

정책 토론회
청년 노동, 말하는 대로

**20~30대 여성들의
일 경험을 중심으로**

일시 2015년 10월 29일 목요일 오후 2시

장소 한국성폭력상담소 이안젤라홀

주최 >>> 한국여성민우회

정책토론회 : 청년 노동, 말하는 대로 - 20~30대 여성들의 일 경험을 중심으로

- 일시 2015년 10월 29일 (목) 오후 2시부터 4시 30분까지
- 장소 한국성폭력상담소 이안젤라홀
- 주최 한국여성민우회
- 후원 프리드리히 에버트 재단

■ 프로그램

사회_장지연 한국여성민우회 이사/ 한국노동연구원 선임연구위원

발제 14:10-15:20

발제1_김현미 연세대 문화인류학 교수

청년 여성의 일과 이동의 좌충우돌 생애사 : 해법의 모색

발제2_류형림 한국여성민우회 여성노동팀

20~30대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 청년 노동의 현실과 대안

토론 15:20-16:00

김원정 서울대 여성학 협동과정 박사과정 수료

김경희 중앙대 사회학과 교수

오세연 청년유니온 사무처장

이병일 서울시 청년허브 일자리정책팀 매니저

전체토론 16:00-16:20



목차

003 발제문

004 청년 여성의 일과 이동의 좌충우돌 생애사 : 해법의 모색
_김현미

020 20~30대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 청년 노동의 현실과 대안
_류형림

055 토론문

056 청년 노동의 젠더 불평등 해소를 위한 담론과 실천, 정책에 대한 의견
_김원정

063 청년여성의 노동경험과 대안 모색
_김경희

065 '통계' 로 잡히지 않는 청년 노동의 현실
_오세연

060 더 좋은 이행을 위한 양질의 일경험 제공
_이병일



발제

1. **청년 여성의 일과 이동의 좌충우돌 생애사 : 해법의 모색**
_김현미 (연세대 문화인류학과 교수)
2. **20~30대 여성 20명의 일 경험을 통해 본
청년 노동의 현실과 대안**
_류형림 (한국여성민우회 여성노동팀)

발제문 01

청년 여성의 일과 이동의 좌충우돌 생애사 : 해법의 모색

김현미 (연세대 문화인류학 교수, hmkim2@yonsei.ac.kr)

1. 들어가기

무/유급 인턴, 시간제 아르바이트, 일당직 아르바이트, 일용직, 기간제계약직, 무기계약직, 용역비정규직, 도급비정규직, 특수고용직, 파견직, 간접고용... 비정규직은 일부의 문제가 아니다. 사회적 약자의 문제도 아니다. 우리 사회를 구성하고 있는 모두의 문제이다 (김혜진 2015:30).¹⁾

1997년 IMF 국가경제 파산의 위기에 대한 해법으로 신자유주의적 구조조정이 급속히 이뤄졌다. 이 과정에서 빠르게 진행된 ‘노동유연화’는 지난 20년 간 비정규직의 일상화 및 고착화를 가져왔다. 노동유연화는 자본과 노동자 관계 간 힘의 균형을 파괴하여 철저히 자본의 관점에서 노동력의 가치와 노동자의 삶의 질을 하향화하는 흐름을 강화시켜왔다. 정규직의 절반에도 못 미치는 임금수준, 기한이 정해지지 않아 언제든 해고 가능한 고용형태, 사회적으로 열악한 노동조건 등을 특징으로 하는 비정규화가 일반적인 고용형태가 되고 있지만, 특히 비정규화는 청소년, 청년, 여성, 노인 등의 일자리에서 다수를 차지한다. 소위 프레카리아트(preariat)라 불리는 한국 및 전 세계의 불안정한 노동자는 신자유주의의 승자독식 논리의 과정이자 결과다(Standing 2011).²⁾ 기존의, 혹은 새로운 ‘차이’를 통해 구성된 사회적 범주들의 사회적 무권력 상태를 이용하고 재생산하면서 초과이윤을 생산하는 자본주의의 논리가 관철되기 때문이다.

그럼에도 불구하고 여성취업자의 70%가 비정규화된 일에 집중되어 있고, 그 비율이 줄어들지 않고 있다는 사실은 이에 여성특수성 조건이 관여하고 있다는 점을 잘 보여준

1) 김혜진. 2015. 비정규사회. 후마니타스.

2) Standing, Guy. 2011. The Precariat, the new dangerous class. London: Bloomsbury.

다. 즉, 청년이 하나의 계급적 조건으로 부상하고 있지만 동시에 세대와 젠더 범주가 결합해 만들어내는 청년세대안의 젠더 위계를 분석해야 한다.

2000년대 진행된 비정규화 관련 연구는 비정규직이 사회구성원의 삶의 질을 저하시키고 불평등을 확산하며 사회통합의 걸림돌이 되고 있다는 점을 지적했다(장지연 2001).³⁾ 비정규직의 확산은 청년여성 및 기혼여성들의 노동 시장 진출이 활발해지는 만큼 증가하고 있기 때문에 ‘여성이라면 곧 비정규직 취업’이라는 불평등한 등식이 성립되었다. 2000년 통계에 의하면 장기임시근로자를 포함한 비정규직 중 남성은 48%가 비정규직인 반면, 여성은 73.2%가 비정규직이었다(장지연 2001: 79). 특히 고졸 여성의 비정규직화 비율이 높았고, 선택적으로 비정규직을 택한 비율이 매우 낮다는 점을 볼 때, 비정규직은 정규직으로의 이행 과정에서의 임시적 ‘가교’가 아닌 영구적 함정(trap)이라는 결론을 내놓았다(장지연 2002). 또 다른 연구는 여성은 남성에 비해 비정규 노동자가 될 비율이 높을 뿐 아니라, 한 번 비정규노동자가 되면 평균 11년 이상 비정규노동자로 계속 일한다고 보고했다(김태홍·김종숙 2002).⁴⁾ 2005년 수행된 또 다른 연구는 “여성은 남성과 비교해서 취업할 가능성에서는 차이가 없지만 비정규, 비공식 노동에 취업할 가능성은 50% 정도 높고, 월평균 임금은 23.3%, 시간당 임금은 17.1% 낮고, 여성은 더 좋은 일자리를 위해 준비하기보다 나쁜 일자리로 서둘러 취업한다”고 보고했다(이시균·윤정향 2008, 김영·황정미 2013: 220에서 재인용)⁵⁾. 2008년의 연구물(김유선 2008, 박옥주, 손승영 2011에서 재인용)은 정규직 남성의 임금이 100이라면 비정규직 남성의 임금은 53.7, 정규직 여성의 임금은 66.1, 비정규직 여성의 임금은 36.3에 불과하다는 점을 밝혀냈다. 비정규직에서 무기계약직으로 전환된 여성들 또한 고용 안정성은 높아졌지만 비정규화된 노동의 불안정성은 고스란히 간직한 형태의 ‘정규직과 비정규직의 사이에 애매하게 위치한 중규직’에 대량 포진하고 있다(박옥주, 손승영 2011)⁶⁾.

고학력화와 자기존중감의 수준이 높아진 현재의 20, 30대 여성들의 상황은 개선되고 있는가 아니면 악화되고 있는가? 여성들은 이런 변화에 어떻게 대응하고 있는가? 2015년의 청년여성은 어떤 일을 하고 어떤 경험을 하면서 사회적 행위자로 존재하는가? 본 발표문은 2015년 한국여성민우회에서 수행한 20, 30대 여성의 일경험에 관한

3) 장지연. 2001. “특집-비정규직 노동의 실태와 쟁점-성별 차이를 중심으로.” *경제와사회* 51: 68-96.

4) 김태홍, 김종숙. 2002. “여성 청년층 집단의 취업이행 형태 연구.” *한국인구학* 25(2): 41-67.

5) 김영, 황정미. 2013. “요요 이행 ‘과’ DIY 일대기”: 이행기 청년들의 노동경험과 생애 서사에 대한 질적 분석.” *한국사회* 14(1).

6) 박옥주, 손승영. 2011. “무기계약직 전환 여성의 ‘중규직’ 경험” *한국여성학* 27(1): 75-115.

심층면접을 기반으로 비혼여성들이 현대의 자본주의와 맺고 있는 관계를 비판적으로 고찰하고 이들의 일 경험의 젠더특수성을 해석하고자 한다.

20, 30대 청년여성들의 일 경험의 특징은 크게 몇 가지로 설명할 수 있다. 첫째, 이들이 취업과 교육/훈련 사이를 오가는 ‘요요-이행’ 을 반복하고 있으며, 둘째, 이들은 커리어의 개념을 갖기 힘든 ‘애매모호한 횡적 이동’ 을 반복한다. 셋째, 여성들의 일 경험은 단순히 고용의 불안정성과 경제적 취약성의 문제뿐만 아니라, 인격이나 정서, 감정의 현신이나 ‘투항’ 을 요구하는 정서적인 취약성을 가중하는 상태로 열악해지고 있다. 이런 특징들은 신자유주의적 노동유연화가 만들어낸 ‘이중노동시장체제’ (소수의 정규직과 다수의 비정규화)가 심화되면서 대부분의 일자리가 낮은 임금, 고강도노동, 불예측적 해고, 책임 없는 노사관계, 동료 간 연대의식 부재, 감정노동의 심화 등의 속성을 심화시키고 있기 때문이다. 또한 성별 위계에 근거한 불평등한 노동 및 재분배 체제라는 근대적 산업자본주의 하의 전형적 문제들이 제대로 해결되지 않은 채 새로운 억압들이 덧붙여지고 재생산되는 상황에 놓여있다. 또한 청년 및 여성들의 일경험의 중요한 특징은 ‘생명프로레타리아’ (bioproletariat)적 주체화의 과정이다. 즉, 삶과 노동이 분리되지 않은 일자리들이 많아지면서 다양한 친밀한 관계들이 ‘유사노동’ 의 형태로 만들어지고 여성들은 이런 일자리에 집중되고 있다.

2. 연구방법 및 연구참여자

인터뷰에 참여한 여성은 총 20명으로 20대 9명, 30대 11명이다. 해외에서 대학을 졸업한 여성은 3명이며, 많은 여성들이 교환학생이나 인턴십, 단기취업 형태의 해외경험이 있다. 여성들은 시간제, 기간제 아르바이트, 인턴, 다양한 계약직 형태로 일을 한 경험이 있고, 이들 중 기간의 차이와 상관없이 ‘정규직’ 으로 분류된 직종에서 일을 했거나 하고 있는 여성은 7명에 불과하다. 이들의 직업 간 이동과 일 경험을 간단히 요약하면 아래와 같다.

표 1) 연구 참여자 신상 및 노동이력표

순서	생년 및 나이	노동이력
1	1993년생, 23세	고등학교 졸업 (2년간 도서관 사서 주말 알바)→ 대학복지전공 (행정보조 알바)→ 복지관 계약직→ 복지관 계약직→ 복지관 무기계약직
2	1991년생, 25세	미국해외체류경험→ 대학 국제학부 졸업 (영어 과외/영국교환학

		생/영국 비영리단체에서 알바/한국NGO인턴/공기업 IT관련인턴) → 대기업 해외영업팀 정규직
3	1990년생, 26세	지방고등학교졸업 (훗집 및 스낵집 서빙 아르바이트)→ 대학에서 졸업(학원 보조교사 알바/ 에스닉레스토랑 서빙 알바/ 음식점 서빙 알바/ 카페 음료제조 및 서빙/ 매장 청소 및 관리 알바/ 학교근로장학생으로 영상관련 부서 사무보조/ 고등학생 과외지도/ 악세서리매장 판매알바/ 교환학생 준비로 변 휴학/ 스크린골프장 알바/ 결혼정보회사 모니터링 1회성 알바/ 바(bar) 손님응대알바 / 패션대기업 아동사업부 인턴/ 스웨덴 6개월 교환학생/ 인터넷 기업 홍보알바/ 통신사 매장평가 단기알바/ 컨퍼런스 스텝 단기 알바/ 인력양성과정 실습생)→ 연구소 인턴
4	1989년생, 27세	고등학교 졸업(학교졸업전과 이후 패밀리 레스토랑 알바)→ 정보통신공학과 졸업 (사진스튜디오 일/ 지도 제작 회사 일/ 과외 / 학원사무보조 / 판매직 / 옷가게 알바/ 판매직 단기 알바)→ IT 회사 인턴 3개월→ 현재 IT회사 개발직
5	1988년생, 28세	고등학교 졸업→ 일본 어학연수, 디자인 공부→ 지역 콜센터 알바→ 대학 영어영문학과 3학기 중퇴→ 서울 콜센터 근무→ 게임 회사 운영팀→ 게임기획팀근무→ 서울 콜센터근무→ 1년간 단기 알바 및 취업 준비→ 대기업 게임회사 3개월 근무→ 대학 컴퓨터공학과 입학/재학중
6	1988년생, 28세	고등학교 졸업→ 대학 경영정보학과 졸업(커피숍 알바, 필리핀 해외봉사 5개월 체류)→ 홍보대행회사 인턴 3개월→ 이후 정직원(9개월)→ 전시관 근무
7	1988년생, 28세	고등학교 졸업→ 대학에서 전공 졸업(과외, 1년 교환학생으로 캐나다 거주)→ IT 대기업 인턴→ 공기업 정규직 4년차
8	1987년생, 29세	대학 신문방송학과 졸업(커피숍 알바/ 패밀리레스토랑 알바/ 미국 어학연수 8개월)→ 해외 인턴십→ 잡지협회 마케팅과정 3개월 이수→ 매거진 마케팅부서 6개월→ 온라인 뉴스 홍보회사 인턴→ 동회사 계약직
9	1987년생, 29세	대학 전공 졸업 (분식점 훗씨빙 아르바이트/ 중학생 수학 과외 아르바이트/ NGO 봉사 (무임, 점심제공)/ 연구원 사례조사(무임,

		점심 제공)/ 동티모르 5개월간 자원활동/ 뉴스 번역(무임)/ 미국 뉴욕 및 LA 사무보조 인턴십(무임)→ 대기업 인턴→ 동회사 정규직
10	1986년생, 30세	대학교 졸업(학교 생협 알바/ 과 사무실 행정보조/ 대형문고 판매직/과외)→ 대학원 수학 및 중퇴(공기업 사무직 알바/IT회사 기획직)→IT회사 기획직
11	1986년생, 30세	고등학교 졸업→ 기관 주말 알바→ 미국 대학교 졸업→ 기업 취업→ 소규모 회사→ 의류무역회사 무역사무 및 해외영업 담당→ 대기업 IT분야 계약직 근무
12	1986년생, 30세	일본거주, 외국인학교 재학→ 국내대학 졸업→교육원 CS 알바→ 대기업 (알바, 파견, 계약파견, 계약직 등으로 근무→ 스타트업 광고회사 사업개발팀
13	1985년생, 31세	대학 졸업 (음식점 알바/ 학교 도서관 근로장학생/ 호주 어학연수 1년)→ 공공기관 계약직
14	1985년생, 31세	디자인 고등학교졸업→ 대학 컴퓨터전공 중퇴→ 영화관련 유료 콘텐츠 분야 6개월 근무→ 대기업 IT분야 파견 계약직 2년→ NPO관련 센터 카페운영→ 사회적기업 커피숍→ 대기업 IT분야 계약직→ 스타트업 IT회사 수습
15	1985년생, 31세	18세 미국 유학→ 미국 대학 졸업(도서관 사서 알바/ 비정기적 과외/ 커피숍 알바(1년)→ 국내 영어방송 프리랜서 계약직 작가→ 스타트업(영문 잡지) 참여 (무임)→ 미국신문사 서울 지국 근무(지국이 없어져 퇴사)→ 국내 뉴스전문채널 프리랜서 계약직→ 외국통신 프리랜서→ 국내대기업(파견직) 통번역직→ 창업
16	1984년생, 32세	외국어고등학교 졸업→ 대학 졸업(제과점 알바 / 과외/ 근로장학생/ 학교휴게실 관리 알바)→ 고시+7급 공무원고시 병행 준비 (3년이상)→ 사기업 구직 활동→ 7,9급 공무원시험 준비→ 증권기업 4년근무→ 소규모기업근무→ 구직 중
17	1983년생, 33세	롯데리아 알바→ 병원 데스크 용역직→ 한의원 데스크 3년→ 전문대 졸업→ 사이버대학→ IT업체 계약직→ 신용관련회사 CS업

		무 계약직→ 대학교 행정직 2개월 알바, 2년 계약직→ 광고회사 PD
18	1983년생, 33세	대학 졸업(베스킨라빈스 1년 반 알바/돈가스집, 호프집, 주얼리 샵, 퓨전레스토랑 홀서빙)→ 스포츠센터 인포메이션→ 교육마케팅회사→ 계약직 광고마케팅→ 같은 회사 정규직
19	1981년생, 35세	실업계 고등학교 졸업→ 미술학원 알바 사무보조→ 호주 체류→ 대학 졸업→ 영화사→ 광고회사 인턴→광고회사 8개월→ 1년 휴식→영화사 2개월→ 중소기업 2년
20	1980년생, 36세	대형서점 노트판매 알바→ 퓨전레스토랑 알바→ 백화점 판매 알바→예술대학 사진과 졸업(사진스튜디오 인턴/ 개인스튜디오-대기업해외광고 사진파트)→ 미술관 인턴→ 다른 미술관 정규직 운영 및 홍보팀→다양한 사진전시 프로그램 기획 및 운영→ 독립예술단체 독립영화 프로듀서 (무임금) (학력향상보조인턴교사) → 예비사회적기업 근무→ 페스티벌 축제스텝→ 공기업 계약직

* 사생활 보호를 위해 연구참여자는 사례 번호로 표기함.

3. '요요 이행' 과 고비용 취업구조

최근 청년 구직자들 사이에선 취업 3중 세트, 취업 9중 세트라는 은어가 유행이다. 취업 9중 세트란 취업을 위해 쌓아야 하는 스펙, 즉 구직자의 '학벌, 학점, 토익, 어학연수, 자격증, 공모전 입상, 인턴 경력, 사회봉사, 성형수술' 이라는 9가지 스펙 항목을 의미한다. 이런 조건들을 충족해야 구직 시장에서 경쟁적 우위를 확보할 수 있다는 말이다. 보통의 대졸 구직자들은 이런 조건들을 학교-직장이행(school to work transition)의 과정에서 순차적으로 성취해야 할 외연화된 능력이라 간주한다. 청년노동 시장의 높은 실업률 및 비정규화라는 예측할 수 없는 조건에 의해 스펙의 현실적용 가능 정도 또한 신뢰하기 어려운 상황이지만, 청년구직자들은 이런 외연화된 조건을 추구함으로써 불예측성에 대항하며 심리적 안정과 구직용 학습 동기를 유지할 수 있다. 학교-직장이행이라는 단선적 경로는 매우 드문 사례가 되고 있으며, 청년구직자들은 임시적 단기 취업과 장기화된 학습 및 훈련이라는 생애과정을 지속적으로 경험하고 있다.

김영·황정미(2013)는 이행기 청년들이 취업과 교육/훈련 사이를 반복적으로 오가는 '요요(yo-yo) 이행' 의 특징을 보이고 있다고 분석한다. '요요 이행' 은 "청년들이

장기화되는 이행기 동안 취업-실업-교육·훈련 상태를 반복적으로 오고가는 것”(김영·황정미 2013: 217쪽)을 의미한다. 즉, 교육에서 취업으로 이행한 후에도 취업에서 교육 및 훈련으로 복귀하는 역이행을 한다는 것이다. 요요 현상은 청년들이 규범화되고 표준화된 이행 궤적으로부터 ‘굴곡진’ 혹은 파편화된 궤적으로 이행하고 있다는 점을 보여준다. 요요이행은 여러 가지 형태로 나타난다. 첫째, 인터뷰 사례에서도 잘 드러나듯, 대학시절 내내 아르바이트와 학업을 병행하거나, 학비마련을 위해 휴학과 복학을 반복하여 학업을 이어가는 것이다. 주요 원인은 현재의 고비용 대학 학비와 생활비 때문이다. 둘째로 생계를 위해 취업했다가 열악한 노동조건에 실망하여 정규직 등으로의 상향이동을 위해 다시 학력 자본을 강화하거나 자격증/전문직 준비를 위해 학원 등으로 복귀하는 것이다. 사례 16은 외무고시와 공무원 시험 준비를 오랜 기간 한 후, 나이 때문에 취업을 못할 것 같은 불안 때문에 서둘러 비정규직 일자리에 취업한 후 다시 공무원 시험 준비를 위해 학원과 학업으로 복귀하는 반복을 경험한다. 연구참여자들의 사례에서 드러난 경우처럼, 고교 및 전문대 졸업 이후 다양한 비정규직 일자리를 경험한 후 4년제 대학 진학을 시도하여 더 좋은 자격으로 구직시장에 진출하는 경우도 있다. 구직시장에서의 학력차별이 이런 요요현상을 심화시키고 있다.

세 번째의 요요유형은 취업과 비취업을 조절하면서 세상 경험과 자율적 시간경험을 실현하는 여성들이라고 할 수 있다. 장기적 조망이 불가능하고 일자리에 대한 불안이 가중되면서 오는 경제적, 감정적 스트레스로 ‘사회적 모라토리엄’을 선포하면서 자기계발, 여행, 취미활동을 추구하는 청년들이 증가하고 있고, 이들 중 여성의 비율이 매우 높다. 이들은 자신이 원하는 것과 해야 할 것 사이를, 경제적 생존과 자기주도적인 대안적 삶 사이를 왕복하는 경우가 많다. 그러나 연구참여자들의 경험에서 보듯, 비취업의 기간 동안 저임금으로 생활하기 위해 긴축과 궁핍을 내재화하고, 소비를 조장하는 다양한 사회적 활동과 여가를 피하는 경우도 많다.

이런 요요이행에 영향을 주는 변수는 학력, 계층, 젠더이다. 고졸 여성들이 비정규화된 불안정한 일자리에 취업할 확률이 높고, 여성들이 장기적인 취업준비보다 우선 들어갈 수 있는 일자리를 선호하는 경향은 연령 자체가 취업 기회를 제한한다는 것을 현실에서 경험하기 때문이다(김영·황정미 2013: 231쪽). 여성의 나이에 있어서 ‘적절한 시기’는 없었다. 사례 10은 “업계에서 남자라는 사실이 스펙이다”라고 말한다. 여자는 전문성과 능력이 있어도 ‘어린 여자’라며 무시를 당한다. 흔해 보이는 알바 자리도 여성의 경우 ‘20대 중후반’이라는 나이 자격을 두는 경우가 많다. 심지어 청년 일자리 증대를 위한 국가의 다양한 정책-청년인턴제 등-에도 29세 이하라는 나이 제한을

둔다(이수정 2010)⁷⁾. 여성에게 한, 두 살의 ‘나이듦’은 나이가 들수록 취업할 수 없다는 불안감을 조성하는 요건으로 작용하며 ‘빨리 붙는 곳’에 취업하는 경향을 강화시킨다.

부모의 계급 또한 중요한 변수로 등장한다. 하층계급 청년들은 학비 마련을 위해 휴학과 복학을 반복하며 학업을 이어가고 대학 졸업 이후에는 등록금 용자금 상환이나 당장의 생계유지를 위해 불안정한 일자리를 선택하게 된다. 또는 이들은 현재의 일자리를 유지하기 위해서 학력을 높이거나 새로운 자격증을 준비하는 등 개인적 시간과 비용을 끊임없이 투자한다(박기남 2011: 12)⁸⁾. 반면 중상층자녀들은 가족 지원을 통해 전직, 정규직등 안정적 일자리 확보를 위한 취업 준비에 전념하거나 진로 모색의 가능성을 확대할 수 있다. 이들의 경우, 부모님의 경제력에 의존해서 당장의 취업보다는 스펙을 쌓아 안정적인 취업을 하고자 하는 경향(박기남 2011)이 강하다.

한국사회의 학력중심, 학벌 및 스펙 중심 고용은 ‘노동이력’에 대한 사회적 존중이 없다는 점을 의미한다. 한 개인의 인생사에서 다양한 일을 많이 했다는 점은 ‘경험’과 ‘사회성’ 확장, 위기 관리 능력의 증대와 같은 긍정적인 학습 개념으로 평가받지 못한다. 2011년의 연구결과(김성훈 2011)⁹⁾는 대학 재학 중의 비정규노동이 졸업 후의 정규직 취업을 위한 지식의 습득과 축적에 별 도움을 주지 못한다고 지적한다. 특히 여성대졸자에게 대학 재학 중 비정규노동 경험은 오히려 졸업 후 비정규노동의 가능성을 높인다는 연구결과는 ‘여성’에게는 대졸 학력도 정규직으로의 이행을 보장하는 조건이 될 수 없다는 반증이다. 본 연구의 참여자 뿐만 아니라 박기남의 사례 연구에서 볼 수 있듯, 여성이 학력을 높여도 정규직이 될 수 없는 현실에는 ‘정규직 일자리는 여성을 원치 않는다’는 성차별적 고용 문화가 깊이 존재하고 있음을 보여준다. 이런 자각에도 불구하고 “여성들이 각종 국가고시 합격자의 절반 이상을 차지하고... 각 분야에서 남성과 대등하게 경쟁하는 알파걸, 골드미스의 시대에... 노동시장에서의 고용불안정성과 성차별에 대해 문제제기하는 것은 시대에 뒤떨어진 논리이며, 루저들의 변명”이라는 생각 때문에 이에 대해 문제제기조차 하지 못한다(박기남 2011: 23).

