

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

류지은·김성남·안재영·강서울

KOREA RESEARCH

INSTITUTE

FOR VOCATIONAL

EDUCATION & TRAINING

K R I V E T

머 리 말

학령인구 감소와 급속한 산업 변화로 직업계 고등학교의 위기는 점차 심각해지는 상황에 있다. 직업계고가 당면한 위기에 대응하고 고졸 취업을 활성화하기 위해서는 직업계고를 졸업한 학생들이 노동시장 안에서 어떻게 자신의 경력을 개발해 나가고 있는지를 살펴보고, 이를 토대로 하여 학생들의 노동시장 안착과 경력개발을 지원하기 위한 과제를 탐색할 필요가 있다. 이러한 필요성에 따라, 이 연구는 기초연구로서 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 경력에 관한 특성을 다각적으로 분석하기 위해 수행되었다. 한국교육고용패널 자료를 활용한 경력경로 유형화 결과와 직업계고 졸업자 대상의 인터뷰 결과는 현재 우리 사회의 직업계고 졸업자들이 경험하는, 경력에 관한 다양한 양상을 총체적으로 보여 주는 동시에 다양한 이론적·정책적 시사점을 제공해 줄 수 있을 것으로 기대된다.

이 연구는 한국직업능력연구원 류지은 박사가 연구 책임을 맡았으며, 직업계고 졸업자의 직무능력 및 역량개발 지원 정책(제3장 제1절)은 김성남 박사가, 취업 및 노동시장 안착 지원 정책(제3장 제2절)은 안재영 박사가 작성했다. 또한 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험(제5장 제1절)은 강서울 전문연구원이 수행했다. 이 연구를 수행하는 과정에서 면담조사와 FGI에 참여하신 직업계고 졸업자, 직업계고 관계자, 산업체 관계자 등께 감사드리며, 연구 수행 단계별로 의미 있는 의견을 주신 원내·외 심의위원 들께도 감사드린다. 모쪼록 이 연구의 결과가 직업계고 졸업자의 원활한 노동시장 이행을 돕는 데에 보탬이 되었으면 하는 바람이다.

끝으로 이 보고서에 제시된 정책 제안과 의견은 우리 원의 공식적인 의견이 아니며, 연구진의 견해임을 분명히 밝혀 둔다.

2022년 10월

한국직업능력연구원
원장 류 장 수

제목 차례

요약_viii

제1장 서론_1

제1절 연구의 필요성 및 목적	3
제2절 연구 내용	8
제3절 연구 방법	10
제4절 연구의 범위	33

제2장 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 이론적 검토_35

제1절 경력경로의 개념 및 유형	37
제2절 경력경로 관련 이론	49
제3절 소결	72

제3장 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 검토_77

제1절 직무능력 및 역량개발 지원 정책	80
제2절 취업 및 노동시장 안착 지원 정책	90
제3절 소결	96

제4장 직업계고 졸업자의 경력경로 유형_103

제1절 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태 변화	105
제2절 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형	114

ii 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

제3절 초기 경력경로 유형별 노동시장 특성 변화 130
제4절 소결 143

제5장 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 특성_155

제1절 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험 157
제2절 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 특성 170
제3절 소결 201

제6장 결론 및 제언_207

제1절 결론 209
제2절 제언 212

Summary_227

참고문헌_237

부 록_251

〈부록 1〉 FGI 조사지(산업체 관계자 대상) 253
〈부록 2〉 FGI 조사지(직업계고 관계자 대상) 257
〈부록 3〉 직업계고 졸업자 인터뷰 조사지 261

본 저작물은 한국직업능력연구원에서 2022년도에 작성하여 제공한 ‘직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성’(류지은)이며, 해당 저작물은 한국직업능력연구원 누리집(www.krivet.re.kr)에서 무료로 다운 받으실 수 있습니다.

표 차례

〈표 1-1〉 특성화고 취업률 변화	4
〈표 1-2〉 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」 요약	5
〈표 1-3〉 분석내용별 표본구성	13
〈표 1-4〉 원 표본과 초기 경력경로 분석 표본 간 구성 비교(KEEP I) ·	15
〈표 1-5〉 원 표본과 초기 경력경로 분석 표본 간 구성 비교(KEEP II)	16
〈표 1-6〉 인구통계학적 특성 변수	18
〈표 1-7〉 노동시장 특성 변수	19
〈표 1-8〉 노동시장 이행 상태 코딩	21
〈표 1-9〉 경력경로 유형화를 위한 변수 코딩	24
〈표 1-10〉 인터뷰 참여자 정보	27
〈표 1-11〉 인터뷰 주요 내용	29
〈표 1-12〉 FGI 개요	31
〈표 1-13〉 세미나 개요	32
〈표 2-1〉 직업 이동 중심의 경력경로 유형화 연구	42
〈표 2-2〉 직업계고 졸업자의 경력경로 유형 관련 선행연구	48
〈표 2-3〉 전통적 경력과 무경계 경력의 비교	51
〈표 2-4〉 전통적 경력과 프로틴 경력의 비교	52
〈표 2-5〉 Maslach 외(2001)의 6가지 개인-직무 환경 적합 영역	60
〈표 2-6〉 관점별 경력경로 관련 이론 개요	72

iv 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

〈표 3-1〉 개인 및 산업체 수요에 따른 후학습 제도	81
〈표 3-2〉 일학습병행 유형	86
〈표 3-3〉 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 선정 사업단(‘21.1. 기준)	87
〈표 3-4〉 국가인적자원개발 컨소시엄 공동훈련센터 현황(‘21.1. 기준) ·	89
〈표 3-5〉 고졸 취업 활성화 정책 내 취업 및 노동시장 안착 지원 관련 주요 과제	90
〈표 3-6〉 직업계고 졸업자의 직무능력 및 역량개발 지원 정책 종합 ·	96
〈표 3-7〉 직업계고 졸업자의 취업 및 노동시장 안착 지원 정책 종합 ·	98
〈표 3-8〉 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책별 대상	99
〈표 4-1〉 직업계고 졸업자의 졸업 직후 시점 노동시장 이행 상태 ···	106
〈표 4-2〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 최적 유형 수 추정	114
〈표 4-3〉 4유형 모델 적합도	115
〈표 4-4〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 임금 수준 변화 ···	117
〈표 4-5〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 이동 변화 ···	118
〈표 4-6〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 일자리 이동 변화	119
〈표 4-7〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 첫 직장 유지 분포	120
〈표 4-8〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형화 결과	121
〈표 4-9〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 성별 및 최종 학력 분포	122
〈표 4-10〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 최적 유형 수 추정	123
〈표 4-11〉 3유형 모델 적합도	123
〈표 4-12〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 임금 수준 변화 ·	125
〈표 4-13〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 이동 변화 ·	126

〈표 4-14〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 일자리 이동 변화	127
〈표 4-15〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 첫 직장 유지 분포	128
〈표 4-16〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형화 결과	129
〈표 4-17〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 성별 및 학교 유형 분포	129
〈표 4-18〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 경력 상태 분포 ..	131
〈표 4-19〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 기업규모 분포	132
〈표 4-20〉 2005년 졸업자의 초기 노동시장 이행 경로 유형별 업종 분포	133
〈표 4-21〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 분포	136
〈표 4-22〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 경력 상태 분포 ..	137
〈표 4-23〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 기업규모 분포	138
〈표 4-24〉 2018년 졸업자의 초기 노동시장 이행 경로 유형별 업종 분포	139
〈표 4-25〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 분포	142
〈표 4-26〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형 및 주요 특성	146
〈표 4-27〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형 및 주요 특성	149
〈표 5-1〉 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 특성	171

그림 차례

[그림 1-1] 연구 내용 및 방법	9
[그림 1-2] 반복적 비교분석법의 절차	30
[그림 2-1] 여성의 경력단계에 따른 경력개발 요구 패턴 변화	55
[그림 2-2] 일 적응 이론의 일반적 모델	57
[그림 2-3] Hershenson(1996)의 일 적응 모델	59
[그림 2-4] 진로 관련 선택 행동에 영향을 미치는 개인, 맥락, 경험 요인	64
[그림 2-5] 시스템 이론 모델	66
[그림 2-6] 이행노동시장 개념	71
[그림 4-1] 직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 상태 변화	107
[그림 4-2] 직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 경로 대표 시퀀스	108
[그림 4-3] 졸업 후 노동시장 진입자의 노동시장 이행 경로 대표 시퀀스	110
[그림 4-4] 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 이행 상태 변화	112
[그림 4-5] 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 이행 경로 대표 시퀀스	113
[그림 4-6] 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형	116
[그림 4-7] 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형	124

[그림 4-8] 2005년 졸업자와 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형 ..	151
[그림 5-1] 일자리 및 직종 미이동 참여자의 경력경로 경험	158
[그림 5-2] 일자리 미이동 및 직종 이동 참여자의 경력경로 경험	161
[그림 5-3] 일자리 이동 및 직종 미이동 참여자의 경력경로 경험	163
[그림 5-4] 일자리 및 직종 이동 참여자의 경력경로 경험	168
[그림 5-5] 직업계고 졸업자의 경력경로 특성	202
[그림 6-1] 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책 개선 방향	217

요 약

1. 서론

고졸 취업의 활성화를 위해서는 직업계고 졸업자의 경력이 어떠한 양상으로 나타나는지에 대해 그 현상에 대한 심도 있는 논의가 필요하다. 특히 단순히 졸업 후 취업, 즉 '노동시장 진입'에만 초점을 맞출 것이 아니라, 노동시장 내에서의 이행 궤적과 패턴에 대한 탐색이 이루어질 필요가 있다. 직업계고 졸업자의 안정적인 노동시장 정착을 기반으로 고졸 취업을 촉진하기 위해서는 이들의 노동시장 정착과 경력의 이동 과정에 대한 이해가 선행되어야 하기 때문이다. 이는 곧 직업계고 졸업자의 경력경로를 탐색하는 것이 필요함을 의미한다. 직업계고 졸업자의 경력경로 탐색은 이들이 노동시장 내에서 어떠한 변화 과정을 겪는지에 대한 정보를 제공해 줌으로써, 이들에게 필요한 정책적 지원에 대한 시사점을 줄 수 있다.

이때, 한 개인의 경력경로는 업종이나 직종 등 일의 구조적인 특성의 영향을 받는 동시에, 개인의 노력, 성향, 주변 상황 등 개인 차원의 특성이 중요하게 작용함을 유의해야 한다. 개인의 경력경로가 어떻게 형성되는지를 살펴보기 위해서는 단순히 시간적인 흐름에 따른 개인의 경력이동을 탐색하는 데에서 더 나아가, 개인의 특성이 그 경력이동에 어떻게 반영되었는가를 살펴볼 필요가 있다.

이에 따라 이 연구에서는 유형화를 통해 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 경력경로의 양상을 살펴보고, 각 경력경로 유형에 속한 개인들의 특성을 다각적으로 탐색하고자 했다. 특히 첫 일자리 등 초기 경력의 특성

x 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

이 생애 경력 전반에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려해 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 5년간의 초기 경력경로에 초점을 맞추어 논의하고자 했다. 이 연구에서 활용한 연구 내용 및 방법은 다음과 같다.



[그림 i-1] 연구 내용 및 방법

2. 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 이론적 검토

경력경로(career path)는 그 용어에서 알 수 있듯 ‘경력(career)’과 ‘길(path)’의 합성어이다. 경력은 ‘개인이 일생에 걸쳐 연계 되는 일과 관련된 경험’으로(Hall, 1976: 1), 경력경로는 곧 개인의 일과 관련된 경험을 순차적으로 정렬한 것으로 볼 수 있다. 즉, 경력경로는 “개인이 생애 전반에 걸

쳐 갖는 직업상의 지위나 역할의 연속”(Carter et al., 2009: 1)을 의미한다. 이에 따라 경력경로 유형은 개인의 직업, 직위, 직무, 직장 등의 변화 과정을 특정 기준에 따라 범주로 구분한 것으로 정의할 수 있다(현영섭, 2020: 105).

실제 직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 기존 선행연구들은 노동시장 내에서의 개인의 직업 이동을 중심으로 유형화하고, 유형별 특성의 차이를 비교하는 방식으로 이루어져 왔다. 관련 선행연구에 따르면, 직업계고 졸업자의 경력경로(또는 노동시장 이행 경로)는 △선취업 후 현장에 지속해서 머무는 유형, △선취업-후학습 유형, △선학습-후취업 유형, △불안정한 유형(미상 및 비경제활동 포함) 등으로 구분되는 양상을 보인다.

한편, 경력경로에 관한 이론은 경력이동 관점, 직업 적응 관점, 경력개발 관점, 노동시장 관점으로 구분해 살펴볼 수 있다. 이 연구에서 고찰한 관점별 경력경로 관련 이론을 요약해 살펴보면 다음과 같다.

〈표 i-1〉 관점별 경력경로 관련 이론 개요

구분	이론	주요 내용
경력이동 관점	무경계 경력 모델	•개인은 일과 경력에 대한 객관적, 주관적 평가를 기반으로 물리적(physical) 경계와 심리적(psychological) 경계 이동
	프로틴 경력 모델	•개인의 책임감과 내면적인 기준에 따른 자율적인 경력 선택 강조
	만화경 경력 모델	•개인의 경력 요구를 진정성(authenticity), 균형(balance), 도전(challenge)으로 설명
직업 적응 관점	일 적응 이론	•일 적응을 개인과 직업이 조화를 이루고자 노력하는 역동적인 과정으로 정의
	개인-환경 적합 모델	•개인과 조직, 직무 등 환경 간 적합 수준이 개인의 직장 및 직무 태도와 행동에 영향

〈표 계속〉

xii 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

구분	이론	주요 내용
경력개발 관점	진로구성 이론	• 개인의 경력 형성 과정을 사회와의 상호작용을 통한 자아의 형성 과정으로 설명
	사회인지진로 이론	• 개인의 진로 선택과 발달 과정에서의 맥락에 대한 이해 강조
	시스템 이론	• 개인 시스템과 맥락 시스템 간 상호작용을 기반으로 경력개발 설명
노동시장 관점	인적자본 이론	• 교육 및 훈련을 통해 축적된 인적자본이 노동시장에서의 성과나 이동성(mobility) 결정
	이중노동시장 이론	• 노동시장이 상호 배타적인 2가지 노동시장으로 구성되어 있다고 설명
	이행노동시장 이론	• 적절한 사회적 제도를 통해 개인의 노동이동을 활성화해야 한다고 주장

자료: 연구자 작성.

3. 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 검토

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책은 크게 직무능력 및 역량 개발 지원 정책과 취업 지원 및 노동시장 안착 지원 정책으로 나누어 살펴 볼 수 있다. 먼저, 직무능력 및 역량개발 지원을 위한 정책은 고졸자의 학 위 취득에 초점을 둔 선취업 후학습 제도와 구직자·재직자 훈련 중심의 직무능력개발 사업으로 구분되며, 주요 정책을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 i-2〉 직업계고 졸업자의 직무능력 및 역량개발 지원 정책

구분	정책	부처	주요 내용	지원 대상
선취업 후학습	재직자 특별전형	교육부	• 직업계고 졸업 후 3년 이상 산업체 근무경력을 가진 재직자가 일과 학업을 병행할 수 있도록 하는 대학 입학 전형(정원 외 특별전형)	• 직업계고 졸업 재직자

〈표 계속〉

구분	정책	부처	주요 내용	지원 대상	
선취업 후학습	계약 학과	재교육형	교육부	•산업체 소속 직원의 재교육과 직무능력 향상 지원	•재직자
		중소기업 계약학과 사업	중소 벤처 기업부	•대학 내 중소·중견기업이 필요로 하는 학위과정 설치 •참여 학생 대상 등록금 지원	
	산업체 위탁교육	교육부	•산업체로부터 근로자 교육을 위탁받은 전문대학/산업대학에서 산업체 계약에 따라 학위과정 운영	•재직자	
	사내대학	교육부	•산업체가 소속 재직자의 교육을 위해 직접 사내에 학교를 설치하여 전문학사 및 학사 학위과정 운영	•재직자	
	방송통신대학 및 사이버대학	교육부	•원격교육을 통해 전문학사 및 학사 학위과정 운영	•고등학교 졸업자	
	학점은행제	교육부	•학교 및 학교 밖에서의 학습 등을 학점으로 인정, 학점 누적을 통해 학위 취득을 가능하게 하는 제도	•고등학교 졸업자	
직무 능력 개발	일학습병행	고용 노동부	•기업이 선채용 후 NCS기반 현장훈련을 실시하고, 학교 및 공동훈련센터에서 이론교육을 통해 숙련형성 및 자격 취득을 연계	•도제학생· 졸업생 및 대학생 •재직자	
	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	고용 노동부	•청년 구직자 및 재직자를 대상으로 산업계 수요를 반영한 훈련 제공	•청년 구직자 및 재직자	
	국민내일배움카드	고용 노동부	•전 국민 대상 1인당 300~500만 원 훈련비 및 훈련장려금 지원	•전 국민	
	국가기간·전략 산업직종 훈련	고용 노동부	•실업자, 비진학 예정 고교 3학년 재학생, 대학 졸업예정자 등을 대상으로 기간산업 및 전략산업 직종 훈련장려금 지원	•고등학교 재학생 (3학년) •구직자 등	
	디지털 기초역량훈련 (K-Digital Credit)	고용 노동부	•청년, 여성 구직자 대상 디지털 분야 기초역량 개발 지원	•청년, 여성 구직자	
	국가인적자원개발 컨소시엄	고용 노동부	•컨소시엄을 기반으로 중소기업 재직자 등에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 기업 등 지원	•중소기업	

자료: 연구자 작성.

취업 및 노동시장 안착 지원 정책은 취업 지원, 취업 촉진, 노동시장 정착 지원 관련 제도로 구분해 살펴볼 수 있으며, 주요 정책은 다음과 같다.

〈표 i-3〉 직업계고 졸업자의 취업 및 노동시장 안착 지원 정책 종합

구분	정책	부처	주요 내용	지원 대상
취업 지원	공무원 및 공공기관 고졸 채용	행안부, 기재부 등	<ul style="list-style-type: none"> •국가직·지방직 9급 공무원 채용 확대 •공공기관 고졸 채용 확대 	•직업계고 졸업자
	직업계고 채용연계형 직무교육과정	교육부	•직업계고 취업 희망자에게 구인기업 수요를 반영한 맞춤형 직무교육과정 운영	•직업계고 3학년 학생 및 미취업 졸업자
	취업맞춤특기병 제도	병무청	•고졸 이하 병역의무자에게 입영 전 기술훈련 기회 제공 및 관련 분야 기술병으로 군 복무 지원	•직업계고 졸업자
	중앙취업지원센터	교육부	•전국단위 팬텀은 일자리 발굴을 위한 범정부 차원 취업지원 조직	•학교 및 시도교육청
취업 촉진	고교 취업 연계 장려금 지원	교육부	•중소·중견기업에 취업한 직업계고 졸업(예정)자에게 500만 원 일시금 지급(1년 이상 의무 재직 필수)	•직업계고 졸업자
	청년채용 특별장려금	고용 노동부	•청년을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소·중견기업 대상 신규 채용 청년 1인당 연 최대 900만 원 1년간 지원	•중소·중견기업
	선취업-후학습 우수기업 인증제	고용 노동부	•고졸 채용 및 후학습 촉진 기업에게 선취업-후학습 우수기업 인증 및 인센티브 제공	•기업
노동 시장 정착 지원	청년내일채움공제	고용 노동부	•청년·기업·정부의 3자 적립을 통해 청년이 정규직으로 2년간 근속 시 1,200만 원 목돈 마련	•중소기업 신규 청년 재직자
	청년 재직자 내일채움공제	중소벤처 기업부	•청년 근로자, 중소·중견기업, 정부의 공동 적립을 통해 5년 만기 시 3천만 원 지급	•중소기업 청년 재직자

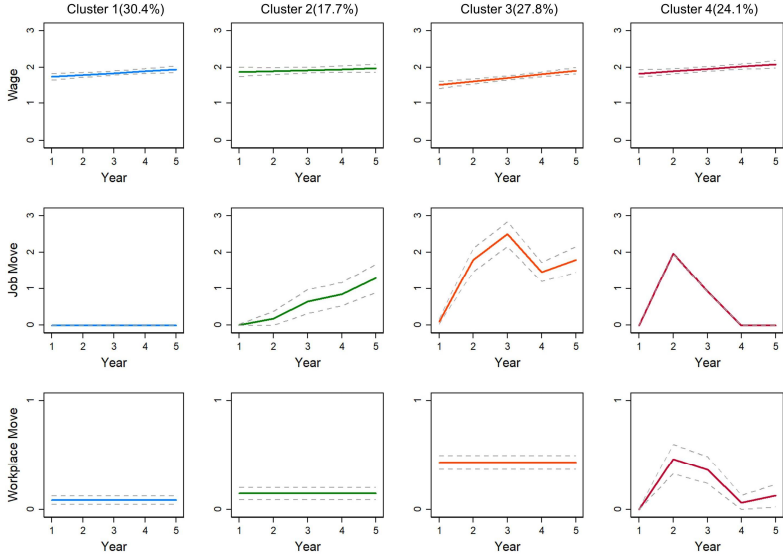
자료: 연구자 작성.

4. 직업계고 졸업자의 경력경로 유형

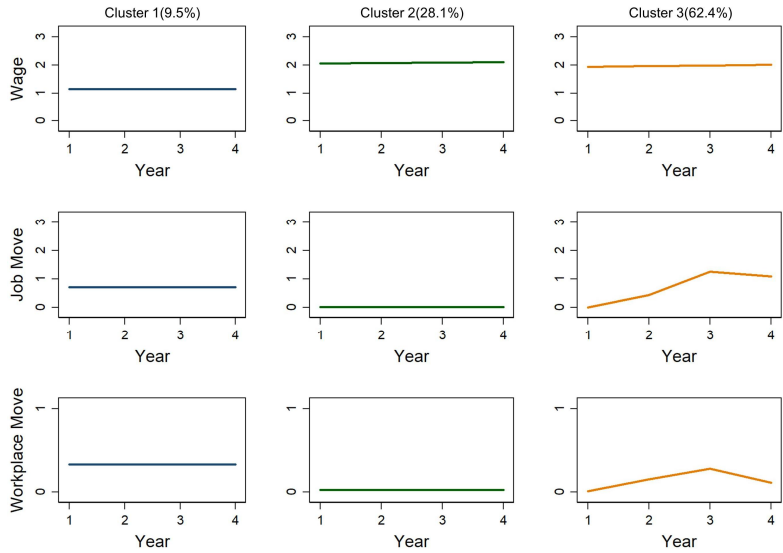
이 연구에서는 KEEP I과 KEEP II 표본을 활용해 임금근로자를 중심으로 직업계고 졸업자의 초기 경력경로 유형을 구분했다. 먼저, 2005년 졸업자(KEEP I 표본)의 초기 경력경로는 첫 일자리 유지형, 직무 변화형, 지속적 이동형, 이직 후 유지형의 4가지 유형으로 나타났다. 첫 일자리 유지형은 가장 큰 비율을 차지하는 유형으로, 첫 직장에서 계속해서 근무하는 비율이 높고 직종 이동을 경험하지 않는 특징을 보인다. 가장 작은 비율을 차지하는 직무 변화형의 경우, 첫 일자리 유지형과 유사하지만 시간이 지날수록 큰 폭의 직종 이동을 경험한다. 지속적 이동형은 계속해서 큰 폭의 직종 이동과 일자리 이동을 경험하는 것으로 나타났으며, 이직 후 유지형은 노동시장 진입 초기에 직종 및 일자리 이동을 경험한 후 해당 상태를 유지하는 특징을 보였다.

2018년 졸업자(KEEP II 표본)의 경우, 저임금 일자리 이동형, 첫 일자리 유지형, 직무 이동형의 3가지 초기 경력경로 유형이 도출되었다. 가장 작은 비율을 차지하는 저임금 일자리 이동형은 저임금 비율이 높고, 다른 유형보다 상대적으로 직종 이동이나 일자리 이동을 많이 경험한 특징을 보였다. 첫 일자리 유지형은 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형에서 나타난 첫 일자리 유지형처럼 첫 직장에서 계속해서 근무하는 비율과 직종 이동을 경험하지 않은 비율이 높은 것으로 확인되었다. 전체의 60% 이상을 차지하는 직무 이동형의 경우, 일자리 이동 비율은 저임금 일자리 이동형보다 상대적으로 낮지만 직종 이동은 계속해서 경험하는 특징을 보이고 있었다.

xvi 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성



[그림 i-2] 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형화 결과



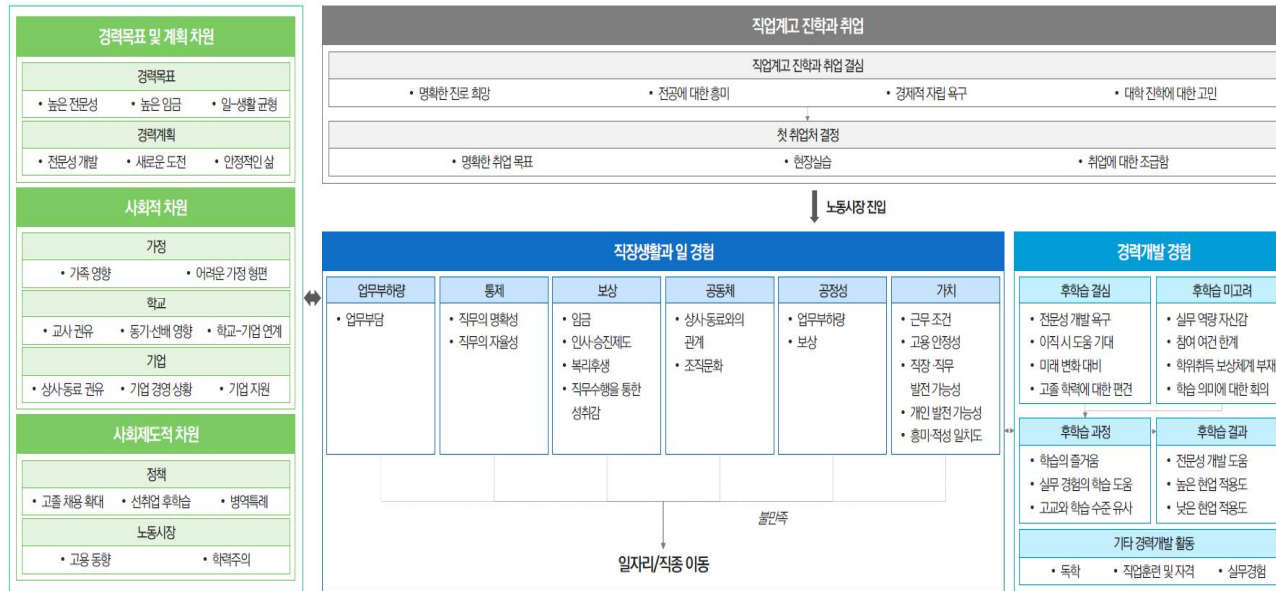
[그림 i-3] 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형화 결과

5. 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 특성

이 연구에서는 직업계고 졸업자 20인에 대한 인터뷰 결과를 토대로 이들의 경력경로 관련 특성의 주요 범주와 주제, 하위 주제를 도출했다. 그 결과 총 6개의 범주와 20개 주제, 59개 하위 주제가 도출되었으며, 경험적 특성 측면에서 ‘직업계고 진학과 취업’, ‘직장생활과 일 경험’, ‘경력개발 경험’, 맥락적 특성 측면에서 ‘개인적 차원’, ‘사회적(social) 차원’, ‘사회제 도적(societal) 차원’의 범주가 확인되었다.

직업계고 졸업자의 경험적 특성이나 맥락적 특성은 일자리 이동과 직종 이동 유형에 따라 큰 차이를 보이지는 않았다. 오히려 이들은 현재의 경력에 이르기까지 전반적으로 유사한 경험과 맥락을 공유하고 있는 것으로 나타났다. 직업계고 졸업자들이 보이는 경력이동의 차이는 이들이 서로 다른 요소를 경험했기 때문이 아니라, 유사한 요소에 대해 얼마나 만족스러운 경험을 했는지, 특정 시점에 어떤 맥락적 요소가 작용했는지에 따라 다르게 나타나고 있었다. 이러한 결과는 다양한 경력경로 유형이 단순히 첫 취업처의 특성이나 개인이 속한 노동시장의 구조적 특성에 따라 형성되는 것이 아니라, 개개인의 경험과 맥락에 따라 형성됨을 보여준다.

직업계고 졸업자의 경력에 관한 경험을 기반으로 이들의 경력경로 특성을 종합하면 다음과 같다. 직업계고 졸업자의 경력경로는 노동시장 진입 후 개인이 직장 및 직무와 관련해 어떤 경험을 하느냐에 따라 달라지고 있었다. 또한 개인이 가진 경력목표와 개인을 둘러싼 사회적 요소, 사회제도적 요소들은 개인과 상호작용하며 경력의 전 과정에서 영향을 미치는 것으로 나타났다.



[그림 i-4] 직업계고 졸업자의 경력경로 특성

6. 결론 및 제언

가. 결론

첫째, 직업계고 졸업자들은 과거에 비해 상대적으로 원활한 노동시장 이행을 보인다. 과거 직업계고 졸업자에 비해 최근의 직업계고 졸업자들은 노동시장 진입과 정착이 안정적으로 이루어지고 있으며, 고졸 취업 활성화 정책의 효과가 어느 정도 있었던 것으로 볼 수 있다.

둘째, 직업계고 졸업자들은 분절적인 노동시장 구조를 경험하고 있으며, 이들의 안정적인 경력개발을 위해서는 첫 취업처의 질 제고를 위한 노력이 필요하다.

셋째, 직업계고 졸업자의 안정적인 경력개발을 위해서는 개인과 직장, 개인과 직무 간의 적합(fit)이 선행되어야 한다. 직업계고 졸업자의 초기 경력경로 형성 과정은 일 적응을 성취하기 위한 과정으로 이해될 수 있으며, 개인과 직장 및 직무 적합도를 고려한 취업 지원이 필요하다.

넷째, 직업계고 졸업자의 노동시장 안착과 발전적 경력개발을 지원하기 위해서는 개인의 목표 및 상황에 따른 맞춤형 접근과 함께, 상황별 정책 패키지 등 종합적인 지원책을 제공할 필요가 있다.

다섯째, 직업계고 졸업자 경력개발 지원 정책의 ‘핀셋 지원’을 통해 정책의 효율성을 제고하는 것이 필요하다. 현재 추진되고 있는 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책은 직업계고 졸업자에 특화되어 있다고 보기 어려울 뿐 아니라, 실제 직업계고 졸업자들의 수요와도 거리가 있다. 직업계고 졸업자의 특성에 맞춘 정책 지원이 이루어질 필요가 있다.

나. 제언

1) 후속 연구를 위한 제언

첫째, 특성화고 졸업자와 마이스터고 졸업자를 구분해 각각의 경력경로를 탐색하려는 시도가 이루어질 필요가 있다. 특성화고 졸업자와 마이스터고 졸업자의 졸업 후 초기 경력경로의 양상은 서로 다르게 나타날 가능성이 높다. 따라서 특성화고 졸업자와 마이스터고 졸업자를 구분해 경력경로를 탐색하려는 시도가 이루어질 필요가 있으며, 이를 토대로 학교 유형에 따른 경력개발 지원 방안을 탐색하는 것이 필요하다.

둘째, 더욱 세분화된 직업력 자료를 기반으로 직업계고 졸업자의 경력경로 유형을 탐색하는 것이 필요하다. 직업계고 졸업자의 일자리별 임금과 종사상 지위, 기업규모, 직종 등을 종합적으로 고려하여 직업력 자료를 구성하고, 이를 토대로 이들의 경력경로 유형을 탐색할 필요가 있다. 이에 더해 연도별 직업력이 아닌 월별 직업력을 활용하거나 직업 지위 점수를 산출해 유형화에 활용하는 방법 등도 고려해 볼 수 있을 것이다.

셋째, 직업계고 졸업자의 경력성공 사례를 탐색하기 위한 시도가 이루어질 필요가 있다. 직업계고 졸업자의 경력성공에 대한 개념 정의를 기반으로 다양한 사례를 탐색하고, 이를 통해 경력성공 요인을 도출하는 것이 필요하다. 직업계고 졸업자의 경력성공 사례 탐색은 경력개발 관련 이론적 논의의 확장에 기여할 수 있을 뿐 아니라, 직업계고 학생 대상의 진로지도, 고졸 취업에 관한 대국민 인식 제고 등 정책적 활용 가능성도 높을 것으로 기대된다.

넷째, 직업계고 졸업자의 후학습 경험에 대한 심도 깊은 논의가 필요하다. 직업계고 졸업자의 안정적인 경력개발 지원과 고졸 취업문화 조성을

위한 시사점을 얻기 위해 이들의 후학습 경험과 성과, 의미에 초점을 둔 연구가 이루어질 필요가 있다. 선진학자와 후진학자의 학습 과정 및 성과 비교, 후학습 경험자와 미경험자의 직무 성과 및 경력 태도 비교, 선취업 후학습 제도의 개선방안 탐색 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

다섯째, 직업계고 졸업자의 사회화 과정을 탐색하는 연구가 필요하다. 어린 나이로 인한 사회생활 경험의 부재와 상사 및 동료와의 관계 형성 어려움은 부적응으로 이어질 뿐 아니라, 경력개발에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. ‘열아홉 살 어른’인 직업계고 졸업자들의 취업 후 사회화 과정을 설명하기 위한 시도가 이루어질 필요가 있다.

여섯째, 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책의 활용도를 높이기 위한 방안을 탐색하는 연구가 필요하다. 직업계고 졸업자의 경력개발 참여는 이들을 둘러싼 외부 환경과 밀접한 관련이 있다는 점에서, 다양한 이해관계자의 관점을 고려해 정책 활용도가 낮은 이유를 밝히고 이에 대한 개선방안을 탐색할 필요가 있다.

2) 실천적 제언

이 연구에서는 연구의 주요 결과를 토대로 직업계고 졸업자의 노동시장 안착과 경력개발 지원을 위한 실천적 제언을 제시했다. 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 검토의 틀을 기반으로 재학 단계, 노동시장 진입 단계, 경력개발 단계별 개선 과제를 제언하면 다음과 같다.



[그림 i-5] 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책 개선 방향

제1장

서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

제2절 연구 내용

제3절 연구 방법

제4절 연구의 범위

제1장 | 서론

제1절 연구의 필요성 및 목적

1. 연구의 필요성

학령인구 감소와 급속한 산업 변화로 시작된 직업계 고등학교의 위기는 전례 없는 팬데믹 사태와 겹쳐 더욱 심각해지고 있다. 극심한 취업난과 특성화고 기피 현상으로 인해, 처음으로 서울 지역 공업계 고등학교가 폐교한 작년의 사례는 직업계고에 닥친 위기를 단적으로 보여 준다(방준혁, 2021). 직업계고의 위기는 낮은 취업률에서도 분명하게 드러난다. 2021년 특성화고의 취업률은 53.4%에 불과했다(〈표 1-1〉 참조). 2020년 49.2%였던 취업률과 비교하면 얼핏 반등한 것처럼 보인다. 그러나 이는 2012년 77.8%에 달했던 것에 비해 지난 10년간 24.4%p나 감소한 수치다. 또한 2021년 기준 직업계고의 전체 졸업자 7만 8,994명 중 취업자는 2만 2,583명(28.6%), 진학자는 3만 5,529명(45.0%)으로 취업보다 진학을 선택한 학생의 수가 더 많은 것으로 나타나고 있다(교육부·한국교육개발원, 2021: 1). 이러한 현상은 특성화고에서 더 두드러지는데, 〈표 1-1〉에 나타난 것

4 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

처럼 2021년 기준 특성화고 졸업생 중 취업자는 1만 8,444명(26.5%), 진학자는 3만 3,047명(47.4%)으로 1:1.8의 비율을 보인다. 「고등학교 직업교육 선진화 방안」 등 고졸 취업 지원 정책에 힘입어 취업자가 진학자를 추월하기 시작한 2014년 이후, 2019년 다시 역전된 취업자와 진학자 수는 이제 진학자가 취업자의 약 2배에 달하게 된 것이다. 이에 더해 직업계고 졸업자의 유지취업률은 2020년 2월 졸업자 기준 취업 6개월 후 77.3%, 1년 후 65.0%로(교육부·한국교육개발원, 2021: 30), 1년 만에 약 3분의 1의 직업계고 졸업자가 일자리 이동을 경험하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 1-1〉 특성화고 취업률 변화

(단위: 명, %)

구분	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
졸업자	108,950	105,907	106,521	101,884	101,256	96,022	91,886	90,116	79,503	69,663
취업자	41,791	42,900	47,539	46,800	46,756	48,001	37,995	27,904	20,785	18,444
진학자	54,484	44,152	40,353	36,738	35,473	31,466	33,072	38,321	35,195	33,047
입대자 등 ¹⁾	781	546	450	348	423	429	489	701	2,040	2,080
취업률 ²⁾	77.8	70.1	72.3	72.2	71.5	74.9	65.1	54.6	49.2	53.4

주 1) '입대자 등'은 2012년부터 2019년까지는 입대자, 2020년과 2021년은 입대자와 제외 인정자의 합계를 가리킴.

주 2) 취업률(%) = (취업자 / (졸업자 - (진학자 + 입대자 등))) × 100

자료: 교육부·한국교육개발원(2012-2019). 교육통계연보 재구성; 교육부·한국교육개발원(2020-2021). 직업계고 졸업자 취업통계 조사 세부 분석 자료 재구성.

직업계고의 기본적인 교육 목적이 산업 수요에 맞는 인력양성에 있다는 점에서 취업률은 직업계고의 중요한 성과지표라고 할 수 있다. 직업계고의 취업률이 낮아지는 상황에서, 이에 대응하기 위한 정책적인 노력이 없었던 것은 아니다. 정부는 2019년 「고졸 취업 활성화 방안」 발표 이후, 직업계

고 졸업자의 원활한 취업을 촉진하기 위한 지원 정책을 계속해서 추진해 왔다. 2021년 7월 발표된 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」에서는 직업계고 학생을 대상으로 △ 현장실습 기회 확대 및 자격 취득 지원, △ 일자리 정보 제공 및 취업역량 강화 지원, △ 취업 후 장기근속 환경 조성 및 후학습 지원 등의 정책과제를 제시한 바 있다(〈표 1-2〉 참조).

〈표 1-2〉 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」 요약

추진전략	핵심 추진과제	대상				과제 연속성	
		학교	학생	기업	정부/ 지자체	신규	계속
학생 역량 개발을 통한 취업 준비	신산업·신기술 분야 교육 확대	○				○	○
	현장실습 기회 확대	○	○			○	○
	자격 취득 지원	○	○			○	○
	중등직업교육 체질 개선	○				○	○
원하는 일자리로의 취업 지원	고졸 취업지원 서비스 고도화	○	○			○	○
	고졸 채용 기업에 인센티브 부여			○		○	
	공공부문의 고졸 채용 강화				○	○	○
	지역 중심 고졸일자리 발굴				○	○	○
	미취업자에 대한 취업·훈련 지원		○			○	○
취업 이후의 계속 성장 지원	고졸 취업자 군 복무와 진로 연계		○				○
	장기근속 환경 조성		○			○	○
	후학습을 통한 지속적인 능력개발 지원		○	○	○		○

자료: 관계부처 합동(2021.7.7.). 직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안(안) 재구성.

6 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

문제는 정부 차원의 고졸 취업 활성화 노력이 실제 가시적인 성과로 이어지지 못하고 있다는 점이다. 여기에는 정책의 전달체계 미비, 학력주의, 고졸 취업자에 대한 부정적 인식, 개인적 상황, MZ세대의 직업가치관 등 다양한 원인이 있을 수 있다. 이는 노동시장의 구조적 문제나 산업구조의 변화로 인한 것으로 어쩔 수 없는, 또는 자연스러운 현상일 수도 있다. 혹은 단계별 정책이 실제 직업계고 졸업자의 경력경로와 부합하지 않거나, 경력경로별로 요구되는 사항을 충족하지 못하고 있기 때문일 수 있다. 이러한 원인을 이해하기 위해서, 더 나아가 고졸 취업의 활성화를 위해서는 직업계고 졸업자의 경력이 어떠한 양상으로 나타나는지에 대해 그 현상에 대한 심도 있는 논의가 필요하다. 이때, 단순히 졸업 후 취업, 즉 '노동시장 진입'에만 초점을 맞출 것이 아니라, 노동시장 내에서의 이행 궤적과 패턴에 대한 탐색이 이루어질 필요가 있다. 직업계고 졸업자의 안정적인 노동시장 정착을 기반으로 고졸 취업을 촉진하기 위해서는 이들의 노동시장 정착과 경력의 이동 과정에 대한 이해가 선행되어야 하기 때문이다.

이는 곧 직업계고 졸업자의 경력경로를 탐색하는 것이 필요함을 의미한다. 경력경로는 “개인이 생애 전반에 걸쳐 갖는 직업상의 지위나 역할의 연속”(Carter, Cook & Dorsey, 2009: 1)으로, 시간 경과에 따른 직무, 직위, 조직 등 개인의 직업적인 변화와 이동에 초점을 둔 개념이다(현영섭, 2020). 직업계고 졸업자의 경력경로 탐색은 이들이 노동시장 내에서 어떠한 변화 과정을 겪는지에 대한 정보를 제공해 줌으로써, 이들에게 필요한 정책적 지원이 무엇인가를 알아내는 실마리가 될 수 있다. 물론 직업계고 졸업자의 경력경로를 규명하기 위한 시도가 없었던 것은 아니다. 김성남·최수정(2012)을 비롯한 여러 선행연구에서 직업계고 졸업자들이 졸업 후 어떠한 이동을 경험하는지에 대해 그 패턴과 유형을 분석해 온 바 있다.

그러나 대다수의 관련 선행연구는 ‘경력경로’보다는 ‘노동시장 이행 경로’에 초점을 맞춰 왔으며, 직업계고 졸업자들이 어떤 경력이동을 경험해 왔는지, 왜 그런 이동을 경험했는지에 대해 충분히 담아내지 못했다는 한계가 있다.

한 개인의 경력경로는 업종이나 직종 등 일의 구조적인 특성의 영향을 받는 동시에, 개인의 노력, 성향, 주변 상황 등 개인 차원의 특성이 중요하게 작용한다. 시스템 이론 등 최근의 경력개발 관련 이론은 개인의 경력에 관한 의지나 행동을 이해하는 데 있어 맥락적, 상황적 요소의 중요성을 강조하고 있다(McMahon, 2002). 따라서 개인의 경력경로가 어떻게 형성되는지를 살펴보기 위해서는 단순히 시간적인 흐름에 따른 개인의 경력이동을 탐색하는 데에서 더 나아가, 개인의 특성이 그 경력이동에 어떻게 반영되었는가를 살펴볼 필요가 있다.

이에 따라 이 연구에서는 유형화를 통해 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 경력경로의 양상을 살펴보고, 각 경력경로 유형에 속한 개인들의 특성을 다각적으로 탐색하고자 한다. 경력경로는 개인이 속한 집단이나 직종 등과 관계없이 각 개인이 독특한 경력을 형성한다는 것을 내포하는 개념으로(이지연·윤형한, 2010: 38), 사람 중심 접근(person-centered approach)인 유형화를 활용할 때(Hirschi & Valero, 2017) 그 양상에 대해 자세하게 논의할 수 있기 때문이다. 또한 이 연구에서는 첫 일자리 등 초기 경력의 특성이 생애 경력 전반에 영향을 미칠 수 있다는 점을 고려하여(남재욱, 2021), 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 5년간의 초기 경력경로에 초점을 맞추고자 한다. 이를 통해 이 연구의 결과는 관련 이론적 논의를 확장하는 데 기여할 수 있을 것이며, 직업계고 졸업자의 맞춤형 경력개발 지원을 위한 정책 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대된다.

2. 연구 목적

이 연구는 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 경력이동에 따른 경력 경로 양상을 유형화하고, 경력경로 유형별 노동시장 이행 특성을 분석하며, 이를 토대로 맞춤형 경력개발 지원을 위한 시사점을 도출하는 데 목적이 있다. 연구의 목적을 달성하기 위한 주요 연구 문제는 다음과 같다.

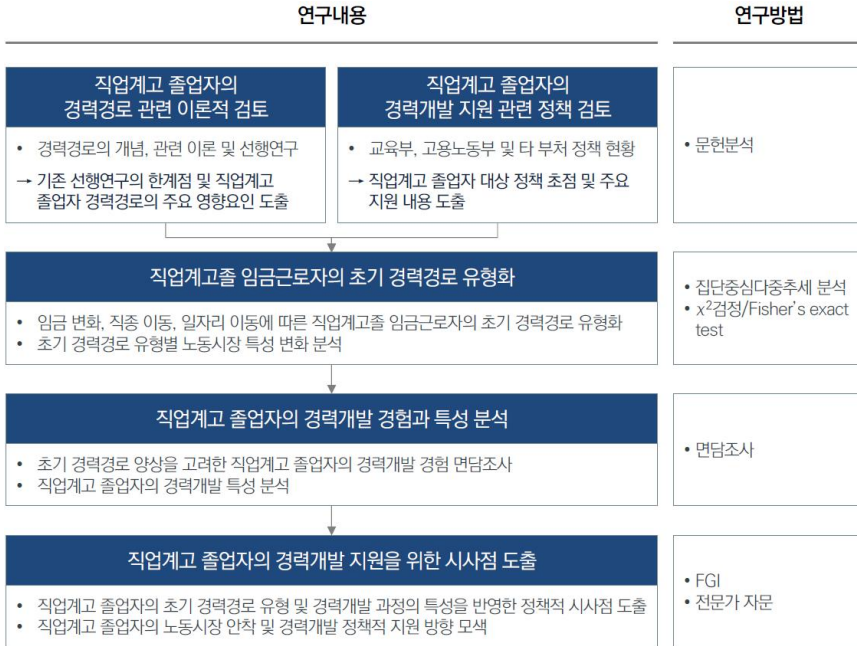
연구 문제 1. 직업계고 졸업자는 노동시장 진입 후 직업적 경력 측면에서 어떤 변화와 이동 양상을 보이는가?

연구 문제 2. 직업계고 졸업자가 경험하는 경력 변화와 이동의 원인 및 맥락은 무엇인가?

연구 문제 3. 직업계고 졸업자의 안정적인고 발전적인 경력개발을 위해 필요한 것은 무엇인가?

제2절 연구 내용

이 연구의 목적을 달성하기 위한 주요 연구 내용을 살펴보면 다음과 같다(그림 1-1) 참조). 첫째, 직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 이론과 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책을 검토한다. 이론적 검토 측면에서 경력경로의 개념과 관련 이론, 선행연구를 고찰했으며, 이를 토대로 기존 선행연구의 한계점과 직업계고 졸업자 경력경로에 영향을 미칠 수 있는 주요 요인을 도출했다. 또한 직업계고 졸업자 경력개발 지원과 관련하여 교육부, 고용노동부 등에서 시행한 정책을 살펴봄으로써 직업계고 졸업자를 대상으로 하는 정부 정책의 초점과 주요 지원 내용을 확인했다.



[그림 1-1] 연구 내용 및 방법

둘째, 직업계고 졸업자의 초기 경력경로를 유형화한다. 경력경로는 직업적 특성의 변화에 초점을 둔 개념(Carter et al., 2009)으로, 이러한 직업 특성의 변화를 확인하기 위해서는 노동시장 내에서 근로 상태를 유지하는 직업계고 졸업자를 대상으로 살펴볼 필요가 있다. 이에 따라 이 연구에서는 한국교육고용패널(Korean Education & Employment Panel, 이하 KEEP) 1차 및 2차 웨이브 자료를 활용하여, 직업계고를 졸업한 임금근로자의 노동시장 진입 후 5년간의 초기 경력경로 양상을 유형화하고자 했다. 이때, 유형화는 직업적 지위 측면에서는 임금 변화¹⁾를, 직업적 역할 측면

1) 이 연구에서 활용하는 패널데이터는 직위 정보를 제공하지 않아 직업적 지위를 임금으로 대체했음.

10 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

에서는 직종 변화를 고려하여 이루어졌다. 또한 직종 변화가 같은 일자리에서 직무가 변화하는 경우와 다른 일자리로 이동하면서 직무가 변화하는 경우로 구분될 수 있음을 고려하여 유형화 시 일자리 이동도 함께 기준으로 활용했다. 유형화 후에는 유형별 노동시장 특성의 변화 양상과 그 차이를 분석하여 각 유형의 노동시장 내에서의 특성을 비교했다.

셋째, 면담조사를 통해 직업계고 졸업자의 경력개발 경험과 특성을 살펴본다. 면담조사 대상은 초기 경력경로 유형화 결과를 반영하여 선정했으며, 이를 통해 경력경로에 따라 직업계고 졸업자들이 경력이동 과정에서 겪었던 경력개발 경험을 심층적으로 파악하고자 했다. 또한 면담조사 결과를 토대로, 직업계고 졸업자들의 경력개발 과정에서의 공통적인 특성을 도출하고자 했다.

넷째, 경력경로 유형과 특성에 대한 분석 결과를 토대로, 직업계고 졸업자의 경력개발 과정의 특성을 반영한 정책적 시사점을 도출하고자 한다. 이때, 최근 고졸 취업 활성화를 위한 정책이 재학 단계, 취업 단계, 취업 이후 단계 등 단계별로 추진되고 있음을 고려하여, 정책적 지원 방향 역시 단계별로 접근하여 모색하고자 했다.

제3절 연구 방법

1. 문헌분석

직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 이론적 검토와 관련 정책 현황 파악 등을 위해 문헌분석을 실시했다. 이를 위해 관련 선행연구와 정책자료,

연구·사업보고서 등을 수집했으며, 수집한 문헌을 바탕으로 경력경로의 개념과 관련 이론, 직업계고 졸업자의 경력경로 유형, 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 현황 등을 분석했다.

2. 패널데이터 분석

가. 분석자료

이 연구에서 활용한 자료는 KEEP 1차 웨이브(이하 KEEP I)의 전문계 고등학교 3학년 코호트 1차(2004년)~12차(2015년) 자료와 KEEP 2차 웨이브(이하 KEEP II)의 직업계 고등학교 2학년 코호트 1차(2016년)~5차(2021년) 자료이다. KEEP은 청소년이 학교에서 노동시장으로 이행하는 과정에서의 진로와 근로에 관한 다양한 정보를 체계적으로 수집한 패널 자료로, 직업계고 졸업자 표본을 충분히 확보하고 있는 동시에 개인의 종단적인 고용 이력을 확인할 수 있다는 점에서 이 연구의 목적에 부합한다고 판단했다. 이에 더해 KEEP II 표본에서의 직업계고 졸업 시점인 2018년은 특성화고 졸업자 중 진학자 수가 취업자 수를 역전하기 직전 시점으로, KEEP I과 KEEP II 표본의 경력경로 비교는 고졸 취업과 경력개발에 관한 다양한 시사점을 제공해 줄 수 있다.

KEEP I 자료는 2004년 기준 전문계 고등학교 3학년 학생 2,000명을 대상으로 하며, KEEP II 자료는 2016년 기준 특성화고등학교 2학년 학생 2,595명, 마이스터고등학교 2학년 학생 1,020명 등 총 3,615명을 대상으로 한다. 두 자료는 시작 연도(KEEP I 2004년, KEEP II 2016년)부터 매년 같은 표본의 진학 및 노동시장 이행 상황 등을 추적 조사하는 방식으로 구

12 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

축되었다. 이 연구에서는 먼저 KEEP I과 KEEP II 각각의 1차 연도 학생 조사 자료를 기준으로 가구 및 학교 행정가 조사 자료를 연결하고, 마지막 조사 연도까지의 자료를 순서대로 병합한 후 연구 목적에 맞는 표본을 추출하여 분석자료를 재구성했다.

이 연구의 분석자료 구성과정을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 이 연구에서는 직업계고 졸업자의 초기 경력경로를 유형화하기에 앞서, 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태 변화를 졸업 직후와 노동시장 진입 후로 나누어 살펴봄으로써 직업계고 졸업자의 경력이동을 탐색적으로 분석하고자 했다. 이를 위해 먼저, 직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 상태 변화를 살펴보기 위한 분석 표본은 졸업 직후 시점을 기준으로 5년간의 노동시장 이행 상태를 확인할 수 있는 표본으로 구성했다. 구체적으로는 KEEP I에서 2005년부터 2009년까지 5개 연도의 노동시장 이행 상태를 모두 확인할 수 있는 831명의 표본을 추출했으며, KEEP II의 경우 2018년부터 2021년까지 4개 연도의 노동시장 이행 상태를 모두 확인할 수 있는 2,500명의 표본을 추출했다.

노동시장 진입 후 이행 상태 변화를 살펴보기 위한 분석 표본은 졸업 후 첫 노동시장 진입 시점²⁾부터 5년간 노동시장 이행 상태를 확인할 수 있는 표본으로 구성했다. KEEP I은 마지막 조사 시점이 2015년이므로, 5년간의 노동시장 이행 상태를 확인하기 위해서는 2005년부터 2011년까지 노동시장에 진입한 표본이 일차적인 대상이 된다³⁾. 반면 KEEP II는 졸업 후 4년간의 자료만이 구축된 상태라는 점에서 2018년에 노동시장에 진입한 표본

2) 이 연구에서는 응답자가 처음으로 임금근로 또는 비임금근로 상태에 있다고 응답한 시점을 졸업 후 첫 노동시장 진입 시점으로 보았음. 이때, 첫 노동시장 진입 시점 직전 연도가 결측인 경우, 취업 연월 에 대한 응답 정보를 확인하여 분석 표본 여부를 결정했음.

3) 노동시장 진입 시점이 서로 다른 표본을 통합해 활용한 이유는 남학생의 병역으로 인한 늦은 노동시장 진입과 표본 수의 확보 때문이다.

만을 일차적인 대상으로 선정했다. 이후 노동시장 진입 후 5년간의 이행 상태 중 결측이 있는 표본, 노동시장 진입 후 5년째 되는 시점에 노동시장에서 이탈했거나 임금, 직종 등 노동시장 특성 정보가 없는 표본을 제외했으며, KEEP I 504명, KEEP II 1,127명의 표본을 추출해 분석에 활용했다.

초기 경력경로 유형화를 위한 분석 표본은 앞서 노동시장 진입 후 이행 상태 변화 분석을 위해 추출된 표본 중 노동시장 진입 후 5년간 임금근로 상태를 유지한 표본만을 재추출해 구성했다. 비임금근로자의 경우 소득 등의 일자리 특성이 임금근로자의 일자리 특성과 성격이 같다고 보기 어렵다는 점에서 분석 대상에서 제외했다. 이에 따라 KEEP I 504명, KEEP II 1,127명의 표본 중 5년간 임금근로 상태를 유지하지 않은 표본, 직종 및 기업규모 등 구체적인 노동시장 특성 정보를 확인할 수 없는 표본을 제외한 KEEP I 237명, KEEP II 862명의 표본이 최종 분석 대상으로 선정되었다. 이상의 분석내용별 표본구성을 요약하면 다음과 같다(표 1-3) 참조).

〈표 1-3〉 분석내용별 표본구성

분석내용	표본구성 기준	표본 규모		분석 결과 제시
		KEEP I	KEEP II	
졸업 후 노동시장 이행 상태 변화(A)	•졸업 시점부터 5년(KEEP II 4년)간 노동시장 이행 상태를 모두 확인할 수 있는 표본	831명	2,500명	제4장 제1절 1항
노동시장 진입 후 이행 상태 변화(B)	•첫 노동시장 진입 시점부터 5년(KEEP II 4년)간 이행 상태를 확인할 수 있는 표본	504명	1,127명	제4장 제1절 2항
초기 경력경로 유형화(C)	•표본 B 중 5년간 임금근로를 유지한 표본	237명	862명	제4장 제2절/제3절

자료: 연구자 작성.

14 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

초기 경력경로 유형 분석을 위해 추출된 표본의 대표성에 대한 이슈를 고려해 원 표본과 인구통계학적 특성 구성 간 차이 검증은 수행한 결과는 다음과 같다. 먼저, KEEP I의 경우 성별은 원 표본에서 남성이 더 많은 데 비해 분석 표본은 여성이 더 많았으며, 카이스퀘어 검정 결과 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다(표 1-4 참조). 이는 군 복무로 인한 노동시장 이탈 때문으로 판단된다. 남성의 경우 노동시장 진입 후 군 복무로 인해 노동시장에서 이탈하는 경우가 발생할 수 있으며, 이로 인해 여성보다 높은 표본 탈락률을 보인 것으로 볼 수 있다⁴⁾. 학교 소재지의 경우 원 표본과 분석 표본 간 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 수도권 소재 직업계고 졸업자의 비율이 원 표본(36.0%)보다 분석 표본(21.9%)에서 더 낮게 나타났다. 이는 수도권 소재 직업계고 졸업자의 표본 수 자체가 비수도권에 비해 적기 때문으로 보인다. 학교 설립유형은 원 표본과 달리 분석 표본에서 국·공립이 더 높은 비율을 보였으나, 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았다. 그 외 전공계열과 남성 보호자 학력, 여성 보호자 학력은 원 표본과 분석 표본 간에 유사한 구성 분포를 보였으며, 통계적으로 유의한 차이 또한 발견되지 않았다. 월평균 가구소득 역시 t-test 결과 원 표본과 분석 표본 간 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이에 따라 이 연구에서는 추출한 KEEP I 표본이 대표성을 확보한 것으로 판단하고 분석에 활용했다.

4) 남성의 경우 노동시장 진입 후 군 복무로 인해 노동시장에서 이탈하는 경우가 발생할 수 있으며, 이로 인해 여성보다 높은 표본 탈락률을 보인 것으로 이해됨. 이러한 현상은 직업계고 졸업자의 노동시장 이행에 관한 선행연구(박미경·김진주·정기덕·조민호(2016) 등)에서도 유사하게 보고된 바 있음.

〈표 1-4〉 원 표본과 초기 경력경로 분석 표본 간 구성 비교(KEEP I)

변수		원 표본		분석 표본		χ^2/t -test
		명	%	명	%	
성별	남성	1,105	55.3	100	42.2	14.534***
	여성	895	44.8	137	57.8	
	계	2,000	100.0	237	100.0	
학교 소재지	수도권	720	36.0	52	21.9	18.531***
	비수도권	1,280	64.0	185	78.1	
	계	2,000	100.0	237	100.0	
학교 설립유형	국·공립	980	49.0	127	53.6	1.783
	사립	1,020	51.0	110	46.4	
	계	2,000	100.0	237	100.0	
전공계열	농업	89	4.5	11	4.6	3.706
	공업	806	40.3	82	34.6	
	상업·정보	1,079	53.9	142	59.9	
	수산해양	18	0.9	1	0.4	
	가사실업	8	0.4	1	0.4	
	계	2,000	100.0	237	100.0	
남성 보호자 학력	고졸 이하	1,510	89.7	190	89.6	2.818
	전문대졸	42	2.5	9	4.2	
	4년제 대졸 이상	131	7.8	13	6.1	
	계	1,683	100.0	212	100.0	
여성 보호자 학력	고졸 이하	1,730	96.1	210	95.9	5.090
	전문대졸	21	1.2	6	2.7	
	4년제 대졸 이상	50	2.8	3	1.4	
	계	1,801	100.0	219	100.0	
월평균 가구소득 (만 원)	m (sd)	219.6 (146.86)		211.0 (136.91)		.842 (p=.400)

*** p<.001

자료: 연구자 작성.

16 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

KEEP II의 경우, KEEP I과 마찬가지로 성별에서 원 표본에 비해 분석 표본의 여성 비율이 높았으며, 카이스퀘어 검정 결과 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(〈표 1-5〉 참조). 학교 소재지의 경우 원 표본과 분석 표본이 유사한 구성 분포를 보였고, 통계적으로 유의한 차이는 확인되지 않았다. 학교 유형은 원 표본에 비해 분석 표본의 마이스터고 비율이 통계적으로 유의하게 높았는데, 마이스터고의 경우 특성화고와 달리 대다수 학생들이 취업하기 때문으로 볼 수 있다⁵⁾. 이는 학교 설립유형에서 분석 표본의 국·공립 비율이 통계적으로 유의하게 더 높은 것과도 연관된다. 가정 환경의 경우, 남성 보호자 학력과 여성 보호자 학력, 월평균 가구소득 모두 원 표본과 분석 표본 간에 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 이를 토대로, 이 연구에서는 KEEP II 분석 표본이 대표성을 확보한 것으로 판단하고 분석에 활용했다.

