

지방대학 졸업생, 이렇게 차별 받는다*

이 은 영

한국대학교육협의회 연구원



1

해마다 취업철이 되면 졸업을 앞두거나 이미 졸업한 취업희망자들의 발길이 바빠진다. 그러나 누구보다 지방대 출신 학생들의 발걸음은 더욱 바쁘고 무겁다. 필기시험 폐지, 면접시험 강화 등 '95년 하반기부터 거세게 몰아친 채용제도의 변화가 지방대 출신들의 응시를 사실상 원천적으로 막고 있기 때문이다.

노동부 발표에 따르면, '95년의 50대 그

룹 대졸 공채 인원은 총 38,372명이었는데 이는 '95년 전체 대졸 취업자 수 97,290명의 39.4%를 차지할 정도로 채용 시장에서 비중이 크다. 그런데 전체 대졸 취업희망자 중 지방대 출신은 72%로 서울 지역보다 2.5배 가량 많음에도 불구하고 50대 그룹 신입사원 중 지방대 출신은 47.1%에 불과하다. 즉, 지방대 출신 취업희망자가 50대 그룹에 입사한 비율은 17%인 데 비해, 서울 소재 대학 출신 취업희망자는 전체의 53%가 50대 그룹에 입사한 것이다.

한편, 『한국대학신문』이 전국 24개 대학의 대학생 892명을 대상으로 실시한 취업

* 이 글은 1996년 10월~11월 일간신문 기사 중 지방대학 졸업생들이 취업 현장에서 겪는 어려움을 소개한 내용을 선정하여 편집실의 이은영 연구원이 재구성한 것임.

의식 설문조사 결과(1996년 10월 14일자)에 따르면, 응답자 중 취업을 원하는 학생은 서울 지역 대학생 47.3%, 지방대생 73.0%로 지방대생의 취업 욕구가 훨씬 더 높은 것으로 나타났다. 희망 취업분야는 언론·광고업계(23.1%), 일반 기업체(20.9%), 국영 기업체(13.3%), 공무원(11.4%) 등의 순인데 이 중 일반 기업체에 대한 선호는 지방대생 27.1%, 서울 지역 대학생 15.0%로 지방대생이 더 높으며, 이 항목 응답자의 75%가 대기업 입사를 희망하였다. 이처럼 기업체, 특히 대기업은 많은 대졸자들이 취업을 희망하고 실제로 전체 대졸 취업자 수의 약 40%를 선발하므로 양적 측면에서 전체 취업 분위기에 매우 커다란 영향을 미치게 된다. 아래에서는 지방대 출신들이 기업체 입사지원시 받는 차별을 전형절차, 전형방식, 취업정보 접근 등 세 가지 유형으로 나누어 차례대로 살펴보고, 이어서 구체적인 차별 사례 기사를 소개하고자 한다.

먼저, 각 기업체의 전형절차 변화로 인한 지방대생 차별을 보자. 대기업들이 1995년부터 필기시험을 축소하거나 폐지하고 대부분 서류전형-인·적성검사 또는 직무능력검사-면접만으로 신입사원을 선발하면서 대다수 지방대생들은 대기업의 입사원서조차 구하기 어려워지는 상황이 일어났다. 40대 그룹의 '96년 하반기 공채·전형절차를 살펴보면, 서류전형-인·적성검사 또는 직무능력검사-면접으로 선발한 곳이 전체의 45%, 서류전형-면접만으로 뽑은 곳이 37.5%였고, 서류전형 없이 직무능력검사나 필기시험을 본 그룹은 단 두 곳에 불과했다. 필기시험이 없어지고 면접만으로는 수많은 지원자들의 능력을 계량화하기 어려우므로 자연 서류전형이 지원자들을 1차로 걸러내

는 주요한 역할을 맡게 되었고, 이 과정에서 비명문대와 지방대학 출신자들은 대학간 점수 서열화로 인해 첫 관문 자체를 통과하기 어려워진 것이다(뒤의 사례 기사 2와 7 참조).

취업전문지인 월간 『인턴』의 “주요 14대 그룹 이사들은 말한다”(1996년 10월호)를 보면 인사담당 이사들은 선발하고자 하는 인재가 갖추어야 할 덕목으로 민주적 능력, 창의력, 도전 정신, 인간미, 진취성, 국제적 감각, 긍정적인 자세, 올바른 가치관, 봉사 정신 등을 들고 있다. 이를 보면 비명문대나 지방대 출신이 홀대받을 이유는 하나도 없는 듯하다. 그러나 이러한 대기업 임원들의 언명은 해외 어학 연수와 토익 고득점, 현월 증서 등으로 무장한 지방대생들을 무력하게 하는 서류전형 앞에서 한낱 구두선에 지나지 않는다.

