

급변하는 일본의 청년노동시장

- ‘후리타’ 문제를 중심으로 -

김현철*

이 연구는 최근 일본의 경제위기 속에서 청년노동시장의 변화가 어떤 양상으로 전개되어 왔으며, 그것이 갖는 사회적 함의가 무엇인가를 밝혔다. 이 연구는 특히 현재 일본의 청년노동시장의 변화와 관련해서 논쟁의 핵심이 되고 있는 ‘후리타’(free arbeiter) 문제를 중심으로 일본의 청년노동시장의 변화를 살펴보았다. 고도경제성장기 이후의 일본의 청년노동시장은 학교와 기업 간의 이른바 ‘실적관계’에 의한 신규졸업자 채용으로 특징지어진다. 그러나 거품경제 붕괴 이후 청년실업문제가 대두되기 시작하고, 비정규직에 종사하는 청년들, 즉, ‘후리타’가 급증하기 시작하면서 더 이상 ‘실적관계’는 그 기능을 하지 못하게 되었다. ‘후리타’ 증가 현상은 이중적인 사회적 의미를 내포하고 있다. 하나는 ‘후리타’의 문제가 단순히 청년노동시장의 문제가 아니라 계층 불평등과 성 불평등 문제에 관련되어 있다는 점이다. 다른 하나는 그러한 가운데서도 직업선택에 있어서 청년들의 가치관이 변하고 있다는 점이다. 대체로 일탈적이고 부정적으로 논의되는 이들의 행동양식 속에서는 긴 역사 속에서 형성되어온 일본적 시스템으로부터 벗어나려는 의식의 변화가 내재되어 있다. 즉, 후리타 문제는 단순히 청년노동시장의 문제가 아니고 일본적 근대화에 대한 모순과 변화에 대한 갈망과 가능성을 동시에 드러내는 문제인 것이다.

I. 들어가는 말

1970년대 이후 유럽에서는 청년노동시장의 변화가 사회적으로 주목을 받아왔지만, 일본의 청년노동시장은 1990년대 이전까지만 해도 큰 동요의 기미를 보이지 않았다. 물론 그것은 고용의 안정성과 낮은 실업률을 배경으로 한 것이다. 실업률이 있어서 일본은 여전히 우등생이다. OECD국가들과 비교해 볼 때 일본의 실업률은 아직까지 상대적으로 양호하다. 그러나 최근 몇 년간 실업률 최저치의 기록을 갱신해가고 있으며 2001년 후반기에는 급기야 실업률이 5%를 넘어서게 되었다. 실업률의 증가와 함께 이직의 경향도 점차 증가하고 있으며, 「비자발적 이직」는 물론 「자발적인 이직」 현상도 점차 증가하고 있다. 이러한 가운데 청년실업의 문제가 유례없이 큰 논란거리가 되고 있다. 1990년대 초반까지만 해도 소자화(少子化)와 고령화가 진행됨으로써 청년노동력이 만성적으로 부족하게 될 것으로 예측되기

* 게이오대학 미디어 커뮤니케이션 연구소 연구원

도 하였지만, 지금에 와서는 오히려 청년들의 고용 전망이 불투명하게 되었으며, 이러한 가운데 「비자발적 이직」 현상이 청년층에서 두드러지게 나타나고 있다.

거품경제 붕괴 이후 경기침체가 계속되는 가운데서도 발전과 안전에 대한 일본의 신화는 건재해 왔으나, 이제는 그 신화가 점차 무너지고 있다. 일본사회의 외부에서도 일본인 스스로도 그것이 더 이상 지속되거나 또는 회복될 것이라는 낙관론을 가질 수 없게 되었으며, 악화일로 상황이 어디까지 진행될지 가늠하기 어려운 상황에 처해있다. 고도경제성장기를 통해 경제발전과 교육의 양적 확대가 이루어지고 이른바 일본적 고용시스템인 종신고용제가 확대되면서 취학 및 진학, 졸업과 취업 그리고 종신고용 또는 장기고용과 연공서열에 따른 승진과 퇴직으로 이어지는 일본적인 생애과정은 그 어느 고도 산업사회의 생애과정보다도 예측가능한 것이었다. 그러나 일본사회 전체는 물론 개인의 생애과정에 있어서도 불확실성이 크게 증가하고 있다. 특히 학교에서 직업으로 이어지는 이행과정에서의 불확실성이 크게 증가하고 있는 가운데 청년세대들은 다른 어느 세대보다도 불확실성을 절감하고 있다.

울리히 벡(Ulrich Beck, 1986)의 용어를 빌어 말한다면, 일본은 후기 산업사회의 특징인 '위협사회'의 징조를 사회 곳곳에서 드러내고 있다. 위협의 관리는 점차 개인에게 맡겨져 가고 있다. 그 위협사회의 한복판에 서 있는 것이 바로 청년들이다. 청년실업문제와 청년들의 직업선택의 경향은 위협사회의 전형적인 특징을 보여주고 있다. 이러한 가운데 신조어로서 등장한 '후리타'¹⁾라는 말은 위협사회에 처한 일본청년의 현상황을 가장 잘 대변해 주고 있다. '후리타'는 벡 등(Beck, 1986, 1998; Giddens 외, 1994)이 말하는 개인화의 특징을 가장 적절히 드러내고 있으며, 또한 오늘날 일본의 청년문제 중 가장 주목받는 대상이 되고 있다. '후리타'는 자기 성찰성을 통해 후기 근대화를 실현해가는 매개자일 수도 있으며, 근대사회의 한계를 드러내는 문제의 핵일 수도 있다. 다시 말해 '후리타'는 어느 쪽으로도 흘러가 버릴 수 있는 가파른 능선 위에 서 있는 것이다. 또한 '후리타'는 현대 일본 청년의 정체성을 가장 잘 대변해 주는 말인 동시에 오늘날 일본의 청년노동시장의 변화를 가장 잘 드러내 주는 지표이다.

이 연구는 '후리타' 문제의 역사적 배경과 현황을 중심으로 하여 오늘날 일본사회가 직면하고 있는 청년노동시장의 변화상황을 살피고 그것의 사회적 함의가 무엇인가를 밝히는 데 목적이 있다. '후리타' 문제를 이해한다는 것은 곧 현대 일본사회를 이해하는 핵심적인 작업이며, 또한 비서구사회, 특히 동아시아에서의 후기 근대화과정의 성격을 논하는 데 있어서도 중요한 작업이다. IMF체제 이후 한국 사회는 이미 청년노동시장의 급격한 변화를 겪었다. 그럼에도 불구하고 일본의 청년노동시장의 변화과정에 대한 이해는 한국의 청년노동시장과

1) '후리타'라는 말은 '프리 아르바이터(free arbeiter)'의 약칭으로서 1980년대 후반 아르바이터 정보지에서 처음 사용되었는데, 지금은 전문적인 용어로서도 사용되고 있다. 당시 '후리타'는 학교를 졸업한 후 정규직으로 취업하지 않고 굳이 아르바이터로 일하는 청년들을 의미했다. 1988년도판 『후리타 백서』는 후리타를 '학교를 졸업한 후 정규직을 갖지 않은 채 아르바이터를 하는 청년 중 「현재 정사원이 되는 것을 희망하지 않는자」'로 정의하고 있으며, 같은 『후리타 백서』 1990년도판에서는 '학생도, 정사원도, 주부도 아닌 「아르바이터」, 「계약과건사원」으로 일하고 있는 청년들 중 「현재 정사원이 되는 것을 희망하지 않는 자」'로 정의하고 있으나, '후리타'를 학술적으로 명확히 정의하는 데는 여러 가지 어려움이 따른다. 그러나 일상 용어로서는 완전히 정착된 용어가 되었다. '후리타'가 학술 및 정책연구의 대상으로 부각되기 시작했을 때는 대체로 제대로 일 하지 않는 청년이라는 부정적인 의미로 많이 사용되었으나, 현재는 많은 청년들이 서슴없이 자신을 '후리타'로 규정할 정도로 그 사회적 존재 가치가 인정되어 가고 있다.

한국사회를 이해하는 데 중요한 참고자료가 될 것이다.

II. 일본적인 청년노동시장의 특징

1. 종신고용제와 청년노동시장과의 관계

종신고용제라는 말을 처음 사용한 사람은 미국의 경영학자 아베글렌(James C. Abegglen)이다. 그에 따르면 일본의 종신고용제는 다음 다섯 가지의 특징을 가지고 있다(Abegglen, 1973:11-12).

첫째, 종업원은 학교로부터 직접 채용된다. 노동의 공급은 공개된 노동시장으로부터 이루어지지 않고 최저연령층에서 이루어진다.

둘째, 채용은 개인의 인물 요인에 의해 결정된다. 즉, 특정의 직무를 위해서 고용되지 않는다. 응모자들도 특정의 직무에 대해 응모하지 않는다. 오히려 종업원에 대한 장래의 기대에 기초해서 고용하며, 학교교육으로부터 제공되지 않은 기능은 사내훈련에 의해 갖춘다는 전제 하에 고용한다. 따라서 입사의 자격요건은 이력, 학력, 그리고 회사시험과 면접에 의해 판정되는 지능, 성격, 일반적인 순응성 등이다.

셋째, 고용은 그 개인의 전생애에 걸친다. 고용관계는 종신적이며, 회사는 종업원을 해고하거나 또는 일시적으로 해직하지 않는다.

넷째, 급여는 무엇보다도 근속연수에 의해 결정된다. 초임은 졸업한 학교교육의 수준에 관계없이 동일하다. 이 후의 급여는 근속연수에 따라 결정된다. 이 후의 급여는 근속연수에 따라 결정된다. 이 후의 급여는 근속연수에 따라 결정된다.