〈표 1-5〉 원 표본과 초기 경력경로 분석 표본 간 구성 비교(KEEP II)

변수		원 표본		분석 표본		χ^2/t -test
		명	%	명	%	
성별	남성	2,285	63.2	470	54.5	22.179***
	여성	1,330	36.8	392	45.5	
	계	3,615	100.0	862	100.0	
학교 소재지	수도권	1,250	34.6	284	32.9	.823
	비수도권	2,365	65.4	578	67.1	
	계	3,615	100.0	862	100.0	

〈표 계속〉

5) 2018년 기준 마이스터고 졸업자 중 취업자 비율은 81.0%, 특성화고 졸업자 중 취업자 비율은 41.7%로 약 2배에 달함(강득구 의원실, 2022.10.6.). 이에 더해 KEEP II 원 표본 자체의 마이스터고 표집 비율이 실제보다 높아 분석 표본에서 마이스터고 비율이 높게 나타났을 수 있음.

변수		원 표본		분석 표본		χ^2/t -test
		명	%	명	%	
학교 유형	특성화고	2,595	71.8	452	52.4	119.858***
	마이스터고	1,020	28.2	410	47.6	
	계	3,615	100.0	862	100.0	
학교 설립유형	국·공립	2,375	65.7	599	69.5	4.486*
	사립	1,240	34.3	263	30.5	
	계	3,615	100.0	862	100.0	
남성 보호자 학력	고졸 이하	2,118	63.2	496	61.2	1.560
	전문대졸	486	14.5	130	16.0	
	4년제 대졸 이상	745	22.2	185	22.8	
	계	3,349	100.0	811	100.0	
여성 보호자 학력	고졸 이하	2,419	70.3	557	67.7	2.465
	전문대졸	476	13.8	119	14.5	
	4년제 대졸 이상	546	15.9	147	17.9	
	계	3,441	100.0	823	100.0	
월평균 가구소득 (만 원)	m (sd)	416.2 (310.46)		420.8 (340.81)		-0.376 (p=.707)

*p<.05, ***p<.001

자료: 연구자 작성.

나. 활용 변수

1) 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성 변수로는 성별과 현재 학력이 활용되었다(〈표 1-6〉 참조). KEEP I의 현재 학력은 중학교 중퇴부터 대학원 박사 졸업까지 12가지로 구성되어 있으며, KEEP II의 현재 학력은 고등학교 졸업부터 대학원 박사 수료까지 최대 21가지로 구성되어 있다. 이 연구에서는 성별은 원 변수를 그대로 활용하고, 최종 학력은 ‘고등학교 졸업’, ‘전문대학 졸업’, ‘4

18 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

년제 대학 졸업 이상'으로 재코딩해 활용했다.

〈표 1-6〉 인구통계학적 특성 변수

변수	변수 코드	응답 범위	변수 코딩
성별	GENDER	1=남자, 2=여자	-
현재 학력	KEEP I F1Y06001~ F11Y02001	1=중학교 중퇴~ 12=대학원 박사 졸업	1=고등학교 졸업, 2=전문대학 졸업, 3=4년제 대학 졸업 이상
	KEEP II Y19SY01003~ Y21SY01002	1=고등학교 졸업~ 21=대학원(박사) 수료	

자료: 연구자 작성.

2) 노동시장 특성

노동시장 특성 변수는 이 연구에서 종속변수로 기능하는 변수라고 할 수 있다(〈표 1-7〉 참조). 이 연구에서는 응답자의 노동시장 진입 시점을 판별하고, 노동시장 이행 및 경력 상태를 확인하기 위해 노동시장 특성 변수를 활용했다. 먼저, 일자리 유무는 조사 시점에 아르바이트를 포함한 일자리가 있는지를 측정하는 변수이며, 일자리 유형은 첫 번째로 중요한 일자리가 임금근로자, 자영업자·고용주·특수형태근로종사자, 무급가족종사자 중 어디에 해당하는지에 관한 변수이다. 근무 시작 시기는 일자리에 종사하기 시작한 연월 정보로, 노동시장 진입 시점을 확인하기 위해 활용되었다. 종사상 지위는 임금근로자의 직장 내 종사상 지위가 상용직, 임시직, 일용직 중 무엇인지를 측정하는 변수이며, 이 연구에서는 종사상 지위를 '상용직'과 '임시·일용직'으로 재코딩하여 활용했다. 다음으로 월평균 임금은 임금근로자의 한 달 평균 근로소득을 연속형으로 측정하는 변수이다. 이 연구에서는 응답자의 임금 수준을 직관적으로 판단할 수 있도록 월평균 임금을 구간을 나누어 활용하고자 했다. 이를 위해 고용노동부의 각 연도 고용형태

별근로실태조사에 제시된 임금근로자의 중위임금 값을 기준으로, 중위임금의 2/3 미만은 '저임금', 중위임금의 2/3 이상 3/2 미만은 '중임금', 중위임금의 3/2 이상은 '고임금'으로 재코딩하여 활용했다. 업종과 직종의 경우, KEEP에서는 업종은 한국표준산업분류의 소분류 수준에서, 직종은 한국고용직업분류의 세분류 수준에서 응답 정보를 제시하고 있다. 이 연구에서는 업종을 한국표준산업분류(10차)의 대분류 수준으로 재코딩하여 활용했으며, 직종은 한국고용직업분류(2018)의 세분류 코드로 변환하여 활용했다. 기업규모는 임금근로자가 재직 중인 직장의 전체 종업원 수를 10개 구간으로 구분해 측정한 변수로, 이 연구에서는 '50인 미만', '50인 이상 300인 미만', '300인 이상'으로 재코딩했다. 한편, 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태를 정확히 판별하기 위해서는 미취업 상태가 학업 또는 비경제활동 상태 중 무엇인지, 특정 연도 결측이 병역으로 인한 것인지 등을 구분할 필요가 있다. 이에 따라 이 연구에서는 현재 학력과 더불어 군 입대 및 전역 시기 변수를 활용해 노동시장 이행 상태를 판별하고자 했다.

〈표 1-7〉 노동시장 특성 변수

변수		변수 코드	응답 범위	재코딩
일자리 유무	KEEP I	F1Y10001~F11Y04001	1=예, 2=아니요	-
	KEEP II	Y19SH01001~Y21SH01001		
일자리 유형	KEEP I	F1Y11002~F11Y05002	1=임금근로자, 2=자영업자, 3=무급가족종사자	-
	KEEP II	Y19SH01003~Y21SH01003	1=임금근로자, 2=자영업자, 3=고용주, 4=특수형태근로종사자, 5=무급가족종사자	

〈표 계속〉

20 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

변수		변수 코드	응답 범위	재코딩
근무 시작 시기	KEEP I	F1Y05005~F11Y05007	이산변수(연월)	-
	KEEP II	Y19SH02005~Y21SH02005		
총사상 지위	KEEP I	F1Y11009~F11Y05014	1=상용직, 2=임시직, 3=일용직	1=상용직, 2=임시·일용직
	KEEP II	Y19SH02012~Y21SH02012		
월평균 임금	KEEP I	F1Y11021~F11Y05034	연속변수	1=저임금, 2=중임금, 3=고임금
	KEEP II	Y19SH02039~Y21SH02039		
업종	KEEP I	F1Y11006C~F11Y05011	코드변수 (한국표준산업분류)	-
	KEEP II	Y19SH02009C~Y21SH02009C		
직종	KEEP I	F1Y11007C~F11Y05012	코드변수 (한국고용직업분류)	-
	KEEP II	Y19SH02010C~Y21SH02010C		
기업 규모	KEEP I	F1Y11013~F11Y05026	1=1~4명, 2=5~9명, 3=10~29명, 4=30~49명, 5=50~69명, 6=70~99명, 7=100~299명, 8=300~499명, 9=500~999명, 10=1,000명 이상	1=50인 미만, 2=50인 이상 300인 미만, 3=300인 이상
	KEEP II	Y19SH02025~Y21SH02025		
군 입대 및 전역 시기	KEEP I	F6Y11014~F11Y12005	이산변수(연월)	-
	KEEP II	Y19SO01002~Y21SO01003		

자료: 연구자 작성.

다. 분석 방법

이 연구에서는 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태 변화와 초기 경력경로 유형을 분석하기 위해 시퀀스 분석과 집단중심다중추세 분석을 실시했다⁶⁾. 이러한 분석 방법을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

6) 이 외에도 유형별 특성 분석을 위해 카이스퀘어 검정을 실시했으며, 카이스퀘어 검정에서 기대빈도가 5 미만인 셀이 전체 셀의 20% 이상인 경우 Fisher의 정확 검정(Fisher's exact test)을 활용함.

1) 시퀀스 분석

직업계고 졸업자의 졸업 후 및 노동시장 진입 후의 노동시장 이행 상태 변화를 확인하기 위해 시퀀스 분석(sequence analysis)을 활용했다. 시퀀스 분석은 개인이 일정 기간 경험하는 연속적인 상태 변화를 총체적으로 분석하는 방법이다(권혁진·유호선, 2011: 9). 이 연구에서는 관련 선행연구를 참고하여 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태를 9가지로 코딩한 후(〈표 1-8〉 참조), R 소프트웨어의 TraMineR 패키지를 활용해 시퀀스 분석을 실시했다. 노동시장 이행 상태 코딩은 일자리 특성, 재학 여부 및 대학 학년제, 군 입대와 전역 시기 등을 고려해 이루어졌으며, 학업과 근로의 병행 시 재직 또는 재학 상태 하나가 아닌 별도 상태로 코딩했다.

〈표 1-8〉 노동시장 이행 상태 코딩

코드		코딩 근거					기타
		일자리 상태			대학 재학 상태		
		상용직	임시·일용직	자영업자 등	전문대학 재학	4년제 이상 재학	
FE	임금근로자(상용직)	●					
TE	임금근로자(임시·일용직)		●				
FWL	학업-근로병행(상용직)	●			●	●	
TWL	학업-근로병행(임시·일용직)		●		●	●	
NW	비임금근로자			●			
UN	4년제 이상 재학					●	
CO	전문대 재학				●		
MS	병역						병역
UE	미고용						미고용

자료: 연구자 작성.

2) 집단중심다중추세 분석

직업계고 졸업자의 초기 경력경로를 유형화하기 위해 Stata 소프트웨어의 traj를 활용하여 집단중심다중추세 분석(Group-based multi-trajectory modeling)을 실시했다. 집단중심다중추세 분석은 시간 변화에 따른 특정 변수의 발달 궤적(developmental trajectory)을 유형화하는 집단중심추세 분석(Group-based trajectory modeling)의 변형이다. 한 가지 변수를 기준으로 발달 궤적의 유형을 구분하는 집단중심추세 분석과 달리, 집단중심다중추세 분석에서는 여러 변수를 동시에 고려하여 발달 궤적의 유형을 구분한다(Nagin, Jones, Passos & Tremblay, 2018).

기존의 관련 선행연구에서는 시퀀스 분석과 최적일치법을 중심으로 노동시장 이행 상태의 배열에 따른 유형화를 시도해 왔다. 그러나 이러한 접근은 임금, 직종 등 직업적 경력 측면에서의 다양한 발달 궤적을 충분히 반영하기 어렵다는 한계가 있다. 이 연구에서는 직업적 지위 측면에서의 임금 변화와 직업적 역할 측면에서의 직종 변화, 그리고 일자리 변화를 모두 고려하여 경력경로를 유형화하고자 했으며, 이에 따라 집단중심다중추세 분석을 활용하여 경력경로 유형을 분석했다.

기본적으로 집단중심추세 분석은 모집단 내에 각자 독특한 발달 궤적을 보이는 하위 집단이 존재할 수 있다고 보며, 유사한 발달 과정을 보이는 서로 다른 궤적 집단(trajecory groups)을 추정하는 것을 목적으로 한다. (Nagin, 2010). 집단중심추세 분석은 알려지지 않은 차수 J 의 유한한 혼합(finite mixture)을 통해 궤적의 모집단 분포가 발생한다고 가정하며, 최대 우도 추정(maximum likelihood estimation)을 통해 모수를 추정한다. 구체적으로 $Y_i = \{y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{iT}\}$ 일 때, J 개 집단을 조건으로 하는 모든 개인 i 의 우도 $P(Y_i | Time_i)$ 는 아래 식 (1)과 같이 개인 i 가 특정 집단(j)

에 속할 확률(π_j)과 특정 집단에 속한 개인 i 의 변수에 대한 조건부 확률 간 곱으로 계산된다(Nagin et al., 2018: 3).

$$P(Y_i|Time_i) = \sum_{j=1}^J \pi_j \cdot P(Y_i|Time_i, j; \beta_j) \quad (1)$$

이때, 일반적으로 궤적은 시간에 따른 다항식 함수로 모델링된다. 이에 따라 주어진 j 에 대해 T 기간의 개별 Y_i , 즉 $y_{i1}, y_{i2}, \dots, y_{iT}$ 요소의 조건부 독립이 가정되며(Nagin et al., 2018: 4), 식 (1)에서 $P(Y_i|Time_i, j; \beta_j)$ 는 다음 식 (2)와 같이 표현될 수 있다.

$$P(Y_i|Time_i, j; \beta_j) = \prod_{t=i}^T p(y_{it}|time_{it}, j; \beta_j) \quad (2)$$

집단중심다중추세 분석에서는 각 궤적 집단 J 가 다중 결과 궤적의 집합으로 정의되며, K 개의 변수가 투입된 집단중심다중추세 분석의 우도함수는 식 (1)과 (2)를 확장한 아래 식 (3)으로 표현된다.

$$P(Y_i^1, Y_i^2, \dots, Y_i^K|Time_i) = \sum_{j=1}^J \pi_j \left[\prod_{k=1}^K P_k(Y_i^K|Time_i, j; \beta_j^k) \right] \quad (3)$$

$$\text{with } P_k(Y_i^K|Time_i, j; \beta_j^k) = \prod_{t=i}^{T^k} p_k(y_{it}^k, j; \beta_j^k)$$

집단중심추세 분석을 비롯한 집단중심다중추세 분석에서 함수 $P(Y_i)$ 는

24 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

데이터의 성격에 따라 다른 분포를 사용한다(Nagin et al., 2018: 4). 변수가 시간당 사건의 횟수일 경우 포아송 분포(Poisson distribution)를 사용하며, 최댓값과 최솟값을 갖는 변수일 경우 절단정규분포(Censored normal distribution)를, 이항변수일 경우 이항로짓분포(Binary logit distribution)를 사용한다. 이 연구에서는 임금, 직종 이동, 일자리 이동의 3개 변수를 <표 1-9>와 같이 코딩하여 분석에 투입했고, 각 변수의 특성을 고려하여 임금은 절단정규분포, 직종 이동은 포아송 분포, 일자리 이동은 이항로짓 분포를 활용했다.

<표 1-9> 경력경로 유형화를 위한 변수 코딩

변수	코딩
임금	0=소득 없음, 1=저임금(중위임금 2/3 미만), 2=중임금(중위임금 2/3 이상), 3=고임금(중위임금 3/2 이상)
직종 이동	0=이동 없음, 1=동일 중분류 내 소분류 수준 변화, 2=동일 대분류 내 중분류 수준 변화, 3=대분류 수준 변화
일자리 이동	0=이동 없음, 1=이동

자료: 연구자 작성.

집단중심다중추세 분석에서 가장 중요한 것은 모집단 내의 하위 집단 간 궤적 변화의 이질성을 명확히 드러낼 수 있는 최적의 집단 수를 결정하는 것이다. 이때 활용되는 가장 일반적인 기준은 BIC(Bayesian Information Criterion)로, BIC의 절댓값이 가장 작은 모형을 최적 모형으로 결정한다(윤하림·홍백의, 2020: 41). 이 연구에서는 최적 유형 수 추정을 위해 1개 집단부터 시작해 점차 집단 수를 늘려 나가면서 최적 모형을 탐색했으며, 분산의 비대칭성 문제가 발생하거나 5% 미만인 집단이 발생하는 경우 탐색을 종료했다. 최적 유형 수 결정 후에는 최적 모형의 적합도(model fit)

를 유형별 평균 사후 확률, 유형별 정분류 확률, 실제 유형별 비율과 사후 확률 합계 기반의 유형별 비율의 세 가지 측면에서 확인했다. 일반적으로 평균 사후 확률은 .7 이상인 경우, 정분류 확률은 5 초과인 경우 수용 가능한 것으로 보며, 실제 비율과 사후 확률 합계 기반의 비율이 유사할 경우 적절한 것으로 판정한다(Niyonkuru et al., 2013: 940).

한편, Nagin 등(2018)은 집단중심다중추세 분석 시 먼저 K 개 변수 각각에 대해 집단중심추세 분석을 실시하여 변수별로 적절한 유형 수를 탐색할 것을 제안했다(Nagin et al., 2018: 5). 이는 다중추세 분석에서 대표성을 가질 수 있는 독특한(distinctive) 궤적의 유형을 명확히 확인하기 위함이다. 이에 따라 이 연구에서도 임금, 직종 이동, 일자리 이동 각각에 대한 집단중심추세 분석을 통해 적절한 유형 수를 탐색한 후, 이를 기반으로 집단중심다중추세 분석에서 최적의 유형 수를 탐색했다.

3. 면담조사

가. 조사 대상

이 연구에서 경력경로 유형화는 각 유형의 노동시장 성과 비교를 통해 지향 혹은 지양해야 하는 유형을 판별하는 것보다는 직업계고 졸업자의 경력이동이 어떠한 양상을 보이는지를 심층적으로 살펴보는 것을 목적으로 한다. 이를 위해 중요한 것은 경력이동의 과정과 원인에 대한 충분한 탐색으로, 이에 대해 단순히 양적인 접근만으로는 한계가 있을 수밖에 없다. 이에 따라 이 연구에서는 직업계고 졸업자의 초기 경력개발 과정과 그 맥락에 대한 질적 자료를 수집하기 위해, 현재 재직 중인 직업계고 졸업자

20명을 대상으로 인터뷰를 실시했다.

인터뷰 참여자 선정을 위해 먼저 전문 조사업체의 온라인 패널을 활용한 기초 조사를 실시했으며, 이를 통해 직업계고 졸업, 경력(5년 이상), 연령(만 25세 이상 34세 미만) 조건을 충족하는 대상자를 추출했다. 온라인 패널을 활용한 이유는 해당 패널이 자체적인 신뢰성 평가 기능을 갖추고 있고, 충분한 응답자 풀(pool)을 확보하고 있다는 점에서 직업계고 졸업자의 다양한 경력경로 사례를 수집하는 데 적합하다고 판단했기 때문이다. 기초 조사 결과, 조건을 충족하는 직업계고 졸업자 271명이 인터뷰 참여 의사를 밝혔다. 이 연구에서는 이들의 일자리 이동과 직업분류 대분류 수준의 직종 이동 여부, 성별, 학교 유형, 최종 학력 등을 고려해 인터뷰 섭외를 진행함으로써 최대한 다양한 사례를 수집하고자 했다.

이상의 과정을 거쳐 최종적으로 인터뷰에 참여한 직업계고 졸업자 20명의 기초 정보는 다음과 같다(〈표 1-10〉 참조). 인터뷰 참여자 중 이직과 직종 이동을 경험하지 않은 참여자는 5명이었으며, 이직은 경험하지 않았으나 직종 이동을 경험한 참여자는 3명, 이직은 경험했으나 직종 이동은 경험하지 않은 참여자는 8명, 이직과 직종 이동 모두 경험한 참여자는 4명이었다.

〈표 1-10〉 인터뷰 참여자 정보

구분	No.	참여자	성별	나이	지역	출신고교 유형	출신고교 전공	경력	이직 횟수	최종 학력	현재 기업규모	현재 직종
일자리 미이동/ 직종 미이동	1	A	여	26	충북	특성화고	회계학과	8년	0회	고졸	50~299인	경영·사무·금융·보험직
	2	B	남	26	경북	특성화고	식품가공과	5년	0회	고졸	50~299인	설치·정비·생산직
	3	C	여	25	충남	마이스터고	전자과	7년	0회	4년제 대졸	300인 이상	연구직 및 공학 기술직
	4	D	남	26	경남	특성화고	경영학과	8년	0회	고졸	300인 이상	연구직 및 공학 기술직
	5	E	남	28	인천	특성화고	기계과	8년	0회	고졸	50인 미만	설치·정비·생산직
일자리 미이동/ 직종 이동	6	F	여	25	인천	마이스터고	전자과	7년	0회	고졸	300인 이상	연구직 및 공학 기술직
	7	G	여	26	충남	마이스터고	기계과	6년	0회	4년제 대졸	300인 이상	경영·사무·금융·보험직
	8	H	남	27	경남	특성화고	경영학과	8년	0회	전문대졸	300인 이상	연구직 및 공학 기술직
일자리 이동/ 직종 미이동	9	I	남	32	경남	특성화고	자동차과	10년	4회	고졸	300인 이상	설치·정비·생산직
	10	J	여	25	대구	특성화고	경영학과	7년	4회	고졸	50인 미만	경영·사무·금융·보험직
	11	K	남	27	경남	특성화고	기계과	7년	2회	고졸	300인 이상	설치·정비·생산직
	12	L	여	25	경기	특성화고	관광과	6년	2회	고졸	300인 이상	경영·사무·금융·보험직
	13	M	남	26	경기	마이스터고	전기전자과	6년	1회	4년제 대졸	300인 이상	연구직 및 공학 기술직
	14	N	남	26	인천	특성화고	정보통신과	5년	1회	4년제 대졸	50인 미만	연구직 및 공학 기술직
	15	O	여	25	강원	마이스터고	기계과	7년	1회	고졸	300인 이상	경영·사무·금융·보험직
	16	P	남	25	서울	특성화고	멀티미디어과	7년	1회	4년제 대졸	300인 이상	연구직 및 공학 기술직

〈표 계속〉

구분	No.	참여 자	성별	나이	지역	출신고교 유형	출신고교 전공	경력	이직 횟수	최종 학력	현재 기업규모	현재 직종
일자리 이동/ 직종 이동	17	Q	남	25	대전	특성화고	전자통신과	6년	1회	4년제 대졸	50인 미만	영업·판매·운전·운송직
	18	R	남	25	인천	특성화고	건축디자인과	5년	1회	고졸	50인 미만	예술·디자인·방송·스포츠직
	19	S	남	29	서울	특성화고	전자과	9년	3회	고졸	50~299인	연구직 및 공학 기술직
	20	T	여	26	강원	마이스터고	전자과	8년	2회	고졸	50~299인	경영·사무·금융·보험직

자료: 연구자 작성.

나. 자료 수집

이 연구에서는 인터뷰를 위해 반구조화된 조사지를 작성했으며(〈표 1-11〉 참조), 사전에 인터뷰 참여자에게 조사지를 공유하여 인터뷰 참여자가 인터뷰의 목적과 내용에 대해 충분히 숙지할 수 있도록 안내했다. 또한 인터뷰 시에 준비된 질문 외에도 인터뷰 참여자가 경력에 관한 경험과 생각을 자유롭게 이야기할 수 있도록 했다. 인터뷰는 코로나19 상황을 고려해 7월 28일부터 8월 21일까지 약 한 달간 ZOOM을 활용해 비대면으로 진행되었으며, 참여자 1인당 1회, 1시간 내외의 일대일 면담 방식으로 이루어졌다. 인터뷰 참여자에게는 참여 보상으로 약 10만 원 상당의 상품권을 제공했다. 인터뷰 내용은 참여자의 동의를 구한 후 녹화되었고, 녹화 동영상을 기반으로 인터뷰 자료를 전사해 연구에 활용했다. 이후 자료 분석 과정에서 추가적인 정보가 필요한 경우, 개별 전화 인터뷰를 통해 추가 자료를 확보했다.

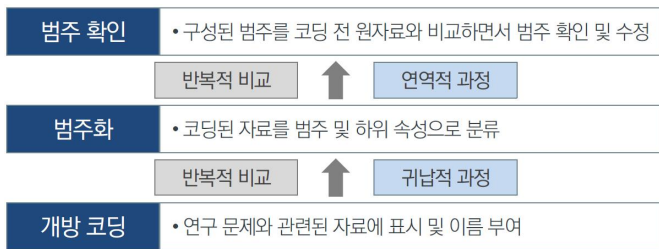
〈표 1-11〉 인터뷰 주요 내용

구분	주요 내용
개인 배경	<ul style="list-style-type: none"> •출신 고등학교, 전공, 경력 연수 등
경력경로 및 관련 경험	<ul style="list-style-type: none"> •고등학교 졸업 후 경력경로 •첫 취업처 결정 계기 •근속 또는 이직 이유 및 맥락 •직무 변경 이유 및 맥락 •직장만족도 및 직무만족도
경력개발 및 경력계획	<ul style="list-style-type: none"> •경력목표 및 경력계획 •경력개발 경험 및 계획 •현재까지의 경력에 대한 만족도 •직업계고 졸업자의 성공적인 경력개발을 위해 필요한 지원 사항

자료: 연구자 작성.

다. 자료 분석

이 연구에서는 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험에 관한 인터뷰 결과의 분석을 위해 질적 자료 분석 시 일반적으로 활용되는 반복적 비교 분석법(constant comparison method)을 활용했다(유기웅·정종원·김영석·김한별, 2018: 324). 반복적 비교분석법은 근거이론에서 자료 분석을 위해 개발된 질적 자료 분석법으로, 최근에는 이론의 개발을 목적으로 하지 않더라도 반복적 비교분석법의 과정만을 따르기도 한다(Ezzy, 2002; 유기웅 외, 2018: 324에서 재인용).



[그림 1-2] 반복적 비교분석법의 절차

자료: 유기웅 외(2018). 질적 연구방법의 이해(제2판). p. 328 재구성.

반복적 비교분석법에 따른 이 연구에서의 자료 분석 과정을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 인터뷰 전사 자료를 반복해서 여러 번 읽고, 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 관련된 중요한 구나 문장을 별도로 분류하는 개방 코딩(open coding)을 실시했다. 이후 코딩된 자료를 일반적인 형태로 다시 진술했고, 이를 반복적으로 비교해 유사한 자료를 묶어 범주와 범주별 주제 및 하위 주제를 도출했다. 범주화 후에는 각 범주의 구성 내용을 원자료와 비교하고, 수집된 인터뷰 자료를 범주가 충분

히 설명하고 있다고 판단될 때까지 연구진 간에 교차 검증을 통해 범주를 수정·보완하는 등 범주 확인 작업을 실시했다. 마지막으로 연구진 차원에서 확정된 범주화 결과에 대해 경력에 관한 질적 연구 경험이 있는 전문가 3인으로부터 타당성을 검토받았으며, 이를 토대로 최종 결과를 도출했다.

4. FGI

직업계고 졸업자 대상의 면담조사에 앞서, 직업계고 졸업자의 경력개발 현황에 관한 현장 관계자 의견 수렴을 위해 FGI를 실시했다. FGI는 산업체 관계자 그룹과 직업계고 관계자 그룹으로 대상을 구분했으며, 직업계고 졸업자의 경력경로 현황 및 경력개발 특성과 경력개발 지원 정책에 대한 내용으로 진행했다. 산업체 관계자 대상의 FGI는 특성화고 및 마이스터고 졸업생이 재직 중인 기업의 관계자 3명이 참여한 가운데 6월 29일(수) 오전에 ZOOM을 활용해 비대면으로 실시했고, 직업계고 관계자 FGI는 취업담당 부장교사와 취업지원관 3명을 대상으로 6월 29일(수) 오후에 ZOOM을 활용해 비대면으로 실시했다.

〈표 1-12〉 FGI 개요

구분	일시	참석자	소속 및 직위	논의 주제
산업체 관계자	6.9.(수) 10:00-11:30	김○○	M사 전무이사	<ul style="list-style-type: none"> • 직업계고 졸업자의 경력경로 현황 • 직업계고 졸업자의 경력개발 특성 • 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책
		류○○	N사 대표	
		강○○	H사 사원	
직업계고 관계자	6.9.(수) 16:00-17:30	이○○	S공업고등학교 부장교사	
		장○○	S상업고등학교 부장교사	
		소○○	H공업고등학교 취업지원관	

5. 전문가 협의회

직업계고 졸업자의 경력경로에 대한 심층 분석과 경력개발 지원 방향 등에 관한 의견을 수렴하기 위해 직업계고 관계자, 학계 전문가, 정책담당자 등을 대상으로 전문가 협의회를 실시했다.

6. 세미나

직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 분석 결과와 제언의 타당성 검토를 위해 평생직업교육 분야의 타 과제와 함께 10월 20일(목)에 합동 세미나를 개최했다. 세미나에는 학계 전문가와 정책담당자 등이 참석했으며, 구체적인 내용은 다음과 같다(〈표 1-13〉 참조).

〈표 1-13〉 세미나 개요

구분	내용	
주제	디지털 전환 시대, 평생직업교육의 역할과 과제 모색	
일시/장소	2022.10.20.(목) 14:00~17:00 세종국책연구단지 연구지원동(A동) 1층 중강당1	
프로 그램	발제 1	직업계고의 디지털 격차 실태와 과제
	발제 2	직업계고 졸업자의 경력개발 지원 과제: 직업계고 졸업자의 경력경로를 중심으로
	발제 3	고등교육기관의 평생직업교육을 위한 미래 역할과 발전방안
	종합 토론	좌 장 허○○ 본부장(한국직업능력연구원) 토론자 강○○ 선임연구위원(한국교육개발원) / 유○○ 교육연구원(교육부) 송○○ 교수(충남대학교) / 우○○ 사무관(교육부) 서○○ 교수(한남대학교) / 박○○ 사무관(교육부)

제4절 연구의 범위

이 연구에서 논의하는 경력은 ‘직업계고 졸업자의 노동시장 진입 이후 직업상의 지위나 역할’로, 이 연구에서의 경력경로는 ‘직업계고 졸업자가 노동시장 진입 후 갖는 직업상의 지위나 역할의 연속적인 변화’를 의미한다. 관점별 경력경로의 개념(박순명, 2015; 현영섭, 2020; Carter et al., 2009)에 비추어 봤을 때, 이 연구에서의 경력경로는 구성요소 관점에서 직업에 초점을 둔 협의의 경력경로이며, 이동범위 관점에서 조직 간 이동을 포함한다. 또한 구체성 관점에서 경력 모델이나 원형이 아닌 연속적인 개인의 경력 자체를 가리킨다. 이에 더해, 이 연구에서는 노동시장 진입 후 5년간의 초기 경력경로에 초점을 맞추고 있다. 초기 경력경로에 초점을 두는 이유는 첫째, 패널데이터 분석 시 표본 수를 확보하기 위함이며, 둘째, 초기 경력이 이후의 경력 전반에 영향을 미칠 수 있다는 점에서 그 중요성이 강조되고, 셋째, 정책적 시사점 측면에서 해당 시기가 중요하다고 판단했기 때문이다. 이에 따라 이 연구에서는 직업 특성의 변화를 확인할 수 있는 임금근로자를 중심으로 노동시장 진입 후 5년간의 초기 경력경로를 분석했다.

제2장

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 이론적 검토

제1절 경력경로의 개념 및 유형

제2절 경력경로 관련 이론

제3절 소결

제2장 | 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 이론적 검토

제1절 경력경로의 개념 및 유형

1. 경력경로의 개념

경력경로(career path)는 그 용어에서 알 수 있듯이 ‘경력(career)’과 ‘길(path)’의 합성어이다. 일반적으로 경력은 ‘개인이 일생에 걸쳐 얻게 되는 일과 관련된 경험’으로 정의된다(Hall, 1976: 1). 이를 고려했을 때, 경력경로는 곧 일과 관련된 개인의 경험을 순차적으로 정렬한 것으로 볼 수 있다. 즉, 경력경로는 “개인이 생애 전반에 걸쳐 갖는 직업상의 지위나 역할의 연속”(Carter et al., 2009: 1)으로, 시간 경과에 따른 개인의 경력이동을 의미한다.

경력경로의 개념은 구성요소, 이동범위, 구체성 등 세 가지 관점에 따라 세부적으로 살펴볼 수 있다(박순명, 2015: 8-9). 먼저, 구성요소 관점에서는 역량개발을 위한 교육·훈련 등 전문성 향상의 포함 여부에 따라 경력경로의 개념을 구분한다. 이와 관련하여 Carter 외(2009)는 협의의 경력경로는 직무, 직위 등 ‘직업’에 초점을 맞춘 개념이며, 광의의 경력경로는 자

격, 교육, 역량 등을 모두 포함하는 개념이라고 제시했다. 다음으로 이동범위 관점에서는 경력경로를 조직 내로 한정하는 경우와 조직 간 이동을 포함하는 경우로 구분한다. 개인의 경력경로에 관한 선행연구들은 주로 조직 간 이동까지를 포함해 경력경로를 논의하는데(현영섭, 2020: 105), 이는 기본적으로 경력경로가 개인의 일생에 걸쳐 이루어지는 직업상의 변화를 포함하는 개념이기 때문으로 볼 수 있다. 마지막으로 구체성 관점에서 경력경로는 연속적인 개인의 경력 그 자체를 지칭하는 경우와 모델이나 원형(prototype)을 지칭하는 경우로 구분된다(Joseph, Boh, Ang & Slaughter, 2012). 전자는 개인이 실제로 경험한 구체적인 직업의 연속에 초점을 두는데 반해, 후자는 특정 집단의 경력경로를 보다 일반화하여 모델로 제시하는 데 초점을 둔다. 예컨대 제조업 분야 인력의 경력경로 모델을 개발하는 경우가 모델로서의 경력경로에 해당한다고 볼 수 있다.

이처럼 세부적인 관점의 차이는 있으나, 일반적으로 경력경로에 관한 논의는 개인의 직무, 직위, 조직 등 직업적인 경력에 초점을 두고 이루어지는 경향을 보인다(현영섭, 2020; Carter et al., 2009). 이러한 측면에서 경력경로는 산업 간 이동, 직종 간 이동, 직업 간 이동, 기업 간 이동 등 노동시장 내·외부에서 이루어지는 노동력의 이동(어수봉, 1992)을 의미하는 노동이동(labor mobility)이나 노동시장 이행(transition in labor market)과 유사해 보이기도 한다. 다만 노동시장 이행은 경제활동 상태(예: 취업, 실업, 비경제활동)나 종사상 지위 등의 고용 상태(예: 임금근로, 비임금근로, 미취업) 등 개인의 노동시장 진입 과정과 노동시장 내 정착 과정을 모두 포괄하는 데 비해(김유빈·김우영, 2019: 8; 남재욱, 2021: 139), 경력경로는 조직의 인적자원 관리 차원에서 주된 논의가 출발했다는 점(Carter et al., 2009)에서 노동시장 내에 있는 개인에 관심을 둔다고 볼 수 있다.

또한 노동시장 이행이 노동시장의 구조적 특성에 초점을 둔다면, 경력경로는 ‘개인’의 ‘경력’ 자체에 초점을 둔다는 차이가 있다. 경력경로는 개인이 속한 집단이나 직종 등과 관계없이 각 개인이 독특한 경력을 형성함을 내포하기 때문이다(이지연·윤형한, 2010: 38). 즉, 경력경로는 노동시장에 진입한 개인이 직업과 관련하여 얻는 지위와 역할의 변화로, 개인 차원의 특성이 나타나는 개념으로 정리할 수 있다.

2. 경력경로 유형

일반적으로 유형이란 “성질이나 특징 따위가 공통적인 것끼리 묶은 하나의 틀, 또는 그 틀에 속하는 것(국립국어원, 2008)”을 의미한다. 이에 따라 경력경로 유형은 ‘개인의 직업상의 지위나 역할의 연속적인 변화를 그 유사성에 따라 분류한 것’으로 볼 수 있다. 즉, 경력경로 유형은 개인의 직업, 직위, 직무, 직장 등의 변화 과정을 특정 기준에 따라 범주로 구분한 것을 의미한다(현영섭, 2020: 105)⁷⁾.

경력경로를 유형화하는 기준으로는 조직 내 또는 조직 간의 직무 및 직위 이동이 주로 활용되고 있다(박순명, 2015: 12). 이 중 조직 내의 직무나 직위 이동 중심의 경력경로 유형은 직선형, 전문가형, 나선형, 전이형 등의 형태로 나타나며(Driver, 1979), 조직 관점에서 효율적이고 효과적인 인적 자원 관리를 목적으로 한다. 초기 경력경로 유형에 관한 연구들은 이러한 조직 내 이동에 초점을 두고 이루어져 왔다. 이와 달리 최근의 경력경로

7) 일반적으로 유형을 표현할 때는 type이나 cluster 등의 표현을 사용하나, 경력경로 유형의 경우 ‘경력 유형’ 또는 ‘경력패턴’으로 번역되는 ‘career pattern’이 의미상 더 가까움(박순명, 2015: 11). 경력패턴은 “개인의 직업적 위치의 연속적 배열(sequence)과 기간(Form & Miller, 1949, Savickas, 2002: 382에서 재인용)”으로, 특정 기준에 따라 개인의 직업력을 유형화하여 분류하는 것을 가리킴(이지연·윤형한, 2010: 38).

40 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

유형에 관한 논의는 조직 간 이동을 포함한 직업 이동에 주된 관심을 두는 경향을 보인다. 이는 무경계 경력, 프로틴 경력 등 전통적 경력에서 벗어난 다양한 경력의 형태가 등장한 것과 맥을 같이한다고 볼 수 있다(예: Clarke, 2009).

직업 이동을 중심으로 개인의 경력경로를 유형화한 연구들은 특정 대상에 대한 관심을 기반으로 하여, 이들의 경력이 어떠한 양상으로 발달해 나가는가를 살펴보기 위한 목적으로 경력경로 유형을 탐색해 왔다⁸⁾. 먼저, Jepsen & Choudhuri(2001)는 고등학교 졸업생 170명의 졸업 후 25년간의 경력경로를 탐색하는 연구에서, 6년 간격으로 조사된 직업의 특성을 기준으로 연구 대상의 경력경로를 구분했다. Jepsen & Choudhuri(2001)는 개인이 종사하는 직업의 직종 변화에 초점을 맞췄는데, 홀랜드(Holland) 직업 흥미 유형에 따라 각 직업의 직종을 분류하고 그 배열의 형태가 어떻게 나타나는지를 탐색했다. 그 결과 직종의 변화가 없이 일정한 패턴을 보이는 안정적 유형(stable occupational career patterns), 경력 초기에 직종 변화를 보이는 탐색적 유형(exploratory occupational career patterns), 경력 후기에 진취형(enterprising) 직종으로 이동하는 발전적 유형(advancing occupational career patterns)의 세 가지 유형이 도출되었다.

최수정·정철영(2010)은 기혼여성의 경력패턴을 생애경력(life career)과 직업경력(occupational career)으로 구분하여 유형화를 시도한 바 있다. 최수정·정철영(2010: 196)은 직업적 측면의 경력패턴 유형을 “개인이 일생에 걸친 직업영역의 이동 및 직위수준의 변화의 계열적 양상을 순차

8) 직업 이동 중심의 경력경로 유형 관련 연구는 크게 양적 접근을 활용한 연구(예: 배열 분석)와 질적 접근(예: 생애사 연구)을 활용한 연구로 구분됨. 이 연구는 직업계고 졸업자의 경력경로를 유형화하는데 양적 접근을 우선적으로 활용하고 있으므로, 여기에서는 양적 접근을 활용한 연구를 중심으로 살펴보고자 함.

(ordering), 방향(direction), 안정성(stability)의 측면에서 유사한 것으로 묶이는 여러 개의 틀"로 정의했다. 이에 따라 이들은 12개 직종과 5개 직위의 조합으로 기혼여성 519명의 직업경력 상태를 코딩하고, 코딩된 배열의 유사성을 기준으로 유형화하고자 했다. 최적일치법을 활용해 분석한 결과, 최수정·정철영(2010)의 연구에서는 상향이동형, 정체형, 전환형, 하향이동형 등 4개 유형과 11개의 세부 하위유형이 도출되었다.

박순명(2015)은 공기업 사무직 근로자의 경력경로를 유형화하고, 각 유형의 특성과 관련 변인을 분석했다. 박순명(2015)은 경력경로 유형을 직위 변화의 유사성을 기반으로 한 '직위 중심 경력경로 유형', 직무 변화의 유사성을 기반으로 한 '직무 중심 경력경로 유형', 직위 변화와 직무 변화의 유사성을 통합적으로 고려한 '직위와 직무 통합 경력경로 유형'으로 구분하여 도출했다. 박순명(2015)은 12개 직무와 5개 직위의 코딩 결과를 토대로 최적일치법을 통해 공기업 사무직 근로자 315명의 경력경로를 유형화했으며, 직위와 직무를 모두 고려한 통합 경력경로 유형의 경우 선승진 다순환형 등 14가지 유형이 도출되었다.

현영섭(2020)은 평생교육사 232명의 경력경로를 탐색하는 연구에서, 15년 동안의 직위, 직무, 직장 경력을 기준으로 평생교육사의 경력경로를 유형화했다. 현영섭(2020)은 평생교육사의 연차별 경력을 5개 직위, 평생교육시설 10개 직무 및 비평생교육시설 12개 직무, 20개 직장으로 구분하여 조사하고, 최적일치법을 활용해 분석했다. 그 결과, 평생교육사의 경력경로 유형은 무변화형, 직위승진형, 직무확산형, 이직 전후 무변화형, 이직 전후 변화형 등의 5가지 형태가 도출되었다.

이처럼 직업 이동을 중심으로 경력경로를 유형화한 연구들은 특정 대상의 직업 이동 양상을 직업의 객관적 특성을 중심으로 코딩하고, 이러한 객

42 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

관적 특성의 배열 양상이 유사한 정도에 따라 경력경로 유형을 구분하고 있다. 이때, 유형화의 기준이 되는 직업의 객관적 특성으로는 주로 직종(직무)과 직위 등이 종합적으로 활용되는 경향을 보인다. 최근에는 이에 더해 직장을 함께 고려해야 한다는 주장이 나타나고 있는데, 이는 무경계 경력, 프로틴 경력 등 새로운 경력 동향을 반영하기 위한 시도이다(현영섭, 2020: 107). 이상의 논의를 종합하면, 경력경로 유형은 개인의 직업 생애의 변화 과정을 시간 흐름에 따른 직업 특성의 변화 양상의 유사성에 따라 분류한 것으로 정리할 수 있다.

〈표 2-1〉 직업 이동 중심의 경력경로 유형화 연구

구분	경력경로 유형 정의	연구 대상	표본 수	분석 방법	유형화 기준
Jepsen & Choudhuri (2001)	•개인의 일 생애 동안의 직업 수준 및 직업 영역 변화의 연속적 배열	고등학교 졸업생	170명	빈도 분석	•직종
최수정·정철영 (2010)	•개인이 일생애 걸친 직업영역의 이동 및 직위수준의 변화의 계열적 양상을 순차, 방향, 안정성의 측면에서 유사한 것으로 묶이는 여러 개의 틀	기혼여성	519명	최적 일치법	•직종 •직위
박순명 (2015)	•개인이 생애 전반에 걸쳐 거치는 직업, 직위, 직무, 역할의 변화 및 그 거치는 과정을 특성이나 유사성을 따라서 분류한 것	공기업 사무직 근로자	315명	최적 일치법	•직종(직무) •직위
현영섭 (2020)	•경력경로를 특정 기준에 따라 범주로 구분하는 것	평생 교육사	232명	최적 일치법	•직종(직무) •직위 •직장

자료: 선행연구를 토대로 연구자 재구성.

3. 직업계고 졸업자의 경력경로 유형 관련 선행연구

경력경로의 개념과 유형에 관한 논의에 비추어 봤을 때, 직업계고 졸업자의 경력경로가 어떻게 전개되는지를 확인하기 위해서는 이들의 경력이동을 코딩하여 그 패턴이나 궤적을 분석할 필요가 있다. 실제 직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 기존 선행연구들은 노동시장 내에서의 개인의 직업 이동을 중심으로 유형화하고, 유형별 특성의 차이를 비교하는 방식으로 이루어져 왔다. 관련 선행연구들은 ‘경력경로’ 또는 ‘노동시장 이행 경로’라는 용어를 사용하고 있는데, 이와 관련하여 선행연구에서 활용한 유형화 방식과 결과를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저, ‘경력경로’라는 용어를 사용하고 있는 연구로는 박동열·이경미(2012)를 살펴볼 수 있다. 박동열·이경미(2012)는 기능직에 종사 중인 특성화고 졸업자 대상의 설문조사 결과를 토대로 이들의 경력경로를 유형화하고자 했다. 이를 위해 박동열·이경미(2012)는 기능직 종사 특성화고 졸업자의 경력 상태를 직종과 직위 수준을 모두 고려해 14가지로 구분하여 코딩하고, 최적일치법을 통해 배열 간 유사성에 따라 유형을 구분했다. 그 결과, ① 생산직-관리직 균형 상향이동형, ② 생산직 집중-관리직 상향이동형, ③ 전문직형, ④ 생산직-전문직 전환형, ⑤ 사무직형, ⑥ 생산직 집중형, ⑦ 불안정형 등 7가지 경력경로 유형이 도출되었다. 박동열·이경미(2012)는 유형별 경력몰입, 일-가족 균형, 역할지향성, 삶의 질에 대한 인식 수준을 비교했으며, 이를 기반으로 특성화고졸 기능직 입직자의 성공적인 경력경로 형성 과정을 탐색하고자 시도했다.

박성재(2014)는 고졸자 초기 경력형성에 관한 연구에서 노동패널을 활용해 고졸자의 경력경로를 탐색했다. 박성재(2014)는 고졸자의 경력 상태

44 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

를 ① 학업, ② 상용직, ③ 임시일용직, ④ 비임금, ⑤ 비경활 등 5가지로 구분하여 코딩했으며, 최적일치법을 활용해 약 10년간의 경력 상태 배열을 유형화했다. 분석 결과, 고졸자의 경력경로 유형은 ① 졸업 후 뒤늦은 정규직 진입형, ② 짧은 임금근로 후 비임금 전환형, ③ 비경활 지속 후 뒤늦은 정규직 입사형, ④ 정규직 유지형, ⑤ 상시직 이직 후 비경활 전환형 등 5가지 유형으로 구분되었다. 이후 박성재(2014)는 유형별 성별과 최종 학력 분포를 살펴보았으며, 월평균 임금을 중심으로 각 유형의 노동시장 성과를 비교 분석했다.

김진모 외(2018)는 직업계고 졸업자의 경력을 4개 유형으로 도출해 제시했다. 이들은 한국교육고용패널(KEEP) 1차 웨이브를 토대로 직업계고 졸업자의 10년간 경력 상태를 11가지로 구분하여 코딩했는데, 경력 상태 코딩에는 기업규모, 종사상 지위, 학업 상태 등이 종합적으로 고려되었다. 최적일치법을 활용한 분석 결과 ① 대기업 정규직형, ② 중소기업 정규직형, ③ 불안정 고용형, ④ 4년제 대학 진학형 등의 유형이 도출되었으며, 4년제 대학 진학형의 경우 다른 유형보다 학업 및 교우관계 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면, 노동시장 성과 측면에서는 대기업 정규직형과 중소기업 정규직형의 월평균 임금과 직무만족도 수준이 다른 유형보다 높게 나타났다.

다음으로 '노동시장 이행 경로'라는 용어를 사용하고 있는 연구를 살펴보면 다음과 같다. 김성남·최수정(2012)은 KEEP 1차 웨이브를 활용해 특성화고 졸업자의 노동시장 이행 경로를 유형화했다. 이들은 특성화고 졸업자의 경력 상태를 ① 고등학교 재학, ② 전문대학 재학, ③ 대학 재학, ④ 대학원 재학, ⑤ 정규직, ⑥ 임시·일용직, ⑦ 실직·포기, ⑧ 미상 등 학업, 근로, 구직 상태에 따라 8가지로 구분하여 코딩했으며, 7년간의 경력 상태

배열을 최적일치법을 활용해 분석했다. 이를 통해 김성남·최수정(2012)은 특성화고 졸업자의 노동시장 이행 경로로, 대학 진학 후 교육을 유지하거나 공백이 있는 ① 대학 재학형, 시간의 흐름에 따라 미상의 상태로 이동하는 ② 고졸 후 지속적 미상형, 바로 취직하거나 전문대학을 거쳐 취직하는 ③ 고졸 후 취업형, 다양한 이유로 전문대학에 머무는 기간이 긴 ④ 전문대 및 미상 혼합형 등 네 가지 유형을 제시했다. 또한 유형별 성별 분포와 임금근로자 비율, 월평균 임금, 근무시간, 직장만족도 등의 노동시장 특성을 비교한 결과, 고졸 후 취업형의 경우 상대적으로 여성 비율과 임금근로자 비율이 높은 것으로 나타났다.

김성남·하재영(2018) 역시 한국교육고용패널(KEEP) 1차 웨이브를 기초로 고졸자의 노동시장 이행 경로 유형을 탐색한 바 있다. 김성남·하재영(2018)은 고졸자의 10년 간 경력 상태를 ① 정규직, ② 비정규직, ③ 비임금근로자, ④ 실업 및 비경제 활동, ⑤ 학업, ⑥ 미상 등 6가지로 구분하여 코딩하고, 남성과 여성 각각의 노동시장 이행 경로를 최적일치법을 통해 분석했다. 그 결과 남성의 노동시장 이행 경로는 ① 미상형, ② 정규직형, ③ 실업 및 비경제활동형, ④ 불안정 정규직형, ⑤ 자영업형 등 5가지 유형이 있는 것으로 나타났다. 여성 또한 ① 미상형, ② 정규직형, ③ 실업 및 비경제활동형이 도출되었으며, 남성과 달리 ④ 정규직 후 경력단절형, ⑤ 후진학형이 있는 것으로 확인되었다. 이에 더해 김성남·하재영(2018)은 유형별로 부모 최종 학력, 월평균 가구소득 등의 가정 특성과 임금근로자 비율, 정규직 비율, 업종, 월평균 임금, 근무시간, 직장만족도 등의 노동시장 특성을 분석하여 유형 간 특성을 상호 비교했다.

한편, 박미경 외(2016)는 최적일치법을 활용한 다른 연구들과는 달리, 집단중심추세 분석을 활용해 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 경로를 유

형화하고자 했다. 이들은 KEEP 1차 웨이브를 토대로, 직업계고 졸업자의 10년간의 월평균 소득 궤적을 성별에 따라 구분하여 분석했다. 분석 결과, 남성의 경우 ① 고졸 취업집단, ② 대졸 실업집단, ③ 전문대졸 취업집단 등 세 가지 유형이 도출되었으며, 여성의 경우 ① 고졸 취업집단, ② 전문대졸 실업집단, ③ 대졸 취업집단 등의 세 가지 유형이 도출되었다. 박미경 외(2016)는 유형화 후 유형별 가정 특성, 개인 특성, 학교 특성 등을 비교했는데, 남성의 노동시장 이행 경로 유형에는 전공계열, 현장실습, 취업 프로그램이 영향을 미쳤고, 여성의 경우 전공계열이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 직업계고 졸업자의 경력경로 유형에 관한 선행연구를 종합해 보면, 직업계고 졸업자의 경력경로(또는 노동시장 이행 경로)는 △ 선취업 후 현장에 지속해서 머무는 유형, △ 선취업-후학습 유형, △ 선학습-후취업 유형, △ 불안정한 유형(미상 및 비경제활동 포함) 등으로 구분되는 양상을 보였다. 연구 방법 측면에서는 ‘경력경로’와 ‘노동시장 이행 경로’ 중 어떤 용어를 사용했는지와 관계없이 대부분 유사한 접근을 활용하고 있었다. 특히 관련 연구들은 ‘경력’과 ‘노동시장 이행 상태’를 혼용해서 사용하는 경향을 보였는데, 이는 고졸 취업자의 노동시장 정착 과정이 주된 관심사이기 때문으로 보인다.

방법론적 측면에서 선행연구를 보다 구체적으로 살펴보면, 먼저 분석자료 측면에서는 자체 설문을 활용한 박동열·이경미(2012) 외에 모두 패널데이터를 활용한 것으로 나타났다. 이는 패널데이터를 활용할 때 적절한 표본 규모를 확보할 수 있는 동시에, 보다 효과적으로 개인이 장기간 경험한 경력 상태의 변화를 추적할 수 있기 때문일 것이다. 분석 방법의 경우 연도별 경력 상태 배열의 유사성을 기준으로 유형을 분류하는 최적일치법이

주로 활용되는 경향을 보였다. 이처럼 최적일치법을 활용한 유형화 시에는 경력 상태의 코딩 기준이 곧 유형화의 기준이므로 연도별 경력 상태를 어떤 기준으로 코딩할 것인가가 중요하다. 이와 관련하여 선행연구에서는 주로 근로, 학업, 비경제활동 등의 경제활동 상태와 종사상 지위를 활용해 경력 상태를 코딩하고 있는 것으로 나타났다.

한편, 선행연구들은 직업계고 졸업자의 경력경로를 유형화한 후, 각 유형의 특성을 분석하는 데 선행변인과 결과변인을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 여기서 선행변인은 경력 상태 코딩의 시작 시점 또는 고등학교 시기 등 그 이전 시점의 특성을 의미하며, 결과변인은 경력 상태 코딩의 마지막 시점, 곧 현재 시점의 특성을 의미한다. 이는 각 경력경로 유형이 나타나게 된 원인과 서로 다른 경력 변화 과정의 결과를 살펴봄으로써 직업계고 졸업자의 경력경로를 보다 다각적으로 이해하기 위한 시도라고 볼 수 있다.

원인 측면의 선행변인으로는 성별, 전공계열, 최종 학력 등의 인구통계학적 특성과 월평균 가구소득, 부모의 최종 학력 등의 가정 특성이 활용되고 있었으며, 김진모 외(2018)와 박미경 외(2016)는 고등학교 당시의 학교 생활 특성을 선행변인으로 활용하기도 했다. 이 중 선행연구에서 주로 차이가 보고된 특성은 성별로, 병역 또는 경력단절 등 성별에 따른 특성이 경력경로 유형에 반영된 것으로 나타났다(예: 김성남·하재영(2018) 등).

결과변인의 경우, 종사상 지위, 월평균 임금, 근무시간, 직무만족도, 직장만족도 등 개인의 노동시장 특성이 주로 활용되는 경향을 보였다. 박동열·이경미(2012)의 연구에서는 결과변인으로 경력몰입, 일-가족 균형 등의 심리 특성을 활용하기도 했다. 이는 각 유형의 '노동시장 성과'를 비교하여 연구자 나름의 '바람직한 유형'을 탐색하기 위한 목적으로, 주로 고용 상태

를 유지하는 유형의 성과가 높게 나타나는 결과가 보고되었다(예: 김진모 외(2018) 등).

〈표 2-2〉 직업계고 졸업자의 경력경로 유형 관련 선행연구

구분		경력경로			노동시장 이행 경로		
		박동열·이경미 (2012)	박성재 (2014)	김진모 외 (2018)	김성남·최수정 (2012)	김성남·하재영 (2018)	박미경 외 (2016)
분석 자료	패널	KEEP		●	●	●	●
		노동패널		●			
		설문	●				
분석 방법		최적일치법	●	●	●	●	
		집단중심추세 분석					●
경력 코딩 기준	경제활동상태(근로/학업/비경활 등)			●	●	●	
	직업 특성	직종	●				
		직위	●				
		종사상 지위		●	●	●	●
		기업규모			●		
		임금				●	
유형별 특성 변인	선행변인	인구통계학적 특성 ¹⁾		●	●	●	●
		가정 특성 ²⁾			●		●
		학교생활 특성 ³⁾			●		●
	결과변인	개인 특성 ⁴⁾	●				
		노동시장 특성 ⁵⁾		●	●	●	●

주 1) 성별, 전공계열, 최종 학력, 고등학교 유형, 고등학교 소재지
 2) 월평균 가구소득, 부모 최종 학력
 3) 직업계고 재선택 의사, 지각, 학업, 교우관계, 학생회/학급임원 경험 여부, 현장실습 경험 여부, 취업 프로그램 참여 횟수
 4) 경력몰입, 일-가족 균형, 역할지향성, 삶의 질
 5) 업종, 종사상 지위, 월평균 임금, 근무시간, 직무만족도, 직장만족도
 자료: 선행연구를 토대로 연구자 재구성.

제2절 경력경로 관련 이론

직업계고 졸업자의 경력경로 형성에 관한 이해를 위해서는 개인이 어떻게 경력을 이동해 나가는지, 개인의 경력 발달 과정에서 어떤 요인이 영향을 미치는지에 대한 이론적 논의를 살펴보는 것이 필요하다. 이때, 노동시장 이행 과정에서 고졸자에게 있는 취약성(오유진·김교성, 2019: 9)을 고려해 노동시장 자체의 구조적 특성에 관해서도 함께 고찰할 필요가 있다. 이에 따라, 여기에서는 경력경로 관련 이론을 경력이동 관점, 직업 적응 관점, 경력개발 관점, 노동시장 관점으로 나누어 다각적으로 살펴보고자 한다.

1. 경력이동 관점

가. 무경계 경력 모델

기술 진보, 글로벌 경쟁 등 산업 환경의 변화로 조직의 유연성 확보의 필요성이 증가했다. 이는 고용환경의 유연화로 이어져, 임시직, 계약직, 파견직 등의 고용 형태가 증가하는 결과를 낳았다(Cappelli et al., 1997; Howard, 1995). 고용환경의 변화는 다시 개인 차원의 경력 변화로 이어졌으며, 단일 고용환경의 경계를 뛰어넘는 경력이 등장하게 되었다. 무경계 경력 모델(Boundaryless Career)은 이러한 경력 변화에 초점을 맞춘 모델이다. 조직 내에서의 수직적인 이동이나 안정성을 강조하는 전통적 경력과 달리, 무경계 경력은 개인이 하나의 조직에 얽매이지 않는 경력을 가리킨다(Arthur & Rousseau, 1996).

무경계 경력 모델에 따르면, 개인은 일과 경력에 대한 객관적, 주관적 평가를 기반으로 물리적(physical) 경계와 심리적(psychological) 경계를 넘는다(Sullivan & Arthur, 2006). 여기서 물리적 이동은 직무, 조직, 혹은 산업 등의 경계에서 일어나는 전환을 의미하며, 심리적 이동은 경력 전환을 실행할 수 있는 역량(capability)에 대한 인식을 의미한다. 즉, 심리적 이동은 개인이 자신의 고용가능성에 대한 높은 기대를 갖고 있을 때 일어나게 된다(Sullivan & Arthur, 2006). 이로 인해 무경계 경력에서 개인은 자신의 경력개발에 대해 조직에 의존하기보다는 이에 주체적으로 참여하는 특징을 보인다(Arthur & Rousseau, 1996).

Sullivan(1999)에 따르면, 무경계 경력은 기존의 전통적 경력과 고용관계, 경계, 스킬, 성공지표, 경력관리 책임, 훈련, 주요 단계 측면에서 차이가 있다(표 2-3 참조). 전통적으로 경력은 하나 또는 두 개의 기업에서 선형적인 경력단계를 추구하는 것이었으며(Levinson, 1978; Super, 1957), 개인은 고용안정을 위해 조직에 충성했고, 대신 조직이 개인의 경력 관리에 대한 책임을 졌다. 반면, 무경계 경력은 단일 고용환경을 벗어난 일련의 직무 기회로서(DeFillippi & Arthur, 1996: 116), 개인은 계속학습(continuous learning)과 자신의 시장성(marketability)을 위해 조직에게 성과를 제공한다(Altman & Post, 1996; Hall & Mirvis, 1996; Rousseau, 1989; Rousseau & Wade-Benzoni, 1995). 이에 따라 무경계 경력은 전통적 경력과 달리 다양한 기업을 넘나드는 스킬, 지식, 능력의 이동성(Arthur, Claman & DeFillippi, 1995), 의미 있는 일에 대한 인식(Mirvis & Hall, 1996), OJT를 통한 학습(McCall, Lombardo & Morrison, 1988), 다양한 네트워크의 개발(Hall, 1996a), 경력 관리에 대한 개인 책임(Rousseau, Driver, Eneroth & Larsson, 1996; Hall, 1996a) 등의 특징을 보이며, 전

통적 경력에 비해 높은 이동성에 초점을 맞추고 있다.

