Session II

취업진로 활성화 위한 구직자 역량강화 혁신 방안

인력수급 측면에서 본 한국대학의 취업교육 기본 방향

• 발표자 : 김재원 교수(한양대)
고진수 학장(한국폴리텍대 아산캠퍼스)
• 토론자 : 김정한 이사(도시바일렉트로닉스코리아)
김세원 교수(가톨릭대)

인력수급 측면에서 본 대학의 취업교육의 기본방향

김재원(한양대학교 경제학부 명예교수)*·**고진수**(한국폴레텍대학 아산캠퍼스 학장)

국문요약

이 글의 목적은 우리나라의 출산율이 감소함에 따라 노동 공급의 감소가 예상되고 이에 따라 인력부족이 사회 문제로 대두될 것으로 전망된다. 본 논문의 목적은 이러한 인구 감소 추세에 따라 고등 교육기관에서의 입학 정원보다 학령인구가 감소하는 시기는 언제쯤 도래하는 지를 알아본다. 나아가 몇 가지 가정 하에 이러한 출산율의 부족이 전반적인 인력부족을 초래하는 시점은 어느 시기인지를 추정한다. 나아가 우리 경제 사회 여건 중 인력난을 심화시키는 요인들은 어떤 것이 있는지를 살펴보고, 특히 80년대 후반 인력부족이 경제에 미치는 파급효과가 어느 정도였는지를 살펴본다. 그리고 마지막 결언에서 이러한 인력난 시대를 맞이하여 고등 교육기관과 기업의 전략이 어떻게 바뀌어야 하는지를 살펴본다.

본 논문에 의하면 2015년부터 입학 정원에 비해 학령인구의 부족이 예상되며, 늦어도 2030년경에는 경제 전반적으로 인력난 문제가 심각하게 대두됨을 예견한다.

이러한 상황에서 고등교육 기관에 진학하려는 응시자들에게 보다 매력적인 교육시설과 여건을 제공해야 하며, 기업경영도 구직자들에게 보다 매력적인 직장으로 비추어지도록 하는데 경영의 최우선 점으로 두어야 함을 강조한다.

주제어: 구인난, 구직난, 인력부족을 심화시키는 요인들, 인력부족의 경제적 파급 효과, 인력부족에 대응하는 대학과 기업의 전략, 고용소득 탄력식

* 명예교수, 경기도 안산시 상록구 사1동 한양대학교 경상대학 경제학부, 133-787, E-mail : jwk569@hanmail.net, Tel: 02-3474-6756, 010-2710-6756, 저자는 본 논문의 작성과 편집과정에서 도움을 준 경제학부 대학원생 金璟來 군, 경제학부 학부생 金基正 군, 曺昌佑 군, 중국학과 尹鐘赫 군에게 감사의 말을 전한다.

I. 서 언

인력수급은 교육정책에도 많은 영향을 미친다. 대졸자의 인력수급을 역사적으로 개관해보면 다음과 같다. 저자가 학교에 부임한 1984년부터 IMF 경제위기가 발생한 1997년 까지는 구인난의 시기였다. 따라서 이 기간 동안에는 졸업생들이 비교적 수월하게 취업할 수 있었다. IMF 경제위기 이후 현재까지는 대학생들에게 구직난이 지속되고 있다.

현재 우리 경제가 당면한 가장 큰 문제점은 저출산 이라고 볼 수 있다. 그리고 이 저출산이 상당기간 지속되었기 때문에 머지않아 대학 졸업인력도 인력수급 측면에서 구인난 시대가 대도할 것으로 전망된다.

본 연구에서는 과연 대학생들에게 구인난은 언제쯤 도래할 것인지를 제 2장에서 살펴본다. 3장에서는 구인난과 구직난이 우리 경제에 어떠한 영향을 미치는지를 검토한다. 3장에서는 학령인구의 부족이 언제 닥칠지를 추정한다. 4장에서는 인력수요를 추정한다. 그런데 이것은 성장을 추정하고 고용-성장탄력치를 추정해야 되는 매우 복잡한 연구이다. 따라서 필자의 추정보다는 국책연구기관에서 하는 전망이 더욱 신빙성이 있다고 생각한다. 따라서 본 논문에서는 인력공급이 수요에 비해 모자라게 되는 개연성만을 언급하여 인력부족 시점이 언제 닥칠지를 가름해보고자 한다. 마지막으로 5장에서는 이러한 인력부족의 시대를 맞이하여 대학 교육과 기업의 경영전략은 어떻게 바뀌어야 할 지를 개략적으로 살펴보고자 한다.

