

초국적 이동성과 일 경험: 한국 청년들의 싱가포르 해외취업 사례 연구*

육 주 원**

국문초록

최근 정부 및 교육기관 차원의 해외취업/인턴십 프로그램이 증가하면서 싱가포르의 저숙련·저임금 서비스 직종에서 일하는 한인 청년들이 늘어나고 있다. 본 연구는 이처럼 싱가포르 내 새로운 유형의 한인 이주자로 등장하고 있는 이 청년들과 싱가포르, 한국에서 진행한 심층면접조사를 바탕으로, 이들의 해외취업 동기와 기대, 취업 이주 경로, 싱가포르에서의 일 경험, 귀국 후 생활을 살펴본다. 싱가포르 해외취업 경험이 있는 청년 중 다수는 싱가포르 취업 사증 중 가장 낮은 등급의 저숙련 사증인 WP(Work Permit)를 소지하고 서비스직에서 근무하며 탈숙련화를 경험하고 있다. 본 논문은 이들이 취업 이주를 통해 자신들의 기대와 목표를 충족하고 있는지, 아니라면 어떻게 대응하며, 자신의 이주 경험을 어떻게 해석하고 있는지 살펴보고자 한다. 최근 증가하고 있는 청년 단기 해외취업 현상에 대해 만족도·효용 평가, 프로그램·정책 평가 및 제언 등을 담은 연구들이 발표되고 있다. 그러나 이를 이주 연구(migration studies)의 맥락에서 살펴보고, 청년들의 구체적인 경험들과 그에 대한 본인들의 해석에 집중하는 연구는 드물다. 본 연구는 이들의 경험을 면밀히 살피고, 이를 탈숙련화와 이동성 자본(mobility capital) 개념을 통해 해석해 봄으로써, 청년 해외취업의 구조적인 문제를 드러냄과 동시에 이들의 행위자성에 주목한다.

주제어: 청년 해외취업, 싱가포르, 탈숙련화, 초국적 이주, 이동성 자본

* 이 논문은 2015학년도 경북대학교 신입교수 정착연구비에 의하여 연구되었음.

** 경북대학교 사회학과 조교수. joowon.yuk@knu.ac.kr

I. 들어가며

아시아의 작은 도시 국가, 싱가포르에는 총 561만 명(2017년 6월 말 기준)이 살고 있다. 이 중 외국인의(영주권자 포함) 비중이 약 39%, 영주권자를 제외한 체류 외국인은(관광객, 단기 체류자 제외) 29.4%에 달한다(DOS 2017: 3). 2000년 약 75만 명이던 영주권자를 제외한 체류 외국인(non-residents)은 2017년 약 165만 명으로 2배 이상 증가했다(DOS 2017). 이러한 외국인 인구의 급속한 증가 추세와 마찬가지로, 싱가포르 한인 인구도 크게 증가했다. 외교부의 싱가포르 재외동포 현황 자료에 따르면, 1999년 4천여 명이던 한인 거주자가 2017년 2만 명이 넘는다고 한다. 세분화된 직종별 통계는 알 수 없으나, 2011년 재외동포현황 자료에 의거하면 회사원이 45%, 자영업자가 30%, 유학생이 15%, 기타 10%로 한인 인구 중 회사원이 절반가량 되고, 이들 중 상당수가 싱가포르에 진출해 있는 한국계 기업의 파견 직원(주재원)으로 추정된다(이승은 2014).

이처럼 재싱가포르 한인 중 대부분이 학생 사증 혹은 EP (Employment Pass, 급여가 높은 개인이 취득할 수 있는 취업 사증)로 머물고 있는 사람들과 그들의 가족이었다면(Kim 2011), 최근 싱가포르 체류 한국인의 전형에서 벗어나는 한인 청년들이 늘고 있다. 저임금, 저숙련 서비스 직종에서 일하는 한인 청년들이 증가하고 있는 것인데, 이러한 변화는 한국 정부 해외취업 진흥 정책과 맞물려 있다. 2004년 청년실업 완화를 위해 해외취업 지원 사업이 본격적으로 시작된 후, 이명박 정부 들어 ‘글로벌 청년리더 양성계획’ 하에 해외취업 지원을 적극적으로 확대하기 시작했고 이는 지난 박근혜정부의 K-move 사업으로 이어진다(박성재 2015). 이처럼 청년고용대책의 주요 방안으로 해외취업이 떠오르면서 정부 지원 사업 예산(해외취업, 해외인턴, 해외봉사, 해외창업 포함) 규모 역시 2009년 983억

원에서 2015년 1,784억 원으로 늘어났다(박성재 2015). 이에 발맞춰, 2008년 1,434명이었던 해외 취업자는 2017년 5,118명¹⁾으로 늘어났다(한국산업인력공단 2013, 2017). 이처럼 지난 정부들을 거치며 청년 해외취업이 주요한 국가 정책 사안이 되면서, 싱가포르 역시 주요한 청년 해외취업지 중 하나가 된 것이다. 정부의 해외통합정보망인 월드잡플러스 통계²⁾에 따르면, 2013년부터 2017년까지 싱가포르 취업자 수는 1,876명이고 이는 일본 3,796명, 미국 2,965명에 이어 세 번째로 많은 수이다.

본 논문은 이처럼 최근 서비스직을 중심으로 늘어나고 있는 한인 청년들의 싱가포르 해외 취업/인턴십 경로와 일 경험 그리고 귀국 후 생활을 살펴본다. 청년 해외취업의 증가와 관련해 정부의 해외취업프로그램 참여자들을 대상으로 설문조사를 실시해 참여 동기나 만족도를 측정하고, 그 결과에 기초하여 정책을 평가하고 개선 방안을 내놓는 연구가 꾸준히 발표되고 있다(권경득·김덕준 2011; 노현종 외 2012; 조은상 외 2015). 또한 해외취업의 경험이 추후 취업의 질에 미치는 영향(김호원·이종구 2017), 교육기관의 해외취업 활성화 프로그램 분석(김신영·김용련 2014), 의료나 미용과 같은 특정 분야에서의 해외인턴십/해외취업(이은주·손정태 2010; 박선민 2016) 등에 관한 연구도 진행되었다. 그러나 대부분의 연구들이 설문조사와 같은 양적 방법에 기초한 연구로 해외취업, 인턴십 등에서 나타나는 전반적인 경향성은 파악할 수 있으나, 청년들의 해외취업 준비 과정에서의 경험과 현지에서의 생활과 일을 구체적으로 드러내지 못 하는 한계를 지닌다. 또한 정부 청년실업 정책의 일환으

1) 해당 숫자는 정부 지원 사업으로 취업한 인원에 한정된다는 점에서, 실제로 해외취업자 수는 더 높을 것으로 추정된다. 또한 워킹홀리데이 등을 통한 단기 취업자들까지 고려하면 그 수는 더 늘어날 것이다. 다만, 정부 지원 사업 취업자 수 역시 장기 취업자들 외에 1년 이하 단기 취업자들도 포괄하고 있다는 점에서(e.g. 대학 재학생, 실제 취업자들이 계속 해외에 거주하고 일하고 있으리라는 보장은 없다.

2) <https://www.worldjob.or.kr/ovsea/ovrsAdvce.do?menuId=1000000046>

로서 혹은 교육기관의 글로벌 인재 육성 전략으로서 청년 해외취업을 다루는 연구가 주를 이루고, 청년들의 해외취업과 인턴십 경험을 이주 연구(migration studies)의 맥락에서 살펴보는 연구는 드물다.

본 연구는 이주의 행위자로서의 청년들의 경험과 그에 대한 스스로의 해석에 집중함으로써 이들의 이주를 다양한 방식으로 촉진, 규제하는 다른 행위자들 - 국가, 기업, 중개업자, 친구, 동료, 가족 등 - 과 이들이 어떻게 관계 맺는지 살펴보면서 기존 연구의 공백을 메우고자 한다. 본 연구는 다음과 같은 질문들에 답하고자 한다.

- 가. 청년들의 싱가포르 해외취업의 동기 및 기대, 취업 이주 경로는 무엇인가?
- 나. 청년들은 싱가포르 일 경험을 통해 본인들이 원하는 바를 성취하고 있는가?
- 다. 청년들은 애초 기대가 좌절되는 것에 어떻게 대응하는가?
- 라. 싱가포르에서의 경험은 청년들에게 어떠한 자산으로 남았는가?

카슬과 밀러가 ‘이주의 시대’라고 규정하듯, 우리는 전례 없는 이동성의 시대에 살고 있다(Castles and Miller 1993). 현대 사회의 이주는 과거 일회적 정착형 이주와 달리 단기적이고 순환적인 이주가 반복된다는 특징을 갖는다. 물론 누구나 동일한 정도의 이동성을 누리지는 것은 아니지만, 복수 여권을 가지고 세계 도시들을 넘나들며 일하고 생활하는 글로벌 엘리트에서부터 단기순환 노동이주를 반복하는 저숙련 노동자에 이르기까지 단기적, 순환적인 이주의 형태가 증가하고 있다. 한국에서도 유학, 어학연수, 장기 해외여행이 소수 상류층의 이야기로 여겨지던 때가 언제였나 싶을 정도로, 20대 청년들의 해외여행, 나아가 해외인턴, 취업 등을 통한 초국적 이주가 급속도로 확대되었다. 서구 청년들의 경우, 상급학교 진학 전 한 해 휴기를

갯거나(gap year) 해외 경험(overseas experience) 하는 것이 20대 초 거쳐야 할 ‘통과의례(rites of passage)’가 되었다고 이미 많은 학자들이 지적해 왔다(Inkson and Myers 2003; Bagnoli 2009). 한국에서는 아직까지 휴학의 가장 큰 이유가 학자금 마련이라고는 하지만, 대학 생활 중 가장 해 보고 싶은 일 1위로 꼽히는 것은 해외여행, 어학연수라고 한다(유승목 2018). 앞으로 한국에서도 젊은 시절 해외 경험이 점점 보편화될 가능성이 높아 보인다. 이처럼 단기순환이 증가 늘어나는 원인은 단지 일자리, 임금과 같은 경제적 요인이나 국가 정책, 혹은 다른 여타의 정치, 사회적 요인들 외에도 초이동성(hypermobility) 자체가 종종 매력적인, 선망의 대상이 되는 경향성(glamorization)에서도 찾을 수 있다(Cohen and Gössling 2015). 본 연구에서는 싱가포르 청년 해외취업자들, 특히 서비스 산업 종사자들의 일 경험을 살펴보면서 이들의 이동성에 대한 열망이 이주의 과정에서 어떻게 좌절되고 재구성되는지를 찬찬히 들여다 보고자한다.

다음 장에서는 먼저 연구의 이론적 자원인 탈숙련화 관련한 논의를 간략하게 살펴본다. 본문에서 자세히 살펴보겠지만, 싱가포르 서비스 산업에 취업한 한인 청년들의 일 경험에서 가장 특징적으로 나타난 것이 탈숙련화의 문제였다. 이어 III장에서는 연구 대상 및 방법에 대해 설명하고, IV장에서는 면접대상자 청년들이 싱가포르를 선택한 동기에서부터 현지에서의 이들의 일 경험, V장에서는 이들이 한국으로 귀환한 후 변화에 이르기까지 청년들의 이주 과정 전반을 탈숙련화와 이동성 자본(mobility capital) 개념을 가져와 분석한다.

II. 이론적 자원

미국 경제학자 마이클 피오레는 자신의 저서 *Birds of Passage*에서

이중노동시장 이론을 통해 이주의 발생 원인뿐 아니라 이주노동자들의 탈숙련화가 일어나는 원인과 양상을 설명한다(Piore 1979). 피오레에 따르면 선진국의 경제는 자본 집약적인 제1차 노동시장과 노동 집약적 제2차 노동시장으로 분화되어 있으며, 제1차 노동시장에서 노동자들은 고숙련, 고소득의 안정적인 노동에 종사하고, 제2차 노동시장에서는 저숙련, 저임금 노동자들이 불안정 노동을 수행한다(Piore 1979). 이러한 분절화된 노동 시장 구조 하에서 선진국의 경제가 발전할수록 본국의 시민들을 2 노동시장에 끌어들이기 어려워지고, 2차 노동시장의 인력 부족에 직면하게 되는 고용주들은 이주자들에게 눈을 돌리게 된다. 이처럼 피오레의 이중노동시장 이론은 이주가 발생, 지속되는 까닭이 송출국의 실업률과 같은 배출 요인에 의한 것이거나 이주자 개인의 합리적인 선택에 기반한 것이라기보다는 수용국 내의 일자리 구조나 임금 체계와 같은 요인들과 더 긴밀하게 연동되어 있다고 주장한다. 이는 현재 한국 정부에서 한국인들이 기피하는 2차 노동시장의 노동력 부족을 메우기 위해 체계적으로 이주 노동 유입 정책을 펼치고 있는 것만 보아도 충분히 설득력이 있다.