지방대생에 대한 차별은 다양해진 전형 방식에서 한층 심화된다. 이른바 밀크로드 시스템, 리크루터 제도 등이 지방대생을 더욱 우울하게 만드는 신채용방식이다. 먼저 밀크로드 시스템이란 손수레에 우유를 싣고 돌아다니듯 각 대학을 돌아다니며 즉석 면접을 시행하는 미국 기업들의 면접 방식에서 유래한 말이다. 대기업은 '96년 하반기에 이 제도를 도입하여 서울의 O대학 등에 상시 채용 부스를 설치하고 현장에서 즉석 면접을 실시하였다. 이 제도 역시 서울의 일부 명문대학에 한정되어 시행될 뿐 지방대에까지 비용을 들여가며 상설 채용 부스를 설치할 기업은 드물 것이다. 한편, 리크루터 제도란 일정 직급 내에서 선발된 사원이 자신의 출신학교 후배들을 추천·채용하는 제도이다. 『대학문화신문』의 “취업가진단: 채용 현실과 대책”(1996년 11월 7

일자)의 일부를 인용하자면, 서울의 명문대로 불리는 ○대학에 리크루터로 참여했던 C그룹 오모 씨는 “우수 인력 확보를 위해 공채가 시작되기 일주나 이주 전쯤 특채를 실시한다. 만약 특채에서 원하는 인재가 100% 선발된다면 공채에서 단 한 명도 선발하지 않을 수도 있다.”고 밝혔다고 한다. 또한 새로운 면접기법 중 하나인 무자료 면접의 허구성도 짙고 넘어가야 한다. 입사지원서에 기재된 모든 신상명세서를 참고하지 않은 상태에서 수험표와 이름만으로 지원자를 평가하는 무자료 면접은 학연이나 지연 등에 의한 면접관의 선입견을 배제할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 이 역시 서류전형 통과 후의 절차이기 때문에 서류전형시의 공정한 심사가 전제되어야만 그 실효성을 찾을 수 있다.

마지막으로, 지방대생의 기업체 취업을 더욱 어렵게 하는 또다른 요인으로는 취업정보접근의 어려움을 들 수 있다. 우선 지방대생은 대기업들의 취업설명회에 접근하기 어렵다. 학교 내에서 열리는 취업설명회는 채용에 대한 일차적인 정보를 제공하는 장으로서, 서울 소재 대학의 경우 수십 건이 열리고 있으나, 지방 소재 대학은 수개월 전부터 대기업에 설명회 요청을 하더라도 외면당하기 일쑤다. 서울에 앉아 있어도 넘쳐나는데 굳이 지방까지 가는 노력을 할 필요가 있는냐는 것이 대기업의 입장이다. 이에 지방대생들은 취업 정보와 입사지원서를 구하기 위해 많은 시간과 비용을 들여가며 서울에서 열리는 회사설명회나 취업박람회장을 일일이 찾아 다니는 수고를 감내할 수밖에 없다(뒤의 사례 기사 4 참조).

또한 앞의 『한국대학신문』의 설문조사에서 대학생들의 기업 정보 확보 수단은 선

배, 취업정보지나 잡지, 기업 홍보물, 신문·방송 등의 순으로 나타났다. 이 중 취업정보지 및 잡지에 대한 의존도를 보면 서울 소재 대학(12.6%)보다 지방대학(23.2%)이 월등히 높아 지방대생들의 취업 정보 확보 수단이 매우 제한되어 있음을 알 수 있다.

아래에서는 취업 현장에서의 지방대생 차별 사례 기사를 소개하고자 한다. '96년 하반기 공채시에도 대기업들은 학력과 학벌 위주의 채용에서 벗어나 능력 위주의 '열린 채용'을 지향한다는 멋진 채용방향을 제시하였다. 그럼에도 불구하고 각 기업들이 위와 같이 '지방대 제쳐놓기' 전략을 구태의연하게 반복하는 것은 글로벌라이제이션 시대에 스스로 자신의 입지를 좁히는 우를 범하는 것이라는 사실을 모르기 때문일까? 개인의 잠재력과 발전 가능성을 중시하여 넓은 물에서 숨은 인재를 찾아내려는 노력이야말로 진정한 열린 채용을 가능하게 할 것이다.

