

대학 취업률 높이기 “기본으로 돌아가자”

신 하 영 | 한국대학신문 기자

참 이상한 일이었다. 경기가 내리막길이었는데 올라가야 할 실업률이 오히려 떨어진 것이다. 올해 3월 우리나라 실업률은 3.5%로 작년 같은 달보다 0.4%포인트 하락했다. 경제성장률이 지난해 1분기 6.1%에서 올해 1분기 4%로 떨어졌는데도 실업률은 오히려 떨어진 것이다.

이런 궁금증을 풀어준 열쇠는 ‘구직 포기자’였다. 한국개발연구원이 최근 발표한 자료에 따르면, 우리나라 청년층 구직 포기자가 1년 사이 10만 명이나 늘어 총 417만 명이었다. 실업률이 하락하는 것은 비경제활동인구, 특히 취업을 포기하는 청년들 때문이었다.

I. ‘청년 실업’은 곧 대학의 문제

바야흐로 우리나라는 청년층 82%가 대학에 진학하는 고등교육 보편화 시대를 맞고 있다. ‘청년 실업’의 문제는 곧 대학의 고민인 것이다. 2004년부터는 매년 교육인적자원부가 각 대학의 취업률 통계를 발표하기 시작하면서 ‘취업률’이 대학을 선택하는 기준이 되고 있다. 더욱이 내년 5월부터는 국내 모든 대학이 취업률을 인터넷에 공개해야 하는 교육정보공개법이 시행된다. 취업률을 높이지 않으면 대학도 신입생을 끌어 모으기가 힘들어지고, 살아남기 어려운 시대가 되고 있다.

대학들의 취업률 제고 전쟁은 이미 시작됐다. 대학들은 기업과 산학협력 관계를 맺어 실험 실습을 늘리고, 인턴십 등을 통해 취업률 높이기엔 안간힘을 쓰고 있다. 아예 시선을 해외로 돌려 졸업생들의 해외 취업을 지원하는 대학도 늘고 있다.

대학들의 이같은 노력은 국가적인 문제인 ‘청년 실업’ 해결에도 도움을 준다. 또 취업률을 높이기 위한 노력을 하면서 기업이 원하는 교육을 실시하는 대학이 늘고 있다. 기업의 주문에 따른 ‘맞춤형’ 인재를 양성하는 것이다.

기업들은 이런 대학들의 변화에 반색을 표한다. 그간 기업들은 대학교육에 대한 불만을 쌓아온 터였다. 대한상공회의소가 지난해 7월, 6년 동안 대학을 졸업한 전국 남녀 근로자 1,019명을 대상으로 대학교육 만족도를 조사한 결과 10명 중 6명이 대학교육에 불만을 표했다. 대학교육이 기업의 요구 수준에 부합하지 못한다는 이유에서다.

대학들의 취업률 제고 노력은 기업들의 이런 불만을 해소하는 효과를 가져올 것이다. 최근 대학 총장 선거에 나오는 후보들의 공약에는 산학협력과 맞춤형 취업교육이 필수적으로 포함되어 있다. 이제 대학의 대표적 수요자는 교육서비스를 받는 학생 못지않게 잘 훈련된 졸업생을 필요로 하는 기업도 포함된다.

대학총장 선거에 출마한 후보들이 내놓는 공약들을 보면 향후 대학이 나아갈 방향을 알 수 있다. 정책도 하나의 트렌드이기 때문이다. 그런 면에서 기업이 원하는 인재를 ‘맞춤형’으로 기업의 ‘주문’ 대로 키워낸다는 점은 향후 우리 대학의 나아갈 방향인 듯하다. 대학과 기업의 산학협력도, 교육당국의 재정지원 사업도 궁극적으로는 취업률 제고를 염두에 두고 있다.

그러나 기업이 원하는 취업교육에도 비판은 제기된다. 극단적으로는 대학이 취업교육을 시키는 학원인가 하는 문제다. 이는 진리를 탐구하고 교양을 쌓아야 하는 곳도 대학이기 때문에 얼마든지 지적될 수 있는 비판이다. 대학이 이런 비판을 딛고 ‘구직 포기자 400만 명’ 시대를 뚫고 나가기 위해서는 교육의 지평을 넓힐 필요가 있을 것이다.

무엇보다 대학은 학생들의 진로 교육에 신경을 써야 한다. 자신이 졸업 후 무엇을 하고 싶은지, 이를 위해 어떻게 준비를 해야 하는지는 학생 스스로도 고민해야 하지만 대학이 적극적으로 도와줘야 할 문제다. 취업은 하나의 정보 싸움이다. 대학 차원에서 정보를 수집하는 것이 학생 개개인 이 하는 것보다 낫다. 정보 수집 면에서 우수한 대학은 학생들에게 진로에 대한 안내자 역할을 해 줄 수 있다.

