



# 고학력 청년실업 문제와 대응방안

강길훈 | 용인대학교 취업복지과장

## I. 들어가는 말

기업의 상시 구조조정과 지속되는 경기 침체가 산업현장에 자리잡으면서 대학 졸업자의 일자리 절대수가 줄어들고 있어 취업의 어려움을 겪고 있다. 또한 경력사원을 선호하는 기업들의 변화된 채용경향과 과거와 같은 대규모 기업공채가 사라지고 사업부, 계열사별로 필요한 인력을 수시로 충원하는 인력채용 방식도 민간 부문의 노동수요를 현저하게 감소시키고 있다.

통계청이 8월초에 발표한 2003년 7월 고용동향에 따르면 15~29세의 청년실업자 수는 모두 38만5천 명으로 증가하였으며, 평균실업률도 전체실업률(3.4%)의 두 배가 넘는 7.5%를 기록하고 있다. 뿐만 아니라 통계상 취업자로 잡혀 있는 불완전취업자와 자신의 적성에 맞지 않아 이리저리 옮겨다니는 마찰실업을 겪고 있는 청년층까지 고려한다면 고학력 청년실업률은 한층 심각한 상황에 이른다.

이같은 고학력 청년실업이 계절적인 요인과 같은 일시적인 현상이 아니라 노동시장이 가지고 있는 구조적인 문제라는 데 그 심각성이 있다. 그 가운데서도 대학의 인력 양성 내용과 기업의 인력

요구의 불일치, 대졸인력의 과잉공급 등이 노동시장의 수급불균형을 가져오는 주요한 원인으로 지적되고 있다. 최근 몇년간 대졸자 추이를 살펴보면 지난 1995년 32만4천 명에서 지난 2002년에는 50만 명을 넘어섰고, 일반계 고교생의 대학진학률도 80%에 육박하고 있다. 이러한 상황에서 산업현장의 요구와 괴리된 대학교육의 맹점을 해결하지 않고서는 청년실업문제를 풀 수 없다는 지적과 함께 산업수요에 부응하는 교육과정으로의 개편을 요구받고 있다.

그리고 대기업 중심의 채용시장이 급속하게 축소되어 가고 있는 가운데 중소 제조업체의 인력난은 더욱 심화되고 있다는 점을 간과할 수 없다. '고실업난 속의 고인력난' 이라는 양극화 현상이 산업현장에서 일어나고 있다. 실질적으로 통계자료에 의하면 기업규모별 경력직 채용비율의 증가 폭은 300인 이상의 중견 기업과 대기업군에서 주도한 것으로 볼 수 있다. 이와 관련해서 매년 취업 시장에 쏟아져 나오는 약 50여 만 명의 고학력 청년들이 약 3만여 개에 불과한 대기업의 일자리에만 관심을 집중하는 경향은 대졸 실업난을 가중시키는 한 요인으로 작용하고 있다.

고학력 청년실업 문제는 이제 우리 사회의 가장

“

현재의 청년층 노동력의 양적·질적 수준은 향후 20~30년의 국가 경쟁력을 좌우할 수 있기 때문에 청년실업률이 높은 것은 국가경쟁력의 핵심인 인적자본을 효율적으로 양성·활용치 못함을 의미한다. 그리고 청년실업은 미래세대에게 기회와 희망을 주지 못한다는 점에서 일반실업에 비해 훨씬 심각한 문제이기 때문에 범국가적인 차원에서 근본적인 대책이 수립되어야 할 것이다.

”

큰 난제의 하나로 떠올랐다. 청년실업문제는 정부 차원에서만 해결할 수 있는 숙제가 아니며 수요자인 기업과 공급자인 대학 그리고 구직자가 함께 풀어가야 할 과제이다.

## II. 고학력 청년실업 동향

고학력 청년실업은 1980년 대학의 졸업정원제가 실시되면서 전문대학 및 대학교의 졸업생이 크게 증가하며 많은 졸업생을 배출한 데 영향을 받은 것이다. 1978년 외환위기에 의한 급격한 경기 침체로 전체실업률은 고학력 청년실업률을 상회하였으나, 2001년 이후 고학력 청년실업률이 점차 증가하여 2003년 7월에는 전체실업률 3.4%의 2배가 넘는 7.5%의 청년실업률을 나타내고 있다. 이러한 현상은 학력수준이 높을수록 경기변동에 민감한 반응을 보여주는 것이기도 하나, 최근 고학력 청년실업이 상대적으로 높은 현실은 단순한 경기변동의 요인 이외의 구조적인 요인에 의하여 실업이 발생하고 있음을 알 수 있다.

