

# 대한민국 청년은 울고 싶다

고용 불안에 연애·결혼·출산 포기하는 '삼포세대'  
정부, 장시간 근로 줄여 일자리 창출한다지만...  
대기업 집착 말고 창업·우수 中企 취업 노려라

취업자가 늘었다고 하나 대부분 50대 이상에서다. 청년층 취업은 여전히 쉽지 않다. 간신히 일자리를 잡아도 비정규직이거나  
눈높이를 낮춘 경우가 대부분이다. 경제적 여건 때문에 연애, 결혼, 출산을 포기한다는 이른바 '삼포세대'도 따지고 보면 고용  
불안의 산물이다. 정부는 장시간 근로를 줄여 새로운 일자리를 창출한다지만 노사의 입장이 달라 논란이 예상된다. 올 상반기  
취업에 성공하려면 중소기업을 눈여겨보아야 한다. 대기업보다 중소기업 채용이 더 많이 늘어나는 데다 급여나 복지 혜택이 동종  
업계 대기업 못지않은 우수한 중소기업도 적지 않기 때문이다. 아울러 창업에 과감히 나서는 도전정신도 요구된다.



# 관찰은 일자리가 줄어든다

대기업 · 공기업 채용 줄고 비정규직 늘고  
‘삼포세대’ 갈수록 늘어… 중기 · 창업이 대안

취업자가 늘었다고 하나 대부분 50대 이상에서다. 청년층 취업은 여전히 쉽지 않다. 체감실업률은 21.9%로 전체 연령대(11.3%)에 비해 2배에 가깝다. 간신히 취업했다 해도 비정규직이거나 눈높이를 낮춘 경우가 대부분이다. 경제적 여건 때문에 연애, 결혼, 출산을 포기한다는 이른바 ‘삼포세대’도 따지고 보면 고용 불안의 산물이다.

**#1** 빠지지 않는 학벌에 외모까지 단정한 박모 씨. 누가 봐도 믿음직한 30대 후반의 청년이지만 속사정은 다르다. 대학 졸업 후 원하는 직종을 찾아 취업했을 때만 해도 제법 잘 풀리는 인생인 듯했다. 그러나 회사의 재정난으로 월급이 서너 달씩 밀리다 결국 퇴사하면서 일이 꼬이기 시작했다. 이곳저곳 입사원서를 넣어도 번번이 불합격. 한창 일할 30대로 접어들면서 졸지에 백수로 전락한 것이다. 잔밥 더운밥 가릴 형편이 못돼 보험 영업으로 생계는 가까스로 유지하지만 이제 여유는 사치가 돼 버렸다. 수중에 모아 놓은 돈 없고 무엇보다 미래가 불투명하다 보니 맘에 드는 여성에게 선뜻 다가서지 못하고 끝내 다른 남성과 결혼하는 모습을 속절없이 지켜봐야 했다. 이리다 결혼은 할 수 있을지, 늙어 가는 부모님께 제대로 앞가림하는 모습이라도 보여 드릴 수 있을지 고개가 자꾸 숙여진다.

**#2** 지난해에 전문대학을 졸업하고 작은 회사에서 근무하는 김모(24) 씨. 이제 겨우 사회생활 2년 차지만 그동안 다닌 직장도 벌써 4곳이다. 뭣 모르고 들어간 첫 직장은 월급이 고작 80만 원밖에 안 돼 그만뒀고, 뒤이어 들어간 곳은 불안정한 데다 일마저 너무 고되 퇴사했다. 지금은 100만 원 남짓 받지만 대출금 갚고 교통비, 식비, 용돈 등을 제하고 나면 저축은 꿈도 못 꾸다. ‘시집이나 가 버릴까?’ 하는 생각도 들지만 요즘은 돈 많이 버는 배우자일수록 인기라니 그마저도 쉽지 않을 듯하다. 나이는 한 살 한 살 들어가는데 이리다 취직도 제대로 못하고 결혼도 제때에 못할까 봐 걱정이 이만저만 아니다. 말로만 듣던 ‘88만 원 세대’가 결국 자신의 얘기라고 생각하면 현재도 미래도 암울하기만 할 뿐이다.

## 취업난 · 경제난으로 결혼 포기

통계청 발표에 따르면 올 1월 취업자는 2천373만2천 명으로 지난해 1월에 비해 53만6천 명 늘었다. 20개월 만의 최대 증가로 예상외의 호조에 크게 반색할 일이다. 하지만 늘어난 취업자의 70%가량이 50대 이상 고령자라는 게 문제다. 50대는 조사를 시작한 1982년 이후 가장 큰 폭으로 늘어났으나 10~30대는 되레 감소했다.

