국제경쟁력 제고를 위한 취업과 대학교육

이 갑 수 | 삼성경제연구소 수석연구원

Ⅰ. 들어가는 말

최근 들어 우리나라의 대학교육에 대한 우려의 목소리가 커지고 있다. 올해 교육계의 화두로 등장한 이공계 기피 현상을 필두로 사회 각계각층에서 우리나라의 대학교육, 대학 경쟁력에 대해 걱정하는 사람들이 많아지고 있다. 반면 대학은 대학대로 공교육 붕괴로 말미암아 신입생들의 학력이 예전 같지 않다며 현장에서 우수한 고등교육을 하기가 쉽지 않다는 점을 토로하기도 한다.

미국 서부의 스탠포드 대학, 버클리 대학을 중심으로 한 우수한 인적자원이 실리콘 밸리의 눈부신 성장의 원동력이었다는 점은 주지하는 바다. 일본의 국립 명문대학인 히토츠바시 대학은 일본 정부의 지원 하에 액센추어(구 앤더슨 컨설팅), 모건 스탠리 투자회사 등과 전략적 제휴를 맺고 미국식 경영대학원을 운영하면서 일본 사회에 적지 않은 파장을 불러일으키고 있다. 싱가포르 국립대학은 미국 존스 홉킨스 대학, 시카고 대학, 프랑스의 INSEAD 등과의 결연을 통해 생명과학, 경영학 등 여러 분야의 전공에 글로벌한 요소를 불어넣는 데 온 힘을 다하고 있다. 디지털 · 글로벌 사회를 살아가는 우리에게 인적자원은 더 말할 나위 없이 중요한 국가 경쟁력의 핵심 요소이며, 그 중에서도 대학은 정점에 위치해 있다.

우리의 대학 현실은 어떠한가? 우리나라는 높은 고등교육 진학률과는 달리 대학교육 부문의 국제적 경쟁력은 저조하다. 2002년 IMD의 경쟁력 보고서에 의하면 우리나라는 인적자원 부문 중 대학교육의 경쟁력이 조사 대상 49개국 중 41위를 기록하고 있다. 국제사회는 우리나라의 높은 고등교육기관 진학률에도 불구하고 정작 대학교육 자체에 대해서는 낮은 평가를 하고 있는 것이다.

대학이 안고 있는 문제는 매우 복잡하기도 하고, 또 바라보는 시각과 관점에 따라 문제를 풀어 가는 처방이 달라질 수도 있기 때문에 이를 천편일률적으로 논한다는 것은 적절치 않다. 여기서는 기업 현장에서 바라보고 느끼는 대학교육에 대한 소회(所懷)를 중심으로 논의를 전개해 나가기로 한다.

Ⅱ. 대학교육의 현황 및 문제점

우리나라 대학교육이 안고 있는 문제점의 근원은 획일화된 중등교육으로부터 찾아야 할 것이다. 교육은 초 · 중등교육에서부터 고등교육에 이르기까지 물 흐르듯 연결되는 일관성을 지녀야 한다. 대

〈표 1〉 연도별 수능시험 지원자 현황 (단위: 명, %)

	1998	1999	2000	2001	2002
인문사회계	428,064 (48.3)	426,423 (49.1)	466,423 (52.1)	481,027 (55.2)	416,700 (56.4)
이공계	375,023 (42.4)	346,736 (39.9)	310,105 (34.6)	256,608 (29.4)	198,963 (26.9)
예 · 체능계	82,234 (9.3)	95,484 (11.0)	119,366 (13.3)	134,662 (15.4)	123,466 (16.7)

* 자료: 교육인적자원부, 『교육통계연보』

학교육이 활성화되고 경쟁력을 갖기 위해서는 그 하부구조인 중등교육이 튼튼해야 하는데 그렇지 못한 것이 현실이다. 무엇보다 중등교육과 대학교육간의 원활한 연결고리 형성에 실패하고 있다. 중등교육 과정에서 배우는 교과목이 너무 많아 창조적 사고 배양보다는 암기 위주의 지식 전달이 중시될 수밖에 없는 구조적 문제점을 안고 있다. 어학교육에 있어 현실 적응 능력이 떨어지는 점은 별로 개선되지 않고 있으며, 사고력과 문제해결 능력의 기반이 되는 철학이나 수학 등에 대한 토대가 중등교육 단계에서 부실하게 이루어지고 있는 점이 고등교육기관인 대학에서의 교육에도 적지 않은 영향을 미치고 있다. 서울대가 2002년 이공계 신입생을 대상으로 한 수학성취도 평가 시험에서 대상자 1,294명 중 180명(14%)이 낙제점을 받았다는 발표는 그냥 지나칠 일이 아니다. 이러한 중등교육의 하향 평준화 및 획일화가 대학교육에도 적지 않은 영향을 미치고 있다.