II. 무엇을 해야 할지 모르는 학생들

지난 9일 서울중국어학센터(SCCS) 주최로 열린 ‘청년무직, 어떻게 할 것인가’ 토론회에서는 전국 백수연대가 실업상태에 놓여 있거나 구직활동을 하고 있는 50여 명의 인터뷰 동영상을 상영했다.

그 인터뷰에서 한 학생은 “직업 고민을 많이 했지만 졸업하면서 내가 딱 무엇을 해야겠다는 확신이 없었다”고 말했다. 무엇을 하고 싶은지, 무엇을 해야 하는지에 대한 고민이 없다는 점은, 미래 세대를 담당할 교육자들이 뼈아프게 들어야 할 말이다.

학생들은 초·중·고등학교에서 무려 12년간 제도권 교육을 받았음에도 자신이 하고 싶은 일을 찾지 못하고 있다. 특히 사회에 나가 직업을 갖기 위해 들어오는 대학에서 아예 자신이 나갈 방향도 찾지 못하고 있는 점은 심각한 문제다.

학생들이 ‘나의 길’을 찾지 못하면, 우여곡절 끝에 취업에 성공해도 ‘적성에 맞지 않아’ 직장을 그만둘 수 있다.

얼마 전 다니던 병원을 그만둔 간호사 A씨. 그녀는 “대학을 들어갈 때까지 무엇을 하고 싶다는 생각이 없었는데, 부모님께서 취업이 잘 되는 간호학과를 권유했다”며 “졸업 후 병원에 취업해 간호사 일을 했지만 도무지 적성에 맞지 않아 고민하다가 그만두었다”고 말했다.

학생들에게 밥을 떠서 먹여줄 수는 없겠지만, 최소한 밥을 먹는 법, 고기 잡는 법은 대학이 알려줘야 한다. 대학들이 실시하는 진로 교육에서 학생들과의 접촉 면을 넓히고, 담임교수제, 멘토링 제도도 좀 더 충실하게 운영해야 한다. 일단 학생 자신이 무엇을 하고 싶은지 알아야 그 다음을 준비할 수 있기 때문이다. ‘친구들이 가니까’ 토익학원에 가고, ‘친구들이 하니까’ 자격증을 준비해 서야 되겠는가.

대학생의 취업난을 조사하다 보면, 나오는 문제 중 하나가 공무원, 고시 시험 준비다. 이날 토론 회에서도 한 학생이 나와 이런 말을 했다.

“공무원 시험을 준비하는 친구들을 보면 2~3년은 기본이다. 그 많은 이들이 자기가 하고 싶은 일이나 자신의 적성을 모른 채 한 가지에만 매달리는 건 국가적으로도 손해다.”

지금의 대학 사회를 한마디로 꼬집는 말이다. IMF를 거치며 노동의 유연성이 확대되고, 고용이 불안정해졌다. 사회 양극화의 심화로 소위 ‘주류’ 기업에 취업하지 못하면 연봉은 공무원 수준 아래로 떨어진다. 공무원은 상대적으로 고용이 안정돼 있지 않은가. 학생들이 공무원 시험에 목을 매는 이유다. 아예 대학 1학년을 다니다 휴학하고 노량진 학원가를 배회하는 학생들도 늘고 있다.

Ⅲ. 그저 좋다니까 공무원 시험에 매달려

대학 도서관에서 공부하는 학생 중 상당수가 공무원 시험, 고시 준비자라는 얘기는 비단 어제 오늘의 일이 아니다. 전국 백수연대의 주덕한 대표는 “전국 백수연대 온라인 카페에는 1만 2,500여 명의 회원이 있다”며 “그 중 50% 이상이 공무원 시험을 준비하고 있다”고 말했다.

반면 산업현장에서는 구인난을 호소하고 있다. 건설업과 제조업, 운송관련 직종에서는 인력 부족이 여전한 것으로 나타난다.

노동부가 지난달 27일 발표한 ‘2006년 노동력 수용 동향 조사’에 따르면, 올해 1월 1일 기준 상용근로자 5인 이상 사업체가 사람이 부족하다고 밝힌 전체 인원은 20만 5,000명이었다. 인원을 산업별로 보면, 제조업이 8만 3,000명으로 전체 부족 인원의 40.5%로 가장 많다. 이어 운수업 3만 4,000명, 서비스업 2만 2,000명, 건설업 1만 6,000명, 도소매업 1만 4,000명이다.

