

KRIVET Issue Brief

2014

52호

발행인 박영범 | 발행일 2014년 5월 30일 | 발행처 한국직업능력개발원

고졸 신입직원의 직장적응 실태

- 고졸 신입직원 중 첫 직장을 비정규직으로 시작하는 비율은 39.9%이고, 남자(48.9%)가 여자(33.6%)에 비해 높게 나타남.
- 병역 등의 장애요인이 해결된 이후에는 남자가 비정규직에서 정규직으로 이동하는 비율은 32.2%로 여자(24.5%)보다 높음.
- 일반계고 졸업자는 현재 직무에서의 학력 과잉이 27.3%, 기술·능력 과잉이 29.0%로 특성화고 출신(각각 18.1%, 22.7%)에 비해 높음.
- 고졸 신입직원들이 후진학에 참여한 비율은 16.2%이며, 후진학 참여 시 직장으로부터 비용을 지원받는 경우는 6.6%, 학위취득이 임금·승진에 도움이 되는 비율은 31.3%에 그침.

01 분석의 필요성 및 분석 자료

| 고졸 취업자의 직장적응에 대한 관심 필요

- 최근 고교 직업교육 정책에서 고졸 취업에 대한 관심이 크게 증가하고 있음.
 - 이러한 정책기조 속에서 마이스터고 및 특성화고 졸업자의 취업률 증가, 노동시장에서 고졸 고용지표 개선, 고졸 청년층 후진학 제도 참여 대학 증가 등의 양적인 성장이 보고됨.
- 하지만 여전히 고졸 신입직원의 직장적응 과정에 어려움이 크다는 지적도 있음.
 - 군 입대나 대학 진학, 여타 개인적인 이유로 인하여 노동시장에서 이탈하는 현상이 특히 고졸 직후의 초기 경력 단계에서 이루어지기 때문에 직장적응이나 고용유지가 충족되지 않은 상황에서의 고졸 취업률 증가는 부분적인 성과에 불과하다는 것임.
- 고졸 취업자들이 초기 단계에 성공적으로 직장에 적응하는 경우에 중·장기적으로 숙련기술인으로서 안정적인 경력개발이 가능할 것임.
- 이 글에서는 고졸 신입직원의 직장적응 실태를 분석하여 그 의미와 시사점을 도출하고자 함.

| 분석 자료

- 분석 자료: 한국직업능력개발원(2013)의 '고졸 초기 경력자 직장적응 실태조사'
 - 산업별 고졸 취업 현황을 토대로 제조업, 사업·개인·공공서비스업, 전기·운수·통신·금융업 등에 종사하는 고졸 신입직원 1,023명을 대상으로 실시한 설문조사 자료
- 고졸 신입직원이란 현 사업체 입사 당시 최종학력이 고등학교 졸업인 재직자로서 고교 졸업 이후의 전체 직장 경력이 5년 이하인 자



KRIVET 모바일용

〈표 1〉 조사 대상자의 일반적 특성

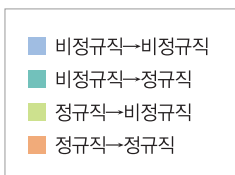
(단위: 명, %)

구분	전체	산업				기업 규모			
		제조업	전기·운수·통신·금융	사업·개인·공공서비스	기타	49인 이하	50~299인	300인 이상	
전체	1,023	462 (45.2)	217 (21.2)	250 (24.4)	94 (9.2)	487 (47.6)	343 (33.5)	193 (18.9)	
출신학교 유형	일반계고	348	138 (39.7)	63 (18.1)	113 (32.5)	34 (9.8)	183 (52.6)	96 (27.6)	69 (19.8)
	특성화고	675	324 (48.0)	154 (22.8)	137 (20.3)	60 (8.9)	304 (45.0)	247 (36.6)	124 (18.4)
성별	남자	419	205 (48.9)	75 (17.9)	102 (24.3)	37 (8.8)	192 (45.8)	155 (37.0)	72 (17.2)
	여자	604	257 (42.5)	142 (23.5)	148 (24.5)	57 (9.4)	295 (48.8)	188 (31.1)	121 (20.0)