각론으로 들어가 보자. 대학사회도 점차 다양화 · 다원화되어 가는 사회경제적 욕구 충족을 위한 변신에 노력을 경주하고 있기는 하다. 그러나 그 변화의 속도는 미미한 편이다. 외부의 변화에 대한 대응능력이 아직 부족하다. 대학 정원의 제약, 변화에 둔감한 전공과목 분포, 학과간의 높은 장벽 등이 그 대표적인 예이다. 동일학과 내에서도 과거와 유사한 전공과목과 교육내용으로 수업이 진행되는 경우가 많아 변화를 수용하기보다는 현실에 안주하는 경향이 강하다. 대학교육이 기업의 needs 충족에만 초점을 맞출 수 없으나, 기업 현장과 가장 직접적인 연관성을 갖고 있는 이공계 교육에 대해서도 많은 기업들이 아쉬움을 토로하고 있는 것은 경청해야 할 부분이 많다.

우리나라의 대학은 학문간 균형적 발전에 심각한 어려움을 겪고 있는 것이 현실이다. 응용학문을 중심으로 하는 일부 학과들을 제외한 대부분의 학과들이 신입생 선발이나 재정적 지원 등에서 적지 않은 어려움을 겪고 있다. 이들 학과의 경우 학문적 특성 등에 기인하는 탓이 크겠지만, 졸업 후 취업이 여의치 않아 학생들의 학업의욕이 저하되거나 응용학문을 부전공으로 선택하기도 한다. 심지어는 재입학, 편입, 고시 응시 등의 이탈 현상이 나타나고 있는 것은 우려할 만한 점이 아닐 수 없다.

응용학문과 기초학문간의 수급 불균형에 더하여, 이공계 기피 현상은 국가의 장기적 경쟁력을 근본적으로 저하시킬 수 있는 심각한 문제로 등장하고 있다. 1998년의 이공계 수능 지원자는 37만 5천여 명으로 전체 응시자의 42.4%를 차지하였던 데 반해, 4년이 지난 2002년의 이공계 수능 응시자

는 20만 명도 채 안 되는 198,963명으로 격감하여 전체 응시자 중에서의 비중도 26.9%로 뚝 떨어졌다. 이공계 인력 양성을 위한 특단의 대책이 필요한 것도 이러한 위기의식에서 비롯되는 것이다. 우리나라 전통산업의 경쟁력을 유지하면서 IT, BT, NT 등 신산업으로 주력 산업의 축을 이동시키기 위해서는 이공계 고급 인력 육성이 필수적이다. 21세기는 '인재확보전쟁(The War for Talents)의 시대'다. 양질의 이공계 인력을 얼마나 확보하는가가 향후 국가의 명운을 좌우한다는 지적은 결코 과장이 아니다.

각년도 산학간의 미스매치 확대로 고등교육의 경쟁력이 저하되고 있는 것도 우려할 만한 현상이다. 대학 및 대학원 진학률은 선진국 수준이나, IT, BT, NT 등 첨단 분야의 전문 인력 공급은 부족한 상황이다. 지식경제 · 디지털 경제의 확산으로 IT 산업뿐만 아니라 전통 주력 산업에서도 IT 인력에 대한 수요가 급증하고 있지만 인력 공급이 원활하지 못한 실정이다. 신규로 필요한 인력 수요에 비해 공급 인력 규모가 과반수를 겨우 넘어서는 수준에 그치고 있는 것으로 파악되고 있다.

기업 현장에서의 활용가능성을 고려한 현장 밀착교육도 원활하게 이루어지지 않고 있는 실정이다. 대학교육의 질에 대한 기업체 Survey 결과 현장실습교육, 실험실습교육에 대한 만족도가 매우 낮게 나타나고 있다. 특이한 것은 갓 대학을 졸업한 신입사원의 대학교육 만족도가 인사 담당자의 평가보다도 낮다는 사실이다.