다섯째, 노동조합의 교섭단위는 회사의 전종업원을 포함한다. 노동협약은 일반적으로 조합원의 승인과 조합원의 임금문제에 한정된다. 그리고 조합의 교섭은 계절적인 행사(춘투)로 이루어진다.

종신고용제의 기원에 대해서는 여러 가지 설이 있지만, 아베글렌이 설명하는 일본의 고용시스템의 특징은 최근까지 일본의 고용시스템을 가장 적절히 설명한 것으로 이해되어 왔다. 아베글렌이 설명하는 일본의 종신고용제의 특징 중 첫 번째인 학교로부터의 직접 채용관행은 종신고용제와 밀접하게 연결되는 하부 시스템이다. 일본기업의 종업원 채용은 공개된 노동시장으로부터가 아니라 학교로부터 직접 이루어지는 신규졸업자 채용으로 특징지어진다. 일본의 기업은 일의 성격에 따라 종업원을 채용하기보다는 오히려 인물배경, 성격, 출신학교를 보고 채용하는데, 이 때 전제가 되는 것이 종신고용제이다. 기업은 채용대상을 종신고용제를 전제로 하여 종신고용의 대상으로서 바람직한지 유용한지를 판단하여 채용하며, 마찬가지로 신규종업원도 특정의 지위나 보수에 매력을 느껴 응모하기보다는 회사가 자신과 일체가 되는 데 바람직한 집단인가의 여부에 따라 응모한다.

아베글렌은 각 회사의 채용패턴 조사에서 채용의 원천을 1) '학교로부터' 2) '관계회사 또는 계열회사로부터' 3) '외부의 노동시장으로부터'의 세 가지로 구분하였다(Abegglen, 1973:212).

<표 1> 종업원의 채용 - 1956년~1966년(25사 평균)

		최고경영자	중간경영자	남자종업원	여자종업원			
종업원에 대한 총채용인원비		0	0	0.3	7	3	8	14
채용 원천별 구성비	학교로부터 직접 채용	0	0	0	53	77	74	91
	관계회사로부터 채용	0	0	0	67	0	2	0
	노동시장으로부터 채용	0	0	0	33	47	21	26

주) 이쪽 스키는 1956년, 오른쪽 스키는 1966년(다인·%)

자료 : Abegglen(1973). 日本の企業から何を學ぶか.

최고경영자는 시기와 관계없이 회사 내에서 보충되었으며 중간경영자는 1956년에는 관계회사나 일반 노동시장으로부터 전혀 채용되지 않았던 것이 1966년에 가서는 관계회사나 일반 노동시장으로부터 채용되었음을 알 수 있다. 이와는 대조적으로 종업원들의 경우는 학교로부터의 직접 채용이 가장 많았으며, 1956년부터 1966년의 10년간 현저히 증가하였다. 이러한 결과로부터 아베글렌은 일본의 채용 제도를 '서구의 기업경영의 큰 특징으로 여겨지는 회사간의 자유로운 인력의 유동성을 향한 경향의 징조는 거의 전무한 것이나 다름없다'(Abegglen, 1973:213)고 평하였다. <표 1>에 대한 아베글렌의 해석은 이 정도에서 그친다. 그것은 그의 관심이 일본적 채용제도의 특징을 밝히는 데만 있었기 때문이다. 위 결과를 일본의 학교교육의 발전과정을 참조하여 해석해 보자.

<표 1>은 종업원 채용에 대한 추가적인 사실을 보여주고 있다. 학교로부터의 채용은 남자 종업원에 비해 여자 종업원의 경우에 더 많았으며, 그것은 1956년과 1966년의 두 시기에 있어서 마찬가지이다. 여자의 경우는 1966년에 가서는 90%이상이 학교로부터 직접 채용되었다. 즉, 학교로부터의 직접적인 채용은 남자의 경우보다는 여자의 경우가 더 많았다. 남자의 경우 1956년에는 학교로부터의 직접 채용이 거의 절반 정도를 차지하였다. 다시 말해 일반 노동시장으로부터의 채용이 1956년까지만 해도 절반 정도에 이르렀던 것이다. 이것은 고등학교 진학률과 깊은 관계가 있다. 1955년도의 고등학교 진학률은 겨우 50%를 넘는 정도였다(그림 1 참조). 1960년대 중반이후의 고도경제성장기에는 직업구조가 1차 산업에서 2차 산업으로 급격하게 변하게 되는데 동시에 고졸 인력이 증가하면서 신규고졸자가 주요한 노동력으로 흡수되기 시작한다(참고: 畑谷, 2001; 門脇·飯田, 1992). 1956년경에는 고등학교 진학률이 50%정도에 머물렀기 때문에 실제 학교로부터 직접 채용 가능한 고졸자의 절대수가 부족했던 것이다. 1966년의 고등학교 진학률은 70%를 넘어서게 된다(그림 1 참조). 즉, 고도경제성장기를 거치면서 종신고용제와 함께 학교로부터 직업으로의 일본적 이행과정이 강화되었던 것이다. 그러나 일본의 신규졸업자 중심의 채용관행은 고등학교 진학률의 증가와 학교로부터의 직접적인 직업선발이라는 두 요인에 의해서만 형성된 것이 아니다. 이른바 「실적관계(實績關係)」라 불리는 학교와 기업간에 형성된 일본 특유의 메카니즘이 신규졸업자 중심의 채용관행을 강화시켜 왔다.

2. 일본적인 교육과 선발시스템의 특징 : 「실적관계」의 형성

아베글렌이 고찰한 바와 같은 종업원을 학교에서 직접 채용하는 관행은 단순히 기업의 관행에 의해서만 형성된 것이 아니다. 그것은 학교가 진로지도의 일환으로 직업알선에 적극적인

로 관여하는 관행과 짝을 이룬다. 기업과 학교 사이에서 직업안정소의 역할 역시 크게 관여하여 왔다. 기업은 직업안정소를 통해서 각각의 학교에 구인을 의뢰하며, 학교는 기업의 구인 범위 안에서 학생을 선발하여 추천한다. 그리고 졸업과 동시에 대부분의 졸업생들이 4월 1일을 기점으로 일제히 취직하게 된다. 취직은 이미 졸업이전, 그것도 매우 이른 시기에 결정된다. 이것은 대학의 경우도 마찬가지여서 대학생들의 취직활동도 졸업을 1년 앞둔 시점에서 시작되어 대부분 졸업 전에 취업내정²⁾을 통보받게 되고, 졸업과 함께 곧바로 입사한다.³⁾ 고등학교 졸업자의 경우는 학교의 취직알선이 무엇보다도 중요한 역할을 한다.

‘직업안정법’은 일본의 고졸자 취직 형태에 결정적인 영향을 미쳤다. ‘직업안정법’은 기업의 학생 개인에 대한 구인활동을 금지하여 학교를 통한 직업알선을 법적으로 보장하고 있다. 학교에 의한 직업소개, 직업알선의 역할은 1949년 개정된 직업안정법 제25조의 3항과 같은 법 제33조의 2항에 의해 규정되었다. 이 규정에 의해 기업은 개개인의 고교생에게 직접 접촉하지 않고 고교를 통해서 구인활동을 하도록 의무지어져 있다. 학교는 직업알선자로서 학생을 기업에 추천하는 역할을 부여받게 되었다. 이렇게 해서 이른바 ‘실적관계’라고 하는 특정 기업과 특정 학교 간의 계속적인 신뢰관계가 형성되었다. ‘실적관계’란 학교와 기업이 신뢰를 바탕으로 신뢰성 높은 정보를 교환함으로써 고용-채용-직업소개를 안정화시키는 네트워크를 말한다. 이러한 관계로 연결되어 있는 학교와 기업을 각각 ‘실적학교’, ‘실적기업’이라고 한다. 전후 일본의 교육과 선발 메카니즘에 대한 연구로 현재 가장 활발한 연구활동을 하고 있는 동경대학의 카리야 타케히코(刈谷剛彦) 교수는 이와 같은 신규졸업자 채용의 메카니즘에 대해 미성년자를 배려하지 않은 구인활동을 금지하고 불법의 직업알선으로부터 교육의 대상인 학생들을 보호하는 것을 목적으로 한 것이라고 풀이한다(刈谷, 1991:63). 이러한 해석이 일반적인 해석이지만, 다른 해석도 가능하다.

‘실적관계’와 직업알선의 역사는 전전기(戰前期)까지 거슬러 올라간다. 1921년 무료로 직업소개하는 공영직업소개소의 설치를 정한 직업소개법이 공포되었다. 이후 공영직업소개소는 신규졸업자의 취직에 관여하게 되고 점차적으로 그 역할이 확대되어 간다. 전시에 있어서는 ‘국가의 요망에 적합’한 직업에 신규졸업자 노동력을 배분하는 것으로 전환된다. 1941년에는 ‘노무조정령’에 의해 소학교 졸업자(중퇴자 포함)는 졸업(퇴학)으로부터 2년간 국민직업지도소(직업소개소를 개칭한 것)에 의하지 않고서는 채용과 취직이 불가능하게 된다. 한 마디로 전전기의 직업소개사업은 청년들을 사회시스템에 통합하고 통제하려는 강한 의도가 반영된 것이라고 할 수 있다(菅山·西村, 2000). 신규졸업자의 취업에 대한 공적 개입이 이미 전전기에, 특히 전시체제에 있어서 적극적으로 이루어지기 시작했던 것이다. 이러한 흐름은 조금씩 성격을 달리하면서도 전후에도 계속 이어진다.

