2020-CR-07
작은연구 좋은서울 20-05

취준준생의 등장:
예비노동자로서의 Z세대 분석

윤성민

서울연구원
The Seoul Institute

윤성민 한림대학교 심리학과
smyun1219@gmail.com

하선영 한림대학교 미디어커뮤니케이션학과
hsy795@naver.com

'작은연구, 좋은서울'은 시민 스스로 일상 현장의 문제를 연구하고
그 대안을 모색할 수 있도록 돕는 서울연구원의 연구지원사업입니다.

취준준생의 등장:
예비노동자로서의 Z세대 분석

연구책임

윤성민 한림대학교 심리학과

연구진

하선영 한림대학교 미디어커뮤니케이션학과

이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

목차

01 연구개요 — **1**
1_연구배경 및 목적 1
2_연구내용 및 방법 5

02 Z세대 취업 현황에 대한 선행연구 분석 — **8**
1_취업준비를 위한 스펙관리를 진행하는 대학생에 관한 연구 8
2_취업준비생 심리·사회적 분석 연구 9

03 텍스트 마이닝을 이용한 예비노동자로서의 Z세대 현황 분석 — **10**
1_〈청년, Z세대〉와 〈노동자, 소비자〉와의 연관어 분석 10
2_전체 '청년 취업'에 대한 지면기사 텍스트 마이닝 13
3_취준준생 관련 키워드에 대한 지면기사 분석 17
4_취준생 관련 키워드에 대한 지면기사 분석 22
5_소결 27

04 심층인터뷰를 통한 Z세대의 노동진입 인식 조사 — **30**
1_인터뷰 개요 30
2_인터뷰 결과 32
3_소결 46

05 결론 및 정책적 제언 — **48**
1_결론 48
2_정책 제안 50

참고문헌 — **51**

표 목차

[표 3-1] 〈청년, Z세대〉와 〈노동자, 소비자〉의 연관어 분석 결과 종합 10
[표 3-2] ‘청년 취업’ 관련 이슈 토픽모델링 결과 15
[표 3-3] ‘대학교동아리’ 연관 명사 분석 결과 17
[표 3-4] ‘대학교동아리’ 연관 형용사 분석 결과 17
[표 3-5] ‘스펙쌓기’ 연관 명사 분석 결과 19
[표 3-6] ‘스펙쌓기’ 연관 형용사 분석 결과 19
[표 3-7] ‘현장실습’ 연관 명사 분석 결과 20
[표 3-8] ‘현장실습’ 연관 형용사 분석 결과 20
[표 3-9] ‘청년 채용’ 연관 명사 분석 결과 22
[표 3-10] ‘청년 채용’ 연관 형용사 분석 결과 22
[표 3-11] ‘청년일자리’ 연관 명사 분석 결과 24
[표 3-12] ‘청년일자리’ 연관 형용사 분석 결과 24
[표 3-13] ‘인국공 사태’ 연관 명사 분석 결과 25
[표 3-14] ‘인국공 사태’ 연관 형용사 분석 결과 25
[표 3-15] 지면기사 텍스트 분석을 통한 청년 취업 인식 분석 결과 28

[표 4-1] 인터뷰 참여자의 인구사회학적 특성 30
[표 4-2] 취준생과 취준준생의 경험 및 취업 상황에 대한 인식을 알아보기 위한 주요 인터뷰 질문 31

그림 목차

[그림 1-1] 대학생 인턴 관련 인식 조사 결과 3

[그림 3-1] Z세대와 소비자 연관어 분석 11
[그림 3-2] Z세대와 노동자 연관어 분석 11
[그림 3-3] 청년과 소비자 연관어 분석 12
[그림 3-4] 청년과 노동자 연관어 분석 12
[그림 3-5] '청년 취업'으로 진행한 명사 워드클라우드 결과 13
[그림 3-6] '청년 취업'으로 진행한 형용사 워드클라우드 결과 13

01. 연구개요

1_ 연구배경 및 목적

1) 생산의 주체로서 등장하기 시작한 Z세대

최근 청년 문제에 대한 논의에 있어, 청년층이 단일한 동질적인 집단으로 규정될 수 없다는 점은 더욱 강조될 필요가 있다. 청년층 내에서도 경제적 상황, 교육 수준, 학력, 성별 등의 요인에 따라 마주하고 놓여 있는 사회적 현실과 경험의 차이가 존재하기 때문이다(신선미·오은진, 2014). 특히, 청년층 내에서도 1990년대 후반부터 2000년대 초반에 태어난 Z세대는 독특한 특징을 갖고 있다(최인영, 2015). 이러한 차이를 박진수(2019)는 Z세대가 이전의 청년세대인 밀레니얼세대와 달리 부모와 함께 보낸 유년기 내내 긴축재정과 성장 정체를 경험해야 했기에 이들의 세대적 특성이 다른 것이라 설명했다.

어떤 이유에서건 지금의 Z세대가 기존의 세대와 사고의 측면이 다르다는 것은 어느 정도 공감을 받은 듯하다. 이는 2019년 한 해에 《90년생이 온다》(임홍택), 《포노 사피엔스》(최재붕), 《요즘 애들, 요즘 어른들》(김현섭) 등의 Z세대와 관련된 책이 베스트셀러에 오른 것에서 간접적이나마 증명된다.

그러기에 이들에 관한 연구도 최근에 적극적으로 이루어졌다. 기존의 서적과 연구에서 이들을 소비의 주체로서 파악한 것이다. 그러나 이들은 이제 학생에서 취업준비생, 청년 노동자로서 활동을 준비하고 시작한다. 2020년 10월 행정안전부 주민등록 인구통계에 따르면 생산가능인구의 15.5%를 Z세대가 차지하고 있다.[1] 또한, 이후에도 비슷한 세대

[1] 전체 생산가능인구 연령인 15-64세(37,073,441명) 중 15-24세(5,756,382명)이 차지하는 비율

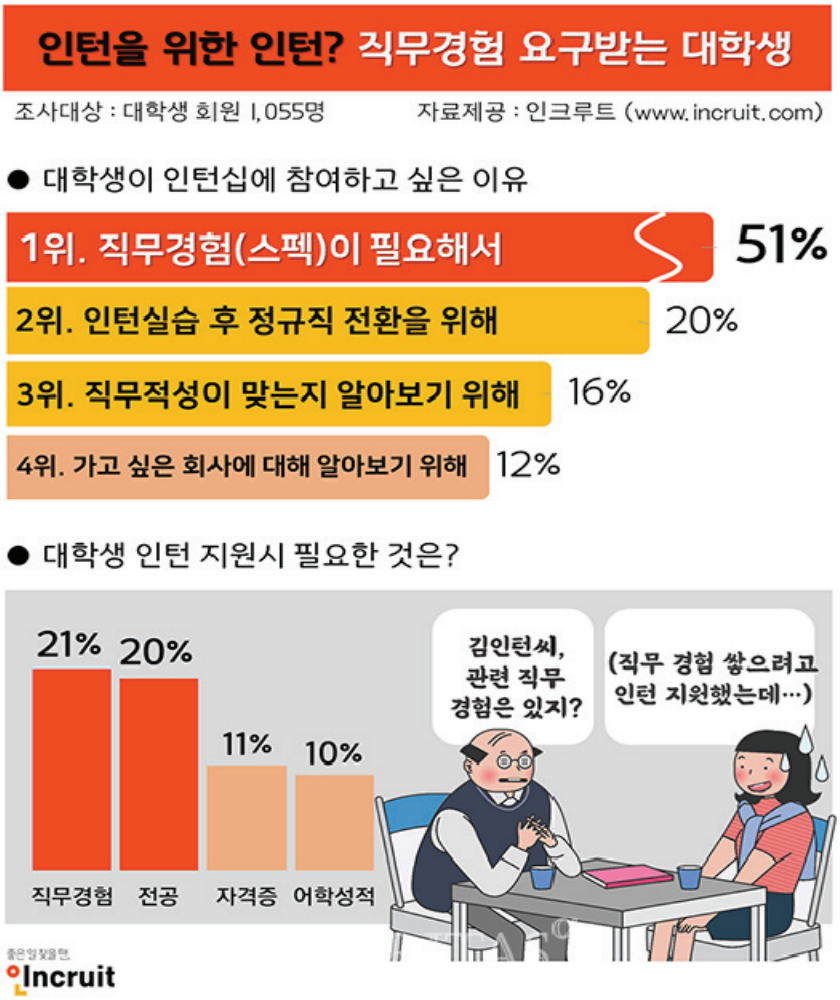
적 특성을 갖게 될 생산가능인구는 지속해서 증가할 것이고 그들의 노동은 점차 중추적인 역할을 담당할 것이 자명하다. 그러나 지역경제 현황을 파악하기 위한 노력의 일환으로 서울시에서는 매 분기로 직종별 동향조사를 시행하여 관련 정책 수립의 기초자료로 활용하고 있으나, 아직까지 새로운 세대 노동자에 대한 구체적인 자료는 찾기 어려운 실정이다. 통계청에서 제공하는 지역별 경제지표 또한 시·도 및 산업별 단순 집계치만 제시할 뿐 청년종사자에 관련된 세부적인 정보는 제공되지 않아 서울시 내 Z세대 노동자에 대한 분석 자료를 확보하기는 쉽지 않다.

이러한 이유로, 본 연구는 빅데이터 크롤링을 사용한 총 945개 언론사의 지면 기사 분석 및 심층인터뷰를 통해 '노동시장에 진입하는 Z세대'에 대한 깊이 있는 연구를 진행하고자 한다. 본 연구의 목적은 생산주체로서의 Z세대에 대한 기존의 담론 분석을 통해 Z세대가 갖는 노동시장 진입 단계에서의 문제 상황을 명확하게 파악하는 것이다.

더 나아가서, 이를 토대로 향후 청년 일자리 문제 해결을 위한 서울시의 일자리 정책 수립에 기초자료를 제공하는 데 본 연구의 목적이 있다. 또한, 본 연구를 통하여 향후 생산의 중추적인 역할을 담당하게 될 Z세대가 갖는 노동 관념에 대한 현황이 명확하게 인식된다면 기존 노동 관련 법안의 패러다임을 변환할 수 있는 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

2) Z세대 앞에 놓인 기괴한 구직시장

청년들의 노동문제는 어제오늘 일이 아니다. 청년노동과 관련하여 가장 중심이 되는 것은 '구직'의 문제이다. 즉 일자리가 없어서 발을 동동 구르고 있는 청년들에게 일자리를 마련해주어야 한다는 것이다(최태섭, 2020). 그런데 Z세대에게 놓인 일자리 시장은 기괴하다. 취업준비를 준비해야 하는 상황에 놓인 것이다. 취준생(취업준비생)이 취업을 위해 자기소개서, 면접 등을 준비하는 단계에 속한 사람이라면, 취준준생(취업준비 준비생)은 이러한 취준생 단계로 나아가기 위해 '현장실습, 체험형 인턴, 대외활동, 자격증 등을 진행하는 단계에 속한 사람이라고 볼 수 있다.



출처: 박정배, 2019.11.20., “인턴 지원에 직무경험 쓰라고요? 입사용 스펙쌓기, 이대로 괜찮나?”, 인쿠르트 자료실.

[그림 1-1] 대학생 인턴 관련 인식 조사 결과

위의 2019년 11월에 발표한 인쿠르트의 설문조사 결과는 취업준비 준비생(이하 취준준생)의 현실을 극명하게 보여준다. 인턴을 하기 위해 인턴을 해야 하는 비정상적인 시스템이 생긴 것이다. 최근 중견·중소기업에서 재직 후 대기업에 신입사원으로 지원하는 ‘중고 신입’이 늘어나는 상황인 만큼 취준생에게는 고충으로 느껴질 것이다(이유진, 2019).

청년 예비노동자는 이미 대한민국의 가장 큰 이슈 중 하나로 자리 잡았다. 이들에 대한 다각화적 관찰과 그들의 취업 분노 원인 파악을 통해 대안 모색을 위한 사회적 공감대를 형성하고자 한다. 이에 본 연구는 다음의 세 가지 항목을 연구의 목적으로 한다.

(1) 다각화된 청년 예비노동자층의 인식 제고

청년 예비노동자 집단을 바라보는 시각은 '자기소개서, 면접 등을 준비하는 막 학기 대학생 혹은 졸업생'이라는 단일한 이미지로 구축되어 있다. 그러나 이전 시기부터 대한민국의 청년들은 노동자가 되기 위한 준비를 해나가고 있다. 다시 말해, '취업준비생'이라는 단계를 준비하기 위한 또 다른 층위가 형성되었다는 것이다. 본 연구는 '취준생'이라는 단일한 이미지의 청년 예비 노동자층이 이제는 '취준준생'이라는 또 다른 층위가 생겨나며 다각화되었다는 것을 밝혀 인식의 수준을 높이고자 한다. 더 나아가 다각화된 청년 예비 노동자층이 생겨날 수밖에 없었던 취업 시장 구조를 파악하고, 이들의 취업 준비 상황에 공감하는 것을 목적으로 한다.

(2) 취준생과 취준준생의 감정 파악

취준생과 취준준생의 최종 목적은 모두 '노동시장 진입'으로 같다. 그러나 이들이 현재 취업을 위해 준비하는 것과 해당 과정 중 갖는 감정은 상이할 수 있다. 그러기에 기성세대 및 인사 담당자, 정책 담당자 등이 해당 내용을 파악하고, 원인 분석을 명확히 하여 기존의 청년 일자리정책을 재고할 수 있게 한다.

(3) 청년 예비노동자를 위한 대안 모색

문제의 근본적 원인 파악 없이 이루어지는 기존의 겉핥기식 대안이 아닌 청년 당사자의 목소리를 담은 현실적 대안을 모색하고자 한다. 이를 통해 기업과 사회는 이분화된 노동시장을 강화하는 일자리 제공이 아닌 청년층의 수요를 반영한 근로조건에 해당하는 일자리를 제공해나갈 것을 촉구한다.

2_연구내용 및 방법

1) 연구내용의 구성

본 연구는 텍스트 마이닝과 심층인터뷰를 통해 드러나는 취업준비생의 분노 관찰을 넘어 그들 사이의 담론을 거시적으로 바라보아 보편적인 청년이 겪는 문제 구조를 명확하게 파악하고자 한다. 1장에서는 연구 배경과 목적, 연구 방법을 설명한다. 2장은 대학생과 취업준비생의 스펙 관리에 대한 연구, 심리·사회적 분석 등 Z세대 취업 현황에 대한 선행연구를 살펴본다. 이후, 3장에서는 연구방법인 텍스트 마이닝을 통해 예비노동자로서의 Z세대의 현황을 분석하고, 4장은 텍스트 마이닝을 보완하기 위한 심층인터뷰 내용을 통해 Z세대의 노동 진입 인식에 대해 살펴본다. 마지막으로 5장에서는 전체 텍스트 마이닝과 인터뷰 분석에 대한 결론을 살펴보고 본 연구를 통해 도출된 청년의 취업과정에 대한 정책적 조언으로 마무리하였다.

