

대선기획 청년정책 토론회 1

90년대생

여성노동자
실태조사

토론회

2021. 11. 16 (화) 오후 2시

비권익
국민
노동

주최

한국여성노동자회 | 서울여성노동자회 | 인천여성노동자회
광주여성노동자회 | 마창여성노동자회 | 부산여성회
전북여성노동자회 | 안산여성노동자회 | 부천여성노동자회
대구여성노동자회 | 수원여성노동자회 | 경주여성노동자회

후원



고용노동부

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

프로그램

사 회

사회. **배진경** _ 한국여성노동자회 대표

발 제

발제1. 인터뷰를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶
최혜영 _ 일하는여성아카데미 연구원

발제2.

설문조사를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶
박선영 _ 중앙대학교 중앙사회학연구소 연구원

토 론

토론1. **홍수경** _ 서울여성노동자회 심리정서지원단

토론2. **장지연** _ 한국노동연구원 부원장

토론3. **이채은** _ 청년유니온 위원장

토론4. **이승윤** _ 중앙대사회복지학부/청년정책조정위원회 부위원장

토론5. **임동희** _ 고용노동부 여성고용정책과 과장

질의 응답

목 차

발 제

발제1. 인터뷰를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶
최혜영(일하는여성아카데미 연구원)

4p.

발제2.

설문조사를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶
박선영(중앙대학교 중앙사회학연구소 연구원)

56p.

토 론

토론1. 홍수경 _ 서울여성노동자회 심리정서지원단

137p.

토론2. 장지연 _ 한국노동연구원 부원장

144p.

토론3. 이채은 _ 청년유니온 위원장

146p.

토론4. 이승윤 _ 중앙대사회복지학부/청년정책조정위원회 부위원장

150p.

토론5. 임동희 _ 고용노동부 여성고용정책과 과장

154p.

발제 1

인터뷰를 통해 본 90년대생
여성노동자의 노동이력과 삶

최혜영 _ 일하는여성아카데미 연구원

발제 1.

인터뷰를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶

최혜영(일하는여성아카데미 연구원)

가. 면접조사 개요

1) 면접조사 내용과 기간

면접조사는 90년대생 청년노동자의 노동이력과 삶, 심리적 건강상의 어려움 등을 살펴보고 이들이 직장일 경험이 어떠한지 살펴보기 위해 진행했다. 면접조사는 노동이력을 따라가며 구직 채용 경험, 노동환경, 이직경험, 일의 의미, 사회적 관계, 가족관계, 삶에 대한 생각, 미래 계획 등의 내용을 중심으로 반구조화된 질문지를 바탕으로 실시했다. 면접은 2001년 6월부터 8월 사이에 진행했으며, 면접시간은 한 회당 짧게는 2시간, 길게는 3시간 이상 소요되었다. 코로나19 거리두기 강화 방침으로 인해 주로 줌(ZOOM)을 통하여 화상 면접을 진행했고, 일부 면접참여자들과는 방역 지침을 준수한 가운데 대면 면접을 실시했다. 모든 면접은 면접참여자의 동의를 얻어 녹취를 하고 전사하여 자료로 사용했다.

2) 면접 대상과 방법

면접대상은 고(高)임금, 고(高)안정, 고(高)전문 특성의 일자리를 가진 청년 여성노동자를 제외하고 주로 2차노동시장 노동이력을 가진 90년대생 청년 여성노동자를 대상으로 했다. 면접참여자는 카카오 같이가치 펀딩¹⁾과 함께 진행한 인터뷰 신청을 통해 모집했다. 서울과 수도권 지역의 신청이 집중되는데 비해 그 외 지역은 온라인을 통한 신청이 저조했다. 온라인 신청이 저조한 지역은 지역여성노동자회가 알음알음 소개를 받아 면접참여자를 모집했다. 노동이력과 실직 및 이직 경험, 심리적 고충 등을 고려하여 신청자 중 서울, 부천, 인

1) <https://together.kakao.com/fundraisings/86983/news>

카카오 같이가치 펀딩은 “코로나19, 90년대생 여성노동자들의 지금”이라는 제목으로 2021년 5월부터 6월까지 진행되었다.

천, 부산, 광주, 전북, 경주, 마창, 대구 등 9개 지역에서 각 2명(부산은 3명)을 면접참여자
로 선정하였다.

부산지역을 제외하고 연구자 혹은 지역여노 활동가와 면접참여자가 반구조화된 질문지를
토대로 관련 이야기를 나누는 심층면접 방식으로 진행되었다. 면접은 연구자 혹은 지역여
노 활동가와 면접참여자가 일대일로 참여했거나, 심리상담가 1명이 추가로 참여하기도 했
다. 부산의 경우 1차는 면접참여자 3명과 연구자, 부산여성노동자회 활동가, 심리상담가가
참여하는 FGI 방식으로 진행했고, 좀 더 심도 있는 면접을 위해 2차는 연구자와 면접참여
자 1인이 일대일 대면 방식으로 진행했다. 온라인 카카오톡을 통해 면접 신청을 한
참여자의 경우에는 온라인 여성커뮤니티나 온라인 지역커뮤니티 등을 통해 이 사업 펀딩과
면접자 모집 정보를 입수하게 된 경우가 많았다. 면접참여자는 모두 비혼 여성이었고, 자녀
가 없었다. 자세한 인적특성은 아래와 같다.

<표 > 면접 참여자 인적특성

이름	연령	학력	지역	노동 이력	가구 구성
A	30대 초반	초대 졸	비수도 권	건축업(정규직, 소규모, 4년) -> 시설관리(정규직, 대규모, 4개월) -> 건설분야(정규직, 소규모, 7개월) -> 건축업(정규직, 소규모, 1년째)	1인가구
B	20대 후반	대학 원 재	비수도 권	교육서비스/교사(기간제, 소규모, 1년) -> 교육서비스/교사(기간제, 소규모, 1년)	부모
C	20대 후반	대졸	비수도 권	제조업/사무직(기간제, 대규모, 1년 6개월) -> 제조업/사무직(기간제, 대규모, 1년 2개월) -> SW개발/디자인(정규직, 중규모, 1년 6개월) -> 제조업/디자인(정규직, 대규모, 1년4개월) -> 제조업/디자인(정규직, 소규모, 6개월째)	1인가구
D	20대 후반	대졸	비수도 권	협회/사무직(기간제, 소규모, 4개월) -> 교육서비스/사무직(정규직, 소규모, 1년 10개월째)	엄마
E	30대 초반	대졸	비수도 권	교육서비스/사무직(정규직, 소규모, 1년) -> 협회/사무직(정규직, 소규모, 6년) -> 교육/사무직(기간제, 대규모, 1년 5개월째)	부모, 오빠
F	20대 중반	고졸	비수도 권	도소매업/판매직(시간제, 소규모, 3개월) -> 도소매업/(일용직, 대규모, 2개월) -> 음식업/판매직(시간제, 소규모, 3년 10개월째)	엄마
G	20대 중반	초대 졸	비수도 권	음식업/서비스(시간제, 소규모, 5개월) -> 도소매업/사무직(시간제, 소규모, 7개월) -> 음식업/서비스(기간제, 소규모, 1개월) -> 제조업/생산직(용역, 여동생	엄마, 오빠, 여동생

				중규모, 1년2개월째)	
H	20대 중반	대졸	비수도권	음식업/판매직(시간제, 소규모, 1개월) -> 도소매업/판매직(시간제, 소규모, 2개월) -> 교육서비스업/사무직(기간제, 대규모, 4개월째)	부모
I	30대 초반	대학 중퇴	비수도권	사무직(정규직, 소규모, 3개월) -> 도소매업/판매직(시간제, 소규모, 6개월) -> 오락관련 서비스업(시간제, 소규모, 1년) -> 제조업/생산직(계약직, 대규모, 5개월) -> 음식점업/서비스(시간제, 소규모, 3년) -> 금융서비스/경비(비정규직, 소규모, 3년) -> 금융서비스/경비(비정규직, 중규모, 4개월) -> 건설업/사무직(비정규직, 중규모, 3개월) -> /사무직(정규직, 소규모, 6개월) -> 교육서비스/사무직(비정규직, 소규모, 3개월) -> 서비스업/사무직(비정규직, 소규모, 2개월) -> 실직중	동거인 1인
J	20대 후반	대졸	비수도권	사회복지(기간제, 소규모, 11개월) -> 사회복지(정규직, 중규모, 11개월) -> 사회복지(기간제, 소규모, 1년 8개월) -> 협회/사무직(정규직, 중규모, 2년 6개월째)	1인가구
K	30대 초반	대졸	비수도권	사회복지(정규직, 소규모, 1년 4개월) -> 사회복지(정규직, 중규모, 3년) -> 콜센터(비정규직, 재직중)	1인가구
L	20대 중반	고졸	수도권	제조업/생산직(정규직, 대규모, 3개월) -> 음식점업/서비스(시간제, 소규모, 2년 10개월) + 사무직(계약직, 소규모, 3개월)/음식점업/서비스(시간제, 소규모, 8개월) -> 음식점업/제조 및 서비스(계약직, 1년 4개월) -> 음식점업/제조 및 서비스(정규직, 소규모, 1년째 재직중)	부모, 여동생
M	30대 초반	대졸	수도권	제조업/설계(정규직, 중규모, 2년 9개월) -> 협회/사무직(기간제, 소규모, 3개월째)	부모, 여동생
N	30대 초반	대졸	수도권	서비스업/사무직(정규직, 중규모, 3개월)-> 서비스업/마케팅(정규직, 중규모, 3년)-> 서비스업/사무직(정규직, 중규모, 8개월)-> 서비스업/마케팅(정규직, 소규모, 3개월)-> 서비스업/마케팅(정규직, 소규모, 4개월)-> 서비스업/마케팅(정규직, 소규모, 2개월)-> 서비스업/마케팅(정규직, 중규모, 2개월)-> 제조업/사무직(정규직, 중규모, 8개월째)	동거인 1인
O	20대 중반	대졸	수도권	사무직(인턴, 중규모, 3개월) -> 사무직(인턴, 대기업, 5개월) -> 숙박업/사무직(정규직, 대규모, 1년 4개월) -> 무역업/사무직(정규직, 중규모, 8개월째)	엄마, 언니, 남동생
P	20대 후반	대졸	수도권	서비스업/서비스(일용직, 2년 9개월) -> 음식점업/서비스(정규직, 대규모, 8개월) -> 서비스업/사무직(정규직, 중규모, 7개월째)	부모
Q	30대 초반	초대 졸	수도권	IT/품질보증(정규직, 대규모, 9개월) -> IT/개발자(정규직, 중규모, 3개월) -> IT/개발자(정규직, 중규모, 5개월째)	부모
R	20대	고졸	비수도	농업서비스/사무직(정규직, 중규모, 3개월) ->	부모,

	중반		권	제조업/생산직(정규직, 대규모, 3년4개월) -> 도소매업/사무직(기간제, 중규모, 2개월) -> 농업서비스(정규직, 중규모, 3개월째)	남동생
S	20대 후반	대졸	비수도권	건축업/설계(정규직, 중규모, 1년 3개월) -> 건축업/설계(정규직, 중규모, 1년 4개월째)	1인가구

3) 면접참여자 노동이력 개요

A- 건축관련 전공을 하고 교수 추천으로 작은 인테리어 회사에 취업했다. 노동환경에 큰 불만은 없었으나 더 크고 조건이 좋은 직장으로 이직을 위해 대기업에 입사했다. 술문화와 직장내 괴롭힘으로 수습만료 퇴사했다. 그 후 우울증 약을 복용하기도 했다. 좀 쉬어야겠다는 생각으로 여행 등을 계획하고 구직을 서두르지는 않았다. 현재 처음 일했던 인테리어 회사에서 다시 일하고 있다. 안정적으로 계속 일할 수 있다는 생각이 들지 않아 부업을 계속하고 있고, '발전이 없다'는 생각에 우울할 때가 많다.

B- 헬리콥터 엄마와 아빠 밑에서 자랐다. 간호학과를 희망하다 유아교육과 진학 후 교수들로부터 인정을 받아 좋은 직장에 취업을 했다. 직장에서 좋은 평가와 인정에도 불구하고 승진에서 밀리고 '써먹으려고만 하고 배려하지는 않는' 태도에 직장을 옮겼다. 학교와 직장에서 항상 자신을 시기 질투하는 무리들이 있었다고 했다. 현재는 대학원 박사과정에 재학 중이다.

C- 지적관련 학과를 졸업했으나 남성선호 관행이 있어 대기업 계약직 경리로 직장의 첫발을 뗐다. 이후 디자인 기획 분야에서 직업적 커리어를 추구하고자 교육을 받아 이직을 했다. 디자인 기획 분야 첫 직장은 임금이나 승진 등 전망이 없어 이직을 했다. 두 번째 직장은 업무과다와 폭언, 직장내 괴롭힘이 심해 견디지 못하고 퇴사했다. 두 번째 직장을 다닐 때 불안장애 증상으로 심리상담과 약복용을 했다. 병원에서 휴직을 권유받기도 했다. 현재는 디자인 기획일을 하는 다른 회사로 이직하였는데, 직장에 보고 배울만한 상사가 있어 열심히 직장생활 중이다.

D- 사범대학을 졸업했으나 임용고시 합격이 극도로 어려운 현재 상황에서 계속 임용고시를 준비할 형편이 안 되어 직업상담사 자격을 취득하여 취업하였다. 직업상담사로서 하고

싶은 일과 자신의 업무를 보는 직장의 태도 사이에서 괴리감을 많이 느끼고 있다. 원하는 일을 하고 싶은 열망이 커 현재 직장에서 근속을 2년 정도 채운 후 퇴사할 계획이다. 임용 고시에 다시 도전해 보고 안 된다면 직업상담사 경력으로 이직을 할 생각이다.

E- 사범대학을 졸업했으나 가능성이 희박한 임용고시를 포기하고 취업을 선택했다. 첫 직장은 가족경영식으로 운영되는 소규모 회사였는데, 사장의 갑질이 너무 심해 퇴사했다. 직업 분야에 대한 확고한 소신이 있어 두 번째 직장도 같은 분야로 이직했다. 노동환경이나 동료관계에 있어 대체로 만족했으나 ‘발전의 여지가 없다’는 생각에 큰 직장으로 옮겨 경험을 넓히고 싶어서 직장을 다니면서 이직을 힘들게 준비해서 환승이직했다. 현재 직장은 규모면에서나 하는 일 측면에서 만족하지만 계약직이라는 신분 불안감을 느끼고 있다. 이직장이 마지막일거라고 생각하지 않고 한분야로 경력을 쌓은 만큼 더 나은 곳으로 이직을 위해 꾸준히 자기계발을 하며 노력하고 있다.

F- 가정형편으로 대학진학을 포기했다. 주변 친구들과 달리 혼자 대학 진학을 하지 못한 상황에 매우 우울했다. 아무 일도 하기 싫었지만, 경제적 어려움으로 아르바이트 일을 간간히 해왔다. 현재는 간이음식점업에서 3년 이상 일하고 있다. 저임금에 장시간 노동이라는 조건에서 벗어나고 싶지만 일을 그만두면 당장 생계걱정에 그만두지 못하고 있다. 경제적 어려움과 또래 친구들과 비교되는 자신의 처지에 기가 죽는 때가 많다.

G- 음악대학 진학을 목표로했으나 가정형편이 갑자기 어려워져 진학을 포기했다. 폴리텍대학에서 4차산업 관련 전공을 했으나 남자들에 비해 취업이 안 되었다. 당장 돈을 벌기 위해 아르바이트를 찾았다. 여러 아르바이트를 하면서 편입을 해 볼 생각을 하기도 했다. 전공분야 취업에서 뿐만아니라 아르바이트에서도 성차별적 직무 배치 등 자신이 원하는 일은 남자를 선호하고 자신은 하고 싶지 않은 일을 시키는 경험이 누적되면서, “남자로 태어났으면 좋았겠다”는 생각을 많이 했다. 현재는 반도체회사에서 3교대일을 하고 있는데, 곧 그만둘 계획을 가지고 있다. 아직까지 직업으로 삼을만한 일을 찾지 못했다. 음악대학 진학 좌절 이후 무엇인가 하고자 하는 의지가 잘 안생기고 아무것도 열심히 하고 싶은 마음이 들지 않는 상태가 지속되고 있다.

H- 대학 4학년 재학시절 집안 형편이 많이 어려워져서 취업 준비에 집중할 시간이 없었다. 졸업 후 알바라도 해야 하는 상황이었는데, 학교 조교 업무를 교수가 권했다. 1년 11개월

까지 일할 수 있어서 그 기간 동안 조교로 일하면서 제대로 된 일자리로 이직을 열심히 해 볼 생각으로 조교가 되었다.

I- 20살 이후 독립생계를 꾸리며 생활하고 있다. 20대 초반에는 단기간 서비스직 일을 많이 했는데, 4대보험 가입도 없이 일했다. 20세부터 약 10년간 총 11차례 이직을 했고, 이 중 1년 이내 이직이 8차례였다. 직장내 상사 등에 의한 괴롭힘, 성희롱 등으로 이직한 경우가 5차례로, 계약만료나 회사권유 등 조직적 사정(4회), 개인적 사유 2회 등 보다 많다. 20대에는 이직에 자신감이 있는 편이었지만, 30대가 되면서 채용과정에서 나이를 문제 삼는 경우가 많아졌다고 한다. 스스로 '행복회로'를 돌리며 어려운 상황을 버티며 긍정적으로 살고 있다고 평가하고 있다.

J- 사회복지 일이 하고 싶어 대학에서 전공을 하고 졸업 전에 사회복지 관련 일을 하기도 했다. 대학시절부터 독립생계와 학업, 스펙관리 등에 스스로를 몰아매고 살았다고 생각하고 있다. 도태될 것 같은 두려움이 컸다고 한다. 사회복지 일에 포부가 크지만, 관리자의 갑질과 항상 노동시간이 초과되는 과다업무 등으로 고충이 많았다. 20대부터 정신과 상담을 계속 받고 있으며, 근래 있었던 문지마 폭력사건으로 악화되어 약물 복용을 하고 있다. 이 문제로 인해 현재 직장을 그만둘 뻔 하기도 했으나, 주변에서 이해해 주어 근무를 계속 하고 있다.

K- 대학에서 사회복지 전공을 하고 사회복지사로 직장생활을 시작했다. 첫직장에서 16개월 정도 근무를 하고 퇴사를 했다. 두 번째 직장에서도 사회복지사로 3년 가까이 일했다. 외국어 공부, 자격증 취득 등 자기계발을 계속하고 있다. 그렇게 안하면 다음 취직을 못 할 것 같은 생각이 든다고 한다. 사회복지기관의 근무조건은 '일류' 기관이 아니고서는 대동소이해서 동료 관계나 칼퇴근 등 직장분위기가 근무기간을 결정한다고 생각하고 있다. 현재는 건강상의 이유로 사회복지기관을 퇴사하고 전화상담 관련 일을 하며 건강회복에 집중하고 있다.

L- 고등학교 졸업후 대규모 반도체 회사에서 취직했으나 직장내 괴롭힘 관행으로 퇴사했다. 이후 베이커리나 음식점 등에서 서비스직종 단시간 아르바이트 여러 개를 한 번에 하는 방식으로 일하기도 했다. 5인 미만 소규모 사업장에 시간제나 계약직으로 취업을 많이 했지만, 중간에 업무 능력을 인정받아 정직원으로 전환되거나 계약 연장이 된 적이 많았다.

요식업 분야에서 직업적 전망을 찾기로 결정하고 다양한 시도를 하는 중이나, 장시간 근무와 쉴 수 없는 근무환경으로 인한 고충이 있다.

M- 3년 준비한 공무원을 포기하고 몸과 마음을 단속하기 위해 ‘뭐라도 해야한다’는 생각으로 취업을 했다. 정부지원 훈련과정을 통해 금형설계 일을 배우고 금형회사에 취직을 했다. 금형설계 일은 잘 맞았으나, 주 6일 근무와 연차사용조차 어려울 정도로 여가와 휴가를 갖기 어려운 업계 근로 환경으로 인해 퇴직을 결심했다. 첫 번째 직장에서 2년 9개월 정도 근무하고, 1년 정도 휴직을 하고 쉬었다. 현재는 비영리 단체가 운영하는 기관에서 정부위탁 사업을 담당하는 계약직으로 근무 중이다.

N - 은행에서 인턴사원을 할 때, 직원을 톱니바퀴 부품 취급하는 은행의 태도를 보고 취업처에 대한 생각을 바꾸었다. 워라벨이 가능한 중소기업 직장을 골라야겠다고 생각했다. 마케팅 분야에서 첫 직장생활을 시작하고 3년 정도 근무한 뒤 잦은 이직을 했다. 코로나 상황에서 취업에 대한 불안과 무급 야근을 강요하는 회사 환경이 반복되면서 2-4개월씩 일하고 5번의 이직을 했다. 현재 제조업에서 일하고 있으나 마케팅 분야 커리어를 잇기 위해 노력하고 있다. 대학졸업 무렵 취업과 외모 문제로 정신건강의학과에서 약물처방을 받은 적이 있고, 코로나 상황에서 이직을 자주하면서 극단적 선택을 생각할 만큼 힘들었던 적이 많았다.

O- 항공사 승무원 준비를 했으나 코로나 상황으로 모집채용 자체가 없어서, 숙박업계 대기업에 정규직으로 취업했다. 회사에서 능력을 발휘해 인정받고 싶은 욕구가 강했으나 아무 것도 할 수 있는 권한이 없는 존재라는 생각이 들었고, 직장내 괴롭힘 등으로 이직을 결심하고 외국계 회사로 환승이직했다. 현재 직장은 규모는 작지만 직장 분위기에 만족하고 있으며, 롤모델이라고 생각되어지는 상사들이 있어 오래 일하고 싶은 직장이다. 면접 당시 우울증으로 병원 상담을 받고 있었다.

P- 대학 졸업 후 알바로 시작했던 행사 인력 및 의전 업무 일을 하며 항공사 승무원 준비를 했지만, 코로나 사태로 모집채용이 전혀 없어졌다. 서비스직종을 오래 준비한 만큼 비교적 시작이 수월한 식음료 서비스업에 취업했으나, 직장내 괴롭힘 등으로 근무처를 한 번 옮기고 일이 힘들어 퇴사했다. 이후 법무법인 사무직으로 이직했다. 그러나 전망이 밝지 못하다고 생각하고 공기업이나 공무원 준비를 해야겠다고 마음을 먹고 있다.

Q- 실용음악과를 나와 음악활동을 하다 20대 중반에 기계과에 다시 입학했다. 학업성적도 좋았고, 기계과가 적성에도 잘 맞았으나 여성을 거의 뽑지 않는 기계분야 관행으로 전공을 살려 취업하는 것을 포기하고, 프로그램 개발자의 길을 선택했다. 일을 하면서 성취감을 느끼지 못하는 것을 가장 싫어한다고 했다. 첫 직장에서 상대적으로 빠른 승진도 했으나 성장과 자기 계발을 위해 만류에도 불구하고 퇴사를 하고, 추가적인 관련 업무 교육 훈련을 받고 이직했다.

R- 특성화 고등학교 3학년 재학시절 취업에 대한 압박으로 인근 소규모회사에 취업을 했으나 전공을 살려 취업하고자 대규모 반도체 관련 사업장으로 이직했다. 3교대 근무와 상사의 괴롭힘에도 밝게 일하려고 노력하며 3년 이상 근무했다. 주말에 쉬지 못하는 3교대 근무에서 벗어나 다른 경험을 하고자 회사에서 휴가를 주겠다는 제의에도 불구하고 퇴직했다. 이후 대규모 반도체 사업장에 훨씬 미치지 못하는 임금 등 조건이 후퇴한 사무직으로 취업했다. 반도체회사에 취업한 이후로 현재까지 3년 이상 정신과 상담과 약물치료를 받아왔다.

S- 대학에서 건축건설 분야 전공을 하고 공기업 준비를 하다 포기하고 관련 분야로 취업을 했다. 첫직장에서 성희롱에 민감하지 못한 직장문화로 인해 고충이 있었다. 같이 일했던 여성상사가 이직한 직장에서 스카우트 제의가 와서 이직을 했다. 한 직장에 머무르기 보다는 경력을 쌓아서 이직할 곳을 찾아보는 것이 자연스러운 것으로 인식되는 분야이다. 공공기관의 용역을 수행하는 일을 주로 하는 과정에서 공공기관의 갑질로 인한 스트레스가 심하다. 내년 초에 현재 직장을 그만두고 더 나은 직장으로의 이직을 위해 학업이나 교육 훈련을 고민 중이다.

나. 면접내용 분석

1. 노동이력 및 이직을 통해 본 일경험

일자리를 구하는 것, 직장을 바꾸는 시도는 불확실성이 큰 만큼 쉬운 일이 아니다. 그만큼 회사를 그만 두는 결정을 하는 것도 쉽지 않을 수 있다. 노동 안정성과 삶의 안정성에 대한 위험을 감수하는 것이기도 하다. 그런 위험에도 불구하고 이직, 퇴사를 하는 이유나 목

적은 무엇 때문일까. 이 점을 살펴보면 90년대생 청년여성노동자들의 노동시장 일경험에 대한 이해를 확장하는데 도움이 될 수 있다.

90년대생 여성노동자의 노동이력을 통해 노동현장에서 겪는 노동환경은 어떠한지, 그들의 일에 대한 기대와 태도와 어떻게 불일치되는지, 나아가 어떻게 잦은 이직 등 불안정 노동의 연속으로 이어지는지 살펴본다.

1) ‘쌍팔년도’식 직장 노동 환경

(1) ‘기본’이 지켜지지 않는 근로조건: 노동 권리 위반, 장시간 노동과 저임금

노동시간에 대한 법 규정과 일생활 균형을 위한 제도적 장치의 시행에도 불구하고 중소기업 사업장에서 잦은 야근, 주말근무 등 장시간 노동이 일상화된 노동 환경을 90년대생 여성노동자는 예사롭게 마주하고 있다.

11시에 집에 가라 그러고. 그때 가면 막차를 탈 수 있잖아요. 막차 타고 가라고 하고 주말에도 나오라고 하고. 우리는 뭐 막 그때 유튜브를 막 시작할 수 있거든요. 그 부동산에 대한 강의 같은 거 해 주는 유튜브. 우리는 10만명 목표로 10만명 될 때까지 주말도 뭐도 없다 이런 식으로 갑자기 하시는 거예요. 그러면서 그 목표 구독자를 채우기 전까지는 연봉도 다 동결이다. 아니다. 너네 조금 지금 너무 많이 받고 있는 것 같아. 아 이렇게 말씀하시면서 연봉 내린다고 하고. 막 연차도 15개잖아요. 그런데 너네가 공무원이 아닌데 어떻게 15개를 다 쓰지? 10개만 쓰자. 이래서 갑자기 연차도 10개로 줄고 갑자기 이렇게 파바박 이렇게 되는 거예요. 그러면서 또 스트레스가 강하게 오더라고요. 그때. 그래서 아 이 정도면 마케팅 경력도 어느 정도 쌓였고 다른 데를 갈 수도 있겠다. 그런 마음이 들어서 거기는 퇴사를 하고 다른 데를 이제 가봤잖아요. 그런데 거기 같은 회사는 솔직히 없었던 것 같아요. 다 비슷비슷하게. 어느 정도 야근은 원래 당연한 거고. (N)

위 사례 직장은 부동산 관련 스타트업 회사로 초기에 직장구성원들은 서로를 독려하며 회사를 일구어갔다. 근로조건이 크게 좋지는 않았지만, 성취감을 느낄 수 있었고, 최소한의 노동 권리는 보장하는 편이었다. N은 5인 미만의 작은 회사였지만, 회사를 일구어간다는 보람과 성취감으로 열심히 일했다. 회사의 규모가 점차 확장하면서, 야근과 주말 근무를 강요하고, 연차를 깎는 노동조건이 악화되는 상황이 발생했다. 위 직장 이후 온라인 마케팅 회사 5군데 이직을 했지만, 노동권리가 제대로 지켜지는 곳은 없었다. 업계에서 “어느 정도 (무급)야근은 원래 당연하게” 여겨지는 상황이었다. 근로기준법에 정해진 노동자의 권리를

다 보장받고 싶으면 ‘대기업 가야지’와 같은 태도가 중소기업에서 이례적인 것이 아니었다. 반면, 90년대 생에게 최소한의 법적 노동 권리 보장은 중요한 이슈이자, 지켜야 하는 당연한 것으로 인식한다. 노동 권리가 지켜지지 않는 근로조건에 상황에 따라서 타협하기도 하지만, 근무시간, 휴일 및 연차와 같은 법적 권리가 보장되지 않는 근로조건은 노동 안정성에 잠재적 위협 요인이 된다.

법위반이 아니더라도 주말에도 근무를 해야 하는 식의 주간 노동시간이 길거나 주말에 쉬지 못하는 근로조건 역시 이직의 동기가 되기도 한다. 대규모 반도체 회사에서 3년 이상 일한 이력이 있는 R도 주말에 쉴 수 없는 근로조건 때문에 퇴사한 경험이 있다. 입사할 당시 함께 입사한 인원이 32명이었는데, 1년 이내에 많은 인원이 퇴사하고 1년 뒤에 남은 인원은 10명밖에 되지 않았다. 대규모 반도체 회사는 월급, 상여금 및 성과급을 포함해 임금 조건이 상대적으로 좋은 편이라고 할 수 있다. 양호한 임금조건에도 불구하고 3교대 근무등 근무시간 및 기타 다른 노동환경이 퇴사의 요인으로 크게 작용하고 있음을 시사한다. 금형회사에서 설계 업무를 했던 M도 주말에 근무를 해야 하는 조건과 연차 등 휴가가 부족한 근로조건 때문에 이직을 결심했다. 다른 직종에서 일하는 사람들과 비교했을 때 주말에 쉬지 못하는 조건이 힘들었다. 주말에도 근무를 하고 연차를 제대로 사용하지 못하는 등 쉴 수 있는 날이 많지 않은 것은 업계 전반적인 근로조건이기 때문에 직종을 바꾸어야 한다고 판단했다. 설계 일이 적성에 맞고 업무 자체가 싫지 않았지만, 이 업종에서는 근무시간과 휴가 등의 근로조건이 나아질 가능성이 없으므로, 30세가 넘어 이직이 더 힘들어지기 전에 퇴사하고 직종을 변경해 이직했다.

사회복지 분야에 종사하고 있는 J는 잦은 야근 등으로 건강이 악화되었으나 휴가나 병가를 제대로 쓸 수 없는 근로조건으로 인해 퇴사할 수밖에 없었다. 이 면접참여자도 본인이 정말 원하던 직장에 취업했다. 입사전 그 직장의 불이 밤 늦게까지 켜져 있는 것을 보고 늦은 시간까지 열정적으로 일하는 훌륭한 사회복지사라고 생각했고, 자신도 그곳에서 함께 일하게 되기를 바래기도 했었다. 막상 입사 후 8시 전에 한 번도 퇴근을 못할 정도로 만성적인 장시간 노동을 겪으며 “직원의 피를 태워 불을 밝히고 있다”는 것을 깨달았다. 입사 후 6개월 정도 되었을 때 본인보다 입사가 늦은 8명이 모두 퇴사할 정도로 버틸 수 있는 근로조건이 아니었다.

그 회사는 진짜 돈 많고는 아무런 그제 없었어요. 상사분도 너무 좋으신 분이셨고 직원분들도 다 너무 좋으신 분들이라 가지고 배울 것도 너무 많고 거기서 진짜 많이 배웠었어요. 그리고 상사분도 너무 좋으셔서가지고 그랬는데. 돈이 너무 쪼달- 혼자 살- 혼자 살기 시작하면서 돈이 너무 쪼들리니까 안 되겠더라고요. 그래서 주말 알바를

그때 같이 했었어요. 그런데 주말 알바까지 하니까 너무 힘들어서 회사 가서는 조는 거예요. 그래 가지고 아 이거는 죽도 밥도 안 되겠다 그래 가지고 이직할 회사를 찾아보는데 그 전에 회사가 에이전시였거든요. [중략] 그 에이전시에서 이제 인하우스라고 해요. 일반 기업으로 이제 들어가게 된 거죠. 일반 기업의 디자이너로써. 그렇게 들어가야지 급여가 제대로 나오니까. 에이전시 같은 경우에는 거의 다 최저시급이거든요. 그리고 잘 올라가지도 않아요. 최고 급여가. 거기에 있는 팀장님들도 거의 200~300 벌었던 것 같아요. (C)

독립해 생활하기에 생활비가 부족한 정도로 적은 임금이 일자리 유지를 어렵게 하기도 한다. 위 사례 면접참여자는 임금 외에는 별달리 동료/상사 관계나 직장 문화 등에서 불만족스러운 부분이 없었지만, 독립 생계를 위해서 주말 아르바이트를 해야 하는 상황이었다. 근속이 길어져도 임금 상승 가능성이 별로 없는 직장 상황은 장기적으로 볼 때 근속유지의 이점이 없었다. 저임금은 이직의 강력한 동기이다. 음식업이나 도소매업 등 소규모 업체에 고용된 경우에 다수의 노동자는 주휴수당도 없는 최저임금을 받고 있다. 독립생활이 어려운 수준의 저임금으로 생계비 벌이를 위해서 일주일 내내 일해야 하는 상황으로 저임금이 반강제적으로 장시간 노동을 결과하기도 한다. “이 일로 먹고 살기 힘들지만, 더 나은 일자리로 이직을 위해서는 준비가 필요한데 일주일 내내 일하기 때문에 시간이 없다”는 면접참여자 F는 현재 일을 그만두면 당장 생계가 어려워 그만두기 어려운 형편이다.

(2) 구태의연한 조직문화와 관행 강요: 회식자리 술강요, ‘재롱과 애교’ 강요, 출퇴근 눈치

일하는 곳의 분위기, 직장 문화는 노동자의 근속에 영향을 미치는 중요한 요인의 하나이다. 특히, 직장의 회식문화는 면접에 참여한 90년대생 여성노동자들이 이직을 선택하는 결정적 계기로 작용하기도 했다.

처음에 (채용 면접에서)질문하다 얘기하다가 술 잘 마시냐 이야기가 나오더라고요. 그래서 이제 저는 원래도 술을 못 마시는 편이 아니었기 때문에 뭐 어느 정도 됩니다 했는데 나머지 지원자들은 술을 못 마셔요 이렇게 많이 하더라고요. 그래서 나중에 합격하고 나서 하는 말이 너 술 잘 먹어서 뽑았다고. 막 그런 얘기하시더라고요. [중략] 술을 첫 회식 때부터 술을 마실 때 막 저 너무 취해가지고 더는 못 마시겠습니다 이랬는데 부서장부터 시작해가지고 제- 제 앞에 잔을 하나씩 막 세워두는 거예요. 소주를. 소주잔을 가득 채워서 뭐 이거 안 마시면은 뭐 퇴사다 뭐 이런 식으로 그만 뒤야 돼 약간 이런 압박 그런 걸 줘가지고 마시고 취하고 약간 그 어 출근 시간 8시까지인데 늘 일주일에 세 번 이상 회식을 했던 것 같아요. 술을

마셔야 되는 자리. 그게 너무 힘들어가지고 그만 뒀어요 결국에는. (A)

위 사례의 직장은 잦은 회식을 갖고 회식시 술을 강요하는 분위기이다. 신입사원 채용 면접에서 업무수행 능력과 관련 없는 ‘술을 잘 마시냐’는 질문을 하고 ‘술 잘 마셔서 뽕았다’고 할 정도이다. 남성직원 34명에 여성직원 2명으로 구성된 사업부에서 여성직원 2명은 팀별 회식마다 불려다녔다. 회식 참여 여부에 자율적인 선택지가 없었고 일주일에 세 번 이상 회식에 참여해야 했다. 이 직장은 대기업으로 면접참여자는 이 직장이 집과 가깝고, 급여 수준도 괜찮았고, 초과수당 및 상여금도 지급 되는 등 여타 근로조건에 만족했다. ‘오래 다니고 싶다’는 생각으로 입사를 했다. 그러나 빈번한 회식과 회식자리에서 술을 강요하는 조직문화 때문에 버티지 못했다.

N은 온라인 마케팅 대행 업무를 하는 회사에 취업했다가 수습 기간 중에 퇴사한 경험이다. 이 직장은 장기간 다닌 회사를 그만둔 후 두 번째로 옮긴 직장이었는데, 20대에서 30대로 옮겨가는 나이에 ‘빨리 이직을 해야 한다’는 압박감에 쫓겨 입사한 회사였다. 마케팅 대행 업무를 하는 회사로 제휴업체가 300개가 넘었는데, 거래처 사장이 선물을 보내주면 젊은 여직원들이 감사의 마음을 최대한 명랑하고 귀엽게 ‘재롱 혹은 애교’를 연기하는 동영상 촬영을 요구받았다. 거래처와의 좋은 관계 유지를 위해 젊은 여성 직원은 ‘애교와 재롱을 부리는’ 존재로 동원되었다.

거기 회사가 회식이 되게 너무 안 맞는 거예요. 노래방 가서 땀이 나지 않으면 안 되고 만약에 (거래처 사장님이) 이렇게 음료수를 사다 주시면 무조건 동영상을 찍어야 돼요. 막 이렇게 흔들면서 ‘사장님 감사합니다~’ 이걸 해야 되는 거예요. 너무 하기 싫은데. 온라인 마케팅을 하다 보니까 제휴점이 300개 막 이렇게 있잖아요. 그러면 어찌다 감사하니까 이렇게 보내 주시는데 저한테는 그게 일주일에 두세번 막 이렇게 되니까 아무리 웃고 밝은 척을 해도 이게 막 안 되는 거예요. 저는. 그러면서 그 약간 공식적인 첫 번째 회식 같은 걸 했는데 수습이 종료되는 즈음에 했는데 그 글라스잔이라고 아시죠. 거기에 소주를 한 이만큼 따르는 거예요. 그러더니 먹으라고. 뭐 약간 웰컴주래요. 그래서 아 좀 부담스럽잖아요. 내가 술을 잘 먹건 못 먹건. 그래서 제가 좀 어 이렇게 했는데 아 부담스러우면 안 먹어도 돼. 그런데 이걸 안 먹는 우리 회사 사람은 없어. 이렇게 말하면서. [중략] 한 겨울이었는데 다들 진짜 땀 흘리면서 그렇게 노시는 거예요. 그런데 저는 좀 그냥 노래방에 대한 그냥 이렇게 되게 뭔가 트라우마 같은 게 있어서 그래서 노래방에서 마이크 잡고 뭔가 하는 걸 되게 안 좋아하거든요. 그래서 그냥 이렇게만 말해도 대- 대부분 그냥 이해를 해 주는 분위기의 저기를 있었어서 이렇게 말을 했는데도, 아이 그래도 우리의 일원이 되려면... 또 푸시를 또 하는 거예요. 그래서 하: 진짜 너무 짜증나는데 참았어요.

사회생활 해야 되니까. 참고 뒤에 있는데 그때 마침 한 30분 뒤에 다른 거래처 사장님이 오신 거예요. [중략] 뜬금없이 다른 회사 사람 막 대표님까지 와가지고... 저는 이게 빨리 끝나기만을 기다렸거든요. 즐기지 못하고. 그리고 있는데 제가 그냥 구석에 조용히 있었어요. 저한테 와가지고 막 너는 아프니부터 시작해서 막 이렇게 어깨동무하고 이렇게 이렇게 하면서. (N)

회사 생활에서 위와 같은 ‘재롱’, ‘애교’를 강요하는 감정노동을 요구하는 것 외에도 술과 ‘흥’을 강요하는 회식문화가 있어 자신의 견해와 취향을 밝혔다. 이제껏 본인이 경험한 다른 조직에서는 이해를 받았지만, 이 직장에서는 오히려 ‘일원이 되려면 동참하라’는 압박을 받고, ‘조직 부적응자’로 취급되었다. 하나의 규범화된 조직의 규칙이나 방식 외에 개개인의 취향이나 개인의 차이와 자유는 용납되지 않는 관행을 보여준다.

아래 사례를 보면 이 직장은 윗사람이 남아 있으면 눈치를 봐서 퇴근하지 않고 남아 있는 관행이 있었다. 직장의 중간 관리자 이상은 ‘윗사람이 퇴근을 안 했는데 어떻게 퇴근을 하냐’라는 태도를 가지고 있었지만, D와 그의 후임은 이를 이해할 수 없었다. 업무가 있어서 남아서 일을 하는 것도 아니고, 단지 윗사람 눈치를 보느라 남아서 대기하는 상태는 비효율적이며, 시간 낭비일 뿐, 실익이 없다고 판단했다. ‘시간을 허투루 쓰는 걸 싫어하는’, 즉 근로시간 뿐만 아니라 그 외 시간, 개인 시간 등의 시간 사용을 조직화 하는 방식에 있어 함부로 하지 않고 신중하고자 함을 알 수 있다.

제 후임으로 들어온 친구도 칼퇴를 좀 지키고자 하는 의지가 강했었어요. 그 친구도, 시간을 허투루 쓰는 걸 싫어하는 친구여가지고 그 친구도 좀 일곱[7]시 땡 하면은 인사하고 가고, 요런 게 계속 이제 잡, 좀 분위기가 잡히다 보니까 점점 변화했었던 거 같아요. [중략] 전무님이 좀 회사에 너무 늦게까지 남아 있으세요. 저녁 아홉[9]시까지 회사에 계시고 이러니까 그 부분이 눈치가 많이 보이기는 했었죠. 전무님이 남아 있으니까 팀장님도 당연히 남아있는 거예요. 저는 좀 그 부분이 이해가 안 되는데 저희 회사에서 어떤 직급을 달고 있는 분들은 그런 생각을 하시더라고요? 전무님이 퇴근을 안 하셨는데 퇴근을 어떻게 해? 라는 생각을 갖고 있으니까 그걸 저희한테 자꾸 눈치를 주는 거예요. 전무님도 안 가셨고 팀장도 안 갔는데 사원이 어떻게 퇴근을 해? 이렇게 자꾸 눈치가 내려오는 거죠. 난 집에 가서 할 일도 더 많은데 그냥 가야겠다. 내가 남아 있어 봤자 할 일도 없고 돈도 안 주잖아, 이런 생각이 있긴 했었죠. 이런다고 짜를 거야 어쩔 거야 이려고 그냥 갔어요, [중략] 약간 갈 때, 집에 간다고 얘기를 할 때에도 “벌써 가냐” 이러면서 약간 즐기듯이. (D)

C은 정해진 출근시간보다 일찍 출근하는 것이 규범이 된 직장 문화를 가진 조직을 경험한

적이 있다. 채용공고에는 근무시간이 9시부터 6시로 명시되어 있었지만, 입사 후 8시까지 출근할 것을 요구받았다. 심지어 정해진 출근시간보다 1시간 5분 일찍, 7시 55분에 출근을 해도 “너 왜 딱 맞춰서 오냐, 회사에 불만 있냐, 적어도 7시 30분이나 40분에는 오라”며 불려서 면담을 했다. 정해진 출근시간보다 1시간 이상 일찍 출근하라는 강요를 납득할 수 없었다. 8시전까지 와야 할 이유를 찾을 수 없을뿐더러 정해진 출근시간보다 한 시간이나 일찍 왔는데도 왜 더 일찍 오지 않았다는 이유로 질타를 받아야 하는지 이해할 수 없어 상관과 잦은 싸움이 있었고, 직장생활이 평탄하지 못했다.

이들 사례들은 업무시간과 개인 시간 등 시간을 조직화할 때 분별력 있고 합리적이고자 하는 모습을 보여준다. 뿐만 아니라 합리적인 이유 없이 “다들 그렇게 하고 있고, 그게 우리의 관행이다. 너도 적응해라”는 식의 조직관행과 조직문화 등 조직 우선적 태도를 배척하고 있다. 불합리한 요구에 굴하면서 직장에서 살아남는 것을 우선하는 태도의 거부를 분명하게 보여준다. 정해진 노동권리, 법적권리는 마땅히 보장받아야 하는 것으로 직장생활을 ‘잘하기 위해’, 뒷사람의 심기를 불편하게 하지 않기 위해 양보하고 희생하며 타협할 수 있는 것으로 보지 않는다.

(3) ‘시대착오적’ 성차별적인 직장 관행 유지, 계승

조직구성원이 공유하고 있는 가치, 규범체계는 공유, 학습, 계승되어 구성원의 인식과 행동에 영향을 준다. 토목이나 기계 등 전통적으로 주로 남성이 종사해 온 분야는 고착화된 성차별적 관행과 문화가 아직도 고수되고 있다. 우선, 채용에서부터 남성을 선호하고, 여성은 취업하기 어렵다. 기계분야에 관심이 많아 다른 일을 하다가 늦게 기계 전공으로 대학에 진학한 면접참여자 Q는 기계 분야의 성차별적 채용 관행으로 인해 진로를 바꾸어야 했다. 대학시절 학업능력을 인정받아 교수님의 개인적 지원을 받을 정도로 학업에 열중하고 결과도 좋았지만, 취업에서는 학점이 낮거나 자격증이 부족한 다른 남자 동기들도 넘는 서류전형 문턱에서 번번이 떨어졌다. 결국 취업 분야를 변경했다.

어차피 돈은 거기서 거기인데 차라리 내가 좀 더 무언가를 많이 할 수 있는 데로 가자 생각을 해서 그쪽으로 옮겼어요. 왜냐면 기계 쪽에 약간 정떨어졌던 것 중에 하나가 박람회 갔어요. 학생일 때 기계 박람회를 가서 제가 관심 있어 하던 업체에 한 번 물어봤어요. 여기는 신입사원을 뽑을 때, 대놓고 물어봤어요. 여자를 뽑냐 그랬더니 한[1] 번도 여자를 뽑은 걸 본 적이 없대요. [중략] 그다음에 학교에서 특강으로 수족관 교육을 받은 적이 있어요. 육삼[63] 빌딩에 아쿠아리움 같은 설비를 배웠는데, 그때도 여쭙봤어요. 현직에 계신 분들이 강의를 해주신 거라서, 그때 강의를

여덟[8] 번을 해주셨는데 여덟[8] 분한테 다 물어봤어요. 여자가 있냐. [웃음] 근데 없다는 거예요. 그래서 제가 물어봤어요. 육삼[63] 빌딩에 계셨던 분은 오래 계셔서 물어봤어요. 혹시 여자가 들어왔던 적이 있냐 그랬는데 저희는 여자를 안 뽑는 건 아닌데 여자를 뽑은 적은 없다고 하는 거예요. 여자는 안 돼 라고 말은 안 하는데 여자는 한[1] 번도 뽑은 적은 없다는 거예요. 그분이 십[10] 년 넘게 근무를 하셨는데도. (여자가) 지원한 적은 있, 여자들도 지원해도 되냐. 지원해도 된다, 우리는 다 지원을 받는다. 여자가 뽑힌 적이 있냐 그랬더니 되게 민망해 하면서 없다고 하시더라고요. 그래가지고, 근데 수족관 설비도 현장 일이 아니잖아요. 설계를 하고 그냥 그런 건데 그것조차도 너무... 성별의 차이가 막히니까 그래서 아, 이거는 내가 하면 안 되겠다. 가도 문제고 가기도 힘들겠고. 그래서 조금 다른 데 눈을 돌렸던 거 같아요. (Q)

위의 사례 면접참여자는 학교생활 때부터 ‘남초’조직 문화에서 성적발언이 많았고, 교수들의 부적절한 성적발언 등으로 마찰이 많이 빚어지기도 했다고 회고했다. 그렇지만, 학교라는 공간에서 교수는 학생의 항의에 한발 물러서기도 했고, 자신의 태도를 많이 이해받은 편이라고 했다. 반면 회사의 성차별적이고 성희롱적 언동에 맞서기 더 어려운 분위기 일 것이라고 보았다. “기계 분야에 정이 떨어져” 취업 분야를 변경한데는 기계분야 회사들의 현실을 알게 되었기 때문이다. 취업박람회나 특강에서도 “여자를 뽑냐”라는 질문에 돌아온 답은 “여자도 지원 할 수 있지만, 여자가 지원한 적도 있지만, 여자가 뽑힌 적은 없다”는 답변이었다. 기계분야 취업도 어렵지만, 입사해도 남성집중 조직문화에서 비전을 찾고 버텨낼 수 있을지 회의적이었다. “차라리 내가 좀 더 무언가를 할 수 있는 분야에 취업을 하자”고 마음을 바꾸어 IT 개발자 분야로 취업을 했다. 성별업종분리로 남성집중이 고착된 분야의 성차별적 관행은 그 분야의 여성 진입에 걸림돌이 된다. 성차별적 관행으로 단기적으로 취업조차 어렵고, 장기적으로 볼 때 장래 전망을 가지고 자신의 역량을 키우고 발휘하며 성장하기도 어렵다. 직업과 일에서 장기적인 비전을 찾고자 하는 여성 지원자들은 이들이 능력을 펼 수 있는 장이 필요하다. 위 면접참여자의 말처럼 ‘내가 좀 더 무언가 할 수 있는’ 장을 찾고자 하는 것은 필연적이라고 할 수 있다.