이 과정에서 2차 노동시장에 진입하는 많은 이주자들이 자신의 숙련 정도에 맞지 않는 저숙련 노동에 종사하게 되면서 탈숙련화를 경험한다. 그렇다면 왜 이주자들은 이러한 탈숙련화를 감내하는 것일까? 피오레는 이주자들이 이러한 노동의 상태를 단기적인 것으로 간주하기 때문에 가능하다고 말한다(Piore 1979). 송출국에서의 자신의 교육 수준, 직업 위세 등과 수용국에서의 자신이 종사하는 저숙련 노동 사이에 나타나는 괴리는 단기간에 돈을 벌어 본국의 가족에게 송금해야 할 필요, 대출 상환, 자녀 교육 등의 다양한 이유들로 봉합되고, 목표를 달성한 후에는 본국으로 돌아간다는 기대감이 탈숙련화를 받아들이게 한다는 것이다. 이러한 설명은 본 연구의 대상인

싱가포르 서비스 산업에 취업한 한국 청년 이주자들이 탈숙련화를 견디는 주요한 이유를 드러내는 데에 적합하다. 그러나 이러한 설명의 맹점 중 하나는 이주자들이 2차 노동 시장에서의 저임금, 탈숙련화를 감내하는 것이 마치 이주자들의 합리적인 선택인 것처럼 설명한다는 것이다. 또한 본 논문의 사례인 청년 해외취업자들은 단기, 순환식의 이주자들에 가깝기에 피오레의 이론이 어느 정도 설명력을 가지나, 정착형 이주자들의 경우, 이렇게 단순하게 탈숙련화의 지속을 설명할 수 없다.

이후 다양한 방식으로 노동시장분절론을 정교화해 온 학자들 중 하랄드 바우더는 부르디외의 문화자본 개념을 빌려와서 이주자들의 탈숙련화를 설명하고자 한다(Bauder 2006). 송출국에서의 학위, 자격증 등은 수용국에서 종종 ‘저평가(devaluation)’된다. 이렇듯 이주자들의 문화자본이 저평가되면서 이들은 구조적으로 2차 노동시장에서 탈숙련화를 경험할 수밖에 없게 된다는 것이다. 실제로 이렇게 저평가되는 문화자본에는 학위나 자격증 같은 제도화된 문화자본 외에도 말씨(액센트), 미학적 스타일, 수용국에 관한 사회문화적 지식 등이 모두 포함될 수 있다. 노동 시장을 계급 재생산의 기제로 파악하는 이러한 관점은 수용국이 자신의 1차 노동시장을 인종화된 방식으로 관리하고자 하는 힘이 작용함을 보여줄 수 있다는 점에서 의미가 있다.

이렇게 분절화된 노동시장의 원인과 양상을 설명하는 이론들은 수용국에서의 이주자들의 하강이동과 탈숙련화의 원인을 파악하는 데에 유용하다. 그러나 이러한 설명은 변화하는 행위의 주체로서 이주자를 담아내지 못 하는 한계를 갖는다. 다시 말해, 탈숙련화의 상황에 직면한 이주자들은 자신들만의 방식으로 탈숙련화를 해석하기도 하고, 탈숙련화를 견디거나 저항하기도 한다. 위 이론은 이러한 이주자들의 다양한 행위성을 드러내지 못 한다.

이에 본 논문은 청년 해외취업자들의 탈숙련화 양태를 파악하는 것에서 더 나아가 이들이 탈숙련화를 어떻게 해석하고 대응하는지까지 살펴보고자 한다. ‘경제적 절박함 때문에 하강이동과 탈숙련화를 당연히 받아들이고 단기 순환 체류하는 이주 노동자’라는 상은 본 연구의 청년 해외취업자들의 탈숙련화를 설명하기에는 절반만 맞는 이야기일 수 있다. 본 논문은 실제로 이들이 탈숙련화를 견디는 다른 이유들과 혹은 탈숙련화를 해석하는 방식, 탈숙련화에 저항하는 방식 등을 레빗과 글릭-셸러가 말하는 “초국적인 사회적 장(transnational social field)”의 관점에서 살펴보고자 한다(Levitt & Glick Schiller 2004). 레빗과 글릭-셸러는 부르디외적 의미에서의 특정 자본과 그에 대한 접근을 둘러싸고 행위자들이 다양한 전략을 구사하며 투쟁하는 사회적 장이 초국적으로 펼쳐져 있다는 점에 주목한다(Levitt & Glick Schiller 2004). 이주자들은 이 초국적인 사회적 장 안에서 자신의 상황을 해석하고 삶의 전략을 구성한다. 그렇기에 앞서 말한 이주자들의 문화 자본에 대해서도 또 다른 시각이 필요할 수 있다. 앞서 바우더의 주장처럼 수용국에서 이주자들의 문화 자본은 종종 쓸모없는 것으로 평가되곤 한다. 그러나 이주자들은 이주 과정을 통해 수용국에서는 저평가되지만 송출국에서는 가치있게 여겨지는 문화 자본을 획득하기도 한다(Erel 2010). 이러한 의미에서 이주는 새로운 유형의 문화 자본을 생산하는 과정이기도 한 것이다.

Ⅲ. 연구 대상 및 방법

본 논문은 필자가 2015년 싱가포르에서 7월부터 9월까지 당시 싱가포르에서 일하고 있는 한인 청년들을 대상으로 진행한 면접조사 자료와 2016년 8~9월 두 달 간 한국에서 귀국한 청년들을 대상으로

진행한 면접조사 자료를 기초로 작성되었다. 싱가포르에서 실시한 첫 번째 현장조사 자료 중 본 논문에서는 20~35세 사이 12명과의 면담 내용만을 분석 대상으로 포함하였다. 1차 현장조사를 하면서 서비스 업종에서 일하고 있는 한인 청년들이 상대적으로 짧은 기간 안에(1년 미만) 직장을 옮기거나 그만두는 일들이 다수 발생한다는 것을 발견하였고, 계약 기간을 못 채우고 돌아가는 경우도 많다는 이야기를 전해 듣게 되었다. 2차 현장조사는 싱가포르에서의 해외취업 경험이 애초 본인의 기대에 얼마나 부합했는지, 귀국 후 그 경험을 어떻게 해석하고 있는지, 나아가 실제로 싱가포르 해외취업 경험이 본인의 삶에 어떠한 변화를 가져왔는지 등을 살펴보기 위해서 귀국자들을 대상으로 2016년 한국에서 진행하였다. 본 논문에서는 싱가포르 해외취업/인턴십 경험 후 귀국한(면접조사 당시) 청년 10명과의 면담 자료를 분석에 포함하였다. 면접 조사는 평균 2~3 시간가량 진행되었으며, 해외취업의 경로, 동기, 어학/사증발급/취업면접 등을 포함하는 준비과정, 싱가포르 선택 이유, 현지의 근무 여건 및 일 경험, 주거, 여가, 인간관계, 귀국자의 경우 한국으로 돌아오게 된 계기 및 귀국 후 생활, 미래 해외취업 및 이주에 대한 생각 등을 포괄하는 반구조화된 면접 질문지를 중심으로 면담을 진행하였다.

<표 1> 면접대상자 정보

	나이	성별	사증 종류	서비스직/ 사무직	최종학력	귀국 여부 (면접시점 기준)
A	20대 중반	여	WP	서비스직	대졸	O
B	20대 초반	여	WP	사무직	대학 재학 중	O
C	20대 중반	여	WP	서비스직	대졸	O
D	20대 중반	여	WP	서비스직	대졸	O
E	20대 초반	남	WP	서비스직	대학 재학 중	O
F	20대 중반	여	WP	서비스직→ 사무직	대학 수료	O
G	20대 초반	여	무비자	사무직	특성화고졸	O

H	20대 중반	남	WP	서비스직	전문대졸	O
I	20대 중반	남	WP	서비스직	전문대졸	O
J	20대 중반	여	TEP	사무직	대학 재학 중	O
K	20대 후반	여	SP	사무직	대졸	X
L	30대 초반	여	SP	사무직	전문대졸	X
M	20대 중반	여	WP	서비스직	대졸	X
N	20대 초반	여	WP	서비스직 (미용사)	특성화고졸	X
O	20대 중반	여	WP	서비스직	대졸	X
P	30대 초반	남	PR(혼인으로 영주권 획득)	서비스직	대졸	X
Q	30대 초반	남	WP→EP→WP	서비스직 (요리사)	전문대졸	X
R	20대 초반	남	WP→무비자	서비스직	전문대휴학 중	X
S	20대 중반	여	WP	서비스직 (요리사)	대졸	X
T	20대 중반	여	WP	서비스직	대졸	X
U	20대 중반	여	WP→SP→EP	서비스직→ 사무직	대졸	X

(1차, 2차 현장 조사 시점을 기준으로)

위 표의 면접대상자 정보에서도 알 수 있듯이, 대부분의 면접대상자가 20대 초중반의 청년이고, 30대 초반까지를 분석에 포함하였다. 면접대상자가 모두 정부 해외취업프로그램을 이용한 것은 아니지만, 현재 K-move스쿨 참여 자격 조건이 만 34세 이하로 정해져 있는 것을 참조하여 본 논문에 포함하는 면접대상자의 연령 기준을 설정하였다. 해외취업과 인턴십을 포함하여 최소 3 개월 이상 싱가포르에서 일 경험이 있는 청년들을 대상으로 삼았고, 특히 서비스직(호텔 서비스 업무, 백화점 등 판매직, F&B: Food & Beverage의 약자로 식당 서비스 업종, 미용사/요리사 등) 종사자들의 경험을 중점적으로 탐구하고자 하였다. 서비스업 종사자들의 대부분은 WP(Work Permit) 사증으로 일하고 있었다. 그밖에 SP(S-pass)와 TEP(Training Employment Pass)를 소지하고 일하는 사무직 청년들도 면접대상자에 포함되어 있는데, 이들과의 면접 자료는 WP로 서비스직에 종사

하는 청년들과 비교, 분석하고자 하였다.

대한민국 국적소지자의 경우 업무 차 혹은 관광차 방문 시 싱가포르에 무비자로 90일 간 체류가 가능하다. 그러나 취업을 목적으로 할 때는 다음과 같이 크게 세 가지 종류의 사증이 있다. 대부분의 면접대상자들이 최하 등급 사증인 WP 사증을 발급받았다.

<표 2> 싱가포르 취업 사증 종류 및 특징

사증 종류	급여 조건	발급 대상 특징	동반자 사증
Employment Pass (EP)	고정 월 소득 최소 3,600 싱가포르달러 이상	학사 학위 이상 학력 전문직 대상	월소득 5,000SD 이상: 배우자, 자녀를 위한 동반자 사증 신청 가능
S Pass	고정 월 소득 최소 2,200SD 이상 *기업에서 SP를 고용할 수 있는 할당과 고용부담금이 있음. 서비스업 경우 전체 직원의 최대 15%까지 외국인 직원 고용 가능	학사, 전문대 학위소지자, 기술자격증 소지자에게 발급	월소득 5,000SD 이상: 동반자 사증 신청 가능
Work Permit (WP)	최소 급여 조건 없음 *기업에 할당 및 고용부담금이 있고, 각 업종에 따라 상이	건설, 제조, 해양, 가공, 서비스업 등에 종사하는 저임금 노동자 싱가포르 노동부: 특정 국가 출신만 허용 *한국도 대상국	가족 사증 신청 불가능

출처: KOTRA 싱가포르 무역관 2017, p. 6-7

IV. 싱가포르로의 이주와 일 경험

1. 해외 취업에의 욕망과 싱가포르 선택의 배경

예전부터 해외에서 한 번 꼭 살아보고 싶다는 이런 버킷이 있

었는데... [.....] (졸업하면서 그냥 국내에서 취직) 준비를 하더라도, 제가 그렇게 잘 준비할 수 있을까 그런 생각도 들었고 차라리 싱가포르 갔다 오면 한국에 있는 것보다 훨씬 많은 경험을 하지 않을까 생각했고. (A)

저 로망이 있었어요. 대학생 때부터 어학연수를 정말 가고 싶었어요. 부모님이 멀다고 위험하다고 안 된다고 해서 졸업할 때까지 기다렸다가 제가 스스로 돈 모아서 온 건데 올 때도 동경 같은 게 많았죠. 외국에서 일한다... 외국에서 산다... (O)

위 싱가포르 취업 동기에 대한 답변에서 한국 청년들의 ‘해외 생활’에 대한 막연한 선망과 동시에 해외 경험이 미래 취업 스펙에도 더 도움이 될 것이라는 기대를 읽어낼 수 있다. 정도의 차이는 있지만 면접대상자 대부분이 한국을 떠나기 전 해외 생활에 대한 동경을 가지고 있었다고 진술하였으며, 해외취업이 오래 지속되지 않더라도 가치 있는 ‘경험’이 될 것이라는 인식이 있었던 것으로 보인다. 특히 면접 대상자들 대부분은 비서울 대학 출신으로 스펙을 늘릴 수 있는 경험이 필요하다고 생각하고 있었다. 아래 발언은 이를 잘 보여준다.

