

勞 動 經 濟 論 集
第17卷(2), 1994. 12. pp.55 ~ 88
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

大卒 失業者 發生原因과 對策*

金 相 大**

< 目 次 >

I. 序 論	III. 韓國의 地方大出身 失業者
II. 大卒者 勞動市場의 特徵과 變化樣相	實態分析 및 對策
	IV. 要約 및 結論

I. 序 論

1. 研究目的

일반적으로 산업구조가 고도화되고 기술혁신이 진행되면 고급인력에 대한 수요는 증가한다. 또한, 가계의 소득수준이 향상됨에 따라 보다 많은 사람들이 고등교육을 받고자 한다. 정부도 국민일반의 이러한 여망에 정치적으로 부응하기 위하여 고등교육 기회의 공급 확대를 기하게 된다.

우리나라에서도 경제성장에 있어 가장 중요한 자원이 인력개발이라는 인식 아래 단기 간내 고급인력을 양성하는 정책을 실시해 왔다. 그 결과, 우리나라 4년제 대학생수가 1980년 403천명에서 1988년 1,078천명으로 약 2.7배로 급증하였다.¹⁾

그러나 1970년대와 80년대 성장위주의 한국경제정책이 90년대 초부터 그 한계를 드러내

* 이 논문은 1992년도 교육부 지원 한국학술진흥재단의 자유공모과제 학술연구 조성비에 의하여 연구되었다. 그리고 실증분석과 원고정리 및 입력작업을 도와준 경상대 대학원생 김인수군, 오원숙, 홍지수양에게 특별한 고마움을 표한다.

** 慶尙大學校 經濟學科 教授

1) 이효수(1991)

자 정부 공공기관과 민간기업체에서 감량경영체제로 전환하면서, 우수한 능력을 가진 소수의 대졸자만 선별적으로 채용하고 있다. 이러한 이유 때문에 고소득과 사회적 지위를 굳건하게 보장해 준다고 믿는 화이트칼라 직종에서의 고용 가능성은 앞으로 줄어들 전망이다. 반면, 대졸자의 공급은 90년대 중반까지 계속 증가할 것이다. 우리나라 신규 대졸자의 실업률이 1979년에 28.6%에서 1988년에 52.9%로 크게 증가된 이유가 바로 이와 같은 대졸자 노동시장의 수급불균형 문제에서 기인되었다고 하겠다.

대졸자의 노동시장이 이렇듯 불균형상태에 놓여 있음에도 불구하고, 신규 대졸자(특히 지방대의 인문사회계 이공계 출신자와 여학생)의 50% 정도는 민간 대기업 또는 정부 공공부문에 꼭 취업하기 위해 재수·삼수는 물론 대학원 진학과 해외유학까지 가고 있다. 이와 같은 사태가 곧 학력인플레이 또는 교육과잉현상이라고 할 수 있다.

한편, 치열한 입사경쟁에서 탈락된 대졸자들은 하위직종(lower-level jobs)에의 취업을 거부한 채 대졸 프롤레타리아(Akademiker-Proletariat)로 살아가거나, 하위직종에 일시적으로 불완전고용(Unterbeschäftigung)되기도 한다.

우리나라에 있어서는 대졸 실업자(Akademikerarbeitslosigkeit)의 절대규모도 문제이지만, 일반 노동시장적인 고용대책으로는 이러한 대졸 실업자를 감소시킬 수 없는 점이 더 큰 문제라 하겠다. 왜냐하면, 일반적으로 근로자의 학력(schooling)이 높아지면 실업자 신분에 놓일 가능성이 줄어들 뿐만 아니라, 실업기간의 길이(lengthening of the duration of unemployment)도 단축시키게 된다.²⁾ 그러나 현재 우리나라의 교육수준(education level)과 실업기간(unemployment duration)간에는 逆關係가 아닌 正(positive)의 相關關係를 보이고 있다.

그런데 이와 같이 과히 한국적이라 할 수 있는 대졸 실업자 문제에 대한 개괄적인 연구는 그동안 몇 편 수행(박세일, 1982; 이효수, 1991; 이주호, 1993)되었으나, 실증적 자료에 바탕을 둔 심층적 연구는 아직 없었다. 더구나 대학졸업후 일시 취업했다가 다시 실직상태에 놓이는 대졸 실업자에 대한 연구는 시도조차 되지 않았다.

본 연구에서는 위와 같은 문제의식을 배경으로 하여 먼저, 우리나라 대졸 실업자 발생 원인을 외국의 경우와 비교하면서 고찰해 보도록 한다. 다음 부산직할시, 경상남도, 전라남도, 광주직할시 소재 4년제 종합대학 출신 대졸 실업자 204명을 대상으로 그들의 심리상태와 여러 가지 어려움 등을 설문조사로 파악해 보도록 한다. 마지막으로, 이러한 설문조사와 외국의 사례를 기초로 하여 우리나라 실정에 맞는 대졸 실업자 고용대책을 제시해 본다.

2) S. Nickell, *Education and Lifetime Patterns of Unemployment*, 1979. pp.117~131.

2. 先行研究 考察

대학교육의 경제적 가치하락(deterioration)에 관한 비판적 연구는 이미 오래 전부터 많은 연구자에 의해 수행돼 왔다. J. B. Conant는 이미 1940년대에 “우리는 우리 경제가 수용할 만한 수보다 더 많은 박사, 의사, 법률가, 기사(engineer), 과학자, 대학교수를 교육하게 될 것이다”라고 예언하였다.³⁾ S. Harris 역시 1949년에 대졸자 노동시장(*The Market for College Graduates*, Cambridge : Harvard Univ. Press, 1949)이라는 책에서 “1950년대와 1960년대 중에 대졸자의 경제적 지위(economic status)상의 하락이 있을 것임”을 예언하였다.⁴⁾

미국의 경우, 대졸자 노동시장 또는 고학력자 인력시장에 대한 본격적 관심증대는 50년대 후반기 소련으로부터의 ‘Sputnik 쇼크’ 이후부터라고 할 수 있다. 그러나 과학 및 공학에 대한 관심이 월남전 이후 고조된 ‘반군산(反軍産) 복합감정(anti-military)’으로 현저히 떨어졌다가 1977년부터 1982년 사이에 다시 고조되었다. 그러나 박사학위자 인력시장(the doctorate manpower market)에서의 고용기회에 관한 연구와 같이 고급인력을 대상으로 한 노동시장 분야에서는 밀도있는 연구가 계속 수행되어 왔다.⁵⁾ 이들 연구에 따르면 고급인력 노동시장에서는 수급동향에 따른 고용기회의 확보(이를 비가격유인요소로 보고 있음)가 봉급수준보다 더 중요한 변수로 작용한다고 하였다.⁶⁾ 그것은 또한 수년의 시차를 두어서 학부와 박사과정 학생등록률에도 영향을 미친다고 하였다. 그러나 이들은 학부 대학생의 전공선택에는 노동시장적 힘이 결정적으로 작용한다고 하였다.

한편, 각도를 달리하는 다른 연구에서는 대학생들의 전공선택에 영향을 주는 시장적 요소와 비시장적 요소에 관심을 갖고 있었다. 이들 논리에 따르면, 대학생이 전공을 선택하는데에는 두 가지 특징적인 면—금전적인 특징과 비금전적인 면—이 있다고 하였다. 금전적인 면에서의 특징은 전공과정 이수에 드는 직접적인 비용(direct costs : 즉 등록금과 책값)과 특정전공 이수후 기대되는 소득의 흐름을 들고 있다. 비금전적인 면에서의 특징은 전통(tradition), 사회적 압력, 그 전공의 심미적 가치 등이 포함된다. 그러나 이 비금전적 전공 선택요소는 관찰이 곤란하고 또 통제도 곤란하다고 하였다. 그런데 이런 프레임워크 구조하에서의 개인의 전공선택과정을 심리학자와 경제학자는 각기 다르게 보고 있다. 즉 심리학자의 경우 개인의 전공선택과정은 그 사람의 얼굴 모습, 기호, 능력 등등에 의해 결정된다고 보고 있는 반면, 경제학자는 전통적으로 금전적인 차원과 개인 사이의 강조되지

3) J.B. Conant(1948), *Education in a Divided World*, Cambridge : Harvard Univ. Press, p.198.

4) R.B. Freeman(1976).

5) Fiorito and Dauffenbach(1982).

6) R.B. Freeman(1980) and E.H. Mantell(1973).

않은 변화(변이) 등에 주목하고 있다. 그런데 이런 비금전적인 전공선택 결정요인 연구는 주로 미국내 소수민족이나 여성을 대상으로 했다는 특징을 갖고 있다.

한편, 1960년대 말과 70년대 초에 연구하였던 대졸자 노동시장 분석가들은 1960년대에 대졸자 공급상에 실질적인 증가가 있었음에도 불구하고, 대졸자 상대소득에 안정성이 있었다는 점에 대해 놀라움을 표했으며, 그에 따라 교육 수익률과 계속적인 고임금률(high income ratios)에 대한 이유를 찾으려고 노력하기도 하였다(Miller, 1960 ; Griliches, 1970).

그런데 60년대와 70년대 중반까지 미국이나 유럽에서의 대졸자 노동시장에 대한 연구 중에 인력수급관계를 중심으로 한 양적인 관점에서 수행한 것도 많았다. 이들 연구들에 따르면, 대졸자 노동시장의 수급관계는 콘 호그 사이클(corn hog cycle)이나 식용우생산 사이클과 흡사한 거미집 피드백체계(cobweb feedback system)의 이론에 의해 설명이 가능하다고 하였다. 그러나 이러한 거미집 피드백체계의 구조는 균형적으로 접근하는 것이 아니라 4~5년을 주기로 하여, 부족과 과잉이 되풀이되면서 순환을 한다고 결론을 내리고 있다. 그런데 이러한 피드백체계가 발생하는 이유로서는 각 전공별 취업률과 출생률의 변동을 들고 있다. 심지어 베이비 붐 세대의 대학진학 시기가 끝나면(예를 들면, 1967년에서 1973년 사이) 대학 입학생의 격감으로 인해 폐쇄되는 대학까지 나올 것이라고 예상한 연구자도 있었다.

따라서 당시 서구국가에서는 신고전파적 논리에 따라 증감하는 대졸 실업자문제에 대해 특별한 고용대책보다 단기취업(short-term jobs) 또는 하위직종(love-level jobs)에의 취업을 권유하거나 봉급구조(Gehaltsstruktur)를 개편하여 고임금소득의 프리미엄을 제거, 단기 직업교육(vocational training)과정 또는 전공학과와 전공과정을 노동시장 상황에 따라 신속하게 재조정하는 것 등과 같은 소극적 대책으로 해결할 수 있다고 생각하였다.⁷⁾

한편, R. Freeman은 대학 졸업자의 노동시장에서는 수요의 이동이 빈번할 뿐만 아니라 때로는 매우 급격하게 일어나, 공급측면에서도 노동시장의 이러한 변화에 신속히 반응을 보인다고 하였다. 그는 대졸자의 공급이 임금의 변화에 상당히 탄력적으로 반응한다는 사실을 규명하였다. 예를 들면, 고졸자와 대졸자간에 임금격차가 클수록 대졸자 공급은 4~5년을 주기로 증가한다고 하였다. 그리고 1970년대 백인 남성 청년층에 있어 고졸자와 대졸자간의 소득과 직업격차(occupational differences)에 의해 측정된 대학의 경제적 수익은 현저하게 감소하였는데, 그 이유는 경기적 측면(cyclic development)에 의해서도 설명되어지지 않는다고 하였다.

그리고 미국의 젊은 백인 여성 대학졸업자의 직업상 지위(occupational position)에 있어서도 현저한 저하현상이 있었음을 논증한 연구도 있다. 그리하여 대학교육에 따른 직접적 경비의 계속적인 상승 및 대졸자 상대소득의 감소현상과 함께, 대학교육 투자수익률이

7) Reynolds(1986).

1970년대 초에 2~4%포인트 감소할 것으로 예상하기도 하였다.⁸⁾

최근 미국에서는 지난 10년 동안(즉 1980년대) 대졸자들의 성별·인종별·결혼여부별·연령별·학력별 노동시장 상황을 분석한 연구도 있다.⁹⁾ 그 중 한 예를 들면, 1967년과 1986년 사이에 교육수준별 실업률을 고찰해 본 결과, 고학력자그룹(higher educated groups)은 비교적 경기 움직임에 덜 영향받는 것으로 나타났다(예, 1967년도 실업률이 대졸자 0.8%, 고졸자 2.3%인 데 비해 1987년에는 대졸자 2.3%, 고졸자 6.3%임).¹⁰⁾ 이 점은 노동자의 학력(schooling)이 높아지면 실업기간의 길이가 단축된다는 주장을 뒷받침해 주는 자료라 할 수 있다.