이공계열을 졸업한 면접참여자 4명 중 3명이 취업시 진로를 변경했다. 위 사례 면접참여자 외에 토목 관련 학과를 졸업한 면접참여자도 전공을 살려서 취업하지 않았다. 현장에서 측량하는 분야, 혹은 토목이나 측량관련 큰 회사에 측량관련 사무업무를 하는 직종 등으로 취업을 하는데, 성별에 따라 취업여부와 직종에 차이가 있었다. 작은 회사의 경우에는 남자를 선호해 여성졸업자에게는 기회조차 없었다. 공사나 대기업의 경우에는 여성이라고 채용에서 배제되는 것은 아니지만, 지원경쟁이 치열해 학력, 토익점수, 스펙 등에서 월등히 뛰

어나야 한다. 전문대를 졸업한 이 면접참여자 A는 대기업에 가려면 4년제 대학에 편입해서 스펙을 더 쌓아야 한다고 했다. 초대졸 졸업 90년대생 여성노동자가 업계의 성차별적 관행으로 취업의 기회가 더 제한될 수 있음을 짐작해 볼 수 있는 대목이다. 대기업은 일차적으로 법기준이 적용되고, 관리 감독의 대상이 되는 만큼, 법과 정책 기준에 민감한 편이다. 성평등 제도와 정책 시행에 따라 채용과 노동환경에서 성평등을 위한 자구책 마련이 수반될 수밖에 없다. 반면, 중소기업이나 소규모 사업장에서는 성차별적 관행과 문화의 변화가 거의 없거나 매우 더디다. 이는 노동권을 포함해 인권 등 권리의식이 높고 평등에 대한 민감성도 높은 90년대생 여성노동자들의 의식 수준과 충돌한다. 나아가 개선되지 않는 성차별적 노동환경의 현실은 90년대생 여성노동자들의 높은 의식 수준과 대비되어 이들에게 더 큰 고충과 애로를 초래하는 조건이 될 수 있다.

도시계획 관련 전공을 한 면접참여자 S는 전공을 살려 관련 분야에 취업을 했다. 이 분야는 토목이나 기계분야에 비해 여성의 취업기회가 희박한 것은 아니지만, 종사자의 남성 비율이 높은 분야에 속한다. “남자직원은 오래 다닐 사람”으로 기대되어져 더 나은 조건이 제공되는 편이라고 했다. 남성들끼리 ‘장난치는’ 집단 문화가 조직문화와 관행에 깊이 배어 있어 직장생활에 고충이 되기도 했다.

엄청나게 성희롱까진 안 갔는데, 원래는 같이 일하는 여자애도 있었는데 나가고(퇴사하고) 남자 직원 세 명이랑 저랑 넷이서 밥을 먹으면 항상 안해도 될 말을 하긴 하죠. 000(연예인)이 뭐 야한 옷을 입었는데.. 뭐 자기 세대 때의 일을 얘기하는 거예요. 000(연예인)이 야시시한 옷을 입었었다.. 이런 안 해도 될 농담과 말들을 하긴 했었죠. [중략] 근데 제가 말해야 풀리는 성격이어서 가지고 말을 했어요. 저한테 이렇게 장난식으로라도 하는 게 싫다. 고쳐달라. 저는 진짜 너무 싫다 직접적으로 말씀드렸거든요. 그리고 자기도 시인하셨어요. 미안하다. 내가 잘못했다. 너랑 친하다고 생각해서 장난식으로 남자들한테 하는 식으로 장난한건데 미안하다 이랬어요. 그래서 제가 녹음도 했거든요. 근데 똑같더라고요. 또 하셨어요. [중략] 음담패설같은거 많이 한다고 들었어요. 남자 직원들만 있으면. 애 없으니까 이런 얘기나 하자~ 뭐 이런.. 그리고 학교 다닐 때 제가 공대잖아요. 저희는 도시.. 뭐 이런거니까 장소를 정해줘요. 이 도시를 너가 계획을 해봐라 하면 저는 아니었는데 동기 언니한테 음지 같은데 모텔 같은 촌도 있고 그러잖아요. 그런데 너 왜 그런데만 골라? 그런데 좋아해? 뭐 이런.. 일들.. 근데 아무말 못하고.. 너무 병찌기도 했었고.. 괜히 여자가 두세 명밖에 안되니까 더.. 이상한 사람되는 느낌? 그거 아무렇지 않게 넘겨야 돼.. 이런 분위기여가지고.. 그런 식인거죠.. (S)

남초 조직에서 음담패설류의 성적언동은 남자들끼리 장난식으로 하는 행위라고 주장되는

경우가 흔하다. 여성을 성적대상화하는 언동이 많아 여성구성원들은 불쾌감을 느끼지만, 남초 조직의 지배적인 관행이나 문화로 살아남기 위해 ‘아무렇지 않게 넘겨야 하는’ 분위기가 조성되어 있기도 하다. 그렇지 못할 경우 소수인 여성에게 ‘이상한 사람’, ‘부적응자’와 같은 “주홍글씨”가 새겨지기 쉽기 때문이다. 한편으로 이러한 성적 괴롭힘이나 성차별적 관행은 여성노동자가 조직에 대한 애착을 형성하는 것을 방해한다. 여성이 승진에서 누락되는 등 성차별적 조직 체계와 관행이 노골적인 회사에서 근무한 적이 있는 면접참여자 C은 “여태까지 이런 회사가 있나” 싶었다며 성차별적 조직 관행을 구시대적인 것으로 여기고 있다. 시대에 맞지 않는 고루하고 낡았다는 것이다. “오래 살아남아봤자 의미가 없”으므로 회사에 투자하기 보다는 경력이 될 발판을 마련하고 이직을 준비하는 것이 현명한 처사라고 판단했다.

직장내 괴롭힘과 고충을 조직에서 어떻게 처리하는지는 노동환경을 구성하는 일부이며 조직구성원들의 규범체계의 반영이자 인식과 행동, 태도에 영향을 미치는 점에서 조직문화와 관련이 깊다. 숙박업 관련 대기업에 취업했던 O은 좋지 않은 소문으로 괴롭힘을 겪었다. 복장이나 외모로 평가당하고, 왜곡된 소문의 대상이 되었다. 직장에서 일거수일투족이 뒷담화와 소문의 대상이 되었는데, 괴롭힘의 대상이 필요했던 것 같다고 회고했다. 이 직장을 포함해 이 업종에서 매우 위계적인 조직문화와 직장내 괴롭힘에 대해 지속적으로 지적되어 왔다. 고충처리 시스템이 마련되어 있었으나, 관리자에게 고충을 토로했을 때 “버티라, 지나면 상황이 나아질 것”이라는 대책없는 소리만 들었다. 정규직으로 취직이 되었을 때 온 가족이 기뻐했을 정도로 이름 있는 대기업이고 인센티브 등으로 임금수준도 좋고, 사내 복지가 정말 좋다는 여러 가지 장점에도 불구하고 면접참여자는 취업 후 몇 개월 만에 이직을 결심했다. 조직에 남성이 다수이고, 여성은 소수 하위직급 중심으로 배치되어 있는 구조에서 젊은 여성 직원의 복장과 외모에 대한 지나친 관심과 악의적 소문은 조직내 여성을 향한 성차별적 시선과 태도로 함의한다. “버티라”라는 관리자의 태도는 잘못된 조직문화에 대한 개선의지 없음을 보여주며, 특히 성차별적인 조직문화와 관행이 개선될 전망이 희박하다고 해석하기에 충분하다. 이러한 조직문화와 직장 분위기는 여성노동자가 노력을 통해 직장에서 직업적 비전을 추구하는 것이 매우 제한됨을 시사한다. ‘참고 버티며 비전을 추구하는’ 목적의식적 태도도 직장분위기, 조직문화 등 그 토대가 어떠한가에 달려있다. 성차별적 조직문화는 내부노동시장이 발달된 회사 조직구조에도 불구하고 청년 여성노동자들이 조직에서 이탈되는 강력한 요인으로 지속적으로 작용하고 있다. 성차별적 조직문화가 있다면 여성노동자에게 실질적으로 장기적인 직업 전망이나 노동 안정성은 확보되지 않는 것이

나 마찬가지로이다. 위의 면접참여자도 성차별적 조직문화 개선을 포함 해 조직 문화와 관행을 실질적인 안정성과 장기근속 등 전망 확보를 위한 중요한 잣대로 삼는 입장으로, 일찌감치 다른 길을 찾아야 한다고 판단했다.

직장내 성희롱과 2차 피해로 인해 직장을 떠나는 경우도 있었다. I의 경우 직장내 성희롱 피해자로 신고를 하고 구제 절차를 진행했지만 결국 스스로 그만둘 수밖에 없었다. 신고 후 꽃뱀이라는 소문이 나고 업무감시와 업무 증가 등의 불이익이 있었지만, ‘내가 잘못한 거 아니므로 당당하게’ 행동했다. 그렇지만, 소규모 사업장에서 직장 상사인 가해자와 분리가 안되는 상태로 계속 일을 해야 하는 상황을 버티기는 어려웠다. 가해자와 함께 근무할 수 없으니 가해자를 해고할 것을 요구했으나 받아들여지지 않았다. 성적 괴롭힘 피해자의 피해 회복을 위해서 가해자와의 분리가 반드시 필요한 측면이 있지만, 소규모 사업장에서 이러한 요구가 잘 받아들여지지 않는다. 실질적인 분리가 어려운 조건이기도 해 피해자들이 오히려 직장을 그만두는 결과를 초래하고 있다.

(4) ‘비민주적/강압적’ 상사의 괴롭힘: 굴림, 갈굼, 트집, 호통

직장에서 상사는 업무를 수행하는데 있어 가장 직접적인 관계를 맺고 있는 존재다. ‘좋은 상사’는 직장인에게 롤모델이 되기도 하고 근로의욕을 북돋우는 존재가 되기도 한다. 상사와 부하직원의 관계에서 상사는 기본적으로 업무 지시와 관리 감독의 위치에 있어서 부하 직원에게 스트레스 요인이 되기 쉽다. 상사와의 불화는 퇴직, 이직의 동인으로 작용하기도 한다. 면접 참여자들은 직장 일 경험에 있어서 ‘모델이 되는’, ‘배우고 싶은’, ‘힘이 되는’ 상사를 더러 만나기도 했지만, 직장 상사와의 관계에서 강압적인 경험을 하거나 굴림을 당한 경우가 많았다. 상사의 지시와 압박으로 업무 스트레스가 가중되고, 결과가 좋지 못할 때 질타를 받기도 한다. 이러한 어려움이 즉각적으로 퇴사나 이직의 동기가 되는 것은 아니다. 얻을 수 있는 보상이 있다면 이 어려움을 극복하는 선택을 하기도 한다. 상사의 괴롭힘에도 임금이나 기타 근로조건이 만족스러우면 타협하기도 하고, 직장이 전망 있다거나, 상사가 능력이 있어 배울게 있다고 판단되면 참고 견디는 선택을 하기도 한다.

실무적으로 쥐어짜야 뭐가 나온다는 생각이 있으신 분이 상사여가지고 뭘 해도 뭐라고 하는 거예요. 그래서 하: 나 이렇게 마케팅 못하는데 어떻게 하지 나 이거 평생 하기로 결정했는데 막 이런 진짜 이렇게 혼자 계속 중얼중얼 막. 그리고 막 퇴근이란 걸 모르시고 주말에도 일하시고. [중략] 그래서 막 안을 10개를 제가 해가요. 그런데 이게 처음부터 10개가 아니라 첫 번째 게 까여서 그렇게 계속 다시 쥐어짜는

거거든요. 그런데 결국엔 첫 번째 걸 선택 하세요. 그래서 조금 저도 화가 이제 슬슬 나니까 이거 제가 처음부터 말씀 드렸던 거 아니냐 이렇게 말하면 너가 처음부터 이게 매력적이게 보이게 만들었어야지 10개나 봐놓고서는 그제서야 이게 내가 괜찮아 보이니까 이거 고른 거 뿐이야 이런 식의 사람 김 빠지는 뭔가. 그런 거 막 하시고. [중략] 그래도 다녀야지 참아야지 2년만 다녀야지 이렇게 하고 있었거든요. 왜냐하면 어플 업계가 되게 요즘 또 핫한데 그 어플 서울 서비스 오픈 직전이었던거든요. 그래서 뭔가 배울 게 많았고 업무적으로는. 서울 지역을 한번 컨트롤해보면 다른 어플 신생 회사 가서도 이게 내가 장점이 되고 이미 있는 어플 회사도 갈 수가 있으니까 그냥 그런 것들을, 그리고 또 모기업이 빵빵해서 망할 일도 없었고 지원도 이렇게 마케팅적으로 저는 마케팅하면서 그렇게 몇 천씩 지원 받은 적은 한 번도 없었던거든요. 그런데 이렇게 지원지원하게 해 주시고 하니까. 돈을 써야 리액션이 많이 오거든요. 마케팅은. 그런 거를 생각했을 때 참자 참자 하면서 계속 그랬던 것 같아요. (N)

위 사례 면접 참여자는 ‘쥐어짜는’ 방식으로 업무 지시를 하는 상사 때문에 업무스트레스가 심했지만, 회사가 안정적이고, 직장에서 업무적으로 ‘배울 것이 많고’, 커리어에도 도움이 된다는 판단 하에 참고, 경력을 쌓을 수 있을 때까지 버티면서 근속하려고 했다. 그 과정에서 심리적 어려움이 커질 수도 있다.

신입 직원 위치에 있는 90년대생 노동자들은 직장 상사로부터 업무에 대한 지도를 기대한다. 업무상의 미숙함이 있고, 직장 상사로부터 업무와 관련된 ‘배움’을 기대한다. 그러나 현실에서는 ‘쥐어짜고’, ‘굴리는’ 직장상사로부터 ‘무조건 해오라’는 식의 과도하고 무리한 지시를 받고, 결과에 대해 호통치고, 면박을 주며 갈구는 직장 상사를 겪었다는 경우가 꽤 있었다. ‘구르라면 굴러야 하는’식의 군대식의 복종을 요구하는 상사의 태도가 90년대생 여성 노동자의 업무수행 과정에서 걸림돌이 되고, 직장생활의 고충이 되며, 심리적 위해를 가져올 수도 있다.

최소 2년, 3년은 버티고 싶었는데 왜냐하면 뭐 상사분도 없긴 했지만 맨땅에 헤딩이긴 하지만 마케팅으로 하고 있고 업무에 자유도도 높고 하다 보니까 좀 더 오래 버티고 싶긴 했는데 문제는... [중략] 야 니 상사 누구야 이러면서 어 내가 이거 하는데 빨리 보내야지. 나 누구한테 영업하러 갈 건데 니가 안 보내서 이런 이런 문제 생겼다. 그러면서 막 제 자리까지 오서가지고 막 손가락질 하면서 소리 지르시는 분들도 많이 계셨거든요. 그런데 이거에 대해서 전혀 보호가 없고, 이런 것들을 보고 계시면서 다른 이사님들은 그러니까 잘 좀 하지 그랬어. 이런, 이런 대우를 계속해서 받다 보니까 아 진짜 이리다 이리다 죽겠다 싶어서 그냥 한 순간에 결정했어요. 퇴사를. 원래는 더 버텨봐야지 이것저것 해야지(했는데).... (C)

소규모 사업장은 업무 지시의 체계가 없이 상사의 스타일, 먼저 들어 온 사람의 입맛대로, 편의대로 행해지는 경우가 많아 직장 상사의 괴롭힘에 더 노출되기 쉬운 조건에 있다. 직장상사의 막말, 인격모독, 인격적 무시 등 폭력적 괴롭힘은 90년대생 노동자들의 안전한 노동환경에 대한 위협이자 인권 침해이다. 또한 이러한 괴롭힘에도 불구하고 모른척 하거나 혹은 가해자 상사 편드는 태도를 취하는 조직은 버틸 수 있는 심리적 한계를 넘어서게 한다. C은 직장내 폭력 상황을 목인하고 상사를 편드는 조직의 태도에 “진짜 이러다 죽겠다 싶어서” 살기위해 회사를 그만두었다. 이는 직장 상사의 괴롭힘과 이를 바로잡지 않는 직장의 태도가 얼마나 큰 심리적 위험을 초래할 수 있는지를 보여준다.

(5) 부당한 업무 지시와 인격적 무시

고용된 회사의 업무와 전혀 관계없는 심부름, 사장이나 관리자의 개인적인 일에 동원 등 부당한 업무 지시는 직장 일에 대한 회의감을 유발하는 기제가 된다.

일단 커피 심부름 정말 기본이구요. 손님이 오든 경영진이 출근을 하든, 티나 커피를 꼭 여쭙봐야 돼요. 그래서 이걸, 아 진짜 아, 영화에서만 보던 쌍팔년도 회사의 그 분위기인데 그게 내 회사였네? 라는 생각이 좀 들었었구요. 아 이런 거는 기본이구나. 근데 어쩔 수 없지, 이 회사의 분위기가 이러니까 뭐 어쩔 수 없이 해야 하지 라고 생각을 하고, 하고는 있는데 여전히 내가 카페 직원 인건지 그냥 일반 사기업의 직업상담사인건지 조금 의문이 들 정도로 정말 내, 내 일? 일단 점심을 드시고 들어오면은 그게 이해가 안 되는 게 점심을 드시고 들어오는 길에 커피를 테이크아웃 해가지고 들어오시면 되잖아요. 근데 꼭 들어오셔서가지고 저희한테 전화를 해요. 커피 한[1] 잔 먹자. 그러면 이렇게 스타벅스에서 픽업을 해가지고 갖다 드려야 되는 거예요. 이게 좀 왜, 왜 이렇게 하지? 본인 동선 상도 들어오면서 갖고 오는 게 편할 텐데 왜 이렇게 하지 라고 항상 의문을 갖다가 같이 일하는 선생님들한테 “왜 이럴까요?” 라고 여쭙보니까 그 대답받고, 그 대답받는 게 좋으신 거예요, 그분은. 누가 나한테 이렇게 해주고, 이게 좋아가지고 계속 시키는 거예요. [중략] 근데 항상 그걸(심부름) 왔다 갔다 하는 길마다 현타가 오는 거죠. 내가 지금 뭐 하는 짓이지? 이게 내 업무가 맞나 라고 생각이 드는 거예요. (D)

부당한 업무지시라고 여기는 대표적인 사례는 커피심부름이다. 위의 사례 면접참여자처럼 90년대생 노동자에게 커피심부름은 ‘구시대의 유물’ 쯤으로 인식되었지만, 현실 직장생활에서 커피심부름이 소멸된 것은 아니었다. 사례 속 최고 관리자 등 이른바 ‘윗사람’은 커피심부름을 부릴 수 있는 것을 특별한 권위처럼 여기기 때문에 자기가 할 수 있는 일이지만 하지 않는다. 반면, 직원은 커피심부름에 ‘내가 지금 뭐하는 짓이지’ 자문하는데, 윗사람 시중

드는 일은 자기 업무의 일환이 아니기 때문이다. 내게 주어진 업무가 아닌 일, 잔심부름 등을 시키는 것은 아무렇게나 부릴 수 있는 사람 취급, 시중드는 사람 취급하는 것에 다름 아니라고 느낀다. 자신이 함부로 할 수 있는 사람으로 취급되는 것은 자괴감을 일으키고, 의욕을 상실시키는 상황으로 직장생활 동기에 부정적 영향을 미친다. “쌍팔년도에나 있었던 일”을 당한다는 괴리감을 증폭시킨다.

원장님이 이제 여자분이셨는데 본인의 이제 뭐 백화점 쇼핑이라든지 뭐 개인 정말 용무를 저한테 같이 가자 직원들 같이 가자 이렇게 해서 정말 따라가 줘야 됐고 뭐 본인 집 이사 하는데 다 동원 되어서 가거나 아니면 하여튼 기분이 정말 안 좋으실 때는 너무 히스테리처럼 부리셔서 정말 저희들을 인격적으로 대우하지 않고 이제 어리다고 다 이제 갓 대학 졸업하고 취업한 그런 사람들이 많았는데 어리다고 정말 무시를 하고 인격적으로 정말 참기 너무 힘들어가지고 네. 좀 1년을 채우고자 했는데 너무 힘들어서 그냥 퇴사를 하게 됐어요. 그때 좀 작은 데라서 한 다섯 명 정도 있었어요. 그 당시에 제가 뭐 23(살) 이 정도였는데 언니들이 한 스물 네 살 다섯 살. 다들 그냥 아직 사회경험 아직 적고 초년생들을 다 모아가지고. (E)

위 사례 사업장은 공공부문 관련 일을 하지만 부부가 운영하는 10인 이하 작은 회사였다. 원장 부부는 회사를 사적조직처럼 마음대로 직원들을 부렸다. ‘백화점 쇼핑’, ‘이사’ 등 개인적인 용무에 직원들을 동원했고, 원장의 기분에 회사 직원들의 처지가 좌지우지되는 환경이었다. 가족경영 방식으로 운영되는 작은 회사는 사장이 마음대로 권한을 남용하고 ‘갑질’을 해도 돌파구가 별로 없다. 위 사례 직장은 사장 부부 외에 직원은 모두 대학을 갓 졸업한 사회초년생 여성직원들이었다. 회사가 직급체계도 없고 나이 어린 사회초년생을 사장이 마음대로 부리는 체계가 없는 구조였다. 회사를 계속 다닌다고 해도 개선의 여지가 보이지 않는 상황은 그만두는 것을 ‘현명한 처사’로 만든다.

업무 외에 사적이거나 개인적 관련 기관의 일에 동원하는 경우가 또 다른 사례에서도 발견된다. I은 ‘주말에 된장하고 고추장 담그는 것을 도우라’는 지시를 받은 적이 있다. 회사의 관리자가 차린 고추장 된장 사업체에 주말에 가서 일을 하라는 것이었는데, 면접참여자는 “못 하겠다”고 거부했다가 온갖 욕설의 포화를 받고, “더 이상은 못 참겠”어서 그만두었다. 개인적인 일에 동원하는 것도 부당한데, 부당한 지시에 불이행했다고 욕설과 모욕을 당하는 회사에 대해 “최저임금 주면서 알바를 밖에서 두 개 뛰어도 이거보다 더 많이 주겠는데, 왜 이런 소리를 들으면서 일해야 되는지 모르겠다”고 했다. 소규모 회사들의 근로조건은 ‘최저임금’수준으로 그 외 상여금이나 추가적인 수당이 없고, 오래 근무를 한다고 해도 승진이나 더 나은 대우를 받을 가능성이 현저하게 적다. “알바”와 별반 다르지 않은 최저

수준의 근로조건은 ‘그만두는 것’에 대한 아쉬움이 별로 없는 조건이 되는 것이다. 부당한 대우를 견디며 계속 일할 유인이 되지 못한다. 다만, 부당한 지시에도 불구하고 경력이나 금전적 손해를 피하기 위해 근속을 채우고자 노력하는 편이다. 앞서 두 사례 모두에서 1년은 채우기 위해 버텨보려고 하거나 주변에서 버티라고 권유했다. ‘알바’보다 큰 메리트가 없는 근로조건에서 퇴직금을 받을 수 있는 1년 근속을 채우는 것 정도가 근속유지를 위한 동인이 되는 셈이다. 그럼에도 불구하고 위의 두 사례 면접참여자는 부당한 업무지시와 모욕적 대우에 근속 1년을 채우지 못하고 퇴사를 했다.

최소한의 법적 권리가 보장되는 근로조건, 사생활 보장·존중하는 합리적인 직장문화, 평등하고 차별없는 조직, 인격 존중하는 상사·부하 관계, 업무 범위에 맞는 정당한 업무지시 등 노동환경의 충족은 근속 유지에 긍정적으로 기여하는 반면, 그렇지 못한 환경은 “언제 그만두어도 이상할 것 없는” 노동환경, 즉, 90년대생 청년여성노동자의 노동 불안정을 초래하는 노동환경인 셈이다. 경제적 동기나 기타 보상 등의 유인으로 인해 협상적인 선택을 할 수 있지만, 직장에 충성할 기제가 약한 2차노동시장의 조건과 권리의식과 평등 민감성이 높은 90년대생 청년여성노동자들의 특성, 그리고 일에 대한 그들의 자세가 직장내 부당한 대우와 권리침해 상황에서 벗어나고자 하는 태도 형성에 영향을 미친다. 임금이나 상여금 등 급여 조건이 대동소이할 뿐만아니라 근로조건상의 메리트가 크지 않는 중소기업, 음식업, 도소매업 분야에서는 자유로운 휴가 및 연차사용이 가능하고 연장 근무가 없어 개인적인 시간 활용 및 생활과의 충돌이 최소화 될 수 있는 조건이 일 선택시 중요하게 작용할 수 있다. 또한, 일에 대한 만족감이나 성취감등 개인적 평가도 근속에 영향을 미친다.

2) 일에 대한 기대와 욕구의 미충족

(1) 업무(하는 일) 불만족

① 하고 싶은 일과의 괴리

하고 싶은 일과 하는 일의 괴리는 일 만족에 영향을 미친다. 일 괴리감은 일의 내용상의 괴리로 인해 발생할 수도 있고, 그 일에 대한 직장의 가치평가 태도에서 기인하는 괴리감일 수 있다.

취업을 할 때 ‘일단 취업을 해야 한다’는 압박감 때문에 본인이 관심을 크게 갖지 않았던 업무분야로 취업을 하게 되는 경우가 있다. 특성화고등학교는 졸업생의 취업을 관리가 학

교 평가와 지원금과 직결되는 문제이기도 하다. 학생들이 졸업 전에 취업하도록 하는 압박하는 분위기가 형성되지만 괜찮은 취업처가 많지 않은 편이라 원하는 분야로 취업을 하지 못하는 경우도 많다. 특성화고등학교에서 전자과를 졸업한 R은 3학년 2학기 때는 별도의 수업 없이 취업처를 검색해서 빨리 취업나가는 것이 목표였다고 했다. “다른 애들은 다 취업을 나가고, 수업을 듣는 것도 아니니까 학교에 그냥 시간을 허비하게 되고 이러니까 좀 빨리 취업”하는게 좋고, “학교 졸업하고 나서 다시 이직을 하면 된다”고 생각했다. 취업 압박 때문에 일단 쌀 공정하는 회사에 취업해서 인터넷 쇼핑몰 운영 관련된 일을 했다. 직장에 적응을 잘 했지만, 나중에 규모가 큰 반도체 회사의 직원 모집 정보를 알게 되었을 때, ‘하고 싶은 일’을 찾아서 이직했다.

대학을 졸업하고 원하는 분야나 직업으로 취업이 어려운 경우도 많다. 사범대학 졸업생은 대체로 교사가 되기를 원하지만, 임용고시 합격은 정말 어려운 일이 되었다. 전공별로 임용 인원이 지역 교육청 별로 수 명 밖에 안 되고, 학생 수가 줄어 임용인원도 해마다 줄고 있는 형편이지만, 한 해에 해당 전공 사범대학 졸업생만 수백 명이다. 졸업한 해에 임용되지 못한 인원들이 재수, 삼수를 하면서 경쟁률은 증폭되고 있어, 임용고시 준비만 몇 년씩 하는 경우도 많다. 이렇게 임용고시가 어려운 가운데, 졸업 후 소득활동이 필수적인 사회초년생들은 임용고시 대신 다른 길을 선택하기도 한다. D도 교사가 되고 싶어 사범대학에 진학했지만, 졸업 후 “돈을 벌어야 하는 형편”이라 얼마나 걸릴지 모르는 임용고시 준비를 포기했다. 대신 학생지도와 관련된 일을 하고 싶어 직업상담 일을 할 수 있는 직업상담사가 되었다. 상담일에는 보람도 느끼고 업무상에 고충은 크게 없지만, 그 일의 가치를 깎아내리는 방식으로 일하게 되는 구조에서 업무에 대한 괴리감을 느꼈다.

직업 상담도, 교사도 누군가의 인생에 개입을 해가지고 조금의 영향은 미칠 수 있는 직업이잖아요. 그렇게 생각을 하고 있거든요. 직업 상담도 취업이라는 어떻게 보면 인생에서 좀 중요한 어떤, 그 관문? 관문에 영향을 미칠 수 있는 직업이라고 생각을 했고, [중략] 어, 현실은 조금 아무래도 달랐었던 거 같아요. 제가 생각했던 거랑. 직업 상담을 계속 하면서 저는 그냥 제가 저랑 상담을 하고 제가 데리고 있는 친구들이 조금은 더 본인이 원하고 좋은 곳으로, 취업을 하기를 바랬었는데 그게 이제 회사에서는 실적이 되다 보니까 이거를 또 채워야 하니까 이 친구들을 자꾸 수단으로 대하게 되더라고요, 제가. 그냥. 애는 그냥 내 실적을 채워주는 용도 이런 식으로 자꾸 일을 하게 돼서 거기에서 좀 그 스트레스?가 오더라고요. 그래서 아, 이거는 아닌 거 같다. 내가 이 친구들을 이렇게 대하려고 이 직업을 찾은 건 아니었는데 라는 생각이 너무 많이 들어가지고, [중략] 자꾸 임용 고시에 대한 생각이 계속 튀어나오는 거예요. 나는 학생을 이렇게 대하려고 교사를 꿈꿨던 게 아닌데 라는 생각이 계속 튀어나오다

보니까, 그걸 이제 그 미련이 계속 생기는 거죠. 그래서 그게 아, 이[2] 년만, 그 내가 혹시나, 혹시나 또 임용 고시에서 합격을 못 하면 나는 돌아올 자리가 있어야 하니까 그거에 대한 대비책으로 아, 직업상담사로 이[2] 년 정도는 경력을 쌓아놓고 다시 시작하자, 그러면 만에 하나 그거에 실패를 할지라도 내가 돌아올 자리가 있을거다 라고 생각을 하고 이게 좀 그 연수가 경력을 쌓아야겠다 그 연수가 구체화가 된 거예요. (D)

직업상담을 통한 취업관리 평가 기간이 정해져 있어서, 그 기간 내에 취업률을 올려야 기관이 좋은 평가를 받을 수 있는 구조이다. “회사의 실적을 채우기 위해 학생들을 수단으로 대하게 되는” 태도로 인해서 자신의 일에 대한 회의감이 커지고, 일을 통해서 추구하고자 했던 가치와 괴리가 생겼다. 한편, 원래 하고 싶었던 교직에 대한 미련도 더 커져 퇴직을 결심하고 이직 준비를 하고 있다.

사회복지 일에 큰 뜻을 가지고 ‘평생의 일’로 여겼던 J도 노인요양관련 일을 하는 회사에서 클라이언트를 ‘돈’으로 보는 원장의 태도에 ‘환멸’을 느꼈다. 자신이 하는 업무, 일에 대한 가치를 부정하는 듯한 직장상사와 관리자의 태도는 직장에 대한 회의감을 증폭시킨다. 일을 통해 가치추구를 하고자 하는 동기가 강할 때, 내가 하는 일의 가치를 훼손하는 업무태도가 요구되는 상황, 직장일의 현실은 직장 일에 대한 회의감을 키우게 한다.

② 배울게 없다.

노동환경에 불만족스러움에도 불구하고 근속을 유지하게 하는 동력이 되는 요소들도 있다. 직장에서 배울 것이 있고 그것이 내 경력에 도움이 되는 배움이라면 불만족스러운 노동환경에도 직장생활을 인내하도록 하는 기제가 될 가능성이 높다. 성차별적이고 위계적인 조직문화와 상사의 괴롭힘 때문에 퇴사한 경험이 있는 C은 “나를 이런 식으로 굴리는 게 아니고, 진짜 내가 일을 배우고, 이렇게 그지 같아도 버틸 수 있을 만하게, 배우고 싶은 상사가 들어 와서 나를 좀 잘 써줬으면” 직장을 그만두지 않았을 것이라고 회고했다. C은 마케팅 분야에서 인정받고 이름을 알리고 싶은 욕구가 크다. “배울 것이 많은 상사”는 직장생활에 큰 동기가 된다고 했다. 일을 잘하는 상사에 대해서는 저절로 존경하는 마음이 우러러 나오고, 그 상사와 일할 때 “좋은 성과를 내고 싶어서 하나부터 열까지 더 꼼꼼하게 찾아보며” 일하는 업무태도를 저절로 갖게 된다고 했다. 이러한 태도는 직장내 역할모델 부재로 인한 어려움뿐만 아니라 역할모델에 대한 간절함에 대한 청년여성노동자들의 호소와 궤를 같이 한다. 직장 안에서 상사나 관리자 중에 역할모델이 보일 때 힘이 되고, 승진이나 권한 확대 등을 그리면서 업무를 익히고 배워 나가는 구상을 할 수 있는 동기부여가 된다

(O). 롤모델을 찾을 수 있는 직장이 비전이 보이는 회사가 되는 것이다. 반대로 롤모델이 없는 직장은 비전을 찾기 어려운 조건이 된다.

노동환경에 대체로 만족하는 경우에도 현재 업무에서 더 배울 것이 없다고 느껴질 때 이직에 대한 고민이 생길 수 있다.

건강하고 젊을 때 하고 싶은 거를 조금 여러 가지 해봐야 되는 것 같다고 생각을 하거든요. 그래서 지금 여러 가지 일을 해보는 것 같기도 하고. 사실 지금 하는 일이 지금 너무 적응이 많이 되고 이러다 보니까 약간 지겹기는 해요. 솔직히. 그런데 아무래도 사람이 너무 좋으니까 사람이 너무 좋아서 버틸 수 있는 것 같거든요. 그런데 여기서 더 이상 배울게 없다고 느끼고 내가 여기를 다 마스터 했다고 생각을 하면 저는 이직을 할 것 같아요. 그런데 그게 얼마 안 남은 것 같은 느낌은 약간 들기는 해요. 그런데 사람이 너무 좋아서 오래 하고 싶다는 생각이 있긴 하거든요. 그게 좀 어려워요. 그거에서 요즘 많이 부딪히는 것 같아요. 내가 하고 싶은 게 중요한지 아니면 안정적인 게 중요한지. (L)

평생 일을 해야 할 때, 스트레스를 적게 받는 일을 하는 것이 중요한 것 같다는 위의 면접 참여자는 일 선택시 적성과 흥미가 제일 우선순위라고 했다. 요식업 쪽 일을 ‘평생의 직업’으로 생각하며 요식업 관련 일을 이것저것 섭렵하고 있는 중이다. 현재 직장은 소규모 요식업 사업장 기준에서 볼 때 노동조건이 나쁘지 않으며 특히 사장 및 직장 동료들과의 관계가 좋아 오래 일 하고 싶은 마음도 있다. 한편 일이 익숙해지고 ‘더 배울게 없다’는 판단이 들면 이직을 고려할 것 같다고 했다. 이는 일 선택과 지속에서 ‘흥미’가 중요한 유인으로 작용하는데, ‘흥미 유지’는 경력 형성과 직업적 성장에 도움이 되는 ‘배움’이 얼마나 유효한가 하는 판단과 관련 있음을 보여준다. 더 이상 새롭게 배울게 없을 정도로 업무에 익숙해진 상태는 더 이상 관심이나 흥미를 불러일으키지 못하고 도약을 위한 새로운 도전을 향하게 하는 기제가 되는 것이다.

③ 성취감이 없다

일에서 성취감은 일을 지속하게 하는 큰 동력이 된다. 국제협력분야에 계속해서 종사할 계획을 가진 E는 6년이상 근속한 직장에서 이직한 경험이 있다. 비록 더 큰 비전을 찾아 규모가 큰 직장으로 이직을 했지만, 하고 싶은 일을 하며 사회에 기여하고, 공익적으로 가치 있는 일을 하고 있다는 만족감과 성취감 덕분에 오래 일할 수 있었다고 했다.

저는 회사 다닐 때 가장 힘든 건 성취감 없는 거. 그게 제일 커요. 뭔가 내 성취감을

못 느끼고 그냥 단순한 일만 하고 있으면은 약간 되게 가치가 낮아지는 느낌이라가지고. 그게 되게 커요. 그래서 인간관계에서 스트레스를 많이 안 받아요. 그래서. 비교적 덜 받는 편이에요. 왜냐면은 인간관계에서 스트레스를 받더라도 내가 하고 있는 일이 만족스러우면은 이게 상쇄가 돼요. 근데 아무리 사람이 좋고 다 만족스러워도 내가 하고 있는 일이 가치가 없다고 느껴지면은 그 부분에서 되게 힘들어하는 편이에요. (Q)

위 사례 면접참여자는 직장생활 유지에서 가장 중요한 동기로 성취감을 꼽았다. IT 개발자로 일하는 면접참여자는 개별적으로 일하는 업무 환경에서 일하고 있다. 각자 맡은 일을 개별적으로 수행하는 편인데, 업무수행을 통해 성취감을 갖는 것이 직장생활 만족감의 원천이 된다. “단순한 일만 하고 있으면” 성취감을 느끼기 어렵다는 면접참여자의 말은 내가 하는 일이 ‘중요한’, ‘가치있는’ 일이라는 인식이 뒷받침되지 않는다면 성취감도 갖기 어렵다는 의미이다. 즉, 성취감의 기저에는 중요하고 가치있는 일을 하고 있다는 인식이 놓여 있다고 할 수 있다. 비교적 덜 위계적인 환경에서 각자 맡은 일을 하는 IT 개발자의 업무 특성상 직원 개개인은 각자 맡은 일을 완수하는 중요한 역할을 하고 있는 셈이다.

이러한 맥락에서 “취업하니 막내”라는 90년대생 청년여성노동자들이 느끼는 무력감이 ‘성취감’을 찾지 못하게 하는 조직 체계와 구조의 연장선상에 있음을 가늠해 볼 수 있다. 위계적인 조직문화와 업무 환경에서 ‘막내’에게 주어진 권한과 역할은 매우 한정적일 수 있는데, 이 경우 막내는 업무를 통해 ‘성취감’을 느낄 기회조차 갖지 못하는 것과 마찬가지로, 직장생활에서 성취감을 갖으려면 회사 업무에서 중요한 기여나 역할을 할 기회가 있어야 가능하다. 그러나 ‘막내’는 위계사다리에서 가장 낮은 위치이고, 발언권과 권한이 없고, 역량을 발휘할 기회조차 잘 주어지지 않는 위치이다. “쉽게 대체가능한 부속품”처럼 여겨지고, “중요하지 않은 존재”로 여겨지게 만드는 위치에서 일을 통한 성취감 추구는 불가능한 과제가 된다.

(2) 능력 불인정 불만족 / 능력에 따른 인정과 보상이 작동하지 않음.

일하는 만큼의 인정과 보상은 직장생활의 주요한 동기 중의 하나라고 할 수 있다. 능력과 성과에 따라 인정과 보상이 주어지는 것이 응당한 대우라는 인식이 연봉인상 등의 성과에 따른 보상이 적절하게 주어지지 않을 때 ‘오래 있을 곳이 아니다’라는 판단을 이끌기도 한다.

처음 직장을 들어갔을 때에는 초년생보다 많이 받는 편이긴 했지만 어쨌든 낮춰가지고

이쪽으로 넘어온 거잖아요. 그리고 연봉이 인상되는 율이 그렇게 내가 성과를 보여준 것보다 이 사람들이 인상해주는 게 이렇게 하는 게 맞나 싶을 정도, 의문이 들 정도로. 왜 이것밖에, 라는 생각이 들 정도로 인상이 좀 소폭 인상이 되다 보니까. 그 부분에 있어서, 아 이 회사는 인력에 투자를 안 하는구나 라는 판단이 서게 됐죠. (D)

능력 인정과 보상은 직장생활에 자발적 동력으로 작용하지만, 그렇지 못할 경우 직장 근로 의욕을 저하시킨다. 노동시장에서 능력에 따른 인정과 보상에 중요한 가치를 부여하는 가치관을 가지고 있을수록 능력에 따른 인정과 보상이 충족되지 않을 때 직장 생활에 불만족과 ‘부당한 대우’라는 인식이 고조되기 마련이다.

제가 부담임이었어요, 밑에 직급. 막내 직급이고, 담임 선생님들이 다 한 반씩 있었는데. 한 반 선생님이 나가셔서 티오[TO]가 난대요. 근데 그 티오[TO]를 저는 못 주겠대요. 엄마들한테 인기도 좋고 그런 거 다 알겠는데 전 못 주겠대요. 왜냐하면 그 원이 표방하는 게, 이렇게 말하면 그렇지만, 원비가 비싼 원이었거든요. 그래서 내세우는 타이틀이 사[4] 년제 선생님만 고용한다였어요. 근데 저는 사[4] 년제가 아니었던 거죠. 그래서 그거에 맞춰서 못 주겠다는 얘기를 듣고 자존심이 상했어요. 왜냐하면 내가 분명히 옆 반 선생님보다 역량도 좋고 된다 해놓고 나를 진급시켜줄 수는 없다는 거예요. 근데 일[1] 년을 더 근무 해보재요. 그 말도 되게 못된 말 같은 거예요, 높은 사람의. [중략] 첫 번째 직장에 근무할 때 학점은행제를 몰래 했어요. 유치원 몰래. 다니고 있었거든요. 대면 학점은행제를 토요일 날 출근을 하, 가서 배우는. 학점을 사[4] 년제를 맞춰 놓고 그럼 난 이제 대학원에 가야겠다. “선생님, 저 대학원에 가고 싶은데 그걸 양해해주시면 제가 부담임으로 일[1] 년 더 있겠다.” 근데 양해를 못 해 주겠대요. 드럽고 치사하고 진급도 안 시켜주고 근데 나는 써먹고 싶고. 선생님은 이 유치원에 필요한 인재라면서 나를 배려해주지 않는 그 행동이 너무 싫은 거예요. 너무 밉고. 그래서 첫 번째 유치원을 관두고. (B)

위 사례 면접참여자자는 업무 ‘역량’ 측면에서 좋은 평가에도 불구하고 학력을 핑계로 승진 불이익을 감수하라는 회사의 태도를 받아들일 수 없어 첫 직장을 그만두었다. 유치원 교사로 일했던 면접참여자자는 원생의 보호자로부터 인기가 좋고 다른 선생님들보다 역량이 좋다는 말도 들었다. 그만큼 자신의 능력에 대한 자부심이 있었다. 역량에도 불구하고 학력 때문에 진급이 되지 않자 자신의 실력에 자신이 있었던 면접참여자자는 승진 대신 대학원 공부를 할 수 있게 업무시간 조정을 요구했지만 받아들여지지 않았다. 직장이 일방적인 희생을 요구한다고 생각했다. 감지할 수 있는 인정과 보상이 주어지지 않는 ‘소득 없는 희생’을 요구하는 직장에 선을 긋고, 새로운 도전, 능력을 인정받을 수 있는 다른 길을 모색했다.

말 하는 것처럼 그런데 이게 또 이렇게 치열하게 회사에 들어간 사람이 있는가 하면 치열하지 조금 덜 치열하게 들어간 사람이 상사분들이실 거 아니에요. 그런 관계에서 제가 00에서 인사팀장님과 다뤘을 그런 상황들이 벌어지지 않을까. 그리고 나중에는 그게 더 심해지지 않을까라는 생각을 했어요. 정말 서로를 이해하지 못하는. 엄청 치열하게 들어온 사람들은 회사에서 내가 뭐라도 하고 싶고 내가 어떤 존재로 인정받고 싶은 마음이 강하잖아요. 그런데 그것보다 좀 더 수월하게 입사하신 분들은 어 그냥 흘러가는 대로 하면 되지 왜 내가 뭔가를 하려고 하는 거야 약간 이렇게 이해하지 못하는 구조가 발생할 것 같아요.(O)

기대되는 인정과 보상이 경제적 차원에 그치지 않는다는. 업무에서의 자율성과 권한부여를 치열한 경쟁을 뚫고 입사한 '능력 있는' 사원에 대한 대우라고 여기는데, 이는 위세대의 '일단 배워'라는 가르치는 예전 조직문화 및 태도와 갈등을 빚는다. 90년대생은 바늘구멍과 같은 취업 관문을 뚫기 위해 화려한 스펙을 쌓고 치열한 경쟁을 하고 있다. 힘든 관문을 통과함으로써 능력이 증명된다고 보는데, 이러한 관점에서 임금 등 경제적 보상뿐만 아니라 능력 있는 존재로서의 인정과 대우를 원하게 된다. 그러나 현실은 조직 위계에서 '막내'이다. 능력 발휘를 할 수 있는 자율성에 기초한 책임과 권한의 부여를 치열한 관문을 뚫은 능력에 대한 '인정과 보상'으로 기대하지만, 능력 발휘의 기회조차 없는 위계적 조직구조상 막내라는 현실이 능력의 불인정이라 부당하고 좌절스럽게 느끼는 기제가 된다.

(3) 직업적 성장과 발전에 대한 열망과 도전, 그리고 살아남기

앞서 보았듯이 성취감이 근속유지의 중요한 동기인데, 이는 직업적 계발, 성장, 발전에 대한 욕구와 맞물려 있다. 발전을 위해 이직을 선택할 때 발전이란 대체로 임금 등 근로조건이 더 좋은 환경, 업무 능력을 키울 수 있는 환경, 대기업, 이름 있는 회사 등을 의미한다.

너무 작은 조직이다 보니까 제가 어 내 인생이 여기서 그냥 끝나는 건가 이런 생각도 들고 더 이상 발전할 여지가 없다는 생각이 들어서 저는 큰 데도 좀 가보고 싶다. 계약직이라도 큰 데를 가보고 싶고 뭐 여러 가지 회사를 또 더 경험하고 싶어서 퇴사를 결심하고, 뭐 퇴사하고 이직을 한 건 아니고 이제 일하는 그 일하면서 이제 환승이 지금 됐어요. (E)

일하고 싶은 분야가 명확한 면접참여자 E은 이직을 위해 오랫동안 노력했다. 전 직장은 근로조건이나 동료관계, 조직문화 등의 차원에서 큰 불만이 없었고, 업무 차원에서도 원하는

일이었다. 다만 직장이 작은 조직이라 “내 인생 여기서 끝나나 싶었고”, 작은 조직은 발전의 여지가 없다는 생각에 큰 곳으로 이직해야겠다고 마음먹었다. 퇴근 후 학원을 다니는 등 1-2년 정도 이직을 위해 노력해서 환승이직²⁾에 성공했다. E는 이전에도 이직을 한 적이 있는데, 그 과정에서도 경력이 끊어질 위험이 적은 지속가능한 일자리를 찾아 이직하는 것이 얼마나 어려운가를 경험했다. 수도권에 비해 지역은 일자리가 더 열악하다. “소규모 기업의 경우 일자리가 더러 있긴 하지만, 주6일 근무, 연봉 적고, 시간외수당은 없고, 회사를 위해 살아야 하는 직장으로 개인적인 생활, 시간이 보장되기 어려운” 실정이다. 뿐만 아니라 E는 “중간 직급 등 체계가 없고, 주로 사회초년생들로 구성되어 있고, 롤모델이 보이지 않는” 직장구성에 “오래 남아 있다고 해서 저들과 별다르지 않겠구나”라는 생각이 들었다고 했다. 사회초년생 여성노동자들 외에 롤모델이 보이지 않는 직장은 ‘내 인생의 끝’, 경력단절의 위험신호가 되며, 직업적 성장을 추구하는 청년여성노동자들에게 ‘롤모델 없음’은 성장을 피하기 어려운 환경을 의미한다. 즉, 승진, 임금상승 등 내부 체계가 없는 대다수의 소규모 직장은, 직업적 경력 추구, 발전을 도모하고자 하는 청년여성노동자가 이직을 피할 수밖에 없는 조건이 되는 것이다. 특히, 괜찮은 일자리가 더 적은 수도권을 제외한 지역의 경우에 ‘발전’을 위해 이직을 피할만한 일자리 자체가 매우 제한적이라는 점이 지역 청년여성노동자들의 어려움을 가중시킨다.

