

2021 경기도 청년연구 공모 결과보고서

중소기업 취업에 대한 사회초년생의 인식 : 자발적인가 비자발적인가?

윤성민

연구책임 | 윤성민



경기복지재단
경기청년지원사업단

■ 청년연구공모사업 보고서는 청년들이 청년 관련 현안에 대한 실태와 개선방안 등을 모색하기 위한 아이디어를 제시하고자 작성된 자료입니다.

■ 본 보고서는 경기복지재단의 공식적인 입장과 다를 수 있습니다. 본 보고서의 내용과 관련한 의견이나 문의 사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

Tel : 031-267-9349 Fax : 070-8220-0200 E-mail : kimjm1785@ggwf.or.kr

요약

□ 연구목적

본 연구는 중소기업 청년 재직자 당사자의 목소리를 통해 노동 환경 실태를 드러내고 이들이 어떤 노동 경험을 하고 자신의 일과 삶, 미래 전망을 어떻게 해석하며 의미화하는지 분석하는 것을 목적으로 한다. 본문에서는 청년 재직자의 노동 경험 총체가 구성되고 구조화되는 과정을 ‘사회초년생’이라는 특정 성장 단계와 중소기업의 노동 특수성이 결합되는 맥락에서 분석하고자 하였다.

□ 연구방법

연구를 위해서 사용한 방법은 두 가지이다. 하나는 중소기업기본법 제 2조 및 같은 법 시행령 제3조에서 구분하는 중소기업에 재직 중인 25세 이상 30세 미만의 3년 이내 경력의 재직자 10명을 대상으로 심층 인터뷰를 진행한 것이며 다른 하나는 소셜 빅데이터 분석 서비스 썬트렌드를 통해 중소기업 키워드와 관련한 텍스트를 분석한 것이다.

□ 연구내용

사회초년생의 중소기업 노동 진입 및 노동을 진행하는 과정에서 겪은 업무과중 및 광범위의 업무, 대기업, 중소기업 재직자의 노동 여건에서의 질적, 양적 차이를 살펴보고 중소기업 재직 사회초년생이 노동 전반에 대해 갖는 인식과 의미화 과정, 그리고 미래전망을 살폈다.

□ 정책적 제언

해당 연구에서는 중소기업 재직 사회초년생의 일에서의 성장을 지원하기 위해 재직자의 지역에 제한받지 않는 내일배움카드 활용을 위한 제도 보완 진행, 백신 휴가/대체공휴일 등 정부 차원 휴식권 보장에서 중소기업 재직자가 사각지대로 남지 않기 위한 정책 개선을 제언하였다.

목차

I | 연구개요 / 57

- 1. 연구배경 및 목적 57
- 2. 연구내용 및 방법 59

II | 중소기업과 사회초년생 간 선행연구 분석 / 63

- 1. 사회초년생의 취업선호도 관련 선행연구 63
- 2. 청년층의 중소기업 취업 의향 관련 선행연구 64

III | 사회초년생의 중소기업 노동 진입 및 노동 경험의 재구성 / 67

- 1. 사회초년생의 노동시장 진입 현황 67
- 2. 중소기업 재직자의 업무와 노동 환경 71
- 3. 중소기업 재직자의 노동과 불평등 74

IV | 중소기업 청년재직자로 살아간다는 것: 노동 전반에 대한 인식과 의미화 / 79

- 1. 중소기업과 스타트업의 인식차이 79
- 2. 임금 노동과 성장의 사이에서 84
- 3. 중소기업 청년 재직자의 미래 전망 87

V | 결론: 요약 및 함의 / 89

| 참고문헌 / 93

표 차례

〈표 1〉 연구 참여자 소개 60

그림 차례

〈그림 1〉 연도별 청년고용동향 (고용률 및 실업률)	67
〈그림 2〉 연도별 임금근로자 고용동향 (임금근로자 수 및 비정규직 비율)	68
〈그림 3〉 2021년 월별 청년고용동향 (고용률 및 실업률)	68
〈그림 4〉 2021년 월별 임금근로자 고용동향 (임금근로자 수 및 비정규직 비율)	69
〈그림 5〉 상장기업의 직원 수 관련 추이	69
〈그림 6〉 연도별 기업과 취업 조합의 언급량 분석	70
〈그림 7〉 대·중소기업 평균 임금 변화	75
〈그림 8〉 대·중소기업 평균 근속기간 변화추이	75
〈그림 9〉 중소기업의 뉴스 내 긍·부정 단어 결합 빈도	80
〈그림 10〉 중소기업의 트위터 내 긍·부정 단어 결합 빈도	81
〈그림 11〉 스타트업의 뉴스 내 긍·부정 단어 결합 빈도	82
〈그림 12〉 스타트업의 트위터 내 긍·부정 단어 결합 빈도	83
〈그림 13〉 트위터, 커뮤니티 내 회사와 커리어, 월급 조합의 언급량 분석	86

I 연구개요

1. 연구배경 및 목적

□ 배경 및 목적

청년의 고용 문제는 우리 사회의 가장 심각한 문제로 자리 잡고 있다. 경제·사회의 중추이자 노동시장의 근간인 청년고용의 부진을 타개하는 일은 현재 우리나라 고용문제의 핵심이다. 특히 청년 시기는 전문성 향상의 과업을 달성해야 하는 시기임과 동시에 정보의 빈약으로 취업에 어려움을 겪는 문제를 가졌다는 점을 염두에 두어야 한다(권일영 외, 2018). 따라서 청년 고용 문제는 전체 고용 문제와는 차별화된 해결 전략이 필요하다.

그러나 중앙정부 및 자치단체뿐만 아니라, 민간 기업, 대학 차원에서의 관심과 노력에도 불구하고, 청년고용의 실태는 개선의 기미 없이 악화추세를 이어가고 있다. 그간의 선행연구는 청년층의 고용 문제가 고학력화 노동시장 이중구조의 심화, 저성장기조에 따른 양질의 일자리 부족 등이 원인을 제시하여 왔다.(윤윤규 외, 2017) 이러한 문제들은 노동시장의 수요-공급 미스매치 등의 구조적 문제에 기인하기에 정책적 해결이 쉽지 않다는 특징이 있다.

위와 같은 문제가 단적으로 드러나는 현상으로 청년층의 중소기업 기피 현상을 들 수 있다. 국회입법조사처의 ‘청년층의 교육 이수 현황과 시사점(2020)’ 보고서에 따르면 한국의 청년층(25~34세)의 고등교육 이수율은 69.8%로 OECD 회원국 및 조사 대상 44개국 가운데 2위를 기록했다. 이는 OECD 평균(45.0%)보다는 24.8%가량 높은 수치였다. 다수의 선행연구는 청년층 고용 문제의 주요 원인으로 4년제 대학생의 ‘구직기간 연장’을 제시하고 있다(이정아, 2019; 장인성, 2019; 김유빈, 2017). 즉 청년층의 높은 비중을 차지하는 4년제 대학생 및 대졸자들이 1차 노동시장으로 진입하기 위해 다시 말하면 대기업, 정규직으로 대표되는 직업

을 갖기 위해 중소기업을 기피하면서, 자발적인 실업에 놓이는 경우가 많아 청년 고용률 및 실업률이 개선되지 못하고 있다는 것이다.

그간 정부는 대졸자의 중소기업 취업을 촉진하고자 다양한 노력을 전개하여왔다. 하지만 정부의 중소기업 취업 지원에 대한 부정적 견해도 존재한다. 이는 청년들이 합리적 선택을 하지 않는다는 전제가 깔려 있어 경제 주체들이 합리적으로 의사결정을 한다고 가정하는 경제학적 접근과도 동떨어져 있으며, 결국 청년들을 훈계의 대상으로 간주하게 되는 문제를 갖고 있다(장인성, 2019). 더욱이 몇몇 선행연구는 청년이 첫 직장을 중소기업으로 진입하는 경우, 낮은 임금과 잦은 이직 등의 낮은 노동시장 성과를 갖게 될 가능성이 높음을 분석하고 있다는 점(민지식 외, 2019)에서 청년층의 중소기업 기피 현상을 청년층의 책임으로 보기는 힘들다.

그럼에도 불구하고 대기업 정규직의 일자리가 한정되어 있다는 점을 고려할 때, 중소기업의 근무여건 및 임금 향상을 위한 노력과 더불어 청년층의 중소기업 인식 개선을 위한 노력이 필요하다. 더욱이 청년층은 취업에 있어 고용안정성, 복리후생, 임금 등의 단기적인 보상뿐만 아니라 장기적인 보상, 즉 경력개발 및 발전 가능성을 고려한다는 점(백필규, 2014)에서 진로지도 차원의 접근도 필요하다고 판단된다. 즉 1차 노동시장 진입을 위해 노력하는 구직자에게 중소기업으로의 취업 유도는 자칫 부담으로 작용할 수 있으나 사회초년생에게 중소기업을 충분히 고려할 수 있게 하고 부정확한 정보에 따른 부정적 인식 형성을 방지하는 개입은 반드시 필요하다고 볼 수 있는 것이다.

이에 본 연구는 사회초년생이 중소기업에서의 실제 경험을 파악하고 청년층이 중소기업에 대해 갖고 있는 현재의 이미지를 명확히 파악하고자 심층 인터뷰와 SNS 데이터 분석을 진행하고자 한다.

이 연구의 목적은 사회초년생의 중소기업 인식 형성에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 현재 사회초년생이 갖고 있는 중소기업에 대한 이미지를 명확히 파악하여 사회초년생의 중소기업 취업 활성화를 위한 시사점을 도출하는데 있다. 이러한 목적을 달성하기 위해 해당 연구는 다음과 같은 연구목표를 설정하였다.

첫 째, 사회초년생의 중소기업 취업 의향 관련 영향요인을 파악한다.

둘 째, 사회초년생의 중소기업 취업 활성화를 위한 시사점을 도출한다.

2. 연구내용 및 방법

□ 연구내용의 구성

본 연구는 중소기업에서 노동을 진행하는 사회초년생의 실제 노동 경험과 청년 다수의 중소기업에 대한 인식을 살펴보기 위해 심층 면접 방법과 중소기업에 대한 SNS 텍스트 분석을 활용해 수집한 질적 자료를 분석했다. 본 연구의 장은 총 5장으로 구성되어 있으며 1장에서는 연구 배경과 목적, 연구 방법을 설명했다. 2장은 중소기업의 고용 문제에 대한 쟁점 및 여러 담론을 살피고 또한 노동자인 사회초년생의 구직 문제에 대한 담론을 살폈다. 이후, 3장에서는 사회초년생의 중소기업 노동 진입 과정 및 노동 경험을 분석하였고, 4장에서는 중소기업에 대한 청년층의 인식을 살폈다. 마지막으로 5장에서는 전체 SNS 텍스트와 인터뷰 분석에 대한 결론을 살펴보고 본 연구를 통해 도출된 사회초년생의 중소기업 취업 활성화를 위한 정책적 조언으로 마무리하였다.