노동력 유동화로 인해 기업 입장에서는 교육훈

〈표 2〉 정보통신 고급 인력 수급 실태 (단위: 명, %)

	학사	석 · 박사	계
수요	39,570	3,271	42,841
타산업 정보화 인력	23,507	1,943	25,450
정보통신산업 및 관련산업	16,063	1,328	17,391
공급	20,240	2,932	23,172
수급차(공급 − 수요)	−19,330	−339	−19,669
수급차 비율(%)	−48.9	−10.4	−45.9

* 주: 수급차 비율=(수급차/수요)×100
* 자료: 한국정보통신진흥협회, 『2000 정보통신사업 기술인력 실태 조사』, 2000. 9

〈표 3〉 대학의 현장 밀착교육 만족도

조사 항목	인사 담당자	신입사원
현장실습교육 만족도	2.77	2.56
실험실습교육 만족도	2.86	2.70
창의력교육 만족도	2.99	2.73

* 주: 5점척도 설문조사
* 자료: 한국직업능력개발원(2000), 『기업의 대학교육 만족도 조사』

련 투자를 줄여야 하는 상황임에도 불구하고, 대졸 신규 인력의 현장 투입을 위해서는 상당 기간 동안의 교육훈련이 불가피한 실정이다. 한국직업능력개발원의 조사에 의하면, 다수의 기업이 채용 직후 현장 투입을 위한 교육을 실시하고 있는데, 그 기간이 7~12주가 34.4%, 12주 이상이 6.5%를 차지하는 것으로 나타나고 있다(한국직업능력개발원, 전게서). 그러나 해당 전공 인력을 구하기가 어려울 뿐더러 구했다고 하더라도 기업이 요구하는 역량을 갖추지 못하고 있는 경우가 많다. 국내 굴지의 전자회사의 채용 담당자와 인터뷰한 바에 따르면, 신규 대졸 인력은 입사 후 평균 1년 반 정도는 재교육을 해야 실전에 투입할 수 있는 인력이 만들어지며, 전공 자체의 실력도 저하되고 있지만 특히 논리력, 사고력, 적응력 등이 저하되고 있는 양상이 두드러진다는 고충을 토로한다.

대학 전체의 열악한 재정 자립도 역시 대학의 글로벌 경쟁을 근본적으로 어렵게 만드는 걸림돌로 작용하고 있다. 대학의 정원 조정은 물론, 예산, 등록금 등에서 대학간의 합리적 차별화 여지가 극히 제한적이다. 예를 들어 보자. 미국의 경우 4년제 대학 재원 구성비를 보면 판매 및 서비스로 인한 수입 비중이 우리나라보다 월등히 높다. 우리나라 4년제 대학의 재원 구성비 중 수익사업에 의한 부분은 8.0%(1998년 기준)인 반면 미국의 공립 대학은 22.2%, 사립 대학은 21.0%(1996년 기준)로 우리나라의 2.5배를 웃돌고 있다. 수업료에 대한 의존도도 우리나라는 미국보다 매우 높게 나타나고 있다. 이처럼 취약한 대학 재정이 제대로 된 교육의 질 확보를 어렵게 만드는 결정적 요인으로 작용하고 있다.

Ⅲ. 대학의 글로벌 경쟁력 제고 방안

대학이 전통적 의미의 상아탑 속에 안주하던 시대는 지나가고 있다. 대학 역시 타 분야와 마찬가지로 글로벌 경제 하에서 경쟁하지 않으면 도태될 수밖에 없는 시대가 되고 있는 것이다. 그렇다면 대학사회와 정부, 기업 등 관련 이해관계자들은 무엇을 하고 어떻게 변해야 할 것인가?