그리고 뭔가 싱가포르 다녀오면 나중에 한국 돌아왔을 때 취업 하기에 도움이 되지 않을까 이런 생각이 있었어요.. 자격증도 따고, 토익 점수도 계속 올리면서 취직 준비하고는 있었는데... 학교 네임 벨류가 별로 안 좋다 보니까 남들보다 좀 차별화된 경험이 필요하지 않을까 싶어서. 그거 갔다 오면 딱 되겠다 싶었어요. (D)

대부분의 대학 재학, 대학 졸업 상태인 면접자들이 추후 정식 취업을 위한 스펙 쌓기의 일환으로 해외 취업을 사고한 반면, 면접자 중 특성화고 출신 두 명의 경우, 해외 취업 경험이 딱히 국내에서의 취업에 도움이 될 것이라 기대하진 않았다고 한다. 오히려 미용 전공

청년의 경우, 국내에서 빨리 자리잡기 위해서는 서울 강남 미용실에 들어가서 밑에서부터 차근차근 체계적인 교육을 받는 것이 경력 상 낫다고 하였다. 그럼에도 불구하고, 해외 취업을 결심한 이유는 해외 생활을 해 보고 싶다는 욕망과 영어 실력 향상에 대한 기대가 컸다. 특성화고 출신 면접자들의 경우, 고교 재학 시 시·도교육청에서 제공하는 인턴십 프로그램으로 싱가포르에서 생활했던 경험이 있다는 공통점이 있다.

물론 영어 실력 향상은 이들 외에도 많은 청년들이 해외취업을 통해 기대하는 바이기도 했다. 4년제 대학 재학 중이었던 B의 경우, 1년 휴학하고 서울 강남에서 영어 스피킹 학원을 다닐 계획이었는데, 친척 어른이 친구가 사장으로 있는 취업알선업체를 소개해주면서 이왕 영어 공부를 하려면, 영어권 국가로 가서 일도 해 보면서 영어 실력을 향상시키라고 권유해 싱가포르행을 결정하게 되었다고 한다. 이미 워킹 홀리데이로 호주 체류 경험이 있던 C의 경우도, 호주에서 1년 간 한인들과 많이 어울려 본인이 원하는 만큼 영어 실력이 늘지 않았기 때문에 다시 한 번 영어권 해외취업에 도전하게 되었다고 했다. 앞서 지문에서 대학생 때부터 어학연수가 로망이었던 O는 졸업 후 어학연수 비용을 감당할 수는 없고, 일도 하면서 영어도 배울 심산으로 싱가포르에 왔다고 말했다.

그렇죠, 거의 영어를 배우러 온 거죠. 왜냐면 어학연수나 학원을 등록해서 영어를 배우려고 하면 진짜 비싸잖아요. 저도 제대로 배우고 싶어서 학교 같은 거 알아봤는데 [...] 진짜 비싸더라고요. 또 학비만 드는 게 아니라 집값, 생활비... (O)

그렇다면 이들은 왜 여러 영어권 국가 중 싱가포르를 선택한 것일까? 면접 대상자 대부분은 애초 싱가포르에 대해 매우 제한적인 지식만을 가지고 있었다.

싱가포르에 대해 아무것도 모르고 갔어요. 날씨 덥고 습하다 이것만 알고 갔고, 상상 속 싱가포르는 약간 미국 쪽 느낌으로. 그런 식이었는데, 왔는데 조금 새까만 사람들이 많고 백인보다는... (D)

D는 원래 미국에 가고 싶었다고 한다. 그러나 비용 문제와 미국 같은 곳에 가면 본인의 영어 실력으로는 사무직에 지원해 볼 수 없다는 취업알선업체의 조언 때문에 싱가포르를 선택했다고 한다. 이처럼 취업알선업체를 통한 경우, 싱가포르 해외취업 비용이 다른 영어권 국가보다 저렴하다는 점과 사증 발급이나 취업 자격 요건이 다른 국가에 비해 덜 까다롭게 여겨진다는 점이 면접대상자들이 싱가포르에 대해 잘 모름에도 싱가포르를 선택하게 된 주된 이유이다. 그러나 이들이 애초 상상했던 목적지는 싱가포르가 아니었다. 학교나 기관 프로그램 자체가 싱가포르에 한정되어 있어 국가 선택의 여지 자체가 없었거나, 싱가포르에 거주하는 연인이 있는 경우와 같이 이미 이주 네트워크가 형성되어 있는 경우를 제외하고는, 대부분 해외 취업을 생각했을 때 첫 목적지는 미국, 캐나다, 호주 등이었다.

이처럼 본 논문의 면접대상자 청년들의 해외취업 동기는 크게 ‘해외 생활’에 대한 동경, 국내 취업난 속에 특별한 스펙 쌓기와 외국어 실력 향상으로 볼 수 있다. 또한 싱가포르를 목적지로 택하게 된 것은 싱가포르가 영어권 국가라는 점과 알선업체를 통한 이주의 비용이 다른 국가보다 저렴하고, 취업 사증 발급이 수월하다는 점을 들 수 있다. 그렇다면 싱가포르에서의 생활이 청년들의 기대치를 충족하였는지 다음 절에서 살펴보자.

2. 싱가포르 취업의 현실: 탈숙련화와 기대 이하의 노동 조건

스펙 쌓기와 영어 실력 향상이라는 목표를 가지고 싱가포르 해외 취업 길에 오르는 청년들은 대부분 사무직 일자리를 꿈꾸며 이주 준비를 시작한다. 그러나 실상 청년들의 대다수는 저숙련 노동자 대상의 최하급 사증인 WP를 발급받아 호텔, 백화점, 공항 면세점, 식당 등 서비스 직종에 취업하고 있다. 이처럼 본인 기대와 달리 서비스직에 취업한 청년들은 본인의 교육 수준 및 전공과 맞지 않는 단순 노동을 하게 되면서 전형적인 탈숙련화 과정을 밟게 된다. 이러한 탈숙련화는 초기부터 이들의 업무 만족도를 현저하게 떨어뜨리는 요인으로 작용하게 된다. 반면, 특성화고 출신 미용사인 N의 경우나, 대졸이더라도 본인의 전공과 업무가 일치하는 M(관광경영 전공-호텔 프론트 업무), S(서양조리 전공-요리사)의 경우나, 본인의 장기적인 미래계획 하에 특정 서비스직에서의 경험을 원했던 경우(M과 E)는 서비스직에서의 일 경험을 오히려 숙련을 쌓는 일로 인식하였고 업무 만족도도 상대적으로 높았다. 요리사, 미용사 등의 전문기술을 요하는 서비스를 제외한 다른 서비스직 면접자들 대부분은 크게 다음과 같은 세 범주의 직종으로 나눌 수 있다. 백화점·상점·공항 등에서의 판매직, 음식점 서비스직(통상 F&B라고 부르는 업종에서의 홀서빙 등 업무), 호텔 서비스직.

단순 서비스직 업무로 인한 탈숙련화 이외에도 고강도 노동을 요구하고 노동 통제적인 서비스직의 특성 상 대부분의 면접자들이 육체적, 정신적 피로를 호소했다. 초기에는 종일 서서 일함으로써 발생하는 육체적 피로를 극복하는 것이 최우선 과제였다면, 추후 일이 좀 익숙해진 후에는 단순 업무에서 오는 무료함과 불안, 회사의 노동 통제로 인해 발생하는 정신적 피로를 감당해야 했다. 업체·업종마다 차이가 있었으나 보통 주 5-6일 근무하였고, 서비스직의 특성상 교대

업무가 많아 하루 중 근무 시간이 바뀌거나 쉬는 날이 바뀌는 경우가 많았다. 이러한 노동 조건에도 불구하고 기대 이하의 월급은 (1400~2000SD, 대략 115~164만원³⁾) WP 사증으로 일하는 서비스직 청년들 사이에서 본인들을 ‘외노자’(외국인 노동자의 약자로 한국에 체류하는 저숙련 노동자들을 낮춰 부르는 속칭)로 칭하게 하는 요인이다.

저도 그냥 장난식으로 친구들한테, 나 여기 외노자다 이렇게... 퍼밋 자체도 노동 퍼밋이잖아요? 한국에서 외국인 노동자들 대우 받는 거랑 거의 비슷하니까요. 그리고 어쩌면 더 통제가 있을 수도 있고. (I)

(다른 외국인 동료들이) 저에게 이 정도 조건이면 오지 않았어야 한다 하더라구요. 그니까, 그런 사람들이 늘어나면 늘어날수록, 너네 나라 사람들의 몸값 전체가 이 정도 줘도 잘 참겠다라고 판단을 할 거라고... 실제로도 그렇게 이뤄지는 상황이었구요. (F)

워크 퍼밋 자체가 조금 너무 낮기 때문에, 그 때 있을 때는 S-pass를 받으면 여권도 돌려받을 수 있고 급여도 더 높기 때문에 (저를 포함하여 사람들이) 그 조건에 충족하는 데 왜 안 되지 이런 생각이 좀 있었거든요. 그래서 실제로 비자도 바꾸려고 생각을 했었고.....저희가 처음에 들어올 때, 워크 퍼밋하고 S-pass하고 들어오는 조건이 다른데. 워크 퍼밋이 조금 더 받기가 쉽기 때문에 그리고 단체로 갔잖아요. 단체로 갔을 때 워크 퍼밋이 훨씬 더 비자가 쉽게 나온다고 에이전시에서... (A)

WP 사증은 한국의 E-9과 유사한 사증이라고 볼 수 있으며, 위 <표 2>에서 볼 수 있듯이, 최저 임금도 없으며, 각종 제약이 많은 사증이다. 싱가포르 현지인들이 기피하는 부문에서의 노동력 공백을 저임

3) 2018년 7월 6일 환율 기준.

금 외국인 노동력을 통해 해결하려는 싱가포르 정부 이주정책의 일 환인 것이다. 실제로 서비스직에서 일했던 한국 청년들은 싱가포르 현지인은 소수이고, 대부분이 필리핀, 중국, 말레이시아 이주노동자가 다수인 직장에서 근무했으며, 일을 하면서 동료 필리핀계 노동자의 경우, 대부분 SP 사증을 소지하고 있으며, WP를 소지한 타국 노동자 중 대졸 출신은 거의 없다는 것을 알게 된다(예. A와 F). 특히 의류 매장 판매직으로 일했던 F의 위 진술은 바우더가 설명하듯 송출국에서의 문화자본이(4년제 대학 학위, 지식과 기량 등)이 수용국에서 인정받지 못 하거나 저평가되는 전형적인 상황을 보여주며 (Bauder 2003), 이러한 저평가를 수용할 경우, 미래 이주자들의 수용국에서의 지위에도 지속적으로 영향을 끼칠 수 있음을 보여준다. F는 해외취업 프로그램과 알선업체의 무분별한 사업 확장과 취업 유도가 이러한 저평가의 원인이라고 생각하고 있었다. 다음 절에서 그 문제점을 자세히 살펴보자.

3. 사기성 해외취업?: 취업알선업체, 정부/학교 해외취업 프로그램의 문제점

본 논문의 WP 서비스직 연구 대상자들의 싱가포르 해외취업 경로는 다음과 같이 크게 세 가지로 나눌 수 있다⁴⁾: (가) 정부 지원 학교·공기관 프로그램(일반적으로 알선업체에 위임해서 진행) (나) 알선업체를 통한 구직 (다) 혼자 알아보고 준비. 이 중 (다)의 경우는 스스로 구직을 통해 한식당에 취업한 R의 경우가 유일했다. 면접대상자 중 WP를 소지하고 서비스직에 일한 경험이 있는 청년 15명

4) SP 사증으로 입국한 K와 L 중 K는 아는 언니의 소개로, L은 헤드헌터를 통해 싱가포르에 취업하게 되었고, WP, SP 사증을 거쳐 현재 EP를 소지하고 있는 U의 경우, 싱가포르에서 고등교육을 받았기에 취업 경로가 대부분의 한인 청년들과 달랐다.

중 9명이 (가)에 해당하는 경우로, 학교(특성화고등학교/전문대학/4년제 대학)나 정부 기관 프로그램의 일환으로 해외취업준비를 시작했고, 그 과정에서 정부와 학교의 위탁을 받은 취업알선업체가 이들의 해외취업을 관리했다.

앞서 보았듯이 대부분의 청년들이 싱가포르에 대한 배경 지식이 거의 전무한 상태에서도 싱가포르행을 결정하게 되는 것은 해외취업알선업체들이 싱가포르를 새로운 목적지로 개척하고 이를 정부, 공기관, 학교 등이 K-move 사업의 일환으로 프로그램화하면서 확산된 것이라고 추정해 볼 수 있다. 그러나 이러한 프로그램이나 취업알선업체에 대한 청년들의 불만이 적지 않음을 면담을 통해 확인할 수 있었다.