한 쪽에서는 일자리가 없다고 아우성이고, 다른 한 쪽에서는 일할 사람이 없어 아우성이다.

물론 고용 구조를 당장 대학이 해결할 수는 없다. 그렇지만 대학이 좋은 쪽으로 개선하는 데 도움을 줄 수는 있을 것이다.

거창하게 ‘인성교육’이란 말을 붙이지 않더라도 자신의 적성을 살리는 직업이 자기에게 얼마나 큰 보람을 주는지 알려줄 수는 있다. 적성을 찾아 조그만 기업에서 경력도 쌓고, 보람도 찾는 일이 몇 년 동안 공무원 시험을 준비하면서 ‘백수’로 지내는 것보다 낫다는 얘기다.

취업률이 대학을 판단하는 중요한 기준으로 등장하면서, 간혹 지방의 몇몇 대학들이 주목을 받는다. 충남 논산의 건양대학교도 그 중 하나다. 이 대학은 교육부 발표 결과, 2004년 B그룹(졸업생 1,000~2,000명) 취업률 전국 2위에 오른 데 이어 2005년과 2006년 연속 1위를 차지했다. 이제 막 개교 15년 된 대학이 거둔 성적치고는 괄목할 만한 성과다.

건양대의 취업 전략을 찬찬히 살펴보는 일도 고민 해결에 도움이 될 수 있을 것이다.

건양대생들은 입학과 동시에 ‘자기개발과 진로탐색’이란 교양필수 교과목을 들으며 진로에 대한 고민을 시작한다. 고민의 결과는 향후 대학생들의 학습계획과 진로계획으로 모아진다.

학생들은 이렇게 세워진 계획에 따라 체계적인 관리를 받는다. 지도교수의 관리 아래 매학기 2~3회 상담을 통해 진로를 확인하고 중간 점검을 받는 것이다. 2학년 때부터는 ‘취업매직센터’에 개설된 다양한 교육과정을 이수해 자신에게 필요한 자격증을 취득하고, 현장실습을 통해 취업에 대비한다.

인풋이 있어야 아웃풋을 기대할 수 있다. 건양대는 2003년부터 ‘취업 명문’을 슬로건으로 내걸

고 지상 4층, 1,000평 규모의 취업매직센터를 건립했다. 학생들은 여기서 상담, 모의면접, 취업특강 등 취업과 관련된 모든 교육 프로그램을 해결하고 있다. 모의면접 장소는 실제와 차이 없이 만들기 위해 노력한 흔적이 엿보인다. 학생 취업을 위한 윈스톱 서비스센터라 할 만하다.

IV. 진로·적성 찾을 수 있게 도와줘야

그러나 아무리 시설이 잘 갖춰져 있다고 해도, 학생들이 따라와 주지 않으면 안 된다.

최임수 취업매직센터장은 “취업은 학생이 하는 것이다. 아무리 대학이 앞장서도 학생이 따라와 주지 않으면 소용이 없다”며 “학생과의 면담은 눈높이 취업지도가 가능해진다는 장점도 있다”고 말했다. 학생과의 면담을 통해 적성을 찾아주고, 대학이 설계한 취업 프로그램에 학생들의 참여를 유도한다는 뜻이다.

최임수 센터장은 대학이 먼저 학생들의 진로를 개발할 수 있게 대학이 도와주고 학생들이 여기에 따라오길 기대해야 한다고 강조했다.

그는 “학생들이 자기 적성과 전공을 무시하고 공무원 시험을 준비하는 이유는 고용 안정성 때문이지만, 대학이 공무원 시험이나 고시 준비를 조장하는 것도 문제”라며 “대학이 고시촌이 되고, 학원화되는 것은 대학이 그와 같은 시스템을 운영하기 때문”이라고 지적했다. 그러면서 “건양대의 경우, 1학년 때부터 고학년까지 학년별 적성검사를 포함한 진로지도 프로그램을 운영하고 있는데 이 프로그램을 통해 학생들이 4학년까지 자신의 적성과 진로를 발견한다”고 덧붙였다.

또한 취업률을 높이기 위해 중시해야 할 것으로는 ‘인성교육’도 빼놓을 수 없다.

지난 2003년 전국경제인연합회(전경련)는 ‘기업이 바라는 21세기 인재상’으로 창조인·세계인·학습인·사회인을 제시했다. 여기서의 창조인과 사회인은 인성이 갖춰져야 하는 덕목이다. 특히 최근의 기업들은 토익 고득점자와 소위 명문대 출신 신입사원들에게 창의력과 조직에서 융화할 줄 아는 능력이 부족하다고 입을 모은다.