육체적으로 힘들고 이런 느낌보다도 내가 너무 작은 곳에만 있는 것 같다 약간 이런 생각. 남들 그러니까 너무 편하게 회사를 다니다 보니까 이게 맞나 이게... 약간 그런 생각이 들었던 게 스스로한테 힘들었던 것 같아요. 뭔가 경쟁하는 상대도 없고 이제 내가 학교 다녔을 때 했던 일 그대로 또 그러니까 과제를 연속해서 하는 느낌. 학교를 연속해서 다니는 느낌이 들어가지고 발전이 별로 없어 보여가- 보인다는 게 제일 힘들었던 거 정도. [중략] 다른 친구들과하고 비교했을 때 애네들은 이 정도로 발전하고 뭔가 더 하는 것 같은데 나는 너무 내 편한 거에 안주되어 있나, 이런 거만 정신적으로 힘들었지, 그거 말고는 힘든 거 없었던 것 같아요. 예를 들어서 뭐 막 연봉을 얼마 받아 뭐 이런다든지 친구들은 이렇게 쉬는 날에 해외 여행 가고 뭐가 그냥 되게 뭐라고 딱 말로 표현하기는 힘든데 나보다 더 잘 사는 모습들을 봤을 때. 네. [중략] 예를 들면 저는 사수가 없었는데 막 사수가 뭐 했대 어떤 거 일을 해야 된대 이러면서 뭔가 누군가에게 배움을 받고 있고 가르침을 받고 있는 그런 모습들. 그런 거 봤을 때 그냥 저는 혼자 일하고 혼자 혼자하는 하다 보니까 그런 거에서 조금 열등감을 느꼈던 것 같아요. (A)

2) 공백 없이 이직하는 것.

위 사례 면접참여자처럼 별로 힘들지 않게 직장생활을 하고 있는 경우에도 ‘발전 없이 안주하고 있다’는 생각에 이직에 대한 ‘도전’이 자극되기도 한다. 주변 친구들이 “연봉도 더 받고” “생활을 즐기며” “더 잘사는 것 같은 모습”에, 직업적 능력을 키워가는 모습에 자극이 되었다. 또한, ‘경험’을 성장과 경력에 중요한 자원으로 여기고, 새로운 도전에 주저하지 않는 태도를 내보이기도 한다. 대기업 반도체 회사에 3년 근무한 경력이 있는 R은 근무조건이나 동료관계 등에서 크게 불만족하지는 않았지만, 3년 이상 쉽 없이 일하다 보니 향후 진로에 대한 고민과 새로운 일이나 공부에 도전해 보고 싶은 갈증이 생겼다. 회사에서 퇴사를 만류하고, 휴가를 주겠다고 회유했지만 그만두었다.

대체로 임금상승이나 진급 등 전망이 밝지 못한 노동환경이 직장에서 ‘발전’이 없다고 판단하는 근거가 되지만, 대기업에 후생복지도 좋은 직장임에도 불구하고 직장에서 발전의 전망을 찾지 못하기도 한다. 면접참여자 O는 이름 있는 대기업에 정규직으로 취업을 했지만, 커다란 기계 속에서 쉽게 대체가능한 부속품처럼 자신이 ‘별 소용없는 너무 작은 존재’로 느껴졌다고 했다. S는 90년대생을 “사회생활 열심히 해서 성취하려고 발버둥치는 세대”라고 정의했는데, 90년대생을 둘러싼 사회 경제적 조건이 어렵다는 의미인 동시에 어려운 상황 속에서도 사회생활을 통해 성취하고자 하는 의지가 강하다는 의미로 해석할 수 있다. 대기업의 위계적인 조직 체계에서 O가 느낀 무력감은 금전적 보상이나 대기업 이름으로 해소되지 않는 것이었다. O의 경우에 직업적 성장과 발전은 ‘대체 불가능한 존재’가 되는 것에 더 가까운 것이었다. 이름 있는 대기업 소속이라는 점이 자신의 가치와 능력 인정을 보장하지 않는다는 현실 판단은 ‘대체 불가능한 존재’로 성장하고 능력을 증명할 수 있는 전문 역량 계발이 가능한 일자리를 모색하는 것으로 이어지기도 한다.

3) 노동시장 구조적 측면: 이직이 필수가 되는 조건

(1) 이직이 ‘필수’가 된 환경/ 이직이 전제된 종사분야 환경

정규직이라고 해서 ‘평생의 직장’이라는 의미를 부여하지 않는다. ‘이직’은 경력축적과 경력관리의 방법으로 여겨지기도 한다. 이직을 당연하게 여기는 분위기가 형성되어 있거나 ‘능력이 있으면 이직한다’는 생각이 일반화된 업계도 있다.

다들.. 분위기가 좀 친숙해서 그런지 어짜피 너 여기 안 있을 거잖아. 이러면서 다른데 더 좋은데 가~ 이런 분위기에요. 그래서 딱히 (현 직장에서) 미래를 꿈꾼다든가.. 이런 거는 다들 전혀 없는 것 같고.. 전에 회사도 제가 처음에 다닌 회사도 (설립 년수) 10년이 넘었거든요. 근데 다 그냥 잘해서 나가라 이런 식이에요. 왜냐면 다 공무원

갑질에 지친 사람들이라.. 평생 이 일 할 꺼라고 생각을 안해요. 저도 그렇고.. 친한 친구 중에 마케팅 관련한 일을 하는 친구가 있는데 이직 때마다 연봉을 800~1000 이렇게 올리더라구요. 그리고 회사마다 사업하는 게 틀리니까.. 저희는 되게 종류가 많아가지고.. 많이 다양하게 경험하는 것도 중요하다고 생각하거든요. 그래서 옮기는 것도 많이 있는 것 같아요. (S)

위 사례의 도시, 건축 분야에도 열심히 해서 '진급해야지'가 아니라 경력 쌓아서 더 좋은 데로 '이직해'라는 식의 태도가 보편적이다. 이직을 현 직장에 대한 불만족이나 개인적인 욕구에서 기인하는 예외적 상황으로 보지 않는다. 업계 노동시장 구조 자체가 '경력관리'와 '이직'을 전제로 하고 있다. 한 직장에 오래 다녀서 진급하는 것보다, 이직을 하면서 직급을 올리고, 연봉도 올리는 방식으로 경력을 쌓아서 최종적으로는 자기회사를 차리는 루트가 '성공사례'로 여겨진다. 이직이 '성장'의 필수조건으로 인식되는 이러한 경향은 도시 건축 분야 만의 특징은 아니다. 위 사례 면접자가 언급한 마케팅 분야도 '이직'을 '발전'을 위한 경력관리 관점으로 접근하는 경향이 있고, IT 개발 관련 업계도 다르지 않다.

작은 회사들이 수시로 생겨나고 없어지는 현실을 볼 때, 직장 존폐의 불확실성은 노동자들에게 고용형태와 관계없이 일자리의 불안정을 의미한다. 이러한 노동시장에서 살길 찾아서 적절하게 이직하는 것은 합리적인 '생존전략'이 된다.

양질의 일자리가 희박한 상황에서 단기 계약직 일자리는 노동자들에게 비교적 접근성이 있는 일자리가 된다. 단기 계약직은 '퇴사'와 '이직'을 전제한 일자리이다. 내부 노동시장 진입은 매우 제한적인 반면 2차노동시장 중심으로 노동시장이 형성되어 있는 구조상 노동시장에 진입하는 다수의 90년대 생 노동자에게 이직은 필연적인 셈이다. 안정적이며 전망도 밝은 내부 노동시장 진입이 불가능한 상황에서, 직장에서 고용안정이 보장이 안되거나, 사업장이 문을 닫거나, 장기간 실업상태에 직면하거나 여러 가지 좋지 못한 시나리오가 가능하다. 이러한 상황에 대한 개인적 대비책으로 여러 개의 일, 부업을 하는 방안을 강구하기도 한다.(A)

괜찮은 일자리를 찾기 어려운 환경은 직업적 일자리 선택을 유예시키기도 한다. 특히, 고졸이나 초대졸의 학력 배경을 가진 면접참여자들의 일부는 직업적 전망을 가질 마땅한 일자리가 없어서 '잠깐 알바한다'는 생각으로 여러 가지 알바를 옮겨다니며 일한 경우가 있었다. '잠깐 알바한다'는 생각이라고 하지만 이들의 알바 노동은 생계유지 활동으로 분절적으로 지속될 수밖에 없었다.

(2) 취업 기회 제한적. -> 이직으로 이어짐.

안정적인 양질의 일자리 취업을 기다리며 마냥 취업준비를 할 수 없는 경우에는 ‘징검다리’나 ‘발판’ 성격의 취업을 하기도 하는데, 이 경우의 노동자에게 원하는 일을 성공적으로 찾아가기 위해서는 ‘이직’이 수반될 수밖에 없다. 취업이 제한적인 상황은 이직이 수반될 수밖에 없는 취업이라도 선택할 수밖에 없는 현실을 낳는다. 괜찮은 일자리가 적고, 취업이 어려운 상황에서 만족스러운 일자리가 아니더라도 ‘일단’ 취업을 하고 생계를 마련하면서 이직을 준비하는 선택은 피할 수 없는 선택이기도 하다. ‘임시로’, ‘당분간’이라는 조건을 달고 있는 일자리를 떠나는 것 자체가 목표의 일부이기도 하다.

가정 형편으로 졸업하자마자 돈을 벌어야 했던 면접 참여자 H는 취업준비에 전념할 여건이 안 되었다. 일을 하면서 이직-취업준비-을 준비할 수 있는 일자리가 필요했는데, 대학에서 조교로 일할 수 있는 기회가 생겨 ‘시간을 벌 수 있었다’고 회고했다. 이 면접참여자에게 대학 조교 일은 취업이라는 목표 달성의 상태가 아니라 취업 목표 달성을 위한 도구적 성격이 짙다. ‘생계 필요’외에도 ‘나이’ 압박과 불안 때문에 ‘임시 취업’으로 몰리기거나 일단 뭐라도 해서 경력을 쌓는 방식을 선택하기도 하는데 이러한 경우에도 이후 이직의 가능성은 높아진다.

2019년 말부터 2020년 말까지 약 1년 사이에 4번 이직한 경험이 있는 면접참여자는 구직하는 두 달 동안 백 개의 지원서를 낸 것 같다고 했다. 불안한 마음에 회사를 잘 골라 선택하지 못하고 뽑아주는 대로 갔다. 서른을 목전에 둔 나이였는데, 서른 살이 넘으면 취업이 더 어려워 질 것이라는 생각에 빨리 재취업을 해야 한다는 강박과 불안이 있었다. 90년생 여성노동자들 역시 취업이나 재취업, 이직시 나이에 대해 큰 부담을 가지고 있다. 특히, 30살이 넘으면 새로운 직장으로 이직하기 어렵다는 인식이 커, 30살 전에 이직을 결행한 면접참여자가 그 외에도 있었다. 공기업, 공무원, 임용고시 등 각종 시험을 쳐서 성적순으로 합격하고 취업하는 시험을 준비하는 경우 외에는 학교를 졸업하고 나이를 먹을수록 여성노동자는 취업에서 불리하다. 채용 면접에서 결혼, 임신·출산에 대한 질문을 받은 경험이 있는 면접 참여자가 다수였다. ‘결혼 임신출산기’의 여성 채용에 대해 적대적인 태도는 ‘30살 넘으면 이직이 어렵다’는 현실적 감각을 뒷받침한다.

한편, 20대 나이는 진로를 탐색하는 시기로 여겨지기도 한다. 진로탐색을 위해 직장을 옮기기도 하고, 진학을 모색하며 생계별비를 위해 일을 하기도 한다. 고등학교를 졸업하고 괜찮은 일자리를 찾는 것은 더 어려운 일이다. 면접참여자 L은 고등학교 졸업하고 취업한 사람은 초기에 ‘내 직장이라고 느껴지는 곳’을 찾지 못하고 옮겨다니면서 탐색하는 경우가 많다고 했다. 취업률 등 실적을 이유로 빨리 취업할 것을 강요하는 학교 분위기 때문에 ‘일

단' 취업하는 탓에 겪어보면서 탐색이 필요하다는 것이다. 전문대학을 졸업한 면접참여자 G도 직업으로 삼을만한 일은 안정성, 임금수준을 고려하여 업무내용이 질리지 않고 오래할 수 있는 것 등 조건이 되는 것을 찾아야 한다고 생각하고 있다. “오래 다니려면 좀 좋은 곳으로 가고 싶”지만 지역에 그런 일자리가 별로 없다. 직업이라고 생각하지 않고 당장 생계별이 때문에 잠깐 알바한다는 마음가짐으로 몇 년째 여러 가지 일을 하고 있다. 고등학교나 대학 졸업 후 취업이 마땅하지 않은 청년여성노동자는 진학을 모색하며 일을 병행하기도 한다. 면접참여자 G도 편입을 할 생각으로 편입 준비를 하면서 생활비를 벌기 위해 약국에 ‘임시 취업’을 하기도 했다.

(3) 재충전을 위해 노동 단절

젊은 시절의 여행은 다양한 경험을 통해 자신을 성장시킬 수 있는 창구로 이해되는 측면이 있고, 워킹홀리데이는 하나의 ‘청년 스펙’으로 여겨지기도 한다. 이러한 시대적 요구 속에서 청년여성노동자들에게 해외여행과 워킹홀리데이는 ‘해야 할 것’의 하나이기도 하지만, 이에 대한 욕구가 만들어지기도 한다.

제가 퇴사를 하고 나서 조금 이제 해외도 가고 쉬어야겠다는 생각을 했는데 코로나가 그때 딱 터진 거예요. [중략] 뭔가 내가 지금 나이에 배울 수 있는 게 뭐가 있을까 하다가 그 워킹홀리데이 어 이거 좀 괜찮지 않을까 아니면은 진짜 못해도 한 달 세계여행- 한 달 그 유럽여행 이렇게 해가지고 해외로 좀 나가 보고 싶었어요. [중략] 그래서 이제 아 내가 뭐 워킹홀리데이를 갈 수 있으면 그게 나- 나이가 제한이 있더라고요. 워킹홀리데이가. 그래 가지고 이것을 지금 안 가면은 내가 못 갈 수도 있지 않을까 해가지고 이제 그거를 가면 좋겠다 생각도 했었고 그리고 아 내가 진짜 이게 이게 안 되더라도 이걸 못 가더라도 한 달 정도는 가가지고 못해도 한 달은 가서 조금 그런 걸 많이 느껴보고 싶어가지고 안목도 넓히고 그러고 싶어가지고 계획을 짜봤는데 [중략] 내가 아무리 계약 만료라지만 제가 원하면 더 연장을 할 수 있었던 그런 거였거든요. (L)

위의 사례 면접참여자도 “지금 나이에 여행도 하고 놀아야”하고, “돈 모으는 것보다 지금 놀아야 더 행복할 것 같다”는 생각을 가지고 있다. 이러한 인식은 삶과 경제적 불확실성이 확장됨에 따라 현재의 노력과 투자가 더 나은 미래를 보장하지 못하는 청년세대 현실의 정서가 투영된 측면이 있다.

요식업 분야에서 직업의 비전을 찾고 있는 L은 일자리를 구할 때 일자리가 안정적이지 못할 뿐만 아니라 단시간인 경우도 많았다. 일하는 시간이 짧다던가, 일하는 요일 수가 조금

밖에 안된다던가 주휴수당 지급을 회피하기 위해 주당 근무시간이 15시간 이하인 모집공고가 많았다. L은 평일에는 닭꼬치 가게 알바를 하고 주말에는 파리바게트 알바를 하는 등 두 가지 일을 동시에 하고, 주7일 일을 하기도 했다. 사실상 쉽 없는 노동을 한 셈인데, 직장을 다니면서 일·생활 균형을 추구하기는 불가능하고, 이러한 상태가 길어지면서 ‘쉽’과 ‘여행’에 대한 욕구는 해소되지 못했다. 쉽과 재충전은 지속가능한 노동을 위해 필수적이다. 면접참여자 L이 계약 연장이 가능한 조건에도 그만두기로 한 결정 뒤에는 쉽과 재충전 필요와 일·생활 균형이 불가능한 근로조건이 있었다. 요식업종에서 판매 서비스직으로 일하고 있는 F도 “날씨가 좋은데, 이런데(일터)서 시간 죽이는 거 같아서, 시간이 아깝다”며, “놀고 싶은데 놀 수 없는 점”을 현 직장에서 일하는 가장 큰 불만으로 꼽았다. 건강한 노동, 재충전을 위한 삶의 균형을 추구할 수 없는 근로조건으로 인해 여가와 여행 등 쉽과 재충전이 충족되지 못하는 현실을 보여준다.

요식업 등 노동환경이 ‘워라벨’을 충족하기 어려운 소규모 사업장에서 일할 경우에 쉽과 여가, 재충전을 위해서는 퇴사를 해야 하는 상황이다. 일하고, 그만두고 쉬고, 다시 일자리를 찾아야 하는 것이 반복될 수밖에 없는 구조인 셈이다. 열악한 근로조건이 보편적인 탓에 그만두지 않고서는 휴가나 여가를 갖기 어려운 형편인 것이다.

2. 일의 의미

1) 존재 가치의 증명

더 나은 노동환경을 가진 일자리를 찾아 이직하고, 비전을 모색하기 위해 이직하고, 경력을 위해 이직 관리를 하는 90년대 생 청년여성노동자는 ‘적당히 버티다가 결혼하면 그만둔다’는 여성노동자에 대한 편견을 배척하는 태도를 보여준다. 앞서 직장생활의 중요한 동기를 성취감에서 찾았던 면접참여자 A는 “하고 있는 일이 가치가 없다고 느껴지는” 것을 견딜 수 없다며 하고 있는 일에 대한 가치평가가 내 가치를 증명한다고 여기고 있다. 거꾸로 아무 것도 하지 않는 것은 내 가치를 입증하지 못하는 것으로 불안과 우울을 유발의 기제가 될 수 있음을 의미한다.

직장이 존재감 입증의 근거가 되기도 한다. ‘이름 있는 대기업에 취업이 되었을 때 부모님이 뿌듯해 하셨다’는 O의 이야기는 소속감이 존재감 입증, 인정의 근거가 되고 있음을 보여준다. 괜찮은 직장에 취업을 했다는 것은 괜찮은 내부노동시장에 진입했다는 의미이고

이는 앞으로의 전망도 보장된다는 의미가 된다. 이름 있는 직장에 소속됨은 내 가치를 증명하는 방편이 될 수 있다. 반면, 괜찮은 내부노동시장이 점점 협소해지고 진입 가능성이 줄어드는 현 노동시장 상황을 볼 때 직장 소속감이 내 가치 증명의 기능을 하는 것은 매우 제한적일 수밖에 없다는 의미이기도 하다. 90년대생 청년여성노동자들의 다수가 2차 노동 시장에 있다는 점은 이들이 직장일을 통해 내 가치를 찾고자 한다면 계속해서 경력을 쌓고, 능력을 키우고 이를 통해 인정을 받음으로써 낙오하지 않고 내 가치를 증명해야 하는 부담을 짊어지고 있음을 의미한다. 직업적 인정에 대한 욕구와 기대는 90년대생 청년여성 노동자들이 취업 후에도 계속해서 능력을 키우고 더 나은 자리로 가기 위해 자기계발을 하게 하는 당근과 채찍의 역할을 한다. 미래가 불확실한 상황에서 일을 통해 존재 가치를 인정받고자 하는 90년대생 청년여성노동자들은 직장 소속감에 기댈 수 없다. 스스로의 능력을 키우고 증명해야 하기 때문에 지속적인 경력관리를 위한 노력은 필수적이다.

저는 여기가 또 마지막일 거라고 생각하지 않고 계속 제가 쌓아왔던 경력이 그래도 한 분야기 때문에. 언젠가는 뭐 다른 곳에서 정규직으로 있지 않을까 싶긴 한데. 그 과정이 너무나 힘들고 제가 이미 이전에 환승이직을 통해서 그것을 느껴 봤기 때문에. 아 이제는 뭔가 나이도 계속 들고. 더 잘하고 그런 학생들이 더 취업준비생들이 있을텐데, 이제 어떻게 하지라는 그런 생각도 들고. (E)

발전을 할 수 있었으면 좋겠어요. 좀 더 나은 사람으로. [중략] 직장 내에서 배워서 어디 가서 그래도 경력을 인정받을 수 있는. 좀 전문적이고 싶어요. 어느 분야에서 (F)

나를 증명하는 일, 경력 지도를 만드는 과정에서 하나의 직장은 바둑판의 돌과 같은 것이다. 다음 목표로 가기 위해 하나 하나 놓아가는 것으로 지속적인 도전과 노력을 필요로 한다. 이미 한 번의 환승이직 경험이 있는 E은 다음 목표를 향해 다시 도전하고 있다고 했다. 국제협력 분야에서 경쟁력을 키우기 위해 새로운 언어 능력 계발을 위한 도전을 계속하고 있다. 한편, 나를 증명하기 위해 끊임없이 자기 계발에 힘써야 하는 상황에 나이가 들수록 부담감이 생기는 측면도 있다. 사회복지사인 면접참여자 J도 대학시절 때부터 부지런히 해오던 스펙관리에 이어 취업 이후에도 자격증 취득 등 경력관리를 위한 노력을 소홀히 하지 않고 있다. 그렇게 하지 않으면 도태될 것 같은 두려움이 있다고 했다. 사회적으로 기여를 하며 도움이 필요한 사람을 돕는 일을 하고 싶어 사회복지사가 된 J는 일을 통해 인정을 받고자 했다. 또한, 일은 자존감과 연결된 것으로 인식했고, 나아가 자기 자신을 지탱해 주는 버팀목이라고 했다. 무엇보다 직장일을 “알람시계”에 비유했는데, 이는 직장일이

하루를 시작하고 일상을 굴러가게 하는 동력이라는 의미이다. 일을 통해 자존감을 찾고 있는 만큼 직장이 없는 상황이라면 자신이 “와르르 무너질 것” 같다고 했는데, 이는 직장, 일이 자신이 살아갈 수 있게 하는 버팀목이 되고 있다는 의미로 볼 수 있다.

그러니까 제가 제 가치를 존재를 인정할 수 있는 제가 남들한테 인정 받을 수 있는 그런 게 옛날에는 공부가 있었다면 지금은 일이 아닐까 그런 생각을 해요. 사실은 제가 일을 안 하면 아무도 제가 소속이 없는 거죠. 소속감이 하나도 없을 것 같아요. 저한테 일은 싫지만 저를 존재하게 하는. 그러니까 제가 아침에 일어나서 제가 굴러가게 하는 그 역할을 직장이 하고 있다고 생각하거든요. (O)

위의 면접참여자도 일이 남들에게 자신의 존재 가치를 인정받는 수단으로 생각한다. 나아가 자신이 존재함, 살아있음을 입증하는 근거라고 보고 있다. 일을 존재론적 증명의 수단이자 가치로 보는 태도는 반대의 경우, 일이 없는 상태가 심리적 위기, 존재적 위험을 초래할 수 있음을 의미하기도 한다.

또한, 직장일은 사회적 존재임을 확인하는 기본적인 사회생활의 장소로 기능한다. R은 “집에만 있다면, 무기력해질 것 같다”고 했다. 직장을 그만두고 쉴 생각이었지만, R은 2주도 채 되지 않아 일단 알바를 시작했다. ‘쉬지 못하겠다’고 했는데, 그 이유는 사회와 단절된 상태로 집에 있는 것이 가져오는 무기력 때문이다. 직장은 “밖에 나가” 사람들을 만나고 사회적 관계를 맺고, 사회적 행위를 함으로써 자신의 존재를 확인하는 장이자 직장일은 삶에 활력을 주는 역할을 하는 것이다.

2) 경제적 자립의 수단

생계별이는 경제적 자립의 전제조건으로서 독립된 생활을 영위하기 위해서는 일은 기본적인 생계수단이 된다. 앞서 보았듯이 일이 생계수단으로서만 기능하는 것은 아니지만 생계수단 이외의 큰 의미를 두지 않는 경우도 있다. 하고 싶은 일이 따로 있지만, 생계 마련을 위한 수단으로써 직장생활을 하는 경우가 그러하다. 면접참여자 N은 마케팅 분야 경력을 만들기 위해 노력하지만, 정작 좋아하는 일은 따로 있다. 하고 싶은 일을 직업으로 삼을 경우 경제적 자립이 어렵다는 것을 잘 알고 있다. 하고 싶은 활동을 위해 경제적 자립을 위한 돈벌이가 필요하고 현재 하는 직장일은 경제적 자립을 위한 수단이다. 직장일에서 ‘소박한 성취감’을 얻기 위해서, 할 일 목록을 만들고 하나씩 할 일을 완수하면서 성취감을 충족하려고 하고 있다.

일단 돈을 벌려고 일을 하는 거고 음 생계유지. 음 그냥 되게 당연하게 일해야 한다고 생각을 했던 것 같아요. (R)

위의 면접참여자(자)는 일을 ‘당연하게 해야 하는 것’으로 확고하게 여기고 있다. 이는 내 밥벌이는 내가 해야 한다는 태도, 경제적 자립에 대한 의지를 보여준다. 직장일은 경제적 자립을 위해 하지 않을 수 없는 것이다.

90년대생 청년노동자들이 일에 대해 갖는 의미는 직장일 경험을 통해 변화한다. 일에 대한 자부심이 있었던 S는 발주기관의 갑질로 직장일이 “돈 버는 수단” 이상의 의미가 없어졌다고 했다. 또한, C은 “직장일을 통해서 인정을 받지 못하고 소모되기만 한다면 빨리 돈을 모아서 한량처럼 살겠다”고 했다. 실제 직장일 경험 속에서 기존에 가지고 있던 가치와 의미를 찾기 어렵지만 직장일은 경제적 자립을 위해 하지 않을 수 없는 것이다.

학생 때는 보람 있는 일. 일에서 뭔가 보람을 찾고 그런 거를 꿈꿨던 것 같아요. 그러면 여러 가지라고 하기까지 하기는 좀 그렇지만 일을 해보고서 느낀 점은 일은 일이다인 것 같아요. 사실. 물론 그 속에서 보람을 느낄 때도 있긴 한데 그건 진짜 부가적인 거고 일은 일이고 이제 뭐 해야 되는 일이면 바로 바로 처리해야 되고 약간 이런 게 조금 있어요. 저는 성격상. [중략] 그냥 돈벌이라는 거죠. 그리고 이제 돈을 받는 만큼 내가 일을 해야 되는 거고. (M)

M는 하고 싶은 일이 있어 공무원 시험 준비를 3년을 했다. 학창 시절에는 일에서 삶의 보람을 찾는 것을 꿈꿨다고 했다. 공무원 시험을 포기하고 난 다음 “일단 뭐라도 해서(취직을 해서) 돈을 벌자”는 생각으로 취업을 했다. 당시에는 심경 단속을 위해서 ‘일단 뭐라도’ 하는 것이 필요했다고 한다. 몇 군데 직장일을 해보며 느끼는 점은 ‘일은 일이고, 돈벌이’라는 것이라고 했다. 물론 일을 하면서 ‘작은 보람’을 느끼기는 하지만 부가적일 뿐이라고 했다. 보람과 같은 만족감보다는 주어진 일은 제때 처리해야 하는 것으로 보고, 돈을 받는 만큼 일을 한다는 인식이 크다.

직장일을 돈을 받은 대가로 처리해야 할 과제로 인식하는 자세는 직장일을 선택하고 수행하는 방식에 영향을 미친다. ‘돈 받은 만큼 일한다’는 태도는 노동 시간 등 투입된 노동력과 그에 따른 소득보상에 대한 균형점을 염두에 둔다는 의미이다. 소득보상 차원에서 보자면, 노동시간을 늘려 총 소득액을 높이는 것보다, 시간당 보상이 얼마인가를 중요하게 생각한다. 일정 정도의 소득이 되면 총 수입을 많더라도 노동시간이 더 긴 일에 대해 메리트가 있다고 느끼지 않는다.

3. 일 경험과 건강 및 심리적 고충

(1) 일에서의 좌절: 무기력, 절망, 존재론적 위기

일을 통해 존재 가치를 증명하고자 하는 의식이 높을 때, 반대의 경우에 자존감 상실이나 의욕상실, 무기력으로 이어질 수 있다. O는 대기업 입사 후 회사에서 자신이 '대체가능한 존재' 취급되는 상황으로 인해 자신이 쓸모없는 사람처럼 느껴지고 자존감이 낮아졌다고 했다. 일과 직장생활에서 성취감을 중요하게 여기는 90년대생 면접참여자들은 '성장'하거나 '성취감'을 얻지 못하는 상태, 그리고 그것을 얻기 위해 무엇인가 할 수 있는 기회나 권한이 없는 상태에 대한 무기력과 우울감을 호소했다. 일을 통해 자신의 가치를 증명하고자 하는 사람에게 할 수 있는 게 없다는 무력감이나 쓸모없고 대체가능한 존재로 느껴지는 상황은 '존재의 이유'를 찾지 못하는 존재론적 위기로 발전할 위험이 있다.

내가 왜 존재하는지 모르겠어서 스스로를 해한 적도 있었어요. 좀 어: 아까 말씀 드린 건데 이것도 직장에서 내가 아무런 쓸모없고 대체가능한 사람이다 느끼니까 친구들 관계에서도 내가 대체가능한 사람인 것 같이 느껴지고 가족 관계에서도 그렇고 스스로가 그때부터 혐오 감정이 되기 시작하는 거예요.(O)

괜찮은 일자리가 부족하고 경쟁이 심화되는 가운데 취업은 '바늘구멍 뚫기'만큼 어려운 일이 되었다. 90년대생은 그 어느 때보다 취업준비에 많은 투자를 하고, 학점, 언어능력, 자격증 등 스펙을 높이는 노력을 해 왔다. 취업의 관문이 어려울수록 취업 후 포부나 자존감이 클 수 있다. 반면, 취업 후 마주하는 조직 구조, 관행, 문화 등이 어떠한가에 따라 갈등을 겪고 좌절하는 상황에 처할 가능성도 높아질 수 있다. 90년생 면접참여자들은 직장에서 자신의 처지에 대한 불만을 더러 "나약한(힘없는) 일개 막내"라는 표현을 빌려 언급했다. 이 말은 단순히 조직 직급 체계 등에서 신입사원인 자신이 '막내'라는 의미가 아니다. 조직 안에서 위계구조를 빌미로 동등하게 대우 받지 못하고 권한도 없는 상태라는, 자신의 포부와 기대와 배치되는 현실에 대한 좌절의 표현이라고 볼 수 있다.

교수님도 그런 말씀을 하셨었거든요. 이쪽(4차산업 기술 관련) 말고, 뭐 다른 뭐 뭐, 이런 이런 거나 이런 거나 이런 걸로 해보라고. 뭐 여자들한테 뭐 그렇게 따로

말씀하셨어요. 뭐 여자 많이 뽑는 뭐 설계나 아니면은 회계나 경리 같은 거. 그런데 저는 그런 건 안 하고 싶다는 말이에요. 그런데 계속 그렇게 말하고 회사도 자꾸 그 쪽으로 소개 시켜 주려고 하고. (G)

위 사례는 여성이라는 이유로 하고 싶은 일에 취업을 하거나 기회를 추구하는 것이 좌절되는 경험이 어떻게 90년대생 여성노동자의 의욕 상실과 무력으로 연결될 수 있는지를 보여준다. 폴리텍 대학에서 4차산업 기술 분야 전공을 한 G은 졸업 전 같은 학교 남학생 한명과 취업 면접을 보러 간 적이 있다. 학점이나 자격증 등 스펙 상으로 자신이 함께 지원한 남학생보다 나왔지만 면접관으로부터 “우리는 여자 잘 안 뽑는다”는 말을 대놓고 들어야 했다. 취업과정에서 겪은 직접 성차별 뿐만 아니라 위와 같이 여학생에게 ‘여성에게 맞는 일’이라며 본인이 하고 싶지도 않은 일을 권하는 교수의 태도 등 자신의 의지를 꺾는 성차별적인 노동, 사회 현실을 마주하면서 G은 이후 취업이 망설여졌다고 했다. 마땅한 취업처를 찾지 못하고 아르바이트를 이어가는 중에서도 성별직무분리배치로 원하는 일을 하지 못하고, 하고 싶지 않은 일을 할 수밖에 없는 상황에 계속 부딪혔다. “남자로 태어났으면 좋겠다는 생각을 진짜 많이 했다”고 할 만큼 막다른 길에 서있다는 절망에 빠졌다. 성차별적 채용관행과 성별고정관념 등에 따른 성별직무분리배치가 90년대생 여성노동자가 겪는 의욕 상실, 절망, 무기력 상태와 무관하지 않음을 시사한다.

(2) 능력 계발과 인정받아야 한다는 압박에서 오는 소진

한편으로 일을 통해 존재 가치를 증명하기 위해 부단히 애쓰는 과정이 정신적 심리적 소진으로 귀결되기도 한다. 보통 책임감이나 성취에 대한 동기부여는 성장의 동력이 된다. 하지만 적정선 이상을 넘어서면 정신적 심리적 소진 등의 위험이 있다. O는 새로 이직한 직장에 전반적으로 만족하고 있음에도 불구하고 심리적 부담 또한 크게 느끼고 있다. 새 직장은 O가 직장 생활을 잘 해서 승진도 하고 오래 일하고 싶은 곳이다. 업무적으로 관리자에게 인정받고 싶은 마음이 큰 만큼 실수에 대한 심리적 위축도 따른다고 했다. 직업적 인정에 대한 욕구 이면에는 실수와 실패, 낙오와 도태에 대한 공포가 있다. 심리적 부담감을 이기고, 인정을 받을 수 있도록 노력하고 능력 발휘로 자신을 증명하려고 애쓰는 과정에서 건강상 문제가 유발될 수도 있다.

신자유주의적 노동 주체 이데올로기는 성공의 요인을 개인적 능력과 노력에서 찾는 만큼, 실패의 원인도 개인 탓으로 돌리게 만든다. 이로 인한 건강상의 문제는 억압적인 조직 환경과 상사의 괴롭힘 등으로 극대화 될 수 있다. C은 업무지시 설명을 제대로 하지도 않으

면서 무조건 다시 해 오라고 하고, 잘못되면 탓을 하고, 제대로 하라고 호통을 치는 식으로 굴리는 직장 상사로 인해 ‘궁지에 몰려있다’는 느낌이 들기도 했다. 이러한 괴롭힘은 그 자체로 모멸감 등 심리적 고통을 야기할 뿐만 아니라 ‘너의 잘못’이라고 낙인을 찍어 직장내에서 설자리가 없도록 책임을 지우는 행태이다. C은 디자인 기획 분야에서 인정받고 싶은 포부가 컸다. C은 한편으로는 책임을 전가하는 상사에게 크게 항변하면서도, ‘내가 잘못된 건가, 난 할 수 있는 게 없다, 내가 문제다’ 이런 생각을 떨쳐내기 어려웠다고 했다. “다 니 탓이야. 니가 잘못된 거야”라고 자책하는 꿈을 꿀 정도의 공포에 휩싸였다. 이로 인해 불안장애가 와서 심리상담과 약물용을 병행해야 했다. 직장 상사의 괴롭힘은 인격적 모멸감을 줄 뿐만 아니라 직업적 능력과 하는 일에 대한 불인정으로 신자유주의 노동 이데올로기에 따른 ‘실패’와 ‘능력없는 인간’이라는 공포심을 고조시키는 것으로 이해할 수 있다.

제가 생각하기에 다른 사람들이 저를 좀 인정해 준다고 생각을 했어요. 그래서 저도 뭐 약간 그런 걸 좋아하다 보니까 그냥 더 열심히 하자 더 열심히 하자 했고 그렇게. [중략] 회사에서는 그리고 되게 (우울함 등을)숨기고 그냥 저는 원래 그냥 밝은 애 인걸로 인식을 시켜줬던 게 있- 있어요. (R)

고등학교를 졸업하고 대규모 반도체 회사에서 3교대 근무했던 R도 소리를 지르는 억압적 상사로 인해서 늘 모멸감을 느껴야 했다. 힘들어하는 자신의 모습을 내비치고 싶지 않았고, 인정받는 것을 좋아하는 해 ‘밝고 열심히 일하는 사람’으로 인정받고자 스스로 열심히 하자고 다독이며 버텼다. 그렇게 노력하는 과정에서 반도체 회사 근무를 시작한지 얼마 지나지 않아 정신과 상담과 약물복용을 시작했다. 특성화고등학교 졸업반 때부터 취업압박으로 인한 스트레스 등으로 공황장애 초기 증상이 발생했다. 3교대 근무로 인한 불면증, 상사의 고함과 욕박 등으로 증상이 악화되어 정신과 상담과 약물복용을 하게 되었다.

(3) 일자리 불안정에 따른 심리적 어려움- 일자리 불안정, 나이, 코로나19 팬데믹

노동시장의 불안정성 증대는 구직자뿐만 아니라 취업자들의 불안감을 증폭시키고 있다. 더 불어 근래 코로나 감염병 상황은 구직자들의 불안과 압박감을 키우는 데 기여했다. 괜찮은 일자리가 축소되고 있는 현실에서 90년생 여성 구직자들은 “기회가 축소되고 있다”고 느끼고, “최선을 다해 선택을 해야한다”는 취업에 대한 압박감과 실패에 대한 두려움을 갖고 있다. 앞서 본 R도 특성화고등학교 3학년 시절 취업 압박으로 인해 불안증이 생기기도 했다.

취업자라고 해서 이러한 불안감에서 자유로운 것이 아니다. 계약직이라는 일자리 특성으로 인한 불안감이나 직장을 잃을지도 모른다는 심리적 불안이 적지 않다. 직장생활 8년차로 계약직으로 일하고 있는 E은 “계약 연장이 안되면 어떻게 하나”하는 불안감을 항상 안고 살고 있다고 했다. 나이를 먹고 경력이 쌓였으나 본인 일자리의 질이 딱히 나아진 것 같지 않아 불안감은 지속되고 있다. 또, 스펙을 계속 쌓아서 안정적 일자리로 이직해야 한다는 부담감도 커진다고 했다. 그렇지만, 정규직이라고 해도 ‘안정성’을 느끼지 못하는 경우도 많았다. 정규직이라고 해도 사실상 일자리 ‘보호’가 어려운 경우가 많은데, 특히 소규모 사업장의 경우는 고용형태는 정규직이더라도 사업장 자체의 존속여부가 불확실, 불안정하기 때문이다.

이제는 취업이 됐잖아요. 그런데 한 켠에 불안한가 봐요. 심리적으로. 내가 다시 이 직장을 언제든 쉽게 잃을 수 있다는 그게. 사실 정규직도 많이 보- 보호를 못 받았잖아요. 친구들만해도 갑자기 막 이렇게 권고사직처럼 실업급여도 주고 뭐도 주고 뭐도 주고 뭐도 할 테니까 이렇게 정리하자 이런 친구들이 한 세명 정도 있었거든요. 그 얘기를 들으면서 불안했나 봐요. 자꾸 꿈 꾸는 거예요. 저는 안 그만 두고 싶은데 사직서를 내는 꿈을 꾸요. 그리고 그게 바로 승인이 나서 퇴사날까지 잡히고 제 후임자가 막 들어 오는 꿈을 꾸요. [중략] 뭔가 그냥 아무도 나한테 뭐라 안 하고 잘못된 게 딱히 없는데 그냥 불안해서 더 열심히 일해요. 불안해서. [중략] 그 어 2020년에 그런 많은 회사를 다니면서 그냥 몸이 힘든 게 낫더라고요. 정신이 힘든 거보다. 그래서 그냥 지금의 저는 차라리 좀 나의 생활이 조금 없고 주말에도 일을 해도 그냥 내가 지금 열심히 잘하고 있다는 걸 내 스스로가 너 정도면 그래도 그렇지 이렇게 생각하게 하는 거 자체가 조금 더 중요했던 것 같아요. 그래서 아직까지는 그렇게 하고 있어요. (N)

2020년 1년 동안 직장을 4곳 이상 옮겨야 했던 N은 ‘막다른 곳’에 있다는 불안감에 뽑아 주는 대로 취업을 했다. 모두 정규직 일자리였지만 실질적으로 안정성이 보장될 수 있는 자리가 아니었다. 최근 정규직으로 이직을 했지만 고용상의 불안이 무의식중에 여전히 지속되고 있다. N이 짧은 기간 동안 직장을 자주 옮겨야 하는 상황에서 가졌던 불안감은 코로나19 팬데믹 상황과 나이로 인해 증폭되었다. 서른이라는 나이가 이직에서 매우 큰 부담이 되었다. 전 직장은 재정상황이 불안정했다. 서른이 되기 전에 이직을 해야 한다는 생각으로 퇴사를 하고 구직을 하는 시기에 코로나19 감염병 사태가 터졌다. 잦은 무급 야근 강요와 견딜 수 없는 조직문화 등으로 퇴사와 구직이 반복되었다. 구직에 실패하고 발전이 없는 ‘지역’으로의 낙향할지도 모른다는 걱정으로 불안감은 증폭되었다.

구직에서 90년생 여성노동자들이 연령으로 인해 갖는 부담감은 비단 N만의 경우가 아니다. 직업 분야를 바꿔야겠다고 마음을 먹은 M도 “나이가 더 먹기 전에”, 서른 전에 이직을 해야 한다고 생각하고 추진했다. 이직시 연령에 따른 불안감이 고조되는 배경은 채용에서 임신·출산을 이유로 여성에 대한 차별이 존재하는 점과 관련이 깊다. 특히, 이러한 행태가 사회적으로 서른이라는 나이 전후의 여성노동자들에게 더 직접적이기 때문이다. 채용과정에서 남자친구나 결혼 계획 등 성차별적 질문은 연령과 관계없이 90년대생 여성노동자들 다수가 공통적으로 겪는 현실이지만, 서른 살의 여성노동자가 겪는 현실은 더 노골적이다. I에 따르면 서른살 이후 본 면접에서 나이를 문제삼거나, 나이가 너무 많다는 지적을 받는 경우가 많았다. 임신·출산과 관련해 여성노동자만을 부담으로 보는 태도 뿐만 아니라 사무직이나 서비스직에 ‘젊은’ 여성노동자를 선호하는 고용관행 등 노동시장의 성차별적 태도가 임신·출산 및 육아의 가능성이 더 높아지고 사회적으로 더 이상 ‘젊은 여성’으로 보지 않는 나이에 있는 서른 살을 기준으로 노골적으로 드러나는 것이다. 이에 90년대생 여성노동자들에게 이직과 구직에서 서른이라는 연령이 큰 심리적 부담으로 작용하는 것이다. 특히 뒤에서 보듯이 일을 중심에 두고 미래 삶을 기획하고 일을 생애적 관점에서 접근하는 청년여성노동자에게 서른 살의 고용상 지위와 경력 등은 향후 직업적 경력을 잇고 살아남을 수 있는가에 결정적 영향을 미칠 수 있는 만큼 심리적 존재적 위기의 위험도 도사리고 있다. 한편 최근 코로나19 감염병 사태가 구직에 대한 불안 가중과 심리적 우울을 초래했다. 요식업 분야에서 직업적 전망을 찾던 L은 휴가나 주말 휴식이 제한된 상태에서 장시간 노동을 하는 분야 특성으로 인해 피로도가 높았고, 소진되었다. 장기간 휴가를 쓸 수 있는 노동환경이 아니었기에 해외여행과 휴식의 계획을 가지고 퇴사를 했지만 코로나19 팬데믹으로 실행이 불가능해졌다. 이후 취업자리가 없어서 7개월을 원치 않은 백수 상태로 지내야 했다. 활달하고 적극적인 성격이었던 L도 그 기간 동안 심리적으로 위축되고 우울감으로 힘들었다고 했다. 백수기간이 길어지면서 금전적인 압박도 발생했고, 일자리를 못 구하고, 아무일도 안하고 있는 상황이 얼마나 길어질지 모른다는 불안감에 무기력해지고 심리적으로 우울해져 힘들었다. 코로나19 사태로 음식업과 도소매업 중심으로 일자리가 대폭 줄어든 노동시장 상황³⁾으로 인해 많은 90년대생 여성노동자들이 이러한 어려움을 겪었을 것으로

3) 2021년 7월 기준 숙박 및 음식점업 종사자는 총 1,097,812명으로, 2019년 7월 1,292,247명에 비해 약 200,000명 가까이 줄었다. 또한, 같은 기간 도·소매업 종사자는 2,323,082명에서 2,282,453명으로 약 40,000명 가까이 줄었다. (자료: 국가통계포털, https://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?vwcd=MT_ZTITLE&menuId=M_01_01, 출처: 고용노동부, 「사업체노동력조사」)

또한, 코로나19 이후 여성 취업 변동에 대한 한 연구조사에 따르면 “20대 여성은 숙박음식점업 등 대면업종에서 서비스·판매직으로 일하다 그만둔 경우가 많았다.”(김원정, 2021, “코로나19 1년 - 여성의

추정해 볼 수 있다.

취업 자리도 너무 없고 그때가 제가 그 7개월 백수 했을 때거든요. 그때가 진짜 엄청 다운 됐던 것 같아요. 제가 원래 연락도 먼저 해가지고 친구들한테 야 우리 만나- 만나서 뭐 어디 갈래? 뭐 야 우리 이거 해가지고 저거 해볼래 이렇게 먼저 제안하는 스타일이에요. 친구들한테 연락도 먼저 하고 이랬었거든요. 그런데 사람이 다운 되니까 연락도 안 하게 되고 그냥 웃음이 없어지고 되게 좀 어두워진다고 해야 되나? 그렇게 많이 다운이 되더라고요. 그래 가지고 좀 조금 힘들었던 것 같아요. [중략] 제일 불안했던 건 일단 금전적인 거랑요. 그리고 내가 지금 아무것도 안 하고 있다는 그게 조금 컸던 것 같아요.(L)

4. 사회적/개인적 관계, 미래 설계

(1) 미래 삶에 대한 전망: 일은 디폴트, 결혼·출산은 옵션 혹은 조건부

90년대생 면접참여자들은 대체로 자신의 삶에 대한 미래 비전에서 일을 중심에 두고 삶을 기획하는 한편, 결혼에 대해서는 각자 다른 태도를 가지고 있었다. 10년 뒤 자신의 모습을 그려보았을 때 결혼한 삶을 떠올리는 면접참여자는 많지 않았다. 결혼에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있는 면접참여자는 총 7명이었는데, 이렇게 결혼을 하고 싶은 경우에도 경제적 불안정 등 조건이 충족되지 않아 실제 결혼이 어려울 것으로 전망하기도 했다. 반면, 결혼 여부와 상관없이 계속해서 직업적 경력을 추구해 가는 전망을 가지고 있었다. 10년 이후에는 직업을 통해 전문가로 성장하거나, 승진을 하고 관리자가 되었거나, 한 분야에서 이름을 떨치는 등, 직업적으로 더 ‘발전’한 모습을 기대하고 있었다. 그렇지만 한 편으로는 온갖 노력에도 불구하고 별로 달라지지 못할지도 모른다는 구조적 한계에서 오는 좌절감, 불안감을 보이기도 했다.

결혼이나 육아로 직업적 경력 추구를 ‘포기’할 수 있다고 보는 면접참여자는 없었다. 오히려 결혼이나 육아가 직업 경력 추구에 장애로 작용하는 것을 염려하는 태도를 보였다. E는 비혼주의자가 아니지만 계약직으로 있는 자신의 처지에서 결혼을 하고 아이를 낳는 것이 어렵다고 판단하고 있다. 아이를 낳고 키우기 위해서는 어떤 조건이 충족되어야 한다고 보

일·돌봄 변화와 전망 ① 코로나19 이후 여성 취업 변동과 고용위기 대응 정책 개선 과제”, *KWDI Brief*, 한국여성정책연구원, 제63호)

는 것이다. 그 조건이 충족 안 되는 상황에서 아이를 낳는 것을 “불구덩이로 들어가는 것”에 비유했다. 아이 양육을 위해서는 재정적인 능력이라는 조건과 육아휴직이나 돌봄휴가 등을 실제로 쓸 수 있는 근로조건이 보장되는 일자리, 고용상태가 뒷받침이 우선되어야 한다는 입장이다. 비정규직이라는 고용상 지위는 이러한 전제조건을 보장이 어렵다. 전제조건이 충족되지 않는 상황에서 자녀를 양육하는 것은 경력단절과 같이 직업적 커리어 추구에 큰 위협이 되는 것이다. 아이를 낳고 기르는 것은 직업 경력 추구하고 병행 불가능한 것이 된다.

결혼을 할 생각이 있어도 아이는 낳지 않겠다는 입장을 가진 면접참여자도 있었다. P은 “(자녀가) 뭘 원하든 하고 싶다고 하면 그걸 충분히 밀어줄 수 있는 정도의 (재정)능력이 아니면 안 낳고 싶다”는 입장으로 자녀양육을 위한 조건으로 재정적 능력에 주목하고 있다. P은 본인이 생각하는 아이양육에 필요한 재정 능력을 갖추기 어렵다고 보기 때문에 아이를 낳지 않겠다고 한다. 이러한 태도는 사회 계층화가 심화되고 그로 인해 성장과정에서 부모의 ‘자산효과’에 대한 각성을 하게 된 점과 관련이 있을 수 있다. 90년대생은 한국사회의 적극적인 신자유주의 제도화 과정과 함께 성장했다. 그 성장 과정은 신자유주의 질서의 확장을 목격하는 과정인 동시에 순응이 불가피한 과정이었다. 또한, 부의 편중, 경쟁의 심화, 경쟁에 가족배경 영향, 부와 계층의 되물림 등에 대해 각성하는 과정이기도 했다. 삶의 기획은 이같은 삶의 경험을 반영하는 만큼, 90년대생에게 자녀에게 미치는 부모의 자산효과와는 그들의 삶에 기획에서 고려될 여지가 크다.