2

'95년 이맘때쯤 한 지방대에서 있었던 일이다. 취업철을 맞아 학생처는 성적증명서 등 각종 증명서 발급으로 몹시 바빴다. 그런데 몇몇 학생들이 난데없이 수학능력평가시험(학력고사) 성적증명서를 떼 달라고 했다. 한 대기업에서 이를 요구한다는 것이다. 그 대기업은 학생들의 취업선호 조사에서 열 손가락 안에 꼽히는 곳이다.

대학으로서는 난감했다. 입사사정 자료는 5년 동안 보관하고 폐기한다. 군대를 다녀온 경우라면 증명서를 떼 줄 방법이 없다. 그런 사정을 설명해도 학생들은 물러서지

않았다. 그들로서는 인생이 걸린 문제였다. 자연스럽게 오랫동안 옥신각신할 수밖에 없었다.

올 취업문은 그 어느 때보다 좁다. 경쟁률은 어림잡아도 3 대 1이다.

하반기 취업희망자는 28만 명으로 추정된다. 하지만 채용가능 인원은 중소기업을 포함해도 9만 명에 그친다. 30대 그룹으로 좁혀보면 경쟁률은 10 대 1이 넘을 것이라고 한다.

이 좁은 문 앞에서 지방대 출신들은 자꾸 '작아진다'. 지방의 한 명문 사립대의 경우, 올 하반기 취업전선에서 속속 고배를 마셨다. A기업에 8명을 추천했으나, 3명만이 서류전형 통과했다. B기업에는 12명을 추천했으나, 2명만이 합격했다. C기업에는 3명을 추천했으나, 모두 서류전형에서 탈락했다. 학점, 토익점수 모두 우수한 학생들을 뽑아 추천했는데도 그랬다. 이 대학의 취업보도과 관계자는 "내년 2월 졸업생의 취업을 내기가 겁난다."고 말했다.

'96년 5월 노동부의 발표에 따르면, '95년 50대 그룹에서 지방대 출신 채용비율은 47.1%로 전년도보다 2.5% 포인트 증가했다. 노동부는 이에 대해 "대그룹들의 채용방법 변화 때문"이라고 분석했다.

대그룹들이 앞다퉈 채택한 '새로운 채용방법'이 지방대 출신들의 취업문을 조금이나마 넓혀놓았다는 것이다. 노동부 발표에 따르면, '95년 50대 그룹 가운데 20곳이 서류전형과 면접만으로 신입사원을 뽑았다. 나머지도 대부분 먼저 서류전형으로 예비신입사원을 가려냈다. 모두에게 기회를 주는 필기시험은 이제 거의 사라졌다. 대기업은 이렇게 채용방법을 바꾸면서 "학교보다 능력을 중시하기 위한 것"이라고 평가했다. 올해는 이런 '새로운' 채용방식을 채택하는

대기업들이 더욱 늘었다.

그렇지만 지방대 출신들이 체감하는 현실은 전혀 다르다. 취업문이 아예 닫힌 것처럼 느껴진다고 말한다. 원서 구경조차 힘들고, 학교 추천을 받아도 서류전형에서 떨어졌다는 말만 되풀이 들을 뿐이라고 한다. 대그룹일수록 학벌이라는 그물망을 더욱 촘촘히 쳐놓고 있는 것 같다는 얘기도.

사실이다. 대그룹의 신입사원 채용에서 학벌은 이전보다 훨씬 절대적 기준으로 강화됐다. 한 대그룹의 서류전형 평가방법을 뜯어보면 학벌이 '냉혹하게' 자리잡고 있는 현실을 그대로 보여준다. 이 그룹의 서류전형 평점은 1백점 만점. 출신 대학·학과의 최근 10년간 수능점수 평균성적을 60점 만점으로, 그리고 대학성적을 40점 만점으로 환산한다.

『한겨레』가 입수한 이 그룹의 대학·학과별 점수표에 따르면, 서울대 경제학과는 60점 만점에 54점, 호남의 한 국립대 법학과는 37점이다. 무려 17점 차이가 난다. 지방대나 이른바 이류·삼류 대학 출신들은 아무리 학점이 좋더라도 이 차이를 좁히기는 거의 불가능하다. 여기에다 야간대학이나 분교 또는 편입학자에게는 15점을 감점한다.

다른 대다수 대그룹의 평가방식도 비슷하다. A그룹의 경우, 수능 점수를 기초로 전국대학 및 학과를 1군에서 5군까지 분류해 입사 지원생들을 평가하는 기준으로 삼고 있다. 또 B그룹과 C그룹 등도 수능 점수로 대학·학과별 서열을 매긴 뒤 지원생들의 대학 학점에 가중치를 부여한다. 수능 점수가 평생을 따라 다닌다. 한번의 실수에 평생을 울어야 하는 셈이다.