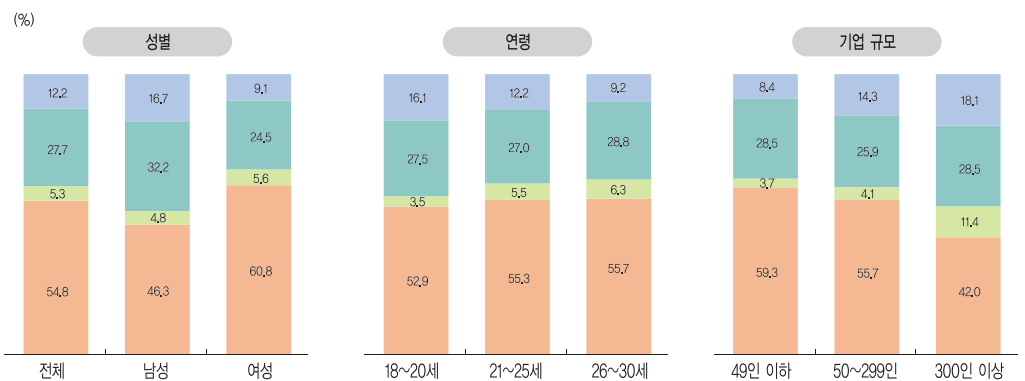
02 고졸 신입직원의 일자리 특징

고졸 신입직원 중 첫 직장을 비정규직으로 시작하는 비율은 39.9%임.

- 전체 응답자의 54.8%는 정규직으로 직업생활을 시작하여 이를 유지하고 있음.
 - 비정규직으로 직장생활을 시작하였으나 이후 직장 이동 또는 일자리 안에서의 변화를 통해 정규직으로 변화한 경우는 27.7%에 달함.
 - 반면 정규직으로 직장생활을 시작하였으나 이후 비정규직으로 변화한 경우는 5.3%, 비정규직으로 시작하여 여전히 비정규직에 머물러 있는 경우는 12.2%임.
- 첫 직장을 비정규직으로 시작하는 비율을 성별로 살펴보면, 남자는 48.9%로 여자(33.6%)에 비해 높음.
 - 이는 남자의 경우 병역 문제로 노동시장 경력 초기에 비정규직을 경험할 가능성이 여자에 비해 높기 때문으로 보임.
 - 하지만 병역 등의 장애요인이 해결된 이후의 남자는 여자보다 비정규직에서 정규직으로 이행할 가능성이 더 높은 것으로 나타남(비정규직→정규직 변화 비율: 남자 32.2%, 여자 24.5%).
- 기업 규모별로는 300인 이상 대기업에 취업한 경우 비정규직 비율이 높음.
 - 대기업 취업자의 경우 정규직에서 비정규직으로 변화한 비중이 11.4%로 300인 미만 기업의 경우에 비해 높게 나타나는데, 이는 비정규직으로라도 대기업에 취업하고자 하는 경향으로 해석됨.



주 | 첫 일자리와 현 일자리의 고용형태를 비교하였으며, 현 일자리가 첫 일자리와 같은 경우 고용형태를 유지하는 것으로 봄.



〈그림 1〉 고졸 신입직원의 고용형태 변화

일반계고 졸업자가 특성화고 출신에 비해 현재 직무에서의 학력 과잉, 기술·능력 과잉 비중이 높음.

각주 |

1) 직무-최종학력 일치도 : 취업자의 최종학력과 그 직업에서 요구하는 학력의 일치 정도. 보유 학력이 요구학력보다 높을 경우 학력 과잉, 낮을 경우 학력 미달 임(임연·서유정·이지은, 2012).