□ 연구방법

본 연구 방법은 두 가지로 이루어졌다. 첫 번째는 심층 인터뷰를 통한 중소기업 청년 재직자의 주관적 인식 및 노동 경험 파악이다. 두 번째는 이를 일반화하고 보완하기 위한 SNS 데이터 분석이다.

○ 심층 인터뷰

본 인터뷰는 사회초년생 당사자의 목소리를 생생히 드러내고, 이들의 경험을 둘러싼 당사자들의 주관적 인식과 해석을 분석하기 위해 진행되었다. 인터뷰는 반구조화된 인터뷰로 진행되었으며, 이는 연구자가 주요 질문들을 준비하여 인터뷰 과정에서 효율적으로 답변을 얻어내는 방식이다. 인터뷰이로 하여금 자신의 언어와 어법으로 자유롭게 이야기하도록 허용하되, 면접 상황에 따라 연구자는 되묻기 등을 통해 개입할 수도 있다(플릭, 2009).

인터뷰 참여자는 개인 및 법인 사업장의 피고용자로 근무하는 20대 중·후반으로 구성된 업무 기간 3년 이내¹⁾의 남녀 중소기업 재직자 10명이다. 직장 선택 동기, 진입 과정 및 자격, 그리고 노동 과정을 비롯한 작업장 특성이 이질적이라고 할 수 있는 전문 직종과 수도권 이외 직장의 재직자는 분석 대상에서 제외했다. 연구 참여자 모집은 눈덩이 표집 방법

1) 사회초년생의 목돈 마련을 위한 청년내일채움공제의 만기 기간인 3년을 기준으로 함.

(Snowballing sampling)으로 이루어졌으며, 남녀 성비 및 재직 기간을 고려하여 모집했다. 면접은 2021년 8월부터 9월 사이에 참여자의 주거지나 근무지 근처의 카페에서 한 사람 당 약 2시간가량 진행했다. 면접 참여자들의 기본적인 인적사항은 아래 <표 1>에 나타나있으며, 개인의 신상이 노출되는 것을 방지하기 위하여 노동과 관련된 최소한의 정보만을 제시했다. 면접에서 사용한 질문지는 문헌조사와 파일럿 면접 조사를 토대로 일차적으로 구성하였으며, 면접을 거치면서 보완 및 재구성하여 사용했다. 질문지는 심층인터뷰 대상자의 경험을 보다 포괄적으로 확인할 수 있도록 다음 내용이 포함되도록 구성하였다. 중소기업에서의 업무와 노동환경 실태, 그리고 직업 및 노동에 대한 자기 의미화를 알아보기 위해 작업장에서의 일과 문화 전반을 포함하여 작성했다. 구체적으로 세부 질문을 통해서 직장 선택 동기, 노동 강도, 임금 및 복지 수준, 진로 및 미래 계획, 그리고 중소기업과 청년층에 대한 생각 등에 대해 다루었다.

<표 1> 연구 참여자 소개²⁾

사례	참여자	성별	나이	업종	직무/근로기간 (개월)	사업장 규모 (재직자 수)	학력	현재까지 일한 직장 수 ³⁾
1	A	여	26	소매	연구개발 / 12	4	일반대졸	2
2	B	여	26	매니지먼트	홍보 / 10	31	일반대졸	2
3	C	남	26	식품	유통 / 15	38	전문대졸	2
4	D	남	26	토목	품질관리 / 4	908	일반대졸	1
5	E	남	25	제조	생산 / 36	27	고졸	1
6	F	여	27	IT	연구개발 / 29	79	일반대졸	1
7	G	여	26	IT	연구개발 / 7	56	일반대졸	2
8	H	남	26	화학	생산 / 5	59	일반대졸	1
9	I	여	26	교육	제작 / 5	14	일반대졸	2
10	J	남	26	미디어	기획 / 3	2	일반대졸	1

2) 현재 근무하는 직장을 기준으로 작성함. 현재 휴직 중인 경우 마지막 직장을 기준으로 함.

3) 현 직장 포함 전일제로 근무한 직장의 수(일당 노동 제외).

○ SNS 데이터 분석

본 연구의 SNS 데이터 분석은 (주)바이브컴퍼니에서 제공하는 소셜 빅데이터 분석 서비스인 '썸트렌드'를 활용하였다. 썸트렌드에서 제공하는 키워드 분석기능인 소셜분석과 평판분석 기능을 이용하여 최근 2014년 1월 1일부터 2021년 10월 31일까지의 SNS 내 중소기업 관련 자료를 분석하였고, 결과를 Excel 데이터로 제공받았다. 많은 SNS 중 트위터와 커뮤니티를 중심으로 분석을 진행했는데 두 매체가 정보공유 뿐 아니라 개인을 중심으로 자신의 생각과 일상 관심도 활발하게 공유하기 때문이다. 또한 중소기업에 대한 전반적인 관심 변화를 파악하기 위해 커리어, 월급, 회사 등의 단어도 조합하여 분석을 진행하였다. 또한 연관어 분석 전에 키워드 카테고리 연예인, 브랜드는 제외했는데 이는 이러한 카테고리의 키워드를 포함하여 분석할 경우 본 연구의 목적과는 다소 거리가 있는 결과를 나타내기 때문이다. 이후 썸트렌드에서 제공받은 데이터를 토대로 내용분석을 실시하였다.

II 중소기업과 사회초년생 간 선행연구 분석

1. 사회초년생의 취업선호도 관련 선행연구

취업선호도는 구직자가 구직활동을 할 때 어떤 특성의 직업을 선호하는지를 나타내는 정보로(유홍준 외, 2016), 취업에서 중요하게 고려하는 요소이며(봉초운 외, 2017), 취업 여부에 중요한 영향을 미치는 변인을 의미한다(임옥진, 2012). 이러한 취업선호도는 개인의 성향, 환경 등에 의해 개인마다 다르게 나타날 수 있으며, 취업선호도는 노동시장의 변화 등으로 시간이 지남에 따라 변화하는 경향이 있다(Poole & Pogrebin, 1988).

취업선호도에 영향을 미치는 요인은 주로 개인 요인과 관련하여 연구되어 왔다. 개인의 인구통계학적 특성과 관련한 변인으로는 성별이 주로 연구되었는데, 여성의 경우에는 업무환경이나 복지, 기업 내 인간관계, 성취 등의 요인에 많은 가치를 부여하는 것으로 나타났으며, 남성은 보수나 능력 등과 같은 외재적 가치에 높은 선호를 보이는 것으로 나타났다(하문선 외, 2014). 아버지의 소득 역시 자녀의 취업선호도에 영향을 주는 변인으로, 아버지의 소득이 높을수록 사회적인 인정을 추구하는 집단에 속할 확률이 높다는 결과가 도출되었다(박연복, 2017). 학력 또는 학업성취 수준이 높은 경우에는 외재적 가치인 보상 측면에 높은 선호도를 보인다는 결과가 구명되었으며(김정숙, 2006), 개인적 경험으로는 학교 경험 및 일 경험이 연구되었는데, 학교에서의 진로 경험과 취업 및 구직 활동 경험 역시 취업선호도에 영향을 미치는 변인으로 나타났으며 해당 경험을 통해 상대적 선호도를 설정할 수 있다는 정보를 제공해 준다는 특징이 있었다(유홍준 외, 2016). 성격 및 가치관과 관련해서는 성격의 5요인 중 성실성 및 개방

성이 취업선호도에 유의미한 영향을 주는 변인임이 구명되었으며(박연복, 2017), 가치관 역시 학력에 따른 취업선호도를 중재해줄 수 있는 변인임이 구명되었다(송영조 외, 2017).

이러한 영향 요인들에 의해 개인이 설정한 상대적 취업선호도에 따라 집단을 구분하고자 하는 선행연구도 있었다. 박연복(2017)은 대학생의 취업선호도에 따라 근무환경 중시형, 사회 인정 선호형, 직업선호 탐색 유형으로 집단을 구분하고 해당 집단 분류에 영향을 미치는 요인으로 성격, 성별, 전공 등의 변인을 구명하였다. 이처럼 취업선호도는 청년층이 직업을 선택하는 기준에 대한 정보를 제공하며, 선호에 따른 유형이 구분될 수 있음이 선행연구 결과를 통하여 입증되었다.

취업선호도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 선택적으로 이루어졌다는 한계가 있다. 이에 선행연구에서 활용된 제한적인 변인 외에도 사회초년생의 취업선호도에 영향을 미칠 수 있는 요인을 탐색하기 위해 텍스트마이닝과 심층 인터뷰를 진행하고자 한다. 더구나 사회초년생의 취업선호도에 영향을 미치는 요인을 탐색하는 것은 중소기업과 청년 간의 일자리 미스매칭을 해소할 수 있는 중요한 단서가 될 수 있으므로 다양한 요인에 대한 연구가 필요하다.

2. 청년층의 중소기업 취업 의향 관련 선행연구

2008년 금융위기 이후, 중소기업 구인난 및 대학생의 중소기업 기피 현상이 탐구되면서 경제적인 현상뿐만 아니라 국내 청년층이 중소기업을 기피하는 이유, 선호하는 이유에 대한 사회·심리학적인 연구가 이루어지기 시작했다(하규수, 2011). 이러한 선행연구를 살펴보면 중소기업 취업의향 영향요인은 크게 중소기업에 대한 부정적 요인, 비자발적 중소기업 선택 요인, 진로관련 인식 및 경험 요인의 총 세 가지로 구분된다고 판단된다.

중소기업에 대한 부정적 인식 요인은 중소기업에 대한 낮은 평가로써 우리나라 노동시장의 이중구조를 고려할 때, 청년들이 가질 수 있는 인식으로 볼 수 있다(윤윤규 외, 2017; 류장수 외, 2016). 실제 한국청소년정책연구원(2020)에서 만 15세~39세 청년 3,500명을 대상으로 중소기업을 기피하는 이유에 대해 설문한 결과, ‘고용 불안정

(22.0%)’, ‘낮은 급여 수준(19.4%)’, ‘대기업보다 낮은 복지수준(19.0%)’을 분석한 바 있다. 또한 최근 다른 연구 내용으로 고재성 외 (2019)는 4년제 대학생이 중소기업 취업을 원하지 않는 주된 이유(1순위+2순위)로 ‘급여 수준이 적을 것 같아서(56.2%)’, ‘고용 불안정이 높을 것 같아서(46.7%)’, ‘복리후생이 좋지 않을 것 같아서(35.2%)’, ‘개인의 발전 가능성에 도움이 되지 않을 것 같아서(21.9%)’를 분석한 바 있다. 이러한 설문 조사들은 다수의 청년층이 대기업에 비해 근무조건이 좋지 않다는 중소기업에 대한 인식으로 인해 중소기업을 기피하고 있음을 제시하여 왔다.

