

國立政治大學韓國語文學系
碩士論文

台灣人打工度假體驗研究
以韓國、日本經驗為中心

대만인 워킹홀리데이 체험 연구
- 한국, 일본 경험을 중심으로 -



研究生：陳柏均撰
指導教授：謝目堂

中華民國 109 年 5 月

致謝頁

大學畢業後沒多久，2014 年底因興趣開始學習韓文的決定，徹底影響我 20 歲後半的生活，2015 年底拿著符合報考門檻的韓檢成績單，決定報考政大韓文系碩士班，謝謝當時面試我的郭秋雯老師、朴炳善老師、陳慶智老師，給我這個機會，這是這趟旅程的開端。

2016 年入學後讀了三個學期，同學間彼此相處融洽，友善幫助，去政大上課是我一邊工作每周最期待的事情，謝謝與我的同期同學們，一起有一段重回校園的單純時光。也要感謝這時候工作上的上司孟慶宜經理，准許我在兼顧工作的情形下一邊從事正職工作一邊念書。2018 年，也就是第四第、五學期前往韓國成均館大學國文系交換，感謝室友姜尚允對我的各種照顧，希望你的稅務士之路早日成真。感謝中國同學馮鈴、吳姝姝、江敏，我的修課好夥伴，一起熬過鄭熙昌老師每周一次的學術拷問。回台後非常感謝謝目堂老師一口答應擔任我的指導教授，碩士學位論文至此正式得以開展。

2019 年再度前往成均館大學，這次是東亞系進行雙聯學位課程。感謝阿姨游秀美資借留學經費，才有這段留學生活。雙聯學位需要雙指導教授，感謝鄭勝振老師收我為指導學生，打磨我身為研究生的潛質，逼出我做研究的潛力，進而順利完成論文。感謝行政室的許老師非常非常照顧我，從課務到論文都很替我操心，在我低潮時也給我安慰。感謝朴利鎮老師循循善誘的對待我們，每周的東亞社會系統課是我上學期最期待的時光，到我後來因為論文心情上非常苦惱時還不吝給予我建議，實在是受益良多。感謝朴老師的弟子朴是彥，在那段時間也給我很多

的鼓勵，感謝助教袁勢陣，每每有行政上的事情都毫無保留地協助我，一起在研究室奮鬥的日子點滴在心頭。感謝外婆在口試前幫我去求菩薩保佑，感謝我的室友劉詩文，這一年一起生活很舒適開心，作業或論文也常常仰賴詩文幫我修改。感謝在韓國生活時有見到面的台灣朋友趙言記、張瑋中、許益勝。感謝在韓國語言交換聚會認識的 Bella 姐姐和 Ruby，你們讓我能暢所欲言。

從入學前到屆臨畢業，感謝洪筱喬助教幫我處理了非常多學務上的事情。謝謝政大和韓文系有這樣的資源能讓我出去交換及雙聯開開眼界。感謝母親對我想做什麼就做什麼的個性沒什麼反對，感謝我妹妹陳穎萱在台灣幫我處理很多我無法親力親為的事情，感謝薛鳳梅阿姨照顧我的家人。謝謝我的父親，在台北留下一個可以遮風避雨的家，讓我省去居住成本而能去做我想做的事。感謝女友金允正這兩年韓國生活的照顧與陪伴。最後謝謝我自己，雖然平常看不見自己的背影，但總有個想像的畫面，我揹著書包爬坡的背影在我腦裡，無論是爬政大的坡，還是爬成均館的坡，櫻花、綠葉、楓紅、白雪，一步一步往上爬，總算把這條路給走完了。

목차

목차	i
표목차	ii
그림목차	ii
논문요약	iii
1. 서론	1
1.1 문제제기	1
1.2 기존 연구의 검토	5
1.3 연구과제 및 방법	8
2. 워킹홀리데이의 특성과 현황	13
2.1 워킹홀리데이의 특성	13
2.2 동북아시아에서의 워킹홀리데이 현황	15
3. 대만인의 워킹홀리데이 체험 현황	24
3.1 대만인의 한국 체험 현황	28
3.2 대만인의 일본 체험 현황	44
4. 워킹홀리데이 과정에서의 체험과 문화적응	56
4.1 체험	56
4.2 이주사회에서의 문화 적응	61
4.3 여가 생활의 이득	65
4.4 사례의 종합	68
5. 결론	75
참 고 문 헌	78

표목차

표 1- 호주와 대만 최저 시급 대비.....	2
표 2- 2016년 동아시아 주요 국가 워킹홀리데이 참여자 수용 인수.....	3
표 3- 대만과 한국 일본 최저 시급 대비.....	4
표 4- 2013-2018 일본에서의 워킹홀리데이 참여자 통계.....	16
표 5- 2012-2017 한국에서의 워킹홀리데이 참여자 통계.....	17
표 6- 2019년도 동아시아 주요 국가 워킹홀리데이 모집인원.....	17
표 7- 한국과 일본의 워킹홀리데이 신청에 관한 정보.....	19
표 8- 한국의 대만인 체류 상황.....	20
표 9- 일본의 대만인 체류 상황.....	20
표 10- 한국 워킹홀리데이 참여자의 성별 구성.....	22
표 11- 인터뷰 가이드.....	24
표 12- 워킹홀리데이 각 단계와 체험 유형.....	26
표 13- 연구 참여자 - 한국 워킹홀리데이 경험자.....	28
표 14- 한국 사례 - 연구참여자의 동기와 기대.....	28
표 15- 체류 상황 (한국 사례).....	31
표 16- 근무 체험1(한국 사례).....	31
표 17- 근무 체험2(한국 사례).....	34
표 18- 언어 사용 체험 (한국 사례).....	35
표 19- 여가 생활과 여행 (한국 사례).....	37
표 20- 인간 관계 (한국 사례).....	37
표 21- 문화 충격 (한국 사례).....	40
표 22- 경제 상황 (한국 사례).....	41
표 23- 자신에 대한 영향 (한국 사례).....	42
표 24- 연구참여자 - 일본 워킹홀리데이 경험자.....	44
표 25- 연구 참여자의 동기와 기대 (일본 사례).....	45
표 26- 체류 상황 (일본 사례).....	46
표 27- 근무 체험1(일본 사례).....	48
표 28- 근무 체험2(일본 사례).....	49
표 29- 언어 사용 체험 (일본 사례).....	51
표 30- 여가 생활과 여행 (일본 사례).....	51
표 31- 인간 관계 (일본 사례).....	51
표 32- 문화 충격 (일본 사례).....	52
표 33- 경제 상황 (일본 사례).....	53
표 34- 자신에 대한 영향 (일본 사례).....	54
표 35- 이주자의 문화적응 유형.....	64
표 36- VERDUIN AND MCEWE(1984)에서의 여가 생활 이득.....	66
표 37- 본 연구의 사례 종합.....	68

그림목차

그림 1- 현상학적 연구.....	10
그림 2- 연구 설계.....	11

논문요약

대만인 워킹홀리데이 체험 연구

- 한국, 일본 경험을 중심으로 -

본 연구는 대만인의 한국과 일본의 워킹홀리데이 경험을 토대로 한국과 일본에서 워킹홀리데이가 갖는 실질적 의미와 특징을 도출해 보는 연구이다. 이 목적을 달성하기 위해 구체적인 연구 방법으로는 대만인이 동북아시아에서 주로 워킹홀리데이 장소로 선택하고 있는 한국과 일본에서의 경험을 개별적 사례를 조사하여 각각의 체험, 문화 적응, 여가생활의 이득 등 측면으로 분석해 볼 것이다.

대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 양상은 워킹홀리데이 제도의 취지에 부합한다. 호주 워킹홀리데이와 달리, 문화와 생활을 체험하는 것이 가장 중요한 목적이다. 한국의 사례와 일본의 사례는 모두 해당 국가의 언어를 구사하는 실력이 늘었고, 해당 국가의 문화를 직접적으로 체험하면서 그 나라의 문화에 대한 이해도가 상승되었다. 워킹홀리데이를 마친 후, 이러한 경험이나 워킹홀리데이를 통해 늘었던 외국어 실력 덕분에 새 직장을 구하게 된 연구 참여자들도 양 사례에서 많이 볼 수 있다.

한국 워킹홀리데이를 통해서 한국 사회, 한국 문화에 대한 이해도가 높아졌고 한국의 어떠한 문화 차이나 한국인의 가치관을 더 이해할 수 있는 긍정적인 효과가 나타났다. 또한, 한국에 다시 갈 생각이나 계획이 있는 연구 참여자들도 있다. 일본의 사례의 경우에는 1년간의 일본 워킹홀리데이 경험을 통해 원래 가지고 있었던 ‘예의가 있는 사회’ 라는 인상이 ‘표면적인 예의’ 라는 인식으로 바뀐 경우도 있고, ‘다시는 일본에서 일하고 싶지 않다’ ,

‘일본은 여행으로 가기에는 좋은 곳인데 취직하러 가기에는 좋은 곳이 아니다’ 라는 부정적인 인상을 갖게 된 경우도 있는 것으로 나타났다.

한국 혹은 일본에서 워킹홀리데이를 수행하는 대만인들의 네 가지 특징을 본 연구를 통해 알아낼 수 있었다. 첫째, ‘문화 체험’ 을 가장 중요시한다는 것. 둘째, 근무 시간이 상당히 긴 시간을 차지한다는 것. 셋째, 현지인과 인간관계를 맺기 어렵다는 것. 넷째, 문화 적응력이 낮지 않다는 것들이다.

주제어 : 워킹홀리데이, 체험, 문화 충격, 문화 적응, 여가 생활 이득



ABSTRACT

Taiwanese Working Holidays Experiences in Korea and Japan

Chen Bo Jun

The goal of this study is to derive practical meaning and characteristics of working holiday system in East Asia based on Taiwanese working experience of Korea and Japan. In order to achieve this goal, the specific research method is used to examine individual cases of experiences in Korea and Japan, which Taiwanese choose as a working holiday place in East Asia, and to analyze them in terms of their experiences, adoption of the culture and benefits of leisure life.

The Taiwanese do not abuse Korean and Japanese working holiday patterns of working holiday system, and fulfill the intent of the system. Unlike in the cases of traditional overseas labor migrations and Australian Working Holidays, experiencing culture and life is the most important purpose. In the case of Korean and Japanese working holiday programs, participants have increased their ability to speak the language of the country and their understanding of the country's culture has improved by direct experience. In both cases, participants who have found new jobs after working holidays have gained the new job because of these experiences and skills they have gained through working holiday.

The Korean Working Holidays helped to understand better Korean society and Korean culture. Moreover, it had a positive effect on understanding Korean culture and Korean values. Therefore, some research participants have plans to come back to Korea. In some cases, through a year of working holiday in Japan, the impression of “polite society” has been changed to

the impression of “superficially polite society” . In these cases, Japan has a negative impression of being a good place to travel, but not a good place to get a job.

In this study, there were identified four characteristics of Taiwanese who participate in working holiday program in Korea or Japan. First one, Taiwanese regard 'experience' as the most important thing. Second, they work fairly long hours. Third, it is difficult for them to establish human relations with local people. Fourth, Taiwanese working holiday participants have sufficient cultural adaptability.

Key words: Working holiday, Experience, Culture Shock, Leisure Benefits



論文摘要

本論文旨在探討台灣人的韓國、日本打工度假中所獲得之體驗，並將兩種經驗進行比較分析研究。本研究採取質性研究中的現象學研究法，收集有韓國或日本打工度假經驗個案的個人經驗，從中歸納出韓國、日本各自打工度假的特性，並以體驗、文化適應、休閒效益等面向，試圖描繪出台灣人在東北亞打工度假的景況。

台灣人在東北亞國家，即韓國、日本的打工度假，比起澳洲打工度假，是較符合打工度假原先鼓勵青年交流以及文化體驗的立意，其中文化體驗、生活體驗是打工度假參與者相當重視的一環。在本研究的事例中，無論是前往韓國或日本的打工度假參與者，該國語言能力都有相當的提升，對該國的文化有直接體驗的經驗，進而提升對該國文化的理解度。在結束打工度假後返國後，這些在當地生活的經驗以及提升的語言能力，對於其求職或升學有一定程度上的幫助。

透過韓國打工度假，打工度假參與者對韓國的社會與文化、韓國人的價值觀建立起某種程度的認識，也有因而打算用其他方式再次前往韓國的打工度假參與者。日本的事例中，打工度假參與者大多數都對日本懷有良好印象，然而在一年體驗過後，多數參與者表示感受到這是「表面的禮儀」，甚至其中有些打工度假參與者表示，有了這樣的經驗後，使其興起不想再去日本工作的想法。

台灣人在韓國及日本，這兩個東北亞國家的打工度假體驗中，可以歸納出幾個特徵，前往兩國的打工度假參與者，對於文化差異、文化衝擊的適應力並不低，且相當重視過程中的文化體驗與生活經驗。工作所佔據的時間在整體打工度假期間偏長。而無論是韓國還是日本的事例，與當地人都較難建立起友誼關係。

關鍵字：打工度假、體驗、文化衝擊、文化適應、休閒效益

1. 서론

1.1 문제제기

이 논문은 대만인의 한국과 일본에서의 워킹홀리데이 경험을 토대로 한국, 일본 워킹홀리데이 제도가 갖는 실질적 의미와 특징을 도출해 보는 연구이다. 구체적인 연구 방법으로는 대만인이 동북아시아에서 주로 워킹홀리데이 장소로 선택하고 있는 한국과 일본에서의 경험을 개별적 사례를 조사하여 분석해 볼 것이다. 특히 워킹홀리데이의 실질적인 근무 상황 등을 조사한 자료를 통해 워킹홀리데이의 본래 취지와 성격이 잘 구현되고 있는지, 워킹홀리데이 수행자가 워킹홀리데이 과정에서 획득한 체험이 어떠한 의미로 작용하는지 워킹홀리데이를 마친 이후의 개인적인 영향 관계까지를 염두에 두어 살펴보고자 한다. 또한 대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 경험이 어떠한 유사점과 차이점이 있는지 살펴보고 그 현대적 특징을 고찰해 보는데도 유용할 것으로 생각된다.

‘워킹-홀리데이(working-holiday)’ 제도는 전통적인 해외 노동이주와 달리, 국가 간 협정을 맺어 보통 18-30 세의 젊은이들에게 상대국으로의 여행기회를 주는 것이 주요 목적이며 여행비용을 마련하기 위한 취업활동을 허가함으로써, 취업 기회와 법적 자격을 주는 기회이다. 개인적인 측면을 보면, 해외 경험을 쌓거나, 외국어 실력을 늘리기 위한 동기가 있고, 국가적인 측면을 보면 전통적인 노동이주를 유발했던 원인인 노동력 부족에 대한 해결책이면서 현지 관광 산업을 촉진하는 효과도 있는 것으로 나타났다. 다시 말하면 워킹홀리데이 제도의 주요 목적은 ‘여행’이며, 합법적 취업 자격은 여행을 달성하기 위해 부여된다.

워킹홀리데이 제도를 여행이 아닌 돈을 벌기 위한 목적으로 남용하는 경우가 종종 있다. 신문 기사나 인터넷 블로그에 호주 워킹홀리데이 경험자의 글을 보면, 여행·문화 체험과 관련된 내용도 있지만, ‘호주 워킹홀리데이 과정을 통해 돈을 얼마나 많이 벌었다.’,

‘호주 워킹홀리데이 돈을 버는 전략’ 등 임금을 강조한 글들은 많은 것으로 나타났다. 이렇게 강조하는 원인이 다름이 아니라 ‘임금격차’ 때문이다. 대만과 호주의 법정 최저 시급은 장기적으로 2.6 배에서 3 배의 차이가 있어 1 년 동안 호주에서 저기능, 저숙련도의 근무를 해도 대만에서 정규직의 수입에 비해 더욱 많은 임금을 벌 수 있다. 그리고 호주 워킹홀리데이 2 차 비자를 신청하는 기회가 있기 때문에 특정한 근무 시간과 조건을 달성하여 호주에서 워킹홀리데이 비자를 다시 받을 수 있는 기회를 얻을 수 있다. 호주 워킹홀리데이의 연구를 통해 대만인의 호주 워킹홀리데이 체험을 다소 살펴볼 수 있는데 편벽한 시골에 위치한 고기공장이나 농장에서 밤낮 없이 일만 하고 있는 경험도 허구 이야기가 아니다. 이러한 경우에는 ‘워킹홀리데이’ 제도의 취지와 맞지 않는 것이다.