프로그램 공고 났을 때는, 필리핀 어학연수 2개월도 무료로 포함이라고 했었거든요. 그런데... 학교나 그 에이전시 측에서는 바로 (회사) 면접 보고, 붙었으니 나가라 식으로 (싱가포르 업체에) 보내기 급급했어요. 그래서 저랑 제 친구들은 이왕 지원받는 건 똑같은데, 우리도 필리핀 가고 싶다고 했거든요. 그런데 필리핀 가봤자 도움 될 것 없다면서, 하는 건 다 똑같다고... 빨리 나가라고 재촉하더라고요. (C)

(어학연수 하러 필리핀으로) 출국하기 일주일 전에 에이전시에서 와서 오리엔테이션 해 주면서, 너희들이 갈 업체들이 이 정도 있다며, 업체들을 보여주는데 죄다 백화점, 레스토랑인거예요. 그래서 같이 물류 전공하는 오빠랑 물어봤죠. 분명 물류, 유통 업체라고 해서 우린 참여했는데 왜 이런 거밖에 없냐고... 백화점도 하나의 커다란 유통 업체이기 때문에 거기서 너희들이 배울 거 얼마든지 배울 수 있다 이렇게만 말하는 거예요..... 그 때부터 약간 멘붕이기는 했는데. (D)

C와 D 모두 정부의 K-move 사업의 일환으로 싱가포르에 해외취

업을 한 경우이다. 두 청년 모두 학교의 선발절차를 걸쳐 부분적으로 학교와 정부 지원금을 받았고, 취업알선업체를 통해 각종 수속 및 사증 발급, 어학연수, 업체 취업까지 한 경우이다. C의 경우, 애초 프로그램 홍보에는 필리핀 어학연수 2개월이 포함되어 있었으나, 실제로는 가지 못 하고 스카이프 면접을 통해 붙은 싱가포르 회사에 바로 투입되게 된다. D의 경우, 항만물류가 전공인 학생으로 당연히 관련 회사 사무직으로 취업을 알선해 줄 것이라 생각했으나 본인의 기대와는 전혀 다른 업종(백화점 판매직이나 F&B 등의 서비스직)만 연결해 주었다고 말한다. 대학 재학 중 학교 프로그램으로 가는 청년들의 경우, 학점 취득이 가능한 조건으로 가기 때문에 등록금은 따로 지불한다. 또한 면접자들은 취업 준비 기간 동안 알선업체에서 평균 월급이라고 알려준 금액과 현지에서 받은 실제 월급의 차이가 컸으며, 싱가포르의 월세나 생활비에 대해 제공한 정보도 현실감이 없었다고 진술했다.

(처음 알선업체에서 잡아 준) 호스텔도 아 사실 내가 이 정도 돈을 내고서 생활할 곳인가 하는 생각을 했었어요 [...] 한 방에 네 명이서 살고. 밥 해 먹는 거나 이런 거는 다 복도 끝에 있고. 화장실도 공동 화장실이고. 4층인데 엘리베이터도 없고... 좀 많이 힘들었어요. (T)

앞의 C, D가 필리핀 어학연수 중, 혹은 한국에서 준비하면서 스카이프 등을 통해 취업 면접을 보고 싱가포르로 입국하는 식이었던 반면, T의 경우는 싱가포르에 가서 국내 취업알선업체와 연결되어 있는 싱가포르 현지 업체를 통해 일정 기간 어학 및 취업 준비 교육을 받은 후 현지에서 취업했다. T는 이 교육기간 동안 알선업체에서 잡아 준 숙소의 열악함 외에도 현지 수업이 한국에서 알선업체가 설명해 준 것과는 너무 달라 집단적으로 항의 했었다고 한다.

맨 처음 *** (공공기관)라는 이름을 걸고 했기 때문에... 좋은 기업체에 갈 수 있지 않을까 생각하기도 했고, 또 그 에이전시에서 자기가 어느 어느 곳을 보냈었다고 말했기 때문에, 우리는 그 정도는 아니더라도 그 비슷하게 갈 수 있지 않을까 생각했거든요. 근데... 막상 취업한 경우는 거의 다 판매직, 서비스직이었기 때문에, 그렇담 과연 이런 교육이 필요했을까 그런 회의감이 좀 들었던 것 같아요. (F)

F의 경우는 공기업에서 진행되는 해외취업 프로그램을 통해 한국에서 마케팅, 경영 관련 교육과 인터뷰 교육, 현지 소개 교육 등을 받았는데, 실제로 알선해 준 일자리는 전부 판매·서비스직으로 한국에서 받은 교육의 내용과 싱가포르에서의 실제 업무 간 괴리가 컸다고 한다. 실제로 면접대상자들의 가장 큰 불만 중 하나가 사무직 일자리를 구할 수 있을 것이라 생각했으나 서비스직 외에는 어떠한 일자리도 알선받지 못한 점이었다. 이러한 문제는 정부의 해외취업 활성화 시책 하에 대학, 공공기관 등이 각종 해외취업 프로그램들을 만들고 이를 민간에 위탁해 진행하면서, 대규모로 발생하고 있는 것으로 보인다. 오히려 공식적인 프로그램을 통하지 않고, 알선업체를 통한 B의 경우는 사무직에 취업했는데, 해당 알선업체 사장이 본인 가족과 가까운 사이였던 것이 사무직으로 갈 수 있었던 주요인이었다. 이를 보더라도 실제 사무직 취업이 불가능한 것은 아님을 알 수 있다.

*** 하시는 분이 저희 삼촌이랑 친해서. 조카니까 잘해 달라 해서... 이분이 싱가포르 현지에 있는 에이전시 한국 매니저 분과 또 아는 사이여서, 부탁을 했어요. 그 분들이 하시는 말씀이 너니까 해준다는 이런 식이셨어요. 웬만하면 그냥 아무데나 보낸다고 (B)

위 지문에서도 알 수 있듯이, 민간 알선업체들이 실적과 매출을

올리기 수월한 방식을 모색하면서, 상대적으로 WP 발급이 쉬운 싱가포르의 특성을 적극적으로 이용하고 있는 것으로 보인다. 면접자들은 취업 사기나 부실 운영에 가까운 알선업체의 이러한 행태에 대해 분노하고, 정부나 대학, 공기관 등이 관리 감독을 제대로 하지 않는 것에 대해 불만을 토로하기도 했다. 이러한 과정을 거쳐 대부분 대졸자, 대학-재학생들인 청년들이 저숙련 단순 서비스직에 투입되면서 탈숙련화를 경험하게 된다. 다음 절에서는 청년들이 이에 어떻게 대처해나가는지 살펴보고자 한다.

4. 탈숙련화와 열악한 노동 환경에 대처하는 방법

면접자 대부분이 해외취업 프로그램이나 알선업체를 통해 취업 이주를 진행하기로 결정했을 때는 자신들이 처하게 될 상황을 잘 몰랐던 것으로 드러났다. 이들은 취업과 이주 절차가 진행되면서 점점 본인들의 기대와 현실이 다르다는 것을 인지하게 되고 불만이 고조되었다. 면접자들은 본인 주변에 기대 이하의 업무와 열악한 노동 환경에 실망하여 1개월 안에 떠나는 청년들도 있었다고 진술했다. D의 경우 본인과 함께 필리핀 어학연수 프로그램을 끝내고 ***백화점에 취업한 한국인이 당시 7명이었는데, 계약 기간을 완료한 사람은 2명뿐이었다고 했다. 면접자들 중 다수도 역시 짧은 기간 내에 이직하거나 (혹은 실제 이직을 못 하더라도 시도하거나) 계약 기간보다 짧게 일하고 퇴사하기도 했다. 그러나 이러한 경우라 할지라도 본 논문의 면접자들은 면담 시점을 기준으로 모두 5개월 이상 일했거나 일하고 있던 상황이었다. 그렇다면 이들은 어떻게 이러한 탈숙련화와 열악한 노동 환경에 대처했는가? 다음은 이들이 본인들의 애초 기대와 다른 현실을 어떻게 받아들이고 조정해 나가는 지를 크게 ‘견디기’와 ‘저항하기’로 나눠서 설명한다.

1) 견디기

(1) 견디는 이유

청년들은 왜 본인의 숙련 수준과 기대한 노동 조건에 못 미치는 일을 하면서도 버티는 것인가? 피오레의 말처럼 가장 큰 이유는 청년들이 이러한 탈숙련화를 ‘단기적’인 것으로 간주하기 때문이다 (Piore 1979). “일도 힘들고 지루”하여 “더 이상 동기 부여가 안 됐다”는 I는 애초 계획한 ‘해외인턴십 1년’이라는 자기 계획을 채우면 “어차피 돌아갈” 것이라고 생각하고 있었다. 그는 조기 계약 종료에 따른 위약금을 물어야 하는 최소 기간인 6개월이 지나고 10개월을 채웠을 때 일을 그만 두고 귀국하였다. 위약금은 애초 입사한 회사에서 6개월 이상 버티게 하는 주요한 기제로 작용하였다. 공항 면세점에서 일했던 C의 경우, 사전에 전달받은 계약서에는 없었던 최소 1년 근로 조건이 있다는 것을 싱가포르 도착 후 알게 되었고, 이 때문에 1년을 채울 수밖에 없었다고 했다. 이 밖에도 정부 지원 프로그램의 일환으로 인턴십이 학교 수업과 연동된 경우에는 학점 이수와 졸업 등의 문제나 학교 평판과 실적에 대한 학교 차원의 압박이 작용하기도 했다.

교수님들이 나가기 전에 귀에 못이 박힐 정도로 하는 얘기가 있는데... 니네... 1년 꼭 채우고 나와야 한다... 진짜 열심히 해야 된다, 개판치면 안 된다... 니네 일 다 가르쳐놨는데 관두고 이러면 또 한국에서 언제 뽑아서 보내냐고... 우리 학교에서 뽑겠냐고... 다른 학교에서 뽑지. 너네 후배 앞길 막는 거다... 이런 식으로 말씀하세요. ‘아 네 알겠습니다...’ 근데 이게 한두 번이 아니라 (싱가포르에) 오실 때마다 그렇게 말씀하시고 이게 또 2학기 성적에도 들어가는 거예요. 평가, 일하는 태도 이런 거... 2학기 학교를 안 나가고 일을 한 거잖아요? [.....] 협박 아닌 협박을 들으니, 딱 생각을 할 수가 없어요. 일만 죽어라 하는 거예요... (H)

H는 학교 프로그램을 통해 싱가포르의 한인 회사에 취업한 경우이다. H의 학교는 싱가포르, 호주 등지의 한인 기업과 해외취업/인턴십 프로그램을 진행하고 있었으며, 이를 정규 교과과정에 포함하여 1년 인턴십을 수행하고 오면, 이수 학점으로 간주하는 제도를 시행하고 있었다. H는 “영어 배우려고 왔는데 영어는 한 마디도 못 쓰고”, “거의 다 한국인만 있는” 곳에서 “1주일에 하루 쉬고” 홀서빙, 정리, 설거지 등을 하면서 형편없는 월급을 받아 불만이 고조되었다. 그러나 H가 원하는 호텔 관련 진로에서 교수 추천이 중요한데, 프로그램 운영 교수들의 눈 밖에 나면 성적이나 졸업, 그리고 이후 취직까지 영향이 있을 것 같아 두려웠다고 한다.

백화점 여성복 매장에서 일했던 A의 경우, 애초 필리핀 어학연수 과정 중 싱가포르 회사와의 화상 인터뷰를 진행했는데, 직급이나 업무의 성격도 모르고 계약서도 못 봤지만, 무조건 싱가포르에 가야 한다고 생각했다고 말한다.

필리핀에서 싱가포르에 취업이 안 되면 한국으로 돌아가야 한다는 게 있었거든요, 무조건. 약간 겁도 났어요. 싱가포르에 간다고 취업하러 간다고 주위에 얘기를 하고 떠났는데, 다시 돌아왔네 이런 시선이 있을까봐. 그래서 일단 싱가포르에 취업을 하자 이런 게 목표가 되어서. (A)

이 경우, 이주가 실패할 경우 치러야 하는 심리적 비용이 일자리의 질이나 성격, 노동 조건 등은 따질 수 없게끔 하는 요인으로 작용한 셈이다. 이처럼 위약금이나 졸업과 연동된 문제, 가족과 지인 사이에서의 평판과 연결된 이주 실패에 대한 두려움, 그리고 이미 해외취업을 위해 투자한 시간과 돈은 청년들로 하여금 탈숙련화와 열악한 노동조건을 ‘단기적’이라는 자기 설득을 통해 수용하게끔 만드는 복합적 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있다.

(2) 언어 자본 획득을 둘러싼 갈등

앞서 IV장 1절에서 살펴본 것처럼, 영어 능력 향상은 청년들의 주요한 해외취업 동기였다. 원치 않은 직종, 낮은 임금, 고강도 노동환경이지만, 애초 목표 중 하나였던 영어 능력 향상에 대한 기대가 충족되었다면, 탈숙련화를 감내할만한 요인이 될 수도 있다. 그러나 인터뷰 결과, 대부분 면접자들이 외국어에 대한 1차적인 두려움은 상당 부분 해소되었고, 매우 기초적인 수준의 회화는 가능해졌으나, 전반적인 영어 능력 향상에 대한 아쉬움과 고민이 많았던 것으로 조사됐다. 이들은 영어 능력이 향상되지 않는 핵심 이유가 저숙련 단순 노동과 연관되어 있다고 생각했다. 식당에서 일하는 R의 다음 지문이 이를 잘 보여준다.