위와 같은 연구 결과 중, 백필규(2014)는 중소기업에 대한 부정적 인식으로 근무조건뿐만 아니라 발전 가능성으로 대표되는 장기보상, 생애보상에 대한 부정적 인식도 존재할 수 있음을 강조하였다. 청년의 첫 직장 선택은 단순히 생활유지를 위한 선택이기 보다는 개인의 경력개발과 자아실현을 위한 선택이라고 봐야할 것이다(권일음 외, 2018). 이러한 관점에서 보면 대학생의 중소기업에 대한 부정적 인식 기반에는 중소기업 입직 후 숙련 및 경력을 형성하여 보다 더 좋은 직장으로의 이동이 어렵다는 인식이 존재할 수 있다(오호영, 2012). 다시 말하면 중소기업에 대한 대학생의 부정적 인식의 배경에는 생애경력개발의 기회 제한이라는 암묵적 인식이 존재할 수 있다는 것이다.

다음으로 비자발적 중소기업 선택 요인이다. 비자발적 선택 요인이란 대학생의 취업 눈높이를 낮추어 중소기업에 취업하고자 하는 의향을 갖게 하는 요인이라 볼 수 있다. 앞서 언급한 바와 같이 대학생은 자신의 자아실현과 경력개발을 위해 인적자본을 향상 해온 청년으로써 높은 취업 눈높이를 가진다고 볼 수 있다. 그러나 취업 눈높이에 맞는 일자리 부족과 더불어 가정환경의 어려움, 경쟁의 심화 등으로 인해 이러한 취업 눈높이는 낮아질 수 있으며, 이는 개인의 직업적 정체성 형성에 있어 부정적 상황이라 이해할 수 있다(Savickas, 2012; Waterman, 2015). 실제 관련 선행 연구를 살펴보면, 오호영(2012)은 취업 눈높이를 ‘개인이 특정 시점에서 가진 직업에 대한 선호, 현실적 노동시장 여건, 장래 경력개발 계획 등을 고려하여 선택한 가장 좋은 직업적 대안’으로 정의하였다. 이러한 맥락에서 청년 일자리 문제에 청년층 취업 눈높이는 중요한 문제점으로 지적된다. 특히, 고학력화 현상으로 높아진 청년층의 눈높이가 노동 공급 측면의 문제점으로 지적되기도 한다(박성준, 2017).

위와 같은 연구 결과를 고려할 때, 현재의 청년들은 자신의 경력개발 및 발전 가능성을 위한 선택보다 생계유지 및 가족부양 등을 위한 현실적 선택을 수행할 가능성이 높다. 특히 청년 고용과 관련하여 전통적인 고용서비스에 대한 관심에서 삶 전반에 대한 관심이 높아져 가고 있는 최근 흐름을 고려할 때(고재성 외, 2019) 비자발적 중소기업 선택 요인을 살펴볼 필요가 있다고 판단된다.

마지막으로 진로 관련 인식 및 경험 요인이다. 중소기업에 대한 부정적 인식 및 취업 눈높이로서의 낮은 지위에도 불구하고 대학생은 자신의 직업가치관, 즉 자신의 전문성 신장 및 발전가능성을 위해 중소기업 취업 의향을 가질 수 있다(문선정, 2017). 이와 관련하여 장현진(2016)은 적극성, 진취성이 높고 진로의식이 성숙한 청년은 그렇지 않은 청년에 비해 중소기업 취업의향이 높을 수 있다고 가정하고 연구를 수행하였으며, 하규수(2011) 또한 혁신성과 위험감수성을 포함하여 연구를 설계하였다. 해당 연구에서 통계적인 유의미성이 나타나지 않거나 오히려 반대의 결과가 나타났는데, 이는 적극적이고 도전적인 청년의 경우, 취업 눈높이가 높아져 중소기업 취업 의도가 오히려 낮아질 수 있기 때문이다(장현진, 2016). 이에 따라 장현진(2016)은 향후 직업가치와 중소기업 취업 의향의 관련성 탐색을 위해, 보다 중소기업 취업 의도에 초점을 둔 후속 연구가 필요함을 제언하기도 하였다.

Ⅲ 사회초년생의 중소기업 노동 진입 및 노동 경험의 재구성

1. 사회초년생의 노동시장 진입 현황

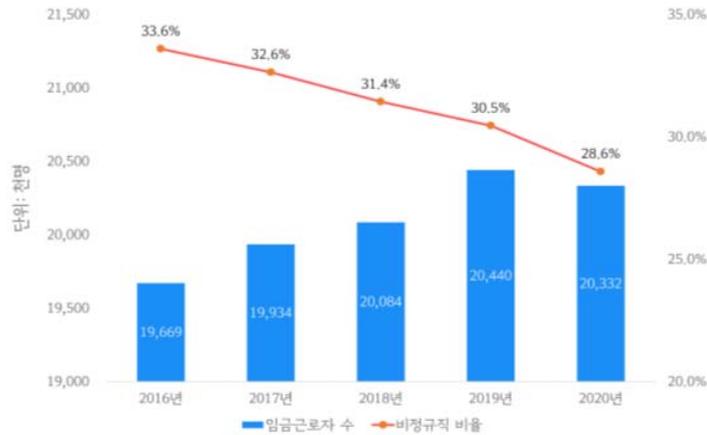
이 절에서는 사회초년생 청년의 중소기업 노동 경험의 한 측면으로서 노동 시장 진입 및 이행이 나타나는 구조적인 조건을 다양한 데이터와 연결하여 살펴본다. 코로나 이전의 전반적인 상황은 연도별 통계를 살펴보고 고용 관련 거시적 동향을 살펴보고 현재 코로나 상황에 대한 통계는 되도록 월 별 통계를 사용함으로써 최신의 정보를 더한다. 또한 기존의 데이터에 더해서 실제 청년층의 중소기업 진입에 대한 관심을 대기업과의 언급량을 통해 비교하고 사회초년생이 노동시장 진입에서 맞이하는 신입 채용과 경력직 채용, 공개채용과 수시채용의 연관어를 비교한다.

<그림 1> 연도별 청년고용동향 (고용률 및 실업률)



출처: 경제활동인구조사(통계청)에서 재구성

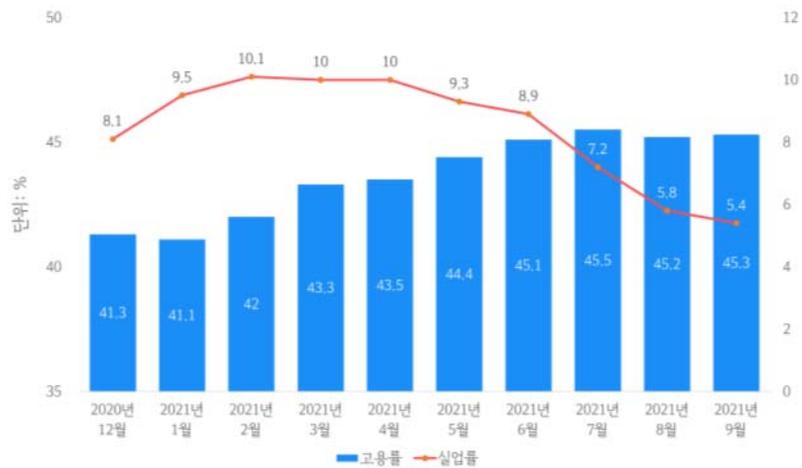
<그림 2> 연도별 임금근로자 고용동향 (임금근로자 수 및 비정규직 비율)



출처: 경제활동인구조사(통계청)에서 재구성

<그림 1>부터 <그림 2>는 연도별 청년고용동향 및 연도별 임금근로자의 고용동향을 제시한 것이다. <그림 1>을 통해 청년층의 고용률을 살펴보면, 2013년부터 2019년까지 시기별 증감이 존재하지만 전체적으로 고용률이 높아졌음을 알 수 있다. 이 시기에는 경제활동참가율 또한 함께 높아지는 상황이었기에 실업률의 증가를 적신호로 보기에는 어려움이 있다. 게다가 <그림 2>는 2016년부터 2019년까지 비정규직의 비율이 꾸준히 낮아지는 것을 보여주고 있다. 이는 고용의 양과 질이 함께 개선되고 있음을 보여준다.

<그림 3> 2021년 월별 청년고용동향 (고용률 및 실업률)



출처: 경제활동인구조사(통계청)에서 재구성

<그림 4> 2021년 월별 임금근로자 고용동향 (임금근로자 수 및 비정규직 비율)



출처: 경제활동인구조사(통계청)에서 재구성

하지만 2020년 코로나19 팬데믹으로 상황이 반전됨을 볼 수 있다. 매년 증가세를 보이던 고용률의 감소, 실제 임금근로자 수 감소가 보인다. <그림 3>과 <그림 4>에서 코로나 19가 진행 중인 2021년 6월 이후 하반기에 지속되는 상황을 보면 고용률, 임금근로자의 수, 실업률의 감소 등 코로나 이전의 수준으로 빠르게 고용시장이 회복되었음을 보여준다. 다만, 비정규직 일자리가 코로나와 같은 시장의 악재가 있을 때 눈에 띄게 비율이 감소하는 것 등을 볼 때 2차 노동시장의 일자리 불안정은 풀어나가야 할 숙제로 보인다.

<그림 5> 상장기업의 직원 수 관련 추이

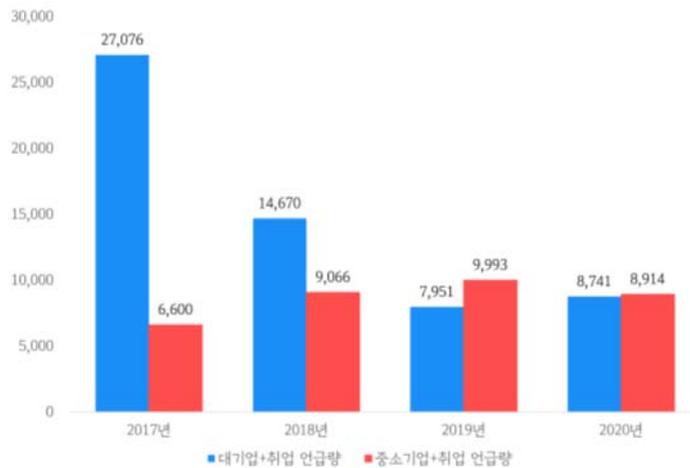


출처: 2019~2021년 상반기 기준 상장기업 직원 규모 분석, 한국경제연구원, 2021.09.14.