1. 대학 경쟁의 활성화

먼저 국내에서부터 대학사회의 경쟁이 활성화되어야 한다. 이를 위해서는, 스포츠 경기에 심판이 있듯이 대학들의 경쟁을 제대로 평가할 수 있는 기관이 있어야 할 것이다. 권위를 인정받을 만한 대학

〈표 4〉 한국과 미국의 4년제 대학 재원 구성비 (단위 : %)

구분	한국	미국(공립)	미국(사립)
수업료	61.8	18.8	43.0
정부 지원금	3.5	51.1	17.1
수익사업	8.0	22.2	21.0
기부금	7.7	0.7	5.1
기타	18.0	7.2	13.8

* 주: 한국은 1998년, 미국은 1996년
* 자료: 배병일, 『사학법인 운영체계 개선방안 연구』, 교육부, 2000. 11

평가기관을 설립(복수이면 더욱 좋을 것이다)하여 정기적으로 대학을 평가하는 작업이 있어야 한다. 대학평가 제도의 다양화를 통해 소위 일류 대학 군(群)의 끊임없는 물갈이를 유도하는 것이 중요하다. 교육 수요자인 개인과 기업의 비교 · 검토를 가능케 함으로써, 이들에게 선택권을 부여해야 한다. 여러 기관에 의한 다양한 형태의 대학평가 노력에 의해, 획일적으로 고착되어 있는 대학 서열의 발전적 타파가 가능하다. 미국의 Gourman Report나 The U.S. News & World Report 처럼 권위 있는 기관에 의한 대학평가 활동만으로도 우리 대학사회의 발전적인 경쟁 풍토 조성이 가능할 것으로 생각된다.

구체적으로는 대학 및 대학원의 교육내용 및 성과에 대한 정보 공개 원칙이 수립되어야 한다. 신입생, 교수진, 커리큘럼, 재정, 졸업생 진로, 외부관계자 평가, 경영 효율성 등 여러 기준을 투명하게 공개하여 교육 수요자의 '합리적 선택권'을 보장할 필요가 있다. 그 위에 공개 정보는 항상 업데이트되어 최신 상황 파악이 가능하게끔 제도적 장치를 마련하는 것이 중요하다. 대학 측에서 제시하는 일방적인 평가항목이 아닌, 객관적인 평가기관, 기업, 개인의 직접적인 평가가 지속적으로 반영되는 상호작용에 의한 피드백 구조가 성립될 수 있도록 하는 것이 중요하다. 산업계의 새로운 교육과정 편성 요구 등을 반영한 합리적이고 창의적인 평가척도가 지속적으로 개발되어야 하며, 정부, 대학, 각종 협회, 민간기업 간에 평가지표 작성 노하우를 공유하고 유기적인 협조 체제를 구축하는 것도 간과해서는 안 될 것이다.

대학은 응용학문과 공공재적 성격을 가진 기초학문이 함께 공존하는 공간이다. 따라서 모든 학문이 마치 기업이 시장에서 경쟁하듯이 평가될 수는 없을 것이다. 정부는 대학에 공익적 책임과 의무를 요구하는 차별화된 고객으로서 기초학문 육성에 주력해야 한다. 정부는 이들 기초학문의 경쟁 우위 창출을 위해 민간 전문가 집단과의 협력을 통해 학문적 성취도를 평가해가야 한다.

2. 취업과 관련된 노동시장 기능 및 대학의 수요발신 기능 강화

우선 정부는 개인이나 기업이 취업 및 구직과 관련된 노동시장 정보를 최대한 활용할 수 있도록 대국민 정보 서비스의 내용을 개발 · 확충하고 계층별로 맞춤 정보 서비스를 제공하도록 노력해야 한다. 특히 취업 준비생은 물론 미래의 직업에 대해 관심있는 학생들에게 진로 결정에 필요한 자료를 개발하여 상시 제공하는 서비스가 요망된다. 현재 중앙고용정보원의 Worknet, 직업능력개발원의 Careernet이 개발되어 있으나, 시장 참여자에 대한 충분한 정보 제공을 하기에는 아직 시간이 필요한 것으로 보여진다. 현재 점차 서비스가 개선되고는 있으나, 취업준비생, 기업 등 원 수요자에 대한 서비스 확충, 세분화된 직업 리스트, 장기 전망 등의 제시에서 보완할 부분이 있는 것으로 생각된다.

