

# 청년 취업준비생 증가의 문제점과 개선방안\*

장 인 성\*\*

## I. 머리말

청년 고용 문제가 일자리정책의 핵심 가운데 하나로 자리매김하였으나 청년 고용률 및 실업 지표 등은 여전히 뚜렷한 개선이 이루어지지 않고 있다. 청년 고용 상황이 쉽게 개선되지 않는 데는 여러 가지 원인이 복합적으로 작용하고 있겠으나, 취업준비생이 과다한 점도 원인의 하나로 꼽을 수 있다. 본고에서는 취업준비생의 규모와 추이를 살펴보고, 취업준비에 소요되는 비용을 추정해 본다. 특히 취업준비에 소요되는 기간과 직접 비용뿐만 아니라 취업준비로 인해 상실된 기회비용을 더하여 성별, 학력별 총비용을 추산한다.

취업준비생이 과다한 이유를 청년의 눈높이에서 찾는 경우가 종종 존재한다. 그러나 이는 청년들이 합리적 선택을 하지 않는다는 전제가 깔려 있어 경제 주체들이 합리적으로 의사결정을 한다고 가정하는 경제학적 접근과도 동떨어져 있으며, 결국 청년들을 훈계의 대상으로 간주하게 되는 문제가 있다. 실제로 취업준비에 많은 시간을 소요하게 되는 근본적인 이유는 경제구조의 양극화로 인해 초래된 고용 여건의 양극화에 있다. 노동시장 최초 진입 시의 취업 수준이 평생의 임금수준과 고용안정성에 큰 영향을 미치는 현실에서 취업준비로 인한 직접적 비용 및 기회비용의 부담을 무릅쓰고라도 장기간 취업준비를 하게 되는 것이다. 이는 다른 나라에서 보기 드문 대규모의 대입재수생의 존재와도 기본적으로 동일한 현상이다. 학벌이 평생의 직업과 수입, 사회적 지위에 미치는 영향이 크기 때문에 재수에 많은 비용과 노력을 투자하는 것이다. 따라서 근본적으로는 양극화 현상이 해소되고 직업 간의 임금과 고용안정성의 격차가 해소되어야 취업준비생 문제가 해결될 수 있다. 다만, 경제구조의 양극화가 단기간에 해소되기는 어려우므로 중장기적인 해법을 추진함과 더불어 현재의 여건하에서 취업준비생을 줄여 불필

\* 본고는 한국노동연구원에서 발간된 연구보고서 윤윤규 외(2018), 『청년층 노동시장 이행 연구』 제4장의 일부를 발췌한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(ijang@kli.re.kr).

요한 사회적 비용의 발생을 최소화하는 정책적 방안을 모색할 필요가 있다.

바람직한 채용 방식의 모색에서 먼저 염두에 둘 것은, 채용 방식이나 제도는 취업준비생이 결정하는 것이 아니라는 점이다. 즉 채용 방식은 기업이건 학교건 공공기관이건 채용자 혹은 채용 기관의 의사나 이익이 가장 크게 반영된다. 채용자는 가급적 더 우수한 인원을 채용할 수 있는 제도를 택하려는 동기를 가지고 있다. 취업준비생이나 채용시험 탈락자들이 투입한 금전적, 시간적 비용 등은 채용자에게 귀착되지 않으므로 채용제도의 결정에 큰 고려 사항이 되지 못한다. 신규 채용되는 인원의 인적 수준이 높을수록 채용자에게는 더 이익이 된다. 이에 비해 채용시험 응모자의 결정은 오직 주어진 채용제도하에서 특정 채용시험을 준비할 것인가, 그리고 언제까지 채용시험에 대한 도전을 계속할 것인가 여부이다. 특정 분야를 준비하는 취업준비생은 그 분야의 취업으로 인한 순기대이익의 크기가 즉각적인 취업의 그것보다 큰 한 취업준비와 채용시험 응모를 지속할 것이다. 문제는 현행의 채용제도 및 취업준비가 채용자와 취업준비생 각각에게는 최적의 선택이라 하더라도 사회적으로는 낭비를 초래할 수 있다는 점이다. 이러한 점을 감안하여 본고에서는 취업준비 분야별로 문제점을 분석하고 개선 방안을 모색해 보고자 한다.

