

# 공공기관 고졸채용 정책의 현황분석과 정책과제

한 동 숙

수시연구과제

# 공공기관 고졸채용 정책의 현황분석과 정책과제

2019. 12

한 동 숙



## 목 차

I. 서론	1
1. 연구의 목적 및 필요성	1
2. 연구내용 및 연구방법	3
II. 고졸채용 정책의 내용	5
1. 고졸채용 정책 도입의 배경	5
2. 정부의 고졸채용 정책의 경과	8
3. 고졸 취업 현황	12
III. 고졸채용 관련 선행연구	15
1. 학력과 노동시장에 관한 경제학적 연구	15
가. 교육의 투자수익률에 관한 연구	15
나. 훈련의 투자수익률에 관한 연구	17
다. 노동시장에서의 매칭 문제에 관한 연구	18
2. 고졸채용 제도의 운영에 관한 연구	19
가. 고졸채용 전반에 관한 연구	19
나. 공공기관의 고졸채용에 관한 연구	21
3. 기존 연구의 시사점	21
IV. 공공기관의 고졸채용 실태조사 분석	22
1. 실태조사 방법	22
2. 고졸채용 규모와 방식	23
3. 직무 현황 및 역량에 관한 분석	33
4. 고졸 입사자의 경력관리	40
5. 고졸 입사자의 보상	43
6. 고졸채용 제도의 향후 운영에 대한 기대	45
7. 고졸채용 규모의 영향요인	46
8. 소결	49

V. 고졸 입사자의 재직 실태조사 분석 .....	51
1. 설문조사 개요 .....	51
가. 설문조사 배경 .....	51
나. 응답자 특성 분석 .....	51
2. 취업과정에 관련한 문항 .....	54
가. 현재 직장 입사경로 및 선택 이유 .....	54
나. 가점 및 우대 여부 및 내용 .....	57
다. 현재 직장 입사 전까지의 구직활동 .....	59
3. 현재 직장과 관련한 분석 .....	64
가. 고용상태 및 경력 .....	64
나. 직급 및 직무 .....	66
다. 학력 수준 vs 업무 수준 .....	74
라. 고등학교 전공과 현재 업무 일치도 .....	77
마. 키우고 싶은 역량 및 직무교육 필요성 .....	78
바. 조직생활의 어려움 및 만족도, 몰입도 .....	79
사. 다른 업무에 대한 수요 .....	82
아. 직무 이동 및 승진, 급여에 대한 기대감 .....	84
자. 조직 내에서 느끼는 차별 및 편견 .....	86
4. 후진학 지원 제도 .....	88
가. 후진학 지원 제도 유무 및 이용 여부 .....	88
나. 후진학 지원 제도를 통해 지원받은 내용 .....	91
다. 후진학 지원 제도 만족도 및 개선점 .....	92
라. 후진학 지원 제도 이용 계획 및 사내 분위기 .....	93
5. 향후 계획 .....	95
가. 현 직장에서의 향후 계획 .....	95
나. 향후 이직 계획 .....	97
6. 고졸채용 제도에 대한 의견 .....	99
7. 소결 .....	104
VI. 고졸채용의 정책적 제언 .....	106
1. 고졸채용 확대 정책과 채용 규모 .....	106
2. 공공기관의 고졸채용 목표제 운영 .....	106
3. 고졸 취업자의 취업과정에 관한 지원 마련 .....	107

4. 고졸 취업자의 채용 형태와 직무경로에 대한 제도 개선 .....	108
5. 후진학 제도의 활용 .....	108
6. 고졸 입사자들이 조직생활에서 느끼는 기대감 .....	109
7. 능력중심의 채용과 사회형평적 채용의 조화 .....	109
<b>Ⅶ. 결론</b> .....	<b>111</b>
〈참고문헌〉 .....	113
[부록] 1. 기관용 설문지 .....	116
[부록] 2. 개인용 설문지 .....	127
[부록] 3. 조사대상 기관 목록 .....	136

## 표 목 차

〈표 II-1〉	고등학교 졸업생 및 취업자의 규모와 취업률, 진학률	13
〈표 II-2〉	학력별 취업자의 진출 산업 분야 규모	14
〈표 IV-1〉	응답기관 특성	22
〈표 IV-2〉	학력별 신규채용	23
〈표 IV-3〉	학력별 현원비중	23
〈표 IV-4〉	광역별(본사소재지 기준) 고졸채용(2018년)	25
〈표 IV-5〉	기관 규모별 채용	26
〈표 IV-6〉	규모별 기관 평균 채용	26
〈표 IV-7〉	신규채용 인력의 학력별 평균연령	27
〈표 IV-8〉	학력별 합격자/지원자 규모 및 합격률	27
〈표 IV-9〉	고졸채용의 유형	28
〈표 IV-10〉	고졸채용의 주기	29
〈표 IV-11〉	신규채용의 무경력자 비중	30
〈표 IV-12〉	인턴 채용 규모(고졸/대졸 전체)	31
〈표 IV-13〉	지역별 신규채용 배치(2011/정규직)	34
〈표 IV-14〉	지역별 신규채용 배치(2018/정규직)	34
〈표 IV-15〉	지역별 신규채용 배치(2011/비정규직)	35
〈표 IV-16〉	지역별 신규채용 배치(2018/비정규직)	35
〈표 IV-17〉	고졸채용 증가가 예상되는 직무	36
〈표 IV-18〉	현재 고졸직무 유형에 요구되는 학력 수준	37
〈표 IV-19〉	고졸채용자의 과거 10년 대비 능력	38
〈표 IV-20〉	고졸채용자의 진급경로 유형	40
〈표 IV-21〉	1년 이내 퇴사율	41
〈표 IV-22〉	고졸인력 학업병행제도 운영 여부	42
〈표 IV-23〉	고졸인력 학업병행제도 종류	42
〈표 IV-24〉	고졸인력 학업병행제도 이용률	43
〈표 IV-25〉	고졸인력임금의 대졸임금 차이	44
〈표 IV-26〉	고졸채용 제도 운영의 애로사항	46

〈표 IV-27〉 변수 설명표 .....	47
〈표 IV-28〉 회귀모델 분석 결과 .....	48
〈표 V-1〉 응답자 인적 특성 .....	52
〈표 V-2〉 입사 당시 학력과 최종 학력 비교 .....	54
〈표 V-3〉 현재 직장 입사경로(출신 고등학교 유형별) .....	56
〈표 V-4〉 현재 직장 입사 시 가점 및 우대 여부 .....	57
〈표 V-5〉 적용받은 가점 및 우대 내용(중복응답) .....	58
〈표 V-6〉 현재 직장을 구하기 전까지의 구직기간 .....	60
〈표 V-7〉 현재 직장을 구하기 전까지의 지원 횟수 .....	60
〈표 V-8〉 현재 직장을 구하기 전까지 지원했던 기관유형 .....	61
〈표 V-9〉 취업준비 중 가장 많은 도움을 받은 방식 .....	63
〈표 V-10〉 현재 고용형태 .....	64
〈표 V-11〉 현재 경력(이전 경력 포함) .....	65
〈표 V-12〉 입사 후 직급 및 직무 변경 여부 .....	66
〈표 V-13〉 학력과 직급 및 직무변경 .....	68
〈표 V-14〉 직무가 바뀐 주된 이유 .....	70
〈표 V-15〉 현재 직장에서의 직급 .....	70
〈표 V-16〉 교육 수준 대비 현재 업무 수준 .....	75
〈표 V-17〉 직무분야별 교육 수준 대비 현재 업무 수준 .....	76
〈표 V-18〉 고등학교 전공과 현재 업무 일치도 .....	77
〈표 V-19〉 입사 후, 추가적인 직무교육 필요성(중복응답) .....	79
〈표 V-20〉 조직 및 업무 만족도 .....	81
〈표 V-21〉 조직 및 업무 몰입도 .....	81
〈표 V-22〉 현재 담당하고 있는 수준의 업무 이외에 해보고 싶은 업무 .....	83
〈표 V-23〉 현재 담당하고 있는 업무분야 이외에 해보고 싶은 업무 분야 .....	84
〈표 V-24〉 입사 후 직무 이동 및 승진, 급여 기대감 .....	84
〈표 V-25〉 대졸 직원과의 차별 여부 .....	88
〈표 V-26〉 후진학 지원 제도 유무 .....	89
〈표 V-27〉 후진학 지원 제도 이용 여부 .....	90
〈표 V-28〉 후진학 지원 제도를 통해 지원받은 항목(중복응답) .....	91
〈표 V-29〉 후진학 지원 제도를 통해 지원받은 과정 .....	92
〈표 V-30〉 후진학 지원 제도에 대한 만족도 .....	92
〈표 V-31〉 향후 후진학 지원 제도 이용 계획 .....	94

〈표 V-32〉 현 직장을 계속 다니는 경우, 능력향상을 위한 주된 계획 .....	96
〈표 V-33〉 대학을 진학하고자 하는 주된 이유 .....	97
〈표 V-34〉 향후 이직을 계획 .....	98
〈표 V-35〉 이직을 하고자 하는 이유 .....	99
〈표 V-36〉 이직을 희망하는 기관 .....	99
〈표 V-37〉 고졸채용 제도의 개선점(중복응답) .....	103

## 그림목차

[그림 II-1] 대학교육 비율(25~34세) .....	5
[그림 II-2] 학력별 취업률 .....	6
[그림 II-3] 학력별 취업자 규모 .....	7
[그림 II-4] 열린고용 관련 정책 흐름도 .....	9
[그림 II-5] 공공기관 신규채용 중 고졸채용 규모 및 비율 .....	12
[그림 IV-1] 산업별 고졸 및 대졸 입사자 진출 분야 .....	24
[그림 IV-2] 지역별 채용 비중(2011년) .....	29
[그림 IV-3] 지역별 채용 비중(2018년) .....	30
[그림 IV-4] 학력 및 연도별 인턴 채용 규모 및 비율 비교 .....	32
[그림 IV-5] 인턴 정규직 전환율(전체) .....	32
[그림 IV-6] 학력별 직무 배치(정책 이전과 이후) .....	33
[그림 IV-7] 고졸과 대졸 입사자의 직무수행 준비정도 .....	38
[그림 IV-8] 고졸 및 대졸 채용자가 보완해야 될 능력 .....	39
[그림 IV-9] 학력 및 연도별 신규채용자의 평균연봉 비교 .....	43
[그림 IV-10] 고졸채용 제도가 기여하는 정도 .....	45
[그림 V-1] 성별에 따른 출신 고등학교 유형 .....	53
[그림 V-2] 현재 직장 입사경로(전체) .....	55
[그림 V-3] 현재 직장 입사경로(성별) .....	55
[그림 V-4] 현재 직장 선택 이유 1순위, 2순위 .....	56
[그림 V-5] 현재 직장 선택 이유 1순위 응답 특성(성별) .....	57
[그림 V-6] 현 직장 입사 시 가점 받은 직원들의 학력(입사 당시 학력별) .....	58
[그림 V-7] 현 직장 입사 시 가점 받은 직원들의 학력(출신 고등학교 유형별) .....	59
[그림 V-8] 취업과정 중 희망했던 구직 기관 1순위, 2순위 .....	62
[그림 V-9] 현재 직장에서의 직무 분야 .....	71
[그림 V-10] 성별에 따른 현재 직장에서의 직무 분야 .....	72
[그림 V-11] 현재 직장에서의 직무 분야(출신 고등학교 유형별) .....	73
[그림 V-12] 현재 직무를 수행하는 데 있어 키우고 싶은 역량 1순위, 2순위 .....	78

[그림 V-13] 현재 조직생활을 함에 있어 어려운 점 1순위, 2순위 .....	80
[그림 V-14] 경력별 임금 인상에 대한 기대 수준별 응답수 .....	86
[그림 V-15] 후진학 지원 제도 개선이 필요한 분야 1순위, 2순위 .....	93
[그림 V-16] 후진학 지원 제도에 대한 회사의 분위기(중복응답) .....	95
[그림 V-17] 고졸채용 제도의 장점(중복응답) .....	100
[그림 V-18] 고졸채용 제도의 단점(중복응답) .....	102

---

# I. 서론

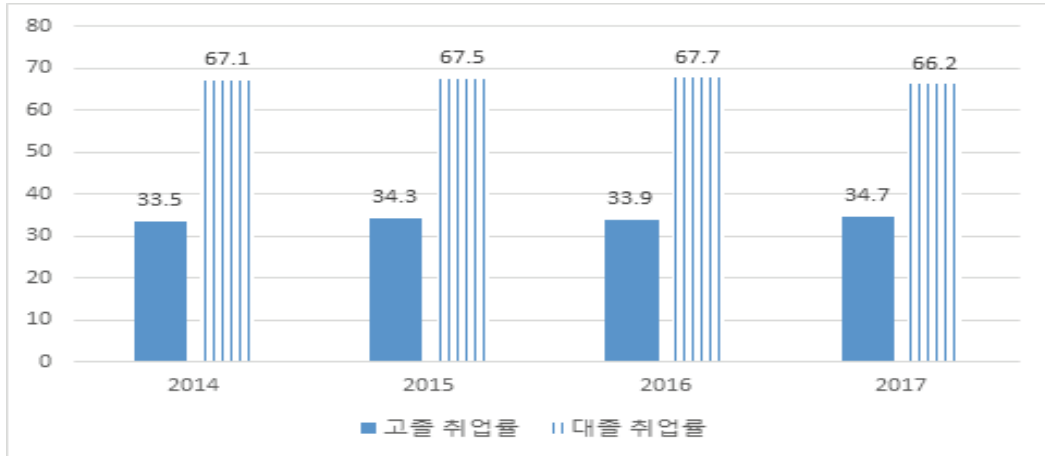
---

## 1. 연구의 목적 및 필요성

우리나라 청년일자리는 학력인플레와 일자리의 구조적인 미스매치로 인하여 사회적 비용 문제가 지속적으로 대두되고 있다. 청년 고용 문제가 심각하게 대두되고 있는 최근 상황에서 고졸 취업자들에게는 대졸 취업자에 비해 문턱이 높은 편이다(그림 1-1 참조). 그 이유는 고졸 취업자에게 적합한 직무라 하더라도 학력인플레 현상으로 인해 대졸 취업자에 밀려 고졸 취업자의 취업은 더욱 어려워졌으며, 고졸자가 취업할만한 양질의 일자리가 부족하여 고등학교 졸업 후 바로 취업을 희망하는 학생들도 대학진학으로 진로를 결정하기 때문이다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 정부는 정책적 차원에서 고졸 취업 확대를 위해 노력해 왔고, 공공부문이 앞장서서 고졸 취업자에게 양질의 일자리를 확대 제공해 왔다. 본 연구에서는 직업계고 정상화, 고졸 취업자의 처우 개선을 위한 공공기관 고졸채용의 필요성을 그간의 정책성과에 대한 판단 근거로 고용 실태 분석을 통해 밝히고자 한다. 고졸채용의 효과에 대한 제반 연구를 검토하고, 공공기관의 고졸채용 실태를 파악함으로써 제도 정착을 위한 개선안을 도출하려고 한다.

[그림 1-1] 고졸 및 대졸 취업률

(단위: %)



주: 1. 고졸 취업률은 취업률(%) = 취업자/(졸업자 - 진학자 - 입대자)\*100의 산출방식을 따름

2. 대졸 취업률은 고등교육기관(전문대학 및 대학, 산업대학, 교육대학, 각종학교, 기능대학, 일반대학원을 포함)

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(KESS), 취업통계 자료를 이용하여 저자 작성

([https://kess.kedi.re.kr/kessTheme/zipyo?itemCode=03&uppCd1=030203&menuId=m\\_02\\_03\\_01](https://kess.kedi.re.kr/kessTheme/zipyo?itemCode=03&uppCd1=030203&menuId=m_02_03_01), 검색일자 2019. 5. 3.)

2019년 1월 정부는 공공기관의 고졸채용 의무화 도입을 발표하였다. 고졸채용의 긍정적·부정적 효과를 판단하기 위한 실태자료 및 연구가 부족한 상황에서, 고졸 취업자를 고용하는 기관 차원과 취업자를 대상으로 별도의 실태조사를 시행하였고, 이를 기반으로 쟁점사안에 대한 제도적 보완점을 모색하였다. 현재 정부에서 일자리 창출을 위해 추진한 공공기관의 신규 고졸채용 정책의 결과, 고용시장 미스매치, 사회적 비용 감소 등의 목표를 달성했는지 판단할 자료가 미흡한 실정이다. 본 연구는, 이러한 점을 염두에 두고 향후 고졸채용 할당제 도입이 가능할지, 또 가능한 경우라면 제도 도입 전에 고려해야 할 사항이 무엇인지 검토하고자 한다.

공무원 및 공공기관에 고졸채용 의무화를 추진하는 정책 시행에 앞서, 의무화 제도 도입의 가능성을 진단해 볼 필요가 있다. 그리고 기존 고졸 취업자 인력의 활용현황을 파악하고 할당제 및 고졸채용 확대 정책 추진에 고려할 제도적 장치를 찾고자 한다는 점에서 본 연구의 시의적절성을 찾을 수 있다. 고졸채용을 장려하는 것이 인력시장 매칭 불균형 문제 해소를 위한 해결책으로 작용하는지 확인하고, 재직 후 직무 및 임금을 파악하는 실태조사를 통해 기관 유형이나 기관의 산

업별 분류에 따라 적용의 가능성을 점검하고자 한다. 기관 측면에서 공공기관의 고졸 취업 확대 정책의 영향을 예측하기 위해서 고졸 취업자의 직무, 인턴제도의 활용, 후진학, 경력관리 등을 파악하였다. 고졸채용 규모 및 비중을 결정하는 영향 요인을 파악하고 목표제 도입을 위해 고려할 사항도 도출하고자 하였다. 고졸 취업자 조사에서는 채용 인력 특성을 파악하여 학교 교육과 직무의 연계성, 역량, 임금 격차, 처우 등과 관련된 학교 교육 및 개개인 관점의 정책의 보완 사항을 제시하고자 한다.

## 2. 연구내용 및 연구방법

고졸채용 정책이 도입된 지 약 8년이 경과한 시점에서, 고졸채용 전반의 제도 운영 현황과 경과를 파악하는 것이 필요하다. 2011년부터 공공기관 고졸채용 목표제를 시행하였는데 2012년을 기준으로 약 20% 수준의 목표제가 실제로 권고한 바대로 목표를 달성했는지 파악하고자 하였다. 다수의 기존 연구들은 실태조사 방식의 자료가 부족한 한계점을 가졌으므로 본 연구에서는 공공기관 전수를 대상으로 업무 담당자에게 이메일을 통한 실태조사지 수집을 시행하였다. 2019년 기준 339개 전 공공기관 인사담당자의 협조를 구하고 최종적으로 311개의 공공기관의 답변을 바탕으로 자료를 확보할 수 있었다. 다만, 기관 중 일부는 자료 미제출이나 구체적인 사항을 파악하지 못한 한계도 있다. 또한 정책적으로 공공기관 비정규직 전환 문제가 같은 시기에 이루어지면서 다수의 고졸 신규채용에 기존 비정규직 재직자 자료가 혼재한 점도, 청년 고졸 신규채용의 성과 파악의 어려움으로 작용했다. 또한, 고졸채용 확대 정책뿐 아니라 지방이전, 블라인드 채용방식 도입 등이 미친 영향도 혼재되어 있을 것이라고 판단된다.

본 보고서 연구 내용은 크게 세 개의 장으로 구성하였다. 첫째, 공공기관 고졸채용의 행태 분석을 위해 공공기관의 인사 담당자를 대표로 기관차원의 조사를 실시했다. 둘째, 공공기관 입사자 개인차원의 설문으로 자료를 구성하였다. 마지막으로 기관차원의 조사 자료를 바탕으로 고졸채용 정책 이후 채용 규모나 비중과 관련된 있는 요소를 뽑아 목표제 도입 시 반영할 사항을 정리하는 것으로 하였다.

기관별 고졸채용 규모와 직무에 대하여 공공기관 유형별(공기업, 준정부기관, 기타공공기관), 규모별, 산업 분야, 지리적 여건에 따른 현황 분석을 시행하였다. 고졸 취업자의 담당 직무, 임금 및 처우, 경력 관리, 역량개발을 위한 교육 및 훈련 제도 운영을 파악하고, 대졸 사원과의 비교도 수행하였다. 기관 조사를 통해 2012년 공공기관 고졸채용 가이드라인 공표를 기준으로 정책 전후의 채용 실태에 대해 파악하기 위해 2011년과 2018년의 현황을 비교할 수 있었다. 고졸채용 규모는 그 성장세가 미미하고 그 비중도 축소된 편이었으며, 고졸채용이 용이한 기관은 기존에도 20% 이상을 고졸인력으로 충원하고 있었다. 따라서 모든 기관에 대해서 새로운 고졸 적합 직무를 개발하고 20% 이상의 신규채용을 할당하는 것이 어려운 상황이라고 판단되었다. 채용형 인턴제도 등을 활용한 입사 비중이 증가하고, 자격증 등 가점 수혜 대상자도 상당수인 것으로 파악되었다. 고졸 입사자와 대졸 입사자 모두 최근 정규직 형태로 입사하고 있으며 임금 평균도 대졸의 약 85% 수준으로 가이드라인을 준수하고 있다. 고졸 입사자의 직무 수행 능력은 과거에 비하여 높아졌다고 판단되며, 후진학 등 교육 프로그램에 긍정적인 태도를 보이는 것으로 판단된다. 그리고 기관으로부터 얻은 조사 자료와 기관의 규모, 지리적 여건, 산업 분야 등의 특성을 조합하여 고졸채용 규모와 상관성이 있는 요인들을 분석하기 위해 회귀분석을 시행하였다.

공공부문 고졸재직자를 대상으로 하는 설문조사를 통해 고졸채용 입사 시 기관 입장과는 다른 개인의 제도에 대한 인식 정도를 파악하였다. 취업 준비에서부터 채용 가점이나, 입사 후의 차별적인 문화 여부, 직무, 승진에 대한 기대감, 후진학 제도 활용 수준 등을 파악할 수 있었다. 이미 채용의 관문을 통과한 입사자들에게는 상당한 만족감이 나타났고, 후진학 제도 등의 활용도 적극적으로 이루어졌다. 조직 생활에서 차별을 느끼는 비중도 적고, 향후 경력 개발, 승진 기회 등을 예상하고 있었다.

이러한 분석으로부터 현재까지 제도가 운영된 현황과 관련 기관의 특성을 이해하고, 개인 입사자들의 재직 현황 등을 파악해 향후 채용과 재직 행태를 개선하기 위한 고졸채용제도의 정책과제를 도출하고자 하였다.

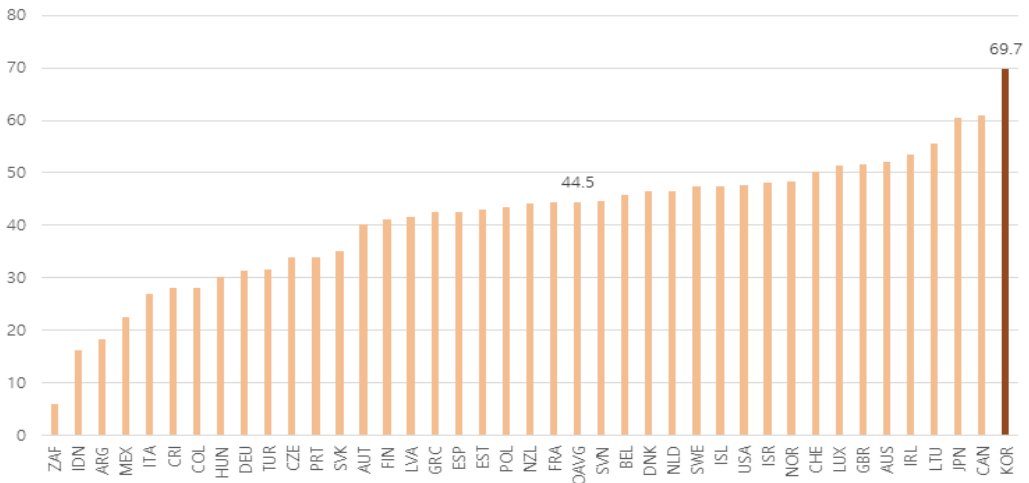
## II. 고졸채용 정책의 내용

### 1. 고졸채용 정책 도입의 배경

2011년 공생발전을 위한 열린채용 정책이 도입된 후 고용노동부는 선도적으로 학력차별 해소를 위한 노력을 펼쳐왔다. 고용노동부는 열린채용이란 학력의 벽을 넘어 누구나 자신의 능력과 일을 통해 보다 나은 사회를 만들고 학력과 학벌에 기반을 둔 기존의 고용시장에서 학력 파괴를 지칭하는 의미로 정책을 명명하였다(관계부처 합동, 2011). 열린채용의 내용은 중등 직업교육 강화와 대학 구조조정 제안을 통해 미스매치 문제, 즉 중소기업 구인난과 청년층 구직난 해결을 목표로 하였다(김세움 외, 2011).

[그림 II-1] 대학교육 비율(25~34세)

(단위: %)



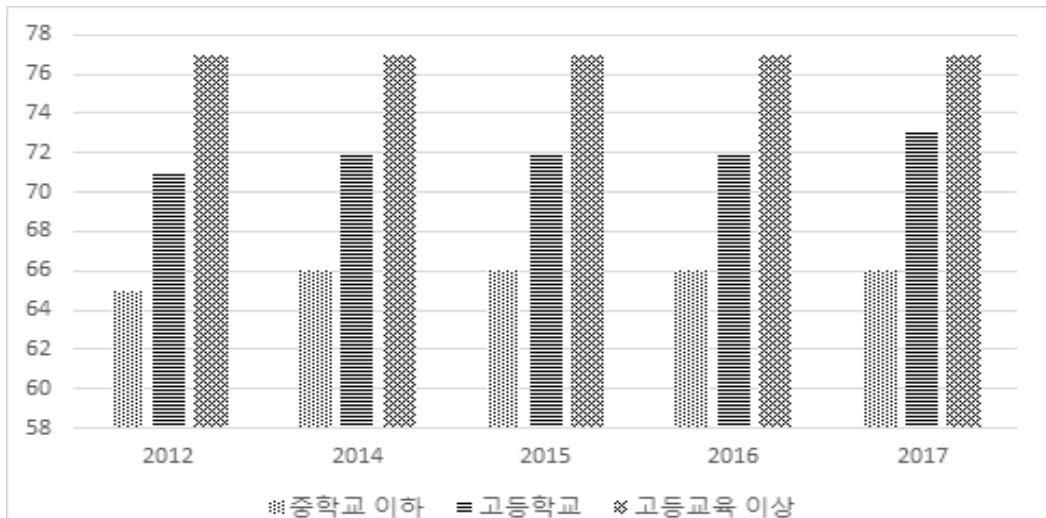
자료: OECD, Population with tertiary education 2017 자료를 이용하여 저자 작성([https://www.oecd-ilibrary.org/education/population-with-tertiary-education/indicator/english\\_0b8f90e9-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/population-with-tertiary-education/indicator/english_0b8f90e9-en), 검색일자: 2019. 2. 15.)

우리나라는 직무능력보다는 학력이 노동시장 진입의 결정요인으로 크게 작용하여 과도한 학력주의가 형성되어 왔다. [그림 II-1]에서 살펴볼 수 있듯이 우리나라

는 대학교육 비율이 2017년 기준으로 70%에 육박하여 OECD 회원국 중 현저한 차이로 1위이며, OECD 평균인 44.5%에 비하여 약 25%p가 높은 현황이다. 고등교육 수요가 유별나게 높은 것은 산업적 측면의 변화보다는 학력에 가치를 높게 두는 문화적인 요인 때문이다. 이러한 현상으로 인해 노동시장에서는 직무에 필요한 학력 수준 이상의 근로자를 채용하고 있다. 그런데 학력주의를 경감하기 위하여 블라인드 채용과 같은 방식으로 개인의 특성을 가리고 나니 고졸채용의 비중이 더 줄어들게 되어(관계부처 합동, 2019b), 고졸자에게 적합한 직무를 발굴하고 목표제를 도입하여 별도 채용을 지원하는 방안을 고민하게 되었다. 블라인드 채용으로 고졸 직무에 제한이 없게 되어 일반적인 능력을 통한 경쟁이 미스매치 문제를 지속시키고, 고졸 적합 직무에도 초과적인 교육훈련을 받은 취업자가 채용될 수 있기 때문이다. 교육 기간의 연장보다는 필요한 고등교육 수요를 개인 차원에서나 사회 전반 차원에서 파악하고 그러한 프로그램을 제공할 수 있도록 청년층의 직업 세계에 대한 경험의 기회를 제공하는 것이 바람직할 것이다. 또한, 고등학교 수준의 학력으로 수행할 수 있는 직무를 수행할 사람에게는 추가적인 학력을 요구하지 않는 문화 조성이 필요하다.

[그림 11-2] 학력별 취업률

(단위: %)



주: 취업률= 취업자/25~64세 인구

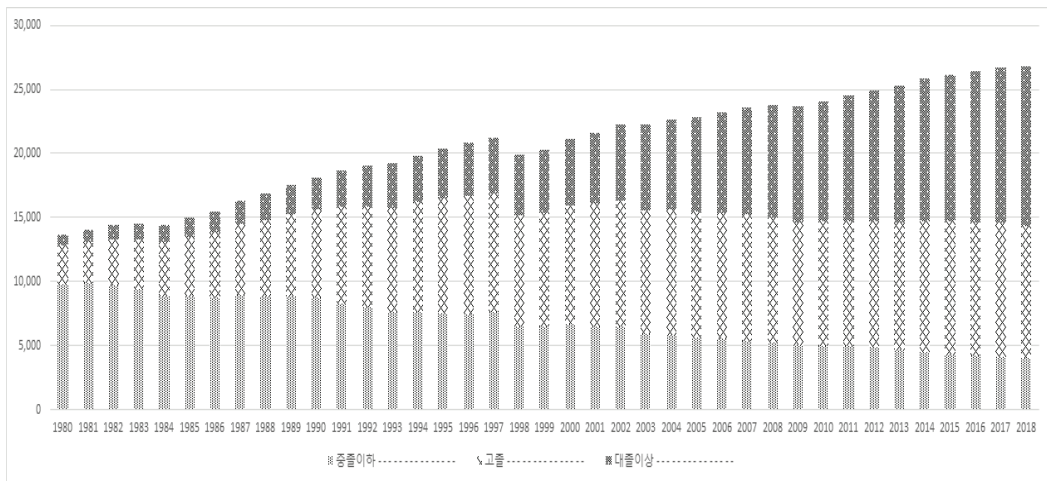
자료: e-나라지표 학력별 인구비율 및 학력별 취업률 자료를 이용하여 저자 작성

([http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1530](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1530), 검색일자: 2019. 5. 3.)

[그림 II-2]에서 학력별 취업률의 추이를 살펴보면, 대졸자의 취업률은 지속적으로 77% 수준을 나타내고 있다. OECD에서는 고등학교 졸업자 중 진학이나 군복무 등을 제외한 취업률을 측정한 경우 아래 그림과 같이 고등학교 취업률도 70% 이상을 표시하고 있다. 25~64세의 성인인구에서는 기성세대의 학력 수준 대부분이 고등학교 졸업 이하이기 때문에 취업률이 70% 수준을 나타내고 있으나 전체 경제활동인구에서 학력별 비중을 살펴보면 조금 다른 형태의 그림을 볼 수 있다.

[그림 II-3] 학력별 취업자 규모

(단위: 명)



자료: 통계청, 국가통계포털(KOSIS), 경제활동인구조사, 성/교육정도별 취업자 자료를 이용하여 저자 작성  
 ([http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7025S&conn\\_path=3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7025S&conn_path=3), 검색일자: 2019. 5. 3.)

[그림 II-3]은 통계청 조사에 따른 경제활동인구 중 학력별 취업자 규모를 나타낸 것으로 한 눈에 전체 취업자의 학력별 비중을 파악할 수 있다. 고졸 취업자의 규모는 대졸 취업자에 비하여 그 비중이 매우 줄어드는 추세이다. 고졸 취업자의 규모는 조사 시초인 1980년대에 비하여 증가한 편이나, 전체적으로 경제활동 인구의 학력이 증진하여 대졸 취업자가 최근 노동시장의 취업자 비중의 다수를 차지하고 있다.

고졸 근로자가 진출하는 분야 등에 대한 검토는 차후 선행연구 및 실증자료로 살펴보겠지만 어느 학력이나 마찬가지로 민간부문에서 가장 폭넓게 이루어진다. 그러나 경제 상황이나 산업별로 노동시장 수급 상황이 달라 고졸채용의 확산이 쉽

지 않은 상황이다. 정부의 고졸채용 확대 정책에 선도적인 역할을 한 곳은 금융권과 공공기관으로 2010년부터 제도가 마련되었고, 대기업을 포함한 민간기업에서도 자율적으로 참여하게 되었다. 정책의 장기적인 정착을 위해 고등학교 제도 정비와 커리큘럼에 대한 연구가 시작되었고 인력 육성을 위한 인턴제도 등을 도입하였다. 기업에서는 공정한 경쟁여건을 갖출 수 있도록 고졸 친화적 임금체계 개편이 필요하였으며, 성과평가 및 승진 체계에서 차별이 존재하지 않도록 개편 작업이 필요하였다. 고졸자의 경력상 성장을 제한하는 직급 체계를 갖춘 경우에는 필요 역량을 쌓은 후 대졸자와 동일한 경쟁을 할 수 있는 직군으로 운영하거나, 고졸 직군을 개발하는 경우에도 장기적으로 관리자 수준으로 성장이 가능하도록 개선방안을 제시하였다.

## 2. 정부의 고졸채용 정책의 경과

사회관계부처로서 교육부, 노동부, 기획재정부, 인사혁신처 등이 합동으로 고졸채용 확대를 위한 정책을 마련하였다. 2008년 선취업 후진학 문화를 확대하는 것을 시작으로 2011년경부터 열린 고용을 정책적으로 더욱 확산할 수 있었다. 대학 진학률이 높은 이유의 하나로 학생들이 다른 진로에 대한 지식이 부족하기 때문이라는 판단하에 학교에서는 일방적인 진로 교육을 다양한 꿈을 키울 수 있도록 현장교육 및 체험형 진로지도를 강화하는 체계로 전환하였다. 교육부 차원에서 고등학교 졸업 후 취업을 선택할 수 있도록 하는 정책을 적극적으로 도입하기도 하였다. 특히 중학교의 진로지도를 강화하여 다양한 직업을 탐색하고, 자신에게 적합한 진로를 찾을 기회를 확대하도록 교육내용을 정비하였다. 직장체험이나 직업심리검사와 직업적성검사를 일찍부터 받아보는 기회를 제공하여 미래 직업을 탐색하고, 진로설계를 하도록 인프라 확충을 하였다. 고등학교 교육을 체질적으로 개선하여 취업률을 높이고 양질의 일자리를 얻어 사회적 자립을 할 수 있도록 방안을 마련하였다.

노동시장의 경우 능력에 기초한 채용을 권장하며 직무능력 중심의 채용 관행을 확산하였다. 지속적인 발전을 위해 「일·학습 병행」 여건도 조성하도록 노동부 차

원에서 과제를 제시하였다. 이를 위해 지자체·공공기관·기업의 인력양성 시설을 활용하여 학생 실무능력을 키우고 인턴십 프로그램을 강화하도록 하였다. 직업계고 학생들이 현장실습에 참여할 기회를 확대하기 위하여 기업이 현장실습, 훈련수당, 맞춤형 교육반을 운영하도록 지원하는 세제 혜택 부여 정책도 도입되었다. 중소기업에 특정해서는 「기업적응훈련과정」을 신설하여 단기의 야간훈련뿐 아니라 조직적응을 위한 인성교육 프로그램도 제공하였다.

[그림 II-4] 열린고용 관련 정책 흐름도

1단계 (2008. 7.~)	2단계 (2011. 1.~)	3단계 (2011. 9.~)
<b>고교 직업교육 강화</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 마이스티고 육성방안 (2008. 7.)</li> <li>➢ 고교 직업교육 선진화 방안 (2010. 5.)</li> <li>➢ 서민희망 3대 핵심과제 (2010. 9.)</li> </ul>	<b>후진학 확대</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 학업·취업병행 교육체제 구축(2011. 1.)</li> <li>➢ 재직자 특별전형 확대·활성화(2011. 6.)</li> </ul>	<b>열린고용 시작</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 공생발전을 위한 열린고용사회 구현 (2011. 9.)</li> <li>➢ 특성화고 현장실습제도 개선방안(2010. 2. 4.)</li> </ul>

출처: 교육과학기술부 외(2012), 「고졸시대 정착을 위한 선취업 후진학 및 열린고용 강화방안」, p.1.

2012년부터 열린고용의 성과 창출을 위해 공무원 및 공공기관의 선도적 역할을 정책적으로 부여하였다. 공무원 채용과정에 「기능인재 추천채용」을 확대하여 기능직 9급에 특성화고 출신을 50% 이상 채용하도록 하였다. 2019년에는 국가직 공무원에 지역인재 9급으로 고졸채용 규모를 점차 20% 수준까지 확대할 것을 정책으로 제시하였고, 지방직 공무원 중에서 기술계고 경력경쟁임용 인원도 단계적으로 확대할 것을 추진하였다.

지역자치단체를 통한 고졸채용 확대를 위해서는 지역 중심으로 지역산업 밀착형 직업계고 제도를 마련하여 도입 및 운영하였다. 지역명장이나 지역 특화산업을 반영하여 교육자원으로 활용하고 학교 내 사회적 기업을 운영하는 등 학교, 지역사회, 산업의 연계 방안이 2019년에 모색되었다. 아직 이러한 제도가 정착된 바는 아니지만, 공공기관의 지방이전이라는 기회를 포함하여 지역 중심으로 고졸채용 제도를 운영하는 노력도 펼쳤다. 기관 이전지역 내의 마이스티고·특성화고 등과 MOU를 체결하고, 맞춤형 교육훈련을 시행하며 취업을 보장하는 프로그램도 마련

하는 등 지자체 차원의 노력도 증가하고 있는 추세이다.

공공기관은 ‘고졸자 채용 가이드라인’을 배포하여 시행하였다. 가이드라인에서 제시하기를 기관별로 직무 분석을 통해 고졸 출신 취업자에게 적합한 직무 분야를 발굴하고 합리적인 채용요건을 설정하여 관리하도록 하였다. 공공기관은 고졸채용 가능 직무에 고졸자를 우선 채용하도록 기관별 인사규정을 정비하고 실제 채용으로 이어지도록 하였다. 공공기관의 경우에는 인사정책에 대한 순응 확보가 다른 분야보다 수월하기 때문에 정책 초기부터 목표제를 시행하려고 하였다. 그러나 기관별로 목표를 설정하기에는 기관의 업무 특성과 차이를 고려해야 하며, 제도 정비 등의 준비가 필요하기 때문에 목표제를 의무화하지는 못하였다. 예를 들어, 발전사를 중심으로 마이스티고 졸업예정자 중에서 학교장 추천을 받은 학생들을 면접 등의 선발절차를 거쳐 5개월 인턴과정을 이수하고 정규직으로 채용하는 「채용확정형 청년인턴제」 프로그램을 운영하였다(정주호·조민효, 2018). 몇몇 기관은 고졸채용을 위해 채용시험에서 직무수행과 관련이 적은 과목(외국어, 법률)을 배제하고 직무능력평가를 도입하여 시행하기도 하고, 대규모 공공기관에서는 특별 직무에 한해 영어시험을 배제하거나, 필기시험에서 영어시험을 배제하는 변화를 가져오기도 하였다(관계부처 합동, 2011). 보수 및 보상체계에 대해서는 가이드라인 상에서 고졸인력 급여 수준은 최소 대졸 초임의 70% 이상으로 규정하였으며, 근속승진 최소기간을 지나면 대졸 초임과 동등한 수준의 보수를 제공받도록 하여 이러한 제도를 지침화하는 기관도 생겨났다.

고등교육에 대한 능력과 수요가 있으나 사회적 자립이 어려운 고졸 취업자들의 취업후 학습을 지원하여 그들이 능력을 개발할 기회를 제공하고, 후학습의 경로를 다양화한다는 측면에서 후진학 제도는 의미가 있다. 특히, 민간부문에서는 중소기업의 인재 확보 차원에서, 고졸로 중소기업에 취업하는 근로자를 대상으로는 고교취업연계 장려금을 확대하여 사회정착을 지원하기도 하고, 대학진학 시 등록금을 지원하는 정책을 펼쳤다. 고졸 재직자를 대상으로 전담과정을 국립대를 중심으로 운영하였고(2019년 거점국립대 → 2022년 국립대 전체), 전문대학 중에서도 ‘후진학 선도형 전문대학’을 신설하여 재정지원으로 대학 교육의 다양한 경로를 제시하기도 하였다. 이렇게 고졸 취업을 장려함으로써 무조건적인 대학진학을 줄이고, 효율적인 고등교육 환경을 정착하기를 꾀한 목표도 반영한 것이다. 교육부에서는

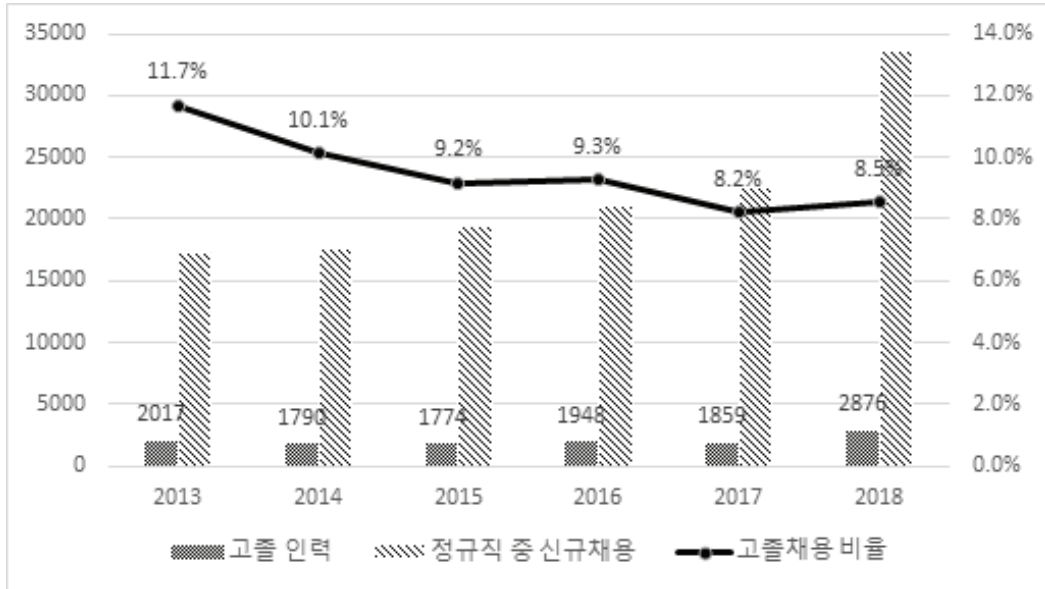
산업체 취업 후 필요 시 대학에 진학하는 분위기 조성을 위하여 사내대학을 활용하는 것을 고려하였으며, 대우조선해양, 현대중공업 등 대기업을 중심으로 대기업-중소기업 동반 인재양성 시스템을 구축하는 노력도 펼쳐왔다(이병욱 외, 2015). 2015년 조사 시, 21개 기업이 사내대학을 운영하고 있으며 총 76개 학과에 2,500여 명의 교육이 시행되고 있다.