<그림 5>는 대한민국 상장기업의 직원 수와 관련한 추이를 제시한 것이다. 전체 상장기업의 직원 수는 2019년 이후로 매년 감소한 것으로 나타났다. 2021년 상반기 기준 상장기업 전체 직원 수는 144.1만 명으로 지난해(145.3만 명)보다 1.2만 명 감소했고, 코로나19 이전인 2019년(148.6만 명)보다 4.5만 명이 줄어들었다. 조사 대상이 되었던 상장기업은 1,816개 사로 2021년 상반기 기준 상장기업 2곳 중 1곳(47.3%, 859개사)은 전년 동기 대비 직원 수를 줄인 것으로 나타났다. 상장기업의 전체 직원 수가 2019년 이후 지속 감소하는 것과 더불어 향후 경기 전망이 불투명하기 때문에 고용 충격은 장기화될 가능성이 있다.

<그림 1>부터 <그림 4>까지는 전체 고용자의 수 증가가 되는 추세를 보였으나 <그림 5>의 상장기업의 경우를 살펴보면 2019년부터 기업 내 직원의 수가 줄어드는 추세를 보였다. 이를 통해 대기업의 취업 인구 대비 중소기업의 취업 인구가 꾸준히 늘어가고 있음을 확인할 수 있다.

<그림 6> 연도별 기업과 취업 조합의 언급량 분석



트위터 '대기업/중소기업'과 '취업'이 함께 포함된 게시물 유입 수 약 10만 분석

이러한 현상은 SNS 내에서 언급되는 정도에서도 보이기 시작했다. <그림 6>을 보면 2017년에 취업과 함께 대기업이 언급된 수(27,076) 대비 중소기업이 언급된 수(6,600)는 4.1배가량 차이가 나는 정도였으나 지속적으로 대기업과 취업이 함께 언급된 수는 감소하고, 중소기업과 취업이 함께 언급된 수는 증가하는 것을 확인할 수 있다.

2019년부터는 중소기업과 취업이 함께 언급된 양(9,993)이 대기업과 취업이 함께 언급된 양(7,951)보다 많아졌다.

2. 중소기업 재직자의 업무와 노동 환경

1. 직원 수가 매우 적다.
2. 그래서 업무분장이 제대로 되어있지 않다.
3. 분장이 제대로 안되어 있으면 상사가 해줘야 하는데 그렇지 못하는 경우가 많다. 왜냐하면 팀, 부서역시 정확하게 나누어져 있지 않다. 이름은 '부', '과' 인데 달랑 한명인 회사가 많다. 부서에 달랑 한명인 직원의 직급은 부장이나 이사급의 직급을 가진 직원이 아니라 주임, 대리급인 직원도 많다 그리고 부장, 이사 직급 달고 있는 사람들은 자기가 맡고 있는 업무, 부서만 알지 타 부서의 일 시스템은 모른다.
4. 나는 짬이 안 되니 다른 부서 직원들한테 업무 분장을 해달라고 할 수가 없다.
5. 꾸역꾸역 일 하고 가끔 상사가 사주는 싸구려 고기와 소주, 그리고 다 너한테 도움이 되는 일이야, 언젠가는 보상이 있을 거야라는 x소리에 속는걸 알지만 그러려니 하면서 다닌다.
6. 그래도 어쨌든 직급은 상사라서 어떤 일을 진행하거나 비용이 나가는 일이 생기면 결재란에 포함되어있어 결재를 맡아야 한다.

출처: 중소기업에서 젊은 실무자 퇴사가 많은 이유 (2020.08.22.15:53:33 / MANIA, Free-Talk
https://mania.kr/q2/bbs/board.php?bo_table=freetalk&wr_id=4572958)

위의 글은 ‘중소기업에서 젊은 실무자 퇴사가 많은 이유’라는 글로 누리꾼들의 많은 공감을 받으며 다양한 커뮤니티에 100건 이상 재배포가 된 글이다(2021.10.27. 기준).

위의 글에 나와 있듯이 직원 수가 매우 적다는 점, 사수가 부재한다는 점은 실제로 업무를 진행하는데 큰 영향을 끼치고 있다. 일에 있어 사수가 없으니 “구글이 내 사수고, 유튜브가 내 선생님”(A, 여, 연구개발12)인 셈이다. 이러한 사수의 부재로 사회초년 생에게 주 업무 외에도 회사 내 규범 등이 전달되지 않은 것에서 어려움을 호소하는 경우가 많다.

“처음 들어가서 며칠 있다가 상품거래 영수증을 정리해서 거래처에 보냈는데 저희 회사 사람들은 다 있는 이메일 푸터가 삽입이 안 되어 있으니 전화가 온 거예요 [...]

이메일 푸터 등록을 하는 방법을 알려주지를 않아서 한동안은 남들이 써놓은 거 복사해서 제거로 바꾼 다음에 저장해놓고 복붙해서 보냈죠. [...] 이런거 외에도 업무에서 기본적으로 알아야 할 것을 가르쳐주는 과정이 누락되어 있는 게 많죠.” (C, 남, 유통15)

“백신 1차 접종을 하고 다음날 출근을 해서 일하고 점심 식사를 하면서 PD님이랑 백신 맞은 이야기를 했는데 PD님이 근데 왜 출근을 했냐는 거예요. [...] 저희 회사는 백신을 접종하면 다음날도 휴가가 나왔던 거죠. 근데 이게 공지사항이 제가 입사하기 전에 나왔던 거라 저는 몰랐죠. [...] 저희 회사는 슬랙을 주로 사용하는데 이게 제가 없던 때 과거 채팅도 볼 수 있으니 당연히 봤을 거라 생각을 한 건데 저 오기 한 달 전 메시지를 굳이 읽을 생각을 안했으니까 [...] 명확한 사수가 없으니까 들어와서도 온보딩을 기대하기 어려운 거죠.” (I, 여, 제작5)

이런 직원 수의 부재는 위와 같은 문제뿐 아니라 업무범위 과중에 대한 문제도 함께 가져오게 된다. 기업의 규모가 클 경우에는 팀이나 개인별로 업무 분장이 명확히 이뤄질 수 있다. 반면에 기업의 규모가 작은 중소기업의 경우에는 다양한 업무를 책임져야 하기 때문에 업무가 몰리는 날에는 “첫 끼를 오후 10시에 먹으면서”(J, 남, 기획3)까지 업무를 진행하는 일이 생기게 된다. 인터뷰에 참여한 10명 중 야근이나 추가 근무를 진행한 적이 없는 사람은 2명뿐인데, 이처럼 야근이나 추가 근무가 생기는 이유에는 본인의 업무가 아닌 경우거나 단발적 업무가 추가된 경우가 다수를 이뤘다.

“저번 달 같은 경우는 야근이 없었던 달이 3일 정도였어요. 저희 팀 인턴 한 명이 계약이 종료되고 미디어 팀 동기가 관뒀거든요.[...] 그래서 저번 달에는 배우 커피차 디자인 제작, SNS 계정 포스팅, 기자 응대, 드라마 보도자료 작성, 인터뷰 내용 검토, 배우 일간 뉴스클리핑, 출장 업무 등 모든 게 저한테 다 몰렸죠.[...] 제 업무도 너무 많은데 타 팀 업무까지 넘어와서 너무 힘들었어요. 사람 안 뽑아주면 퇴사한다고 하니깐 공고가 올라오더라고요.” (B, 여, 홍보10)

“저는 원래 서울에서 일했거든요. 너무 본가에서 멀어서 퇴근하는 시간이 늦어지게 싫어서 월급이나 복지 같은 걸 많이 포기하고 여기 회사에 왔거든요. 근데 여긴 개

발자가 저 한 명이다 보니까 다뤄야 할 영역이 너무 많은 거예요. 백엔드랑 프론트를 같이해야 하고, 또 언어도 안 배웠던 것도 만져야하고 이러다보니 오히려 주말에도 계속 공부도 하고, 프로그램을 만지러 출근하는 일이 생기게 되더라고요. 이게 너무 스트레스가 되어서 다음 회사는 웬만하면 명확히 업무 분담을 할 수 있는 동료가 있는 데로 가야겠다는 생각이 들어요.” (A, 여, 연구개발12)

다만 이러한 업무 범위가 넓은 것에 대해서는 긍정적으로 바라본다는 의견도 있었다. 인터뷰 참여자 10명 중 5명은 부서가 세분화되어 있지 않다는 점이 오히려 다양한 업무 경험을 할 수 있고 다방면의 업무 역량을 키워나갈 수 있다는 것을 장점으로 이야기했다. “중소기업의 많은 업무는 직업 가치관에 따라 장점도 단점도 될 수 있다”(F, 여, 연구개발29)는 것이 인터뷰 참여자들의 중론이었다.

“지금 직장이 평생직장이라고 생각하지는 않거든요. 그래서 오히려 좀 다양하게 업무를 경험해보고 싶다는 생각이 들어요. 아직 제가 뭘 좋아하는지, 뭘 잘하는지를 모르니까[...] 지금은 수질 품질관리업무를 지금 담당하고 있는데 사실 저는 환경공학과를 나와서 대기 쪽도 관심이 있고, 생산 쪽에 지원하기도 했었거든요. 그래서 좀 다양하게 업무를 경험할 기회가 있어서 지금 회사에 만족하는 편이에요.” (D, 남, 품질관리4)

“지금 저희 회사는 완전 시작 단계에 있어요. 친구가 대표거든요. 그러다보니까 사실 사업기획서 쓰는 것도 촬영 현장에 나가는 것도 예산 요청을 하는 것도 다 지금 함께 만들어가는 중이에요. 원래는 학원을 다니려고 했는데 계획을 바꾼 거죠. 이런 전체적인 시야를 키울 수 있는 업무를 진행해보면 좀 더 제 성장에 도움이 될 것 같다는 느낌이 들어서 [...] 이런 부분을 충족시키기에는 시작 단계의 회사가 좋은 것 같아요.” (J, 남, 기획3)”

이렇게 업무와 관련된 부분에서의 다양하고 많은 업무량은 개인에 따라 받아들이는 게 달랐으나 업무와 관련되지 않다고 인지되는 업무에 대한 거부감은 모든 인터뷰 참여자가 크게 갖고 있었다. 이는 “이전 세대의 사람들은 회사가 큰 가치를 차지해서 회사

의 발전과 자신의 발전을 동일하게 생각한 것”에 반해 “지금 청년들은 자신의 커리어와 관련이 없다고 생각하면 그게 어떤 일이든 잡무가 되는 것”(F, 여, 연구개발29)이라는 인터뷰 내용에서 설명되고 있다.