사실상 실업자를 포함한 체감실업률을 보면 청년들의 현

실은 더 암담하다. 현대경제연구원에 따르면 지난해 청년층(15~29세)의 체감실업률은 21.9%로 전체 연령대(11.3%)에 비해 2배에 가깝다. 전체 실업자 309만4천 명 가운데 108만 8천 명이 청년층이다.

간신히 취업해도 비정규직이거나 눈높이를 낮춘 경우가 적지 않다. 지난해에 비늘구멍을 뚫고 취업에 성공한 신입사원 10명 중 거의 7명꼴로 애초 목표보다 눈높이를 낮춰야 했다. 온라인 취업 포털 사람이인 지난해 신입사원 549명을



올 1월 취업자가 작년 1월에 비해 크게 늘었다. 예상외의 호조라 크게 반색할 일이지만 늘어난 취업자의 대다수가 50대 이상의 고령자로 젊은층 취업은 여전히 힘들다는 게 문제다. 사진\_배정현 기자

대상으로 실시한 설문조사에서 무려 68.1%가 ‘눈높이를 낮춰 취업했다’고 응답했다.

빨리 취업하고 싶거나 취업이 워낙 어려워 구직기간이 길어질 것을 염려한 탓이다. 취업을 위해 가장 많이 낮춘 기준은 연봉이다. 취업 전 희망에 비해 평균 500여만 원을 덜 받았다. 그밖에 회사의 발전 가능성이나 복지, 적성 등에서도 상대적으로 기대를 낮췄다. 이들이 취업 후 1년도 되지 않아 회사를 그만두는 비율이 10명당 6명이나 되는 것과도 무관하지 않다.

사정이 이러니 회사에 다니며 돈을 벌어도 가난에 허덕이는 소위 ‘워킹 푸어(working poor)’ 신세를 면하기 어렵다. 학자금 대출, 장기간의 취업 준비, 치솟는 물가와 집값 등이 원인이다. 돈이 없으니 좋아하는 사람이 있어도 연애하기 힘들고 결혼을 차일피일 미루다 출산까지 포기하는 ‘삼포세대’가 점점 늘어나는 추세다. 삼포세대란 인생에서 중요한 비중을 차지하는 연애, 결혼, 출산의 3가지를 모두 포기한 이들을 뜻하는 신조어다.

온라인 취업 포털 사람인이 20~30대 성인 남녀 2천192명에게 “경제적 이유 때문에 연애, 결혼, 출산 중 포기한 것

이 있는가?”라고 물었더니 42.3%가 “있다”고 대답했다. 이들이 가장 많이 포기한 것은 결혼(51.5%)이고 연애(49.1%)와 출산(39.6%)이 뒤를 이었다. 주목할 점은 직장인도 절반 가까운 45.9%가 자신을 삼포세대로 꼽았고 대기업 근무자도 33.3%나 됐다는 사실이다.

삼포세대로 전락한 이유는 취업을 했든 못 했든 ‘돈이 없어서’가 압도적(53.3%, 복수 응답)이다. 한창 사회생활에 흥미를 느끼고 경력을 쌓아 가야 할 시기에 불안정한 미래로 인해 어려움을 겪는 젊은이들이 그만큼 많다는 뜻이다.

### 질게 드리운 취업의 그늘

일자리는 늘었다고 하나 취업의 질이 떨어지다 보니 부작용도 적지 않다. 경북지방경찰청 광역수사대는 지난 연말 자녀를 대기업에 취업시켜 주겠다고 속여 금품을 챙긴 최모(57) 씨를 구속했다. 2009년부터 경주, 포항, 울산 등을 돌아다니며 미취업 자녀를 둔 부모에게 접근해 “대기업 임원과 친분이 있으니 자녀를 취업시켜 주겠다”며 교제비 구실로 7명에게서 1억3천여만 원을 갈취한 혐의다.

지난해 구직자 10명 중 2명꼴로 고용 조건의 허위 및 과



학교를 마친 후 지난해에 바늘구멍을 뚫고 취업에 성공한 신입사원 10명 중 7명은 애초 목표보다 눈높이를 낮췄다. 이는 결과적으로 직업만족도가 떨어져 잦은 이직률로 이어지는 악순환을 낳는다. 사진 배정현 기자

장, 다단계 영업 강요 등 다양한 취업 사기를 당했다는 조사 결과도 있다. 교재비 등의 명목으로 금품을 요구하거나 교육비를 내고 특정 강의를 들어야 취업할 수 있다는 식의 조건 제시형 취업도 드물지 않다.