1947년에 제정된 직업안정법은 그 기본정신을 ‘개인의 기본적인 인권을 존중하고 노동자의 보호를 꾀하는 것’으로 하고 있다. 직업안정법의 기본정신은 확실히 전전기에 비해 변화한

2) 일본에서는 ‘나이뎨(内定)’라는 말이 실질적인 취직합격통지를 의미한다. 그것은 합격통지를 대신하는 것이 아니다. 엄밀히 말하면 합격통지를 할 것임을 미리 알리는 통지이다. ‘내정’을 받게 되면, 실질적인 취업이 확정되는 것이며, 나중에 형식적인 절차로서 합격통지를 받게 된다. ‘나이나이뎨(内内定)’를 받는 경우도 있는데 이것은 내정을 받을 것이라는 통지로서 형식적인 절차가 길어진 것일 뿐 ‘나이나이뎨’를 받는 것 역시 실질적인 취직합격을 의미한다.

3) 대학의 경우에도 취업활동은 매우 빠른 시기에 시작되고 또 취업 또한 이른 시기에 결정된다. 4년제 대학의 경우 3년생들은 12월부터 취직처를 물색하기 시작하고 이듬해 신학기(4월) 한 달 전인 3월에 본격적인 취업활동에 들어가 6월이면 거의 대부분의 학생들이 취업활동을 끝낸다.

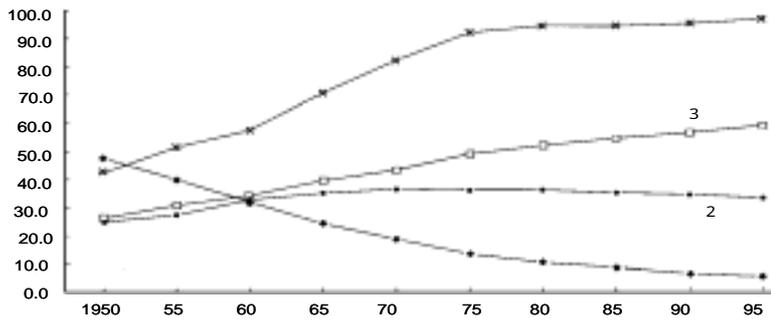
것이지만, 이것도 공공직업안정소가 노동대신의 직속기관이었다는 점과 직업안정국이 전국적으로 일관되게 운영되었다는 점에서 경제재건을 최우선으로 하는 국가와 기업 측의 입장이 크게 강조된 것이다. 전후 직업소개 시스템이 자유로운 '시장'의 존재를 전제로 해서 결합되지 않은 구인과 구직을 결합시키는 장으로 설계되었다는 것은 전전의 계획경제 하에서 이루어진 철저한 노동력 통제와는 분명 큰 차이가 있다. 즉, 전전기의 '통제'가 전후에는 '조정'으로 전환된 것이다(菅山·西村, 2000). 그렇지만, 전후 학교와 기업 간에 형성된 '실적관계'는 '일인일사(一人一社)'의 원칙에 따른 것으로 그것은 어디까지나 '조절'의 성격이 강한 것이다. 그것은 청년노동시장에서 청년들의 자유로운 선택이 배제되어 있음을 의미하는 것이다. 1960년대에는 인적자본론의 논리에 기초하여 기업이 교육과 선발시스템에 관여하게 되는데(乾彰夫, 1991), 이것이 일본적인 청년노동시장의 형성을 강화시켰다. 이것은 또한 학교를 매개로 하여 졸업하자마자 취업으로 연속적으로 이어지는 생애과정이 '정상적인 것'으로 간주되는 규범을 만들어냈다. 이것은 나아가서 '졸업-취업-종신고용'으로 이어지는 생애과정이 정상적인 또는 안정적인 생애과정이라는 강한 규범을 만들어냈다.

종신고용제의 기원은 길게는 근대이전까지도 거슬러 올라갈 수 있지만, 적어도 종신고용제가 보편적으로 적용된 것은 고도경제성장기 이후의 일이다. 그나마 종신고용제는 거품경제 붕괴 이후 무너지고 있으므로 종신고용제가 안정적인 시스템으로 작동한 역사는 실제로 길지 않다고 하겠다(참고: 稻田雅也, 2000; 荒井一博, 2001). '실적관계'에 의해 작동해 오던 일본의 청년노동시장도 종신고용제와 마찬가지로 흐름 속에서 그 번영과 쇠퇴의 길을 걸어왔다. 1980년대 중반이후 청년실업률이 주목받기 시작하면서 '실적관계'의 신화는 서서히 그 막을 내리기 시작했다. 그러나 고도성장기를 통해 만들어진 규범은 여전히 강하게 남아 있어 청년노동시장의 문제를 규정짓는 잣대가 되고 있다. 경기침체와 청년노동시장의 불안정성 속에서 사회적으로 주목받게 된 '후리타'의 증가현상은 이러한 규범들에 의해 규정되기도 하지만, 동시에 이러한 규범에 대한 회의를 불러일으키고 있다.

III. 후리타의 등장과 흔들리는 청년노동시장

1. 청년실업의 시대

일본의 고도경제성장기는 청년노동시장에 있어서 비등점에 해당하는 시기이다. 교육의 양적 확대와 직업구조의 변화가 동시에 급속히 이루어졌다(刈谷剛彦, 2001a). [그림 1]은 이러한 변화를 잘 보여주고 있다. 고교진학률의 급상승과 농업종사자의 급하강이 교차하는 가운데 2차 산업과 3차 산업 종사자가 증가하고 있다. 이것은 농업종사자의 자녀들이 중등교육을 받음으로써 점차 2차 산업과 3차 산업으로 옮겨가는 상황으로 해석된다. 이러한 급격한 변화가 1980년대 이후 평원상태를 이루면서 제조업 종사자수가 제자리 걸음을 하고 역으로 상업·서비스업 종사자수가 크게 증가하게 된다. 결국 고도성장기 이후의 가장 두드러진 변화는 농업종사자의 감소와 3차 산업 종사자의 증가라는 대칭적인 증감세로 나타난다.



자료 : 苅谷剛彦(2001a). 階層化日本と教育危機.

[그림 1] 1950년 이후의 직업구조와 고교진학률의 추이

일본에서는 1980년대를 ‘황금의 10년’이라고 부르기도 한다. 그러나 그 기간 중에 경제기획청 종합기획국이 발간한 보고서 『21세기 샐러리맨 사회-격동하는 노동시장』은 2000년에는 ‘단괴세대’⁴⁾가 부장·과장이 되는 비율이 반감할 것이라는 진단을 내려 일본적인 고용관행에 적신호를 보냈다. 또한 신규졸업취직자가 정규 종업원으로서 채용되는 것은 ‘아마도 불가능’할 것이라는 진단도 내려놓고 있다(經濟企画庁総合計画局, 1985). 이러한 진단은 어김없이 적중하였지만, 그러한 조짐은 이미 1980년대 중반부터 나타나기 시작했다. 공장자동화로 인하여 1980년대에는 제조업 노동자 수가 제자리 걸음을 하게 되는 반면, 상업·서비스업 노동자수가 급증하는데 이것은 임금이 높은 제조업으로부터 저임금의 제3차 산업으로의 노동력의 이동을 의미한다. 즉, 숙련·육체노동의 남자성인을 대신해서 미숙련·단기의 여자노동자, 파트타임 노동자, 교외노동자가 증가하기 시작해 저임금 세대주의 소득상승이 저지되는 가운데 주부의 직장진출이 화제거리가 되고 학생·고교생의 아르바이트가 점차 일상적인 일이 되어 자다 바로 이 시기에 ‘호리타’라 딱이 두자하게 되는데 1980년대 『노동백서』에서 청년실업문제가 다루어지기 시작한 했어도 그다지 큰 문제거리가 되지는 못했다. ‘황금의 10년’ 동안의 청년실업의 상황은 서구에 비하여 양호하였다. 향후 실업사태에 대비해야 할 필요가 있다는 정도의 문제제기가 주류를 이루었을 뿐이다. 그러나 그러한 조짐은 이미 1980년대부터 드러나고 있었다.

서론에서 언급한 바와 같이 구미에 있어서 청년노동시장의 문제는 이미 1970년대부터 대두되었다. 1970년대 중반이후 석유위기로 인하여 구미에서는 실업문제가 악화되었다. 베이비 붐 세대가 노동시장으로 대량으로 유입되면서 그것이 청년들의 높은 실업률로 이어졌으며, 청년들 사이에서 장기적인 실업자가 속출했다. 청년노동시장의 구조변화가 일어난 것이다. 구미의 청년노동시장의 변화의 특징은 다음 네 가지 요약될 수 있다(三谷, 2001).

첫째, 청년노동인구(15-24세)의 감소이다. 베이비 붐 세대가 1970년대부터 1980년대에 걸쳐서 생산연령인구로 편입되면서 청년노동력인구는 급격히 증가하지만, 그 후 소자화(小子化) 및 진학률 상승의 영향으로 청년노동시장인구는 감소추세로 돌아서고 현재까지 감소추세가 계속되고 있다. 청년노동력인구의 감소는 다른 조건이 바뀌지 않는 이상 노동시장에서의 희소가치가 상승하여 청년노동자들이 고용과 임금에 있어서 유리한 입장에 처하게 되는 것이지만, 현실은 그렇지 않다.

4) 단괴세대란 1947년에서 1949년에 태어난 세대를 칭하는 것으로 이 시기의 출생자수는 그 이전보다 20%, 이후보다 26% 많다(明星大学人文学部社会学科, 1999:2).