〈표 2-3〉 전통적 경력과 무경계 경력의 비교

구분	전통적 경력	무경계 경력
고용관계	•충성심을 위한 고용안정	•성과와 유연성을 위한 고용가능성
경계	•하나 또는 두 개의 기업	•다양한 기업
스킬	•기업 특수적 스킬	•전이 가능한 스킬
성공지표	•임금, 승진, 지위	•심리적으로 의미 있는 일
경력관리 책임	•조직	•개인
훈련	•형식 훈련	•OJT
주요 단계	•연령 관련	•학습 관련

자료: Sullivan(1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. p. 458 재구성.

나. 프로틴 경력 모델

프로틴 경력(Protean Career)은 경력 관리에 있어 자기 주도적이고 가치 중심적인 태도를 강조한다. 여기서 자기 주도적인 태도는 경력 성과와 경력 관리에 있어 개인의 선도적이고 적응적인 태도를 의미하며, 가치 중심적인 태도는 주관적인 경력 성공의 측정 지표가 되는 개인적 가치에 대한 태도를 의미한다. 즉, 프로틴 경력은 개인이 책임감과 내면적인 기준에 따라 자율적으로 경력을 선택하는 것을 강조하는 개념이다(심미영, 2012).

프로틴 경력은 개인의 일에서의 목표(work goals)와 일 외의 삶에서의 목표(non-work goals)로부터 시작되며, 프로틴 경력 모델에서 개인은 객관적인 성공보다 심리적인 성공을 추구한다(Hall, 2002). 프로틴 경력 모델에서 경력 성공은 개인이 자신의 가치를 실현했다고 느끼는가를 통해 결정되며, 개인은 경력 성공을 위해 자신의 업무, 조직, 직종 등을 변화시킨

다. 이는 곧 프로틴 경력의 전통적 경력에 비해 승진이나 임금, 조직 내에서의 권력에 대한 기회에 관심이 적다는 것을 의미한다(Briscoe & Hall, 2006). 또한 프로틴 경력에서 경력은 인생 주기에 따른 연대기적 연령(chronological age)에 의해 정립되는 것이 아니라 지속적인 학습과 정체성의 변화에 따라 학습 단계별로 발생하는 경력 연령(career age)에 따라 정립된다(Hall, 1996b). 이에 따라 프로틴 경력에서 경력개발은 일에 대한 도전과 관계, 계속학습을 바탕으로 이루어지며 총체적 자아(whole self)를 중심으로 하여, 변화하는 지식과 환경에 대응할 수 있는 능력을 길러 고용가능성을 확보하는 것을 중시한다(Hall, 1996b).

〈표 2-4〉 전통적 경력과 프로틴 경력의 비교

구분	전통적 경력	프로틴 경력
경력목표	•수직적 성공	•심리적 성공
경력 주체	•조직 중심	•개인 중심
경력단계	•연대기적 연령	•경력 연령
경력개발 자원	•형식 훈련 •재훈련 •상위계층으로의 이동성	•일 도전 •관계 •계속학습
성공을 위한 프로필	•know-how •고용안정성 •일하는 자아	•learn-how •고용가능성 •총체적 자아

자료: Hall(1996b). Protean careers of the 21st century. pp. 8-10을 토대로 연구자 재구성.

이처럼 무경계 경력 모델과 프로틴 경력 모델은 개인의 경력에 있어 조직이 아닌 개인을 주요 동인으로 강조한다는 공통점이 있다(Zimmerman & Clark, 2016: 606). 다만 무경계 경력이 물리적, 심리적 경계를 초월하는 경력에 초점을 둔다면, 프로틴 경력은 개인의 가치 추구하고 자기 주도성

으로부터 유발되는 경력에 초점을 둔다는 차이가 있다(Briscoe & Hall, 2006).

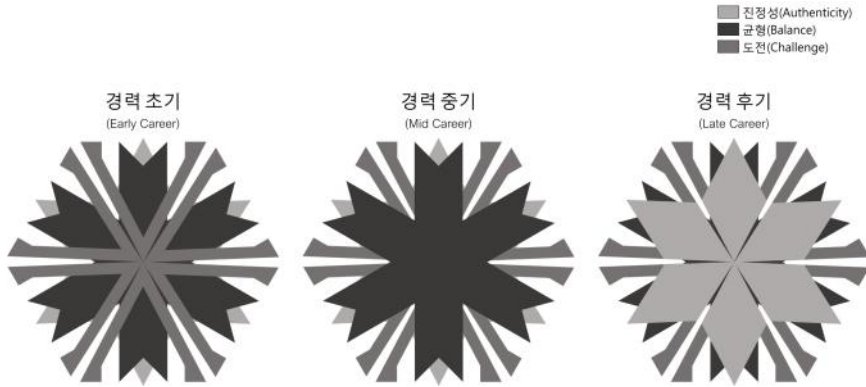
다. 만화경 경력 모델

만화경 경력 모델(Kaleidoscope Career Model; KCM)은 개인의 경력 정체성이 조직으로부터 독립적이라는 무경계 경력 모델과 개인이 추구하는 가치에 따라 경력의 변화가 일어난다고 주장하는 프로틴 경력 모델을 모두 아우르는 새로운 경력 모델이다(Mainiero & Gibson, 2018). 만화경 경력 모델은 개인이 경력 전환을 결정하는 이유를 탐색하기 위해 설계되었으며, 개인의 경력에 대한 요구를 기반으로 일반화된 경력 체계를 제시한다(Mainiero & Sullivan, 2005, 2006).

만화경 경력 모델에서는 개인의 경력 요구를 진정성(authenticity), 균형(balance), 도전(challenge)으로 설명한다. 먼저 진정성은 개인이 자신의 진정한 내적 자아에 따라서 행동하고자 하는 요구로서 자기 자신과 자신의 가치에 솔직하고자 하는 개인의 요구를 의미한다(Mainiero & Sullivan, 2006). 균형은 일과 생활의 영역 모두에서 양질의 경험을 추구하고자 하는 개인의 소망으로, 만화경 경력 모델에서 정의하는 균형은 일과 생활을 통합하기 위해 일에 대한 영역과 일 외의 삶에 대한 영역 모두에 지속적으로 주의를 기울이는 것을 가리킨다(Greenhaus, Peng & Allen, 2012). 시간제 일자리를 선택하여 근로시간을 조정하거나, 노동시장에서 선택적으로 이탈하거나, 가정 상황에 따라 업무량을 조정하는 등의 전략은 일과 생활 영역의 요구나 기대, 즉 균형에 대한 요구를 충족하기 위한 노력으로 볼 수 있다(Byron, 2005; Mainiero & Sullivan, 2006). 마지막으로 도전은 개인이

본질적으로 동기 부여되는 일에 참여하고자 하는 요구, 자신의 스킬을 개발하고자 하는 요구, 자신의 경력을 보다 진전시키고자 하는 요구를 나타낸다(Mainiero & Sullivan, 2005, 2006). 즉, 도전은 경력 사다리를 오르고자 하는 개인의 요구로서 역량을 향상하기 위한 강화, 학습, 스킬 개발에 대한 요구를 의미하는 것이다(Mainiero & Gibson, 2017).

만화경 경력 모델은 세 가지 요구가 경력의 전 과정에 걸쳐 나타날 수 있으나, 생애 동안 서로 다른 강도로 발생한다고 본다. 패턴과 색이 변화하는 만화경처럼 사람들은 자신의 삶에서 세 가지 서로 다른 요구의 우선 순위를 바꾸면서 경력 패턴을 변화시킨다는 것이다(Mainiero & Sullivan, 2005). 즉, 개인의 경력 전환 시기에는 셋 중 하나의 요인(parameter)이 주도권을 갖게 되며, 주도권을 갖는 요인을 기반으로 개인은 직업 세계에 대한 선택적 참여(opt-in) 혹은 이탈(opt-out)에 대한 결정을 내린다(Mainiero & Sullivan, 2005, 2006). 다시 말해 개인은 경력 전환에 직면했을 때, 다음 경력에 대한 의사결정 시 특정 요인에 대해 다른 두 요인보다 더 많은 의미를 부여한다. 이는 다른 두 요인의 영향력이 작다는 것이 아니라, 전환의 시기에는 특정 요인이 보다 우위를 점하게 된다는 것을 의미한다(그림 2-11 참조). 경력 전환에 관한 일련의 인지적인 이유나 동기를 제공한다는 측면에서 만화경 경력 모델은 사회인지진로 이론(Lent & Brown, 1996)의 변형으로 볼 수 있으며, 개인의 경력을 삶이라는 맥락 속에서 고려해야 한다는 생애설계 패러다임(Savickas et al., 2009)과도 유사하다고 볼 수 있다.



[그림 2-1] 여성의 경력단계에 따른 경력개발 요구 패턴 변화

자료: Mainiero & Sullivan(2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out revolution. p. 115.

한편, 만화경 경력 모델을 제시한 Mainiero & Sullivan(2005, 2006)은 경력 패턴이 성별에 따라 다르게 나타난다고 주장했다. 그들은 두 가지 주요한 경력 패턴으로 알파 만화경(alpha kaleidoscope) 경력 패턴과 베타 만화경(beta kaleidoscope) 경력 패턴을 제시했다. 알파 만화경 경력 패턴은 남성에게서 주로 나타나는데, 경력 초기에 도전에 대한 요구가 높으며, 경력 중기에는 진정성을 강조하고, 경력 후기에는 균형과 일-생활 통합에 대한 요구가 높다는 특징이 있다. 반면 여성과 일부 젊은 남성에게서 나타나는 베타 만화경 경력 패턴은 균형에 초점이 맞춰지는 특징을 보이며, 특히 경력 중기에서 균형이 강조된다. 베타 만화경 경력 패턴에서 도전과 진정성에 대한 요구는 경력 전반에 걸쳐 다양하게 드러나지만, 일반적으로 도전은 경력 초기에, 진정성은 후기에 강조되는 것으로 보고되고 있다 (Sullivan, Forret, Carraher & Mainiero, 2009).

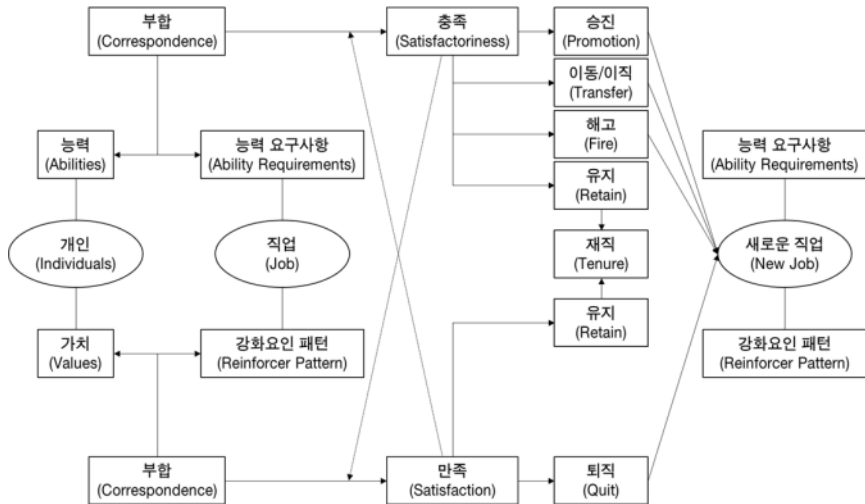
2. 직업 적응 관점

가. 일 적응 이론

Dawis & Lofquist(1984)의 일 적응 이론(Theory of Work Adjustment; TWA)은 직업 적응에 관한 이론적 논의를 체계화한 대표적인 이론으로, 개인과 직업 환경 간의 상호작용 측면에서 개인-환경 적합을 설명한 상호보완적 개인-환경 적합 모델의 하나이다(Dawis, 2005; Patton & McMahon, 2014). Dawis & Lofquist(1984)에 따르면 개인은 환경으로서의 직업과 부합(correspondence) 상태를 이루고자 하며, 이를 유지하려는 기본적인 동기를 가진다. 여기서 부합이란 개인과 직업이 서로 원하는 것을 충족해 주는 상태로, 일 적응은 개인과 직업이 조화를 이루고자 노력하는 역동적인 과정으로 정의된다.

Dawis & Lofquist(1984)는 일 적응과 관련한 두 가지 주요 개념으로 만족(satisfaction)과 충족(satisfactoriness)을 제시했는데, 상호작용을 통해 개인과 환경 간 요구가 만족 및 충족되면 부합 상태에 이르게 된다. 여기서 만족은 개인의 요구(생리적 요구 및 사회적 인정 등)가 환경이 제공하는 강화요인(보수, 승진, 양호한 작업환경 등)에 의해 만족되는 것을 의미하며, 충족은 환경의 요구조건(직무, 과업, 구성원으로서의 역할 등)이 개인이 제공하는 강화요인(과업 수행을 위한 개인의 역량 발휘 등)에 의해 충족되는 것을 의미한다. 이때, 개인과 환경이 부합 상태를 이루더라도, 개인의 요구와 환경의 요구조건이 변화하면 개인과 환경은 서로 부합하지 못하게(dis correspondence) 된다(Dawis, 1996). 이러한 상태가 되면 개인은 자신의 요구를 변화시키거나 환경의 요구조건을 변화시켜 부합의 상태

에 이르고자 한다. 환경 역시 개인과 함께 변화하려 하는데, 이처럼 부합의 상태를 추구하는 행동을 적응(adjustment)이라고 한다. 즉, 일 적응은 개인과 직업 환경 간의 부합(correspondence)을 성취 및 유지하는 과정이라고 볼 수 있다. 일반적으로 일 적응은 재직(tenure)의 형태로 나타나며, 이는 곧 재직이 만족과 충족의 수준에 의해 결정됨을 의미한다(그림 2-2 참조).

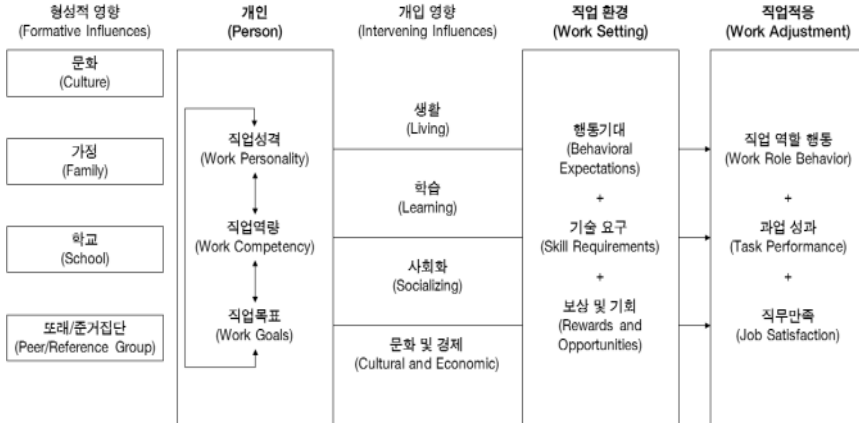


[그림 2-2] 일 적응 이론의 일반적 모델

자료: Dawis(1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. p. 88.

한편, Hershenson(1996)은 Dawis & Lofquist(1984)의 일 적응 이론을 바탕으로 개인과 직업 환경 간 상호작용을 세분화한 일 적응 모델을 제시했다. Hershenson(1996, 2001)은 개인과 직업 환경 각각의 하위 영역이 상호작용한다고 보았는데, 개인의 하위 영역은 일 성격(work personality),

일 역량(work competency), 일 목표(work goals) 순으로 발달한다고 제시했다. 여기서 일 성격은 직업인으로서의 자아개념, 직업에 관한 개인의 동기 체계(motivation system), 욕구 등 일 적응에 관한 개인의 주요 특징을 포괄하는 것으로, 정규교육과정 진입 전 가족의 영향을 통해 주로 발달하게 된다. 일 역량은 주로 정규교육과정을 이수하는 동안 다른 사람들로부터의 피드백 과정을 통해 발달하며, 민첩성 및 신뢰성 등의 행동 패턴을 포함한 직업 습관과 직무 수행에 필요한 신체적, 정신적, 대인관계 기술로 구성된다(Szymanski & Hershenson, 1998). 마지막으로 일 목표는 직업 세계에 진입할 때 주로 발달하며, 개인의 일 성격 및 일 역량과의 관계를 고려해 구체적이고 현실적이어야 한다는 특징이 있다. 한편 직업 환경은 행동 기대(behavioral expectations), 기술 요구(skill requirements), 보상 및 기회(rewards and opportunities)로 구성되는데, Hershenson(1996)은 개인의 하위 영역은 각각 직업 환경의 행동 기대, 기술 요구, 보상 및 기회와 상호작용을 하게 되며, 이러한 상호작용이 곧 일 적응으로 나타난다고 보았다(그림 2-3) 참조). 이에 따라 일 적응은 역할 행동(work role behavior), 과업 성과(task performance), 직무만족(job satisfaction)의 세 가지 구성요소를 지니며, 역할 행동은 개인의 일 성격과 직업 환경의 행동 기대 간 상호작용의 결과로서 개인이 직업 환경에서 자신의 역할에 맞게 적절히 행동하는 능력을 의미한다. 과업 성과는 개인의 직업역량과 직업 환경의 기술 요구 간 상호작용의 결과로 개인이 수행한 직무의 정량적, 정성적 성과를 모두 포함하는 개념이다. 직무만족은 개인의 직업목표와 직업 환경의 보상 및 기회 간 상호작용의 결과이며, 개인이 직업과 관련된 요인으로부터 얻게 되는 만족을 가리킨다.



[그림 2-3] Hershenson(1996)의 일 적응 모델

자료: Hershenson(1996). Work adjustment: A neglected area in career counseling. p. 445.

나. 개인-환경 적합 모델

개인-환경 적합(Person-Environment fit: P-E fit)에 대한 논의는 사람의 행동이 개인과 환경에 의해 결정된다는 Lewin(1951)의 주장에 기반을 두고 있다. 여기서 ‘적합(fit)’이라는 용어는 ‘일치(congruence)’와 ‘부합(correspondence)’을 모두 포함하는 개념으로(Tinsley, 2000), 개인-환경 적합은 개인과 환경 사이의 일치, 부합, 조화(match), 유사성(similarity) 등 다양한 의미를 포괄한다(Vogel & Feldman, 2009).

개인-환경 적합은 환경의 수준에 따라 개인-조직 적합(Person-Organization fit: P-O fit), 개인-직무 적합(Person-Job fit: P-J fit), 개인-직업 적합(Person-Vocation fit: P-V fit), 개인-집단 적합(Person-Group fit: P-G fit)으로 구분할 수 있다(Vogel & Feldman, 2009). 이 중 개인과 조직 간의 가치 및 목적이 일치 및 부합하는 상태를 의미하는 개인-조직 적합과 개인과 직

무 간 수요 및 공급의 일치 수준으로 정의되는 개인-직무 적합은 직무만족, 조직몰입, 이직 의도 등 개인의 직장 및 직무 관련 태도와 행동에 영향을 미치는 것으로 보고된다(차재빈·류가연·이훈영, 2013: 571). 이와 관련해 Maslach, Schaufeli & Leiter(2001)는 직무 소진에 대한 이론적 체계를 논의하며 개인과 직무 환경(job environment)의 적합이 중요함을 제시한 바 있는데, 이들은 직무 환경을 업무부하량(workload), 통제(control), 보상(reward), 공동체(communitiy), 공정성(fairness), 가치(value) 등 6가지로 구분하면서, 개인과 직무 환경이 적합할 경우 개인은 일에 관여(engagement) 하는 반면 부적합 시에는 소진(burnout)이 발생할 가능성이 증가한다고 주장했다(Maslach, et al., 2001: 413).

〈표 2-5〉 Maslach 외(2001)의 6가지 개인-직무 환경 적합 영역

영역	개념
업무부하량	•개인에게 부과되는 업무량
통제	•개인의 직무에 대한 통제권
보상	•개인의 직무 수행에 따른 내재적, 외재적 보상
공동체	•조직 내 다른 사람들과의 관계
공정성	•업무부하량 및 보상의 공정성
가치	•개인이 추구하는 가치 및 경력목표

자료: Maslach, et al.(2001). Job burnout. pp. 414-415를 바탕으로 연구자 재구성.

3. 경력개발 관점

가. 진로구성 이론

Savickas(2013)의 진로구성 이론은 Super의 진로발달 이론을 시대 변화에 맞춰 발전시킨 이론으로, 개인이 어떻게 “경력을 형성하는지(Savickas, 2013: 147)”에 관심을 둔다. 이를 설명하기 위해 초기 진로구성 이론에서는 직업 성격(vocational personality), 진로적응성(career adaptability), 삶의 주제(life themes)를 핵심 요소로 설명했다(Savickas, 2005). 그러나 이후 사회구성주의를 메타 이론으로 가정하면서, Savickas(2013)는 ‘행위자로서의 자아(self as actor)’, ‘주체자로서의 자아(self as agent)’, ‘저자로서의 자아(self as author)’를 세 가지 핵심 요소로 제시했다. 이와 관련하여 Savickas(2013: 151)는 “개인은 가족의 행동을 통해 행위자로서의 사회적 역할을 구성한 후, 학교와 지역사회라는 극장에서 이를 활용하기 위해 이러한 역할에 적응하며, 궁극적으로는 직업 경험의 연속성과 일관성을 설명하는 자전적 이야기의 저자가 된다”고 설명한다.

먼저, 유년기의 진로구성에 초점을 둔 행위자로서의 자아는 개인이 “이미지(reputation)와 성격(person types)을 구성하는 것(Savickas, 2013: 151)”으로 설명된다. 개인은 가정을 시작으로 학교, 지역사회 내에서 다양한 사회적 행위를 수행하며, 이를 기반으로 안정적이고 일관된 이미지를 형성한다. 여기서 이미지는 기존 이론들에서 제시했던 성격(personality)과 구별되는 것으로, 성격이 개인에게 내재되어 있는 것으로 개념화되는 반면, 이미지는 사회적 네트워크를 기반으로 개인을 둘러싼 맥락 속에서 형성되는 것으로 정의된다는 차이가 있다.

주체자로서의 자아는 개인의 “과업(tasks)과 전환(transitions), 트라우마(traumas)에 대한 적응 행동(Savickas, 2013: 155)”을 가리킨다. 주체자로서의 자아는 청소년기에 모습을 드러내는데, 개인은 주체자로서 사회적 상호작용의 메커니즘을 제공하는 교육적, 또는 직업적 위치 간의 이동에 대응한다. 즉, 개인은 진로발달과업이나 직업 전환, 일 트라우마 등의 환경 속에서 주체자로서 적응하며 자신의 진로 행동을 주도한다. 여기서 적응이란 개인이 적응하려는 의지와 준비도(adaptivity), 그리고 적응할 수 있는 능력과 자원(adaptability resources)을 기반으로 적응 행동(adapting)을 수행하는 것을 의미한다.

마지막으로 저자로서의 자아는 “진로 이야기(career story)에 대한 서술(Savickas, 2013: 163)”로, 후기 청소년기 이후에 형성된다. 이 시기에 개인은 사회로부터 주체적인 삶을 영위할 것으로 기대를 받고, 자신의 행위와 주체성을 통합하여 삶의 이야기에 기반한 독특한 정체성을 형성한다. 이러한 정체성은 각 개인의 독특한 맥락 - 개인과 사회 간의 지속적인 상호작용을 바탕으로 한 진로 구성과정 - 속에서 표현되는 것으로, 개인은 자신의 정체성에 대한 내러티브를 활용해 자신의 진로 기회를 평가하고 사회적 제약과 타협한다.

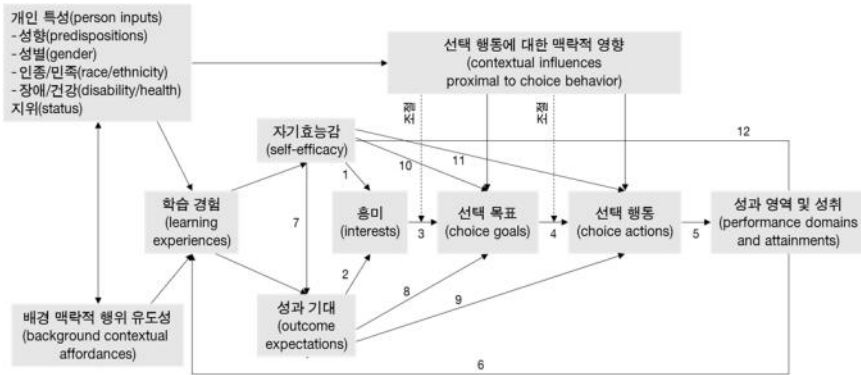
이처럼 진로구성 이론에서의 개인의 경력 형성 과정은 사회와의 상호작용을 통한 자아의 형성 과정으로 이해할 수 있다. 즉, 개인은 사회적 맥락 속에서 직업적 행동과 경험을 기반으로 해 적응하며 자신의 자아와 경력을 형성해 나간다. 이때, 사회적 맥락을 비롯해 자아 형성 과정에서 겪게 되는 경험은 개인마다 다르므로 각 개인의 경력은 독특한(unique) 형성을 보이며, 이에 따라 개인의 경력은 각자의 삶의 맥락 속에서 이해되어야 한다(Savickas, 2013: 165).

나. 사회인지진로 이론

사회인지진로 이론(Social Cognitive Career Theory; SCCT)은 Bandura (1986)의 사회인지 이론, Hackett & Betz(1981)의 자기효능감 이론, Krumboltz(1979)의 학습 이론으로부터 출발했다(Patton & McMahon, 2014). 사회인지진로 이론은 개인의 흥미와 능력, 그리고 기타 변인들이 어떻게 상호작용하는지, 그리고 개인적 요인과 환경적 요인이 진로나 경력 결정에 어떤 방식으로 영향을 미치는지에 초점을 둔다. 또한 특성요인 이론이나 발달 이론과 같은 기존의 이론과 달리, 특정 연령이나 경력단계보다는 전체 진로 과정에 있어 진로 행동을 증진하거나 쇠퇴하게 하는 이론적 요소를 고려한다는 특징이 있다(Lent, 2013).

사회인지진로 이론에서는 ① 진로 관련 흥미의 발달, ② 진로 선택과 실행, ③ 진로 성과의 달성 등 진로발달의 3단계 과정에서 개인의 자기효능감, 성과 기대, 개인적 목표 등 사회인지 변인과 개인 특성, 환경 특성, 학습 경험이 상호작용하며 발달해 나간다고 본다. 여기서 사회인지 변인은 Bandura(1986)가 사회인지 이론에서 제시한 변인을 가리킨다. 자기효능감은 특정한 성과를 얻기 위해 필요한 일련의 행동을 조직 및 실행할 수 있는 능력에 대한 개인의 신념으로, 고정된 특성이 아니라 환경과 상호작용하며 점진적으로 변화해 나간다(Hackett & Lent, 1992). 성과 기대는 특정 행동으로 나타날 결과에 대한 신념을 의미하며, 다양한 학습 경험으로부터 얻을 수 있다. 개인적 목표는 어떤 성과를 산출하기 위해 행동을 시작하고자 하는 결정으로, 목표 설정을 통해 개인은 자신의 행동을 주체적으로 조정, 감독, 유지할 수 있다. Lent, Brown & Heckett(1994)은 이와 같은 사회인지 변인이 역동적으로 상호작용한다고 주장하면서, 사회인지 변인이

개인의 진로발달 과정에 미치는 영향에 주목했다. 사회인지진로 이론에 따르면, 지속적인 흥미와 긍정적인 자기효능감 및 성과 기대는 목표, 행동, 성취에 영향을 미치며, 성취는 다시 자기효능감과 성과 기대에 영향을 미침으로써 지속적인 선순환 고리가 형성되고, 이러한 과정은 전 생애에 걸쳐 반복된다(Lent & Brown, 1996).



[그림 2-4] 진로 관련 선택 행동에 영향을 미치는 개인, 맥락, 경험 요인

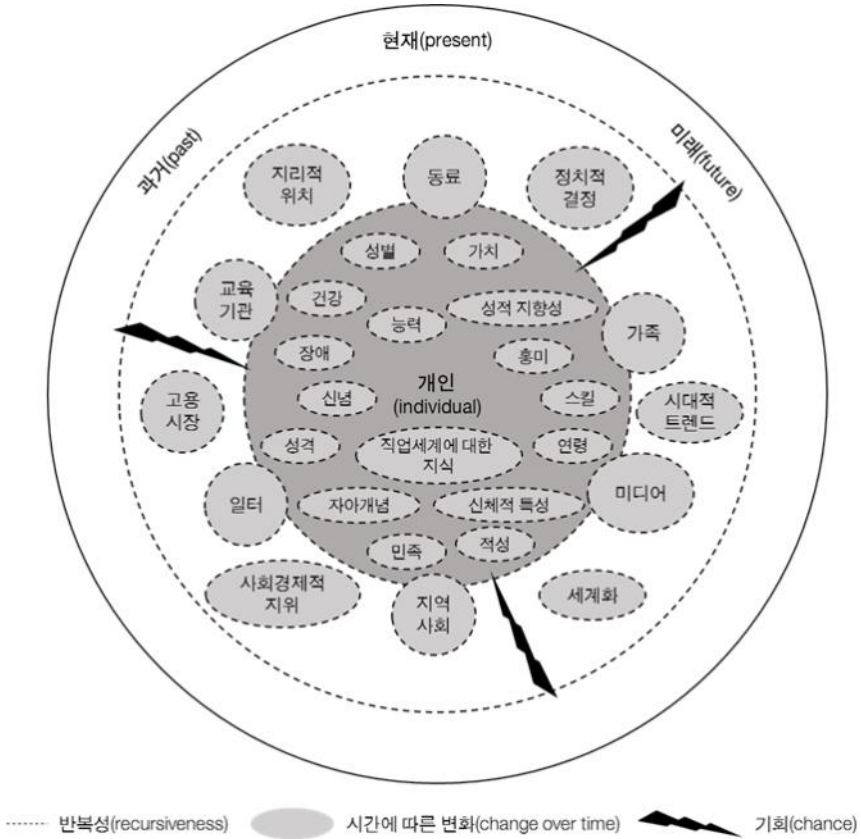
자료: Lent, Brown & Hackett(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. p. 93.

사회인지진로 이론은 개인의 진로발달 또는 경력개발과 관련하여 성별이나 인종, 사회경제적 지위 등 개인 특성과 그 맥락을 강조하는데, 개인 및 맥락 변인은 자기효능감과 성과 기대를 통해 진로선택과 그 성과에 직접·간접적인 영향을 미친다. 이때, 맥락 변인의 영향은 원위(distal)와 근위(proximal)로 구분될 수 있다. 원위는 자기 자신에 대한 인식을 형성하는 과정에서의 맥락적 요소의 영향을 의미하며, 근위는 특정 선택에 대한 감정적·재정적 지원, 사회구조적 장벽 등 주요 선택 시점에서의 맥락적 요소

의 영향을 의미한다(Lent & Brown, 1996: 317). 이처럼 사회인지진로 이론에서는 개인의 진로선택과 발달 과정에서의 맥락에 대한 이해를 강조하고 있으며, 개인이 처한 맥락에 따라 진로선택의 형성이나 실행이 달라질 수 있다고 본다.

다. 시스템 이론

시스템 이론(Systems Theory Framework)은 기존 경력개발 이론을 통합하고자 한 시도로, 개인 시스템(individual system)과 맥락 시스템(contextual system)이라는 개념을 통해 경력개발에서의 개인과 맥락 간의 상호작용을 설명한다(Patton & McMahon, 2006). 시스템 이론에서는 개인 시스템을 맥락 시스템의 한 부분으로 제시하는데, 개인 시스템은 경력개발에 관한 개인의 특성으로서 흥미, 신념, 가치, 연령, 성별, 직업세계에 대한 인식, 자기효능감, 결과 기대 등으로 구성된다. 맥락 시스템은 사회 시스템(social system)과 환경-사회 시스템(environmental-societal system)으로 구성되는데, 사회 시스템은 개인 시스템과 상호작용하는 동료, 교육기관, 일터, 지역사회, 가족, 미디어 등을 포함하는 개념이다. 환경-사회 시스템은 사회 시스템보다 넓은 범위로, 정부 정책, 고용시장 등의 맥락적 변인을 포함한다. 시스템 이론에서는 개인 시스템과 맥락 시스템을 구성하는 개인 및 맥락 변인을 통해 기존 경력개발 이론에서 논의한 다양한 변인을 포괄적으로 다루고 있다(그림 2-5) 참조.



[그림 2-5] 시스템 이론 모델

자료: Patton & McMahon(2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice. p. 257.

시스템 이론에서는 시스템 간, 요소 간에 상호작용이 일어난다고 본다. 시스템 이론의 중요한 특징은 이러한 상호작용으로 인해 발생하는 변화를 고려한다는 점으로, 경력개발 시스템에서 변화는 지속적이고 비선형적으로 일어난다(Patton & McMahon, 2014). 또한 시스템 이론은 ‘서구 사회의 능력 있는 중산층 백인 남성’을 중심으로 논의되어 왔던 기존의 경력개발

이론과 달리, 다양한 문화권과 여성의 특성을 고려함으로써 경력개발의 중심은 개인이며 사회문화적 배경이 개인의 경력개발에 영향을 미칠 수 있음을 규명했다(McMahon, 2002). 즉, 시스템 이론은 최근 경력개발에 대한 이론적 패러다임이 개인과 맥락 간 상호작용을 주요한 요소로 고려하는 방향으로 변화하고 있음을 보여 준다(Patton & McMahon, 2014).

4. 노동시장 관점

가. 인적자본 이론

인적자본 이론(Human Capital Theory)은 물적자본인 기계에 생산력이 있듯이 인간 역시 생산력이 있으며, 이 생산력은 개인이 교육과 훈련을 통해 체화한 지식과 기술을 통해 나타난다고 본다(Schulz, 1961). 인적자본 이론은 개인의 유전적인 능력이나 가정의 사회경제적 배경보다는 개인이 교육과 훈련을 통해 축적하는 인적자본에 초점을 맞추고 있는데, 개인이 노동시장에서 성공적으로 지위를 획득하기 위해서는 적절한 인적자본을 축적하는 것이 가장 중요한 것으로 본다(Schulz, 1961).

인적자본 이론에서의 인적자본은 개인이 전 생애에 걸쳐 소유하고 발전시키는 지식과 기술, 경험뿐만 아니라 이를 획득하기 위한 선천적 능력을 모두 포함하는 개념으로(Laroche & Ruggeri, 1999), 교육과 훈련에 대한 투자를 통해 향상된다는 특징이 있다(Schulz, 1961). 인적자본 이론은 개인이 인적자본을 더 많이 가질수록 노동시장에서 더 많은 기회를 얻게 된다는 가정에 기초하고 있다(Becker, 1993), 이에 따라 개인은 학교교육과 직업훈련 등을 통해 지식 및 기술을 습득하며, 직장에서의 근무경력을 통

해 전문지식을 습득하여 자신의 인적자본을 축적한다(강순희·윤석천·박성준, 2011: 4). 일반적으로 학력 수준이 높을수록 성공적으로 노동시장에 이행하고 사회적 지위 획득에 유리한 것으로 나타나고 있으며(안주엽·홍서연, 2002; 이병희, 2003), 직업훈련 역시 노동시장 진입에 긍정적인 기능을 하는 것으로 보고되고 있다(Bratberg & Nilsen, 1998). 일 경험의 경우, 특정 직무를 수행함에 있어 필요한 전문적인 직업 지식이나 기술을 습득하게 한다는 점에서 인적자본 축적을 가능하게 하는 것으로 보고된 바 있다(박성준, 2005; 안주엽·홍서연, 2002; 이병희, 2003; Motimer, Vuolo, Staff, Wakefield & Xie, 2008).

즉, 인적자본 이론에서는 개인이 교육, 훈련, 경력을 통해 인적자본을 개발하며 이러한 인적자본의 개발은 생산성 증대로 이어져 임금 및 고용수준이 향상된다고 본다. 이는 곧 노동시장에서의 성과나 이동성(mobility)이 개인의 교육 및 훈련에 달려 있다는 관점을 의미하며, 개인이 자신의 인적자본을 충분히 축적했을 때 노동시장에서의 이동에 있어 상대적인 우위를 지닐 수 있다(Wayne, Liden, Kraimer & Graf, 1999: 580).

나. 이중노동시장 이론⁹⁾

이중노동시장 이론이나 노동시장분절 이론은 노동시장이 하나의 완전경쟁 시장이 아니라, 서로 다른 노동시장으로 구성되어 있다고 전제하는 이론이다. 이중노동시장 이론에서는 노동시장이 고임금, 고용안정의 1차 노동시장(primary market)과 저임금, 고용불안의 2차 노동시장(secondary

9) 분절적 구조의 노동시장을 의미하는 개념에는 이중노동시장과 분절노동시장이 있으며, 두 가지 개념은 유사한 개념으로 구별 없이 사용되는 편임. 여기에서는 이중노동시장이 더 일반적으로 사용된다는 시각(Emmenegger et al., 2012, 정이환, 2018: 9에서 재인용)을 반영하여 이중노동시장이라는 표현을 사용하고자 함.

market)으로 구분되어 있다고 본다(Doeringer & Piore, 1971). 이중노동 시장 이론에서 1차 노동시장은 고도의 기술을 필요로 하는 대신 높은 임금과 안정성을 보장하며, 2차 노동시장은 특별한 기술을 필요로 하지 않고 고용안정성 역시 낮다. 이러한 두 가지 노동시장은 상호 배타적으로, 노동 시장 간의 근로자 이동은 거의 단절되어 있다(Cain, 1976).

이러한 노동시장의 분절은 우리나라 노동시장의 주요 문제로 지적되어 왔다. 특히 우리나라의 경우 1990년대 중반 이후 대기업과 중소기업 간, 정규직과 비정규직 간, 그리고 성별 간 격차의 확대와 이동성 단절의 문제가 심화하고 있는 실정이다(정이환, 2018: 14). 대기업 정규직이 고용안정성과 근로조건이 양호하다는 점에서 1차 노동시장의 특성을 보인다면, 중소기업과 비정규직 노동시장은 상대적으로 불안정한 고용과 열악한 근로 조건 문제 등 2차 노동시장의 특성을 보인다(전병유·황인도·박광용, 2018: 1). 즉, 우리나라 노동시장의 분절적인 구조는 기업규모와 고용 형태, 성별의 분절이 복합적으로 작용하는 구조로, 각 분절은 긴밀한 상관관계를 갖는 동시에 독립적으로 작용한다(정이환, 2018: 14-15).

이처럼 이중노동시장 이론에서는 실업의 발생이나 개인 간 소득의 차이가 개인이 속한 노동시장에 따라 결정된다는 입장을 보인다. 인적자본론에서 개인의 생산성 향상을 통한 이동성을 논의한다면, 이중노동시장 이론에서 개인의 경력이동은 분절된 노동시장 간에서가 아닌 노동시장 내에서 일어난다. 이러한 관점에 비추어 봤을 때, 이중노동시장 이론에서 개인의 원활한 경력이동을 위해 중요한 것은 초기에 1차 노동시장으로 진입하는 것이라고 할 수 있다. 이는 1차 노동시장 취업을 기대하는 동시에 2차 노동시장 취업을 기피하는 우리나라 청년층의 노동시장 이행 특성과도 맞아 있다(윤윤규·장인성·최세림·조성훈, 2018: 33).

다. 이행노동시장 이론

이행노동시장 이론(Transitional Labour Market; TLM)은 취업과 실업으로 양분되는 전통적인 노동시장 정책의 한계를 지적하며 1990년대에 등장했다(박능후·배미원, 2009: 155). 이행노동시장 이론은 전통적 노동시장 정책이 노동시장의 변화와 다양화된 개인의 욕구에 효과적으로 대응하지 못하는 동시에 사회적 위험으로서의 노동시장 문제를 야기하고 있다고 본다. 이에 대한 대안으로, 이행노동시장 이론에서는 정규 임금노동을 중심으로 사회적, 개인적 활동 간 이행이 이루어지는 체계를 통해 사회적 배제를 예방할 것을 제안했다(박능후·배미원, 2009; 오유진·김교성, 2019).

이행노동시장의 개념을 제안한 Schmid(1998: 12)는 노동이동이 일생에 걸쳐 다양한 형태로 나타난다고 보았으며, ① 단시간 노동과 전일제 고용 간, 또는 피고용 노동과 자영업 간 이동, ② 실업과 고용 간 이동, ③ 교육과 고용 간 이동, ④ 가사활동과 고용 간 이동, ⑤ 고용과 은퇴 간 이동 등 5가지의 노동이동 유형을 제시했다. 이와 같은 유형에서 볼 수 있듯이, 이행노동시장은 개인의 고용, 가사, 교육훈련, 실업, 은퇴 등 다양한 영역을 노동시장 참여의 형태로 인식하고, 각 영역 간 이동이 원활하게 이루어져야 함을 강조하고 있다(오유진·김교성, 2019: 4). 즉, 이행노동시장 이론은 노동시장 내외에서의 개인의 이동을 전 생애에 걸친 동적인 이행으로 본다. 이러한 맥락에서, 이행노동시장 이론에서는 적절한 사회적 제도를 통해 고용의 유연성을 향상하고, 개인이 노동이동을 통해 이익을 얻을 수 있도록 노동이동 자체에 유인책을 제공해야 한다고 주장한다(Schmid, 2002, 박능후·배미원, 2009: 156에서 재인용).



[그림 2-6] 이행노동시장 개념

자료: Schmid(1998). Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. p. 12.

이행노동시장 이론은 노동시장 주변에 위치해 있으며 상대적으로 취약한 근로자들을 노동시장에 통합하기 위한 정책적 지원을 강조한다는 특징이 있다. 이행노동시장 이론에서는 노동이동 과정에서의 위험에 대한 사회적 차원의 예방 방안을 논의하고 있으며, 이러한 점에서 생애과정 이론을 정치학적으로 보완한 것이라는 평가를 받는다(정원호·나영선·류기락·박경순, 2011: 53). 또한 이행노동시장 이론은 노동이동에 대한 포괄적이고 통합적인 시각을 제공하고 있다는 점에서 노동이동이나 노동시장 이행 관련 연구에 유용한 이론적 틀로 활용되고 있다(오유진·김교성, 2019: 4).

제3절 소결

이 장에서는 경력경로의 개념 및 유형과 경력경로 관련 이론에 대한 검토를 통해 직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 탐색에 필요한 시사점을 얻고자 했다. 이 중 관점별 경력경로 관련 이론을 요약해 살펴보면(〈표 2-6〉 참조), 경력이동 관점의 이론에서는 경력이동에서의 개인의 주관적 판단을 강조하며, 직업 적응 관점의 이론에서는 직장과 개인의 적합(fit)을 찾기 위한 과정으로 경력이동을 설명한다. 또한 경력개발 관점의 이론에서는 개인을 둘러싼 맥락적 요소의 중요성을, 노동시장 관점의 이론에서는 경력이동을 위한 개인의 인적자본 구축과 초기 노동시장 진입의 중요성을 강조한다. 이와 같은 이론 고찰 결과와 경력경로에 관한 선행연구를 토대로 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성을 분석하는 데 있어 고려해야 할 사항을 논의하면 다음과 같다.

〈표 2-6〉 관점별 경력경로 관련 이론 개요

구분	이론	주요 내용
경력이동 관점	무경계 경력 모델	•개인은 일과 경력에 대한 객관적, 주관적 평가를 기반으로 물리적(physical) 경계와 심리적(psychological) 경계 이동
	프로틴 경력 모델	•개인의 책임감과 내면적인 기준에 따른 자율적인 경력 선택 강조
	만화경 경력 모델	•개인의 경력 요구를 진정성(authenticity), 균형(balance), 도전(challenge)으로 설명
직업 적응 관점	일 적응 이론	•일 적응을 개인과 직업이 조화를 이루고자 노력하는 역동적인 과정으로 정의
	개인-환경 적합 모델	•개인 and 조직, 직무 등 환경 간 적합 수준이 개인의 직장 및 직무 태도와 행동에 영향

(표 계속)

구분	이론	주요 내용
경력개발 관점	진로구성 이론	• 개인의 경력 형성 과정을 사회와의 상호작용을 통한 자아의 형성 과정으로 설명
	사회인지진로 이론	• 개인의 진로 선택과 발달 과정에서의 맥락에 대한 이해 강조
	시스템 이론	• 개인 시스템과 맥락 시스템 간 상호작용을 기반으로 경력개발 설명
노동시장 관점	인적자본 이론	• 교육 및 훈련을 통해 축적된 인적자본이 노동시장에서의 성과나 이동성(mobility) 결정
	이중노동시장 이론	• 노동시장이 상호 배타적인 2가지 노동시장으로 구성되어 있다고 설명
	이행노동시장 이론	• 적절한 사회적 제도를 통해 개인의 노동이동을 활성화해야 한다고 주장

자료: 연구자 작성.

첫째, 경력경로의 개념에 근거해 직업계고 졸업자의 경력경로를 유형화할 필요가 있다. 경력경로는 생애 전반에 걸친 개인의 직업상의 지위나 역할의 연속으로, ‘직업적 경력’에 초점을 맞춘 개념이다(Carter et al., 2009). 개인의 직업 이동 변화를 추적한다는 점에서 경력경로는 노동이동이나 노동시장 이행과 성격이 유사하며, 실제 직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 선행연구들은 경력경로와 노동시장 이행이라는 용어를 혼용하는 경향을 보인다. 그러나 노동시장 이행이 노동시장 내·외의 이동을 모두 포괄하는 개념이라면, 경력경로는 직종이나 직위 등 노동시장 내에서의 변화가 관심의 대상이라는 점에서 두 용어는 구분될 필요가 있다. 특히 직업계고 졸업자가 직업적 경력 측면에서 어떤 변화를 경험하는가에 대한 구체적인 논의는 상대적으로 부족하다는 점에서, 직업계고 졸업자의 경력경로 유형화 시 노동시장 내에서의 직업 이동에 초점을 맞춰야 할 것으로 판단된다.

둘째, 경력경로 유형의 구분 기준으로는 직업의 객관적 특성을 활용하는 것이 적절할 것이다. 직업 이동을 중심으로 경력경로 유형을 구분한 선행 연구를 고찰한 결과, 이들은 관심 연구 대상의 직업 이동 양상을 직업의 객관적 특성으로 치환한 후, 그 특성의 시간적 배열의 유사성을 활용하여 경력경로를 유형화하는 것으로 나타났다. 직업의 객관적 특성으로는 주로 직종(직무)과 직위가 함께 활용되는 경향을 보였으며, 직장 변화까지를 포함하여 경력경로를 구분하는 경우(현영섭, 2020)도 있었다. 이를 고려했을 때, 방법적 측면에서 경력경로 유형은 개인의 직업 이동을 시간 흐름에 따른 직업 특성 변화의 유사성에 따라 분류한 것으로 볼 수 있다. 따라서 직업계고 졸업자의 경력경로 유형을 구분함에 있어서도 노동시장 상태 또는 경력 상태의 변화에 기반하는 데에서 더 나아가, 직업적 지위와 직무, 직장 등의 특성 변화를 종합적으로 고려해야 할 것이다.

셋째, 경력경로 관련 이론에 비추어 봤을 때, 직업계고 졸업자의 경력경로 형성 과정과 유형별 특성을 이해하기 위해서는 개인적 특성과 맥락적 특성을 모두 고려할 필요가 있다. 관련 이론에 따르면, 기본적으로 경력이동의 주체는 개인이다. 이에 따라 개인의 심리적인 특성이 경력 변화에 영향을 미치며(Zimmerman & Clark, 2016), 특히 초기 경력단계에는 더 나은 경력으로의 이동을 위한 '도전'의 욕구가 경력이동의 주요한 동인이 된다(Sullivan et al., 2009). 이와 관련하여 무경계 경력 모델이나 프로틴 경력 모델에서는 개인이 학습을 통해 자신의 고용가능성을 발전시켜 경력을 진전시킨다고 설명하는데(Hall, 1996b; Sullivan & Arthur, 2006), 이는 인적자본 이론에서 노동시장 성과를 위해서는 인적자본의 축적이 중요하다는 시각(강순희 외, 2011)과도 연관된다. 한편, 개인의 경력 변화는 개인을 둘러싼 맥락 속에서 이해하는 것이 중요하다. 개인이 경력을 형성하는 과

정은 곧 사회와의 상호작용에 기반한 자아의 형성 과정이기 때문이다 (Savickas, 2013). 따라서 개인을 둘러싼 맥락적 특성에 따라 개인의 경력 선택 과정은 달라질 수 있다. 여기서 맥락적 특성은 가정, 학교, 지역사회 뿐만 아니라 노동시장 등 사회구조적 특성을 모두 포괄하는데(Lent & Brown, 1996; Patton & McMahon, 2014), 이는 개인이 속한 노동시장의 특성에 따라 개인의 경력이동이 달라질 수 있다는 이중노동시장 이론에서의 논의나, 환경과의 상호작용이 개인의 직업 이동과 밀접한 관련이 있다는 직업 적응 관점의 논의와도 유사한 지점으로 볼 수 있다.

넷째, 유형별 개인 및 맥락 특성을 분석함에 있어 다양한 특성의 '과정적 측면'을 탐색하는 것이 필요하다. 개념적으로 경력경로는 시간에 따른 '경력 변화의 과정'으로, 개인의 노동시장에서의 이동은 일생에 걸쳐 일어나는 동적인 이행이다(Schmid, 1998). 앞서 제시한 개인적 특성이나 맥락적 특성은 노동시장 진입 당시 등 특정 시점에 국한해 개인의 경력에 영향을 미치는 것이 아니며, 경력의 이동 또는 발달 과정 그 자체에서 지속적으로 상호작용하며 영향을 미친다(Lent & Brown, 1996). 이러한 측면에서, 기존의 직업계고 졸업자의 경력경로를 구명하고자 했던 시도들은 개인의 과정적 특성을 충분히 담아내지 못했다는 한계가 있다. 이는 관련 선행 연구들이 개인의 경력 및 노동이동의 시간적 배열은 분석했으나 그 특성을 분석함에 있어 노동시장 진입 시점 또는 결과 시점의 특성만을 활용하고 있기 때문이다. 따라서 직업계고 졸업자의 경력경로 양상을 살펴봄에 있어 면담 등을 활용한 혼합적 접근의 시도 등, 다양한 과정적 특성을 포착하기 위한 대안을 고민할 필요가 있다.

제3장

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 검토

제1절 직무능력 및 역량개발 지원 정책

제2절 취업 및 노동시장 안착 지원 정책

제3절 소결

제3장 | 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 검토

정부는 2008년 이후 고용상의 학력 차별 및 과도한 학력 상승으로 인한 노동시장 진입 연령의 상승, 현장 산업인력의 고령화 등의 문제점 해소를 위해 마이스터고 육성, 선취업 후진학 체제 확립, 산학협력형 특성화고 확대·개편, 산업계와 연계한 직무능력의 강화 등 취업역량 강화를 위한 중등 단계 직업교육 관련 정책을 추진해 왔다(김성남·강서울·허영준, 2018). 직업계고 졸업자에 대한 경력개발 지원은 이러한 고졸 취업 활성화 정책에 포함되어 제시되었으며, 고졸 취업문화 정착을 위해 달성해야 할 주요 정책 목표 중의 하나로 논의되었다.

직업계고 졸업자를 대상으로 하는 경력개발 지원 정책은 학교 재학 단계가 아닌 노동시장 이행 이후를 대상으로 하므로, 교육부뿐만 아니라 고용노동부, 중소벤처기업부 등 다양한 부처가 관련되어 있다. 경력개발 지원 정책은 크게 노동시장에 진출한 직업계고 졸업자의 역량개발을 지원하는 정책과 노동시장에 안정적으로 정착할 수 있도록 지원하는 정책으로 구분해 볼 수 있는데(김성남 외, 2018; 김은석 외, 2017), 각각의 정책에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

제1절 직무능력 및 역량개발 지원 정책

1. 선취업 후학습¹⁰⁾

선취업 후학습은 학문적인 개념이라기보다는 사회적인 필요에 의해 만들어진 개념으로 이해되고 있으며, 일반적으로 선행연구에서는 고교 졸업 후 고등교육기관에 진학하지 않고 취업하는 것을 ‘선취업’, 취업 후 직업교육 또는 고등교육을 병행하는 것을 ‘후학습’이라고 정의한다(조희경·신종호·김진모, 2019). 또한 정책적으로는 “고교 졸업 후 선취업하여 현장경험을 바탕으로 지속적인 경력과 능력개발을 할 수 있도록 일과 학습을 병행할 수 있는 기회를 제공하는 정책”(특성화고·마이스터고 포털, n.d.)으로 제시되고 있다.

이러한 후학습 제도에는 재직자 특별전형, 계약학과, 전공심화 과정, 산업체 위탁교육, 기술대학, 사내대학, 방송통신대, 사이버대학 등이 포함되며, ‘학점은행제’, 후학습 등록금을 지원하는 ‘고졸 후학습자 장학금’, 특성화고 및 마이스터고 출신자로 중소기업 1년 이상 또는 그에 준하는 현장 경력의 재직자에게 유학 및 연수 기회를 제공하는 ‘기능·기술인 장학생 대한민국 정부 국비유학(연수)’도 운영되고 있다. 직업계고 졸업자의 경력개발 지원을 목적으로 정부 차원에서 특성화고·마이스터고 포털을 통해 안내되고 있는 후학습 제도를 살펴보면 <표 3-1>과 같다.

10) 선취업 후학습 관련 내용은 특성화고·마이스터고 포털(<https://www.hifive.go.kr/enter/afterInfo.do?rootMenuId=04&menuId=0401>, 검색일: 2022.5.10.)에 제시된 내용을 중심으로 작성함.

〈표 3-1〉 개인 및 산업체 수요에 따른 후학습 제도

제도		주요 내용	학위
개인 수요	재직자 특별전형	•특성화고 등 졸업 후 3년 이상 산업체 재직자가 정원 외 입학	전문학사 학사
	전공심화 과정	•전문대학에서 관련 산업체 경력으로 1~2년의 심화과정 운영으로 학사학위 취득	학사(전문대)
	산업체 위탁교육	•산업체장이 소속 직원을 위해 교육과정 개설 위탁·운영	전문학사 산업학사
	방송통신대		학사 석사
	사이버대학	•정보통신 매체를 통한 원격교육	전문학사 학사 석사
	고졸 후학습자 장학금 (희망사다리II유형)	•고등학교 졸업 후 3년 이상의 재직 경력이 있으며, 현재 중소기업에 재직 중인 대학 생에게 대학 등록금 전액 지원	전문학사 학사
산업체 수요	계약학과	•산업체장이 소속 직원을 위해 교육경비 50% 이상 지원 및 교육과정 개설 위탁·운영	전문학사 학사 석사
	기술대학	•산업체가 소속 재직자의 교육을 위해 직접 학교 운영(고등교육기관)	전문학사 학사
	사내대학	•산업체가 소속 재직자의 교육을 위해 직접 학교 운영(평생교육시설)	전문학사 학사

자료: 특성화고·마이스터고 포털(하이파이브), <https://www.hifive.go.kr/enter/afterInfo.do?rootMenuId=04&menuId=0401>(검색일: 2022.5.10.)

여기서는 다양한 후학습 제도 중 몇 가지 주요 제도를 중심으로 구체적으로 살펴보고자 한다¹¹⁾. 재직자 특별전형, 계약학과, 산업체 위탁교육, 사내대학, 방송통신대학과 사이버대학, 학점은행제의 세부적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

11) 이하 후학습 제도 관련 내용은 특성화고·마이스터고 포털(https://www.hifive.go.kr/front/bbs/bbsList.do?bbs_id=62&rootMenuId=04&menuId=0402, 검색일: 2022.5.10.)을 참고하여 작성함.

가. 재직자 특별전형

재직자 특별전형은 선취업 후학습 풍토를 조성하기 위해 운영되고 있는 가장 대표적인 제도로써, 특성화고·마이스터고 졸업 후 3년 이상 산업체 근무경력을 가진 재직자¹²⁾가 대학(정원 외 특별전형)에 입학하여 일과 학업을 병행할 수 있도록 하는 대학 입학 전형이다. 일-학습 병행을 통해 이론과 실무를 겸비한 해당 분야 전문가의 양성을 목적으로 하고 있으며, 학교별 자체 정원 조정을 통해 재직자를 위한 모집 단위를 신설하여 교육의 질을 담보하고, 교육 여건 및 수업 방식에 있어 산업체 재직자의 근무 손실이 없도록 별도 반을 개설하거나 별도의 교육과정을 개발·운영(야간, 주말, 사이버 과정 등)하도록 하고 있다.

나. 계약학과

계약학과는 산업체의 특별한 교육과정 요구에 따라 대학에 설치·운영하는 학과이다. 계약학과는 산업체 소속 직원의 재교육과 직무능력 향상을 목적으로 하는 '재교육형'과, 산업체가 채용을 조건으로 학자금 지원계약을 체결하고 특별한 교육과정을 운영하는 '채용조건형'으로 구분된다¹³⁾. 채용조건형 계약학도가 졸업 후 채용을 전제하는 '선학습 후취업' 형태의 제도라면, 재교육형 계약학과는 취업 후 직무능력 향상을 위해 대학에 진학하는 '선취업 후학습' 형태의 제도라고 볼 수 있다. 재교육형 계약학과의 경우 산업체에서 계약학과 운영에 필요한 경비의 50% 이상을 부담하게 되

12) 특성화고·마이스터고 졸업자 외에도 일반고 직업위탁과정 이수자나 학력인정 평생교육시설에서 특성화고 등에서 제공하는 것과 같은 교육과정의 이수자도 재직자 특별전형에 지원할 수 있음(「고등교육법 시행령」 제29조 제2항 제14호 다목).

13) 2018년 이후 실시되고 있는 조기취업형 계약학과는 채용조건형 계약학과의 한 유형으로 볼 수 있음.

며, 학생들이 교육과정과 관련하여 산업체에서 일한 근무경력에 대해 20/100 범위에서 학점으로 인정받을 수 있다.

일반적인 재교육형 계약학과가 교육부 소관이라면, '중소기업 계약학과 사업'은 중소벤처기업부가 추진하는 사업이다(중소벤처기업부 홈페이지, n.d.). 중소기업 계약학과 사업은 중소벤처기업부가 대학과 협약을 통해 기업이 필요로 하는 학위과정을 설치하고, '근로자(학생) - 중소·중견기업 - 대학' 간 3자 협약으로 운영되는 계약학과 지원사업을 통해 중소기업 우수인재 양성 및 근로자(학생)의 장기 재직을 유도하는 사업이다. 이때 참여 학생에게는 등록금이 지원되며, 대학에는 학과운영비가 지원된다. 또한 기업의 경우 중소기업 기술개발 지원사업 참여 시 가점 부여, 인재육성형 기업 지정 신청 시 가점 부여, 정책자금 신청 시 금리우대(1인 0.1%), 성과공유 기업지정 신청 시 가점 부여 등의 혜택이 제공된다.

다. 산업체 위탁교육

산업체 위탁교육은 산업체로부터 재직 중인 소속 직원의 교육을 위탁받아 해당 산업체와 계약하고 위탁교육 과정을 실시하는 제도를 말한다. 산업체와 전문대학 또는 산업대학 상호 간 계약에 따라 학과가 개설·운영되며, 산업체의 요구(교육과정, 교육 장소)에 맞는 교육과정을 이수하고 전문학사와 산업학사 학위 취득이 가능하다.

라. 사내대학

사내대학은 산업체가 소속 재직자의 교육을 위해 직접 사내에 학교를 운영하여 학위(전문학사, 학사)를 부여하는 제도이며, 근로자의 면학 욕구

충족과 전문 직무교육 및 특화교육을 통한 생산성 향상을 목적으로 하고 있다. 설치 주체는 「상법」 또는 특별법에 의하여 설립된 법인이며, 교육 대상은 해당 사업장에 고용된 종업원, 해당 사업장에서 일하는 타 업체 종업원, 해당 사업장과 하도급·협력업체의 종업원을 포함한다. 전문대학이나 4년제 대학은 학생의 사회 진출 또는 학술 연마를 목적으로 운영되는 반면, 사내대학은 기업이 주체가 되어 근무자를 대상으로 교육을 시행하고 고등교육 학위를 수여하는 평생교육으로 운영된다(우선영, 2017).