"서류전형에서 자기소개서를 어떻게 다 읽느냐. 학내·외 활동을 어떻게 계량화할

수 있는가. 일부 대학의 경우, 학점을 지나치게 높게 주기 때문에 이를 전적으로 믿기도 곤란하다. 서류전형은 결국 걸러내는 과정인데 어떤 기준이 효율적이겠는가.” ㄷ그룹 인사담당자의 말이다.

게다가 대기업들은 ‘입도선매’로 채용인원의 20~70%를 미리 뽑는다. 요즘에는 일류대 출신 사원들을 ‘리크루터’로 활용해 활동비를 주고 후배들을 스카우트하도록 한다. 그런 뒤 일류대에는 입사원서를 무한대로 뿌리고 지방대 등 나머지 대학에는 특정학과에만 몇 장을 배포한다.

“대외적으로 지방대 출신 채용비율을 40%라고 말하지만, 20% 미만으로 보면 된다. 감사 대상도 아니어서 부풀려 보고한다.” ㅎ그룹 인사담당자의 말이다.

대기업의 학벌 중시 경향은 그 뿌리가 깊다. ㄱ그룹의 인사담당 고위 관계자는 “어려운 일이 생겼을 때 아무래도 명문대 출신들의 해결능력이 뛰어나다. 안면이 통하는 사회에서 명문대 출신이 일을 처리하는 데 유리한 게 사실 아니냐. 이런 현실을 무시하고 무조건 대기업들만 탓해서는 안 된다. 지방대학들은 대학 스스로 경쟁력을 키우기 위해 노력해야 한다.”고 말했다. ㄱ그룹의 한 관계자는 “취업철이 끝나면 명문대 출신 채용비율은 사장 보고사항으로 올라간다. 그 비율을 보고 한 해 채용을 잘했는지 평가받는다.”고 말했다. 그래서 개선책을 건의해 봤지만 아무 소용도 없었다는 것이다.

이에 대해 지방대 등 대학의 취업 담당자들은 “대기업들이 수능 점수를 주요 기준으로 삼는 것은 학생들이 대학 4년 동안 성장할 가능성을 아예 무시하는 비교육적 발상으로, 이는 대다수 학생들에게 평생 돌이킬 수 없는 좌절감을 안겨줄 것”이라고 비난했

다. 학벌 앞에서 한껏 움츠러든 지방대 출신의 마음은 올해 더욱 위축될 것 같다(강석운·박종생 기자, “대기업 입사 지방대생 접근 금지”, 『한겨레신문』, 1996. 10. 23 일자).

3

지방대학에서는 삼성, 현대, 대우 등 국내 3대 그룹에 입사한 학생을 축하하기 위해 내걸린 플래카드를 심심찮게 볼 수 있다. 3대 그룹 입사는 그만큼 ‘하늘의 별따기’다.

50년 역사의 호남 사립명문 조선대도 마찬가지였다. 그러나 요즘엔 학과별 자축연으로 대신한다. ‘남들 보기 창피’해서다. 극히 저조하다며 끝내 숫자를 밝히지 않았지만, 올 졸업생 중 3대 그룹에 취업한 학생들은 한 자리 숫자다.

지방대의 취업전쟁은 치열하다. 특히 광주·전남 지역 대학들이 치르는 ‘국지전’은 더욱 혹독하다. 이는 '96년 2월 졸업생을 기준으로 이 지역 대학들의 순수취업률에서 확연히 드러난다. 전남대와 조선대의 취업률은 각각 63.5%, 51.8%로 전국 평균 71.4%에 비해 크게 떨어진다. 영남 지역의 대학들과 비교해 봐도 형편없다. 부산대는 72.2%, 경북대는 70.4%다. 그 아래로 내려가면 더욱 비참하다. 순천대는 51.2%, 목포대와 호남대는 각각 47.6%, 40.2%다. 대학 위신을 고려해 약간씩 취업률을 올린 경우도 있다는 데도 그렇다.

21일 찾은 광주 지역의 대학 관계자들은 한결같이 올해는 더욱 어렵다고 말했다. 남총련에 대한 대기업들의 반감이 연세대 사

태로 인해 깊어질 대로 깊어져 취업에 영향을 끼칠 것으로 보기 때문이다. 전남대 박종희 장학담당관은 “어느 기업에서 3명을 추천해달라고 하면서 한충련 출신은 추천하지 말라고 공문을 보냈다.”고 말했다.