청년실업 중에서 고졸 이하 실업자의 비중이 줄

어들과 대졸 이상의 고학력자가 차지하는 비중이 증가하고 있다. 특히 고학력 젊은 여성들의 교육 수준이 높아지고 사회의식이 변화하면서 여성의 경제활동 참가율이 높아지고 있지만 취업기회가 따라주지 못하고 있는 실정이다. 이러한 점을 감안할 때 고학력 청년실업문제에 대한 정부의 종합적인 대응이 필요한 시점이라 생각된다. 향후 경기 전망이 불투명하고 신규 고용창출이 어려워져 높은 청년실업의 고착화가 우려되고, 기업들이 인력구조조정과 신규인력 채용을 억제할 경우 청년실업문제가 더욱 심각해질 전망이다. 청년실업 고착화는 국가인적자본 형성을 저해하고 지속적인 경제성장의 토대를 약화시킬 수 있다. 현재의 청년층 노동력의 양적·질적 수준은 향후 20~30년의 국가 경쟁력을 좌우할 수 있기 때문에 청년실업률이 높은 것은 국가경쟁력의 핵심인 인적자본을 효율적으로 양성·활용치 못함을 의미한다. 그리고 청년실업은 미래세대에게 기회와 희망을 주지 못한다는 점에서 일반실업에 비해 훨씬 심각한 문제이기 때문에 범국가적인 차원에서 근본적인 대책이 수립되어야 할 것이다.

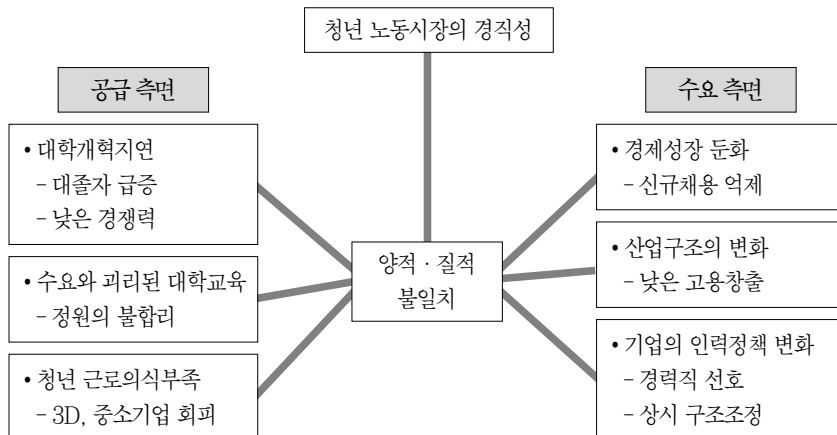
### Ⅲ. 고학력 청년실업 원인

실업은 발생 원인에 따라 경기적 실업, 마찰적 실업, 계절적 실업 그리고 노동시장의 구조적 요인에 의하여 나타나는 구조적 실업으로 구분된다. 오늘날 우리나라의 고학력 청년층의 실업이 매우 심각한 것은 경기적 요인 이외 구조적인 요인에 의하여 크게 영향을 받기 때문이다.

첫째, 수요 측면에서 경제 성장이 둔화되고 특히 외환 위기를 겪은 이후부터 급격히 실업률이 높아졌다. 1990~1997년간 평균 실업률은 2.4%로써 자연실업률에 가까운 낮은 수준이었으나, 외환위기 직후인 1998년 실업률은 7.0%, 1999년 6.3%로 대규모 실업상태에 직면하게 되었다. 이후 인력구조조정이 일단락되고 경기가 회복조짐을 보였으나, 2003년부터 경제불안이 가시화되면서 지난 7월의 전체 실업률이 3.4%로 높아지고 있다. 청년층 실업자는 한달 전보다 1만9,000명이 늘었으며 실업률도 0.1% 높아진 7.5%로 전체 실업률의 2배를 넘었다.

또한 전체적인 일자리가 줄어드는 가운데 청년층 일자리가 더 크게 감소하여 고학력자가 취업하기를 원하는 대기업, 공기업, 금융산업 등의 총 일자리는 1997~2001년 사이에 약 29만 개가 감소하였다. 청년 노동시장은 경기 변동에 특히 민감하게 반응하여 경기 침체시 대부분의 기업들이 우선적으로 신규 채용을 억제하여 고학력 청년 실업이 증가하는 현상을 보이고 있다.

