

國家 高級人力 需給體制와 高等教育의 連繫

金 秀 坤
(前 KDI 副院長)

우리나라의 高等教育은 그 選拔機能과 資格賦與機能에 비해서 開發의 機能이 경시되어 온 듯하다. 첫째로 教育課程이 급변해 가는 產業社會로부터의 必要에 對應하지 못했다는 점에서 그렇고, 둘째는 教育의 效率性이 選拔試驗의 基準에 의해서 評價를 받게 됨으로써 教育 본연의 기능을 점차 상실해 온 점에서 그러하다.

I. 序 論

本 論文의 題目은 얼른 보기에 매우 명확한 課題를 가지고 이야기하는 듯하지만, 사실 그 內容을 풀어 가면서 생각해 보면 어느 한 가지만을 對象으로 논해야 하는 것이 아니라 오늘날 우리 社會에 存在하는 여러 主體間의 關係와 制度를 망라한 問題들이다. 高度化되어 가고 있는 產業이 필요로 하는 人力, 그 人力을 供給하는 教育시스템, 그 중에도 大學이 下部教育制度와의 사이에 가진 問題點, 대학을 졸업한 사람의 就業問題와 그것이 대학을 졸업하지 못한 사람의 勞動市場 進出 사이에 가진 機會 不平等이라든가 報償의 不衡平問題, 그리고 職業生涯를 통해서 教育이 결과해 놓은 所得隔差의 문제라든가 社會 階層間의 移動 그리고 그것이 다음 世代의 職業 選擇은 물론 教育熱의 奇現象까지 誘發시킴으로써 한 國家, 社會의 秩序 및 價値體

系의 混沌까지를 초래하는 問題를 생각한다면 이것은 너무나 방대한 問題가 될 것이다.

서로가 깊은 關聯性을 가진 문제들인 만큼 다소 自意的이긴 하지만 먼저 人力需給計劃에 대한 方法論上的 限界點을 음미해 보고 高等教育의 機能을 평가하고자 한다. 다음에는 人間資本의 投資에 대한 收益性 論理가 가진 問題點을 勞動市場 原理에 입각해서 動機誘發과 關連시켜 비판해 보고자 한다. 다음에는 平生教育場이 바로 勞動市場 속에 존재하며, 教育制度 自體는 勞動市場과의 連繫 속에서 그 本分을 다하고 있는 지를 살펴보고 結論을 맺고자 한다.

II. 人力需給計劃에 대한 幻想

高級人力이 과연 무엇이나? 일반적으로 大學 卒業者 이상을 말하겠지만 사실 대학을 졸업하지 않은 사람들 가운데에서도 상당히 많은 高級人力이 있어 왔다는 사실을 부인해서는 안 될 것

이다. 現場經驗에 의해서 人力은 계속 高級化하고 또 그래야 할 것인데 그렇지 못한 경우가 많아 왔다던가 그렇지 못한 것으로 믿어버리는 學歷爲主의 固定觀念이 더욱더 큰 問題일 것이다.

아름튼 高級人力을 定義하는 것이 急先務가 아니고, 高級人力 輩出의 大宗을 맡고 있는 것이 大學 및 大學院이므로 이들 大學이 勞動市場과의 關聯下에서 어떻게 成長해 나가야 할 것인지에 대하여 생각해 보기로 한다면 두 가지의 極端의 意見이 있다. 그 하나는 高等教育에 대한 社會的 需要가 自然發生의으로 있는 것이니 이에 대해서는 國家가 간섭치 말고 放任해 두기를 바라는 의견이다. 純粹科學의 發達이나 文化創造의 많은 부분이 國家意志나 計劃에 의해서 보다는 象牙塔 속의 자유로운 眞理 探究로부터 결과한 것이 많았다는 사실은 부인할 수 없기에 이 論理는 肯定的으로 받아들이지 않을 수 없다. 그러나 오늘날과 같이 복잡한 産業社會에서 그리고 國家間의 競爭이 치열한 가운데서 한 國家의 生存自體가 人力開發의 정도와 깊은 函數關係에 놓여 있다는 것을 생각할 때 高等教育의 自由放任主義를 문자 그대로 實現하고자 하는 소박한 理論家는 없을 것이다.

그와 반면 상당히 많은 사람들이 人力의 需要를 정확히 豫測해서 産業社會의 人力必要量을 供給하기 위해서 高等教育을 整備해야 한다고 믿고 있다. 人力求得難에 부딪치자 많은 사람들이 異口同聲으로 “왜 人力需要를 정확히 豫測하여 必要人力供給을 確保하지 않았는가? 지금이라도 全國의으로 「센서스」를 實施하여 人力在庫를 把握하는 것이 좋겠다.”라고 말한다. 이러한 주장은 勞動市場行態를 잘못 이해하고 있기 때문이다.

人力需要는 商品需要로부터 도출된 二次的 需要로서 고정된 것이 아니라 流動的이다. 따라서 人力需要는 직접적으로는 經濟成長과 景氣變動 및 産業構造의 變化 등에 의하여 影響을 받으며 就業者의 職種別 構成, 技術適用 程度, 企業經營者의 管理能力 및 勞動市場의 供給狀況에 따라 變化한다. 勞動供給이 부족하면 企業家は 勞動력을 機械로 代替하려는 것이 상례이다. 人力供給도 고정된 것이 아니고 勞動市場에서 받을

수 있는 貨金, 教育程度, 所得水準, 女性の 경우에는 돌보아야 할 子女의 數, 失業率, 國民의 意識構造 등의 諸要因에 의해서 變한다.

