

퇴사, 일터를 떠나는 청년들

2018. 12

퇴사, 일터를 떠나는 청년들

연구진/ 천주희, 최혜인, 황은미

- 목 차 -

I. 들어가며	1
1. 연구 배경 및 목적	1
2. 연구 방법 및 연구 참여자 특징	5
3. 본문 구성	8
II. '취업준비생'의 노동진입과정	10
1. 예비노동자의 자격: '자격증'과 '스펙'	10
2. 과도기적 노동으로써 '현장실습생'과 '인턴'	15
3. 떠밀리듯 나간 노동시장	19
4. 소결: '일회용 노동자', 청년	21
III. '사회초년생'의 눈으로 본 수상한 노동 세계	23
1. 일터는 원래 이래요?	23
2. "일 잘하는 사람" 되기 위한 조건	29
3. '동료' 없는 조직과 경쟁문화	38
4. 소결: 일과 조직이란 무엇인가?	43
IV. '견딜'과 '협상'의 시간: 예비퇴사자의 삶	44
1. 성장가능성의 부재	44
2. 소진상태와 단절점	50
3. 퇴사 권하는 일터	54
4. 소결: '일신상의 이유로' 퇴사하겠습니다.	59
V. 퇴사란 무엇인가?	61
1. 노동 공백기: 쉼, 회복, 여행	63
2. 노동 중단기: 실업상태	67
3. 새로운 일터 실험: 워킹홀리데이와 창업	69
4. 다시, 취업준비생	80
5. 소결: 삶의 전환의 (불)가능성	83
VI. "퇴사해도 괜찮은 사회"를 위해	85
1. "퇴사해도 괜찮은 사회"란 무엇인가	86
2. "퇴사해도 괜찮은 사회"가 되기 위한 조건	87
3. 나오며	97

I. 들어가며

1. 연구 배경 및 목적

청년들이 취업난을 겪고 있다는 이야기는 어제오늘 일이 아니다. 좁아진 취업문을 통과하기 위해 대학 졸업을 유예하거나 취업 준비 기간을 늘려서 더 많은 스펙을 쌓는 데 여념이 없는 풍경도 익숙해졌다. 청년 취업난이 공론화된 것은 IMF 이후부터이다. 청년실업 문제가 주요한 과제로 떠오르면서 각 정부에서는 청년 일자리 정책을 통해 안정적인 경제활동을 지원하기 위해 노력해 왔다. 그렇게 지난 20년 동안, 청년들의 노동문제는 개인의 차원을 넘어 사회와 국가 차원에서 해결해야 할 사회문제로 인식됐다.

청년 노동시장을 안정화하기 위해 각 정부와 지자체에서는 주로 고용률과 실업률을 조정하고, 일자리를 양적으로 확대하는 것을 목표로 삼아왔다. 그러다 보니 정책 방향도 고용률을 늘리고, 실업률을 줄이는 방식으로만 다루어져 왔다. 그리고 청년들이 처해있는 경제적 조건이나 사회문화적 고려 없이 시행된 정책은 큰 성과를 거두지 못하고 있다. 2018년 8월 고용동향 보고에 따르면, 평균 고용률(만 15~64세)은 66.5%인데 반해 만 15~29세 청년층 고용률은 42.9%였다. 한편 실업률은 평균 4.0%에 반해 청년층의 실업률은 10.0%였다(통계청 2018b). 전 연령 대비 청년층의 고용률과 실업률은 심각하다.

이러한 상황에서 최근 청년 노동시장에 새로운 현상이 출현하고 있다. 청년 비경제활동인구와 청년 퇴사자가 증가하고 있다. 통계청(2018a) 청년 부가조사 결과, 청년들이 졸업 이후 첫 취업까지 걸리는 기간은 평균 10.7개월이고, 첫 직장 평균 근속기간은 1년 5.9개월로 나타났다. 한국경영자총협회(2016)에서 전국 306개 기업을 대상으로 진행한 「2016년 신입사원 채용실태 조사」에서는 대졸 신입사원의 1년 내 퇴사율이 2014년 25.2%에서 2016년 27.7%로 증가했다고 밝힌 바 있다. 특히 300인 미만 기업에서 퇴사율은 2014년 31.6%에서 32.5%로 증가했다. 사회초년생이 입사해서 퇴사하기까지 근속기간은 점점 짧아지고 있다. 물론 이 실태조사는 일부 기업에 한정되어 있고, 대학졸업자를 중심으로 다루고 있다. 그뿐만 아니라, 경영자의 관점에서 시행한 실태조사인 만큼 청년들의 퇴사 현황과 상태를 제대로 반영했다고 보기 어렵다. 하지만 1~2년 이내 청년들의 퇴사 비율이 최근 들어 점점 늘어나고 있는 경향을 기업에서도 주목하고 있다는 점은 눈여겨볼 만한 사항이다.

왜, 퇴사에 주목해야 하는가?

연구팀이 청년들의 퇴사에 주목하게 된 데에는 청년 고용정책만으로 해결할 수 없는 문제가 발생하고 있기 때문이다. 청년 퇴사자가 증가한다는 것은 오늘날 한국사회의 일터와 일 경험에서 어려움을 겪는 청년이 증가하고 있다는 말과 같다. 그렇다면, 이러한 어려



움은 어디에서 기인하는지 살펴보아야 한다. 그럴 때 청년 고용정책뿐만 아니라, 청년 퇴사자들을 위해 사회적 준비를 시작할 수 있을 것이다.

불과 20~30년 전만 하더라도 한국 사회에는 ‘평생직장’의 신화가 있었다. 취업하고, 근속기간이 늘어날수록 승진을 하는 구조에서 사람들은 명예롭게 ‘퇴직’하는 날까지 회사에 헌신하며 가정을 꾸리는 삶을 좋은 삶의 모델로 삼았다. 그동안 퇴직은 한 직장에서 오래 일하던 사람들이 은퇴 시기와 맞물려 회사를 떠나거나 다른 직업군으로 이동 혹은 다른 삶으로 전환하는 의미로 사용됐다. 물론 이 ‘평생직장’의 신화의 수혜자는 한국에서는 주로 남성이었다. 남성생계부양자 모델이 오랫동안 경제구조를 유지해왔기 때문에 중년의 남성들이 (명예)퇴직의 대상이었다.

그러나 1997년 IMF 외환위기 이후, 평생직장, 퇴직의 구조는 흔들리고 있다. 불안정한 직장, 조기 은퇴, 퇴사자가 늘었고, 비정규직, 아웃소싱과 같은 더욱 유연한 고용 구조로 대체되었다. 그 사이 여성들의 경제활동 참가율이 늘었고, 청년들의 대학 진학률도 급격히 증가했다. 부모세대보다 학력도 높고, 스펙도 높지만 안정적인 직업을 얻기란 어려운 일이 되어버렸다. 이러한 구조적인 변화가 일터와 일상에 변화를 일으키는 것이다.

퇴직과 퇴사는 일터를 떠난다는 점에서 공통점이 있지만, 사회문화적인 배경에서 조금 다른 의미를 지닌다. 리처드 세넷은 『신자유주의와 인간성의 파괴』에서, 노동의 유연성을 강조하는 신자유주의 시대에 일의 의미가 변하고 있다고 언급한 바 있다. 직업(career)으로써 일은 마차가 지나는 길이라는 의미에서 평생 한 우물만 판다는 뜻이 강했다. 반면에 일자리(job)으로써 일은 짐수레로 실어 나르는 한 덩어리나 조각의 물건을 의미한다. 과거 퇴직이 가능했던 시대는 개인이 직업으로써 일의 의미를 지니고, 그 경력을 일터에서 쌓아갈 수 있었다면 오늘날 퇴사가 빈번한 시대는 일자리로써 일을 경험할 뿐 그것을 직업으로 이어가기 어려운 상황이 되어버렸다.

이러한 변화는 일의 의미뿐만 아니라 일하는 사람들의 인간성(character)에도 영향을 미친다. 세넷이 말하는 인간성이란, 타인과 관계를 맺으며 자신의 욕구를 존중하는 윤리적 가치로서 인간성을 의미한다. 이때 인간성은 정서적 경험과 관련이 깊고, 장기적인 목표를 추구할 때 유지할 수 있는 것이다. 그러나 오늘날 불안정한 고용구조와 잦은 퇴사는 일터에서 인간성을 형성하기 어렵게 만든다. 특히 이미 불안정한 고용과 노동구조가 고착화된 한국사회에서 뒤늦게 일터에 들어간 청년들은 직업으로써 일을 경험하기보다 일자리로써 일을 경험하게 되고, ‘퇴직’ 단계에 이르기 전에 ‘퇴사’를 하는 일이 보편화되고 있다.

이러한 맥락에서 연구팀은 2030세대 혹은 청년세대라고 불리는 사람들이 어떤 배경에서 일하고, 퇴사를 하게 되었는지 살펴보고자 한다. 퇴사가 더 이상 새로운 현상이나 예외적인 상태가 아닌 사람들에게 개인의 노동과 일, 일터와 동료의 관계는 어떻게 변하고 있으며, 이후 생애 기획에 영향을 미치는지 답을 찾는 과정이 이 연구의 목적이다.

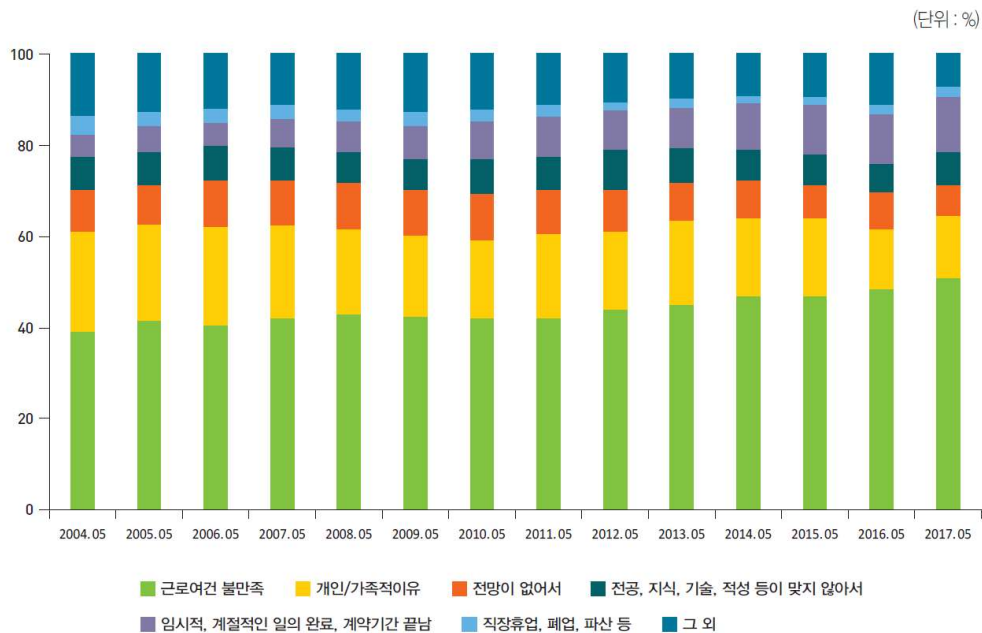
퇴사자의 관점에서 바라보는 일터

청년 실업률이 증가하는 상황에서 각 정부는 청년 실업률을 낮추고 고용을 창출하겠다

는 정책을 지난 20년 동안 펼쳐왔다. 그런데도 정부는 노동시장 진입을 위한 일자리 정책에만 주목했지, 일터를 떠나는 퇴사자들의 실업 문제는 별도로 다뤄지지 않고 있다. 비경제활동 인구, 실업률, 직업 이행기 혹은 이직 등 다양한 영역에서 드문드문 포착되지만 ‘퇴사’ 그 자체만으로 주목받지 못했다. 단, 몇몇 보고서를 통해 그 단서를 포착할 수 있었다.

한국고용정보원(2017)에서 발행한 고용동향 브리프에서는 청년층이 첫 직장을 그만둔 사유 분포도를 살펴본 바 있다.

그림 1. 청년층이 첫 직장을 그만둔 사유 분포도



자료 : 통계청, 경제활동인구조사 청년층 부가조사 각년도 5월(koss.kr)

출처: 한국고용정보원(2017), 고용동향 브리프, 2017.11월호, 22쪽.

지난 2004년부터 2017년까지 추이를 살펴보면, ‘근로여건 불만족’ 비율이 점점 증가하고 있으며, 2004년 40% 미만이었던 비율은 2017년 51.0% 대로 높아졌다. 근로여건에 대한 설명은 보고서에서 자세하게 다뤄지지 않고 있지만, 첫 직장에서 청년들의 54.2%가 150만 원 미만의 월평균 임금을 받고 있다는 점을 고려하면 낮은 임금, 장시간 노동, 조직 문화 등이 근로여건에 해당하는 것으로 추측해볼 수 있다. 또한, 다른 항목에 비해 ‘임시적, 계절적인 일의 완료, 계약 기간 끝남’을 사유로 첫 직장을 그만둔 청년들이 2010년 전후로 증가하였고 2011년 8.9%였던 비율은 2017년 12.1%로 높아졌다.

두 사유로 유추해보았을 때, 청년 퇴사자들이 ‘눈이 높다. 끈기가 없다. 철이 없다. 절박하지 않다’라는 사회적 통념이나 담론과 달리, 환경적 요인에 의해 일터를 떠날 수밖에 없는 상황을 드러내고 있음을 알 수 있다.



한편, 최근 2~3년 사이 퇴사 담론이 언론과 출판계를 중심으로 확대되고 있다. 연구팀이 조사한 결과 지난 10년 사이 출간된 퇴사 관련 도서를 살펴보면, 최근 2년 사이 출간된 책이 지난 8년 동안 출간된 책의 약 9-10배를 차지했다. 장르는 주로 자기계발과 여행, 에세이 분야였고, 이 책들에서 퇴사자는 자아실현을 위해 퇴사를 선택하는 당차고 주체적인 존재이거나 회사나 조직문화에 적응하지 못하고 이탈한 소심한 존재로 묘사된다. 대표적으로 장수한의 『퇴사학교』(2016), 이나가키 에미코의 『퇴사하겠습니다』(2017), 이동진의 『퇴사준비생의 도쿄』(2017), 너구리의 『회사가 싫어서』(2017) 등이 주목받았다.

최근 퇴사 담론은 몇 가지 방식으로 정리해볼 수 있다. 하나는 쉽 없이 굴러가는 일터에서의 삶에서 자발적으로 이탈하여 휴식을 취하거나 소확행(소소하지만 확실한 행복), 미니멀리즘을 추구하거나 다운쉬프트로 삶을 전환하기를 독려한다. 또 다른 하나는 더 나은 미래를 위한 투자이자 이력 관리로서 퇴사와 이직을 독려한다. 마지막으로 조직에서 벗어나 비즈니스 모델을 찾고 창업해서 1인 기업가가 되는 것을 이상적인 것으로 삼는다. 이러한 관점에서 ‘퇴사’란, ‘더 나은 나’를 위해 필요한 것이면서 동시에 불안, 위기관리 기술 중 하나로 다루어진다.

초창기 퇴사 담론을 주도하는 사람들은 주로 SKY대학이나 대기업 출신 퇴사자 혹은 한 분야에서 10년 이상 일한 전문가였다. 이들은 선견지명과 특유의 진취성을 드러내며, 조직에서 억눌려 있던 자신을 퇴사라는 계기를 통해 해소하도록 독려한다. 또한, 퇴사를 하나의 성공담으로 전달함으로써 퇴사를 새로운 신화로 생산하고 있다. 그러나 최근 들어 독립출판물이나 에세이, 온라인 글쓰기 플랫폼 등을 통해 청년들이 직접 자신의 퇴사 이야기를 다각도에서 다루어지려는 움직임이 있다. 하지만 대부분 일터의 구조적인 문제 보다는 개인의 문제로 소급된다. 그래서 퇴사는 개인의 차원에 머물거나 공감에만 그치고 구조적인 논의로 이어지지 못한다.

정리하면, 기존 퇴사담론에서 퇴사란, 여행, 쉽, 자기계발, 경력 관리의 분야에서 다루어지며, 퇴사 사유나 원인은 개인이 해결하거나 해소해야 할 것에 그치고 만다. 그 뿐만 아니라 퇴사담론에서는 구조적 요인으로 발생하는 비정규직, 아르바이트생 등과 같은 저임금 및 불안정한 노동 구조에 대해서는 잘 드러나지 않고 이러한 청년들의 퇴사는 은폐된다.

따라서 노동/고용과 같은 구조적 관점에서든, 퇴사 담론에서든 비자발적으로 일터에서 쫓겨나는 사람들의 모습은 잘 드러나지 않으며, ‘퇴사’라는 동일한 행동은 어떠한 관점에서 보느냐에 따라 ‘실업자’, ‘재취업준비생’, ‘니트’, ‘백수’, ‘퇴사자’라는 다른 모습으로 재현된다. 관점에 따라 동일 인물이 드러나기도 하고, 지워지기도 한다. 연구팀은 이러한 문제의식에서, 청년들의 고용이나 실업 문제를 진단하고 미스매치나 일자리 확충을 통해 청년 일자리 정책을 해결하려는 방식과 거리를 둔다. 오히려 일터를 떠날 수밖에 없는 청년들의 위치에서, 퇴사를 통해 오늘날 일터의 풍경과 일에 대한 인식이 어떻게 변화하고 있는지 주목하는 데 방점을 둔다.

오늘날 퇴사자가 증가한다는 것은 일하는 사람들의 구조적 조건이 열악해지고 있으며 동시에 ‘일’, ‘노동’, ‘직장’에 대한 인식이 변화하고 있음을 뜻한다. 특히 1997년 IMF



외환위기와 2007~2008년 미국발 세계 금융위기 이후, 급격한 노동구조의 변화로 인해 한국의 청년 노동자들은 개인의 차원에서 늘 위기관리를 하며 유연하게 다른 노동으로 이동하는 것을 학습해왔다. 구조적인 변화와 개인의 인식변화가 만나는 노동세계는 처음부터 견고하지 않았으며, 불안하고 유동적이었다. 따라서 우리는 이미 유연화된 노동시장의 구조 속으로 이제 막 들어가려는 청년들이 일터에 들어가서 어떤 경험과 성찰을 계기로 퇴사를 선택했는지 주목하며, 퇴사를 통해 ‘일’을 개인의 차원이 아닌 사회적인 차원에서 바라보려고 한다. 그럴 때, 퇴사를 둘러싼 청년들의 일 경험과 한국사회의 노동 구조가 새롭게 그려질 것이다.

이 연구 목적은 청년들의 퇴사 원인을 분석하고, 이들을 다시 직장으로 돌려보내거나 이전과 다른 일자리 정책의 한계를 비판하는 데 그치지 않는다. 오히려 직장을 떠나는 사람들을 통해 노동구조, 조직문화, 마지막으로 일과 사람의 관계성을 고찰하며, 직장 안팎에서 노동하는 청년들의 이야기를 통해 실질적으로 필요한 정책과 사회적 안전망은 무엇인지 대안을 찾고자 한다.

2. 연구 방법 및 연구 참여자 특징

본 연구는 2018년 6월부터 2018년 12월까지 새로운사회를여는연구원 퇴사연구 프로젝트팀에서 수행했다. 주된 연구방법은 문헌 조사와 심층 면담이며, 3박 4일 일정으로 목포 ‘괘찮아마을’에 현장답사를 다녀왔다. 연구팀은 2018년 8월부터 10월까지, 연구 참여자 21명을 만났으며 이외에 ‘괘찮아마을’ 기획자, 노동 연구자 등을 만나 자문을 구했다.

연구 참여자 모집과정은 연구진의 지인 소개, 연구 참여자의 소개, 온라인 홍보, 현장 답사에서 만난 사람들로 이루어졌다. 연구 참여자의 연령은 1985년생~1999년생으로, 20대 초반에서 30대 초중반으로 제한했다. 20대 초반이 7명, 20대 중후반이 7명, 30대 초중반이 7명이다. 성별은 여성 11명, 남성 10이다. 이들의 최종학력은 고등학교 졸업 7명, 전문대 졸업 3명, 4년제 대학 이상 11명이다. 지역은 서울경기 16명, 비수도권 5명이다.

연구 참여자들이 경험한 일터 직군은 대기업 사무직, 중소기업 및 영세기업 사무직, 생산공장직, 콜센터 및 백화점 서비스직, 스타트업, 웨딩업체 매니저, 병원 사무직, 시민단체 활동가 등이 있으며, 직접 창업을 한 사례도 있었다. 전문직으로는 기자, 조명 및 촬영 기사, 요리사, 노무사 분야가 있었다. 이들 중 워킹홀리데이 경험이 있는 사람은 2명이었으며, 워킹홀리데이를 준비하고 있는 사람은 1명이었다.



표. 연구 참여자 노동 이력 및 퇴사사유

번호	이름(가명)	출생 년도	노동이력/고용형태	퇴사사유
1	김윤지	1999	콜센터/수습(3개월), 유통업계 경영관 리부/정규직(10개월), 웨딩홀 아르바 이트 투잡	가족회사 경영에 따른 차별, 낮은 임금, 상여금 및 복리후생 없음, 실수 떠넘기기
2	박민지	1998	콜센터/정규직(6개월), 핸드폰 가게, 떡볶이 집/아르바이트, 고깃집/아르바 이트→정규직, 블로그 마케팅(00개월)	채용설명회와 다른 노동조건, 스 트레스 및 과도한 업무
3	최하나	1998	반도체 제조사 경영지원/정규직(1년9 개월), 카페/아르바이트(5개월)	업무부담, 성차별/성추행, 상사의 강압적 업무지시
4	정인아	1998	반도체 설비업체 설계팀/정규직(1년8 개월)	원가 절감을 위해 무리한 프로젝 트 진행 요구, 급여 불안, 군대문 화, 비전문적 업무
5	윤혜영	1998	세무법인사무직/현장실습→정규직(8개 월), 시민단체 활동가/계약직→비상근, 생활용품점/계약직	낮은 임금, 상사와 갈등, 계약서 와 다른 조건, 계약만료
6	김재일	1997	생산공장/산업기능요원(3개월), 공사장 /파견직(5-6개월), 시민단체활동가/계 약직(1년11개월)	고된 노동환경, 낮은 급여, 계약 만료
7	김도영	1996	자동차정비/현장실습(7개월), 제약공장 /아르바이트(3개월), 백화점 발레파킹/ 정규직(2년2개월), 자동차 선팅/정규 직, 대리기사 투잡중	직장내 갈등, 계약만료
8	장하늘	1993	[국외] 다국적 자동차 기업/인사팀 인 턴(9개월), [국내] 다국적 자동차 기업 /프로젝트매니지먼트 인턴(1년), 컨설 팅 회사/인턴(4개월), 다국적 자동차 기업/인턴(3개월), 와인바 서빙/알바(3 개월), 교육 프로젝트 매니저/정직원(6 개월)	계약만료, 비자만료, 과로, 최저임 금, 건강악화, 조직문화, 장기휴가
9	정영미	1993	연구원/정규직(재직중)	퇴사예정
10	오은미	1992	영어 유치원 교사/계약직(16개월), 영 어 유치원 교사/정규직(3개월), 교육연 구자/정규직(5개월), 창업	대학원진학으로 병행 불가, 성장 가능성 부재, 회사 비전과 맞지 않는 업무 수행, 동료와 가치관 차이, 새로운 방향의 조직 필요성
11	권소희	1992	사무직/정규직(2년 8개월)	소진, 정신적 압박감, 건강문제, 회사 내 잦은 갈등



12	강선호	1991	상담센터/비정규직(재직중)	성장가능성 부재, 동료관계 부적응
13	이선홍	1991	촬영장비팀보조/파견직(8개월), 유통업/정규직(5개월), 워킹홀리데이(1년10개월), 웨딩업체 촬영 및 편집/비정규직(2개월)	낮은 급여, 삶이 없어서, 왜(why)가 충족되지 않아서
14	이지혜	1991	병원 원무과/수습(3개월), 병원 원무과/수습→정규직(7개월), 동대문 판매 및 사업/정규직(2년), 반도체 공장/정규직(6개월), 주류공장/정규직(약 4개월), 워킹홀리데이(1년 8개월), 웨딩업체 영업/비정규직(2개월)	적은급여, 상사갑질, 직종변경, 이직
15	장가을	1990	대기업 영업마케팅/인턴(3개월), 해외 정부 관광청/단기 계약직(3개월), 스타트업/인턴 → 정규직(2년)	인턴 만료, 정규직 전환 가능성이 있었으나 상황에 따라 불가능해짐, 좋아하는 일과 일이 다르다는 것을 깨달음
16	고상철	1987	[국외] 대기업/인턴, [국내]대기업/정규직(1년 6개월), 창업멤버/정규직(9개월), 창업멤버/정규직(3개월),	자아실현 가능성 모호, 서울의 지나친 부동산 가격, 사업가치관 불화, CEO의 법인돈 횡령 정황, 투자자 투자금 반환 소송
17	임태화	1987	기자/수습(4개월), IT소기업/정규직(1년 6개월)	업계가능성, 나의 성향, 성장가능성 없음
18	마상우	1986	브런치카페/정규직(2년), [국외] 호텔 주방장/정규직(2년), 비즈니스 모텔 주방장/정규직(1년) 외 다수	역량부족, 처음 겪는 회사문화, 사내정치, 한국 요리업계에 대한 이해부족
19	강민우	1985	국제행사/인턴(6개월), 방송사/인턴(3개월), 마케팅/정규직(2년), 마케팅/정규직(3년 6개월), 병원/정규직(3개월)	행사 계약만료로 인한 사업중단, 과도한 업무, 경영진과 마찰, 성장가능성에 대한 회의감, 상품 부작용이 미디어에 노출되면서 스트레스와 불안감 증폭
20	나유연	1985	영화제/계약직(4개월), 대기업/정규직(36개월), 노무사/정규직(재직중)	계약만료, 권고사직, 노조가입
21	김성환	1985	기자/비정규직(9개월), 시민단체/정규직(3개월), 출판기획사/정규직(4개월), 스타트업/정규직(2개월), 출판기획/비정규직(5개월)	소진, 전망 부정적 판단, 상사와 마찰로 권고사직, 주먹구구식 스타트업 경영방식 환멸, 주야 바뀐 업무패턴 수용 힘들, 이직제안, 결혼준비



3. 본문 구성

본 연구 보고서의 본문은 총 5장으로 구성된다.

Ⅱ. ‘취업준비생’의 노동 진입 과정에서는 특성화고등학교와 대학교를 거친 연구 참여자를 중심으로 취업을 하는 과정에서 학교 분위기가 어떤 영향을 미치는지 살펴본다. 이들은 취업률을 강조하는 사회적 배경에서 ‘자격증’과 ‘스펙’을 통해 예비노동자로서 자격을 갖추려고 했으며, ‘현장 실습생’, ‘인턴’ 같은 임시 노동자로서 노동시장을 경험하고 있었다. 그러나 이러한 과도기적 노동은 청년들을 일회용 노동자로 여기는 관행을 만들어내고 있었다. 연구 참여자들은 어떤 직업을 갖거나 어떤 일을 해야 하는지 삶과 진로에 대해 고민할 시간은 주어지지 않는다고 느꼈다. 학교와 폭력적인 일터 사이에서 계속 스펙을 쌓으며 취업준비생으로서 고군분투하는 삶에 대해 다룬다.

Ⅲ. ‘사회초년생’의 눈으로 본 수상한 노동 세계에서는 사회초년생이 경험한 일터의 풍경에 대해 살펴본다. 신입사원들은 취업을 하자마자 도망가라는 선배와 제대로 된 교육 없이 일을 지시하고, 모욕적인 말을 하는 상사를 자주 만난다. 이름 대신 “야”로 불리는가 하면, 직장 내 괴롭힘을 당하더라도 제대로 저항하지 못하는 등 폭력적인 조직문화가 팽배하고 당연시되는 일터를 다룬다. 또한, 사회초년생들에게 저임금에 장시간 노동을 강요하고, 개인을 쥐어 짜내거나 괴롭히는 등 ‘블랙기업’으로 불릴 법한 일터를 마주하면서, 사람들은 ‘일이란 무엇인가’ 질문을 던지기 시작한다.

Ⅳ. ‘견딜’과 ‘협상’의 시간: 예비퇴사자의 삶에서는 퇴사하게 된 이유와 당시 상태에 대해 다룬다. 20~30대였던 연구 참여자들은 조직에서 상대적으로 나이가 어리고 경력이 없는 사회초년생으로 신입, 막내의 역할을 부여받는다. 일이 익숙해질 때는 개인의 잘못이 아니라 조직과 시스템의 문제로 자신이 어려움을 겪고 있다는 것을 깨닫는다. 또, 언젠든 조직에서 쫓아낼 수 있다는 해고에 대한 불안감은 자신을 다른 동료에 비해 대체 가능한 사람이 되지 않도록 만들어야 하며, 조직에 순응적인 사람이 되기 위해 맞춰가야 한다. 이러한 조직 구조와 일터 환경에선 연구 참여자들은 경력을 쌓고 일을 배울 수 없다는 성장가능성의 부재를 경험한다. 매일 자신의 한계를 직면하면서 일터에서 버틴다. 그러다 결국 소진되거나 무력감을 느끼고 퇴사하는 것이다.

Ⅴ. 퇴사란 무엇인가? 에서는 퇴사의 의미에 대해 살펴본다. 청년들에게 퇴사란, 사회적 편견에도 불구하고 개인이 일에 대해 결정하고 선택할 수 있는 계기이자 용기였다. 또한 퇴사가 일상화된 상황에서 퇴사를 하더라도 일이 잠시 중단될 뿐, 삶은 계속되는 것이라고 생각했다. 한편, 퇴사는 그동안 자신의 삶을 전환할 수 있는 계기로 인식하기도 했는데 휴식을 취하거나 일터에서 생긴 아픔을 회복하기 위해 필요한 시간으로 여겼다. 그러나 아무것도 하지 않은 시간에 대해 불안감을 느꼈다.



다음으로 퇴사는 실업상태와 같다. 실업상태에서 이용할 수 있는 제도를 잘 모르는 경우가 대부분이었다. 또한 가족에게 경제적 지원을 해야 하는 상황 때문에 아르바이트를 하거나 다시 급하게 일자리를 알아보는 경우도 있었다. 쉽게 일을 구한 곳은 또 오래 일하지 못하고 퇴사를 하는 일이 반복되었다. 퇴사가 반복될수록 안정적인 일터를 꿈꾼다는 것이 무의미해짐과 정규직과 비정규직의 경계가 흐려지는 것을 깨닫는다. 퇴사 횟수를 거듭할수록 일터에서 어떻게 적응할지 고민하기보다, ‘일’ 자체에 대해 다시 생각하면서 자신의 삶에서 일을 배치하는 과정을 거친다. 기존의 노동신화에서 자신의 삶이 깨지는 경험하는 것이다.

마지막으로 퇴사는 다시 취업을 할지, 창업을 할지 고민하는 시기이기도 하다. 모든 퇴사자가 그런 것은 아니지만 많은 연구 참여자들은 일터에서 만난 경영자를 반면교사로 삼고 새로운 방식의 조직문화와 일터를 상상하고 꿈꾼다. 퇴사의 의미는 개인마다, 배경과 맥락에 따라 다양하지만 삶의 전환의 계기로 여긴다는 점에서는 공통점을 보인다.

VI. “퇴사해도 괜찮은 사회”를 위해에서는 지금까지 다룬 청년들의 입사에서 퇴사까지 여정을 통해 오늘날 청년 퇴사의 의미에 대해 살펴본다. 또한, 퇴사자들이 증가하는 원인과 퇴사 상태에서 이루어져야 할 사회적 보장제도에 대해 제언을 한다. 연구팀에서는 학교 교육과정에서 시작하는 직업교육, 직장/일터 내 정책과 제도, 직장/일터 밖 정책과 제도, 조직문화 차원에서 대안을 모색한다.



II. ‘취업준비생’의 노동진입과정

취업난이 심해질수록 첫 직장을 얻기까지 걸리는 기간은 길어지고, ‘취업준비생’이라는 수험생 상태로 자신의 삶을 전환한다. 취업준비 시기는 대학 진학 여부와 상관없이 10대 부터 이루어진다. 청년들은 어느 고등학교를 선택하는지에 따라 선취업 후진학을 할지, 선진학 후취업을 할지, 또는 대학에 진학하지 않고 바로 일터로 나갈지에 따라 고등학교 때부터 취업준비를 시작했다. 최근 고등교육(대학) 취학률은 감소하는 추세이기는 하나 2018년에는 67.6%였고, 고등학교에서 대학으로 진학한 사람들은 69.7%로 여전히 70% 내외의 청년들은 대학에 진학한다(e-나라 지표). 하지만 청년 취업준비자들이 모두 대학 졸업자는 아니었다.

따라서 이 장에서는 청년들이 10대~20대를 거치면서 어떻게 자신의 삶을 취업 준비를 위해 재구성하는지 살펴본다. 연구팀이 만난 참여자들은 주로 특성화고등학교와 대학 진학 경험이 있는 사람들로 나뉘었다. 두 집단이 어떤 시기와 조건에 따라 각각 취업을 준비하는지 살펴보는 과정은 단일한 ‘취업준비생’의 이미지를 다각화하는 데 도움이 될 것이다. 또한, 연구팀은 청년들이 노동시장에 진입할 때, 최종학력에 따라 어떻게 임금이나 대우가 달라지는 지에 주목하기보다 오히려 취업에 대한 정보나 첫 직장을 선택하는 데 학교가 어떤 영향을 미치고 서로 다른 취업 분위기를 형성하는지 살펴보았다. 그 결과 연구 참여자들은 다른 조건에도 불구하고, 취업률을 강조하는 사회적 배경에서 ‘자격증’과 ‘스펙’을 통해 예비노동자로서 자격을 갖추려고 했으며, ‘현장실습생’, ‘인턴’ 같은 임시 노동자로서 노동시장을 경험하고 있었다.

1. 예비노동자의 자격: ‘자격증’과 ‘스펙’

특성화고등학교: 내신관리, 취업 동아리, 자격증

고등학교의 성과는 대학진학률과 취업률에 따라 측정된다. 인문계고등학교가 대학진학률에 따라 성과를 측정한다면, 특성화고등학교는 취업률에 따라 성과를 측정한다. 많은 학생이 취업을 해야 한다는 목표는 고등학교나 대학교에서 동일하게 나타났지만, 취업에 있어서 대학과 취업에 대한 인식과 평가는 달랐다.

상업계열 특성화고등학교에 입학한 윤혜영 씨는 국제통상과를 나왔다. 고등학교 입학 첫날부터 선생님은 학생들에게 “여기는 취업하는 친구들이 오는 곳이기 때문에 취업을 해야 한다”고 말했다. 혜영 씨는 대학진학을 희망했지만, 학교에서 “계속 취업, 취업, 취업 하니까. ‘아 나도 취업해야 겠다’”라는 생각이 들었고, 자격증을 따기 시작했다고 한다.



무역 영어, 무역관리사 자격증을 땀고, ITQ(Information Technology Qualification, 정보 기술자격), 컴퓨터 활용, 정보처리 기능사, 세무, 전산회계 1급, 2급, 전산회계 운영사, 서비스 마케팅, 소방안전 관리자 등 자격증 수만 합하면 대략 9~10개가 된다.

혜영 씨뿐만 아니라 다른 특성화고등학교에 다녔던 연구 참여자들도 주로 고등학교 1, 2학년 때 자격증을 따고, 고등학교 3학년 때 취업을 했다. 고등학교 졸업 전에 이미 몇 개의 자격증을 보유하고 있었다. 학교 특성에 따라, 학과에 따라 취득하는 자격증은 조금씩 상이하지만 전공과 상관없거나, 학교에서 요구하지 않더라도 취득하는 때도 많았다. 혜영 씨는 수업료가 거의 안 들어가는 대신에 학원비가 많이 들어간다고 했다. 학교 수업을 통해 취득할 수 있는 것도 있지만, 대부분 사설 학원에서 취득하기 때문이다. 그리고 “(자격증을) 따면 취업할 수 있어”(윤혜영)라는 말에 학생들은 자격증을 취득한다고 했다.

혜영 씨와 마찬가지로 1학년 때부터 취업준비를 한 인아 씨와 하나 씨는 친구 사이이다. 두 사람은 같은 고등학교 금융정보과를 나왔다. 두 사람이 다닌 학교에서 취업률은 대략 70% 정도였고, 30%는 대학에 간다고 했다. 산업단지가 많은 지역 특성상 지역에 있는 산업체들과 MOU를 맺어 ‘산학 맞춤형’이라는 취업 동아리를 운영하는 학교였다. 그 동아리는 “공부 잘하는 애들만” 들어갈 수 있는 곳이었고, 하나 씨의 말에 따르면 12월 31일 전까지 “무조건 취업을 시켜주는 동아리”였다.

인아 씨는 고등학교 1학년 때부터 내신관리를 하면서 취업준비를 했다. 자격증은 물론, 동아리 활동을 하기 위해서 방학에도 주말에도 학교에 나갔다. 아르바이트도 하지 않았고 취업준비에 몰두했다. 인아 씨는 중학교 때도 공부를 잘해서 선생님들이 인문계를 추천했지만, 상업계열 고등학교를 선택했다고 했다. 오빠도 상업고를 나와서 지금 공기업에서 일하고 있기 때문이다. 인아 씨는 중학교 때부터 대학에 갈 생각을 하지 않았다고 했다. 집안 형편상 대학에 갈 수 있는 여건도 안 되고, 어차피 취업 목적으로 대부분 대학에 가는데 “시간을 낭비하고 그럴 바에는 대학을 가는 것보다 먼저 사회 경험하는 것도 나쁘지 않겠다”라고 생각했다.

자신에게 주어진 조건에서 인아 씨는 최대한 취업준비에 몰두했다. 그녀에게 취업준비란 내신 1등급을 유지하는 것이었다. 내신 등급이 높아야, 비교적 높은 연봉을 주는 회사에 지원할 수 있기 때문이다. 첫 직장을 퇴사한 지금, 인아 씨는 고등학교 시절을 “3년 내내 취업 준비 때문에 쉬어본 적 없는 시간”이라고 회상했다. 공고계열 특성화고등학교에 다녔던 재일 씨도, 기능반에 들어가는 친구들은 고등학교 1학년 때부터 졸업할 때까지 아침 7시 반에 등교해서 밤 11시에 하교하는데, 자기 전공 일만 하고 주말도 없이 계속 취업준비를 한다고 했다.

한편, 하나 씨도 취업 동아리에 들어갔고, 매일 자기소개서 쓰는 연습을 했다. 하나 씨도 아르바이트하면서 내신관리에 신경을 썼는데, 그 이유는 인아 씨와 유사했다.

저희 동아리는 무조건 취업을 시켜주는 동아리였어요. 그 동아리에 있는 애들은 12월 31일까지 무조건 취업을 해야 돼요. 산학 맞춤형이라고 산업체들이랑 학교랑 MOU 맺어서 그 회사에 취업을 시켜줄 수 있는 건데. 전 그 동아리였



고. 저는 면접을 5번 떨어지고 계속 학교에 남아있는 상황이었어요. (회사에서) “사람 한 명 뽑아야 할 것 같다. 여상에 좋은 학생 있으면 1명 추천을 해달라”고. 저희는 연봉이 이천만 넘어가도 “3등급대 애들만 오세요”라고 했던 말이에요. 제가 그 동아리였다 보니까. (학교에서) “너 여기 써”라고 해서 썼어요. - 최하나

회사에서는 내신 성적에 따라 연봉 조건을 다르게 제시하였고, “넌 공부도 잘했으니까 연봉 더 많이 주는 데로 가. 너는 공부를 덜 했으니까 이천만원보다 덜 주는 데로 가”라는 뜻으로 이해했고, 자신도 2,000만 원 이상 연봉을 받기 위해 내신 3등급을 유지해야 했다.

대학이라는 학력 자본이 없고, 10대 후반에 취업하는 청년들은 20대에 대학 생활을 하는 청년들에 비해 상대적으로 대외활동을 할 수 있는 시간과 기회가 부족하다. 이런 상황에서 자격증 취득과 동아리 활동, 높은 내신등급을 유지하는 것은 곧 자신이 2~3년 동안 취업을 위해 얼마나 성실하게 노력해왔는지 증명할 수 있는 자료가 된다. 그리고 자격증과 내신에 따라 지원할 수 있는 회사가 달라지는 것을 경험한다.

그러나 자격증이 많거나 내신이 높거나 면접 준비를 열심히 하더라도 정작 일터에서는 그 노력이 아무것도 아닌 것이 되기도 한다. 은행에 취업하거나 회계업무를 담당하는 직군에 들어간 사람들은 자격증을 활용해서 업무를 처리하지만, 업무 숙련도에 따라 자신의 능력이 평가받거나 그것이 임금으로 이어지는 경험이 거의 없었다. 일터에서는 업무보다 학력이 더 강하게 작동하기 때문이다. 그래서 특성화고등학교 학생들도 현장 실습을 마치거나 첫 번째 일자리를 퇴사하고 난 후 회사에 다니면서 방송통신대나 사이버대학에 진학하거나, 회사와 연계된 대학에서 과정을 이수했다.

대학교: 스펙 관리와 대외활동

연구팀이 만났던 사람 중 대학에 진학했거나 졸업한 학생들은 고등학교를 졸업한 청년들에 비해 취업준비 기간이 상대적으로 길었고, 취업에 대한 정보 접근성이 높았다. 대학 졸업자들이라고 해서 재학 기간에 취업 준비에만 집중한 것은 아니었다. 생계와 학비를 벌기 위해 아르바이트를 하고, 그러다 휴학을 하거나 졸업을 유예하는 경우도 있다. 그러나 모두가 취업에 열을 올리고, 스펙을 쌓기 위해 노력하는 대학가의 취업환경에서 취직이 어렵다는 사회적 분위기는 자신은 노력하더라도 취직을 할 수 없다는 불안감을 증폭시키고, 더 많은 시간을 취업준비에 투여하게 한다.

고상철 씨는 연구팀이 만난 사람 중에 가장 많은 스펙을 지니고 있었다. 2006년 대학에 입학한 그는 호프집과 호텔에서 아르바이트하고, 해외 봉사활동을 했다. 그리고 1년 후 군대에 입대했는데 전역 후에 이전과 달라진 분위기를 느끼게 된다. 2008년 12월, 제대를 앞둔 상철 씨는 주변에서 “취업이 쉽지 않다”, “스펙을 쌓기 위해 너는 어떤 활동을 하냐”는 이야기를 자주 들었다고 한다. 그는 취업이 쉽지 않다는 걸 감지하게 되었고, 제



대 후부터 본격적인 ‘도서관 생활’과 취업준비를 위한 삶으로 전환하기 시작했다.

상철 씨는 해외봉사, 유럽여행, 대기업 해외탐방 프로그램, 해외 교환학생, 해외 인턴, 산학협력단에서 추진하는 공모전 최우수상 수상, 창업지원, 대기업 공모전 상위권 진입 등 국내외에서 유명한 봉사활동, 경진 프로그램까지 두루 참여했다. 상철 씨가 재학 중에 많은 스펙을 쌓을 수 있었던 이유는 취업과 스펙에 열정적인 동아리에서 만난 선배들의 영향이 컸다.

그 사람들(동아리)이 스펙 쌓기 위한 노력들을 하다 보니까. ‘저 사람들이 쌓은 걸 내가 다 쌓지 못하더라도. 그때 저는 2학년밖에 안 되니까. 난 조금이라도 빨리 시작하면 부족한 걸 채울 수 있지 않을까 생각했던 것 같아요. (...) 군대 전역 후에 취업이 인생의 목표가 됐었고. 그러다 보니까 해외에 나가 있을 때도 ‘거기에서 살아야지’ 생각보다 ‘여기서 어떤 스펙을 쌓을 수 있을까’에 집중되어 있었던 것 같아요. 지나고 나서 후회하는 것도 있는데, 그때는 맹목적으로 취업이 목적이었고, 맹목적으로 취업해야 한다는 압박감 때문에. 스펙 쌓기 위해 뭐가 필요하냐 생각했을 때, 똑같은 경험이라면 해외 경험이 좋겠다는 판단이 있었고. 내 경험 속에 쌓을 수 있는 걸 쌓자. - 고상철

유난히 해외경험이 많은 상철 씨는 대학 졸업 후에도 인도에서 인턴을 하고, 자동차 회사가 지원하는 해외 봉사활동에도 참여했다. 국내에 돌아와서는 1년 동안 취업준비를 했다. 그리고 20곳 정도 지원서를 내고, 대기업에 입사했다. 하지만 입사 후 2주 만에 자신이 생각했던 일터 환경과 다르다는 것을 깨달았고, 1년 5개월을 다니다가 퇴사했다.

