)

(단위: 명, 괄호 안의 숫자는 %)

구분	산업 분야			인력 규모			성별		전체	
	제조업	전기·운수·통신·금융업	사업·개인·공공서비스업 및 기타	50인 미만	50~299인	300인 이상	남성	여성		
사례수	176	48	72	117	108	71	141	155	296	
병행 계획	이미 병행	26 (14.8)	6 (12.5)	15 (20.8)	19 (16.2)	18 (16.7)	10 (14.1)	32 (22.7)	15 (9.7)	47 (15.9)
	추후 병행 계획 있음	68 (38.6)	21 (43.8)	30 (41.7)	45 (38.5)	42 (38.9)	32 (45.1)	61 (43.3)	58 (37.4)	119 (40.2)
	이미 학위 취득	5 (2.8)	1 (2.1)	0 (0.0)	3 (2.6)	1 (0.9)	2 (2.8)	3 (2.1)	3 (1.9)	6 (2.0)
	계획 없음	77 (43.8)	20 (41.7)	27 (37.5)	50 (42.7)	47 (43.5)	27 (38.0)	45 (31.9)	79 (51.0)	124 (41.9)
	비고	$\chi^2=4.402$			$\chi^2=2.121$			$\chi^2=14.918^{**}$		-
힘든 점	학습시간 부족	53 (30.1)	10 (20.8)	17 (23.6)	30 (25.6)	35 (32.4)	15 (21.1)	38 (27.0)	42 (27.1)	80 (27.0)
	학비 부담	26 (14.8)	10 (20.8)	16 (22.2)	25 (21.4)	17 (15.7)	10 (14.1)	18 (12.8)	34 (21.9)	52 (17.6)
	직장 내 부정적 인식	6 (3.4)	1 (2.1)	1 (1.4)	3 (2.6)	4 (3.7)	1 (1.4)	7 (5.0)	1 (0.6)	8 (2.7)
	직장 내 지원제도 미비	13 (7.4)	2 (4.2)	2 (2.8)	9 (7.7)	4 (3.7)	4 (5.6)	4 (2.8)	13 (8.4)	17 (5.7)
	직장 내 보상 체계 부족	5 (2.8)	2 (4.2)	2 (2.8)	0 (0.0)	6 (5.6)	3 (4.2)	5 (3.5)	4 (2.6)	9 (3.0)
	희망 전공/프로그램 부족	1 (0.6)	2 (4.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	2 (2.8)	1 (0.7)	2 (1.3)	3 (1.0)
	통학 거리	12 (6.8)	3 (6.3)	8 (11.1)	9 (7.7)	7 (6.5)	7 (9.9)	13 (9.2)	10 (6.5)	23 (7.8)
	직장과 학업 병행 피로	58 (33.0)	17 (35.4)	26 (36.1)	40 (34.2)	32 (29.6)	29 (40.8)	54 (38.3)	47 (30.3)	101 (34.1)
	기타	2 (1.1)	1 (2.1)	0 (0.0)	1 (0.9)	2 (1.9)	0 (0.0)	1 (0.7)	2 (1.3)	3 (1.0)
	비고	$\chi^2=15.445$			$\chi^2=19.530$			$\chi^2=15.414$		-

주 : \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

마지막으로, 앞에서 분석한 현재 직장에서의 만족도에 대해 향후 경력계획에 따른 집단별 차이를 분석한 결과는 <표 13>과 같다. 직장 만족도 관련 모든 항목에 대해 집단 간 차이가 있는 것으로 나타났는데, 특히 '퇴사 후 대학 진학'과 '기타' 집단을 제외한 나머지 세 집단의 경우 직장 만족도 크기가 현재 직장 유지>동일 직무 분야 이직>다른 직무 분야 이직의 순서를 보이고 있다. 또한, '다른 직무 분야 이직' 집단의 직장 만족도는 모든 항목에서 '퇴사 후 대학 진학' 집단에 비해서도 낮은 것으로 나타났다. 즉, 전반적으로 집단 간 만족도 크기가 현재 직장 유지>동일 직무 분야 이직>퇴사 후 대학 진학>다른 직무 분야 이직의 순서를 보이고 있다. 또한, 사후분석 결과 '현재 직장 유지' 집단의 직장 만족도는 전반적으로 다른 집단들에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 높은 것으로 나타났다.