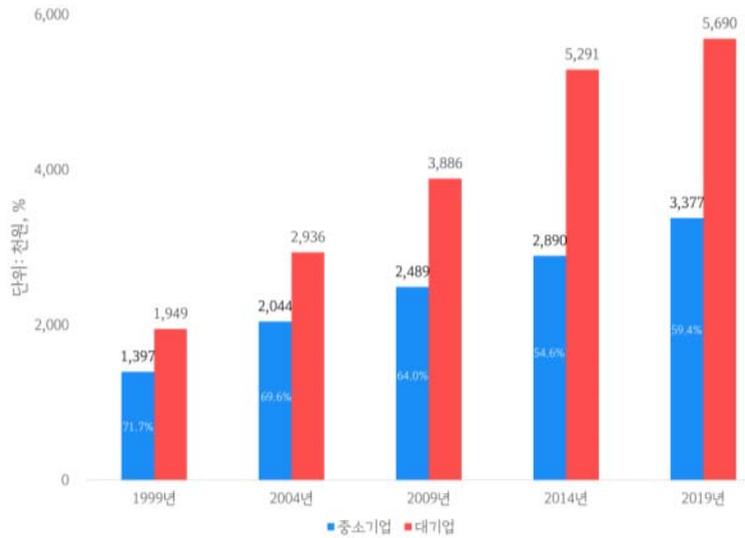
“이사님이 주말 근무를 했으면 한다고 연락이 온 적이 있어요. 저희 팀 업무가 추가로 있는 줄 알고 친구랑 약속을 취소하고 나갔는데 창고를 부수고 철거를 해야 한다고 하는 거예요.[...] 당황스러워서 이걸 제가 하냐고 물어보니까 노는 날 일하면 돈도 많이 벌고 좋지 않냐고 말하는데 어이가 없었죠.” (E, 남, 생산36)

“지금 회사 총무가 관두면서 공백이 생긴 부분을 각자가 메꾸고 있거든요. 제가 들어온 지 얼마 되지도 않았는데 알바생 월급 기안을 제가 올리라는 거예요. 제 업무가 아닌데 이런 거까지 담당하게 되니까 리소스가 많이 들어가는 건 아니에요. 근데 이게 흔히 말하는 ‘쫓소의 체계인가?’ 라는 생각이 들더라고요.” (I, 여, 제작5)

3. 중소기업 재직자의 노동과 불평등

위의 인터뷰를 보면 알 수 있듯이 인터뷰 참여자의 일부는 자신의 회사에서 갖고 있는 문제가 ‘중소기업의 특징’이라고 생각하며 대기업과의 비교를 진행하는 경우가 있었다. 실제로 <그림 7>, <그림 8>과 같은 중소기업과 대기업 간 임금차이, 평균 근속기간 차이는 이미 선행된 보고서에서 차이가 있음을 밝혀왔다. 하지만 이렇게 밝혀진 점 외에도 중소기업 재직자가 불평등을 느끼는 지점은 다양하게 존재함을 알 수 있다.

<그림 7> 대-중소기업 평균 임금 변화



출처: 대-중소기업 간 노동시장 격차 변화 분석 (중소기업연구원) 통계 재구성

<그림 8> 대-중소기업 평균 근속기간 변화추이



출처: 대-중소기업 간 노동시장 격차 변화 분석 (중소기업연구원) 통계 재구성

인터뷰 참여자 대다수가 지적한 중소기업 노동에서의 불합리한 면 중 하나는 포괄 임금제와 관련된 부분이었다. 포괄임금제란 연장·야간·휴일수당을 실제 근로시간과 상관없이 기본급에 포함하거나 정액의 수당으로 지급하는 방식을 의미한다. 포괄임금제는 근로 형태나 업무 성질상 추가 근무수당을 정확히 집계하기 어려운 경우에 시행하는 것을 취지로 만들어진 제도이다. 그러나 인터뷰 참여자 모두 추가 근무시간을 산정하기 쉬운 사무직 혹은 생산직임에도 불구하고 다수의 인터뷰 참여자 10명 중 7명은 포괄임금제 계약을 맺은 상황이었다.

포괄임금제 개편은 문재인 대통령의 대선 공약이자 취임 후 선정된 100대 국정과제 가운데 하나였다. 그러나 임기가 얼마 남지 않은 지금까지도 최저임금 인상, 주 52시간 근무제 확대 등 다른 노동계 이슈에 밀려 정부 차원의 가이드라인조차 확정되지 않은 상황이다. 상당수 소규모 사업장은 포괄임금제를 ‘공짜 노동’에 악용하는 경우가 많다.

“그래도 지금 다니는 회사가 작지 않은 규모이고 시리즈 B단계까지 진행된 곳인데도 야근에 대한 다른 보상이 하나도 없어요[...] 저녁 식대도 안 나오고요. 10시 이후 퇴근일 경우에 교통비 지원은 된다고 하는데 이것도 택시비 상한선이 있는 걸로 알고 있어요[...] 대기업에 다니면 사내 식당이 따로 있고 야근하지 않아도 조식부터 석식까지 나오는 데도 많다는데 비교가 확실히 되죠.” (G, 여, 연구개발7)

“저번 주에 영화제 때문에 주말동안 부산에 출장을 가서 일을 했어요. 교통비, 숙박비는 제공이 되었는데 식대는 따로 제공이 되지 않았어요. 그리고 출장을 이틀 나갔으니 이틀 대체 휴무 주는 것으로 한다고 하는데[...] 아침 8시에 나와서 밤 12시까지 회사 업무의 연속이었거든요. 근데 이게 이틀 대체 휴무 주는 걸로 끝낸다는 건[...] 따지고 보면 저는 최저도 못 받고 일하는 거죠.” (B, 여, 홍보10)

위에서 말한 포괄임금제와 관련된 부분은 사실 대기업에도 고충을 이야기하는 문제이다. 실제로 2018년 카카오 한 개발자의 근무일지에 따르면 한 달 노동시간이 309시

간, 법이 정한 노동시간을 141시간 초과하는 등 업무를 진행했으나 이에 대한 별도 수당이 없기도 했다(카카오 개발자의 '근무일지'엔…월 313시간 '살인적 노동', MBC NEWS). 그러나 카카오도 2019년 포괄임금제 폐지를 노조와 잠정 합의했으며 이미 삼성, SK, LG 등 국내 대기업 SI 업체들은 포괄임금제 폐지를 진행한 상태이다.

이러한 대기업의 움직임이 2차 노동시장인 중소기업까지 전달되지는 못했고 많은 중소기업 재직자들은 일에 대한 명확한 보상을 받지 못하는 상황이다. 이렇게 이전부터 지적되던 문제 외에 최근에 중소기업 재직자들이 대기업과의 비교에서 불평등하다고 인식하는 지점이 있다. 코로나 백신접종 휴가와 관련된 부분이다.

전국적으로 백신 접종자 수가 확대되는 가운데 백신휴가를 두고 대기업과 중소기업 간 양극화가 심화된 것이다. 대기업은 유급휴가를 보장하면서 백신 접종에 참여하는 직원들이 빠르게 늘고 있는 데 반해 중소기업들은 현실적으로 유급 백신휴가가 쉽지 않아 백신 접종에 어려움이 있었다.

정부는 지난 4월 백신휴가를 도입했다. 코로나19 백신 접종 후 발열과 통증 등으로 근무에 어려움을 겪는 사례가 나오면서 근로자들의 접종을 확대하기 위해 내놓은 조치다. 예방접종자에게 이상 반응이 나타나면 최장 이틀간 휴가 사용이 가능하다. 1·2차 접종 때 모두 신청할 수 있고 유급휴가나 병가를 원칙으로 한다. 하지만 정부가 기업에 의무로 강제한 것이 아니라 권고한 것이기 때문에 현실에서는 적용이 어려울 것이라는 지적이 당시에도 나왔다. 특히 중소기업과 소상공인에는 '그림의 떡'일 것이라는 지적이 많았다.

실제로 인터뷰 참여자 10명 중 2명만이 정부의 권고안에 따라 1·2차 접종 때 이들의 휴가를 부여받았다. 중소기업에서는 백신 접종 시 “채택근무를 진행”(I, 여, 제작5)하거나 “접종 당일 반차만을 부여”(F, 여, 연구개발29)받는 대기업과 비교해 적은 지원을 받거나 아무런 지원이 없는 경우가 다수였다. 인터뷰 참여자 중에는 백신 맞을 시간이 없어 “점심시간을 이용해 백신접종을 진행”(C, 남, 유통15)한 경우도 있었다.

코로나 백신 휴가와 같은 문제는 중소기업 다수가 불평등한 점으로 지적한 점이다. 그러나 중소기업 중에서도 규모가 영세한 기업에서 근무하는 2명의 인터뷰 참여자는 추가적으로 대체공휴일을 보장받지 못하는 것에 대한 고충을 이야기했다. 공휴일에 관한 법령 및 근로 기준 법령에 따라 2021년 광복절, 개천절, 한글날은 유급휴일이 되었다. 그러나 해당 법안은 2021년에는 상시 근로자 30인 미만 사업장은 적용받지 못했고 2022년이 되어도 상시 근로자 5인 미만 사업장은 여전히 적용받지 못한다.

“우리도 대체공휴일을 적용받냐고 물어보니까 대표님이 아쉽게도 우리 회사는 5인 미만 사업장이라 적용을 받지 못한다고 이야기를 하더라고요[...] 공휴일은 모든 국민이 쉬는 날인데 5인 미만 사업장은 국민이 아닌 거죠 뭐.” (A, 여, 연구개발12)

“스타트업이라 사실 마감 일정 지키는 것도 어려워서 어차피 주말도 쉬는 게 어렵긴 한데 친구들이 대체공휴일에 노는 모습이 인스타그램에 올라오니까 상대적 박탈감을 느끼긴 했죠[...] 휴식도 빈익빈 부익부가 있는 것 같아요.” (J, 남, 기획3)

IV 중소기업 청년재직자로 살아간다는 것: 노동 전반에 대한 인식과 의미화

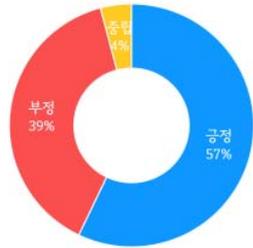
1. 중소기업과 스타트업의 인식차이

스타트업이란 미국 실리콘밸리에서 생겨난 용어로, 혁신적 기술과 아이디어를 보유한 설립된 지 얼마 되지 않은 창업 기업으로 자체적인 비즈니스 모델을 갖고 있는 작은 그룹이나 프로젝트성 회사를 뜻한다(위키백과). 그렇다면 스타트업은 중소기업의 부분 집합이라고 볼 수 있다. 그럼에도 불구하고 중소기업과 스타트업에 갖는 인식은 크게 상이했다. <그림 9>~<그림 12>를 보면 알 수 있듯이 중소기업은 뉴스와 트위터에서 모두 스타트업에 비해 부정 단어와 함께 언급된 비율이 높았다. 이는 “스타트업은 드라마나 예능에서 청춘의 이미지와 결합시켜 긍정적 이미지가 연상되는 반면에 중소기업은 뉴스나 유튜브에서 대기업과의 비교 콘텐츠가 많이 나오게 되어 부정적 이미지가 연상된다”(B, 여, 홍보10)는 인터뷰 내용과도 일치했다.