얼마 전 모 기업의 면접시험에서 떨어졌다는 한 조선대생(25·화공4)은 “면접관이 시위에 대해 물어 ‘데모가 나쁜 것은 아니지만 방향이 틀렸다’고 대답했다. 이렇게 대답해 떨어진 게 아닌가 하는 생각이 들기도 한다.”고 말했다. 또다른 조선대 학생은 “사투리를 쓰면 면접에서 떨어질 가능성이 높다는 말이 공공연하게 나돈다.”고 말했다. 그만큼 피해의식이 깊다.

이 지역 출신들이 겪는 취업의 어려움은 어제 오늘의 일이 아니다. 이 지역 출신 학생들을 소화해줄 만한 지역연고 대기업이 거의 없다는 점은 이들의 취업난을 대물림하게 한다.

이 지역 대학취업협의회 회장인 정상기 목포대 장학실장은 “요즘 대기업 계열사의 경우, 연고지 위주로 채용하는 비율을 높이고 있어 창원이나 울산에 대규모 공단이 있는 부산·경남 지역의 대학들은 그래도 사정이 낫다.”고 말했다. 그러나 광주·전남 지역엔 숨통을 터줄 만한 공단이 거의 없다. <...중략...>

문제는 갈수록 깊어가는 학생들의 좌절감에 있다. 이 지역 학생들 사이에는 일반 기업체에는 아예 원서를 내지 않으려는 현상도 나타난다. 대신 실력으로 겨룰 수 있고 필기시험 점수만 높으면 합격이 보장되는 공무원 시험으로 몰린다. 조선대 취업보도실에서 만난 한 학생(27·중국어 4)은 3학년 때부터 7급 공무원 시험을 준비해 왔으면서 “대기업 시험에서 다행히 면접까지 갔

다 해도 질문 자체를 별로 하지 않더라는 얘기를 전해 듣고 공무원 시험 쪽으로 방향을 틀었다.”고 말했다.

조선대 취업보도실에는 선배들이 깨알 같은 글씨로 써놓은 취업경험담이 기업별로 묶여져 비치돼 있다. 이 경험담에는 실패담이 없다. 후배들의 성공만을 원해서일까. 그러나 이 곳 학생들은 성공보다 실패에 훨씬 익숙해져 있다(박종생 기자, “‘이중잠금’ 취업문 좌절하는 호남 학생”, 『한겨레신문』, 1996. 10. 23일자).

4

최 석영 씨(24·강릉대 전자공학과 4년)는 올해 취업전쟁에 뛰어들 27만여 명(대졸예정자 및 졸업자) 중 한 명이다. 그 중 17만 명 이상이 직장을 구하지 못할 것 같다는 신문 기사를 볼 때면 ‘나도 흑시’라는 생각에 마음이 졸아든다.

그는 올 들어 헌혈을 네 번 했고 다음 달에는 한 번 더 할 생각이다. 기업의 사원채용 평가항목 중 사회봉사활동 부문에서 1점이라도 더 높은 점수를 받기 위해서다.

최씨는 지난 19일 상경, 나흘 동안 두 군데 채용박람회장에서 살다시피했다. 박람회장에서 받아든 지원서 20여 장과 회사소개서로 가방이 불룩해지니 마음도 푸근하다. 과거처럼 ‘지방대 출신이라고 원서도 안 주는’ 푸대접은 면할 수 있어서 취업박람회가 그는 좋다. 정성스럽게 작성해 제출한 지원서가 지방대생 것이라고 해서 별도로 분류되지 않을지 은근히 걱정도 된다.

어쨌든 그는 10여 개 회사를 더 돌며 지원서를 받아 모두 30개 기업에 지원서를 낼

계획이다. 취업 희망 기업은 2, 3개지만 취업난을 감안할 때, 지원서를 여러 군데 내야지만 안심이 되기 때문이다.

그러나 재벌기업들이 서울의 이른바 명문대 출신을 주로 채용, 지방대생들을 알개 모르게 홀대하는 현실이 안타깝고 분통이 터진다고 최씨는 말했다.

지난 19일부터 사흘간 서울 여의도에서 열린 채용박람회에 12만 명이 참가했고, 그중 절반이 훨씬 넘는 7만여 명이 지방학생일 정도로 지방대생들은 취업정보를 얻는데서부터 어려움이 많다.

그는 이번에 채용박람회장을 돌아보고 그동안 막연하게 느껴온 '취업전쟁'이라는 말을 실감했다.

지난 22일 리크루트가 서울 삼성동 한국종합전시장(KOEX)에서 주최한 채용박람회에는 문 여는 시간보다 한 시간 반이나 일찍 갔지만, 수백 명이 먼저 와 줄을 서있는 것을 보고 입이 다물어지지 않았다.