한편, 산업구조는 고용인원 수가 적은 IT나 첨단업종으로 변화되면서 반도체와 같은 고성장 업종의 고용창출이 크지 않아 산업구조가 고도화될수록 청년실업문제가 심화되고 있다. 특히 산업현장의 인력 채용에 있어서 수시로 경력직을 채용하는 경향이 점차 늘어나는 추세에 있다. 한국노동교육원의 “인력 수급 실태에 관한 조사”에 의하면 수시채용을 주로 활용하는 기업은 상장기업이 72%, 비상장기업이 90%, 벤처기업이 93.8%를 차지하고 있다. 이러한 조사 결과는 기업의 인력 채용 패러다임이 필요한 인력을 육성하는(Make) 방식에서 우수인재를 외부에서 수혈하는(Buy) 방



(그림 1) 청년실업 증가의 원인

식으로 변화하고 있으며, 기술변화가 빠른 상황에서 신규 졸업자에 대한 추가 교육을 투자가 아닌 비용으로 인식하고 있다는 것을 시사한다.

둘째, 공급측면에서 교육시장의 변화로 대학진학률이 급격히 증가하여 1995년도 51.4%에서 2002년도에는 74.2%로 신규 고학력 노동력이 지속적으로 증가해 왔다. 전문대졸 이상 졸업생은 1998년 약 48만 여 명에서 2002년 약 55만2천 여 명으로 증가하였으나, 대학교육에 대한 투자가 미흡하고 개혁이 지연되어 대학 졸업자의 질적 수준이 기업이 요구하는 능력과 큰 격차를 보여 기업들이 경력자를 선호하게 되었다. 또한 대학정원과 교육과정 조정의 불합리 현상으로 인력 수요가 많은 이공계의 비중은 감소하고 첨단산업 및 IT산업 분야 등에서는 오히려 인력부족 현상이 나타나고 있다. 이러한 피리는 신규 졸업자의 노동시장 진입시 전공과 직장의 불일치를 초래하는 현상을 나타내 고학력 인적자원의 질적 수급 불일치가 실업의 원인이 되고 있다.

또한, 고학력 청년층의 숙련 불일치는 양적인 측면과 질적인 측면이 상호 밀접하게 연계되어 나타나고 있는 것으로 생각된다. 실제로 노동시장에서는 종래의 양적인 고급인력 확보에서 지식과 경력을 갖춘 소수정예 인력을 확보하려는 경향이 두드러지고 있다. 그러나 대학 및 전문대학의 인력 양성은 이러한 산업의 요구에 부합하는 양질의 인력을 배출하지 못하는 상황으로 노동시장에서 인력의 질적 불일치가 야기되고 있는 것으로 판단된다.

한편, 고학력 청년층의 직업의식에 대한 기대수준이 높아지면서 3D업종이나 중소기업에 취업하기를 기피하고, 대기업에는 고학력자가 몰리는 수급불일치현상이 나타나고 있다. 중소기업청의 보도자료에 따르면, 2002년말 기준으로 약 20만명

정도의 중소기업 인력이 부족한 심각한 실정이라고 하지만, 힘들고 어려운 3D업종보다는 편안하고 깨끗하며 손쉽게 소득을 올릴 수 있는 서비스업의 취업을 선호하고 있어 건전한 근로의식이 고학력 청년들에게 매우 부족하다 하겠다.

## Ⅳ. 고학력 청년실업 대응방안

### 가. 대학의 자구 방안

고학력 청년실업 해소는 근본적으로 수요가 충분하고 취업대상자의 직무수행 능력이 겸비되었을 때 가능할 수 있다. 그러나 기업의 인력 수요에 비해 공급이 과다한 것이 현실이므로 취업은 필연적으로 치열한 경쟁의 과정을 거쳐야 하며, 이 경쟁을 뚫기 위해서는 개인의 노력이 절대적으로 요구된다. 그러나 대학 당국의 적극적인 지원과 관심, 노력 여하에 따라 취업률은 상당한 변화를 나타낼 수 있기 때문에 자구적인 대응방안을 강구해야 할 것이다.