2019년 들어 다시금 「고졸 취업 활성화 방안」의 정비가 이루어지면서 사회관계부처에서 종합적인 정책 패키지를 제안하였다. 교육부에서는 중등직업교육 강화를 위해 학과개편과 실무중심 교육의 교과과정 개편의 연구 및 지원을 펼쳐, 고졸채용 제도의 지속성을 높이고자 하였다. 학생들의 적성과 수준에 맞는 직업교육을 실시하기 위하여 고교학점제를 직업계고에 우선적으로 도입(2020년 마이스터고 → 2022년 전체 직업계고)하고, 직업기초능력평가를 바탕으로 기초학습 부진에 대한 맞춤형 지원체계(진단평가-기초교육-보충지도) 구축을 추진하여 직업계고에 대한 학생들의 수요를 높이고자 한다(관계부처 합동, 2019a). 또한, 모든 직업계고에 1인 이상의 취업지원관을 채용하여 배치함으로써 일자리 매칭 정보 제공을 적극적으로 지원하고자 하였다.

공공기관에 한정하여 신규채용 중 고졸채용의 비율을 살펴보면, 고졸채용 확대 정책에도 불구하고 2013~2018년의 채용 현황에서 고졸 입사자의 절대적인 규모는 유사한 수준이지만 전체 신규채용에서 고졸 입사자의 비율이 줄어드는 것을 확인하였다. [그림 II-5]을 살펴보면, 공공기관 신규 고졸채용 규모는 정책 도입 이후에도 2,000여명 이하로 큰 차이가 없고, 2018년에만 큰 폭으로 상승한 것은 비정규직의 정규직 전환으로, 이들이 신규채용에 포함된 이유를 고려했을 때 큰 증가가 일어났다고 해석하기는 어렵다. 전체 규모 중 고졸채용의 비율로 봤을 때는 10% 이하로, 정책적으로 신규채용의 20%를 목표치로 도입하는 데는 크게 미치지 못하는 수준이다.

[그림 11-5] 공공기관 신규채용 중 고졸채용 규모 및 비율

(단위: 명, %)



출처: 한동숙(2019), 「학력차별 없는 공정한 채용, 공공기관에서 앞장서기」, p. 107.

### 3. 고졸 취업 현황

청소년층 인구 감소로 인하여 1999년부터 고등학교 졸업생의 규모가 줄어들다가 2010년에 소폭 증가한 후 다시 감소하는 추세이다. KESS 교육통계 서비스에 의하면 1999년에는 고등학교 졸업 후 취업을 선택하는 학생의 규모가 16만명 수준이었으나 2019년 졸업자 중에는 4만여명에 그쳐, 졸업자가 줄어드는 수준에 비해 고졸 취업은 크게 줄어드는 편이다. 특히, 2007년 경부터 2010년 사이에 크게 줄어드는 고졸 취업자 수치를 파악할 수 있으며 그 직후 정부가 고졸채용 확대 정책을 펼치고 다소 간의 취업률 상승은 꾀할 수 있었으나 그 수치상의 효과는 미미하다고 할 수 있다.

〈표 II-1〉 고등학교 졸업생 및 취업자의 규모와 취업률, 진학률

(단위: 명, %)

연도	고교 졸업생	고졸 취업자	취업률	진학률
1999	747,723	161,204	64.9	66.6
2000	764,712	161,272	66.1	68
2001	735,739	143,858	66.4	70.4
2002	670,713	114,429	66.3	74.2
2003	590,413	79,121	66.3	79.7
2004	588,550	65,810	60.1	81.3
2005	569,272	52,852	52.3	82.1
2006	568,055	47,118	46.6	82.1
2007	571,357	35,680	36.5	82.8
2008	581,921	33,470	35.9	83.8
2009	576,298	28,358	27.6	81.9
2010	633,539	34,182	25.9	79
2011	648,468	41,057	23.3	72.5
2012	636,724	53,060	29.3	71.3
2013	631,197	55,443	30.2	70.7
2014	632,983	61,268	33.5	70.9
2015	615,462	61,370	34.3	70.8
2016	607,598	61,882	33.9	69.8
2017	583,608	62,784	34.7	68.9
2018	566,545	52,359	30.7	69.7
2019	568,736	41,660	24.9	70.4

주: 진학률=(진학자/졸업자)\*100, 취업률=취업자/졸업자\*100

자료: 한국교육개발원 교육통계서비스(KESS), 취업통계 자료를 이용하여 저자 작성

([https://kess.keci.re.kr/kessTheme/zipyo?itemCode=03&uppCd1=030203&menuId=m\\_02\\_03\\_01](https://kess.keci.re.kr/kessTheme/zipyo?itemCode=03&uppCd1=030203&menuId=m_02_03_01), 검색일자: 2019. 12. 3.)

이에 반하여 우리나라 고등학교 졸업생의 대학진학률의 변화 추이를 [표 II-1]에서 살펴보면 꾸준히 70% 수준을 유지하고 취업률만 매우 감소하였다. 취업률은 진학자를 제외하고 산출하는 것으로 진학률이 높아짐에 따라 직접적인 영향을 받는 정도는 적다.

고졸 취업생의 취업 분야를 산업별로 순위에 따라 살펴보면 〈표 II-2〉와 같다. 대졸 취업자와 비교했을 때, 진출 분야는 매우 다르게 나타난다. 고졸 취업자의 중

사 분야는 상대적으로 음식점 및 주점업, 소매업, 전문직별 공사업 등의 서비스업이 높게 나타나는 반면 대졸자의 경우에는 교육서비스업, 보건업 등이 상위를 차지한다. 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 서비스 분야를 살펴보면 고졸 취업생은 약 2%가 이 분야에 취업하는 데 반하여 대졸 취업자의 약 5%로 상위권에 분포한다. 소매업의 경우 고졸과 대졸 모두 2순위로 나타났지만 고졸의 경우 11.2% 비중으로 대졸의 6.7%의 2배에 가까운 높은 비중이라는 것을 알 수 있다.

〈표 11-2〉 학력별 취업자의 진출 산업 분야 규모

(단위: %)

구분	고졸 취업자		대졸 취업자	
	분야	비중	분야	비중
1	음식점 및 주점업	11.5	교육 서비스업	12.2
2	소매업; 자동차 제외	11.2	소매업; 자동차 제외	6.7
3	전문직별 공사업	6.5	보건업	6.1
4	육상운송 및 파이프라인 운송업	6.1	도매 및 상품 중개업	5.6
5	도매 및 상품 중개업	4.5	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	5.1
6	사업지원 서비스업	3.9	음식점 및 주점업	4.3
7	농업	3.5	사회복지 서비스업	3.9
8	기타 개인 서비스업	3.3	전문 서비스업	3.2
9	종합 건설업	3.2	전문직별 공사업	3.0
10	사회복지 서비스업	3.1	출판업	2.7
11	교육 서비스업	2.5	사업지원 서비스업	2.5
12	자동차 및 트레일러 제조업	2.4	종합 건설업	2.3
13	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	2.4	전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	2.2

출처: 통계청, 국가통계포털(KOSIS), 지역별 고용조사 자료를 이용하여 저자 작성

([http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1ES3B27S&conn\\_path=3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3B27S&conn_path=3), 검색일자: 2019. 11. 25.)

---

## Ⅲ. 고졸채용 관련 선행연구

---

고졸채용에 대해 정책적으로 정부가 제도를 마련해야 한다는 것은 우리나라의 심각한 학력 인플레이 현상에 기인한다. 우리나라 노동시장과 맞지 않은 수준으로 학력이 향상되어 과잉교육(Over-education)이 발생하고, 교육의 투자수익률이 맞지 않는 게 현실이다. 이러한 사회적 문제를 다룬 선행연구를 통하여 본 정책이 추구해야 하는 바에 관한 시사점을 얻을 수 있다.

노동시장과 교육의 연계에 관한 연구는 크게 교육의 투자수익률과 노동시장 내에서 수요와 공급자 간의 매칭 문제에 관한 연구로 구분할 수 있다. 두 가지 주제가 개인의 보상에 대한 기대로 교육 투자가 확대되고, 이러한 노동공급이 증가하여 미스매칭이 일어난다는 점에서 맥락이 연결되어 있다.

노동시장에서 요구하는 교육 수준이 증가하여 고등교육의 진학률이 높아지는 경우는 바람직한 방향이라고 할 수 있지만, 교육에 대한 맹목적인 수요가 일어나고, 그러한 이유로 교육 기회가 확대되는 원인으로 과잉교육이 일어나는 것은 사회적으로 문제가 될 수 있다. 적절한 노동시장 형성이 되지 않은 탓에 과잉 교육이 형성되기도 하며, 교육의 투자 수익률이 마이너스의 값으로 나타난다. 실제적으로 대졸자의 직무를 분석하면 대학수준의 교육이 필요치 않은 직무에 종사하는 경우가 나타나고 있으며, 이는 우리나라에서도 쉽게 살펴볼 수 있다(Carroll & Tani, 2013; 이찬영, 2008). 이러한 문제해결을 위해 고졸채용을 적극적으로 지원하는 대책 마련이 이루어졌고, 이에 대한 연구들이 진행되어 왔다.

### 1. 학력과 노동시장에 관한 경제학적 연구

#### 가. 교육의 투자수익률에 관한 연구

학력이 지속적으로 증가하는 이유는 다양하게 설명이 가능하나 경제학적으로는 교육이 노동시장에서 신호나 투자로써의 기능을 하기 때문이라고 본다. 이론적으

로 노동시장에 진입하려는 개인이 교육을 선택하는 것을 금전적인 보상으로 설명하는 것이 교육의 투자수익률에 관한 연구이다. 고등교육이 청년층의 임금에 상승효과를 가져온다는 실증연구가 다수 존재하고, 특히 개발도상국에서는 현저하게 높은 투자수익률을 기대할 수 있는 편이다. 교육이 지위재(positional goods)로서의 성격을 갖는지를 판단하고, 과잉교육이 도입되는 원인과 효과에 관하여 이론적으로 다양하게 설명한 연구도 존재한다(Ackerman, 1997; Adnett & Davies, 2002).

가장 기본적으로 인적자본이론(human capital theory)에서는 노동시장의 기능에 의해 교육 수준과 임금, 과잉교육 등이 결정된다고 본다(Di Stasio et al., 2016; Leuven & Oosterbeek, 2011). 임금은 노동자의 생산성에 의하여 결정되고, 교육은 그러한 노동자의 생산성 향상을 위한 투자로 판단하고 있다. 또한, 교육이 직업훈련이나 사회 경험 등의 인적자본을 대체할 수 있다고 생각하기 때문에 교육에 대한 강한 수요가 발생한다는 것이다. 여기서 신호 및 선별가설(Signaling and Screening Hypothesis)로 교육이 생산성 자체보다는 잠재력 등을 나타낸다고 보고, 정보비대칭 상황에서 고용주는 훈련비용을 줄이기 위해 고용 시 교육 상태에 관심을 기울이게 되었다는 설명으로 인적자본이론을 뒷받침하기도 한다. 고용주 입장에서 학력은 최소비용으로 우수직원을 선별할 수 있는 명목적 수단이다. 능력의 신호(Signal)로 활용되기 때문에 학력 인플레이가 발생하는 원인이 된다는 연구도 다수 존재한다(Bills, 2003).

대기이론(Queuing Theory)에서는 구직을 위한 경쟁 상황에서 일자리는 기술적 복잡성과 훈련 요구에 의해 서열이 정해진다고 본다. 높은 서열의 일자리에 구직자 중 서열이 높은 자를 추려서 배치하는데, 이러한 고용주 측의 전략에 대응해서 구직자도 대기열의 앞에 서기 위한 교육투자 경쟁을 하게 된다는 이론으로 교육에 대한 투자를 설명한다. 실제적으로 과잉 학력을 가진 근로자들은 동료직원들에 비해 상대적으로 진급이 빠를 수 있다는 연구가 있어, 학력을 통한 시장에서의 경쟁력 확보 차원에서 교육을 활용한다는 것을 설명할 수 있다. 마지막으로 사회적 폐쇄이론(Social Closure Theory)에서는 앞선 두 이론과 달리 교육과 생산성과의 관계를 가정하지 않고, 고용주는 채용 시 구직자가 특정한 자격요건과 일자리에 적합한가만 판단한다고 주장한다. 따라서 과잉교육의 발생이 적고, 과잉교육에 의해 기대되는 이익이 없다고 가정하고 있다(Di Stasio et al., 2016).

다수의 이론이 종합적으로 학력이 노동시장에서 개인의 경쟁력을 강화한다는 점을 설명하였고, 학력과 실질임금 사이의 관계를 연구한 결과, 개인이 미래에 더 높은 임금 보상을 기대하여 교육훈련에 드는 기회비용을 투입하게 된다는 주장은 입증되었다. 실증연구에서 교육 수준에 따른 임금 효과를 양의 상관관계로 밝힌 연구가 다수이나, 교육 수준이 낮거나 비숙련 근로자의 임금이 높다는 결과도 보고되기는 한다. 인적자본의 구성은 능력, 공식적인 교육 기관을 통해 얻은 자격이나 지식, 직무 훈련을 통해 얻은 역량, 기술, 지식 등의 3가지 요인으로 정의할 수 있다(Blundell et al., 1999). 교육에 대한 투자 성과를 개인, 기업, 사회라는 주체별로 분석하여 그 효과를 논의하기도 한다. 개인의 경우 추가적인 교육 및 훈련에 드는 비용은 미래에 보상받을 수 있다고 충분히 예측할 수 있는 경우에, 노동시장에서의 경쟁력 향상을 위해 투자한다는 것이다. 교육을 많이 받은 종사자는 이직 가능성이 높은 것으로 나타나는데, 이는 동시에 이직을 통해 보다 높은 보상을 찾아갈 수 있다는 경쟁력을 설명하기도 한다. 하지만, 경제상황이 좋지 않은 시기, 실업률이 높을 때는 교육에 투자는 많이 할 수 있으나 투자의 수익률이 낮게 나타난다(Sicherman, 1991). 기업 측면에서 혜택의 측정에 한계는 있으나 생산성 향상과 특정 기업이 필요한 훈련으로 근로자의 지식과 기술을 향상시키는 것은 경쟁력, 이윤 등의 측면에 긍정적인 영향을 미친다. 사회적으로도 교육이나 훈련 등의 투자는 양의 외부효과를 생산하여 사회적으로 혜택을 증가시키는 효과가 발생한다. 한편, 교육의 시장성에 대해 분석한 결과는 교육에 대한 지위재 성격의 수요는 커져가고 있으나 의무교육 이상의 교육은 한계적으로 효용이 줄어드는 형태를 띠고, 비효율적인 결과를 산출한다고도 한다(Adnett & Davies, 2002).

#### 나. 훈련의 투자수익률에 관한 연구

학교 교육과 달리 취업 후 교육훈련 프로그램을 통하여 생산성 증가를 실증적으로 분석한 연구에서는 교육에 비하여 적게 투자되었던 취업 후의 훈련 프로그램에 대한 긍정적인 효과를 밝힌 연구가 존재한다(Bassinini et al., 2005). 실증연구를 통한 연구 결과를 보면, 취업 후 훈련 프로그램은 특정 근로자 집단에 기업과 비용 지출을 분담하고, 직원들의 훈련 참여도를 높이며, 실제적으로 필요한 프로그램들

제공하므로 기업의 선호도도 강하게 나타났다(Bassinini et al., 2005). 임금 결정에 근무경력에 비중이 높은 경우에 저학력, 비숙련 근로자의 교육훈련의 적극적인 참여로 직업적으로 특수한 교육훈련의 임금 효과가 긍정적으로 나타나는 가능성도 존재하였다(Finegold et al., 2005)

직무훈련은 임금과 승진의 기회에 긍정적인 영향을 가질 수 있다는 실증연구가 존재한다. 구체적으로, 성별에 따른 효과를 살핀 연구에서, 특히 여성 근로자에게 직무 훈련의 기회는 부족할 수 있으나, 남성에게 비해 임금 및 승진 기회의 효과가 높다는 연구 결과도 있다(Evertsson, 2004).

국내 노동시장을 분석하였을 때는, 학력에 따른 직업훈련 대상의 선별 효과는 나타나지 않았으나 노동시장 진입 후 직업훈련은 임금변화에 긍정적인 영향을 미친다고 한다(김강호, 2009). 학력에 따른 직업훈련이 임금에 미친 영향의 크기가 유의미한 차이를 보이는 것은 아니었으며, 직업훈련 참여에 따른 임금변화는 개인의 인적자본보다는 기업의 제도적 구조에 의해 발생하는 비중이 큰 것으로 나타났다.

#### **다. 노동시장에서의 매칭 문제에 관한 연구**

청년 고용을 국가별로 비교한 연구에서는 교육 수준이 전반적으로 증가함에 따라 노동시장에 참여하는 인구가 감소하거나 유지되는 수준이며 청년층의 실업률은 다른 연령층에 비해 감소하는 경향을 보이고 있다(O'Higgins, 2003). 선진국의 경우에는 청년층이 노동시장에 참여하기보다는 공식적인 교육 기간이 길어져 실업률이 낮아지는 효과를 보이지만, 과잉학력 문제가 대두되고 있다. 우리나라도 이와 유사한 경향을 나타내며 노동시장의 구직난이나 구인난이 양분된 것을 보아도 미스매칭 문제를 실감할 수 있다.

실제 노동시장에서 요구되는 학력 수준과 입사자의 학력 수준 간의 불일치의 원인을 파악한 연구를 통해서 과잉교육 수준을 파악할 수 있다. Sicherman(1991)의 연구에서는 실증적으로 본인이 생각하는 요구되는 학력 수준과 본인의 학력 수준의 차에 따라 두 그룹 간의 인식 차이를 비교하였다. 학력이 높은 그룹은 한 기관에서 더 높은 임금을 받을 확률이 있지만, 사회적 경험으로 고등교육의 부분이 대체되는 집단의 경우에는 인적자본 총량에 따라 직무가 결정됨을 보면 과잉교육의

보상 효과는 제한적이라는 것을 파악할 수 있다. 교육 및 훈련 모두가 인적자본의 잠재적인 교환 가능성을 확보하고 있다. 미스매치에 관한 연구에서 개인의 특성에 따라 학력과 직무능력의 불일치가 나타나는 현상을 구분할 수 있다. Groot & Brink(2000)의 메타분석 연구에서 살펴보면 남성보다는 여성에게 과잉 교육이 많이 나타나는 편이었으며, 과소 교육은 남성에게 통계적으로 유의미한 결과를 보였다.

교육 수준과 일자리 간의 미스매치가 나타나는 경우에 과잉 교육을 받은 인력이 더 많은 임금을 받는 것이 일관되게 나타나고 있지만, 생산성과의 관계는 모호하게 나타난다(Kampelmann & Rycx, 2012). 과잉 교육 근로자는 직무 만족도가 낮게 나타나기도 하며 이것이 이직률 상승으로 이어지기도 하나, 학력이 상대적으로 낮은 경우에는 추가적인 경력이나 직무에 필요한 훈련으로 생산성 보완이 가능하다. 그러나 때로는 과잉 교육은 임금에 대한 기대로 인하여 장기실업과 같은 상황으로 상관관계가 나타난다는 문제점도 가진다(Croce & Ghignoni, 2012).

## 2. 고졸채용 제도의 운영에 관한 연구

### 가. 고졸채용 전반에 관한 연구

입직 단계에서 근로자들은 직무와 직접적으로 관련된 수행능력의 차이와 관계없이 점차적으로 비형식적 학습으로 직무수행에 필요한 역량을 갖추게 된다. 따라서 전통적인 교육기관의 역할을 넘어 취업 후 역량 강화의 중요성이 공론화되는 상황이며, 조직의 훈련 투자에 의한 부가가치 증가에 대한 기대도 높아지고 있다. 기존에 고졸 취업자가 하던 일이 학력 인플레로 대졸사원으로 대체되거나 학력 차별 철폐로 학력제한 없는 채용 빈도가 최근 상승하는 상황이다(김향아, 2013).

국내에서 열린고용의 사례연구를 통해 열린고용 이행에서 성공여부를 결정하는 요인으로는 채용제도의 정비, 인력 개발의 기회 제공, 군복무 기간의 인정이나 급여 및 복리후생의 합리적인 운영 등을 밝히고 있다(박윤희·오계택, 2018). 채용제도와 직무 중심의 교육 등의 전반적인 제도의 사례를 살펴보기 위하여 스위스 도제식 직업학교 모델에 대한 연구도 이루어졌고, 실제 학교와 산업체가 도제학교 방식을 적용하는 등의 고등학생의 교육과 취업 연계를 위해 노력해왔다(조희경

외, 2017). 그 결과, 선취업 후진학(2010년)이나 일학습병행제(2011년) 등의 정책이 추진되어 고등학교 직업교육 체계를 발전시키거나 후진학 근로자를 위한 장학금 지원, 사내대학 및 계약학과 등 취업과 학업 병행 구축 방안이 마련되었다(김성남 외, 2018).

고졸 취업자의 미스매치 문제는 직업 역량보다는 인성이나 성실성 등의 일반적 능력에 대한 기업 인사 담당자의 인식을 밝힌 연구가 존재한다(김세움 외, 2011). 향후에도 교육기관 입장에서는 교육 커리큘럼 개선 및 산학연계, 병역 및 특례입학 제도 개선 등의 대안이 후속적으로 필요함을 과제로 제시한다. 또한, 대졸자 노동시장에 비하여 고졸 취업자에 대한 연구가 부족하여 미스매치, 추적조사 등의 자료 구축 및 현황 파악 연구가 부족하고, 전문계고의 취업 준비 커리큘럼이나 제도 연구 확충이 필요하다는 문제점도 지적하고 있다.

해외에서도 고졸인력을 교육과 실습을 병행하는 프로그램으로 훈련시켜 지역사회에서 필요한 사회서비스에 활용한 사례도 존재한다. 정부에서 선두적으로 고졸인력을 활용할 수 있는 일자리를 창출하고 예산을 투입하여 기업의 경영부담을 줄이는 목표를 시도한 바도 찾아볼 수 있다. 이러한 사례에서 정부의 주도뿐 아니라 지역자치단체, 산업체 등의 파트너십의 구성이 필요하다는 것이 해외 사례의 시사점이었다(조희경 외, 2017).

향후 고졸채용 제도의 안정화를 위한 연구에서는 직업계고의 커리큘럼 개선 및 양질의 고졸 취업자 일자리 양성, 기업 내 고속로 고졸 근로자들의 경력개발 경로 마련 등이 필요하다는 주장도 있다(박동열, 2013). 사회적으로는 고졸 취업자를 인정하는 분위기와 평생교육 체계를 구축하여 무조건적인 대학진학을 감소시킬 수 있다. 대졸 취업자의 하향 취업 문제해결을 위해 고졸 취업자에게 취업 기회를 제공하는 사회적 움직임을 통해 전반적인 선순환 구조를 형성할 필요가 있다. 고졸 취업의 활성화 정책의 다소간의 양적 효과를 확인할 수는 있지만 정책 지속성에 대한 우려와 의무 고용제의 한시적인 확대 도입에 대한 제언을 제시하는 연구도 존재한다(채창균·양정승, 2015). 고졸자의 지원 서비스를 효율적으로 제공하고 청년층에 치우치지 않는 다양한 연령층의 고졸 취업자의 역량 개발을 향후 과제로 제시하고 있다.

## 나. 공공기관의 고졸채용에 관한 연구

공기업의 사회적 책임성을 실현하는 방식의 하나로 사회형평적 채용을 시행하고 있으며, 그중 한 분야로 고졸채용 제도를 적극적인 도입해 왔다(손선화·장용석, 2016). 고졸채용에 영향을 주는 요인으로는 공공기관의 유형을 들 수 있다. 공기업 유형에서 채용 비율이 양(+)<sup>1)</sup>의 상관관계를 나타내는데, 이 결과에 대해서는 기관 유형이 경영평가 등 제도적으로 강한 동기를 받는 수준이 다르다는 점에 으로 해석할 수 있었다. 또는 유사한 유형의 공기업의 직무가 고졸채용에 적절한 직무 개발에 용이한 것으로 이해할 수 있다. 사회형평적 채용에서 중요하게 생각할 수 있는 정치적인 수요보다는 조직의 규모가 크고 업력이 높을수록 적은 비율을 채용한다는 점에서 제도 변화의 모가 적고, 상대적으로 업력이 짧은 기관이 탄력적으로 적용할 수 있다는 점을 파악할 수 있다.

## 3. 기존 연구의 시사점

교육의 투자 가치성과 문화적 배경에 따라 교육에 대한 수요가 높은 우리나라에서는 고등학교 졸업 후 취업이 가정의 경제력에서 한다는 식의 부정적인 인식이 높은 편이다. 그러나 고학력의 미스매치 문제는 개인과 사회적으로 비효율을 가져온다.

정부의 정책에 순응도가 높으며, 사회 포용적인 인재 등용이 용인되는 공공부문으로부터 고졸채용을 확대하는 것은 실현 가능성을 높이는 방안이 될 것이다. 다만, 공공부문에 강한 강제력으로 제도를 도입하게 하는 것은 공공부문 조직의 비효율성을 높일 수 있기 때문에 현재까지의 운영에 대한 실제 수요를 도출하여 제도 설계를 하는 노력이 필요할 것이다. 특정 공공기관에 고졸 채용 확대에 관하여 기대할 수 있는 부분은 한정적이기 때문에, 채용 전·후 단계에 걸친 관련 부처와 함께 종합적인 대책이 있어야 고졸 취업자를 안정적인 고용으로 연계할 수 있을 것이다.

## IV. 공공기관의 고졸채용 실태조사 분석

공공기관 대상 실태조사를 통해 고졸채용 정책의 운영이 어떻게 이루어지고 있는가 파악하고자 하였다. 실태조사지의 구성은 크게 고졸채용의 현황, 직무와 역량, 경력관리, 보상, 향후 운영에 대한 기대감의 다섯 파트로 나누어져 있다. 정책 전후 채용 규모를 비교하는 질문과 채용 방식, 고졸채용을 위한 직무 개발 여부와 향후 진출 가능한 직무 분야, 직무 변경 여부 등의 인적자원 관리현황 내용이 포함되고, 임금과 같은 보상 및 후진학 제도 운영 현황 파악, 제도 운영의 확대 가능성이나 기여도 등의 인식 조사를 위한 문항으로 구성되었고 기관의 특성을 파악하는 일반적인 문항을 포함하였다.

### 1. 실태조사 방법

전 공공기관의 고졸채용의 실태조사를 위해 2019년 8월 28일부터 2019년 9월 6일間に 실태조사지 작성을 위한 배포 및 수집 기간을 갖고, 기관의 응답에 대한 보완 작업 등을 약 한 달간 시행하였다. 실태조사지는 내외부적으로 전문가 검토 및 기관의 파일럿 조사를 시행한 후 수정을 거쳐 완성하였다.

응답 대상 기관은 339개(2019년 기준) 공공기관으로 무응답 기관은 28개였다. 기관 유형에 따라 공기업, 준정부기관, 기타공공기관의 응답수치는 각각 36개, 90개, 185개 기관으로 무응답 기관은 유형별로 봤을 때 기타 공공기관에서 가장 높게 나타났다.

〈표 IV-1〉 응답기관 특성

(단위: 개, %)

구분	총합	무응답	제도 미운영 <sup>3)</sup>	공기업	준정부기관	기타공공기관
응답기관/전체	339	28	29	36/36	90/93	185/210
비율	100	8.3	8.5	100	96.7	88.1

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

3) 고졸채용 이력, 계획이 없는 기관

## 2. 고졸채용 규모와 방식

### 1) 고졸채용 규모

채용 규모에 관한 기관의 응답을 살펴보면 다음과 같다. 신규채용에서 고졸과 대졸 이상으로 구분하여, 고졸채용에 대한 적극적인 정책을 펴기 전인 2011년과 2018년을 비교하였을 때, 전체적으로 대폭 상승한 결과를 <표 IV-2>를 통해 알 수 있다. 2011년에 비하여 공공기관의 채용이 전반적으로 늘었으며 특히 고졸채용의 비중이 10% 이상으로 늘었다. 공기업은 채용 규모 자체가 커졌으며, 준정부기관에서도 기존 비율에 비하여 급격한 증가를 보였다.

<표 IV-2> 학력별 신규채용

(단위: 명, %)

구분	2011년			2018년		
	고졸	대졸	고졸비중	고졸	대졸	고졸비중
전체	449	11,004	3.9%	2,570	21,433	10.7%
공기업	254	2,599	8.9%	1,517	7,189	17.4%
준정부기관	67	5,434	1.2%	767	8,992	7.9%
기타공공기관	128	2,972	4.1%	287	5,253	5.2%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

<표 IV-3>을 통해 학력별 현원비중을 살펴보면, 전체적으로 고졸의 비중은 그간 줄어든 추세이다. 고졸채용 정책을 펼쳤으나 기관의 유형에 상관없이 모두 줄어드는 형태를 보였고, 공기업의 경우 최근 대졸자의 비중이 크게 증가하였다는 점에서, 고졸 퇴직자의 자리를 대졸자가 대체하는 경우가 많아졌다는 것을 추측할 수 있다.

<표 IV-3> 학력별 현원비중

(단위: 명, %)

구분	2011년			2018년		
	고졸	대졸	고졸비중	고졸	대졸	고졸비중
전체	39,360	154,992	20.3%	43,290	226,481	16.0%
공기업	25,029	69,223	26.6%	25,651	97,453	20.8%
준정부기관	7,851	51,795	13.2%	10,078	76,767	11.6%
기타공공기관	6,480	33,974	16.0%	7,562	52,262	12.6%

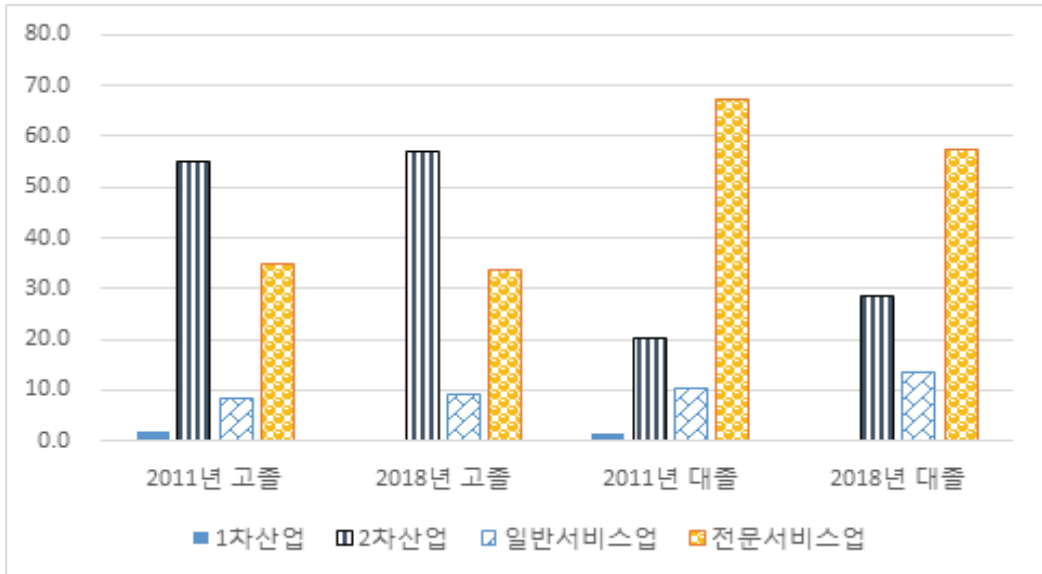
주: 2011년 이후 설립된 기관도 포함한 수치

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-1]은 공공기관을 산업별로 분류했을 때 고졸 입사자 및 대졸 입사자가 진출하는 분야를 도식화한 것이다. 고졸 입사자는 확연하게 2차 산업 분야의 공공기관에 많이 진출하였고, 대졸 입사자는 전문 서비스 유형의 공공기관에 많이 진출하였다는 것을 알 수 있다. 2차 산업 분류에 포함되는 공공기관은 현재 고졸 입사자가 50% 이상을 차지한 것을 확인할 수 있다. 1차 산업 분야에서 오히려 신규 채용으로 고졸채용을 하기가 어려웠다는 점은 이 분야 기관의 채용 규모가 전반적으로 크지 않음을 반영해야 할 것이다.

[그림 IV-1] 산업별 고졸 및 대졸 입사자 진출 분야

(단위: %)



- 주: 1. 1차 산업 분류에는 농업, 임업 및 어업과 광업을 중심 업무로 하는 기관을 포함  
 2. 2차 산업 분류에는 제조업, 전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업, 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업, 건설업, 도매 및 소매업, 운수 및 창고업을 중심 업무로 하는 기관을 포함  
 3. 일반 서비스업 분류에는 공공기관 중에서도 사업시설 관리, 사업지원 및 임대 서비스업, 공공행정, 국방 및 사회보장 행정 업무, 교육 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업을 중심 업무로 하는 기관을 포함  
 4. 전문 서비스업 분류에는 정보통신업, 금융 및 보험업, 부동산업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업을 중심 업무로 하는 기관을 포함

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

공공기관의 본사 소재지를 기준으로 광역별 고졸채용을 파악할 수 있었다. <표 IV-4>를 통해 2018년을 기준으로 공공기관이 다수 지방이전을 완료하였으므로 그 이후 고졸채용이 지역별로 어떻게 안배될 수 있었는지를 대졸 입사자와 비교할 수

있다. 고졸채용이 현저하게 높은 지역으로는 대전광역시가 대졸인력에 비해 많이 채용되고, 전남지역도 수치는 다소 낮지만 대졸에 비하여 높은 고졸채용률을 보였다. 철도공사나 한전 등의 대규모 공기업에서 고졸 직무 개발이 용이하며 정책 도입 이전부터 높은 비중으로 고졸채용이 있었다는 점으로 이해할 수 있다.

〈표 IV-4〉 광역별(본사소재지 기준) 고졸채용(2018년)

(단위: 명, %)

구분	고졸채용		대졸 채용	
	명	%	명	%
강원	284	11.0	2910	13.6
경기	97	3.8	724	3.4
경상남	166	6.5	1425	6.6
경상북	74	2.9	851	4.0
광주광	25	1.0	69	0.3
대구광	59.5	2.3	1460	6.8
대전광	790	30.7	2927	13.7
부산광	17	0.7	740	3.5
서울특	113	4.4	2273.25	10.6
세종특	28	1.1	278	1.3
울산광	162	6.3	1878	8.8
인천광	39	1.5	523	2.4
전라남	445	17.3	2648	12.4
전라북	123	4.8	1081.5	5.0
제주특	21	0.8	329.5	1.5
충청남	80.75	3.1	427	2.0
충청북	46	1.8	889	4.1
총합계	2570.25	100.0	21433.25	100.0

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-5〉에서는 기관의 규모별 고졸채용을 2011년과 2018년을 기준으로 비교하였다. 예상할 수 있듯이 천명 이상의 대규모 공공기관에서 90% 이상의 고졸채용이 이루어졌다. 〈표 IV-6〉에서 기관당 고용 평균값을 살펴보면, 천명 이상의 대규모 공공기관에서는 2011년에는 5.7명 수준에서 2018년 32.8명 수준으로 증가했음을 알 수 있다.

〈표 IV-5〉 기관 규모별 채용

(단위: 명, %)

구분	고졸(2011)		고졸(2018)		대졸(2011)		대졸(2018)	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율	인원	비율
천명 이상	407	90.6	2331.3	90.7	9011.6	81.9	17260.5	80.5
5백명 초과 천명 미만	17	3.8	149	5.8	846	7.7	1794	8.4
1백명 이상 5백명 미만	22	4.9	81	3.2	1000.5	9.1	2076.3	9.7
1백명 미만	3	0.7	9	0.4	146	1.3	302.5	1.4
총합계	449	100.0	2570.3	100.0	11004.1	100.0	21433.3	100.0

주: 개수-천명 이상 71개 기관, 5백명 초과 천명 미만 41개 기관, 5백명 미만 1백명 이상 122개 기관, 1백명 미만 48개 기관  
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-6〉 규모별 기관 평균 채용

(단위: 명)

구분	고졸(2011)	고졸(2018)	대졸(2011)	대졸(2018)
천명 이상	5.7	32.8	126.9	243.1
5백명 초과 천명 미만	0.4	3.6	20.6	43.8
1백명 이상 5백명 미만	0.2	0.7	8.2	17.0
1백명 미만	0.1	0.2	3.0	6.3
총합계	1.6	9.1	39.0	76.0

주: 개수-천명 이상 71개 기관, 5백명 초과 천명 미만 41개 기관, 5백명 미만 1백명 이상 122개 기관, 1백명 미만 48개 기관  
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-7〉을 통해 신규채용의 연령을 살펴보면 고졸 입사자의 경우 공기업에서는 지속적으로 대졸 입사자보다 더 낮은 연령을 나타내지만, 준정부기관과 기타공공기관의 경우에는 고졸 입사자보다 대졸 입사자가 연령이 더 낮은 것으로 나타났다. 고졸채용 제도가 도입되면서 동시에 연령에 의한 차별도 블라인드 채용 제도 등으로 약화되어, 고졸 입사자의 연령이 2011년에 비하여 전체적으로 상승하였다고 볼 수 있다. 다만, 2018년 고졸 입사자 연령이 기타공공기관에서 높게 나타난 것은 비정규직 전환 인력의 수치가 신규채용으로 산정되어 평균 값이 높게 나타난 것으로 이에 대해서는 보다 상세한 검토 후의 해석이 필요하겠다.

〈표 IV-7〉 신규채용 인력의 학력별 평균연령

(단위: 세, %)

구분	고졸(2011)	대졸(2011)	고졸(2018)	대졸(2018)
전체	25.7	28.6	29.4	28.3
공기업	22.6	28.5	25.6	28.1
준정부기관	32.4	29.9	31.7	30.0
기타공공기관	28.4	26.3	43.5	25.6

주: 2011년 이후 설립된 기관 포함, 미응답 기관 포함  
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-8〉을 통해 지원자 및 합격자 규모와 비중을 살펴보면, 지원자 규모를 파악하는 것이 중요한 사안이지만 고졸채용이 확대되어 입사자가 증가하고 지원자 수도 크게 증가하여 합격률이 낮아졌다는 사실도 눈에 띄는 변화이다. 불합격자의 학력 파악에 있어 기관별 결측값이 다수 나타나, 전체기관을 기준으로 합격자의 학력을 비교하였다. 전체 공공기관 입사자가 2011년과 2018년 사이에 대졸자의 경우에는 약 2배 정도 증가하였으나, 고졸 입사자의 규모는 약 8배 정도 증가하였다. 특히, 준정부기관의 경우 고졸자의 지원규모가 약 20여배가 증가하여 채용 규모는 증가하였어도 합격률이 절반 이하로 감소하여 고졸자의 공공기관 입사가 대졸자에 비하여 높은 경쟁률을 거쳐야 한다는 점을 알 수 있다.

〈표 IV-8〉 학력별 합격자/지원자 규모 및 합격률

(단위: 명, %)

구분	고졸(2011)		대졸(2011)		고졸(2018)		대졸(2018)	
	지원자	입사자	지원자	입사자	지원자	입사자	지원자	입사자
	합격률		합격률		합격률		합격률	
전체	3,360	449	94,977	11,004	25,586	2,570	225,068	21,433
	13.4		11.6		10.0		9.5	
공기업	2,265	254	35,680	2,599	14,071	1,517	127,053	7,189
	11.2		7.3		10.8		5.7	
준정부기관	422	67	40,843	5,434	9,786	767	69,795	8,992
	15.9		13.3		7.8		12.9	
기타공공기관	673	128	18,454	2,972	1,730	287	28,220	5,253
	19.0		16.1		16.6		18.6	

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

2012년 공공기관의 고졸채용 가이드라인과 더불어 적극적으로 고졸채용을 권고하기 이전에 이미 대졸자로 대체된 일자리가 많아 현원의 학력별 비중으로 보면 고졸 취업자의 비중이 많이 줄어들었다. 그러나 정책을 펼친 이후 2018년 기준으로 신규채용의 비중을 살펴보면 2011년에 비하여 절대적으로 고졸채용의 규모가 확대된 것을 확인할 수 있어, 본 정책이 공공기관의 양질의 일자리를 고졸 취업자들에게 많이 제공하였다는 성과를 파악할 수 있다. 특히 전기, 가스, 증기, 건설, 수도, 하수, 운수 및 창고업 등의 제조업으로 분류되는 기관에서 고졸 입사자가 다수 진출한 점에서 향후에도 고졸채용을 확대할 때 기관별 특성을 고려할 수 있겠다. 시사점을 제공한다. 고졸채용이 규모가 큰 기관에 집중된다는 점, 지역적으로 대전과 전라남도에서 높은 비율을 차지한다는 점에서 특정 대규모의 공공기관에서 채용 실적을 많이 낸다는 점도 파악할 수 있었다.

## 2) 고졸채용의 채용 방식

〈표 IV-9〉의 고졸채용의 유형을 살펴보면, 고졸채용의 방식으로 대졸인력과 별도로 채용하는가, 통합한 유형으로 채용하는가를 묻는 질문에 대한 응답은 매 공개채용 시기마다 다르기도 하고, 결측 응답률이 높았다는 점에서 해석상의 어려움이 있다. 다만, 전체적으로는 약 50%의 기관이 대졸인력과 통합하여 학력을 따지지 않고 채용을 거친다고 하였으며 이러한 비율은 기타 공공기관에서 높게 나타난다는 것을 확인할 수 있다. 공기업의 경우에는 대졸인력과 별도 채용이 가능한 정도가 높아 48.6%가 별도로 채용하고 있는데, 이는 기관의 신규채용 규모나 직무 특성에 기인한 것으로 볼 수 있다.

〈표 IV-9〉 고졸채용의 유형

(단위: 명, %)

구분	대졸인력과 별도채용	대졸인력과 통합채용	매번 다름
전체	72(27.9)	131(50.8)	55(21.3)
공기업	18(48.6)	10(27.0)	9(24.3)
준정부기관	30(34.1)	28(31.8)	30(34.1)
기타공공기관	24(18.0)	93(69.9)	16(12.0)

주: 결측치가 많음

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-10〉을 살펴보면 고졸채용을 고졸 입사자에 한정된 채용이 거의 없거나 없는 기관 수도 40%가 넘는다. 공기업의 경우에만 매해 채용을 정기화 한 기관이 60% 이상이지만, 전체 공공기관을 살펴보면 부정기적 채용이 전반적으로 가장 높은 응답률을 나타냈다.