한국 사회는 청년들의 ‘노동이력’을 자발성, 진취성, 사회성, 위기해결 능력이라는 개념으로 판단하기보다는 학력이나 스펙 등 외연화된 성취조건에 의존하는 고용구조를

7) 이수정. 2010. “정부의 일자리 정책과 청년여성의 일자리.” 페미니즘 연구 10(1): 335-49.

8) 박기남. 2011. “20-30대 비혼 여성의 고용 불안 현실과 선택.” 한국여성학 27(1): 1-39.

9) 김성훈. 2011. “대학 재학 중 비정규노동과 졸업 후 노동시장 성과.” 안암교육학회, <한국교육학연구(구 안암교육학연구)> 17권 2호: 5-25.

고수하며 위계구조를 고착화시킨다. 결국 시험공부를 잘하는 자가 믿을만한 노동자라는 선발 방식을 유지함으로써 과도학습사회의 비효율성을 유발시키는 구조를 낳는다. 결국 가족이 더 이상 사회적 안정망의 역할을 제공할 수 없는 중상층 이하 계층의 자녀들은 생존과 상향 이동을 위한 재투자에 필요한 비용 마련을 위해 다양한 비정규노동에 참여하지만 이들은 ‘쉽게 쓰고 버리는 대체가능한 노동력’ 으로서만 간주되어 노동이력에 걸맞는 평가를 받지 못한다. 여성들 스스로도 구할 수 있는 다양한 노동을 한 것이기 때문에 일할 때는 최선을 다했지만 자신의 모든 노동 경험을 ‘아마추어적’ 수준으로 폄하하는 경향이 있다.

또한 취업전 훈련, 취업 기간 동안 이직을 위한 자기계발과 이동을 위한 투자, 그리고 비 취업 기간 ‘버티는’ 경제적 능력을 확보해야 하는 비정규 노동자 여성은 이 때문에 중첩적인 노동에의 헌신에도 불구하고 고비용 삶의 구조 속에서 ‘적자 인생’ 을 살게 된다. 이로 인해 일을 할수록 가난해지는 상황이 청년 여성들의 삶에서 반복된다. 본 연구의 참여자 사례에서 보듯, 부모의 경제적 상황이 취약한 중하층 이하 계급의 여성들은 생계 부양의 의무 때문에 ‘잡히는 일은 닦치는 대로 한다’ 라는 구도에서 쉽게 벗어날 수 없다.

4. ‘애매모호한 횡적이동’ 과 사회적 고립감

신자유주의경제와 인격성의 관계를 분석한 리차드 세넷(2002)은 유연한 자본주의 하의 일개념과 인격성의 변화를 몇 가지 특징으로 분석한다.¹⁰⁾ 첫째, 커리어개념의 부재다. 시간적 연속성이나 경험의 축적에 의해 전문성이 심화되고 일 능력도 확장된다는 커리어 개념이 와해되며 커리어 쌓기는 더욱 어려워지고 있다. 리차드 세넷은 유연성을 강조하는 현재의 자본주의 체제 하에서는 평생 한 우물만 판다는 의미의 커리어(직업)의 개념을 사라지고 평생 여러 가지 단편적이고 부분적인 일자리(job)를 갖는 방식으로 변화되고 있다고 주장한다(2002: 9). 단기목표에만 치중하는 조급증 경제 하에서는 헌신과 신뢰가 형성될 여유가 없다. 사람들은 자신의 과거의 경험이 가치를 인정받지 못한 채 무용지물이 될 것이라는 두려움을 느끼며, 정서적 고통을 경험한다. 그러나 문제는 자신이 아는 지식조차 활용하지 못한 채 장시간 산만한 형태로 일하게 되는 일이 반복된다는 점이다. 어떤 일도 장기간 보장된 일, 평생 할 수 있는 일이 아니라는 생각 때문에 어떤 문제가 생기면 변화를 위해 그에 개입하기보다는 일자리를 떠난다. 또한 일터에서 골칫거리를 잘 피해다니거나 걸리지 않는 것이 성공이라는 생각이 강해지면서 아

10) 리처드 세넷, 조용 옮김, 2002. 신자유주의와 인간성의 파괴. 문예출판사.

주 사소한 디테일에서 의미를 찾으려하고, 매뉴얼적 지시상황에 민감하게 반응하고 행동한다. 결국 이동할 방향을 잡지 못하고, “애매모호한 횡적 이동(ambiguously lateral moves)”¹¹⁾만을 반복하게 된다.

둘째, 전통적 위계구조의 피라미드 체제는 사라지고 네트워크 형 조직이 증가하면서 일자리 간 이동이 증가한다. 네트워크 형 조직은 팀원들의 자율성과 평등에 의거하여 모험과 도전을 강조하고, 이는 신자유주의적 자기 계발 자아상에 잘 맞는 작업방식으로 옹호되었다. 즉, 덜 관습적이고 덜 권위주의적인 조직 형태를 선호하는 젊은이들의 성향과 잘 맞는다는 것이다. 그러나 네트워크 형 조직은 시장이나 경기 상황에 따라 노동력의 해체와 재편을 용이하게 만드는 조직 형태다. 이 때문에 업무 성격이 명확하지 않고, 승진과 해고도 분명한 규정에 의거하지 않는 경향이 있다. 팀원은 수시로 교체될 수 있기 때문에 유대감이 형성되기 어렵고 지속가능한 자아(sustainable self)의 의식을 간직하기 어렵게 된다.

인터뷰에 참여한 여성들의 사례에서 보듯, 일들 간의 유사성이 없는 직종 간 이동이 심화되고 있기 때문에 구직을 위한 정보도 인터넷이나 알음알음 전해지는 이야기를 통해서 유통되는 경우가 대부분이다. 따라서 의도적이건 의도하지 않건 취업사기를 당하는 경우도 있다. 특히 스타트업 프로젝트나 사업, IT 분야사업 등은 아이디어가 있을 뿐 구체적인 사업 시행 능력이 부족한 리더들에 의해 이뤄지고 시장불안정성이 높은 사업들이기 때문에 이 분야에 진출한 여성들은 월급도 못 받고 그만두는 경우도 있다.

이러한 체제에서는 업무 성격도 다르고 업무 관련성도 없는 일자리로 ‘횡단적 하향 이동’을 거듭하지만, 지속적으로 만나는 동료나 상관, 후배 등은 존재하지 않고, ‘낮선 환경’에서 ‘낮선 동료’들과 빠른 시간 내에 팀웍을 쌓아야 하는 상황이 반복된다. 즉, 빠른 시간 내에 형식적 친밀성이 만들어져야 하므로 노동자들은 눈치, 축적된 지식 및 정보, 알아서 굴기 등을 통해 낮선 환경에 빠르게 적응해야 한다. 직장 내 어떤 동료도 장기적 동료관계를 형성할 사람들로 보이지 않기 때문에 누구도 직업훈련이나 세심한 조언을 제공하지 않는다. 한 연구참여자는 윗분들의 감정의 골이 깊어 어떤 라인에 서야할 것인지가 가장 힘들었다고 말하면서, 인간관계의 힘들음을 지적한다.

애매모호한 횡적이동을 하는 여성들은 다양한 분절과 이동에 대한 인내가 필요할 뿐 아니라 이동을 위한 준비로도 많은 시간을 보낸다. 현재 어떤 일을 하면서도 계약 기간 종료가 다가올수록 다른 일자리로 이동하기 위한 준비를 병행해야 한다. 노동 강도가 너무 세서 다른 일자리를 알아 볼 겨를도 없다가 실직한 경우도 많으며, 계약기간이 다

11) 리처드 세넷, 위의 책, 120.

가을수록 잇사람의 심증을 알아차려야 한다는 심리적 압박감과 불안감에 시달리는 경우도 많다. 즉, 단기/임시/계약직의 반복적 일자리와 지속적인 이동은 하나의 일터에서 경력을 쌓고 인정을 받으면서 구축되는 자기재생산을 이를 시간을 갖지 못하기 때문에 일자리와 일자리 사이의 경계 시간에서 심리적 우울을 경험하는 경우가 많다. 일을 하는 동안에는 가족, 취미, 여가 등의 활동을 최소화하는 식으로 일터 밖 사회적 관계에 시간 투자를 하지 못해 고립되어 있다가, 일을 그만둔 후에도 심리적 고립감으로 적극적으로 사회적 관계를 유지하기 어려운 지속적 고립 상태에 빠지게 된다.

5. 자기착취의 심화

후기근대적 대표직종인 문화산업이나 디지털/IT 분야는 청년세대에게 인기가 높은 일자리이며 이를 반영하듯 이 분야에는 청년세대가 집중되어있다. 인터뷰에 참여한 여성들의 진출 분야 또한 문화, 예술, 창작, 저널리즘 및 디지털/IT 분야가 많다. 이 직종들은 디지털매체를 통해 정보 및 콘텐츠를 생산하고 유통하면서 이윤을 창출한다. 구체적인 물품이나 서비스를 제작하기보다는 주로 인간의 감정, 인지, 소통 능력에 의존하는 무형의 콘텐츠를 개발하고 제작하는 분야에 종사하는 여성들은 하나같이 ‘야근을 밥 먹듯 했다’란 말로 노동강도를 표현한다. 김예란(2015)은 소위 이런 분야의 노동을 ‘디지털노동’의 한 분야로 정의하고 디지털노동을 자발·참여·공유의 요소, 창의 노동의 핵심 이념인 창의성·열정·자유의 요소, 후기자본주의체제의 지배적인 신자유주의 원리인 자율·혁신·경쟁의 요소들이 수렴된 노동이라 정의한다.¹²⁾ 이 ‘디지털노동’은 지식과 즐거움을 생산하는 문화적 활동이지만 경제적 가치를 생산해야 하는 구조에 종속되어 있으므로 이 분야의 노동자들은 ‘자발적’ 장시간 노동을 하는 경향이 강하다. 인터뷰에 참여한 여성들이 ‘일을 할 때는 너무 재미있었고’ 시간 가는 줄 몰랐다고 하는 것 또한 이 노동이 어떻게 노동자 개인의 열정과 능동적 참여에 의해 잉여를 산출하는 분야인가를 잘 보여준다. 특히 사례 5는 청소년기 시절부터 게임을 좋아했기 때문에 일본으로 유학을 갔고, 이후 게임산업 분야 업체에서 비정규직으로 일을 했다. 이처럼 이 분야의 노동은 젊은이들의 ‘청소년기 시절부터 누적된 문화소비에 관한 감각과 지식’이 노동 능력을 구성하는 문화자원이 된다. 이 때문에 이 분야에 진출하는 여성들은 임금이나 노동조건보다는 자기가 하고 싶은 일을 해보겠다는 열정에 의해

12) 김예란. 2015. “디지털 창의노동: 젊은 세대의 노동윤리와 주체성에 관한 한 시각.” 한국언론정보학보: 71-110.

일을 선택하고 그로 인해 자기 착취가 정당화된다. 그러나 이 분야에서 일해 본 경험이 있는 모든 여성들은 불예측적인 해고와 잦은 이직 경험을 갖게 된다. 또한 이 분야에 오고 싶어하는 청년들이 많다는 전제 하에 기업들은 대규모 산업예비군이 형성되어 있다고 믿고, 경력, 전문성, 경험을 높이 사기보다는 아이디어, 참신성, 열정 등을 단기적으로 빼내고 해고하는 경우 또한 많다. 즉, 비권주의주의적 작업 문화나 자신이 재미있어하고 잘 하는 영역에서 일한다는 생각 때문에, 프로젝트형 일자리와 낮은 임금에도 불구하고 노동조건 개선이나 불합리한 대우 등에 저항하는 여성들은 찾아보기 힘들다. 이들은 쿨하게 이직하지만 이직의 후유증과 심리적 몸살은 혼자서 앓는 것으로 해결하는 경향이 강하다.

디지털 IT 문화산업 분야가 아니더라도 모든 분야에서의 자기착취적 형태의 노동은 심화되고 있다. 이 때 ‘자기착취적’이란, 자기가 맡은 일을 완벽하게 하기 위해 많은 시간과 정열을 투여한다는 의미뿐만 아니라, 실제 자신이 맡은 일/업무와 관계없어 보이는 다양한 일들을 해낼 수 있다는 것을 보여줘야 한다는 압박감에 시달리면서 스스로를 착취하는 경향이 강하다는 점을 의미한다. 또한 회사 내에서의 안정/승진/재계약/경력승인을 위한 노력, 현재의 불안정한 지위를 안정화하려는 노력이 자기 착취를 심화시킨다. 실제로 비정규직 단기노동과 유연노동에 참여한 인터뷰사례 여성들은 의도적이고 목적지향적인 자기착취를 경험하지 않는다. 그보다는 업무가 불명확하고 일상적으로 주어지는 일들을 닦치는대로 해내야 하기 때문에 자기 착취의 상태가 된다. 이 때문에 이들은 단기간에 소모 및 탈진 상태가 되고, 자발적/비자발적으로 직장을 그만두고 이동을 한다. 이들은 전 직장의 자기 착취로 악화된 건강을 회복하거나 ‘환기’를 위한 여행을 하기 위해 일정 정도의 시간을 필요로 한다.

특히 팀 체제의 하위 일자리로 들어가는 여성들은 개별적 자기돌봄이 불가능하고, 자기가 몸담고 있는 조직의 총체적인 질서규칙과 문화를 알 수 없는 상태로 일을 하다 나온다. 인터뷰에 참여한 여성들의 사례에서 보듯, 정규직을 제외한 대부분의 비정규화된 일자리에서는 노동자에 대한 권리와 의무에 대한 규정을 알거나 이에 대한 오리엔테이션 없이 일을 시작한 경우가 대부분이다. 이 때문에 혼자 눈치껏 배우고 실행해야 하는 경우가 많으며 자기 착취는 심화된다. 한국은 정규직/비정규직의 여부와 상관없이 고강도 자기 착취적 노동에 함몰되어 있다고 할 수 있다.

6. 생명프로레타리아화(‘Bioproletariat’)

삶을 사는 것 자체, 즉 삶을 살기라는 행위가 ‘노동’ 이 되고 ‘노동’ 이 삶의 과정을 수행하는 것으로 구성된 노동이 증가하고 있다.¹³⁾ 욕망, 창의력, 자신감 등 특정 개인의 인격과 노동력이 분리되지 않고, 그 사람의 인격이 곧 노동력이 된다는 것이다. 인지적, 창의적, 관계적, 정동적, 감각적인 인간 고유의 기능이 ‘노동’ 이나 ‘상품’ 이 된다는 것은 노동주체의 모든 잠재력과 인격을 동원하는 형태의 임금 노동이 확산된다는 것을 의미한다. Morini와 Fumagalli은 이런 노동을 ‘생명노동’ 이라 부르고, Fleming은 이런 노동을 수행하는 사람을 삶/생명 노동자, 즉 바이오프로레타리아로 부른다.

노동시간과 삶의 시간 간의 구별이 없어지고 노동과 삶이 유사해지는 형태의 일자리에서 사람들은 회사 내 공식적인 규칙들에 맞춰 자신의 삶을 조직해낼 뿐 아니라 근무시간 외에도 즉각 노동을 할 수 있는 준비된 인력으로 항상 대기해야 한다. 또한 일을 완수하기 위해서 자신의 다양한 감각, 소통능력, 경험을 동원해낼 수 있는 능력을 갖추도록 요구받는다.¹⁴⁾ 시간제, 계약직, 인턴 등 구체적인 일의 시간과 기간이 정해진 직종에서조차 일하는 상태와 일하지 않는 상태, 공식/비공식 업무 간의 구분 없이 어떤 것이든 ‘해 낼 수 있는’ 일처리 능력을 요청받는 경우가 증가하고 있다. 특히 인터넷과 통신기술의 발달로 모든 사람이 하나의 네트워크에 존재하면서 육체적 거리와 시공간적 분리가 있더라도 ‘일’ 처리를 위해 동시간대에 동원될 수 있는 자원이 된다.

이런 상황은 공적영역의 사사회와 감정과잉의 상태를 만들어낸다. 모든 일을 빠르게 해내기 위해 공식적인 예의와 감각은 사라지고, 감정적 격분, 욕설이 오가거나 친밀성을 과장한 유사 연애적 언어들에 난무한다. 실제로 인터뷰에 참여한 여성들은 일보다는 ‘쇼잉’ (showing)에 얼마나 신경을 쓰는지를 고통스럽게 고백한다. 이들은 명랑한, 활발한, 의욕적인, 그리고 여성적인 친밀성과 배려를 일상에서 매일 실천하도록 요청받는다. 즉 팀 구성원들의 식사 취향을 챙겨야 하는 등, 일터가 친밀한 사적 영역에서 기대되는 수행성을 요구한다는 것이다.

디지털 노동과 서비스 노동의 증가로 인한 면대면/관계적 노동이 증가하면서 유사 부부 및 애인관계, ‘사수’ 라는 이름으로 운명적으로 결속된 관계 등이 공적 영역에서의 낯선 타자들 간의 빠른 결속을 구성하는 문화적 자원으로 등장한다.

13) Cristina Morini and Andrea Fumagalli (2010), "Life put to work: Towards a life theory of value," *Ephemera: theory and politics in organization*, 10(3/4); 234–252.

14) Fleming, Peter (2014), *Resisting Work: The Corporatization of Life and Its Discontents*, Temple University Press.

이러한 상황은 노동자의 소위 전형적 여성화(feminization)의 심리 및 역할 상태를 강요하고, 이를 거부할 경우 인격적 모욕과 비하를 노골화한다. 노동의 질 변화는 단순히 고용불안정, 임금 수준의 하락뿐만 아니라, 일터의 사사화와 감정화가 수반하는 전면적인 질적 하향과 총체적 인격 침해로 이어진다.

7. 결론: 건강하게 일하고 사는 것이 가능한가?

직업/일터 간 이동성이 심화되고, 이직을 경험할 때마다 여성들은 새로운 환경에 적응하기 위해 육체적, 정신적으로 많이 소모된다. 애매모호한 횡적 이동과 이직의 증가는 여성들의 직업의식이 희박해서가 아니라, ‘나쁜 일자리’로 대표되는 다양한 상황에서 벗어나기 위해서거나, 해고당하기 때문이다. 그럼에도 불구하고 새로운 일자리에 갈 때마다 이들은 ‘성실한’ 자기착취적인 개입과 헌신을 하는 것으로 밝혀졌다. 일을 꼼꼼하게 가르쳐주는 동료가 없는 경우 빠른 기간 안에 ‘눈치’를 통해 상황을 파악하여 일터에서 자신의 위치와 장소를 고통스럽게 알아가야 한다. 때로는 매뉴얼에 적합한 대로 일하면서 실수를 줄이고, 야근을 하면서 마감시간을 지키고, 여가나 다른 사회적 관계를 끊는 등 ‘일-몰입형’ 인간으로 자신을 증명해내야 한다. 일자리를 유지, 연장하거나 안정된 위치로 이동하기 위한 여성들의 부단한 노력에도 불구하고 이들은 ‘구조적’ 한계 앞에서 좌절하고, 자신의 생물학적 나이와 생애과정 상의 불안에 시달린다. 육체적 탈진과 심리적 불안정성에도 불구하고 20-30대 청년 여성들이 임금노동을 포기하거나 단념하는 사례는 없었다. 전세대 여성과는 달리 그들에게 일은 경제적 생존과 사회적 참여를 위해 평생동안 해야 하고, 할 수 있는 삶의 조건으로 간주된다. 그러나 이렇게 일 중심적인 생애기획으로 언제까지 자기착취의 심화와 빈곤화(워킹푸어의 ‘젠더화’)를 버티고, 자존감을 지키며 살 수 있는 마음의 상태를 유지할 수 있을까?

우리는 잦은 수평적, 하향적 이동성이 여성들의 생애기획에 미치는 영향에 대해서도 진지하게 고민해야 한다. 일터의 사회적 관계에서의 불안정성은 일터 외 가족, 친구, 연인 등 친화적 커뮤니티와의 관계에도 영향을 미치게 된다. 박기남(2011)은 20-30대 비혼 여성이 처한 불안정한 고용 현실이 친밀성의 욕구를 지연시키고 있다는 점을 강조한다. 여성들에게 일터에서의 요구와 친밀성 확보를 위한 시간이나 헌신은 ‘양립가능하지 않다’. 불안과 불만의 누적은 자발적, 비자발적 비혼을 선택하게 한다. 그러나 이런 의식은 여성의 나이듦에 따라 일을 통해 실현할 수 있는 것의 한계가 자명해질수록 ‘결혼조급’과 ‘결혼불안’의 정서로 이동된다. 한국의 젠더체계는 중산층 이상 여성에게는 전통적 남성생계부양자 모델의 성역할이 여전히 작동하나, 저소득층 여성의 경우 돌봄 및 가사노동의 의무만 있고 혜택은 없는 ‘남성생계부양자 없는 남성생계부양

자모델' 이 작동하는 식으로 '계층화된 남성생계부양자모델' 의 모습을 보여주고 있다 (김영순 2010).¹⁵⁾ 결혼은 열악한 노동현실에서 벗어나는 하나의 대안으로 제시되며, 여성들이 결혼을 통해 계층이동을 욕망하는 근대적 남성생계부양자 모델의 성역할 이분법의 가치를 수용할 가능성이 높아진다. 공적 영역에 대규모로 진출했지만 비정규화된 노동자에게 강요되는 저임금과 다양한 인격 모독의 상황은 여성들을 경제적, 심리적 독립에 근거한 주도적인 사회변혁의 행위자로 위치시키기보다는 전통적인 형태의 '양혼'을 유일한 탈출구로 상상할 가능성을 높인다. 계층 상승 결혼은 현대 한국 비혼 여성들에게 여전히 '안전' 한, '자기주도적인 삶의 영역' 이라는 대안적 가치를 제공한다. 이런 욕망을 내재화하는 여성들이 낮은 임금과 커리어 부재의 비정규화된 노동에 참여하는 동시대 남성들과 결혼을 유보한다. 남성생계부양자모델을 실현할 수 없다는 것을 인지하지만 여전히 고착된 성역할 이데올로기를 내재화한 남성들은 선택하기란 쉽지 않다. 청년노동, 특히 여성 일자리의 비정규화는 여성들의 자발적, 비자발적 결혼 및 출산 유예로 이어지고, 계층상승적 결혼을 이상화함으로써 결혼 시장 내 소수의 남성을 둘러싼 경쟁을 유도하게 된다. 현재로선 여성들의 노동조건을 개선하는 길이 삶의 질을 개선하는 유일한 방법이 될 수 밖에 없다.

때문에 노동 현실을 무시한 결혼 및 출산장려정책은 사회적 재생산의 위기를 해결하기 위한 해법이 될 수 없으며, 정책의 수혜 또한 중산층 이상의 여성에게 집중되는 효과를 낼 수 있다는 우려가 있다. 비정규화된 여성 취업시장을 고려할 때 여성 비정규직 노동자의 사회권 문제를 해결하는 방법은 '이중노동시장체제의 개혁' 과 보편적 급여와 서비스를 확대하는 복지국가적 개혁이다(김영순 2010).

여성들의 노동경험을 통해 한국의 사회적 재생산의 위기의 심각성을 인지하는 것이 필요하다. 여성들의 의식과 감수성은 높으나, 여성을 사회적 존재로 전면적으로 받아들이는 조건이 미흡하다보니 여성 노동자에 대한 제도적 훈련은 여전히 이뤄지지 않고 있다. 제도적 훈련이 몸에 배지 않으면 비정규직은 '노동권 보장이 안 되는 직종' 이란 의미와 동일시되기 쉽다. 인터뷰에 참여한 여성들의 경우, 일자리에서 계약서를 쓰지 않거나 요청조차 하지 않는 경우도 많다. 일자리의 인간관계에서 오는 스트레스는 높으나 이를 이직을 통해 피하는 것으로 해결하고, 고용청에 신고하는 경우도 드물다.

여성들이 경험하는 다층적 차원의 '고갈' 과 '소모' 는 개인적, 지역사회적, 국가적 차원에서 심각하게 다뤄져야 할 사회적 아젠다이다. 우리보다 앞서 비정규화된 '후리타' 들을 대규모로 양산한 일본의 경우는 후리타 내부의 다양성이 존재하고 후리타를

15) 김영순. 2010. "비정규직 여성노동자의 사회권을 통해 본 한국의 젠더체제." 사회보장연구 26(1).