결혼에 대해 전혀 고려하지 않고 있는 다수의 면접참여자들은 결혼생활을 ‘할 일이 늘어나고, 에너지가 많이 드는 일’로 보는 경향이 있다. Q는 “나하나 살기도 힘든데 굳이 다른 사람이랑 같이 살아야 되나 싶은 마음이 크다”며 “둘이 살아서 두 배로 힘들어질 수도 있는 거 아닌가” 싶다고 했다. 둘이 살면서 어려운 것을 나눌 수 있다고 생각하기 보다는, 오히려 내가 처한 어려운 상황에 상대방이 짊어진 짐까지 축적되어 두 배로 힘들어 질 것을 염려하는 태도를 보이고 있다. 한 면접참여자는 90년대생을 “발버둥치는 세대”라고 했다. 이들은 경제적 사회적으로 어려운 환경에서 사회적인 성취를 하고 자신을 책임지고 삶을 꾸려가려고 고군분투하고 있다. 이러한 상황에서 결혼은 ‘책임져야 할 일’이 늘어나는 일이 된다. 가족관계에서 요구되는 책임의 확장, 다른 사람의 어려움까지 돌봐야 하는 상황은 큰 부담으로 작용하는 것이다. 자기 삶을 스스로 책임지고 살아야 한다는 자세가 강하고 독립적이며 각자도생식 인생관을 보여준다.

또한 면접참여자들은 결혼을 하지 않겠다는 주변인이 많다며 그 이유를 성차별적인 사회구조에서 찾고 있다. 이들에게 결혼은 성차별적 사회체제 속으로 걸어 들어가는 일이다. 성차

별적 사회는 이들이 결혼과 출산에 부정적 태도를 가지는 토대가 되는 셈이다.

아이가 우리나라에서 바르게 살아갈 수 있을 거라는 생각을 안 해요. 그게 좀 큰 거 같아요. [중략] 제 주변에도 그렇고 결혼을 포기하는 이유 중에 하나가 그런 성차별(연구자 주: 성차별적인 사회)에서 커 온 사람들이 나 같은(연구자 주: 성차별 구조에 의해 피해를 받는) 아이를 또 만들고 싶지 않다 라는 생각을 가진 친구들도 많으니까.(Q)

2) 사회적 관계

90년대생 여성노동자들은 일반적으로 소셜미디어 사용이 활발한 만큼 이를 통한 사회적 연결성이 높지만 일자리, 진학, 취업준비 등 여러 이유로 사회적 고립과 심리적 위축 상태에 놓이기도 한다.

다수의 면접참여자들이 직장일을 삶의 동력의 일부로 여기고 있었다. 직장이 일상이 돌아가도록 하는 역할을 하고 사회생활의 주된 장소인 만큼, 실직상태는 사회적 관계 차원에 충격을 가져왔다. 대규모 반도체 회사에서 3교대 근무를 3년 이상 했던 R은 좀 쉬어야겠다는 생각으로 회사를 퇴사했지만 쉬는 기간이 너무 힘들어서 정작 오래 쉬지 못하고 다른 일을 찾아야했다. 사회생활 없이 집에 있는 상황으로 초래되는 심리적 어려움 때문이었다. R은 “일 없이 시간이 있으면 불안과 우울을 파고들게 되어 더 무기력해진다며, 바쁘게 살아가기 위해 일은 필요한 것”이라고 했다. 장기 해외여행 등 휴가를 갖기 위해 요식업 분야 직장을 그만두었던 L은 코로나 사태로 인해 여행을 갈 수도 없는 상황에서 일자리를 구하는 것도 쉽지 않아 7개월간 백수신세로 지내야 했다. 매우 적극적이고 활달한 성격의 소유자였음에도 불구하고 주변사람들과 연락도 꺼리게 될 정도로 심리적 위축되었다.

직장일을 하지 않는 상태가 항상 사회적 고립을 결과하는 것은 아니지만, 일자리가 없는 상태는 그 자체로 사회적 관계 측면에서 위축과 고립의 기제가 될 수도 있다. 한편, 코로나 상황은 일자리를 구하기 어려운 환경이 되었을 뿐만 아니라 사회적 관계 형성에도 부정적 영향을 끼쳐, 실직으로 인한 고립상태를 가중시켰다고 볼 수 있다.

또한, 원가족을 떠나 타지에서 직장 생활을 하는 경우에는 백수상태로 인해 고립이 더 가중되기도 한다. N은 장기 백수생활을 하고 있는 친구들과 연락이 잘 되지 않는다고 했다. 백수생활이 길어지면 심리적으로 위축되는데, 친구들과의 만남이나 친구의 연락도 부담스럽게 느껴 사회적 고립이 가중될 수 있다. C은 직장생활을 하고 있는 상황에서도 사회적 고립을 경험했다. 아는 사람이 전혀 없는 타지에서 직장 생활을 한 C은 코로나 거리두기로

인해서 사람들을 만나 소통할 수 있는 기회가 거의 없는 상황이 되면서 직장내 괴롭힘 등의 고충을 해소할 통로가 없었다. 직장생활을 하고 있었지만 직장내 괴롭힘이 있었고, 그 외 사회적 관계없이 고립된 상태가 불안장애 악화에 영향을 미쳤을 수 있다고 보고 있다.

사회적 관계없이 고립된 상황으로 인한 고충은 장기간 구직을 하고 있는 경우에도 발견된다. M는 3년 정도 공무원 시험 준비를 하며 고시원에서 홀로 생활을 했다. 아무도 만나지 않고 혼자 보내는 시간이 길어지면서 힘든 시간을 보냈다. 본인은 “집순이”이고 바깥 활동을 활발하게 하는 편이 아니었음에도 오랜시간 공무원 시험 준비로 초래된 사회적 고립이 제일 힘들었다고 했다. 경제적 사정으로 대학 진학을 못한 경우에는 관심사가 달라 친구사이에 “낄 수 없는” 상황이 되기도 했고, 스스로 위축되면서 친구들과 사람들을 피하는 일도 발생했다. F는 “어느 대학 다녀요?”라고 묻는 사람들과 한편으로는 대학을 다니지 않고 아르바이트 일을 하는 자신을 너무 안타깝게 여기는 사람들을 피하고 싶어 8개월 이상 아무것도 하지 않고 고립된 상태로 우울한 채 지내기도 했다.

소셜미디어 사용이 활발한 90년생들에게 SNS는 정보를 취하고 관심사를 교류하고, 자신을 드러내는 장으로 기능하기도 하지만, SNS를 통해 신뢰있는 사회적 관계 형성을 기대하기는 어렵다고 보는 경향이 강했다. A은 소셜미디어를 통해 일면식도 없는 사람과 교류하기도 하지만, 대체로 관계가 오래가지 않고, 진정성을 느끼기도 힘들다고 했다.

소셜미디어 활동을 중단했다는 면접참여자도 상당수 있었는데, 이들은 소셜미디어가 상대적 박탈감과 우울감 확대에 영향을 미친다고 생각해 활동을 중단했다. E은 “밥을 먹을 때도 보고 있어서 엄마가 그만 봐라”고 할 정도로 SNS의존이 상당했다. SNS를 통해 보여지는 다른 사람들의 삶은 결혼도 하고, 안정적인데 비해 자신은 그렇게 못 살고 있다는 생각에 상대적 박탈감이 많이 들고 우울해지는 바람에 SNS 활동을 중단했다. A도 SNS에서 다른 사람들이 보여주는 모습을 보면 그들은 행복하게 사는 것처럼 보인다고 했다. 자신을 비교하게 되는데, “나만 정체되어 있는 느낌”이 들어 상대적 박탈감이 커진다고 했다. SNS 활동이 “보여주기” 위한 목적으로 많이 활용되면서 남과 비교로 인해 SNS 사용이 활발한 90년대생들에게 결핍이나 박탈감 등으로 인한 우울이 야기되는 기제로 SNS가 작용하는 측면도 나타나고 있다.

(3) 사회 활동 참여 / 사회 참여

다양한 경험이 스펙이 되는 시대를 살아가는 90년대생 여성노동자들은 직업적 성취에 대한 욕구도 큰 만큼 직업적 역량 향상과 관련된 배움이나 훈련에 관심과 노력을 기울이고 있다. 그 외에도 운동, 동호회 활동, 원데이 클래스 등에 참여한다. 또한, 지역사회 커뮤니티 등을 통해서 자원봉사활동에 참여하기도 했다.

어느 순간 일을 하는데 제가 너무 회사에 과몰입을 해서 자꾸 친구들 만나도 회사 얘기만 하고, 혼자 있을 때도 회사 생각하고, 월요일엔 가서 이걸 해야지 약간 그런 시기가 좀 있었거든요. [중략] 사실 그러기 싫어서 중소기업에 갔는데 역행하고 있는 거잖아요. 그런 제 모습이 조금 스스로 싫었어요. 그걸 깨닫고서는 싫었는데 그런 뭔가 이런 단체에 예를 들어 후원을 하나 한다든가 아니면 봉사를 같이 하러 간다든가 이런 식으로 하니까 거기에 쏠리는 거예요. 제 집중이. 회사에 있으면 당연히 회사에 있으니까 회사 일을 집중해서 하죠. 그런데 퇴근하면 회사가 썩 잊혀지는 거예요. 아 봉사하러 갈 때 더우니까 쿨토시 10개 사고 막 약간 이런 생각을 하는 거예요. (N)

저는 그 집, 회사, 집, 회사 이게 싫어 가지고 일부러 시작했어요. [중략] 집, 회사, 집, 회사 이게 싫고 뭔가 생산적인 일? (J)

사회 활동 참여가 직장일에 대한 과몰입을 방지하고, 관심과 에너지를 다른 데로 돌려서 직장에 매몰되지 않는 삶을 가능하게 해주는 역할을 하기도 한다. 가치 있는 일에 대한 욕구에서 사회 활동에 참여하기도 한다. 직장일이 자기 가치를 증명하는 중요한 도구지만, 집과 직장생활 밖에 없는 직장 중심의 삶에서 ‘생산적’ 가치를 찾지 못할 때, 가치 있는 활동에 대한 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 다른 사회 활동을 필요로 하기도 하는 것이다. 이들 90년대생 여성노동자에게 사회 활동 참여는 일·삶 균형라는 차원의 의미를 갖기도 한다. 면접참여자중 봉사활동이나 단체 활동에 직접 참여하는 경우도 소수 있었지만, 온라인 서명이나 청원에 동참하거나, 온라인 후원 및 펀딩에 참여하는 등 주로 온라인을 통한 모금이나 서명 방식의 참여가 많았다. 주로 공감이나 연대감이 참여 동기가 되었다. 성차별 관련 의제나 동물권리나 복지와 관련된 의제에 관심과 참여가 많았다. 특히, 반려동물과 동물 권리에 대한 이슈에 높은 관심을 나타냈다. 반려동물과의 관계에서 애착을 많이 형성하고, 반려동물은 위로와 사랑을 나눌 수 있는 존재로 여기고 있다.

저는 삼천[3,000] 원짜리 도시락 먹고, 애(고양이)는 한 달에 삼십[30]만 원 짜리 사료를 먹어요. 아파 가지고 특수사료 먹이거든요. 애 때문에 라도 버텨야지 버텨야지 하면서 지금까지 버틴 거 같구요. 후회하지는 않아요. “지금까지 고양이가 너의 버팀목이야?” 맞아요. 애 때문에 웃었고, 애 때문에 울었고, 애 때문에 이상한

생각하던 것도 애가, 그니까 제가 와서 울고 있으면은 이 애가 되게 버릇없는 앤데, 지 필요할 때만 저를 찾는 앤데, 와서 막 치대거든요. 그 정도로 애가 큰 버팀목이 됐어요. 그래서 저는 애 없으면 못 살 거 같고. 지금도 마찬가지구요. 앞으로도 그럴 거구요. (J)

다. 요약

90년대생은 1990년대에 태어나고 성장한 세대이다. 1990년대는 전지구적인 신자유주의 질서 속으로 한국사회가 적극적으로 이행하던 시기이다. 90년대생의 성장과정은 신자유주의 질서가 사회와 각종 제도로 스며들던 시기와 겹쳐있다.

90년대생 청년여성노동자들이 놓이는 노동 환경은 ‘쌍팔년도’식이다. 90년대생에게 쌍팔년도는 겪어본 적 없는 시대, 너무나 비현실적인 시대이다. 이 구시대적 노동환경에는 우선 기본적인 노동권이 보장되지 않는 근로조건이 있다. 무급 야근을 당연하게 여기고, 연차나 주말 휴일이 보장되지 않는다. 구성원의 자유와 사생활은 묵살되고 구태의연한 조직 관행이 강요된다. 성차별적인 직장 관행이 유지 계승되어 청년여성노동자들의 취업을 제한하고 장기적 직업 전망과 노동 안정성을 위협하고 있다. ‘구르라면 굴러야 하는’ 군대식의 복종을 요구하는 직장 상사의 태도와 이를 두고 보는 직장이 있다. 업무가 아닌 일, 잔심부름, 개인적인 일을 시키는, ‘아무렇게나 부릴 수 있는 사람’ 취급하는 경우도 여전하다.

한편, 일에 대한 개인적 기대 및 욕구와 직장현실의 불일치가 이직이나 불안정 감수의 기제가 되기도 한다. 하고 싶은 일과의 괴리감, 직업적 가치를 폄하하는 직무수행 방식으로 일에 대한 회의감, 롤모델이 없고 배울 것이 없는 직장, 성취감을 갖기 어려운 위계구조 등으로 업무에서 만족을 얻지 못하고 있다. ‘소득 없는 희생’을 요구하며 능력에 대한 정당한 인정과 보상이 주어지지 않는 부당한 직장 현실은 근속유지를 방해한다. 또한, 비전이 보이지 않는 직장은 직업적 성취를 위한 성장과 발전을 위해 현재 직장에 안주할 수 없게 한다.

90년대생 청년노동자가 경험하는 노동 불안정성은 노동시장의 구조적인 영향 아래 있기도 하다. 계약직은 근속유지가 불가능한 일자리로 노동시장의 다수를 차지하고 있다. 거대한 2차노동시장을 가진 노동시장 구조는 노동자들에게 고용형태와 관계없는 일자리의 불안정을 의미한다. 입직구가 제한적인 만큼 불안감은 증폭되고 ‘징검다리’, ‘임시’ 취업 또한 늘어난다. 결혼 임신출산기 여성 채용에 적대적인 태도가 청년여성노동자들의 노동 불안정을 고조시킨다. 쉼과 재충전은 지속가능한 노동을 위해 필수적인 요소이다. 지속가능한 노동이 보장되기 어려운 여건은 구직과 퇴사후 재충전, 그리고 다시 구직을 반복하게 한다.

90년대생 청년여성노동자들은 일을 통해 자신의 존재 가치를 증명하고자 한다. 그만큼 능력을 키우고 경력을 쌓고 인정을 받아서 낙오하지 않고 내 존재 가치를 증명해야 하는 부담을 짊어지고 있는 것이다. 한편 직장일은 경제적 자립을 위해 필수적인 것이기도 하다. 일에서의 좌절, 즉, 구직의 실패나, 직장내에서 인정받지 못하는 등의 좌절은 존재 가치의 상실로 발전할 위험이 있다. ‘쓸모없는 사람’처럼 느껴지고, 버팀목을 잃은, 존재의 이유를 찾지 못하는 위기가 된다. 뿐만 아니라 성차별적 채용관행과 직무분리가 90년대생 여성노동자의 의욕상실과 절망, 무기력에도 영향을 미치고 있다. 자기 계발과 능력 함양(증명)은 신자유주의 시대가 노동주체에게 요구하는 “덕목”이다. 직장일을 통해 삶의 성취를 획득하기 위해 살아남아야 하는 청년여성노동자는 이러한 압박을 빚겨갈 수 없다. 끊임없이 에너지를 생산하고 태워야 하는 만큼 정신적 심리적 소진의 위험에 있다. 더욱이 실패를 개인 ‘능력’의 문제로 환원시키는 신자유주의 이데올로기는 청년여성노동자 개개인을 ‘능력없는 인간’에 대한 공포와 불안으로 내몰기도 한다. 노동시장의 불안정성 증가에 중첩된 코로나19 팬데믹 상황은 구직자와 취업자 모두의 불안감을 증폭시켰다. 특히, 서른 살 전후 여성은 노동시장의 성차별적 태도로 인한 적대적 환경에 불안감이 가중되고 있다.

90년대생 청년여성노동자들은 일을 중심에 두고 미래 삶을 기획하는 편이다. 일은 경제적 자립을 위해서라도 ‘하지 않을 수 없는 것’이거나 ‘더 발전하고 성장하는 모습’을 기대하는 있다. 반면 결혼과 육아는 ‘부담’으로 작용하는 측면이 크다. 직업적 경력 추구가 기본값인 상태에서 자녀 양육 병행을 위한 전제조건, 재정적 여유와 돌봄이 보장되는 일자리가 충족될 때 자녀 양육이 가능하다고 보았다. 또한, 결혼을 ‘책임의 확장’, 성차별적 사회 구조에 의한 직접적 억압의 장소로 보며, 또한 경제적 자립과 사회적 성취에 부담으로 작용할 것으로 보고 있다.

소셜미디어의 활발한 사용으로 연결성이 높지만 사회적 고립과 심리적 위축 상태에 있는 경우도 많았다. 실직으로 인한 사회적 고립, 코로나19 팬데믹 상황이 불러 온 거리두기, 백수생활로 인한 심리적 위축과 고립, 박탈감 등. SNS활동이 “보여주기” 위한 목적으로 많이 활용되면서 SNS가 90년대생들에게 결핍이나 박탈감 등으로 인한 우울을 야기하는 기제로 작용하는 측면도 있다.

온라인을 매개로 한 사회참여에 좀 더 적극적이다. 간혹 지역사회 커뮤니티 등을 통해 봉사활동과 같은 사회활동에 직접참여하기도 하는데, 가치 있는 삶에 대한 욕구를 충족시켜 뿐만 아니라 직장일 이외로 관심과 에너지를 돌려 삶의 균형을 잡아주기도 했다. 반려동물과 동물권리에 대한 사회 이슈에 관심이 높고, 반려동물과의 관계에서 애착을 형성하고 위로와 사랑을 나눌 존재로 여기고 있다.

90년대생은 일을 중심에 두고 미래 삶을 기획하고 있으며, 이들에게 일은 경제적 자립을 위한 일차적이고 기본적인 도구일 뿐만 아니라 이들은 일을 중심으로 존재 가치를 찾고 있다. 그러나 이들은 직장에서 '구시대 유물'로 여겨질 정도의 노동환경에 직면하고 있다. 기본적인 노동권이 보장되지 않거나, 비민주적인 관행의 강요, 차별적이고 부당한 대우 등의 노동환경에 직면하고 있다. 이러한 노동환경이 이들을 안정적인 직장생활에 걸림돌이 되고 있다. 일을 생애적 관점에서 접근하지만, 평생 직장은 갈수록 희소해지고 있다. 생애에 걸친 직업적 계발과 능력 증명, 경력 잇기가 불가피한 상황이 커지는 것이다. 경제적 자립을 위해서든 사회적, 직업적 성취를 위해서든 간에 평생 일을 하는 삶을 기획하는 이들이 그 여정에서 살아남기 위해 고군분투하고 있다. 그 과정에서 심리적, 존재적 위기의 위협에 있기도 하다. '군데군데 구덩이가 파진 출구 없는 도로를 달리는 것'과 같은 인상이 든다. 이러한 상황의 돌파구를 찾고 개선하기 위해 사회적 정책적으로 무엇이 필요할 것인지 좀 더 심도 깊은 논의와 대책 마련이 절실하게 요구된다.

발제 2

설문조사를 통해 본 90년대생
여성노동자의 노동이력과 삶

박선영 _ 중앙대학교 중앙사회학연구소 연구원

발제 2.

설문조사를 통해 본 90년대생 여성노동자의 노동이력과 삶

박선영(중앙대학교 중앙사회학연구소 연구원)

I. 서론

1. 연구배경 및 목적

본 연구는 slap의 동영상['조용한 학살'이 다시 시작됐다]⁴⁾에서 시작되었다. 코로나19 재난이 시작된 지 1년이 다 되어가던 2020년 11월에 발표된 이 영상은 20대 여성들의 폭증한 자살률에 대한 문제를 제기했다. 지금의 상황이 지속된다면 20대 여성들은 30대, 40대 나이가 되어도 심각한 자살률을 유지할 수 있다는 충격적인 내용이었다.

코로나19 재난으로 인해 많은 노동자, 그중에서도 여성 노동자들의 현실은 두드러지게 악화되었다. 특히 여성노동자회는 심상치 않은 청년 여성 노동자 관련 지표를 심각하게 받아들이고 예의주시하고 있었다.

“여성실업률은 3.4%로 전년 같은 달보다 0.6% 늘었고, 그중 20대 여성의 실업률은 7.6%로 가장 높았다” (한국여성정책연구원, 2020년 9월 「여성고용동향」 자료)

“3월달에만 20대 여성 12만명이 일자리를 잃었어요. 압도적으로. 그런데 조용하더라구요. 이렇게 ‘조용한 학살’이 다시 또 반복되는 것인데 우리 사회가 위기에 대응하는 방식이 저는 굉장히 가부장적인 방식이라는 생각이 들어요” (임윤옥, 한국여성노동자회 자문위원, ['조용한 학살'이 다시 시작됐다] 인터뷰)

“대면서비스업종에서 일자리를 잃은 주된 계층은 청년·여성·임시근로자였다. 지난달(2021년 1월) 음식·숙박업과 도·소매업 취업자 감소 인원 58만5천명 가운데 20대가 16만8천명

4) 2020년 11월 12일. 슬랩slap 동영상 <https://www.youtube.com/watch?v=qyXWtE7Osrq&t=2s>

(28.7%)로 전 연령대에서 가장 많았다. 성별로는 여성이 33만4천명(57.1%)이었고, 종사상 지위로는 임시근로자가 23만3천명(29.8%)으로 가장 많이 줄었다.”(한겨레 2021년 2월 16일 기사/ 2021년 2월 통계청 경제활동인구조사)

여성노동자회는 위기 상황에서 가장 먼저 퇴출당하는 여성, 비정규직, 그리고 노동시장에 새롭게 진입하기 위해 노력하지만, 번번이 좌절되는 청년, 그 속에서 성차별로 인해 더욱 어려운 여성. 이 모든 요소가 교집합으로 만나는 지점이 청년여성노동자라는 결론을 내렸다.

청년여성들의 일자리 불안정성에 대한 세대간 비교 연구(장지연, 2020)는 60년대생에서 80년대생 모든 세대의 여성들이 청년기에 일자리가 불안정했다는 것을 실증적으로 보여준다. 이러한 연구 결과를 통해 우리는 청년여성들의 일자리가 30여년째 개선되고 있지 않으며 견고한 성별분절 노동시장 구조와 코로나19 재난이라는 이중위기 속에서 현재의 청년여성노동자들은 더욱 불안정한 일자리 상태에 놓여있다는 것을 짐작해 볼 수 있었다. 이러한 배경 속에서 현재 청년여성노동자들이 놓인 노동상황에 대한 노동실태조사가 필요하다는 결론을 내리고, 기존 연구들에서 조사된 적이 없는 “90년대생 여성노동자들”에 대한 노동 현실과 삶에 대한 연구가 시작되었다.

90년대생은 어떤 세대인가? N포세대, 부모보다 자녀가 더 가난한 세대, 기회가 없는 세대, 혼자가 익숙한 세대... 90년대생의 특징을 나타내는 00세대의 수식어는 밝지도 긍정적이지도 않다. 그도 그럴 것이 90년대생이 나고 자란 사회경제적 환경을 살펴보면, IMF 외환위기 속에서 청소년기를 보냈거나 태어났고, 불안정 비정규직 노동이 일반화된 2000년대에 청년기 혹은 청소년기를 보냈다. 학업을 졸업하거나 과정 중에는 2008년 금융위기로 인해 경제 위기가 더욱 악화되어 이들이 사회에 나왔을 때는 이미 경제불황이 장기화된 상태였다. 노동시장은 얼어붙었고, 임시직, 계약직, 청년인턴제가 일반화되면서 안정적인 일자리를 찾는 것이 불가능해졌다.

그렇다 보니 90년대생들은 취업을 위해 자신을 갈아 넣는 경쟁이 당연하다고 여길 만큼, 신자유주의 체제에 오랫동안 노출되었다. 스펙을 쌓아야 한다는 부담감과 압박은 ‘자기계발’이라는 이름으로 포장되었고, 취업 준비 과정 속에서 여성 노동자들은 ‘외모가 스펙’이라는 성차별적인 편견으로 인해 한때는 ‘취업 성형’ 붐이 일어날 정도였다. 한국 사회 전반에 질게 깔린 성차별적 구조는 노동환경에서도 드러났고, 이러한 상황

은 코로나19 재난으로 인해 더욱 악화되어 특히 90년대생 20대 여성노동자들의 위기 상황을 알리는 지표들이 두드러지기 시작했던 것이다.

IMF 외환위기와 2008년 금융위기 등 경제 위기 때와 마찬가지로 코로나19 확산이라는 국가적 재난 상황에서도 여성들은 노동시장에서 정리되는 대상 1순위가 되었다. 특히 임시직과 서비스직 일자리의 감소는 여성들에게 향했으며, 우리는 코로나19 위기를 겪으면서 여성의 임시직화와 주변적인 여성 노동자들의 위치를 더욱 실감할 수 있었다.

노동해도 빈곤한 여성, 비정규직의 여성화, 불안정 노동의 여성화는 2000년대 이후 계속 회자되었다. 그런데 왜 90년대생 여성노동자들에게 지금의 위기가 더욱 가혹한 형태로 전개되고 있는 것일까? 어떠한 상황이 그들을 힘들게 하고 있으며, 그들은 어떤 위기 상황에 놓여있는 것일까? 이러한 물음을 가지고 본 연구에서는 90년대생 청년 여성들이 겪는 노동과 삶의 불안, 노동시장에서 겪는 차별의 이야기를 드러내고 무엇을 일하는지 들어보고자 한다.

2. 연구방법

1) 질적연구: 개별 심층면접

- 90년대생 여성노동자 개별 심층면접을 통해 청년 여성노동자들의 노동환경 및 주거·생활여건·사회관계 등의 삶 실태조사.
- 조사지역은 서울, 부천, 인천, 부산, 광주, 전북, 경주, 마창, 대구 9개 지역으로 각 지역 거주하거나 일하고 있는 20명의 청년 여성노동자들의 인터뷰 진행.
- 인터뷰는 연구자와 심리상담사가 진행.
- 노동환경 및 생활세계의 지역적 특성을 고려하여 인터뷰를 설계하고 지역적 차별성 속에서 청년 여성노동자들이 처한 공통의 구조적 환경을 추출하고자 조사설계.

2) 양적연구: 온라인 설문조사

- 인터뷰 조사를 진행하면서 탐색된 90년대생 여성노동자들의 경험과 고민을 바탕으로 설문지 작성.
- 반구조화된 인터뷰 질문지와 인터뷰 내용을 설문화하여 설문조사 진행
- 설문조사는 성별 비교를 위해 90년대생 노동자 전체를 대상으로 응답 수집
- 몽키서베이 활용

II. 설문조사 결과 분석

1. 조사개요

1) 표본 및 조사 방법

90년대생 여성노동자들의 노동과 삶, 노동시장에서의 차별 경험을 조사하기 위하여 온라인 설문조사를 계획하였다. 90년대생들은 모바일과 컴퓨터에 아주 익숙한 세대이며, 오프라인 설문조사 시 발생하는 모집과정의 어려움을 없애고, 온라인을 통해 설문조사의 접근 가능성을 높이기 위해 온라인 설문조사로만 진행하였다.

설문대상은 전국의 90년대생 노동자로 성별, 직업, 지역에 상관없이 90년대생이고 일한 경험이 있거나 구직중이거나 현재 일하고 있는 노동자라면 누구나 응답할 수 있게 열어두었다.

설문문항은 반구조화된 인터뷰 질문지와 설문 이전에 진행된 개별 심층 인터뷰 내용을 참고하여 작성되었다. 설문은 기본적인 응답자 속성(출생년도, 성별, 거주지역, 학력)과 노동이력(이직횟수, 각 일자리 노동조건, 이직사유, 현재 일자리의 노동조건·환경 등), 구직과정과 채용(구직시 어려웠던 점, 구직준비, 구직방법, 채용과정의 문제점 등), 하향취업여부와 이유, 정부지원정책 경험, 현재상태, 우울정도, 현재 동거인·주거형태, 향후 함께 살고 싶은 사람(동물), 다른 지역·나라 이동 희망여부 등으로 구성되었다.⁵⁾

설문홍보는 각 지역의 여성노동자회 SNS와 카카오톡이가치, 여초 온라인 카페를 통해 이루어졌다. 조사기간은 2021년 8월 30일부터 9월 24일까지이다.

2) 응답자 일반 현황

한 달이 채 안 되는 기간 동안 총 응답자는 6,188명에 이르렀다. 이중 필수응답에 모두 응답한 응답자는 <표 1> 응답자 정보에서 확인되듯이 4,774명이다.

5) 부록 1 참조.

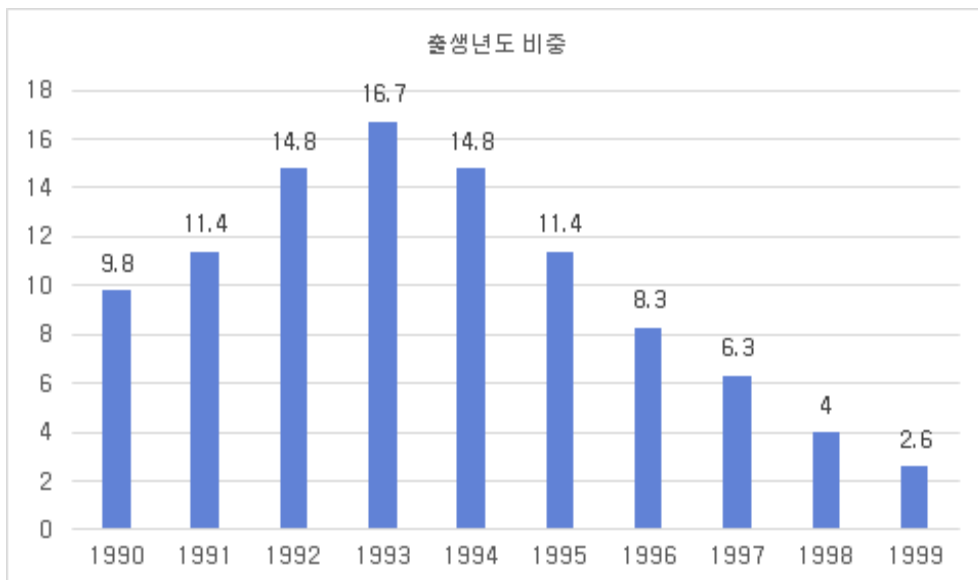
<표 2> 응답자 정보

(단위: 명, %)

구분		사례수	비중
전체		4,774	100
성별	여성	4,632	97.0
	남성	111	2.3
	기타	31	0.6
출생년도	1990	467	9.8
	1991	546	11.4
	1992	705	14.8
	1993	797	16.7
	1994	706	14.8
	1995	544	11.4
	1996	396	8.3
	1997	299	6.3
	1998	190	4.0
	1999	124	2.6
거주지	강원	92	1.9
	경기(수원, 안산, 부천지역 이외)	1,029	21.6
	경남	221	4.6
	경북	116	2.4
	광주	119	2.5
	대구	231	4.8
	대전	107	2.2
	부산	297	6.2
	부천	120	2.5
	서울	1,392	29.2
	세종	24	0.5
	수원	176	3.7
	안산	82	1.7
	울산	73	1.5
	인천	325	6.8
	전남	68	1.4
	전북	111	2.3
	제주	25	0.5
	충남	89	1.9
충북	77	1.6	
최종학력	고졸 이하	286	6.0
	2,3년제 대학 재학, 졸업	886	18.6
	4,5년제 대학 재학, 졸업	3,277	68.6
	대학원 재학 이상	325	6.8

응답자 성별로 살펴보면, 여성이 4,632명(97.0%), 남성이 111명(2.3%), 기타가 31명(0.6%)으로 여성이 대부분이다. 출생년도별로는 1990년생이 467명(9.8%), 1991년생이 546명(11.4%), 1992년생이 705명(14.8%), 1993년생이 797명(16.7%), 1994년생이 706명(14.8%), 1995년생이 544명(11.4%), 1996년생이 396명(8.3%), 1997년생이 299명(6.3%), 1998년생이 190명(4.0%), 1999년생이 124명(2.6%)으로 1993년생, 1994·1992년생, 1991·1995년생, 1990년생 순으로 응답수가 많으며, 이제 막 사회로 나온 90년대생 후반의 응답 비중은 10% 미만이다.

[그림 14] 출생년도 비중



거주지별로 살펴보면 응답자들은 서울 거주가 1,392명(29.2%)로 가장 많으며, 수원·안산·부천지역을 제외한 경기 거주가 1,029명(21.6%), 인천 거주 325명(6.8%), 부산 거주 297명(6.2%), 대구 231명(4.8%), 경남 거주 221명(4.6%), 수원 거주 176명(3.7%), 광주 거주 119명(2.5%), 부천 거주 120명(2.5%), 경북 거주 116명(2.4%), 전북 거주 111명(2.3%), 대전 거주 107명(2.3%), 강원 거주 92명(1.9%), 충남 거주 89명(1.9%), 안산 거주 82명(1.7%), 충북 거주 77명(1.6%), 울산 거주 73명(1.5%), 전남 거주 68명(1.4%), 세종 거주 24명(0.5%), 제주 거주 25명(0.5%) 순이다.

설문 설계 시 경기도를 수원, 안산, 부천 지역과 그 외 경기지역으로 나누는 이유는 수

원, 안산, 부천에 여성노동자회 지부가 설립되어 있어 이 지역의 응답을 분리하여 보기 위해서였다.

[그림 15] 거주지 비중



최종학력은 고졸 이하가 286명(6.0%), 2·3년제 대학 재학·졸업이 886명(18.6%), 4·5년제 대학 재학·졸업이 3,277명(68.6%), 대학원 재학 이상이 325명(6.8명)으로 4·5년제 대학 재학·졸업응답자가 가장 많았으며, 2·3년제 대학 재학·졸업, 대학원 재학 이상, 고졸 이하 순이다.

3) 응답자 노동 현황

본 연구에서는 90년대생 노동자들의 노동이력과 노동경험을 중요하게 파악하고자 했다. 응답자들의 노동여부를 살펴보면 현재 일하고 있다는 응답자가 3,827명(80.2)로 가장 많고 일한 경험은 있지만 현재 구직 혹은 휴직 등 실업상태인 응답자가 834명(17.5%), 일한 경험이 없으며 현재 구직중인 응답자가 113명(2.4%)이다. 현재 일하고 있는 응답자 중 하나의 일을 하고 있는 사람은 3,414(89.2%), 두 개의 일을 하고 있는 응답자는 345명(9.0%), 세 개, 네 개 일을 하고 있는 응답자는 각각 14명(0.4%), 다섯

개 이상의 일을 하고 있는 사람을 7명(0.2%)이다.

<표 3> 노동여부와 현재 일의 수

(단위: 명, %)

노동여부와 현재 일의 수		빈도	비중
노동여부	일한적이 있지만 현재는 하고 있지 않다	834	17.5
	한번도 일한적 없지만 현재 구직중이다	113	2.4
	현재 일하고 있다	3,827	80.2
	전체	4,774	100
현재 일의 수	한 개	3,414	89.2
	두 개	345	9.0
	세 개	14	0.4
	네 개	14	0.4
	다섯 개 이상	7	0.2
	전체	3,827	100

현재 일하고 있는 응답자 3,827명의 고용형태와 직종, 업종은 다음 <표 3>과 같다. 현재 고용형태와 직종, 업종의 전체 응답수가 3,827명을 초과하는 이유는 현재 두 개 이상의 일을 하고 있는 응답자들이 일하고 있는 일자리의 고용형태, 직종, 업종에 모두 표기할 수 있도록 다중응답을 요청했기 때문이다.

<표 4> 현재 일하고 있는 응답자의 고용형태·직종·업종

(단위: 명, %)

구분		빈도	비중
총응답자수		3,827	100
현재 고용형태	정규직 노동자	2,703	64.7
	무기계약직 노동자	170	4.1
	파견/용역 노동자	54	1.3
	기간제 노동자	471	11.3
	기간제가 아닌 한시적 노동자	17	0.4
	일용직 노동자	17	0.4
	시간제/알바 노동자	317	7.6
	프리랜서	278	6.7
	특수고용직/플랫폼 노동자	17	0.4
	재택/가내 노동자	28	0.7
	고용주 혹은 자영업자	63	1.5
	기타	13	1

	전체	4,148	100
현재 직종	관리직	311	7.2
	전문직 및 전문 기술직	1,615	37.3
	사무직	1,393	32.2
	서비스직	494	11.4
	영업/판매직	181	4.2
	농림/어업 숙련직	3	0.1
	기능직	85	2
	장치/기계 조작 및 조립	23	0.5
	단순 노무직	86	2
	군인	5	0.1
	전체	4,196	100
현재 업종	농업, 임업 및 어업, 광업	16	0.3
	제조업	420	9.9
	전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	26	0.6
	수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업	7	0.1
	건설업	110	2.6
	도매 및 소매업	310	7.3
	운수 및 창고업	86	2
	숙박 및 음식점업	204	5
	정보통신업	321	7.8
	금융 및 보험업	139	3.4
	부동산업	27	0.6
	전문, 과학 및 기술 서비스업	426	10.4
	사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업	62	1.5
	공공행정, 국방 및 사회보장 행정	326	7.9
	교육 서비스업	552	13.5
	보건업 및 사회복지 서비스업	658	16.1
	예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	319	7.8
	협회 및 단체	90	2.2
	수리 및 기타 개인 서비스업	69	1.6
	가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비 생산활동	20	0.4
국제 및 외국기관	17	0.4	
전체	4,205	100	

현재 일하고 있는 사람들의 고용형태를 살펴보면, 정규직이 2,703명(64.7%)이고, 비정규직이 1,341명(32.2%), 고용주 혹은 자영업자가 63명(1.5%), 재택/가내 노동자 28명(0.7%)이다. 현재 직종은 전문직 및 전문 기술직이 1,615명(37.3%)로 가장 많고, 사무직이 1,393명(32.2)로 그 다음을 차지한다. 현재 업종은 보건업 및 사회복지 서비스업에 658명(16.1%), 교육 서비스업에 552명(13.5%), 전문, 과학 및 기술 서비스업에 426

명(10.4%)이 종사하고 있다.

4) 성별 일반 현황

남성과 기타 응답자의 수가 전체 응답자 수에 비해 너무 적게 표집되어 본 연구에서는 남성과 기타를 제외한 여성 응답자들의 노동이력과 노동경험을 중심으로 분석하고자 한다. 성별로 교차한 일반 현황은 다음과 같다.

<표 5> 성별 출생년도

(단위: 명, %)

출생년도	성별					
	여성		남성		기타	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중
1990	443	9.5	21	18.9	3	9.7
1991	529	11.4	14	12.6	3	9.7
1992	680	14.7	21	18.9	4	12.9
1993	783	17.0	14	12.6	0	0.0
1994	688	14.9	13	11.7	5	16.1
1995	531	11.5	9	8.1	4	12.9
1996	379	8.2	14	12.6	3	9.7
1997	294	6.3	2	1.8	3	9.7
1998	187	4.0	0	0.0	3	9.7
1999	118	2.5	3	2.7	3	9.7
전체	4,632	100.0	111	100.0	31	100.0

조사에 참여한 90년대생 여성응답자들의 출생년도를 살펴보면, 1993년생이 783명(17.0%)으로 가장 많으며, 1994년생이 688명(14.9%), 1992년생이 680명(14.7%), 1995년생이 531명(11.5%), 1991년생이 529명(11.4%), 1990년생이 443명(9.5%), 1996년생이 379명(8.2%), 1997년생이 294명(6.3%), 1998년생이 187명(4.0%), 1999년생이 118명(2.5%)이 응답했다.

<표 6> 성별 학력 및 노동현황(노동여부·일의 수·수입·직장소재지)

(단위: 명, %)

	성별							
	기타		남성		여성		전체	
	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중	빈도	비중

최종졸업학	고졸 이하	9	29.0	11	9.9	266	5.7	286	6.0
	2,3년제 대학 재학, 졸업	3	9.7	15	13.5	868	18.7	886	18.6
	4,5년제 대학 재학, 졸업	15	48.4	72	64.9	3190	68.9	3277	68.6
	대학원 재학 이상	4	12.9	13	11.7	308	6.6	325	6.8
	전체	31	100.0	111	100.0	4,632	100.0	4774	100.0
노동여부	일한적이 있지만 현재는 하고 있지 않다	10	32.3	17	15.3	807	17.4	834	17.5
	한번도 일한적 없지만 현재 구직중이다	0	0.0	3	2.7	110	2.4	113	2.4
	현재 일하고 있다	21	67.7	91	82.0	3715	80.2	3827	80.2
	전체	31	100.0	111	100.0	4,632	100.0	4774	100.0
현재일수	다섯 개 이상	0	0.0	1	1.1	6	0.2	7	0.2
	네 개	0	0.0	0	0.0	14	0.4	14	0.4
	세 개	0	0.0	4	4.4	43	1.2	47	1.2
	두 개	5	23.8	7	7.7	333	9.0	345	9.0
	한 개	16	76.2	79	86.8	3319	89.3	3414	89.2
	전체	21	100.0	91	100.0	3715	100.0	3827	100.0
최근 3개월 평균 수입	50만원 미만	0	0.0	5	5.5	99	2.7	104	2.7
	50만원 이상 - 100만원 미만	6	28.6	2	2.2	144	3.9	152	4.0
	100만원 이상 - 150만원 미만	2	9.5	3	3.3	159	4.3	164	4.3
	150만원 이상 - 200만원 미만	5	23.8	18	19.8	693	18.7	716	18.7
	200만원 이상 - 250만원 미만	3	14.3	21	23.1	1239	33.4	1263	33.0
	250만원 이상 - 300만원 미만	4	19.0	18	19.8	740	19.9	762	19.9
	300만원 이상 - 400만원 미만	0	0.0	16	17.6	448	12.1	464	12.1
	400만원 이상 - 500만원 미만	0	0.0	3	3.3	96	2.6	99	2.6
	500만원 이상	1	4.8	5	5.5	97	2.6	103	2.7
	전체	21	100.0	91	100.0	3715	100.0	3827	100.0
일 소재지	강원	1	4.8	1	1.1	67	1.8	69	1.8
	경기(수원, 안산, 부천시지역 이외)	2	9.5	13	14.3	648	17.4	663	17.3
	경남	0	0.0	14	15.4	151	4.1	165	4.3
	경북	0	0.0	6	6.6	79	2.1	85	2.2
	광주	0	0.0	2	2.2	78	2.1	80	2.1
	대구	1	4.8	3	3.3	155	4.2	159	4.2
대전	1	4.8	3	3.3	86	2.3	90	2.4	

부산	2	9.5	2	2.2	228	6.1	232	6.1
부천	0	0.0	1	1.1	53	1.4	54	1.4
서울	9	42.9	35	38.5	1482	39.9	1526	39.9
세종	0	0.0	1	1.1	17	0.5	18	0.5
수원	0	0.0	2	2.2	98	2.6	100	2.6
안산	0	0.0	0	0.0	42	1.1	42	1.1
울산	1	4.8	0	0.0	52	1.4	53	1.4
인천	3	14.3	3	3.3	182	4.9	188	4.9
전남	0	0.0	0	0.0	65	1.7	65	1.7
전북	1	4.8	1	1.1	83	2.2	85	2.2
제주	0	0.0	0	0.0	15	0.4	15	0.4
충남	0	0.0	3	3.3	69	1.9	72	1.9
충북	0	0.0	1	1.1	65	1.7	66	1.7
전체	21	100.0	91	100.0	3715	100.0	3827	100.0

여성응답자의 학력을 살펴보면, 4·5년제 대학 재학, 졸업이 3,190명(68.9%)로 가장 많았고, 대학원 재학 이상이 308명(6.6%), 고졸 이하가 266명(5.7%)순이다.

노동경험의 경우 현재 일하고 있는 응답자가 3,715명(80.2%)로 가장 많았고, 일한 적 있지만, 현재 일하고 있지 않은 응답자가 807명(17.4%)를 차지했으며, 한 번도 일한 경험이 없으며 현재 구직중인 응답자가 110명(2.7%)를 차지했다. 현재 일하고 있는 응답자들 중 일의 수를 묻는 질문에서 3,319명(89.3%)가 한 개의 일을 하고 있다고 응답했으며, 두 개의 일을 하고 있는 응답자는 333명(9.0%)이다.

현재 일자리가 있는 여성응답자의 최근 3개월 월평균수입을 살펴보면, 200만원에서 250만원 미만을 받는 응답자가 1,239명(33.4%)으로 가장 많았고, 250만원에서 300만원 미만을 받는 응답자가 740명(19.9%), 150만원에서 200만원 미만을 받는 응답자가 693명(18.7%)이다. 조사에 참여한 90년대생 여성노동자들의 70% 이상이 1500만원에서 300만원 미만의 수입을 벌고 있다는 것을 알 수 있다. 그 다음으로 300만원에서 400만원 미만이 448명(12.1%), 100만원에서 150만원 미만이 159명(4.3%), 50만원에서 100만원 미만이 144명(3.9%), 50만원 미만이 99명(2.7%), 400만원에서 500만원 미만, 500만원 이상 받는 응답자가 각각 96명(2.6%), 97명(2.6%)명 이다.

직장 소재지별로 응답자를 살펴보면, 서울에 직장이 있는 응답자가 1,482명(39.9%)로 가장 많았고, 수원, 안산, 부천지역을 제외한 경기도에 직장을 둔 응답자가 648명(17.4%), 부산이 228명(6.1%), 인천 182명(4.9%), 경남과 대구는 각 165명(4.1%), 대구 155명(4.2%)으로 비슷했으며, 그 외지역에 직장을 둔 응답자는 100명 미만이였다.

2. 90년대생 여성노동자들의 취업과 노동이력

1) 취업과정

조사에 참여한 90년대생 여성응답자 4,632명 중 한 번도 일한 적이 없는 응답자(110명)를 제외하고 일한 적이 있는 응답자는 4,522명이다. 이중 “입사지원서를 몇 번 제출하고 첫 직장에 취업”되었냐는 질문에 5번 미만 이라고 응답한 여성들이 2,386명(52.8%)으로 절반이상을 차지했다. 그러나 10번 이상 제출하고 취업했다고 응답한 여성들이 980명으로 21.7%나 되며, 5번 이상 - 10번 미만 입사지원서를 제출 후 취업이 했다는 사례수(840명, 18.6%)와 합하면 5번 이상 입사지원서 제출 후 취업한 응답자가 1,820명으로 40.3%에 이른다.

<표 6> 첫 취업까지의 입사지원서 제출횟수

(단위: 명, %)

첫 취업까지의 입사지원서 제출횟수	빈도	비중
10번 이상	980	21.7
5번 이상 - 10번 미만	840	18.6
5번 미만	2,386	52.8
해당사항 없음	316	7.0
전체	4,522	100.0

다음으로 90년대 여성노동자들의 하향취업여부와 그 이유를 알아보기 위해 ‘귀하는 일을 구하기 시작한 이후 하향취업(눈높이를 낮춰 취업)을 고려하고, 실제로 하향취업하셨습니까?’라고 물었다. 그 결과 4,522명의 응답자 중 3,076명(68%)가 하향취업을 고려했다고 응답하였으며, 이중 1,987명(43.9%)가 실제로 하향취업했다고 응답했다.