마. 방송통신대학 및 사이버대학

방송통신대학과 사이버대학은 정보통신 등의 매체를 통한 원격교육으로 고등교육을 받을 수 있는 기회를 제공하고, 열린 학습사회를 구현하여 평생교육 발전에 기여하는 것을 목적으로 하고 있다. 고등학교 졸업자 또는 동등 이상의 학력을 가진 자를 대상으로 하고 있으며, 온라인 수업을 주로 하되 일부는 오프라인 수업으로 이루어진다. 방송통신대학은 원격교육을 소개한 최초의 4년제 국립대학으로, 다양한 교육 매체를 활용한 유연한 학사관리와 장학금 지원을 통해 고졸 재직자의 후학습 기회를 확대하고 있다. 또한 사이버대학은 PC, 스마트폰 등 정보통신을 활용하여 재직자에게 최적화된 실무 중심의 교육 기회를 제공하고 있으며, 전문학사학위 또는 학사학위 취득이 가능하다.

바. 학점은행제

학점은행제는 「학점인정 등에 관한 법률」에 의거, 학교와 학교 밖에서의 다양한 학습이나 자격을 학점으로 인정받을 수 있도록 하고, 학점 누적

통해 일정 기준을 충족하는 경우 학위를 취득할 수 있도록 하는 제도이다. 고등학교 졸업자나 또는 동등 이상의 학력을 가진 사람은 모두 학점은행제를 이용해 학위 취득을 시도할 수 있다. 학점은행제와 대학은 학위 취득 시 법적으로 동일한 학력을 인정받는다라는 점에서는 같으나, 학점은행제의 경우 학습자 개인이 표준교육과정을 기준으로 스스로 필요한 학점을 이수하고 학점을 취득하는 방법이 다양하다는 점에서 차이가 있다.

2. 직무능력개발¹⁴⁾

가. 일학습병행

일학습병행은 독일·스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 “도제식 교육훈련제도”로서, 기업이 청년 등을 선채용 후 NCS 기반 현장 훈련을 실시하고, 학교·공동훈련센터에서 보완적 이론교육을 실시하여 숙련형성 및 자격 취득까지 연계하는 새로운 현장중심의 교육훈련제도이다.

일학습병행에 참여하는 기업은 해당 분야의 기술력을 갖추고 있으며 인력양성 의지가 높은 기업으로 서류심사 및 현장실사 후 선정한다. 학습근로자는 1년 이내의 신규입사자¹⁵⁾이며, 특성화고 학생 및 대학생은 해당 기업에 근로자로 고용되어 학생과 근로자 신분을 모두 얻게 된다. 학습근로자에게는 소정의 임금과 훈련지원금 등이 지급된다.

일학습병행은 참여 유형에 따라 다음과 같이 구분된다(〈표 3-2〉 참조). 직업계고 중에서 특성화고의 재학생은 산학일체형 도제학교에 참여할 수

14) 직무능력개발정책 관련 내용은 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list.do>, 검색일: 2022.4.26.)에 제시된 내용을 중심으로 작성함.

15) 코로나19 특별조치로 훈련 시작일이 2021.6.30. 기간 내 해당하는 과정에 한해 2년 이내 신규입사자 참여가 가능함.

있고, 재학생 단계에서 산학일체형 도제학교에 참여한 학생은 P-Tech(일학습병행의 후학습 제도)에 참여하여 졸업 후 2년까지 일학습병행에 참여할 수 있다. 또한 직업계고 졸업생은 재직자 단계(단독기업형, 공동훈련센터형)에 참여할 수 있으며, 대학에 진학한 졸업생은 해당 대학의 학과에서 재학생 단계의 일학습병행을 운영한다면 전문대 단계 일학습병행과 IPP형 일학습병행에 참여할 수 있다.

〈표 3-2〉 일학습병행 유형

구분	목적 및 개요		주요 내용 및 특징
재직자 단계	단독기업형		• 개별 기업에서 현장훈련(OJT)과 현장외훈련(Off-JT) 실시
	공동훈련센터형		• 전문훈련기관(공동훈련센터)에서 현장외훈련(Off-JT)을 제공하고, 기업에서 현장훈련(OJT) 실시
재학생 단계	특성화고 2~3학년	산학일체형 도제학교	• 학교와 기업을 오가며 직업교육+도제훈련을 통한 현장성 제고
	전문대 2학년	전문대단계 일학습병행	• 전문대 재학생(졸업반)을 대상으로 조기취업 유도
	4년제 대학 3~4학년	IPP형 일학습병행	• 3~4학년이 학기제(4~6월) 방식으로 장기 현장실습 및 일학습병행 참여
후학습	P-Tech		• 도제학교 졸업생을 대상으로 신기술 중심의 고속련 훈련과 학위 취득을 지원

자료: 고용노동부 홈페이지, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list4.do>. (검색일: 2022.4.26.)

나. 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련

산업계 주도 청년 맞춤형 훈련은 청년층을 대상으로 산업계·기업 수요를 반영한 훈련을 제공하여 양질의 일자리를 얻을 수 있도록 지원하는 제도이다. 훈련 대상은 만 34세 이하 청년 구직자 및 재직자이며 훈련 기간

은 재직자의 경우 약 2~3주 내외, 채용예정자의 경우 5개월 이내이다. 훈련생의 경우 국민내일배움카드를 발급받지 않아도 참여할 수 있다(국민내일배움카드를 발급받은 자도 계좌 잔액이 차감되지 않음). 2021년 1월 기준 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련에 선정된 사업단과 산업 분야를 살펴보면 다음과 같다(〈표 3-3〉 참조).

〈표 3-3〉 산업계 주도 청년 맞춤형 훈련 선정 사업단(‘21.1. 기준)

산업 분야	산업별 협·단체	산업형 공동훈련센터
정보기술	한국소프트웨어기술진흥협회	한국소프트웨어기술훈련원
	한국인공지능협회	폴리텍 정수캠퍼스
정보통신	한국인지과학산업협회	한국IT교육재단
관광·레저	한국MICE협회	한국호텔관광교육재단
스마트제조	한국산업지능화협회	아주대학교
스마트공장	한국기계산업진흥회(기계ISC)	한국기계산업진흥회 기술교육원
디자인·문화콘텐츠	한국디자인진흥원(디자인ISC)	홍익대학교 세종산학협력단
금형, 금속가공 등	한국금형공업협동조합(뿌리ISC)	한국산업기술협회
자동차	한국자동차연구원	한국기술교육대학교

자료: 고용노동부 홈페이지, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list16.do>. (검색일: 2022.4.26.)

다. 국민내일배움카드

국민내일배움카드는 급격한 기술 발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 추진되는 정책으로, 국민의 생애에 걸친 역량 개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등을 지원하는 제도이다. 전 국민을 대상¹⁶⁾으로 고용노동부로부터

16) 단, 현직 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정자 이외 재학생, 연 매출 1억 5,000만 원 이상의 자영업자, 월 임금 300만 원 이상인 대규모기업종사자(45세 미만) 특수형태근로종사자 등은 제외함.

적합성을 인정받은 훈련과정에 한정해 1인당 300~500만 원의 훈련비와 훈련장려금을 지원한다.

라. 국가기간·전략산업직종 훈련

국가기간·전략산업직종 훈련은 국가의 기간산업 및 전략산업에서 부족하거나 수요가 증가할 것으로 예상되는 직종에 대한 직업능력개발훈련을 실시하여 기업에서 필요로 하는 기술·기능 인력을 양성·공급하는 것을 목적으로 한다. 지원 대상은 실업자, 비진학 예정 고교 3학년 재학생, 대학 졸업예정자 등이며, 기간산업 및 전략산업 직종의 훈련장려금 등을 지원하고 있다.

마. 디지털 기초역량훈련(K-Digital Credit)

디지털 기초역량훈련(K-Digital Credit)은 청년, 여성 구직자 등이 디지털 역량 부족으로 노동시장 진입 및 적응에 어려움을 겪지 않도록 디지털 분야 기초역량 개발을 지원하는 정책이다. 디지털 기초역량훈련의 지원 대상은 만 34세 이하의 청년과 중장년 여성 등의 실업자 중에서 디지털·신기술 분야¹⁷⁾의 직업능력개발훈련을 받지 않은 사람이다. 지원 내용은 국민내일배움카드 계좌 지원 한도(5년간 300~500만 원)이며, 훈련 방식은 인터넷 원격훈련 방식이다.

17) NCS 소분류 기준: ① 정보기술개발(200102) ② 정보기술전략계획(200101) ③ 정보기술운영(200103) ④ 로봇개발(190308) ⑤ 디자인(080201) ⑥ 인공지능(200107) ⑦ 실감형콘텐츠제작(200204) ⑧ 가상훈련시스템개발(190312) ⑨ 유선통신구축(200201)

바. 국가인적자원개발 컨소시엄

국가인적자원개발 컨소시엄은 중소기업 재직근로자의 직업훈련 수혜 확대와 우수인력 공급, 신성장동력 분야 등 전략산업의 인력육성, 지역·산업별 인력양성 기반 조성을 통한 현장수요 맞춤형 직업훈련체계 구축 등을 목적으로 한다. 이를 위해 국가인적자원개발 컨소시엄에서는 다수의 중소기업과 컨소시엄을 구성하고, 자체 우수 훈련시설을 이용하여 중소기업 노동자 등에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 기업 및 사업주단체 등을 지원하고 있다. 국가인적자원개발 컨소시엄의 훈련 대상은 중소기업 재직자 및 채용예정자로, 2021년 1월 기준 총 212개 공동훈련센터에서 운영하고 있다(표 3-4) 참조).

〈표 3-4〉 국가인적자원개발 컨소시엄 공동훈련센터 현황(21.1. 기준)

공동훈련센터	현황	특징
대중소상생형 공동훈련센터	포스코 등 70개소	•중소기업과 협약을 체결하여 이들 중소기업에 대한 체계적이고 지속적인 직업능력개발 지원을 목적으로 컨소시엄 사업을 운영하는 기관
전략분야 공동훈련센터	한국보건복지인력 개발원 등 73개소	•특정 산업이나 직종에 대한 체계적인 인력양성 및 노동자의 직업능력개발을 목적으로 해당 산업 및 직종과 관련된 기업과 협약을 체결하여 컨소시엄 사업을 운영하는 기관
지역 공동훈련센터	한국해양대학교 등 69개소	•지역 단위에서 기업의 교육훈련 수요조사 결과를 토대로 기업과 협약을 체결하여 교육훈련을 실시하기 위하여 지역인적자원개발위원회가 선정한 기관

자료: 고용노동부 홈페이지, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/reclamarion/list5.do>.
(검색일: 2022.4.26.)

제2절 취업 및 노동시장 안착 지원 정책

정부는 매년 고졸 취업 활성화 관련 방안을 발표하며 직업계고 졸업자의 취업 지원을 위한 정책적 노력을 지속해 왔다(〈표 3-5〉 참조). 최근 발표된 고졸 취업 활성화 정책을 중심으로 직업계고 졸업자의 취업 및 노동시장 안착 지원에 관한 주요 정책을 살펴보면 다음과 같다.

〈표 3-5〉 고졸 취업 활성화 정책 내 취업 및 노동시장 안착 지원 관련 주요 과제

구분		주요 과제	「고졸취업 활성화 방안(’19)」	「2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안(’20)」	「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안(’21)」
취업 지원	공공부문 채용 확대	•공무원 및 공공기관 고졸 채용 확대	●	●	●
	채용 연계 강화	•직업계고 채용연계형 직무교육과정 운영			●
	군 복무 지원	•취업맞춤특기병 제도 확대		●	●
	취업 지원 체계 강화	•중앙취업지원센터 운영	●	●	●
취업 촉진	개인 취업 장려	•고교취업연계 장려금 지원	●		●
	기업 인센티브 확대	•고졸자 채용 장려금 지원	●	●	●
		•선취업-후학습 우수기업 인증제 운영	●	●	●
노동시장 정착 지원	자산형성 지원	•청년내일채움공제 운영	●		●
		•청년재직자내일채움공제 운영			●

자료: 관계부처 합동(2019.1.25.). 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안(안); 관계부처 합동(2020.5.22.). 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안; 관계부처 합동(2021.7.7.). 직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안(안) 재구성.

1. 취업 지원

가. 공무원 및 공공기관 고졸 채용

정부는 국가 차원에서의 직업계고 졸업자의 선제적인 채용 확대를 위해 공무원과 공공기관 등 공공부문에서의 고졸 채용을 지속해 왔다. 먼저, 공무원 채용과 관련해 2021년 발표된 「직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안」에서는 2022년까지 직업계고 졸업자의 국가직 9급 공무원 채용을 전체의 20% 수준, 지방직 9급 기술직 공무원 채용을 전체의 30% 수준까지 확대하겠다고 제시했다(관계부처 합동, 2021.7.7.: 16). 또한 「지방공무원법」 개정을 통해 2022년부터 기술 분야로 한정된 지방직 공무원 고졸 우수인재 채용을 행정직까지 확대하기도 했다. 한편, 공공기관에서의 고졸 채용 확대 측면에서는 2019년부터 ‘공공기관 고졸채용 목표제’를 도입, 신규 채용의 10% 수준에서 고졸자를 채용하고 있으며, 2022년부터는 지방공기업에서도 고졸채용 목표제를 추진한다. 이와 더불어 2021년에는 공공기관 경영평가에 고졸 채용에 관한 정량지표가 새롭게 도입되는 등, 지속적인 고졸 채용 확대 노력이 이루어지고 있다(관계부처 합동, 2021.7.7.: 17).

나. 직업계고 채용연계형 직무교육과정

2022년 새롭게 도입된 직업계고 채용연계형 직무교육과정은 직업계고 취업 희망자에게 구인기업의 수요를 반영한 맞춤형 직무교육과정을 운영하는 사업이다(교육부, 2022.5.24.). 2022년 기준 직업계고 3학년 재학생과 미취업 졸업자 1,050명을 대상으로 3개월 내외의 직무교육과정 47개(신산

업 분야 22개, 게임 분야 5개, 관광·여행 분야 1개, 제조 분야 3개, 기타 분야 16개)가 운영되고 있다(교육부, 2022.5.24.: 4-6). 직무교육과정 참여 학생에게는 직무교육 이수 후 취업상담을 통해 채용 연계 지원을 제공하며, 교육훈련 수당 월 50만 원이 지급된다. 또한 취업 연계 후에는 기업현장교육을 통해 업무 적응과 지속적인 직무역량 향상을 지원하는 등, 근속 지원에 관한 사항도 포함하고 있다(교육부·대한상공회의소, 2022).

다. 취업맞춤특기병 제도

병무청에서는 고졸 이하 병역의무자에게 입영 전 기술훈련의 기회를 제공하고, 관련 분야의 기술병으로 군 복무를 할 수 있는 '취업맞춤특기병' 제도를 운영하고 있다(병무청 홈페이지, 검색일: 2022.5.10.). 또한 군 복무를 마치면 고용노동부, 국가보훈처, 중소벤처기업부 등 유관기관이 협업하여 취업지원 서비스를 제공함으로써 전역 후 원활한 사회 진출을 지원하고 있다. 특히 직업계고(마이스터고, 특성화고, 일반고 직업교육 위탁과정) 졸업생의 경우 기술훈련을 받지 않아도 전공학과 분야로 취업맞춤특기병 지원이 가능하다. 2021년에는 23개 특기 분야에 지원 가능했으며, 2022년 이후 화학 분야 특기 등으로의 확대가 검토되고 있다(관계부처 합동, 2021.7.7.: 20). 또한 특기병 채용 기업에는 병역지정업체 평가 시 가점을 부여하거나 우수 기술병의 방산업체 취업을 지원하는 등 제대 후 취업 지원 강화 방안도 추진될 계획이다(관계부처 합동, 2021.7.7.: 20).

라. 중앙취업지원센터

중앙취업지원센터는 “고졸인재들을 위한 전국단위의 괜찮은 일자리 발

굴을 목적으로 교육부 산하에 설치하여 운영하는 범정부 차원의 취업지원 조직(교육부, 2020.6.29.: 6)”으로, 중앙정부 차원에서 학교와 시도교육청을 지원하기 위해 설립되었다. 중앙취업지원센터는 한국장학재단에서 위탁 운영하고 있으며, 중앙취업지원센터 운영 지원, 고졸자 후속관리 지원 모델 개발 사업, 고교 취업연계 장려금, 현장실습 지원금, 기업현장교사 지원사업 등을 추진하고 있다(교육부 중앙취업지원센터 홈페이지, 검색일: 2022.10.14.).

2. 취업 촉진

가. 고교 취업 연계 장려금

고교 취업 연계 장려금 지원사업은 고졸 취업자의 중소·중견기업 취업을 유도하고 노동시장 이행 초기의 재정 지원을 통해 장기근속을 유인하기 위한 제도로 도입되었다. 직업계고 졸업/졸업예정자 또는 일반고 직업교육 위탁과정 참여 학생으로서 중소·중견기업에 취업한 학생을 지원 대상으로 하며, 학생 1인당 총 500만 원을 일시금으로 지급한다. 단, 지원받은 학생은 중소·중견기업 취업 후 1년 이상의 의무 재직을 필수적으로 준수하는 것을 조건으로 하고 있다. 또한 현재 의무종사 기간 종료 후에는 청년 내일채움공제(청년/기업/정부 공동 적립으로 2년 만기 시 1,200만 원 수령)로 연계 가입을 지원하고, 동시에 청년 재직자 내일채움공제(60개월간 청년 720만 원, 기업 1,200만 원, 정부 1,080만 원 공동 적립으로 만기 시 3,000만 원 수령)의 가입 가능 기간도 일몰 연장(2021년 → 2022년)이 추진되고 있다(관계부처 합동, 2021.7.7.: 21).

나. 청년채용특별장려금

고교 취업 연계 장려금이 직업계고 졸업자를 대상으로 장려금을 지원하는 정책이라면, 청년채용특별장려금은 청년을 정규직으로 채용한 중소·중견기업에 인건비를 지원함으로써 양질의 청년 일자리 창출을 목적으로 한다(고용노동부 홈페이지, 검색일: 2022.4.26.). 지원 대상은 청년(만 15~34세)을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소·중견기업이며, 신규 채용 청년 1명당 연 최대 900만 원을 1년간 지원한다.

다. 선취업-후학습 우수기업 인증제

선취업-후학습 우수기업 인증제는 고졸 취업에 관한 인식 확산을 목적으로 2019년 새롭게 도입되었다(관계부처 합동, 2019.1.25.). 선취업-후학습 우수기업 인증제는 인적자원개발 우수기관인증(Best HRD)의 한 유형으로, 고졸 취업자나 취업 예정자가 있는, 「고용보험법」 제8조의 규정에 의한 사업장을 대상으로 한다(인적자원개발 우수기관인증 홈페이지, 검색일: 2022.10.14.). 선취업-후학습 우수기업 인증제의 심사지표는 선취업 근로자 고용과 후학습 지원, 후학습 후 인사 보상, 선취업 후학습 지원에 관한 조직문화, 선취업 근로자 육성, 선취업 후학습 성과 등 6개로 구성되며, 100점 만점 중 70점 이상 취득한 기업을 인증심의 대상으로 선정한다. 선취업-후학습 우수기업 인증을 받은 기업의 경우, 고용노동부, 조달청, 중소벤처기업부 등에서 운영하는 사업의 신청 시 가점 부여 등의 혜택을 받을 수 있다.

3. 노동시장 정착 지원

가. 청년내일채움공제

청년내일채움공제는 만 34세 이하 청년의 중소기업 신규 취업을 촉진하고, 장기근속을 유도하기 위한 사업이다(고용노동부 홈페이지, 검색일: 2022.4.26.). 청년내일채움공제는 신규 취업 청년 및 5인 이상 중소기업을 대상으로 청년·기업·정부의 3자 적립을 통해 자산형성을 지원하며, 청년이 정규직으로 2년간 근속하는 경우 1,200만 원의 목돈 마련이 가능하다.

나. 청년 재직자 내일채움공제

청년 재직자 내일채움공제 사업은 중소벤처기업부에서 추진 중인 사업으로(중소벤처기업부 홈페이지, 검색일: 2022.5.10.), 청년내일채움공제가 신규 취업 청년을 대상으로 한다면 청년 재직자 내일채움공제는 6개월 이상 재직 중인 청년을 대상으로 한다는 차이가 있다. 청년 재직자 내일채움공제는 중소·중견기업 6개월 이상 재직 중인 만 34세 이하 청년 근로자를 대상으로, 청년 근로자, 중소·중견기업, 정부가 공동으로 공제금을 적립하고 만기 시 성과보상금 형태로 3,000만 원을 청년 근로자에게 지급한다. 청년 재직자 내일채움공제의 가입 기간은 5년이며, 공제 납입금의 경우 청년 근로자는 5년간 720만 원 이상, 기업은 5년간 1,200만 원 이상, 정부는 3년간 최대 1,080만 원(정액)을 적립하도록 하고 있다. 중소·중견기업 사업주의 경우, 납입금에 대하여 손금(필요경비)을 인정받을 수 있고 인력개발비 세액공제(납입금액의 25%)의 혜택을 받게 된다.

제3절 소결

직업계고 졸업자의 경력개발 지원을 위한 정책을 종합하면 다음과 같다. 먼저, 직무능력 및 역량개발 지원을 위한 정책은 고졸자의 학위 취득에 초점을 둔 선취업 후학습 제도와 구직자·재직자 훈련 중심의 직무능력개발 사업으로 구분된다(〈표 3-6〉 참조).

〈표 3-6〉 직업계고 졸업자의 직무능력 및 역량개발 지원 정책 종합

구분	정책	지원 부처	주요 내용	지원 대상	
선취업 후학습	재직자 특별전형	교육부	• 직업계고 졸업 후 3년 이상 산업체 근무경력을 가진 재직자가 일과 학업을 병행할 수 있도록 하는 대학 입학 전형(정원 외 특별전형)	• 직업계고 졸업 재직자	
	계약 학과	재교육형	교육부	• 산업체 소속 직원의 재교육과 직무능력 향상 지원	• 재직자
		중소기업 계약학과 사업	중소벤처기업부	• 대학 내 중소·중견기업이 필요로 하는 학위과정 설치 • 참여 학생 대상 등록금 지원	
	산업체 위탁교육	교육부	• 산업체로부터 근로자의 교육을 위탁받은 전문대학/산업대학에서 산업체와 계약에 따라 전문학사 및 산업학사 학위과정 운영	• 재직자	
	사내대학	교육부	• 산업체가 소속 재직자의 교육을 위해 직접 사내에 학교를 설치하여 전문학사 및 학사 학위과정 운영	• 재직자	
	방송통신대학 및 사이버대학	교육부	• 원격교육을 통해 전문학사 및 학사 학위과정 운영	• 고등학교 졸업자	
	학점은행제	교육부	• 학교 및 학교 밖에서의 학습 등을 학점으로 인정, 학점 누적을 통해 학위 취득을 가능하게 하는 제도	• 고등학교 졸업자	

〈표 계속〉

구분	정책	지원 부처	주요 내용	지원 대상
직무 능력 개발	일학습병행	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> •기업이 청년 등을 선채용 후 NCS 기반 현장훈련을 실시하고, 학교·공동훈련센터에서 보완적 이론교육을 통해 숙련형성 및 자격 취득을 연계 •학습근로자 대상 임금 및 훈련지원금 지급 	<ul style="list-style-type: none"> •도제학생·졸업생 및 대학생 •재직자
	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> •청년 구직자 및 재직자를 대상으로 산업계 수요를 반영한 훈련 제공 	<ul style="list-style-type: none"> •청년 구직자 및 재직자
	국민내일배움카드	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> •전 국민 대상 1인당 300~500만 원 훈련비 및 훈련장려금 지원 	<ul style="list-style-type: none"> •전 국민
	국가기간·전략 산업직종 훈련	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> •실업자, 비진학 예정 고교 3학년 재학생, 대학 졸업예정자 등을 대상으로 기간산업 및 전략산업 직종 훈련장려금 지원 	<ul style="list-style-type: none"> •고등학교 재학생 (3학년) •구직자 등
	디지털 기초역량훈련 (K-Digital Credit)	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> •청년, 여성 구직자 대상 디지털 분야 기초역량 개발 지원 	<ul style="list-style-type: none"> •청년, 여성 구직자
	국가인적자원개발 컨소시엄	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> •다수의 중소기업과 컨소시엄을 구성하고 자체 우수 훈련시설을 이용해 중소기업 재직자 및 채용예정자 등에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 기업 및 사업주단체 등 지원 	<ul style="list-style-type: none"> •중소기업

자료: 연구자 작성.

취업 및 노동시장 안착 지원 정책은 취업 지원과 취업 촉진, 노동시장 정착 지원 관련 제도로 구분해 살펴볼 수 있다(표 3-7) 참조). 취업 지원에는 공무원 및 공공기관 고졸 채용, 직업계고 채용연계형 직무교육과정, 취업맞춤특기병 제도, 중앙취업지원센터 등이 있으며, 취업 촉진에는 개인의 취업 유도를 위한 고교 취업 연계 장려금 지원사업과 기업 인센티브 관

점에서 추진되는 선취업-후학습 우수기업 인증제 및 청년채용특별장려금이 있다. 노동시장 정착 지원의 경우 고용노동부의 청년내일채움공제, 중소기업부의 청년 재직자 내일채움공제 등 장기근속 시 자산형성을 지원하는 형태로 추진되고 있다.

〈표 3-7〉 직업계고 졸업자의 취업 및 노동시장 안착 지원 정책 종합

구분	정책	지원 부처	주요 내용	지원 대상
취업 지원	공무원 및 공공기관 고졸 채용	행안부, 기재부 등	<ul style="list-style-type: none"> •국가직·지방직 9급 공무원 채용 확대 •공공기관 고졸 채용 확대 	•직업계고 졸업자
	직업계고 채용연계형 직무교육과정	교육부	•직업계고 취업 희망자에게 구인기업 수요를 반영한 맞춤형 직무교육 과정 운영	•직업계고 3학년 재학생 및 미취업 졸업자
	취업맞춤특기병 제도	병무청	<ul style="list-style-type: none"> •고졸 이하 병역의무자에게 입영 전 기술훈련 기회 제공 및 관련 분야 기술병으로의 군 복무 지원 •군 복무 후 취업지원 서비스 제공 	•직업계고 졸업자
	중앙취업지원센터	교육부	•전국단위 '괜찮은 일자리' 발굴을 위한 범정부 차원 취업지원 조직	•학교 및 시도교육청
취업 촉진	고교 취업 연계 장려금 지원	교육부	•중소·중견기업에 취업한 직업계고 졸업(예정)자에게 500만 원 일시금 지급(1년 이상 의무 재직 필수)	•직업계고 졸업자
	청년채용 특별장려금	고용 노동부	•청년을 정규직으로 신규 채용한 5인 이상 중소·중견기업 대상 신규 채용 청년 1인당 연 최대 900만 원 1년간 지원	•중소·중견 기업
	선취업-후학습 우수기업 인증제	고용 노동부	•고졸 채용 및 후학습 촉진 기업에게 선취업-후학습 우수기업 인증 및 인센티브 제공	•기업

〈표 계속〉

구분	정책	지원 부처	주요 내용	지원 대상
노동 시장 정착 지원	청년내일채움공제	고용 노동부	<ul style="list-style-type: none"> • 중소기업 신규 취업 청년 대상 • 청년·기업·정부의 3자 적립을 통해 청년이 정규직으로 2년간 근무 시 1,200만 원 목돈 마련 	• 중소기업 신규 청년 재직자
	청년 재직자 내일채움공제	중소벤처 기업부	<ul style="list-style-type: none"> • 중소·중견기업 6개월 이상 재직 중인 청년 근로자 대상 • 청년 근로자, 중소·중견기업, 정부의 공동 적립을 통해 5년 만기 시 3,000만 원 지급 	• 중소기업 청년 재직자

자료: 연구자 작성.

이상의 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책은 정부 차원에서 직업계고 졸업자의 노동시장 정착을 전반적으로 지원하기 위해 노력하고 있음을 보여 준다. 그러나 이러한 정책이 실제 직업계고 졸업자에게 얼마나 도움이 될 수 있을 것인가에 대해서는 의문이 제기되는데, 대부분이 직업계고 졸업자에게 ‘특화된’ 정책이 아니기 때문이다(〈표 3-8〉 참조).

〈표 3-8〉 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책별 대상

구분	정책	지원 대상					
		직업계고 졸업자	고등학교 졸업자	대학생·구직자	재직자	일반 국민	기타 (기업 등)
직무 능력 및 역량 개발 지원	재직자 특별전형	●					
	계약학과				●		
	산업체 위탁교육				●		
	사내대학				●		
	방송통신대학 및 사이버대학		●				
	학점은행제		●				

〈표 계속〉

100 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

구분	정책	지원 대상						
		직업계고 졸업자	고등학교 졸업자	대학생· 구직자	재직자	일반 국민	기타 (기업 등)	
직무 능력 및 역량 개발 지원	직무능력 개발	일학습병행	○ ¹⁾		●	●		
		산업계 주도 청년 맞춤형 훈련			●	●		
		국민내일배움카드					●	
		국가기간·전략 산업직종 훈련		●	●			
		디지털 기초역량훈련			●			
		국가인적자원개발 컨소시엄						●
취업 및 노동 시장 안착 지원	취업 지원	공공부문 고졸 채용	●					
		직업계고 채용연계형 직무교육과정	○ ²⁾					
		취업맞춤특기병 제도	●					
		중앙취업지원센터						●
	취업 촉진	고교 취업 연계 장려금 지원	●					
		청년채용 특별장려금						●
		선취업-후학습 우수기업 인증제						●
	노동시장 정착 지원	청년내일채움공제				●		
		청년 재직자 내일채움공제				●		

주 1) 산학일체형 도제학교 재학생·졸업자

2) 직업계고 3학년 재학생 및 미취업 졸업자

자료: 연구자 작성.

앞에서 살펴본 정책 중 직업계고 졸업자에게 특화된 정책으로 볼 수 있는 것은 선취업 후학습 제도 중 재직자 특별전형과 취업 지원 측면에서의 공공부문 고졸 채용, 직업계고 채용연계형 직무교육과정, 취업맞춤특기병 제도, 취업 촉진을 위한 고교 취업 연계 장려금 지원 정도에 불과하다. 직무능력 및 역량개발 지원을 위한 제도는 고등학교 졸업자, 구직자, 재직자, 청년 등 일반적이고 포괄적인 정책 대상자를 위해 추진되는 경향을 보이며, 노동시장 정착 지원 정책 역시 주로 중소·중견기업 재직 청년을 대상으로 추진되고 있다. 이는 곧 이러한 정책에 있어 직업계고 졸업자에 대한 적용 범위가 매우 다양함을 의미한다. 일례로 일학습병행의 P-Tech는 직업계고 졸업자 중에서 재학 단계에서 산학일체형 도제학교에 참여한 자만을 대상으로 하는 반면, 국민내일배움카드는 전 국민을 대상으로 하는 정책이다.

물론 직업계고 졸업자에 특화된 정책 추진이 정책의 효율성 관점에서 쉬운 일은 아니다. 경력개발 지원이 필요한 정책 대상자 중 직업계고 졸업자가 차지하는 비중이 크지 않기 때문이다. 그러나 직업계고 졸업자는 ‘고등학교 졸업자’ 또는 ‘청년’과 분명히 구분되는 특성이 있다. 이에 따라 현행 제도가 직업계고 졸업자의 상황과 맞지 않는 경우도 있다. 예컨대 재학 단계에서 전공 실습을 경험하고 관련 자격을 취득하는 직업계고 졸업자들에게 일반 구직자나 재직자를 위한 훈련은 적합하지 않을 가능성이 있는 것이다.

취업 촉진이나 노동시장 정착 지원 측면에서 금전적 지원을 중심으로 정책이 추진되고 있다는 점 역시 관련 정책의 한계로 볼 수 있다. 고교 취업 연계 장려금, 청년내일채움공제, 청년 재직자 내일채움공제는 모두 직업계고 졸업자가 중소·중견기업에 취업하거나 장기근속하는 경우 금전적

보상을 제공하는 형태를 띤다. 고졸자를 위한 인사체계 마련이나 고졸 친화 기업문화 조성 등, 직업계고 졸업자가 노동시장에 정착할 수 있는 제반 환경 여건에 관한 정책은 선취업-후학습 우수기업 인증제에 불과하다. 이러한 여건이 조성되지 않은 상태에서는 직업계고 졸업자들의 경력개발 지원 관련 정책에 참여하는 것 자체가 힘들 수밖에 없다. 이는 결국 전반적인 경력개발 지원 정책에 대한 무관심으로 이어질 수 있으며, 본래 목적과 달리 '족쇄'로 작용하는 등(MBC NEWS, 2020) 실행 과정에서 사업 자체가 변질될 위험도 있다.

제4장

직업계고 졸업자의 경력경로 유형

제1절 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태
변화

제2절 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로
유형

제3절 초기 경력경로 유형별 노동시장 특성 변화

제4절 소결

제4장 | 직업계고 졸업자의 경력경로 유형

제1절 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 상태 변화

1. 졸업 후 노동시장 이행 상태 변화

직업계고 졸업자의 고등학교 졸업 직후 시점(KEEP I 2005년, KEEP II 2018년)을 기준으로 노동시장 이행 상태를 살펴보면 다음과 같다(〈표 4-1〉 참조). 먼저, KEEP I의 경우 전체 2,000명의 표본 중 결측을 제외하고 전문대학 진학 표본이 741명(37.1%)으로 가장 많았고, 임금근로(405명, 20.3%), 4년제 대학 진학(320명, 16.0%), 미취업(196명, 9.8%) 등의 순으로 많이 나타났다. 반면 KEEP II는 결측을 제외하고 임금근로 상태에 있는 표본이 1,101명(30.5%)으로 가장 많았으며, 미취업(854명, 23.6%), 전문대학 진학(572명, 15.8%), 4년제 대학 진학(270명, 7.5%) 등의 순으로 많아, KEEP I에 비해 상대적으로 진학 표본이 적고 미취업 표본이 많다는 특징을 보였다. 이와 같은 두 자료의 차이는 고졸 취업 활성화 정책 도입 이후 직업계고의 취업이 강조된 효과로 보인다.

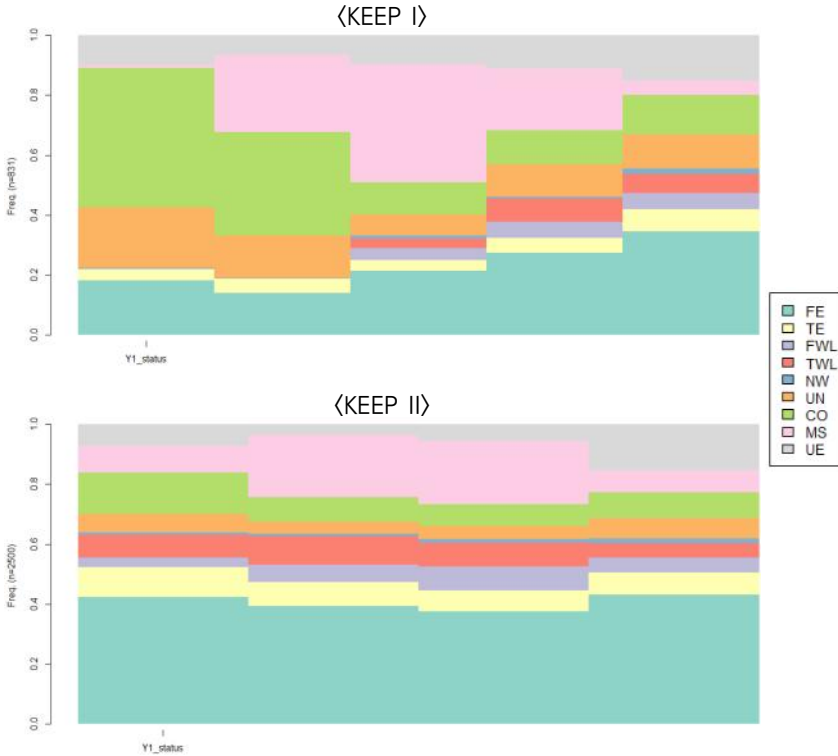
〈표 4-1〉 직업계고 졸업자의 졸업 직후 시점 노동시장 이행 상태

노동시장 이행 상태	KEEP I (2005년)		KEEP II (2018년)	
	명	%	명	%
임금근로	405	20.3	1,101	30.5
비임금근로	8	0.4	29	0.8
4년제 대학 진학	320	16.0	270	7.5
전문대학 진학	741	37.1	572	15.8
미취업	196	9.8	854	23.6
결측	330	16.5	789	21.8
전체	2,000	100.0	3,615	100.0

주 1) 비임금근로는 자영업자, 고용주, 특수형태근로종사자, 무급가족종사자를 의미함.

2) KEEP II에서 근로와 진학이 중복되는 표본은 진학으로 제시함.

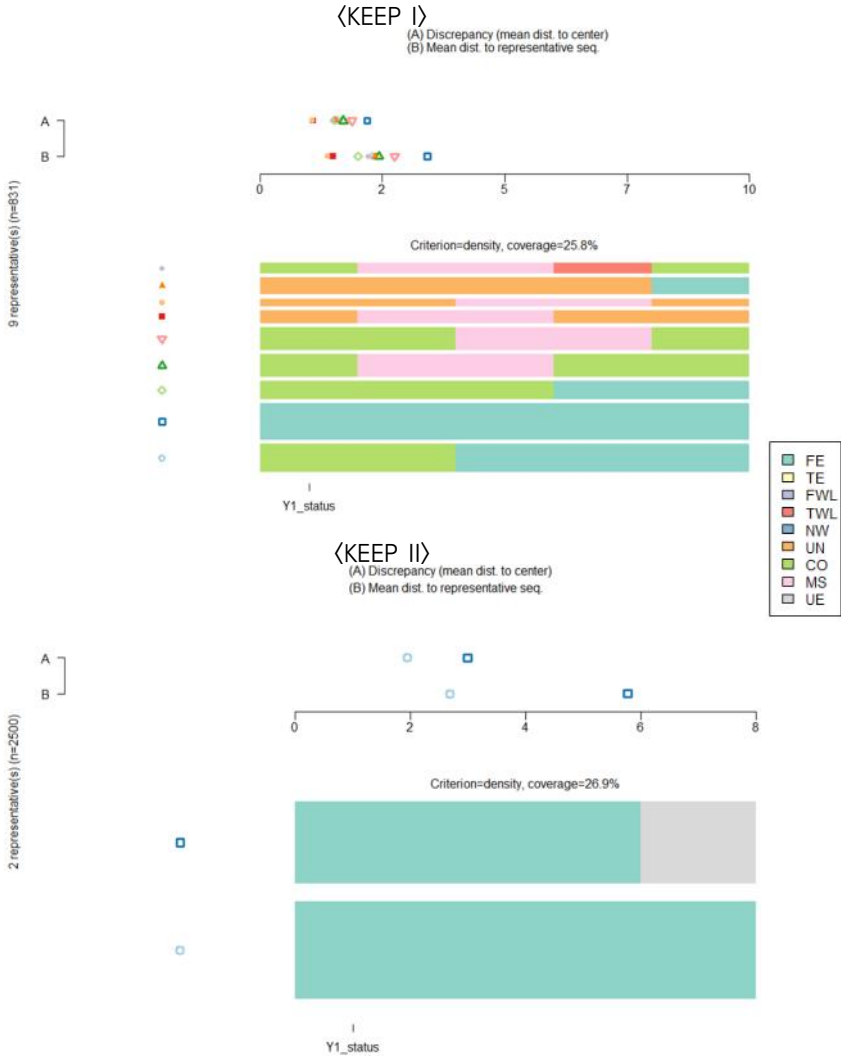
직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 상태가 시간에 따라 어떤 변화 양상을 보이는지 확인하기 위해 시퀀스 분석을 실시한 결과는 다음과 같다(그림 4-1 참조). 먼저 KEEP I(n=831)의 2005년부터 2009년까지 5년간 이행 상태 변화를 보면, 졸업 후 초기에는 전문대 재학의 분포가 가장 크고 시간이 지날수록 점차 상용직 임금근로자의 분포가 증가하는 경향이 나타난다. 이와 달리 KEEP II(n=2,500)의 2018년부터 2021년까지 4년간 이행 상태 변화에서는 계속해서 상용직 임금근로자의 분포가 가장 많은 것으로 나타나고 있다.



[그림 4-1] 직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 상태 변화

주) FE=임금근로자(상용직), TE=임금근로자(임시·일용직), FWL=학업-근로병행(상용직), TWL=학업-근로병행(임시·일용직), NW=비임금근로자, UN=4년제 이상 재학, CO=전문대 재학, MS=병역, UE=미고용

이러한 특성은 졸업 후 노동시장 이행 경로의 대표 시퀀스에서도 확인할 수 있다(그림 4-2 참조). 먼저 KEEP I의 9가지의 대표 시퀀스는 ‘전문대 재학 후 상용직 임금근로자’, ‘상용직 임금근로자 유지’, ‘전문대 재학 중 병역 수행’, ‘4년제 대학 재학 중 병역 수행’, ‘4년제 대학 재학 후 상용직 임금근로자’ 등의 형태이다. 이는 과거 직업계고 졸업자들이 주로 대학 진학 후 노동시장으로 진입하는 경로를 보였음을 나타낸다.



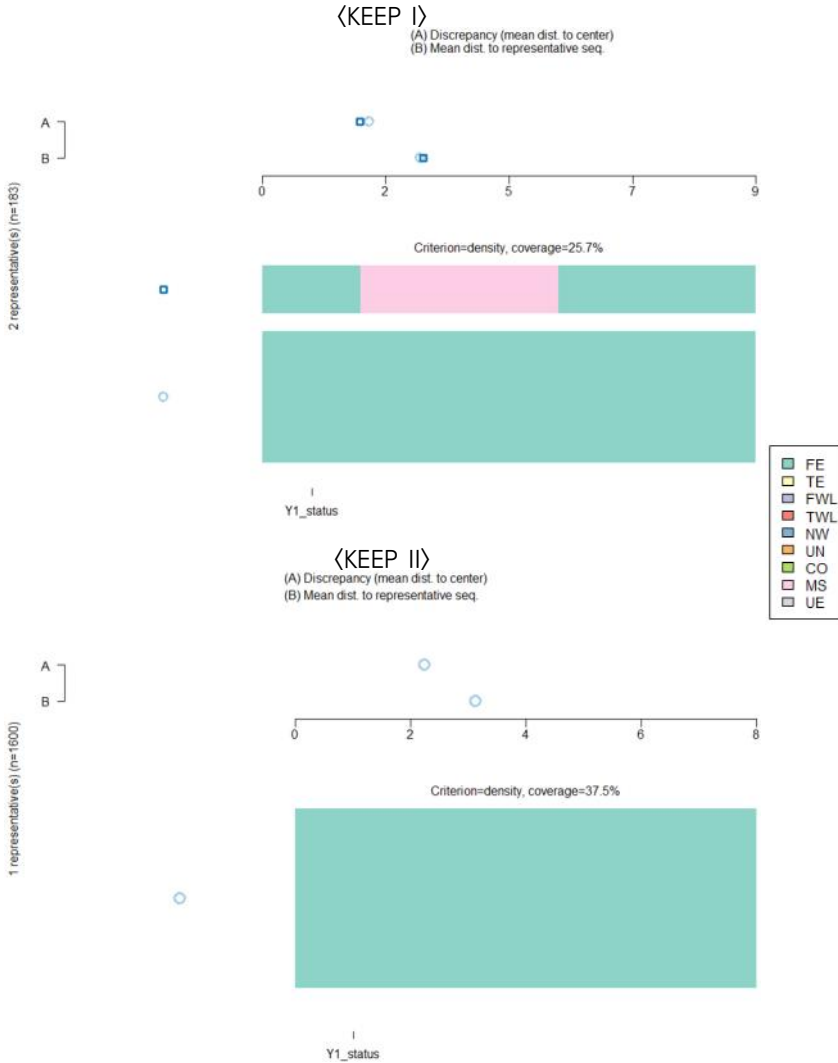
[그림 4-2] 직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 경로 대표 시퀀스

주) FE=임금근로자(상용직), TE=임금근로자(임시·일용직), FWL=학업-근로병행(상용직), TWL=학업-근로병행(임시·일용직), NW=비임금근로자, UN=4년제 이상 재학, CO=전문대 재학, MS=병역, UE=미고용

반면 KEEP II의 대표 시퀀스는 두 가지로, '상용직 임금근로자 유지'와 '상용직 임금근로자 유지 후 퇴사'의 형태로 나타난다. 과거와 달리 최근 직업계고 졸업자들은 졸업 후에 대학 진학보다 취업을 선택하는 경향이 높게 나타날 뿐만 아니라, 노동시장 이행 측면에서도 계속해서 상용직 임금근로자로 재직하는 경로를 주로 보이는 것이다.

다만 졸업한 해에 노동시장에 진입한 표본만을 대상으로 할 때는 KEEP I과 KEEP II가 유사한 노동시장 이행 경로를 보여 준다(그림 4-3) 참조). 2005년을 기준으로 노동시장 진입 상태에 있는 KEEP I 표본(n=183)의 이행 경로 대표 시퀀스는 '상용직 임금근로 중 병역 수행'과 '상용직 임금근로자 유지'의 두 가지로 나타나고 있다. 2018년을 기준으로 노동시장 진입 상태에 있는 KEEP II 표본(n=1,600)의 경우, 노동시장 이행 경로의 대표 시퀀스는 '상용직 임금근로자 유지'라는 한 가지로 나타난다. KEEP I과 KEEP II 모두 상용직 임금근로자를 유지하는 형태가 대표적인 노동시장 이행 경로인 것이다. 즉, 직업계고 졸업자들은 과거에는 졸업 후 진학을, 최근에는 졸업 후 취업을 선호하는 경향을 보이지만, 졸업 후 취업을 선택한 직업계고 졸업자들은 과거와 최근 모두 취업 상태를 유지하는 이행 양상을 보여 주고 있다.

110 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성



[그림 4-3] 졸업 후 노동시장 진입자의 노동시장 이행 경로 대표 시퀀스

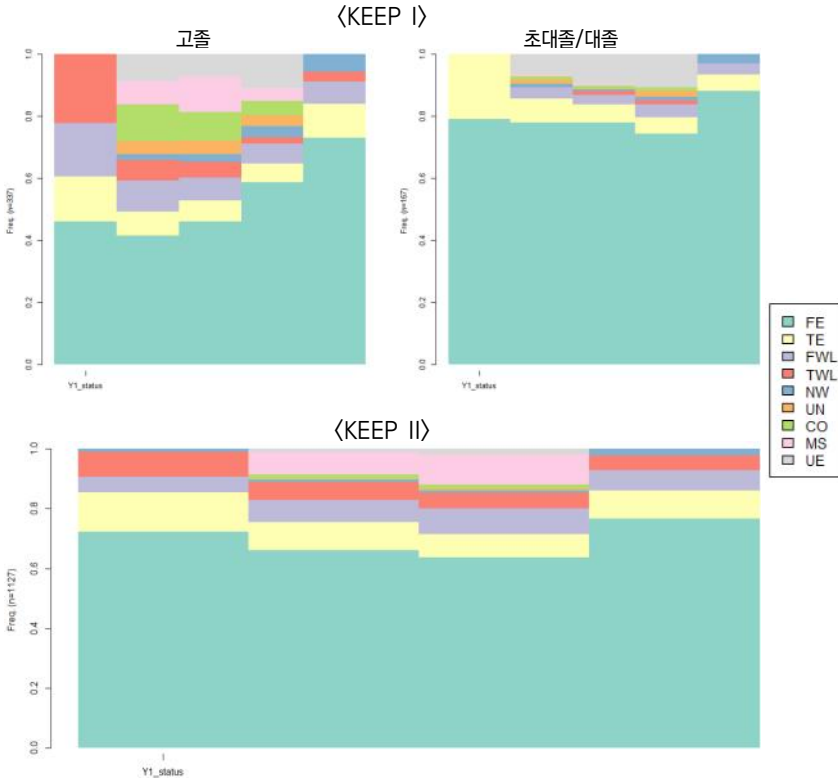
주) FE=임금근로자(상용직), TE=임금근로자(임시·일용직), FWL=학업-근로병행(상용직), TWL=학업-근로병행(임시·일용직), NW=비임금근로자, UN=4년제 이상 재학, CO=전문대 재학, MS=병역, UE=미고용

2. 노동시장 진입 후 이행 상태 변화

앞서 직업계고 졸업자의 졸업 후 노동시장 이행 양상을 전반적으로 살펴봤다면, 여기서는 노동시장 진입 시점과 KEEP I의 경우 노동시장 진입 후 5년째 되는 시점, KEEP II의 경우 노동시장 진입 후 4년째 되는 시점에 노동시장 내에 있는 표본을 대상으로 노동시장 이행 상태의 변화를 살펴보고자 한다. 이때 KEEP I의 경우 졸업 후 진학을 선택하는 표본이 많은 점을 고려해, 고졸 학력으로 노동시장에 진입한 사례와 초대졸 및 대졸 학력으로 노동시장에 진입한 사례를 구분해 시퀀스 분석을 실시했다(그림 4-4 참조).

먼저 KEEP I(n=337)의 노동시장 진입 후 이행 상태 변화를 보면, 고졸의 경우 상용직 임금근로자로 노동시장에 진입하는 경우가 가장 많고, 학업-근로병행 상태로 노동시장에 진입하는 비율 역시 높게 나타나고 있다. 이후 시간이 지날수록 점차 상용직 임금근로 상태의 비율이 높아지는 경향을 보인다. 이와 달리 초대졸 및 대졸은 5년간 상용직 임금근로 상태를 유지하는 분포가 가장 크게 나타나는데, 이는 고졸 학력으로 노동시장에 진입한 직업계고 졸업자들이 학위 취득과 병역으로 이탈을 경험하는 것과 대비된다.

KEEP II(n=1,127)의 노동시장 진입 후 이행 상태 변화는 상용직 임금근로 분포가 4년간 가장 크다는 점에서 KEEP I의 고졸과 유사한 양상을 띤다. 다만 KEEP I의 고졸에 비해 KEEP II의 상용직 임금근로 상태 비율이 더 높고, 학업-근로병행이나 대학 진학으로 인한 이탈 비율은 상대적으로 낮은 특징을 보이고 있다. 또한 노동시장 진입 후 미취업 상태로 이탈하는 비율 역시 KEEP I의 고졸보다 낮은 것으로 확인된다.

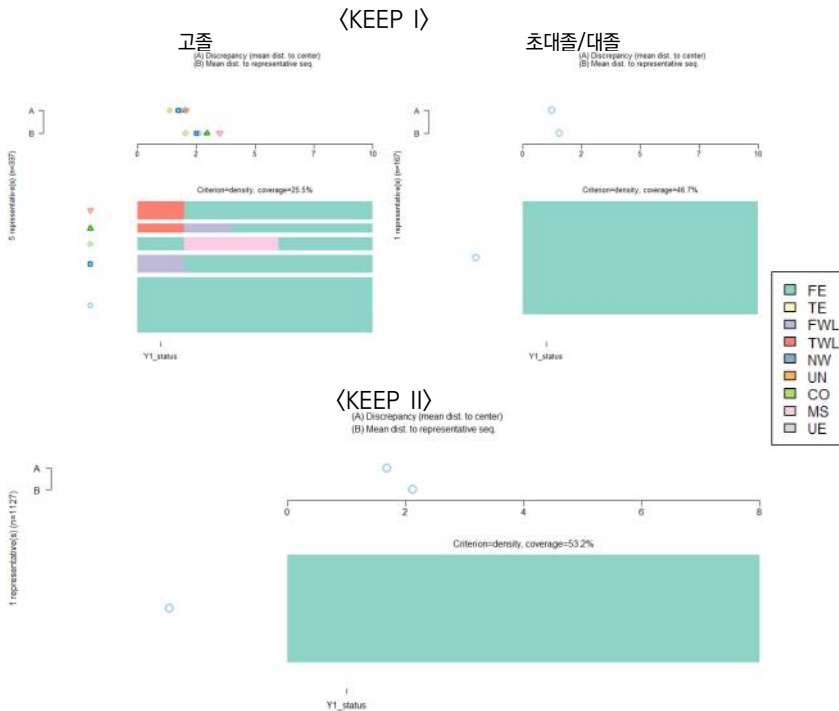


[그림 4-4] 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 이행 상태 변화

주) FE=임금근로자(상용직), TE=임금근로자(임시·일용직), FWL=학업-근로병행(상용직), TWL=학업-근로병행(임시·일용직), NW=비임금근로자, UN=4년제 이상 재학, CO=전문대 재학, MS=병역, UE=미고용

이처럼 KEEP I의 고졸과 초대졸 및 대졸, KEEP II가 이행 상태 변화 측면에서는 차이를 보이고 있으나, 노동시장 진입 후 이행 경로의 대표 시퀀스에서는 세 표본 모두 '상용직 임금근로자 유지'가 주된 경로인 것으로 확인된다(그림 4-5) 참조). KEEP I 고졸의 경우 학업-근로병행 후 상용직 임금근로자로 전환되는 경로와 더불어 상용직 임금을 유지하는 경로

가 높은 비율을 보이며, KEEP I 초대졸 및 대졸과 KEEP II의 경우 상용직 임금근로를 유지하는 경로가 대표적인 것으로 나타나고 있다. 이러한 결과는 직업계고 졸업자들이 시점이나 학력에 상관없이, 주로 상용직 임금근로자로 노동시장에 진입한 후 해당 상태를 유지하는 경로를 경험함을 보여 준다.



[그림 4-5] 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 후 이행 경로 대표 시퀀스

주) FE=임금근로자(상용직), TE=임금근로자(임시·일용직), FWL=학업-근로병행(상용직), TWL=학업-근로병행(임시·일용직), NW=비임금근로자, UN=4년제 이상 재학, CO=전문대 재학, MS=병역, UE=미고용

제2절 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형

앞에서 살펴본 바와 같이 노동시장에 진입한 직업계고 졸업자는 초기 경력 동안 대부분 상용직 임금근로 상태를 유지하는 것으로 나타났다. 여기에서는 노동시장 진입 후 임금근로 상태를 유지한 직업계고 졸업자를 중심으로, 임금, 직종, 일자리 변화 등 경력 측면에서 직업계고 졸업자들이 어떤 변화를 경험하는지 그 양상을 살펴보고자 한다.

1. 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형화

먼저 KEEP I의 표본($n=237$)¹⁸⁾을 활용해 집단중심다중추세 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 최적 유형 수 추정을 위해 BIC, AIC, log-Likelihood 값을 확인한 결과, 세 값의 절댓값은 유형 수가 4개일 때 가장 작아 4유형 모델이 최적 모델인 것으로 나타났다(〈표 4-2〉 참조).

〈표 4-2〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 최적 유형 수 추정

유형 수	BIC	AIC	log-Likelihood	Entropy
1	-2626.87	-2607.79	-2596.79	-
2	-2438.65	-2405.70	-2386.70	.829
3	-2408.96	-2367.34	-2343.34	.762
4	-2397.14	-2341.65	-2309.65	.817
5	-2399.85	-2335.69	-2298.69	.898

18) KEEP I의 경우 5년간 임금근로 상태를 유지한 표본은 고졸 학력 130명, 초대졸 및 대졸 학력 107명으로 표본 크기가 크지 않음. 이 연구에서는 유형화 결과의 타당성을 고려하여 학력을 구분하지 않고 전체 237명의 표본을 기준으로 분석함.

4유형 모델의 유형별 평균 사후 확률과 정분류 확률은 모두 수용 가능한 수준이었으며, 사후 확률 합계 기반의 집단별 비율 역시 실제 비율과 큰 차이가 나지 않는 것으로 확인되었다(〈표 4-3〉 참조). 이는 4유형 모델이 KEEP I의 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형을 설명하기에 적합함을 의미한다.

〈표 4-3〉 4유형 모델 적합도

유형	빈도	비율	APP	occ	TotProb
1	72	30.4	.911	23.37	28.2
2	42	17.7	.931	62.18	20.1
3	66	27.8	.948	47.26	28.2
4	57	24.1	.914	33.66	23.6

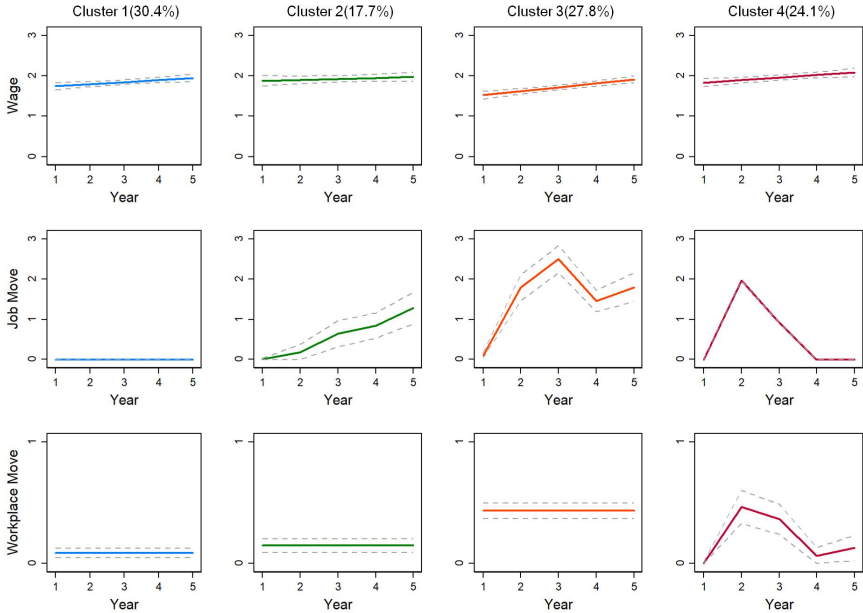
주 1) APP(average posterior probabilities) = 평균 사후 확률(7 이상 수용 가능)

2) occ(odds of correct classification) = 정분류 확률(5 초과 수용 가능)

3) TotProb = 사후 확률 합계 기반의 집단별 비율

4개 유형의 5년간의 임금, 직종 이동, 일자리 이동 궤적의 변화를 살펴 보면, 직종 이동과 일자리 이동 측면에서 유형 간 뚜렷한 차이를 확인할 수 있다(그림 4-6 참조). 유형 1은 중임금 수준에서 약간의 상승을 보이며, 직종 이동과 일자리 이동은 거의 경험하지 않는 것으로 나타나고 있다. 유형 2의 경우 중임금 수준에서 거의 임금 변화가 없고, 시간이 지날수록 직종 이동의 폭이 증가한다. 다만 직종 이동과 달리 일자리 이동은 거의 일어나지 않아, 같은 일자리 내에서의 직종 변화가 일어나는 것으로 볼 수 있다. 유형 3은 다른 유형에 비해 노동시장 진입 시점 임금 수준이 상대적으로 낮고, 노동시장 진입 후 큰 폭의 직종 이동과 지속적인 일자리 이동을 경험하는 것으로 나타난다. 이와 달리 유형 4는 노동시장 진입 초

기에는 큰 폭의 직종 이동과 일자리 이동을 경험하지만 4년 차 이후에는 변화가 거의 일어나지 않는 특징을 보인다.



[그림 4-6] 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형

이와 같은 4개 유형의 임금, 직종 이동, 일자리 이동 변화 양상을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 먼저 노동시장 진입 1차 연도와 5차 연도를 기준으로 임금 수준 변화를 살펴보면(〈표 4-4〉 참조), 유형 1은 1차 연도와 5차 연도 모두 중임금 비율이 가장 높았으며, 1차 연도에 비해 5차 연도에는 저임금 비율이 감소하고 중임금과 고임금 비율이 증가한 것으로 나타났다. 유형 2 역시 1차 연도와 5차 연도 모두 중임금 비율이 가장 높았고, 5차 연도에는 중임금 비율은 감소한 데 비해 저임금과 고임금 비율

은 증가했다. 유형 3의 경우, 다른 유형과 달리 1차 연도에 저임금 비율이 가장 높았는데, 5차 연도에는 중임금 비율이 92.4%로 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 유형 4는 1차 연도와 5차 연도 모두 중임금 비율이 가장 높았고, 유형 1과 유사한 변화 양상을 보였다. 이러한 4개 유형의 임금 수준별 분포는 1차 연도에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다.