단순한 저임금 노동자로 규정할 없는 조건이 존재한다(김현철 2002).¹⁶⁾ 후리타는 “일하는 것을 즐기며, 싫은 것은 하고 싶지 않지만, 일의 내용이나 고용형태에는 구애받지 않는다. 일하는 것은 생활유지의 수단이라는 의식을 가지고 있기” 때문에 이들은 “소비자로서 자기 몫을 하는 한 사람의 어른”으로 인식되며 후리타는 하나의 라이프스타일로 받아들여지고 있다(김현철 2002: 73). 여기서 가장 중요한 조건은 후리타로 시간제 노동을 해도 임금 수준이 높아 생존과 소비가 가능하고, 권력형 괴롭힘(power harrasment)에 저항하는 것이 당연하다는 문화가 존재한다는 점이다. 임금이 턱없이 낮고, 노동시간을 조절할 수 있는 자율성이 없고, 취약한 조건을 악용하여 모든 종류의 권력형 괴롭힘을 행사할 수 있다고 믿는 저질의 동료나 고용주에 둘러싸인 한국의 비정규직 청년 및 여성이 이런 상황을 하나의 ‘라이프스타일’로 받아들이기에는 사회적 고통이 너무 많다. 여성들은 개인차원의 대처 전략에 의존해 삶의 상당한 시간을 살고 있다. 그러나 개인적 차원의 노력이나 저항은 소모와 자기 분노만 증폭시키게 된다.

최근 미국 등에서도 서비스 분야의 불안정 노동에 참여한 사람들의 지속적인 저항을 통해 시간제 노동 임금이 상승되었다. 한국에서도 청년유니온 등 고용 안정화를 위한 새로운 형태의 초국가적, 지역적 조직체, 세대 특징적 조직체 등도 등장하고 있다. 무엇보다 일하는 사람의 감정과 정서를 피폐시키는 ‘인격침해’의 문제는 향후 문화 운동의 차원에서 꼭 다뤄져야 할 사안이다. 한국 사회의 원인 제공자이지만 늘 ‘논쟁’에서 빠진 행위자는 기업이다. 한국 기업의 책임이나 사회적 역할에 대한 급진적 비판 담론 또한 필요한 시점이다. 현재 논의가 많이 이뤄지고 있는 사회적 임금이나 기본 소득과 같은 사회 변형적 차원의 제도의 도입이 사회적재생산의 위기를 해결하는 하나의 해법일 수 있다.

16) 김현철. 2002. “급변하는 일본의 청년노동시장-후리타 문제를 중심으로” 한국청소년연구: 43-78.

발제문 02

20~30대 여성 20명의 일 경험을 통해 본 청년 노동의 현실과 대안

류형림 (한국여성민우회 여성노동팀)

I. 들어가며

1. 연구 배경과 목적
2. 연구 방법 및 인터뷰 대상과 특징

II. 청년 여성들이 겪은 노동의 현주소

1. 노동시장 진입 과정
 - (1) 자원에 따라 달라지는 출발선
 - (2) 양질의 저임금 인력 공급 시스템 : 인력양성과정과 인턴
2. 노동시장에서 여성은 어떻게 '배열' 되고 있는가?
 - (1) 직장에서 '성별' 경험은 어떻게 형성되는가?
 - ① '제외' 의 경험
 - ② '보조' 의 경험
 - (2) 저임금에 노동시간이 긴 분야는 여성 비율이 높다
 - (3) 롤모델이 없다!
 - (4) '어린 여자' 도 생계책임자다!
3. 직장에서 우리는 어떻게 '생존' 하고 있는가?
 - (1) 쇼잉(showing)
 - (2) 군대문화 적응하기
 - (3) 반말, 쌍욕, 모욕 감수하기
 - (4) '여자' 이기도 하고, '여자' 가 아닌 경계에 서기

4. 소진되기만 하는 노동, 죽어라 일하지만 정당한 보상은 없다

Ⅲ. 청년 여성들의 더 나은 노동과 삶을 위한 대안

I. 들어가며

1. 연구 배경과 목적

2014년 말부터 2015년 상반기 언론을 뜨겁게 달군 키워드 중 하나는 ‘열정페이’다. ‘인턴’, ‘수습’이라는 이름표 아래 패션업계¹⁷⁾, 미용업계¹⁸⁾, 소셜커머스 업계¹⁹⁾, 대기업²⁰⁾, 심지어 공공기관²¹⁾에 이르기까지 짠 값으로 착취당하는 청년들의 이야기가 언론을 통해 고발되면서 청년 노동 문제가 공론화되었다. 이후 현재까지도 청년 일자리 정책, 청년 세대에 대한 담론이 지속적으로 이야기되고 있다. 정부는 청년 실업에 대한 우려를 내세워 아버지 세대가 아들 세대에게 자리를 내어주어야 한다며 청년 일자리를 불모로 내세워 일반하고, 임금피크제로 대표되는 노동시장 구조개혁안을 밀어붙이고 있다.²²⁾

청년 노동 문제가 공론화되면서 청년 일자리 정책의 방향, 청년 노동의 현실과 대안에 대해 다양한 논의가 이루어지고 있다. 하지만 현재 20~30대의 나이로 대학생, 취업준비생, 알바, 인턴, 신입사원 등의 위치에 있는 청년층의 일반적인 사례를 들여다보는 것만으로는 청년이자 여성으로 일하는 이들의 이야기가 충분히 다루어지기 어렵다. 그간 전반적인 노동의 질 하락과 더불어 비정규직의 여성화, 저임금, 유리천장, 직장 내 성희롱 등이 여성 노동의 사안으로 제시된 바 있다. 이러한 문제들이 20~30대의 청년 여성들에게는 어떻게 드러나는지 파악하기 위해서는 우선 현재 청년 여성들이 어떻게 일하고 있는지 구체적인 사례를 모²³⁾으는 것이 시작점이 될 수 있을 것이다.

17) “영세한 국내 패션디자인업계…열정페이 해법은?”, 머니투데이, 2015/4/23.

18) [한수진의 SBS 전망대] 미용계 열정페이 "월급 70만 원에 지각벌금 분당 1만 원?", SBS 뉴스 2015/3/18.

19) 위메프, 수습사원 2주 부러먹고 하고...일당 5만원 지급 '열정페이'인가?, 세계일보, 2015/1/8.

20) 대기업 “청년 10만명 고용한다”더니…9만명이 ‘인턴’, 한겨레, 2015/8/19.

21) [단독]공공기관 64% 청년인턴 정규직화 '0명', 경향 비즈@라이프 & 경향닷컴, 2015/9/14.

22) 임금피크제가 청년고용의 해법?...기업 신규채용 오히려 줄어, 메디컬투데이, 2015/10/17.

2014년 한국여성민우회는 연구사업 〈여성노동, 지속의 조건을 찾아서〉를 통해서 일과 육아를 병행하면서 10년 이상 일을 지속한 30대 중반~40대 여성들을 만나 인터뷰를 진행했다. 이를 통해 최초의 노동 경험, 노동시장에 진입한 당시 어떤 조건으로 일을 시작했는지가 이후의 노동에 상당한 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 입직 당시부터 여성에게 가해지는 고용 불안정성과 성별임금격차, 저임금 등의 성차별적인 고용구조는 임신, 출산, 육아라는 상황에 당면했을 때 여성들이 노동의욕을 상실하고 일을 그만두게 만드는 근본 원인이 되고 있었다. 여성들은 지속적으로 일을 할 수 없기에 ‘경력’을 쌓을 수 없고, 이로 인해 다시 노동시장에 진입하게 되었을 때 단기적이고 질 낮은 일자리를 전전하게 되는 상황에 놓여있었다.

이에 본 연구에서는 지난 연구에서 확인한 지점에서 한발 더 나아가 20대~30대 초반의 청년 여성들의 일 경험을 기반으로 더 많은 청년, 그리고 여성들이 노동시장 진입 시점부터 더 나은 노동을 지속할 수 있는 대안을 모색하고자 한다.

2. 연구 방법 및 인터뷰 대상과 특징

개인의 노동 경험의 맥락을 충분히 듣고, 이를 바탕으로 구체적인 사례를 드러내고 대안을 모색하기 위해 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰는 총 20명을 대상으로 6월부터 8월 까지 진행하였고, 최소 1시간에서 최장 3시간 20분이 소요되었다.

인터뷰 대상은 온라인 홍보를 통해 공개 모집하는 동시에 한국여성민우회 회원이나 지인에게 제안하거나 추천받는 방식으로 선정하였다. 인터뷰 대상은 인턴, 수습 경험이 있고, 대학에 진학한 경험이 있으며, 1년 이상 일한 경험이 있는 20대~30대 초반 여성 노동자로 선정하였다. 조직 내에서 취약한 위치에 있는 여성들의 사례를 듣기 위하여 신입사원, 인턴, 수습 등의 위치에 있는 여성을 대상으로 하였다. 직종을 제한한 것은 여러 직종의 노동 경험이 모인 사례를 분석할 때, 노동 경향을 파악하기 어려울 거라 판단했기 때문이다. 그래서 대학 진학률이 높고, 대학을 졸업한 후 일을 시작하는 것이 일반적인 과정이라 여겨지는 한국 사회에서 대학에 진학하고, 이후에 사무직으로 일하는 것이 많은 여성들이 선택하게 되는 길이기 때문에 대학 진학 경험이 있는 사무직 여성노동자로 대상을 정하였다. 나이는 20대~30대 초반으로 한정하였다. 30대 중반부터는 임신, 출산, 육아로 인해 노동의 지속에 어려움을 겪는 여성들의 경험이 드러날 확률이 높고, 노동시장 진입의 초기 과정부터 아직 자신이 일하는 분야에서 완전히 자리 잡지 못한 현재적 상황까지의 흐름이 어느 정도 지나간 시기일 거라 판단했기 때문이다. 하지만 인터뷰 대상을 선정하는 과정에서 20대부터 30대 초반까지의 여성들로만

선정한다면 임금노동 기간이 짧아 여성들이 어떤 식으로 이직을 경험하는지 파악하기 어려울 수 있기 때문에 대상을 30대 중반까지로 변경하였고, 30대 중반인 인터뷰 참여자의 비중이 크지 않도록 선정 과정에서 조정하였다.

인터뷰 대상 20명의 특징은 아래 표에 나열하였다. 사례번호는 나이를 기준으로 정렬하였다.

번호	나이	이력	생활 조건
1	23세	전문대 졸업 복지관 계약직 7개월 월8~90만원 → 계약직 5개월 월160만원(세전) → (현재) 무기계약직 1년차 월180만원(세전)	부모 소유 집에서 동생과 동거
2	25세	영국 교환학생 1년, 대학 졸업 NGO 인턴 4개월 월100만원 공기업 인턴 2개월 월100만원 (현재) 대기업 정규직 1년차 월280만원	부모 집 거주 (부모님께 월세 20만원 지급)
3	26세	대학 졸업 (현재) 연구소 인턴 10개월차 월150만원(세전)	1인 가구주
4	27세	대학 졸업 IT 회사 인턴 3개월 (현재) IT회사 개발직 정규직 2년차 연봉3,000만원	엄마, 언니와 동거 생계부양자
5	28세	일본 어학연수, 디자인 공부 중도 포기 콜센터 알바 4개월 대학 중퇴 콜센터 4개월 월127만원 IT 회사 수습 3개월 월130만원(세전) IT 회사 정규직 6개월 연봉2200만원 콜센터 3개월 대기업 IT 회사 인턴 3개월 월120만원 (현재) 대학 컴퓨터공학과 재학 중	부모 집 거주
6	28세	대학 졸업	동생과 동거

		홍보대행회사 인턴 3개월 월100~150만원 → 정규직 9개월 월200만원(세전) (현재) 전시관 정규직 1년4개월 월200만원(세전)	
7	28세	대학 졸업 대기업 인턴 2개월 월120만원 (현재) 공기업 정규직 4년차 월240만원 (연봉 4000만원)	부모 집 거주
8	29세	미국 어학연수 8개월, 대학 졸업 (해외인턴십) 방송국 리포터 1년 월1400~1600 달러 인력양성과정 이수 스타트업 잡지회사 6개월(3개월 수습) 월100만원 (현재) 온라인 홍보대행사 인턴(3개월) → 계약직 월180만원(세후)	부모 집 거주
9	29세	미국 인턴십 9개월, 대학 졸업 대기업 인턴 7개월 월110만원 → (현재) 정규직 4년차 초봉3500만원→연봉4600만원	엄마와 동거 생계부양자 (생활비, 동생 월세 부담)
10	30세	대학 졸업 대학원 중퇴 IT 회사 기획직 1년10개월 초봉2400만원 IT 회사 기획직 2개월 연봉2600만원 (현재) IT 회사 기획직 4개월 연봉2800만원	세대주 주 소득원 (매달 30만원 생활비 부담)
11	30세	미국 대학 졸업 소규모회사 1개월 퇴사 후 40만원 수령 중소기업 계약직 6개월 연봉2500만원 대기업 계약직 1년 월120만원(세후) (현재) 구직 중	부모 집 거주
12	30세	대학 졸업	부모 집 거주

		대기업 알바 파견직 2개월 월150만원 → 계약 파견직 3개월 연봉3000만원 → 계약직 4개월 연봉3000만원 → 계약직 3개월 연봉3000만원 → 비서 계약직 연봉4200만원 (현재) 스타트업 광고회사 1개월 연봉2800만원	
13	31세	대학 졸업 (현재) 공공기관 계약직 7년차 월150만원(세후)	부모 집 거주
14	31세	대학 중퇴 영화컨텐츠 관련 알바 6개월 월80~100만원 대기업 파견직, 계약직 2년 월120만원 카페운영 3개월 사회적기업 카페 대기업 계약직 3개월 월120만원 (현재) IT회사 수습 1개월 월150만원	지인 2명과 동거
15	31세	미국 대학 졸업 방송사 작가 프리랜서 계약직 10개월 월100만원 스타트업 영문잡지 8개월 무급 외신 기자 1년7개월 월250만원→270만원 방송사 프리랜서 계약직 1년 월280만원 외신 프리랜서 8개월 월280~300만원 대기업 파견직 10개월 월280만원 (현재) 창업 준비 중	1인 가구주
16	32세	대학 졸업, 공무원 시험 준비 중견기업 정규직 3년6개월 월250만원(세후) 소규모회사 정규직 3개월 월250만원(세후) (현재) 구직 중	1인 가구주 (어머니께 용돈 매 달 20만원 송금)
17	33세	패스트푸드점 알바 6개월 종합병원 데스크 용역직 1년 월80만원 한의원 데스크 3년 월85→145만원 전문대 졸업 IT업체 계약직 6개월 월140만원(세전)	동생과 동거 월세 분담

		<p>신용관련회사 CS계약직 1년 5개월 월140만원(세전)</p> <p>대학교 행정직 알바 2개월 → 계약직 2년 월 140만원(세전)</p> <p>(현재) 광고회사 PD 정규직 1개월 연봉2000만원</p>	
18	33세	<p>대학 졸업</p> <p>스포츠센터 인포메이션 1년3개월 연봉1440만원</p> <p>교육마케팅회사 1년9개월 연봉1800만원</p> <p>광고마케팅 계약직 1년8개월 연봉2400만원 → (현재) 정규직 5개월 연봉2800만원</p>	부모집 거주
19	35세	<p>대학 졸업</p> <p>영화사 정규직 1년8개월 월160만원→180만원</p> <p>광고제작사 10개월 월160만원</p> <p>중소기업 정규직 1년10개월(수습3개월) 월200만원→월250만원</p> <p>(현재) 구직 중</p>	엄마와 동거 생계부양자
20	36세	<p>예술대학 졸업</p> <p>사진 스튜디오 인턴 2번 경험</p> <p>미술관 인턴 2개월 임금10만원 미만</p> <p>미술관 정규직 2년 월120만원(세전)</p> <p>예술단체 프로듀서 3개월 무급</p> <p>초등학교 인턴교사 6개월 월110만원(세전)</p> <p>예비사회적기업 활동가 11개월 월80만원</p> <p>NGO 행사 스태프 3개월 월70만원</p> <p>공기업 계약직 1년 월194만원(세전)</p> <p>(현재) 구직 계획 중</p>	지인 1명과 동거

II. 청년 여성들이 겪은 노동의 현주소

1. 노동시장 진입 과정

(1) 자원에 따라 달라지는 출발선

부모의 계층과 학력, 학벌에 따라 인터뷰 참여자들의 노동시장 진입 과정은 다른 양상을 보였다. 20명의 인터뷰 참여자 중에서 안정적인 정규직으로 취직했거나, 상대적으로 고임금을 받을 수 있었던 여성들은 부모의 경제적 지원이 가능한 계층이거나, ‘스펙’으로 활용할 수 있는 학벌을 가지고 있었다.

대기업 정규직으로 취직한 사례2와 사례9, 공기업 정규직으로 취직한 사례7, 나이를 고려하여 학벌에 비해 눈을 조금 낮춰 중소기업에 취직했지만 월 250만원(세후)이라는 상대적으로 고임금을 받을 수 있었던 사례16은 소위 ‘스카이 학벌’에 속하는 대학을 졸업하였다.

어린 시절 일본에 거주한 경험이 있고, 외국인 학교에 재학했기 때문에 영어, 일본어 능력이 탁월한 사례12와 미국에서 대학을 졸업한 사례15는 노동시장에서 지속적으로 유효하게 활용할 수 있는 외국어 능력을 획득할 수 있었는데, 이는 부모의 경제적 지원을 통해 가능한 일이었다. 사례12는 파견직, 계약직이라는 불안정한 고용형태로 정규직 전환을 위해 최대치의 시간과 노력을 들이며 일하긴 했지만, 다른 인터뷰 참여자들에 비해 상대적으로 높은 수준인 연봉 4200만원까지 받을 수 있었다. 사례15는 파견직, 계약직, 프리랜서 등 불안정한 고용형태로 일했지만 미국 대학 졸업, 영어 능력이라는 자원이 있었기에 임금 수준은 월 280만원 정도를 유지할 수 있었다.

사실은 고학력이고, (...) 불편한 점들은 분명히 있는데 사실 전 대안이 없는 건 아니거든요. (...) 제가 만약에 진짜 이런 회사 싫다고 하고 그냥 돈을 적게 받더라도 솔직히 돈을 적게 받더라도 저는 3천(연봉)인 거예요. 그게 가능한 사실은 학력이고. 예전에 이제 외국에서 살다 오면서 갖고 있는 언어 능력들이 있고 그러니까 뭐 팔아치울 수 있는 리소스가 좀 많은 편이에요 저는. 근데 이건 사실 여성과는 전혀 상관없는 얘긴 거 같아요. (...) 먹고 사는 문제는 저한테 있어서는 계급의 문제가 더 큰 거예요. 왜냐하면 저는 사실 부르조아로 태어났거든요. (...) 영어랑 일본어는 되거든요. 그거 가지고 다 먹고 사는 거예요. 그냥. 이 회사도 그래서 된 거고 전의 회사도 그래서 된 거예요. (...) 요 능력은 사실 한국에서 벌어먹고 살기에는 되게 결정적인 factor(사실)를 제공을 하죠. 그것도 집에 돈이 있으니까 가능한 얘기지 라고 저는 생각을 해요.

(사례12, 30세, 대기업 파견직/계약직)

전 만 열여섯 이전에 미국으로 유학을 갔어요. 고2때, 그래서 고2 고3 다니고, 대학을 다니는데 부모님이 빚을 내서 학비를 대주셨어요. (...) 저는 사실 **혜택 받은 인생**이라고 생각하거든요. **미국에 유학을 갈 기회가 있었다는 거**. 물론 아직도 돈을 갚고 있긴 하지만 그냥 부모님이 그 정도는 뭔가 그래 그렇게 보내줄게 라고 용기를 내주실 수 있는 그런 환경에 있었기 때문에 저는 그런 **영어나 이런 거에서는 사실 부담이 없고 사실 뭐...시험 요구를 하면 좀 그렇지만 항상 만점이 거든요**. 그런 거에 대해서는 전혀 준비를 하지 않아서. (...) 사실은 좀 뭐랄까 **철부지, 혜택 받은 인생을 산 사람의 그 포트폴리오가 될 수도 있는데**. 저는 아 영어를 할 수 있으니까 **끓어죽진 않겠지, 뭔가 일은 할 수 있겠지, 약간 그 자만심이 있어서 남들보다 이렇게, 굉장히 긴장, 항상 그러진 않았던 거 같아요**.

(사례15, 31세, 프리랜서 통번역직)

반면에 부모에게 경제적 지원을 기대하기 어려웠던 여성들은 저임금 일자리에 취직하면서 노동시장에 진입하였고, 이후에도 선택할 수 있는 일자리의 수준은 크게 달라지지 않았다. 사례14와 사례17은 고졸의 학력으로 일을 시작했다. 사례14는 부모님의 경제적 부담을 덜어주기 위해 스스로 대학을 중퇴한 후 알바를 시작했고, 사례17은 부모님으로부터 대학 진학을 위한 경제적 지원을 더 이상 받을 수 없어 바로 일을 시작해야 했다.

컴퓨터 쪽이었는데 디자인 전공이었는데 컴퓨터를 좋아해서 갔는데 막 통학도 그렇게 돈이 너무 많이 깨져서 그냥 일을 해야겠다는 생각을 해서 그만뒀어요. 근데 마땅히 바로 일할 수 있는 게 많지 않더라고요. 그래서 자격증 같은 걸 따면서 아르바이트를 해야겠다 해서 시작했고. (...) (면접자 : 대학은 어느 정도 다니다가 그만뒀나?) 한 학기요. 한 학기. 거의 다닌 걸로 안 쳐서 그냥 고졸로. (...) (면접자 : 부모님이 경제적 지원을 해주시기 어려웠나?) 네. 무리해서 하는 느낌이여가지고.

(사례14, 31세, 대기업 파견직, 계약직)

제가 원래는 회화과를 가고 싶었어요. 회화과. 그래서 입시 미술을 1년 정도 했었는데, 그 때 이제는.. 저희 집이 형편이.. 미술.. 미술은 일단 기본적으로 돈이. 자꾸 뭔가 물질이 소비되는 그런 거잖아요. 그걸 뒷받침해줄 수 있는 여건이

전혀 안 되는 상태였는데, 1년 정도 지원을 받으면서 했는데, 결과가 안 좋았어요. 그래가지고, 못가고, 이제는.. 그 때 못가고, 그래서 한의원 들어가서 일을 하다가...

(사례17, 33세, 광고회사 정규직)

사례14, 사례17 모두 비정규직으로 10년 넘게 일을 해왔고, 올해에 들어서야 정규직으로 취직을 했다. 그간 받았던 월급은 두 사람 모두 월 150만원(세후) 미만이었다. 사례14와 사례17 모두 적은 임금으로 월세까지 부담했다. 사례17은 생계유지를 하기도 빠듯한 월급을 받으면서 집안의 빚까지 갚아야했다. 일을 하지 않는 기간이 길어지면 생계유지가 어려운 상황이었기 때문에 더 나은 삶을 위한 조건을 마련하기 위한 시간도, 돈도 부족했다. 두 사람 모두 20대 초반부터 10년이 넘는 기간 동안 줄곧 일했고 지금은 30대에 접어들었지만, 아직 경제적 상황은 발목을 잡는다.

일단 빚도 좀 갚고 현실적으로는 지금은 친구들이랑 살지만 일단 혼자 집 구해서 살고 싶기도 하고 저 되게 별 거 없고 그냥 친구들이랑 밥 한 끼 먹는 게 부담 안 느꼈으면 좋겠고 그런 소박한 생각이거든요. 진짜 친구들이랑 만날 때 돈 생각하면서 아 애는 만날 수 있겠다 애는 못 만나겠다 이런 거 너무 부담... 근데 그런 걸 얘기 못하는 친구들은 아니에요 분명히. 근데 할 수 있는데 한다고 뭐. 그냥 그런 게 있잖아요. 돈이 앞서고.

(사례14, 31세, 대기업 파견직, 계약직)

제가 20대 초반에 처음에 계약직으로 일을 하면서 무언가를 좀 배우고 싶다는 생각을 했었는데, 배우려면 돈이 있어야 하잖아요. 근데 그 돈을 모으려면 시간이 들잖아요. 그리고 그 돈을 모으는 시간에 돈만 모을 수 있느냐? 그것도 아니에요. 돈은 또 월세, 생활비 같은 게 나가요. 빚이 있는 사람들은 더하죠. 그러니까, 근데, 돈을 모으고 자기가 자신에게 투자를 해야 하는데, 또 계약직이기 때문에 또 돈을 많이 벌수가 없어요. 그러니까 만약에 그래도 막 부득부득 노력해가지고 나갈 수는 있는데, 그래봤자 인제 보폭의 크기가... 정규직으로 같이 시작한, 같은 선에서, 정규직으로 시작한 친구들보다 보폭이 당연히... 작을 수밖에 없죠. (...) 나는... 월세도 내야 되지~ 뭐 그 때는 빚도 있었으니까 집에 빚도 갚아줘야 되지, 그러면서 뭔가를 배우려고 하기에는 돈이 없는 거예요. 그런 일

하면서, 그니까 그렇게 한 몇 년이 지나갔어요. 그러다보니까 나이가 먹고, 나는 경력이 없는 사람이 된 거예요. (...) 빛은... 두 가지로 나뉘어요. 학자금 대출이냐, 아니면 집에서 물려받은 빛이냐. 이렇게 고리를 고리를 찾아가 보면은, 결론적으로는 그냥, 되게 추상적으로 들릴 수도 있겠지만은 아 이게 자본주의의 구조 때문에 그런 게 아닌가... 그런 생각이 들어요. 왜냐면 우리가 지금 눈에 드러나진 않지만 사실상 우리 사회에 계급이 다 존재하잖아요. 그로 인해서 생기는 악순환이 아닌가. 물론 그림에도 불구하고, 자기가 가진 자원을 잘 해서 성장해가는 친구들도 있죠. 그런 친구들 보면 부럽기도 하고, 대견하다는 생각이 들어요. 저는 그러지 못했으니까.