모든 대학생이 상철 씨처럼 취업을 위해 스펙 쌓기에만 몰두하지 않는다. 하지만 연구팀이 만났던 4년제 대학 졸업자들은 대학에 다니면서 학업보다 취업을 우선적으로 의식하고 있었다. 그리고 졸업 전부터 취업할 곳에 따라 필요한 요건을 충족시키기 위해 준비하고 노력했다.

장가을 씨는 경영학과 법학을 전공했다. 가을 씨는 자신을 “일반고 나오고, 대학교 가서, 복수전공하고, 대외활동도 하고, 봉사활동도 많이 하고, 동아리 활동도 하고. 보통의 애들처럼 공모전 준비하다가 떨어지고. 토익 공부하고 이 코스를 밟았던” 사람이라고 소개했다. 가을 씨는 대학시절에 대기업이나 유명한 곳에 들어가고 싶었다고 했다. 그 마음으로 영국 어학연수는 물론 다양한 대외활동까지 취업준비를 위해 준비했다. 특히 경영학과에서는 공모전에 많이 지원하고, 대외활동과 봉사활동을 많이 한다고 했다. 그리고 그런 자신의 경험은 “보통의 대학생”의 경험이자, 취업을 위한 “정규코스”라고 했다.

장가을 씨는 대학 졸업 후에 1년 넘게 취업준비를 했다. 토익점수를 3개월 동안 만들고, OPIc 점수도 만들고, 인턴에게도 참여했다. 2개월 동안 사설 기관에서 진행하는 취업 프로그램에도 참여했다. 한참 지원서를 쓸 때는 30개에서 50개까지도 썼다고 한다. 최종 면접까지 갔던 경험도 있지만, 최종면접에서 떨어진 후에 방황하기도 했다.

친했던 애들이나 대학교 애들, 은행 많이 들어갔고. 같이 동아리를 했던 분들은 이름 들으면 아는 회사 들어갔고. 전 취업준비 오래한 편이어서 정규직이 된 게 남들보다 속도가 늦었어요. (...) 대기업 같은 경우나 (대학) 네임벨류에 따라서 좀 어리고 바로 스트레이트로 끝낸. 누가 봐도 좋은 학번인 애들은 바로 들어가요. 그렇지 않으면 애매한 그런 기업이나 특별한 전형이 있잖아요. 자기 끼를 분출해야하고. 그래서 심리적으로 차등을 느끼는 마음이 들어서 압박을 많이 받았던 것 같아요. - 장가을

대학 때 친했던 사람들이나 학교에서 만났던 사람들은 6개월에서 1년 사이 정규직으로 입사를 했고, 주변에는 금융권이나 대기업에 들어간 사람들이 많았다. 가을 씨는 대학에 다니면서 취업준비를 하거나 대외활동을 할 때는 학벌의 차이를 크게 느끼지 못했지만, 주변에서 취업이 잘 되는 사람들을 보았을 때, 자신이 캠퍼스 대학을 졸업해서 그런 것은 아닌지 자책감이 들었다고 했다.

가을 씨는 다른 대졸 연구 참여자들에 비해 높은 스펙을 지녔지만 자신의 경험을 “보통의 대학생들”이라고 생각했다. 그뿐만 아니라 대학가에서 취업에 대한 불안과 스펙에 대한 부담은 자신을 착취하거나 부족함을 발견해서 채우는 방식으로 이루어졌다. 가을 씨는 대학 학벌에서 발생하는 차이를 채우기 위해 다른 외부활동과 스펙 쌓기에 집중했고, 상철 씨는 ‘취업’이라는 맹목적인 목표 설정을 통해 취업 준비를 했다.

청년들이 취업을 준비하는 과정은 나이(10대, 20대)와 학력(고등학교, 대학교)에 따라 다르게 이루어졌다. 또한, 원 가족의 경제 상황에 따라 고등학교 때 취업을 할지, 대학에 진학한 후에 취업을 할지 고민하는 경우가 많았다. 가족 경제력이 높을수록 고학력을 추구하는 경향이 높았으나, 대학까지는 필수적이라고 인식하는 사회적 분위기에서 경제적 부담감을 안고라도 대학에 진학하려는 사람들이 있었다. 연구 참여자들은 자신이 어떤 환경에 놓여있느냐에 따라 다른 취업 전략을 택했다. 자신이 활용할 수 있는 자원과 정보를 총동원에서 기업에서 원하는 ‘인재’상에 맞추기 위해 자격증과 스펙을 쌓기도 하고, 내신 관리와 학점관리를 하기도 하고, 취업 동아리 활동과 같은 대외활동도 한다는 공통점을 발견할 수 있었다. 이들에게 취업준비란, 자신의 삶을 취업준비생으로 전환하는 것이자, 미래 소득과 진로를 위해 기꺼이 감수해야 할 시간이었다.

한국청소년정책연구원이 수행한 「2016년 청년 사회·경제 실태조사」에 따르면, 청년(만 15세~39세)들이 취업 시 가장 중요하다고 생각하는 요소로 개인 능력이 39.3%, 그다음으로 전공 20.2%, 학벌 12.6, 자격증 11.0 순으로 나타났다. 개인이 능력을 쌓고 증명하는 방식은 앞서 살펴본 바와 같이 ‘자격증’이나 ‘스펙’으로 드러난다. 이러한 개인 능력을 쌓기 위해 취업준비생들은 수많은 비용을 들여 예비노동자로서 자격을 갖추는 데 쓰고 있다. 같은 연구 보고서에서 대학 시절 사교육 경험을 묻는 항목에서는 영어 사교육에 34.7%, 전공 공부 사교육에 16.9%, 여타 취업 준비 사교육 경험에 13.5%, 제2외국어 사교육 경험에 11.5%가 투자한 경험이 있다고 답했다.

기업이 회사정보를 취업준비자들에게 충분하게 제공되지 않은 상황에서 취업준비자들



이 기업이 원하는 조건을 맞추는 데 추상적으로 접근할 수밖에 없다. 그러다 보니 실제로 과도한 스펙이 취업과정에서 유리한 것으로 작용하지 않음에도 불구하고(김봉구 2016), 취업준비자들은 자격증이 많고 스펙을 많이 쌓으면 다른 사람들보다 조금 더 좋은 점수를 받을 수 있을 거라는 기대한다. 자신이 취업준비 기간 동안 얼마나 열심히 취업준비를 했는지, 다양한 활동을 했는지 증명해야 하는 것 외에 별다른 선택지를 찾기 어렵다. 따라서 청년들은 노동시장에 진입하기 전부터 쉼 없이 자신의 이력을 관리하고, 자신의 삶을 취업에 맞춰 재구성하게 된다.

2. 과도기적 노동으로써 ‘현장 실습생’과 ‘인턴’

대부분의 청년은 학교를 졸업하고 취업을 하는 일이 사회생활의 시작이라고 생각한다. 그리고 졸업 이전에 이루어지는 노동에 대해서는 첫 직장 이전에 경험하는 ‘실습생’ 또는 ‘연습생’으로서 일 경험을 쌓는 시기라고 여긴다. 주로 고등학생은 조기 취업이나 현장실습생으로 일터에 나간다면, 대학생은 인턴/수습, 계약직/파견직 등 비정규직으로 일터를 경험한다. 20-30대 청년들이 겪게 되는 현장실습생, 인턴사원이라는 위치는 고용의 여지는 있지만 아직 조직 구성원으로 인정받지 못한 상태이다. 연구팀에서는 이러한 노동 또한 일반적인 노동 범주에서 다루어져야한다고 생각하지만, 일터에서나 사회에서는 ‘과도기적 노동’으로 위치지음으로써 온전히 1인의 노동자로 대우하기보다 학생 또는 취업준비생의 신분으로 대한다. 그렇게 예비노동자로서 노동시장에 처음 발을 들이게 된다.

조기취업과 현장실습생

윤혜영 씨는 고3 때 현장 실습생으로 세무 법인에 들어갔다. 학교, 기업, 학교 3자가 현장실습 협약서를 썼다. 계약서에는 7시간 근무에 야근이 없다고 했지만, 일을 시작한 후에 말이 바뀌었다. 기본 근무 시간은 8시간이었고, 야근도 잦았다. 당시 최저임금은 126만원(8시간 기준)이었지만, 월급은 115만원이었다. 여기에 식비 명목으로 15만 원을 다시 회수해갔다. 야근 수당도 없었다. 수습 3개월을 마쳤을 때, 혜영 씨는 왜 자신의 임금이 적은지, 다른 직원의 식비는 회사에서 지급하지만 자신의 식비만 다시 환급하는지 물었다. 그때 세무사(실질 사용자)는 “네가 1년 경력이 있는 것도 아니고, 학교에서 와서, 실무적인 거 배우면서 일하는데~ 돈 받고 학원 다닌다고 생각해라”라고 답했다. 혜영 씨는 학원이라면, 일을 시키지 말고 가르쳐야 하는 것이 아니냐고 연구자에게 반문했다. 같은 시기에 함께 입사한 친구는 위층에서 일했다. 친구가 관리하는 거래처는 20~30개였고, 혜영 씨의 거래처는 100개가 넘었다고 했다. 혜영 씨는 신고 날짜에 맞춰서 100곳이 넘는 곳의 일을 처리하려면 야근을 피할 수 없었다.

박민지 씨는 고3 때 콜센터 전화상담 일을 시작했다. 기업에서 학교로 찾아와 홍보했고, 이곳에서 일하면 월 180만원을 주겠다고 했다. 하지만 실제로 일을 시작했을 때, 민



지 씨의 월급은 144만원이었다. 당시 콜센터는 기본급이 낮고 인센티브에 따라 급여가 달라졌다. 직원들끼리 등급이 매겨지고, 매뉴얼에 따라 “잘했던 콜”과 “못했던 콜”이 나뉘었다. 잘된 경우는 모두에게 들려주고 모범 사례로 소개되지만, 매일 잘된 경우만 있을 수 없었다. ‘무작위’로 들어오는 전화는 평가점수와 임금에 영향을 미쳤다. 민지 씨는 그곳에서 일하면서 감정노동과 성과 압박에 대한 스트레스가 높았다고 했다.

스트레스를 받게 된 순간부터, 자리에 가면. 그 자리에 가면 숨이 막혔어요. 여기는 제 공간이 아닌데 저를 억지로 넣은 기분. 숨쉬기도 힘들고. 약을 먹어도 머리가 깨질 것 같은 거예요. 그것 때문에 점심시간에 병원도 가서 링거 맞고. 너무 자주 오니까 병원에서 무슨 일 하냐고 물어봐서 콜센터에서 일한다고 하니까. 스트레스를 너무 받아서 그런 것 같다고. (...) 그만둔다고 계속 이야기 했는데 (회사에서) 붙잡고 있다가. 제가 머리가 너무 아파서 약 먹고 집에서 쓰러진 거예요. 퇴사를 자주 안 시켜주다가 이렇게 약 먹고 쓰러지니까. 저한테 화만 내다가 그만두게 해줄 테니까 집에 가서 푹 쉬라고 갑자기 잘해주는 거예요. 왜냐면 그때 통신사 관련해서 자살한 게 뜰 때였거든요. 그래서 제가 떠벌리는 순간 이미지가 망가질 테니까. 문제 될 거니까 그만두게 해준 것 같아요.
- 박민지

민지 씨는 일터에서 스트레스를 많이 받았다고 했다. 하지만 일터에서 겪은 일을 학교에 알리지 않았다고 했다. 학교에서 감독을 나가기도 하지만, 일터에서 일어나는 일을 선생님에게 솔직하게 말할 수도 없으며, 다시 학교로 돌아오면 안 된다는 분위기 때문에 현장 실습생으로 일하다가 그만둔 후에 학교에는 퇴사를 말하지 않았다고 했다. 어차피 학교로 돌아가더라도 다시 취업을 권유할 거라는 것을 알았기 때문이다.

취업률을 못 채우면 국가에서 돈을 안 준다고. 그런 식으로 얘기를 하죠. 일단 다 밀어 놓고 마지막까지 다 취업을 못 했으면 자기가 하는 아르바이트인 햄버거집이라도 거기라도 취업하라고 해서 취업률을 채워요. (...) (취업했다가 힘들거나 일이 생겨서 다시 학교로 돌아오면) 몇몇 선생님이 달래주긴 해요. “그런 곳이었냐. 힘들었겠다.”, “여긴 어때.” 그런 식으로. 어쨌든 취업은 강요해요. 한 명은, 제 친구가 음식점을 갔는데 안 맞아서 나왔어요. 근데 애가 거기서 욕도 듣고 울기도 울고 멀고 그래서 (다시 학교로) 왔는데 애가 힘들어하는 상태라서 취업엔 관심이 없다고 얘기를 했는데 “다른 곳은 다를 수 있지 않냐”고 “가보라”고 취업을 계속 권유했어요. 대학을 간다는 애들은 오히려 안 좋게 봤어요. - 박민지

학교나 일터는 안전한 곳이 아니었다. 학교도, 선생님도, 학생들이 일하는 곳이 어떤 곳인지 잘 몰랐다. 회사에서 거짓 취업 정보를 약속하거나 투명하게 업무, 일터 환경에 대해 알려주지 않기 때문이다. 학생들은 면접에서 떨어지거나, 취업 후 다시 학교로 돌아올



땀 “흔이 난다”라고 생각했고, 다시 돌아오지 않아야 후배들이 그곳에 취직한다고 생각했다. 혜영 씨나 민지 씨처럼 취업 전에 약속했던 사항이나 계약서상의 업무와 실제 업무가 다른 경우도 많지만 호소할 곳도 마땅치 않았다.

2017년 현장 실습생으로 일하다 목숨을 잃은 사람들이 유난히 많았다. LG유플러스 콜센터 현장실습생이었던 홍수연 씨는 실적 압박으로 죽음을 택했다. 같은 시기 민지 씨는 다른 통신사 콜센터에서 현장실습생으로 일하고 있었던 것이다. 같은 해 제주도의 한 음료공장에서 현장 실습생으로 일하던 이민호 씨는 프레스에 눌러 사망한 사건이 있었다. 현장 실습생 문제가 사회적으로 떠오르자 한 언론에서는 “저임금의 위험한 일자리를 10대로 채우려는 기업, 취업률로 학교를 평가해온 정부, 취업률 높이기 위해 매달리는 학교”가 트라이앵글 구조를 만들어 고교 현장 실습생을 위험에 내몰았다고 비판하기도 했다(한겨레 2017년 11월 22일자).

그동안 현장실습 제도는 학생들에게 현장 경험을 할 기회를 제공하고, 취업으로 전환하는 것을 목적으로 유지됐다. 하지만 근로계약을 맺더라도 최저임금만 지급하고 폭력, 폭언, 위험한 업무에 배치하는 등 실습생의 안전이 보장되지 않아 왔다. 이런 상황에서 현장 실습생들이 죽는 상황이 빈번하게 발생하자 지난해 12월 교육부에서는 ‘조기 취업형 현장실습 전면 폐지’ 계획을 발표했다. 그러나 일부에서 현장실습이 사라질 경우 취업이 어려워진다고 반대했다. 2018년 2월 교육부는 폐지 대신 ‘학습중심 현장실습의 안정적 정착 방안(안)’을 발표한다. 이 방안은 과거 ‘근로중심’ 현장실습을 ‘학습중심’ 현장실습으로 전환하는 내용이었고, 현장에서 안전이 확보된 경우에 한해서 겨울방학 전에 취업하도록 지원한다는 방안이었다.

10대 때 현장실습을 나가고 조기 취업을 한 청년뿐만 아니라 대학시절 인턴으로 현장에서 일한 사람들도 낮은 임금, 야근수당 없음, 장시간 노동, 실적압박 등에 시달리기는 마찬가지였다. 이 문제는 제도 하나만 수정한다고 해서 해결되는 문제가 아니다. 직장 내 문화가 바뀌지 않고, 학교에서 취업을 강요하는 문화가 바뀌지 않는다면 유사한 문제는 계속 발생한다.

인턴

정부에서는 청년 고용률을 높이고자, 청년인턴 지원 정책을 대대적으로 시행하고 임금 보전을 통해 인턴의 정규직화를 추진하고 있다. 그러나 여전히 정부의 방향과는 다르게 현장에서는 인턴에서 그치는 경우가 많다. 대학 졸업 후 경력을 쌓기 위해 대기업 인턴에 지원한 가을 씨는 자신이 지원하는 인턴이 고용보장이 없는 인턴이라는 것을 알고 있었다. 하지만 “네임벨류, 스펙에 한 줄이 필요해서 인턴을 가게 되면 좋겠다.”라고 생각했다. 가을 씨는 인턴의 경험이 이후 직업을 구하는 데 이력으로 작용할 거라고 믿었고, 인턴 기간을 잘 보내면 대기업 취업에 더 가까이 다가갈 수 있을 거로 생각했다. 가을 씨는 영국에 어학연수도 다녀왔고, 영어 실력이 좋아서 친구 소개로 대기업 인턴 후에 외국 공공기관에 계약직으로 들어간다. 당시까지만 하더라도 정규직으로 전환 가능성이 있다는



말이 나왔던 터라 기대를 했다고 한다. 하지만 전환 가능성이 사라졌고 다시 구직활동을 했다. 가을 씨는 스타트업에서 진행한 취업 프로그램을 듣고 그곳에 인턴으로 지원한다. 그리고 정규직이 되었다.

가을 씨는 대기업과 외국 공공기관에서 일을 제대로 배웠다는 느낌을 받지 못했다고 했다. 유일하게 마지막으로 일했던 스타트업에서 일을 배운다는 느낌을 받았다고 했다. 지금 돌아해보면, 인턴은 회사에서 할 수 있는 일이 생각보다 많지 않다고 했다. 후임 인턴이 들어오고 나서야 깨달았는데 자신이 했던 일은 주로 잡무라고 했다. 하지만 당시에 는 사원처럼 한 사람 몫을 해야 한다는 압박을 느꼈고, 그 분야에 관심이 많고 열심히 했 기 때문에 정규직이 될 수 있었던 것으로 생각했다.

한편, 하늘 씨는 대학시절 미국 실리콘밸리에서 자동차제조 다국적기업 인턴을 2년 정도 했고 한국에서는 컨설팅업체와 외국계 자동차기업 인턴을 했다. 미국으로 교환학생을 갔던 시절, 미국학교에서 이력서 작성 등을 지원해주었고, 인턴에 합격할 수 있었다. 그 곳은 본인이 인턴임에도 불구하고 신나게 일할 수 있는 곳이었다고 했다. 좋은 경험을 했다고 생각한 하늘 씨는 인턴 계약이 끝난 후 조금 더 나은 조건으로 같은 직장에 또다시 인턴으로 취업하게 되었다. 그러나 임금이 좋아졌더라도 미국의 높은 부동산 가격으로 인한 주거비는 감당하기 힘들었다.

10명 이상 같이 사는 쉐어하우스는 한 달에 1100불이었고, 월급의 절반 이상을 차지 했다. 결국, 쉐어하우스에서 살기에 부담을 느끼고 남은 인턴 기간에 중고차를 구매해서 차에서 생활한다. 이런 생활은 한국에서도 크게 달라지지 않았다. 하늘 씨는 한국에 돌아와서 외국계 자동차 기업 인턴으로 들어갔다. 당시 인턴 월급은 100만원이었고, 식비는 개인이 따로 해결해야 했다. 100만원으로 서울에서 홀로 생활하기란 어려운 일이다. 하늘 씨는 돈도 필요하고, 와인도 배울 겸 와인바에서 아르바이트를 시작한다.

100만원으로 창고비 겨우 내고, 되게 불안정한 삶을 사는데. 생활해야 되니까. 해외 생활할 때 바텐딩에 노출된 적도 있어서 재밌게 일하자, 돈도 별자. 한 건데. 둘이 시급은 비슷했어요. 8천 원 정도. (...) 생존해야 하니까. - 장하늘

하늘 씨의 일과를 보면, 8시에서 9시 사이에 인턴으로 출근하고 6시에 퇴근하면, 7시에 강남으로 넘어가 와인바에 출근했다. 7시부터 일을 시작해서 새벽 12시에서 3시 사이에 마감했다. 가게 문을 닫고 사무실에서 잠깐 잠을 자거나 한 평짜리 컨테이너 창고를 빌려서 그곳에 야전침대를 놓고 잤다고 한다. 그리고 아침에 헬스장에 가서 샤워하고 출근했다. 명문대를 졸업하고, 해외 취업 경험이 있었지만 국내 외국계 기업 인턴을 버티기란 쉽지 않았다. 인문계 출신이었던 하늘 씨는 스펙이 많더라도 구직과정에서 느끼는 구조적 한계와 부동산 가격으로 열악한 생활을 감내해야 했다.

하늘 씨는 다국적기업에서 인턴으로 일하면서, 자신이 경험했던 노동시장 구조를 이렇게 표현했다.

모든 외국계는 아니겠지만 풀타임 TO와 계약직 TO가 달라요. 풀타임 TO는 거의 없었어요. 근데 인턴 TO는 항상 많아요. 여기는 신입을 거의 안 뽑고 경력직 위주로 뽑고 신입이 할 업무는 똑똑한 계약직이나 인턴들 시키면 되니까. 그리고 월급 100 얼마 줘도 오니까 충분히 지탱이 가능한 거죠. 물론 인수인계할 때 비효율성이 있는데 그렇다고 풀타임 TO가 본사에서부터 여기로 떨어져 나오는 것도 아니고. 만들려면 엄청나게 노력해야 되는데. (...) 미국도 다를 게 없어요. 비슷해요. - 장하늘

노동시장과 사회는 계약직이나 인턴이라는 이유로 청년들의 노동을 최저 비용으로 최대한 효용을 얻고 있는 기업들을 목인하고 있다. 그런데도 일하고자 하는 의지가 있고 경향이 필요한 청년들은 고용연계나 고용안정이 되지 않아도 근로조건과 삶의 조건을 따지지 못하고 일터로 나선다.

3. 떠밀리듯 나간 노동시장

통계청(2018a)에서 발표한 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사에서는 청년들이 졸업이나 중퇴 후 임금노동자로서 첫 일자리를 얻기까지 평균 소요 기간이 10.7개월 걸린다고 발표했다. 대학졸업자의 경우, 졸업 전 휴학사유로 병역의무 이행 66.9%를 제외했을 때, 취업 및 자격시험 준비로 인한 사유가 29.6%, 어학연수 및 인턴 등 현장경험으로 인한 사유가 12.9%를 차지했다. 졸업 이전부터 취업준비를 하고, 졸업 후에도 평균적으로 약 11개월을 취업준비에 몰두한다. 청년들은 취업 이전부터 취업준비를 위해 많은 시간 할애하며 삶을 조율한다. 하지만 첫 직장에 들어갈 때 아무리 준비를 많이 하더라도 취업준비자들은 조바심에 떠밀려서 들어간다고 느끼는 경향이 있었다.

혜영 씨가 묘사한 고3의 풍경은 무조건 취업을 나가야 하고, 졸업 전에 취업을 해야 한다는 압박을 받는다고 했다. 상반기에는 상위권 성적의 학생들이 공기기업이나 은행에 지원하고, 취업 동아리에서 연결된 회사나 멘토를 통해 지원서를 넣고 면접을 보기도 한다. 그러다 하반기가 지났는데도 취업이 안 되면 불안감을 느낀다고 했다. 상반기에 취업했던 학생들이 일을 그만두고 다시 돌아오면, 대기하고 있다가 다시 취업에 나간다고 했다. 그리고 하반기에는 상반기에 취업했던 학생들이 그만둬서 생긴 빈자리로 다시 들어가기도 한다고 했다. “하반기로 갈수록 질이 떨어지는 회사”(윤혜영)라는 것을 알면서도 학생들은 기회를 잡아야 했다.

하나 씨는 취업을 위해 동아리에 들어갔지만, 면접에서 떨어지자 12월이 됐을 때 초조함을 느꼈다. 그러던 와중에 취업 동아리로 채용 공고가 떴고, 지원해서 합격했다. 그런데 그 회사는 원하는 곳이 아니었다. 하나 씨가 입사한 곳은 거주하던 곳과 같은 지역이지만, 차로 이동하면 30~40분 거리에 있었다. 하지만, 집에서 회사까지 바로 가는 버스가 없어서 항상 터미널에서 갈아타야 했다. 아침 8시 출근 시간을 맞추려면 새벽 5시에 일어나서 6시 20분에 버스를 타야 했고, 1년 동안 아버지가 터미널까지 차로 데려다주셨다고 한다.

그러나 잦은 야근에 통근하는 데 어려움을 느껴 1년 후에는 회사 기숙사로 들어간다.

서울에서 학교에 다닌 재일 씨는 선생님의 추천으로 군 복무를 대체할 수 있는 방위산 업체에 기능요원으로 입사했다. 그리고 취업과 동시에 경기도 외진 곳에 있는 공장 기숙사로 이사했다.

학교 시스템 자체가 그걸 막는다는 거죠. 그냥 너희는 (갈 곳이) 이미 정해져 있고. 취업 안 하려면 이 학교 올 필요 없다. 이런 식으로. 약간 세뇌하듯이 해요. 말로는 “거기 좋다. 이만한 데 없다.” 이런 식으로 이야기하고. 세뇌 비슷하게 하니까 ‘나는 가야하는구나’ 생각을 하고 간 거죠. 내가 뭘, 내가 직장을 고르는 게 아니고 가야 된다고 생각을 한 거죠. - 김재일

재일 씨는 형의 이야기를 들려주며, 학교에서 주유소에 취직시킨 형이나 편의점, 패스트푸드점에 취직하는 주변 사람들에 비하면 본인은 “잘 간 케이스”라고 했다. 자신이 무슨 일을 하고 싶은지, 어느 지역에서 일하고 싶은지, 임금은 얼마를 받아야 하는지 등 노동환경 전반에 대해 고민하거나 선택할 기회가 거의 주어지지 않는다. 그는 지금과 같은 학교 시스템에서는 고민할 수 있는 여지가 허용되지 않는다고 했다.

콜센터에서 일했던 박민지 씨도 고등학교를 졸업하고 일을 구해야 한다는 것은 알고 있었지만, 10대 후반에 취업을 할 때 “제 공간에서 쫓겨난 기분”이 들었다고 했다. 이때 공간이란 학교를 의미했다. 자신이 머물던 공간에서 취업할 준비를 하고 학교를 떠나는 과정이 아닌, “갑자기 던져진 기분”으로 사회에 던져진 기분이라고 했다.

취업, 뒤처짐에 대한 불안감

한편, 대학졸업자들은 취업 준비를 하면서 뒤처진다는 불안감을 더 강하게 느꼈다. 사회복지학과에 입학한 권소희 씨는 학과 특성상 진로가 예정된 경우였다. 소희 씨는 고등학교 때부터 자원봉사를 해왔고, 사회복지사가 급어나 환경이 열악하다는 것을 알고 있었다. 소희 씨는 대학교 3학년 때부터 실습을 나갔는데, 현장에서 경험한 선배와 동료 문화가 좋지 않다는 것을 발견하고 대학교 4학년 마지막 학기부터 일반회사에 취업준비를 시작했다. 전공과 상관없이 가장 많이 뽑는 직무를 알아보았고, 은행 취업을 준비했다. 하지만 졸업을 위해 실습이 남아있었던 터라 온전히 취업준비에 집중할 수 없었다.

자꾸 조바심이 나고, 상경계열 애들은 이미 대학 졸업 전에 기본 자격증을 갖췄는데. 저는 그게 없으니까. 이때 자격증 2~3개는 있었는데, 서류에서 당연히 광탈하고. “미안합니다. 우리 회사가 인재를 못 받아줘서 미안합니다.” 이런 답변 오고. (...) (친구들은) 공무원 시험을 준비하거나, 다른 걸 하거나. 외국에 떠나거나. 이때 가장 제가 바랐던 것 중의 하나가 내가 갈 곳이 있었으면 좋겠다는 거. 내가 쓸모 있게 쓰이면 좋겠다. - 권소희

소희 씨는 자신이 목표가 높지 않은 스타일이 아니라고 했지만 공부하면서 코피를 흘리는 날도 있었고, 열심히 하다가 자신의 한계를 경험했다고 한다. 그러던 중 우연한 기회로 취업을 했다. 오랜 취업준비에 지쳐있었고, 장기간 취업준비를 하면서 자신이 갈 곳이 없다는 것을 마주할 때 자존감도 낮아지고 선택할 수 있는 폭도 좁아진다.

학창시절 외국에 살다가 들어온 김성환 씨는 검정고시를 봤고, 영화관련 일을 하다가 대학에 진학했다. 그리고 30세에 졸업을 했다.

동년배 친구 내지는 같은 학번 애들이라도 애들이 다 속맥인 거예요. 그때 전 학교를 늦게 온 게 썩 나쁘지 않구나 했었어요. 졸업하고 노동시장에 나가보니 또 다른 거죠. 노동력 상품으로 봤을 때는 제가 유통기한이 쉬어가는 거죠. 비유적으로 말하면. (...) 제가 밀렸을 친구들은 소위 말하는 학벌이 좋거나 아니면 나이가 좀 더 어리거나 (그런 것 같아요) 이걸 다들 하는 말이잖아요. 같은 값이면 나이가 한 살이라도 어린 친구를. 그런 것들이 있지 않나 해요. 늦게 학교를 진학한 것을 20대, 30대. 특히 30대 뭐가 꼬인 것의 시발점 아닌가. 이후에 펼쳐지는 것에 영향이 컸던 것 같아요. - 김성환

대학에 진학할 때까지만 하더라도 성환 씨는 사회경험을 하다가 대학에 들어온 것이 나쁘지 않다고 생각했다. 하지만 노동시장에 나갈 때가 되자 조급함이 생겼다고 했다. 그는 학교에 다니는 동안 전공 관련 자격증도 취득하고 전공 관련 기업에 원서를 냈지만, 서류에서 계속 탈락했다. 그는 자신이 늦게 졸업한 것으로 인해 노동시장에서 경쟁력이 떨어지는 것은 아닌가 생각했다. 취업이 잘 안 되자 성환 씨는 취업 분야를 바꿔 언론아카데미에 등록하고 기자 준비를 한다. 언론사에 입사했지만 9개월 만에 퇴사했고, 이후에 얻은 일자리도 5개월을 넘기지 못하는 경우가 많았다.

4. 소결: 일회용 노동자, 청년

연구 참여자들은 고등학교를 선택하는 과정에서부터 자신의 취업 분야를 고민하지만, 그것이 향후 어떤 직업을 갖거나 어떤 일을 해야 하는지 삶과 진로에 대해 고민할 시간은 주어지지 않는다고 느꼈다. 10대 때의 고민은 20대의 고민으로 지연되기도 하고, 일자리를 빨리 찾아야 한다는 불안감을 느꼈다. 학교를 졸업하면 일을 시작해야 한다는 사회적 통념은, 청년들에게 단순화된 삶의 모델과 생애주기마다 특정한 방식으로 사회인이 되기를 요청한다. 그렇게 10대~20대 청년들은 떠밀리듯 노동시장에 나가고 취업준비생으로 사는 삶을 받아들이며 자신의 삶을 재구성한다.

연구 참여자들은 취업 시기가 다가올수록 ‘자격증’과 ‘스펙’은 필수 불가결한 것으로 생각했다. 학력에 따라 청년들이 취업을 준비하는 과정과 자격증/스펙 유형은 달랐지만,



두 집단 모두 취업 준비를 위해 많은 시간과 비용을 할애하면서 노력하고 있었다. 그러나 일터에 들어갔을 때, 자신의 자격증은 쓸모없는 것이 되는 것을 깨닫는다. 현장에서는 너무 과해서 쓸모가 없어지는 자격증을 보유하기도 하고, 자격증과 전혀 상관없는 곳에 취업하기도 한다.

김수란(2017)은 청년 취업자와 미취업자를 비교하면서, 스펙이 이들 사이에 어떤 영향을 미치는지 살펴본 바 있다. 그 결과 미취업자는 취업할 때 스펙의 영향력이 크다고 인식했지만, 실제로 스펙이 취업을 결정하는 데 큰 요인이 되지는 않았다. 채용 담당자 또한 구직자의 스펙이 취업에 큰 영향을 미치지 않는다고 보았다(김봉구 2016, 김수란 2017에서 재인용). 대기업이나 특수전문직을 제외하고, 자격증에 따라 추가수당을 지급하는 경우는 드물다. 그럼에도 불구하고 스펙을 쌓는 이유는 자격증이 있어야만 취업문이라고 두드러볼 수 있는 자격이 주어진다고 생각하기 때문이다.

그러나 경력직과 경험을 요구하는 일터에서 자격증만으로 취직하기란 어렵다. 청년들은 경력을 쌓기 위해 인턴, 수습, 계약직과 같은 노동을 경험한다. 이 기간은 열정 노동과 노동 착취에도 순응해야 하는 과도기적 노동 시기로 인식한다. 사람들은 취업을 위해 거쳐야 하는 중간 단계로 인식하며, 이 기간을 버티지 않으면 기회를 잃거나 계속 비정규직으로 노동시장을 떠돌 수밖에 없다는 불안감을 내재하고 있었다. 현장 실습생이나 인턴의 경우, 아직 조직 구성원으로 인정받지 않았지만 고용의 여지가 있는 상태에 놓여있는 것을 의미한다. 이 시기에 사용자와 노동자는 상호 파악하며 업무를 조율해야 하지만, 그런 곳은 별로 없었다. 절대적으로 결정 권한이 사용자에게 주어지는 시기이기 때문이다.

우리가 주목해야 하는 점은 조직들은 경험과 경력이 없고 전문기술이 없는 청년들에게 노동 진입단계부터 배움이라는 말로 또는 고용연계라는 희망 고문을 하거나 노동을 착취하는 일이 용인되고 있다는 점이다. 이런 상황에서 청년들은 자기 일이 임시적이라는 것을 알면서도 취직이 될 수도 있다는 일말의 가능성으로 일을 한다. 또한, 경력직을 선호하는 기업에서 경력의 기회를 쌓을 수 없는 청년들은 무급 인턴이나 낮은 임금을 받으며 기회를 쌓으려고 한다. 이런 구조에서 청년들이 일회용 노동자로 쓰이고 버려진다.

청년들에게는 단기간만 일터에 머물 수 있는 기간이 허용되어 조직구성원이 되기 위해서 버티고, 살아남지 못하면 일터를 떠나거나 떠밀려 나가야만 한다. 김재일 씨는 첫 직장에서 출근 시간은 있지만 “기계를 꺼야지 퇴근하는”시기를 보내면서, “싼 맛에 쓰는 그런 인력”이 되어버린 상황에서 벗어나고자 일을 그만뒀다. 정부에선 청년인턴의 정규직화를 추진하기 위해 여러 지원책을 시행하지만, 기업에서는 인턴, 수습, 계약직, 비정규직이 필요하다. 이러한 상황에서 연구 참여자 중 정규직으로 처음 일을 시작한 사람이 21명 중 6명뿐이다. 그것도 이름만 정규직이지 노동환경은 비정규직과 다를 바 없는 경우도 많았다.

취업준비생으로 산다는 것은 떠미는 학교와 폭력적인 일터 사이에서 갈 곳을 잃고, 계속 스펙과 자격증을 쌓고 있으며 고군분투하는 삶이다. 향후 어떤 직업을 선택하고 어떤 일을 하고 싶은지를 탐색하기보다 주어진 조건에서 구조적 한계를 경험하기도 하고, 나이 주의에 따라 무시하고 때로는 폭력적인 노동세계를 앞으로 어떻게 마주해야 할지 준비하는 시간이기도 하다. 아슬아슬하고, 조마조마한 마음으로 노동 세계에 첫발을 내디딘다.

Ⅲ. '사회초년생'의 눈으로 본 수상한 노동 세계

이 장은 사회초년생의 시각에서 바라본 노동 세계를 들여다본다. 인수인계나 교육 없이 현장에 바로 투입되거나, 일 배우는 시간도 기다려주지 않거나, 동료가 부재한 상황에서 고군분투하며 일터와 사회에서 요구하는 '사회인', '회사인'이 되기 위해 노력하는 청년들의 이야기를 담는다. 연구 참여자들이 일터에서 수상하다고 여기는 지점들은 이후 퇴사를 유발하는 원인이 되기도 한다.

1. 일터는 원래 이래요?

저는 되도록 오래 머무르고 싶었는데. 인수인계를 해주시던 사수 선배님이, 제가 딱 입사할 때 퇴사 예정이더라고요. 그 분이 "여기는 다닐 때가 못 된다"라고 한참 욕을 하시는데. 들어온 날 바로 그랬어요. 그땐 이해를 잘 못했는데, 하루 이틀 지나니까 '아. 이건 좀 아닌데..' - 김윤지

들어가는 첫날부터, 선배들이 딱 기숙사에 도착했는데. 가자마자 "너는 x 됐다"고. "너, 잘못 왔어. 빨리 xx 해야 해 우리" 장난스럽게 이야기했거든요. 그런 이야기하면서 근무환경에 대해 저한테 이야기를 해주니까. '아, 잘못 왔구나' 조금 과장했을 수도 있다고 생각했는데. 현장으로 제가 들어가니까 진짜 그러니까 '과장이 아니구나.' - 김재일

첫 출근의 설렘과 기대감은 잠시, 김윤지 씨와 김재일 씨는 일을 시작한 날부터 선배로부터 퇴사를 권유받았다. 처음에는 농담이라고 생각했지만, 하루 이틀 만에 그 이유를 깨달게 된다. 체계적이지 않은 시스템, 나이와 직급에 따른 권위적인 문화, 낮은 임금에 고된 노동강도에 불편함이 생기고, 어떻게 대처해야 할지 난감해하며 회사생활을 시작한다. 일터에 대한 기대가 입사한 지 얼마 안 돼서 깨지는 경험은 연구 참여자들에게 공통적으로 나타났으며, '누가 오래, 이상한 곳에서 버티는 가'에 따라 재직기간이 다를 뿐이었다. 이 절에서는 신입직원이 바라본 일터의 풍경을 교육/업무 시스템, 조직의 위계와 직급, 조직문화, 노동환경을 중심으로 살펴보겠다.

교육/업무 시스템의 부재

사회초년생이 일터에 막 진입했을 때, 직무교육 시간은 중요하다. 앞으로 내가 무슨 일을 하는지 파악하고, 일할 곳을 이해하는 시간이기 때문이다. 그러나 체계적인 직무교육

이 편성된 곳은 많지 않았다. 퇴사를 앞둔 선배에게 인수인계를 받지만, 그 기간은 넉넉하지 않거나, 또는 자신이 무슨 일을 해야 하는지 아무것도 모르는 상태에서 무작정 상사의 명령이 내려지기까지 대기하거나, 10분, 20분 정도 짧은 설명을 듣고 바로 업무에 투입되는 경우도 있었다.

사실 알려주는 것도 없어요. 하다가 막히면 “과장님, 이거 어떻게 해요?” 그러면 과장님이 와서 해결해주고 이렇게 한단 말이에요. [연구자: 그러면 따로 일하는 걸 가르쳐준 적은 없나요?] 그런 게 있었거든요. 상사가 분기별로 자기 방에 불러가지고 이만한 프린트물을 쌓아놓고, 몇 개 줄을 치면서 알려준 게 있어요. 근데 그걸 교육이라고 생각하시는지 모르겠는데. 거기서 가장 중요한 거는 신고를 할 때 “이 버튼 잘못 누르면 안 되니까, 이 버튼 조심해라.” 이런 걸 알려준단 말이에요. “이거 잘못하지 마라. 이거 잘못하지 마라.” 이렇게 알려주는데. 그런 걸 교육이라고 생각하시는지 모르겠어요. 그거 아니고는 매뉴얼도 없었고. - 윤혜영

(면접에서) 저는 영업팀으로 가고 싶다고 했는데, 면접관이 저한테 설계팀을 가라는 거예요. 그땐 뭣도 몰랐으니까. 제가 인수인계를 3일인가 받았거든요. 그분(퇴사자)은 기본적인 것만 알려줬어요. 제가 했던 일이 100%라고 하면, 한 5% 정도만 3일 알려주고 간 거예요. 근데 부장님은 “케이블 도면을 봐라” 하고. 설비에 도면이 들어가는데, 그걸 보고 정리해오라고 했어요. 저는 솔직히 모르잖아요. 그게 뭘지도 모르겠고. 공교나 대학교 다녀서 배웠던 사람들만 아는 거지. 그래서 한 달쯤 다니다가, 아 진짜 너무 힘든 거예요. 봐도 하나도 모르겠고. 그렇다고 옆에서 붙잡고 진득하게 알려주는 것도 아니에요. 그냥 주고 “해!” 하는 거죠. (...) 뭣도 모르는데, 맨날 가서 엄청나게 혼나기만 하고. 그러니까 너무 자괴감이 드는 거예요. 한 3달 동안 진짜 엄청 혼났어요. 혼나면서 내가 왜 혼나는지를 모르겠고. 맨날 모르겠다고 하는 것도 힘들고. 너무 자존감이 너무 낮아지는 거예요. 나름 학교에서 되게 공부 잘하고 그랬는데. 그때 관둬야 하나를 엄청 고민했어요. - 정인아

윤혜영 씨와 정인아 씨는 10대 후반에 취직을 했다. 혜영 씨는 세무법인 세무대리인으로, 인아 씨는 반도체 2차 벤더사의 설계팀 사원으로 들어갔다. 혜영 씨는 일감을 부여받으면, 그 일을 해결하기 위해 스스로 방법을 찾거나 모르는 것을 하나하나 물어봐야 했다. 그리고 세금 신고를 할 때는 하지 말아야 할 사항을 지시받았는데, 혜영 씨는 자신이 버튼을 누르더라도 그 버튼을 왜 조심해야 하고, 어떤 원리에 의해 진행되는지 전체 프로세스를 배우고 싶었지만 그런 기회는 제공되지 않았다. 그러다 보니 혜영 씨가 하는 일이란, “잘못하지 말아야 하는 것” 이상으로 확장되기 어려웠다.

한편, 인아 씨는 면접을 볼 때 영업팀 업무가 자신의 능력을 살릴 수 있을 거라 생각했지만, 면접관은 설계팀으로 배치했다. 설계에 관련한 사전 지식이 전혀 없었던 터라



업무에 부담감을 느꼈다. 전문적인 업무는 하지 않을 거라는 말과 달리 막상 현장에서는 도면을 볼 줄 알아야했다. 설계관련 지식이 전무하다는 것을 알면서도 교육 대신 곧 퇴사하는 전임자에게 인수인계를 받는 것이 전부였다. 인아 씨는 잘 모르는 상태에서 주어진 업무를 해결하지 못한다고 상사로부터 오랫동안 혼났다고 했다. 인아 씨는 상사에게 혼날수록, 자존감이 낮아졌고 업무를 파악하고 일을 진행하기 위해 거의 매일 야근을 했다고 한다. 유난히 바쁜 상사 직속 사원이어서 상사의 업무에 따라 퇴근 시간도 달라졌고, 자정이나 새벽 4시에 퇴근하고 다음날 아침에 정시 출근하는 날도 있었다.

인아 씨처럼 출근하자마자 업무를 파악하기 위해 갖은 수모와 모욕을 견디며 일을 배웠던 것과 달리, 최하나 씨는 직장에서 일을 체계적으로 알려주고 친절한 과장과 대리를 만났다. 하나 씨에게 대리는 “실무의 디테일”을 알려주는 사람이었고, 과장은 “넓게 볼 수 있도록 큰 그림”을 그리도록 도와주는 사람이었다. 하나 씨가 느끼기에 과장은 자신이 담당자로서 역량을 키우면 좋겠다고 교육도 권하고, 성장할 수 있도록 업무 프로세스를 외울 수 있도록 설명해주고, 화를 한 번도 내지 않았다고 했다. 물론 하나 씨도 퇴사했지만, 곁에서 하나씩 일을 가르쳐주던 선배들은 퇴사할 때도 하나 씨의 상황을 이해하고 조언자가 되었다.

