

풍요 속 빈곤에 허덕이는 출판계 인력수급 풍경

경력자 선호하는 풍조가 가장 큰 문제...

인력 양성기관 등 인프라 부족으로 악순환 이어져

출판계가 인력난에 시달리고 있다. 지원자 수는 많지만 적임자는 드문 '풍요 속 빈곤' 현상이 두드러진다. 경력자를 선호하는 풍조도 문제다. 이는 출판인력을 양성하고 보급하는 출판인프라의 부족이라는 구조적인 문제로 귀착된다. 한편 만화 같은 일부 장르는 오히려 인력이 넘쳐나 출판계의 음과 양을 새삼 깨닫게 해준다.

출판계가 사람 때문에 골머리를 앓고 있다. 물론 넘쳐서가 아니라 '찌가 말라서' 문제다. 이직이나 독립을 꿈꾸는 편집장급들은 초조해서 입이 마를 지경이다. 자신의 뒤를 이을 '인재'가 나타나지 않아 '바통 터치'를 못하는 것이다. 여기저기서 인력보충이 안되고 자리가 비자 직원들의 과외업무도 늘어나고, 이것이 악순환처럼 반복되면서 출판에 회의를 느끼고 불평하는 소리도 높아가고 있다.

경력자 모집이 전체 95% 넘어

출판포털사이트 '북에디터' (www.book-editor.org)에 가보면 출판사 사원모집 광고가 하루 열건 꼴로 올라온다. 지난 한달간 280여건의 광고를 분석해보면 몇 가지 특징이 두드러진다. 우선 95% 이상이 다른 출판사에서 2~3년 이상 일한 경험이 있는 '경력사원'을 채용조건으로 내걸고 있다는 점이다. 신입사원을 뽑는 곳은 '이산' '범론사' 등 5~6군데도 못 미쳤다. 교정교열 편집자 구인이 60% 이상을 차지한다는 것도 눈에 띈다. 나머지는 '편집장급'과 북 디자이너 및 내지(內紙) 편집 경력자 모집이 차지했고, 출판기획과 영업을 명시한 곳은 드물게 보였다. 출판사 면면은 인문사회, 어린이, 실용, 경제경영, 비소설 등 다양했으나, 규모로 따져봤을 때 직

원 10명 이하의 소규모 출판사들이 대종을 이뤘다.

그렇다면 지원자 수나 자질은 어떤지 들여다보자. 여기에 오면 출판사마다 조금씩 희비가 엇갈리기 시작한다. 지원자가 적어 고전하고 있는 곳을 보면, 대부분 채용조건을 까다롭게 내세운 곳들이다. 대표적인 곳으로 '이산'을 들 수 있다. 지난 9월 19일 광고를 냈지만 20여일이 지난 지금까지 지원자 수가 단 한명이다. 이산의 경우 총원과정에서 서류심사와 필기시험을 거쳐 '면접고시'까지 치르는 대장정이다. 거기에 원고지 30매 분량의 자필소개서와, 1975년 이전 출생자로 나이 제한까지 뒀다. 문현숙 실장은 "사람들이 겁을 집어먹은 것 같다. 하지만 조건을 낮출 생각은 없다. 급하게 먹으면 체하기 마련이다"며 끝까지 기다려 조건에 맞는 사람을 찾을 생각이라고 밝혔다. 이 말은 수궁할 수 있는데, 이산의 구인 광고 조회수가 4백회를 넘기 때문이다.

외국계 출판사 베텔스만 코리아는 두차례에 걸쳐 광고를 내보냈지만 사람을 구할 수 없었다. 첫번째는 1백명이 지원했고, 두번째는 5일 동안 30부의 지원서가 애타게 문을 두드렸지만 출판사 대답은 '노' (No)였다. 다음은 인사팀 이유선씨의 말이다.

"학습지, 사보, 잡지사 출신이 가장 많았

다. 단행본출판사 팀장급들은 가끔 눈에 띄었다. 대부분 우리측 요구와 어긋난 경력자들이었고, 조건이 맞는 경우는 나이가 너무 많았다. 서류전형을 통과한 사람이 10명을 훨씬 밑돈다."

