

# 대졸 청년실업 대책방안

● ● ● 강 길 훈 | 용인대학교 종합인력개발센터 실장

외환위기 이후 기업의 신규채용의 감소와 함께 청년실업 특히 대졸 청년실업이 심각한 사회문제가 되고 있다. 많은 수의 대학생들이 취업난 속에서 본연의 전공 교육과정보다는 취업준비에만 열을 올리거나, 해외 연수나 공무원 시험 등의 준비를 이유로 대학졸업까지 미루는 실정이다. 또한 취업이 잘 되는 학과로의 편중지원, 이공계 기피현상 등 다양한 문제점을 양산하고 있다. 올해 기업의 신규채용이 다시 줄어드는 추세로 돌아서 취업 상황은 더욱 악화될 것으로 전망되는 가운데, 이제 국가차원의 청년실업 대책이 강구되어야 한다고 생각된다. 여기서는 청년실업의 원인을 분석해 보고, 이에 대한 대책방안을 모색해 보기로 한다.

하반기 채용시즌에 맞추어 캠퍼스 곳곳에서는 취업페스티벌과 박람회 열리고 있으며, 취업을 준비하는 학생들의 관심이 그 어느 때보다 높아 취업에 대한 열기가 고조되고 있다. 이러한 행사는 좁아지는 취업문 속에서 직접적으로 다양하고 유용한 정보를 얻을 수 있는 자리로서 의미가 있다. 하지만 취업부서에서 연례적으로 실시하는 행사이거나 해당 기업의 이벤트성 홍보에 그치는 경우가 대부분으로 졸업을 앞둔 학생들의 눈높이에 맞춘 수준 높은 취업정보를 얻기에는 한계가 있다.

이러한 대졸 취업문제는 단시일 내에 해결할 수 있는 것이 아니며, 사회경제기반의 구조적인 문제로서 우리나라 대학생들이 피부로 느끼는 고민거리의 1순위라 하겠다.

이 시간에도 수많은 대학생들은 취업이라는 압박 속에 살고 있는 것이 현실이다. 더더욱 졸업을 앞두고 있는 학생들은 자신이 원하는 회사에 취직하기 위해 입사원서를 들고 취업박람회를 분주하게 찾고 있으며, 도서관은 언제나 취업을 준비하는 학생들로 붐비고 있다. 지난달 노동부에서 주관한 취업박람회에 2만여 명의 구직자가 참여한 사실은 현재 취업난의 단면을 보여주는 것이라 할 수 있다.

한편 청년실업난이 지속되면서 나타나는 사회적 부작용도 심각한 실정이다. 취업경쟁에서 탈락하여 일자리를 찾지 못한 고학력자들이 눈높이를 낮추어 하향 취업을 하는 경향이 두드러짐으로 인해 상대적 저학력자들의 구직난이 가중되고 있다. 또한 취업난을 의식하여 재학기간이 늘어나고 있으며 '고4, 대5' 라는 신조어까지 등장하고 있다. 대학생들은 재학 중에 해외로 어학연수를 떠나거나 좋은 학점을 따기 위해 졸업을 연기하면서 재수강을 하고 있고, 취업이 잘 되는 학과로 편입하거나 재입학을 하며, 공무원시험 준비를 위해 학원까지 다니고 있는 상황이다(잡코리아가 조사

한 사교육비 1년 간 평균 127만 원 지출). 이는 자연히 학생들의 이공계 기피현상을 심화시켜 결과적으로 국가산업의 균형발전을 저해하고 노동시장의 왜곡을 가져오는 원인이 되고 있다.

흔히 우리가 청년실업이라 부르는 현재의 취업난은 외환위기 이후 기업의 신규채용이 줄어들면서 생겨난 결과라 할 수 있다. 특히 올해는 기업의 신규채용이 다시 줄어드는 추세로 돌아서 취업 상황이 더 나빠질 것으로 보인다. 얼마 전 대전지역의 한 대학에서 총학생회 주최로 청년실업의 해결을 촉구하는 “청년 맘 호소 마라톤 대회”가 열렸는데, 열심히 맘 흘릴 각오가 되어 있으니 청년들에게 일자리를 달라고 외치면서 취업난 돌파 의지를 다졌다고 한다. 이러한 심각한 대학생 취업난 해소를 위하여 당사자인 대학생들은 물론 정부와 기업, 각종 사회단체가 지혜를 모아 대학생들에게 꿈과 희망을 줄 수 있는 일자리 마련에 힘을 모아야 할 것이다.

