

충남지역 전자·정보기기산업의 인력수급현황과 전망

설용태 | 디스플레이 증견 전문인력양성사업단장

문제점

1. 우리나라의 이공계 인력양성의 문제점

(고등학생들의 이공계 기피현상)

우리나라는 다른 선진국들과 달리 수출의존도가 매우 높은 실정이다(한국 약 45%, 일본 약 24%, 미국 11%). 따라서 국내 경제발전은 곧 수출경기와 직결되며, 수출의 대부분을 반도체, 디스플레이, 휴대폰 등 전자정보기기과 자동차 및 선박 등 대부분이 이공계 중심의 산업인력에 의한 공산품 중심이다. 이런 점에서 이공계인력의 양성은 국가경제와 직결됨에도 불구하고 최근 5-6년 전부터 고등학생들의 이공계 기피현상이 매우 심각하여 우수학생의 의·약학 계열 진학 선호는 물론 대입수험생의 이과 지원비율이 80년대 초의 60%수준에서 현재는 30% 미만으로 양적인 면에서의 인프라도 절대적으로 취약한 실정이다. 따라서 각종 치우개선과 병역특례 확대 등 다양한 정책으로 이공계 선호기반 조성이

요구된다.

(대학의 양적팽창에 따른 교육의 질적 저하 우려)
최근 10여년 우리나라의 대학은 양적인 팽창을 거듭하여 전국에 400여개에 달하고 있다(전문대 200여개, 4년제 200여개 등). 이에 따라 수년 후면 고교졸업자 수보다 대학 입학정원이 많아지는 현상이 초래되어 현재도 학생확보에 어려움을 겪고 있는 여러 지방대학 들은 심각한 재정난이 우려되고 있다. 전체대학의 약 80%를 차지하고 있는 사립대학의 재정난은 대학교육의 부실을 가져와 국내 인력수급에 막대한 영향을 미쳐 국가 경쟁력의 약화로 이어질 것이다. 특히 최근 국립대학도 구조조정과 함께 법인화 등을 시도하고 있어 안정적인고 질 높은 대학교육을 우려하는 목소리가 높아지고 있다. 이러한 상황에서 대학교육의 질적 향상을 통한 대학의 자구노력과 외부의 지원 등이 필요하다.

(산업체의 인력양성에 관한 인식 부족)

고교나 대학 등에서 양성된 인력의 최종 수요자

는 기업으로 양성단계에서부터 적극적인 참여와 관심이 필요하다. 그러나 배출된 인력의 질이 떨어진다는 불평이 주류를 이루고 있지 어떻게 하면 고교나 대학의 교육의 질을 높이는데 함께 기여할지에 대한 인식이 아직 부족하다. 기업은 신입사원에 막대한 재교육 비용과 시간이 소요되어 국제경쟁력 확보에 한계를 보일 수밖에 없다. 따라서 고교와 대학 등에 대한 산업체의 다양한 지원으로 정규 교육과정부터 산업체가 적극적으로 참여할 수 있는 방안이 요구된다.

2. 충남지역 전자정보기기관련 인력양성의 문제점

- 지역소재 고교생 중 상위권 학생은 수도권대학으로 진학하여 우수한 지역학생 확보에 대학 및 기업 들이 어려움이 많다. 이는 아직 지방대학에 대한 편견과 지역소재 대기업 등도 선진국들과 같이 특별히 지역출신에 대한 배려를 하지 않고 있는 현실에서 신입사원의 일 정규모를 업체가 소재한 지역 출신인력을 채용하는 지역할당제와 같은 획기적인 대책마련이 시급하다.
- 지역대학 재학생중 상당수가 수도권 학생들로 졸업 후 수도권 소재 기업의 취직을 선호하고

있다. 현재 천안/아산 지역 소재 대학의 경우 약 6-70%의 학생이 수도권에 생활근거를 가지고 있어 많은 우수학생들이 졸업 후 지역 내 기업에 취업을 유도하는데 어려움이 있다. 그러나 최근 고속철도와 전철 개통 및 삼성전자와 같은 대기업의 충남이전 등으로 앞으로는 상당히 개선될 여지는 있어 보인다.

- 대졸인력과 산업체 인력 재교육 등은 현재 진행 중인 프로그램으로 보완이 될 것으로 보이나 기능 인력과 석박사급의 핵심인력 등의 확보에 대한 방안도 필요할 것이다. 특히 기능인력의 경우 중소기업 뿐 아니라 대기업 등에서도 다수의 현장인력으로 필요한 만큼 이에 대한 문제점의 해결방안도 필요하다.