그러나 하나 씨와 같은 사례는 드문 경우였다. 다른 연구 참여자들의 경우, 제대로 된 교육이나 인수인계를 받기 어려웠다. 특히 작은 사업장의 경우, 인원이 넉넉하지 않고 한 사람이 두세 사람의 몫을 해내기를 바란다. 그래서 새로운 사람이 들어왔을 때, 선임은 자신의 업무를 처리하면서 신입을 교육하는 일에 관해 부담을 느낀다. 선임 또한 제대로 된 직무교육을 받아본 적이 없는 예도 있다. 그러므로 신입도 일하다 보면 자연스럽게 업무를 파악하고 실력이 향상될 거라고 믿으며 교육은 생략된다. 개인이 알아서 업무를 파악하고, 실력을 쌓아가는 것보다 더 큰 문제는 따로 있다. 일터는 신입이 업무가 익숙해질 때까지 잘 기다려주지 않는다. 그 과정에서 신입은 업무를 제대로 처리하지 못했다는 이유로 상사로부터 욕설과 꾸지람 등 폭력적인 언사를 들어야 했다.

일터에서 업무나 교육에 대한 부재는 신입의 입장에서 이해할 수 없는 업무를 이해하기 위해 더 큰 노력을 하고 모욕감을 견디도록 한다. 그뿐만 아니라, 업무 시스템이 제대로 갖춰지지 않거나 업무 분담이 제대로 이루어지지 않는 곳에서 신입은 자신의 역할에 대해 혼란을 겪으며 과로를 하게 된다. 20일 출근이면 20일 모두 야근을 했다는 인아 씨, 입사하고 퇴사하는 날까지 거의 모든 날을 야근했다는 상철 씨, 퇴근 후에는 늘 집에 일감을 가져가야 했다는 태화 씨 등 연구팀이 만난 연구 참여자들은 교육이나 업무 시스템이 제대로 갖춰지지 않은 곳에서 스스로 업무를 파악하거나 습득하기 위해 과로를 하기도 했다.

막내, “야”로 불리는 나

입사했을 때, 한 달 동안 제 이름을 안 불렀어요. “야” 손으로 이렇게 해요. 무슨 개새끼 부르는 것처럼 이래요.- 정인아



저는 손으로 딱딱 이러면 가야 해요. 저는 조금 짜증이 나서 모른 척하는데, 다른 애는 너무 순둥순둥해가지고. “네!” 이러면서 가요. - 최하나

10대 후반에서 20대에 첫 직장을 갖는 청년들은 대부분 ‘막내’로 입사한다. 막내란, 조직에서 직급이 가장 낮다는 의미이고, 다른 한편 일터 내 잡무를 모두 수행해야 한다는 것을 뜻하기도 한다. 한동안 인아 씨와 하나 씨는 이름 대신 “야” 혹은 손짓으로 불렸다. 그리고 종종 “막내”, “신입”, “야” 등으로 불리기도 한다.

신입 중에 여성들은 탕비실 청소, 복사, 화분에 물 주기, 택배 받기 등 허드렛일을 하도록 강요받는다. 시대가 변했기 때문에 직장에서 여성의 일과 남성의 일을 구분하지 않는다고 하지만 여전히 “커피는 여자가 타야 맛있지”라는 말을 듣거나(최하나), 다른 팀에서 손님이 오더라도 회의실 청소는 신입, 여성 사원에게 시킨다. 똑같은 막내더라도 남성들은 청소에서 열외가 되는 경우를 목격하는데, 하나 씨는 탕비실 청소를 여성들만 하고 그중에 상업고등학교를 졸업한 여성이 들어오면 청소를 맡아서 해왔던 관례가 바뀌지 않았다고 했다. 뿐만 아니라, 복장 규율과 머리 염색이 엄격하게 제한되고 화장도 하지 말아야 하며 네일아트를 하고 온 직원은 선배들에게 불려가기도 했다.

20대 중반에 입사한 정영미 씨는 들어간 지 2주밖에 안 되었을 때, 상사가 계단으로 불러 “혼났다”고 했다. 점심시간에 다른 상사랑 이야기하느라 물컵을 놓을 타이밍을 놓쳤다는 이유였다. 가장 늦게 입사했던 영미 씨가 물컵을 놓지 않았기 때문에 다른 상사가 물컵을 놓았고, 그것을 본 상사가 점심시간이 끝나자마자 계단으로 부른 것이다. 영미 씨는 상사와 이야기 중이라서 물컵을 놓지 못했고, 평소에는 자신이 놓는다고 말했지만 그것은 상사가 원하는 답이 아니었다. 이후로도 왜 목소리가 작은지, 왜 다른 사람이랑 이야기할 때 배에 손을 모으고 이야기하는지 등 목소리, 태도, 자세 등에 대해 하나하나 지적했다. 그때 영미 씨는 “자괴감이 들고 비참했어요. 모멸감이라는 게 이럴 때 드는 구나.”라며 입사 2주 만에 퇴사를 생각하게 되었다고 했다. 영미 씨가 일하던 곳은 오랫동안 관심을 두고 준비했던 곳이다. 처음 입사했을 때는 자신에게 어떤 기회가 주어졌다는 생각에 기대감도 컸다. 하지만 입사하자마자 이곳은 “새로 온 사람에 대해 배려가 없는 조직”이라는 것을 깨달았다고 했다.

한편, 하나 씨는 선배에게 지속적인 괴롭힘을 당했다. 선배는 막내에게 친해지기 위해 “장난”을 친 것이라고 했지만, 그 수위는 뒤통수를 치거나 엉덩이를 발로 차는 것으로 높아졌다.

그때 제가 막내고 그래서, ‘왜 그러세요?’ 그런 말을 못 했죠. 그렇게 넘어갔더니 다음에 또 그러는 거예요. 그때 못 참아서 “선배, 경찰에 신고할 거예요. 성추행으로 경찰에 신고할게요.”이랬어요. 그러더니 “야, 내려와.”라고 했어요. 그때 너무 무서워서. 한대 맞을까봐. 다리 후들후들 그러는데 아무렇지 않은 척 갔죠. “너 뭐라고 그랬냐”고 되물어서 “선배가 제 엉덩이를 찼잖아요. 신고할

거예요.”이랬더니 “너 더 이상 나한테 장난치지 마” 이러는 거예요. 장난은 자기가 쳐놓고. (나중에는) “야, 신고해. 신고해” 이러는 거예요. 저는 엄청 울었죠. 무섭고 그런 상황에서 “야, 엄청 어이없다. 신고하고 다신 나한테 말 걸지 마” 이러는 거예요. 제가 회사에다가 이야기하고 싶은데, 그 사람은 저보다 오래 다녔고. 저희 회사는 중소기업이라 좋아요. 여기서 사람을 잘라봤자 나를 자르겠지, 그 사람을 자르겠어요. 그래서 말을 못 하겠는 거예요.- 최하나

하나 씨를 괴롭힌 선배는 회사 내에서 가장 몸집이 크고, 사장의 비서이기 때문에 다른 선배들도 건드리지 못하는 사람이었다. 이런 상황에서 하나 씨는 선배의 장난에 대해 성추행이라고 경고를 했지만, 오히려 자신에게 앞으로 장난치지 말라는 이야기를 듣는다. 하나 씨에게 그 선배는 회사 사람들도 기피하는 존재이고, 장난을 먼저 칠 수 있는 상대가 아님에도 불구하고 이런 상황을 겪은 후에 자신이 잘릴 수도 있다는 두려움을 느꼈고, 공론화하지 못했다.

일터에서 “막내”라는 위치는 많은 것을 함축한다. 일터에 가장 나중에 들어온 사람이기도 하고, 그래서 모든 것이 처음인 사람이다. 하지만 일터는 신입사원들에게 친절한 공간이 아니다. 오히려 빨리 동화되거나 친해지기 위해 “장난”을 감수해야 하는 곳이자, 복장과 행실 등을 규율하면서 단속하고 싶어 한다. 그리고 부당한 일을 모두 감내하며, 선배나 상사의 지시에 따라 ‘눈치’를 보며 ‘알아서’ 발 빠르게 움직여야 하는 위치이다. 이는 일터가 얼마나 새로운 사람에게 폭력적인 공간인지 보여준다.

낮은 급여와 투잡

고용노동부에서 발표한 「고용형태별 근로실태조사(구 임금구조 기본통계조사)」에 따르면, 2016년 상용근로자 5인 이상 규모의 사업체에서 20~24세 노동자의 월평균 임금은 181만 9천원이었고, 25~29세 노동자의 월평균임금은 228만 2천원이었다(통계청·여성가족부 2018). 그러나 연구팀이 만났던 연구 참여자들이 첫 번째 직장에서 받았던 월급의 평균 소득은 146.9만 원이었다. 이 중에 200만 원 이상을 받았던 사람은 21명 중의 4명이었고, 100만 원 미만만을 받았던 사람은 5명이었다. 전일제 노동을 하더라도 최저임금 미만을 받거나 최저임금만큼만 받는 경우가 많았다. 또한 연구 참여자들의 연령이 낮을수록 적은 임금을 보충하기 위해 두 가지 일을 하기도 했다.

연구 참여자들의 임금 수준은 낮은 편이었고, 잦은 야근에 노동강도가 높았다. 근로기준법과 같은 노동법 위반이 의심되는 정황도 빈번하게 발견할 수 있었다. 21명의 연구 참여자 중에 최저임금 범위에서 임금을 받은 경우는 12명이었다. 직장에서는 수습 기간이거나 현장 실습생이라는 이유로 80만원에서 110만원 수준의 임금을 지급했고, 연장·야간·휴일근로수당이 정산되지 않아 임금 체불이 발생한 경우도 있었다. 최저임금에 미달한 사례는 물론 근로계약서에는 최저임금과 하루근무 8시간을 명시했지만 실제로 초과근무를 하더라도 수당을 지급하지 않거나 식대를 명목으로 임금을 환수해가는 일터도 있었다.



이선홍 씨는 대학졸업 후, 전공을 살려 촬영장비팀에서 촬영 보조로 일했다. 잦은 지방 출장과 밤샘 촬영으로 “출근은 있지만, 퇴근이 없는 삶”이었다. 드라마 촬영을 시작하면 무조건 정해진 분량을 촬영해야 일이 끝났다고 한다. 그 때문에 늦은 시간까지 촬영이 이어졌고 새벽 2~3시에 끝나면 숙소나 모텔, 찜질방에 가서 눈만 부치고 다시 출근하는 일이 반복됐다. 선홍 씨가 받은 임금은 한 달에 120만 원이었다. 그는 “그때 (임금이) 적은 건 알고 있었지만 왜 그 돈 받고 그렇게 일했는지 이해는 안 되지만 그때 당연한 거라 여겼던 것 같아요.”라고 했다. 선배들도 적은 임금을 장시간 노동을 하고 있었기 때문이다. 대학 졸업 후 영화제에서 일했던 나유연 씨도 120만 원을 받았다. 선홍 씨와 유연 씨 모두 노동법에 따르면, 연장·야간·휴일근로수당 미지급에 최저임금 미달인 사례다.

이처럼 방송, 문화예술 분야에서 장시간 노동을 하면서도 저임금을 주는 관습을 ‘열정페이’라고 부른다. 열정페이는 좋아하는 일을 하기 때문에 돈을 조금만 지급해도 된다고 생각하는 인식에서 나온 것으로, 무보수 인턴도 이에 해당한다. 주로 창의 노동을 하는 분야에서 발생해왔지만 연구 참여자들을 만나서 이야기를 듣다 보면, 특정 분야에 국한된 이야기가 아니라는 것을 알 수 있었다.

연령이 낮을수록 임금은 적다. 이런 경제적 취약성을 보완하기 위해 청년들은 동시에 다른 일을 구해야 했다. 낮게 책정된 임금구조에서 기인한 문제를 개인은 더 많은 노동으로 채우고 있었다. 20대 초반의 윤지 씨는 경영지원 업무를 맡아 일하면서 160만 원을 벌었고, 주말에는 웨딩홀 아르바이트를 했다. 윤지 씨가 생각하기에 또래 친구들과 비교해보면, “180만 원 정도면 조금 센 곳이고, 200만 원 정도면 들어가고 싶은 곳”이라고 했다. 윤지 씨의 첫 직장은 콜센터였고 그곳에서 140만 원을 약속하고 갔지만, 마지막 수습 때 법정공휴일 빼고 근로일자만 세서 돈을 54만원 줬다. 그리고 두 번째 직장인 곳에서는 160만 원을 받았다. 이직하면서 임금이 상승했지만, 명절 상여금이나 인센티브가 없었고 잦은 야근에도 야근 수당을 받지 못했다. 그 시간을 합하면 주 5일 동안 하루 10~12시간 이상 일하면서 160만 원을 받은 셈이다. 그리고 나머지 생활비는 주말 아르바이트로 채웠다.

영어 유치원 담임교사를 했던 오은미 씨도 한 달 월급이 150만 원이었고, 퇴근 후에 과외를 했다. 4년제 대학을 나왔지만 경력이 부족하다는 이유로 150만 원을 받았다. 그 금액은 영어 유치원 원아 1인의 한 달 등록비였다. 김도영 씨도 낮에는 자동차 선팅을 하고, 밤에는 대리운전을 했다. 이 밖에도 민지 씨는 사무직으로 일하면서 고깃집에서 아르바이트를 했다.

연구 참여자들이 주말이나, 퇴근 후에 다른 일을 하는 이유는 월급이 너무 적어서 생활을 유지하기 어려운 것도 있지만, 다른 한편 오래 다니지 못할 거라는 불안감 때문이기도 했다. 퇴사나 이직을 상시적으로 준비하고 있었으며, 빈 공백기에 필요한 생활비를 벌어두고 싶어 했다. 흥미로운 점은 직장 동료들보다 아르바이트 동료들 사이에서 관계에 더 큰 만족감을 느끼는 사람들도 있었다. 윤지 씨와 민지 씨의 경우, 서빙 아르바이트 경력이 사무직 경력보다 더 길었고, 직장보다 오히려 아르바이트하는 곳에 대한 애정이나 소속감을 크게 느꼈다. 그 이유는 아르바이트하는 곳에서 동료들이 보이는 호의와 서로

인정해주는 분위기 때문이라고 했다.

하지만 어떤 이유에서건 두 가지 일을 하는 사람들은 주간 노동량이 많았고, 과로로 인해 제대로 휴식을 취할 수 있는 상황이 아니었다. 주된 일터에서 야근이라도 할 경우, 아르바이트에 지장이 생기기도 했으며 장시간 두 가지 일을 하는 것에 대해 버거워했다. 청년들이 적은 수입과 고용불안을 느끼는 것은 구조적인 문제에서 발생한 것이지만, 이 문제를 당장 해결하기 위해서 개인은 더 많은 노동으로 채우고 있었다. 경제적으로 취약한 위치에 놓일 수밖에 없는 상황이 결국 개인을 더욱 경제적으로 취약한 위치로 몰아가는 셈이다.

사회초년생들은 일터에서 느끼는 불편함은 직장 내에서 낮은 직급에 속하거나 나이가 어리다는 이유로 선배나 상사가 동등한 동료로 대하지 않고, 미숙한 존재로 치부하거나 ‘가르쳐야 할 대상’, ‘훈계해야 할 대상’으로 보는 문화적 요인에서 기인한다. 나이 많은 상사가 나이 어린 직원에게 폭언과 권위주의적 태도를 보이는 것은 ‘사회생활’을 배우는 과정이자, 선배가 후배에게 일을 가르치는 방법이라고 여기는 듯하다. 그러나 낮은 환경에서 처음 일을 하는 사람이 입사하자마자 업무에 능숙할 리 만무하며, 하대하는 문화는 일터에서 평등한 문화를 형성하는데 장애요인이 된다. 또한, 미숙하므로 임금을 적게 줘도 된다는 관습은 사회초년생들에게 투잡을 강요하거나 이직을 고려하게 되는 계기가 된다. 그러나 경력을 쌓기 위해 저임금, 위계적이고 폭력적인 조직문화, 고된 노동환경 등이 부당하다고 느낄지라도 감수하거나 참아야 하는 것으로 여기고 있었다.

2. ‘일 잘하는 사람’ 되기

청년들은 일을 시작하기 전에 자신이 원하는 직장과 임금, 혹은 일을 통해 무엇을 얻고 싶은지 상상하고 기대한다. 연구 참여자들은 가치 있는 일을 하고 싶어 하거나(소희, 선호), 자신의 능력을 활용해서 맡은 일을 책임감 있게 해내는 사람이 되고 싶거나(태화), 도움이 되는 사람이 되고 싶거나(재일, 태화), 꿈이나 자아 실현하거나(민우, 선홍), 돈을 벌거나(민지, 윤지, 유연), 인정을 받고 싶어 했다(윤지). 그러나 막상 일터에 가면, 자신이 기대했던 바를 실현하기란 어렵다는 것을 깨닫는다.

조직에서 생각하는 ‘일 잘하는 사람’에 대한 상이 개인의 바람과 일치되는 경우는 드물었다. 그리고 그 사이의 간극은 구성원들이 공유하는 노동윤리에 따라, 혹은 일에 접근하는 태도에 따라 벌어지기도 한다. 그런데도 ‘일 잘하는 사람’을 평가하는 데 ‘능력주의’는 중요한 이데올로기로 작동한다. 능력주의란, 개인의 능력에 따라 평가받고 그에 따른 보상이 제공되는 것을 당연시하는 문화로 요약해볼 수 있다. 청년들은 일터에서 “쓸모 있는 사람”(권소희)이나, “민폐를 끼쳐서는 안 되는”(김재일) 사람, “워커홀릭”(장가을)이 되고 싶어 하고 그러기 위해서 “무리한 노동”(고상철, 강민우)을 감수하고서라도 인정받고 싶어 한다. 때로는 본인의 의지로 인해, 성과압박을 견디기 위해 노력한다.

한 가지 흥미로운 점은 연구 참여자들이 생각하는 ‘일 잘하는 사람’이란, 업무의 효율



성을 추구하거나 동료애나 책임감 있는 행동인 것에 반해 일터에서는 여전히 회사를 위해 헌신하거나 희생할 수 있는 사람을 ‘일 잘하는 사람’이라고 평가한다. 이 사이에서 청년들은 갈등을 경험하기도 하고 새로운 노동윤리를 만들어가려고 하지만 개인의 노력으로 불가능하다는 것을 깨닫고 포기하기도 한다.

쓸모 있는 사람이 된다는 것

모든 일에는 의미가 있고, 가치가 있다고 여기는 사람이 있을 수 있으나 사회초년생이 일터에서 하는 일들은 대개 보조적인 역할에 그치고 만다. 그러다 보니 단순노동을 반복할 때도 있고, 일에서 의미를 찾기 어려울 때가 있다. 아르바이트, 인턴 등 단기적인 노동 경험을 통해 자기 일이 중요하지 않거나 그에 대한 보상이 적절하게 이루어지지 않는다고 느끼지만, 개인이 협상력을 지니기란 어렵다.

또한, 과거 일을 둘러싼 언어를 보면, “밥값을 해야 한다”, “일하지 않으면 먹지도 말라”와 같이 일은 생계를 해결하기 위해 필수적이었다. 그러나 오늘날 일이란 더 다양하고 복잡한 의미가 부여된다.

전 세대의 목표는 ‘잘 먹고 잘 살자’예요. 지금 우리는 어떻게 보면 그분들이 만들어 놓은 거 덕분에 잘 먹고 잘 살았어요. 그런데 잘 먹고 잘사는 거는 이제 기본은 되어버렸죠. 이제는 플러스알파를 원하는 시대가 온 거죠. ‘재미있어야 해. 내가 하고 싶은 거를 해야 해.’ 배부른 소리라고 할 수 있겠죠. 그렇지만 시대가 바뀌었고 앞으로 더 그렇게 될 거예요. 안정적인 별이를 위해 대기업을 기를 쓰고 들어간다고 해서, 푸른 초원 위 하얀 집을 짓고 아기 낳고 단란하게 살고 싶은 막연한 그런 꿈을 못 이루죠. 아무리 좋은 기업에 들어간다고 해도 임원을 달지 않는 한 거기까지 못가요. 그러니깐 상대적 박탈감을 느끼는 거죠. 대기업에 들어갔던 SKY 애들은 이미 본 거죠. 아, 안 되겠다. 그러면 안정적으로 공무원이나 하자 해서 그렇게 다 이탈이 되어버리는 거예요. 올라갈 수 있는 건 유리천장처럼 정해져 있고, 여성들 같은 경우에는 더 심하고. 하고 싶은 건 있는데 그건 돈이 안 되고. 그러면 공무원이나 해야겠죠. 안정적으로 어쨌든 비밀 언덕이라도 해서 살 수 있을 테니깐. 그런 상대적 박탈감이 반복되면 누구라도 소시민이 되어가요. - 임태화

태화 씨는 시대가 변하면서 일에 대한 관념이 어떻게 변해왔는지 이야기했다. 과거 잘 먹고, 잘 사는 것을 충족하기 위해 일을 했다면 오늘날 일이란 “플러스알파”의 의미가 부여되는 것이다. 그러나 아무리 개인이 하고 싶은 일을 찾더라도 또다시 ‘대기업’이나 ‘공무원’과 같은 안정적인 직업군을 요구하는 사회적 분위기 속에서 개인은 그 욕망을 쫓더라도 좌절을 경험할 수밖에 없다. 일하더라도 “유리천장”에 부딪히는 것처럼, 늘 시도와 실험을 할수록 사회적으로 요구하는 일에 대한 기준치는 높아지고 개인은 상대적 박탈감

을 반복하게 된다.

사회는 저성장, 비노동 사회로 접어들었지만, 이를 극복하려는 방안은 여전히 ‘성장주의’와 ‘일’에 집중되어 있다. 그중에서도 청년들은 안정적인 일자리를 선망하는 가족과 사회 분위기 때문에 갈피를 잡지 못하고 있다. 태화 씨말처럼 오늘날 20~30대는 단순히 먹고사는 것의 문제를 뛰어넘은 사회에서 태어나고 자란 세대이기 때문이다. 한쪽에서는 개인의 능력, 특기, 고유성을 살리라고 하는 한편, 다른 쪽에서는 안정적인, 평범한 삶을 살라고 요구받는 딜레마를 경험하는 사람들이다. 이런 와중에 노동시장에서는 점점 배제되는 것 같고, 일터에서도 쓸모없는 존재가 되는 것에 대해 불안감을 느낀다.

소희 씨는 일을 구할 때 자신이 쓸모 있는 존재가 되기를 바랐다. 그러나 일터에서는 “너 말고도 일할 사람 많다.”라는 말을 자주 들었다. 서비스직 일한 경험이 있는 연구 참여자들도 상사로부터 유사한 말을 자주 들었다. 또 그런 조직은 상사로 동료가 해고되거나 바뀌었고, 본인도 그렇게 될 수 있다고 여겼다. 그럴수록 일을 잘 해야 한다는 압박은 커지고, 작은 실수에도 자책감을 느꼈다.

제가 음... 일하면서 그 사업장에 약간 도움이 안 되고 폐가 됐을 때 그때 좀 자괴감이 들어요. 서둘 수도 있는데 저는 그게 싫더라고요. 저도 잘하려는 마음이 큰데. 처음에 남들보다 느리게 배우는 편이지만 느리게 배우면 저는 좀 그래요. 그게 좀 스트레스더라고요. 내가 여기에 도움이 못 될까 봐. - 김재일

일을 배우는 속도가 남들보다 느려서, 처음 시작하는 일에 스트레스를 받는다는 재일 씨는 직장을 여러 번 옮겼다. 그리고 일이 능숙해지기까지 업무처리에 대한 부담감을 느끼고 있었다. 한곳에 오래 있어야 숙련도가 늘지만, 재일 씨는 가장 어린 나이에 들어갔고 선배와 상사의 잦은 다툼이 원인이 되어 일터를 자주 바꿔야겠다. 그럴수록 재일 씨는 스트레스를 받았고, 자신의 학습 속도가 더 스트레스로 작용했다. 일터에서 쓸모 있는 사람이 된다는 것은 다른 의미에서 다른 사람으로 대체되지 않는다는 것을 의미했다.

워커홀릭과 무리한 노동

일과 삶의 균형이 없고, 거의 풀 인 러브(fall in love) 하는 것처럼 빠져있는 거 알고 들어갔거든요. 저도 그런 사람이 되기를 갈망했던 것 같아요. 그게 왜 그럴까 생각해보면, 사회적으로 콘텐츠나 영화나 책에서 보면 주인공들이 뭘 못해도 일은 되게 잘해요. 일 못 하는 사람이 나오는 드라마는 없어요. 한국에. 저도 그런 게 쌓였던 것 같고. 커리어우먼이 굉장히 멋있다. 인생에 한 번쯤은 그렇게 살아보고 싶다. 무의식중에 많이 쌓여있었나 봐요. (...) 이곳에 갔던 거는 이곳에서 일하는 사람들이 자기 일을 너무 사랑하는 거예요. 그리고 책임감이 정말로 강한 사람들이었어요. 겉보기에도 힘들어 보였는데 일을 제대로 하는 사람들처럼 보였어요. 그런 집단을 찾기가 굉장히 힘들잖아요. 그래서 차라

리 일한다면, 이런 데서 일하고 싶다는 생각이 강했어요. 굉장히 멋있고. 굉장히 강렬했어요. - 장가을

가을 씨는 취업 전에, 일을 잘하고 자기 일에 열정적인 사람이 롤 모델이었다. 그래서 취직을 할 때도, 책임감을 가지고 열심히 일하는 선배들의 모습에 반해 지원했다. 주변에서는 그곳이 힘들고 일이 많을 거라고 말렸지만, 가을 씨는 인턴으로 들어갔다. 그 후로 정규직이 되었다. 야근이 많아 회사에서 마련해준 기숙사에 살기도 했지만 일이 재밌었고, 무언가 배우는 기분이 들기도 했다. 그러나 2년 정도 지났을 때, 구조적 한계가 보이기 시작했고, 앞으로 몇 년을 지금처럼 계속 무리하면서 일하기 어려우리라 생각했다.

가을 씨는 미디어나 사회에서 요구하는 ‘일 잘하는 사람’이 되어 경력을 쌓아가고 싶었지만, 현실에서 그 모습을 따라가기란 어려웠다. 자기 착취와 희생 없이는 불가능하다는 것을 알게 되었기 때문이다. 특히 스타트업에서 일했던 가을 씨는 업계와 분야 특성상 고객의 반응에 대해 바로 피드백을 해야 했고, 실시간으로 피드백을 반영해서 시연하고 교육을 준비해야 했다. 가을 씨는 회사가 성장하고, 스타트업에서 안정적으로 자리 잡기 위해서 선배들이 희생했고, 그다음 차례가 본인이라는 것을 알고 있었다. 하지만 선망했던 ‘워커홀릭’의 삶은 소진된 삶의 다른 이름이라는 것을 깨닫게 된다.

한편, 직장에서 인정받고 성장하기 위해서 무리해야 한다는 것을 당연하게 생각했던 사람들이 있었다.

저는 항상 무리했던 것 같아요. 면접 준비하기 위해서 매일 신문 봐야 하고. 상식 외워야 하고. 항상 무리하는 사람이 회사에서 인정받고, 회사에서 잘할 거라는 분위기가 있잖아요. 그러다보니까 신입사원 딱 들어가면 나는 인·적성도 통과하고 취업스터디 잘해서 상식도 외웠고. 이런 거로 무장이 됐고. 난 투입이 되면 그런 걸 잘할 수 있다. 이런 분위기였기 때문에, 여기서 인정받기 위해서는 당연히 무리를 해야 하는 거예요. 그러다 보니까 야근이나 이런 것도 당연히 받아지고 의심하는 게 이상한 것 같고. - 고상철

기회가 닿아서 스포츠 기업에 왔었는데, 그 안에서 무리했던 것 같아요. 스포츠에 대한 꿈이 확실하게 있었고, 나는 마케팅을 해야겠다는 생각이 있었기 때문에. 그 일을 잘해보려고 계속 무리했던 것 같아요. 무리하다 보니까 그 무리감 내 스트레스가 되고. 근데 그 무리가 또 아니었으면 내가 이만큼 성장할 수 없었던 것 같고. - 강민우

연구 참여자들이 직장에서 ‘무리하는 삶’을 살았던 이유는 회사의 인정체계와 관련 있다. 대기업에서 일했던 상철 씨는 입사 후에 채용과정에서 요구했던 사원의 역할과 방향이 실제 조직 내 문화와 충돌하는 것을 경험한다. 인재개발원에서 요구하는 인재상에 맞춰 자신이 선발되었고, 성장가능성을 보고 뽑혔다고 생각했지만, 성장하기도 전에 “맞지 않은 사람들과 괴리가 생기게 되고 그거에 적응하면 끈대가 되는” 상황을 경험한다. 그가



보기에 조직은 모순적인 게 많은 곳이었다. 하지만 입사를 위해 준비하고 공들인 것을 쉽게 포기할 수 없었다. 상철 씨는 이곳에서 인정받기 위해 계속 야근을 했고, 조직에서 원하는 분위기에 따라 자신도 무리하는 삶을 살았다고 회고했다.

조직에서 인정은 상사와 동료의 지지에서 형성되기도 하지만, 실적이나 성과처럼 가시적인 것에 따라 공인되는 경우가 많다.

(행사 준비) 끝으로 가면서 제 목표는 핑크는 내지 말자였거든요. 흥행보다 제가 할 수 있는 범위 내에서 핑크만 안 내자. 정확히 저는 일을 어떻게 처리해야 하는지 배운 적이 없고, 예산 규모도 크고, 관람객도 직접 모객을 해야 하는데. 그런 전반적인 걸 저 혼자 해결해야 했고, 보고해야 할 사람도 없고. 2년 경력은 있지만 사업 총괄이사랑 다이렉트로 이야기를 해야 하니까 그 부담감이 컸거든요. 그 실적 압박이 컸었죠. - 강민우

민우 씨는 자신이 좋아하는 분야에 취업했고, 일을 배워서 실력을 쌓고 싶었다. 그러나 업계 특성상 자신의 성과가 곧 조직의 생존에 큰 영향을 미쳤다. 민우 씨는 스포츠 마케팅 업무를 했는데, 큰 스포츠 행사를 기획하거나 진행하는 일도 맡아서 했다. 그러다 보니 갑작스럽게 스포츠 대회나 행사가 무산될 경우, 업무가 사라지고 회사도 위기를 맞게 되었다. 이런 상황에서 실적에 대한 압박은 단순히 조직에서 인정받고 인정받지 못하고의 차원을 넘어 개인이 일을 지속할 수 있는지 없는지, 더 나아가 생계 문제와 직결되기도 했다. 일을 잘하지 않고서는 살아남을 수 없는 환경 때문에 무리하게 되고, 그 부담은 온전히 민우 씨의 몫이었다.

워커홀릭과 유사하지만 일 중심 삶에서 일과 회사 중심의 삶이 더해진 말이 있다. 바로 “사축인간”이다. 히노 에이타로는 『아, 보람 따위 됐으니 야근수당이나 주세요』에서는 회사와 개인의 삶을 동일시하는 현상을 “사축”이라고 불렀다. 회사와 자신을 분리해서 생각하지 못하는 회사원을 지칭하는 말로, 회사는 곧 가족이고, 이를 위해 헌신하고 희생하는 것이 당연하게 여기는 사람을 ‘사축인간’이라고 부른다. 히노 에이타로는 ‘사축인간’을 일본 사회의 변화에서 다음과 같이 설명한다.

경제가 무럭무럭 성장하던 시대에는 사축이 되어 회사에 헌신하고 회사와 자신을 동일시하면서 인생을 설계하는 것도 나름대로 합리적이었다. 회사의 무리한 명령에 따라야 하긴 했지만, 그 덕분에 내 집을 마련하고 가족을 부양할 수 있었던 것도 사실이다. 설령 사축이라 할지라도 그럭저럭 행복했던 시대였다. (...) 사축이 되어 회사에 헌신하려는 가치관만은 이 고용 시스템이 붕괴된 뒤에도 남았다. 회사가 사원의 평생을 보장해주지 못하는데 회사를 위해 인생을 전부 바칠 기세로 일하는 사람이 지금도 아주 많아.

- 히노 에이타로, 65-67쪽에서 발췌

사축인간이란, 과거 종신고용과 연공임금이 보장되던 고용 시스템에서 만들어진 주체



이다. 회사에 헌신한 만큼 경제적 보상을 받을 수 있었고, 그것은 가족을 부양하는 데 크게 이바지했다. 그러나 1990년대 일본의 거품경제가 붕괴하고 구조조정이 일어나면서 기존의 고용 시스템은 불안정해진다. 이런 현상은 한국에서도 두 차례 금융위기 이후 발생한 현상이다. 경제사회 구조와 고용 시스템은 변했지만, 여전히 일하는 주체로서 '사축인간'의 상은 직장 내에서 일 잘하는 사람의 모델로 이어져 내려오고 있다.

그러나 청소년기에 경제 위기를 경험하고, 사회에 진입했을 때 불안정한 일자리와 불안정한 고용 시스템이 안착되어 있는 현실을 마주한 청년세대들은 '사축인간'의 모델이 자신과 맞지 않는다는 걸 인지하고 있었다.

합리적이지 않죠. 인간적이지도 않아요. 이렇게까지 일을 해야 하는 건가요? 다들 행복해지고 싶고, 잘 먹고 잘 살기 위해 일을 하는 건데요. 물론 자신의 능력치를 보여줘야 하는 건 맞다고 생각해요. 저도 에너지를 끌어다 써서 능력치를 만든 사람이니까 이해는 하지만 이런 개인의 희생을 반복하게 하는 사회는 아닌 거라 생각했어요. 그런데 이 나라는 개인의 희생을 강요하면서 컸다는 게 딱 그 표현인 것 같아요. 지금의 장년층은 자기들의 희생도 물론 있었겠지만 어떻게 보면 경제개발 5개년 계획 시기, 그때는 계속 주가도 성장하고 우리나라 성장률이 계속 올라가고 올라갈 수 있는 기간이었으니까요. 내가 열심히 한 만큼 많이 벌 수 있었고 노력 한 만큼 국가가 성장하는 느낌, 이거에 희열을 느꼈던 시기였다고 생각하거든요. 그런 다음에 IMF 맞은 다음에는 좀 혼란스러운 시기도 있었지만 어쨌든 개인의 희생을 강요하는 게 전통이 되어 버렸어요. 그게 모든 업계에 통용이 되어 있어요. 착취, 어떻게 보면 노동 착취. 기본적으로 그런 부분에 있어서 극단적으로 가면 갑질까지 갈 수 있다고 생각해요. - 임태화

사축인간 모델은 산업화시기에 경제성장률이 고공 상승할 때 사용자와 노동자 간에 암묵적인 약속에서 만들어진 모델이다. 사용자는 노동자에게 안정적인 임금과 고용을 보장하고, 노동자는 회사나 사용자에게 헌신하는 것으로 보답했다. 한국에서는 오늘날 청년세대의 부모세대가 잠시 경험했던 모델이다. 그러나 시대가 바뀌었고, 사회경제 구조도 변했다. 하지만 여전히 일터에서 사축인간 모델에 대한 강요는 어느 곳에서도 존재한다. 혁신을 이야기하고, 새로운 시도를 하는 스타트업계에서도 말이다.

태화 씨는 회사에서 전문지식을 쌓고, 능력을 쌓고 싶어 했다. 그리고 업무에서도 인정받고 싶었다. 하지만 그러기 위해서는 자신을 희생해야 했고, 시간이 흐르면서 희생하는 모습에서 장기적 전망을 발견할 수 없었다. 조직 규모가 작으므로 높은 생산성을 내기 위해서 한 사람이 여러 명의 몫을 감당해야 한다. 경제적으로 고수익을 내기 어려운 단계에서는 구성원들이 저임금의 고강도 노동을 감내한다. 따라서 청년들은 사축인간이 되어 높은 생산성과 헌신적인 태도를 보이도록 강요받지만, 실제로 경제적 보상이 부족하고 회사를 자신과 동일시하거나 가족과 동일시하지 않는다. 또한 일터에서 소속감을 잘 느끼지 못하며, 사축인간이 되기를 요구하는 문화를 부담스러워 한다.

자리 오래 지키기

중소기업 경영지원팀에서 일했던 최하나 씨는 회사가 작으므로 한 사람이 부서 하나의 업무를 처리해야 했다. 처음에는 구매, 회계업무를 주로 전담으로 했다가 전산 업무를 맡았던 사람이 퇴사하면서 그 업무까지 맡게 된다. 전산 업무는 사내 컴퓨터 고장이나 전산 문제를 모두 포괄한다. 100대가 넘는 컴퓨터를 관리하는 셈이다. 한 사람의 컴퓨터가 고장 나면, 문제가 해결될 때까지 업무가 끝나지 않는다. 그러다 보니 계획했던 업무는 점점 뒤로 밀리게 된다. 처음에 업무가 늘고 많아서 야근도 많이 했지만, 하나 씨는 어느 순간에 야근하고 싶지 않았다고 했다. 야근에 대한 정당한 보상이 이루어지지 않기 때문이다.

제가 입사하고 나서 야근을 정말 많이 했거든요. 야근도 하기 싫고, 저희 회사 특근비가 원래는 1.5배 줘야 하는데 저희는 안 줘요. 주말에 출근하면 4만 원 받아요. 아르바이트보다 못 받아요. 반나절 하면 2만 원. 그럴 거면 출근을 아예 안 하죠. 그래서 주말에 출근도 안 하고, 야근도 안 하는 편인데. 진짜 중요한 일을 내일까지 해야 할 때가 아닌 이상 야근 잘 안 했어요. 제가 전산 때문에 시간을 너무 많이 잡아먹고, 계획하는 걸 못하고 있다고 하니까, 팀장이 "너 저번 달에 근무시간 얼마 나왔더라" 이러는 거예요. 근무시간을 가지고 사람을 급을 내서 평가하는 게 너무 어이가 없는 거예요. 하루 근무시간 9시간이 정상이예요. 한 시간 연장하니까. 그런데 그 정도 나오면 "애는 노는구나"하는 거예요. - 최하나

하나 씨는 야근하더라도 정당한 보상을 받을 수 없고, "야근하는 거에 대한 공로를 아무도 모른다."라는 것을 알게 된 후로 되도록 야근을 피했다. 그러나 조직에서 업무에 대해 조정을 요구할 때, 상사는 야근하지 않으면서 왜 업무가 부담이라고 말하는지를 이해하지 못했고, 열심히 일하지 않는 사람으로 취급했다.

일터에서는 정해진 업무시간보다 더 오래 사무실에 있는 사람들을 회사에 기여하거나 일 잘하는 사람이라고 평가하는 문화가 있다. 일터에 오래 있다고 해서 업무 효율성이 높아지거나 성과가 나는 것은 아님에도 불구하고, 자리를 오래 지키는 것을 미덕이라고 여긴다. 그러면 발생하는 문제가 있다. 오히려 주어진 휴가나 휴식을 제대로 사용하지 못한다는 점이다. 제도적으로 휴식이 보장된 곳에서도 '눈치'를 보느라 쉬지 못하며, 노동을 신성시하고 휴식을 터부시하는 문화는 과로사회를 유지하는 데 일조한다. 연구 참여자들은 오래 일한다고 해서 꼭 업무 효율성이 오르지 않는다는 것을 알고 있었다. 더구나 최근 과로사회에 대한 문제제기와 '일과 삶의 균형'을 위한 정부 방침에 따라 근로시간 조정에 대한 사회적 요구는 일에 대한 새로운 관점을 요구한다.

최근 여러 일터에서는 정시에 퇴근하는 문화를 장려하거나, 시간계좌제 등을 통해 각자 현장에 맞는 방식으로 장시간 노동시간을 줄여가는 추세이다. 그러나 이러한 흐름에도



불구하고 여전히 일터에서는 사무실에 오래 있는 것이 미덕이라고 여기는 사람들이 많으며, 장시간 노동을 당연하다고 여기는 사람들의 직급과 발언권은 세다.

고슴도치가 되어가는 나

저는 일하는 사람들은 다 좋았던 것 같거든요. 같은 팀이었던 사람도 그렇고 다른 팀 사람들도 그렇고. 다만 어느 순간 2년이 지난 후에 제가 더 살아가기 위해서는 이 회사 생활을 유지하기 위해서 고슴도치가 되어야 한다는 생각이 들었어요. 그때부터는 좋은 사람들한테도 제가 가시를 내비쳐야 한다는 생각을 했었어요. 더 까칠한 사람이 되어야 한다는 생각이 들어서 그런 사람이 되다 보니까. 저는 계속 일을 주고받으면서, 그걸 통해 성장해야겠다는 생각이 있었어요. 그런데 그 수준을 넘어서다 보니까 그때부터 저도 힘들어지더라고요. 내가 일을 해주는 게 당연시되어 버리고. 그게 나는 이만큼 줬는데, 이만큼 되돌려 받지 못한 것에 대한 스트레스. 더 까칠해지고 '예'보다는 '아니오'라는 말을 많이 했고. 근데 그게 저 스스로 되게 힘들었던 것 같아요. 근데 그래야만 내가 일적으로 스트레스를 덜 받을 수 있고, 그렇게 해야지만 조금이라도 빨리 퇴근을 하고 내 일의 줄고, 내 시간을 가질 수밖에 없는 상황이기 때문에. 그런 사람이 되어버렸고 그게 계속 유지될 것 같았던 거죠. 회사를 그만둘 때까지 나는 나쁜 사람이 되겠지. 그럼 빨리 그만둬야겠다는 생각을 했죠. - 강민우

스포츠업계에서 일했던 민우 씨는 다른 연구 참여자보다 성과압박을 많이 받아왔다. 그 이유는 실제로 직장에서 일을 수행하는 사람이 적기도 했고, 자신이 일을 잘 수행하는 만큼 개인의 성장도 함께 갈 것이라고 여겼기 때문이다. 그러나 큰 스포츠 행사를 진행할 때마다 상사의 잦은 의사결정 반복과 기간 내에 수행해야 하는 업무가 많아지자 점점 날이 서면서 자기방어를 하려는 민우 씨의 모습을 발견했다고 한다. 업무가 줄지 않은 상태에서 동료에 대한 지속적인 호의는 팀 작업에서 필요한 것이자, 상호 보완할 수 있는 관계에서 발생하는 것이라고 여겼다. 하지만 시간이 흐를수록 자신이 동료의 일을 대신 맡아서 한다는 것은 쉬는 시간이 줄어들고, 퇴근을 할 수 없는 상황으로 이어졌다.

타인을 배려하는 문화는 관계에 있어서 중요하고, 때로 업무 효율성을 높이지만 오히려 이타적인 배려심을 지닌 사람들은 조직에서 감정적 어려움을 겪는다. 민우 씨가 스스로 자신이 점점 “나쁜 사람”이 되어간다고 느끼는 것처럼, 업무의 분배가 제대로 이루어지지 않을 때 개인 시간을 빼앗기게 된다는 생각을 하게 된다.

한편, 권소희 씨는 일터에서 일 잘하는 사람이란 어떤 사람인지 묻는 질문에 다음과 같이 답했다.

무뎀한 애들이 그렇더라고요. 저처럼 이 회사에서 내가 뭘 해야 의미가 있고 컵 하나 내 손 하나 안 간 것 없고 이런 것보다. 적당히 일하는 사람들. 저는



주인도 아닌 주제에 주인의식을 갖고 있었어요. 그게 제 문제였던 것 같아요. 회사를 너무 사랑해서. 일 잘하는 친구들은 그냥 생각 없이 일만 하고 싫으면 싫은 티를 내고. 일 잘하는데 싸가지 없는 거 너무 좋은 것 같아요. 저는 갈등 상황을 정말 싫어하거든요. 그런 친구들은 그냥 오늘 싸우는구나. 이런 스타일이 많거든요. 저는 옛날부터 서비스직 해서 그런지 몰라도 성격 자체가 먼저 잘 웃고 그런 건 어쩔 수 없는 것 같고. 타고난 성격. 그런 잔 정. 그리고 잘 버티는 사람들. 결국, 남는 애들이 강하다고 하잖아요. 버티는 자가 이기는 자라고 생각해요. (...) 일을 잘한다는 건 요령인 거죠. 요령껏 되는 것들. - 권소희

소희 씨가 생각하는 일 잘하는 사람이란, 무뎠하고, 공과 사를 구분하고, 타인의 배려는 없더라도 업무를 효율적으로 해내는 사람이었다. 소희 씨가 이렇게 생각한 이유는 오히려 소희 씨가 그와 정반대되는 성격을 지녔고, 일하면서 자신의 성격이 조직에서 상처받는 상황에 빈번하게 노출되면서 깨닫게 된 것이다.