**<표 13> 향후 경력계획에 따른 현재 직장 만족도 차이(2018년 조사 결과)**

(단위: 평균, 괄호는 표준편차)

구분	현재 직장 유지 (a)	동일 직무 분야 이직 (b)	다른 직무 분야 이직 (c)	퇴사 후 대학 진학 (d)	기타 (e)	전체
사례수	296명	183명	174명	81명	40명	774명
임금 수준	3.30 (1.010)	2.74 (1.015)	2.52 (1.041)	2.65 (1.109)	2.78 (1.143)	2.90 (1.084)
F=19.614*** / a>b, c, d						
고용 안정성	3.76 (0.965)	3.23 (1.049)	3.10 (1.012)	3.33 (1.000)	3.23 (0.947)	3.41 (1.035)
F=15.127*** / a>b, c, d, e						
회사의 발전가능성	3.44 (1.027)	2.81 (1.028)	2.53 (1.035)	2.73 (1.129)	2.88 (1.159)	2.98 (1.110)
F=24.809*** / a>b, c, d, e						
승진 및 보상체계	3.08 (1.102)	2.51 (1.094)	2.20 (0.972)	2.40 (1.021)	2.55 (1.154)	2.65 (1.123)
F=22.053*** / a>b, c, d						
근로시간	3.62 (1.041)	3.08 (1.207)	2.95 (1.208)	3.02 (1.255)	2.95 (1.085)	3.24 (1.181)
F=13.175*** / a>b, c, d, e						
근무환경 (시설, 안전, 보건 등)	3.60 (1.056)	3.13 (1.038)	3.03 (1.069)	3.05 (1.094)	3.03 (1.143)	3.27 (1.092)
F=11.560*** / a>b, c, d, e						
직무역량 향상을 위한 사내 교육·훈련 체계	3.21 (1.095)	2.63 (0.990)	2.55 (1.023)	2.57 (1.048)	2.68 (1.095)	2.83 (1.090)
F=16.096*** / a>b, c, d						
하위 또는 자격(증) 취득 지원 제도	3.01 (1.126)	2.60 (1.124)	2.41 (1.117)	2.57 (1.224)	2.83 (1.259)	2.72 (1.164)
F=8.863*** / a>b, c						
직장 동료(상사 포함)간 대인관계	3.69 (0.963)	3.53 (1.058)	3.30 (1.038)	3.40 (1.092)	3.23 (1.121)	3.51 (1.036)
F=5.066*** / a>c						
고졸 취업자에 대한 차별 없는 조직 문화	3.77 (1.108)	3.49 (1.204)	3.28 (1.145)	3.46 (1.215)	3.68 (1.023)	3.56 (1.160)
F=5.664*** / a>c						

주 : \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

자료 : 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.

### Ⅲ. 시사점 및 과제

2010년 이후의 고졸 취업자에 초점을 맞춰 노동시장 정착 관련 현황을 분석한 결과를 토대로 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원을 위한 몇 가지 시사점 및 과제를 제안하면 다음과 같다. 첫째, 고졸 취업자의 잦은 이직 및 이를 통한 경력 이탈 현상은 선행연구에서도 다수 지적되어 왔으나, 이러한 현상이 최근에도 개선되는 경향을 보이지는 못하고 있는 것으로 판단된다. 여전히 고졸 취업자의 노동시장 진입 후 2회 이상의 직장 경험 비율이 증가하는 경향을 보이고 있고, 특히 4회 이상 이직을 경험한 비율은 다른 학력 집단과 비교할 때 큰 차이를 보이며 높은 것으로 나타났다. 첫 직장의 평균 근속기간 역시 가장 짧은 것으로 나타나는 등 노동시장 진입 초기의 변동성은 여전히 높은 것으로 판단된다. 특히, 이러한 일자리 변동이 일자리의 질적 향상으로 이어지지 못하고 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 고졸 취업자들이 노동시장으로 이행한 이후의 초기 경력단계에 보다 많은 정책적 관심을 기울일 필요가 있다고 판단되며, 이를 위해 우선적으로는 고졸 취업자를 대상으로 하는 DB의 구축 및 이의 활용이 요구된다. 즉, 고졸 취업 이후 최소 2~3년 간 이들에 대한 DB를 구축하여 관리하고, 이를 통해 고졸 일자리 관련 취업정보 제공 및 관련 정부 정책의 전달·홍보 창구로 활용하는 방안을 검토할 필요가 있다.