○ ‘중소기업’의 뉴스 텍스트 분석

2021년 1월 1일부터 2021년 10월 31일 간 ‘중소기업’이라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 뉴스기사로 54,705개가 수집되었다. 이 중 중소기업과 결합된 긍·부정 단어를 분석한 결과는 아래의 <그림 9>와 같다.

<그림 9> 중소기업의 뉴스 내 긍·부정 단어 결합 빈도



뉴스 순위	중소기업	
	긍·부정 단어	건수
1	어려움 겪다	5,241
2	적극적	3,838
3	부담	3,591
4	피해	3,068
5	도움	3,041
6	위기	2,745
7	애로	1,694
8	가능하다	1,645
9	최선	1,595
10	희망	1,561

뉴스 내 '중소기업'과 결합된 긍·부정 단어 약 8.3만 분석 (2021.01.01.-2021.10.31.)

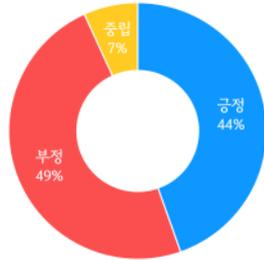
긍·부정 분석 결과, 57%가량이 긍정 단어와의 조합이 된 경우에 해당했다. '어려움 겪다'와 가장 많이 결합되었으며 뒤이어 '적극적', '부담', '피해'와 많이 결합되어 언급된 것을 확인할 수 있다.

배포된 기사의 내용을 살펴보면 '코로나 19로 어려움을 겪고 있는 중소기업'이라는 언급이 가장 많았음을 볼 수 있다. 뒤이어 등장하는 내용이 긍정적이든 부정적이든 간에 코로나 19로 다수의 중소기업은 어려움을 겪고 있다는 게 자연스럽게 받아들여지게 된다. 이와 같은 약자 이미지와 중소기업이 결합된 모습은 사회초년생이 중소기업을 기피하는 이유 중 하나가 되고 있다. 또한 '적극적'이라는 단어는 대부분 정부나 지자체가 적극적으로 중소기업을 돕는다는 내용이 다수를 이뤘다. 뉴스 내에서 등장하는 중소기업의 모습은 능동적으로 무엇을 해나가기 보다는 외부 요인에 의해 어려움을 겪고, 적극적인 외부의 도움을 받아야하는 수동적 주체로서만 남아있는 것을 볼 수 있었다.

○ '중소기업'의 트위터 텍스트 분석

2021년 1월 1일부터 2021년 10월 31일 간 '중소기업'이라는 키워드가 게시글에 등장한 멘션은 53,040개가 수집되었다. 이 중 중소기업과 결합된 긍·부정 단어를 분석한 결과는 아래의 <그림 10>과 같다.

<그림 10> 중소기업의 트위터 내 긍·부정 단어 결합 빈도



트위터 순위	중소기업	
	긍·부정 단어	건수
1	좋다	167
2	갑질	117
3	악의적	94
4	바라다	87
5	피해	78
6	어려움 겪다	73
7	유망	72
8	울다	65
9	안전	64
10	웃다	64

트위터 내 ‘중소기업’과 결합된 긍·부정 단어 약 3천 분석 (2021.01.01.-2021.10.31.)

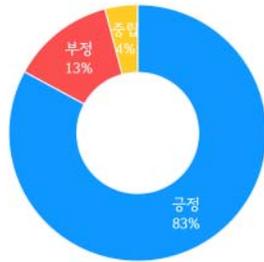
긍·부정 분석 결과, 49%가량이 부정 단어와의 조합이 된 경우에 해당했다. ‘좋다’와 가장 많이 결합되었으며 뒤이어 ‘갑질’, ‘악의적’, ‘바라다’와 많이 결합되어 언급된 것을 확인할 수 있다.

중소기업과 ‘좋다’와 결합된 다수의 글은 중소기업의 제품이 좋다는 평가와 함께 제시된 조합으로 중소기업에서의 근무와는 크게 상관이 있지는 않았다. 다만, 트위터 내 긍·부정단어의 언급도 뉴스에서 중소기업이 언급되는 것과 유사한 경향을 보였다. 갑질의 경우도 중소기업 내에서 갑질을 했다는 글보다는 대기업에게 중소기업이 기술탈취를 당한 갑질 내용을 이야기하는 경우가 많았다. 또한 ‘악의적, 피해, 어려움 겪다’ 등의 단어도 같은 맥락에서 이야기되었다. 이는 중소기업의 이미지가 나쁜 기업이라는 것에서 부정적이라기보다는 약한 기업이라는 것에서 부정적 언급이 많은 것을 확인할 수 있다.

○ ‘스타트업’의 뉴스 텍스트 분석

2021년 1월 1일부터 2021년 10월 31일 간 ‘스타트업’이라는 키워드가 제목과 주요 내용에 등장한 뉴스기사로 38,928개가 수집되었다. 이 중 스타트업과 결합된 긍·부정 단어를 분석한 결과는 아래의 <그림 11>과 같다.

<그림 11> 스타트업의 뉴스 내 긍·부정 단어 결합 빈도



뉴스 순위	스타트업	
	긍·부정 단어	건수
1	성장하다	3,412
2	유망	3,369
3	혁신적	2,826
4	적극적	2,634
5	유치하다	2,211
6	성공적	1,827
7	서비스 제공하다	1,751
8	가능하다	1,746
9	성공	1,400
10	도움	1,322

뉴스 내 '스타트업'과 결합된 긍·부정 단어 약 6.7만 분석 (2021.01.01.-2021.10.31.)

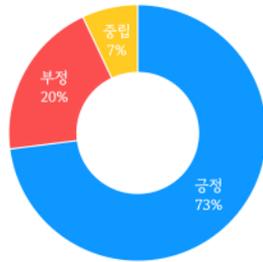
긍·부정 분석 결과, 83%가량이 긍정 단어와의 조합이 된 경우에 해당했다. '성장하다'와 가장 많이 결합되었으며 뒤이어 '유망', '혁신적', '적극적'과 많이 결합되어 언급된 것을 확인할 수 있다.

배포된 기사의 면면을 살펴보면 '한국 스타트업 기업이 최초로 TNW 피치 배틀 본선에 진출한 것', '꽃 배달 정기구독으로 연 매출 120억을 올린 스타트업' 등 다양한 스타트업이 해외 및 국내에서 우수한 성과를 낸 것에 대한 홍보 기사가 많았다. 또한 'NH농협은행이 스타트업 육성 프로그램 6기를 출범해 27개 기업을 선발', '삼성전자가 '삼성 미래기술 육성'을 목표로 9천억 지원', '울산경제자청-창조경제센터가 수소 신기술 유망 스타트업 8곳을 선정 지원' 등 정부와 기업이 스타트업 육성을 진행하는 내용의 기사가 '스타트업'이라는 키워드와 함께 소개되는 경우가 많았음을 확인할 수 있다.

○ '스타트업'의 트위터 텍스트 분석

2021년 1월 1일부터 2021년 10월 31일 간 '스타트업'이라는 키워드가 게시글에 등장한 멘션은 27,591개가 수집되었다. 이 중 스타트업과 결합된 긍·부정 단어를 분석한 결과는 아래의 <그림 12>와 같다.

<그림 12> 스타트업의 트위터 내 긍·부정 단어 결합 빈도



트위터 순위	스타트업	
	긍·부정 단어	건수
1	좋다	302
2	성공하다	233
3	달다	218
4	성장하다	186
5	성공	136
6	큰 장점	115
7	해결하다	97
8	대박	87
9	웃음	83
10	잘나가다	82

트위터 내 ‘스타트업’과 결합된 긍·부정 단어 약 5천 분석 (2021.01.01.-2021.10.31.)

긍·부정 분석 결과, 73%가량이 긍정 단어와의 조합이 된 경우에 해당했다. ‘좋다’와 가장 많이 결합되었으며 뒤이어 ‘성공하다’, ‘달다’, ‘성장하다’와 많이 결합되어 언급된 것을 확인할 수 있다.

스타트업과 ‘좋다’와 결합된 다수의 글은 나름 스타트업도 좋다는 내용, 근무 중인 스타트업의 유연근무제에 대한 자랑 등이 있었다. 다만, ‘스타트업에서 일하면 좋은 이유: 해고에 익숙해진다’ 등과 같이 반어적으로 표현한 콘텐츠가 일부 있었다는 점에 유의해야 한다. 한편, ‘성공하다’와 결합된 글의 다수는 아이돌, 배우 등이 슈트를 입고 찍은 사진과 함께 “성공한 스타트업 CEO”같다고 글을 올리는 내용이 다수였다. 스타트업의 근무 상황에 대한 표현은 아니지만 대중적으로 ‘성공한 스타트업 CEO’의 모습은 젊고 깔끔한 이미지임을 엿볼 수 있다. 또한 스타트업은 성장과 함께 언급되는 경우가 많았는데 스타트업에 대한 성장과 관련된 글보다도 개인의 커리어 성장과 함께 연결해 ‘스타트업에서 성장한 사람의 특징’, ‘스타트업에서는 빨리 성장하게 됨’ 등의 긍정적 언급이 다수를 이뤘다.

언어는 사회성과 반복에 의해서 그 힘을 획득하기도 한다. 사회성이란 그 말이 사용되어 온 언종들 간에 관습과 맥락을 바탕으로 구성된다. 그러기에 언어가 어떤 맥락에서 어떻게 사용되느냐에 따라서 가질 수 있는 언어의 힘은 변화할 수밖에 없다. 중소기업과 스타트업이 온라인상에서 언급되는 맥락을 살펴볼 때 가장 크게 보이는 차이는 능동적이나 수동적이나에 있다. 스타트업의 경우 스타트업이 성공하고, 지원을 따내는 등 능동적인 모습으로 언급되는 반면 중소기업은 외부 요인으로 어려움을 당하고, 적극적인 지원을 받아야 하는 수동적인 모습으로 언급되고 있는 것을 확인할 수 있다.

2. 임금 노동과 성장의 사이에서

본 연구의 인터뷰 참여자 F는 야근을 진행하는 것, 그리고 회사의 일이 많아서 다른 생각할 겨를이 없는 것을 나쁘게 생각하지 않는다고 한다. 오히려 많은 업무량이 있는 것은 자신의 성장을 빠르게 할 수 있게끔 만드는 원동력이 된다고 생각한다고 이야기한 바 있다. 반면 대부분의 인터뷰 참여자들은 임금 대비 과중한 업무와 청년이 직장에서의 권력 차이로 착취 구조를 만들어내는 노동 문제를 인식하고 답답함을 호소하고 있었다. 이러한 상황 속에서 청년들이 그들의 노동을 지속할 수 있는 기제는 무엇일까? 청년들은 자신의 노동을 어떻게 해석하고 어떤 미래 전망들을 만들어가며 현재의 노동을 지속하고 있을까?

