



기고

마이너를 위한 물꼬 트기

이 상 철 공공기관운영위원회 운영위원·부산대 교수

요즘 사회를 흔히 '새로운 약자(Neo-Minor)'의 시대'라고 한다.

이름만으로도 강력했던 기존 주류의 시장에 실력을 갖춘 신생 비주류들이 무섭게 등장하고 있다. 그동안 주류의 일방적 흐름에 익숙한 국민들은 혼신을 다하는 약자에 더 많은 박수를 보내며 분위기를 띄우고 있다.

전통과 아성을 무기로 하는 역사(history)의 개념 못지않게 약자들은 새로운 아이디어와 신선한 이야기(story)로 우리에게 다가오고 있다. 바야흐로 이름보다는 능력의 시대가 도래한 느낌이다.

공공기관운영위원회 운영위원으로 참여하고 있는 필자는 지난달 27일 개최된 '열린 고용 및 서민 생활의 안정을 위한 공공기관 워크숍'에 참석한 적이 있다.

공공기관들은 국민의 기대 수준에 부응하기 위해 저마다 새로운 각오를 밝히고 있었다. 많은 부채를 줄이기 위해 마른 수건이라도 한 번 더 짜려는 노력을 강조한 기관도 있었고 일부 공기업은 새로운 해외 시장 개척을 위한 청사진을 밝히기도 했다.

많은 발표 중에서도 학력이 아닌 능력 중심의 열린 고용 실현을 위해 '고졸자 채용'을 확대하겠다고 하는 공공기관이 단연 돋보였다.

이미 적지 않은 공공기관에서 열린 고용을 실천하고 있었다.

산업은행은 지난 1997년 이후 중단됐던 고졸 행원 채용을 15년 만에 부활시켜 지난해 50명을 선발하고 수도권과 지방에 고르게 배치했다고 소개했다. 스펙 쌓기에 몰두하고 있는 대학생들을 보면서 어떤 도움되는 말도 할 수 없었던 터라 더욱 관심이 가지 않을 수 없었다.

얼마 전까지 필자가 대학의 '평생교육원장'을 겸무하면서 절실히 느끼는 것이 하나 있었다. 그것은 '공부란 자기가 원하는 시기에 진정으로 필요성을 느꼈을 때 효과가 있다'는 것이다. 나이에 상관없이 자기가 진정으로 갈구하던 주제에 대해 밤낮 없이 공부하는 직장인들의 열정을 보면서 우리 대학교육의 현실을 자성해 본 적이 있다.

공공기관의 이런 작은 날갯짓이 70%가 넘는 대학 진학을 속에서도 기업에서는 인재난을 호소하는 우리의 교육현실을 치유하고 한편으로는 고졸자뿐만 아니라 지방대학생 및 장애인 등 소위 사회적 약자에게 희망을 주는 계기가 되기를 간절히 기대해 본다.

그러나 이러한 열린 고용이 정착하기까지는 많은 노력이 필요할 것이다. 무엇보다도

신규 채용된 이들이 조직 내에서 또 다른 약자로 머물러 있게 해서는 안 된다. 이들 중 우수 인력에 대해서는 경력 개발을 적극 지원해주고 때로는 과감하게 핵심 직무에 배치하는 등 자기 발전 기회를 보장해줘야 한다.

그렇다고 이와 같은 약자 고용 목표제가 우수한 대졸 신입사원들의 성장 기회를 근본적으로 배제해서도 곤란하다. 미국의 경우 공직에서 적극적인 고용개선조치(Affirmative Action)를 실시해 한때 공직에서 승진하기 위해서는 흑인으로서 여성이어야 한다는 역차별이 생긴 것도 역시 난센스다.

공공기관이 이러한 두 마리의 토끼를 동시에 잡기 위해서는 인력 운영 내실화가 필요하다. 사회적 약자들에게 공정한 출발의 기회를 보장하는 시도는 바람직하지만 인력 운영은 모든 구성원이 공정한 룰에 의해서 철저하게 실적에 바탕을 둔 경쟁을 통해 이뤄져야 한다.

그동안 방만 경영 등으로 국민에게 부정적으로 비쳤던 공공기관들이 새로운 마이너 시대의 흐름을 맞아 사회적 약자들이 진출할 수 있는 메카가 되기를 자처하면서 새로운 이미지로 다가오고 있다. 사회의 부족한 부분을 앞서서 채우는 공공기관의 이러한 적극적인 노력들이 민간 기업에도 크게 확산되었으면 하는 것이 필자의 바람이다.

공공기관이 시행하고 있는 약자를 위한 열린 고용은 모든 문제가 교육으로 귀결되는 우리 사회의 새로운 복음이다.

※ 본면의 외부원고는 본지의 편집방향과 일치하지 않을 수도 있습니다.