둘째, 청년노동자의 교육수준의 상승이다. 이 시기는 서구 각 나라를 중심으로 진학률이 눈에 띄게 상승한 시기이다. 전통적으로 미국이나 일본에 비해 서구의 각 나라는 후기 중등교육(고교) 진학률이 낮았으나, 1970년대 중반 이후부터 진학률이 크게 상승하였다. 이것은 청년노동자의 임금 상승의 요인임에도 불구하고 이 역시 현실과는 거리가 있다.

셋째, 정보통신 기술을 중심으로 한 기술혁신의 진전이다. 정보통신기술의 혁신에 의한 노동수요의 변화는 컴퓨터와 인터넷에 상대적으로 적응성이 강한 청년노동자들에게 유리하게 작용할 가능성이 높다.

넷째, 서비스 경제화의 진전이다. 일반적으로 서비스업에서는 청년들을 많이 고용하는 업종이 비교적 많다. 따라서 서비스 경제화의 진전은 청년노동자에 대한 수요가 상대적으로 증대함을 의미한다.

이러한 구조변화는 선진국에서의 공통적인 현상이다. 그러나 이것이 청년노동자의 고용과 임금에 유리하게 작용하지 않았다. 많은 낙관적인 예상에도 불구하고 많은 나라에서 청년실업은 낮아지기는커녕 크게 상승해 왔다.

<표 2> 주요 OECD국가의 청년실업률(%) 추이

	1979년	1983년	1990년	1995년	1997년	1998년	1999년	2000년
일 본	3.4	4.5	4.3	6.1	6.6	7.7	9.3	9.2
독 일	4.0	11.0	5.6	8.5	10.2	9.1	8.5	7.7
프 랑 스	13.5	19.7	19.1	25.9	28.1	25.4	26.6	20.7
이탈리아	25.6	30.5	31.5	32.8	33.6	33.8	32.9	32.5
스 페 인	19.4	37.6	32.3	42.5	37.1	34.1	28.5	25.5
노르웨이	5.6	7.7	9.5	9.4	10.6	9.1	9.6	10.2
스 웨 덴	5.0	8.0	3.7	15.4	21.0	16.8	14.2	11.9
영 국	-	-	10.1	15.5	13.5	12.3	12.3	11.8
미 국	11.8	17.2	11.2	12.1	11.3	10.4	9.9	9.3
네덜란드	8.1	24.9	11.1	12.8	9.7	8.8	7.4	5.3
한 국	-	-	7.0	6.1	7.7	16.0	14.2	10.2

주) 청년의 연령은 미국, 영국, 이탈리아, 노르웨이, 스페인, 스웨덴이 16-24세, 기타는 15-24세이다. 1995년도 한국은 1996년.

자료 : OECD(1996, 2001). Employment Outlook.

<표 2>는 1970년대말 이후의 OECD 주요국의 청년실업률을 나타내고 있다. 서구국가들의 경우도 뚜렷한 차이가 있음을 알 수가 있다. 남유럽을 선두로 해서 프랑스, 영국 그리고 미국 등의 주요국의 정황은 시기에 따라 다르기는 하지만, 90년대 이후 대체로 악화되다가 90년대 후반부터 다소 안정되는 경향을 보이고 있다. 우등생 독일의 경우에도 청년의 실업에 시달리고 있기는 마찬가지이다. 그렇지만, 90년대 후반에는 다소 회복세를 보이고 있다. 북유럽, 특히 스웨덴이나 노르웨이는 일본과 함께 1980년대만 해도 낮은 실업률을 보였지만, 90년대에는 이들 국가들 역시 청년실업률이 크게 증가하고 있다. 네덜란드의 경우는 90년대 이후 실업률의 감소가 눈에 띈다. 이것은 네덜란드에서 일자리 나누기(work sharing)가 성공적으로 수행된 결과로 해석된다. 그러나 실업률이 해소된 나라에서도 임금격차가 확대되고 있는 나라들이 많다. <표 3>은 청년층의 장년층에 대한 상대임금의 변화를 보여주고 있

다. 많은 나라에서 청년층의 상대임금이 저하되고 있음을 알 수 있다.

<표 3> 청년의 상대임금(34~44세에 대한 20~24세의 상대임금)변화
(1980년대초~1990년대초)

	남성	여성
오스트레일리아	**	**
캐나다	***	**
덴마크	-	-
프랑스	**	**
이탈리아	**	-
일본	*	**
노르웨이	*	*
스웨덴	-	-
영국	**	**
미국	***	**

주) *는 5% 포인트 전후의 저하, **는 10%포인트 전후의 저하, ***는 20% 포인트 전후의 저하, -는 거의 변화가 없었음을 나타냄.

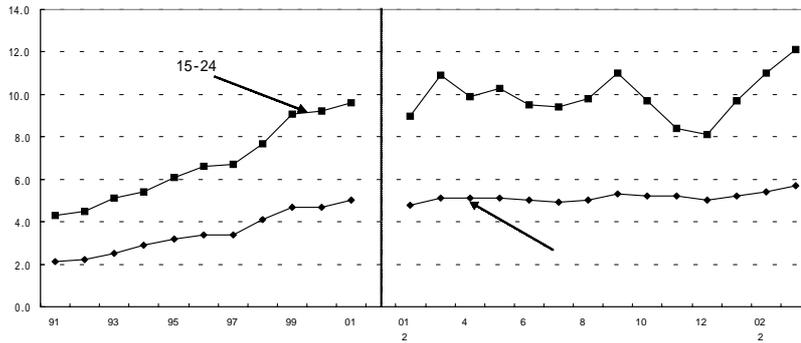
자료 : OECD(1996). Employment Outlook.

이러한 요인에 대해 프리만(Freeman, 1999)은 다음과 같이 추론하고 있다. 먼저 청년의 고용과 임금을 상대적으로 악화시키는 가능성으로서 ①전반적인 고용실업 정세의 악화, ②여성의 노동시장 진출과 청년노동자들과의 경합, ③발전도상국과의 무역확대에 의한 도상국 청년노동자들과의 경합, ④베이비 붐 세대와의 경합, ⑤최근의 청년노동자들이 장년세대에 비해 능력이 저하되었을 가능성 등을 검증한 결과 ②~⑤는 타당성이 없었으며, 결국 ①의 전반적인 고용실업정세의 악화 요인만이 타당한 요인으로 남았다. 즉, 청년실업은 다른 연령층의 실업에 비해 경기순환에 민감하며, 1980년대부터 1990년대에 걸친 서구 각 나라를 중심으로 한 경기 침체에 의한 전반적인 실업률 상승이 특히 청년실업의 악화로 이어졌다는 결론에 다다른다.

청년실업률의 국제비교만을 볼 때, 일본은 1980년대까지 만해도 우등생인 것이 분명해 보인다. 청년실업률에 있어서 유럽의 우등생인 독일의 경우 듀얼 시스템(dual system)이 그 배경이라고 한다면, 일본의 경우는 학교와 기업 간의 '실적관계'에 의한 학교의 직업소개제도가 그 배경이라고 하겠다(三谷, 2001). 그렇지만 서구의 높은 실업률에 대해서는 주의깊은 해석이 필요하다. 다민족국가 미국은 물론 유럽의 주요국가들도 많은 적든 이주한 소수민족 집단이 있다는 점에 주목해야 한다. 독일의 경우를 보더라도 정주 외국인수는 700만 여명인데 이는 전체인구의 8%에 달하는 인구이다. 서구사회를 연구할 때 이민을 제외하고서는 연구가 불가능하다고 해도 과언이 아닌 것이다. 이것은 이민이나 객지 노동을 무시하는 일본과 큰 차이를 보인다. 1980년대의 우등생 딱지는 바로 그 폐쇄성으로 인해 지탱된 측면이

없지 않다. 이러한 점을 고려할 때 일본의 청년실업의 문제는 이미 ‘황금의 80년대’부터 넓게 펼쳐지고 있었다고 할 수 있다(竹内眞一, 2000:11).

<표 2>에 의하면 일본 역시 90년대 후반부터 청년실업문제가 표면화되어 가고 있다. 『21세기 쉐러리맨 사회』의 경고가 현실로 이루어지고 있는 것이다. 이러한 경향은 21세기에 들어서도 더욱 가속화되고 있다. 완전실업률은 2001년에 들어서는 계속해서 전후 최악의 기록을 갱신하고 있는 가운데, 2002년 3월 현재의 실업률은 5.7%에 이르고 있다(그림 2). 여기에 구직활동을 포기한 노동자들을 포함시키면, 실업률은 10%에 이를 것이라는 추계도 있다. 이런 가운데 청년실업률은 이미 12%를 넘어섰다.



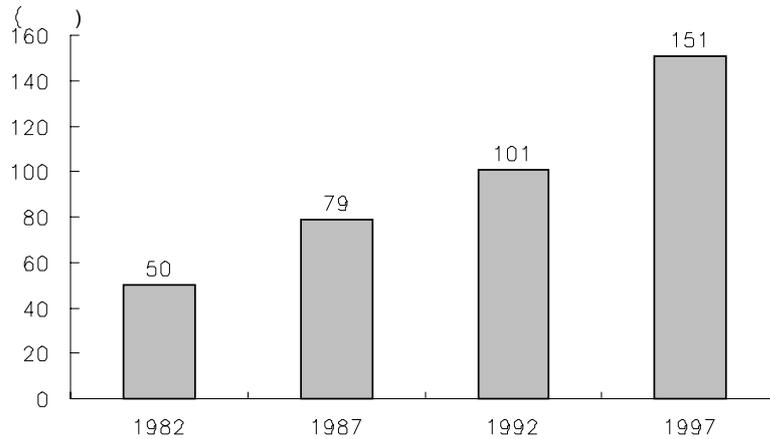
자료 : 總務省統計局統計センター(2002.3). 勞働力調査(速報).