첫째, 대학은 기업이 요구하는 인력을 양성해야 한다. 고학력 청년실업난은 경기순환적 측면뿐만 아니라 다른 한편으로 지식기반사회로의 전환과도 밀접한 관련을 가지고 있다. 그러므로 대학에서는 교육과정과 운영형태를 사회경제적 변화를 반영할 수 있도록 개편해야 한다. 이를 위해서는 대학별로 비교 우위에 있는 특성화된 교육내용과 산학연계프로그램을 꾸준히 개발하여 학생들의 현장경험을 촉진시켜야 한다. 또한 인력수요가 급증할 것으로 예상되는 IT, BT, CT 등 첨단 산업 분야의 인력양성을 확대하고, 수요가 줄어드는 분야에 대해 학과 통폐합 등 구조조정을 실시하여 사회 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 시스템을 갖추어야 할 것이다.

둘째, 대학에서는 취업지원 체제를 강화해야 한다. 앞으로 대학의 경쟁력은 입학성적보다 배출되는 졸업생의 질적 우수성과 사회기여 활동상황에 의하여 평가될 것이다. 이는 대학의 취업률에 따라 좌우되므로 취업 부서의 역할과 기능을 강화하고 전문인력의 확보를 통하여 학생들의 취업활동을 지원하고 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이를 위해 대학, 기업체, 유관기관간의 협조체제를 강화하고 학부별 상시 진로지도 프로그램을 개발하여 학생들에게 전문적인 상담과 원활한 취업지도를 하여야 할 것이다. 그리고 진로 및 취업 관련 정규교과목 개설과 지역별 취업 안내 등을 지속적으로 실시하여 학생들이 미리 진로를 설정하고 취업을 준비할 수 있는 체제를 강화해야 할 것이다.

셋째, 학생들의 다양한 직장체험과 실력향상 기회를 확대해야 한다. 중소기업청에서 시행하는 중소기업 체험활동, 노동부에서 시행하는 청소년 직장체험프로그램, 국내의 인턴십, 주문식 교육, 산학협동을 통한 샌드위치 교육, 전공과 연계한 아르바이트 등 다양한 직장체험활동을 학점과 연계하여 실시하고, 각종 국가자격증 취득 및 외국어 습득을 위한 강좌개설 등이 이루어져야 할 것이다.

넷째, 졸업생에 대한 사후관리시스템을 구축하여야 한다. 학생들에 대한 지원이 재학 당시뿐만 아니라 졸업한 이후에도 지속될 수 있는 사후 관리시스템을 구축할 필요가 있다. 미취업자에 대한 재교육을 위하여 대학 내 평생교육원이나 직업개발센터 혹은 단기 교육프로그램을 통하여 지속적으로 취업정보를 제공하고 취업이 이루어질 수 있도록 지원하여야 한다. 그리고 사회 각 분야에 취업한 동문을 최대한 활용, 그들을 통하여 취업정보를 공유할 수 있도록 지역별·직종별로 졸업생 동문의 DB를 구축하여 재학생들과 연계시켜 줄 수 있는 시스템이 마련되어야 할 것이다.

다섯째, 대학의 제도개선 및 충분한 예산지원이 있어야 한다. 대학에서 취업지원 업무의 중요성을 감안하여 의사결정 능력이 있는 총장직속 기구로의 개편이 필요하다. 그렇게 함으로써 관계부서는 물론 대학의 보직자를 비롯한 전 교수와 구성원들이 취업에 관심을 가지고 노력하게 될 것이다. 따라서 산학협력체계를 총괄하는 기구를 확대·개편하여야 할 것이다. 이를 위해서 진로 및 취업 관련 각종 행사 및 프로그램 개발과 실행, 대회홍보 활동, 기업체 방문, 취업교육, 취업정보망 구축 등 다양한 취업지원 업무를 수행할 수 있도록 소요예산의 확대가 필요하다.

#### 나. 학생 자신의 성공취업 대응방안

고학력 청년실업 문제의 어려움을 이야기할 때 우리는 종종 문제의 중심에 있는 대학생 자신의 노력을 간과하는 경향이 있다. 따라서 학생 자신의 경쟁력을 높이고, 원활한 취업준비를 위한 과제가 무엇인지 정리해 보도록 해야 한다.

첫째, 진로방향을 가능한 빨리 구체적으로 결정한다. 대학 진학과 동시에 자신의 적성과 성격, 취미를 고려하여 자기가 나아가야 할 진로를 선택하는 것이 핵심이다. 빠른 진로선택은 남아 있는 대학생활에 여유를 제공하며 체계적인 학습에도 도움을 준다. 진로를 결정할 때에는 사전에 적성검사를 받아 자기 적성과 희망상의 직무가 일치하는가를 파악해 둘 필요가 있다. 이것은 입사 후 이직을 방지하는 역할을 해 미래의 자기계발에 도움을 주기 때문이다.

