

특성화고·마이스터고 취업실태조사 개선방안 연구

이 찬* · 전영욱** · 박윤희*** · 김선근 · 진혜린 · 정하늘*

*서울대학교 · **서울대학교 농업생명과학연구원 · ***한국기술교육대학교

요 약

이 연구의 목적은 특성화고·마이스터고 졸업자 취업실태조사의 문제점을 파악하고 개선 과제를 도출하는데 있다. 이를 위해 특성화고·마이스터고에서 학생들의 취업업무를 총괄하는 19명의 취업부장교사와 취업 개념의 타당성, 조사시기의 적절성, 조사방법의 효과성, 조사 산출물의 유용성 등을 중심으로 면대면 심층인터뷰를 실시하였다. 주요 연구결과는 다음과 같았다.

첫째, 현재의 취업실태조사에서 활용하고 있는 취업의 개념은 통상적인 기준으로 인정하기에 낮았으며, DB와 연계되지 않은 취업집계는 부정확할 가능성이 있는 것으로 나타났다. 둘째, 취업시기와 관련하여 현행 2월 조사는 현장학습과 취업을 구분하기 어렵고, 진학 및 취업이 결정되지 않은 시기이며 완전한 취업을 조사하는데 한계가 있었다. 셋째, 현재 교사가 수행하는 조사방법은 신뢰도와 업무효율에 있어서 한계가 있었다. 넷째, 조사산출물은 학교에서는 활용하기에 유용하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 특성화고·마이스터고 취업실태조사의 개선을 위한 시사점을 제시하였다.

※ 주제어 : 특성화고등학교, 마이스터고등학교, 취업실태조사

■ 교신저자: 김선근(mrlife92@naver.com)

■ 이 논문은 2016년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A5B8A0 2937587)

I. 서론

오늘날 ‘노동’은 주변적인 위치에서 벗어나 인간의 삶을 규정하는 본질적 특징(Homo Laborans)이 되었다(손철성, 2010). 인간은 일을 통해 생계를 유지할 뿐 아니라 욕구를 충족시키고 자아를 실현하며, 사회에 봉사하고 사회적 인정을 받는다. 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사할 수 있는 일을 갖는 것은 인간에게 무척 중요하다.

한국 경제의 저성장 기조가 고착화되고 있다. 장기적인 저성장은 투자 감소, 고용률 정체, 소득증가율 정체 등으로 나타나며, 일자리 측면에서는 고용 없는 성장이 심화된다(박용하, 2017.10.25.). 우리사회의 저출산, 고령화 현상은 경제의 저성장과 결합하여, 노동인구 감소와 소비 위축, 기업생산성 저하로 이어져, 청년층의 신규취업 감소 등 고용상황을 악화시킨다(한국은행, 2017). 일자리가 감소함으로써 오늘날 노동 중심적 사고방식을 가능하게 해 주었던 조건들이 붕괴하고 있으며 이에 따라 호모 라보란스 패러다임도 위기를 맞이하고 있는데(손철성, 2010), 특히 청년층이 더욱 큰 위기에 직면하고 있다.

그런데 저성장 경제 등으로 인해 전반적으로 취업이 어려워지고 있지만, 학력별 구인구직의 형태는 조금 다르게 나타나고 있다. 2010~2014년 기준 대졸 이상은 구직이 구인에 비해 17.3%p, 중졸 이하는 10.3%p 높게 나타났으나, 고졸은 구인이 구직에 비해 24.5%p, 전문대졸은 3.2%p 높았다. 특히 2008~2009년과 비교하였을 때 비중격차는 고졸은 3.6%p, 대졸은 2.9%p 증가하여 학력과 취업간 미스매치가 심화되고 있는 것을 알 수 있다(한국은행, 2015).

이러한 배경에서 지난 정부들은 고졸취업활성화 정책을 적극적으로 추진해왔다. 이명박 정부에서는 급격한 출산율 감소와 고령화에 따른 생산가능인구의 감소가 예상되어 입직 연령을 낮추고 실무능력을 갖춘 기술·기능 인력을 양성하는 차원에서 고졸 취업 정책을 적극 추진하였으며, 그 다음 정부에서도 ‘능력중심사회 구현’ 차원에서 일학습 병행, 선취업 후진학 등 고졸 취업 활성화 정책을 강조하였다(허영준, 2014). 일각에서는 이러한 정책으로 인해 특성화고·마이스터고 졸업자의 취업률이 2009년 16.7%에서 2017년 51.9%로 꾸준히 증가하는 등 가시적인 성과가 나타났다고 밝히고 있다(교육부, 2017).

그러나 특성화고·마이스터고 졸업자 취업조사 신뢰도를 높이기 위해 많은 노력을 기울이고 있음에도(교육부, 2016), 취업률 통계에 대한 비판이 지속적으로 제기되고 있다. 특성화고·마이스터고 졸업자의 취업실태조사가 양적으로만 평가한 지표를 활용하고 있으며, 파행적으로 이루어지고 있다는 지적이 언론을 중심으로 제기되고 있다(박소정, 2016; 김기중, 2016). 그리고 학계를 중심으로는 특성화고·마이스터고 졸업자의 취업실태조사와 유사한 ‘고졸자 취업진로조사’, ‘고등교육기관 졸업자 취업실태조사’의 문제점도 지속적으로 제기되어 왔다.

고졸자 취업진로조사에서는 현재의 조사가 취업유지에 대한 충분한 정보를 수집하고 있지 못하고(김강호, 2014; 이필남, 2014), 기본적인 수준의 취업정보만 수집하고 있다는 문제가 제기하고 있다. 그래서 취업의 질적 요소에 대한 정보수집, 패널을 통한 종단조사를 실시한다면 보다 다양하고 깊이 있는 연구가 가능할 것이라고 주장하고 있다(이필남, 2014; 이덕현 외, 2014; 강순희, 2013). 이러한 이슈는 고등교육기관 졸업자 취업실태조사에서도 동일하게 제기되는 문제점이다. 또한 고등교육기관 졸업자 취업률이 대학의 주요성과 지표지만 자체 조사보고에 의존하고 있기 때문에 고등교육기관 졸업자 취업실태조사에서 취업률 부풀리기 등 조사의 신뢰성에 문제가 있을 수 있으며(김영재, 2014; 남기곤, 2008), 조사기준의 근거가 불명확하다는 지적도 받고 있다(최기성 외, 2015). 이에 대한 보완책으로서 고등교육기관 졸업자 취업실태조사에 대한 법적 근거를 보완하고, 취업실태조사 항목 및 방법을 개선해야 한다고 주장하였다(한국교육개발원, 2016; 김영재, 2014; 최기성 외, 2015).

특성화고·마이스터고 졸업자의 취업실태는 중등단계 직업교육체제의 효과성을 파악할 수 있는 기본적인 지표이자 중등단계 직업교육의 발전방향과 전략을 수립하는데 기초가 되는 중요한 정보이다. 그러나 수집한 정보가 사회적 차원에서 신뢰를 받지 못한다면, 조사행위는 불필요한 일이며 조사결과는 갈등과 혼란을 부추기는 출발점이 될 수 있다. 따라서 이 연구에서는 특성화고·마이스터고 졸업자 취업실태조사의 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하고자 한다. 특히, 현재 특성화고·마이스터고에서 학생들의 취업업무를 총괄하는 취업부장교사들과 면대면 심층인터뷰를 통해 취업실태조사의 문제점을 확인하고 개선방안을 도출하고자 하였다. 이에 구체적인 연구문제를 첫째, 현재 특성화고·마이스터고 졸업자의 취업실태조사에 활용되고 있는 취업의 개념이 타당한가? 둘째, 특성화고·마이스터고 졸업자 취업실태조사의 시기는 신뢰할 수 있는 결과를 도출하는데 적절한가? 셋째, 특성화고·마이스터고 졸업자 취업실태조사의 방식은 타당하고 유용한 결과를 도출하는데 효과적인가? 넷째, 특성화고·마이스터고 졸업자 취업실태조사를 수행하는 조사주체들에게 결과물을 효율적으로 피드백하고 있는가? 등으로 구체적으로 설정하였다.

II. 이론적 배경

1. 취업의 개념

취업은 사전적으로 ‘일정한 직업을 잡아 직장에 나감’으로 정의된다. 그러나 이에 대한 구체적인 합의는 이루어져 있지 않아, 국가별로 상이하고 국가 내에서도 다르게 활용되고 있다.

취업에 관련하여 각 국가 및 국제기구에서 활용하고 있는 경제활동상태의 판단기준을 보더라도 다양하게 정하고 있는 것을 알 수 있다(<표 1> 참조).