소희 씨는 일터에서 요구하는 일 잘하는 사람에 대해 비판적으로 생각했다. 특히 압박 면접에 대해 이야기하면서, 압박 면접에서 던져지는 질문들에 대한 답은 대부분 소시오패스가 아니면 생각하기 힘든 답이고, 타인에 대해 무감각해야 답을 할 수 있는 것이라고 했다. 그리고 그렇게 압박 면접을 통과한 사람들이 “잘 버티고 동료가 되는” 것이다. 소희 씨는 극한의 상황이나 감정을 잘 통제하거나 억제하는 사람들이 마치 노련하게 일을 잘 처리하고 직장생활을 잘 견딜 수 있는 것처럼 보는 것에 대해 불편함을 느꼈고, 이러한 정서가 “정상적인 정서”라고 생각하는 문화에 대해 불편해했다.

민우 씨와 소희 씨는 각자 일 잘하는 사람에 대해 다른 상을 지니고 있었다. 민우 씨가 일 잘하는 사람이 되기 위해 자신이 점점 고슴도치가 되어간다고 느꼈다면, 소희 씨는 일터에서 요구하는 일 잘하는 사람에 대한 요구와 상에 대해 비판적인 입장을 보였다. 두 이야기는 다른 이야기처럼 들리겠지만, 오늘날 일터에서 청년들이 일 잘하는 사람이 되기 위해 어떠한 방식으로 자기 생각과 정서를 통제하고 조절해야 하는지 보여준다는 점에서 공통점이 있다. 또한, 최근 들어 일터에서 ‘일과 삶의 균형’을 찾는 워라벨(일과 삶의 균형)이나 건강관리 또한 자기관리 주체에게 요구되는 경향이 있다. 그러므로 일 잘하는 사람은 일도 잘하고, 휴식도 잘 취하고, 몸 관리, 감정 관리도 잘 해야 한다는 이중의 압박을 받게 된다.

민우 씨는 조직에서 요구하는 유형의 사람이 되기 싫어서 퇴사했고, 소희 씨는 조직에서 요구하는 사람의 유형과 맞지 않아 퇴사했다. 둘 다 타인과 동료에 대한 욕구와 배려해야한다는 마음은 있었지만, 서로를 돌보면서 일하기에 일터는 서바이벌 현장이었다.

3. ‘동료’ 없는 조직과 경쟁문화

일터에서 개인이 소외를 경험하는 때는 일로부터의 소외도 있지만, 관계로부터의 소외도 있다. 동료나 상사와 원활한 관계가 형성된다면, 업무에 어려움이 발생했을 때 함께 위기를 대처하는 과정에서 성장을 경험하고 일터 바깥에서도 삶의 지지자가 된다. 하지만 일터에서 동료와 관계를 형성하는 일은 조직 구조와 문화에 영향을 많이 받으며, 청년들에게 ‘동료’를 만나는 일은 점점 어려운 일이 되어가고 있다.

동기가 있는 조직은 어느 정도 규모가 있거나 공개채용을 통해 입사하는 경우가 많다. 대기업에 입사했던 나유연 씨는 한 달 동안 집체교육을 받았다. 150명~200명이 인재개발원에서 합숙했다. 교육이 끝난 후 첫 발령지가 통보됐을 때, 그는 교육받던 사람들이 대거 그만뒀던 상황이 기억에 남는다고 했다. 지역으로 발령받은 유연 씨는 신 사업부 내 영업소에서 일을 시작했다. 거기에서 함께 일한 30명 중 5명은 동기였다. 동기가 많은 덕분에 회식 자리를 피하거나, 눈치를 덜 보며 회사생활을 시작할 수 있었다고 했다.

그는 입사한 지 얼마 안 되었을 때, 선배가 원하지 않는 술자리를 강요했다. 밤새 술을 먹이는 날도 일주일에 몇 차례 됐다. 그리고 첫 월급을 받았을 때, 선배들은 여성 도우미가 나오는 노래방을 원했다고 했다. 유연 씨와 동기들은 상사에게 문제를 제기했고, 그러한 회식문화에 대해 문제제기를 할 수 있었다. 그는 3년 동안 대기업에 다니다가 퇴사를 했다. 그는 “경직된 문화를 답습하는 사람들이 고위직으로 올라가는 건 맞지만, 경직된 문화가 밑에 있는 또래 문화까지 전염시키지는 못한다.”라고 생각했다.

유연 씨처럼 동료들과 조직문화를 바꾸거나 상사에게 문제를 제기했던 경우는 보기 드물었다. 연구팀이 만났던 연구 참여자 중 동료를 통해 성장하거나 지지집단으로 인식하는 경우는 거의 없었다. 있더라도 동료가 퇴사하거나, 동료가 없는 조직에서 혼자 일하거나, 동료로 인한 상처 때문에 퇴사를 고민하기도 한다.

나를 괴롭히는 상사

가장 많이 보는 사람이 옆 동료인데, 그래서 그게 제일 힘들었던 것 같아요. 아침에 일어나서 가장 많이 보는 사람이 동료인데 그 사람 때문에 힘들어졌을 때. 이게 내 전부라고 생각했는데 갑자기 내가 갈 수도 없고 갈 필요도 없고. 이럴 때. 거기에 대해서 나는 상황이 어떻고 나는 내 일을 한다는 강한 정신력(을 갖기 어려워요). - 권소희

권소희 씨는 오랫동안 상사로부터 괴롭힘을 당했다. 상사는 폭언하거나 무시하는 발언을 했다. 마음을 터놓고 의지했던 동료들이 있었지만, 하나의 사건을 계기로 동료들이 대거 퇴사했다. 동료들의 업무에 더해 상사로부터 받는 스트레스를 당해낼 재간이 없었다. 소희 씨가 생각하는 동료란, 단순히 동년배로서 또래 집단을 의미하는 것은 아니었다. 매



일 일터에서 마주치고, 가장 오랜 시간 함께 일하는 사람이다. 때로 일터에서 전부가 될 만큼 관계에 대한 신뢰나 중요도를 높게 생각했다. 하지만 정작 같은 팀에서 만나기 어려웠고, 다른 팀 사람들과 관계를 맺으며 동료로 찾으려고 했다.

또 직속 상사의 직급이 높을 경우, 상사는 자신이 부정확하게 지시하거나 추상적으로 말하더라도 신입직원이 그 뜻을 바로 이해하고 원하는 바를 실행하기를 원한다.

그날 이사님이 엄청 바빴어요. 뭘 찾아서 가져오래요. '어디에서 이걸 찾아서 가져와'라고 설명하면 되는데 "이거 갖고 와"라고 하니깐. 이거에 대한 것들이 중복되는 게 되게 많았거든요. 그래서 일단 최근에 작업한 것들을 가져다드리니까 그게 아니라고 했어요. 그래서 다른 거, 그 전 거를 가져다드렸는데 이것도 아니래요. '어.. 어떡하지' 멘붕이 와가지고. 더군다나 이사님인데. '어떡하지, 어떡하지' 이러다가. 이사님이 성격이 진짜 불같아요. 다혈질. 엄청 무서워요. 그래서 일단 찾아서 들어갔는데. 사무실에서 저한테 소리 지르는 거예요. "너 지금 장난하냐"고. "지랄하고 앉아있네" 이렇게 소리 지르는 거예요. 저는 너무 놀라서 할 말이 안 나오는데 뭐라고 말을 못 하고. 가만히 있다가 이사님이 "똑바로 찾아와라. 외근 나갔다 올 테니까. 그전까지" 찾아놓으라고. 이사님이 화내면 팀 분위기가 엄청 싸해지는데. 나 때문에 싸해졌으니까. 눈치가 엄청 보이잖아요. 다른 사람들한테. 너무 놀래가지고 자리에 가만히 앉아있었는데 차장님이 달래준다고 오셔서. 그때 눈물이 팍 터지는 거예요. - 정인아

상사의 커뮤니케이션 방식에 문제가 있음에도 불구하고 제대로 의견이 전달되지 않을 때 화를 내거나 말을 반복하는 쪽은 상사이다. 그때 책임은 신입이 지게 되고, 신입은 그 상황을 이해할 수 없지만 혼나는 위치에 서게 된다. 평등한 조직문화에서는 혼내고, 혼나는 관계가 성립될 수 없다. 하지만 위계적인 곳에서 특히 선임은 신입을 혼낼 수 있는 특권적 지위를 부여받게 된다. 업무를 안내하고, 가르치는 것을 혼내거나 혼육하는 것으로 왜곡해서 생각하는 사람들이 많았다.

직장 내에서 동료들에게 괴롭힘을 당한다고 느끼는 사람들의 공통점은 동년배보다 나이나 경력이 많은 상사에게 괴롭힘을 당한다는 점이었다. 상담사로 일하는 강선호 씨는 수평적인 조직문화를 추구하는 대표의 철학에 동의하고, 동료들과 동등한 관계를 형성하고자 했다. 그러나 같은 직급이더라도 경력이 낮고, 나이가 어리다는 이유로 상담사들만 있을 때는 "야"라고 불린다거나 반말을 들어야 했다. 상담사라는 직업 특성상 다양한 나이대가 함께 일을 하는데, 후임으로 들어온 50대 신입 상담사는 선호 씨가 상담 경력이 많음에도 불구하고 자신을 부하직원 다루듯이 관리하고 가르치려고 했다. 최근 '인생 이모작' 프로그램 등이 활성화되면서 부모세대와 일터에서 함께 일하는 경우가 종종 있다. 같은 취업시장에서 만나는 것이다. 그러나 업무와 경력에 상관없이 나이주의를 강조하면서 청년들을 무시하고 함부로 대하는 경험을 하기도 한다. 그럴 때, 상사와 상사 같은 동료로 모시는 분위기를 강요받는다.

직장 내 괴롭힘 문제는 퇴사하는 데 주요한 요인이 되기도 한다. 직장 내 괴롭힘은 언



어폭력, 성희롱/성추행, 따돌림, 퇴근을 못 하게 하는 행위, 의사과정에서 배제 등 광범위하게 적용될 수 있다. 현재 직장 내 괴롭힘을 규율하는 근로기준법 개정안이 논의되고 있으나 아직 본회의 안건으로 올라가지 못한 상황이다. 이 부분은 다음 장의 <퇴사 권하는 일터>에서 더 자세히 다루도록 하겠다.

경쟁자로서 동료

성과에 대한 압박이 강한 조직이나 업무량이 많은 조직은 동료 사이가 끈끈해지기도 하지만 동료를 경쟁자로 대하는 문화로 인해 멀어지기도 한다. 연구팀이 만난 연구참여자들의 경우, 여성노동자들이 상사에 의해 경쟁, 비교 대상이 되는 상태에 더 많이 노출되어 있었다.

너무 힘들었어요. 일할 때 스트레스. 실수를 조금만 해도 그 실수가 너무 큰 거예요. 그 사람들한테는. 처음인데 처음이면 그럴 수 있다는 게 아니라 “재는 하는데 너는 왜 못 하나.”는 식이었어요. 저를 좀 창피한 사람으로 만들었던 것 같아요. 사소한 실수도 용납 못 하는. 근데 그게 반복되다 보니까 저를 자책하게 되고 집에 가서 생각하게 되고 일 끝나고도 생각해야 하고. - 이지혜

대학을 졸업하고 병원 업무과에 취직했던 이지혜 씨는 수습기간 3개월 동안 스트레스를 많이 받았다. 작은 실수에도 환자들이 보는 앞에서 소리를 지르거나 화를 내는 “불같은 사람”이 상사였기 때문이다. 상사는 지혜 씨의 무능함을 꾸짖으면서 무시하고, 동료들을 비교했다. 이는 퇴사와 이직을 반복하면서 생산직으로 일했던 공장일터에서도 같았다.

새로 온 사람을 대하는 관용이 부족했던 것 같아요. 처음 조직에 들어오는 사람이면 실수도 할 수 있고 어떻게 보면 적응하기 위해 시행착오를 할 수 있는데, 거기에 대해서 이해를 잘 못 했던 사람이었던 것 같기도 해요. 제가 다시 돌아가고 싶지 않은 건 그 사람들이 그때 저한테 어떻게 했는지 알기 때문에. 새로운 사람들에 대한 조금 너그럽지 못한 태도? 그리고 동기가 한 달 일찍 들어왔고, 차이가 있는데도 불구하고. 그거에 대해 잘 받아들이지 못하는 거예요. - 정영미

영미 씨는 동기들과 비교를 많이 당했다. 같은 팀에 두 명의 신입이 있었고, 다른 신입은 한 달 일찍 들어왔다. 영미 씨가 보기에 그 사람은 일도 잘하고, 사회생활에 능한 사람처럼 보였다. 다른 신입은 영미 씨보다 나이가 많았지만 비슷한 시기에 입사했다. 상사들은 신입을 자주 비교했고, 영미 씨는 자신이 다른 신입과 비교 받는 것에 대해 상처를 받는다. 이런 비교와 맞물려, 상사는 사이가 안 좋은 사원에게 해야 할 말을 조직에서 나이가 제일 어린 영미 씨에게 전달하게 시켰고, 조직 내 갈등의 희생양이 되기도 했다.



영미 씨는 직장에서 업무를 습득하거나 편안한 분위기에서 직장에 적응하기보다 긴장 속에서 안절부절 못한 채 신입 시절을 보내고 있는 듯했다.

이런 상황을 영미 씨는 본인이 사회생활은 처음이고, 나이가 어리기 때문에 견뎌야 한다고 생각했지만 매일 아침에 일어나면 동생을 붙잡고 회사에 가기 싫다고 이야기하고, 퇴근 후에도 매일 울었다고 한다. 실제로 그러한 상황이 영미 씨에게는 견디기 힘든 상황이었던 것이다.

영미 씨와 지혜 씨의 사례처럼 동료들과 비교하는 문화는 대개 상사들의 비교 발언이나 선배들의 평판에서 시작한다. 입사한 지 얼마 안 돼서 조직이 낯설고 잘 정착하고 싶은 마음을 지닌 이들에게, 이간질하는 것이다. 상사의 지속적인 차별은 동료에게 “승부욕”과 “열등감”이라는 복잡한 감정으로 이어진다. 이 감정은 동료를 이기고 상사에게 잘 보여야겠다는 경쟁심보다, 두려움의 측면이 더 강하다.

차별하는 사람은 그 발언을 ‘독려’라고 생각하거나 별생각 없이 내뱉는 말이라고 여기지만, 차별을 경험하는 사람은 자신이 그 조직에서 ‘일 못하는 사람’이나 ‘민폐 끼치는 사람’이 돼서 쫓겨날 수 있다는 두려움을 느낀다. 동시에 상사에게 잘 보이거나 상사의 요구를 수용하는 일들은 일종의 “사회생활”, “조직문화”에 적응하는 일이라고 생각했다. 비록 그 문화가 폭력적이고 차별적이더라도, 사회초년생들은 자신이 첫 직장에서 적응하지 못하면 어느 직장에 가서도 반복될 것이라고 생각했기 때문이다.

상사들이 좀 압박도 심하고 몇 콜밖에 못 받았다고 하고. 저희 팀이 인원이 많아서 원래 (같이) 있던 동기들이랑 두 팀으로 나뉘어서 있었는데 팀장님이 옆 팀은 이렇게 많이 받는데 너희는 못 받냐고 이런 식으로. 분명 같은 동기인데 경쟁자가 되어 버린. 한순간에. 팀별로 경쟁자가 돼서 너 몇 콜 받았냐고 대화할 때 물어보고. - 박민지

박민지 씨는 콜센터에서 일했다. 회사에 쉬는 시간을 늘려줄 것을 제안했지만, 상사는 민지 씨를 친구의 실적과 비교하며 의견을 무시했다고 한다. 민지 씨는 친구와 비교를 당하면서까지 다닐 필요가 없다고 생각했고, 친구와 함께 짐을 챙겨서 “저랑 제 친구는 오늘 여기까지 하고 가겠다고.” 말하고 나왔다고 했다. 부조리한 상황이나 노동환경에 대해 개선을 요구했을 때, 그것이 잘 받아들여지지 않으면 개인이 취할 수 있는 선택은 참거나 나오는 것이다. 민지 씨는 고된 환경보다 동료와 친구를 경쟁자로 몰아가는 분위기를 참을 수 없는 것으로 생각했다.

하지만 대부분 동료와 경쟁상황에 처했을 때, 자신의 무능함을 자책하거나 모욕감을 느끼는 심리적 자상을 경험한다. 상사나 조직 차원에서 문제를 제기할 수 없으며, 문제제기할 경우 일하는 사람의 능력은 공론화되는 상황에 놓인다. 실적과 성과를 강조하는 조직에서 개인은 더 높은 실적을 내야 발언권을 얻을 수 있다고 믿는다. 실적에 따라 등급이 나뉘고, 발언권도 제한된다. 또 다른 서열과 계급화가 조직 내에 이뤄지는 것이다.

동료의 부재

소규모 사업장에서 일하는 연구 참여자들은 동료들 만날 기회가 애초에 생기지 않는다. 5인 미만 사업장에서 일했던 윤지 씨는 사장, 과장, 대리 와 함께 일했다. 하지만 사장과 과장은 사무실에 자주 들어오지 않고, 대리는 재택근무를 해서 윤지 씨가 입사한 후 8~9개월 만에 처음으로 대리를 만났다.

과장님이 점심시간이 지나서 출근하시고, 사장님은 미팅이 많아서 사무실에는 저 혼자 있는 경우가 많았거든요. 반년 넘게 저 혼자 있었는데 그게 되게 외롭기도 하고. 실수할 때도 있으니까 스트레스는 스트레스대로 있고, 털어놓을 때도 없고. 업무량이 많아서 친구들한테 메신저 할 시간도 없고. 혼자 그렇게 쌓고 쌓고 그러다 보니까 되게 우울증 비슷하게. 피폐해져서. 저 스스로 예민해져 있다는 게 느껴지더라고요. - 김윤지

윤지 씨는 사장, 과장, 대리가 어떤 일을 하는지 서로 업무에 대해 모르고, 그들도 자신이 어떤 업무를 하는지 잘 모른다고 했다. 업무는 주로 과장이 매일 “던져주면” 처리해야 하고 그것을 못 했을 때, 상사들끼리 메신저로 자신의 욕을 한다는 것을 알게 되었다. 일하면서 부당한 경험을 하더라도 호소할 곳이 없으므로 퇴사를 선택하게 된다.

한편, 함께 일하는 사람은 있지만 동료관계를 형성할 수 없는 경우도 있었다. 강민우 씨는 네 번째 회사에서 고객센터 응대 부서에 들어갔다. 세 명이 상담하는 팀인데, 퇴근 시간이 다가왔을 때 교대를 하며 다른 사람에게 업무를 부탁했으나 거절당했다. 때에 따라서 동료 부재할 경우, 다른 사람이 대신 맡아서 일하기도 한다. 하지만 대신 할 사람이 없을 경우, 퇴근은 물론 휴가도 갈 수 없다. 한 사람이 2~3명의 몫을 하는 소규모 조직에서 휴식시간과 휴식일이 부족한 이유도 이 때문이다. 윤지 씨처럼 회사의 모든 일도 맡아 하는 경우, 한 사람의 부재는 여러 명의 부재와 비슷한 수준이다.

일터에서 청년들이 ‘동료’ 관계를 형성할 수 없는 이유는 점점 분화된 노동 시스템과 인건비 절감으로 혼자 일하는 직종과 시간이 늘어나기 때문이기도 하고, 다른 한편 조직 내에서 성과와 업무 효율성을 이유로 상호 비교하는 시스템과 문화가 정착되었기 때문이다. 이러한 경우에 부당한 일을 당하거나 어려움을 공유할 수 있는 집단으로서 동료는 사라지고 경쟁자로서 동료가 그 자리를 대체한다. 또한, 개인 몇 명이 회사를 상대로 부당한 처우에 대해 요구하는 움직임을 쉽게 좌절되거나 개인이 퇴사하는 방식으로 이루어진다.

노동조합이 있거나 노동조합의 힘이 강한 조직에서는 함부로 사람을 해고하거나 부당한 일을 당했을 때 함께 해결할 수 있는 비결을 공유하고 쌓아갈 수 있지만, 소규모 사업장은 물론 대규모 사업장에서도 노동조합에 가입할 경우 징벌적 처우를 내린다. 대기업에서 일했던 나유연 씨의 경우, 노동조합에 가입했다는 이유로 권고사직을 받았다. 일터에서 부당한 경험을 하고 나온 경우 중에 노무사로서 진로를 바꾸기도 하는데 나유연 씨의 경우가 대표적이었고, 다른 연구 참여자 중에서도 두 명이 노무사로서 꿈을 꾸고 있었다.



4. 소결: 일과 조직이란 무엇인가?

이 장에서는 사회초년생이 경험한 일터의 풍경에 대해 살펴보았다. 취업하자마자 도망가라는 선배와 제대로 된 교육 없이 일을 지시하고 잘 수행하지 못하면 모욕적인 말을 하는 상사들. 이름 대신 “야”로 불리는가 하면, 직장 내 괴롭힘을 당하더라도 해고에 대한 불안감으로 제대로 항의조차 못 하는 막내로 사는 삶. 환대까지는 기대하지 않았더라도 폭력적인 조직문화가 팽배했고 당연시되고 있었다. 또 사회초년생들의 급여나 노동환경을 보면 저임금에 장시간 노동을 강요하고, 개인을 쥐어 짜내거나 괴롭히는 등 ‘블랙 기업’으로 분류될 법한 곳이 흔하게 등장한다. 대기업에서 영세 사업장에 이르기까지 사회초년생이 경험하는 일터의 풍경은 가히 폭력적이다.

한편, 과거 고성장사회를 살았던 사람들과 오늘날 저성장사회에서 일터에 들어간 사람들의 일에 대한 태도나 관념은 다를 수밖에 없다. 하지만 대부분 상급자가 결정권을 독점하고 있는 상태에서, 조직 내 일에 대한 가치와 방향은 과거에 머물러있는 경우가 많다. 야근과 과로를 당연시하거나, 투자하는 시간만큼 성과가 높고 일을 잘한다고 인정하는 문화 속에서 청년들은 예전보다 더 열악한 조건에서 인재가 되기를 요구받고 있었다. 사회학자 김영선은 『과로사회』에서 장시간 노동이 지속되는 원인을 언급한 바 있다. 첫째는 구조적이고 문화적인 원인으로 저임금 구조와 장시간 노동 신화를 들었고, 작업장에서는 성과장치와 노동자 분할로 장시간 노동을 추동한다고 했다. 다음으로 생산성 담론을 통해 더 높은 생산력을 강조하고, 상시적인 구조조정으로 일상화된 퇴출 공포로 노동자를 압박하기도 한다. 연구 참여자들이 ‘일 잘하는 사람’이 되기 위해 어떤 노력을 하고, 조직에서 어떤 사람을 인정하는지 살펴보면, 결국 장시간 노동=일 잘하는 문화로 이어진다는 것을 발견할 수 있다. 그뿐만 아니라 일상화된 퇴출의 공포는 일하는 사람에게 대체 불가능한 인력이 되기를 암묵적으로 요구하는 데 영향을 미친다.

이 과정에서 청년들은 자신들이 원하는 ‘일 잘하는 사람’의 기준과 일터에서 원하는 ‘일 잘하는 사람’의 상이 맞지 않으며, 시대를 거스르는 문화라는 것을 간파하고 있었다. 아무리 청년들이 일터에서 지속가능한 삶을 기획하고, 가치를 실현할 마음으로 들어간다고 할지라도 오히려 너무 변하지 않은 직장 내 관습과 관례로 인해 청년들은 일을 시작하기도 전에 기대를 접는다. 그리고 일터에서 업무가 파편화되고, 성과에 따라 경쟁을 부추기는 문화가 생기면서 동료 관계를 형성하거나 노동조합을 만들어서 조직을 변화할 가능성이 점점 낮아지고 있다. 청년들이 일하면서 겪는 어려움을 상의할 선배도, 동료도 없으며 오히려 자신을 괴롭히는 동료 때문에 퇴사를 고민하기도 한다. 연구 참여자들은 일터에서 여러 한계를 마주할수록 ‘일이란 무엇인가?’라는 질문을 던지게 되고, 그 답을 일터를 떠나는 것에서 찾는다. 그렇게 예비퇴사자로서 삶을 준비한다.



IV. ‘협상’과 ‘견딜’의 시간: 예비퇴사자의 삶

퇴준생(퇴사준비생)이 신조어로 등장한 만큼, 일터에서 퇴사하고 싶은 청년들이 늘고 있다. 2017년 취업포털 사람인에서 직장인 1030명을 대상으로 조사한 결과, “실제 총동적으로 사표를 제출한 경험은 있는가?”라는 질문에 40.7%가 그렇다고 응답했고, 주위에 그런 사람이 있다고 응답한 경우는 65.6%였다. 그리고 93.2%가 사표를 내고 싶은 충동을 느낀 적이 있다고 답했다. 연구 참여자들 외에도 일터에서 사람들은 평소에 퇴사를 희망하고 있었다. 다만 그것을 실행에 옮기기 어려울 뿐이다.

퇴사를 결심하는 때에 연구 참여자들의 상태는 퇴사하지 않으면 삶을 지속하기 어려울 정도로 극심한 스트레스에 시달리거나 우울증, 무력감 등 신체적 증상을 경험한 경우가 많았다. 또한 연구 참여자들이 꼽은 퇴사 사유로는 성장가능성의 부재, 계약만료, 과도한 업무, 건강 및 정서적 소진이 높은 비율을 차지했다. 다음으로 낮은 급여와 군대식 직장 문화와 성희롱이 차지했다.

이 장에서는 사람들이 퇴사를 결정하게 된 계기와 그 시기 몸에 나타나는 증상들을 살펴보고, 예비퇴사자로서 ‘견딜’과 ‘협상’의 시간을 어떻게 보내는지 들여다보려고 한다.

1. 성장가능성의 부재

연구 참여자들이 퇴사 사유로 가장 많이 언급한 것은 ‘성장가능성의 부재’였다. 연구 참여자들에게 성장가능성이란, 조직에서 내가 얼마나 개인의 역량과 전문성을 쌓고 혹은 승진을 하고 조직의 비전과 내가 지향하는 방향이 일치하는지 아닌지에 따라 가늠해볼 수 있는 것이다. 그리고 이 성장가능성을 추동하는 데 있어서 중요하게 작동하는 것 중의 하나는 나의 성장을 이끌어 줄 ‘선생님’의 유무였다. 이는 일터에서 선배나 상사로 지칭되기도 하고 배울 수 있는 조직구조와 문화를 뜻하기도 한다. 제현주는 『일하는 마음』에서 성장하는 과정을 보여준 선생님의 중요성에 대해 언급하며 다음과 같이 기술하고 있다.

성장에겐 과정을 요소들로 분절하고, 요소들에 집중하는 시간이 필요하다. 과정을 요소들로 분절하는 일을 스스로 해낼 수 있는 사람도 있겠지만(세상에는 천재가 있으니), 일을 배워낸 사람들, 그리하여 결국 성장한 사람들에게는 그 요소들을 보여준 선생님이 있기 마련이다. 대개 그 선생님들은 가르치는 줄도 모르고 가르쳤기 때문에 배우는 사람도 무엇을 배우는지 모르고 배우지만, 내 첫 직장에서처럼 아주 명확한 시스템이 곧 선생님이기에 빠르고 효과적으로, 무엇을 배우는지 인지하며 배우게 되기도 한다. - 제현주, 44쪽



일터에서 선생님은 인물이기도 하고, 조직이 공유하는 시스템이나 프로세스가 되기도 한다. 하지만 이런 과정과 요건을 갖춘 곳은 많지 않다. 이미 3장에서 언급했듯이, 일터에 갓 진입한 사회초년생에게 교육이나 업무 프로세스를 익히는 시간은 거의 없었다. 일터에서 청년들의 노동을 일회적이고 소모적인 것으로 치부하는 것도 문제이지만, 조직의 지속가능성을 단지 수익의 차원에서만 생각하는 사람들이 많기 때문에 조직 내 교육이나 성장가능성은 부차적인 문제로 다뤄지거나 필요한 것이라고 여겨지지 않는 경우가 많다. 그러다 보니 일을 막 배우고 싶고 성장하고 싶은 욕구가 있는 청년들은 조직에서 자신을 이끌어줄 선배나 선생을 만나기 어렵고 체계적으로 성장시켜줄 시스템이 부재하기 때문에 더 이상 배울 것이 없다고 느끼고 퇴사를 결심한다.

선배 없는 조직과 롤모델의 부재

퇴사를 고민할 때, 중요하게 생각하게 요소 중의 하나는 선배의 존재와 역할이다. 선배의 삶이 자신이 희망했던 삶과 일치하지 않을 때 비전을 보지 못하고 ‘선배처럼 살기 싫어서’ 일터를 떠나기도 하고, 선배가 없어서 퇴사를 하기도 한다. 연구 참여자들은 일터에서 비슷한 이행경로를 그나마 경험한 40대 선배들을 마주칠 기회가 적었고 찾기 어려웠다. 선배 대신 임원급 상사가 있었고, 직급과 나이에 따라 권력관계는 더욱 견고해졌다.

태화 씨는 웹개발자로 일을 시작하면서 좀 더 경험이 있고 개발자로서 능력있는 선임, 선배에게 배울 수 있을 거라고 기대했다. 그러나 취직을 하고 나서 팀 내 선임과 동료가 한명씩 나가고 자신을 포함한 2명의 주니어만 남게 되었다고 한다. 주니어로서 공부도 하고 성장의 의지가 있었고 노력했지만, 동료가 줄이어 퇴사를 하면서 멘토를 잃어갔다고 한다. 이후 대표가 일을 봐주고 선배역할을 하려 했지만 개발자가 아니었던 대표는 적절한 조언자가 되어주지 못했고, 태화 씨는 업무에서 “괴리감”을 경험하고 답답했다고 한다.

제가 취직을 했던 시기에 이미 선임개발자가 저 들어오고 나서 한 달 만에 나갔어요. 그러니까 저는 계속 멘토를 잃어온 거예요. (저를 포함해서) 개발자였던 친구는 자기도 주니어다보니까 공부를 하고 막 성장하기 바라는 데 그걸 이끌어 줄 사람이 없는 거예요. 대표님은 IT업계에서 시니어들만 알고, 우리를 키워줄만한 적당한 연령대의 멘토를 붙일 수도 없었어요. 대표님이 답답하니 직접 가르쳐보기도 하셨는데 너무 옛날 방식이었고, 대표님도 너무 이상에 빠져있고 너무 사업에 매몰이 되어 있으니까 답답했죠. (그러면서) 텐션이 계속 떨어지는 거죠. 더군다나 제가 능력을 발휘한다고 해도 그걸 알아봐줄 사람도 없었어요. - 임태화

선배가 없는 일터에서 태화 씨는 일을 제대로 배울 수도 없고 성장할 수 없었기에 계속 의욕이 떨어져만 갔고, 퇴사 직전에는 업무 변경이 되었지만 크게 달라지지 않았다고 한다. 비슷한 경우로 김윤지 씨는 유통업계 소기업에서 경영지원 일을 했다. 대표와 임원



급 상사만 있고 선배가 없는 상태에서 회사의 모든 일을 도맡아 했다. 선배적인 대리는 재택근무를 하기 때문에 일터에서 마주칠 일이 없었다. 윤지 씨는 “독학하는 게 성장이 크다고 하잖아요. 그래서 제가 많이 배운 건 느껴지는데 그거에 비례되게 제 스스로에 대한 자존감이 조금 많이 떨어졌어요.”라고 했다.

태화 씨와 윤지 씨는 멘토가 되어 줄 수 있는 선배를 필요로 했지만, 대표와 일을 해야 했고, 자신을 끌어줄 사람이 아무도 없다고 느꼈다. 연구를 하면서 많은 청년들은 경영진, 시니어들과 신입만 존재하는 조직에서 일하는 경우가 많았다. 이럴 경우, 서로의 언어와 문화를 번역해줄 중간세대가 없음을 답답함을 느꼈다. 조직에서 소통에 어려움을 느낄 때, 세대 차이를 경험하기도 했다. 선배가 없는 조직은 권력과 역할 배치가 뚜렷해진다. 그래서 문제를 제기하거나 조직문화에 대해 쉽사리 제안하기 어렵다.

선배가 있는 경우에도 조직의 특성에 따라 다른 역할이 부여된다. 스타트업에서 일했던 장가를 씨는 초창기 멤버였던 선배들과 중간다리가 없어서 더 힘들었던 것 같다고 했다. 스타트업으로 일진행이 빠르게 되어야 하는데, 초창기 멤버였던 선배들과 신입사원들 사이에서 조직에 대한 애정과 커뮤니케이션 문제 등에서 갈등이 생겼다고 했다. 선배들은 신입을 이해하려고 노력하는 사람들이었지만, 다른 입사시기와 회사에 대한 마음에서 큰 차이를 느꼈다. 나유연 씨가 대기업이었음에도 대리급이 별로 없다고 했다. 유연 씨가 생각하기에 그 시기가 이직률이 높은 시기이다. 사람들은 4-5년 차에 이직을 했는데, 기업에서 그 정도 일을 하면 업무 전문성이나 숙련도가 인정되기 때문에 더 좋은 대우와 높은 임금을 주는 곳으로 옮긴다고 했다.

연구 참여자들은 일을 알려주고, 상사와의 관계에서 중간다리 역할을 해주는 선배를 필요로 했지만 일터에서 찾기 힘들어했다. 선배를 경험해보지 못한 경우, 자신이 선배 역할을 해야 하는 시기에 어떻게 해야 할지 모르는 경우도 있었다. 이는 선배의 유무의 문제만이 아니었다. 조직이 지속가능하기 위해서는 다양한 연차와 역할이 분배되어야 하는데, 청년들이 일터에서 경험하는 모습은 지시하는 자와 그저 수행하는 자만 있는 셈이다. 이러한 경우에 임원이나 상사를 모델로 보고 쫓기에 간극이 크고, 성장가능성이 차단되었다고 느끼게 된다.

자기계발과 경력개발 불가능

정영미 씨는 연구소에 취직했다. 그곳에서 행정 일을 처리하는 업무로 배치되었다. 영미 씨는 자신의 일을 대학 조교에 비유하면서 행정일하고, 잡다한 일을 도맡아 하는 “잡무의 향연”이라고 설명했다. 영미 씨 업무는 연구자 개개인이 나눠서 할 수 있는 일임에도 불구하고, 행정 일만 따로 모아 만들어진 업무라고 했다. 부서 내에서 업무에 따라 위계가 생길수록, 영미 씨는 조직에서 자신의 업무가 왜 필요한지 필요성을 느끼지 못했고 “일을 하면서 배우는 것도 없고 발전도 없다”고 생각했다. 입사할 때는 이곳에서 하고 싶은 일이 명확했지만, 지금과 같은 업무가 지속될 경우 업무능력이나 역량이 개발되지 않을 것 같다는 무력감을 느끼기도 했다.



취업할 때 개인은 나름의 계획을 세우고 경력을 쌓아가려고 한다. 그러나 일터에서는 자신이 그려온 경로나 경력을 쌓아가지 못하고, 성장할 수 없다는 것을 깨닫는다. 자기계발 담론에서는 자수성가 법칙처럼 개인이 끊임없이 노력하고 배움의 의지를 발현해서 일터에서 성장하기를 요청한다. 그러나 아무리 배움의 의지가 높다고 하더라도 혼자 역량을 쌓는 일은 곧 한계를 직면하게 된다. 혼자서 고군분투하며 일을 하고 자기계발을 하더라도 일터가 바뀌지 않으면 성장할 수 없는 것이다. 강선호 씨는 상담을 하고 싶어서 관련 자격증을 따고 교육을 찾아듣고 자원봉사를 해왔다. 그러던 와중에 상담센터에서 일자리 제안이 들어왔고, 일 경험을 쌓아가는 차원에서 계약직으로 일을 시작했다.

선호 씨는 상담사로서 관련 지식을 쌓고, 해당 분야에 대한 제도 개선이나 문제해결을 위해 공부해야 한다고 생각했다. 그러나 동료들의 반응은 냉담했다. 선호 씨가 보기에 일터는 “정체되어 있고 (일에 대한) 동기가 없는” 집단이었다. 선호 씨는 혼자 교육을 찾아듣고 외부에서 동료를 찾아 대외 활동을 하는 등 노력했지만 “내담자한테 실질적으로 도움을 못 드려도 큰 문제의식이 없는” 일터에서 “우물 안 개구리”같다고 느꼈다. 자신은 전문지식을 습득하고 상담사로서 능력을 향상하고 싶은데 그에 반해 일터 구성원들은 성장과 발전보다 당장 처리해야 하는 일을 위주로 진행한다고 느꼈다고 한다. 이러한 상황은 다른 연구 참여자에게도 자주 목격되었다. 연구 참여자들은 명분과 의미도 없는 일에 시간을 허비한다고 느꼈고, 이곳에서 계속 일을 하더라도 성장가능성이 없다고 생각했다.

내 미래가 보이지 않는 조직

강민우 씨는 대학 시절부터 스포츠마케팅 분야에서 일하기 위해 경험을 쌓아왔다. 그러나 2년마다 팀장급 외에 사람이 다 바뀔 정도로 “이직률이 높은 집단”이었다. 입사한지 얼마 안 됐을 때, 동료의 퇴사와 육아휴직으로 혼자 경영진 직속으로 모든 일을 하게 되었다고 한다. 민우 씨는 일이 쉽지 않을 거라고 각오했지만, 스포츠업계는 생각보다 더욱 열악했다. 그는 “아직까지 우리나라 스포츠 업계가 프로세스가 정립되어있지 않아서 한 사람이 여러 일을 해야 하고 주먹구구식으로 일해야 했다”고 회고했다.

민우 씨는 인력이 부족한 만큼 여러 사람의 몫을 혼자 해야 하는 상황이 프로세스에 대한 이해나 업무를 파악하는 데 성장 동력이 되었다고 생각했다. 1년 차에는 아무것도 모르는 상태에서 “핑크만이라도 면하기 위해” 노력했다고 했다. 혼자 부딪치면서 많은 업체와 일을 하고 업무 능력도 쌓였다. 2년 차에는 회사 내에서 마케팅 관련 업무를 가장 많이 아는 사람이 되었다. 하지만 민우 씨는 업무 수행 능력이 성장한 것과 달리 “조직문화와 조직구조 자체가 내가 성장할 수 없도록 길을 계속 막고 있다”는 생각이 들었다고 한다.

제가 살아남기 위해서는 어떻게 돌아가는 판인지 알아야 해서. 그런데 어느 순간 ‘내가 더 배울 수 있는 게 없겠구나, 같은 일만 하겠구나.’ 하는 생각이 들더라고요. 대회 하나를 만들기 위해서 많은 업체와 얘기를 해야 하고 제가 총괄



하면서 하나하나 확인을 하면서 만들어야 하기때문에 그건 되게 성장을 했다는 생각이 들지만, 그걸 다 해보고 나니까. 이제는 똑같아진 거죠. 처음에는 그냥 막연하게 일을 시작했으면 이제 이 사람들을 어떻게 조율하는지를 내가 배웠으니까. 그 이후에 더는 없는 거죠. (...) (대회 준비하는데 있어서 경영진이) 그걸 빨리 결정을 내주셔야 하는데, 제가 일 하면서 그런 부분이 전혀 없고 본인 마음에 안 들면 하루아침에 엮어지는 걸 보다 보니까. 그 안에서 할 수 있는 역량은 갖춰져 있는데 내가 주도적으로 의사결정 할 수 있는 부분은 이 선을 넘지 못하겠구나 하는 생각이 들었어요. - 강민우

민우 씨는 일하는 것에 흥미를 느꼈다. 재미있고, 자신이 기획한 것을 진행할 때 성취감을 느끼기도 했다. 그렇지만 의사결정 과정과 구조에서 자신이 결정할 수 있는 것은 제한적이었다. 또 오랫동안 준비해온 프로젝트라도 경영진이 마음에 들지 않으면 순식간에 결정이 번복되었다. 신입일 때는 업무를 배워야 한다는 이유로 모든 일을 참고 진행했지만, 어느 정도 역량을 쌓은 후에도 결정권이나 의사결정에 있어서 배제되는 경험을 한다. 힘들었던 점은 회사 비전에 대한 공유가 경영진 사이에서만 이루어진다는 점이었다. 민우 씨는 조직에서 “나는 여기까지 일 수밖에 없겠구나”라는 한계를 느끼고 퇴사를 결심한다.

연구참여자들이 경험한 일터 대부분은 청년들이 배우고 성장할만한 시스템이나 프로세스를 갖춰있지 않고 체계 없이 무작정 일을 시켰다. 그러나 입사 초기에는 자신이 잘 모르기 때문에 이해할 수 없는 것이라고 여기는 반면 업무가 익숙해지고, 업무 파악이 되기 시작하면 개인의 이해범위가 문제가 아니라 조직 시스템의 부재가 문제라는 것을 깨닫게 된다. 이미 성장한계점이 정해진 곳에서 계속 일해왔던 자신을 발견하면서 인식 틀이 전환된다.

승진의 한계

취직하고 연차가 쌓일수록 임금이 높아지거나 이용할 수 있는 사내복지가 늘어나는 구조에서, 청년들은 자신에게까지 그 보상이나 승진 기회가 올 거라고 생각하지 않았다. 일에 대한 권한과 역량은 객관적으로 평가되기보다 상사의 주관적 평가에 의해 좌우되는 경우가 많았으며, 신입을 벗어나더라도 조직에서 자신의 역할이나 자리를 찾기 어렵힌다. 그러다 보니 미래의 모습 또한 그려지지 않아서 퇴사를 고민했다.

고등학교를 졸업하고 바로 중소기업에서 일했던 최하나 씨와 정인아 씨는 고졸 막내 여성의 위치에서는 “아예 미래가 안 보였다”고 했다. 인아 씨는 다음 진급인 주임이 되려면 8년이라는 시간이 걸린다고 했다. “8년 동안 거기서 썩빠지게 일해 봤자 주임. 그래봤자 주임.”이라고 자조적으로 말했다. 그리고 여성이라는 이유로 월급 수준과 진급 속도가 다르다고 했다. 하나 씨도 고등학교 졸업하고 곧바로 입사한 여성이기에 인사체계에서 제일 아래 등급부터 시작했다고 한다. 그다음 단계인 주임까지 다는 데에 12년이 걸린다고



한다. 그렇게 오랜 시간을 버텨 승진한 사람이 조직에 단 한 명뿐일 정도로 아주 드물었고 “대학을 나오거나 다른 회사에서 일하는 게 낫지. 굳이 거기서 8년을 썩히면서 그럴 필요가 없다”고 했다.

이와 유사하게 윤혜영 씨는 세무 법인에서 일을 할 때 자신보다 5~6년 일찍 들어온 학교 선배들이 위층에서 일하고 있었다고 한다. “대학을 안 나왔다는 이유로 자신과 거의 비슷한 금액을 받고, 야근해서 야간대학도 다닐 수 없는 상태로 계속 일을 한다.”고 했다. 그 선배들의 모습을 보면서 “아 이건 아닌데” 싶었을 때 퇴사를 생각하게 되었다고 한다. 박민지 씨가 일했던 콜센터에서는 매니저가 될 수 있지만 그 위로 승진할 수 있는 구조가 아니었고, 이지혜 씨는 처음에 일했던 병원 원무팀에서 오래 일해도 팀장이 나가지 않으면 10년을 일하든 15년을 일하든 사원인 것을 보고 한계를 느꼈다.