예를 들어, 고졸 취업 시 현재 고용노동부와 한국고용정보원에서 운영 중인 워크넷(<http://www.work.go.kr>)에 가입하도록 정책적으로 유도하고, 이를 통해 이들에 대한 정보를 누적하여 관리하는 방안을 검토할 수 있다. 또는 현재 교육부에서 운영하고 있는 특성화고·마이스터고 포털(하이파이브, <http://www.hifive.go.kr>)의 기능을 확대하여 특성화고에 재학 중인 학생들에게 개별 IP를 부여하여 회원으로 가입하도록 하고, 고교 졸업 후에도 2~3년 간 회원자격을 유지하면서 취업 및 정부 지원 정책 관련 다양한 정보를 제공받을 수 있도록 하는 방안도 검토할 필요가 있다고 판단된다.

둘째, 고졸 취업자들의 주된 이직 이유로는 낮은 임금 수준, 열악한 근무환경 및 과도한 근로시간 등의 근로여건, 불투명한 미래 전망 등이 상대적으로 높은 비중을 보이고 있다. 그런데 학력에 따른 이중적인 노동시장 구조, 대기업과 중소기업 간의 임금 격차, 양질의 일자리 부족 등 우리나라 노동시장 환경을 고려할 때, 고졸 일자리의 열악한 고용 조건 및 근로 여건을 단기간에 개선하는 것은 쉽지 않은 문제이다. 따라서 보다 단기적으로는 고졸 취업을 통해 노동시장에 진입한 이후에도 경력개발이 가능한 시스템을 구축하고, 고졸을 차별하지 않는 인사 및 승진체계를 도입할 수 있도록 지속적인 제도 마련 및 개선이 요구된다.

현재 핵심인재 확보에 어려움을 겪고 있는 일부 중소기업에서는 우수 고졸 인재의 역량을 인정하여 임금에 반영하거나 재직 중 취득한 학위 또는 자격을 경력 산정 시 고려하고 승진에도 반영하는 등의 인사 및 보상정책을 운영하고 있는 것으로 확인되고 있다. 따라서 중소·중견기업을 중심으로 이러한 능력중심 인사체계 운영 사례를 적극적으로 발굴하고, 이러한 인사체계가 핵심 근로자의 조직 몰입 및 장기근속 등에 긍정적인 영향을 미치는

것으로 평가되는 경우 이를 표준 모델로 개발하여 기업 현장에 적극 보급 및 확산시킬 필요가 있다. 또한 능력중심 인사체계 운영에 대한 기업 인증 및 지원 혜택 강화 등을 통해 기업의 적극적인 참여를 유도할 필요가 있다.

셋째, 고졸 취업자들의 현재 직장에 대한 만족도 분석 결과에 제시된 바와 같이, 사내 승진 및 보상체계에 대한 만족도가 가장 낮고, 전반적으로 사내 인사 및 교육·훈련체계, 경력개발 지원 제도 등에 대한 만족도가 상대적으로 다른 항목에 비해 더 낮은 것으로 나타났다. 고졸 취업자들이 이직 또는 장기근속 여부에 대한 의사 결정과 관련하여 임금수준이나 근로여건 등을 가장 중요한 요소로 고려하고 있기는 하나, 이와 동시에 승진·보상 및 경력개발 등에 대한 불만족을 가장 크게 인식하고 있다는 점은 주목할 필요가 있다고 판단된다. 또한, 고졸 취업 활성화 정책이 본격적으로 추진된 이후 고졸 취업자의 후진학 기회를 확대하고 능력 중심의 인사보수 체계 개편 유도를 목표로 하는 다양한 정책들이 추진되었으나, 노동시장에서 별다른 실효성은 거두지 못한 것으로 판단된다. 따라서 고졸 취업자의 경력개발이나 장기근속을 지원하기 위해 추진된 정책들을 전반적으로 재검토하고 실효성을 높이기 위한 방안을 강구할 필요가 있다.