둘째, 취업준비(성적, 외국어, 컴퓨터 능력)를 철저히 한다. 기업에서 사원 채용시 대학의 성적인플레를 지적하면서도 실질적인 전형의 한 척도로 성적을 반영한다. 기업에 따라 학교별, 학과별

입학시 수능시험 성적까지 여러 단계로 분류하여 서류심사에 적용하고 있기 때문에 대학성적을 철저히 관리하여야 한다. 그리고 국제화의 진전에 따라 외국어 능력 여하에 따라 합격이 좌우되기 때문에 공인기관에서 시행하는 토익, 토플, 텡스 등 영어는 물론이고 일본어나 중국어 등 제2외국어를 준비해 보다 나은 취업경쟁력을 갖추어야 한다. 또한, 컴퓨터 활용능력은 기본적인 취업 스킬이다. 그렇기 때문에 국가공인 정보처리기사 자격증을 취득하면 보다 유리한 위치에서 경쟁할 수 있기 때문에 반드시 자격증을 취득할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 면접시험에 대비한 철저한 준비를 한다. 최근 기업들은 신입사원 선발시 과거에 중시하던 학력이나 자격 등에 대한 평가 대신, 회사의 핵심 인력으로 성장 가능anz기를 가늠하기 위해 다양하고 차별화된 면접 방식을 도입하고 있다. 면접의 종류도 다양하여 개별면접, 집단면접, 프리젠테이션 면접, 블라인드 면접, 압박 면접, 다차원 면접, 동료평가 면접, 술자리 면접 등으로 창의성, 도전 정신, 문제해결 능력, 위기관리 능력 등을 평가하고 있다.

면접을 위해 가장 먼저 꼭 해야 할 일은 자신이 지원한 회사의 업무, 업계 동향에 대한 철저한 조사이며, 회사의 경영이념, 연혁, 주력상품, 매출현황 등에 대해 미리 숙지하고 특별히 그 회사를 선택한 이유를 잘 설명할 수 있도록 준비해야 한다.

넷째, 유망한 중소기업을 공략한다. 기업의 채용패턴이 개별사별, 수시·상시채용으로 변화하기 때문에 대기업만 고집하지 말아야 한다. 유망한 중소기업인 경우에 자신의 능력을 발휘하기 쉽고 다양한 업무를 익힐 수가 있기 때문에 경력관리면에서 매우 유리하다. 자신의 실력을 객관화시켜 눈높이를 맞추면 일에 대한 보람으로 이직이나

전직을 줄일 수가 있다. 그리고 향후 대기업에서 요구하는 경력직에 지원할 수 있는 발판을 마련할 수 있기 때문에 중소기업 근무의 장점을 잘 살린다면 원활한 노동시장 이행에 큰 도움이 될 수 있을 것이다.

다섯째, 자신의 상품가치를 높인다. 이를 위해서는 전공과 관련한 공인 자격증을 취득하거나 희망 직종에 관련된 전문기관에서 운영하는 강좌수강이나 세미나, 워크숍, 해외연수, 워킹홀리데이, 인턴십 프로그램 등을 필수적으로 이수해야 한다. 그리고 동아리를 통한 봉사활동을 하고 정부에서 시행하는 중소기업 체험활동, 직장체험연수, 인턴사원제 등 업무와 관련한 아르바이트를 하여 타인이 갖지 못하는 자신만의 경력관리를 잘 한다면 취업의 어려움을 이겨나갈 수 있을 것이다.

#### 다. 기업의 인력 정책 대응방안

취업을 준비하는 학생들은 기업에 대하여 궁금한 사항을 많이 가지고 있다. 취업은 경제의 흐름과 밀접한 관계가 있기 때문에 직업 또는 직종이 요구하는 능력요건, 보수수준, 향후 전망 등에 대해서 실질적인 도움을 줄 수 있는 정확한 정보의 제공을 필요로 한다.