## II. 청년 취업준비생의 규모와 변화 추이

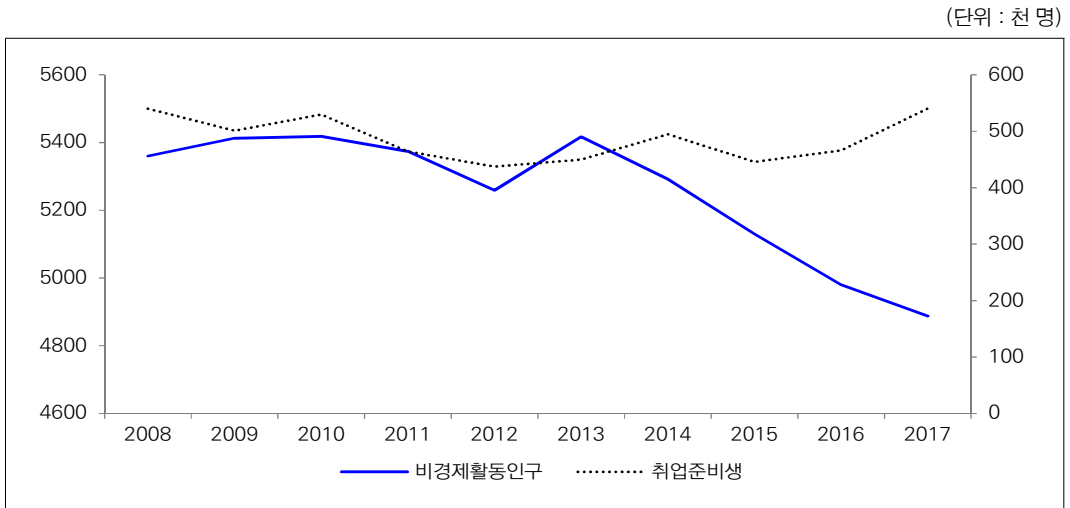
본장에서는 청년층의 대표적인 비경제활동인구 가운데 하나인 취업준비생의 특성 및 유형별 취업준비 기간, 취업준비 비용 등을 살펴본다. 특히 취업준비생의 성별, 학력별, 준비분야(공공부문, 민간기업 등)별 규모와 취업준비 비용을 분석한다. 본고의 청년층 취업준비생 통계에서 취업준비생과 청년층은 다음과 같이 정의한다. 취업준비생은 ‘지난 1주간 활동상태’에서 ‘취업을 위한 학원, 기관 통학’과 ‘취업준비’를 선택한 대상으로서, 취업을 위한 학원·기관, 즉 고시학원이나 직업훈련기관에 통학하는 경우, 학교나 학원에 가지 않고 혼자 집이나 도서관에서 취업을 준비하는 경우를 말한다. 또한 청년층은 경제활동인구조사 청년층 부가조사와 대졸자직업이동경로조사를 이용한 통계에서는 일반적인 청년층 정의와 비교 가능하도록 15~29세로 정의하되, 연령별 취업준비생의 규모를 살펴보기 위해 경제활동인구조사에서 추출한 자료에서는 보다 확대된 15~34세를 청년층으로 정의한다.

청년층 비경제활동인구는 [그림 1]에서와 같이 2008~2014년 평균 536만 명 수준을 유지하다가 2015년 이후부터 현저히 줄어들기 시작하여 2017년에는 489만 명에 이르렀으나, 취업준비생은 2015~2017년 44만 6천 명에서 54만 명으로 오히려 10만 명 가까이 늘어났다. 이에 따라 청년층 비경제활동인구에서 취업준비생이 차지하는 비중 역시 2013년 8.3%에서 2017년 11.1%

까지 증가하여 지난 10년 중 가장 높은 수준을 기록했다.

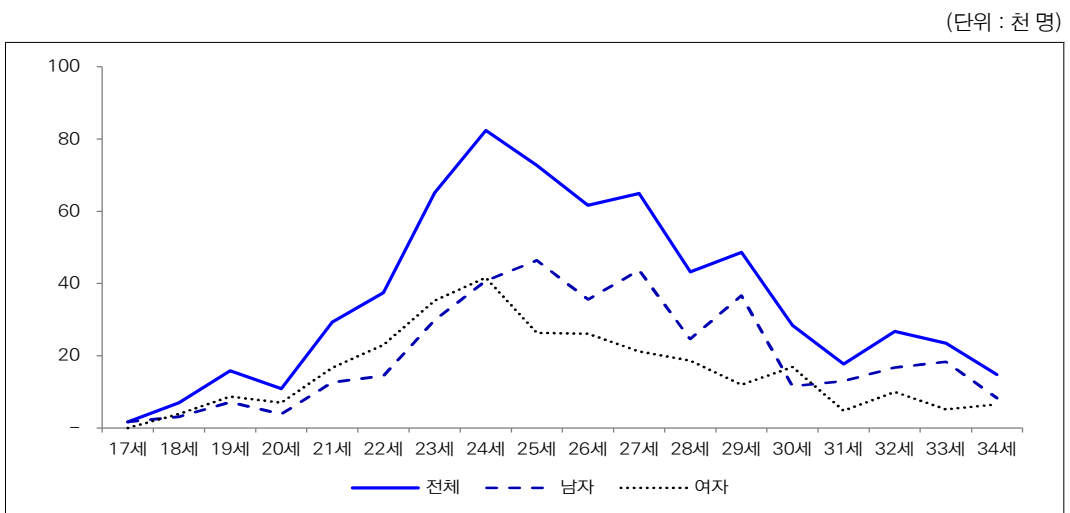
취업준비생의 성별·연령별 규모를 살펴보면 [그림 2]에서 보듯이 전체적으로는 21세부터 급격하게 증가하여 24세에 8만 2천 명으로 정점에 다다른 후 다시 31세까지 완만하게 감소한다. 남녀별로는 패턴이 다소 다른데, 여성 취업준비생은 24세에 4만 2천 명으로 정점에 이른 후 34세까지 대체로 지속적으로 감소하고 있으나 남성의 경우 군복무 등의 영향으로 여성보다

[그림 1] 청년층 비경제활동인구 및 취업준비생 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 각 연도.