넷째, 고졸 취업자들의 현재 시점에서의 향후 계획을 분석한 결과, 전체 응답자의 56% 이상이 이직이나 퇴사를 고려하고 있었다. 이를 통해 볼 때, 고졸 취업자의 안정적인 노동시장 정착을 지원한다는 관점에서 본다면 고졸 취업자의 이직을 변수가 아닌 상수로 인정하고 관련 정책을 추진할 필요가 있다. 즉, 상대적으로 열악한 고졸 일자리의 근로여건 특성과 상대적으로 어린 나이에 노동시장에 진입하여 다양한 진로개발 가능성을 검토할 수 있는 상황임을 고려할 때, 고졸 취업자의 잦은 일자리 이동은 일정 부분 발생할 수밖에 없는 상황이다. 그런데도 현재 고졸 취업자의 노동시장 이행 및 정착과 관련한 많은 정책들은 고교 졸업 이후 첫 직장으로서의 이행과 해당 직장에서의 장기근속을 유도하는데 초점이 맞추어져 있다. 그러므로 고졸 취업자가 노동시장에 안착할 수 있도록 지원하기 위해서는 현재 직장에서의 장기근속 유도뿐만 아니라, 동일 또는 다른 분야로의 이직 지원까지 정책 대상의 범위에 포함시킬 필요가 있다.

이와 관련하여 고졸 초기경력자의 직장적응 실태를 분석한 최동선 외(2013)의 연구에서도 고졸 초기경력자의 잦은 이직 현상이 낮은 임금, 불투명한 전망, 열악한 근무환경 등 고졸 일자리가 갖는 구조적인 특징에 기인하는 측면이 강함을 강조하면서, 이를 고려할 때 고졸 초기경력자의 직장 적응의 개념을 특정한 일자리에서의 재직상태 유지에만 국한하기보다는 직무 또는 직업에의 적응으로 확대할 필요가 있다고 주장하였다. 이를 통해 고교 졸업 직후의 직장 부적응 상태를 극복하기 위한 다양한 대안이 고졸 초기경력자에게 주어져야 하며, 이러한 대안에는 새로운 진로경로의 개척까지 포함될 필요가 있음을 강조하였다.

한편, 이번 연구에서 수행한 설문조사 결과에서는 다른 분야로의 이직을 희망하는 집단의 경우, 현재 직장 퇴사 후 대학 진학을 원하는 집단에 비해서도 현재 직장에서의 전반적인 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. 또한 이들은 현재 담당 업무와 자신의 특성과의 낮은 적합성을 가장 주요한 이직 희망 이유로 제시하고 있었다. 즉, 다른 분야로의 이직을 희망하는 집단은 전반적인 직장 만족도가 가장 낮고 현재 수행하고 있는 업무도 자신과

맞지 않다고 인식하고 있었는데, 이를 고려할 때 이들이 새로운 분야에서 출발할 수 있도록 지원하지 않으면 단순 노무직이나 임시직 또는 자발적 실업 상태 등으로 전락할 여지가 있다고 판단된다. 따라서 이에 대한 정부 차원의 정책적 지원이 개입될 필요가 있다.

다섯째, 고졸 취업자의 동일 또는 다른 분야로의 이직 지원을 고려할 때, 이들을 지원하기 위한 취업 지원 네트워크의 구축이 필요하다. 일반적으로 직업계고 교사 및 학교는 학생의 취업 의사 결정 및 취업 관련 정보 획득 과정에서 학생에게 미치는 영향력이 매우 크다고 할 수 있다. 특히, 최근까지도 학교 추천에 의한 현장실습 참여 등을 통해 많은 취업이 이루어지고 있기 때문에 고교 재학 시기까지 학교의 영향력이 매우 크다고 할 수 있다. 그러나 이들이 첫 직장 취업을 통해 노동시장으로 이행한 이후에는 학교로부터의 도움을 받을 수 없는 경우가 많고, 대학 재학 또는 졸업생들에 비해 상대적으로 어린 나이와 부족한 경험 등으로 인해 체계적인 정보 수집 등이 현실적으로 어렵다고 할 수 있다. 이러한 점을 고려할 때, 이들을 대상으로 취업정보 및 상담 등을 제공하는 전담 인력 및 네트워크의 구축이 필요하다. 이와 관련하여 강순희(2013)는 특성화고 졸업자들이 활용하는 일자리 정보 체계가 대졸자들에 비해 제대로 마련되지 않고 있다고 지적하였으며, 윤희한·신동준(2012)은 고졸자 대상 취업지원 네트워크의 구축·운영을 통해 양질의 일자리 정보 발굴 및 제공이 필요하며, 정부-지자체-기업-학교의 연계와 적극적인 참여가 중요함을 제시한 바 있다. 따라서 노동시장에 이미 진입한 고졸 취업자를 대상으로 노동시장 정착기에 접어들 때까지 필요한 경우 취업정보 및 상담을 제공받을 수 있는 별도의 지원 체계 구축을 검토할 필요가 있다.