(사례17, 33세, 광고회사 정규직)

(2) 양질의 저임금 인력 공급 시스템 : 인력양성과정과 인턴

청년도동정책으로 항상 빠지지 않고 나오는 정책이 바로 인력양성훈련과정이다. 대학과 기업이 연계한 형태로 교육과정을 개설하거나, 한국폴리텍대학을 통한 인력교육 훈련 및 대한상공회의소 인력개발을 통한 인력양성훈련 등 다양한 형태의 인력양성 훈련 과정이 있다. 인터뷰 사례를 통해서 눈여겨볼 만한 인력양성과정은 각종 협회에서 각 영역의 특성에 맞게 진행하는 ‘인력양성과정’ 이었다. 사례3과 사례9의 경우, 현재 직장에 입사하기 전에 각각의 협회에서 운영하고 있는 인력양성과정을 이수하였다. 각각의 협회에서는 대학 졸업예정자나 대학 졸업자를 대상으로 교육 수강생을 모집하여 해당 분야의 실무를 가르쳐주는 과정을 운영하고 있었다. 취업을 위해 ‘무언가가’가 필요한 청년들은 이러한 사설교육과정을 등록하기 위해서도 경쟁과정을 겪고 교육과정 수강에서도 ‘좌절’을 맛보고 있었다.

한국잡지협회라는 곳이 있어요. 거기가 잡지 관련 한 교육 과정을 운영하는데 300시간? 꽤 길어요. 300시간을 이수 한 다음에 잡지협회에 속해있는 잡지사나 언론사에 면접을 보고 그래요. 그렇게 사람을 뽑아요. (...) 취업, 이게 아마 국가에서 지원하는 사업이었던 걸로 제가 알고 있거든요. 그래서 되게 뭐, 어... 장비도 되게 좋고 하여튼 다 뭐 지원을 받았던 거 같아요. (...) 세 반이 있었어요. 디자인, 잡지니까 디자인 중요하잖아요. 디자인 있고 그다음에 기자반 있고 그다음에 마케팅반 있었는데 제가 기자반 지원을 했거든요? 떨어졌어요. 왜 떨어

졌는지 모르겠는데. 근데 떨어졌는데 이거 진짜 어떡하지, 이것도 안됐네 하고 있는데 전화가 와서, 마케팅반이 인원이 부족했나봐요. 마케팅반 들고 싶으면 들어도 된다고 해서 그때 취업도 안 되고 그러니까 당연히 갔죠.

(사례8, 29세, 홍보대행사 인턴/계약직)

대학에서도, 대다수 회사에서도 실질적인 업무 수행을 위한 교육을 제대로 지원하지 않는 상황에서 청년들은 개인의 시간과 노력을 들여 취업을 위해 전문 분야에 관한 교육과정을 이수하고 있었다. 각 기업에서는 교육과정을 이수하고 있는 사람에게 입사 지원을 제안하고 면접 등의 채용과정을 거쳐 인력을 충당하고 있었다.

사례3은 교육과정에 강사로 온 사람에게 입사 제안을 받았다. 정규직 사원으로 입사제안을 받았지만 사례3은 저임금의 인턴으로 계약하여 일을 시작하였고, 그 이후에도 3개월씩 계약을 이어가고 있다. 사례3은 함께 교육과정을 이수했던 사람 중 채용되어 정규직으로 일하고 있는 사람은 거의 없다고 말하였다. 각종 협회의 인력양성과정은 수강생의 사비 또는 고용노동부의 지원금으로 운영하면서 각 분야의 사업장에서 인력을 양성하는데 필요한 비용을 최대한 줄일 수 있도록 하면서, 사업장의 입맛에 맞는 업무 수행 능력을 갖춘 노동자를 최저비용으로 고용할 수 있는 시스템으로 작동하고 있었다. 이러한 시스템은 고용노동부가 연계하여 지원하고 있기도 하였다. 이러한 인력양성과정은 안정적인 일자리로 연결되기는 어렵다는 점에서 제대로 된 취업연계과정이라기보다는 단기적인 고용률 올리기에 급급한 정부의 정책 방향을 그대로 보여주는 한 단면이다.

5학년 1학기를 다닐 때 ○○분야를 다니고 싶다는 생각을 했고, 그 때 하필 ○○협회에서 ○○아카데미 같은 걸... 청년 고용 증진을 위한, 고용노동부에서 펀딩을 받아서 ○○회사로 학생들을 들이기 위한 교육과정을 개설했고 제가 어떻게 운이 좋게도 수강을 하게 됐어요. 지원을 해서. 근데 지금 생각해보면 **그게 정말 양질의 비정규직 노동을 공급해주기 위한 어떤 지원책이 아니었다.** 지금 생각하면... 그 생각이 드는 게 왜냐하면 이 양성과정을 수료한 학생들 중에 **지금 정규직으로 일하는 학생이 진짜 손에 꼽거든요. 다 지금 계약직으로 있어요.** 대부분의 회사에서 사람을 무기계약직으로 써요. 저처럼 인턴 상태인 친구들도 있고, 한둘 빼고는 다 계약직 상태예요. 그게 작년에 수료한 건데도, 지금 한지 한 6개월. 그리고 제가 ‘○기’ 였는데 ‘○기’ 에서도 정규직으로 다니는 사람이 아마 별로 없을 거예요.

(사례3, 26세, 연구소 인턴)

업무 경험을 중요시 하는 채용 풍토가 확산되면서 실무 경험을 쌓을 수 있는 인턴에 대한 관심은 그 어느 때보다 높다. 하지만 인턴이라는 이름으로 일을 하고 있거나 인턴을 경험하였던 참여자들은 인턴의 시간을 통해 교육이나 경험을 축적하기보다는 저임금과 열악한 근로조건 속에서 ‘저질’ 일자리를 경험하고 있었다. 사례3은 채용된 후 정규직 자리가 없다는 이유로 인턴 계약을 3개월 단위로 계속 연장하면서 150만원 이하의 낮은 월급을 받고, 명함까지 제공받으면서 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있었다. 한편 사례2는 두 번의 인턴 경험에서 모두 월급 100만원을 받으며 보조적인 업무를 담당하였다. 그 중 한 곳은 공기업이었는데, 인턴을 대거 고용하여 저임금을 주며 보조 업무를 담당하는 노동자로 적극적으로 활용하고 있었다. 또한 각각의 공공기관에서 정부정책에 따라 행정인턴제를 운영하고 있지만 기관의 예산에 따라 기관별로 급여가 차등적으로 지급되는 사례도 있었다.²⁴⁾ ‘괜찮은 일자리’를 제공하기 위해 모범을 보여야할 공공기관에서까지 인턴 제도를 악용하고 있다는 것을 파악할 수 있었다.

저 명함 하나 드릴게요. 무려 저 같은 계약직을 많이 써 먹기 위해 명함을 파줬거든요. 회사에서. 명함만 보면 이게 계약직인지 정규직인지 알지도 못하죠. (...) 원래 인턴은 명함을 안 주는데 저희 본부가 저를 많이 착취하기 위해서 허허... 명함을 주더라고요. 아이, 감사해요.

(사례3, 26세, 인턴 연구원)

그냥, ○○에서 인턴 뽑는 공고 보고, 이력서랑 이런 것 넣어가지고, 면접 봐서, 운이 좋게, (...) 어차피 여기도 잡일을 했기 때문에 딱히 배울 수 있던 건 없던 것 같아요. (...) 여기도 똑같아요. 행사 지원. 여기는 IT 관련된 사업을 하는 텐데, 동네 IT 기업들 모아서 연설하고 토론하는 그런 행사에. 뭐, 똑같아요. 장소 섭외하고, 음식물이라 선물 같은 것 사고. 당일에는 행사진행하고. 그냥 그런 거였어요. 저기도 100만원. (...) 여기는 밥값도 안 줬어요. 밥값 빼면 남는 게 없어요. (...) IT 사업장이었는데 한 20명되고, 한 10명이 인턴이었어요. 그러니까 인턴한테 명함을, 사원이라는 명함을 줬어요. 책임도 줬어요. 공기업이 돈 아

24) 행정인턴 ‘고무줄 급여’ ... 기관별 ‘차등지급’ 논란 지난 여름방학 채용 ‘위화감’ 조성 소속기관 따라 10여만원 차이16개 산하 공공기관 중 6개기관 하루 5천원 보조수당 지급안해, 경기일보, 2015/10/20.

끼려고 인력을, 청년 인턴을 써가지고, 100만원 주면서 일 다 시키는 거예요. 실제 일은 다 인턴이 했죠 뭐. 책임도 있고. (...) 정직원이 얼마 없고, 인턴이 진짜 많은 거예요. (...) 돈 아끼려고, 공기업부터 아주 그냥.

(사례2, 25세, 대기업 정규직)

2. 노동시장에서 여성은 어떻게 '배열' 되고 있는가?

(1) 직장에서 '성별' 경험은 어떻게 형성되는가?

① '제외' 의 경험

여성들은 직장 생활을 하면서 다양한 형태로 '성별' 경험을 하고 있었다. 취업 과정을 겪으면서 '남성이라는 것 자체가 하나의 스펙' 이 될 수 있다는 것을 느끼고, 취업 이후에도 '여성이기 때문에' 채용에서, 승진에서, 정규직 전환 등에서 '제외' 될 것이라는 것을 자연스럽게 '예상' 하기도 하였다. 사례7은 대기업에서 인턴 경험을 하였다. 인턴사원 중 50%가 정규직으로 전환될 수 있었지만 사례7은 여성의 정규직 전환 비율은 낮을 것이라고 예상하면서 불확실한 경쟁에 뛰어 들었다.

○○에서 했는데 거기는 빠센 곳이었죠. 일단 경쟁이 치열하고 50% 전환이었지만 사실 여자에게는 25%로 생각해야하는. 그래서 저희 부문에 (인턴이) 10명 있었는데 남자 6명에 여자 4명 있었어요. 50%가 (정규직으로 전환되면) 5명이잖아요? 그럼 사실 남자 3명에 여자 2명이 (정규직이) 될 것이라고 기대하게 되는데 사실상은 남자가 4명이고 여자가 1명 뽑히는 이런 구조였어요. (...) 남성은 남성인 게 스펙이죠. 그거는 만고불변의 진리인 듯. 진짜 면접 다른 데를 가도 뭔가 여자는 생색 구색 맞추기용으로. 만약에 백 명을 면접 보면 남자는 구십에, 여자는 열 명밖에 안되고 사실 여자는 거의 뽑지 않는 그런 데가 많았고. (...) 대기업은 덜한데 그렇지 않을수록 더 심한 거 같아요. 남자인 게 스펙인 거 확실히. 그래서 여자는 자동적으로 여자끼리 그 좁은 문을 통과하기 위해서 점점 더 스펙이 높아지고 경쟁이 심해지고 그런 거 같아요.

(사례7, 28세, 공기업 정규직)

사례7은 현재 직장에서 고용 과정 중에 여성이 일부러 '제외' 되는 것을 직접 목격하기도 하였다. 사례7이 일하고 있는 공공기관에서 성별과 상관없이 응시자의 면접 점수만을 보고 신입 사원을 채용하자, 여성 합격자의 비율이 남성 합격자의 비율이 높았다

고 한다. 사례7의 신입 사원 기수에 대해 사내에서는 ‘여학생들 같다’ 는 소문이 돌았고 이후 해당 기관에서는 이전처럼 남성을 더 많이 뽑을 수 있는 구조로 채용과정을 변경하기도 하였다.

정말 점수만 보고 뽑았어요. 그래서 자연스럽게 여자가 많이 뽑힌 거죠. 그때 회사가 발각 뒤집어졌어요. 이렇게 여자가 많아서 어떻게 하나. 나중에 애네 결혼하고 애 낳으면 한 번에 없어지잖아 어떡해. 그래서 들어오자마자 너무 기분이 나빴어요. 근데 취업 되게 힘들게 했으니까 그래도 욕하면서 다니죠. 어쨌든 남자가 많았으면 이런 말 절대 안 나왔을 거잖아요. 반대상황이 되니까 욕먹는 게 너무 화가 났고. 회사에서는 “애네 사회인이 아니다. 애네 아직도 여학생들 같다.” 이런 식으로 인신공격하는 뒷소문이 도는 거예요. (...) 면접을 두 번 봤는데 이렇게 하니까 여자들이 말을 잘 하니까 여자들만 붙으니까 이 이후로는 필기시험 성적을 높이고 면접은 딱 한번만 임원 면접만 이런 식으로 줄인 다음에 면접점수는 사실 조작하기가 쉽잖아요. 남자들에게 많이 주고 그래서 저희 이후로는 계속 남자가 80퍼센트고 저희만 이례적으로 여자가 많은 기수가 되었어요.

(사례7, 28세, 공기업 정규직)

여성이 ‘제외’ 되는 성별 경험은 일상의 생활에서도 반복되었다. 사례2는 신입사원 연수를 마치고 부서에 배치된 첫날부터 “여자는 승진이 안 된다. 알고 시작해라” 라는 말을 들었다. 이후에도 여러 번에 걸쳐 여자가 일하는 것에 대해 부정적인 인식을 드러내는 상사들의 말을 들어야했다. 사례2는 여성의 수가 적기 때문에 힘이 나지 않는다고 느끼며, 그래서 괜찮은 일자리의 조건에 대해 물었을 때, “여성 고위직 비율과, 평범한 여성 직원들의 비율이 얼마인가가 중요한 것 같다.” 고 말하였다.

제가 입사를 딱 하고 연수 끝내고 이 부서에 처음 들어왔는데 차장이, 우리 차장은 아니고 옆 팀 차장인데 하는 말이 “우리 회사는 여자가 승진이 안 된다. 알고 시작해라. 모르는 것보다 아는 게 낫지 않겠느냐.” 이런 말부터 했어요. 그거부터 저는 좀 충격이었죠. 그리고 그 다음 회식을 갔는데 하는 말이, “원래 내가 널 안 받으려고 했는데 어쩔 수 없어서 네가 왔다. 원래 남직원을 원했는데 네가 어쩔 수 없이 왔다.” 그 얘기를 부장이 하더라고요. (...) 자기는 왜 굳이

우리 회사에 여자가 들어오려고 하는지 모르겠다, 여자가 들어오는 것 자체를 부정적으로 본다고 대놓고 말을 했어요.

(사례2, 25세, 대기업 정규직)

② ‘보조’ 의 경험

인터뷰 참여자들은 타 기업이 ‘갑’의 입장에서 의뢰하는 일을 수행하는 ‘대행’ 회사에서 일을 하거나, 조직의 구성 안에서도 ‘여성들이 주로 종사하는’ ‘운영지원과’ 등에 배치되거나, 원활한 업무 진행을 위한 ‘행정 보조’ 역할을 하고 있는 경우가 많았다. 말 그대로 ‘보조자’로 직장 생활을 하고 있었다.

사례13은 1년 미만 단위의 근로계약을 하면서 입사와 퇴직을 반복하며 공공기관에서 7년째 일을 하고 있다. 사례13에게 어떤 일을 하고 있는지 질문을 하자, 사례13은 본인은 ‘철저하게 보조’라고 몇 번을 반복하며 말하였다. 그리고 스스로는 ‘보조적인’ 일을 하는 사람이기 때문에 일하면서 보람을 느끼는 것은 드문 일이라고 답하였다.

만족이라기보다 저는 예를 들어 관련된 제품이 어디에 팔리고 있는 것을 보면 재미있었지, 만족스럽지는 않았어요. 왜냐하면 내가 그 담당자는 아니니까. 나는 그냥 보조인데 내가 그것을 검사한 것도 아닌데 뭐, 난 그래서 만족스러운 것은 없는 것 같아요. 그냥 신기하다 재미있다 정도이지 내가 뭐 무슨 보람 있는 일을 하고 있는 것 같지는 않아요. 내가 책임자가 아니기 때문에...

(사례13, 31세, 공공기관 계약직)

사례9 또한 하달되는 일만 보조적으로 담당하기 때문에 일에 재미가 없고, 이직을 생각하고 있었다. 사례9은 동등하게 책임도 부여하고 함께 일하는 관계를 원하고 있었다.

진짜 짜증나, 이럴 때가 있는데, 약간 판에 박힌 시각 있잖아? 그런 거에서 좀 나와서 수평적으로. 그냥 동료라고 인식했으면 좋겠어. 밑에 있는 애, 이런 거 말고. 그러다보면 자연스럽게 좀 동등하게 책임도 부여하고 진짜 1:1로 일하는 관계가 될 것 같은데. 지금은 그냥 하달되는 일을 하는 거잖아.

(사례9, 29세, 대기업 정규직)

(2) 저임금에 노동시간이 긴 분야는 여성 비율이 높다.

인터뷰 참여자들이 일하고 있는 직종을 살펴보면 홍보 관련 직종과 시대적 흐름에 따른 일자리인 게임 개발업 등 IT와 관련된 직종에서 일을 하는 경우가 있었다. 전자의 경우에는 소위 여성들이 많이 일하고 있는 ‘여초 직종’으로 과도한 노동에 비해 낮은 임금을 받고 있었고, 후자의 경우에는 여성의 비율이 낮은 직장으로 ‘살아남는’ 것 자체가 불투명한 상황에 직면해있었다.

사례3은 자신이 일하는 분야에서는 주로 외부 기관의 의뢰를 받아 연구를 진행하는 곳으로, ‘을’의 지위에 있기 때문에 남성들은 이 분야를 그다지 선호하지 않는다고 말하였다.

다! 여자예요! 거의 여자가 많아요. 진짜로. 네. 특히 요새 더 그래요. 요새 더 여자가 많이 들어와요. 네... 그리고 **남자들이 이쪽을 그렇게 소름 돋게 선호하진 않는데 왜냐하면은 ‘을’ 입장이거든요. 선호하지 않고, 와도 금방 떠나요. 사실.**

(사례3, 26세, 연구소 인턴)

사례6, 사례8, 사례18은 기업 홍보를 대행해주는 회사에서 일하고 있거나 일한 경험이 있다. 온라인 홍보대행회사의 경우, 여성의 비율이 굉장히 높았다. 세 곳 모두 여성 비율이 90% 이상이였다. 남성들이 다니기에는 월급이 적은 편이라 여성 비율이 높다고 한다.

일단 성비는 저희는 남자가 굉장히 적고요. 전체 10% 정도 밖에 안 된다고 보시면 돼. 왜냐면 이런 업무들이 여성이 조금 더... 하기 쉽고, 일반적으로 남자들이 벌어야 된다고 하는 노동임금과 여자들이 벌어야 하는 노동임금이 약간 사회적 차이가 있잖아요? 남자가 조금 더 벌어야 된다고 생각하는 사람들이 많은데, 대행사는 그런 남자들이 다니기에는 월급이 너무 적으니까, 이쪽으로는 잘 안 들어와요. 그래서 상대적으로 남자들이 적은 편이죠. 유독 그리고 저희 회사가 적은 편이기도 하구요.

(사례18, 33세, 홍보대행사 계약직/정규직)

사례11은 중소기업에서 6개월간 일했다. 중소기업도 대부분 여성 비율이 높다고 한다. 야근이 잦은 데 비해 임금이 많지 않은데, 아이를 키우면서도 계속 일해야 하는 여성들이 많이 일하고 있는 분야라고 한다.

중소기업들은 혼자 일하는 게 아니고, 거래처들이 있어요. 다른 멤버들이 있어서 같이 일하시는 분들이 뭐 외근을 나오기도 하고 우리가 거기 가기도 하고 그러잖아요. 근데 **다 여자였어요. 진짜...레알...임원만 남자고. 레알! 나 그 때 되게 놀랐어요.** 그래서 처음에는 ‘아, 여자들이 결혼하고 나면 일을 그만둔다더니 (여기는) 그렇지 않네.’ 라고 생각을 했거든요. 왜냐면 처녀가 저 포함해서, 사무실에 두 명 밖에 없었어요. 저랑 동갑이 있었는데 그 대리님하고 저하고 딱 둘 밖에 없었고, 다른 분들은 다 뭐... 결혼하신 분들이었어요. 그래서 처음에는 그렇게 생각을 했는데 그게 아니라 아까 얘기했듯이 **3년차가 5년차가 되도 연봉이 박하잖아요.** 그러다보니까 그런 분들도 이제 먹고 살아야 되니까 그냥 계속하시는 거죠. (...) 되게 좀 여자들이 박봉에 야근하고 막 힘들게 일하는 거 그 때 좀 많이 봤죠. 진짜 다 여자였어요. 근데 여자사장이 없더라고요.

(사례11, 30세, 중소기업 계약직)

(3) 롤 모델이 없다!

회사 내에 오래된 연차의 여성 선배나 임원까지 승진한 여성 선배가 없다는 것도 여성들에게는 자신이 회사에 얼마나 오래 남아있을 수 있을지, 어디까지 승진할 수 있을지 긍정적으로 미래를 그려보는 것을 불가능하게 한다. 특히 IT 관련 직종, 개발직 등 남성의 비율이 높은 분야에서 일하는 경우에는 기혼자인 여성 선배를 찾아보기 어렵고, 자신이 그 분야에서 계속 일할 수 있을지조차 확신할 수 없었다.

사례5와 사례10은 IT업계에서 일했는데, 오래 일한 여자 선배를 본 적이 거의 없다. 사례10은 회사 대표가 여자인 경우는 고사하고 롤 모델로 삼을 수 있는 선배가 거의 없기 때문에 자신이 이후에 계속 업계에서 일을 할 수 있을지 불안감을 느끼고 있다.

이게 진짜 슬픈 얘기인 게-이십대 후반이-되면요, 운영 팀장 중에, 여자인 사람을 본 적이 없어요. 정말로, 분명히 여자가 많거든요? 운영은?

(사례5, 28세, IT회사 기획직 인턴/수습/정규직)

1세대 개발자들 중에서 살아남은 사람 다 남자에요. 지금 회사 대표도 다 남자. 여자가 대표인 회사 저, 한 번도 못 봤어요. 3년 동안 제가 최소 100개 정도의 회사를 봤는데, 남편이 대표이고 자기가 부사장, 이사, 이런 사람 봤어요. 근데 이제, 그런 남자랑 결혼하거나 파트너십을 맺지 않으면... 그렇게 못 올라가는 거죠. 이 업계에서 계속 일 해왔고, 롤모델로 삼을 만한 사람이 있었는데, 그분은 골드미스예요. 결혼을 안 하고, 진짜 실력으로 다 밟으면서 올라간? 그것도 아는 사람 다 통틀어서, 기획자는 한명이었어요. (...) 그러니, 제 인생의 롤모델을 업계에서 찾을 수 없다는 거? 그것도 되게 심하게 불안한 일이에요. 사실 (여성) 임원이 있는 게 되게 중요하다는 게. 기업에서, 그런 것 같아요. (여성임원이 있다는 게) 여성사원들이 나도 저렇게 올라 갈 수 있다는 걸 보여주는 거잖아요. 물론 유일천재 이런 거라도, 한명 보여주기 식으로 하는 거라도 어쨌든, '내가 갈 수 있는 게 저기에 있구나!' 와 아무것도 안 보이는 거랑 진짜 너무 달라요. 정말... 결혼해서 사업, 그러니까, 사장 부사장이 되는 거 말고는 방법이 없다니...

(사례10, 30세, IT회사 기획직 정규직)

사례5는 기획자로는 살아남을 수 없기 때문에 개발직이 되기 위해 다시 컴퓨터공학 전공으로 대학에 진학했다. 대학을 졸업할 때면 사례5는 30대가 된다. 한국 회사에서는 30대인데 신입인 개발자를 채용할 거라 기대하긴 어렵기 때문에 사례5는 졸업 후에 캐나다로 갈 생각이다.

한국 계속 있고 싶은데, 일단 제가 꿈꾸는 게 프로그래머잖아요? **프로그래머인데, 여성분을 한 명 봤어요.** 그것도 아는 분이 불러서 오신 분. 한 분 보고, (...) 한국에서 있을 자리도 없지만, 뭐라고 해야 하지, 물론 뽑아준다고는 들었어요. 근데 그 사례 중에서는 여자가 없어요. 남자는 뽑는다고 들었는데, 서른한 살 되도 직장 잡을 수 있다, 애긴 많이 들었는데, 그 사례 중에 여자 분이 그랬다는 얘기는... 너무 없어요. 아예 없어요. 사실 여자가 없는 직업이기도 한데.