2) 연구방법

본 연구 방법은 두 가지로 이루어졌다. 첫 번째는 텍스트 마이닝을 통한 예비노동자에게 주어진 현실 분석이다. 두 번째는 해당 텍스트 마이닝을 보완하기 위한 심층 인터뷰다.

(1) 연관어 분석

첫 번째 연구 방법인 텍스트 마이닝을 진행하기에 앞서, SNS와 각종 온라인 플랫폼상의 문서를 분석한 데이터를 이용하여 관심사에 대한 언급 추이, 연관어, 감성 연관어 정보 등을 제공하는 ASP 서비스를 이용하여 〈청년, Z세대〉가 〈노동자, 소비자〉라는 단어와 어떤 연관이 있는지를 분석하였다. 연관어 분석은 탐색적인 기법으로서 분석 결과의 이해가 용이하며 강력한 비목적성 분석기법이다. 그러기에 본격적인 분석에 앞서 대략적인 상황을 파악하기 위해 실시하였다. 이를 통해 도출된 결과는 향후 지면 기사 분석의 연구 방향성을 잡기 위한 단초로 이용하였다.

(2) 데이터 수집

본격적인 연구에서는 취준생과 취준준생에 대한 자료 수집을 위해 웹크롤링을 진행하였다. 웹크롤링은 인터넷 뉴스 사이트의 각 신문 뉴스 기사에 대해 조직적이고 자동화된

방법으로 월드 와이드 웹을 탐색하는 과정을 말한다. 먼저, 취준생과 취준준생과 관련한 키워드를 뽑아내기 위하여 데이터 수집을 진행한 2020년 08월 23일을 기준으로 1년 동안의 '청년 취업'이라는 단어가 포함된 총 945개 언론사의 지면 기사 유형에 한하여 크롤링을 진행하여 1차 데이터를 수집했다.

이후 취준생과 취준준생의 비교를 위해 1차 데이터를 바탕으로 하여 2차 데이터로 취준준생에 해당하는 키워드 "대학교 동아리, 스펙쌓기, 현장실습"과 취준생에 해당하는 키워드 "청년 채용, 청년일자리, 인국공 사태"를 뽑아 같은 과정으로 웹크롤링을 진행하였다. 해당 웹크롤링을 진행한 데이터는 Python 프로그램에서 기사 날짜, 기사 제목, 기사 본문을 웹페이지로부터 추출하였으며 모든 결과는 csv 파일 형태로 최종 저장했다.

(3) 데이터 전처리

이후, 크롤링한 기사들의 텍스트에서 형태소 분석을 통하여 명사를 추출했으며 자연어 처리를 위해서 대표적인 형태소 분석기 중 하나인 은전한닢(Mecab)을 사용했다. 이 도구는 분석 사전이 분석기에 포함되어 있지 않아 새로운 항목의 추가가 용이하며, 최근에 새로 만들어진 신조어 또는 고유명사가 포함된 문장 등을 제대로 분석할 수 있어 지면 기사를 전처리하는 데에 더 적합한 도구이다(스가이 요시노리, 2015). 한글 전처리를 위해 우선 문장을 단어 단위로 분리한 후, 사전을 기반으로 하여 어간을 추출했다. 형태소 분석 이후에도 생기는 불필요한 단어들('이', '그', '저' 등 주제적인 의미 분석에 불필요한 불용어)을 제거하여 단어를 정제하였다.

(4) 단어 빈도분석

수집한 기사를 대상으로 사람들이 가장 빈번하게 사용하는 단어가 무엇인지 살펴보기 위해서 1차 데이터와 2차 데이터 모두 명사와 형용사의 빈도분석을 수행하였다. 그리고 이를 워드클라우드를 통해 시각화하였다.

(5) 토픽모델링

이렇게 1차 데이터에서 수집한 단어들을 바탕으로 텍스트 본문의 숨겨진 의미구조를 파악하여 잠재적 주제를 뽑아내고자 토픽모델링을 사용하였다. Blei, Ng, Jordan과 Lfferry(2003)에 의해 제안된 토픽모델링 기법 중 하나인 LDA(Latent Dirichlet

Allocation) 모델은 확률 기반 문헌 분석 모델이다. LDA모델은 생성모델로서 문헌 내의 숨겨져 있는 주제들을 찾아내는 알고리즘이다. 생성모델은 실제 문헌을 작성하는 과정으로 보고 문헌을 작성하기 위해 각 문헌에 어떤 주제들을 포함할 것인지, 또 그에 따라 어떤 단어들을 주제에서 선택하여 배치할 것인지를 파라미터로 모델링한다. 따라서 문헌, 단어 등 관찰된 변수(observed variable)를 통해 문헌의 구조와 같이 보이지 않는 변수(hidden variable)를 추론하는 것을 목적으로 하며 결과적으로 전체 문헌 집합의 주제들과 문헌별 주제 비율, 각 단어가 각 주제에 포함될 확률들을 파악할 수 있다(박자현·송민, 2013). 토픽모델링을 수행하여 범주화된 단어의 내용에 근거하여 연구자가 각 토픽 범주에 토픽명을 부여하였다. 토픽의 개수는 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10인 경우로 토픽 모델링을 수행한 후, 가장 적절하게 토픽이 도출된 경우인 토픽의 개수가 4일 때를 기준으로 분석하였다.

(6) 심층인터뷰

또한, 인터뷰를 통하여 취준생과 취준준생의 현재 상황을 분석하였다. 텍스트 마이닝의 자료는 본 연구목적에 맞도록 축적된 자료가 아니므로 분석에 한계가 있다. 따라서 해당 텍스트 분석을 진행하더라도 불명확한 의미를 지닌 단어 및 문장들이 도출될 가능성이 크며, 이는 결과 해석에 주의를 요한다(고주형, 2019). 불명확한 형용사와 명사에 대한 의미를 보완한다면 취준생과 취준준생의 현실을 다각도로 이해하는 데 큰 도움이 될 것으로 판단하여 8명의 청년을 대상으로 심층 인터뷰를 진행하였다. 인터뷰 대상은 1996년생 이내의 청년 중 본격적인 취업을 앞둔 4명과 취업준비를 준비한다고 볼 수 있는 대학생 4명이다.

02. Z세대 취업 현황에 대한 선행연구 분석

1_ 취업을 위한 스펙관리를 진행하는 대학생에 관한 연구

대학생들의 취업을 위한 스펙관리에 관한 연구로 박순영(2015)은 청년 취업난이라는 사회적 문제가 지속함에 따라 대학생들의 스펙관리는 이제 하나의 문화 현상이 되었음을 말한다. 이른바 '취업 8종 세트'라 불리는 정형화된 스펙이 있는데, 학벌, 학점, 토익(어학능력), 자격증, 어학연수, 봉사활동, 인턴, 수상경력 등이다. 20대의 대학생들에게 성인으로서 첫 번째 성공은 '현직자'가 되는 것이며, 그렇기에 스펙관리는 필수적으로 해야 할 것이 되었다고 분석했다. 대학생들은 이 스펙을 쌓기 위해 학기 중이나 방학에도 '인턴십'이라는 프로그램을 진행한다. '과도기 노동' 청년들의 속앓이를 취재한 서효선(2020)은 리서치 회사에서 6개월간 인턴을 하며 주말 출근, 야간근무수당을 받지 못한 한 대학생의 이야기를 전했다. 김규남(2015)은 서울의 한 미술관에서 인턴으로 일한 대학생의 이야기를 취재했다. 이 대학생은 자신의 전공을 살려 작품 전시 업무를 배울 수 있을 것이라는 기대를 했지만, 현실 업무의 90% 이상은 청소와 설거지 등 잡무였다고 한다. 이와 같은 현상을 보며 열정 페이, 인턴, 수습, 실습생이라는 과도기적 노동의 착취라는 글을 쓴 김종진(2015)은 상당수 고용주가 임금과 관련해서는 불법 혹은 편법에 해당하는 인턴십 프로그램을 운영하고 있다며 인턴십의 피고용인 대부분이 무보수이거나 법정 최저임금에 미치지 못한 보수를 받고 있다고 분석했다. 이처럼 작금의 인턴은 학생도 아니고 노동자도 아닌, 그림자 같은 존재이며, 법의 사각지대에 내동댕이쳐진 '법적 소외' 상태 신분에 있다고 말한다. 수급, 계약직, 인턴 구분 등의 근로기간과 고용형태, 시간, 업무 성격 등을 토대로 인턴지도(map)가 필요한 상황이라고 분석했다.

2_ 취업준비생 심리·사회적 분석 연구

취업준비생의 부적응적 완벽주의와 취업 스트레스의 관계에 관한 연구로 전지혜(2020)는 취업을 준비하는 과정에서 겪는 어려움으로 인하여 발생하는 심리적, 신체적 균형 반응을 취업 스트레스로 정의했다. 이후 취업 스트레스와 성격적 요인 간의 관계를 분석해 미래의 불확실성에 대한 인내력과 부적응적 완벽주의가 취업 스트레스에 영향을 미치는 것을 확인했다.

한편, 구준영(2014)은 취업준비생이 가장 중요하게 생각하는 구직역량을 구직 지식 군과 기술군, 태도군, 직무 적응 군으로 분류해 취업준비생과 구직담당자의 구직역량 중요도 차이를 분석했다. 결론적으로 취업준비생은 성공적인 취업을 위해 '고스펙'을 준비하지만, 취업의 당락을 좌우하는 것은 아니며, 무조건적인 스펙쌓기보다 채용에 적합한 역량을 계발하고 준비하는 것이 유용하다고 결과를 도출했다. 이에 따라서 취업 준비를 준비하며 쌓은 스펙들이 이후 노동 시장에 진입함에 모두 다 유리한 결과를 가져오는 것은 아니라는 사실에 취업준비생들은 좌절감을 느낄 수 있다. 청년 대졸자의 취업좌절에 관한 연구로 정지수, 이동혁, 정혜윤, 차지숙(2020)은 취업 실패가 반복되고, 열심히 노력해도 원하는 결과를 얻을 수 없으며, 주변에서도 희망을 찾을 수 없다 보니 취업준비생들의 좌절감이 커진다고 분석했다. 정부 단기 일자리 외면하는 청년들을 취재한 박지연(2020)은 이러한 취업준비생들을 위해 정부가 단기일자리를 마련하고 있지만, 고용절벽현상을 실질적으로 해결하기 어렵다고 말했다. 취업준비생들이 원하는 것은 안정적이고 오래 일할 정규직과 실무 경험을 쌓을 수 있는 일자리지만 정부에서는 단순 업무로 이루어진 단기 일자리만을 고집하는 셈이라고 밝혔다. 그러면서 기업이 안정적인 일자리를 만들 수 있는 환경이 우선이며 빅데이터와 IT 분야 인재 육성을 통해 산업을 키워야 고용 창출이 뒤따라 올 것이라 분석했다.

03. 텍스트 마이닝을 이용한 예비노동자로서의 Z세대 현황 분석

1_〈청년, Z세대〉와 〈노동자, 소비자〉와의 연관어 분석

본 연구에 앞서 먼저 전체 청년과 Z세대에서 이루어지는 담론의 차이가 있는지 알아보고자 비교하여 분석을 진행하였다. 두 단어가 '소비자'와 '노동자'라는 단어와 어떤 연관이 있는지, 연관성을 갖는 숫자는 어떠한지에 대해 분석했다. 분석 도구로 다음소프트에서 제공하는 Some Trend Analysis를 이용하였다. 분석 시기는 해당 연구를 진행한 날짜인 2020년 5월 16일로부터 최근 3개월 이내이며, 키워드는 각 20개씩을 뽑도록 하였고, 분석의 범위는 '트위터, 블로그, 인스타그램, 뉴스'로 지정하였다.

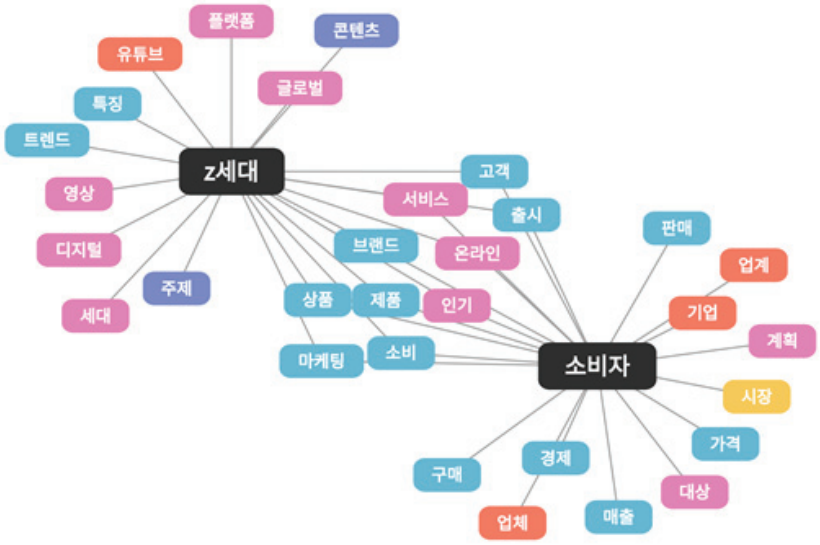
[표 3-1] 〈청년, Z세대〉와 〈노동자, 소비자〉의 연관어 분석 결과 종합

관련 연관 단어 개수		
	청년	Z세대
노동자	8	0
소비자	2	10

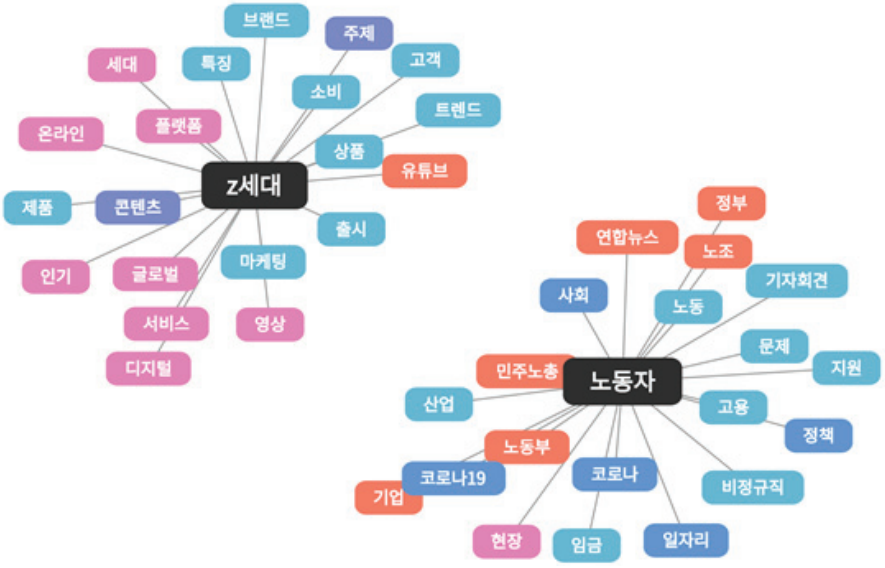
연관어 분석 결과, 청년과 노동자는 밀접한 관계를 맺고 있다. 이미지를 보면 정부, 고용, 일자리, 정책, 기업 등의 연관어가 청년 세대와 노동에 관한 상관관계를 나타내고 있다. 기존의 기사들을 참고했을 때 정부의 일자리 정책, 즉 고용 정책에 관한 기사들이 많은 것으로 보아 현대 사회가 청년 세대를 노동자로서 인식하고 있다는 것을 알 수 있다.