현재 근로자들을 대상으로 이와 관련한 역할을 수행하고 있는 곳은 지역별로 산재되어 있는 고용센터라고 할 수 있다. 그러나 고용센터의 경우 전 국민을 대상으로 하므로, 고졸 취업자의 특성과 요구에 맞는 맞춤형 서비스를 지원하기에는 한계가 있다고 판단된다. 또한 지역 센터별로 지원 정책 사업의 내용이 상이하고, 이를 통합적으로 확인할 수 있는 시스템이 갖추어져 있지 않아 접근이 용이하지 않다고 할 수 있다. 따라서 고졸 취업자들을 대상으로 취업정보 및 상담을 제공할 수 있는 지원 체계의 구축이 필요하다고 판단된다.

예를 들어, ‘고졸 취업자 경력개발지원센터(가칭)’ 등 별도의 지원 센터를 신설하고, 이의 운영을 위해 중앙 및 지역 단위별로 조직 체계를 갖출 필요가 있다. 즉 중앙 단위에서는 고졸 취업자 대상의 취업 및 교육·훈련 정보의 발굴·생성, 고졸 취업자의 노동시장 이행 및 정착 관련 현황 모니터링 및 DB 구축, 고졸 취업자 대상 정부 지원 정책 홍보 등을 담당하고, 지역 단위에서는 이를 바탕으로 지역별 산업 및 노동시장 여건을 고려한 취업 관련 정보를 생성·발굴하고, 고졸 취업자의 경력개발 및 이·전직 지원을 위한 상담을 체계적으로 제공할 필요가 있다. 이를 위한 예산 및 전문 인력 확보를 위해 중앙 단위의 경우, 고용노동부를 중심으로 교육부 및 중소벤처기업부 등 관계 부처 간 협의가 필요하며, 지역 단위의 경우 각 시·도 지자체에서 추진하고 있는 일자리 관련 정책과 연계하여 추진될 필요가 있다.

여섯째, 최근까지 정부에서는 고졸 재직자의 후진학을 활성화하기 위해 다양한 정책적 노력을 기울여 왔으나, 설문조사 분석 결과 현재 직장 유지를 희망하는 집단의 경우 추후

후진학에 대한 계획이 없다는 응답자가 전체 응답자의 절반에 가까운 것으로 나타났다. 이에 대해서는 다양한 이유가 제시될 수 있는데, 기본적으로는 첫째, 후진학에 따른 보상이 들이는 노력(시간, 등록금 등)에 비해 구체적이거나 크지 않다는 점, 둘째, 후진학에 참여할 만한 실제적인 여건이 갖추어지지 못한 점 등을 이유로 들 수 있다. 따라서 후진학의 활성화를 위해서는 첫째, 후진학(현재 직무 분야와 유사 또는 관련된 분야로 후진학을 하는 경우)을 통해 획득한 결과가 기업 내 또는 해당 산업 분야 노동시장에서 인정받을 수 있어야 하며, 둘째, 이에 따라 후진학에 대한 욕구가 발생했을 경우 실제로 후진학에 참여할 수 있는 여건이 마련되어야 한다.

후진학 참여에 따른 보상의 경우, 앞서 제시한 바와 같이 능력중심 인사 및 보상체계 사례 발굴과 표준모델 개발 등을 통해 기업 현장에 보급하고, 이를 통해 기업의 적극적인 참여를 유도할 필요가 있다. 다음으로 후진학 참여 개선의 경우, 최근 52시간 노동시간 단축, 유연근무제 도입 확대, 재직자의 학습권 보장에 대한 정부 정책의 추진 방향 설정 등의 영향으로 일정 부분 개선의 여지가 있다고 할 수 있다. 그러나 정해진 근무시간 준수, 후진학 참여에 대한 사내 배타적인 분위기 제거, 근로시간 외 사생활 보장 등의 기업문화 형성을 위해 추가적인 노력이 이루어질 필요가 있으며, 특히 이와 관련한 기업 CEO의 의지가 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 후진학 참여 활성화를 위한 기업 문화 개선에 지속적으로 관심을 가질 필요가 있으며, 후진학 참여 실적에 따른 우수기업 선정·인증 등의 정책들을 보다 강화할 필요가 있다.