일부 연구자들은 흑인 대졸자(black college graduates)와 대졸 여성들을 백인 대졸자 혹은 흑인 고졸자들과 비교하는 것에 의해, 고등교육(higher education)의 경제적 보상문제를 분석하기도 하였다. 예를 들면, 흑·백인간의 실질적인 교육격차(education gap)는 시간경과와 더불어 점점 좁아지고 있으나, 그럼에도 그 격차가 여전히 존재하고 있음을 밝히고 있다. 즉 1979년에 25세에서 64세까지의 흑인 중 9%가 4년제 대졸 이상자의 학력을 가졌으나, 같은 연도에 백인은 그 수가 19%였다. 그러나 이 비율이 1989년에는 13%의 흑인과 24%의 백인 비율로 나타나, 인종간의 교육격차가 여전히 남아 있음을 보여주고 있다. 그러나 흑·백인간의 경제적인 불균등(disparities)이 흑인의 낮은 교육수준에 기인한다는 논리는 더 이상 설득력이 없다고 하겠다. 다만 대학교육이 흑인과 백인간의 경제적 격차(economic gap)를 축소시키는 것만은 사실이라 할 수 있으나, 이 경우에도 여성에 더 잘 적용되는 진리라고 한다. 다시 말해, 흑·백인간의 실제적인 격차는 여전히 남아 있다는 점이다

한편 미국의 흑인 대졸자와 고졸자간의 고용률(employment ratio)과 수입(earnings)간의 격차는 1970년대에 비해 1980년대에 더 확대되고 있는 것으로 드러났다(약 9~28%). 그러면 이러한 격차가 어디에서 기인한 것일까? 아마도 대졸자는 고졸자에 비해 정규교육(formal education) 연수가 길 뿐 아니라, 교육량(amount of training college)도 많고 또 직업관련 훈련(job related training)도 가능해 생산성을 증대시킬 기회를 더 많이 가지고 있어 당연히 높은 수입을 보장받기 때문이 아닌가 한다.

영국에서는 1980년대 초반에 대졸자 고용문제에 관심을 가졌었는데 그 이유는 다음과 같다. 첫째, “대졸자들이 자신들의 직업분야에서 자기가 갖고 있는 지식과 기술을 얼마나 활용하고 있는가” 하는 정도를 평가하는 것이고, 둘째는 “대졸 학위를 가진 사람을 요하는 직무에서 대졸자들이 얼마만큼의 기량을 발휘하고 있는가” 하는 점을 평가하기 위함 때문이었다.¹¹⁾

8) R.B. Freeman(1976).

9) J.R. Meisenheimer II(1990).

10) Wayne J. Howe(1988).

연구결과 노동을 포함한 과학 및 공학관련 보조직(구매, 마케팅, 판매, 비서 및 사무, 육체노동 등)은 통상적으로 학교 중퇴자나 대졸자보다 학력이 낮은 사람들에 의해 수행되어 왔었는데, 당시 상당수의 영국 대졸자들이 이 분야에 취업을 하고 있음을 발견하였다. 예를 들면, 1984년 당시 지리학전공 남자의 24%(여자는 34%), 영어전공 남자의 34%(여자는 35%), 역사학전공 남자의 21%(여자는 34%)가 이러한 보조직으로 일하고 있었다. 어문학전공 대졸자의 상당수는 판매(selling)가 주된 직업이었다. 오히려 구매(purchasing), 시장연구(market research), 광고문안 작성자(advertising copy-writer)와 같은 전문직종에 종사하는 사람은 그 수가 적다.

영국에 있어 4년제 대졸자의 급증현상은 경제가 일반적으로 낮은 성장률을 보이고 있을 때 나타난다고 한다. 예를 들면, 1976년에서 1983년 사이 영국 GDP는 단지 8%만 증가하였는데, 당시 대졸자수는 남자가 18%, 여자는 46%나 증가하였다고 한다. 반면, 같은 기간 동안 피고용자수는 134만명(6%)이나 감소하였다. 따라서 불황기 혹은 경기안정기의 대졸자 증가현상은 대졸자 노동시장을 더욱 압박하게 된다고 하였다.¹²⁾

대학졸업자에 대한 또 하나의 연구조류는 노동시장에서 교육의 역할에 대해 인적자본론(human capital)적으로 접근하는 것이다. 이들의 견해에 따르면, 교육은 노동생산성을 높이므로 교육으로 인한 고생산성은 고임금으로 나타난다고 한다. 이들은 특히, 인적자본 투자에 대한 내부수익률이 일반 투자수익보다 클 때 대졸자 공급이 늘어난다고 하였다.

우리나라에서의 대졸자에 관한 연구는 주로 문화적 배경에 따른 과잉교육열에 대하여 노동시장이 어떻게 적응하는가 하는 노동시장의 적응과정(labor market process) 문제와 또 고학력자의 지속적 증가가 대학교육에 대한 사적 수요에 어떠한 영향을 미치는가 하는 점 등을 다루었다. 연구결과에 따르면, 우리나라에 있어서 대량의 대졸 실업자 문제와 높은 교육열의 병존현상은 대졸자 노동시장의 동태적 메커니즘이 상대임금의 상하운동을 통한 가격조정이 아니라, 채용 및 승진기준의 상하이동을 통한 양적 조정의 특성이 강하다는 데 그 근원적 원인이 있음을 밝히고 있다.¹³⁾

이상, 선행연구를 고찰해 본 결과 대량의 대졸 실업자 문제는 우리나라에서만 문제가 되고 있는 과제임을 발견하였다. 물론, 선진국에서도 대졸 실업자 문제가 제기되고 있으나, 대졸 실업자 총수와 그들에 대한 사회적 관심도는 우리에게 비해 크지 않다. 그리고 선진국의 경우 신규 대졸자의 3분의 2(20년전 4분의 3) 정도가 정부의 공공부문 또는 민간서비스 부문에 고용되고 있고 또 고학력자의 실업률은 저학력자에 비해 아직 낮은 수준을 보이고 있다. 또한, 70년대 후반 이후부터 베이비 붐 세대 인구가 줄면서 대학 진학인구가 감소되

11) J. Tarsh(1986).

12) J. Tarsh(1985).

13) 박세일, 1982년(I), 1983(II).

자 대졸 실업자 문제도 점점 완화되고 있다. 그 결과, 대졸 실업자 문제에 대한 선진국 학자들의 연구열의도 그리 높지 않다.

한편 개도국에서도 대졸 실업자 발생원인과 그 해결책에 관한 연구가 아직 활발히 행해지지 않고 있다. 다만, 우리나라에서만 출생률 감소와 대졸 실업자 급증현상에도 불구하고 대학 진학자수가 현저히 감소하지 않는다는 점에서 문제를 심각하게 받아들이고 있다.

따라서 앞으로의 우리나라 대졸자 고용정책과제는 대졸 실업자의 산업인력화 방안 및 고학력 추세개선을 위한 정책방안 모색에 있다고 하겠다.

II. 大卒者 勞動市場의 特徵과 變化樣相

1. 大卒 失業者 發生原因 考察

원래 미국에서는 실업률과 교육(성취)수준은 상호 역관계를 갖고 있다고 믿어 왔다. 예를 들면, 1970년의 인구조사 결과 고졸 이하자의 실업률이 5.3%, 고졸자 실업률은 2.8%, 고졸 이상 학력자의 실업률은 1.4%인 것으로 나타났다. 여러 다른 연구에서도 실업률을 감소시키는 주요인은 교육과 작업경험의 효과(effect of work experience) 때문이라고 하였다. 따라서 노동공급에 대한 교육효과는 함축적 의미만 갖고 있으나, 실업에 대한 교육의 효과는 통계적으로도 의미가 크다고 결론내리고 있다. 더구나 1970년대 초에는 학력이 상승한다는 것은 곧 임금상승으로 알려지기도 하였다.

한편, 1972년에 영국 남자 노동자들(주로 12학년까지 교육받은 자를 대상)의 실업률과 교육수준을 조사해 본 결과, 이들 둘 사이에도 분명한 역관계가 있음을 발견하였다(표 1 참조).

그러나 대학교육 이수자들의 경우에는 어느 일정수준 이하로는 실업률이 더 이상 하락

<표 1> 교육수준과 실업률(영국)

(단위 : %)

교육수준	실업률
8년 정도의 교육이수자	7.5
9~10년 정도의 교육이수자	5.5
11년 정도의 교육이수자	3.5
2년 정도의 교육이수자	2.0
13년 정도의 교육이수자	2.2
14년 이상 교육이수자	2.0

자료 : S. Nickell, pp.119~120.

하지 않음을 발견하였다. 이는 곧 대학에 진학하여 교육연수가 증가한다고 해서 완전히 실업과 무관한 것이 아님을 시사해 주고 있다. 결론적으로 말하면, 교육은 한 개인의 일생에 걸친 수입을 증가시킬 뿐만 아니라, 실업자 신분에 놓일 가능성도 줄여주지만 그 위험성을 완전히 면제시켜 주지 않는다고 하겠다.

일반적으로 대졸 실업자가 발생(즉 공급이 증가하나 수요는 감소하는)하는 이유를 다음과 같이 설명하고 있다. 즉 신규 대졸자들은 숙련된 중고령자에 비해 변화하는 대졸자 노동시장 상황에 더 빨리 조정된다는 것(active job market hypothesis)이다. 기업의 내부 임금구조(internal wage structure)와 고용구조 또한 기고용된(즉 평생고용된) 사원들보다 신규 고용되는 대졸자들의 경제적 지위를 더 쉽게 바꿀 수 있게끔 되어 있다.

한편, 중장년 사원(older)들이 갖고 있는 그 기업고유의 기술과 기능(firm specific skills)이 그들을 외부노동시장의 변화로부터 보호해 주는 일종의 완충역할을 해주듯이, 그들이 갖고 있는 인적 자본으로서의 가치도 신규채용자들의 신분에 큰 변화를 야기시킨다.

한편, 생산과정에 있어서도 장년층의 대졸자와 신규 대졸자의 기능과 직무상의 차이는 대졸자 공급과 수요측면의 경제적 지위에 큰 변화를 야기시킨다. 이러한 지위변화의 주요 원인은 신규 대졸자 공급의 급속한 증가에 기인한다. 그에 따라 중장년 대졸자의 경제적 지위는 개선되는 반면, 신규 대졸자의 지위는 계속 악화되어진다.

이러한 점은 미국의 남녀 고졸자의 임금수준과 남녀 대졸자의 임금수준을 비교해 보아도 알 수 있다. 예를 들면, 1969년부터 1974년 사이에 고졸자에 대한 4년제 대졸 정규근무자의 소득비율이 35~44세 남자에서는 2.6%, 45~54세에서는 7.9%, 55~64세 사이에는 8.4%가 감소하였다. 반면, 여성 대졸자의 상대임금은 덜 명확하게 나타나고 있다. 그러나 고졸여성에 대한 여성 대졸자의 상대임금지수는 1969년에 1.40였으나, 1974년에는 1.29로 크게 하락하였다. 남녀 대졸자의 상대임금지수도 1970년 초부터 계속 하락하고 있다(표 2 참조).

<표 2> 미국남자 노동자의 학력별 상대임금수준 비교

대 상	1969	1974~75	변화율
25세 정도의 4년제 대졸자(A)	\$ 13,361	12,194	-8.7
25세 정도의 고졸자(B)	8,750	9,004	2.9
B/A	1.53	1.35	-11.8
25~34세의 4년제 대졸자(C)	10,903	9,196	-15.7
25~34세의 고졸자(D)	7,822	7,936	0.8
D/C	1.39	1.16	-16.5

자료 : R.B. Freeman, "The Decline in the Economic Rewards to College Education", *Review of Economics and Statistics*, Feb. 1976.

이러한 측면에서도 신규 남녀 대졸자의 경제적 지위는 중고령의 대졸자보다 경기동향은 물론, 대졸자 공급증가에 더 민감하게 반응한다고 할 수 있다.

그럼, 여기서 대졸실업자 발생원인을 몇 가지 살펴보도록 한다.

첫째, 불경기에 기인한 일자리수 감소와 같은 경기적 요소가 대졸자 실업수준에 주요한 영향을 미친다고 볼 수 있다. 그러나 경기회복기에도 개선되지 않는 구조적인 대졸 노동력 수급불균형(structural imbalances) 문제 또한 점점 증대해 가고 있다(예, 캐나다, 미국, 프랑스, 아일랜드, 이탈리아 등). 심지어 노르웨이나 스웨덴같이 전통적으로 실업률이 낮은 나라에서도 젊은이의 실업률이 성인 노동자 실업률의 2~3배가 넘고 있다.