<표 8> 하향취업 고려 여부

(단위: 명, %)

	빈도	비중
하향취업을 고려하였고 실제로 하향취업했다.	1987	43.9
하향취업을 고려했으나 실제로 그렇게 하진 않았다.	1089	24.1
하향취업을 고려하지 않았다.	1446	32.0
전체	4522	100.0

<표 9> 하향취업여부와 월평균 수입 교차

(단위: 명, %)

		귀하의 최근 3개월간 월 평균 수입(세전 금액 기준)은 어떻게 되십니까?									전체
		50만 원 미만	50- 100 만원 미만	100- 150 만원 미만	150- 200 만원 미만	200- 250 만원 미만	250- 300 만원 미만	300- 400 만원 미만	400- 500 만원 미만	500 만원 이상	전체
하향취업고 려, 실제 하 향취업	빈도	31	50	72	379	589	280	135	23	28	1587
	비중	2.0	3.2	4.5	23.9	37.1	17.6	8.5	1.4	1.8	100.0
고려하지 않 음	빈도	42	68	57	184	363	253	181	49	50	1247
	비중	3.4	5.5	4.6	14.8	29.1	20.3	14.5	3.9	4.0	100.0
하향취업고 려, 실제 하 향취업하지 않 음	빈도	26	26	30	130	287	207	132	24	19	881
	비중	3.0	3.0	3.4	14.8	32.6	23.5	15.0	2.7	2.2	100.0
전체	빈도	99	144	159	693	1239	740	448	96	97	3715
	비중	2.7	3.9	4.3	18.7	33.4	19.9	12.1	2.6	2.6	100.0

하향취업여부와 수입을 교차해서 살펴보니 실제로 하향취업을 했다고 응답한 사람들의 수입이 그렇지 않은 응답자들에 비해 낮은 것으로 나타났다.

하향취업 고려했다면 그 이유가 무엇인지 자유롭게 작성해 달라는 주관식 물음에 3,106명의 응답자가 서술했다. 아래 <표 8>은 주관식 서술을 비슷한 내용으로 범주화 하고 빈도가 높은 순서대로 정리한 것이다.

<표 10> 하향취업 이유 서술 분류

(단위: 명)

분류	하향취업 이유	사례	분류	하향취업 이유	사례
1	계속된 취업실패 / 취업준비기간이 길어짐 / 구직난, 취업난(취업이 안 되어서 / 계속 떨어져서 / 면접이라는 연락조차 없어서), 경쟁률이 높아서/ 구직기간의 장기화	1,003	12	학력차별(고졸 / 전문대라서 / 안 좋은 대학이라)	58
2	빨리(쉽게) 취업을 하고 싶어서 /	384	13	전공을 살릴 수 없음 / 관	55

	빨리 돈을 벌고 싶어서 / 취업을 하고 싶어서 / 길고 힘든 취업준비 과정을 거치고 싶지 않음(못함)/ 채용확률을 높이고 싶음			련 학과가 아니라서 / 전공 제한 / 본인 직종에 대한 인식이 좋지 않음. / 비전공자 / 업계 자체가 하향임 :	
3	고스펙의 평준화, 다른 이들이 나보다 고스펙이라서 / 스펙부족 / 자신이 부족하다고 느껴서 / 상향 취업의 어려움 / 학점이 낮아서	226	14	공백기가 길어져서 / 고시, 공무원, 공기업 준비 등으로 인한 공백기 / 졸업이 늦어져서	53
4	금전적 필요(경제적으로 어려운 집안 사정 / 생활비, 월세 등 압박)	225	15	거주지 근접 일자리를 원해서	48
5	일자리 부족 / 타지역에 비해 낮은 임금, 고학력자 위주의 직장이라 중소기업이 없는 등의 지역적 특성	167	16	성차별 : 남성 선호	44
6	경력(경험)이 없어서 / 경력을 쌓기 위해서	137	17	경력이 없는데 경력직만 선호	35
7	심리적 요인(불안감 / 자존감 하락 / 자신없음 / 너무 힘이 듦 / 두려움)	135	18	새로운 일자리 / 전업을 위해서 / 원하는 일자리를 찾으려고	22
8	대기업 / 가고 싶은 곳은 취업이 어려워서 / 원하는 일자리에 자리가 나지 않음 / 원하는 일자리에 취업하기 위해서는 너무 많은 시간과 노력이 들어감	134	19	성차별 : 결혼, 경력단절 극복, 경력단절 우려	12
9	코로나로 인한 취업난	107	20	주변의 압박(가족, 학교, 교육기관)	8
10	노동환경, 복지가 좋은 곳, 안정적 일자리 : 임금이 높은 곳은 노동강도가 세거나 장시간노동 조직문화가 좋지 않아서, 자유로운 곳	84	21	다른 개인활동을 위해 / 다른 일을 위한 시간이 필요해서	8
11	성차별 : 나이가 많아서/ 결혼적령기 / 외모차별	63	22	기타	98

하향 취업했거나 하고자 했던 가장 많은 이유를 차지했던 것은 1,003명이 서술한 이유인 “계속된 취업실패 / 취업준비기간이 길어짐 / 구직난, 취업난(취업이 안 되어서, 계속 떨어져서, 면접이라는 연락조차 없어서), 경쟁률이 높아서/ 구직기간의 장기화”였

다. 이러한 이유들은 일자리가 부족한 노동시장 상황을 반영한 응답들로 볼 수 있으며, 많은 청년 여성노동자들이 경제불황 속에서 취업난을 겪고 하향취업을 하고 있다는 것을 알 수 있다. 그 다음으로 많이 서술된 이유는 384명이 서술한 “빨리(쉽게) 취업을 하고 싶어서 / 빨리 돈을 벌고 싶어서 / 취업을 하고 싶어서 / 길고 힘든 취업준비과정을 거치고 싶지 않음(못함)/ 채용확률을 높이고 싶음”, 226명이 서술한 “고스펙의 평준화, 다른 이들이 나보다 고스펙이라서 / 스펙부족 / 자신이 부족하다고 느껴서 / 상향취업의 어려움 / 학점이 낮아서”, 225명이 서술한 “금전적 필요(경제적으로 어려운 집안 사정 / 생활비, 월세 등 압박)”, 167명이 서술한 “타지역에 비해 낮은 임금, 고학력자 위주의 직장이라 중소기업이 없는 등의 지역적 특성”, 137명이 서술한 “경력(경험)이 없어서 / 경력을 쌓기 위해서”, 135명이 서술한 “심리적 요인(불안감 / 자존감 하락 / 자신없음 / 너무 힘이 듭 / 두려움)”, 134명이 서술한 “대기업 / 가고 싶은 곳은 취업이 어려워서 / 원하는 일자리에 자리가 나지 않음 / 원하는 일자리에 취업하기 위해서는 너무 많은 시간과 노력이 들어감”, 107명이 서술한 “코로나로 인한 취업난” 순이었다.

성차별로 분류할 수 있는 하향취업의 이유들도 찾아볼 수 있었는데, 그것은 “나이가 많아서, 결혼적령기, 외모차별, 남성선호, 결혼, 경력단절 극복, 경력단절 우려”에 대한 서술들이다.

2) 노동이력

조사에 참여한 90년대생 여성응답자들의 이직경험을 살펴보면, 이직 경험이 있는 응답자는 아래 <표 9>에서 알 수 있듯이 일의 경험이 있는 4,522명 중 옮긴 적이 없는 응답자 1,458명(32.2%)을 제외한 3,064명(67.8%)로 10명 중 7명이 이직했다는 것을 알 수 있다. 이직경험이 있는 응답자들의 이직횟수는 1번 이직한 응답자가 962명(21.3%), 2번 이직한 응답자가 717명(15.9%), 3번 이직한 응답자가 642명(14.2%), 4번 이직한 응답자가 317명(7.0%), 5번 이상 이직 경험이 있는 응답자가 426명(9.4%)이다.

<표 11> 이직횟수

(단위: 명, %)

이직횟수	사례수	비중	이직횟수	사례수	비중
옮긴적이 없다	1,458	32.2	4번 이직	317	7.0
1번 이직	962	21.3	5번 - 9번 이직	381	8.4
2번 이직	717	15.9	10번 이상 이직	45	1.0
3번 이직	642	14.2	전체	4,522	100

이직 경험이 있는 응답자들에게 첫 번째 일자리부터 마지막 일자리(최대 열 번째 일자리)까지의 고용형태·실제근무기간·회사규모·월평균수입·4대부담가입여부를 물었다. 그 결과 아래 <표 10>과 같은 전체 빈도값⁶⁾이 나왔으며, 각 셀을 다 더한 값들을 요약하면 다음과 같다.

이직 경험이 있는 응답자들이 일을 시작하고 현재까지 경험한 고용형태를 살펴보면, 정규직 경험이 4,641사례(48.4%)로 가장 많았고, 시간제/알바 경험이 1,930사례(20.1%)로 두 번째로 많았다. 세 번째로 많이 경험한 고용형태는 기간제로 1,557사례(16.2%)이다.

실제 근무기간의 경우 1년에서 2년 미만 근무한 경험이 2,366사례(24.9%)로 가장 많았고, 6개월-1년 미만 근무한 경험이 1,977사례(20.8%), 3개월에서 6개월 미만 근무한 경험 1,676사례(17.6%), 3개월 미만 근무한 경험 1,673사례(17.6%) 순이었다. 2년에서 3년 미만 근무한 경험은 982사례(10.3%), 3년 이상 근무한 사례는 823사례(8.7%)로 실제 근무기간은 2년 미만의 단기간 근무 경험이 81%에 이른다.

6) 첫 번째에서 열 번째까지 일자리 이동에 따른 고용조건 변화의 빈도는 부록2를 참고.

<표 12> 일자리 이동에 따른 고용조건 변화 빈도

(단위: 명, %)

		전체				전체	
		빈도	비중			빈도	비중
고용 형태	정규직	4641	48.4	근무 기간	3개월 미만	1673	17.6
	무기계약직	464	4.8		3개월-6개월 미만	1676	17.6
	파견/용역	302	3.1		6개월-1년 미만	1977	20.8
	기간제	1557	16.2		1년-2년 미만	2366	24.9
	한시직	112	1.2		2년-3년 미만	982	10.3
	일용직	125	1.3		3년 이상	823	8.7
	시간제/알바	1930	20.1		전체	9497	100
	프리랜서	355	3.7	월 평균 수입	50만원 미만	742	7.8
	특수고용직/플랫폼	45	0.5		50-100만원 미만	1099	11.6
	채택/가내	8	0.1		100-150만원 미만	1358	14.3
	고용주/자영업자	51	0.5		150-200만원 미만	3050	32.2
	전체	9590	100		200-250만원 미만	2014	21.2
					250-300만원 미만	751	7.9
					300-400만원 미만	370	3.9
직장 규모	4명 이하	1645	17.2	4대보 험가입	400-500만원 미만	54	0.6
	5~10명	2116	22.2		500만원 이상	40	0.4
	11~29명	1481	15.5		전체	9478	100
	30~49명	673	7		가입	6764	74.4
	50~99명	882	9.2		부분가입	491	5.4
	100~299명	1023	10.7	미가입	1835	20.2	
	300~499명	474	5	전체	9090	100	
	500~999명	432	4.5				
	1000명 이상	824	8.6				
	전체	9550	100				

직장규모의 경우 5명에서 10명 근무하는 사업장에서 일한 경험이 2,116사례(22.2%)로 가장 많았고, 4명 이하의 사업장에서 일한 경험이 1,645사례(17.2%), 11명에서 29명이 근무하는 사업장에서 일한 경험이 1,481사례(15.5%)로 이직 경험이 있는 응답자들의 절반 이상(54.9%)이 30명 미만의 영세 사업장을 옮겨다니며 근무했다.

월평균 수입을 살펴보면, 150만원에서 200만원 미만을 받고 일한 경험이 3,050사례(32.2%)로 가장 많았고, 200만원에서 250만원 미만을 받고 일한 경험이 2,014사례(21.2%), 100만원에서 150만원 미만을 받고 일한 경험이 1,358사례(14.3%), 50만원에서 100만원 미만을 받고 일한 경험이 1,099사례(11.6%) 순이었다. 80%에 육박하는 응

답자들이 50만원에서 250만원의 임금을 받으며 일자리를 옮겨다녔고, 200만원 미만의 임금을 받았던 직장 경험은 60%에 이른다.

4대 보험 가입여부를 살펴보면, 전체가입 직장 경험이 6,764사례(74.4%)로 가장 많았고, 부분가입이 491사례(5.4%), 미가입이 1,835사례(20.2%)였다.

이상의 90년대생 여성노동자 응답자들의 일자리 이동에 따른 고용조건 변화를 요약하면, 그들은 일하기 시작한 이후 평균 3번 이상의 이직 경험을 했으며, 4대 보험이 가입되었던 일자리일 경우가 많았지만 30인 미만의 영세사업장에서 월 평균 최저임금 수준의 임금을 받으며 일하다가 2년이 되기 전에 다른 일자리로 이직했다. 그 일자리들이 평균 두 번 중에서 한번은 정규직 일자리였지만 사업장 규모가 작고, 임금이 최저임금 수준에 맞춰져 있으며, 장기 근무할 정도의 업무환경 혹은 전망있는 직장이 아닌 곳일 경우가 대부분이어서 경력이 될 정도의 근무기간을 쌓지 못한 채 이직했다는 것을 알 수 있다.

일자리를 이동함에 따라 고용형태가 어떤 변화를 보이는지 알아보기 위해 집단중심추세모형⁷⁾을 통해 분석하였다. 집단중심추세모형은 시간에 걸쳐서 개인의 상태나 행동이 달라질 수 있음을 인정하는 분석모형으로 개인들은 유사한 형태를 보이는 집단으로 확률적으로 분류될 수 있다는 점을 전제로 한다. 본 연구의 일자리 이동 시점이 일정기간동안의 변화는 아니지만 90년대생 여성노동자 개별이 첫 번째 일자리에서 열 번째 일자리까지 이동한 시점이며, 그 시점의 차이가 크지 않을 것이라 전제하고 집단중심추세분석을 활용하였다.

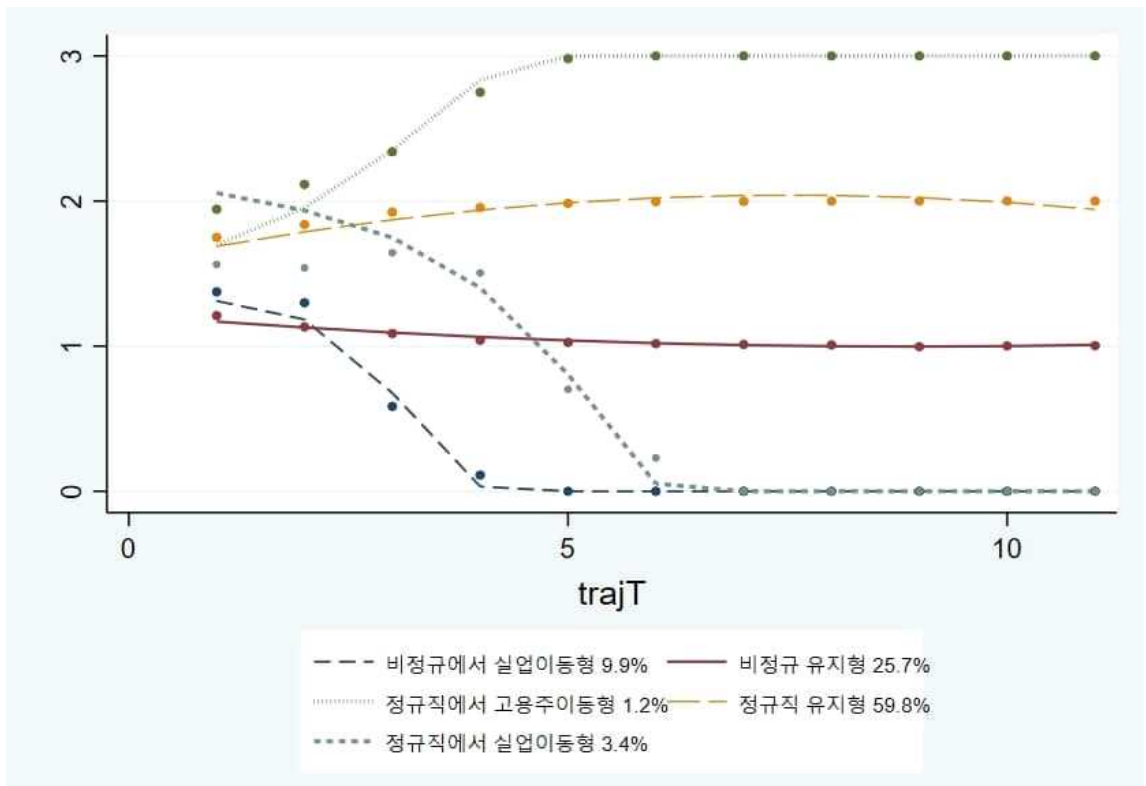
궤적의 모양은 <그림 3>과 같다⁸⁾. X축은 10번 이상의 이직 경험을 기준으로 n번째의 일자리를 의미하며, 0은 취업전, 5는 다섯 번째 일자리, 10은 열 번째 일자리를 지칭한다. Y축은 고용형태로 0은 실업(일자리 경험이 있지만 현재 없음), 1은 비정규직, 2는 정규직, 3은 고용주/자영업자를 지칭한다. 이 분석의 대상자는 일한 경험이 없는

7) 집단중심추세모형은 모집단에서 일정 기간 동안 동일한 변화의 궤적을 밟으며 동일한 결과에 이르는 개인들의 집합을 구분해 내는 비모수(non-parametric) 통계이다. 집단중심추세모형은 집단 궤적의 모양과 특정한 속성을 지니는 개인들이 특정한 궤적에 속할 확률을 분석한다. 이것은 특정한 상태가 시간에 따라서 동일한 변화를 보이는 집락들을 구분하는 통계적인 방법이다. 집단중심추세모형의 장점은 '개인들 간의 차이'와 '개인 내 변화'를 동시에 고려할 수 있다는 점이다. 연구 대상에 속하는 개인들이 모두가 다른 것은 아니지만, 그렇다고 모두가 동일하지도 않다는 것을 전제로 한다. 그리고 시간에 걸쳐서 개인의 상태나 행동이 달라질 수 있음을 동시에 인정하는 분석모형이다. 그리고 이러한 개인들은 유사한 형태를 보이는 집단으로 확률적으로 분류될 수 있다는 점을 전제로 한다.(문수연·신광영, “여성의 주거 이동과 주거 점유 형태의 변화: 집단중심추세 방법을 적용하여”, 한국사회정책 제28권 제2호, 133쪽.)

8) 모형적합도 분석 결과표는 부록 3을 참고.

사람들과 일한 적 있지만 한 번도 이직한 적이 없으며 현재 일하고 있지 않아서 현재 고용형태에 응답하지 않은 사람들, 즉 일자리 경험이 한 번 있고, 이직을 해보지 않은 채 현재 실업상태인 사람들(107명)을 제외하고 4,445명이다. 분석 결과 총 5개의 고용형태 궤적이 발견되었다. 이를 <그림 3>을 통해 살펴보면, 그래프 1은 비정규직에서 실업상태로 이동한 집단('비정규직에서 실업이동형')으로 전체 가운데 9.9%를 차지하고 있다. 그래프 2는 첫 번째 일자리부터 열 번째 일자리까지 비정규직 고용형태로만 이동 혹은 유지하고 있는 집단('비정규직 유지형')으로 전체 가운데 25.7%를 차지하고 있다. 그래프 3은 정규직에서 실업상태로 이동한 집단('정규직에서 실업이동형')으로 전체 가운데 3.4%를 차지한다. 그래프 4는 정규직 일자리에서 정규직 일자리로 이동 혹은 유지하는 집단('정규직 유지형')으로 전체 가운데 59.8%를 차지한다. 그래프 5는 정규직 혹은 비정규직에서 고용주/자영업자로 이동한 집단으로 3.4%를 차지한다.

<그림 16> 일자리 이동에 따른 5개의 고용형태 궤적 그래프



세로축: 0 실업(취업한 적이 있지만 현재 일자리 없음), 1 비정규직, 2 정규직, 3 고용주/자영업자
 가로축: 0 취업전, 5 다섯 번째 일자리, 10 열 번째 일자리

이러한 분석 결과를 정리하면, 우선 '정규직 유지형' 비율이 59.8%로 가장 높고, 다음으로 '비정규직 유지형'이 25.7%로 높게 나타났다. '비정규직에서 실업이동형'은 9.9%, '정규직에서 실업이동형'은 3.4%로, 임금노동 상태에서 실업 상황에 이르는 비율은 13.3%로 비교적 높다. 이직 경험이 없는 채 첫 번째 일자리에서 실업상태로 이동한 사람들(107명)을 포함하면 임금노동 상태에서 실업상태로의 이동 비율은 더 높아질 것이다. 이러한 임금 노동에서 실업으로의 이탈은 대체로 네 번째 혹은 여섯 번째 일자리 이동에서 나타나는 것을 확인할 수 있다. 한편 임금 노동에서 고용주/자영업과 같은 비임금 노동으로 이동은 1.2%로, 이러한 이동은 대체로 네 번째 혹은 다섯 번째 일자리에서 나타나는 것으로 확인된다.

이를 통해 조사에 참여한 90년대생 여성 노동자 중 첫 번째 일자리가 정규직인 경우 고용 형태의 변화 없이 정규직을 유지하는 비율이 가장 높음을 알 수 있다. 또한, 첫 번째 일자리가 비정규직인 경우 고용 형태의 변화없이 비정규직을 유지하는 경우가 4명 중 한 명이었다는 것을 알 수 있다. 한편 일자리 이동을 경험한 이들은 대체로 네 번째에서 여섯 번째 일자리 이동 과정에서 진입한 고용 형태가 지속되며, 임금노동의 여부(고용주/자영업자 혹은 실업)가 결정된다는 것을 알 수 있다.

3) 이직 사유

90년대생 여성노동자들의 이직사유를 조사하기 위해 ‘해고’, ‘계약기간 만료’, ‘수습·인턴 기간 만료 후 채용되지 않음’을 보기 문항으로 하여 하나의 질문으로 묻고, 권고사직과 자발적 퇴사의 구체적 이유들을 조사하기 위해 권고사직과 자발적 퇴사의 경험은 각각 따로 질문하였다.

우선, ‘해고’와 ‘계약기간 만료’, ‘수습·인턴 기간 만료 후 채용되지 않음’에 대한 질문에 ‘계약기간 만료’로 이직 경험이 있다는 응답이 1,013사례(33.1%)로 가장 많았고, 해고와 수습·인턴 기간 만료 후 채용되지 않았다는 응답에는 각각 265사례(8.6%), 226사례(7.4%)로 응답했다. 전체 비중이 100%를 넘는 이유는 개별 응답자의 이직의 경험에 해당하는 모든 이직 사유에 응답할 수 있도록 했기 때문이다.

<표 13> 이직 사유

(단위: 명, %)

이직 사유	빈도	비중
해당사항 없음	1,841	55.0
계약기간 만료	1,013	30.3
해고	265	7.9
수습, 인턴기간 만료 후 채용되지 않음	226	6.8
전체 사례수	3,345	100
전체 응답자	3,064	

권고사직 경험을 묻는 질문에서 권고사직 경험이 없는 응답자가 2,463명(80%)으로 가장 많았다. 권고사직 경험이 있는 응답자 중 회사가 권고사직을 요청한 이유를 살펴보면, ‘경영악화’가 405사례(13.2%)로 가장 많았으며, ‘업무태도·지시불이행 등 태도나 능력을 이유로’ 권고사직을 한 경우가 105사례(3.4%), ‘직장 내 괴롭힘 문제를 이유로’가 63사례(2.1%), ‘직장 내 성희롱 문제를 이유’가 11사례(0.4%)였다.

<표 14> 권고사직 경험

(단위: 명, %)

권고사직 경험	사례수	비중
회사가 권고사직을 요청한 적이 없음	2,463	80.4
경영악화를 이유로	405	13.2
업무태도, 지시불이행 등 태도나 능력을 이유로	105	3.4

직장 내 괴롭힘 문제를 이유로	63	2.1
직장 내 성희롱 문제를 이유로	11	0.4
임신, 육아, 출산을 사유로	6	0.2
출산휴가 혹은 육아휴직 신청 및 사용 이후	3	0.1
권고사직이유_기타여부	102	3.3
전체 응답자	3,064	103.1
전체 사례	3,158	

자발적 퇴사 경험이 있는 응답자들은 ‘자발적 퇴사를 한적이 없음’에 응답한 376명 (13.1%)를 제외하고 2,487명으로 전체 응답자의 87%에 육박한다. 자발적으로 퇴사한 이유 중 가장 빈도가 높은 것은 ‘근로여건 불만족(보수, 근로시간, 작업환경 등)’ 1,985 사례로 응답자 10명 중 7명이 퇴사 이유로 선택했다.

<표 15> 자발적 퇴사 경험

(단위: 명, %)

자발적 퇴사 사유	사례수	비중	비중
근로여건 불만족(보수, 근로시간, 작업환경 등)	1,985	29.0	69.3
전망이 없어서	933	13.6	32.6
회사 내 인간관계	697	10.2	24.3
일하기 싫어서, 휴식이 필요해서	618	9.0	21.6
권위적/성차별적 조직문화	436	6.4	15.2
전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지않아서	433	6.3	15.1
직장내 괴롭힘으로 인해서	401	5.9	14.0
개인/가족적 이유(건강, 육아, 결혼 등)	401	5.9	14.0
일거리가 없거나 회사사정 어려움	173	2.5	13.1
직장내 성희롱 피해로 직장을 더 이상 다니기 힘들어서	105	1.5	6.0
업무권한의 부재	88	1.3	5.6
창업 또는 가족사업 참여	37	0.5	3.7
자발적 퇴사를 한적이 없음	376	5.5	13.1
자발적퇴사이유_기타여부	161	2.4	1.3
전체 사례수	6,844	100.0	
전체 응답자	2,863		239.0

기타로 서술한 응답을 통해 근로여건 불만족 이유들을 엿볼 수 있었는데, 아래 인용에서 확인되듯이 과도한 노동강도와 장시간 노동으로 인해 건강이 악화되고 정신적 문제가 발생하여 퇴사를 했다는 서술들이다. 근로시간과 관련해서는 정시퇴근을 할 수 없거나 월차, 심지어 휴일이 없다는 서술과 주 120시간을 일하는 등 과도한 근무시간으

로 퇴사했다는 서술들이 있었다.

“건강상의 문제(일종의 번아웃 증상, 심한 수면 장애 등)”, “과도하고 집중된 업무로 건강이 나빠짐”, “일하면서 안좋아진 몸으로 인해 더 일하기 어려웠고 휴식이 필요했어서”, “쉬는 날 없이 일을 하기 힘들었음”, “과도한 근무시간(주 120시간 근로)”, “업무과다”, “업무스트레스”, “정시퇴근은 할 수 없었고 5인 이하 사업장이어서 따로 월차가 없었다. 빨리 퇴근하면 8시, 근로자의 날에도 추가 수당을 받지 못한 채 근로하는 등 더 이상의 근무는 어렵다고 판단되어 퇴사함.” (자발적 퇴사문항 기타 서술 중)

근로여건 중 보수와 관련해서는 임금체불로 인한 퇴사 이유들이 있었고, “급여 상승이 없다”는 서술도 있었다. 또한, 코로나19로 인해 장기 무급휴가·휴직, 업무강도 강화와 임금삭감 때문에 퇴사했다는 서술이 있었다.

“코로나19사태로 장기화되는 무급휴가로 인해”, “코로나로 인한 장기 휴직”
“코로나로 업무강도가 높아지고 최저시급 이하의 임금”, “코로나로 업계불황”
(자발적 퇴사문항 기타 서술 중)

자발적 퇴사 사유 중 두 번째로 많이 선택한 응답은 ‘전망이 없어서’였는데, 이와 관련된 기타 서술 응답들을 살펴보면, 아래 인용에서 알 수 있듯이 전문성을 키울 수 없으며, 경력이 되지 않은 직장, 그리고 업무량에 비해 급여가 적고 정규직 전환 가능성이 없다는 서술들이다.

“직무상 전문성키우기 힘든 구조”, “업무량에 비해 적은 급여 비정규직(정규직 전환 가능성 없음) 물경력” (자발적 퇴사문항 기타 서술 중)

다음으로 많이 선택한 자발적 퇴사 사유는 ‘회사 내 인간관계’ 697명(24.3%), ‘일하기 싫어서, 휴식이 필요해서’ 618명(21.6%)였다. 그 다음으로는 ‘권위적/성차별적 조직문화’ 때문에 회사를 그만뒀다는 이유에 436명(15.2%)가 선택했는데, 기타 응답을 통해 그 사례들을 엿볼 수 있다. 기타 응답에 서술된 ‘권위적이고/성차별적인 조직문화’ 사례들은 다음과 같다.

“대학 선배인 공무원에게 비싼 술을 상납하고 성희롱인지도 모르는 채 대표가 성희롱을 일삼았다. 성차별적인 발언을 매우 쉽게 하였으며 옆 자리 과장은 업무시간에 일베, 루리웹,

야한 웹툰 등을 보았다. 정시퇴근은 할 수 없었고 5인 이하 사업장이여서 따로 월차가 없었다. 빨리 퇴근하면 8시, 근로자의 날에도 추가 수당을 받지 못한 채 근로하는 등 더 이상의 근무는 어렵다고 판단되어 퇴사함.”

“대표의 끊임없는 이간질과 능력부족. 여사원 무시. 열평 몸평.”

“성희롱 했던 직원을 퇴사처리 후 재입사시켜서”

“인테리어 회사 내에 여성남성임금차별 및 성차별적 발언등에 대한 감당불가”

“상급자의 권위적이고 직원을 무시하는 태도에 맞지않는다 생각해서”

“실내흡연”, “회의 중에 담배를 피우는 등 모멸감을 느낌”

(자발적 퇴사문항 기타 서술 중)

위 서술은 회사 대표에 의한 성희롱 및 언어적 성폭력, 성차별적 언동, 직장상사의 시각적 성희롱으로 인한 성폭력적 근무환경조성, 회사의 성희롱 가해자 재입사, 회사 내 성별 임금격차, 상급자의 권위적인 태도 및 실내흡연 등 권위적인 조직문화로 요약할 수 있다.

다음으로 많이 선택한 자발적 퇴사 이유는 ‘전공·지식·기술·적성 등이 맞지 않아서’ 433명(15.1%), ‘직장 내 괴롭힘으로 인해서’ 401명(14.0%), ‘개인/가족적 이유(건강, 육아, 결혼 등)’ 401명(14.0%), ‘일거리가 없거나 회사사정 어려움’ 173명(13.1%), ‘직장 내 성희롱 피해로 직장을 더 이상 다니기 힘들어서’ 105명(6.0%), ‘업무권한의 부재’ 88명(5.6%), ‘창업 또는 가족사업 참여’ 37명(3.7%)이다.

제시된 보기 이외로 서술된 기타 응답 중 가장 많이 서술된 자발적 퇴사 사유는 더 나은 조건으로의 이직과 다른 직장으로 옮기기 위한 취업준비를 위해서, 진학, 학업을 위해 등이었다.

4) 이직하기 전 문제해결 활동

회사를 그만두기 전에 회사에서 발생한 문제를 해결하기 위해 했던 활동이 무엇인지 묻는 질문에 대해 3,064명이 응답했는데 이 중 1,237명(22.5%)가 ‘가족, 지인 등과 상의’, 971명(17.7%)가 ‘직장동료에게 상담’, 822명(14.9%)가 ‘상사, 사업주에게 고충 호소, 원하는 바 요구’, 730명(13.3%)가 ‘한적 없음’, 519명(9.4%)가 ‘온라인 정보검색 및 상담’, 433명(9.4%)가 ‘당사자에게 직접 문제제기’, 119명(2.2%)가 ‘공공기관 신고, 진정, 소송 등’, 96명(1.7%)가 ‘회사 내 고충상담창구에 상담 의뢰·신고’, 67명(1.2%)가 ‘민간 상담소 상담’이라고 응답했다. 전체 사례수가 응답자 수를 초과하는 것은 해결하기 위해 했던 활동을 모두 선택해달라고 했기 때문이며, 직장을 여러번 옮겼을 경우 그에 대한 경험을 모두 선택했을 수 있다. 응답자들의 이직 전 문제 대응 활동을 요약해보면, 본 물음에 응답한 90년대생 여성노동자 3,064명 중 485명을 제외한 2,579명이 이직 전 직장에 발생한 문제를 해결하기 위한 활동들을 했으며, 그 활동들 중 가족, 지인, 직장동료 등 개인적 관계를 통해 상담한 사례가 10건 중 4사례(40%)를 차지했으며, 상사·사업주·회사 고충상담창구 상담 의뢰·신고한 사례가 10건 중 1~2사례(16.6%)이다. 평등의 전화 전문 상담사에 따르면, 현행법상 근무 중 고충을 해소하기 위해 고충처리담당자를 두게 되어 있으나 현실적 사내 고충처리담당자 비율은 낮은 실정이며, 조사에 참여한 청년여성노동자들의 경우 권리의식이 높아지고, 법적 제도적 인지가 높아 고충처리를 하고자 하는 비율이 많다고 해석할 수 있지만, 영세사업장에서 일하는 비율이 높아 고충을 호소하고 해결하기 어려운 상황이라고 할 수 있다.

<표 16> 문제해결 활동

(단위: 명, %)

문제해결 활동	빈도	비중
가족, 지인 등과 상의했다	1,237	22.5
직장동료에게 상담을 하였다	971	17.7
상사 혹은 사업주에게 고충을 호소하고 원하는 바를 요구했다	822	14.9
한적 없음	730	13.3
SNS, 온라인 커뮤니티 등 온라인 정보검색 및 상담을 했다	519	9.4
당사자에게 직접 문제제기를 했다	433	7.9
공공기관(노동부, 인권위, 경찰, 검찰 등)에 신고,	119	2.2

진정, 소송 등을 제기한 적이 있다		
회사 내부의 고충 상담창구에 상담을 의뢰하거나 신고하였다	96	1.7
회사 외부의 민간 상담소에 상담한 적이 있다	67	1.2
해당사항없음	485	8.8
기타	20	0.4
전체 사례	5,499	100.0
전체 응답자	3,064	

대응하지 않은 이유를 살펴보면, ‘문제제기 할 정도의 사안이 아니라고 생각해서’를 제외하고 가장 많은 비중을 차지한 응답은 ‘문제제기를 해도 개선되지 않을 것 같아서’(41.8%)라고 응답했다. 그 다음으로 많이 차지한 응답은 ‘문제제기를 하면 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할까봐’(9.0%), ‘어떻게 대응해야 할지 알지 못해서’(7.7%) 아무런 대응을 하지 않았다고 응답했다.

<표 17> 대응하지 않은 이유

(단위: 명, %)

	빈도	비중
문제제기를 할 정도의 사안이 아니라고 생각해서	234	35.2
문제제기를 해도 개선되지 않을 것 같아서	278	41.8
문제제기를 하면 예민한 사람으로 찍히거나 불이익을 당할까봐	60	9.0
어떻게 대응해야 할지 알지 못해서	51	7.7
회사 내 고충상담 및 신고창구가 없어서	17	2.6
나를 지지해줄 사람이 없을 것 같아서	16	2.4
기타	9	1.4
전체 응답	665	100.0

5) 이직 후 현재(혹은 마지막) 일자리 만족도

응답자들에게 이직 후 현재 일자리 혹은 마지막에 다녔던 직장에서의 만족도를 질문하였다. ‘매우 만족한다’가 4점, ‘만족한다’가 3점, ‘만족하지 않는다’가 2점, ‘전혀 만족하지 않는다’가 1점으로 점수가 높을수록 만족도가 높은 것이다. 만족도 평균은 2.5점

이다. 성별, 직장소재지별, 고용형태별 직장만족도는 아래 <표 15>와 같다.

<표 18> 직장만족도

(단위: 점, 명)

구분		직장만족도	
		4점 평균	사례수
성별	기타	2.2	23
	여성	2.6	2,460
	남성	2.8	62
	전체	2.6	2,545
직장소재지(여성내부)	서울	2.7	1,041
	서울 외 수도권	2.6	647
	수도권 외 지역	2.6	772
	전체	2.6	2,460
고용형태(여성내부)	정규직	2.6	1,667
	비정규직	2.6	759
	고용주 혹은 자영업	2.8	34
	전체	2.6	2,460
월평균수입(여성내부)	150만원 미만	2.6	261
	150-250만원 미만	2.6	1,340
	250-400만원 미만	2.8	749
	400만원 이상	2.8	110
	전체	2.6	2,460

성별로 이직한 현재 혹은 마지막 일자리에 대한 만족도를 살펴보면, 기타 및 남성의 사례수가 여성에 비해 상대적으로 크게 적지만, 기타가 다른 성별에 비해 2.2점으로 최근 이직한 직장에 대한 만족도가 가장 낮고, 여성이 2.6점, 남성이 2.8점으로 남성이 이직한 직장에 대한 만족도가 가장 높은 점수를 보였다. 여성들의 직장소재지·고용형태·수입별 이직 직장 만족도를 살펴보면, 서울이 2.7점으로 다른 지역 2.6점에 비해 아주 조금 높은 만족도를 보였으며, 고용형태별로 살펴보면 정규직과 비정규직은 2.6점으로 같았고, 고용주·자영업의 이직한 일자리 만족도는 2.8점으로 다른 고용형태에 비해 0.2점 높았다. 수입의 경우 250만원 미만의 수입을 받는 사람과 250만원 이상 수입을 받는 사람들 사이에 0.2점 차로 수입이 높은 사람들의 이직 직장 만족도가 높았다.

<표 19> 월 평균수입별 직장만족도

(단위: 점, 명)

귀하는 이직 후 다니는 현재 하는 일에 만족하십니까?		
최근 3개월간 월 수입	평균	사례
50만원 미만	2.6	58
50만원 이상 - 100만원 미만	2.7	100
100만원 이상 - 150만원 미만	2.5	103
150만원 이상 - 200만원 미만	2.5	503
200만원 이상 - 250만원 미만	2.6	837
250만원 이상 - 300만원 미만	2.7	485
300만원 이상 - 400만원 미만	2.8	264
400만원 이상 - 500만원 미만	2.8	50
500만원 이상	2.8	60
전체	2.6	2460

6) 현재 노동환경 및 직장생활 만족도

응답자들에게 현재 노동환경(근로시간, 정시퇴근, 휴가·휴직 사용, 휴식시간보장, 고용안정성, 동료관계만족도, 상사의 부당지시, 임금체불, (성적) 괴롭힘, 조직문화 등) 및 만족도(임금 만족도, 동료관계만족도)를 질문하였다. ‘매우 그렇다’가 4점, ‘그런 편이다’가 3점, ‘그렇지 않은 편이다’가 2점, ‘전혀 그렇지 않다’가 1점으로 점수가 높을수록 노동환경이 좋거나 직장생활 만족도가 높은 것이다. 응답 평균은 2.5점이다.

<표 20>에서 성별 직장생활만족도의 경우 현재 일하지 않고 있지만 일한 경험이 있는 사람들까지 모두 응답하고 있어 총 사례수가 4,522명이며, 직장소재지와 고용형태, 월 평균수입의 경우는 현재 일하고 있는 여성들만을 대상으로 정리한 것이다.

<표 20> 직장생활만족도(1)

(단위: 점, 명)

		근로계약 한 시간만 일한다	정 시 퇴 근을 할 수 있다	연차, 병가 등 의 휴가·휴직사 용이 자유롭다	
성별	기타	4점 평균	3.06	2.90	2.71
		사례수	31	31	31
	여성	4점 평균	3.01	3.14	2.89

		사례수	4522	4522	4522
		4점 평균	2.97	3.10	3.02
	남성	사례수	108	108	108
		4점 평균	3.01	3.14	2.90
	전체	사례수	4661	4661	4661
		4점 평균	2.97	3.13	3.09
	서울	사례수	1482	1482	1482
		4점 평균	3.14	3.25	2.93
직장소재지	서울 외 수도권	사례수	1023	1023	1023
		4점 평균	3.13	3.27	2.86
	수도권 외 지역	사례수	1210	1210	1210
		4점 평균	3.07	3.21	2.97
	전체	사례수	3715	3715	3715
		4점 평균	3.01	3.17	2.96
고용형태	정규직	사례수	2629	2629	2629
		4점 평균	3.24	3.34	2.98
	비정규직	사례수	1040	1040	1040
		4점 평균	2.57	2.67	2.98
	고용주/ 자영업	사례수	46	46	46
		4점 평균	3.07	3.21	2.97
	전체	사례수	3715	3715	3715
4점 평균		3.27	3.26	2.81	
월 평균수입	150만원 미만	사례수	402	402	402
		4점 평균	3.11	3.25	2.97
	150-250만원 미만	사례수	1932	1932	1932
		4점 평균	2.96	3.16	3.04
	250-400만원 미만	사례수	1188	1188	1188
		4점 평균	2.88	3.02	2.85
	400만원 이상	사례수	193	193	193
		4점 평균	3.07	3.21	2.97
	전체	사례수	3715	3715	3715
		4점 평균			

직장소재지별, 고용형태별, 월 평균수입별 근로시간, 정시퇴근, 휴가·휴직 사용에 대해 살펴보면, 직장소재지가 다른 지역에 비해 서울일수록, 그리고 비정규직보다 정규직일수록, 수입이 높을수록 ‘근로계약한 시간만 일하고 있다’와 ‘정시퇴근을 할 수 있다’는 질문의 평균이 상대적으로 낮아 응답자들의 서울에 직장소재지가 있거나 정규직이거나 수입이 높을수록 근로계약과 정시퇴근이 잘 지켜지지 않는 것으로 확인된다. 반면, 다른 지역에 비해 서울에 직장 소재지가 있는 응답자와 평균수입 250-400만원 미만 받는 응답자들이 ‘연차, 병가 등의 휴가·휴직사용이 자유롭다’는 질문에 3점 이상의 평균을 보여, 서울지역과 250-400만원 미만의 임금을 받는 사람들이 서울 외 다른 지역과

250만원 미만과 400만원 이상의 임금을 받는 응답자들보다 휴가·휴직 자유로운 것으로 나타났다. 고용형태별 휴가·휴직 보장의 차이는 없었다.

<표 21> 직장생활만족도(2)

(단위: 점, 명)

		임금에 만 족한다	휴식시간이 보장된다	고용안정 성이 높다	
성별	기타	4점 평균	2.26	2.77	2.39
		사례수	31	31	31
	여성	4점 평균	2.18	2.78	2.82
		사례수	4522	4522	4522
	남성	4점 평균	2.51	2.95	2.97
		사례수	108	108	108
전체	4점 평균	2.19	2.78	2.82	
	사례수	4661	4661	4661	
직장소재지	서울	4점 평균	2.23	2.91	2.91
		사례수	1482	1482	1482
	서울 외 수도권	4점 평균	2.21	2.83	2.95
		사례수	1023	1023	1023
	수도권 외 지역	4점 평균	2.18	2.78	2.91
		사례수	1210	1210	1210
전체	4점 평균	2.21	2.85	2.92	
	사례수	3715	3715	3715	
고용형태	정규직	4점 평균	2.18	2.81	3.17
		사례수	2629	2629	2629
	비정규직	4점 평균	2.27	2.95	2.29
		사례수	1040	1040	1040
	고용주/자영업	4점 평균	2.15	2.74	2.54
		사례수	46	46	46
전체	4점 평균	2.21	2.85	2.92	
	사례수	3715	3715	3715	
월 평균수입	150만원 미만	4점 평균	2.25	2.85	2.48
		사례수	402	402	402
	150-250만원 미만	4점 평균	1.97	2.84	2.84
		사례수	1932	1932	1932
	250-400만원 미만	4점 평균	2.49	2.87	3.17
		사례수	1188	1188	1188
	400만원 이상	4점 평균	2.75	2.78	3.13
		사례수	193	193	193
전체	4점 평균	2.21	2.85	2.92	

		사례수	3715	3715	3715
--	--	-----	------	------	------

임금만족도는 다른 노동환경 및 직장생활 만족도와 비교했을 때 뚜렷하게 낮게 나타났다. 직장소재지와 고용형태별로 임금만족도를 살펴봐도 거의 비슷하게 낮게 나타났다. 다만 월 평균수입별로 임금만족도를 살펴봤을 때 임금 만족도는 임금이 높을수록 만족도가 높은 경향을 보이지만 150만원 미만보다 150-250만원 미만을 받는 응답자가 임금에 대해 더 불만족하다고 응답했으며, 400만원 이상 임금을 많이 받는 응답자들이라고 할지라도 다른 노동조건에 대한 평가에 비해 낮은 임금만족도 혹은 임금에 대해 불만족하고 있다는 것이 확인된다.

휴식시간 보장에 대해서는 모두 3점(그런 편이다)보다 낮은 평균을 보였으며, 직장소재지, 고용형태, 평균수입수준에 따라 두드러진 차이를 보이지 않았다.

고용안정성이 높은지에 대해 정규직과 250만원 이상의 임금을 받는 응답자들이 그런 편(3.1)이라고 응답했다. 직장소재지별로는 2.9점으로 차이가 없었으며, 고용형태별로 살펴보면 비정규직이 2.2점으로 고용안정성이 높지않다고 응답했으며, 고용주/자영업이 2.5점으로 고용안정성이 높지도 낮지도 않다고 응답했다. 수입별로 살펴보면 수입이 낮을수록 고용안정성이 낮다고 응답하고 있다. 수입이 높고, 정규직일자리일수록 일자리 안정성이 높다는 예상가능한 응답이 확인된다.

<표 22> 직장생활만족도(3)

(단위: 점, 명)

			동료관계에 만족한다	상사의 부 당한 지시 가 없다	임금이 밀리 지 않고 지 급된다
성별	기타	4점 평균	2.61	2.58	3.35
		사례수	31	31	31
	여성	4점 평균	2.93	2.79	3.66
		사례수	4522	4522	4522
	남성	4점 평균	3.10	3.07	3.62
		사례수	108	108	108
전체	4점 평균	2.94	2.80	3.66	
	사례수	4661	4661	4661	
직장소재지	서울	4점 평균	3.02	2.91	3.73
		사례수	1482	1482	1482
	서울 외 수도권	4점 평균	2.99	2.84	3.70
		사례수	1023	1023	1023
	수도권 외 지역	4점 평균	2.96	2.81	3.70
		사례수	1210	1210	1210

	전체	4점 평균	2.99	2.86	3.71
		사례수	3715	3715	3715
고용형태	정규직	4점 평균	2.98	2.81	3.73
		사례수	2629	2629	2629
	비정규직	4점 평균	3.01	2.98	3.67
		사례수	1040	1040	1040
	고용주/ 자영업	4점 평균	3.02	3.13	3.57
		사례수	46	46	46
	전체	4점 평균	2.99	2.86	3.71
		사례수	3715	3715	3715
월 평균수입	150만원 미만	4점 평균	3.06	3.08	3.52
		사례수	402	402	402
	150-250만원 미만	4점 평균	2.96	2.82	3.7
		사례수	1932	1932	1932
	250-400만원 미만	4점 평균	3.01	2.84	3.77
		사례수	1188	1188	1188
	400만원 이상	4점 평균	2.99	2.93	3.79
		사례수	193	193	193
	전체	4점 평균	2.99	2.86	3.71
		사례수	3715	3715	3715

‘동료관계에 만족하다’는 문항과 ‘직장상사의 부당한 지시가 없다’는 문항에 대체로 그런편이라고 응답하고 있으며, 직장소재지와 고용형태, 월 평균수입에 따라 눈에 띄는 차이는 찾아볼 수 없다.

임금이 밀리지 않고 지급된다는 문항은 다른 문항에 비해 긍정적 응답 비율이 높고, 대체로 모든 유형에서 그런 편이다(3.7점)이라고 응답하고 있다.