표 1 - 호주와 대만 최저 시급 대비¹

연도	호주 법정 최저 시급	대만 법정 최저 시급	차이 (배수)
2019	19.49 AUD	15576 KRW	2.59
2018	18.93 AUD	15128 KRW	2.65
2017	18.29 AUD	14617 KRW	2.75
2016	17.70 AUD	14145 KRW	2.80
2015	17.29 AUD	13817 KRW	3.03
2014	16.87 AUD	13482 KRW	2.96
2013	16.37 AUD	13082 KRW	2.99
2012	15.96 AUD	12754 KRW	3.08
2011	15.51 AUD	12395 KRW	3.17
2010	15.00 AUD	11987 KRW	3.22

워킹홀리데이의 발전을 보면 1975 년에 호주는 영국과의 협정을 맺어 최초의 워킹홀리데이 수용국으로 등장했다² (增田正勝, 2011, p.2). 동북아시아에서는 2000 년대부터 점차 워킹홀리데이 제도를 도입했다. 동북아시아 각 국가의 워킹홀리데이 통계 자료를 보면, 호주로 워킹홀리데이를 떠나는 사람의 수가 가장 많을 뿐만 아니라, 호주 워킹홀리데이의

¹ 참고: Fair Work Commission : Australia’s national workplace relations tribunal (<https://www.fwc.gov.au/>)

² 增田正勝, 2012. 오스트리아의 노동事情과 워킹홀리데이·호리데이制度. 広島経済大学経済研究論集. 33(4), 1-19.

모집인원 수에는 제한이 없다. 따라서 워킹홀리데이에 관한 연구에서 호주 워킹홀리데이의 연구가 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 다른 한편, 시간이 조금 늦었지만 동북아시아 각 국가간의 워킹홀리데이 활동도 대두되었다. 모집인원이 호주 워킹홀리데이에 비해 그렇게 많지 않더라도 2019년에는 한국과 일본 상호 간에 10,000 명, 일본과 대만도 매년 10,000 명, 한국과 대만은 매년 800 명까지 지원할 수 있다. 즉, 호주에 비해 그렇게 많지 않지만, 동북아시아 내부의 워킹홀리데이도 어느 정도 활발하게 진행되고 있다.

표 2 - 2016년 동북아시아 주요 국가 워킹홀리데이 참여자 수용 인수³

일본		한국		대만	
총 인수	13,958	총 인수	1,557	총 인수	1,089
대만	4,977 35.6%	대만	421 27.0%	한국	589 54.0%
한국	3,818 27.3%	일본	387 24.8%	일본	320 29.0%
호주	1,118 8.0%	프랑스	230 14.0%	캐나다	71 6.0%

2016년 일본 외무성의 통계 자료에 따르면 총 워킹홀리데이 참여자 수는 13,957 명이며, 그 가운데 대만인 워킹홀리데이 참여자 수가 4,977 명으로 35.6%를 차지하고 있고, 한국인 워킹홀리데이 참여자 수가 3,818 명으로 27%를 차지했으며, 호주 사람이 1,118 명으로 8%를 차지했다. 같은 해의 한국은, 국가통계포털의 통계 자료에 의하면, 관광취업 비자를 통한 입국자는 총 1,557 명 가운데 대만인 421 명, 27%, 일본인 387 명, 24.8%, 프랑스인 230 명으로, 14%로 나타났다. 대만 외교부의 통계 자료를 보면 총 1,089 명 가운데, 한국인이 589 명으로 54%, 일본인이 320 명인 29%, 캐나다 사람이 71 명으로 6%인걸로 나타났다.

대만의 워킹홀리데이 참여자들이 목적지를 선택할 때 호주를 선택한 사람들이 가장 많지만, 2009년에는 일본을, 2011년에는 한국과의 워킹홀리데이 협정이 맺어진 후에 한국과 일본을 선택한 대만인들의 비율이 지속적으로 성장한 추세와, 한국·일본에서의 대만인

³ 참고: 한국: 국가통계포털(KOSIS) (<https://kosis.kr/index/index.do>)
 일본: 政府統計の総合窓口(e-Stat) (<https://www.e-stat.go.jp/>)
 대만: 외교부(<https://www.mofa.gov.tw>), 中時電子報 (<https://www.chinatimes.com>)

워킹홀리데이 참여자가 다른 나라에서 온 워킹홀리데이 참여자들에 비해 상당히 많은 점을 알 수 있다.

표 3 - 대만과 한국 일본 최저 시급 대비⁴

연도	대만 법정 최저 시급	한국 법정 최 저 시급	차이 (배수)	일본 법정 최저 시급 (도쿄)	차이(배수)		
2019	158	6004	8350	1.39	1013	10839	1.81
2018	150	5700	7530	1.32	985	10540	1.85
2017	140	5320	6470	1.22	958	10251	1.93
2016	133	5054	6030	1.19	932	9972	1.97
2015	120	4560	5580	1.22	907	9705	2.13
2014	120	4560	5210	1.14	888	9502	2.08
2013	115	4370	4860	1.11	869	9298	2.13
2012	109	4142	4580	1.11	850	9095	2.20
2011	103	3914	4320	1.10	837	8956	2.29
2010	98	3724	4110	1.10	821	8785	2.36
단위	TWD	KRW	KRW		YEN	KRW	

그렇다면 한국과 일본의 워킹홀리데이 과정에서 호주 워킹홀리데이와 같이 워킹홀리데이 제도를 오남용하는 경우가 있는가? 대만은 한국 혹은 일본과 비교해도 임금격차 문제가 존재하는데, 한국과는 1.1~1.4 배, 일본과는 1.8 배의 차이가 있다. 그럼에도 불구하고, 호주와의 임금 격차(2.6~3.2 배)에 비하면 그렇게 차이가 크지는 않으며 대만에서 영어는 제 1 외국어로서 초등학교 시절부터 배워왔던 외국어이기 때문에 호주 워킹홀리데이를 떠났을 때 언어에 투자해야 하는 비용이 한국과 일본 워킹홀리데이보다 상대적으로 낮다. 즉 임금 격차로 인해 워킹홀리데이를 떠나려는 사람들은 호주 워킹홀리데이를 우선적으로 선택하는 반면, 한국과 일본 워킹홀리데이를 선택한 사람들은 임금이 가장 우선적인 원인이 아니라고 할 수 있다. 본 연구는 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이 경험을 통해

⁴ 참고:

한국 - 고용노동부 사이트

<http://www.moel.go.kr/index.do>

일본 - 厚生労働省 사이트

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

워킹홀리데이 제도가 동북아시아에서 수용되는 양상, 그리고 호주 워킹홀리데이와의 차이를 비교하며 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이의 의미를 고찰하고자 한다.

1.2 기존 연구의 검토

阮靖權(2015)의 연구⁵에서는 워킹홀리데이 참여자들의 정체성이 여행자로서 부각되는지 아니면 노동자로서 나타나는가에 대해 분석하였다. 연구 결과에서 근무시간이 매우 길더라도 자신이 노동자인 것을 부인하는 사람이 많은 것으로 나타났다. 그러나 遲恒昌, 林韋佑(2017)에서 ‘는 대만인의 워킹홀리데이 경험을 통해 워킹홀리데이의 본질이 ‘워킹(working)’ 인지, ‘홀리데이(holiday)’ 인지 탐색했다. 결과적으로 호주 워킹홀리데이를 떠나는 대만인들 사이에서 그 목적이 ‘여행’에 있는 경우보다 ‘높은 임금’을 벌기 위한 비율이 더 높은 것으로 나타난다고 한다. 이상 연구들은 상호간에 모순이 있어보이지만 동일한 경험을 갖고 있지 않은 두 가지 대표적인 워킹홀리데이 참여자 집단을 각각 분석했다. 한국과 일본으로 워킹홀리데이를 떠나는 대만인에 관한 연구에서는 아직 자신의 신분, 즉 노동자인지 여행자인지에 대한 연구가 없다.

허상청(2019)에서는⁷ 10명 한국 워킹홀리데이 경험자를 대상으로 한국 워킹홀리데이 경험과 한국에 대한 인식 변화에 대해 조사했다. 절반 정도의 경험자들이 게스트하우스에서 일했던 경험이 있으며, 식당과 화장품 전문점은 2,3 순위로 나타났다. 한류의 영향으로 인해 한국 문화에 대한 관심이 생겨 한국 워킹홀리데이를 신청하게 된 워킹홀리데이 참여자가 큰 비율로 나타났으며, 한국어 능력에 따라 워킹홀리데이 경험에 큰 차이가 있다. 한국어 능력이 부족해 의사소통이 잘 안 되는 경우, 게스트하우스에서밖에 근무할 수 없었던

⁵ 阮靖權, 2015. 「壯遊」의建構、挑戰與現實—以台灣赴澳打工旅遊青年為例. 國立政治大學, 碩士學位論文.

⁶ Heng-Chang Chi, Wei-Yu Lin, 2017. Young Taiwanese Working Overseas as Working Holidaymakers in Australia. *Journal of Geographical Science*, 84, 31-53.

⁷ 허상청, 2019. 대만인들의 한국 워킹 홀리데이 경험과 한국에 대한 인식 변화. 서울시립대학교. 석사학위논문.

워킹홀리데이 참여자가 많다. 즉 한국어 능력이 자유롭게 의사소통을 할 수 있는 정도가 아닌 이상, 한국 문화를 체험하기 어렵고, 제한도 많다. 한국 드라마, 예능 프로그램을 통해 알게 된 한국 문화는 실제 워킹홀리데이 경험과 같은 부분이 있지만, 그와 동일하지 않은 부분도 상당히 많은 것으로 나타났다. 이 연구는 한국 워킹홀리데이를 하는 동기와 한국에서의 근무 상황, 한국에 대한 인식 변화에 대해 조사를 했지만, 워킹홀리데이 과정과 귀국 이후 워킹홀리데이 참여자의 실질적인 ‘심리적 영향’, 워킹홀리데이 참여자에 대한 ‘정체성’의 인식을 언급하지는 않는다.

張珮萱(2011)⁸에서는 대만인의 일본 워킹홀리데이의 근무 유형과 그것의 문화체험에 대해 연구했다. 연구참여자들이 다녔던 직장은 호텔, 식당 등 서비스직이 가장 많은 것으로 나타났다. 일하는 장소에 따라 워킹홀리데이 체험도 상당히 다르다. 즉, 손님을 직접 상대하지 않아도 되는 일자리에서는 의사소통에 문제가 생기지 않아 좌절감을 느끼게 되는 경우가 없는 반면, 손님을 직접 상대해야 하는 사람들은 어려움을 겪었던 경우가 종종 있다. 그러나 그럼에도 불구하고, 일본어 능력 또한 힘든 만큼 상승했다는 결과가 있다. 이 연구는 일본 워킹홀리데이의 근무 체험을 제시했지만 워킹홀리데이 동기, 워킹홀리데이 참여자의 정체성 등의 내용은 다루고 있지 않다.

이때까지 살펴보았던 연구 가운데 그 동기와 근무 상황에 대한 조사는 이루어졌지만, 워킹홀리데이 참여자의 정체성과 이주지에서의 다양한 체험과 더불어 워킹홀리데이 이후 자기자신에 대한 심리적·실질적 영향을 고찰한 연구는 찾아보기 힘들다. 이상의 선행 연구를 종합해 보면 우선 한국과 일본의 워킹홀리데이 연구는 주로 그 동기와 근무 유형에 초점을 맞추고 있음을 알 수 있다. 워킹홀리데이 제도의 실태를 그 취지와 현장성을 비교해 가며 적절히 운영되고 있는지에 관해 살펴본 연구는 없다고 볼 수 있는 것이다. 또한 워킹홀리데이 참여자들과 전통적인 국제 노동이주자의 차이점, 그리고 그들이 워킹홀리데이

⁸ 張珮萱, 2011. 赴日打工度假工作參與型態對文化體驗的影響之研究. 國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所, 碩士學位論文.

과정을 마치고 모국으로 귀국한 후에 워킹홀리데이 경험이 미친 실질적이고도 심리적인 영향 등에 관한 탐구도 결여되어 있다. 따라서 본 연구에서는 이때까지 선행연구들을 보완 및 보충하여 한국과 일본으로 워킹홀리데이를 떠난 대만인들의 현장에서의 체험을 비교해가며 분석하고, 이들이 대만으로 귀국한 이후 나타나는 심리적, 실질적 변화와 영향에 대해 살펴보고자 하겠다.



1.3 연구과제 및 방법

1) 연구과제

본 연구는 대만인의 한국과 일본에서의 워킹홀리데이 경험을 통해 나타나는 생활 양상을 살펴보도록 한다. 이를 위한 보다 구체적인 질문들은 다음과 같다.

첫째, 대만인들이 한국·일본에서 워킹홀리데이를 수행하는 과정에서 얻은 근무 체험, 언어 사용 체험, 사교적 체험이 어떤가?

워킹홀리데이는 크게 '워킹'과 '홀리데이'를 나눌 수 있어 시간 상 대등적인 존재라고 같이 보이지만, 근무하는 것은 워킹홀리데이 과정에서 큰 비중을 차지한 부분이다. 또한, 근무할 때 현지 언어를 사용하는 확률이 가장 높은 기간이며, 현지인과의 사교적 행동이 가장 쉽게 발생할 수 있는 기간이기 때문에 이 세 가지 체험을 동시에 고찰하면 워킹홀리데이 참여자의 체험을 이해할 때는 유의하다. 본 연구에서는 근무 체험, 언어 사용 체험, 사교적 체험 등의 세 가지 체험을 집중적으로 고찰하겠다.

둘째, 대만인들이 한국·일본에서 워킹홀리데이를 수행하는 과정에서 어떠한 문화충격을 경험했고 어떻게 적응했는가?

워킹홀리데이 참여자들이 모국을 떠나 새로운 환경에서 긴 기간 동안 생활하는 것이 자신이 익숙한 문화와 다른 생활 방식을 능동적으로 습득하거나 수동적으로 적응하는데도 어려움을 많이 겪었다는 것이 일반적이다. 본 연구에서도 워킹홀리데이 과정에서의 문화 충격과 적응을 살펴볼 것이다.

셋째, 워킹홀리데이를 통하여 체험을 하며 얻은 '여가 생활 이득'이 어떤 걸까?

워킹홀리데이 과정에서 노동을 통해 금전적인 수익뿐만 아니라 근무시간이나 근무시간 이외에 부가적인 이득이 있다. 즉, 워킹홀리데이 과정에서 자신의 외국어 능력이나 생각 방식, 가치관 등에 회계적인 이득이 아닌 여가 생활 이득을 고찰한다.

2) 연구 방법

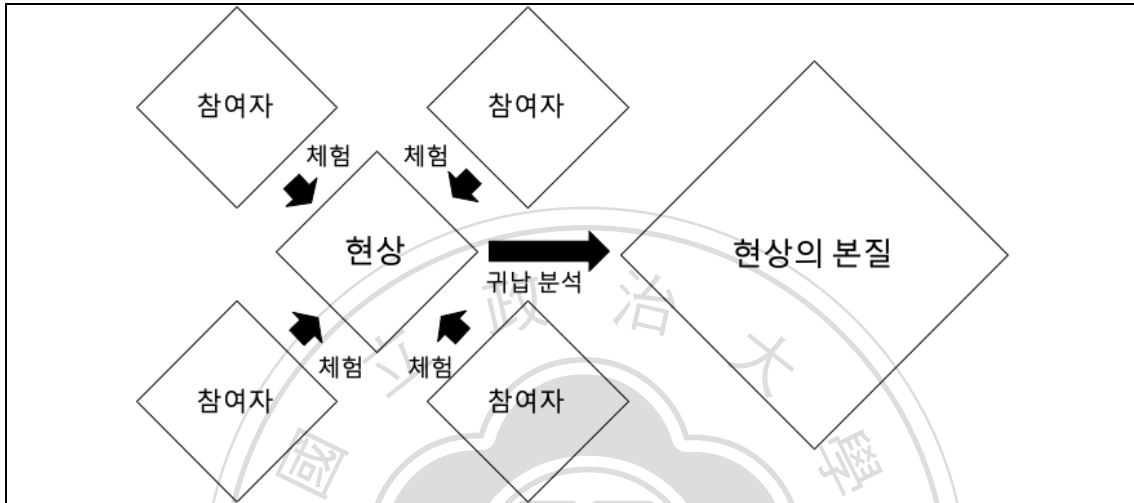
개별적인 사례를 통해 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이의 유형적·무형적 생활 체험 양상을 수집하고 분석하는데 이러한 목표를 달성하기 위해 본 연구에서는 질적 연구방법을 취급하여 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이 경험에 접근하도록 한다. 다시 말하면 연구참여자들이 실제 경험해본 워킹홀리데이의 생활 양상과 시간 요소를 고려하고 워킹홀리데이 후 자신에 대한 영향까지 고찰하여 대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 체험을 통해 호주 워킹홀리데이 양상과 다른 한국과 일본의 워킹홀리데이 현황을 묘사하도록 한다. 질적 연구 방법도 여러 가지 하위 방법이 있는데 워킹홀리데이 사례를 통해 진행하는 연구로써 개인의 체험을 중요시하기 때문에 현상학적 연구 방법을 택하는 것이 유익하다.