또한 김도영 씨는 백화점 대리주차 정직원으로 일하면서 여러 번 승진 제안을 받았음에도 거절했다. 그는 일하는 곳에서 한 달에 약 250만 원을 받았다고 했다. 그 금액은 다른 곳에서도 받기 어려운 금액이라는 것을 알고 있었다. 그리고 상급자가 되었을 때 임금도 사내복지 폭도 넓어진다. 하지만 그에게 주차장에서의 업무는 다른 곳에서는 쓸모없는 것이었다. 그렇기 때문에 자신에게 “아무 메리트가 없는 회사”라고 여겼다. 그리고 도영 씨가 조직에서 자신이 희망하는 직책으로 승진하려면, 그곳에서 10~20년 일해 온 선배가 나가야 하는데 그 기회가 자신에게 언제 올지 모른다고 생각했다. 그는 돈을 좀 더 벌을 수 있을지언정 “사원급에서 승진을 해도 한계가 있다”고 느꼈고, 사회적인 시선 때문에 외부에서 당당하게 말할 수 없는 일은 지속하고 싶지 않았다고 했다.

이처럼 연구 참여자들은 신입이라는 위치로 온갖 잡무를 다하고 조직과 업무에 적응하려 노력하지만, 피라미드 모양의 조직에서 승진 가능성이 희박하고 언제까지 이 일을 계속해야 할지도 모르는 상태를 경험했다.

비전 없는 일터

취업 전에는 몰랐지만, 일하다 보면 업계와 조직의 비전이 없는 경우가 있다. 그리고 회사 비전을 이제 갓 입사한 청년들에게 찾으라고 요구하는 경우가 있었다. 대기업에서 일했던 고상철 씨는 취업했을 때, 학교에서 배운 안 좋은 사례들을 일터에서 목격했다. 대학에서는 혁신기업 사례와 경영 동향을 배웠고, 입사하면 배운 사례들처럼 높은 수준의 고민과 변화를 경험할 수 있을 거라고 예상했다. 대기업이라면 시스템이 잘 갖춰있고, 비전도 명확할 것이라고 기대한 것이다. 그러나 사내에서는 그룹사 차원에 다른 계열사를 지원하고 연계하는 정도의 경영에 그쳤고, 관성화되어 있는 조직이라고 했다.

기업에 들어가면 나름 최신 트렌드를 잘 반영해서 많은 게 개선되어 있고 인사 시스템도 잡혀 있고 이런 걸 기대했던 것 같아요. 근데 막상 들어가 보니까 내가 안 좋은 사례로 배웠던 게 여전히 난무하고 당연시 되어 있고, 나름 학교 다닐 때 배웠던 것들과의 괴리감이 일단 컸고, 인사총괄부터는 개선된 방향으



로 지시는 하는데 전혀 계열사 별로 그게 안 되는 거죠. 그 간극에서 오는 답답함이 컸던 것 같아요. 맞지 않다는 게 큰데 그럼 이게 개선 가능성이 있나. 희망이 있나. 근데 저는 희망을 못 봤어요. - 고상철

상철 씨는 일터에 대한 이상과 현실이 달랐지만 자신이 열심히 일하면 변화의 가능성이 있을 거라고 기대했다. 그래서 매일 야근을 하고, 열심히 일을 했다. 그러나 일을 할수록 조직은 변화하려 하지 않는다는 확신을 갖게 된다. 그는 오랫동안 취업 준비를 위해 다양한 활동을 하고 스펙을 쌓아왔다. 취업할 때도 업계와 업무의 성장가능성을 보고 선택했다. 그러나 그에 대한 보상은 충족되지 않았다. 그럴 뿐만 아니라, 비전 없는 일터에 다니기 위해 서울에 살면서 집을 구하고 또 집을 구하기 위해 10~20년 동안 은행에서 빌린 돈을 갚으며 살아야 한다는 것이 부담으로 다가왔다. 상철 씨는 직장이라는 곳이 그렇게 일하며 살아야 하는 곳인지 근원적인 질문을 던지게 되었고 퇴사를 결정했다고 한다.

또한 김성환 씨는 다양한 일 경험의 소유자였다. 그는 비영리조직에서 일하면서 조직이 가진 비전과 성장가능성이 보이지 않아 입사 후 황당했다고 했다. 입사 전에 외부에서 진행되는 다양한 활동을 보고 기대감이 생겨 지원서를 냈지만, 정작 들어와서는 기대했던 비영리조직의 운영방식이 아닐뿐더러 전망이 보이지 않았다고 했다.

제가 생각하는 NGO는 아젠다 같은 걸 던지고 이슈파이팅을 하고 이런 공격적(활동들을 하는 단체로) 그런 의제제안을 하고 개선하고 바꾸자 하는 곳이었어요. 그런데 들어가니까 회사야 회사. (지방자치단체에게 교육 사업을 받아서 하고 회비관리와 계간지를 내는 식으로 반복되는 일을 하고) 그러니까 그냥 공장이예요 공장. 전 거기서 황당한 거죠. '뭐야 이곳 여기가 엔지오 맞아?'했죠. 전망도 없고 지금도 그 자리일 거예요. 그냥 관성화 된 고여버린 곳으로 몇 번 안에서 부딪쳤어요.- 김성환

성환 씨가 기대했던 비영리조직은 정부나 관에서 할 수 없는 일에 대해 아젠다를 제시하고 행동하는 조직이다. 그러나 정작 들어가 보니 지자체에서 진행되는 사업을 관성적으로 진행하고 있었고, 새로운 사업 방향과 아이디어를 제시했지만, 조직에서는 받아들여지지 않았다고 한다. 그래서 성환 씨는 3개월 만에 퇴사하게 된다. 청년들이 일하는 일터는 성장가능성을 찾아볼 수 없는 곳이고 오히려 소진되고 한계를 경험해 무기력해지도록 한다. 그렇게 고민하면서 버티기도 하고 여러 방법을 찾다가 끝내 퇴사를 하게 된다.

2. 소진상태와 단절점

임태화 씨는 코딩교육을 진행하는 스타트업에 다녔다. 대학 전공은 중어중문이었지만, 졸업할 무렵 코딩 동아리에 들어가면서 웹 개발 분야에 뛰어들었다. 처음 취직을 결정했



을 때를 돌이켜 보면, 졸업 후에 취업에 대한 조급함이 있었고, 이곳에서 경력을 쌓고 싶은 마음이 있었다고 했다. 태화 씨가 일하던 곳의 환경은 오전 10시 출근에 6시 퇴근으로, 육아와 일을 병행하는 사람들이 많아서 더 짧게 일하는 사람들도 많았다. 하지만 태화 씨가 생각하기에 짧은 노동시간은 이 조직의 장점이지만, 근무시간에 끝내지 못한 일을 집에서 더 많이 하게 되는 경우가 종종 발생하기도 했다.

‘여기서 개발자로서 능력을 키운 다음에 이직을 하던 뭘 하자’ 하고 들어갔는데, 그걸 전혀 키울 수 없는 상황이었어요. 제가 가진 능력을 극대화하는 것이 아니라, 전혀 다른 걸 공부해야했어요. 그런 상황이 반복되다 보니까 제가 능력이 없는 사람이 되어 있는 거예요. 그래서 어떻게든 해나가려고 집에 와서 공부도 하고. 근데 또 막상 하다보니까 성과도 안 나오고. 답답함이 많아지는 거죠. 악순환이 되는 거죠. 짧은 (근무)시간임에도 쉬지도 않고. 너무 지친 다음에 집에 와서는 번아웃되어서 아무 것도 못하고. 실력은 떨어지고. 계속 답보상태고. 회사에서는 능력 발휘를 제대로 못하게 되고. 그걸 가지고 능력이 없다고 하니까. 자꾸 뭐라고 하니까 그게 또 스트레스가 되고. - 임태화

임태화 씨는 전공과 다른 진로를 택했지만, 개발자로서 역량을 쌓는다면 일에 흥미를 느낄 수 있을 거라고 생각했다. 일터에는 태화 씨를 포함해서 3명의 개발자가 있었지만, 비전공자인 사람은 태화 씨 혼자였고 동료와 자신은 이제 막 개발에 뛰어들 “주니어”였다. 그는 일터에서 성과를 내지 못하고, 자신이 능력이 없다는 것을 느낄수록 퇴근 후에 공부를 통해 보충하거나 쉬지 않고 일했다고 했다. 그가 이 분야에서 자신이 성장하는 길은 스스로 공부하는 길밖에 없었다고 생각했기 때문이다. 그러나 태화 씨가 “멘토”나 자신을 “이끌어 줄 사람이 없는” 상황에서 스스로 해결해야 하는 상황 자체가 업무에 대한 과중과 스트레스로 이어졌다.

한 달, 이 주내내 ‘회사 가기 싫다’ 이런 이야기를 계속 머리에 되뇌면서 아침에 일어나서 ‘아...’이러고 있다가. ‘가기 싫다. 가기 싫다. 가기 싫다.’ 이러면서 계속 다녔어요. 그러다가 진짜 딱 8월 초에 퇴사하겠다는 생각을, 아침에 출근할 때도 그런 생각이 없었거든요. 퇴사를 하고 싶은데 그걸 말로 하지 못하는. 이미 심신적으로 소진이 되어 있던 상태였다 보니까. 그냥 가서 진짜 토하듯이 대표한테 이야기를 하고 그 자리에서 울었어요. -임태화

태화 씨는 개인의 노력으로 한계가 있다는 것을 깨닫고, 이곳에서 자신이 개발자로서 앞으로 성장할 수 없을 것 같다는 불안감과 소진 상태에서 느끼는 무기력함에 퇴사를 고민하게 되었다. 소진된 상태를 파악한 대표는 휴가를 가거나 부모님과 이야기해보라고 권하기도 했다. 하지만 퇴사를 해야겠다는 마음은 변하지 않았다고 한다.

이게 천천히 소진이 되다 보니까. 조금은 내재화가 되었어요. 제가 이런 비슷한

경험을 계속 해왔거든요. 살아오면서 바닥을 친다는 느낌이 느껴질 때가 있는데. 처음은 재수였고, 두 번째는 기자활동 하고 나서였고. 내가 하고 싶은 분야에서 일하면 행복할 거라고 생각했었는데, 그걸 하고도 '이게 아니구나'하고 크게 왔었거든요. 취업 준비할 때도 그게 또 오는 거예요. 그런데 그게 또 온 느낌. - 임태화

태화 씨는 살면서 몇 번의 소진을 경험했다고 한다. 입시를 준비하면서, 대학에 다니면서 수습으로 기자 생활을 할 때, 그리고 일터에서 일하면서 소진을 경험했다. 그에게 소진이란 “바닥을 친다는 느낌”이나 “뭔가 문이 닫히건 내가 닫건, 다 포기해야겠다”는 생각이 드는 것이었다. 입시나 수습이나 개인에게는 어떤 시기를 통과해야 하는 상황이고, 그렇기 때문에 극도의 긴장감을 느끼게 된다. 단기간에 잘해야 한다는 마음은 에너지를 고갈시키고, 소진으로 이어지는 것이다. 태화 씨는 “내가 여기서 성장할 수 있고 이렇게 하면 우리 회사가 성장할 수 있고 그럼 너도 같이 성장할 수 있어.” 식으로 비전을 제시하고 프로세스를 구축되어야 하는데 현실에서는 “사람을 톱니바퀴를 쓰듯이 하는 것이고 비전 제시나 성장가능성을 제시하지 못한다”고 했다. 이러한 경험이 누적되면서 아무리 자신이 좋아하던 일이라도 그것이 꼭 행복으로 이어지지 않는다는 것을 자각하게 된다.

데이비드 프레인은 『일하지 않을 권리』에서 사람들이 “일이 당연하고 피할 수 없는 운명이라는 생각이 깨지고 비판적 정밀 검토 대상이 되는 지점을 형성하고 촉발시키는 경험”을 하는데 이를 “단절점”이라고 불렀다. 노동시간이 긴 한국은 일과의 대부분을 일터에서 보낸다. 매일 일터를 오가고, 일하는 것을 당연한 숙명이라고 여기는 문화는 일 중심 사회이다. 일터에서 사람들이 경험하는 단절점은 개인마다 편차가 있다. 태화 씨처럼 잦은 야근과 업무 스트레스에 대한 압박이 소진으로 이어지는가 하면, 권소희 씨처럼 건강이 급속도로 악화되어 일을 할 수 없는 상황에서 퇴사를 한 후 단절점을 경험하기도 한다.

1년 차에는 잘 몰라서 맞는지 틀린지 분별하는 게 힘들었다면, 2년차에는 회사의 혼란스러운 상황들. 팀장이 "너 아니라도 누구라도 할 수 있는 일"이라고 직접 말했어요. 맞아요. 누구라도 할 수 있는 일이에요. 근데 저 되게 열심히 했거든요. 어떻게 보면 제 일은 아무것도 아니고 쉽고 그럴 수 있어요. 짬이 다르잖아요. 근데 저는 그런 것들이 힘겨워서 일도 하기 싫고 능률도 떨어지고, 벌써 지쳤던 거예요. (...) 아침에 정말 준비를 하는데 머리가 너무 어지럽고 못 나가겠는 거예요. 어느 날은 넘어져서 다치고. 별일 다 있었어요. 출근하면 사람들이 감기 옮긴다고 휴가 안 쓰고 뭐하냐고 휴가 쓰라고 하고. - 권소희

소희 씨는 동료들이 갑자기 퇴사하고, 관리자도 갑자기 바뀌고, 다뤄야 할 일도 갑자기 많아지면서 업무에 대한 부담을 느꼈다. 돈독했던 동료들이 떠난 것에 대한 정서적 안정도 취할 겨를 없이 떠난 동료들의 업무를 떠안아야 했다. 아무도 도와주지 않는 상태에서 업무 뒤처리는 소희 씨의 몫이었다. 이런 상황에서 상사의 괴롭힘에 시달렸고, 건강은 점점 더 악화되었다. 급변하는 조직의 환경으로 인해 소진과 건강 악화를 경험한 경우다.



그 계기로 소희 씨는 휴직을 고민하게 되었다. 그러나 휴직하는 과정도 순조롭게 이루어지지 않아서 결국 퇴사를 결정하게 된다.

소진된 상태에 있는 사람들은 우울감, 무기력감 등을 느꼈고 위염이나 어지럼증, 구토 등의 신체적 증상으로 나타났다. 또한 급격히 체중이 불어나는 경우도 있었다. 김성환, 정인아, 최하나 씨는 잦은 야근으로 인해 야식을 먹어야 하는 날이 많았다. 특히 성환 씨는 기자라는 직업 특성상 출근 시간은 있지만 퇴근은 없는 곳이었고 밤을 새우거나 상황이 종료될 때까지 현장 취재를 하고 집에서 기사를 마감하는 삶이 반복됐다. 활동량은 늘었지만, 잠은 늦게 자고 술도 많이 마시게 되면서 몸 관리가 안 된다는 것을 깨달았다고 했다. 인아 씨와 하나 씨의 경우에는 체중이 늘어난 후에 회사에서 외모에 대한 평가와 살을 빼라는 말을 자주 듣게 되었다.

단절점과 소진은 개인 차원에서 나타나지만, 그것을 유발하는 환경과 원인은 조직 차원에서 발생한다. 그리고 한 가지 요인 때문에 퇴사하는 경우는 드물었다. 일하는 과정에서 어려움이 생기거나 스트레스를 받을 때 바로 사직서를 내거나 퇴사를 결정한 사람은 드물었다. 오히려 퇴사를 선택한 자신의 행동을 점검하고, 성찰하면서 버티는 방법을 찾아보려고 했다. 개인마다 편차는 있지만, 퇴근 후나 주말에 다른 활동을 통해 어려움을 해소할 방법을 찾고 싶어 하고 여러 시도를 했다. 그러나 밀려오는 일로 인해 할 수 없거나 스트레스와 힘들어 해소되지 않아서 일터에서의 소진되고 있는 자신, 단절점을 마주한다.

힘들을 극복하는 방식

임태화 씨는 일터에서 자신의 한계를 경험하고, 무기력감을 느꼈을 때 독서하고 글쓰는 모임에 나가기 시작했다. 그는 “워크 라이프 밸런스를 키워서 워크(work)를 살리려고” 모임에 나갔다고 했다. 태화 씨는 독서 모임에서 매일 글 쓰는 연습을 했고, “마음을 정리하는 시기”를 보냈다고 회상했다. 그는 연구팀을 만났을 때 퇴사한 상태였는데 그때에도 독서 모임에 계속 나가고 있었고, 그 모임의 파트너로 다른 사람들을 이끄는 역할을 했다. 하지만 일터에서 근본적인 원인이 해결되지 않는 상황에서 개인이 취미나 일터 바깥에서 의미를 찾더라도 퇴사를 결정한 이유가 해소되는 것은 아니었다.

정영미 씨는 학원에 등록해서 수업을 듣는 것으로 삶의 의미를 찾고자 했다. 또 다른 연구 참여자들은 소비를 통해 직장에서 겪는 어려움을 해소하고자 했다. 부모님과 함께 거주하는 김윤지 씨는 일터에서 에너지가 소진되더라도 집에 자신의 상황이나 일터 경험을 공유할 수 있는 분위기가 아니었다. 혼자 있으면 우울하고 기운이 빠져서 일부러 친구를 부르거나 친구가 사는 동네에 가서 만났다. “사람을 만나야 회복되는 것 같아서 그렇게 위로받고 에너지를 얻고”자 했다. 윤지 씨가 주로 소비하는 곳은 유희비, 화장품, 옷, 데이트 비용, 식비였다. 다른 경우는 장시간 근무에 야근이 이어지기 때문에, 야근 후에 친구를 만나서 술을 마시거나 짧은 휴가를 이용해 여행을 떠나는 경우도 있었다.

이와 유사하게 은미 씨는 문화생활과 맛있는 음식을 통해 투잡에서 오는 어려움을 해소하고자 했다.

여기(유치원)서 일할 때는 돈 때문에 일한 게 맞고. 제 삶의 의미, 삶의 낙을 찾는다고 하면 항상 퇴근 후에 찾고, 주말에 찾았던 것 같아요. 친구들을 만난 다던가 아니면 문화 활동. 공연을 보러 가고, 미술관에 가고, 영화를 보고, 친구들도 만나고, 여행도 많이 가고. 뭔가 일을 통해서 받은 폭력들을 소비로 정화하려고 하는 그런 패턴이 계속 (웃음) 반복 됐던 것 같아요. (...) 제가 이때는 돈을 지금보다 많이 벌었지만 음.. 더 빈곤했던 것 같아요. 왜냐면 꾸밈비용도 많이 들었고. 기대하는 서비스자로서 외향을 갖추기 위해서. 그리고 계속 삶의 낙을 소비로 찾다보니까. 쇼핑을 한다던가, 공연을 본다던가 하다보니까. 그런 비용들이 생각보다 굉장히 많이 나가는 거예요. - 오은미

은미 씨의 말처럼, 일터에서 요구하는 특정한 역할은 비용을 요구하기 마련이고 그 비용을 마련하기 위해 일을 한다. 하지만 일터에서 해소되지 않는 부분은 음식이나 문화생활과 같은 소비를 통해 해소하고자 하지만 그것이 또 다른 소비와 경제력을 요구하고 노동과 소비의 고리는 계속 반복된다.

3. 퇴사 권하는 일터

퇴사자의 다른 이름은 회사에서 쫓겨난 사람들이다. 모든 퇴사자가 회사에서 쫓겨나는 것은 아니지만, 조직에서 쫓아낸 경우에도 “퇴사”로 둔갑하는 경우가 많다. 회사는 저성과자, 근무태도, 계약 위반, 괴롭힘 등을 이유로 내쫓는다. 그리고 대부분 회사의 시스템을 이용해 ‘합법적인 방식’으로, 그 사람이 스스로 나가도록 한다. 청년들의 퇴사가 겉으로 보기에 자발적으로 일터를 떠난 것처럼 보이지만 실제로 비자발적인 경우가 많았다. 심지어 퇴사하는 과정에서 솔직한 퇴사 사유를 밝히지 못하고 ‘일신상의 이유로 퇴사한다’고 말해야 하고, 퇴사 과정에서 노동자들이 경험하는 부조리함은 은폐되거나 왜곡된다.

상사가 하는 ‘인사평가’

회사에는 인사평가제도가 있다. 기본적인 근태부터 업무성과까지 인사평가의 대상이 된다. 모든 성과가 수치화될 수 있다면 다행이지만, 판매량처럼 비교적 단순화시킬 수 있는 것이 아니라면 노동자들이 만들어내는 성과는 수치화할 수 없는 질적인 측면이 크다. 또한 여전히 한국에는 조직에 군사문화와 가부장적 문화가 고스란히 녹아 있다. 상사의 비위를 얼마나 잘 맞추느냐에 따라 인사평가에서 얼마나 좋은 점수를 받을 수 있는지, 없는지 결정된다.

연구 참여자들은 인수인계가 충분하지 않았음에도 회사로부터 성과를 내라는 압박을 받았고, 회사생활을 열심히 했다. 임금수준이 높지 않았지만 장시간 노동은 기본이었다.

그런데도 회사는 연구 참여자들의 노력과 헌신을 공정하게 평가하지 않았다. 나유연 씨와 정인아 씨는 회사의 인사평가 시스템을 부당함 그 자체라고 표현했다.

인사평가를 잘 받지 못한 이유는 부장이랑 코드가 잘 맞지 않아서 그렇게 된 거예요. 같이 술도 안 먹고, 코드가 잘 안 맞아서 인사평가를 잘 안 준 거 같아요. - 나유연

나유연 씨는 선배와 동기 이야기로는 두 차례 인사평가에서 점수가 낮게 나오면 그 사람은 조직에서 자연스럽게 퇴사를 한다고 했다. 인사평가 점수가 낮을 경우에는 암묵적으로 나가라는 것을 의미하고, 점수가 높을 경우엔 앞으로 조직에서 더 성장시켜주겠다는 것을 의미한다. 두 차례 낮은 인사평가 점수를 받는다는 것은 내보내고 싶을 때, “그게 나가라는 거예요.”라는 신호라고 했다. 또한 유연 씨는 조직문화에 적응을 잘한다는 의미가 상사가 원하는 직장생활을 하면이라고 말했다. 인사평가에서 좋은 점수를 받고 그 사람은 조직에서 일 잘하는 사람이 되기 때문이다. 동시에 일 못 하는 사람은 인사평가에서 안 좋은 점수를 받게 되며 간접적으로 퇴사를 종용하는 제스처로 작동한다. 유연 씨는 조직문화라는 것이 소수의 몇몇 권력을 지닌 상사의 문화라는 것을 알고 있었다.

저랑 이사님이랑 부딪히는 일이 많아서 되게 이빠했는데. 그러고 나서 회의를 하든 팀 사람들끼리 밥을 먹어도 인아는 승진도 빨리하고 인사고과도 좋은 거 맞을 거라고 얘기를 했어요. 솔직히 기대하게 되잖아요. 그런데 제가 D를 맞은 거예요. A, B, C, D, E 중에 D를 준 거예요. - 정인아

인사평가는 임금인상으로 연결된다. 낮은 평가를 받을수록 임금상승률이 낮아질 뿐만 아니라, 연차가 쌓이면서 임금이 인상되지 않는다는 것은 조직 내에서 무능한 사람이라는 낙인효과를 가져온다. 또한 열악한 환경을 감수하고 했던 스스로의 노력들이 낮은 인사평가로 무의미한 것이 되었다는 자괴감을 갖게 한다. 인아 씨는 인사평가에서 D를 맞았고, 관리팀에서 연봉이 올랐으니 축하한다는 말을 들었다고 했다. 인아 씨는 연봉을 확인한 후 1년에 20만 원 올랐다는 것을 알았다. 그러나 연봉 20만 원 인상으로 오히려 세금을 더 지불하게 됐다고 했다. 그렇게 해서 받은 월급의 실수령액은 150만 원보다 조금 낮았다. 인아 씨는 회사에서 인사평가와 연봉을 통해 자신을 대하는 방식에 대해 불쾌감을 느꼈고, 남은 정마저 다 떨어졌다고 했다.

부당해고

낮은 인사평가 점수는 일하는 사람에게 간접적으로 나가라는 신호라면, 해고는 조금 더 직접적인 신호이다. 출판기획사에서 일했던 김성환 씨는 5개월 만에 해고통보를 받았는데 사유는 이렇다. 성환 씨가 입사한 후 협력업체에서 백서 제작을 주문했다. 성환 씨는



상사였던 과장과 함께 편집기획 회의에 참석했고, 발표를 맡았던 과장은 협력체로부터 부정적인 평가를 받았다. 성환 씨는 큰 조직에서 백서를 요청할 정도면 많은 준비가 필요했다고 생각했지만, 과장은 그 기대에 미치지 못했다고 했다. 그래서 회의를 마치고 돌아오는 길에 상사에게 “저쪽 의견을 수용해서 반영해야 할 것 같다.”고 말을 했고, 그에 대한 답으로 상사는 “우리는 안 맞는 것 같다. 다른 곳을 찾아볼 시간을 주겠다”고 했다. 갑작스러운 해고통보에 성환 씨는 받아들이기 어려웠다.

부당해고잖아요. 권고사직이야 저도 알아볼 수 있는데. 이걸 누가 봐도 정당한 해고도 아니고 부당해고고. (회사에서는) 정리하고 싶고 어리고 만만해보이니까 나가라는 말이잖아요. 저도 못 나간다고 하고 “열심히 일하겠습니다” 그런식으로 했죠. 그랬더니 조직적으로 따돌림과 괴롭힘과. 그러다가 회사 사무실 번호 바꿔놓고, 직장 폐쇄하듯이. 그래놓고 사업장 이탈했다고 하고. - 김성환

성환 씨는 출판기획사에 들어가자마자 노동조합에 가입했기 때문에 부당해고에 대한 어려움을 노조에 호소하고, 조언을 받았다고 한다. 하지만 개인이 회사를 상대로 싸우기란 쉽지 않았다. 회사에서는 본인이 출근하고 있음에도 다른 사람을 채용했고, 저성과자로 몰아 압박을 하거나 30분 단위로 업무일지를 쓰라고 강요했다. 그러나 이런 경우는 성환 씨가 처음은 아니었다고 한다. 성환 씨는 상사로부터 전에도 “일을 하다가 손발이 안 맞아서 나갔던 일”이 있었다며 해고를 언제든지 쉽게 할 수 있는 것이라고 여겼다. 오랜 싸움 끝에 결국 성환 씨는 퇴사했고, 그 시기 “사람을 모래알처럼 깨부수는” 경험으로 우울증을 겪었다고 했다.

한편, 블로그 마케팅 업무를 하던 박민지 씨는 들어간 지 일주일도 안 되었을 때 같은 팀에서 3~4명이 해고되는 것을 보았다.

계약서에 있는 업무를 제대로 못하는 것 같으면 우리 쪽에 권한이 있다고 해서 그냥 잘라버려요. 그렇게 해서 나간 사람도 있고. 근데 사람이 많이 바뀌었어요. 자기랑 안 맞는 것 같다고 자르고. 일주일마다 부장 같은 사람이 나와서 이력서 적었던 거 다시 보면서 “애는 (일을) 못하는 것 같다”고 하면 잘라버리고. [연구자: 그렇게 쉽게 사람을 해고해요?] 하는 말이 “너희 아니어도 들어 올 애들 많고, 더 잘하는 애들 많다”고 해요. - 박민지

민지 씨가 일했던 곳은 구인광고가 자주 올라오는 곳이다. 그리고 월급제였던 직장이 최근에 시급제로 바뀌었다고 했다. 갑작스럽게 바뀐 환경에서도 계속 일할 사람은 일하고, 항의하는 사람은 해고되거나 나가야 했다. 콜센터나 서비스 업종에서 최근에 월급제를 시급제로 전환하고, 일하는 시간을 단축시킴으로써 인건비를 절감하려는 움직임이 있다. 또 다른 직장이었던 광고회사에서는 5시 퇴근이었으나, 중간에 1시 출근으로 바뀌었다. 사용자는 계약서를 빌미로 노동자를 해고할 수 있지만, 노동자가 계약서를 내밀며 계약대로 노동조건을 이행하라고 요구하면 반영되지 않는다. 그렇게 쉽게 해고된다.

근로기준법상 사용자는 정당한 이유 없이 노동자를 해고할 수 없으며, 노동조건을 불리하게 변경할 때는 당사자의 동의가 있어야 한다. 하지만 사용자와 노동자 사이에서 권력관계가 비대칭적이고, 사업장의 환경변화로 주변 동료들이 해고를 당하거나 비자발적으로 퇴사를 자주 할 경우, 일하는 사람은 위축되고 자신도 언제 잘릴지 모른다는 불안감이 증폭된다. “너희 아니어도 들어 올 애들 많다”는 말도 늘 대체 가능한 사람이라는 것을 암시하며 순응적인 사람이 되기를 강요한다.

직장 내 괴롭힘

국가인권위원회(2017)는 <직장 내 괴롭힘 실태조사>에서 직장 내 괴롭힘을 직장에서 근로자의 신체적·정신적 건강을 침해하여 인간의 존엄성을 훼손하는 행위라고 정의하고 있다. 국회에 계류 중인 근로기준법 개정안은 직장 내 괴롭힘을 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적·정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위라고 정의하고 있다. 이처럼 직장 내 괴롭힘에서 주목할 점은 괴롭힘 행위자가 가진 권력이다. 여기서 권력은 직책, 연차, 성별, 연령 등으로 다양하다.

연구 참여자들은 인터뷰에서 “직장 내 괴롭힘”을 직접 언급하지는 않았다. 그러나 연구 참여자들의 이야기를 들으면, 직장 내 괴롭힘에 해당되는 사건이 많았다. 권소희 씨는 팀장에 의한 괴롭힘을 지속적으로 받았는데, 기안서 승인을 미룸으로써 계속 수정작업을 하거나 소희 씨의 업무에 대해 평가절하하며 너보다 일 잘하는 사람이 많다고 괴롭히거나 또 외부 일정을 팀장 마음대로 결정한 후에 소희 씨에게 통보하지 않아서 일정에 불참하게 된 것에 대한 원인을 소희 씨에게 떠넘기는 등 “미묘하게 괴롭히는” 상황이 반복되었다. 매주 점검 회의를 할 때마다 상사들이 다투거나 심지어 고성이 오가는 일도 있었는데, 조직 내에서 가장 경력이 없고 나이가 어렸던 소희 씨는 의사결정과정에서 혼란스러웠고 눈치를 봐야 했다고 한다. 그렇게 스트레스가 누적되면서 수면장애가 왔고 환청이 들리기 까지 했다.

이미 3장에서 다룬 바와 같이, 상사로부터 지속적인 고성과 폭언에 시달렸던 인아 씨, 선배에게 성추행당했던 하나 씨의 공통점은 직장 내에서 직책이 부여되지 않은 평사원이라는 점, 나이가 가장 어린 ‘막내’ 위치에 있다는 점, 입사한 지 얼마 안 된 ‘신입’이라는 점, 관련 경력이 없는 ‘초년생’이라는 점 등으로 정리할 수 있다. 반면에 괴롭힘 행위자들은 팀장이나 이사라는 직책이 있었고 연령대도 높았다. 이름만 대면 알 수 있을 만큼 관련 분야에서 상당한 경력을 쌓은 사람도 있었다. 이러한 권력 차이는 부당한 요구를 쉽게 거부할 수 없게 하거나 사소한 실수도 큰 잘못으로 만들어 버리는 ‘위력’이 된다.

사용자는 근로계약상 노동자에 대한 안전배려의무를 부담한다. 때문에 노동자가 안전하고 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 노동환경을 조성하고 정비해야 한다. 그러나 직장 내 괴롭힘에 대한 인식이 부족할 뿐만 아니라, 이를 규율할 수 있는 법도 없다. 사회

전체가 무법지대라는 것은 곧 회사에서 굳이 직장 내 괴롭힘을 예방하고 해결할 수 있는 제도를 만들 필요가 없다는 것을 의미한다. 결국 연구 참여자들은 수면장애를 겪고 환청을 들으면서도 회사에 다니거나, 울면서 또래 동료와 문제를 공유할 뿐 회사에 공식적으로 도움을 요청하지 않는 ‘참는 일’을 반복할 수밖에 없었다.

퇴사를 막는 회사

회사에 퇴사 의사를 밝혔으나, 퇴사하지 말 것을 요구받은 경우도 있었다. 권소희 씨는 스트레스가 심해 건강이 악화됐음에도 회사를 계속 다닐 계획이었다. 소희 씨는 병가 휴가를 신청했으나 회사가 바쁘다는 이유로 승인받지 못했다. 병가휴가가 불가능해진 상태에서 상사는 소희 씨에게 건강 문제를 이유로 퇴사를 권유한다. 결국 소희 씨는 퇴사를 결심했다. 그런데 갑자기 다른 동료가 퇴사하는 바람에 소희 씨의 퇴사는 미뤄졌다. 회사는 지원금을 받고 있었는데 퇴사자가 많으면 안 좋은 평가를 받는다는 이유에서였다.

그런 상황에서 소희 씨는 “최대한 퇴사를 미뤄야 하는 상황”이 된 것이다. 그 와중에 상사는 갑자기 말을 바꿨고, 소희 씨에게 “퇴사 의사를 정확하게 밝힌 게 아니라고 생각했다”며 당장 퇴사하지 못하는 상황에 대한 책임을 소희 씨에게 전가했다. 강선호 씨 또한 퇴사 의사를 밝혔으나 출산휴가와 퇴사로 결원이 생기면서 퇴사일을 두 달 정도 연기해줄 것을 요청받았다. 결국 선호 씨는 출산휴가를 마치고 돌아오는 동료의 복귀 시기에 맞춰 퇴사 기간을 조정해야 했다.

정인아 씨는 실제 업무의 5% 정도밖에 인수인계를 받지 못했고 체계적인 교육 없이 곧바로 업무에 투입돼 한 달 내내 야근을 할 정도로 많은 일을 했다. 그러다 퇴사를 결심하고 퇴사 의사를 밝혔지만 부장은 면담을 무시했다. 부장을 따라다니면서 면담 일을 잡았고, 한 달 더 생각해보라는 말을 들었다. 인아 씨는 한 달 후에도 퇴사하겠다고 했으나, 인수인계까지 완료한 후에 퇴사하라는 말을 들었다. 결국 퇴사 의사를 밝힌 지 두 달 만에 퇴사할 수 있었다.

다른 한편, 제도적인 요인 때문에 바로 퇴사를 하지 못하는 경우도 있었다. 김윤지 씨는 퇴사를 하겠다고 말했으나 자발적으로 퇴사할 경우 실업급여를 받을 수 없기 때문에 퇴사가 망설여졌다고 했다. 또 최하나 씨는 고등학교를 졸업하고 취업한 곳에서 일하며 등록금 절반을 지원해주는 제도를 이용해 대학에 진학했다. 토요일마다 수업을 들었고 2년 후 원하는 학과로 편입을 하려고 했으나 관계 갈등과 진로 때문에 반 학기만 다니고 자퇴를 했다. 학교에서 남은 반 학기에 해당하는 등록금을 회사와 하나 씨에게 절반씩 반환을 해줬는데, 학교를 마치지 못했으니 하나 씨가 반환받은 금액을 다시 회사에 돌려줬다고 한다. 하나 씨와 같은 시기에 회사의 지원을 받아 대학에 입학한 두 명의 동료는 대학교를 계속 다니기 위해 회사를 퇴사하지 못하고 있다고 한다.



4. 소결: '일신상의 이유로' 퇴사하겠습니다.

(예비)퇴사자를 만나면서 발견한 점은 많은 연구 참여자들이 일터에 들어간 지 얼마 되지 않아 퇴사를 생각한다는 점이었다. 빠르면 3일, 느리면 1~3개월이 걸렸다. 그런데도 일을 시작한지 얼마 되지 않았기 때문에 견디며 일을 하려고 했다. '일터에 남아야 하는가'와 '떠나야 하는가'를 고민하면서 퇴사를 결정하지 못하다가 결국 돌이킬 수 없을 정도로 신체적 정서적 어려움을 겪을 때 퇴사하는 경우가 많았다.

인터넷에서 사직서 쓰는 법을 검색해보면, 많은 퇴사자가 사직서에 '일신상의 이유로 퇴사하겠습니다.'라는 말을 적는다. 일신상의 이유란 무척 포괄적으로 적용할 수 있지만 개인의 사정으로 수렴된다는 점에서 모든 퇴사 원인을 개인으로 돌리는 효과를 발생시킨다. 대부분의 경우, 퇴사 사유는 하나인 경우가 드물고 복합적이었다. 하지만 기록에는 개인의 사정으로 퇴사한 것으로 남는 경우가 많다. 청년들이 일터를 떠나는 것은 사직서처럼 겉으로 개인의 의지에 따라 자발적 퇴사처럼 보이지만, 실제로 일터에서는 개인이 감당할 수 없는 상황 때문에 나오는 경우가 많았다. 이런 경우에는 퇴사하는 순간까지도 정확한 퇴사 사유에 대해서 말하지 못했고, 회사에 공론화하는 것을 꺼렸다.

최근 국내에서 유명한 웹하드 업체에서 폭행 사건이 발생했다. 가해자는 업체 회장이었고, 피해자는 퇴사한 직원이었다. 그는 퇴사 후에 웹하드 업계를 떠나 섬에 숨어 살다시피 했다. 그는 인터뷰에서 보복이 두려웠다고 했다. 웹하드 회장의 폭행사건은 극단적이라고 생각할 수 있지만, 퇴사자들이 퇴사할 때 자신의 속내를 제대로 말하지 못하거나 퇴사 사유를 정확하게 밝히지 못한 이유 또한 이와 다르지 않다. 그동안 일했던 분야와 전혀 다른 분야에서 일을 새로 시작하지 않는 한, 일터는 꼬리표처럼 늘 따라다니고 전 직장의 평가는 중요해진다. 때문에 퇴사할 때까지 관계를 잘 맺으려고 한다. 전 직장의 평가는 이후 직장을 구할 때까지 계속되고, 평판 조치가 신경이 쓰이기에 "일신상 이유로" 쓰고 무난하게 퇴사하는 게 답이라고 한다. 최하나 씨와 정인아 씨는 나이도 어리고 경력이 없는 막내는 퇴사하는 순간까지도 눈치를 봤다고 했다.

연구 참여자들의 이야기에서는 영화나 드라마처럼 사직서를 던지거나 회사와 싸우면서 퇴사한 경우는 없었다. 다만 상상할 뿐이었다. 연구 참여자들은 회사가 우르르 무너졌으면 좋겠다(하나), 불이 났으면 좋겠다(인아, 소희), 회사 모든 업무가 기록되어 있는 자신의 컴퓨터에 물을 붓고 나오고 싶다(윤지), 박살 내고 싶다(성환) 등 다소 표현은 과격하게 들릴지라도 상상 속에서 일터는 이들에게 이런 감정을 유발할 정도로 힘든 곳이었다.

이 장에서는 연구 참여자들이 퇴사하게 되는 과정과 이유를 다루었다. 20~30대였던 연구 참여자들은 조직에서 상대적으로 나이가 어리고 경력이 없는 사회초년생으로 신입, 막내의 역할을 부여받았다. 일이 익숙해질 무렵에는 조직 시스템에 대해 깨닫게 되고, 프로세스와 동료와 선배의 부재로 어려움을 겪었다. 상사의 결정에 따라 모든 것이 바뀌고, 직장 내 위계질서가 견고해서 괴롭힘을 당하더라도 호소할 수 없고, 해고 통보나 불합리한 인사평가에도 발언권을 얻기 힘들다. 또한 언제든 조직에서 쫓아낼 수 있다는 해고에



대한 불안감은 자신을 다른 동료에 비해 대체 가능한 사람이 안 되도록 만들어야 하며, 조직에 순응적인 사람이 되기 위해 맞춰가야 한다. 이러한 조직 구조와 일터 환경에선 연구 참여자들은 경력을 쌓고 일을 배울 수 없었다. 이들이 경험한 노동시장에서의 일터는 제대로 일을 시작할 만한 곳은 없었고, 청년들은 일터에서 생존하기 위해 고군분투하거나 매일 자신의 한계를 직면하면서 일터에서 버티고 있었다. 그러다 보니 변화 가능성은 차단되고 보상을 바랄 수도 없게 된다. 결국 소진되거나 무력감을 느끼고 퇴사하는 것이다.



V. 퇴사란 무엇인가?

지금까지 청년들이 일터에서 경험한 퇴사 배경과 퇴사 이유에 대해 살펴보았다면, 이 장에서는 퇴사의 의미에 대해 살펴본다. 한국 사회에서 퇴사가 하나의 담론으로 등장한 것은 최근 일이다. 그동안 취업이나 고용은 주목받아왔지만, 일터를 떠나거나 일을 그만두는 일은 ‘실업’ 상태와 동일시되어왔고, 개인적인 문제로 치부되어 왔다. 또한 일하지 않는 사람에 대한 사회적인 편견은 퇴사를 문제적인 것이나 부정적인 것으로 바라보게 했다. 하지만 오늘날 퇴사가 일상이 되고, 불안정한 노동시장이 고착화된 상태에서 퇴사는 실업을 포함하면서도 단순히 등치시킬 수 없는 다양한 의미를 지닌다. 따라서 이 장에서는 퇴사 이후, 연구 참여자들의 삶을 통해 청년들이 생각하는 퇴사에 대한 다양하고 복잡한 의미망을 살펴보고자 한다.

퇴사를 준비하는 데에도 일정한 시간과 자원이 필요하다. 그러나 우리가 만났던 연구 참여자들 중에 퇴직금을 받고 퇴사한 경우는 드물었고, 퇴사를 위한 준비 기간이 없는 경우가 많았다. 1년 이상 정규직이나 근속기간을 채우기 어렵거나 퇴사 준비를 할 만큼 여유를 두고 일터와 관계를 맺기 어려웠기 때문이다. 이러한 상황에서 연구 참여자들에게 퇴사란 어떤 의미인지 물었다.

고등학교 졸업하고 다니던 첫 직장을 관둔 최하나 씨와 정인아 씨는 처음으로 내린 ‘나를 위한 내 결정, 내 선택’이라고 했다. 그리고 퇴사도 타이밍이기 때문에 언젠가 책임이 커지는 시기가 될수록 쉽게 결정할 수 없는 것이라고 했다.

저를 위한 용기. 저한테 퇴사는 용기. 지금까지 21살인 인생에서 최대 큰 도전이었어요. 어차피 저 자취해가지고 월세내고 통신비 내야 되고 보험료 내야 되고. 그거 다 제가 내거든요. 그런 거 다 신경 안 쓰고 오직 나만을 위해서 처음으로 내린 결정이거든요. - 정인아

솔직히 퇴사는 결혼하기 전까지 할 수 있는 내 선택인 것 같아요. 내가 뭐가 지킬 게 없고 나 혼자 일 때 할 수 있는 결정인 거지. 그 이상이면 진짜 타이밍이라는 말이 맞고. 내가 지킬 가정이 있고 책임져야하거나 책임져야 될 게 있으면 선불리 결정할 수 없는 게 퇴사인 것 같아요.- 최하나

고등학교를 졸업하고 바로 직장생활을 했던 하나 씨와 인아 씨는 취업하는 과정에서 본인의 의지보다 취업을 강요하는 학교 분위기에 맞춰 입사했다. 두 사람은 높은 내신등급을 유지하고 취업 동아리 활동을 열심히 하면, 연봉이 높고 좋은 직장에 들어갈 수 있을 거라고 기대했지만 실상 그들이 취업한 곳의 임금은 150만 원, 170만 원이었다. 정규직임에도 불구하고 그들의 처우는 좋지 않았다. 그런 상황에서 퇴사란, 본인의 의지로 유일하게 선택할 수 있는 것이자 20대 초반에 시도해볼 수 있는 삶의 결단이기도 했다.



한편, 업계 특성상 이직을 빈번하게 경험한 마상우 씨는 요리업계에서 일한다. 연구 참여자들 중에 퇴사 횟수가 20회로 가장 많기도 했다. 상우 씨에 따르면 요리업계에서는 1~2년 이상한 곳에서 일하는 것은 오히려 무능한 요리사로 취급받고, 그 시기가 갈수록 줄어드는 추세라고 했다. 따라서 자신의 식당을 운영하지 않는 한 의도적으로 직장을 이직해야 하는 상황에 놓이게 된다. 그는 퇴사와 자신의 삶을 대나무에 비유했다.