첫째, 인적자원 개발에 대한 기업의 투자가 요구된다. 기업의 고용관행과 채용패턴 변화는 고학력 청년실업 문제의 요인으로 지적되고 있다. 기업의 인재 원천은 궁극적으로 대학이다. 그런데 기업은 대학이 현장 수요와 외부적 변화에 둔감하고 교육의 질적인 내용도 높지 않다는 불만을 가지고 있다. 현실적으로 대학이 기업의 단기적 요구에만 부응할 수는 없다는 대학의 본원적 역할과 사명도 인정해야 하며, 특히 대학 졸업생을 신규 채용하여 기업경영에 적합한 인재로 양성하는 것

을 기업의 몫으로 인정해야 한다. 현재 기업들이 경력직 사원을 선호하는 것도 인재양성에 소요되는 시간과 비용을 절감하기 위한 것으로 사원에 대한 교육을 투자의 개념이 아니라 비용의 개념으로 생각하기 때문이며, 장기적으로는 왜곡된 인력 관리 현상이 나타날 수 있다. 이제는 기업도 대학에 대해 요구만 할 것이 아니라 대학에 대한 투자도 병행하여 실력 있는 인재가 배출될 수 있도록 대학과 함께 공동 부담하는 협력체제가 요구된다. 또한 인력을 채용하는 것 이외에 채용 후에도 지속적인 인적자원의 활용, 배치의 효율성을 유도하기 위하여 인적자원 개발 및 관리를 위한 지원체제를 확립하는 것이 필요하다.

둘째, 산학연계 및 기업과의 네트워크를 강화해야 한다. 기업과 대학은 네트워크를 강화하여 기업에서 요구하는 사항과 대학에서 필요한 사항을 서로 파악하여 협력체제를 구축하여야 한다. 그리고 산학연계프로그램을 활성화하여 산업체에서 요구하는 실용학문을 교과과정에 반영하여 현장적응성을 높여야 할 것이다. 또한 기업은 연도별 인력 수급계획, 기업현황, 복지제도, 급여, 인력채용기준, 채용계획 등을 통보하여 취업을 준비하는 학생들이 사전에 대비할 수 있도록 배려하여야 할 것이다.

셋째, 기업의 신입사원 채용 확대이다. 기업체에서는 노동시간의 탄력적 운용으로 신입사원 채용인원을 확대해 나가야 할 것이다. 노동시장의 변화로 사원채용 경향이 현장성이 있는 경력직 사원을 선호하는 것은 결국 인력 양성을 위한 투자를 적게 하면서 이익을 극대화하기 위한 방안일 것이다. 앞으로는 인재양성에 대한 투자를 확대해 나가야 할 것이며, 경력직보다 신규사원 확대를 통하여 대학 졸업자가 원활히 노동시장에 진입할 수 있도록 하여야 할 것이다. 그리고 최근 채용의 특징인 임시직, 계약직의 급속한 증가는 일정 기

간이 지나면 반복되는 실업현상을 초래하기 때문에 생산성 향상을 피하고 원만한 노사문화 창출을 위해서는 비정규 근로자의 채용은 자제되어야 할 것이다.

넷째, 여성과 지방대학에 대한 차별이 철폐되어야 한다. 고학력 청년실업자 중에는 여성이라는 이유로 취업에 불이익을 당하는 경우가 많다고 한다. 여성의 사회적 참여도가 활발하고 미래의 산업분야에는 여성 특유의 기술을 요구하는 분야가 많다. 그러나 여학생들은 아직도 자신의 잠재능력을 확인할 기회가 없거나 보수적 사회에서 자기계발의 기회를 놓치고 있다. 또한, 학교의 위치가 서울이 아닌 지방에 소재하고 있다고 하여 채용과정에서 불이익을 당하는 사례가 많음을 볼 수 있다. 그리고 아직도 일부 기업에서는 신입사원 채용 시 서울의 일부 대학과 지방 국립대학만을 대상으로 채용 설명회를 개최하거나 연고지 추천으로 사원을 채용함으로써 지방대학 출신에게는 응시 기회조차 주어지지 않는다는 불만이 제기되고 있는데 이러한 차별은 없어야 할 것이다.

다섯째, 직장체험연수에 대한 기업의 적극적인 수용 자세가 필요하다. 대학 재학생과 미취업자를 대상으로 실시하는 중소기업 체험활동, 직장체험연수, 인턴사원 프로그램이 기업에게 1차적으로 추가적인 비용을 발생시키고, 학생들의 업무 숙련성이 부족하다는 이유로 이들 제도가 의도하는 성과를 거두지 못하고 있는 실정이다. 그렇기 때문에 기업에서는 긍정적인 자세로 각종 연수제도를 활성화시킬 수 있는 아이디어를 창출하여 연수제도를 발전시켜 나가야 할 것이다. 이러한 제도가 정착되면 향후 기업의 채용 비용이 감소되고 기업이 필요로 하는 시간과 경비를 절감할 수 있기 때문에 기업의 혜택도 커질 수 있을 것이다. 따라서 기업은 직장체험활동에 참가한 학생들을 올바르게

게 지도하고 체험자의 경력인정 등을 고려하는 적극적인 자세를 견지할 필요가 있다.

