

혁신과 협업, 중소기업의 새로운 성장동력입니다!

중소기업 청년 기술인력 유입 방안
정책 토론회

2019. 3. 14

KBIZ 중소기업중앙회

중소기업 청년 기술인력 유입 방안 정책토론회

◆ 중소기업의 기술인력 부족 현상이 지속되는 가운데, 병역대체복무제도, 고졸인력 취업유인책 등 청년 인력 공급을 위한 각 제도의 현황과 향후 개선과제에 대한 논의를 통해 중소기업 청년 기술 인력 유입 방안을 모색

□ 일 시 : 2019. 3. 14(목) 10:00 ~ 12:00

□ 장 소 : 중소기업중앙회 2층 제1대회의실(여의도)

□ 주 최 : 중소기업중앙회

□ 진행순서

(사회 : 양옥석 인력정책부장)

시 간		내 용
10:00~10:05	5'	개회 및 참석자 소개
10:05 ~ 10:20	15'	인사말씀 및 축사
10:20 ~ 11:00	40'	주제발표 발제 1 노민선 중소기업연구원 연구위원 「중소기업 병역대체복무제도 현황 및 과제」 발제 2 안재영 한국직업능력개발원 부연구위원 「중소기업 고졸 취업 활성화방안」
11:00 ~ 11:40	40'	종합토론 좌 장 이병헌 광운대학교 교수 토 론 김용량 대전동아마이스터고 교장 이병욱 충남대학교 교수 손병호 한국과학기술기획평가원 부원장 홍성민 과학기술정책연구원 선임연구위원 이의현 한국금속공업협동조합 이사장
11:40 ~ 11:55	15'	자유토론 및 질의응답
12:00		폐 회



발 제 1

노민선 | 중소기업연구원 연구위원

중소기업 병역대체복무제도의 현황 및 정책과제

2019. 3. 14(木)

중소기업연구원
노민선 연구위원

 **KSBI** 중소기업연구원
Korea Small Business Institute

목 차

- I . 중소기업 인력문제의 이해
- II . 병역대체복무제도의 개요 및 현황
- III . 병역대체복무제도의 경제적 파급효과
- IV . 이해관계자의 시각
- V . 결론 및 정책과제

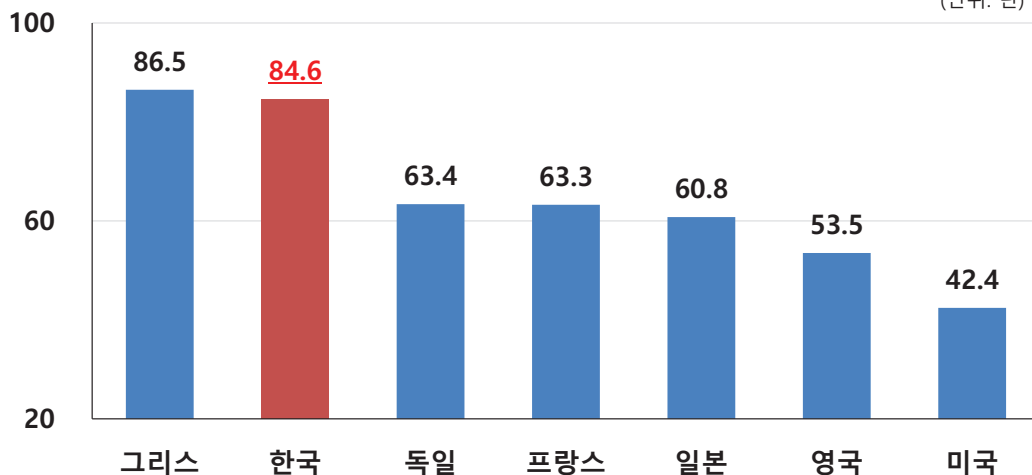
I. 중소기업 인력문제의 이해

1. 높은 고용 기여도

○ 중소기업 근로자 비중(84.6%)은 그리스(86.5%) 다음으로 2위 수준

〈국가별 중소기업 근로자 비중〉

(단위: %)

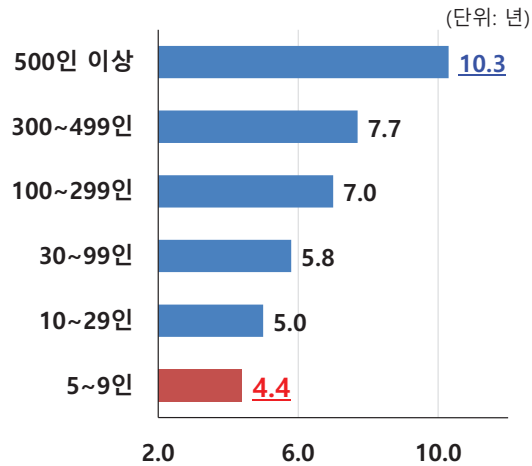


*주: 2016년 또는 가장 최근년도 기준. 미국, 일본은 기업체 기준, 나머지는 사업체 기준.
자료 : OECD, OECD Entrepreneurship at a glance, 2018.

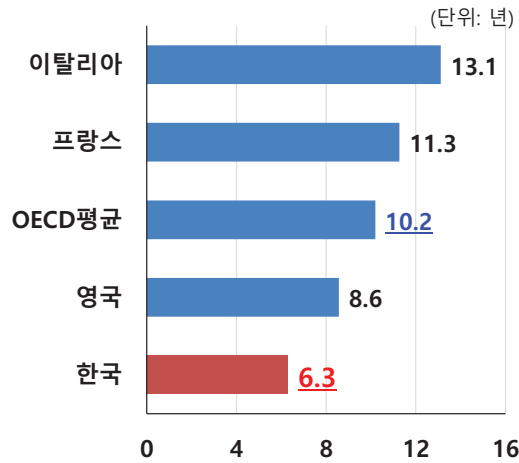
2. 짧은 근속기간

- 기업규모가 작을수록 평균 근속기간이 짧게 나타남
- 한국의 평균 근속기간(6.3년)은 OECD 평균(10.2년)보다 3.9년 짧음

〈기업규모별 평균 근속기간(2017)〉



〈국가별 평균 근속기간(2017)〉



자료 : 고용노동부, 2017년 고용형태별근로실태조사, 2018.

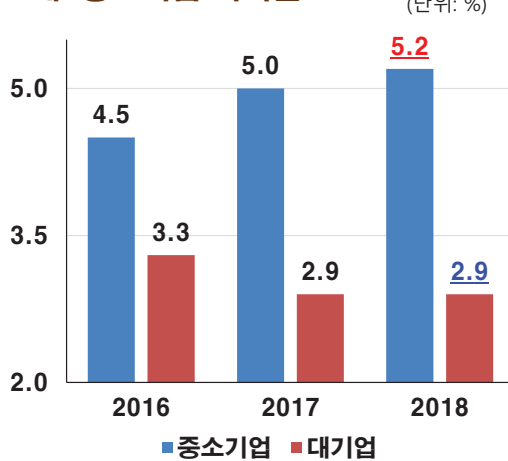
OECD Stats. Employment by job tenure intervals - average tenure. (2019.2.24. extracted)

KJSBI 5

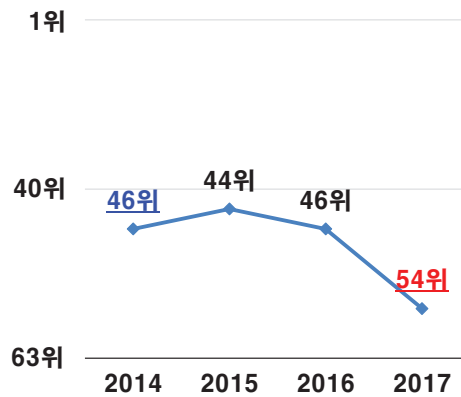
3. 높은 이직률

- 대·중소기업간 이직률 격차가 1.2%p('16) → 2.3%p('18)로 커지는 추세
- 고급 두뇌유출지수는 46위('14) → 54위('17)로 감소

〈대·중소기업 이직률〉



〈고급 두뇌유출지수〉



자료: 고용노동부, 사업체노동력조사, 각연도; IMD, World Talent Report, 각연도.

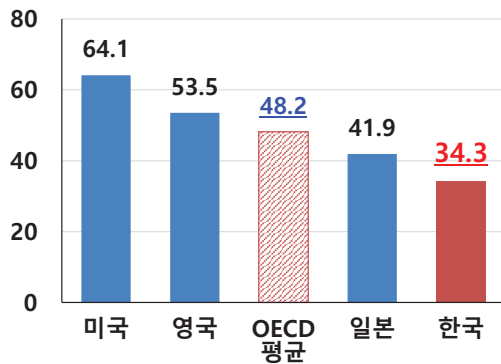
KJSBI 6

4. 낮은 노동생산성

- 한국의 노동생산성은 시간당 \$34.3로 OECD 평균 대비 약 70% 수준
- 기업 규모가 작을수록 500인 이상 대비 노동생산성이 낮게 나타남

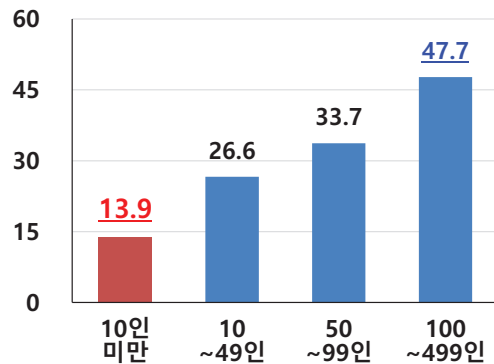
<시간당 노동생산성(2016)>

(단위: USD, constant prices, 2010 PPPs)



<500인 이상 대비 노동생산성>

(단위: %)



자료: OECD Stats.(2019.2.24. extracted);

노민선, 대중소기업간 임금격차 완화를 위한 생산성 향상 및 성과공유제 활성화 방안, 경제사회노동위원회, 2018.

KJSBI

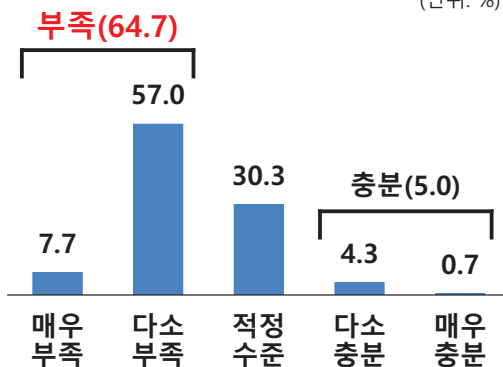
7

5. 인력부족 현상

- 중소기업의 64.7%가 적정 수준 대비 현재 인력 부족
- 중소기업의 60.4%가 향후 5년간('18~'22) 인력수급 상황이 악화될 것으로 예상

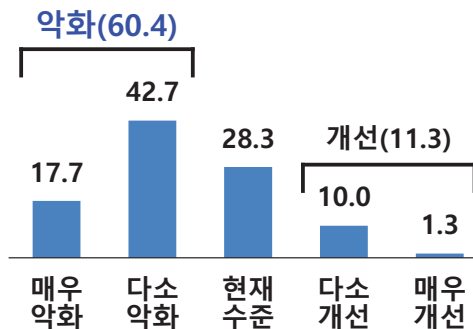
<중소기업 적정 인력 대비 인력 규모>

(단위: %)



<향후 5년간 중소기업 인력수급 전망(2018~2022)>

(단위: %)



자료: 노민선, 전문인력의 중소기업 유입을 위한 정책방안, 중소기업연구원, 2018.