〈표 IV-10〉 고졸채용의 주기

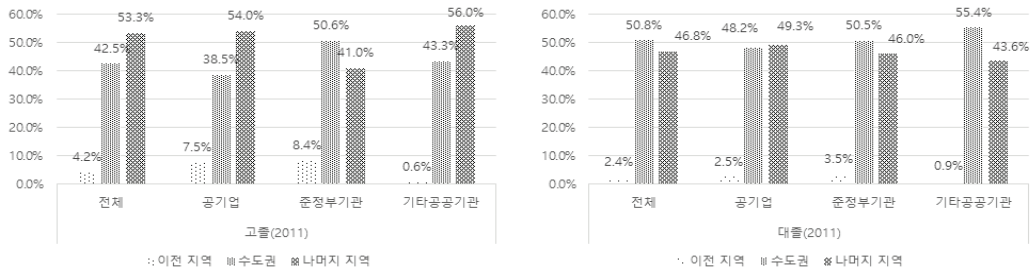
(단위: 명, %)

구분	매년 채용	부정기적 채용	거의 없다	없다
전체	66(24.4)	84(31.1)	57(21.1)	63(23.3)
공기업	22(61.1)	8(22.2)	4(11.1)	2(5.6)
준정부기관	26(29.9)	37(42.5)	15(17.2)	9(10.3)
기타공공기관	18(12.2)	39(26.5)	38(25.9)	52(35.4)

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

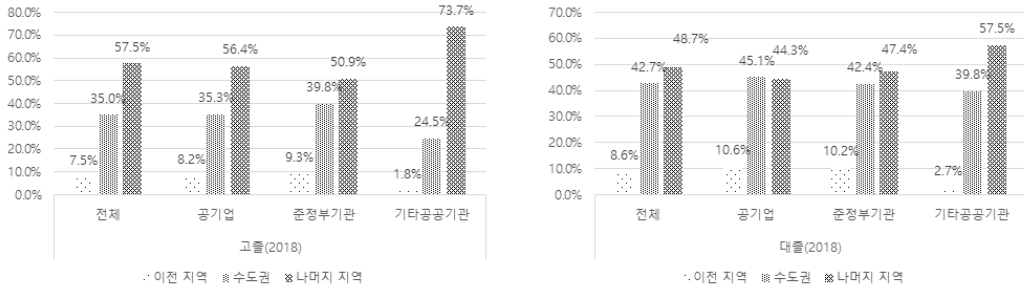
[그림 IV-2]에서는 고졸채용의 지역별 채용 현황을 파악하고자 하였다. 전체 광역 시도를 구분하여 분석할 경우 특정 기관의 성격이 지나치게 부각되어, 본 분석은 지방이전 지역과 수도권, 나머지 지역으로 구분하여 살펴보았다. 2011년은 대부분의 공공기관 본사가 지방으로 이전하기 전이었는데 전체적으로 수도권의 고졸채용 비중이 42.5%로 상당히 높았고, 이는 대졸에 비교해서는 다소 낮은 비중이었다. 2018년에 기관이 지방이전을 하고 난 뒤, 수도권의 대졸채용 비중이 줄어든 것과 마찬가지로 수도권 고졸채용 비중도 줄어 35% 수준에 그쳤다. 또한 지방이전 지역 출신으로 '지역인재 채용'이 고졸 7.5%, 대졸 8.6%로 나타나 유사한 수준을 나타냈다. 특히 이러한 비율은 공기업과 준정부기관에서는 기타공공기관에 비하여 상당한 수치를 나타냈다.

[그림 IV-2] 지역별 채용 비중(2011년)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-3] 지역별 채용 비중(2018년)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-11〉을 살펴보면, 무경력자의 채용 비중이 다소 감소하는 추세를 나타낸다. 특히 공공기관의 대졸 입사자의 경우, 경력을 바탕으로 취업하는 경우가 높으나 고졸의 경우에도 무경력자의 취업이 줄어드는 가장 큰 이유는 비정규직 전환이 포함된 이유가 있고, 그 외에는 인턴 등 고등학교 재학생 또는 고등학교 졸업자에게도 다양한 경험을 할 기회가 확대되었다고도 볼 수 있다. 공공기관의 고졸채용이 제도화됨으로써 고졸들의 이직 희망이 높아지고 이것이 경력직의 이동에 영향을 주어 무경력 고졸의 비중이 줄어든 것이라는 해석도 가능하다.

〈표 IV-11〉 신규채용의 무경력자 비중

(단위: %)

구분	무경력 고졸		무경력 대졸	
	2011	2018	2011	2018
전체	87.5	80.1	70.8	68.6
공기업	93.9	94.6	85.2	87.4
준정부기관	57.7	65.0	62.2	62.9
기타공공기관	93.8	44.4	67.1	53.7

주: 기관별 매칭이 아닌 전체 기관 풀 기준

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-12〉를 살펴보면, 인턴제도를 대표적인 직무 경험을 쌓는 경로라고 했을 때, 인턴을 통한 정규직 취업의 비중과 고졸 입사자와 대졸 입사자의 비교도 고졸 채용 경로에 의미 있는 분석이라고 할 수 있다. 인턴 채용 제도에 채용형 인턴제도가 체험형 인턴과 분리되어 도입되면서 이 제도의 활용성을 파악할 수 있는 문

항이었다. 전체적으로 채용형 인턴의 정규직 채용전환은 약 30%이고, 공기업의 경우에는 이 비율이 약 60%로 상대적으로 높게 나타났다.

〈표 IV-12〉 인턴 채용 규모(고졸/대졸 전체)

(단위: 명, %)

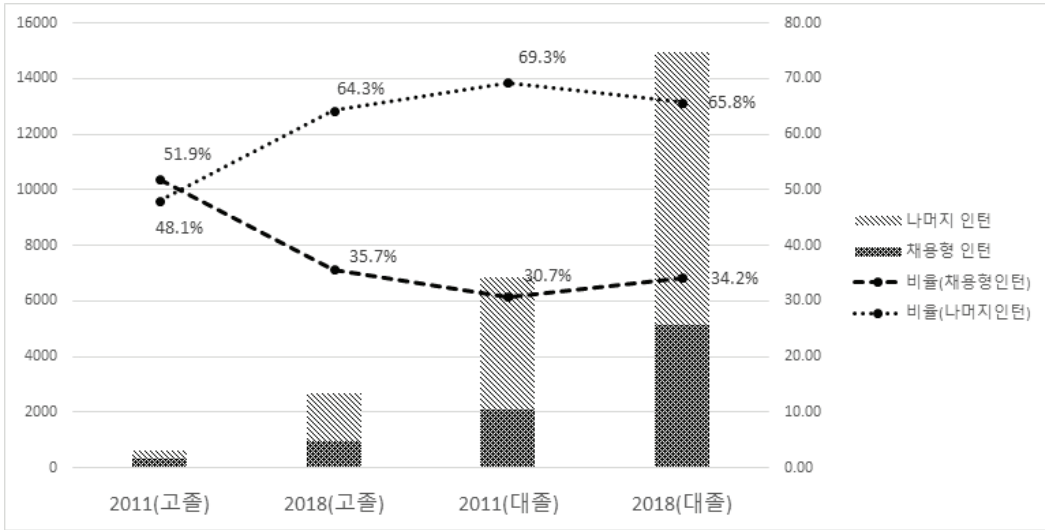
구분	고졸			대졸		
	채용형 인턴	나머지 인턴	인턴 전체	채용형 인턴	나머지 인턴	인턴 전체
전체	2,418 (31.6)	5,223 (68.4)	7,641	6,448.25 (31.6)	13,932 (68.4)	20,380
공기업	1,848 (60.7)	1,195 (39.3)	3,043	3,084.25 (32.5)	6,397 (67.5)	9,481
준정부기관	509 (15.3)	2,811 (84.7)	3,320	3,023 (36.5)	5,267 (63.5)	8,290
기타공공기관	61 (4.8)	1,217 (95.2)	1,278	341 (13.1)	2,268 (86.9)	2,609

주: 학력 구분 없는 경우 전체에만 포함  
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

그중에서도 고졸 취업자의 경우에는 채용형 인턴의 형태로 인턴 경력에서 전환되는 확률이 높는데, 이러한 비중은 2011년에 비하여 2018년에 오히려 감소하였다. 이유는 인턴의 규모가 크게 증가하여 경쟁률이 심화되는 탓도 있으나 채용형 인턴을 통해 취업으로 이어지는 경우는 약 3배 정도 증가하였다. [그림 IV-4]를 통해 인턴 기회의 규모를 대졸 입사자와 비교 가능하며, [그림 IV-5]를 살펴보면, 인턴에서 정규직 채용으로 이어지는 확률 역시 비교 가능하다.

[그림 IV-4] 학력 및 연도별 인턴 채용 규모 및 비율 비교

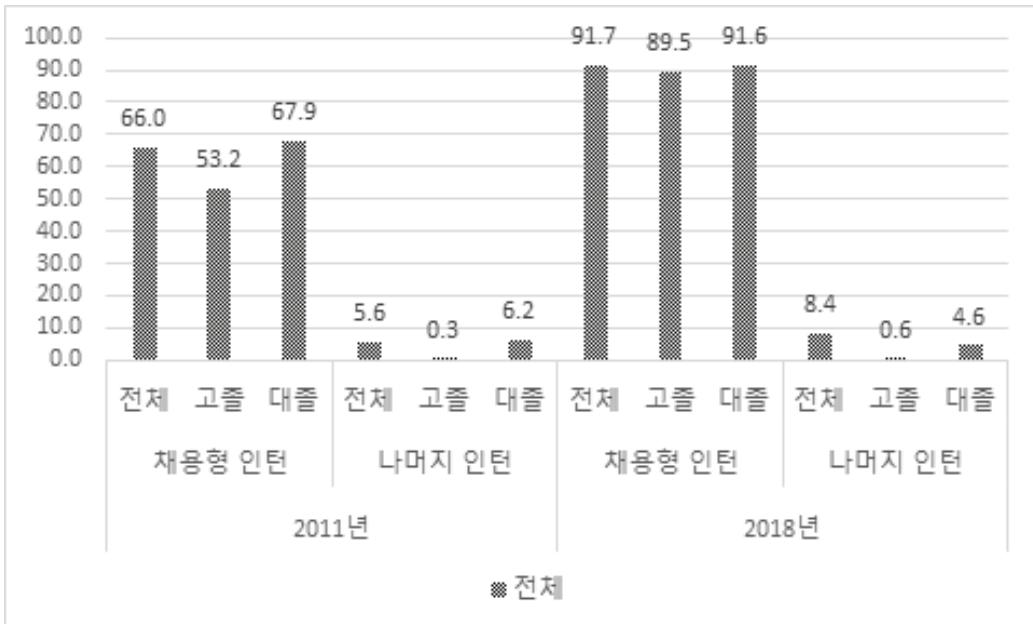
(단위: 명, %)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-5] 인턴 정규직 전환율(전체)

(단위: %)



주: 인턴의 학력 구분이 없는 경우 전체에만 포함

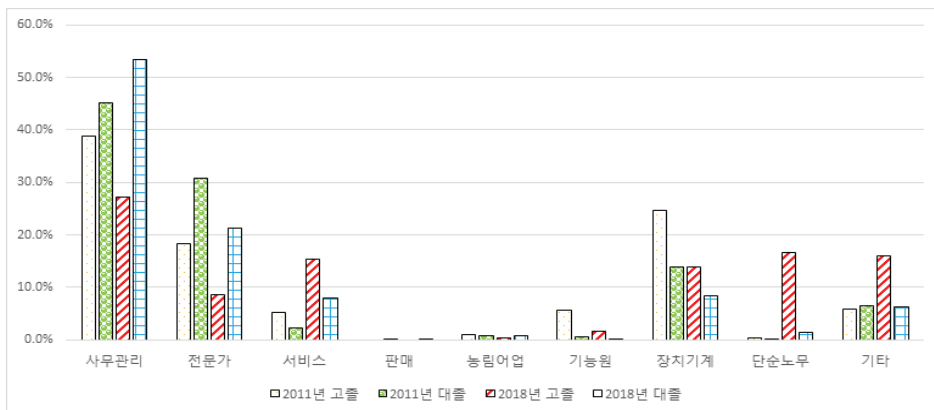
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-5]를 살펴보면 확연하게 채용형 인턴이 정규직으로 전환되는 비율이 다른 인턴에 비하여 높게 나타나는데, 이러한 비율이 2018년에는 학력과 관계없이 66%에서 91.7%로 대폭 상승하였다. 단, 고졸의 경우에는 채용형 외의 나머지 인턴을 경험하고 정규직으로 전환되는 비율이 대졸에 비하여 2011년이나 2018년 모두 매우 저조한 편이다. 인턴제도를 활용하는 형태를 보면, 대졸자에 비하여 고졸자에게는 20%도 달하지 않아 인턴 기회 자체가 제한적이고, 채용형 인턴이 아닌 경우 정규직 전환 취업이 극히 드물다.

### 3. 직무 현황 및 역량에 관한 분석

[그림 IV-6]을 통해 신규채용자의 직무를 분석해 보면 채용 직무 배치 간에 학력별 차이가 뚜렷하게 나타난다. 대졸 입사자의 경우에는 사무관리에 월등하게 높은 비율로 직무가 배치되고, 다음은 전문가 분야로 배치된다. 고졸 입사자의 직무는 사무관리가 가장 높게 나타나지만 다음으로 비중이 높은 직무는 장치기계조작이고, 이러한 경향은 2018년대에 오면서 단순노무직의 비중이 장치기계조작 수준으로 늘어나는 것을 변화하게 된다. 또 한 가지 눈에 띄는 분야는 서비스 직군도 5% 수준에서 15% 수준으로 증가하게 된다. 2018년에는 2011년에 비하여 고졸 직무를 다양하게 개발할 것을 권장하였고 수치상으로 직무가 다양하게 나타난 점은 파악할 수 있었다.

[그림 IV-6] 학력별 직무 배치(정책 이전과 이후)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-13〉과 〈표 IV-14〉를 살펴보면, 기관에 지역별로 정규직 신규 임용자의 배치를 파악하고자 한 문항은 기관의 본사뿐 아니라 지점 근무 등으로 구체적인 지리 구분 등의 분석에 한계가 있어 수도권 여부로만 구분하여 분석을 실시하였다. 우선 본사와 본사가 아닌 곳의 근무지 배치에 대해 알아보면, 고졸채용 정책 이전 및 이후 시기에 학력에 따른 본사 근무 여부의 변화는 거의 찾아볼 수 없었다. 그러나 공기업 군에 한정하는 경우에는 정책 이전인 2011년에 고졸 입사자가 본사에 근무하는 비중이 33% 수준이었으나 2018년에는 50%까지 증가하였다. 준정부기관이나 기타공공기관에서는 본사 근무 비중이 오히려 줄어드는데 공기업의 경우에만 본사 비중이 늘었고, 대신 본사 외의 수도권 근무는 준정부기관이나 기타공공기관에서 2018년에 증가하였다.

〈표 IV-13〉 지역별 신규채용 배치(2011/정규직)

(단위: %)

구분	고졸			대졸		
	본사	본사 외 지역		본사	본사 외 지역	
		비수도권	수도권		비수도권	수도권
전체	65.8	28.0	6.2	76.7	15.5	7.8
공기업	33.6	52.9	13.6	52.6	36.7	10.7
준정부기관	69.3	26.6	4.0	72.9	17.7	9.3
기타공공기관	82.4	14.3	3.3	86.7	7.4	5.9

주: 기관별 구분의 평균

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-14〉 지역별 신규채용 배치(2018/정규직)

(단위: %)

구분	고졸			대졸		
	본사	본사 외 지역		본사	본사 외 지역	
		비수도권	수도권		비수도권	수도권
전체	61.8	24.4	13.8	75.3	16.2	9.3
공기업	50.8	37.6	11.6	58.6	28.5	12.9
준정부기관	50.7	34.7	14.6	64.4	23.2	12.4
기타공공기관	78.2	7.7	14.1	86.2	8.8	6.6

주: 기관별 구분의 평균

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

비정규직에 신규 직원의 배치의 경우에는, 전체적으로 비정규직이 정규직에 비해 본사 근무 비중이 높고 특히 기타공공기관이 다른 유형의 기관에 비해 본사에 근무하는 비중이 높게 나타난다.

〈표 IV-15〉 지역별 신규채용 배치(2011/비정규직)

(단위: %)

구분	고졸			대졸		
	본사	본사 외 지역		본사	본사 외 지역	
		비수도권	수도권		비수도권	수도권
전체	78.7	11.2	8.9	85.2	8.0	6.2
공기업	65.7	20.5	13.6	73.0	19.4	7.6
준정부기관	66.2	22.3	8.1	79.1	13.6	7.3
기타공공기관	89.6	2.1	8.3	92.0	2.6	5.4

주: 기관별 구분의 평균

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-16〉 지역별 신규채용 배치(2018/비정규직)

(단위: %)

구분	고졸			대졸		
	본사	본사 외 지역		본사	본사 외 지역	
		비수도권	수도권		비수도권	수도권
전체	72.2	13.6	14.1	79.6	10.6	9.8
공기업	42.9	31.4	25.7	65.9	19.8	14.3
준정부기관	66.9	17.6	15.5	71.4	16.8	11.7
기타공공기관	83.3	6.5	10.2	86.4	5.7	7.9

주: 기관별 구분의 평균

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-17〉는 향후에 고졸 입사자의 채용 증가가 예상되는 직무를 묻는 문항에 대한 응답이다. 기관 유형에 관계없이 고졸채용은 사무관리직에서 증가할 것이라고 보았으며, 이는 준정부기관에서 특히 높은 응답을 보였다. 기계조작 업무가 많은 공기업에서는 장치기계조작이나 기능원 업무에 대해서도 증가할 것이라고 보았으나 준정부기관과 기타공공기관에서는 단순노무직에서의 증가를 예측하였다. 이러한 대답은 기관 인사 담당자 입장에서 기관의 규모가 증가하면서 고졸인력에 대

한 수요, 정책에 대한 순응도가 더욱 요구되어 채용이 증가할 것은 쉽게 예상할 수 있었다. 그러나 기관 고유의 업무 특성을 반영하였을 때, 본래 가장 많은 비중을 차지하는 직무 유형에서 크게 변할 것이 없으며 기관에 따라 다양한 직무를 발굴 중에 있다는 응답도 많았다. 특히 직업계고의 교육이 다양화되고 전문성을 가지면서 관광, 농업 등의 분야에서 고졸 취업자의 직무 역량의 증진에 대한 기대감도 있었다. 안전관리 등의 특수한 분야에 기술직으로 고졸인력 수요를 예측한 기관도 소수 존재한다. 하지만 다수 기관은 정책에 대한 순응적 태도를 보이기는 하였으나 고졸 직무가 현실적으로 증가할 수 없으며 퇴직 고졸 직원 발생에 따른 채용만 예측한 수준이었다.

〈표 IV-17〉 고졸채용 증가가 예상되는 직무

(단위: 명, %)

구분	합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
사무관리	148 (48.7)	16 (40.0)	62 (51.7)	70 (48.6)
전문가	14 (4.6)	4 (10.0)	6 (5.0)	4 (2.8)
서비스	26 (8.6)	3 (7.5)	13 (10.8)	10 (6.9)
판매	1 (0.3)	(0.0)	(0.0)	1 (0.7)
농림어업	4 (1.3)	(0.0)	4 (3.3)	(0.0)
기능원	37 (12.2)	6 (15.0)	11 (9.2)	20 (13.9)
장치기계조작	26 (8.6)	10 (25.0)	8 (6.7)	8 (5.6)
단순노무	48 (15.8)	1 (2.5)	16 (13.3)	31 (21.5)
전체	304 (100.0)	40 (100.0)	120 (100.0)	144 (100.0)

주: 중복응답 가능

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-18〉을 살펴보면, 현재 고졸채용 입사자들이 담당하고 있는 직무의 다수가 과거에는 대졸인력 직무였으나 학력 철폐가 이루어져 고졸인력을 채용하거나

육성하는 직무로 파악이 되었다. 기관 유형에 관련 없이 고졸채용 정책에 따라 고졸인력을 채용하기 위한 제도 개선 및 직무 개발 작업이 이루어진 것이라고 볼 수 있다. 또한, 고졸 적합직무이나 학력 인플레이션으로 대졸인력을 채용하다 고졸인력을 채용하는 경우도 약 10% 수준이며, 과거에는 대졸인력 적합직무를 직무 재분류를 통해 고졸 중심으로 채용하는 약 8%의 수치 역시 정책에 새롭게 대응한 기관이라고 이해할 수 있다. 지속적으로 고졸 적합직무에 고졸을 채용하는 기관은 약 27%이다.

〈표 IV-18〉 현재 고졸직무 유형에 요구되는 학력 수준

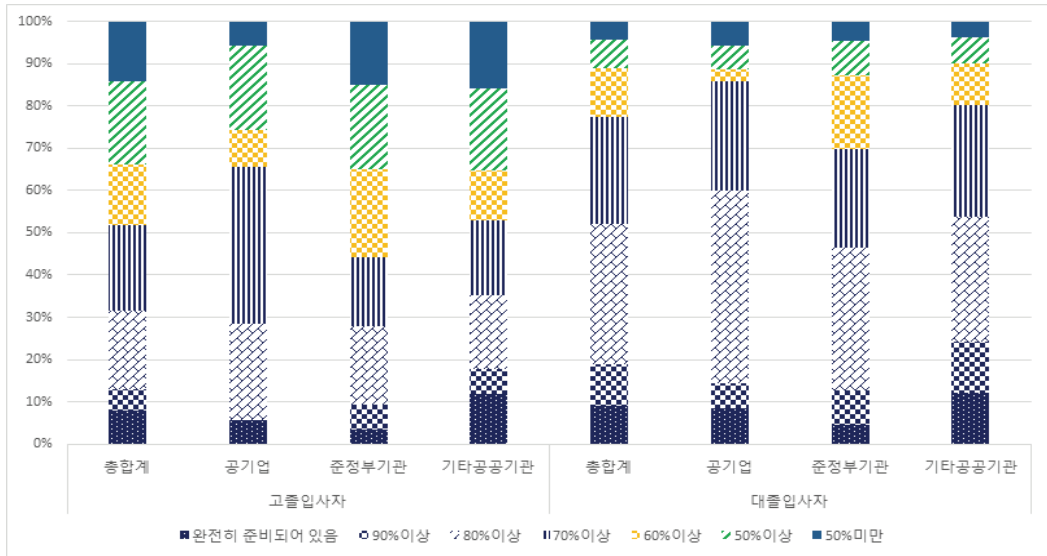
(단위: 건, %)

구분	합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
고졸 적합직무이나 학력 인플레이션으로 대졸인력을 채용하다 고졸인력 채용	19 (9.8)	3 (9.1)	6 (7.6)	10 (12.2)
지속적으로 고졸 적합직무였고, 현재 고졸채용 유지	52 (26.8)	9 (27.3)	23 (29.1)	20 (24.4)
과거 대졸인력 직무였으나, 학력 철폐하고 고졸인력 채용 및 육성	107 (55.2)	18 (54.5)	41 (51.9)	48 (58.5)
과거 대졸인력 적합직무였으나, 직무 재분류 후 고졸중심 채용	16 (8.2)	3 (9.1)	9 (11.4)	4 (4.9)
합계	194(100)	33(100)	79(100)	82(100)

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-7]을 살펴보면 기관 인사 담당자 입장에서 채용된 고졸 입사자의 직무 수행 준비 정도에 대한 인식은 약 30% 이상의 응답이 80% 이상 직무수행에 대해 준비가 되었다고 판단하였다. 추가적으로 20% 정도의 기관에서 70% 정도 직무수행에 대해 준비가 되었다고 판단하였다. 이렇게 고졸 입사자의 직무수행 준비 정도에 대한 긍정적인 인식은 공기업의 경우에 다른 유형의 기관보다 다소 높게 나타났다. 이를 대졸 입사자와 비교했을 때는 상대적으로 낮은 수치이며 60% 미만으로 파악한 수준도 각각 34%와 11%로, 고졸 입사자에게는 직무 준비가 미흡하다고 생각하는 응답도 상당히 높게 나타난다. 이를 통해 고졸 입사자들의 직무 역량 평가가 상반되어 나타난다고 해석할 수 있다.

[그림 IV-7] 고졸과 대졸 입사자의 직무수행 준비정도



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-19〉를 살펴보면, 고졸 입사자의 절대적인 역량을 과거 10년 전과 대비하여 물어본 결과로는 상대적으로 높아졌다고 판단하는 경우가 44%로, 유사하다고 생각하는 54% 수준에는 못 미치지만 매우 긍정적으로 나타났다. 이에 반해, 이들의 능력이 더욱 낮아졌다고 판단하는 경우는 약 1.5%에 그치고 있어, 고졸 입사자의 역량에 대해 증가한 것으로 인식한다고 볼 수 있다.

〈표 IV-19〉 고졸채용자의 과거 10년 대비 능력

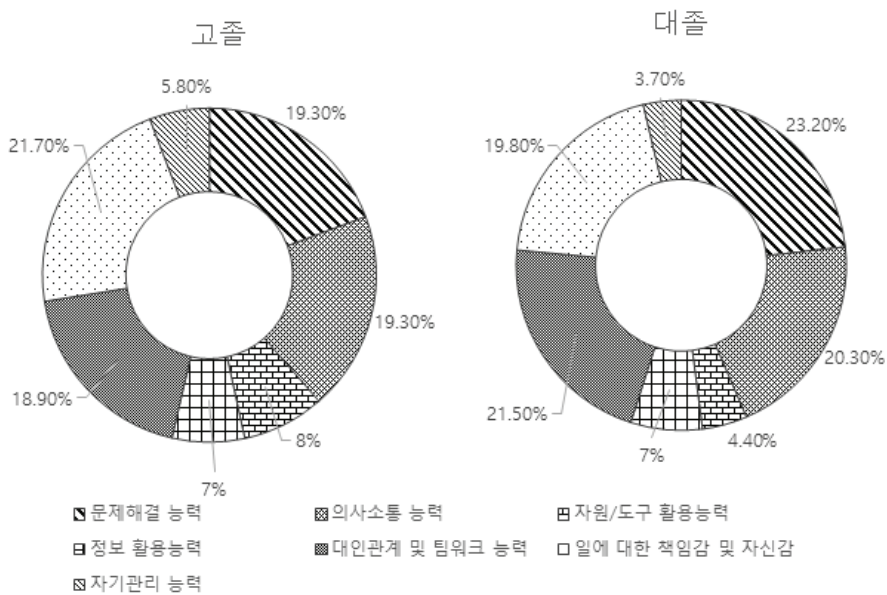
(단위: 건, %)

구분	합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
매우 높다	6 (5.0)	1 (4.3)	4 (8.3)	1 (2.0)
높다	47 (39.2)	9 (39.1)	17 (35.4)	21 (42.9)
유사하다	65 (54.2)	13 (56.5)	25 (52.1)	27 (55.1)
낮다	1 (0.8)	(0.0)	1 (2.1)	(0.0)
매우 낮다	1 (0.8)	(0.0)	1 (2.1)	(0.0)
합계	120 (100.0)	23 (100.0)	48 (100.0)	49 (100.0)

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 IV-8]은 그림에도 불구하고, 고졸채용자에게 보완되어야 할 능력 또는 역량에 대해 질의하고 대졸자와 비교하여 나타낸 것이다. 다양한 측면의 능력에 대해 요구되는 수준이 대졸 입사자와 유사하게 나타났다. 기관 유형에 따라 큰 차이는 보이지 않았으나, 문제해결 능력, 의사소통 능력, 대인관계 및 팀워크 능력, 일에 대한 책임감 및 자신감의 문제에 대해 능력 보완이 필요하다고 답하였다. 이외에도 일에 대한 전문성, 보고서 작성 능력, 직무 지식, 직무 경험에 대한 능력 보완도 응답으로 나타났다. 이를 통해 학교 교육이 직무 수행에 필요한 문제해결 능력, 의사소통 능력, 대인관계, 책임감의 문제가 밀접하게 관련되어 있는 것은 아니라고 해석할 수 있다. 직무에 필요한 능력은 현재의 고등교육에서 양성하는 데 한계가 있을 수 있으며 직무 훈련의 필요성을 파악할 수 있는 응답이었다.

[그림 IV-8] 고졸 및 대졸채용자가 보완해야 될 능력



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

고졸채용자의 향후 진급경로에 대해서 최종적으로는 대졸인력과 동일한 진급경로를 갖게 된다는 기관이 약 80%에 달하였다. <표 IV-20>에서 살펴볼 수 있듯이 공기업이나 준정부기관은 초기 몇 년간은 낮은 직급으로 근무하다가 최소 직급 연한을 지나면 같은 진급경로를 갖게 되는 경향이 크게 나타났고, 기타공공기관의

경우에는 처음부터 동일직급으로 입사하여 같은 진급경로를 갖는 경우가 다수인 것으로 나타났다.

〈표 IV-20〉 고졸채용자의 진급경로 유형

(단위: %)

구분	대졸인력과 동일직급으로 입사해 같은 진급경로를 가진다.	대졸인력보다 낮은 직급으로 입사하지만 몇 년 후 같은 진급경로를 가진다.	대졸인력과는 별도의 진급경로를 가진다.	직무별로 진급경로가 혼재되어 있다.
총합계	37.9	42.1	9.4	10.6
공기업	22.2	63.9	11.1	2.8
준정부기관	26.2	56.0	9.5	8.3
기타공공기관	51.3	25.2	8.7	14.8

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

고졸채용을 확대하기 위해서 인사제도 상으로 고졸채용을 제도화하거나 직무, 직위 등을 신설 혹은 통합하는 변화에 대해서는 주관식 문항으로 질의하였다. 기관별로 인사제도의 변경사항으로 새로운 직급 신설이나 갑, 을 등의 직위 분류를 철폐하고 연령에 대한 제한사항, 군필사항 등에 대한 제한을 없애는 규제 개정 등을 거친 기관도 일부 존재한다. 가장 원칙적으로는 「채용업무처리지침」 등의 인사 규정에 고졸채용을 규정화하는 변화가 바람직한 상황이나, 50개 미만의 기관이 지침 규정을 시행하여 약 15% 수준에 그쳤다. 개편 내용을 구체적으로 살펴보면 특정 기관에서는 일정기간(4년) 재직 후 사무직 5급으로 근속 승진하여 대졸자와 동등한 대우를 한다는 제도를 도입하기도 하고, 입사 후 진학 지원이나 군복무 휴직 기간은 재직기간으로 인정하는 등의 적극적인 노력을 기울인 곳도 있다. 고졸 지원자에 가점을 주어 채용을 확대하려는 노력도 있었다.

#### 4. 고졸 입사자의 경력관리

공공기관이 아닌 민간에서는 고졸 입사자의 이직률이 높아, 초기 투입되는 비용에 비하여 인적관리가 어렵다는 불만사항을 제기하기도 하였다(조희경 외, 2017). 〈표 IV-21〉에서 1년 이내의 퇴사율을 살펴보면, 고졸 정규직의 퇴사율이 대졸 정규

직보다 2011년에는 낮았으나 2017년 입사자 기준으로는 다소 상승하였다. 2018년이 아닌 2017년을 기준으로 한 것은 1년 이내 퇴사율을 산정하기 위하여 다른 문항과 달리 1년 앞선 수치를 활용하였다. 정규직의 경우 고졸 입사자의 퇴사율이 전체적으로 2017년에 다소 높아졌다. 비정규직의 1년 이내 퇴사율은 계약 기간에 의한 퇴사가 아닌 자발적 퇴사로 이해할 수 있고, 기관 유형에 따라서 살펴보았을 때, 공기업의 고졸채용자뿐 아니라 대졸채용자의 퇴사율은 다른 유형에 비하여 상당히 높게 나타났다. 2017년에는 2011년보다 비정규직의 1년 이내 퇴사율은 낮아졌다. 이들의 퇴사사유를 살펴보면 다수가 이직이고, 학업을 이유로 하는 경우는 많지 않았다.

〈표 IV-21〉 1년 이내 퇴사율

(단위: %)

구분			총합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
2011	정규직	고졸	6.7	9.8	5.5	6.5
		대졸	9.9	5.3	10.3	11.4
	비정규직	고졸	18.3	35.3	16.5	16.0
		대졸	28.5	29.2	31.9	26.5
2017	정규직	고졸	8.0	9.6	12.7	4.5
		대졸	6.7	8.0	6.9	6.2
	비정규직	고졸	22.1	22.5	18.2	24.3
		대졸	27.2	14.2	26.0	29.8

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

그러나 〈표 IV-22〉을 보면 고졸채용 확대 정책의 일환으로 학업병행제도를 시행하면서 이를 운영하는 기관은 35.7%로 나타났고, 이후 입사 대상자들의 의견을 살펴보면 학업병행제도에 대한 선호도는 매우 높게 나타난다. 단기간에는 업무를 줄이거나 조정을 하게 되지만, 직원의 역량을 증진시키고 개인의 동기부여 및 조직에 애사심을 갖는 등의 효과를 기대할 수 있다. 개인적으로도 직무 수행 시 필요한 역량에 대해 이해하고 이를 준비하기 위한 고등교육 진출이 고등학교 졸업 후 바로 진학하는 경우보다 적극적이고 효율적인 교육 이수가 가능할 수 있다. 공기업의 경우에는 모든 입사자에 대해 병행제도 지원이 어렵기 때문에 사내공모를 통해 경쟁선발이 이루어지기도 하고, 사내대학이나 사이버강의로 수강에 대한 물리적 한계를 극복한 사례도 있다.

〈표 IV-22〉 고졸인력 학업병행제도 운영 여부

(단위: 건, %)

구분	운영중이다	도입예정이다	없다	폐기되었다
총합계	91 (35.7)	5 (2.0)	157 (61.6)	2 (0.8)
공기업	26 (74.3)	2 (5.7)	6 (17.1)	1 (2.9)
준정부기관	40 (47.1)	2 (2.4)	42 (49.4)	1 (1.2)
기타공공기관	25 (18.5)	1 (0.7)	109 (80.7)	-

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-23〉을 살펴보면, 현재 공공기관에서 운영하는 학업병행제도는 학비보조 및 근무시간을 선택근무제를 채택하여 강의 수강을 용이하게 하는 비율이 상당수 있다. 학비보조는 공기업의 경우 35%의 기관에서 운영하고 있으나, 준정부기관, 기타공공기관 순으로 그 비율이 줄어든다. 수강 기간 동안 휴직제도가 가능한 기관은 약 15% 수준이었고, 단축 근무는 약 8.3%로 적극적인 지원 기관도 있다는 점을 알 수 있었다.

〈표 IV-23〉 고졸인력 학업병행제도 종류

(단위: 건, %)

구분	총합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
근무시간 조정 (선택근무제)	56 (33.3)	13 (25.5)	28 (37.8)	15 (34.9)
근무시간 단축	14 (8.3)	5 (9.8)	8 (10.8)	1 (2.3)
휴직제도 등 운영	25 (14.9)	9 (17.6)	8 (10.8)	8 (18.6)
학비보조	48 (28.6)	18 (35.3)	22 (29.7)	8 (18.6)
기타	25 (14.9)	6 (11.8)	8 (10.8)	11 (25.6)
합계	168 (100.0)	51 (100.0)	74 (100.0)	43 (100.0)

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-24〉를 살펴보면, 학업병행제도를 활용하는 총이용자 규모는 약 4배 정도 증가한 것으로 나타났으나 전체 고졸 입사자 인원 수에 비하면 이용률은 0.9%에서 6.4%로 약진을 보였다. 이러한 비중은 기관 유형 중 공기업이 매우 저조한 상황에

서 6.8%로 증가를 보였다는 점에서 공기업의 지원제도에 대한 자원 확보 가능성과 이러한 정책 도입 시, 적극적인 이행역량을 알 수 있었다.

〈표 IV-24〉 고졸인력 학업병행제도 이용률

(단위: 명, %)

구분	2011년			2018년		
	이용자	고졸인원	이용률	이용자	고졸인원	이용률
총합계	264	28,048	0.9	1165	18,204.3	6.4
공기업	40	19,028	0.2	591	8,723.5	6.8
준정부기관	100	5,256	1.9	271	5,233.8	5.2
기타공공기관	124	3,764	3.3	303	4,247	7.1

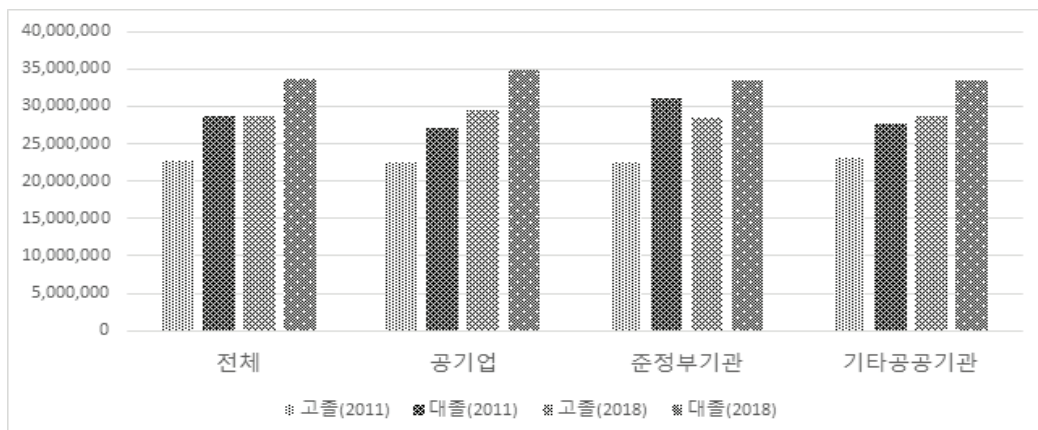
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 5. 고졸 입사자의 보상

[그림 IV-9]를 살펴보면, 고졸채용을 위한 가이드라인에서 고졸 초임의 임금은 대졸 입사자의 약 80%, 입사 4년의 경력이 대졸 신규 입사자와 유사한 수준이 될 것을 권고하였다. 이와 관련하여 평균연봉을 먼저 비교했을 때, 2011년 고졸 입사자의 평균 임금은 대졸 입사자 연봉의 약 80% 수준이었으나 2018년에는 약 85%로 증가하는 경향을 파악할 수 있다.

[그림 IV-9] 학력 및 연도별 신규채용자의 평균연봉 비교

(단위: 원)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-25〉를 살펴보면, 권고사항 두 번째로 고졸인력의 임금이 몇 년의 근속 기간을 거치면 대졸 초임과 같아지는가를 살펴보면 4년이라고 답한 기관이 36%로 가장 높았다. 다만, 2년 미만의 기관은 학력에 따른 임금 차이가 크게 나타나지 않는 경우로 약 1.3%인 것으로 나타나고, 학력에 따라 임금체계가 상이하여 9년 이상이 걸린다는 기관도 6% 정도로 나타났다.

〈표 IV-25〉 고졸인력임금의 대졸임금 차이

(단위: 건, %)

구분	총합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
차이 없음	83 (35.8)	6 (16.7)	20 (24.7)	57 (49.6)
1년	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
2년	3 (1.3)	(0.0)	(0.0)	3 (2.6)
3년	18 (7.8)	2 (5.6)	10 (12.3)	6 (5.2)
4년	83 (35.8)	22 (61.1)	37 (45.7)	24 (20.9)
5년	13 (5.6)	2 (5.6)	5 (6.2)	6 (5.2)
6년	8 (3.4)	2 (5.6)	2 (2.5)	4 (3.5)
7년	7 (3.0)	(0.0)	3 (3.7)	4 (3.5)
8년	3 (1.3)	1 (2.8)	(0.0)	2 (1.7)
9년 이상	14 (6.0)	1 (2.8)	4 (4.9)	9 (7.8)
합계	232 (100.0)	36 (100.0)	81 (100.0)	115 (100.0)

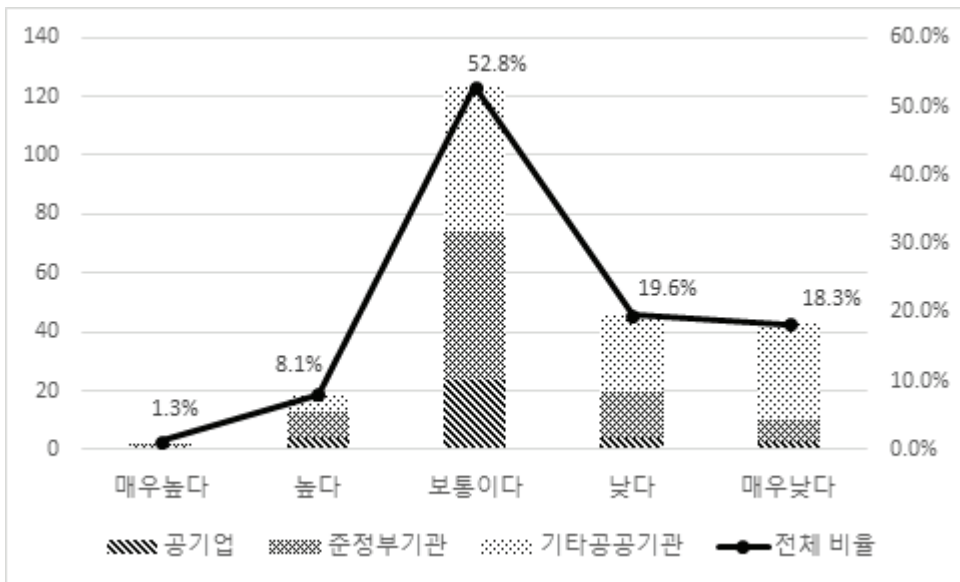
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

성과평가와 관련해서는 신규직원들의 성과평가 결과를 기관별로 받아보았다. 기관마다 성과평가 방식은 다르나, 기관 인사담당자를 통해 S-D 등급으로 분포를 변환하여 응답을 수집한 결과, 고졸자의 성과평가가 대졸자에 비하여 차별적인 분포를 보이지 않았다.<sup>4)</sup>

## 6. 고졸채용 제도의 향후 운영에 대한 기대

[그림 IV-10]을 살펴보면 기관에 고졸채용이 기여하는 바에 대해서 공식적인 조사 차원이라는 점을 감안하더라도 부정적인 입장이 매우 높게 나타났다. 전체적으로 낮거나 매우 낮다고 평가한 기관 인사담당자가 39%에 달하고, 높거나 매우 높다고 답한 기관 인사담당자는 9.4%밖에 이르지 못하였다. 기여 정도가 높지 않다는 점은 채용 제도가 적절하게 운영되지 못한 이유도 있을 수 있다.

[그림 IV-10] 고졸채용 제도가 기여하는 정도



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-26〉를 살펴보면 기존에 고졸채용이 활발하게 이루어지는 기관의 경우에는 어려움이 없을 것이라고 대답할 수 있었으나 다수의 공공기관은 기관 특성상 고졸채용 직무를 개발하는 데 한계가 있으며 입사지원자 수가 부족하다거나 군복무 등의 근속을 고졸채용의 애로사항으로 지적한 경우도 있다. 다만, 앞으로 기관에서 밝힌 입사자의 직무능력 개발, 조직문화에 적응이 쉽지 않다는 점은 지속적으로 공공기관 내외부적으로 노력이 필요한 사항이다.

4) 다만, 기관별로 고졸직군이 다른 학력과 분리되어 성과평가가 이루어지는지, 통합하여 이루어지는지 구분되지 않은 점은 분석의 한계가 있어 별도로 기술하지 않았다.

〈표 IV-26〉 고졸채용 제도 운영의 애로사항

(단위: 건, %)

구분	총합계	공기업	준정부기관	기타공공기관
입사지원자 부족	37 (15.0)	4 (9.8)	12 (13.6)	21 (17.8)
군복무	22 (8.9)	12 (29.3)	5 (5.7)	5 (4.2)
직무능력 낮음	17 (6.9)	2 (4.9)	8 (9.1)	7 (5.9)
고졸인력의 대졸중심의 조직문화 부적응	13 (5.3)	5 (12.2)	5 (5.7)	3 (2.5)
고졸적합 직무 부족	109 (44.1)	13 (31.7)	40 (45.5)	56 (47.5)
어려움 없음	49 (19.8)	5 (12.2)	18 (20.5)	26 (22.0)
합계	247 (100.0)	41 (100.0)	88 (100.0)	118 (100.0)

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 7. 고졸채용 규모의 영향요인

이 장에서는 공공기관에 고졸채용에 관한 가이드라인이 배포된 후부터 개별 기관의 고졸채용의 규모와 비율에 어떠한 기관의 특성이 영향을 주었는가 회귀분석을 통하여 살펴보았다. 고졸채용의 할당제 및 목표제 시행을 위해 전체 기관에 일관된 수치를 부과하기에는 기존의 기관 규모 및 고졸인력 활용 수준을 파악해야 한다고 생각해서 아래와 같은 모델을 활용하였다. 2012년 적극적 제도 도입 후 영향을 주기 시작한 2013년부터 2018년의 고졸채용 비율과 상관성을 갖는 기관의 특성을 고려한 모델이 식 (1)과 같다.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \text{present}_i + \beta_2 \text{size}_i + \beta_3 \text{type}_i + \beta_4 \text{location}_i + \varepsilon_i \quad \text{식 (1)}$$

해당 식에서 Y는 2013~2018년까지 고졸 신규채용의 대졸 이상 신규채용 대비 비율, present는 현재 기관의 고졸 학력 직원비율, size는 기관의 규모를 나타내고, type은 공공기관의 유형, location은 수도권 여부를 구분한 변수이다.