그런가 하면 '한방'을 노리고 위험한 투자에 손댔다 낭패 보는 젊은이도 적지 않다. 한국거래소에 따르면 주식에 투자하고 있는 20대는 2006년 23만9천 명에서 2010년 34만 명으로 급증했다. 이들 가운데 상당수는 집이나 사무실에서 주식을 거래할 때 이용하는 홈트레이딩시스템(HTS)에 하루

종일 매달려 있는 것으로 추정된다. 전문적인 지식 없이 떠돌아다니는 정보만 믿고 주식 투자에 나선다면 결과는 보지 않아도 뻔하다. 돈을 벌기는커녕 원금 까먹고 빚만 지는 경우가 허다하다.

통계청의 '2011양곡연도 양곡 소비량 조사' 결과를 보면 20대 후반 젊은이들은 매달 4끼 이상을 굶는다. 주로 이성 교제나 취업을 위해 살을 빼거나 등교·출근 시간에 쫓겨 밥 먹을 여유가 없기 때문이지만 청년실업도 하나의 원인이라는 지적이다. 취업난에 시달리는 젊은이들이 시간에 쫓겨거나 주머니 사정이 여의치 않아 끼니를 거를 가능성이 크다는 것이다.

취업전선에서 밀려난 청년실업자들이 생계형 창업에 대거 나서는 것도 썩 바람직해 보이지 않는다. 대부분 뚜렷한 목표 없이 무분별한 창업에 나서고 있다는 게 전문가들의 분석이다. 워낙 영세한 규모로 창업하는 탓에 성공 가능성이 높지 않고 실패하면 극빈층으로 전락하기 십상이어서 사회문제로까지 대두되고 있다는 것이다.

취업난 덕에 잡코리아, 인크루트, 사람인 등 취업 포털만 때 아닌 호황을 누리는 것은 사회의 역설적인 단면이다. 취업 포털시장 규모는 2009년 700억 원에서 2011년 1천300억 원으로 확대됐다. 최근에는 기존의 구인·구직 사이트 외에 영어강사, 웨이터, 패션디자이너, 텔레마케터, 간호사, 프로그래머, 광고기획자 등 직업군별로 특화한 구인·구직 사이트들까지 등장하며 시장이 세분되는 양상이다.

### 인턴·중소기업 채용 늘어난다

통계상으로는 지난해 취업 사정도 그리 나쁘지 않았다. 취업자는 2010년 2천382만9천 명에서 지난해 2천424만4천 명으로 41만5천 명이 늘어났다. 2010년에 다소 개선된 경기가 시차를 두고 반영된 데다 상대적으로 경기 흐름에 영향을 덜 받는 서비스 분야에서 일자리가 많이 늘어났기 때문으로 풀이된다. 특히 25~29세 고용률이 69.7%에 달해 1980년 통계 작성 이후 최고를 기록한 것도 무척 고무적이다.

하지만 올해에는 이런 호조세가 쉽지 않아 보인다. 무엇보다도 유럽 재정 위기의 장기화로 인해 수출 증가세가 꺾이고 경기 회복 조짐도 둔화하면서 고용에 타격을 미칠 것으로 관측되는 게 가장 큰 원인이다. 이에 따라 올해 대기업의 채용 인원은 지난해보다 감소할 전망이다. 삼성그룹이



# 장시간 근로 줄여 일자리 만든다?

고용 늘어난다 VS 효과 미미하다

연장·휴일근로 제한 놓고 노사정 동상이몽

주 40시간제가 확대되고 있으나 연장·휴일 근로 때문에 실제 근로시간은 오히려 늘어나는 추세다. 정부는 이에 따라 근로기준법을 개정해 휴일근로를 연장근로에 포함시켜 근로시간을 줄이는 동시에 새로운 일자리를 창출할 방침이다.

**불**황이라고 모든 기업이 일자리를 줄이는 것은 아니다. 경영 환경이 녹록지 않지만 감원 대신 일자리를 늘리는 기업도 있다. 구조조정으로 위기를 넘기기도 종업원 교육을 강화하고 비정규직을 정규직으로 전환하는 등 인재에 투자함으로써 위기를 오히려 기회로 활용하는 회사들이다.