<표 1> ILO, 미국, 일본, 한국의 경제활동상태 판단 기준

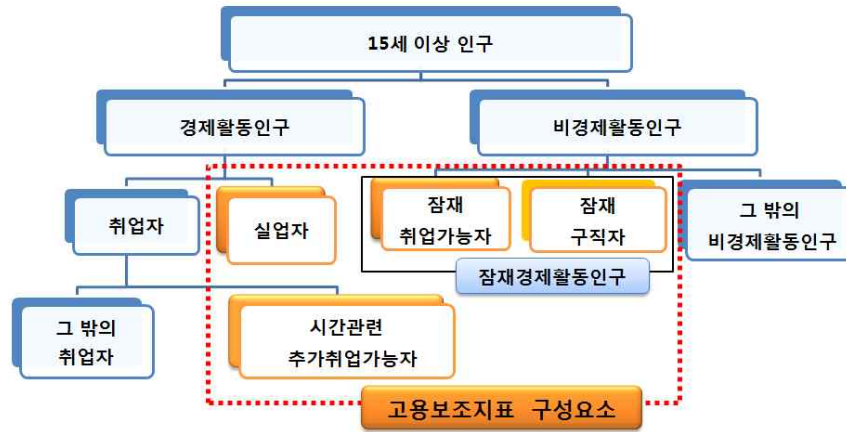
	ILO 기준(1982-)	미국	일본	한국
생산가능 인구	특정 연령기준 없음(군인 포함)	16이상 (군인 제외)	15이상 (군인 포함)	15이상 (군인 제외)
무급가족종사자	1시간 이상이면 취업자	주 15시간 이상이면 취업자	1시간 이상이면 취업자	주 18시간 이상이면 취업자
구직기간	특정 기준 없음	4주	1주	4주, 1주
구직활동 요건	고용 및 창업을 위한 구체적 조치	적극적 구직활동	구직활동과 창업준비	적극적 구직활동
취업 예정자	실업자	미취업자 (구직활동 요건)	실업자	미취업자 (구직활동 요건)
일시 해고자	공식적인 소속성이 있으면 취업자, 없으면 실업자	6개월 내 복귀하거나 복귀일이 정해져 있으면 취업자	미취업자 (구직활동 요건)	미취업자 (구직활동 요건)
취업가능조건	요구되나, 특정 기준 없음	지난 주 취업가능 (일시발병상태, 취업 예정자 제외)	현재 취업가능	지난주 취업가능 (취업불가능 사유 묻지 않음)

주1) 구인광고를 보지만 한 것과 같은 소극적 구직활동은 포함되지 않음.

주2) 구직활동에 대한 예시는 없지만 구직활동을 했고 즉시 취업이 가능한 자에 한해서 구직경로와 구직방법을 묻는 질문이 있음
출처: 황수경. (2010). 실업을 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구.

국내에서는 주로 근로시간을 중심으로 취업자를 구분하고 있으며, 조사마다 다른 기준을 적용하고 있다. 고용 및 노동과 관련하여 대표적으로 활용되는 경제활동인구조사에서는 취업자를 ‘조사대상 주간 소득, 이익, 봉급, 임금 등의 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자, 자기에 대해 직접적으로 이득이나 수입이 오지 않더라도 가구단위에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는 데 도와준 가족종사자로서 주당 18시간 이상 일한 자, 직업 또는 사업체를 가지고 있으나 조사대상 주간 일시적인 병, 일기불순, 휴가 또는 연가, 노동쟁의 등의 이유로 일하지 못한 일시휴직자’로 규정하고 있다(통계청, 2017). 현행 실업률이 고용시장의 변화를 적절히 보여주지 못하였고, 체감 실업과 괴리가 있다는 비판에 따라 도입된 국제기준을 적용하여 시간 관련 추가취업가능자¹⁾, 잠재취업가능자²⁾, 잠재구직자³⁾ 등 고용보조지표를 제시하고 있다(정현상, 2014).

1) 시간관련 추가취업가능자: 실제 취업시간이 36시간미만인면서, 추가 취업을 희망하고, 추가 취업이 가능한 자.
2) 잠재취업가능자: 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하였으나, 조사대상주간에 취업이 가능하지 않은 자.
3) 잠재구직자: 비경제활동인구 중에서 지난 4주간 구직활동을 하지 않았지만, 조사대상주간에 취업을 희망하고 취업이 가능한 자.



[그림 1] 경제활동인구 구성도(고용보조지표 포함)

취업자라는 용어를 사용하지는 않지만, 국민연금법 시행령(2016.1.29. 시행)에는 ‘근로자’라는 명칭으로 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자가 아니며, 소재지가 일정하지 아니한 사업장에 종사하는 근로자가 아니고, 법인의 이사 중 소득이 없는 사람이 아니고, 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자가 아닌 사람으로 규정하고 있다. 이때 단시간 근로자 중 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 시간강사와 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람 혹은 둘 이상의 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 사람은 포함한다.

특성화고·마이스터고 취업실태조사에서 인정하고 있는 취업자는 ‘정규직, 비정규직, 자영업자, 자영농 등 포함하여, 주당 18시간 이상 근로 소득이 있는 자’로서 건강·고용보험 가입 취업자 또는 건강·고용보험 미가입 취업자 중 재직증명서 또는 재직증명서에 준하는 서류를 제출하는 자’로 규정하고 있다. 고등교육기관 졸업자 취업통계조사에서 인정하고 있는 취업자는 ‘건강보험 직장가입자, 해외취업자, 농림어업종사자 및 개인창작활동종사자로 인정받은 자’, ‘1인 창(사)업자로서 사업자등록증 보유, 연간 사업소득액 합계가 639만원 이상인 자’, ‘프리랜서로서 연간 원천징수대상, 사업 소득액 3.78백만원 이상인 자’로 규정한다.

이와 같이 경제활동인구조사, 특성화고·마이스터고 취업실태 조사와 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 등에서 정의하고 있는 취업자의 기준은 취업의 질, 생계유지의 가능 여부 등과는 관계없이 적용되고 있다. 한편, ‘좋은 일자리(Good Job)’와 ‘괜찮은 노동(Decent Work)’을 중심으로 취업의 질에 대한 논의가 진행되고 있다. ‘좋은 일자리’는 일반적으로

받아들여지는 개인이 얻는 좋은 일자리이며, ‘괜찮은 노동’은 최저생활 보장과 관련된 개념으로, 자유, 공평, 안전, 인간의 존엄성이라는 조건에서 남성과 여성 모두 사회적 기준에 맞는 생산적 노동을 획득할 수 있는 기회로 정의되는 거시적인 노동시장 수준의 개념이다(Anker et al., 2002).

앞서 살펴본 내용들을 종합하면, 취업의 개념에 최저생계를 꾸릴 수 있는 노동시간 및 임금을 보장하고 안정적인 근로가 가능한 직업을 얻은 것으로 정의할 수 있다. 국가별로 한 국가 내에서도 상이한 차이를 보이지만 대체적으로 어느 정도의 근로시간을 규정하고 있으며, 생업으로써 생활이 가능한 정도의 임금이 지불되어야 한다는 데에 공통점이 있다. 또한 최근의 괜찮은 노동의 개념에서 비추어볼 때 지속적인 근로를 전제로 하여 최소한의 노동안정성이 보장되어야 할 필요가 있다.