출서기 전쟁은 박람회장 안까지 이어졌다. 유명 대기업의 원서를 받기 위해서는 한 시간 넘게 줄을 서있어야 하는 경우도 적지 않았다. 발이 부르토고 쭈시지 않는 곳이 없었다. 서울에서 직장에 다니는 선배들을 만나 면접 요령을 들어볼 생각도 있었지만 피곤을 이기지 못해 포기했다. 그는 취업정보 갈증을 이번 채용박람회장에서 덜기는 했지만, 그 동안 취업대비 공부를 못했던 생각에 마음이 무겁다. 그래서 요즘은 고등학교 3학년 때보다 더 열심히 공부한다. 친구들이 모두 그렇게 하기 때문에 혼자만 안 할 수도 없다.

그가 잠자리에서 일어나는 시간은 아침 여섯시. 이 때부터 두 시간 반 동안 '굿모닝팝스', '라디오 토익', '팝스 앤드 잉글리시'

등 영어공부에 도움이 될 만한 방송을 모두 듣고 학교에 간다. 학교에서 수업을 하거나 수업이 없는 시간에는 도서관에서 혼자 공부하면서 밤 12시를 넘겨 귀가한다. 집에서도 새로운 취업정보가 있는지 꼼꼼히 신문을 뒤지다보면 시계바늘은 1시를 넘기고 있다(천광암 기자, "울고 싶은 대학 4년생", 『동아일보』, 1996. 10. 25일자).

5

“1 등을 꿈꾸지 않은 것은 아니었다. 꼴등을 원했던 것도 아니다. 날 때부터 고아가 없듯 우리의 운명도 예견된 것은 아니었다. 그러나 일류대를 나오지 않았다고 사회에서 일류가 되지 말라는 법은 없다. 지방대 출신이라고 서울 하늘 아래서 일하지 못할 이유가 없다. 우리는 최고는 아니지만 4년 동안 최선을 다했다.”

충북 제천의 세명대학교 일어일문학과 졸업생들이 던진 이 외침은 충격이었다.

지난 6월 그들이 공개적으로 '일류병'이라는 난치병에 걸린 이 사회와의 취업전쟁을 선포했을 때(『경향신문』 매거진X, 1996년 7월 2일자 보도), 사람들은 두 눈을 크게 뜨고 그들을 쳐다봤다. 지방대 출신이라는 꼬리표. 이름조차 생소한 어느 신생 대학교의 1회 졸업생. 28명 가운데 24명이 여학생. 근무 희망지는 서울... 그들이 취업전선에서 내세울 만한 무기는 아무 것도 없었다. 그러나 그들은 주눅들지 않고 당당했다. 국내 최초로 학과단위의 컬러판 취업홍보 안내서를 만들어 전국 500여 기업에 배포했다. 전신 사진 옆에는 장점, 특기사항, 자격증 등을 깨알같이 적어 넣었다.

간판이 아닌 실력으로 인정받고 싶다고 했다.

“우리는 비교받고 싶지 않습니다. 일류는 아니지만 미래를 개척할 자신이 있습니다. 기업의 공정한 심판을 기다리겠습니다.”

그로부터 150여 일이 지났다. 혁명군처럼 나타나 거침없이 취업전선에 몸을 던졌던 그들은 지금 어디서 무얼하고 있을까. 서울 입성에 성공했는가 아니면 실패했는가.

막상 일은 벌여 놓았지만, 기업에서는 선뜻 이들을 맞이하지 않았다. 반신반의하는 눈치로 격려전화 몇 통을 보낼 뿐이었다. 김필곤 교수(36·일문학과장)는 대기업만큼은 직접 찾아 나서기로 결정하고, 취업시즌이 오기 전에 일단 부딪쳐 보기로 마음먹었다. 3명의 여학생과 함께 서울행 기차에 몸을 실었다.

“세명대학교요? 그런 학교도 있습니까?”

모 기업의 인사담당자는 교수가 학생과 함께 취업을 부탁하는 것이 재미있는 모양이었다.

“아이디어가 신선하군요. 어떻게 이런 생각을 다 하셨습니까?”, “신경은 써보겠습니다만 워낙 인사채용이라는 것이...”

현실은 냉혹했다. 2박 3일 동안 발등이 붓도록 10여 개 그룹을 찾아다녔지만 추천서 한 장 얻지 못했다. 30대 그룹을 다 돌아보기로 했던 애초의 목표를 수정하고 끝내 발길을 돌릴 수밖에 없었다.