〈표 4-4〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 임금 수준 변화

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		Fisher의 정확 검정
		n	비율	n	비율	n	비율	n	비율	
1차 연도	저임금	20	27.8	3	7.1	35	53.0	12	21.1	p=.000
	중임금	51	70.8	39	92.9	30	45.5	44	77.2	
	고임금	1	1.4	0	0.0	1	1.5	1	1.8	
5차 연도	저임금	7	9.7	4	9.5	5	7.6	2	3.5	p=.106
	중임금	62	86.1	35	83.3	61	92.4	49	86.0	
	고임금	3	4.2	3	7.1	0	0.0	6	10.5	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-

주 1) 각 연도 고용형태별근로실태조사를 기준으로 중위임금의 2/3 미만 수준을 저임금, 중위임금의 2/3 이상 3/2 미만 수준을 중임금, 중위임금의 3/2 이상 수준을 고임금으로 코딩함.

2) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

유형 간에 뚜렷한 차이를 보였던 직종 이동의 경우, 통계적으로도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(〈표 4-5〉 참조). 먼저, 유형 1은 노동시장 진입 후 5차 연도까지 직종 이동을 경험하지 않은 것으로 확인되었다. 이는 유형 1에 속한 개인들이 같은 소분류의 직종을 계속해서 유지했음을 의미한다. 유형 2는 직종 이동을 경험하지 않은 비율이 5차 연도까지 가장 높았는데, 시간이 지날수록 점차 직종 이동을 경험하는 비율이 증가하는

경향을 보였다. 반면, 유형 3은 노동시장 진입 이후 5차 연도까지 대분류 수준 이동의 비율이 가장 높아 큰 폭의 직종 변화를 계속해서 경험하는 것으로 나타났다. 유형 4의 경우, 2차 연도에는 대분류 수준 이동 비율이 가장 높았으나, 3차 연도부터는 이동을 경험하지 않은 비율이 높다는 특징을 보였다.

〈표 4-5〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 이동 변화

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		Fisher의 정확 검정
		n	비율	n	비율	n	비율	n	비율	
2차 연도	이동 없음	72	100.0	36	85.7	10	15.2	9	15.8	p=.000
	소분류 수준 이동	0	0.0	3	7.1	9	13.6	12	21.1	
	중분류 수준 이동	0	0.0	2	4.8	5	7.6	7	12.3	
	대분류 수준 이동	0	0.0	1	2.4	42	63.6	29	50.9	
3차 연도	이동 없음	72	100.0	28	66.7	17	25.8	31	54.4	p=.000
	소분류 수준 이동	0	0.0	8	19.0	7	10.6	8	14.0	
	중분류 수준 이동	0	0.0	4	9.5	6	9.1	6	10.5	
	대분류 수준 이동	0	0.0	2	4.8	36	54.5	12	21.1	
4차 연도	이동 없음	72	100.0	21	50.0	14	21.2	57	100.0	p=.000
	소분류 수준 이동	0	0.0	8	19.0	11	16.7	0	0.0	
	중분류 수준 이동	0	0.0	8	19.0	6	9.1	0	0.0	
	대분류 수준 이동	0	0.0	5	11.9	35	53.0	0	0.0	
5차 연도	이동 없음	72	100.0	15	35.7	18	27.3	57	100.0	p=.000
	소분류 수준 이동	0	0.0	9	21.4	13	19.7	0	0.0	
	중분류 수준 이동	0	0.0	3	7.1	4	6.1	0	0.0	
	대분류 수준 이동	0	0.0	15	35.7	31	47.0	0	0.0	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

일자리 이동 측면에서도 연도별로 유형 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었는데(〈표 4-6〉 참조), 유형 1과 유형 2는 5차 연도까지 일자리 이동을 경험하지 않는 비율이 가장 높았다. 반면 지속적인 큰 폭의 직종 이동을 경험한 유형 3은 연도별로 다른 유형에 비해 높은 일자리 이동 비율을 경험하는 것으로 나타났다. 이는 유형 3에 속한 개인들이 다른 직종의 일자리로의 이동이 잦음을 보여 준다. 노동시장 진입 초기에 큰 폭의 직종 이동을 보인 유형 4의 경우, 5차 연도까지 일자리 이동을 경험하지 않는 비율이 가장 높았다. 다만 유사한 양상을 보인 유형 1, 2에 비해 상대적으로 3차 연도까지의 일자리 이동 비율이 높다는 특징을 보였다.

〈표 4-6〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 일자리 이동 변화

(단위: 명, %)

구분	Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		Fisher의 정확 검정	
	n	비율	n	비율	n	비율	n	비율		
2차 연도	이동 없음	63	87.5	36	85.7	28	42.4	30	52.6	p=.000
	일자리 이동	9	12.5	6	14.3	38	57.6	27	47.4	
3차 연도	이동 없음	66	91.7	36	85.7	27	40.9	36	63.2	p=.000
	일자리 이동	6	8.3	6	14.3	39	59.1	21	36.8	
4차 연도	이동 없음	62	86.1	35	83.3	34	51.5	53	93.0	p=.000
	일자리 이동	10	13.9	7	16.7	32	48.5	4	7.0	
5차 연도	이동 없음	63	87.5	32	76.2	30	45.5	50	87.7	p=.000
	일자리 이동	9	12.5	10	23.8	36	54.5	7	12.3	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

이러한 유형별 일자리 이동 변화의 특징은 5차 연도 시점의 첫 직장 유지 비율에서 더 분명하게 드러난다(〈표 4-7〉 참조). 유형 1의 경우 첫 직장

유지 비율이 63.9%로, 유형 1에 속한 개인들은 노동시장 진입 후 5년간 같은 일자리에서 계속해서 근무하는 경향을 보였다. 이와 달리 유형 2, 3, 4는 첫 직장에서 이직한 비율이 더 높게 나타났으며, 이러한 유형 간 차이는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다.

〈표 4-7〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 첫 직장 유지 분포

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		Cluster 4		x ²
		n	비율	n	비율	n	비율	n	비율	
첫 직장 유지 여부	첫 직장 유지	46	63.9	18	42.9	7	10.6	17	29.8	43.869***
	첫 직장에서 이직	26	36.1	24	57.1	59	89.4	40	70.2	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

이 연구에서는 이상의 유형별 5년간 임금, 직종 이동, 일자리 이동 변화를 토대로 각 유형을 명명하고자 했다(〈표 4-8〉 참조). 먼저 가장 큰 비율을 차지하는 유형 1은 첫 직장에서 계속해서 근무하는 비율이 높고, 직종 이동을 경험하지 않는 특징을 보인다. 이에 따라 유형 1을 ‘첫 일자리 유지형’으로 명명했다. 가장 낮은 비율을 차지하는 유형 2의 경우, 유형 1과 유사하게 직종 이동과 일자리 이동 비율이 낮다. 다만 유형 1에 비해 시간이 지날수록 큰 폭의 직종 이동을 경험하고 있다는 점에서 ‘직무 변화형’으로 명명했다. 유형 3은 계속해서 큰 폭의 직종 이동과 일자리 이동을 경험한다는 점에서 ‘지속적 이동형’으로 명명했으며, 유형 4는 초기 직종 및 일자리 이동 경험 후 해당 상태를 유지한다는 점에서 ‘이직 후 유지형’으로 명명했다.

〈표 4-8〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형화 결과

(단위: 명, %)

구분		n	비율
Cluster 1	첫 일자리 유지형	72	30.4
Cluster 2	직무 변화형	42	17.7
Cluster 3	지속적 이동형	66	27.8
Cluster 4	이직 후 유지형	57	24.1
전체		237	100.0

4개 유형의 성별과 최종 학력 분포를 살펴보면 다음과 같다(〈표 4-9〉 참조). 첫 일자리 유지형은 여성이 69.4%로 남성보다 높은 비율을 보였으며, 1차 연도와 5차 연도 모두 전문대졸, 고졸, 4년제 대졸의 순으로 많았다. 직무 변화형의 경우 여성이 52.4%로 남성보다 약간 많았고, 1차 연도와 5차 연도 모두 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸의 순으로 많은 것으로 나타났다. 지속적 이동형은 여성이 60.6%로 남성보다 많았으며, 1차 연도에는 고졸이 72.7%로 대부분을 차지하는 데 비해 5차 연도에는 고졸 45.5%, 전문대졸 42.4%로 고졸 비율은 감소하고 전문대졸 비율은 증가하는 특징을 보였다. 이직 후 유지형의 경우, 다른 유형과 달리 남성이 56.1%로 여성보다 높은 비율을 보였고, 1차 연도에는 고졸이 57.9%로 가장 많은 데 비해 5차 연도에는 전문대졸이 47.4%로 가장 많았다. 상대적으로 많은 일자리 이동을 경험한 지속적 이동형과 이직 후 유지형의 이러한 최종 학력 변화는 해당 유형에 속한 개인들의 일자리 이동이 후진학과 관련이 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 한편, 유형별 성별 및 최종 학력 분포는 성별과 1차 연도 최종 학력에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다.

〈표 4-9〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 성별 및 최종 학력 분포

(단위: 명, %)

구분		첫 일자리 유지형		직무 변화형		지속적 이동형		이직 후 유지형		χ ² / Fisher의 정확 검정	
		n	비율	n	비율	n	비율	n	비율		
성별	남성	22	30.6	20	47.6	26	39.4	32	56.1	9.263*	
	여성	50	69.4	22	52.4	40	60.6	25	43.9		
최종 학력	1차 연도	고졸	29	40.3	20	47.6	48	72.7	33	57.9	p=.001
		전문대졸	40	55.6	17	40.5	14	21.2	19	33.3	
		4년제 대졸 이상	3	4.2	5	11.9	4	6.1	5	8.8	
	5차 연도	고졸	25	34.7	18	42.9	30	45.5	19	33.3	10.024
		전문대졸	43	59.7	17	40.5	28	42.4	27	47.4	
		4년제 대졸 이상	4	5.6	7	16.7	8	12.1	11	19.3	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-	

주 1) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

2) Fisher의 정확 검정 결과는 p값을 제시함.

*p<.05

2. 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형화

KEEP II의 표본(n=862)을 활용해 집단중심다중추세 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. 최적 유형 수 추정을 위해 BIC, AIC, log-Likelihood 값을 확인한 결과, 세 값의 절댓값은 유형 수가 3개일 때 가장 작아 3유형 모델이 최적 모델인 것으로 나타났다(〈표 4-10〉 참조).

〈표 4-10〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 최적 유형 수 추정

유형 수	BIC	AIC	log-Likelihood	Entropy
1	-6488.10	-6461.92	-6450.92	-
2	-6227.84	-6192.15	-6177.15	.802
3	-5768.13	-5722.92	-5703.92	.871
4	-5823.39	-5766.27	-5742.27	.881

3유형 모델의 유형별 평균 사후 확률과 정분류 확률은 모두 수용 가능한 수준이었고, 사후 확률 합계 기반의 집단별 비율 역시 실제 비율과 큰 차이가 없는 것으로 확인되었다(〈표 4-11〉 참조). 이에 따라 이 연구에서는 3유형 모델이 KEEP II의 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형을 설명하기에 적합한 것으로 판단했다.

〈표 4-11〉 3유형 모델 적합도

유형	빈도	비율	APP	occ	TotProb
1	82	9.5	.967	263.57	10.0
2	242	28.1	.886	22.10	25.9
3	538	62.4	.971	18.66	64.1

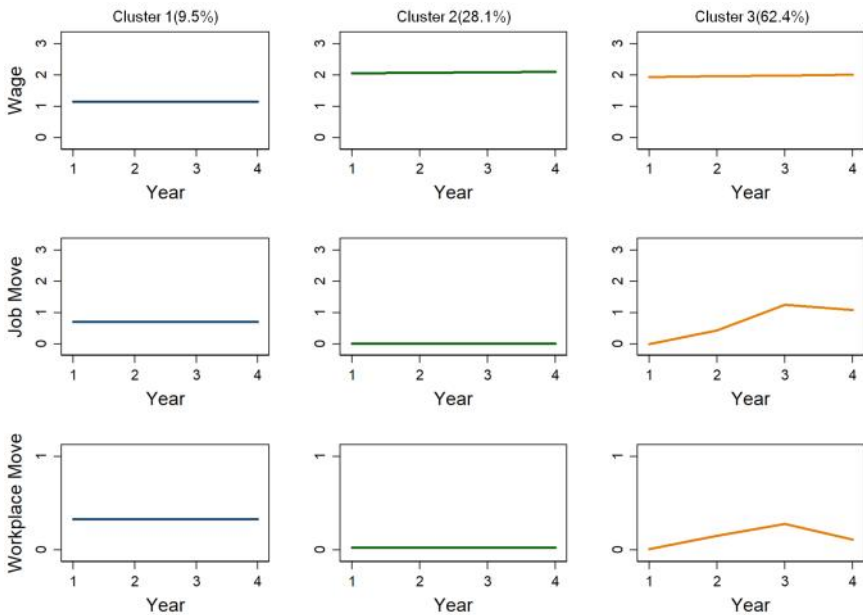
주 1) APP(average posterior probabilities) = 평균 사후 확률(7 이상 수용 가능)

2) occ(odds of correct classification) = 정분류 확률(5 초과 수용 가능)

3) TotProb = 사후 확률 합계 기반의 집단별 비율

3개 유형은 4년간의 임금, 직종 이동, 일자리 이동 궤적의 변화에서 차이를 보이는 것으로 확인되었다(그림 4-7 참조). 유형 1은 저임금 수준을 유지하며, 소분류 수준의 직종 이동과 약간의 일자리 이동을 경험하는 특징을 보였다. 유형 2의 경우 중임금 수준에서 거의 변화가 없고, 2005년

졸업자의 첫 일자리 유지형과 유사하게 직종 이동과 일자리 이동을 거의 경험하지 않은 것으로 나타났다. 유형 3은 중임금 수준을 유지한다는 점에서 유형 2와 유사하나, 다른 유형보다 상대적으로 큰 폭의 직종 이동과 초기의 일자리 이동을 경험한다는 차이를 보였다.



[그림 4-7] 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형

3개 유형의 임금, 직종 이동, 일자리 이동 변화 양상을 구체적으로 살펴 보면 다음과 같다. 먼저 노동시장 진입 1차 연도와 4차 연도를 기준으로 임금 수준 변화를 살펴보면(표 4-12) 참조), 유형 1은 1차 연도와 4차 연도 모두 저임금 비율이 가장 높았으며, 1차 연도에 비해 4차 연도에는 저임금 비율이 감소하고 중임금 비율이 증가한 것으로 나타났다. 유형 2와

유형 3은 1차 연도와 4차 연도 모두 중임금 비율이 가장 높았고, 1차 연도에 비해 4차 연도에 임금이 소폭 상승하는 경향을 보였다. 이러한 3개 유형의 임금 수준별 분포의 차이는 1차 연도와 4차 연도 모두 통계적으로 유의했다.

〈표 4-12〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 임금 수준 변화

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		x ²
		n	비율	n	비율	n	비율	
1차 연도	저임금	71	86.6	0	0.0	55	10.2	392.758***
	중임금	11	13.4	227	93.8	465	86.4	
	고임금	0	0.0	15	6.2	18	3.3	
4차 연도	저임금	63	76.8	1	0.4	29	5.4	421.621***
	중임금	19	23.2	217	89.7	482	89.6	
	고임금	0	0.0	24	9.9	27	5.0	
전체		82	100.0	242	100.0	538	100.0	-

주 1) 각 연도 고용형태별근로실태조사를 기준으로 중위임금의 2/3 미만 수준을 저임금, 중위임금의 2/3 이상 3/2 미만 수준을 중임금, 중위임금의 3/2 이상 수준을 고임금으로 코딩함.

2) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

직종 이동 역시 유형 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(〈표 4-13〉 참조). 유형 1, 2, 3 모두 연도별로 직종 이동을 경험하지 않은 비율이 가장 높았으나, 세부적인 분포 측면에서 차이를 보였다. 2차 연도에는 유형 1이 다른 유형보다 직종 이동을 경험한 비율이 높았으며, 3차 연도와 4차 연도에는 유형 3이 직종 이동을 경험한 비율이 가장 높았다. 또한 유형 1과 유형 3은 직종 이동의 폭 측면에서 차이를 보였는데, 유형 1의 경우 대분류 수준 이동이 주로 이뤄진 데 비해 유형 3은 상대적

으로 소분류와 중분류 수준의 이동 비율도 높은 편이었다. 이와 달리 유형 2는 2005년 졸업자의 첫 일자리 유지형처럼 4차 연도까지 직종 이동을 경험한 개인이 없는 것으로 나타났다.

〈표 4-13〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 이동 변화

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		χ ²
		n	비율	n	비율	n	비율	
2차 연도	이동 없음	54	65.9	242	100.0	440	81.8	79.254***
	소분류 수준 이동	2	2.4	0	0.0	19	3.5	
	중분류 수준 이동	3	3.7	0	0.0	16	3.0	
	대분류 수준 이동	23	28.0	0	0.0	63	11.7	
3차 연도	이동 없음	57	69.5	242	100.0	234	43.5	230.350***
	소분류 수준 이동	4	4.9	0	0.0	73	13.6	
	중분류 수준 이동	3	3.7	0	0.0	63	11.7	
	대분류 수준 이동	18	22.0	0	0.0	168	31.2	
4차 연도	이동 없음	45	54.9	242	100.0	266	49.4	196.685***
	소분류 수준 이동	5	6.1	0	0.0	78	14.5	
	중분류 수준 이동	6	7.3	0	0.0	60	11.2	
	대분류 수준 이동	26	31.7	0	0.0	134	24.9	
전체		82	100.0	242	100.0	538	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

일자리 이동 측면에서도 연도별로 유형 간에 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다(〈표 4-14〉 참조). 유형 2와 유형 3은 4차 연도까지 일자리 이동을 경험하지 않은 비율이 가장 높았으며, 특히 유형 2는 대부분이 매년 일자리 이동을 경험하지 않은 것으로 나타났다. 반면, 유형 1은 2차 연도

에는 일자리 이동을 경험한 비율이 이동을 경험하지 않은 비율보다 높았고, 다른 유형보다 상대적으로 일자리 이동을 경험한 비율이 매년 높은 특징을 보였다.

〈표 4-14〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 일자리 이동 변화

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		χ^2
		n	비율	n	비율	n	비율	
2차 연도	이동 없음	37	45.1	225	93.0	438	81.4	91.938***
	일자리 이동	45	54.9	17	7.0	100	18.6	
3차 연도	이동 없음	45	54.9	241	99.6	394	73.2	100.956***
	일자리 이동	37	45.1	1	0.4	144	26.8	
4차 연도	이동 없음	53	64.6	236	97.5	470	87.4	63.607***
	일자리 이동	29	35.4	6	2.5	68	12.6	
전체		82	100.0	242	100.0	538	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

유형별 일자리 이동 변화의 특징은 4차 연도 시점의 첫 직장 유지 비율에서도 확인할 수 있다(〈표 4-15〉 참조). 유형 1의 경우 첫 직장에서 이직한 비율이 82.9%로 대부분이었던 데 비해, 유형 2와 3은 첫 직장을 유지한 비율이 더 높게 나타났다. 다만 세부적인 비율 측면에서는 유형 2와 유형 3이 차이를 보였는데, 유형 2는 첫 직장 유지 비율이 90.1%로 대다수를 차지했다. 이와 달리 유형 3은 첫 직장 유지 비율이 52.6%, 첫 직장에서 이직한 비율이 47.4%로 유지 여부에 따른 분포 차이가 크지 않았다.

〈표 4-15〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 첫 직장 유지 분포

(단위: 명, %)

구분		Cluster 1		Cluster 2		Cluster 3		x ²
		n	비율	n	비율	n	비율	
첫 직장 유지 여부	첫 직장 유지	14	17.1	218	90.1	283	52.6	166.106***
	첫 직장에서 이직	68	82.9	24	9.9	255	47.4	
전체		82	100.0	242	100.0	538	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

이상의 유형별 4년간 임금, 직종 이동, 일자리 이동 변화를 토대로 각 유형을 명명하면 다음과 같다(〈표 4-16〉 참조). 먼저 가장 낮은 비율을 차지하는 유형 1은 저임금 비율이 높고, 다른 유형보다 상대적으로 직종 이동이나 일자리 이동을 많이 경험했다는 특징을 보인다. 이에 따라 유형 1을 ‘저임금 일자리 이동형’으로 명명했다. 유형 2는 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형에서 나타난 첫 일자리 유지형처럼 첫 직장에서 계속해서 근무하는 비율과 직종 이동을 경험하지 않은 비율이 높다. 이를 고려해 유형 2는 2005년 졸업자와 같이 ‘첫 일자리 유지형’으로 명명했다. 전체의 60% 이상을 차지하는 유형 3의 경우, 일자리 이동 비율은 유형 1보다 상대적으로 낮지만, 직종 이동은 계속해서 경험한다는 점에서 ‘직무 이동형’으로 명명했다.

〈표 4-16〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형화 결과

(단위: 명, %)

구분		n	비율
Cluster 1	저임금 일자리 이동형	82	9.5
Cluster 2	첫 일자리 유지형	242	28.1
Cluster 3	직무 이동형	538	62.4
전체		862	100.0

3개 유형의 성별과 학교 유형 분포를 살펴보면 다음과 같다(〈표 4-17〉 참조). 저임금 일자리 이동형은 여성이 79.3%로 80% 가까운 비율을 보였으며, 특성화고 졸업자가 92.7%로 대다수를 차지했다. 첫 일자리 유지형의 경우 남성이 62.4%로 여성보다 많았고, 마이스터고 졸업자가 57.4%로 특성화고 졸업자보다 많은 것으로 나타났다. 직무 이동형은 남성이 56.1%로 여성보다 약간 많았으며, 특성화고 졸업자 50.7%, 마이스터고 졸업자 49.3%로 유사한 비율을 보였다.

〈표 4-17〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 성별 및 학교 유형 분포

(단위: 명, %)

구분		저임금 일자리 이동형		첫 일자리 유지형		직무 이동형		χ^2
		n	비율	n	비율	n	비율	
성별	남성	17	20.7	151	62.4	302	56.1	44.376***
	여성	65	79.3	91	37.6	236	43.9	
학교 유형	특성화고	76	92.7	103	42.6	273	50.7	63.334***
	마이스터고	6	7.3	139	57.4	265	49.3	
전체		82	100.0	242	100.0	538	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

제3절 초기 경력경로 유형별 노동시장 특성 변화

1. 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 노동시장 특성 변화

2005년 졸업자의 4개 초기 경력경로 유형별 경력 상태 분포를 1차 연도와 5차 연도로 나누어 살펴보면 다음과 같다(〈표 4-18〉 참조). 4개 유형 모두 1차 연도와 5차 연도에 상용직 임금근로자 비율이 가장 높았으며, 1차 연도보다 5차 연도에 상용직 임금근로자 비율이 증가하는 경향을 보였다. 다만 상태별 분포 측면에서 유형 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 먼저, 첫 일자리 유지형은 상용직 임금근로자 비율이 1차 연도 83.3%, 5차 연도 94.4%로 대부분을 차지했으며, 이를 통해 첫 일자리 유지형에 속한 개인들이 노동시장 진입 당시 일자리를 유지할 수 있었던 것은 어느 정도의 고용안정성이 확보되었기 때문임을 유추해 볼 수 있다. 직무 변화형은 1차 연도에는 상용직 임금근로자가 76.2%, 상용직 학업-근로병행이 14.3%였으며, 이후 5차 연도에는 상용직 임금근로자 비율이 92.9%로 대다수인 것으로 나타났다. 지속적 이동형은 1차 연도와 5차 연도 모두 다른 유형보다 임시·일용직 비율이 높아 노동시장 내에서 불안정한 이동을 경험하는 것으로 확인되었다. 이직 후 유지형의 경우, 1차 연도에는 학업-근로병행 상태 비율과 임시·일용직 비율이 높은 편이었으나, 직무 변화형과 마찬가지로 5차 연도에는 상용직 임금근로자가 94.7%로 대부분을 차지했다.

〈표 4-18〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 경력 상태 분포

(단위: 명, %)

구분		첫 일자리 유지형		직무 변화형		지속적 이동형		이직 후 유지형		χ ² / Fisher의 정확 검정
		n	비율	n	비율	n	비율	n	비율	
1차 연도	임금근로자(상용직)	60	83.3	32	76.2	33	50.0	33	57.9	34.063***
	학업-근로병행(상용직)	6	8.3	6	14.3	4	6.1	8	14.0	
	임금근로자 (임시·일용직)	4	5.6	3	7.1	15	22.7	7	12.3	
	학업-근로병행 (임시·일용직)	2	2.8	1	2.4	14	21.2	9	15.8	
5차 연도	임금근로자(상용직)	68	94.4	39	92.9	50	75.8	54	94.7	p=.005
	학업-근로병행(상용직)	2	2.8	1	2.4	7	10.6	3	5.3	
	임금근로자 (임시·일용직)	2	2.8	2	4.8	9	13.6	0	0.0	
	학업-근로병행 (임시·일용직)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-

주 1) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

2) Fisher의 정확 검정 결과는 p값을 제시함.

* p<.05

종사하는 기업의 규모 측면에서는 전반적으로 1차 연도와 5차 연도 모두 50인 미만이 많은 경향을 보였다(〈표 4-19〉 참조). 첫 일자리 유지형은 1차 연도에는 300인 이상이 43.1%로 가장 많았고, 5차 연도에는 300인 이상과 50인 미만이 각각 38.9%로 가장 많았다. 직무 변화형은 1차 연도와 5차 연도 모두 50인 미만이 45.2%로 가장 많았으며, 지속적 이동형 역시 50인 미만이 1차 연도 56.1%, 5차 연도 47.0%로 가장 많게 나타났다. 이직 후 유지형의 경우, 1차 연도에는 50인 미만이 45.6%로 가장 많았고, 5차 연도에는 300인 이상이 42.1%로 가장 많아 노동시장 진입 초기에 대

기업으로 이동한 경향을 보였다. 한편, 이러한 유형 간 기업규모 분포의 차이는 1차 연도에서 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다.

〈표 4-19〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 기업규모 분포

(단위: 명, %)

구분		첫 일자리 유지형		직무 변화형		지속적 이동형		이직 후 유지형		χ ²
		n	비율	n	비율	n	비율	n	비율	
1차 연도	50인 미만	28	38.9	19	45.2	37	56.1	26	45.6	22.831**
	50인 이상 300인 미만	13	18.1	11	26.2	8	12.1	23	40.4	
	300인 이상	31	43.1	12	28.6	21	31.8	8	14.0	
5차 연도	50인 미만	28	38.9	19	45.2	31	47.0	23	40.4	7.121
	50인 이상 300인 미만	16	22.2	14	33.3	13	19.7	10	17.5	
	300인 이상	28	38.9	9	21.4	22	33.3	24	42.1	
전체		72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

**p<.01

업종의 경우 모든 유형에서 제조업 종사자 비율이 가장 높았으며, 1차 연도와 5차 연도에서 유형 간에 통계적으로 유의한 업종 차이가 있는 것으로 확인되었다(〈표 4-20〉 참조). 먼저 첫 일자리 유지형은 1차 연도와 5차 연도 모두 제조업이 각각 34.7%, 37.5%로 가장 많았고, 보건업 및 사회복지 서비스업이 각각 29.2%, 27.8%로 두 번째로 많았다. 직무 변화형, 지속적 이동형, 이직 후 유지형의 경우, 1차 연도와 5차 연도 모두 제조업이 가장 많고, 도매 및 소매업이 두 번째로 높은 비율을 보이는 것으로 나타났다.

〈표 4-20〉 2005년 졸업자의 초기 노동시장 이행 경로 유형별 업종 분포

(단위: 명, %)

구분	첫 일자리 유지형		직무 변화형		지속적 이동형		이직 후 유지형		Fisher의 정확 검정	
	n	비율	n	비율	n	비율	n	비율		
1차 연도	제조업	25	34.7	20	47.6	21	31.8	18	31.6	p=.000
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	5.3	
	건설업	1	1.4	3	7.1	3	4.5	2	3.5	
	도매 및 소매업	4	5.6	6	14.3	10	15.2	9	15.8	
	운수 및 창고업	1	1.4	2	4.8	2	3.0	0	0.0	
	숙박 및 음식점업	1	1.4	2	4.8	9	13.6	4	7.0	
	정보통신업	1	1.4	0	0.0	0	0.0	1	1.8	
	금융 및 보험업	4	5.6	0	0.0	2	3.0	2	3.5	
	부동산업	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	5	6.9	0	0.0	1	1.5	5	8.8	
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1	1.4	3	7.1	0	0.0	3	5.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	2	2.8	0	0.0	1	1.5	3	5.3	
	교육 서비스업	1	1.4	0	0.0	3	4.5	3	5.3	
	보건업 및 사회복지 서비스업	21	29.2	2	4.8	3	4.5	2	3.5	
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	2	2.8	1	2.4	7	10.6	2	3.5	
기타 개인 서비스업	3	4.2	3	7.1	4	6.1	0	0.0		

〈표 계속〉

134 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

구분	첫 일자리 유지형		직무 변화형		지속적 이동형		이직 후 유지형		Fisher의 정확 검정	
	n	비율	n	비율	n	비율	n	비율		
5차 연도	제조업	27	37.5	19	45.2	24	36.4	21	36.8	p=.005
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	0	0.0	2	4.8	1	1.5	0	0.0	
	건설업	0	0.0	3	7.1	2	3.0	3	5.3	
	도매 및 소매업	3	4.2	5	11.9	11	16.7	7	12.3	
	운수 및 창고업	1	1.4	2	4.8	0	0.0	0	0.0	
	숙박 및 음식점업	1	1.4	1	2.4	3	4.5	2	3.5	
	정보통신업	0	0.0	1	2.4	1	1.5	2	3.5	
	금융 및 보험업	3	4.2	1	2.4	0	0.0	2	3.5	
	부동산업	0	0.0	0	0.0	1	1.5	0	0.0	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	8	11.1	0	0.0	5	7.6	3	5.3	
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	2	2.8	3	7.1	3	4.5	5	8.8	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	2	2.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	교육 서비스업	1	1.4	0	0.0	3	4.5	4	7.0	
	보건업 및 사회복지 서비스업	20	27.8	4	9.5	7	10.6	3	5.3	
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1	1.4	1	2.4	2	3.0	4	7.0	
기타 개인 서비스업	3	4.2	0	0.0	3	4.5	1	1.8		
전체	72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-	

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

직종 측면에서는 전반적으로 1차 연도와 5차 연도 모두 경영·사무·금융·보험직과 설치·정비·생산직의 비율이 높은 경향을 보였다(〈표 4-21〉 참조). 먼저 직종 이동이 없었던 첫 일자리 유지형은 1차 연도와 5차 연도 모두 설치·정비·생산직이 36.1%로 가장 많았고, 보건·의료직 20.8%, 경영·사무·금융·보험직 19.4% 등의 순으로 많게 나타났다. 직무 변화형의 경우 1차 연도에는 설치·정비·생산직 45.2%, 경영·사무·금융·보험직 26.2% 등의 순으로 많았으며, 5차 연도 역시 설치·정비·생산직 33.3%, 경영·사무·금융·보험직 31.0% 등의 순으로 높은 비율을 보였다. 한편, 지속적 이동형과 이직 후 유지형은 1차 연도와 5차 연도에 가장 높은 비율을 차지하는 직종이 서로 다른 것으로 나타났다. 지속적 이동형은 1차 연도에 설치·정비·생산직 27.3%, 영업·판매·운전·운송직 24.2%, 경영·사무·금융·보험직 18.2% 등의 순으로 많았고, 5차 연도에는 경영·사무·금융·보험직 36.4%, 설치·정비·생산직 18.2%, 영업·판매·운전·운송직 13.6% 등의 순으로 많았다. 이와 반대로 이직 후 유지형은 1차 연도에 경영·사무·금융·보험직 35.1%, 설치·정비·생산직 26.3%, 영업·판매·운전·운송직 10.5% 등의 순이었던 데 비해, 5차 연도에는 설치·정비·생산직 29.8%, 경영·사무·금융·보험직 28.1%, 영업·판매·운전·운송직 10.5% 등의 순으로 높은 비율을 차지했다. 즉, 지속적 이동형은 경영·사무·금융·보험직은 증가하고 설치·정비·생산직과 영업·판매·운전·운송직은 감소한 경향을 보인 데 비해, 이직 후 유지형은 설치·정비·생산직이 증가하고 경영·사무·금융·보험직은 감소한 특징을 보였다.

〈표 4-21〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 분포

(단위: 명, %)

구분	첫 일자리 유지형		직무 변화형		지속적 이동형		이직 후 유지형		Fisher의 정확 검정	
	n	비율	n	비율	n	비율	n	비율		
1차 연도	경영·사무·금융·보험직	14	19.4	11	26.2	12	18.2	20	35.1	p=.000
	연구직 및 공학 기술직	2	2.8	2	4.8	3	4.5	3	5.3	
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	7	9.7	0	0.0	4	6.1	2	3.5	
	보건·의료직	15	20.8	2	4.8	1	1.5	0	0.0	
	예술·디자인·방송·스포츠직	3	4.2	1	2.4	2	3.0	2	3.5	
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	3	4.2	3	7.1	9	13.6	7	12.3	
	영업·판매·운전·운송직	2	2.8	3	7.1	16	24.2	6	10.5	
	건설·채굴직	0	0.0	1	2.4	1	1.5	2	3.5	
	설치·정비·생산직	26	36.1	19	45.2	18	27.3	15	26.3	
5차 연도	경영·사무·금융·보험직	14	19.4	13	31.0	24	36.4	16	28.1	p=.024
	연구직 및 공학 기술직	2	2.8	2	4.8	4	6.1	5	8.8	
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	7	9.7	0	0.0	4	6.1	3	5.3	
	보건·의료직	15	20.8	3	7.1	4	6.1	2	3.5	
	예술·디자인·방송·스포츠직	3	4.2	1	2.4	2	3.0	3	5.3	
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	3	4.2	4	9.5	7	10.6	5	8.8	
	영업·판매·운전·운송직	2	2.8	5	11.9	9	13.6	6	10.5	
	건설·채굴직	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	설치·정비·생산직	26	36.1	14	33.3	12	18.2	17	29.8	
전체	72	100.0	42	100.0	66	100.0	57	100.0	-	

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

2. 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 노동시장 특성 변화

3개 초기 경력경로 유형별 경력 상태 분포를 1차 연도와 4차 연도로 나누어 살펴보면 다음과 같다(〈표 4-22〉 참조). 먼저, 저임금 일자리 이동형은 1차 연도에는 임시·일용직 학업-근로병행이 39.0%로 가장 높은 비율을 보였으며, 4차 연도에는 상용직 임금근로자가 30.5%로 가장 많았다. 다만 1차 연도와 4차 연도 모두 상용직보다 임시·일용직이 더 많았는데, 이는 저임금 일자리 이동형이 노동시장 내에서의 불안정성이 높음을 보여 준다.

〈표 4-22〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 경력 상태 분포

(단위: 명, %)

구분	저임금 일자리 이동형		첫 일자리 유지형		직무 이동형		x ²	
	n	비율	n	비율	n	비율		
1차 연도	임금근로자(상용직)	20	24.4	221	91.3	438	81.4	257.800***
	학업-근로병행(상용직)	11	13.4	11	4.5	30	5.6	
	임금근로자(임시·일용직)	19	23.2	9	3.7	56	10.4	
	학업-근로병행(임시·일용직)	32	39.0	1	0.4	14	2.6	
4차 연도	임금근로자(상용직)	25	30.5	216	89.3	463	86.1	246.286***
	학업-근로병행(상용직)	12	14.6	23	9.5	29	5.4	
	임금근로자(임시·일용직)	21	25.6	2	0.8	38	7.1	
	학업-근로병행(임시·일용직)	24	29.3	1	0.4	8	1.5	
전체	82	100.0	242	100.0	538	100.0	-	

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

***p<.001

이와 달리 첫 일자리 유지형은 상용직 임금근로자가 1차 연도 91.3%, 4차 연도 89.3%로 대부분을 차지했고, 1차 연도에 비해 4차 연도에 상용직

학업-근로병행 비율은 증가하고 임시·일용직 비율은 감소했다. 직무 이동형의 경우, 첫 일자리 유지형과 마찬가지로 상용직 임금근로자가 1차 연도와 4차 연도 모두 가장 많았으며, 첫 일자리 유지형에 비해 상대적으로 높은 임시·일용직 비율을 보였다.

종사하는 기업의 규모 측면에서 살펴보면(〈표 4-23〉 참조), 저임금 일자리 이동형은 50인 미만이 1차 연도 92.7%, 4차 연도 84.1%로 대부분을 차지하는 것으로 나타났다. 첫 일자리 유지형과 직무 이동형은 1차 연도와 4차 연도 모두 300인 이상이 가장 많았다. 다만 첫 일자리 유지형은 직무 이동형보다 50인 미만 비율이 상대적으로 낮은 경향을 보였다.

〈표 4-23〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 기업규모 분포

(단위: 명, %)

구분		저임금 일자리 이동형		첫 일자리 유지형		직무 이동형		χ ²
		n	비율	n	비율	n	비율	
1차 연도	50인 미만	76	92.7	72	29.8	203	37.7	105.987***
	50인 이상 300인 미만	3	3.7	68	28.1	128	23.8	
	300인 이상	3	3.7	102	42.1	207	38.5	
4차 연도	50인 미만	69	84.1	70	28.9	199	37.0	82.696***
	50인 이상 300인 미만	8	9.8	65	26.9	119	22.1	
	300인 이상	5	6.1	107	44.2	220	40.9	
전체		82	100.0	242	100.0	538	100.0	-

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

*** p<.001

업종의 경우 저임금 일자리 이동형은 숙박 및 음식점업이, 첫 일자리 유지형과 직무 이동형은 제조업이 높은 비율을 보였다(〈표 4-24〉 참조).

〈표 4-24〉 2018년 졸업자의 초기 노동시장 이행 경로 유형별 업종 분포

(단위: 명, %)

구분	저임금 일자리 이동형		첫 일자리 유지형		직무 이동형		Fisher의 정확 검정	
	n	비율	n	비율	n	비율		
1차 연도	농업, 임업 및 어업	0	0.0	0	0.0	2	0.4	p=.000
	제조업	2	2.4	116	47.9	275	51.1	
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1	1.2	9	3.7	23	4.3	
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1	1.2	0	0.0	2	0.4	
	건설업	1	1.2	2	0.8	12	2.2	
	도매 및 소매업	12	14.6	14	5.8	44	8.2	
	운수 및 창고업	0	0.0	16	6.6	19	3.5	
	숙박 및 음식점업	41	50.0	6	2.5	56	10.4	
	정보통신업	0	0.0	19	7.9	11	2.0	
	금융 및 보험업	0	0.0	7	2.9	13	2.4	
	부동산업	0	0.0	0	0.0	1	0.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	1	1.2	9	3.7	11	2.0	
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	5	6.1	5	2.1	7	1.3	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	1	1.2	33	13.6	31	5.8	
	교육 서비스업	4	4.9	2	0.8	4	0.7	
	보건업 및 사회복지 서비스업	3	3.7	1	0.4	8	1.5	
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	4	4.9	1	0.4	4	0.7	
기타 개인 서비스업	6	7.3	2	0.8	15	2.8		

〈표 계속〉

140 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

구분		저임금 일자리 이동형		첫 일자리 유지형		직무 이동형		Fisher의 정확 검정
		n	비율	n	비율	n	비율	
4차 연도	농업, 임업 및 어업	0	0.0	0	0.0	2	0.4	p=.000
	제조업	5	6.1	114	47.1	262	48.7	
	전기, 가스, 증기 및 공기 조절 공급업	1	1.2	9	3.7	25	4.6	
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	1	1.2	0	0.0	2	0.4	
	건설업	1	1.2	2	0.8	16	3.0	
	도매 및 소매업	14	17.1	15	6.2	39	7.2	
	운수 및 창고업	1	1.2	18	7.4	21	3.9	
	숙박 및 음식점업	31	37.8	6	2.5	51	9.5	
	정보통신업	4	4.9	18	7.4	11	2.0	
	금융 및 보험업	0	0.0	8	3.3	14	2.6	
	부동산업	1	1.2	0	0.0	1	0.2	
	전문, 과학 및 기술 서비스업	3	3.7	9	3.7	12	2.2	
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	1	1.2	4	1.7	8	1.5	
	공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	2	2.4	33	13.6	34	6.3	
	교육 서비스업	4	4.9	2	0.8	5	0.9	
	보건업 및 사회복지 서비스업	5	6.1	1	0.4	16	3.0	
	예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	3	3.7	1	0.4	8	1.5	
	기타 개인 서비스업	5	6.1	2	0.8	11	2.0	
전체	82	100.0	242	100.0	538	100.0	-	

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

유형별 업종 분포를 구체적으로 살펴보면, 저임금 일자리 이동형은 1차 연도와 4차 연도 모두 숙박 및 음식점업이 각각 50.0%, 37.8%로 가장 많았고, 도매 및 소매업이 각각 14.6%, 17.1%로 두 번째로 많았다. 첫 일자리 유지형의 경우, 1차 연도와 4차 연도 모두 제조업이 가장 많고, 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정이 두 번째로 많은 것으로 나타났다. 직무 이동형 또한 1차 연도와 4차 연도에서 제조업이 가장 많았으며, 숙박 및 음식점업 등의 순으로 높은 비율을 보였다.

직종 측면에서는 저임금 일자리 이동형의 경우 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이, 첫 일자리 유지형과 직무 이동형의 경우 설치·정비·생산직이 많은 경향을 보였다(〈표 4-25〉 참조). 먼저 저임금 일자리 이동형은 1차 연도와 4차 연도 모두 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직이 가장 많았고, 영업·판매·운전·운송직, 경영·사무·금융·보험직 등의 순으로 많았다. 또한 1차 연도에 비해 4차 연도에는 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 비율은 감소하고, 영업·판매·운전·운송직과 경영·사무·금융·보험직 비율은 증가한 것으로 나타났다. 직종 이동이 없었던 첫 일자리 유지형은 1차 연도와 4차 연도 모두 설치·정비·생산직이 37.6%로 가장 많았으며, 경영·사무·금융·보험직 27.3%, 연구직 및 공학 기술직 16.9% 등의 순으로 높은 비율을 보였다. 직무 이동형 또한 1차 연도와 4차 연도 모두 설치·정비·생산직이 가장 많았고, 경영·사무·금융·보험직, 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 등의 순으로 많은 것으로 나타났다. 직무 이동형의 경우 1차 연도에 비해 4차 연도에 설치·정비·생산직 비율은 감소한 데 비해 경영·사무·금융·보험직 비율은 증가한 것으로 확인되었다.

〈표 4-25〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형별 직종 분포

(단위: 명, %)

구분	저임금 일자리 이동형		첫 일자리 유지형		직무 이동형		Fisher의 정확 검정	
	n	비율	n	비율	n	비율		
1차 연도	경영·사무·금융·보험직	7	8.5	66	27.3	105	19.5	p=.000
	연구직 및 공학 기술직	1	1.2	41	16.9	62	11.5	
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	2	2.4	15	6.2	4	0.7	
	보건·의료직	3	3.7	0	0.0	4	0.7	
	예술·디자인·방송·스포츠직	1	1.2	6	2.5	10	1.9	
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	47	57.3	3	1.2	64	11.9	
	영업·판매·운전·운송직	15	18.3	20	8.3	56	10.4	
	건설·채굴직	0	0.0	0	0.0	6	1.1	
	설치·정비·생산직	6	7.3	91	37.6	225	41.8	
	농림 어업직	0	0.0	0	0.0	2	0.4	
4차 연도	경영·사무·금융·보험직	13	15.9	66	27.3	154	28.6	p=.000
	연구직 및 공학 기술직	4	4.9	41	16.9	48	8.9	
	교육·법률·사회복지·경찰·소방직 및 군인	3	3.7	15	6.2	12	2.2	
	보건·의료직	2	2.4	0	0.0	8	1.5	
	예술·디자인·방송·스포츠직	4	4.9	6	2.5	12	2.2	
	미용·여행·숙박·음식·경비·청소직	29	35.4	3	1.2	54	10.0	
	영업·판매·운전·운송직	23	28.0	20	8.3	32	5.9	
	건설·채굴직	0	0.0	0	0.0	11	2.0	
	설치·정비·생산직	4	4.9	91	37.6	205	38.1	
농림 어업직	0	0.0	0	0.0	2	0.4		
전체	82	100.0	242	100.0	538	100.0	-	

주) 각 유형별로 높은 비율을 보이는 셀에 음영 표시함.

제4절 소결

이 장에서는 KEEP I과 KEEP II 데이터를 활용해 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 양상과 초기 경력경로 유형을 탐색했다. 분석 결과를 토대로 주요 특징과 시사점을 정리하면 다음과 같다.

1. 노동시장 이행 상태 변화 측면

과거 직업계고 졸업자들이 졸업 후 취업보다 진학을 선택했다면, 최근의 직업계고 졸업자들은 진학보다 취업을 선택하고 있다. 졸업한 해의 노동시장 이행 상태에 대해 KEEP I과 KEEP II를 비교해 보면, 2005년 졸업자의 경우 전문대학 진학이 가장 많은 데 비해 2018년 졸업자의 경우에는 임금근로가 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 또한 2005년 졸업자들이 대학 진학 후 노동시장으로 진입하는 경향을 보였다면 2018년 졸업자들은 상용직 임금근로자로 취업한 후 해당 상태를 유지하는 경향을 보인다. 이와 같은 차이는 2018년 졸업자의 경우 마이스터고 표본이 많이 포함되어 나타난 결과일 수 있으나, 다른 한편으로는 2010년 「고등학교 직업교육 선진화 방안」 발표 이후 정책적으로 고졸 취업 활성화 노력을 지속해 왔던 효과라고 할 수 있을 것이다. 다만 이러한 변화를 긍정적으로만 평가하기는 어렵다. 2005년 졸업자의 경우 졸업한 해의 미취업 비율이 9.8%인 데 비해, 2018년 졸업자의 졸업한 해 미취업 비율은 23.6%에 달하기 때문이다. 노동시장 내에 고졸 친화적인 일자리가 부족한 상황에서 적절한 진로지도 없이 취업만을 강조한 것은 아닌지 고민이 필요하다.

2005년 졸업자와 2018년 졸업자의 차이는 노동시장 진입 후 이행 상태

변화 측면에서도 살펴볼 수 있다. 고졸 학력으로 노동시장에 진입했을 때, 과거 직업계고 졸업자들은 최근보다 학업 등의 사유로 노동시장에서 이탈하는 경우가 많았다. 또한 고졸 학력의 2005년 졸업자들은 노동시장 진입 당시 학업과 근로를 병행하는 비율이 전체의 40% 정도를 차지하는 반면, 2018년 졸업자들은 20% 정도에 불과하다. 이와 같은 노동시장 진입 시점에서의 차이는 노동시장 진입 후의 이행 경로의 차이로 연결되고 있다. 고졸 학력의 2005년 졸업자들의 경우, 상용직 임금근로 상태를 유지하는 경로와 더불어 학업과 근로를 병행한 후 상용직 임금근로자로 전환되는 경로가 주된 이행 경로로 나타난다. 반면, 2018년 졸업자들은 상용직 임금근로 상태를 유지하는 경로가 대표 경로로 나타나는데, 이는 초대졸 및 대졸 학력의 2005년 졸업자들과 비슷하다. 이러한 분석 결과는 과거에 비해 대학에 진학해야 한다는 인식이 다소 줄어들고 있음을 보여 주는 동시에, 고졸 학력으로서의 초기 노동시장 정착이 최근에 상대적으로 원활히 이루어지고 있음을 보여 준다.

2. 초기 경력경로 유형 측면

가. 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형 및 주요 특성

2005년 졸업자의 초기 경력경로는 첫 일자리 유지형, 직무 변화형, 지속적 이동형, 이직 후 유지형의 네 가지 유형으로 나타난다(〈표 4-26〉 참조). 네 가지 유형은 임금 측면에는 유사한 변화 궤적을 보이는 반면, 직종 이동이나 일자리 이동 측면에서는 뚜렷한 차이를 보인다. 먼저 첫 일자리 유지형은 직종의 변동 없이 첫 일자리에서 계속해서 근무하는 유형으로, 여

성과 초대졸 비율이 높다. 첫 일자리 유지형에 속한 개인들은 대부분 상용직 임금근로 상태를 유지하며, 주로 300인 이상 규모의 제조업 기업에서 설치·정비·생산직 등으로 근무하는 경향을 보인다.

첫 일자리 유지형과 유사하지만 상대적으로 직종 이동을 많이 경험하는 직무 변화형의 경우, 여성이 남성보다 약간 더 많고 고졸 비율이 높게 나타난다. 이들 역시 첫 일자리 유지형처럼 상용직 임금근로 상태를 유지하는 비율이 높는데, 첫 일자리 유지형이 300인 이상 규모 기업에 종사하는 비율이 높은 데 비해 이들은 50인 미만 규모의 제조업이나 도매 및 소매업종 기업에 종사하는 비율이 높다. 또한 첫 일자리 유지형과 달리 설치·정비·생산직 종사 비율은 감소하고 경영·사무·금융·보험직과 영업·판매·운전·운송직 종사 비율은 증가하는 특징을 보인다. 이를 고려했을 때, 첫 일자리 유지형과 구별되는 직무 변화형의 직종 이동은 한 개인이 여러 업무를 수행해야 하는 중소기업의 특성에서 비롯된 것으로 판단된다.

세 번째 유형인 지속적 이동형은 계속해서 큰 폭의 직종 이동과 일자리 이동을 경험하는 유형으로, 여성과 고졸 비율이 높고 점차 고졸 비율이 감소하는 특징을 보인다. 지속적 이동형의 경우 노동시장 진입 시점에는 임시·일용직 비율이 높으나 5차 연도 시점에는 상용직 비율이 높다. 다만 5차 연도를 기준으로 다른 유형에 비해 임시·일용직 비율이 높는데, 이를 고려했을 때 이들의 지속적인 이동은 학업이나 노동시장 내 불안정성에서 기인했을 것으로 보인다. 지속적 이동형 역시 직무 변화형과 유사하게 주로 50인 미만 규모의 제조업과 도매 및 소매업종 기업에서 설치·정비·생산직, 영업·판매·운전·운송직, 경영·사무·금융·보험직 등으로 근무하며, 경영·사무·금융·보험직으로의 이동이 나타나고 있다.

이직 후 유지형의 경우, 노동시장 진입 초기에 직종과 일자리 이동을 경

험한 후 해당 일자리를 유지하는 경향을 보인다. 이직 후 유지형은 다른 유형과 달리 남성 비율이 높고, 노동시장 진입 시점에는 고졸 학력이 많지만 5차 연도가 되는 시점에는 전문대졸 학력이 많다. 이는 이직 후 유지형의 초기 경력이동이 학업에서 비롯된 것임을 보여 주는데, 실제로 이직 후 유지형은 학업-근로병행 상태로 노동시장에 진입하는 비율이 다른 유형보다 많다. 또한 이들은 노동시장 진입 시점에는 50인 미만 기업에 종사하는 비율이 높지만 5차 연도에는 300인 이상 기업에 종사하는 비율이 높다. 업종 측면에서는 주로 제조업과 도매 및 소매업종 기업에 종사하는 경향을 보이는데, 1차 연도에 비해 5차 연도에 도매 및 소매업 종사 비율은 감소하고 제조업 종사 비율은 증가하는 특징을 보인다. 직종의 경우, 직무 변화형이나 지속적 이동형과 달리 경영·사무·금융·보험직에서 설치·정비·생산직으로의 이동이 나타나고 있다. 즉, 이직 후 유지형은 학위 취득 후 상대적으로 안정적인 대기업 생산직으로 이동하는 경향을 보이고 있다.

〈표 4-26〉 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형 및 주요 특성

구분		첫 일자리 유지형 (n=72, 30.4%)	직무 변화형 (n=42, 17.7%)	지속적 이동형 (n=66, 27.8%)	이직 후 유지형 (n=57, 24.1%)	
유형 기준	임금	Y1	중임금(70.8%)	중임금(92.9%)	저임금(53.0%)	중임금(77.2%)
		Y5	중임금(86.1%)	중임금(83.3%)	중임금(92.4%)	중임금(86.0%)
	직종 이동	Y2	이동 없음 (100.0%)	이동 없음 (85.7%)	대분류 수준 이동 (63.6%)	대분류 수준 이동 (50.9%)
		Y3	이동 없음 (100.0%)	이동 없음 (66.7%)	대분류 수준 이동 (54.5%)	이동 없음 (54.4%)
		Y4	이동 없음 (100.0%)	이동 없음 (50.0%)	대분류 수준 이동 (53.0%)	이동 없음 (100.0%)
		Y5	이동 없음 (100.0%)	대분류 수준 이동 (35.7%)	대분류 수준 이동 (47.0%)	이동 없음 (100.0%)

〈표 계속〉

구분		첫 일자리 유지형 (n=72, 30.4%)	직무 변화형 (n=42, 17.7%)	지속적 이동형 (n=66, 27.8%)	이직 후 유지형 (n=57, 24.1%)	
유형 기준	일자리 이동	Y2	이동 없음 (87.5%)	이동 없음 (85.7%)	일자리 이동 (57.6%)	이동 없음 (52.6%)
		Y3	이동 없음 (91.7%)	이동 없음 (85.7%)	일자리 이동 (59.1%)	이동 없음 (63.2%)
		Y4	이동 없음 (86.1%)	이동 없음 (83.3%)	이동 없음 (51.5%)	이동 없음 (93.0%)
		Y5	이동 없음 (87.5%)	이동 없음 (76.2%)	일자리 이동 (54.5%)	이동 없음 (87.7%)
개인 특성	성별	-	여성(69.4%)	여성(52.4%)	여성(60.6%)	남성(56.1%)
	최종 학력	Y1	전문대졸(55.6%)	고졸(47.6%)	고졸(78.7%)	고졸(57.9%)
		Y5	전문대졸(59.7%)	고졸(42.9%)	고졸(45.5%)	전문대졸(47.4%)
노동 시장 특성	경력 상태	Y1	상용직 임금근로자 (83.3%)	상용직 임금근로자 (76.2%)	상용직 임금근로자 (50.0%)	상용직 임금근로자 (57.9%)
		Y5	상용직 임금근로자 (94.4%)	상용직 임금근로자 (92.9%)	상용직 임금근로자 (75.8%)	상용직 임금근로자 (94.7%)
	기업 규모	Y1	300인 이상 (43.1%)	50인 미만 (45.2%)	50인 미만 (56.1%)	50인 미만 (45.6%)
		Y5	300인 이상 (38.9%)	50인 미만 (45.2%)	50인 미만 (47.0%)	300인 이상 (42.1%)
	업종	Y1	제조업(34.7%)	제조업(47.6%)	제조업(31.8%)	제조업(31.6%)
		Y5	제조업(37.5%)	제조업(45.2%)	제조업(36.4%)	제조업(36.8%)
	직종	Y1	설치·정비· 생산직 (36.1%)	설치·정비· 생산직 (45.2%)	설치·정비· 생산직 (27.3%)	경영·사무·금융· 보험직 (35.1%)
		Y5	설치·정비· 생산직 (36.1%)	설치·정비· 생산직 (33.3%)	경영·사무·금융· 보험직 (36.4%)	설치·정비· 생산직 (29.8%)

주 1) Y1 = 노동시장 진입 시점(1차 연도), Yn = 노동시장 진입 후 n차 연도 시점

2) 유형별로 가장 높은 비율을 보이는 항목만을 표기함.

나. 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형 및 주요 특성

2018년 졸업자의 초기 경력경로는 저임금 일자리 이동형, 첫 일자리 유지형, 직무 이동형의 세 가지 유형으로 나타난다(〈표 4-27〉 참조). 2005년 졸업자와 달리 2018년 졸업자의 세 가지 유형은 임금과 직종 이동, 일자리 이동에서 서로 다른 변화 궤적을 보인다. 각 유형의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 저임금 일자리 이동형은 저임금 비율이 높고 직종 이동이나 일자리 이동을 많이 경험하는 유형으로, 대다수가 특성화고 여성 졸업자이다. 저임금 일자리 이동형은 노동시장 진입 시점에는 임시·일용직 상태의 학업-근로병행 비율이 가장 높고, 진입 후 4년째 되는 시점에는 상용직 임금근로자 비율이 가장 높게 나타난다. 그러나 다른 유형과 달리 4차 연도에서의 상용직 임금근로자 비율은 30.5%로 비교적 낮으며, 다른 유형보다 높은 임시·일용직 비율과 학업-근로병행 비율을 보인다. 이와 같은 저임금 일자리 이동형의 특성은 2005년 졸업자의 지속적 이동형처럼 이들이 학업과 불안정으로 인한 경력이동을 경험한다는 것을 시사한다. 저임금 일자리 이동형의 노동시장 특성은 이들의 불안정성을 잘 보여 주는데, 이들은 대부분 50인 미만 규모의 숙박 및 음식점업이나 도매 및 소매업종에 종사하는 경향을 보인다. 또한 직종 측면에서도 다른 유형과 달리 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 등 불안정성이 높은 것으로 평가되는 직종에 종사하는 비율이 높은 것으로 나타나고 있다.

이와 달리 첫 일자리 유지형은 2005년 졸업자에서 나타난 첫 일자리 유지형과 유사하게 중임금 수준의 첫 일자리에서 계속해서 근무하는 경향을 보이는 유형이다. 첫 일자리 유지형은 남성이 여성보다 많고, 마이스터고 졸업자 비율이 특성화고 졸업자보다 약간 더 높게 나타난다. 첫 일자리 유

지형은 대부분 상용직 임금근로 상태를 유지하며, 주로 300인 이상 규모의 제조업 또는 공공 행정, 국방 및 사회보장 행정 업종에서 설치·정비·생산직, 경영·사무·금융·보험직, 연구직 및 공학 기술직 등으로 근무하는 경향을 보인다. 이러한 첫 일자리 유지형의 경력 특성은 일반적으로 논의되는 고졸 인력의 안정적인 노동시장 정착의 모습과도 닮아 있다.

전체의 60%를 차지하는 직무 이동형은 저임금 일자리 이동형보다는 일자리 이동 비율이 낮지만 직종 이동을 계속해서 경험하는 유형으로, 남성과 특성화고 비율이 약간 높게 나타난다. 직무 이동형은 첫 일자리 유지형과 유사하게 대부분이 상용직 임금근로자이며, 제조업종의 300인 이상 규모 기업에서 설치·정비·생산직과 경영·사무·금융·보험직으로 종사하는 비율이 높다. 다만 첫 일자리 유지형보다 임시·일용직 비율과 숙박 및 음식점업 종사 비율이 높고, 연구직 및 공학 기술직 종사 비율은 낮은 데 비해 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 종사 비율은 높다는 특징을 보인다.