둘째, 특정 노동자그룹에 대한 고용주의 선호(preferences of employers, 예 명문대 출신, 또는 특정지역 출신 선호), 고용안정법과 같은 법률, 실질적인 호오감정(好惡 : zu-und Abneigung, 예 지방대 출신 기피), 일에 대한 젊은이의 기본태도(attitudes of the young), 학교와 직업계의 분위기 차이 존재 등도 실업발생의 원인으로 작용하고 있다.¹⁴⁾

여기서 고용주의 선호관계를 더 구체적으로 알아보면, 대다수 고용주들은 단기적으로 대졸 학력 청년노동자의 고용비용(cost of employing)이 기업의 이익보다 더 크다고 여기고 있다. 반면, 이러한 청년노동자들의 임금열망(wage aspirations)은 그들의 생산성보다 더 높다. 이런 쌍방의 견해차이 때문에 고용주들은 소수의 명문대 출신자 혹은 기경력 대졸자를 우선 채용하게 된다. 더구나 두뇌가 우수한 이러한 신규 대졸자 또는 기경력 대졸자는 훈련비용(lower training costs)도 적게 소요되므로 고용주는 이들을 더 선호하게 된다. 한편, 학교와 직업세계와의 분위기 차이로 인해 신규 대졸자들이 직업세계의 다소 열악한 작업조건, 기대에 못미치는 물질적 보상, 경력관리상의 문제점 등에 의해 고용초기부터 냉담과 무관심 또는 타인 의존성 등의 의식을 갖게 된다. 직업과 일에 대한 이러한 부정적인 인상은 평생 지속되는 경향이 있는데, 이는 개인적으로나 사회적으로나 모두 불행한 결과를 낳게 된다.

특히, 상아탑(ivory tower)적인 고고한 분위기에서만 생활하였던 대졸자에게는 너무나 경쟁적이며, 또 생산지향적인 직업세계에 쉽게 적응하지 못함으로써 계속 실업상태에 놓이게 될 위험성도 있다.¹⁵⁾

셋째, 중장년층의 기고용 대졸자에 비해 수입이나 신분상 큰 불이익을 당하고 있다고 느껴 취업을 기피하는 것도 대졸자 실업발생의 한 원인이 된다. 업무의 한계가 불분명한 직장일수록 이러한 피해의식은 더 클 것이다.

넷째, 대졸자 노동시장에 대한 잘못된 정보가 대졸 실업자 발생원인이 될 수도 있다. 예를 들면 1970년대 초 독일 연방노동청(Bundesanstalt für Arbeit)에서 대졸자 취업증가

14) P. Melvyn(1977), pp.25~26.

15) P. Melvyn(1977).

(Fachvermittlung)를 하면서, 등록된 빈 자리수가 대졸 구직자(Stellenbewerber)에 비해 배 이상 많다고 공표하였다. 그에 따라, 대졸자 공급이 갑자기 증가하였다. 심지어 전자공학 분야에서도 대졸자 과잉공급문제가 발생하였다. 비록 대졸자 교육과정의 장기성(대개 5~6년 소요)과 예측불가능성(Unvorhersehbarkeit) 때문에 이러한 종류의 오류가 발생할 수도 있겠으나, 개인적·국가적 파급효과는 엄청나게 크다고 하겠다.¹⁶⁾

2. 大卒者 就業構造上的 特徵

가. 영국

1972~83년 사이에 영국의 남자 대졸자는 주로 산업체, 공공기관, 상업부문 순위로 취업하였다. 여성 대졸자도 이와 비슷하게 공공기관, 상업부문, 산업체 순위로 취업하였다. 그런데 4년제 남녀 대졸자의 25~50% 정도가 공공서비스부문에 취업하고 있다. 특히 어문학이나 기타 문학예술 전공자는 공공서비스부문과 상업부문의 취업률이 높다. 그리고 대졸 여성의 62% 이상이 사회과학이나 언어·어문학분야를 전공(남자는 42%)한 것으로 나타났다.¹⁷⁾

특이한 점의 하나는, 영국에 있어 정상 연령대(conventional age-graduates)의 대졸자 실업률이 20대 후반 및 30대, 즉 성숙 연령대(mature graduates)의 대졸자 실업률보다 2~4% 정도 낮다는 점이다. 이는 물론, 고용주의 채용관행상의 선호도를 반영하고 있는 것이라고 볼 수 있으나, 각 전공별 연령간 실업률에도 뚜렷한 차이가 있음을 보여주는 자료라 할 수 있다. 예를 들면, 교육과 농업부문에서는 성숙 연령대의 남녀 대졸자 실업률이 낮은 반면 과학, 행정 및 경영, 언어·어문학분야에서는 성숙 연령대의 대학생그룹이 현저하게 불리한 위치에 놓여 있다. 그러나 공학분야에서는 양 그룹간에 큰 차이는 없다.

연령대별 실업률에 격차가 발생하는 요인은 여러 가지가 있겠지만, 아마도 성숙 연령대의 대졸자는 이동성(mobility)이 떨어지기 때문이라고 여겨진다. 특히, 언어학 전공자들에 있어서 이 문제는 더욱 심각하며, 그러한 사유로 이들이 행정 및 경영학분야의 직업훈련생으로 채용될 가능성도 낮다. 이러한 연유로 성숙 연령대의 대졸자들은 단기성 일자리(short-term job)에 더 많이 취업하고 있다.

한편, 영국 정부에서는 두 그룹간의 실업률(동시에 취업률)상의 격차를 해소시키기 위해, 채용상에 연령차별(age discrimination)을 두는 것을 소망스럽지 못한 관행으로 간주하여 기회균등(equal opportunities) 문제를 제기하고 있다.¹⁸⁾

16) M. Tessaring, "Nivellierung der Arbeitslosigkeit, Uni.7/1981, p.20.

17) J. Tarsh(1985).

18) Ceri Phillips(1987), pp.285~290.

나. 미국

미국의 제조업에는 남자 대졸자의 고용비율이 높으나, 국제무역부문에는 남녀 대졸자간의 고용비율에 격차가 거의 없다. 반면 미국의 서비스산업에서는 학사학위자보다 석사학위 이상자 비율이 더 높다. 그리고 대다수 대졸자들은 자기 전공분야에서 졸업후 곧바로 일 자리를 잡고 있다(이 점도 남녀간에 차이 없음). 학사학위자에 비해 석사학위자는 자기 전공 분야에 더 쉽게 취업되었다. 또한 교육관계 전공자의 82%, 경영관계 전공자의 61%는 자기 전공분야에 취업하고 있지만, 인문과학과 사회과학 전공자의 경우 자기 분야에 취업되는율이 뜻 떨어진다. 예를 들면, 1972년 10월 현재 교육서비스직은 모든 대졸 여성의 2분의 1이, 또 대졸 남성 중 4분의 1이 종사하고 있다. 당시, 75만명의 대학 졸업자 중 7만명(약 9.3%)이 실업자로서 전국 총실업률 5.1%보다 높았다. 이같은 높은 실업률은 남녀 대졸자간에도 별 차이가 없었다.

그런데 대학 졸업자의 대다수는 전문직 또는 기술직 노동자(professional or technical worker)나 관리자로 채용되었으나, 남자 대졸자의 경우 생산직 노동자(blue-collar worker)로 채용되는 사람도 관리직만큼 많았다.¹⁹⁾

그리고 여기서 미국의 흑·백인 대졸자간의 취업구조상의 특징도 살펴본다. 백인여성과 흑인여성은 비슷한 분야에서 일하고 있다. 1989년 현재 17%의 흑인여성과 19%의 백인여성은 관리직에 근무하고 있다. 또한 이 두 그룹의 절반 정도는 교사, 간호사, 임상치료사 등의 특수전문직에 종사하고 있다.

흑·백인 여성의 취업구조상에 약간의 차이점이 있다면, 19%의 흑인여성과 13%의 백인여성은 행정지원부서(예, 서기직 등)에 근무한다는 점이다. 그러나 흑·백인 남자 대졸자의 경우에는 직업분포가 분명히 다르다는 사실을 확인할 수 있다. 예를 들면 1989년에 기고용된 흑인 남자 대졸자(백인은 29%)의 22%는 경영관리직에 근무하고 있다. 흑인 남성은 또 특수전문직 종사자 비율이 31%인 반면, 백인은 37%나 된다. 그리고 4분의 1에 해당하는 흑인 남자 대졸자(백인남자는 6분의 1)는 낮은 봉급수준의 전문직종인 교직분야에 종사하고 있다.

한편, 2분의 1 정도의 백인 남자 대졸자들은 공학기사, 수학전문가, 컴퓨터 전문가, 법률가, 판사, 의사 등의 직종에 근무하는 데 비해 흑인은 그 비율이 3분의 1 정도밖에 안된다. 반면 흑인 대졸자의 3분의 1 정도(백인은 14%)는 거의 대졸 학력이 필요없는 행정지원부서의 단순사무직, 서비스직, 육체노동직, 수선·기계조작, 공장현장관리직과 같은 낮은 수준의 봉급을 수령하는 직종에 종사하고 있다.²⁰⁾

19) A.M. Young(1974), pp.33~40.

20) J.R. MeisenheimerII(1990), pp.14~18.

다. 독일

1985년도에 대졸학력의 독일 남녀 취업자 비율이 각각 72.3%, 27.7%(전체 노동력의 남녀 성비는 61.6%, 38.4%)로서, 전체 노동력 性比에 비해 대졸 여성 취업자수가 10% 정도 낮다. 이 비율은 1976년 이래 큰 변동이 없다. 그리고 독일 전체 취업자 중 대졸자화(즉 Akademisierung) 비율은 남성의 경우 1976년에 8.4%였는데, 1985년에는 11.4%로 증가하였다. 반면 여성의 경우 1976년에 5.1%에서 1985년에는 7.0%로 증가하였다.

이상의 자료에서 한두 가지 추가적 해석이 가능한데 첫째, 총취업자수(Gesamtzahl der Erwerbstätigen)에 있어 여성의 비중이 증가하고 있다는 점 둘째, 여성의 경우 직업교육을 이수해야만 하는 자격구조(Qualifikationsstruktur)가 남성에 비해 더 강화되었다는 점 등을 들 수 있다.

한편, 1985년도에 독일의 관공서 또는 반민·반관기관(öffentlichen und halböffentlichen) 분야에 근무하고 있는 취업자 중 약 22.4%가 대졸자(Akademiker)였다. 이는 민간 경제부문 취업자수의 약 4배가 된다. 이러한 대졸 취업자수는 1985년까지의 전체 대졸자수 중 54.5%를 접하는 것으로서, 1976년에 비해 조금 증가한 것이다.

독일에 있어 대졸자 취업비중이 가장 높은 부문은 과학(Wissenschaft), 교육(Bildung), 매스컴(Medien), 체육분야로서 1985년 현재 140만명이 종사하고 있다. 이는 곧 이 분야 종사자 2명 중 1명은 대졸자라는 의미이다. 그리고 의료·보건기구와 그외 서비스부문(그러나 공공기관은 아님)에서도 종사자 5명 중 1명은 대졸자이며, 지방행정기구(Gebietskörperschaften)에도 종사자 7명 중 1명은 대졸자이다.

1~2차산업에서의 대졸자 취업비율은 4.4%인 데 비해 모든 서비스산업에서는 대졸자의 19.3%인 약 170만명이 취업하고 있다.

3. 各國의 大卒 失業者 規模와 發生背景

가. 미국

1969~74년 사이 미국의 백인 남녀 대졸자가 전문적 직업을 갖는 비율이 급격하게 감소하였다. 예를 들면, 남자 대졸자의 경우 전문직 종사자는 60.9%에서 53.0%로 감소하였다. 특히, 1969년도에는 여성 대졸자의 49.0%가 교사직에 취업하였으나 1974년에는 이 비율이 43.4%밖에 안된다. 같은 기간 동안 남성의 관리직(managerial job)의 취업비율이 83.2%에서 78.6%로 감소하였다. 또한 25~34세의 남성 대졸자가 전문직업을 가질 비율이 52%에서 42%로 감소하였다. 그 결과 1972년 남성 신규 대졸자(다른 학위받은 이 포함)의 28.9%

는 비관리직·비전문직에 고용되었다.²¹⁾

한편, 흑인남성 대졸자의 노동시장 참여율이 1989년에 93.3%로서 백인남성(95.1%)에 비해 다소 낮지만 흑인여성의 절대수(노동시장참여율도 1989년에 88.4%로서, 백인여성 80.4%에 비해 높음)가 많기에 미국에서 흑인 대졸 여성이 실업자가 될 가능성이 더 높다고 하겠다. 그리고 일반적 실업을 또한 흑인이 백인에 비해 2배 정도 더 높다.