II. 구인난과 구직난이 경제에 미치는 영향

앞에서 언급한 바와 같이 우리 경제는 이미 구인난을 경험한 바 있다. 따라서 저자의 연구에 준거하여 구인난과 구직난이 경제 전반에 미치는 장, 단점을 요약해 보기로 한다. 우선 구직난 시대에는 학생들이 취업이 어렵기 때문에 열심히 공부하고 기업에 취업하고자하는 동기유발이 매우 크다고 볼 수 있다. 또한 인력이 넘쳐나기 때문에 임금인상은 불가능 하다. 이러한 상황을 종합해 보면 국가 경제 측면에서 보면 구직난이 바람직스럽다고 볼 수 있다.

반면 구인난 시대가 오면 취업이 용이하기 때문에 학생들은 공부를 게을리 하게 되고, 취업하려는 동기유발도 저하되기 마련이다. 나아가 인력이 부족하기 때문에 임금이 빠른 속도로 인상될 가능성이 높다. 따라서 국가경쟁력 측면에서 보면 한국경제의 경쟁력이 약화될 가능성이 크다. 따라서 구인난 시대에는 국가가 다양한 정책을 펼칠 수 있다. 우선 현재와 같이 제 3국에서 인력을 수입하는 인력정책 즉 다문화 인력정책을 쓸 수 있다. 나아가 한국어가 가능한 전 세계에 퍼져있는 한국 인력을 활용하는 방법도 생각해 볼 수 있다.

한 예로 저자가 방문했던 파라과이의 경우 소득수준이 낮기 때문에 한국교포들의 꿈은 교포자녀에게 한국말을 잘 교육시켜 한국대학에 입학시키는 것이 가장 큰 꿈이라는 것을 본 적이 있다. 이와 같이 한국어의 능통하고 동기유발이 잘 된 해외교포들의 인력을 잘 활용하는 것도 국가 경쟁력을 높이는 방안이라고 생각된다. 한국어가 중요한 이유는 종업원이 한국어를 하지 못 할 경우 기업 내 의사

소통을 위해서 사장이나 간부직 경영자들이 종업원의 해당 언어를 알아야 하는데 이것이 어렵기 때문이다. 이러한 사례는 덴마크에서도 잘 나타나고 있다. 덴마크에서도 해외 인력을 활용하고 있다. 덴마크는 복지국가여서 직업훈련을 국가에서 무료로 제공하는데 이중 가장 중요한 것이 덴마크 언어교육이다.

<표 1> 에서는 어떠한 요인(노동시장요인, 행태적요인, 제도적요인)들이 인력부족을 심화시키는 지를 요약하여 보여주고 있다.

이 표에 따르면 인력수급에 영향을 주는 요인은 다음과 같이 나타났다. 우선 노동시장 요인 중 인력공급측면을 보면 다음과 같다. 경제활동인구의 노령화, 여성화가 가속화되어 노동공급이 저하된다(인구요인). 인구의 고학력화로 경제활동참여율이 저하된다(학력요인). 한편, 현재 경제에서 유휴인력의 풀이 많이 존재한다면 이는 인력부족의 심화를 완화시키는 역할을 할 것이다.

이제 노동시장요인 중 노동수요측면을 살펴보자. 경제가 장기적으로 저성장 시대에 돌입하고 또한 소득모형 탄성치가 저하되면 인력수요가 감소되어 인력난이 적어진다. 생산성을 초과하는 임금인상이 이루어지거나 경쟁상대국에 비해 낮은 노동생산성을 보이는 경우, 우리나라의 경쟁력이 약화되어 인력수요의 감소요인으로 작용한다. 이러한 경우, 인력난이 완화 될 것이다. 한편 3D 업종의 상존과 노동집약적 업종의 상존은 근로자들의 인력이동을 심화시켜 인력부족을 심화시킨다.

행태적 요인을 보면 다음과 같다. 우선 노동공급행태의 변화로 3D업종에 대한 취업기피현상은 인력이동을 심화시켜 인력부족을 심화시킨다. 직장만족도와 직장몰입도(직장과 나를 일치시키는 정도)의 저하, 그리고 일 궁합(job match)이 잘 이루어지지 않을 경우 인력이동이 많아져서 인력부족을 심화시킨다. 전반적으로 근로의욕과 근로의 질이 저하되는 경우, 두 가지 요인이 나타날 수 있다. 하나는 우리나라의 경쟁력이 약화되어 인력수요가 감소된다. 다른 하나는 인력이동이 많아져서 인력부족을 심화시킨다.[1)]