〈표 4-27〉 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형 및 주요 특성

구분		저임금 일자리 이동형 (n=82, 9.5%)	첫 일자리 유지형 (n=242, 28.1%)	직무 이동형 (n=538, 62.4%)	
유형 기준	임금	Y1	저임금(86.6%)	중임금(93.8%)	중임금(86.4%)
		Y4	저임금(76.8%)	중임금(89.7%)	중임금(89.6%)
	직종 이동	Y2	이동 없음(65.9%)	이동 없음(100.0%)	이동 없음(81.8%)
		Y3	이동 없음(69.5%)	이동 없음(100.0%)	이동 없음(43.5%)
		Y4	이동 없음(54.9%)	이동 없음(100.0%)	이동 없음(49.4%)
	일자리 이동	Y2	일자리 이동(54.9%)	이동 없음(93.0%)	이동 없음(81.4%)
		Y3	이동 없음(54.9%)	이동 없음(99.6%)	이동 없음(73.2%)
		Y4	이동 없음(64.6%)	이동 없음(97.5%)	이동 없음(87.4%)

〈표 계속〉

150 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

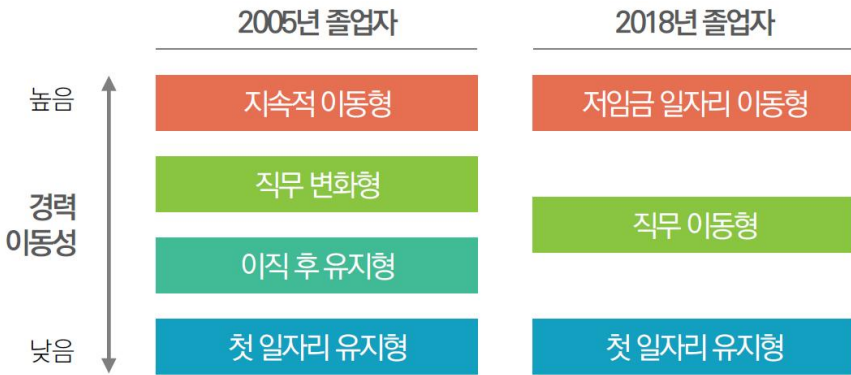
구분		저임금 일자리 이동형 (n=82, 9.5%)	첫 일자리 유지형 (n=242, 28.1%)	직무 이동형 (n=538, 62.4%)	
개인 특성	성별	여성(79.3%)	남성(62.4%)	남성(56.1%)	
	학교 유형	특성화고(92.7%)	마이스터고(57.4%)	특성화고(50.7%)	
노동 시장 특성	경력 상태	Y1	임시·일용직 학업·근로병행 (39.0%)	상용직 임금근로자 (91.3%)	상용직 임금근로자 (81.4%)
		Y4	상용직 임금근로자 (30.5%)	상용직 임금근로자 (89.3%)	상용직 임금근로자 (86.1%)
	기업 규모	Y1	50인 미만(92.7%)	300인 이상(42.1%)	300인 이상(38.5%)
		Y4	50인 미만(84.1%)	300인 이상(44.2%)	300인 이상(40.9%)
	업종	Y1	숙박 및 음식점업(50.0%)	제조업(47.9%)	제조업(51.1%)
		Y4	숙박 및 음식점업(37.8%)	제조업(47.1%)	제조업(48.7%)
	직종	Y1	미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직 (57.3%)	설치·정비·생산직 (37.6%)	설치·정비·생산직 (41.8%)
		Y4	미용·여행·숙박· 음식·경비·청소직 (35.4%)	설치·정비·생산직 (37.6%)	설치·정비·생산직 (38.1%)

주 1) Y1 = 노동시장 진입 시점(1차 연도), Yn = 노동시장 진입 후 n차 연도 시점
 2) 유형별로 가장 높은 비율을 보이는 항목만을 표기함.

다. 2005년 졸업자와 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형 비교

2005년 졸업자의 경우 고졸과 초대졸, 대졸 학력을 모두 포함하고 있는 반면, 2018년 졸업자는 고졸 학력만을 대상으로 한다는 점에서 직접적인 비교에는 한계가 있다. 그러나 2005년 졸업자와 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형은 어느 정도의 유사성을 가지고 있는 것으로 판단된다(그림 4-8 참조). 2005년 졸업자와 2018년 졸업자 모두 안정적으로 노동시장에 정착하며 경력을 개발해 나가는 유형과 노동시장 내에서 불안정한 이동을 경험하는 유형이 함께 나타나고 있으며¹⁹⁾, 노동시장 특성 측면에서도 전반

적으로 비슷한 경향을 보인다. 이는 직업계고 졸업자의 주된 노동시장 이행 경로 유형으로, 정규직 등의 안정적 일자리를 유지하는 유형과 불안정 고용을 보이는 유형을 보고한 선행연구 결과(김성남·하재영, 2018; 김진모 외, 2018)를 지지하는 결과로, 노동시장 진입 당시 일자리의 안정성에 따라 이후의 경력경로가 달라질 수 있음을 시사한다.



[그림 4-8] 2005년 졸업자와 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형

가장 먼저 눈에 띄는 것은 2005년 졸업자와 2018년 졸업자 모두 첫 일자리 유지형이 초기 경력경로 유형 중 하나로 나타난다는 점이다. 두 유형은 임금과 직종 이동, 일자리 이동의 변화 궤적뿐만 아니라, 경력 상태, 기업규모, 업종, 직종에서도 유사한 경로를 보인다. 다만 두 유형은 인구통계학적 특성의 구성 측면에서는 차이가 있다. 먼저 2005년 졸업자의 첫 일자리 유지형은 여성 비율이 높은 데 비해 2018년 졸업자의 첫 일자리 유지형은 남성 비율이 높다. 이는 병역특례를 위해 같은 일자리를 유지해야

19) 산업체 및 직업계고 관계자 FGI에서 현장 관계자들은 이러한 경력경로 유형 - 첫 일자리에서 장기근속하는 유형과 계속해서 일자리와 직종의 이동을 경험하는 유형 - 에 대해 공감하는 것으로 나타남.

하는 표본이 2018년 졸업자의 경우 다수 포함되어 있기 때문으로 보인다. 또한 2005년 졸업자의 첫 일자리 유지형은 높은 전문대졸 비율을 보이는데, 과거의 높은 진학률과 2018년 졸업자 첫 일자리 유지형의 높은 마이스터고 졸업자 비율을 고려했을 때 과거 전문대졸 수준의 일자리가 현재 고졸 수준의 일자리와 유사함을 보여 주는 결과라 할 수 있다.

다음으로 2018년 졸업자의 초기 경력경로 유형에서 가장 큰 비중을 차지하는 직무 이동형은 2005년 졸업자의 초기 경력경로 유형 중 고졸 학력 비율이 높은 직무 변화형과 지속적 이동형의 일자리 및 직종 이동 변화 궤적이 혼재된 양상을 보인다. 2018년 졸업자의 직무 이동형의 경우 일자리 이동은 크지 않지만, 시간이 지날수록 직종 이동을 경험하는 비율이 높은 것으로 나타나고 있다. 직무 이동형과 직무 변화형 및 지속적 이동형은 전반적인 노동시장 특성이 유사하나, 종사하는 기업의 규모 측면에서는 분명한 차이를 보인다. 2005년 졸업자의 직무 변화형과 지속적 이동형의 경우 50인 미만의 비율이 높은 반면, 2018년 졸업자의 직무 이동형은 300인 이상의 비율이 높다. 이는 과거 직업계고 졸업자의 경우 주로 중소기업 간, 또는 중소기업 내에서의 이동이 주였다면, 최근의 직업계고 졸업자의 경우 중견기업 이상의 규모에서의 이동이 주로 이루어지고 있음을 보여 준다.

한편, 2005년 졸업자와 달리 2018년에는 저임금 일자리 이동형이 낮은 비율이지만 하나의 구분되는 유형으로 나타나고 있다. 이는 2018년 졸업자의 경우 고졸 학력만을 대상으로 하기 때문으로 추측된다. 저임금 일자리 이동형은 특성화고 여성 졸업자 비율이 높고, 숙박 및 음식점업의 미용·여행·숙박·음식·경비·청소직 종사 비율이 높은 특징을 보이며, 학업과 노동시장 내에서의 불안정성으로 인해 잦은 이동을 경험하는 것으로 나타나고 있다. 이는 저임금 일자리 이동형이 이중노동시장 이론에서 제시하는

2차 노동시장에 있을 가능성을 시사하며, 이들에게 1차 노동시장으로의 진입이 쉽지 않은 과제임을 짐작하게 한다. 한편, 저임금 일자리 이동형이 보이는 이러한 불안정성은 2005년 졸업자의 지속적 이동형과도 유사하다. 다만 지속적 이동형이 저임금 일자리에서 중임금 일자리로의 이동을 경험하는 데 비해, 저임금 일자리 이동형은 저임금 일자리 내에서의 이동을 경험한다는 점에서 차이가 있다.

제5장

직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 특성

제1절 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

제2절 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 특성

제3절 소결

제5장 | 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험과 특성

제1절 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 경험

여기에서는 인터뷰 조사에 참여한 직업계고 졸업자 20인이 직업계고 졸업 후 어떤 경력경로를 거쳐 왔는지 그 경험을 재구성해 소개하고자 한다. 인터뷰 참여자의 적제는 5년, 많게는 10년까지의 경력경로를 일자리 이동 및 직종 이동 여부에 따라 구분해 살펴보면 다음과 같다.

1. 일자리 및 직종 미이동 참여자

일자리와 직종 이동을 경험하지 않은 인터뷰 참여자는 자신의 전공이나 직업 가치와 부합하는 첫 일자리로 진입한 경향을 보인다. 이들이 첫 일자에 현재까지 재직하고 있는 이유는 크게 두 가지로 구분되는데, 현재 생활에 만족하고 있거나 혹은 학력 조건으로 인해 다른 일자리로 이동할 수 없기 때문이었다.

158 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

	직업계고 전공	경력경로									
		1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년
참여자 A (경력 8년, 여)	특성화고 회계학과	제조업 중소기업 사무직					4년제 대학 경영학과(재학)				
참여자 B (경력 5년, 남)	특성화고 식품가공과	제조업 대기업 생산직									
참여자 C (경력 7년, 여)	마이스터고 전자과	전기업 공기업 기술직			4년제 대학 기계공학과(졸업)						
참여자 D (경력 8년, 남)	특성화고 경영학과	조선업 대기업 기술직									
참여자 E (경력 8년, 남)	특성화고 기계과	제조업 중소기업 생산직									

[그림 5-1] 일자리 및 직종 미이동 참여자의 경력경로 경험

주) 인터뷰 참여자의 상용직 임금근로 및 후학습 경험을 중심으로 표기함.

A는 특성화고 회계학과 졸업 후 제조업 중소기업에 취업해 8년 동안 재직 중이다. A는 취업 이후 계속해서 회계부서에서 일하고 있다. 8년 동안 이직을 고민하지 않았던 건 아니지만, 고졸 학력으로는 현실적으로 이직에 어려움이 있었다. 직장생활에 권태감을 느껴 퇴사를 고민하던 와중에 A의 상사가 A에게 대학 진학을 권유했다. 대학에 진학해 공부하면서 계속해서 회사에 다니고, 학위를 취득해 미래를 준비하라는 뜻이었다. 상사의 권유에 A는 재직자 특별전형으로 4년제 대학 경영학과에 진학했으며, 현재 3학년에 재학 중이다. 대학 진학은 A의 직업에 대한 태도가 변화하는 계기

가 되었는데, 적당한 수준의 월급을 받으며 평범하게 사는 것을 꿈꿨던 A는 이제 후학습 경험을 토대로 새로운 도전을 꿈꾸고 있다.

B는 특성화고 식품가공과를 졸업했다. 특성화고 재학 중 기계과로 전과를 하고 싶었지만 여의치 않았다. 고등학교 졸업 후 B는 바로 군에 입대했는데, 군 복무가 나중에 걸림돌이 될 수 있으니 빨리 다녀오는 것이 좋겠다는 아버지의 권유가 있었다. 기계 분야로 취업하고 싶었던 B는 제대 후 직업전문학교를 통해 1년간 여러 자격증을 취득했다. 이후 취업 박람회를 통해 현재 회사에 취업해 5년간 근무하고 있다. B의 직종은 5년 동안 생산직이라는 큰 틀에서는 변화가 없었지만, 회사의 배치에 따라 입사 후 6개월간의 그라인더 업무, 3년간의 자동라인 업무를 거쳐 지금은 품질검사 관련 업무를 수행하고 있다. B는 현재 생활에 만족하고 있으며, 꾸준히 월급을 모아 결혼하고 평범하게 사는 것이 꿈이다.

마이스터고 전자과를 졸업한 C는 전기 분야 공기업에 취업해 7년 동안 재직 중이다. 조용하고 성실했던 C는 1학년 담임교사의 공기업 추천 이후 계속해서 공기업에 가고 싶었다. C는 취업 후 2년간은 발전 부서에서 근무했으나, 제어 부서 부장님의 권유로 부서를 옮긴 후 5년간 제어 부서에서 근무하고 있다. 한편, C는 고졸 학력만으로는 미래에 하고 싶은 일이 생겼을 때 쉽게 할 수 없을 것이라고 판단했으며, 취업 1년 후 후학습 제도를 통해 4년제 대학 기계공학과에 진학, 현재는 졸업해 학위를 취득한 상태이다. 고등학교 졸업 전 기술사 자격 취득을 통해 ‘장인’을 꿈꿨던 C는 지금의 삶에 만족하며 안정적인 삶을 희망하고 있다.

D는 특성화고 경영학과를 졸업한 이후 조선업 대기업에 취업해 8년간 같은 회사에서 설계 업무를 하고 있다. D가 취업한 회사는 당시 이명박 정부의 고졸 채용 확대 정책에 따라 고졸자 전형을 운영했으며, D는 해당 전

형을 통해 입사한 선배를 보고 설계 업무를 하고 싶어 취업을 결심했다. D는 취업 7개월 후 군에 입대했는데, 당시 정부 정책 덕에 휴직 상태로 병역을 이행할 수 있었다. D는 자신이 맡은 직무에 만족하며 회사 생활을 하고 있으나 이직 생각이 없지는 않았다. 회사 상황이 점차 안 좋아졌기 때문이다. 다만 설계 업무의 특성상 이직을 위해서는 대학 학위가 필요했고, D는 어쩔 수 없이 이직을 포기할 수밖에 없었다. 현재 D의 목표는 돈을 모아 퇴사 후 창업에 도전하는 것으로, 창업은 D가 고등학교 때부터 꿈꿨던 목표이기도 하다.

특성화고 기계과를 졸업한 E는 제조업 중소기업에서 8년간 생산직으로 근무하고 있다. E는 고등학교 재학 당시 자신만의 기술을 갖고 그 노하우를 기반으로 다른 사람들을 가르치고 싶다는 꿈이 있었다. 특성화고 재학 당시 기능경기대회에 참여하는 등 우수한 학생이었던 E에게, 학과 부장교사가 학교를 적극적으로 지원하던 기업 대표에게 E를 추천하면서 현재 회사에 취업하게 됐다. 회사에 군 복무로 인한 휴직을 인정해 주는 제도가 없었던 관계로 E는 잠시 회사를 퇴사한 후 군에 입대했으며, 전역 후 같은 회사에 다시 입사해 현재까지 근무 중이다. 어떤 사람들과 일하느냐가 중요한 E에게, 회사 내 동료들과의 좋은 관계는 같은 회사에서 계속 근무하는 원동력이 됐다. E는 여전히 고등학교 때의 꿈을 간직하고 있으며, 자신의 기술을 더 갈고 닦기 위해 노력하고 있다.

2. 일자리 미이동 및 직종 이동 참여자

일자리 이동 없이 직종 이동을 경험한 참여자의 경우, 직종 이동을 통해 자신의 가치와 부합하는 일을 하게 되면서 근속하게 되는 경향을 보인다.



[그림 5-2] 일자리 미이동 및 직종 이동 참여자의 경력경로 경험

주) 인터뷰 참여자의 상용직 임금근로 및 후학습 경험을 중심으로 표기함.

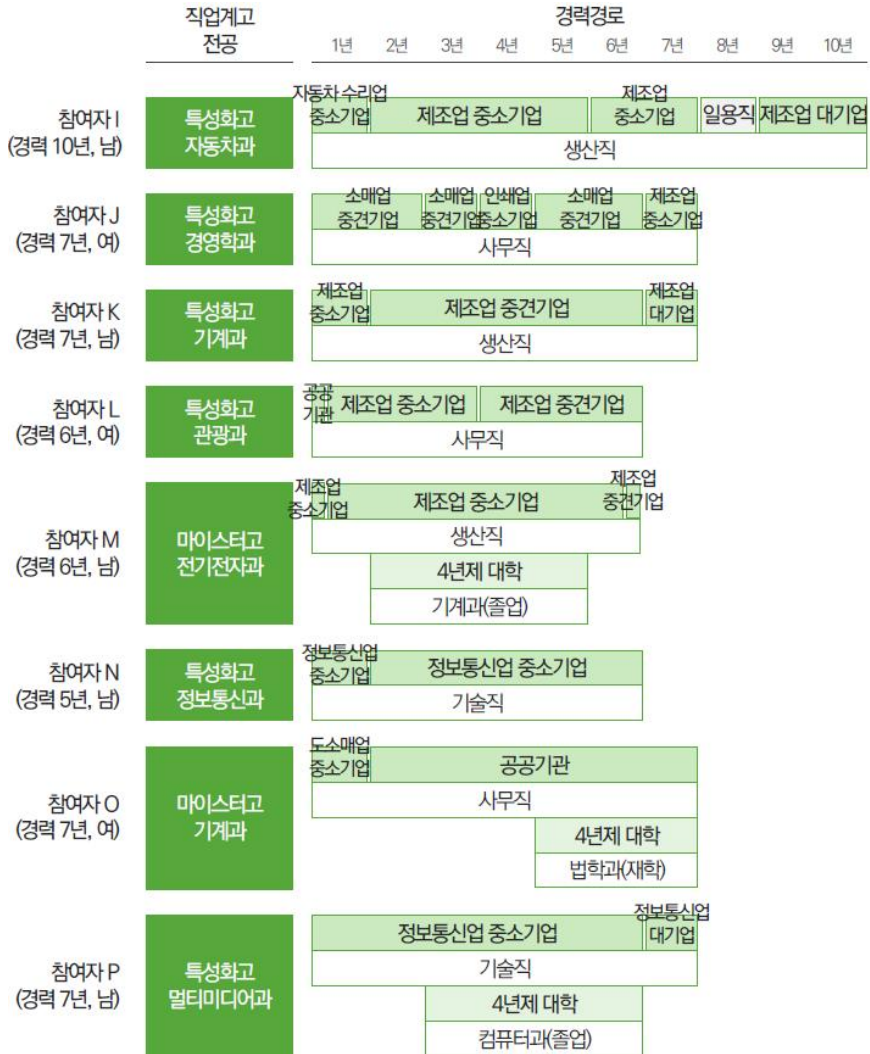
F는 마이스터고 전자과를 졸업한 후 제조업 중견기업에 입사해 7년 동안 근무하고 있다. 회사에서 학교에 냈던 채용 공고를 본 F는 부모님과 상의했고, 부모님의 권유로 취업을 결심했다. F가 7년이라는 시간 동안 회사에 근속할 수 있었던 이유는 다양한 직무를 경험할 수 있었기 때문이다. F는 처음에는 생산직으로 입사했는데, 높은 전문성을 갖추는 것이 가장 중요했던 F는 주도적으로 업무를 수행할 수 없다는 점과 업무에 관한 전문성을 개발하기 어렵다는 점 때문에 회의감을 느꼈다. 그러던 중 F의 적극적인 업무 수행을 좋게 평가한 회사에서 엔지니어링 관련 부서로 이동을 제안했고, F는 기술직으로 직종을 변경하게 됐다. 기술직 업무를 5년간 수행하며 F는 더욱 전문적이고 심화된 업무를 해 보고 싶다는 생각이 들었다. F는 인사팀과의 면담에서 연구개발을 하는 곳으로 가고 싶다는 의견을

피력했고, 마침 회사에 새로 R&D 부서가 신설되어 해당 부서에 배치, 연구직 업무를 수행하고 있다.

마이스티고 기계과를 졸업한 G는 전기 분야 공기업에 취업해 6년 동안 재직 중이다. G는 마이스티고 채용 전형을 통해 입사했다. 처음에는 교대 근무를 하는 기술직으로 입사했으나, 회사에서 입사 후 바로 후학습 제도에 참여한 G에게 사무직으로 직무를 변경해 주었다. 얼마 후 G는 회사 내 교육훈련센터에서 교육 업무를 담당하게 되는데, 당시 건강이 좋지 않았던 G에 대한 회사의 배려였다. 이후 G는 다양한 일을 경험하고 싶어 부서 이동을 신청했고, 최근 현장 부서에 배치되어 사무 업무를 수행하고 있다. 한편, G는 4년제 대학에 다니면서 배움의 즐거움을 느꼈으며, 지금은 대학원에 진학해 기술 전문가가 되겠다는 목표를 추구하고 있다.

H는 특성화고 경영학과를 졸업한 이후 조선업 대기업에 취업해 8년간 근무하고 있다. H는 졸업 당시 서울에 있는 대학에 합격한 상태였으나, 선취업 후학습 제도를 활용해 같은 회사에 다니고 있던 선배의 소개로 취업과 진학을 동시에 해결할 수 있다는 생각에 취업을 결심했다. 첫 취업 당시 인사 부서에 배치됐던 H는 1년 후 휴직하고 군 복무를 마쳤으며, 복직 당시 설계 관련 업무를 희망했으나 인력이 필요했던 프로젝트 관리 부서로 배치됐다. 약 3년간의 해당 부서 근무 후 H는 본인이 가고 싶었던 설계 관련 부서로 이동, 기계 설비 설계 업무를 수행 중이다. 하고 싶었던 일인 만큼 일에 재미를 느꼈으나, 업무량에 비해 낮은 임금과 회사의 낮은 발전 가능성으로 인해 퇴사를 계획하고 있다. 한편, 취업 전부터 대학 진학을 희망했던 H는 입사 후 후학습 지원 제도를 활용해 2년제 전문대학에 진학했고, 군 제대 후 전문대학을 졸업, 최근 4년제 대학으로 편입해 졸업을 앞두고 있다.

3. 일자리 이동 및 직종 미이동 참여자



[그림 5-3] 일자리 이동 및 직종 미이동 참여자의 경력경로 경험

주) 인터뷰 참여자의 상용직 임금근로 및 후학습 경험을 중심으로 표기함.

같은 직종 내에서 일자리 이동을 경험한 인터뷰 참여자의 경우, 회사의 낮은 발전 가능성이나 낮은 임금, 승진 한계 등으로 인해 해당 일자리에서 자신의 성장이 어렵다는 판단으로 일자리 이동을 선택하는 경향을 보였다. 이 과정에서 이들이 직종을 유지한 이유는 크게 두 가지로 구분되는데, 직무 자체에 대한 만족도가 높거나 해당 직무 외에 다른 직무로의 도전에 두려움을 느꼈기 때문이다.

특성화고 자동차과를 졸업한 I는 1급 정비업체에 정비직으로 취업했다. 약 1년간의 정비업체 근무 후, I는 퇴사하고 군에 입대했다. 군 복무 후 I는 고모부와 아버지의 영향으로 용접원으로 직무를 변경, 두 분이 근무하던 회사에 취업했다. 이후 회사에서 I가 일하던 분야의 사업을 접자 I는 다른 회사로의 이직을 결정했다. 이직한 회사에서 2년간 근무하던 I는 다시 이직을 결심하게 되는데, 다른 사람들에 비해 상대적으로 어린 나이에 경력을 인정받아 높은 연봉을 받던 I가 승진하기 어려운 구조였기 때문이다. I는 대기업으로 이직하기 위해 퇴사 후 일용직 용접원으로 일하며 자격증을 더 취득했고, 1년 후 제조업 대기업에 입사해 현재까지 근무하고 있다.

J는 특성화고 경영학과 졸업 후 지역 백화점에 사무직으로 취업했다. 2년 근무 후 정규직으로 전환되는 조건으로 계약직으로 입사했으나, 2년이 채 되기 전에 회사에서 정규직 전환 제도를 없애면서 해고됐다. J의 퇴사를 아쉬워했던 상사가 분점에서 J를 채용하기를 요청했고, J는 다시 계약직으로 분점에 입사했다. 그러나 1년여 후 분점이 경영 악화로 폐업하면서 J는 다시 퇴사할 수밖에 없는 상황이 됐다. 이후 J는 작은 인쇄소에 사무직으로 취업했는데, 상사 및 동료와의 관계가 좋지 않아 1년을 채우지 못하고 퇴사를 결심했다. 다시 구직을 시도하던 중, 백화점에서 함께 근무했던 전 동료의 제안으로 J는 처음에 취업했던 백화점에 다시 취업하게 된다.

그러나 회사의 경영 악화는 계속되고 있었고, J는 회사에 더 이상 비전이 없다고 판단해 다시 퇴사를 결정했다. 퇴사 후 J는 제조업 중소기업에 사무직으로 취업해 일하고 있다. J는 여전히 자신의 진로를 고민하고 있는데, 현재 다니는 회사의 경우 업무부담은 낮지만 본인의 전문성을 개발할 수는 없을 것 같다는 생각 때문이다. 자신이 하고 싶은 일이 무엇인지, 어떤 일이 자신에게 잘 맞는지 알지 못하는 상황에서 J에게 새로운 도전은 두렵기만 하다.

K는 특성화고 기계과를 졸업했다. 졸업 후 항공 분야 제조업 중소기업에 생산직으로 취업했는데, 하는 일에는 재미를 느꼈으나 회사 규모가 작아 좀 더 규모가 크고 비전이 있는 회사로의 이직을 희망하게 됐다. K에게 가장 중요한 가치는 금전적인 여유였기 때문이다. 함께 근무하던 직장 선배의 소개로 같은 분야의 중견기업으로 이직한 K는 5년간 이직한 회사에서 만족스럽게 근무했으나, 코로나19 여파로 인해 강제로 휴직할 수밖에 없는 상황에 맞닥뜨리게 된다. 가정이 있어 오랜 기간 휴직할 수 없었던 K는 불가피하게 현재의 직장으로 이직했고, 교대 근무를 해야 하지만 임금이 높아 만족하며 재직 중이다.

L은 특성화고의 관광과를 졸업한 후 공공기관에 사무직으로 취업했다. 비록 1년 계약직이지만 추후에 정규직 전환 가능성이 있었고, 지원했던 다른 취업처에서는 모두 탈락해 선택의 여지가 없는 상황이었다. 그러나 다른 사람들과의 많은 나이 차이로 인해 L은 직장에 적응하는 데 어려움을 겪었고, 결국 6개월도 되지 않아 퇴사를 선택했다. 퇴사 후 L은 대학에 다니는 친구들이 부러워 입시를 준비했는데, 특성화고 재학 당시 수능 과목을 공부하지 않았던 L에게 입시 준비는 너무 어려운 일이었다. 결국 L은 입시 준비를 그만두고 제조업 중소기업에 사무직으로 다시 취업했다. L은 두

번째 직장에서 2년 반 정도 근무 후 다시 이직을 선택했는데, 중소기업 특성상 업무 분담이 비체계적으로 이루어졌을 뿐만 아니라 업무 자체가 명확하지 않아 일을 통해 경력을 쌓기 어렵다고 판단했기 때문이다. 이후 L은 제조업 중견기업에 취업했으며, 명확한 업무와 이전보다 높은 임금, 그리고 비슷한 또래의 동료들이 있다는 점이 만족스러워 3년간 재직하고 있다.

M은 마이스티고 전기전자과를 졸업했다. M의 첫 취업처는 현장실습을 통해 생산직으로 취업했던 제조업 중소기업이지만, 그는 그 회사를 자신의 첫 취업처라고 인정하지 않는다. M에게 중요한 것은 높은 전문성을 개발하는 것이었으며, 이로 인해 단순 생산 업무가 맞지 않았던 M이 한 달 만에 퇴사했기 때문이다. 이후 M은 어머니 지인의 회사의 생산 기술 부서에 취업했으며, M에게는 그 회사가 자신의 첫 직장이다. 이후 M은 회사의 권유로 회사와 연계된 4년제 대학의 기계과에 진학해 일과 학업을 병행, 학위를 취득했고, 5년간 근무했던 회사를 병역으로 인해 그만두었다. 제대 후 M은 다른 회사에 생산 관리직으로 취업했는데, 이전 회사에서는 자신의 능력을 100% 발휘하지 못할 것 같다는 생각에 회사로 복귀하는 대신 다른 회사를 선택했다. 새로운 회사에 취업한 지는 세 달 정도밖에 되지 않았으나, M은 높은 임금 수준과 엔지니어로서의 역량을 발휘할 수 있다는 점에서 만족하며 재직 중이다.

N은 특성화고 정보통신과를 졸업했다. 중학교 때부터 프로그래밍에 관심이 있었던 N에게, 당시 N이 다니던 학원에서 추천해 특성화고로 진학하게 됐다. N은 졸업 후 바로 취업하지 않고 직업전문학교의 프로그래밍과에 입학했으며, 학점은행제를 통해 학사 학위를 취득했다. 직업전문학교를 다니던 중에 공익근무로 군 복무를 마친 N은 직업전문학교에서 만났던 친구들과 함께 스타트업에 창업해 프로그래머로 근무했다. 그러나 스타트업

은 수익이 잘 나지 않았고, 결국 N은 임금이 낮고 비전이 보이지 않아 1년 만에 이직을 결심했다. 마침 스타트업 창업에 주도적이었던 친구가 자신이 운영하는 다른 스타트업으로의 이직을 제안했고, N은 개발팀장으로 해당 회사에 이직, 현재까지 약 4년간 재직하고 있다.

마이스터고 기계과를 졸업한 O는 현장실습을 통해 전공 분야 기계를 판매하는 중소기업에 사무직으로 취업했다. 연차가 쌓이면 전공과 맞는 직무로 바뀌 주겠다는 약속이 있었으나 지켜지지 않는 않았다. 전공과 맞지 않는 직무, 그리고 어린 나이로 인한 직장 내 괴롭힘으로 적응에 어려움을 겪었던 O는 학교의 권유로 1년을 버티다가 결국 퇴사했다. 이후 O는 공공기관으로의 이직을 준비했고, 1년 후 공공기관 취업에 성공해 현재까지 6년 동안 재직 중이다. 한편, O는 공공기관 입사 후 직무를 수행하며 법 관련 분야에 대한 관심이 생겼고, 4년제 대학 법학과에 진학해 현재 3학년에 재학하고 있다.

P는 특성화고 멀티미디어과를 졸업한 이후, 학교와 연계된 중소기업에 프로그래머로 취업했다. 여러 회사 중, 기능반 선배가 해당 회사에서 병역 특례와 후학습 제도에 참여하고 있다는 점을 알게 되어 취업을 결심했다. P는 첫 취업처에서 6년간 재직하며 병역특례를 통해 병역을 이행했고, 후학습 제도를 통해 4년제 대학의 컴퓨터과를 졸업하기도 했다. P는 대학을 졸업하자마자 바로 이직을 선택했다. 낮은 임금과 비체계적인 업무 분담, 한정된 경험의 기회 때문에 계속 퇴사하고 싶었으나 병역특례와 후학습 제도로 인해 어쩔 수 없이 재직하고 있었기 때문이다. 이후 P는 대기업 수준의 스타트업에 프로그래머로 이직했으며, 만족스럽게 직장생활을 하고 있다. P에게 가장 중요한 것은 높은 연봉으로, 추후 연봉을 높일 수 있는 기회가 온다면 P는 망설임 없이 이직을 선택할 것이다.

4. 일자리 및 직종 이동 참여자

일자리와 직종 모두 이동을 경험한 참여자들은 일자리나 직종의 낮은 발전 가능성으로 인해 이동을 선택하는 경향을 보였다. 또한 취업 전 생각했던 것과 다른 현실로 인해 과감히 변화를 결정하는 사례도 있었다.



[그림 5-4] 일자리 및 직종 이동 참여자의 경력경로 경험

주) 인터뷰 참여자의 상용직 임금근로 및 후학습 경험을 중심으로 표기함.

특성화고 전자통신과를 졸업한 Q는 고등학교 3학년 때 현장실습을 나갔던 통신 분야 중소기업에서 5년간 재직했다. Q가 첫 회사를 선택했던 이유는 병역특례와 후학습 지원 때문이었다. Q는 입사 1년 후 후학습 제도

를 통해 4년제 대학에 진학, 졸업 후 창업이라는 꿈을 위해 현재는 생산경영 관련 석사 과정 중에 있다. 한편, Q는 처음에는 생산직으로 입사했으나 2년 후 회사로부터 영업직으로의 직무 변경 제안을 받았다. 다양한 경험을 하고 싶었던 Q는 회사의 제안을 수락했는데, 당시 대학에 함께 다니던 동기들의 조언을 받아들인 것도 있었다. 영업직 업무를 재미있게 수행하던 Q는 낮은 연봉과 업무 스트레스로 이직을 고민했고, 대학 학위 취득 후 이직해 현재 직장에서 만족스럽게 재직 중이다.

R은 특성화고 건축디자인과 졸업 후 건축 사무소에 사무직으로 취업했다. 어려서부터 디자이너의 꿈을 키웠던 R은 건축 디자이너를 목표로 입사했으나 현실은 R의 꿈과 달랐다. 박봉과 어두운 미래에, R은 웹 디자이너가 되겠다는 목표를 다시 세웠다. 이후 입대를 위해 퇴사한 R은 제대 후 내일배움카드를 활용해 웹 디자인 학원에 다녔고, 포트폴리오를 만드는 등 적극적인 구직 활동 끝에 현재 재직 중인 회사에 취업해 웹 디자이너로 근무하고 있다.

S는 특성화고 전자과를 졸업했다. S는 졸업 후 기계 수리 분야 중소기업에 생산직으로 취업했으며, 취업 후 군 복무를 제외하고 약 8년간 해당 회사에서 계속 근무했다. 그러나 상사와의 갈등, 그리고 미래 비전이 어둡다는 생각에 이직을 결심하게 된다. S는 자신의 경력을 포기하더라도 계속 수행해 왔던 생산기술 관련 직무가 아닌 하드웨어 개발 관련 직무로의 이직을 희망했는데, 이는 이전 직무의 발전 가능성이 낮다는 생각 때문이었다. 특히 높은 임금이 중요한 S에게 이전 직종의 전반적인 임금 수준이 만족스럽지 않았다. S는 다른 기업으로 이직했으나 근무 조건이 맞지 않아 두 달 만에 회사를 그만두고 다시 이직했으며, 하드웨어 개발 업무에 만족하며 재직 중이다.

T는 마이스터고 전자과를 졸업한 후 전자제품을 제조하는 대기업에 연구직으로 취업했다. 높은 임금을 꿈꾸던 T에게 만족스러운 취업처이자 고졸자로서는 성공적인 취업이었다. 그러나 T는 다른 직원들과 나이 차가 커 직장에 적응하는 데 어려움을 겪었고, 결국 3년을 채 채우지 못하고 퇴사를 결정했다. 퇴사 후 T는 식품가공업 중견기업의 재무팀에 입사했는데, 첫 회사에서의 직장생활이 너무 힘들어 직무를 바꾸고 싶기도 했고, 재무 분야를 배운다면 언젠가 경력에 도움이 될 수도 있을 것 같다는 생각이 있었다. T는 이직한 회사에서 5년간 근무했으나, 중소기업의 특성상 업무량이 너무 많아 건강이 악화되어 다시 이직을 결정할 수밖에 없었다. 마침 현재 재직 중인 회사에서 스카우트 제의를 받았고, T가 이전 직장에서 했던 직무가 영업 분야에서 활용도가 높아 영업직으로 이직하게 됐다. 현재 T는 바뀐 직장과 직무에 만족하며 근무하고 있으며, 특별한 상황이 생기지 않는 이상 현재 직장에 계속해서 근무할 의사도 있다. 여러 힘든 직장생활을 경험했던 T에게 지금 가장 중요한 것은 일과 생활의 균형이기 때문이다.

제2절 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 특성

직업계고 졸업자 20인에 대한 인터뷰 결과를 토대로 이들의 경력경로 관련 특성의 주요 범주와 주제, 하위 주제를 도출한 결과는 다음과 같다 (<표 5-1> 참조). 분석 결과 총 6개의 범주와 20개 주제, 59개 하위 주제가 도출되었으며, 경험적 특성 측면에서 '직업계고 진학과 취업', '직장생활과 일 경험', '경력개발 경험', 맥락적 특성 측면에서 '개인적 차원', '사회적(social) 차원', '사회제도적(societal) 차원'의 범주가 확인되었다.

〈표 5-1〉 직업계고 졸업자의 경력경로 관련 특성

구분	범주	주제	하위 주제	
경험적 특성	직업계고 진학과 취업	직업계고 진학과 취업 결심	<ul style="list-style-type: none"> •명확한 진로 희망 •전공에 대한 흥미 •경제적 자립 욕구 •대학 진학에 대한 고민 	
		첫 취업처 결정	<ul style="list-style-type: none"> •명확한 취업 목표 •현장실습 •취업에 대한 조급함 	
	직장생활과 일 경험	업무부하량 경험	•업무부담	
		통제 경험	<ul style="list-style-type: none"> •직무의 명확성 •직무의 자율성 	
		보상 경험	<ul style="list-style-type: none"> •임금 •인사·승진제도 •복리후생 •직무 수행을 통한 성취감 	
		공동체 경험	<ul style="list-style-type: none"> •상사·동료와의 관계 •조직문화 	
		공정성 경험	<ul style="list-style-type: none"> •업무부하량 •보상 	
	경력개발 경험	가치 경험	<ul style="list-style-type: none"> •근무 조건 •고용안정성 •직장·직무의 발전 가능성 •개인의 발전 가능성 •흥미·적성 일치도 	
			후학습 결심	<ul style="list-style-type: none"> •전문성 개발 욕구 •이직 시 도움 기대 •미래 변화 대비 •고졸 학력에 대한 사회적 편견
			후학습 미고려	<ul style="list-style-type: none"> •실무 역량에 대한 자신감 •참여 여건 한계 •학위 취득에 대한 보상체계 부재 •학습 유의미성에 대한 회의감
			후학습 과정	<ul style="list-style-type: none"> •학습의 즐거움 •실무 경험의 학습 도움 •고교 단계와 유사한 학습 수준

〈표 계속〉

구분	범주	주제	하위 주제
경험적 특성	경력개발 경험	후학습 결과	<ul style="list-style-type: none"> •전문성 개발 도움 •높은 현업 적용도 •낮은 현업 적용도
		기타 경력개발 활동	<ul style="list-style-type: none"> •독학 •직업훈련 및 자격 •실무 경험
맥락적 특성	개인적 차원	경력목표	<ul style="list-style-type: none"> •높은 전문성 •높은 임금 •일-생활 균형
		경력계획	<ul style="list-style-type: none"> •지속적인 전문성 개발 •새로운 도전 •안정적인 삶
	사회적(social) 차원	가정	<ul style="list-style-type: none"> •가족의 영향 •어려운 가정 형편
		학교	<ul style="list-style-type: none"> •교사의 권유 •동기·선배의 영향 •학교의 기업 연계
		기업	<ul style="list-style-type: none"> •상사·동료의 권유 •기업의 경영 상황 •기업 내 제도적 지원
	사회제도적 (societal) 차원	정책	<ul style="list-style-type: none"> •고졸 채용 확대 •선취업 후학습 •병역특례
노동시장		<ul style="list-style-type: none"> •고용 동향 •학력주의 	

1. 경험적 특성 측면

경험적 특성은 직업계고 졸업자가 노동시장 진입 전, 그리고 노동시장 이행 과정에서 경험한 주요 특성이다. 직업계고 졸업자들의 경력경로에 관한 경험적 특성을 직업계고 진학과 취업, 직장생활과 일 경험, 경력개발 경험으로 나누어 살펴보면 다음과 같다.

가. 직업계고 진학과 취업

1) 직업계고 진학과 취업 결심

직업계고 졸업자들은 직업계고 진학 당시부터 취업을 생각하고 직업계고를 선택한 것으로 나타났다. 이들이 직업계고 진학과 취업을 결심하는 이유로는 먼저 명확한 진로 희망을 살펴볼 수 있다. 일례로 참여자 M은 엔지니어가 되고 싶은 마음에 마이스터고로 진학했으며, 참여자 R은 디자이너라는 꿈을 가지고 특성화고로 진학했다. 진로 희망이 명확하지는 않았으나 전공에 대한 흥미와 관심으로 직업계고 진학을 선택하는 경우도 있었는데, 참여자 S는 ‘무언가를 만드는 것’에 대한 흥미로 직업계고 진학을 선택했다. 이 외에도 경제적 자립 욕구 역시 직업계고 졸업자가 직업계고 진학이나 취업을 결심하는 주요 이유 중 하나로 나타났다. 이들은 ‘돈을 벌어야 하는 상황’에 놓여 있었거나, 혹은 단순히 ‘빨리 돈을 벌고 싶다’는 마음에 취업을 희망했다.

솔직히 말하면 그때는 세세한 계획은 없었고, 그때 당시에 집안 형편이 어려워서 제가 나가서 조금이라도 보탬이 되자, 이런 마음으로 취업해야겠다는 생각밖에 없었던 것 같습니다. (참여자 I)

일단 돈을 빨리 벌고 싶었어요. 대학교에 다니면 학교에 다니는 것 자체가 돈을 쓰는 거잖아요. 4년 다니면 군대도 가야 하는데 6, 7년은 돈을 버는 게 아니고 계속 써야 되니까. (참여자 P)

한편, 직업계고 졸업자들은 대학 진학에 대한 고민으로 직업계고 진학과 취업을 결심하기도 하는 것으로 나타났다. 이들은 중학교 당시 성적이 좋지 않았거나 학습 자체에 대한 흥미가 별로 없었고, 이에 따라 좋은 대학

을 가기 어려울 것이라는 생각에 직업계고와 취업을 선택했다. 즉, 이들에게 직업계고와 취업은 희망 사항이라기보다는 진학을 배제하고 남은 선택지에 가까웠다. 또한 이 과정에서 이들에게 직업계고 진학에 관한 충분한 정보가 제공되지 않은 경우도 있는 것으로 나타났는데, 참여자 M은 중학교 단계에서 직업계고 전공과 졸업 후 진로에 대한 정보 제공이 필요하다는 의견을 제시하기도 했다.

중학교 때는 공부가 하고 싶지 않은데, 부모님이 공부하기 싫으면 어떤 걸 할 수 있을까 하다가 특성화고를 알게 됐고. 그래서 특성화고에 갔어요. 특성화고 가고 나서는 그냥 취업해야겠다, 했던 거 같아요. (참여자 L)

일단 성적이, 대학교에 들어가면 좋은 대학에 들어갈 성적이 안 되니까, 그럴 거라면 차라리 먼저 취업을 하자, 이런 마음으로. (참여자 S)

직업계고 진학에 대한 정보가 별로 없습니다. 학교나, 아니면 이 학교에 진학했을 때의 진로에 대한 정보가 부족합니다. (참여자 M)

2) 첫 취업처 결정

기업 특성이나 희망 직무에 대한 명확한 취업 목표는 직업계고 졸업자들이 첫 취업처를 결정하게 된 계기 중 하나인 것으로 나타났다. 일례로 참여자 C는 ‘공기업’에 취업하는 것이 목표였으며, 참여자 D는 ‘설계 업무’라는 직무를 수행하는 것이 목표였다.

일단은 무조건 공기업에 가고 싶었고 공기업은 다 같은 줄 알고 몇 개 썼는데 다 떨어지고 여기 처음 붙었어요. 그래서 저한테는 공기업이고 좋은 기업이라고 생각해서 가게 됐습니다. (참여자 C)

설계라는 업무를 계속 하고 싶었어서 지원하게 됐고, 여태까지 일하고 있습니다.
(참여자 D)

특정한 목표가 있었다기보다는 현장실습을 나갔던 기업에 취업하게 된 경우도 있었다. 이러한 채용연계형 현장실습의 형태로 첫 취업처를 결정한 인터뷰 참여자들은 첫 취업처에 ‘자연스럽게’ ‘취업하게 되었다’고 이야기 했는데, 이들에게 현장실습은 일종의 인턴십에 가까웠다. 이와 관련해 참여자 A는 현장실습을 통해 취업하는 경우 현장실습 과정에서 학교의 실습생 관리가 이루어지며, 이러한 관리가 초기의 직장적응에 도움이 된다는 의견을 제시하기도 했다.

저는 고등학교 2학기 때 바로 현장실습으로 취업을 나가서 2014년도 8월부터 일하기 시작했을 거예요. 그때는 2학기부터 취업 나가는 게 가능했어요. 이 회사에 가야겠다, 보다는 현장실습을 하다가 취업이 된 그런. (참여자 O)

3개월 다니면 한 달에 한 번씩 선생님들이랑 부서 팀장님들이 꼭 면담을 해야 하거든요. 아이가 잘 적응하는지. 그런 게 더 좋아요. 그런 애들이 더 오래 다니고 일도 더 잘하고. 오히려 실습하는 게 더 좋은 것 같아요. (참여자 A)

한편, 취업난을 겪는 상황에서 취업에 대한 조급함 때문에 첫 취업처로의 취업을 결심한 직업계고 졸업자들도 있었다. 이들은 빨리 취업해야 한다는 부담에 직장이나 직무에 대한 고민이 부족한 상태에서 취업을 결정했으며, 자신의 전공과 맞지 않거나 고용 조건이 좋지 않더라도 이를 감수하고 취업하는 사례도 있는 것으로 나타났다.

특성화고에 가서 생산직으로 빠지는 건 너무 아까운 느낌. 내가 3년 동안 회계 금융을 배워 놓고 막상 졸업할 때 생산직으로 빠진 애들이 많았거든요. (참여자 A)

그때 당시에는 취업도 빨리 해야 된다는 부담감도 있었고 그래서 일단 시작을 해 봐야겠다는 생각으로 입사를 했어요. 졸업하고 그해 4월에. (참여자 J)

제가 지원했을 때 11월이었는데 웬만한 취업을 원하는 친구들은 다 취업에 나간 상태였고 저는 취업을 희망했는데 안 되어서 급하게, 공공기관이기도 하고 그래서 지원을 했는데 계약직이었어요. 제가 심리적으로 급하다고 생각한 상태여서 부모님도 그렇고 선생님도 그렇고 공공기관이니까 혹시 전환이 되면 정규직으로 관찮을 것이다, 라고 하셔서 원래는 전환까지 해 보자라고 생각하고 들어갔어요. (참여자 L)

한편, 일부 참여자는 직업계고 졸업자가 ‘조급한 취업’을 선택하는 배경에는 직업계고에서의 충분한 진로지도나 취업지도가 부족했기 때문이라는 의견을 제시하기도 했다. 학교 차원에서 취업 자체를 중요하게 생각함에 따라, 학생 개개인의 특성을 고려한 세밀한 취업 지도에 한계가 있다는 것이다.

직업계고 자체가 취업률을 목표로 하기 때문에 학생들의 취업에 대한 질이러든지 아니면 장래 희망이라든지 그런 것에 디테일하게 안 들어가거든요. (참여자 M)

취업 나가기 전에 학교에 다닐 때부터 진로 상담이나 진로 결정 과정에 있어서 조금 심도 있게 상담을 하고 이런 것들을 준비해 갈 수 있으면 나중에 바로 취업 전선에 뛰어들어서도 이직이나 이런 것들이 많이 줄어들 수도 있을 것이라고 생각하는데. (참여자 I)

나. 직장생활과 일 경험

직업계고 졸업자들의 경력경로에 관한 경험에서 가장 핵심이 되는 것은 노동시장 진입 후 직장생활과 업무 경험이라고 할 수 있다. 이러한 경험은 곧 이들의 노동시장에서의 적응과 직결되기 때문이다. 직업계고 졸업자의 직장생활과 일 경험을 Maslach 외(2001)가 제시한 6가지 영역에 따라 살펴보면 다음과 같다.

1) 업무부하량 경험

업무부하량 차원에서 참여자의 경험은 업무부담의 높고 낮음에 따라 나뉘는 것으로 나타났다. 이 중 높은 업무부담은 직무의 특성 자체에서 기인하거나, 한 사람이 여러 업무를 해야 하는 중소기업의 특성에서 비롯되고 있었다.

설계가 모든 분야를 다 하는데 너무 많은 걸 요구해요. 이 돈 받고 할 만한 일이 아니에요. 너무 어렵고 많은 일의 양을 요구하는 일이라서. (참여자 H)

회사 특성상 현장 지원이랑 생산직을 사무직 직원이 가서 조금씩 도와주는 게 있었어요. 사무실 직원들이 야간까지 들어가고 야간을 돈 후에 아침에 사무실에 복귀해서 본인 업무를 하고, 다시 야간 생산을 하고 다시 아침에 일을 하고. 그 패턴을 계속하다 보니까 제 몸이 너무 안 좋아졌어요. 2개월 하니까. 몸이 못 버티더라구요. (참여자 T)

2) 통제 경험

직업계고 졸업자가 통제 차원에서 경험하는 요소는 직무의 명확성과 자율성에 관한 부분이었다. 특히 직무의 자율성이 낮거나 모호한 경우는 직

업계고 졸업자들이 직무에 대한 불만족을 느끼게 하는 원인으로 작용하고 있었다.

업무를 주도적으로 하지 못한 것. 그게 일하는 데 불만이었어요. 제가 결정할 수 있는 게 없고 시키는 것만 그냥 해야 하니까. (참여자 F)

제가 맡는 일이 정확히 없고. 일이 생기면 저한테 이것 좀 해 달라고 하는 시스템이어서 일이 없을 때도 있고 그냥 앉아 있을 때가 많아서. 그래도 일을 하러 왔고 경력을 쌓고 싶는데 일이 생길 때만 일을 해 달라고 하니까 제 존재 이유가 뭔지 사실 잘 모르겠고. (참여자 L)

3) 보상 경험

직업계고 졸업자가 보상 차원에서 하게 되는 경험은 직무 수행의 결과로 제공되는 보상에 대해 긍정적, 혹은 부정적인 경험으로 구분된다. 대부분의 인터뷰 참여자가 공통적으로 이야기한 보상 차원의 요소는 임금으로, 고졸 학력이나 업무량에 비해 적절한 임금을 받고 있는가가 이들의 직장 생활이나 경력 선택에 있어 중요하게 작용하는 것으로 나타났다²⁰⁾.

제가 고졸 신분인데 첫 번째 연봉이 나쁘지 않다. 내가 하는 만큼 충분히 만족스러운 금액이어서. (참여자 A)

20) “계속해서 근무하는 학생들의 경우는 학생 개인도 중요하지만 회사의 특성도 중요함. 최저임금으로 시작했지만 이 학생이 한 4년 정도 근무하면서 그 분야, 그 회사에서 어느 정도 자기 역할을 할 수 있을 정도가 되면 그 회사도 그 학생의 능력에 맞게 임금을 올려 준다거나 대우하는 것이 필요함. 그런 경우에는 학생들이 남아 있음.” (이○○, 직업계고 관계자 FGI)
“처음 생산직으로 입사하면 급여 10만 원 정도의 차이에도 1년 또는 6개월 단위로 이직하는 경우가 많음. 어느 정도 경력이 쌓이고 경력을 인정받을 때쯤 되면 안정적인 회사에서 정착하는 경향을 보임.” (김○○, 산업체 관계자 FGI)

업무 스트레스나 이런 건 없고 연봉도 나쁘지 않아서 만족하면서 다니고 있습니다. (참여자 Q)

저는 일은 관리직을 했거든요. 생산 기술팀 자체가 애초에 관리직 일이거든요. 대학교 졸업한 사람들이 할 수 있는 일인데 그 정도 수준의 일하기에 저는 고등학교 졸업이다 보니까 회사 입장에서는 고등학교 졸업으로 월급을 지급했기 때문에 약간 시급으로 받았어요. 그래서 나중에 그만뒀습니다. (참여자 M)

직장의 인사·승진 제도나 복리후생 제도에 대한 경험 역시 직업계고 졸업자들의 직업생활에 있어 중요한 요소인 것으로 나타났다. 특히 승진 한계에 대한 경험은 직장에 대한 불만족과 직결될 뿐만 아니라, 이직의 원인으로 작용하고 있었다²¹⁾.

한마디로 일한 만큼 가지고 갈 수가 없어요. 내가 열심히 일해도 그만큼 보상은 못 받아요. 전반적으로 봤을 때, 승진이나 연봉 상승이나 이런 게. (참여자 F)

일단 제가 들어갈 당시에 그렇게 많지 않은 나이에 높은 연봉을 책정받고 들어갔는데 거기에서 더 이상 올라가려고 하니 위에 막히는 게 있어서 자격을 준비하고 더 큰 곳으로 이직하려고 마음을 먹고 그만두게 되었습니다. (참여자 I)

한편, 심리적 보상 측면에서는 직무 수행을 통한 성취감이 직업계고 졸업자들의 경력에 영향을 주는 경험인 것으로 확인되었다.

21) “만약에 계속 여기서 내가 성장을 할 수 있겠다, 승진이나 아니면 급여적인 상승이나 이런 걸 기대할 수 있다, 라고 하면 어느 정도의 좀 불편함이나 어려움이 있다고 하더라도 계속 남아 있는 것 같고, 그게 아니다, 라고 한다면 이제 그런 걸 할 수 있는 곳으로 이직을 하는 케이스들이 많음.” (장OO, 직업계고 관계자 FGI)

프로젝트를 긴 시간 동안 진행하면서 제가 노력한 만큼 설계라는 게 주문한 사람과 협의를 거치면서 실적을 내고 문제점을 해결하고 이런 업무인데 이런 게 저한테는 매력적으로 다가왔던 것 같아요. 그래서 여태까지 정신을 놓고 일하다 보면 시간이 벌써 지나 있고. (참여자 D)

초기에는 버티면서 꾸역꾸역 일을 하다가 1년 차, 2년 차 되니까 어느 정도 경력 이 쌓이고 1인분 정도, 제가 할 양을 어느 정도 할 줄 아니까 부듯하고 그래서 자신감을 얻어서 계속 일을 했던 것 같아요. (참여자 R)

4) 공동체 경험

공동체 차원에서의 직업계고 졸업자의 경험은 상사나 동료와의 관계 형성과 조직문화로 나누어 살펴볼 수 있다. 먼저, 직업계고 졸업자들은 어린 나이에 사회생활에 대한 경험 없이 취업해 구성원과의 관계 형성에 어려움을 경험하는 사례가 많은 것으로 나타났다²²⁾.

스무 살에 입사를 했는데 친구가 없는 거예요. 3개월은 아침에 출근할 때마다 울고. 왜냐하면 기업에 가면 말할 사람도 없고. (참여자 A)

이 직종 자체가 젊은 층이 안 하려고 하는 직종이다 보니까 바로 위의 선배들과 나이 차이도 많이 나게 되고. 이런 것에서 오는 힘듦이 있었다고 할까요? 소통이라든지 그런 것에 조금 애로사항이 있었던 것 같습니다. (참여자 I)

첫 사회생활, 아르바이트 같은 것도 한 번도 안 해 본 사회생활을 하다 보니까 약간 19살이 겪기에는 어려웠던 것 같아요. 나이 차이가 적은 분들도 20대 후반이었고 많으면 50대까지 있었으니까 약간 적응하기 힘들었고. (참여자 L)

22) “전문대졸 및 대졸자의 경우 상대적으로 고졸자에 비해 다른 사람들과의 관계 등에 대한 적응이 빠름. 이러한 차이는 학력의 차이보다는 2~4년간의 시간과 경험의 차이에서 기인한다고 생각함.” (류○○, 산업체 관계자 FGI)

이후 시간이 지나면서 상사 및 동료와 긍정적인 관계를 형성하는 경우, 직업계고 졸업자들은 직장생활에 만족하며 근속을 선택하고 있었다. 반대로 관계의 개선이 이루어지지 않았을 때는 결국 부적응과 이직으로 이어지기도 했다.

입사하고 1년 지나니까 마음이 너무 잘 맞는 거예요. 나이 차이가 많이 나는데. 마음이 잘 맞는 분이 있어서 다른 기업에 가도 이렇게 그런 사람들이 있을까라는 마음이 있기는 해요. 다른 곳에 갔다 못 섞이면 어떻게 하지? 여기는 너무 좋은데. 그런 두려움. (참여자 A)

저는 가장 먼저 고려해야 하는 게 주변 사람이라고 생각했어요. 월급을 얼마를 받든 간에, 인간관계에서 쉽지 않거나 원활하지 않다고 하면 아무리 좋은 직장이라도 견디기 힘들고 오래 다니지 못할 거라고 생각을 했었는데, 다행히 제가 취업한 기업은 주위 사람들이나 동료 분들이 다들 좋은 분들이 계셔서. 그래서 금액이 적더라도 아무리 힘들게 늦게까지 일하고 힘든 일이 있어도 버틸 수 있었던 것 같습니다. (참여자 E)

팀장이 인격적으로 문제가 심해서. 일하는 데 중요한 건 결국 사람의 문제니까. 그래서 그만뒀어요. 사람이랑 안 맞으면 일을 할 수가 없으니까. (참여자 S)

사회 경력이 쌓이고 나서 회사에 갔다면 능청스럽게 행동하기도 하고, 그런 게 가능했을 텐데 그때는 제가 많이 어려서 저 혼자 다니고, 다른 사람들도 그렇게 신경 쓰지 않고 그래서 그게 힘들어서 못 버티고 나와서 다른 회사에 가게 됐어요. (참여자 T)

한편, 기업의 조직문화도 직업계고 졸업자들이 경험하는 공동체 차원의 요소 중 하나였는데, 특히 조직 내 구성원의 고졸 학력에 대한 긍정적 혹은 부정적 분위기를 주로 경험하는 것으로 나타났다²³⁾.

지금은 경력이 쌓여서 괜찮은데 취업했을 때는 학력 때문에 무시당한 적이 몇 번 있었어요. 업무적으로 전화하면서도 약간의 그런 게 느껴졌고. (참여자 D)

처음 입사했을 때 고졸이라고 아무래도 살짝 무시하는 게 있었던 것 같아요. 그 그 때문에 대학을 가야겠다고 생각한 것도 있어요. (참여자 G)

애초에 저희 사장님이 같은 고등학교 출신이어서 차별 같은 건 없었던 것 같아요. 특성화고 출신이셔서 거기에서부터 올라오신 분이래. 그러다 보니까 직장 사람들도 다 그런 건 없었던 것 같아요. (참여자 Q)

5) 공정성 경험

직업계고 졸업자들이 공정성 차원에서 경험하는 요소는 업무부하량과 보상 측면에서의 차별이었다. 먼저, 업무부하량 측면에서 참여자들은 기업의 비체계적인 업무 분담과 어린 나이로 인한 업무량의 차별을 경험했다고 이야기했다.

일이 많아요. 저한테 빨리 해 오라고 하고 이게 두 번 세 번이 되면 그냥 제 업무가 되는 것 같아요. 그런 게 체계가 없는 기업이어서. (참여자 A)

어릴 때 입사해서 아직까지 막내 생활을 하고 있고 고참들마다 업무에 대한 참견이 굉장히 많습니다. (참여자 D)

보상 측면에서의 차별의 경우, 고졸 학력에 대한 임금, 승진 차별 등 기업 내부의 제도적 차별이 주된 것으로 나타났다.

23) “고졸자들을 단순히 도구로 보는 기업들이 있음. 이 경우 굉장히 단순 기계화된 업무를 수행하거나 강압적인 분위기, 군대식 분위기 등으로 인해 고졸자들이 잘 적응하지 못함.” (김○○, 산업체 관계자 FG1)

고졸 전형으로 들어간 사람들은 그냥 10년을 일하던 몇 년을 일하던 그냥 사원이예요. 그 안에서 선임 사원 걸 달아 주기는 하는데 급여는 한 2만 원 정도 올라가는 걸로 알고 있고 대리나 이런 진급은 없었어요. (참여자 J)

인사 관련된 직급이라든가 급여라든가 관련된 것에는 고졸이라는 학력이 솔직히 영향이 있습니다. 실무로 같이 일하다 보면, 주변 동기나 상사나 부하 직원들과 같이 일하다 보면 그런 게 피부에 와 닿을 때가 하루에 한 번 이상은 있는 것 같아요. (참여자 R)

6) 가치 경험

가치 차원은 인터뷰 참여자들이 직장생활 경험과 관련해 가장 많이 언급한 경험 요소이다. 개인이 중요하게 고려하는 가치와 직장 및 직무에서 제공되는 내용의 일치 또는 불일치는 이후 경력이동 및 경력개발의 주요 원인으로 작용하는 것으로 나타났다. 직업계고 졸업자들이 경험한 가치 요소는 외적 가치 요소와 내적 가치 요소로 구분해 볼 수 있는데, 외적 가치 요소 측면에서는 근무 조건과 고용 안정성이 주로 언급되었다.