2. 특성화고·마이스터고 취업률

특성화고·마이스터고의 취업률은 2009년 16.7%에서 2017년 51.9%로 꾸준히 증가하였다(<표 2> 참조). 이러한 취업률의 상승에 대해서 정부의 고졸취업 활성화를 위한 적극적인 정책 추진의 효과가 나타난 것으로 볼 수 있으나(교육부, 2016.10.14.; 최동선·이중범, 2013; 이쌍철, 2016), 그 밖의 경제 및 노동시장 상황, 사회적 인적자본 수준 등 다양한 변인이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

<표 2> 특성화고·마이스터고 졸업생 취업률 현황('09-'17년)

연도	졸업자	취업자	취업률
2009	151,410	25,297	16.7
2010	156,069	29,916	19.2
2011	137,102	35,228	25.9
2012	128,969	47,944	37.5
2013	122,882	49,937	40.9
2014	125,017	54,953	44.2
2015	118,255	54,021	46.6
2016	114,225	53,504	47.2
2017	108,184	54,767	51.9

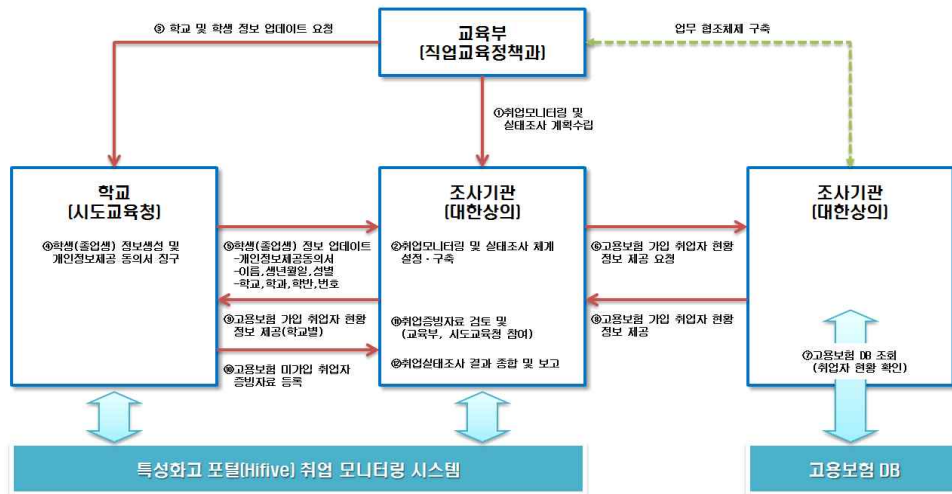
출처: 교육부, (2017). 17. 2월 특성화고/마이스터고 졸업생 취업실태조사 결과 보고.

교육부(2017)에 따르면 특성화고·마이스터고 전체 취업률은 51.9%로 나타났다. 학교유형별 취업률은 마이스터고 93.3%, 특성화고 51.6%, 종합고 22.3%였으며, 기업유형별 취업률은 중소기업이 74.2%로 가장 많았으며, 대기업 9.9%, 공공기관 2.8%, 부서관 1.8%로 나타났다.

급여수준별 취업률은 1,900만원 미만이 77.5%로 가장 많았으며, 1,900~2,500만원 18.6%, 2,500만원 이상 4.0%였으며, 고용형태는 정규직 86.1%, 비정규직 13.9%로 나타났다.

3. 특성화고·마이스터고 취업실태조사 현황

교육부는 2012년도부터 매년 ‘특성화고·마이스터고 취업실태’를 조사하고 있다. 교육부, 시·도교육청, 대한상공회의소(위탁기관), 일선 학교 등이 특성화고·마이스터고 취업실태에 참여하고 있으며, 특성화고, 마이스터고, 종합고의 전문계열 졸업자를 대상으로 하여 전수조사를 실시하고 있다. 각 학교의 취업담당자는 학생 개인정보, 학교정보, 졸업예정자의 현장실습 정보 등 취업 모니터링 전반에 관한 정보를 입력하고, 시·도 교육청은 입력된 정보를 수신·취합·점검하여 교육부의 위탁을 받은 대한상공회의소에 송부한다. 교육부는 취합된 정보를 기반으로 고용노동부에 고용보험 조회를 요청한다. 그리고 조회결과를 일선학교에 공지하면, 학교는 공지된 결과를 토대로 고용보험에 가입되지 않은 취업자들의 증빙 서류를 하이퍼이브에 업로드한다. 이 증빙서류는 다시 각 학교, 시·도 교육청을 거쳐 교육부의 위탁을 받은 대한상공회의소에 전송되며 교육부는 이 데이터를 검토하고 취합한 뒤 결과를 종합한다([그림 2] 참조).



[그림 2] 특성화고·마이스터고 취업실태 조사체계

출처: 교육부. (2017). 17. 2월 특성화고/마이스터고 졸업생 취업실태조사 결과 보고.

현재 실시되고 있는 특성화고·마이스터고 취업실태 조사의 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 특성화고·마이스터고 취업실태 조사는 법적 한계를 지니고 있다. 특성화고·마이스터고

취업실태조사의 위탁기관인 대한상공회의소는 기관 분류 시 민간기관으로 구분되어 공공기관 DB에 있는 학생 개인정보를 활용하는 것이 불가능하다. 현행 취업실태조사의 고용보험 조회 과정을 보면, 고용노동부의 협조 아래 교육부가 직접 조회하는 형식으로 이루어지고 있으며 주민등록번호를 제외한 학생의 생년월일, 이름, 성별 등의 정보만 허용하고 있다. 그래서 동성동명을 가진 졸업자의 취업 정보가 중복 집계되거나 구분이 불가능하여 특성화고·마이스터고 취업실태조사의 신뢰성을 저하시키는 요인으로 작용하고 있다.

둘째, 특성화고·마이스터고 취업실태 조사의 후속 절차(Follow-up)가 미흡하다. 현행 취업실태조사의 위탁기관인 대한상공회의소가 입력된 취업 데이터를 축약하여 교육부에 전달하는 형태로 조사가 마무리되고 있으며, 취업 증빙자료 점검 이외의 신뢰도 제고 절차는 미흡한 편이다. 다만, 취업 증빙자료 점검 시 포토샵 등의 컴퓨터 툴을 활용한 서류 위조가 의심되는 경우, 교육부 관계자를 동반하여 해당 사항에 대한 현장 점검에 나서고 있다. 이러한 현장 점검 과정은 2016년에 처음 도입되어 한 차례 진행된 바 있다.

셋째, 특성화고·마이스터고 취업실태조사는 현장실습과 취업의 구분이 다소 모호하다. 직업계고교 현장실습의 경우, 취업 고용 상태와 동일한 형태로 보험이 적용되고 있기 때문에 고용보험의 DB 조회 상 취업과 현장실습을 구분하는 것이 어렵다. 현장실습이 취업으로 연계되는 경우가 많기 때문에 조사 기준일 이전까지 실습현장에서 복교하지 않으면 이는 취업으로 간주된다.

넷째, 특성화고·마이스터고 취업자의 경우, 한국교육개발원(KEDI)이 주관하여 조사하고 있는 고등교육기관 졸업자 취업통계조사에 비해 낮은 고용보험 가입률을 보인다. 고등교육기관 취업자의 경우, 취업자의 90% 이상이 고용보험에 가입되어 있는 반면, 특성화고·마이스터고 취업자의 경우 고용보험 가입률이 약 65% 수준이다. 이는 특성화고·마이스터고 취업생들이 고용보험 가입의 혜택을 받지 못하는 사업장에서 근무하고 있음을 시사한다.

다섯째, 업무 혼선을 방지하기 위한 조사기준일의 변경이다. 특성화고·마이스터고 취업실태조사는 취업(희망)모니터링이 계획된 2012년 당시 4월 1일을 기준으로 실시되었으나 2016년부터 조사 기준일이 2월 1일로 변경되었다. 학년 초, 담임교사 및 업무 담당자 변경에 따른 조사 업무의 혼선을 방지하고 일선 학교의 업무 부담을 최소화하기 위한 조치였다.

4. 취업실태조사 관련 연구

가. 고등학교 졸업자 취업실태조사 연구

김강호(2014)는 고졸자취업진로조사(HSGES: high school graduates occupational mobility survey)가 졸업 후 3개월이 지난 시점에서 이루어지기 때문에 고졸자들의 취업실태가 정확하게 파악되지 못하고 있다고 지적하였다. 고졸자들은 1년 이내 이직 또는 퇴사하는 경

우가 많은데 취업성과의 주요 관심 대상인 취업유지에 대한 정보를 얻기에는 한계가 있다는 것이다. 특히 마이스터고 학생들의 경우 선취업-후진학을 통한 경력경로를 정부차원에서 적극 지원하고 있는 만큼, 졸업 직후의 노동시장 이행의 성과뿐만이 아니라 경력의 개발에 대한 진행여부도 살펴볼 수 있도록 기초자료 구축에 관심을 가져야 한다고 강조했다. 이필남(2014)도 고졸자취업진로조사 고교 졸업 후 2개월이 지난 시점에 이루어짐으로써 취업 유지에 대해 충분한 정보를 제공하고 있지 못하다고 지적하였다. 또한 고졸취업자의 경우 초기 직장적응이 어렵다는 점을 들어(장명희 외, 2014), 고졸취업조사에서 취업 유지율이 중요하다고 강조하면서 중단조사의 필요성을 제언하였다. 이덕현, 박지혜, 진유림, 장원섭(2014)은 고졸 청년층의 취업 관련 연구들은 대졸 청년층을 대상으로 하는 연구에 비해 부족함을 지적하며, 기존의 연구들에서도 단순한 취업여부보다는 취업의 질과 관련한 연구가 이루어져야 함을 제기하였다. 또한 이 연구는 횡단연구로서의 한계를 지니고 있음을 밝히며, 종단연구를 통해 장기적인 추이를 살펴보는 연구의 필요성을 제기하였고, 단기적인 취업성과를 넘어서 구체적인 취업의 측면과 문제점 등을 밝힐 수 있는 질적 연구를 통한 고졸 청년층의 취업 및 경력에 대한 이해가 필요하다고 밝혔다. 강순희(2013)는 고졸자 취업진로 조사가 졸업과 조사시점의 차이가 몇 개월에 불과하여 고졸자 노동시장 이행과 정착과정에 대한 분석이 보다 정밀하게 이루어지지 못했다는 점을 한계로 꼽았다. 또한, 고졸자 취업진로조사가 횡단면 조사라는 한계점을 지니고 있음을 밝히며 본 조사를 패널조사로 구축하여 종단면조사로 활용될 수 있게 한다면 역동성 있는 데이터를 바탕으로 다양하고 보다 심도 있는 연구 및 분석이 가능할 것이라 주장하였다.