과거에는 이러한 흑·백인간의 실업률상의 격차를 교육성취도에 귀착시키는 경우가 많았으나, 요즘에 와서는 같은 학력수준에서도 흑인의 실업률이 더 높게 나타나고 있다. 예를 들면, 1989년에 25~64세 사이의 흑인남자 대졸자(college-educated black men)의 실업률(5.6%)은 같은 연령대의 백인남성들(1.6%)에 비해 약 3배 정도 더 높은 수준이다. 이러한 격차는 10년전에 비해 더 커졌다고 한다(1979년에는 흑인남자 대졸자의 실업률이 3.7%인 반면 백인남자는 1.5%로서 2.5배 정도 차이).

그리고 1989년의 흑인여성 대졸자의 실업률도 3.9%(1979년에는 3.4%)인데 이 비율도 백인여성 대졸자의 실업률 2.3%(1979년에는 3.1%)보다 2배 정도 더 높다.²²⁾

나. 독일

독일에 있어서, 대졸 실업자 발생원인의 하나로 출생자수(Geburtsjahrgänge)의 급증을 들고 있다. 예를 들면, 1950년의 출생자가 81만 2,800명인데, 1964년에는 106만 5,400명으로 급증하였다. 그런데 이러한 출생자수가 1970년에는 81만 800명(24% 감소), 1980년에는 62만 700명(42% 감소), 1984년에 58만 300명(46% 감소)으로 줄어들었다.

<표 3 > 서독의 대졸 실업자수(1976~85년)

(단위 : 천명)

	대졸자수	남 자	여 자
1977~79	330	211	119
1980~82	330	209	121
1983~85	373	229	144
계	1,033	649	384
상급학교 진학자	58	36	22
취업희망자	720	473	247
취업자	640	438	202
대졸 실업자	80(11.1%)	35(7.4%)	45(18.2%)

자료 : Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz(1987) : Prognose 2010. pp.132.

21) R.B. Freeman(1976), pp.22~23.

22) J.R. Meisenheimer II(1990), pp.14~18.

그에 따라 4년제 대학 신입생수도 1972년에 14만명에서 1979년에는 16만 800명, 1983년에 21만 7,000명으로 11년만에 55%나 증가하였다. 그러나 1985년에는 신입생수가 8%나 감소한 19만 1,500명이었다. 비록 1986년에 일시적으로 소폭 증가하여 19만 6,700명으로 되었지만, 당시 더 이상 증가하지 않을 것으로 예측하였다.²³⁾

그리고 1985년 9월 당시 독일에는 약 11만 8,000명의 대졸 실업자가 존재하고 있었는데 이 숫자는 1987년에 약 12만 6,000명으로 증가하기도 하였지만, 출생자 격감으로 인해 더 이상 증가하지 않을 것으로 보았다(표 3 참조).

다. 영국

영국의 경우, 신규 대졸자 실업률(the new graduate unemployment rate)은 1982년에 최대치를 기록했다가 그 이후 다소 감소하였다. 즉 4년제 대졸자의 경우 1982년에 실업률이 23%였으나 1983년에는 19%, 1984년에는 17%로 하락하였다. 그러나 전공분야별 실업률에서는 커다란 격차를 보이고 있다. 예를 들면, 1984년의 4년제 대졸자에 있어 회계학 전공자들의 실업률이 4%인 반면 동물학과 식물학 전공자들의 실업률은 54%였다.

38개가 넘는 전공분야 중 3개 전공분야는 실업률이 무려 40%를 넘고, 11개 전공분야는 30~40% 수준이며, 4개 분야는 25~29%이다. 이러한 실업률이 발생하는 이유는 경제에 있어 수요공급의 실질적인 힘의 균형을 반영하고 있다고 할 수 있다. 예를 들면 항공공학, 화학공학, 재료공학 분야는 대졸 실업률이 계속 감소하고 있다. 재료공학의 경우, 1982년 실업률이 29%였는데 1984년에는 19%로서 10%나 감소하였다. 한편, 전기·전자부문의 계속적인 수요급증은 이 분야 전공자의 실업률을 크게 낮추고 있다. 지질학 전공자 또한 1983년에 실업률이 47%였는데 1984년에는 24% 수준으로 떨어졌다. 그러므로 영국의 대졸자 실업문제는 주 고용산업(main employing industries)의 경기를 잘 반영하고 있는, 대단히 경기순환적(cyclical)인 특성을 갖고 있다고 하겠다.²⁴⁾

한편, 1976~83년 사이 영국 여성 대졸자의 급증현상(1976년에는 전체 대졸자의 36%에서 1983년에는 41% 차지) 또한 대졸 실업자 증가의 한 요인으로 작용하였다고 볼 수 있다. 더구나 여대생의 전공분야가 여전히 전통적 분야인 언어·예술 또는 기타 사회학이나 생물학 분야에 많이 분포되어 있다는 점도 실업의 한 요인이 되었다. 그러나 1983년을 고비로 여성의 전공선택 영역이 훨씬 다양해지고 있다는 점이 앞으로 여성의 취업률을 향상시키게 될 것이다. 예를 들면, 1983년을 고비로 공학전공의 남자는 그 수가 30% 증가한 반면 여성은 170%나 증가하였고, 수학이나 물리학 분야에서는 남자는 32% 증가한 데 비해 여성은

23) Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz(1987): Prognose 2010.

24) I Tarsh(1984), n.432.

46%나 증가하였다. 또 회계학, 경영학, 경제학 분야에서도 1976년에 비해 졸업자수가 60%나 증가하였다. 반면 사회학, 지리학 분야에서는 같은 기간에 15%만 증가하였다.

그리고 영국 대졸자의 실업률을 나타내 주고 있는 <표 4>에 의하면, 신규 대졸 남자의 실업률이 16.0~19.6% 수준임을 알 수 있다.

또 <표 5>에서는 전공별로 실업률을 구분해 놓았는데, 공학계통의 10.2%를 제외하고는 역시 인문·사회계열 전공자들의 실업률이 높다. 따라서 영국의 신규 대졸자들은 대졸자

<표 4> 영국의 신규대졸자 실업률

(단위 : %)

	4년제 대졸여성	4년제 대졸남성	기술대학출신 남성	기술대학출신 여성
1972	6.8	7.0	-	-
1973	4.5	5.7	-	-
1974	5.1	6.2	-	-
1975	9.8	10.1	-	-
1976	9.6	11.0	12.5	15.3
1977	8.6	9.4	9.5	14.1
1978	7.0	7.7	8.5	10.7
1979	7.2	8.3	9.0	11.5
1980	12.9	13.5	16.5	16.4
1981	16.5	16.0	20.4	21.3
1982	19.0	18.7	21.8	21.8
1983	16.0	16.0	18.2	19.6

자료 : J. Tarsh(1985), p.272.

<표 5> 전공별 대졸 실업률 : 영국

(단위 : %)

	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983
공 학	5.3	4.4	2.9	3.4	7.0	10.4	13.7	10.2
수학·물리학	8.1	7.2	4.3	4.6	9.3	15.7	17.2	13.0
경영학 및 그 관련사회과학	9.2	6.0	5.5	5.7	8.2	11.7	15.2	11.2
생 물 학	18.8	17.0	13.7	13.8	21.4	31.6	34.2	30.8
기타과학	14.8	12.4	10.0	9.1	17.5	21.6	28.7	25.5
언 어 학	15.5	13.6	11.0	12.8	21.0	22.8	26.7	24.0
기타사회과학	15.2	13.5	11.8	13.0	20.5	23.6	25.4	22.2
기타인문·예술	15.9	15.2	13.2	14.3	22.5	26.1	31.3	25.1

자료 : J. Tarsh(1985), p.273.

노동시장의 불리한 여건 속에서 그들이 선호하는 일자리를 찾아야 하는 압력에 직면하고 있는 상황인데, 고용주들은 오히려 이러한 현상을 잘 이용하고 있는 듯하다.²⁵⁾

III 韓國의 地方大 出身 失業者 實態分析 및 對策

1. 韓國의 大卒 失業者 現況

대졸자 취업이 비교적 양호하였다고 볼 수 있는 1970년대(남자 실업률 20%, 여자 실업률 50% 수준)에도 대학 입학정원이 매년 1만명 정도 증가하였다. 이러한 대졸자 공급의 완만한 증가가 70년대 후반기 경제규모의 외연적 확대와 어우러져 대졸자 실업률을 더 낮추는 역할을 하기도 하였다.

그러나 1980년대 초부터 졸업정원제 도입 등으로 인해 대학 입학인원이 대폭적으로 증가하였다. 심지어 1981년 한 해 동안에 대학 입학인원이 13만 3,000명이나 증가한 적도 있다.²⁶⁾ 그에 따라 1985년도부터 남녀 대졸자의 취업률이 급격히 하락하게 되었다. 이러한 점은 <표 6>에 잘 나타나 있다. 더구나 대학원 진학자 및 군 입대자까지도 대졸 실업자군에 포함시키면, <표 6>의 대졸자 취업률(즉, 순취업률)은 6~12% 정도 더 하락하게 된다. 이에 따라, 우리나라 지방대 출신의 경우 기존의 실업대책과는 다른 고용대책이 요구되기에 그 해결 또한 쉽지 않다.

한편, 지방대학 졸업자와 서울소재 대학 졸업자간의 실업률도 뚜렷한 차이를 드러내고 있다. 예를 들면, 1989년 2월 기준 서울소재 종합대학의 신규 대졸자들의 실업률은 30.2%인데 지방 종합대학 출신자들의 실업률은 44.9%로서 지방이 서울에 비해 14.7%나 더 높

<표 6> 대학생, 대졸자수 및 대졸자 취업률(남녀 포함)

(단위 : %)

	1970	1975	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
4년제대학생수(천명)	-	-	403	-	-	-	-	932	-	-	-	-	1,040	1,052	1,070
대졸자수(천명)	24	45	50	56	63	77	91	118	138	150	162	167	166	176	179
대졸자 취업률(%)	70	63	72	70	72	66	64	53	46	48	51	53	55	59	58
대졸실업자수(천명)	-	-	60	-	71	-	82	-	124	-	101	-	114	-	109

자료 : 이주호, 「청년층 고용문제와 교육, 노동대책」, 한국개발연구원, 1993. 11.

25) J. Tarsh(1985), pp.269~273.

26) 이효수(1991)

다. 한데 특이한 점은 서울소재 단과대학 졸업생들의 실업률이 54.1%로서, 여타 지방 단과대학(45.7%)이나 서울소재 대학의 지방캠퍼스의 대졸자 실업률(37.3%)보다 높다는 점이다.²⁷⁾

이러한 점을 통해 타대학과 차별성 있는 전공학과를 개설하지 않으면, 대졸자 실업률의 지역별 차이는 앞으로 더욱 커질 것 같다는 점을 알게 된다. 이는 곧 지방대 출신 대졸자의 취업 가능성이 더욱 줄어들게 된다는 의미와도 통한다.

2. 大卒 失業者 發生原因의 韓國의 特徵

그럼, 여기서 우리나라에서 대졸 실업자가 계속 증가하는데도 불구하고 대학 진학생이 증가하는 이유를 알아보자.

① 한국 노동시장은 잡종직, 단순반복적 사무직, 업무관리적 사무직, 기술 및 경영관리 직종 등으로 형성되어 있다. 그런데 우리나라에 있어 이러한 직종간의 상호이동 가능성은 거의 봉쇄되어 있다. 대다수 고용주들 또한 학력과 性으로 노동력을 차별화하는 관행을 계속해 옴으로써, 고학력 취득 및 아들 선호의식만 뿌리깊게 만들고 있다.

② 독일, 미국의 공공서비스부문과 민간서비스부문에서는 해마다 신규 대졸자의 상당부분을 채용하고 있다. 우리나라에 있어, 정부 공공서비스부문의 신규 대졸자 수요는 각종 공무원 채용시험 및 국영기업체 채용규모를 다 합쳐도 연 5,000명을 넘지 않는다. 우리나라 민간 대기업 역시 90년대 초부터 신입사원 채용규모를 조금씩 줄이고 있다. 심지어 사무직 사원의 영업직 전환, 관련부서 통폐합 및 정비, 각종 관리혁명 등을 통해 기존 대졸 관리직의 일자리마저 감원하고 있다. 그 목적은 영업부진으로 인한 수익률 감소를 인력절감으로 보충하기 위함이라고 한다. 그럼에도 불구하고, 대졸자는 90년대 초부터 매년 20여만명씩 졸업하고 있다. 한편, 대졸자 노동시장의 수급불균형 문제가 이렇듯 심화되고 있는 상황에서도 민간 대기업이나 정부 공공부문에서는 더욱 우수한(소수의) 신입사원을 채용하기 위하여 초봉과 후생복지 수준을 향상시키고 있다. 신입사원을 위한 최고수준의 초봉은 고졸자와의 임금격차를 더 늘리게 되어, 대학진학률을 높일 뿐만 아니라 중소기업의 인력난은 물론 임금상승 압력까지 가하는 결과를 초래하게 된다.