마지막으로 제도적 요인을 보면 다음과 같다. 법정의무고용 인원이 과다한 경우, 인력의 과다보유로 인력부족을 심화시킨다. 노동시장의 유연성과 관련하여 우리나라의 경우, 과거에 고용이나 임금조정보다는 현장근로시간에 의한 고용조정이 연장근로시간에 높은 할증료를 지불하는 성향을 보여 왔다. 이 경우 기업은 인력을 적게 보유하려고 하므로 인력부족을 완화시키는 역할을 한다. 노사관계의 관행 정책 미흡은 우리나라의 경쟁력을 약화시켜 인력수요를 감소시킨다. 교육기관이 인력수급과 동떨어진 교육을 하는 경우 기업에서 원하는 인력을 교육시키지 못하는 결과를 초래하여 인력부족을 심화시킨다. 또한, 직업안정제도와 공공 및 사립직업안정기관

이 발달하지 않은 경우 훈련에 따른 인력공급의 미원활화 되지 않아 인력부족이 심화된다.

한편, <표 2>에서는 인력부족의 경제적 비용을 산출하였는데, 1992년의 결론적으로 산업재해와 노사분규의 경제적 손실이 각각 GDP의 1.7%, 0.6% 인데 비해 인력부족의 경제적 손실은 GDP의 5-6%로 매우 높게 나타났다.

1) 이 경우, 성장요인과 인력이동요인 중 어느 것이 클 지는 사전적으로 알 수 없다. 그러나 성장요인은 다양한 요인에 의해서 결정되므로 근로의욕이 저하될 경우 우선적으로 나타나는 현상은 근로자의 직장이동이 많아져서 인력부족을 심화시키는 요인이라고 볼 수 있다.

<표 1> 인력수급에 영향을 미치는 요인과 그 영향

인력수급에 영향을 주는 요인	인력수급에 주는 영향	비고[1)]
1. 노동시장 요인		
(1) 인력공급측면		
인구요인 : 경제활동인구의 노령화, 여성화	노동공급의 저하	○
학력요인 : 인구의 고학력화	경제활동참가율의 저하	○
유휴인력의 「풀」 존재	잠재노동공급능력 풍부	×
(2) 노동수요측면		
성장요인 : 장기적으로 저성장시대 돌입	인력수요의 감소	×
소득-고용 탄력치의 저하 (省力化)	인력수요의 감소	×
생산성을 초과하는 임금인상	인력수요의 감소	×
경쟁대상국에 비해 낮은 노동생산성	인력수요의 감소	×
3D 업종의 尙存	인력부족, 인력이동의 심화	○
노동집약적 업종의 尙存	인력수요의 증대요인	○
2. 행태적 요인		
(1) 노동공급행태의 변화		
3D 업종 등에 대한 취업기피 현상	인력부족, 인력이동의 심화	○
(2) 직장만족도, 직장몰입도의 저하		
일궁합(job match)이 잘 이루어지지 않음	인력이동의 심화	○
(3) 근로의욕, 근로의 질의 저하	인력이동의 심화	○
3. 제도적 요인		
(1) 노동법규 :		
법정의무고용 인원의 과다	경쟁력 약화→인력수요감소	×
노동시장의 유연성 결여(고용, 임금조정 보다는	인력의 과다 보유 초래	○
연장근로시간에 의존; 높은 overtime 할증료)	인력의 과다 보유 초래	×
노사관계의 관행 정착 미흡		
(2) 교육정책		
인력수급과 동떨어진 교육정책	경쟁력 약화와 인력수요 감소	×
(3) 직업안정 제도의 미발달과 공공 및 사립 직업안	인력공급의 제한요인	○
정기관의 낮은 신뢰성		

주 : 1) 인력부족 또는 인력이동을 심화시키는 경우 ○, 그 반대의 효과를 가져오는 경우 ×표시를 함.

이상을 보면 구직난의 시대에는 국가 경제적으로 문제점이 없으나 구인난이 되면 많은 문제점이 대두되는 것을 살펴보았다. 물론 구직난 시대에 대졸자들이 취업에 어려움을 겪는 것은 사실이나 국가 경제 전반적으로 보면 오히려 경쟁력이 강화되기 때문에 집권당이나 경제부처에서도 구직난에 대해서는 구인난에 비해 신경을 덜 쓰는 것이 사실이다.

<표 2> 인력부족의 경제적 비용 추정('92.5)

• 추정방식:

$$\eta = \text{생산의 고용탄성치} = \frac{\%\ \Delta \text{ in } E_j}{\%\ \Delta \text{ in } GNP_j},\ j \text{ sector}$$

$$\text{생산차질분}j = \text{인력부족률}j \times \frac{1}{\eta_j}$$

$$\text{생산차질액}j = \text{생산차질분}j \times GDP_j$$

1992년 인력부족의 對 GDP 비중

추정손실액	GDP비중	
노동력부족[1]	10~12兆원	5~6%
산업재해[2]	3.5兆원	1.7
노사분규[3]	1.2兆원	0.6

주: 1) 노동연구원 추정, 2) 노동부 추정, 3) 상공부 추정

자료: 김재원(1995.12), "인력수급 불균형의 원인과 인력수급정책의 기본방향," **노동경제논집**(한국노동경제학회), 18(1), pp.69-106.