요약하면, 고등학교 졸업자 취업실태조사의 개선방안으로 유지취업률 조사, 취업의 질적요소 추가, 중단조사 실시 등이 선행연구에서 제시되었다(<표 3> 참조).

<표 3> 고졸자취업진로조사의 개선방안

연구자	유지취업률 조사	질적요소 조사	중단조사
김강호(2014)	●	●	
이필남(2014)	●		●
이덕현 외(2014)		●	●
강순희(2013)			●

나. 고등교육기관 졸업자 취업실태조사 연구

한국교육개발원(2016)은 지금까지의 졸업자 취업통계가 실업자의 취업알선보다는 대학의 성과평가에 집중되어 있었음을 지적하며, 이에 대한 보완책으로서 청년층의 실업 실태를 정확히 조사하고 취업 장려 정책의 대안을 모색하는데 도움을 줄 수 있는 정보를 제공해야 한다고 강조하였다. 남기곤(2008)은 고등교육기관 졸업자 취업실태가 전수조사임에도 불구하고 취업

률이 높게 나타난 점을 지적하며 취업률이 과대평가의 가능성이 있다고 밝혔다. 취업률이 대학 자체적인 조사 보고에 의존하고 있기 때문에 조사의 신뢰성에 문제가 있을 수 있으며, 취업률이 대학 및 개별 학과의 성과를 측정하는 지표로 사용되기 때문에 이 같은 문제가 충분히 발생할 수 있음을 지적하였다. 김영재(2014)는 대학 취업률 평가와 관련하여 취업률을 부풀리기 위해 대학 측에서 자대 졸업생을 임시로 취업시키는 행위가 존재하며, 조사기준이 보다 명확하고 구체적으로 마련되어야 한다고 주장하였다. 이와 관련하여 해외취업자에 대한 조사기준의 근거가 불분명하며, 진학자 중 직업 훈련기관이나 평생교육기관에서 운영하는 학점은행제 및 특정 학점인정기관 입학자를 제외하는 데에 대한 근거가 명확하지 않다고 지적하였다. 최기성, 어수봉, 조세형(2015)은 고등교육기관 졸업자 취업통계조사의 한계점으로는 취업의 질을 파악할 수 있는 지표나 기준이 조사에 활용되고 있지 않다고 지적하였다. 이는 고등교육기관 졸업자 취업통계조사가 「교육부기본통계조사 규정」에 근거하여 실시되는 승인조사로 법적 근거가 갖추어져 있으나, 다양한 국가통계(고용보험DB, 국세DB 등)를 활용하는데 제약이 있기 때문에 구체적인 취업의 질을 평가할 수 있는 정보활용이 어렵다는 점을 지적하고 있는 것이다.

요약하면, 고등교육기관 졸업자 취업실태조사의 개선방안으로 실업실태 조사, 취업의 질 조사, 취업자 인정기준 강화 등이 선행연구에서 제시되었다(<표 4> 참조).

<표 4> 대졸자 취업실태조사 개선방안

연구자	실업실태 조사	취업의 질 조사	취업자 인정 기준 강화
한국교육개발원(2016)	●		
남기곤(2008)			●
김영재(2014)			●
최기성 외(2015)		●	

III. 연구방법

1. 연구대상

질적 연구는 첫째, 연구 참여자가 관여하는 행동과 상황 등에 대해 그들의 견해에서 이해할 수 있으며, 둘째, 이들이 포함된 환경의 맥락과 이 맥락이 그들에게 영향을 미치는 과정을 탐구할 수 있으며, 셋째, 예측하지 못하는 현상 혹은 여러 요인들이 복합적으로 영향을 미치는 과정에 대해 이해가 가능하다(Merriam, 2009). 그래서 이 연구에서는 특성화고·마이스터고 취업실태 조사의 문제점과 학교현장에 미치는 영향을 규명하기 위해 특성화고 및 마이스터고에서 학생들

의 취업에 관련된 업무를 수행하고 있는 취업부장교사를 대상으로 유목적 표집(purposeful sampling)을 실시하였다. 총 19명의 취업부장교사가 선정되었으며, 이들이 소속된 학교 소재지는 경기도가 10곳으로 가장 많았으며, 인천 5명, 충남과 충북이 각각 2곳이었다. 학교계열은 상업과 공업이 각각 8곳, 7곳이었으며, 농생명과 수산해운은 각각 3곳과 1곳이었다(<표 5> 참조).

<표 5> 연구대상자 인적사항

번호	성명	학교 계열	학교 소재지	인터뷰 일시
1	맹○○	농생명	충남	2017.07.12. (수)
2	임○○	상업·정보		
3	최○○	공업		
4	맹○○	상업·정보	충북	2017.07.12. (수)
5	김○○	상업·정보		
6	김○○	상업·정보	경기	2017.07.18. (화)
7	최○○	공업		
8	이○○	농생명		
9	김○○	농생명		
10	양○○	상업·정보		
11	배○○	공업		
12	한○○	상업·정보		
13	김○○	상업·정보		
14	이○○	공업		
15	이○○	상업·정보		
16	최○○	공업	인천	2017.07.19. (수)
17	조○○	수산·해운		
18	정○○	공업		
19	정○○	공업		

2. 자료수집

심층인터뷰를 실시한 기간은 2017년 7월 12일부터 7월 19일까지였으며, 30분에서 1시간 정도 소요되었다. 인터뷰의 진행은 총 4명의 연구자가 수행하였으며, 2인 1조로 구성하여 실시하였다. 연구자별로 질적 자료수집 경험의 차이가 있으므로 조별로 경험이 비교적 많은 한 명이 주도하고 다른 한 명이 보조하는 형태로 진행하였다. 이는 수집된 자료의 검토와 분석의 객관성을 높이는 데도 목적이 있었다.

구조화된 인터뷰는 복수의 인터뷰어가 참여하였을 때 개개인의 편견이나 주관성을 어느 정도 차단하고 수집된 자료를 조직하고 분석하는 일을 용이하게 만들지만, 구조화된 정도가 클수록 인터뷰를 부자연스럽게 만들거나 유연성을 제한할 수 있으므로 구조화된 정도와 유연성의 균형을 중점적으로 고려하였다(Patton, 1990). 연구문제로 구성된 인터뷰지를 시작으로 하여 인터뷰를

순차적으로 진행해나가며 인터뷰 중에 추가된 세부적인 질문들과 추가된 맥락들을 공유하며 인터뷰 수준을 맞추어나갔다. 연구목적에 좀 더 부합하는 자료를 수집하기 위해 사전에 인터뷰된 내용에 대한 분석도 함께 진행하였고(Merriam, 2009), 이 과정은 각각 2017년 7월 12일, 7월 18일 인터뷰 내용을 중심으로 두 차례 이루어졌다.

인터뷰를 진행할 때, 처음에는 주제와 관련하여 자연스럽게 대화를 유도할 수 있도록 분위기를 조성하고 답변에 따라 발생하는 부가적인 의문에 대해 질문하는 형식으로 진행하였다. 연구문제를 중심으로 질문하되 규칙에 얽매이지 않고 내용의 흐름에 따라 순서나 부가적인 질문을 다르게 진행하였다. 연구 참여자에 대한 윤리적 고려사항으로는 모스와 필드(Mose, Field, 1997)의 ‘동의과정’ (신경림 역, 1998)을 활용하였다. 인터뷰 진행 시, 대상자에게 연구목적 및 과정 등을 설명하고 비밀보장과 익명성, 면접에 동의하는 내용 등에 관하여 확인해 주었다. 또한 연구가 진행되는 동안 어느 때라도 제공한 정보를 철회할 수 있다고 안내하였으며, 연구진행과 녹음에 대하여 구두로 동의를 받아 면접내용을 녹음하였다. 녹음된 내용을 전사한 19회 면담 내용은 A4용지 116쪽 분량으로 정리되었다.