③ 초·중·고·대학 등 각급학교 졸업생수의 급격한 증가, 방송통신 교육을 통한 고학력 취득기회 증가, 고학력의 중장년 연령층 노동자수의 증가 등으로 인하여 보편적인 대학 교육 이수자는 설자리를 잃게 된다. 또 산업계에서도 신지식과 새로운 의식을 가진 대졸자에 대한 수요만 증가하고 있으므로, 신규 대졸자는 끊임없이 경쟁상태에 놓이게 된다. 그러나 현재 지방대학의 전공과 전공과목은 산업계의 이러한 수요에 부응치 못하고 있어, 인재난 속에 대졸 실업자만 계속 증가되고 있다.

27) 이효수(1991), 전계서, p.80.

<표 7> 대졸자의 성별·연령별 실업률(1987)

(단위 : %)

	15~24세	25~29세	30~39세	40~49세	50~54세	55세 이상
남 자	65.38	9.88	1.78	2.05	2.27	3.17
여 자	20.00	4.62	2.00	0	0	0

자료 : 이효수(1991), p.50.

④ 우리나라에 있어 20~29세 사이 남녀 대졸자의 실업률이 타연령층의 대졸자 실업률에 비해 월등히 높다(표 7 참조). 독일과 같은 선진국에서도 우리나라와 마찬가지로 20대 대졸자의 실업률이 타연령층 대졸자 실업률에 비해 높다. 그러나 그 차이는 2~3배 수준에 불과하다.

정력과 체력이 가장 왕성하고, 노동의욕이 충만한 시기에 실업의 고통을 느끼게 만든다는 것은 개인적으로나 국가적으로 손실이 된다. 그럼에도 현재 우리나라에서는 대졸 실업자 문제를 개인 실력의 문제로 방관하고 있는 것 같다. 하기는 일본에서도 실력있는 대졸자는 전체 대졸자의 2할 정도밖에 안된다는 의식이 있기도 하다.²⁸⁾

⑤ 경제가 급성장하고 그 규모가 외연적으로 급팽창할 때 정부·공공부문, 전기·가스업, 사회 및 개인서비스업, 금융보험 및 부동산업, 운수·창고업 또한 이상비대성장하게 된다. 선·후진국 구분없이, 이들 산업들이 인문사회계 대졸자들의 주요한 노동수요처로서 역할하였다. 그러나 경제성장이 일정수준에 이르르면, 예외없이 조정기간 또는 안정기간을 거치게 된다. 그 과정에서 위에 언급한 부문에서의 대졸자 노동수요는 급격히 감소하게 된다. 따라서 경기변동상의 이런 측면을 고려하지 않은 대학 입학정원(즉 대졸자 노동공급) 관리는 필연적으로 대졸 실업자를 대량으로 배출하게 된다.

3. 韓國의 地方大 出身 失業者 實態調查 分析 및 提案

가. 조사대상자들의 일반적 특성

본 조사는 1992년 10월 1일부터 1993년 6월 30일까지 약 9개월 동안에 걸쳐 경상남도, 부산직할시, 광주직할시 소재 10개 종합대학 출신 대졸자 중 설문조사일 현재 실업상태에 있던 남녀 대졸자 204명을 대상으로 하였다. 그리고 이러한 설문조사 자료를 SPSS 프로그램의 빈도분석, Crosstabulation 분석, ANOVA 분석 등으로 분석해 보았는데, 본 연구에서는 유의수준 5% 이하의 분석 결과만 정리하였다.

28) 聯研, 78/겨울

<표 8> 조사대상자의 연령분포

	Frequency	%
21~22세	22	10.8
23세	48	23.5
24세	31	15.2
25세	29	14.2
26세	28	13.7
27세	29	14.2
28세	13	6.4
29~31세	4	2.0
총 계	204	100.0

Mean 24.755, Std Dev. 1.970

<표 9> 실업기간별 분포

(단위 : 개월)

미취업기간	Frequency	%
0	4	2.0
1 (1~6개월)	79	38.7
2 (7~12개월)	68	33.3
3 (13~18개월)	18	8.8
4 (19~24개월)	12	5.9
5 (25개월 이상)	23	11.3
총 계	204	100.0

Mean 2.118, Std Dev. 1.341

먼저 조사대상자들의 출신대학별 분포를 살펴보면, 115명(56.4%)이 경상대 출신이고, 나머지 89명(43.6%)이 非경상대 출신이다. 다음 연령별 분포는 <표 8>과 같은데, 연령이 많을수록 실업기간이 길어짐을 발견하였다. 이는 곧 대학졸업후 바로 취업하지 않으면 취업 가능성이 점점 낮아짐을 의미한다(Sig. of F.=0.003). 그런데 대졸자 취업상황에 대한 평가는 연령이 낮을수록 더 심각하게 보고 있었다(Sig. of F.=0.083).

남자 대졸자의 실업기간은 13.18개월인 데 비해 여성은 10.22개월이었다(Sig. of F.=0.053). 그런데 여성 대졸 실업자(95명 : 조사대상자의 46.6%)와 병역 면제자들이 만기전역 남성 대졸 실업자들보다 현 대졸자 취업상황을 더 심각하게 보고 있다(Sig. of F.=0.0048). 한 가지 특기할 점은 방위병 출신은 일반사병 출신자에 비해 미취업기간이 약 5개월 정도 더 길다는 점이다(Sig. of F.=0.091).

이들 대졸 실업자들의 실업기간별 분포는 <표 9>와 같다. 이를 다시 전공영역별 분포

와 그 실업기간을 살펴보면, 인문계열은 14.61개월, 사회계열은 9.93개월, 자연계열은 11.75개월, 이공계열은 10.61개월, 농학계열은 9.64개월, 기타계열은 17.0개월이었다(Sig. of F.=0.052). 그런데 인문계열 전공자와 농학계열 전공자들이 현 대졸자 취업상황을 가장 심각하게 보고 있다. 그 다음으로 사회계열, 기타계열, 자연계열, 이공계열 순서이다(Sig. of F.=0.049). 지방대학의 경우, 자연계열과 이공계열 전공 대졸자의 실업기간이 사회계열 전공자에 비해 더 길다는 점도 우리의 상식과는 다른 결과라 하겠다.

나. 분석결과 해석 및 정책제안

여기서는 지방대 출신 대졸 실업자 실태조사의 분석결과를 토대로, 대졸 실업자 해소방안을 제시해 보도록 한다.

① 대졸자의 연령이 많아질수록 실업기간이 길어지고 있는데, 대학졸업후 곧 바로 취업할 수 있는 방안모색에 더 노력하여야 할 것이다. 특히, 취업의사가 왕성한 여성 대졸자와 인문계·사범계 전공자에 대한 적극적 고용대책이 있어야겠다.

② 지방대학의 경우, 자연계열·이공계열 전공자들의 실업기간이 사회계보다 더 길다. 산업계로부터의 이공계열 인력부족 현상에 대처하기 위해서도, 이들을 완전고용할 수 있는 방안을 우선적으로 모색해야 할 것이다.

③ 대졸 실업자들이 반드시 고임금을 기대하기 때문에 실업상태에 놓이는 것은 아닌 것으로 확인되었다. 따라서 채용조건만 적당하면 중소도시 지역의 중소기업에도 기꺼이 근무할 것이다. 그리고 부모가 저학력자이면서 저소득층 자녀인 대졸 실업자를 우선적으로 고용할 방안이 소득재분배 측면에서도 마련되어져야겠다.

④ 직장 유경험자의 실업기간이 그렇지 않은 사람들에 비해 더 길게 나타났다. 이는 곧 첫직장에서 부정적 경험을 한 사람들은 그 다음 직장을 잡는 데에도 다소 문제가 있음을 나타내 주는 점이다. 따라서 대학졸업후 첫직장을 잡을 때 각별한 진로지도가 있어야겠다.

⑤ 모든 대졸 실업자들이 서울 등 대도시 취업을 희망하는 것은 아니다. 지방경제 활성화 차원에서도 중소도시에 대졸자 고용처를 더 많이 창출해야 할 것이다. 그리고 중소도시의 국가 공공기관 또는 민간기업에서도 기존 고졸자 고용구조를 대졸자 고용구조로 상향조정(upgrade)해야 할 것이다. 이는 곧 지방대학 사무직원을 모두 대졸자로 충원하거나 지방 공공기관 사무직원을 대졸자로 특채하는 것 등을 말한다.

⑥ 현 대졸자 노동시장 상황에 대한 부정확한 정보가 과도한 대학진학률과 대졸 실업자 양산의 원인으로 작용하고 있다. 이 점은 독일의 경우에서도 나타났던 일이다. 따라서 전공별·연령별·성별·지역별·경력별 대졸자 수요공급에 대한 통계자료를 정확히 수집·

정리하여 이를 정기적으로 발표할 필요가 있다.

⑦ 대졸자들의 직장선택 기준이 여전히 고용안정성, 고임금, 좋은 작업조건 등과 같은 전통적 조건에 입각하고 있다. 젊은이로서 패기와 활기를 발휘할 수 있는 자율성·독창성 등이 우대되는 사회적 분위기 확산도 대졸 실업자수를 줄이는 데 기여하게 될 것 같다.

⑧ 조사대상자의 49.5%인 101명이 확실한 구직의사나 노력없이 실업상태를 계속하고 있다. 어찌 보면 이들은 자발적 실업자라고 할 수도 있다. 따라서 대졸 실업자 중에서도 확실한 구직의사가 있고 또 구직활동을 적극적으로 하고 있는 사람을 실업자군에서 구별해 내는 절차 또한 고용정책 수립의 전제조건이 된다고 본다.

⑨ 대학의 전공과 수강 교과목이 산업계의 필요성과 유리되어 있다고 생각하는 대졸 실업자의 비중이 높다. 물론 교육학적 전문성에 바탕을 둔 견해는 아니라고 하겠지만, 이들의 주장을 대학의 전공 개설과 교과목 운영에 적극 반영해야 할 것으로 본다. 특히, 자신의 전공선택을 후회하고 있는 사람들일수록 실업기간이 그렇지 않은 사람들에 비해 4~10개월 정도 길다는 점을 고려해 볼 때, 적성에 맞는 전공선택을 할 수 있도록 도와주는 것이 대졸 실업자 방지수단이 될 수 있음을 알게 해준다.

⑩ 대졸 실업자를 위한 직업교육과정에 참여하겠다는 사람이 전체의 30.4%나 되고, 학사편입 희망자도 24.6%나 된다. 지금은 대개 본인의 판단에 따라 전문대학 유망학과에 편입학하고 있는데, 이러한 방식보다 국가 노동정책적 차원에서 대졸 실업자를 위한 정규 직업교육과정을 개설하거나 학사 편입학할 수 있는 장치를 마련할 필요가 있다.

⑪ 지방대학의 대학 취업보도실이 예상대로 유명무실하게 운영되고 있음을 발견하였다. 대학입학이 중요한 만큼, 졸업과 취업도 중요하다는 관점에서 더 적극적인 취업보도실 운영방안이 있어야겠다.

⑫ 대졸 실업자의 81.9%가 각종 신경장애에 시달리고 있음을 확인하였고, 또 자살충동을 느끼고 있는 사람도 49명이나 되었다. 귀중한 인력보존 차원에서도 대졸 실업자에 대한 중앙정부와 지방정부의 적극적 고용대책이 있어야겠다.

⑬ 자신의 능력을 우수하다고 평가하는 과잉 자신감 또한 실업의 요인이 되고 있다. 이러한 자신감은 어쩌면 경쟁동기가 약한 지방대학의 폐쇄성에서 기인하는 것 같다. 따라서 전국단위의 대학생 영어실력 경시대회, 문장작성능력 경시대회, 논리력 경시대회, 학력 경시대회 등등을 자주 개최하여, 대학생들이 자신들의 능력을 다양한 각도에서 객관적으로 평가해 볼 수 있도록 그 기회를 만들어 줄 필요가 있다.

⑭ 현행 지방대학의 교육과정이 고교교육의 연장과 같은 측면(예, 주입식 교육위주)도 있는 것 같다. 따라서 지방대학의 시설 기자제도 현대화하여, 대학 졸업자로서의 긍지와 기본적 능력을 갖추어 줄 수 있도록 해주는 정책 또한 대졸 실업자 해소방안이 될 수 있다. 다시 말해, 흑판과 분필 그리고 컴퓨터 몇 대만 있으면 인문사회계(심지어, 이공계도 그 시

설은 빈약)의 기본시설은 갖추고 있다는 생각은 이제 버려야 할 때이다.