III. 학령인구가 모자라는 때는 언제인가?

<표 3>에서는 추정인구에 근거하여 2014년과 2020년의 성별, 연령별 인구수를 보여주고 있다. 2010년에 통계청이 추정한 장래인구 추계는 여러 가지 변수들을 고려하여 세 가지 시나리오로 추정하였다. 이 세 가지 시나리오는 고위, 중위, 저위 추정으로 나뉘어진다. 그런데 본 연구에서 사용한 추정치는 이 중 중간에 해당되는 중위 추정에 근거하였음을 밝히고자 한다.

2014년 추정인구에 의하면 인구가 가장 많은 연령계층은 40세 약 83만명, 41세 88만명, 42-5세 88만명, 50세 84만명으로 나타났다. 반면 연령별 인구수가 적은 계층은 당연히 연령이 낮은 계층으로 0세 46만 1-2세 45만명에 달한다. 이를 보면 2014년의 경우 0, 1세 인구는 당시 베이비붐 시대에 태어난 연령계층의 절반정도 라는 것을 알 수 있다. <표 3>에서 보듯이 이런 현상은 2030년과 2050년에 더욱 두드러지게 나타난다. 이상이 노동 공급 측면이다. 한편 대학에 입학한 나이는 만 18~19세이다. 그리고 졸업 연령은 만 22~27세이다. 2014년의 경우 18~23세 연령층의 인구는 67만~71만명에 달한다.

<표 3> 연도별 연령계층 별 인구수[2)]

(단위: 천명)

연령별 (전국)	가정별	2014	2020	2030	2050
		추계인구	추계인구	추계인구	추계인구
계	중위	50,424	51,435	52,160	48,121
0 - 4세	중위	2,291	2,259	2,136	1,541
5 - 9세	중위	2,266	2,284	2,219	1,573
10 - 14세	중위	2,642	2,246	2,220	1,669
15 - 19세	중위	3,264	2,454	2,236	1,869
15세	중위	617	437	442	356
16세	중위	632	468	441	363
17세	중위	652	466	440	372
18세	중위	673	500	441	382
19세	중위	691	584	471	395
20 - 24세	중위	3,490	3,225	2,259	2,102
20세	중위	704	604	438	405
21세	중위	712	620	446	414
22세	중위	710	642	482	421
23세	중위	695	669	457	428
24세	중위	669	690	435	435
25 - 29세	중위	3,285	3,577	2,527	2,229
30 - 34세	중위	3,949	3,268	3,257	2,248
35 - 39세	중위	3,829	3,767	3,524	2,267
40 - 44세	중위	4,338	3,817	3,208	2,240
45 - 49세	중위	4,177	4,221	3,727	2,470
50 - 54세	중위	4,275	4,211	3,799	3,203
55 - 59세	중위	3,675	4,226	4,202	3,510
60세 이상	중위	8,944	11,811	16,845	21,201

한편, <표 4>에 나타난 바와 같이 2014년의 학령인구 즉 입학정원을 보면 대졸, 전문대, 폴리텍대학을 다 합하여 약 70만 명에 해당한다. 따라서 2015년 대학입시의 경우에는 대학교의 수요 즉 정원 인원과 대학교육을 필요로 하는 연령의 공급인구 수가 거의 맞아떨어진다. 그러나 향후 인구가 감소하는 추세를 보여 대학의 입장에서 학령인구(대학에 입학 할 나이인 만 18~19세의 인구수)가 점차 감소하게 된다. 따라서 국가적으로 현 대학 정원을 고수한다면 경쟁률이 1:1도 못 미치는 상황에 달한다. 아마도 이런 이유로 현 정부에서는 대학입학 정원을 대학별 교육 성취도에 따라 조정하여 2023년까지 정원을 16만명 이상 줄인다고 발표한 바 있다.[3)] 따라서 학령인구는 다른 조간이 일정하다면(예

2) 보도자료(2011. 12.7)-**장래인구추계 2010년- 2060년**, 통계청 사회통계국 인구동향과, p.62 참조, 편의를 위해 100명 단위는 버렸음.

3) MBC, 2014년 4월 12일자 뉴스 참조.

를 들어 입학정원의 변동 등), 2015년경부터 공급에 비해 수요가 적어진다는 것을 알 수 있다.

Ⅳ. 인력부족은 언제 올 것인가?