현상학적 연구(phenomenological research)⁹는 하나의 개념이나 현상에 대한 여러 개인들의 체험이 갖는 공통적인 의미를 기술하는 연구방법이다. 즉, 모든 연구참여자들이 현상을 경험하면서 공통적으로 갖게 된 경험을 기술하는 데 초점을 둔다(조흥식·정선옥·김진숙·권지성, 2015, p.102). 현상학에 가장 적합한 문제의 유형은, 한 가지 현상에 대한 여러 개인들의 공통된 또는 공유된 경험을 이해하는 것이 중요한 경우다. 현상의 특성에 대해 더 깊이 이해하기 위해 이러한 공통적인 경험들을 이해하는 것이 중요할 수 있다(조흥식 등, 2015, p.107). 이러한 특성을 갖고 있는 현상학적 연구 방법으로 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이 경험을 각각의 연구참여자들로부터 수집하여, 연구참여자들이 경험해본 것을 분석·비교·귀납하여 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이의 본질에 접근하도록 한다. 질적 연구를 수행할 때에는, 연구자가 전제된 철학적 가정이 있는 것이 일반적이며 본 연구에서는 인식론적 가정을 취급한다. 인식론적 가정에서 주목할 것은 연구자가 연구참여자와 최대한 가까워지기 위해 노력하는 것이며, 연구참여자의 주관적

⁹ 출처: 조흥식·정선옥·김진숙·권지성(옮김), 2015. 질적 연구방법론 - 다섯가지 접근-. (저자: John W. Creswell) 서울: 학지사.

생각과 개인적 관점을 기반으로 자료가 수집되고 연구가 진행되는 것이다. 즉 연구자들은 그 자신과 참여자들 간의 거리 혹은 객관적인 분리를 최소화할 필요가 있다(조홍식 등, 2015, p.39).

그림 1 - 현상학적 연구¹⁰



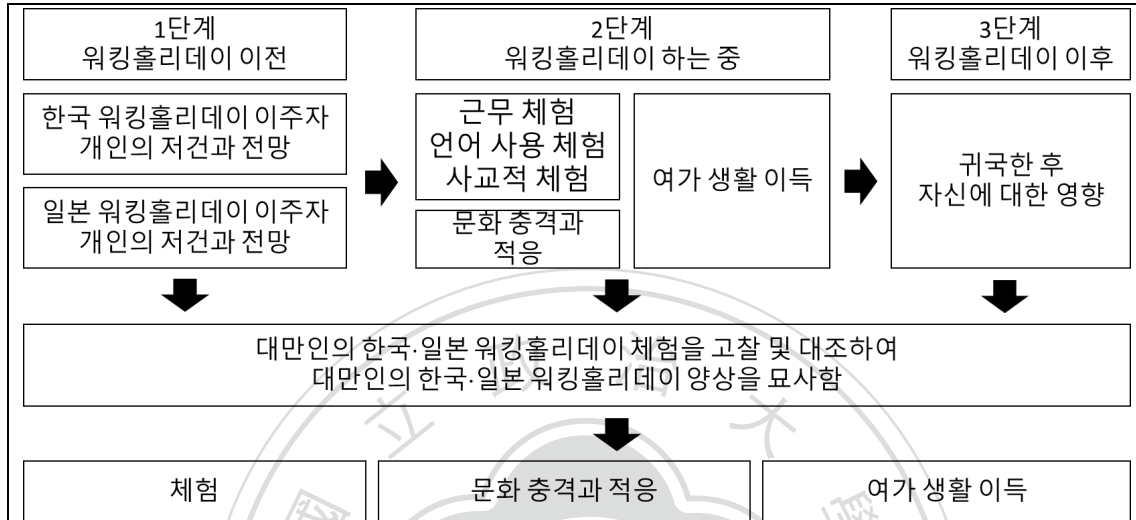
심층 면접은 질적 자료를 수집하는 방법이다. 양적 연구에서는 가설을 검증하고 인과관계를 찾아 통칙을 확립하는 것을 강조하지만, 이 방법은 실제 연구에서 사실의 본질을 밝히는 방법이다. 심층 면접을 수행할 때에는 비무작위적이고 대표성이 있는 소집단을 연구하도록 한다. 긴 시간 동안 인터뷰를 하면서 연구참여자가 보인 언어, 표정, 억양 등의 반응을 관찰하는 것은 자료 수집에 유용하다. 비구조화 면접은 수다를 떠는 형식으로 하는 반면, 반구조화 면접은 인터뷰 가이드를 준비하여 특정한 주제에 관한 일관적 질문을 통해 연구참여자의 의견, 견해, 경험을 수집하는 것이다. 본 연구는 반구조화 면접을 취급하여 자료를 수집하도록 한다(김두섭, 2010).

대만인의 한국 일본 워킹홀리데이 체험을 알아보기 위해 본 연구에서는 워킹홀리데이를 하기 전에 참여자들이 자신이 갖고 있던 능력과 전망, 워킹홀리데이 하는 중에 경험한 여러 가지 유형적 무형적 체험, 워킹홀리데이 이후 자신에 대한 영향 등의 3 가지 단계를 각각

¹⁰ 그림1은 필자의 것임

조사하고자 하며 대만인의 한국 일본 워킹홀리데이 체험을 대조하는 동시에 전통적 호주 워킹홀리데이와 다른 워킹홀리데이 양상을 묘사하도록 한다.

그림 2- 연구 설계



연구참여자들의 워킹홀리데이 체험의 각 측면을 알기 위해 인터뷰 가이드를 작성했다. 워킹홀리데이 과정을 시기에 따라 세 단계로 나누어 각 시기의 유형적 무형적 체험을 고찰하도록 한다. 1 단계는 워킹홀리데이를 떠나기 전의 준비 단계에서, 지원한 동기, 그 당시에 워킹홀리데이에 대한 기대와 전망, 외국어 능력의 수준을 질문하도록 한다. 2 단계는 워킹홀리데이 수행 중의 단계이며, 워킹홀리데이 참여자의 여러 가지 유형적·무형적 체험, 즉 직장, 일상 생활, 여가 시간, 여행, 인간 관계, 언어 학습 등의 측면을 주목한다. 3 단계는 워킹홀리데이 비자 기간이 종료된 후의 상황이 워킹홀리데이 참여자에게 어떠한 실질적·심리적 영향을 주었는지, 귀국 후 원래 사회에 어떻게 재적응하였는지를 조사한다. 본 연구에서는 한국 워킹홀리데이 경험자 5 명, 일본 워킹홀리데이 경험자 5 명, 총 10 명의 대만인을 대상으로 면접을 실시했다. 연구 참여자들은 연구자 자신의 인간 관계 네트워크 유의

추출 ¹¹(purposive sampling)과 눈덩이표집 ¹²(snowball sampling) 방식으로 본 연구에 맞는 연구 참여자를 선정했다.



¹¹ 즉 유의적 표집이다. 추출자가 모집단을 대표할 수 있는 전형적인 표본이라고 판단하여 연구 대상을 선정하는 것이다.

¹² 초음에는 소규모의 연구 참여자로 시작하여 다음에는 이 연구 참여자의 소개를 통해 다른 비슷한 속성을 가진 연구 참여자를 찾는 방법이다.

2. 워킹홀리데이의 특성과 현황

2.1 워킹홀리데이의 특성

워킹홀리데이의 개념은 젊은이가 근무하며 여행하는 형식이다. 국가 간에 협정을 통해 젊은이들로 하여금 방문국에서 일반적으로 1년간 자유롭게 취업할 수 있도록 특별히 허가해 주는 제도이다. 다시 말하면 여행을 주된 목적으로 하되 여행비를 마련하기 위한 취업 활동을 허가하는 제도이다. 이를 위해 발급하는 비자를 ‘관광취업비자’, ‘워킹홀리데이비자’라고 한다. 보통의 관광 비자로는 방문국에서 취업할 수 없는 것이 일반적이지만, 워킹홀리데이 비자는 주로 만 18세에서 30세까지의 젊은이를 대상으로 각 해당 국에 한해, 보통 1회만 발급하며, 실제 체류기간은 1년이다. 이 제도는 젊은이들이나 학생들에게 세계를 탐색할 수 있는 기회를 제공할 뿐만 아니라, 국가간의 상호적인 이해를 높이고 교류를 촉진하기 위한 목적으로 특별히 제정된 제도이다.

워킹홀리데이 제도의 기원은 1975년에 호주와 영국, 아일랜드, 캐나다 등 국가 사이의 협정을 주소(追溯)할 수 있는데 호주의 이 제도를 통해 청년들의 노동이주가 일시적으로 고무되었다. 호주는 1980년에 일본과 워킹홀리데이 협정을 체결하였고, 1995년에는 한국, 2000년에는 독일 등 유럽 국가, 2001년 홍콩, 2004년 대만과 협정을 맺었다(遲恒昌, 林韋佑, 2017, p.32)¹³. 동북아시아 내부에서의 워킹홀리데이는 일본과 한국 사이에서는 1999년부터, 일본과 대만은 2009년부터¹⁴, 한국과 대만은 2011년부터이다.¹⁵

藤岡伸明(2012)¹⁶에서는 워킹홀리데이 제도의 매력과 문제점을 제시했다. 이 논문에서는 워킹홀리데이 제도의 매력을 세 가지로 분류하였는데, 첫째로는 단기 관광여행과 달리

¹³ Heng-Chang Chi, Wei-Yu Lin, 2017. Young Taiwanese Working Overseas as Working Holidaymakers in Australia. *Journal of Geographical Science*, 84, 31-53.

¹⁴ 일본 外務省 공식사이트. (<https://www.mofa.go.jp>)

¹⁵ 주한국대만대표부 공식사이트. (https://www.roc-taiwan.org/kr_ko/post/4.html)

¹⁶ 藤岡伸明, 2012. 海外経験は役に立つのか : ワーキングホリデーの効果とリスクの検証. 一橋研究, 37(1): 73-88.

해외에서 장기적으로 생활하며 현지의 문화를 체험할 수 있다는 것이다(藤岡伸明, 2012, p.75). 둘째로, 현지인과 교류하는 기회를 통해 어학력이 비약적으로 상승하는 기회가 있다는 점, 셋째로, 해외 이주 경험을 통해 자기 국가에서 얻지 못한 지식과 기술을 양성할 기회가 있고 유학보다 더 저렴한 비용으로 해외 생활을 체험 가능한 점도 있다고 제시했다. 이러한 매력들에 반하여, 문화 교류의 형해화, 분쟁과 사고, 커리어의 중단 등의 문제점이 있다고 언급했다(藤岡伸明, 2012, p.76). 이 연구에서도 워킹홀리데이 종료 후 본국 귀환 이후의 생활 양상을 연구했다. 외국어 능력이 비약적으로 상승한 워킹홀리데이 참여자가 매우 소수이며 소통을 못하는 수준에서 기본적인 일상회화 수준으로 진보한 것이 가장 큰 비율을 차지했다. 뿐만 아니라 워킹홀리데이 기간에 습득한 지식과 기술이 귀국 후에는 거의 소용이 없었다. 그리고 귀국 후의 취업 상황은 워킹홀리데이를 떠나기 전에 비해 비정규직 사원이 증가하며, 월급 수준도 조금 하락한 양태가 나타났다(藤岡伸明, 2012, p.80). 다시말하면 공리주의적 관점에서 보았을 때 어학 능력, 지식과 기술이 비약적으로 상승되지 못한 경우가 일반적이고 심지어 취업에 있어서도 악영향을 준 경우가 종종 있었다는 것이다. 이 연구에서는 워킹홀리데이의 본질을 ‘워킹’에 비해 ‘홀리데이’ 즉 여가, 휴식으로 간주했다. 그럼에도 불구하고 이 연구에서는 워킹홀리데이 경험이 개인의 사회적 효과, 인간관계, 취업과 생활의 폐색에서 탈출하는 방법 등의 방면에서 갖는 긍정적인 측면을 들고 있다(藤岡伸明, 2012, p.85).

増田正勝(2012)¹⁷에서는 일본인의 호주 워킹홀리데이 경험에 대한 조사를 통해 워킹홀리데이가 노동시장에 미치는 영향을 밝히며, 즉 ‘고용대체효과’, ‘고용창조효과’, 그리고 워킹홀리데이 참여자를 고용하는 장점과 단점 등 세 가지 논의를 제시했다. 워킹홀리데이의 고용대체효과는 워킹홀리데이 참여자들이 보통 저기능이나 비정기적인 일을 하며 현지에서 저기능이나 비정기적인 노동력을 보충할 수

¹⁷ 増田正勝, 2012. オーストラリアの労働事情とワーキング・ホリデー制度. 広島経済大学経済研究論集. 33(4), 1-19.

있다는 것이다(增田正勝,2012, p11). 고용창조효과는 조사 결과에 따라 41,000 명의 워킹홀리데이 참여자가 49,000 명의 노동력을 산출할 수 있다는 점, 즉 현지인을 고용하는 것보다 더욱 저렴한 자본으로 동등한 이득을 산출할 수 있다는 것이다(增田正勝,2012, p12). 워킹홀리데이 참여자는 현지인 실업 인구에 비해 취업의 필요성과 절박성이 훨씬 강하며 일하는 동기도 현지인보다 강하여 조사에서 워킹홀리데이 참여자를 고용하는 장점으로 나타났다. 반면, 호주 워킹홀리데이는 비자의 제한 때문에 같은 일자리에서 일정한 기간밖에 근무하지 못 한다는 점과 워킹홀리데이 참여자가 교통 수단의 결핍으로 인해 숙소와 근무지에서의 이동이 불편하다는 단점을 제시했다(增田正勝,2012, p13).

2.2 동북아시아에서의 워킹홀리데이 현황

한국의 워킹홀리데이 제도는 2005년 호주와의 협정에서 시작되었다. 김가운(2009)에서¹⁸는 한국의 워킹홀리데이 발전 초기에 대해 조사했다. 2005년에는 한국 최초의 워킹홀리데이 협정이 맺어졌으며, 호주와는 15,000명, 일본과는 1,800명, 캐나다와는 800명의 인원을 상호간 지원 가능하게 되었다. 한국 외교부 워킹홀리데이 인포센터의 통계자료¹⁹에 따라, 2009년에는 프랑스, 독일, 2010년에는 아일랜드와의 워킹홀리데이 교류가 시작되었다. 2011년에는 덴마크, 홍콩과 대만의 워킹홀리데이 제도가 수행되었다. 그 이후에도 체코, 영국, 오스트리아, 헝가리, 포르투갈, 네덜란드, 이탈리아, 이스라엘, 벨기에, 칠레, 스페인, 폴란드 등의 나라와 워킹홀리데이를 실행했다. 워킹홀리데이 협정국으로는 2019년까지 23개국이 있으며, 연간 참여자의 수는 2005년의 21,103부터 41,250까지 증가되었다.

¹⁸ 김가운, 2009. 관광동기와 관광이미지가 워킹홀리데이 목적지 선택에 미치는 영향 : 워킹홀리데이와 일반관광의 관광동기 비교 분석. 세종대학교 대학원. 석사학위논문.

¹⁹ 한국 외교부 워킹홀리데이 인포센터

(<https://whic.mofa.go.kr/contents.do?contentsNo=4&menuNo=6>) 2020.1.2

일본은 1980 년에 호주와 워킹홀리데이 협정을 맺었고, 1985 년에는 뉴질랜드, 1986 년에는 캐나다, 1999 년에는 한국, 2000 년에는 프랑스, 독일, 2001 년에는 영국, 2007 년에는 덴마크, 2009 년에는 대만과의 워킹홀리데이 협정을 체결했다. 그 이후에도 노르웨이, 포르투갈, 폴란드, 슬로바키아, 오스트리아, 헝가리, 스페인, 아르헨티나, 칠레, 아이슬란드, 체코, 리투아니아 등의 나라와 협정을 맺었다. 2019 년까지 총 22 개 국가와의 워킹홀리데이 교류가 진행되고 있다.²⁰

대만의 경우, 2004 년 뉴질랜드, 호주와 협정을 체결하며 워킹홀리데이 제도가 도입되었고, 2009 년에는 일본, 2010 년에는 캐나다, 독일과 한국, 2011 년에는 영국, 2012 년에는 아일랜드, 2013 년에는 벨기에, 그 이후에는 슬로바키아, 폴란드, 헝가리, 오스트리아, 체코, 프랑스, 룩셈부르크 등의 16 개 나라와 협정을 맺었다.²¹

동북아시아 내부에서의 워킹홀리데이는 각국과 호주와의 협정에 비해서는 상대적으로 늦으며 대만은 그 가운데 더욱 늦었다. 하지만 한국과 일본 등의 수용국의 측면에서 보면, 대만인 워킹홀리데이 참여자 수가 상당수를 차지하고 있다.