[그림 2] 성별·연령별 청년층 취업준비생(2017년)



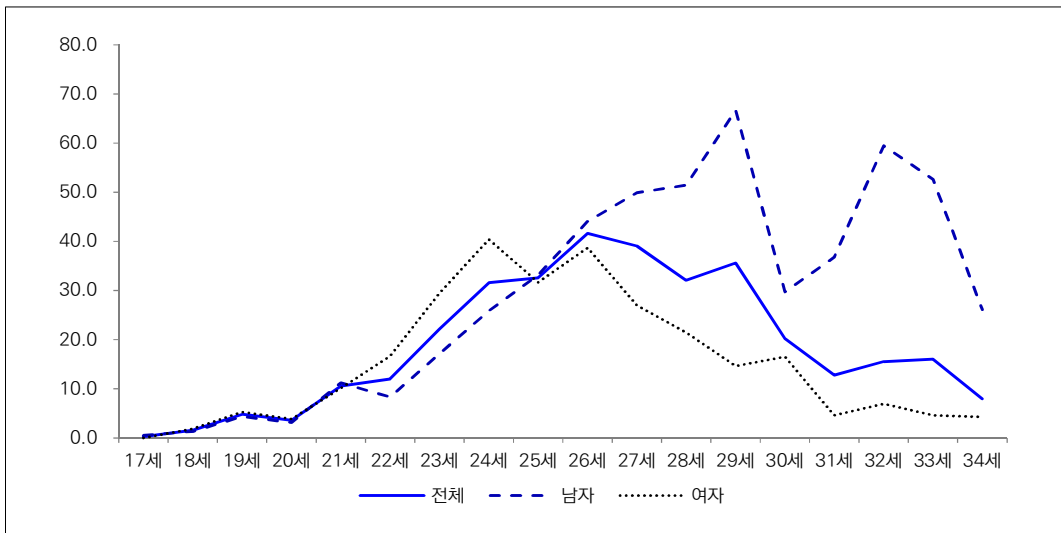
자료: 통계청, 「경제활동인구조사」, 2017.

다소 늦은 25세에 4만 6천 명으로 정점에 이른 후 29세까지 완만하게 감소하며, 30대 초반에도 여성에 비하면 2배 내외의 규모를 유지한다. 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중은 [그림 3]에서와 같이 여성이 24세에 40.4%로 정점에 이른 후 31세에 4.6%까지 감소하는 데 비해 남성은 29세까지 지속적으로 취업준비생의 비중이 증가하여 66.7%에 이른 후 34세에도 26.1% 수준을 유지하고 있다.

취업준비생의 변화 추이를 성별로 구분하여 살펴보면, <표 1>에서 보듯이 2017년도의 남성 취업준비생이 30만 명으로 2013년에 비해 7만 2천 명이 늘어났고, 여성은 2017년 24만 명으로 동 기간 1만 9천 명가량이 늘어나 전체 취업준비생 가운데 남성이 차지하는 비중 역시 동 기간 50.8%에서 55.6%까지 증가하였다.

[그림 3] 성별·연령별 청년층 비경제활동인구 대비 취업준비생 비중(2017년)

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」, 2017.

<표 1> 성별 청년층 취업준비생 추이

(단위 : 천 명, %)

	취업준비	남자	여자
2013	450	228 (50.8)	221 (49.2)
2014	495	274 (55.3)	221 (44.7)
2015	446	218 (48.8)	228 (51.2)
2016	466	255 (54.7)	211 (45.3)
2017	540	300 (55.6)	240 (44.4)

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 각 연도.

〈표 2〉 취업관련 시험별 청년층 취업준비생 추이

(단위 : 천 명)

	2013	2014	2015	2016	2017
방송, 신문 등 언론사	5 ( 1.2)	7 ( 1.3)	6 ( 1.3)	7 ( 1.5)	4 ( 0.8)
공사, 공단 등 국공영 기업체	32( 7.2)	30( 6.1)	20( 4.5)	37( 7.8)	31( 5.7)
대기업, 중소기업 등 일반기업체	91(20.1)	128(25.9)	78(17.5)	97(20.9)	108(20.0)
교원임용고시(사립교사 포함)	20( 4.5)	35( 7.1)	23( 5.1)	23( 4.8)	31( 5.7)
외무, 사법시험, 행정고시 등	5( 1.1)	5( 0.9)	10( 2.2)	9( 1.9)	3( 0.6)
일반직 공무원(경찰, 소방, 군무원 포함)	173(38.5)	162(32.8)	184(41.3)	198(42.5)	219(40.6)
변리사, 공인회계사 등 전문 분야 자격증	29( 6.5)	35( 7.2)	31( 7.0)	25( 5.4)	36( 6.6)
미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증	62(13.8)	63(12.6)	81(18.1)	61(13.1)	88(16.3)
기타	32( 7.2)	30( 6.1)	14( 3.1)	10( 2.1)	20( 3.7)
전 체	450	495	446	466	540

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년층 부가조사」, 각 연도.

취업준비생을 시험 분야별로 나누어보면, 2017년을 기준으로 경찰, 소방, 군무원을 포함한 일반직 공무원 시험을 준비하는 준비생이 21만 9천여 명으로 가장 많다.

둘째로 비중이 높은 시험은 대기업, 중소기업 등 일반기업체 준비생으로서 10만 8천여 명이다. 미용사, 조리사 등 기능 분야 자격증 준비생은 8만 8천 명가량이며, 사립교사를 포함한 교원임용고시 준비생과 공사, 공단 등 국공영 기업체 시험 준비생은 각각 3만 1천여 명 수준이다. 일반직 공무원 시험을 준비하는 취업준비생이 가장 큰 비중을 차지하는 가운데 해가 갈수록 증가하는 추이를 보이고 있다.

