

청년 공정채용, 그리고 신뢰사회

송보희 한국청년정책학회 학회장

2017년 2월 15~29세 비경제활동인구 가운데 구직활동을 하지 않고 '쉬었음'이라고 분류된 청년층이 36만2천명으로 집계되었다. 이는 4년 만에 최대 수치이며, 20~29세 '쉬었음' 응답자는 30만1천명에 달한다. 기업 채용 현황은 어떨까? 한국경제연구원의 '2017년 상반기 500대 기업 신규채용 계획'에 따르면 응답 기업 200곳 중 18곳(9.0%)은 채용을 하지 않기로 했다고 한다. 지난해보다 신규 채용을 줄인다고 답한 기업도 27곳(13.5%)에 달한다. 기업 5곳 중 1곳은 올 상반기에 채용을 하지 않거나 지난해보다 채용 규모를 줄이는 것이다.

2017년, 취업의 문은 더 좁아졌다.

갈수록 줄어드는 불안정한 채용 시장에 많은 청년들은 안정적인 공무원 시험에 몰두하고 있다. 지난 8일 전국 17개 광역 시·도에서 치러진 국가공무원 9급 공채 필기시험에서 4천910명 선발에 17만2천747명이 응시, 최근 5년간 평균 응시율(70.6%)과 비교하여 4.2%p 증가하였으며 역대 최고 응시율을 기록했다. 조사 결과 9급 공무원 실질 경쟁률은 35.2:1로 집계되었다.

좁아지는 기업 문, 높은 실업률에 청년들은 선택되어 지기 위해 전공부터 동아리, 대학교 생활까지 모든 것을 오로지 취업에 도움이 되는 방향으로 구성하고 있다. 점점 심화되고 치열해지는 취업 경쟁과 거듭되는 실패 속에 청년 구직자들은 좌절감에 빠지고 포기하는 지경에 이르게 된다. 불안감, 그리고 각종 뉴스에서 터지는 부정입학 논란부터 채용 과정에서 느끼는 박탈감까지 사회 전반의 정의와 공정성에 대해 의구심을 품게 되는 경우도 부지기수이다. 특히 치열한 구직시장의 채용 부분은 더욱 그렇다. 실제로 취업포털 사람인 조사 결과 구직자 10명 중 8명은 '채용이 공정하지 못하다'고 느낀 경험이 있다고 밝혔다.

오히려 많은 청년들은 오직 실력으로 승부 보는 공무원 시험이 차라리 공정하다고 말한다. 대학내일20대연구소가 진행한 '2017 진입 경로별 공시 준비 청년층 및 특성 연구보고서'에 따르면 공시생의 68.9%가 '공무원 시험이 사기업 채용에

비해 평가 기준이 명확하고 과정이 공정하다'고 생각하고 있었다. 학벌, 인맥과 상관없이 시험으로 들어가기 때문에 떨어져도 억울하지는 않다고 말한다.

유명무실한 공정채용 법률과 정부의 가이드라인

'채용절차의 공정화에 관한 법률'은 불합리한 채용 관행을 바로잡고 채용 절차에서 공정성을 확보하기 위한 사항을 정함으로써 구직자의 부담을 줄이고 권익을 보호하는 것을 목적으로 제정되어 지난 2014년 1월 21일부터 시행되고 있다. 올해부터는 해당 법률안이 30인 이상 사업장으로 확대 적용되고, 희망연봉란 기입 금지 등의 내용이 담긴 일부 개정안이 발의되고 있다. 그러나 국가인권위원회 2016년 1월 조사 결과 '채용절차의 공정화에 관한 법률' 제 11조의 내용인 채용 여부 확정 이후 채용 서류 반환 제도를 시행하는 기업은 불과 절반에 그쳤다.

「능력중심채용 가이드북 주요 내용」

- 제 1장 : 적합한 인재 채용, 채용 관련 입법 추진 등의 이슈, 능력중심채용의 이해
- 제 2장 : 직무능력 중심 채용을 실천하기 위한 사전 단계
직무분석, NCS, 역량모델링 등 직무에서 요구하는 능력 분석 능력 도출
- 제 3장 : 실제 채용계획 수립, 모집, 선발에 이르는 채용과정 전반에 대한 설명
- 제 4장 : 현재 기업의 채용 프로세스를 분석하여 능력 중심 채용수준 진단 방법
채용단계별 체크리스트 제공 등의 부록

고용노동부는 2017년 3월 직무와 상관없는 개인정보는 이력서에서 삭제하고 직무능력 중심의 채용을 하자는 내용을 담고 있는 '능력중심채용 가이드북'도 배포했다. 그러나 권고 사항에 그친 가이드라인의 실효성은 장담하기 어렵다.

실효성 있는 공정채용을 위한 정책적 대안은?

공정채용 관련법이 존재한다는 것도 많이 알지 못할뿐더러 이에 대한 효과 또한 미미하다. 이에 채용 절차 과정에서의 실효성 있는 공정성을 확보하기 위해 ▲구직자를 평가하는 채용 전형의 다면화 ▲채용 기준에 대한 투명성 확보 및 피드백 제시 ▲불공정 채용 시 징벌제도 도입 등의 정책적 대안을 제안하고자 한다.