기업들은 경제환경 변화의 시그널을 확산시키는 '변화 주도자'로서의 역할을 수행해야 할 것이다. 세계 무대에 통할 수 있는 인력 양성을 위해 대학에 관련 정보를 지속적으로 제공할 수 있는 네트워크를 구축하는 한편, 전문성 위주의 채용을 강화해 가는 등 올바른 시그널을 발신시킬 필요가 있다. 대학에 대한 기존 선입견에 얽매이지 않고, 엄격한 기준을 설정하여 배출되는 인력의 질을 평가 · 피드백함으로써 대학의 질적 개선을 도모하는 데 실질적인 도움을 주어야 한다. 출신 학교의 지명도에 입각한 인력 채용 등으로 대학의 서열화를 초래했던 행태에서 벗어나, 전문지식과 실력 위주로 인력을 확보

하는 선발 시스템을 기업이 솔선하여 정착시켜야 한다. 그밖에 기업이 필요로 하는 인재 needs를 구체적 · 정기적으로 제시하여, 취업을 준비하는 학생 및 대학 관계자들의 사전 준비를 촉진시키는 역할도 게을리해서는 안 될 것이다. 예컨대 채용 담당 부서가 필요한 직종별로 자격 조건을 구체화하여 대학에 정기적으로 발신함으로써 기업에서 필요로 하는 지식 및 품성을 교육할 수 있도록 자극하는 방법 등을 고려해 볼 수 있다.

3. 사회 needs에 부합되는 대안적 교과과정 개발

두 번째로, 사회의 needs에 부합되는 대안적 교과과정의 개발이 절실하다. 특히 급변하는 경제환경 needs에의 능동적 부응을 위해, 인접학문간의 퓨전형 교육 시스템을 도입하는 것을 생각해 볼 만하다. 일본의 사학명문인 리츠메이칸 대학(立命館大學)은 1999년이래 퓨전형 교육 시스템 실험에 나서고 있어 주목을 받고 있는데, '文理 綜合 Institute'가 그 대표적인 예이다. 이는 경제 · 경영 · 이공 각 학과 학생들이 학적은 그대로 두면서도 금융, 환경 · 디자인, 서비스 매니지먼트 등 여러 학제적 분야로 나뉘어 교육을 받는 시스템으로, 학과간 자유로운 과목 수강은 물론, 문리과 경계선 상에 있는 신 분야 개척이나 심화된 학습 영위가 제도적으로 보장되는 것이다. 이 프로그램 가운데 소프트방크, 야후 저펜, 스미토모상사, 소니 등의 고위 담당자가 특강을 하는 강좌('현대기업전략연구')는 서서 들어야 할 정도로 폭발적인 인기를 누린다고 한다.

전공은 물론 학습 및 적응 능력을 중시하는 최근의 기업 needs를 반영하여, 커리큘럼의 질적 변화를 유도하는 노력도 요망된다. OJT, 직무경험 등으로는 충족될 수 없는 전문지식의 연마를 위해 기업이 영어 등 어학능력과 별도로 전공 학습능력을 검증하는 채용 절차를 강화할 필요가 있다.

대학, 기업 및 각종 교육기관이 각각의 '지적자산(교육 프로그램이나 컨텐츠)'을 보다 적극적이고 체계적으로 교류하는 상생의 메커니즘을 구축하는 일 역시 소홀히 하지 말아야 할 것이다. 기업, 경제단체 등과 대학과의 연계 프로그램 강화를 통해 교육 수요자의 '선택권'을 다양화하고, 대학뿐만 아니라 기업이 자체적 필요에 의해 개발 · 보존하고 있는 다양한 형태의 교육 · 훈련 프로그램 컨텐츠를 과감히 공유 · 공개하도록 제도적으로 유도할 필요가 있다.

4. 대학 재정 충실화

국가 주도 하에 대학 재정을 지원하면서 대학을 통제 · 관리하는 현행 정책을 전면 수정할 필요가 있다. 대학 스스로 시장에서 자금을 조달할 수 있는 채널을 확대해 나가고 합리적 등록금 책정, 비용 구조 개선 등의 경영 효율화를 추진해 갈 수 있도록 유도해 가야 한다.

구체적으로는 산학 연계 프로그램의 적극적 개발을 통해 맞춤형 인재 양성을 시도하고 기업으로부터 재원 확보를 유도하는 것이 중요하다. 기업과의 공조 체제를 통한 수익사업이 확대될 수 있도록 제도적 방안을 모색하는 한편, 정부에 의존해 왔던 연구비 지원을 기업체로부터의 프로젝트 유치로 전환할 수 있도록 유도하고, 기업의 연구활동, 사원교육 등에서의 공조 체제를 확대해 가는 데 걸림돌이 되는 규제를 완화하는 노력이 요구된다.