고용노동부는 학계, 연구원, 노사단체 관계자 등과 함께 지난해에 일자리를 많이 늘린 '고용 창출 100대 우수 기업'을 최근 선정했다. 락앤락은 사람을 중시하는 경영 이념에 따라 근무형태를 2조 2교대에서 3조 2교대로 전환하고 교육을 통해 근무여건과 고용의 질을 높였다.

LG전자는 '불황일 때 사람을 내보내지 말고 어려운 때일수록 인재를 확보하라'는 최고경영자의 지침에 따라 장애인 고용을 확대하고 지방대 출신과 각종 경진대회·공모전 우수자 등을 채용했다. 단기간의 이익이나 눈앞의 이해관계에 급급하지 않고 일자리를 늘리거나 종업원에게 투자한 것이 경쟁력 강화로 이어진 선순환의 사례들이다.

그런가 하면 정부도 올해 국정의 최우선 과제를 일자리 창출로 삼고 다양한 대책을 내놓고 있다.

## 정부의 일자리 창출 전략

이명박 대통령이 올 들어 누누이 강조하는 것이 바로 일자리다. 올해 예산을 '일자리 예산'이라고까지 명명하고 10조 원 이상을 투입해 열린 고용사회 구축, 청년층 일자리 확대, 비정규직을 비롯한 취약계층 보호 등을 추진하기로 했

다. 특히 지난해 취업자가 큰 폭으로 늘었지만 청년층의 고용률은 낮은 것을 보고 "올해에는 청년 일자리를 7만 개 이상 만들겠다"고 강조하기도 했다.

이와 관련해 정부는 작년보다 4천억 원이 늘어난 2조 원 규모의 청년 일자리 지원 예산을 책정했다. 구체적으로는 중소기업 취업 인턴을 지난해 3만2천 명에서 올해 4만 명으로 늘리고, 공공기관 신규 채용을 1만 명에서 1만4천 명으로 확대할 계획이다. 또 청년 재정 지원 일자리 사업, 청년 전용 창업자금 신설, 해외 인턴 및 해외 취업에 대한 정부 지원 등도 대폭 강화할 계획이다.

이재필 고용부 장관은 "국정의 제일 목표는 첫째도, 둘째도 일자리"라며 구체적인 정책대안으로 '장시간 근로 개선'을 야심차게 내놨다. 연장·휴일근로 등으로 인한 장시간 근로가 일자리 창출 여력을 저해한다고 판단한 것이다. 근로자들이 능력을 개발할 시간이 부족해져 생산성이 떨어지고 건강에 악영향을 미치며 산업재해가 증가하는 것 등도 장시간 근로와 무관하지 않다는 시각이다.

지난해 우리나라 임금근로자는 연간 2천111시간을 일했다. 경제협력개발기구(OECD)의 평균 1천692시간에 비해 419시간이나 많다. 주목할 점은 지난해 7월부터 주 40시간제를 확대하고 있으나 연장·휴일근로 때문에 실제 근로시간은 오히려 늘어나는 추세에 있다는 사실이다.

정부가 휴일근로를 연장근로에 포함시키려는 것도 이런 연유에서다. 현행 근로기준법에 따르면 근로자는 법정 근로시간인 주 40시간을 초과해 최대 12시간의 연장근로가 가능



이재필 고용노동부 장관은 “국정의 제일 목표는 첫째도, 둘째도 일자리”라고 강조하며 구체적인 정책 대안으로 장시간 근로 개선을 내놨다. 연장·휴일근로를 줄여 25만 개의 일자리를 새롭게 만들 수 있다는 구상이다. 사진, 권숙희 기자

하지만 휴일근무는 연장근로에 포함되지 않는다. 토요일과 일요일에 8시간씩만 일해도 주당 근무시간이 최대 68시간까지 늘어난다는 얘기다. 주당 최소한 12시간의 연장근로로도 모자라 휴일에도 일하는 근로자는 143만7천 명으로 전체 근로자의 12.6%에 이른다. 휴일근로를 연장근로에 포함시키는 것만으로도 약 25만 개의 새로운 일자리를 창출할 수 있다는 게 정부의 계산이다.

이와 함께 근로시간 특례 업종도 대폭 축소할 방침이다. 국민 편의 등을 고려해 노사 합의에 따라 제한 없이 연장근로를 할 수 있는 운수업, 금융보험업, 광고업, 의료·위생업,接客업 등이 대상이다.