3. 자료분석

자료분석에는 반복적 비교 분석법을 활용하였다. 반복적 비교 분석법은 ‘개방 코딩’, ‘범주화’, ‘범주 확인’의 과정으로 구분할 수 있다. 개방 코딩 과정은 전사된 자료를 읽으면서 중요한 담화에 명명하고 분류하는 작업으로, 연구자가 연구문제와 관련성이 높은 모든 담화를 코딩하는 작업을 말한다. 범주화는 개방코딩 과정의 결과로 명명된 내용들을 비교하여 비슷한 코드로 분류된 담화들을 상위 범주로 분류하여 명명하는 작업이다. 개방 코딩의 특성상 비교할 코드들이 많으므로 반복적인 작업이 필요하다. 최종적으로 분류가 적절한지를 확인하기 위해 ‘범주확인’ 과정을 거쳤는데 이때 담화의 내용과도 비교하였다. 구성된 범주가 연구문제와 관련한 내용들을 잘 나타내고 있는 것으로 판단되면 자료분석의 과정을 종료하였다(유기웅 외, 2012).

앞선 자료수집에서 언급한 바와 같이 인터뷰를 함께 진행한 연구자와 개방 코딩 및 범주화를 진행하고 다른 그룹이 해당 내용을 다시 검토하는 형태로 진행하였다. 이와 같은 분석 과정은 인터뷰 진행 중에 2회 실시하고 종료 후에 1회 실시하였으며, 범주 확인과정은 인터뷰 종료 이후 모든 연구자가 참여하여 논의를 진행하였다.

IV. 연구 결과

1. 취업 개념의 타당성

가. 통상적인 기준으로 인정하기에 낮은 기준

특성화고·마이스터고 취업부장교사들은 현재 활용되고 있는 취업자의 규정(정규직, 비정규직, 자영업자, 자영농 등 포함하여, 주당 18시간 이상 근로 소득이 있는 자)이 취업의 질을 고려하지 못한 규정이며, 취업으로 인정하기에는 기준이 너무 낮다고 응답하였다. 취업자의 정의에 따른 근로시간 준수 시 생계를 유지할 수 있는 수준의 일자리인지 고려해야하며, 취업의 질 측면에서 일반적으로 인정하는 주당 40시간의 근로시간으로 수정될 필요가 있다는 의견이다.

인터뷰 12: 18시간이면 혼자 생활을 꾸려나기에 충분한 기준인지는 모르겠으나, 그런 범위 안에서 시간을 정해야 하지 않을까 생각한다. 취업이란 생업이라고 할 수 있는 정도의 일이어야 한다고 생각한다.

인터뷰 19: 주당 18시간은 아르바이트 개념이지 취업이라고 볼 수 없다. (중략) 직업교육촉진법에 명시되어있는 주 40시간이고 1일 7시간+합의하에 연장 1시간으로 되어있는 그 기준이 타당하다고 생각한다.

나. 고용보험 DB와 연계되지 않은 취업집계에 대한 불신

특성화고 및 마이스터고 취업실태조사 담당자들은 고용보험 DB로 연계되지 않은 취업자에 대해서는 인정하기 어렵다고 응답하였다. 재직증명서, 소득증빙자료, 가업승계자 등 서류를 통한 증빙은 취업자에 대한 부정확한 집계일 가능성이 있다는 것이다. 서류 증빙을 포함하는 취업률은 취업률에 대한 학교 간, 지역 간 불신을 조장한다고 응답하였다.

인터뷰 4: 취업률 계산하는 방식에서 4대 보험 적용되는 회사가 기준이라면 모든 기준을 그렇게 해야 하는데 간혹 아르바이트를 하는 데도 적용하는 곳도 있다 보니 학교 별로 편차도 심하고, 또 여기서 사실 아르바이트는 취업이라고 볼 수 없는 게 맞는데 그것도 다 포함시켜서 취업률을 높여버리고 하다보니까 쉽게 표현하면 정상적인 통계를 잡는 학교가 손해를 본다. 그러니까 이걸 실질적인 취업통계와 맞지 않는다. (중략) 취업의 기준이 4대 보험이 기준이 되어야 할 것이다. 4대 보험 가입여부가 가장 정확하다.

인터뷰 6: DB를 이용한 취업률 산정이 공정한 방법이다. (중략) DB로 한다는 것은 그 자체가 국가가 관리한다는 것이기 때문에 객관적일 수밖에 없다.

다. 단기적인 관점이 가지는 한계

장기적인 관점에서 취업률을 조사해야 한다는 응답도 있었다. 졸업 직후에 이루어지는 취업자에 대한 조사는 사실상 현장실습과 연계되어 있으며, 졸업 이후 그만두는 경우가 많다고 하였다. 이에 취업의 안정성 및 취업처의 질에 관한 파악을 위해서 취업실태조사가 졸업 직후 이루어지는 일회성 조사로는 취업 실태를 충분히 반영하기에는 충분하지 않으며, 남학생의 경우 병역문제 등 졸업 후 바로 취업으로 이어지지 않는 한계가 존재한다. 따라서 유지취업률 또는 일정 기간 이후의 재조사가 필요하다는 의견도 있었다.

인터뷰 10: 사실 취업과 현장실습이 완전하게 분리되어 있다고 보기 어려워서 학생들이 취업처에 있는 것이 사실 현장실습기간이라고 생각한다. 그래서 정확한 조사를 하기 위해서는 1,2년 후의 유지취업률 등을 조사해야 한다.

인터뷰 13: 1년에 한번 정도는 더 봐서 유지 취업률까지 함께 보는 것이 더 바람직하다고 생각한다. 그렇게 반영해주신다면 학교 입장에서는 조금 부담은 되겠지만 취업을 강조하기 위해서는 장기적인 시각에서는 더 좋다고 판단된다.

인터뷰 11: 단기자료보다는 특성화고의 졸업한 학생들이 대학교 졸업한 학생들의 나이 정도가 되었을 때 정도에 조사해서 자료를 만들었을 때, 그 자료가 더 의미가 있다고 생각한다. 고등학교 졸업이후에는 남학생들같은 경우에는 군대 문제도 있고, 졸업 이후에는 아직 학생들이 어리기 때문에 변수가 많다. 그래서 장기적으로 봤을 때, 특성화고를 졸업하고서도 그 전공을 살려서 일하고 있는지를 보는게 나을 것 같다.

2. 조사시기

가. 현행 2월 조사가 갖는 한계

특성화고·마이스터고 취업부장교사들은 2월에 실시되는 취업실태조사의 조사 시기가 취업 조사의 정확성 및 신뢰성에 좋지 않은 영향을 미치고 있다고 응답하였다. 각 학교의 취업실태조사 담당자들은 2월 1일을 기준으로 학생들의 취업현황에 대한 변동사항을 마감하여 취업률을 집계하고 있다. 그러나 현 특성화고·마이스터고 취업실태조사는 학생 산업체 현장실습 모니터링의 연장선상에서 운영되고 있기 때문에 현장실습생과 실제 취업자의 구분이 현실적으로 어렵다. 산업체 현장실습 비복교생⁴⁾을 취업자로 간주하는 현행 실태조사의 특성상, 2월 1일자를 기준으로 행해지는 취업 실태조사는 3월 말까지 상급학교에 대한 진학 여부를 결정할 수

4) 산업체 현장실습 비복교생: 현장실습을 중단하고 복교하지 않아 해당 산업체에 취업하는 것으로 판단함

있는 특성화고·마이스터고 학생, 즉 현장실습생을 취업자로 집계할 가능성을 가지고 있다.

인터뷰 1: 2월 말 기준으로 보면 3월 달에 대학 진학생들이 빠지고 인사이동이 있어 애매하다. 2월 1일자 기준으로 하면 2월 1일부터 3월 31일까지 대학 진학하고 빠지는 학생들이 있는데 통계치가 아무래도 정확하기 어렵다.

인터뷰 6: 현장실습의 개념은 취업을 전제로 하고 나가는 것이 아니기 때문이다. 진학하는 학생들의 경우에도 현장실습을 나갈 수 있고 하기 때문에 2월 1일자로 하면 취업률이 비교적 높게 나온다. 그 이후에 대학을 가는 학생들이 산식에서 빠져버리면 4월 1일자 취업률은 더 낮게 나오게 되는 것이다.