〈표 IV-27〉 변수 설명표

변수명	변수 정의	변수 성격	설명	관측값	
$Y_i$	고졸채용의 비중(%)	연속변수	2013년에서 2018년 사이의 전체 정규직 채용자 중 고졸자의 비중	0~38.8% 사이의 값, 평균 0.057	
Present <sub>i</sub>	기관의 고졸현원 비중(%)	연속변수	2018년을 기준으로 대졸자 현원대비 고졸자 현원의 비율	0~31.2% 사이의 값, 평균 0.114	
size	기관의 규모	데미변수	공공기관을 크기별로 천명 이상, 오백명 이상 천명 미만, 백명 이상 오백명 미만, 백명 미만의 4개의 유형으로 나눈 분류	1,000명 이상	18
				500명~1,000명 미만	13
				100~500명 미만	55
type	공공기관의 유형	데미변수	공공기관을 공운법의 기준대로 시장형 공기업, 준시장형 공기업, 자금관리형 준정부기관, 위탁집행형 준정부기관, 기타 공공기관의 5가지로 분류	100명 미만	196
				시장형 공기업	16
				준시장형 공기업	20
				위탁집행형 준정부기관	74
				자금관리형 준정부기관	14
				기타공공기관	158
Location <sub>i</sub>	기관의 분사소재지	데미변수	2019년 현재 분사소재지 기준으로 수도권(서울, 경기, 인천), 광역시, 나머지 지역으로 나눈 분류	수도권	119
				광역시	85
				나머지 광역자치체	78
계				282	

출처: 저자 작성

〈표 IV-28〉 회귀모델 분석 결과

	(1)	(2)	(3)	(4)
VARIABLES	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Present	0.0963*** (0.0114)	0.121*** (0.0136)	0.118*** (0.0141)	0.0957*** (0.0118)
typedummy1	0.0593*** (0.0154)			0.0587*** (0.0159)
typedummy2	0.0250*** (0.00781)			0.0239*** (0.00828)
typedummy3	0.121*** (0.0133)			0.119*** (0.0137)
typedummy4	0.124*** (0.0146)			0.120*** (0.0150)
locadummy1		-0.00849 (0.0105)		-0.00375 (0.00885)
locadummy2		-0.0275*** (0.00976)		-0.00987 (0.0123)
sizedummy1			-0.0208** (0.0103)	-0.000697 (0.0125)
sizedummy2			-0.00740 (0.0194)	-0.0112 (0.0191)
sizedummy3			0.0112 (0.0171)	0.00894 (0.0172)
Constant	0.0205*** (0.00450)	0.0570*** (0.00779)	0.0469*** (0.00500)	0.0266*** (0.00780)
Observations	282	282	282	282
R-squared	0.486	0.241	0.230	0.490

주: \*\*\*: p<0.01, \*\*: p<0.05, \*: p<0.1

출처: 저자 작성

모델에 포함된 기관의 각 변수가 나타내는 평균값은 <표 IV-27>과 같다. 본 모델은 채용 비율을 20%로 제시한다는 정책 입장을 가정으로 두었을 때, 정책 발표 후인 2013~2018년의 고졸채용 비율을 살펴보면 의무화의 가능성을 타진할 수 있다고 생각하여 제시한 것이다. 현재 고졸채용 비율이 약 11%이고, 지난 6년간은 기관 평균으로 신규채용에서 5% 수준이었다. <표 IV-28>의 모델 (1), (2), (3)은 공공기관 유형, 지역, 규모별로 분석을 한 것이고 모델 (4)는 이 변수들을 모두 포함한 것이다. 분석 결과, 예상대로 현재 고졸 비율이 강한 상관성을 나타내었다. 1%의 고졸 현직자가 있는 경우 모델별로 약 9~12% 신규채용에서 고졸 비율이 증가하는 상관관계를 나타내고 있다. 지난 6년간 신규채용에서 고졸채용 비율은 공공기관 유형 상으로는 기타공공기관에 비하여 위탁집행형 준정부기관과 기금관리형 준정부기관이 약 10%씩 높은 비율로 채용이 가능하였다. 공기업은 기타공공기관에 비하여 5% 정도 높은 비율을 나타냈다. 지리적인 변수의 영향력이나 기관의 규모는 기관 유형을 통제할 경우에는 통계적으로 유의미한 상관성을 보이지는 않았다. 이를 통해 기관 유형별로 목표치를 제시하며 기존 고졸 직원의 비율을 고려하는 것이 단계적으로 고졸채용을 의무화할 때 효과가 나타날 것이라고 판단된다.

## 8. 소결

기관에서 고졸채용 확대정책이 도입되고 어떻게 이 제도를 운영하였는가를 살펴 보았다. 채용 규모에 초점을 맞춰 실태를 파악한 경우, 대규모 조직에 기관의 직수가 이미 다양화되어 있을 때 고졸 적합직무 개발 및 채용이 용이한 것이라고 여겨진다. 적합직무로는 전체적으로는 사무관리 직무에서 고졸채용의 비중이 높지만, 기관의 유형에 따라 공기업에서는 기능원, 장치기계조작의 직무에 대해서도 고졸채용 확대를 예상할 수 있었다. 채용 방식은 공기업 유형의 경우, 고졸 입사자를 별도로 채용하는 비중이 높으나, 기타공공기관의 경우에는 학력이 채용에 영향을 주지 않는 고졸-대졸 통합 채용이 많이 일어나고 있다. 고졸 입사자는 채용형 인턴 제도를 활용하여 정규직으로 채용되는 비중이 대졸에 비하여 높게 나타났으며, 이 제도의 활용도도 공기업에서 높은 비중을 나타냈다. 고졸채용 확대 정책이 도입되

기 전인 2011년도에 비하여 직업계 고등학생에게 기관에서 기회를 제공하는 측면이 장기적으로도 효율적인 인력관리 방안이 될 수 있겠다.

고졸인력 대상의 학업병행제도 운영 비율은 유형에 관계없이 모두 증가한 편이지만 여전히 공기업에 비하여 기타공공기관의 경우 제도 도입이 미흡한 수준이었다. 고졸 입사자 대상 임금 보상 역시 차이가 없거나 약 4년이면 대졸 초임과 유사해지는 기관도 70% 정도 되지만 9년 이상이 지나도 그 격차가 줄지 않는 기관도 있어 보상 및 진급경로에 대한 정비도 필요한 것으로 나타났다. 일찍 조직생활을 시작하는 고졸 취업자에게 꾸준한 자기계발의 기회를 제공하여 인력 개발을 할 수 있도록 정책적으로도 다양한 측면의 지원이 지속적으로 요구된다.

---

## V. 고졸 입사자의 재직 실태조사 분석

---

### 1. 설문조사 개요

#### 가. 설문조사 배경

공공기관의 고졸채용 제도에 대한 인식을 알아보기 위해 기관 실태조사 외에 공공기관 고졸 입사자를 대상으로 개인 설문조사를 시행하였다. 설문조사는 각 개인의 취업과정, 현 직장에서의 업무 및 만족도 수준, 후진학 지원제도 관련, 향후 계획, 고졸채용 제도의 장단점, 종합적인 개선의견 등에 대한 내용을 담고 있다.

개인 설문지 수정 및 개편을 위해 몇몇 기관의 채용 담당자, 고졸 입사자를 대상으로 파일럿 설문을 진행하였고 교육관련 전문가에게 자문의견을 받는 과정을 거쳤다.

고졸로 입사한 이후, 회사 내에서의 직무변경, 직급이동 등의 추후 경로를 파악하기 위해 공공기관 입사 10년 이내의 고졸 직원을 대상으로 설문을 시행하였다. 설문은 2019년 9월 16일부터 10월 10일까지 진행되었으며 설문 응답자는 총 212명이며, 그중 205명은 총 24개 기관에 재직하고 있으며 소속기관을 기재하지 않은 응답자는 7명이다.

#### 나. 응답자 특성 분석

##### 1) 일반적 특성

총 212명의 응답자의 인적 특성을 살펴보면, 남성이 총 104명으로 49.1%이며 여성이 108명으로 50.9%로 응답자의 남녀 성비는 균등한 수준이다. 연령을 기준으로 살펴보면 만 19~24세의 고졸 직원이 160명으로 총응답자의 75.5%를 차지하였으며 만 25~30세의 고졸 직원은 52명으로 24.5%를 차지하였다. 현재 소속된 기관에 입사할 당시의 학력을 묻는 질문에 고등학교 졸업 전에 입사한 직원이 65명으로 30.7%의 비중을 차지하였고 고등학교 졸업 후 입사한 직원이 134명으로 63.2%를 차지하였다. 고졸 취업자이지만, 최종 학력이 대학(교) 중퇴 혹은 재학/휴학을 한 상태에서

입사한 경우도 전체 응답의 약 5%를 차지하였다. 고졸로 현 소속기관에 입사하였지만 일정시간 근무한 이후 현재의 최종 학력을 묻는 질문에 59%의 직원의 최종 학력은 고등학교 졸업이었으며 30.7%에 해당하는 65명의 직원은 대학(교) 재학/휴학인 상태였으며, 7.1%에 해당하는 15명의 직원은 대학(교) 졸업이 최종 학력이었다.

고졸 입사자의 출신 고등학교 유형을 살펴보기 위해, 일반계/인문계, 특성화고를 상업계, 공업계, 기타계열로 나누고, 마이스터고교, 기타로 나누어 질문하였다. 그 결과, 42.9%에 해당하는 직원이 특성화고(상업계)를 나왔으며 마이스터고교 졸업 직원이 37.3%고 특성화고(공업계), 일반계/인문계, 특성화고(기타계열)순으로 나타나, 2008년부터 지정되기 시작한 마이스터고등학교의 성과도 파악할 수 있었다.

〈표 V-1〉 응답자 인적 특성

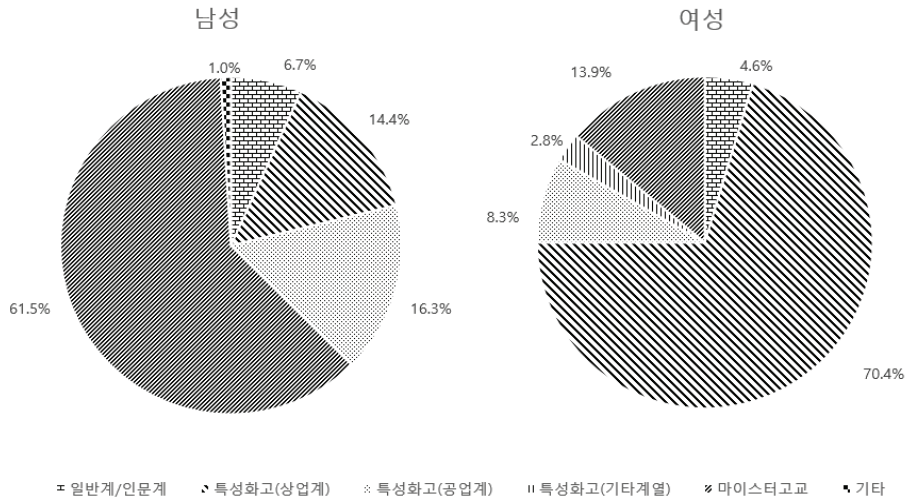
(단위: 개, %)

구분		총합계	
		응답수	비중
	전체	212	100
성별	남성	104	49.1
	여성	108	50.9
연령	19~24세	160	75.5
	25~30세	52	24.5
현 소속기관 입사 당시 학력	고등학교 졸업 예정	65	30.7
	고등학교 졸업	134	63.2
	대학(교) 중퇴	5	2.4
	대학(교) 재학/휴학	8	3.8
최종 학력	고등학교 졸업	125	59.0
	대학(교) 중퇴	7	3.3
	대학(교) 재학/휴학	65	30.7
	대학(교) 졸업	15	7.1
출신 고등학교 유형	일반계/인문계	12	5.7
	특성화고(상업계)	91	42.9
	특성화고(공업계)	26	12.3
	특성화고(기타계열)	3	1.4
	마이스터고교	79	37.3
	기타	1	0.5

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

특성화고의 세부 분류 특성상 성별의 차이가 존재할 수 있으므로 출신 고등학교 유형을 성별로 나누어 살펴보았다. 응답자의 42.9%의 출신 고등학교 유형인 특성화고(상업계)의 경우 전체 91명의 응답자 중 83.5%이 여성이며 남성은 16.5%로 여성의 비율이 상당히 높았다. 반대로, 마이스터고교의 경우는 전체 79명의 응답자 중 81.0%가 남성이며 여성은 19%로 남성의 비율이 상당히 높았다. 전체 설문 응답자의 성비가 균등했음을 감안한다면 출신 고등학교 유형별 성비의 차이는 고등학교의 특성으로 인한 차이라고 볼 수 있다.

[그림 V-1] 성별에 따른 출신 고등학교 유형



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 2) 입사 당시 학력 vs 최종 학력

앞에서 살펴본 설문 응답자의 기본적인 특성 중 소속기관 입사 당시의 학력과 최종 학력을 비교하여 살펴보려고 한다. 현 소속기관 입사 당시 학력이 고등학교 졸업 예정 혹은 고등학교 졸업이었던 직원들 중 현재의 학력이 고등학교 졸업인 경우가 124명으로, 이는 총 212명의 응답자 중 약 58.5%에 해당한다. 반면, 입사 당시 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업이었던 직원들 중 현재 대학(교) 재학/휴학 중인 직원이 59명으로 전체 응답자의 약 27.8%를 차지하며, 대학(교)를 졸업한 경우도 13명으로 약 6.13%를 차지한다.

이를 종합하면 입사 당시 대학(교) 진학을 하지 않았으나 입사 후 대학(교) 진학을 한 경우가 150명으로 총 212명 중 약 70.8%의 비율을 차지한다. 이로써 설문 응답자의 대다수가 선취업, 후진학을 희망한다는 사실을 알 수 있다.

〈표 V-2〉 입사 당시 학력과 최종 학력 비교

(단위: 명)

구분		최종 학력			
		고등학교 졸업	대학(교) 중퇴	대학(교) 재학/휴학	대학(교) 졸업
현 소속기관 입사 당시 학력	고등학교 졸업 예정	31	93	1	0
	고등학교 졸업	1	2	3	1
	대학(교) 중퇴	25	34	0	6
	대학(교) 재학/휴학	8	5	1	1

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 2. 취업과정에 관련한 문항

### 가. 현재 직장 입사경로 및 선택 이유

현재 소속된 기관에 취업하기까지의 과정에 관한 질문들에 대한 응답을 살펴보자. 먼저, 공공기관 고졸채용 제도의 특성상 다양한 입사 경로가 존재하므로 현 직장입사 경로에 대해 질문하였다. 전체 응답을 살펴보면 85.8%에 해당하는 직원이 공개채용으로 입사하였으며, 학교(교사)추천으로 입사한 경우도 9.4%에 해당한다. 이는 남성과 여성으로 나누어 살펴보아도 큰 차이가 없었다.

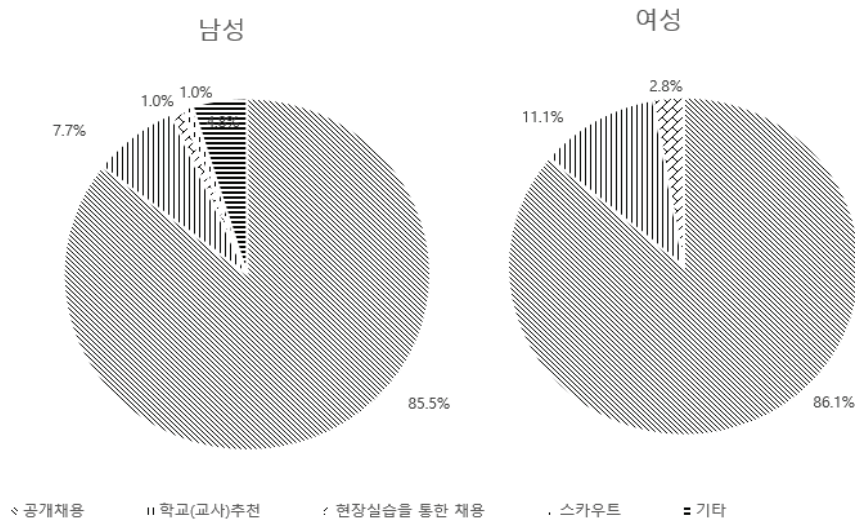
출신 고등학교 유형별로 살펴보면 일반계/인문계 출신의 경우 응답자 모두가 공개채용으로 입사하였으며, 특성화고 출신의 경우도 공개채용으로 입사한 경우가 가장 많았다. 다만, 마이스터고교 출신인 경우 가장 높은 비율인 82.3%가 공개채용으로 입사하였으며, 학교(교사)추천, 현장실습을 통한 채용, 스카우트, 기타 경로로 인해 입사한 경우도 존재하여 타 고등학교 유형에 비해 입사경로가 상대적으로 다양하였다.

[그림 V-2] 현재 직장 입사경로(전체)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-3] 현재 직장 입사경로(성별)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

현재 직장을 선택한 이유에 대해 1순위, 2순위를 묻는 질문에 1순위로는 안정적인 직장이라는 이유가 압도적으로 높았으며 2순위로는 높은 복리후생, 높은 급여 수준 순으로 응답수가 많았다. 1순위에 비해 2순위는 전반적으로 직장 선택 이유의 선택지의 응답수에 큰 차이가 없으므로 공공기관 고졸 입사자는 안정적인 직장에 대한 선호가 급여, 복리후생에 비해 압도적으로 높다고 볼 수 있다.

〈표 V-3〉 현재 직장 입사경로(출신 고등학교 유형별)

(단위: %)

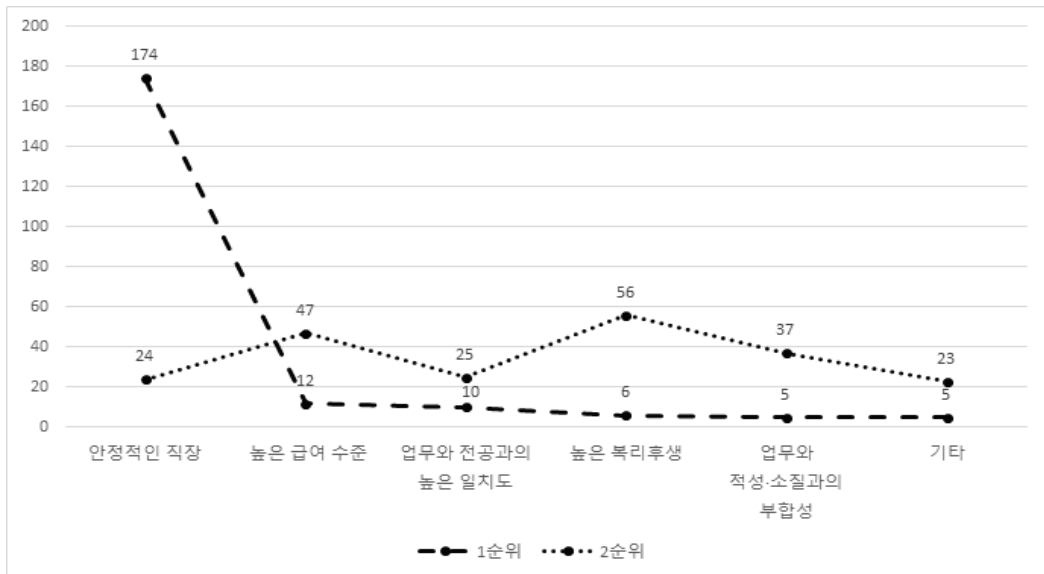
구분	공개채용	학교(교사)추천	현장실습을 통한 채용	스카우트	기타
일반계/인문계	100	-	-	-	-
특성학교 (상업계)	86.8	9.9	3.3	-	-
특성학교 (공업계)	84.6	11.5	-	-	3.8
특성학교 (기타계열)	100	-	-	-	-
마이스터고교	82.3	10.1	1.3	1.3	5.1
기타	100	-	-	-	-

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

현재 직장 선택 이유 1순위를 응답자 특성별로 나누어 살펴보면, 남성의 75%가 안정적인 직장을 1순위 이유로 선택하였으며, 그 뒤를 높은 급여 수준이 차지하였다. 여성의 88.9%가 안정적인 직장을 1순위로 선택하였으며, 업무와 전공과의 높은 일치도가 다음을 차지하였다.

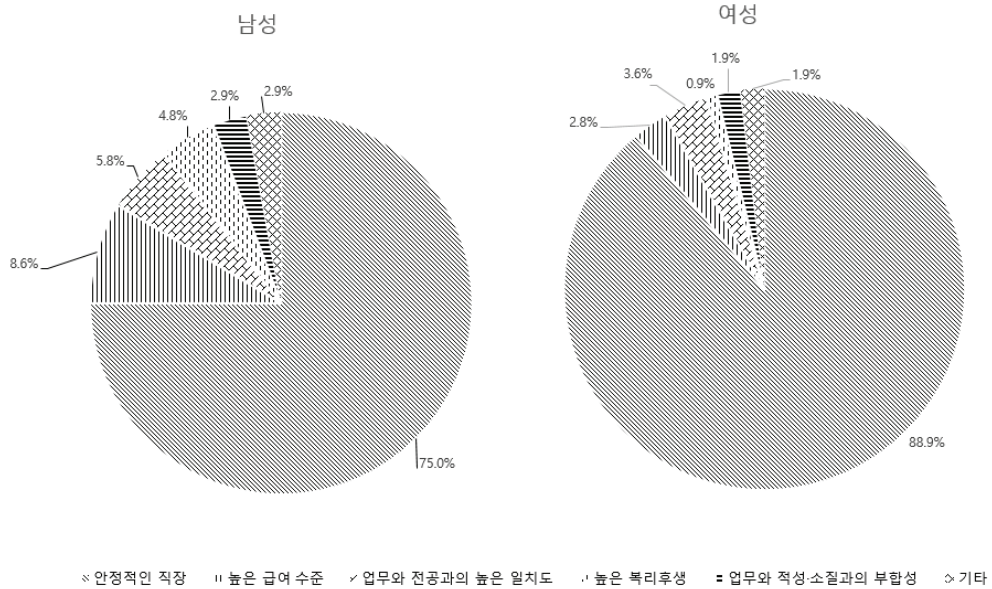
[그림 V-4] 현재 직장 선택 이유 1순위, 2순위

(단위: 명)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-5] 현재 직장 선택 이유 1순위 응답 특성(성별)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 나. 가점 및 우대 여부 및 내용

현재 직장에 입사할 당시 가점 혹은 우대를 받았는지에 대한 질문에는 전체 212명 중 70명에 해당하는 33.0%가 가점 및 우대를 받았다고 응답했으며, 나머지 67%는 받지 않았다고 응답하였다. 성별, 연령, 학력 등 기타 특성에 따라서도 전체와 큰 차이가 없었다.

〈표 V-4〉 현재 직장 입사 시 가점 및 우대 여부

(단위: 명, %)

구분	예	아니오
전체	70	142
	33.0%	67.0%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

고졸채용 직원들이 입사 당시 적용 받은 가점 및 우대 내용은 자격증 소지가 가장 높은 응답수를 보였다. 지역인재, 공공기관 청년인턴 수료자로 인한 가점 및 우대를 받은 경우에 비해 자격증 소지가 상대적으로 높은 응답수를 보였다.

〈표 V-5〉 적용받은 가점 및 우대 내용(중복응답)

(단위: 명)

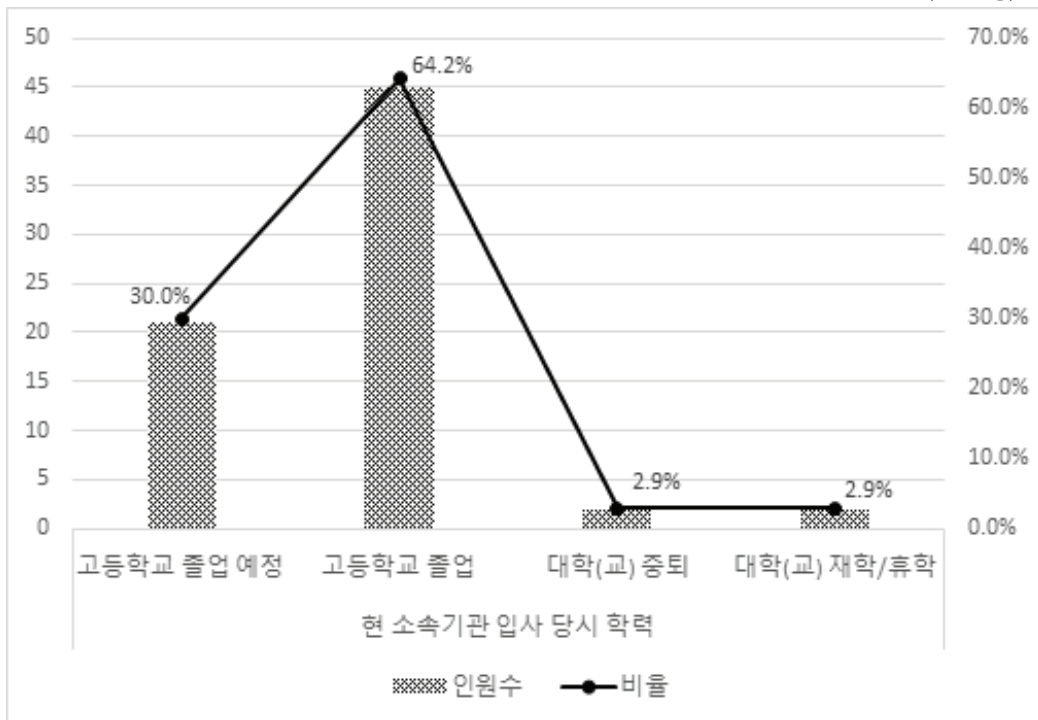
구분	응답수	자격증 소지	지역인재	기타	사회적 취약계층	공공기관 청년인턴 수료자	장애인	취업지원 대상자
전체	89	44	17	10	9	7	1	1

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

가점을 받은 70명의 직원들만을 대상으로 입사 당시 학력을 살펴보면 64.2%가 고등학교 졸업이었으며, 출신 고등학교 유형으로는 특성화고(상업계) 출신 직원이 47.1%로 가장 높았고, 다음으로 마이스터고교 출신 직원이 31.5%로 높았다.

[그림 V-6] 현 직장 입사 시 가점 받은 직원들의 학력(입사 당시 학력별)

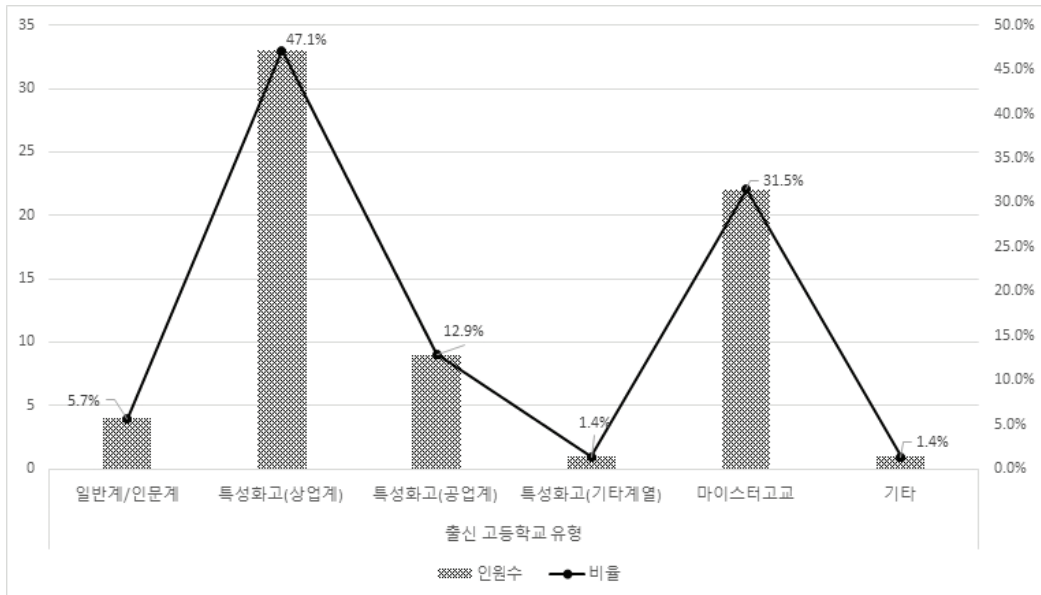
(단위: 명, %)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

[그림 V-7] 현 직장 입사 시 가점 받은 직원들의 학력(출신 고등학교 유형별)

(단위: 명, %)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 다. 현재 직장 입사 전까지의 구직활동

고졸채용으로 입사한 직원들의 구직과정에서의 어려움 등을 알아보기 위해 현재 직장에 입사하기 전까지 구직기간과 지원 횟수에 대해 질문하였다. 먼저, 고졸채용으로 현재 직장에 입사하기까지 걸린 기간에 대한 질문에는 74.5%가 졸업 전에 취업하였다고 응답하였으며 6개월 이내의 구직기간을 가진 직원의 비율이 12.3%로 대부분의 고졸채용 직원들이 6개월 이내의 짧은 구직기간을 거치고 입사하였음을 알 수 있다. 남성의 경우 78.8%가 졸업 전에 취업하였으며 여성의 경우 70.4%가 졸업 전에 취업하였다. 연령을 기준으로 19세 이상 25세 미만의 경우 77.5%, 25세 이상 30세 미만의 경우 65.4%가 졸업 전에 취업하였다. 25세 이상의 직원의 경우 현재 직장이 첫 직장이 아닌 경우가 있을 수 있으므로 상대적으로 졸업 전 취업 응답 비율이 낮은 것으로 보여진다.

〈표 V-6〉 현재 직장을 구하기 전까지의 구직기간

(단위: 명, %)

구분		졸업 전 취업	입사 전 6개월 이내	입사 전 1년 이내	입사 전 2년 이내	입사 전 3년 이상	합계
전체		158	26	21	4	3	212
		74.5%	12.3%	9.9%	1.9%	1.4%	100%
성별	남성	82	12	7	2	1	104
		78.8%	11.5%	6.8%	1.9%	1.0%	100%
	여성	76	14	14	2	2	108
		70.4%	13.0%	13.0%	1.8%	1.8%	100%
연령	19~24세	124	17	14	2	3	160
		77.5%	10.6%	8.8%	1.3%	1.8%	100%
	25~30세	34	9	7	2	-	52
		65.4%	17.3%	13.5%	3.8%	-	100%
		59	4	2	-	-	65

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

다음으로, 지원 횟수의 경우 전체 응답자의 29.7%는 현재 직장만 지원하였으며 5곳 미만으로 지원한 경우가 36.3%, 10곳 이상 15곳 미만으로 지원한 경우가 13.7%였다. 일반적으로 높은 실업률과 채용 경쟁률을 보이는 요즘의 채용시장 환경을 고려하면 고졸채용 시장의 구직난이 상대적으로 심하지 않거나 고졸 입사자들의 취업 경쟁력이 높은 것으로 해석할 수 있다.

성별을 기준으로 나누어 살펴보면 남성 직원의 43.3%가 현재 직장만 지원하였으며 5곳 미만으로 지원한 경우가 31.7%였다. 반면, 여성의 경우 현재 직장만 지원한 경우는 16.7%였으며 5곳 미만인 경우가 40.7%, 5곳 이상 10곳 미만인 경우가 17.6%로 남성에 비해 상대적으로 더 많은 기관에 지원하였다.

〈표 V-7〉 현재 직장을 구하기 전까지의 지원 횟수

(단위: 명, %)

구분		현재 직장만 지원	5곳 미만	5곳 이상 10곳 미만	10곳 이상 15곳 미만	15곳 이상	합계
전체		63	77	27	29	16	212
		29.7%	36.3%	12.7%	13.7%	7.6%	100%
성별	남성	45	33	8	11	7	104
		43.3%	31.7%	7.7%	10.6%	6.7%	100%
	여성	18	44	19	18	9	108
		16.7%	40.7%	17.6%	16.7%	8.3%	100%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

현재 소속된 공공기관에 입사하기 전까지 지원했던 기관 유형에 대해서는 공공기관만 지원한 경우가 전체의 30.7%였으며 사기업과 공공기관 모두 지원한 경우가 30.2%로 비슷한 응답률을 보였다. 현재 공공기관에 입사하였으나 현 소속된 공공기관 외에 사기업에 지원한 경우는 15.6%, 공무원 시험을 준비한 경우가 2.3%였다.

성별로 나누어 살펴보면 남성의 경우 31.7%가 사기업, 공공기관 모두 지원하였고 공공기관에만 지원한 비율은 21.2%였다. 반면, 여성의 경우 공공기관만 지원한 경우가 39.8%로 가장 높았으며 사기업과 공공기관 모두 지원한 경우가 28.7%였다.

연령별로는 25세 미만인 직원의 경우 사기업과 공공기관 모두 지원한 경우가 33.8%로 가장 높았으며 25세 이상인 경우는 공공기관에만 지원한 경우가 28.8%로 가장 높았다.

출신 고등학교 유형별로는 특성화고(상업계)는 사기업, 공공기관 모두 지원한 비율이 42.9%로 가장 높으며 마이스터고교의 경우 사기업 지원 비율이 25.3%로 타 고등학교 유형에 비해 높은 응답률을 보였다.

〈표 V-8〉 현재 직장을 구하기 전까지 지원했던 기관유형

(단위: 명, %)

구분		사기업과 공공기관 모두 지원	공공기관	사기업	공무원 시험 준비	기타	합계
전체		64	65	33	5	45	212
		30.2%	30.7%	15.6%	2.3%	21.2%	100%
성별	남성	33	22	18	2	29	104
		31.7%	21.2%	17.3%	1.9%	27.9%	100%
	여성	31	43	15	3	16	108
		28.7%	39.8%	13.9%	2.8%	14.8%	100%
연령	19~24세	54	50	20	2	34	160
		33.8%	31.3%	12.4%	1.2%	21.3%	100%
	25~30세	10	15	13	3	11	52
		19.2%	28.8%	25.0%	5.8%	21.2%	100%
출신 고등학교 유형	일반계/인문계	-	5	1	2	4	12
		-	41.7%	8.3%	16.7%	33.3%	100%
	특성화고(상업계)	39	36	10	1	5	91
		42.9%	39.6%	11.0%	1.1%	5.4%	100%

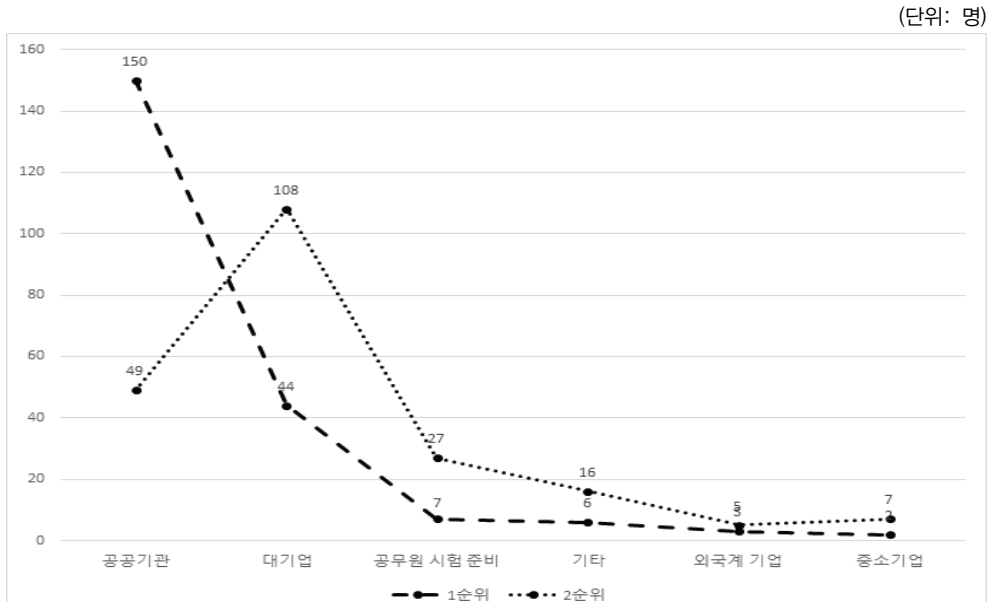
〈표 V-8〉의 계속

구분	사기업과 공공기관 모두 지원	공공기관	사기업	공무원 시험 준비	기타	합계
특성화고(공업계)	10	7	2	1	6	26
	38.5%	26.9%	7.7%	3.8%	23.1%	100%
특성화고(기타계열)	-	2	-	-	1	3
	-	66.7%	-	-	33.3%	100%
마이스터고교	15	14	20	1	29	79
	19.0%	17.7%	25.3%	1.3%	36.7%	100%
기타	-	1	-	-	-	1
	-	100.0%	-	-	-	100%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

공공기관 고졸 입사자들이 취업과정 중에 희망하였던 기관의 유형에 대해 1순위, 2순위를 질문하였다. 그 결과, 1순위의 경우 공공기관이 212명 중 150명이 선택하여 가장 선호도가 높았으며, 다음으로는 대기업을 44명으로 높았다. 2순위로는 대기업을 108명, 공공기관이 49명으로 높은 응답수를 보였다. 이를 종합하면 고졸 채용 지원자들의 희망 구직 기관이 공공기관, 대기업에 집중되어 있음을 알 수 있다.

[그림 V-8] 취업과정 중 희망했던 구직 기관 1순위, 2순위



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

고졸채용으로 입사하기까지 가장 많은 도움을 받은 방식에 대한 질문에는 고등학교 선생님의 지도라고 응답한 비율이 54.2%로 가장 높았고 개인적으로 준비하였다는 응답이 34.9%로 그 뒤를 이었다. 학교 선배의 도움 등과 같은 멘토의 도움을 받은 경우가 6.6%, 채용정보박람회, 기관채용설명회 등의 취업지원서비스의 도움이 가장 컸다고 응답한 경우는 2.5%에 불과했다.

특히, 고등학교 졸업 전에 공공기관에 입사한 경우는 고등학교 선생님의 지도가 취업준비에 가장 큰 도움이 되었다고 응답한 비율이 64.6%로 높았으며 고등학교를 졸업한 이후에 취업한 경우에도 고등학교 선생님의 도움이 가장 컸다고 응답한 비율이 51.5%로 절반 이상을 차지하였다.

〈표 V-9〉 취업준비 중 가장 많은 도움을 받은 방식

구분		고등학교 선생님 지도	개인적으로 준비	멘토의 도움	취업지원 서비스	취업 전문학원	기타	합계
전체		115	74	14	5	2	2	212
		54.2%	34.9%	6.6%	2.5%	0.9%	0.9%	100%
현 소속기관 입사 당시 학력	고등학교 졸업 예정	42	14	4	1	2	2	65
		64.6%	21.5%	6.2%	1.5%	3.1%	3.1%	100%
	고등학교 졸업	69	53	9	3	-	-	134
		51.5%	39.6%	6.7%	2.2%	-	-	100%
	대학(교) 중퇴	-	3	1	1	-	-	5
		-	60.0%	20.0%	20.0%	-	-	100%
	대학(교) 재학/휴학	4	4	-	-	-	-	8
		50.0%	50.0%	-	-	-	-	100%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

### 3. 현재 직장과 관련한 분석

#### 가. 고용상태 및 경력

앞서 현재 소속된 기관에 입사하기까지의 과정에 대해 먼저 질문하였고 이후는 현재 소속된 기관에서의 고용상태 및 경력, 직급 및 직무, 업무 만족도 등에 대해 질문하였다. 먼저, 고졸로 입사한 직원들의 현재 고용형태에 대해 살펴보자.

정규직, 비정규직, 무기계약직 중 전체 212명의 응답자 중 1명을 제외한 211명이 현재 정규직이었으며, 1명은 무기계약직이었다. 입사 당시의 고용형태를 별도로 질문하지 않았기 때문에 고용형태의 변화 여부는 알 수 없으나, 공공기관 비정규직의 정규직 전환 확대 정책의 영향도 고려해 볼 필요가 있다.

〈표 V-10〉 현재 고용형태

구분		합계
전체		212
성별	남성	104
	여성	108
연령	19~24세	160
	25~30세	52
현 소속기관 입사 당시 학력	고등학교 졸업 예정	65
	고등학교 졸업	134
	대학(교) 중퇴	5
	대학(교) 재학/휴학	8
최종 학력	고등학교 졸업	125
	대학(교) 중퇴	7
	대학(교) 재학/휴학	65
	대학(교) 졸업	15

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

이전 직장에서의 경력과 현 직장에서의 근속연수까지를 더한 현재 경력에 대해서는 4년 미만인 경우가 34.4%, 4년 이상 10년 미만인 경우가 64.7%, 10년 이상인 경우가 0.9%였다. 고졸로 입사한 경우 4년 후에는 연봉 및 대우를 대졸 초임 직원과 동일한 수준으로 맞춰야 하므로 4년을 기준으로 경력을 나누어 살펴보았다.

이러한 경력을 성별, 연령, 현 소속기관 입사 당시 학력, 최종 학력으로 나누어 살펴보면 먼저 남성의 경우 74.0%가 4년 이상 10년 미만의 경력 수준이며, 여성의 경우 3년 이상 10년 미만인 경우가 55.6%로 남성에 비해 상대적으로 낮았다.

현재 소속된 기관에 입사할 당시 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업한 직원들 역시 4년 이상 10년 미만인 경력이 가장 높았으며 대학(교) 재학/휴학인 상황에서 입사한 직원들의 경우 대부분이 4년 이상 10년 미만의 경력이었다.

최종 학력을 기준으로 경력을 살펴보면 대학(교) 재학/휴학 혹은 졸업한 직원의 경우 약 90% 이상이 4년 이상 10년 미만의 직장 경력을 가지고 있는데 이는 고졸로 입사한 이후 재직 중 대학(교)에 진학한 경우로 해석된다.

〈표 V-11〉 현재 경력(이전 경력 포함)

(단위: %, 년)

구분		4년 미만	4년 이상 10년 미만	10년 이상	평균
전체		34.4	64.7	0.9	4.4년
성별	남성	25.0	74.0	1.0	4.7년
	여성	43.5	55.6	0.9	4.2년
현 소속기관 입사 당시 학력	고등학교 졸업 예정	32.3	67.7	0.0	4.6년
	고등학교 졸업	37.3	61.2	1.5	4.3년
	대학(교) 중퇴	20.0	80.0	0.0	5.2년
	대학(교) 재학/휴학	12.5	87.5	0.0	4.8년
최종 학력	고등학교 졸업	52.8	46.4	0.8	3.6년
	대학(교) 중퇴	14.3	85.7	0.0	5.6년
	대학(교) 재학/휴학	9.2	90.8	0.0	5.3년
	대학(교) 졸업	0.0	93.3	6.7	6.9년

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 나. 직급 및 직무

현재 직장에 입사한 이후 직급 및 직무가 변경되었는지 여부에 대해서는 직급과 직무 모두 변경된 경우가 31.6%로 가장 높았으며 직급과 직무가 모두 동일한 경우가 28.7%, 직무만 바뀐 경우가 25.5%, 직급만 바뀐 경우가 14.2%였다.