식당에서 쓰는 언어라고 해 봤자, 주문이라든지 아니면 음식의 맛, 음식 설명 같은 거는 순조롭게 할 수 있는데, 다른 일상 대화가 조금 힘들어지는 것 같아요 [...] 좀 다른 분야로 넘어가면 아예 못 알아들겠어요. 그런 게 한계가 있는 것 같아요. (R)

R과 같이 서비스직에 종사했던 청년들이 공통적으로 하는 이야기는 “항상 똑같은 말만 해서” 영어 실력이 전반적으로 향상되진 않는다는 것이다. 이러한 문제를 극복하고자 청년들은 쉬는 날 인터넷 영어 강의를 다운받아 공부하기도 하고(C), 혹은 제 2 외국어인 중국어⁵⁾를 배워보려고 학원을 알아보거나(R) 같은 회사 중국인 동료에게 짬짬이 중국말을 배우기도 하면서(D), 어떻게든 문화 자본을 조금이라도 쌓아 노동의 탈숙련화와 해외에서의 시간을 벌충하려고 노력한다. 호주 워킹홀리데이 후 귀국해 영어 학원을 다니며 공부를 하다가 현재 싱가포르 한식당에서 요리를 하고 있는 Q도, 영어 실력

5) 싱가포르는 중국계가 인구의 다수이기도 하고, 최근 중국 이주자의 증가로 중국어 역시 일상적으로 쓰인다.

향상을 위해서는 별도의 자기 노력이 필요함을 강조했다.

싱가포르에서 영어가 는다 하는데 그건 절대 잘못된 생각이고
요. 자기가 공부를 해야 돼요. 공부를 하고 서빙하면서 자기가
써먹어야지 서빙하면서 저절로 늘겠지 하는 건 전혀 아니에요.
그리고 영어를 배우는 거지 싱글리쉬를 배우는 건 아니거든요.
(Q)

그러나 위 지문의 마지막 문장에서도 엇보이듯, 면접자들이 생각
하는 영어 실력 향상의 장벽은 단지 언어 사용이 제한되는 단순 서비
스직 때문만은 아니었다. 흔히 ‘싱글리쉬’로 불리우는 중국어, 말레
이어의 단어와 억양이 섞인 싱가포르식 영어는 면접자들이 생각하
고 있는 ‘영어’라는 개념에 부합하지 않기 때문에, 싱가포르서 영어
가 늘 것이라는 기대 자체를 버리는 면접자들도 있었다.

지금은 여기(싱가포르) 선택한 게 후회가 되는데 다시 그 시간
으로 돌아간다면(알선업체를 통해 목적지를 고르던 때) 다른 나
라를 선택했을 거예요 아마. 왜냐면 여기 영어가 제대로 된 영어
가 아니잖아요 그래서 좀... 동남아 영언데 싱글리쉬 쓰잖아요.
그래서... 좀 후회가 되죠. (O)

처음에 억양에 되게 놀랐어요. 알아듣기도 힘들고 지금은 오
히려 싱글리쉬가 더 잘 들리지만 호호호. 그리고 전 영어 실력
좀 더 향상시키려고 간 건데, 개네들은 다 문법 생략하고 중국어
처럼 편하게 말하잖아요. 그런 것 때문에 영어 느는 덴 크게 효과
가 없었어요. (C)

O는 싱글리쉬를 “제대로 된 영어(=미국 영어)가 아니”라고 하며
싱가포르에 와서 싱글리쉬가 익숙하게 된 것을 후회하고 있다. C 역
시 싱글리쉬가 ‘영어 실력 향상’이라는 목표의 걸림돌이었다고 말한

다. 이처럼 싱가포르의 영어는 ‘진짜 영어가 아닌’ 것, 그렇기에 영어 능력 향상에 별 도움이 되지 않고, 오히려 나쁜 습관을 익히게 하는 문제적인 것으로 인식되고 있다.

(3) 온라인에서의 과시를 통한 견디기

블로그나 SNS 등은 청년들로 하여금 기대 이하의 현실을 견디게 하는 역할을 수행한다. 대다수의 청년들이 될 수 있는 한 한국의 가족과 친구들에게는 싱가포르에서 하고 있는 노동의 성격이나 열악한 조건들에 대해서 잘 이야기하지 않고, 싱가포르에서 자신과 비슷한 처지에 있는 주변 사람들과 고충을 나누는 방법을 택했다. 추후 귀국하여 싱가포르 일 경험에 쌓였던 불만을 가족을 비롯한 주변에 토로하는 경우는 왕왕 있었으나, 싱가포르 현지에서 있을 때는 가급적 싱가포르에 대한 나쁜 이야기는 하지 않았던 것이 공통적으로 드러났다.

(한국에 있는 친구들이) 놀러 온 적도 있어요, 한 번 자주 연락도 하고 자랑하고 그래요, 나는 해외생활 한다고, 막 좋다고 속으로는 가고 싶고 ㅎㅎㅎ (친구들이) 많이 부러워해요, 좋겠다고 하고. (R)

항상 SNS 이런 거에는 좋은 집... 첫 숙소가 수영장이 있는 데 있었는데, 저는 그게 좋았거든요. 수영하는 모습. 그런 거만 올리고... 잘 살고 있는 모습만 올리고 딱히 힘들다고 멀리까지 와서 그런 게 싫어서, 그런 건 딱히 안 말했던 거 같아요. (H)

R은 실제로는 싱가포르에서의 삶이 외롭고 한국이 그리지만, 한국에 있는 지인들에게는 싱가포르 생활을 자랑하고 이를 부러워하는 친구들의 반응을 즐긴다. H는 열악한 노동 조건에 대한 불만과 회사에서의 갈등이 심했지만, SNS에는 회사 기숙사가 있는 콘도에 딸린

수영장을 찍어 올리는 등 이국적이고 여유로운 풍경을 올리곤 했다. 이처럼 블로그를 운영하거나 SNS를 활발히 하는 청년들은 온라인을 통해서 자신의 해외생활을 과시한다. 그리고 이는 한국의 지인들에게 동경의 대상이 된다. H가 실제 콘도 수영장에서 즐길 시간은 거의 없지만 수영장 사진을 찍어 올리는 것처럼, SNS를 사용하는 면접자들은 싱가포르에 대한 정보와 자신의 일상 너머 외에도 클라크 키나 마리나 베이 등 이국적인 관광지 풍경 사진, 맛있는 음식 사진 등을 주로 게시했다. 이러한 자기과시성 SNS 게시물들이 드러내고자 하는 핵심은 ‘자유’에의 감각임을 면접자들의 진술과 게시글들을 통해 읽어낼 수 있었는데, 다음 지문들이 이를 잘 보여준다.

전 클라크 키가 좋아요. 강물 흐르고 야경이랑... 사람들 앉아서 맥주 마시고 그런 게 자유로워 보이고. 저는 자유롭지 못 한데 사람들은 그러고 있으니까 부럽기도 하고. 그래서 일 쉬는 동안 항상 클라크 키 자주 놀러갔어요. (C)

역시 거기죠 마리나 쪽. 가면 좀 지쳐 있을 때 내가 해외에 있구나(하는 기분을 느끼게 해 주는 곳) 호호호... 일할 땐 해외에 있다는 느낌도 안 들고, 일-집-일 이라서. (D)

(친구들이) 다 군대에 있거나 학교에 있으니까 (내가) 자유로워 보이고... 하고 싶은 거 하러 나간 거여서 그런 자유에 대한 부러움이 컸죠 친구들이. (E)

싱가포르에서 가장 좋아하는 장소를 물었을 때, C와 D의 대답을 보면, 앞서 클라크 키나 마리나 베이 지역의 유흥가가 표상하는 바가 ‘자유로움’임을 알 수 있다. 싱가포르에 오기 전 이들에게 ‘해외’ 생활은 곧 ‘자유’로 표상되었는데, 실제 이들의 노동 현실은 자유롭지 않다. E의 친구들이 E를 부러워하는 것도 E가 누리고 있을 것이라고

추정하는 ‘자유’ 때문이다. 고슬링과 스태브리니디에 따르면, 사람들은 다양한 방식으로 본인의 ‘여행자성(travelness)’을 표현하도록 설계되어 있는 SNS를 통해, 적극적으로 자신의 이동성을 콘텐츠화시킨다고 한다(Gössling and Stavrinidi 2016). 그리고 이 과정에서 SNS 계정주의 이동적 생활양식(mobile lifestyles)은 동경, 부러움의 대상이 되면서, SNS는 단지 신체 그 자체의 물리적 이동성뿐 아니라 상상적 이동성을 증진시키는 기능을 하고, 결과적으로 네트워크 내에서 계정주의 사회 자본을 증진시키는 역할을 한다(Gössling and Stavrinidi 2016). 이는 본 논문의 청년들이 비록 본인의 현실과는 괴리되어 있지만, SNS 상에서 이동성에 수반되는 자신의 여행자성을 과시함으로써 친구들의 부러움을 얻고, 그로 인해 현실의 불만족을 가상적으로나마 해소하는 과정을 잘 설명해 준다. 그러나 이들의 경우에서도 여실히 드러나듯, 이동성에 대한 이러한 전사회적 미화(glamorization)는 이동성의 개인적, 사회적 비용 등 이동성이 수반하는 어두운 측면(darker sides)을 가리는 효과를 낳기도 한다(Cohen and Gössling 2015).

2) 저항하기

면접자 중에서는 탈숙련화와 열악한 노동 환경에 맞서 개인적인 대응기제를 찾는 것 외에 적극적인 저항을 시도한 경우도 있었다. 공기업 해외취업 지원 프로그램에 선발되었던 F의 경우, 알선업체가 애초 설명한 내용과는 다르게 지속적으로 서비스직만 연결시켜 주고, 공고와는 다르게 초기 정착금도 나오지 않자 싱가포르 입국 전부터 지속적으로 문제제기를 했다고 한다. 우선 알선업체나 프로그램 주관 기업에 항의했으나 미온적인 반응만을 얻자, 프로그램에 참여하는 다른 청년들과 돌아가며 산업인력공단 등에 연락을 취해 알선업체 규제 및 관리를 요청하기도 했다. 이러한 항의 과정을 통해 초

기 정착금은 일부 수령할 수 있었으나, 알선업체 문제는 끝까지 해결되지 않았으며, 결국 떠밀리듯 싱가포르에 가게 되었다. F는 위약금을 돌려주지 않아도 되는 시점인 6개월이 넘자 직장을 그만두고 귀국하였다. F는 K-move 등 정부의 해외취업 지원 프로그램이 결과적으로 ‘눈 가리고 아웅’에 그친다고 비판한다. 한국에 일자리가 없다는 이유로 대다수의 청년들을 싼 값에 열악한 해외 일자리로 보내지만, 이들이 다시 한국에 돌아오면 또다시 일자리가 없는 림보 상태에 놓인다는 것이다. 이러한 점에서 F를 비롯한 대다수의 면접자들이 정부 해외취업 진흥에 비판적이었으며, 특히 알선업체 취업수수료와 프로그램 운영을 철저히 관리 감독, 규제해야 한다는 입장이었다.

(1) 여권 압수에 대항하기

싱가포르에 도착한 WP 사증 청년들을 당황하게 만드는 또 다른 이주노동자 고용 악습은 바로 고용주(사측)의 여권 압수이다. 싱가포르에서 고용주가 외국인 노동자의 여권을 압수하는 것은 불법이지만⁶⁾ 실제로 여권 압수는 WP 노동자들을 대상으로 한 보편화된 관례로서, 사측은 보통 노동자들이 여권을 잃어버리지 않게 ‘보관’해 준다는 완곡한 표현을 사용하며 위법 행위를 정당화한다. 싱가포르의 이주자지원단체인 HOME(Humanitarian Organization for Migration Economics)의 2015년 보고서에 따르면, 인도네시아, 미얀마, 필리핀 출신의 670명의 조사 대상 이주노동자 중 67%가 여권 압수를 경험했다고 한다(HOME 2015). 이러한 관행은 고용주들이 WP 이주노동자들을 착취, 관리, 통제의 대상으로 취급함을 의미하며, WP 노동자들의 싱가포르 내 열악한 사회적 위치를 잘 보여준다. 이러한 관행은 법으로 금지되어 있지만 정부의 미온적인 관리로 인해 사라지지 않는다. 오히려 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower)의 WP 사증

6) <http://www.mom.gov.sg/faq/work-pass-general/can-an-employer-keep-a-workers-passport>

보증금(security bonds) 제도는 이러한 관행을 지속시키는 효과를 낳고 있다(HOME 2015). 싱가포르에서 고용주가 비말레이시아인인 WP 외국인 노동자를 고용하려면, 인당 5,000SD의 보증금을 예탁해야 하며, 고용한 이주노동자가 WP 사증 규정을 잘 준수하고, WP 기간이 끝난 후 귀국했음이 확인되면 이 돈을 돌려받게 된다. 만약 해당 노동자가 WP 사증 규정을 준수하지 않거나, 사증 종료 후에도 돌아가지 않은 경우, 혹은 행방을 알 수 없게 된 경우에는 보증금 전체 혹은 일부를 돌려받지 못 한다. 이러한 제도는 고용주로 하여금 이주노동자의 여권을 압수하여 이동성을 통제하는 등 인권침해를 조장하고 있는 것이다.