4. 外國事例를 勘案한 大卒失業者 解消方案

① 대졸자 학력검정의 필요성 1985년 현재 독일(서독)의 대졸 취업자수는 약 260만 명(전문대 졸업자 90만명 포함)이라고 한다. 이는 1976년도 185만명(전문대졸자 60만명 포함)에 비해, 10년 만에 75만명이 증가된 것(전문대졸자만 30만 증가)이라고 한다. 이에 비해 우리나라에는 지금 한 해에 19만명씩 대졸자가 증가하고 있다.²⁹⁾

그런데 양적 측면에서는 우리나라의 대졸자수가 월등 많다고 할 수 있겠으나, 질적인 면에서 독일의 대졸자를 능가할 수 있는지에 관해서는 확신이 서지 않는다. 독일의 경우, 대학 졸업자는 학위인정시험(Diplomprüfung), 각종 국가자격고시(erste Staatsprüfung) 혹은 교사자격시험(lehramtsprüfung)에 반드시 합격한 다음 소정의 논문까지 제출해야 대졸자 학력을 인정받게 된다. 그런데 이 시험 준비기간은 학점과정 이수후에도 보통 1~2년 정도 걸린다고 한다. 또 논문작성 기간도 1~2년 정도 더 소요된다(전문대 졸업자도 거의 마찬가지 과정 거침).

이에 비하면, 우리나라 대학생들은 너무 쉽게 대학을 졸업한다는 느낌을 갖게 해준다. 따라서 대졸 실업자수가 20만~30만명이라는 양적인 개념보다 대졸자격 학력고사와 같은 전국 공통의 학사고시를 통해, 학력 미달자는 고졸자 또는 전문대졸자 취업분야로만 취업케 한다. 그리고 나머지 학력이 우수한 대졸 실업자들은 직업교육훈련 또는 이공계 대학에 편입학하게 하여, 새로운 분야에 취업할 수 있도록 해주는 적극적인 고용대책이 있어야겠다.³⁰⁾

② 직업교육훈련 과정개설 대다수 OECD국가의 정부에서는 직업훈련을 청년층 실업 문제에 대한 최상의 대책으로 보았다. 예를 들면, 1975년에 약 20만명의 16~19세 사이 프랑스 젊은이들이 첫직장을 잡기 위해 노력하였는데, 정부에서도 많은 수의 특별계획에 착수하였다. 그 중 하나로써, 기업이나 직업훈련센터에서 5만명의 젊은 실업자를 위한 6~8개월 과정의 직업훈련이 시작되었다. 피훈련생에게는 매달 320프랑이 고정적으로 지급되었다. 몇 개월 후, 6~12개월 동안의 고용훈련계약(employment-training contracts)에 의해 젊은이들을 신규 고용하는 고용주를 보조해 주는 새로운 계획도 제안되었다.

영국에서도 젊은이들의 실업을 감소시키기 위하여, 단기의 훈련계획과 임시 직업훈련계획을 세웠다. 1975년에는 일자리 창출계획(job creation programme)도 임시적으로 만들어졌다.

네덜란드 정부 또한 1975년 이래 추가적 직업훈련 장소를 만들기 위해 기업을 격려하는

29) Wochenbericht 9/1988(3. März 1988), DIW, pp.129~134; 교육부, 『교육통계연감』, 각년도.

30) Wochenbericht 9/1988, 3. März 1988, DIW, pp.129~134.

<표 10 > 각 연도별 직업훈련참가 희망 대졸자 비율(%)

	직업훈련참가 총지원자수	그 중 대졸자수	(%)
1978	445,632	17,097	(3.8)
1979	477,466	16,637	(3.5)
1980	459,300	16,617	(3.6)
1981	443,346	18,437	(4.2)
1982	506,265	25,654	(5.1)
1983	602,079	43,086	(7.2)
1984	653,802	56,296	(8.6)
1985	664,662	62,315	(9.4)
1986	639,431	62,539	(9.8)

자료 : Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz(1987) : Prognose 2010, p.26.

조치를 취했다. 예를 들면, 실업상태인 학교졸업자를 신규채용한 고용주는 신규채용자 1인 당 주(週) 60플로린 은화(florin : 영국 2실링 은화)를 받았다. 호주에서도 실업자를 6개월 이상 현장훈련시키는 고용주에게는 주당 58달러의 보조금을 지불하였다.³¹⁾

독일의 경우, 대졸자 중에서도 정부 직업훈련에 참가를 희망하는 사람의 수가 점점 증가하는 경향을 보이고 있다. 이를 정리해 보면 <표 10>과 같다. 따라서 정부 차원의 적극적인 직업훈련과정 개설 및 그 훈련생수 확충도 대졸 실업자 해소방안이 될 수 있겠다.

③ 적극적인 일자리 창출계획(job creation programmes)³²⁾ : 독일에서는 대졸자를 위한 직업교육장(Ausbildungsstelle) 외에도 독일군대(Bundeswehr)에서의 병역의무(Wehrdienst) 또는 장교후보생 교육(offizierausbildung)과정에 1980년도만 하더라도 3만 5,800명을 채용하였다. 이 숫자는 1984년에는 5만 5,200명이었고, 1986년에는 7만 5,200명에 이르러 1980년에 비해 무려 110%나 증가하였다.³³⁾

민간 공익기관 근무자 또는 보충역 근무자(Zivildienst or Ersatzdienst) 또한 1980년에 1만 7,500명에서, 1984년에는 2만 1,000명, 1986년에는 3만 3,300명으로 6년 만에 90.3%나 증가하였다. 1980년에서 1984년 사이에 남자 대졸자의 약 45%가 군대 또는 민간 공익기관에 근무하였는데, 이 비율이 1985년에는 56%였고, 1986년에는 67.6%로 상승하였다. 따라서 우리나라에서도 대학생의 군(軍)입대 시기를 졸업후로 연장할 필요가 있다. 또 군복무를 대학전공과 연결시켜 장교 또는 하사관의 신분으로 산업체 현장실습과 같은 관점에서 수행하도록 하면, 대졸 실업자수 감소는 물론 산업현장 감각에 충실한 대졸자를 많이 배출하게

31) P. Melvyn(1977).

32) P. Melvyn(1977)

33) Prognose 2010.

될 것이다. 군 장교 및 하사관제도는 여성 대졸자에게도 좋은 고용처를 제공하는 곳이 될 수 있다.

한편, 많은 국가에서 직장을 찾는 데 어려움이 있는 젊은이들을 위해 적극적인 직업창출계획을 실시하였다. 미국과 캐나다가 이 분야에서 선도적 역할을 하였는데, 그 좋은 예가 1973년 미국의 「포괄적 고용과 훈련법」(Comprehensive Employment and Training Act)이다. 이 계획은 계절적 실업에 대비하기 위한 방안의 하나로써 지역 단독 또는 지방자치단체의 개입으로 시작되었는데, 내용상으로는 지역개선적(community betterment)인 면도 있으나 결코 수익적이지 못하였다. 그런데 이 법에 의해 창출된 일자리에선 반드시 실업자로 충당하는 것을 기본으로 하였다.

캐나다의 경우는 「지역주도계획」(Canadian Local Initiatives Program : CLIP)이 있다. 이계획은 참여자의 40%가 25세 이하자로서 1974년도 한 해 동안의 지불액만도 1억 5천만 달러였는데, 당시 9만명을 고용할 수 있는 새로운 일자리가 창출되어졌다. 그 후 신속적이고 지역적인 연중계획으로 바뀌면서 경기적·계절적·지역적 실업대처방안으로 확대운용되었다. 영국에서도 캐나다의 CLIP계획을 참고로 하여, 고용서비스위원회(Employment Services Commission)에 의해 이러한 계획이 착수되었다. 시행 첫해, 고실업 지역에서의 노동집약적 채용계획에 의해 1만 5,000여 일자리를 창출하였는데, 이 계획은 1977년 9월까지 계속되어 총 1억 500만 파운드가 소요되었다. 영국에서의 일자리 창출계획 목적은 사회적 가치가 있는 단기성 일자리(그렇지 않으면 지역당국이 수행할 수밖에 없었던)를 제공하는 데 있었다. 그런데 이 계획은 여러 후원단체(즉 스폰서; 예를 들면, 지방행정당국, 국영기업, 보건당국, 민간기업, 자발적 민간조직, 자선단체 등)들에 의해 관리·운영되었다. 이들의 기부금은 협정임금지불에 충당되었다. 그러나 한 계획당 5만 파운드를 초과하지 않도록 하였고, 또 한 계획당 최소 30개월 정도만 소요되도록 하였다. 이러한 방법으로 1976년 12월 신청된 계획 중에서 5만 5,000개의 일자리가 창출되도록 하였는데, 그에 따라 7,400만 파운드의 비용이 들었다.

그리고 1975년에 네덜란드에서는 사회적으로 유용하나 정상적 경제행위와는 경쟁관계가 없는 사업을 위해, 공공단체와 비영리기구에 임시보조금을 제공하였다. 그리고 네덜란드에서는 한 일자리에 두 사람의 청년노동자를 고용하는 계획도 시험해 보았다. 즉 한 사람은 정상임금을 받고 또 한 사람은 완전한 실업보조금(unemployment benefit)을 받는 것이다. 그러나 이 계획은 정규고용에 부적합한 사람들에게까지 실업보조금을 지불하는 것과 같은 부작용을 낳기도 하였다. 벨기에에서는 1976년도의 경제부흥법에 의거, 62세 이상의 근로자를 조기은퇴시키고 그 빈 자리에 30세 이하자를 배치해야 하는 의무를 법으로 정하기도 하였다.

우리나라에서도 인력부족 문제를 외국인 수입으로 충당하겠다는 발상보다 현재 실업상

태에 놓인 이들을 적극 활용하기 위한 대책이 먼저 필요하다고 본다.

④ 대졸자에 관한 통계자료 정비³⁴⁾ 독일노동청의 「노동시장과 직업에 관한 연구소」(Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)에서는 1974년부터 대학전공별 실업자 통계를 집계하기 시작하였다. 그것도 인문계·사회계·공학계가 아닌 농림영양학분야, 공학분야(기계공학, 자동차공학, 전자공학, 건축학 등으로 세분), 물리·화학분야, 생물분야, 법률학, 인쇄, 번역, 도서관분야, 예술분야, 사회교육 및 사회복지분야, 교직분야(초·중·고, 실업고교로 세분), 경제·사회 및 통계분야(경영학, 경제학, 사회학, 정치학, 심리학 등으로 다시 세분), 기타 분야 등으로 세분류된 상태에서 자료를 수집·정리하여 대졸자 실업문제를 풀어가고 있다. 더구나 독일에서는 신규 대졸 실업자와 기대졸 실업자간의 실업률 비교하고 있다(대졸 실업자들의 연령분포에 따른 실업률 비교도 하고 있음).

영국에서는 매년 신규 대졸자 모두에게 졸업후의 취업목표(first firm destination) 기업 또는 진학이나 교육훈련참가 희망여부에 관해 간단한 우편설문지를 보내고 있는데, 4년제 대졸자의 경우 응답률이 90% 정도, 기술대학 출신은 80% 정도 된다고 한다. 이러한 설문조사는 다음과 같이 분류되고 있다. 즉 첫째, 영연방내 고용인지 아니면 외국에 고용될 것인지, 또는 단기성 고용(보통 3개월)인지 장기 고용계약인지 둘째, 조사당시 실업상태인지 셋째, 자신의 전공이 고용조건에 유용치 못한 상태인지 넷째, 외국유학생은 졸업후 자신의 모국으로 돌아갈 것인지 등, 그리고 마지막으로 영연방내 고용된 졸업자에게는 직업종류와 고용조건에 관한 질문이 추가된다.

특히, 실업상태나 단기고용된 사람들에게는 1회 이상 추가설문지가 우송된다. 조사결과는 대학 통계기록처(Universities Statistical Record) 및 교육과학성(Dept. of Education and Science : 주로 기술대학 출신자의 취업실태만 관장)에 집계되어 대졸자 노동시장의 취업정보로 활용하게 되며, 이는 또 성별이나 전공별, full-time or sandwich 대졸자별로 나누어 출판되어진다.

우리나라에서도 매년 대학 졸업기에 전졸업생을 대상으로 개인별 설문조사를 할 필요가 있다고 본다. 현재 사범계와 같은 특수목적의 대학에서는 대졸자 수급에 관한 자료가 정리되고 있지만, 전대학 졸업생을 대상으로 한 자료집계는 아직 이뤄지고 있지 않다. 따라서 대졸자와 대졸 실업자에 관한 개인별·성별·연령별·실업기간별·전공과정별·직장경험유무별로 정확한 정보를 수집하여 이를 바탕으로 대졸 실업자 대책을 세우는 것이 우선적으로 해야 할 일이라고 본다.³⁵⁾

⑤ 전문대학의 교육기능 활용 미국의 경우 1,400여 개의 2년제 지역대학(communitary college)의 역할과 기능을 활성화시켜 노동력의 기능향상은 물론 청년노동자들의 고용기회

34) M. Tessaring(1981).