일은 기본적으로 “먹고사는 살아야 하기 때문에”(H, 남, 생산5)하는 경제적 목적도 있지만, 구직 과정, 일자리 이동, 그리고 노동을 지속하는 데 있어서 더 주요한 조건은 “배움”이었다. 청년은 아직 자신이 겪어보지 못한 다양한 직업세계를 파악하고, 다양한 업무 상황 속에서 특정한 변수가 발생하더라도 그것을 명확히 처리하는 기술과 판단력을 키우고, 업무에 숙달되어 일련의 과정을 능숙하게 해내기 위한 기술과 감각을 체화하는 배움의 과정으로 노동의 목적을 규정한다. 특히 청년층의 경우 사회를 처음 접하는 시기에 놓인 경우가 다수이기에 자신 업종의 특수한 노동 외에도 전반적인 일을 진행하는 방법을 배우는 것 또한 중요시 여기고 있다.

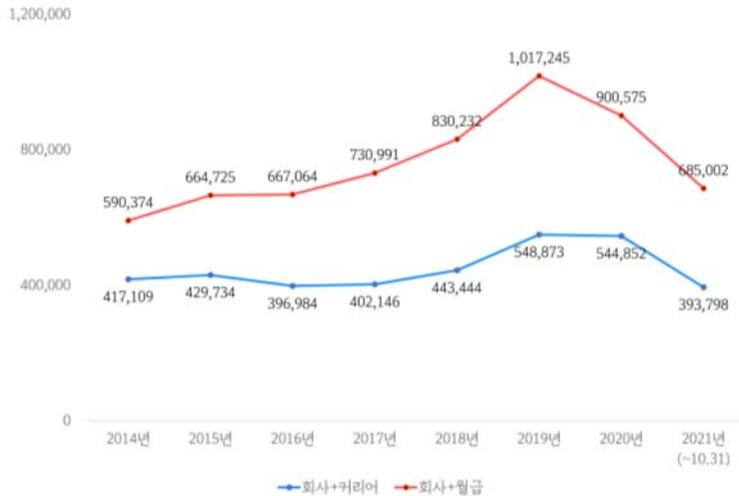
따라서 초기에는 급여나 수당, 휴무, 복지와 같은 일반적인 노동 조건을 구직 시 주요 요건으로 생각하지 않는 경우도 있었다. 내가 원하는 직무요건과 맞는 곳인지, 이곳에서 진행되는 업무가 나의 커리어에 도움이 될 수 있는 곳인지 판단하려 “일하기 전, 실제 업무 현장에 방문해보기까지도 한다”(D, 남, 품질관리3). 아래의 면접 내용에서도 알 수 있듯이 인터뷰 참여자 중 일부는 급여, 휴무, 노동시간, 복지는 전혀 고려하지 않고 배울 수 있는 곳인지를 주요 기준으로 회사를 선택했다고 이야기했다.

“이직한 건 다른 곳에서 일을 하고 싶었던 게 가장 컸어요. 근무 조건이나 환경은 사실 생각하지 않았어요. 전에 일하던 데는 패션 관련 유통인데 CS업무만 주로 맡게 되니까 [...] 식품 MD로 성장하고 싶다는 생각을 해서 그쪽과 최대한 관련이 있는지만 살펴봤어요.” (C, 남, 유통15)

“교수님이 차린 회사에 무급이어도 좋으니 인턴을 하고 싶다고 메일을 넣었어요. 어차피 신입사원 급여라고 해봤자 거기서 거기이고요. 그래서 내가 좀 더 배울 수 있는 곳을 찾은 거죠.” (F, 여, 연구개발29)

“(구직 기준은) 내가 할 수 있는 게 많은 곳이에요. 돈은 아예 안 봤죠. 내가 무슨 일을 잘 할 수 있는지, 좋아하는 지도 사실 잘 모르니까 내가 좀 더 많은 걸 경험하고 배울 수 있는 곳으로 무조건 가겠다고 생각했어요[...] 그러다보니 지금 일자리는 살던 곳과도 멀고, 돈도 많이 벌지는 못하죠.” (J, 남, 기획3)

<그림 13> 트위터, 커뮤니티 내 회사와 커리어, 월급 조합의 언급량 분석



트위터, 커뮤니티 ‘커리어/월급’과 ‘회사’가 함께 포함된 게시글 유입 수 약 1,000만 분석

그러나 모든 청년층이 ‘배움’을 가장 큰 조건으로 두고 일을 구한 것은 아니다. <그림 13>에서 볼 수 있듯이 회사와 커리어 조합의 게시글은 단 한 번도 회사와 월급이 조합된 게시글 수를 넘어선 적이 없었다. 일에서 자기 발전(커리어)을 중요시여기는 청년층과 월급 등 근무 요건을 중요시 여기는 청년층은 양분되어 있음을 볼 수 있다. 다만, 이들이 한 쪽이 많이 언급된다고 한 쪽이 적게 언급되는 부적 상관관계를 보이지도 않았다는 점에서 이러한 성향은 사회 시스템적으로 형성된다고 보다는 개인적인 성향에 가깝다고 볼 수도 있다. 또한, 근무 요건을 중요시 여기는 인터뷰 참여자 안에서도 중요시 여기는 지점은 조금씩 상이했다.

“지금 이직한 회사를 고를 때 제일 중요한 ‘거리’였어요. 강남까지 출퇴근하는 게 너무 힘들었거든요. 지금 회사가 규모도 작고, 월급도 적긴 한데 거리가 가까워서 여길 택했어요.” (A, 여, 연구개발12)

“아무래도 월급이 중요한 지점인 것 같아요. 어차피 지원 가능한 회사는 거의 거기서 거기라서 그냥 월급 많이 주는 데로 가야겠다 생각했어요.” (G, 여, 연구개발7)

“전에 유치원에서 일할 때는 진짜 밤낮없이 일해야 할 정도로 업무강도가 셧거든요. 그래서 이번에 이직할 때는 워라밸이 잘 지켜지는 일반회사로 가야겠다고 생각했어요.”
(I, 여, 제직5)

3. 중소기업 청년 재직자의 미래 전망

중소기업 재직 청년들은 어떤 미래 전망 속에서 노동을 수행하고 있는가? 인터뷰 결과 2명을 제외하고 모두 자신이 현재 종사하는 업종 내에서 성장하여 더 큰 기업으로 이직하여 노동을 지속하기를 희망했다. 이러한 동기는 청년층이 중소기업에서 겪은 노동 경험과 밀접한 관계를 맺게 되는데, 이를 세 가지 유형으로 나누면 다음과 같다.

첫째, 구직 과정에서 중요하게 여긴 요소를 “배움”이라고 응답했던 인터뷰 참여자의 응답에서 알 수 있듯이, 인터뷰 참여자들은 “내 직업”에서 더 성장하고자 하는 직업능력 향상에 대한 욕구를 갖고 있었다. 보다 큰 기업으로 가면 현재보다 더욱더 체계적이고 전문화된 과정을 배울 수 있다는 것이다. 어떤 기업에서 어떻게 이직을 해야 할지에 대해서는 막연한 상태이긴 하지만, 이들의 계획은 자신의 노동 경험을 바탕으로 보다 큰 기업에서 능력을 발휘하는 것이 포함되어 있다. 따라서 청년층이 중소기업에 재직하는 것은 경제적인 목적을 넘어서, 청년층이 구성하고 싶은 직업적 성장을 위한 발판이기도 하다.

둘째, 청년층 재직자는 청년기를 지나 중장년이 되었을 때 현실적으로 현재의 기업에서 피고용자로서 노동을 지속하기 어려울 것이라고 경험적으로 판단한다. 업무범위 및 업무량 과다, 휴식의 부재에 따른 육체적 소진, 긴 노동시간과 낮은 경제적 보상으로 청년기 이후에도 불안정한 생활이 지속되고 일과 삶의 균형이 불가능할 것이라는 판단은 청년 재직자로 하여금 대기업으로의 이직을 고려하게 한다.

셋째, 청년 재직자는 현재의 근무 장소에서는 박봉을 탈출할 수 없다고 생각하여, 직업적 숙련을 위해 투여한 시간과 노력에 대한 적절한 보상을 얻기 위해 이직을 하고자 한다. 한국 사회에서 대기업이 경제적 계층 상승을 추구할 때 효과적인 통로로 인식되

는 상황에서, 청년 재직자 역시 오랜 기간 축적된 기술과 노하우를 활용하여 대기업으로의 경력직 취업을 통해 경제적 활로를 마련하고자 한다.

일부 청년 재직자는 미래 전망에 대한 계획 속에서 현재까지의 노동 경험을 바탕으로 대안적 노동 규범과 고용 관계를 고민한다. 그 내용은 다양한데, 먼저 업무 분장을 명확히 하고 체계적이고 분업화된 업무 시스템을 만들어 책임과 권한이 명확한 업무 시스템을 만들하고자 하며(B, 여, 홍보10) 군대식 위계적 직장 문화 속에서 어려움을 겪은 경우 상명하복 없이 구성원 간 소통하며 즐겁게 업무하는 직장 내 분위기를 조성하고자 한다(E, 남, 생산36). 또한 더 대안적인 고용 관계를 고민하며 피고용자에 대한 정당한 대가 혹은 착취를 벗어난 관계 등을 모색한다(I, 여, 제작5). 일부 인터뷰 참여자는 업무 능력뿐만 아니라 회사 내 다양한 부분을 모두 관장할 수 있는 실력을 겸비하고 소통을 통해 갈등을 해결하며 구성원으로부터 존중받는 ‘임원’으로서의 전망을 그린다(C, 남, 유통15; D, 남, 품질관리4). 이와 같은 서술은 현재 재직자들이 청년기의 노동 경험 속에서 청년기 이후의 삶의 방식과 전망을 기획하고 있음을 보여준다.

그러나 다른 한편으로 청년 재직자들은 미래에 대한 전망 속에서 현재의 노동 경험을 재규정하고 위치 짓는 것으로 보인다. “미래에 좋은 대우를 받고 안정적인 삶을 꾸리기 위해”(F, 여, 연구개발29) 열심히 기술을 습득해야 하는 시기로 청년을 규정하거나, “업무를 위해 청춘 다 버린다”(J, 남, 기획3)는 서술은 이들이 미래에 대한 기획 속에서 현재의 노동과 숙련 과정에 더욱 몰입하고 고되고 부당한 상황을 감내하게 됨을 보여준다. 또한 청년 재직자는 대기업과 중소기업의 격차가 개선되길 바라면서도, 대기업과 중소기업의 관계를 우열의 관계로 바라보며 차이를 당연시하는 양가적 태도를 보이기도 한다.

이렇게 청년 재직자는 청년기 노동 경험 속에서 미래 전망을 기획해가지만, 막상 미래의 삶을 둘러싼 불안감에 의해 현재의 노동 경험과 의미가 재규정되고 있다. 이 과정 속에서 청년 재직자의 노동 경험은 구성·재구성되는 것으로 보인다. 즉 중소기업 청년 재직자의 주관적 노동 경험은 생애과정 맥락에서 청년기와 청년기 이후에 대한 인식, 그리고 중소기업 노동 특수성의 결합 속에서 구성되고 있다.