KJSBI

8

II. 병역대체복무제도의 개요 및 현황

1. 제도 개요

(1) 산업기능요원제도

- 군 소요인원 충원에 지장이 없는 범위 내에서 병역자원 일부를 민간기업에 **제조·생산 인력**으로 지원 → 국가경쟁력 향상에 기여
 - 1973년 방위산업체 중심으로 최초 도입
- 참여자격
 - 상시근로자 10인 이상 중소기업(산학협력 5~9인 벤처기업 포함)
 - [현역] 학사이하 학위(국가기술자격증 소지자) / [보충역] 자격증 불필요
- 복무기간 및 배정인원
 - 복무기간 : [현역] 34개월 / [보충역] 23('20.1이후 편입)-26개월('16.8.3 이전 편입)
 - 배정인원 : [현역] 6,000명('18) / [보충역] 9,000명('18)

1. 제도 개요

(2) 전문연구요원제도

- 군 소요인원 총원에 지장이 없는 범위 내에서 병역자원 일부를 기업, 대학, 연구기관 등에 **연구인력**으로 지원 → 국가경쟁력 향상에 기여
 - 1973년 최초 도입(기업 부문의 경우 1981년)

□ 참여자격

- 중소기업 부설연구소(석사 2인 이상), 중견기업 부설연구소(석사 5인 이상) 등
- [현역] 석사이상 학위 / [보충역] 자연계 학사학위(중소기업 연구소 종사)

□ 복무기간 및 배정인원

- 복무기간 : 3년(36개월)
- 배정인원 : [현역] 2,500명('18) / [보충역] 업체 소요대로 편입

1. 제도 개요

(3) 병역대체복무제도 폐지 또는 축소 움직임

- 국방부의 '산업분야 대체복무 배정 인원 추진 계획안' ('16.5.17)
 - 산업기능요원제도와 전문연구요원제도를 **2023년부터 폐지**한다는 내용
- 현역자원 병역특례 관련 국방부 입장 발표 ('16.5.19)
 - 폐지 또는 축소가 확정된 것은 아니며, 중장기 병역자원 수급전망을 감안하여 전환 및 **대체복무제도의 보완**방안을 검토 중에 있다는 입장
- 국정기획자문위원회, 문재인정부 국정운영 5개년 계획 ('17.7.19)
 - 부족 병역자원 확보를 위해 전환 · **대체복무 인력을 조정**하겠다는 내용 발표
- 대체복무 폐지 공식화 관련 언론 보도에 대해 국방부 입장 발표 ('18.9.4)
 - 병역 자원 감소에 따라 전환 · **대체복무의 단계적 감축 또는 폐지 방안을 검토** 중이며, 추후 내부 검토 및 관계 부처와 협의를 거쳐 확정할 예정

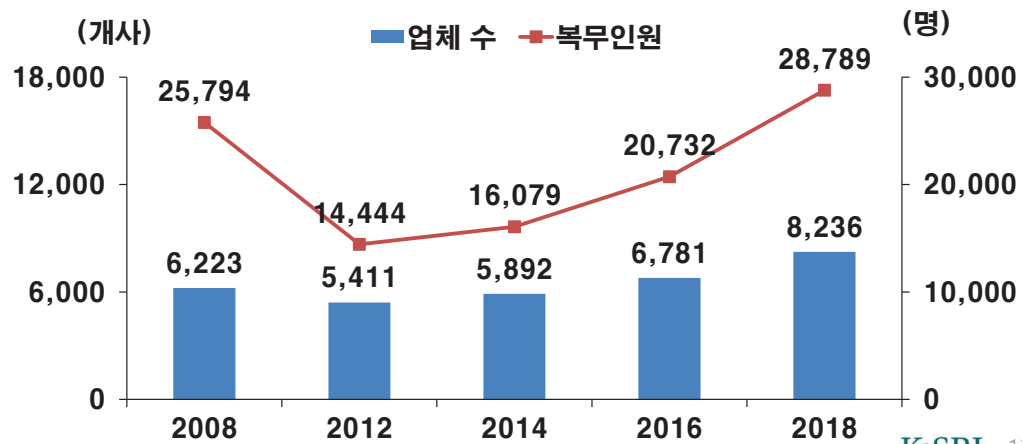
2. 산업기능요원제도 운영 현황

(1) 지정업체 및 복무인원

□ 복무인원은 28,789명('18)으로 최근 10년간 2,995명(11.6%) 증가

○ 지정업체 수 또한 6,223개사('08) → 8,236개사('18)로 증가

<산업기능요원 지정업체 수 및 복무인원>



자료: 병무청

KJSBI 13

2. 산업기능요원제도 운영 현황

(2) 지역별 복무인원

○ 비수도권 복무인원 비중은 55.1%('18)로 일반 중소기업(48.0%+)에 비해 비수도권 비중이 높은 수준 / * 중소기업중앙회(2018)

<산업기능요원 지역별 복무인원>

(단위: 명(%))

구분	2008	2012	2014	2016	2018
서울	2,893 (11.2)	1,254 (8.7)	1,213 (7.5)	1,287 (6.2)	1,846 (6.4)
인천·경기	7,976 (30.9)	5,020 (34.8)	5,579 (34.7)	7,448 (35.9)	11,093 (38.5)
비수도권	14,925 (57.9)	8,170 (56.6)	9,287 (57.8)	11,997 (57.9)	15,850 (55.1)
합계	25,794 (100.0)	14,444 (100.0)	16,079 (100.0)	20,732 (100.0)	28,789 (100.0)

자료: 병무청

KJSBI 14

2. 산업기능요원제도 운영 현황

[3] 산업별 복무인원

- 공업 분야 복무인원 비중은 2018년 기준 94.9%로 인력난이 상대적으로 심각한 제조업 분야 중심으로 제도가 운영되고 있음

* 인력 미충원율 : 제조업(18.2%) > 전체(10.8%) (고용노동부, 2018)

<산업기능요원 산업별 복무인원>

(단위: 명(%))

구분	2008	2012	2014	2016	2018
공업 분야	22,300 (86.5)	13,268 (91.9)	14,890 (92.6)	19,309 (93.1)	27,310 (94.9)
공업 제외	3,494 (13.5)	1,176 (8.1)	1,189 (7.4)	1,423 (6.9)	1,479 (5.1)
합계	25,794 (100.0)	14,444 (100.0)	16,079 (100.0)	20,732 (100.0)	28,789 (100.0)

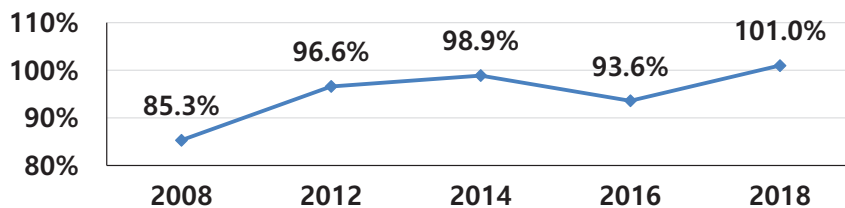
자료: 병무청

KJSBI 15

2. 산업기능요원제도 운영 현황

[4] 편입 현황

- 현역 편입률(편입인원/배정인원)은 2018년 기준 100% 수준 달성



- 편입인원은 최근 들어 보충역 중심으로 크게 증가

(단위: 명(%))

구분	2008	2012	2014	2016	2018
현역	3,838	3,865	3,957	5,615	6,062
보충역	4,837	2,760	3,096	5,746	7,529
합계	8,675	6,625	7,053	11,361	13,591

자료: 병무청

KJSBI 16

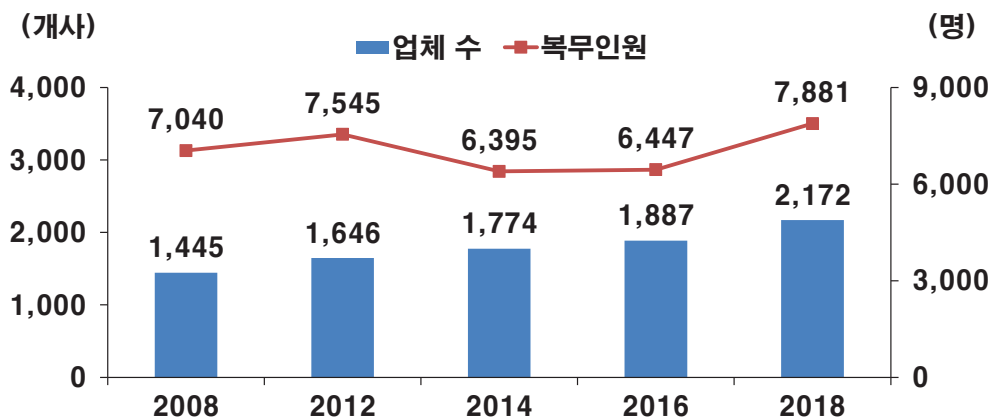
3. 전문연구요원제도 운영 현황

(1) 지정업체 및 복무인원

□ 복무인원은 7,881명('18)으로 최근 10년간 841명(11.9%) 증가

○ 지정업체 수는 1,445개사('08) → 2,172개사('18)로 증가

<전문연구요원 지정업체 수 및 복무인원>



자료: 병무청

KJSBI 17

3. 전문연구요원제도 운영 현황

(2) 기관별 복무인원

□ 전문연구요원의 기업 복무 비중이 49.0%('08) → 38.7%('18)로 감소

○ 공공기관 복무비중은 51.0%('08) → 61.3%('18)로 증가

<전문연구요원 기관별 복무인원>

(단위: 명(%))

구분	2008	2012	2014	2016	2018
기업	3,450 (49.0)	2,836 (37.6)	2,125 (33.2)	2,108 (32.7)	3,050 (38.7)
공공	3,590 (51.0)	4,709 (62.4)	4,270 (66.8)	4,339 (67.3)	4,831 (61.3)
합계	7,040 (100)	7,545 (100)	6,395 (100)	6,447 (100)	7,881 (100)

자료: 병무청

KJSBI 18

3. 전문연구요원제도 운영 현황

[3] 기업유형별 복무인원

□ 중소기업 복무비중(75.1%)이 대·중견기업(24.9%)보다 높게 나타남

○ 중소기업 복무비중은 51.3%(’08) → 75.1%(’18)로 증가

〈전문연구요원 기업유형별 복무인원〉

(단위: 명(%))

구분	2008	2012	2014	2016	2018
대기업	1,681 (48.7)	1,442 (50.8)	401 (18.9)	144 (6.8)	182 (6.0)
중견기업			496 (23.3)	495 (23.5)	576 (18.9)
중소기업	1,769 (51.3)	1,394 (49.2)	1,228 (57.8)	1,469 (69.7)	2,292 (75.1)
합계	3,450 (100)	2,836 (100)	2,125 (100)	2,108 (100)	3,050 (100)

자료: 병무청

KJSBI 19

3. 전문연구요원제도 운영 현황

[4] 중소기업 학위별 복무인원

□ 박사학위 비중이 12.0%(’08) → 23.8%(’18)로 11.8%p 증가

○ 석사학위 비중은 86.9%(’08) → 75.1%(’18)로 감소

〈중소기업 전문연구요원의 학위별 복무인원〉

(단위: 명(%))