이에 반해 Z세대는 그저 소비자로만 인식되고 있다. 노동자와 관련된 연관어는 0개로 집계되었으나, 소비자와 관련된 연관어는 10개로 나타났다. 고객, 브랜드, 마케팅, 소비, 온라인 등의 연관어가 Z세대와 소비자에 관한 상관관계를 보인다. 선행연구와 기존의

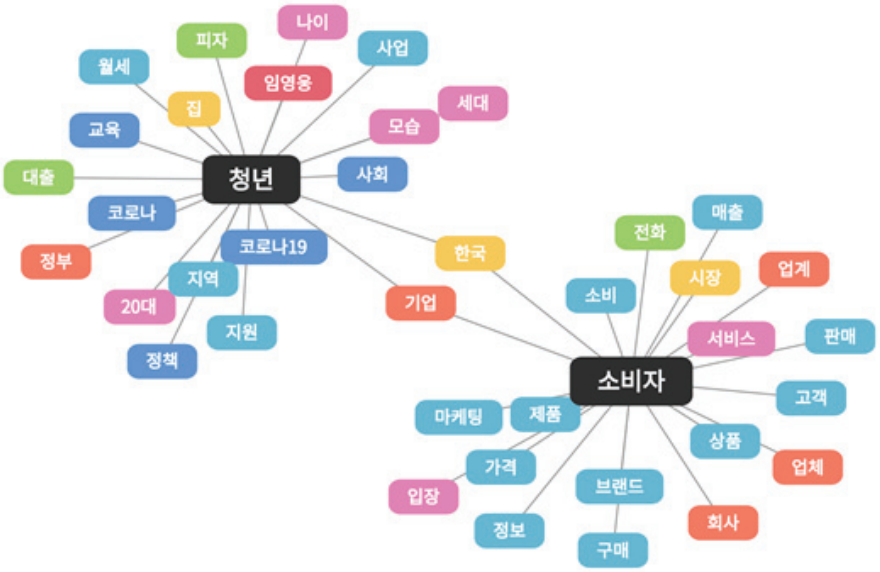
기사들을 참고했을 때 'Z세대'는 대체로 소비의 주축으로 여겨지며, 그들의 소비 패턴을 분석하거나 Z세대를 위한 소비 마케팅과 전략을 구축하는 내용이 대부분임을 알 수 있었다. 노동자와 관련된 연관어가 매우 부족한 것으로 미뤄볼 때 아직 Z세대가 노동의 주체, 생산의 주체로서 다뤄지고 있지 않음을 나타낸다.



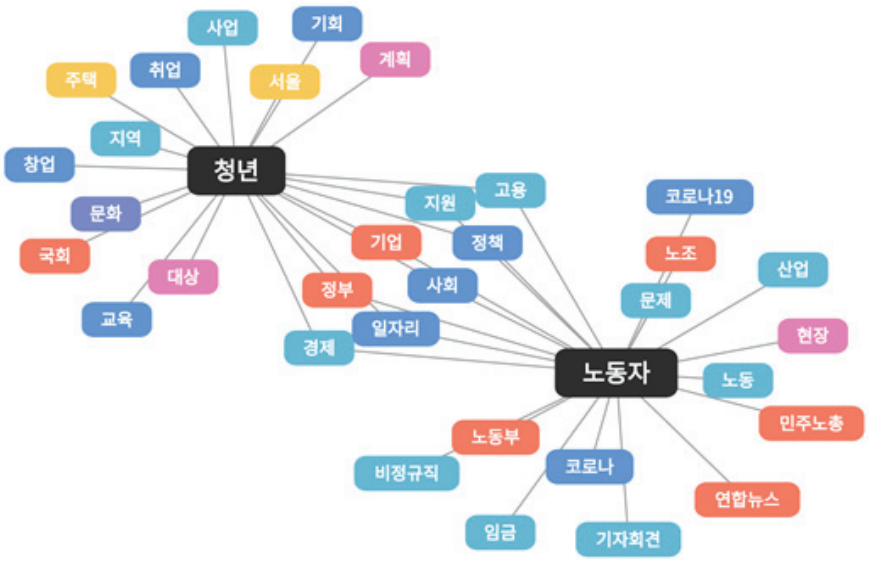
[그림 3-1] Z세대와 소비자 연관어 분석



[그림 3-2] Z세대와 노동자 연관어 분석



[그림 3-3] 청년과 소비자 연관어 분석



[그림 3-4] 청년과 노동자 연관어 분석

2_전체 '청년 취업'에 대한 지면기사 텍스트 마이닝

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '청년 취업'이라는 키워드로 텍스트 크롤링을 진행한 결과 15,327개의 유효 단어가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과 나타난 상위의 단어는 [그림 3-5], [그림 3-6]과 같다.

[그림 3-5] '청년 취업'으로 진행한 명사 워드클라우드 결과

[그림 3-6] '청년 취업'으로 진행한 형용사 워드클라우드 결과

'청년 취업'이라는 키워드 아래 출현 빈도가 높은 명사로는 '청년, 일자리, 경제, 취업, 고용, 채용, 감소, 실업, 정부, 기업' 등이 있다. 기존 기사들을 참고했을 때 '청년'과 '일자리', '정부'와 같은 키워드는 정부와 각 지자체가 청년을 위해 일자리 창출, 일자리 정책에 관한 논의가 계속해서 이뤄지고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

키워드 중 '실업'은 청년 실업률이 나날이 증가하고 있는 현 고용 시장 상태를 나타내는 것으로 해석 가능하다. 청년 실업률은 학생, 취업준비생을 포함하면 더 높아질 것이라고 보고 있다. 한 기사에 따르면 20대 청년들의 20년도 7월 고용률이 1년 전보다 4.4%나 줄어 1999년 통계 작성 이후 최대 감소 폭을 기록했다. 이는 전 연령대에서 고용률 감소 폭이 제일 컸다는 것을 알 수 있다.

이에 따라 '고용', '감소'와 같은 키워드는 부정적으로 해석할 수 있다. 또한 '기업' 키워드로는 채용을 밝힌 기업 중 지난해와 비교해 채용 계획과 채용 규모도 감소할 것으로 전망된 것과 함께 청년 세대들이 취업을 위해 기업들에 많은 관심을 가지고 있다는 것으로 해석할 수 있다.

출현 빈도가 높은 형용사로는 '많다, 없다, 높다, 어렵다, 크다' 등이 있다. 선행연구에서 분석했듯이 청년층 비경제활동인구에서 취업준비생이 차지하는 비중은 나날이 늘어 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 또한, 청년 실업률도 매우 높은 수치를 기록하고 있어 '높다'라는 형용사는 이와 같이 부정적인 뜻으로 해석될 가능성이 크다. '어렵다'와 '없다'라는 키워드와 관련해서는 커뮤니티 댓글과 기사 원문 댓글에서도 '청년층 취업하기 어렵다', '정상적 경제활동조차 어렵다', '우리 회사도 채용 계획 없다'라는 반응들을 쉽게 접할 수 있었다. '많다'라는 형용사를 기준으로 기존 기사들을 참고했을 때 청년 실업자가 21년 만에 최대 많은 것으로 보인다는 결과를 다룬 내용을 많이 찾아볼 수 있었다.

이후 '청년 취업'과 관련한 이슈를 범주화하기 위해 토픽모델링을 진행했다. 해당 기법을 이용해서 4개의 세부 토픽으로 분석했을 때, 각 토픽별 상위 단어는 [표 3-2]와 같으며, 토픽명은 각 토픽별로 도출된 단어를 대상으로 연구자가 부여한 것이다.

[표 3-2] '청년 취업' 관련 이슈 토픽모델링 결과

토픽번호	토픽1	토픽2	토픽3	토픽4
토픽명	일자리 공정 문제	취준생	취준준생	정부청년정책 사업 홍보
1	청년	채용	사업	취업
2	대표	경제	과정	서울
3	정규직	기업	정책	교육
4	세대	일자리	프로그램	대상
5	상황	고용	공공	구직자
6	노동	공정	교육	일자리
7	사태	실업	학생	정부
7	미래	감소	어학	확대
8	공정	정부	기관	지원
10	갈등	참여	성적	뉴딜

토픽1(일자리 공정 문제)은 올해 화두 되었던 인천국제공항 사태에 대한 일반적인 내용을 다루는 단어들로 구성되어 있다. '청년 취업'이라는 키워드의 전체 빈도에서도 인천국제공항 사태에 대한 언급이 꽤 많았음을 알 수 있다. 그러기에 우리의 2차 데이터 토픽인 취준생의 공정과 함께 묶어 '인국공 공정'으로 2차 분석 단어로 지정했다.

토픽2(취준생)는 노동시장진입 직전의 단계들의 토픽으로 해석하였다. 해당 토픽에 속하는 단어들은 모두 취업 직전의 청년들에게는 살에 와닿을 만큼 민감한 이슈로 다가오는 토픽들이다. 그러기에 해당 토픽의 단어 중 상위 빈도를 보인 '채용'과 '일자리'에 청년을 붙여 각각 2차 분석단어로 지정하였다.

토픽3(취준준생)은 '청년 취업'에 있어 학생을 예비노동자로 보는 관점을 보여준다고 해석할 수 있다. 또한, 이들이 예비노동자로서 준비해나가야 할 과정들을 여실히 보여준다. 그러기에 해당 토픽을 취준준생 토픽으로 정하였고 2차 분석데이터로 토픽 내 상위의 단어 사업, 정책, 프로그램을 대표하고 이전부터 문제가 되어 온 '현장실습'을 2차 분석 단어로 지정하였다. 또한, 과정이라는 단어가 취업으로 가는 과정으로 주로 언급되었다는 점과 토익의 취업시장 내에서 상위 분류인 '스펙쌓기'를 2차 분석 단어로 지정했다. 또한, 앞서 이야기했듯이 학생, 교육 등이 취업과 이제는 떼놓을 수 없는 관계가 되었다는 점을 인지했다. 이에 더욱 학생의 자발적인 참여요소가 강한 '대학동아리'를 2차 분석

단어로 선정하여 해당 단어를 살피며 현재의 Z세대(대학생)가 어떠한 것에 주목하는지를 살피고자 했다.

한편, 토픽4에서는 정부에서 청년을 대상으로 한 청년지원에 관련된 단어를 살필 수 있다. 해당 정책들이 확대되고 있다는 점과 서울, 뉴딜 등을 통해 서울 뉴딜일자리 사업 등 대표성 있는 사업들이 청년들에게 많은 관심을 받고 있다는 것을 알 수 있다. 다만 이러한 사업들에 관한 관심이 긍정적인지, 부정적인지는 알 수 없기에 심층인터뷰를 통해 해당 사업에 대한 인식 역시도 묻고자 한다.

3_취준준생 관련 키워드에 대한 지면기사 분석

1) 키워드 '대학교 동아리' 지면기사 텍스트 분석

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '대학교 동아리'라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 지면기사 205개가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과는 아래의 [표 3-3], [표 3-4]와 같다.

[표 3-3] '대학교동아리' 연관 명사 분석 결과

순위	'대학교 동아리' 연관 명사	언급빈도수
1	학생	785
2	교육	681
3	대학	660
4	학교	519
5	동아리	458
6	창업	434
7	활동	429
8	사회	388
9	서울	384
10	지원	380
11	대표	377
12	한국	356
13	청년	319
14	대학생	308
15	문화	294
16	사람	293
17	문제	287
18	지역	263
19	코로나	247
20	경제	233

[표 3-4] '대학교동아리' 연관 형용사 분석 결과

순위	'대학교 동아리' 연관 형용사	언급빈도수
1	없다	66
2	있다	58
3	많다	56
4	같다	53
5	좋다	22
6	높다	20
7	젊다	14
8	크다	11
9	다르다	10
10	그렇다	8
11	수많다	8
12	낮다	5
13	이렇다	4
14	쉽다	4
15	적다	4
16	어렵다	4
17	싫다	4
18	작다	4
19	재밌다	4
20	똑같다	3

키워드 분석 결과, '대학'과 '창업', 사회', '활동' 등의 키워드가 높은 빈도수를 보였다. 대학생이나 취준준생이 취업을 위한 스펙으로 동아리에 참여하는 경우가 있는데, 취업뿐만 아니라 창업을 위해서도 동아리가 이용된다는 것을 유추할 수 있다. 각 대학마다 창

업동아리가 가장 큰 지원을 받고 있는 실상은 의아한 지점이다. 동아리가 대학생에게 그저 취업을 위한 하나의 스펙이 되는 것이 아니라 자아실현의 도구가 되어야 한다는 의견도 적지 않다.

이 키워드와 관련해 최근 1년간 지면 기사를 살펴봤을 때 동아리 활동 또한 대학생들이 스펙을 쌓는 용도로 활용하고 있었다. 스펙쌓기에 열중하는 대학생들을 취재한 김민영(2019)은 공모전 활동이나 동아리 활동에 참여하는 것은 자기계발을 위한 것이 아니라 결국 다 '스펙쌓기용'이라고 말하는 학생의 인터뷰 내용을 전했다.

한편, 취업의 돌파구를 찾지 못한 학생들이 창업 신화를 꿈꾸며 각 대학의 창업 동아리가 많은 인기를 끌고 있음도 확인할 수 있었다. 홍윤정(2020)은 동아리 출신 스타트업 창업가들이 속속 업계에서 자리를 잡으면서 대학 창업 동아리의 인기가 치솟고 있다고 전했다.

2) 키워드 '스펙쌓기' 지면기사 텍스트 분석

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '스펙쌓기'라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 지면기사 202개가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과는 아래의 [표 3-5], [표 3-6]와 같다.