일곱째, 이번 설문조사에서는 다루어지지 못했으나, 남성 고졸 근로자의 장기근속에 영향을 미치는 가장 큰 요소 중 하나는 군복무라고 할 수 있다. 현재 직무 관련 분야 특기병 입대나 병역특례업체에서 산업기능요원으로 근무하는 등의 방법을 통해 남성 고졸 근로자의 경력단절을 최소화하기 위한 노력을 하고 있으나, 이러한 혜택을 보는 대상은 수요에 비해 많지 않다. 따라서 현역 입대한 근로자가 제대 후 같은 직장에 복직할 수 있도록 대체 인력을 활용하게 하는 제도적 장치가 필요하며, 복귀 시 재고용 기업에 대한 인센티브 지원의 대폭 확대 방안 등을 검토할 필요가 있다.

현재 산업기능요원 제도의 경우, 남성 고졸 취업자들이 중소기업에서 근무하도록 하는 유인책의 역할은 하고 있으나, 의무복무기간이 종료된 이후 대부분 이직을 하거나 퇴사를 하여 고졸 취업자의 장기근속에 실질적으로 큰 도움이 되지 못하고 있는 것으로 파악되고 있다. 이러한 이유로는 기본적으로 병역지정업체로 선정된 기업의 근로여건이 상대적으로 열악하다는 부분도 있으나, 기업 입장에서도 산업기능요원 제도를 일정 기간 동안의 인력 확보의 수단으로만 인식하고 있는 것도 큰 부분을 차지하고 있다고 판단된다. 즉, 대부분의 기업은 노동시장에서 구직자가 넘쳐 나는 상황에서 특별한 경우(예를 들어, 해당 기업의 핵심 인재로 판단되는 경우)를 제외하면 산업기능요원으로 근무한 기존 재직자를 잡기 위한 별다른 노력을 하고 있지 않은 것으로 파악된다.

따라서 산업기능요원 제도를 활용하여 재직한 고졸 취업자들의 장기근속을 유도하는 방향으로 제도의 개선이 이루어질 필요가 있다. 이를 위해 기존의 병역지정업체 선정 기준(예: 제조업을 경영하는 업체로서 상시 근로자수 10인 이상 등록된 공장, 제조·매출실적이

있는 업체 등)에 더해 산업기능요원 의무 복무기간이 종료된 이후에도 이들의 잔존율이 높거나 근속이 오랜 시간 유지되는 기업은 병역지정업체 선정 및 인원 배정 등과 관련한 추가적인 혜택을 지원하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있다. 또한, 이와 관련하여 산업기능요원제도의 운영을 담당하고 있는 중소기업진흥공단을 중심으로 산업기능요원의 재직 실태에 대한 모니터링 기능을 강화하고, 이를 토대로 산업기능요원제도가 본래 취지에 맞게 제대로 운영되고 있는지에 대한 관리·감독을 보다 강화할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 교육부(2017.11.20.). 2017년 직업계고 졸업자 취업통계 조사결과 발표 보도자료.
- 김수현(2012). 월간 고용시장 모니터: 2012년 5월 고용시장 분석. 새로운 사회를 여는 연구원.
- 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.
- 김안국·신동준(2007). 고졸 청년층의 노동시장 초기 정착 과정. 제3회 한국교육고용패널 학술대회 논문. 한국직업능력개발원.
- 박진희(2012). 고졸 미진학 청년층의 노동시장 현황과 시사점. 고용이슈, 5(2), 28-41.
- 윤형한·신동준(2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. The HRD Review, 15(1), 36-63.
- 임언·김지영·박동열·임혜경·정혜령(2016). 고졸 청년 취업자의 일, 학습, 삶에 대한 중단적 내러티브 탐구. 한국직업능력개발원.
- 정동열·정진철(2014). 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 고용직업능력개발연구, 17(3), 177-201.
- 최동선(2017). 고졸 청년의 취업 실태. The HRD Review, 20(3), 26-40.
- 최동선·임언·오석영·정혜령(2013). 고졸 초기경력자의 직장 적응 실태 분석. 한국직업능력개발원.
- 최동선·정재호(2014). 고교 직업교육기관 졸업자 건강·고용보험 DB 연계 취업률 분석. 교육부·서울특별시교육청·한국직업능력개발원.