[그림 2] 완전실업률의 추이

계속되는 경기침체 속에서 무엇보다도 기업들이 신규졸업자의 채용을 삭감한 결과가 청년실업률 상승에 크게 작용하고 있다. 유럽의 경우와 마찬가지로 전체 실업률 증가에 대한 청년실업률 증가의 민감성이 확인된다. 2001년말 이후의 상황은 전체 실업률 증가에 비해 청년실업률이 더욱 가파르게 증가하고 있는 것이다. 갖가지 ‘일본적’ 신화를 뒤로하면서 일본은 청년실업의 시대를 맞이하고 있다.

2. ‘후리타’의 현황

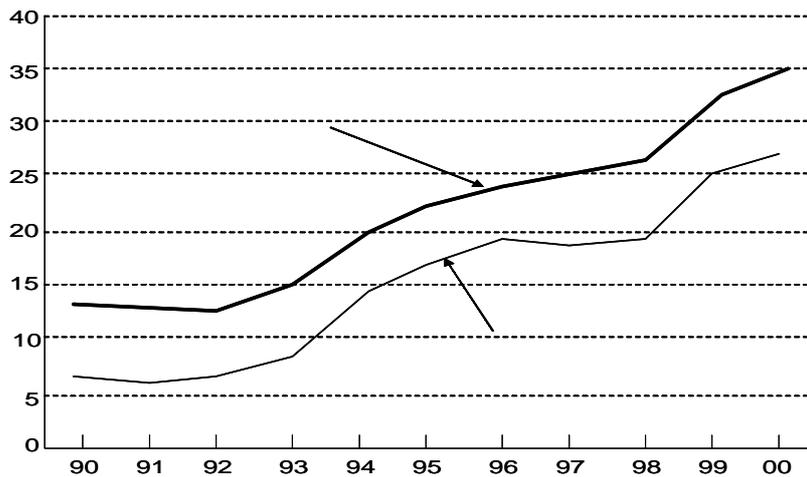
현재 일본사회에서의 청년노동시장의 문제에 대한 관심은 ‘후리타’ 문제에 집중되어 있다. 그러나 ‘후리타’ 문제는 청년실업률과 같이 비교적 명확한 통계치로 드러나지 않는다. ‘후리타’ 증가 현상에 대한 여러 가지 해설은 무성하지만, 실제로 그것을 수치화하는 데는 어려움이 있다. 무엇보다 ‘후리타’를 어떻게 정의할 것인가하는 문제가 따른다. 최초로 ‘후리타’에 대한 공식적인 통계치를 제시한 2000년도 『노동백서』는 ‘후리타’를 다음과 같이 정의하고 있다. 먼저 ‘남자의 경우는 취업 중의 고용자로서 근무처의 호칭이 아르바이트·파트타임이며, 취업년수가 1년에서 5년 미만인 자와 무업으로서 가사활동 및 통학활동을 하지 않으면서 아르바이트·파트타임 취업을 희망하는 자, 여자의 경우는 취업 중의 고용자로서 근무처의 호칭이 아르바이트·파트타임인 자 중 미혼으로 일에 주력하는 자와 무업으로서 가사활동 및 통학활동을 하지 않으면서 아르바이트·파트타임 취업을 희망하는 자’이다.



자료 : 勞働省(2000). 勞働白書.

[그림 3] '후리타' 수의 추계(남녀계)

'후리타'의 수는 1982년 50만명이던 것이 1997년에는 151만명으로 3배나 증가하였다(그림 3). '후리타'를 정의하는 방식에 따라서 위의 수치는 크게 달라질 수 있으나, 적어도 [그림 3]의 '후리타' 증가 경향은 청년노동시장의 급변상황을 말해주는 지표가 됨에 틀림없다. 실상 '후리타'들은 특정한 조직에 속해 있는 것이 아니기 때문에 조사에 제약이 따른다. 아마도 자기 자신을 '후리타'로 규정짓는 사람들의 수는 더욱 많을 것이다. 일상에서는 더욱 포괄적인 의미로 '후리타'라는 말이 사용되고 있기 때문이다. 『노동백서』에서처럼 계속 취업년수나 취업희망 고용형태 등을 한정하지 않은 『후리타 백서』에 의하면, 그 수는 344만명에 달한다. 어떤 수치를 통해서 보든 '후리타' 현상은 매우 분명한 현실로 나타나고 있다. '후리타' 현상의 보편성은 학력변수를 고려한 경우에도 나타난다.

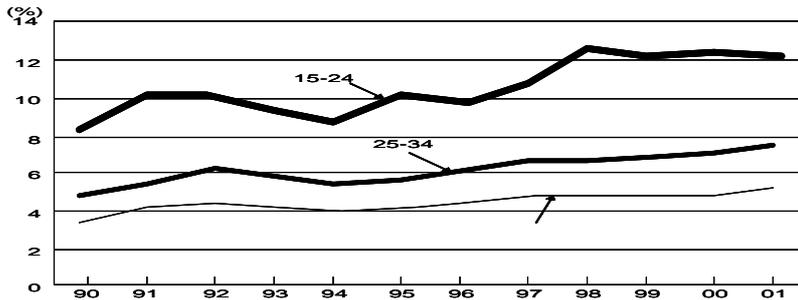


자료 : 文部科學省. 學校基本調査.

[그림 4] 미취업자 비율(각년도 3월시점)의 추이(%)

[그림 4]는 『학교기본조사』에 의한 고교, 대학 졸업자 중 미취업자 비율의 추이를 보여주

고 있다. 고졸 미취업자의 비율은 거품경제가 완전히 붕괴해 버린 1993년 이후에 급상승하고 있다. 즉, 이 시점에 다다르면, 이미 고졸자의 취업에서 ‘실적관계’가 그 의미를 상실하게 되는 것이다. 2000년에 이르러 고졸 미취업자는 35%에 달하게 된다. 즉, 고졸 취업희망자 3명 중 1명 이상이 후리타가 되었다. 여기에 취직하지 못한 젊은 여성들이 ‘가사보조’에 참여하거나 ‘진로 미정자’로 분류되는 것을 감안하면, 그 비율은 더욱 높아지게 된다. 이러한 현상은 고등교육이 보편화 상태에 이른 이른바 ‘대중교육사회’(焜谷, 2001b)에서 나타나는 당연한 결과이지만, 그것은 대졸자가 고졸자의 취업자리를 빼앗는 ‘대체고용’의 결과를 낳는데 그치지 않고 있음을 [그림 4]를 통해서 알 수 있다. 2000년에는 대졸 미취업자의 비율도 27%를 기록하고 있다. 즉, 대졸의 취업희망자 4명 중 1명 이상이 ‘후리타’가 되었다. ‘후리타’가 학력에 관계없이 청년노동시장에서 점차 큰 비중을 차지해 가고 있음을 알 수 있다. ‘후리타’의 증가 현상은 근본적으로 경기침체 현상에 따른 것이지만, 많은 사람들이 ‘후리타’의 문제를 청년들 직업의식의 변화와 관련짓는다. 2000년도판 『노동백서』는 청년들의 높은 이직율의 근거를 청년들의 직업의식이 희박해져가고 있다는 데서 찾고 있다. 이러한 청년들의 직업의식 변화가 정부나 기업 측에서 보는 ‘후리타’ 현상의 중요한 원인 중의 하나이다. [그림 5]는 연령계급별로 본 90년대 이후의 전직자의 비율을 나타내고 있다. 청년층의 전직률이 전체 전직률에 비해 높은 것은 당연한 것이지만, 전체적으로 전직비율이 증가해 가고 있는 가운데, 청년층의 전직률이 더 큰 폭으로 증가하고 있다는 점에 주목할 필요가 있다.



자료 : 總務省統計局統計センター(2001.2). 勞働力調査特別調査結果(速報).

[그림 5] 연령계급별 전직자 비율의 추이

그러나 두드러진 특징은 청년층의 전직률보다는 오히려 전직의 이유에 있다. [그림 6]은 청년층의 전직이유가 어떤 경향을 보이고 있는지 보여주고 있다. ‘비자발적 이직’과 ‘자발적 이직’ 모두 증가추세에 있으나 특히 ‘자발적 이직’이 크게 증가하고 있음을 알 수 있다. 이러한 경향은 ‘후리타’ 등 이직과 전직이 많은 비정규노동자의 비중이 높아진 데서 원인을 찾을 수 있다.

자료 : 勞働省(2000.6). 勞働經濟の分析.

[그림 6] 청년층(15-24세)의 이유별 이직율

흔히 이러한 청년층의 높은 이직율, 특히 높은 자발적 이직율의 원인으로 직업선택 또는 채용에 있어서의 ‘미스매칭(mismatching)’에서 찾곤 한다. 이렇게 ‘후리타’ 문제를 ‘미스매칭’의

문제로 간주하는 것은 ‘후리타’가 문제시되기 이전의 채용에서는 ‘미스매칭’이 없었다는 점을 전제로 하는 것이다. 확실히 ‘후리타’를 포함한 청년들의 직업관은 변하고 있다. 그러나 그것이 청년노동시장의 근본적인 문제인지 아니면 새로운 국면을 향한 기폭제가 될 것인지에 대해서는 선부른 판단을 유보할 수밖에 없다. 분명한 것은 ‘후리타’ 문제 안에 계층 및 성불평등의 사회문제와 새로운 가치관의 추구경향이 혼재해 있다는 점이다.