직장내 성적 괴롭힘과 괴롭힘에 대한 문항을 살펴보면 대체로 없는 편이라고 응답하고 있으며, 이는 여러 변수별로 살펴봤을 때 두드러진 차이를 찾아볼 수 없다. 반면, 조직 문화에 대한 문항에서 성평등하다와 수평적이다라는 문항의 경우 직장 내 (성적) 괴롭힘 여부와 비교해보았을 때 부정적인 응답이 많았으며, 특히 조직문화가 수평적이지 않은 편이라는 응답이 많았다. 이를 통해 90년대생 여성노동자 응답자들이 직장에서 개별적인 (성적) 괴롭힘은 당하지 않는 편이지만, 다수가 수평적이지 않은 조직문화를 경험하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 23> 직장생활만족도(4)

(단위: 점, 명)

		성희롱 성폭력 장내 롭힘이	성추행 등 직 괴 적 없다	직장내 괴롭힘 이 없다	조직문화 가 성평 등하다	조직문화 가 수평 적이다
성별	기타	4점 평균	3.06	3.06	2.74	2.48
		사례수	31	31	31	31
	여성	4점 평균	3.32	3.19	2.68	2.41
		사례수	4522	4522	4522	4522
	남성	4점 평균	3.32	3.24	2.98	2.54
		사례수	108	108	108	108
전체	4점 평균	3.32	3.19	2.69	2.41	
	사례수	4661	4661	4661	4661	
직장소재지	서울	4점 평균	3.39	3.25	2.76	2.49
		사례수	1482	1482	1482	1482
	서울 외 수도권	4점 평균	3.36	3.27	2.75	2.48
		사례수	1023	1023	1023	1023
	수도권 외 지역	4점 평균	3.35	3.24	2.68	2.41
		사례수	1210	1210	1210	1210
전체	4점 평균	3.37	3.25	2.73	2.46	
	사례수	3715	3715	3715	3715	
고용형태	정규직	4점 평균	3.32	3.2	2.64	2.37
		사례수	2629	2629	2629	2629
	비정규직	4점 평균	3.49	3.38	2.94	2.67
		사례수	1040	1040	1040	1040
	고용주/ 자영업	4점 평균	3.41	3.37	3.28	3.02
		사례수	46	46	46	46
전체	4점 평균	3.37	3.25	2.73	2.46	
	사례수	3715	3715	3715	3715	
월 평균수입	150만원 미만	4점 평균	3.55	3.48	3.15	2.95
		사례수	402	402	402	402
	150-250만원 미만	4점 평균	3.37	3.25	2.7	2.41
		사례수	1932	1932	1932	1932
	250-400만원 미만	4점 평균	3.31	3.19	2.64	2.39
		사례수	1188	1188	1188	1188
	400만원 이상	4점 평균	3.28	3.19	2.69	2.44
		사례수	193	193	193	193
전체	4점 평균	3.37	3.25	2.73	2.46	
	사례수	3715	3715	3715	3715	

7) 초단시간 노동 경험

주 15시간 미만 노동 경험에 대해 질문하였다. 전체 일 경험이 있는 4,522명의 여성 응답자 중 1,681명(37.3%)이 초단시간 경험이 있었으며, 일할 당시 일자리를 병행했던 응답자는 593명(35.2%)이다.

<표 24> 주 15시간 미만 노동 경험여부

(단위: 명, %)

	사례수	비중	누적비중
지금 하고 있다	220	4.9	4.9
있지만 현재는 아니다	1,461	32.3	37.2
없다	2,841	62.8	100
전체	4,522	100	

<표 25> 다른 일자리 병행횟수

(단위: 명, %)

	사례수	비중
없다	1,088	64.7
1개 병행	431	25.6
2개 병행	130	7.7
3개 이상 병행	32	1.9
전체	1,681	100

3. 구직 경험

1) 취업준비

취업을 위해 어떤 준비를 했는지 모두 응답할 수 있게 질문하였다. 가장 많은 비중을 차지한 취업준비는 어학시험과 자격증을 취득한 것으로 3,580명(28.8%)이 준비했다. 다음으로 진로상담 및 멘토링 프로그램을 참여한 것으로 1,731명(13.9%)가 준비했다. 어학연수도 1,540명(12.4%)가 다녀왔다. 그리고 인턴, 산학연계 현장실습 1,303명(10.5%), 학위취득/준비 1,255명(10.1%), 국가고시 준비 978명(7.9%), 취업 스터디 모임 참여 918명(7.4%), 취업성공패키지·내일배움카드 활용 등 직업훈련 680명(5.5%), 해외취업 준비 307명(2.5%) 순이다. 전체 응답자 수 4,632명이 응답한 가운데 보기 문항에 12,446번 응답하고 있어 응답자들은 보기 중 2가지에서 3가지 정도의 취업준비를 한 것으로 보인다.

기타응답을 살펴보면 취업준비를 한적이 없다는 서술이 72건을 차지했으며, 기타 취업준비는 “포트폴리오 제작·점검·준비(봉사활동, 공모전, 대외프로그램 참여, 현장경험 등)”, “학원 교육 수강” 등이다.

<표 26> 취업준비

(단위: 명, %)

	사례수	비중
어학시험, 자격증 취득	3580	28.8
직업훈련(취업성공패키지, 내일배움카드)	680	5.5
학위 취득/준비	1255	10.1
진로상담 및 멘토링 프로그램 참여	1732	13.9
국가고시, 공무원, 공기업 시험준비(임용고시, 행정고시, 7.9급 공무원 등)	978	7.9
취업 스터디 모임 참여	918	7.4
인턴, 산학연계 현장실습	1303	10.5
어학 연수	1540	12.4
워킹홀리데이 등 해외취업 준비	307	2.5
기타	153	1.2
전체 사례수	12446	100.0
전체 응답자	4,632	

2) 구직 통로

조사에 참여한 90년대생 여성응답자의 구직통로를 살펴보면, ‘워크넷, 사람인, 잡코리아, 알바본 등 인터넷 통신망을 통한’ 구직활동에 3,192명(68.9%)로 1순위를 차지했으며, ‘정부기관 등 공공기관을 통해’서가 995명(21.5%) 2순위, ‘학교·학원의 취업 정보, 알선을 통해’서가 910명(19.6%)로 3순위를 차지했다.

<표 27> 여성응답자 구직통로

(단위: 명, %)

	전체	비중	1순위	비중	2순위	비중	3순위	비중
학교, 학원의 취업 정보, 알선을 통해	2139	46.2	455	9.8	774	16.7	910	19.6
교사, 교수 등 멘토를 통해	1061	22.9	232	5.0	386	8.3	443	9.6
공공기관을 통해 (구청 등 정부기관, 청년일자리 센터, 여성인력개발센터 등)	1972	42.6	264	5.7	995	21.5	713	15.4
사설 직업안내소를 통해	200	4.3	22	.5	86	1.9	92	2.0
가족, 친지, 친구를 통해	1617	34.9	254	5.5	687	14.8	676	14.6
신문, TV, 벽보 등 광고를 통해	517	11.2	22	.5	197	4.3	298	6.4
인터넷(워크넷, 사람인, 잡코리아, 알바본 등) 통신망을 통해	4082	88.1	3192	68.9	529	11.4	361	7.8
취업하고 싶은 직장에 근무하고 있는 사람 통해	1116	24.1	101	2.2	477	10.3	538	11.6
업무상 알게 된 사람들을 통해	1192	25.7	90	1.9	501	10.8	601	13.0
전체 사례	13,896	300						

조사에 참여한 90년대생 남성응답자들의 구직통로를 살펴보면, 1순위가 여성응답자들과 같이 '인터넷 통신망을 통해'였으나, 2순위와 3순위는 '가족·친지·친구', '취업하고 싶은 직장에 근무하고 있는 사람을 통해'서였다.

'공공기관'을 통한 구직 통로활용이 남성에 비해 여성 참여도가 높으며, 남성보다 여성이 공식 채용루트를 활용한다. 반면, 남성의 경우 사회적 관계를 활용하는 방법에서 여성과 비교해보면 비중이 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

<표 28> 남성응답자 구직통로

(단위: 명, %)

	전체	비중	1순위	비중	2순위	비중	3순위	비중
학교, 학원의 취업정보, 알선을 통해	43	38.7	14	12.6	14	12.6	15	13.5
교사, 교수 등 멘토를 통해	29	26.1	10	9.0	5	4.5	14	12.6
공공기관을 통해(구청 등 정부기관, 청년일자리 센터, 여성인력개발센터 등)	37	33.3	9	8.1	18	16.2	10	9.0
사설 직업안내소를 통해	6	5.4	0	0.0	2	1.8	4	3.6
가족, 친지, 친구를 통해	42	37.8	9	8.1	20	18.0	13	11.7
신문, TV, 벽보 등 광고를 통해	12	10.8	4	3.6	8	7.2	12	10.8
인터넷(워크넷, 사람인, 잡코리아, 알바몬 등) 통신망을 통해	86	77.5	60	54.1	18	16.2	8	7.2
취업하고 싶은 직장에 근무하고 있는 사람 통해	37	33.3	5	4.5	13	11.7	19	17.1
업무상 알게 된 사람들을 통해	41	36.9	4	3.6	17	15.3	20	18.0

이러한 응답결과는 『서울시 청년 일경험 지원 사업 보고서』(2020)의 결과와 같은데 남성에 비해 여성청년들이 사적 관계를 통한 구직보다 공식 채용루트를 통해 구직활동을 주로 하고 있다. 이것은 여성들의 사적 인프라가 남성에 비해 적다는 것을 반증하며, 또한, 노동시장이 더 열악해서 공공기관에 기대는 경우가 많다는 것을 의미한다.

3) 구직기간 중 어려움

구직기간 중 가장 어려웠던 점이 무엇인지 묻는 질문에 1,669명(36.0%)의 응답자들이 심리적 불안감을 선택했다. 심리적 어려움은 구직기간중 겪은 가장 큰 어려움이었는데 이는 경제적 어려움이 가장 힘들었다는 응답 1,209명(26.1)보다 높았다. 이를 통해 우리는 90년대생 여성노동자들에게 구직, 일을 한다는 의미가 경제적 생계유지를 넘어선 어떤 것으로 자리잡고 있다는 것을 추측해볼 수 있으며, 일이라는 것이 자신들의 존재를 확인하고 정서적 불안감을 낮추는 중요한 부분을 차지한다고 해석해 볼 수 있다. 이밖에 스펙/학력에 대한 압박 498명(10.8%), 어떤 일을 하고 싶은지 모름 437명(9.4%), 취업에 대한 조언을 구할 사람 등 네트워크 부족 330명(7.1%), 일자리가 없음 227명(4.9%), 학원비 등 취업 준비비용 부족 157명(3.4%) 순으로 구직기간 중 어려움으로 응답했다.

<표 29> 구직기간 중 어려움

(단위: 명, %)

	사례수	비중
심리적 불안감(취업압박, 자존감 하락 등)	1,669	36.0
생활비 부족/금전적 어려움(식비, 주거비, 대출 상환 압박)	1,209	26.1
스펙/학력에 대한 압박	498	10.8
어떤 일을 하고싶은지 모름	437	9.4
취업에 대한 조언을 구할 사람 등 네트워크 부족	330	7.1
일자리가 없음	227	4.9
학원비 등 취업 준비비용 부족	157	3.4
기타(구체적으로 명시)	63	1.4
관계의 변화 및 문제(가족과의 마찰, 소원해진 지인들과의 관계 등)	42	0.9
전체	4,632	100

4) 구직 시 중요하게 고려하는 점

구직 시 중요하게 고려하는 것에 1순위로 응답을 많이 한 것이 ‘적성과 맞는 일자리’로 1,677명(36.2%)이 선택했다. 2순위로 중요하게 고려하는 것이 높은 급여였으며 1,264명(27.3%)가 선택했다. 3순위는 휴식시간/정시퇴근/연차 등 근로기준법 준수로 947명(20.4%)가 선택했다. 1순위에서 3순위를 모두 합한 비중을 살펴보면 구직시 2순위로 중요하게 생각했던 ‘높은 급여’가 1순위로 응답한 ‘적성과 맞는 일자리’를 앞선 것을 알 수 있다.

<표 30> 구직 시 중요하게 고려하는 점

(단위: 명, %)

	전체	비중	1순위	비중	2순위	비중	3순위	비중
적성과 맞는 일자리	2775	59.9	1677	36.2	583	12.6	515	11.1
높은 급여	3017	65.1	1098	23.7	1264	27.3	655	14.1
상여금 및 성과금 보장	623	13.4	48	1.0	290	6.3	285	6.2
휴식시간/정시퇴근/연차 등 근로기준법 준수	2607	56.3	706	15.2	954	20.6	947	20.4
낮은 노동 강도	525	11.3	99	2.1	185	4.0	241	5.2
높은 고용 안정성	1071	23.1	351	7.6	313	6.8	407	8.8
가족/친지/지인에게 혹은 사회적으로 인정 받는 회사	541	11.7	105	2.3	184	4.0	252	5.4
기업의 장기적 전망	523	11.3	74	1.6	155	3.3	294	6.3
전문성을 키울 수 있는 가능성	1017	22.0	209	4.5	335	7.2	473	10.2
짧은 통근시간	797	17.2	128	2.8	250	5.4	419	9.0
취업가능성	400	8.6	137	3.0	119	2.6	144	3.1

5) 채용과정의 문제 경험

채용과정에서의 경험들에 대해 질문하였다. 채용과정이 공정했는지 묻는 질문에 90년 대생 여성노동자 응답자 2,425명(52.4%)이 그렇지 않다고 응답했다.

<표 31> 채용과정 공정여부
(단위: 명, %)

	빈도	퍼센트
그렇다	2,207	47.6
아니다	2,425	52.4
전체	4,632	100

채용과정에서 경험했던 문제점에 대해 급여를 공개하지 않는 채용 공고에 대해 1,471명(17.2%)이 문제라고 가장 많이 응답했으며, 모집과정에서 성별제한을 두지 않지만, 여성은 거의 뽑지 않는 관행에 1,436명(16.8%)가 문제라고 응답했다. 그 다음으로 면접 시 면접자들의 권위적인 태도에 1,007명(11.8%)가 문제라고 생각했으며, 면접과정에서의 성차별에 812명(9.5%), 이력서 제출 시 성별 제한에 808명(9.4%), 학력제한에 594명(6.9%), 선발점수와 무관한 합격자 선택에 554명(6.5%), 학력 차별에 500명(5.8%)이 응답했다.

채용공고 시 근무조건에 대한 정보가 없거나 실제 근무조건이 채용공고와 다른 것과 성차별적 채용 및 면접과정에서 권위적·성차별적 경험을 문제로 인식하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한, 채용과정에서 발생하는 성차별적 문제들, 즉 ‘모집 과정에서 성별제한을 두지 않지만, 여성은 거의 뽑지 않는 관행’, ‘면접과정에서의 성차별’, ‘이력서 제출 시 성별 제한’을 합하면 3,056사례(35.7%)로 3명 중 한명은 성차별적 채용과정을 경험하면서 문제라고 느꼈다는 것이 확인된다.

<표 32> 채용과정의 문제점
(단위: 명, %)

	사례수	비중
급여를 공개하지 않는 채용 공고	1,471	17.2
모집 과정에서 성별제한을 두지 않지만, 여성은 거의 뽑지 않는 관행	1,436	16.8
채용공고와 실제 근로조건이 다름	1,226	14.3
면접 시 면접자들의 권위적인 태도	1,007	11.8
면접과정에서의 성차별	812	9.5
이력서 제출 시 성별 제한	808	9.4

이력서 제출 시 학력 제한	594	6.9
선발점수와 무관한 합격자 선택	554	6.5
고졸, 2년제/지방대 졸업 등 학력 차별	500	5.8
기타	117	1.4
전체 사례수	8,525	100.0
전체 응답자	2,424	

위 보기 외에도 채용과정의 문제라고 생각하는 기타 응답들은 “구체적 근로조건 미제공”, “계약직 파견”, “경력직만 뽑는 경향, 경력자만을 요구하는 사회분위기, 경력자 우대”, “외적요소를 많이 봄, 외모차별”, “인맥채용, 낙하산, 내정자”, “채용기준의 모호, 합격점수 미공개” 등이다.

4. 미래에 대한 생각

1) 다른 곳으로 이동 의향

다른 곳으로 이동의향을 알아보기 위해 삶의터전 혹은 일자리를 구하기 위해 다른 지역이나 다른 나라로 이동할 생각이 있는지를 묻는 질문으로 구체화시켜 질문하고 그 이유를 주관식으로 물었다. 전체 응답자 4,623명 중 1,506명(20.5%)가 이동할 생각이 없다고 응답했으며, 나머지 3,117명(79.5%)가 이동할 생각이 있다고 응답했다.

<표 33> 다른 곳으로 이동 의향

(단위: 명, %)

		반응 사례	비중
이동의향	이주의향없음	1,506	20.5
	일자리를 구하기 위해 다른 지역으로 이동할 생각이 있다	2,031	27.6
	일자리를 구하기 위해 다른 나라로 이동할 생각이 있다	1,139	15.5
	삶의 터전을 바꾸기 위해 다른 나라로 이동할 생각이 있다	1,268	17.2
	삶의 터전을 바꾸기 위해 다른 지역으로 이동할 생각이 있다	1,418	19.3
전체 사례		7,362	100.0
전체응답자		4,623	

전 지역에서 다른 지역과 나라로 이동할 생각이 있다는 응답이 80%에 육박할 정도로 높게 나타났다. 이를 직장소재지별로 살펴보면, 서울에 직장이 있는 응답자의 경우 다른 지역과 다른 나라로 이동할 생각이 있다는 비율이 39%, 37%로 비슷하게 나타났으며, 서울 외 수도권과 수도권 외 지역에 직장이 있는 응답자들의 경우 일자리를 구하기 위해 다른 지역으로 이동할 생각이 있다는 응답이 각각 447명(28.2%), 600명(31.9%)로 가장 많았다. 이러한 응답 결과는 지역 특히 수도권이 아닌 지역에 일자리가 없는 현실을 반영한다고 볼 수 있다.

또한, 서울에 직장이 있는 응답자의 경우 삶의 터전을 바꾸기 위해 다른 나라로 이동할 생각이 있다는 응답(20.3%)이 다른 지역들에 비해 높았으며, 수도권 외 지역에 직장이 있는 응답자들의 경우 삶의 터전을 바꾸기 위해 다른 지역으로 이동할 생각이 있

다는 응답(20.8%)이 수도권에 비해 높았다. 이러한 응답 결과는 전형적으로 일자리와 삶의 터전을 바꾸기 위해 지역에 직장을 둔 응답자들은 국내 이주 의향이 높고, 직장 소재지가 서울인 응답자들의 경우에는 삶의 터전을 바꾸기 위해 해외이주 희망 비율이 상대적으로 높다는 것을 보여준다.

<표 34> 직장소재지별 이동의향

(단위: 명, %)

			이동의향					총사 례	총응 답
			이동의향 없음	일지역 이동	삼지역 이동	일나라 이동	삼나라이 동		
직장 소재지	서울	빈도	542	484	426	394	470	2,316	1480
		비중	23.4	20.9	18.4	17.0	20.3	100.0	40.0
	서울 수도권	빈도	351	447	293	233	260	1,584	1020
		비중	22.2	28.2	18.5	14.7	16.4	100.0	
	수도권 외역	빈도	375	600	392	241	274	1,882	1207
		비중	20.0	31.9	20.8	12.8	14.5	100.0	
전체	빈도	1268	1531	1111	868	1004	5,782	3707	

다른 지역 혹은 다른 나라로 이동하고자 하는 이유에 대해 2,646명이 주관식에 답했다. 유효한 응답은 2,556개였으며, 이는 <표 36>과 같이 분류된다.

<표 35> 이동 이유 서술 분류

(단위: 명)

	이유	사례수		이유	사례수
1	워라벨 / 장시간노동 / 나은 노동조건, 업무환경 / 낮은 임금 / 낮은 처우 / 높은 경쟁 / 고용안정	421	10	일자리 질(양질의 일자리 / 다양한 일자리 / 더 나은 일자리)	101
2	일자리 양(일자리가 없음 / 더 많은 일자리)	391	11	비전, 미래 발전 / 커리어 성장 / 꿈을 위해	75
3	원하는, 적성에 맞는, 만족하는, 전공 일자리 / 적극적 도전 / 시야를 넓히고 싶음 / 경험,	365	12	가족과 함께 거주 원함. 고향으로 돌아가고 싶음. 연고지로 이동	56

	공부 / 더 넓은 곳				
4	다른 지역, 다른 나라, 다른 환경, 다른 구조, 특정 지역, 국가에서 살아보고 싶음.	167	13	현재 사는 곳에 머물기 싫음. / 변화	56
5	한국사회에 대한 실망, 탈조선, 헬조선 / 한국보다 나은 것 같아서 / 다른 나라가 제도나 문화가 더 나아서 / 경험해 보니 다른 나라가 더 나아서	160	14	통근시간, 통근거리 단축	48
6	더 나은 삶 / 더 나은 문화생활, 인프라 / 자유 / 자연과 함께하는 삶 / 삶의 질 향상 / 여유로운 삶	144	15	수직적 문화가 싫어서 / 한국적 기업문화 / 존중없음.	45
7	(일자리가 있다면) 어디든 상관 없다	140	16	신상변화(결혼, 독립, 순환근무 등)	34
8	성차별, 학력차별, 평등, 공정, 나의 능력 인정	133	17	안정적 노후 / 삶의 안정 / 일의 수명이 짧음	18
9	주거비용 / 주거환경 / 물가	115	18	기타	87

2) 향후 가족 구성

<표 37>은 ‘향후 5-10년 사이에 누구와 함께 살기를 희망하시는지 모두 선택해주시시오’의 질문에서 3개 이상 다중 응답한 2,042명을 제외하고 현재 월 평균수입에 응답한 약 1,609명의 응답들을 배타적으로 분류해서 수입과 교차 분석한 결과이다.

<표 36> 향후 가족 구성

(단위: 명, %)

		향후 5-10년 사이에 누구와 함께 살기를 희망하는가					
		법적배우자+자녀	반려동물+나혼자	연인+친구	혈연관계의 원가족(배우자/자녀 제외)	전체	
월 평균 수입	100만원 미만	15	79	14	18	126	
		11.9	62.7	11.1	14.3	100	
	100-200만원 미만	80	217	34	32	363	
		22.0	59.8	9.4	8.8	100	
	200-300만원 미만	289	430	67	89	875	
		33.0	49.1	7.7	10.2	100	
	300 - 400만원 미만	61	74	16	10	161	
		37.9	46.0	9.9	6.2	100	
	400 - 500만원 미만	20	16	1	0	37	
		54.1	43.2	2.7	0	100	
	500만원 이상	19	19	5	4	47	
		40.4	40.4	10.6	8.5	100	
	전체		484	835	137	153	1,609
	비중		30.1	51.9	8.5	9.5	100.0

<표 36>을 살펴보면, ‘법적 배우자 혹은 자녀와 살고 싶다’와 ‘반려동물 혹은 나혼자 살고 싶다’는 비율이 수입에 따라 두드러지게 차이를 보이는데, 수입이 높을수록 법적 ‘배우자 혹은 자녀와 살고 싶다’는 비율이 높아지고 있으며, 수입이 낮을수록 ‘반려동물 혹은 혼자 살고 싶다’는 비율이 높아진다.

즉, 일정한 수입 이상의 경제력을 갖춘 응답자들이 결혼과 출산을 생각하고 있는 것이며, 수입이 낮을수록 결혼과 출산을 생각하고 있지 않는 것이다. 이러한 응답결과는 한국사회에서 부모·자녀로 구성된 소위 ‘정상가족’으로 살기 위해서는 경제력과 경제적 안정이 갖춰져야만 가능한 현실이 반영된 것이라고 볼 수 있다.

한편, ‘연인, 친구, 원가족과 함께 살기를 희망’하는 비율은 두드러진 경향성을 보이지 않지만, 월 평균수입별로 10% 전후로 비슷하게 나타나다가 수입이 많을수록 응답자 비율이 줄어든다고 볼 수 있다.

5. 현재 생활 및 상태

1) 여가 시간

조사에 참여한 90년대생 여성노동자들은 여가 시간에 미디어를 시청하거나 게임을 한다는 응답이 2,254명(48.7%)으로 가장 높은 비율을 차지했다.

성별로 두드러진 차이는 확인 되지 않지만, 성별을 기타로 표시한 응답자들의 여가시간을 살펴보면, SNS활동을 하는 응답자들이 35.5%로 가장 많았으며, 이는 여성과 남성이 10%인 것과 비교했을 때 큰 차이를 보인다.

<표 37> 여가시간

(단위: 명, %)

		가사노동	구직활동등민원관련	미디어시청게임	배움활동자가학습독서	운동	웹서핑	주거관련정보검색	주식가상화폐금융투자	지인과의만남사교모임	해당없음(쉽)	SNS활동	전체	
성별	기타	빈도	3	1	6	5	2	1	0	0	1	1	11	31
		비중	9.7	3.2	19.4	16.1	6.5	3.2	0.0	0.0	3.2	3.2	35.5	100.0
	여성	빈도	110	261	2,254	357	331	311	11	93	297	145	462	4,632
		비중	2.4	5.6	48.7	7.7	7.1	6.7	0.2	2.0	6.4	3.1	10.0	100.0
	남성	빈도	1	9	47	9	11	6	1	2	8	5	12	111
		비중	.9	8.1	42.3	8.1	9.9	5.4	.9	1.8	7.2	4.5	10.8	100.0
전체	빈도	114	271	2,307	371	344	318	12	95	306	151	485	4,774	
	비중	2.4	5.7	48.3	7.8	7.2	6.7	.3	2.0	6.4	3.2	10.2	100.0	

2) 현재 상태 및 생활

현재 상태에 대해 알아보기 위해 <표 39>에서 제시된 7가지 내용을 질문하였다. ‘매우 그렇다’가 4점, ‘그런 편이다’가 3점, ‘그렇지 않은 편이다’가 2점, ‘전혀 그렇지 않다’가 1점으로 점수가 높을수록 현재 상태를 긍정적으로 판단하는 것이다. 응답 평균은 2.5점이다.

성별로 살펴보면 여성 응답수에 비해 기타와 남성 응답수가 적음에도 불구하고 현재 상태에 대해 기타성별의 평균이 모든 보기에서 낮으며, 여성, 남성 순으로 평균이 올라가는 것을 알 수 있다.

여성응답자의 경우 ‘나는 괜찮은 사람이라고 생각한다’, ‘가족과의 관계가 좋다’, ‘대인관계가 원만하다’, ‘스스로 판단하고 행동한다’는 상태에는 그런 편이라고 응답하고 있지만, ‘나의 미래는 밝다’, ‘심리적으로 안정되어 있다’, ‘신체적으로 건강하다’는 질문에는 상대적으로 그렇지 않은 편이라고 생각하고 있다. 특히 심리적 안정이 가장 낮은 평균을 보이고 있다.

<표 38> 현재 상태

(단위: 점, 명)

성별		나는 괜찮은 사람이라고 생각한다	가족과의 관계가 좋다	대인관계가 원만하다	나의 미래는 밝다	심리적으로 안정되어 있다	신체적으로 건강하다	스스로 판단하고 행동한다
기타	평균	2.68	2.65	2.87	2.16	2.26	2.52	3.10
	N	31	31	31	31	31	31	31
	표준편차	.832	.839	.562	.735	.893	.851	.700
여성	평균	3.10	3.15	3.11	2.72	2.53	2.76	3.19
	N	4632	4632	4632	4632	4632	4632	4632
	표준편차	.675	.713	.618	.787	.841	.765	.632
남성	평균	3.18	3.19	3.15	2.84	2.68	3.01	3.31
	N	111	111	111	111	111	111	111
	표준편차	.663	.781	.716	.826	.874	.732	.658
전체	평균	3.09	3.15	3.11	2.72	2.53	2.76	3.20
	N	4774	4774	4774	4774	4774	4774	4774
	표준편차	.677	.716	.620	.789	.843	.766	.633

사회적 관계를 파악하기 위해 <표 40>에서 제시된 내용으로 질문하였다. ‘몸이 아플 때 도움을 받을 수 있는 사람이 있는지’의 질문에 4,236명(91.5%)이 ‘있다’고 응답하여 가장 높은 비율을 차지했으며, ‘금전적으로 도움이 필요할 때 도움을 받을 수 있는 사람이 있는지’의 질문에 3,720명(80.3%)가 ‘있다’고 응답하여 다른 질문에 비해 가장 낮은 긍정률을 보였다.

<표 39> 사회적 관계

(단위: 명, %)

		응답		전체
		없다	있다	
금전적으로 도움이 필요할 때 도움을 받을 수 있는 사람이	빈도	912	3,720	4,632
	퍼센트	19.7	80.3	100
낙심하거나 우울할 때 연락할 수 있는 사람이	빈도	739	3,893	4,632
	퍼센트	16	84	100
몸이 아플 때 도움을 받을 수 있는 사람이	빈도	396	4,236	4,632
	퍼센트	8.5	91.5	100
여가를 함께 할 사람이	빈도	786	3,846	4,632
	퍼센트	17	83	100

‘최근 경험하는 스트레스를 모두 선택’해달라는 질문에서 직무스트레스가 가장 많은 비율을 차지했으며, 마음건강, 신체건강, 생계, 구직활동, 주거환경, 대인관계, 외모, 가족관계, 부채 순으로 스트레스 이유를 꼽았다.

스트레스에 대한 응답에서 마음건강과 신체건강이 직무스트레스 다음으로 높은 비율을 차지하고 있는 이러한 응답 결과는 앞서 살펴본 현재 상태 즉, ‘심리적으로 안정되어 있다’와 ‘신체적으로 건강하다’는 질문이 다른 현재상태 질문에 비해 부정적으로 나온 응답과 비슷한 응답 결과임을 알 수 있다.

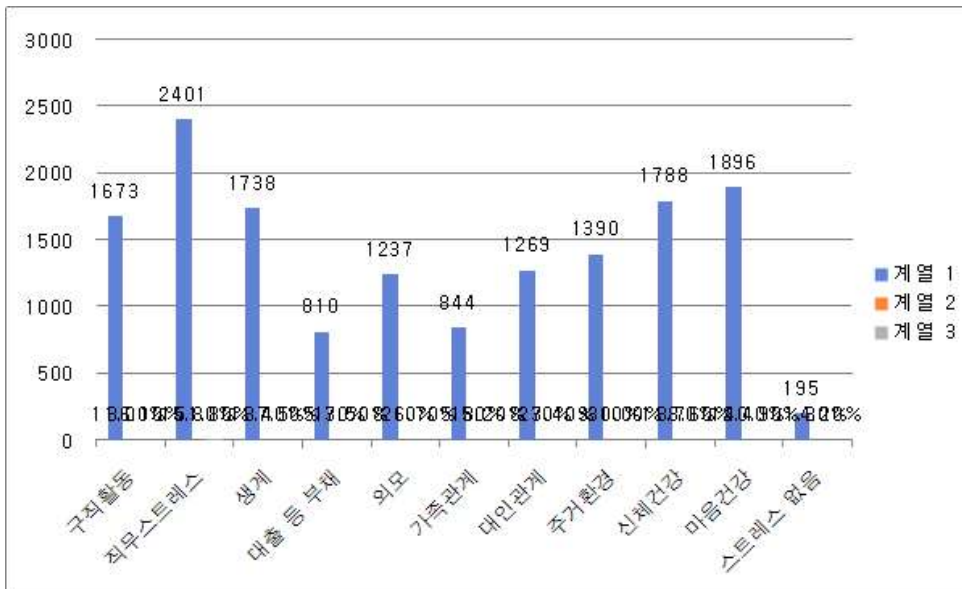
또한, 구직활동이 스트레스라고 응답한 응답자가 1,673명(11.0%)인데, 이러한 응답수는 현재 일자리가 없는 구직자뿐만 아니라 일자리를 가지고 있는 사람들 중에서도 구직활동을 계속하고 있고, 그러한 상태를 스트레스로 경험하고 있다는 것을 의미한다.

<표 40> 스트레스

(단위: 명, %)

	사례	퍼센트
구직활동	1,673	11.0
직무스트레스	2,401	15.8
생계	1,738	11.4
대출 등 부채	810	5.3
외모	1,237	8.1
가족관계	844	5.5
대인관계	1,269	8.3
주거환경	1,390	9.1
신체건강	1,788	11.7
마음건강	1,896	12.4
스트레스 없음	195	1.3
전체 사례	15,241	100.0
전체 응답자	4,632	

<그림 17> 스트레스



‘지속적으로 참여하는 모임을 모두 선택’해달라는 질문을 살펴보면, 어떤 모임도 참여하지 않는다는 응답이 2,001명(34.4%)로 가장 많았다. 참여하는 모임 중 가장 많은 비

을을 차지하는 것은 ‘친목 및 친교모임’이 1,703명(29.3%), ‘여가활동’이 1,349명(23.2%)으로 그 다음을 차지했다. 다른 모임의 경우는 10%미만의 적은 참여 비율은 보인다.

<표 41> 참여모임

(단위: 명, %)

	빈도	비중
해당 사항 없음	2,001	34.4
여가활동	1,349	23.2
시민사회 단체	78	1.3
친목 및 친교모임	1,703	29.3
지역사회모임	61	1.0
자기계발 또는 그룹 스터디	390	6.7
종교모임	200	3.4
정당	27	0.5
이익단체	5	0.1
전체 사례	5,814	100.0

조사에 참여한 90년대생 여성노동자들의 주거형태를 살펴보면, 50%가 아파트에 거주하고 있으며, 21.3%가 다세대/연립주택/빌라에 거주하고 있다. 원룸, 오피스텔에 거주하는 비율은 각각 10%이다.

거주형태는 가족자가가 44.9%로 가장 높은 비율을 차지 했으며, 전세가 22.8%, 보증금 있는 월세가 20.7% 차지했다. 다른 거주형태는 5%미만이다.

<표 42> 주거유형 및 거주형태

(단위: 명, %)

		빈도	비중
	전체	4,560	100.0
주거유형	고시원	10	0.2
	기숙사	51	1.1
	기타(구체적으로 명시)	38	0.8
	다세대/연립주택/빌라	973	21.3
	단독주택	256	5.6
	아파트	2,281	50.0
	오피스텔	468	10.3
	원룸	483	10.6
거주형태	가족자가	2,048	44.9
	공공임대	199	4.4

	기타(구체적으로 명시)	50	1.1
	무상거주	54	1.2
	보증금 없는 월세	45	1.0
	보증금 있는 월세(반전세 포함)	945	20.7
	본인자가	168	3.7
	사택	13	0.3
	전세	1,038	22.8

‘현재 함께 살고 있는 사람/동물을 모두 선택’해달라는 질문의 응답을 살펴보면, 부모님이 2,558명(36.1%)로 가장 많았고, 형제자매 1,889명(26.6%), 동거인 없음이 1,164명(16.4%), 반려동물과 함께 사는 응답자 826명(11.6%) 순이다. 다른 동거인들은 5% 미만이다.

<표 43> 현재 동거인

(단위: 명, %)

	빈도	비중
동거인 없음	1,164	16.4
연인	124	1.7
배우자	248	3.5
자녀	57	0.8
부모님	2,558	36.1
형제자매	1,889	26.6
부모 · 형제자매 외의 친척	118	1.7
친구	62	0.9
쉐어하우스 등 공유주거	48	0.7
반려동물	826	11.6
	7,094	100.0

3) 계층의식

조사에 참여한 90년대생 여성노동자들이 자신이 속한다고 생각하는 각 시기의 계층을 살펴보면, 유아기/아동기, 청소년기, 현재의 모든 시기에서 중산층보다 낮다고 대답한 사람이 50% 이상으로 두 명 중 한명은 자신의 계층을 하위층으로 생각하고 있다는 것을 알 수 있다. 중산층이라고 응답한 비율은 현재 이전의 시기에는 40%정도 되며, 현재 중산층이라고 응답한 비율은 44%정도이다. 중산층보다 높다고 응답한 비율은 조금씩 줄고 있는데 현재 4.9%만이 중산층보다 높다고 생각하고 있다.

<표 44> 시기별 계층의식

(단위: 명, %)

		계층의식			
		중산층보다 낮음	중산층	중산층보다 높음	전체
유아기/아동기(만 12세 이하)	사례수	2,356	1,783	421	4,560
	비중	51.7	39.1	9.2	100.0
청소년기(만 13세 -만 18세)	사례수	2,412	1,854	294	4,560
	비중	52.9	40.7	6.4	100.0
현재	사례수	2,319	2,018	223	4,560
	비중	50.9	44.3	4.9	100.0

4) 우울정도(CESD⁹⁾)

우울정도를 파악하기 위해 CESD의 우울 자가진단 문항들을 질문하고 평균을 통해 살펴보았다. CESD의 총점은 60점이며, 0~16점 미만은 정상, 16~20점은 약간/보통의 우울감, 21~24점은 심한 우울감, 25점 이상은 매우 심한 우울감을 의미한다.

조사에 참여한 90년대생 노동자들의 CESD는 16점 미만의 정상상태로 나타났다. 이를 성별, 직장소재지별, 수입별, 연령별로 비교해 보면, 기타 성별이 다른 성별에 비해 약간/보통의 우울감의 평균에 가까웠다. 직장소재지와 연령에 따른 차이들은 발견할 수 없었으며, 월 평균 수입에 따른 우울정도에서 수입이 높을수록 평균이 낮아지는 것이 확인되었다.

9) The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale의 약자

<표 45> 우울정도

(단위: 점, 명)

		평균	CESD
성별	기타	평균	15.5191
		사례수	31
	남성	평균	11.0467
		사례수	111
	여성	평균	12.3274
		사례수	4632
전체	평균	12.3183	
	사례수	4774	
직장소재지	서울	평균	11.8470
		사례수	1526
	서울 외 수도권	평균	11.5374
		사례수	1047
	수도권 외 지역	평균	11.7538
		사례수	1254
전체	평균	11.7318	
	사례수	3827	
(여성)월 평균 수입	150만원 미만	평균	13.5584
		사례수	420
	150-250만원 미만	평균	12.3048
		사례수	1979
	250-400만원 미만	평균	10.4749
		사례수	1226
400만원 이상	평균	9.9478	
	사례수	202	
전체	평균	11.7318	
	사례수	3827	
연령	90-92	평균	12.0368
		사례수	1718
	93-95	평균	12.3752
		사례수	2047
	96-99	평균	12.6822
		사례수	1009
전체	평균	12.3183	
	사례수	4774	

심리상담 혹은 정신과 진료·치료의 경험을 묻는 응답에서 60% 이상이 상담, 치료 경험이 없다고 응답했다. 스트레스 요인과 현재 상태 질문들과 연관지어볼 때, 마음건강에 대한 스트레스가 가장 높은 비율을 차지하고 심리적으로 안정되어 있지 않은 편이라는 응답비율이 높은 것에 비춰보면 심리상담 혹은 치료 경험이 적은 것을 알 수 있다. 또한, 치료받은 적이 없는 60%를 제외하고 40%가 상담 혹은 치료받은 적이 있지만, 가족, 지인과 상담한 적이 있다는 응답이 40% 중 15%를 차지한다.

<표 46> 치료경험

	빈도	비중
상담, 치료를 받은 경험이 없다	3,380	60.7
심리·정신적 문제로 가족, 지인과 상담한 적 있다	855	15.4
심리상담을 받은 적이 있다	459	8.2
정신과 진료를 받은 적이 있다	481	8.6
약물치료를 받은 적이 있다	378	6.8
입원해서 정신과 치료받은 적 있다	14	0.3
전체 사례	5,567	100.0
전체 응답자	4,632	

6. 정부지원정책 경험

조사에 참여한 90년대생 여성노동자들의 정부지원정책 경험을 알아보기 위해 지원받은 정책과 만족여부를 묻고 만족여부에 대한 이유와 정부정책에 대한 의견을 주관식으로 물었다.

1) 정부지원정책 경험과 만족도

여성응답자 4,632명 중 2,187명(47.2%)가 정부지원을 받은 적이 없다고 응답했다. 정부지원을 받은 경험이 있는 응답자들은 취업지원 1,196명(21.0%), 코로나19 대책지원 1,099명(19.4%), 자치단체청년수당(서울시 청년활동지원사업, 경기도 청년기본소득, 대전시 청년취업 희망카드 등 23개 자치단체운영정책) 633명(11.1%), 주거 및 금융지원 350명(6.2%), 생활 및 복지 지원 164명(2.9%), 창업지원 26명(0.5%)였다.

<표 47> 정부지원정책 경험여부

(단위: 명, %)

	받은 적 없음	취업 지원	창업 지원	주거 및 금융 지원	생활 및 복지 지원	코로나 19 대책지원	자치단체 청년수당	기타	전체 사례	전체 응답 자
빈도	2187	1196	26	350	164	1099	633	25	5,680	4,632
	38.5	21.0	0.5	6.2	2.9	19.4	11.1	0.4	100.0	

정부지원을 받은 경험이 있는 응답자 중 2,068명(64.5%)가 지원에 대해 (매우) 만족한다고 응답했으며, 나머지 1,136명(35.5)는 (전혀) 만족하지 않는다고 응답했다.

<표 48> 만족도

(단위: 명, %)

	빈도	비중
전혀 만족하지 않는다	263	8.2
만족하지 않는다	873	27.2
만족한다	1,730	54.0
매우 만족한다	338	10.5
전체	3,204	100

이러한 만족여부에 대해 이유를 살펴보면 다음과 같다.¹⁰⁾

2) 불만족 이유

① 선별적 지원

정부지원정책을 받은 적이 있는 응답자들 중 불만족한 이유로 가장 많이 서술되는 것은 정부지원정책의 근본적인 문제라고 할 수 있는 선별적 지원에 대한 것이다. 아래 인용을 보면, “주거급여를 지원받아 다행히 자살하지 않을 수 있었”지만 “까다로운” 지원 조건 때문에 주거급여를 받을 수 없게 되어 최소한의 의식주를 해결하지 못하는 상태를 가감 없이 들려준다.

통장에 문자 그대로 만원 한장도 존재하지 않을 때 딱 맞게 주거급여를 지원받아 다행히 자살하지 않을 수 있었답니다. 그 점은 지금도 감사하게 생각합니다. 다만 국취제 지원금과 중복 수령이 안 된다거나 하는 등의 까다로운 조건 덕분에 이걸 정부가 나를 살려놓으려고 하는 건지 알아서 죽으라는 건지 한동한 구분하기 어려웠습니다. 지금도 힘듭니다. 취업과 동시에 주거급여 지원은 사라지는데 회사마다 급여일이 다르기 때문에 최악의 경우 약 2개월을 아무런 수입 없이 살아가야 합니다. 뭐 씻지도 못하고 먹지도 못하면서 할 수 있는 일이 존재한다면 참 좋겠지만 대부분의 일터는 말끔히 씻고 뱃속도 차있어야 일을 할 수 있어서요. 저는 요즘도 탕비실 간식으로 식사를 대신하는데 이런 현실적인 생각도 좀 해주셨으면 좋겠어요. 뭐랄까 지금 정부 지원은 그냥 딱 "귀찮게 자살은 하지 말고 그렇다고 너희가 잘 살라는 것도 아니니까 대충 물로 배나 채우면서 거지꼴로 돌아다녀, 수치는 가진 자의 사치니까" 정도의 수준이거든요. (정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

이러한 선별적 지원정책에 대한 문제점은 무기계약직 각종 지원제도 제외, 원가족과 함께 거주 시 혜택 제외, 대학 졸업 후 몇년 이내의 구직자에게만 한정지원, 저소득층 중심/소득기준/기업 기준으로 나뉘는 지원제도, 비영리기관의 제도적 배제, 지방거주 청년 지원정책 부족, 무급가족종사자 고용보험 예외로 구체화 된다.

각각의 대표 서술들은 소개하면 다음과 같다.

10) 응답 원자료는 부록 4를 참고.

② 찾기 어려운 지원제도 관련 정보

많은 응답자들은 어떤 지원제도가 있는지 정보를 찾는 것 자체가 힘들며, 홍보가 부족하고 지원절차가 복잡하다고 문제점을 지적한다.

홍보가 부족함. 이런 정책을 모르는 사람들이 대부분이라서 접근성이 많이 떨어짐. 대부분의 정책은 서울 경기권 또는 대도시 청년 노동자들이 해당하는 경우가 많아 지방 사람들은 해당이 안되는 경우가 많다.

홍보부족과 제출서류등이 너무 복잡하고 어디서 뽑아서 작성해야되는지 등 설명이 잘 되어 있지않아서 하나하나 검색해서 출처를 찾아야함

- 지원 정책을 조금만 더 홍보해서 찾을수 있게 해주세요. 예를 들어 문자로 보내주세요

(정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

③ 지원제도가 아니라 법을 준수하는, 성차별이 없는 사업장 / 존중하는 직장문화가 필요

응답자들은 지원제도가 아니라 법을 준수하고 성차별 없는 사업장을 만들고 존중하는 직장문화를 조성하는 것이 지원제도 보다 중요하며 시급하다고 응답하고 있다.

노동환경의 근본적 개선 없는 지엽적인 정책 및 협소한 지원 범위, 노동법 관리감독 및 위반 시 처벌 강화 및 보편복지, 사회안전망 구축

국가에서 노동법에 대하여 기업이 잘 지키는지 감시하고 시행하도록 하는 것 입니다. 기본 중의 기본이지만 그렇지 못한 기업을 주변에서 더 많이 볼 수 있기 때문에 거창한 정책을 내세우려 하기보다는 가장 기본적인 것들을 해결해 주는 것이 낫다고 생각합니다. 그 외에는 회사에 금전을 지원하는 것들은 하지 않는게 낫다고 생각합니다. 그런 것만 악용하는 기업이 많기 때문입니다. 기본 법들만 잘 지키도록 해도 만족도는 크게 상승할 것입니다.

취업알선프로그램 도 결국 알바천국처럼 아웃소싱업체뿐이었고, 취업성공패키지 프로그램도 결국 싼값에 취미 즐기려배우는 사람들이 많았습니다. 정부가 원하는대로 청년들에겐 취업에 영향을 주지 못하고 있습니다. 정말 좋은기업들 모든 조건 잘지키고있는지 검토해보시고, 그리고 모든 청년들이 취업을시작했다면 정기적으로 만족도나 회사문제점을 회사 규모상관 없이 조사할수있으면 좋겠습니다 익명으로 카카오톡 이나 간편한서비스로

제대로 도와주는 정책이 없을뿐더러 직장내에서 해결되지 않는 부당대우나 불합리한 문화를 개선하기 위한 법이 필요하다

성별에 차이 없이 면접, 취업, 연봉 등에서 동일하게 대우하는 정책이 더 활성화되었으면 좋겠습니다.

성별에따른 임금격차, 고용불평등해소필요

(정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

④ 제도운영의 성차별

또한, 제도운영 과정에서 발생하는 성차별이 문제라고 응답하고 있다.

취업 지원센터에 대한 불만이 많음. 지원 센터 상담사들의 태도(여성은 돌봄관련 육아 관련 업무만 제시하려는 태도)등에 대한 불만. 취업상담 센터 평가제, 성차별없는 취업상담 정책 남자만 챙기는데 어떤 여자가 결혼하고싶어하고 애낳고싶어할까. 나이들어가면서 보는 기사 들은 죄다 남자를 위한 제도밖에 없고. 여성관련한 기사는 범죄기사 밖에없다. 정나미가 떨어진다.

청년=남성이라고 생각하는 정치인 (정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

⑤ 심리상담이 필요

전문가들로 구성된 심리상담 프로그램의 활성화의 필요성을 이야기하는 응답자들 역시 있었다.

전문가들로 구성된 심리상담 프로그램이 활성화되면 좋겠습니다. 정신과를 가기엔 기록이 남고(보험문제, 직종 특성상 자격증이 정지될 수 있음) 심리상담을 받기엔 사회 초년생으로서 당장의 생활비가 더 급해 버티다가 극단적 선택으로 이어지는 경우가 많습니다.

요즘 저처럼 일반적으로 보기에 정상적인 생활하는 청년들 또한 심각한 심리적문제를 가지고 있지 않아도 심리적으로 많은 스트레스와 불안감을 가지고 살아가는것 같습니다. 청소년 들은 청소년상담복지센터라도 있는데 청년들은 결국 개인이 상담소라는 곳을 방문해서 큰 비용을 지불하고 마음 치료를 받아야되는데, 구직활동 할때 증명사진찍는것도 부담되는 청년들에게는 회기당 10만원에 가까운 심리상담을 받을 엄두가 날지 모르겠어요.(저또한 부담 되고요). 물론 국가에서 심리적 문제로 일부 청년들에게 관련 상담 받을수있게 바우처 사업을 하고 있지만, 그건 일부이기도하고 거의 취업에 관련된 상담이 주된거라서.. 아무튼 취업을 하는것도 중요하지만 어쨌든 사회에서 건강한 하나의 일원으로 함께하기 위해서 취업뿐만 아니라 개개인의 심리적, 신체적 케어도 꼭 같이 지원되어야 한다고 생각합니다. 당장은 어렵겠지만 그런 영역도 보편적으로 지원이 되면 좋겠습니다. (정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

⑥ 1인가구 주거 지원 등 정책 필요

많은 응답자들은 주거지원 정책의 문제로 신혼부부 혹은 출산가정에만 한정된 주거제도에 대해 문제점을 밝히고 1인가구 주거지원정책의 필요성을 강조하고 있다.

기혼자들-> 현재 청년 1인 가구를 바라보는 시선은 향후 기혼, 출산 예정자이며 현재의 상태를 일시적, 임시적 상태로 보고 있음. 따라서 지원정책은 임시적 상태에서의 지원으로 한정됨. 청약에서의 자격제한, 기혼자에 비해 상대적으로 불리한 점, 행복주택 등의 주거지원도 다른 주거 정책들에 비해 공간이 좁고 기간이 짧음. 1인 가구를 임시적, 일시적 상태로 보아서는 안 됨. 1인으로서의 온전한 삶을 지원할 수 있는 정책이 요구됨.