먼저 구직자를 평가하는 채용 전형의 다면화이다. 국내 대학 입시의 경우 2017년 기준 수시 전형 70%, 정시 30%로 수시 전형을 확대하였고, 그 중에서도 학생부 교과 전형, 학생부 종합전형, 논술 등의 다양한 전형 유형이 존재한다. 이로 인해 내신은 조금 부족하지만 다양한 동아리 활동, 대내외 수상 경력, 논술 등 다양한 분야에서 두각을 나타내는 수험생들이 자신의 상황에 맞춰 전형 유형을 선택하여 응시할 수 있게 되었다. 다양성이 확보된 것이다. 채용도 마찬가지이다. 학교 성적, 영어 점수, 어학연수, 인턴 활동 등 스펙을 기준으로 서류 전형이라는 획일적인 채용 기준에서 벗어나 다양한 유형의 전형을 만들고 각각의 유형에 따라 채용 기준과 방법, 시기를 달리하여야 한다. 이렇게 되어야만 과도하게 집중되는 경쟁 현상을 완화하고 구직자 각자의 강점에 따라 다면적으로 평가되는 공정 채용구조가 실현될 수 있을 것이라 생각한다.

두 번째 대안은 채용 결과에 대한 평가 기준 공시이다. 많은 구직자들이 입사 지원을 한 후 채용이 되지 않았을 때 ‘내가 어떠한 점이 부족해서 떨어졌는지’에 대한 명확한 해답이 나오지 않아 답답해하는 경우가 많다. 실제로 ‘채용에 대해 명확한 평가 기준이 제시되지 않을 때’ 채용 절차가 불합리하다고 느끼는 경우가 많았다. 채용된 인원에 대해 어떠한 기준에서 선발되었는지에 대한 결과형 채용 정보가 공개된다면 적어도 ‘이유’라도 알게 된 구직자들은 부족한 역량을 쌓으려 노력하거나, 최소한 본인의 탈락을 납득할 수 있는 기제가 마련될 것이다.

세 번째 대안은 불공정 채용 기준 명확성 확보 및 적발 시 징벌제도를 도입하는 것이다. 현재 채용절차법에 따르면 최소한의 공정성 확보를 위함으로 채용광고의 내용을 변경하거나 채용서류 보관의무를 이행하지 아니한 자 등의 경우 500만원 이하의 과태료 부과에 그치고 있다. 면접 등의 주관적 정성적 평가가 포함될 수밖에 없는 채용 과정에서 공정과 불공정의 기준은 애매할 수밖에 없지만, 일정 부분 사회적 합의를 통해 불공정 기준에 대한 선은 만들어져야 한다.

‘김영란법’ 또한 부정청탁 및 금품 수수에 대한 일정 기준을 정함으로써 공정 사회로 나아가는 사회적 분위기를 만들어 냈다. 물론 문제점은 존재한다. 그러나 명확한 범위 설정과 피해 분야에 대한 보상 등을 통해 부작용을 낮추고 순기능을 극대화하기 위해 노력하며 한 걸음 한 걸음 나아 갈 때 변화를 받아들이고 사회가 더 나은 방향으로 발전할 수 있다고 생각한다.

무엇보다 중요한 것은 원리 원칙의 확보, 그리고 신뢰사회 구축

정책과 시스템은 공정 채용을 실현시키기 위한 그릇에 불과하다. 가장 중요하지만 우리가 쉽게 간과하는 것은 정책도 제도도 모두 ‘사람’이 만들고 집행한다는 것이다. ‘우리 사회는 현재 매우 공정하다’라는 질문에 0%의 응답률을 보인 현재의 불신 사회에서는 rule-base¹⁾로 모든 것을 법칙과 규칙으로 엄격히 적용하여 채용이 이루어질 수밖에 없다. 그러다 보면 일원화된 법과 규정이 변화하는 시대를 따라가지 못해 상대적으로 피해를 보는 구직자가 나타날 수도 있다.

그러나 앞으로 구축되어야 하는 신뢰사회에서는 원리 원칙에 따라 기준을 삼는 principle-base²⁾를 적용하면 좀 더 유연하게 대응하여 피해를 보는 사람 없이 공정성을 높일 수 있다. 제도나 방침이 대비되어 있지 않아 예외가 발생했을 때 원리 원칙을 유지하되, 예외가 발생한 부분에 한해서는 달리 적용할 수 있기 때문이다. rule-base를 적용함에 따라 발생하게 되거나 발생할 수 있는 불합리성과 불공정성을, principle-base를 적용한다면 상대적으로 낮추는 것이 가능하다. 바로 여기서 정부가 해야 하는 역할이 존재한다. 정부는 신뢰사회를 구축하여 객관성을 담보한 principle-base로 갈 수 있는 채용 문화를 만드는 데 노력해야 한다.

청년이 희망하는 공정채용이란?

이번 토론회 주제를 전달해 받고 과연 공정이란 어떤 의미일까라는 물음으로 토론문을 작성하기 시작했다. 그리고 ‘과연 청년이 희망하는 공정채용이란 무엇일까’라는 질문을 수차례 던졌다. 사전적 정의로 공정하다는 것은 공평하고 올바름을 의미한다. 청년들은 누구나 자신의 역량을 보여줄 수 있는 동등한 기회를 제공받고, 노력한 만큼 인정과 보상받는 환경이 주어질 때 공정하다고 느낀다. 실패하더라도 왜 실패했는지를 알 때 다시 도전할 용기를 얻고 새로운 희망을 품을 수 있는 것이다. 그리고 이제는 실현시켜 나가야 할 때이다.

1) 이민화, KAIST 국가미래전략정기토론회, 2017. 04. 07

2) 이민화, KAIST 국가미래전략정기토론회, 2017. 04. 07