(사례5, 28세, IT회사 기획직 인턴/수습/정규직)

공대를 졸업하고 IT회사 개발자로 일하는 사례4도 결혼한 이후에도 일하는 여성개발자를 본 적이 없다. 그래서 사례4는 아이를 낳고 공백이 생긴 후에 재취업하는 게 어려운

직종이기 때문에 지금은 아이를 낳을 생각이 거의 없지만, 나중에 아이를 낳게 되면 자신도 일을 포기하게 될 거라 생각한다.

회사가 두 개밖에 안됐지만, **결혼한 이후에 일하는 여성개발자를 본적이 없어요.** 내가 만약에 (여기에) 있다가, 애기 낳고 뭐하고, 다시 돌아올 수 없다는 걸. (...) 지금도 (결혼한 여성 개발자는) 안 뽑는데 내가 결혼하고, 공백 기간을 거쳐서 다시 입사를 하려고 해도 뽑을까 싶어요. 그래서 그거 때문에 고민을 진짜 많이 했죠. (...) 애기 낳으면, 나 같은 직종에서는, 재취업 거의 힘들지? 그러면 나는 남자가 먹여 살려줘야 되는데, 그러면은... 남자가 잘 벌어야 돼 (...) 애기 낳고 뭐 임신하고 애기 낳고 4년 이내 4년. (일이) 끊기잖아요. 그러면 나는 포기하겠지. 10년, 5년까지는 일을 할 것 같은데, 적어도 (서른) 들셋에 결혼해서, 애기는 거의 안 낳을 생각이 많고, 그런데 결혼을 하면 나 혼자 하는 게 아니니까 지금 남자친구가 원하면 둘이 논의를 해서 애기를 낳을 수 있다고 결정을 할 수도 있는데 그렇게 되면 나는 일을 포기할 것 같아요.

(사례4, 27세, IT회사 개발직 정규직)

(4) ‘어린 여자’ 도 생계책임자다!

한국의 성별임금격차는 OECD가 통계를 집계한 2000년 이후 13년간 1위다.²⁵⁾ 성별임금격차의 구체적인 사례를 인터뷰를 통해 파악할 수 있었다. 사례10의 경우, 남성에 비해 여성의 연봉이 2~300만원 정도 적다는 사실을 알고 있고, 부당하다는 인식을 가지고 있었다.

여자랑 남자랑 왜 연봉차이가 나는지 모르겠지만 **남자들이 여자들보다 같은 회사를 들어가더라도 2백에서 3백정도 더 받잖아요.** 그런 게 좁혀지려나... 아니 요즘에는 맞벌이시대인데 왜 달라? 돈을 다르게 주지? 특히 중소기업 심한 거 같아요. 중소기업은 좀 주먹구구식으로 부르는 게 값이니까 **남자들 같은 경우에 알게 모르게 이삼백 더 주고 여자들은 그만큼 돈을 더 못 받고, 평균이라는 게 없는 거 같아요.** 거긴 진짜.

(사례10, 30세, IT회사 기획직 정규직)

25) “성별 임금격차 40%... 갈 길 먼 양성평등”, 여성신문, 2015/06/26.

사례16의 경우, 인사 담당자였기 때문에 실제로 성별에 따라 연봉 차이가 얼마나 나는지 파악할 수 있는 위치에 있었다. 사례16이 속한 회사에서는 심하면 남성과 여성의 연봉이 4~500만원까지 차이가 났다고 한다. 이 같은 격차를 줄이기 위해 인사 담당인 사례16은 공정한 기준을 세우기 위해 퇴사하기 전에 연봉테이블을 만들려는 노력을 하였다.

여성이 많다고 해서 꼭 평등한 회사냐 하면 그게 아닌 게 여기는 연봉테이블이 없었어요. 그렇다보니까 입사할 때 그냥 자기 재량껏 협상을 하고 들어오게 되는데 왜인지는 모르겠지만... 이것도 여성에 대한 편견일 것 같기도 한데 보통 아무래도 남자보다는 여성들이 좀 더 자기주장을 죽일 것을 어릴 때부터 받아오다 보니까 협상을 할 때도 협상을 그렇게 가격을 싸게 안 불러요. 사람들이. 그런 것도 있고 직무가 남성은 역시 기술직 소프트웨어 쪽은 남성이 대부분, 하지만 여성은 영업 쪽이 많고, 그러다보면 자연스럽게 영업 쪽을 상대적으로 소홀히 하는 회사라면 돈을 적게 책정을 하니까... 연봉이 줄어드는 그런 현상이 조금 있었어요. 그래서 일부러 좀 나름의 재량이기는 했지만 사장이 연봉에 관해서는 제가 이야기를 하는 거에 대해서 어느 정도는 통과를 대부분 시켜주는 편이었기 때문에 일부러 약간 좀 싸게 책정을 한다든가 그런 식으로. 그리고 너무 그러면 사람들 간의 형평성이 어그러지니까 그 나오기 직전에는 제가 회사 내 연봉 테이블표를 만들고 있었어요. 그거를 기준으로 해서, 물론 이게 절대적인 기준으로 만들 수는 없지만 협상을 할 때 어느 정도 기준을 좀 세우려고 그거는 제가 작업을 하고 있다가 나왔죠. (남성과 여성의 임금격차가) 심하면 4백에서 5백까지도 나요. (...) 첫 직장에 있었을 때에는 인사 사수한테 (임금격차가 많이 나는 것에 대해) “법에 저촉되지 않냐?” 고 이야기를 하니까 사수가 하는 말이 “직무가 다르다고 보고해버리면 된다.” 라고 얘기를 했었어요.

(사례16, 32세, 중소기업 정규직)

가족 내 주 생계부양자인 사례10은 여성의 임금이 훨씬 적은 관행에 대해 문제의식을 가지고 있다. 아무도 ‘서른 살 여자애’ 인 자신에게는 가계를 책임지고 있느냐는 질문을 하지 않으며, 비슷한 나이의 남성은 결혼자금을 모아야한다고 당연히 생각해주지만, 여성은 결혼하면 퇴사할 거라고 생각한다는 것도 불만이다. 결혼할 돈이 아니라 자신의 인생을 지키기 위한 돈이 필요하기 때문에 성별임금격차는 부당하다고 생각한다.

첫 직장을 생각해 보면 일단 여자는 임금이 훨씬 낮은 게 느껴졌어요. (...) 남자들은 특정 나이 때가 되면, 다 결혼한 사람. 이제 그분들은 임금이 기본적으로 생활이 보장이 돼야하는 분들이니까. 첫 회사에서는 거의 다 외벌이었거든요. 그 분들 가정 얘기 들어보면 어느 정도 임금이 보장되지, 않으면 일을 못하는 거니까. 그런데 저는 낮은 임금을 부르고 들어오고, 서른의 남자들한테는 100% 다 물어보지는 않더라도 물어 볼 가능성은 있다고 생각해요. “본인이 생계를 책임지는가?” 그런데 저는 한 번도 연봉협상 할 때 그 질문을 들어 본적이 없어요. 아무도 내가 우리집 가계를 책임진다고 생각 안 해요. 서른의 여자애가. (...) 이 나이 때 남자애들은요, 결혼자금 모으잖아요. 그런 것도 좀, 영향이 있을 걸요? 돈을 모아야 하는 남자애와, 여자는 결혼할 때 돈을 별로 안 든다고 생각하니까. 돈을 그만큼 모으지 않아도 되는 여자애. 이렇게 생각하니까 당연히 연봉이 자꾸 차이 나죠. 아니 결혼할 돈을 필요한 게 아니라! 내 인생을 뭐가, 지킬 돈이 필요하다고! 근데 남자애들은 그런 거 물어 볼걸요? “여자친구 있어요?” “결혼 할 거예요?” 저는 한 번도 안 물어 봤어요. “남자친구 있어요?” “결혼계획 있어요?” 이 결혼계획은 보통 “네가 곧 퇴사 할 것이니?” 이런 질문이지. “너 돈 모아야 되니?” “네 연봉이 높아야해?” 이런 질문은 안하죠. 완전 짜증나요.

(사례10, 30세, IT회사 기획직 정규직)

애초에 남성들과 여성들이 스스로 받아들일 수 있는 최저임금의 수준이 다르다는 것을 사례17의 이야기를 통해 알 수 있었다. 사례18은 자신이 속한 회사에 면접을 보러 오는 남성들이 생각보다 연봉을 더 많이 제시하는 것을 보고 놀랐다고 하며, 이러한 경험을 통해 남성들의 연봉이 원래 더 많은 건지 의문을 가지게 되었다.

제가 요즘에 기획팀 면접을 보고 있거든요. 기본적으로 촬영이나 편집하는, 방송 쪽에 있던 이런 친구들이 오는데, 생각보다 연봉을 되게 쎬게 부르는 거예요. 저는 좀 놀랐어요. 나도 그 돈을 못 받고 있는데. 남자들은 그것도 최소로 (부르니까). 제 남동생도 회사에서 일을 하고 있는데, 월 200만원을 받는데 세금 다 떼고, 그럼 연봉이 2,400만이 넘는다는 거잖아요. 근데 이 돈을 적다고 생각을 하더라고요. (...) 남동생은 월급 너무 적어서 돈을 못 모은다면서 이직한다고 하는데 제가 그래서 “아이고, 복에 겨워서 세상모르는 소리 하네.” 했는데, 또래

친구들 중에 자기가 제일 못 받는다고... 그럼 또래친구들이면 다 저보다 네 살 어린 친구들인데...

(사례17, 33세, 광고회사 정규직)

여성은 생계 책임자가 아니라는 인식은 임금뿐만 아니라 승진에서도 작동하고 있었다. 상급자의 평가가 주요한 부분을 차지하는 평가시스템에서 여성은 ‘처자식이 있는’ 남성보다 승진에서도 뒤처지고 있었다. 사례16이 다니던 회사에서는 상대평가에서 남성에게 우선적으로 더 좋은 평가를 줬기 때문에 여성들이 대체로 남성보다 승진이 늦었다.

첫 직장이 평가를 희한하게 했던 게 상대평가를 하는데 팀 별로 상대평가였어요. 그런데 팀 인원이 많지가 않아요. 많아야 열 명 정도고 보통은 대여섯 명이거든요. 그런데 그 안에서 10%는 A, 10%는 B, 이런 식으로 하려다보니까 결국은 한명은 A가 되고 한명은 E가 되는 거예요. 그리고 승진 전에 이 평가를 어디다 써먹냐면 승진 전에는 승진 직전 삼년 동안 E가 두 번 이상 나오면 승진을 못해요. 제가 여기에 걸려서 승진을 못했구요. 저 이외에도 기술연구직 쪽에 같은 사유로 승진을 못한 여직원들이 꽤 있어요. (...) 그런데 그 이유가 이해할 수 없는 이유지만, 보통은. 이거 가지고 이야기를 한 적은 있었거든요. 평가가 공정하지 못하다고. 그랬더니 (회사에서 하는) 얘기가 “재는 처자식이 있어서? 빨리 승진을 시켜야 된다.” 라고 하더라고요 보통 그런 이유로 많이..... (남자가 승진을 먼저 해요.)

(사례16, 32세, 중소기업 정규직)

3. 직장에서 우리는 어떻게 ‘생존’ 하고 있는가?

(1) 쇼잉(showing)

불안정한 노동 시장에서 살아남기 위해서 청년 여성들은 인정을 받는 것이 중요했다. 인정을 받기 위한 전략 중 하나가 ‘쇼잉(showing)’ 이다. ‘쇼잉(showing)’ 은 일을 ‘열심히’ 하고 ‘많이’ 하고 있는 것을 끊임없이 보여주는 방식이다. 성과를 보여주기 어려운 직종의 회사거나, 제대로 된 평가체계가 없는 경우에는 일상적인 야근, 상사에 대한 무조건적인 복종으로 ‘쇼잉(showing)’ 할 수밖에 없다. 심지어 감정까지도 제공하게 된다.

사례12는 "우리 회사가 쇼잉(showing)이 되게 필요한 회사예요. 그래야지 올라가요. 그래서 그런 성과 싸움이 되게 심해요. 쪼잔한 성과를 내기 위해 안달이에요."라고 말하였다. 대기업에서 파견직 비서로 1년 일하고, 다시 계약직 비서로 8개월 일했던 사례12는 비서업무에서의 '쇼잉(showing)'에 대해 구체적으로 언급하였다.

사실은 그거 비서가 사실은 되게 뭐 촉망받는 직업 이런 건 아니잖아요. 그래서 회장님 오고, 사장님 오고 이럴 때가 본인을 쇼잉할 수 있는 유일한 기회인 거예요. 그래서 서류 각 잡고, 라인 하나하나까지 신경 쓰고. 음료는 카페라떼와 아메리카노가 둘 다 있어야 되고. 믹싱 보울에 캔디를 넣는데, 종류별로 개수를 따지고 난리가 나는 거예요. 그런데 사실 저는 윗사람을 위해서 그렇게까지 해야 되는 것을 잘 이해를 못 했죠.

(사례12, 30세, 대기업 파견직/계약직)

(2) 군대문화 적응하기

남성 종사자의 비율이 높은 직장에서 일하는 여성들은 '군대' 문화에 대해 언급을 하였다. 인터뷰 자료에서 '군대'라는 표현이 48번이나 나오기도 하였다. IT업체에서 일하고 있는 사례4는 인턴으로 일하던 시절, '화장실 갈 때는 상사에게 허락받고 가기', '상사가 퇴근하기 전에는 퇴근하지 않기', '상사가 앉으면 자리에 앉기' 등의 행동강령을 직접 받아 적을 것을 명령 받고, 이를 지킬 것을 강요받았다.

회사에서 화장실 갈 때 허락 말고 가라. 진짜 초등학교 이후로. (웃음) 초등학교 이후로 내가... (처음이에요.) 선배가 자리에 앉기 전에 앉지 말고, 그러니까 군대식으로 하는 그런 문화가 있어요. 이런 데서는, 왜냐면 남자가 거의 다니니까... 내 생각에 95% 이상이 남자일거예요. 내가 하는 일 쪽에는. 그니까 군대하고 당연히 관련이 있고. 군대에서 쓰는 유머는 당연히... 난 학교 때부터 워낙 남자문화 익숙하니까 그런 용어를 다 알아요. 근데 뭐, 회사는 더 심하지. 대놓고 할 수 있으니까. 그래가지고 선배가 자리에 앉기 전에 자리에 앉지 말고, <행동강령> 뭐 약간 이런 걸 적으라고. 남자들은 뭐 박으라면 박으라는 식으로 그냥 까라면 까 약간 이런 식으로 하는데 내가 여자여서 그런가 모르겠는데 나는 정말 적응이 안 되는?

(사례4, 27세, IT회사 개발직 정규직)

(3) 반말, 쌍욕, 모욕 감수하기

직장에서 반말, 쌍욕 등 모멸감을 느끼게 하는 비인격적인 대우를 겪은 사례도 많았다. 사례19는 영화사와 중소기업에서 일하던 때에 상사로부터 욕을 들었다. 상사와의 갈등 상황에서 맞을 수도 있다는 위협을 느낀 적도 있다.

나를 여성으로 깔보는 말도 되게 많이 했어요. 여자가 뭐 어찌구 저찌구 그런 얘기도 했고. 그땐 너무 당황을 해서 말을 할 수가 없었어요. 내가 한번 하극상을 일으킨 적이 있었기 때문에 또 그러면 큰일 날 것 같은 거예요. 그 이후로 시웃 비웃 이런 것도 입으로 모양을 냈어요. (...) 잠깐 자기하고 얘기하자고 그랬는데 약간 맞을 것 같은 분위기였거든요.

(사례19, 35세, 중소기업 정규직)

사례20은 공기업에서 계약직으로 일했다. 계약직이라는 이유로 온갖 모욕적인 대우를 받아야했다. 특히, 사례20의 사수는 자신의 자리가 위협 당할까봐 업무를 제대로 가르쳐주지 않았다. 그리고 다른 동료들이 들을 수 있는 자리에서 “말대꾸 하지마” 라고 말했다. 부장은 사례20을 대놓고 왕따 시키며, 외모 지적 등으로 모욕을 줬다.

기본적으로 회사에서 쓰는 프로그램이나 (...) 정해져 있는 결과물이 있어요. 그걸 가르쳐 줘야 되잖아요. 근데 그 프로그램을... 제가 잘 하기를 바라질 않는 거예요. 그래서 잘하나 보자라는 식의. 알려는 준다, 하지만 잘하나 보자. 이 사람에게 말대꾸하지 말라는 얘기를 들었거든요. 어떤 상황이 있었는데 그거에 대해서 내가 반박을 했는데 자기 노력이 되지 않고 자기가 칠 말이 없으니까 "말대꾸 하지 마". 그날 엄청나게 분노를 주체하지 못하고 퇴근을 했었죠. 말대꾸하지 말라는 말을 굉장히 오랜만에 들은. 근데 그런 말을 들어본 적이 없었던 거 같아요. 사회생활 나와서, 사회 활동 하면서, 회사에서 30대 중반에 나를 잘 알지 못하는 1년도 안 만난 사수란 인간이 말대꾸 하지 말라고 말을. 정직원들이 있는 데서. (...) 근데 그게 그 사람들이 맘에 들어 하는 외모도 문제인 거 같고 맘에 들어 하지 않는 외모도 그 사람(부장)한테 문제인 거 같은 그런 거 있잖아요. 가령 저는 컷트(머리)로 면접을 보긴 했는데 중간에 머리를 짧게 잘랐어요.

그러면 모두가 있는 앞에서 ○○씨 남자가 되고 싶은 거야? 이런 식의, 왜 그렇게 자르냐고, 이런 식의 공격을 한다거나.

(사례20, 36세, 공기업 정규직)

직장 동료에게 비정규직이거나, 자신보다 직급이 낮다는 이유로 모욕감을 주는 언행을 함부로 하는 상황은 개인이 이상한 사람이라서 그런 것만은 아니다. 사례20의 경우처럼, 조직 내에서 권력이 있는 사람은 자신의 권위를 내세우기 위해 막 대해도 된다고 생각하는 위치에 있는 사람을 본보기로 찍어 누른다. 비정규직의 경우, 한 직장에서 오래 일하기 어렵기 때문에 비정규직인 사람이 본보기로 비인격적인 대우를 당한다고해서 동료들이 나서서 막아주기보다는 방관하게 될 가능성이 크다.

저를 받쳐주는 사람 누가 있겠어요. 그런 식의 관계를 안 맺더라고요. 대부분 계약직들은 (...) 2년하고 그만두게 되고 이게 거의 대부분이니까. 정규직들은 관계를 맺으려는 노력을 별로 하지 않아요.

(사례20, 36세, 공기업 정규직)

(4) '여자' 이기도 하고, '여자' 가 아닌 경계에 서기

조직문화의 변화는 여성을 '동료' 로 여기는 것부터 시작해야 된다는 생각이 들 정도로 직장에서 여성은 '여자' 로만 여겨지는 사례가 많았다. 직장 내에서 여성은 '꽃' 으로 여겨진다는 이야기는 여러 사례에서 나타났다. 사례16이 일했던 중견기업에서는 여성 비율이 높은 해외영업팀을 '꽃' 으로 비유하는 말을 들었다.

애시당초 4년제 여직원도 영업, 아니 영업을랑 아주 소수의 연구직 빼면 죄다 2년제(대학) 아니면 고졸여직원들이었고 이들에 대한 인식은 4년제든 2년제든 뭐든 상관없이 꽃이었어요. 한 번은 영업상무가 “우리 해외영업팀(여성 비율이 높은 팀)이 우리 영업본부의 꽃이지.” 이런 식으로 대놓고 얘기하는 거를 들은 적도 있었어요.

(사례16, 32세, 중소기업 정규직)

사례4가 다니는 회사에서는 사장에게 잘 보이기 위해 신입 여직원을 사장님 옆에 꼭 배치하는 상사도 있었다.

여자가 너무 원체 없으니까, 회식이나 이런 거 하면은 꼭 사장님 주변에 여직원을... (웃음) 사장님이 대놓고 “○○씨 와서 앉으세요.”, 이런 건 아니지만 고 밑에, 고 밑에 (사장에게) 잘 보이려고 하는 것들이 꼭 자리 배치를 (입사한지) 얼마 되지도 않는 여직원을 막 끌어다가 앉혀요. 이제는 제가 안하죠. 왜냐하면은 내 밑에 (여성 후배가) 두 명이나 들어왔거든.

(사례4, 27세, IT회사 개발직 정규직)

사례10은 상사가 자신을 여자 취급하며 “꼬맹이” 라고 불렀다. 여자라는 이유로 무시 당하는 경험을 계속 겪고 있는 사례10에게는 역겹고 참을 수 없는 경험이었다.

미묘하게 저를 여자 취급을 해요. 아 진짜 이진 미묘해가지고 뭐라고 말해야 할지 모르겠는데, 그런 분위기? 제가 어리고 경력차이도 많이 나고, 이런 거 다 떠나서 그냥, 같이 퇴근을 하는데 그분이 전 회사에 다니던 누군가와 통화를 하는데 "어 나 지금 우리 꼬맹이랑 같이 나가는 길이야." 그때가 제가 그만두기 조금 전이니까 한 달밖에 일 안했을 때였는데, 언제 내가 너 꼬맹이가 되었나 싶었어요. 그래도 되는 거! 물론 제가 남자였어도 그분처럼 똑같이 했을 거긴 한데, 성격상! 글썄요. 꼬맹이 뭐 꼬마랑은 단어를 이런 방식을 다르게 썼겠죠? 아 진짜 그 순간 역겨워지고, 못 참겠어서 그만 둔거거든요.

(사례10, 30세, IT회사 기획직 정규직)

인터뷰이 참여자들은 ‘외모’ 와 관련한 이야기도 상당히 많이 하였다. 일상적으로 ‘외모’ 에 관한 이야기를 듣고, 지적을 받고, 그리고 외모가 업무 이행과 관련하여 크게 연관이 없는 경우에도 여성에게는 업무의 한 영역으로 요구받기도 하였다. 지나가는 여성을 항상 평가하는 상사 때문에 스트레스를 받고, 외모를 비꼬는 말을 듣고, 외모에 대한 뒷담화를 듣는 경우가 많았다. 사례20은 “스펙과 능력 중심의 사회에서 여자는 외모까지 더해져야 스펙이 되는” 것이라고 말하기도 하였다.

한편 남성이 많은 회사에서 여성들은 ‘여성’ 으로서 부각되지 않기 위한 행동을 해야만 했다. 사례4는 남성들이 많은 회사에서 소수의 남성과 친하게 지내면 소문이 나기 때문에 일부러 더 활발한 사람으로 보이게 행동하면서 고립되지 않으려고 노력하고 있었다. 사례10은 조금만 잘해줘도 자꾸 스캔들로 엮고, 자신을 좋아한다고 착각하는 남자 사원들 때문에 경계하고 덜 웃어주는 성격으로 바뀌었다.

여기가 남성들이 많으니까, 압도적으로 많으니까 (여성이) 더 인제 주목이 되는 거죠. (...) 먼저 성적 대상으로 보인다는 거? 이성으로 이렇게.. 된다는 거.. 그거를 처음에 어떻게 처신을 잘 해서 하지 않으면 여자들은 내가 보기에는 거의 고립되죠. 친구가 거의 없어요. 회사에서. 그래서 저는 더, 오히려.. 회사에서 뭐 사원회 같은 거 있어요. 한 달에 한 번씩 다같이 영화를 본다거나 신청하거나 할 수 있는 건데 나는 무조건 신청하고, 일부러 어디 놀러가거나 하거나 하면 일부러 동호회 같은 거도 일부러 가입하고, 친한 사람을 많이 만들어요. 오히려. 내가 한 두 사람이랑 친하면 “이상해 재는 뭐야?” 하는데, 여러 사람하고 친하게 지내면, “재 원래 성격이 그냥 활발해” 그냥 그렇게 이미지를 만들어나가요. (...) 오히려 좀 더 나대고, 그냥 조용히 있으면 안 돼.. 이런 회사에서, 이런 사회에서는 여자가 얌전히 있으면 그냥 그렇게 고립되다가. 관두겠죠. 회사 생활이 다 같이 일하는 건데, 그런 거...

(사례4, 27세, IT회사 개발직 정규직)

진짜 성격이 변했다고 하나? 그러니까 경계하게 돼요. 이 남자 사원들이 정말, 사심 없이 잘해주는 사람도 되게 경계하게 돼요. 너도 나중에 나한테 그럴 거야. 그러니까 막 안 웃어주고 말 안하게 되고, 웃는 건 여자들이랑 있을 때만 그렇게 되는 것 같아요.

(사례12, 30세, 대기업 파견직/계약직)

이처럼 여성을 ‘동료’ 로 여기지 않고, ‘여자’ 로 여기며 대상화하는 조직문화는 여성들이 직장에서 매 순간마다 어떻게 대처해야할지 고민하게 만들고 있었다.