키워드 분석 결과, 역시 '대학'이 가장 높은 빈도수를 보였다. 그다음으로는 '채용'과 '취업', '활동', '인턴'이 높은 빈도수를 보였다. 대학생들은 취업하기 위해, 대기업에 채용되기 위해 1학년 때부터 여러 스펙을 쌓는다. 기본적으로 높은 학점부터 시작해 토익, 자격증, 대외활동, 인턴, 현장실습 등 다양한 스펙을 쌓기 위해 노력한다. 8번째로 높은 빈도수를 보인 형용사 '크다'는 대학생들, 취준준생들이 스펙 쌓는 것에 시간을 쏟는 비중이 크다는 것과 그들이 생각하기에 다양한 스펙들이 채용, 취업에 미치는 영향이 크다고 생각하는 경향이 있다는 것으로 유추할 수 있다.

이 키워드와 관련해 최근 1년간 지면 기사를 살펴봤을 때 대학교에 들어가면서부터 취업 준비를 위한 스펙쌓기에 몰두하고 있는 대학생들의 모습을 찾을 수 있었다. 정지윤(2020)은 스펙을 쌓기 위해 졸업까지 유예하는 대학생들이 점점 늘고 있다고 밝혔다.

졸업생보다 재학생 신분일 때 할 수 있는 대외활동이나 취업 프로그램 등이 더 많기 때문이다.

[표 3-5] '스펙쌓기' 연관 명사 분석 결과

순위	'스펙쌓기' 연관 명사	언급빈도수
1	대학	611
2	학생	511
3	스펙	472
4	교수	448
5	채용	377
6	입시	351
7	교육	349
8	사회	335
9	조국	334
10	취업	332
11	후보	330
12	서울	319
13	청년	309
14	장관	286
15	제도	269
16	경제	266
17	문제	266
18	활동	265
19	사람	261
20	자녀	255

[표 3-6] '스펙쌓기' 연관 형용사 분석 결과

순위	'스펙쌓기' 연관 형용사	언급빈도수
1	없다	478
2	있다	297
3	같다	2241
4	많다	209
5	좋다	140
6	높다	135
7	쉽다	64
8	크다	64
9	어렵다	52
10	젊다	44
11	그렇다	41
12	낮다	32
13	작다	30
14	다르다	26
15	힘들다	23
16	빠르다	22
17	적다	21
18	깊다	19
19	좁다	15
20	수많다	15

그러나 취업포털 사람인이 최근 기업 280개사를 대상으로 '채용 평가 시 불필요한 스펙이 있는지 여부'를 조사한 결과 62.1%가 '있다'고 답했으며, 잡코리아가 인사담당자들 308명을 대상으로 설문 조사한 결과 구직자들이 이러한 불필요한 스펙까지 쌓는 이유에 대해서 62.3%가 '무분별한 스펙 집착'이라고 답했다. 이처럼 인사담당자와 취준준생 사이에서 스펙에 대한 의견이 갈리는 것을 확인할 수 있었다.

3) 키워드 '현장실습' 지면기사 텍스트 분석

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '현장실습'이라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 지면기사 532개가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과는 아래의 [표 3-7], [표 3-8]과 같다.

[표 3-7] '현장실습' 연관 명사 분석 결과

순위	'현장실습' 연관 명사	언급빈도수
1	교육	1389
2	대학	831
3	학생	749
4	현장	652
5	지원	643
6	기업	639
7	취업	595
8	실습	547
9	과정	515
10	기술	455
11	산업	439
12	운영	418
13	학교	409
14	센터	380
15	사업	376
16	협력	375
17	연구	368
18	창업	354
19	양성	347
20	서울	326

[표 3-8] '현장실습' 연관 형용사 분석 결과

순위	'현장실습' 연관 형용사	언급빈도수
1	없다	511
2	있다	356
3	많다	324
4	같다	282
5	높다	222
6	좋다	152
7	크다	91
8	쉽다	65
9	어렵다	42
10	낮다	37
11	젊다	35
12	힘들다	31
13	수많다	29
14	작다	28
15	그렇다	27
16	적다	26
17	빠르다	26
18	다르다	23
19	새롭다	23
20	깊다	19

키워드 분석 결과, '대학'이 가장 높은 빈도수를 보였고, 뒤이어 '현장' '취업' '과정'이 높은 빈도수를 차지했다. 이와 같은 키워드들은 대학생들에게 현장실습 또한 취업을 준비하기 위한 하나의 과정이 되었음을 유추할 수 있다. 현장실습은 본래 학생이 향후 전공 관련 산업에 종사하는 데 필요한 지식·기술·태도를 습득하게 한다는 취지로 장려되었다. 그러나 지금의 대학생들에게는 원래 뜻의 취지가 흐려지고 그저 취업을 준비하기 위해 경력을 쌓는다는 생각이 만연해졌음을 알 수 있다.

이 키워드와 관련해 최근 1년간 지면 기사를 살펴보면 향후 취업준비생이 되었을 때 스펙 중 하나로 만들기 위해 현장실습을 진행하고 있다. 전국경제인연합회 산하 한국경제연구원이 전국 4년제 대학 재학생 및 졸업생 3,477명을 대상으로 실시한 '2019년 대학생 취업인식도 조사'에 따르면 대학생들이 취업 시 중요하다고 생각하는 항목은 직무이해도와 전공역량 다음으로 현장실습, 인턴 등 지원분야 관련 경험이 31.8%로 3위를 차지했다. 또한, 알바몬이 대학생 923명을 대상으로 7월 실시한 설문조사에서 72.6%가 '하계인턴에 지원할 것'이라고 응답했다. 하계인턴 지원의 가장 큰 이유로는 '취업 스펙을 만들기 위해서'가 73.0%로 꼽혔다.

그러나 대학생들이 중요하게 생각하는 현장실습이 열정페이로 이용되고 있는 사례들을 확인할 수 있었다. 대학생 현장실습과 열정페이에 관해 취재한 박지연(2020)은 분명한 급여 기준이 없어 현장실습생들이 열정페이에 노출되고 있다고 밝혔다. 또한, 자신이 원하는 직무를 체험해 볼 수 있을 것이라는 기대감을 가지고 현장실습에 참여했지만, 월급여 30만 원에 바닥청소·분리수거·화장실 청소 등의 노동을 요구받은 대학생의 상황도 소개했다. 이어 대학교 측이 대학교육을 취업과 직무능력 중심으로만 바라보며 현장실습을 무리하게 확대하고 있는 것은 아닌지 고려해봐야 한다고 말했다.

4_취준생 관련 키워드에 대한 지면기사 분석

1) 키워드 '청년 채용' 지면기사 텍스트 분석

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '청년 채용'이라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 지면기사 2,076개가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과는 아래의 [표 3-9], [표 3-10]과 같다.

[표 3-9] '청년 채용' 연관 명사 분석 결과

순위	'청년 채용' 연관 명사	언급빈도수
1	기업	7974
2	청년	7562
3	채용	7293
4	고용	7082
5	일자리	6741
6	지원	5046
7	경제	4696
8	취업	4543
9	정부	3990
10	코로나	3223
11	사회	3029
12	서울	3028
13	사업	2978
14	정규직	2863
15	교육	2572
16	공공	2564
17	한국	2370
18	정책	2313
19	시장	2046
20	지역	2042

[표 3-10] '청년 채용' 연관 형용사 분석 결과

순위	'청년 채용' 연관 형용사	언급빈도수
1	없다	7974
2	있다	7562
3	많다	7293
4	같다	7082
5	높다	6741
6	좋다	5046
7	크다	4696
8	낮다	4543
9	어렵다	3990
10	젊다	3223
11	쉽다	3029
12	적다	3028
13	그렇다	2978
14	힘들다	2863
15	다르다	2572
16	빠르다	2564
17	작다	2370
18	좁다	2313
19	깊다	2046
20	새롭다	2042

키워드 분석 결과, '기업과 청년, 채용, 고용, 일자리' 등의 키워드의 빈도수가 높게 나타났음을 볼 수 있다. 이와 함께 8, 9번째로 높은 빈도수를 나타내는 형용사인 '낮다'와 '어렵다'와 연관 지어 기업들의 청년 채용률이 많이 낮아졌으며, 청년 세대들이 취업하

기에 어려운 상황에 놓여있음을 유추할 수 있다.

이 키워드와 관련해 최근 1년간 지면 기사 중에는 청년 취업의 불확실성이 커졌다는 내용을 담고 있는 기사가 많았다. 기업의 채용방식 전환과 코로나 19로 인해 취업의 불확실성이 커졌음을 취재한 이상미(2020)는 중소기업 인사담당자 715명을 대상으로 '하반기 채용시장 전망에 대한 설문조사'를 진행했다. 이들 중 50.8%만이 신입 및 경력직을 채용할 계획이라고 답했으며, 청년 취준생들이 희망하는 여러 대기업조차 기존의 공개채용을 폐지하고 수시채용 방식을 도입, 전환할 예정이라고 전했다. 그러면서 이 방식이 청년 취준생들에게 좁아진 채용문과 산발적으로 뜨는 수시채용 공고를 준비해야 하는 이중고를 안겨주고 있는 것이라고 지적했다. 청년층 고용률에 대해 취재한 성홍규(2020)는 2020년 청년 고용률은 42.2%로 2018년 42.7%, 2019년 43.6%보다 낮은 수치라며, 고용률 감소는 곧 실업률 증가로 이어진다고 말했다.

2) 키워드 '청년일자리' 지면기사 텍스트 분석

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '청년일자리'이라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 지면기사 4,162개가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과는 아래의 [표 3-11], [표 3-12]와 같다.

키워드 분석 결과, 마찬가지로 형용사에서 제일 높은 빈도수를 보인 단어는 '없다'이며 명사에서는 '고용', '경제', '지원', '정부'와 같은 키워드가 빈도수가 높게 나왔다. 이 단어들과의 조합을 통해 청년 일자리 창출이나 청년 취준생의 고용 문제 해결을 위해 정부의 적절한 지원이 요구된다는 것을 알 수 있다.

이 키워드와 관련해 최근 1년간 지면 기사를 살펴보면 정부와 각 지자체가 청년 일자리 지원을 위해 다양한 여러 관련 정책을 폈음을 확인할 수 있다. 그러나 이러한 청년정책에 관해 취재한 김우진(2020)은 청년들이 실제로 이용하기에는 문제점이 많다고 지적했다.

[표 3-11] '청년일자리' 연관 명사 분석 결과

순위	'청년일자리' 연관 명사	언급빈도수
1	일자리	17113
2	청년	16930
3	고용	13577
4	경제	12702
5	지원	10870
6	기업	10764
7	정부	9303
8	사업	8002
9	사회	7054
10	코로나	6681
11	정책	6573
12	서울	6044
13	지역	5850
14	취업	5705
15	한국	5271
16	산업	5049
17	시장	4278
18	채용	4126
19	창업	3734
20	공공	3555

[표 3-12] '청년일자리' 연관 형용사 분석 결과

순위	'청년일자리' 연관 형용사	언급빈도수
1	없다	3076
2	있다	2189
3	많다	1913
4	같다	1720
5	높다	1494
6	좋다	1193
7	크다	987
8	낮다	597
9	어렵다	437
10	젊다	404
11	쉽다	358
12	적다	275
13	그렇다	230
14	다르다	209
15	힘들다	194
16	빠르다	180
17	작다	158
18	새롭다	136
19	늦다	127
20	깊다	99

먼저, 청년 나이의 기준이 확실히 정해진 것이 없고, 일자리 정책의 홍보가 많이 부족하다는 것을 전했다. 청년 기준이 정해지지 않아 지원 대상이 모호해지고 정책의 실효성이 떨어지고, 청년 취준생을 위한 많은 일자리 정책이 있지만 홍보가 부족해 정작 목표 대상인 청년들은 모르고 있다는 것이다. 또한, 절차의 까다로움과 한계적인 지원 대상을 문제점으로 꼽으며 복잡하고 다양한 지원 서류와 소득분위로 기준을 나눠 실제로 상황이 좋지 않은 청년들이 지원을 받지 못한다고 말했다. 그러면서 단기간 성과에 집중하는 것이 아니라 실질적인 청년들의 삶에 관심을 두고 정책을 실행해야 한다고 조언했다.

3) 키워드 '인국공 사태' 지면기사 텍스트 분석

2020년 08월 23일을 기준으로 지난 1년간 '인국공 사태'이라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 지면기사 237개가 수집되었다. 이 중 명사와 형용사의 출현 빈도를 분석한 결과는 아래의 [표 3-13], [표 3-14]와 같다.

[표 3-13] '인국공 사태' 연관 명사 분석 결과

순위	'인국공 사태' 연관 명사	언급빈도수
1	정규직	1389
2	비정규직	831
3	전환	749
4	국공	652
5	공정	643
6	정부	639
7	청년	595
8	사태	547
9	문제	515
10	고용	455
11	경제	439
12	정책	418
13	대통령	409
14	민주당	380
15	의원	376
16	국민	375
17	보안	368
18	취업	354
19	일자리	347
20	채용	326

[표 3-14] '인국공 사태' 연관 형용사 분석 결과

순위	'인국공 사태' 연관 형용사	언급빈도수
1	없다	505
2	있다	273
3	같다	227
4	많다	168
5	좋다	144
6	높다	93
7	크다	88
8	어렵다	61
9	그렇다	57
10	젊다	41
11	쉽다	39
12	다르다	39
13	낮다	37
14	옳다	22
15	좁다	20
16	적다	17
17	안타깝다	16
18	힘들다	14
19	멀다	14
20	빠르다	14

취업 불공정 문제로 가장 큰 이슈가 되었던 인천국제공항공사 비정규직 정규직 전환 사태의 키워드 분석 결과 역시 '정규직'과 '비정규직'이 각각 높은 빈도수로 나왔다. 주목해 볼 키워드는 네 번째로 빈도수가 높게 나온 '공정'이다. 인천국제공항공사 비정규직을 정규직으로 전환한다는 것을 접한 청년 취준생들은 불공정성에 대한 문제를 제기했다. 공개채용이 아닌 방식으로 비정규직을 정규직화한다는 채용 과정에서의 공정에 청년 취준생들은 분노했다. 이에 따라 인국공 사태에서는 '공정'이라는 키워드가 청년 취준생

들이 채용 과정에서 중요시하는 부분을 나타내는 것이라고 해석할 수 있다.

‘인국공 사태’ 키워드와 관련해 지면 기사를 살펴봤을 때 김치연(2020)은 청년들이 왜 인국공 사태에 대해 분노하고 공정함에 민감하게 반응하는지에 대해 취재했다. 청년세대는 기존의 기성세대처럼 ‘자수성가’가 어려워진 시대를 살아가고 있으며, 이러한 청년들의 처지와 진보를 표방한 정부의 정책에 절차적 공정성을 당연히 기대하는 시각을 가지고 있다고 말했다. 그러면서 청년 세대에게 공정은 최후의 희망이자 보루라며 정부는 이 부분을 고민해야 한다고 지적했다. 청년 세대는 이미 부모의 재력이나 세습으로 경쟁의 출발선이 다르다는 점을 알고 있기에 적어도 경쟁의 과정은 공정해야 한다고 믿는다며, 청년 세대가 느끼는 공정에 대한 절박함을 이해하려면 그들이 살아온 삶을 이해하는 것이 선행되어야 한다고 강조했다. 또한, 정부가 '대의'를 위해 공공기관에 정규직 전환을 지시만 하고 재원이나 재정적 책임은 각 기관과 지방자치단체 등에 떠넘기고 책임지지 않는 행태도 청년들이 비정규직의 정규직 전환 정책에 대한 신뢰를 상실하게 하는 구조적 배경이 됐다고 말했다.