人力의 職種別 需要와 供給은 정확하게 일치하지는 않으며, 또한 일치할 수도 없는 것이다. 그럼에도 불구하고 勞動市場이 잘 운영되는 까닭은 生産要素 중 代替可能性이 가장 높은 것이 人力이기 때문이다. 一例로 어떤 商品을 生産하는 데 요구되는 大卒水準의 人力이 부족하다고 해서 그 商品需要가 있는데도 商品生産을 하지 않고 大卒者 供給이 많아지기를 기다리는 企業家は 없을 것이다. 大卒者가 모자라면 高卒者를 高卒者도 모자라면 그보다 資格이 없는 사람이라도 採用해서 訓練을 시켜 製品을 生産하게 하는 것이 일반적인 企業行態인 것이다. 이는 바로 人力이 代替 可能性이 높고, 한 사람이 여러 가지 技能도 가질 수 있음을 보여 주는 것이다.

勞動市場을 「다이나믹」(動態的)하다고 表現하는데, 이것은 人力이 항상 移動하고 있음을 뜻하는 것이다. 어느 時點을 기준으로 全數調査를 실시하더라도 이는 人力在庫에 대한 靜態的 調査이므로 人力의 移動에 대한 情報를 補充하지 않으면 안 된다. 人力在庫調査는 勞動力에 대한 각종 情報(學歷, 職業, 産業, 技術水準 등)를 蒐集함을 目的으로 하는데 이 調査를 自計式으로 실시하면 應答의 信賴度가 낮아질 可能性이 높다. 그러므로 全數調査란 실제로 不可能하고 標本調査를 실시할 수밖에 없다. 중요한 것은 標本の 크기가 아니라 調査의 信賴度 및 妥當性(人力在庫, 人力의 動態的 측면을 정확히 파악할 수 있는가)인 것이다. 이러한 技術的인 理由 때문에 人力需要豫測은 상당한 誤差를 나타내기 마련이다. 이러한 制約性을 무시하고 人力需要와 人力供給을 비교하여 需給豫測值를 계산한다는 것은 無意味할 뿐만 아니라 統計의 信憑性을 낮추는 결과를 초래할 것이다.

附加勞動學說에서 失業統計가 과장되었다고 주장하고, 失望勞動學說에서는 失業者가 過少推計되었다고 주장하는 것처럼 勞動力 부족에 관한 事業體調査 결과도 과장될 가능성이 높다. 가령 大企業이 한 사람의 새로운 人力需要를 메꾸기 위해 中企業에서 스카웃을 하면 中企業은

이의 보충을 위해 小企業에서 스카우트를 할 것이다. 이때 이 세 기업체를 調査하면 모두 人力不足을 이야기할 것이다. 즉, 需要가 1명이 늘어난 것이 그 連鎖反應으로 인해 3개의 補充되지 않은 雇傭機會가 있는 것처럼 나타나 人力不足現象이 誇張된다.

이와 반대로 擬制的인¹⁾ 過剩勞動供給 또한 있을 수 있다. 募集廣告를 보고 찾아온 志願者數가 採用人員 이상이라고 勞動供給이 많은 것으로 速斷하는 것이 一例인 데 이는 不合理的하다. 왜냐하면 志願者 중 많은 수가 勞動市場에 대한 새로운 人力供給이 아닌, 이미 他職場을 가진 사람으로서 轉職의 可能性을 打診하려는 사람일 수 있기 때문이다.

이상의 論議가 人力需給計劃의 不必要論을 제창하는 것은 아니다. 다만 복잡한 勞動市場行態를 지나치게 單純化하는 데에서 오는 危險을 막고, 勞動市場行態에 대한 理論을 增進시킴으로써 融通性 있는 人力政策을 세워 나가자는 것이다.

결국 이 兩極端의 中間位置에서 高等教育에 대한 計劃을 세워야 할 것이다. 教育制度를 經濟開發의 侍女로 만들어서도 안 될 것이고 産業化過程에서 완전히 遊離된 教育發展도 그 費用을 正當化할 수 없을 것이다.

Ⅲ. 高等教育의 機能과 評價

大學을 포함해서 正規學校 教育은 다음과 같은 세 가지 基本的 機能을 말아야 할 것이다. 그 기능이 반드시 教育機關에만 주어진 것은 물론 아니다. 家庭에서도 企業體 또는 기타 社會組織體들에 의해서도 행사될 수는 있다. 그러나 教育시스템은 특히 이 세 가지 기능을 다한다는 데서 그 存在 價値가 인정되는 것이다. 우리나라의 大學이 과연 그 기능을 잘 수행하고 있는지에 대해서 각각 살펴보기로 하겠다.

1. 選拔의 機能(Selection Function)

産業社會가 水平的으로 分業化되고 垂直的으로 階層化되어 있는 것과 마찬가지로 人力도 그 適性에 따라 分業化, 階層化하기 마련인데, 國

民學校로부터 大學院에 이르는 各급 教育水準에서의 段階的 選拔은 適性에 따른 人力의 配置를 助長해 주는 役割을 한다.

한정된 教育財源으로 가장 效率的인 人力開發을 하기 위해서는 適性 또는 資質이 있는 學生을 選拔하여 보다 높은 水準의 教育을 시키는 것이 正當화된다. 얼핏 보기에 이같은 選拔이 平等思想에 어긋나는 것 같지만 실상 그렇지 않다. 왜냐하면 平等이란 것이 機會의 平等을 의미하는 것이지 萬人에게 同等한 待遇를 해야 한다는 것은 아니기 때문이다.

選拔의 관문은 많을수록 좋고 또 일찍 시작할수록 職業生涯를 위한 準備에 유익하며 그만큼 人力의 浪費는 줄어들 것이다. 단, 年齡에 의해서 入學을 制限하는 것과 같은 硬直性을 없앤다는 전제하에 서이다. 早期에 시작한 段階的 選拔은 職業生涯에 관한 中대한 意思決定을 일시에 내리게 하는 부담을 경감해 주고 早期 職業選拔을 통한 職場에의 適應을 용이하게 하는 利點 또한 크다. 그러나 우리나라에 있어서는 平準化라는 名分 때문에 실제 高等學校를 졸업할 단계에까지 適性에 따른 選拔은 하지 못한 채 기다리다가 大學入學試驗 때에 한목 치르게 하며, 그나마도 高校 이하의 教科目 成就度에 따른 단 하루의 試驗結果로써 選拔을 해 오고 있으니 과연 그 기능을 원수했다고 할 수 있을지 의심스럽다.