35) M. Tessaring, Uni 5/1980 pp.25~29.

까지 제고시키고 있다. 이들 지역대학은 낚시꾼들이 자주 쓰는 말인 “그 지역의 물에 대해 배우라”(learn the local waters)라는 관점에서, 지역과 연관된 직업교육을 이수케 하고 있다. 그런데 이 지역대학에는 수료증(certificates : 전일제 3학기 또는 야간제 6학기 과정)을 주는 과정과 2년간의 부학사(associate degree : 약 4,000개) 과정으로 나뉘어져 있다. 이 부학사 과정에는 주로 기술공학이나 건설관련분야, 일반간호학, 경영관리학, 비서직종, 여러 가지 사무실 직무관련분야, 일반 경영관리분야, 유통 및 분배분야, 기계 및 정비분야, 상업 데이터 처리, 가정분야, 컴퓨터관련분야, 정밀생산(precision production), 교육, 범죄학분야, 농업 및 자연자원분야, 회계, 법률분야 등이 있다. 이 부학사 과정은 그 등록학생이 1964년의 약 100만명에서 1976년에는 400만명이었는데, 1988년 현재는 약 480만명이 다니고 있다(그 중 300만명은 파트타임 학생임). 특징은 여학생의 비율이 4년제 대학은 52%인 데 비해 지역대학은 57%이며, 이들 두 학교 학생의 59%가 파트타임 학생이라는 점이다. 애리조나, 캘리포니아, 플로리다, 일리노이주, 위싱턴주의 경우 지역대학 등록학생수가 4년제 대학 등록학생보다 더 많다고 한다. 특히 캘리포니아, 플로리다, 위싱턴주에서는 지역대학 등록률이 4년제 대학의 2배가 된다.

그리고 고등학교 상급반이 되면 1~2년 동안 이 지역대학에 시간제 또는 전일제로 등록하여 상급 전문과정(예, 기술원리, 응용생물학 등)을 이수할 수 있어, 차후 노동시장 진입 시 또는 지역대학이나 4년제 대학 진학시 유리하다고 한다. 이러한 예비과정은 때때로 대학의 전문강사가 담당하는 경우도 있다. 또한 일반 고등학교에서도 고용능력(예: 책임성, 직무완결성, 학업참여, 타인과의 의사통로와 원만한 작업, 생각하는 법을 배우는 것 등)을 개발키 위한 프로그램을 제공하고 있다.

그런데 이러한 일련의 계획 외에도 1990년 美教育省 장관의 상급 직업기술교육계획(Award for Outstanding Vocational Technical Education Programs in 1990)에 따라 지역대학에 양육분야, 동물원 동물기술학, 치과보조사, 육아개발, 인적서비스보조, 화학기술, 건설감리, 항공정비, 전기진단기술, 의료연구기술, 제조기술 등의 다양한 학과가 추가 설치되었다.³⁶⁾ 따라서 우리나라의 전문대학 시스템에도 4년제 대졸 실업자를 단기간 재교육시킬 수 있는 전문교육과정 개설이 필요하다고 본다.

⑥ 다양한 대학진학 기회 부여 대졸 실업자를 줄이기 위해서는 대학진학 열기를 낮춰 대졸자의 절대수를 낮춰야 할 것이다. 이를 위해 대학진학기회를 다양하게 부여하도록 한다. 현재도 방송통신대, 개방대학(산업대학), 독학사 학위제도 등의 대학교육 수요충족 수단이 있으나, 아직 우리나라의 대학에는 20세 전후 고졸자들의 진학이 주를 이루고 있다. 그런데 직장생활 10~20년 후에도 대학에 진학하여 새로운 지식습득은 물론 평생교육 차원에서 교육받을 기회를 제공할 필요가 있다. 즉 개인의 정신적·경제적 능력에 따라 연

36) Neale Baxter(1991), pp.13~22.

령에 관계없이 대학에 다닐 수 있도록 해주는 대학입학제도를 운용하도록 한다. 독일만 하더라도 정년퇴직한 할아버지, 할머니 대학생수가 현저히 늘어나, 현재 그 수가 전체 대학재학생의 1%를 넘는다고 한다. 청년학생이 주가 되는 대학도 의의가 있겠으나, 중고령자도 대학에 정규학생으로 다닐 수 있는 대학이 되면 보다 성숙한 대학 분위기가 조성될 것이다. 나아가 대졸 실업자수 감소에도 기여하게 될 것이다.

⑦ 정규 교육기간 연장과 실습기회 제공 학교교육 또한 청년층 실업 해소에 도움을 줄 수 있다. 즉 실직상태에서 아무것도 하지 않는 것보다 차라리 학교에서 계속 공부하는 기회를 제공(스웨덴, 네덜란드, 프랑스, 영국 등)하는 것이 더 낫다고 하겠다. 선진국 젊은이들은 학교가 그들에게 아무 것도 제공해 주지 않는다고 불평하였다. 영국에서는 이러한 생각들을 불식시키기 위해 '연결과정'(link courses)이라는 계획을 실시하였는데, 이는 곧 정규학교 최종 학년도에 산업계, 상업계 또는 공공서비스부문에서의 실습기회를 제공하는 것이다. 캐나다, 일본, 미국에서도 직업과 공부를 결합한 시스템인 '협동교육'(co-operative education)이 몇년째 시행중이다. 즉 공부와 일을 병존하는 계획이다. 한 예를 들면, 미남부 캘리포니아주에서는 4만 4,000명의 고등학생이 사무실이나 공장에서 1일 2~4시간 일하면서 배우도록 하였다.

우리나라에서도 4년간의 수학기간이 지나면 반드시 졸업해야만 하는 현행 대학 학제보다 1~2년의 실습과정을 병행시키는 학제를 검토해 보아야 할 것이다.³⁷⁾

⑧ 고용보조금제(Employment Subsidy Schemes) 실시 1970년대 후반 프랑스에서는 젊은이들의 고용기회를 증진시키기 위해 고용보조금제도를 실시하였다. 예를 들면, 1975년 당시 25세 이하의 청년 실업자(즉 6개월 이상 국가고용처(National Employment Agency)에 등록된 사람)를 최소 1년 이상 고용하는 고용주에게는 국가고용기금(National Employment Fund)에서 월 500프랑의 보조금을 6개월간 지급하였다. 그에 따라 1976년 10월까지 총 4만개의 중소기업체에서 7만명분의 고용보조금을 받아 갔다.

1975년 영국에서도 '학교중퇴자(school leavers) 고용보조금제도'를 실시하였는데, 민간 부문이나 국영기업 고용주가 20세 이하자인 동시에 6개월 이상 실업자였던 사람을 고용하였을 때는 일자리당 주 10파운드를 26주 동안 지급하였다. 이러한 제도를 통해 3만명의 젊은이가 새 일자리를 찾는 데 도움을 받을 수 있었다. 이탈리아에서는 두 가지 제도를 동시에 실시하였으니 첫째, 특정지역, 즉 사르디니아지역을 위한 4년간의 지역고용기금제도 설치, 둘째, 42만명의 젊은이를 위해 4조 리라의 비용을 들인 점이 특징이다. 이 제도를 통해 기업에서 15~22세의 젊은이를 최소임금률에 따라 고용하면 매달 1인당 3만 2,000리라의 보조금을 받았다.

스웨덴에서도 직업교육과정과 비상공공사업분야에서의 고용기회 창출사업에 참여자가

37) P. Melvyn(1977), pp.32~33.

늘었지만, 청년층 실업자 문제를 쉽게 해결할 수 없었다. 따라서 기업에서 기고용자를 직업훈련기관에 보낸 후 남은(임시적) 빈 자리에 25세 이하의 실업자를 고용할 때, 그 임금의 4분의 3에 해당하는 보조금을 정부로부터 받았다.³⁸⁾

⑨ 학사편입제도 활성화 영국 남자 대졸자의 4분의 1과 여성 대졸자의 약 3분의 1은 대학졸업후 더 공부하거나 직업훈련을 받기 위하여 학교에 다시 입학한다. 예를 들면 생물, 동물학, 생화학, 수학, 통계학, 물리학, 지학 등에서는 그 비율이 26~44%에 이르며, 법학의 경우 77%나 된다. 또 인문 및 어문학 계통에서도 27~36%에 이른다. 반면 경영학, 경제학, 회계학 등 실용성이 강한 분야에서는 그 비율이 6~11% 수준이다. 아마도 영국의 대졸 실업률이 17~28%에 이르기 때문이 아닐까 한다. 이들이 재입학하는 학교는 주로 자연과학계통의 상위 연구기관이며, 교사훈련(teacher training) 또는 다른 훈련분야 교육과정도 있다.³⁹⁾

특히, 1972년에는 대졸 남자의 37% 및 여성의 53%가 대학졸업후 상급학교 또는 훈련기관에 진학하였다. 그러나 여성의 경우 이 비율이 1977년에는 15%으로, 또 1984년에는 10% 수준으로 떨어졌다. 교사훈련생도 급격하게 감소하였다.

이러한 상급학교 진학목적은 대졸자가 고학력자 노동시장에 적용할 수 있는 능력과 또 고용가능한 기술(employable skills)을 습득케 하기 위함이다. 그리고 법계통의 직업을 갖기 위해 문학, 언어학, 사회과학 및 기타 회소 전공을 이수한 남자 졸업생들이 법대 대학원에 많이 들어가고 있다. 여자 대졸자에게 있어서는 비서직 훈련(secretarial training)이 주를 이룬다. 그 외는 주로 과학분야 또는 컴퓨터분야의 훈련에 들어간다.⁴⁰⁾

영국의 경험에 의하면, 인문학이나 사회과학 전공자는 과학이나 공학분야(scientific or engineering works)에 취업할 수 없으나, 많은 수의 과학분야 전공자들은 인문학이나 사회과학 전공자들이 취업할 수 있는 분야에 진출하고 있다. 이러한 점에서 과학과 공학 전공자들은 직업선택에 있어 우위성을 갖고 있다고 하겠다. 반면, 화학이나 기타 생물학 전공자들은 과학이나 공학 외의 분야에서 고용처를 찾고 있다. 물리학이나 지질학(geology) 전공자의 40%도 타분야에서 취업처를 찾았다. 요즘에 와서는 공학 전공자들도 전공과는 다른 높은 보수가 보장되는 도시형 고용(city employment, 예: 금융기관, 관청의 경영부서 등) 같은 데 많이 취업하고 있다. 그러나 사회과학 전공자나 인문, 어문학 전공자들은 아주 다양한 분야에 취업하고 있다.⁴¹⁾

컴퓨터관련 기법 습득은 대졸자의 고용 가능성을 높이는 방안의 하나로 생각되어진다.

38) P. Melvyn op.cit. pp.33~34.

39) J. Tarsh(1988), pp.395~399.

40) J. Tarsh(1986), pp.429~431.

41) J. Tarsh(1986), p.433.

그런데 영국에 있어 어문학 전공자의 적은 비율만이 이 분야의 훈련에 참여한다.

우리나라에서도 인문계열, 자연계열, 사범계열 전공자들이 공학분야에 학사편입할 수 있도록 문호를 개방해야 할 것이다. 그리고 지방대학 자연계(심지어 공학계열까지) 졸업생의 실업률도 낮은 편이 아니므로, 지방대학 자연계 대학생의 학습질을 개선하여 이들을 공학사로 활용할 수 있는 방안이 우선적으로 모색되어야겠다.

IV. 要約 및 結論

지금까지 우리나라에서 제기되고 있는 대졸 실업자 현황과 그 발생원인 및 대책에 대해 알아보았다.

그 결과 대졸 실업자의 절대규모뿐만 아니라 그들의 취업 가능성면에서도 문제가 점점 심각해지고 있음을 확인하였다. 특히, 우리나라의 대졸 실업자 문제를 노동시장의 수급 동향에 따라 설명할 수 없다는 점이 대책마련에도 큰 어려움으로 등장한다. 그에 따라 우리나라의 대졸 실업자 해소방안은 역시 질적 또는 제도적 측면에서 접근해야 한다는 기존의 논리를 또 따르게 된다.

그리고 204명을 대상으로 한 설문조사 과정에서 실업 당사자는 엄청난 자괴감과 무력감, 나아가 정신적 피폐현상까지 보이고 있음을 확인하였다. 반면, 직업교육이나 훈련을 통해 다른 분야나 하위직종에도 취업하기를 원하는 사람도 있음을 발견하였다. 미국이나 유럽국가에서는 70년대부터 정부에 의한 신규고용처 창출계획이나 고용보조금제도를 통해 청년 실업자들을 산업인력화하는 활동을 벌여 왔다. 우리나라의 경우 저학력자 노동그룹에서는 만성적인 구인난에 직면해 있기에 그 빈 자리의 직무내용을 상향조정(upgrade)하여 대졸 실업자를 우선적으로 그 자리에 배치하는 인력재배치정책이 필요하다고 본다. 일본의 경우에도 대졸자 취업문제를 단순히 취직확보 차원이 아닌, 능력있는 대졸자를 어떻게 개발해서 배치하고, 또 잘 활용할 것인가 하는 질적인 차원에서 풀어가고 있다고 한다.