### III. 취업준비 비용과 생애기대소득

#### 1. 취업준비에 소요되는 직접 비용

본절에서는 대졸자직업이동경로조사를 통해 직업능력향상 훈련 및 교육, 자격증, 시험 등 세 가지 종류의 취업준비 활동에 소요된 기간과 지출비용을 계산하였다. 훈련·교육이나 자격증 취득을 위해 지출한 자기 부담 비용은 도서구입비, 교통비, 숙박비, 수강료, 그리고 실험 실습비 등을 포함하며, 본인 외에 부모님이나 가족이 부담한 비용까지 포함하는 개념이다. 시험준비를 위해 지출한 비용은 책값, 학원 수강료, 고시원 비용 등을 포함한다. 각 항목들은

3개까지 답이 입력되므로 3번의 기간과 지출비용을 합산하여 1인당 훈련 기간과 비용을 산출하였다.

취업준비에 소요되는 월평균 비용은 시험준비의 경우가 가장 많았다. 남녀 각각 시험준비에 45.3만 원, 41.7만 원의 월평균 비용을 지출하였다. 여자의 경우 교육 및 훈련에 소요되는 비용이 17.1만 원으로 둘째로 많은 반면 남자는 해당 비용이 7.2만 원으로 더 적었다. 자격증 준비에 소요되는 비용은 남녀 각각 11.2만 원, 10.7만 원으로 비슷했다. 취업준비 기간 역시 시험준비의 경우가 남녀 각각 18.5개월, 17.6개월로 가장 길었으며, 자격증 준비 기간은 각각 12.3개월, 12.1개월로 비슷했다. 교육 및 훈련에 소요되는 기간은 남녀 모두 4.8개월로 비교적 짧았다.

〈표 3〉 취업준비 종류별 응답자 수, 월평균 비용, 기간

(단위 : 명, 만원, 개월)

		응답자 수	월평균 비용	준비기간	총비용
남자	교육·훈련	94	7.2	4.8	34.6
	자격증	492	11.2	12.3	137.8
	시험	393	45.3	18.5	838.1
여자	교육·훈련	77	17.1	4.8	82.1
	자격증	510	10.7	12.1	129.5
	시험	419	41.7	17.6	733.9

주 : 1) 2016년 9월 기준.

2) 위의 항목들은 중복 응답이 가능함.

3) 준비기간은 각 종류별 취업준비가 종료된 응답자들을 대상으로만 계산된 수치임.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」, 2016. 9.

〈표 4〉 취업준비 종류별·전공별 응답자 수, 월평균 비용, 기간

(단위 : 명, 만원, 개월)

		인문	사회	교육	공학	자연	의약	예체능
교육/훈련	응답자 수	13	43	9	57	24	6	19
	월평균 비용	45.5	5.5	17.5	8.2	9.4	1.2	19.6
	준비기간	4.2	4.9	2.0	4.6	5.5	3.3	6.7
자격증	응답자 수	107	255	134	234	148	46	78
	월평균 비용	10.4	11.0	7.4	9.8	10.0	10.9	19.0
	준비기간	11.2	10.7	23.5	9.6	8.7	23.6	8.5
시험	응답자 수	119	224	172	123	124	34	16
	월평균 비용	42.9	47.7	41.2	41.1	37.2	37.4	43.3
	준비기간	17.3	18.9	21.6	14.5	15.8	15.5	17.8

주 : 1) 2016년 9월 기준.

2) 준비기간은 각 종류별 취업준비가 종료된 응답자들을 대상으로만 계산된 수치임.

자료 : 한국고용정보원, 「대졸자직업이동경로조사」, 2016. 9.

한편 취업준비 분야별 비용과 준비기간을 전공별로 나누어보면, 시험준비의 경우 사회계열이 월평균 비용지출이 가장 많았으며, 준비기간도 18.9개월로 긴 편이다. 시험준비 기간이 가장 긴 전공은 교육으로서 21.6개월이었다. 자격증 준비 기간 역시 교육과 의약 전공이 23.5개월 내외로 가장 길었다. 교육 및 훈련의 경우 상대적으로 응답자가 적어 전공별 차이에 큰 의미를 부여하기 어렵다.

## 2. 취업준비의 총비용과 생애기대소득 비교

청년층의 취업준비 선택이 현재의 채용제도와 직업이동성하에서는 최적의 선택 결과일 수도 있다. 이를 위해 취업준비 비용과 생애소득을 비교해 볼 필요가 있다. 취업준비로 인해 발생하는 비용은 취업준비에 소요된 직접 비용과 취업준비 기간의 소득 손실로 인한 기회비용을 합한 것으로 정의할 수 있다.

가장 준비기간이 긴 시험준비생의 경우 앞서 대졸자직업이동경로조사의 결과 분석에서 보았듯이 남녀 각각 18.5, 17.6개월의 준비기간이 소요되었다. 규모 30~99인 중소기업에 취업한 대졸 20~24세의 월평균 임금총액과 25~29세의 월평균 임금총액을 평균한 값을 평균적인 대졸 취업자의 월 임금총액이라고 간주하면, 이 기간 동안 취업을 유예함으로써 발생하는 월임금 손실은  $18.5 \times 226만 2천 원 = 4,185만 원$ 이 된다. 앞서 취업준비에 소요된 직접 비용 838만 원에 이와 같은 기회비용을 더하면 총 5,023만 원이 취업준비생 단계를 거치면서 겪는 손실이다.