품귀 현상 가장 심한 곳은 어린이책 출판사

어린이책 출판사의 북 디자이너 유치 경쟁은 애처로울 정도다. 올해 창립 30년을 맞은 중앙출판사는 그림책 시리즈를 전문적으로 펴내는 곳이다. 이곳은 지난 9월 20일 북 디자이너 팀장급과 신입을 각각 한명씩 모집한다는 광고를 내보냈지만 현재까지 4명의 지원자를 받았을 뿐이다. 같은 분야라도 편집 쪽은 좀 나은 편이다. 역시 어린이책을 내고 있는 국민서관의 경우 현재 10명의 지원자를 받은 상태다. 하지만 양쪽 모두 사람을 뽑지 못했다. 국민서관의 문정실 실장은 "우리가 원하는 사람은 편집경력 3년차 이상인 중간관리급인데, 지원자 대부분 어린이책과 전혀 관계없는 분야에서 경력을 쌓거나 혹은 갓 대학을 졸업한 신입들이다"며 인력난의 이유를 설명했다. 중앙출판사의 이해원 편집장도 비슷한 말을 한다. "대학에서 디자인을 전공한 사람보다는, '아트센터' 같은 기관에서 재교육 받은 사람이 주류를 이뤘다"고 상황을 전한다.

어린이책 경력자들이 귀해진 것은 단행본출판사들이 어린이책 쪽으로 사업을 확장하면서 직원수요가 급증한 데 그 이유가 있다는 것이 중론이다. 게다가 프리랜서를 원하는 디자이너들의 성향도 무시 못할 난점이다. 조직생활의 제한 없이 두세 곳에서 자유롭게 일하면서 돈도 더 많이 벌 수 있기 때문에 디자이너들은 자유계약직을 선호한다.

학력과 성별 따지는 경향은 많이 없어져

'경력자'를 원하는 대신 모든 부대조건을 포기하는 경향도 두드러진다. 이 경우 경력 다음으로 많이 고려하는 조건이 '출판에 대한 열의'다. 뜨인돌이 대표적인 경우다. 정광진 편집장은 "남이 차린 밥상에 숟가락 하나 더 없

는 식의 출판은 별로라고 생각하는 사람, 가족적이면서 창의적인 분위기에서 근무하고 싶은 편집기획인이라면 누구라도 OK"라는 '절절한' 사연의 광고를 내보냈다. 별다른 자격제한은 두지 않았다. 이메일 지원자 수가 30명이하로 비교적 적었지만 아직 적임자를 찾지는 못했다. 정편집장은 "면접을 1인당 한시간 이상 공들여 봤는데, 단순한 편집으로 생각하고 온 사람들이 많았다. 출판에 몸과 마음을 바칠 '양질'의 지원자가 없었다"고 털어놨다.

《한국 출판산업 실태조사》(한국출판연구소)를 보면 1999년 출판사들의 직원 채용 방법 가운데 가장 높은 비율을 차지하는 것은 추천·연고 채용방식으로 46.4%를 차지한다. 5인 이하 작업장일 경우 58.6%까지 치솟는다. 이는 12.2%에 불과한 공개채용에 비해 월등히 높다. 공개채용을 시도하는 곳이 예전보다 많이 늘어났지만 지금 같아선 다시 추천·연고 방식으로 역류하는 현상이 나타날 수밖에 없을 것이라고 출판인들은 입을 모은다.

한편 베텔스만의 예에서도 짐작하듯 대형출판사나 만화 같은 '뜨는' 장르를 전문으로 하는 출판사들은 지원자들이 폭주하는 현상이 나타나 출판산업의 음과 양을 새삼 깨닫게 한다. 만화전문출판사 대원씨아이의 신규인력 담당자는 "얼마 전 20명 모집하는 광고를 냈는데 8백명 이상 몰려들었고, 만화에 '미친' 마니아들이 다수를 차지했다"고 밝혔다.

전문가들은 이를 '문자' 보다는 '영상'에 익숙한 세대들이 본격적으로 취업전선에 진출하기 시작하면서 나타난 현상이라고 분석한다. 물론 이를 두고 미래형 출판의 모습이니 하며 떠들기에는 시기상조다. 컴퓨터책을 펴내는 아이디어의 경우 편집자를 구하지 못해 몇 번씩 구인광고를 내며 애를 먹고 있는 것은, IT 콘텐츠를 주무기로 하는 출판사들의 사정도 기존 출판사들과 마찬가지로 때문이다. 아이디어의 서지권 대표는 "IMF 이후 출판계에서 신입사원을 뽑지 않는 것이 일반화되면서 3년차 정도의 경력자 층이 많이 얇아졌다"고 인력부족의 원인을 분석하고 있다.

또 "출판계 고급인력이 벤처 쪽으로 대거 빠져나간 것은 기정사실이고, 또 그 많은 벤처들이 속속 넘어지고 있는 것도 명약관화하지만, 직장을 잃은 그들이 다시 출판계 쪽으로 돌아오지 않고 있어 어려움을 가중시킨다"는 말도 덧붙였다.