인터뷰를 통해 위와 같은 청년 여성의 현실을 들으면서 여성이 조직에서 인정을 받고, 고용을 유지하는 것이 상당히 어렵다는 것을 다시 한 번 느낄 수 있었다. ‘여성’ 이라

는 성별로 인해 행동에 제약을 받게 되는 — 직장 내에서 남성과 가까이 지내면 스캔들에 휩싸이거나, 상대에 대한 단순한 호의일 뿐이었는데 그에 대한 응답으로 성희롱을 겪는 등 — 상황 때문에 스스로를 어떻게 포지셔닝 해야 할지 모르는 난감함 속에서 청년 여성은 생존하기 위해서 그저 ‘열심히’ 하고, 너무 ‘열심히’ 한 나머지 소진되어 버리고 있었다.

4. 소진되기만 하는 노동, 죽어라 일하지만 정당한 보상은 없다

한국의 노동시간이 OECD 국가 중 2위²⁶⁾를 차지할 만큼 길다는 사실은 이미 많은 이들이 알고 있다. 이를 증명이라도 하듯, 인터뷰 사례에서도 잦은 야근으로 일상의 대부분을 일로 소진하는 여성들의 현실을 확인할 수 있었다. 대기업 정규직으로 근무하는 사례2, 사례9와 공기업 정규직으로 근무하는 사례7 외에는 정시 퇴근이 지켜지는 직장을 찾아보기 어려웠다.

온라인 홍보대행사에서 일하는 사례8의 경우, 정해진 근무시간이 오전 아홉시부터 오후 일곱시 반으로 9시간 30분이다. 하지만 일곱시 반에 정시 퇴근하는 것도 눈치가 보이고, 3주마다 토요일에도 출근한다.

저희가 아홉시 출근 일곱 시 반 퇴근이에요. 그니까, 되게 긴 거잖아요. (...) 근데 일곱 시 반에 안 가죠. 거의 안가는 분위기고 뭐 일주일에 한 두 번은 나가는데... 칼되는 뭐 거의 안 된다고 얘기 듣고, (...) 일주일에 하루 이틀은 일이 정말 많아서 야근을 해야 되는 날이 있어요. 근데 또 하루 이틀 정도는 눈치를 보다가 늦게 나와야 될 때가 있고. (...) 그니까 이게 빨리 나오기가 되게 두려운 게 뭐냐면 빨리 일곱 시 반에 퇴근 해버리면 아 재 일없구나...그렇게 생각하고 일이 더 오거나...아니면, 팀원끼리도 그렇게 생각하는 거 같아요. 나는 지금 막 일이 많아가지고 넘쳐가지고 더 하고 있는데 쟀 왜 빨리 가지? 이런 생각이 안 들 수 없죠. 어쩔 수 없이. (...) 그니까 인턴 때는 3개월 무조건 토요일까지, 정해져 있는 거예요. 웬지는 다들 모르고. 그리고 심지어 인턴 때는 정말 할 일도 없잖아요. 무조건 출근하는 거예요. 열시부터 네시까지. 전 시간을 떠나서... 출근을 한다는 거 자체가... 그리고 저희도 이제 3주에 한번은 토요일날 출근을 해요. 저번주 토요일날 나왔거든요. 진짜 힘들어요 그때는. 하루 나가는 건데... 정

26) [커버스토리] 일은 일등 잠은 꼴등, 피곤한 대한민국, 머니투데이, 2015/7/21.

<http://www.moneyweek.co.kr/news/mwView.php?type=1&nc=2015071614368053781&outlink=1>

말 힘들고. (...) 그리고 처음에 삼개월... 그 토요일도 나갔을 때는요. 일요일날은 친구도 안 만났어요. 그냥... 맨날 사람을 만나니까 토요일까지. 정말 혼자 있고 싶은... 마음이 들어서. 일요일날 정말 혼자... 충전할 시간이 있어야 되는 건데. 굳이 뭘 하지 않아도 지금은 뭔가 휴일 자체가 좀 행복하다고 해야 하나? 그냥 가만히 있어도.

(사례8, 29세, 홍보대행사 인턴/계약직)

현재 IT 회사 개발직으로 일하는 사례4는 입사한 뒤 몇 개월간 거의 매일 야근을 했다. 회사와 집이 멀어 통근시간이 길기 때문에 수면시간조차 부족했다. 그렇게 1년을 보내고 나니 당연히 몸이 안 좋아지고, 척추측만증이 생겼다.

작년 1월 1일 입사했는데 한 8월까지? 중소기업이어서 그럴 수도 있는데, 야근을 거의 맨날 했어요. 한 10시. 난 10시까지 밖에 야근을 못해요. 왜냐면 차 끌기거든요. 그러면, 집에 가면 12시, 1시. 씻고 뭐 하면은 1시 반. (...) 다음날 여덟시 반까지, 여덟시 반까지 출근하려면 여섯시 반쯤에 나와야 되거든요? 진심 진짜 수면부족이... 노화, 노화하는 것 같고.. 늙는 것 같고 막. 그래서 체력이 막 떨어지는 걸 느끼는 거예요. 항상 건강 체질, 항~상. 그러다가 1년 입사일일 때 신체검사 하잖아요. 1년 딱 지나갔는데 모든 수치가 안 좋아.. 워낙 심하게 건강 체질이라 안 좋아진 건 아닌데, 모든 수치가 막 후퇴함과 동시에, 척추측만증의 소견이 보인다. 왜냐면 앉아서 맨날 이거 하니까. 그거 보고 충격 받은 거예요. 척추측만증이라니, 내가.

(사례4, 27세, IT회사 개발직 정규직)

복지관에서 사회복지사로 일하고 있는 사례1은 거의 매일 야근을 한다. 일이 너무 많아 동료들도 모두 매일 야근을 하고 잠잘 시간도 부족하다. 그래서 사례1에게 괜찮은 일자리의 조건에 대해 물었을 때, 가장 먼저 나온 대답은 “야근 없는 것!” 이었다.

야근은 안하는 날을 세아리는 것이 더 빠를 것이에요. 거의 매일 야근을 한다고 보면 되요. 길게 할 때는 12시까지 하기도 하고, 복지관에 밤잠을 자기도 하고 그래요. 한 달에 한 번 정도 정말 긴급한 사례 관리가 들어왔을 때는 그렇게 하기도 해요. 자고 가는 것은 특이하기는 한데 새벽까지 야근을 하는 것은 이상한

것은 아니에요. (...) 다들 님두리같이 하죠. 아, 일이 허벌나게 많네. 너무 많네. 아 근데 이거 오늘까지 끝내야 돼. 끝내고 가지. **체력이 떨어져요. 확실히. 그게 느껴져요.** 잠도 부족한데, 가끔 가다 다 같이 모여서 술을 마시면, 맨 처음에는 술이 10이라고 치면은 점점 줄어요. 주량이. 제 체력의 문제로. 잠이 부족한 것은 복지관 사람들이 다 그랬었고.

(사례1, 23세, 복지관 무기계약직)

인터뷰에 참여한 청년 여성들은 지나치게 긴 노동시간으로 인해 적어도 출근하는 주5일은 쫓잡 없이 일만 해야 하는 일상을 살고 있었다. 시간도 잃고, 건강도 잃으며 일을 하고 있지만 그렇다고 보상이 제대로 주어지는 것도 아니었다. 하루를 통째로 일하는데 바쳐야하는 상황이라면 당연히 그만큼 보상을 바라게 된다. 하지만 정규직으로 전환되지도 않고, 임금이 오르지도 않고, 알아주는 사람도 없다.

인턴으로 계약을 연장하며 정규직과 다를 바 없는 업무량을 소화하며 일하고 있는 사례3, 알바에서 파견직, 자체계약직으로 한 회사에서 1년 8개월 동안 계약서만 여섯 번을 쓴 사례12는 정규직 전환을 기대하며 업무를 소화하기 위해 최대한으로 시간과 노력을 들이지만 그에 따른 보상은 없었다.

한 여덟시나 아홉시에 끝나요. 그냥 보통 끝나면 여덟시, 일찍 끝나면 여덟시 이 쯤이예요. 보통 칼퇴가 잘 없구요. 칼퇴는 여섯시를 넘어서 할 수는 있는데, 특별한 사유가 없거나 조금 잔 일이 남아있으면 다들 눈치를 보고 이려고 있기 때문에 한 일곱시 반 여덟시 이쯤에 퇴근을 하게 되거든요. 물론 저는 요즘에는 일도 많이 주고, 정규직 연장도 안 해주는데 뭐 하러 남아있나 싶어서 그냥 철판 깔고 일곱시는 안 넘겨서 퇴근하려고 해요. 일이 많지 않으면.

(사례3, 26세, 연구소 인턴)

사람들이 자꾸, 네가 비정규직이면 네가 약간 계속 증명을 해서 정규직이 돼야 할 거 아니야 이렇게 약간 말이 안 되는. 말이 안 된다고 생각하기 시작한 거예요. 왜냐하면 생각을 해 봐요 내가 막. 계약직에서 정규직 하겠다고 120%를 하다가 정규직 됐다고 50% 하고 그럴 거 아니잖아요. 나는 그냥 내가 할 수 있는 선, 100%하면 내가 삶이 영위가 안 되니까 70% 80% 내가 할 수 있는 선에서

계속 하는 거예요. 네가 싫으면 말고, 약간 이렇게 바뀌었어요. 약간 접근 방식이 바뀌면서 사실 웬만하면 늦게까지 안 하기 시작했죠. 한 8시면 퇴근하고.

(사례12, 30세, 대기업 파견직/계약직)

온라인 홍보대행사에서 계약직으로 일하다 정규직으로 전환되었지만 임금은 크게 달라지지 않은 사례18은 여러 개의 프로젝트를 맡으며 열심히 일했으니 월급이 오를 거라 기대했지만 월급은 오르지 않았고, 아무도 알아주지 않는다는 걸 깨닫고 결국 업무량을 줄여달라고 상사에게 요청했다. 중소기업에서 일했던 사례19는 정말 열심히 일했지만 ‘몸 바칠 회사’가 아니라는 걸 너무 늦게 깨달았다고 말하였다.

한 때는 작년이랑 올해 초까지 진짜 너무 힘들었을 때, 프로젝트 세 개를 하고 있었는데 정말 죽을 것 같았거든요? 그래서 전 당연히 이렇게 열심히 했으니 월급도 많이 올려주겠지? 했는데 근데 그게 안 되니까, 정말 올해 초까지 정말 우울증을 정도로, 그러다가, ‘일을 내가 이렇게 하는 건 바보 같은 짓이구나, 이렇게 해봐야 어느 누구도 알아주지 않는다.’ 는 걸 너무 크게 깨닫고, 그냥 솔직하게 말씀 드렸죠. 솔직히 너무 힘들다. 이사님한테 말씀 드린 게 아니라 저희 바로 위에 팀장님. “너무 힘들고 체력적으로도 많이 이렇게 힘들어지는 걸 느낀다. 내 나이도 생각해 달라” 이렇게 얘길 해서 프로젝트가 좀 줄었어요. 그러면서 지금 좀 살만해지게 된 거죠.

(사례18, 33세, 홍보대행사 계약직/정규직)

근데 일이 너무 많았어요. 거의 야근 뭐 바쁘면 9시, 10시. 나중에는 욕심이 나다 보니까 일이 더 많이 들어왔는데 11시 심할 땐 12시, 1시 제일 피크 찍은 게 (새벽) 3시 반. 그랬었어요. 거의 혼자 있고 사무실에. 나중에는 디자이너 애들 신입들 들어와서 개네들이랑 잠깐 같이 몇 번 있었고 개네도 나중엔 야근 안 하더라고요. 왜냐면 몸 바칠 회사가 아니라는 걸 아니까. 너무 늦게 깨달았어요. 그걸. 정말 열심히 했었는데.

(사례19, 35세, 중소기업 정규직)

III. 청년 여성들의 더 나은 노동과 삶을 위한 대안

현재 자신이 일하는 분야와 직장에서 긍정적인 미래를 그릴 수 없고, 노동을 통해 자신의 삶을 더 나은 조건으로 만들어가는 게 쉽지 않은 것이 20명의 일 경험 사례를 통해 파악할 수 있었던 청년 여성들의 현실이다.

어떤 조건이 나아졌으면 좋겠냐는 질문에 인터뷰 참여자들은 생계유지를 넘어서 더 나은 삶을 꾸려나갈 수 있는 임금, 안정적인 고용, 체계적인 업무 분담, 정시 퇴근, 서로를 착취하지 않을 수 있는 조직문화, 육아휴직 보장, 주거 보장, 일과 삶의 균형 등 다양한 조건을 이야기했다. 인터뷰 참여자들의 대답이 의미하는 바는 명확하다. 개인의 '삶'을 착취당하지 않으며 노동할 수 있는 조건이 전반적으로 보장되어야 한다는 것이다.

하지만 현재 정부는 청년을 대상으로 한 인턴, 창업 등 일자리의 질보다는 단기적으로 고용율을 높일 수 있는 정책만을 되풀이하고 있다. 심지어 청년 일자리를 핑계로 일반 해고, 임금피크제를 도입하려고 시도하면서 노동시장 구조를 더욱 유연화 하여 노동의 질을 악화시키는 방향으로 정책을 밀어붙이고 있다. 불안정한 저임금 일자리라도 당장 일해야만 하는 청년과 시작부터 불안정한 일자리로 내몰린다면 미래를 그릴 수 없기에 취직을 유예해야하는 청년의 문제는 동전의 양면과도 같다. 당장 일자리 몇 개 늘리는 방식으로는 구직난, 열악한 일자리, 보장되지 않는 삶의 조건 등의 문제를 모두 안고 있는 청년의 문제는 해결될 수 없다.

앞서 인터뷰 사례를 통해 확인할 수 있었듯이, 불안정한 비정규직 일자리의 확산, 일 외의 삶을 불가능하게 하는 긴 노동시간, 생계유지에만 급급하게 만드는 저임금 등 노동시장 전체의 문제는 청년들에게도 속속들이 영향을 미쳐 노동과 삶의 질을 악화시키는 요인으로 작용하고 있었다. 노동시장 전반의 문제들을 근본적으로 해결하지 않는다면, 청년만을 대상으로 아무리 좋은 정책을 시행한다 한들 유효하지 않을 것이다.

애초에 가지고 있는 자원이 없는 청년들은 비싼 등록금, 비싼 주거비용으로 인해 빚을 떠안은 채로 노동시장에 진입한다. 이미 딛고 있는 땅 자체가 흔들리고 있는 것이다. 이제 막 노동시장에 진입해서 일의 의미를 찾아나가는 '청년'의 시기에 가장 중요한 건 앞으로 자신의 삶을 스스로 온전히 꾸려나갈 수 있도록 기반을 만드는 일이 아닐까. 사회가 그 과정을 실질적으로 돕고, 부족한 부분을 메워주기 위해서는 노동정책만으로는 부족하다. 개인의 온전한 삶을 위한 조건이 최대한 마련될 수 있는 적극적이고 통합적인 정책을 고민해야할 때다.

본 연구에서 한국여성민우회는 최저임금 현실화, 노동시간 단축 등 기본적인 노동조건을 보장하기 위한 정책을 전제로 하고, 청년 여성을 비롯한 수많은 청년들이 소진되지 않는 노동과 삶을 영위할 수 있도록 뒷받침해줄 정책을 몇 가지 강조하고자 한다.

첫째, 현재를 저당 잡히지 않을 시간과 여유를 보장하기 위해 청년들에게 구직수당을 보장해야한다. ‘괜찮은 일자리’ 를 잡으려면 ‘스펙’ 을 쌓아야 하지만, 현재 청년들에게는 그럴만한 시간과 돈이 충분히 주어지지 않는다. 경제적 상황이 좋지 않다면 필연적으로 더 나은 조건을 찾기보다는 당장 생계유지를 위한 일부터 되는 대로 하게 된다. 실질적으로 인터뷰 참여자들도 ‘되는 대로 입사지원서를 넣고 합격한 곳에서 닥치는 대로’ 일을 하었다고 말한 사람들이 여럿 있었다. 그렇게 일을 지속하다보면, ‘경력’ 은 쌓이지 않고, 노동시장에서 요구받는 ‘스펙’ 없이 당장 할 수 있는 일이기 때문에 임금도 높을 리 없다. 취업시장에 막 나선 시점에서 청년들이 좀 더 여유 있게 자신이 원하는 일을 구할 수 있도록 구직수당을 통해 지원해야한다.

둘째, 차별 없는 채용이 가능하도록 평등이력서 사용과 채용자 성별비율 공시제를 연계하여 적극적으로 시행해야한다. 성별로 인한 차별뿐만 아니라 학력차별, 장애차별, 나이차별 등 여러 가지 차별을 해소하기 위한 방안으로 그간 ‘평등이력서’ 는 지속적으로 제안되었다. 서울시에서는 2013년부터 직무 관련 활동과 교육사항, 자격만 기재하는 ‘표준이력서’ 를 도입하여 활용하고 있다.²⁷⁾ 하지만 이력서에 차별 기제로 작동하는 사항들이 기재되지 않아도, 면접평가에서 차별 없는 채용이 보장되지 않는다면 평등이력서는 무용지물이 되어버린다. 평등이력서가 차별 없는 채용을 위해 실질적인 역할을 할 수 있으려면 평등이력서를 통해 서류에서 합격한 채용자 성별비율과 면접을 거쳐 최종 합격한 채용자 성별비율이 큰 차이가 나지 않도록 채용자 성별비율 공시제와 성별채용비율에 대한 관리·감독이 평등이력서와 함께 시행되어야한다. 평등이력서 사용이 일반화되고, 평등이력서와 채용자 성별비율 공시제를 연계하여 시행한다면 여전히 만연한 채용 시 성별고용차별을 실질적으로 해소하는 데 기여할 수 있을 것이다.

셋째, 일 외의 ‘삶’ 이 가능하도록 업무시간 외 연락을 금지해야한다. 스마트폰 사용이 일반화되면서 전화, 문자, 이메일뿐만 아니라 손쉽게 연락할 수 있는 카카오톡, 밴드

27) “구직자에게 착한 서울시 ‘표준이력서’ ”, 헤럴드경제, 2014-09-13.

같은 스마트폰 메시지를 통해 시도 때도 없이 업무 연락을 받아야하는 상황이 늘고 있다. 열심히 일한다고 인정받기 위해서는 언제나 업무에 임할 준비가 된 상태라는 걸 보여줘야 하고, 이로 인해 ‘일’ 과 ‘생활’ 의 경계가 흐려지고 항상 긴장 상태에 있게 된다. 업무시간 외 연락을 금지하는 방안이 도입된다면, 업무시간과 업무시간이 아닌 시간을 좀 더 명확히 구분하고 철저히 지키게 될 것이다. 이에 더하여 업무시간 외 개인적인 시간을 보장하는 게 당연시여기는 분위기가 자리 잡는다면 퇴근, 휴가 등 노동자의 휴식과 여가를 좀 더 보장될 수 있는 기반이 될 수 있을 것이다. 업무시간 외 연락을 금지하는 정책은 이미 프랑스와 독일에서 시행된 사례가 있다. 2011년 세계 최대 자동차 회사 중 하나인 폭스바겐은 저녁 6시 15분부터 아침 7시까지 독일에서 근무하는 직원들에게 업무 이메일을 보내지 않는 정책을 시행했다. 2014년 프랑스에서는 정부가 지정한 하루 최대 근로시간인 13시간을 초과해서 일하는 특정 IT 분야 근로자들에게 오후 6시 이후에 이메일이나 스마트폰 등 업무용 툴을 사용하지 않아도 되는 권리를 부여했다.²⁸⁾

넷째, 청년들의 건강권을 보장하기 위해 신입사원에게도 온전한 연차유급휴가를 보장해야한다. 현재 연차유급휴가제도는 전년도 출근율에 기반하여 산정한 휴가일수를 적용하는 방식으로 운영되고 있다. 이로 인해 신입사원의 경우에는 입사한 첫 해에 쓸 수 있는 휴가일수가 없기 때문에 다음 연도에 사용할 휴가에서 끌어다 써야하는 상황이 발생한다. 미리 휴가를 끌어다 썼기 때문에 다시 그 다음 연도에는 휴가를 활용하는 데 지장이 생기기도 한다. 휴가는 만근에 대한 보상이 아니라 노동자의 건강과 삶의 질을 보장하는 권리로써 모든 노동자에게 온전히 주어져야한다. 연차유급휴가를 전년도 출근율에 기반하여 산정하지 않고, 매년 온전히 발생하는 휴가로 운영하여 신입사원으로 일하는 청년들에게도 온전한 쉼과 여가를 제공해야한다.

28) 프랑스 근로자들 “퇴근 후 이메일 보내지 마” , 월스트리트저널, 2014-6-16.

한국여성민우회 2·30대 여성의 일 이야기 인터뷰 질문지

이름 :

나이 :

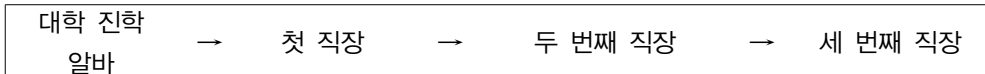
분석을 위한 정보 파악

직종 /회사	고용 형태	근속 연수	임금 수준	학력 /학벌	거주 지역	가구구 성형태 (가구주 여부)	결혼 /자녀 여부	장애 여부

일의 역사

20세 이후 했던 임금노동에 대해 시간순서대로 이야기해주세요.

(아르바이트, 인턴, 수습 포함)



*그간 해온 노동의 역사에 대해 쪽 들으면서 아래 질문들을 적절하게 해주세요. 놓친 부분들은 이후에 추가로 질문하시면 됩니다.

각 직장마다 노동조건 관련 사항 확인하기

직종, 고용형태, 근속년수, 직책, 회사 규모, 여성임원 및 여직원 비율, 소득, 노동시간

- 각 시기에 일을 선택했던 이유는? (대학에 다니면서 일을 병행했던 이유는?)
- 일의 이력을 보았을 때, 연속성이 있다고 생각하는가? 이유는?

현재 어떤 일을 하고 계십니까?

① 노동시장 진입과정 : 취업 준비

- 취업을 위해 어떤 준비를 했는가? 본인이 생각하기에 가장 많은 역량을 투여한 부분은?
은?
- 취직 시 결정적 영향력이 발휘된 점은 무엇이라 생각하는가? 관계망, 외모, 자격증, 학벌 등 (본인, 주변인 이야기 포함)
- 여성에게 ‘스펙’ 이란? 남성에게 스펙이 되는 것과 여성에게 스펙이 되는 것은 다른가?

② 직장생활

입사 초기

- 입사 당시 최종합격 인원은 몇 명이었고, 성비는 어떻게 되었는가?
- 신입/인턴/수습사원 교육은 어떻게 진행되었는가?
- 업무배정은 어떻게 되었는가?

노동환경과 조직문화

- 일을 하면서 특이하다고 생각된 지점? 일하면서 도저히 참을 수 없었던 순간들도 이야기해주세요. (문화/업무를 파악하면서 느꼈던 장점과 단점, 회식자리 풍경)
- 누구와 주로 소통하는가? 조직 내 소통구조는? (조직 내 의사소통과 사수 여부)
- 조직 내 호칭은 어떻게 부르는가?
- 조직 내 나의 소속과 위치는? (소속 부서, 권력관계 등)
- 점심시간은? 뭘 먹나? 누가 선택권을 가지고 있는가?
- 회식은 어떤 식으로 하는지? 장소 선정, 일정 조정, 술자리 문화 등.
- 조직 내에서 내가 적이라고 생각하는 사람은 누구인가? 제일 짜증나는 사람? 제일

가깝고 관계가 좋은 사람은 누구인가?

- 일에 대한 스트레스가 있다면 무엇이었는데? 어떻게 해소했는가?
- 잦은 야근, 스트레스 등으로 건강이 악화된 적 있는지? 아프면 쉴 수 있는 조건인지?
- 현재 직장의 조직문화를 한마디로 표현한다면?
- 현재 직장에서 기대하는 바?
- 일하면서 만족하는 순간, 보람을 느끼는 순간이 있다면?

성차별

- 여성사원이라고 특별히 요구되었던 것이 있었는가?
- 직장에서 여성이라는 이유로 차별을 겪은 경험이 있는가?
- 일을 할 때 복장은? (구체적으로 묘사 부탁) 그러한 복장을 입는 이유는? 복장에 대한 자신의 생각은 어떠한가?

일 관련 활동

- 그동안의 삶의 이력을 되돌아보았을 때 현재 하고 있는 일에 도움을 주었다고 생각하는 부분은? (취업과정과 연동했을 때)
- 일과 연관해서 자기계발을 위해 어떤 활동을 하는가?