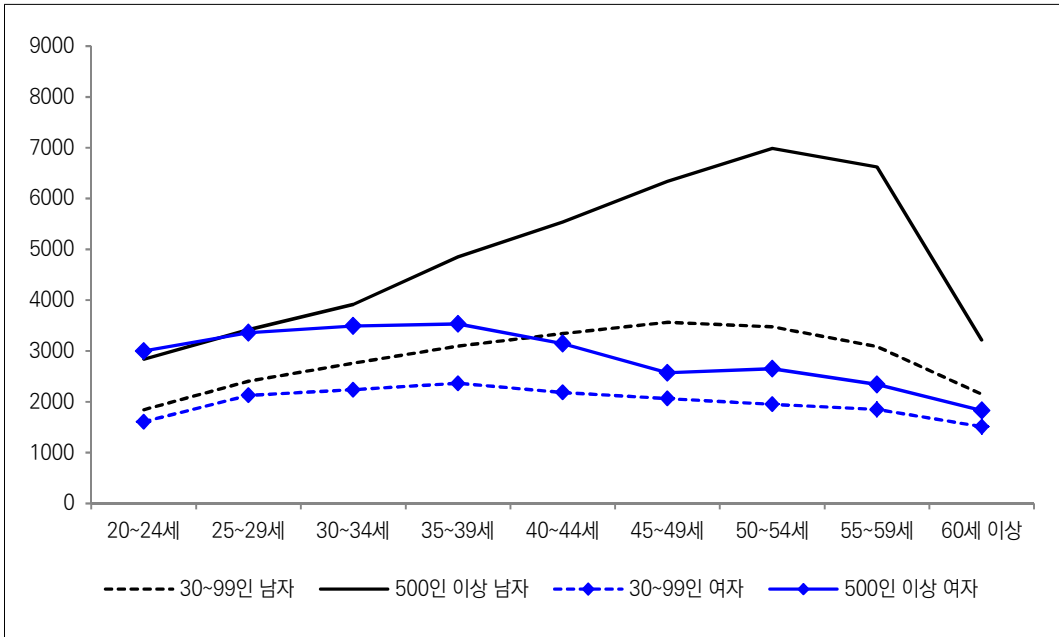
이제 이에 비해 시험에 성공하였을 때의 생애소득의 격차를 계산해 본다. 먼저 생애임금의 계산은 주된 직장을 이직하는 연령인 49세까지만을 비교한다. 물론 주된 직장을 퇴직한 이후에도 여전히 소득의 격차가 존재할 수 있으나, 많은 이직자가 주된 직장 은퇴 후 비정규직으로 재취업하는 현실 및 비정규직 간의 임금격차는 상당히 작은 점 등을 고려하여 본고에서는 주된 직장 은퇴까지의 임금격차만을 비교하기로 한다. 생애임금의 계산을 위해 고용노동부의 ‘사업체노동력조사’의 기업규모별, 남녀별, 학력별 임금격차를 5세 단위의 연령 구간으로 나눈 자료를 사용한다. [그림 4]에 나타나듯이 남성과 여성의 기업규모별, 연령대별 월 임금격차는 현저한 차이를 보인다. 500인 이상 기업의 경우 남자는 50~54세에 임금이 정점에 다다른 데 비해 여자는 35~39세에 이미 정점에 다다르고 이후 감소하기 시작한다. 30~99인 기업의 경우에도 기본적인 패턴은 유사하다. 학력별로는 500인 이상 대기업을 제외하면 대졸자의 기업규모별 임금격차가 고졸자에 비해 전반적으로 더 크게 나타난다.

45~49세를 기준으로 30~99인 기업은 500인 이상 기업에 비해 대졸 남자의 경우 270만 원, 대졸 여자의 경우 200만 원의 월 임금 격차가 발생한다. 고졸자는 동 연령대에서 30~99인 기업은 500인 이상 기업에 비해 남자의 경우 277만 원, 여성은 50만 원의 월 임금 격차가 발생한다.

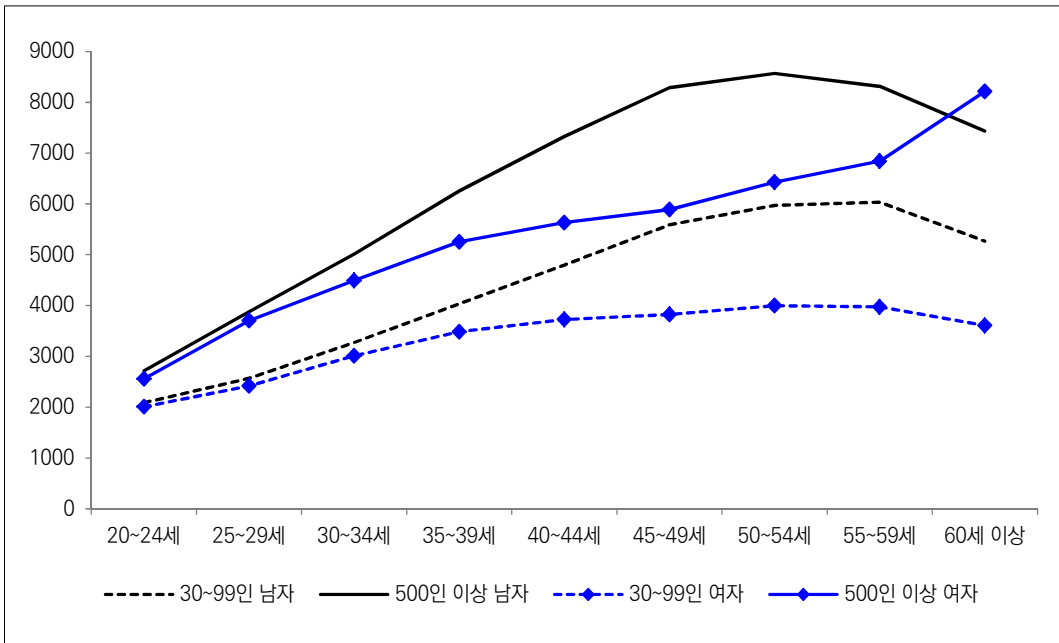
[그림 4] 기업규모별, 학력별, 성별 생애주기소득

(단위 : 천 원)

<고졸>



<대졸>



자료 : 고용노동부, 「사업체노동력조사」.