나이가 찼으니 독립하고싶는데 급여는 많아야 2% 상승하나 집값은 하루에도 몇 억씩 올라 독립은 꿈도 못 꾸게 되었고, 미혼 1인 가구에 대한 지원은 1도 없고 신혼부부 아니면 태어날 아이한테만 혜택이 조금 있어, 나에게도 도움이 하나도 안된다. 아이도 태어날 아이한테는 지원이 있지만 태어난 아이한테는 그 아이의 돌봄은 모두 부모 몫이고, 그 부모가 아이를 돌 볼 여건을 조성해주지도 않으며 아이가 자라면서 좋은 환경이 아니라고 생각되어 아이를 낳아 키우고 싶은 생각조차 들게 하지 않는다. 결혼을 해서 아이를 낳는건 함께 살 배우자와 내 아이에게 좋은 환경을 주고 행복하게 만들고 싶어서 하는건데, 도무지 행복하게 키울 수 있게 도와 줄 현실을 반영한 정책이 하나도 없는 것 같다. 모든 것을 포기하고 1인가구로 살아가려는데 그 1인가구에 대한 지원조차 없으니 미래에 대한 희망이 보이지 않는다. (정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

⑦ 취업률을 높이기 위한 취업알선

취업률을 높이기 위한 취업알선 프로그램에 대해 비판하면서 단순히 실적을 올리기 위한 취업 알선이 아니라 구직자 개개인의 적성에 맞는 양질의 일자리에 취업하여 오래 일할 수 있도록 지원하는 체계적인 취업알선 지원책이 필요하다고 강조한다.

단순히 실적을 올리기 위한 취업 알선이 아니라 한명 개개인이 제대로 된 회사에 취업하여 오래 일할 수 있도록 할 수 있는 제대로 된 체계적인 지원이 필요하다
일시적 취업(비정규직,일용직)만을 늘리는 질보다 양을 바라보는 정책
자기소개서 같은 거 봐주신 적이 있는데 퀄리티들이 낮고 센터에서 일자리 소개해주는 곳이다 5인 미만이거나 안 좋은 회사들이다. 퀄리티있는 일자리가 없다 (정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

⑧ 노동자 중심이 아니라 사업자 중심의 혜택

노동자 중심이 아니라 사업자 중심의 지원제도가 문제라고 응답도 있었다. 사업체 중심이 아닌 사업체가 아닌 청년노동자들에게 직접적으로 지원되어야 한다는 의견들이 있었다.

청년노동자들에게 직접 가는 혜택이어야 한다. 주거비 지원 같은 정책들은 회사를 거치지 않고 바로 청년에게 간다. 그만큼 반응도 좋고 정책에 효과도 높다. 하지만 일자리 정책 등은 청년노동자를 위한 정책이 아닌 기업 또는 경제에 초점이 맞춰져있다. 청년들을 하나의 부품으로 보고 노동시장에 밀어넣기식으로 진행된다. 기업의 문화나 노동조건은 최악인데 그것의 대한 개선없이 기업이 고용할 수 있도록 급여만 지급하는 정책은 비정규직을 양성하는 정책이고, 청년이 다시 노동시장에 튕겨져나와 구직을 반복할 수 밖에 없는 구조다. 청년들의 하나의 사회구성원으로 바라보지 않고 도구로 바라보는 정책과 기업에 초점을 맞추는 정책부터 개선해야 한다. (정부지원정책 만족/불만족 이유 서술 응답 중)

⑨ 노동법 교육 필요

마지막으로 노동법 교육에 대한 필요성을 서술한 응답들도 있다.

3) 만족하는 제도

만족하는 지원제도는 구직기간 중 금전적/교육지원제도(경기도 청년기본소득, 청년수당, 경기도청년지원금, 구직지원금, 내일배움카드), 내일채움공제, 국민취업지원제도, 내일배움카드 등이었다.

정부지원정책에 대해 만족하는 이유는 구직기간 중 직접적인 금전지급 및 내일배움카드로 교육을 받을 수 있어서 빚내지 않고 버틸 수 있어서 큰 도움이 되었기 때문이다. 그러나 취업률을 높이기 위한 좋지 않은 일자리 알선 등에 불만을 드러내기도 했다.

7. 정리 및 제언

1) 정리

본 조사는 코로나19 전파 이후 급증하는 청년여성들의 자살률과 실업률 등 청년여성노동자들의 위기 상황을 알리는 지표가 가시화되면서 그들이 처한 현실을 실증적으로 드러내고 대안을 모색하기 위해 시작되었다.

조사를 기획할 때까지만 해도 코로나19 라는 재난의 위기에 가장 취약한 집단으로 확인된 청년여성들의 실질적 상태는 알 수 없었고, 현실을 향한 그들의 답답함은 상상할 수 없었다. 그러나 설문조사의 반응은 폭발적이었다. 한 달이 채 안되는 기간 동안 6,000여명이 온라인 설문에 접속했으며, 4,500여명이 모든 문항에 응답했다. 설문 문항 역시 그리 간단하지 않았다. 기본적인 속성부터 일자리 이동 이력, 이직 사유, 구직 과정과 채용과정 경험, 정부지원 정책 경험, 현재 직장 생활과 자신의 상태, 계층의식, 미래에 대한 생각 등등 노동 경험을 중심으로 한 삶 전반에 대한 설문에 청년여성노동자들은 자신들의 생애를 돌아보듯 열심히 응답해줬다.¹¹⁾

조사에 참여한 90년대생 여성노동자들은 현재 80%가 일하고 있으며, 17.4%는 실직 상황으로 구직 중이거나 일을 그만둔 상태이다. 일 경험이 있는 97.6%의 응답자 중 이직 경험이 없는 1,458명(32%)을 제외한 3,064명(67.8%)의 청년여성노동자들의 일자리 이동 경험을 요약하면, 이들은 일하기 시작한 이후 평균 3번 이상의 이직 경험을 했으며, 4대 보험이 가입되었던 일자리일 경우가 많았지만 30인 미만의 영세사업장에서 월 평균 최저임금 수준의 임금을 받으며 일하다가 2년이 되기 전에 다른 자리로 이직했다. 그 일자리들이 평균 두 번 중에서 한번은 정규직 일자리였지만 사업장 규모가 작고, 임금이 최저임금 수준에 맞춰져 있으며, 장기 근무할 정도의 업무환경 혹은 전망있는 직장이 아닌 곳일 경우가 대부분이어서 경력이 될 정도의 근무기간을 쌓지 못한 채 이직했다는 것을 알 수 있다.

또한, 일자리를 이동함에 따라 고용형태는 어떻게 변화했는지 알아보기 위해 집단중심 추세모형을 통해 본 결과 '정규직 유지형'(59.8%), '비정규직 유지형'(25.7%), '비정규

11) 토론회 자리를 빌어 여성노동자회는 설문에 참여해 준 응답자들에게 고개를 숙여 감사의 인사를 전한다.

직에서 실업이동형'(9.9%), '정규직에서 실업이동형'(3.4%), '정규직에서 고용주이동형'(1.2%)로 5개의 집단 궤적을 발견하였다. 이것은 첫 번째 일자리가 정규직인 경우 고용 형태의 변화 없이 정규직 일자리를 유지하는 비율이 60%, 첫 번째 일자리가 비정규직인 경우 고용 형태의 변화없이 비정규직 일자리를 유지하는 비율이 26%라는 것을 보여준다. 임금노동 상태에서 실업 상황에 이르는 비율은 13.3%로 비교적 높다는 것을 확인할 수 있다. 또한, 임금노동에서 실업으로의 이탈 또는 고용주/자영업 등 비임금 노동으로 이동은 대체로 다섯 번째 일자리를 경유하면서 확정된다는 것을 알 수 있다.

일 자리를 옮기게 된 배경을 살펴보면, 자발적으로 퇴사한 경험이 가장 많았는데 그 이유는 보수와 근로시간, 작업환경 등 근로여건 때문이었다고 10명 중 7명이 응답했다. 이러한 응답은 앞서 살펴본 일자리 이동 경험의 상황을 반영한 것이라고 할 수 있다. 한편, 이직한 적이 있는 응답자 두 명 중 한명 꼴(45%)로 계약기간 만료·해고·수습 및 인턴기간 만료 후 채용되지 않는 경험을 했고, 권고사직은 다섯 명 중 한 명이 경험했다.

현재 직장생활에 대한 만족은 다른 노동조건에 비해 임금만족도가 두드러지게 낮게 나타났다. 400만원 이상의 수입이 있는 응답자를 제외하고 직장소재지별과 고용형태별, 월 평균 수입별로 살펴보면 대부분 만족하지 않는 편이라고 응답했다. 고용형태가 정규직인 경우에도 만족하지 않는 편이라고 응답하고 있어 고용형태에 관계없이 최저 임금 수준에 맞춰 임금이 지급되고 있는 현실에 대한 불만족이 응답결과에 반영된 것이라는 것을 알 수 있다. 또한, 조직문화에 대한 만족도에서 다른 문항에 비해 조직문화가 수평적이지 않은 편이라는 응답이 많았다.

다음으로 조사 참여한 90년대생 여성노동자들이 구직기간 중 겪은 가장 큰 어려움으로 취업압박, 자존감 하락 등 심리적 불안감을 선택했으며, 응답비율이 경제적 어려움보다 높았다. 이것이 의미하는 것은 90년대생 여성노동자들에게 구직, 일을 한다는 의미가 경제적 생계유지를 넘어선 어떤 것으로 자리잡고 있으며, 일이 자신들의 존재를 확인하고 정서적 불안감을 낮추는 것으로 삶에서 중요한 부분을 차지한다고 해석할 수 있다. 또한, 구직시 중요하게 고려하는 1순위로 '적성과 맞는 일자리', 2순위 '높은 임금'을 꼽을 것을 볼 때, 그들에게 일은 경제활동일 뿐만 아니라 일을 통해 자아를 성취하고 만족감을 느끼고자 하는 것이 가장 중요한 부분을 차지하고 있다는 것이 확인된다.

그러나 실제 채용과정에서 그들이 경험한 것은 성차별이었는데 응답자 3명 중 한명이 성차별적 채용과정(모집 과정에서 성별제한을 두지 않지만, 여성은 거의 뽑지 않는 관행, '면접과정에서의 성차별', '이력서 제출 시 성별 제한')을 경험하면서 문제라고 여겼다.

조사에 참여한 90년대생 여성노동자들의 현재 상태 및 생활을 살펴보면, '심리적으로 안정되어 있다', '미래가 밝다', '신체적으로 건강하다'는 상태가 다른 상태에 비해 상대적으로 그렇지 않은 편이라고 생각하고 있으며, 특히 심리적 안정이 큰 차이를 보였다. 최근 경험하는 스트레스 중 직무스트레스를 절반 이상의 응답자가 스트레스 이유로 꼽았으며, 마음건강, 신체건강, 생계, 구직활동 순으로 스트레스라고 응답했다. 직무스트레스 다음으로 마음건강, 신체건강이 스트레스요인이라는 응답은 현재 상태에 대한 평가와 비슷한 응답결과를 보인다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 향후 가족 구성에 대한 생각을 살펴보면, 3개 이상 중복 체크한 사람들, 즉 누구와 함께 살 것인지에 대해 고민해본 적이 없거나 누구와 함께 살던 크게 문제되지 않는 응답자들을 제외하고 가족 구성에 대해 뚜렷한 생각이 있는 응답자들의 경우 수입이 높을수록 법적 배우자 혹은 자녀와 살고싶다는 응답비율이 높아지고, 수입이 낮을수록 반려동물 혹은 혼자 살고 싶다는 응답 비율이 높아진다. 이러한 응답 결과를 통해 우리는 조사에 참여한 90년대생 여성노동자들은 '백마 탄 왕자'를 만나 팔자를 바꾸려는 '신데렐라'의 헛된 꿈을 꾸지 않는다는 것을 알 수 있다. 또한, 이것은 한국사회에 뿌리 깊이 박혀있던 남성생계부양자 이데올로기에 반하는 응답결과라고 할 수 있으며, 90년대생 여성노동자들은 남성생계부양자 이데올로기 혹은 모델을 믿지도 실행할 생각도 없다는 것을 알 수 있다.

2) 제언

이상의 논의를 통해 우리는 청년여성노동자들이 처한 노동실태와 현재상태, 미래에 대한 생각들을 알아보았다. 이 절에서는 그들이 당면하고 있는 문제들을 정리하고 이를 해결하기 위해 사회가 무엇을 해야하는지 정책적 제언으로 글을 마무리하고자 한다.

본 조사에 참여한 90년대생 여성노동자들 통해 우리는 청년여성노동자들은 일에 대해 '진심'이며, 일을 통해 자아를 실현하고 자신의 삶을 살아나가야 한다는 것을 현실로 받아들이고 있다는 것을 알 수 있다. 그러나 설문조사에서 확인되듯이 채용성차별에 대한 분노가 굉장히 높다. 일을 하기 위해서는 채용이 되어야 하나 채용과정에서 이미 성차별을 경험하고, 일자리 진입 자체가 불가능한 상황에 처해있다. 따라서 채용과정에서 발생하는 성차별적 관행들을 강력하게 단속하기 위한 정부의 정책적 의지와 집행력이 필요하다. 특히 남초직종에 여성이 진입할 수 있는 제도적 장치가 필요하다. 남성만 뽑는 관행 때문에 충분히 능력을 갖추고 있음에도 여성이라는 이유로 진입하기 어려운 현실에 여성들은 좌절하고 있다. 성별직종분리로 인해 '여성이 하기 좋은 일'로 안내 받는 여성들은 자신이 무엇을 잘 하는지, 무엇을 좋아하는지를 제대로 탐구하기조차 어렵게 만든다. 이와 더불어 임금이 공개되지 않는 채용공고를 심각한 문제로 인식하고 있다. 임금이 공개되지 않은 채 깜깜이로 진행되는 채용은 입사 과정에서의 소모적 고민과 입사 후의 실망과 이직으로 이어진다.

일자리에 진입해서 겪는 문제들은 영세한 사업장에서 최저임금수준을 받으며 일하다가 열악한 업무환경으로 인해 경력이 되기도 전에 일자리를 옮겨야 하는 상황 자체이다. 영세사업장의 노동환경 개선은 다층적 하청구조를 재편하고, 원하청 불공정 거래를 막아내는 것에서 시작된다. 이를 통해 대부분의 응답자들이 겪는 저임금 문제를 조금이나마 해소할 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 영세사업장에서 근로기준법 등 노동법이 준수될 수 있도록 관리감독이 상시적으로 진행되어야 하며, 위반시 처벌을 강화해야 할 것이다. 또한, 수직적이고 성차별적인 조직문화를 개선하기 위한 캠페인과 교육을 의무화함으로써 일할 수 있는 노동환경을 만드는 것이 시급한 과제로 나타났다. 또는 이보다 더욱 강력한 대안을 90년대생 여성노동자들은 요구하고 있다.

정부지원정책에 대한 문제점으로 지적된 내용들은 선별적 지원과 사업장 중심으로 한 지원, 그리고 지역불균형의 문제로 모아진다. 이는 청년지원정책뿐만 아니라 한국의 복

지제도가 가진 근본적 한계에서 발생한 문제라고 볼 수 있는데, 잔여적 복지 정책을 기조로 한 차등적 복지지원과 기여분에 대한 분배가 문제의 핵심이라고 할 수 있다. 청년지원정책 역시 그 한계 속에 있으며, 이를 해결할 수 있는 방법은 보편적 복지가 가능할 수 있도록 복지시스템을 전환하는 것에 있다. 또한, 사업장 중심의 지원정책은 열악한 노동환경을 감내하고 노동을 유지하도록 강제하는데 이 역시 영세사업장으로 청년노동자들을 유인하고, 조건이 충족된 노동자들에 한해 지원제도의 혜택을 받도록 하는 잔여적이고 기여분에 대한 수혜정책이라고 할 수 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 복지시스템의 전환을 기본으로 하여 사업장 지원이 아닌 청년노동자 개별에게 지원하는 제도로의 수정이 필요하다. 마지막으로 수도권과 지방 사이의 차이를 없애기 위해서는 지자체로 이관된 지원제도를 중앙정부 중심으로 필수적 지원제도로 시행되어야 할 것이다. 또한 일선 취업알선 기관의 실적 중심의 평가로 인해 공을 들인 좋은 일자리의 알선보다는 알선 숫자 늘리기에 매달릴 수밖에 없는 구조 역시도 90년대생 여성노동자들을 좌절케 하는 이유이다. 정부에서 소개해 주는 일자리가 양질의 일자리가 아닌 현실에서 좋은 일자리는 이들에게 아득히 멀리 존재하는 것이다.

자발적 퇴사 이유를 통해 확인되듯이 청년여성노동자들은 일자리를 옮겨가며 삶을 영위하고 있지만, 노동환경은 이들을 소진시키는 방식으로 구조화되어 있고, 이는 정신적 신체적 번아웃 상태로 이들을 몰아넣는다. 취업상태에서의 가혹한 노동과 버티기로 인해 일정기간 노동을 하고 나면 번아웃이 되어 퇴사 혹은 계약만료와 함께 어쩔 수 없는 실업상태를 반복할 수밖에 없다. 노동을 하고 있어도 구직활동을 중단할 수 없는 현실은 90년대생 여성노동자들을 극심한 피로 상태로 내몰고 있다. 일자리를 옮겨도 개선되지 않고 반복되는 노동조건은 이들이 언제까지 이러한 삶을 유지할 수 있을지 회의적이다.

‘정부정책의 목표는 어디에 있어야 하는가’ 질문을 던져야 할 때이다. 즉, 취업률을 높이는 것인지 아니면 청년의 삶을 향상시키는 것에 있는 것인지 질문을 던져야만 한다. 우리는 2021년 현재를 살아가는 청년여성노동자들의 노동과 삶을 통해 그들이 70여년을 살아갈 한국사회가 삶을 안정시키고 지속가능할 수 있는 사회인지를 가르는 길 위에서 있는 것이다.

부록 3_ 집단중심추세모형 적합도 분석 결과 (궤적의 BIC 값)

집단 수	궤적 모형	BIC(n=4445)	AIC
3	0 0 1	-17197.79	-17175.39
3	0 1 1	-17675.86	-17650.26
3	0 1 2	-16297.20	-16268.40
3	1 1 2	-16147.74	-16115.74
3	1 2 3	-17339.02	-17300.62
4	0 1 1 1	-17899.10	-17863.90
4	1 1 2 2	-17025.97	-16981.17
4	1 1 2 3	-16801.06	-16753.07
4	1 2 2 3	-18857.16	-18805.96
4	2 2 3 3	-18278.8	-18221.29
5	0 1 2 3 3	-14858.18	-14797.39
5	0 2 2 3 3	-18066.80	-18002.81
5	2 3 3 3 3	-16045.20	-15968.41
5	1 2 2 3 3	-15955.85	-15888.66
5	2 2 3 3 3	-13597.64	-13524.05
5	2 2 3 2 3	-11473.66	-11403.26

참고: 0=없음, 1=선형, 2=2차 곡선 3=3차 곡선

부록 4_정부지원정책 만족/불만족 이유와 정부정책에 바라는 바 서술응답

1. 선별적 지원

통장에 문자 그대로 만원 한장도 존재하지 않을 때 딱 맞게 주거급여를 지원받아 다행히 자살하지 않을 수 있었답니다. 그 점은 지금도 감사하게 생각합니다. 다만 국취제 지원금과 중복 수령이 안 된다거나 하는 등의 까다로운 조건 덕분에 이걸 정부가 나를 살려놓으려고 하는 건지 알아서 죽으라는 건지 한동한 구분하기 어려웠습니다. 지금도 힘듭니다. 취업과 동시에 주거급여 지원은 사라지는데 회사마다 급여일이 다르기 때문에 최악의 경우 약 2개월을 아무런 수입 없이 살아가야 합니다. 뭐 씻지도 못하고 먹지도 못하면서 할 수 있는 일이 존재한다면 참 좋겠지만 대부분의 일터는 말끔히 씻고 뱃속도 차 있어야 일을 할 수 있어서요. 저는 요즘도 탕비실 간식으로 식사를 대신하는데 이런 현실적인 생각도 좀 해주셨으면 좋겠어요. 뭐랄까 지금 정부 지원은 그냥 딱 "귀찮게 자살은 하지 말고 그렇다고 너희가 잘 살라는 것도 아니니까 대충 물로 배나 채우면서 거지꼴로 돌아다녀, 수치는 가진 자의 사치니까" 정도의 수준이거든요.

1) 무기계약직 각종 지원제도 제외

- 대기업을 다니고 있지만 무기계약직이라는 고용관계로 중소기업을 다니는것보다 월급도 적게 받고 상여도 적게받지만 정부에서 지원하는 중소기업전용 혜택에서 모두 제외된다
- 무기계약직이고, 소수직렬이라 사내, 나아가 사회적인 차별과 불평등이 극도로 심한데, 정부에서는 무기계약직도 정규직이랍시고 노동자로서 받을 수 있는 혜택을 전혀 못 받게 합니다. 저는 학력을 갖추고 제 전문자격과 전공을 살려서 입사했음에도 불평등과 차별을 겪었습니다. 또한 한 직장에서 근속한지 꽤 오래 되었는데도 임금은 거의 최저수준에 동결이나 크게 다를 바 없습니다. 공공기관도 여러 정부부처와 다른 분야가 있겠지만, 우리 기관은 정말 호봉과 전혀 상관 없으며 최저임금 수준, 그리고 매년 동결 수준입니다. 이처럼 불평등의 극치인 처우를 받는 계약직인데도 공공기관 직원이랍시고 중소기업 재직자 또는 청년을 대상으로 하는 정부지원정책에 전혀 참여하지 못하게 하는 것이 몹시 개탄스럽습니다.
- 대기업을 다니고 있지만 무기계약직이라는 고용관계로 중소기업을 다니는것보다 월급도 적게 받고 상여도 적게받지만 정부에서 지원하는 중소기업전용 혜택에서 모두 제외된다

2) 원가족과 함께 거주하고 있기 때문에 혜택 제외

- 청년 우대형 청약통장의 경우 무주택 세대주에만 해당사항이 있는데 대부분 부모님집에 살고 세대원으로 있는 사람이 많은데 혜택을 받을 수 없음. 또한 비영리단체에서 일하는 사람은 청년 정부지원을 전혀 받을 수 없음
- 가족과 살고있는, 세대주가 아닌 세대원은 청년지원을 받을 수 없는 경우가 대부분임

- 같이 사는 세대원 기준 건보료등 실질적으로 아쉽게 지원을 놓치는 경우가 많다. 조금 다른 개념으로 지원 폭이 넓어졌으면 좋겠다.
- 개개인의 별이가 아닌 주소지로 묶여있어 전국민을 제외한 정부지원을 받기 어려움
- 대다수가 금전적 지원을 받을 수 있다고 말하여 신청해도 세대원이라는 이유로 탈락함 (국가 장학금때도 학점이 좋았으나 비슷한 이유로 그랬음
- 독립하지 않은 세대원이 경우 보험료 기준이나 재산 기준에 따라 정부지원을 받지 못하는 경우가 더 많다. 가족과 살고 있고 부모님 모두 직장에 다니셨다면 때문에 대학교를 다닐 때부터 취업준비생일 때, 취업전까지 정부지원혜택을 거의 받지 못했다. 실질적으로 소득이 없는데도 지원기준에 해당하지 않아 혜택의 기회조차 받을 수 없는 경우가 생각보다 많다는 점을 감안하여 정부정책을 좀 더 실효성있게 만들었으면 한다.
- 본인의 소득수준과는 무관하게 가족의 소득수준이나 건보료로 받지 못하는 혜택이 많음
- 청년이지만.. 집에 가족들이랑 살아서 혜택을 받을 수가 없어요. 잘사는것도 아닌데 혜택들을 받아볼수없게 만든 정책..
- 청년지원사업에 참여할수있는 기회가 있어 좋았지만, 생각보다 한정적이었고 개인의 소득이 아닌 가족 전체의 소득으로 지원여부가 판단되는거라 그런부분에 있어 참여하지 못한 지원정책은 아쉬운 부분이 있습니다.
- 가구의 소득측정이 어떤 정책에는 아예 참여할 수 없는 경우가 너무 많아요..
- 가족 단위의 경제력을 고려하여 지원받을 수 있는 한계가 있음
- 가족의 수입이 있으면 지원받기힘들다.
- 가족이 코로나 정부 지원금을 받았지만 저는 100원도 쓰지 못했습니다. 적은 돈이어도 각자에게 받은 방향은 어려울까요
- 개인으로 보지않고 가족재산으로 판단하기때문에 같은 상황(급여, 집안재력) 임에도 불구하고 세대주로 독립된 사람은 지원을 받고 가족과 거주하는경우에는 못받는 지원이 많다고 느껴짐
- 건강보험료로 대상을 선정하는데 자영업자가 아닌 보통 회사원의 자녀는 거의 대상자 선정에서 탈락한다. 청년 구직활동 지원금은 꿈도 꾸지 못하고 이번 코로나로 인한 재난지원금의 대상자도 탈락했다. 건강보험료보다는 좀 더 나은 기준을 세웠으면 한다.
- 부모 소득 기준이 아니라 본인 기준으로 지급했으면 좋겠다
- 부모 소득으로 기준을 잡는 거 부당하다. 부모랑 별개인 나라는 사람의 소득(보험료)으로만 측정)해야하는 거 아닌가? 살면서 정부 지원을 제대로 받아볼 수 조차 없었다 기회 박탈
- 부모 소득이 잡혀서 지원대상에 포함되지 않으나 부모 돈을 내가 사용할수는 없기에... 이에 대한 대책이 있으면 좋겠으나 현실적으로 어려운것을 알고있으니 연구하시는 분들이 방법을 찾았으면 좋겠음
- 부모가 일정 금액 이상 돈이 있으나 사이가 안 좋은 경우 자식은 정부의 혜택도 못 받고 부모에게서 아무런 금전적 지원도 못받고 법의 사각지대 안에 있게됩니다
- 부모님 돈이 내 돈이 아닌데 분리하여 지원금 지급했으면 좋겠습니다

- 부모님 소득이랑 묶어서 보지 말고 부모님이랑 절연한 사람들은 따로 구분지어서 지원해야 된다
- 부모님 중 한 분이 공무원이라는 이유로 소득분위 기준으로 지급되는 지원금을 한 번도 받지 못했습니다(국가장학금 포함). 세금신고를 하지 않고 소득이 높은 자영업자 가정에는 혜택이 주어지지만, 공무원 가정에는 혜택이 제한적인 것에 대해 회의감을 느낍니다.
- 부모님 피부양자로 있을 경우 부모님에 의해 받지 못하는 혜택이 많음
- 부모님과 함께 거주할 경우 금전적 지원이 전혀 되지 않았음. 임용고시 준비를 하며 금전적으로 부담이 되었고 부모님에게 손을 벌리기는 어려운 상황이었지만 도움을 받을 곳이 없었음
- 부모님과 함께 산다는 이유로 코로나 지원금 대상이 아님 > 나가살기 어려워서 함께 산다는 생각은 왜 못하는지
- 부모님과 함께 살고 있는 경우 지원받기 어려움
- 부모님과 함께 살아서 취업지원금을 받고 싶어도 청년지원혜택의 범위 밖에 위치함 혼자 사는 친구들은 취업이 목적이 아니여도 취업지원금 대상이 됨
- 부모님의 근로소득 때문에 한번도 정부지원사업을 지원 받은 적이 없습니다. 건강보험료 기준으로 하는 지원정책 때문에, 청년구직활동지원금, 근로장려금 등등 받은적 없습니다
- 부모님의 소득만 보고 취업지원자에게 지원해주지 않는 제도가 불만족. 성인이 된 후 자녀는 부모에게서 독립해야 한다고 생각함
- 부모님의 수익과는 별개인데 묶어서 계산되다 보니 받을수있는 혜택이 없다
- 부모와 떨어져살지만 부모동의 절차가 필요한 경우가 많다
- 부모와 함께 거주하는 사람은 부모재산으로 판단하여 지원금을 준다. 수입을 별개로 하는 사람은 부모도움도 받지못하고 지원도 받지못해 어려움을 겪는다
- 부모의 소득으로 인해 재산이없고 미취업상태인 자녀가 금전적혜택을 받지 못하는 것
- 현재 부모님 집에 얹혀사는데 국민지원금 신청도 못하고 청약 넣을 기회조차 없음. 청년, 여성 그리고 소외된 계층에 대한 전반적이고 실용적인 대책을 강구해야 할 때.
- 타지에서 취업 준비하는 자취생입니다. 건강보험료가 부모님 밑에 있어서 정부지원금이 모두 미지급 되는 상황입니다. 좀 더 현실적인 기준으로 적용해주세요.

3) 대학졸업 후 얼마 되지 않는 이들에게 한정

- 청년지원정책이 대학을 졸업한 지 얼마 되지않은 사람에게 한정됨
- 대부분 졸업 후 몇년 이내의 구직자만 지원을 해준다 해외대 등 국내 정보를 모르고, 졸업유예가 되지않는 구직자는정보도 얻지못하고 정책의 대상이 되질 못했다
- 자치단체에서 지원하는 청년지원금은 졸업후 2년 이내에 해당하는 사람만 가능하다. 해당사항에 해당하지 않아 지원받지 못하고 다른 지원 정책은 없었다.
- 졸업한 사람들도 혜택 볼 수 있는 제도가 많았음 좋겠어요 대부분 2년이내입니다

4) 저소득층 중심, 소득기준, 기업 기준으로 나뉘는 지원제도

- 저소득층 위주 특히, 납득하기 어려운 국민 소득분위 하나에 모두 의존하고 연계된 장학제도 및 복지제도 등이 불만입니다
- 저소득층만 지원해주고 다 커트라인이어서
- 저소득층을 대상으로 정부지원정책이 잘 이뤄지고있다, 참여하고 지원받고 싶지만 대상이 아니어서 못했다
- 저소득층이 아니어도 힘든부분이 분명있는데 너무 저소득층에 초점이 맞춰져있다
- 정부 지원의 소득 기준이 박하다. 거의 무직이거나 무직에 가까운 비정규 일용직 노동을 하는 사람에게만 해당한다...
- 정부 지원정책은 꽤 많은 것으로 알고 있지만 실제로 지원을 받는 청년 노동자는 극히 드물다고 생각합니다. 조건이 까다롭기 때문에 받는 사람만 지원을 받은 경우가 비일비재합니다. 이러한 점을 보완해야할 것 같습니다.
- 간호사로 매일 야간근무, 휴일근무로 월급이 많은편인데 세금은 세금대로 많이 떼고 중소기업 청년들이 받는 혜택은 하나도 못받고 박탈감이 큼니다. 차라리 저도 야간근무 휴일근무 안하고 월급 적게받고 정부 혜택 받고싶은 심정이에요
- 개인 사업자 지원금 기준이 불명확해 소득이 없는 상태에서도 지원금을 받지 못했다. 사업 특성 상 명절인 1-2월이 가장 소득이 높고 3월부터 0원이었는데 지원금 지급 기준이 1,2월이어서 지금 대상에서 계속 제외되었다
- 조건상 소득조건이 애매하여 실제적으로 세후 받는 임금은 얼마안되는데 지원금은 전부못받습니다. 미혼 1인가구에 세전5천이상받는여성은 그 어떤지원조건에도 해당되지않아요. 그렇지만 실제적으로 인센없는달에는 250씩받는 달도 있는데, 대출이자내느라 허덕입니다.
- 항상 애매한 소득 기준으로 지원을 받아 본 적이 없음. 소득기준이 세전인데 퇴직금이 연봉에 포함되어 세후로 실제 받는 수입은 적으나 높게 측정되어 정부 지원을 받기 어려움
- 대기업 다니는 흡수저는 도움을 받기가 어렵다. 물론 복지가 더 어려운 사람에게 돌아가는것을 인정하는데 자립할 수 있는 길이라도 만들어줬으면 좋겠다. 청약에서도 소득 조건이 너무타이트 하다. 금수저인데 일안다니는 사람은 청약되서 잘사는데, 대기업다니는 흡수저는 길이 없다.
- 대기업 계약직 월급은 쥐꼬리인데 대기업이라는 이름만으로 지원을 받을 수가 없다
- 유기계약직이여도 공공기관에 다닌다는 이유로 청년정책에서 배제되는 경우가 많습니다. 실상은 연봉 다 포함해서 2700~2800만원인데 유기계약직에 한정하여 정당한 기준에 합당한다면 청년정책에 알맞게 수혜받고 싶습니다
- 정부지원 내용에 대해서는 만족하나, 지원 대상에 있어서 불만족합니다. 대부분의 정부지원정책의 조건은 자산을 고려하지 않고 수입을 고려합니다. 그러나 실제 체감되는 부의 계층은 수입이 아닌 자산 기준입니다. 이에 주변인들 중 마땅히 정부 지원을 받을 만한 사람이 받지

못하고, 정부 지원을 받지 않아도 되는 사람은 정부 지원 대상이 되는 경우가 빈번해 이 부분은 사회적 박탈감을 유발할 수 있다고 생각합니다.

5) 비영리기관의 제도적 배제

- 전 직장이 비영리법인이었었는데, 근로자로서 지원받을 수 있는 혜택이 거의 없었다.
- 비영리단체에서 일하는 사람은 청년 정부지원을 전혀 받을 수 없음
- 비영리단체에서 일하고 있는 청년 노동자들에 대한 지원이 전혀 없다

6) 지방거주 청년 지원정책 부족

- 서울, 경기도민들 청년들에게만 집중된 정책지원들이 많음. 지방에 거주하는 청년 노동자들에게도 도움이 되는 정부정책을 마련했으면 좋겠습니다
- 서울청년에게만 지원이 많다
- 현재 경기도 청년 노동자통장에 참여하고 있으며, 실무자 분들의 노고에 깊이 감사드리고 있는 바입니다. 한편 만족하지 않는 이유는.. 청년노동자정책이 너무 발등 불부터 끄고 보자에만 치중하고 있어 보이기 때문입니다. 이해관계가 복잡하겠지요. 하청의 하청, 월 200만원 초반대를 벗어나지 못 하는 동시에 수도권을 벗어나면 모든 인프라가 끊겨버리는 상황이 답답합니다.
- 여가생활에 관련되어 있는 복지 정책이 있으나 주로 서울 위주의 정책으로, 서울 이외의 지역 청년 노동자들에게도 동일한 혜택을 제공할 수 있도록 확장 요청드립니다
- 왜 지역별로 지원정책이 다른거죠? 같은 대한민국인데
- 지역별 편차와 유연하지 못한 지급체계
- 지역별 현금지원 정책이 다른것이 불만족스럽다
- 지역별로 격차가 심합니다. Ex 청년취업지원금
- 지역별로 다른 지원
- 지역별로 다른 지원정책에 소외감을 느낍니다
- 지역별로 세금많이 남은지역은 이런저런 복지, 청년수당 제공하고 빛많은 지역민들은 세금 다내고 돌려받지못함. 국회의원들의 공약 경쟁으로 결국 지역간 차별, 허탈감 듭
- 지역별로 차별이 심하다
- 지역별로 청년정책이 달라서 아쉽습니다. 경기도는 다양하게 정책이 있는데 제가 사는 지역은 청년을 위한 정책이 거의 없고 있어도 여러 조건들로 혜택을 받을 수가 없습니다. 무직인 상태에서도 받을 수 있는 혜택이 없었습니다. 부모님과 같이 살아도 부모님의 지원없이 생계를 꾸려나가야하는 청년들을 위한 정책도 있으면 좋겠습니다.
- 지자체별로 지원정책이 다른데 현재 거주 지역의 지원정책이 부족하다
- 지자체별로 청년 지원이 너무 다르다.(부족하다) 예로 경기도에 비해 내가 사는 충남 지역은 청년 혜택이 거의 없다

7) 무급가족종사자 고용보험 예외

- 가족이 경영하는 곳에서 일하면 고용보험이 되지않습니다. 실제로 일을 하고 있는데도 직계 가족이란 이유로 고용보험을 가입할 수 없어 이후 새로운 직장으로 이직할때 무언가 배우거나 실업급여를 받을 수 없어 무직기간이 걱정됩니다.

2. 찾기 어려운 지원제도 관련 정보

- 일단 뭘 해줄 수 있는데요?
- 겹보기식이지 결국엔 내가 다 알아보고 알아서 해야함
- 절차가 복잡하고 잘 알려져 있지 않음
- 청년 지원에 대한 정보들을 손쉽게 얻기 어렵습니다.
- 사실 잘 알지 못합니다. 청년들이 잘 이용할 수 있게 홍보가 필요하다고 생각합니다. 아무래도 SNS를 통한 홍보가 좋지 않을까 생각됩니다.
- 사업 자체의 존재를 알기 어렵고, 조건을 이해하는데에도 쉽지않음.
- 홍보 부족..?
- 홍보 부족
- 홍보 부족
- 홍보 활성화 필요
- 홍보가 되지 않아 어떠한 것들이 있는 지 모름
- 홍보가 많이 부족하고 정작 담당자들도 모르고 있는 경우가 많았음
- 홍보가 부족하고 참여할 수 있는게 지역마다 격차가 너무 크다
- 홍보가 부족하여 대상자인지 인식도 하지 못하고 넘어가는 경우가 많으며 터무니 없는 연봉 얼마 이상은 지원불가하다고 적혀있는 경우가 있음
- 홍보가 부족함. 이런 정책을 모르는 사람들이 대부분이라서 접근성이 많이 떨어짐. 대부분의 정책은 서울 경기권 또는 대도시 청년 노동자들이 해당하는 경우가 많아 지방 사람들은 해당이 안되는 경우가 많다.
- 홍보나 알리기 부족하다. 지원대상에 대한 기준이 이상하다
- 홍보도 부족하고 예산도 부족해보임
- 홍보부족과 제출서류등이 너무 복잡하고 어디서 뽑아서 작성해야되는지 등 설명이 잘 되어있지않아서 하나하나 검색해서 출처를 찾아야함
- 지원 정책을 조금만 더 홍보해서 찾을수 있게 해주세요. 예를 들어 문자로 보내주세요

2. 지원제도가 아니라 법을 준수하는, 성차별이 없는 사업장 / 존중하는 직장문화가 필요

- 금전적인 지원도 필요한 부분이지만 취업난과 취업 후 부조리한 회사의 대응에 대한 구체적이고 적극적인 지원이 있어야 한다고 생각합니다. (법적인 의무-경험이 없어서 보수 및 수당

- 을 제대로 챙겨주지 않는 등- 지키지 않는 회사들에 대해 강력한 처벌 및 규제 / 일자리 창출을 위한 구체적인 대안들 / 힘 없는 구직자들을 향한 차별들과 무시들)
- 노동법 안지키는 곳, 막말하는 곳 너무 많아요
 - 노동법을 안 지키는 업체들에 대한 대대적인 단속이 필요하다. 업주들과 고용주들은 고용노동법을 어기고 벌금을 내고 있다
 - 노동자를 위한 법률을 만들 때 권고(지켜도 되고 아니어도 되는) 가 아닌 지키지 않았을 때 강력하게 처벌 하는 법률을 만들어 주세요.
 - 노동환경의 근본적 개선 없는 지역적인 정책 및 협소한 지원 범위. 노동법 관리감독 및 위반 시 처벌 강화 및 보편복지, 사회안전망 구축
 - 국가에서 노동법에 대하여 기업이 잘 지키는지 감시하고 시행하도록 하는 것 입니다. 기본중의 기본이지만 그렇지 못한 기업을 주변에서 더 많이 볼 수 있기 때문에 거창한 정책을 내세우려 하기보다는 가장 기본적인 것들을 해결해 주는 것이 낫다고 생각합니다. 그 외에는 회사에 금전을 지원하는 것들은 하지 않는게 낫다고 생각합니다. 그런 것만 악용하는 기업이 많기 때문입니다. 기본 법들만 잘 지키도록 해도 만족도는 크게 상승할 것입니다.
 - 단발성 보여주기식 정책이라는 생각이 들어 불만족. 안정적이고 장기적이기 위해서는 고용법 준수가 선행되어야 할 듯.
 - 법이 있어도 허울 뿐이라고 생각한다. 사실 법 지키지 않고 운영되는 업체가 더 많다
 - 이런 팬데믹이 처음이라 그럴 수는 있다지만 뭔가 세세하려고 노력했으나 실익이 없는 조항 사이로 빠져나가는 것들이 많았다. 아울러 중소기업은 약간 재량적으로 적용하는 분위기였고, 그러다보니 특유의 노동을 갈아 만드는 분위기가 만연하다. 그런 것들은 대통령령/총리령 등으로 법규에 준하는 것으로 제정해 두어야 중소기업에 들어가는 게 대기업으로의 발판이 아닌 하나의 다른 좋은 기업을 만들 수 있는 발판이 될 것이다.
 - 금전적인 지원도 필요한 부분이지만 취업난과 취업 후 부조리한 회사의 대응에 대한 구체적인 지원이 있어야 한다고 생각합니다. (법적인 의무-경험이 없어서 보수 및 수당을 제대로 챙겨주지 않는 등- 지키지 않는 회사들에 대해 강력한 처벌 및 규제 / 일자리 창출을 위한 구체적인 대안들 / 힘 없는 구직자들을 향한 차별들과 무시들)
 - 제대로 도와주는 정책이 없을뿐더러 직장내에서 해결되지 않는 부당대우나 불합리한 문화를 개선하기 위한 법이 필요하다
 - 조금 더 나은 환경을 개선해주세요. 주4일제..
 - 성별에 차이 없이 면접, 취업, 연봉 등에서 동일하게 대우하는 정책이 더 활성화되었으면 좋겠습니다
 - 성별에 따른 임금격차, 고용불평등해소필요
 - 헛점이 너무 많고 불합리한 경우도 많음.. 일자리 늘리는것도 중요하지만 있는 일자리 질이나 좀 높일수 있게 제도적으로 마련 좀 해주면 좋겠네요..
 - 취업율만 신경쓰는거보단 취업 후 안정적으로 근무할 수 있는 환경이 중요하다고 생각함. 기

- 본 복지 보장도 안하는 블랙 기업이 너무 많음. 위계를 필요이상 중시하는 끈대문화의 타파가 필요하다고 생각. 이를 위해 회사의 규제가 강화됐으면 좋겠다. 회사 대표자의 인식 전환이 필요함.. 뭐 말이나 정책으로 바꿀 수 있었으면 진작 바뀌었겠지만
- 대기업등 좋은 일자리를 남녀 동등하데 기회를 줘야하며, 불합리한 회사일을 고소하여 좋은 환경 만들수 있게 해줘야하
 - 청년활동지원사업으로 얼마간 일자리도 보장받고 생활임금도 받을 수 있었다. 하지만 근본적으로 안정적인 일자리가 아니었고 청년일자리라는 이름으로 비정규직을 대거 양산하고 많은 예산을 쏟아부어서 일자리를 만들어내는 것 그뿐. 청년들이 실제 그 자리에서 감내해야 하는 불안정한 노동환경은 개선되지 않는 듯했다. 일하는 기업에서도 2년간 지원받는 비정규직 정도로 처우받았다. 청년활동지원사업 경험이 청년들에게 전문성을 쌓을 수 있는 기회도 되기 힘들었다. 2년 일하고 떠날 사람에게 일을 제대로 가르치거나 업무적으로 성장할 수 있는 경험을 인내심을 갖고 제공해 줄 역량과 의지가 있는 기업은 많지 않을 것이다. 일하면 서도 그걸 뼈저리게 느꼈고 일종의 패배감을 안고 무력하게 일했던 것 같다. 그래도 생활임금은 1-2년간 받을 수 있으니까. 자발적 월급루팡! 코로나 시기 지원금은 실제 생계에 도움이 되었다. 반찬값, 쌀값 등
 - 취업알선프로그램 도 결국 알바천국처럼 아웃소싱업체뿐이었고, 취업성공패키지 프로그램도 결국 싼값에 취미 즐기려배우는 사람들이 많았습니다. 정부가 원하는대로 청년들에겐 취업에 영향을 주지 못하고 있습니다. 정말 좋은기업들 모든 조건 잘지키고 있는지 검토해보시고, 그리고 모든 청년들이 취업을 시작했다면 정기적으로 만족도나 회사문제점을 회사 규모상관없이 조사할수있으면 좋겠습니다 익명으로 카카오톡 이나 간편한서비스로

3. 심리상담이 필요

- 전문가들로 구성된 심리상담 프로그램이 활성화되면 좋겠습니다. 정신과를 가기엔 기록이 남고(보험문제, 직종 특성상 자격증이 정지될 수 있음) 심리상담을 받기엔 사회 초년생으로서 당장의 생활비가 더 급해 버티다가 극단적 선택으로 이어지는 경우가 많습니다. 또한 근무환경, 임금과 관련되어 아슬아슬하게 법망을 피해가거나 법을 어겨도 쉬쉬하는 경우들이 많아(고발해도 결국 고발자를 알게 되어 고발자는 해당 분야 취직이 어려워지고, 피고발자는 큰 불이익이 없음) 해당 법망과 관리가 촘촘해지고 익명성이 강화되어야 한다고 생각합니다. 처벌 또한 강화되어야 하고요.
- 정신과 외래 진료비 말고 입원 진료비도 지원해주세요. 그리고 연간 40만원이 아닌 추가로 더 지원해주세요. 정신과 진료비가 생각보다 부담스럽습니다. 하지만 돈이 없다고 가지말아야 할 것은 아니기에..
- 청년들을 위한 마음 쉼터 같은 정신상담 하는 곳이 필요해요
- 요즘 저처럼 일반적으로 보기에 정상적인 생활하는 청년들도한 심각한 심리적문제를 가지고 있지않아도 심리적으로 많은 스트레스와 불안감을 가지고 살아가는것 같습니다. 청소년들은

청소년상담복지센터라도 있는데 청년들은 결국 개인이 상담소라는 곳을 방문해서 큰 비용을 지불하고 마음 치료를 받아야되는데, 구직활동 할때 증명사진찍는것도 부담되는 청년들에게는 회기당 10만원에 가까운 심리상담을 받을 엄두가 날지 모르겠어요.(저또한 부담되고요). 물론 국가에서 심리적 문제로 일부 청년들에게 관련 상담 받을수있게 바우처 사업을 하고 있지만, 그건 일부이기도하고 거의 취업에 관련된 상담이 주된거라서.. 아무튼 취업을 하는것도 중요하지만 어쨌든 사회에서 건강한 하나의 일원으로 함께하기 위해서 취업뿐만 아니라 개인의 심리적, 신체적 케어도 꼭 같이 지원되어야 한다고 생각합니다. 당장은 어렵겠지만 그런 영역도 보편적으로 지원이 되면 좋겠습니다.

4. 노동법 교육 필요

- 노동자가 될 성인(과 미성년자)에게 필수로 근로자법, 임금 교육, 고용 안정 대책 등을 수시로 알려줘야한다고 생각합니다.

5. 제도운용의 성차별

- 금전적 지원에 대하여는 큰 불만이 없으나 취업 지원센터에 대한 불만이 많음. 지원 센터 상담사들의 태도(여성은 돌봄관련 육아 관련 업무만 제시하려는 태도)등에 대한 불만. 취업상담 센터 평가제, 성차별없는 취업상담 정책
- 남자만 챙기는데 어떤 여자가 결혼하고싶어하고 애낳고싶어할까. 나이들어가면서 보는 기사들은 죄다 남자를 위한 제도밖에 없고. 여성관련한 기사는 범죄기사 밖에없다. 정나미가 떨어진다
- 청년=남성이라고 생각하는 정치인

6. 1인가구 주거 지원 등 정책 필요

- > 현재 청년 1인 가구를 바라보는 시선은 향후 기혼, 출산 예정자이며 현재의 상태를 일시적, 임시적 상태로 보고 있음. 따라서 지원정책은 임시적 상태에서의 지원으로 한정됨. 청약에서의 자격제한, 기혼자에 비해 상대적으로 불리한 점, 행복주택 등의 주거지원도 다른 주거 정책들에 비해 공간이 좁고 기간이 짧음. 1인 가구를 임시적, 일시적 상태로 보아서 안 됨. 1인으로서의 온전한 삶을 지원할 수 있는 정책이 요구됨.
- 나이가 찼으니 독립하고싶는데 급여는 많아야 2% 상승하나 집값은 하루에도 몇 억씩 올라 독립은 꿈도 못 꾸게 되었고, 미혼 1인 가구에 대한 지원은 1도 없고 신혼부부 아니면 태어날 아이한테만 혜택이 조금 있어, 나에게도 도움이 하나도 안된다. 아이도 태어날 아이한테는 지원이 있지만 태어난 아이한테는 그 아이의 돌봄은 모두 부모 몫이고, 그 부모가 아이를 돌 볼 여건을 조성해주지도 않으며 아이가 자라면서 좋은 환경이 아니라고 생각되어 아이를 낳아 키우고 싶은 생각조차 들게 하지 않는다. 결혼을 해서 아이를 낳는건 함께 살 배우자와 내 아이에게 좋은 환경을 주고 행복하게 만들고 싶어서 하는건데, 도무지 행복하게 키울 수

있게 도와 줄 현실을 반영한 정책이 하나도 없는 것 같다. 모든 것을 포기하고 1인가구로 살아가려는데 그 1인가구에 대한 지원조차 없으니 미래에 대한 희망이 보이지않는다.