구분	2008	2012	2014	2016	2018
박사	167 (12.0)	172 (14.0)	237 (18.4)	309 (21.0)	545 (23.8)
석사	1,212 (86.9)	1,047 (85.3)	1,041 (81.0)	1,149 (78.2)	1,722 (75.1)
학사	15 (1.1)	9 (0.7)	7 (0.5)	11 (0.7)	25 (1.1)
합계	1,394 (100)	1,228 (100)	1,285 (100)	1,469 (100)	2,292 (100)

자료: 병무청

KJSBI 20

3. 전문연구요원제도 운영 현황

[5] 중소기업 편입 현황

○ **현역 편입률**(편입인원/배정인원)은 56.7%('08) → 97.3%('18)로 40.6%p 증가

* 편입인원은 2014년 기점으로 큰 폭으로 증가

<전문연구요원의 중소기업 편입 현황>

(단위: 명(%))

구분	2008	2014	2016	2017	2018
배정인원(A)	880	896	855	855	892
편입인원(B)	499	407	586	754	868
편입률(B/A)	56.7	45.4	68.5	88.2	97.3

자료: 병무청

KJSBI 21

III. 병역대체복무제도의 경제적 파급효과

출처: 노민선, 중소기업 병역대체복무제도의 효과성 및 정책과제, 중소기업연구원, 2017

1. 매출액 증가 기여도(2016년 기준)

〈중소기업 병역대체복무요원 수 및 매출액 증가 기여도〉



산업기능요원
(공업 분야)
19,309명



전문연구요원
1,469명

- 중소기업 1개사당 : 708백만원
- 중소기업 1개사당 : 757백만원
- 산업기능요원 1인당 : **258백만원**
- 전문연구요원 1인당 : **459백만원**

KjSBI 23

2. 생산유발효과(2016년 기준)

〈생산유발효과 합계〉



〈산업기능요원〉

11조 9,919억원

〈전문연구요원〉



10조 6,642억원



1조 3,247억원

KjSBI 24

3. 부가가치유발효과(2016년 기준)

〈부가가치유발효과 합계〉



〈산업기능요원〉

3조 4,935억원

〈전문연구요원〉



3조 312억원

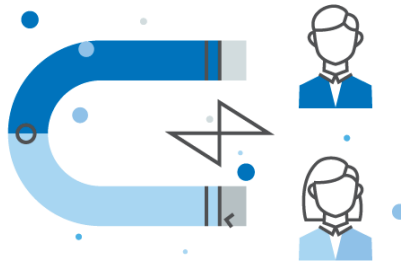


4,623억원

KjSBI 25

4. 고용유발효과(2016년 기준)

〈고용유발효과 합계〉



〈산업기능요원〉

3만 5,022명

〈전문연구요원〉



3만 629명



4,393명

KjSBI 26

IV. 이해관계자의 시각

1. 중소기업

(1) 인력난 심화(산업기능요원)

현장 의견

- 대졸 인력은 고사하고 전문대졸 인력도 중소기업 현장에 오지 않으려 합니다. 직업계고 출신 병역특례요원이 인력난 완화에 크게 기여를 합니다.
- 내국인들이 오지 않기 때문에 산업기능요원제도가 폐지되면 외국인 근로자에 대한 의존도가 더 심해질 것입니다.

<참고>

- 중소기업은 고졸 인력이 대부분, 고령화 현상 존재(중소기업 실태조사, 2018)
 - 학력별 인력 구성: **고졸 이하(55.6%)**, 대졸 이상(25.6%), 전문대졸(18.7%)
 - 40대 이상 근로자 비중 : **66.3%**

1. 중소기업

□ 산업기능요원제도의 기여도

[노민선, 중소기업 병역대체복무제도의 효과성 및 정책과제, 중소기업연구원, 2017]

- 직무수행 역량: **만족(72.6%)**, 보통(23.5%), 불만족(4.0%)
- 인력부족을 완화 기여도: **기여(83.5%)**, 보통(13.8%), 미기여(2.8%)
- 인원배정 적절성: **현행수준보다 확대 필요(57.8%)**
- 산업기능요원 활용시 애로사항: **T/O배정 제한(39.3%), 제도의 불확실성(31.5%)** 순

□ 외국인 근로자에 대한 높은 의존도

[법무부, 출입국·외국인정책 통계연보, 각연도]

- 단순기능인력 : 49.9만명('13) → 53.4만명('17) **[3.5만명 ↑]**
*비전문취업(E-9) : 3.3만명 ↑, 선원취업(E-10) : 4천명 ↑, 방문취업(H-2) : 2천명 ↓

1. 중소기업

[2] 기술경쟁력 약화(전문연구요원)

현장 의견

- 중소기업 R&D가 갈수록 영세해지고 있기 때문에 이공계 석·박사급 우수 인력 한 명이 미치는 영향이 매우 큼니다. 지방 중소기업에서 전문연구요원 한 명은 가뭄 속의 단비와도 같은 존재입니다.
- 기술창업을 활성화 하기 위해서는 창업 초기 스타트업에서 이공계 전문연구요원 제도를 보다 적극적으로 활용할 수 있어야 합니다.

<참고>

- 중소기업들은 경영환경 악화 등의 이유로 R&D규모의 부족에도 불구하고 2019년도 R&D투자액과 신규 채용을 전년대비 확대하지 않을 것으로 전망 [노민선, 중소기업 R&D투자 현황과 전망, 중소기업연구원, 2019]

1. 중소기업

□ 대·중소기업 간 R&D 격차 심화

(노민선, 중소기업 R&D투자 현황과 전망, 중소기업연구원, 2019)

- 대기업 대비 1개사당 평균 연구원 수 비중: 5.4%(‘07) → 4.7%(‘17)
- 석·박사 연구원 비중(‘17): 중소기업(23.2%) < 대기업(49.5%)

□ 전문연구요원제도의 기여도

(노민선, 중소기업 병역대체복무제도의 효과성 및 정책과제, 중소기업연구원, 2017)

- 직무수행 역량: **만족(85.0%)**, 보통(13.0%), 불만족(2.0%)
- 기술경쟁력 강화 기여도: **기여(83.0%)**, 보통(15.0%), 미기여(2.0%)
- 전문연구요원 활용시 애로사항: **채용 어려움(38.0%)**, **제도의 불확실성(36.0%)** 순

2. 학생

(1) 직업계고 재학생

현장 의견

- 공업 분야 직업계고에 진학한 가장 큰 이유는 병역특례 때문입니다. 군대 문제가 해결되지 않는다면 굳이 직업계고를 다닐 필요가 있을까요?
- 병역특례(산업기능요원제도)가 없어질지 모른다는 소문 때문에 엄마들이 자식들을 직업계고에 보내지 않으려고 합니다.

<참고>

- 전체 고등학생 중에서 직업계고 학생 비중
 - **한국: 17.5%**, OECD 평균: 44%

2. 학생

□ 산업기능요원 복무 의향

[노민선, 중소기업 병역대체복무제도의 효과성 및 정책과제, 중소기업연구원, 2017]

○ 중소기업 취업 활성화 정책(직업계고 3학년 대상)

- **군대문제 해결(47.4%*)**, **괜찮은 중소기업과의 연계 강화(22.0%)** 순

* 36.4%('14) → 47.4%('17)로 응답 비중 증가

○ 중소기업 산업기능요원 복무의향(직업계고 3학년 대상): 83.5%

○ 산업기능요원제도 활용 시 애로사항

- **산업기능요원제도의 불확실성(폐지가능성)(59.0%)**, **업무환경 열악(35.7%)** 순

2. 학생

[2] 이공계 대학(원)생

현장 의견

- 학생 수준에 따라 병역특례(전문연구요원)를 노리는 기준이 다른 것 같아요. 우수 학생일수록 병역특례 선호도가 높구요, 일반 학생의 경우 대학 저학년 때 군대를 먼저 다녀오는 경우가 많습니다.
- 괜찮은 중소기업이라면 전문연구요원으로 대체복무하고 싶은 생각이 있습니다. 하지만 조만간 제도가 폐지될 수 있다는데, 대학원에 진학해서 실제로 병역특례 까지 할 수 있을지 잘 모르겠습니다. 학비도 부담스럽구요.

<참고>

□ 이공계 대학생의 중소기업 취업 의향

[노민선, 중소기업 병역대체복무제도의 효과성 및 정책과제, 중소기업연구원, 2017]

○ 중소기업 인식: **잘 모른다(48.0%)**, 보통(44.5%), 잘 알고 있음(7.5%)

○ 대학 졸업 후 중소기업 취업 의향: **71.0%**

2. 학생

□ 전문연구요원 복무 의향

[노민선, 중소기업 병역대체복무제도의 효과성 및 정책과제, 중소기업연구원, 2017]

- 이공계 대학생의 대학원 진학 의향: 20.3%
 - 대학원 졸업 후 중소기업 취업 의향: 67.9%
- 전문연구요원 복무 전제 대학원 진학 의향: 32.3%
 - 비수도권(33.5%), 수도권(27.4%)
- 전문연구요원제도 활용 시 애로사항
 - **대학원 진학 시 학비 부담(48.0%), 전문연구요원제도의 불확실성(폐지가능성) (38.0%), 편입시점이 대학원 졸업 후로 너무 늦음(36.3%) 순**

V. 결론 및 정책과제

1. 결론

□ 중소기업 병역대체복무제도를 통한 국가 경제적 파급효과(2016년 기준)

구분	1인당 매출증가	생산유발효과	부가가치유발효과	고용유발효과
산업기능요원	258백만원	10조 6,642억원	3조 312억원	3만 629명
전문연구요원	459백만원	1조 3,247억원	4,623억원	4,393명
합계	-	11조 9,919억원	3조 4,935억원	3만 5,022명

□ 병역대체복무제도는 중소기업 경쟁력 강화를 위한 중요한 지원정책

- 산업기능요원제도 활용 중소기업의 **72.6%**가 직무수행 역량에 만족하고, **83.5%**가 인력부족을 완화에 기여한다고 응답
- 전문연구요원제도 활용 중소기업의 **85.0%**가 직무수행 역량에 만족하고, **83.0%**가 기술경쟁력 강화에 기여한다고 대답

2. 정책과제(1)

(1) 중소기업 병역대체복무제도의 안정적 운영 필요

- 중소기업과 학생들은 제도의 불확실성을 주요 애로사항으로 제시
 - (산업기능요원) 중소기업의 31.5%, 직업계고 재학생의 59.0%
 - (전문연구요원) 중소기업의 36.0%, 이공계 대학생의 38.0%

<병역대체복무제도 폐지 시 문제점>

- [학생] 직업계고나 이공계 대학(원)으로의 진로 선택 시 부정적 시그널
- [중소기업] 인력난 심화 및 기술경쟁력 약화
- [정부] 대학진학을 감소와 선취업-후진학 지원정책 추진의 어려움(산업기능요원)
이공계 석·박사 우수 인력의 중소기업으로의 유입 곤란(전문연구요원)

2. 정책과제(2)

[2] 병역제도 운영에서 **경제전략 관점을 고려**할 필요(형평성과 효율성의 조화)

- 중소기업의 입장에서 병역대체복무제도는 이제 '선택'이 아니라 '필수'
 - 병역대체복무제도를 폐지한다고 해서 병역자원 감소 문제는 해결되지 않음
 - 병역 문제를 중소기업 경쟁력 및 경제 성장과 연계하여 시너지 확보 필요
- ※ 다른 병역자원과의 형평성 논란이 발생하지 않도록 제도의 효율적 운영 또한 중요

[3] **병역자원 감소 문제를 완화**하기 위한 다양한 정책 수단을 모색할 필요

- 숙련도와 전문성이 요구되는 직위에 부서관 위주로 간부비율을
상향 조정함으로써 군 전투력의 정예화 도모
- 유급지원병제 복무 유형 다양화 및 제도 운영 활성화

2. 정책과제(3)

[4] 산업 경쟁력 관점에서 **보충역 자원의 활용도** 제고

- 일반계고를 졸업한 보충역이 중소기업에서 산업기능요원으로 복무하는 경우
해당 인력을 대상으로 자기개발 보조금 지급
- 4년제 대학에 재학 중인 보충역이 재학 기간 중에 등록금과 장학금을 지급받고
졸업 후 중소기업에서 전문연구요원으로 복무

[5] 중소기업 **병역대체복무제도의 효율적 운영**

- 직업계고를 졸업한 산업기능요원의 후진학 교육 활성화
- 전문연구요원 채용조건형 중소기업 계약학과 확대 운영
- 이공계 박사과정에 재학 중인 군 미필자가 졸업 후 전문연구요원 지정 중소기업에
복무할 것을 전제로 '예비 전문연구요원'으로 선정하고 등록금과 장학금 지급

감사합니다!