아무도 쳐다보지 않았다. 끝없이 밀려오는 무력감, 소외감. 지방대 출신이면 왜 안 되는가, 왜? 내려가는 차 안에서 교수와 학생은 아무도 얘기를 꺼내지 못했다. 올라올 때의 설렘을 침묵 속에 깊이 가라앉혀야 했다. 할 수 없이 중소기업으로 눈을 돌렸다. 견디기는 힘들었지만, 현실을 받아들일 수

밖에 없었다. 그리고 맹지선 씨(22·일본 소나상사)를 필두로 서울에 입성하는 친구들이 하나 둘 생겨났다.

“규모는 작아도 인간미가 넘쳐나고 성실하게 일하면 능력을 인정받을 수 있는 그런 직장이 더 좋지 않은가. 나를 개발하기엔 중소기업이 더 낫다. 거대한 조직의 ‘부속품’이 되느니 작지만 열린 일터가 훨씬 좋다.”

버림받아 더 작아지기 전에 대기업을 버리기로 했다.

이승아 씨(21·대원출판사)는 이 사회에서 살아남으려면 남과 똑같아서는 안 된다고 생각했다. 자기소개서를 일본어로 썼다. 다행히 1차 서류심사를 통과했다. “그만한 일어 실력을 갖고 있으면서 왜 지방대학을 다녔지요?” 면접관이 의아스러운 눈초리로 물었다. “세명대학교에서 이만큼 배웠습니다.” 그녀의 당찬 한마디에 주위에 있던 사람들이 ‘도대체 어디 있는 대학이냐’며 되물었다. 그녀는 지방대생으로서는 유일하게 합격했다.

정용목 씨(25·한잠기계주식회사)는 지난 3개월 새 많이 달라졌다. 대기업을 고집하다 번번이 좌절했던 그였지만, 취업을 하고부터는 이제 자신을 무시한 ‘세상’에 도전하기로 했다.

“이젠 대기업에 대한 미련은 없어요. 중소기업에서 배울 수 있는 업무들이 더 많습니다. 개척하는 삶이 즐겁습니다.”

하지만 이들의 서울생활이 감미로운 것만은 아니다. 사회와 부대끼며 힘겨운 직장 초년생활을 보내고 있다. 모 기업의 비서실에 근무한 지 2개월째 접어든 김혜련 씨(26)는 얼마전 전화 수화기를 잡고 안절부절 못했다. 신입사원이라니까 상대방은 다짜고짜 출신대학부터 물어왔다.

“...그냥 대학을 나왔는데요.” 송글송글 이마에 맺힌 땀을 훔쳐가며 기어 들어가는 목소리로 말했다. 그래도 상대방이 자꾸 되 물어 “지방에 있는 대학을 나왔다.”며 말끝을 흐렸다.

“왜 출신대학부터 묻는 걸까요. 평소에 안면이 있던 분들도 세명대학을 나왔다고 하니깐 고개를 가우뚱합니다. 어떻게 취직했느냐는 듯 곱지 않은 시선으로 쳐다봐요. 그럴 때면 가슴 한 구석이 무너져 내리죠.”

취업전쟁을 선포한 졸업반 28명 중 16명이 대기업은 아니더라도 견실한 서울의 중소기업에서 등지를 틀었다. 군입대와 유학 준비 등을 제외하고 지금까지 5명만이 아직 일자리를 찾지 못했다.

그렇다면 이들의 ‘취업전쟁’은 과연 승리했을까. 결코 지진 않았다. 하지만 대기업엔 한 사람도 들어가지 못했다. 열심히 공부하여 실력을 쌓고 자신들을 알아달라고 뛰어 다닌 150일. 그들은 지난 세월보다 앞날이 더 걱정된다. 죽을 때까지 따라다닐 출신대학. 그 학벌이 평생 족쇄가 될 수도 있기 때문이다. “실력으로 평가받고 싶습니다.” 이는 모든 지방대학생들의 절규이다. 세명대학교 일어일본학과 1회 졸업생들. 이들의 ‘작은 승리’는 곱씹을수록 자랑스럽다(정유미 기자, 『경향신문』, 1996. 11. 19일자).

6

“도 대체 기준이 무엇입니까?”

영남의 ㄷ대 경영학과 졸업생인 김아무개(28) 씨는 기자에게 대뜸 이렇게 물었다. 취업 삼수생인 그는 재작년부터 작년까지 무려 20여 곳의 대기업에 원서를 냈

다고 한다. 그러나 번번이 서류전형에서 떨어졌다.