이렇게 장기간 실업상태와 불안정한 생활이 반복되면 건전한 근로의욕을 상실한 청년층의 경우 사회 불만세력이 될 가능성이 크며, 비뚤어진 사회의식과 불만은 한탕주의 범죈, 반사회적 행동, 폭력과 일탈 등 부조리로 이어질 가능성이 크다.

이제 국가차원에서의 특단의 청년실업 대책을 강구하여야 한다. 더 이상 일시적이고 단기적인 경기부양책으로 문제를 해결하려고 해서는 결코 안 될 것이다.

## I. 청년실업의 원인

오늘날 우리나라의 대졸 청년층의 실업이 매우 심각한 것은 경기적 요인 이외에 구조적인 요인에 의하여 크게 영향을 받기 때문이다. 즉, 대졸 실업은 경기적 요인뿐 아니라 신규 졸업자의 과다 배출로 인한 인력 수급구조의 불일치, 고학력 인력 수요와 공급의 양 측면에서 그 원인을 찾을 수 있다.

첫째, 수요 측면에서 경제 성장이 둔화되고 특히 외환위기를 겪으면서 일자리가 줄어들어 청년 실업률이 급격하게 높아졌다.

특히 대졸 청년실업문제가 개선의 조짐을 보이지 않고 있어 우려할 정도로 심각한 실정이다. <표 1>에서 보듯이 2007년 9월의 청년층 실업자는 308천 명, 실업률 7.0%로 전체 실업률의 2배를 넘고 있으며, 고용률을 살펴보면 전년대비 1.0% 낮은 것으로 나타났다. 또한 전체적인 일자리가 줄어드는 가운데 청년층이 선호하는 30대 대기업 계열사, 공사, 금융업, 서비스업 등 소위 관창은 일자리는 1996년 154만2천 개에서 2004년 131만 개로 23만2천 개가 감소했다. 청년 노동시

<표 1> 청년층 (15~29세) 고용동향

(단위 : 천 명, %)

구분 년도	전체인구	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률	고용률
07.9	9,855	4,411	4,104	308	5,444	44.8	7.0	41.6
06.9	9,847	4,518	4,191	328	5,328	45.9	7.3	42.6
05.9	9,883	4,686	4,351	336	5,197	47.4	7.2	44.0
04.9	10,103	4,916	4,570	346	5,187	48.7	7.0	45.2

※ 자료 : 통계청.

장은 경기 변동에 특히 민감하게 반응하여 경기침체 시 대부분의 기업들이 우선적으로 신규 채용을 억제하여 대졸 청년실업이 증가하는 현상을 보이고 있다.

한편 산업구조가 고용인원 수가 적은 IT나 첨단업종으로 변화되면서 반도체와 같은 고성장 업종의 고용창출이 크지 않아 산업구조가 고도화될수록 청년실업문제가 심화되고 있다. 특히 산업현장의 인력채용에 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 인력채용 패러다임이 필요한 인력을 육성하는 방식에서 우수인재를 외부에서 수혈하는 방식으로 변화하고 있으며, 기술변화가 빠른 상황에서 신규 졸업자에 대한 추가교육을 투자가 아닌 비용으로 인식하고 있다는 것을 보여준다.

이러한 기업에서의 수시채용 및 경력직 선호라는 채용방식과 조직구조의 변화는 기업이 인력을 채용함에 있어서 거래비용을 절약하기 위한 전략에 따라 나타나는 현상이라 할 수 있다. 한편 기업은 수익성 개선을 위해 성과주의를 강화하고 상시 구조조정을 실시하여 인력 운영의 유연화를 추구하면서 핵심인재 위주로 인력을 운용하므로 대졸 청년층의 실업에 많은 영향을 미치게 된다.

둘째, 공급 측면에서 교육시장의 변화로 대학진학률이 급격히 증가하여 1995년도에 51.4%에서 2006년도에는 75.3%로 신규 대졸노동력이 지속적으로 증가해왔다.

〈표 2〉를 보면 대학 졸업생 수가 1995년 약 324천 명에서 2006년에는 약 526천 명으로 큰 폭으로 증가하였음을 알 수 있다. 그러나 대학교육에 대한 투자가 미흡하고 개혁이 지연되어 대학 졸업자의 질적 수준이 기업이 요구하는 능력과 큰 격차를 보이므로, 기업들은 경력자를 선호하게 되었다. 또한 대학정원과 교육과정 조정의 불합리현상으로 인력 수요가 많은 이공계 비중의 감소와 사회적인 이공계 기피현상으로 인력부조화가 나타나고 있다. 이러한 괴리는 신규 졸업자의 노동시장 진입 시 전공과 직장의 불일치(한국고용정보원 2007년 패널조사, 청년층 전공, 직무 불일치 45.4%)를 초래하는 현상을 나타내 대졸 인적 자원의 질적 수급 불일치가 실업의 원인이 되고 있다.