즉 정점 연령 근처에 도달했을 때 기업규모별 임금격차는 고졸 여성의 경우 가장 낮지만, 고졸 남성은 가장 높았고, 남녀를 막론하고 대졸자의 경우에도 월 200만 원 이상으로 크게 나타났다.

이제 이러한 월 임금격차를 바탕으로 남성 대졸자를 기준으로 하여 30~99인 기업에 취업했을 때와 500인 이상 기업에 취업했을 때의 연간 임금총액 차이를 모두 합하면 30세에서 49세까지 총 5억 5,122만 원이다. 이는 앞서 계산한 취업준비비용의 약 11배에 달한다. 즉 취업준비를 통해 대기업에 취업할 확률이 1/11=9.1% 이상이면 18개월 동안 취업준비생 기간을 감수하는 것이 합리적이라는 의미이다.<sup>1)</sup> 여성 대졸자의 기업규모 격차로 인한 임금총액의 차이는 4억 3,332만 원으로 남성보다는 적지만 여전히 큰 격차이다.

〈표 5〉 30~49세 30~99인 기업과 500인 이상 기업 취업자의 임금 총액 차이

남성	고졸	4억 7,292만 원
	대졸	5억 5,122만 원
여성	고졸	2억 3,340만 원
	대졸	4억 3,332만 원

위의 결과를 이용하여 대기업 취업자 수에 비추어 취업준비생의 규모가 합리적인지를 개략적으로 판단해 볼 수 있다. 대기업, 공기업 등의 지난해 채용인원은 5만 명 수준이었다. 따라서 취업준비생의 규모 55만 명은 기대소득의 차이를 고려했을 때 합리적인 수준을 벗어난다고 보기 어렵다. 즉 청년취업준비생이 많은 것은 양극화된 경제구조와 노동시장 이중구조하에서 기대소득을 극대화하려는 청년들의 합리적 선택이라고 볼 수 있는 것이다.

## IV. 분야별 채용제도의 문제점

한국의 청년층 고용률이 선진국에 비해 낮은 주된 원인은 높은 교육열과 장기간의 취업준비로 인해 청년층 경제활동인구의 비중이 상대적으로 낮은 데 있다. 취업준비생의 주된 준비 분야를 나눠보면 대기업 및 공기업 취업준비생, 각종 고시 및 공무원시험 준비생, 교사임용 준비생 등이다. 이하에서는 분야별로 현 채용제도의 문제점과 개선책을 간략히 살펴본다.

1) 물론 개인의 위험선호는 각각 다르며, 일반적으로 사람들은 위험회피적인 경향이 있으므로 실제로는 이보다 확률이 높아야 위험을 감수할 것이라고 볼 수 있다.

## 1. 대기업 및 공기업 채용

잘 알려진 대로 대기업 및 공기업 취업을 목표로 어학연수, 자격증, 봉사활동 등 소위 스펙을 쌓기 위해 휴학하거나 취업준비 기간이 증가하고 있다. 그리고 이러한 스펙 쌓기가 일반화되면서 경제적 부담 증가는 물론 졸업이 늦어지고 노동시장 진입도 지연되는 결과를 낳고 있다. 직무와 무관한 스펙 쌓기의 낭비적 요소를 줄이기 위한 노력의 하나로서 직무중심 채용이 점차 중요시되고 있다. 응시자가 특정한 직무 분야에 필요한 경험과 자격, 자질을 키워 이를 민간 기업, 공기업, 공무원 등 각 분야의 채용 과정에 공통적으로 사용할 수 있다면, 취업준비 대상에 따라 고시나 스펙 쌓기 등의 상이한 준비를 하며 우왕좌왕하여 역량을 낭비하는 문제를 피할 수 있을 것이다. 본인이 관심을 갖는 직업 자체가 크게 변하지 않는 한 응시 분야의 변화에도 불구하고 하나의 준비과정을 거쳐 자질을 심화 발전시킬 수 있을 것이기 때문이다. 이와 관련하여 효율적인 직무중심 채용방식의 개발은 중요한 과제이다. 이재영·엄재근(2016)은 기업 채용 심사에서 서류심사, 시험, 면접의 3단계를 거치며 작성된 평가 결과와 채용 이후의 인사데이터에 나타난 직무 성과의 연관성에 대해 실증 분석한 결과 채용 시의 평가 점수와 이후의 직무 성과 사이에는 별다른 상관관계가 없음을 발견했다. 또한 대통령직속 청년위원회는 「청년구직자 취업준비 실태」(2015)에서 정량조사와 정성조사(FGI)를 통해 취업준비 관련 실태 파악 및 심층 원인 분석 등을 실시한 결과 스펙보다 직무능력에 따른 채용으로 트렌드가 변하고 있으나 취업준비생들은 오히려 모호한 기준으로 인해 불안감을 느끼는 것으로 나타났다. 조규락·구준영(2014) 역시 채용자와 취업준비생의 인식 차이를 확인하였다.