選拔은 계속적이어야 한다. 低年齡으로부터 高年齡에 이르기까지 全生涯를 통해서 계속적으로 일어나야 하는 것이다. 職場에 있어서도 昇進이다 配置다 하는 그 모든 補職(staffing)이 選拔機能의 일부분을 한다고 해도 과언이 아니다. 너무도 短期間에 걸친 選拔은 選拔本然의 目的을 달성치 못할 우려마저 있는 것이다. 選拔의 基本目的과는 다소 違背되는 方法에 의해서이기는 하지만 그럼에도 불구하고 우리나라 大學制度 중 가장 많은 물의를 일으키고 있는 것이 選拔의 過程이라 아니할 수 없다. 選拔이 잘 되어 서가 아니라 잘못되면서도 계속 選拔機能을 하고 있는 것은 大學이 가지고 있는 獨占的인 資格賦與의 「힘」 때문이기도 하다.

2. 開發機能(Developmental Function)

選拔機能이 人間行動에 관한 遺傳的 要因을 중시하는 데 비해서 開發機能은 後天的으로 人間の 個人的, 社會的 行動 및 能力을 變化시킬 수 있다는 環境要因論에 그 哲學的 根據를 두고 있다.

일단 선발이 된 學生의 潛在能力을 개발하여 바라는 수준에까지 능력을 向上시키는 것이 學校教育의 一次의인 임무이다. 이 능력의 개발이란 다름 아니라 創意力을 開發하고 問題解決方法을 習得케 하며 理解力을 增進해서 새로운 사태에 대한 適應力을 길러 주는 것들이어야 할 것이다. 그러나 우리나라 教育의 現實은 이와는 너무도 거리가 먼 暗記式 一邊倒이다. 그렇게 된 이유는 첫째로 선발을 위한 入試方法의 盲點 때문이요, 둘째로 下級學校 教師들의 學生評價에 대한 不信과, 세째로는 異常教育熱로 인한 過剩競爭 때문이라 하겠다. 아몽든 우리나라 教育體制가 開發機能을 다하지 못하고 있는 점과 그 이유에 대한 分析은 第四節에서 다시 상세히 論하기로 한다. 어쨌든 우리나라 教育體制에 있어서 高校 이하의 教育이 大學入試準備를 위한 入試教育으로 인해 開發機能을 못했다면 大學은 과연 그것을 충분히 해 왔던가? 이것 역시 그다지 肯定的으로 답하기 힘들다는 것이 일반적인 생각이다. 大學入試는 暗記式 공부로부터의 解放일 뿐만 아니라 「공부」라고 불리우는 모든 形態의 고통으로부터 완전한 解放을 의미했고 抑壓되었던 젊음을 모든 形態의 反抗으로 爆發시키는 契機가 되어 버렸다. 일단 一流大學에만 入學이 되었으면 平生 失業者가 될 確率은 거의 零에 가까워졌으므로 오히려 動機誘發에 逆機能의 效果를 가져오기까지 한다.²⁾

사실 一流大學 출신이 그 대학에서 더 많은 開發을 했기 때문에 二, 三流大 출신자보다 좋은 會社에 合格되는 것인지, 아니면 그 모든 대학들이 같은 低水準의 開發機能을 했지만 一流大에 입학한 學生의 資質이 더 좋기 때문에 좋은 會社에 더 많이 入社하게 되었는지도 모르는 일이다. 최근에 와서 大企業體 人事擔當者들 사이에 二, 三流大學 출신의 入社試驗 成績이 一流

大 출신에 뒤지지 않을 뿐 아니라 入社後에 活躍이 때로는 더욱 좋더라는 이야기를 하는 바, 이는 매우 波舞의인 것으로 받아들여야 할 사실이며 學閥보다는 動機誘發이 더욱더 중요한 變數라는 점을 실감케 해 주는 바이겠다.

3. 資格賦與 機能(Licensing Function)

일정한 科目을 履修하고 能力을 갖추었을 때 卒業狀을 주는 것이 바로 「라이선싱」機能이다. 資格證을 賦與하는 根本趣旨는 충분히 技術을 연마했거나 能力을 開發한 사람에게 한해서 그 種類의 業을 할 수 있게 함으로써 未熟練者나 無能力者의 介入으로부터 오는 危險을 막고자 하는 것이다. 때문에 어느 部門에 있어서의 有資格與 否를 최종적으로 判定하는 것도 그 技術을 가르친 教育機關이나 協會가 담당하는 것이다. 選拔試驗이 資格試驗과 흔히 같은 것으로 생각하는 사람이 있지만 이것은 잘못이다. 選拔試驗은 未來를 豫測키 위한 것으로서 豫測妥當度(predictive validity)가 높아야 하는 반면, 資格試驗은 이미 연마한 能力을 試驗하는 것으로서 그 試驗問題가 과연 측정하고자 하는 그 對象內容을 잘 대표했는가 하는 內容妥當性(content validity)만 높으면 되는 것이다. 이러한 점에서 볼 때 入社試驗과 卒業試驗을 同一視하는 것은 자기 根本目的을 알지 못한 데 연유한 것이라 하겠다.

원래 資格證 賦與 目的이 職種別 水平的 分化와 技術程度別 垂直的 分化에 따른 技術의 專門性을 보호하자는데 있었지만, 이것은 동시에 유니온 카드(Union Card)와 같이 排他的 機能을 하는 경우 또한 많다. 美國의 AMA 나 Bar Association의 경우 비록 協會란 명칭을 갖고 있지만 그 專門職의 勞動供給을 制限함으로써 賃金이나 權益을 向上시키는 점에 있어서는 勞動組合의 機能과 다를 것이 없다. 어느 職種에 대한 產業社會로부터의 需要가 있는데도 불구하고 그 供給을 限定하고 라이선싱機能을 교묘히 구사함으로써 인위적으로 그 職種의 稀少價値를 上昇시킨다면 人力需給의 圓滑化를 기할 수 없을 것이다.