표 4 - 2013-2018 일본에서의 워킹홀리데이 참여자 통계²²

	2018		2017		2016		2015		2014		2013	
한국	6534	37.70%	5101	32.87%	3818	27.35%	3198	25.49%	3258	31.17%	5115	50.07%
대만	4059	23.42%	4158	26.79%	4977	35.66%	4894	39.01%	3486	33.35%	1992	19.50%
호주	1376	7.94%	1182	7.62%	1118	8.01%	1012	8.07%	814	7.79%	682	6.68%
프랑스	1336	7.71%	1269	8.18%	1073	7.69%	992	7.91%	821	7.85%	655	6.41%
영국	1071	6.18%	920	5.93%	919	6.58%	918	7.32%	722	6.91%	551	5.39%
계	17330		15521		13958		12547		10453		10215	

단위: 명

²⁰ 일본 外務省 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/working_h.html) 2020.1.2

²¹ 대만 외교부 (<https://www.youthtaiwan.net/WorkingHoliday/cp.aspx?n=E5AA72D4F35F91D0&s=D33B55D537402BAA>) 2020.1.2

²² 참고: 政府統計の総合窓口(e-Stat) (<https://www.e-stat.go.jp/>) 표: 필자 정리

표 5 - 2012-2017 한국에서의 워킹홀리데이 참여자 통계²³

	2017		2016		2015		2014		2013		2012	
일본	556	29.70%	387	24.86%	376	27.65%	380	28.74%	423	35.79%	521	52.20%
대만	407	21.74%	421	27.04%	301	22.13%	300	22.69%	331	28.00%	160	16.03%
프랑스	311	16.61%	230	14.77%	239	17.57%	233	17.62%	170	14.38%	126	12.63%
홍콩	175	9.35%	217	13.94%	213	15.66%	226	17.10%	134	11.34%	89	8.92%
독일	138	7.37%	101	6.49%	71	5.22%	61	4.61%	46	3.89%	41	4.11%
계	1872		1557		1360		1322		1182		998	

표 4 와 표 5 는 각각 일본과 한국에서 수용된 워킹홀리데이 참여자 수의 통계 자료이다. 일본의 경우는 2013 년부터 2018 년까지 한국과 대만의 워킹홀리데이 참여자가 가장 많았으며 계속 1,2 위를 차지하고 있고, 한국의 경우는 2012 년부터 2017 년까지 일본과 대만의 워킹홀리데이 참여자가 가장 많고 마찬가지로 1,2 위를 항상 차지하고 있다. 즉 한국과 일본에서 수용된 워킹홀리데이 참여자의 구성은 대부분 동북아시아 국적 출신이다.

표 6 - 2019년도 동북아시아 주요 국가 워킹홀리데이 모집인원²⁴

한국		일본		대만		중국	
국가	모집인원	국가	모집인원	국가	모집인원	국가	모집인원
덴마크	제한 없음	호주	제한 없음	호주	제한 없음	호주	5,000
독일	제한 없음	뉴질랜드	제한 없음	일본	10,000	뉴질랜드	1,000
스웨덴	제한 없음	독일	제한 없음	캐나다	1,250		
칠레	제한 없음	덴마크	제한 없음	영국	1,000		
호주	제한 없음	노르웨이	제한 없음	한국	800		
일본	10,000	포르투갈	제한 없음	뉴질랜드	600		
캐나다	4,000	한국	10,000	독일	500		
뉴질랜드	3,000	대만	10,000	프랑스	500		

²³ 참고: 한국: 국가통계포털(KOSIS) (<https://kosis.kr/index/index.do>) 표: 필자 정리

²⁴ 한국 - 외교부 워킹홀리데이 인포센토.

(<http://whic.mofa.go.kr/board.do?menuNo=58&boardConfigNo=24&action=view&boardNo=11558>)

일본 - 외무성 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/working_h.html)

대만 - 외교부 산하의 워킹홀리데이 사이트.

(<https://www.youthtaiwan.net/WorkingHoliday/cp.aspx?n=E5AA72D4F35F91D0&s=D33B55D537402BAA>)

중국 - 外聘网 (<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1607590141584240744&wfr=spider&for=pc>)

프랑스	2,000	캐나다	6,500	아일랜드	400
스페인	1,000	프랑스	1,500	벨기에	200
영국	1,000	홍콩	1,500	폴란드	200
홍콩	1,000	영국	1,000	슬로바키아	100
대만	800	폴란드	5,00	헝가리	100
아일랜드	600	스페인	500	체코	100
이탈리아	500	아일랜드	400	오스트리아	75
오스트리아	300	슬로바키아	400	룩셈부르크	40
체코	300	체코	400		
벨기에	200	오스트리아	200		
아르헨티나	200	헝가리	200		
이스라엘	200	아르헨티나	200		
포르투갈	200	칠리	200		
폴란드	200	리투아니아	100		
네덜란드	100	아이슬란드	30		
헝가리	100				

표 6 를 통해 한국, 일본, 대만, 중국에서 매년 워킹홀리데이를 지원할 수 있는 명수를 알 수 있다. 표 3 에서는 한국인과 대만인의 일본 워킹홀리데이 참여자 수가 2014 년 이후로 비슷하다는 점, 표 4 에서도 한국에서의 일본과 대만에서 온 워킹홀리데이 참여자 수가 비슷한 점을 확인할 수 있으나 일본의 총인구는 1억2천만 여명, 한국은 5천만 여명, 대만은 2 천 3 백만 여명이기 때문에 그 만큼 대만이 동북아시아에서의 워킹홀리데이 참여자 구성에서 다수를 차지하고 있다는 것이다. 즉 한국과 일본의 워킹홀리데이 참여자들에 비해 대만인이 동북아시아에서의 워킹홀리데이 이주를 상대적으로 활발하게 하고 있다고 해도 과언이 아니다.

대만인이 한국·일본 워킹홀리데이를 신청에 관한 규정을 보면 다음과 같다. 신청 가능 인원 수는 큰 차이가 있지만, 한국 워킹홀리데이 신청 가능 인원수는 2012 년의 400 명부터 오늘날 800 명으로 증가했기 때문에 상승하고 있는 추세로 볼 수 있다. 양국의 워킹홀리데이의 가장 큰 차이는 한국에 워킹홀리데이를 하러 가면 총 근무시간이 제한된다는 것이다. 규정에 따라, 워킹홀리데이 참여자의 합법적 근무 시간은 1,300 시간

이내로 제한된다. 근무 종류에 대한 제한은 양국 공통으로 유흥업소에서 일할 수 없다는 것이며, 한국의 경우에는 전문 자격이 있어야 종사할 수 있는 직업들도 제한된다.

표 7- 한국과 일본의 워킹홀리데이 신청에 관한 정보²⁵

	한국	일본
신청 시간	매년 1월	매년 6월, 12월
신청 인원 수	800	10,000
신청 자격	18세 이상 31세 미만의 대만 국민	18세 이상 31세 미만의 대만 국민
비자 유효 기간	1년	1년
근무 시간 제한	연간 1,300시간	없음
근무 종류 제한	<ul style="list-style-type: none"> - 입국 직후부터 관광이 아닌 취업에만 전념하고자 하는 자 - 유흥업소에서 일하고자 하는 자 - 일정한 자격요건을 갖추어야 하는 의사, 변호사, 교수, 조종사 등으로 근무하고자 하는 자 - 외국어 회화 강사로 재직하고자 하는 자 - 취재, 종교, 연구, 기술지도 등 협정의 취지에 부합하지 않는 활동을 하려는 자 	<ul style="list-style-type: none"> - 마, 카바레 등 유흥업 또는 유흥업에 관련된 영업을 하고 있는 업소

최근 대만의 한국·일본 워킹홀리데이 참여자 수는 다음과 같다. 통계자료에 의하면, 한국의 경우 2013 년의 381 명에서 2017 년의 488 명으로 증가했으며, 일본의 경우 2013 년의 1,466 명에서 2017 년의 3705 명으로 증가한 것으로 나타났다. 워킹홀리데이 참여자 수는 전체 워킹홀리데이 참여자 수에서 큰 비중을 차지하지는 않지만, 대만의 한국 워킹홀리데이 참여자 수가 2.95%에서 3.25%로, 대만의 일본 워킹홀리데이 참여자 수가 1.94%에서 2.74%로 모두 증가한 추세를 확인할 수 있다.

²⁵ 자료: 주 타이베이 대한민국 대표부 사이트, 일본대만교류협회 사이트 참조.

표 8 - 한국의 대만인 체류 상황²⁶

년도	2017	2016	2015	2014	2013
워킹홀리데이 참여자 수	488	487	340	366	381
총 이주자 수	14994	14534	13378	13790	12932
	3.25%	3.35%	2.54%	2.65%	2.95%

(단위: 명)

표 9 - 일본의 대만인 체류 상황²⁷

년도	2017	2016	2015	2014	2013
워킹홀리데이 참여자 수	3705	3728	2,199	1,549	1,466
총 이주자 수	135,030	125,184	104,354	88,587	75,684
(단위: 명)	2.74%	2.98%	2.11%	1.75%	1.94%

(단위: 명)

허상청(2019)²⁸에서는 한국 워킹홀리데이 경험이 있는 대만인 108 명을 대상으로 조사를 진행했다. 그 결과, 한국으로 워킹홀리데이를 온 계기를 보면, 한국 생활 체험 희망이라는 응답자가 56 명, 50%로 나타났다. 한국어능력시험을 기준으로 워킹홀리데이 참여자를 분류하면, 초급 32%, 중급 24%, 고급 19%, 시험을 본 적이 없는 자가 24%로 나타났다. 워킹홀리데이 기간에 다니는 직장은 호텔, 게스트하우스가 50%, 식당, 레스토랑, 카페는 20%, 콜센터는 11% 비율로 나타났다. 주 근무시간은 36-40 시간이 대다수이며, 근무시간에 사용한 언어로는 중국어와 한국어가 비슷한 정도로 나타났다. 한국인 친구를 사귀지 못한 응답자는 108 명 가운데 19 명이 있는 것으로 나타났다. 응답자 가운데 여가 시간에 여행 경험이 있는자가 90%, K-POP 콘서트를 관람한 경험이 있는자가 50%로 나타났다.

張珮萱(2011)²⁹에서는 워킹홀리데이 참여자의 근무형태를 조사했다. 그 결과로 워킹홀리데이 기간 식당과 호텔에서 근무한 응답자가 가장 많았다. 林忠暉(2018)에서는 대만인이 일본

²⁶ 참조: KOSIS 국제통계포털 (<http://kosis.kr/index/index.do>) 2020.1.2

²⁷ 참조: e-Stat 政府統計の総合窓口 (<https://www.e-stat.go.jp/>) 2020.1.2

²⁸ 허상청, 2019. 대만인들의 한국 워킹 홀리데이 경험과 한국에 대한 인식 변화. 서울시립대학교 석사학위논문.

²⁹ 張珮萱, 2011. 赴日打工度假工作參與型態對文化體驗的影響之研究. 國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所, 碩士學位論文.

워킹홀리데이에 참여하는 동기와 문화 적응을 고찰하기 위해 400 여 명의 경험자를 대상으로 설문조사를 실시했다. 그 결과, 서비스 직이 가장 많은 것으로 나타났으며, 임금 수준은 한달에 730,000-1,050,000 이 보편적이었다. 일본으로 간 워킹홀리데이 참여자는 근무에만 집중하지는 않았으며, 문화 체험과 여행도 일상생활의 큰 비율을 차지했다는 결과가 나왔다.

이상의 연구를 살펴보면 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이 경험 중에 호텔과 식당에서 근무한 워킹홀리데이 참여자가 가장 큰 비율을 차지했으며, 워킹홀리데이를 떠나는 동기는 현지 문화와 생활의 체험이 주 목표이다. 여기서 대만인의 호주 워킹홀리데이 경험과 대조해보면 가장 결정적인 차이점이 도출된다. 즉, 대만인의 호주 워킹홀리데이에 관한 연구를 보면, 자신이 노동자인 것을 부인하고 여행자로 인식한 워킹홀리데이 참여자도 많지만, 임금격차 때문에 워킹홀리데이 비자를 받고, 호주에 가서 공장, 농장에서 계속 일만하고, 심지어 제비자(제 2 차 바자)를 신청하고 돈을 버는 데에 더욱 몰두한 사람이 많았다. 이러한 사례들은 遯恒昌, 林韋佑(2017)의 연구에서 많이 볼 수 있는데, 보았듯이 호주 워킹홀리데이의 본질과 한국·일본 워킹홀리데이의 본질에 차이가 있는 것으로 나타났다. 돈을 벌기 위해 호주에 가는 워킹홀리데이 참여자가 일정 비율을 차지해왔고 허상청(2019)에서 볼 수 있듯이 한국 생활을 체험하기 위해서와 한국어를 배우기 위해서 한국으로 워킹홀리데이를 떠난 것이 대다수이며, 임금을 버는 것을 주요 목적으로 한국에 간 워킹홀리데이 참여자는 없었다.

대만 행정원 주계총처(行政院 主計總處)의 통계자료에 따라, 해외에서 근무하는 대만인은 2009 년의 66 만 2 천명에서 2017 년에는 73 만 6 천명으로 증가했고, 그 중에 중국에서 근무하는 대만인은 40 만 5 천명 55%, 동남아시아에서는 10 만 9 천명 14.8%, 미국에서는 10 만 1 명 13.7%로 나타났는데, 한국과 일본으로 간 노동이주자, 특히 본 연구에서 초점을 맞춘 워킹홀리데이 참여자는 그 중 소수에 해당된다. 그럼에도 불구하고, 워킹홀리데이 자체가 특수한 성질, 즉 ‘워킹’ 과 ‘홀리데이’ 의 결합체이기 때문에 단순한 노동력으로

간주해서는 안 된다. 수용국에서의 여비 마련을 위한 근무와 근무 중 현지 문화와 생활 체험을 주요 목적으로 하는 대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 경험을 보면, 대만인의 워킹홀리데이 경향은 워킹홀리데이의 기원, 즉 청년에게 세계를 탐색할 기회를 준다는 워킹홀리데이의 초심에 더 가깝다고 할 수 있다.

藤岡伸明의 연구에서 볼 수 있듯이, 일본인 워킹홀리데이 참여자는 워킹홀리데이를 통해 일반적으로 취업에 대해 부정적인 영향을 받은 반면, 워킹홀리데이 경험을 통해 수용국에 대한 문화적, 사회적인 이해, 인정, 감정이 상승하여, 워킹홀리데이 참여자는 미래에 수용국과의 여러가지 잠재적인 가능성과 연결되는 다리라는 중요한 의미가 있다.

해외 노동이주로서 워킹홀리데이는 전통적인 노동이주와 공통점이 있다. (Tan, Y., Richardson, S., Lester, L., Bai, T., Sun, L. (2009) 등의 연구³⁰에서 호주에서의 워킹홀리데이 참여자들을 직업 별로 통계하였는데, 그 결과 총 28,964 명의 워킹홀리데이 참여자 가운데, 농장에서 일한 자들이 27%, 식당 직원은 12.6%, 청소업은 8.3%, 주방에서 근무한 자는 5.3%로 나타났다(Tan, Y., Richardson, S., Lester, L., Bai, T., Sun, L., 2009, p.12-13). 즉 전통적인 해외 노동이주의 양태와 비슷하며, 주로 저기능 혹은 미숙련 노동에 종사했다.

표 10 - 한국 워킹홀리데이 참여자의 성별 구성³¹

	2017		2016		2015		2014		2013	
남	327	17.5%	298	11.2%	266	19.6%	284	21.5%	220	18.6%
여	1,545	82.5%	2,359	88.8%	1,094	80.4%	1,038	78.5%	962	81.4%
계	1,872		2,657		1,360		1,322		1,182	

그리고, 워킹홀리데이 참여자의 성별 분포를 보면, 전통적인 해외 노동이주와 유사한 특성도 발견할 수 있다. 근년 한국에서의 워킹홀리데이 성별 구성은 표 2 와 같다. 이 통계를

³⁰ Tan, Y., Richardson, S., Lester, L., Bai, T., Sun, L., 2009. Evaluation of Australia's Working Holiday Maker (WHM) Program. Belconnen, ACT: Flinders University.