또한, 경력이 직급 및 직무 변경에 영향을 미칠 수 있으므로 경력별로 직급 및 직무 변경 여부를 살펴보았다. 먼저, 4년 미만의 경력을 가진 직원의 경우 56.1%가 직급과 직무가 모두 동일하였으며, 직무가 바뀐 경우가 38.4%로 다음으로 높았다. 전체에서 두 번째로 높은 비율을 차지하였던 직급과 직무가 모두 바뀐 경우는 4.1%에 불과하였다. 4년 이상 10년 미만의 경력을 가진 직원의 경우는 46.0%가 직급과 직무가 모두 변경되었으며, 직급만 바뀐 경우가 21.2%, 직무만 바뀐 경우가 18.2%였다.

이는 고졸채용으로 입사한 직원의 경우 4년 이상의 경력을 쌓은 이후에는 한 기관에서 직급과 직무 중 적어도 하나는 변경된다고 볼 수 있다.

〈표 V-12〉 입사 후 직급 및 직무 변경 여부

(단위: 명, %)

구분		직급이 바뀌었음	직무가 바뀌었음	직급과 직무 모두 바뀌었음	직급 직무 모두 동일함	합계
전체		30	54	67	61	212
		14.2%	25.5%	31.6%	28.7%	100%
성별	남성	19	25	34	26	104
		18.3%	24.0%	32.7%	25.0%	100%
	여성	11	29	33	35	108
		10.2%	26.9%	30.6%	32.3%	100%
경력	4년 미만	1	28	3	41	73
		1.4%	38.4%	4.1%	56.1%	100.0%
	4년 이상 10년 미만	29	25	63	20	137
		21.2%	18.2%	46.0%	14.6%	100.0%
	10년 이상	-	1	1	-	2
		-	50.0%	50.0%	-	100%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

직급과 직무 변경에 경력도 영향을 미칠 수 있지만, 고졸채용의 특성상 입사 당시의 학력과 현재의 최종 학력을 비교하여 살펴볼 필요도 있다. 먼저, 직급만 바뀌었다고 응답한 30명의 학력 변경 여부를 살펴보면, 14명인 46.7%는 고등학교 졸업으로 학력의 변경이 없었으며, 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업으로 입사하였으나 현재는 대학(교) 재학/휴학 혹은 졸업인 경우가 13명으로 43.3%에 해당했다.

직무만 바뀌었다고 응답한 54명의 학력 변경 여부는 최종 학력이 고등학교 졸업인 경우로 학력의 변경이 없었던 직원이 33명으로 61.1%였다. 반면, 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업으로 입사하였으나 현재는 대학(교) 재학/휴학 혹은 졸업인 경우가 18명으로 33.3%에 해당했다.

직급과 직무가 모두 바뀌었다고 응답한 67명의 학력 변경 여부는 최종 학력이 고등학교 졸업인 경우로 학력의 변경이 없었던 직원이 29명으로 43.3%였다. 반면, 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업으로 입사하였으나 현재는 대학(교) 재학/휴학 혹은 졸업인 경우가 34명으로 50.7%에 해당했다.

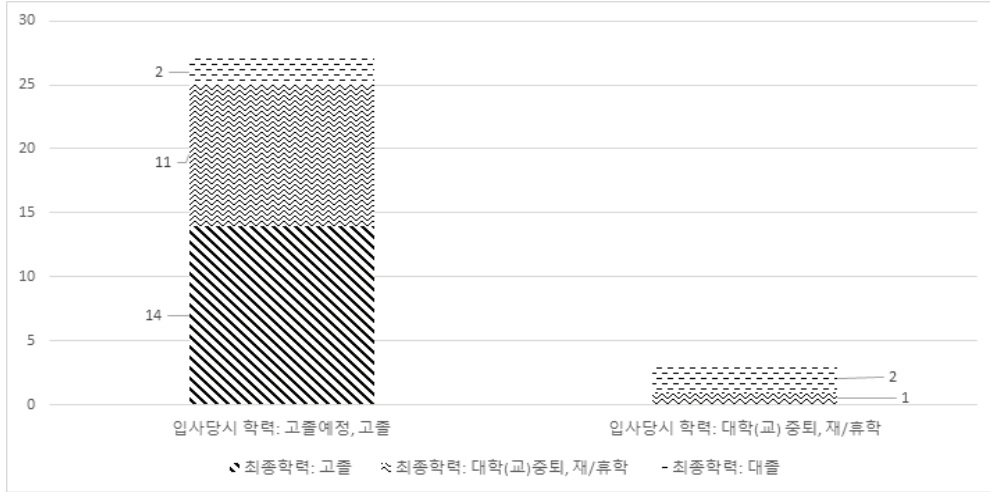
직급 또는 직무만 바뀐 경우에 비해 직급과 직무가 모두 바뀐 경우의 절반 이상이 고졸로 입사하였으나 현재는 대학(교) 재학/휴학 혹은 졸업으로 학력의 상향이동이 발생한 직원임을 알 수 있다.

마지막으로, 직급과 직무가 모두 동일하다고 응답한 61명의 학력 변경 여부는 최종 학력이 고등학교 졸업인 경우로 학력의 변경이 없었던 직원이 49명으로 80.3%였다. 반면, 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업으로 입사하였으나 현재는 대학(교) 재학/휴학인 경우가 9명으로 14.7%에 해당했다.

〈표 V-13〉 학력과 직급 및 직무변경

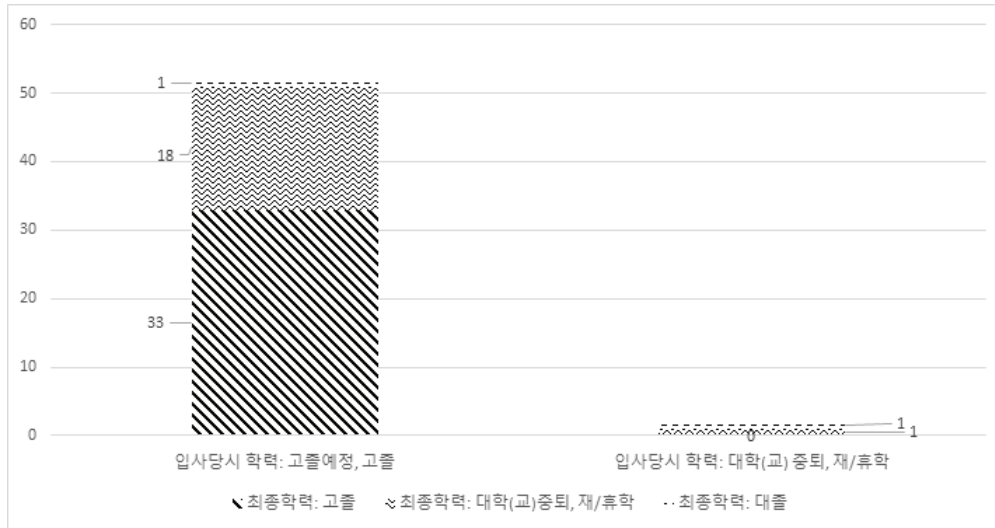
1) 직급만 바뀌었음

(단위: 명)

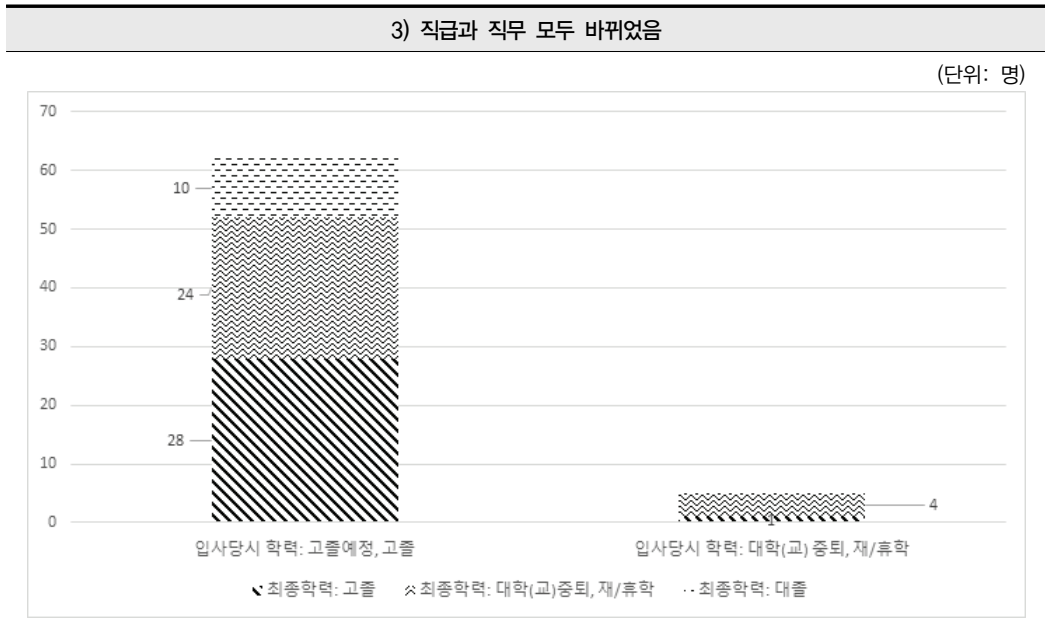


2) 직무만 바뀌었음

(단위: 명)



〈표 V-13〉의 계속



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

직무만 바뀐 경우와 직무, 직급 모두 바뀐 경우를 더한 121명을 대상으로 직무 변경의 주된 이유에 대해서 질문하였다. 전체 121명 중 66명에 해당하는 54.5%는 순환근무로 인해 직무가 변경되었다고 응답하였으며, 본인 희망으로 인해 직무가 변경되었다고 응답한 경우가 21.5%, 업무 대체자 발생으로 인한 사유가 12.4%였다.

성별로 나누어 살펴보면, 남성 중 37.3%가 순환근무로 인해 직무가 변경되었으나, 여성의 경우는 71.0%가 순환근무로 직무가 변경되어 여성이 월등히 높은 응답 비율을 보였다.

연령을 기준으로 살펴보면, 25세 미만인 직원의 경우 순환근무로 인한 직무 변경이 48.3%, 본인이 희망한 경우가 20.7%였다. 반면, 25세 이상 30세 이하인 직원의 경우는 순환근무로 인한 직무 변경이 70.6%, 본인이 희망한 경우가 23.5%였다.

〈표 V-14〉 직무가 바뀐 주된 이유

(단위: 명, %)

구분		본인 희망	순환근무로 인해	업무 대체자 발생으로 인해	기타	합계
전체		26	66	15	14	121
		21.5%	54.5%	12.4%	11.6%	100%
성별	남성	17	22	9	11	59
		28.8%	37.3%	15.3%	18.6%	100%
	여성	9	44	6	3	62
		14.5%	71.0%	9.7%	4.8%	100%
연령	19~24세	18	42	13	14	87
		20.7%	48.3%	14.9%	16.1%	100%
	25~30세	8	24	2	0	34
		23.5%	70.6%	5.9%	0.0%	100%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

다음으로, 현재 직장에서의 직급 및 직무분야를 살펴보자. 먼저 직급의 경우 전체의 44.3%가 4직급으로 가장 많은 비율을 차지하였으며, 7직급이 23.6%, 6직급이 18.4% 순으로 높았다.

성별로 나누어 살펴보면, 남성의 경우 70.2%가 4직급으로 가장 많았으나 여성의 경우는 7직급이 34.3%, 6직급이 28.7%, 4직급은 19.4%를 차지하였다.

경력을 기준으로 살펴보면, 4년 미만의 경력인 경우 52.0%가 7직급이었으며, 4년 이상 10년 미만의 경력인 경우는 51.8%가 4직급이었다.

〈표 V-15〉 현재 직장에서의 직급

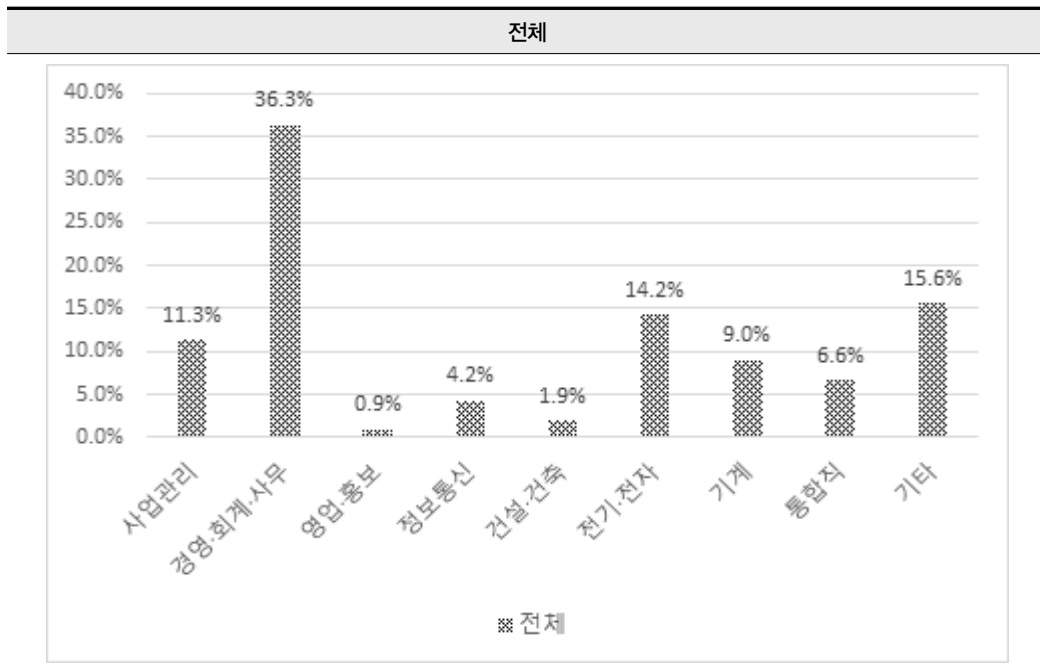
(단위: 명, %)

구분		2직급	4직급	5직급	6직급	7직급	무기계약직	기타
전체		1	94	25	39	50	1	2
		0.5%	44.3%	11.8%	18.4%	23.6%	0.5%	0.9%
성별	남성	-	73	8	8	13	1	1
		-	70.2%	7.7%	7.7%	12.4%	1.0%	1.0%
	여성	1	21	17	31	37	-	1
		0.9%	19.4%	15.7%	28.7%	34.3%	-	0.9%
경력	4년 미만	1	22	-	10	38	1	1
		1.4%	30.1%	-	13.7%	52.0%	1.4%	1.4%
	4년 이상 10년 미만	-	71	24	29	12	-	1
		-	51.8%	17.5%	21.2%	8.8%	-	0.7%
	10년 이상	-	1	1	-	-	-	-
		-	50.0%	50.0%	-	-	-	-

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

다음으로 고졸 입사자의 담당 직무 분야에 대해 살펴보았다. [그림 V-9]에 기관 특성에 따라 다양한 직무가 존재하겠지만 공통으로 적용될 수 있는 직무 분야를 선정하여 보기를 만들었으며 특성화고의 다양한 전공 계열을 반영할 수 있는 직무 분야를 고려하여 사업관리, 경영·회계·사무, 영업·홍보, 정보통신, 건설·건축, 전기·전자, 기계, 운전·운송, 통합직, 기타로 총 10개의 직무 분야 보기를 제시하였다. 그 결과, 전체 응답자 212명은 운전·운송 직무를 제외한 나머지 9개 직무 분야에 종사하고 있었다. 그중, 경영·회계·사무가 36.3%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, 기타 분야가 15.6%, 전기·전자가 14.2%, 사업관리가 11.3% 순으로 높았다.

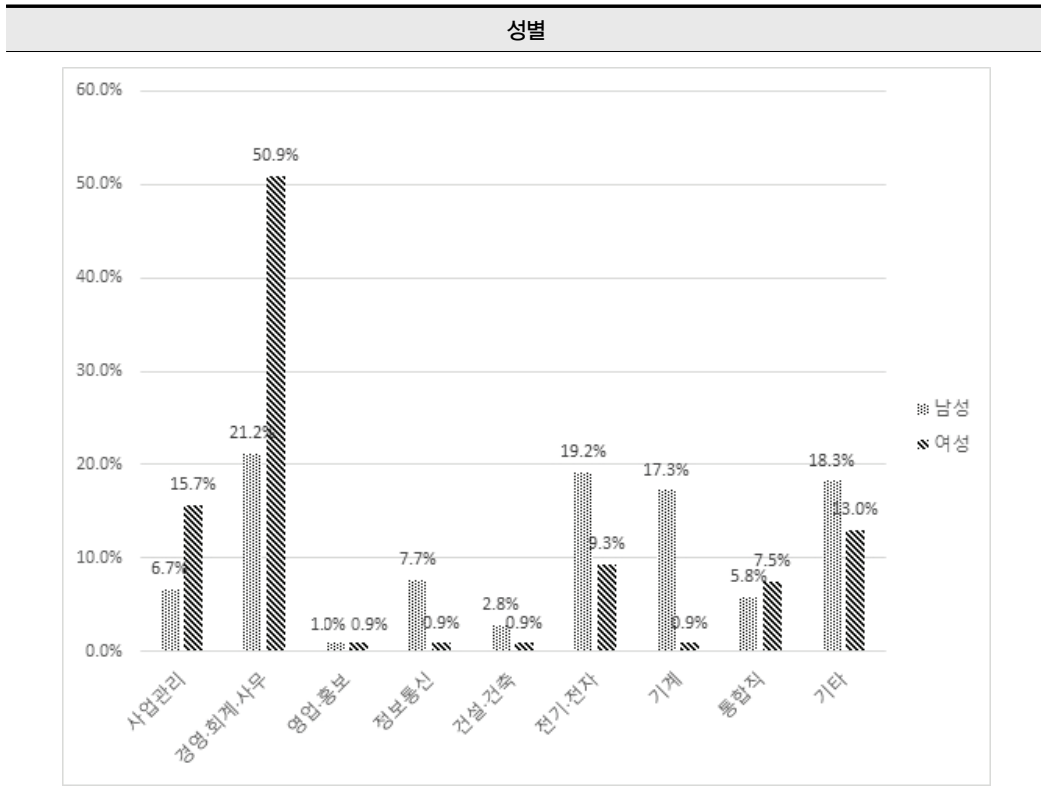
[그림 V-9] 현재 직장에서의 직무 분야



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

성별로 나누어 살펴보면, [그림 V-10]과 같이 남성 직원의 21.2%가 경영·회계·사무 분야에 종사하며, 전기·전자 분야에 종사하는 직원이 19.2%로 그다음으로 높았다. 반면, 여성 직원의 경우 경영·회계·사무 분야에 종사하는 비율이 50.9%로 절반 이상이었으며, 사업관리가 15.7%로 그다음으로 높았다.

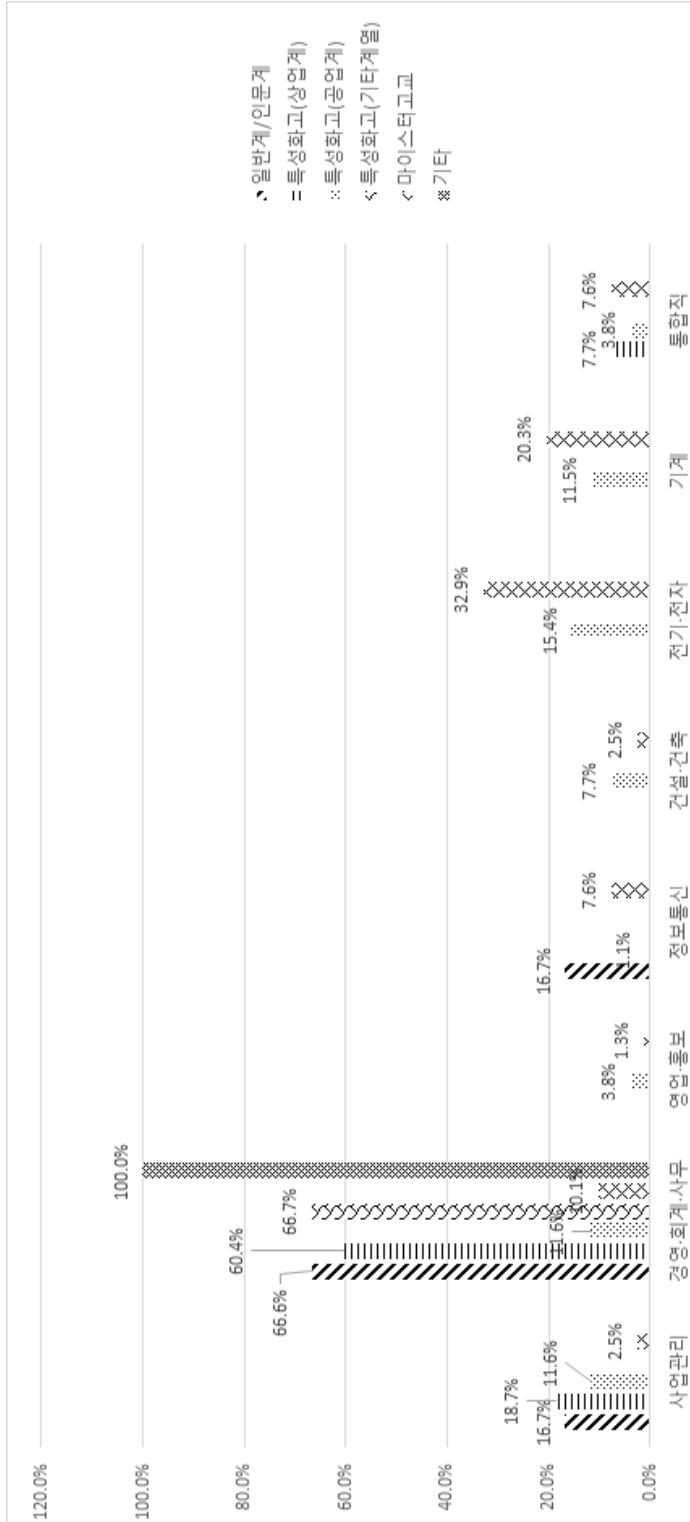
[그림 V-10] 성별에 따른 현재 직장에서의 직무 분야



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

고졸채용 특성 상, 직무 분야와 출신 고등학교 유형이 영향을 미칠 수 있으므로 출신 고등학교 유형별로 직무 분야를 살펴보았다. 일반계/인문계, 특성화고(상업계)의 경우 경영·회계·사무 분야 종사 비율이 약 60% 이상으로 높았으며, 특성화고(공업계)의 경우 전기·전자 분야가 15.4%로 높았다. 대안학교, 해외고교, 검정고시 등을 포함하는 기타 고등학교 유형에 속하는 응답자는 1명으로 이 경우 경영·회계·사무 분야에 종사하고 있었다. 마이스터고교 출신의 경우 타 고등학교 유형에 비해 상대적으로 다양한 직무 분야에 응답률이 존재하였는데 그중, 전기·전자 분야가 32.9%로 가장 높았으며, 기계 분야 응답률도 20.3%에 달했다.

[그림 V-11] 현재 직장에서의 직무 분야(출신 고등학교 유형별)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

#### 다. 학력 수준 vs 업무 수준

본인의 학력 수준에 비해 현재 하고 있는 업무의 수준이 어떠하다고 인식하는지를 파악하고자 본인의 교육 수준 대비 현재 업무 수준에 대해 질문하였다. 그 결과, 전체 응답자의 49.5%는 업무 수준이 적당하다고 답하였으며, 본인의 교육 수준에 비해 업무수준이 높다고 응답한 경우가 42.5%로 뒤를 잇고, 업무 수준이 매우 높다고 응답한 경우가 4.7%였다. 따라서, 고졸로 입사한 직원들의 경우 본인의 교육 수준과 비슷한 수준의 업무를 수행하고 있다고 인식하거나 업무 수준이 더 높다고 인식한다고 볼 수 있다.

성별로 나누어 살펴보면, 남성의 경우 업무 수준이 높은 편이라고 응답한 경우가 46.2%로 가장 높았으나, 여성의 경우는 업무 수준이 적당하다고 응답한 경우가 53.7%였다. 앞서 살펴본 직급, 직무 분야에서 여성에 비해 남성이 더 높은 직급에 종사하고 있는 비율이 높았고 남성이 더 다양한 직무 분야에 종사하고 있었던 점을 감안한다면 객관적인 업무 수준이 주관적 업무 수준의 인식에 영향을 미쳤을 수도 있다.

경력에 따라 업무 숙련도가 늘어날 수 있으므로 경력을 기준으로 업무 수준에 대한 인식을 살펴보았다. 경력이 4년 미만인 경우 업무 수준이 높은 편이라고 응답한 경우가 46.6%로 가장 높았으며, 4년 이상 10년 미만의 경력의 경우 업무 수준이 적당하다고 응답한 경우가 53.3%로 가장 높았다.

본인의 교육 수준 대비 현재 업무 수준의 인식에 대한 질문이므로 현재 소속기관 입사 당시의 학력과 현재의 최종 학력을 기준으로 응답을 살펴볼 필요가 있다. 먼저, 현 소속기관 입사 당시의 학력별로 나누어 살펴보면, 고등학교 졸업 예정 혹은 졸업으로 입사한 경우 약 50%의 직원이 업무 수준이 적당하다고 응답하였으며, 대학(교) 재학/휴학인 상황에서 입사한 직원의 경우 대다수가 업무 수준이 적당하다고 인식하였으나 일부는 업무 수준이 매우 높다고 인식하기도 하였다.

현재의 최종 학력을 기준으로 고등학교 졸업인 경우 51.2%가 업무 수준이 적당하다고 응답하였으며, 업무 수준이 높은 편이라고 응답한 경우가 41.6%를 차지하였다. 반면, 대학(교) 재학/휴학인 경우 업무 수준이 적당하다고 응답한 경우는 46.2%, 업무 수준이 높은 편이라고 응답한 경우는 44.6%로 최종 학력이 고등학교 졸업인 직원에 비해 업무 수준이 높은 편이라고 응답한 비율이 다소 높게 나타났다.

〈표 V-16〉 교육 수준 대비 현재 업무 수준

(단위: 명, %)

구분		업무 수준이 매우 낮다	업무 수준이 낮은 편이다	업무 수준이 적당하다	업무 수준이 높은 편이다	업무 수준이 매우 높다
전체		1	6	105	90	10
		0.5%	2.8%	49.5%	42.5%	4.7%
성별	남성	1	3	47	48	5
		1.0%	2.9%	45.2%	46.2%	4.7%
	여성	0	3	58	42	5
		0.0%	2.8%	53.7%	38.9%	4.6%
경력	4년 미만	1	3	31	34	4
		1.4%	4.1%	42.5%	46.6%	5.4%
	4년 이상 10년 미만	-	2	73	56	6
		-	1.5%	53.3%	40.9%	4.4%
	10년 이상	-	1	1	-	-
		-	50.0%	50.0%	-	-
현 소속기관 입사 당시 학력	고등학교 졸업 예정	-	1	31	30	3
		-	1.5%	47.7%	46.2%	4.6%
	고등학교 졸업	1	4	68	56	5
		0.7%	3.0%	50.7%	41.8%	3.8%
	대학(교) 중퇴	-	1	1	3	-
		-	20.0%	20.0%	60.0%	-
	대학(교) 재학/휴학	-	-	5	1	2
		-	-	62.5%	12.5%	25.0%
최종 학력	고등학교 졸업	1	3	64	52	5
		0.8%	2.4%	51.2%	41.6%	4.0%
	대학(교) 중퇴	-	-	3	3	1
		-	-	42.9%	42.9%	14.2%
	대학(교) 재학/휴학	-	2	30	29	4
		-	3.1%	46.2%	44.6%	6.1%
	대학(교) 졸업	-	1	8	6	-
		-	6.7%	53.3%	40.0%	-

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

업무 수준에 대한 주관적 인식은 본인이 현재 수행중인 업무의 종류에 따라서도 다를 수 있으므로 현재의 직무 분야와 교육 수준 대비 현재 업무 수준을 비교하여 살펴볼 필요가 있다. 그 결과, 업무 수준이 매우 낮다고 응답한 경우는 정보통신 분야를 제외하고는 없었으며 모든 업무 분야에서 업무 수준이 적당하다 혹은 업무 수준이 높은 편이라고 응답하였다. 분야별로는 사업관리 분야에 종사하는 직원의 경우 50.0%가 업무 수준이 적당하다고 인식하였으며 경영·회계·사무 분야의 경우 63.6%로 업무 수준이 적당하다고 응답한 비율이 더 높았다. 사업관리, 경영·회계·사무, 영업·홍보 등의 인문계열의 직무 분야에 비해 정보통신, 전기·전자, 기계 등의 이공계열의 직무 분야가 업무 수준이 높은 편이라고 인식하는 응답률이 높은 편이었다.

〈표 V-17〉 직무분야별 교육 수준 대비 현재 업무 수준

구분	업무 수준이 매우 낮다	업무 수준이 낮은 편이다	업무 수준이 적당하다	업무 수준이 높은 편이다	업무 수준이 매우 높다
사업관리	-	2	12	9	1
	-	8.3%	50.0%	37.5%	4.2%
경영·회계·사무	-	4	49	21	3
	-	5.2%	63.6%	27.3%	3.9%
영업·홍보	-	-	1	1	-
	-	-	50.0%	50.0%	-
정보통신	1	-	3	5	-
	11.1%	-	33.3%	55.6%	-
건설·건축	-	-	3	1	-
	-	-	75.0%	25.0%	-
전기·전자	-	-	14	14	2
	-	-	46.7%	46.7%	6.7%
기계	-	-	5	12	2
	-	-	26.3%	63.2%	10.5%
통합직	-	-	5	9	-
	-	-	35.7%	64.3%	-
기타	-	-	13	18	2
	-	-	39.4%	54.5%	6.1%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 라. 고등학교 전공과 현재 업무 일치도

고졸채용에서 중요시 여기는 점인 고졸 적합 직무와 관련하여 고졸로 입사한 직원들에게 본인들의 고등학교 전공과 현재 업무와의 연관성을 물었다. 설문 결과를 살펴보면, 전체의 39.2%가 고등학교 전공과 현재 업무는 거의 연관이 없다고 응답하였으며, 전혀 연관이 없다고 응답한 비율도 22.6%로 절반 이상이 고등학교 전공과 업무의 연관성이 없다고 인식하였다. 반면, 31.1%는 고등학교 전공과 현재 업무가 다소 연관이 있다고 응답하였으며, 매우 연관이 있다고 응답한 비율은 7.1%에 불과했다.

이를 출신 고등학교 유형별로 살펴보면, 일반계/인문계 출신 직원의 경우 모두가 고등학교 전공과 업무의 연관성이 없다고 응답하였다. 상업계 특성화고, 마이스터고교의 경우 전공과의 연관성이 높게 있다고 응답한 경우가 존재하나 다른 학교 유형과 마찬가지로 고등학교 전공과 업무의 연관성이 없다고 응답한 비율도 50%를 넘는 수준이었다.

〈표 V-18〉 고등학교 전공과 현재 업무 일치도

(단위: 명, %)

구분		고등학교 전공과 현재 업무는 매우 연관이 있다	고등학교 전공과 현재 업무는 다소 연관이 있다	고등학교 전공과 현재 업무는 거의 연관이 없다	고등학교 전공과 현재 업무는 전혀 연관이 없다
전체		15 7.1%	66 31.1%	83 39.2%	48 22.6%
출신 고등학교 유형	일반계/ 인문계	-	-	4	8
		-	-	33.3%	66.7%
	특성화고 (상업계)	5 5.4%	32 35.2%	38 41.8%	16 17.6%
		-	9 34.6%	9 34.6%	8 30.8%
	특성화고 (공업계)	-	1 33.3%	1 33.3%	1 33.3%
		-	-	-	-
	마이스터 고교	10 12.7%	24 30.4%	31 39.2%	14 17.7%
		-	-	-	1
기타	-	-	-	100.0%	

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

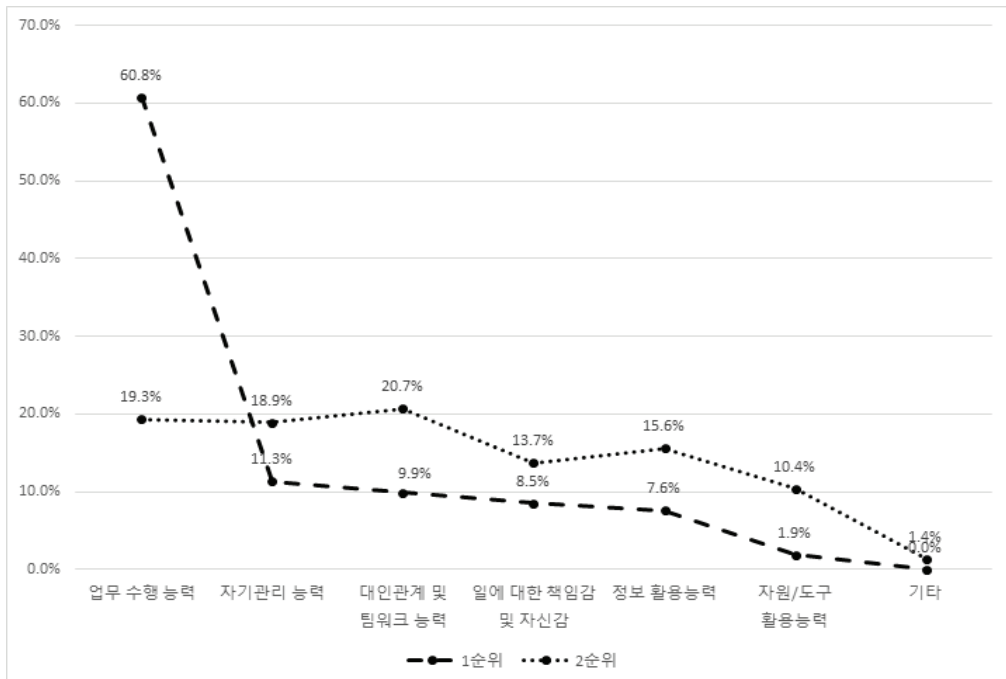
### 마. 키우고 싶은 역량 및 직무교육 필요성

본인의 교육 수준에 비해 업무 수준이 다소 높은 편이라고 인식하는 비율과 고등학교 전공과 업무의 불일치가 높다고 생각한다는 점에서 고졸로 입사한 직원들 중 현재 직무를 수행함에 있어 어려움을 느끼는 경우가 있을 수 있다. 따라서, 직무를 수행함에 있어 부족하다고 느끼는 역량은 무엇인지, 조직생활에 있어 어려움은 없는지, 조직 및 업무에 대한 전반적인 만족도를 묻는 질문을 하였다.

먼저, 현재 직무를 수행함에 있어 키우고 싶은 역량 1순위, 2순위를 묻는 질문에 대해 1순위로는 업무 수행 능력이 60.8%로 압도적으로 높았으며, 자기관리 능력이 11.3%로 2순위를 차지하였다. 2순위로는 대인관계 및 팀워크 능력이 20.7%, 업무 수행 능력이 19.3%, 자기관리 능력이 18.9%로 역량 간의 큰 차이가 발생하지 않았다.

1순위, 2순위를 종합하였을 때 고졸 직원들은 업무 수행 능력을 강화하고 싶다는 것을 알 수 있으며 이는 앞서 살펴본 교육 수준 대비 업무 수준, 전공과의 업무 일치도 설문 결과와 연관된다고 볼 수 있다.

[그림 V-12] 현재 직무를 수행하는 데 있어 키우고 싶은 역량 1순위, 2순위



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

다음으로, 입사 후 추가적인 직무교육의 필요성에 대해 질문하였다. 어학 교육, 컴퓨터 교육, 커뮤니케이션 교육 등을 직무교육의 예시로 들었으며 직무교육과 직무 외 교육으로 구분하여 질문하였으며 중복응답을 허용하였다. 그 결과, 추가적인 직무교육이 필요하다고 응답한 경우가 가장 많았으며, 추가적인 직무 외 교육이 필요하다고 응답한 경우가 그다음으로 높았다. 이는 앞서 살펴본 고졸 직원이 현재 직무를 수행함에 있어 필요한 역량에 대한 질문에 업무 수행 능력이 1순위를 차지한 결과와 연관되며 고졸 직원들은 입사 이후에 추가적인 직무교육이 필요성을 느낀다고 볼 수 있다.

〈표 V-19〉 입사 후, 추가적인 직무교육 필요성(중복응답)

(단위: 명)

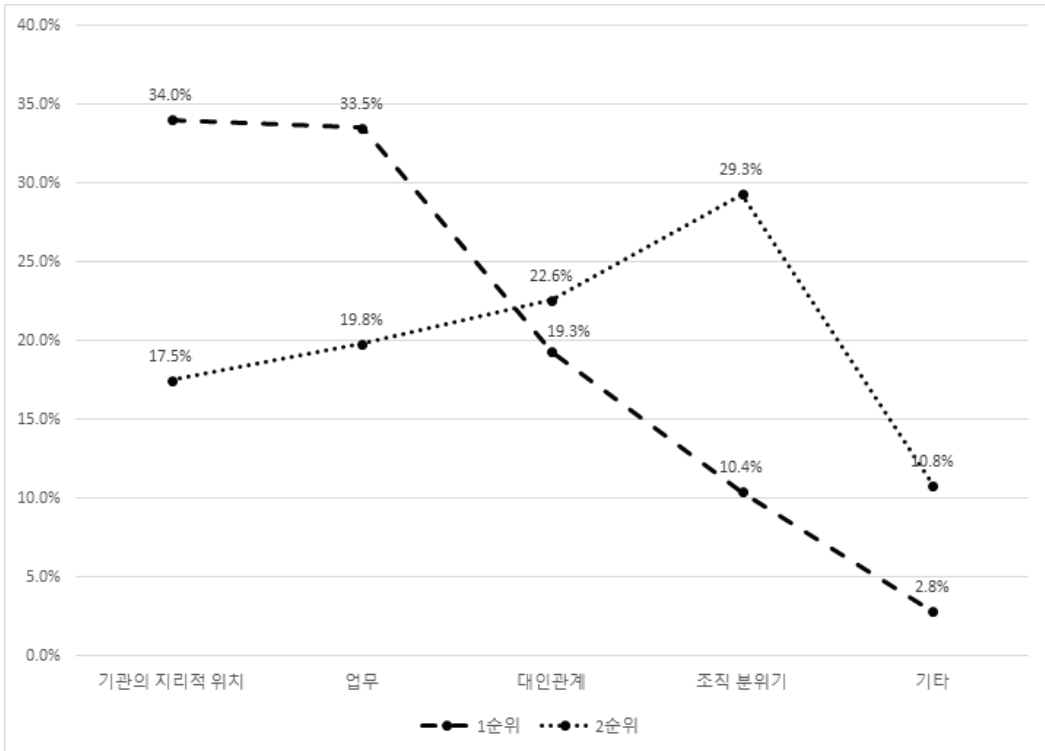
구분	추가적인 직무교육이 필요함	추가적인 직무 외 교육이 필요함	추가적인 직무교육이 불필요함	추가적인 직무 외 교육이 불필요함
전체	157	85	17	4

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 바. 조직생활의 어려움 및 만족도, 몰입도

다음으로 조직생활을 함에 있어 어려운 점 1순위, 2순위를 묻는 질문에는 1순위로 기관의 지리적 위치가 34.0%로 가장 높았으며, 업무로 인한 어려움이 33.5%, 대인관계가 19.3%를 차지하였다. 2순위로는 조직 분위기로 인한 어려움이 29.3%로 가장 높았으며, 대인관계가 22.6%, 업무로 인한 어려움이 19.8% 순으로 높았다.

[그림 V-13] 현재 조직생활을 하며 있어 어려운 점 1순위, 2순위



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

조직 및 업무에 대한 전반적인 만족도에 대해서는 다음의 4가지 질문을 통해 알아보았다. 각 질문은 전혀 그렇지 않다가 0점, 보통이다가 5점, 매우 그렇다가 10점으로 0점에서 10점으로 구성된 11점 척도를 사용하였다.

먼저, 주변 동료들과의 관계에 대한 만족도는 7.56점으로 가장 높은 만족도를 보였으며, 다음으로 현재 직장이 계속 다닐만한 좋은 직장이라는 질문에 대한 만족도가 6.85점, 현재 하고 있는 일에 대한 만족도는 6.80점 순으로 높았다. 현재 받고 있는 보수에 대한 만족도는 5.79점으로 보통인 수준이었다. 청년패널 2017년도 조사(한국고용정보원, 2018)를 살펴보면 고졸 이하의 취업자의 전반적인 직장 만족도가 5점 만점에 3.57점으로 나타난 것과 직접적인 비교는 어렵지만, 공공기관의 고졸 입사자의 만족도는 유난하게 높은 편이라고 말하기는 어렵다. 다만, 직장 동료 간의 관계에 대한 만족도는 다소 높은 편으로 나타나고, 보수에 대한 만족도는 오히려 상대적으로 낮게 나타났다.

〈표 V-20〉 조직 및 업무 만족도

(단위: 점)

구분	조직 및 업무에 대한 만족도
	평균
전체	6.75
나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있다	6.80
나는 현재 주변 동료들과의 관계에 만족하고 있다	7.56
나는 현재 받는 보수 수준에 대해 만족하고 있다	5.79
지금 근무하고 있는 직장은 계속 다닐만한 좋은 직장이다	6.85

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

조직 및 업무에 대한 만족도와 더불어, 몰입도를 파악하기 위해 다음의 5가지 질문을 통해 조직 및 업무 몰입도를 알아보았다. 만족도 질문과 동일하게 0점에서 10점으로 구성된 11점 척도를 사용하였다. 모든 질문에 대해 평균 6점대의 몰입도를 보였으며, 현재 하는 일에 본인의 능력을 충분히 발휘하고 있다는 질문에 대한 응답이 평균 6.95점으로 가장 높았다.

〈표 V-21〉 조직 및 업무 몰입도

(단위: 점)

구분	조직 및 업무에 대한 몰입도
	평균
전체	6.50
나는 현재 하는 일에 나의 능력을 충분히 발휘하고 있다	6.95
나는 현재 하고 있는 일에서 즐거움과 행복을 느낀다	6.04
기회가 주어진다면 다른 직무로 이동하고 싶다	6.64
직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다	6.26
나는 현재 직장에 애착심과 소속감을 가지고 있다	6.60

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 사. 다른 업무에 대한 수요

다음으로 현재 담당하고 있는 업무보다 다른 수준의 업무나 다른 분야의 업무를 해보고 싶은지에 대해 질문하였다. 먼저, 현재 담당하고 있는 업무의 수준보다 다른 수준의 업무를 하고 싶은지에 대해 묻는 질문에는 43.4%가 현재와 비슷한 수준의 다른 업무를 해보고 싶다고 응답했으며, 현재보다 더 높은 역량이 요구되는 업무에 대한 응답률이 24.1%로 그다음으로 높았다.

성별로 나누어 살펴보면, 남성의 경우 현재와 비슷한 수준이나 다른 분야의 업무를 하고 싶다는 응답이 37.5%, 현재보다 더 높은 역량의 업무가 25.0%, 현재 업무에 대해 만족하는 경우가 23.0%였다. 여성의 경우는 현재와 비슷한 수준이나 다른 분야의 업무를 원하는 경우가 49.1%로 남성에 비해 더 높았으며, 현재보다 더 높은 역량의 업무를 원하는 경우가 23.1%로 그다음으로 높았다.