5_소결

연관어와 지면기사 텍스트 마이닝을 통해 현 청년 세대 즉, Z세대가 예비노동자로서 처해 있는 상황을 알아볼 수 있다는 점에서 기존 국내 연구 결과를 보완할 수 있는 가능성이 있음을 확인했다. 텍스트 분석 결과는 다음과 같다.

먼저, 연관어 분석 결과에서는 청년과 Z세대에서 이뤄지는 담론의 차이를 알 수 있었다. 청년과 노동자는 서로 밀접한 관계를 갖고 있는 반면, Z세대는 아직까지 노동자가 아닌 소비자로만 인식되고 있으며, 노동의 주체로서 다뤄지지 않고 있다. 이후, '청년 취업'으로 진행한 명사, 형용사 워드클라우드 결과, '일자리, 경제, 취업, 채용, 감소, 실업, 정부'와 '많다, 없다, 높다, 어렵다' 등의 단어가 높은 출현 빈도를 보였다. 이는 대부분 부정적인 단어로서 청년들이 취업에 어려움을 겪고 있고, 청년 실업에 극에 달하는 등의 한국 사회의 모습을 보여주고 있음을 확인했다.

청년 취업 관련 이슈로 토픽모델링을 한 결과 4가지의 토픽이 산출되었고, 토픽은 일자리공정 문제와 취준생, 취준준생, 정부청년정책 사업 홍보 등으로 나타났다. 이 중 연구자들은 주로 언급되거나 시의성이 높은 주제 등을 2차 분석 단어로 지정해 지면기사 텍스트 분석을 진행했다. 지면기사 텍스트 분석 결과는 다음과 같다.

[표 3-15] 지면기사 텍스트 분석을 통한 청년 취업 인식 분석 결과

2차 분석 단어	분석 결과
대학교 동아리	• 대학생, 취준준생이 대부분 취업을 위한 스펙으로 동아리에 참여 • 창업을 위한 스펙으로도 동아리가 이용됨 • 동아리가 대학생에게 자아실현의 도구가 아닌 취업을 위한 스펙이 되었음을 알 수 있음
스펙쌓기	• 취업을 위해 대학교 1학년부터 여러 스펙을 쌓음 • 학점, 토익, 자격증, 대외활동, 인턴, 현장실습 등 다양한 스펙을 쌓기 위해 노력함 • 대학생, 취준준생이 스펙을 쌓는 것에 쏟는 시간의 비중이 큼 • 다양한 스펙들이 채용과 취업에 미치는 영향이 크다고 생각하는 경향이 대학생, 취준준생에게 만연함
현장실습	• 취업을 준비하기 위한 하나의 과정이 됨 • 대학생, 취준준생이 채용에 가장 중요한 항목 중 하나로 현장실습, 인턴 등 '경험'을 꼽음 • 현장실습에 분명한 급여 기준이 없어 현장실습생들이 열정페이에 노출됨
청년 채용	• 기업들의 청년 채용률이 많이 낮아졌음을 확인함 • 청년 세대들이 취업하기에 어려운 상황에 놓여있음 • 많은 기업이 채용방식을 공개채용에서 수시채용으로 전환함을 확인함 • 좁아진 채용문과 수시채용을 준비해야 하는 상황이 취준생에게 이중고를 안겨줌
청년일자리	• 청년 일자리 창출, 청년 취준생 고용 문제 해결을 위해 정부의 적절한 지원이 요구됨 • 청년 일자리 지원을 위해 정부가 다양한 관련 정책을 시행했음 • 청년 나이의 기준이 정책마다 다르고, 정책 홍보가 부족하다는 것을 확인함 • 절차의 까다로움과 한계적인 지원 대상이 문제점
인국공 사태	• 취준생이 정규직 전환 과정에 불공정함을 느끼고 문제를 제기함 • 취준생이 채용 과정에서 중요시하는 것은 '공정'임을 알 수 있음

기존 연구에서는 대학생들의 취업을 위한 스펙 관리는 이미 하나의 문화 현상이 되었음을 지적하며, 정형화된 스펙의 점수를 맞추기 위해 노력하는 것에 대해 부정적으로 바라봤다. 또한, 스펙을 쌓기 위해 진행하는 '과도기 노동'이 법의 사각지대에 놓여 업무 내용에 맞는 일 경험을 하지 못하는 것은 물론, 제대로 된 보수도 받지 못하고 있다는 점도 지적하고 있었다. 이처럼 좋지 않은 취업 상황에 놓인 청년들이 취업을 준비하는 과정에서 받는 스트레스와 좌절감에 대해서도 심각한 문제임을 밝혔다.

텍스트 분석 결과와 기존 연구 비교 결과, 청년 세대들이 처한 취업 상황이 좋지 않다는

것과 많은 대학생들이 학점, 토익, 자격증, 동아리 등 다양한 요소를 스펙쌓기용으로 활용하고 있다는 것에서 공통점을 보였다. 그러나 취업준비생들이 정부의 일자리 정책에 대해서 어떻게 생각하고 있는지와 현장실습 진행에 대해서 자세히 어떤 생각을 가지고 있는지 분석한 선행 연구가 없다는 점에서 기존 연구와 텍스트 분석 결과가 차이점을 보였다.

텍스트 분석은 전반적인 Z세대의 취업 상황과 청년 취준생들의 인식을 파악하기에 용이한 방법이지만 심층적인 분석에는 한계를 지녔다. 따라서 텍스트 분석 정보의 가치를 검증하고 예비노동자로서의 Z세대 현황과 인식을 심도 있게 도출하기 위해서 심층 인터뷰를 함께 진행하는 것으로 결정했다.

04. 심층인터뷰를 통한 Z세대의 노동진입 인식 조사

1_ 인터뷰 개요

Z세대의 노동자로서의 진입에 대한 전반적인 현황을 총 6가지 단어의 텍스트 마이닝을 통해 살펴봤다면, 취업준비 과정으로서의 구체적인 경험을 파악하기 위해 심층인터뷰를 진행했다.

심층인터뷰 대상자는 취업을 목전에 둔 졸업생 집단(이하 취준생 집단)에서 4명, 취업준비를 준비하고 있는 대학생 집단(이하 취준준생 집단) 4명을 선정하였다. 첫 연구 참여자 모집은 연구자의 지인을 중심으로 섭외하였고, 이후에는 눈덩이 표집 방법을 이용하여 확장해 나갔다.

심층인터뷰 대상자들의 특성은 다음과 같다. 9월부터 총 8명의 면접자를 대상으로 심층면접을 하였으며, 연령은 21세부터 25세까지 20대 초·중반으로 구성되어 있다. 성별은 여성 6명, 남성 2명이 참여하였다. 또한, 현재 활동에는 파견직, 계약직, 체험형 인턴 등 다양한 형태로, 한시적으로 주변부 노동을 수행하는 중인 사례가 있었다.

[표 4-1] 인터뷰 참여자의 인구사회학적 특성

취준생 집단							
사례	참여자	성별	나이	학력	과도기 노동유형	업종	현재활동
1	A	여	25	4년제 졸	실습	의료	취업준비
2	B	여	25	4년제 졸	실습 인턴(공공)	교육	취업준비
3	C	여	25	4년제 졸	실습 인턴(공공)	교육 인사	인턴 중

취준생 집단							
사례	참여자	성별	나이	학력	과도기 노동유형	업종	현재활동
4	D	여	25	4년제 졸	인턴(민간)	언론	인턴 중
5	E	남	23	4년제 재학	실습 인턴(민간)	리서치	재학 중
6	F	여	23	4년제 재학	실습	문화재단	휴학 중
7	G	남	25	4년제 재학	인턴(민간) 창업	비영리단체 칠기, 자개	재학 중 사업 중
8	H	여	23	4년제 재학	실습	뉴미디어	실습 중

인터뷰 참여자들의 과도기적 노동 유형으로는 크게 수습/실습/인턴(민간)/인턴(공공)/창업의 사례로 구분할 수 있다. 여기서의 창업은 직업으로서 이어나가기 위한 목적이 아닌 본인의 스펙쌓기, 일 경험의 일환으로 진행되는 창업이기에 과도기적 노동으로 구분하였다. 이외에도 사례에 따라서 과도기노동 경험이 2회 이상인 경우도 존재하며, 여러 유형을 겸한 사례도 있다. 실제로 이 면접을 통해서 유형별로의 사례 차이를 알아보기보다는 취업준비에서 나타나는 보편적인 상황을 파악하는 것을 중점으로 했다.

심층인터뷰는 사전에 작성된 반구조화된 질문지를 이용하여 인터뷰 대상의 교내 공간이나 카페 등에서 2시간 안팎으로 진행됐다. 질문지는 심층인터뷰 대상자의 경험을 보다 포괄적으로 확인할 수 있도록 다음 내용이 포함되도록 구성하였다. 첫째, 대학과정에서의 취업준비, 둘째, 노동 시장으로의 이행 과정 및 과도기적 노동 경험, 셋째, 각각의 취업과정에서 느끼는 심리상태, 넷째, 청년 정책에 대한 평가와 요구가 그것이다. 실제 공통으로 진행된 인터뷰 질문 내용은 다음과 같다.

[표 4-2] 취준생과 취준준생의 경험 및 취업 상황에 대한 인식을 알아보기 위한 주요 인터뷰 질문

취업준비를 준비했던 경험에 대한 질문
1. 취업준비를 준비하기 위한 단계로의 진입 시기는 언제라고 생각하며, 어떠한 준비를 진행하셨습니까?
2. 취업준비 과정 중 과도기적 노동은 어떤 노동 조건과 교육시스템을 갖고 있었습니까?
3. 전체 취업준비를 준비하기 위한 과정에 대한 개인적 견해는 어떠합니까?
취업 상황에 대한 인식을 알아보기 위한 질문
1. 청년 채용과 관련된 요즘 가장 뜨거운 이슈는 무엇이라 생각하십니까?
2. 청년 일자리를 위한 정부와 기업의 일자리 정책 방향에 대해 어떤 생각을 갖고 계십니까?
3. 인천국제공항 사건에 대하여 어떤 생각을 갖고 계십니까?
4. 현재 청년층의 취업 상황에 대해 어떤 감정을 갖고 있으십니까?

2_ 인터뷰 결과

1) 취준준 단계의 전체 과정

먼저, Z세대는 어떠한 계기로 취업준비 준비과정에 진입하게 되는 걸까. 전체 인터뷰 대상 8명 중 1명을 제외한 7명은 모두 핵심적인 이유로 기업의 고스펙 선호 때문에 외재적 동기로 취업준비 준비과정에 진입한다고 응답했다. 한편, E 씨는 자신의 진로탐색과 역량 계발이라는 내재적인 목적을 가지고 취준준 단계에 진입하게 되었다고 응답했다. 7명의 인터뷰 참여자가 공통으로 갖는 인식인 "기업이 고스펙을 선호한다"는 대학이 입학 시기부터 스펙쌓기에 대한 중요성을 많이 강조하는 것이 배경 중 하나다.

> *G: 저희 학과의 경우는 대학교에 들어오면서부터 취업준비만 바라보게 만드는 구조인 것 같기도 하고…. 저희 학과는 취미동아리 가입은 필수가 아니지만 취업을 위한 학술동아리 가입은 필수거든요…. 학교에서 들어오면서부터 교수님들도 취업에 대한 이야기를 지속적으로 하고 "토익 준비해라, 현장실습 많이 나가봐라" 등 일단 준비를 하면 갈 데가 많다는 조언까지 해주셔서 취준준생 단계로 저는 강제 진입당한 것 같다는 생각이 들었어요.*

대한민국 내에서 취업시장으로 진입하기 위한 과정은 직종과 관계없이 대체적으로 유사하게 진행되고 있었다. 모든 인터뷰 참여자가 정규교육과정을 끝내기 전부터, 취업시장으로 진입하기 위한 또 다른 준비과정을 거치고 있었다. 인터뷰 참여자들이 취업준비의 과정으로 여기는 것은 학점, 자격증, 공모전, 동아리 활동 등이 존재했다. 이런 스펙쌓기의 과정은 졸업 이후에도 동시에 진행되기도 했다.

> *B: 대학교 입학 초반부터 다양하게 봉사활동, 동아리 활동, 학생회 같은 걸 했어요. 대학교 3학년 때부터는 학점관리에 제일 많이 신경 쓴 것 같고…. 제가 가고자하는 직종과 관련해서 교육 프로그램 기획하고 실행하는 활동도 하고…. 가장 시간이랑 비용이 많이 든 건 컴활 자격증 따는 거랑 토익에 돈 쓴 거?*

> *F: 1~2학년 때는 뭘 해야 하는지 잘 몰라서 학점 쌓기에만 열중한 것 같고 3학년 때 기본적으로 이력서에 쓸 수 있는 것들을 준비했어요. 토익 점수 800*

점 맞추기, JLPT 2급 따기, 포토샵, 엑셀 자격증 취득하기, 예술 기획 공모전 수상하기, 창업동아리 진행하기, 어학연수 다녀오기 이 정도 한 것 같아요.

이중 학점 관리도 취업과 연관시켜 중요 조건이라 언급한 인터뷰 참여자는 A, B, D, E, F 씨로 다수였다. 이는 취업에 대한 압박은 대학교 신입생 때부터 시작된다는 것을 암시하기도 했다. 낮은 학점을 보완하기 위해 이색스펙인 러시아어와 3D프린터 자격증을 취득했다는 방사선과 A 씨와 학점이 떨어지는 것을 방지하기 위해 대학 내 영어 강의가 아닌 학원 영어강의를 수강한다는 E 씨의 사례는 Z세대가 학점을 취업에 중요한 지표로 여기는 것을 보여준다.

A: 제가 갖고 있는 스펙인 학점이 안 좋기 때문에 다른 스펙으로 대체하기 위해 노력을 많이 했어요. 면허 취득을 하고 나서는 가장 기본이 되는 토익 점수를 만들고 특이한 스펙이 될 수 있는 러시아어나 컴퓨터 그래픽스, 3D 프린터 자격증 취득을 위해 노력을 했어요.