직무중심의 채용이 실효성을 갖기 위해서 기업에 직무중심의 인사 및 보상제도와 같은 인력 운영시스템이 함께 정착될 필요성이 있다. 직무에 따라 보수와 처우가 결정되는 시스템은 기존의 연공서열형 공채 문화와 근본적으로 다른 것이다. 물론 직무중심의 채용 및 인사관리가 확산되기 위해서는 합리적인 직무평가와 직무급 책정 등이 선행되어야 한다. 이를 위해 현재 진행 중인 공공부문을 대상으로 직무분석, 직무평가 등에 더해 민간부문에 적용될 수 있는 모델의 개발이 필요하다. 한편 학력이 중요한 스펙의 하나라는 점으로 인해 실제 직무상의 필요성과 무관하게 대학진학을 함으로써 학력인플레가 발생하는 현상도 바로잡을 필요가 있다. 고졸자의 취업을 촉진하기 위해 박윤희 외(2015)의 분석 결과에서 보듯이, 고졸적합 직무를 적극적으로 개발하고 승진 등 인사상의 불이익을 없애며, 고졸 입사자들에게 꾸준한 경력개발 기회를 제공하는 등 통합적 인적자원관리 체계를 만들어야 할 것이다.

## 2. 공무원 채용

우리나라의 공무원 채용 제도는 계급제를 기본으로 한 공채에 직무의 특성을 반영한 경력자 채용이 가미된 형태라고 할 수 있다. 4급 이상의 공무원의 경우 개방형 임용제도가 도입되어 있으며, 5급 이하는 공개경쟁채용시험과 경력경쟁채용시험으로 구분된다. 계급에 따라 각각 별도의 채용시험과 승진시스템이 존재함으로써 폐쇄적인 공직문화 형성의 한 원인으로 지적되고 있다. 시험에 의한 공무원 채용 방식은 여러 가지 채용 방식 가운데 가장 소모적인 방식이라 해도 과언이 아니다. 직무역량의 체계적 준비 및 개발 과정과의 밀접한 연계 없이 특정한 역량을 시험하는 방식으로 인해 여러 가지 문제가 발생한다. 시험 점수가 당락에 결정적이므로 장기간 시험준비에 매달리는 현상을 유인하게 되며, 시험을 포기했을 때 기존에 투입된 노력이 타 분야의 취업에 도움이 되지 않는 등 낭비적 요소가 많다. 신선미(2013)는 공무원시험이나 교원임용시험 등을 준비하였으나 합격하지 못하면 이후 취업에 부정적인 효과가 나타남을 확인했다. 김태일(2011) 역시 대졸자 직업이동경로조사 자료를 이용하여 대학생의 공무원시험 준비가 그들의 취업 및 직장 생활에 미치는 영향을 분석한 결과 공시 준비는 재학 기간을 연장시키고, 취업을 지연시키며, 시험에 실패하고 민간기업에 취업하게 될 때 직업만족도가 낮은 경향이 나타났다.

시험을 통한 공채 제도가 폐쇄적 공직문화의 뿌리이자 많은 낭비적 요소를 가지고 있음에도 불구하고 여전히 가장 중요한 채용 방식이 되고 있는 이유 가운데 하나는 공정성의 확보에 유리하다는 점이다. 최근 로스쿨 제도의 공정성에 대한 논란 등에서 보듯이 채용에 있어 공정성 확보는 우리 사회에서 매우 중요하게 간주되고 있다. 그러나 이는 다시 말하면 현재의 경력직 및 개방직의 채용 방식 및 승진 과정에서 공정성이 개선될 수 있다면 공채 시험 방식에 대한 요구가 줄어들 수 있음을 의미한다. 또한 이미 개방형 경력직을 채용하고 있으나 배타적인 공무원 조직에서 자신의 전문성을 발휘하기 힘든 경우도 많다. 폐쇄적인 계급사회에 개방형 경력직이 종속됨으로써 시너지 효과가 나지 못하고 전문성이 퇴색되는 결과가 빚어지는 것이다. 개방형 경력직 채용이 높은 비중을 차지하는 기관들을 중심으로 그동안 채용과정의 공정성과 승진 체계 등 개방형 경력직 인력 운용상의 문제점을 살펴보고 개선책을 모색할 필요가 있으나 아직 관련 연구는 미비하다. 공정한 채용은 물론 인력 운용에 있어서도 계급보다 전문성이 존중될 수 있도록 인력운용 체계가 개발되어야 한다.

## 3. 교사 임용

교사 임용시험 준비생은 여타 취업준비생에 비해 비교적 단일한 집단이며 취업준비 과정

역시 직무관련성이 상대적으로 높다고 볼 수 있다. 그러나 임용시험 응시 자격을 갖춘 교사 자격증 취득자가 수요에 비해 과도하게 배출되는 점이 취업준비생을 양산하는 근본적 원인이 되고 있다. 고용노동부의 「2016~2026 중장기 인력수급전망」에 의하면 학령인구의 감소로 인해 교사는 향후 취업자 감소 상위 10개 직업 가운데 둘째이다. 배출되는 교원 수의 조정이 이루어지지 않으면 향후 수요와 공급의 미스매치가 심화될 것으로 예상된다.