과거 大學의 定員을 오랫동안 늘리지 않음으로써 얻은 결과는 바로 高級人力의 求得難과 大

學의 라이선싱機能의 極大化를 가져왔을 뿐이다. 거기다가 大學間의 質的 隔差를 해소하지 않음으로써 一流大學 卒業生의 稀少價值的 利點을 極大化시키고 이로 인해 勞動市場은 出身學校別로 層階化되는 현상에까지 이르게 되었다. 大卒 高級人力이 모자라던 1978年만 하더라도 一流 企業들은 一流大 卒業者만을 優先的으로 選拔하고 있었다는 사실은 이것을 단적으로 잘 증명해 주고 있다. 再修生의 累積도 역시 一流大學의 간판을 얻음으로써 職業의 安定을 찾아보겠다는 一般心理 때문인 것은 누구나 알고 있다. 이것이 바로 社會 全般에 팽배해 있는 大學의 라이선싱機能에 대한 盲信이요, 간판만 가지고 먹고 산다고 하는 意識構造의 발로이다. 教育의 目的이 創意力을 開發하고 生産을 더 잘 할 수 있는 人力의 形成 즉 開發機能에 一次的으로 있지 못하고 보다 나은 라이선스를 取得케 해서 편한 자리에서 一生을 잘 먹고 살 수 있도록 한다는 생각이 남아 있는 이상 재수, 삼수를 개의치 않는 過剩競爭이 없어지지 않을 것이다. 그리고 그러한 風土 속에서 學校의 機能은 自意든 他意든간에 選拔과 라이선싱機能에 一次的으로 얽매이고 開發機能은 犧牲 당하지 않을 수 없게 된다.

또한 그같은 選拔過程에서의 過剩競爭 때문에 試驗問題의 出題에 있어서도 客觀的 採點의 基準이 용이한 것만을 골라서 하게 되고 創意力의 開發이나 適應力, 問題解決 方法 등에 대해서는 出題와 評價가 어렵다는 이유 때문에 그 重要性이 過少評價되고 그 결과 入試準備를 위한 教育이 暗記式으로 일관해 버린다. 學校教育을 통한 人力形成이 만약 이때로 계속된다면 高度로 産業化해 가는 우리나라 經濟, 社會, 文化 모든 분야에 있어서 質的 面에 있어서의 심각한 人力難을 면치 못할 것이다.

Ⅳ. 人間資本 投入에 대한 收益性과 動機誘發

人的 資産에 대한 投資는 그 收益率이 다른 形態의 投資보다 훨씬 效率的이었다는 人間資産學說이 60年代를 휩쓸었지만 사실 그같은 實情을

體驗한 것은 그 이전부터였다. 이러한 學說을 알지 못했던 1940年代, 1950年代에도 우리 民族의 教育熱이 높았었다는 사실 그 自體가 부분적으로 說明해 주는 것이라 하겠다.

教育을 더 많이 받을수록 勞動의 限界生産性이 높아지고 이로 인해 그만큼 더 높은 賃金所得을 가져오기 때문에 牛骨塔이란 말이 나올 정도로 家計를 탕진해 가면서까지 教育에 投資해 왔던 것이다. 表 1에 나타난 바와 같은 學歷別 賃金隔差는 이를 단적으로 잘 증명해 주고 있다. 1981年 3月 現在 初任俸이라 할 수 있는 1年 미만 就業者 가운데서 高卒者는 大卒者의 45.8%밖에 못 받고 中卒者는 35.4%를 받고 있었다. 이에 비해 이웃나라 日本 勞動市場에서의 學歷別 賃金隔差는 表 2와 같이 高卒者 및 中卒者는 大卒者 賃金の 81.3%와 77.4%를 각각 받는다. 우리나라 勞動市場에 있어서의 學歷別 賃金隔差는 經歷年數가 많아짐에도 불구하고 좀처럼 좁혀지지 않는다. 高卒者가 10年 이상 經歷을 쌓아야 비로소 304,073 원을 받음으로써 大卒 1年 미만 就業者의 278,779 원을 약간 초과하게 된다. 또한 中卒 이하의 경우 10年 이상이 되어도 高卒 5~9年 經歷者의 水準을 못 따라 간다. 이러한 賃金構造下에서 평생 동안의 教育投資에 대한 收益率을 생각하면 왜 教育熱이 그렇게 높은지를 충분히 理解할 수가 있다.

이같은 學力別 賃金隔差가 정당화되려면 默視的으로나마 다음과 같은 關係가 成立된다고 假定하고 있기 때문이다.

$$E = P = R$$

(教育) (生産性) (報償)

즉, 教育程度가 높을수록 生産性이 높고 따라서 報償도 많이 받는다는 뜻이다. 그러나 실제 모든 組織體에 있어서 教育程度와 生産性(또는 貢獻度라 해도 좋다) 程度가 반드시 일치해 왔던가라는 疑問은 얼마든지 提起할 수 있을 것이다. 「간판만 좋았지 밥만 썩인다」는 批判이 특히 私企業體間에 높아 가고 있는 것은 무엇을意味하는 것일까 생각해 볼 만하다. 다시 말해서

$$E = R \neq P$$

즉, 教育에 相應하는 높은 報償은 주면서도 그에 상응하는 生産性은 나오지 못할 때 비록 個

〈表 1〉 學歷別 經歷年數別 賃金隔差

(단위 : 원, %)

학 령 \ 구 분	全 經 歷	1 年 未 滿	1~2 年	3~4 年	5~9 年	10年 以上
大 卒 以 上	396,373 (100.0)	278,779 (100.0)	303,457 (100.0)	350,131 (100.0)	413,751 (100.0)	517,674 (100.0)
初大(專門大)卒	262,123 (66.13)	181,852 (65.23)	211,499 (69.70)	248,555 (70.99)	296,548 (71.67)	382,627 (73.91)
高 卒	186,193 (46.97)	127,553 (45.75)	149,526 (49.27)	179,132 (51.16)	229,223 (55.40)	304,073 (58.70)
中 卒 以 下	136,528 (34.44)	98,671 (35.39)	113,001 (37.24)	133,511 (38.13)	175,346 (42.38)	232,955 (45.00)

資料 : 勞働部, 職種別 賃金實態調査報告書, 1981.