³¹ 참고: 국가통계포털(KOSIS) (<https://kosis.kr/index/index.do>)

통해 한국에 워킹홀리데이 참여자의 성별 구성을 살펴볼 수 있는데, 이 가운데 여성이 80%정도를 차지하고 있으며 압도적으로 많다. 그러나 두 가지 사례가 발생한 상황이 다르기 때문에 전통적인 해외 노동이주의 성별 구성과 형성된 원인이 워킹홀리데이와는 다르다는 것을 추측할 수 있다. 전통적인 해외 노동이주는 가사노동이 큰 비율을 차지하였기에 그 당시에는 주로 여성 노동이주자가 많았다. 워킹홀리데이를 하는 동기 중의 하나는 수용국의 문화에 대한 관심이 다수이며, 한국의 경우 한류 때문에 한국어를 학습하거나 한국 생활 체험을 희망하여 한국으로 워킹홀리데이를 떠난 참여자가 일반적이라 전통적인 노동이주와 비슷한 성별 분포가 있더라도 그 원인이 다르다(허상청, 2019, p.24-25).

국가적 측면을 보면, 노동력 부족의 상황을 해소하기 위해 노동력을 도입한 것은 전통적인 노동이주와 워킹홀리데이가 유사했지만, 개인적인 측면을 보면 큰 차이가 있다. 전통적인 노동이주는 주로 임금격차의 유입력 때문에 노동이주가 촉진되었으나 워킹홀리데이 참여자는 자신을 노동자가 아닌 여행자로 인식한 사람이 많았고 심지어 자신이 노동자인 것을 부인한 사람도 많이 있었다(阮靖權, 2015, p42-43). 즉 심리적으로 정체성에 대한 인식에 뚜렷한 차이점이 있다.

본 장에서는 워킹홀리데이의 발전과 현황을 검토하였다. 다음 장에서는 대만인의 한국·일본 워킹홀리데이 실제 체험에 대해 고찰하도록 하겠다.

3. 대만인의 워킹홀리데이 체험 현황

3 장에서는 대만인의 한국과 일본의 워킹홀리데이 경험을 고찰하기 위해 진행한 인터뷰의 내용이다. 본 연구에서 워킹홀리데이를 하는 과정을 3 단계로 나누었는데 1 단계는 워킹홀리데이를 떠나기 전에 준비하는 단계이다. 2 단계는 실제적인 참여자로서 수용국에 이동하여 워킹홀리데이 생활을 진행하는 단계이다. 3 단계는 워킹홀리데이 기간이 만료되고 귀환한 단계이다. 이 세 단계의 유형적이나 무형적 체험을 인터뷰 가이드를 원칙으로 연구참여자의 경험을 인도하여 자료를 수집했다. 인터뷰 가이드는 다음 표와 같다.

표 11 - 인터뷰 가이드

기본 자료	성별	
	연령	
	한국어/일본어 공부경력	
1단계	직업	
	동기	
	기대와 예상	
2단계	시간 분배 (연/월/주)	
	직장·근무	내용
		시간
		임금
	어학당이나 학원	도전과 성취감
		자신에 대한 보람
		수업 내용
		소감
	여가 생활	일상 생활 양상
		여행
문화 충격 경험		
문화 충격과 적응	적응 과정	
	모국문화와의 비교	
	현지인과의 인간관계	
인간관계	중국어권 이주자와의 인간관계	
경제 생활	수입과 지출	

3단계	자신에 대한 영향	실질적 영향
		심리적 영향
	출발하기 전에 예상과의 대조	
	종합 만의도(1~10점)	
	수용국에 대한 생각	
	출발하기전과 귀환한 후의 임금 변화	
	‘워킹홀리데이 참여자’의 정체성 / ‘워킹’, ‘홀리데이’ 더 중요한 것은?	

워킹홀리데이의 모든 과정은 다 체험의 일부라고 할 수 있다. 비행기를 타고 착륙한 첫 순간부터 체험이 시작된다. 취직하는 과정, 근무하는 일상들, 여가 시간을 어떻게 보내는지, 워킹홀리데이 수용국에서의 식생활, 오락, 교통 수단 등 여러 가지 측면 모두 체험에 속한다. 또한 워킹홀리데이를 하러 간 목적지에서의 생활 방식, 풍속, 습관, 예의, 등 매일매일 임해야 하는 모든 것을 광의적이나 협의적 문화로 볼 수 있는 전체에 따르면 워킹홀리데이 기간의 모든 체험이 다 문화 체험이라고 할 수 있다. 다시 말하면, 워킹홀리데이 비자를 받고 수용국에 가서 일을 하든, 여행을 하든, 어학당을 다니든, 모두 광의적 문화를 체험하는 것이라고 볼 수 있다. 자국 문화와 이주사회의 새로운 문화에 대해서 어떠한 입장을 택했는지는 워킹홀리데이의 체험에 따라 상당한 차이가 날 것이 예상될 수 있는 것이다.

본 연구는 앞서 제시한 ‘체험’, ‘문화’에 관한 논의들을 참고하여 워킹홀리데이 과정에서 일어날 수 있는 일을 시간별로 워킹홀리데이 전, 진행 중, 끝난 후 등 세 단계로 나누며, 체험의 성질에 따라 유형적 체험과 무형적 체험으로 나누어 보도록 한다.

표 12- 워킹홀리데이 각 단계와 체험 유형

	유형적 체험	무형적 체험
1 단계 워킹홀리데이 전	신청 사전 준비	예상 (기대, 불안, 계획 등)
2 단계 워킹홀리데이 중	직장 근무 어학당 여가 생활	문화 충격과 적응 외국어 능력 인간관계
3 단계 워킹홀리데이 후	자신에 대한 실질적 영향 임금 수준 변화	자신에 대한 심리적 영향 워킹홀리데이 참여자 시분에 대한 정체성

1 단계에서는 워킹홀리데이를 떠나기 전에 유형적 체험으로써 참여자가 어떠한 사전 준비를 했는지, 무형적 체험으로써 어떠한 동기를 갖고 있는지, 어떠한 예상과 기대를 품고 있는지를 주목하여 이러한 동기와 예상들이 나중에 막상 워킹홀리데이 생활을 경험할 때나 모든 워킹홀리데이 과정이 종료된 후, 생각과 행동에 어떠한 변화가 생겼는지를 대조하도록 한다.

2 단계는 본격적으로 워킹홀리데이를 수행하는 기간이다. 유형적 체험으로 직장 근무를 하는 상황, 어학당을 다니는 경험, 여가 생활의 체험 등의 측면에 입각하도록 한다. 이러한 실제적 생활 체험을 통해 받은 문화충격에 어떻게 적응하는지, 이주국에서의 인간관계에 대해 어떠한 태도를 견지하고 있는지, 어떠한 문화 적응의 유형을 선택하는지를 파악하도록 한다.

3 단계는 워킹홀리데이가 끝나고 다시 모국으로 귀국한 이후 이러한 체험들이 자신에게 어떠한 실질적 심리적 영향을 주는지를 고찰하도록 한다.

본 연구의 한국 워킹홀리데이 경험자는 총 5 명인데 최근 4 년 내 한국에서 워킹홀리데이를 경험했던 사람이며 한국에 오기 전의 직업은 다양하지만 한국에서 경험한

직장은 서비스직이 대다수이다. 1 년의 워킹홀리데이 생활을 마치고 나서 한국에 더 체류했던 사례는 없었으며 모두 대만으로 돌아갔지만, 한국에서의 워킹홀리데이 경험으로 인해 직장이나 진로가 한국과 관련된 방향으로 변경된 사례를 볼 수 있다.



3.1 대만인의 한국 체험 현황

1) 한국 워킹홀리데이 1 단계

표 13 - 연구 참여자 - 한국 워킹홀리데이 경험자

번호	성별	WK국가	기간	직업(전)	직업(WK중)	직업(후)
KM1	남	한국	2014-2015	대학생 졸업	여관 직원/ 아이스그림 집	대학원생 (한국연구)
KM2	남	한국	2017-2018	서비스직	누가 과자 전문점 직원	공무원 (한국어)
KF3	여	한국	2018-2019	간호사	스키장 코치 코스메틱점 직원	간호사
KF4	여	한국	2016-2017	학원강사	중국어 선생님	학원강사
KF5	여	한국	2016-2017	회사원	중국어 고객센터	회사원

표 14 - 한국 사례 - 연구참여자의 동기와 기대

연구 참여자	동기	인상	기대와 예상	언어 수준
KM1	한국어 능력 늘리기	스트레스	언어를 잘 배우고 귀환	토픽4급
KM2	워킹홀리데이 생활 체험하기 한국어 에 대한 관심	배타적 사회	이국적 문화 체험	토픽4급
KF3	아이돌		직장 스트레스	없음
KF4	아이돌 한국 문화 체험하기	모든 면 다 좋음	생활 환경 한국 음식	토픽2급
KF5	워킹홀리데이 생활 체험하기	아이돌 예능 발달된 나라	생활비 걱정	토픽2급

대만인의 한국 워킹홀리데이 양상을 파악하기 위해 5 명의 한국 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자를 대상으로 심층 인터뷰를 실시했다. 표<13>은 본 연구에의 한국 경험이 있는 연구 참여자들의 기본 자료이다. 이 표를 통해 연구 참여자들 각각의 전문분야나 직업은 다양하다는 것을 확인할 수 있다.

워킹홀리데이 제도는 참여자가 일년의 체류시간 동안 수용국에서 생활할 수 있는 기회를 제공하기 때문에 현지에서 언어 실력이 늘 수 있는 생각을 갖는 워킹홀리데이 참여자가 적지는 않다. 본 연구에서의 연구참여자 KM1, KM2 는 이러한 동기로 인해 워킹홀리데이를 신청했다. 한국이 예능 문화가 엄청 발달된 나라이며 아이돌로부터 한국에 대한 관심이 생겨, 이 때문에 워킹홀리데이를 신청한 연구참여자 KF3, KF4 도 있다. 한류가 아닌 단순히 워킹홀리데이 생활을 체험하고 싶어했고, 대만인이 워킹홀리데이 비자로 갈 수 있는 국가들을 조사한 뒤 그 중 지리적으로 가까운 한국을 선택한 연구참여자 KF5 도 있다.

KM1: 저는 사실 아이돌이나 드라마를 찾아 보진 않아요. 우연한 계기로 한국어를 공부하기 시작했고 계속 배워왔어요. 대학교를 졸업하고 뭘 해야할지 아직 몰라서, 그냥 워킹홀리데이 비자로 한국에 가서 언어를 더 배워볼까 싶었어요.

KM2: 배타적인 사회라는 얘기를 들어본 것 같아요. 외국인이 한국어를 얼마나 잘하든 일종의 벽이 있는 느낌?

KF4: 한국에 오기 전에는 한국에 대해 좋은 인상밖에 없었어요. 아이돌이나 드라마에서 볼 수 있는 한국은 너무 좋아보였어요.

한국과 대만의 워킹홀리데이 협정은 2011 년부터 시작되었다. 몇 년동안 수 백명의 워킹홀리데이 참여자가 한국에 다녀왔기 때문에 인터넷이나 아는 사람을 통해 어느정도 한국 생활의 모습을 이해할 수 있는 경우가 있다. KM2 연구참여자는 한국에 대해 외국인으로서의 체험을 들며 한국에 대한 인식이 배타적이라는 결과가 나왔다고 했다. 또한 한류열풍 때문에 대만인들의 한국에 대한 인식이 예전보다 깊어졌지만 KF4 연구참여자 처럼 좋은 모습만 본 사람도 있다.

KF3: 저는 한국 직장에서 스트레스를 많이 받는다는 사실을 들었어요.

KF5: 많은 워킹홀리데이 참여자들이 민박에서만 일하는 것을 들어본 적이 있어요,
그래서 그 때는 좀 걱정됐어요. 민박에서 벌 수 있는 돈은 적는데...

워킹홀리데이 참여자의 신분은 일하는자와 여행자라는 이중성을 갖기 때문에 일하는 것도 중요한 부분이다. 워킹홀리데이 참여자가 이국에서의 직장 생활을 걱정하는 모습도 보일 수밖에 없다. 워킹홀리데이 경험이 있는 사람 중, 한국어 실력이 부족하다면 저숙련도 직장밖에 구할 수 없는 경우도 있다. 민박에서 일했던 워킹홀리데이 참여자의 경험을 통해 그러한 일을 통해서도 돈을 많이 벌 수 없다는 것을 알 수 있었다.

KM1: 한국에 가기 전에 토픽 4 급을 땀어요. 중급을 통과했지만 실제 상황에서의 대화는 아직 잘 안 되네요.

KM2: 저는 4 급이고요. 근데 말하기가 어려워요.

KF3: 저는 한국어를 하나도 몰라요...배운적도 없고, 그래서 어학원에 갈려고요

KF4: 대만에서 한국어학원을 1년 다녔어요. 2 급입니다.

KF5: 대만에 있는 한국어 학원에서 1년 배우고, 2 급을 땀어요.

한국 워킹홀리데이 참여자는 이주 동기가 비슷했던 경우도 있고 큰 차이가 있는 경우도 있었지만, 한국어 수준에서는 초급, 중급, 학습 경험이 없는 자 등 다양한 분포가 나타났다. 워킹홀리데이 참여자는 단순한 여행자가 아니라 노동자의 신분도 갖추고 있기에, 해당 국가의 언어 능력이 직장을 구할 때에 매우 중시된다. 아무리 기본적인 저기능 근무라도, 교육을 받을 때 혹은 지시를 받을 때 온전한 의사소통 능력이 필요하기 마련이다. 한국어 수준이 높을수록 취업의 난이도가 낮은 것으로 나타났다.

2) 한국 워킹홀리데이 2 단계

표 15 - 체류 상황 (한국 사례)

연구 참여자	체류 기간	거주 지역	시간 안배
KM1	1년	서울	근무 11개월 (동시: 어학당 4개월)
KM2	1년	서울	근무 11개월
KF3	1년	서울	어학원 4개월 근무 4개월
KF4	7개월	서울	근무 6개월
KF5	1년	서울	근무 11개월

본 연구에서의 한국 워킹홀리데이 참여자들은 워킹홀리데이 비자로 한국에 체류하는 동안 모두 어떠한 직장에서 근무했던 경험이 있다. KM1, KM2, KF4, KF5 등 4 명은 거의 체류 기간의 처음부터 끝까지 근무를 했다. KF3 는 어학원을 다녔기 때문에 근무 가능 시간이 감소되었다. KM1 는 근무와 어학당 수업을 병행했다.

KM1: 그 때는 오후 1 시에 어학당에 갔어요. 5 시에 수업이 끝나면 6 시부터 1 시까지 근무를 했어요. 1 시에 퇴근하고 7 시까지 잘 수 있었어요. 7 시에 일어나서 다시 9 시까지 근무를 했어요. 9 시에 퇴근하고 좀 쉬다가 1 시에 다시 어학당에 가요.

표 16 - 근무 체험1(한국 사례)

연구 참여자	구직 방법	근무 유형	합법성	근무 시간	임금
KM1	중국 사이트	아이스크림 집 직원/ 여관 직원	아니요 <총 근무 시 간 제한 초과 >	8시간/일 5일/주	180만원/월
KM2	Facebook	누가 과자 전문점 직 원	아니요 <총 근무 시 간 제한 초과 >	8시간/일 5일/주	180-200 만원/월

KF3	Facebook 알바친국	스키장 직 원/ 코스메틱점 직원	1. 아니요 <세금 포함 되지 않음> 2. 예	11시간/일 6일/주 5시간/일 4일/주	220만원/월(3 개월) 50만원(1달)
KF4	Facebook	화교 학원 중국어 선 생님	예	5시간/일 5일/주	70-100만원
KF5	Facebook	고객센터	아니요 <총 근무 시 간 제한 초과 >	8시간/일 5일/주	180-200 만원/월

과학기술이 발달된 오늘날에는 각 분야에의 정보를 인터넷으로 서로 공유하고 교류하는 것이 예전보다 훨씬 쉽다. 워킹홀리데이 참여자들도 마찬가지로 Facebook 같은 SNS 나 인터넷 게시판에서 자유롭게 의견을 올릴 수 있다. 덕분에 워킹홀리데이 참여자들이 일을 찾는 것도 어렵지 않은 것으로 나타났다. KM1 은 대만과 공통된 언어를 쓰는 중국 사이트에서 일을 찾았고 나머지 연구참여자들은 Facebook 에 있는 한국 워킹홀리데이 정보 공유 그룹을 통해서 일을 찾았다. 그 당시에 KM1, KM2 연구 참여자는 한국어능력시험의 기준에 따라 4 급, 즉 중급의 수준을 갖추고 있어 근무 환경에서 한국어로 의사소통을 해왔기 때문에 언어 실력의 발전 속도가 빨랐다.