서언에서 언급했듯이 인력수요의 추정은 대단히 어려운 문제이다. 이것이 가능하기 위해서는 우선 향후의 성장전망이 필요하고 성장고용 탄성치를 이용하여 인력수요를 추정해야 한다.

<표 4> 고등교육기관 입학자 수

(단위: 천명)

구분	계1	계2	일반대학	교육대학	산업대학	대학원	전문대학	기타
2013	789	662	366	3.8	2.9	127	228	62
2012	817	691	373	3.9	2.7	126	239	72
2011	833	706	362	4.3	155	127	250	74
2010	817	690	359	4.8	175	127	249	60
2009	791	671	348	5.2	193	120	243	56
2008	786	673	343	5.4	223	113	249	53
2007	787	673	342	5.7	223	114	255	47
2006	776	665	336	6.2	220	111	254	46
2005	769	661	326	6.1	281	108	251	49
2004	774	670	330	5.7	284	103	259	48
2003	788	683	321	5.1	297	104	275	52
2002	819	717	321	4.9	318	102	311	49
2001	840	740	327	4.9	338	100	323	51
2000	820	726	321	5	332	94	318	48

주: 1) 고등교육기관에는 일반대학, 교육대학, 산업대학, 대학원, 전문대학, 방송통신대학, 기술대학, 각종학교, 원격대학, 사이버대학, 사내대학, 기능대학, 전공대학이 포함됨.
2) 기타는 방송통신대학, 기술대학, 각종학교, 원격대학, 사이버대학, 사내대학, 전공대학, 기능대학이 포함됨.
3) 대학원은 대학부설 대학원의 일반, 전문, 특수대학원과 대학원대학이 포함됨.
4) 입학자 수는 정원내·정원외 입학자가 모두 포함됨
5) 입학자는 2013년 3월 입학자(신입생)를 대상으로 하며, 대학원 입학자는 2013년 3월과 2012년 9월 입학자 대상임
6) 계1은 고등교육기관 입학자 수, 계2는 고등교육기관 입학자 수에서 대학원 입학자 수를 뺀 것임.
자료: **교육통계서비스-연도별 고등교육기관 입학자 수**, 편의를 위해 100명 단위는 버렸음.

그러나 성장전망은 부존요건 뿐만 아니라 정부의 정책의지에 따라 달라질 수 있기 때문에 국책기관이 아닌 일개 학자가 이를 전망하는 데에는 무리가 있다. 따라서 본 논문에서는 앞에서 밝힌 바와 같이 교육기관에서의 정원공급에 비해 학령인구가 줄어드는 시점은 입학정원에 변동이 없다면 2015년이라고 보았다.

그러면 우선 이 시점이 바로 인력부족이 오는 시기인지는 알 수 없다. 왜냐하면 현재에도 대졸자,

전문대 졸업자가 100% 취업되는 것은 아니기 때문이다. 우선 향후에 경제여건을 개괄적으로 살펴보기로 하자. 우선 성장전망은 다음과 같다 .현 정부가 소비와 투자를 장려하고 경제를 활성화 하려고 하는 것은 잘 알려진 사실이다. 그러나 이러한 정책이 효과를 보지 못하고 있다. 이것이 시사하는 것은 현 정권이 무능해서가 아니고 우리 경제의 성장잠재력이 한계에 달했기 때문이라고 보아진다. 다시 말하면 2008년 이후의 지속된 세계경제위기는 향후에도 쉽게 개선되리라고 전망되지 않는다. 오히려 세계경제의 불확실성이 커지고 한 지역에서의 파급효과가 다른 지역의 경제에 빠른 속도로 영향을 미치는 동시다발적 성격을 감안한다면 오히려 세계경제의 불안요인은 향후에 더 커질 가능성이 있다고 보아진다. 미국의 양적완화정책의 효과에 대해서도 긍정적이지만은 않다. 따라서 본 논문에서는 향후 세계경제가 급속도로 좋아지지는 않을 것으로 가정한다.

그러면 경제의 인력흡수력은 어떻게 전망되는가? 주지하다시피 우리경제가 발전함에 따라 경제의 고용흡수력은 뚜렷한 감소를 보이고 있다. 그런데 과거에 비해 크게 감소한 인력수요가 더 이상 감소할지는 분명하지 않다. 이 문제가 심각하므로 향후의 인력정책에 대해 논의해보자. 현재는 우리나라가 인력부족분을 해외인력의 수입으로 인한 다문화 정책으로 메꿔 가려고 한다. 그런데 이명박 정부 시절에 이러한 인력정책의 기조에 대해 검토한 바가 있다.[4] 이것은 대체로 두 가지 시나리오로 설명된다. 즉 성균관대의 하이브리드 컬쳐 연구소에 의하면 두 가지 결론에 도달한다.