나. 이전 4월 조사가 갖는 한계

특성화고·마이스터고 취업부장교사들은 2월에 실태조사가 완료되지 않을 경우, 졸업하는 학생들을 추적하여 조사하는 것이 현실적으로 어려울 뿐 아니라, 학기 초 교직원 인사이동, 업무변경 등이 이루어지므로 이전에 실시했던 ‘4월 조사’도 대안이 될 수 없다고 주장하였다.

인터뷰 2: 졸업해서 학교를 떠난 아이들을 전화하고 관리하는 게, 멀어질수록 학생들이 전화를 받지 않는다. (2월 1일자 기준이면) 작년 담임들 찾아다니면서 이 학생에게 연락해봐라 저 학생에게 연락해봐라 하는 일들을 안 하게 된다. 어떤 학교는 취업부가 3-4명이다. 그런데 작년에 있던 사람이 아무도 없다고 가정해보라. 공립학교는 순환이 되다보니 인수인계가 어렵다.

인터뷰 3: 3월 1일부터 신학년이 시작된다. 새로 올라오는 3학년 학생에 대한 취업 준비를 해야 하는 상황에서 사후 관리를 하는 것은 쉽지 않다. 취업 담당 선생님은 이중고를 겪어야 한다. 작년 담임과 올해 담임이 다른 상황에서 올해 담임들은 작년 생각은 하지 못한다. 올해 3학년 자기 반 아이들만 관리하고 집중하니까. 작년 담임 선생님이 다른 학년으로 바뀌거나 전근을 가시면 추수지도 부탁을 드리기가 현실적으로 어렵다.

3. 조사방법

가. 데이터수집 방법에 따른 과중한 업무부담

현 취업실태조사 체계는 취업 담당자가 마이스터고·특성화고 학생들에게 개별적인 전화 연락을 통해 조사 내용을 확인하고 보완 서류를 구비하여 업로드 하는 형식으로 진행되어 왔다. 위 체계에 대해 교사들은 과중한 업무 부담을 느끼고 있었으며, 담당자들은 정확한 취업률 산출과 업무부담 경감을 위해 4대보험 등 공식적인 데이터베이스만을 활용하여 조사해야한다고 제안하였다.

인터뷰 4: 우선 이것은 선생님들이 힘든 방법이다. 졸업하고 나서 전화번호를 바꾸는 학생들도 있고, (중략) 일일이 다 전화를 해서 통계에 넣는 것도 큰 일이고해서 부담이 크다. 통계를 잡으려고 하면 대학처럼 4대 보험 데이터를 째 뽑아서 보는 것이 더 편할 것이다. 단위학교에서도 그저 학생들 동의 얻어서 주민등록번호를 받아서 하면 되는 것인데. 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사처럼 주민번호를 통해서 하는 것이 훨씬 효율적이다.

인터뷰 10: 선생님들이 개별적으로 증빙 서류를 업로드 하는 것을 없애고 고용보험 등의 DB로만 연계해서 조사해야 가장 신뢰할 수 있는 조사가 될 것이라 생각한다.

인터뷰 19: 지역마다 중기청 사업 본부가 있을 것이다. 지역의 중기청 DB를 잘 활용해서 학교나 교육청에 바로 정보를 전달하면 좋겠다. (중략) 학교는 일종의 공급자이고 기업체는 수요자라고 본다면, 공급과 수요가 맞춰져야 하는데, 모든 자료들을 학교에만 전가시키고 있다. 선생님들이 학생들 주민번호나 핸드폰 번호의 정보를 다룰 때, 개인정보보호법에 의해서 쉽지 않은 부분이 있다. 선생님들은 1~5년 안에 학교를 이동할 수밖에 없다. 또, 취업에 관련된 부서는 학교에서 기피하는 부서이다. 그렇다고 했을 때, 학생들의 정보를 활용하고 자료를 만드는 것에 대해서는 어려움이 있다.

나. 개인정보 미활용에 따른 비효율과 한계

현 취업실태조사 체계는 취업실태조사 담당자가 사업자 등록번호, 학생 이름만을 고용보험 조회에 활용해 왔다. 그러나 주민등록번호 등 개인정보 미활용으로 인해 동성동명의 학생 정보가 구분되지 않았고, 조사 시점에 인근하여 개명한 학생, 지점 발령으로 인해 사업자 등록번호가 변경된 학생 등, 정보 변경으로 인해 한 학생에 대한 정보가 별개로 취급되어 고용보험 상 조회가 되지 않거나 취업률 집계에서 누락되는 일이 발생하였다.

인터뷰 2: 특히 이런 경우가 있다. 국민은행 본사에서 뽑아서 다른 지점으로 발령이 나면 이 두 곳에 사업자 번호가 다르기 때문에 이번에 거기서 많이 오류가 발생했다고 하더라. 은행권 아이들의 오류가 많았다.

다. 기업정보DB 미활용에 따른 비효율과 한계

정보 입력에 관하여, 각고 취업 담당자들은 기업 소재, 기업 내역, 업종 등 하이파이버에 교사가 직접 입력해야 하는 사항이 너무 복잡하고 세분화되어 있다고 응답하였으며, 교사의 업무 경감을 위하여 공식 데이터베이스를 연계하여 입력 항목을 최소화해줄 것을 제안하였다. 또한, 기존에 작성되었던 기업정보를 활용할 수 없는 등 시스템 내부 데이터를 활용하는 데에도 제한이 있는 것으로 나타났다.

인터뷰 5: 하이파이브 자체는 쓰기에는 괜찮은데, 입력하는 거 자체가 너무 많다고 생각한다. 이것까지 입력해야 하나? 하는 것들이 있다. (중략) 기업명, 업종, 회사 내역 등을 기입해야 하는데, 이 같은 것은 꼭 필요하지 않은데 입력에 소모되는 시간이 많이 걸리는 일이라고 생각한다.

인터뷰 1: 기업의 직종을 선택했을 때 그런 부분들이 자동으로 연동되어 입력되게 하면 되지 않을까? 전체적으로 데이터베이스화 해서 제공할 필요가 있다.

인터뷰 3: 1차 A라는 회사에 나가 사업체 등록중이니 하는 것들을 하이파이브에 등록하고 정보라던지 이런 것들을 다 입력했다. 그런데 이 학생이 복교를 하면 학교에서 별 주고 반성도 하는 기간을 가지고 B라는 회사를 다시 나간다. 그래서 이 B사에 관한 정보를 입력하면 A사에 정보가 전부 소거된다. 그래서 그것을 하이파이브에서 쓰다보면 과거 자료를 가져올 수 있는 기능이 있으면 좋겠다는 생각이 든다. B로 바뀌는 순간 A자료가 다 날아가니까 차년도에 A라는 회사에 취업을 한 학생은 동일한 자료를 반복해서 입력해야한다.

라. 명확하지 않은 기준에 따른 휴먼에러의 발생가능성

특성화고·마이스터고 취업부장교사들은 업체 규모 구분, 직렬 및 직무, 전공적합성 여부 등의 선택이 교사 주관적이며 따라서 동일 업체, 동일 직무에 대해 교사 입력 정보는 상이할 수 있다고 언급하였다. 또한 기업 규모도 산업통상자원부, 중소기업부, 전국경제인총연합회 등에서 규정하는 기업 구분 기준이 상이하여 기업 규모 입력 시 혼란이 발생하였으며 직업군, 기업군 분류에 대한 전문교육이 이루어지지 않았다고 주장하였다.

인터뷰 2: 생산직 현장의 경우, 업종 고르고 연봉 고르고 기업 규모(대기업, 중소기업 등)를 고르는 절차가 있다. 이것을 선택하는 부분이 가끔 애매하다. 기본적으로 직업분류 사전이나 기업군을 분류하는 그것에 대한 전문적인 지식이 없기 때문에, 교육을 받은 것도 없고, 매뉴얼을 명확하게 인터넷상이나 네트워크상에서 배포했는지는 모르겠지만 숙지하지 못한 상태에서 담당자가 변경되면 담당자가 보고 기계적으로 단순입력하는 수준이다. 그런 문제들이 발생한다.

인터뷰 13: 기업에 대한 분류가 오히려 더 큰 문제이고 두 번째는 이것이 일관성이 없다는 것이다. 왜냐하면 담임이 입력을 기초자료를 입력을 하는데 선생님마다 또 기준이 다르다. 만약 학생이 '회계 사무원'으로 갔는데 표준 직업분류 상으로는 '사무원'으로 입력하는 경우가 있다. 표준 직업분류라는 것에 대한 개념이 선생님마다 다르고 별로 없다.