문의
msnoh@kosbi.re.kr

 **KOSBI** 중소기업연구원
Korea Small Business Institute



발 제 2

안재영 | 한국직업능력개발원 부연구위원

중소기업 고졸 취업 활성화 방안

한국직업능력개발원 안재영 부연구위원

I. 들어가며

2010년 ‘고등학교 직업교육 선진화 방안’ 이후 특성화고는 ‘취업에 강한 명품 직업학교’로 육성되었다. 저출산·고령화에 따른 경제 활동 인구의 감소와 사회 전반의 고학력화로 인한 취업 연령의 상승으로 생산 활동 인구가 감소하고 현장 기술·기능 인력의 수급난도 심각해지면서, 이와 같은 취업 중심의 특성화고 육성 정책은 올바른 정책 방향이라고 평가할 수 있다. 그러나 그 결과가 성공적이라고 평가할 수 있는지는 의문이다. 즉 ‘school to work(학교에서 직업세계로의 이행)’에서 직업교육 정책은 학교에 집중되는 정책으로 이루어졌고, 결국 사회에서 고졸 취업에 대한 대우와 인식이 제대로 개선되지 않으면서 정책의 한계를 드러냈다고 할 수 있다.

일반적으로 직업교육의 선도모델로 평가하고 있는 국외 사례들을 살펴보면, 우수한 교육 시스템뿐만 아니라 교육 이후의 사회 진출 및 정착 단계에서도 우수한 시스템을 갖추고 있다. 즉, 우수한 ‘출구’가 학습자의 ‘내재적 동기’를 유발시키고 직업교육의 효과를 높이는 것이다. 이러한 측면에서 이 글에서는 ‘인력 양성’ 단계뿐만 아니라 ‘사회 진입’과 ‘사회 정착’ 단계에서의 중소기업의 고졸 취업 활성화 방안을 논의하고자 한다.

II. 추진 배경 및 현황

1. 인력 양성 단계

가. 학벌중심의 사회구조 등으로 인한 과도한 대학 진학

한국사회는 학벌중심의 사회구조로 과도한 대학진학이 이루어지고 있고, 이는 과잉학력과 낮은 입직으로 이어져 재교육을 위한 높은 기회비용과 함께 국가경쟁력을 저하하는 원인이 되고 있다. 2015년 2월 고등학교 졸업자의 70.8%가 고등교육기관으로 진학하였으며, 특수목적고의 58.4%와 특성화고의 36.1%도 고등교육기관으로 진학했다(한국교육개발원, 2015). 류지성 외(2012)는 2011년 졸업자를 기준으로 전문대학과 4년제 대학에 진학한 과잉학력의

비율을 42%로 보았으며, 1인당 기회비용과 과도한 대학진학으로 발생한 기회비용까지 계산하여 청년층이 노동시장 진출이 지연될 경우 발생하는 기회비용을 연간 최대 19조원으로 보았다. 이에 대학진학을 위한 사교육비 지출로 인한 사회경제적 비용(20.1조, GDP 1.63%)까지 더해 과도한 대학진학으로 인해 연간 총 39.1조원(GDP 3.2%)의 기회비용이 발생하며, 이는 2012년 국가일자리예산(10조원)의 약 4배에 달하는 비용임을 밝혔다. 이처럼 과잉학력으로 인한 입직의 지연은 사회적 비용을 발생시켜 국가적 재정 손실을 가져올 수 있다.

나. 우수 학생의 유입 미흡

우리나라에서는 직업계고 학생의 누적된 학습 결손과 기초학력의 부족으로 인하여 교육의 효과에 대한 문제제기가 계속되고 있다(임언·안재영·김지영, 2018). 기업에서도 일부 직업계고 학생의 낮은 역량에 불만을 나타내고 있다. 이는 최근 직업계고의 신입생 충원율이 88.4%로 낮아지면서(교육부, 2018) 더욱 심각한 상황이 예상된다.

다. 교원의 실무역량 부족에 따른 현장 숙련 기술 인력 양성 한계

산학연계와 취업지도 역량 및 경험을 갖춘 교직원이 부족하다는 점은(관계부처 합동, 2012), 중등 직업교육에서의 숙련 인재 양성의 장애요인으로 작용할 수 있다. 또한 김기홍·장명희·김종우(2009)에 따르면, 학교 현장은 산업체 경력이 없는 교사가 전체의 72.2%를 차지하고 있으며, 산업체 전문가들은 교원들의 직무 수행 관련 역량을 평균 이하(2점/5점)로 평가하는 것으로 나타났다.

라. 고졸 취업에 대한 부정적인 인식

특성화고 재학생의 특성화고에 대한 부정적인 이미지(복수응답)에 대한 응답결과는 ‘졸업 후 사회적 편견과 차별이 있을 것이다’의 응답률이 57.6%로 가장 높고, 그다음으로 ‘성적이 좋지 않는 학생들이 진학하는 학교이다’ 54.0%, ‘취업 후 승진이나 임금 등에서 불이익을 받을 것이다’ 38.5%, ‘대졸자에 비해 우수한 산업체에 취업할 수 있는 기회가 적을 것이다’ 30.6% 등의 순으로 나타났다(안재영 외, 2019).

특성화고 재학생의 특성화고 입학 당시 졸업 후 진로는 ‘취업’ 응답률이 50.2%로 가장 높았으며, 그다음으로 ‘취업과 진학 병행’ 29.0%, ‘진학’ 18.4% 등의 순으로 나타났다. 그러나 현재 졸업 후 진로에 대해서는 ‘취업’이 39.2%이며, ‘진학’(28.1%)과 ‘취업과 진학 병행’(27.7%)의 응답률이 비슷한 수준으로 나타났다.¹⁾ 이와 같이 특성화고 학생의 66.9%(취

1) 유사 조사 사례인 특성화고등학생 권리 연합회(2018)의 전국 특성화고 학생 설문조사에 따르면, 특성

업, 취업+진학)가 취업을 희망하고 있으나 재학 중에 대학 진학에 대한 요구가 상대적으로 높아진다는 점에서 고졸 취업에 대한 부정적인 인식이 증가하고 있다는 것을 알 수 있다(안재영 외, 2019).

2. 사회 진입 단계

가. 고졸 일자리 감소

사회 전반적으로 고졸 취업에 대한 개념과 인식이 부족하다는 것이 고졸 취업의 장애 요소로 작용할 수 있다. 2014년 취업포털 조사(시사포커스, 2014; 허영준, 2014, 재인용)에 따르면, 고졸 취업자의 42.3%가 고졸 취업을 후회하고 있는 것으로 나타났다. 후회하는 이유는 고졸 취업자에 대한 인식(42.3%)이 가장 많았고, 직종 선택의 제약(33.3%)과 대학 진학에 대한 미련(14.4%), 그리고 승진·연봉 등의 제도적 차별(6.2%) 순으로 나타났다. ‘고졸 취업자에 대한 인식’이 고졸 취업을 후회하게 하는 가장 큰 이유라는 점은 우리 사회에 고졸 취업에 대한 개념과 의식 변화가 절실히 필요함을 보여주고 있으며, 실제 고졸 취업자를 위해 필요한 것에 대한 조사에서도 사회적 인식 전환이 필요하다는 응답이 48.8%로 가장 높은 비율을 보였다(시사포커스, 2014; 허영준, 2014 재인용).

또한 규모가 큰 기업일수록 고졸 이하 청년 채용 비율이 낮은 것으로 조사되었다. 채창균·양정승(2015)의 조사에 따르면, 5인 미만 기업의 경우 신규 채용자의 약 65%가 고졸 이하인 것에 비해, 5~29인 규모의 기업은 42%, 30~299인 규모의 기업은 39%, 300인 이상 규모의 기업은 신규 채용자의 고졸 이하 청년 채용 비율이 24%에 불과해 고졸자가 진입할 수 있는 기업이 한정적인 것으로 나타났다.

고졸 일자리를 감소시키는 또 다른 한 가지 요소는 바로 대졸자의 하향취업이다. 한국고용정보원(교육부, 2016, 재인용)에 따르면, 고졸 일자리로 하향 취업을 하는 대졸자는 평균 약 37만 명으로, 2013년에 37,065명, 2014년에 37,025명, 2015년에 36,890명으로 약간 감소하는 추세이기는 하나 여전히 많은 대졸자가 고졸 일자리의 하향 취업을 하는 것으로 나타났다. 이는 현재 과도한 고등교육으로의 진학과 높은 청년 실업률이 고졸 일자리에까지 부정적인 영향을 끼치는 것으로 해석할 수 있다.

나. 고졸 취업 활성화 정책에 대한 요구 강화

출산율 감소와 고령화로 예상되는 생산가능인구의 감소에 대비하고자 정부는 고졸 취업

하고 졸업 후 진로는 ‘선취업 후학습’ 응답률이 37.26%로 가장 높았으며, 그다음으로 ‘취업’ 32.8%, ‘진학’ 20.7%, ‘미정’ 6.77%, ‘창업’ 2.05% 순으로 나타났다.

정책을 적극 추진하여 입직 연령을 낮추고 실무능력을 갖춘 기술·기능인력을 양성하고자 하였다. 이러한 정책적 노력으로 고졸 취업률은 2009년 16.7%에서 2013년 37.8%까지 꾸준히 증가하였으나, 고졸 일자리의 낮은 임금, 높은 강도의 노동, 열악한 고용환경 등이 대두되면서 고졸 취업에 대한 부정적 인식이 확산되어 고졸 취업 활성화 정책에 대한 변화가 요구되고 있다(허영준, 2014). 2014년 취업포털 조사(시사포커스, 2014; 허영준, 2014, 재인용)에 따르면, 고졸 취업자를 위해 필요한 것으로 고졸 취업자에 대한 국가적 취업 정책이 강화되어야 한다는 의견이 전체의 32%로 나타나 이를 뒷받침해주고 있다. 또한 기업 역시 고졸자 채용 활성화 방안으로 정부의 고졸 취업 정착을 위한 지속적인 정책을 추진해야 한다는 의견이 전체의 38.6%로 가장 높게 나타나(박윤희·오계택·허영준, 2012) 지속적인 고졸 취업 지원 정책이 요구되고 있음을 알 수 있다.