〈表 2〉 日本의 學歷別 賃金隔差

(단위 : 千圓, %)

학 령 \ 구 분	1 9 7 0 年		1 9 7 5 年		1 9 8 0 年	
	男 子	女 子	男 子	女 子	男 子	女 子
大 卒	75.8 (100.0)	35.7 (100.0)	164.2 (100.0)	100.2 (100.0)	236.4 (100.0)	158.9 (100.0)
初 大 卒	87.8 (114.0)	35.7 (100.0)	168.5 (102.6)	89.8 (89.6)	214.5 (90.7)	129.6 (81.6)
高 卒	57.2 (75.5)	35.7 (100.0)	133.4 (81.2)	83.9 (83.7)	192.1 (81.3)	120.0 (75.5)
中 卒	57.3 (75.6)	31.5 (88.2)	129.7 (79.0)	72.0 (71.9)	183.0 (77.4)	104.5 (65.8)

註 : () 內는 大卒을 100으로 했을 때의 指數

資料 : 日本勞働協會, 勞働白書, 1981年版.

人的 教育投資와 收益間에는 아무런 문제가 없었다 하더라도 社會全般에 걸친 生産 시스템과 動機賦與에는 심각한 문제가 태동하고 있음을 알아야 할 것이다.³⁾

前節에서 學校教育制度가 라이선싱機能에 더욱 치중하고 있다는 사실을 지적하였거니와 그 一次的原因은 教育內部보다 教育外的 條件 즉 勞働市場에 있다고 하겠다. 그 몇 가지 예를 살펴보면 다음과 같다.

1. 採 用

아직도 많은 企業들에 있어서 採用基準을 客觀的인 職業記述書에 의존하지 않고 단순히 學歷에 의존함으로써 大學卒業狀이 없는 사람에게서 專門職 또는 管理職에로의 進路가 아예 막혀 있다. 高校出身者로도 충분히 감당할 수 있는 職務를 大卒者로 하여금 수월케 함으로써 뚜렷한 勞働市場의 二重構造가 형성되는 경우 또한 허다하다. 따라서 業務遂行 能力의 提高를 위해서가 아니라 단순히 高學歷者 待遇를 받기 위해서 大學에 進學하려는 풍토가 조성된 것이다.

2. 訓 練

人力의 形成은 一生을 두고 계속해야만 별해가는 産業需要를 충족시킬 수 있다. 이를 위해서는 學校를 卒業한 후 職場에서 계속 訓練을 받아 나가야 할 것이다. 그러나 우리 社會에서는 흔히 再教育이나 向上訓練과 같은 것을 거의 左遷과 비슷한 것으로 생각하고 별로 할 일 없는 사람이나 하는 것으로 생각하는 경우가 많다.

企業體로부터 自體人力開發에 投資하고자 하는 意慾이 부족하기 때문에 새로운 人力의 必要를 그때 그때 外部 勞働市場으로부터 「만들어진」(ready-made) 人力을 스카우트하려고 하고, 그럴 때일수록 실제 能力을 評價할 수 없으니 學歷이나 年資에 의해서 選拔의 判定을 내리게 된다. 또한 自體人力開發에 의한 昇進의 通路가 막혀 있으므로 從業員 역시 再訓練, 向上訓練을 통해서 昇進하겠다는 생각보다 大學年資로부터 따 놓자고 하는 생각이 팽배해지는 것이다.

3. 賃 金

學歷別 賃金隔差가 不合理하게 深化되어 있다

는 사실은 이미 지적하였다. 高等學校를 卒業한 후 5~9年 經歷을 쌓아도 大卒初任給에 未達하는 실정이다. 때문에 高卒者가 처음 4年間은 職場에 満足하며 일하다가도 高校同期生이 大學을 卒業한 후 入社하게 되던 자기보다 월등히 높은 待遇를 받는 것을 보고는 단사 제쳐 놓고 大學進學準備를 하게 된다고 한다.

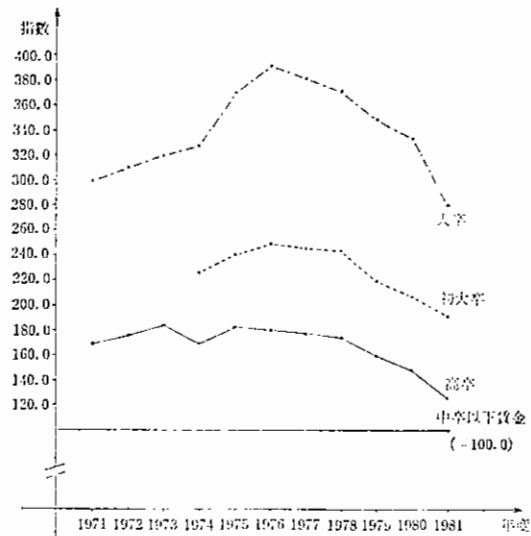
이는 根本적으로 우리나라 企業의 賃金管理制度에 병점이 있어서 그런 것이다. 하루바삐 職務給制度를 도입하여 各職責(job)의 貢獻度에 따른 合理的 賃金構造를 형성해 나가야 할 것이다.