E: 원래 영어를 잘 못해서 1학년 때 영어를 더 배워야겠다는 생각이 들어서 교양과목을 모두 영어 수업을 신청했더니 학점이 너무 엉망으로 나와서…. 그래서 1학년 1학기 이후에 영어는 학교수업으로는 못 듣고 개인적으로 원어민 화상회화를 2년하고 토익을 1년 준비해서 3년 동안 한 달에 거의 20만 원씩은 꾸준히 영어 때문에 쓴 게 좀 아깝죠.

대학교 동아리에 가입해 본 인터뷰 참여자는 총 6명이 있었다. 이 중 취업을 목적으로 동아리 활동을 진행한 인터뷰 참여자는 총 4명이었다. 이런 현상이 나타난 이유는 A, G 씨의 사례를 살펴볼 때는 Z세대의 관심이 취미 및 여가생활의 향유보다는 취업 및 일자리에 쏠려있기 때문으로 볼 수 있다. 한 편, H 씨는 국가나 학교의 청년 지원이 취·창업에 쏠려있기에 해당 현상이 강화된 것이라는 의견을 제시했다.

A: 병원은 아무래도 타 유관부서와의 협동이 많이 이뤄지기 때문에 활동적인 이미지가 중요해서 협동심을 보여줄 수 있는 동아리 활동을 4개 정도 참여했어요.

G: 동아리 활동은 학과 내 실험 동아리에서만 활동을 했었죠. 공과 대학 쪽은 공모전이나 대외활동 이런 게 없으니까…. 자소서에 학과 관련 활동은 프로젝트 내용이나 동아리 내용만 기재할 수 있으니까 일단 학과 동아리 활동만 했어요.

H: 대한민국에서 청년은 그냥 취업률 같아요. 대학교나 정부에서 취·창업 활동만 지원을 해주니까 청년들은 그쪽에만 관심을 갖게 되고, 정부는 청년이 취·창업에만 관심을 갖는다고 생각을 하고, 그런 지원만 많이 하는 악순환 같은 게 이뤄지는 거 아닐까….

2) 과도기적 노동의 노동조건과 교육시스템

과도기적 노동을 거치기 위한 기업 탐색과 접근에는 크게 두 가지의 방법으로 나뉘어졌다. 첫째, 학교연계를 통한 인턴·실습을 나가는 경우, 둘째, 개인적으로 찾아서 가는 경우였다. 학교연계를 통해 과도기적 노동에 진입한 인터뷰 참여자에는 A, D, H, F 씨가 있었고, 개인적으로 과도기적 노동에 진입한 인터뷰 참여자에는 G 씨가 있었다. 두 가지 모두의 과도기적 노동에 참여해 본 인터뷰 참여자에는 B, C, E 씨가 있었다. 학교연계를 통한 실습 참여 경우는 두 가지로 분류할 수 있었다. A, B, C 씨의 경우에는 자격증 취득을 위해 일정 시간의 실습이 필수로 필요한 경우이고 D, H, F, E 씨의 경우에는 개인의 자유로 참여하는 실습이며 참여할 경우 학교에서 장학금과 학점을 주는 경우였다.

D: 저는 그 때는 진로가 제대로 정해지지 않아서 일 경험을 해보고 싶어서 학교에서 진행하는 현장산학실습 프로그램을 통해서 나갔어요.

G: 저 같은 경우는 학과 선배 소개로 선배 연구소 사업의 DB정리랑 측량을 하는 걸 담당하는 일을 진행하러 인턴연구원으로 들어갔어요. 제가 토목공학과와 산업디자인과를 다전공하는데 어떤 쪽 진로를 살릴지 고민하는 때에 들어온 제안이라 바로 하게 되었어요.

C: 실습은 학교를 통해서 진행했어요. 160시간을 의무적으로 채우면 되는 거고 진행하게 되면 학점을 받는 실습이었어요. 그리고 인턴은 서울시 공공일자리 사업을 통해서 들어갔어요.

또한 기존에 과도기적 노동으로 대표되었던 실습, 인턴 외에 창업 역시도 과도기적 노동으로 진행하는 현상이 발견되었다. 이는 교수의 추천으로 창업동아리를 스펙쌓기의 일환으로 진행했던 F 씨의 사례와 실제로 일 경험을 위해 창업을 진행하여 현재 사업자 등록까지도 마무리한 G 씨의 사례에서 볼 수 있었다.

F: 3학년 1학기에 수업으로 캡스톤디자인 과목에서 어플리케이션 제작을 진행했거든요. 근데 교수님이 스펙에 도움이 된다며 이걸 창업동아리에서도 하라고 해서 진행하다가 사업자 등록 전까지 갔는데, 이건 아니다 싶어 빠져 나왔어요.

G: 사실 제 전공이랑 지금 창업하는 게 큰 상관은 없거든요. 근데 하나의 창업을 진행하면 일에 대한 프로세스를 익히기에 가장 좋으니까…. 또 창업을 해봤다는 것도 이색 스펙으로 쓰일 수 있고…. 그래서 저한테 창업은 본 노동을 가기 전 과도기적 노동의 의미인 것 같아요.

인턴·실습과 같은 과도기 노동을 하기 위해서 취업준비에 버금가는 과정이 필요한 사례도 존재했다. 인기 있는 인턴, 실습을 하기 위해서도 취업준비와 마찬가지로 스펙이 필요하다는 것을 알 수 있었다. 어학점수와 자격증이 필요하기도 했고 미디어 업계에서 실습을 진행한 H 씨는 포트폴리오 제출을 준비해야 하기도 했다. 또한 경력직 인턴에게 가산점을 주는 경우도 있었다. 즉, 경력을 쌓기 위해서 인턴을 하려고 했지만 그마저도 경력이 필요한 아이러니한 상황이 일어나기도 했다.

H: 우선 자소서랑 이력서를 제출해야 했고, 포트폴리오는 선택이긴 한데 인턴이 된 동기 중에 포트폴리오를 내지 않은 사람은 없었어요. 사실상 필수인 거 아닌가 싶기도 하고…. 그러고 합격을 하면 역량면접이라고 해서 과제를 주고 1시간 동안 기획안 발표하기까지 해요. 근데 요즘은 대외활동 선발도 그렇게 한다고 해서….

C: 저는 인턴으로 서울시 뉴딜일자리에서 진행한 일자리를 진행했거든요. '취업을 위한 발판'이라는 식으로 홍보를 했는데 경력직에게 가산점을 준다고 적혀있었어요. 인턴이 일의 첫 단계인 줄 알았는데 인턴도 경력을 본다고 하니

당황스러웠어요.

이들은 다양한 계기로 과도기적 노동단계에 진입했다. 이들의 과도기적 노동에 진입한 동기는 진로로서의 일 경험과 스펙·경력을 쌓기 위한 목적이 혼재되어 있었다. 다수의 인터뷰 참여자가 처음에는 스펙과 경력을 쌓기 위해서라고 응답하였으나 이후 인터뷰 과정에서는 대부분 두 가지 동기를 모두 함의하고 있음을 보였다. 그러기에 과도기적 노동에서 어떤 일 경험을 하였는가는 노동조건보다도 해당 만족도에 큰 영향을 끼쳤다. 인터뷰 참여자의 업종은 다양했으나 실제로 어떤 일 경험을 하는지에 관해서는 업종과의 상관관계를 보이지는 않았다.

D: 언론사로 인턴을 갔는데 제가 한 업무내용은 엑셀에 DB를 채우는 작업이었어요. 하루 종일 엑셀에 DB만 채운 날도 허다하고…. 현장 취재는 나가긴 했는데 빈도수가 매우 적었거든요.

H: 인턴(실습생) 역량향상을 위해 다음 달부터는 기획부터 편집까지 진행한 콘텐츠를 한 달에 두 개씩 추가로 발행한대요. 지금도 업무가 많아서 야근을 할 때도 있긴 한데 인턴 기간 동안 많은 걸 할 수 있어서 확실히 현장이 어떻게 돌아가는지 파악이 빨리 되는 거 같긴 해요.

인터뷰 참여자들의 노동조건은 상당히 나쁜 상태임을 인터뷰를 통해 알 수 있었다. 임금수준은 개인적으로 민간기업에서 인턴을 진행한 G 씨 외에는 모두 최저시급 수준을 받거나 최저임금조차 되지 못하는 경우가 다반사였다. 학교에서 실습을 진행한 인터뷰 참여자 중 등록금을 뺐을 때 임금을 가장 많이 받은 경우는 F 씨였고 시급은 3,900원이었다. 심지어 무급으로 업무를 진행한 경우도 3명(A, B, C)이었다. 이들의 공통점은 모두 자격증 취득을 위해서는 실습시간 충족조건이 있는 경우였다. 이러한 임금의 문제는 모든 인터뷰 참여자들이 지적한 부분에 해당되었다.

E: 장기현장실습을 나갔을 때는 기업이랑 학교 장학금 다 합쳐서 한 달에 160만 원을 받았던 것 같아요. 이때는 업무를 정직원이랑 똑같이 했는데 실습생이라는 이유로 최저임금이 안되는 급여를 받고, 연차휴가도 없어서 그게 아쉬웠어요. 급여나 복리후생에 있어서만 실습생으로 변하니까 좀 그렇더라구요. 그

리고 학교에서는 아무런 혜택도 못 받았는데 15학점을 준다는 이유로 등록금은 그대로 다 납부해야 했으니까 너무 아까웠죠.

F: 급여는 8주 일하는데 학교에서 장학금으로 100만 원, 기업에서 60만 원을 줬어요. 다 계산해보니 시급이 3,900원? 근무시간은 9시에서 6시까지였는데 6시에도 업무를 맡기는 경우도 빈번하고…. 야근수당은 당연히 없는데 매일 30분씩은 꾸준히 야근을 하기도 하고…. 하루는 9시에 출장을 나가 9시에 집에 들어왔는데 출장비로 4만 5천 원이 들어왔어요. 제가 교통비만 4만 8천 원, 식비만 8천 원이 나왔으니까 그날 하루는 적자였죠.

C: 실습은 무급동의서를 쓰고 무급으로 진행했어요. 그 때는 아무래도 힘들었죠. 그런데 뭐 다른 학과 친구들은 돈을 내고 진행하는 경우도 있어서 돈을 안 낸 걸 그나마 다행이라고 생각해야 되나…. 그리고 지금 진행하는 인턴 같은 경우에는 최저시급보다 조금 높은 정도인데 업무에 비해서 높은 급여가 책정되었다고 하더라고요.

과도기노동의 기본 전제는 노동시장에 본격적으로 투입되기 전에 필요한 일 경험을 하는 부분과 필요한 교육·숙련을 경험하는 부분이다(정준영, 2014). 그러나 인터뷰 참여자들 중 제대로 교육프로그램을 통해서 교육을 받은 경우는 없었다. 기본적인 인수인계 수준에서 머물렀다. B 씨의 경우 교육이 있다고 응답하였으나 뉴딜 일자리를 진행 중인 모두를 위한 교육이기에 분야와 관련한 개요적인 정보를 습득하는 것에 그쳤다. 업무에 관련된 실제적인 교육프로그램이 존재한다고 보기는 어려웠다. 그러기에 과도기적 노동을 진행하는 Z세대는 어깨너머로 엿보거나 따로 습득해 자신의 기본적인 몫을 해내곤 했다.

B: 실습 과정에는 OT가 있긴 한데 실습 과정 진행에 대한 설명이어서 그건 교육으로 보기에는 무리가 있을 것 같아요. 뉴딜 일자리 같은 경우는 분명하게 교육 프로그램이 있긴 있었어요. 분야와 관련된 실무 교육도 있고…. 그런데 사실 여러 기관에 발령받고 기관마다 특성이 완전히 다른데 서울시에서는 그걸 고려하지 않은 채 교육을 진행해서 '나는 이 교육이 일할 때 전혀 필요하지 않은데 왜 이 교육을 들어야지?'라는 생각이 든 적이 몇 번 있고 시간도 아까

웠어요.

H: 교육과정은 마시면서 배우는 술 게임 느낌? 체계적으로 가르쳐주는 게 없어요. 보는 책자가 있긴 한데 프리랜서 PD를 위한 자료라 저희 인턴들이 궁금해 하는 부분에 대한 설명은 거의 없구요. 이전에 일했던 인턴이 남겨놓은 인수인계서가 그나마 가장 도움이 되고…. 거기서도 모르는 부분은 그냥 다른 사람들 하는 거 훔쳐보면서 배우거나 그래요. 담당PD님이 한가하면 PD님한테 물어보면 되긴 하는데 거의 매일 바쁜 상태니까 물어보기가 좀 그렇죠.

F: 교육의 내용이라고는 첫 날 1시간 재단이 어떤 곳인지 소개한 거랑, 세부실행계획 서식 작성법 안내 정도가 전부였어요. 아, 재단 서포터즈에게 홍보역량 강화 교육을 진행했는데 그걸 인턴들도 교육이라며 듣게 했어요. 근데 그나마도 중간에 포스터 제작업무 때문에 나오라고 해서 다 듣지는 못했어요. 일러스트도 못 다룬다고 했는데 교육도 안 해주고 일러스트를 해야 하는 업무를 주니 일러스트를 유튜브 보면서 따로 배우기도 했고…. 사수가 따로 없으니 일 주는 사람도 맨날 바뀌고…. 일하다보면 누구든 와서 자신이 필요한 일을 부탁하고 갔어요. 이런 게 실습인건가….

3) 취준준 단계에 대한 평가

취준생 집단의 인터뷰 참여자들은 공통적으로 과도한 취업준비를 준비하는 사회에 대한 안타까움을 이야기했다. 그러나 아이러니하게도 인터뷰 참여자의 대다수는 이러한 사회가 변화해야 한다는 최종적인 평가보다는 해당 단계에서 본인이 준비하지 못한 것에 대한 자책을 평가의 내용으로 언급했다. 이는 취업을 목전에 둔 취준생 집단에게는 거시적인 사회 문제보단 개인 차원의 문제가 더 크게 다가옴을 보여준다.

A: 취업이 언제 된다는 보장이 없어서 정신적인 부분의 관리가 힘들다는 게 주변에서 공통적으로 말하는 거예요. 취업을 하려면 학점이나 어학능력 점수 같은 수치화된 스펙이 중요하잖아요. 그게 1학년 때부터 4학년 때까지 아예 대학교 입학하면서부터 준비를 해야 하는 과정이라고 생각하기 때문에 결국은 사회의 첫발을 내딛는 순간부터 취업을 위한 노력을 해야 한다는 게 씁쓸해요.

C: 대학에 입학하면서부터 취업을 준비하게 된다는 게 참 안타까운 지금 청년들의 현실인 것 같고, 뭔가 대학교라는 게 자아실현의 장이 아니라 취업준비의 장이 되었다는 게 씁쓸해요. 어쨌든 전체적인 평가로는 저 같은 경우에 학점을 보완하고 싶은 마음이 있고, 겁먹고 못해본 대외활동이나 인턴 같은 것들에 적극적으로 참여해볼걸 그랬다는 후회가 드네요.