4. 조사산출물

가. 학교에서 활용하기에 유용하지 않은 산출물

특성화고·마이스터고 취업부장교사들은 특성화고·마이스터고 취업실태조사의 조사산출물

에 대해 학교 선생님들이 활용할 수 있는 유용한 자료라고 인식하지 않으며, '상급기관에 보고하는 것' 이상의 의미를 가지고 있지 않았다. 교육청이나 국회 등의 의사결정권자들이 사용하는 자료이지 학교급에서는 달리 활용할 수 있는 자료가 되지 못한다는 것이다.

인터뷰4: (취업실태조사 결과 자료를) 제일 많이 이용하는 사람들은 국회의원이라고 생각한다. 국회 요구 자료로서 때면 그것을 요구하기 때문이다. 그 외에 다른 사람들은 이 자료에 대해 궁금해 하는 사람들이 극히 드물다. 정부부처에서나 취업률 등에 대해 궁금해 하는 것뿐이다. (중략) 자료 활용에 의미가 없다. 이 데이터를 가지고 활용할 곳도 없다.

나. 취업의 질에 대해 나타낼 수 있는 지표 필요

특성화고·마이스터고 취업부장교사들은 학생 만족도, 고용 안정성, 전공 일치도, 최저 임금으로부터의 임금 수준 등을 지표에 추가하여 취업률만 보는 것이 아니라 취업의 질과 학생들의 만족도 중심의 취업실태가 결과로 도출되어야 한다고 주장하였다.

인터뷰 11: 정규적인지 비정규적인지, 임금은 최저임금에서 얼마나 더 받고 있는지 등을 보는 것이 좋을 것 같다. 양질의 일자리에 많은 학생들을 취업시키는 것이 특성화고의 성과로 삼아야 하는 것이 아닐까 싶다.

인터뷰 6: 기본적으로 문제가 현재 나오는 여러 정책들은 실제 취업의 질을 낮출 수 있다고 생각한다. 어제도 학부모 회의를 했었는데 만약 자신의 자녀를 취업시킨다고 했을 때 교사들이 현재처럼 취업률에 중점을 두면서 취업을 시킬 것인지, 그것보다는 아이가 원하는 직장에 조금 더 기간이 걸리더라도 할 것인지에 대한 이야기를 했다. 이 때 선생님들이 취업률에만 목을 맨다면 학생들은 말 그대로 그저 기업의 상품이 되 버린다는 것이다. 그래서 실제 취업률보다는 실제 학생들의 만족도를 더 고민할 수 있는 정책이 필요하다고 생각한다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

이 연구에서는 특성화고·마이스터고 졸업자 취업실태조사의 문제점을 파악하고 개선방안을 도출하고자 하였다. 이를 위해 특성화고·마이스터고에서 학생 취업업무 총괄하는 19명의 취업부장교사와 취업 개념의 타당성, 조사시기의 적절성, 조사방법의 효과성, 조사 산출물의 유용성 등을 중심으로 면대면 심층인터뷰를 실시하였다. 주요 연구결과 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 현재의 취업실태조사에 있어서 취업은 통상적인 기준으로 인정하기에 낮은 기준으로

조사되고 있으며, DB와 연계되지 않은 취업집계는 부정확할 가능성이 있는 것으로 나타났다. 이는 취업에 대해 기준을 재검토할 필요가 있음을 시사한다. 현재 기준인 주 18시간은 일반적으로 생업으로써의 일자리로 보기 어렵고 일시적인 아르바이트와 구분되지도 않는다. 또한 DB와 연계되지 않지만 인정되고 있는 서류를 통한 취업집계는 부정확할 수 있으며, 교사들이 크게 신뢰하지 않는 등 엄격한 기준에 대한 요구가 있는 것으로 나타났다. 대졸자 취업실태조사를 연구한 남기곤(2008)은 자체조사에 의존할 경우 취업률이 과대평가될 가능성이 있음 지적하였다. 따라서 국가 차원에서 DB활용을 통해 조사의 신뢰성을 높이는 방안을 고려해야 한다.

둘째, 현재 조사방법은 교사들이 대상 기업에 대한 정보를 직접 조사·입력·증빙하도록 구조화되어 있기 때문에 담당교사들은 취업실태조사에 과중한 업무 부담으로 느끼고 있었다. 이는 조사방법 측면에서도 DB 활용에 대한 요구가 있음을 시사한다. 현재는 주민등록번호를 활용할 수 없어서 개인적인 정보에 대한 입력이 비효율적이고, 기업정보 DB를 활용하고 있지 않아 기업 정보에 대한 입력 또한 비효율적이다. 또한 기업정보에 대한 명확한 기준이 제공되지 않아서 조사자에 따라 다르게 입력되는 문제점 등이 지적되었다.

셋째, 일회성 조사가 갖는 단기적인 관점의 한계가 있는 것으로 나타났다. 졸업 직전 혹은 직후에 수행되는 조사는 특성화고·마이스터고 학생들의 취업 현상을 완전히 나타내지는 못한다. 예를 들어, 군복무 직전의 남학생의 경우 취업이 어려워 단기 아르바이트를 하다가 입대하는 경우가 많은데 이 같은 점이 고려되기 어렵다. 그리고 단기적인 관점으로는 특성화고·마이스터고의 목표가 전문기능인 양성이라는 점을 고려할 때 이들이 실제 그러한 진로로 나아가고 있는지를 파악하지 못한다는 한계가 있다. 고졸자취업지로조사 연구에서는 이와 같은 횡단적 정보를 넘어서 종단적인 정보가 조사될 필요가 있다고 강조하고 있다(강순희, 2013; 이덕현 외, 2014; 이필남, 2014).

넷째, 취업시기와 관련하여 현행 2월 조사는 현장학습과 취업이 구분되기 어렵고, 진학 및 취업이 결정되지 않은 시기이며 완전한 취업을 조사하는데 한계가 있는 것으로 나타났다. 이에 이전 4월 조사가 취업실태조사의 측면에서는 더욱 적절한 것으로 인식하고 있었다. 시기상 완전히 졸업 이후 진학 여부가 확실하게 결정되어 취업으로 보기에 더 적합하다. 반면에 2월 조사의 경우 졸업 전 인사이동 등이 이루어지지 않은 시기라 조사에 있어서 학교의 부담이 적은 반면에 4월 조사의 경우 졸업 이후라 조사가 어려우며, 담당자의 인사이동 이후이고 새 학생들에 대한 업무가 있기 때문에 부담을 매우 높게 느끼고 있었다.

다섯째, 조사산출물과 관련해서 현재 산출물은 학교에서는 활용하기에 유용하지 않은 것으로 나타났다. 현재 산출물은 취업률 중심으로써 정책입안자 등에게 필요한 정보이지 학교에서 취업지도나 학과운영에 있어 유용한 정보는 아니라는 것이다. 또한, 특성화고 마이스터고의 설립 취지를 고려할 때 취업률 중심인 지표가 성과 혹은 목표를 잘 나타내주지 못하며 취업의 질에

대해 나타내는데 한계가 있었다.

2. 제언

연구의 결과 및 결론을 토대로 내린 제언에 앞서 이해를 돕기 위해 특성화고·마이스터고 취업실태조사의 변화 가능한 유형을 정책의 점진적인 변화를 가정하여 구분 지으면 다음과 같은 세 가지로 나눌 수 있다. 첫째, 질적 조사내용을 중심으로 하여 현재와 같은 2월 행정자료 형태의 조사가 활용될 수 있다. 이 경우 조사의 절차나 구조가 현재 단계에서 변화하지 않으나 수집하는 질적 정보를 개선할 경우 취업실태를 깊이 있는 이해가 가능하지만 횡단적인 정보만을 제공할 수 있다는 한계가 있고 지금처럼 조사가 학교에 업무 부담이 된다. 둘째, 양적 조사내용을 중심으로 하여 국가DB상 수집 가능한 정보 위주로 4월에 이루어지는 승인통계가 활용될 수 있다, 마지막으로 둘째와 동일하되 국가DB 추적을 통해 종단적 정보를 수집하는 형태가 활용될 수 있다. 두 번째와 세 번째 모두 학교에 부담은 적으나 수집하는 정보가 늘어날수록 더 많은 비용이 초래될 수 있다. 이외에도 다양한 유형의 조사가 있을 수 있으나, 위의 내용을 중심으로 향후 개선을 위해 주요하게 고려되어야 사항들을 제언한다.