4. 考課制

能率給制를 실시할 수 있는 몇 가지 生産過程을 제하고 被傭者의 生産能率을 評價하기 위해서 經營者는 公正한 人事考課에 의존할 수밖에 별 도리가 없다. 그러나 아직도 상당히 많은 組織體에 있어서 人事考課는 사사로운 人情에 얽매여 形式化해 버린 경우가 많다. 따라서 學歷이나 服務年數와 같은 客觀的 尺度가 용이한 準據에 의해서 昇進이나 報償의 정도가 결정되고 있으니 이는 各급 管理者가 經營大權을 포기한 것과 다름이 없는 것이다. 결국 前述한 바와 같은 $E=R \neq P$ 의 경우가 累積되는 이유도 P (Productivity 또는 Performance)에 대한 管理者의 자신있고 公평하다고 느껴지는 判斷이 결여되었기 때문인 것이다. 이것이 全産業社會에 팽배해 있을 때 $E \neq P$ 라는 사실을 알면서도 우선 말썽을 일으키지 않기 위해서 R 을 E 와 같도록 해준다. 때문에 R 의 效果를 위해서 E 에 대한 投資는 계속한다는 것이다.

한 가지 다행한 것은 최근 들어 能率에 민감한 少數 經營者들은 高卒社員의 能率이 職責에 따라서는 大卒보다 결코 못하지 않고, 경우에 따라서는 나을 수도 있다는 사실을 깨닫고 불필요한 高學歷選好를 止揚하고 자체내에서 人力關發을 서두르는 것을 흔히 볼 수 있다. 이러한 경향은 人力 스카웃戰이 치열했던 1977~78年 好況 때부터 뒤늦게 시작한 것이긴 하지만 그것이 學歷別 賃金隔差를 해소해 가는 데 重要한 一環을 감당했음을 否認할 수 없을 것이다(圖 1 참조). 學歷間 賃金隔差가 다소 줄기는 했으나 아

〈圖 1〉 年度別 學歷別 賃金(全産業)



직도 그것이 教育投資의 收益性을 내다본 個人의 教育過熱을 냉각시킬 수 있는 정도에 이르렀다고는 할 수 없을 것이다.

5. 「一流病」社會

간관 위주의 社會가 단순히 學歷程度別 差等 待遇에만 국한한 것은 아니다. 같은 수준의 大學教育을 받았다 하더라도 어느 學校를 卒業했느냐에 따라 그가 사회로부터 받는 報償의 정도나 採用 및 昇進의 기회가 다르고 學校 간관은 全職業生涯에 影響을 미친다.

勞動市場은 二重構造의 性格을 띠고 있으며 職場을 통한 社會의 階層化 現象은 産業社會의 機能上 불가피한 것이다. 그러나 그것이 個人의 適性 내지 生産性과 관련되지 못하고 特殊學校 傳統이나 學閥과 밀접한 관련을 가짐으로써 심한 硬直性을 가질 때 社會構造全體는 生産的인 動機誘發을 할 수 없을 것이다.

一流大學을 나오면 大企業 등 一流會社에 就業이 가능하게 되고 一流大에 入學을 못하면 一生을 二流勞動市場에 머물고 만다는 教育→勞動市場의 慣行 때문에, 一流大에의 入學 여부는 장차의 職業生涯를 一次的 勞動市場(primary labor market)에 머무느냐 二次的 勞動市場(secondary labor market)에 머무느냐 하는 것을 결정하는

人生成敗의 分岐點 役割을 해 왔다.

大學入試를 위한 下級學校 教育의 跛行性이나 過熱 課外授業의 폐단이 순수한 배움에의 욕망 보다는 이러한 制度的 原因 때문이라 하겠다. 勞動市場의 二重構造가 教育制度의 階層化 現象과 並行하고 있을 때 이는 정녕 教育內의 改革 만으로는 만족할 수 없고 產業社會 人力管理面에서도 改革을 동시에 서두르지 않으면 안 될 것이다.

根源的으로는 一流校 出身者의 能力이 일반적 으로 二·三流校 出身者보다 優越하다는 이유 때문에 企業體에서는 一流校 出身 求職者를 選好했을 것이다. 그러나 그 選好의 度는 점차 加速化되어 學校別 卒業生의 能力程度別 差異가 그것을 正當化시킬 수 없을 정도에 이르렀다.

그러면 왜 그토록 企業들이 一流校 出身을 選好하게 되었는가? 이는 다음과 같은 企業家들의 말로 그 理由를 납득할 수 있을 것이다. “個人的 能力에 그렇게 현격한 差異가 나서 一流大 卒業生을 選好하는 것만이 아니다. 더욱 중요한 것은 一流大 卒業生을 採用했을 경우 그의 同窓生들이 要職에 散在해 있으므로 認可를 받는다든가 問題를 外部에 나가 처리해 오는 데 빠르기 때문이다.”

이것은 많은 것을 示唆해 주고 있다. 다시 말해서 一流校 出身을 確保한다는 것은 다른 한 形態의 急行料 支拂方法이기도 하다. 病院 醫師를 한 사람 만나려 해도 아는 사람의 소개를 받아야 急行을 탈 수 있는 社會構造에 根本的 問題가 있는 것이라 하겠다. 官은 個人(私)을 몰라야 할 것임에도 불구하고 官을 잘 아는 個人을 採用함으로써 企業을 잘하려는 風土가 問題인 것이다. 이 모든 것들이 결국 급격한 産業化 過程에서 불가피했던 官主導的 經濟運營 때문이었다고 한다면 결코 과장은 아닐 것이다. 民主導型 經濟運營體制에로의 전환이 필요한 이유도 바로 여기에 있는 것이다. 同窓生이나 親知의 有無에 상관 없이 法 앞에 모든 個人이 平等하고 大中小 企業을 막론하고 政府의 惠擇이 골고루 주어지되 官의 判斷에 의해서가 아니고 法の 普遍的 適用에 의해서 실현됨으로써 인해서 건전한 資本主義 經濟도 뿌리를 내릴 것이요, 一流 特權意識

도 拂拭할 수 있을 것이다.

최근 民主導型으로의 政策變化를 한 이후 政府의 許可事務는 줄어들고 이로 인해서 一流大 出身이라는 간판을 통한 有利한 高地 때문에 안 될 것을 되게 한다든가 急行車를 타게 한다든가 하는 것과 같은 과거의 폐습이 刷新되어 가고 있다. “이제는 一流大學 卒業者라 해서 반드시 選好해야 할 이유는 없다.”고 말하는 企業家들을 점차 볼 수 있음은 다행한 일이다.