너무 지역 부분에 대한 만족도가 낮아요. 신입 직원들이 퇴직하는 이유 중 하나가 여기에 뭐가 없어서예요. 신입 직원의 80~90%가 퇴직해서 다른 곳으로 이직하는 이유가 그거예요. 너무 외진 곳에 있고 자기 시간 보내기가 힘들고 여학학원도 없고. (참여자 G)

근무 조건도 맨날 출근하는 게 아니고 집에서 작업할 게 있으면 집에서 작업을 하고 출장 갈 일이 있으면 바로 제 차로 가거나 그러다 보니까 좀 더 자유로운 것 같아요. (참여자 Q)

워라벨이 보장되는 거 같아요. 개인적인 취미생활을 하면서 만족하면서 생활하고 있어서. (참여자 B)

일단 안정적이고, 월급도 잘 들어오고. 워라밸도 보장이 되니까. 그런 게 만족스러워요. (참여자 C)

내적 가치 요소 측면에서는 먼저 직장 및 직무의 발전 가능성을 살펴볼 수 있다. 직업계고 졸업자들은 직장생활을 하면서 산업 분야나 기업, 직무의 발전 가능성에 대해 생각해 보게 됐고, 발전 가능성이 낮다고 느낄 때 경력이동을 결심하고 있었다.

산업 자체가 발전 가능성도 있어요. 안정적인 동시에 발전 가능성도 있다는 것 자체가 큰 메리트인 것 같아요. (참여자 G)

기업 전반적으로 이익이 많이 나지도 않고 그래서 연봉도 안 오르고 복지도 나아지지 않고. 그렇다고 앞으로 나아질 것 같지도 않아요. (참여자 D)

나중에 미래 비전이나 이런 것도 생각해 보면 이 일이 얼마나 비전이 있지? 내가 언제까지 이 일을 할 수 있나? 그런 생각이 컸죠. (참여자 S)

개인의 발전 가능성 역시 직업계고 졸업자들이 경험한 가치 요소 중 하나였다. 일을 통한 다양한 경험이나 경력개발 기회의 여부는 직업계고 졸업자의 직장 및 직무에 대한 태도에 영향을 미치는 것으로 나타났다²⁴⁾.

일은 좋아요. 너무 재미있고 뭔가 새로운 업무를 배운 지 한두 달 됐는데 그것까지 만족도가 좋아요. 뭔가 새로운 걸 배운다. (참여자 G)

24) “전혀 다른 업종이나 직종으로 옮기는 이유를 살펴보면 재직하는 동안 자신의 전문성을 기를 수 있는 업무를 하지 못하고, 중소기업에서 누구나 할 수 있는 일을 하는 경우가 많기 때문임.” (이○○, 직업계고 관계자 FGI)
“자신의 경력을 어떻게 개발할 수 있을 것인가에 대해 고민하는 학생들의 경우에는 해답과 방향을 제시해 주는 곳에는 오래 남아 있고 그걸 제시해 줄 수 있는 곳으로 이직하기도 함.” (장○○, 직업계고 관계자 FGI)

아무래도 중소기업이다 보니까 배울 게 없었던 것 같아요. 경험할 수 있는 것도 한정적이었던 것 같고. 지금 회사는 사람들도 다 좋은 것 같고, 기업문화도 좋은 것 같고. 다른 것보다 여기에 있으면 계속 발전할 수 있을 것 같아서. (참여자 P)

저는 주어진 일만 하면 되는 게 아니라 여기에 대한 원리나 기술적인 부분에 대해서 좀 더 깊게 이해하고 공부하고 싶었는데 그런 건 전혀 제가 할 수 있는 부분이 아니다 보니까 회의감이 많이 들었어요. (참여자 F)

내적 가치 측면에서 중요하게 나타난 또 다른 요소는 직무와 개인의 흥미·적성 간의 일치였다. 자신의 흥미나 적성에 부합하는 일을 하는 참여자의 경우 직무와 직장, 나아가 자신의 경력에 대해서도 긍정적으로 인식하고 있었다. 이에 반해 일에 대해 흥미를 느끼지 못하는 참여자는 이직을 결심할 뿐만 아니라, 스스로의 경력에 대한 만족도도 낮았다²⁵⁾.

남들은 특성화고 나와서 전문적으로 잘 안 가고 간단한, 단순한 업무라든지 하고 싶지 않은 일을 하시는 분도 있는데, 그런 분들도 물론 잘 살겠지만 저는 그분들과 다르게 행복하게 더 잘 사는 것 같다고 생각합니다. 제가 하고 싶은 직종도 잘 찾아서 지금까지 하고 있는 제 자신이 자랑스럽기도 하고. (참여자 R)

여기를 가면 힘들겠다는 건 보였는데 여기에서 같은 일을 반복하는 것보다는 더 재미있겠다. 여러 사람도 만나는 게 좀 더 좋을 것 같다 해서 그냥 그 부서로 이동한다고 했을 때 좋았던 것 같아요. 해 보니까 재밌어서 좋고. (참여자 Q)

제가 친구들이랑 얘기해 보면 제 친구 중에서 정말 자기 일을 좋아하는 친구가 있는데 저는 그런 느낌은 아니고. 제 경력에 대해 점수를 매기자면 딱 50점인 것

25) “직무 불만족으로 인해 이직하는 경우가 많음. 전공보다는 단순노동 업무를 하는 졸업자들의 이직률이 높은 편임.” (소○○, 직업계고 관계자 FG1)
 “단순 반복 작업을 하면서 회의감을 느껴 직무를 바꾸기 위해 이직하는 경우도 있음.” (강○○, 산업체 관계자 FG1)

같아요. 제가 맡은 일 그 이상도 하지 않고 그 이하도 하지 않아서. 그냥 1인분 하는 정도. (참여자 C)

고등학교 갓 졸업한 애들이 회사 직장에 가서 할 수 있는 게 뭐가 있겠어요? 솔직히 생산직밖에 없죠. 저는 그 일이 저랑 전혀 맞지 않아서 한 달 만에 나와서. (참여자 M)

다. 경력개발 경험

직업계고 졸업자들의 경력개발 경험에는 취업 후의 대학 진학, 즉 후학습이 상당한 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 이에 따라 후학습 결심 및 미고려 이유와 후학습 과정 및 결과 측면의 경험을 중심으로 이들의 경력개발 경험을 살펴보면 다음과 같다.

1) 후학습 결심

직업계고 졸업자들은 전문성 개발이나 이직 및 미래 변화에 대한 대비 등 자신의 역량을 개발하기 위한 목적으로 후학습에 참여했거나 후학습을 계획 중인 것으로 나타났다²⁶⁾. 이들에게 후학습은 체계적으로 자신의 전문성을 개발할 수 있는 기회이자, 학위 취득을 통해 경력에 대한 선택지를 다양하게 만들어 주는 기제로 작용하고 있었다.

앞으로는 대학에 진학해서 공부를 더 하고 싶은 마음이 있기는 합니다. 그전에는 특별하게 제가 하고 싶은 전공이 뚜렷하게 없어서 그냥 취업을 나갔는데 세상을

26) "취업자 중 30%는 후진학을 선택한다고 함. 졸업 후 시간이 지날수록 대학에 대한 열망은 더 커진다고 함. 대학이 중요한 영향력을 미치지 때문이 아니라 대학 진학을 통해 직장 내에서 승진을 하거나 성장하고픈 자기 열망이 강하기 때문임." (소OO, 직업계고 관계자 FG1)

알고 디자인이라는 걸 해 보니까 시각적으로 디자인 공부를 하고 싶어서 여유가 있으면 서른 전에 대학도 진학해 볼까 생각 중입니다. (참여자 R)

대학은 안 나온 것보다는 나오는 게 좋을 것 같아서 진학을 했어요. 일하고 있는 전공 관련해서 공부를 하게 되면 일하는 데도 더 도움이 될 여지가 분명히 있을 것 같고. 그리고 이직을 하게 될 때 어떻게 될지 모르겠지만 고졸과 대졸은 차이가 있을 수 있잖아요. 그런 것들 때문에 선택하게 됐습니다. (참여자 P)

미래에 혹시라도 내가 대학원에 가고 싶을 수도 있는 다른 공부를 해 보고 싶을 수도 있는데, 대학 졸업장이 있으면 편입이라도 할 수 있는데 고등학교 졸업장으로는 편입이 어렵잖아요. 내가 뭔가 배우고 싶은 게 생겼을 때도. 그래서 일단 대학 졸업장이 있어야 된다고 생각했던 것 같아요. 미래에 어떤 일이 있을지 모르니까. 대비하는 차원에서. (참여자 C)

한편, 고졸 학력에 대한 사회적 편견으로 인해 후학을 결심한 직업계고 졸업자들도 있었다. 이들은 주위 사람들이나 사회 전반적인 학력주의로 인해 후학습의 필요성을 느꼈다고 언급했다.

공부하고 싶다가보다는 나중에 결혼하게 되면 그쪽에서 대학교 안 나오면 무시하고 이런 것도 있을 것이고. 그게 제일 컸던 것 같습니다. 여자는 대학 나왔는데 남자는 대학 안 나왔다 그러면. 관심이 있어서 대학에 간다가보다는. 그리고 아버지는 대학교 안 나오고 어머니는 대학교 나왔다 그러면 애가 무시받을 수 있겠다 그런 생각이 들어서. 현재 삶에 만족하는데 나중에는 또 어떻게 될지 모르니까. 당장은 필요성을 못 느껴도 나중에 3, 40대에 어느 날 후회할 날이 오지 않을까. 언젠가 한 두 번 후회할 날이 올 것 같아요. 그래서 너무 늦지 않게 해야겠다는 생각이 들긴 해요. (참여자 B)

제가 고졸자이기 때문에. 우리나라가 지금 조금은 관찮아졌다고는 하지만 아직도 학력주의잖아요. 제가 고졸입니다, 대졸입니다, 그러면 대졸자를 선호하고. 대학

도 어떤 대학 나왔느냐가 중요하고. 아무리 학벌 안 본다고 해도 그렇게 뽑는 게, 눈이 가는 게 사실이니까. 그래서 일단 학위를 취득해야겠다는 게 1차 목표였고. (참여자 G)

2) 후학습 미고려

후학습을 전혀 고려하고 있지 않은 직업계고 졸업자의 경우, 실무 역량에 대한 자신감, 참여 여건의 한계, 그리고 학위 취득에 대한 기업 내 보상 체계의 부재와 학습 유의미성에 대한 회의감 때문에 후학습 계획이 없는 것으로 나타났다. 이들은 후학습에 참여하는 노력 대비 충분한 보상이 제공되지 않을 것이라고 생각해 후학습의 필요성을 인식하지 못하고 있었다.

저는 공부 가다가 아니라고 생각하는 사람이라서 그런지 모르겠지만 고졸도 충분히 커리어가 있다고 생각하거든요. 대학을 나왔다고 해서 그 사람들이 일을 과연 잘할까? 하는 부분에서는 위화감이 들기도 하고 저 같은 고졸들이 과연 일을 못할까? 그건 아니거든요. (참여자 E)

교대 근무한다는 말이 거의 확정이라고 하니까 시간대가 안 맞을 것 같고 그래서, 포기하고 있습니다. (참여자 B)

같이 일하는 친구 중 한 명은 올해 졸업을 했으니까 혹시 4년 대졸 자격으로 대우를 해 줄 수 있느냐 물었더니 안 된다고 해서 그냥 똑같이. 별다른 게 없어요. 아예 직무를 전환할 게 아니라면, 아니면 다른 회사로 가든가. 졸업해서 전공을 살려서 다른 회사로 가는 게 아니고 현재 직장에서 유지하고 싶으면 굳이 대학을 가도 보상은 없는 것 같아요. 그리고 동료인 친구들이 대학에 다니고 있는데 그 모습을 보면서 의미가 있나? 라는 생각이 들더라고요. 과도 한정적이고. 경영과 이 정도. 친구들이 수업하는 걸 요즘은 줌으로 많이 하니까 옆에서 보는데 다들 재직하는 분들이다 보니까 교수님도 그냥 설렁설렁 하시는 게 느껴지더라고요. (참여자 L)

3) 후학습 과정

후학습에 참여한 경험이 있는 직업계고 졸업자들은 후학습에 참여하는 과정에서 학습의 즐거움을 느꼈으며, 일하면서 얻게 된 실무 경험이 학습에도 도움이 되었다고 인식하고 있었다. 특히 학습 자체에 대한 즐거움은 이들이 대학원 진학 등 후학습을 지속하게 되는 주요 동기로 작용하기도 했다.

지금만 대학교 다니면서 제가 회계를 공부하고 있기는 한데 경영학과는 다른 것도 배우잖아요. 그런데 뭔가 재미있는 거예요. 배우는 게 재미있어서 지금은 졸업하면 대학원도 갈까? 생각 중이에요. (참여자 A)

현업에서 활동한 게 공부할 때 도움이 돼요. 저는 실무를 많이 해 봤기 때문에 오히려 그 수업에서 모르는 걸 제가 아는 경우도 있어요. 저는 실무를 해서. 설계를 직접 하니깐. 그래서 실무적인 걸 제가 아니까 실제로 시험 보거나 수업 들을 때 실무 경험이 공부하는 데 도움이 됐죠. (참여자 H)

한편, 후학습 과정에 대해 회의적으로 평가하는 참여자도 있었다. 일례로 참여자 C는 대학에서의 학습 내용이나 수준이 고등학교 단계와 크게 다르지 않고 비슷하다고 느꼈다. ‘대학에 가면 전문적인 것을 배울 것이다’라는 기대와 달리, 그 전문성의 수준이 높지 않다고 느낀 것이다.

고등학교 때 배웠던 것의 조금 심화가 대학교 때 배웠던 것 같아요. 과목이나 이런 게 크게 차이도 없었고. 물론 대학교 때는 기계를 좀 더 배워서 그건 심화가 되기는 했지만. 프로그래밍이나 전기 관련된 건 고등학교 때 배운 것의 심화 과정이었어요. 그래서 비슷하게 배운 것 같아요. 사용하는 프로그램이 다르고 틀이 조금 다르다 보니까 다른 거지. (참여자 C)

4) 후학습 결과

후학습에 참여했던 직업계고 졸업자들은 후학습이 실제 개인의 전문성 개발에 도움이 되었다고 인식하고 있었다. 실무 경험이 있는 상태에서 후학습을 통해 이론적 지식을 보완한 점이 전문성을 기르는 데에 큰 도움이 되었다는 것이다. 이와 관련해 참여자 M은 선취업 후학습을 통해 경력과 학력을 모두 갖출 수 있다는 점은 대학에 진학한 비슷한 연령대의 또래들보다 비교우위에서 서는 것이라는 의견을 제시하기도 했다.

후학습 제도 했던 게 저한테는 도움이 많이 됐죠. 제가 27살인데, 대학교 4년제에 군대 갔다 온 남성이 제 나이인데 그 정도의 업무능력과 이런 지식을 가질 수 있다는 건 누구도 못하거든요. 대학교만 나오면 절대 못 따라 갑니다. 그렇기 때문에 도움은 많이 됐습니다. 힘들기는 했지만. (참여자 M)

대학 갔던 게 도움이 좀 더 많이 됐었던 것 같아요. 전문성을 더 많이 기르게 되다 보니까 그렇게 생각하고 있습니다. (참여자 Q)

다만 후학습의 현업 적용도 측면에서는 상반된 의견이 제시되었는데, 후학습을 통해 배운 지식이 실무에 도움이 되었다는 참여자가 있는 반면, 큰 의미가 없었다고 평가하는 참여자도 있었다.

대학이나 대학원에서 배운 게 너무 도움이 되고, 제가 입사를 했을 때는 아는 게 없고 못 알아듣고 답답했어요. 근데 대학 졸업하고 나니까 이해가 되더라고요. 기업 돌아가는 원리부터 시작해서 저걸로 습득이 되는 거예요. (참여자 G)

대학에서 배운 게 사실 크게 도움은 안 돼요. 학위는 어떻게 보면 그냥 타이틀이예요. 단어 하나 나한테 남기기 위한 수단을 어렵게 하고 있는 거죠. (참여자 H)

대학에서 배우는 건 실무랑 괴리가 좀 있어서... 어떻게 보면 개발을 하는 전공 과임에도 불구하고 실무를 접했을 때는 괴리가 있어서 안 맞더라고요. (참여자 T)

5) 기타 경력개발 활동

한편, 후학습 외에 직업계고 졸업자들이 경험한 경력개발 활동으로는 직무에 필요한 지식에 대한 독학과 내일배움카드를 활용한 직업훈련 및 자격 취득 경험이 제시되었다. 또한 주도적으로 실무를 했던 경험 자체가 하나의 경력개발 활동이었다는 의견도 있었다.

업무에서 필요한 룰이랑 스탠더드가 있어요. 전 세계적으로 통용되는 건데 그걸 퇴근 후에도 계속 보고 그랬죠. 그때 공부를 해서 지금은 웬만한 건 머릿속에 다 들어와 있어서 많은 도움이 됐어요. 그게 제일 컸던 거 같아요. 룰이랑 스탠더드를 공부했다. (참여자 D)

퇴사를 하고 자격을 준비하면서 일용직을 다닐 당시에 국비 지원을 받아서 용접 기능장 과정을 직업 전문학교에서 수료했어요. 제가 들어간 반은 자부담이 20만 원 정도 있었고 나머지는 국비로 지원되는 그런 반이었습시다. 그게 도움이 많이 됐죠. (참여자 I)

모든 건 다 경험인 것 같아요. 이론, 공부 다 필요 없고 경험이면 누구나 다 할 수 있을 것 같아요. 솔직히 아무리 학창 시절에 머리가 안 좋아도 3년만 하면 그 분야의 전문가가 되는 것 같아요. 제 경험으로는. 저도 이 일에 대해서 아무것도 몰랐고 이걸 어떻게 하지? 했는데 하면서 부딪치고 이리저리 구르고 많은 어려운 일들을 경험하고 나면 그냥 혼자 1인분은 하게 되더라고요. (참여자 H)

(경력에 도움이 된 건) 일했던 경험? 능동적으로 하려고 했던 것 같아요. 저는 업무 스타일이, 누가 일을 주면 그 일을 받아서 하는 게 아니라 내가 할 일을 찾아서 했거든요. 그런 것들이 저한테 도움이 많이 됐던 것 같고. (참여자 P)

2. 맥락적 특성 측면

앞에서 살펴본 경험적 특성이 직업계고 졸업자들의 경력이동 및 경력개발 과정에서의 경험 그 자체에서 나타난 특성이라면, 맥락적(contextual) 특성은 이들의 경력경로 형성 과정 전반에 걸쳐 영향을 미친 맥락적 요소이다. 직업계고 졸업자들을 둘러싼 맥락적 요소는 이들이 경력에 관한 목표를 세우거나 선택하는 시점에 중요한 사건으로 기능했다. 직업계고 졸업자의 경력경로에 관한 맥락적 특성을 시스템 이론의 개인 시스템, 사회 시스템, 환경-사회 시스템 관점에 따라 살펴보면 다음과 같다.

가. 개인적 차원

1) 경력목표

직업계고 졸업자들의 경력목표로는 높은 전문성과 높은 임금, 그리고 일-생활 균형이 제시되었다²⁷⁾. 전문성과 임금은 고등학교 졸업 전부터 현재까지 계속해서 추구되는 경향을 보였으며, 일-생활 균형의 경우 노동시장 진입 전부터 추구하는 것이라기보다는 어느 정도의 경력을 경험한 이후 이를 추구하는 경향을 보이는 것으로 나타났다.

나만의 기술을 가지고 그 노하우를 갖고 닦아서 언젠가는 나만의 기업을 차리고, 또는 어느 좋은 기업에 가서 다른 사람들을 많이 가르칠 수 있는. 이런 기술을 배우

27) “학교에서는 나름대로 진로교육을 통해 경력개발의 방향을 제시하려고 노력하지만, 실제로 취업 시점이 되면 임금이 가장 중요한 목표로 작용함. 조금이라도 임금을 많이 주는 곳을 선택하는 경향이 있음.” (이○○, 직업계고 관계자 FGI)

“전체 학생 중 70% 이상이 중소기업에 취업을 하는데, 중소기업에 취업한 학생들 같은 경우에는 자아실현의 목표보다는 생활이나 독일에 관련된 목표가 훨씬 많음. 온전한 생활을 해 나가겠다는 것 자체가 목표가 됨.” (장○○, 직업계고 관계자 FGI)

“기술 개발이나 학력 등에 관심이 있거나 프로젝트에 대한 성취감을 중요하게 생각하는 고졸자도 있는 반면, 임금만을 추구하는 경우도 있음.” (류○○, 산업체 관계자 FGI)

고 싶은 사람을 양성하고 싶다는 목표. (참여자 E)

연봉 높이는 게 목표입니다. 경력이라기보다는 연봉이 높아지는 게 다 그런 것도 포함하고 있는 내용인 것 같습니다. 살다 보니까 모든 문제가 다 돈으로부터 오는 것 같고, 사실 돈으로 해결할 수 있는 문제가 가장 쉬운 것 같아요. 그래서 돈은 일단 많으면 좋을 것 같아서 그렇게 생각하고 있습니다. (참여자 P)

연봉 높은 걸 받아 봤지만 이제는 사회생활을 좀 하니깐 연봉은 낮아도 되니까, 워라밸이 지켜지고 내가 일한 것만큼만 다시 돌아왔으면 하는 바람밖에 없어요. 그러면 평생직장이 될 수도 있을 것 같아요, 저는. (참여자 T)

2) 경력계획

직업계고 졸업자의 경력목표는 이들의 경력계획과도 연계된다. 먼저 지속적인 전문성 개발을 살펴볼 수 있는데, 해당 분야의 직무 전문성을 개발해 다른 사람들로부터 '전문가'로 인정받는 것 자체가 경력목표이자 중요한 계획으로 기능하고 있었다.

이 분야에 대해서 일단 전문가가 되어야겠다고 마음먹었습니다. 현장에서 어떤 설비가 고장이 났는데 아무도 아는 사람이 없을 때, 이 설비를 다룰 수 있는 사람이 누구냐 그러면 제 이름 석 자가 나올 때까지 하는 게 제 계획입니다. (참여자 M)

기존에 해 왔던 일과는 다른 새로운 도전을 계획하는 인터뷰 참여자들도 있었다. 이들은 현재 직무나 고졸자로서의 경력에 한계를 느꼈거나, 기존의 경력을 바탕으로 창업이나 특허 등 '자신의 것'을 추구하기 위해 도전을 꿈꾸는 것으로 나타났다.

지금 목표는, 사실 고졸로 살아가기는 힘들다고 느끼고 있어요. 지금 직무로 경력

으로 인정받기는 힘들다고 생각하거든요. 사무 업무이다 보니까 이 회사를 나가게 되면 경력을 인정해 줄 다른 회사는 찾기 힘들 것이라고 생각하고. 저도 가끔은 그냥 다른 인건비 싼 존재, 언제나 대체 가능한 대체재라는 생각을 할 때도 있거든요. 그래서 사실 지금 계획이라고 하면 다른 걸 준비해서 전문적인 분야로, 제 진로를 조금 더 생각해서 대학이나 이것저것 준비를 해 보고 싶기는 해요. (참여자 L)

창업을 해서 제 아이템을 하나 특허를 내서 제품화하든 그런 걸 해 보고 싶습니다. 그게 제일 큰 계획입니다. 전 직장에서는 특허 제품을 제가 제도를 하고 기술 서비스도 하고 영업도 하다 보니까 그런 것 때문에 영향을 많이 받았던 것 같아요 특허 제품으로 이런 식으로 굴리기가 가능하겠다. 이런 식으로 설계가 가능하구나, 그런 식으로 생각이 많이 바뀐 것 같고. 실제 회사로 왔는데 개발하고 있는 상태이고 특허를 계속 내려고 하다 보니까 그런 생각이 많이 든 것 같아요. (참여자 Q)

한편, 안정적인 삶 역시 직업계고 졸업자들의 경력계획 중 하나인 것으로 나타났다. 적당히 급여를 받으면서 돈을 모으고, 이를 토대로 가정을 꾸리는 등 직장생활을 하며 ‘평범하게 사는 것’ 자체가 이들에게는 중요한 경력계획이었다.

저는 그냥 일단은 월급 받는 것 꾸준히 계속 모아서 결혼을 빨리하고 싶은 생각. 어느 정도 돈이 되면 결혼할 생각이 있고 평범하게 살고 싶습니다. (참여자 B)

나. 사회적(social) 차원

1) 가정

직업계고 졸업자들의 가정적 배경 요소는 참여자의 직업계고 진학과 취업에 대한 결심, 첫 취업처의 결정에 있어 많은 영향을 미친 것으로 나타났다. 고졸 학력 또는 기술직인 부모님을 보며 자란 성장 경험은 직업계고 졸업자들이 직업계고나 기술직, 고졸 취업 등에 대해 자연스럽게 알게 되

는 계기로 작용했다. 또한 부모님이 먼저 직업계고 진학을 권유하는 경우도 있었는데, 일례로 참여자 F는 다른 친구들과 달리 부모님이 전략적으로 직업계고에 진학하는 것이 어떻겠냐고 제안했던 경험을 이야기했다.

아버지가 길을 알려 주셨어요. 필요한 자격이나 나중에 면접에 물어볼 게 있으면 그런 것 대비해서 많이 알려 주시고. 왜냐하면 현장에 있었던 분이니까. 제가 관심이 있었던 것도 그 영향이 어렸을 때부터 있지 않았나 싶어요. (참여자 B)

저희 집도 어머니도 기술직이고 그래서 저는 그걸 많이 보면서 그런 기업에 방학 때마다 가서 간접적으로 경험도 많이 했습니다. 그러다 보니까 나는 커서 기업을 차리고 이런 업무, 이런 제품을 만들어 봐야겠다는 사소한 꿈이 있었던 것 같아요. 특성화고에 갈 당시는. (참여자 E)

저희 부모님은 두 분 다 고졸이세요. 두 분 다 대학교를 안 나오셨지만 그런 걸 회의적으로 보시는 분이 아니기 때문에 오히려 전략적으로 앞으로의 진로 계획을 세워야 된다고 생각을 하셔서 저는 부모님이 먼저 알려 주셨고, 다른 친구들은 보통 거꾸로인데 저는 그랬어요. (참여자 F)

가정의 경제 상황 역시 직업계고 졸업자들의 경력경로와 밀접한 관련을 보이는 요소였다. 여유롭지 않은 가정환경은 이들이 빨리 경제활동에 참여해야겠다는 결심을 하도록 만들었다.

제 밑에 두 명의 동생이 있어서. 경제적인 여건도 있고 그래서 직업계고를 생각 하게 됐어요. (참여자 G)

가정 형편이 좀 어려웠어요. 제가 도움을 드려야 하는 입장이다 보니까 취업해서 일을 해야 될 상황이었죠. (참여자 K)

2) 학교

가정과 마찬가지로 학교 역시 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 과정에 많은 영향을 미치고 있었는데, 참여자들은 취업 당시 교사의 권유나 먼저 취업한 선배를 보고 취업을 결심한 경우가 많았다²⁸⁾. 특히 선배의 사례는 이들에게 취업처에 대한 정보뿐만 아니라 직업계고 졸업자 대상의 정책에 대한 정보 제공 역할도 하는 것으로 나타났다.

고등학교 선생님들이 많은 걸 알려 주셨어요. 이런 혜택도 있고 이런 게 있다 하면서 알아봐 주기도 하시고, 제가 궁금한 게 있어서 물어보면 이런 것도 있다고 하시고. 저희가 발표 같은 것에 약하기도 하면 아침 조회 시간에 스피칭 연습도 시켜 주시고. 고 3때 담임이 그런 걸 많이 해 주셨거든요. 그런 것에 대해서 지원을 많이 해 주셨어요. (참여자 Q)

이미 진학했던 선배가 와서 이리이러한 게 있으니까 관심 있으면 해 보라고 해서 그 이후에 제가 알아보고 지원했어요. (참여자 H)

고등학교 때 기능반이라는 동아리가 있었어요. 개발 관련된 대회에 나가서 준비하는 동아리인데 거기에서 알고 있는 선배가 이미 그 회사에 다니고 있었고, 그래서 알게 됐죠. (참여자 P)

이에 더해 직업계고 졸업자들은 학교의 취업 공지, 현장실습 등 학교의 기업 연계 체계를 통해 노동시장으로 진입하기도 했다. 이와 관련해 참여자 A는 첫 취업 당시 학교에서의 공지를 통해 지원했던 경험을 이야기했으며, 참여자 K는 학교 연계 기업을 추천받았던 경험을 이야기했다.

28) “또래 집단의 영향을 가장 많이 받는다고 보는 게 맞을 것 같음. 1~2년 선배 등 또래 집단의 영향이 굉장히 크다고 봄.” (장○○, 직업계고 관계자 FGI)
“회사 내 고졸자 선배의 영향이 큼. ‘그 선배만큼 되자’ 처럼 선배의 영향력이 가장 크고, 그 다음이 교사나 친구 순으로 보임.” (소○○, 직업계고 관계자 FGI)

학교에서는 방송으로 어느 기업에서 몇 명을 뽑는다고 공지를 해 줘요. 어느 기업에서 공지하라고 하니 신청할 사람은 교무실로 와라, 그러면 다 같이 교무실로 가서 서류 넣고 서류 붙은 애들은 면접 보고 이런 식으로. (참여자 A)

처음 직장은 일단 추천을 받았고 다른 데는 추천을 받은 곳이 없었어요. 학교랑 회사가 연계가 되어 있더라고요. 그래서 거기에 면접을 한번 보라고 해서 면접을 보게 됐고 최대한 빨리 일을 해야 하는 입장이라 취업을 했습니다. (참여자 K)

3) 기업

가정과 학교가 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 과정에서 상호작용하는 사회적 요소라면, 기업은 노동시장 진입 이후의 경력에 영향을 미치는 사회적 요소이다. 특히 상사와 동료는 취업 이후 새롭게 등장하는 중요한 타인(significant other)으로, 직업계고 졸업자는 이들의 영향을 받아 직무 변경이나 이직, 경력개발을 선택하는 경우가 많은 것으로 나타났다.

그때 지금 있는 부서 부장님이 거기도 좋지만 여기서 배울 수 있는 게 많다고 설득을 하셔서, 해 보고 싶기도 하고 그래서 누가 뭘 해 보겠느냐는 기회가 흔치 않아서 하게 됐습니다. (참여자 C)

첫 직장에서 저한테 엑셀을 가르쳐 줬던 언니가 여기에 다시 올래? 그래서 그 언니가 회사 인사팀에 얘기를 해서 제가 다시 그 자리에 가게 됐어요. (참여자 J)

저희 기업 차장님께서. 저는 무조건 잔업을 안 하고 5시 반에 무조건 퇴근이니까, 집에 가서 뭐하냐? 그러면서 삶이 너무 지루하니까 대학교에 가라고 해서. 기업에 다니면서 시간 버리지 말고 대학교 졸업장 따라고. 혹시나 나중에 마음에 변할 수 있으니까 대졸이면 더 좋은 곳도 있으니까 가라. 어느 정도 네가 옮길 때가 되면 좋은 곳에 가라 그러셨어요. (참여자 A)

이 외에도, 기업의 경영 상황이나 기업 내 제도적 지원 체계 역시 직업계고 졸업자들의 경력에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

원래 2년 다니면 정규직 전환 조건으로 들어간 건데 저랑 같이 입사한 제 나이대 친구들이 2년을 채우고 퇴사하는 경우가 늘어난 거예요. 그래서 기업 측에서 2년 정규직 전환을 시켜 놔더니 퇴사를 한다 그래서 정규직 전환 조건을 없애 버렸어요. 제가 2년 되기 직전에. 그래서 제가 1년 10개월 일하고 잘렸어요. (참여자 J)

작년에 코로나 여파로 인해서 저희 분야 일 자체 수요가 떨어져서 일을 못하게 되는 상황에 휴직을 하게 됐습니다. 휴직을 6개월 가까이 시켜서. 저도 일을 해야 하는 입장이라 다른 회사를 알아보게 되어서 코로나 여파로 이직하게 됐습니다. (참여자 K)

원래 대학에 가고 싶은 욕심은 있었는데 회사에서도 그때 갈 수 있게 해 주고 지원도 많이 해 주다 보니까. 학비도 지원금이 나왔고 제가 금요일, 토요일에 수업을 했는데 금요일은 저녁 수업이다 보니까 퇴근하고 가면 계속 늦는 상황이 발생하더라고요. 그래서 한 시간 정도 조기 퇴근해서 저녁까지 먹을 수 있는 시간도 마련해 주시고 가끔 회사 차량으로 통학할 때도 있었습니다. 출장 다니다 늦게 끝나면 바로 가는 경우도 있다 보니까. (참여자 Q)

다. 사회제도적(societal) 차원

1) 정책

사회제도적 차원에서 직업계고 졸업자의 경력에 영향을 미치는 요소로는 먼저 정부의 고졸 취업 활성화 정책을 살펴볼 수 있다. 실제로 직업계고 졸업자들은 정부의 고졸 채용 확대 노력과 선취업 후학습 제도, 병역특례 제도 등을 고려해 직업계고에 진학했거나, 취업, 경력개발 시 이러한 제도를 활용한 경험이 있는 것으로 나타났다²⁹⁾.

그때 이명박 정부가 마이스터고를 엄청 홍보할 때였는데 어린 마음에 제가 꿈이 없기도 하니까 기술을 배우면 배고프게 살 일은 없을 것 같다고 해서 진학하게 됐어요. (참여자 T)

그때 제가 취업할 당시에 이명박 정부에서 고졸 채용을 굉장히 확대한 적이 있었어요. 대기업에서 고졸도 많이 뽑고, 군 휴직도 인정해 주고. 지금은 없어졌어요. (참여자 D)

선취업 후진학을 학생들한테 많이 유포를 해 주셨어요. 그때 교장선생님이나 지도 교사 선생님께서. 그래서 기업에 먼저 취업한 후에 사회적인 경험을 쌓아 보는 것도 나쁘지 않다는 인식을 많이 하게 해 주셔서 학생 대부분 좋은 기업이든 안 좋은 기업이든 취업을 많이 했던 시기인 것 같아요. (참여자 E)

선취업 후진학도 많이 하지 않습니까? 그걸 알게 되어서 대학교 진학도 늦게 해도 되겠구나, 해서 회사에 먼저 들어가서 야간대로 진학을 하게 됐던 것 같습니다. 무엇보다 병역특례도 우연히 알게 되어서 그것도 선택하게 됐고. 근무하다 여건이 되면 대학 진학도 가능하다는 걸 들어서 그렇게 하다 보니까 그 회사를 선택하게 된 것 같습니다. (참여자 Q)

한편, 일부 참여자들은 정책에 대한 홍보가 충분히 이루어지지 않고 있다는 지적을 하기도 했다. 직업계고 졸업자를 위한 좋은 제도가 많음에도 불구하고, 이러한 정책이 있는지를 ‘몰라서’ 활용하지 못하는 경우가 많다는 것이다.

29) “학생들은 취업할 때 주로 병역특례를 받는 것을 전제로 하기 때문에, 병역특례가 끝날 때까지는 잘 이직하지 않음. 최소한 반기 전, 그리고 여러 훈련까지 포함하면 적어도 한 4년 정도 걸림. 이에 따라 병역특례가 끝나는 시점에서 변화가 많이 일어남.” (이○○, 직업계고 관계자 FG1)
 “보통 학생들이 이직하는 이유에 대해 대학, 군대 등을 많이 꼽는데, 사실 대학은 이직에 큰 변수가 되지 않는 경우가 많음. 후학습 제도를 활용하는 경우 오히려 그 기간에 한 직장에서 머물 수 있는 어떤 버팀목 역할을 하고 있기도 함.” (소○○, 직업계고 관계자 FG1)

200 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

찾아보면 좋은 정책이 많거든요 고용노동부에서 하는 HRD-net에서 지원해 주는 것들이 있잖아요. 그런 것도 아예 모르고 있었어요. 왜냐하면 아무도 알려 주지 않았으니까. (참여자 O)

사실 지원이나 정책은 제가 봤을 때 충분해요. 차고 넘치는 것 같은데 사람들이 그걸 활용을 못하는 것 같더라고요. (참여자 Q)

2) 노동시장

노동시장의 구조적 여건 역시 직업계고 졸업자의 취업이나 경력개발에 영향을 미치고 있었다. 특히 취업난 등 고용 동향은 직업계고 졸업자의 노동시장 진입 시 조급한 취업의 주요 원인인 것으로 나타났다.

제가 성적이 나쁜 편이 아닌데 면접만 보면 떨어져서, 2학년 때부터 계속 2년 동안 면접만 보다가 마지막에 졸업해야 하는데 10월에 면접 넣고 4개월 동안 연락이 안 오는 거예요. 나중에 면접을 보러 오라고 해서 떨어지겠지, 하고 갔는데 합격이 됐어요. 그래서 갈 수밖에 없었던 상황이었어요. 다 떨어져서. (참여자 A)

저는 선택할 그런 게 아니었어요. 뭐든지 일단 쓰고 되면 너무 감사합니다, 그런 거여서 다른 분들도 아마 똑같은 거예요. 워낙 취업하기 힘들어서. (참여자 G)

노동시장 내에서의 학력주의 역시 경력경로에 영향을 주는 요소였는데, 학력주의로 인한 이직 시 학력 조건은 이들의 경력 선택을 제한하는 요소로 작용하고 있었다.

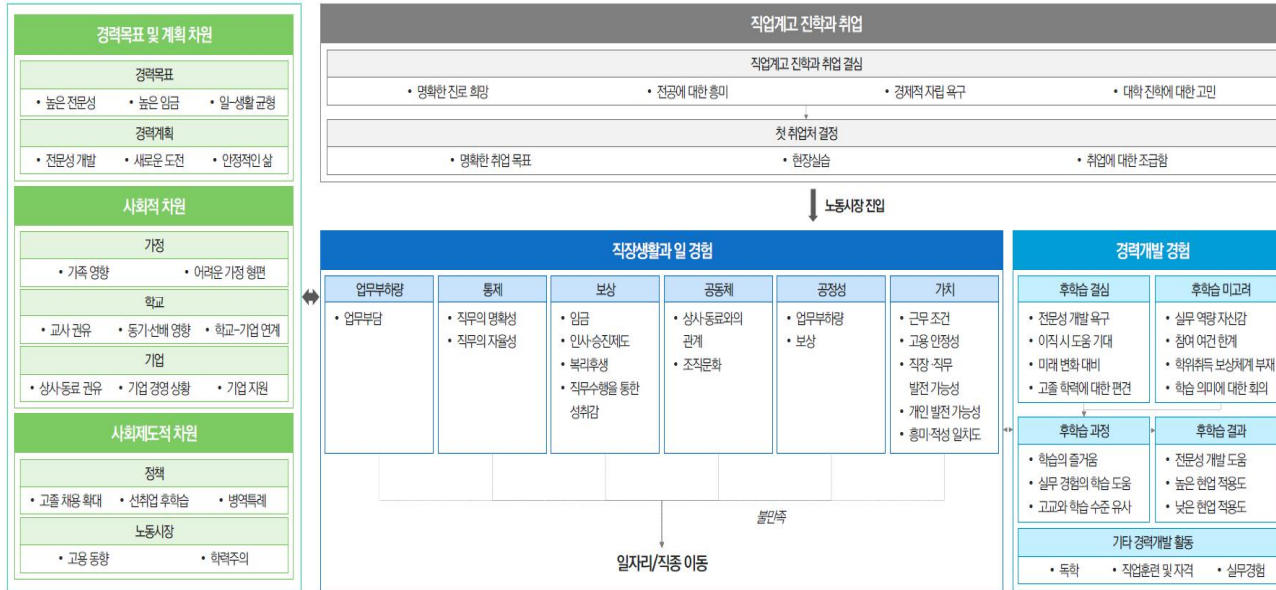
사람이 권태기가 오잖아요. 그러면 사람을 찾아서 보는데 모집 조건이 고졸은 거의 없어요. 거기에서 현실 자각을 하는 거예요. 나는 여기 아니면 못 가겠다. 최대한 이 기업에서 권태기가 안 올 수 있는 방법을 찾아야겠다. 경력으로 지원을 하면 무조건 초대졸은 되어야 되더라고요. (참여자 A)

이직을 하고 싶어서 대기업 모집 요강을 보면 경력직으로 거의 다 대졸을 뽑더라고요. 저는 대학을 안 다녔으니까 지원을 할 수 없었던 상황이고요. (참여자 D)

제3절 소결

직업계고 졸업자의 경험적 특성이나 맥락적 특성은 일자리 이동과 직종 이동 유형에 따라 큰 차이를 보이지는 않았다. 오히려 이들은 현재의 경력에 이르기까지 전반적으로 유사한 경험과 맥락을 공유하고 있는 것으로 나타났다. 직업계고 졸업자들이 보이는 경력이동의 차이는 이들이 서로 다른 요소를 경험했기 때문이 아니라, 유사한 요소에 대해 얼마나 만족스러운 경험을 했는지, 특정 시점에 어떤 맥락적 요소가 작용했는지에 따라 다르게 나타나고 있었다. 이러한 결과는 4장에서 나타났던 다양한 경력경로 유형이 단순히 첫 취업처의 특성이나 개인이 속한 노동시장의 구조적 특성에 따라 형성되는 것이 아니라, 개개인의 경험과 맥락에 따라 형성됨을 보여 준다. 이는 곧 같은 경력경로 유형에 속한 개인들이 반드시 같은 이유로 해당 경력경로를 보이는 것은 아님을 의미한다. 다만 경력경로 유형에 따라 어느 정도의 ‘경향성’은 짐작해 볼 수 있는데, 예컨대 ‘첫 일자리 유지형’은 첫 직장생활에서의 만족도가 높거나 현실적으로 이직이 쉽지 않을 가능성이 높다. 또한 ‘지속적 이동형’이나 ‘저임금 일자리 이동형’ 등의 경우, 노동시장 구조상 비자발적 이동이 요구되는 상황일 가능성이 높을 것으로 예상해 볼 수 있다.

직업계고 졸업자의 경력에 관한 경험을 기반으로 이들의 경력경로 특성을 종합하면 다음과 같다(그림 5-5) 참조).



[그림 5-5] 직업계고 졸업자의 경력경로 특성

첫째, 직업계고 졸업자의 경력경로는 노동시장 진입 후 개인이 직장 및 직무와 관련해 어떤 경험을 하느냐에 따라 달라질 수 있다. 인터뷰 결과, 참여자들은 취업해 일을 하면서 업무부하량, 통제, 보상, 공동체, 공정성, 가치 측면에서 직장이나 직무에 대한 만족 혹은 불만족을 경험한 것으로 나타났다. 직장 및 직무 관련 만족 경험은 이들이 근속할 수 있도록 만드는 반면, 불만족 경험은 이들이 직종이나 일자리를 이동하게 된 주요 원인 중 하나로 작용했다. 다만 특정 측면에서의 불만족 경험이 바로 이직으로 이어지는 것은 아니며, 자신에게 중요성이 낮은 요소에 대한 불만족에는 타협을 하지만 중요성이 높은 요소에서 불만족을 경험할 경우 이직이나 직종 변경을 희망하는 경향을 보였다. 직업계고 졸업자의 직장 및 직무에서의 경험과 경력에 대한 선택은 새로운 일자리나 직무를 경험할 때마다 반복되고 있었는데, 이러한 양상은 일에 대한 적응이란 곧 개인과 환경 간의 부합을 성취, 유지하는 과정이라는 일 적응 이론의 관점과 맥을 같이 한다(Dawis, 1996). 한편, 개인이 현실적으로 이직에 성공하기 어렵다고 생각하는 경우에는 자신에게 중요한 요소에 대해 불만족을 경험하더라도 실제 이직으로 이어지지 않기도 했다. 이는 개인이 자신의 고용가능성을 긍정적으로 평가할 때 경력이동이 이루어진다는 무경계 경력 모델을 통해 설명될 수 있다(Sullivan & Arthur, 2006).

둘째, 직업계고 졸업자의 경력개발은 실무 경험이나 독학을 통한 무형식 학습, 직무에 관한 비형식 학습, 후학습 제도를 활용한 형식학습 등 다양한 형태로 나타난다. 이 중 후학습은 학위 취득과 연계되어 ‘고졸자’인 직업계고 졸업자에게 더 많은 경력 선택 기회를 제공하는 데 중요하게 작용하고 있었다. 직업계고 졸업자들의 후학습 결심 이유는 크게 주도적인 경력개발 목적과 사회적 요구를 충족하기 위한 목적으로 구분될 수 있다. 전

자의 경우 자신의 전문성을 높이거나 미래 변화에 대비하기 위해 후학을 결심하고 있었으며, 후자는 고졸 학력에 대한 사회적 편견에 대응하거나 이직 시 요구되는 학력 조건을 충족하기 위해 후학을 결심하는 것으로 나타났다. 다만 이러한 목적들은 직업계고 졸업자의 후학습 선택에 복합적으로 작용했으며, 직장이나 일에서의 경험이 후학습 참여 목적과 의사에 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한 후학습 경험은 개인의 직무 수행 역량뿐만 아니라 일에 대한 태도에도 영향을 주는 등, 직업계고 졸업자의 직장생활 및 일 경험과 경력개발 경험은 상호작용 관계에 있는 것으로 나타났다.

셋째, 개인이 가진 경력목표는 직업계고 졸업자의 경력경로 형성에 영향을 미치며, 개인의 직장 및 직무 경험에 따라 변화할 수 있다. 직업계고 졸업자들의 주된 경력목표는 높은 전문성, 높은 임금, 일-생활 균형으로 나타났다. 이는 개인의 경력 요구를 진정성과 균형, 도전으로 설명하는 만화경 경력 모델의 관점과 유사하다(Mainiero & Sullivan, 2006). 특히 높은 전문성을 추구하는 인터뷰 참여자들이 경력이동이나 경력개발 과정에서 발전 가능성과 전문성 개발을 중요하게 고려하는 양상은 경력 초기에 도전에 대한 요구가 강조된다는 만화경 경력 모델을 통해 설명될 수 있다. 한편, 직업계고 졸업자의 경력목표는 일관적이지 않고 변화하며, 고등학교 졸업 전의 다소 모호한 경력목표가 직장생활과 일 경험을 통해 구체화되는 경향을 보인다. 또한 직장 및 직무의 업무부하량이나 공정성 측면에서 힘든 경험을 한 경우 전문성이나 임금보다는 일-생활 균형을 추구하는 등, 직장생활과 일 경험에 따라 경력목표가 변화하기도 한다.

넷째, 직업계고 졸업자의 경력경로 형성은 사회적 맥락과의 상호작용을 통해 이루어진다. 인터뷰 참여자들은 직업계고 진학과 취업, 직장생활과

일 경험, 경력개발 경험 전반에서 가정, 학교, 기업의 영향이 있었다고 이야기했다. 특히 부모, 친구, 선배, 교사, 직장 상사 및 동료 등 중요한 타인의 추천이나 권유는 직업계고 졸업자들의 경력 선택에 큰 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 개인의 경력 형성이 사회와의 상호작용을 통해 이루어진다는 진로구성 이론(Savickas, 2013), 사회인지진로 이론(Lent, et al., 1994), 시스템 이론(Patton & McMahon, 2006)과 맥을 같이 한다. 한편, 사회적 맥락의 영향은 직업계고 졸업자들의 경력단계에 따라 서로 달라지고 있었다. 구체적으로 가정의 경우 노동시장 이행의 전 과정에서 영향을 미쳤으며, 학교는 노동시장 진입 과정에서, 기업은 노동시장 진입 후 경력 경로 형성 및 경력개발 과정에서 주로 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

다섯째, 사회제도적 요소, 특히 정부의 정책 기조는 직업계고 졸업자의 경력경로 형성과 경력개발 과정에 중요하게 작용한다. 정부가 추진하는 정책은 직업계고 졸업자의 노동시장 진입과 이행, 경력개발에 있어 이들의 선택지를 다양하게 만드는 것으로 나타났다. 많은 인터뷰 참여자들이 적극적으로 고졸 취업 활성화 정책을 추진했던 이명박 정부를 언급했으며, 정부의 제도적 지원이 자신의 경력의 토대가 되었다고 평가하는 경우도 많았다. 특히 선취업 후학습 제도는 직업계고 졸업자들에게 체감도가 높은 동시에 가장 긍정적으로 평가되는 제도로, 지속적인 정책의 추진과 홍보에 대한 요구가 높게 나타나고 있었다.

제6장

결론 및 제언

제1절 결론

제2절 제언

제6장 | 결론 및 제언

제1절 결론

이 연구는 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 과정에서의 경력이동에 따른 경력경로가 어떻게 나타나는지 그 양상을 살펴보고, 경력경로의 맥락을 탐색하기 위해 수행되었다. 이러한 목적을 달성하기 위해 이 연구에서는 KEEP I과 KEEP II 데이터를 활용해 직업계고 졸업자의 노동시장 이행 양상과 초기 경력경로 유형을 분석했으며, 직업계고 졸업자 20인을 대상으로 경력경로 관련 경험과 특성에 관한 인터뷰를 실시했다. 이 연구의 주요 결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 직업계고 졸업자들은 과거에 비해 상대적으로 원활한 노동시장 이행 상태를 보인다. KEEP I과 KEEP II 표본의 졸업한 해 기준 노동시장 이행 상태를 비교한 결과, KEEP I 표본(2005년 졸업자)은 전문대학 진학이 가장 큰 비중을 차지하는 데 비해 KEEP II 표본(2018년 졸업자)은 임금근로자가 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 노동시장 이행 측면에서 KEEP I 표본은 선진학 후 노동시장으로 이행하는 양상이 주로 나타났다면, KEEP II 표본은 주로 상용직 임금근로 상태를 유지하는 양상을 보였다. 즉, 과거

직업계고 졸업자에 비해 최근의 직업계고 졸업자의 경우 노동시장 진입과 정착이 안정적으로 이루어지고 있으며, 고졸 취업 활성화 정책의 효과가 어느 정도 있었던 것으로 볼 수 있다.

둘째, 직업계고 졸업자들은 분절적인 노동시장 구조를 경험하고 있으며, 이들의 안정적인 경력개발을 위해서는 첫 취업처의 질 제고를 위한 노력이 필요하다. 직업계고 졸업자의 초기 경력경로는 일자리 이동과 직종 이동에 따라 유형화되는 경향을 보이는데, KEEP I 표본에서는 첫 일자리 유지형, 직무 변화형, 지속적 이동형, 이직 후 유지형의 네 가지 유형이, KEEP II 표본에서는 저임금 일자리 이동형, 첫 일자리 유지형, 직무 이동형 등 세 가지 유형이 나타났다. 두 표본 모두 크게 안정적인 노동시장 정착을 보이는 유형과 노동시장 내에서 불안정 이동을 경험하는 유형으로 구분되었으며, 주로 여성 및 중소기업 취업자가 상대적으로 높은 불안정성을 경험하는 것으로 확인되었다. 특히 과거와 달리 최근의 불안정 이동 유형은 저임금 일자리 내에서의 이동이 주가 되고 있었다. 이중노동시장 이론에 따르면 분절된 노동시장 간의 이동은 일어나기 어려운 것으로, 이들의 불안정성을 완화하기 위해서는 충분한 진로·취업지도를 통해 안정적인 첫 취업처로 진입할 수 있도록 도와야 할 것이다.

셋째, 직업계고 졸업자의 안정적인 경력개발을 위해서는 개인과 직장, 개인과 직무 간의 적합(fit)이 선행되어야 한다. 직업계고 졸업자의 경력경로는 개인의 일 적응 과정과 밀접한 관련이 있기 때문이다. 직업계고 졸업자의 경력에 대한 선택은 이들이 직장이나 직무에서 얼마나 긍정적인, 혹은 부정적인 경험을 하느냐와 연관되어 있었으며, 개인에게 중요한 요소(예: 임금, 직무-개인 흥미·적성 부합 등)에 대한 불만족 경험은 이직 등 경력이동으로 이어지기도 했다. 특히 이들은 불만족스러운 경험을 참고 견

디기보다는 자신의 가치와 부합하는 방향으로 나아가고자 하는 경향을 보이고 있었다. 이러한 결과는 직업계고 졸업자의 초기 경력경로 형성 과정이 일 적응을 성취하기 위한 과정으로 이해될 수 있음을 보여 주며, 개인과 직장 및 직무 적합도를 고려한 취업 지원이 필요함을 시사한다.

넷째, 직업계고 졸업자의 노동시장 안착과 발전적 경력개발을 지원하기 위해서는 개인의 목표 및 상황에 따른 맞춤형 접근과 함께, 상황별 정책 패키지 등 종합적인 지원책을 제공할 필요가 있다. 개인의 경력목표와 사회적 맥락, 사회제도적 맥락은 직업계고 졸업자의 경력경로 형성 과정에서 경력선택 및 이동의 주요 원인으로 작용한다. 이와 같은 맥락적 요소는 특정 시기에 일방향적으로 직업계고 졸업자의 경력에 영향을 미치는 것이 아니라, 지속적으로 개인의 경력과 상호작용하며 영향을 주고받는다. 이는 곧 직업계고 졸업자의 경력경로 형성 과정이 각 개인의 특성이나 처한 상황에 따라 서로 다르게 나타날 수 있음을 의미하는 동시에, 개인의 경력선택은 하나의 원인이 아닌 여러 원인이 복합적으로 작용한 결과임을 의미한다.

다섯째, 직업계고 졸업자 경력개발 지원 정책의 ‘핀셋 지원’을 통해 정책의 효율성을 제고하는 것이 필요하다. 현재 추진되고 있는 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책은 직업계고 졸업자에 특화되어 있다고 보기 어려울 뿐만 아니라, 실제 직업계고 졸업자의 수요와도 거리가 있다. 구체적으로 직무능력 및 역량개발 지원 측면에서는 재직자 특별전형 확대 등 직업계고 졸업자의 후학습 접근성을 제고하기 위한 노력이 강화되어야 하며, 직업능력개발 프로그램의 다양화를 통해 이들의 전문성 개발 기회를 확대할 필요가 있다. 취업 지원 및 장기근속 유도 측면에서는 전공과 연계한 현장실습과 취업 지원의 중요성을 더욱 강조하여야 한다. 또한 직업계고 졸업자의

일 적응 지원을 위한 취업자 사후관리 프로그램 운영의 활성화와 고졸 친화적 기업문화의 제고를 위한 노력이 함께 이루어져야 할 것이다.

제2절 제언

1. 후속 연구를 위한 제언

가. 직업계고 유형별 경력경로 탐색

특성화고 졸업자와 마이스터고 졸업자를 구분해 각각의 경력경로를 탐색하려는 시도가 이루어질 필요가 있다. 이 연구에서는 KEEP II 데이터 분석 시 KEEP I 데이터와의 비교를 위해 특성화고와 마이스터고에 대한 구분 없이 분석을 실시했다. 그러나 특성화고와 마이스터고는 구체적인 교육 목표나 내용, 학교의 운영 체계 등에 있어 분명한 차이가 있으며, 실제 취업률 및 진학을 등 졸업자의 노동시장 이행에 있어서도 차이가 있는 것으로 나타나고 있다(교육부·한국교육개발원, 2021). 이 연구의 KEEP II 데이터를 활용해 분석한 결과에서도 첫 일자리 유지형의 경우 마이스터고 졸업자의 비중이 높은 데 비해, 저임금 일자리 이동형은 특성화고 졸업자의 비중이 높게 나타났다. 이를 고려했을 때, 특성화고 졸업자와 마이스터고 졸업자의 졸업 후 초기 경력경로의 양상은 서로 다르게 나타날 가능성이 높을 것으로 판단된다. 따라서 후속 연구에서는 특성화고 졸업자와 마이스터고 졸업자 각각의 경력경로를 분석하고, 이를 토대로 학교 유형에 따른 경력개발 지원 방안을 탐색할 필요가 있다. 또한 특성화고 내에서도 일반

특성화고와 산학일체형 도제학교는 OJT 등 교육과정 편성·운영에서 차이를 보인다는 점에서, 특성화고 졸업자를 일반 특성화고 졸업자와 산학일체형 도제학교 졸업자로 구분하여 경력경로를 탐색하는 것도 고려해 볼 필요가 있다.

나. 세분화된 직업력 자료에 기반한 경력경로 유형 탐색

더욱 세분화된 직업력 자료를 기반으로 직업계고 졸업자의 경력경로 유형을 탐색하는 것이 필요하다. 이 연구에서는 직업계고 졸업자의 연도별 임금, 직종 이동, 일자리 이동을 중심으로 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로를 유형화했다. 이를 통해 경력이동성 측면에서 차이를 보이는 경력경로 유형들이 도출되었으나, 각 유형의 노동시장 안정성에 대한 구체적인 논의에는 한계가 있었다. 특히 임금 측면에서는 유형 간에 큰 차이가 나타나지 않았는데, 이는 저임금, 중임금, 고임금 등 임금의 구간을 구분해 활용했기 때문으로 보인다. 일반적으로 직업계고 졸업자들은 일자리의 질이 낮아 노동시장 이행에 어려움을 겪는 것으로 논의되고 있다는 점(김성남·하재영, 2018)을 고려했을 때, 직업계고 졸업자의 경력경로 유형 탐색에 있어서도 일자리의 질적 수준이나 안정성 수준을 함께 고려하려는 시도가 필요하다. 이에 따라 직업계고 졸업자의 일자리별 임금과 종사상 지위, 기업규모, 직종 등을 종합적으로 고려하여 직업력 자료를 구성하고, 이를 토대로 이들의 경력경로 유형을 탐색할 필요가 있다. 이에 더해 연도별 직업력이 아닌 월별 직업력을 활용하거나 직업 지위 점수를 산출해 유형화에 활용하는 방법 등도 고려해 볼 수 있을 것이다.

다. 직업계고 졸업자의 경력성공 사례 탐색

직업계고 졸업자의 경력성공 사례를 탐색하기 위한 시도가 이루어질 필요가 있다. 이 연구에서의 직업계고 졸업자 인터뷰는 '일반적인' 직업계고 졸업자들의 경력 관련 경험을 탐색하는 데 중점을 두고 실시되었다. 이를 통해 직업계고 졸업자들의 경력이동과 경력개발 과정에서의 경험과 맥락을 일반화하기 위한 시도는 가능했으나, 이 연구의 결과를 기반으로 직업계고 졸업자의 '성공적인' 경력을 위해 필요한 제반 사항을 논의하는 데에는 한계가 있다. 따라서 후속 연구에서는 직업계고 졸업자의 경력성공에 대한 개념 정의를 기반으로 다양한 사례를 탐색하고, 이를 통해 경력성공 요인을 도출할 필요가 있다. 직업계고 졸업자의 경력성공 사례 탐색은 경력개발 관련 이론적 논의의 확장에 기여할 수 있을 뿐만 아니라, 직업계고 학생 대상의 진로지도, 고졸 취업에 관한 대국민 인식 제고 등 정책적 활용 가능성도 높을 것으로 기대된다.

라. 직업계고 졸업자의 후학습 경험 및 성과 탐색

직업계고 졸업자의 후학습 경험에 대한 심도 깊은 논의가 필요하다. 이 연구에서는 직업계고 졸업자의 경력경로 형성 과정에 초점을 두고 인터뷰 대상자를 선정하고, 전반적인 경력개발 경험에 관해 인터뷰를 실시했다. 그 결과 직업계고 졸업자의 경력개발 활동 중 후학습이 차지하는 비중이 높은 것으로 나타났는데, 이는 직업계고 졸업자의 초기 경력개발 과정에서 후학습의 중요성이 높음을 시사한다. 특히 학력주의 사회에서 후학습은 직업계고 졸업자의 전문성 개발을 돕는 것뿐만 아니라, '고졸자'인 이들의 경력 선택의 폭을 넓혀 주는 기제로 작용하고 있었다. 따라서 직업계고 졸업

자의 안정적인 경력개발 지원과 고졸 취업 문화 조성을 위한 시사점을 얻기 위해서는 이들의 후학습 경험과 성과, 의미에 초점을 둔 연구가 이루어질 필요가 있다. 구체적으로 선진학자와 후진학자의 학습 과정 및 성과 비교, 후학습 경험자와 미경험자의 직무 성과 및 경력 태도 비교, 선취업 후 학습 제도의 개선방안 탐색 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

마. 직업계고 졸업자의 사회화 과정 탐색

직업계고 졸업자의 사회화 과정을 탐색하기 위한 시도가 필요하다. 직업계고 졸업자 대상의 인터뷰 결과, 인터뷰 참여자들은 초기 직장생활 적응에 있어 어린 나이로 인한 사회생활 경험의 부재와 상사 및 동료와의 관계 형성 어려움으로 인해 부적응을 경험한 것으로 나타났으며, 이러한 부적응이 지속될 경우 경력개발에 어려움을 경험하는 사례도 있는 것으로 확인되었다. 산업체 및 직업계고 관계자 FGI에서도 직업계고 졸업자의 경우 어린 나이에 직장생활을 시작해 사회화 측면에서 초대졸 및 대졸자와 차이를 보인다는 의견이 제시되기도 했다. 이는 직업계고 졸업자의 초기 일 적응이 단순히 역량의 유무에 의해 판가름되는 것이 아닌, 일종의 사회화 과정임을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이에 따라 고졸 취업 활성화 정책의 효과성 제고를 위해서는 '열아홉 살 어른'인 직업계고 졸업자의 취업 후 사회화 과정을 설명하기 위한 시도가 이루어질 필요가 있다.