국책연구원인 노동연구원은 장시간 근로를 개선하면 일자리를 최소 100만 개 이상 창출할 수 있을 것으로 추정했다. 그 근거로 OECD 34개 회원국의 2000~2010년 국가별 연간 노동시간과 고용률 관계를 살펴보니 연간 근로시간이 100시간 줄면 고용률이 1.8% 포인트 상승했다는 분석 결과를 제시했다.

하지만 기업들 생각은 다르다. 당장 생산량 감소와 이에 따른 수출물량 감소가 불가피하고 설비와 인원의 추가 투입 과정에 따른 부담이 늘어나므로 고용 창출 효과가 미미할 것이라는 상반된 주장을 내놓고 있다. 노동계는 근로시간은 단축하되 기존 임금은 유지돼야 한다는 입장이다.

정부는 그럼에도 장시간 근로 사업체 실태조사를 계속 추진하고 있다. 특히 100인 이상 사업체는 연중 상시 감독을 실시하고, 일자리 창출 파급력이 높은 1차금속 제조업 등의

500인 이상 원청 및 1차 협력업체를 대상으로 상·하반기에 1회씩 집중 실태점검을 벌일 계획이다. **m**

서지훈 기자 [ibuddy@hanmail.net](mailto:ibuddy@hanmail.net)

### 상의, 8만 개 일자리 주인 찾아 준다

대한상공회의소가 최근 기업인력지원단을 출범시키고 비어 있는 일자리들의 주인을 찾아주겠다고 나섰다. 산업 현장, 그 중에서도 중소기업의 실질적인 인력난을 파악한 후 인력 공급이 원활히 이뤄지지 않아 비어 있는 일자리를 찾아내 전국의 구직자에게 공개할 계획이다. 지난해 말 고용노동부의 사업체 노동력 조사 결과에 따르면 전국의 빈 일자리는 8만5천여 개에 이른다.

지원단은 우선 13만 회원사를 대상으로 수준별, 지역별, 분야별 구인 실태를 파악해 구인기업 자료를 축적한다. 이 과정에서 근무부서와 지역, 수행 업무, 채용 시기, 급여, 복리후생 등을 상세히 알아내 구직 과정에서 흔히 발생하는 시행착오를 최소화한다는 구상이다. 이와 함께 전 연령대의 구직자에게 맞춤형 정보와 교육을 제공한다. 10대에게는 고졸 취업 알선과 진로 교육, 20대에게는 청년 인턴과 신규 입사자 교육, 30~40대에게는 전직 알선 교육, 50대에게는 산업체 우수 강사나 이미 퇴직한 전문 인력의 재취업 교육을 각각 실시한다.

출범 첫해인 금년에 적어도 일자리 7천 개를 구직자와 실질적으로 연결시켜 준다는 게 지원단의 목표다. **m**

# 올 상반기 성공 취업 전략

스펙 쌓기보다 면접에 '올인' 하라  
 열정으로 변화에 적극 대처하는 인재 돼라  
 대기업보다 '괜찮은' 중소기업 노려라

올해에 꼭 취업하고 싶다면 중소기업을 눈여겨보아야 한다. 대기업보다 중소기업 채용이 더 큰 폭으로 늘어날 전망이다. 데다 동종 업계 대기업 못지않은 급여나 복지 혜택을 제공하는 우수한 중소기업이 적지 않기 때문이다.



구직자들의 대기업 선호 현상을 탓할 수는 없지만 적성과 회사의 장래성을 종합적으로 고려해 건설한 중소기업을 노리는 게 더욱 현명하다. 사진 이덕기 기자

**해**마다 2월이면 학업을 마친 대학생들이 대거 인력시장으로 쏟아져 나온다. 하지만 올해 졸업식에서도 표정이 밝지 않은 졸업생이 많았던 것은 취업은커녕 아직 진로조차 정하지 못한 탓이다. 대학에 입학하자마자 취업 준비에 돌입하는 것으로도 모자라 요즘은 고등학교 때부터 스펙을 쌓는 시대다. 학점과 어학 점수, 자격증, 공모전, 해외 어학연수, 인턴십 등을 쫓아다니느라 학창 시절 내내 허둥

대는 대학생이 부지기수다.