경력을 기준으로 살펴보면, 4년 미만의 직원의 경우 34.2%는 다른 분야의 업무를 해보고 싶다고 응답했으며, 27.4%는 현재 업무에 만족한다고 응답하였다. 반면, 4년 이상 10년 미만 경력 직원의 경우는 다른 분야의 업무를 해보고 싶은 경우가 48.2%로 높았으며, 더 높은 역량의 업무를 해보고 싶다는 경우도 22.6%로 그다음으로 높았다. 이를 통해 경력이 높아질수록 현재 업무 이외의 다른 분야의 업무나 다른 수준의 업무를 해보고 싶은 경향이 높아진다고 볼 수 있다.

고졸로 입사하였으나 현재의 최종 학력에 따라서도 원하는 업무에 대한 수준이 다를 수 있으므로 최종 학력별로 응답을 살펴볼 필요가 있다. 먼저, 최종 학력이 고등학교 졸업인 경우 45.6%가 업무 수준은 동일하나 다른 분야의 업무를 하고 싶다고 응답했으며, 현재 업무에 대해 만족한다는 응답이 21.6%, 더 높은 역량이 요구되는 업무에 대한 응답도 21.6%로 동일한 수준이었다. 최종 학력이 대학(교) 재학/휴학 이상인 경우 역시 업무 수준은 동일하나 다른 분야의 업무를 하고 싶다는 응답이 가장 높았으며, 더 높은 역량이 요구되는 수준의 업무에 대한 응답률도 최종 학력이 고등학교 졸업인 경우보다는 높았다.

〈표 V-22〉 현재 담당하고 있는 수준의 업무 이외에 해보고 싶은 업무

(단위: 명, %)

구분		현재보다 더 높은 역량이 요구되는 업무	현재와 비슷한 수준의 다른 업무	현재보다 더 낮은 역량이 요구되는 업무	현재 업무에 만족함	기타
전체		51	92	26	40	3
		24.1%	43.4%	12.3%	18.9%	1.3%
성별	남성	26	39	14	24	1
		25.0%	37.5%	13.5%	23.0%	1.0%
	여성	25	53	12	16	2
		23.1%	49.1%	11.1%	14.8%	1.9%
최종 학력	고등학교 졸업	27	57	14	27	-
		21.6%	45.6%	11.2%	21.6%	-
	대학(교) 중퇴	2	2	1	2	-
		28.6%	28.6%	14.2%	28.6%	-
	대학(교) 재학/휴학	18	26	9	9	3
		27.7%	40.0%	13.8%	13.8%	4.7%
	대학(교) 졸업	4	7	2	2	-
		26.7%	46.7%	13.3%	13.3%	-

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 V-23〉에서는 현재 담당하고 있는 업무분야 이외에 해보고 싶은 다른 업무 분야에 대한 질문에 대해 질의하였다. 현재의 업무에 만족한다고 응답한 경우가 전체의 19.3%이며, 업무 분야 중에서는 경영·회계·사무가 25.0%로 가장 높았다. 사업관리 분야가 15.6%, 영업·홍보 분야가 13.2%로 그다음을 차지했다. 성별로 나누어 살펴보면, 남성의 경우 해보고 싶은 다른 분야가 없다는 응답이 13.5%였으며, 여성은 25.0%로 남성에 비해 현재 업무에 만족하는 비율이 높았다. 특히, 남성의 경우 다양한 업무 분야에 응답이 분포되어 있었지만, 여성의 경우 경영·회계·사무 업무 분야를 희망하는 비율이 32.4%로 가장 높았다.

〈표 V-23〉 현재 담당하고 있는 업무분야 이외에 해보고 싶은 업무 분야

(단위: 명, %)

구분	사업 관리	경영· 회계· 사무	영업· 홍보	정보 통신	건설· 건축	전기· 전자	기계	운전· 운송	통합직	기타	없음 (현재 업무에 만족함)	
전체	33	53	28	13	5	10	9	1	8	11	41	
	15.6%	25.0%	13.2%	6.1%	2.4%	4.7%	4.2%	0.5%	3.8%	5.2%	19.3%	
성별	남성	18	18	14	10	5	7	7	1	3	7	14
		17.3%	17.3%	13.5%	9.6%	4.8%	6.7%	6.7%	1.0%	2.9%	6.7%	13.5%
	여성	15	35	14	3	-	3	2	-	5	4	27
		13.9%	32.4%	13.0%	2.8%	-	2.8%	1.9%	-	4.6%	3.6%	25.0%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 아. 직무 이동 및 승진, 급여에 대한 기대감

고졸로 입사한 직원들이 직무의 이동이나 경력경로(career path), 급여 인상에 관한 기대에 있어서 학력의 영향을 받는지를 알아보려고 직무 이동 및 승진, 급여에 대한 기대감에 대해 질문하였다. 질문에 대한 응답은 0점에서 10점으로 구성된 11점 척도로 측정되었다. 먼저, “학력과 상관없이 직무의 이동이 가능할 것이다”는 질문에 대한 전체 응답을 살펴보면, 평균 6.97점을 기록하여 고졸 직원들은 직무의 이동에 있어 학력이 큰 영향을 끼친다고 생각하지 않는 것으로 나타났다. 이는 남성에 비해 여성들의 평균 기대감이 더 높았으며, 최종 학력이 대학(교) 졸업인 경우 타 학력에 비해 직무 이동에 있어 학력의 영향이 크지 않다고 생각하는 경향이 있다고 볼 수 있다.

〈표 V-24〉 입사 후 직무 이동 및 승진, 급여 기대감

(단위: 점)

구분	응답수	학력과 상관없이 직무의 이동이 가능할 것이다	나의 경력경로에 학력은 큰 영향을 미칠 것이다	입사 후 4년이 지나면 대졸 입사자와 비슷한 수준의 급여를 받게 될 것이다	
전체	212	6.97	5.85	7.10	
성별	남성	104	6.88	6.20	7.29
	여성	108	7.05	5.55	6.98
최종 학력	고등학교 졸업	125	7.17	5.91	7.49
	대학(교) 중퇴	7	6.75	4.20	7.50
	대학(교) 재학/휴학	65	6.46	5.94	5.81
	대학(교) 졸업	15	7.20	5.67	7.00

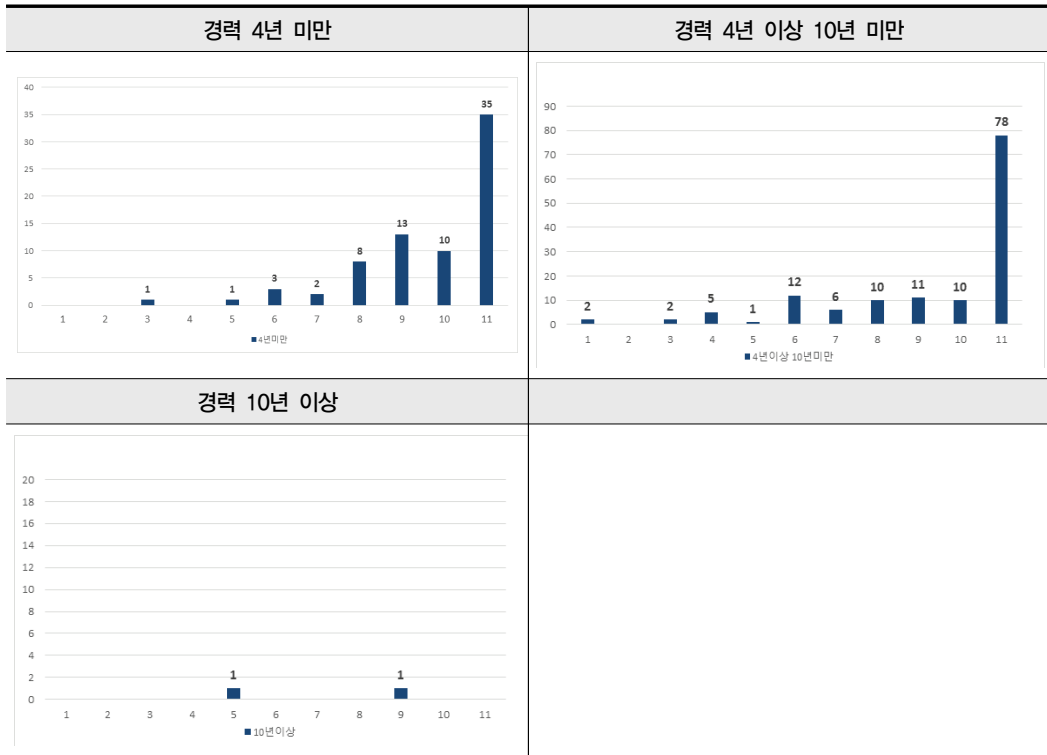
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

다음으로 “학력이 본인의 경력경로에 영향을 미칠 것이다”는 질문에는 전체 평균이 5.85점으로 학력의 영향이 그리 크지 않다고 생각한다고 볼 수 있다. 성별로는 남성은 평균 6.20점, 여성의 평균은 5.55점으로 남성에 비해 여성의 경우 경력 경로에 학력의 영향이 크지 않을 것이라고 기대한다. 최종 학력을 기준으로 살펴보면, 대학(교) 중퇴인 경우를 제외하고는 전체의 평균 점수와 크게 다르지 않았다.

마지막으로, “입사 후 4년이 지나면 대졸 입사자와 비슷한 수준의 급여를 받게 될 것이다”는 질문을 통해 고졸 직원들의 급여 인상에 대한 기대감을 알아보았다. 먼저, 전체 평균 점수는 7.10점으로 급여 인상에 대해 적지 않은 기대감을 보였다. 이를 성별로 나누어 살펴보면, 여성에 비해 남성의 급여 인상에 대한 기대가 더 높음을 알 수 있다. 최종 학력을 기준으로는 고등학교 졸업인 경우 평균 7.49점으로 전체 평균 점수보다 높은 기대감을 보였으나, 대학(교) 재학/휴학인 경우 평균 5.81점으로 대졸 입사자와 동일한 급여를 받을 것이라는 기대가 다소 낮았다.

입사 후 4년이 지나면 대졸 입사자와 비슷한 수준의 급여를 받게 될지 기대감에 대한 응답은 경력에 따라 달라질 수 있으므로 해당 질문을 4년 단위로 나눈 경력 별로 응답 분포를 살펴보았다. [그림 V-14]에서 보이듯 경력 4년 미만인 경우 입사 4년 이후 대졸 직원과 비슷한 수준의 급여를 받을 것이라고 기대하는 직원이 9점에서 11점 사이에 총 73명 중 58명이 몰려있으며, 그중 가장 높은 수준의 기대감인 매우 그렇다고 응답한 직원이 35명이다. 반면, 경력 4년 이상 10년 미만의 직원의 경우 총 137명 중 매우 그렇다에 해당하는 11점을 선택한 직원이 78명이며, 나머지 직원들의 응답은 고루 분포되어 있다. 이를 통해, 경력 4년 미만인 고졸 직원의 경우 4년 후에는 대졸 직원과 비슷한 수준의 급여를 받을 것이라고 기대하는 경우가 대다수를 차지하지만 경력 4년이 지난 이후에는 기대의 정도가 다소 줄어들었다고 보여진다. 그럼에도 불구하고 매우 그렇다고 기대하는 직원의 비중이 절반 이상을 차지하므로 입사 후 4년 이상의 경력을 쌓으면 대졸 직원과 급여 수준이 비슷해진다고 볼 수 있다.

[그림 V-14] 경력별 임금 인상에 대한 기대 수준별 응답수



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

### 자. 조직 내에서 느끼는 차별 및 편견

고졸 입사자들이 조직 내에서 느끼는 차별이나 편견에 대해 질문하였다. 질문에 대한 응답은 ① 전혀 그렇지 않다, ② 그렇지 않다, ③ 보통이다, ④ 그렇다, ⑤ 매우 그렇다 5개로 구성되며 <표 V-25>에는 100점 환산 평균 점수를 기재하였다. 성과평가, 업무수행, 승진 세 분야에 대해 별도로 차별을 인식하는지 질문하였다.

먼저, 성과평가에 있어서 대졸 직원과의 차별이 있다고 생각하는지에 대한 질문에는 전체 평균 34.55점으로 차별이 없다고 느끼는 경우가 많았다. 이를 성별로 나누어 살펴보면, 남성의 평균 점수는 27.64점, 여성의 평균 점수는 41.20점으로 남성에 비해 여성이 성과평가에 있어 대졸 직원과의 차별을 느낀다고 응답한 비율이 더 높았다. 연령에 따라 살펴보았을 때는 큰 차이가 없었으며 현 소속기관 입사 당시 학력을 기준으로 고등학교 졸업에 비해 대학(교) 재학/휴학인 경우가 평

균 점수가 더 높았으나 50점 미만으로 성과평가에 있어 차별이 있다고 느끼지는 않는 것으로 보인다.

다음으로는 직장에서 업무를 수행함에 있어서 고졸이라는 학력으로 인한 차별이나 편견을 느끼는지를 질문하였다. 전체 평균 점수는 38.68점으로 차별이나 편견을 느끼는 응답자가 1/3 수준을 차지하였다. 성별로 나누어 살펴보면, 남성에 비해 여성의 점수가 더 높아 여성의 경우 업무 수행에 있어 학력으로 인한 차별 혹은 편견을 느끼는 경우가 더 많았다. 현 소속기관 입사 당시의 학력을 기준으로 대학(교) 중퇴 직원의 경우 평균 32.14점으로 편견이나 차별을 느낀다고 응답했으며, 대학(교) 재학/휴학의 경우도 평균 38.85점으로 전체 평균 점수보다는 다소 높은 점수를 보였다. 최종 학력을 기준으로 살펴봐도 고등학교 졸업인 경우에 비해 대학(교) 졸업인 경우 평균 점수가 더 높았다. 그럼에도 불구하고 전체 평균 점수는 50.00점 미만으로 차별이나 편견을 느끼는 경우가 많지 않은 것으로 보여진다.

마지막으로 승진에 있어 학력으로 인한 차별이나 편견을 느낀적이 있는지에 대한 질문은 본인이 승진함에 있어서의 경험과 전반적인 회사 내의 분위기에 대한 점을 포괄하는 질문이다. 전체 평균 점수는 34.20점으로 승진에 있어 학력으로 인한 차별이나 편견 역시 1/3 수준으로 나타났다. 성별로 나누어 살펴보면, 타 질문과 동일하게 남성에 비해 여성의 평균 점수가 더 높았다. 현 소속기관 입사 당시의 학력을 기준으로 고등학교 졸업인 경우에 비해 대학(교) 졸업인 경우 평균 점수가 더 높았다. 그중, 대학(교) 재학/휴학인 경우는 평균 점수가 40.00으로 승진에 있어 차별이나 편견을 다소 느낀다고 보여진다. 최종 학력을 기준으로 살펴봐도 고등학교 졸업인 경우에 비해 대학(교) 재학/휴학인 경우가 평균 점수가 더 높았다.

이를 종합하여 살펴보면, 고졸 직원의 경우 현재 직장생활을 함에 있어서 성과평가, 업무 수행, 승진에 있어 학력으로 인한 편견이나 차별 경험이 그리 많지 않다고 볼 수 있다. 그러나 최종 학력을 기준으로 고등학교 졸업인 경우보다 대학(교) 재학/휴학인 경우가 편견이나 차별을 느꼈다고 응답한 비율이 높았다. 이러한 직장 내에서의 편견 혹은 차별로 인해 고졸 직원이 후진학을 하였는지는 4장의 후진학 지원 제도를 통해 더 자세히 논의하고자 한다.

〈표 V-25〉 대졸 직원과의 차별 여부

(단위: 점)

구분		응답수	대졸 직원과 비교 시 성과평가 차별 여부	업무수행 관련 차별이나 편견 여부	승진에 있어 학력으로 인한 차별 경험
전체		212	34.55	38.68	34.20
성별	남성	104	27.64	32.93	28.13
	여성	108	41.20	44.21	40.05
최종 학력	고등학교 졸업	125	35.00	38.80	32.00
	대학(교) 중퇴	7	32.14	32.14	28.57
	대학(교) 재학/휴학	65	34.23	38.85	40.00
	대학(교) 졸업	15	33.33	40.00	30.00

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 4. 후진학 지원 제도

### 가. 후진학 지원 제도 유무 및 이용 여부

본 장에서는 공공기관 고졸채용 활성화의 목적 중 하나인 고졸자 역량개발 및 후진학 지원제도를 위한 일학습병행 제도가 이용되는 현황을 살펴보고자 한다. 먼저 고졸 직원들이 현재 소속되어 있는 공공기관의 후진학 지원 제도의 인지 여부 및 제도 유무를 파악하였다. 전체 응답자 212명 중 76.9%에 해당하는 163명이 후진학 지원 제도를 운영하는 기관에 재직중이었으며, 9.4%는 소속기관에 후진학 지원 제도가 없다고 응답하였고, 후진학 지원제도 유무에 대해 모른다고 응답한 경우도 13.7%에 달했다.

후진학 지원 제도가 존재해도 기관 소재지의 학업 환경이 제도 이용에 영향을 미칠 수 있다. 따라서 소속기관의 소재지에 따라서 지원 제도 유무를 살펴보면, 가장 응답자 수가 많은 경북, 부산, 서울의 경우 각각 86.0%, 88.6%, 82.4%가 소속기관에 후진학 지원 제도가 있다고 응답하였다.

〈표 V-26〉 후진학 지원 제도 유무

(단위: 명, %)

구분	전체	예	아니오	모름	
전체	212	163	20	29	
		76.9%	9.4%	13.7%	
소속기관 지역	서울	34	28	2	4
		82.4%	5.8%	11.8%	
	부산	35	31	2	2
		88.6%	5.7%	5.7%	
	대구	10	6	4	-
		60.0%	40.0%	-	
	인천	6	2	1	3
		33.3%	16.7%	50.0%	
	광주	7	3	1	3
		42.9%	14.2%	42.9%	
	대전	8	4	2	2
		50.0%	25.0%	25.0%	
	울산	5	5	-	-
		100.0%	-	-	
	경기	13	7	2	4
		53.8%	15.4%	30.8%	
	강원	6	5	1	-
		83.3%	16.7%	-	
	충북	3	2	-	1
		66.7%	-	33.3%	
충남	7	6	-	1	
	85.7%	-	14.3%		
전북	4	2	1	1	
	50.0%	25.0%	25.0%		
전남	16	14	1	1	
	87.4%	6.3%	6.3%		
경북	50	43	2	5	
	86.0%	4.0%	10.0%		
경남	8	5	1	2	
	62.5%	12.5%	25.0%		

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

소속기관의 후진학 지원 제도 유무에 “예”라고 응답한 163명을 대상으로 지원 제도 이용 여부를 질문하였다. 전체의 39.3%가 이용한 적이 있다고 응답했으며 60.7%는 이용한 적이 없다고 응답하였다.

〈표 V-27〉에서 성별로 나누어 후진학 지원 제도 이용 여부를 살펴보면 남성에 비해 여성의 경우 해당 제도를 이용한 적이 있는 직원이 40.5%로 약간 높게 나타났다. 연령을 기준으로 살펴보면 25세 미만 직원의 경우 전체와 비슷하였으나 25세 이상인 경우 50.0%가 이용한 적이 있다고 응답하여 기관 내에서의 근속연수 등을 고려하여 제도 활용의 기회를 가지는 것이라 해석할 수 있었다. 즉, 경력과 제도 활용 간의 관련이 있을 수 있어 경력을 4년 단위로 나누어 살펴보면 경력 4년 미만의 직원들의 경우 이용한 적이 있는 경우가 12.2%, 이용한 적이 없다고 응답한 경우가 87.8%로 이용률이 낮았으며, 경력 4년 이상 10년 미만인 경우는 50.9%가 후진학 지원 제도를 이용한 적이 있다고 응답하였다. 이를 통해 소속기관에 후진학 지원 제도가 있는 경우 고졸 직원들의 제도 이용률에 경력이 영향을 미칠 수 있다고 볼 수 있다.

출신 고등학교 유형별로 살펴보면, 일반계/인문계보다 특성화고 출신 직원의 후진학 지원 제도 이용률이 더 높았으며, 특성화고 중에서도 공업계열 출신 직원의 이용률이 44.4%로 상대적으로 높았다. 마이스터고교 출신 직원의 경우도 42.5%의 이용률을 보여 전체 평균 이용률보다 높았다.

〈표 V-27〉 후진학 지원 제도 이용 여부

(단위: 명, %)

구분		응답수	예	아니오
전체		163	64	99
			39.3%	60.7%
성별	남성	84	32	52
			38.1%	61.9%
	여성	79	32	47
			40.5%	59.5%
연령	19~24세	127	46	81
			36.2%	63.8%
	25~30세	36	18	18
			50.0%	50.0%

〈표 V-27〉의 계속

구분		응답수	예	아니오
경력	4년 미만	49	6	43
			12.2%	87.8%
	4년 이상 10년 미만	112	57	55
			50.9%	49.1%
	10년 이상	2	1	1
			50.0%	50.0%
출신 고등학교 유형	일반계/ 인문계	7	2	5
			28.6%	71.4%
	특성화고 (상업계)	63	23	40
			36.5%	63.5%
	특성화고 (공업계)	18	8	10
			44.4%	55.6%
	특성화고 (기타계열)	2	-	2
			-	100.0%
	마이스터 고교	73	31	42
			42.5%	57.5%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 나. 후진학 지원 제도를 통해 지원받은 내용

후진학 지원 제도를 이용한 적이 있다고 응답한 64명의 직원을 대상으로 기관으로부터 지원받은 항목에 대해 질문하였다. 등록금 지원, 장학금 지원 등의 재정 지원이 가장 높은 응답수를 기록했으며, 유연근무제, 장기 학습휴가제 등의 업무 시간의 유연화 지원이 다음으로 높았다. 반면, 모바일 오피스, 스마트워크센터 등의 업무 공간의 유연화 지원을 받은 직원은 없었다.

〈표 V-28〉 후진학 지원 제도를 통해 지원받은 항목(중복응답)

(단위: 명)

구분	재정 지원	업무 시간의 유연화	업무 공간의 유연화	기타
전체	55	39	-	1

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

후진학 지원 제도를 통해 이용한 과정에 대한 질문에는 73.4%가 기타를 선택하였다. 기타를 선택한 직원들 중 32명이 주관식 응답으로는 야간대학을 다닌다고

답했다. 다음으로 산업체위탁교육이 12.5%로 높았으며, 사이버대학을 이용한 직원이 9.3%였다.

〈표 V-29〉 후진학 지원 제도를 통해 지원받은 과정

(단위: 명, %)

구분	응답수	기타 <sup>1)</sup>	산업체 위탁교육 <sup>2)</sup>	사이버대학	방송통신 대학	폴리텍대학	학점은행
전체	64	47	8	6	1	1	1
		73.4%	12.5%	9.3%	1.6%	1.6%	1.6%

주: 1) 설문지에 기타 예시로 학업휴직 후 일반대학 진학, 사내대학, 야간수업 등을 제시하였음

2) 산업체의 추천을 받아 무시험 서류전형으로 학생을 선발하는 제도로서 해당 정규교육과정(야간)을 이수하게 되면 전문학사학위를 취득할 수 있는 산업체근무 직장인을 위한 교육제도

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 다. 후진학 지원 제도 만족도 및 개선점

후진학 지원 제도의 만족도를 알아보기 위해 제도를 이용한 직원들을 대상으로 다음의 3가지 질문을 하였다. 질문에 대한 응답은 0점이 전혀 그렇지 않다, 10점이 매우 그렇다로 0점에서 10점으로 구성된 11점 척도를 사용하였다. 모든 질문에 대해 평균 약 6점대의 만족도를 보였으며, 전체 만족도 평균은 6.64점으로 보통 이상의 만족도를 보였다.

먼저, 후진학 지원 제도를 통해 지원 받는 내용은 학위를 취득하기에 충분한지에 대한 질문에 평균 6.29점의 만족도를 보였다. 다음으로 후진학 지원 제도를 통해 받은 학위가 본인에게 도움이 될지에 대한 질문에는 평균 6.73점을 기록하였다. 마지막으로 후진학 지원 제도의 전반적인 만족도를 묻는 질문에는 평균 6.90점으로 7점대에 가까운 높은 만족도를 보였다.

〈표 V-30〉 후진학 지원 제도에 대한 만족도

(단위: 점)

구분	후진학 지원 제도에 대한 만족도
	평균
전체	6.64
후진학 지원 내용은 학위를 취득하기에 충분하다	6.29
후진학을 통한 학위 취득은 향후 나에게 도움이 될 것이다	6.73
후진학 지원 제도에 대해 전반적으로 만족한다	6.90

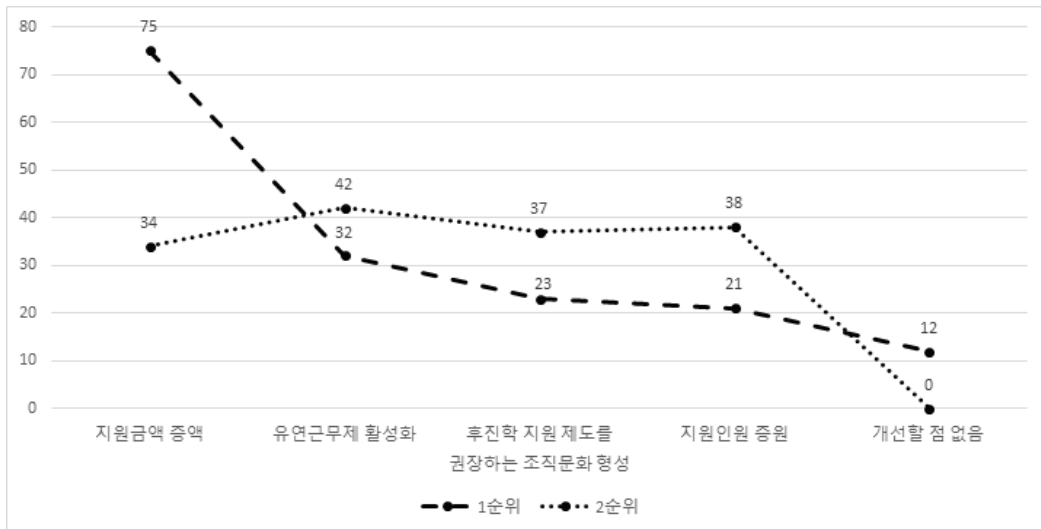
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

소속기관에 후진학 지원 제도가 있다고 응답한 163명을 대상으로 후진학 지원 제도의 개선점에 대해 질문하였다. 그 결과, 1순위로는 지원금액 증액이 가장 높은 응답수를 보였으며, 2순위로는 유연근무제 활성화가 가장 높은 응답수를 보였고, 그 밖에도 후진학 지원 제도를 권장하는 조직문화 형성, 지원인원 증원 순으로 비슷한 응답수치를 보였다.

앞서 살펴본 후진학 지원 제도의 만족도 결과에서 후진학 지원 제도 내용이 학위를 취득하기에 충분하다는 질문이 타 질문에 비해 상대적으로 낮은 만족도를 보였던 점으로 미루어 보아 지원금액 증액, 유연근무제 활성화 등의 제도 지원 항목의 개선이 필요하다고 생각함을 알 수 있다.

[그림 V-15] 후진학 지원 제도 개선이 필요한 분야 1순위, 2순위

(단위: 명)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 라. 후진학 지원 제도 이용 계획 및 사내 분위기

〈표 V-31〉에서는 후진학 지원 제도를 이용한 적이 없는 직원들을 대상으로 향후 기관의 후진학 지원 제도를 이용할 계획이 있는지에 대해 질문한 결과이다. 이용할 의사가 있다고 응답한 경우가 전체의 61.6%, 잘 모르겠다는 응답이 27.3%, 이용 계획이 없는 경우가 11.1%였다. 고졸 직원들의 대다수가 후진학 지원 제도를 통한 학위 취득 의사가 있음을 알 수 있다.

이를 성별을 기준으로 나누어 살펴보면, 남성의 경우 55.8%, 여성의 경우 68.1%가 향후 후진학 지원 제도를 이용할 계획이 있다고 응답하였다. 연령을 기준으로 25세 미만이 66.7%, 25세 이상인 경우 38.9%로 상대적으로 연령이 낮은 직원이 후진학 지원 제도 이용 계획이 있음을 알 수 있다. 4년을 기준으로 나눈 경력별 결과를 살펴봐도 경력 4년 이상의 직원보다 경력 4년 미만인 경우에 후진학 지원 제도 이용 계획이 있다고 응답한 비율이 더 높았다.

〈표 V-31〉 향후 후진학 지원 제도 이용 계획

(단위: 명, %)

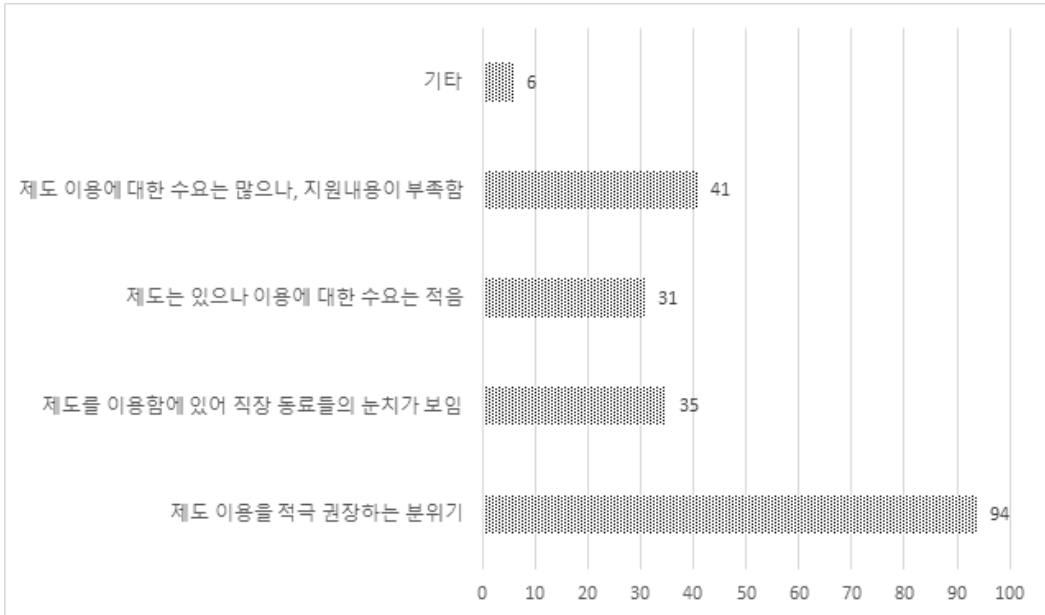
구분		응답수	예	아니오	잘 모르겠음
전체		99	61	11	27
		100.0%	61.6%	11.1%	27.3%
성별	남성	52	29	6	17
		100.0%	55.8%	11.5%	32.7%
	여성	47	32	5	10
		100.0%	68.1%	10.6%	21.3%
연령	19~24세	81	54	6	21
		100.0%	66.7%	7.4%	25.9%
	25~30세	18	7	5	6
		100.0%	38.9%	27.8%	33.3%
경력	4년 미만	61	33	27	1
		100.0%	54.1%	44.3%	1.6%
	4년 이상 10년 미만	11	2	9	-
		100.0%	18.2%	81.8%	-
	10년 이상	27	8	19	-
		100.0%	29.6%	70.4%	-

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

후진학 지원 제도의 유무와 별도로 제도 이용에 대한 회사의 분위기가 제도 이용에 영향을 미칠 수 있다. 이를 알아보기 위해 다음의 4가지 경우와 기타로 구성된 5개의 선택지에 대해 중복응답을 허용하였다. 그 결과, 제도 이용을 적극 권장하는 분위기가 응답수가 가장 많았으며, 그다음으로는 제도 이용을 원하는 직원들은 많으나 후진학 지원 제도의 내용이 부족하다는 응답이 다음으로 높았다. 고졸 직원들은 기관이 후진학 지원 제도를 적극 권장하는 분위기라고 인식하고 있으나 더불어 후진학 지원 제도의 지원 항목이 부족함을 느낀다고 볼 수 있다.

[그림 V-16] 후진학 지원 제도에 대한 회사의 분위기(중복응답)

(단위: 명)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 5. 향후 계획

### 가. 현 직장에서의 향후 계획

앞서 고졸 직원들의 취업과정, 현재 직장생활, 후진학 지원 제도 등에 대한 인식을 살펴보았다. 본 장에서는 고졸 직원들의 역량개발 계획, 이직 계획 등을 통해 공공기관의 고졸 직원들의 향후 계획에 대해서 알아보고자 한다.

먼저, 현재 소속된 직장을 계속 다닌다고 가정하였을 때 본인의 능력향상을 위해 어떠한 계획을 가지고 있는지에 대해 물었다. 전체 응답을 살펴보면, 대학진학을 계획하고 있는 경우가 34.4%로 가장 높았으며, 직무관련 자격증 취득 계획이 26.9%, 본인의 관심 분야의 능력개발이 21.7%를 차지하였다. 성별을 기준으로 남성의 경우 직무관련 자격증 취득 계획을 가지고 있는 직원 비율이 대학진학을 계획하고 있는 직원의 비율보다 더 높았다. 반면, 여성의 경우는 대학진학이 37.0%로 가장 높았으며, 그다음이 직무와 무관한 관심분야 능력개발이었다. 연령

을 기준으로 25세 이상의 직원보다 25세 미만의 젊은 직원일 경우 대학진학을 희망하는 비율이 더 높았다. 최종 학력별로는 고등학교 졸업인 경우의 40.0%가 대학진학을 희망하여 전체 응답률보다 더 높았다. 출신 고등학교 유형별로는 일반계/인문계, 특성화고(공업계)의 경우 대학진학보다 직무관련 자격취득 응답이 더 높았으며, 특성화고(상업계) 출신인 경우에는 대학진학을 희망하는 비율이 가장 높았다.

〈표 V-32〉 현 직장을 계속 다니는 경우, 능력향상을 위한 주된 계획

(단위: 명, %)

구분		직무관련 직업훈련	직무관련 자격취득	대학진학	직무와 무관한 관심분야 능력개발	별도의 계획 없음	기타
전체		20	57	73	46	11	5
		9.4%	26.9%	34.4%	21.7%	5.2%	2.4%
성별	남성	12	37	33	17	2	3
		11.5%	35.6%	31.7%	16.4%	1.9%	2.9%
	여성	8	20	40	29	9	2
		7.4%	18.5%	37.0%	26.9%	8.3%	1.9%
연령	19~24세	16	41	61	32	6	4
		10.0%	25.6%	38.1%	20.0%	3.8%	2.5%
	25~30세	4	16	12	14	5	1
		7.7%	30.8%	23.1%	26.9%	9.6%	1.9%
최종 학력	고등학교 졸업	10	33	50	25	5	2
		8.0%	26.4%	40.0%	20.0%	4.0%	1.6%
	대학(교) 중퇴	1	1	2	2	1	-
		14.3%	14.3%	28.6%	28.6%	14.2%	-
	대학(교) 재학/휴학	8	16	19	17	3	2
		12.3%	24.6%	29.2%	26.2%	4.6%	3.1%
대학(교) 졸업	1	7	2	2	2	1	
	6.7%	46.7%	13.3%	13.3%	13.3%	6.7%	
출신 고등학교 유형	일반계/ 인문계	1	6	3	1	1	-
		8.3%	50.0%	25.1%	8.3%	8.3%	-
	특성화고 (상업계)	8	10	38	26	7	2
		8.8%	11.0%	41.8%	28.6%	7.7%	2.1%
	특성화고 (공업계)	3	10	5	4	1	3
		11.5%	38.5%	19.2%	15.4%	3.8%	11.5%
	특성화고 (기타계열)	-	1	2	-	-	-
		-	33.3%	66.7%	-	-	-
	마이스터 고교	8	29	25	15	2	-
		10.1%	36.7%	31.6%	19.0%	2.6%	-
기타	-	1	-	-	-	-	
	-	100.0%	-	-	-	-	

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

앞서 향후 대학진학을 계획하고 있다고 응답한 직원 73명을 대상으로 대학을 진학하고자 하는 이유에 대해 질문했다. 그 결과, 절반에 가까운 47.9%가 성취감, 자기개발 등의 자기 만족을 위해서라고 답했으며, 사회적 시선, 주변 사람들의 권유 등으로 인한 경우가 28.8%를 차지했다. 반면, 현 직장에서의 업무 또는 승진, 이직을 위해서라고 응답한 경우는 그리 많지 않았다. 이를 통해 후진학을 계획하는 고졸 직원들은 업무를 위한 자기역량 개발보다는 성취감 등의 자기만족, 사회적 인식 등으로 인해 대학을 진학하고자 함을 알 수 있다.

〈표 V-33〉 대학을 진학하고자 하는 주된 이유

(단위: 명, %)

구분	응답수	성취감, 자기개발 등 자기만족을 위해	사회적 시선, 주변 사람들의 권유 등으로 인해	현 직장에서의 업무 또는 승진을 위해	이직하는 데 도움이 될 거 같아서	기타
전체	73	35	21	11	5	1
		47.9%	28.8%	15.1%	6.8%	1.4%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 나. 향후 이직 계획

고졸 직원들 전체를 대상으로 향후 이직 계획에 대해 질문하였다. 〈표 V-34〉에 나타나듯 전체의 42.5%는 이직 계획이 있다고 응답하였으며, 57.5%는 이직 계획이 없다고 응답하였다. 성별을 기준으로 남성의 경우 71.2%가 이직계획이 없으며, 28.8%만 이직 계획이 있다고 응답하였으나 여성의 경우는 55.6%가 이직계획이 있다고 응답하여 남성에 비해 여성의 이직계획 비율이 더 높았다. 연령을 기준으로 상대적으로 연령이 낮을수록 이직 계획이 있다고 응답한 비율이 높았으며, 이는 경력을 기준으로 살펴봐도 경력이 낮은 직원일수록 이직을 계획하고 있다는 응답률이 높았다. 대학진학의 목적으로 이직을 꼽은 비율이 낮은 반면에, 이직을 희망하는 고졸 입사자의 비중은 상당히 높은 편이었다.

〈표 V-34〉 향후 이직을 계획

(단위: 명, %)

구분		예	아니오
전체		90	122
		42.5%	57.5%
성별	남성	30	74
		28.8%	71.2%
	여성	60	48
		55.6%	44.4%
연령	19~24세	75	85
		46.9%	53.1%
	25~30세	15	37
		28.8%	71.2%
경력	4년 미만	37	36
		50.7%	49.3%
	4년 이상 10년 미만	53	84
		38.7%	61.3%
	10년 이상	-	2
		-	100.0%

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

향후 이직을 계획하고 있다고 응답한 90명의 직원들을 대상으로 이직을 희망하는 이유에 대해 질문하였다. 그 결과, 더 높은 연봉을 위해 이직하고자 하는 비율이 34.4%로 가장 높았으며, 자신의 역량을 활용할 기회가 더 많은 곳으로 이직하고자 하는 비율이 25.6%로 그 뒤를 이었다. 이는 현재 소속된 기관에서 고졸 직원들이 만족하지 못하는 이유가 연봉과 역량 발휘 기회 부족임을 대변한다고 볼 수 있다.

성별을 기준으로 살펴보면, 남성의 경우 36.7%가 자신의 역량을 더 발휘하기 위해 이직을 원하였으며, 그다음으로는 직장문화가 더 좋은 곳으로 이직을 희망했다. 반면, 여성의 경우 더 높은 연봉을 위해 이직을 원한다는 응답이 41.7%로 가장 높았다.

〈표 V-35〉 이직을 하고자 하는 이유

(단위: 명, %)

구분	응답수	현재보다 연봉이 더 많은 곳으로 이직하고자 함	현재보다 자신의 역량을 활용할 기회가 많은 곳으로 이직하고자 함	현재보다 직장문화가 더 좋은 곳으로 이직하고자 함	현재보다 복리후생이 더 좋은 곳으로 이직하고자 함	기타	
전체	90	31	23	12	10	14	
		34.4%	25.6%	13.3%	11.1%	15.6%	
성별	남성	30	6	11	8	1	4
		20.0%	36.7%	26.7%	3.3%	13.3%	
	여성	60	25	12	4	9	10
		41.7%	20.0%	6.6%	15.0%	16.7%	

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

이직을 한다면 어떤 유형의 기관으로 이직을 희망하는지에 대한 질문에는 전체의 76.7%가 타 공공기관으로의 이직을 희망한다고 응답하였다. 앞서 살펴본 이직하고자 하는 이유와 더불어 살펴보면 직원들은 현재보다 연봉이 더 높고 자신의 역량을 활용할 기회가 더 많은 다른 공공기관으로의 이직을 희망한다고 볼 수 있다.

〈표 V-36〉 이직을 희망하는 기관

(단위: 명, %)

전체	타 공공기관	외국계 기업	공무원	대기업	중견·중소기업	기타
90	69	7	4	3	2	5
	76.7%	7.8%	4.4%	3.3%	2.2%	5.6%

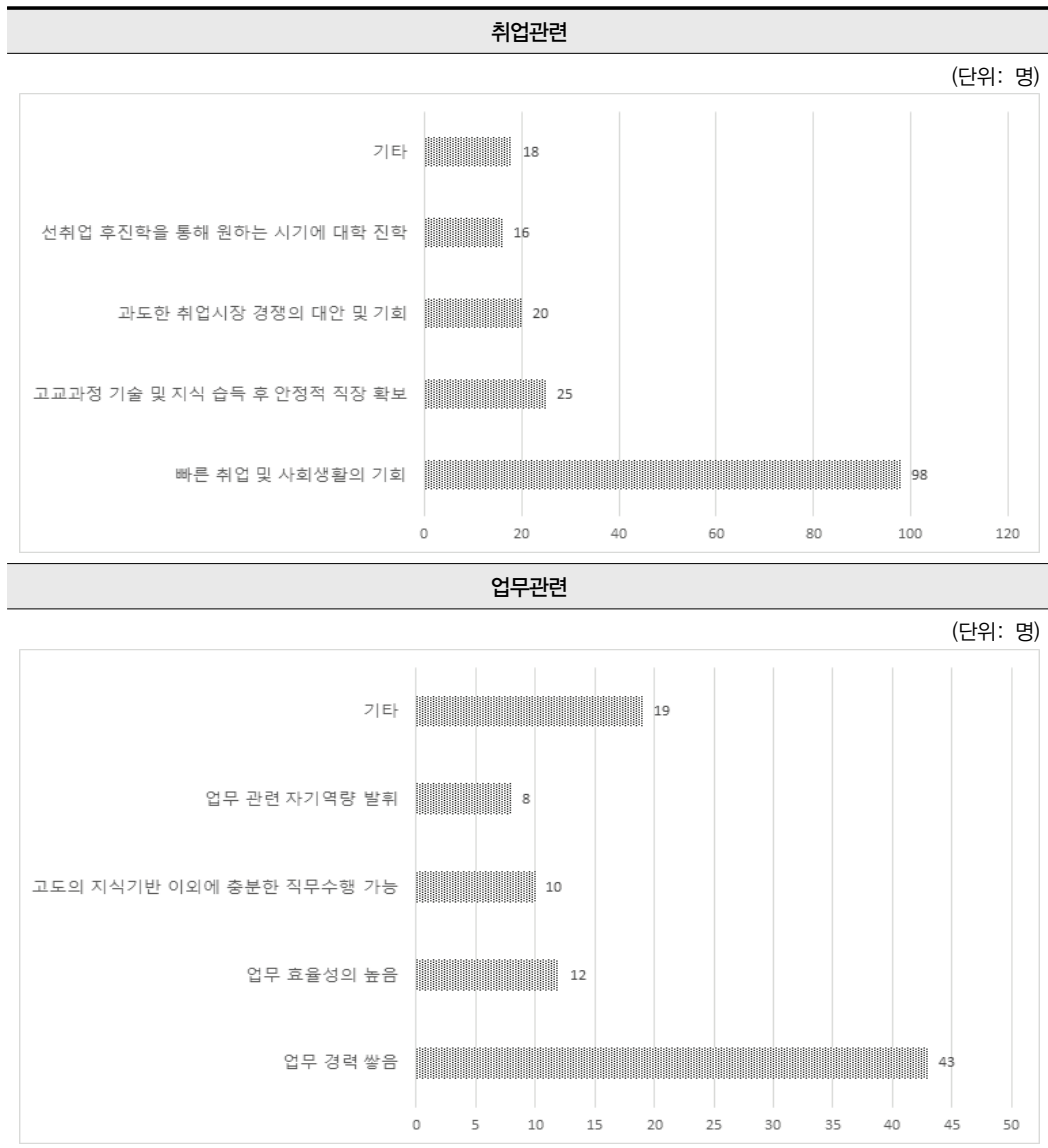
출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 6. 고졸채용 제도에 대한 의견

공공기관에 종사하는 고졸 직원들에게 고졸채용 제도의 장점, 단점, 개선점에 대해 주관식으로 질문하였다. 먼저, 고졸채용 제도의 장점은 크게 취업, 업무, 경제 소득 및 복지, 기타로 나눌 수 있다. 취업관련 응답 중에는 빠른 취업의 기회가 가장 응답수가 많았으며, 다음으로 빠른 사회진출/사회생활 적응을 장점이라고 생각하는 응답이 많았다. 기타 의견으로는 전문성 양성, 직업 선택의 폭이 넓어지는 장

점 등의 의견이 있었다. 업무관련 응답으로는 업무 경력 쌓음, 실무를 일찍 접할 수 있다는 장점 등이 있었다. 기타 의견으로는 조직문화 적응 빠름, 빠른 승진 가능 등의 의견이 있었다. 다음으로 경제소득 및 복지 관련 응답을 살펴보자. 빠른 경제활동/소득활동이 가장 많은 응답수를 보였으며, 폭넓은 경험, 안정적인 미래설계 및 보장이 가능하다는 장점이 있다는 기타 의견이 있었다.