IV. 후리타 문제의 명암 : 자기책임의 위험성과 가능성

1. 후리타 문제와 불평등의 문제

청년층의 실업과 불안정한 취업은 그 고통이 곧바로 드러나지 않는다. 그것은 적지 않은 ‘후리타’들이 부모의 원조를 받으며 생활하고 있기 때문이기도 하다⁵⁾. 즉, 앞 세대가 누리고 있는 경제적 여유로 인하여 젊은 세대들의 ‘후리타’ 생활이 안고 있는 사회적 위험성은 가족 내에서 어느 정도 흡수되고 있는 측면이 있다. 그러나 계속적인 경기침체와 실업률의 증가는 가족 단위의 위험성을 가중시키고 있다. 이러한 가운데 계층격차가 다시 사회문제로서 주목을 끌고 있다⁶⁾. ‘후리타’ 문제의 연구에 있어서도 불평등 문제는 빼놓을 수 없는 주제가 된다.

일본노동연구기구가 ‘후리타’ 97명을 대상으로 실시한 인터뷰 조사 보고서 「후리타의 의식과 실태」(2000)는 ‘후리타’를 세 가지 유형으로 구분하고 있다. 첫째, 모라토리움형의 후리타다. 이 유형은 다시 이학(離學) 모라토리움형과 이직 모라토리움형으로 구분된다. 이학 모라토리움형은 직업 또는 장래에 대한 전망 없이 교육기관을 중퇴, 수료한 후 ‘후리타’가 된 경우이다. 이직 모라토리움형은 이직시에 전망을 갖지 않은 채 ‘후리타’가 된 경우이다. 둘째, 꿈

추구형의 ‘후리타’이다. 이 유형은 다시 예능지향형과 전문인·프리랜서 지향형



5) 특히 결혼적령기를 넘지 못한 20~30대 젊은이들 사이에서 증가하고 있는 현상을 일본에서는 ‘파라사이트 싱글’(기생하는 독신)이라고 하는데, 이들 역시 사회문제의 하나로 다루어지고 있다. 여기에 대해서 다양한 해석이 있지만, 이러한 현상이 경제적으로 풍요로운 부모세대를 배경으로 하고 있다는 점은 분명한 사실이다. 이 점에서 대해서는 야마다 마사히로(山田昌弘)의 『파라사이트 싱글의 시대(パラサイト・シングルの時代)』(1999)와 미야모토 미찌코(宮本みち子) 등의 『미혼화사회의 부모자녀관계(未婚化社会の親子関係)』(1999) 등을 참조할 것.

6) 최근 일본의 불평등 문제에 대한 논쟁에 대해서는 「中央公論」 편집부편의 『論争・中流崩壊』(東京:中央公論社, 2001)를 비롯하여, 논쟁적인 저서로는 사토 도시끼(佐藤俊樹)의 『不平等社会日本』과 SSM(Social Stratification and Social Mobility 社會階層と社會移動)조사 관계 연구자 다수가 집필한 『日本の階層システム』(전6권)(東京大学出版会, 2000) 등을 참고할 것.

으로 구분된다. 끝으로 상황형 ‘후리타’이다. 즉, 선택의 여지가 없이 ‘후리타’가 된 경우이다. 여기에는 정규고용 지향형, 기간한정형, 일상적 문제관련형이 있다. 정규고용 지향형은 정규고용을 지향하여 ‘후리타’가 된 경우로서 특정의 직업에 참여기회를 가지고 있었거나 비교적 정사원에 가까운 과견을 선택한 경우이다. 기간한정형은 학비마련을 위해 또는 다음의 입학시기나 취직시기까지 한정된 기간 동안에 한하여 ‘후리타’가 된 경우이다. 일상적 문제관련형은 본인과 가족의 병, 사업의 도산, 이성관계 등의 문제가 계기가 되어 ‘후리타’가 된 경우이다. ‘후리타’라고 하여도 그 배경이 다양함을 알 수 있다. 이 보고서는 또한 성별, 연령, ‘후리타’가 됐을 때의 사정, 학력, 출신지 등이 배경 요인이 됨을 보이고 있다.

[그림 4]의 학력별 미취업자 비율에서 알 수 있듯이 신규졸업자의 실업률이 전반적으로 증가하고 있지만, 대졸자보다는 고졸자의 실업률이 높음을 알 수 있다. 그 뿐만 아니라 가정적 배경도 ‘후리타’의 배경요인으로 작용하고 있다. <표 4>는 미미즈카(耳塚) 등이 동경 내 진로 다양화 고등학교 21교의 고교 2년생을 대상으로 조사한 결과 중 부모의 학력·직업과 본인의 성적(자기평가)별 진로희망을 나타낸 것이다.

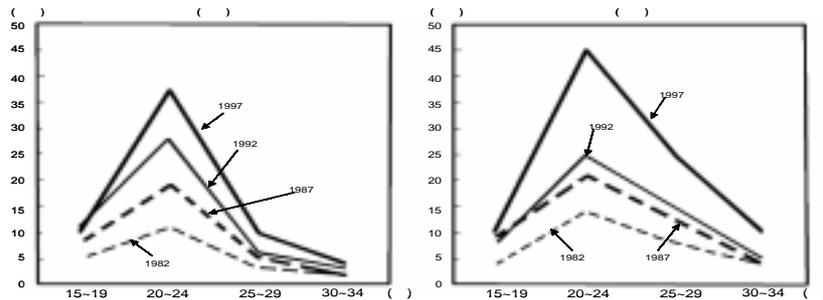
<표 4> 진로희망과 학력·직업(%)

학교에서의 현재 성적(3분류)		학력·직업				전 체
		고등·화이트칼라	고등·블루칼라	중등·화이트칼라	중등·블루칼라	
상위	취직·가사보조	8.9	19.2	13.6	15.9	14.2
	후리타				5.8	2.5
	전문·각종학교	17.8	23.1	31.8	34.8	27.8
	단대, 4년제대	71.1	46.2	50.0	34.8	48.8
	기타, 모름	2.2	11.5	4.5	8.7	6.8
	합 계 (N)	100.0 45	100.0 26	100.0 22	100.0 69	100.0 162
중위	취직·가사보조	6.4	9.9	12.1	21.0	14.2
	후리타	0.9	6.2	3.0	5.6	4.2
	전문·각종학교	34.5	40.7	34.8	28.2	33.0
	단대, 4년제대	52.7	39.5	39.4	35.4	40.9
	기타, 모름	5.5	3.7	10.6	9.7	7.7
	합 계 (N)	100.0 110	100.0 81	100.0 66	100.0 195	100.0 452

학교에서의 현재 성적(3분류)		학력·직업				전 체
		고등·화이트칼라	고등·블루칼라	중등·화이트칼라	중등·블루칼라	
하위	취직·가사보조	11.1	41.2	18.4	26.5	24.8
	후리타	11.1	11.8	2.6	9.8	9.0
	전문· 각종학교	33.3	23.5	47.4	36.3	35.7
	단대, 4년제대	38.9	11.8	23.7	16.7	21.0
	기타, 모름	5.6	11.8	7.9	10.8	9.5
	합 계 (N)	100.0 36	100.0 34	100.0 38	100.0 102	100.0 210

자료 : 耳塚 외(2000). 高卒無業者の教育社會學的研究.

<표 4>에서 계층적인 배경과 관계없이 성적 하위자 중에서 ‘후리타’ 희망자가 많다는 것과 성적 상위 또는 중위층에서는 블루칼라층에서 ‘후리타’ 희망자가 상대적으로 많이 나타나고 있음을 알 수 있다. 더욱이 단기대학(한국의 전문대학에 해당함)·4년제 대학 희망자가 고등교육·화이트칼라층에 많고, 중등교육·블루칼라층에서 적은 경향이 모든 성적그룹에서 발견된다.



자료 : 勞働省(2000.6). 勞働經濟の分析.

[그림 7] 성, 연령별 ‘후리타’ 수의 추계

일본노동연구기구의 보고서(2000)에서 살핀 바와 같이 ‘후리타’의 경향은 성별 변수와도 깊은 관계가 있다. 이것은 노동성의 공식통계에 의해서도 확인된다. [그림 7]에서와 같이 여성 ‘후리타’가 특히 90년대 중반이후 크게 증가하고 있다. 이것은 여성의 노동참여율이 증가하였음을 보여주는 것이기도 하다.

이상의 결과로부터 ‘후리타’의 문제가 계층별, 학력별, 성별 불평등의 문제와 관련되어 있음을 알 수 있다. 즉, ‘후리타’ 문제는 세간에서 논의되는 「‘후리타’는 무기력하다」 「‘후리타’는 안일하다」 등의 정형화된 부정적인 이미지만으로 설명될 수 없는, 복잡한 사회문제와 관련되어 있는 문제이다. 이러한 점에서 일본의 청년들은 자기 책임의 위험성에 노출되어 있다. ‘후리타’ 문제는 분명히 계층불평등 문제와 관련되어 있음에도 불구하고 그것은 계층의 문제가 배제된 단순한 청년노동시장의 문제로 환원되는 경향이 있다. 그러나 이렇게 위험이 증폭되어 가고 있음에도 불구하고 ‘후리타’ 문제는 직업의 선택과 선발에 있어서의 규범화된 과거의 틀에 대한 회의를 불러일으키고 있다. 즉, ‘일본적’인 것, 일본적 근대화의 모델로부

터의 탈피를 향한 움직임이 ‘후리타’ 문제의 논의로부터 가속화되고 있는 것이다.

2. 개인화의 위험과 가능성

최근 수십년간, 유럽 청년들의 생활경험은 크게 변화했다. 가족, 친구와의 관계, 학교와 노동시장에서의 경험, 레저 및 라이프 스타일 등 다양한 영역에서 그 변화를 찾아볼 수 가 있다. 무엇보다도 노동시장의 구조변화가 가장 두드러진다. 노동시장에서의 불확실성이 증가하고 있다. 이러한 변화는 마치 중세에서 근대로의 급격한 변화를 방불케 하는 것이다. 젊은이들이 직면하고 있는 이러한 위험은 오늘날은 누구나 인지하고 있으며, 구미의 각 나라는 이 문제에 대한 대책에 고심해 왔다.