라이센스效果가 사라져 갈 때 個人的 法活動에 있어서 一流나 二流나 그 出身校別 能力의 差는 그다지 큰 것이 못 된다. 天賦的 能力보다는 入社後의 訓練, 努力 및 動機誘發의 程度에 따라 生産性은 좌우되는 바가 더 크다는 것을 企業家는 점차 認識하게 되었다. 따라서 企業家의 一流校에 대한 無條件 選好度가 줄어들고 出身 學校別로 階層化되었던 勞動市場의 二重構造의 性格 역시 차차 해소되어 가야 할 것이고 또 그럴 것으로 내다본다.

V. 大學과 勞動市場의 連繫 및 平生教育

各級學校 教育은 上級學校 入試準備와 資格賦與機能을 하는 데 그 모든 精力을 쏟아버린 나머지, 卒業後 勞動市場에 進出시키기 위한 準備에는 매우 소홀히 해 왔던 것이 사실이다. 中·高等學校와 같은 데에서는 進路指導教師가 있다고는 하지만 自己의 經驗이나 過去歷史를 토대로 해서 相談을 하고 있는 정도를 넘지 못한다. 이들 教師들에게 필요한 것은 現在와 未來에 있을 勞動市場 상황에 있을 情報이다. 產業社會는 꾸준한 技術革新으로 인해 새로운 職業이 태어나고 묵은 직업이 없어지는데, 이에 대비할 教育課程開發과 個個學生의 進路準備는 그 個人과 國家 모두를 위해서 바람직한 것으로서 進路指導教師들의 勞動市場에 관한 理解가 없이는 불가능한 것이다.

그러므로 進路指導教師에 대한 勞動市場 教育이 필요할 것이며 다른 한편 그것을 가능하게 하려면 勞動部 傘下 職業安定機能이 하루바삐 近代化되지 않으면 안 될 것이다.⁴⁾

그리하여 職業安定所 要員들은 長期 人力需給

計劃과 勞動市場의 短期 變化樣相을 科學적으로 분석하여 그 情報을 學校 職業指導教師들에게 전해 주고 또한 직접 學校를 訪問하여 그룹카운셀링의 봉사활동도 게을리 하지 않아야 할 것이다. 이렇게 함으로써 職業에 관한 教育의 절저를 기할 수 있고 産業社會의 全人教育 目標도 달성할 수 있을 것이다.

또한 教育과 職業의 連繫라 했을 때 先教育 後 職業이라는 식의 順序만 생각해서는 안 된다. 職業生活의 중도에 教育으로 되돌아와 自己發展 및 向上을 할 수 있게 해 준다는 教育制度의 融通性이 우리나라에는 특히 아쉽다. 職場에 勤務하다가 늙어서라도 원하는 좋은 大學에 다시 가서 공부할 수 있는 기회가 있다고 하는 사실 자체가 靑少年時節에 學校라이센스를 다 따버려야 出世할 수 있다고 믿는 強迫感을 많이 해소할 수 있을 것이고, 이것 역시 過教育熱을 식힐 수 있는 또 하나의 순조로운 길임을 잊지 말아야 할 것이다.

平生教育이라는 슬로건을 내걸고 난 다음부터는 「平生教育」 學校를 만들자느니 「平生教育」 커리큘럼을 작성해야겠다느니 하는 웃지 못할 일이 나타나고 있다. 어떤 사람을 한평생 學校라는 울타리 속에서 지내게 한다고 해서 平生教育이 되는 것은 결코 아니다.

産業社會에서는 꾸준한 技術革新이 일어나고 있으며 이로 인해 再教育을 받지 않으면 職場人の 知識이나 技術이 쉽게 老朽化해버릴 것이다. 그래서 이를 防止하자는 것이 그 첫째 目的이요, 둘째로는 여러 가지 이유로 教育機會를 얻지 못했던 사람들로 하여금 뒤늦게나마 大學科目을 이수케 함으로써 순수한 知識 探求欲을 만족시켜 주려는 데 그 目的이 있다. 이것이야말로 풍요로운 社會로 가는 가장 큰 보람의 하나가 될 것이다. 따라서 平生教育의 場이란 學校校舍內에 있는 것만은 아니요, 職場에만 있는 것도 아니다. 그 두 곳을 자유롭게 수시로 왕래하면서 職業生活를 풍요롭게 할 수 있는 機會의 供與를 의미하는 것이다.

Ⅵ. 結 論

만약 主權者의 本 論文에 대한 希望이 産業化

되어 가는 우리나라의 高級人力 需要를 충족시키기 위한 手段으로서 高等教育의 發展方向을 제시하는 것이었다고 한다면 그 期待를 저버린 結果가 되었음을 솔직히 是認한다. 그러나 高等教育體制가 産業化의 手段인 동시에 目的이라는 兩面性을 지녔음을 認定할 때 오히려 本 論文은 大學教育自體가 勞動市場 및 高校 以下の 低級水準 人力開發과의 連繫 속에서 어떠한 役割을 해 왔으며 또 해야 할 것인가에 대해서 초점을 맞추어 왔다. 教育이 社會를 淨化할 수 있다고 믿어 오던 층래의 생각과는 달리 本 論文에서는 社會慣行이 教育시스템 自體에 많은 영향을 주어 왔다는 사실도 동시에 인정하고 있다.

教育의 세 가지 基本機能을 살펴본 결과 우리나라 高等教育은 開發의 機能을 제대로 하지 못한 듯한 인상을 준다. 첫째 教育課程이 변해 가는 産業社會로부터의 必要에 응하지 못했다는 점에서 그렇고, 둘째는 教育의 效率性이 選拔試驗의 基準에 의해서 評價를 받게 됨으로써 教育本연의 機能을 점차 상실해 온 듯한 인상을 남기고 있다.