저희 회사는 여권을 회사에서 보관했어요. 만약에 저희가, 싱가포르가 다른 나라로 나가기가 또 쉽잖아요, 해외 나간 김에 여행도 많이 다니고 싶은데, 여권이 없고 하니까 그게 제일 문제였거든요, 저희한테는. 여권을 돌려받고 싶으면 2,500SD를 디포짓(보증금)으로 냈어야 했어요. 이게 어떻게 된 거냐면, 전에 중국 사람들이 여기서 많이 일했는데... 애들이 일하다 여행 갈 거야 여권 좀 줘 해서 여권 받고 자기 나라로 가 버린 거예요. 이럴 경우 회사에서 거의 5,000SD 정도 손해를 본다고 하더라고요. 그래서 5,000SD의 반인 2,500SD를 내가 그 디포짓으로 내고, 내가 만약 도망갔을 경우 회사에서는 반만 부담하면 되기 때문에, 그 2,500SD 내고 가고 싶으면 가라고 하더라고요. (A)

A는 휴가나 주말에 여행을 가기 위해 여권을 돌려달라며 회사와 싸우던 중 위와 같은 이야기를 들었다고 했다. 위 지문에서도 보이듯 싱가포르 정부의 보증금 제도가 실질적으로 여권 압수와 노동자 통제의 주요 요인임을 알 수 있다. A의 경우, 같은 일을 하고 있는 SP 사증의 외국인노동자의 경우, 이러한 여권 문제가 없는 것을 보고, WP 사증에 더욱 불만을 가지게 되었다. A는 회사와 싸우다가 결국

2,500SD를 내고 여행을 다녀오는 것으로 물러섰지만, D는 회사와 싸워 여권을 받았다. D는 퇴사 의사를 회사 측에 전달한 시점에서 여행을 다녀오기 위해 여권을 돌려 달라 했고, 회사 측에서는 WP의 경우 퇴사 후 일주일 내에 한국으로 귀국해야 하기 때문에 여권을 돌려 줄 수 없다고 했다. 이 과정에서 D는 정부 기관에 전화해 여권 압수의 불법성을 확인하고 회사에 따지는 등 지속적으로 저항했고, 회사에서 결국 퇴사 전에 D의 여권을 돌려주었다고 한다.

이러한 여권 압수 관행에서 싱가포르 내 한인 업체도 예외가 아니었다. 정부 지원 대학 인턴십 프로그램으로 싱가포르 한인 업체에 취업한 H의 경우, 입사하면서 여권을 제출했다. 그러나 싱가포르 체류 중 해당 프로그램의 일환으로 2박 3일 동안 한국에 잠시 귀국해서 자격증 시험을 보고 와야 하는 일이 있었고, H는 이 때 돌려받은 여권을 다시 회사에 제출하지 않았다고 한다. 이처럼 WP 서비스직 한국 청년들 중 여권 압수를 경험한 면접자들은 결국 돌려받지 못하더라도 우선적으로 강한 불만을 표하거나, 지속적으로 회사 측과 싸우거나, 혹은 회사 행정상의 공백을 이용하는 등 다양한 방식으로 대항하였다.

(2) 이직하기, 고발하기, 경고하기

싱가포르에 도착해 기대 이하의 업무와 급여, 노동 조건을 맞닥뜨린 청년들은 입사한 지 얼마 안 돼 이직을 고민하기 시작한다. 알선 업체가 연결해 준 서비스직 업무에 실망한 청년들은 1차적으로 사무직으로 이직을 하려고 시도하지만, 이렇다 할 경력이 없는 외국인 청년이 알선업체나 지인 없이 사무직에 이직하는 것은 어렵다는 것을 깨닫게 되고, 대부분 재싱가포르 한인 정보 웹사이트나 한국의 해외취업 웹사이트 등을 통해 새 직장을 알아보게 된다. 국내 알선업체를 통해 필리핀 어학연수 후 싱가포르 F&B에 취업한 O의 경우, 첫 직장의 처우가 불만족스러워서 싱가포르 신문 광고를 보고 회사

에 지원하는 등 지속적으로 사무직 일자리를 알아보다가 현지인이 아닌 이상 그러한 방식으로는 취업이 어려울 것이라고 판단하여 한국 해외취업 웹사이트에 올라오는 공고로 눈을 돌렸다고 한다. O는 첫 직장에서 십 개월을 일하고 퇴사 후 사증 기간 종료로 인해 한국에 잠시 귀국했다가 다시 싱가포르에 관광비자로 들어와 면접을 보고 새로 WP 사증을 받아 브랜드 매장 판매직으로 일하기 시작했다. O의 경우, 새 직장 역시 서비스직으로 여전히 탈숙련화를 피할 수는 없다는 아쉬움은 있으나, 새 직장의 보수, 근무환경, 직급 등이 기존 직장보다 좋아서 이직에 만족하고 있다고 말했다.

O와 같이 완전히 새로운 직장을 알아보고 이직할 때⁷⁾, 앞서 언급했던 계약 기간 위반에 따른 위약금이 문제가 되는 경우도 있다. 예를 들어, O는 2년 계약 기간을 못 채울 경우, 회사에 5,000SD 위약금을 물어줘야 하는 내부 규정이 있었는데, 취업 당시 몰랐던 규정일 뿐 아니라 당시 월급이 1,600SD라는 것을 고려하면 터무니없이 많은 금액이라고 생각했다고 말했다. 이에 O는 회사 인사부와 끈질기게 교섭하여 지불해야 하는 위약금을 2,000SD로 낮추었다.

한편, 싱가포르에서 귀국한 한인 청년들의 경우, 이직을 적극적으로 시도하지 못 했거나 이직 과정 중 포기하고 한국으로 돌아온 경우가 대부분이었다. 이들 중 한인 업체에서 일했던 H는 면접자 중 가장 적극적인 사후 저항을 취한 경우로, 회사와 노동조건을 둘러싸고 지속적인 갈등을 겪다가 직원 숙소에서 쫓겨나고, 주방 설거지 업무를 배정받아 한 달 간 설거지만 하다가 업무를 바꿔달라는 요청을 지속적으로 거부당하고, 한국으로 도망쳐 왔다. 무단으로 귀국한 H는 언론에 자신의 사연을 제보하였다. H는 이동의 자유와 사회적 자본이 제한되어 있는 해외에서, 학교와 결탁되어 있는 고용주와 피고용인

7) 아예 새로운 회사로 이직하는 경우 외에도 같은 회사 안에서 다른 직급이나 다른 업무, 매장으로 옮기는 경우도 있었다.

인 학생이라는 극도로 비대칭적인 역관계에 놓여 있었다. H의 직장이 한인업체였다는 점은 싱가포르에서는 H가 회사를 상대로 싸울 수 있는 폭을 더욱 제한시켰으나, 오히려 한국에서는 사안을 좀 더 쉽게 문제화할 수 있는 요소로 작용하였다. H는 이러한 문제제기가 큰 변화를 가져올 것이라고 생각했으나, 처음 자신의 생각과는 달리, 본인이나 다른 이들의 저항에도 불구하고, 현실이 단숨에 바뀌지 않는다는 것을 깨달았다고 했다.

H와 같이 첨예한 대립을 만들어내는 저항의 방법을 택하진 못 하더라도, 다른 많은 WP 면접자들도 자신들만의 방법으로 싱가포르 해외취업의 문제점에 대해 알리고 있었다. 대표적으로 이들은 자신들이 운영하는 블로그나 SNS를 통하여 싱가포르 해외취업에 대한 문의가 오거나 본인의 학교 후배나 동료들이 조인을 구할 때, 자신의 경험을 토대로 해외취업의 위험성에 대해 경고하는 방법을 활용하고 있었다. 특히 학교나 공기관에서 진행되는 정부 지원 프로그램과 알선업체의 과대광고 및 부실운영에 실망했던 청년들의 경우, 프로그램이나 알선업체를 통하지 말 것을 권하면서, 문의자가 꼭 오고 싶다면 혼자서 시간을 들여 충실히 준비하라고 답한다고 진술했다. 아래 C의 인터뷰 지문이 이를 잘 보여준다.

제가 또 학교에서 호주도 한다고 했잖아요, K-MOVE 프로그램으로 근데 거기 애들 얘기도 들어보니까 한국인 밑에서 일하는 걸로 매칭을 시켜주더라고요. 그러니까 다들 출국하면 그냥 버려지는... 케어도 못 받고. 그래서 그런 프로그램은 별로 추천하고 싶지 않아요. 에이전시 낀 거는 저는 추천 안 해요. (C)

일단 구직 하는 사람에게는 무턱대고 현실 도피 식으로 해외취업을 하는 거는 아닌 거 같고 해외취업도 짧게 자기개발 학원에서 공부하는 식으로 준비기간처럼 이용하는 건 괜찮은데 여기서 자리 잡아서 몇 년 동안 일을 하겠다? 그런데 서비스 업종으로

와서 하겠다? 이건 좀 아닌 거 같고요 [...] 그래도 굳이 해외취업을 하고 싶다면 준비를 해서 제대로 된 데서 돈을 받고 취직을 하는 것을 권하고 싶죠. 그리고 희망사항이라면 이런 해외취업 어떻게 보면 잘못된 경로잖아요? 이런 게 좀 개선이 되었으면 하죠. (O)

환상을 버리라고 [...] 솔직히 그렇잖아요. 회사 입장에서 굳이 한국 사람을 써야할 이유가 한국이랑 비즈니스 하지 않는 이상 필요 없으니까. (P)

O와 P는 해외취업이 마치 취업의 지름길, 새로운 활로인 것처럼 과대 포장되어 있는 상황에서 “환상을 버리고” 현실을 직시하는 것이 중요하다고 충고한다. O의 경우, 현재 알선업체들이 WP 서비스직으로 한국 청년들을 몰아넣으며 수익을 올리는 것을 강하게 비판하며, 서비스직에서 탈숙련화를 경험하는 것을 ‘잘못된’ 해외취업으로 규정한다. 더불어, 알선업체들이 소위 그럴 듯한 몇몇 해외 취업 성공 사례만을 홍보하고, 부정적인 글들을 없앴으로써 정보가 없는 청년들을 오도하고 있다고 비판한다. 이처럼 청년들은 자신들이 경험한 해외취업의 문제를 자신들의 온/오프라인 네트워크를 통해서 알려냄으로써 선부른 이주를 막고자 했다.

V. 해외 경험의 수지타산

본 논문의 면접자 중 A~J는 면담 시점에 이미 한국으로 귀국해 있던 상태였다. 앞서 싱가포르 일 경험을 다룬 IV장에서 설명했듯이, 대다수가 WP 서비스직으로 취업한 이들은 탈숙련화와 열악한 노동 조건 하에서 자신만의 견디는 방식, 저항의 방식을 보여줬으나, 본인들이 원래 가지고 있었던 목표를 이루기에는 현실과 기대 사이의 괴

리가 너무 컸다. 한국으로 돌아온 면접자 대다수가 싱가포르 해외취업 경험이 본인들이 가장 큰 목표로 생각했던 취업 성공, 그리고 이를 위한 두 가지 하위 목표 1)스펙 쌓기와 2)영어 실력 향상에 별다른 도움이 되지 않았다고 평가했다. 그렇다면 이들의 이주는 아무런 효용이 없었던 것일까? 싱가포르에서의 일 경험은 이들에게 어떠한 영향을 미쳤나?

본 장에서는 ‘이동성 자본’의 개념을 가져와 이러한 질문에 답해보고자 한다. 사회학에서 사회 이동은 흔히 계층 이동을 의미하는 것으로서 크게 세대내 이동(개인 차원에서의 일자리, 소득의 이동)과 세대 간 이동(부모로부터 물려받은 계층적 지위와 자신이 성취한 지위 간의 변화)으로 나뉘어 상승과 하강 이동을 살펴 왔다. 카우프만은 이러한 사회 이동과 공간적/지리적 이동 사이의 상호작용에 주목하고, 이동 그 자체에만 한정되지 않는 개념으로서 motility를 “상품, 사람, 정보 등이 특정 상황에 따라 사회-공간적 이동성에 접근하고 전유할 수 있는 능력”으로 정의한다(Kaufmann et al. 2004: 750). 본 논문에서는 카우프만의 motility 개념을 ‘이동성 자본 mobility capital’과 유사하게 본다. 즉 이동성은 부르디외적 의미에서 자본으로서 기능하는데, 현대 사회에서 개인이 시공간적 제약을 넘나들 수 있는 능력이나 자원을 의미한다는 점에서 그러하다(Kaufmann et al. 2004: 751).