다. 취업정보 및 채용 방법에 대한 개선 요구

고용노동부·한국고용정보원(2014)은 ‘청년층 취업 실태 및 인식 조사’를 통해 취업자, 구직자/취업준비생, 비경제활동 청년층/재학생 모두가 구직 시 어려운 점으로 취업 정보가 부족하다고 응답한 결과를 제시함으로써 청년층은 개인의 업무능력보다 직장(창업) 정보 부족으로 인해 구직을 어려워 한다는 것을 밝혀냈다. 취업정보를 획득하는 경로는 취업자의 36%, 구직자/취업준비생의 52%, 비경제활동/재학생의 52.3%가 민간취업포털에 의지하고 있었고, 공공취업포털을 활용하는 비율은 1/5에 불과했다. 또한 변정현·노경란·황여정(2012)이 고졸청년층이 구직 과정에서 어려웠던 점을 조사한 결과, 취업정보가 부족하거나 잘 몰라서라는 의견이 21.8%로 나타나 취업 정보의 부족이 고졸뿐만 아니라 청년 전체 취업의 애로요인으로 확인되었다. 기획재정부(2014)의 청년층 대상 취업실태 설문조사에서 청년 구직 관련 필요한 정책에 대해 5점 척도로 조사한 결과, 우수 중소기업에 대한 취업정보 제공 강화가 4.25점으로 나타나 그 필요성이 매우 높은 것으로 나타났다(기획재정부, 2014; 관계부처 합동, 2014b, 재인용).

취업 정보 제공과 더불어 채용 방법에 대한 개선이 요구되고 있다. 대기업의 채용 담당자는 채용 시 스펙을 보지 않으려고 해도 결과적으로 스펙을 보게 된다고 응답했으며(고용노동부, 2014b; 관계부처 합동, 2014b, 재인용), 공채를 통해서도 짧은 시간에 많은 지원자를 판단해야 하므로 스펙과 같은 외형적 조건을 많이 보게 되며, 외형적 조건만으로 잠재적 업무 역량을 평가하는데 한계를 느낀다고 응답했다(김향아, 2013). 또한 신입사원의 높은 스펙에 비해 직무능력이 낮아 교육기간이 길어지고 있다고 응답해(고용노동부, 2014b; 관계부처 합동, 2014b, 재인용) 기업 역시 지금의 인력 채용 방법에 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다.

3. 사회 정착 단계

가. 고졸 취업자의 직장부적응 및 미스매치 심각

최동선 외(2013)의 연구에 따르면, 고졸 초기 경력자들은 다른 학력집단에 비해 현재 고용환경에 만족하여 직장을 유지하려는 비율이 낮게 나타나 직장적응에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 해당 연구에서 초기경력자의 자발적 직장 유지 비율은 전문대졸(70.2%)과 대졸(79.8)에 비해 고졸(51.1%)이 낮게 나타났다.

고졸 취업자의 비합리적인 직무배치는 고졸 취업자가 직장에 적응하는데 또 다른 장애요인으로 작용하는 것으로 나타났다. 특성화고 졸업생의 경우 현 직장에서의 직무가 고교 시절 전공과 일치한다는 응답은 전체의 8%에 불과했고, 45%가 일치하지 않는다고 응답했다(최동선 외, 2013). 또한 본인의 직무보다 학력이 과잉이라는 응답은 18.1%인 반면, 본인의 기술·능력이 과잉이라는 응답은 29%로 나타났다. 이와 같이 고졸 취업자의 일과 전공, 기술·능력, 교육수준 등이 불일치할수록 직장만족도가 낮아(안재영·이병욱, 2015) 직장부적응으로 이어질 수 있다.

한편, 사업체들을 대상으로 한 조사에서는 고졸 채용자의 직무배치 시 가급적 전공에 해당하는 직무에 배치한다는 의견이 55.7%로 나타났지만, 반드시 전공에 해당하는 직무에 배치한다는 응답은 8%, 직무를 배치하는데 전공은 별로 고려하지 않는다는 응답은 36.4%로 나타났다. 전공을 별로 고려하지 않는 이유로는 51%가 간단한 훈련만 거치면 누구나 할 수 있는 업무라고 응답해(최동선 외, 2013) 고졸자의 직무나 전공에 대한 전문성이나 인식이 낮음을 알 수 있다.

나. 고졸 취업자의 열악한 고용 환경

최동선 외(2013)에 따르면, 고졸 초기 경력자들이 현재 직장에서 직장적응에 어려움을 겪는 주요 원인은 열악한 고용환경이 제기되고 있다. 이는 직장만족도의 수치가 낮고, 첫 직장 이직사유를 통해 근로조건 및 근로환경 등의 불만족이 약 50%정도로 높게 나타났기 때문이다. 고졸 초기경력자의 근로시간 대비 임금이 다른 학력집단에 비해 낮게 나타났고, 상용직으로 취업하는 비율, 대규모 사업체 취업 비율 역시 다른 학력집단에 비해 낮게 나타났으며, 고졸 초기경력자인 응답자의 약 40%가 비정규직으로 직장생활을 시작한 것으로 나타나(최동선 외, 2013) 근로환경이나 조건이 다른 학력집단에 비해 열악한 것으로 나타났다.

임금을 살펴보면, 고졸임금을 100으로 볼 때 전문대졸의 임금은 109, 대졸자의 임금은 154.5 수준으로 학력에 따른 차등이 있으며, 중소기업 평균 임금 수준은 대기업의 약 54.5%

에 불과한 것으로 나타나(관계부처 합동, 2014a) 소규모 기업에 취업비율이 높은 고졸 취업자들의 임금이 낮을 수밖에 없는 것으로 예상된다. 게다가 중소기업이 위치한 지방 산업단지, 공단의 기숙사 등은 거주시설이 부족하고 후생복지가 열악하여 임금, 후생복지, 기업의 지리적 위치, 장래성 등을 고려하는 근로자는 이직과 퇴사를 선택하는 경우가 많은 것으로 나타났다(최동선 외, 2013).

다. 고졸 취업자의 이직률 심각 및 지속적 성장 기회 부족

2006년 중소기업의 근로자 중에서 20대 이하는 19.3%, 50대 이상은 14.8%로 20대 이하가 약간 많았던 반면, 2013년 20대 이하는 12.1%로 감소하였고, 50대 이상은 23.5%로 증가하여 중소기업의 고령화를 확인할 수 있다. 여기에 중소기업의 이직률(15.1%)은 입직률(13.2%)보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 고졸 취업자의 높은 이직률과 낮은 유입은 중소기업의 빠른 고령화를 야기하고, 이로 인해 숙련단절의 위험성을 가져오게 된다(한국노동연구원, 2014).

고졸 취업자의 직장유지 이유 중에는 당장 수입이 필요하여 현재 직장을 유지한다는 비율이 다른 학력 집단에 비해 상대적으로 높게 나타나 고졸 취업자들의 취업 이유는 경력개발보다는 경제적인 이유가 많은 것으로 보이며, 고졸 초기 경력자의 경력개발기회가 부족하고 교육수준 대비해 업무수준이 낮은 것으로 나타났다(최동선 외, 2013).

라. 후학습에 대한 높은 욕구

특성화고 출신 취업자의 52.3%는 취직 이후에 대학 진학의 필요성을 느낀다고 응답하였으며, 2008년부터 2012년까지의 한국고용패널자료를 분석한 결과, 특성화고 졸업생의 4년 후 진학률은 79.9%로 졸업한 첫 해의 진학률보다 10.2%p 상승한 것으로 나타났다(관계부처 합동, 2014b). 진학의 이유로는 전문지식 습득이 35.1%로 가장 많았으며, 좋은 근무환경에서 일하기 위해(17.9%), 사회적 인식(15.9%), 더 많은 보수를 받기 위해서(11.6%), 승진 등 인사상 필요(8.0%), 학력 차별(6.0%) 순으로 나타났다(박상현·권태희, 2014; 관계부처 합동, 2014b, 재인용). 전문지식 습득의 이유를 제외하면, 고등교육에 진학하는 것을 통해 근무환경, 사회적 인식, 학력 차별 등의 개선과 보수 및 승진 등 인사상 필요성을 느껴 진학하는 것으로 나타나 직무 현장에 고졸 취업자에 대한 차별이나 부정적 인식이 만연하다는 것을 알 수 있다.

한편, 고졸 취업자들이 관심을 가지는 후진학제도는 재직자특별전형(60.6%), 계약학과(36.7%), 사내대학(35.5%), 산업체위탁교육(35.2%) 순으로 나타났으며(한국고용정보원, 2013; 관계부처 합동, 2014b, 재인용), 후진학을 위해 중요한 과제로는 시간 유연제 도입

(50.9%)이라는 응답이 가장 높았으며, 대학입학 전형 다양화(31.5%), 사내대학 및 계약학과 활성화(11.1%) 순으로 나타났다(기획재정부, 2014; 관계부처 합동, 2014b, 재인용).

Ⅲ. 추진 과제

1. 인력 양성 단계

가. 중등 직업교육 확대 및 다양화

1) 참여 학생 기회 확대

직업교육의 참여확대를 위해 일반고와 특성화고 간 전학 및 편입학 활성화하여 직업교육을 희망하는 일반고 학생이 특성화고등학교에서 직업교육을 받을 수 있도록 참여의 기회를 넓힐 필요가 있다.

고교 단계 입학 전형에서는 취업희망자 특별전형을 확대하고 성적이 아닌 소질·적성·취업의지에 따라 학생을 선발할 수 있도록 하여 고교 입학의 기회를 확대하여야 한다. 교육부(2016)는 15년 현재 16.4%인 특별전형 비율을 2018년에는 30%, 2020년에는 40%, 2022년에는 50%까지 확대할 방안이다.

2) 부처 참여 확대 및 부처 협업

정부부처가 직업계고를 통하여 해당 분야의 전문 인재를 양성하는 정부부처 연계형 직업계고 사업을 확대할 필요가 있다. 안재영 외(2019)의 연구에 따르면, 정부부처 지원사업을 통해 실시하고 있는 다양한 교육활동²⁾의 사업 목적 및 산업 분야와의 적합성과 해당 분야 인재양성의 효과성이 5점 만점에 모두 4점 이상으로 나타났으며, 정량적 성과인 취업, 자격증 취득, 학교 홍보에 대한 정부부처 지원사업의 효과도 5점 만점에 모두 4점 이상으로 나타나 정부부처 지원사업이 학교의 교육활동에 도움이 되고 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다.

2018년 11월을 기준으로 정부부처 특성화고 사업의 현황은 다음과 같다.

2) 정부부처 연계형 직업계고 사업의 성과지표로 설정한 활동인 전문교과 교육과정 개편, 방과후 교육, 전공 동아리 활동, 취업맞춤 교육, 교재개발(부교재), 시설 및 기자재 확충, 교원 연수 및 교원 특강, 교원 워크숍, 산학겸임교사(강사) 채용, 진로지도 및 상담, 현장(산업체) 견학 및 현장체험, 각종 교내·외 대회 참여 활동, 취업역량 강화 활동, 진로 탐색용 기업설명회, 산학협력 MOU 체결, 산업체 파견 현장실습, 취업연계 동아리 활동, 취업 대비 기업설명회·채용박람회 개최 및 참여 활동, 전문가 특강, 학부모 특강을 말함.