수익사업의 활성화를 통한 재정 확충으로 기존의 재정 구조를 개선하는 것 역시 매우 실질적인 방안이다. 우리나라 사립대학의 등록금은 전체 수입

의 68.9%로 미국의 31.9%, 일본의 10.2%, 대만의 14.2%, 싱가포르의 16.8%에 비해 지나치게 높은 의존도를 보이고 있다. 등록금에 의존하고 있는 재무구조를 탈피하여 재정 수입을 다원화하기 위해 각종 수익사업을 활성화할 필요가 있다. 등록금 책정 구조 자체도 합리화하여 전공학과별로 교육 원가, 졸업생의 취업 및 기대 소득 전망을 반영한 시스템을 만들어 보는 것도 고려할 만하다. 전문 직업스쿨 중심으로 등록금을 현실화하고 그에 상응하는 교육 내용의 질을 확보하며 프로그램 운영에서도 독립채산제 개념을 적용해야 한다.

빈약한 대학 재정을 보완하는 방법의 하나로, 재반능력이 충분한 대학에게는 기여입학제의 허용을 적극 검토해야 한다. 기여입학제 도입을 국가적 차원에서 공론화하고, 대학 재정 충실화를 위한 실질적(de facto) 대안으로 추진해야 한다. 기여입학제는 특정학교에 물질을 무상으로 기부하여 현저한 재정적 공로가 있거나, 대학의 설립 · 발전에 비물질적으로 기여하는 등 공로가 있는 사람의 직계자손에 대해 대학이 정하는 기준과 방법에 따라 입학이 가능하도록 특례를 인정하는 제도이다. 기여입학제가 대학재정 충실화를 위한 유일한 해결책은 아닐 것이다. 하지만 제대로 활용할 경우 재정난 해소에 적지 않은 도움을 줄 수 있다. 등록금 인상에 대한 저항, 법인전입금 부족, 미흡한 국고 지원, 반대급부 없는 사회기부금 유치 곤란 등에 따른 사학의 재정난을 덜 수 있는 유력한 대안으로 기여입학제 도입을 적극 검토해야 한다. 기여입학제 케이스로 입학하는 학생은 정원 외 입학으로 처리하되, 일정한 수학능력을 갖춘 경우로 엄격히 한정하고 입학 후 일반 학생들과 동일한 학사관리를 철저히 적용한다면 큰 무리가 없을 것이다. 이를 통해 일부에서 제기하는 교육의 기회 균등과 평등 원칙 훼손 우려를 충분히 불식시킬 수 있다.

기여입학제를 '부익부 빈익빈의 가속화'가 아닌, 부의 격차 해소 및 이에 따른 교육 '기회'의 평등 확대라는 시각 확산의 계기로 적극 홍보할 필요가 있다. 특히 언론이 '국민정서법'보다는 '제대로 된 국민계몽(mass-education)'의 관점에서 이 문제를 풀어 갈 수 있게끔 협조를 구하는 지혜가 절실히 요구된다. 조달된 재원의 투명한 운용을 위한 학내외 screening committee를 설치 · 운영하면서, 이를 장학금, 연구비 및 시설투자 등에만 사용할 수 있도록 용도를 제한하는 동시에 사용내역 공개 등의 방법을 투명하게 운용할 필요가 있다. 그리고 시행 과정에서 정부가 '사후적으로' 대학별 기부금 규모를 파악하여 대학에 따라 정부지원금을 적절히 조정해 주는 방안을 한시적 차원에서 검토할 수 있을 것이다.

5. 이공계 고급 인력 활용 극대화 방안 강구

이공계 인력 양성은 국가의 최우선 아젠다로 설정하여 장기간 동안 역량을 집중 투입해야 한다. 인적자원 육성 및 교육이 다 그렇지만 이공계 인력 양성은 특히 오랜 기간 투자를 해야 성과가 나타난다는 점에서 전형적인 '우회축적'의 사례로 볼 수 있다. 우리가 고도 경제성장기에 공장과 도로에 투자하여 성장 기반을 마련했다면, 이제부터는 이공계 인력 양성으로 성장동력을 창출하지 않으면 안 된다. 미국의 저명한 경제학자 폴 로머 교수는 산업계가 요구하는 이공계 인력의 장기적 충원을 위해서는 시장원리만으로는 부족하며, 정부의 적극적 개입이 불가피하다고 주장하고 있다. 우리는 이러한 의견에 귀를 기울일 필요가 있다.