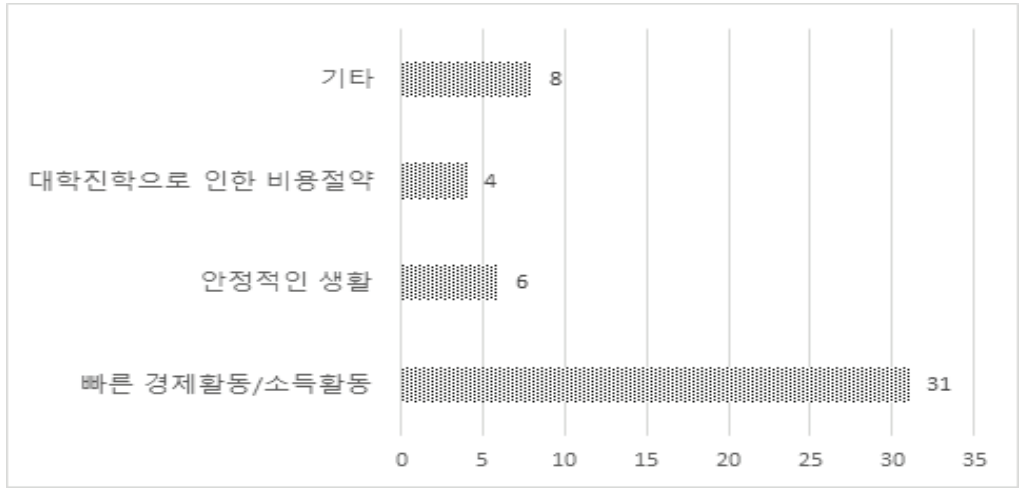
[그림 V-17] 고졸채용 제도의 장점(중복응답)



[그림 V-17]의 계속

경제소득 및 복지 관련

(단위: 명)

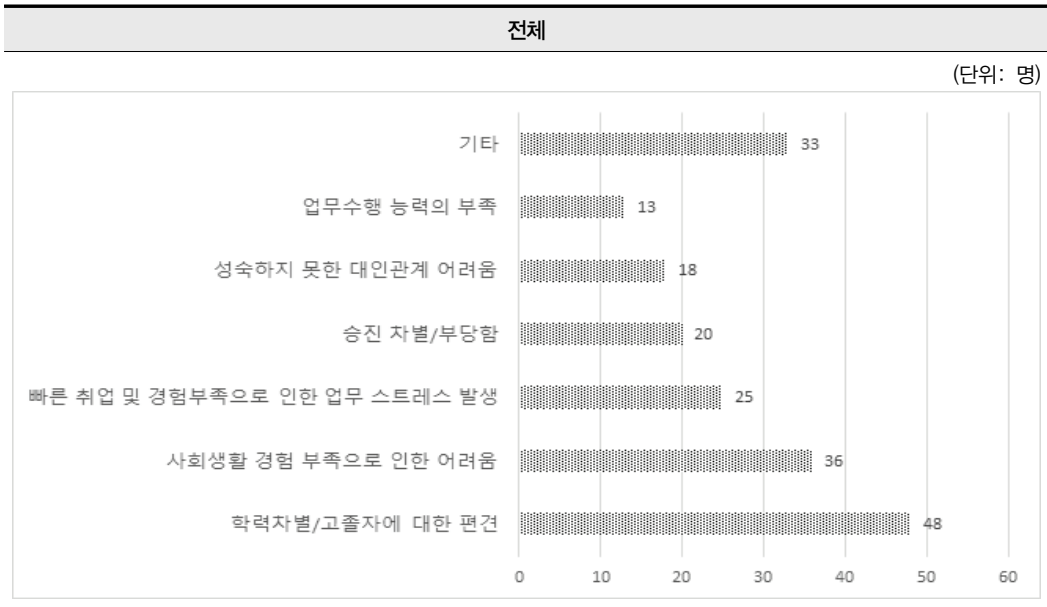


출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

이에 반해, 고졸채용 제도의 단점으로 학력차별/고졸자에 대한 편견이 가장 높은 응답수를 보였으며, 사회생활 경험 부족으로 인한 어려움, 성숙하지 못한 대인관계의 어려움 등이 고졸 직원들이 느끼는 제도의 단점이었다.

고졸 직원들이 인식하기에 고졸채용 제도가 빠른 취업의 기회를 얻을 수 있다는 장점이 있으나 한편으로는 학력차별로 인한 편견, 경험 부족으로 겪는 어려움 또한 겪고 있음을 알 수 있다.

[그림 V-18] 고졸채용 제도의 단점(중복응답)



출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

고졸 직원들이 생각하는 고졸채용 제도의 개선점은 <표 V-37>에 크게 채용, 후진학 지원 제도, 교육 및 업무, 승진/급여/처우 개선으로 나누어 정리하였다. 먼저, 채용관련해서는 채용인원이 확대되어야 한다는 의견이 가장 많았고, 고등학교 유형별 지원의 차이에 대한 불만도 제기하였다. 기관을 대상으로는 고졸 입사자들과의 면담이나 직무 전문성, 자격증에 대한 고려를 확대해 주기를 원하는 입사자들도 존재하였다. 후진학 지원 제도와 관련해서는 지원의 확대, 지원 대학 및 학과의 다양화, 지역 요건 고려 등이 있었다. 교육 및 업무 관련 개선점으로는 사회생활 및 업무 관련 멘토링, 실무/현장교육 강화 등 업무 관련 어려움을 겪는 고졸 직원들이 많았기에 이와 관련된 고졸채용 제도의 지원을 원하는 응답이 있었다. 마지막으로 승진/급여/처우개선과 관련하여 승진과 급여 차별의 폐지 의견과 4년 후 대졸 직원과 동일 직급으로의 승진보장을 원하는 의견 등이 있었다.

〈표 V-37〉 고졸채용 제도의 개선점(중복응답)

채용관련
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용 확대 및 고졸 입사자들 간의 만남 개최</li> <li>• 기술을 요하는 고졸채용은 해당 과 및 자격증을 보나 사무, 회계 등 관련 업무도 해당 과(행정과, 금융과, 마케팅과 등) 또는 자격증을 보아 채용하였으면 하는 바람임</li> <li>• 단지 특성화고등학교(패션디자인과, 요리과 등), NCS를 잘 쳐서 인원수만 채우는 것이 아니라 해당 과 또는 자격증 등 학교에서 실제로 바로 사용할 수 있는 교육(공문작성법, 회계전표 보는 법 등)을 받은 학생을 채용했음 함</li> <li>• 좀 더 많은 인원을 뽑아야 함</li> <li>• 고등학교 겨울방학 후 취업할 수 있게 하는 제도를 폐지해야 함. 취업만을 생각하고 들어온 특성화고등학교에서 취업길이 막히는 것과 다름없음. 고등학생이 혼자 취업준비를 한다는 것은 생각보다 꽤 어려운 일이므로 학교의 도움을 받을 수 있도록 해야 함</li> <li>• 인문계 학생들도 직업체험 등의 폭을 다양화하여 취업할 수 있는 경로를 만들어 주었으면 좋겠음.</li> <li>• 마이스터고 출신, 학교장 추천 등의 제한을 폐지하여 인문계 졸업자, 검정고시 합격자에게도 동등한 권리를 주어야 한다고 생각함</li> <li>• 마이스터고 채용이 아닌 고졸채용을 활성화시켜 경쟁성을 높일 필요가 있음</li> <li>• 고졸채용의 실적만을 위해 사용하는 기업들에 대한 제지 방안 필요, 고졸채용 타당성에 대한 사회적 수용성 제고 필요, 교육커리큘럼 재구성 필요(학생들의 환경은 계속 변화하나 교육과정은 기존과 같은 형태로 현장적용 불가)</li> <li>• 군대 관련이 가장 큰 문제. 학교에서 배우고 바로 군대를 가든, 회사를 다니다 군대를 가든 중간의 공백기가 강하니 마이스터고는 4년으로 해서 학교 2년 다니고 바로 입대하도록 하고 돌아와서 2년 교육받고 입사하는 방안</li> <li>• 채용에 있어 단순한 추천제보다 대졸과 같은 경쟁 공채로 인재를 뽑았으면 함</li> <li>• 많은 기업들이 학력 제한 없는 공고를 하지만, 개인의 능력에 대해 제한하므로(예: 토익 000점 이상 등) 학력제한이 없다고 하지만 실제적으로 고졸이 지원할 수 있는 여건이 되지 않음. 채용공고 시 학력기준별 개인능력 제한을 제시했으면 함</li> <li>• 어떤 해에는 고졸채용이 없고, 어떤 해에는 대거 채용하는 것이 고졸채용의 문제라고 생각함. 없는 해에는 기존의 고졸사원들의 직급과 업무가 정체화 되고 소수 인원이나 비주류가 되어버림. 또 대거 채용하는 해에는 대졸 취업준비생과 대졸 직원들의 반감을 사게 됨. 현재 고착화되어 있는 장애인 채용처럼 꾸준히 뽑아야만 대졸에게도 고졸이 익숙해지고 낯설지 않을 것</li> <li>• 정권에 따라 고졸채용의 범위가 확대되고 축소되는 정도의 차이가 심함</li> <li>• 현재 대부분의 고졸채용 제도는 고졸예정자만을 대상으로 하고 있으나, 졸업자에게도 지원기회가 더 많이 있으면 좋겠음</li> <li>• 고졸채용의 취지에 맞게 전공별 인재채용이 필요하다 생각됨</li> </ul>
후진학 지원 제도
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 후진학 제도 활성화 및 지원해 주는 조직문화 발전으로 편견축소 및 고졸채용 근로자의 자기개발 지원 필요</li> <li>• 회사에 의무채용 제도처럼 대학교에 선취업 후진학 제도의 의무화</li> <li>• 선취업 후진학 학생들을 위한 한국장학재단에서 실시하는 희망사다리 장학금 지원제도가 있는데, 공공기관 종사자들에게는 해당이 없음. 고졸 취업자들을 위한 장학금이나 지원혜택이 증가되었으면 하는 바람.</li> <li>• 앞서 제시한 부분처럼 후진학 제도의 지원 가능기간 단축이 개선되었으면 함</li> <li>• 후진학과 관련하여 더 많은 대학교를 지원할 수 있으면 좋겠음</li> <li>• 현재 특성화고 특별전형은 입사 후 3년이 경과한 직장인들에 대해 대학교 진학 시 특별전형의 자격을 주는 것인데, 19살에 입사한 경우 22살에 대학교를 진학하고 26살에 졸업하게 됨(남자의 경우 28). 최근 취업난이 심각하기 때문에 28살에 입사하는 것도 힘든 현실이란 것을 알고 있지만, 특성화고 특별전형의 입사 3년차 제한을 뒤야하는지에 대한 검토가 필요하다고 생각</li> <li>• 공공기관 이전에 따른 법률에 따라, 주로 소재지가 지방인 경우가 많아 대학교를 다니기에 어려운 점이 있음</li> <li>• 아간대/사이버대/학점취득으로는 자가 배우고 싶은 학과를 갈 수 없음. 대학교 진학을 위한 4년 휴직이 가능하도록 법제화되어야 함</li> </ul>

〈표 V-37〉의 계속

교육 및 업무 관련
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고등학교에서 직무 관련된 교육을 했으면 함</li> <li>• 특성화고교 재학 중인 학생들에게 조직문화나 사회 통념적인 부분을 더 가르쳐서 탄탄하게 준비할 수 있게 하였으면 좋겠음</li> <li>• 본업에 들어가기 전 직장적응 기간이 필요함</li> <li>• 고졸자들이 사회생활에 미리 대비할 수 있도록 취업한 선배 강의 등의 교내 사전 멘토링이 활성화되면 좋겠음</li> <li>• 지원 시 직무와 입사 시 고졸자들의 직무배치가 너무 차이가 큼. 본인의 자격증이나 기술 여하에 관계없이 자리가 부족한 곳으로 인력을 배치하는 것이 대부분</li> <li>• 대졸과 같은 보수(대우)를 받는 입사 후 4년까지는 중요 업무, 책임이 강한 업무에서 배제하고, 기초를 탄탄히 다질 수 있는 업무 교육과 애사심을 가질 수 있는 활동이 있었으면 함</li> <li>• 채용으로 끝나는 것이 아닌, 사회 적응기까지 적극적인 관리와 지원이 필요해 보임</li> <li>• 조직에서는 고졸 직급의 업무를 명확하게 설계할 필요가 있음</li> <li>• 사내 멘토를 지정하여 고졸 채용자가 실무나 사회생활에 익숙해질 때까지 장기적으로, 적극적으로 도와주셨으면 좋겠음</li> </ul>
승진/급여/처우 개선
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대졸과 같은 수준의 일을 할뿐더러 야근은 기본이고 대졸과 업무 능력 또한 비슷하기 때문에 같은 수준의 급여를 받아야 한다고 생각함</li> <li>• 고졸채용이 가장 필요한 중소기업 특히 제조업 기반 중소기업에서 고졸인력을 가장 많이 투입하고 있는 실정인데 다만 어린나이부터 일은 하는 대신에 너무 위험한 산업현장에 그대로 노출됨</li> <li>• 대졸자, 고졸자 나누는 것보다 공무원 채용처럼 학력제한을 줄여서 임금격차 및 승진제한 등에 격차가 해소가 되었으면 좋겠음</li> <li>• 선취업 후진학을 위해서는 정부차원의 유급 휴직이 필요함</li> <li>• 고졸 입사 후 대졸과 동일한 업무를 맡게 되는 경우 고졸 승진에 신경을 더 써줬으면 좋겠음. 동일한 일을 하는데 월급이 더 적고 승진도 늦음</li> <li>• 고졸채용뿐만 아니라 승진, 보수 등에 대한 구체적인 제도 및 가이드라인 제시 필요</li> <li>• 채용 자체를 개선하기보다는 기업문화의 의식 개선이 필요함</li> <li>• 고졸을 적극적으로 채용하는 기업에 대한 정부 차원의 지원, 우대 등이 이루어져서 고졸 직원이 많아져야 기업 내에서도 고졸 직원의 차별 대우 등이 사라지며 목소리를 낼 수 있다고 생각함</li> </ul>

출처: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

## 7. 소결

고졸 입사자의 다수는 학교 재학 시 자격증 취득, 채용형 인턴제도 참여 등으로 공공기관 취업을 준비하여 입사한 것으로 나타났다. 입사자들의 고졸채용 제도에 대한 의견 역시 이러한 기회를 보다 확대할 필요가 있으며, 관련 부처가 종합적으로 고등학교 커리큘럼을 취업 후 직무 수행에 보다 실용적으로 개편하거나 채용 관련 정보를 공유하고 확산할 것을 요구하였다. 취업 후 직무와 직접적인 관련성이 높은 역량 개발 기회뿐 아니라 직무 외적으로도 의사소통, 문제해결 등을 위한 역량을 키울 기회를 지속적으로 확보할 수 있길 원하는 수요도 높다. 자기계발을

목적으로 후진학 프로그램 등을 활용하여 인적자원 개발 기회가 주어지는 경우, 학생 및 학부모 개개인이 맹목적으로 고등교육 진학을 택하기보다는 각자의 적성을 찾고 사회적으로는 학력 인플레이 현상도 약화할 수 있을 것이다.

---

## Ⅵ. 고졸채용의 정책적 제안

---

구체적으로 고졸채용 확대정책을 지속적으로 이행하기 위해 쟁점이 되는 사안을 바탕으로 아래와 같이 정책적 제안을 정리하였다.

### 1. 고졸채용 확대 정책과 채용 규모

고졸채용 확대 정책 이후 고졸 취업자 수는 다소 증가하였으나, 전체 채용을 고려했을 때 고졸채용의 비율이 증가했다고 보기는 어렵다. 기관별 차이가 있긴 하지만, 정책 직후에 고졸채용을 하였더라도 지속적으로 고졸 일자리 개발에는 어려움이 있었다고 판단된다. 기관 입장에서는 기관 규모가 커져 채용 규모를 늘리는 분야와 고졸 적합 직무로 개발하는 분야가 일치하지 않아 절대적인 채용 규모가 증가하더라도 고졸채용 비율을 유사한 수준으로 증가시키지는 못한 것으로 이해할 수 있다. 단, 제도가 도입되고서 초기 채용 수치는 급격히 증가하고, 이러한 증가 노력이 지속적이지 못한 것이라고 볼 수 있는 통계치도 나타났다. 고졸채용을 꾸준히 지속하기 위해 장기적인 관리가 필요하다.

### 2. 공공기관의 고졸채용 목표제 운영

기관별 실태조사를 바탕으로, 기관 간 균등하게 고졸채용 목표제를 도입하는 것은 현실적으로 부작용이 클 수 있다는 점을 제기할 수 있다. 기관의 산업 특성과 규모가 영향을 주는 것으로 파악되기 때문에, 목표제를 도입하더라도 규모에 대한 목표보다는 증가율을 목표로 하는 것이 현실적일 수 있다. 기존에 20% 이상 고졸 입사자에 적합한 직무가 있고, 또 그 이상의 채용 수준을 확보하는 기관도 있고 이러한 규모로 신규 고졸채용을 확대하기 어려운 기관도 있기 때문에, 기관의 특성을 반영할 필요가 있다. 예를 들어, 연구기관, 의료기관 등 공공기관의 일부는

고졸 입사자에 적합한 직무 개발이 제한되는 특수성이 있기 때문에 이를 고려하여 기존의 규모를 반영한 적정 목표를 설정하여야 한다. 가장 설명력이 강한 변수는 현재 고졸 직원 활용 수준으로 이를 반영하여 향후 신규채용 목표치를 설정하는 제도가 필요하고, 추가적인 고졸채용을 위한 유예 기간이 필요하다.

### 3. 고졸 취업자의 취업과정에 관한 지원 마련

채용 경로도 다양화되어 고졸채용 확대 정책 이전보다 채용형 인턴제도를 통해 입사하는 경우가 증가하였고, 인턴제도가 확대되고 이를 활발하게 이용하면서 채용 경쟁률이 다소 높아졌다는 것을 파악할 수 있었다. 또한, 고졸 취업자의 취업과정은 출신 학교에 따라 답변의 형태가 상이하다. 마이스터고등학교를 졸업한 경우에는 교장(사) 추천제나 현장실습, 스카우트와 같은 기회가 상당수 있으나, 일반고교나 특성화고의 학생에게는 이러한 다양한 기회가 상대적으로 널리 제공되지 않는 문제가 있다. 직업계 고등학교의 직무와의 연계성 강화를 위해서는 현재 실시되고 있는 특성화고 및 마이스터고의 현장실습 제도에 공공기관이 참여하여, 현장실습을 운영하는 학점과 공공기관에서의 인턴십을 연계하는 제도적 개선이 고려될 수 있다. 그 밖에도, 취업박람회 등을 활용해 일반고교에 진학했던 학생들에게도 고졸취업에 대한 정보를 제공하려는 등의 노력이 지속적으로 필요하다.

채용 시 가점제도를 활용하여 취업에 도움을 받는 경우는 약 30%로 자격증과 지역인재 가점제도가 높은 비중을 차지한다. 지역적 분포를 고려한 채용 가점은 포용 성장과 공공기관의 지방이전과 맥락을 같이 하므로 지속적으로 활용하는 것이 적절할 수 있다. 기존 고졸채용의 지역적인 분포를 살펴보면 특히 산업이 발전하지 않은 지역에서는 매우 저조한 것으로 나타났는데, 사회포용적 정책으로 지역 배분에 대한 고려도 함께 고려할 수 있다. 채용 시 가점으로 많이 활용되는 자격증이나 고교 학점제도 등을 활용하여 직무능력을 마련하도록 갖춘 인프라를 활용할 수 있게 지속적으로 지원하는 것이 바람직하다.

## 4. 고졸 취업자의 채용 형태와 직무경로에 대한 제도 개선

고졸자의 채용 형태는 대졸 입사자와 마찬가지로 정규직도 바람직하지만, 경험이 많지 않은 고졸 취업자를 위한 체험형 인턴 및 채용형 인턴제도 등을 활용하는 것도 학습 훈련 차원으로 가능하다. 특성화고와 같은 전문직업계고등학교에 재학할 때에는 학생들이 안전하고 양질의 일자리를 체험할 수 있도록 현장학습 등과 연계도 가능하다.

입사 후에 직무 변경은 순환 근무가 가장 높은 비중을 차지하는데 이러한 변경 이유로, 본인 희망보다는 조직 운영상의 이유가 다수를 차지하고 있다. 고졸 취업자도 입사 후 능력중심의 직무 경로를 거칠 수 있도록 제한된 직군 등을 이동할 수 있게 보장하여야 하며, 직무 개발 기회도 충분히 주어져야 한다.

고졸 입사자들에게 본인의 업무 수준과 교육에 대해 물었을 때, 본인의 업무 수준이 학교에서 받은 교육 내용보다 높은 편으로 직무 교육이나 고등교육이 필요한 것으로 응답했다. 특성화고에서 받은 교육은 직무와의 연계성이 높은 편으로 밝혀진 데 반해 인문계고교 졸업자는 학교 교육과 직무의 관련성이 낮아, 고등학교를 선택할 때 특성화고를 선택하지 않더라도 고졸 취업을 위한 기회를 폭넓게 제공할 필요가 있다. 추가적으로 고졸 입사 후 업무수행 능력을 제고하기 위한 교육훈련 프로그램에 대한 재직자들의 수요가 높으므로 이를 확대할 방안이 필요하다. 이를 위해 후진학뿐 아니라 직업훈련 프로그램, 연수, 인적 교류 등의 다양한 대안을 활용할 수 있다.

## 5. 후진학 제도의 활용

본 연구에서의 설문조사에 응답한 고졸 입사자의 67%가 후진학 제도를 활용하고 있는 것으로 보이나 공공기관 지방이전과 관련한 한계점이 있다. 후진학 프로그램이 일부 대학에 한정적으로 개설되어 재직자의 다양한 수요를 반영하기에 한계가 있으며, 수요에 비하여 제공할 수 있는 지원 범위가 제한되어 내부적으로 제도를 활용하는 데 경쟁이나 지체가 일어나기도 한다. 따라서 지리적 여건이 불리

한 경우 외부 대학뿐 아니라 공기업 사내대학을 활용하거나, 사이버대학과 같은 원격강의로 지리적, 시간적 문제를 해소하는 방안을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 전공분야에 대해서도 경력개발과 연계할 수 있도록 한정된 전공이 아닌 자기개발의 의미로 후진학 기회를 제공하는 경우 입사자들의 직무 수행에 대해서도 동기 부여가 가능할 수 있으며, 기관 입장에서 필요한 역량 개발도 가능하다. 한 가지 우려할 점은 개인의 수요가 직무와 무관하거나 이직을 위한 발판으로 후진학 제도를 활용하는 것인데, 후진학 제도를 활용한 경우에는 이후 의무복무제도와 같이 기관에서 받은 혜택을 통해 다시금 조직에 기여할 장치가 필요할 것이다.

## 6. 고졸 입사자들이 조직생활에서 느끼는 기대감

고졸 입사자에게 재직에 대한 만족감을 물어 본 결과, 긍정적인 평가가 다수였다. 우려와 달리 입사자들은 조직생활에서 느끼는 차별감이나 어려움은 적은 편이고, 상당히 긍정적으로 본인의 보상이나 직무 경로에 대해 기대감을 가지는 편이었다. 승진이나 성과평가 등에 있어 학력으로부터 오는 차별에 대한 인식이 여전히 30% 정도로 나오고 있어 조직문화적인 변화가 일어나는 데 장시간이 필요하다고 판단된다. 한 가지 흥미로운 것은 고등학교 졸업이 최종 학력인 입사자에 비하여 대학 재학 중이나 대학 중퇴자들의 집단의 기대감이 더 낮게 나타난다. 이들은 대학 교육에 대한 수요가 높다거나 본인의 역량에 대해 고졸 입사자보다 상대적으로 높게 인식할 수 있는 집단이라고 판단된다. 이들의 만족도 증진을 위해 입사 후의 직무 훈련이나 후진학과 같은 자기개발 프로그램의 제공이 대안이 될 수 있을 것이다.

## 7. 능력중심의 채용과 사회형평적 채용의 조화

공공기관은 정부에서 시도하는 다양한 인적 자원 정책의 선도적인 역할을 부여 받아 사회형평적 채용을 통해 고졸채용 및 장애인, 지역인재 등 다양한 계층을 포

팔하고자 한다. 더불어 편견 없는 능력중심의 채용을 위해 블라인드 채용을 도입하여 학력에 무관한 능력과 경험 중심의 채용을 의무화하였다. 다만, 블라인드 채용의 차별 해소와 고졸 입사자의 부족한 경험이나 전문지식이 배치되는 경우도 발생하여 고졸채용의 규모가 감소하였다는 지적도 존재한다. 두 가지 정책이 목적하는 바가 다르므로 두 정책을 동시에 집행하기 위해서는 더욱이 고졸 적합 직무를 개발하고, 채용을 분리하는 것이 바람직하겠다. 직무에 적합한 역량을 측정하여 채용을 하면 단순히 스펙경쟁을 하는 교육 연장과 취업 준비가 아니라 해당 직무에 적합한 역량을 보유하기 위한 교육 및 훈련이 이루어질 것이다. 또한, 고졸인력도 상당히 적합한 직무에 채용이 가능하므로 맹목적인 학력 인플레 완화를 기대할 수 있으며, 이를 통해 거시적으로는 노동시장의 미스매치 문제도 해결할 수 있을 것이다.

---

## VII. 결론

---

고졸채용 확대정책을 수년간 펼쳐왔으나 그 규모가 절대적으로는 유지 혹은 증가하였더라도, 상대적 비율로 고려했을 때는 현저한 확대가 일어났다고 보기는 어렵다. 그렇다고 모든 기관에 대해 목표를 할당하여 채용을 의무화하는 것이 해결책인가는 의문이 들며, 기관의 자율적이고 고유한 권한인 인력관리에 저해가 될 수 있다는 염려도 든다. 일괄적인 수치를 목표치로 의무화하기보다는 우선적으로 기관에서 고졸 직무 개발이 가능한지를 검토하고, 현재 채용 수준에 비하여 점진적으로 증진시키는 것이 바람직한 대안이 될 것이다. 절대 수치를 의무화 하는 것보다는 기존의 일자리에 비하여 특정한 증가폭을 권고한다거나 장기적인 직무 개발을 통해 점차 고졸채용을 확대하는 방식을 활용할 수 있겠다.

현재 고졸 입사자들은 입사 후 업무에 대해 어려움을 느끼거나, 사회 생활의 부족에서 오는 어려움을 느끼고 있다. 직무와 관련된 지속적인 훈련 프로그램으로 청년 인재 등용 후에는 성장을 경험하도록 해 주는 것이 이직률을 낮추고, 조직의 인적 자원 개발 측면에서도 바람직할 것이다. 이러한 취업 전후의 과정을 포괄적으로 고려하기 위해서는 공공기관뿐 아니라, 교육, 고용, 중소기업 등의 타 분야와 협력을 통한 정책 설계가 필요하다. 모든 고졸 입사자를 후진학으로 고등교육을 이수시키는 것이 목표가 될 필요는 없다. 다만, 업무 역량을 향상시키기 위한 교육 기회를 제공하기 위해 복무제도를 탄력적으로 운영할 수 있고, 직무와 관련된 훈련 프로그램, 자격증 교육 등의 다양한 교육훈련 프로그램 활용지원이 대안이 될 수도 있다. 입사 후의 경력관리, 역량개발을 조직의 인적 자원 투자 차원에서 재정적 지원을 확대하는 것도 가능하다.

맹목적으로 대학 교육을 이수한 후 과열된 일자리 경쟁에 본인의 역량에 비하여 하향 취업을 하는 것이 사회적으로 비효율적이라는 점에 공감하고 있다. 공공기관이 이 문제를 해결하기 위하여 고졸 취업자를 적극적으로 활용한다는 것은 한정적인 일자리 수와 공공기관의 안정적인 일자리라는 특성에 따른 또 다른 과열 경쟁으로 비효율이 발생할 수도 있다. 공공기관의 고졸채용 정책이 선도적으로 직무에

필요한 학력을 권장하며, 학력에 따른 차별이 없는 채용과 경력 개발의 사례가 되고 이를 사회적으로 정착시키는 데 그 목적을 둔다는 것을 염두에 두어야 할 것이다.

## 참고문헌

- 관계부처 합동, 「공생발전을 위한 열린 고용사회 구현방안」, 고용노동부, 2011.
- 관계부처 합동, 「고졸 취업 활성화 방안」, 교육부, 2019a.
- 관계부처 합동, 「고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안(안)」, 교육부, 2019b.
- 교육과학기술부·고용노동부·기획재정부·지식경제부·국방부·중소기업청·국가경쟁력강화위원회, 「고졸시대 정착을 위한 선취업 후진학 및 열린고용 강화방안」, 고용노동부, 2012.
- 김강호, 「학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과」, 『농업교육과 인적자원개발』, 제41권 제3호, 한국농·산업교육학회, 2009, pp. 123~151.
- 김세움·김진영·조영준, 『학력별 노동시장 미스매치 분석과 교육제도 개선 과제: 고등교육기관 및 전문계고를 중심으로』, 한국노동연구원, 2011.
- 김향아, 「최근 고졸채용확대 현황과 시사점-대기업과 공공부문을 중심으로」, 『월간 노동리뷰』, 2013년 4월호, 한국노동연구원, 2013, pp. 83~96.
- 김성남·강서울·허영준, 『고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안』, 기본연구 2018-02, 한국직업능력개발원, 2018.
- 박동열, 「인재의 확보: 고졸채용; 1. 선순환적 고졸채용 활성화를 위한 과제」, 『최신 HR트렌드』 2013권, 한국경영자총협회, 2013. pp. 111~127.
- 박윤희·오계택, 「기업의 열린고용 및 열린 인사관리 사례에 관한 연구: 정부의 열린고용 정책 추진 시점을 중심으로」, 『상업교육연구』, 제32권 제2호, 한국상업교육학회, 2018, pp. 33~58.
- 손선화·장용석, 「한국 공기업의 사회적 책임성-사회형평적 채용 결정요인 분석을 중심으로」, 『한국정책학회보』, 제25권 제4호, 한국정책학회, 2016, pp. 193~220.
- 이병욱·허창수·이규녀, 「국가기간 전략 직종을 중심으로 한 기업대학 활성화 방안 연구」, 고용노동부, 2015.
- 이찬영, 「청년층 임금근로자의 하향취업 행태」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제3호, 한국직업능력개발원, 2008, pp. 49~69.
- 정주호·조민효, 「청년고용정책의 효과성 평가 연구: 중소기업 청년인턴제와 공공기관

- 청년인턴제를 중심으로」, 『한국사회와 행정연구』, 제29권 제2호, 서울행정학회, 2018, pp. 57~81.
- 조희경 · 김선태 · 송기원, 『고졸취업 지원 강화 방안』, 기본연구 2017-38 이슈페이퍼 2017-6, 한국직업능력개발원, 2017.
- 채창균 · 양정승, 『고졸청년의 취업 추이와 향후 과제』, 기본연구 2015-24, 한국직업능력개발원, 2015.
- 한국고용정보원, 『청년패널2007 11차(2017) 조사 기초분석보고서』, 2018.
- 한동숙, 「학력차별 없는 공정한 채용, 공공기관에서 앞장서기」, 『KIPF 공공기관 이슈포커스』, 제29권, 한국조세재정연구원, 2019, pp. 106~110.
- Ackerman, F., “Consumed in theory: alternative perspectives on the economics of consumption”, *Journal of Economic Issues*, 31(3), 1997, pp. 651~664.
- Adnett, N., & Davies, P. “Education as a positional good: implications for market-based reforms of state schooling”, *British Journal of Educational Studies*, 50(2), 2002, pp. 189~205.
- Bassinini, A., Booth, A. L., Brunello, G., De Paola, M., & Leuven, E., “Workplace training in Europe”, 2005.
- Bills, D. B., “Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment”, 2003.
- Blundell, R., Dearden, L., Meghir, C., & Sianesi, B., “Human capital investment: the returns from education and training to the individual”, the firm and the economy, 1999.
- Carroll, D., & Tani, M., “Over-education of recent higher education graduates: New Australian panel evidence”, 2013.
- Croce, G., & Ghignoni, E. “Demand and supply of skilled labour and overeducation in Europe: a country-level analysis”, *Comparative Economic Studies*, 54(2), 2012, pp. 413~439.
- Di Stasio, V., Bol, T., & Van de Werfhorst, H. G., “What makes education positional? Institutions, overeducation and the competition for jobs”, *Research in Social Stratification and Mobility*, 43, 2016, pp. 53~63.

- Evertsson, M., “Formal on-the-job training: A gender-typed experience and wage-related advantage?.” *European Sociological Review*, 20(1). 2004, pp. 79-94.
- Finegold, D., Levenson, A., & Van Buren M., “Access to training and its impact on temporary workers.” *Human Resource Management Journal*, 15(2), 2005, pp. 66~85.
- Groot, W., & Van Den Brink, H. M., “Overeducation in the labor market: a meta-analysis”, *Economics of education review*, 19(2), 2000, pp. 149~158.
- Kampelmann, S., & Rycx, F., “The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data”, *Economics of Education Review*, 31(6), 2012, pp. 918~931.
- Leuven, E., & Oosterbeek, H., “Overeducation and mismatch in the labor market”, In *Handbook of the Economics of Education*, 4, Elsevier, 2011, pp. 283~326.
- O’Higgins, N., “Trends in the Yough Labour Market in Developing and Transition Countries”, The World Bank Social Protection Discussion Paper Series, No. 0321, 2003.
- Sicherman, N., ““Overeducation” in the Labor Market”, *Journal of Labor Economics*, 9(2), 1991, pp. 101~122.
- 통계청, 국가통계포털(KOSIS), 경제활동인구조사, 성/교육정도별 취업자 자료, [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1DA7025S&conn\\_path=I3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7025S&conn_path=I3), 검색일자: 2019. 5. 3.
- 통계청, 국가통계포털(KOSIS), 지역별 고용조사 자료, [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1ES3B27S&conn\\_path=I3](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1ES3B27S&conn_path=I3), 검색일자: 2019. 11. 25.
- 한국교육개발원 교육통계서비스(KESS), 취업통계 자료, [https://kess.kedi.re.kr/kessTheme/zipyo?itemCode=03&uppCd1=030203&menuId=m\\_02\\_03\\_01](https://kess.kedi.re.kr/kessTheme/zipyo?itemCode=03&uppCd1=030203&menuId=m_02_03_01), 검색일자: 2019. 12. 3.
- e-나라지표, 학력별 인구비율 및 학력별 취업률 자료, [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1530](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1530), 검색일자: 2019. 5. 3.
- OECD, Population with tertiary education 2017, [https://www.oecd-ilibrary.org/education/population-with-tertiary-education/indicator/english\\_0b8f90e9-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/population-with-tertiary-education/indicator/english_0b8f90e9-en), 검색일자: 2019. 2. 15.

## [부록] 1. 기관용 설문지

NO				-			
----	--	--	--	---	--	--	--

# 설문지

안녕하세요. 저희 한국조세재정연구원 공공기관연구센터에서는 고졸채용 제도 운영 실태 조사 및 분석을 위한 연구과제를 수행하고 있습니다. 본 설문조사의 결과는 공공기관 고졸채용 정책 수립 및 개선방안을 모색하기 위한 기초자료로 활용됩니다. 귀하의 응답내용은 「통계법」 제33조(비밀의 보호)에 의해 절대 공개되지 않으며, 통계 처리되어 종합 요약된 형식으로만 활용되기 때문에 익명성이 보장됩니다. 바쁘신 와중에 설문작성에 협조해 주셔서 감사합니다. 제출은 jinlee@kipf.re.kr로 9월 6일 16시 까지 부탁드립니다.

2019년 8월  
한국조세재정연구원 공공기관연구센터

문의처: 한동숙 부연구위원(044-414-2312, hands@kipf.re.kr)  
김준성 연구원(044-414-2573, joonsu3@kipf.re.kr)

**I. 다음은 고졸채용의 현황에 관한 문항입니다**

1. 귀 기관의 신규 고졸 / 대졸채용 인원은 몇 명입니까?

(단위: 명)

	고졸신규채용인원(정규직)		대졸(전문학사 포함)신규채용인원(정규직)	
	남성	여성	남성	여성
2011				
2018				

※ 2011년에 공공기관 신규채용의 20% 수준으로 고졸인력 총원 권고안이 발표되어 권고안 전후 채용 규모를 비교하고자 2011년과 가장 최근 연도인 2018년 현황을 파악하고자 합니다.

2. 귀 기관의 고졸 / 대졸현원은 몇 명입니까?

(단위: 명)

	고졸현원(정규직)		대졸(전문학사 포함)현원(정규직)	
	남성	여성	남성	여성
2011				
2018				

3. 귀 기관의 고졸 / 대졸인력의 신규채용 시 평균 연령은 몇 살입니까?

(단위: 세)

	고졸신규채용인원(정규직)		대졸(전문학사 포함)신규채용인원(정규직)	
	남성	여성	남성	여성
2011				
2018				

4. 귀 기관의 고졸 / 대졸채용 지원자는 몇 명입니까?

(단위: 명)

	전체신규채용인원(정규직)		고졸신규채용인원(정규직)		대졸(전문학사 포함)신규채용인원(정규직)	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성
2011						
2018						

※ 학력 무관 채용 시 전체신규채용인원만 기입

5. 귀 기관의 고졸채용 방식은 어떻게 진행됩니까?

- \_\_\_ ① 대졸인력과 별도채용
- \_\_\_ ② 대졸인력과 통합채용
- \_\_\_ ③ 매번 다름

6. 현재 귀 기관의 고졸인력 채용은 얼마나 자주 있습니까?

- \_\_\_ ① 매년 채용한다.
- \_\_\_ ② 격년 채용한다.
- \_\_\_ ③ 부정기적으로 발생한다.
- \_\_\_ ④ 거의 없는 편이다.
- \_\_\_ ⑤ 없다.

7. 귀 기관은 어느 계열의 고졸인력을 채용하십니까?

(단위: 명)

	상업계	공업계	농업·수산계	일반계	기 타 ( )
2011					
2018					

8. 귀 기관 채용인력의 출신 지역 비율은 어느 정도입니까?

(단위: 명)

	대졸			고졸		
	이전지역인재 해당자	서울·경기 출신	나머지 지역 출신	이전지역인재 해당자	서울·경기 출신	나머지 지역 출신
2011						
2018						

※ 본사 지방 이전 기관은 본사 소재 지역 및 이전년도 기재(지역: /이전년도: 년)

9. 귀 기관의 신규채용 시 경력자 비중은 어떻습니까?

(단위: 명)

	고졸신규채용인원(정규직)		대졸신규채용인원(정규직)	
	경력자	무경력자	경력자	무경력자
2011				
2018				

10. 귀 기관의 인턴 규모는 얼마입니까?

(단위: 명)

	채용형 인턴		인턴(채용형 외 나머지)	
	고졸	대졸	고졸	대졸
2011				
2018				

11. 귀 기관의 인턴을 통한 정규직 취업자 비중은 어떻습니까?

(단위: 명)

	채용형 인턴 중 정규직 전환자		인턴(채용형 인턴 외 나머지) 중 정규직 전환자	
	고졸	대졸	고졸	대졸
2011				
2018				

**II. 다음은 직무 현황 파악을 위한 문항입니다**

12. 귀 기관의 정규직 고졸 / 대졸채용의 직무 유형은 어떻게 됩니까?

(단위: 명)

		2011	2018
고졸신규채용 (정규직)	사무관리		
	전문가		
	서비스		
	판매		
	농림어업		
	기능원		
	장치기계조작		
	단순노무		
	기타		
대졸신규채용 (정규직)	사무관리		
	전문가		
	서비스		
	판매		
	농림어업		
	기능원		
	장치기계조작		
	단순노무		
	기타		

13. 귀 기관의 비정규직 고졸 / 대졸채용의 직무 유형은 어떻게 됩니까?

(단위: 명)

		2011	2018
고졸신규채용 (비정규직)	사무관리		
	전문가		
	서비스		
	판매		
	농림어업		
	기능원		
	장치기계조작		
	단순노무		
	기타		
대졸신규채용 (비정규직)	사무관리		
	전문가		
	서비스		
	판매		
	농림어업		
	기능원		
	장치기계조작		
	단순노무		
	기타		

14. 귀 기관 전체 임직원의 직무 유형 구성은 어떻게 됩니까?

(단위: 명)

		2011	2018
정규직	사무관리		
	전문가		
	서비스		
	판매		
	농림어업		
	기능원		
	장치기계조작		
	단순노무		
	기타		
비정규직	사무관리		
	전문가		
	서비스		
	판매		
	농림어업		
	기능원		
	장치기계조작		
	단순노무		
	기타		

15. 귀 기관의 정규직 신규채용 인력은 어느 지역에 배치됩니다?

(단위: %)

	고졸신규채용인력(정규직)			대졸신규채용인력(정규직)		
	본사 소재지	본사 소재지 외		본사 소재지	본사 소재지 외	
		비수도권	수도권		비수도권	수도권
2011	%	%	%	%	%	%
2018	%	%	%	%	%	%

※ 본사 소재지(지역: )

16. 귀 기관의 비정규직 신규채용 인력은 어느 지역에 배치됩니다?

(단위: %)

	고졸신규채용인력(비정규직)			대졸신규채용인력(비정규직)		
	본사 소재지	본사 소재지 외		본사 소재지	본사 소재지 외	
		비수도권	수도권		비수도권	수도권
2011	%	%	%	%	%	%
2018	%	%	%	%	%	%

17. 귀 기관의 고졸채용이 늘어날 것으로 예상되는 직무는 어느 종류입니까?(복수응답 가능)

- \_\_\_ ① 사무관리직
- \_\_\_ ② 전문가
- \_\_\_ ③ 서비스
- \_\_\_ ④ 판매
- \_\_\_ ⑤ 농림어업
- \_\_\_ ⑥ 기능원
- \_\_\_ ⑦ 장치기계조작
- \_\_\_ ⑧ 단순노무

18. 귀 기관의 상기 고졸적합 직무 규모가 향후 변화할 것이라고 예상하신 이유는 무엇입니까?