한편 질적인 수급 불일치는 여러 각도에서 관찰할 수 있으며 대졸 청년층의 숙련 불일치는 양적인 측면과 질적인 측면이 상호 밀접하게 연계되어 나타나는 것으로 판단된다. 실제로 노동시장에서는 종래의 양적인 고급인력 확보에서 지식과 경력을 갖춘 소수정예 인력을 확보하려는 경향이 두드러지고 있다. 그러나 대학 및 전문대학의 인력양성은 이러한 산업의 요구에 부합하는 양질의 인력을

〈표 2〉 대졸자 및 대학진학률 추이

(단위: 천 명, 개, %)

구분		년도						
		1985	1995	2003	2004	2005	2006	대비
대학(교)졸업자 수		215	324	505	527	530	526	202
대학(교) 수		238	305	359	363	371	363	58
대학	일반계고	58.8	72.8	90.1	89.8	88.3	82.1	9.3
	진학률	13.3	19.2	57.6	62.3	67.6	68.6	49.4

※ 자료: 교육인적자원부, 「교육통계연보」각년도.

배출하지 못하는 상황으로 노동시장에서 인력의 질적 불일치가 야기되고 있는 것이 현실이다.

또한 고학력 청년층의 직업의식에 대한 기대 수준이 높아지면서 3D업종이나 중소기업에 취업하기를 기피하므로 대기업에는 고학력자가 몰리는 반면 중소기업에는 인력이 부족하여 수급 불일치현상이 나타나고 있다. 또한 노동부의 “노동력 수요 동향조사” 보도자료에 따르면 2006년 말 기준으로 약 196천7백 명 정도의 중소기업 인력 부족현상이 심각한 실정이라고 하지만, 힘들고 어려운 3D업종보다는 편안하고 깨끗하며 손쉽게 소득을 올릴 수 있는 서비스업으로 취업을 선호하는 청년층은 많다.

그리고 우리나라 가족의존 전통도 청년층의 미취업을 야기하는 원인의 하나이다. 부모와 함께 거주하는 청년층(가구원)의 취업률이 분가하여 독립한 청년층(가구주)의 취업률에 비해 낮게 나타난다. 미혼 남자의 취업률을 비교해 보면 가구주인 경우는 82.7%, 가구원인 경우는 68.4%로 나타나고 있어 청년층의 건전한 근로의식 및 가정에서도 가족구성원들의 취업에 대한 확고한 인식이 있어야 할 것으로 생각된다.

## II. 청년실업 대책

첫째, 지식기반산업의 일자리를 창출하라.

지금까지 우리나라의 제조업이 수출을 주도하고 경제발전의 근간을 이루고 있지만 첨단 업종으로 구조개편이 급격히 진행되면서 많은 일자리가 줄어들고 있는 것이 청년실업의 원인이라 할 수 있다. 이러한 일자리를 보충하기 위해서는 차세대 성장동력산업과 서비스산업에서 새로운 일자리 수요를 찾아야 한다.

차세대산업은 디지털방송, 이동통신, 디스플레이, 지능형 로봇, 반도체, 바이오신약 등과 서비스산업은 금융, 교육, 관광, 유통, 물류, 소프트웨어, 비즈니스컨설팅 등의 글로벌 경쟁을 갖춘 첨단 지식서비스산업의 정책적인 지원이 뒷받침된다면 양질의 일자리가 늘어날 수 있을 것이다.

둘째, 직업훈련 및 취업알선 프로그램을 강화하라.

미취업의 장기화에 따른 인적 자원의 손실을 막기 위해 정부가 적극적으로 청년들에게 직업훈련 기회를 제공해야 한다. 그동안 공급자 중심으로 운영되어온 청년층 직업훈련을 수요자 중심으로 전환하려는 노력이 요구되며, 이를 위해서는 훈련의 현장적합성 제고를 목표로 하는 현장연계 프로그램을 강화하고 산업별 인력수요와 연계된 맞춤형 훈련을 강화해야 한다.