D: 저는 솔직히 대학교 1학년 때부터 취업을 준비하기 위한 준비를 시작해야 한다는 취준준 단계가 어이없다고 생각해요. 그렇지만 그게 현실이고 저도 사실은 대학교 1학년 때부터 확고한 직무 목표를 가지고 준비하는 친구들에 비해 많이 뒤쳐졌다고 생각이 들거든요. 한편으로는 이런 현실을 보면서 이게 맞나 싶긴 하죠. 근데 솔직히 말하면 대한민국에서는 어쩔 수 없이 스펙이 가장 중요한 것 같아요.

한편, 취준준생 집단의 해당 단계에 대한 평가는 다양했다. H 씨는 공모전이나 대외활동의 열정페이의 문제점을 지적하였고 E 씨는 취업이라는 이슈로 청년의 불안감을 조성하는 마케팅의 문제점을 지적했다. 한편, G 씨는 4차 산업혁명으로 인해 일자리가 줄어들 것은 당연한 현상이라 이야기하며 개인이 필요한 인재가 되어야 할 것 같다고 평가했다. 취준생 집단이 동일한 이슈를 지적하고 개인에 대한 후회를 평가로 진행한 것과 상이했는데 이는 해당 단계를 지나갔다고 인지하는 취준생 집단과 달리 취준준생 집단은 현재 해당 단계의 당사자이기에 보다 다양한 의견을 제시한 것으로 보인다.

H: 대학생들의 공모전이나 서포터즈 활동을 일방적인 수혜라고 생각하지 않았으면 좋겠어요. 마치 이런 활동을 기업의 CSR활동의 일환으로 대학생에게 다양한 경험을 제공하며 멋진 직업인을 육성하는 것처럼 인식하는 듯해요. 대학생은 기업을 위해 홍보아이디어를 제공하거나 홍보단으로서 활동하는 것이고 그렇기에 이에 대한 보상은 당연하다는 생각이 있으면 좋겠어요. 가끔 일은 아르바이트보다 힘들게 시키면서 이렇게 일할 경험을 주는 것이 보상인 양 이야기하는 걸 보면 할 말은 많지만 하지 않을게요….

E: 실제로 취업이 어렵기도 하겠지만 청년들에게 준비를 안 하면 뒤쳐진다는

식의 마케팅을 많이 하는 것 같아요. 실제로 어떤 직업이 있는지 파악하기에도 청년들에게 대학 생활에 할 것은 많다는 생각이 들어요. 좀 더 여유를 갖고 청년층이 취업 문제를 다룬다면 창의적인 직업을 만들기도, 자신의 적성에 맞는 직무를 찾아 행복한 삶을 누리는 데도 도움이 되지 않을까요.

G: 취업준비를 위한 준비단계는 필요한 게 현실인 것 같아요. 완전 고용이 가능한 상태도 아니고 앞으로 4차 산업혁명을 비롯해 다양한 기술발전이 일자리를 늘리진 않을 것 같은데, 그렇다면 개개인은 자신이 필요한 인재가 되기 위해 노력하는 과정을 더욱더 많이 가져야 하지 않을까 생각해요.

4) 청년 채용과 관련된 이슈

현재 청년 채용에 있어 인터뷰 대상이나 혹은 주변에게 이슈가 된 것 중 하나는 수시채용임을 인터뷰를 통해 알 수 있었다. 수시채용을 대비하기 위해 E 씨는 채용정보 채널을 본인의 SNS채널에 구독해놓아 수시로 살핀다고 이야기했다. 이러한 상황에 대해 큰 불편함을 못 느끼는 취준준생 집단과 달리 취준생 집단은 해당 채용동향의 변화에 현실적 불편함을 느끼며 스트레스를 받고 있었다.

E: 요즘 수시채용이 확대되는 건 어쩔 수 없는 추세라고 생각해요. 구직자 입장에서도 공개채용 때와 달리 취업하고 싶은 시기에 공백을 두지 않고 바로 자신과 맞는 직장에 지원할 수 있어 좋은 것 같아요. 제가 특정 기업을 선호하거나, 대기업을 선호하는 것이 아니라 이런 생각을 할 수도 있는 것 같긴 한데…. 저는 그래서 인스타그램에 채용정보가 올라오는 채널을 구독해놓고 수시로 살피고 있어요.

C: 기존 공채와 달리 수시채용은 기업 자체에서 공개하는 정보도 적고, 인원도 불명확하게 공고가 올라오는 경우가 많으니 청년 채용에 있어 더 스트레스를 주는 부분이 있죠. 공고가 올라오는 시즌이 명확하게 정해져 있지 않으니까 늘 긴장감을 갖고 살아야 한다는 것도 스트레스고. 부담이 많이 되죠.

D: 기업입장에서 그렇게(수시채용을) 진행하는 건 이해가 가는데 정해진 인원

과 기간이 명시되지 않았으니 불안하죠. 근데 저는 공채든 수시채용이든 공고가 뜨기만 하면 넣어야 할 정도로 지금은 취업이 급하게 느껴져서….

또한 청년 채용에서 취준생 집단과 취준준생 집단 모두 문제라고 인식하고 있는 것은 '경력직 채용'이었다. 현재 대부분의 채용공고에서 경력직 채용의 비중이 높아져서 취업에 있어 고충을 예상하거나 겪고 있었다.

A: 사실 학점이라든가 토익보다 더 중요한 게 방사선사 업계에서는 경력이거든요. 신규 졸업자로서 경력을 쌓는 게 참 어려워요. 왜냐면 모든 병원이 신규 졸업자는 선호하지 않거든요. 일을 하려면 반드시 경력이 필요하니까 신입직 채용은 그냥 근무여건의 질이 안 좋아도 일단 해야 돼요.

*H: 저는 지금 현장실습을 ****(현 뉴미디어 채널)에서 6개월로 계약해서 하고 있는데 다음 학기에는 휴학하고 ****(타 뉴미디어 채널)에서도 하려구요. 일단 당장 뉴미디어 PD 채용 공고를 보면 1~2년 진행한 경력직만 채용하니까 대학생 때 인턴이나 프리랜서로 1년을 안 맞춰놓으면 졸업하고 나서 손가락만 빨고 있어야 할 것 같으니까….*

5) 청년 일자리 정책 방향에 대한 평가

청년 일자리 정책에 대해서 취준생 집단은 보수에 있어서의 문제점, 업무에 있어서 문제점 등을 이야기했다. 이들이 제기하는 문제는 시스템적으로 미비한 부분이기에 보완이 가능한 것이었으며 정부의 일자리 제공에 대해서는 D 씨를 제외한 모든 취준생 집단은 긍정적으로 평가했다.

A: 병원에도 공공일자리가 있거든요. 이런 공공 일자리 확충은 긍정적으로 생각해요. 이런 공공일자리는 블라인드 채용이라 스펙부담에서도 좀 자유롭고 경력 쌓기에 도움도 주고 그래서 좋은 것 같아요. 다만 최저시급 정도만 주는 건 문제라고 생각해요. 물가를 생각하면 최저임금으로 살아가기는 너무 힘드니까…. 그리고 이런 제도들이 너무 서울 위주인 거? 열린 정장 서비스도 지역 제한이 있고, 공공일자리도 주로 서울에만 채용이 많은 느낌이라….

B: 공공일자리 자체는 긍정적이죠. 근데 업무 숙지를 할 수 있는 시간이 적기도 하고, 추가근무가 필연적인데 서울시 뉴딜사업에서는 근무시간을 딱 정해놓아서 야근을 해도 야근 수당을 못 받아서 아쉬웠죠. 그리고 뉴딜사업 참여자를 대상으로 제공하는 상담이나 박람회 등이 업무시간에 진행되는 건 좀 문제예요. 기관에 양해를 구하고 참여하라는 건 너무 현실을 모르는 이야기 같아요. 근데 이런 문제는 제도적으로 고치면 되는 거 같고 일단은 일자리 창출 자체는 긍정적으로 다가오는 것 같아요.

C: 청년일자리 확충에 대한 정책은 시기가 시기인지라 긍정적으로 바라볼 수밖에 없는 것 같아요. 깊게 생각하면 일시적이고 숲보다는 나무를 바라보고 하는 정책이란 생각은 들지만 당장 일자리가 필요한 구직자들에게는 도움이 될 수 있는 정책 같아요.

청년 일자리 정책에 대해서 취준준생 집단은 잠깐 취업률을 높이기 위한 정책, 장기적으로 보았을 때 실제 일자리에는 도움이 되지 않는 정책, 세금 낭비가 큰 사업이라고 비판했다. 취준생 집단과 인식에 차이가 나는 것은 대학생활이 끝나고 본인의 개인적 문제를 해결하고자 하는 것에 집중하는 취준생 집단과 달리 취준준생 집단은 아직 구직에 있어 시간적 여유가 있기에 근원적인 일자리 문제를 해결하고자 하는 것에 관심을 갖기 때문으로 해석할 수 있다. 정부의 일자리 제공에 대해서는 H 씨를 제외한 모든 취준준생 집단은 부정적으로 평가했다.

E: 저희 형이 공공일자리 정책으로 구청에서 일을 하는데 이게 일자리를 위한 일자리라 업무 내용이 명확하지 않대요. 그래서 형을 담당하는 분은 본인 일을 하시고 형은 가끔 부탁한 잡무를 하거나 책을 읽고 있다는 걸 들었어요. 이런 걸 보면 지금 내놓고 있는 청년 일자리 정책이 제대로 나온 건가에 대한 의문이 있어요.

F: 청년 일자리 정책이 뭘 하는 건지 잘 모르겠어요. 제 주변에서 교육을 들으면 지원금이 나오는 걸 받았다는 이야기를 들었는데 이게 취업에 도움이 되긴 하는 건지, 나라에서 청년에게 용돈 주는 사업을 하는 게 청년 일자리 정책인

가라는 생각이 들었어요.

G: 내용이 없다는 생각을 많이 해요. 잠깐 취업률만 반짝 상승시킬 수 있는 일들을 뭐하러 만드나라는 생각이 들어요. 계약직 일자리는 이미 기업에서 많이 만드는데 그걸 굳이 국가가 함께 만드는 이유를 모르겠어요. 청년에게 필요한 일자리는 안정적인 일자리인데 단기적인 일자리만 많이 만드니까…. 양이 중요한 게 아니라 질 높은 일자리를 국가에서 제공하는 데 신경을 썼으면 좋겠어요.

6) 인천국제공항 사건에 대한 평가

청년층이 취업에 있어서 최근에 가장 분노한 사건인 인천국제공항 사건에 대해 어떻게 생각하는지 인터뷰 참여자에게 물어보았다. 이에 인터뷰 참여자들 모두는 부정적인 평가를 내렸다. 이에 대한 이유로 다른 취준생에게 기회가 없었으므로 역차별이 된다고 B, C, E, F 씨가 이야기했고 인국공이라는 공기업에서 이런 로또와 같은 일이 일어난 게 상대적 박탈감을 주기에 문제라고 A, D 씨가 이야기했다. 이외에 G, H 씨는 일자리의 변화로 비정규직이 증가할 수밖에 없는 현 상황에 비정규직 처우개선이 아닌 비정규직의 정규직 일괄 전환 자체가 이해되지 않는다라고 말했다.

E: 비정규직 처우를 개선한다는 생각으로 정부가 비정규직을 정규직으로 모두 바꾼 거라면 그건 잘못된 생각 같아요. 취지는 좋으나 과한 배려가 다른 취준생에게는 또 다른 역차별로 느껴질 수 있다는 걸 간과한 것 같아요. 기업 내 비정규직에서 정규직 전환은 채용단계에서부터 고지를 해놓거나, 혹은 처음부터 정규직으로 선발하는 과정을 가져서 모두가 같은 출발선에 설 수 있게 하는 게 공정하지 않을까요? 비정규직임을 알고 지원한 이들을 정규직으로 갑자기 일괄 전환한다는 게 잘 이해되지 않아요.

D: 대한민국에서 공기업이 어떤 의미인지 모르는 취준생은 아마 없을 거라고 생각하는데…. 인국공은 그 공기업 중에서도 단연 1위잖아요. 당연히 그에 따라서 최고의 스펙과 학력, 능력이 갖추어진 사람만 등용되는 기업이었는데…. 정규직과 비교했을 때 현저히 떨어지는 정규직 전환은 말도 안 된다고 생각해

요. 다른 청년들에게 상대적 박탈감을 안겨주는 거뿐만 아니라 정책적으로도 문제가 있는 거 아닐까요?

G: 비정규직과 같은 일자리는 산업의 변화로 늘어날 수밖에 없는데 현 정부가 너무 옛 사고를 갖고 비정규직은 악이고, 정규직은 선이라는 생각만 갖고 있는 거 아닐까요? 비정규직의 처우 개선이나 사회적 안정망을 잘 조성해주는 걸 해야 할 정부가 비정규직을 일괄적으로 정규직으로 바꾸는 거에 집중한 게 잘 이해되지 않아요.

7) 현재 취업상황에 대한 인터뷰 참여자의 감정

연구를 처음 시작할 때 연구자들은 청년층이 현재의 취업상황에 대해 분노하고 있을 것이라 생각했다. 그러나 인터뷰를 진행하며 청년층이 갖고 있는 심정은 분노가 아닌 무기력함임을 알 수 있었다. 인터뷰를 진행한 대상 모두가 앞으로 취업 상황이 나아질 것이라는 기대보다는 앞으로도 상황이 나빠질 것을 염려하고 있었으며 돌파구가 보이지 않는다며 답답함을 느끼고 있었다.

A: 그냥 취업상황에서 있으면 자존감이 떨어지죠. 의료계통도 코로나로 인해 취업이 힘들어졌는데 남들한테는 배부른 소리라고 들리니까 이야기하기도 힘들고….

B: 이전에도 취업 시장 상황이 좋지 않았는데 코로나 19로 인해서 취업이 더 어려워진 것 같아요. 기업이나 정부에서도 사회적 협의를 통해서 청년층의 취업에 배려를 더 해줬으면 하는 바람이 있죠.

C: 현 정권이 청년정책에 관심이 많은 것 같은데 직접 영향을 받은 건 없는 것 같아서…. 그냥 다 안타깝죠. 청년의 삶을 깊게 돌아보아 대책을 마련해줬으면 해요.

D: 취업의 문이 좁아지다가 이제는 닫힌 게 아닌가하는 생각도 들고…. 그냥 걱정만 늘어나요.

E: 4차 산업혁명 때문인 것인지, 기업 때문인 것인지, 아니면 빈부 격차가 증

대되는 사회 때문인 것인지 뭐 때문에 일자리가 없는 건지 모르겠으니까 답답하죠. 어떤 게 저를 위한 선택인지도 모르겠고…. 취업 생각만하면 짜증나고 갑갑해요.