KM2: 저는 처음에 한국에 있던 3 개월 동안 한국어 말하기 실력이 많이 늘었다는 느낌이 들었어요. 일상 생활에서도 많이 써야 되고, 일할 때 상사가 일에 관해 지도해주셨을 때도 다 한국말로 했어요. 한국에 가기 전에는 그렇게 많이 쓸 기회가 없었어요. 그리고 지속적으로 한국어를 사용하는 환경에 노출되다 보니까 정말 듣기도 잘 들리고, 말할 때도 생각할 필요 없이 말할 수 있게 되었어요.

반면에 KF3, KF4, KF5 의 경우, 한국어 수준이 초급이기 때문에 한국어로 의사소통하는 근무에는 종사하지 못했기 때문에 중국어만 쓰는 곳에서 일하게 되었다. KF4, KF5 연구

참여자는 시간을 별로 들이지 않고 일을 찾았으나 KF3 연구참여자는 한국에 오기 전에 한국어를 공부한 적도 없었고 한국에 와서도 4 개월의 어학원 수업을 들은 게 전부여서 일을 찾을 때에 매우 곤란했다.

KF3: 그때는 1 달 정도 걸렸어요. 저 그때 한국어 너무 못했어요. 짧은 문장만 구사할 수 있었고 다른 사람이 했던 말도 잘 못 알아들었어요. 이력서를 보냈는데 전화가 오면 받기가 무서웠어요. 상대방의 말을 못 알아듣니까요. 마지막에는 페이스북의 중국어 그룹을 통해 일을 찾았어요. 스키장인데 그 곳의 사장님과 직원들이 모두 중국어를 할 수 있었어요. 저는 그 시기에 그런 곳에서만 일을 할 수 있었던 것 같아요.

한국 워킹홀리데이 규칙에는 워킹홀리데이 참여자의 1 년간 총 근무시간에 제한이 있다. 규칙에 따르면 1 년간 근무할 수 있는 시간은 1300 시간으로 제한된다. 즉, 하루 8 시간, 주 5 일, 한달 160 시간을 근무하는 상황에는 8 개월만 일할 수 있고 일을 더하면 불법적인 행위가 될 것이다. 또한 1300 시간을 12 개월로 나누는 경우, 한 달 108 시간, 일주일에 27시간밖에 근무할 수 없고, 2019년 법정 최저 시급으로 계산한다면 한달 92만원의 임금밖에 벌 수 없다. 본 연구의 한국 워킹홀리데이 경험이 있는 5 명의 연구 참여자들 중 워킹홀리데이 과정에서 근무시간을 초과한 상황이 있는자는 3 명이다.

KM1: 저는 근무시간이 그 제한을 초과했어요. 사실 이 규칙에 부합하려면 너무 어려운 거 같은데... 워킹홀리데이 참여자도 돈을 좀더 벌고 싶어하고, 사장님도 안정적으로 출근할 수 있는 직원이 더 좋죠.

KM2: 제 생각에는 워킹홀리데이 참여자들이나 사장님이나 다 이런 규칙을 준수하기 어려울 거 같아요. 그렇게 한다면 얼마 벌 수가 없잖아요. 한 달에

90 만원밖에 못 번다면...고시원에서 살아도 한달에 40 만원 정도인데, 나머지 50 만원은 식비로 소진되겠죠? 여행은 어떻게 가요?

표 17- 근무 체험2(한국 사례)

연구 참여자	좌절감	성취감	자신에 대한 보람
KM1	언어	없음	임금
KM2	언어	해외 직장 적응	인생의 새 도전
KF3	언어	해외 직장 적응	한국 직장 체험
KF4	상사 솔직한 말하는 방식	학생의 질문을 대답할 수 있을 때	생활비 친구 사귀기(동료)
KF5	손님에게서 욕설을 들을 때	없음	임금

본 연구에서의 연구 참여자들이 근무 체험에서 겪었던 가장 큰 좌절감은 언어 실력 부족이다. 근무 시에 언어 실력 부족 때문에 의사소통이 어렵거나 구직할 때 힘든 상황이 있는 것으로 나타났다. 이러한 상황은 일정 기간 동안 한국말을 계속 하다 보면 해소할 수 있는 것이다. 반면에 중국어만 쓰는 근무를 했던 연구 참여자들은 이러한 언어 문제가 없지만 다른 원인으로 좌절감을 받았다. 하지만, 한국 워킹홀리데이 참여자들은 주로 혼자서 해외에 와 잘 적응을 하며 일까지 할 수 있다는 점에서 성취감을 얻었다.

KF3: 제 두 번째 일은 코스메틱점 직원이었어요. 그 때의 매니저님은 저에게 강매를 시켰는데, 정말 싫었어요. 손님이 이미 20 만원 정도의 화장품을 사려고 했는데 매니저님이 30 만원까지 더 사라고 해서 손님도 기분이 나빠져서 아예 안 사고 갔어요...그 다음에 제가 욕을 먹었어요.

KF4: 제가 일했던 곳은 사장님이 말을 너무 직접적으로 한 것 같아요. 악의적으로 그런 게 아니지만, 저는 그냥 개인적으로 이런 소통방식이 익숙하지 않을뿐인 것 같아요.

KF5: 저는 고객센터에서 중국어 전화를 받는 직원이었어요. 그 때 가장 좌절감을 느꼈던 일은 손님한테 욕을 먹었을 때예요. 보통 고객센터로 전화하는 사람은 문제를 해결하지 못하거나 불만이 있을 때 전화하잖아요. 제 권한 안에서 드릴 수 있는 해결책이 손님을 만족시키지 못한다면 자주 욕을 먹었어요.

KM2: 저는 한국어 실력이 완전 유창한 정도는 아니었는데, 혼자서 한국에서 일하면서 언어도 배울 수 있었고, 쉬는 날에는 한국의 일상생활을 체험할 수 있었다는 점을 보면, 인생의 어떤 목표를 달성한 것 같아요.

워킹홀리데이 참여자에게 ‘워킹’은 현지의 직장을 체험하고 경력을 쌓을 수 있고 여행이나 여가 생활을 진행할 때 필요한 자금을 모을 수 있는 수단으로써 중요한 부분이다. 본 연구의 연구참여자들은 몇 가지 이러한 노동의 의미를 언급했다.

KM1: 가장 중요한 게 돈이죠. 돈이 없으면 여행도 못가고, 친구랑 술도 못 먹어요.

KF3: 저는 대만에서의 직업이 간호사라서 워킹홀리데이가 아니면 해외 직장을 체험할 기회가 없었을 것 같아요. 대만에서 했던 일보다 좀 더 힘들었지만, 지금 다시 생각한다면, 소중한 추억인 것 같아요.

KF4: 저는 그때 다녔던 직장 덕분에 좋은 동료들을 만났고 그 사람은 지금까지 친구로 남아 있어요. 일하지 않았다면 아마 친구를 못 사귀었을 것 같아요.

표 18- 언어 사용 체험 (한국 사례)

연구 참여자	언어 수준(전)	어학당 / 어학원	언어 사용 체험	언어 수준(후)
KM1	토픽4급	4개월	금무 시간 많이 사 용함	토픽6급

KM2	토픽4급	없음	금무 시간 많이 사 용함	토픽5급
KF3	없음	4개월	금무 시간 많이 사 용함	없음
KF4	토픽2급	없음	근무시간 가끔 씸	토픽4급
KF5	토픽2급	없음	금무 시간 사용 안 함	토픽4급

워킹홀리데이 비자를 통해 한국에서 1년간 생활할 수 있는 것은 한국어를 향상시키기에 좋은 기회이다. 일상생활의 언어환경을 통해 언어를 습득하게 되는 것도 좋지만, 한국어학당이나 한국어학원에서 수업을 듣는 것도 하나의 방법이다. 본 연구의 한국 워킹홀리데이를 경험해본 연구참여자 가운데 2명이 한국어학당이나 한국어학원을 다닌 경험이 있다. 어학당을 다니지 않은 연구참여자도 비용도 많이 들고, 일을 할 수 있는 시간이 줄어들기 때문에 가지 않는 것으로 정했다. 한국어능력시험을 기준으로 연구 참여자의 한국어 실력을 평가한다면, 시험을 안 본 자를 제외하곤 모두 한국어 실력이 상승되었다.

KM1: 한국에서 저에게 가장 중요한 목적은 한국어를 늘리는 것이었어요. 그래서 어학원을 등록하고 4개월 동안 400시간의 수업을 들었어요. 제 생각에는 도움이 많이 됐어요. 특히 6급 반에 다닐 때, 고급은 학생이 별로 없어서 오히려 실제 연습하는 기회가 많아졌어요. 수업 때마다 발표를 해야 되니까 매일매일 구어발표를 많이 연습했기 때문에 한국어 말하기 능력이 많이 늘었어요.

KF3: 저는 원래 한국어에 대해 하나도 몰랐어요. 어학원에서 4개월 동안 발음부터 배웠어요. 결과적으로 기본적인 한국어 능력을 갖추게 됐어요. 배우지 않았다면 아마 일 찾기가 더 힘들었을지도 몰라요.

KM2: 어학당을 다니는 것은 좋지만, 저는 학비까지 마련하지는 못했어요. 유한한 자금으로 둘 중의 하나를 선택해야 한다면 일을 먼저 하고, 어학당은 포기해야 할 부분이라 생각해요.

KF4: 저는 원래 다니려고 했는데 학비가 저에게 좀 비쌌어요. 생각해보다가 그냥 안 가는 걸로 정했어요.

표 19- 여가 생활과 여행 (한국 사례)

연구 참여자	여가 생활	여행지	여행 횟수
KM1	언어 교환 모임 친구와 만나기	부산, 전주, 제주도	5
KM2	한국관광공사 정보 여행지 구경	부산, 경주, 대구, 전 주, 익산	10
KF3	쇼핑 클럽	부산, 경주, 전주, 제 주도	5
KF4	친구와 만나기	없음	0
KF5	친구와 만나기 맛집	부산, 전주	2

표 20- 인간 관계 (한국 사례)

연구 참여자	한국인 친구	중국어권 친구
KM1	1	1
KM2	2	3
KF3	0	6
KF4	0	4
KF5	0	6

워킹홀리데이 참여자들에게 ‘워킹’ 이외에 또 무엇이 있었겠는가? 본 연구의 한국 워킹홀리데이 경험자들은 친구를 만나서 같이 밥이나 술을 먹는 상황이 가장 많았던 것으로 나타났다. 인간 관계에 대한 조사 결과와 대조해보며 한국 워킹홀리데이 참여자의 일상을

살펴볼 수 있었다. KF3, KF4, KF5 연구참여자들은 친한 한국인 친구가 없다. 그리고, KM1, KM2 연구 참여자는 한국인 친구가 있었지만, 한국에서 알게 된 것이 아니다.

KM1: 한국에서 자주 만났던 한국인 친구는 한명 밖에 없어요. 그 친구도 한국에서 알게 된 게 아니라 대만에서 알게 된 거예요. 한국에서도 언어교환 모임을 참석해봤는데, 그래도 깊은 관계를 맺지 못한 것 같아요.

KM2: 제 한국인 친구는 대만 친구의 친구예요. 원래 대만에 있었을 때는 별로 친하지 않았는데 한국에 오니까 연락하게 됐어요. 밥도 같이 먹고, 술도 같이 먹고, 제가 무언가 필요하거나 궁금한 게 있을 때, 그 친구가 많이 도와줬어요.

KF4: 저는 친한 한국 친구가 없어요. 대만인 친구가 몇 명이 있긴 한데, 진심으로 친한 게 아니라 그냥 도움이 필요할 때만 저한테 연락을 하는 친구예요. 그렇지 않은 친구도 있지만 이런 친구는 좀 별로였어요.

KF5: 제가 다녔던 회사에 근무하는 사람들은 다 대만인 홍콩인 중국인 등 중국어권 사람들이었어요. 평소에도 한국사람과 교류하는 기회가 별로 없었기 때문에 일년이 지나서도 한국 친구가 한명도 없었어요.

1 박 2 일 이상의 여행 횟수를 보면 본 연구의 연구참여자들이 적어도 2 회, 많으면 10 회까지의 경우도 있다. 혼자 가는 상황도 있고, 대만 친구나 가족들이 한국에 여행을 와서 함께 서울을 떠난 상황도 있었다. KF4 연구 참여자는 임금을 거의 모두 일상 생활에서 사용했기 때문에 여행하기가 어려운 상황이었다.

KM2: 여행은 자주 갔어요. 친구나 가족들이 오면, 저는 반드시 휴가를 내고 같이 여행을 갔어요. 한국에 대한 관심이 있어서 여행을 온 친구도 있고, 대부분은 제가 한국에 있기 때문에 온 거예요. 그래서 제가 꼭 같이 놀아야 하죠.

KF4: 저는 총 근무 시간이 많지 않아서 번 돈이 그렇게 많지 않았어요. 친구랑 같이 밥이나 술을 먹을 때 이미 많이 쓰기 때문에 여행을 가면 좀 힘들 것 같은 생각이 들어서 당시에 여행을 한번도 안 가봤어요. 대신에 서울 근교, 예를 들면 남이섬 같은 곳은 가봤어요. 너무 먼 곳은 안 가봤어요.



표 21 - 문화 충격 (한국 사례)

연구 참여자	문화 충격
KM1	(지하철 등 장소에서) 사람을 부딪을 때 사과 안하는 것 회식 외국인과의 거리감
KM2	직장 상하 관계 회식 뒤풀이 존댓말 계산 방식
KF3	직장 상하 관계
KF4	(지하철 등 장소에서) 사람을 부딪을 때 사과 안하는 것 외국인과의 거리감
KF5	길에서 쓰레기 놓는 것 음식점에서 차가운 물 주는 것

한국과 대만은 모두 중국 유교문화권의 영향을 받았기 때문에 문화가 유사한 부분이 많지만, 차이가 있는 부분이 완전히 다르다. 워킹홀리데이 참여자들은 언어와 직장에서의 도전에도 직면하게 되는 동시에 문화차이와 문화 충격에도 직면해야 되는 것이었다. 그 가운데 회식과 뒤풀이, 존댓말, 직장에서의 상하관계 등이 있다.

KM2: 회식과 뒤풀이는 그 당시에 좀 익숙하지 않았어요. 대만에서도 회식이 있긴 있는데, 우선 술은 그렇게 많이 안 먹어요. 그리고 대만에서는 보통 1 차가 끝이었어요. 한국에서는 2 차, 3 차...계속하는 것은 재밌는데 너무 피곤하고 돈도 너무 많이 써요.

KM2: 존댓말도 어려운 부분이에요. 존댓말과 반말은 대상에 따라 자유롭게 전환하기가 정말 어려웠어요. 원래 반말로 말하던 친한 한국 친구와 말하다가 갑자기 존댓말이 나온 적도 있고, 상사와 얘기할 때, 갑자기 반말이 나온 적도 있어요. ‘요’ 만 붙이는 것은 그렇게 어렵지 않은데, ‘저’ 와 ‘나’ , ‘떡다’ 와 ‘드시다’ 처럼 단어 자체가 다른 것이 제일 어려웠어요.

KF3: 저는 한국에서 일하면서 가장 익숙하지 않았던 부분이 직장에서의 상하관계였어요. 제가 대만에서 경험해본 직장은 상사와의 관계가 그렇게 엄밀하지 않았어요. 사람으로서 기본적인 존경과 존중은 당연히 있었죠. 한국에서 경험해본 것은 상사의 지위가 엄청 높다는 것이고, 부하직원에게 마음대로 욕을 해도 정상적인 일인 것 같았어요. 그 때 상사 때문에 힘들었어요.

표 22 - 경제 상황 (한국 사례)

연구 참여자	거쳐온 자금	월 수입	근무 기간	월 지출	귀환 때 남은 자금
KM1	500만원	100만원/ 120만원 / 175만원	3개월/ 4개월/ 4개월	100만원	+350만원
KM2	300만원	160-200만원	11개월	100만원	+600만원
KF3	300만원	220만원 / 50-만원	3개월 /1달	100만원	-150만원
KF4	400만원	70-100만원	7개월	90만원	0
KF5	400만원	200만원	11개월	200만원	-400만원

한국 워킹홀리데이 규칙에 따라 워킹홀리데이를 신청할 때 통장에는 3000 달러 이상의 잔고가 필요하다. 즉, 약 300 만원 정도의 자금을 준비해야 된다. 본 연구의 연구참여자들은 모두 이 금액을 준수하거나 이보다 더 많은 자금을 갖고 왔다. 각 연구 참여자가 받은 임금은 모두 그 당시에 법정 최저 시급에 맞거나 초과했다. KF4 연구 참여자 같은 경우, 1300 시간의 제한에 딱 맞췄던 동시에 월 수입과 월 지출이 서로 딱 맞게 상쇄되어 더 이상 여행을 갈 자금이 없는 경우였다. KF3 연구 참여자는 4 개월 동안 어학원을 다녔기 때문에 총 근무 기간이 상대적으로 짧았다는 점을 제외하면, 다른 연구 참여자들은 한국에 있는 동안 거의 계속 근무를 했다. 월 지출은 평균 100 만원 정도인 것으로 나타났다. 본국 귀환 이후의 잔여자금은 개인적 소비 습관에 따라 차이가 있었지만, 원한다면 워킹홀리데이 기간에 직장을 다니면서 여행도 갈 수 있을 만큼의 자금이 남아있는 경우도 있었다. 그리고 본 연구의 연구 참여자들은 모두 임금을 버는 것보다 한국에서의 생활을 잘 체험하는 것을 더 중요시했다.