첫째, 특성화고·마이스터고 취업실태조사의 목적을 명확히 규정하고 취업의 개념을 재정의 할 필요가 있다. 현재 조사에서 규정한 취업의 개념은 엄격한 기준이 적용되지 않아 재검토가 필요하지만 특성화고 및 마이스터고 졸업자가 취업하는 형태나 분야가 다양한 만큼 일관적인 기준이 적용되는 것이 부적절할 수 있음에 유의해야 한다. 그리고 조사산출물의 활용 목적이 불명확하고 조사의 내용이 활용에 한계가 있어 재정의할 필요가 있다.

둘째, 현행 조사시기 보다는 4월 조사가 실제취업실태를 나타내기에 더 적절할 것이다. 그러나 조사방법상 4월 조사가 학교에 많은 부담이 될 수 있으므로, 개인정보를 중심으로 국가 DB 들을 연동하여 전산으로 조사가 이루어지는 방향이 바람직할 것이다. 이는 현재보다 엄격한 조사가 이루어져 신뢰도 제고를 기대할 수 있다. 다만 이와 같은 방법에서는 특성화고·마이스터고 취업실태조사에 있어서 취업의 질과 상이한 취업형태를 반영하는 데에는 한계가 있으므로 특성화고·마이스터고 취업실태조사의 목적과 활용방안을 어떻게 규정하느냐에 따라 결정될 수 있다. 이는 질적인 조사를 포함할 때와는 다른 접근이 요구됨을 말한다.

셋째, 취업률이 특성화고·마이스터고의 성과지표로 활용될 경우 취업실태조사는 지금과 같은 신뢰성에 대한 문제제기에서 벗어나기 어려울 것이다. 취업실태조사에 대한 불신은 의도치 않은 휴먼에러 보다는 취업률이 특성화고·마이스터고의 주요한 성과지표로 강조됨에 따라 일시적인 취업 등 취업인정에 있어 편법이 이루어질 우려에 의한 것이었다. 대졸자 취업실태조사의 경우에도 이러한 문제제기가 됨에 따라 국가 DB를 활용하는 등 개선이 이루어져있지만, 여

전히 일부 기타 취업인정에 대해 편법적으로 활용될 소지가 있다는 우려가 제기되고 있다. 근본적으로 취업실태조사는 특성화고·마이스터고 학생들의 취업실태에 대해 객관적이고 체계적으로 파악하여 중등단계 직업교육의 효과성을 높이기 위한 방안으로 활용되어야 할 것이다.

넷째, 향후 실태조사의 개선을 위해서는 실제 특성화고·마이스터고 학생들의 취업실태에 대한 면밀한 연구가 선행될 필요가 있다. 현재 관련 통계조사, 패널 등의 조사에서는 특성화고, 마이스터고 학생들의 다양한 취업형태를 반영하지 못하고 있어 유효한 시사점을 도출하는데 한계가 있다. 가령 정규직, 비정규직 등의 구분만으로는 실제 직업계고 졸업생들의 다양한 고용 형태를 반영하지 못하며, 대분류 수준의 표준산업구분이나 표준직업분류로는 이들에게 주요한 전문분야나 직무수준을 반영할 수 없다.

참고문헌

- 강순희. (2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. *노동정책연구*, 13(3), 91-123.
- 고영복. (2000). *사회학사전*. 서울: 사회문화연구소.
- 교육부. (2016. 10. 14.). 특성화고·마이스터고 졸업생 취업률 7년 연속 상승. 교육부 보도자료.
- 교육부. (2017). 17. 2월 특성화고/마이스터고 졸업생 취업실태조사 결과 보고.
- 김강호. (2014). 고졸자의 취업성과 분석: 특성화고와 마이스터고의 비교를 중심으로. 2014 고용패널 학술대회 (pp. 724-746). 충북: 한국고용정보원.
- 김기중. (2016.7.6.). 특성화고 취업률 상승, 감춰진 진실. 주간동아. Retrieved from <http://weekly.donga.com/Rel/3/01/11/537547/1>
- 김영재. (2014). 대학 취업률 평가의 문제점과 개선방향에 관한 소고. *취업진로연구*, 4(1), 23-40.
- 남기곤. (2008). 고등교육기관 졸업자 취업률 지표의 문제점. *노동정책연구*, 8(3), 39-61.
- 박소정. (2016.09.27.). 고졸 취업 활성화를 위한 조건. 서울시립대신문. Retrieved from <http://press.uos.ac.kr/news/articleView.html?idxno=10391>
- 박용하. (2017.10.25.). 힘내라, 한국 경제...상생과 성장, 지금이 골든타임. 경향비즈. Retrieved from http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201710251943005&code=920100#csidx3b5b7b521088089a6b00b37d136e5b4
- 손철성. (2010). 노동의 종말과 호모 라보란스의 위기. *시대와 철학*, 21(2), pp. 233-266.
- 손창균. (2009). EUROSTAT의 품질관리 요소에 관하여. 보건복지포럼. 국제보건복지 정책동향 3.
- 신경림 역(1998). 인터뷰. S. Kvale(1998), Interview. 서울: 하나의학사.
- 유기웅, 정종원, 김영석, 김한별. (2012). *질적 연구방법의 이해*. 서울: 박영사.
- 이덕현, 박지혜, 진유림, 장원섭. (2014). 진로지원과 진로탐색행동이 고졸 청년층의 취업성과에

- 미치는 영향분석. *산업교육연구*, **28**(2), 1-20.
- 이쌍철. (2016). 중등 직업교육기관 졸업생의 취업 질에 영향을 주는 학교 특성 분석. *교육재정경제연구*, **25**(2), 109-128.
- 이필남. (2014). 고졸취업 확대 정책 전후 고졸취업자 일자리의 질 비교 분석. *교육재정경제연구*, **23**(4), 49-74.
- 장명희, 전승환, 정동열. (2014). NCS 기반 교육과정 도입에 따른 중등직업교육 교원의 양성, 임용, 연수 개선 요구분석. *직업교육연구*, **33**(6), 159-182.
- 정현상. (2014). 노동통계의 국제기준 개정과 고용보조지표. *노동리뷰*, **2014**(12), 42-55.
- 최기성, 어수봉, 조세형. (2015). 대학 교육성과의 새로운 평가방안 연구: 취업통계조사의 취업률을 중심으로. *조사연구*, **16**(2), 59-88.
- 최동선, 이종범. (2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. *직업교육연구*, **32**(1), 1-21.
- 통계청. (2017). *경제활동인구조사*. 대전: 통계청.
- 한국교육개발원 교육통계연구센터. (2017). *2017년 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 사업 추진 계획안*. 충북: 한국교육개발원.
- 한국교육개발원. (2016). *고등교육기관 졸업자 미취업 실태조사 설계 방안*. 충북: 한국교육개발원.
- 한국은행. (2015). *권역별 노동수급 미스매치 현황 및 시사점*. BOK 이슈노트, 2015(7).
- 한국은행. (2017. 7.). *경제전망보고서*. 서울: 한국은행.
- 허영준. (2014). 고졸 취업 활성화 정책 진단. *The HRD Review*, **75**호. 한국직업능력개발원.
- 황수경. (2010). 실업률 측정의 문제점과 보완적 실업지표 연구. *노동경제논집*, **33**(3), 89-127.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*. ILO.
- Merriam, S. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- 최초접수일: 2017년 11월 1일
- 논문심사일:
 - 1차 외부심사일: 2017년 11월 8~20일
 - 2차 편집위심사일: 2017년 11월 20일
- 게재확정일: 2017년 12월 6일

Abstract

Study on Improvement of Survey on Employment Status at the Vocational High School

Chan Lee* · Yeung-uk Jeon** · Yoon-hee Park*** · Seon-geun Kim ·
Hye-rin Jeon · Ha-nul Jung*

*Seoul National University · **Research Institute for Agriculture and Life Sciences,
Seoul National University · ***Korea University of Technology & Education

The purpose of this study is to identify the Issues of the survey on employment status at the vocational high school. For this, 19 chief teachers of employment department were interviewed with the validity of the concept of employment, the appropriateness of the survey period, the effectiveness of the survey method, and the usefulness of the survey output. The main results of research were as follows.

First, in the survey of current employment situation, employment is a low standard to be recognized as an ordinary standard, and the employment counts not linked to DB are likely to be inaccurate. Second, regarding the period of employment, the current February survey is difficult to distinguish between field study and employment, and there is a limit to the study of full employment. Third, the present method has limitations on reliability and work efficiency in the survey method. Fourth, current output is not useful for school use in relation to survey output.

※ Key words : Specialized high school, Meister high school, Survey on Employment Status