19. 귀 기관의 고졸인력의 직무와 채용자 교육 수준의 변화는 어디에 해당합니까?

- ① 고졸적합직무이나 학력인플레이션으로 대졸인력을 채용하다 고졸인력 채용
- ② 지속적으로 고졸적합직무이었고, 현재 고졸채용 유지
- ③ 과거 대졸인력 직무였으나, 학력철폐하고, 고졸인력 채용 및 육성
- ④ 과거 대졸인력 적합직무였으나, 직무 재분류 후 고졸중심 채용

20. 귀 기관 신규 고졸인력 최초 직무 투입 시 준비 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 완전히 준비되어 있음
- \_\_\_ ② 직무수행에 필요한 수준의 90% 이상
- \_\_\_ ③ 직무수행에 필요한 수준의 80% 이상
- \_\_\_ ④ 직무수행에 필요한 수준의 70% 이상
- \_\_\_ ⑤ 직무수행에 필요한 수준의 60% 이상
- \_\_\_ ⑥ 직무수행에 필요한 수준의 50% 이상
- \_\_\_ ⑦ 직무수행에 필요한 수준의 50% 미만

21. 귀 기관 신규 대졸인력 최초 직무 투입 시 준비 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

- \_\_\_ ① 완전히 준비되어 있음
- \_\_\_ ② 직무수행에 필요한 수준의 90% 이상
- \_\_\_ ③ 직무수행에 필요한 수준의 80% 이상
- \_\_\_ ④ 직무수행에 필요한 수준의 70% 이상
- \_\_\_ ⑤ 직무수행에 필요한 수준의 60% 이상
- \_\_\_ ⑥ 직무수행에 필요한 수준의 50% 이상
- \_\_\_ ⑦ 직무수행에 필요한 수준의 50% 미만

22. 귀 기관의 신규 고졸인력의 직무능력을 10년 전 고졸입사자와 비교하여 어떻게 평가하십니까(과거대비)?

- \_\_\_ ① 매우 높다.
- \_\_\_ ② 높다.
- \_\_\_ ③ 유사하다.
- \_\_\_ ④ 낮다
- \_\_\_ ⑤ 매우 낮다

※ 10년 이내에 설립된 기관이나 10년 전에는 고졸채용이 없었던 기관은 무응답

23. 신규채용인력에게 지금보다 가장 보강할 능력 및 태도는 무엇이라 생각하십니까?

- 우선순위 고졸/대졸 각 3가지 선택

보강할 능력 및 태도	고졸신규채용인력 (정규직)	대졸신규채용인력 (정규직)
문제해결 능력		
의사소통 능력		
자원/도구 활용능력		
정보 활용능력		
대인관계 및 팀워크 능력		
일에 대한 책임감 및 자신감		
자기관리 능력		
기타1 (_____)		
기타2 (_____)		

**Ⅲ. 다음은 인적자원 관리 현황 파악을 위한 문항입니다**

24. 2012년 이후 귀 기관의 고졸채용 인력의 진급 경로는 어떠합니까?

- \_\_\_ ① 대졸인력과 동일직급으로 입사해 같은 진급경로를 가진다.
- \_\_\_ ② 대졸인력 보다 낮은 직급으로 입사하지만 몇 년 후 같은 진급경로를 가진다.
- \_\_\_ ③ 대졸인력과는 별도의 진급경로를 가진다.
- \_\_\_ ④ 직무별로 진급경로가 혼재되어 있다.

25. 고졸채용 관련 인사운영지침 개정이 있습니까?

1)인사제도 변경 내용	
2)경영평가 관련 내용	

26. 귀 기관의 신규채용 고졸인력의 입사 1년 이내 퇴사율은 얼마입니까?

(단위: %)

	고졸신규채용인원 (정규직)	대졸신규채용인원 (정규직)	고졸신규채용인원 (비정규직)	대졸신규채용인원 (비정규직)
2011				
2017				

27. 귀 기관 신규채용 인력의 퇴사(입사 1년 이내) 사유의 유형은 어떻게 됩니까?

(단위: %)

		고졸신규채용인원 (정규직)	대졸신규채용인원 (정규직)	고졸신규채용인원 (비정규직)	대졸신규채용인원 (비정규직)
2011	이직				
	계약만료				
	학업				
	기타 ( )				
2017	이직				
	계약만료				
	학업				
	기타 ( )				

28. 고졸인력 학업병행 제도가 운영되고 있습니까?

- \_\_\_ ① 운영 중이다.
- \_\_\_ ② 도입 예정이다.
- \_\_\_ ③ 없다.
- \_\_\_ ④ 폐기되었다.

29 고졸인력 학업병행 제도 운영은 어떤 방식으로 이루어지고 있습니까(복수응답 가능)?

- \_\_\_ ① 근무시간 조정(선택근무제)
- \_\_\_ ② 근무시간 단축
- \_\_\_ ③ 휴직제도 등 운영
- \_\_\_ ④ 학비보조
- \_\_\_ ⑤ 기타(\_\_\_\_\_ )

30. 운영 중인 고졸인력 학업병행 제도에 대해 설명해주시기 바랍니다.

31. 고졸인력 학업병행 제도 이용현황은 어떠합니까?

(단위: 명)

연도	학업병행 제도 이용자	전체 고졸인력
2011		
2018		

32. 고졸인력을 대상으로 한 별도의 관리 프로그램이 있습니까?

예) 추가적인 교육훈련, 인사제도

**IV. 다음은 보상 및 성과 관리 현황 파악을 위한 문항입니다**

33. 귀 기관 인력의 신규채용 시 임금수준은 얼마입니까?

(단위: 원)

연도	고졸신규채용인원(정규직)	대졸신규채용인원(정규직)
2011		
2018		

※ 대졸신규채용인력(정규직)은 4년제 대학 졸업자만 포함

34. 고졸채용 인력이 대졸채용자의 임금에 도달하는데 소요되는 기간은 얼마입니까?

- \_\_\_ ① 차이 없음
- \_\_\_ ② 1년
- \_\_\_ ③ 2년
- \_\_\_ ④ 3년
- \_\_\_ ⑤ 4년
- \_\_\_ ⑥ 5년
- \_\_\_ ⑦ 6년
- \_\_\_ ⑧ 7년
- \_\_\_ ⑨ 8년
- \_\_\_ ⑩ 9년 이상

35. 2018년 신규채용 인력의 1년차 평균 성과평가 결과는 어떻습니까?

(단위: 명)

	S	A	B	C	D
고졸신규채용인원 (정규직)					
대졸신규채용인원 (정규직)					
전체인원 (정규직)					

**V. 다음은 기타 문항입니다**

36. 현재 귀하가 속한 기관의 유형은 무엇입니까?

- \_\_\_ ① 시장형 \_\_\_ ② 준시장형 \_\_\_ ③ 위탁집행형 \_\_\_ ④ 기금관리형 \_\_\_ ⑤ 기타공공기관

37. 현재 귀하가 속한 기관의 인력 규모는 얼마입니까?

- \_\_\_ ① 1,000명 이상 \_\_\_ ② 500명 이상 \_\_\_ ③ 300명 이상 \_\_\_ ④ 100명 이상 \_\_\_ ⑤ 100명 미만

38. 고졸채용 제도가 기관에 기여하는 바는 어느 정도입니까?

- \_\_\_ ① 매우 높다.
- \_\_\_ ② 높다.
- \_\_\_ ③ 보통이다.
- \_\_\_ ④ 낮다.
- \_\_\_ ⑤ 매우 낮다.

39. 귀 기관의 고졸채용 제도 운영 시 애로사항은 무엇입니까?

- \_\_\_ ① 입사지원 부족
- \_\_\_ ② 군복무
- \_\_\_ ③ 직무능력 낮음
- \_\_\_ ④ 고졸인력의 대졸중심의 조직문화 부적응
- \_\_\_ ⑤ 고졸 적합 직무 부족
- \_\_\_ ⑥ 어려움 없음

40. 고졸채용 제도 개선방안에 관한 의견이 있으시면 분야별로 제시해주시기 바랍니다.

1)채용
2)인적 관리
3)직무 배치
4)보상
5)기타

- 모든 설문이 끝났습니다. 끝까지 성심껏 답해주셔서 감사합니다. -

## [부록] 2. 개인용 설문지

### 공공기관 고졸채용 설문지(개인용)

#### 1. 취업과정

문1-1) 귀하는 현재 직장에 어떠한 경로로 입사하였습니까?

- ① 공개채용
- ② 학교(교사)추천
- ③ 사원추천
- ④ 현장실습을 통한 채용 ex) 취업인턴제, 체험형 인턴 등
- ⑤ 스카우트
- ⑥ 파견·아웃소싱

문1-2) 현재 직장을 선택한 이유는 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 높은 복리후생
- ② 안정적인 직장
- ③ 높은 급여수준
- ④ 업무와 전공과의 높은 일치도
- ⑤ 업무와 적성·소질과의 부합성
- ⑥ 기타 ( )

문1-3) 귀하는 현재 직장에 입사하실 때 가점 및 우대를 받으셨습니까?

- ① 예(문1-4로 이동)                      ② 아니오(문1-5로 이동)

문1-4) 귀하는 현재 직장에 입사하실 때 다음 중 어떤 가점 및 우대를 받으셨습니까?(복수응답 가능)

- ① 지역인재
- ② 공공기관 청년인턴 수료자
- ③ 장애인
- ④ 사회적 취약계층 ex) 기초생활수급자, 차상위계층, 한부모가족 등
- ⑤ 자격증 소지
- ⑥ 취업지원대상자 ex) 보훈대상자

문1-5) 현재 직장을 구하기 전까지 구직기간은 얼마입니까?

- ① 졸업 전 취업
- ② 입사 전 6개월 이내
- ③ 입사 전 1년 이내
- ④ 입사 전 2년 이내
- ⑤ 입사 전 3년 이상

문1-6) 현재 직장을 구하기 전까지 몇 군데에 지원하셨나요?

- ① 현재 직장만 지원
- ② 5곳 미만
- ③ 5곳 이상 10곳 미만
- ④ 10곳 이상 15곳 미만
- ⑤ 15곳 이상

문1-7) 현재 직장을 구하기 전까지 지원하신 곳은 어떠한 곳입니까?

- ① 사기업
- ② 공공기관
- ③ 사기업과 공공기관 모두 지원
- ④ 공무원 시험 준비
- ⑤ 기타 (                    )

문1-8) 취업과정 중에 구직을 희망한 곳은 어떠한 곳입니까?(중요 순서대로 최대 2개 선택 가능)

답변 : 1순위 (     ) 2순위 (     )

- ① 대기업
- ② 중소기업
- ③ 외국계 기업
- ④ 공공기관
- ⑤ 공무원 시험 준비

문1-9) 취업준비는 다음 중 어떤 방식으로 하셨나요?(중복응답 가능)

- ① 고등학교 선생님 지도
- ② 취업 전문학원 ex) 컨설팅 회사 등
- ③ 개인적으로 준비
- ④ 멘토의 도움 ex) 학교선배 등
- ⑤ 취업지원서비스 ex) 채용정보박람회, 기관채용설명회 등
- ⑥ 기타 (                    )

## 2. 현재 직장

문2-1) 귀하의 현재 고용형태는 어떠한가요?

- ① 정규직                    ② 비정규직                    ③ 무기계약직

문2-2) 귀하의 경력은 몇 년입니까?(현 직장 이전 경력 포함)

-----년

문2-3) 귀하는 입사 이후 직급 및 직무가 바뀌었습니까?

- ① 직급이 바뀌었음(문2-5로 이동)
- ② 직무가 바뀌었음(문2-4로 이동)

- ③ 직급과 직무 모두 바뀌었음(문2-4로 이동)
- ④ 직급 직무 모두 동일함(문2-5로 이동)

문2-4) 귀하의 현재 직장에서의 직무가 바뀐 이유는 무엇입니까?

- ① 본인희망
- ② 순환근무로 인해
- ③ 전임자 복직으로 인해
- ④ 업무 대체자 발생으로 인해
- ⑤ 기타 (                    )

문2-5) 귀하의 현재 직장에서의 직급 및 직무는 어떠합니까?

- 직급 -

- ① 1직급 ② 2직급 ③ 3직급 ④ 4직급 ⑤ 5직급 ⑥ 6직급 ⑦ 7직급 ⑧ 무기계약직 ⑨ 기타(                    )

- 직무분야 -

- ① 사업관리 ② 경영.회계.사무 ③ 영업.홍보 ④ 정보통신 ⑤ 건설.건축 ⑥ 전기.전자 ⑦ 기계
- ⑧ 운전.운송 ⑨ 통합직 ⑩ 기타(                    )

문2-6) 귀하가 생각하시기에 현재 하시는 업무수준이 본인의 교육 수준에 비해 어떻다고 생각하십니까?

- ① 업무 수준이 매우 낮다
- ② 업무 수준이 낮은 편이다
- ③ 업무 수준이 적당하다
- ④ 업무 수준이 높은 편이다
- ⑤ 업무 수준이 매우 높다

문2-7) 귀하가 생각하시기에 고등학교 전공과 현재 업무와의 일치도는 어떠합니까?

- ① 고등학교 전공과 현재 업무는 매우 연관이 있다.
- ② 고등학교 전공과 현재 업무는 다소 연관이 있다.
- ③ 고등학교 전공과 현재 업무는 거의 연관이 없다.
- ④ 고등학교 전공과 현재 업무는 전혀 연관이 없다.

문2-8) 현재 직무를 수행함에 있어 귀하가 키우고 싶은 역량은 어떠한 것들이라고 생각하십니까?

(복수응답 가능)

- ① 업무 수행 능력
- ② 대인관계 및 팀워크 능력
- ③ 자원/도구 활용능력
- ④ 정보 활용능력
- ⑤ 일에 대한 책임감 및 자신감
- ⑥ 자기관리 능력
- ⑦ 기타 (                    )

문2-9) 현재 **조직생활**을 함에 있어서 귀하가 느끼는 어려운 점은 어떠한 것들이라고 생각하십니까?

(복수응답 가능)

- ① 대인관계
- ② 업무
- ③ 조직 분위기
- ④ 기관의 지리적 위치
- ⑤ 기타 (                    )

문2-10) 귀하의 조직 및 업무 등에 대한 **만족도**를 묻는 질문입니다. 각 질문에 대해 귀하가 동의하시는 정도에 따라 보기(11개) 중에서 골라주십시오.

문번	조직 및 업무 만족도	-----										
		전혀 그렇지 않다	보통 이다									매우 그렇다
1	나는 현재 하고 있는 일에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
2	나는 현재 주변 동료들과의 관계에 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
3	나는 현재 받는 보수 수준에 대해 만족하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
4	지금 근무하고 있는 직장은 계속 다닐만한 좋은 직장이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	

문2-11) 귀하의 조직 및 업무에 대한 **몰입도**를 묻는 질문입니다. 각 질문에 대해 귀하가 동의하시는 정도에 따라 보기(11개) 중에서 골라주십시오.

문번	조직 및 업무 몰입도	-----										
		전혀 그렇지 않다	보통 이다									매우 그렇다
1	나는 현재 하는 일에 나의 능력을 충분히 발휘하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
2	나는 현재 하고 있는 일에서 즐거움과 행복을 느낀다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
3	기회가 주어진다면 다른 직무로 이동하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
4	직장을 찾고 있는 친구가 있으면 나는 이 직장을 추천하고 싶다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
5	나는 현재 직장에 애착심과 소속감을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	

문2-12) 현재 담당하고 있는 수준의 업무 이외에 해보고 싶은 **다른 수준의 업무**가 있습니까? 어떤 업무입니까?

- ① 현재보다 더 높은 역량이 요구되는 업무
- ② 현재와 비슷한 수준의 다른 업무
- ③ 현재보다 더 낮은 역량이 요구되는 업무
- ④ 현재 업무에 만족함
- ⑤ 기타 ( )

문2-13) 현재 담당하고 있는 업무분야 이외에 해보고 싶은 **다른 분야의 업무**가 있습니까? 어떤 업무입니까?

- 직무분야 -

- ① 사업관리 ② 경영·회계·사무 ③ 영업·홍보 ④ 정보통신 ⑤ 건설·건축 ⑥ 전기·전자 ⑦ 기계
- ⑧ 운전·운송 ⑨ 통합직 ⑩ 기타( )

문2-14) 귀하의 입사 후, 직무 이동 및 승진, 급여에 대한 **기대감**은 어떠합니까?

각 질문에 대해 귀하가 동의하시는 정도에 따라 보기(11개) 중에서 골라주십시오.

문번	기대수준	전혀 그렇지 않다 ----- 보통 이다 ----- 매우 그렇다										
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
1	학력과 상관없이 직무의 이동이 가능할 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
2	나의 career path(경력경로)에 학력은 큰 영향을 미칠 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
3	입사 후 4년이 지나면 대졸입사자와 비슷한 수준의 급여를 받게 될 것이다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	

문2-15) 귀하는 입사 후, 추가적인 직무교육이 필요하다고 느끼십니까? 그렇다면 다음 중 어떠한 교육이 필요하다고 느끼십니까?(복수응답 가능)

\*직무교육 예시 : 어학교육, 컴퓨터 교육, 커뮤니케이션 교육 등

- ① 추가적인 직무교육이 필요함
- ② 추가적인 직무 외 교육이 필요함
- ③ 추가적인 직무교육이 불필요함
- ④ 추가적인 직무 외 교육이 불필요함

문2-16) 대졸 직원과 비교하였을 때 성과평가에 차별이 있다고 생각하십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

문2-17) 직장에서 업무를 수행함에 있어서 학력으로 인한 차별이나 편견을 느끼신 적이 있으십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

문2-18) 직장에서 승진에 있어서 학력으로 인한 차별이나 편견을 느끼신 적이 있으십니까?

- ① 전혀 그렇지 않다    ② 그렇지 않다    ③ 보통이다    ④ 그렇다    ⑤ 매우 그렇다

### 3. 후진학 지원 제도

문3-1) 귀하의 기관에서 운영하는 후진학 지원 제도가 있습니까?

- ① 예(문3-2로 이동)      ② 아니오(문4-1로 이동)      ③ 모름(문4-1로 이동)

문3-2) 귀하는 후진학 지원 제도를 이용한 적이 있습니까?

- ① 예(문3-3으로 이동)      ② 아니오(문3-6으로 이동)

문3-3) 후진학 지원 제도를 통해 지원 받은 항목은 무엇입니까?(복수응답 가능)

- ① 재정지원 ex) 등록금 지원, 장학금 지원 등  
 ② 업무 시간의 유연화 ex) 유연근무제, 장기 학습휴가제 등  
 ③ 업무 공간의 유연화 ex) 모바일 오피스, 스마트워크센터 등  
 ④ 기타 ( )

문3-4) 후진학 지원 제도를 통해 다음 중 어떤 과정을 이용 중 혹은 이용하였습니까?

- ① 방송통신대학  
 ② 사이버대학  
 ③ 학점은행  
 ④ 산업체위탁교육\*  
 ⑤ 폴리텍대학  
 ⑥ 기타 ( ) ex) 학업휴직 후 일반대학진학, 사내대학, 야간수업 등

\* 산업체의 추천을 받아 무시험 서류전형으로 학생을 선발하는 제도로서 해당 정규교육과정(야간)을 이수하게 되면 전문학사학위를 취득할 수 있는 산업체근무 직장인을 위한 교육제도임

문3-5) 후진학 지원 제도에 대한 만족도는 어떠하십니까?

문번	후진학 지원 제도 만족도	-----									
		전혀 그렇지 않다		보통 이다						매우 그렇다	
		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
1	기관의 후진학 지원 내용(재정지원, 유연근무제 등)은 학위를 취득하기에 충분하다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
2	후진학 지원 제도를 통한 학위 취득은 향후 나에게 도움이 될 것이라 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
3	후진학 지원 제도에 대해 전반적으로 만족한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩

문3-6) 후진학 지원 제도의 개선이 필요하다고 생각하십니까? 그렇다면 다음 중 어떠한 점이 필요하다고 생각하십니까?(복수응답 가능)

- ① 지원금액 증액
- ② 지원인원 증원
- ③ 유연근무제 활성화
- ④ 후진학 지원 제도를 권장하는 조직문화 형성
- ⑤ 개선할 점 없음

문3-7) 향후 후진학 지원 제도를 이용할 계획이 있으십니까?

- ① 예                      ② 아니오                      ③ 잘 모르겠음

문3-8) 후진학 지원 제도 이용에 대한 회사의 분위기는 어떠합니까?(복수응답 가능)

- ① 제도 이용을 적극 권장하는 분위기
- ② 제도를 이용함에 있어 직장 동료들의 눈치가 보임
- ③ 제도는 있으나 이용에 대한 수요는 적음
- ④ 제도 이용에 대한 수요는 많으나, 지원내용이 부족함
- ⑤ 기타 (                      )

#### 4. 향후 계획

문4-1) 현재 직장을 계속 다니는 경우, 능력향상을 위한 귀하의 계획은 무엇입니까?

- ① 직무관련 직업훈련(문4-3으로 이동)
- ② 직무관련 자격취득(문4-3으로 이동)
- ③ 대학진학(문4-2로 이동)
- ④ 직무와 무관한 관심분야 능력개발(문4-3으로 이동)
- ⑤ 별도의 계획 없음(문4-3으로 이동)
- ⑥ 기타 (                      )(문4-3으로 이동)

문4-2) 대학을 진학하고자 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 현 직장에서의 업무 또는 승진을 위해
- ② 이직하는데 도움이 될 거 같아서
- ③ 성취감, 자기개발 등 자기만족을 위해
- ④ 사회적 시선, 주변 사람들의 권유 등으로 인해
- ⑤ 기타 (                      )

문4-3) 이직을 하고자 하는 계획이 있습니까?

- ① 예(문4-4로 이동)                                      ② 아니오(문5-1로 이동)

문4-4) 이직을 하고자 하는 이유는 무엇입니까?

- ① 현재보다 복리후생이 더 좋은 곳으로 이직하고자 함
- ② 현재보다 연봉이 더 많은 곳으로 이직하고자 함

- ③ 현재보다 자신의 역량을 활용할 기회가 많은 곳으로 이직하고자 함
- ④ 현재보다 직장문화가 더 좋은 곳으로 이직하고자 함
- ⑤ 기타 ( )

문4-5) 이직을 희망하는 곳은 어디입니까?

- ① 공무원
- ② 타 공공기관
- ③ 대기업
- ④ 외국계 기업
- ⑤ 중견·중소기업
- ⑥ 기타 ( )

## 5. 고졸채용 제도에 대한 의견

문5-1) 귀하가 생각하시는 고졸채용 제도의 장단점은 무엇입니까? 자유롭게 의견을 개진해주세요.

문5-2) 귀하가 생각하시는 고졸채용 제도의 개선점은 무엇입니까? 자유롭게 의견을 개진해주세요.

## 6. 응답자특성

문6-1) 귀하의 소속기관명은 어떻게 되십니까?

기관명 : \_\_\_\_\_

문6-2) 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성(문6-3으로 이동)
- ② 여성(문6-4로 이동)

문6-3) 귀하의 병역 이행 여부에 관한 질문입니다. 해당하는 곳에 표시해주세요.

- ① 현역 ex) 육군, 공군, 해군, 해병대, 특전사 등
- ② 방위/공익근무요원

- ③ 전문/산업요원 등 대체근무
- ④ 면제
- ⑤ 병역 미필

문6-4) 귀하의 연령은 무엇입니까?  
만-----세

문6-5) 귀하의 최종 학력은 무엇입니까?  
① 고등학교 졸업 예정  
② 고등학교 졸업  
③ 대학(교) 중퇴  
④ 대학(교) 재학·휴학

문6-6) 귀하의 출신 고등학교 유형은 무엇입니까?  
① 일반계/인문계(종합고 인문계포함)  
② 특목고(과학고, 외고)  
③ 자율고(공립, 사립)  
④ 특성화고(상업계)  
⑤ 특성화고(공업계)  
⑥ 특성화고(기타계열)  
⑦ 예술·체육고교  
⑧ 마이스터고교  
⑨ 기타( ) ex) 대안학교, 해외고교, 검정고시 등

문6-7) 귀하의 경력은 몇 년입니까?(현 직장 이전 경력 포함)  
-----년

문6-8) 귀하는 현재 소속기관에 언제 입사하셨습니다?  
-----년도

문6-9) 귀하의 현재 소속기관은 어디에 위치하여 있습니까?  
① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북  
⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종

문6-10) 귀하의 출신 지역은 어디입니까?  
① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기 ⑨ 강원 ⑩ 충북  
⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주 ⑰ 세종

문6-11) 귀하는 중학교 소재지(출신 지역)와 다른 곳의 고등학교로 진학하셧습니까?  
① 예 ② 아니오

\* 귀하의 의견에 진심으로 감사드립니다.

- 끝 -

### [부록] 3. 조사대상 기관 목록

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
1	(주)강원랜드	공기업(시장형)	산업통상자원부	
2	부산항만공사	공기업(시장형)	해양수산부	
3	인천국제공항공사	공기업(시장형)	국토교통부	
4	인천항만공사	공기업(시장형)	해양수산부	
5	한국가스공사	공기업(시장형)	산업통상자원부	
6	한국공항공사	공기업(시장형)	국토교통부	
7	한국광물자원공사	공기업(시장형)	산업통상자원부	
8	한국남동발전(주)	공기업(시장형)	산업통상자원부	
9	한국남부발전(주)	공기업(시장형)	산업통상자원부	
10	한국동서발전(주)	공기업(시장형)	산업통상자원부	
11	한국서부발전(주)	공기업(시장형)	산업통상자원부	
12	한국석유공사	공기업(시장형)	산업통상자원부	
13	한국수력원자력(주)	공기업(시장형)	산업통상자원부	
14	한국전력공사	공기업(시장형)	산업통상자원부	
15	한국중부발전(주)	공기업(시장형)	산업통상자원부	
16	한국지역난방공사	공기업(시장형)	산업통상자원부	
17	(주)한국가스기술공사	공기업(준시장형)	산업통상자원부	
18	그랜드코리아레저(주)	공기업(준시장형)	문화체육관광부	
19	대한석탄공사	공기업(준시장형)	산업통상자원부	
20	여수광양항만공사	공기업(준시장형)	해양수산부	
21	울산항만공사	공기업(준시장형)	해양수산부	
22	제주국제자유도시개발센터	공기업(준시장형)	국토교통부	
23	주식회사 에스알	공기업(준시장형)	국토교통부	
24	주택도시보증공사	공기업(준시장형)	국토교통부	
25	한국감정원	공기업(준시장형)	국토교통부	
26	한국도로공사	공기업(준시장형)	국토교통부	
27	한국마사회	공기업(준시장형)	농림축산식품부	
28	한국방송광고진흥공사	공기업(준시장형)	방송통신위원회	
29	한국수자원공사	공기업(준시장형)	환경부	
30	한국전력기술주식회사	공기업(준시장형)	산업통상자원부	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
31	한국조폐공사	공기업(준시장형)	기획재정부	
32	한국철도공사	공기업(준시장형)	국토교통부	
33	한국토지주택공사	공기업(준시장형)	국토교통부	
34	한전KDN(주)	공기업(준시장형)	산업통상자원부	
35	한전KPS(주)	공기업(준시장형)	산업통상자원부	
36	해양환경공단	공기업(준시장형)	해양수산부	
37	공무원연금공단	준정부기관(기금관리형)	인사혁신처	
38	국민연금공단	준정부기관(기금관리형)	보건복지부	
39	근로복지공단	준정부기관(기금관리형)	고용노동부	
40	기술보증기금	준정부기관(기금관리형)	중소벤처기업부	
41	사립학교교직원연금공단	준정부기관(기금관리형)	교육부	
42	서울올림픽기념 국민체육진흥공단	준정부기관(기금관리형)	문화체육관광부	
43	신용보증기금	준정부기관(기금관리형)	금융위원회	
44	예금보험공사	준정부기관(기금관리형)	금융위원회	
45	중소기업진흥공단	준정부기관(기금관리형)	중소벤처기업부	
46	한국무역보험공사	준정부기관(기금관리형)	산업통상자원부	
47	한국언론진흥재단	준정부기관(기금관리형)	문화체육관광부	
48	한국원자력환경공단	준정부기관(기금관리형)	산업통상자원부	
49	한국자산관리공사	준정부기관(기금관리형)	금융위원회	
50	한국주택금융공사	준정부기관(기금관리형)	금융위원회	
51	(재)우체국금융개발원	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
52	(재)우체국물류지원단	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
53	(재)한국우편사업진흥원	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
54	건강보험심사평가원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
55	국립공원관리공단	준정부기관(위탁집행형)	환경부	
56	국립생태원	준정부기관(위탁집행형)	환경부	
57	국민건강보험공단	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
58	국제방송교류재단	준정부기관(위탁집행형)	문화체육관광부	
59	국토교통과학기술진흥원	준정부기관(위탁집행형)	국토교통부	
60	농림식품기술기획평가원	준정부기관(위탁집행형)	농림축산식품부	
61	농업기술실용화재단	준정부기관(위탁집행형)	농촌진흥청	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
62	대한무역투자진흥공사	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
63	도로교통공단	준정부기관(위탁집행형)	경찰청	
64	독립기념관	준정부기관(위탁집행형)	국가보훈처	
65	사회보장정보원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
66	소상공인시장진흥공단	준정부기관(위탁집행형)	중소벤처기업부	
67	시청자미디어재단	준정부기관(위탁집행형)	방송통신위원회	
68	아시아문화원	준정부기관(위탁집행형)	문화체육관광부	
69	연구개발특구진흥재단	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
70	정보통신산업진흥원	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
71	중소기업기술정보진흥원	준정부기관(위탁집행형)	중소벤처기업부	
72	창업진흥원	준정부기관(위탁집행형)	중소벤처기업부	
73	축산물품질평가원	준정부기관(위탁집행형)	농림축산식품부	
74	한국가스안전공사	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
75	한국건강증진개발원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
76	한국고용정보원	준정부기관(위탁집행형)	고용노동부	
77	한국과학창의재단	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
78	한국관광공사	준정부기관(위탁집행형)	문화체육관광부	
79	한국광해관리공단	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
80	한국교육학술정보원	준정부기관(위탁집행형)	교육부	
81	한국교통안전공단	준정부기관(위탁집행형)	국토교통부	
82	한국국제협력단	준정부기관(위탁집행형)	외교부	
83	한국국토정보공사	준정부기관(위탁집행형)	국토교통부	
84	한국기상산업기술원	준정부기관(위탁집행형)	기상청	
85	한국노인인력개발원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
86	한국농수산식품유통공사	준정부기관(위탁집행형)	농림축산식품부	
87	한국농어촌공사	준정부기관(위탁집행형)	농림축산식품부	
88	한국방송통신전파진흥원	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
89	한국보건복지인력개발원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
90	한국보건산업진흥원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
91	한국보육진흥원	준정부기관(위탁집행형)	보건복지부	
92	국가보훈복지의료공단	준정부기관(위탁집행형)	국가보훈처	
93	한국산림복지진흥원	준정부기관(위탁집행형)	산림청	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
94	한국산업기술진흥원	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
95	한국산업기술평가관리원	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
96	한국산업단지공단	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
97	한국산업안전보건공단	준정부기관(위탁집행형)	고용노동부	
98	한국산업인력공단	준정부기관(위탁집행형)	고용노동부	
99	한국석유관리원	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
100	한국소방산업기술원	준정부기관(위탁집행형)	소방청	
101	한국소비자원	준정부기관(위탁집행형)	공정거래위원회	
102	한국수산자원공단	준정부기관(위탁집행형)	해양수산부	
103	한국승강기안전공단	준정부기관(위탁집행형)	행정안전부	
104	한국시설안전공단	준정부기관(위탁집행형)	국토교통부	
105	한국식품안전관리인증원	준정부기관(위탁집행형)	식품의약품안전처	
106	한국에너지기술평가원	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
107	한국연구재단	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
108	한국인터넷진흥원	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
109	한국임업진흥원	준정부기관(위탁집행형)	산림청	
110	한국장애인고용공단	준정부기관(위탁집행형)	고용노동부	
111	한국장학재단	준정부기관(위탁집행형)	교육부	
112	한국재정정보원	준정부기관(위탁집행형)	기획재정부	
113	한국전기안전공사	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
114	한국전력거래소	준정부기관(위탁집행형)	산업통상자원부	
115	한국정보화진흥원	준정부기관(위탁집행형)	과학기술정보통신부	
116	한국철도시설공단	준정부기관(위탁집행형)	국토교통부	
117	한국청소년상담복지개발원	준정부기관(위탁집행형)	여성가족부	
118	한국콘텐츠진흥원	준정부기관(위탁집행형)	문화체육관광부	
119	한국특허전략개발원	준정부기관(위탁집행형)	특허청	
120	한국해양교통안전공단	준정부기관(위탁집행형)	해양수산부	
121	한국해양수산연수원	준정부기관(위탁집행형)	해양수산부	
122	한국환경공단	준정부기관(위탁집행형)	환경부	
123	한국환경산업기술원	준정부기관(위탁집행형)	환경부	
124	해양수산과학기술진흥원	준정부기관(위탁집행형)	해양수산부	
125	(재)APEC기후센터	기타공공기관	기상청	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
126	(재)예술경영지원센터	기타공공기관	문화체육관광부	
127	(재)우체국시설관리단	기타공공기관	과학기술정보통신부	
128	(재)중소기업연구원	기타공공기관	중소벤처기업부	
129	(재)한국스마트그리드사업단	기타공공기관	산업통상자원부	
130	(재)한국형수치예보모델개발사업단	기타공공기관	기상청	
131	(재)한식진흥원	기타공공기관	농림축산식품부	
132	(주)워터웨이플러스	기타공공기관	환경부	
133	88관광개발(주)	기타공공기관	국가보훈처	
134	가축위생방역지원본부	기타공공기관	농림축산식품부	
135	강릉원주대학교치과병원	기타공공기관	교육부	
136	강원대학교병원	기타공공기관	교육부	
137	건설근로자공제회	기타공공기관	고용노동부	
138	계입물관리위원회	기타공공기관	문화체육관광부	
139	경북대학교병원	기타공공기관	교육부	
140	경북대학교치과병원	기타공공기관	교육부	
141	광주과학기술원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
142	국가과학기술연구회	기타공공기관	과학기술정보통신부	
143	국가생명윤리정책원	기타공공기관	보건복지부	
144	국가평생교육진흥원	기타공공기관	교육부	
145	국립광주과학관	기타공공기관	과학기술정보통신부	
146	국립낙동강생물자원관	기타공공기관	환경부	
147	국립부산과학관	기타공공기관	과학기술정보통신부	
148	국립암센터	기타공공기관	보건복지부	
149	국립해양박물관	기타공공기관	해양수산부	
150	국립해양생물자원관	기타공공기관	해양수산부	
151	국방과학연구소	기타공공기관	방위사업청	
152	국방기술품질원	기타공공기관	방위사업청	
153	국방전직교육원	기타공공기관	국방부	
154	국제식물검역인증원	기타공공기관	농림축산식품부	
155	국토연구원	기타공공기관	국무조정실	
156	노사발전재단	기타공공기관	고용노동부	
157	농업정책보험금융원	기타공공기관	농림축산식품부	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
158	대구경북과학기술원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
159	대구경북첨단의료산업진흥재단	기타공공기관	보건복지부	
160	대외경제정책연구원	기타공공기관	국무조정실	
161	대한법률구조공단	기타공공기관	법무부	
162	대한장애인체육회	기타공공기관	문화체육관광부	
163	대한적십자사	기타공공기관	보건복지부	
164	대한체육회	기타공공기관	문화체육관광부	
165	동북아역사재단	기타공공기관	교육부	
166	민주화운동기념사업회	기타공공기관	행정안전부	
167	부산대학교치과병원	기타공공기관	교육부	
168	북한이탈주민지원재단	기타공공기관	통일부	
169	사단법인 한국산화연협회	기타공공기관	중소벤처기업부	
170	산업연구원	기타공공기관	국무조정실	
171	새만금개발공사	기타공공기관	국토교통부	
172	서민금융진흥원	기타공공기관	금융위원회	
173	세종학당재단	기타공공기관	문화체육관광부	
174	수도권매립지관리공사	기타공공기관	환경부	
175	식품안전정보원	기타공공기관	식품의약품안전처	
176	신용보증재단중앙회	기타공공기관	중소벤처기업부	
177	에너지경제연구원	기타공공기관	국무조정실	
178	영상물등급위원회	기타공공기관	문화체육관광부	
179	예술의전당	기타공공기관	문화체육관광부	
180	오송첨단의료산업진흥재단	기타공공기관	보건복지부	
181	울산과학기술원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
182	의료법인 한전의료재단 한일병원	기타공공기관	산업통상자원부	
183	재단법인 국악방송	기타공공기관	문화체육관광부	
184	재단법인 장애인기업종합지원센터	기타공공기관	중소벤처기업부	
185	재단법인 한국공공조직은행	기타공공기관	보건복지부	
186	재외동포재단	기타공공기관	외교부	
187	정보통신정책연구원	기타공공기관	국무조정실	
188	정부법무공단	기타공공기관	법무부	
189	제주대학교병원	기타공공기관	교육부	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
190	주식회사 공영홈쇼핑	기타공공기관	중소벤처기업부	
191	주택관리공단(주)	기타공공기관	국토교통부	
192	중소기업유통센터	기타공공기관	중소벤처기업부	
193	중소기업은행	기타공공기관	금융위원회	
194	충남대학교병원	기타공공기관	교육부	
195	충북대학교병원	기타공공기관	교육부	
196	코레일네트웍스(주)	기타공공기관	국토교통부	
197	태권도진흥재단	기타공공기관	문화체육관광부	
198	통일연구원	기타공공기관	국무조정실	
199	학교법인한국폴리텍	기타공공기관	고용노동부	
200	한국건강가정진흥원	기타공공기관	여성가족부	
201	한국건설기술연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
202	한국공예디자인문화진흥원	기타공공기관	문화체육관광부	
203	한국공정거래조정원	기타공공기관	공정거래위원회	
204	한국과학기술연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
205	한국과학기술정보연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
206	한국교육개발원	기타공공기관	국무조정실	
207	한국교육과정평가원	기타공공기관	국무조정실	
208	한국교통연구원	기타공공기관	국무조정실	
209	한국국방연구원	기타공공기관	국방부	
210	한국국제교류재단	기타공공기관	외교부	
211	한국국제보건의료재단	기타공공기관	보건복지부	
212	한국기술교육대학교	기타공공기관	고용노동부	
213	한국기초과학지원연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
214	한국노동연구원	기타공공기관	국무조정실	
215	한국농촌경제연구원	기타공공기관	국무조정실	
216	한국데이터진흥원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
217	한국도박문제관리센터	기타공공기관	문화체육관광부	
218	한국로봇산업진흥원	기타공공기관	산업통상자원부	
219	한국문학번역원	기타공공기관	문화체육관광부	
220	한국문화관광연구원	기타공공기관	문화체육관광부	
221	한국문화예술교육진흥원	기타공공기관	문화체육관광부	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
222	한국문화예술위원회	기타공공기관	문화체육관광부	
223	한국문화재단	기타공공기관	문화재단	
224	한국문화정보원	기타공공기관	문화체육관광부	
225	한국문화진흥주식회사	기타공공기관	문화체육관광부	
226	한국발명진흥회	기타공공기관	특허청	
227	한국법무보호복지공단	기타공공기관	법무부	
228	한국벤처투자	기타공공기관	중소벤처기업부	
229	한국보건사회연구원	기타공공기관	국무조정실	
230	한국보건의료연구원	기타공공기관	보건복지부	
231	한국보건의료인국가시험원	기타공공기관	보건복지부	
232	한국사학진흥재단	기타공공기관	교육부	
233	한국사회복지협의회	기타공공기관	보건복지부	
234	한국사회적기업진흥원	기타공공기관	고용노동부	
235	한국산업기술시험원	기타공공기관	산업통상자원부	
236	한국산업은행	기타공공기관	금융위원회	
237	한국상하수도협회	기타공공기관	환경부	
238	한국생산기술연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
239	한국세라믹기술원	기타공공기관	산업통상자원부	
240	한국수목원관리원	기타공공기관	산림청	
241	한국수자원조사기술원	기타공공기관	환경부	
242	한국수출입은행	기타공공기관	기획재정부	
243	한국양성평등교육진흥원	기타공공기관	여성가족부	
244	한국에너지기술연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
245	한국에너지정보문화재단	기타공공기관	산업통상자원부	
246	한국여성인권진흥원	기타공공기관	여성가족부	
247	한국여성정책연구원	기타공공기관	국무조정실	
248	한국영상자료원	기타공공기관	문화체육관광부	
249	한국예술인복지재단	기타공공기관	문화체육관광부	
250	한국예탁결제원	기타공공기관	금융위원회	
251	한국원자력안전기술원	기타공공기관	원자력안전위원회	
252	한국원자력안전재단	기타공공기관	원자력안전위원회	
253	한국원자력의학원	기타공공기관	과학기술정보통신부	

	공공기관명	공공기관유형명	소관부처	비고
254	한국의료기기안전정보원	기타공공기관	식품의약품안전처	
255	한국의료분쟁조정중재원	기타공공기관	보건복지부	
256	한국의약품안전관리원	기타공공기관	식품의약품안전처	
257	한국잡월드	기타공공기관	고용노동부	
258	한국장애인개발원	기타공공기관	보건복지부	
259	한국저작권위원회	기타공공기관	문화체육관광부	
260	한국전기연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
261	한국전자통신연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
262	한국조세재정연구원	기타공공기관	국무조정실	
263	한국지식재산보호원	기타공공기관	특허청	
264	한국지식재산연구원	기타공공기관	특허청	
265	한국직업능력개발원	기타공공기관	국무조정실	
266	한국천문연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
267	한국청소년정책연구원	기타공공기관	국무조정실	
268	한국체육산업개발(주)	기타공공기관	문화체육관광부	
269	한국출판문화산업진흥원	기타공공기관	문화체육관광부	
270	한국투자공사	기타공공기관	기획재정부	
271	한국특허정보원	기타공공기관	특허청	
272	한국표준과학연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
273	한국한의학연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
274	한국항공우주연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
275	한국항로표지기술원	기타공공기관	해양수산부	
276	한국해양과학기술원	기타공공기관	해양수산부	
277	한국해양조사협회	기타공공기관	해양수산부	
278	한국해외인프라 도시개발지원공사	기타공공기관	국토교통부	
279	한국화학연구원	기타공공기관	과학기술정보통신부	
280	한약진흥재단	기타공공기관	보건복지부	
281	한전원자력연료주식회사	기타공공기관	산업통상자원부	
282	환경보전협회	기타공공기관	환경부	

## ■ 저자약력

한동숙

서울대학교 행정대학원 정책학 석사  
미국 Michigan State University 교육정책 박사  
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

## 공공기관 고졸채용 정책의 현황분석과 정책과제

---

2019년 12월 27일 인쇄  
2019년 12월 31일 발행

발행인 김유찬

발행처 한국조세재정연구원

세종특별자치시 시청대로 336

TEL: (044)414-2114(대) [www.kipf.re.kr](http://www.kipf.re.kr)

등록 1993년 7월 15일 제2014-24호

I S B N 978-89-8191-357-1

조판 및  
인쇄 (주)프리비

© 한국조세재정연구원 2019

---

\* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.