- 취업자가 가지고 있는 최종학력과 현재 직무에서 요구하는 학력을 비교해 보면¹⁾, 학력 과잉이 21.2%로 나타남.
 - 출신 고교별로는 일반계고가 27.3%로 특성화고(18.1%) 졸업자에 비해 학력 과잉 비중이 높음.
- 취업자가 보유한 기술·능력의 내용 및 수준과 현재 직무에서 요구하는 지식·능력의 내용 및 수준을 비

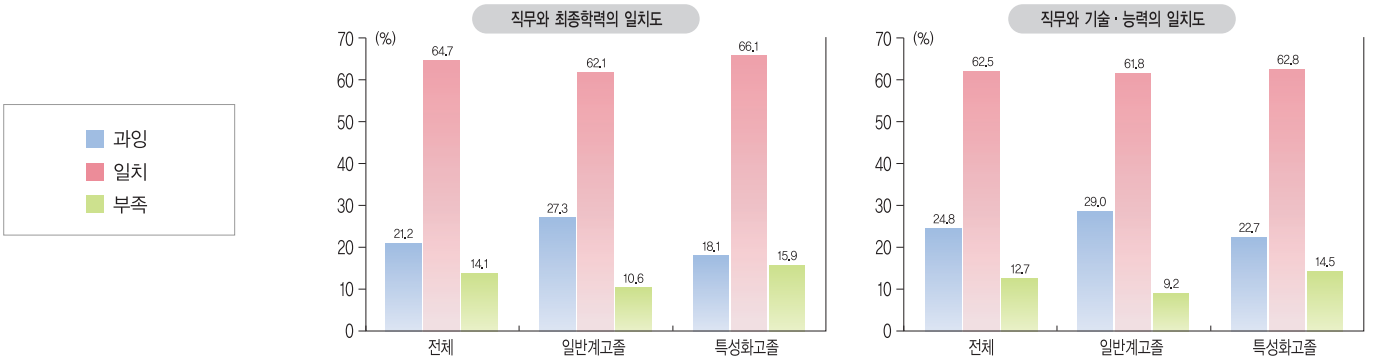
각주

2) 직무-기술·능력 일치도 : 취업자가 가지고 있는 기술·능력의 내용 및 수준과 그 직업에서 요구하는 지식·능력의 내용 및 수준의 일치 정도(임연·서유정·이지은, 2012)

고할 경우²⁾ 기술·능력 과잉은 24.8%로 나타남.

- 출신 고교별로는 일반계고가 29.0%로 특성화고(22.7%) 졸업자에 비해 기술·능력 과잉 비중이 높음.

- 전반적으로 약 20% 정도의 고졸 취업자들이 최종학력이나 지식·능력보다 낮은 수준의 직무를 수행한다는 조사 결과는 고졸 취업자에게 적절한 직무배치가 이루어지는지에 대한 검토가 필요함을 의미함.
- 또한, 일반계고 졸업자가 특성화고 출신에 비해 학력 과잉이나 기술·능력 과잉 비중이 높은 것은 이들의 역량이 높기 때문이라기보다 수행하는 직무 자체의 수준이 낮기 때문으로 보임.