백(1986)에 의하면, 문제는 이러한 위험이 불공평하게 분배되는 데 있다. 그러나 불평등이 확산되고 있음에도 불구하고 계급의 연대는 약화되어 가고 있다. 이미 유럽에서는 계급 같은 개념으로 개인의 행동이나 라이프 스타일을 예측할 수 없게 되었다. 수입이 같다고 하더라도 전통적인 의미에서의 같은 계급에 속한 사람이라도 서로 다른 라이프 스타일, 하위문화, 사회적 연대와 정체성을 선택할 수 있게 되었다(Beck, 1992 ; 1998 ; Giddens, 1998 ; Wilkinson and Mulgan, 1995 ; Furlog and Cartmel, 1991).

백은 ‘계급없는 자본주의’(Beck, 1986 : 139)라고 부르는 이러한 새로운 시대에서 개인은 살아남기 위해 다양한 사회행동에 참여하지 않으면 안 된다고 주장한다. 개인은 자시에게 배분된 위험과 싸워야 한다. 그러나 이러한 위험상황에서 개인의 주관성은 매우 중요한 힘을 발휘하게 된다. 백은 위험사회로부터의 출구로서 새로운 가치체계의 출현을 상정한다. 자유로운 청년의 상(freedom’s children)이 그것이다(Beck, 1998). 자유로운 청년들은 내면화된 민주주의 미래의 전망을 갖는, 다양화된 민주주의의 담당자들이다. 많은 사람들이 말하는 가치체계 붕괴에 대한 염려는 오히려 자유에 대한 공포감에 지나지 않는다는 것이다.

윌킨슨과 멀건(Wilkinson and Mulgan, 1995)의 보고서에 의하면, 오늘날의 유럽의 청년들은 다른 연령 그룹과 비교해서 더욱 행복하며, 더욱 낙관적이다. 실업과 결코 공평하지 않은 상황에 놓여있음에도 불구하고 그들은 부모세대들 보다 현실적으로 풍요롭다. 그들이 직업세계에 진입하는 과정은 급격히 붕괴되어 새로운 기회와 함께 불안정성이 확산되고 있다. 이직(離職)의 절반이 30세 이전에 이루어지며, 16세부터 24세까지의 남성이 임시직에서 일하게 되는 것은 다른 연령그룹 보다 4배나 높다. 직업을 가진 16세부터 24세까지의 연령그룹의 3분의 1만이 노동조합이 있는 직장에서 일하고 있으며, 노동조합이 있는 직장에서 일하고 있는 같은 연령의 청년들의 반수 이하만이 노동조합에 가입되어 있다. 이제는 위계적인 직업경력보다는 비선형적인 직업경력이 전략으로서 제시되고 있는 것이다(Wilkinson and Mulgan, 1995).

이러한 것들이 유럽의 상황이며, 유럽 청년들에 대한 새로운 전망이라면, 과연 일본사회는 이러한 유럽의 변화에 비교하여 볼 때 어떤 상황에 놓여 있으며, 또한 오늘날 일본 청년들의 상은 어떻게 변하고 있을까. 아직 뚜렷한 답을 찾기는 힘들다. 정황의 흐름은 유럽의 경우와 유사하지만, 그리고 근대이후 일본사회가 유럽을 모델로 근대화를 추진해 왔지만, 변화의 양상은 많은 차이가 있다. 사회시스템이든 직업적 선발이든 아니면 교육시스템이든 근대 이후 일본사회가 서구사회를 모델로 하였음에도 불구하고 일본은 갖가지 ‘일본적’ 특징을 남아 왔다. 그것은 집단적이며 시스템적인 성격을 지닌 것이며, 그것이 고도경제성장기의 급속

한 발전을 불러온 일본적인 힘으로 강조되어 왔다. 일본인들은 그 안에서 미래의 안정을 갈구해 왔다. 이러한 점에서 오늘날 일본사회의 변화는 유럽사회의 변화가 유럽인들에게 준 충격보다 더 큰 충격을 일본인들에게 안겨주고 있다.

이러한 상황에서 ‘후리타’ 문제는 이중적 성격을 보여주고 있다. 하나는 자기 책임이 강조되면서 위험이 불평등하게 배분되고 있다는 점이다. 카리야(刈谷) 등은 ‘실적관계’에 의한 학교에서 직업으로의 ‘연속적인 이행’이 원만히 이루어지던 사회를 ‘선발사회’라고 칭하고 이와는 달리 오늘날과 같이 자기 책임이 부가되는 상황을 ‘포스트 선발사회’라고 칭하면서 자기 책임이 강조되는 가운데, 계층 및 성별 간의 격차가 심화되고 있다고 주장한다(刈谷 외, 2001). 이미 살펴본 바와 같이 ‘후리타’의 문제가 불평등의 문제와 관련이 있음이 여러 가지 연구를 통해서 증명되었다. 그러나 이러한 문제의 개선방향은 아마도 일본적 신화 속에서 구축되고 또 그 신화를 구축해 온, 이른바 ‘선발사회’로의 복귀를 향하지는 않을 것이다. ‘포스트 선발사회’로의 변화는 명약관화한 것이다. 그러나 실상 ‘선발사회’라고 말 자체가 신화적인 요소를 가지고 있다. 일본적 고용시스템이라고 불리는 종신고용제가 오늘날 대부분의 일본인들이 생각하고 있듯이 긴 역사를 가진 것이 아니며, 또한 모든 노동자들에게 적용되었던 것도 아니라는 지적(稻田, 2000)과 같이 ‘선발사회’란 개념 역시 다소 과장된 신념에서 도출된 용어라고 할 수 있다. 즉, 이미 과거의 청년노동시장에도 불평등의 구조는 존재하고 있었던 것이다. 단지 ‘연속적인 이행’의 신화가 불평등 구조를 사각 속에 가두어 놓았을 뿐이다. 다시 말해 자기 책임의 위험은 언제나 상존하고 있었거나 잠재해 있었다고 할 수 있다. 다만 그것이 ‘후리타’ 문제를 기점으로 표면화된 것일 뿐이다.

‘후리타’ 문제가 가지고 있는 또 하나의 성격은 청년들을 보호와 통제라는 틀로 가두어 놓았던 긴 역사의 터널에 새로운 가능성의 빛을 비춰주고 있다는 점이다. 이것을 백이나 기든스류의 ‘성찰적 근대화’로 부르던 아니면 일본적인 후기 근대화라고 부르던 오늘날 청년노동시장의 변화는 과거의 틀을 거부하는 새로운 가치관을 창출해내고 있음에 틀림없다. 물론 그것은 아직 완숙한 단계에 이르지 못하고 있다. 또한 모든 ‘후리타’들이 자신이 처한 사회적 상황을 정확히 인식하고 있다고 보기도 어렵다. 앞에서 살펴 본 일본노동연구기구의 ‘후리타’의 유형분류에서 상황논리에 의해 어쩔 수 없이 ‘후리타’가 된 경우가 상당수 존재하고 있다. 그럼에도 불구하고 분명 청년들의 직업에 대한 의식은 크게 변하고 있다. [그림 8]은 리쿠르트 리서치가 조사한 ‘후리타가 된 동기와 이유’이다.



자료 : 리크루트리서치(2000), 아르바이타-의 노동等에關する調査.

[그림 8] '후리타'가 된 동기 및 이유

후리타로 살아가고 있는 오늘날 일본의 청년들이 장래에 대해 결코 부정적으로 생각하고 있지 않다는 전과 과거의 시스템이 낡은 가치로부터 면피간치 떨어져 인은은 「7」 「1」 「2」 주고 있다. 즉, 그들이 처한 상황은 사회적으로 매우 불리하지만, 그들 안에서 싹트고 있는 가치관의 변화가 확인된다. 또한 같은 조사에서 '후리타 생활의 계속 여부'를 묻는 항목에 대해 50%가 '가능한 한 빨리 그만두고 싶다'에, 30%가 '당분간 2-3년간 계속하고 싶다'라고 응답하였는데, 이러한 모순된 반응은 가치관의 변화와 현실적인 제약성을 동시에 보여준다. 분명히 현실적인 제약성은 존재하며, 대부분의 '후리타'들이 장래에는 정규직을 갖기를 원한다. 그렇지만, 기존의 '졸업-취업'이라는 선형적인 생애과정을 더 이상 가장 이상적인 생애과정으로 생각하고 있지 않는다는 것을 알 수 있다. 무엇보다도 '하고 싶은 것'에 대한 집착은 지금까지 찾아볼 수 없었던 변화의 하나이다.

일본노동연구기구(2000)의 인터뷰 조사에 의해서도 이와 같은 '후리타'들의 의식변화를 확인할 수 있다. 그들은 '후리타'의 장점을 '자유', '시간적인 융통성', '휴가를 용이하게 취할 수 있음', '다양한 경험' 등을 들고 있다. 이 조사에서도 역시 '수입이 적음', '사회적으로 인정받지 못함', '불안', '불안정' 등을 '후리타'의 단점으로 들고 있지만, 기존의 틀 안에서 구속받고 싶지 않다는 의식이 강하게 드러나고 있다.

