

“젊은 직장인은 내 자식과 마찬가지로”

수십 년 내공으로 직장생활 고충 해법 척척

직장인 대상 온라인 무료 상담 사이트 ‘시니어멘토(www.seniormentor.co.kr)’가 올 1월1일 세상에 나왔다. 사회 초년병들이 일터에서 겪는 다양한 고충을 털어놓으면 수십 년 동안의 직장생활을 마치고 은퇴한 이들이 인생 선배로서 지식과 경험, 지혜를 전수해 주는 공간이다. 살아 있는 경험에서 우러나오는 조언들이라 크게 공감을 불러일으킬 뿐만 아니라 깨달음을 자연스럽게 유도해 낸다는 장점이 있다.



이제 겨우 한 달여 지났을 뿐이지만 수십 건에 불과하던 질문당 조회건수가 수백 회로 경증 뛰어올랐다.

“쌀로 밥을 지으라는 식의 구태의연한 얘기는 하지 않으려고 한다. 수십 년 직장생활에서 쌓은 산 경험을 바탕으로 피부에 와 닿는 생생한 조언이라야 진정성이 통하리라고 본다.” 온라인을 통해 젊은이들의 다양한 직장생활 고민을 상담해 주는 시니어 멘토 조성룡(55) 씨의 변이다.

혈기왕성했던 20대, 굴지의 광고회사에 들어가 카피라이터로 사회생활을 시작한 후 2년 전 은퇴할 때까지 앞만 보며 치열하게 달려왔다. 자의 반 타의 반으로 살아남기 위한 경쟁에 함몰됐던 시절이기도 하다. 하지만 이제 50대 중반. 앞으로 20년은 더 일해야 한다는 생각에서 지난날을 돌아보고 은퇴 후를 고민하던 중 삶의 반전을 맞게 됐다. 희망제작소에서 주관하는 행복설계아카데미에서 봉사하는 삶, 그 중에서도 재능 기부에 눈뜬 것이다.

마침 같은 아카데미 출신으로 (주)대우 부사장을 지낸 서재경 SPR경영연구소 대표를 알게 된 게 결정적인 계기가 됐다. 사회에 발을 내디딘 지 얼마 안 되는 젊은이들이 직장생활에서 어려움을 겪는 것을 보며 이들에게 실질적인 도움을 주자는 데 두 사람의 뜻이 일치했다. 형제도 친구도 별로 없이 어려서부터 공부만 강요받고 경쟁에 내몰리며 자란 젊은이들은 문제를 스스로 해결하는 능력이 부족해 직장생활 중에 고민이 생겨도 터놓을 곳을 찾지 못하고 방황한다는 사실을 깨달았기 때문이다.

이들은 아카데미 출신의 은퇴자 중에서 경력과 인품을 갖춘 10명으로 멘토단을 구성하고 새로운 도전에 나섰다. 보건복지부의 지원으로 6개월여에 걸친 준비 끝에 직장인을 대상으로 하는 온라인 무료 상담 사이트 ‘시니어멘토



조성룡 시니어 멘토

사진 서민영 기자

(www.seniormentor.co.kr)가 올 1월1일 세상에 모습을 드러낸 것이다. 사회 초년병들이 직장에서 겪는 다양한 고충을 털어놓으면 수십 년 직장생활을 마치고 은퇴한 시니어(연장자)들이 인생 선배로서 지식과 경험, 지혜를 전수해 주는 공간이다. 살아 있는 경험에서 우러나오는 조언들이라 크게 공감을 불러일으킬 뿐만 아니라 깨달음을 자연스럽게 유도할 수 있다는 게 큰 장점이다.

이제 겨우 한 달여 지났을 뿐이지만 수십 건에 불과하던 질문당 조회건수가 수백 회로 경중 뛰어올랐다. 그 사이에

대기업 임원을 비롯해 금융·언론계 간부, 군인, 공직자 출신 등이 가세해 멘토단은 25명으로 불어났다. 이들은 현역 시절 부하직원들과 소통하려고 꾸준히 노력했다는 공통점을 지니고 있다. 사고가 유연하고 탈(脫)권위적인 조씨 역시 젊은 후배들이 상담이나 자문을 구할 때 마다한 적이 없다.