퇴사라는 것이 어떤 이미지나 그런 편견이 있기 때문에. 근데 그게 다는 아니거든요. 일할 사람은 다시 일을 해요. 저는 퇴사도 굉장히 용기가 필요하다고 생각하거든요. 저한테는 내 생활을 하기 위한, 내 삶을 하기 위한 연장선상에서 대나무 마디 같은 거예요. 그냥 끊어가는 점. (...) (퇴사한다고 해서) 세상 무너지는 것도 아니고. 그냥 가는 건데. 다만 그거에 대한 임팩트가 너무 크다 보니까 마음이 힘들고 경제적으로도 물론 힘들고. 그렇다고 대나무가 똑바로 마디 없이 있으면 못 산다고 하잖아요. (금방 똑하죠.) 마디가 어느 정도 있으니까 바람에도 견뎌지고 유연해지고 하는 거니깐요. 저한테 퇴사는 거기예요. 또 일할 거잖아. 여기서 맺고 또 하면 돼요. - 마상우

상우 씨는 잦은 퇴사 후에 깨달은 점은 부정적인 사회적 편견에도 불구하고, 퇴사란 용기이자, 자신의 삶에서 한 절기씩 매듭을 짓는 과정이라는 점이다. 상우 씨는 퇴사가 인생의 끝이 아니라고 생각했고, 오히려 퇴사는 이 유연한 노동환경에서 더 버틸 수 있는 것이기도 했다. 다시 시작할 수 있는 동력이 퇴사를 할 때마다 흔들릴지라도, 일을 계속할 거라는 기대가 그를 단단하게 만들어가는 듯 보였다.

하지만 퇴사가 일상이 된 업계에서도 퇴사 후유증은 남는다. 퇴사를 대하는 상우 씨의 생각은 체념을 넘어선 상태처럼 보였다. 유연한 노동환경과 잦은 이직, 경제적 어려움은 상우 씨의 의지로 바꾸거나 개선하기 어려운 것이었다. 올해에도 일했던 호텔에서 또래 청년들이 소진되어 일터를 떠나는 것을 자주 목격하면서 고민이 깊었다고 한다. 이러한 상황에서 상우 씨가 취할 수 있는 전략은 일터가 아닌 일터 밖에서 다양한 분야에 종사하는 사람들과 커뮤니티를 만들고, 적극적으로 퇴사를 수용하는 것이었다.

개인이 언제 조직에서 일을 맺고, 생애주기에서 어떤 시기에 일을 맺어야 할지를 판단하기가 쉽지 않다. 연구 참여자들이 퇴사를 일종의 ‘타이밍’이라고 보는 것도 이런 이유 때문이다. 사회적인 요구가 많아지고 책임감이 높아지는 시기가 될수록 퇴사는 불가능한 것이 된다. 그리고 통상적으로 나이가 많아지고, 결혼하게 되면 의지에 따라 퇴사를 할 수 없을 거라고 생각하기도 한다. 또한 퇴사는 자신이 원하는 때에 할 수 있는 것이 아니다. 앞서 살펴본 사례처럼, 내가 원하는 시기에 동료가 갑자기 빠지거나 퇴사에서 퇴사를 막거나, 가족의 반대로 퇴사를 하지 못하는 경우가 많다. 이처럼 퇴사가 어려운 이유는 한국 사회가 일, 직업에 대한 거는 기대가 크며 경제활동을 잠시 쉬는 일을 큰일이라고 여기기 때문이다. 그러나 상우 씨의 말처럼, 또 일하기 위해 잠시 맺고 가는 시기가 되기도 한다.



1. 노동 공백기: 쉼, 회복, 그리고 여행

10대 후반부터 예비노동자가 되기 위해 살아온 청년들은 일터에 들어가기까지 지속적으로 취업 준비를 하거나 활동을 하고 있었다. 그래서 충분히, 제대로 쉼의 기간을 보낸 사람들이 많지 않다. 쉼에도 자원이 필요하기 때문이다. 그런 의미에서 퇴사는 사회적으로 요구되는 노동을 잠시 중단하고, 노동 공백기를 갖는 시기이기도 하다.

연구팀은 연구 참여자들에게 퇴사 후에 어떤 생각과 고민을 가장 많이 했는지 물었다. 고민의 방향은 두 가지로 나뉘었다. 하나는 ‘퇴사 이후에 무엇을 해야 할까’, 다른 하나는 ‘아무 것도 하지 않아도 되는 걸까’였다. 퇴사자들이 모두 소진된 상태에서 퇴사하지는 않지만, 대부분 소진과 탈진을 경험한 퇴사자들은 퇴사를 쉼과 회복의 시간으로 여겼다. 그리고 여행을 전환점의 계기로 삼기도 했다.

쉼과 회복, 여행의 시간

정인아 씨에게 퇴사란, “취업 준비하고 일 하면서 쉬지 못한 걸 보상받는” 것이었다. 인아 씨는 고등학교 때부터 좋은 회사에 취업하기 위해 높은 성적을 유지해야 했고, 취업 준비를 위해 동아리 활동을 병행하며 주말과 방학에도 학교에 나갔다. 게다가 인아 씨는 고등학교를 졸업하기도 전에 조기 취업을 해서 몇 년 동안 휴식을 취해본 적이 없었다. 퇴사 후에 인아 씨는 “제대로 이렇게 오랫동안 쉬어본 적이 없는데 한 달 쉬어보니까 너무 좋은” 경험이었고, 당분간 아침에도 기상 시간에 신경 쓰지 않고 보내고 싶다고 했다. “계속 놀고 싶다”고 할 만큼 부족했던 휴식 시간을 채우고 있었다.

권소희 씨는 회사에서 받은 스트레스 때문에 퇴사 전부터 건강이 나빠졌다. 소희 씨는 회복할 시간이 필요했고 퇴사하기 전에 잡아 놨던 휴가 일정을 앞당겨 여행을 떠났다. “퇴직금 모두 다 탕진하자는 생각”으로 여행을 떠났지만 “준비한 게 아무것도 없는” 여행이었다고 했다. 소희 씨는 여행 중에도 퇴사한 회사에서 계속 연락이 왔고, 회사는 바쁜데 자기는 여행 다니는 것에 대한 불편함과 심리적 위축감을 느끼면서 소셜미디어에도 여행 관련된 글이나 사진을 올리지 않았다고 한다. 한 달 반 정도 하루에 한 곳만 둘러보고, 휴식을 취하는 시간을 보내며 여행을 다녀왔다. 여행을 다녀올 때까지만 하더라도 1년 정도 쉬었다가 다시 일을 시작할 계획이었지만, 그때마다 건강이 악화되어 지금은 단기 아르바이트만 하고 틈틈이 여행을 다니고 있다. 소희 씨는 여행을 다니면서도 계속 여행을 연장하고 싶었다고 했다.

소희 씨는 퇴사를 경험하면서, 삶에서 중요한 가치 기준이 바뀌었다. 이전에는 쓸모 있는 사람으로 일하고 싶다고 생각했던 게 강했다면, 지금은 몸과 건강이 삶에서 중요한 가치가 되었다고 했다. 소희 씨는 직장에 들어가기 이전의 삶과 직장에서의 삶을 구분 지을 때 “그때까지는 건강했던 몸”이라고 말하고는 했다. 그녀에게 직장생활과 일은 건강한 삶이 훼손되는 경험이기도 했던 것이다.



소희 씨는 퇴사한 지 1년이 넘었지만, 인터뷰 중에 회사를 회고할 때마다 힘들어했다. 유쾌한 그녀였지만, 상사의 괴롭힘이나 일했던 환경에 대해 이야기를 할 때는 눈물을 흘리거나 한동안 말을 이어가기 어려워했다. 스트레스로 인해 소진되었던 소희 씨는 만일 누군가 자신에게 300만 원을 요구하면서 그때의 기억을 지워주겠다고 하면 지불할 용의가 있다고 말할 정도로 여전히 회사 생활에서 겪었던 삶이 트라우마로 남아 있었다. 그녀는 퇴사했지만, 여전히 상태는 퇴사 중이었다. 일터에서 완전히 소진되었던 소희 씨에게는 충분히 휴식할 시간이 필요해 보였다. 하지만 그만큼 자신에게는 여유(돈)가 없는 상황이라고 했다.

장가를 씨는 퇴사 이후 어떤 삶을 보냈냐는 질문에 한동안 방에서 잠만 잤다고 했다. 무엇이든 해야 될 이유를 찾지 못한 상태였다고 했다. 그렇게 “멍 때리는 시간”을 보냈고, 밤낮도 바뀌고 누군가 만날 기운도 없었다고 했다. 하지만 아무 것도 하지 않은 상태에서 불안감을 느꼈다. 그 불안감 때문에 조금 기운이 났을 때마다 컨퍼런스 정보를 검색해서 찾아간다거나 수업을 들었다고 했다. 가을 씨는 “계속 쉬려고 있어 봤지만 쉬면서도 자꾸 크리에이터 클럽에 가입하고 인문학 수업을 알아보고 쉬는데도 무언가에서 활동하는 사람이어야 했다”고 했다.

그러던 중에 가을 씨는 일하면서 모아둔 돈과 퇴직금을 합한 800만 원을 가지고 “통장 잔고 0원 만들기 프로젝트”를 시작한다. 유럽여행을 간 것이다. 여행을 준비하면서도 공부를 열심히 했다고 말했다. 독일 여행을 하기 위해 독일 역사와 도시를 공부했고, 가셔도 박물관을 많이 둘러보았다. 가을 씨는 여행이 장기화되면서 “한 달만 하고 돌아오는 거는 쉬는 거지만, 더 가면 도피하는 거라”는 고민에 빠지기도 했다. 그럴수록 그 답을 찾기 위해 더 많은 책을 읽었다고 했다.

여행에 대한 명분을 찾고 싶었던 것이다. 여행 중에도 계속 자신은 패배자라는 생각과 압박감을 느꼈다고 했다. 가을 씨는 여행 중에도 마케터들이 여행 콘텐츠를 생산하는 것을 보고 “나는 또 밀린다”고 느꼈다. 계속해서 압박감을 받으며 자신의 여행에 대해 “도피도 맞고 휴식도 맞다”고 결론을 내리게 된다. 가을 씨에게는 휴식도 필요했고, 일터 혹은 한국에서 일하지 않는 상태를 변명해야하는 것으로부터 도피하고 싶었던 이유가 강했다. 가을 씨는 한국에 있으면서 자기 스스로 “사회적 눈치를 계속 보는” 것을 발견했고, 한국에서는 계속해서 사회적 눈치를 보기 때문에 편하게 쉬기 위해 많은 사람들이 국내여행보다 해외여행을 선호하는 것이라고 말했다. 퇴사자들은 해외여행에서 한국과 단절되고 자유로움을 추구하려는 것이다.

하지만 여행 중에도 주변에서 자주 들려오는 소식들을 완전히 차단할 수 없었다. 또한 여행을 떠난 기간은 노동 이력에서 공백기인데, 다음에 일을 구할 때 면접관이 그 기간 동안 뭘 했냐고 물었을 때 “남들도 설득이 되는, 내놓을 수 있는 네이밍이 필요하다”고 생각했다. 가을 씨는 “누군가에게 필요한 존재가 되지 않을 때 두려움이 크다”며 “아무것도 하지 않았을 때 존재적으로 존중받는 느낌을 받아본 적이 없다”고 했다.

퇴사자에게 여행은 다양한 의미를 지닌다. 고생한 자신에 대한 보상이자, 짧은 시간에 환경을 바꿈으로써 자신의 삶을 전환하거나 성찰하는 계기가 되기도 한다. 또한 사회적인



요구와 압박으로부터 잠시 벗어나 있는 시기가 되기도 한다. 하지만 단절된 상태에서도 사회적 압박은 쉽게 떨쳐버릴 수 있는 게 아니다. 그리고 여행을 하기 위해서는 비용이 필요한데, 그동안 겪었던 심리적 어려움에 대한 보상을 모아둔 돈과 맞바꿀 수밖에 없는 상태에서 다음 단계로 전환이나 이행을 위한 자원은 다시 부족해진다.

장가를 씨와 권소희 씨는 여행 후에 자신의 삶이 크게 달라질 거라고 생각하지 않았다. 그보다 자신에게 집중하고, 자신의 속도를 찾아갈 수 있는 시간과 기회가 필요하다고 여겼다. 그리고 무엇보다 기존의 삶과 단절되는 경험이 필요했다. 그때 두 사람이 선택할 수 있었던 유일한 방법은 통장 잔액이라는 마지막 수단을 통해 그 기회를 스스로에게 부여하는 것이었다. 앞으로 어떻게 살 것인지에 대한 고민은 여전히 남아 있었다. 그리고 지금도 그 답을 찾는 여정은 진행 중이다.

아무 것도 하지 않은 상태에 대한 불안

퇴사 후에 사람들은 일상이 여유롭고 한가할 거라고 생각한다. 하지만 충분한 휴식을 취할 겨를도 없이, 아무것도 하지 않은 상태에 대해 불안감을 느꼈다. 가을 씨의 사례처럼, 주변과 비교하는 자신의 모습을 보고 그것이 힘들어서 여행을 떠났지만 사회적 압력으로부터 온전히 벗어나지 못하는 자신을 보게 된다. 그리고 퇴사한다거나, 퇴사했다고 하면 주변에서 끊임없이 의미 없는 질문이 던져진다. “앞으로 뭐 먹고살 거냐”, “무슨 일이 있어서 그만뒀냐”, “계획은 있냐”, “결혼은 어떡할거냐” 등 이러한 질문들은 퇴사가 필요해서 선택한 사람들에게 오히려 불안감과 두려움을 야기한다. 그러다보니 이미 소진된 상태지만 또 다시 스스로를 소진하는 상태로 몰고 가는 일이 반복된다. 늘 무언가 하는 사람들 주변에 둘러싸여 있으면, 가만히 있는 상태에 대해 죄책감을 느끼게 된다.

강민우 씨는 대학 때부터 바쁘게 지냈다. 취업 준비에서 직장생활까지 무언가에 열중하는 삶이었다. 첫 번째 직장을 퇴사하자마자 두 번째 직장에 취업했고 두 번째 직장을 퇴사하고 한 달 정도 유럽여행을 다녀왔다. 그리고 세 번째 직장에 취업하기까지 4개월의 공백 기간을 가졌다.

그 전에는 퇴사하고 나서 유럽여행을 다녀와서 이력서를 쓰긴 썼거든요. 그때는 계획적으로 살고, 계획적으로 취업 준비를 했었어요. 그런데 병원에 취직하고부터 계획적이었던 게 무너졌어요. 이력서를 쓰면서도 여기가 어디인지 모르면서 썼거든요. 집에서도 처음에 그만둘 땐 별말 안했는데, “왜 그만뒀냐”는 이야기를 하시더라고요. 그러다보니까 제 스스로도 이제 결론을 내린 건, 회사에 들어가도 재미없고 뻘하다. 그래서 거의 3개월 동안 방황했었던 것 같아요. (...) 쉬는 것도 아니었고, 정확히 목적도 없고. 목표도 없는 삶을 살았던 것 같아요. 그 과정에서 내가 했던 일이 조금 사회가 원하는 일은 아니구나라는 생각도 들었어요. - 강민우



민우 씨는 첫 번째 퇴사 이후엔 설 수 있는 시간이 전혀 없었고 두 번째 퇴사 이후에 유럽여행을 다녀오긴 했지만, 공백 기간 동안 세 번째 취업을 위해 계획적으로 생활하며 이력서를 썼다. 하지만 우연히 들어간 병원에서 곧바로 퇴사했다. 세 번째 취업은 이전과 다른 업종으로 전환이었다. 그 이후로 민우 씨의 방향은 시작되었다. 새로 들어간 일터는 자신과 잘 맞지 않았고, 서울살이도 지쳐있을 때였다. 계획적인 삶이 익숙했던 그에게 계획을 세울 수 없는 환경과 그것이 무너지는 경험은 혼란의 시기처럼 느꼈다. 계획을 세우더라도 그것을 이루는 것이 힘들어지고, 무의미해짐을 느낄 때 불안감은 커졌다.

서울 생활에 대한 답답함과 부모님의 압박과 무언가 하고 있지만 그것은 사회가 원하는 일이 아니라는 생각에 자주 부딪히고는 했다. 그 과정에서 목적도 목표도 잃은 삶을 경험한다.

쉬는 것보다는 뭔가를 하면서 쉬어야 속이 편하고, 짧은 기간이라도 똑같은 방향을 보내도. 약간 뭔가 후회하기 싫어서, 혹시나 내가 나중에 원하는 곳에 취업을 하고 싶는데 내가 만약에 부족하면서도 취업을 바라는 건 제 욕심이잖아요. 내가 할 만큼 해야 취업 때도 보상이 있지 않을까 해서. 막연히 노력해보자는 거였던 것 같아요. - 고상철

고상철 씨는 대학에 다닐 때부터 계속 무언가 하고 있는 사람이었다. 그래서 쉬더라도 계속 일거리를 찾았고, 그래야 마음이 편하다고 생각했다. 그가 끊임없이 일하거나 활동을 한 이유는 후회하기 싫기 때문이었는데, 자신이 원하는 삶을 살거나 취업을 할 때 게으른 자신을 돌아보고 후회할 수 있을 거라는 생각 때문이었다. 상철 씨는 30대 중반에 접어들면서 친구들이 결혼하고 아기를 낳고 가정을 꾸리며 안정된 삶을 사는 것을 보게 된다. 그러면서 퇴사를 하고 결혼도 하지 않은 자신에 대해 “자존감도 낮아지고 이게 맞나”라는 생각을 들 때가 있다고 했다. 자신이 일반적인 경로를 이탈한 것 같다는 의심을 하게 됐고, 그러한 의심은 그동안 자신이 인생의 목표로 삼아왔던 삶에서 빗겨나면서 자신의 삶을 다시 돌아보는 과정이기도 하다.

상철 씨는 퇴사를 하면서 자신에게 4년 동안 하고 싶은 것을 해보자는 일종의 기회와 시간을 주었다고 했다. 그동안 회사 생활을 하면서 많은 것들을 포기했는데, 포기한 것들을 4년 동안 해보고 싶었던 것이다. “무한정 리스크를 안을 수 없으니까”라는 말처럼, 그는 안정적이고 계획적인 삶을 염두에 두고 있었다. 그렇기 때문에 새로운 것들을 해볼 수 있는 시간을 제한했다. 상철 씨에게 퇴사란, 오히려 그동안 해보지 못했던 일을 더 의욕적으로 해볼 수 있는 시기이다. 하지만 쉬는 것에 대해 죄책감을 느끼고 있었다. 자신이 새로운 일을 하거나 취업을 할 때, 노력할 수 있음에도 불구하고 노력하지 않은 존재가 되는 것에 대해 부담을 느끼고 있었고 노력한 만큼 보상이 따를 거라고 기대하고 있었다. 그리고 올해는 상철 씨가 자신에게 허락한 시간의 마지막 해이다.

위에서 살펴본 연구 참여자들의 이야기를 정리해보면, 퇴사란 개인에게 노동 공백기로써 쉼, 회복, 여행이 필요한 시간이지만 아무것도 하지 않은 상태에 대한 사회적 압력을



이겨내거나 극복하지 않고서는 온전히 휴식을 취할 수 없는 시간이기도 하다. 소희 씨처럼 소진된 몸과 마음을 회복하고 다른 무언가를 할 수 있는 동력을 얻기 위한 과정이기도 하고, 민우 씨처럼 불안하고 고민하면서 뚜렷한 목적 없이 방황하는 시간을 보내도 괜찮은 시기이기도 하다. 그러나 한국사회에서는 일하지 않는 상태를 무의미하거나 대책 없는 시기라고 생각한다. 청년들은 오히려 확고했던 퇴사에 대한 믿음이 흔들리게 되고, 아무것도 하지 않는 상태를 불안해하게 된다.

이충한은 『비노동사회를 사는 청년, 니트』에서 청년들이 중력이 작용하지 않은 지점에서 이탈해 무중력상태를 경험하고, 좌표 없이 표류하게 되는 경험을 하게 된다고 분석한 바 있다. 특히 한국 청년들이 보이는 니트의 특성은 ‘소진형 니트’의 성향이 강한데, 흔히 생각하는 히키코모리형 니트가 아니라 사회적으로 압박을 느껴 끊임없이 배우려고 하고 거기에서 소진되는 니트이며, 아예 노동을 중단하는 것이 아니라 간헐적으로 계속 일터와 니트 상태를 오가는 것이 특징이라고 보았다.

간헐적 니트 상태에서 청년들은 표류하는 삶을 살게 된다. 앞서 언급한 강민우 씨 경우처럼 많은 연구참여자는 퇴사와 일을 하지 않은 상태를 경험하고 불안감과 고민에 휩싸여 다시 일터에 진입한다. 그러곤 다시 퇴사하고 또 한 번 사회 어딘가에도 안착할 수 없는 무중력상태를 경험한다. 민우 씨는 퇴사해서 이직하지만 일에 흥미를 느끼지 못하기도 하고, 새로운 조직문화를 경험하지 못했을 때 다시 회사로 돌아갈 수 없었다. 퇴사하고 나서 자신이 하고 싶은 일이 가족이나 사회에서 요구하는 일이 아니라는 걸 깨닫고 개인이 선택하고 추진할 수 있는 영역은 점점 제한된다. 그러다가 아무것도 모르겠고 할 수 없는 상태에 놓이거나 휴식, 회복이 필요한 시기를 제대로 누리지 못했다. 공백기에 퇴사자들은 불안감이 지속되고 어디에도 소속되지 못한 상태로 붕붕 떠 있는 듯한 느낌이 계속된다.

2. 노동 중단기: 실업상태

퇴사는 한순간에 일어나지 않는다. 일자리는 개인의 역량을 발휘하는 공간이자 밥벌이의 수단, 사회적 지위를 나타내는 징표가 되기 때문에 퇴사하기까지 무수히 많은 맥락과 고민에서 내리는 결정이다. 연구 참여자들은 차별과 저임금, 경쟁, 부당한 대우 등을 겪으면서도 일 잘하는 사람이 되기 위해 노력했다. 결국 자신이 도구화되는 것을 느끼게 되고 단절점을 지나 소진되기에 이른다. 그럼에도 불구하고 바로 퇴사할 수 없었다. 일터를 잃거나 떠난다는 건, 삶을 재구성하고 경제적인 조건을 재조정해야 하는 일이기 때문이다.

가족과 경제적 조건

서울에서 동생과 살고 있는 정영미 씨는 생계를 유지하기 위해 퇴사 시일을 미루고 있다. 장녀로서 안정된 직장을 다니며 가족을 부양하고 싶은 마음이 컸고 퇴사를 결정하는 데 주저하는 상황이다. 또 서울에서 생활하려면 전세자금 대출이 필요한데, 사회초년생



이라는 위치가 대출상품을 이용하는 데 약점으로 작용하고 있었다. 현재 살고 있는 집의 계약 기간 종료를 앞두고, 새로운 대출상품을 이용하기 위해서 적어도 1년 이상 재직했다는 증명이 필요한 것이다. 영미 씨는 “회사랑 정말 안 맞고 회사에서 생활하는 게 너무 힘든데도 정말 나의 주거권 때문에” 퇴사를 하지 못하고 있다고 했다.

김도영 씨는 “집이 잘 사는 것도 아니고 많이 힘든 걸 알기 때문에 빨리빨리 벌어서 부모님께 폐는 안 되어야 겠다”는 생각이 강했다고 한다. 도영 씨는 집에 빚이 많아서 항상 어깨가 무겁다고 했다. 박민지 씨도 유사하게 집에 생활비를 보태야 하는 상황이기 때문에 무슨 일을 하던지 돈이 필요하다고 생각하고 있었다.

돈이 급하니까. 돈도 그렇고, 친구들이랑 놀 때. 살면서 뭔가 돈이 정말 필요하구나. 어차피 다 돈이랑 연결된 것 같아서. 제가 약속을 잡았는데 돈이 없거나, 아니면 부모님을 봤을 때 돈에 대해서 심각하게 얘기하고 있거나. 돈을 보면서 한숨 쉴 때. 이런 느낌 볼 때 너무 자유롭지 못한 거 느낌이 들어요. 조금이라도 벌어서 풀릴 것 같기도 하고. 집도 부모님에 빚이 있는 것 같은데. 언니가 사고친 게 있는데 그거라도 줄이면 나머지는 저희가 쓰는 거니까. - 박민지

민지 씨에게 돈이란, 친구와 관계를 맺고 사람을 만나는데 필요한 것이자, 가족이 돈 때문에 힘들어하는 상황에 대한 압박에서 벗어날 수 있는 매개였다. 그렇기 때문에 자신이 돈을 벌어서 가족에 경제적 지원을 하고 있었다. 이런 이유로 민지 씨는 몸 상태가 좋지 않은 상황에서도 당장 퇴사를 할 수 없었고, 항상 투잡을 뛰면서 퇴사 후 공백에도 수입활동을 이어갔다.

이지혜 씨는 여섯 번의 직장 경험이 있다. 매번 퇴사와 취업 사이 기간이 짧았다. 지혜 씨는 집에서 “일을 쉬는 걸 별로 안 좋아했다”고 했다. 그녀는 대기업 제조공장을 퇴사할 때도 부모님의 반대가 우려돼 몰래 퇴사를 했다. 그 후로 퇴사 사실을 알게 된 부모님은 화가 나서 3주 동안 말을 걸지 않았다고 한다. 제조공장의 임금은 월 350만 원으로 높았다. 그러나 지혜 씨는 고된 노동환경을 견디기 힘들었다. 이선희 씨도 “점점 나이가 먹어가면서 나이를 먹으면 먹을수록 이동하는데 신중”하게 됐고, “부모님의 압박”을 느낀다고 했다. 윤혜영 씨도 취업 후 집에 생활비를 보태다가 퇴사를 한다고 말했을 때, 부모님이 싫어하셨다고 했다.

이처럼 자녀가 가족 생활비를 지원하는 경우, 일터에서 어려움을 겪더라도 쉽게 그만두지 못한다. 그리고 경제적 지원과 상관없이 연구 참여자의 부모들은 자녀가 직장을 그만두는 것에 대해 불안감을 느끼며 반대한다. 자녀가 일터에서 안정적으로 자리를 잡고 돈을 벌기 바라는 요구는 때로 자녀에게 부담으로 작용하거나 퇴사를 못 하게 되는 계기가 된다. 퇴사를 하기까지 자신을 설득하는 과정도 어렵지만, 부모나 가족을 설득하는 과정은 더 어렵기 때문이다. 그만큼 일은 쉽게 그만두고 다시 구할 수 있는 것이 아니라, 사회적으로 많은 의미가 담겨있다. 특히 가족 내에서 경제생산력은 개인의 의지보다 가족의 의지에 따라 결정되거나 조정될 때가 많다.



윤지 씨에게 퇴사란, 쉼과 동시에 돈 걱정을 해야 하는 시기이고, 상우 씨에게는 용기와 결단이 필요한 것이다. 또 민우 씨에게는 방향의 시기이자, 선홍 씨에게는 가족에게 말하기 어려운 것이다. 그러나 소희 씨의 말처럼, 퇴사는 출근을 멈추는 것이지 삶을 끝내는 것은 아니다. 출근하지 않지만 삶은 계속된다는 것이다. 연구 참여자들에게 퇴사란 각자 삶의 맥락에 따라 다양한 의미를 지니지만, 사회적으로 퇴사는 “실업” 상태이자, 노동 중단기였다. 실업 상태에 있다는 것은 정기적인 소득 활동을 하지 않는다는 점에서 경제적 으로나 정치적으로나 강한 결단을 의미하기도 한다.

하지만 1997년 IMF 외환위기 이후 한국에서 “실업” 상태란 위기 중의 위기이자, 신속하게 해결해야 하는 국가적이고 개인적인 과업처럼 다루어져왔다. 그리고 실업상태의 원인을 개인으로 환원하는 경향이 강한 한국사회에서, 일하지 않는 상태는 도덕적인 비난의 대상이 되기도 했다. 그러나 불안정한 노동시장이라는 조건에서 일자리를 찾고, 일을 하는 청년들에게 노동은 더 이상 지속가능하거나 상시적인 것이 아니다. 그리고 문제는 사회적 인 조건에 비해 실업상태에 있는 사람들에 대한 사회보장이 한국에서는 미비하다.

박민지 씨는 19살에 취업한 첫 번째 직장에서 너무 많은 스트레스를 받아 두통과 불면증으로 정신과를 찾기도 했다. 그러나 정신과 진료비용이 너무 비싸 병원을 다니며 완치하는 건 어렵다고 느꼈다. 그렇게 한 달 정도 시간을 보내고 생활비가 필요해 곧바로 아르바이트를 시작했고, 취업을 해야 한다는 생각으로 일자리를 알아 봤다. 민지 씨는 “제가 할 수 있는 게 자격증도 뭐도 특별한 게 없으니까 그냥 바로 콜센터를 찾아서 들어갔다”고 한다. 아이러니하게도 민지 씨가 정신과를 찾을 만큼 스트레스를 받았던 첫 번째 직장이 콜센터였는데, 정신적 스트레스를 회복할 만한 충분한 시간을 확보하지 못하고 다시 콜센터에 취업을 한 것이다. 가족에게 의존하지 않고 독립적으로 경제 활동과 삶을 꾸려가고 있는 사람들은 가족 지원이 없는 상태에서 아프거나 실업상태에 놓여있을 때 다시 일터로 돌아가야 한다는 것을 늘 염두하고 있다.

3. 새로운 일터 실험: 워킹 홀리데이와 창업

퇴사는 임금노동자로서 일하는 삶을 정리하는 것이기도 하고, 이전과 다른 공간에서 자신이 원하는 새로운 일터를 실험하는 시기이기도 하다. 특히 오늘날 청년들에게 외국에서 일 경험과 창업은 국가 차원에서 장려되는 것이기도 하고, 스스로 삶의 전환을 위해 시도하는 것이기도 하다. 이 절에서는 워킹홀리데이 경험과 창업의 경험을 살펴본다.

워킹홀리데이

이선홍 씨와 이지혜 씨는 퇴사 후에 호주로 워킹홀리데이를 다녀왔다. 이선홍 씨가 워킹홀리데이를 간 목적은 호주에서 일하면서 돈을 벌고 그 돈으로 여행을 다니기 위한 것



이었다. 선홍 씨는 워킹홀리데이에서 “여유 있는 삶이 얼마나 사람에게 영향을 주는지, 사람의 여유가 얼마나 이 사람을 지속하게 만드는 원동력이 되는지 느꼈다”고 한다. 이 때문에 한국에 돌아왔을 때, 서울의 빠른 리듬에 적응하기 힘들었다고 한다.

지혜 씨는 대학생 때부터 워킹홀리데이에 가고 싶었고 새로운 경험을 하고 싶은 욕구가 있었다. 하지만 일을 쉬면 안 된다는 부모의 압박과 소극적인 성향 때문에 워킹홀리데이에 가는 것을 시도하지 못했다고 했다. 그러던 와중에 공장에서 일하면서 상사로부터 괴롭힘을 당했고, “이렇게 살아서 뭐하나”라는 회의감이 들어 퇴사하고 워킹홀리데이를 떠났다.

지혜 씨와 선홍 씨는 워킹홀리데이를 떠날 때 외국에서 돈을 벌어야겠다고 생각했다. 그런데 생각이 바뀌게 된다. 호주라는 곳에 가서까지 돈 생각을 놓지 못하는 자신의 모습에 충격을 받았다고 한다. 지혜 씨에게 호주는 단순히 돈 버는 나라 이상을 의미했다. 대학을 졸업하고 취업을 하기까지 자신의 의지대로 살아보거나 시도해본 적이 없는데, 그러한 압박에서 벗어날 수 있는 곳이자 돈 걱정보다는 자신의 삶을 즐길 수 있는 곳이었다.

선홍 씨와 지혜 씨는 호주의 농장에서 일을 했는데, 일을 마치고 함께 농장 생활을 하는 외국인 친구들과 대화하고 파티했던 것을 좋았던 기억으로 간직하고 있었다. 노동 강도만 비교하면 한국에서 회사에 다니는 것과 농장 일은 모두 힘든 일이었다. 그러나 선홍 씨가 한국에서 경험한 것처럼 밤낮 구분 없이 일을 하거나 지혜 씨가 경험한 것처럼 작은 실수도 용납하지 못하는 일은 없었다. 몸은 고되지만 상사 때문에 스트레스를 받을 일도 없었고, 무엇보다 ‘저녁 있는 삶’을 살 수는 있었던 것이다.

그러나 지혜 씨는 1년 8개월이 지나자 한국이 그리워졌고, 20대 중반이 넘으면서 자신도 한국에서 자리 잡고 결혼해야 한다는 생각이 들었다고 한다.

그땐 한국이 너무 그리웠던 것 같아요. 그리고 남자친구랑 사업 얘기도 한참 했었고, 결혼 얘기도 하다보니까. 자리 잡고 결혼을 해야 하는 건데. 어쨌든 한국 사람이니까 그렇게 맞춰질 수밖에 없는 것 같다고. 근데 생각해보면 다 권태였던 것 같아요. 그런걸 몰랐던 게 아닌데 이제 들어오게 된 건 그냥 호주생활이 많이 권태로워서 그걸 못 견디는 것 같아요. - 이지혜

호주 생활은 여유로웠지만 장기적으로 거주할 수 있는 곳이 아니었다. 지혜 씨는 ‘한국사람’이라는 자신의 조건이 한국에 돌아가서 결혼을 하고 자리 잡아야하는 상황을 요구하고 있음을 알고 있었다. 지혜 씨는 권태로움을 느낄 때쯤 남자친구와 사업, 결혼과 같은 계획에 대해 구체적인 이야기를 시작하게 되면서 한국으로 돌아왔다고 했다. 퇴사 후에 선택한 워킹홀리데이는 이들에게 일시적인 이주 경험이자 다른 일터의 경험이다. 그러나 늘 한국에 돌아왔을 때 다시 직장을 구하고 결혼을 해야한다는 암묵적인 사회적 요구를 무시할 수도 없었다. 워킹홀리데이는 새로운 환경에서 노동을 경험하고, 다양한 사람들을 만날 계기가 되었지만, 완전히 새로운 삶으로 전환하거나 시도하는 것으로까지 이어지지 못했다.



창업

대부분 청년들은 퇴사 후에 잠시 쉬다가 다시 직장을 구한다. 하지만 최근 취업을 할 것인지, 창업을 할 것인지 고민하는 사람들이 늘었다. 우리가 만났던 연구 참여자들 중에서도 창업을 희망하거나 준비하는 사람들이 있었다. 그러나 창업에는 두 가지 경향성이 보였는데, 하나는 꿈의 창업이었고 다른 하나는 실험형 창업이다. 두 경우 모두 정부에서 지원하거나 육성하려는 IT기술이나 전문기술을 토대로 시도하는 창업은 아니었다. 하지만 일상에서 청년들이 생각하는 창업에 대한 인식과 변화를 살펴볼 수 있다.

① 사장이 꿈인 청년들

다양한 일 경험을 한 연구 참여자 중에 '사장'을 다음 진로로 택한 사람들이 있었다. 이들이 창업을 생각하게 된 계기는 직장에서 사회초년생들이 겪는 고초나 처우에 대한 불만족에서 시작한 경우가 있었고, 일터에서 만난 사장이나 경영진을 반면교사로 삼고 개인 사업이나 가게를 갖고 싶다는 꿈을 꾸다.

민우 씨는 스포츠마케팅 분야에서 일하다가 퇴사를 했고, 다른 업종으로 취직했다가 퇴사한 후였고 당시 서울 생활에 지쳐있었다. 연구 참여자들 중에 가장 오래 일을 하고, 일 경험도 다양했다. 민우 씨는 다시 회사에 들어가기 싫었고, 다른 걸 해야 한다면 창업을 해야 한다고 생각했다. 회사에 들어가면 상급자가 있을 것이고, 상급자와 좋은 관계를 맺기 위해 에너지를 많이 쏟아야하는 것을 스트레스라고 여겼기 때문이다.

김도영 씨의 경우에도 사장을 꿈꿨다. 도영 씨는 사장이 되면, 어떤 식으로 직원을 대하고 운영해야 하는지 고민한 적이 있다고 했다.

더 일한 만큼 더 돈을 주는 게 맞는 거예요. 제가 오너가 되더라도 알바/직원을 두면 바쁘거나 더 써야 하는 상황이었을 때 한 시간만 더 하자고 하고, 한 시간에 대한 급여를 주는 게 맞는 것 같아요. 그걸 안 주는 사람 자체가 잘못되었다고 생각해요. 제가 돈이 있든 없든 사장이 되든 안 되든. 사장이라면 그런 마인드를 가지고 있는 게 맞는 것 같아요. 저는 나중에 사장이 되면 바쁘지 않는 이상 퇴근 시간을 지켜주고 일이 없으면 일찍 집에 보내고 그렇게 하고 싶어요. 일이 없으면 일찍 보내되, 그거에 대한 수당을 깎고 그러진 않을 거 같아요. 더 일했다면 더 주지. 더 일 안했다고 더 안주지 않을 것 같아요. - 김도영

도영 씨는 첫 직장이었던 자동차 정비일과 비슷한 자동차 선팅일을 시작해서 하고 있었다. 스트레스를 많이 받아서 잘 안 피우던 담배를 많이 피게 될 정도로 업무가 힘들고, 40-50대 중년만 있는 일터에서 혼자 20대에 자주 욕을 듣거나 괴롭힘을 당한다고 했다. 도영 씨는 '내가 왜 저런 소리를 들어가면서 백만 원을 받고 일을 해야 되나'라고 생각



자주 했다고 한다. 그때 도영 씨는 막내 삼촌에게 고민을 털어놓았다가 오히려 면박을 들었다. 막내 삼촌은 “나는 맞고 일했다고 하면서 감사한 줄 알고 일해라. 세상이 쉬운 일이 어딴냐. 너가 멋대로 하고 싶고 꼬우면 너가 사장해야지. 너의 오너의 입장에서 생각해봐라. 아무것도 모르는 애한테 너 같으면 150만 원 주고 싶겠냐고. 반대로 생각해봐라. 오너의 입장에서 너가 손해 일 수 있다.”고 말했다. 이런 이야기를 들을 때면 도영 씨는 자신의 처지를 생각해서 다시 일하러 나갔다고 한다. 하지만 스트레스는 계속되고, 자괴감을 느꼈다고 했다.

도영 씨가 생각하는 사장은 일하는 사람들에게 친절하고, 합리적이고, 임금도 잘 챙겨주는 사람이다. 하지만 현실에서 도영 씨가 만나는 사장들은 그렇지 않다. 오히려 적은 임금에 더 많은 노동을 시키거나 인격적으로 대하는 경우가 별로 없었다. 도영 씨가 말하는 막내 삼촌 또한 도영 씨에게 노동자의 입장보다 사장, 관리자의 입장에서 생각하기를 원한다. 그리고 그러한 경영자의 입장에서 삼촌은 일이란 어려운 것이고, 때로는 맞아야 하는 것이고, 미숙련자에게는 적은 임금을 주는 것이 당연하다고 여긴다. 하지만 도영 씨는 이러한 관행에 불편함을 느꼈다. 그래서 자신이 사장이 되어 새로운 노동 환경을 만들고 싶어 했다.

이 밖에도 윤지 씨는 출판사를 차리고 싶었고, 재일 씨는 해외에서 창업하고 싶다고 했다. 연구 참여자들이 사장을 꿈꾸는 이유는 일터에서 경험한 불합리한 일들을 다시 반복하고 싶지 않은 마음이 있고, 또한 많은 돈을 벌지 못하더라도 주체적으로 가게를 운영하면서 계획을 세우고 살고 싶은 의지가 강했다. 일터에서 청년들은 주도적으로 일을 기획하거나 권한을 부여받지 못한다. 그러다보니 사장이 되어야만 할 수 있는 일이 직원으로서 자신에게는 불가능한 일이라고 생각한다. 그리고 경험한 비합리적인 절차와 과정에서 사원이나 수동적인 존재보다 기업가 또는 사장이라는 주체적이고 적극적인 선택을 하는 삶을 원했다. 그러나 이들은 전문 기술이 있는 상태가 아니었다. 창업 자금을 구하기도 어렵거나 특별한 사업 아이템이 없었다.

한편, 고상철 씨는 대학 때부터 창업환경에 노출되어 있었고, 동업을 해서 창업을 한 적이 있지만 번번이 투자자가 횡령을 하거나 나이가 어리다는 이유로 하대하면서 창업은 무산되었다. 그리고 대기업에 입사했다가 퇴사하고 다시 창업을 준비하고 있다.

창업을 연속적으로 몇 번을 했는데 그게 타의 반, 자의 반 내가 노력한다고 이것도 무조건 성공이 보장된 게 아닌걸 몇 번 겪으면서. 사업아이템도 중요한데 사람도 중요하구나.. 생각하게 됐어요. 그러면서 옛날에는 창업을 일단 해보자는 마음이었다면, 이제는 걱정도 많아지고 우려도 많아지더라고요. 그러던 와중에 어떤 사람을 만날 수 있을까. 많은 고민들을 하게 되더라고요. 되게 6개월 동안 고민을 많이 했던 것 같아요. -고상철

상철 씨는 다른 연구 참여자들과 달리 창업을 여러 번 겪으면서 더 신중하게 되었다. 아무리 자신이 노력하더라도 창업이 성공할 거라는 보장이 없다는 것을 경험했기 때문이



다. 더구나 함께 동업했던 사람들에게 상처를 입고 걱정과 우려가 깊어졌다. 상철 씨는 임금 노동자로 일을 할 때 내적 보상과 외적 보상 둘 다 충족이 안 되고 “뭘 위해 사는지” 하는 느낌을 받았다고 했다. 반면에 창업은 스스로 공정하게 보상받을 수 있고 내적 동기가 충만해질 수 있는 것이었다. 그래서 퇴사 후에 창업을 선택했다.

(내가 뭘 위해 살까라는 질문) 그 고민은 지금도 꾸준히 하고 있는데, 그 당시 결론 내린 건 내가 노력한 만큼 보상받을 수 있는 환경을 스스로 만들자. 그게 창업의 길 밖에 없겠다는 생각을 했던 것 같아요. (...) (창업을 해도 대기업처럼 늦게 퇴근하고 일찍 출근하는 시간이) 비슷했던 것 같아요. 근데 마음가짐의 차이가 크더라고요. 어쨌든 창업을 했을 땐 내가 한 만큼 회사가 죽거나 성장할 수 있는데. 내적 동기가 좀 더 많은 게 있었던 건데. 여기(대기업)는 내가 많이하든 적게하든 월급은 비슷하고 우리나라 평가시스템이 공정하다고는 해도 아직은 자기가 좋아하는 사람한테 점수를 주는 공정하지 않은 부분도 있고, 비슷한 시간을 일 해도 좀 괴롭고 여긴 비슷한 시간을 일 해도 필요에 의해 한다는 생각이 많았어요. -고상철

자신이 노력한 만큼 보상받을 수 있는 환경을 스스로 만들자는 다짐은 역으로 일터라는 환경에서 노력에 대한 보상을 제대로 받지 못했음을 유추할 수 있다. 상철 씨는 대학부터 다양한 외부활동과 스펙을 쌓으며 노력하면 불가능한 일이 없다는 것을 경험했고, 그의 이력에도 그 과정이 고스란히 묻어있다. 하지만 일반적인 직장에서 그 노력은 자꾸 좌절되고, 공정하지 않은 평가시스템에 의해 자신이 흔들리는 경험을 하면서 ‘나는 무엇을 위해 살아야 하는지’ 질문을 던지게 된다. 상철 씨의 사례처럼 많은 청년들이 일과 삶에 대한 고민을 하고 자신이 뜻을 가지고 창업을 선택한다. 그렇지만 청년 창업 세계가 패기만 가지고 될 수 없고 쉽지 않다는 것을 알고 있다.

창업을 하면서 계속 노동이행경로를 이탈한 것만 같은 기분이 들고, 경제적으로 삶의 지속가능성이 어렵다보니 다시 취업을 고민하고 있었다. 임태화 씨는 창업을 했다가 접고 다시 취업했다. 대학 시절에 태화 씨는 수습기자를 하다가 학교로 돌아와서 동아리원들과 코딩교육업체 창업했었고 끝내 접게 되었고, 관련된 업종이었던 전 직장에서 일을 시작했다. 태화 씨에겐 창업이란 불안정한 미래에 대한 확신 없이는 어려운 것이라고 느꼈고, 스스로 납득이 되지 않은 상황에서 동료들에게 제안하기 어려운 것이라고 했다.