그럼에도 막상 취업할라치면 대부분 자신의 스펙이 남보다 떨어진다는 불안감에 괜히 주눅이 드는 게 현실이다. 그러나 취업에 성공하려면 스펙에 연연하는 태도부터 고쳐야 한다는 게 취업 전문가들의 한결같은 조언이다. 최근 들어 이력서, 자기소개서 등의 서류전형보다는 면접을 훨씬 중시하는 쪽으로 기업의 신입사원 전형 풍토가 바뀌고 있다는 것이다. 심지어 기업 인사 담당자들의 절반가량은 입사지원서에 적힌 내용을 그다지 신뢰하지 않거나 신뢰하지 않거나 학점 등 일부 스펙을 제외하고 봉사, 교내외 활동, 인턴 경험 등은 대부분 공인된 기관에서 인증받은 것이 아니어서 신뢰하기 어렵기 때문이다.

## 이력서 못 믿는다! 면접으로 당락 가려

입사전형에서 면접이 갈수록 중시되고 있지만 특히 올 상반기 채용에서는 그 비중이 서류전형의 약 2배에 이를 것으로 조사됐다. 심지어 기업 10곳 중 6곳은 스펙 등의 자격보다 인재상이 회사와 부합하느냐의 여부만으로 합격시키고 있는 것으로 나타났다.

온라인 취업 포털 사람인이 최근 기업 인사 담당자 266명에게 “귀사는 스펙이 아니라 인재상만 보고 합격시킨 지원자가 있습니까?”라는 질문을 던졌더니 무려 61.3%가 “있다”고 밝힌 것이다. 인재상 판단에 면접이 가장 많이 활용되는



기업들이 채용하고 싶은 인재 유형 영순위는 어떤 일에도 열정적으로 뛰어드는 사람이다. 사진은 연수원에서 '2012' 모양을 형상화하며 구호를 외치는 모 그룹 신입사원들. 사진 연합뉴스DB

것은 두말할 나위도 없다.

취업에 성공하고 싶다면 서류전형보다 면접 준비에 더 많은 시간을 할애해야 한다는 조언이 잇따르는 것도 그래서다. 인사 담당자들이 면접에서 가장 중요하게 평가하는 항목은 성실성, 적극성, 직무에 대한 관심, 직무 관련 지식이나 능력, 열정, 면접 태도, 지원 동기 등이다.

면접 유형으로는 아무래도 전형적인 질의응답식이 주종이다. 대기업은 '다대다 면접'과 '일대일 면접'이 두루 활용되고 중소기업은 '일대일 면접'이 많다. 토론, 실무 수행, 외국어, 설명회(PT) 등 다양한 방식의 면접을 실시한다는 기업들도 있지만 아직까지는 소수다.

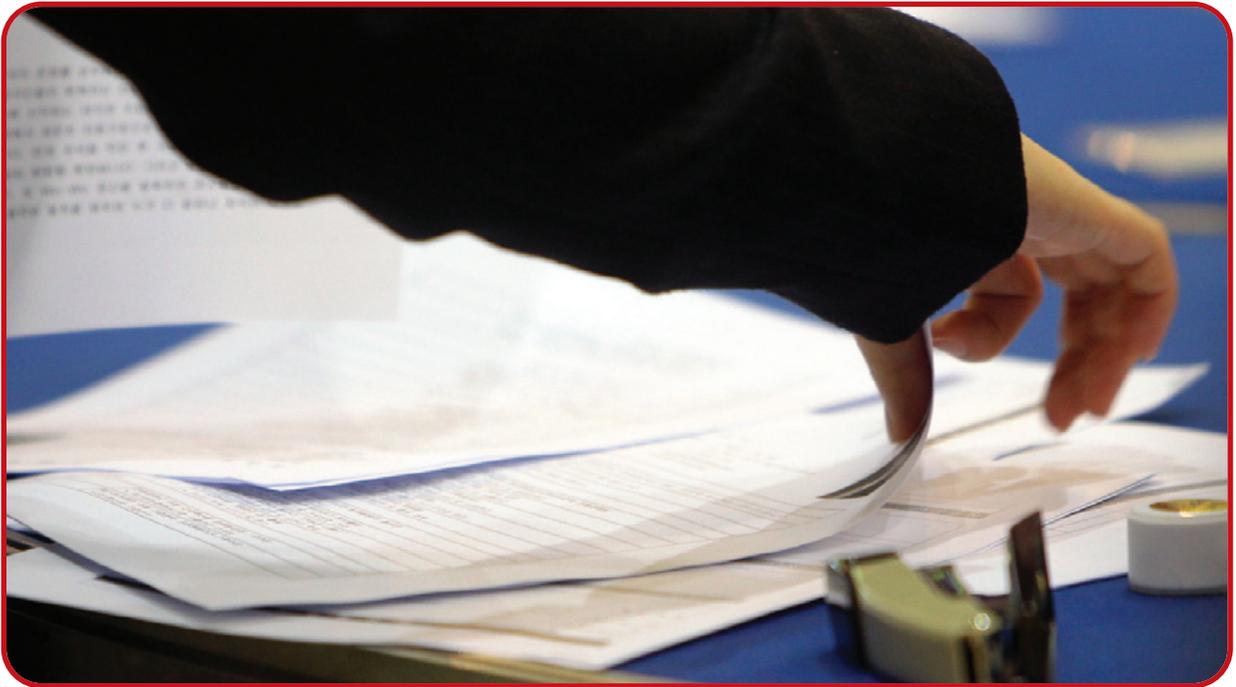
임민욱 사람인 팀장은 "면접은 학점, 외국어 점수 등으로는 파악하기 힘든 지원자의 역량과 인성 등을 평가할 수 있어 중요성이 점점 높아지는 추세"라고 말한다. 따라서 기업마다 면접 유형이나 평가 기준이 다른 만큼 입사하려는 기업의 면접 특징을 사전에 파악해 대비하는 게 요령이라고 임 팀장은 덧붙인다.