F: 계속 드는 생각은 '내가 더 열심히 할걸'이죠. 갑갑하고 그냥 취업생각을 하면 무기력해져요.

G: 기업이 다양한 곳에 두각을 나타내는 인재를 뽑고 싶어 하는 건 어쩌면 당연하죠. 그래서 저도 닥치는 대로 많이 하고 있긴 한데 마땅히 돌파구가 보이지 않아 답답해요.

H: 일에 대한 관심을 꺼야 정신 건강에 좋을 것 같다는 생각? 마음만 같아서는 다 관두고 싶어요. 그냥 오늘을 즐겁게 살려구요.

3_ 소결

총 8명과의 심층인터뷰를 통해서, 현재 대학생들이 노동시장 진입 전에 겪는 경험에 대해 파악하였다. 대학은 이전까지 진리탐구의 상아탑으로 불리었지만, 현재의 상황에서는 취업을 위한 교육기관으로서만 남게 된 것을 확인했다. 이는 이전부터도 지적되던 문제였으나 현재에도 여전히 고착화되어 있음을 확인했다.

청년들은 취준준 단계에 대체로 막연한 불안감으로 인해 진입하게 되고, 이를 해소하기 위한 방안으로 스펙쌓기를 진행함을 확인했다. 이러한 스펙쌓기는 진로의 확신 유무와 상관없이 진행되었다. 이에 있어서는 현재의 청년층이 삶 전체의 과정에서 진로탐색의 시간이 보장되는지에 대해 심도 있는 조사와 대안이 필요하다.

이러한 스펙쌓기를 위해 진행되는 '기자단', '봉사단', '서포터즈' 등의 대외활동은 이전에 대기업 인턴이나 방송, 예·체능계에서 발생하던 열정페이의 문제와 유사하게 노동착취가 발생하고 있었다. 이러한 유사 노동의 형태에 대한 논의도 보다 더 확대되어야 할 것이다.

인터뷰 참여자 간에 대학교 동아리 참여에 대한 생각에 있어서는 긍정과 부정에 차이가 있었다. 그러나 인터뷰 참여자 전체가 공통적으로 취업과 연결시켜 동아리 활동을 생각함을 확인했다. 이는 청년층의 공통된 관심사 역시 많은 부분 취업과 연결되어 있음을 확인할 수 있다. 이와 H 씨의 동아리에 대한 지적과 비교하여 청년층의 취업에 대한 높은 관심이 취업에만 한정된 정부의 청년지원이 Z세대가 취업에만 몰두하게 만드는지에 대한 공동체의 고민이 필요하다.

청년층이 취준준 과정 중 문제로 가장 많이 지적한 것은 현장실습, 인턴 등의 과도기적 노동이었다. 노동 경험적 측면에서 단순 업무나 허드렛일을 진행하는 것이 아니라, 실제 그 현장에서 필요한 업무를 분배하고 그것에 대한 이론·실무적 교육이 병행되어야 하는 것이 중요하다.

동시에 그것이 교육훈련과정의 측면이 있다고 할지라도, 무조건적으로 '교육'이라는 명

목으로 근로자성을 부정할 것이 아니라 노동에 대한 대가, 즉 노동보호가 동시에 이루어지는 것 또한 필요하다. 지금의 현실은 교육적 측면도 제대로 이루어지지 않은 채, 노동법의 보호도 받지 못하는 사각지대로 남아있다는 것이 확인되었다.

현재의 취준생이 청년 채용에 있어 애로사항을 표출한 것에는 '경력직채용'과 '수시채용'이 있었다. 기술진보에 따른 노동시장의 변화로 이러한 채용형태의 확대는 지속적으로 나타날 것으로 보인다. 일자리는 부족해지고 고용구조는 더 불안정해지는 상태에서 청년을 비롯한 전체 시민을 일하는 인간으로만 바라보는 시각이 옳은지에 대한 고민이 필요하다.

청년일자리 이슈는 취준생과 취준준생의 긍/부정의 차이가 가장 뚜렷하게 드러났다. 정부의 청년일자리 사업에 참여해본 취준생 집단은 해당 제도에 대해 긍정적인 인식을 보였으나 정부의 청년일자리 사업에 참여해보지 못한 취준준생 집단은 부정적 인식을 보였다. 이는 필요한 사업이나 해당 사업의 수혜자들이 쉽게 부정적 대상으로 노출될 수 있음을 보여준다. 그러기에 정부에서는 해당 사업에 편견, 오해 등을 불식시키는 인식 개선도 함께 병행하여야 할 것이다.

인천국제공항 사건에 대한 인터뷰 참여자들의 인식 기저에는 비정규직에 대한 부정적 인식이 깔려있다. 노동시장 변화에 따라서 비정규직 확대가 불가피하다면 일괄적인 비정규직의 정규직 전환의 방법보다 비정규직의 급여, 근로상태 개선 등을 통해 청년층이 비정규직에 대한 새로운 관점을 갖게끔 해주는 것이 중요해 보인다.

청년층의 취업에 대한 심경은 주로 무기력함에 가까움이 확인되었다. 이는 일본에서 5~7년 전 사회적으로 이슈가 되었던 사토리 세대가 한국에도 다가옴을 예측할 수 있었다. 지금의 청년층의 열정과잉사회가 취업에만 집중되어 청년 무기력사회로 넘어가는 것이 아닌 새로운 행복을 추구할 수 있는 기회를 제공하는 것에 대한 방안 논의가 시급하다.

05. 결론 및 정책적 제언

1_결론

성인으로서 첫 진입한 Z세대에게 일자리 문제는 이미 다가온 문제가 되었다. 20대 초반의 청년들은 대학 졸업 이후 취업 준비의 단계에서만 예비노동자로서의 삶을 겪는 것이 아니었다. 이전 시기부터 취업에 대한 압박을 느끼며 원활한 취업 준비 위해 이를 준비하기 위한 단계에서 다양한 활동을 하고 있었다.

그러나 취업준비단계는 세분화되어 나타나고 있는데, 아직까지 사회는 취업 직전의 청년들만을 취업지원대상으로 한정지어 생각하는 경향이 있다. 기존 청년층에 대한 연구는 취업 직전의 청년이나 혹은 저마다 다른 청년의 연령 규정을 가지고 20세에서 넓게는 39세까지 좁아도 29세까지를 청년으로 단일화하여 진행했다. 따라서 이들의 연구가 새로운 세대로 대표되는 Z세대를 대변하는 연구라고 볼 수는 없다.

이러한 이유로, 본 연구는 연관어 분석과 945개 언론사의 지면기사를 크롤링하여 Z세대가 가지고 있는 문제를 집중하여 분석하였다. 그리고 실제 Z세대와의 인터뷰를 통해 더욱 심층적인 분석을 진행했다. 이를 통해 본 연구의 목적인 예비노동자로서의 Z세대를 파악하고자 하였다.

연관어 분석에서는 Z세대와 청년세대가 갖는 담론이 서로 상이함을 알 수 있었다. 청년층은 노동자로서 많이 다뤄지고 있었으나 Z세대는 소비자로서만 다뤄지는 상황을 확인할 수 있었다. 이어 텍스트 마이닝에서는 전체 키워드가 취업과 연계되어 문제가 발생했다. 취준준생 단계의 문제들에서는 구체적인 지적과 해결책 제시가 기사 내에서 많았으나 취준생 단계에서는 경제 불황, 노동시장 변화 등 다양한 이슈가 엮여 있어 다양한

변화에 피해를 받는 취준생의 현황을 제시한 기사가 다수를 이뤘다.

Z세대의 전체 취업준비 단계에 대한 인터뷰는 실제로 해당 단계를 진행 중인 Z세대 8명을 대상으로 진행했다. 여기서 가장 문제점으로 이야기가 많았던 부분은 '현장실습'과 관련된 부분이며 이외의 취업준비 이슈에서는 무기력감을 표현한 말이 많았다. 취준생과 취준준생 간에 청년정책에 대해서는 상이한 차이를 보였으며 이는 현재 취준생이 취준준생보다 취업을 더욱 시급하게 느끼기 때문으로 보였다.

위와 같은 연구 결과를 통해, 현재 Z세대는 노동 문제에서 근본적인 구조를 바꾸기보다는 자신의 인적 자본을 향상할 방법을 강구한다는 것을 확인할 수 있었으며 이는 취업시기가 가까워질수록 심화되었다. 이에 우리는 청년노동의 문제를 당사자 중심의 해결을 진행하기 위해서는 청년세대에게 근본적인 원인에 대한 고찰을 할 수 있는 여유가 필요하다는 사실을 도출할 수 있다.

2_정책 제안

현재 서울시는 청년정책 20개 중 9개를 일자리 사업에 치중할 정도로 청년의 일자리 문제에 관심이 많다. 그중에서도 이러한 '청년뉴딜일자리확대', '서울시정 대학생 인턴십 프로그램' 등이 수혜자에게 좋은 반응을 얻고 있다. 다만, 이러한 정책은 청년의 일 경험 증가를 통한 취업경쟁력 강화라는 목적을 갖고 진행되는데 청년 일자리 문제의 해결은 청년 개개인의 역량 향상에서 답을 찾아서는 안 된다. 어쩌면 이러한 정책은 청년들의 자기착취의 굴레를 더욱 심화할 수 있다는 것을 인지해야 한다.

Z세대뿐만 아니라 사회 전체를 위해서도 청년층에게는 새로운 일자리를 창출하거나 본인과 알맞은 일자리와 매칭될 수 있게끔 해줄 필요성이 있다. 이러한 필요성을 인식하여 정부와 지자체는 다양한 창업지원 프로그램이나 청년취업아카데미와 같은 사업을 진행하고 있다. 그러나 이러한 시스템은 투입 대비 산출을 따지는 '투자의 원리'로 진행되기에 실험적인 도전을 지원하기에는 무리가 있다는 구조적인 한계를 갖는다. 그러기에 이제는 자유로운 도전을 청년층이 할 수 있게끔 사회적인 안정망을 제공할 필요가 있다. 이것과 관련해서는 유럽연합의 청년보장정책인 '유스 개런티'와 같은 보장제도나 요즘 뜨겁게 논의되는 '전 국민 고용보험'과 같은 안을 비교적 청년인구가 많은 서울시가 선제적으로 실행해볼 필요가 있다.

또한 새로운 일자리 창출을 그린뉴딜산업과 같이 전 세계적인 이슈와 발맞추어 기술과 연계된 일자리를 창출하는 것도 중요하나 이외에도 다양한 일자리를 늘릴 필요가 있다. 여태까지는 생산성을 기준으로 노동을 평가했다면 이제는 가치를 기준으로 노동을 평가하고 급여를 주어 새로운 유형의 일자리를 만드는 것도 고민해 볼 수 있다. 앤서니 앳킨슨(Atkison, 1996)이 이야기한 참여소득과 같이 '사회적으로 유용한 활동'에 종사하는 사람들에게 일정 소득을 국가에서 보장하는 제도를 진행을 일부 도입하여 실험하는 방향을 고민해보는 것을 제안한다. 이는 무조건적인 시민소득의 거부감에 대한 절충안이 될 수 있고 전체 시민의 삶의 질 향상에도 기여할 수 있다.

참고문헌

신선미·오은진(2014),『고졸 여성청년층의 진로·취업 및 경력개발 현황과 정책과제』, 한국여성정책연구원.

최인영(2015). Z세대를 위한 커뮤니케이션 디자인 학문의 교육목표에 관한 연구. 한국디자인문화학회지, 21(3), 675-683

박진수(2019).「취향-경험을 탐닉하는 파워 신인류 Z세대만의 코드를 이해하라.」『동아비즈니스리뷰』, 269호, 2019.03.

최태섭(2020). 오늘날 일이란 도대체 무엇인가? : 청년노동의 난점들 - 천주희,『회사가 괜찮으면 누가 퇴사해』, 바틀비, 2019. 문화과학, 101, 243-252

스가이 요시노리(2015). 한국사전학회 학술대회 발표논문집 , 2015.2, 57-67

박자현·송민(2013). 토픽모델링을 활용한 국내 문헌정보학 연구동향 분석. 정보관리학회지,

30(1): 7-32.

고주형(2019). CO-LIVING에 대한 청년들의 인식: 자발적인가 비자발적인가?. 작은연구 좋은서울.

박순영(2015),『대학생들의 취업을 위한 스펙관리에 관한 연구』, 전남대학교 대학원

김종진(2015),『열정 페이, 인턴, 수습, 실습생이라는 과도기적 노동의 착취』, 한국노동사회연구소

구준영(2014),『취업준비생과 채용담당자가 인식하는 구직역량 차이 비교분석』, 영남대학교 대학원

정지수·이동혁·정혜윤·차지숙(2020),『청년 대졸자의 취업좌절과 극복경험에 대한 질적 연구』, 건국대학교

Blei, D. M., Ng, A. Y., & Jordan, M. I. (2003). Latent dirichlet allocation. Journal of Machine Learning Research, 3, 993-1022.

Atkinson, A.B.(1996). The Case for Participation Income. The Political Quarterly, vol. 67(1), 67-70.

이유진, 난감한 취준생들…기업 92%, 2019. 11. 20, “인턴에 직무 경험에 원해”, 스카이데일리.

서효선, 2020.06.02., “코로나 19 속 과도기 노동 청년들의 속앓이”, TBS.

김규남, 2015.01.28., “미술관 인턴? 업무의 90%가 청소·설거지…울고 싶은 현실”, 한겨레.

박지연, 2020.06.26.. “대학생 10명 중 4명은 ‘무급’ 현장실습…지속되는 열정페이 논란”, 스냅타임.

김민영, 2019.01.09., “오늘도 거리 나서는 스펙좀비들”, 아시아경제.

홍윤정, 2020.08.19., “게임빌·샐러디 낳은 ‘창업동아리’ 가입 줄섰다”, 한국경제.

정지윤, 2019.12.18., “취업 바늘구멍···스펙 쌓으며 졸업 미뤄요”, KTV.

이상미, 2020.08.31., “수시채용, 코로나19 등 취업의 불확실성 커진다”, 한경리크루트.

성홍규, 2020.07.22., “코로나 고용한파 ‘청년 구직포기자 는다’”, 충북일보.

김우진, 2020.07.30., “높아지는 청년 실업률, 청년 없는 청년정책 개선 필요”, 아웃소싱타임스.

김치연, 2020.07.05., “‘인국공 사태’ 청년들의 질문 “무엇이 공정이고 진보인가”, 연합뉴스.

작은연구 좋은서울 20-05

취준준생의 등장:
예비노동자로서의 Z세대 분석

발행인 서왕진
발행일 2020년 12월 23일
발행처 서울연구원
비매품

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

이 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.