V 결론: 요약 및 함의

본 연구는 한국의 중소기업 재직 사회초년생의 노동 경험과 인식을 다룬다. 전체 국내 기업 중 99%를 차지하고 근로자의 83%가 재직 중으로 다수가 겪는 보편화된 재직 환경, 고질적인 중소기업 구인과 청년 구직간의 미스매치 등에도 불구하고 중소기업에 대한 청년층의 인식, 취업 의도에 초점을 둔 연구는 활발하게 이루어지지 않았다. 본 연구는 중소기업 청년 재직자 당사자의 목소리를 통해 노동 환경 실태를 드러내고 이들이 어떤 노동 경험을 하고 자신의 일과 삶, 미래 전망을 어떻게 해석하며 의미화하는지 분석한다. 본문에서는 청년 재직자의 노동 경험 총체가 구성되고 구조화되는 과정을 ‘사회초년생’이라는 특정 성장 단계와 중소기업의 노동 특수성이 결합되는 맥락에서 분석하고자 하였다. 분석을 위해서 두 가지 방법을 사용하였다. 하나는 중소기업기본법 제 2조 및 같은 법 시행령 제3조에서 구분하는 중소기업에 재직 중인 25세 이상 30세 미만의 3년 이내 경력의 재직자 10명을 대상으로 심층 인터뷰를 진행한 것이며 다른 하나는 소셜 빅데이터 분석 서비스 썸트렌드를 통해 중소기업 키워드와 관련한 텍스트를 분석한 것이다.

중소기업 재직 사회초년생의 노동 진입 및 노동 경험을 살펴본 결과, 코로나 19로 열악해진 청년 일자리 시장, 경기전망의 불투명화로 가해진 고용 충격 장기화 등으로 1차 노동시장 진입이 어려워져 2차 노동시장인 중소기업으로 눈길을 돌릴 수밖에 없게 된다. 그렇게 들어간 중소기업에서의 노동 경험은 광범위한 노동, 많은 노동량 그럼에도 낮은 경제적 보상을 초래하는 저임금 구조, 체계화되지 않은 업무 체계로 요약할 수 있다. 중소기업 재직 사회초년생은 이러한 회사 내 문제를 전체 중소기업의 문제로 일반화하여 인식하며 대기업과의 비교를 하게 된다. 물론, 실제로 대기업과 중소기업은 임

금, 근속기간 등에 차이가 있다. 그러나 청년들이 더 크게 체감하는 부분은 야근 수당 미지급, 백신 휴가 및 대체공휴일에서 제외되는 휴가의 양극화 부분이었다.

이어 중소기업 청년 재직자의 노동에 대한 인식과 의미화 부분을 살펴보았다. 먼저, 두 개의 유사어인 ‘중소기업’과 ‘스타트업’에 대해 청년층이 다른 인식을 갖고 있는 것을 살펴볼 수 있었다. 온라인상에서 스타트업은 문제를 해쳐나가고 끝내 이겨내는 능동적인 모습으로 주로 언급되는 반면에 중소기업은 문제에 처하고 지원을 필요로 하는 수동적 모습으로 그려진다. 이러한 상황에 청년층은 ‘스타트업’에는 긍정적 인식을 ‘중소기업’에는 부정적 인식을 갖게 된 것으로 추측된다. 또한 중소기업 재직 사회초년생이 구직에 있어 크게 신경 쓰는 부분 중 하나는 배움에 있다는 것을 인터뷰를 통해 확인할 수 있다. 다만, 청년층은 배움에 있어서도 대기업이 더 낫다는 인식을 갖고 있으며 노동여건 개선, 임금 향상 등을 위해 대기업으로의 이직을 희망하는 것을 볼 수 있었다.

본 연구는 중소기업에 재직 중인 사회초년생의 주관적 노동 경험이 생애과정 맥락에서 청년기 노동에 대한 인식, 그리고 중소기업에 재직하며 얻는 개인화된 경험 속에서 구성되고 있으며, 동시에 그 자체가 노동의 기제로 작동함을 보여준다.

본 연구의 정책적 제언 및 함의는 다음과 같다.

인터뷰 결과는 중소기업 재직 청년의 노동 환경 개선을 위한 정책적 개입의 필요성을 보여준다. 첫 번째로 체계화된 업무 가이드라인이 부족한 중소기업의 특성상 자신의 일에서 성장하고자 하는 서울 외 청년들에 대한 지원 제도 보완이 필요하다. 급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 생애에 걸친 역량개발 향상 등을 위해 국민 스스로 직업능력개발훈련을 실시할 수 있도록 훈련비 등을 지원하는 내일배움카드를 실제로 일에서 보다 성장을 하고자하는 청년에게 큰 도움이 되는 사업이다. 그러나 문제는 다수의 수업이 서울 위주로 열리고 있다는 점이다. 실제로 검색시점 기준(11월 1일) 2021년 11월 1일부터 2월 1일까지 3개월 간 개강하는 경기도 내 코딩 수업은 경기도 부천시에서의 C언어 수업 단 한 개에 그쳤다. 이는 서울 내

에서 26개의 수업이 열리고 있는 것과 크게 대조적이다. 따라서 지역에 차별받지 않고 청년층이 성장할 수 있는 환경을 조성해줄 수 있는 제도 보완이 필요하다.

더불어 차별과 배제가 없는 실 권리 보장에 주목할 필요가 있다. 중소기업 청년층이 2021년에 대기업 재직자와 불평등을 체감한 부분은 ‘백신티가’와 ‘대체 공휴일’이었다. 백신티가는 권고 사항이기에 중소기업 재직자에게 백신티 휴가는 ‘그림의 떡’이었다. 심지어 5인 미만 사업에서 일하고 있는 A와 J는 내년에도 휴일에서 배제되어 대체 공휴일이 없을 예정이다. 50인 미만의 기업 등에게 정부가 유급휴가 비용을 지원해서 국민 전체의 차별 없는 휴식권 보장, 사각지대 없는 일괄적인 대체공휴일 적용을 하는 것은 국가가 국가의 역할을 다 하기 위한 필수적 조치이다.

본 연구는 인터뷰와 텍스트 데이터 분석을 통해 중소기업에 재직하는 사회초년생의 경험 및 인식의 일부분을 다루었다. 중소기업의 업장 유형 및 세부 규모 등에 따라 노동 과정과 노동 환경이 이질적으로 구성되어 있는 중소기업 재직 사회초년생의 노동 문제를 면밀하게 파악할 수 있는 실태조사가 필요하다.

참고문헌

- 고재성, 천영민, 현우영, 양찬주 (2019). 청년 사회생활 실태조사. 충북: 한국고용정보원.
- 권일응, 이준범, 한서영 (2018). 국가별 청년 대상 고용서비스 정책의 효과성 분석. 서울 : 국외예산정책처.
- 김대은 (2020). 청년층의 교육 이수 현황과 시사점. 국회입법조사처.
- 김유빈 (2017). 전환기의 고용노동정책: 청년고용의 현실, 그 해결의 실마리. 노동리뷰, 15-21.
- 김정숙 (2006). 학생의 직업가치에 관한 연구. 한국청소년연구, 17(1), 79-102.
- 류장수, 주무현, 박철우, 이영민, 서선영, 조성은, 최고은 (2016). 청년의 체감도 제고를 위한 사업 통합·연계 및 맞춤형 서비스 제공. 부산:부경대학교.
- 문선정 (2017). 중소기업 취업에 관한 대학생들의 신념, 태도 및 취업의도에 관한 연구. 중소기업연구, 39(3), 57-76.
- 민지식, 하재영, 유현주, 박자경, 최수정 (2019). 대졸 청년 취업자의 임금변화 궤적 유형화 및 결정요인. 농업교육과 인적자원개발, 51(1), 53-76.
- 박성준 (2017). 청년 대졸자의 일자리 선호 특성에 따른 잠재유형분석. 공공사회연구, 7(1), 5-35.
- 박연복 (2017). 대학생의 취업선호도 유형 분류 및 개인 변인의 영향력 분석. 직업능력개발연구, 20(3), 1-27.
- 백필규 (2014). 중소기업 인력수급 미스매치 개선정책에 관한 연구. 중소기업금융연구 6월호, 41-80.
- 봉초운, 정운화 (2017). 이중잠재계층분석을 통한 청년 근로자의 취업선호도와 직장만족도의 관계 및 직장만족도 영향요인 분석. 한국직업능력개발원 제12회 한국교육고용패널 학술대회 자료집, 398-422.
- 송영조, 이연우 (2017). 청년 일자리 미스매치 원인으로서의 취업선호도 요인에 대한 영향 분석과 정보활용 정책방향. 직업능력개발연구, 20(2), 61-88.

- 오호영 (2012). 청년층 취업눈높이, 무엇이 문제인가. 한국취업학회 춘계학술대회 자료, 19-51.
- 윤윤규, 김유빈, 오선정, 강동우, 김세움 (2017). 청년 고용 노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제: '정형화된 사실들' 분석. 세종: 한국노동연구원
- 유홍준, 박은선, 오계택, 김월화 (2016). 청년층의 취업선호도 변화와 영향 요인. 직업교육연구, 35(1), 1-19.
- 이정아 (2019). 20대 대졸자의 실업률 상승과 구직기간: 대졸자 직업이동경로조사 2016 GOMS를 이용하여. 고용조사브리프 봄호, 18-26.
- 임옥진 (2012). 대학생의 직업결정에 영향을 미치는 요인 분석. 교육학논총, 33(2), 19-49.
- 장인성 (2019). 청년 취업준비생 증가의 문제점과 개선방안. 노동리뷰, 7-19.
- 장현진. (2016). 청년층의 중소기업 취업 의향 결정요인. 고용직업능력개발연구, 19(2), 33-56.
- 플릭, 우베(2009). 『질적연구방법』. 한울아카데미.
- 하규수 (2011). 대학생의 중소기업 취업인식과 취업선호도에 관한 탐색 연구. 한국벤처창업학회 학술대회 논문집, 71-82.
- 하문선, 김경집, 김복환 (2014). 대학생의 직업가치 잠재프로파일 분류, 교육문제연구, 51, 1-21.
- 한국청소년정책연구원 연구보고서. 2020.12. 1-668 (668pages)
- Poole, E. D., & Mark R. Pogrebin. (1988). Factors affecting the decision to remain in policing: A study of women officers. Journal of Police Science & Administration, 16(1), 49-55.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. Journal of Counseling and Development, 90(1), 13-19.
- Waterman, A. S. (2015). What does it mean to engage in identity exploration and to hold identity commitments?: A methodological critique of multidimensional measures for the study of identity processes. identity-an international. Journal of Theory and Research, 15(4), 309-349.