## 라. 정부기관의 정책적 대응 방안

고학력 청년실업의 원인이 경기요인 등의 수요적인 측면과 양적 확대에 치중한 교육시스템 등의 공급적인 측면이 혼재되어 발생한 현상이라고 생각할 때, 지금까지의 정부의 고학력 청년실업자 대책은 공공근로나 정부지원 인턴사업, 직장체험 연수 등 수요측면에서의 단기적이고 임시적인 대책에 치중하였다고 볼 수 있다. 따라서 대졸 미취업자의 실업률을 낮추고 성공적인 노동시장으로의 이행을 지원하기 위한 보다 근본적인 대책이 마련되어야 할 것이다.

첫째, 고학력 청년의 일자리 창출이 이루어져야 한다. 기업의 규제완화, 외자유치, 중소기업육성 지원, 신개발 업종의 창업지원 등 경제활성화 정책을 통하여 고학력자들에게 적합한 일자리를 창출하는 것이 무엇보다 중요하다. 특히 신산업 분야의 일자리 창출은 인문과학, 자연과학, 예술분야 등 고학력자의 취업률이 저조한 분야에 기초를 두고 있어 학문의 균형발전의 유인으로 작용할 수 있다.

둘째, 대학교육 시장에 경쟁원리를 도입할 필요가 있다. 대학교육의 현장성을 제고하기 위하여 실제적 수요자인 기업을 교육정책 결정과정에 참여시킬 필요가 있다. 그리고 대학별·전공별 취업 실태 공개, 고학력자를 많이 채용할 수 있는 여건 조성, 기업체의 교육 만족도 조사 및 대학평가에의 반영 등 시장원리를 도입하여 교육시스템의 개편을 유도하여야 한다. 그리고 사회적 수요가 적어지는 분야에 대한 대학의 구조조정이 원활히 이루어질 수 있도록 제도적 뒷받침이 있어야 한다.

셋째, 지식기반사회에 부응하는 인력수급 전망 체제 구축이 요구된다. 노동시장의 정보 인프라 구축의 일환으로 고학력 청년노동력 패널데이터를 구축하고, 교육시장과 노동시장의 연계종합정보 시스템을 구축하여 수요자와 공급자 모두에게 충분한 정보를 제공함으로써 시장 시그널 기능을 수행할 수 있도록 한다. 그리고, 국가 인적자원의 개발, 활용실태에 대한 체계적인 조사를 실시하여 국가인력 수급 종합 백서 및 직업전망서를 주기적으로 발간하여 인력수급의 예측기능을 강화하여야 한다. 또한, 인적자원 정책의 효과적인 조정을 위한 제도적 장치를 마련하기 위하여 인적자원개발회의의 기능을 강화하고 노동부, 교육인적자원부를 비롯한 부처간 역할 분담 및 협조체제를 강화하여야 한다.

넷째, 산학연계체제 강화를 위한 제도적 지원책을 마련하여야 한다. 기업이 신규 졸업자의 채용을 축소하고 있으므로 현재 운용되고 있는 청소년 직장체험연수와 중소기업 체험활동 등을 정규화된 대학의 현장학습 프로그램으로 제도화하여 정착시킬 필요가 있다. 그리고 산학연계 프로그램에 참여하는 기업들에 대한 세금감면, 임금보조 등 실질적인 혜택이 주어질 수 있도록 해야 한다. 또한 인턴사원 채용시의 비용지원에 대한 정부의 규제완화를 통해 기업의 비용이 실질적으로 절감되도록 하고, 대학과 기업과의 공조를 통해 인턴사원으로서 근무기간을 마치면 취업과 연계를 유지할 수 있도록 하는 조정자의 역할이 필요하다.

다섯째, 대학종합평가 및 교육개혁 우수 대학 선정시 진로 및 취업분야의 중요성이 강조되어야 한다. 현재 한국대학교육협의회에서 실시하고 있는 대학종합평가는 대학의 질적 수준을 제고하기 위해 실시하며, 교육인적자원부에서는 교육개혁 우수 대학을 선정하여 행·재정적인 지원을 차등



“

이제까지 정부의 대졸 미취업자를 위한 대책은  
공공근로나 정부지원 인턴 사업, 직장체험연수 등  
수요 측면의 단기적이고 임시적인 대책에 치중하였다고 볼 수 있다.  
따라서 고학력 청년실업률을 낮추고, 성공적인 노동시장 이행을  
지원하기 위한 보다 근본적인 대책이 요구된다.