바. 직업계고 졸업자 경력개발 지원 정책 활용도 제고 방안 탐색

직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책의 활용도를 높이기 위한 방안을 탐색하는 연구가 필요하다. 연구 결과, 직업계고 졸업자의 정책 활용도가

낮은 원인은 정책 홍보의 부족과 정책에 대한 낮은 접근성인 것으로 나타났다. 다만 이는 직업계고 졸업자의 관점에서 제시된 원인으로, 다양한 이해관계자의 관점을 고려해 정책 활용도가 낮은 이유를 밝히고 이에 대한 개선방안을 탐색할 필요가 있다. 특히 직업계고 졸업자의 경력개발 참여는 이들을 둘러싼 외부 환경과 밀접한 관련이 있다는 점에서 기업과 대학 등의 시각을 반영한 연구가 이루어져야 할 것이다. 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책에 대한 효과성을 평가하고, 직업계고 졸업자와 기업·대학 관계자 등을 대상으로 경력개발 지원 현황 및 개선 과제를 조사하는 등, 종합적인 관점에서 정책 활용도 제고 방안을 탐색하는 것이 필요하다.

2. 실천적 제언

여기서는 이 연구의 주요 결과를 토대로 직업계고 졸업자의 노동시장 안착과 경력개발 지원을 위한 실천적 제언을 제시하고자 한다. 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 관련 정책 검토의 틀을 기반으로 재학 단계, 노동시장 진입 단계, 경력개발 단계별 개선 과제를 제언하면 다음과 같다(그림 6-1) 참조).

취업 및 노동시장 안착 지원			직무능력 및 역량개발 지원	
취업 지원	취업 촉진	노동시장 정착 지원	선취업 후학습	직무능력개발
<ul style="list-style-type: none"> • 직업계고 채용연계형 직무교육과정 등 	<ul style="list-style-type: none"> • 고교 취업연계 장려금 	<ul style="list-style-type: none"> • 청년(재직자) 내일채움공제 	<ul style="list-style-type: none"> • 재직자특별전형 등 선취업 후학습 제도 	<ul style="list-style-type: none"> • 국민내일배움 카드 등

1. 재학 단계	2. 노동시장 진입 단계	3. 경력개발 단계
1.1. 직업계고 교육의 현장성 강화 1.2. 직업계고 진로교육 강화 1.3. 직업계고 학생의 직업기초능력 개발 강화 1.4. 직업계고 학생 대상 맞춤형 취업 지원 강화	2.1. 성공 사례에 기반한 경력경로 모델 개발 및 홍보 2.2. 직업계고 졸업자 특화 고용서비스 제공	3.1. 직업계고 졸업자의 후학습 접근성 강화 3.2. 후학습 프로그램의 질 제고 3.3. 선취업 후학습 제도 홍보 강화 3.4. 직업계고 졸업자 특화 직업능력개발 프로그램 운영

[그림 6-1] 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책 개선 방향

가. 재학 단계

1) 직업계고 교육의 현장성 강화

직업계고 졸업자의 취업 지원을 위해서는 먼저 직업계고 교육의 현장성을 강화할 필요가 있다. 인터뷰 참여자들은 직업계고 졸업자의 안정적인 경력개발을 위해서는 무엇보다도 직업계고에서 현장 실무와 유사한 교육을 제공하는 것이 중요하다고 생각하고 있었다. 특히 현장실습의 중요성을 높게 인식하는 인터뷰 참여자가 많았는데, 현장실습을 통해 노동시장에 원활하게 진입할 수 있을 뿐만 아니라, 실습 경험이 직장적응과 장기근속에 도 긍정적인 영향을 준다고 평가했다. 반면 전공과 무관한 현장실습을 경험한 참여자들의 경우, 일에 관한 부적응을 경험한 것으로 나타났다. 인터뷰 참여자들의 이와 같은 경험은 현장성 높은 직업교육이 직업계고 졸업자의 취업 후 직무 수행과 직결되며, 개인과 직무의 적합을 통해 노동시장 안착에 기여함을 보여 준다. 따라서 산업 현장의 인력 수요를 반영한 학과 개편과 실무 중심의 교육과정 편성·운영, 철저한 관리·감독 기반의 현장실습 등 직업계고 교육이 산업 현장의 실무와 유사하게 전개될 수 있도록 하는 지속적인 노력이 필요하다.

2) 직업계고 진로교육 강화

직업계고 졸업자가 안정적으로 노동시장에 진입하기 위해서는 직업계고에서의 진로교육이 강화되어야 한다. KEEP I 표본에 비해 KEEP II 표본에서 졸업한 해의 미취업 비율이 상대적으로 높게 나타난 것은 직업계고 내 진로지도의 강화가 동반되지 않은 상태에서 취업만이 강조되었을 경우 노동시장 이행 자체가 어려울 수 있음을 보여 준다. 또한 직업계고 졸업자

인터뷰 결과 이들이 직무 수행에 있어 중요하게 추구하는 가치 중 하나는 자신의 흥미·적성에 부합하는가의 여부로, 흥미·적성에 부합하는 일을 하고 있다고 느낄 경우 자신의 경력에 몰입하는 것으로 나타났다. 이는 자신이 좋아하는 일이나 하고 싶은 일을 명확히 알지 못하는 경우 초기 노동시장 정착에 어려움을 겪을 가능성이 있음을 시사한다. 이와 관련해 직업계고 졸업자들은 취업 전에 보다 체계적인 진로상담이 필요하다는 의견을 제시하기도 했다. 최근 직업계고 학점제 도입에 따라 교육과정 운영에서도 진로교육의 중요성이 강조되고 있는 만큼, 직업계고 학생들이 자신에 대한 충분한 이해를 토대로 노동시장으로 진입할 수 있도록 직업계고에서의 진로교육이 더욱 강화되어야 할 것이다.

직업계고에서의 진로교육이 효과적으로 이루어지기 위해서는 중학교에서의 진로교육 강화가 전제되어야 한다. 직업계고에 대해 명확하게 이해하고 졸업 후 진로에 대한 정보가 있는 상태에서 직업계고에 진학했을 때, 효과적인 경력목표 및 계획의 수립과 준비가 가능하기 때문이다. 직업계고 졸업자 인터뷰에서도 중학교 단계에서부터 직업계고 진학 및 졸업 후 진로에 대한 충분한 정보 제공이 필요하다는 의견이 제시되기도 했다. 단순히 대학 진학의 대체재로서 직업계고 진학과 취업을 선택하는 것이 아닌, 미래 경력목표 추구의 시작점으로서 직업계고를 선택할 수 있도록 중학교 진로교육이 이루어져야 할 것이다. 이를 위해서는 중학교 교사들의 직업계고에 대한 이해도 제고가 선행되어야 하며, 중학교 진로전담교사를 중심으로 직업계고 진학과 진로에 관한 지속적인 연수를 시행할 필요가 있다.

3) 직업계고 학생의 직업기초능력 개발 강화

직업계고 학생의 원활한 취업을 위해서는 진로목표 설정을 돕고 이를

달성하기 위한 실무능력을 개발하는 것뿐만 아니라, 노동시장 진입 이후 생애경력개발을 위한 기초역량으로서 직업기초능력을 개발하는 것이 중요하다. 여기서 직업기초능력은 직업계고 학생이 취업 후 노동시장에 안정적으로 적응하고 이를 토대로 성공적으로 경력을 개발해 나가는 데 필요한 기초적인 역량으로, 의사소통능력이나 문제해결능력 외에 노동권 이해와 사회적 역량 등을 모두 포괄한다. 직업계고 학생의 직업기초능력을 효과적으로 개발하기 위해서는 기존처럼 직업기초능력평가나 보통교과와 연계한 수준에서 관련 교육을 운영하는 데에서 더 나아가, 더욱 체계적인 형태로 직업기초능력 개발 교육을 운영할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 2022 개정 직업계고 교육과정에서 전문교과 과목군 중 하나로 분리되는 ‘전문 공통 과목’과 새롭게 신설될 것으로 보이는 ‘노동인권과 산업안전보건’ 과목은 정규 교육과정을 통한 직업기초능력 개발에 기여할 수 있을 것으로 기대된다. 다만 사회적 역량의 경우 단순히 교과목을 이수하는 형태로는 개발되기 어렵다는 점에서, 프로젝트 기반 학습 등을 적극적으로 활용하는 교수·학습이나 비정규 시간을 활용해 운영할 수 있는 사회적 역량 개발 프로그램 모델의 개발 등이 이루어질 필요가 있다.

4) 직업계고 학생 대상 맞춤형 취업 지원 강화

앞서 제시한 취업 지원에 관한 세 과제는 고등학교 재학 단계 전반에 걸친 지원으로, 취업 시점에 무엇보다 중요한 것은 학생 개개인의 특성을 고려한 맞춤형 취업 지원이다. 직업계고 졸업자의 경력경로 유형이나 관련 경험에 대한 분석 결과에서 알 수 있듯이, 이들의 첫 취업처는 이후의 전반적인 경력경로의 방향성을 결정하는 데 큰 영향을 미친다. 이는 곧 직업계고 졸업자의 노동시장 안착을 위해서는 개인의 성향과 흥미·적성, 전공

등에 일치하는 분야로의 취업 지원이 중요함을 보여 준다. 이와 관련해 인터뷰 참여자들은 개인에 대한 고려 없이 단순히 취업처만을 알선하는 형태의 취업 지원에 대해 아쉬움을 표현하기도 했다. 이러한 맞춤형 취업 지원이 가능하기 위해서는 진로교육을 토대로 학생 개개인의 경력목표, 전공, 특기 및 자격 등에 관한 정보가 데이터베이스화를 통해 체계적으로 관리되어야 한다. 또한 현실적으로 학교 현장에서 개별 학생의 특성을 고려한 취업 지원 서비스를 제공하는 것이 쉽지 않은 상황이라는 점에서, 시·도별 취업지원센터의 인력 및 기능 강화를 통한 취업 지원 개선이 이루어질 필요가 있다.

나. 노동시장 진입 단계

1) 성공 사례에 기반한 경력경로 모델 개발 및 홍보

현재 직업계고 졸업자의 취업 촉진을 위해 개인 대상으로 추진되고 있는 주요 제도는 고졸 취업 연계 장려금으로, 직업계고 학생들이 취업을 선택하도록 금전적으로 유도하는 형태를 띠고 있다. 이러한 장려금 제도는 가정 형편이 어려운 사례가 많은 직업계고 학생들에게 도움이 되는 제도임에는 분명하다. 다만, 본질적으로 직업계고 학생들이 취업을 통해 자신의 경력목표를 추구하도록 돕는 제도인가에 대해서는 고민이 필요해 보인다. 직업계고 졸업자 대상의 인터뷰에서도 드러난 바와 같이, 이들은 자신에게 중요한 가치를 경력에 관한 다양한 선택의 기준으로 삼고 있기 때문이다. 따라서 직업계고 학생들이 자신의 가치에 기반해 취업을 선택하도록 촉진하기 위해서는 직업계고 졸업자의 경력성공 사례를 통해 이들을 '설득'하는 작업이 필요하다. 다양한 경력성공 사례를 수집하고, 수집된 사례

를 기반으로 경력경로 모델 혹은 프로토타입을 개발해 직업계고 학생들에게 홍보하는 것이 설득을 위한 한 가지 대안이 될 수 있을 것이다.

2) 직업계고 졸업자 특화 고용서비스 제공

직업계고 졸업자들의 노동시장 정착 지원을 위해서는 공제 형태의 자산형성 지원뿐만 아니라, 이들에게 특화된 고용서비스가 제공될 필요가 있다. 직업계고 졸업자들은 초대졸 및 대졸자에 비해 상대적으로 어린 나이에 노동시장에 진입한다는 점에서 일반적인 고용서비스 대상자와는 다른 특성이 있다. 특히 이들은 '열아홉 살 어른'으로 사회생활 경험이 부족한 상태에서 일에 적응해야 하며, 나이 차이가 많이 나는 다른 근로자들과 소통해야 한다. 즉, 직업계고 졸업자는 일반적인 고용서비스의 대상과는 다른 특성을 지니며, 이에 따라 이들에게 제공되는 고용서비스는 여성, 장애인, 중장년 등을 대상으로 한 고용서비스와 마찬가지로 특화되어야 한다. 예컨대 초기 고용안정 지원, 직장 내 갈등 대응 및 심리상담 제공에 초점을 맞춘 고용서비스가 제공될 필요가 있다. 또한 직업계고 졸업자의 경력 관리를 지원할 수 있는 전문 플랫폼을 구축하는 등 이들의 경력개발을 효과적으로 지원할 수 있는 지원 체계가 마련되어야 할 것이다.

다. 경력개발 단계

1) 직업계고 졸업자의 후학습 접근성 강화

직업계고 졸업자의 직무능력과 역량개발 지원을 위해 무엇보다 중요한 것은 직업계고 졸업자의 후학습 참여를 촉진하기 위한 정책적 노력이 필요하다. 연구 결과 후학습은 직업계고 졸업자의 경력개발에 있어

중요한 비중을 차지하는 것으로 나타났다. 인터뷰에 참여한 직업계고 졸업자들은 선취업 후학습 제도에 대해 높은 만족도를 보이고 있었을 뿐만 아니라, 경력개발에도 도움이 되었다고 인식하고 있었다. 이러한 결과는 선취업 후학습 제도가 직업계고 졸업자의 경력개발에 실제적인 효과가 있음을 보여 준다. 다만 현실적인 여건의 한계로 인해 참여 의사가 있음에도 불구하고 후학습에 참여하지 못하는 경우도 있는 것으로 나타났다.

직업계고 졸업자에게 후학습은 단순한 역량개발의 의미를 넘어 경력선택 폭의 확대로 이어진다는 점을 고려했을 때, 후학습 참여 기회 보장은 중요한 이슈이다. 직업계고 졸업자의 후학습 접근성 강화를 위해서는 먼저 선취업 후학습 제도에 대한 기업의 적극적인 참여가 전제되어야 한다. 후학습 제도와 참여 효과에 대한 홍보는 물론, 선취업 후학습 인증제와 인센티브에 대한 기업체 홍보 강화를 통해 기업의 적극적인 후학습 제도 참여를 유도할 필요가 있다. 이에 더해 지역 내 후학습 지원 대학 확대, K-MOOC 및 매치업 프로그램과 연계한 후학습자 대상 블렌디드 학위과정 운영 등 직업계고 졸업자의 후학습에 대한 물리적·시간적 접근성을 제고하기 위한 노력도 이루어져야 할 것이다.

2) 후학습 프로그램의 질 제고

직업계고 졸업자의 후학습 참여가 이들의 경력개발에 기여하기 위해서는 후학습 프로그램의 질이 제고될 필요가 있다. 연구 결과, 후학습 참여 경험이 있는 일부 인터뷰 참여자들은 후학습 프로그램의 질적 측면에 대해 부정적으로 평가하고 있었다. 대학에서의 후학습 교육과정이 고등학교 단계와 수준 차이가 크지 않고, 실무와의 연관성이 크지 않아 현업 적용도가 낮았다는 것이다.

후학습 프로그램의 질은 곧 후학습의 효과와도 직결된다. 후학습 프로그램의 경우, 학습자가 재직자인 동시에 직업계고 졸업자라는 점에서 일반 대학생 대상의 교육과정과는 다르게 운영될 필요가 있다. 이들은 고등학교 단계에서 실무 관련 전공 교육과정을 이수했으며, 후학습 결과의 현업 적용에 대한 기대가 높기 때문이다. 따라서 실무에 필요한 이론적 기초를 중심으로 후학습 프로그램이 운영될 필요가 있으며, 전공 분야별 표준 후학습 프로그램을 개발해 학교 현장에 보급하는 것도 고려해 볼 수 있을 것이다. 또한 대학 평가 또는 인증 시 후학습 관련 항목을 포함하는 등 대학의 지속적인 후학습 프로그램 질 제고 노력을 유도하는 장치가 마련될 필요가 있다.

3) 선취업 후학습 제도 홍보 강화

직업계고 졸업자를 대상으로 하여 선취업 후학습 제도의 홍보가 강화되어야 한다. 산업체 FGI 및 직업계고 졸업자 대상 인터뷰 결과, 정부의 적극적인 고졸 취업 활성화 정책으로 좋은 제도가 많이 생겼으나 홍보 부족으로 인해 직업계고 졸업자와 기업 모두 실제 활용도가 낮다는 지적이 제기되었다³⁰⁾. 따라서 직업계고 졸업 전 졸업자들이 활용할 수 있는 지원책에 대한 체계적인 정보 제공과 함께, SNS, 애플리케이션 등을 활용한 졸업자 대상의 정책 홍보가 강화될 필요가 있다. 온라인 청년센터와 같이 현재 운영 중인 플랫폼 내에 직업계고 졸업자 대상의 정책을 별도로 종합·정리해 안내하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것이다.

30) “일부 정책에 대해서는 활용도가 높음. 다만 전반적인 정책에 대한 홍보가 활발히 이루어질 필요가 있음.” (김○○, 산업체 관계자 FGI)
 “재직자 특별전형에 대해 체계적으로 고졸자들에게 안내가 필요하다고 생각함.” (류○○, 산업체 관계자 FGI)

4) 직업계고 졸업자 특화 직업능력개발 프로그램 운영

직업계고 졸업자는 3년간 실무 역량 개발에 초점을 둔 교육과정을 이수하며, 일반고를 졸업해 대학에 진학하는 대다수 청년과 달리 고등학교 단계에서 기술·기능 분야 자격을 취득한다는 특성이 있다. 이는 곧 일반적인 직업능력개발 프로그램의 대상과 직업계고 졸업자의 특성이 서로 다름을 의미한다. 직업계고 졸업자의 경력개발에 있어 후학습이 차지하는 비중이 높은 것은 역으로 이들에게 적합한 직업능력개발 프로그램이 부족하기 때문일 수 있다. 따라서 직업계고 졸업자의 적극적인 경력개발 참여를 유도하기 위해서는 직업계고 졸업자에 특화된 직업능력개발 프로그램의 개발·운영이 요구된다. 이에 마이스터 수준 전문 기술자와의 멘토링 및 프로젝트 기반 학습 프로그램, 기술 특허 및 창업 지원 프로그램 등 직업계고 졸업자의 특성과 경력 방향을 고려한 직업능력개발 프로그램이 고안될 필요가 있다.

SUMMARY

Career Pattern and Characteristics of Vocational High School Graduates

Ji-Eun Ryu, Seoung-Nam Kim, Jae Yeong Ahn, Seoul Kang

1. Introduction

In order to promote the employment of high school graduates, it is necessary to have an in-depth discussion on what the careers of vocational high school graduates look like and the phenomenon. In particular, it is required to search for transitional trajectories and patterns in the labor market rather than simply focusing on employment after graduation, that is, entry into the labor market. Because to promote the employment of high school graduates based on a stable labor market settlement of vocational high school graduates, an understanding of the labor market settlement and career migration process of vocational high school graduates must be preceded. This means exploring the career path of vocational high school graduates is necessary. Career path exploration of vocational high school graduates can provide information on what kind of change process they undergo in the labor market, giving them implications for necessary policy support.

Accordingly, this study tried to examine the pattern of career paths of vocational high school graduates after entering the labor market through typification and to explore the characteristics of individuals belonging to each career path type in various ways. In particular, considering that the features of early careers, such as the first job, can affect the overall career path, this study focused on the initial career path five years after vocational high school graduates entered the labor market. The research contents and methods used in this study are as follows:

1. Literature analysis
2. Typification of early career paths for wage earners who graduated from vocational high school through panel data analysis
3. An interview for 20 vocational high school graduates
4. An FGI for three vocational high school teachers and three industry officials
5. An expert and research team council

2. A Theoretical Review of Career Paths for Vocational High School Graduates

As the term suggests, the career path is a compound word of 'career' and 'path.' In general, a career is a 'work-related experience that an individual acquires throughout their lifetime (Hall, 1976: 1), and career paths can be seen as a sequential arrangement of an

individual's work-related experiences. In other words, the career path is "the continuation of occupational status or roles that an individual has throughout his/her life" (Carter et al., 2009: 1). It refers to an individual's career movement over time. Accordingly, the career path type can be defined as changing an individual's job, position, job, and workplace, divided into categories according to specific criteria.

Previous studies on the career path of actual vocational high school graduates have been conducted to categorize individuals' job mobility in the labor market and compare the differences in characteristics of each type. According to related previous studies, the career path (or labor market transition path) of vocational high school graduates is Δ staying in the labor market after getting a pre-employment type, Δ pre-employment-post-learning type, Δ pre-learning-post-employment type, Δ unstable type (including unknown and non-economic activities).

On the other hand, the theories on career paths can be divided into career mobility, work adaptation, career development, and labor market perspectives. The following is a summary of the career path-related theories from each perspective considered in this study.

〈Table 1〉 Overview of Theories Related to Career Paths

Perspective	Theories	Main Content
career mobility	Boundaryless Career model	• Individuals move between physical and psychological boundaries based on objective and subjective evaluations of work and career
	Protean Career model	• Emphasis on autonomous career choice based on personal responsibility and internal standards
	Kaleidoscope Career Model	• Describe individual career needs as authenticity, balance, and challenge
work adaptation	Theory of Work Adjustment	• Define work adjustment as a dynamic process in which individuals and professions strive to achieve harmony
	Person-Environment Fit model	• The level of fit between an individual, an organization, and the environment, such as a job, affects an individual's work and job attitudes and behaviors
career development	Career Construction Theory	• Describe the process of individual career formation as a process of self-formation through interaction with society
	Social Cognitive Career Theory	• Emphasize understanding of the context in individual career choices and development
	Systems Theory Framework	• Describe career development based on interactions between personal and contextual systems
labor market	Human Capital Theory	• Human capital accumulated through education and training determines performance and mobility in the labor market
	Segmented Labor Market Theory	• Explain that the labor market consists of two mutually exclusive labor markets
	Transitional Labour Market	• Argued that government should revitalize individual labor movements through appropriate social institutions

Source: written by researchers.

3. Review of Policies Related to Career Development

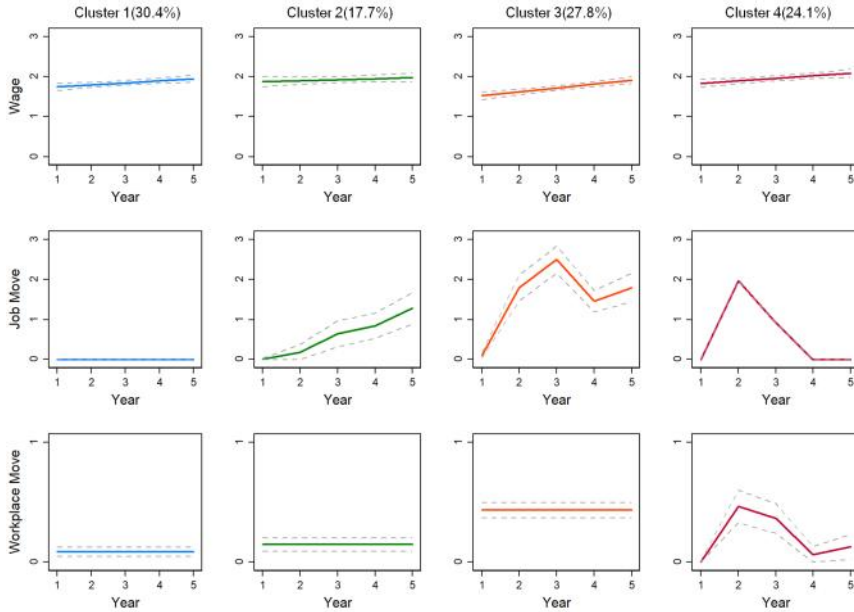
Support for Vocational High School Graduates

Policies related to career development support for vocational high school graduates can be broadly divided into job competency and competency development support policies and employment support, and labor market settlement support policies. First, the approaches to support job competency and competency development are divided into the post-employment learning system focusing on high school graduates' degree acquisition and the job competency development project centered on training for job seekers and incumbents.

Policies of employment and labor market settlement support can be divided into employment support, employment promotion, and support for labor market settlement. Employment support includes employment of public officials and public institutions high school graduates, job training courses linked to vocational high schools, employment-tailored special forces system, and the Central Employment Support Center. For employment promotion, there are high school employment-linked incentives to induce individual employment. From the perspective of corporate incentives, there are the pre-employment-post-learning excellent company certification system and special incentives for youth employment. In the case of labor market settlement support, it is promoted as supporting asset formation during a long-term career.

4. Career Pattern for Vocational High School Graduates

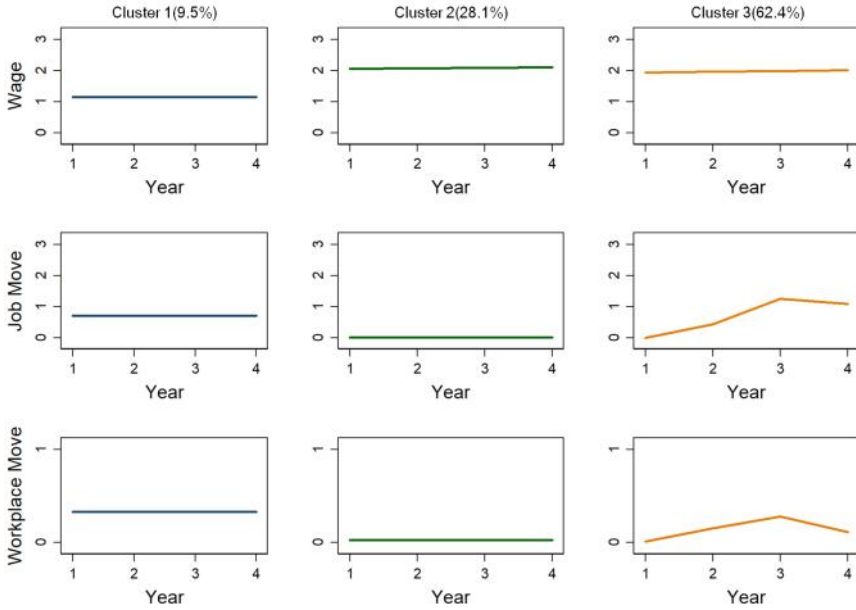
In this study, using the KEEP I and KEEP II samples, the early career paths of vocational high school graduates were classified with a focus on wage workers. First, We found the initial career path of 2005 graduates (KEEP I sample) to be four types (See [Picture 1]): 'first job retention type,' 'job change type,' 'continuous mobility type,' and 'retention type after a job change.' The first job retention type is the type that accounts for the most significant percentage, showing a high rate of continuing to work at the first job and not experiencing job change. The job change type, which accounts for the smallest percentage, is similar to the first job retention type but undergoes a significant job change over time. The continuous mobility type continued to experience a large amount of job mobility. The retention type after a job change showed the characteristics of maintaining the status after experiencing job change in the early stages of entering the labor market.



[Picture 1] Career Pattern of 2005 Graduates

For 2018 graduates (KEEP II sample), three initial career path types were derived (See [Picture 2]): 'low-wage job mobility type,' 'first job retention type,' and 'job mobility type.' The low-wage job mobility type, which accounts for the smallest percentage, has a high low-wage ratio and relatively more job mobility than other types. As for the first job retention type, like the type shown in 2005 graduates, we confirmed that the ratio of continuing to work at the first job and the percentage of not experiencing job change was high. In the case of the job mobility type, which accounts for more than 60% of the total, the job mobility rate was relatively lower than

that of the low-wage job mobility type. However, it showed the characteristic of continuing to experience job mobility.



[Picture 2] Career Pattern of 2018 Graduates

5. Experience and Characteristics related to Career paths of Vocational High School Graduates

In this study, based on the interview results of 20 vocational high school graduates, the main categories, themes, and sub-themes of their career path-related characteristics were derived. As a result, six categories, 20 themes, and 59 sub-themes were derived. In terms of experiential aspects, we identified three categories: 'vocational high

school and employment,' 'working life and work experience,' and 'career development experience.' In terms of contextual characteristics, we identified the categories of 'individual dimension,' 'social dimension,' and 'societal dimension.' The career path of vocational high school graduates was changing depending on what kind of experience an individual had concerning work and job after entering the labor market. In addition, we found that the individual's career goals, social factors surrounding the individual, and societal factors interact with the individual and affect the entire career process.

6. Conclusion and Suggestions

Based on the study results, we made the following five conclusions: First, vocational high school graduates show a relatively smooth labor market transition compared to the past. Second, vocational high school graduates are experiencing a fragmented labor market structure. For their stable career development, efforts are needed to improve the quality of their first place of employment. Third, for the stable career development of vocational high school graduates, the fit between the individual and the workplace and between the individual and the job must be preceded. Fourth, to support vocational high school graduates' settlement in the labor market and their progressive career development, it is necessary to provide a comprehensive support plan, such as a policy package. Fifth, it is

necessary to enhance the effectiveness of the policy for vocational high school graduates.

In this study, we presented five suggestions for follow-up studies based on the main results of the study: (1) career path exploration by vocational high school type, (2) career pattern exploration based on segmented job history data, (3) exploring career success stories of vocational high school graduates, (4) exploring the post-learning experiences and achievements of vocational high school graduates, and (5) exploring the socialization process of vocational high school graduates.

In addition, in terms of policy recommendations, four improvement tasks related to job competency and career development support and five improvement tasks related to employment and labor market settlement support were presented.

참고문헌

〈국내 문헌〉

강득구 의원실(2022.10.6.). 특성화고등학교 졸업생 취업자 수, 3년 만에 '반토막' 났다. 보도자료.

강순희·윤석천·박성준(2011). 한국의 인적자본투자 성과분석. 한국노동연구원.

관계부처 합동(2019.1.25.). 고졸로 성공할 수 있는 사회를 위한 고졸취업 활성화 방안(안).

_____ (2020.5.22.). 2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안.

_____ (2021.7.7.). 직업계고 취업 지원 정책 점검 및 보완 방안(안).

교육부(2020.6.29.). 고졸인재를 위한 괜찮은 일자리 발굴, 정부가 직접 나선다. 보도자료.

_____ (2022.5.24.). 직업계고 채용연계형 직무교육과정 지원 사업 신설. 보도자료.

교육부·대한상공회의소(2022). 22년도 직업계고 채용연계형 직무교육과정 지원사업 프로그램 안내.

교육부·한국교육개발원(2012). 교육통계연보.

_____ (2013). 교육통계연보.

_____ (2014). 교육통계연보.

_____ (2015). 교육통계연보.

_____ (2016). 교육통계연보.

_____ (2017). 교육통계연보.

- _____ (2018). 교육통계연보.
- _____ (2019). 교육통계연보.
- _____ (2020). '20년 직업계고 졸업자 취업통계 조사 세부 분석 자료.
- _____ (2021). '21년 직업계고 졸업자 취업통계 조사 세부 분석 자료.
- 권혁진·유호선(2011). 청년층의 학교에서 고용으로의 이행 특성: 성·학력별 이행과정의 차이를 중심으로. 사회복지정책, 38(1), 1-31.
- 김성남·강서울·허영준(2018). 고졸 취업자의 노동시장 정착 지원 방안. 한국직업능력개발원.
- 김성남·최수정(2012). 청년기의 교육 및 노동시장 이행 경로 유형화: 고교계열에 따른 차이를 중심으로. 직업교육연구, 31(3), 227-249.
- 김성남·하재영(2018). 고졸 취업자의 노동시장 이행 경로 유형화. 진로교육연구, 31(4), 89-111.
- 김유빈·김우영(2019). 한국의 노동시장 이행 현황. 노동리뷰 2019년 9월호, 7-18.
- 김은석·이영민·이효남·이만기·천영민·이운선·서현주·조아름(2017). 생애 경력개발을 위한 정책 지원 방안 연구. 한국고용정보원.
- 김진모·전영욱·류지은·김영흥·정지용(2018). 직업계고 졸업자의 경력유형별 학교생활과 노동시장성과 분석. 농업교육과 인적자원개발, 50(2), 105-126.
- 남재욱(2021). 청년의 노동시장 진입 이후 이행과정의 불평등 연구. 한국사회정책, 28(1), 133-160.
- 박능후·배미원(2009). 근로빈곤층 노동이동 결정요인 분석. 보건사회연구,

- 29(2), 151-185.
- 박동열·이경미(2012). 특성화고졸 기능직 입직자의 경력경로유형과 경력경로 형성과정. *농업교육과 인적자원개발*, 44(2), 25-48.
- 박미경·김진주·정기덕·조민효(2016). 중등직업교육 정책 대상자의 노동시장 이행유형 분석. *정책분석평가학회보*, 26(2), 59-93.
- 박성재(2014). 고졸자 초기 경력형성에 관한 연구. 한국노동연구원.
- 박성준(2005). 청년 실업의 현황과 원인분석. 한국경제연구원.
- 박순명(2015). 공기업 사무직 근로자의 경력경로, 특성 및 관련 변인 [미출판 박사학위논문]. 서울대학교.
- 방준혁(2021.8.27.). 서울 공업계 고등학교 첫 폐지... 위기의 특성화고. 연합뉴스. <https://www.yna.co.kr/view/MYH20210827006200641>
- 심미영(2012). 프로티언 경력지향성과 경력성공: 경력개발의 역할 [미출판 박사학위논문], 고려대학교.
- 안주엽·홍서연(2002). 청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교. *노동경제논집*. 25(1), 47-74.
- 어수봉(1992). 한국의 노동이동. 한국노동연구원.
- 오유진·김교성(2019). 성별·학력별 청년 노동시장의 이행 궤적과 유형 비교. *노동정책연구*, 19(3), 1-35.
- 우선영(2017). 특성화고 졸업생의 사내대학 학습 경험에 대한 의미탐색: A 사내대학 사례를 중심으로. *교육학연구*, 55(2), 117-145.
- 유기웅·정종원·김영석·김한별(2018). 질적 연구방법의 이해(제2판). 박영스토리.
- 윤윤규·장인성·최세림·조성훈(2018). 청년층 노동시장 이행 연구. 한국노동연구원.

- 윤하림·홍백의(2020). 한국 중·장년층 남성의 노동생애 불안정은 보편화되고 있는가? - 세대 및 학력 간 노동궤적 비교를 중심으로 -. 사회복지정책, 47(2), 31-58.
- 이병희(2003). 청년층 노동시장 분석. 한국노동연구원.
- 이지연·윤형한(2010). 숙련기술인의 경력경로 분석 및 생애 경력개발을 위한 정책 연구(I): 국내사례 중심. 한국직업능력개발원.
- 전병유·황인도·박광용(2018). 노동시장의 이중구조와 정책대응: 해외사례 및 시사점. BOK 경제연구, 제2018-40호.
- 정원호·나영선·류기락·박경순(2011). 이행노동시장 연구: 이론과 정책과제. 한국직업능력개발원.
- 정이환(2018). 한국 노동시장의 분절 구조와 대안모색. 노동리뷰 2018년 10월호, 7-20.
- 조희경·신종호·김진모(2019). 선취업 후학습 평생학습지원체제 성과와 과제. 한국직업능력개발원.
- 차재빈·류가연·이훈영(2013). 제약영업사원의 개인-직무 적합 / 개인-조직 적합과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계. 대한경영학회지, 26(3), 567-588.
- 최수정·정철영(2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. 농업교육과 인적자원개발, 42(2), 193-223.
- 현영섭(2020). 평생교육사의 경력경로 유형과 특성. 평생학습사회, 16(1), 101-137. <https://doi.org/10.26857/JLLS.2020.2.16.1.101>
- MBC NEWS(2020.1.12.). 6백 내면 3천 준다?... "목돈 받으려다 족쇄 찰 수도" [영상]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=wOFFlBaK6Nc>

〈국외 문헌〉

- Altman, B. W. & Post, J. E.(1996). Beyond the social contract: An analysis of the executive view at twenty-five larger companies. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead - long live the career*(pp. 46-71). Jossey-Bass.
- Arthur, M. B. & Rousseau, D. M.(1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28-39.
- Arthur, M. B., Claman, P. H. & DeFillippi, R. J.(1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), 7-20. <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032185>
- Bandura, A.(1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Becker, G. S.(1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy*, 101(3), 385-409. <https://doi.org/10.1086/261880>
- Bratberg, E. & Nilsen, Ø. A.(1998). *Transition from school to work: Search time and job duration* (No. 27). IZA Discussion paper series.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T.(2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K. & Larsson, R.(1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 52-66. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145319>

- Byron, K.(2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Cain, G. G.(1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4), 1215-1257.
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P. & Useem, M.(1997). *Change at work*. Oxford University Press.
- Carter, G. W., Cook, K. W. & Dorsey, D. W.(2009). *Career paths: Charting courses to success for organizations and their employees*(Vol. 11). John Wiley & Sons.
- Clarke, M.(2009). Plodders, pragmatists, visionaries and opportunists: career patterns and employability. *Career Development International*, 14(1), 8-28. <https://doi.org/10.1108/13620430910933556>
- Dawis, R. V.(1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. In D. Brown, et al.(Eds.), *Career choice and development*(3rd ed., pp. 75-120). Jossey-Bass.
- _____ (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In R. W. Lent & S. D. Brown(Eds.), *Career development and counselling: Putting theory to work*(pp. 3-23). John Wiley.
- Dawis, R. V. & Lofquist, L. H.(1984). A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its application. University of Minnesota.
- DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B.(1996). Boundaryless contexts and career

- rs: A competency-based perspective. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau(Eds.), *The boundaryless career* (pp. 116-131). Oxford University Press.
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J.(1971). *Internal labor markets and manpower analysis: With a new introduction*(1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- Driver, M. J.(1979). Career concept and career management in organization. In C. L. Cooper(Ed.), *Behavioral problems in organizations* (pp. 79-139). Prentice-Hall.
- Greenhaus J. H., Peng A. C. & Allen T. D.(2012). Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 27-37. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.003>
- Hackett, G. & Betz, N.(1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90019-1).
- Hackett, G. & Lent, R. W.(1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. In S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.), *Handbook of counseling psychology*(2nd ed., pp. 419-451). Wiley.
- Hall, D. T.(1976). *Careers in Organizations*. Goodyear Publishing Company.
- _____ (1996a). The new role of the career practitioner. In D. T. Hall (Ed.), *The career is dead - long live the career*(pp. 314-336). Jossey-Bass.

- _____ (1996b). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- _____ (2002). *Careers in and Out of Organizations*. Sage Publications.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H.(1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall(Ed.), *The career is dead - long live the career*(pp. 15-45). Jossey-Bass.
- Hershenson, D. B.(1996). Work adjustment: A neglected area in career counseling. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 442-446.
- _____ (2001). Promoting work adjustment in workforce investment act consumers: A role for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 28-37.
- Hirschi, A. & Valero, D.(2017). Chance Events and Career Decidedness: Latent Profiles in Relation to Work Motivation. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 2-15.
- Howard, A.(1995). Technology and the organization of work. In A. Howard(Ed.), *Changing nature of work*(pp. 89-96). Jossey-Bass.
- Jepsen, D. A. & Choudhuri, E.(2001). Stability and change in 25-year occupational career patterns. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 3-19. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00884.x>
- Joseph, D., Boh, W. F., Ang, S. & Slaughter, S. A.(2012). The career paths less(or more) traveled: A sequence analysis of IT career histories, mobility patterns, and career success. *MIS Quarterly*, 36(2), 427-452. <https://doi.org/10.2307/41703462>

- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones & J. D. Krumboltz(Eds.), *Social learning and career decision making*(pp. 19-49). Carroll Press.
- Laroche, M., Mérette, M. & Ruggeri, G. C.(1999). On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context. *Canadian Public policy/Analyse de Politiques*, 25(1), 87-100. <https://doi.org/10.2307/3551403>
- Lent, R. W.(2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2-14.
- Lent, R. W. & Brown, S. D.(1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1996.tb00448.x>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G.(1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Levinson, D.(1978). *The seasons of a man's life*. Ballantine Books.
- Lewin, K.(1951). *Field Theory in Social Science*. Harpers.
- Mainiero, L. A. & Gibson, D. E.(2018). The kaleidoscope career model revisited: How midcareer men and women diverge on authenticity, balance, and challenge. *Journal of Career Development*, 45(4), 361-377. <https://doi.org/10.1177%2F0894845317698223>
- Mainiero, L. A. & Sullivan, S. E.(2005). Kaleidoscope careers: An altern

ate explanation for the “opt-out” revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>

(2006). *The opt out revolt: Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Davies-Black Publishing.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P.(2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

McCall, M. W., Lombardo, M. M. & Morrison, A. M.(1988). *The lessons of experience*. Lexington Books.

McMahon, M.(2002). The Systems Theory Framework of career development: History and future directions. *Australian Journal of Career Development*, 11(3), 63-68. <https://doi.org/10.1177%2F103841620201100318>

Mirvis, P. H. & Hall, D. T.(1996). Psychological success and the boundaryless career. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau(Eds.), *The boundaryless career* (pp. 237-255). Oxford University Press.

Mortimer, J. T., Vuolo, M., Staff, J., Wakefield, S. & Xie, W.(2008). Tracing the timing of “career” acquisition in a contemporary youth cohort. *Work and Occupations*, 35(1), 44-84. <https://doi.org/10.1177%2F0730888407309761>

Nagin, D. S.(2010). Group-Based Trajectory Modeling: An overview. In A. Piquero & D. Weisburd (Eds.), *Handbook of quantitative crimi*

- nology* (pp. 53-67). Springer. https://doi.org/10.1007/978-0-387-77650-7_4
- Nagin, D. S., Jones, B. L., Passos, V. L. & Tremblay, R. E.(2018). Group-based multi-trajectory modeling. *Statistical Methods in Medical Research*, 27(7), 2015-2023.
- Niyonkuru, C., Wagner, A. K., Ozawa, H., Amin, K., Goyal, A. & Fabio, A.(2013). Group-based trajectory analysis applications for prognostic biomarker model development in severe TBI: a practical example. *Journal of Neurotrauma*, 30(11), 938-945. <https://doi.org/10.1089/neu.2012.2578>
- Patton, W. & McMahon, M.(2006). The systems theory framework of career development and counseling: Connecting theory and practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28, 153-166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>
- _____ (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*(3rd ed.). Sense Publishers.
- Rousseau, D. M. & Wade-Benzoni, K. A.(1995). Changing individual-organization attachments: A two-way street. In A. Howard(Ed.), *Changing nature of work*(pp. 290-321). Jossey-Bass.
- Rousseau, D.(1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Savickas, M. L.(2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381-385. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880>

- _____ (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). John Wiley.
- _____ (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-186). Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V. & van Vianen A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schmid, G. (1998). *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy*. Discussion Paper FSI 98-206. Social Science Research Center, WZB.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Sullivan S. E., Forret M. L., Carraher S. M., Mainiero L. A. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *Career Development International*, 14(3), 284-302. <https://doi.org/10.1108/13620430910966442>
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>

- Sullivan, S. E.(1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)
- Super, D.(1957). *Psychology of careers*. Harper & Brothers.
- Szymanski, E. & Hershenson, D.(1998). Career development of people with disabilities: An ecological model. In R. Parker & E. Szymanski(Eds.), *Rehabilitation counseling: basics and beyond*(3rd ed., pp. 327-378). PRO-ED.
- Tinsley, H. E. A.(2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the Person-Environment fit model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.
- Vogel, R. M. & Feldman, D. C.(2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K.(1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 577-595. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199909\)20:5%3C577::AID-JOB958%3E3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199909)20:5%3C577::AID-JOB958%3E3.0.CO;2-0)
- Zimmerman, L. M. & Clark, M. A.(2016). Opting-out and opting-in: a review and agenda for future research. *Career Development International*, 21(6), 603-633. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2015-0137>

〈웹사이트〉

고용노동부 홈페이지(n.d.). 정책자료 - 대상자별 정책 - 청년. <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list.do>. (검색일: 2022.4.26.)

교육부 중앙취업지원센터 홈페이지(n.d.). 소개·공지실. <https://portal.kosaf.go.kr/CO/jcAction.do?mId=M00054>. (검색일: 2022.10.14.)

국립국어원(2008. 10. 9.). 표준국어대사전. <https://stdict.korean.go.kr/search/searchView.do>. (검색일: 2022.3.23.)

병무청 홈페이지(n.d.). 취업맞춤특기병 통합안내. <https://www.mma.go.kr/contents.do?mc=mma0002343>. (검색일: 2022.5.10.)

인적자원개발 우수기관인증 홈페이지(n.d.). 사업 소개. <https://www.hrd4u.or.kr/hrdcert/contents.do?menuNo=0101>. (검색일: 2022.10.14.)

중소벤처기업부 홈페이지(n.d.). 분야별 정책. https://www.mss.go.kr/site/smba/supportPolicy/supportPolicyList.do?cmm_code=BB020400. (검색일: 2022.5.10.)

특성화고·마이스터고 포털(하이파이브)(n.d.). 후학습 개요. <https://www.hifive.go.kr/enter/afterInfo.do?%20rootMenuId=04&menuId=0401>. (검색일: 2022.5.10.)

특성화고·마이스터고 포털(하이파이브)(n.d.). 후학습 제도. https://www.hifive.go.kr/front/bbs/bbsList.do?bbs_id=62&rootMenuId=04&menuId=0402. (검색일: 2022.5.10.)

〈기타 문헌〉

고용노동부 고시 제2017-72호. 한국고용직업분류 2018 고시.

부 록

〈부록 1〉 FGI 조사지(산업체 관계자 대상)

직업계고 졸업자의 경력개발 현황 및 특성 FGI(산업체 관계자)

2022.6.29.(수)

□ 〈직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성〉 연구 개요

- 이 연구는 직업계고를 졸업한 사람들이 경력 측면에서 어떤 변화를 경험하는지 분석하고, 그 변화의 원인과 맥락은 무엇인지 살펴봄으로써 직업계고 졸업자의 맞춤형 경력개발 지원을 위한 목적으로 수행되고 있습니다.
- 본 FGI는 〈직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성〉 연구의 일환으로, 직업계고 졸업자 대상의 인터뷰 전 직업계고 졸업자의 경력개발 현황에 관한 현장 관계자분들의 의견을 여쭙고자 실시하고 있습니다.

□ 경력, 경력개발 및 경력경로의 개념

- ‘경력(career)’은 ‘개인이 일생에 걸쳐 연계 되는 일과 관련한 경험’을 의미합니다.
- ‘경력개발(career development)’은 ‘개인의 일에 관한 경험을 통해 직무에 관련된 태도와 능력, 성과 등을 향상시켜 나가는 과정’을 의미합니다.
- ‘경력경로(career path)’는 ‘시간 경과에 따른 직업상의 지위나 역할의 연속적인 변화’로, 직위, 직무, 일자리 등의 변화 과정을 의미합니다.

□ 직업계고 졸업자의 경력경로 현황

- 현재 재직 중이신 기업 내에 직업계고(특성화고, 마이스터고) 졸업자의 재직 현황(재직자 수, 담당 업무 등)은 어떠합니까?
- 재직 중이신 기업에서는 직업계고 졸업자를 위한 별도의 승진 등 인사체계나 경력개발 지원 체계를 운영하고 있습니까?

254 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

- 현장에서 느끼시기에 직업계고 졸업자의 입사 후 5년 정도의 초기 경력경로는 어떤 양상을 보입니까?(예. 장기근속하며 경력개발, 2~3년 재직 후 이직, 입사 후 1년 이내 이직 등)

〈참고〉 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형화 결과

구분	임금 수준	직종 이동	일자리 이동
유형 1 첫 일자리 유지형	중임금	직무 변화 없음	일자리 이동 없음
유형 2 직무 변화형	중임금	약간의 직무 변화	일자리 이동 없음
유형 3 지속적 이동형	저임금 → 중임금	큰 직무 변화 (예. 판매직 → 사무직)	지속적 일자리 이동
유형 4 이직 후 유지형	중임금	초기에 큰 직무 변화, 이후 직무 변화 없음	초기에 일자리 이동, 이후 일자리 이동 없음

- 직업계고 졸업자들이 장기근속 또는 이직하는 주요 원인은 무엇이라고 생각하십니까?

□ 직업계고 졸업자의 경력개발 특성

- 현장에서 느끼시기에 직업계고 졸업자들은 주로 어떤 경력목표를 가지고 있습니까?
- 직업계고 졸업자들이 보이는 일이나 경력에 대한 태도 또는 생각은 어떠합니까? 전문 대졸 및 대졸과 비교해 어떤 차이가 있습니까?
- 재직 중이신 기업 내에서 직업계고 졸업자에 대한 전반적인 인식은 어떠합니까?(CEO 인식 등)
- 현장에서 느끼시기에 직업계고 졸업자의 경력개발 또는 이직 등의 경력이동은 주로 누구의 영향을 받습니까?
- 기업 내에서 직업계고 졸업자의 상사 및 동료와의 관계는 어떠합니까?
- 현장에서 느끼시기에 전문대졸이나 대졸과 비교해 직업계고 졸업자의 역량은 어떠합니까? ‘고졸’이라는 학력이 직업계고 졸업자의 경력개발에 장애물로 작용한다고 생각하십니까?

- 입사 후 대학으로 진학하는 직업계고 졸업자는 어느 정도 됩니까? 직업계고 졸업자의 대학 진학이 경력개발에 중요한 영향을 미친다고 생각하십니까?

□ **직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책**

- 재직 중이신 기업은 직업계고 졸업자들의 경력개발 지원을 위한 정책을 잘 알고 있는 편입니까? 기업 내 직업계고를 졸업한 재직자들이 주로 활용하는 제도는 무엇입니까?
- 직업계고 졸업자의 안정적, 발전적 경력개발을 위해 어떤 정책 지원이 필요하다고 생각하십니까?

〈참고〉 직업계고 졸업자 경력개발 지원 관련 정책

구분	지원 정책	지원 부처
직무능력 및 역량 개발 지원	재직자 특별전형	교육부
	조기취업형 계약학과	교육부
	산업체 위탁교육	교육부
	사내대학	교육부
	방송통신대학 및 사이버대학	교육부
	일학습병행	고용노동부
	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	고용노동부
	국민내일배움카드	고용노동부
	국가기간·전략산업직종 훈련	고용노동부
	디지털 기초역량훈련 (K-Digital Credit)	고용노동부
	국가인적자원개발 컨소시엄	고용노동부
	중소기업 계약학과 사업	중소벤처 기업부
취업 지원 및 장기근속 유도	고교 취업 연계 장려금 지원	교육부
	청년채용 특별 장려금	고용노동부
	해외 취업 지원	고용노동부
	청년내일채움공제	고용노동부
	청년 재직자 내일채움공제	중소벤처 기업부
	취업맞춤특기병 제도	병무청

〈부록 2〉 FGI 조사지(직업계고 관계자 대상)

직업계고 졸업자의 경력개발 현황 및 특성 FGI(직업계고 관계자)

2022.6.29.(수)

□ 〈직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성〉 연구 개요

- 이 연구는 직업계고를 졸업한 사람들이 경력 측면에서 어떤 변화를 경험하는지 분석하고, 그 변화의 원인과 맥락은 무엇인지 살펴봄으로써 직업계고 졸업자의 맞춤형 경력개발 지원을 위한 목적으로 수행되고 있습니다.
- 본 FGI는 〈직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성〉 연구의 일환으로, 직업계고 졸업자 대상의 인터뷰 전 직업계고 졸업자의 경력개발 현황에 관한 현장 관계자분들의 의견을 여쭙고자 실시하고 있습니다.

□ 경력, 경력개발 및 경력경로의 개념

- ‘경력(career)’은 ‘개인이 일생에 걸쳐 연계 되는 일과 관련한 경험’을 의미합니다.
- ‘경력개발(career development)’은 ‘개인의 일에 관한 경험을 통해 직무에 관련된 태도와 능력, 성과 등을 향상시켜 나가는 과정’을 의미합니다.
- ‘경력경로(career path)’는 ‘시간 경과에 따른 직업상의 지위나 역할의 연속적인 변화’로, 직위, 직무, 일자리 등의 변화 과정을 의미합니다.

□ 직업계고 졸업자의 경력경로 현황

- 학교 현장에서 느끼시기에 직업계고 졸업자의 입사 후 5년 정도의 초기 경력경로는 어떤 양상을 보입니까?(예. 장기근속하며 경력개발, 2~3년 재직 후 이직, 입사 후 1년 이내 이직 등)

258 직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

〈참고〉 직업계고졸 임금근로자의 초기 경력경로 유형화 결과

	구분	임금 수준	직종 이동	일자리 이동
유형 1	첫 일자리 유지형	중임금	직무 변화 없음	일자리 이동 없음
유형 2	직무 변화형	중임금	약간의 직무 변화	일자리 이동 없음
유형 3	지속적 이동형	저임금 → 중임금	큰 직무 변화 (예. 판매직 → 사무직)	지속적 일자리 이동
유형 4	이직 후 유지형	중임금	초기에 큰 직무 변화, 이후 직무 변화 없음	초기에 일자리 이동, 이후 일자리 이동 없음

- 직업계고 졸업자들이 장기근속 또는 이직하는 주요 원인은 무엇이라고 생각하십니까?
- 대학 진학자와 고졸 취업자의 경력경로에 차이가 있다고 생각하십니까?

□ 직업계고 졸업자의 경력개발 특성

- 학교 현장에서 느끼시기에 직업계고 학생/졸업자들은 주로 어떤 경력목표를 가지고 있습니까?
- 직업계고 학생/졸업자들이 보이는 일이나 경력에 대한 태도 또는 생각은 어떠합니까?
- 학교 현장에서 느끼시기에 직업계고 졸업자의 경력개발 또는 이직 등의 경력이동은 주로 누구의 영향을 받습니까?
- 직업계고 졸업자의 상사 및 동료와의 관계는 어떠하다고 생각하십니까?
- 학교 현장에서 느끼시기에 ‘고졸’이라는 학력이 직업계고 졸업자의 경력개발에 장애물로 작용한다고 생각하십니까?
- 후진학을 선택하는 직업계고 졸업자는 어느 정도 됩니까? 직업계고 졸업자의 대학 진학이 경력개발에 중요한 영향을 미친다고 생각하십니까?

□ 직업계고 졸업자의 경력개발 지원 정책

- 직업계고 졸업자들의 경력개발 지원 정책 활용 정도는 어떠합니까?

- 직업계고 졸업자에게 가장 도움이 되는 정책은 무엇이라고 생각하십니까?
- 직업계고 졸업자의 안정적, 발전적 경력개발을 위해 어떤 정책 지원이 필요하다고 생각하십니까?

〈참고〉 직업계고 졸업자 경력개발 지원 관련 정책

구분	지원 정책	지원 부처
직무능력 및 역량 개발 지원	재직자 특별전형	교육부
	조기취업형 계약학과	교육부
	산업계 위탁교육	교육부
	사내대학	교육부
	방송통신대학 및 사이버대학	교육부
	일학습병행	고용노동부
	산업계 주도 청년 맞춤형 훈련	고용노동부
	국민내일배움카드	고용노동부
	국가기간·전략산업직종 훈련	고용노동부
	디지털 기초역량훈련 (K-Digital Credit)	고용노동부
	국가인적자원개발 컨소시엄	고용노동부
	중소기업 계약학과 사업	중소벤처 기업부
취업 지원 및 장기근속 유도	고교 취업 연계 장려금 지원	교육부
	청년채용 특별 장려금	고용노동부
	해외 취업 지원	고용노동부
	청년내일채움공제	고용노동부
	청년 재직자 내일채움공제	중소벤처 기업부
	취업맞춤특기병 제도	병무청

〈부록 3〉 직업계고 졸업자 인터뷰 조사지

“직업계고 졸업자의 경력개발 경험”에 관한 면담 조사

구분	조사 내용
개인 배경	<ul style="list-style-type: none"> • 나이, 출신 고등학교, 전공, 경력 연수 등
경력경로 및 관련 경험	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교 졸업 후 현재까지의 대학 진학과 일 경험을 설명해주시기 바랍니다(예. 고등학교 졸업 후 바로 취업, ○회사에서 △직무를 n년 간 수행 후 ◇회사로 이직해 □직무 수행). <ul style="list-style-type: none"> - 고등학교 졸업 후 취업을 결정하게 된 계기는 무엇이었습니까? - (선취업 후진학자) 취업 후 대학에 진학하셨던 주된 이유는 무엇입니까? • 첫 취업 당시 취업처를 결정하게 된 계기는 무엇입니까? <ul style="list-style-type: none"> - 첫 취업 당시 본인의 의사대로 결정했나요? 귀하의 생각을 준 사람이나 사건이 있었다면 무엇이었습니까? • (이직 미 경험자) 현재까지 다른 회사로 이직하지 않고 근무하고 계신 주된 이유는 무엇입니까? <ul style="list-style-type: none"> - 근속에 영향을 준 사람이나 사건은 무엇입니까? - 이직이나 직무 변경을 고려해보신 적은 없으십니까? • (이직 경험자) 이직을 결정한 주된 이유가 있나요? 이직에 영향을 준 사람이나 사건이 있었다면 무엇입니까? • (직종 이동 미 경험자) 직무 변경을 고려해보신 적은 없으십니까? • (직종 이동 경험자) 직무를 변경하게 된 주된 이유는 무엇이었습니까? • 현재 직장 과 직무에 대한 만족도는 어떠합니까? <ul style="list-style-type: none"> - 추후 이직이나 직무를 변경할 계획이 있으십니까? 있다면 그 이유는 무엇입니까?
경력개발 및 경력계획	<ul style="list-style-type: none"> • 고등학교 졸업 전 생각하셨던 경력목표나 계획은 무엇이었습니까(예. 높은 연봉, 다른 사람들의 인정, 높은 전문성, 일-생활 균형, 자아실현 등)? <ul style="list-style-type: none"> - 현재의 경력목표나 계획은 무엇입니까? - 경력목표나 계획이 달라진(같은 목표를 추구하게 된) 계기나 이유가 있습니까? • (대학 미진학자) 대학에 진학할 계획이 있으십니까? <ul style="list-style-type: none"> - 대학 진학을 계획한 주된 이유는 무엇입니까? • 경력개발을 위해 대학 진학 이외의 다른 방법을 알아보신 적이 있으십니까? <ul style="list-style-type: none"> - 귀하의 경력개발에 도움이 된 것은 무엇이었습니까(예. 대학 진학, 사내 훈련 등)? • 귀하의 경력목표나 계획에 비춰 봤을 때, 현재까지의 경력에 얼마나 만족하십니까? • 직업계고 졸업자의 경력개발을 돕기 위해 어떤 정책이 필요하다고 생각하십니까? <ul style="list-style-type: none"> - 귀하와 주변 친구들에 비추어 봤을 때, 직업계고 졸업자들의 안정적인 직업생활과 경력개발을 위해 어떤 지원이 필요하다고 생각하십니까?

□ 저자 약력

- 류지은
- 한국직업능력연구원 부연구위원
- 김성남
- 한국직업능력연구원 연구위원
- 안재영
- 한국직업능력연구원 연구위원
- 강서울
- 한국직업능력연구원 전문연구원

직업계고 졸업자의 경력경로 유형과 특성

- 발행연월일 2022년 10월 29일 인쇄
2022년 10월 31일 발행
- 발행인 류 장 수
- 발행처 한국직업능력연구원
30147, 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동
홈페이지: <http://www.krivet.re.kr>
전 화: (044)415-5000, 5100
팩 스: (044)415-5200
- 등록일자 1998년 6월 11일
- 등록번호 제16-1681호
- I S B N 979-11-6961-299-9
- 인쇄처 (주)삼일기획(044-866-3011)