KM2: 저는 돈은 그냥 일상생활과 여행을 가기에 충분하면 된다고 생각해요.

이러한 기회가 평생에 한번밖에 없으니까 아낄 필요가 없다고 생각해요.

KM5: 그때 저는 한 달에 200 만원 정도를 벌었는데 거의 다 썼어요. 맛집에 가거나

옷, 화장품을 엄청 많이 샀어요. 이런 기회가 나중에는 없을 것 같아서,

워킹홀리데이 기간에만 그랬어요.

3) 한국 워킹홀리데이 3 단계

표 23 - 자신에 대한 영향 (한국 사례)

연구 참여자	실질적 영향	심리적 영향	목표 달성 여부	만의도	WK전후 임금차이
KM1	한국어 능력/ 진학(대학원)	한국에 대한 이해도 상승	예	8	없음
KM2	한국어 능력/ 취업 기회 (한국어 관련)	한국에 대해 서 알던 것 을 집적 경 험으로 통해 확인했다.	예	8	+8000NTD (한국어 능 력)
KF3	한국어 능력	성격이 더 밝아졌다.	예	9	-5000NTD (근속 연수 포기)
KF4	한국어 능력	한국에 대한 이해도 상승	예	7	+3000NTD (WK와 관 련 없음)
KF5	한국어 능력 취업 기회	독립적 생활 능력	예	9	+3000NTD (WK와 관 련 없음)

워킹홀리데이 비자 기간이 만료되어 대만에 귀환한 이후 귀환 이전의 삶이 연구 참여자에게 어떠한 실질적 심리적 영향을 주는가에 주목했다. 실질적 영향으로 가장 기본적인 것은 언어 실력의 상승이다. 한국어 능력을 앞서 표와 같이 한국어능력시험으로 평가한다면, 시험을 안 본 연구참여자를 제외하면 모두 더 높은 레벨에 도달하게 되었다. 그 외에도 KM1 연구 참여자는 이러한 경험 덕에 한국어학과 대학원으로 진학하게 되었고,

KM2 연구 참여자는 한국어 능력이 늘은 덕에 한국어 능력이 필요한 새 직장을 구했다. KF4, KF5 의 경우에는 귀환 이후 워킹홀리데이를 가기전보다 임금이 더욱 높은 직장을 구했지만, 한국어 능력과 1 년 간의 해외 생활은 관련이 없었다. KF3 연구 참여자는 일했던 곳의 근속 연수를 포기했기 때문에 귀환 이후 임금 수준이 낮아졌지만, 후회하지 않고 정확한 결정이었다고 생각했다. 그리고, KF3, KF4 는 한국 워킹홀리데이 경험을 통해 한국을 더욱 좋아하게 되어 다시 한국에 갈 계획이 있다고 했다.

KM1: 한국 워킹홀리데이를 체험한 1 년동안 한국에 대한 이해도가 더 높아졌어요. 한국과의 인연을 이렇게 끝내고 싶지 않은 마음도 생겼어요. 그래서 그때 대만에 유명한 한국어학과 대학원을 지원해서 입학하게 됐어요.

KM2: 저는 한국 워킹홀리데이를 가기 전에 음식점 직원이었어요. 한국 워킹홀리데이를 하고 나서 한국어는 원어민만큼 못하지만, 어느정도의 업무 수요를 만족할 수는 있었어요. 그래서 귀환 이후에 취직할 때에는 한국어 능력 덕분에 예전보다 훨씬 좋은 직장을 구할 수 있었어요. 애초에는 이런 목적이 아니었지만, 이렇게 된 것도 좋은 결과인 것 같아요.

KF3: 저는 원래의 직장에서 몇 년동안 일을 해서 월급도 많이 올랐지만, 그만두고 워킹홀리데이를 다녀 왔기 때문에 다시 취업을 해야만 했는데 예전과 같은 월급을 받을 수는 없었어요. 근속 연수는 다시 쌓아야 돼요. 그래도 저는 완전 후회하지 않아요. 평생 한번밖에 없는 소중한 추억이기 때문이죠. 인생에서 돈보다 중요한 일은 많죠. 그리고 저는 지금 돈을 모으고 있는데 내년에 다시 한국에 갈 거예요. 어학당 다니러 가려고요. 한국 생활을 1 년 체험해보니까, 너무 좋아서 다시 갈 생각이 든 거죠.

3.2 대만인의 일본 체험 현황

3 장 1 절에서 대만인의 한국 워킹홀리데이 사례를 살펴보고, 3 장 2 절에서 대만인의 일본 워킹홀리데이 사례를 살펴보고자 한다. 본 연구에서의 일본 사례들은 2014 년부터 2017 년 사이에 일본에 다녀온 경험자들이다. 워킹홀리데이 과정에 호텔과 음식점 등의 서비스직에 종사했다. 근무한 연구 참여자들은 주로 회사원이며, 귀환한 후에도 사무직에 종사했는데 일본에 다녀온 경력 덕분에 더욱 좋은 직장을 찾은 연구참여자도 있다.

표 24- 연구참여자 - 일본 워킹홀리데이 경험자

번호	성별	WK국가	기간	직업(전)	직업(WK중)	직업(후)
JF1	여	일본	2014-2015	디자이너	음식점 직원	디자이너(베트남)
JF2	여	일본	2015-2016	회사원	음식점 직원/ 바 직원/ 특산품점 직원	회사원
JF3	여	일본	2015-2016	회사원	호텔 직원/ 미술관 큐레이터	회사원
JF4	여	일본	2016-2017	회사원	음식점 직원/ 회사원	회사원(일본)
JM5	남	일본	2016-2017	회사원	음식점 직원	회사원

1) 일본 워킹홀리데이 1 단계

본 연구의 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들이 일본 워킹홀리데이 비자를 신청한 동기는 주로 직장 권태기와 일본어 사용 기회 등이 있다. 일본에 대한 인상은 ‘만화 산업이 발달된 나라’, ‘깨끗하다’, ‘예의를 중요시하는 사회’, ‘실용적인 전자제품이 많다’, ‘직장 스트레스’ 등이 있다. 연구 참여자들의 기대와 예상은 ‘이국 체험’, ‘일본어 능력 늘리기’, ‘여행’ 등이 있다. 언어 수준을 보면, 본 연구의 연구 참여자들이 기본적인 일본어 능력을 갖추거나 중급, 고급의 실력이 있는 상태로 워킹홀리데이 체험을 시작하게 되었다.

표 25 - 연구 참여자의 동기와 기대 (일본 사례)

연구 참여자	동기	인상	기대와 예상	언어 수준
JF1	직장권태기	만화/ 직장 스트레스	이국 체험	JLPT N3
JF2	직장권태기 일본어 능력 늘리기	깨끗하다	돈 모이는 동 시 일본어 능 력을 늘리기	JLPT N1
JF3	직장권태기	깨끗하다/ 예의 있는 사 회/ 직장 스트레 스	이국 직장 체 험하기	JLPT N3
JF4	도쿄 디즈니랜드 일본어 사용하기	예의 있는 사 회/ 옷이 이쁘다	일본어 능력 늘기	JLPT N2
JM5	직장권태기	실용적 전자 제품	여행 많이 간 다	JLPT N4

JF2: 저는 일어학과 출신이에요. 하지만 일본에서 거주했던 경험은 없었고 본인의 일본어 실력에 아직 부족함이 많아서 일본 워킹홀리데이를 갈까 싶었어요.

JF3: 워킹홀리데이를 가기전, 그 당시에 다녔던 회사에서 2년 쯤 있다가 약간 질렸어요. 기분도 전환할 겸 미래의 방향을 생각할 시간을 갖기 위해 워킹홀리데이를 신청했어요. 그 때는 우선, 대만인들이 갈 수 있는 나라가 어느 나라인지를 보았고, 자신의 능력과 사람들의 후기를 보면서 일본이 아마 저에게 제일 적당한 나라가 아닐까?란 생각을 갖고 일본으로 가기로 결정했어요.

JF3: 저는 예전에 일본 여행을 몇 번 가봤어요. 도쿄 디즈니랜드가 너무 좋았어요. 워킹홀리데이를 떠나면, 대만에서 일본까지 갈 필요도 없고, 일하면서 쉬는 날에 편하게 갈 수 있을 것 같았고, 일본어도 어느 정도 배웠으니까 실제로 사용해 볼 기회가 있었으면 좋겠다 이런 생각들을 갖고 워킹홀리데이를 신청했어요.

2) 일본 워킹홀리데이 2 단계

본 연구의 연구 참여자들은 워킹홀리데이 체류기간인 1년 동안 일본에 있었다. 거주 지역으로는 도쿄, 오사카, 나라, 후쿠오카 등이 있다. 시간 안배 상황은 일본어를 더 배우려고 언어학교에 4개월 간 다닌 연구 참여자가 2명이 있었고, 나머지 3명은 언어학교에 다니지는 않았고, 1달 이내의 시간을 내 적절한 직장을 찾아 일을 했다.

표 26 - 체류 상황 (일본 사례)

연구 참여자	체류 기간	거주 지역	시간 안배
JF1	1년	오사카	언어학교 3개월 근무 8개월
JF2	1년	도쿄	근무 10개월 여행 1달
JF3	1년	나라, 사가, 세토나이카이	근무 6개월, 3개월, 3개월
JF4	1년	도쿄	근무 8개월 정규직 1년반 (비자 바뀜)
JM5	1년	후쿠오카	근무 11개월

JF1: 제 일본어 실력이 초급 정도라서 그 당시에는 공부를 좀 더 하고 일을 했으면 좋겠다는 생각이 들었어요. 언어학교에는 워킹홀리데이 참여자에게 추천하는 수업이 있어요. 저녁에 하는 수업이고 좀 더 실용적인 내용을 가르쳐요. 예를 들면 일할 때 사용하는 용어들이에요. 그 시기에 배웠던 것이 나중에 일할 때랑 좀 차이가 있던 것도 있지만 그래도 일본어에 대한 이해도가 어느 정도 높아졌어요.

JF4: 저는 일본에서 언어학교를 3 개월 동안 다녔어요. 근데 아마 제 운이 안 좋았던 걸지도 모르겠는데, 대만에서 다녔던 일본어 학원이 저에게 더 효과적이었던 거 같아요. 대만에서 다녔던 곳은 학생이 그렇게 많지 않았고 학생들이 말하기를 연습하는 기회가 훨씬 많았어요. 일본에서 다녔던 언어학교는 학생 수가 엄청 많았고 자발적으로 일본어를 하지 않으면, 일본어를 한마디도 하지 않고 수업이 끝나버린 경우도 있었어요. 그래서 언어학교 체험은 좀 별로였어요.

JM5: 일본에 있었을 때 언어학교를 안 갔어요. 개인적인 생각인데 이러한 언어 실력 같은 것은 대만에서 미리 준비할 수 있는 일이에요. 워킹홀리데이를 가는데 언어학교를 또 다니면 좀 시간 낭비인거 같았어요.

표 27 - 근무 체험1 (일본 사례)

연구 참여자	일 찾는 방법	근무 유형	합법성	근무 시간	임금
JF1	Hello Work 외 국인고용센터	호텔 청소/ 음식점 직원	예	5시간/ 5시간+5시간	10만엔/ 18만엔
		음식점 직원/ 바 직원/ 특산물 전문점	예/ 아니요/ 예	8시간/일 5일/주	18만엔 22만엔 18만엔
JF3	회사 사이트 친구 추천 미술관 사이트	디자인회사매 장직원/ 호텔 프런트 직원/ 미술관 큐레 이터	예/ 예/ 예	8시간/일 5일/주	10-12 만엔
		음식점 직원/ 고객센터 직 원	예	10시간/일 5일/주	20만엔 18만엔
JM5	친구 추천	음식점직원	예	8시간/일 5일/주	18만엔

워킹홀리데이 이주자가 일본에서 일을 찾을 때는 Hello Work 라는 외국인고용센터를 이용할 수 있다. 도쿄, 오사카 같은 큰 도시에 모두 설치되어 있다. 이 외국인고용센터를 통해 일본어를 잘 못하는 워킹홀리데이 참여자들도 일을 상대적으로 쉽게 찾을 수 있다. 인터넷에 있는 일본 구직 사이트를 통해 일을 구한 연구참여자도 있고, 친구의 소개를 통해 일자리를 얻은 연구 참여자도 있다.

JF1: 저는 일을 찾을 때마다 Hello Work 로 찾았어요. 처음에는 언어학교를 몇 개월 다녔지만 그래도 일본어를 실제로 유창하게 구사하지는 못했어요. 그 센터에는 중국어를 하는 직원이 있어서 소통이 잘 됐어요. 일을 소개시켜 줄 때 사장님의 수요와 구직자의 능력을 고려하여 적당한 일자리를 추천해주었어요. 그 다음에 면접을 보고 사장님이 괜찮다고 하면 바로 일할 수 있었어요. 좋은 제도인 것 같아요.

JF2: 저는 직접 구직 사이트에서 일을 찾았어요. 구직 과정에서 별로 어려움이 없었던 거 같아요.

JM5: 일본에서 워킹홀리데이를 하고 있던 친구가 사장님에게 저를 추천했어요. 그래서 구직과정을 경험하지 못했어요.

근무 유형을 보면, 본 연구의 연구 참여자들은 호텔, 음식점 직원 등의 서비스직에 종사한 경우가 대다수이다. 일본 워킹홀리데이에 관한 규칙에는 직종과 근무시간에 대해 특별한 제한이 없어 본 연구 연구 참여자들이 거의 합법적으로 호텔이나 음식점에서 일을 하고 임금을 벌었다. 그러나 규칙 중에는 유흥업소에서 근무할 수 없다는 규칙이 있다. 본 연구 연구 참여자 가운데 한명이 바(bar)에서 일한 적이 있다.

JF2: 2 번째 일은 합법과 불법의 사이라고 할 수 있어요. 그 일은 그냥 직원이라곤 하는데 사실 주된 일은 고객과 수다를 떠는 거예요. 카운터 옆에 서서 10 분 간 얘기를 나눈 뒤 10 분이 지나면 다른 직원으로 바뀌는 거예요. 만약 고객이 저를 좋아하고 저와 더 얘기하고 싶어한다면, 술을 사줘도 돼요. 이럴 때는 제가 10 분 더 있을 수 있어요. 고객이 술을 사주면 저는 보너스를 받을 수 있었어요. 다른 일보다 돈을 더 벌 수 있었지만, 저는 건강 때문에 몇 개월만 하고 그만뒀어요. 출근하는 날에는 거의 술을 먹어야 했으니까요.

표 28 - 근무 체험2(일본 사례)

연구 참여자	좌절감	성취감	자신에 대한 보람
JF1	직장 문화	해외에서 직장 잘 다닐 수 있음	임금
JF2	인종차별	없음	일본어 능력 늘기
JF3	언어 능력 부족	외국 고객 대접 할 때	임금

JF4	언어 능력 부족	없음	일본어 능력 늘기 임금
JM5	예의 없는 중국어권 고객 대접할 때,	해외에서 직장 잘 다닐 수 있음	임금

본 연구의 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들이 일본에서 일하는 과정에서 느낀 좌절감으로는 비직설적인 직장 문화, 인종차별, 언어 능력 부족 등의 문제가 있다. 성취감은 없는 경우도 있었지만, 해외에서 직장을 다닐 수 있다는 점이 성취감을 얻기에 충분했던 경우도 있다. 일본에서의 근무 체험이 연구 참여자에게 주는 의미는 주로 임금이며 일본어 실력의 향상도 있다.

JF1: 직장 문화에 적응하기가 제일 어려웠어요. 비직설적인 방식으로 소통하는 거 말이죠. 예를 들어, 제가 식탁을 깨끗하게 못 치웠다면, 일본인 동료는 이런 식으로 알려줄 거예요. ‘오? 이거 누가 닦았어요? 아직 더럽네요.’ 라고 다른 동료한테 얘기를 하는 거예요. 사실 제가 충분히 들을 수 있는 거리에서 일부러 저 들으라고 한 말일 거예요. 다른 사람과 대화를 나누는 척 하고 있지만, 목적은 제 잘못을 알리는 거죠. 이런 비직설적인 언어습관이 일본인들에게는 예의일 수도 있지만, 저는 개인적으로 적응하기 힘들었어요. 저에 대한 비난으로밖에 느껴지지 않았어요.