이러한 점을 살펴보더라도 지금 우리나라의 대졸 실업자(특히 지방대 출신의) 문제를 더 이상 당사자 개인문제로 방치해서는 안된다고 본다. 다시 말해 대학과 정부, 학부형, 그리고 지방 공·사기업 모두가 이 문제의 심각성에 대해 인식을 같이할 필요가 있으며, 또 공동으로 노력할 때 비로소 그 해결책을 찾을 수 있다고 본다.

그럼, 여기서 지금까지의 논의를 요약하면서 인력정책, 노동정책적인 차원에서 몇 가지 제안을 덧붙이면서 이 글을 끝맺는다.

첫째, 선진 외국에서도 대졸 실업자문제가 존재하고 있으며, 또 그 실업률이 우리보다 높은 나라(예, 영국)도 있다. 그러나 이 문제에 대한 사태인식의 정도는 우리가 훨씬 심각

하게 받아들이고 있다. 추측컨대, 한 해 20여 만명씩 졸업하는 대졸자수 때문이 아닌가 한다. 따라서 대졸 실업자를 청년층 실업자군에 포함시켜, 적극적인 고용대책을 시행하고 있는 외국으로부터 우리가 배워야 할 것이다.

둘째, 외국의 경우 대졸자의 25% 정도가 정부 공공부문에 취업하고 있다. 우리나라의 공공부문에는 고졸자들이 압도적인 수를 차지하고 있다. 공공부문의 대국민 서비스의 질을 향상시키기 위해서도, 이 분야(예: 지방자치단체, 지방소재 대학의 사무직원 등) 신규인력 채용시 대졸자로 충원하는 정책이 필요하다고 본다. 동시에 능력있는 고졸자가 대졸자 업무를 담당하는데도 제약이 없어야 할 것이다. 최근 일본노동성에서도 2000년대에 부족이 예상되는 산업노동자를 인력재배치계획으로 풀어갈 것이라고 발표하였다.

그리고 현재 지방대 재학생의 상당수는 졸업후 정부 공공기관(여기서 직급은 큰 의미 없음)에 꼭 취업하기 위하여 과외로 고시학원까지 다니고 있다. 대학교육을 정상화시키기 위해서도 대학성적과 총장추천서로 공공부문의 신규인원을 특채하는 방안을 검토해 보아야 할 것이다.

셋째, 대졸자가 지방 중소기업에 취업하면 정부에서 도시지역 기업과의 임금격차분을 보전해 주거나, 후생복지금을 보조해 주는 제도 도입도 필요하다고 본다. 이 제도가 바로 고용장려금 또는 고용보조금제도로써, 외국에서 자주 시행해 왔던 정책수단이다.

넷째, 교육 및 의료복지부문으로부터의 대졸자 고용 가능성이 점점 제고되고 있기에, 대졸 실업자들을 이 분야 기간인력으로 활용할 수 있도록 재교육시키거나 학사편입시키는 시스템 도입이 필요하다. 이를 위해 대학내 전공과정도 정보처리분야, 정밀부품생산 및 가공분야, 생명과학분야, 핵처리기술분야, 식품화학분야, 민간상업분야와 같은 새로운 분야가 계속 개설되어야 할 것이다.

다섯째, 대졸 실업자를 위한 직업교육과정을 전문대학 또는 4년제 대학내에 설치할 필요가 있다. 현재, 전국 각지에 국·공·사립의 직업교육과정이 수많이 개설되어 있지만, 대졸 실업자를 위한 직업교육은 거의 없는 실정이다. 그런데 기존 직업훈련기관의 피교육 대상인 저학력자 공급은 이미 한계를 드러내고 있다. 그러면 그 시설을 20여 만명에 가까운 대졸 실업자를 훈련시키는 데 사용할 수 있지 않을까?

여섯째, 대졸자는 반드시 사무직에 근무해야 한다는 의식도 바꾸도록 할 필요가 있다. 직책과 봉급수준을 달리하여, 산업현장에서 성실히 일하는 사람에게 더 큰 보상이 주어지도록 하면, 현장의 생산직에 많은 수의 대졸자들이 취업할 것이다. 이 고용책은 외국에서도 이미 채용한 방법이기도 하며, 또 많은 수의 대졸자들이 그 나라의 생산직 사원으로 일하고 있다.

일곱째, 선진국의 경우 순수민간기구, 반관반민기구, 종교단체, 그리고 자선단체 등에서도 실업자를 고용하여 그 지역개발 또는 사회봉사를 하고 있다. 우리나라의 각 지방에도

이와 유사한 기구가 많이 있는데, 이제 이 단체들도 구성원간의 친목차원을 넘어 사회복지 향상에 동참한다는 마음으로 대졸 실업자 구제에 나서야 할 것이다.

일본의 사회 독지가들은 특정지역에 4~5층의 건물을 지어 독립심이 왕성한 젊은이들에게 무료로 임대해 주고 있다고 한다. 이곳에 입주한 젊은이들은 무수한 실험과 시행착오를 경험한 후, 소규모 사업이 가능할 때 이 아파트형 창업기지를 떠난다. 그러면 또 다른 신참자가 들어온다고 한다. 대졸 실업자 문제를 정부 단독으로 해결할 수는 없다. 따라서 지방유지들의 역할 확대가 필요한 시점이라고 본다.

여덟째, 민간서비스업 특히 자영업의 발전 가능성이 그 어느 때보다 높다. 선진국에서도 서비스부문에서의 대졸자 노동수요는 계속 증가하고 있으며, 21세기에 가장 각광받는 직업 또한 이 부문에 속할 것이라고 한다. 실제로 1991년 9월말 현재, 우리나라 전체 취업자 1,906만 8,000명 중 55.7%가 서비스부문에 취업하고 있으며, 앞으로도 이 부문 취업자수는 더욱 늘어날 것이다.

따라서 개인서비스업 창업에 필요한 지식을 가르쳐 주는 강좌가 대학내에 설치되어야 할 것이다. 대학의 장학재단에서도 졸업생들의 창업을 위한 자금지원계획을 세워야 할 것이며, 그에 따라 대학 취업보도실의 업무영역 확대도 있어야겠다.

아홉째, 대졸 실업자를 줄이기 위해서도 대학정원을 감축해야 한다는 주장도 있다. 그러나 대학 진학을 상승과 진학자수 증가는 하나의 시대적 조류로서, 결코 인위적 조정의 대상이 될 수 없다고 본다. 더구나 경기가 침체될수록 대학 진학률은 상승하는 것으로 나타났다. 따라서 이 문제를 양적 개념보다 질적 개념으로 접근하여 풀어나가는 것이 훨씬 현명할 것이다. 다시 말해, 대학정원을 질적 측면에서 관리할 필요가 있고, 또 그 관리도 각 대학의 자율에 맡길 필요가 있다고 본다. 왜냐하면 경쟁력이 떨어지는 대학, 대졸 실업자만 양산하는 대학은 어차피 도태되게 되어 있기 때문이다.

參 考 文 獻

- 김상대(1994), 「대졸실업자 발생원인과 대책」, 1994년도 상반기 노동경제학회 연구발표회 논문집, pp.25~71.
- 박세일(1982), 「고등교육확대가 노동시장에 미치는 영향(I)」, 『한국개발연구』, 1982년 겨울호, 제4권 4호, pp.149~170.
- _____ (1983), 「고등교육확대가 노동시장에 미치는 영향(II)」, 『한국개발연구』, 1983년 봄호, 제5권 1호, pp.26~52.

- 이효수(1991), 『고학력화 현상과 고용』, 한국노동연구원, 1991. 5.
- 한국노동경제학회, (1994) 「국가경쟁력강화와 인적자본」, 94년도 춘계정책세미나, 1994. 4
- 日本職業研究所(1978), 「大卒者の職業問題」, 『職研』 23, Winter, 1978, pp.1~25.
- 小黒昌一 譯(1977), 『大學出の價値』(原典 R.B. Freeman : 1971-The Labor Market for College-trained Manpower), 竹内書店.
- Baethge, M., D. Hartung, R. Husemann, U. Teichler(1986), "Studium und Beruf, Reiserlag Freiburg im Breisgau."
- Neale Baxter(1991), "Careers 101 Occupational Education in Community Colleges," *Occupational Outlook Quarterly*, Spring 1991, pp.13~22.
- William E. Becker, E. Darrell, R. Lewis(eds. 1992), *The Economics of American Higher Education*, Bosto, Dordrecht, London : Kluwer Academic Publishers.
- Bernhard Dieckmann,(1991), "Berufliche Bildung an Volkshochschulen in der Bundesrepublik Deutschland(alte Bundesländer)," *MittAB*, 2/1991, pp.409~414.
- Franz Coester(1987), "Genug Arbeit für Akademiker," Haag+Herchen, Frankfurt am Main.
- Fiorito, J., R.C. Dauffenbach(1982), "Market and Nonmarket Influences on Curriculum Choice by College Students," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.36, No.1, Oct. 1982, pp.88~101.
- Richard B. Freeman(1976), "The Decline in the Economic Rewards to College Education," *The Review of Economics and Statistics*, Feb. 1976.
- _____(1980), "Empolymnt Opportunities in the Doctorate Manpower Market," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.33, No.2, pp.185~197.
- Hans Hofbauer(1985), "Berufliche Weiterbildung für Arbeitslose Jungakademiker," *MittAB* 3/1985, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt-und Berufsforschung.
- Howe W.J.(1988), "Education and Demographics; How do that Affect Unemployment Rates?," *Monthly Labor Review*, Jan 1988, pp.3~9.
- Junankar P.N.(Ed./1987), *From School to Unemployment?*, Macmillan Press, Ltd., Houndmulls.
- Karasch J.(1985), "Wege zum Abbau der Akademikerarbeitslosigkeit," *Arbeit und Sozialpolitik*, 2. 1985.
- Knapp Angela(1986), *Arbeitslose Akademiker*, S. Roderer Verlag, Regensburg Joseph R. Meisenheimer II(1990), "Black College Graduates in the Labor Market, 1979 and 1989," *Monthly Labor Review*, Nov. 1990, pp.13~21.

- Melvyn P.(1977), "Youth Unemployment in Industrialised Market Economy Countries," *International Labour Review*, Vol. 116, No.1, Jul./Aug 1977, pp.23~38.
- Nickell Stephen(1979), "Education and Lifetime Patterns of Unemployment," *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 5., Part 2, Oct. 1979, pp.117~131.
- Phillips Ceri(1987), "The Mature Graduate Labour Market," *Employment Gazette*, June 1987, pp.285~290.
- Reagan Barbara B.(1979), "Stocks and Flows of Academic Economists," *American Economic Review*, May 1979, pp.143~153.
- Reynolds L.G., S.H. Masters, C.H. Moser(1986), *Labor Economics and Labor Relations*, 9th. ed., Prentice-Hall.
- Rüstow Hanns-Joachim(1991), *New Paths to Full Employment*, New York : St. Martin's Press.
- Scott Charles E.(1979), "The Market for Ph.D. Economists : The Academic Sector," *American Economic Review*, May 1979, pp.137~142.
- Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz(1987), Prognose der Studienanfänger, Studenten, und Hochschulabsolventen bis 2010, Dok, Nr.95, Dezemba.
- Tarsh Jason(1985), "Trends in the Graduate Labour Market," *Employment Gazette*, July 1985, pp.269~273.
- Shelley Kristina J.(1992), "The Future of Jobs for College Graduates," *Monthly Labor Review*, July 1992, pp.13~21.
- Tachesch Wolfgang(1988), *Akademikerarbeitslosigkeit*, Verlag die Blaue Eule, Essen
- Jason Tarsh(1986), "The Labour Market for New Graduates in 1984," *Employment Gazette*, Oct. 1986, pp.427~436.
- _____(1988), "New Graduate Destinations and Degree Class," *Employment Gazette*, July 1988, pp.394~413.
- Tessaring M.(1981), "Arbeitslosigkeit als Akademisches Risiko?," Uni 7/1981, Heft Nr. 7/8, Jg.5., pp.24~27.
- _____(1988), "Arbeitsmarkt für Akademiker," Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, MatAB 5/1988, Bundesanstalt für Arbeit.
- Young A.M.(1974), "Labor Market Experience of Recent College Graduates," *Monthly Labor Review*, Oct. 1974, pp.33~40.