개선방안

1. 산업별 인적자원개발 협의체의 활성화

최근 정부에서는 6개 관련부서(대한상공회의소, 산업연구원, 한국산업기술재단, 교육인적자원부, 산업자원부, 노동부) 공동으로 산업별 인적자원 개발

협의체(Sector Human Resources Development Council)을 발족하였다(2005.3.9). 당 협의체는 차세대 성장 동력산업인 10개 산업(기계, 전자, 디스플레이, 반도체, 석유화학, 섬유, 자동차, 조선, 철강, e-Biz)을 중심으로 산학연관 전문가들로 위원회를 구성하여 국내 인력 수급에 대한 종합적인 방안을 마련하도록 하고 있다. 이는 산업인력양성의 모델이라고 할 수 있는 영국의 SSC, 캐나다의 SC 및 호주의 ITAB 등을 참조한 것으로 산업체에서 필요한 인력의 효율적 공급을 목표로 하고 있다. 현재는 이 협의체가 아직 시작단계이고 정부주도로 되어 있지만 지자체의 적극적인 참여와 산업체 및 대학의 협조 등이 수반되면 우리나라 인력수급에 있어서 효율적인 방안을 제시 할 것으로 생각된다.

2. 교육기관의 교육시스템의 변화가 필요

앞서 언급한대로 최근 대학의 양적팽창에 따라 대졸인력의 질에 대한 논란이 일고 있다. 따라서 대학교육의 질적인 수준 향상을 위한 다양한 방안 모색이 필요하다. 다행히 디스플레이 분야의 경우 정부와 지자체의 지원으로 NURI 사업과 산업체 인력재교육 등의 프로그램 등을 진행하고 있으나 보다 혁신적인 대학교육 시스템이 필요하다. 즉 산업체에서 요구하는 교육과정과 실습교육의 확대 및 현

장실습제도 및 영어 능력 향상 등 창의적이고 전문성을 갖춘 글로벌 인재 양성에 주력해야 될 것이다. 앞절의 설문조사자료에서 언급한 산업체에서의 요구사항인 인성교육 등 전공이외의 질 높은 교육체계 개편도 요구된다. 또한 고교생들의 이공계 선호 기반 조성을 위한 제도개선이 필요한 사항이나, 이는 이공계 인력의 우대 등 사회적인 여건성숙이 없이는 당분간 지속될 수밖에 없을 것이다.

산업체가 소개한 지역출신 인력을 선호하는 설문조사 결과에 따라서 우수한 고졸졸업생의 수도권 진출을 지역대학으로 유도하는 노력도 필요하다. NURI 사업의 일환으로 호서대 디스플레이공학부에서 실시중인 지역소재 고교생 특별전형 등도 좋은 대안 중의 하나가 될 수 있을 것이다.

3. 산업체와 지자체의 적극적인 인력양성 참여

'05년 9월에 서울 인터콘티넨탈 호텔에서 산업자원부 주관으로 열린 Advantage Korea: Global Competitiveness 2015 산업혁신포럼에서 향후 10년 후 우리나라가 1인당 국민소득 \$35,000을 달성하기 위해서는 창조적인 인적자원의 육성이 필요하다고 전제하고 있다. 이를 위한 3가지 추진과제로 산업수요 지향적 인적자원 공급체계 구축, 고품. 여

성인력 활용 여건개선 및 인적자원 개발 투자 확대 및 평생 학습체제 구축 등을 들고 있다. 현재까지 인력양성은 교육부와 대학 등에서만 담당하는 것으로 인식되어 있으나 선진국의 경우는 이와 다르다. 즉 주체는 양 기관이 되지만 기업의 적극적인 참여와 지자체의 협력이 수반된다. 이는 대학에서 배출된 인력의 최종 수혜자는 이들을 고용하는 산업체이기 때문이고 그 기업들로부터 세금을 징수하여 행정을 끌어가는 1차 기관은 중앙정부가 아니라 지자체라는 관점에서다.

지금까지 대학과 산업체간의 협력관계는 선진국에 비해서 미미한 실정이고 지자체와 대학간의 협조도 부족한 면이 있다. 그러나 인력양성의 중요성을 인식하고 산업체와 지자체가 기능 인력과 대졸 인력들에 대해서 양성과정에서부터 긴밀한 협력 체제를 구축하여 산업체가 필요한 수준 높은 인력양성에 관심을 가져야 한다. NURI 사업은 처음으로 지자체가 인력양성사업에 자금을 지원하고 산업체가 직접 참여하는 사업으로 향후 지속적으로 확대되어야 할 것으로 보인다. 이를 위해서 산업체는 현장실습/인턴제, 맞춤형 교과과정 운영 및 지역 인재 채용에 보다 전향적인 자세가 필요하다.