“대학 4년 동안 열심히 공부했습니다. 대기업은 대학 4년을 완전히 무시하는 겁니까?” 그의 대학 4년 평균학점은 4점(A학점)이다.

이제 그는 포기했다. 올해는 공사 시험 준비를 하고 있다. 그래도 필기시험을 치르니 제 실력을 평가받지 않겠느냐는 생각에 서다.

호남의 ㄷ대 법정대 4학년인 이아무개(25) 씨는 지난 달 두 곳의 대기업에서 연거푸 떨어졌다. 서류전형에서 떨어지리라고는 생각도 하지 않았다. 그래서 면접준비만 했었다는 것이다. 그가 이렇게 자신했던 데에는 믿는 구석이 있었기 때문이다. 토익점수다. 그는 3학년이 되자마자 영어학원을 다녔고 토익점수를 9백점대로 올려놓았다.

그는 군대를 제대하고 복학하기까지 4개월의 빈 시간에 ‘노가다판’에서 막노동을 했다. 토익점수가 높으면 취업이 쉽다는 주변의 말에 영어회화 학원비를 마련하기 위해 서였다. “친구들 사이에서는 대기업이 지방대와 서울에 있는 대학의 학점에 차등을 둔다는 얘기가 나뉩니다. 설마 그렇게 할까 싶었습니다.” 그는 무엇보다 부모님의 기대가 견디기 힘들다고 했다. “장학금을 받기 위해 고향의 대학에 진학했는데... 재수를 해서라도 서울에 있는 좋은 대학에 진학하지 못한 게 후회스럽습니다.”

지방대생들은 대기업에 몇 번 원서를 내다 떨어지면 대개 포기해 버린다. 그러나 지방의 또다른 ㄷ대 상경대 4학년 최아무개(24) 씨는 오기로 뭉쳐있다.

그는 대기업 두 곳에 원서를 냈지만 아직 연락이 없다. “참담하지요. 계속 영어책을

붙잡고 있지만 머리에 들어올 리 없습니다. 습관으로 보는 것이죠. 그것이라도 하지 않으면 불안하니까요.” 선배들처럼 그도 대기업을 포기할까 생각했다고 한다. 그러나 그러기에는 너무나 ‘분통’이 터진다고 했다. “면접에는 자신있습니다. 기회조차 주지 않는 게 가혹합니다. 누가 이기나 해 볼 작정입니다.” 그의 오기에는 대기업의 지방대생 차별에 대한 ‘반감’이 묻어난다(강석운 기자, “20여 곳 응시 번번이 낙방 대학 4년 노력 허사 억울”, 『한겨레신문』, 1996. 10. 23일자).

7

취업철만 되면 지방대생들은 주눅이 든다. 평생 돌이킬 수 없는 좌절감을 맛보는 시기이기도 하다. 대기업들은 지원서 교부능커녕 서류전형 대상에서도 이들을 제외하기 일쑤다.

왜 그럴까. 한 그룹의 인력담당 임원은 “지원자 수는 많고 뽑아야 하는 사람은 적기 때문에 어쩔 수 없이 명문대를 선호하게 된다.”고 말한다. 능력을 필기시험이나 면

접으로 계량화하기가 어렵다는 것이다.

대부분의 대기업들은 대외비로 학교별, 학과별 순위를 매겨놓고 있다. 한 그룹의 경우 1~3군까지 학교순위를 매겨놓고 있는데 1군의 경우 서울 소재 7개 대학이 포함돼 있다. 순위에 포함된 학교 출신들은 입사시 일정한 점수를 더 얻는 ‘특혜’를 누린다. 대기업들이 발행하는 대학생 대상 잡지도 1군 학생들에게 집중적으로 투여된다. 이를 위해 각 그룹 사보팀은 명문대 인기학과 학생들의 주소를 돈을 주고 사는 경우도 있다. ‘학교를 잘 가야 취직도 잘 된다’는 말이 사실인 것이다. <…중략…>

20~30대 그룹에서는 그 많은 지원자를 제쳐 놓고 일부 명문대 출신을 끌어오기 위해 안간힘을 쓰는 기현상도 나타나고 있다. 최고 경영자들이 명문대 채용 비율로 ‘한해 농사’를 평가하기 때문이다. 이 회사의 인사팀장은 “각 대학들이 취업을 잘 시키려고 학점 높이기 경쟁을 벌이는 바람에 이젠 학점을 믿지 않는다.”고 지적했다. 그는 “대신 수능 성적을 기초로 해 학교·학과 서열을 매긴다.”고 말했다(서광원 기자, “왜 명문대 선호하나”, 『경향신문』, 1996. 11. 19일자). ■