한국에서 인터뷰를 진행한 면접자 중 몇몇은(B, I, J) 대학 잔여 학기를 마치며 구직을 하고 있었고, 이미 교육과정을 마친 청년들의 경우 바로 구직 활동을 하고 있었다. 청년들은 여러 곳에 입사원서를 내는 동시에 생계를 위해 아르바이트도 뛰고, 틈틈이 영어 성적도 높이면서 고군분투하고 있었다. 인터뷰 시점을 기준으로 이들 대부분 싱가포르에서 귀국한 지 1년 이상 된 상태였으며(E, I, J 제외), 계약직 대학 행정 직원으로 갖 취업을 한 A를 제외하고는 모두 구직

중이었다. 이러한 상황 속에서 WP 서비스직으로 취업했던 청년들은 싱가포르 이주 경험이 목표로 했던 ‘취업’에 별 도움이 되지 못하고 결과적으로 경제적 자본으로 전환시키기 어렵다고 느끼고 있었다.

(면접 볼 때) 다들 물어보시기는 했는데, 무슨 일을 했냐 얘기를 듣고 나면, 그냥 남들이랑 똑같은 일이구나 해가지고 딱히... [...] 일단 한 번 더 대화를 할 수 있는 계기만으로도 괜찮은 것 같기는 한데. 그걸 막상 듣고 난 뒤의 반응을 보면 그냥 떨어뜨린 얼굴이시더라고요. (D)

D는 귀국 후 지속적으로 구직을 시도했으나 실패하고 현재는 친구와 함께 SNS나 블로그를 통해 옷이나 소품 등을 파는 일로 용돈벌이를 하고 있었다. D의 이야기에서도 알 수 있듯이, 싱가포르 일 경험은 구직 면접 시 눈길을 끄는 이력서의 대목이다. 그러나 실제로 이들이 싱가포르에서 했던 일들이 청년들의 전공이나 이들이 한국에서 지원하는 사무직 업무와 무관하기 때문에 구직에 특별히 긍정적인 영향을 미치지 못 한다. 이러한 결과는 SP나 EP 사증의 청년들의 이동성 자본이 경제 자본으로 손쉽게 전환되는 것과는 극명하게 대비된다. 물론 본 논문의 SP, EP 면접자들은 싱가포르 일 경험 후 귀국하여 취업하는 사례는 아니지만, 애초 싱가포르로 이주했을 때 이들이 보유하고 있는 이동성 자본이 해외취업으로 연결되며, 경제 자본으로 전환되는 것을 잘 보여주는 사례이다.

애초부터 WP 사증으로 싱가포르에 취업한 대다수의 청년들이 별 다른 준비와 사전 정보 없이 싱가포르를 선택했다면, SP 사증으로 사무직에 취업한 K, L과 TEP 사증으로 학교 해외인턴십 프로그램에 참여한 J의 경우는 지인 등 사회적 네트워크를 통한 싱가포르에 대한 선(先) 지식이 상대적으로 높은 편이었고, 본인의 인생 계획 속에 싱가포르 해외취업이 차지하는 위치가 좀 더 명확하였으며, 해외여

행, 해외체류 경험도 WP 서비스직 청년들보다 많은 편이었다. 예를 들어, L의 경우, 헤드헌터가 LinkedIn에 올려놓은 이력서를 보고 싱가포르 내 다국적 엔터테인먼트 기업의 한국 방영 프로그램을 담당하는 업무를 알선한 경우이다. L은 다양한 해외 경험을 통해 영어 능력을 갖추고 있고, 특정 콘텐츠 제작 기술을 보유하고 있으며, 한국에서 다년 간 경력이 있고, 이러한 사실들이 LinkedIn이라는 국제 시장을 겨냥한 SNS 상의 이력서에 담겨 있다. 또한 J의 경우, 이미 뉴질랜드 워킹홀리데이를 다녀왔고, 워홀 기간 중 캐나다 남자친구를 사귀면서 영어 실력이 크게 늘었으며, 이후 한국에 돌아와서도 각종 국제행사의 도우미로 자원봉사를 하면서 지내다가 한 행사에서 싱가포르 청년을 만나 연애를 하게 되고, 졸업 전 싱가포르로 인턴십을 가 보려고 계획하여 TEP 사증으로 3개월 사무직 인턴을 한 경우이다. TEP 사증은 3개월 갱신 불가능한 사증으로 싱가포르 정부에서 정하고 있는 특정 대학교⁸⁾ 재학생이거나 한 달에 3,000SD 이상 받는 인턴, 단기대체인력일 경우 발급 가능하다. 이동성 자본이 이동 및 이동하는 목적지에 대한 지식, 본인이 원하는 조건을 만들어서 이동할 수 있는 능력을 포괄한다고 하면, 이들이 보유한 기존 해외 경험, 사회적 네트워크(J의 남자친구), 문화적 자본(영어 실력과 국제적 이력서 등)이 이들의 이동성 자본을 높여 좀 더 좋은 체류 조건으로 싱가포르로 이주하게 하였다는 것을 알 수 있다. J의 경우, 귀국 후, 인턴을 했던 싱가포르 기업의 매니저에게 연락이 와 정식 직원으로 채용되었고, 졸업 후 현재 EP 사증을 받아 싱가포르로 이주하였다.

이러한 점에서 ‘이동성 자본’은 그 자체가 차별화의 기제로 작동하기도 하며, 기존의 불평등한 권력 관계를 재생산하기도 한다

8) 한국의 경우, 서울 유수의 대학 및 지방 거점 국립대 3곳, 카이스트, 포항공대 등 11개의 대학이 지정되어 있다.

(Cresswell 2010). 부르디외적 의미에서의 자본의 전환 가능성을 고려해 본다면, 여타의 경제, 문화, 사회 자본이 많은 개인이 그렇지 못한 개인보다 이동성 자본을 소유하기가 더 여하할 것이다. 역으로, 개인이 소유한 이동성 자본이 또 다른 자본으로 전환되는 것도 가능한 일이다. 그렇기에 이동성 자본은 “과거 이동 경험의 축적이자 미래 이동의 가능성”이기도 한 것이다(Moret 2017). 이러한 의미에서 애초 싱가포르 이주 시 WP 청년들은 상위 사증 청년들보다 이동성 자본이 낮았으며, 이는 싱가포르에서의 저임금 저숙련 일자리로 이어졌고, 탈숙련화를 거치면서 상대적으로 여타의 가치있는 문화, 사회 자본을 쌓을 기회가 낮아졌으며, 결과적으로 이주의 경험을 (단기간 내에) 경제 자본으로 전환하는 데 실패했다.

목표 달성의 실패에도 불구하고 WP 서비스직 청년들의 싱가포르에서의 시간이 잃어버린 시간만은 아니다. 이주의 경험이 자신감과 자기 성찰의 기회가 되었다고 이야기하는 경우도 많았다.

그러니까 결과적으로는 제가 원하는 결과는 못 얻었지만, 저 자체로는 되게 성장한 계기였던 것 같아요. 좋았던 일보다는 안 좋은 일이 훨씬 많은데도... 한 쪽 틀에만 갇혀있던 사고가 뚫렸달까? 사고가 깨이게 되었달까 아무래도 [...] 저는... 어... 해외를 나가 본 적도 없고, 뭔가 되게 저한테 멀었어요. 돈도 돈이고... 아무나 나가는 게 아닌 거 같은? 그래서 제가 싱가포르 가게 되었을 때 기대감이 있었던 거고... 전 유럽 여행이라는 게 어른이 돼서 돈이 많아야 다닐 수 있는 그런 건 줄 알았어요 [...] 싱가포르 안 나가봤다면 아직도 저는 유럽 여행 같은 건 진짜 생각지도 못했을 것 같아요. 그런데 한 번 외국 나가고 싶고 외국에서 일하고 싶고 그런 마음이 들더라구요. (H)

H는 싱가포르에서 힘든 일 경험을 하긴 했지만 그 과정을 통해 자신이 한 단계 발전하게 되었다고 말한다. 귀국 후 그는 공장 아르

바이트 등을 통해 돈을 모아 싱가포르로 건너온 친구와 함께 유럽 여행을 다녀왔다. 싱가포르에 가보기 전까지는 해외여행은 특정 연령, 특정 계층이 누리는 것이라 생각하던 그에게 싱가포르 경험은 해외 생활에 대한 이전의 막연한 동경이나 두려움을 좀 더 구체적인 열망과 자신감으로 바꿔 놓는 계기가 되었다. 이처럼 싱가포르 해외 취업에서 계획한 목표를 이루지 못 했다는 사실이 이주나 해외에서의 일 경험 자체에 대한 부정적인 평가로 귀결되는 것은 아니었다. 백화점 판매직으로 일했던 D와 F의 경우도, 사무직 기회가 생긴다면 다시 싱가포르로 나가고 싶다고 했으며, F는 면접 당시 본인 전공 관련한 취업 프로그램을 통해 싱가포르 한국 지사로의 취업을 준비하고 있었다. 또한 싱가포르 외 다른 국가들(주로 캐나다, 뉴질랜드, 아일랜드, 영국 같은 영어권 국가)로 워킹 홀리데이나 해외취업을 생각하거나 시도하고 있는 청년들도 있었다.

여기서 볼 수 있듯이, 이들의 싱가포르 이주 경험은 이동성 자본을 증가시켰다. 이동성 자본은 단지 이동을 할 수 있다는 사실 뿐 아니라 이동에 대한 지식, 즉 언제, 어떻게 이동할 것인지를 본인이 통제할 수 있는 능력을 포함한다. 처음 싱가포르 이주 과정과 그 곳에서 맞닥뜨릴 삶에 대해 정보가 없던 청년들은 알선업체나 프로그램의 과대광고나 부실 운영에 끌려 다닐 수밖에 없었고, 현지에서는 기대에 훨씬 못 미치는 일을 할 수밖에 없었다. 그러나 이러한 경험은 이들이 앞으로의 이동에 대해 결정하고 통제할 수 있는 역량을 증진시켰다. 다음번엔 좀 더 잘 해 볼 수 있을 것이라는 자신감과 다시 도전하고 싶은 욕망은 이렇듯 증가된 이동성 자본에 기초하고 있다. 그러나 아래 지문에서 볼 수 있듯이, 청년들은 이렇게 축적된 이동성 자본을 단지 경제적 자본으로의 단기적 전환을 위해서만 사용하고 자 하는 것은 아니다.

주위에서도 한국샵에서 할 거면 왜 한국에서 안 하고 여기서 하나고 물어보죠. 다 맞는 말이죠. [...] 그런데 다 똑같은 인생을 살 수 없잖아요. 저는 경험해 보고 싶기도 하고 한국은 너무 바쁘게 살아가잖아요. [...] 저는 2년 일하고 한국 가게 되면 호주도 가고 싶고 캐나다도 가고 싶어요.. 여기도 해외지만 거기는 다를 것 같아요. 날씨도, 사람들이 어떻게 사는지도 다르고. [...] 그러다보니 더 큰 나라에 가고 싶다는 생각이 들어서. 캐나다는 꼭 가고 싶어요. (N)

싱가포르 한국 미용실에서 일하고 있는 N의 이야기에서 알 수 있듯이, 이주의 경험은 한국 사회를 객관적으로 평가해 볼 수 있는 기회를 부여하는데, 청년들은 한국의 긴 노동 시간과 경직된 기업 문화, 지속적인 경쟁과 여유 없는 삶에 대해 비판적 입장을 취하게 된다. 한국에 가서 일하면 커리어를 발전시켜 경제적 안정도 더 빨리 달성할 수 있을 것이라는 N은 그렇지만 “다 똑같은 인생을 살 수 없는” 것이라고 말한다. N에게 이동성 자본은 단기적인 경제적 자본으로 전환 가능성을 넘어 다양한 ‘경험’을 통해 문화자본, 사회자본을 쌓고, 미래 이동의 새로운 가능성을 연다는 점에서 더 중요한 것이다.

싱가포르 해외취업을 통해 서비스직에서 탈숙련화를 경험하고 온 청년들은 본인들이 의도했던 목적을 달성하는 데에는 실패하여 여전히 한국의 취업난에서 자유롭지 않았다. 그러나 이들은 자신들의 싱가포르 경험을 ‘시간 낭비’ 내지는 완전한 ‘실패’로 규정하지는 않았다. 특히 싱가포르 이주의 과정에서 이동성 자본을 축적하여 새로운 이주를 기획하고 통제할 수 있다는 자신감을 내비치고 있었다.

VI. 나오며

본 연구는 싱가포르 해외취업 경험이 있는 한국 청년들의 싱가포르로의 이주 과정, 일 경험, 귀국 후 생활에 대해, 관련 기관들의 취업 성공률이나 선별된 성공 사례담을 통해서만 드러나지 않는 청년들 자신의 해석을 살펴보고자 했다. 특히 청년 중 다수가 싱가포르 취업 사증 중 가장 낮은 등급의 저숙련 사증인 WP를 소지하고 서비스직에서 근무하고 있다는 점에 착목하여, 이들의 해외취업 동기 및 이주 전 기대를 조사하고, 실제 취업이주를 통해 이러한 목표를 달성하였는지를 알아보았다. 연구 결과는 다음과 같다.