## 기업은 열정 넘치는 인재를 좋아한다

기업들이 채용하고 싶은 인재의 유형으로는 어떤 일에도 열정적으로 뛰어드는 사람이 영순위다. 이른바 '열정형' 인재로 이들은 입사 후에도 직무에 대한 관심이 높고 애사심도 커서 회사가 성장해 가는 과정에서 함께 발전할 가능성이 크다고 보기 때문이다.

변화에 빨리 적응하는 유형도 기업이 선호하는 인재다. 회사를 둘러싼 경영환경뿐만 아니라 직장인들의 근무환경도 하루가 다르게 급변하고 있는 터라 어떠한 변화에도 도태되지 않고 꾸준히 자기 몫을 해낼 수 있는 인재를 바라는 것은 지극히 당연한 일이다. 아무리 실력이 뛰어나도 친화력이 부족하면 조직에서 인정받기 어려우므로 기업문화에 잘 적응하고 기존의 구성원과 협력해 성과를 창출해 낼 수 있는 조직친화형 인물도 높이 친다.

그 밖에도 자기 일을 완벽하게 처리하는 유형, 일을 창의적으로 해결하는 유형, 하나를 가르쳐 주면 열을 아는 유형, 업무 지식이 풍부한 유형, 예의가 바른 유형, 일찍 출근해 업



올 상반기 채용에서는 면접 비중이 서류전형의 2배에 이를 전망이다. 심지어 스펙보다 인재상이 회사와 부합하느냐의 여부만으로도 합격시키는 기업이 적지 않다. 사진: 최재구 기자

무를 부지런히 준비하는 유형 등도 기업의 선택을 받을 공산이 크다.

임 팀장은 “기업의 인재상은 회사가 필요로 하고 육성하고자 하는 인재의 구체적인 모습을 정의한 것이므로 채용의 중요한 평가 기준이 된다”고 지적하고 “각각의 기업이 요구하는 인재상을 꼼꼼히 파악한 뒤 자신의 강점과 연계시켜 내세운다면 취업에 한 발짝 더 다가갈 수 있을 것”이라고 조언한다.

### 취업 공백기를 사수하라

‘취업 한파’가 올해 역시 강하게 몰아칠 것으로 짐쳐지면 서 구직기간이 그 어느 때보다 길어질 것으로 우려된다. 다 급한 마음에 일단 아무 데나 입사했다가 이직하려고 퇴사하면서 취업 공백기 또한 길어지는 추세다.

하지만 취업재수생에 대한 기업의 인식은 그리 호의적이지 않다. 취업재수생의 지원을 아예 제한하는 기업이 10곳 중 2곳을 넘는다. 응시 가능 졸업연도를 못 박거나 졸업 후 2년 이내까지만 허용하는 식이다. 겉으로는 제약을 두지 않아도 감점 처리하거나 채용을 꺼리는 등 직·간접적으로 불이익을 주는 기업도 많다.

신입사원의 나이가 많으면 상사나 동료들과 잘 어울리지 못하고, 여러 번 낙방했거나 이곳저곳 잠깐씩 옮겨 다닌 경우라면 패기와 열정이 부족하고 불성실하다는 인상을 주기 때문이다. 안 그래도 기껏 뽑았더니 다른 기업에 중복 합격해 빠져나가는 사람들 때문에 곤혹스러운 입장에 처하곤 하는 기업들로서는 취업재수생들 보는 눈이 고울 리 없다.