누구나 공감하는 질문, 생생한 맞춤형 답변

현재 이 사이트에는 대기업과 중소기업, 또는 남성과 여성을 불문하고 전국의 직장인들이 다양한 질문을 올려놓고



형제도 친구도 별로 없이 공부만 강요받으며 자라고 어렸을 때부터 경쟁에만 익숙한 젊은 직장인들은 문제 해결 능력이 부족한 데다 직장생활로 고민이 생겨도 털어놓을 곳이 없어 쉽게 방황한다. 사진_ 이상화 기자

있다. 담배를 하루에 한두 개피씩 빌려 가는 선배에 대한 대처법을 묻는 사소한 내용에서부터 상사와의 갈등이나 후배에 대한 불만, 이직, 경력 개발 등에 이르기까지 어느 회사에서나 있을 법한, 누구에게나 일어날 법한 생생한 질문들이다. 시니어멘토는 근로 윤리, 리더십, 인간관계, 업무 성과, 양성평등, 인사, 복지, 이직, 조직문화, 경력 개발 등 10여 개의 주제별로 전담 멘토들이 답변을 달아 주는 방식으로 운영된다.

조 씨가 맡은 분야는 양성평등. 오랫동안 몸담은 광고계의 특성상 수많은 여성과 함께 일했지만 멘토로서 답변할 때에는 언제나 조심스럽다. 50대, 그리고 남성이라는 전제가 자칫 걸림돌로 작용할 수도 있기 때문이다. 여성들만의 문제에 맞닥뜨리면 기껏해야 추론에 그칠 수밖에 없다는 한계에 봉착한다. 양측의 얘기를 균형 있게 들어야 제대로 된 처방이 나올 수 있으나 일방적인 말만 듣고 답변을 내놓으려면 아무래도 부담스럽다. 회사라는 조직을 이해시키고 위로는 상사의 입장을 헤아리며 아래로는 부하직원을 배려해야 한다고 충고하면 고리타분하게 받아들일지 모른다는 우

려도 떠나지 않는다.

그래서 답변이 어렵거나 모호할 때에는 먼저 다른 멘토들과 의논한 뒤 답글을 달기도 한다. 그래도 다행인 점이 없지는 않다. 회사에 다닐 때 남매노소를 불문하고 격의 없이 지내며 많은 사람의 얘기를 들어 준 게 큰 도움이 된다.

시니어멘토가 뿌리를 내리려면 넘어야 할 벽이 몇 개 있다. 우선은 더욱 다양한 멘토들을 모셔 오는 것이다. 그는 특히 “현재의 멘토단이 대기업 출신 퇴직자들로만 꾸려져 있어 중소기업 출신 멘토가 간절하다”고 호소했다. 어느 정도 체계가 잡힌 대기업에 비해 중소기업은 조직문화나 인권 차원에서 사각지대에 놓인 경우가 많아 직접 체험해 보지 않은 사람으로서 생생한 답변을 제시하기가 쉽지 않다. 다만 ‘어느 회사에서든 임원은 지냈어야 한다’는 자격요건은 지켜야 한다. 직원 관리 경험이 풍부하고 시야도 넓어 진정한 위기 대처 능력을 갖추고 있을 확률이 높다는 이유에서다.

여성 멘토 부족은 하루빨리 해결하고 싶은 숙제다. 임원까지 지내고 퇴직한 여성 가운데 자원자를 찾기가 쉽지 않아 지금까지 여성 멘토는 고작 1명밖에 확보하지 못했다. 흠

페이지 운영에 필요한 최소한의 비용을 지원해 줄 단체를 찾는 것도 시급한 일이다. 정부의 지원금은 이미 바닥난 상태다.

직장이 즐거워야 인생이 즐겁다

젊은 시절, 조씨 역시 직장에서 갖가지 어려움을 겪었다. 특히 상사와의 관계 때문에 힘들었던 적이 한두 번이 아니다. 때로는 일보다 대인관계에 치일 때가 더 많은 게 대다수 직장인의 초상이고 보면 그럴 수밖에 없을지도 모른다. 그는 “직장이 즐거워야 인생이 즐겁다는 게 지론”이라며 “하루 8시간 이상을 직장에서 보내므로 함께 일하는 선후배, 특히 상사와의 관계가 중요하다”고 지적했다.

어떤 상사를 만나느냐에 따라 일의 만족도와 삶의 질이 크게 좌우된다는 게 그의 판단이다. 상사와의 관계가 불편하면 우선 직장생활부터가 재미없어진다. 집에서는 사소한 일에 불같이 화를 내고 피곤하다며 잠만 청해 가족들과도 불화를 빚는 악순환에 빠지고 만다. 조 씨가 시니어 멘토로 나선 데에는 ‘내 자식이 결국 요즘 시대의 젊은 직장인’이라는 인식이 크게 작용했다.

그는 요즘은 시니어 멘토로 활동하는 틈틈이 자신만의 사업 구상에도 열심이다. 자연에 관심이 많은 만큼 언젠가는 고향으로 돌아가 환경과 관련된 일을 하고 싶은 마음을 갖고 있다. 이 사회를 더 살기 좋은 터전으로 다듬어 자손들에게 물려주자는 ‘원대한 꿈’을 실현하기 위해서다.