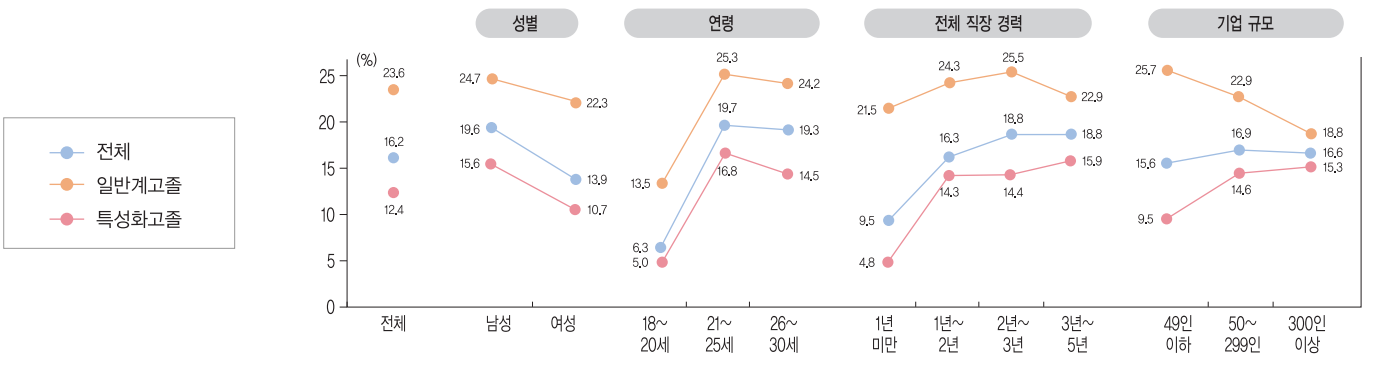


[그림 2] 고졸 신입직원의 현 직장에서의 직무와 최종학력 및 기술·능력의 일치도

03 고졸 신입직원의 후진학 참여 실태

고졸 신입직원들이 재직하면서 후진학에 참여하는 경우는 16.2%임.

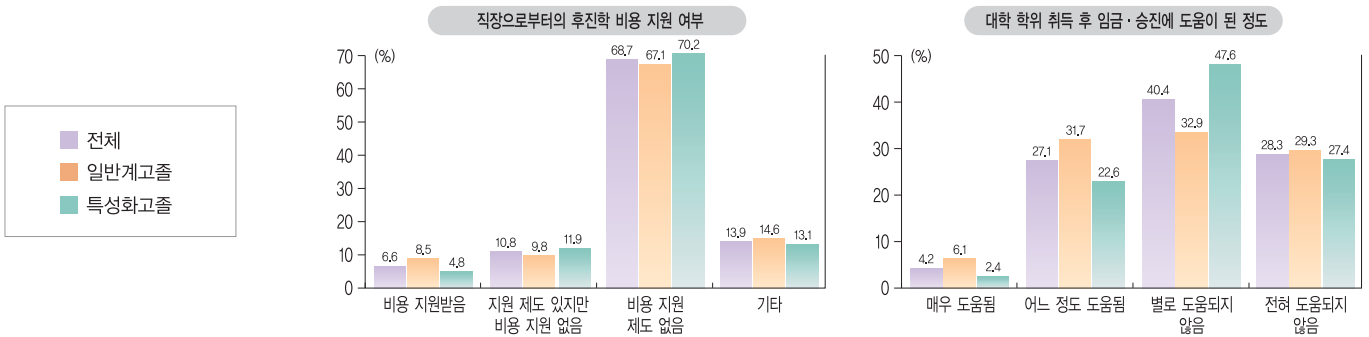
- 응답자 가운데 재직상태를 유지한 채 대학에 진학(후진학)한 비율은 16.2%임.
 - 일반계고졸 재직자의 후진학 참여 비율이 23.6%로 특성화고졸 재직자(12.4%)보다 높은 상황임.
 - 특히 특성화고졸 재직자가 1~2년 정도의 재직경력을 가졌을 때 후진학 참여비율이 급격하게 증가하는 반면, 일반계고졸 재직자는 전체 직장경력에 따른 후진학 참여비율에 차이가 거의 없음.
 - 이러한 결과는 일반계고졸 재직자와 특성화고졸 재직자가 후진학에 참여하는 양상에 커다란 차이가 있음을 시사함.



[그림 3] 고졸 신입직원의 후진학 참여 여부

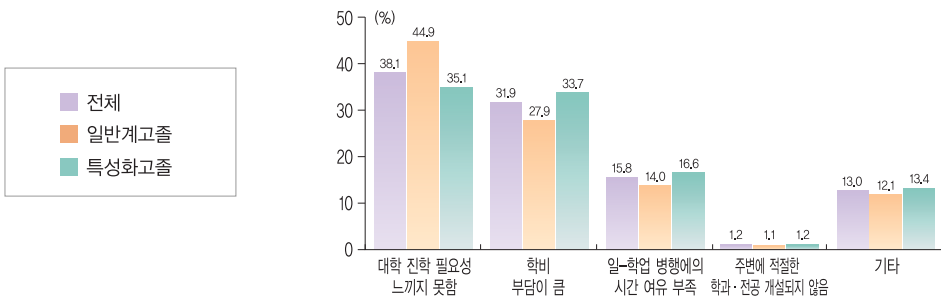
직장의 후진학 비용 지원은 6.6%, 학위 취득 후 임금·승진에 도움은 31.3%에 그쳐