- 청년1인가구를 위한 주거대책이 필요함
- 비혼 1인가구 비혼 청년의 주거대출 지원강화
- 생애최초 특별공급 1인가구(단독세대주)도 가능하게 해야함
- 애매한 고액연봉&1인가구는 받을 수 있는 복지가 너무 적음
- 청년 주거 정책. 특히 비혼 1인가구 형태에 대한 인식이 아직도 보수적인 것 같다. 비혼인 상태가 일시적일 것이고 잠재적인 기혼+출산인구라고 생각하는 것 같다. 똑같이 청약을 넣어도 비혼 1인가구는 불리하다. 1인가구에게 주어지는 행복주택이나 청년주택이 사는 기간도 너무 일시적이고 공간도 너무 좁다.
- 청년, 여성 1인가구에 대한 정책적 고려가 부족하다.
- 청년1인가구 지원
- 청년을 위한 제도의 종류가 많지 않음. 다양한 청년 정책, 특히 주거 문제와 관련한 제도의 마련이 시급. 결혼을 하지 않아도 1인가구로 잘 살 수 있는 제도 마련 필요.
- 출생률과 관련하여 신혼부부 및 출산제도와 비교하면 한참이 부족하다. 청년들에게 의식주를 제공하는 것 부터 시작이라고 생각한다. 혼자 사는 집이 내 안식처가 되어야지 보증금과 월세에 쫓기는 빛이 되어선 안된다. 청년들에게 스스로 자립할 수 있는 최소한의 생활권을 보장해줘야 한다. 공공임대 및 LH임대 주택의 가산점 제도를 전면 개편해야 한다. 우리는 더이상 출생을 위한 결혼이 필요한 세대가 아님을 인정해야 한다. 혼자서 살아갈 미래를 준비하는 청년들이 언제까지 출생률과 결혼이라는 시대적 뒤흔침의 희생양이 되어야하는지 모르겠다.
- 행복주택에 당첨되었으나 직장문제로 포기하고 나니 소득 및 당첨이력으로 재지원불가...그러나 다시 집을 구할 수 없게 집값상승.. 주거안정대책 필요(미혼1인가구에 대한 청약 등)
- 1인가구 주거안정 (부채가 있고 재산이 없는 고소득 월소득자에게도 재기를 위해 지원 필요)
- 1인가구 주거안정 (부채가 있고 재산이 없는 고소득 월소득자에게도 재기를 위해 지원 필요)
- 1인가구에 대한 금전적혜택이 더 많아지면 좋겠다
- 1인가구에 대해 더 신경써줬으면 좋겠다
- 대출이 까다롭고 금액이 현 시세와 맞지 않음/ 청년1인가구를 위한 주거대책이 필요함
- 비혼 1인가구 비혼 청년의 주거대출 지원강화
- 청년 주거 정책. 특히 비혼 1인가구 형태에 대한 인식이 아직도 보수적인 것 같다. 비혼인 상태가 일시적일 것이고 잠재적인 기혼+출산인구라고 생각하는 것 같다. 똑같이 청약을 넣어도 비혼 1인가구는 불리하다. 1인가구에게 주어지는 행복주택이나 청년주택이 사는 기간도 너무 일시적이고 공간도 너무 좁다.
- 청년을 위한 제도의 종류가 많지 않음. 다양한 청년 정책, 특히 주거 문제와 관련한 제도의 마련이 시급. 결혼을 하지 않아도 1인가구로 잘 살 수 있는 제도 마련 필요.

- 4인가정이나 결혼한 커플들에 대해서만 혜택이 주어지고 비혼 청년 여성에 대한 정책 부재. 안정적인 주거를 원한다!
- 비혼 여성 노동자를 위한 정책
- 청년노동자에게 필요한것은 우선순위대상에서 제외되는것좀 막아줬음함. (주택청약에서) 집은 신혼부부나 미혼청년이나 다 필요해요

7. 취업률을 높이기 위한 취업알선

- 취업연계프로그램을 통해 취직했지만 회사에 대한 정보도 알지 못한채 전화통보로 면접에 참석할 수밖에 없었고, 그 외의 청년지원은 조건이 맞지 않아 어려운 환경임에도 도움을 받지 못했다. 진짜 나를 위한 일자리인건지, 아니면 돈을 벌기 위해 아무곳에서나 일하는 건지 회의감을 많이 느꼈다. 정말 필요했던 지원도 회사 눈치때문에 받지 못한 경우도 많았고 이러한 일이 대부분 현실인 것 같다.
- 단순히 청년취업률이란 숫자자체에만 신경쓰는 느낌 취성패만해도 좀 더 분야 선택권이 많았으면 좋겠음 직접 경험해본 이야기를 들어보면 모두 비슷한 직종을 은근히 강요하고 담당자분들도 취업성공률에 대한 압박이나 한 사람당 담당하는 구직자의 수가 많아 질 좋은 상담이나 도움을 주기 어려운 환경같음
- 담당자 한 명이 책임지는 사람이 너무 많아 보여서 조금 아쉬웠다
- 단순히 실적을 올리기 위한 취업 알선이 아니라 한명 개개인이 제대로 된 회사에 취업하여 오래 일할수 있도록 할 수 있는 제대로 된 체계적인 지원이 필요하다
- 일시적 취업(비정규직,일용직)만을 늘리는 질보다 양을 바라보는 정책
- 자기소개서같은거봐주신적있는데 퀄리티들이낮고 센터에서 일자리소개해주는곳이 다 5인미만 이거나 안좋은회사들이다. 퀄리티있는일자리가없다

8. 노동자 중심이 아니라 사업자 중심의 혜택

- 사업체 중심이 아닌 근로/노동자들을 배려한 현실적인 정책이 필요하다고 생각합니다. 더불어 소수만이 누릴 수 있는 정책이 아닌 적더라도 다수가 누릴 수 있는 정책을 원합니다.
- 청년노동자들에게 직접 가는 혜택이어야 한다. 주거비 지원 같은 정책들은 회사를 거치지 않고 바로 청년에게 간다. 그만큼 반응도 좋고 정책에 효과도 높다. 하지만 일자리 정책 등은 청년노동자를 위한 정책이 아닌 기업 또는 경제에 초점이 맞춰져있다. 청년들을 하나의 부품으로 보고 노동시장에 밀어넣기식으로 진행된다. 기업의 문화나 노동조건은 최악인데 그것의 대한 개선없이 기업이 고용할 수 있도록 급여만 지급하는 정책은 비정규직을 양성하는 정책이고, 청년이 다시 노동시장에 튕겨져나와 구직을 반복할 수 밖에 없는 구조다. 청년들의 하나의 사회구성원으로 바라보지 않고 도구로 바라보는 정책과 기업에 초점을 맞추는 정책부터 개선해야 한다.

9. 만족하는 제도

- 구직기간 중 금전적/교육지원제도(경기도 청년기본소득, 청년수당, 경기도청년지원금, 구직지원금, 내일배움카드), 내일채움공제, 국민취업지원제도, 내일배움카드
- > 구직기간 중 직접적인 금전지급 및 내일배움카드로 교육을 받을 수 있어서 빛내지 않고 버틸 수 있어서 큰 도움이 됨. 취성패, 국민취업지원제도 등도 만족하는 이들도 있으나 취업률을 높이기 위한 좋지 않은 일자리 알선 등에 불만을 가지기도 함.



토론

1. 홍수경 - 서울여성노동자회 심리정서지원단
2. 장지연 - 한국노동연구원 부원장
3. 이채은 - 청년유니온 위원장
4. 이승윤 - 중앙대사회복지학부/청년정책조정위원회 부위원장
5. 임동희 - 고용노동부 여성고용정책과 과장

토론 1.

90년대생 청년여성노동자 실태조사 토론회 토론문

홍수경(서울여성노동자회 심리정서지원단)

토론에 들어가며

한국여성노동자회의 동 연구에 참여한 90대생 청년노동자들의 설문 응답율과 면접 참여율을 보면서 제일 먼저 느낀 점 하나 “우리는 말하고 싶어요. 우리 입으로 전하는 우리들의 이야기를요.” 보여지는 삶이 아닌 일상의 모습을 전하고자 하는 열렬한 열망을 확인했다. 언론과 뉴스와 드라마를 살펴보자. 다수를 점하고 있는 이야기들 어디에도 ‘90년대 청년여성노동자’의 삶의 흔적, 현실은 없다. 성폭력, 직장 내 괴롭힘, 근로조건이 보장되지 않는 현장을 담아내는 서술들은 클릭을 유도하기 위한 자극적인 단어들의 배합과 나열이 주를 이룬다. ‘어머나, 세상에’ 클릭 한번으로 휘발되어 사라지기엔 삶의 잔향이 너무도 깊고 짙다. 그럼에도 젊은 여성의 서사를 그릴 때, 실존하는 ‘여기 지금, ***의 삶’은 없다. 그들의 목소리는 담기지 않아왔다. 면담 인원이 충분하지 않다고도 할 수 있겠으나 동 연구결과에 담긴 생생한 삶의 궤적들 안에서 우리는, 현재를 살아낸, 또 견뎌내고 있는 사람들을 비로소 만날 수 있었다. “저 여기 있어요, 우리 이렇게 살아요. 우리 정말 살고 싶어요”라고 외치는 소리를 들을 수 있었다. 물론 동 연구에 참여한 면접대상은 고(高)임금, 고(高)안정, 고(高)전문 특성의 일자리를 가진 청년 여성노동자를 제외하고 주로 2차 노동시장 노동 이력을 가진 90년대생 청년 여성노동자를 대상으로 하였기에, 90년대생 청년노동자 전체를 대표하고 있다고 볼 수는 없다. 그러나 상시 근로자 30인 미만 사업장이 전체 사업장의 96%에 달하기에 동 면접자들의 대표성을 크게 부정할 일은 아니라 하겠다. 남녀를 불문하고 청년노동자들이 겪는 현실은 동일하겠으나 설문결과보고서에도 나와있듯 ‘여성노동자’는 위기상황에서 가장 먼저 퇴출당하고, 노동시장 신규진입시 성차별로 인해 진입이 어렵고, 구직 이후에도 수직적이고 성차별적인 조직문화라는 중첩적인 노동환경에 놓여있다. 따라서 90년대생 여성노동자들의 노동 현실을 담은 면접조사결과는 우리 시대 청년 여성노동자

의 삶의 주요한 단면이라 할 것이어서 이들의 외침에 어떻게 답할 것인지에 대해 진지한 논의가 필요하겠다.

1. 산업화, 민주화 세대들이 설계한 시스템하에서 노동하는 90년대생 여성노동자

- 면담결과에 따르면 대학 졸업 또는 고등학교 졸업 후 사회생활을 시작한 이들은 첫 직장에서 실망과 불안감을 동시에 맛보게 된다. 시스템이 잘 구축되어 직무 역할이 분명한 대기업이나 공기업에 취업한 소수보다, 중소기업에서 직장생활을 처음 시작한 이들이 다수다. 취업을 위한 자격증 및 스펙을 쌓기 위해 고등학교 및 대학교 때 스테디를 하고 학원을 다니며 교육훈련을 받는 등 부단한 활동을 하였으나, 제조업·마케팅·경영지원·사무보조 등 다양한 직무에 배치된 이후에는 별도의 연수 과정 없이 직장생활을 시작하게 된다. 조직구성원간 의사소통이 원활하고 수평적인 조직문화가 구현된 직장에서는 직무소진을 덜 느끼나 여성을 ‘일하는 동료, 직원’으로 보기보다 옷차림, 태도에 주목하고, 사무를 보조하는 대상으로 대하거나, 위계질서가 뚜렷한 사업장에서 일 할 경우 근로조건이 좋은 경우라도 ‘계속 근무’보다는 ‘이직’을 택하는 경우가 많았다. 연봉 높은 대기업 계열사에 퇴직한 여성근로자, 연봉이 높은 중견기업에서 퇴사해 상시 근로자 10인 이하 기업으로 이직한 여성근로자, 3교대 근무, 승진의 기회가 보장된 회사에서 퇴사한 여성근로자 등 모두 연봉과 복리후생 수준이 높은 기업이었으나 ‘퇴사’를 택한 이유는 근로조건이 아닌 근무환경과 조직문화와 연관되어있었다. ‘벌어야 먹고 사는 현실’이라 하더라도 이를 지속하기 위해서는 노동력의 재충전 등 인간다운 삶을 영위할 수 있는 노동환경이 보장되어야 하기 때문이다. 또한 이들은 ‘여성’이 아니라 ‘직업인’으로서의 자기 존중감이 인정될 수 있는 환경을 중요시하기에 임금이라는 금전적 보상도 중요하나 ‘일을 통한 성취, 보람 등 의미’가 충족되지 않는 노동환경이라면 이직을 택하게 됨을 면담결과를 통해 확인할 수 있다.

- 산업화 세대와 민주화 세대가 설계한 시스템, 집단주의·가부장적이고 유교적인 문화와 교육시스템을 거친 세대들이 설계하고 관리 감독하는 기업에서 기존 세대와 상대적으로 민주, 인권, 평등, 다양성과 개성이 존중되는 교육과 사회환경 하에서 성장한 세대인 90년생이 업무를 수행하고 있다. 부조리를 경험한 세대들은 기존의 경험치가 있기에 이에 빚대어 나아진 근무환경을 얘기하나, 법정 근로조건 준수, 차별없고 수평적인 조직문화 및 개별성이 존중되는 삶은 90년대생에게는 너무도 당연하고 기본적인

것들이다. 그러나 당면하는 현실은 최저임금이 임금수준의 바로 미터이고, 휴일근로와 연장근로가 이어지고, 법적으로 보장되어있다는 휴가도 맘 편히 쓸 수 없다. 더불어 직장인이기보다는 ‘여성’으로 존재하길 원하는 사업장이 여전히 많다. 장기근속에 따른 보상이나 미래비전은 보이질 않는다. 역할이 다를 뿐, 직위가 있는 상사나 직위가 없는 신입사원이나 동등한 노동자이나, 연령·직위·성별 등을 이유로 업무상 적정범위를 벗어난 업무지시를 수행하게 되는 등의 노동경험은 여성노동자들의 이직을 가속화시키고 자아존중감을 저하시킨다.

- 실제 2021년 3월 통계청 조사결과에 따르면 청년실업률은 10%에 달하나, 중소기업에서는 지속적으로 구인난을 호소(73.1%)하고 있다고 한다. 한국노동경제학회 노동경제논집에 실린 '첫 일자리 이탈 영향요인 분석'¹²⁾에 따르면 청년 취업자의 50.2%는 처음 취직한 직장을 1년 안에 그만두었다고 한다. 남성은 첫 직장에 취직하는 연령이 높을수록 회사를 그만두는 비율이 올라갔고, 여성은 나이와 퇴사율의 상관관계가 뚜렷하지 않았으나 대졸 이상 고학력일수록 이직 가능성이 높았다고 한다.¹³⁾ 구인과 구직의 미스 매칭은 노사, 사회 모두에게 마이너스로 작용할 가능성도 높음에도 중소기업의 낙후된 근로조건과 전근대적인 기업문화는 현재진행형이다. 90년 이후 출생한 노동자의 비중은 점점 더 늘어나고 있고 그들의 마인드셋을 과거 세대의 시스템에 맞출 수는 없다. 구성원들에 맞는 시스템으로의 전면적인 전환이 필요하다.(오징어 게임의 대사가 생각난다. “이러다가는 다 죽어.. 다 죽는단 말이야”)

2. 90년대생 청년 여성노동자들에게 ‘일’과 ‘삶’

- 면접(대다수)과 설문결과(전체 답변자 중 51.9% 반려동물+나혼자)를 함께 살펴보면 청년여성노동자들에게 ‘결혼’은 필수가 아니라 선택이다. 따라서 그들에게 ‘일’은 당연하고 생존을 위한 ‘필요충분조건’이며 전 생애에 걸쳐 혼자 살아남아야 한다. 어머니, 배우자는 선택이나 ‘나 누구누구’는 옵션이 아니다. 따라서 이들에게 ‘일’은 자기 존재의 기반이다. 그런데 현실은 어떠한가? 1.에서 살펴보았듯 수도권에 비해 지역에 소재한 기업의 경우 집단적, 가부장적, 성차별적 조직문화에, 노동환경은 열악한데다 구인도 제한적이다. 시대가 변했다고 하나 지방에서 자란 세대의 경우 남녀차별, 권위적이고 가부장적인 문화, 개인보다 집단문화에 대한 존중 등이 여성의 삶을 더 압박한다고

12) 황광훈, 첫 일자리 이탈 영향요인 분석, 노동경제논집 43권2호(2020.6월): 41~74

13) 한국경제신문 2020.07.14.자

느껴 자신이 자라온 주거지를 떠나 독립적인 삶을 추구하는 경향이 있고, 실제로 인터넷 대상자들의 경우 아무 연고 없는 수도권에 혼자 정착하는 경우가 다수 있었다. 지방에서 여성 일자리를 구하기 힘든 특성도 있으나 월가족으로부터 벗어나 자신의 주거지와 직업을 구하는 것이 전근대적인 기존 질서로부터 ‘자유’를 획득하는 방법이기 때문에 이들이 ‘일자리’를 구하는 것은 의식주를 해결하는 ‘생존’의 방편임과 동시에 개인으로서의 자기 삶을 다시 꾸리는 길이 된다. 그러니 이들에게 ‘취업’이란 자기 존재의 증명이기도 한 것이다. 이는 한편 부정적으로는 ‘자신과 일에서의 역할’을 ‘동일시’하게 되어 자존감이 저하되는 동인이 되기도 하며, 실업 시 심리적 불안감이 증폭되고 삶의 의미를 상실하게 되는 상황에 놓여지기도 한다. 이들은 힘들고 지치고 모욕적인 근무환경 하에서 퇴사를 택하고도, 실업 후 겪게 되는 사회적 단절과 생계난에 봉착하면서 여기서 벗어나기 위해 자신의 능력에 비해 하향취업을 하게 되며 일을 통해 사회로 연결되는 통로를 확보하기 위해 다시 노동시장으로 복귀하게 된다.(부모와 동거하는 경우보다 1인 가구의 경우에 이런 현상이 더 강함.)

- 그나마 고용보험을 통해 지급받는 실업급여가 청년실업자들에게 산소호흡기의 역할을 하는 측면이 있다. 한국고용정보원의 청년패널조사 직업력 자료(2007~2018년)를 이용하여 청년층의 첫 일자리 이탈 영향요인을 살펴본 연구결과에 따르면 청년 취업자의 50.2%, 즉 청년층 임금근로자 10명 중 5명은 1년 이내에, 7명은 2년 이내에 첫 일자리에서 이탈하는 것으로 나타났다.¹⁴⁾ 첫 취업 후 장기적인 직업을 탐색하기 위한 이직은 지난 10년간 동일한 양상을 보이고있어 보편적인 현상이라 할 수 있다. 따라서 청년층의 경우 이를 감안한 실업 지원책이 필요하다. 숨 쉴 수 있는 호흡기 말이다.

3. 분절된 노동시장, 고용형태 및 기업규모에 따른 임금 및 근로환경 격차 심각

- 채용공정화에 관한 법률의 적용확대 및 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률에 따라 채용 시 성차별적인 노동 관행이 개선되고 있다고는 하나 취업이 어려운 청년 노동자들은 생존을 위해 또는 더 나은 일자리로 가기 위한 임시방편으로 임시직·알바 등 비정규직 노동시장을 다시 노크하게 된다. 그런데 우리나라 노동시장은 매우 분절적이라서 비정규직에서 정규직으로의 이동은 매우 제한적이며 기업 규모 및 고용형태

14) 황광훈, 첫 일자리 이탈 영향요인 분석, 노동경제논집 43권2호(2020.6월): 41~74

그리고 성별에 따른 임금 격차가 큰 편이다. 통계청의 2021년 8월 경제활동인구조사결과에 따르면 전체 임금 근로자의 38.4%가 비정규직인데.¹⁵⁾ 비정규직의 2021년 6~8월 간 월평균 임금은 176만 9000원인 반면 정규직 월평균 임금은 333만 6000원으로 조사되어 정규직과 비정규직 간 임금 격차는 156만7000원으로 비정규직 임금은 정규직의 53%에 그쳤다. 기업 규모에 따른 임금 격차 또한 심각한데 한국경영자총협회가 발표한 '한일 대졸초임 비교와 시사점' 자료에 따르면 '대졸 학력 이상의 정규직 근로자 초임을 기준으로 할 경우, 2020년 300인 이상 사업체 직원은 기본급, 성과급, 초과급여 등을 포함한 총임금 5084만원을 받았으나, 30인~299인 규모인 중견 사업체는 3329만원, 5~29인 사업장은 2868만원, 1~4인 사업체는 2611만원을 기록했다.'고 한다.¹⁶⁾ 더불어 여성의 임금수준은 남성의 67.7%(2020년 기준 고용노동부 고용형태별근로실태 조사)에 그쳐 비정규직으로 중소기업에 재직하는 여성근로자의 임금수준은 조사된 임금수준보다 더 낮을 수밖에 없다. 낮은 임금수준에 노동인권도 준수되지 않는 현실임에도 불구하고 여성노동자는 생존과 실존을 위해 그야말로 '존버'하고 있음을 면담을 통해 재차 확인하게 되었다.

- 그럼에도 면접과정에서 만난 여성노동자들은 자신의 전공을 살리거나 적성을 살린 새로운 일자리에 도전하거나, 대학원 진학, 교육훈련 등 자기계발을 하는 등의 활동을 하고 있음을 확인할 수 있었다.(면담에 응한 면접자들의 적극성이 원인일 수 있다는 생각을 했는데 설문조사결과에서도 대다수 취업준비자들이 2~3가지의 취업준비를 하는 것으로 조사되어 정규직화 또는 양질의 일자리를 얻기위해 지속적인 노력을 하는 것이 일상일 수 있겠다 싶다.) 더불어 힘겨운 노동환경 하에서 소진된 신체적·정신적 건강을 회복하기 위한 휴지기가 필요한 경우도 있었다. 소규모 사업장일수록 1인이 다수의 업무 역할을 수행 해야 하고, 휴가 시 대체인력이 없고 직무가 불명확하고 근로시간 또한 장시간 경우가 많아 퇴사하지 않으면 휴식할 수 없기에 퇴사하고 건강을 회복한 후 노동시장으로 재진입하게 되는 것을 확인할 수 있었다. 청년들의 잦은 이직은 중소기업의 구인난과도 맞물려있기에 사업주들이 청년세대의 이직 사유에 주목한다면 '직무를 명확히 하고, 휴일·휴가, 근로시간 등 법정 기준을 준수하고, 수평적인 조직문화, 성차별적인 직무환경을 개선하는 것'을 최우선으로 해야 할 것이다.

- 2018년 잡코리아가 한국무역협회와 함께 취업준비생 및 직장인 526명을 대상으로

15) 동아일보 2021. 10. 26자 '비정규직 800만명 첫 돌파... 정규직과 임금 격차도 최대'

16) 한경닷컴 2021. 10. 4자 '대기업 대졸 초임 5084만원...'중소기업과 임금격차, 일본보다 심해''

‘일하고 싶은 기업의 조건’(연봉수준, 근무조건·근무환경, 직무특징, 복리후생 중 택) 설문결과에서도, 2명 중 1명은 취업 시 가장 중요하게 생각하는 기준으로 ‘복지제도’를 선택했고, 취업생은 ‘복리후생이 가장 중요하다’(51.5%)고 답하였으며 20대는 30~40대에 비해 근무조건·근무환경을 상대적으로 더 중시한다고 답변하였다. 동 연구의 설문결과에서도 구직 시 주요 고려점으로 고임금(65.1%)도 중요하나 직무적성(59.9%), 근로조건 준수(56.3%)이 높은 비중으로 조사된 것은 타 연구와 맥락을 같이 한다. 기업 규모에 따른 ‘임금 격차’를 단번에 해소하기 어렵겠으나 현 세대(90년대 이후 출생한)가 생존하기 위한 근무환경이 조성되지 않는다면 중소기업은 지속적인 구인난에 시달릴 수밖에 없고, 노동시장에 진입하기를 포기한 청년세대들의 아우성또한 지속될 수밖에 없다.

4. 그럼에도 ‘존버’

: 자기존중과 동 시대 여성노동자가 처한 현실에 대한 공감과 연대의식, 변화의 욕구

- 인터뷰에 응한 대다수 청년여성노동자들은 자발적이고 적극적으로, 이 시대를 살고 있는 여성노동자의 목소리를 전하고자 했다. 취업준비를 하는 동료집단에서 남성들이 여성들보다 취업률이 높고, 정규직이 되기 위해 인턴·계약직 등의 경로를 거쳐 정규직이 되고자 애쓰나 한번 계약직·파견직이 되면 정규직으로의 신분 이동이 힘든 현실, 성차별적인 근로환경(성희롱 및 성차별) 등 동시대 여성이라면 누구나 겪게 되는 노동현실 앞에서 차별받는 여성들에 대해 심정적으로 공감하고 연대하는 의식을 갖고 있었다. 이들은 환경, 인권, 동물보호 등에도 관심이 많고 자원봉사, 커뮤니티 활동, 모금 등 나름의 방법으로 사회적 이슈에 행동으로 답하고자 하는 공통적인 행동특성을 보이고 있었다. 이들은 자신들 또는 동시대 여성노동자의 얘기들이 연구를 통해 사회에 전달함으로써 다수의 삶이 좀 더 개선되기를 바라는 마음으로 인터뷰를 신청했고, 첫 만남임에도 불구하고 진지하게 자신을 개방하고 직장생활에서 느꼈던 고충들과 불확실한 미래에 대한 불안감, 좌절 등의 개인적 감정, 여성노동자의 노동경험과 심리적 상흔 등도 연구자들을 신뢰하고 들려주었다.

- 최저임금이 조금 넘는 200여만원을 받으며, 향후로도 300만원이 되지않는 임금에 집을 사거나 혼인 등을 통해 가계를 꾸린다는 상상은 아예 미래계획에 포함되어 있지 않고 지속적으로 생존하기 위해 일자리가 필요하다고 얘기한다. 기존처럼 근속에 연계

되어 임금이 인상되는 연공급 구조가 아니다 보니 장기근속한다고 해서 삶의 수준이 현재보다 더 개선될 수 있다고 생각하지 않게 되어 미래에 대한 불안과 좌절의 결과로 현재 삶에 더 큰 무게를 싣게 되는 행동양식(쇼핑, 웹툰, 1인 가구)을 취하고 있는 것으로 보인다. 또한 이들은 개개인의 개성이 존중받길 원하는 한편, 타인의 시선에 민감하고 비교를 통한 상대적인 박탈감으로 인해 자존감이 손상되기도 하는 등(소셜미디어 활동이 상대적 박탈감과 우울감 확대에 영향을 미친다는 면담내용) 피상적인 인간관계 하에서의 피로감을 호소한다. 원가족에서는 독립하기를 원하나 세대를 구성하기에는 경제적으로 여의치않을 뿐더러, 비혼인 상태에서 경험한 노동환경 앞에서도 신체정신적 피로도가 극심한데, 기혼여성으로 육아와 가정살림을 병행할 엄두가 나지 않는다. 그럼에도 사회적·정서적 교류는 필요한 이들에게 애정을 주고받으며 정서적 만족감과 더불어 심리적 안정감을 얻을 수 있는 반려동물은 하나의 대안적 삶으로 보인다.

90년대생 청년여성노동자들은 윗 세대들이 세운 사회적·문화적 시스템하에서 그들이 배우고 체화한 마인드셋이 수용되지 않거나 또는 윗 세대들의 시스템에 복종을 강요당하는 경험을 하게 된다. 노동시장은 분절화되어 있고 시장 간의 이동은 극히 어려우며, 삶의 의미와 자존감을 동시에 높여주는 안정적인 일자리는 많지 않다. 신분 상승을 위한 사다리는 거의 존재하지 않으며 계급화된 사회구조는 미래에 대한 희망이 부재함을 느끼게 한다. 그럼에도 성차별인 세상이어서는 안된다고 생각하며, 역할, 능력, 성과의 차이가 사람에 대한 차별로 이어져서는 안된다고 생각하며, 일이 단지 생계의 수단이 기보다는 일을 통해 보람을 느끼고 ‘존재감’을 획득하고 싶어한다. 이 시대에 함께 사는 청년 여성노동자들이 나와 같은 노동 현실 하에서 힘겨워함에 공감하며 변화되기를 염원하고, ‘누구의 무엇이 아닌 자신의 이름’으로 존중받길 원함을 확인하였다. 공감이 연대로, 연대가 변화로 이어지기를!

토론 2.

토론문

장지연(한국노동연구원 부원장)

1. 90년대생 여성청년노동자

- 뭐라도 일을 찾아 하고 있다.
- 하지만, 저임금. 쌍팔년도식 직장문화. 성차별... 더 좋은 일자리 찾고싶다.
- 국가정책의 도움을 받기도 하지만, 선별지원에서는 탈락하는 경우가 많다.

2. 소득보장정책: 취업자 사회보험

- 종사상지위(정규직, 비정규직, 특고, 프리랜서, 자영) 상관없이
- 일정기간 소득에서 일정비율로 보험료 납부하면, 소득중단 시 수급권 획득.
- 소득중단 사유: 실업, 산재, 상병, 출산, 육아
- 소득이 안정적인 노동자로부터 불안정한 노동자로 소득 이전.
- 소득이 아주 적거나 초단기간 일한 경우, 소득신고 하지 않은 노동에 대한 보호는 어려움

3. 청년정책: 청년기초자산

- (20)세가 되는 개인에게 (2000)만원의 자산(인출권)을 부여.
- 이후 (10)년 기간동안 이 금액을 사용할 수 있음.
- 제도도입 시점에 이미 20세를 넘긴 이들에게는 좀 더 낮은 금액을 부여하는 슬라이딩 방식.
- 용도제한 ① 취업자의 경우 소득 매칭으로 자산형성 지원 ② 학비와 교육훈련비 ③ 창업비용 등
- 청년내일채움공제와 내일배움카드 등을 결합한 제도라고 할 수 있으나, 보편적 지원

- 제도로 전환하고 청년 개인의 주도권을 강화
- 출발선 맞추기, 기회균등의 의미

4. 그 외

- 노동인구고령화 대응과 이대남 현상: 고령자고용안정(정년연장)과 청년 일자리 문제 대응에 여성의 자리 있나?
- 독립해서 살 수 있는 주거정책

토론 3.

삶을 값아먹는 시간이 아닌 미래를 그릴 수 있는 노동

이채은 (청년유니온 위원장)

미래를 꿈꿀 수 있을까

실태조사 결과를 보며 여러 부분에서 동질감을 느꼈다. 90년대 생 여성 노동자이자, 서울에서 일하고 있고 월 평균 임금도 응답자와 비슷한 수준이다. 2번 이직하고 그 이유도 근로여건이 불만족스러웠다는 것에 많은 또래 여성 노동자들과 비슷한 상황에 놓여있다는 것을 수치로 확인하니 생각이 많아졌다. 200만원이 조금 덜 되는 임금을 받으며 상상하는 30년 후의 미래는 어두웠다. 아마 대다수의 여성청년들도 비슷한 상황일거라 생각된다. 보고서의 <표 5>에는 청년여성노동자의 최근 3개월 평균 수입 비중을 확인 할 수 있었다. 그 중 62% 이상의 여성청년노동자들이 200만원 미만의 수입이 있다고 응답했다. 150만원~200만원 미만의 수입은 한 달 최저임금 수준으로 아주 기본적인 생계유지만 가능하다. 서울에서 한 달 살기에 매우 빠듯하다. 기본적으로 드는 식비 등의 생활비는 70~80만원 정도이고 보험비나 교통비, 통신비로 30만원, 월세 30만원, 학자금 대출이나 전세자금 대출을 20~30만원이라 가정하면 최소 150만원을 필수 생활비로 소비한다. 최대로 저축을 할 수 있는 자금은 30만원 내외다. 머릿속으로 다시 계산하게 된다. 한국 사회에서 정상적인 생애주기에서 지금 90년대 여성은 결혼 정년기로 여겨진다. 대학 졸업 후 바로 취직한다는 전제하에 한 달에 30만원씩 모아 6년 정도 지나면 기껏해야 2천만 원이 모인다. 저축자금 액수, 소득만이 결혼 여부에 영향을 미치지 않지만 소득수준에 따라 뚜렷하게 차이를 보인 향후 가족구성은 해석해 볼만한 여지가 있다. 보통 소득이 낮을수록 더 빨리 가정을 꾸리고 안정적인 삶을 살고 싶을거라 생각할 수 있지만 전통적으로 배우자나 자녀가 복지를 대신하는 사회안전망이었다면 현재는 그들이 여성에게는 짐이나 비용으로 여겨진다. 특히 여성의 경우에는 가정에서 필연적으로 돌봄노동을 요구받는 존재이기 때문에 남성보다 더 결혼이 부담으로 다가온다. 물론 여기에는 한국의 가부장적인 문화와 홀로 감당해야하는 육아와 돌봄, 그리고 사회에 만연한

성차별적인 인식도 크게 작용 했을 것이다.

여성 노동자의 소득 안정

주변에 일하는 또래 여성들과 대화를 해보면 앞으로의 소득이 지금보다 더 좋아질거라는 전망을 하지 않는 경우가 대다수였다. 오히려 지금의 노동 강도가 높기 때문에 나이가 들어 노동 강도가 낮은 일터로 가게 되면 수입이 줄어들 거라 예상하는 경우도 있었다. 대부분은 정규직이더라도 중소기업인 경우가 많으며 고용은 안정적이거나 연차가 쌓이더라도 임금이 크게 오른다고 생각하지 않는다. <그림 3>을 보면 정규직 유지형은 60%가 조금 안되었는데 40%에 가까운 90년대생 여성 노동자들은 비정규직 일자리에 머무는 것을 확인 할 수 있다. 연차가 쌓여도 소득이 늘어나지 않는 경우에는 전문성을 요하는 일자리에 여성 노동자들이 많이 배치되어있지 않다고 예상 할 수 있으며 이는 관례상 여성을 고용하지 않기 때문일 수 있다. 이행기 과정에 놓여있는 90년대 생 여성노동자들이 잦은 이직과 불안정 노동을 전전하는 데도 불구하고 한국사회는 크게 문제의식을 가지고 있지 않다. 이제 막 사회에 진입한 여성청년 노동자의 40%가까이가 비정규직이며 62%가 200만원 이하의 임금을 받는 등 저임금 노동을 하고 있지만 이들의 삶을 보전해 줄 수 있는 정책과 사회 보장은 찾아보기 힘들다.

불안정한 상황 속에서 더 취약한 여성청년노동자

<표 23>을 보면 초단시간 노동 경험이 있는 여성 청년 노동자는 37%에 달하는 경험을 하였다. 청년유니온에서 2020년 2월 경제활동인구조사 원자료를 자체 분석한 결과 초단시간 노동을 하고 있는 20~24세 여성 청년은 11.4만명으로 노년층을 제외하면 다른 어떤 성별 나이대보다 높은 수치를 기록하고 있다. 대다수의 여성 청년 노동자들이 초단시간 노동 경험이 있다고 볼 수 있다. 초단시간 노동의 경우 주휴수당을 받지 못할 뿐 아니라 각종 노동권에서 배제된다. 또한 코로나와 같은 재난 상황에서 필수노동이 아니면서 비대면 노동이 불가능한 서비스 업종인 경우 많은 노동자들이 해고당했는데 그 중 여성 청년노동자들이 가장 큰 피해를 겪었다.

90년대 생 여성 청년이 다수 분포되어 있는 업종에 경우 일자리가 불안정하고 장시간 저임금 노동 환경인 경우를 어렵지 않게 찾아볼 수 있다. 청년유니온의 첫 업직종 지부인 패션어시지부의 경우 작년 조사결과에 따르면 94%가 여성 노동자였으며 96%이상이 30세 미만의 청년이었다. 패션스타일리스트 어시스턴트의 경우 하루 평균 11시간 이상의 노동을 하며 월 평균 97만원에 불과한 임금을 받고 있었다. 시간당 임금은 4천원 미만이었으며 96%이상이 2020년 최저시급이었던 8,590원을 보장받지 못하고 있었다. 정신적 피해와 갑질 등 직장 내 문화에 관한 비중도 크게 차지하고 있었다.

청년유니온이 10년 만에 조사한 미용실 스텝 실태조사에서도 비슷한 결과를 도출할 수 있었다. 미용실 스텝이나 디자이너의 경우 90%이상이 여성 노동자였다. 미용실 스텝의 평균 시급은 6,287원으로 최저임금의 72% 수준에 불과하였다. 또한 최저임금 위반율은 94%에 달하였다. 헤어디자이너의 평균 시급은 7,697원으로 최저임금의 88% 수준에 불과했다. 최저임금 위반율은 75%로 나타났다. 근로시간은 평균 53.7시간으로 나타나 장시간 노동이 대단히 만연해있음을 확인할 수 있다.

청년 여성 노동자가 많이 분포해 있는 업직종의 경우 장시간의 저임금 노동인 경우를 흔지 않게 찾아볼 수 있다. 이들이 왜 이런 일자리에서 일하게 되었는지 혹은 이들이 일하는 곳 대다수가 왜 열악한 노동환경인지는 전후관계를 파악해 볼 필요는 있겠다.

지속 가능한 사회

청년노동자들의 불안정한 노동지위, 장시간·저임금 노동은 한국사회가 해결해야 할 시급한 과제 중에 하나다. 이제 막 30대 초반에 들어선 90년대 생 노동자들은 앞으로 이 사회를 이끌어갈 주요 주체 중 하나다. 이들이 성별 또는 나이로 노동시장에서 차별을 겪는다면 한국사회는 발전적인 방향으로 나아갈 수 없다. 이들이 겪는 일터에서의 차별과 불안정성을 직면하고 이를 해결하는 것이 필요하다. 지난 2017년

문재인 정부는 페미니스트 대통령이라는 수식어를 내걸었다. 그러나 청년여성들이 일터에서 겪는 차별은 크게 개선되지 않은 것 같다. 오히려 2022년 대선을 앞둔 지금에서는 차별은 노골적으로 혐오와 분노는 더 확장 된 듯만 싶다. 이 현상이 유지되고 여성청년노동자들이 사회 구성원으로서 인정되지 않는다면 미래를 담보 할 수 없다. 현재를 살면서 미래를 꿈꿀 수 있는 노동이 가능한 사회여야 한다. 버티는 삶이 아닌 앞으로 나아 갈 수 있는 삶을 그릴 수 있는 사회가 만들어져야 한다.

토론 4.

90년대생 여성노동자 실태조사 보고서]에 대한 토론문

이승윤 (중앙대 사회복지학부/청년정책조정위원회 부위원장)

청년세대론(특정세대의 자원과 권한 독점으로 인해 청년세대의 불안정성이 높다는 설명)과 함께 청년젠더갈등 담론(이대남과 이대녀의 갈등 묘사)이 청년세대 내부의 계층화 그리고 여성청년뿐만 아니라 남성청년들의 노동시장에서 경험하는 불안정성의 격차 및 취약계층의 문제를 조명하는데 한계를 보이고 있다. 이 가운데 여성청년노동시장의 실체를 보다 구체적으로 분석한 이번 보고서는 매우 의미있는 연구라고 생각된다.

2020년 5월 기준 한국 청년의 낮은 고용률(42.2%, 전체 65.8%)과 높은 첫 일자리 이직률(69.6%)은 동전의 양면이다(통계청, 2020). 임금노동자 기준 청년의 첫 취업까지의 평균 소요기간은 10개월이지만, 첫 직장 평균 근속기간은 1년 5.5개월로 큰 차이가 나타나지 않으며, 이러한 차이는 오히려 지난 10년간 근소하지만 축소되어왔다. 어렵게 취업하여도 근속년수는 매우 낮은 것이다. 어떻게 청년의 취업이 어려워지고 있는 상황과 취업 후 일자리 유지가 어려워지고 있는 상황이 공존할 수 있는 것인가? 전혀 다른 것처럼 보이는 두 결과는 한국 청년 노동시장의 구조적 특성에서 기인하고, “90년대생 여성노동자 실태조사 보고서”에서도 동전의 양면으로 보이는 특성이 90년대생 여성 노동자에게서도 잘 나타나고 있다. 청년여성들은 임금수준 자체보다 자신의 개발가능성과 직무 등의 근로환경에 관심이 많았는데 노동시장은 이들의 경력개발에 기여하는데 한계가 많았고, 취업준비로 스트레스를 많이 보이면서도 평균적으로 청년여성들은 5회 정도의 이직을 거쳐 일자리 이동도 많았다. 그리고 하양취업의 비율도 높았고, 첫 취업까지의 입사지원서 제출횟수를 살펴보면, 약 40%의 여성청년들이 5번 이상으로 답하고, 그 중에서도 22%는 10번 이상을 제출했다.

청년은 코로나19와 같은 외부적인 요인으로 인한 경제 침체 상황에 민감하다. 2020년 기준 청년 경제활동참가율은 47.0%로 전년 대비 1.4%p 감소하였다(통계청, 2020). 이

는 청년층 전체 인구 중 비경제활동인구의 비중이 증가하였다는 의미다. ‘확장실업률’, ‘시간관련추가취업자’, ‘잠재취업가능자’, ‘잠재구직자’, 구직단념자 및 취업준비자, NEET 등의 새로운 실업 및 취업 관련 개념 및 보조지표들을 이 경제적 위기 시기에 특히 살펴볼 필요가 있는데, 경제 침체기에 청년 미취업자 중 부분실업과 잠재실업이 증가하기 때문이다. 본 보고서에서도 10% 정도의 청년은 2개 이상의 일자리를 가지고 있다고 답하였고, 알바와 시간제가 20%, 16.2%는 기간제에서 일하고 있었는데, 조사 결과를 통해서 현재 일하고 있기 때문에 응답자에 포함되었지만, ‘시간관련추가취업자’, ‘잠재취업가능자’, ‘잠재구직자’, 구직단념자 및 취업준비자, NEET 등을 포함되지 않아, 여성청년노동시장의 상황은 표면적으로 드러난 것 이상으로 불안정성이 높을 수 있다.

한편 청년 첫 일자리의 질은 관련 통계 지표에서 일자리의 고용계약 형태에서는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 임금노동자(68.6%)가, 근무형태에서는 전일제 노동자(78.3%)가 대다수를 차지하였다(통계청, 2020). 그리고 청년 취업자의 절반 이상(58.7%)이 첫 일자리에서 평균적으로 200만 원 미만의 월 임금 소득을 얻는 것으로 나타나, 2020년 기준 최저임금 월 환산액이 약 180만 원인 것을 고려하면 임금수준이 낮은 편이다. 청년 첫 일자리 이직 경험자 중 이직 사유의 절반(49.7%)이 근로여건 불만족이었다(김규혜, 이승윤, 박성준 2021). 본 보고서의 조사대상자의 임금수준은 비슷하게 나타났는데, 이직사유로는 계약완료가 높았으니 질적연구를 통해 근로여건이 이직에 미치는 영향을, 이전의 연구들과 비슷하게 분석되는 것이 확인되었다.

본 보고서에서도 나타나지만, 한국 청년고용정책을 살펴보면, 특히 청년이직과 관련된 한국의 주요 청년 노동시장 정책은 정규직 임금노동자 형태의 취업을 중심으로 ‘고용 창출’ 혹은 ‘근속 유지’ 기능만이 주로 강조되고 있다. 이는 사실 한국의 노동시장 정책의 전반적인 문제로, OECD 평균에 비해 한국 노동시장정책 지출 규모가 적고 소극적 노동시장정책에 대한 지출 규모가 OECD 평균의 절반 이하라는 점에서, 일자리 창출 중심의 노동시장 정책 특성이 나타난다(김유빈, 2020).

한국 노동시장에서 실업 및 취업의 의미와 각 상태 간의 경계가 모호해지고 있는 상황에서, 청년 노동자가 경험하는 ‘이직’ 개념의 의미 및 특성의 변화는 기존 연구와 청년 노동시장 정책에서 충분히 논의되고 있지 않다는 한계가 드러난다. 기존 전통적 개념으로 이직은 주로 직업 이동 중에서 조직 소속을 전제한 임금노동자의 이직

(job-to-job turnover) 및 실직(job-to-non-employment)으로 정의된다고 할 수 있다. 하지만, 근로계약이 아닌 다양한 계약 형태를 통해 노동하는 '비임금노동자'의 규모가 지속적으로 확대되고 있다는 점에서, 위와 같은 전통적인 이직개념에 기반한 분석들은 청년노동자가 경험하는 이직의 특징을 충분히 설명하지 못한다. 또한, 청년은 동질적인 정체성으로 분류될 수 있는 집단이 아니며, 청년 내부의 다양한 차이를 고려할 때 분석적 타당성과 정책적 효과성을 향상시킬 수 있다(한요셉, 2017).

많은 여성청년들이, 근로환경을 비롯하여 어려움이 있을 경우, 노조와 같은 연대체나 공식적인 기구보다는 지인과 가족들과 상의한다는 측면과, 주로 개인적으로 미디어매체로 여가시간을 보낸다는 응답등은 앞으로 여성노동의 조직화의 필요성과 확장성에 주는 함의가 적지 않다.

또한 향후 가족구성 미래 계획과 관련하여, 가족 구성에 대해 뚜렷한 생각이 있는 응답자들의 경우 수입이 높을수록 법적 배우자 혹은 자녀와 살고싶다는 응답비율이 높아지고, 수입이 낮을수록 반려동물 혹은 혼자 살고 싶다는 응답 비율이 높아진다고 분석되었다. 보고서에서는 이러한 응답 결과를 통해 “90년대생 여성노동자들은 ‘백마 탄 왕자’를 만나 팔자를 바꾸려는 ‘신데렐라’의 헛된 꿈을 꾸지 않는다”는 것을 알 수 있다고 설명하였는데, 수입이 높은 청년여성노동자는 가족구성을 원한다고 응답하는 비율이 높아졌다는 것은, 경제적기반이 약하고 미래에 대한 불안정성이 높을 경우 가족 구성에 대한 희망이 있어도 구조적인 이유로 비혼이 권유된 것이 아닌지 고민해볼 수 있다. 예를 들어, 경제적으로 수입이 높은 경우, 자기개발 및 커리어개발이 어느 정도 예측가능한 일자리에서 머무르는 청년여성일 수 있으나, 그렇지 못한 경우는 커리어개발에 대한 불확실한 미래로 가족구성을 유예할 수밖에 없는 것은 아닐지 등 다양한 관점의 해석이 필요하다.

마지막으로 본 보고서에서 매우 의미있는 분석으로, 집단중심추세모형 분석을 실시하였다. 해당 모형은, 시간에 걸쳐서 개인의 상태나 행동이 달라질 수 있음을 인정하는 분석모형으로 개인들은 유사한 형태를 보이는 집단으로 확률적으로 분류될 수 있다는 점을 전제로 한다. 본 연구의 일자리 이동 시점이 일정기간 동안의 변화는 아니지만 90년대생 여성노동자 개별이 첫 번째 일자리에서 열 번째 일자리까지 이동한 시점동안의 이력을 분석하였다. 5회 정도의 이직을 경험하고 대부분의 경우 경로가 결정되는 모습이 보이는데 이는 청년층 내의 세대 내 계층화에 대한 이승윤,백승호(2021)

의 연구와도 일치하는 측면이 있다. 본 분석은 여성청년의 내부에서도 집단유형이 나뉜다는 것을 분석해냈고, 특히 정규직 유지형은 60%되는 가운데, 비정규직 유지형 및 비정규직에서 실업이동형이 각각 25.7%, 10%를 차지한다는 것에 주목할 필요가 있다. 청년여성노동자 내부에 계급구조가 나타나고 있다고 말할 수 있는 것 아닌가? 여성노동자 청년내부의 계층화와 계급구조에 대해 이제 보다 구체적으로 논의할 필요가 있기 때문에 이와 같은 연구결과는 매우 중요하다. 남성 청년노동자와 구분되어 ‘여성청년노동자’간의 연대를 할 것인가, 여성청년 내부의 계층화 및 계급구조에 대한 분석을 바탕으로 (여성내부의 또는 남녀 노동자모두 내)계층간 연대전략이 의미있는가? 여성 청년 집단 대 남성 청년노동자의 대칭구조 수립을 통해, 잃게 되는 동력은 없는가? 여성 청년뿐만 아니라 한국 청년 노동자들에게 보다 나은 노동환경을 만드는게 어떠한 연대전략이 효과적인 것인가에 대한 질문은, 여성 노동자의 “연대”에도 지속적으로 함의를 줄 것이라 생각한다.

토론 5.

임동희(고용노동부 여성고용정책과 과장)