1) 현재와 같이 인력을 해외에서 수입하는 정책을 고수할 경우, 2030년대 에는 해외에서 수입된 근로자들과 국내 근로자들간의 갈등이 심화되고 (그 이유는 국내에서 만연되고 있는 인력채용차별 정책 때문에) 교통체증이나 사회적 긴장이 사회문제로 대두된다.)
2) 다른 시나리오도 생각할 수 있다. 우리나라가 해외로부터 고급인력만을 수입하고 인력부족분은 로봇으로 대처하는 정책이다. 이 정책에 따르면 2030년경에 로봇근로자들의 생산성이 획기적으로 증대하고 해외 인력수입에 따르는 다양한 사회문제도 없어지게 된다. 그리고 인력은 부족하지만 보다 살기 좋고 안전한 사회가 될 것으로 전망하고 있다.

향후 우리 경제의 인력부족이 얼마나 심화될 것이냐는 정부가 어떠한 해외인력 수입 정책을 사용하느냐에 따라 달라진다고 볼 수 있다. 그런데 현행 해외인력수입정책 기조를 바꾸고 로봇의 대량 도입 등 인력을 로봇으로 활용하는 정책을 단기일 내에 기대하기는 어려울 것으로 보인다. 그리고 현행 우리나라의 산업구조로 볼 때 제조업보다는 3차 산업에 인력이 많이 소요되고 있다. 그런데 이러한 1,2차 산업이 아닌 3차 산업에서 인력을 획기적으로 줄이는 방안을 단시일 내에 강구하는 것은 어렵다고 보이진다. 다시 말하면 현재에도 노동집약적 산업인 음식, 숙박업 등에서 노동절약적 기술혁신을 기대하기는 현실적으로 어렵다고 보여 진다.

이와 같은 장래 한국 사회에 대한 변화 가능성을 고려해 보면 고용의 인력 흡수력이 급격히 감소한다고 보기는 어렵다. <표 3>과 <표 4>를 보면 획기적인 변화가 없는 한 (기술발전과 인력수입정책에서) 늦어도 2030년경에는 인력부족이 매우 심화될 것으로 판단된다.

자료에 의하면, 2030년의 인력공급은 18세 기준으로 44만 명이고 현재 교육기관 수요 인력 66만 명

4) 성균관대학교 하이브리드컬처 연구소, **'2040년 한국의 삶의 질' 최종보고서**(연합뉴스 2011년 11월 21일자 참조).

의 67퍼센트에 불과하다. 즉, 입학정원이 100명이라면 66명밖에 충원할 수 밖에 없다는 말이 된다. 이 시점에 달하면 한국은 교육기관에서 입학정원을 충원할 수 없을뿐더러 산업에서 요구하는 인력 수요를 감당하기에도 인력공급이 부족할 것으로 예측된다.

결론적으로 2015년부터는 교육기관이 입학정원을 채우기 어렵고 2030년에 이르면 산업에서도 필요한 인력을 공급받기가 어렵다는 것이 본 연구의 결론이다. 앞에서 언급했듯이 다음과 같은 조건이 변하면 인력부족이 초래하지 않을 수도 있다.

- 인구의 출산력이 현저히 증가하는 경우. (기대하기 어려움)
- 정부의 해외인력 정책이 보다 많은 인력을 수입하는 방향으로 바뀌는 경우.
  (인력수입에 따른 다양한 부작용을 고려할 때 바람직스럽지 않음)
- 로봇으로 인력을 대폭 감축하는 경우 (선진국도 이러한 경지까지는 도달하지 못했음.)
- 성장이 급격히 감소하는 경우 (이 경우는 전혀 바람직스럽지 않음.)
- 우리 사회가 고령인력을 적극적으로 활용하는 경우(이는 대단히 바람직스럽고 현실적으로 인력부족 문제를 풀 수 있는 방안임)

이제 인력수급전망을 국책연구기관의 전망을 통해 살펴보자. 대학계열 별 인력수급 격차의 전망을 (참고자료: 권우현·박명수·이시균·김준영·전주용·박세정(2012.6), **중장기 인력수급전망 2011~2020**, 고용정보원) 살펴보자. 우선 수요 공급전망은 <표 5>, <표 6>을 보면 다음과 같다.