”

화하고 있다. 요즘 심각한 고학력 청년실업이 사회적 문제로 대두되는 실정이므로 정부에서 실시하는 각종 대학평가시 노동시장 진입을 원활하게 하는 졸업생 사회진출 프로그램 운영실태, 특성화 제도, 전문인력 확보, 산학연계체제, 예산 지원 등 취업지원 현황을 세밀히 파악하여 단순취업률 위주의 형식적 평가보다는 질 위주의 진로 지도 및 취업률 제고를 강조하는 정부의 평가제도 개선이 요구된다.

## V. 맺는 말

대학의 최우선적인 사회적 의의는 사회가 요구하는 경쟁력 있는 인재를 양성하고 배출하는 데 있다. 따라서 대학은 학생들의 사회진출 및 노동시장 이행에 책임을 느껴야 하며, 이것은 대학의 전 행정프로세스에 반영되어야 한다. 또한 학생들의 사회진출 성과를 높이기 위해서는 대학의 취업담당 부서의 조직과 위상이 제고되어야 한다. 수요와 공급의 원리에 의해 움직이는 노동시장의 특성상, 공급이 수요를 초과하고 있는 현실에서 취업은 필연적으로 경쟁의 과정을 거쳐야 하며, 이 경쟁을 뚫고 취업에 성공하기 위해서는 취업당사

자인 학생의 절대적인 노력이 요구되지만, 대학당국의 적극적인 지원과 관심, 노력 여하에 따라 해당 대학의 취업률 변화에 상당한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

요즘 기업의 인력채용 담당자의 한결같은 말은 사람은 많은데 제대로 실력을 갖춘 ‘쓸 만한 인재가 없다’는 것이다. 경제의 수급원리상 기업은 인력의 절대 수요자임에 틀림없다. 대학이 과거의 공급자 위주의 사고에서 벗어나는 것이 시급하지만, 기업도 역시 단순한 인력의 수요자 기능만 하는 것은 바람직하지 않다. 경제상황의 변화에 따라 기업환경도 급속도로 변화하고 있는 것이 현실이다. 그러나 최근 고학력 청년실업의 한 원인으로 지적되고 있는 기업의 채용패턴과 고용관행의 변화는 장기적인 안목으로 볼 때 기업의 핵심인력의 확보 측면에서 우려할 만하다. 따라서 인적자원개발에 대한 기업의 적극적인 투자가 요구된다. 더불어 일자리의 수요, 공급의 불균형이 심화되고 있는 현실에서 기업은 지식기반 사회에서 새롭게 부각되고 있는 고부가가치의 서비스업종 등의 부단한 신규사업의 개척을 통한 새로운 일자리 창출에 힘써야 한다.

한편, 고학력 청년 실업의 원인을 경기요인 등

---

의 수요적인 측면과 양적 확대에 치중한 전반적인 교육시스템 등의 공급적인 측면들이 혼재되어 발생한 현상이라고 진단할 때, 이제까지의 정부의 대졸 미취업자를 위한 대책은 공공근로나 정부지원 인턴사업, 직장체험연수 등 수요 측면의 단기적이고 임시적인 대책에 치중하였다고 볼 수 있다. 따라서 고향력 청년실업률을 낮추고, 성공적인 노동시장 이행을 지원하기 위한 보다 근본적인 대책이 요구된다. 즉, 기업규제 완화, 중소기업육성 지원, 벤처 창업지원 등 제도적인 정비를 통해 기업의 새로운 일자리 창출을 적극 지원하고, 21세기 산업구조 변화에 대응한 인력수급 전망체제

를 구축하여 효과적인 인적자원 개발과 활용을 위한 제도적 장치를 마련하여야 할 것이다. **대학교육**

---

#### 강길훈

울산대학교 토목과를 졸업하고, 한양대학교에서 석사를, 상지대학교 대학원에서 행정학박사 학위를 취득하였다. 용인대학교 교양학부, 취업보도실, 기획실, 2부 교학부 등을 거쳐 현재 취업복지과장으로 재직 중이며, 전국대학취업실(과)장협의회 회장으로 활동 중이다. 주요 저술로는 『대학졸업예정자의 취업활성화를 위한 연구』, 『대학생 진로 및 취업지도의 논리와 실제』, 『대학교 취업정보 센터와 HRD 진로정보 센터의 협력방안』 외 다수의 논문이 있다.