2. 일과 삶

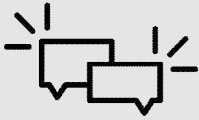
- 퇴근 후, 주말 등 일하지 않는 시간에는 무엇을 하는가?
- 일 외의 관계는 어떻게 만들고 있는지? 커뮤니티 등 활동하고 있는 것이 있다면? 그러한 관계와 활동은 일에 어떤 영향을 미치는지?
- 가구 구성 형태는 어떻게 되시나요? 본인이 가구주이신가요? 가구 내의 주소득원은 누구인가요?
- 급여는 월 얼마인가? 지출 항목 당 금액과 비율은? (식비, 문화비, 교육비, 주거비, 교통비, 의복비, 통신비, 빛, 저축 등 대략 적어주세요.)
- 일을 하고 계신데, 경제적으로 자립했다고 생각하시는지?
- 경제적으로 자립하고 싶었던 적이 있다면 언제입니까? 이유는 무엇입니까? 만약 경제적으로 자립한다면, 어떤 일을 하고 싶으십니까? (구체적인 에피소드, 자립하지 못해 가

족들에게 떳떳하지 못한 경험이 있었다, 열악한 일자리라서 자립이 불가능했다 등)

- 여성에게(혹은 본인에게) 경제적 자립이란 무엇이라고 생각하십니까?
- 여성에게(혹은 본인에게) 경제적 자립이 (보다 더 잘) 이루어지기 위해서는 무엇이 필요하다고 생각하십니까? 개인적 차원/가족적 차원/직장생활 등 조직적 차원/사회적 차원(정책적 차원 포함)
- 여성이기 때문에 먹고 사는 문제는 어떻습니까?
- 어떤 조건이 개선된다면 그래도 숨구멍이 트일 것 같은가? (월세, 학자금대출, 임금 인상, 직장 인간관계)

3. 일과 의미와 미래

- 현재 상황에서 일은 나에게 어떤 의미인가? (생계수단 기본, 하고 싶은 것을 하는 영역, 다음을 준비하기 위한 사전단계인지)
- 여성인 나에게 일이란?
- 본인의 경제적 역할과 관련하여 가족원들에게 주로 “듣게 되는 말” 이나 반응은 무엇입니까?
- 본인의 경제적 역할과 관련하여 사회적 관계(친구, 동창 등)에서 주변 사람들에게 주로 “듣게 되는 말” 이나 반응은 무엇입니까?
- 본인의 경제적 역할과 관련하여 일자리(구직 시, 직장생활)에서 주로 “듣게 되는 말” 이나 반응은 무엇입니까?
(여성의 경제적 역할을 부차적으로 여기는 사회의 시선에 대한 이야기를 구체적인 사례로 듣고자 함.)
- 지금보다 나은 삶/일을 위해 하는 활동이 있다면?
- 괜찮은 일자리의 조건은 무엇이라고 생각하는가?
- 5년 뒤, 10년 뒤 나를 상상해보면 어떤 모습일까?



토론

1. 김원정 (서울대 여성학 협동과정 박사과정 수료)
2. 김경희 (중앙대 사회학과 교수)
3. 오세연 (청년유니온 사무처장)
4. 이병일 (서울시 청년허브 일자리정책팀 매니저)

청년 노동의 젠더 불평등 해소를 위한 담론과 실천, 정책에 대한 의견

김원정 (서울대 여성학 협동과정 박사과정 수료)

1. 계급과 젠더를 비껴가는 청년 담론, 이대로 좋은가

__오늘날 청년 여성의 노동 경험의 특징들을 생생하게 포착하고 이론적 관점에서 이해할 수 있는 틀을 제시하고 있는 이 조사와 연구는, 넘쳐 나는 청년 노동시장과 노동경험에 대한 물젠더적 담론들이 무엇을 간과하고 있는지 보여주는 매우 시의적절하고도 의미 있는 작업이라 할 수 있음.

__직장이행 단계에서 부터 젠더화 된 노동시장과 기업의 분리 구조 안에 자리를 잡기 시작하는 여성들, 당장의 생계를 위해 “횡단적 하향이동” 을 반복함으로써 경력의 가치를 스스로 떨어뜨릴 수밖에 없는 가난한 청년들의 현실이 너무나 적나라하게 드러남.
⇒ 계급과 젠더를 막론한 청년 ‘공통’ 의 경험은 없다!

__지금 한국사회의 청년 담론은 젠더와 계급, 신분으로서 학력이 노동시장을 분절하고 격차를 심화시키는 이 같은 상황을 충분히 문제화하고 있는가, 오히려 이 문제의 정치화를 가로 막고 있는 것은 아닌가.

__채용 기회가 현저히 적다는 걸 직관적으로 체감하고 “여자는 승진이 안 된다. 알고 시작” 하라는 노골적인 발언이 아무렇지 않게 오가는 기업현장에서, 왜 여성들은 차별을 주장하지 못하나. 청년의 실패와 고통이 ‘노오력’ 부족 탓이 아니라고 항변하는 청년들 사이에서 왜 젊은 여성들만은 노력도 안하고 구조를 탓하는 집단으로 매도되나. 지금 한국사회의 청년 담론에 대한 비판적 성찰이 요구됨.

2. 잔혹한 회사 문화, 어디서 비롯되어 어떻게 유지되나

__ 학대와 다름없는 수준의 노동강도와 노동시간, 인격 모욕과 비하가 횡행하는 한국의 잔혹한 회사 문화는 청년, 중년, 여성, 남성-누구에게 들어도 비슷하고, 누구도 피해 가지 않지만 그럼에도 젠더화 된 특성을 갖는 건 분명함. 어떻게 아직도, 여전히 여성은 꽃이고 성적 대상인가. 왜 ‘회사 안’의 상호작용 패턴은 변하지 않나. 전근대성을 유지시키는 어떤 내적 구조의 문제인가, 김현미 선생님이 진단한 바와 같이 일-삶/공-사 관계의 변화가 초래한 새로운 현상인가.

__ 공적영역에서의 시민적 예의가 거주장스레 여겨지고 날 것의 욕망과 감정이 마구 분출되는 오늘의 일상을 포착하는 데 “공적영역의 사사화, 감정화”는 유의미한 개념임. 그러나 노동자성과 가장으로서 남성됨을 일치시키는 젠더 규범이 한국 기업의 비합리성과 남성중심성을 상호 강화, 유지시키는 측면도 있지 않을까.

__ “애네는 사회인이 아니다, 여학생 같다”, “미묘하게 저를 여자로 취급을 해요” - 같은 맥락에서 여성의 노동자성을 인정하지 않는 기업의 젠더는 또한 근로계약서 작성을 요구하지 않거나 4대보험 적용대상에서 제외해 줄 것을 요청하는 등 스스로 공적 지위를 포기하거나 배우자에게 이전함으로써 자신의 지위를 비공식화하는 여성들에 의해 재생산되는 상황. 청년 시기의 직장생활이 오히려 성공적인 ‘취직’으로 선화하게 만드는 이 상황을 어떻게 할 것인가.

3. 전략적으로 대응하고 협상하는 여성들, 지지하고 집단화하기

__ 열악하고 잔혹한 상황에서도 “임금노동을 단념하지 않는” 인터뷰 참여자들이 기업에서 자신에게 요구되는 바가 무엇인지 읽어내고 전략적으로 대응하고 있다는 데 주목할 필요.

__ “몸 바칠 회사 아니”라며 과잉 충성하고 무작정 올인하는 게 아니라, ‘쇼잉’하고 ‘적응’하며 시간과 역량과 감정의 투자를 조절하고 업무량 조절을 요구하기도 하는 모습은 분명 과거와 다름. 특히 직장 내 남성들과의 관계에서 여성으로만 위치지어

지거나 고립되지 않기 위해 능동적으로 대처하며 동료로서의 입지를 구축해 나가는 참여자들의 실천은 매우 인상적임.

__이와 같은 상호작용에서의 협상이 기업조직 내 젠더의 전환을 이루어내는 주요 경로라고 한다면, 개별적인 대처로 소모하지 않고 보다 집단적으로 조직하는 것이 운동의 과제가 아닐까.

4. 정책 대안에 대한 의견

__구직수당 도입보다, 고용보험의 획기적 개선을 통한 청년 구직자·노동자를 위한 기능 향상을 우선 요구해야 하지 않을까. 실업부조 도입은 차치하더라도, 자발적 이직자에게 실업급여를 지급하고 수급자격 요건을 대폭 완화한다면 100만원이 없어 일단 되는대로 취업하고 보는 이직은 줄일 수 있을 것임. 또 청년들에게 실제 유용한 직업훈련 프로그램과 구직지원 체계를 갖출 것을 요구해야.

__업무시간 외 연락을 어떤 차원과 수준에서 규제할 것인가 역시 신중한 접근이 필요할 듯. 일과 삶의 뒤섞임이 초래하는 혼란이 문제를 초래하는 측면도 있지만, 그렇다고 다시 경직된 분리를 주장하고 이를 제도로 규제하는 것이 타당한지는 의문임. 자율적 협상의 영역으로 남겨두는 것이 노동자에게 보다 유익할 수도 있음을 고려해야.

__평등이력서, 채용자 성별비율 공시제는 적극적 고용개선조치와 유사한 종류의 정책수단으로 이해됨. 결국 우리사회의 젠더 불평등을 재생산하는 핵심적인 장치로서 기업조직의 현실을 직시하고, 그 내부의 메커니즘을 개조하기 위한 정책수단으로 어떤 것이 적절한지, 기존 정책의 한계를 보완하거나 아니면 다른 어떤 수단을 도모하는, 이런 차원의 논의가 필요하지 않을까. “젠더 평등을 일상적이고 가시적인 것으로 만들기 (Connell 2006)”

청년여성의 노동경험과 대안 모색

김경희(중앙대 사회학과 교수)

주제발표는 청년여성들의 노동경험을 통해 현재 한국 신자유주의적 노동시장의 실태와 적나라하게 드러났다고 생각합니다. 불안정하고 부당한 입직-퇴직-실업-재취업의 회전문을 돌고 있는 청년여성들의 삶과 노동을 구체적인 사례를 통해 잘 알 수 있었습니다. 발표자들의 청년여성 노동현실에 대한 분석과 해법에 대해 대체로 동의하며, 여기에 덧붙여 대안을 모색하는데 필요한 몇 가지 생각을 함께 나누려고 합니다.

청년실업에 대한 해법 모색에서는 청년, 노동, 젠더에 대한 인식의 전환이 필요하다고 생각합니다. 현재 정부나 언론에서 만들어 내고 있는 청년담론이나 정책은 매우 단기적이고 경제적인 관점에 근거하고 있다는 것을 지적하고 싶습니다. 정부에서도 현재 청년실업의 문제를 이중노동시장 및 학력과 직업의 미스매치 등 구조적인 문제에서 찾고 있는 듯합니다. 그러나 이것은 원인이 될 수도 있지만 결과이기도 합니다. 노동유연화 전략과 이에 따른 고용불안정을 무기로 행해지는 기업의 노동통제와 노동착취는 구조적인 문제를 심화시킬 뿐입니다. 더불어 수평적 수직적 성차별과 짧은 노동이력과 훈련부족을 이유로 늘 대체가능한 노동력이라는 청년노동에 대한 절하는 청년실업 문제의 근본적인 원인이라고 생각합니다.

주제발표를 통해서도 알 수 있지만 현재 청년노동의 문제를 개인의 역량 문제로만 돌릴 수 없고, 사회구조적인 문제라는데 공감대가 형성되어 있다고 생각합니다. 청년들의 노동의 첫 단계는 개인의 생애과정과 사회통합이라는 측면에서 매우 중요한 의미를 가지기 때문에, 단기적인 일자리 정책은 현재의 청년노동문제를 해결하기에는 역부족이라 생각합니다. 따라서 정부와 기업의 역할은 무엇보다 중요할 것입니다.

현재 정부에서는 청년일자리 정책으로 직접일자리 창출과 민간기업 진입을 지원하기 위한 사업들을 실시하고 있습니다. 그러나 직접일자리의 경우에 민간기업 재취업을 위한 징검다리 역할을 하지만 여전히 저임금을 특징으로 하고 있으며, 여성들의 참여비율은 낮지 않지만, 직종과 직무에서 성별분리 현상이 나타나고 있습니다. 청년고용촉진법이

공공기관에 적용되고는 있지만, 행정인턴제와 같이 비정규직을 양산하고 있습니다. 공공기관도 청년노동 문제에 있어서 민간기업과 다르지 않다는 것을 보여줍니다. 사회서비스가 상시적으로 필요한 일이라면 공공부문의 질 좋은 안정적인 일자리로 정착시켜 노동시장의 공공성 형성에 기여하는 것이 필요하다고 생각합니다.

또한 류형림 선생님의 제안처럼 구직수당 형태의 지원책이 필요하다고 봅니다. 청년들의 생애노동의 단계에서 겪고 있는 재정적 어려움은 비정규직의 함정에서 빠져나오기 어렵게 만들고 있습니다. 이미 유럽 국가들에서 청년실업부조 정책을 도입한 맥락에 주목할 필요가 있습니다.

현재 청년노동 및 비정규직 문제의 해법은 경제민주화의 맥락에서 논의될 필요가 있다고 생각합니다. 김현미 선생님의 지적과 같이 현재 노동시장 문제의 원인 제공자이지만 늘 빠져 있던 기업에 대한 문제의식과 책무성 부여는 시급한 해법 중의 하나라고 생각합니다. 따라서 청년노동에 대한 기업의 사회적 책임을 공론화하고 이행하도록 해야 할 것입니다. 노동법의 준수, 성차별금지, 노동권 보장이 가능하도록 기업이 사회적 역할을 요구해야 할 것입니다.

마지막으로 청년여성 노동문제를 현재 여성운동의 주요 의제로 삼아야 한다고 생각합니다. 여성의 고시합격비율 증가, 알파걸 등 성평등이 달성되었다는 착시 속에서 성차별 문제를 공론화하기 어려운 국면에 있습니다. 운동의 전개방식과 내용에 대해서는 함께 논의하면서 풀어 가면 좋겠습니다.

‘통계’로 잡히지 않는 청년 노동의 현실

오세연(청년유니온 사무처장)

1. 들어가며

통계청의 경제활동인구조사부가조사를 보면 2014년 8월 현재 비정규직은 852만 명(임금노동자의 45.4%), 정규직은 1,025만 명(54.6%)으로 나타남. 사내하청 노동자는 정규직으로 잘못 분류되고, 특수고용 노동자는 자영업으로 잘못 분류되고 있어, 실제 비정규직 규모는 50%를 넘어설 것으로 보임. 특히 전체 비정규직 중 청년비정규직 비율이 약 22%로 적지 않고 전체 임금 노동자 중 청년비정규직이 약 9.8%로 임금노동자 열명 중 한명은 청년비정규직임. 29)

문제는 통계가 보여주는 심각함보다도 청년들이 처해있는 노동현실은 훨씬 더 구체적으로 열악함. 계약직, 아르바이트, 파견직, 인턴, 현장실습, 수습, 견습, 교육생 등 '우리는 모두 비정규직'으로 묶기엔 너무도 다양한 형태의 '나쁜 일자리'가 양산되어 있고 노동의 조건과 나타나는 문제의 양상도 각기 다름.

따라서 저임금, 불안정 일자리가 집중되어 있는 2,30대 특히 이 시기 여성의 구체적인 사례와 인터뷰를 중심으로 연구가 진행된 것에 의미가 있다고 생각됨. 기존 통계가 남성과의 비교에서 오는 통계가 많았는데 (임금 격차, 비정규직 비율 등) 설문과 통계로 수렴되지 않는 구체적인 인터뷰와 사례 수집에 기반해 연구가 진행된 것에 현장감이 있으며 구체적인 여성 노동의 현실과 문제가 드러나게 되었음.

29) 정의당·한국비정규노동센터. 2015. 「청년 비정규직 현황과 대안」

또한 2~30대 여성의 노동 문제는 핵심적으로 출산-육아를 둘러싼 경력단절의 문제와 시간제 일자리, 직업교육 등 이를 해결하기 위한 대한 대안이 제시되어 왔음. 이에 비해 노동시장 진입시기의 상황과 문제 등이 그동안 많이 부각되지 않았고 특히 노동시장 진입의 형태에 따라 이후 경력단절의 확률이 높아지는 바, 2~30대 중반까지의 초기 노동시장에 대한 이번 연구가 의미있다고 생각됨.

2. 청년노동의 현주소

1) 진입 단계

○ 취업 준비 과정의 막대한 비용 감수

청년유니온은 올해 초 '과도기 노동' 설문조사 및 면접조사를 진행하였고 당시 면접조사 사례자들의 의견을 참고하여 노동시장 진입 초기 현황을 이야기하고자 함.

현재 대한민국 현실에서 취업시장으로 진입하기 위한 과정은 과도기로 형성되어 있으며 대학을 포함한 정규교육과정을 끝내기 전부터 취업시장으로 진입하기 위한 또다른 준비 과정을 거치고 있음. 면접참여자들이 취업준비의 과정으로 하는 것은 과도기 노동(인턴, 수습, 교육생 등)을 포함하여 영어, 자격증, 공모전, 봉사활동, 동아리 활동 등을 진행하고 있었음.

A, J, C 씨의 사례에서 보듯, 취업준비과정에서 학교 등록금과 별개의 추가적인 비용이 30~50만원 정도 소모된다는 것을 알 수 있음. 영어학원, 자격증 응시료가 가장 주요한 부분을 차지함.

제가 지방 출신이라서 지금 기숙사에서 살고 있는데요. 스펙을 쌓으려고 휴학을 했는데, 휴학을 하면 기숙사에서 살 수가 없잖아요. 그래서 따로 살다보니 한달에 100만원은 기본으로 들더라고요. 학원 30만원, 토익준비하는데 10만원. 그래서 알바도 하고 집에서 돈도 받으면서 살았어요. 아르바이트는 작은 보습학원에서 했는데, 애들이 학원을 그만두면 저도 일자리가 없어져 버리는 불안정한 상황이었죠. 학원에서 일하다면 일하기로 한 당일에 애들이 별로 없으니 나오지 말라고 하는 경우도 있었으니까요. (A)

영어학원이 가장 큰거같아요. 따로 디자인이나 이런 다른 분야에 대해서 한 것은 없어서, 근데 그런 건 없었으니까. 꼬박꼬박 방학에 들어갔어요. 학원비는 한두달 코스를 방학때 하면 30~40만원 정도되고. 제가 토플을 봤는데 시험비가 20만원이 들더라고요. (J)

○ 노동과 교육의 경계, 대부분이 '노동'

노동시장에서 수요공급의 균형이 무너진 결과 청년들의 열정과 희망을 이용하여 기업들이 노동력을 착취하는 현상이 만연하고 있음. 그러나 이에 대한 법제도적 개선책은 거의 없는 실정임.

특히 이 시기 인턴 · 수습 · 실습 등의 이른바 '과도기 노동'으로 부를 수 있는 노동시장 초기 진입 단계에서는 노동과 교육의 특성을 모두 가지고 있지만 실제로 현장에서는 교육프로그램이 제대로 기획되거나 실행되지 않고 있음. 오히려 과도한 노동시간과 업무량으로 인한 노동착취를 당하고 있는 것이 실태조사에서 드러남. 면접참여자들에게 자신이 경험한 과도기 노동을 교육과 노동의 비율로 표현하게끔 한 결과, 노동이 100%라고 답한 경우가 많았고 교육비율도 C씨가 첫번째 근무지에서 교육이 40%라고 대답한 것이 가장 높았음.

노동자의 측면이 더 강하다고 생각해요. 비율로 따지자면 노동이 7이고 교육이 3정도 된다고 생각해요. 저는 제가 아르바이트들과 같은 업무를 하고 있다고 생각해요. 하지만 아르바이트와 다른건 그들은 노동자로 보지만 저는 학생으로 봐요. 그러다보니까 각 매장 매니저들이 제가 일때문에 가면 저를 무시하는 경우가 있어요. 그런땐 '내가 이렇게 무시를 받으려고 인턴을 하는건가?' 라는 감정도 드는거죠. (A)

저는 95는 노동이었고, 교육이 5프로? 사수도 없고, 팀장 한 명에 팀원6명이 있는데 팀장한테 컨펌받고 그래야 되는데, 만약 컨펌 안 받으면 나중에 또 바꾸라 그러고, 밤을 새고, 악순환이 반복되죠. (B)

지금 회사는 노동이 100. 지금 회사는 디자인도 아니고, 마케팅팀에서 일하는데, 지대들끼리 다하고 가르쳐주는 것도 없고 알아서 해야 해서요. 그래도 그 전 회사에서 웹디자인 일할 때는 교육이40정도는 됐어요. (C)

이와 같은 ‘선별’, ‘취업 이후의 취업 활동’, ‘체계적인 교육훈련 과정이 뒷받침되지 않는 무분별한 인턴·수습·실습 제도 운영’ 과 같은 양상은 생산성 향상을 위한 교육훈련의 비용을 기업이 스스로 부담하는 것이 아니라 노동자 개인에게 전가하고 있는 최근의 추세와도 궤를 같이 한다. 이는 ‘경력직 선호’ 와 ‘스펙 경쟁’ 등의 현상으로 표현되며, 이는 기업이 요구하는 숙련에 도달하기까지의 교육훈련 비용을 부담할 수 없는 계층을 더 열악한 노동환경으로 내몰게 된다.

사실 무급인턴은 할 수 있는 것 자체가 특권이에요. 그나마 60만원 받던 친구는 자취생이었는데, 월세 빼고 나면 20만원으로 한 달 생활을 했더라고요. (C. 인터넷 언론사. 인턴)

2) 직장을 다니며

청년유니온은 올해 초 전국 만 19~34세 취업상태 혹은 일시적 실업상태인 청년 대상으로 ‘한국형 블랙기업 지표개발 연구조사’를 진행한 바 있음. 조사에 참여한 대다수가 100인 미만 사업장에 종사하고 있었음. 응답자의 71.9%는 자기 사업장에 취업규칙이 아예 없거나, 있더라도 그 내용을 인지하고 있지 못하다고 밝혔음. 아래는 설문과 면접 조사를 바탕으로 직장을 다니고 있는 청년들의 어려움을 분류한 것임.

1) 불안정한 지위

: 정규직 희망고문, 인턴·실습·수습의 무제한적 남용, 복잡한 원하청 관계로 인해 불분명해진 사용자 책임성

실업률 지표만으로는 제대로 설명할 수 없는 오늘날 불안정한 노동시장은 청년들을 절박한 처지로 내몰았고 이를 악용해 기업들은 청년 노동자들에게 채용 ‘갑질’ 을 행사하고 있음.

저랑 저보다 한 살 많은 언니랑 같이 입사를 했어요. “3개월 뒤 정직원
으로 한다” 는 말을 듣고 인턴으로 들어갔거든요. 그러다 대표가 3주만에
저를 따로 불러내서 “너는 우리랑 잘 안맞는 것 같아” 라고 했어요. 그
리고 14만원을 통장으로 보내주더라고요. 애초에 수습기간 (3개월) 동안
80만원 받기로 했는데, 3주 일한 것에 14만원 보내줬어요.

이는 상시적 업무에 대해 인턴·수습 등의 명목으로 불안정한 고용형태의 직원을 채용
한 뒤, 정식 채용(정규직 전환)을 빌미로 지속적인 선별과 재선별의 과정, ‘취업 이후
의 취업활동’ 을 청년들에게 강제하는 양상으로 나타나고 있음.

2) 일상적 착취와 비합리적 노동조건

: 추가 수당이 발생하지 않는 초장시간 노동, 휴가·휴게시간의 사용제한, 교육 없는 열
정페이

앞선 실태조사 결과, 10명 중 6명 꼴로 주당 48시간 이상에 달하는 장시간 노동을 수
행하고 있었고, 52시간을 초과하는 위법·탈법적 노동시간에 노출되어 있는 비율도 10
명 중 3명으로 나타나 청년노동자의 장시간 노동 문제가 심각한 수준임이 드러남.

또 소정근로시간을 초과한 야근·주말 근무에 대해 법이 정한 기준에 따라 보상을 받거
나 대체휴무를 지급받는다든 답변은 전체 응답자의 14%에 불과했음. 아울러 월 급여에
연장·야간근로 등 시간 외 수당을 포함시키는 방식으로 저임금·장시간 노동을 고착화
시키는 포괄임금제가 관련 판례의 제한 수준을 넘어 광범위하게 활용되고 있음.

야근이 잦아요. 일요일에도 오전 녹화, 오후에 뉴스 녹화해야 하는데 그것
도 언제 끝날지 보통 모르고요. 그런데 야근이나 주말 근로 같은 추가 업
무들에 대한 수당이 나오는 것이 아니라 그냥 연봉에 포괄되어 있더라고
요. 이게 근로계약서에는 취업규칙에 준한다고 나와 있긴 한데. 저는 취업
규칙이라는 것이 뭔지도 잘 모르는 상황이에요. 임금 명세서에 있는 추가
수당이라는 항목도 제가 실제로 얼마나 일을 했는지와는 상관없이 매달 고
정적으로 나오고, 그것들을 다 포함해서 연봉이라고 하고 있어요. 야근 수

당, 휴일 수당 상관없이 모든 수당이 제가 처음 들어왔을 때부터 고정적이
예요. (J. 방송사)

프로젝트가 많을 때는, 2주 전부터 보통 10시 넘어서 퇴근했고, 12시 다
되어서 집에 갈 때도 많고. 입사하고 처음 3주는 거의 매번 택시를 타고
귀가했어요. 초과 근무에 대해서는 수당이 따로 없고요. 저 말고 정규직으
로 일하는 사람들도 야근 많이 하는데, 수당은 따로 없는 걸로 알고 있어
요. 택시비도 없고요. 업계의 특성상 어쩔 수 없다, 들어오면 많이 배워야
한다. 어디가도 당연하다 이런 식으로 교육을 받았어요. 문제제기나 개선의
여지 없이 업계 특성이라고 이해한 채 열악한 근무조건이 이어지고 있죠.
(E. 리서치 회사)

3) 무분별한 폭력

: 실적압박과 공개적 비난, 직장 내 괴롭힘·따돌림, 폭언과 폭행, 퇴사 유도

설문조사 응답자의 35% 가량은 사업장 내에서 신체적·정신적·성적 폭력을 경험한 바
있다고 답했고 응답자의 63%는 무리한 업무요구, 사생활 침해, 과도한 모니터링 등 부
당한 대우를 경험했다고 답했음. 직장생활에 충분히 적응하지 못한 직원을 두고 해고
등의 목적을 가지고 고의적인 괴롭힘을 행사하는 것을 목격한 적이 있다고 답한 비율도
42%로 나타남.