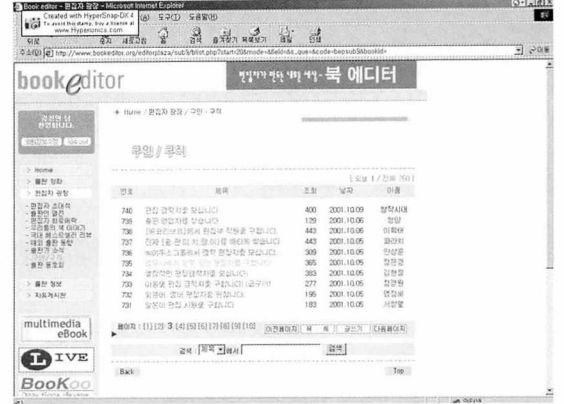
출판인력 양성 못하는 구조가 큰 문제

갈수록 '노는' 손이 늘어가는 고실업 시대에도, 마땅한 인력을 수급하지 못하는 출판계의 이런 기현상은 다그만 한 배경이 있다. 우선 장기불황으로 돌아선 출판경기 때문에 업체마다 자금사정이 열악해졌고, 박봉과 격무에 시달리다 못한 직원들이 보따리를 싸는 경우가 빈번해졌다. 한국출판연구소 백원근 선임연구원은 인력부족 해법을 출판 구조에서 찾아야 할 것이라고 말한다. 우선 출판이 영세업종이다 보니, 고급인력의 지원율이 타업종에 비해 상대적으로 낮은 것이 1차적인 원인이라고 말한다.

"사회 전반적으로 볼 때 책을 읽고 자라는 젊은층이 길러지지 않는 분위기인데다, 제도교육이 빈약하고 출판전문인력 교육기관이 제 역할을 못하는 것이 문제다. 그러다 보니 출판사와 인력풀을 연결해주는 리쿠르트 체계도 허약할 수밖에 없는 실정이다."

또 다른 문제로 꼽히는 것은 경력자만 찾는 출판경영자들의 의식구조다. 직원을 회사의 부속품 정도로 생각하는 천박한 인식이 사라지지 않고 있다고 백연구원은 말한다. 심각한 인력난을 벗어나기 위해서는 "꼭 베스트셀러가 터지지 않더라도, 기획과 편집에 들인 정성을 자चे 판단하고, 인센티브를 제공하는 등의 노력이 따라야 할 것"이라고 그는 제언한다.

신구대 출판미디어과 이창경 교수는 "현재 제도적인 출판인력이 2년제 대학에서만 양성되고 있는 점"을 문제로 꼽았다. 2년 동안 편집에서 영업까지 출판의 모든 공정을 숙지시킨다는 것은 불가능하기 때문이다. 그래서 이 교수는 "입학하면서부터 전공을 세분화시켜



지원자는 많지만 막상 필요한 인력은 태부족한 것이 요즘 출판계의 현실이다. 사진은 인터넷 사이트 북에디터의 구인/구직 게시판.

집중교육하고, 교수 동반 현장실습도 강화했지만 그리 효과적이지 못했다"고 말한다.

"현재 학과별로 3년제로 제도를 개편하기 위해 정부를 설득하고 있다. 그리고 졸업자를 대상으로 전문적인 교육프로그램을 이수하면 4년제 대학 졸업장을 주는 학점은행제도 추진중이지만 여러 가지 난관에 봉착해 있어 실현될지는 의문이다."

전자의 경우 3년을 이수한 만큼 이를 출판사에서 인정해주는 제도도 함께 마련돼야 하는데 그렇지 못해서 학생들이 불만을 품고, 후자는 정부 인가가 나지 않는다는 것이 이유다.

앞으로만 퍼지는 출판사의 양적 확산도 인력난을 가중시키고 있다. 대형출판사에서 일을 배워 독립하는 경우 때문인데, 일부에서는 의식 있는 젊은 출판사의 탄생이나 출판의 전문화라며 긍정적으로 보기도 하지만, "신생출판사가 안정적으로 성장할 수 있는 출판구조가 갖춰지지 않아, 결국 '간판만 내건' 유명회사의 난립으로 귀결되는 것이 대세"라는 우려 섞인 진단이 훨씬 지배적이다.

최근 출판계의 인력난은 여러 가지 난제를 안고 있다. 제도교육, 전문기관, 리쿠르트 체계 등 출판인프라의 빈약, 전근대적인 의식구조, '양질'의 인력이 드문 '풍요 속 빈곤' 등 여러 원인과 현상이 누가 먼저랄 것도 없이 난마처럼 얽혀 있다. 인력난 또한 악순환하며 출판인들을 괴롭히는, 풀리지 않는 영원한 숙제인 셈이다. —강성민기자