〈표 1〉 정부부처 연계형 특성화고 운영 현황(2018년 기준)

부처	사업명	사업지원규모(2018년도 기준)	사업기간
과학기술정보통신부	사이버 가디언즈 참여학교 지원사업	6개교/150백만 원(교당 평균 25백만 원)	2016년부터 계속 사업
국방부	산학군 기술인력 육성 지원 사업	14개교/2,556백만 원(교당 평균 182백만 원)	2008년부터 계속사업
문화체육관광부	콘텐츠 특성화고 교육프로그램 운영지원	3개교 / 150백만 원(교당 평균 50백만 원)	2014년부터 계속사업
농림축산식품부	(종료)농고 산업연계 교육사업	13개교/7,528백만 원(교당 평균 184백만 원) ※2016년 자료임	2012년부터 2016년까지
고용노동부	(종료) 일-교육·훈련-자격 연계형 고졸인력양성	3개교/1,795백만 원(교당 평균 600백만 원) ※2016년 자료임	2013년부터 2016년까지
국토교통부	공간정보 특성화고등학교 육성사업	3개교 / 300백만 원(교당 평균 100백만 원)	2014년부터 계속사업
	물류기능인력 양성사업	3개교 / 145백만 원(교당 평균 48.3백만 원)	2013년부터 계속사업
	항공기초인력 양성사업	5개교 / 392백만 원(교당 평균 78백만 원)	2012년부터 계속사업
산림청	산림분야 특성화고 지원 사업	2개교/300백만 원(교당 평균 150백만 원)	2012년부터 계속 사업
중소벤처기업부	중소기업 특성화고 인력양성사업	200개교/ 33,856백만원(교당 평균 169.28백만원)	2008년부터 계속 사업
특허청	발명특허 특성화고 지원 사업	6개교/1,090백만 원(교당 평균 181.6백만 원)	2008년부터 계속 사업

출처: 안재영 외(2019). 정부부처 연계형 직업계고 성과관리 및 발전방안. 한국직업능력개발원.

나. 학생의 기초학력 및 기초직업교육 강화

학습역량이 부족한 학생을 대상으로 한 별도의 교육과정을 운영해야 한다. 이들 학생들은 학업에 대한 흥미가 부족하고 학습 결손이 심각하므로 기초학력을 기르면서 동시에 기초직업교육(직업 기초 이론 및 실습)을 하여 최소한의 학력을 보장한 가운데 노동시장으로 진출할 수 있도록 해야 한다.

다. 학생의 직업현장 기반 진로 및 전공교육 강화

직업계고 학생이 직업 현장을 충분히 탐색하고 제대로 이해하여 합리적인 진로결정을 이루기 위해서는 현장 기반의 진로교육이 이루어져야 한다. 또한 현장 기반의 전공교육을 통하여 학교교육과 노동시장의 미스매치를 줄여야 한다. 이와 같은 직업현장 기반의 진로 및 전공교육을 실행할 수 있는 직업계고의 대표적인 교육프로그램은 현장실습이다. 현장실습이 진로교육과 전공교육의 효과를 모두 발휘하기 위해서는 학생의 학력 및 발달 상황에 맞게

다양한 현장실습 유형을 적용해야 한다. 일반적으로 직업교육에서 합리적인 진로 결정을 위한 현장학습은 현장견학(단기간, 간접적, 직업군 중심) → 현장체험 → 현장실습(장기간, 직접적, 직무 중심)의 순서로 이루어지고, 적절한 피드백과 진로상담이 이루어져야 한다. 이러한 측면에서 산업체 파견형 현장실습을 중심으로 운영되는 현장실습 정책을 보완해야 한다 (안재영 외, 2019).

[그림 1] 교육과정의 일환으로서의 현장실습 과정(안)



출처: 안재영 외(2019). 정부부처 연계형 직업계고 성과관리 및 발전방안. 한국직업능력개발원.

라. 지역별 ‘(가칭)산학협력 정례협의회’ 운영

중앙정부 중심의 직업교육훈련을 지역의 인력 수요 중심의 형태로 운영 체제를 개선하기 위하여 지역 중심의 산학협력 정례협의회를 구성 및 운영하여 지역의 산업 수요를 반영하고 유관기관의 협력을 유도한다.

〈표 2〉 ‘(가칭)산학협력 정례협의회’ 의 개요

- (가칭)산학협력 정례협의회
 - 목적: 지역 산업과 학교교육 간의 미스매치 최소화, 지역 내 취업과의 연계성 확보
 - 구성: 중소벤처기업부 지부 지사, 한국산업인력공단 지부/지사, 시·도교육청, 특성화고 교원, 대학 교원, 기업 인사(ISC 및 RC), 지방자치단체 기업지원담당관, 직업교육전문가
 - 역할: 지역별 인력수요 논의, 직업교육훈련 이슈 논의, 현장실습 등 기업 참여 교육훈련 방안 논의, 기타 협력 사항 발굴
 - ※ 직업교육훈련과정이 산업체의 직무 현장성을 확보·유지하고 취업으로 연결될 수 있도록 지역 내 산업체 인사 및 지방자치단체 인사 참여 필수

마. 교원 현장교육 역량 강화

산학협력을 통해 교원의 현장교육을 실시하는 것으로 교원의 역량을 강화시킬 수 있다. 대학, 지역 훈련기관, 산업별 협의체 훈련기관 등에서 산업체 현장 기반형 직무 연수를 교사에게 제공하고 이러한 기관들을 교원 연수기관으로 지정 및 지원할 필요가 있다.

또한 교원의 현장연수 체계를 개선하여 교원의 경력별 차등을 두어 경력에 맞는 교원연수를 실시할 필요가 있다. 5년 이하 저경력 교원은 NCS 기반의 단기 산업체 현장연수로, 10년 이상 고경력 교원은 학습연구년을 활용한 장기 산업체 현장연수를 실시한다. 이를 위해 중소벤처기업부는 현장연수 제공 기업 풀을 구성하고 고용노동부는 「특성화고·마이스터고 전문교과 교원 중·장기 현장직무연수」의 3개월 및 6개월 과정 대상자를 확대할 필요가 있다. 특히 이러한 현장연수로 인해 발생하는 교원 손실은 정기적인 교원 증원을 통해 보완할 필요가 있다.

〈표 3〉 교원 현장연수 체계 개선 내용

구분	대상	기간	목표	특징
저경력 교원	5년 이하 경력	단기(3개월 이내)	NCS 실무과목 기반의 실습 역량 강화 (교과 역량 강화)	교원 실습 역량 개발, 교원 교수학습 자료 개발
고경력 교원	10년 이상 경력	장기(6개월 이상)	산업체 직무 기반의 실무 역량 강화 (교과 역량 + 취업·진로 교육 역량 강화)	교원 실무 역량 개발, 학생 취업 및 발달경로 개발

바. 산학협력 수석교사 도입³⁾

현재 우리나라의 현장실습과 도제교육에서 가장 큰 어려움으로 제시되고 있는 것은 기업의 소극적 참여이다. 기업이 현장실습에 참여하기 위해서는 기업과 학교의 요구를 제대로 파악하고 상호 이익이 될 수 있도록 이를 연결할 수 있는 전문가 그룹이 필요하다. 즉 학교 교육과정과 산업체 직무 내용을 잘 알고, 산업체 내에 네트워크가 구축되어 있으며, 산학협력에 대한 지식과 경험이 풍부한 산학협력 코디네이터가 필요하다(Husted & Mason & Adams, 2003). 우리나라와 같이 산업계의 직업교육에 대한 참여와 지원이 적은 경우, 산학협력과 취업에 대한 경험과 노하우가 많은 전문교과 교사를 ‘산학협력 수석교사’로 육성하여 산학협력 코디네이터의 역할을 수행하도록 해야 한다. 현재의 수석교사는 교수학습 측면에서 교원을 지원 및 선도하고 있는데, 직업계고는 일반고와 달리 산학협력이 필수 직무이므로 이에 맞는 수석교사제를 도입할 필요가 있다.

3) ‘안재영 외(2018). 산학일체형 도제학교 모니터링 및 성과관리. 한국직업능력개발원.’에서 발췌하여 재구성

2. 사회 진입 단계

가. 고졸 적합 직무 발굴

1) NQF 체계 구축

고졸 적합 직무와 외국인 근로자와의 직무 중첩이 문제로 대두되고 있어, NQF 체계 구축을 통한 고졸 인력의 명확한 직무 수준을 제시하고, 수준별 일자리 확보가 이루어져야 한다. 이를 위해 현재 인력의 가장 낮은 수준을 외국인 근로자로 대체하고 직업계고 졸업생의 직무 수준을 외국인 근로자와 구분하여 체계화할 필요가 있다(예, L1: 외국인근로자, L2~3: 고졸 인력).

2) 고졸 채용 실적에 따른 기업 인센티브 강화

고졸 채용을 하는 민간 기업에 인센티브를 지원할 필요가 있다. 구인지원 및 사업 우선지원, 정보제공 채널 확대, 병역특례업체 선정 시 가점 부여, 수출 마케팅·설비자금 지원한도 확대, 금융기관의 금리우대 실시⁴⁾ 등을 고려할 수 있다. 더 나아가 ‘고졸 채용 실적 및 노력’을 평가하여 행·재정적 지원을 차등 적용할 필요가 있다. ‘고졸 채용 실적 및 노력’ 평가 항목으로는 다양한 고졸적합 직무 발굴·적용, 고졸채용 및 적합 직무 배치 현황, 고졸 취업자 성장모형 개발·적용, 고졸채용 저해요인 해소 노력, 학력이 아닌 능력에 따른 임금 인사 관리 운영 여부 등을 제시할 수 있다.

나. 고졸 취업 문화 확산 및 마인드 제고

1) 교과용 인정도서 활용

초·중등 교과용 인정도서에 중소기업 및 고졸 취업의 인식을 개선할 수 있는 콘텐츠를 반영할 필요가 있다. 구체적으로는 사회 교과와 진로 관련 과목에 관련 내용을 반영할 수 있고, 고등학교의 경우 ‘기술·가정’ 과목과 ‘진로와 직업’ 과목에 적용할 필요가 있다.

2) 고졸 취업 홍보 강화

고졸 취업 홍보 및 이미지 개선을 위해서 미디어를 활용할 수 있다. 고졸 취업자의 다양한 성공 사례를 발굴하여 홍보한다. 그리고 광고나 다큐멘터리식의 딱딱한 홍보는 지양하고, 드라마나 오락 프로그램에서 자연스럽게 다루어 고졸 취업자의 긍정적인 이미지를 홍보하도록 한다. 이를 위해 PD, 작가 등이 참여하는 ‘협의체(고졸 취업 인식 개선 TFT)’ 구성

4) KB국민은행은 직업계고 현장실습 선도기업과 산학일체형 도제학교 참여기업에게 금리 우대를 적용하고 있음(2019.1.29. 기준)

으로 매스컴을 활용한 고졸 취업 인식개선 프로그램 적극 개발할 필요가 있다.

또한 사회 인식 개선으로, 교직원·학생·학부모 대상의 현장견학, 온·오프라인 연수, 취업 박람회 개최 등을 통해 고졸 취업 홍보를 활성화하여야 한다.