인터뷰를 마칠 무렵 그는 “너무 위만 바라봐서는 안 된다”는 뼈 있는 말을 젊은 직장인들에게 남겼다. 나름대로는 누가 봐도 잘 나가는 화려한 삶을 살았지만 지나고 보니 별것 아니라는 깨달음을 얻은 지 오래다. 그는 “소주를 마시나 양주를 마시나 취하기는 마찬가지”라고 전제하고 “중요한 것은 마실 때의 즐거움”이라고 강조했다. 위만 쳐다보고 앞만 바라봐서는 소중한 것들을 놓쳐 버리고 허무해지기 쉬운 탓이다.

사회에 봉사하는 마음으로 천천히 행군하며 가족이나 지인과 어우러져 즐겁게 살아가는 게 앞으로 만들어 가려는 제2의 삶인 것도 그래서다. “행복을 먼 데에서 찾지 말고 주변에서 찾아야 한다”는 그는 자신이 마신 찻잔과 쟁반을 손수 치우며 ‘이런 게 바로 소소한 행복’이라고 가르쳐 주기도 하려는 듯 씩웃 웃었다. 

강윤경 기자 bookworm@yna.co.kr

- 강대현** : 대우전자 상무, 하이마트 전무, 무역회사 CEO
- 공 헌** : 대우증권 상무, 메리츠증권 전무, HTC 인베스트먼트 파트너
- 김경희** : 중앙일보 기자, 유니세프 한국위원회
- 김석현** : LG전자 부장, K&C시스템 부사장
- 김수종** : 한국일보 주필, 칼럼니스트
- 김용정** : 동아일보 편집국장, LET'S 단장
- 김윤석** : 상업은행 도쿄지점장, 우리은행 지점장, 한국동아제분 상무
- 김재국** : 카타르 주재 대사, 시애틀 총영사, 현대건설 자문
- 김종민** : 영화감독, 영화진흥위원회 책임교수
- 남기선** : 삼성생명 지점장, 미소금융 경영자문위원
- 류재훈** : 대우자판건설 상무, 서예가
- 문창재** : 한국일보 논설실장, 내일신문 객원논설위원, 한국간행물윤리위원회 심의위원
- 박재찬** : 지엠대우자동차 상무, 더클래스 효성 CEO
- 사재경** : (주)대우 부사장, SPR경영연구소 대표
- 안완수** : 한진해운 상무, 인천Ferry 사장
- 유영준** : LG전자 마케팅 상무, 전경련 중소기업센터 자문위원
- 이갑수** : 우리은행 지점장, 우리신용정보 지점장
- 이강현** : 외환은행 지점장, 신용회복위원회 전문상담위원
- 이계성** : 한국일보 논설위원, 한반도평화연구소 소장
- 이유식** : 한국일보 LA 특파원, 한국일보 논설위원
- 이찬웅** : 외환은행 지점장, 중소기업 부사장, 수필가
- 조기대** : 대우전자 본부장, 대우전자 중국법인 대표, K2C 리서치 파트너
- 조성룡** : 엘지애드 카피라이터, 삼희기획·금강기획 크리에이티브 디렉터, 금강기획 제작본부장, 하쿠호도 제일 광고본부장, 그레이프 커뮤니케이션즈 사장
- 조헌재** : 현대건설 부장
- 허 석** : 해군 장교, 한국가정법률상담소 상담원

“시니어 멘토님, 이럴 땐 어떻게 해야 하나요?”

Q 우리 회사에는 그 누구도 따라가지 못하는 최고의 아침꾼이 있습니다. 뒷사람에게만 잘 보이고 아랫사람들은 함부로 대하지만 상사들은 그것도 모르고 그 아침꾼만 예뻐합니다.

A 어느 조직에서나 흔히 있는 일이니 너무 분개하지 마세요. 그리고 아부도 능력입니다. 상황에 맞춰 아부하는 것은 쉬운 일이 아니기 때문입니다. 문제는 말씀하신 대로 아부가 아니라 아랫사람들을 함부로 대하는 것입니다. 이런 사람일수록 업무 능력은 별로일 때가 많습니다. 지금 당장은 그가 사회생활을 성공적으로 하는 것처럼 보일지 모르지만 머지않아 밀천이 드러나기 마련입니다. 품성이 바르지 않으면 사람의 마음을 움직일 수 없기 때문이지요. 그를 반면교사 삼아 더욱 성실하고 소신 있게 행동하시기 바랍니다.