그 반면 教育의 選拔機能과 資格賦與機能은 최대한 發展되어 왔다. 이 두 機能의 過大膨脹으로 인해 教育은 産業社會가 필요로 하는 生産的 人力의 供給보다는 간판위주의 社會에다 라이선싱 所持者만을 大量供給하는 逆機能의 役割도 해 왔다. 그러므로 高度産業社會의 發展을 위해서는 教育機能의 再檢討가 시급히 요청되는 바이다.

教育計劃도 단순히 産業社會의 技術人力 需要를 만족시키기 위한 人力形成의 차원을 넘어서 産業社會를 人間化할 수 있는 能動的 全人教育을 理想으로 하되 勞動市場에서 職業人으로서 自己完成을 할 수 있는 生産的 人間의 形成을 그 理想으로 하여야 할 것이기에 다음과 같은 綜合的 政策建議을 한다.

1. 勞動市場

(1) 各 企業體가 人力을 採用하는 마당에 있어서 一流學校 出身에 대한 불필요한 選好를 하지 말 것이며

(2) 大卒社員과 高卒社員 사이에 있는 두터운

昇進의 障壁을 打破하고, 企業內 訓練 및 教育을 통해서 內部昇進의 機會를 高校出身社員에게도 열어 주어야 할 것이다.

(3) 學歷別 賃金隔差를 해소하도록 노력해야 할 것이다. 生産性 또는 成果와 관계 없이 단순히 學歷 그 자체만에 따른 賃金隔差는 배격해 나가야 할 것이다.

(4) 職務給制度의 導入을 서둘러서 報償體制의 合理化를 기해야 할 것이며

(5) 人事考課制를 철저히 近代化시켜 나가야 할 것이다. 특히 「화이트 칼라」職種에 있어서 管理者는 被管理者에 대한 엄격한 評價를 게을리 하지 않으므로써 經營의 大權을 確立하고 生産性的의 提高를 기하여야 할 것이다.

(6) 社會적으로 不條理 剔抉을 위한 캠페인을 계속하여 同窓知人을 통한 請託이 통하지 않는 社會風士를 조성하여야 할 것이다.

그리하여 學歷(E)과 生産性(P)과 報償(R)간에는 衡平이 이루어지는 「E=P=R」社會가 구현될 때 教育은 正常化될 수 있을 것이다.

2. 教育內部

(1) 勞動市場의 二重構造的 性格이 大學의 라이선싱機能과 因果關係에 놓여 있음을 이미 本文에서 지적하였거니와, 一流大學의 라이선싱機能이 그만큼 社會的 物의를 일으키고 있음을 감안할 때, 大學의 平準化는 文教行政의 一次의 目標가 되어야 할 것이다. 그럼에도 불구하고 豫算支援은 大學間의 質的 隔差를 深化하는 方向으로 一流大學의 膨脹만을 조장하고 있는 것은 시정되어야 할 것이다.

(2) 二, 三流大學을 育成하는 方案으로는, 첫째 教授의 學校間 循環制를 실시할 필요가 있다. 이는 二, 三流大學을 위해서만 좋은 것이 아니라 소위 傳統을 자랑하는 一流大學의 學問的 活性化를 위해서도 더욱 바람직하다. 비록 私立大學이었다 하더라도 象牙塔이 既存學派의 近親繁殖 溫床이 되거나 既存世帶의 領土權을 保護하기 위한 治外法權의 牙城으로 전락해서는 發展이 있을 수 없다. 高等教育의 普遍化해 가고 있는 産業社會에서는 大學은 教育者와 被教育者 모두에게 社會的 公有物이 되어야 할 것이다.

(3) 大學間의 閉鎖性을 止揚하고 學校間 學點移轉을 받을 수 있도록 制度化하여야 할 것이다.

(4) 産業社會의 必要에 응한 새로운 學問의 出生을 制度적으로 抑壓할 것이 아니라 需要에 따라 生成되고 消滅될 수 있도록 文敎部로부터의 定員 및 學科에 관한 調整을 最少化해야 할 것이다.

(5) 入試方法을 점차 選多型을 止揚하고 敘述式 答案型으로 유도하되 全國的 學力考查와 大學 學科別 目的을 분명히 하여 그에 따른 試驗內容의 妥當性에 관한 檢討를 충분히 해야 할 것이다. 各 大學 學科別로 실시한 試驗問題가 높은 豫測妥當度를 발휘했는지의 여부를 항상 공개하고 批判받도록 해야 할 것이다. 綜合學力考查가 완전한 內容妥當度를 가질 수 없음을 감안하여 下級學校의 內申成積에 더 많은 比重을 줌으로써 高校以下 教育의 正常化를 기하여야 할 것이다.

(6) 大學을 포함한 各級學校의 進路指導教師의 資質을 향상시키고 그들에게 勞動市場 情報를 提供할 수 있는 勞動部 職業安定機能의 近代化가 촉진되어야 하겠다.

이같은 學校와 勞動市場間의 連繫가 원만하게 됨으로써만이 教育도 正常化되고 社會도 繁榮할 수 있으며 平生教育의 實을 얻을 수 있을 것이다. *

<註>

- 1) 韓國經濟開發協會, 職業安定制度의 運營改善方案에 관한 研究, 1977, pp. 8~9 參照
- 2) 全般的으로 다 그렇다는 것은 아니지만 高校時節에 비해 大學期間에 있어서 開發機能이 현저히 저하되고 있는 우리나라의 實情은 否認할 수 없겠다.
- 3) 이와 같은 社會病理的 問題를 취급한 著書로는 Elliott Jaques, Equitable Payment: A General Theory of Work Differential Payment and Individual Progress, N.Y.; Wiley. 1961 참조
- 4) 金秀坤, 朴恒求, 河泰鉉, 福祉社會의 人力政策과 職業安定, 韓國開發研究院, 1981. 3.

※ 이 글은 본 협의회가 유네스코한국위원회와 공동으로 개최한 “大學教育 發展을 위한 學術세미나”(1982. 12. 14~15., 춘천 세종호텔)에서 발표되었던 논문입니다.