직업훈련과 더불어 청년실업자의 직업능력 배양 및 근로기회 확대에 중점을 둔 직장체험 프로그램과 인턴제를 보다 체계적으로 운영해야 한다. 직장체험 프로그램은 고용가능성 향상이라는 중장기적인 목표에 초점을 두어야 하며, 따라서 단순한 교육 및 훈련의 확대가 아니라 청년들이 직업을 구하는 데 많은 경험을 쌓는 코스로 정착될 수 있도록 제도적인 보완이 필요하다.

셋째, 중소기업 및 청년층 창업 지원을 장려하라.

대기업에 비해 고용비중이 월등히 높은 중소기업의 작업환경 및 임금·복지 수준을 개선함으로써 청년층 실업자를 유인할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 그리고 청년층을 고용하는 중소기업을 대상으로 세제 지원과 임금 보조 등을 지급하여 중소기업에 대한 획기적인 지원이 뒤따라야 할 것

이다. 또한 중소기업 현장체험 프로그램과 중소기업에 특화된 취업정보망을 강화함으로써 중소기업에 대한 사회적 인식을 제고해야 한다. 이와 함께 청년층의 창업이 직업세계로의 이행에서 중요한 또 하나의 길이 될 수 있도록 지원하는 방안을 모색할 필요가 있다. 이를 위해 청년층에 적합한 창업가능 업종과 기업 운영, 창업 교과목 개설 등 창업과 관련한 다양한 정보 제공을 강화하고 직업훈련과 연계하는 등 청년층 창업과 관련한 프로그램을 다양하게 추진하여야 한다.

넷째, 산업사회가 요구하는 교육개혁을 실시하라.

청년실업의 가장 중요한 원인은 인력 수급 조절실패의 한 부분이라 할 수 있다. 인력 수급의 구조적인 상황을 살펴보면 대졸자 비율을 억제하기 위해 입학정원 감축, 대학 구조조정을 통한 대학 간 통폐합, 인력 수급 조절을 위한 전공별 입학정원의 조정을 유도할 필요가 있다. 이와 함께 지식경제 시대에 적합한 직업교육을 강화하여 실용학문의 지향성을 높여 직업능력을 갖춘 인재를 배출할 수 있도록 교육제도와 내용을 적극 개혁해 나가야 할 것이다. 특히, 기업이 요구하는 인재상에 크게 뒤떨어지는 것으로 평가받고 있는 대학교육의 질 향상을 위해 산업현장에서 필요한 인재를 길러 낼 수 있는 시장원리를 통한 교육시스템을 갖추 수 있도록 제도적인 교육정책의 뒷받침이 요구된다.

다섯째, 청년층에 맞춤형 정보인프라를 구축하라.

정부에서 수행하고 있는 세부 직업별 중장기 인력 수급 상황을 노동시장과 대학에서 쉽게 이용할 수 있도록 구축된 인프라를 제공하여야 하며, 그 결과를 바탕으로 교과 개편이나 진로 탐색과 직업선택 등에 반영하여 인력 수급 불일치를 예방하여야 할 것이다. 또한 정부에서 노동시장에 관한 종합정보시스템인 워크넷(Work-Net)을 운영하고 있으나 대졸 청년층의 이용률이 저조하여 직접 정보를 제공하는 데는 한계를 가지고 있다. 이를 개선하기 위해 취업정보 제공과 구직알선을 전문적으로 담당하고 있는 민간취업정보업체와 노동부·고용안정정보를 연계하여 운영할 수 있는 시스템이 마련되어 정보를 생산·관리·평가할 수 있는 유기적인 시스템이 구축되어야 할 것이다.

여섯째, 산학협동체제를 강화하라.

산학협동연계체제 강화를 위한 제도적인 지원책을 마련하여야 한다. 오늘날 노동시장의 추세는 기업의 경력직 선호 인사패턴으로 인한 신규졸업자 채용기피로 나타나고 있다. 이에 따라서 현재 운용되고 있는 직장체험연수나 인턴십 등을 대학의 정규 교과목에 포함시켜 의무적으로 이수할 수 있도록 현장학습 프로그램으로 제도화할 필요가 있다. 그리고 산학연계 프로그램에 참여하는 기업에 대하여 세금 감면, 임금 보조 등 실질적인 혜택이 주어질 수 있도록 지원하여야 한다. 또한 대학에서 산학협력 사업을 종합 관리하는 산학협력단이 활성화될 수 있도록 제도적인 보완이 필요하다. 그리고 산학협력단의 운영을 대학의 실정에 맞도록 유연하게 적용할 수 있도록 하는 것이 바람직할 것이며, 대학의 구조에 맞는 산학협동모형을 개발하여 실질적인 산학협동이 취업과 연계될 수 있도록 해야 할 것이다.