정권 교체, 여론의 향방에 좌우되지 않고 장기적 플랜 하에 실천할 수 있는 틀을 마련하는 데 온 힘을 쏟아야 한다. 이공계 대학교육, 국가 연구개발,

첨단산업기술정책 등이 상호 밀접한 연관관계 하에 수미일관성을 지닌 정책이 될 수 있도록 충분한 시간을 갖고 중·장기적인 계획을 수립해야 한다.

이공계 인력들이 제대로 '대접받기' 위해서는 정부부터 먼저 솔선수범을 보일 필요가 있다. 현재 4급 이상 공직자 중 이공계 출신은 11.4%에 불과하다. 우리나라의 2001년 행정고시 선발 인원은 233명, 기술고시는 41명인 데 반해 우리나라의 고등고시에 해당하는 일본의 공무원 1종 시험의 합격자 분포를 보면 사무계 241명, 기술계 263명으로 기술계가 더 많다. 프랑스에서는 이공계 고급 인력을 국가경제의 주역으로 인식하고 존경심을 표하는 등 이공계 인력의 사회적 지위가 매우 높은 편이다. 매년 혁명기념일의 개선문 퍼레이드에서 '에꼴 폴리테크닉' 학생들이 군 대표와 사관 생도들의 선두에 서서 행진을 하는데 이는 나폴레옹 시대부터 기술계 장교를 우대하던 전통에서 비롯된 것이라고 한다. 중국 최고 지도부인 공산당 정치국 상무위원 위원의 대부분이 이공계 출신이라는 것은 이미 널리 알려진 사실이다.

행정고시, 기술고시 등에 이공계 관련 세부 직종별 모집 방안을 적극 검토하고 선발 인원을 대폭 확충해야 한다. 개방형 임용, 승진 등에서 이공계가 차별을 받는 일이 없도록 세심하게 배려하고 특히 고급 관료 중 이공계 비중을 지속적으로 높여 가야 할 필요가 있다.

이공계가 안고 있는 현 위기 상황에 대한 공감대를 바탕으로 정부와 기업, 대학이 함께 긴급 대책 마련에 나서야 한다. 금년 3월 15일, 『Science』지가 보도한 다음과 같은 내용은 우리에게 시사하는 바가 크다.

"1960년대 및 1970년대의 과학기술인 우대 정책 및 청소년들의 이공계 선망 분위기는 1980~1990년대 한국의 고도 성장을 낳았다. 2000년대 초 이공계 기피 현상 속에서 2010년 이후 한국의 모습을 예측하는 것은 어렵지 않을 것이다."

Ⅳ. 맺는 말

인적자원 수급의 접점인 대학 및 대학원을 교육개혁의 지렛대(leverage)로 활용해야 한다. 대학의 변화를 통해 전체 교육 시스템으로 개혁을 확산시키는 것이다. 그러나 '교육개혁'과 '교육의 경쟁력 제고'는 동의어가 아니다. 교육개혁은 교육 경쟁력 제고의 필요조건이지 충분조건은 아니다. 교육의 경쟁력을 제고하기 위해서는 결국 정책의 우선 순위 및 운영철학을 바꿔야 한다. 교육의 형평성 지향에서 수월성 지향으로, 공급자 위주에서 수요자 주도로, 경쟁 무풍지대에서 글로벌 경쟁 속으로 대학이 뛰어들어가야 한다. 영국의 토니 블레어 총리가 "교육은 최고의 경제정책이다(Education is the best economic policy)"라고 선언한 의미를 우리도 곱씹어 봐야 할 시점이다.

이갑수

서울대 경영학과를 졸업하고, 동대학원에서 경제학 석사 학위를 취득하였으며, 일본 히토츠바시대 경제학부 대학원 박사 과정을 수료하였다. 포스코경영연구소 책임연구원, 전경련 국제본부 아주팀장을 역임하고 현재 삼성경제연구소 수석연구원으로 재직중이다. 저서로는 『지식경영』 등이 있다.