신입사원의 적정 연령을 놓고 구직자와 인사 담당자의 시각 차이가 존재하는 게 그 방증이다. 기업이 적당하다고 보는 신입사원의 나이는 여성 25.6세, 남성 28.4세인 반면 구직자는 여성 26.2세, 남성 28.5세라고 생각한다. 게다가 구직자 대부분이 나이 때문에 불이익을 받은 적이 있으면서도 나이는 중요한 평가요소가 아니라고 생각하는 것도 모순이다. 특히 대기업은 절반가량이 취업 재수에 따른 늦은 나이를 감점 요소로 보며 채용하기가 꺼려진다는 입장이다. 중소기업은 대기업보다 덜하지만 역시 감점을 주거나 아예 채용을 꺼린다는 경우가 적지 않다.

김희수 잡코리아 사장은 이에 대해 “채용 담당자는 이력서에 설명되지 않은 공백 기간에 구직자가 무엇을 했는지 궁금하기 마련”이라며 “특히 1년 이상의 공백기라면 면접에

서 질문이 나올 가능성이 크므로 적당한 대답을 미리 준비해 뒤야 한다"고 당부한다. 지원 분야의 지식이나 경력 쌓기에 주력하는 등 공백기를 헛되이 보내지 않았음을 입증해야 한다는 귀뜸이다.

### 대기업 못지않은 중소기업 노려라

올해 꼭 취업하고 싶다면 중소기업을 눈여겨보아야 한다. 대기업보다 중소기업 채용이 더 많이 늘어날 것으로 보이는 데다 동종 업계 대기업 못지않은 급여나 복지 혜택을 제공하는 우수한 중소기업이 적지 않기 때문이다.

올해 취업문이 가장 넓은 중소기업 업종으로는 기계와 정보기술(IT) 분야가 꼽혔다. 대한상공회의소가 최근 중소기업청 우수 중소기업 목록에 등록된 6만9천여 기업 중 500곳(종업원 50인 이상)을 무작위로 골라 '2012년 채용계획 조사'를 실시한 결과 올해 채용 계획을 세워 놓고 있는 기업은 62.9%였다. 업종별로는 기계, IT, 섬유제지 분야가 많이 뽑고 운수나 금융 분야는 상대적으로 저조한 편이다.

기계 부문 중소기업들은 자동차산업의 설비 투자 지속과 신흥국 건설기계 수요 증가에 힘입어 평균 7.3명을 채용할 예정이다. 이어 스마트폰과 태블릿 PC 호조 등으로 상승세인 IT(7.0명), 중국과 베트남 등의 수요 확대가 예상되는 섬

유제지(6.6명), 자동차·조선(5.6명), 음식료(5.4명), 유통(5.3명), 건설(4.5명), 음식·숙박(4.3명), 석유화학(3.6명), 철강·금속(3.5명) 등의 순이다.

반면 환율과 유가 변동성으로 인해 수요가 줄어드는 운수업(0.4명), 금융보험(2.9명) 등은 취업 사정이 썩 좋지 않다. 지역별로는 충청권의 채용 예정 인원이 평균 8.1명으로 가장 많고 호남권(7.5명), 경기(4.8명), 영남권(4.4명), 강원권(3.7명), 서울(3.4명)이 뒤를 잇고 있다.

주목할 것은 처우가 대기업 못지않은 우수한 중소기업이 꽤 있다는 사실이다. 중소기업은 급여나 복리후생 면에서 대기업에 뒤질 것이라는 인식과 달리 '중소기업이지만 근로조건이 동종 업계 대기업보다 못하지 않다'는 응답이 36.0%나 된다. '대기업보다 다소 낮다'가 43.8%이고 '대기업보다 낮다'는 고작 20.2%다.

구직자들의 대기업 선호 현상을 탓할 수만은 없다. 그러나 고용의 99%를 중소기업이 차지하는 게 현실이다. 상의는 "저성장시대를 맞아 청년실업자들이 무조건 대기업이나 대기업 일자리만 추구할 게 아니라 자신의 적성과 회사의 잠재성을 종합적으로 고려해 건실한 중소기업을 노리는 게 더 현명한 일"이라고 강조한다. **m**

강윤경 기자 bookworm@yna.co.kr



구직자들의 대기업 선호 현상을 탓할 수는 없지만 적성과 회사의 잠재성을 종합적으로 고려해 건실한 중소기업을 노리는 게 더욱 현명하다. 사진 이덕기 기자