Q 저희 상사는 별것 아닌 일에도 특하면 소리를 지르고 면박을 줍니다. 아무리 조심하고 긴장해도 언제 어디서든 불쑥 터지는 불호령. 일보다 상사 눈치 보는 게 더 힘듭니다.

A 그런 상사를 만났다는 사실에 오히려 감사하면 어떨까요? 상사의 언행에 잘 대처하는 방법을 찾으려는 노력도 의미가 있고, 멧집도 기를 수 있을 것입니다. 부하직원이 상사를 바꾸는 것은 불가능합니다. 차라리 자신의 시각을 바꿔 보는 게 어떨까요? 모두에게 시한폭탄 같은 존재인 상사에게는 어떤 장점이 있는지, 회사에서는 상사의 어떤 능력을 높이 평가하고 있는지 찾아내 배우려고 노력하십시오. 상사에게 장점이 없다고요? 그럼 당신이 상사가 됐을 때 그렇게 하면 절대로 안 된다는 것을 가슴 깊이 새기세요. 그것만으로도 충분한 내공이 쌓입니다.

Q 경력을 쌓은 후 대기업으로 이직하려고 중소기업에 입사했습니다. 제가 배치된 경영지원부는 적성에도 맞고 일도 재미있어 회사에 대한 애착까지 생겼습니다. 그러나 재정난으로 월급이 3개월이나 밀리는 바람에 생활이 어려워졌다는 게 문제입니다. 계속 일하고 싶은 마음도 있지만 회사의 미래가 불투명하니 이직해야 한다는 생각도 듭니다.

A 경영진과 직원이 합심해 어려운 회사를 일으켜 세우는 일은 많이 있습니다. 물론 그 이면에는 임직원들의 피나는 노력이 있었겠지만, 먼저 경영자의 인품을 알아야 합니다. 경영자가 어려운 상황을 이겨내기 위해 직원들과 합심해 노력하는지, 아니면

회사의 어려움을 핑계 삼아 본인의 사리사욕만 채우는지 등을 파악해 보십시오. 경영지원부라면 경영자의 행동이나 회사의 장기 계획 등을 알기 좋은 위치입니다. 나의 작은 힘이나마 보탬다면 회사가 재기하는 데 도움이 될 것인지, 경영자의 무관심으로 회사의 장래가 어두운지를 잘 판단하시기 바랍니다.

Q 열심히 해도 겉으로 드러나지 않는 일들이 많습니다. 인사 평가를 실시할 때에는 눈에 드러나는 일을 많이 한 사람이 유리합니다. 그러다 보니 다들 티 나는 일만 하려고 듭니다. 비록 평가받지 못해도 필요하고 의미 있는 일을 해야 할까요, 아니면 눈에 띄는 일만 해야 할까요?

A 열심히 해도 티가 나지 않는 일은 하고 싶지 않은 게 인지상정일 것입니다. 그러나 직장생활을 하면서 항상 드러나는 일만 할 수는 없습니다. 반대로 티가 나지 않는 일만 하게 되는 경우도 많지 않습니다. 장기적으로 보면 여러 가지 일을 다 하게 되니까요. 그러니 지금 현재 티가 안 나는 일을 하더라도 긍정적으로 받아들이세요. 반대로 폼 나는 일을 하고 있을 때에는 누군가가 티 안 나는 일들을 묵묵히 하고 있음을 알아주세요. 그렇지만 실은 티 안 나는 일을 성심껏 했을 때 오히려 눈에 띈다는 점을 명심해야 합니다. 건성으로 하는 사람들과 달리 금방 표가 나므로 어쩌면 자신을 돋보이게 할 좋은 기회일지도 모릅니다.

Q 친하게 지내던 입사동기가 상사들과 마라톤을 함께 하면서 그들과 가까워졌습니다. 운동을 못하는 저는 그저 부러울 뿐입니다. 뒤쳐지는 느낌에 알미운 생각도 들고요.

A 입사동기가 상사들과 친하게 지내면서 소외감이 드는 심정을 이해합니다. 하지만 능력과 취미는 사람마다 다릅니다. 앞으로 관심을 갖고 함께 마라톤을 하거나 응원이라도 하면서 어울려도 되겠지요. 하지만 그게 유일한 방법인지 생각해 보세요. 상사들과 가까워지는 방법에는 운동만 있는 것이 아닙니다. 자신을 차별화할 수 있는 능력을 키워 보세요. 업무에 대한 실력을 쌓거나 성실성을 자신의 브랜드로 만들면 어떨까요? 제 경험을 말하자면 운동을 잘하는 부하직원은 운동할 때에만 필요합니다. 결국은 일 잘하는 직원을 더 신뢰하게 되더군요. **m**

*사례 제공 : 시니어 멘토