다. 역량 기반 채용 및 인사관리

1) 역량 채용 환경 구축

역량기반 채용을 위해서는 무엇보다 역량 채용을 가능하게 하는 환경 구축이 중요하다. 이를 위해서는 채용 관련 웹사이트(예: 워크넷)의 데이터인 직업 탐색, 직무 분석, 노동시장 분석 등의 데이터를 NCS를 기반으로 분석 및 구성하여 역량 채용 환경을 체계적으로 구축할 수 있도록 한다.

2) 역량 기반 채용 확대

NCS 기반 채용 시스템이 역량 기반 채용이라는 가정 하에, NCS 기반 채용 시스템이 적합한 직무 및 기관을 선정하고 이들 분야에 NCS 기반 채용 시스템을 순차적으로 적용하여 NCS 채용 문화를 확산시킨다. 직무 혹은 기관의 특성에 따라 NCS 기반 채용이 상대적으로 용이한 분야부터 NCS 기반 채용을 선도하도록 하고, 이러한 분야로부터의 파급효과를 통해 NCS 기반 채용문화를 구축할 수 있다. 다만 NCS 선진국들은 주로 직종 중심의 노동시장을 가지고 있지만 우리나라는 기업중심의 노동시장 특성을 가지고 있어 처음부터 모든 직무에 NCS 기반 채용을 일괄적으로 도입하는 것은 많은 시행착오 및 부작용 등을 가져올 수 있으므로 주의가 필요하다. 또한 NCS가 개발되지 못한 직업에 대한 지속적인 수요조사가 이루어져야 한다. 분야별로는 산업별 협회를 중심으로 각 분야별 특성에 맞는 NCS 채용 도구 개발할 필요가 있다. 예를 들어 영국, 호주 등의 국가들은 각 산업별 혹은 직종별로 해당 분야의 특성을 반영한 자체적인 채용도구를 개발하여 활용한다.

이러한 NCS 기반 채용을 확대하기 위해서는 중소기업을 중심으로 NCS 기반 채용 관련 컨설팅 및 비용 지원이 필요하다. 일반적으로 대기업은 자체의 체계화된 채용 기준이나 틀을 갖추고 있으나 상대적으로 중소기업은 그러지 못한 경우가 많다. 중소기업일수록 오히려 채용비용을 들여서라도 과학적이고, 합리적인 채용시스템을 도입할 필요가 있다.

NCS 채용이 확대되기 위해서는 채용 담당자들의 교육이 이루어져야 한다. 기업 인사담당자, HRD 및 HRM 담당자 대상 NCS 기반 채용 교육 프로그램을 지속적으로 개발 및 진행하여야 한다. 현재 한국산업인력공단과 노사발전재단은 NCS 채용교육 등에 있어 서로 비슷한 기능을 담당하고 있으므로 상호간 합동 세미나 등을 통해 서로의 교육 노하우 등을 공유하는 등의 노력도 필요하다.

마지막으로 NCS 채용 확대를 위해서 NCS 채용 사례를 홍보할 필요가 있다. 고졸 취업자의 NCS 기반 능력중심 채용 및 인사관리에 대한 우수기업을 선정 및 시상하고, 지속적인 사례를 발굴 및 확산시킬 필요가 있다.

3) 역량 기반 인사관리(분야별 역량 기반 경력경로 및 임금 체계 설정)

신규 고졸 취업자가 일정기간 경과 후 승진·보직 등에서 차별받지 않도록 인사 규정을 설계할 필요가 있다(예, 석유관리원은 입사 4년후 승진, 급여지급 기준 등을 관련규정에 명시). 입직단계에서 NCS 기반으로 채용하더라도 입직 후 순환보직하는 경우에 많으므로 NCS 기반 채용의 한계가 발생한다. 따라서 입직 후 보상체계까지 고려된 인사관리 체계 구축이 필요하다.

이를 위해서는 분야별 전문성을 고려하여 경력관리 트랙을 다양화하고 각 전문가 트랙별 경력경로 및 임금수준을 체계적으로 설정해야 한다. 또한 개별 근로자의 능력에 따라 승진이나 임금을 차등적으로 관리하는 개인별 능력중심 인사관리 체계를 구축할 필요가 있다.

라. 취업 지원 인프라 개선

1) 지방정부 중심의 고졸 취업 통합 창구

각 부처별, 유관기관 등에 산발적으로 흩어져있고, 민간사이트에 의지하는 고졸 취업 창구를 지방정부에서 통합적으로 관리할 필요가 있다. 또한 시도교육청 취업지원센터의 취업 안내 및 지원 업무를 지방정부에서 직접 운영하여 관할 산업계의 고졸 인력 수요에 즉각 반응할 필요가 있다.

2) 기업과 학생 정보의 데이터베이스 구축

고졸 취업 통합 창구 운영을 위해서는 데이터베이스를 통합 구축하여야 한다. 워크넷·HRD.net과 연동하여 기업 근로조건·채용정보 등을 공유하고, 특성화고 포털(하이파이브)과 연계하여 취업진로지도에 활용할 수 있으며, 중소벤처기업부의 우수 중소기업 데이터베이스를 활용하는 방안도 고려할 수 있다. 또한 중소벤처기업부에서 관련 스마트폰 앱 등을 개발 및 보급하여 기업과 학생의 접근성을 높일 필요가 있다.

3. 사회 정착 단계

가. 직장 적응 지원 확대

1) 직장 적응 프로그램 운영 지원

고졸 취업자의 직장 적응을 위해 기업에 고졸 취업자 직장적응 지원 프로그램을 운영하거나 컨설팅을 제공하고, 해당 기업에게 발생하는 비용 지원 등 인센티브를 제공하도록 한다. 예를 들어 국가산업단지별로 「청년직장체험 및 적응 프로그램」 운영하고 실습 인프라 구축이나 강사비 등을 지원할 필요가 있다⁵⁾.

2) 멘토링 및 상담 지원

우수한 멘토링을 위해서는 인적자원개발 우수기관 인증제(Best HRD)를 활용한 멘토링 우수 기관을 지정하고 홍보할 수 있다. 우수기관 인증제(Best HRD)는 기업 등 민간기관과 공공기관에서 능력을 중심으로 인재를 채용·관리하고 재직 중 학습을 통해 개인의 능력을 제고하는 등 인적자원개발이 우수한 기관을 대상으로 심사를 통하여 정부가 인증마크를 부여하는 제도이다. 인증마크를 부여받은 기업에게 다양한 인센티브를 제공하고 언론을 통해 홍보할 필요가 있다. 또한 개별 기업 내에서 고졸 취업자의 장기재직을 위하여 멘토-멘티제와 상담 프로그램을 운영하도록 지원할 필요가 있다.

나. 근로자 고용 환경 개선

1) 산업안전, 근무환경 및 복지, 정주 요건 개선

고졸 취업자의 고용 환경 개선을 위해서는 근무환경과 복지를 강화하고 안전사고 발생에 주의하여야 한다. 이를 위해 고졸 채용 기업의 산업안전 현황을 파악하여 보완하고, 산업안전 교육을 강화한다. 또한 정부합동공모사업의 하나인 한국산업안전공단의 산재예방시설(헬스 등 체육시설, 안전교육장, 카페 등) 사업을 확대할 필요가 있다.

고졸 취업자의 근무환경과 복지 강화를 위해 주거 및 출퇴근을 개선해야 한다. 먼저 산업단지 재직자 대상으로 인근 도시에 종합주택 분양 및 임대 기회를 제공하거나 기숙사 임차 지원사업의 확대를 고려해야 한다. 또한 산업단지 내에 대중교통을 확충하여 출퇴근을 지원할 수 있도록 한다. 그리고 우수 근무환경·복지 기업 대상에게 혜택을 강화한다.

2) 이미지 개선 및 문화시설 충원

산업단지와 같이 근로자의 밀집지역에 부정적인 인식이 존재하므로 이에 대한 개선이 필요하다. 이를 위해 산업단지의 명칭을 변경하고(예; 반월공단→안산스마트허브 등), 문화시설 신축 지원 등을 지원할 필요가 있다. 문화시설과 더불어 근로자 가족의 거주, 후생복지, 문화 활동의 종합적 지원을 위한 복합타운을 건설하거나 여가, 놀이 문화의 일환으로 근로자 동아리 활동 지원, 근로 후 여가 및 놀이 문화 여건을 마련할 수도 있다. 또한 산업단지

5) 실습 인프라 구축, 강사비 지원 등(문화부의 예술가 강사 파견 프로그램 등 활용), 소요 경비의 25% (대기업 3~6%) 세액공제(R&D 세액공제 수준)

캠퍼스, 산학융합지구, 산업단지 내 특성화고 등 전문인력 양성에 대한 교육시설 및 교육기관을 건설하는 것을 통해 근로자의 고용환경 개선이 가능하다.

3) 여가 및 놀이 문화 지원

기존의 국가산업단지의 환경 개선은 주로 하드웨어 지원이었으며 이제는 소프트웨어 지원을 통한 내적 보상이 필요하다. 이를 위해 근로자 동아리 활동을 지원하고 근로 후 여가 및 놀이 여건이 마련되어야 한다. 창고시설이나 테크숍 등을 활용하여 직무 관련 동아리 활동이나 프로젝트 등을 수행할 수 있도록 하여 놀이문화와 직무학습을 연계할 필요가 있다. 그리고 한국산업단지공단은 한국문화예술교육진흥원과 함께하는 산업단지문화동아리지원사업과 문화예술위원회(복권기금)의 산업단지순회공연을 수행하였고, 국민생활체육회('16.3월 대한체육회와 통합)와 근로자 체육동아리 지원사업을 시범운영('13년)한 바 있으나 절대적으로 부족한 형편이다. 따라서 상기 사업에 대한 예산확대 및 고용보험기금을 활용한 근로자 문화생활지원 바우처(문화누리카드 또는 예술인카드혜택 부여 등)를 제공할 필요가 있다.

4) 출퇴근 지원

국가산업단지 내 대중교통 확충을 통한 출퇴근 지원이 필요하다. 고졸 취업자의 경우 대부분 자가용이 없어 대중교통이 불편한 기업으로의 취업을 회피하는 경향이 많으므로 대중교통(전철 등)과 연계한 산업단지의 공동통근버스 운행 확대가 필요하다. 기존의 통근버스 운영 지원은 지역 운수사업과 마찰을 초래할 수 있었으나 통근버스 운행단지 고시 권한이 위임(국토부장관→국토부장관, 광역단체장)되어 공동 통근버스 운행은 지방자치단체 자체조정권한으로 문제가 없는 것으로 변경되었다.

다. 후학습 및 경력개발 지원

1) NQF 기반 인사 체계

직장에서의 경력개발을 권장하고 후학습을 권고하기 위해서는 학습이나 경력개발을 통한 적절한 인사체계가 보장되어 보상으로 이루어져야 한다. 이러한 능력·경력 인정 인사 체계를 구축하기 위해서는 NQF를 통한 인사 체계를 적용할 필요가 있다. 이는 학위 취득이 아닌 경력개발을 통해 상급 직무나 직급으로의 진입이 가능하게 한다.