<표 5> 학력수준별 신규인력 수급차 전망

(단위: 천명, %)

구분	초과공급 인원			초과공급률
	2011~2015	2016~2020	전기간	
전체	315.6 (100.0)	150.0 (100.0)	501.6 (100.0)	10.8
전문대	155.5 (44.2)	64.3 (42.9)	219.8 (43.8)	15.1
대학교	176.6 (50.2)	89.3 (59.5)	265.9 (53.0)	11.4
대학원	19.5 (5.6)	- 3.6 (- 2.4)	15.9 (3.2)	1.8

자료: 권우현 외(2012), **중장기 인력수급전망 2011~2020**, 한국고용정보원, p.296.

<표 6> 전공별 신규인력 수급차 전망

(단위: 천명, %)

구 분	초과공급 인원			초과공급률
	2011~2015	2016~2020	전기간	
전 체	353.2 (100.0)	148.5 (100.0)	501.7 (100.0)	10.8
인문계열	44.1 (12.5)	5.2 (3.5)	49.3 (9.8)	11.7
사회계열	101.0 (28.6)	42.8 (28.8)	143.8 (28.7)	10.5
교육계열	26.8 (7.6)	22.0 (14.8)	48.8 (9.7)	12.9
공학계열	63.8 (18.1)	30.1 (20.2)	93.8 (18.7)	9.1
자연계열	49.3 (14.0)	18.9 (12.7)	68.2 (13.6)	16.0
의학계열	25.2 (7.1)	8.0 (5.4)	33.2 (6.6)	7.2
예체능계열	43.0 (12.2)	21.6 (14.5)	64.5 (12.9)	11.2

자료: 권우현 외(2012), **중장기 인력수급전망 2011~2020**, 한국고용정보원, p.298.

이 표에 의하면 대학의 경우 대학의 초과 공급이 11.4%에 달하며, 이는 전공별 대학별로 공통적으로 나타나는 현상이라고 보았다. 즉 2020년 까지는 인력수급면에서 인력과잉공급, 즉 구인난이 지속될 것으로 보았다.

이 고용정보원의 연구는 매우 포괄적이 연구이고 고용정보원이 심혈을 기울인 작품으로 대통령 주재 각료회의에 보고된 바 있다. 이 표를 보면 2020년에도 대졸자의 취업난이 계속될 것으로 전망 하였으나, 구직의 어려움은 그 전에 비해 상당히 완화될 것으로 보았다. 그런데 이 보고가 있은 후에 정부에서 대학 정원을 축소하는 등 (주 5 참조) 대졸자 인력수급의 격차를 완화하는 노력을 할 것으로 전망된다. 그리고 이 경우 향후 2020년에는 대졸자의 공급이 수요보다 적은 현상 즉, 구인난 시대가 될 것으로 전망된다.

Ⅴ. 결언

본 연구를 통해서 나타난 결론은 다음과 같다.

1) 2015년부터는 교육기관이 입학정원을 채우기 어렵고
2) 2030년에 이르면 산업에서도 필요한 인력을 공급받기가 어렵다.

단, 다음의 경우에는 인력부족이 초래하지 않을 수도 있다.

- 인구의 출산력이 현저히 증가하는 경우. (기대하기 어려움)
- 정부의 해외인력 정책이 보다 많은 인력을 수입하는 방향으로 바뀌는 경우. (인력수입에 따른 다양한 부작용을 고려할 때 바람직스럽지 않음)
- 로봇으로 인력을 대폭 감축하는 경우 (선진국도 이러한 경지까지는 도달하지 못했음.)
- 성장이 급격히 감소하는 경우 (이 경우는 전혀 바람직스럽지 않음.)
- 우리 사회가 고령인력을 적극적으로 활용하는 경우(이는 대단히 바람직스럽고 현실적으로 인력부족 문제를 풀 수 있는 방안임)

이상을 고려해 볼 때 , 우리 경제가 인력부족이나 구인난을 해결하는 가장 현명한 방안은 노동력 중에서 고령인력을 적극적으로 활용하는 방안임을 알 수 있다.

이러한 학령인구의 감소와 구인난 시대에 교육기관이나 기업이 대처하는 원론적 방향에 대해서 논의해보자. 가장 근본적인 문제는 우리 학교에 학령인구가 많이 지원 할 수 있도록 젊은이들에게 어필할 수 있는 교육기관으로 점차 탈바꿈하는 길이다. 예를 들어, 2000년대에 들어 수도권의 대학들은 대대적인 리모델링을 하였다. 구체적으로 건물의 외관을 고친다거나 학생들이 사용하는 화장실을 아파트와 같은 형태로 바꾸었다. 이러한 노력은 학생들이 교육의 질 뿐만이 아니라 학교가 멋있고 편안해야 그 학교를 지원한다는 점에 착안한 것이다. 반면에, 지방대학들은 상대적으로 이러한 리모델링을 여러 가지 이유로 소홀히 할 수 밖에 없었다. 이를 감안하면 앞으로 비수도권 교육기관들은 부단한 노력을 기울이지 않는 한, 국내 학생들 보다는 중국 등 해외학생의 입학에 중점을 두는 방향으로 바뀔 가능성이 있다는 것을 시사한다.