② 실험형 창업

이 연구에서 만난 사람들만으로 창업의 유형을 구분하기 어렵지만, 연구팀이 실험형 창업으로 분류한 사람들은 경제적인 고민에서 앞으로 어떻게 살아야할지 삶에 대한 고민까지 일과 생활을 성찰하는 사람들이었다. 이들은 퇴사와 창업을 통해 삶의 방향을 전환하고자 실험하고, 직접 창업을 시도한 경우이다. 여기에서는 두 창업 사례를 통해 청년창



업의 풍경을 살펴본다.

사례1. 실패자가 아닌 실험주의자들의 ‘공장공장’ 그리고 ‘괜찮아마을’

연구팀은 지난 9월 목포 ‘괜찮아마을’에 다녀왔다. ‘괜찮아마을’은 6주 동안 열리는 프로그램으로 청년들이 퇴사 후에 휴식을 취하면서 창업을 준비하거나 다양한 실험을 할 수 있는 내용으로 구성되어 있다. 그곳에서 ‘괜찮아마을’ 기획자 두 사람을 만났고, 그들이 창업한 ‘공장공장’에 대해 이야기를 들을 수 있었다. 공장공장은 박명호 씨와 홍동우 씨가 창업한 것으로, 명호 씨는 6번 퇴사와 11번의 창업 경험이 있고, 동우 씨는 여러 차례 창업을 한 경험이 있었다. 두 사람은 동우 씨가 운영했던 스쿠터 렌탈업체에서 만났다. 당시 고객으로 갔던 명호 씨는 그것을 인연으로 이루어 여러 프로젝트를 함께 했다. 특히 동우 씨가 전국일주 여행사 익스퍼루트를 만들 때 명호 씨가 함께 기획했고, 이후에는 한량유치원이라는 팝업게스트하우스를 운영하기도 했다.

이들은 그동안 사업과 조직문화에 대한 고민을 반영해서 공장공장을 만들었다. 목포에서 창업할 수 있었던 배경에는 이들을 목포로 초대해준 사람이 있기 때문이다. 섬연구소 소장이기도 한 강제운 시인은 오래된 여관 건물이었던 ‘우진장’을 20년 무상으로 임대해 주었기에 가능했다. 공장공장은 그곳을 거점으로 청년들이 모아 지역문화와 다양한 자원을 활용해 삶을 기획하고 실험하는 장을 만들어가고 싶어 했다. 그러는 와중에 명호 씨와 동우 씨는 자신들이 괜찮지 않아서 괜찮아마을을 기획하게 되었다고 했다.

괜찮아 마을은 실제 마을 이름이 아니라 지역에서 청년들이 새로운 삶의 전환을 도모하고 창업을 하려고 꾸린 프로젝트 이름이다. 30명의 청년들이 6주 동안 목포에 머물면서 여행하고, 사업을 구상하고, 자신과 타인의 삶을 들여다보는 것으로 구성되어 있다. 연구팀이 방문했을 때는 1기 입주민들이 프로그램에 참여한 지 3주가 지났었다. 괜찮아마을 프로그램에서는 참여자들이 팀을 이뤄 지역에서 창업 아이템을 발굴하고 조사하고 발표하기도 한다. 그 과정에서 참여자들은 일하는 과정을 배우고 여러 명과 협업하는 과정을 경험하게 된다.

당시 연구팀은 ‘아무 상상 대잔치’ 발표회에 참관하는 기회를 얻었다. 해커톤(hackathon) 방식으로 진행된 이 프로그램은 짧은 시간에 팀원들이 역량을 발휘해서 아이디어를 만들고 기획서까지 작성하는 것으로 이루어진다. 5개 팀에서는 항구도시의 특징을 활용한 아이디어 공방, 지역 농업과 상권을 연결한 도시락, 과자, 특산품 등을 만들어서 소개했다. 이 프로그램에서 중요한 점은 누가 얼마나 높은 질의 기획안과 현실적인 사업 가능성을 보여주느냐가 아니었다. 이 프로그램은 함께 일하는 몸을 만들기 위한 첫 번째 팀작업이었다. 팀 단위에서 개인은 어떤 역할을 하고, 어떻게 일을 분배할 것인지에 대해 결정하고 논의했다. 팀작업에 익숙하지 않거나, 자신의 역할에 대해 쉽게 찾지 못하는 경우도 있었다. 하지만 기획단에서는 그런 점을 고려하여 중간발표회가 끝난 후에 다양한 역할을 소개해주었다. 능력을 우선하여 역할을 분배하는 것보다 서로 공동의 목표를 위해 자리와 역할을 찾아주는 과정처럼 느껴졌다.



괜찮아마을 기획자들은 “실패를 연습하고 무엇을 하든 괜찮다는” 컨셉으로 프로그램을 운영하고 싶다고 했다. 대부분 청년들은 취업하면서 실패를 경험하고, 창업하다가 또 실패해서 낙오자가 된다고 생각하기 때문에 청년들이 하고 싶은 일이 생겼을 때 덜 실패할 수 있도록 지원하고 노하우를 공유하고 싶다는 것이었다. 다시 말하면, 시행착오를 함께 하는 것이다.

괜찮아마을 기획자들은 공장공장을 창업할 때도 “조직 안에서 사람을 만나고 대하는 태도”에 대해 합의하고 일의 방향을 찾아가는 것을 중요한 것으로 여겼다. 공장공장에서는 각자 거쳐 온 일터와 경험을 녹여 새로운 조직문화를 실험하고 있었다.

기업이 잘 되고 조직이 잘 되더라도 거기에 있는 사람들이 행복한 게 아니고, 일하는 게 어렵다고 해서 거기에 있는 사람들이 불행한 건 아니더라고요. 그런데 잘 되는 조직일수록 놓치고 가는 게 많은데, 놓치고 가는 게 돈이면 좋은데 보통은 사람이고요. (여기서) 사람이라고 하면 말을 못하거나 서로 소홀한 게 아니라 서로가 인간인 걸 잊어버리는 일들 인 것 같아요. 그게 사소한 거예요. 누군가 말을 하고 싶었는데 그 말을 들어주지 않거나 누군가 나를 대화 상대로 생각했는데, 나는 대화 상대로 생각을 안 하는 거죠. 그 사소한 것들이 저에게는 전부였을 때가 많았어요. - 박명호

11명의 동료들이 있는 공장공장은 구성원들이 회사 일을 하면서도 각자 하고 싶은 프로젝트를 진행할 수 있도록 플랫폼과 조직을 지원하는 일을 하고 있었다. 그들의 철학은 공장공장의 조직문화와 괜찮아마을 프로그램에도 녹아있었다.

하고 싶은 일을 한다는 게 꼭 회사 일을 안 시키는 게 아니라, 하고 싶은 일을 들어주고 그런 것을 할 수 있도록 지원을 할 수 있는 조직이 되어주는 일이라고 생각해요. 괜찮아마을 프로그램은 하나의 플랫폼이고, 공장공장은 그런 조직인 거죠. 더 중요한 것은 11명이 더 많은 사람이 월급을 받고 필요한 것들을 얻으면서 서로를 견지하면서 방향으로 갈 수 있을 때 유지되는 거예요. 우리가 하고 싶은 일을 할 때, 하지 말아야 할 일을 정리하고 시작했어요. 하지 말아야 하는 일까지 하면서 먹고 살고 싶지 않아서요. 그 문화를 지킬 수 있으면, 우리 같은 사람들이 먹고 살 수 있는 문화를 만들어주는 것이 창업한 조직의 역할이라고 생각하고요. - 박명호

많은 사람들은 자신이 하고 싶은 걸 하면서 먹고 살수 없다고 평가하고 기업에서 시키는 대로 해야 한다고 믿는다. 그러나 명호 씨와 동우 씨는 그동안 창업 프로그램에서 답습해온 조직문화나 고정관념을 어긋 내고자 했다. 그들은 “하고 싶은 대로 다 하고, 먹고 살 수 있고, 하지 말아야 할 일을 하면서까지 생존하지 않아도 된다는 걸 보여주고 문화를 만들어가는 것이 중요하다”고 생각했다.

괜찮아마을 프로그램에 참여했던 고상철 씨는 “비슷한 결의 사람들이 모여서 재미있게



일해보고 살 수 있는 환경을 제공해주고, 경로 이탈이 아니라 삶의 방향이라는 위안을 받을 수 있다”고 했다. 연구팀이 만난 관촬아마을 프로그램 참여자들은 심을 통해 회복하고, 내가 하고 싶었던 걸 실패와 성공을 경험해보고 있었다.

(연거픈 창업의 문제로 인해 사람의 중요성에 대해 고민하던) 와중에 지인 분이 여기 관촬아마을을 보여줬고. 이런 결의 사람들이 모이면 뭔가 재밌게 해볼 수 있지 않을까 하는 생각을 하니깐 그런 기대를 가질 만큼 지금 좋은 환경이 주어져 있어요. (횡령사건이 터지고 힘들던) 그런 시점에 관촬아마을에서 내가 경로 이탈이 아니라 이것도 삶의 방향이라고 위안도 많이 얻고. 작은 프로젝트를 하면서 계속 실패를 하지만 작은 성공들을 다시 맛보게 해주니까 많이. 좋아졌어요. - 고상철

이 프로그램이 단순히 창업을 위한 프로그램이었다면 참여자들의 만족도가 높지 않았을 것이다. 참여자들을 통해 연구팀이 발견한 것은 다그치거나 욕박지르거나 생존의 벼락으로 경쟁해서 살아남기를 강요하는 사회에서, 적어도 휴식과 일에 대해 고민하고 성찰하는 시간이 주어지고 비슷한 또래이지만 여러 번 시행착오를 경험한 사람들이 덜 실패하기 위해 자리를 만들어간다는 점에서 참여자들의 만족도가 높았다.

그러나 두 기획자는 지금과 같은 모델이 지속될 거라고 생각하지 않았다. 개별적으로 프로그램에 참여하기 위해서는 6주 동안 고비용을 지불해야 가능하기 때문이다. 관촬아마을 1기와 2기는 정부의 지원을 받아 시험으로 운영할 수 있었지만, 청년들이 스스로 돈을 지불하고 참여하기에는 비용이 많이 발생한다. 두 기획자는 지속가능한 사업 모델을 만들기 위해 고민하고 있었다. 그리고 이들이 만들어가고자 하는 일터는 개개인의 삶 속에서 생존을 위한 일을 넘어 다양한 행위자들이 모여 만든 하나의 작업장의 모습이었다.

사례2. 다양한 몸들과 함께하는 움직임교육연구소 ‘변화의 월담’

리조 씨와 유닐 씨는 파쿠르(장애물 극복 움직임) 교육, 광고 등의 서비스를 제공하는 회사에 다니다가 퇴사 후 ‘변화의 월담’ 움직임 교육 단체를 만들었다. 두 사람은 대학시절부터 알고 지낸 오랜 친구로, 몸-움직임 교육, 놀이에 관심이 있어서 전 직장에서도 함께 일하게 되었다. 리조 씨는 대학생 시절, 디자인 씽킹 워크숍에서 파쿠르를 처음 알게 되었다. 한국에도 파쿠르 교육 단체가 있다는 것을 알게 되어 연락해서 일하게 되었다. 유닐 씨는 교육 대학원에 다니고 있었고, 리조 씨의 제안으로 함께 일을 시작했다. 그녀는 대학원에서 배운 것을 현장에 적용하고, 또 현장에서 얻은 것을 지식으로 풀어낼 기회라고 여겼다.

그러나 두 사람은 한 달 임금이 세후 100만 원도 되지 않았고, “밤낮없이 일을 많이 해야 했고 일상생활이 불가능했다고 한다. 장기적 비전을 가지고 있다고 해도 일을 열심히 해서 수익을 만들어 놔도 적자가 나고 생산성과 보람이 덜 들고 지칠 수밖에 없는” 상



황을 벗어나기 어려웠다. 결정적으로 회사의 비전, 대표가 추구하는 방향과 두 사람의 방향은 달랐고 새로 창업을 하게 되었다. 리조 씨와 유닐 씨는 움직임 교육인 파쿠르를 여성, 노동, 장애인처럼 그동안 움직임을 억압받아왔던 사람들에게 좋은 도구가 되기를 바란다.

한편, 두 사람은 거의 모든 시간을 함께 생활했다. 그러면서 서로 일하는 스타일이 다르다는 것을 알게 되었고, 배려하는 방법을 배워갔다고 한다. 업무량이 많거나 극한의 상황까지 일을 추진하지 않기로 했고, 만약 두 사람 중 한 사람이 힘들 때는 여행을 가거나 일을 중단할 수 있는 환경을 마련하려고 했다. 뿐만 아니라 움직임과 소수자에 대한 가치를 공유하는 사람들과 파트너십을 만들어나갔으며, 활동할수록 사회적 자원도 확장되는 것을 느꼈다고 했다.

두 사람은 일하는데 있어서 가장 중요한 가치를 “관계”라고 생각했고, 창업을 시작할 때 관계를 쌓아가는 일에 대한 공유가 먼저 있었다고 했다. 이들에게 관계란 일과 떼어 수 없는 것이었다.

어쨌든 저희가 지금 만든 직장이라는 게 사람과 사람의 관계로 만들어지는 거고. 조직문화와 시스템이라는 것도 그렇고. 그걸 망각한 채로 시스템이 계속 굴러가고 있고 사람도 망가지고 그걸 각자 다른 환경에서 접하는 것 같아요. (...) 관계에서 다시 시작하자는 게 공유가 되었죠. 일이 원래 생활, 관계영역에서 시작을 했는데, 시스템만 남으면 나머지는 다 무너지죠. 사람-사람 관계, 나-나 자신 관계, 시간 관계, 공간 관계, 직장-비직장의 관계 등 관계를 생각하면서 시작하죠. 저희 같은 경우 그러한 관계에서 시작한 베이스가 있기 때문에 그 관계가 무너지면 이 일은 하루가 가서든, 한 달이 가서든, 3년이 가서든 안 되는 걸 알기 때문에 스톱하는 거죠. - 리조

리조 씨는 “계속 굴러가는 시스템에서 사람도 망가지고 나머지가 다 무너진다”고 생각했다. 이는 인간성은 파괴되고, 결국 시스템만 남는 일터를 경험해본 것에 대한 통찰이었다. 리조 씨는 국내, 국외에서 다양한 일 경험을 해왔다. 여러 차례 퇴사 경험과 일 경험에서 깨달았던 “관계”의 중요성은 창업을 하면서 일과 삶 속에서 풀어내고 싶어했다.

또한 관계를 중심에 놓다 보니, 일과 삶의 균형도 분리해서 볼 수 없는 것이라고 여겼다. 두 사람은 기계적으로 일과 삶이 분리된 것으로 생각하지 않았고 실제로 그런 삶은 어렵다고 했다. 오히려 삶의 가치와 일의 가치가 어떻게 연결되어 있는지 파악하고 그 속에서 삶을 재구성하기를 원했다.

사람과 사람간의 관계, 워라밸이라고 해서 일과 삶 시간을 분리하는 식으로 파티션을 만드는 식의 접근하는 건 굉장히 오류라고 생각해요. 그렇게 나눠서는 안 돼요. 다 경험해서 아시겠지만 분리를 했는데 (저는) 소모하는 것 밖에 모르다보니까. 오히려 일하는 게 머리가 쉬는 것 같고 편해요. 근데 그게 건강한 일은 아니에요. 진짜 관계부터 생각해야 하는 거죠. 저희는 삶의 우선(순위), 생활



의 고민이랑 일하는 방식, 일하는 내용과 밀접하게 관계를 맺어 놓았기 때문에 더 유기적으로 될 수 있는 거죠. (...) 타율 노동과 자율 노동의 접근도 있지만 생활의 활동과 일의 방식을 어떤 식으로 연결할 건지에 따라서 달라지죠. 그래서 삶의 가치관이 일의 가치관의 전부일 때, 아니면 일의 가치관이 삶의 가치관에 기반을 두지 않으면 저는 이 일에 의미를 못 느껴요. - 리조

최근 일터나 정부에서 제안하는 워라벨 정책은 사람들에게 일하는 시간을 줄이고, 일과 분리된 삶의 영역에서 개인 생활이 확보되어야한다고 말한다. 하지만 두 사람은 일과 삶을 분리하기보다 오히려 둘 사이에서의 관계를 유기적으로 봐야 한다고 생각했다. “저희는 움직임(파쿠르)를 하니까 몸에 관한 생각들과 내가 어떻게 하면 지속가능하게 진짜 살아있는 것처럼 살까를 생각하고 그걸로 활동을 하기 때문”에 두 사람의 삶은 일이자 현상이었다.

그동안 일터에서 소진되고, 실망하는 청년들은 종종 냉소주의나 허무주의로 빠지기도 한다. 거대한 시스템 안에서 자신이 변화할 수 있는 게 없다고 느끼기 때문에 일터에서 소외를 경험하는 것이다. 두 사람도 다른 직장에서는 비슷한 경험을 했다고 했다. 그러나 서로 동료가 되어 함께 삶과 일에 대해 고찰하면서 ‘변화의 월담’을 창업 할 수 있었다고 했다.

정말 그렇게 다 파편화된 것이 저희 세대인 거고. 그 세대에서 가장 큰 이슈는 동료 찾기인 것 같아요. 내가 어쨌든 이유 없이 다가가고 기댈 수 있는 아니면 서로 망했구나 이러면서 기댈 수 있는. 그런 동료가 너무 필요한데 되게 찾기 힘든 거죠. (...) ‘우리 그래도 조금 더 상식적으로 해보자.’라고 생각했어요. 그리고 그런 만남들이 인큐베이팅하는 시공간에서 이루어지는 것 같아요. 대학이나, 직장에서 전혀 일할 수 없고. ‘우리를 살리는 방식의 일을 해보자’는 식으로 모인 관계망에서 사회적 자원을 인지하는 사람들이 있는 거죠. - 리조

두 사람이 창업을 할 수 있었던 배경에는 자신들의 활동을 지원해줄 수 있는 인큐베이팅 공간과 시간이 있었기 때문이었다. 그것을 두 사람은 사회적 자원이라고 여겼다. 동료 관계는 단순히 둘에 그치지 않았고, 프로그램 참여자들에게까지 확대되고 있었다.

지금까지 살펴본 두 사례의 창업 이야기에서 몇 가지 공통점을 발견할 수 있었다. 하나는 ‘사람’과 ‘관계’를 우선시하며 동료들이 소외를 경험하지 않도록 노력한다는 점이었다. 괜찮아마을에서는 서로의 의견을 자주 교환하며 대화를 하고, 월담에서는 한 사람이 힘들어하거나 무리 있는 상황으로까지 사업을 확장하지 않는다는 약속을 했다. 언제든지 사업을 중단할 수 있다는 결단까지도 합의한 것이다. 또한 창업을 하면서 지속가능성을 만들기 위해 전문성에 대한 욕구도 강했다. 그 이유는 지속가능성은 결국 구성원들의 역량이 성장하는 데서 시작되기 때문이다.

앞서 3, 4장에서 살펴본 바와 같이, 연구 참여자들은 일터에서 동료를 만들기도 어려웠으며 위계적인 조직문화에서 ‘사람’보다는 낮은 직급의 일회용 노동자 취급을 받으며 일



하고 있었다. 이는 또래 청년들이 일터에서 자주 경험하는 일이다. 이와 반대로 두 사례에서는 이전 일터에서의 경험을 살려 다른 방식으로 조직문화를 고민하고, 창업에 대한 인식을 삶에서 확장시켜가고 있었다. 모든 청년창업자가 이러한 생각을 하는 것은 아니지만, 기존의 일터에서 경험을 반복하지 않기 위해 때로 비판적으로 조직문화를 마주하고, 함께 일하면서 성장하고 즐거운 일터를 만들기 위해 창업을 시도하는 것으로 보였다. 물론 이러한 조직문화를 만들기 위해서는 섬세하고 상대를 배려하는 문화가 정착되거나 학습될 때 가능하다.

새로운 조직문화를 만들고 실험하는 사례들은 앞으로 더 많이 출현하겠지만 그만큼 기존의 조직문화에 대한 개선도 필요하다. 청년들이 다른 삶과 조직문화를 시도한다고 하더라도 창업은 위험부담이 크다. 그렇기 때문에 청년창업으로 청년 일자리 정책을 장려하는 분위기에 대해서 비판적 태도를 취해야한다. 최근 청년창업을 지원하는 정책이 정부나 지자체에서 장려되고 있다. 청년 일자리 정책으로 장려되는 창업은 각종 부처에서 스타트업, 교육 프로그램, 창업자금지원 등에 예산을 투자한다. 청년의 젊음과 패기를 앞세워 창업가, 기업가가 되도록 장려한다. 청년창업 지원정책은 벤처기업, 창업인턴제 등으로 이름만 다를 뿐 청년창업에 투여되는 예산은 크다.

그러나 청년창업지원을 통해 자생하는 비율은 크지 않다. 지원금이 끊어지면 사업이 중단되거나 빚을 지기도 한다. 전문 기술을 필요로 하는 IT창업 또한 자본과 기술력 부족으로 한계에 부딪혀 폐업을 하기도 한다. 창업해서 살아남기까지 버티는 시간은 입사해서 퇴사하는 기간보다 더 짧을지도 모른다. 청년창업을 일자리 정책으로 접근하는 관점은 위험하며, 오히려 청년들이 왜 창업을 하려는지 배경에 대한 이해에서 정책은 설계되어야 한다. 만일 기존의 일터와 조직이 청년들에게 온정적이고, 기회와 시간을 충분히 제공할 수 있는 환경이었다면 20~30대에 창업을 생각하는 청년들이 줄었을지도 모른다.

청년창업이 쉽지 않음에도 불구하고 우리가 만났던 연구 참여자들은 창업을 취업의 대안으로 생각하는 경우가 많았다. 그리고 그들에게 창업은 퇴사를 하고 일 경험을 통해 깨닫고 하고 싶은 걸 실현하는 방식이었다. 여러 창업 경험이 있던 괜찮아마을 기획자 홍동우 씨는 창업가의 특성에 대해 다음과 같이 이야기했다.

창업가는 그냥 내가 하는 일을 영속가능한 일로써 그냥 죽을 때까지 좀 가난해도 내일을 만들어가는 사람으로서 일을 생각하는 게 편할 것 같아요. 예술가와 비슷하지만 비즈니스 모델을 넣어서 내가 하고 싶은 일을 하는 사람이에요. - 홍동우

동우 씨가 생각하는 창업은 대단한 혁신과 기술을 만드는 것이 아니라, 자신이 하고 싶은 일을 발견하고 자신의 일과 가치를 평생 만들어가는 것이었다. 따라서 큰 수입과 성공을 기대하기보다 예술가처럼 자신이 하고 싶은 일에 약간의 비즈니스 모델을 적용하는 것이 그가 생각하는 창업의 의미였다. 이 뿐만 아니라 자생할 수 있는 힘을 기르고, 지속할 수 있는 사업을 위해 끊임없이 고민하고 하루하루 충실하게 살아갈 때 일을 계속된다.

4. 다시, 취업준비생

취업-퇴사-취업-퇴사, 무한 회로에서 던지는 물음

퇴사 후에 휴식기를 보내거나 창업하거나 새로운 삶을 모색하는 사람들이 있지만, 대부분 공백 기간이 길어지면 주변에서 취업을 권유하고 불안감으로 인해 다시 일자리를 찾는 경우가 있다. 연구 참여자들의 평균 퇴사 횟수를 보면 약 4회 정도였다. 특정 업계를 제외하고는 20대에서 30대로 갈수록 퇴사 경험은 5~7번으로 늘었다. 취업과 퇴사를 반복하는 삶을 당연한 것으로 여기는 청년세대에서 불안정한 노동이란 피할 수 없다면 기꺼이 감수해야 하는 것이다. 문제는 불안을 야기하는 구조적 문제가 개인에게 더 짧은 기간 자주 일터를 바꾸도록 강제한다는 점이다. 일하는 동안 많은 에너지를 투여하고, 또 소진되어 다시 퇴사를 하고, 또 기운 차리면 일터로 나가는 상황이다.

청년들의 노동 이행경로를 보면, 퇴사-취업 또는 창업을 반복하고 있었다. 연구팀은 일의 안전성이나 근로 조건을 파악하기 위해서 정규직과 비정규직으로 나누어 연구 참여자들의 노동 이행경로를 살펴보았다.

연구 참여자 21명 중 6명은 정규직으로 노동시장에 진입했다. 그리고 15명은 비정규직의 형태인 계약직, 인턴, 수습, 현장실습생 등으로 일을 시작했다. 첫 노동 경험에서 비정규직으로 일을 시작한 15명 중 두 번째 경로에서 비정규직으로 일한 경우는 3명이었고, 나머지 9명은 정규직으로 전환되었다. 비정규직으로 인턴, 수습, 계약직을 하다가 정규직으로 전환된 경우가 있었는데 장가을 씨, 이지혜 씨, 박민지 씨 경우가 그렇다. 장가을 씨와 이지혜 씨는 수습이나 인턴에서 시작해서 정규직이 되었고, 민지 씨는 아르바이트를 하다가 정규직 제안을 받았다. 하지만 고용 형태는 정규직일지라도 최저 임금과 장기간 노동시간, 복지 혜택은 비정규직과 유사한 경우가 많았다. 정규직이 돼서 안정성이 보장된다고 해도 많은 정규직들이 “중규직”이라고 불릴 만큼 근로조건, 근로환경, 복지혜택이 비정규직의 특징에 더 가까운 경우가 많았다.

정규직에서 정규직으로 이동한 경우에도 장기적인 전망을 그리거나 노동 환경이 좋은 것은 아니었다. 연구참여자 중에 정규직과 비정규직을 오가는 이행경로를 겪는 사람들이 훨씬 많았다. 김성환 씨는 한국에서 비정규직과 정규직으로 짧게 일하고 퇴사 경험이 많았고, 첫 직장에서도 이미 자신의 노동시장 이행경로가 정해진 것 같다고 생각했다.

요새 많이 나오는 1차 노동시장이니 2차 노동시장이니 라는 개념을 보면서, '나는 취업할 때 이걸 어떻게 대입해야하나'라는 고민을 늘 하거든요. 그런데 이렇게 딱 시작점을 영세한 인터넷독립매체에서 하고 나서부터 제 스텝이, 제 커리어패스(경력경로)가 아예 1차 노동시장으로 진입이 불가능해진 것 같아요. - 김성환



성환 씨의 자조적 자기노동 분석은 청년노동현실을 보여준다. 청년들 중에 소수만 1차 노동시장이라는 좀 더 양질의 일자리 노동시장에 들어가고 그들도 일터 자체가 가지고 있는 비인간적 환경과 문화 때문에 퇴사를 한다. 대부분의 청년들은 정규직이어도 정규직과 비정규직의 특징이 공존한 “중규직”에 해당하고 비정규직만 반복하게 되는 노동시장에 있게 된다는 느낌을 받는다.

안정적이고 좋은 일터에 들어가기 위해서는 회사에 대한 충분한 조사와 준비가 필요하다. 그곳이 자신과 맞는지 자료를 찾기도 하고 인턴으로 직장을 경험하기도 한다. 하지만 퇴사자들에게 일하지 않는 기간이 길어질수록 경제적 부담과 심리적 부담은 다시 취업시장으로 나가기를 재촉한다. 그러다보니 불안정한 노동시장에서 잦은 취업과 퇴사를 반복하게 되고, 안정적인 일자리를 얻은 경우라도 조급함 때문에 다음 일자리를 얻을 때는 불안정한 노동시장으로 유입된다.

연구 참여자의 노동 이행경로는 적은 사례이지만, 이 사례를 통해 발견한 것은 더 이상 정규직과 비정규직의 구분은 무의미하다는 점이다. 그리고 그 구분은 두 번째, 세 번째 취업과 퇴사를 반복하면서 점점 경계가 흐려진다. 하지만 여전히 많은 사람들은 처음에 대기업이나 좋은 직장에 들어가면 다음 직장 또한 좋을 거라고 생각하며, 평생 직업 안정성이 유지될 거라고 믿는다. 그러나 실제로 청년들의 퇴사 후 취업 경험을 보면 탄탄대로와 같은 이행경로는 거의 없었다. 또 하나의 경향으로 자신이 어떤 이유로 퇴사를 했고 그 과정을 어떻게 해석하면서 자신이 원하는 일터는 어떤 곳인지 고민하는 사람과 그 고민의 시간과 비용을 충분히 확보할 수 있는 환경에 있는 사람이 두 번째, 세 번째 직장으로 이행할 때 만족도가 높은 편이었다. 비록 그 과정에서 불안감을 느끼고, 수입을 위해 아르바이트를 해야 했지만, 이들에게 중요한 것은 정규직이나 비정규직이라는 이름이 아니라 자신이 무엇을 해야 하는지, 어떤 사람으로 살고 싶은지에 대한 고민이었다.

노동 신화를 간파한 사람들의 일

현실에서 개인이 선택할 수 있는 선택권이 제한된 것과 그 현실을 간파하는 것은 다르다. 청년들이 다시 노동시장으로 들어가 재취업을 하고, 취업준비생의 삶을 반복한다고 해서 노동시장과 일터에 대한 고찰이 없는 것은 아니라는 뜻이다.

붉은 여왕 이야기. 앨리스에 나오는 이야기가 있어요. 앨리스에 나오는 장면 중에 붉은 여왕이 다 같이 걸으니까 돋보이려면 뛰어야 한다는 이야기요. 정말 다들 뭔가 열심히 하려고 하고. 내가 쉬고 있을 때도 그 사람들은 뭔가를 하고 있고. 되게 경쟁적인 분위기였거든요. 그냥 걷는 것도 아니고 다 달리고 있으니까 나는 더 빨리 뛰어야 튀는 거예요. 내가 더 앞서가는 것 같고. 그러다보니까 계속 압박했던 것 같아요. - 고상철



『거울나라의 앨리스』에 나오는 붉은 여왕 이야기는 아무리 열심히 달리더라도 늘 그 자리에 있는 것 같은 착시효과로 그 자리를 벗어나기 위해서는 더 열심히 달려야하는 상황을 보여준다. 이 이야기는 레드퀀 컴플렉스로 불리기도 한다. 고상철 씨에게 취업과 일이란 붉은 여왕 이야기와 같은 것이었다. 열심히 하더라도 재자리걸음인데 내가 더 열심히 하지 않으면 경쟁에서 밀리는 곳이다. 이런 환경에서 더 앞서가야 한다는 명령을 따라 움직이면서 개인은 압박을 느끼고 있었던 것이다. 20대를 레드퀀 컴플렉스에서 보냈던 자신이 여러 일 경험을 통해 30대가 되어서는 신화였음을 깨닫게 되었다.

경험을 하다보니, 이 시기에는 어떻게든 한걸음씩 내 딛는 사람이 되려고 했었거든요. 뒤로만 가지 말자. 가만있지도 말고 계속 걸어야 된다. 이 교훈은 대학교 때 배웠던 한 수업에서 배웠던 거예요. 중국 철학자의 책을 한 학기동안 배웠는데 이 책을 종합해보면 상변이예요. 항상 변해라. 이게 쉽게 풀면 냇가의 물이 내려오잖아요. 계속 그 천에 있는 배가 있고 그 배 안에서 노를 저어는 것, 노를 안 저으면 계속 밀려나는 거죠. 계속 노를 저어서 위치라도 유지를 하거나 저어서 올라가는 거면 정말 베스트죠. 그게 상변이라고 이야기를 하시더라고요. 그 말이 딱 맞는 것 같아요. 계속 머물러 있으면 결국 쓸려 내려가서 끈대가 되어가나, 그냥 휩쓸려 내려가거나. 그런데 계속 자기를 가다듬고 자기만의 목소리를 계속 듣고 계속 해서 변화에 민감하고. 힘들죠. 수도를 하는 것 과도 마찬가지로. 그런데 그걸 유지하면 할수록 유지하거나 더 올라가거나. 그러면 더 멋진 사람으로 살지 않을까 생각했어요. - 임태화

상철 씨와 유사하게 태화 씨도 멈추어서는 안 되고 계속 변화해야 하는 삶이 멋진 삶이라고 생각했다. 그렇기에 자신은 항상 변해야 하고, 변화하기 위해서 부단히 노력하고 성찰하는 사람이 되고자 했다. 앞서 인용한 태화 씨와 상철 씨의 이야기에는 노동시장에서 계속 변화하고 뛰어야 돋보일 수 있다는 생각이 내포되어 있었고, 비단 두 사람만의 이야기는 아니었고 청년들의 삶 속에서 일종의 노동신화로 존재함을 보았다.

이미, 충분한 능력을 지녔음에도 불구하고 일터에서는 미숙련자나 모자라거나 대체가 능한 사람으로 취급을 받는 상황에서 청년들의 자존감은 떨어지고 자신을 더 단련하면서 노력하는 사람이 되어야 한다고 생각한다. 하지만 이러한 생각은 여러 일 경험을 통해 깨지고 있다. 그리고 퇴사라는 행동으로 이러한 일에 대한 중단을 표현하기도 한다. 우리는 청년들이 경험하는 노동세계에서 그들의 증언을 통해 오늘날 일이란 무엇이고, 일터란 무엇인지 질문을 던져볼 수 있을 것이다. 퇴사란 일터에서 배제되는 것이기도 하지만 일터를 떠나는 것이기도 하다.



5. 소결: 삶의 전환의 (불)가능성

‘퇴사란 무엇인가’라는 질문은 연구를 시작할 때부터 품었던 질문이다. 우리는 퇴사를 둘러싼 다양한 의미를 독해하고자 했다. 우선 퇴사란, 사회적 편견에도 불구하고 개인이 일에 대해 결정하고 선택할 수 있는 계기이자 용기였다. 퇴사를 하더라도 일이 잠시 중단될 뿐, 삶은 계속되는 것이라고 생각했다(마상우, 권소희). 한편, 퇴사는 그동안 자신의 삶을 전환할 수 있는 계기로 인식하기도 했는데 휴식을 취하거나 일터에서 생긴 아픔을 회복하기 위해 필요한 시간으로 여겼다. 그러나 아무것도 하지 않은 시간에 대해 불안감을 느꼈다. 퇴사자들 중에는 여행을 다녀오는 사람들이 많았다. 그런데 여행에서도 불안감을 느끼거나, 여행에서 돌아오자마자 이직을 준비하는 등 연구 참여자들에게 여행은 한시적인 휴식에 가까웠다. 일터를 떠나 잠시 일상에서 분리된 시간을 보내지만 곧 일상에 복귀해 이전과 크게 다르지 않은 삶을 계속 이어나가야 하는 것이다. 일하지 않는 상태에 대한 가족과 사회적 압박으로 인해 쉽거나 회복이 필요한 시기를 잘 보내지 못하고 있었다.

다음으로 퇴사는 실업 상태와 같다. 그렇기 때문에 경제적 수입이 적다. 우리가 만났던 연구 참여자들 중에 실업급여를 받은 경우는 거의 없었다. 실업상태에서 이용할 수 있는 제도를 잘 모르는 경우가 대부분이었다. 또한 가족에게 경제적 지원을 해야 하는 상황 때문에 아르바이트를 하거나 다시 급하게 일자리를 알아보는 경우도 있었다. 쉽게 일을 구한 곳은 또 오래 일하지 못하고 퇴사를 하는 일이 반복되었다.

그리고 퇴사는 노동자라는 위치에서 경영자, 사업가의 위치로 전환을 꿈꾸는 시기이기도 하다. 다시 취업할지, 창업할지 고민하는 시기이기도 하다. 모든 퇴사자가 그런 것은 아니지만 많은 연구 참여자들은 일터에서 만난 경영자를 반면교사로 삼고 새로운 방식의 조직문화와 일터를 상상하고 꿈꾼다. 실제로 창업을 한 ‘공장공장’과 ‘변화의 월담’은 사람과 관계를 중요시하며 좋아하는 일을 하면서 즐겁게 일할 수 있는 조직을 만들기 위해 노력하고 있었다. 하지만 연구팀은 청년 일자리 정책의 대안으로 정부나 지자체에서 청년 창업을 장려하는 방향에 대해서 비판적인 태도를 취한다. 오늘날 청년창업은 새로운 조직문화를 꿈꾸고 일터를 만들기 위해 대안을 모색하고 실험하는 사람들의 마음과 어느 곳을 가더라도 비슷할 바에야 자신이 경영자가 되겠다는 마음과 청년 고용을 늘리고 싶은 마음이 모여 만들어진 것이다.

이처럼 청년들은 퇴사를 하고 ‘일’이나 ‘일터’에서 잠시 거리를 두지만 오래가지 못한다. 다시 일자리를 알아보기 위해 취업준비생이 되기 때문이다. 영어시험을 다시 보고 이력을 업데이트 하거나 자신의 경험을 재구성해서 일자리를 찾기도 한다. 하지만 두 번째, 세 번째 취업과 퇴사가 반복될수록 아무리 노력하더라도 불안정한 노동환경에서 안정적인 일터를 꿈꾼다는 것이 무의미해지고, 정규직과 비정규직의 경계가 흐려지는 것을 깨닫는다. 퇴사 횟수를 거듭할수록 일터에서 어떻게 적응하면서 운신을 잘해야 할지 고민하기보다, 오히려 ‘일’ 자체에 대해 다시 생각하면서 자신의 삶에서 일을 배치하는 과정을 거친다. 기존의 노동신화에서 자신의 삶이 깨어지는 것을 경험하는 것이다.



퇴사의 의미는 개인마다, 배경과 맥락에 따라 다양하지만 삶의 전환 계기로 여긴다는 점에서는 공통점을 보인다. 그러나 삶의 전환을 시도하다가도 경제적인 조건에 의해, 가족에 의해, 자신의 이력에 의해, 불안정한 노동 조건에 의해, 건강과 정서적 상태에 의해 한계를 직면하고 다시 열악한 일자리로 들어가는 삶을 반복하기도 한다. 연구 참여자들은 앞으로도 불안정한 노동구조가 지속될 거라는 것을 알고 있었고, 이후에도 여러 번 퇴사를 할 수 있을 거라고 예견하고 있었다. 하지만 단순히 퇴사 횟수가 늘어나는 것이 문제이거나 중요한 지점이 아니다. 주목할 점은 취업과 퇴사를 오가는 동안에 '일이란 무엇인가'라는 근본적인 물음이 삶에서 던져지며, 당장 자신의 삶이 바뀌지 않을지라도 이전과 다른 삶을 시도하기 위해 주체적인 사람이 되기를 희망한다는 점이다. 그래서 비록 어제보다 오늘이, 이전 직장보다 다음 직장이 열악해지더라도 비합리적이고, 폭력적인 일터에 대해 거부할 수 있는 힘이 생기고 다른 삶을 꿈꾸기를 멈추지 않으려고 한다.



VI. “퇴사해도 괜찮은 사회”를 위해

연구팀은 지난 6개월 동안 21명의 청년 퇴사자를 만나서 이야기를 들었다. 권소희 씨는 인터뷰 중에 개인에게 퇴사를 장려하거나 떠밀기보다 이 사회가 “퇴사해도 괜찮은 사회”로 가야 한다고 말했다. 퇴사란 비노동사회로 이행하는 과정에서 거스를 수 없는 흐름이 되었다. 더 이상 개인의 문제나 부정적인 것이 아니라, 청년층에서는 일상적인 것이자 사회적인 관점에서 바라보아야 할 문제로 인식을 전환해야 한다.

연구팀 또한 이런 고민에서 이 연구를 시작했다. 새사연 현장연구센터 연구원, 퇴사자, 비영리단체 활동가가 만나 연구를 진행했고, 우리는 모두 20~30대였다. 퇴사 경험이 있었던 우리들은 각자의 경험에서 퇴사의 경험을 해석하고, 또래 청년들을 만나 퇴사 이야기를 사회적인 관점에서 바라보고자 했다. 어릴 때부터 IMF를 경험하고, 부모의 실직이나 가족 경제의 위기를 자라온 청년세대는 이전보다 열악한 노동환경을 직면한다. 청년들은 “평생직장”이란 없다는 것을 알고 있으며, 일하지 않는 상태에 대해 두려움을 느끼고 있었다.

일상에서 “실업 공포의 현실화” “청년실업률 심각”와 같은 청년 일자리, 실업에 관한 뉴스가 쏟아진다. 실업을 두려워하는 이 사회에서 구직활동은 적극적으로 해야 하고, 취업은 필수적인 것이 된다. 실업률은 점점 높아지고, 취업을 위해 요구받는 스펙 또한 늘어났다. 비노동상태를 병리적 문제로 치부하는 문화에서 취업이 안 되는 청년들의 불안과 초조함은 증폭한다. 충분한 스펙을 쌓은 사람도 늘 자신이 부족하다고 느끼고 취업 준비를 하지 못하는 조건에 있는 청년들은 아무 곳이나 일자리를 찾아 들어가게 된다. 그렇지만 누구나 직장에서 함께 일하는 동료로 찾고자 했고, 위계 없는 조직문화와 성장가능성을 꿈꾸고 있었다. 때로는 생계를 위해 어쩔 수 없이 일을 시작하기도 하고, 독립된 개인으로 삶을 꾸려가기 위해 일을 하고 삶의 의미를 찾아가려고 했다.

하지만 청년들이 마주한 노동세계는 어릴수록, 직급이 낮을수록, 무례하고 폭력적인 경우가 많았다. 저임금에 장시간 노동은 당연한 것처럼 여겨졌다. 조직에서는 주인 의식, 경영자 마인드를 지나라고 요구하면서 그에 따른 권한은 부여하지 않는다. 연구팀은 처음에 청년층의 일이나 노동 관념이 다른 세대와 다를 것이라고 가정했다. 진취적이고, 유연하고, 독립된 개인들의 협업으로 이루어진 네트워크 형태의 일을 추구할 것이라고 여겼다. 하지만 그런 일터는 드물었다. 오히려 위계적이고, 제한적이고, 명령에 따라 움직이고, 상사나 경영진의 불합리한 요구에도 응해야 하는 경우가 많았다. 연구팀은 퇴사자들을 만난 후에, 청년층의 노동 관념이 바뀐 것이 아니라, 일터 문화가 너무 변하지 않은 것임을 발견할 수 있었다. 대다수의 청년들은 적어도 “상식적인” 수준의 처우와 관계 맺음을 원했다. 그 과정에서 10대부터 예비노동자가 되기 위해 노력했던 것들은 무의미한 일이 되기도 하고, 더 이상 일을 할 수 없는 상태가 되었을 때 일을 그만두고 퇴사를 하기도 한다.

퇴사란, 담론에서 다뤄지는 것처럼 결코 낭만적이지 않았다.

청년들이 일터에서 동료와 만나고, 노동조합 활동을 할 수 있었다면 어려움에 부딪혔을 때 조직을 변화시킬 수 있는 가능성을 꿈꾸었을 것이다. 하지만 일터는 파편화되어 있고, 동료 관계가 깊어지는 것에 대해 부담을 느꼈다. 동료는 필요하지만 동시에 부담스러운 존재이자, 자신 또한 일터에서 그런 사람이 되어가고 있었다. 이러한 상황에서 우리는 일터에서 청년들의 위치성에 주목하게 되었다. 그리고 가장 낮은 위치에 있는 사람들이 존중받는 일터를 위해 몇 가지 제언을 하려고 한다.

1. “퇴사해도 괜찮은 사회”란 무엇인가

퇴사해도 괜찮은 사회가 되기 위해서는 우선, 퇴사의 이유가 대부분 일터에서 생긴 문제에서 비롯된다는 것을 인식하는 것이 필요하다. 연구 참여자들은 일터와 자신의 관계를 마치 “연애하는 것 같다”(임태화, 장가을)고 표현할 정도로, 다양한 감정이 공존하고 퇴사를 떠나는 과정에서도 준비가 필요하다고 말했다. 그러나 4장에서 언급했듯이 퇴사는 회사 문제가 공론화되기보다 개인이 떠안고 나오는 방식으로 이루어진다. “일신상의 이유”로 퇴사한다고 말하는 것처럼, 회사를 나오는 순간까지도 문제는 봉합되고 은폐된다. 그러다 보니 함께 일하는 사회와 조직문화에 대한 고민은 비교적 덜 중요한 것으로 치부되고는 한다. 불편함을 느끼거나 적응하지 못하는 사람들이 퇴사하기 때문이다. 따라서 “퇴사해도 괜찮은 사회”란 퇴사 이후의 안전한 삶을 보장하는 사회라는 의미도 있지만, 동시에 노동자가 본인의 의지에 따라 안전하게 퇴사할 수 있는 분위기가 가능한 사회를 뜻한다.