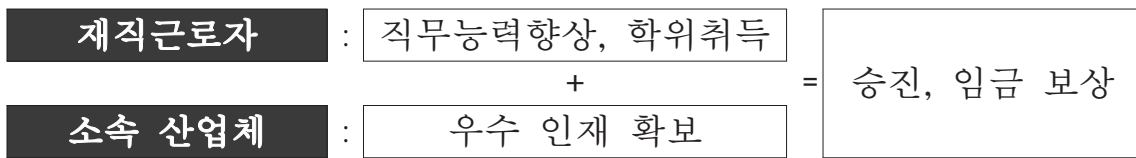
2) 산업체 수요형 후학습 확대 및 인사체계 반영

고졸 취업자의 실무 역량을 높이고, 안정적인 대학 진학과 취업을 통해 사회 정착을 돕기 위하여 사회맞춤형 계약학과와 대학의 주문식 교육과정 등과 같은 산업체 수요형 학과를 확

대하여 운영할 필요가 있다. 산업체 요구의 학과를 개설 시에는 반드시 기업이 학생 선발부터 교재 및 교육과정 개발, 교육의 일부까지 직접 참여하도록 한다. 이는 선발부터 기업의 채용 기준이 반영되어 채용 이후의 재교육에 투자되는 비용을 절약할 수 있다.

교육과정 운영에 있어, 학생들은 학교에서 충분한 이론과 채용 예정 기업의 프로젝트를 통한 가상 실습을 거친 후에 실습 현장으로 나아가 적절한 실습이 이루어지도록 한다. 또한 교육과정을 통해 얻은 학력은 인사에 적절하게 반영되어야 하며, 승진 및 임금 등의 인사체계에 불이익이 없어야 한다.

[그림 2] 후학습 연계형 인사 체계



3) 중소기업 연합형 사내대학 운영 지원

「평생교육법 시행령」 35조에 따르면 설립 주체는 「상법」 또는 특별법에 의하여 설립된 법인으로 종업원 200명 이상 사업장(해당 사업장에서 근무하는 타 업체 종업원 포함)이다. 이와 같이 단독 기업만 설립할 수 있는 사내대학⁶⁾을 중소기업 공동으로 설립할 수 있도록 요건을 완화해야 한다. 그리고 중소기업 연합이 사내대학을 공동 설립하여 위탁 운영하고 동종업체 및 협력·하도급업체 근로자가 타 기업의 사내대학에 입학하도록 허용한다.

4) 계약학과 지원 확대

각 기업별 우수 고졸 취업자가 재교육형 계약학과에 지원할 경우, 산업체 부담금을 현행 50%에서 확대할 필요가 있다. 재교육형 계약학과는 국가·지방자치단체·산업체등이 소속 직원의 재교육이나 직무능력 향상 등을 위해 대학 등에 교육을 의뢰하는 과정인데, 「사업주에 대한 직업능력개발훈련 지원규정」에서 계약학과 운영에 필요한 경비 중 산업체 부담금을 고용보험기금에서 환급 지원하고 있다.

라. 경력단절 예방 및 정착 지원

1) 군 특기자 분류체계 일치

고졸 취업자의 사회적 정착에 어려운 점 중 하나는 군입대로 인한 경력단절이다. 개인은

6) 사내대학 현황(8개) : 삼성전자 공과대, LH 토지주택대, KDB 금융대, 삼성중공업 공과대, 현대중공업 공과대, SPC 식품과학대, 대우조선해양대, 포스코기술대

군 복무동안 본인 기술·기능에 대한 개발이 어렵고, 기업은 인력의 공백으로 인해 인사 등의 비용이 손실된다. 개인의 입장에서 군복무 동안 기술·기능에 대한 개발 및 관련 업무를 계속적으로 진행할 수 있게 하려면, 개인의 특기에 맞는 보직으로의 배치가 필요하다. 그러나 현재 병무청 적성분류와 병 인사특기 체계가 일치하지 않아 이에 대한 개선이 필요하다.

따라서 병무청 적성분류와 병 인사특기 체계를 연동하여 군 특기와 사회직무를 연계하여 복무할 수 있도록 하고, 지속적인 기술·기능의 개발은 물론, 복무기간의 단축을 통해 사회로의 빠른 복귀도 가능하도록 해야 한다.

2) 군 제대 후 재취업 지원

고졸 취업자는 군 복무를 마치면 단절된 경력으로 인해 재취업의 어려움을 겪는다. 이런 문제를 해결하기 위해 군 제대 후의 재취업에 대한 적극적인 지원이 필요하다. 먼저, ① 국방부와 방위산업기업 간 취업 지원 사업을 고려해볼 수 있다. 이를 통해 방위산업기업에 취업한 고졸 취업자는 군 제대 후 해당 방위산업기업에 재취업하도록 지원하여 기업은 인력을 확보하고, 고졸자는 취업처를 확보하는 효과를 얻는다. 다음으로 ② 전공과 연계한 군 기술 특기병의 경우 복무 후, 관련 산업체로 취업이 되도록 교육기관-군-산업체 간 취업지원 네트워크를 구축하여 지원할 수 있도록 한다. 또한 ③ 개인의 기술·기능과 관련 없는 복무를 마친 고졸 취업자의 경우, 복직하는 경우 해당 기업에 세액공제 등의 혜택을 부여하는 제도를 마련하고 이를 홍보하도록 한다.

마지막으로, 군 제대 예정 고졸 군인에게 직업교육과 현장 실습을 통한 직업 세계 경험과 자신의 능력파악을 할 수 있는 기회를 제공하여 제대 후 재취업이 수월하도록 지원한다. 이를 위해서는 복무 중 자격증 취득을 권고하거나 고졸 취업자 제대 군인을 위한 구인구직 정보 센터 등의 운영을 고려해볼 수 있다.

3) 중소기업 근속장려금 확대 및 취업장려정책 홍보 강화

현재 중소기업(신성장동력·뿌리산업)에 취업한 고졸자에게 일정기간(최대 3년) 근속시 근속장려금 지급하는 제도를 연장 확대하도록 한다. 기간 연장을 통해 군복무 기간을 포함하여, 고졸 제대 군인 채용 기업에 초기 임금 일부 지원하고 지속적 근속 장려금 지급하는 방안 등이 필요하다.

또한 청년내일채움공제 등 다양한 취업 및 근속장려 정책들이 있는데 중소기업과 고졸 취업자가 쉽게 접근할 수 있도록 홍보를 강화하고 접근성을 용이하도록 절차를 간소화할 필요가 있다.

IV. 마치며: 미래 지향적인 고졸 취업(성장경로, 일자리 질)

이상의 내용을 정리하여 제시하면 다음과 같다.

[그림 3] 중소기업 고졸 취업 활성화 및 정착 방안



이 글에서 제시한 내용들이 실제적인 효과를 발휘하기 위해서는 고졸 취업이 성장경로와 연결되어야 한다. 그러나 현재의 고졸 취업자는 성장경로를 제대로 인지하지 못한 채 노동 시장에 진출하고 있다. ‘우리나라에 성장경로가 있는가, 성장경로가 있어도 작동하고 있는가?’라고 반문할 정도로 고졸 취업자의 성장을 기대하기 어려운 것이 현실이다.

고졸 취업자가 자신의 성장경로를 설계하고 보다 양질의 일자리로 진출 또는 전직할 수 있도록 미래 지향적인 취업지원이 이루어져야 한다. 이를 위해 고졸 취업자가 진출한 직무 분야의 일자리 질을 분석하고 최소 일자리 질 기준을 설정하여 질 관리를 해야 한다. 또한 고졸 취업자가 지속적인 성장을 할 수 있도록 직무 분야별로 성장경로를 탐색 및 발굴하고 제도화해야 한다. 그리고 고졸 취업자와 기업이 동반 성장할 수 있도록 고졸 취업자의 경력 개발을 지원하는 기업에 강력한 인센티브를 제공해야 한다.

참고문헌

- 고용노동부(2014b). 청년고용 심층면접조사 기초분석보고서.
- 고용노동부·한국고용정보원(2014). 청년고용 활성화 방안 세미나, 청년층 취업 실태 및 의식 조사 결과.
- 교육부(2016). 고교 맞춤형 교육 활성화 계획 발표.
- 교육부(2018). 「2018학년도 직업계고 신입생 입학현황 결과 보고」. 교육부 내부자료.
- 관계부처 합동(2012). 특성화고 현장실습제도 개선 대책.
- 관계부처 합동(2014a). 고용률 70% 달성과 능력중심사회 구현을 위한 고졸 취업 활성화 방안.
- 관계부처 합동(2014b). 학교에서 직장까지: 일자리 단계별 청년고용 대책.
- 기획재정부(2014). 청년층 대상 취업실태 설문조사.
- 김기홍·장명희·김종우(2009). 직업교육 교원 역량 강화 방안. 한국직업능력개발원.
- 김향아(2013). 국내기업의 채용관행 변화 실태와 개선과제. 한국노동연구원.
- 류지성, 엄동욱, 김재원, 김동구(2012). 대학에 가지 않아도 성공하는 세상. 삼성경제연구소.
- 박상현·권태희(2014). 노동시장에서 고졸 청년층을 위한 핵심 정책과제. 2014 고용패널 학술대회. 한국고용정보원.
- 박윤희·오계택·허영준(2012). 열린고용 확산에 따른 기업의 채용 및 인사관리 행태 변화 연구. 한국직업능력개발원.
- 변정현·노경란·황여정(2012). 고졸청년층 취업지원프로그램 개발 보고서. 고용노동부·한국고용정보원.
- 시사포커스(2014). 고졸취업 성공자 42% ‘후회’, 2014.2.24.일자 기사, <http://www.sisafocus.co.kr/news/articleView.html?idxno=91587>. 시사포커스.
- 안재영·이병욱(2015). 특성화고교 출신 임금근로자의 첫 직장 만족도와 직무 관련 요인 및 이직가능성과의 관계 분석. 한국기술교육학회지, 15(2).
- 안재영 외(2018). 산학일체형 도제학교 모니터링 및 성과관리. 한국직업능력개발원.
- 안재영 외(2019). 정부부처 연계형 직업계고 성과관리 및 발전방안. 한국직업능력개발원.
- 임언·안재영·김지영(2018). 현장실습 중심 직업교육에 대한 학생, 훈련교사, 교사의 내러티브 탐구. 한국직업능력개발원.
- 채창균·양정승(2015). 고졸청년의 취업 추이와 향후 과제. 한국직업능력개발원.
- 최동선·임언·오석영·정혜령(2013). 고졸 초기경력자의 직장적응 실태 분석. 한국직업능력개발원.

한국고용정보원(2013). 2013 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서.

한국교육개발원(2015). 2015년 간추린 교육통계. 한국교육개발원.

한국노동연구원(2014). 중소기업 미스매치 관련 고용영향평가 현장점검 보고서.

허영준(2014). 고졸 취업 활성화 정책 진단, *The HRD Review*. 한국직업능력개발원.

Husted, S. W. & Mason, R. E. & Adams, E. (2003). *Cooperative Occupational Education* (6th ed), NJ: Prentice Hall.

MEMO

A large rectangular area containing 25 horizontal dotted lines, intended for writing a memo.

MEMO

A large rectangular area with a solid border, containing 25 horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.

MEMO

A large rectangular area containing 25 horizontal dotted lines, intended for writing a memo.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing, enclosed by a solid border.

MEMO

A large rectangular area containing 25 horizontal dotted lines, intended for writing a memo.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing, enclosed by a solid border.

MEMO

A large rectangular area containing horizontal dotted lines for writing.