일곱째, 해외 취업을 활성화하라.

해외 취업을 적극적으로 활성화하여 모자라는 일자리를 창출해야 할 것이다. 최근 한국산업인력


공단이 대학생 801명을 대상으로 해외 취업에 대한 의향을 설문한 결과 56%가 해외 취업을 고려한 적이 있다고 응답하였으며, 응답자의 86%는 해외 취업의 기회가 주어진다면 취업을 하겠다고 응답한 것으로 나타났다.

현재 한국산업인력공단의 해외 취업센터에서는 경력직 위주의 취업 지원을 하고 있어 경력이 없는 대졸 미취업자들이 도움을 받기는 힘든 실정이다. 자체에 해외 인력파견에 관한 특별법을 제정하여 노동부 각 지방 노동사무소를 통해 전문기술을 갖춘 미취업 고학력자를 선발하여 집중관리하고 이 자료를 각국의 공관에 보내어 구인희망자와 연결하는 시스템을 갖추어 해외 취업을 활성화하여 모자라는 일자리를 창출하여야 한다.

### III. 맺음말

요즘 기업의 인력채용 담당자들은 한결같이 사람은 많은데 제대로 실력을 갖춘 '쓸 만한 인재가 없다'며 입을 모은다. 경제의 수급원리상 기업은 인력의 절대 수요자임에 틀림없다. 그러나 대학이 과거의 공급자 위주의 사고에서 벗어나는 것이 시급한 만큼, 기업 역시 단순한 인력의 수요자로서 기능하는 것은 바람직하지 않다. 경제 상황의 변화에 따라 기업 환경도 급속도로 변화하고 있는 것이 현실이다. 그러나 최근 대졸 청년실업의 한 원인으로 지적되고 있는 기업의 채용패턴과 고용관행의 변화는 장기적인 안목으로 기업의 핵심인력 확보 측면에서 우려할 만하다. 따라서 인적 자원의 개발에 대한 기업의 적극적인 투자와 보다 실질적인 산학협력이 요구되고 있다. 일자리의 수요·공급의 불균형이 심화되고 있는 현실에서 기업은 지식기반사회에서 새롭게 부각되고 있는 차세대 성장동력산업과 고부가가치의 서비스업종 등 부단한 신규사업의 개척을 통하여 새로운 일자리 창출에 힘써야 한다.

그리고 고학년 청년실업의 원인을 경기요인 등 수요적인 측면과 양적 확대에 치중한 전반적인 교육시스템의 공급적인 측면들이 혼재되어 발생한 현상이라고 진단할 때, 이제까지 정부의 대졸 미취업자를 위한 실업대책은 공공근로나 정부 지원 인턴사업, 직장체험 연수 등 수요 측면의 단기적이고 임시적인 대책에 치중하였다고 볼 수 있다. 따라서 고학년 청년실업률을 낮추고, 성공적인 노동시장 이행을 지원하기 위한 보다 근본적인 대책이 요구된다. 즉, 기업규제 완화, 중소기업육성 지원, 벤처창업 지원 등 제도적인 정비를 통해 기업의 새로운 일자리 창출을 적극 지원하고, 21세기 산업구조 변화에 대응한 인력 수급 전망체제를 구축하여 효과적인 인적 자원의 개발과 활용을 위한 제도적 장치를 마련하여야 할 것이다.

마지막으로 정치 불안과 유가급등 등의 외부 환경의 어려움을 개선하여 장기적인 경기불황을 막고 안정적인 성장세를 유지해 나가는 것이 근본적인 청년실업의 대책이라 할 수 있다. 따라서 단기적인 정책처방을 통해서 청년실업문제를 해결할 것으로 기대하기보다는 거시적인 관점에서 정부, 기업, 교육기관, 사회단체 등의 연계를 통한 종합적인 대책을 일관성 있게 실행해 나가는 것이 바람직할 것이다. 

#### 강길훈

울산대학교 토목과를 졸업하고 한양대학교에서 행정학 석사, 상지대학교 대학원에서 행정학 박사학위를 취득하였으며, 현재 용인대학교 종합인력개발실장, 경인지역대학 취업지도 협의회 회장을 맡고 있다. 주요 연구로는 「4년제 대학 취업활성화 방안 연구」, 「진로교육 내실화 방안 연구」, 「대학생 진로 및 취업지도의 논리와 실제」 외 다수가 있다.