우선 면접자들은 해외 생활에 대한 동경, 막연하지만 한 번쯤은 해외에서 일하거나 살아보고 싶은 욕망이 있었다. 그러나 그렇다고 이들이 싱가포르 해외취업을 장기적 이주와 정착의 과정으로 생각한 것은 아니다. 청년들은 싱가포르 이주와 취업을 1~2년의 단기적인 경험이자 미래의 정식 취업을 위한 징검다리로 생각하는 경향이 강했다. 스펙 쌓기와 영어 실력 향상이 해외취업으로 달성하고픈 공통적 핵심 목표였다. ‘일하면서 영어를 배울 수 있다’는 점은 어학연수와 같은 선택지보다 비용면에서도 스펙면에서도 해외취업을 더 매력적으로 만드는 요인으로 나타났다. 이러한 목표 하에 주로 알선업체나 정부/공기관/대학 등의 프로그램을 통해 영어권 국가를 알아보던 청년들은 알선업체에 지불하는 비용면에 있어서 싱가포르가 타 영어권 국가들보다 상대적으로 저렴하고, 사증 발급 및 취업이 쉽다는 이유로 싱가포르를 선택했다.

그러나 면접자 대부분은 자신의 교육 수준, 전공, 기대 수준과는 부합하지 않는 단순 서비스직으로 취업하여 탈숙련화를 경험하게 되는데, 이 과정에서 알선업체 및 취업 프로그램 운영기관에 대한 불만이 고조된다. 청년들은 해외취업 담론의 확산과 더불어 취업알

선 시장이 확대되면서 실적을 올리려는 알선업체들에 의해 이러한 문제가 발생한다고 지적한다. 또한 탈숙련화 이외에도 저임금, 긴 노동 시간, 위약금과 여권 압수 등의 노동통제, 높은 월세에 비해 상대적으로 열악한 숙소 조건 등은 청년들의 싱가포르 생활을 어렵게 만드는 요인이다. 이러한 현실과 기대의 괴리에도 불구하고 바로 귀국하지 않고 남은 청년들은 다양한 방식으로 탈숙련화를 견디거나 부당한 노동 현실과 통제에 저항한다.

우선 대다수의 청년들이 본인들의 기대와는 상반되는 생활을 견딜 수 있는 큰 이유는 싱가포르에서의 탈숙련화를 ‘단기적’이고 ‘예외적’인 상황으로 생각하기로 마음먹기 때문이다. WP 서비스직으로 일하다 귀국한 청년 중 대다수는 위약금을 물지 않아도 되는 기간(혹은 본인이 정해 둔 시간)까지만 일했고, 연장 가능한 계약 기간을 채운 경우는 없었다. 단순 서비스직 업무는 이들의 목표 중 하나인 영어 능력을 향상시키는 데에도 큰 걸림돌로 작용한다. 이러한 상황에서 청년들은 마치 한국에서처럼 스스로 영어 공부를 한다거나 싱가포르에 온 이점을 이용해 중국어 공부를 병행해 보는 등 자구책을 마련하기도 했다. 육체적, 정신적으로 고된 생활 속에서 블로그, SNS는 청년들에게 일종의 가상적 탈출구 역할을 하는 것으로 나타났다. SNS는 한국에 있는 지인 및 가족들과 소통하는 수단이기도 하다. 청년들은 싱가포르 현지에서의 고민이나 어려움을 본국 가족이나 친구보다 현지에서 비슷한 처지에 있는 동료들과 나누는 것으로 조사되었다. 오히려 SNS에는 본인의 일상과는 다른 ‘여행자성’을 드러내는 게시물을 올림으로써 자신이 그리던 ‘해외’ 생활의 내러티브를 생산하고, 주변의 부러움을 받으면서 자신의 이동성을 과시하는 경향을 보였다.

이 밖에 여권 압수 등 이동성 통제에 대한 문제제기, 스스로 새로운 직장을 모색하고 이직하기, 언론 등을 통한 사회적 고발, 싱가포르

르 해외취업에 대한 문의자들에게 경고하기 등의 적극적인 저항도 나타났다. 이러한 적극적인 저항의 방식은 본인의 상황을 타개하려는 의도뿐 아니라 추후 본인들과 같은 형태의 이주의 양상이 지속되는 것을 막고 싶다는 의지도 담고 있다. 이렇듯 이주노동의 탈속련화에 대한 청년들의 다양한 대응 방식은 해외취업 및 이주 경험에 대한 조사가 단지 취업률이나 만족/불만족의 이분법으로 끝날 수 없으며, 이주자의 행위성이 이주 과정에 개입하는 양상을 살펴야 함을 말해 준다.

이러한 행위성에 착목한 분석은 귀국 후 이들의 싱가포르 이주 경험에 대한 평가와 미래 계획을 이해할 수 있게 해 준다. 대부분의 WP 면접자들이 싱가포르 일 경험이 본인들의 원래 목표인 한국에서의 취업에 긍정적인 영향을 미치지 못 한다고 평가하고 있고, 면접 시점에서(귀국 후 1년 이상 지난 시점) 취업을 함으로써 이주 경험을 경제 자본화한 경우는 매우 드물었다. 그렇지만 이들은 싱가포르 경험을 헛된 시간 낭비라고만 간주하지 않는다. 이들은 이주의 과정에서 견디고 저항하면서 이동성 자본을 축적했고, 나아가 자신과 자신이 속해 있었던 세계를 성찰해 볼 수 있는 거리와 시간을 얻었다.

본 연구는 최근 증가하고 있는 청년 단기 해외취업 현상에 대해 만족도나 효용 평가, 프로그램, 정책 평가 및 제언을 넘어 이를 이주 연구의 맥락에서 살펴보고, 청년들의 구체적인 경험들과 그에 대한 본인들의 해석에 집중함으로써 청년 해외취업의 구조적인 문제를 드러냄과 동시에 이들의 행위자성에 주목하는 데에 의의가 있다. 향후, 청년 해외취업 담론과 정책에 대한 연구 및 정책 변화와 이주산업과의 연계, 싱가포르 외에도 다양한 국가의 청년 단기 이주자들에게 대한 이해 등 이론적, 정책적 논의를 심화시킬 후속 연구를 기대한다.

〈참고문헌〉

- 권경득 · 김덕준. 2011. “청년 인적자원의 해외취업 활성화 방안에 관한 연구: 인식조사를 중심으로.” 『한국인사행정학회보』 10(2): 201-230.
- 김신영 · 김용련. 2014. “대학의 글로벌 인재 양성 및 해외취업 활성화를 위한 교육프로그램의 현황 분석 연구.” 『교육평가연구』 27(3): 783-807.
- 김호원 · 이종구. 2017. “해외 취업 참여경험이 취업의 질(Quality)에 미치는 영향에 관한 연구.” 『취업진로연구』 7(3): 1-20.
- 노현중 · 홍민기 · 전재호 · 허두희 · 김기형. 2012. 『글로벌 청년취업 지원제도의 발전 방안에 관한 연구: 수요자 중심의 맞춤형 지원방안을 중심으로』. 서울: 고용노동부.
- 박선민. 2016. “뷰티학과 학생들의 해외인턴십 및 해외취업에 대한 인식과 취업준비 행동: 대구소재 여대생을 중심으로.” 『Journal of Investigative Cosmetology』 12(2): 185-195.
- 박성재. 2015. “[이슈분석]청년층 해외취업 · 해외인턴 사업의 글로벌 역량 강화를 위한 과제.” 『The HRD Review』 18(4): 48-64.
- 유승목. 2018. “대학가 개강?...“저는 잠깐 휴학해요.” 『머니투데이』 2018년 3월 2일자,
<http://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2018030117203890861>.
- 이승은. 2014. “글로벌 도시국가 싱가포르의 한인사회: ‘이주’와 ‘정착’의 역사 및 전망.” 『한중미래연구』(2): 135-165.
- 이은주 · 손정태. 2010. “병원간호사의 해외취업 의향에 영향을 미치는 요인.” 『Journal of Korean Academy of Nursing Administration』 16(4): 437-445.
- 조은상 · 이영대 · 이종구 · 정지선. “2015 한국 대학생들의 해외 인

- 턴쉽 활성화를 위한 탐색적 연구.” 『취업진로연구』 5(3): 19-42.
- KOTRA 싱가포르 무역관. 2017. 『싱가포르 진출 기업들을 위한 싱가포르 노무 가이드』. 싱가포르: KOTRA.
- 한국산업인력공단. 2013. 『해외취업종합통계』. 서울: 한국산업인력공단.
- 한국산업인력공단. 2017. 『해외취업종합통계』. 서울: 한국산업인력공단.
- Bagnoli, Anna. 2009. “On ‘An Introspective Journey’: Identities and Travel in Young people’s Lives.” *European Societies* 11(3): 325-345
- Bauder, Harald. 2003. ““Brain Abuse”, or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada.” *Antipode* 35(4): 699-717.
- Bauder, Harald. 2006. *Labor Movement. How Migration Regulates Labor Markets*. New York: Oxford University Press.
- Castles, Stephen and Mark J. Miller. 1993. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*. London: Macmillan.
- Cohen, A. Scott and Stefan Gössling. 2015. “A Darker Side of Hypermobility.” *Environment and Planning A* 47(8): 1661-1679.
- Cresswell, Tim. 2010. “Towards a politics of mobility.” *Environment and Planning D: Society and Space* 28(1): 17-31.
- DOS(Singapore Department of Statistics). 2017. *Population Trends 2017*. Singapore: Singapore Department of Statistics.
- Erel, Umut. 2010. “Migrating Cultural Capital: Bourdieu in Migration Studies.” *Sociology* 44(4): 642-660.

- Gössling, Stefan and Iliada Stavrinidi. 2016. "Social Networking, Mobilities, and the Rise of Liquid Identities." *Mobilities* 11(5): 723-743.
- HOME(Humanitarian Organization for Migration Economics). 2015. *Home sweet home? Work, life and well-being of foreign domestic workers in Singapore*. Singapore: HOME.
- Inkson, Kerr and Barbara A. Myers. 2003. "'The big OE': self-directed travel and career development." *Career Development International* 8(4):170-181
- Kaufmann, Vincent, Manfred Max Bergman and Dominique Joye. 2004. "Motility: Mobility as Capital." *International Journal of Urban and Regional Research* 28(4): 745-756.
- Kim, Jeehun. 2011. "Living as expatriate wives/mothers: Balancing work and family issues among Korean working women in Singapore." 『동남아시아연구』 21(1): 217-248.
- Levitt, Peggy and Nina Glick Schiller. 2004. "Transnational Perspectives on Migration: Conceptualising Simultaneity." *International Migration Review* 38: 1002-1039.
- Moret, Joëlle. 2017. "Mobility capital: Somali migrants' trajectories of (im)mobilities and the negotiation of social inequalities across borders." *Geoforum*, Online First.
- Piore, Michael J. 1979. *Birds of Passage*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sheller, Mimi and John Urry. 2006. The New Mobilities Paradigm. *Environ. Plan. A* 38, 207-226.

(2018. 7. 10. 투고, 2018. 7. 17. 심사, 2018. 8. 9. 게재확정)

<Abstract>

Exploring the Transnational Mobility and Work Experience of Young Koreans in Singapore

YUK Joowon
(Kyungpook National University)

This paper pays attention to the recent increase of young Koreans working in the low-skilled service sector in Singapore. Such rapid increase largely results from the Korean government's initiatives to promote labour migration of young people and the concurrent proliferation of migration agencies, against the background of growing youth unemployment in South Korea. By exploring the motivations and trajectories of young people's labour migration to Singapore, this study examines to what extent they think their expectations have been met and how they interpret their migration and work experiences. There has been little research that examines the actual voices of young migrants as part of migration studies, whilst the majority of previous research focuses on the evaluation of government support programmes based on job matching rates, surveys of participant satisfaction and etc. Young people who went to Singapore to improve their English language skills and qualifications for future employment in Korea have become frustrated due to low-skilled service jobs that consist of low pay and high labour

intensity. Their credentials are devalued and they experience deskilling through this migration process. Most of them were discontent with the Korean migration agencies they used and critical about programmes offered by government institutions and universities /colleges. Despite being subject to deskilling, they did try to actively cope or resist this situation. This study focuses on the various ways these migrants attempted to manage the gap between their initial expectations and reality. It also demonstrates how these migrants interpreted their work experiences after returning to Korea: whilst most of them did not cash off their Singapore work experience for a decent job after returning to Korea, they did not define their experience as a complete failure. Adding to cultural, social capital they gained through this experience, they acquired 'mobility capital' which includes confidence, the desire to move, and capacity to control one's own movement.

Key Words: young people, global work experience, Singapore, deskilling, transnational migration, mobility capital