- 고졸 신입직원의 후진학 참여 시 직장으로부터 비용을 지원받는 경우는 응답자의 6.6%에 불과함.
 - 응답자의 68.7%는 재직회사로부터 비용 지원을 전혀 받지 못하였으며, 10.8%는 재직회사에 지원 제도가 있지만 비용 지원을 받지 못하고 있음.
- 후진학 경로를 통해 획득한 대학 학위가 임금 인상이나 승진에 도움이 될 것이라는 응답은 31.3%임.
 - 응답자의 68.7%는 임금 인상이나 승진에 도움이 되지 않는다고 응답함.

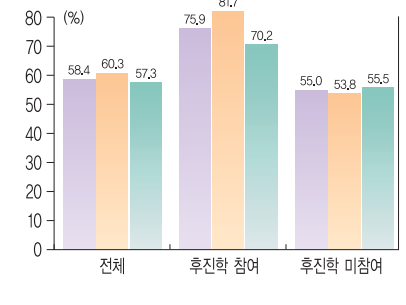


[그림 4] 고졸 신입직원의 후진학 참여 방식

- 고졸 취업자들이 후진학에 참여하지 않은 이유를 살펴보면, ‘대학진학의 필요성을 느끼지 못하기 때문’이 38.1%로 가장 높음.
 - 다음으로 학비부담(31.9%)이나 일-학업 병행에의 시간적인 여유 부족(15.8%)도 후진학 참여를 저해하는 요인으로 나타남.
 - 이와 같이 후진학 참여로 인한 비용의 문제나 후진학이 주는 실질적인 의미의 부족 등이 이들의 후진학 참여에 중요한 장애요인을 시사함.
- 대학교육을 병행하는 응답자 가운데 이직의향이 있는 비율(75.9%)이 대학교육을 병행하지 않는 경우(55.0%)보다 높은 것으로 나타남.
 - 후진학에 참여하는 일반계고졸 취업자의 이직의향 비율은 81.7%로 특성화고졸 취업자(70.2%)보다 높게 형성됨.
 - 반면 후진학에 참여하지 않는 경우에는 이직의향 비율에서 일반계고졸 취업자와 특성화고졸 취업자 사이에 차이는 없음.



[그림 5] 고졸 신입직원이 후진학에 참여하지 않은 이유



[그림 6] 고졸 신입직원의 이직의향

04 시사점

- 남자 고졸 신입직원의 경우 병역 때문에 노동시장에서의 경력을 비정규직으로 시작할 가능성이 있음. 따라서 이들의 병역문제에 대한 지속적인 관심이 필요함.
- 일반계고졸 취업자의 직장적응 능력 제고를 위해서는 우선적으로 고교 재학 중에 직업교육 경험 및 직무 능력 형성이 필요함.
- 고졸 취업자의 후진학 활성화를 위해서는 학비 지원이나 학습시간 확보와 함께 기업의 인사관리시스템 개선이 병행되어야 함.
 - 재직자의 후진학이 임금이나 승진에 도움이 될 수 있도록 기업의 인사관행이 변화되어야 함. 특히 후진학을 통해 단순 이직이 아닌 개인의 경력개발이 이루어질 수 있는 기업 차원의 지원이 중요함.
 - 아울러 고졸 취업자의 후진학 참여 현황을 체계적으로 분석하기 위한 조사 시스템이 구축·운영되어야 함.

최 동 선 (한국직업능력개발원 연구위원)