교육과학기술부의 「2009~2030 초·중등교원 인력수급 전망」에 의하면 중위가정을 따를 때 OECD 평균 수준의 학생-교사 비율을 맞추려면 초등교원의 수가 상당 폭 줄어들어야 할 것으로 전망되었다. 이 연구는 2006년 통계청의 장래인구추계에 바탕을 둔 것인데, 이후 통계청의 장래인구추계치가 더 낮아졌고, 현재 출산율 또한 사상 최저 수준을 기록하고 있는 점을 감안하면 기존에 예상된 교사 수요의 감소폭보다 더 큰 수요 감소가 발생할 수 있다. 수요가 계속 줄어드는데 교육대학과 사범대학의 예비교사 배출 규모가 그대로 유지된다면 교사 임용시험 취업준비생의 규모는 더욱 커질 수 있다. 배출 규모를 중장기 수급전망에 기초하여 조정해 나가는 한편 교사임용 방식 또한 다양하게 개선하여 임용시험 준비에 과도한 준비생이 몰리지 않도록 설계할 필요가 있다. 예컨대 현재 4만 명을 넘어선 기간제교원의 경우 실제 교육 현장의 한 축을 담당하고 있으며 이미 임용시험이 아닌 방식으로 채용되고 있다. 기간제교원의 고용을 안정시키고 처우를 개선함과 동시에 교육청이 경력직 교사의 임용을 주관하고 임용방식을 보다 투명하고 공정한 방식으로 전환함으로써 교사 임용 제도의 하나로 발전시켜 나가는 계기로 삼을 수도 있을 것이다.

## V. 맺음말

장기간의 취업준비와 한정된 채용인원을 놓고 벌어지는 제로섬 경쟁은 직접 비용과 기회비용 등 경제적 비용뿐만 아니라 취업준비생의 정신건강이나 자신감, 의욕, 사회관에도 영향을 미쳐 사회적 자본을 감소시키는 역할을 한다. 청년 개인들과 사회적 손실에도 불구하고 이러한 채용제도가 유지되는 것은 채용제도에 큰 영향을 미치는 각 집단, 즉 공공부문과 대기업이 그러한 채용제도를 바꿀 유인이 크지 않기 때문이다. 즉 과도한 취업준비 경쟁으로 인해 발생하는 피해나 비용은 각 취업준비생 개인이나 사회 전체로 귀착되고 채용자나 채용 집단은 그러한 비용과 무관하기 때문이다. 오히려 더 많은 지원자가 몰릴수록 더 우수한 인력을 뽑을 확률이 커지게 되며, 지원기간이 오를수록 자신들이 원하는 직업능력을 갖추게 할 가능성이 더 커진다. 즉 취업경쟁으로 인한 이득을 취하되 그로 인한 손실은 채용자에게 귀착되지 않는 부분

이 존재한다. 따라서 채용제도를 각 채용기관이나 채용기업에만 맡겨 놓는다면 사회적 최적 균형이 달성될 수 없다. 이는 현재의 채용 현실이 뚜렷이 보여주고 있다.

취업준비 장기화의 근본적 원인인 양극화와 노동시장 이중구조의 극복을 위해 중장기적으로 노력을 기울이는 한편 효율적인 직무중심 채용 방식의 개발 및 직무중심 인력운용시스템의 정착을 촉진해야 할 것이다. 공무원 채용의 경우 시험제도에 대한 과도한 의존에서 벗어나 다양한 입직 경로를 활용하는 방안을 모색하되, 개방형 직위의 비율이 높은 기관의 사례에 대한 심층 분석을 토대로 채용 공정성의 확보 방안, 채용 후 전문성의 강화 방안 등을 적극적으로 강구하여야 할 것이다. 교원 임용의 경우에도 마찬가지로 취업준비생을 양산하는 현행 임용시험 이외의 경력직 교사의 임용 등 새로운 임용 방식을 강구하는 한편 향후 예상되는 학령인구의 지속적 감소 추세에 맞추어 예비교사 배출 규모를 조정할 필요가 있다. 또한 과거에 비해 공무원 시험이 더욱 선호되는 중요한 이유 가운데 하나가 직업안정성이라는 점을 고려하여 민간부문의 전체적인 고용안정성 제고를 위한 꾸준한 노력도 필요할 것이다. **KLI**

### [참고문헌]

- 고용노동부(2017), 「2016~2026 중장기 인력수급전망」.
- 교육과학기술부(2009), 「2009~2030 초·중등교원 인력수급 전망」.
- 김태일(2011), 「대학생의 공무원시험 준비가 취업, 보수, 직업만족도에 미치는 영향」, 한국조사연구학회.
- 박윤희·오계택·허영준(2015), 「기업의 고졸자 채용 및 인적자원개발 실태 연구: 조직의 다양성 관리와 고졸 인력 육성에 대한 시사점」, 『기업교육과 인재연구』 17(1), pp.105~132.
- 신선미(2013), 「대학생의 취업준비활동이 졸업 후 “좋은 일자리” 안착에 미치는 영향」, 『2013 고용패널조사 학술대회 자료집』, 한국고용정보원, pp.683~711.
- 이재영·엄재근(2016), 「한국 기업의 채용평가와 직무성과의 관계성에 관한 사례 분석」, 『국제지역연구』 20(4), pp.163~184.
- 이태민 외(2015), 「청년구직자 취업준비 실태」, 대통령직속 청년위원회.
- 조규락·구준영(2014), 「대학의 취업준비생과 기업의 채용담당자가 인식하는 구직역량 차이 비교분석」, 『기업교육과 인재연구』 16(1), pp.157~185.