사회생활에서는 실무적인 능력도 중요하지만 조직 내에서 다른 사람과 공존하는 능력이 더 중요하다. 15일 온라인 취업사이트 ‘사람인’에 따르면, 직장인 711명에게 성공하기 위해 가장 높여야 하는 항목을 물은 결과 ‘인맥 공존능력지수(NQ)’라는 응답이 32.9%로 가장 많았다. 그 다음이 사회성지수(SQ)를 높여야 한다는 응답이 27.4%, 열정지수(PQ)가 15.5%로 그 뒤를 이었다. 공존능력과 사회성, 그리고 열정이 취업 이후의 성공 여부를 가른다는 말이다. 그리고 기업과 사회에서는 개인의 사회성과 창조성, 그리고 인간관계를 높이 사고 있다.

최근 KAIST가 신입생 선발에서 인성과 창의성을 중시하겠다고 밝힌 것도 이러한 흐름과 관련이 깊다.

KAIST가 밝힌 입시 개혁안의 주요 골자는 인성면접을 강화하고, 문제풀이 능력보다는 문제 파악 능력과 창의적 능력을 평가하고, 창의성·탐구력·논리성·사회·자기관리 능력·특정 분야 영재성·발표력 등을 중요 평가항목에 포함하는 것이다. 장순홍 교학부총장은 “전인교육을 펼 수 없는 교육환경과 그로 인해 파괴된 인성을 회복하고자 입시개선안을 도입했다”며 “또 지식을 만들어 낼 수 있는 창의력이 미래사회에서 더욱 중요하다고 판단했다”고 밝혔다. 그는 “KAIST의 입시제도 개혁이 입시 위주의 주입식 교육에서 탈피해 공교육이 정상화되는 계기가 되기를 바란다”고 덧붙였다.

KAIST의 이같은 변화는 기업들이 인재를 채용할 때 무엇보다 '인성'을 강조하는 시대가 열리고 있음을 의미한다.

V. 기업도 대학의 '인성교육'을 원한다

개교 초기부터 무감독 시험을 통해 '인성교육'을 중시해 온 한동대학교 김영길 총장의 이야기도 귀담아 들을 만하다.

“한동대는 개교 때부터 시험 감독을 학생들의 양심에 맡기는 '무감독 양심시험제'를 운영하고 있습니다. 이 과정을 거친 졸업생 중 한 명이 한 대기업에 들어가 부서 배치를 위한 시험을 치렀습니다. 그런데 답을 전혀 쓸 수 없는 문제가 출제되었답니다. 그 시험도 무감독으로 치러졌는데, 같이 시험을 본 학생들이 쪽지를 돌려 커닝을 하고 있는 게 아닙니까. 이 학생은 어떻게 할지, 잠시 고민하다가 결국 양심을 속일 수가 없다는 생각에 백지를 내고 나왔답니다. 그런데 결과는 이 학생만 희망하는 부서에 배치를 받았다고 하더군요. 왜인 줄 아십니까. 그 시험문제는 답이 없는 문제였기 때문이지요.”

기업이 학생들의 취업을 위해 산학협력을 활성화하고, 기업이 원하는 인재를 양성하는 것은 권장할 만한 일이다. 기업은 대학과 R&D를 추진함으로써 시너지 효과를 얻을 수 있고, 대학도 기업과 협력관계를 구축해 학생들에게 실용적인 교육을 시킬 수 있다. 물론 산학협력은 대학의 취업률을 끌어 올릴 수 있는 촉매제의 역할을 한다. 또 해외로 눈을 돌려, 국내 대학을 나온 인재가 세계 무대로 나가 국위를 선양하는 일도 지속적으로 추진해 나가야 할 일이다.

그러나 이 모든 것과 병행해 대학교육이 기본으로 돌아갈 필요가 있다. 학생들이 자신의 적성을 찾을 수 있게 도와주고, 자신의 진로 계획을 세울 수 있도록 지도해야 한다. 이는 사회에 나가기 전 단계인 대학에서 십자가를 져야 할 부분이다. 아울러 사회의 건전한 구성원으로 활약할 수 있도록 하는 '인성교육'에도 심혈을 기울여야 한다.

대학이 가진 존립 목적 중 교육은 가장 중요한 부분이다. 요즘 대학평가가 중시되면서 연구 성과에 집착하는 대학이 늘고 있지만, 대학의 연구도 따지고 보면 좋은 교육을 펴기 위한 기반이라고 볼 수 있다. 대학은 사회에 건전하게 기여할 인재를 양성할 목표를 가지고 있다. 이를 위해서는 학생의 적성을 찾아주고 사회 곳곳으로 이들을 안내할 필요가 있다. 