동경 내 한 공립고등학교의 졸업생에 대한 인터뷰 조사(矢島 외, 2001)는 '후리타'들이 무엇보다도 '자기찾기'를 중요시하고 있음을 보여주고 있다. 그들은 일상의 생활을 중요시하는 엄연한 '생활자'로서 살아가고 있다. '일하는 것을 즐기며, 싫은 것은 하고 싶지 않지만, 일의 내용이나 고용형태에는 구애받지 않는다. 일하는 것은 생활유지의 수단'이라는 의식을 가지

고 있다(矢島 외, 2001:134). 이들을 단순히 저임금 노동자로 규정할 수 없다. 이들은 엄연한 ‘소비생활자’이다. ‘후리타’들의 대부분은 월수입이 10만엔(약 100만원)이 넘으며, 월수입이 30만엔(약 300만원)이상에, 고교재학중 200만엔(약 2000만원)을 저축한 등의 예도 찾아볼 수 있다. 그들은 이미 ‘소비자’로서 ‘자기 몫을 하는 한 사람의 어른(一人前)’인 것이다(矢島 외, 2001:134).

‘후리타’들이 접하고 있는 자명한 위험성은 오히려 새로운 가능성으로의 길을 열어가고 있다. ‘후리타’ 문제는 근대이후 끊임없이 이어져 온 세대갈등과 사회갈등을 내재하고 있지만, 동시에 근대사회의 한계 또는 후기 근대사회로의 가능성을 담지하고 있다.

V. 결 론

청년층의 실업문제를 해결하기 위해 새로운 청년 고용정책과 직업훈련제도를 구상하는 것은 어느 사회에서든 찾아볼 수 있는 정형화된 패턴이다. 보다 세련된 정책은 보다 좋은 결과를 낳을 것이다. OECD(1999)의 ‘청년들에게 보다 나은 출발을’이라는 슬로건처럼, 네덜란드의 일자리 나누기 모델의 선택도 바람직할 것이다. 그러나 청년들의 직업의 선택과 삶을 경기회복과 경제성장의 잣대로만 볼 것은 아니다. 네덜란드 모델 자체가 장기적인 성공을 보장하는 것도 아니며, 계속적인 또는 심각한 경기침체는 언제든지 찾아올 수 있다. 무엇보다도 중요한 것은 사회 시스템이나 근대화가 가져온 경직된 라이프 코스에 대한 열린 발상이다. 장기간의 걸친 사회변화 및 정책의 변화가 가져온 결과이기도 하지만, 파트 타임으로 일하는 유럽 노동자들 중 80%에 가까운 수가 파트 타임으로 일하는 이유를 풀 타임으로 일하는 것을 바라지 않기 때문이라고 들고 있다. 네덜란드의 경우는 무려 90%를 넘는 수가 같은 대답을 하고 있다(野村總合研究所, 2000:252). 그것은 그 만큼 파트 타임 노동에 대한 인식과 정책이 크게 변하였음을 말해 준다. 기존의 실업 개념도 이제는 점차 애매해지고 있다(Beck, 1998).

청년실업의 문제, 특히 ‘후리타’의 문제로 고심하고 있는 일본사회가 과연 어떤 선택을 할 것인가는 매우 주목되는 바이다. ‘후리타’ 문제는 초기에는 단순히 청년노동시장의 문제로서만 파악되었으나, 점차 하나의 라이프 스타일로서 인정받아가고 있다. 무엇보다도 ‘후리타’ 문제에 대한 논의는 포스트 모던한 생애과정에 대한 관심을 불러일으키고 있다. 그렇지만, 그것은 여전히 사회적 갈등의 한 요인이다. 종래의 일본적 사회시스템으로 복귀하고자 하는 움직임도 거세지고 있다. 그러나 청년들 사이에서 움트고 있는 새로운 가치는 그것을 역류하기에 충분할 정도의 파장을 일으키고 있다. 한국은 자의든 타의든 이미 일본사회보다 한발 앞서 복합적 위험사회 속으로 편입해 들어갔지만, 일본사회가 어떤 선택을 할 것인가에 주목하는 것은 앞으로의 선택에 있어서 좋은 비교자료가 될 것이다.

참 고 문 헌

- Abegglen, James C.(1973). Management and Worker : The Japanese Solution. 占部都美·森義昭 訳(1974). 日本の企業から何を学ぶのか. 東京:ダイヤモンド社.
- Beck, U.(1986). *Risikogesellschaft*. 東廉·伊藤美登里 訳(1999). 危険社会. 東京:政大学出版局.
- Beck, U.(1998). Democracy without enemies. 장일준 역(2000). 적이 사라진 민주주의. 서

- 을: 새물결.
- Freeman, R.(1999). The Youth Job Market Problem at Y2K. in OECD. *Preparing Youth for the 21st Century: The Transition from Education to the Labour Market*. OECD, Paris, pp.381-425.
- Giddens, A.(1998). *The Third Way*. 한상진·박찬욱 역(1998). **제3의 길**. 서울: 생각의나무.
- Giddens, A., Beck, U. and Lash, S.(1994). *Reflexive Modernization*. 임현진·정일준 역(1998). **성찰적 근대화**. 서울: 한울.
- Inglehart, Ronald(1990). *Culture shift in advanced industrial society*. Princeton, N.J. :Princeton University Press.
- OECD(1996, 1999, 2001). *Employment Outlook*.
- Wilkinson, Helen and Mulgan, Geoff(1995). *Freedom's Children:work, relationships and politics for 18-34 year olds in Britain today*. London : Demos.
- 天野郁夫(1982). **教育と選抜**. 東京:第一法規出版株式会社.
- 天野郁夫(1984). 教育と選抜の日本的構造について. **高等教育研究紀要**. 第4号. pp.1-10.
- 天野郁夫(1994). **学歴の社会史**. 東京:新潮社.
- 荒井一博(2001). **文化・組織・雇用制度—日本的システムの経済分析**. 東京:有斐閣.
- 乾彰男(1990). **日本の教育と企業社会**. 東京:大月書店.
- 稲田雅也(2000). 日本的経営と長期雇用—一戦後期に着目して. 原純輔 編(2000). **日本の階層システム 1 : 近代化と社会階層**. 東京:東京大学出版会. pp.161-176.
- 門脇厚司・飯田浩之 編(1992). **高等学校の社会史**. 東京:東信堂.
- 上井喜彦・野邨正実(2001). **日本企業理論と現実**. 京都:ミネルヴァ書房.
- 菊谷剛彦(1991). 教育の経済学から「経済の教育社会学」へ. 日本教育社会学会. **教育社会学研究**, 第49集, pp.57-77.
- 菊谷剛彦(2001a). **階層化日本と教育危機**. 東京:有信堂.
- 菊谷剛彦(2001b). **大衆教育社会のゆくえ**. 東京:中央公論.
- 菊谷剛彦・浜中義隆・千葉勝吾(2001). **ポスト選抜社会の進路分化と進路指導**. 東京大学大学院教育学研究科紀要. 41. pp.127-154.
- 経済企画庁総合計画局編(1985). **21世紀のサラリーマン社会 : 激動する日本の労働市場**. 東京:東洋経済新報社.
- 小杉礼子(2001a). **フリーターの現状と課題** **労働時報**, 第632号, pp.4-12.
- 小杉礼子(2001b). 増加する若者非正規雇用者の実態とその問題点. 日本労働研究機構. **日本労働研究雑誌**, No. 490. pp.44-57.
- 菅山真次・西村幸満(2000). 職業安定行政の展開と広域紹介. 菊谷剛彦 外. **学校・職安と労働市場**. 東京:東京大学出版会. pp.65-112.
- 総務省統計局統計センター(2001.2). **労働力調査特別調査結果(速報)**.
- 総務省統計局統計センター(2002.3). **労働力調査(速報)**.
- 竹内真一(2000). **失業時代を生きる若者**. 東京:大月書店.
- 内閣府(2001). **青少年白書**.
- 日本労働研究機構(2000). **労働経済白書**.
- 野村総合研究所(2000). **少子高齢化と現役世代の活性化**.
- 間宏(1998). **長期安定雇用**. 東京:文真堂.

- 三谷直紀(2001). 若年労働市場の構造変化と雇用制度—欧米の経験. *日本労働研究雑誌*, No. 490, pp.19-32.
- 耳塚寛明 外(2000). 高卒無業者の教育社会学的研究. 1999年～2000年度科学研究費補助金基盤研(c)(2)課題番号11610250.
- 明星大学人文学部社会学科(1999). 団塊の世代の親子関係. 文部科学省(各年度). 学校基本調査.
- リクルートリサーチ(2000). アルバイターの労働等に関する調査.
- 労働省(1997). 若年者就職実態調査.
- 労働省(2000). 労働白書.
- 労働省(2000.6). 労働経済の分析.
- 矢島正見・耳塚寛明(2001). 変わる若者と職業世界. 東京:学文社.

ABSTRACT

The Rapid Change of Youth Labor Market in Japan:
On the Problems of 'FURITA(free arbeiter)'

Kim, Hyun-Cheol*

The purpose of this research is to make clear how Japanese youth labor market have been changing and what social meaning it has today. To do this, I focused on the problems of 'FURITA', which means 'free arbeiter' in Japanese. It is well known that there are two factors that had supported high economic growth in Japan. Frist is the life-term employment. And the other is Japanese school/vocational selection system that make youths to transit from school to work directly, which has been supported by semi-formal or implicit contracts between specific employers and high school. High schools play a crucial rule in the transition of students to work. By increasing of the number of 'FURITA' from the late 1980s, Japanese vocational selection system is not going well any more. The problems of 'FURITA' do not mean just simple problems of youth labor market, but also it reveals the structure of social and gender inequality, and

* Researcher, Institute for Media and Communication Research, Keio University

it represents coming of new social value against the traditional value system in Japanese school/employment system. Thus, we conclude that the problems of 'FURITA' are characterized by both limit of Japanese modernization and desire for social change.