연구 참여자였던 마상우 씨는 일터가 변할 때, 사람들이 좋은 마음으로 일하고 떠날 수 있고, 다시 만날 가능성이 열린다고 말했다. 그러기 위해서는 일터에 진입하는 과정부터 중요하다. 면접에서 사용자는 지원자를 채용할지 말지 결정하는 권한을 지닌다. 면접과정은 평등하게 이루어지기보다 정보의 불균형, 권력관계의 불균형 상태에서 이루어진다. 사용자는 면접자의 신상과 정보는 알지만, 면접자는 회사의 정보를 자세하게 알지 못한다. 따라서 면접은 누구를 합격시키고 탈락시키는 과정이 아니라, 함께 일할 사람을 찾아내고 개인의 능력을 감별해낼 수 있는 과정으로 이루어져야 한다. 상호 인터뷰를 통해 질문이 자유롭게 오가야하고, 심사자와 심사를 받는 자의 위치나 분위기는 지양해야 한다. 또한 존중받으며 일할 수 있는 문화를 만들기 위해 노력해야 한다.

소희 씨는 일을 처음 시작할 때 수습 기간이 있는 것처럼, 퇴사를 할 때도 조정기간이 필요하다고 했다. 인사과와 면담이나, 이후 무급 혹은 유급의 기간을 조정할 수 있는 기간이 있다면 퇴사를 하지 않더라도 다양한 방식으로 함께 할 수 있는 방법을 모색할 수 있을 것이라고 생각했다.

그동안 퇴사는 개인의 선택으로 여겨졌다. 그 과정에서 회사의 책임은 상대적으로 드러나지 않았다. 몇몇 연구 참여자들은 실업급여를 국가에서 시행할 것이 아니라 퇴사 원인을 제공한 회사가 부담해야한다고 생각했다. 회사에서는 퇴직금은 주지만, 퇴직금을 받지 못하는 경우 회사에서 부담하는 방식으로 책임성을 강조하고 싶다고 했다.



2. “퇴사해도 괜찮은 사회”가 되기 위한 조건

1) 직업훈련 교육과 진로탐색

① 조건1. 취업을 위한 학교에서 진로 교육으로 전환 필요

연구 참여자들에게 취업을 위한 준비는 학교에서 시작했다. 학교는 진로 교육이라는 이름으로 직업 교육을 한다. 하지만 학생들은 학교가 취업률을 높이기 위해 학생들을 노동시장으로 내몬다고 느꼈다. 그리고 정작 일터에서 어려움을 겪었을 때 어떻게 대처해야 하는지, 진로를 탐색하기 위해 어떤 과정이 필요한지에 배우지 못하고 일을 시작한다. 그러다 보니 학생들은 자신들이 취업률을 높이기 위한 수단으로 이용되고 있다고 생각하고, 블랙기업과 같은 곳에 들어갔다가 퇴사한 후에도 퇴사 사실을 알리지 않는다. 이는 고등학교나 대학이나 유사하다.

해마다 교육부는 특성화고등학교, 고등교육기관(대학)의 취업률을 조사하고 발표하고, 우수 교육기관을 선정한다. 학교의 역할과 효과는 얼마나 많은 사람을 취업했느냐에 따라 달라지고, 학교는 취업률 성과를 내야만 운영될 수 있다고 믿는다. 취업을 돕는다는 말로 직업훈련교육과 진로 교육을 하지만, 실제로 청년들은 일할 준비가 되지 않은 상태로 노동시장으로 내보내진다. “학교에서 일터로”라는 표준화된 노동이행경로를 정해놓고, 이를 잘 수행하도록 관리하는 정부의 정책과 방침에는 청년들의 고민과 삶에 대한 고려가 없었다. 2015년 개편된 학교 진로 교육 목표와 성취기준(교육부 주관)에 보면, 한국의 교육과정에서 진로교육 목표는 학생들이 “행복한 삶”을 살아갈 수 있는 역량을 기른다는 측면에 초점을 맞춰있다고 한다. 진로교육 프로그램을 통해 자기관리 역량, 지식 정보처리 역량, 창의적 사고 역량, 심미적 감성 역량, 의사소통 역량, 공동체 역량을 구현한다고 한다.

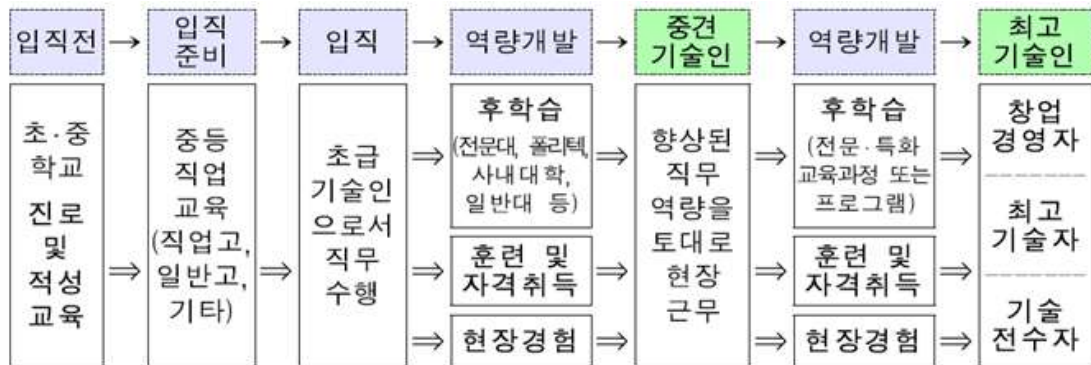
하지만 청년들이 경험한 학교 현장에서 진로 교육은 취업 준비였고 직업교육이었다. 진로는 앞으로 나아갈 길, 어떤 삶을 살아가고 어떤 일을 하면서 살지에 관한 것이다. 연구 참여자들은 일과 일터에 대해 잘 알지 못하는 상황에 일을 하고 퇴사를 하는 과정 속에서 다시 청년들은 진로 탐색과 진로 고민을 하기 시작한다. 지금과 같은 구조에서 청년들은 충분한 시간을 두고 진로를 고민하거나 준비를 할 수 없다. 따라서 취업을 위한 학교에서 진로를 위한 학교로의 전환이 필요하다.

② 조건2. 다양한 삶의 경로를 상상하기

2018년 7월에 정부관계부처들에서 낸 <평생 직업교육훈련 혁신 방안>에서 “내일을 준비하여, 내일이 행복한 사회”를 비전으로 두고 인재양성을 위한 직업교육훈련의 혁신을 하고 국가책임을 다 하려고 한다고 했다. 이 보고서에서 전문직업인이라는 일정한 학생-성인까지 생애 경로를 예시를 두고 있다. 정책에서 다루고 있는 청년의 직업교육 훈련이

얼마나 단선적으로 이루어지고 있는지를 알 수 있다. 진로 교육, 취업 준비, 퇴사에 대한 내용은 거의 빠져있고, 경력 경로만 위주로 보고 있으며 직업교육 훈련으로 역량개발로 될 수 있다는 내용을 담고 있다.

그림 2. 전문직업인의 경로 예시



출처: 관계부처합동(2018), 평생직업교육훈련 혁신방안, 22쪽

우리가 만난 연구 참여자 중에서 이러한 흐름에 따라 생애 경로를 밟아가는 사람은 없었고, 이 단계를 모두 거친다고 하더라도 전문 직업인으로 성장할 수 있는 환경인지 의심스럽다. 연구 참여자들은 학교에서 배운 기술을 현장이나 일터에서 바로 적용하기 어렵다는 것을 알고 있었다. 오히려 사설 학원에서 비용을 지불하고 기술을 습득하고 있었다.

한 사람이 일생을 살면서 한 가지 직업만으로 살기란 어려운 일이 되었다. 평생 몇 가지 직업군을 선택하고 학습하는 시대에 놓은 셈이다. 노동자체를 기술을 배워서 하나의 직업으로 풀어내고 훈련을 해야 하는 평생직업교육훈련이 아니라, 생애주기로서 삶중심의 관점에서 다양한 일에 관한 교육훈련이 이루어져야 할 필요성이 있다. 하지만 단일한 삶의 경로에서 만들어진 훈련 시스템은 오히려 일상에서 적용하기 어려운 것이 되며, 소수만이 '최고 기술인' 단계를 점유할 뿐이다. 따라서 평생학습에 대한 사고를 바꿔야 하며 이때 상정하는 학습자의 삶 또한 단일한 경로가 아니라 다양한 삶의 경로에서 상상해야 한다.

국가와 사회에서 장려하는 직업훈련, 일자리정책 속에서 보이는 청년의 삶 모델이 있다. 청년들 요구되는 생애주기 모델에 대한 강한 압박을 느끼고 있었다. 일정 나이에 고등 교육을 받고, 취업하고, 경력자/전문가가 되고, 결혼해야 하는 순간들이 모두 똑같이 일어나지 않고 결코 일어날 수 없다. 그러나 아직도 하나의 고정된 상이 주입되어 이에 맞춰 살도록 하고 그 속에서 청년들의 삶과 정책제도의 간극이 존재한다. 그렇기에 다양한 삶을 상상하고 실행을 옮길 수 있는 평생교육훈련정책의 관점이 필요하고, 청년들의 다양한 이행경로를 담을 수 있도록 해야 한다.



③ 조건3. 노동인권교육 필요

노동인권교육은 학교에서나 직장에서 중요하다. 고용노동부는 임금체불, 근로계약서 미작성, 최저임금 미달을 기초고용질서로 범주화해 매년 업종별로 일제 점검을 하고 있다. 사업장에서 최소한 세 가지는 지켜야 한다는 것이 기초고용질서 점검의 의미이다. 그러나 연구 참여자들은 연장근로수당을 못 받아 임금체불이 발생했거나 최저임금에 미달한 임금을 받은 경우가 많았고, 근로계약서를 작성하지 않은 경우도 많았다.

반면 특성화 고등학교를 다녔던 박민지 씨는 고등학교 시절 청소년 노동인권 교육을 받았다. 고등학교 3년 중 2시간짜리 청소년 노동인권 교육을 한차례 받았을 뿐인데, 노동인에 대한 인식을 환기하고 근로계약서 작성법을 숙지할 수 있었다고 한다. 그렇기 때문에 근로계약서를 작성하지 않은 사업주에게 근로계약서를 작성할 것을 요구하기도 했고, 문제가 되는 내용이 있을 경우 외부에 도움을 요청하기도 했다.

일을 하지 않고 살아가는 사람은 거의 없다. 일터는 기본적으로 생계를 위한 공간이기 때문에 사용자와 노동자 간 힘의 불균형을 완화하고 일하는 사람의 인권을 지키기 위해 노동법이 존재한다. 그러나 공교육 시스템에서 노동자가 갖는 권리나 기본적인 노동법을 교육하지는 않는다. 그렇기 때문에 일터에서 노동법이 위반되는 상황에 무방비상태로 노출되기 십상이고, 어떤 노동법이 위반됐는지 알아채지 못하며, 알더라도 어떻게 구제받을 수 있는지 몰라 속수무책으로 당하기 마련이다.

박민지 씨의 사례처럼 기본적인 노동법 상식만 숙지하더라도 권리가 침해당하는 상황을 예방하고 대처할 수 있는 능력을 기를 수 있다. 우리는 누구나 노동자가 되기 때문에 노동교육은 가장 실용적이고 필요한 공부다. 또한 몰라서 법을 못 지키는 불상사가 발생하지 않도록 사용자를 대상으로 한 노동법 교육도 시급하다. 노동자와 사용자 모두 노동법 상식을 숙지했을 때, 불필요한 분쟁도 예방할 수 있을 것이다. 이를 위해 공교육 시스템에 노동교육을 포함하는 것은 물론, 노동법 상식에 쉽게 접근할 수 있는 다양한 통로들이 마련되어야 할 것이다.

2) 직장/일터 내 정책과 제도

④ 조건4. 근로감독제도

근로기준법 제101조는 근로조건을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다고 정하고 있다. 근로기준법 등으로 기본적인 노동조건을 규율하고 있지만, 대부분 사후적인 구제수단에 불과하기 때문에, 근로기준법 등의 실효성을 확보하기 위한 예방적 수단으로 근로감독제도가 있는 것이다. 근로감독제도에 의해 근로감독관은 임의의 사업장을 방문해 근로기준법 등이 지켜지고 있는지 감독하고 위반된 부분이 있다면 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리를 하게 된다. 이를 정기감독이라고 하는



데, 이러한 사업장 근로감독 외에도 근로감독관은 신고사건의 접수 및 처리, 각종 인허가 및 승인, 취업규칙 등 각종 신고의 접수 등, 과태료 부과, 노동관계법 위반에 대한 사법경찰관의 직무, 노동조합 설립 및 운영에 관한 업무, 노사협의회 설치 및 운영에 관한 업무 등의 직무를 수행한다.

연구 참여자들은 연장근로수당 없는 야근, 근로계약서 미작성, 최저임금보다 낮은 임금, 선배의 성추행 등을 겪었다. 이러한 부당 대우들은 모두 노동청에 신고할 수 있는 사안이고, 근로감독관이 시정지시하거나 행정처분 또는 사법처리할 수 있는 영역이다. 그렇지만 부당한 대우를 노동청에 신고한 연구 참여자는 없었다. 일터에서 겪는 부당함을 정면 돌파하기보다는 체념하고 퇴사하는 방식으로 해소해온 것이다.

근로감독제도는 사업장의 근로조건 준수 여부를 모두 감독할 근로감독관의 수가 너무 적고, 신고사건을 처리하는 과정에서 근로감독관이 사용자의 편을 들거나, 법적 기준보다 낮은 조건으로 합의를 종용하기도 하고, 위반 사항이 있더라도 시정지시에 머물기 때문에 법을 위반한 사용자를 처벌하는 일이 드물며 오히려 범위반 사항을 신고한 노동자가 불이익을 감수하거나, 퇴사한 이후에야 신고할 수 있는 등 실효성의 한계가 지속적으로 문제가 제기되고 있다. 이러한 한계에도 불구하고 사용자를 형사적으로 고소하는 것 보다, 노동청이라는 행정기관에 법 위반 사항을 신고하고 조사하도록 하는 근로감독제도는 절차적으로 간소하기 때문에 매일매일 출근해 사용자와 마주해야 하는 노동자에게 유의미한 제도이다. 이러한 제도를 활용해 일터의 잘못된 관습들을 개선해 나가고, 노동관계법을 위반한 사용자에게 제재를 가해 경각심을 일깨워주는 등의 노력들이 필요할 것이다.

⑤ 조건5. 직장 내 괴롭힘 보호 장치 마련

직장 상사로부터 폭언이나 인격모독적인 말을 듣는 것, 비교 대상이 되며 자신의 의사와 관계없이 경쟁 구도에 놓이게 되는 것, ‘막내’다움을 강요하는 것, 모호한 업무지시, 책임전가, 회식 강요 등은 상사와의 개인적인 관계에서 비롯된 부당함이 아니다. 연구 참여자들은 사회초년생이라는 위치상 직장 내에서 경력이나 나이가 적었고 직책이 부여되지 않는 등 권력을 갖고 있지 못했다. 즉 직장 내 괴롭힘은 개인 대 개인 관계에서 발생하는 것이 아니라, 직장 내에서 권력 관계에서 발생하는 것이기 때문에 주로 사회초년생에게 가해지는 폭력적인 대우라고 할 수 있다.

그러나 괴롭힌다는 것은 명확히 정의하고 범위를 정할 수 없는 주관적인 행위다. 법으로 가해행위를 특정하고 가해자를 처벌하려면 죄형법정주의에 따라 명확성의 원칙에 부합해야 한다. 즉 직장 내에서 노동자를 괴롭히면 안 된다는 법 규정이 있어야 하고, 괴롭힌다는 행위가 무엇인지 구체적으로 정의되어 있어야 한다. 현재 직장 내 괴롭힘을 규율하는 법은 없고 상사에게 폭행을 당하면 형법과 근로기준법상 폭행죄, 폭언을 들을 경우 형법상 모욕죄나 명예훼손죄가 성립할 수 있다. 그러나 범죄가 성립할 수 있을 만큼 구체적이고 명시적인 행위가 아니라면 형법으로 규율되기도 어렵다. 결국 권소희 씨가 말한 “미묘하게 괴롭히는” 상황에서 가해자는 존재하지 않지만, 피해자는 스트레스로 고통 받는

일이 반복될 수밖에 없는 것이다.

최근 직장 내 괴롭힘 문제가 이슈화되면서, 2018년 초까지 10여 개의 직장 내 괴롭힘을 규율하는 근로기준법 등의 개정안과 직장 내 괴롭힘만을 담은 특별법 형태의 법안이 발의되었다. 2018년 9월에 직장 내 괴롭힘 방지법이라 불리는 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 개정안이 소관 상임위원회인 환경노동위원회를 통과했다. 그리고 법안이 법률로서 체계상 문제가 없는지, 법조문에 사용된 용어가 적합하고 통일성이 있는지 등 법률을 정비하기 위해 법제사법위원회에 계류 중이다. 지난 9월에 환경노동위원회를 통과한 직장 내 괴롭힘 방지법이 법제사법위원회로 넘어간 지 약 3개월의 시간이 흘렀다. 법제사법위원회에서는 직장 내 괴롭힘의 정의가 모호하다는 이유로 법안을 처리하지 않고 있다.

앞서 언급한 것처럼, 괴롭힘은 행위자나 피행위자의 주관적인 감정에 따라 다르게 느껴질 수 있는 것이기 때문에 명확하게 정의하거나 범위를 한정하는 것은 어려운 일이다. 따라서 직장 내 괴롭힘의 정의는 모호할 수밖에 없다. 이와 유사한 것으로 직장 내 성희롱 개념이 있는데, 성희롱 역시 행위의 맥락과 피해자의 주관에 개입되는 것이기 때문에 성희롱의 예시를 구체적으로 담고 있는 행정규칙에 따라 판단한다. 즉 법률에서는 다소 추상적인 언어로 직장 내 괴롭힘을 정의하고 있더라도 행정규칙 등을 활용해 구체성을 보강하면 될 문제다. 따라서 직장 내 괴롭힘 문제를 규율할 수 있는 법이 마련돼, 현행법체계의 사각지대라 할 수 있는 “미묘하게 괴롭히는” 상황에서 고통 받는 피해자가 없도록 해야 할 것이다.

⑥ 조건6. 노동조합 및 노동자 모임

근로기준법, 최저임금법 등의 개별적 노사관계를 규율하는 법은 일터에서 준수되어야 할 최소한의 기준들을 설정하고 있다. 그러나 연구 참여자들이 겪었던 것처럼 일터의 자정작용만으로 법이 완벽하게 준수되지는 않았다. 한편 법에서 규율하고 있는 것은 최소한의 기준이기 때문에 당연히 준수되어야 할 것이라면, 노동자들은 그 이상의 노동조건을 요구하고 향유할 수 있다. 이는 헌법 제33조에서 보장하고 있는 노동3권의 목적이라고도 할 수 있다. 즉 노동자들은 노동조합이라는 집단으로 조직돼(단결권) 법적 최저기준 이상의 노동조건을 요구하며 사용자와 대등한 위치에서 교섭하며(단체교섭권), 요구가 받아들여지지 않을 경우 집단적으로 파업을 하는 등의 행동(파업권)을 할 수 있다.

노동조합이 있으면 좋은 것은 법 이상의 노동조건을 요구할 수 있다는 점뿐만 아니라, 사업장에서 법이 준수되도록 자정능력을 향상시킬 수 있다는 점이다. 사용자의 양심이나 선의에 맡겼던 영역에 노동조합이 개입하게 되면서 자연스럽게 법 준수율은 높아지게 된다. 또한 법으로 규율되지 않는 직장 내 괴롭힘이 발생할 경우 피해자를 드러내지 않으면서 노동조합 차원의 실태조사를 하거나 예방 및 발생 시 대책을 마련하는 등 노동자를 적극적으로 보호할 수 있는 장치들이 마련될 수 있다.

그러나 노동조합에 가입하거나 노동조합을 조직하는 것은 현실적으로 어려운 면들이



있다. 노동조합은 사용자와 대등한 위치에서 교섭하고 노동조건을 개선하는 것을 목적으로 하기 때문에, 자신의 사업장에서 노동조합이 생기는 걸 반기는 사업주는 거의 없다. 그만큼 노동조합에 가입하려면 사업주와의 관계 갈등이나 극단적이게는 고용불안까지 감내해야 하는 상황이 발생할 수 있는 것이다. 또한 연구 참여자들은 사회초년생으로, 일터 경험이 많지 않았기 때문인지 일터에서 겪는 부당한 상황들을 구조적인 문제로 접근하기보다 개인적 차원에서 해소하려고 하는 경향이 있었다. ‘내 탓’이 아니라 누구나 겪을 수 있는 문제지만, 비슷한 고민을 하는 사람이 주위에 있다는 것을 알기 어려웠다.

만약 노동조합이 있었다면 자신의 회사에 있는 ‘꼰대’ 상사의 험담을 하면서 정서적으로 위로를 받을 수도 있고, 자신이 겪는 어려움을 다수가 겪고 있다면 집단적 의제로 선정해 토론하고 개선방안을 찾아 교육이나 캠페인을 할 수도 있고, 하나의 요구안으로 사용자와 교섭할 수도 있다. 이처럼 노동조합이 있다면 일터의 부당함을 ‘내 탓’으로 치부하고 개인적 차원에서만 해소하며 결국 회사에서 쫓겨나가거나 지쳐서 퇴사하는 선택을 반복하지 않고, 무엇이든 바꿔보려고 시도할 수 있다.

그러나 앞서 언급한 것처럼 노동조합을 반길 사용자는 거의 없고 한국은 노동조합의 경험이 많은 나라도 아니며, 노동조합에 대한 교육도 전무하다. 그렇기 때문에 청년들이 느끼는 노동조합에 대한 거리감이 있고 고정관념도 많은 편이라고 할 수 있다. 여러 가지 이유로 처음부터 노동조합을 조직하는 게 어렵다면, 비슷한 연령대, 비슷한 직종, 비슷한 어려움을 겪는 청년들이 자조모임을 구성해 직장생활의 어려움을 공유하고 함께 공부할 수도 있을 것이다. 자신이 종사하는 직종의 온라인 커뮤니티를 활용할 수도 있을 것이다.

⑦ 조건7. 근로자 직업능력개발훈련

근로자직업능력 개발법에 따라 근로자의 생애에 걸친 직업능력개발을 지원해서 산업현장에서 필요로 하는 인력을 양성하는데 중점을 두고 있다. 이를 통해 고용안정과 지위향상을 도모할 수 있는 사회가 되고자 한다. 이는 근로조건에 따라서 취약한 근로자대상 우선순위로 일정부분 본인이 부담하면서 정부가 교육에 있어 지원을 받는 프로그램이다. 정부지원, 훈련지원 자격에 따라 훈련적합성 및 지원필요성을 기준으로 재직자 계좌카드, 근로자 직업능력개발카드를 발급해줘 훈련과정을 수강하도록 한다. 국가인적자원개발 컨소시엄사업, 사업주훈련사업, 영세사업장훈련으로도 일반 직무관련 교육, 외국어, 인터넷 과정 등을 수강할 수 있다.

연구 참여자들 중 정인아 씨와 최하나 씨는 중소기업 사업장으로서 재직자 교육훈련지원을 받았다고 한다. 중소기업을 다녔던 두 사람의 경우 대기업의 협력업체였다. 업무에 대한 역량 강화나 교육에 있어서 지원을 해주는 경우였다. 그러나 현장에서 필요한 직무역량교육이 아니라, 일반적인 컴퓨터 교육과 기본 교육이 대부분이었다고 한다. 인아 씨는 설계팀이지만 설계에 대해 잘 몰랐지만 교육을 받을 수 없었다. 교육에는 갈 수 있었지만, 교육내용이 자신의 직무와 관련이 없는 기술 교육이었다고 한다. 또는 이미 자격증으로 취득한 MS 컴퓨터활용 교육을 들어야 했다고 한다. “교육 시간을 채워야 돼서” 수업을



듣는다고 했다.

하나 씨도 업무 과중 상황에 전혀 알지 못하는 전산 업무를 해야만 했다고 한다. 회사가 중소기업이어서 환급받을 수 있는 수업을 들을 수 있었는데, 배우고 싶은 업무에 관련된 수업은 없었다고 한다. 전산 업무의 경우 대개 대학졸업생들만 제대로 배울 수 있는 것이라 여겨져서 그렇다고 하였다. 인아 씨와 유사하게 하나 씨도 승진을 위한 필수 역량 교육은 어쩔 수 없이 들어야했고, 협력사인 대기업에서 제공하는 경우가 있었다고 한다. 특별한 내용의 교육이 아니라 신입사원 기본 교육 수준으로 프레젠테이션이나 보고서 하는 법을 알려주는 식이었다고 한다. 대부분의 연구 참여자들은 일터에서 직업훈련을 따로 받아본 경험이 적었고, 받은 경우에도 필요와 일치하지 않는 경우가 많았다. 국가나 조직 내에서 진행되는 근로자 교육훈련은 일터에서 근로자들의 요구 조사가 필요하며, 이는 퇴사 사유로 꼽힌 성장가능성과 퇴사 후 이행경로와도 연관되는 교육설계로 살펴봐야 한다.

3) 직장/일터 밖 정책과 제도

⑧ 조건8. 부당해고 구제

김성환 씨는 권고사직을 빙자한 해고를 당했고 박민지 씨는 같은 팀원들이 해고되는 것을 목격했다. 근로기준법 제23조는 사용자는 근로자를 정당한 이유 없이 해고해서는 안 된다고 규정하고 있다. 법률적 분쟁이 발생했을 때 소송의 기본원칙상 자신에게 유리한 내용이 사실이라는 점은 스스로 입증해야 한다는 입증책임 분배원칙이 있다. 이러한 원칙에 따르면 해고당한 근로자는 해고가 부당하다는 점을 적극적으로 입증해야 하지만, 사용자로부터 일방적으로 해고를 당했을 뿐인데 해고의 부당성을 입증한다는 것은 어려운 일이다. 또한 근로기준법은 최소한의 근로조건의 기준을 정해 근로자를 보호하고자 하는 취지로 만들어진 법이다. 이에 따라 근로기준법에서 부당해고를 금지하고 있기 때문에 사용자가 이에 반해 부당해고를 할 경우, 해고가 부당하지 않다는 점은 사용자가 입증해야 한다. 즉 입증책임의 전환이라고 할 수 있다. 주장에 대한 입증을 다 하지 못할 경우 주장은 기각되어 버리고 상대방의 주장만 받아들여질 수 있다. 때문에 법률적 분쟁에서 입증책임은 승패에 큰 영향을 미친다. 이처럼 근로기준법 제23조가 부당해고를 금지하고 있고, 부당해고를 당한 경우 근로기준법 제28조에 따라 노동위원회에 구제신청을 할 수 있다. 월급 250만 원 미만을 받는 노동자는 무료로 국선노무사제도를 이용해 대리인을 선임할 수도 있다. 이처럼 부당해고를 규율하고 구제할 수 있는 장치는 비교적 잘 마련되어 있는 편이라 할 수 있다.

그러나 김성환 씨의 경우 내용적으로 해고를 당했지만 권고사직의 형식을 갖췄기 때문에 부당해고구제신청을 하지 못한다. 권소희 씨 역시 상사로부터 퇴사해야 하는 거 아니냐는 질문을 받았고, 퇴사를 생각하고 있지 않은 상황에서 퇴사를 결정하는 데 큰 영향을 미쳤다고 한다. 근로기준법에서 금지하는 해고는 ‘언제’, ‘누구를’, ‘왜’ 해고 한다는 일방



적이고 분명한 의사가 전달된 해고를 의미한다. 실제로 구두로 해고의사를 전달 받아 다음 날 부터 출근하지 않고 부당해고 구제신청을 했지만, 회사는 해고한 사실이 없다며 말을 바꾸고 무단결근으로 다시 근로자를 해고하는 어처구니없는 일들이 일어나기도 한다. 이때 첫 번째 해고 사실이 있었는지를 근로자가 입증을 해야 하는데, 녹음기를 지참하고 다니는 사람이 아니고서야 구두로 해고한 사실을 입증하는 것은 불가능한 일이다. 이처럼 해고인지 아닌지 애매한 경계에 있는 것들까지 보호의 대상이 되지는 못했다. 구체적이고 명확한 사실에 근거해 법률 집행이 이뤄져야 하면서도 법적 안정성을 해하지 않는 범위에서 애매하지만 맥락이 있는 해고까지 규율할 수 있는 방법을 고민할 필요가 있다.

⑨ 조건9. 구직급여 수급사유 확대

고용보험에 가입한 후 퇴사한 근로자가 근로복지공단으로부터 받을 수 있는 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분된다. 취업촉진 수당은 조기에 재취업을 할 경우 받는 조기재취업수당, 직업능력을 개발하는 과정에서 받는 직업능력개발수당 등이 있다. 그리고 우리가 흔히 말하는 실업급여의 법적 명칭은 구직급여다.

고용보험법 제40조 제1항은 구직급여 수급요건을 정하고 있다. 일정한 기간 동안 고용보험에 가입되어 있어야 하고, 근로 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태여야 하며 재취업을 위한 노력을 적극적으로 해야 한다. 무엇보다 중대한 귀책사유로 해고되거나 개인적인 사정으로 퇴사한 경우 구직급여 수급이 제한된다. 즉 고용보험 가입 기간 등의 요건에 해당하면서도 비자발적 퇴사인 경우에만 구직급여 수급이 가능한 것이다.

그러나 연구 참여자들이 퇴사하기까지의 맥락을 보면 자발적 퇴사와 비자발적 퇴사의 경계는 모호했다. 연구 참여자들의 퇴사 사유는 차별과 저임금, 성추행, 상사와 갈등, 고된 노동환경, 계약만료, 계약서와 다른 노동조건, 과로, 건강 악화, 소진, 성장가능성 부재, 군대문화, 정규직 전환 불가, 대표자의 횡령, 사내정치 등 15개로 요약할 수 있다. 15개 퇴사 사유 중 비자발적 퇴사에 해당하는 것은 계약만료 뿐이고, 자발적 퇴사지만 구직급여 수급이 제한되지 않는 사유는 성추행과 건강 악화 정도가 있었다. 즉 15개 퇴사 사유 중 구직급여를 수급할 수 있는 사유는 3개에 불과한 것이다. 그러나 자발적 퇴사라고 하더라도, 완전히 자발적이라고 분류하기는 애매했다. 고된 노동환경에서도 저임금과 장시간노동을 하면서도 연장근로수당이 제대로 정산되지 않고, 동료와 차별대우까지 받는 일터에서 퇴사를 '선택'했다고 말 할 수 있을까. 연구 참여자들이 떠밀리듯이 일터에 진입한 것처럼, 퇴사를 할 때도 밀려나듯이 일터 밖으로 내몰리고 있었다. 열악하고 부당한 환경 때문에 퇴사를 선택할 수밖에 없었던 상황임에도 자발적 퇴사라고 하며 구직급여 수급을 제한하는 것은 기계적이면서 현실적이지 못했다.

열악한 환경의 일터를 퇴사한 만큼 '제대로' 준비해서 괜찮은 일터로 이직할 수 있는 시간을 확보하기 위해서라도 경제적인 안정이 필요하다. 이는 구직급여의 목적이기도 하다. 일 하지 않는 기간 동안 생활이 안정되도록 해, 구직활동에 전념하도록 하는 것이 구직급여의 목적이기 때문이다. 또한 일부 연구 참여자들은 일터에서 소진을 경험하며 신체적,



정신적 건강이 악화되기도 했다. 『비노동사회를 사는 청년, 니트』에서는 넘어져 일어나지 못하는 사람들에게 어떤 일이 있어도 어떤 잘못을 해도 너를 신뢰하겠다는 진하고 깊은 신뢰가 필요하다고 했다. 그리고 그 신뢰를 만들어내는 일에는 마음뿐 아니라 자원과 노력이 필요하다고 했는데 구직급여가 대표적인 자원인 것이다.

인터뷰참여자들에게 실업급여를 받아본 적 있는지를 물었다. 21명 모두가 자신은 자발적 퇴사이기에 불가능하다고 하고, 한 번도 받아본 적 없다고 했다. 그러나 그들의 인터뷰 내용에서 느낀 바론 자발적 퇴사와 비자발적 퇴사의 경계는 모호했다. 자발적 퇴사를 할 수밖에 없는 모순적인 상황들 속에서, 더 나은 일자리를 준비할 안정적인 환경을 확보하고 사회적 신뢰의 경험을 쌓기 위해 구직급여 지급 기준이 완화되어야 할 것이다.

⑩ 조건10. 구직자를 위한 직업훈련 제도 확대

일터를 떠난 사람들은 실업자, 또는 구직자로 불린다. 정부지원 훈련을 받기 위해선 구직자로서 교육참여활동을 해야 한다. 내일배움카드 제도는 훈련상담을 받고 직업훈련의 필요성이 인정되는 구직자에 대해서 진행한다. 또는 국가기간, 전략산업직종훈련이라고 해서 구직자들을 대상으로 진행하는 전문훈련 프로그램도 있다. 취업성공패키지 프로그램은 I, II를 분리해서 진행하고 저소득 또는 취업취약대상에 대해 개별 취업활동계획에 따라 '진단·경로설정→의욕·능력증진→집중 취업알선'에 이르는 통합적인 취업지원프로그램을 제공하고, 참여수당, 청년구직촉진수당, 취업성공수당을 지급함으로써 노동시장 진입을 체계적으로 지원하는 종합적인 취업지원체계이다. 그 외에도 청년취업아카데미, 컨소시엄채용예정자훈련, 고용디딤돌훈련으로 청년을 대상으로 한 직업훈련을 하고 있다. 기업현장에서 요구하는 실무형 인재를 양성하기 위해서 도제식, 고속련 학습이 이루어질 수 있도록 일학습병행 훈련과정도 존재한다.

연구 참여자들 중 구직자 직업훈련제도에 참여해본 사람은 없었지만, 주변에는 국가에서 제공하는 구직 교육 프로그램에 참여하는 청년들은 많다. 이들은 프로그램 직무분야, 프로그램 수행기관에 따라서 취업률이나 취업연계가 다르다고 하고 만족도를 다르게 느꼈다. 기본적인 교육만 이루어져서 현장에서 경쟁력 있는 역량향상으로 이어지지 않는 경우도 많고, 직업상담은 형식적으로 이루어지며 약간의 돈을 지원받고 혼자 취업준비를 하는 경우가 많았다. 또한 국가가 제공하는 직업훈련과 상담을 통해 취업이 보장된다는 통계자료나 연구는 찾기가 쉽지 않았다.

한국은 구직 급여와 구직자 직업훈련제도가 분리되어서 운영되고 있다. 올해부터 고용노동부에서 확대해 청년구직활동지원금 정책을 실행하는데, 이는 또 하나의 일자리 정책을 운영하는 것이다. 노동 공백기에 퇴사자의 사회안전망인 실업급여와 지원제도가 연결되어 이루어지고, 3자(국가-기업-국민)가 책임지는 형태로 장기적 관점에서 함께 운영되어야 필요가 있다. 또한 퇴사자가 충분한 진로탐색을 하고 다시 일하도록 독려하기 위해선 독일의 휴식 제도, 덴마크의 실업보험센터프로그램처럼 퇴사자의 상태, 실업상태에 대한 고려해서 좀 더 섬세한 제도를 설계하고, 직업훈련제도 관점을 달리해 운영되어야 한다.



㉑ 조건11. 기본소득과 청년수당

국내에서 기본소득에 대한 논의가 시작된 지 몇 년이 흘렀다. 그동안 일자리 중심 경제 패러다임을 비판적으로 바라보고, 일자리 확대와 양적 지원 정책이 아닌 다른 경제 패러다임을 제시하는 과정에서 기본소득은 주요한 의제이다. 현 정부는 기본소득 담론과 다르게 ‘소득주도 성장’을 통해 일자리를 확대하고 임금을 확대하는 방향의 정책 기조를 밝힌 바 있다. 그러나 안정적인 소득이 담보되지 않는 한 이러한 정책 방향은 한계에 직면하기에 현재 엄청난 예산을 투입해 양적 일자리정책을 진행하고 있다.

소득활동의 유무를 떠나 분배의 관점에서 기본소득에 대한 논의가 시작된 것은 반가운 일이다. 특히 노동을 할 수 있는 조건을 갖추지 못했거나 장애, 젠더, 인종, 학력, 아동 등 그동안 노동시장에서 배제되어 왔던 사람들에게 기본소득은 불안정한 소득활동의 공백기를 살아갈 수 있는 힘이자, 기본권리를 제공하는 데 기여한다. 청년들의 경우 불안정한 노동구조에서 잦은 입사와 퇴사를 반복하고 있으며, 노동시장의 경계를 오가며 20~30대를 보내고 있다. 이는 일시적 실업이 장기화되면서 구직단념으로 이어지기도 한다.

이러한 배경에서 서울시는 청년수당(청년활동지원금)을 시행하며, 청년들에게 구직활동뿐만 아니라 다양한 활동을 할 수 있는 지원을 제공하고 있다. 그리고 올해 전국의 지자체로 청년수당의 모델은 확대될 계획이다. 서울시 청년수당은 최소 2개월에서 6개월까지 매월 50만 원씩 지급된다. 내년에는 20대에 한정되었던 범위가 만 19세에서 만 34세로 확대되기도 한다. 서울시뿐만 아니라 고용노동부에서도 내년부터 청년구직촉진수당을 시행할 예정이다. 물론 고용노동부의 경우, 구직활동으로 범위를 제한한다는 점에서 한계가 있다. 일터에서 어려움을 겪고 나온 사람들에게는 당장 다시 구직활동을 하기보다 휴식과 회복의 시간을 필요로 하기 때문이다.


인터뷰에서 많은 수의 연구참여자는 기본소득, 청년수당에 대해 잘 몰랐고 자신의 상황에서 당연히 지원을 받지 못하리라 생각했다. 그러나 공통으로 지금 노동 공백기에 살아가고 다음을 준비하는데, 도움이 필요하고 실질적으로 도움이 될 것이라고 했다. 받을 수 있다면 받고 싶지만, 누군가에게 선택을 받거나 요건에 충족하기 위해서 노력해야 한다면 하고 싶지 않다는 사람들도 있었다. 현재 여러 한계가 있지만, 기본소득이나 청년수당의 범위가 더욱 확대되어야 한다. 사회보장제도 확충을 통해 일을 할 수 없는 상태에 처하더라도 안전하게 다음 진로를 계획하고, 삶을 살아갈 수 있다는 사회적 믿음을 주는 일은 중요하다. 이는 장기적으로 사회적 비용을 줄이는 데 중요한 신뢰가 되기도 한다. 다양한 제도와 신뢰가 쌓인다면, 청년들은 더 이상 일에 맞춰 자신의 삶을 살지 않을뿐더러 일터에서 겪는 어려움과 폭력적인 행태에 대해서도 당당하게 맞서 싸우며 변화시킬 수 있을 것이다. 풍요로운 삶이 가능한 사회는 그 어떤 누구라도 차별받지 않는 사회여야 하며, 일을 기준으로 낙오자나 실패자라는 낙인을 찍어 무력하게 만들지 않는 사회이다. 우리는 어떤 사회를 만들고, 어떤 일터를 만들고 싶은지 그 고민을 청년들의 이야기를 매개로 다시 시작해야 한다.



3. 나오며

지금까지 연구팀에서는 부족하게나마 연구 참여자들의 이야기를 통해 청년들이 경험하는 일터와 일터를 떠나는 퇴사에 대해 살펴보았다. 이 연구는 새로운사회를여는연구원에서 시민들과 함께 현장연구를 실험하는 사례로 시도한 연구이기도 하다. 6개월 동안 청년 퇴사의 지형을 살피고 유의미한 결과를 도출하는 일이 어렵지만 이러한 한계에도 불구하고 다양한 사람들이 세미나, 인터뷰, 자문 등을 통해 참여해주었다. 이들에게 감사 인사를 드린다.

이 연구보고서에서는 조직문화 개선을 위한 제언이 부족하다. 정책이나 제도가 지닌 한계를 상당 부분 조직문화가 바뀌면 해결될 수 있는 부분이 많았지만, 연구팀 역량의 한계로 이 부분은 후속 과제로 남겨두려고 한다.

연구를 시작할 때, 다른 연령층에도 퇴사하는 사람들이 있는데 왜 청년들의 퇴사를 연구하느냐는 질문을 자주 받았다. 가장 중요한 이유는 연구 기획자와 연구팀 구성원들이 청년퇴사를 당사자로서 자기 삶의 문제로 인식했기 때문이다. 문제를 인식하는 단계가 이 연구의 출발점이었다. 퇴사는 비단 청년층에서만 나타나는 새로운 문화가 아니다. 중년층 또한 퇴직 이전에 퇴사를 경험하게 된다. 그럼에도 불구하고, 청년층의 퇴사를 살펴본 데에는 다른 연령층에 비해 노동시장과 직장에서 가장 열악한 조건에 있고, 경력직을 요구하는 노동시장에서 경력을 쌓을 수 있는 기회가 점점 차단되는 상황에서 장기적인 전망으로 자신의 이력을 만들어가기 어려운 실정에 놓여있기 때문이다. 청년 퇴사연구는 단순히 특정 세대만의 문제가 아니다. 오히려 청년층의 퇴사를 통해 모든 연령층이 고용불안과 구조적인 문제에 연루되어 있음을 자각하는 일이 중요하다. 그럴 때에 새로운 일터와 조직문화 그리고 일터 바깥의 삶을 상상해볼 수 있는 가능성이 열릴 것이다. 

참고 자료

- 정부 및 기관 발간 보고서 -

김기현 외(2016), 2016년 청년 사회·경제 실태조사1, 한국청소년정책연구원
관계부처 합동, 평생직업교육훈련 혁신방안, 2018년 07월 27일
국가인권위원회(2017), 직장내 괴롭힘 실태조사
교육부, 2015 학교 진로교육 목표와 성취기준, 2016년 2월 15일
e-나라지표, 취업률 및 진학률, 접속일: 2018년 11월 22일
통계청(2018a), 2018년 5월 경제활동인구조사 청년층 부가조사 결과
통계청(2018b), 2018년 8월 고용동향
통계청·여성가족부(2018), 2018 청소년 통계
한국경영자총협회(2016), 2016년 신입사원 채용실태 조사
한국고용정보원(2017), 고용동향 브리프, 2017.11월호, 22쪽.

- 논문 및 단행본 -

김수란(2017), MIMIC 모형을 활용한 청년 취업자와 미취업자 간의 심리 및 개인 역량 차이
분석, 職業能力開發研究 第20卷(3), 2017, 11, pp.123-147
김영선, 『과로사회』, 이매진, 2013.
데이비드 프레인, 장상미 옮김, 『일하지 않을 권리』, 동녘, 2017.
리처드 세넷, 조용 옮김, 『신자유주의와 인간성의 파괴』, 문예출판사, 2002.
이충한, 『비노동사회를 사는 청년, 니트』, 서울연구원, 2018.
제현주, 『일하는 마음』, 어크로스, 2018.
히노 에이타로, 이소담 옮김, 『아, 보람 따위 됐으니 야근수당이나 주세요』, 오우아,
2016.

- 기사 -

동아일보, 이현락 기자, “就職(취직)전쟁의 「빛과 그림자」”, 1986년 10월 24일자
한겨레, 김미향·이지혜 기자 “10대 현장실습생들 ‘잔혹사’, 기업·정부·학교가 키웠다”,
2017년 11월 22일자
한국경제, 김봉구 기자, “뽑고 싶은 신입사원? “스펙보다 태도인성부터 본다”, 2016년 6
월 9일자

- 사이트 -

일자리위원회 사이트 www.jobs.go.kr

고용노동부 직업훈련포털 사이트 www.hrd.go.kr

취업포털 사람인(2017), <사표를 내고 싶은 충동을 느낀 경험> 설문조사