더불어 ‘실적 부진’, ‘실적 압박’에 대한 폭력과 스트레스 수준이 심각한 상황. 그
러나 실적 부진을 명목으로 폭력을 행사하는 기업이 구성원에게 제대로 된 숙련의 기회
를 보장하는 것도 아님.

육체적으로도 힘들고, 실적 압박이 심해요. 커뮤니티를 키우기 위해서 카페
회원 수가 늘어났는지 매주 보고를 해야 하는데 방문자 수가 실적인거죠.
댓글을 잘못 달았을 때도 호되게 질책 당해요. 대표님이 전 직원을 모아놓
고 그 직원에게 “네가 이 댓글을 잘 달았냐고 생각하냐? 하면서 질책하고
망신을 줘요. 이 a사가 업계에서 연봉은 높은 편이지만 직원을 빨아 먹는
다는 인식이 강해요. (K. 학원 마케팅 담당)

예전에는 실수를 한다거나 게으름을 피워도 잔소리를 했었는데, 계약이 곧 끝나서 그런지 요즘에는 아예 신경도 안 쓰더라고요, 또 저희 회사가 연말에 내키면 주는 성과급이 있는데, 올해는 연말엔 실적이 안 좋으니 1월 말에 주겠다고 했다가, 또 1월 말이 되니 설날에 주겠다고 얘기를 해버리는데, 이 과정에서 말도 안 되는 이유로 잘린 사람도 있고, 다른 한 명은 책상을 밖으로 빼버려서 자기가 열 받아서 스스로 나가게 하는 경우도 있어요. 제가 과민반응일지도 모르지만, 내가 다음 타겟인가라는 생각도 많이 들어요.

3. 추가 의견

현재 불합리한 조직문화·노동조건 등이 합리적 토론과 조정을 통해 개선되기 어렵다는 것이 더 큰 문제. 사업장 규모의 영세함, 고용의 불안정성 등으로 인해 이를 조정하고 대변할 노동조합 가입 비율도 대단히 낮고 고용형태 등에 따른 불합리한 차별을 방지한다는 정부의 차별시정제도도 유명무실한 상황임. 노동법의 경계에서 은밀하게 진행되는 부당한 대우와 폭력은 허술한 근로감독을 보란 듯이 피해 다니고 있음.

청년 일자리·노동 문제의 해법과 관련해서는 <추가자료자료-청년일자리 개혁과제 10대 요구안>을 전제로 하고, 발제문의 대안에 대한 추가 의견을 제시하고자 함.

먼저 ‘직장 내 괴롭힘’ 문제에 대한 실질적인 규제 방안 마련과 사회적 관심을 높여야 함. 직장 내 괴롭힘은 정신적 공격(폭언, 모욕 등), 인간관계 단절(따돌림, 무시 등), 업무 방해(과다한 요구 또는 과소 요구), 신체적 공격 등으로 나타나는데 이는 근로기준법으로 처벌하기 어려운 경우가 많을 뿐 아니라 상사와의 관계, 증거 확보의 어려움, 불안정한 고용을 이용한 위협 등 문제를 드러내기조차 쉽지 않음. 먼저 직장 내 괴롭힘이 어떤 형태로 얼마나 발생하고 있는지 면밀히 파악할 필요가 있는데 작년 11월 KT ‘직장 내 괴롭힘 실태조사 보고회’가 열렸는데 KT 사례는 ‘경영전략으로서 직장 내 괴롭힘’에 해당하는 것으로 기업이 구조조정을 위해 의도적으로 노동자들을 괴롭힌 경우에 해당됨. KT의 사례처럼 직장 내 괴롭힘이 상당히 조직적으로 이루어지고 있으며, 최근에는 ‘실적 부진’을 명목으로 가해지는 폭력도 늘어나고 있는 상황.

특히 직장 내 괴롭힘에 취약한 집단은 비정규직이며, 지난 1월 KBS 시사기획 창 ‘직장 내 괴롭힘: 인격 없는 일터’에서 7개 업종, 5922명의 근로자를 대상으로 실태조사를 실시한 결과, 직장 내 괴롭힘 피해율이 16.5%나 되었는데 비정규직, 구조조정 등 불안정한 고용 상황에 놓인 경우 직장 내 괴롭힘이 증가되는 것으로 나타났다. 이와 관련해 서울시는 국내에서 최초로 지난해 ‘비정규직 직장 내 괴롭힘 예방대책’을 발표했는데 비정규직 근로자의 직접고용 전환과 관련해서 공무원 지위 및 권력관계를 이용해 가해지는 다양한 직장 내 괴롭힘을 근절하겠다는 취지임.

또한 여성은 직장 내 괴롭힘에서 더욱 취약함. 여성들은 오래 전부터 고용차별과 직장 내 괴롭힘을 세트로 경험해 왔고 여성노동자를 대등하게 일하는 동료로 보지 않고 고정적인 성역할을 강요하거나 외모를 지적받는 등 여성들이 직장 내 괴롭힘 문제를 많이 호소하는 상황. 불필요한 신체 접촉, 언어적 성희롱, 성차별에 순응하지 않고, 문제 제기를 하면 그때부터 또다른 괴롭힘이 시작되는 상황.

일본에서는 하라스먼트(직장 내 괴롭힘) 개념이 널리 사용되고 있으며 직장 내 성희롱(sexual harassment), 권력형 괴롭힘(power harassment), 임신부 차별(maternity harassment), 정신적 학대(moral harassment), 대학이나 연구기관에서 일어나는 ‘상야탑 집단 괴롭힘’(academic harassment) 등 다양하게 쓰이고 있는데, 이와 더불어 ‘모성 괴롭힘’을 직장 내 괴롭힘의 대표적인 유형으로 보고 있음. 일터에서 여성들이 임신, 출산을 하면 알아서 나가라는 메시지를 보내고, 이때 알아서 나가지 않으면 괴롭힘이 시작됨. (청년유니온 조합원 H씨도 통신사 대기업 계열에서 일을 하다가 임신을 하자 매일 상사에게 불러다니며 괴롭힘을 당하다가 결국 퇴사하였음) 이를 ‘모성 괴롭힘’이라고 개념화한 것. 육아휴직 후 복직한 근로자에게 책상도 배치해 주지 않은 채 왕따 분위기를 선동하고 모욕하는 등 부당하게 대우한 것에 회사 측의 손해배상 책임을 인정한 판례도 있음.

현재 직장 내 괴롭힘과 관련한 2개의 법안이 국회에 계류 중. (근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지 조항을 신설하는 안과 남녀고용평등법의 직장 내 성희롱 규정을 직장 내 괴롭힘으로 변경하는 안) 스웨덴은 1993년 세계 최초로 직장 내 괴롭힘 조례를 제정했

고, 프랑스, 핀란드, 벨기에, 캐나다 등 다수의 국가들에서 산업안전 관련 법률 등을 통해 직장 내 괴롭힘을 규제하고 있음.

사실 법안 통과보다도 더욱 중요한 것은 ‘직장 내 괴롭힘’ 과 더불어 ‘직장 내 성차별 혹은 성희롱/성폭력’ 문제가 개인의 폭력, 사용자와 노동자 간의 갈등으로 치부하는 것이 아니라 시스템으로 작동할 수 있는 문제임을 확산시키는 것. 즉, ‘직장 내 괴롭힘’ 이라는 개념에 대한 사회적 관심과 감수성을 높이고, 이 문제를 ‘노동권 침해’ 의 문제로 볼 수 있게끔 사회적 인식을 환기시키는 것이 필요함.

또 다른 측면에서 노동의 불안정성이 너무도 높은 오늘날 한국사회에서 고용보험의 역할이 그 어느 때보다 중요함. 취업을 위한 준비 기간, 이직을 위한 자기 계발 투자, 이 기간을 ‘버티는’ 능력을 확보해야 하는 오늘날 대다수의 노동자들은 고용보험 제도의 절실함을 가질 수 밖에 없음.

현재 우리나라 고용보험은 매우 취약함. 내가 만드는 복지국가의 오건호 운영위원장에 따르면 공식 실업자 가운데 실업급여를 받는 사람은 약 40%에 불과. 비정규직 노동자의 60%가 고용보험 밖에 있고, 하루하루가 힘든 영세 자영업자와 취업문에 들어가지도 못한 청년들은 사실상 실업급여에 접근조차 할 수 없으며, 설령 가입자라도 자발적 퇴직인 경우 실업급여를 받을 수 없음.

급여 확대, (자발적 이직자를 포함하는) 수급 요건 완화, 실업부조의 도입, 고용보험위원회의 민주적 운영 및 안정적인 재정기반의 확충 등 고용보험의 사회적 위상과 역할을 강화하기 위한 방법들이 필요함.

최근에 청년활동가들이 주목하는 개념은 ‘청년보장(Youth Guarantee)’ 제도인데 청년보장, 유스 개런티는 국내에서는 생소한 개념일 수 있지만 현재 구조적 실업문제를 겪고 있는 EU에서는 2~3년 전부터 활발히 논의되고 있는 주제임. 프랑스 정부도 18세부터 26세까지 청년들에게 ‘알로카시옹’ 이라고 이름을 붙인 현금수당을 지급하는 프로그램을 ‘청년보장’ 이라는 이름으로 마련하고 있음. 프랑스 정부 ‘청년보장’ 홈페이지에 따르면 “월 452유로를 지원하며 2015년 말까지 5만명의 청년이 청년보장 프로그램에 들어갈 수 있을 것” 이라고 되어 있음. (452유로는 한국돈으로 약 57만원) 아

직은 서울시 청년보장, 성남시 청년배당 제도 등 지자체 차원의 논의에 있지만, 지방정부 차원의 '실험' 을 통해 가능성이 확인되면 중앙정부 차원에서 사회적 논의를 만들어갈 필요가 있음.

마지막으로 노동조합 입장에서 여성들이 노동 조건 개선을 위해 스스로의 조직을 갖기 어려운 문제를 중요하게 제기. 청년유니온이 젊은 조직임에도 불구하고 남녀 성비는 6:4 정도 되는데 (2년 전에는 7:3 정도였음) 여성들이 직장별 노동조합에 가입하는 것도 쉽지 않지만 청년유니온 또한 아직 여성비율이 높지 않음. 고용 불안정성과 성별 임금 격차, 성차별적인 채용과 직장 내 분위기 등 여성에게 가해지는 질 낮은 일자리를 해결하기 위한 실천적 고민에서 여성에게 조직노동의 진입 장벽이 높은 것에 대한 진지한 검토가 필요하다고 생각함.

[청년일자리 개혁과제 10대 요구안]

“청년에게는 더 나은 일자리와 튼튼한 일자리 안전망이 필요합니다.”

개혁과제 1. 더 나은 일자리 만들기 6대 요구안

- 1) 대기업과 중소기업 간의 공정한 거래환경을 만들고 중소기업의 안정적인 성장을 촉진하는 생태계를 조성함으로써 괜찮은 일자리가 창출될 수 있는 경제·산업 기반을 구축해야 한다.
- 2) 저임금 노동을 양산하는 ‘저숙련·저부가가치 산업’을 ‘고숙련·고부가가치 모델’로 전환해나가면서 산업 종사자들의 숙련과 기술을 향상시키고 합당한 처우를 보장해야 한다.
- 3) 최저임금을 대폭 인상하여 가장 아래에서부터 임금 수준을 충분히 높여야 한다.
- 4) 동일가치노동 동일임금의 원칙을 실현함으로써 공정한 임금체계를 만들어야 한다.
- 5) 잔업·특근 등으로 점철된 장시간의 노동시간을 단축하여 ‘일자리 나누기’를 실현해야 한다.
- 6) 위법과 폭력이 만연하여 청년의 삶을 착취하고 파괴하는 ‘블랙기업’을 강하게 규제해야 한다.

개혁과제 2. 튼튼한 일자리 안전망 구축 4대 요구안 : 고용보험제도 개선 등

- 1) 실업급여 수급액 인상 및 수급 기간 확대, 30세 미만 청년에 대한 차별 폐지
- 2) ‘자발적 이직자’와 ‘특수고용노동자’를 포함하는 실업급여 수급 대상 확대 (수급 요건 완화)
- 3) ‘생애 첫 일자리 구직자(청년 실업자)’와 ‘장기실업자’를 위한 ‘한국형 실업부조’의 도입
- 4) 고용보험위원회의 민주적·공개적 운영 및 안정적인 재정기반의 확충

더 좋은 이행을 위한 양질의 일경험 제공

이병일 (서울시 청년허브 일자리정책팀 매니저)

1.

* 지난 10여 년간 청년일자리 정책은 양적, 단기적 성과중심으로 수행되었으나 정책적 효과성을 발휘하지 못하고 있음.

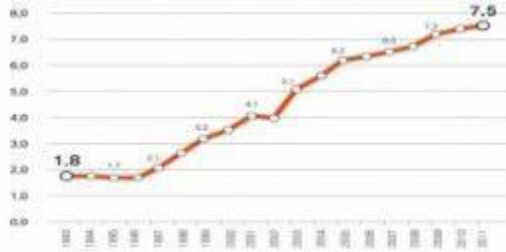
__2000년대 중반부터 고공행진을 시작한 청년실업률은 지난 2월에 11.1%로 16년 만에 최저점을 찍었고 9월엔 7.9%를 기록함. 청년(15~29세) 고용률은 올해 5월 기준 41.7%로 2005년의 45.3%보다 낮아짐. 같은 기간 80% 초반을 넘나들던 대학진학률이 70% 초반까지 떨어진 상황.

__최근 OECD에 따르면 한국 청년층(15~29세) 가운데 일할 의지가 없고 교육이나 훈련을 받지 않는 ‘니트족(NEET·Not in Education, Employment or Training)’ 비중은 2013년 기준 15.6%로 OECD 회원국의 니트족 평균(8.2%)보다 7.4%포인트 높은 수치임. <그림1>에서도 보듯 15세~34세의 청년 중 구직활동을 하지 않는 이른바, ‘비노동력화된’ 비구직NEET³⁰⁾ 역시 가파른 증가 추세를 보임.

__<그림2>에서 보듯 첫 직장이 1년 이하의 계약직인 청년 취업자의 비중이 19.5%로 청년 다섯 명 중 한 명은 불안정한 고용형태로 노동시장에 진입하고 있음. 이는 세계경제 위기가 있었던 2008년의 11.2%의 두 배에 가까운 수치로 청년들의 고용안정성이 점점 더 나빠지고 있음을 뜻함.

30) 남재량에 따르면 청년 니트는 적극적으로 일자리를 알아보는 구직 니트와 그렇지 않은 비구직 니트로 구분할 수 있다. 구직 니트는 사실상 실업자로, 비구직 니트는 ‘비노동력화된 청년’ 을 의미한다.

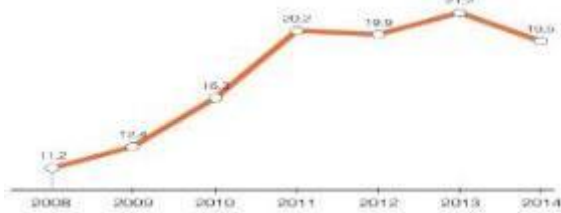
〈그림1. 청년청 (15~34세) 비구직NEET 비율추이〉



자료 통계청 경제활동인구조사

출처 남재량 (2014) “청년 고용 시장의 구조적문제”

〈그림2. 첫 직장이 1년 이하 계약직인 청년취업자 비중〉



자료 통계청 경제활동인구조사 청년층 부가조사.
각 연도별 자료

* 저성장 시대의 실업은 고성장 시기에 발생하는 불황기의 일시적, 예외적 현상과 달리 실업이 일상화, 장기화되는 양상을 띄게 되므로 대응 수단도 달라져야 함.

__기존 정부의 청년일자리 정책이 지난 10여 년간 정책적 효과성을 보이지 못한 것은 청년실업이 발생하는 유럽이나 영미국가들에 비해 실업율이 높지 않다는 기조 아래에 청년실업을 일시적인 현상으로 바라보며 취창업률만을, 그것도 단기적으로만 늘리는 임시방편적인 정책을 구사하였기 때문임.

__이처럼 일자리의 양적, 단기적 창출에만 집중하며 청년의 삶에 가닿는 장기적인 정책수단을 구사하지 못함으로 인해 니트족, 근로빈곤층이 급증하고 실업으로 인한 청년 삶의 위협 및 자존감 하락 등 미래 세대의 위기를 초래하고 있음.

__이제 양적, 단기적 성과 중심의 일자리 정책은 지양하고 전환하고 청년일자리 정책이 다른 차원에서 접근되어야 하며, 그 큰 방향은 청년들이 자립할 수 있는, 미래를 설계할 수 있는 괜찮은 일자리(decent work)로의 이행을 보장하는 것이어야 함.

__이를 위해선 노동 수요, 공급 측면에서 다양한 정책들이 개발되어야 하나, 본 토론문에서는 그 중에서도 지난 3년간 청년허브가 가장 집중해왔던 분야인 일경험을 통한 실질적 경력형성, 직업역량향상 기회의 제공으로 청년들의 장기적 고용능력(employability)을 향상시키는 측면에 대해 의견을 제시하고자 함

2.

* 청년시기의 이행은 교육을 마치고 노동시장으로 이행하는 시기로, 특히 학교를 갓 졸업하고 사회초년생 시기인 몇 년 동안의 경력과 숙련의 형성은 한 개인의 평생에 걸쳐 영향을 미치는 시기이나, 현재 우리 사회의 교육과 노동사이의 이행 사다리는 끊어진 상황

__노동시장의 심각한 분절, 일자리의 양적 감소 및 질적 저하로 인해 노동시장이 기업 우위로 재편되면서 치열한 스펙 경쟁 등 인적자본 양성비용이 청년 개인들에게 전가되고 있음.

__청년들은 경력을 쌓고 역량을 향상시키기 위해, 인턴, 수습 등 현장에서의 일경험을 통해 일을 배우는 - 교육과 노동의 성격이 혼재되어 있는 과도기적 일자리에 대거 몰리고 있으나 이러한 시장의 상황, 그리고 제도의 사각지대를 이용하여 일부 기업·기관들이 이를 악용하면서 열정페이, 무급인턴 등의 문제가 심각.

* 이러한 상황에서 공공은 청년층의 장기적 고용능력 향상을 위해 ‘양질의 일경험’ 을 제공해야 할 책무가 있음.

__그러나 현재 공공이 운영하는 각종 인턴제 등의 일경험 정책들은 단기성과에 급급하여 기업에 대한 인건비 지원 사업으로 오용되는 등, 더 좋은 노동시장 이행을 지원해야 하는 본연의 취지를 달성하지 못하고 있음.

__일경험 프로그램은 현장 업무경험과 직무교육 제공을 통해 청년층의 장기적 고용능력 향상을 목표로 해야 하며, 여기서 핵심은 일경험의 질을 담보하는 것이어야 함.

__이를 위해선 첫째, 업무의 성격이 단순-반복-보조적인 것이 아니라 역량 향상 및 업종·직무에 대한 이해를 이끌어낼 수 있는 주도적 업무, 자율성이 부여되었지만 권한과 책임의 범위는 명확한 업무여야 한다.

__둘째, 개인이 겪는 일의 의미와 일경험에 대한 해석이 중요하다. 내가 하는 일이 전체 흐름에서 어떤 맥락에 있는지, 어떤 의미와 필요성이 있는지, 일경험이 개인의 삶과 성장에서 어떤 의미를 지니는지에 대한 해석이 필요하다. 아무리 양질의 일경험을 제공하더라도, 이 부분이 없다면 개인은 소진감과 동기 결여를 느끼게 된다. 이 부분에서 현장 교육훈련담당자, 소위 ‘사수’ 의 역할이 중요하다.

__셋째, 단순한 직업역량만이 아니라 청년들의 자존감을 향상시키는 것도 사업의 주요한 초점으로 설정해야 한다. 입시경쟁, 스펙경쟁, 취업경쟁 등 무한경쟁의 과정에서 마모된 청년들은 마음의 문을 닫아버리기도 하며, 인정받고자 하는 의욕이 지나치게 앞서 업무에서 무리를 하거나 협업을 저해하는 일을 하기도 한다. 성과가 아닌 존재 자체로서 신뢰받고 인정받는 경험을 통해 청년들의 자존감을 향상하고, 진실된 소통과 협업의 가치를 경험할 수 있는 기회를 제공하는 역시 일경험의 중요한 초점이어야 한다.

__넷째, 양질의 일경험을 뒷받침할 수 있는 환경의 보장이 중요하다. 이 환경에는 일 경험을 위한 참여기간의 보장, 안정적 참여를 위한 임금 등 기본적 근무조건외의 보장, 청년에게 존중받는다는 느낌을 주며 자존감을 키워줄 수 있는 조직문화 등이 포함된다.

* 민간 주체들과의 협력관계 구축, 일경험을 통한 고용역량 향상 프로그램과 산업정책과의 연계도 중요함.

__일경험 프로그램의 성패는 결국 그 일경험이 수행되는 각 현장의 인재양성 역량에 달려 있으나 현재 현장의 인재양성 역량이나 그 필요성에 대한 인식은 아직 낮은 상태이다. 숙련된 인재를 양성하는 것이 산업의 장기적 성과향상, 사회 재생산의 선순환 구조 구축에 반드시 필요하다는 공감대를 민간에게 얻어내고 이를 바탕으로 민간과의 협력관계를 구축하여야 한다.

__공공은 민간을 지원과 감시의 대상으로 보는 기존의 관점에서 벗어나 민간과의 파트너십을 구축해야 한다. 민간에 대한 더 많은 자율성 부여와 신뢰에 기반한 거버넌스 구조 구축이 필요하다.

__또한 일경험 프로그램이 노동 수요 측면과 부합할 수 있도록 산업정책과 연계되어야 한다. 기존의 산업들이 성장이나 일자리 창출 측면에서 한계를 역력히 드러내고 있는 상황에서 새로운 분야를 육성하는 산업정책이 필요하며, 이를 일경험을 통한 고용역량 향상 프로그램과 연계하여 고용능력을 키운 청년들이 안정적으로 일할 수 있는 일터를 만들고 경제의 지속가능성을 높일 수 있어야 한다.

__이런 의미에서 주목해야 할 분야는 사회서비스 분야이다. 복지, 돌봄, 고용, 주거, 문화 등의 서비스를 시민 일반에게 제공하는 사회서비스 분야는 취업유발계수도 28.9명으로 전 산업 평균 19.3명을 크게 상회하여 최근 10년간의 일자리 창출을 주도하고 있다.

__사회서비스 분야가 우리 경제에서 차지하는 비중은 8% 정도로 OECD 국가 평균의 1/3 수준에 불과하므로 성장 여력도 충분하며, 부족한 사회안전망의 확충, 높아지는 삶의 질 향상에 대한 요구에 대응하기 위해서도 성장시켜야 할 분야이나 고용의 질이 열악한 것이 문제이다. 사회적 경제, 마을 경제 등이 급속도로 성장하는 최근의 추세와 맞물려 사회서비스 산업 분야의 고용의 질과 부가가치를 높이는 산업정책이 필요하다.

한국여성민우회는 1987년에 태어났습니다.

서로 다른 것들이 각자 존엄성을 지키며
차별없이 평등하게 공존하는 세상을 향해 걸어왔습니다.
일하는 여성들의 이야기에 귀 기울이며
더 나은 내일을 바로 당신과 함께 만들어가고 싶습니다.

후원 및 회원가입 02-737-5763 www.womenlink.or.kr

후원계좌 국민은행 813-25-0011-869 예금주_한국여성민우회

3천원 문자후원 #2540-3838

문자메시지에 위 번호를 입력 후 응원의 한마디와 함께 전송해주세요



QR코드를 찍으면 후원페이지로 연결됩니다

핸드폰과 신용카드로 바로 후원하실 수 있어요

정책토론회 : 청년 노동, 말하는 대로
20~30대 여성들의 일 경험을 중심으로

인쇄 2015년 10월 28일

제본 협진디지털인쇄

편집 이서

펴낸곳 한국여성민우회 여성노동팀
주소 서울시 마포구 월드컵로 26길 39
시민공간 나루 3층
전화 02-737-5763

이메일 minwoo@womenlink.or.kr

웹사이트 www.womenlink.or.kr

페이스북 /womenlink.or.kr

트위터 @womenlink