기업의 경우도 마찬가지이다. 기업은 무엇보다도 졸업생들이 보기에 매력 있는 직장으로 보여야 한다. 예를 들어, 현재에도 적지 않은 학생들이 월급은 많이 주나 지나치게 일을 많이 시켜서 자기 계발을 할 수 없는 곳이나 인적자본에 감가상각이 급격히 이루어지는 곳에는 취업을 꺼려하는 경향이 나타나고 있다. 따라서 초우량기업과 같이 노동조합이 없이도 근로자들의 근로여건을 개선시키는 방향에 대한 최고경영층의 부단한 노력이 요구된다고 볼 수 있다. 기본적으로 기업이 좋은 직장으로 인식되기 위해서는 다음의 두 가지 조건이 충족 되어야 한다.

첫째는, 경쟁력을 강화하여 시장에서 살아남을 수 있다는 확신을 주어야 한다. 둘째로는 기업이 종업원의 복리후생이나 근로조건에 관심을 갖는다는 점을 보여줄 필요가 있다. 예를 들어, 대만의 'ACER' 사는 퍼스널 컴퓨터를 제작하는 회사이다. 이 회사는 기본적으로 종업원들이 근무하고 싶은 곳에 근무할 수 있게끔 부서이동을 도와주고 있다. 예를 들어, 어느 직종을 원할 경우, 당장은 해줄 수 없지만, 교육훈련을 시켜 충원 인력이 필요하면 해당 근로자를 우선적으로 배치하는 제도이다. [5]

이와 같이 우리 경제가 구인난에 직면하게 되면 교육기관이나 기업 할 것 없이 인력을 수요하는 집단에서는 이 전보다 더욱 세심하게 인력을 충원하는 것을 경영하는 최우선 과제로 삼아야 한다는 결론에 다다른다. 그래야만 경영의 최우선 조건인 훌륭한 인재를 선발할 수 있는 필요조건을 갖출 수

5) 김재원·김순호(1990), **동남아의 경제현황과 노사관계**, 한국능률협회, p.222 참조.

있다는 것을 강조하고자 한다.

참고문헌(References)

김재원(1995), “인력수급 불균형의 원인과 인력수급정책의 기본방향,” **노동경제논집**(한국노동경제학회), 18(1), 69-106.

김재원·김순호(1990), **동남아의 경제현황과 노사관계**, 한국능률협회, p.222.

통계청(2011.12.7), **보도자료-장래인구추계 2010년 - 2060년**, 통계청 사회통계국 인구동향과, p.62.

교육통계서비스(2014), **연도별 고등교육기관 입학자 수**.

성균관대학교 하이브리드컬처 연구소, **2040년 한국의 삶의 질 최종보고서**(연합뉴스 2011년 11월 21일자 참조).

권우현·박명수·이시균·김준영·전주용·박세정(2012), 중장기 인력수급전망 2011~2020, 한국고용정보원.

The Journal of Employment and Career - November 2014

Basic Direction of Employment Policy of College in the Period of Labor Shortage in Korea

Jae Won Kim[6)]
Hanyang University, Kyunggi-do, Korea
SKoh, Jin-Soo
Asan Polytech University, Cungcheongnam-do, Korea

Abstract

As the fertility rates have been decreasing the shortage of labor force is expected. The purpose of the paper is to investigate the followings. 1) The period when number of admission of the university exceed the number of population of the age at entering university; 2) forecast of the period of labor shortage begins; 3) factors strengthening the labor shortage; 4) nationwide economic effect of labor shortage; 5) basic directions and strategies of university and business corporations in the period of labor shortage.

It is estimated that the number of admission of the university will exceed the number of population of e age at entering university in 2015. Furthermore, it is forecasted, considering various factors affecting the demand and supply of labor forces, that in the year 2030 Korea may face the shortage problem.

Thus, I conclude that in general, universities are recommended to adopt attractive educational environments in terms of educational contents and educational facilities. Also in general, business corporations attempt to provide favorable working conditions, in order to attract productive labor forces.

Key words: Labor Shortage, Labor Surplus, Factors Strengthening Labor Shortage, Economic Effect of Labor Shortage, Strategies to Overcoming the Labor Shortage.

6) Corresponing Auther. Address: Address Honorary Professor, College of Economics and Commerce, Hanyang University, Sa 1-dong,Sangrok-gu, Ansan-si, Kyunggi-do, 133-787, E-mail: jwk569@hanmail.net, Tel:02-3474-6756, 010-2710-6756.