JF2: 제가 일본에서 처음으로 겪었던 일은 어느 싱가포르 식당에서 직원으로 일할 때 일어난 일이에요. 그 식당에는 별로 좋지 않은 인종차별 문화가 있어요. 만약에 누가 실수를 했다면 일본인 직원들이 우리 외국인 직원들을 우선적으로 의심하는 거예요. 그리고 외국인 직원에 대한 태도도 안 좋아요. 그래서 거기서 오랫동안 일을 안 했어요.

JF4: 여기서 하는 일이 저에게 무슨 의미가 있냐면 아마 일본어를 연습하는 기회랑 일본에서의 여비를 벌 수 있다는 거예요.

표 29 - 언어 사용 체험 (일본 사례)

연구 참여자	언어 수준(전)	어학당 / 어학원	언어 사용 체험	언어 수준(후)
JF1	JLPT N3	3개월	근무시간 조금 사 용함	없음
JF2	JLPT N1	없음	근무시간 많이 사 용함	JLPT N1
JF3	JLPT N3	없음	근무시간 많이 사 용함	JLPT N2
JF4	JLPT N2	1.5개월	근무시간 많이 사 용함	JLPT N1
JM5	JLPT N4	없음	근무시간 많이 사 용함	JLPT N3

본 연구에서의 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들은 일본에 가기 전 일본어 능력을 다소 가지고 있는 상태였다. 최저 JLPT N4 부터 최고 JLPT N1까지의 능력이 있었다. 본 연구의 연구 참여자들은 근무할 때 모두 일본어로 의사소통을 해야만 했다. 중국어를 사용하는 일자리나 상사와 중국어로 소통했던 연구 참여자는 없었다. 일년이 지나 다시 일본어능력시험을 본 연구 참여자도 있는데 모두 더 높은 급수를 취득했다.

표 30 - 여가 생활과 여행 (일본 사례)

연구 참여자	여가 생활	여행 횟수
JF1	제전	10
JF2	상업 일본어 자격증 준비	2
JF3	산책	10
JF4	요리, 백화점 구경	8
JM5	티비, 서점, 인터넷	6

표 31 - 인간 관계 (일본 사례)

연구 참여자	일본인 친구	중국어권 친구
JF1	0	3
JF2	4	2
JF3	3	5
JF4	2	4
JM5	2	8

출근하는 것 외에 워킹홀리데이 참여자들의 여가 생활과 인간 관계도 워킹홀리데이를 수행하는 과정에서 중요한 부분이다. 연구 참여자들이 여가 생활을 즐기는 방법으로는 인터넷을 통해 여러 가지 문화 제전을 검색하고 직접 가서 체험하는 방식도 있었고, 요리를 하거나 거주지 근처에서 산책을 하는 경우도 있었다. 대만에서와 다를 것 없이 티비를 보거나, SNS 를 하는 상황도 있었다. 여행을 가는 횟수를 보면 최저 2 회부터 최고 10 회까지 다양했다. 인간 관계 상태를 보면 연구 참여자들은 각각 일본 친구가 있었지만, 여행할 때는 주로 중국어권 친구와 같이 갔다.

JF1: 사실 저는 일본에 와서 굳이 일본인 친구를 사귄 필요가 없다고 생각해요. 서로 문화 차이가 너무 커서 억지로 사귀면 더 힘들 것 같아요. 일본에서의 인간 관계는 주로 중국어권 친구들이에요. 중국어권 친구들과는 서로 정보도 공유하고 도움을 주고 받는 경우도 있어서 좋았어요.

JF4: 여행은 주로 대만 친구들이랑 같이 갔어요. 가치관이 비슷해서 의견이 다를 때도 잘 소통할 수 있어요. 일본인 친구랑 같이 가면, 저만 그런지 모르지만, 제 일본 친구가 신경 쓰는 부분이 너무 많았던 것 같아요. 교통부터 숙박까지 의견이 너무 안 맞아서 한 번 경험하고 나서는 그냥 대만 친구랑만 여행을 갔어요.

표 32 - 문화 충격 (일본 사례)

연구 참여자	문화 충격
JF1	경직된 직장 문화 성차별 문제
JF2	비직설적 소통 배타적 사회
JF3	성차별 문제
JF4	경직된 직장 문화 성차별 문제
JM5	지하철 문화

본 연구의 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들이 직면했던 문화 차이와 문화 충격은 성차별 문제, 비직설적 소통, 경직된 직장 문화 등이 있다. 일본에서 성차별 문제를 겪은 여성 연구 참여자들은 그것에 적응하지 못했고 이해도 할 수 없었다.

JF1: 일본 동료들이 일할 때는 정말 성실하게 하는 것 같아요. 좋은 일인데 어쩔 때는 좀 비효율적인 것 같아요. 예를 들면, 청소할 때 정해진 순서가 있는데 1,2,3 이런식으로 하는 거예요. 1 다하고, 2 하기 직전에 3 할 때 필요한 물건을 미리 준비해서 옆에 놓았을뿐인데, 일본 상사나 동료는 그럴 때마다 반드시 그러면 안 된다고 해요. 그래서 좀 비효율적이었던 거 같아요.

JF3: 제가 일했던 호텔 중의 하나는 유구한 전통을 자랑하는 회사예요. 그래서 그런지 모르겠지만 성차별 문제가 제가 보기에는 정말 심각했어요. 아침조 여직원이라면 사무실에서 남직원 책상에 있는 남이 썼던 컵을 치우고 닦아야 했어요. 남직원들은 해당사항이 없었어요. 그렇다고 여직원들의 컵을 누가 치워주는 것도 아니었죠. 그래서 아침조는 한 번도 한 적이 없어요. 이해가 안 됐으니까요.

JF4: 제가 보기엔 일본의 성차별이 너무 심각한 거 같았어요. 일본 여자의 가방 안에는 남자 상사나 동료가 사용할 넥타이, 라이터 등이 모두 구비되어 있었어요. 저는 남자가 사용할 것을 왜 여자가 준비해야하냐고 물었는데, 필요할 때 도움이 될 거라고 대답했어요. 저는 정말 그런 상황은 상상도 못 했어요.

표 33 - 경제 상황 (일본 사례)

연구 참여자	거져온 자금	월 수입	월 지출	귀환 때 남은 자금
JF1	46만엔	18만엔	10만엔	+14만엔
JF2	50만엔	20만엔	12만엔	+7만엔
JF3	20만엔	10-12만엔	10만엔	0
JF4	15만엔	18-20만엔	18만엔	-5만엔

JM5	20만엔	18만엔	8만엔	+20만엔
------------	------	------	-----	-------

본 연구의 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들이 일본에 가져간 자금은 20 만엔부터 50 만엔까지다. 월 수입은 주 5일, 매일 8시간 정도 일하면 평균 18 만엔 정도를 벌 수 있는 것으로 나타났다. 월 지출은 평균 10 만엔이다. 자금을 다 쓴 경우도 있지만, 그렇게 과소비하지 않는다면 남은 자금이 있을 거라는 결과가 나왔다.

JF1: 여행할 때 제외하면 평소에는 돈을 그렇게 많이 쓰지 않아요. 출근하는 날은 회사밥을 먹고, 퇴근하거나 쉬는 날에는 집에서 요리를 해먹어서 한달에 생활비는 사실 별로 안 들었어요.

JF3: 제가 일주일에 근무 시간이 그렇게 많지 않아서 한 달에 10 만엔 정도 벌었어요. 그래도 평소에는 돈을 쓸일이 그렇게 많지 않고 여행할 때만 쓰면 되니까 여유로운 것 같았어요.

3) 일본 워킹홀리데이 3 단계

표 34- 자신에 대한 영향 (일본 사례)

연구 참여자	실질적 영향	심리적 영향	목표 달성 여부	만의도	WK전후 임금차이
JF1	일본어 능력/ 다음 직장에서도 쓸 수 있음	일본에 대한 인식이 변했다.	예	8	+10000NTD
JF2	일본어 능력/ 취업에 유리하다	다시 일본에서 취업할 생각이 없다.	예	7	-2000NTD
JF3	일본어 능력/ 미술관 경력이 예술 관련 산업 들어갈 수 있는 계기	자신의 한계를 넘음. 도전을 면하는 용기.	예	9	+3000NTD
JF4	일본어 능력/	일본에 대한	예	8	일본 임금 수

	일본 정규직	인식 변화			준> 대만 임금 수 준
JM5	일본어 능력/ 다음 직장에 간접적 도움이 된다.	자립적인 성 격을 키움 일본에 대한 인식 변화	예	8	+8000NTD

일본 워킹홀리데이가 끝난 후 연구 참여자들의 일본어 능력은 보편적으로 상승했다. 그리고 일본어 능력이 늘었기 때문에 취업하기 더욱 유리하거나, 직장을 관심이 있는 분야로 전환하거나, 일본에서 정규직으로 계속 거주하게 된 연구 참여자도 있다. 심리적 영향을 보면, ‘일본인에 대한 인식이 바뀌었다’, ‘여행 오기에는 좋은 곳이지만, 다시 일본에서 일하기는 싫다’ 등의 부정적 인상이 있었다. 일본에 오기 전 갖고 있던 예상과 기대를 대조하면 연구참여자들은 각자의 목표를 모두 달성했다.

KF1: 이런 기회를 통해 일본에서 1 년 동안 살았는데 좋은 기억도 있고, 안 좋은 기억도 있어요. 다음 직장은 일본을 떠나 베트남으로 갔어요. 베트남에서도 일본어를 쓸 일이 자주 있어서 워킹홀리데이 경험이 저에게 도움이 많이 된 것 같아요.

KF2: 일본에 있는 1 년동안, 제 일본어 실력이 많이 늘었어요. 대만에 귀국한 후에 새 직장에서의 월급은 워킹홀리데이를 떠나기 전에 다녔던 직장보다 적지만, 전망이 더 좋은 회사라서 괜찮아요. 일본에서 일했던 경험을 통해 저는 제 자신을 더 잘 알게 된 것 같아요. 뭐가 더 중요한지, 이런 가치관을 양성하는 데에 도움이 됐어요. 그리고 워킹홀리데이를 통해 일본에서 직접 근무하고 나니 저는 일본 직장과 안 맞는다는 사실을 알게 됐어요. 직장 분위기, 의사소통 방식 등이 저와 안 맞아요.

4. 워킹홀리데이 과정에서의 체험과 문화적응

3 장에서는 대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 경험을 각각 살펴보았다. 그들이 워킹홀리데이 비자를 가지고 해외에서 1 년간 워킹홀리데이 참여자로서 살았던 경험을 이해하기 위해 4 장에서는 ‘체험’, ‘문화적응’, ‘여가 생활의 이득’ 등의 관점을 통해 대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 경험을 분석하고 한국 사례와 일본 사례를 대조하겠다.

4.1 체험

1) 체험이란

Schmitt(1999)에서³² 체험이란 어떠한 자극을 받았을 때 이에 대한 반응이며, 체험은 모든 생활의 본질이 포함된다. 일반적으로는 직접 사건을 관찰하거나 참여해서 형성된 것이라는 정의를 내렸다. Schmitt(1999)는 체험은 자발적인 것이 아니라 유발적인 것이 일반적인 상황이라고 제시하였다. Kelly(1990)에서³³는 ‘체험’을 정의하기 어려운 어휘라고 제시하는데 보통 일정기간이 지난 후 그 지나간 시간에 대해 생성된 생각을 처리하는 과정이라는 견해이다. 체험은 단순한 ‘느낌’이 아니라, 행위에 대한 설명적인 의식이며, 그 당시의 상황을 시공간적으로 상호 연결하는 정신적인 과정이라고 제시했다. 즉, 개인이 어떠한 일을 겪는 과정과 겪은 후 그가 겪었던 일에 대해 설명할 때 일어나는 심리상태이다. 동일하지 않은 생활 형태, 여행 방식이 여행의 체험에 대해 영향을 주기 때문에 각 여행자가 동일한 경치나 현상을 볼 때에도 체험한 것이 다를 수 밖에 없다. 또한 동기와 참여 형태의 차이에 따라 얻을 수 있는 체험도 분명 차이가 있다. 예전에는 여행 체험을

³² Schmitt, B. H. 1999. Experiential marketing: How to get customers to sense, feel, think, act, relate to your company and brands. New York, NY: Free Press.

³³ Kelly, J. R. (1990). Leisure. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

주로 자신의 일상생활을 일시적으로 중단시키고 휴식을 취하는 것이라 보았고, 다시 일상생활로 돌아가기 전에 하는 휴식 혹은 오락이라고 여겨왔다. 그러나 시간이 지나 이제 개인이 원하는 것은 평상시와 확연히 다른 새로운 체험이다. 이러한 체험은 일상생활과 달리 신선한 새 체험을 추구한다. 즉 평소에 생활했던 곳에서의 습관, 문화, 풍속에서 벗어나 여행지의 새로운 가치관을 받는 형식이다. 이러한 생활방식의 차이가 일시적이지만, 자신이 겪었던 경험을 다시 사고하며 반성하는 데에 도움이 된다.

Beard & Rangheb(1980)에서 ³⁴는 여가 체험의 각 측면에 대해 다음과 같이 여섯 가지 요소를 정의하였다. 첫째로는, 심리적인 요소이다. 즉, 자유로움, 즐거움, 참여, 도전 등의 심리적인 느낌이다. 둘째로는, 교육적인 요소이다. 즉, 어떠한 활동을 통해 지식과 능력을 획득할 수 있는 것이다. 셋째로는, 사교적인 요소이다. 즉, 타인과의 인간관계를 유지하거나 만드는 것이다. 넷째로는 휴식 요소이다. 즉 스트레스와 피로에서 벗어나는 것이다. 다섯째로는, 생리적인 요소이다. 즉, 건강을 고려하거나 몸무게를 조절할 수 있는 것이다. 여섯째로는, 심미적인 요소이다. 즉, 우수한 작품, 아름다움, 자연 경치에 대한 반응이다.

Pine II & Gilmore(1999)에서 ³⁵는 체험이 개인적인 느낌이라고 밝혔으며 사람의 일정적 정서, 체력, 지력, 정신이 어느정도의 수준에 도달하여 의식 속에서 생성된 좋은 느낌이라고 제시했다. 각 체험들은 모두 어떠한 사건과 마음의 교호적인 작용이라고 볼 수 있는데, 정서적·생리적·지식적·정신적인 특질을 갖고 있는 개체의 마음 속에만 존재하는 것이라 아무리 배경이 비슷한 두 사람이더라도 똑같은 체험을 얻을 수는 없는 법이다.

³⁴ Beard JG, Ragheb MG (1980). Measuring leisure satisfaction. Journal of Leisure Research 1: 20 - 33

³⁵ Pine II, B. J., & Gilmore, J. H., 1999. The Experience Economy. Boston: Harvard Business School Press.

2) 체험의 유형

Schmitt(1999)에서는 체험 마케팅에 대해서 감각, 정감, 사고, 행동, 관련 등 다섯 가지 체험 모델을 제시했다. 체험 모델은 어떠한 자극을 받아 유발된 개별적인 사건에 대한 반응이다. 다섯 가지의 체험 모델은 다음과 같다.

첫째로는, 감각 체험(sensory experience)이다. 이는 여러 가지 감각 자극을 통해 소비자에게 동일한 정보를 전달하는 것이다. 예를 들면, 여행을 하는 과정에서 오감을 통해 자극, 과정, 결과 세 단계의 감각 충격을 주는 것이다.

둘째로는, 정감 체험(affective experience)이다. Schmitt(1999)에서는 정감 체험의 마케팅 방식이 소비자로부터 하여금 감동을 유발시키고 소비자가 이 체험의 과정에서 상품에 대한 정감과 정서를 키우는 것이다.

셋째로는, 사고 체험(creative cognitive experience)이다. 여행을 하는 과정에서 특이한 사건으로 여행자로 하여금 집중적이거나 발산적인 사고를 하게 하는 것이다. 소비자의 사고를 유발하여 소비자를 참여자로 만들고 심지어는 생각과 관념이 바뀌게 할 수 있는 방식이다.

넷째로는, 행동체험(the physical experiences, behaviors and lifestyles)이다. 여행하는 과정에서의 여행자의 장기적인 행위 패턴과 생활 형태, 그리고 타인과의 교류 등이 포함된다.

다섯 째로는, 관련체험(the social-identity experiences)이다. 여행하는 과정에서 앞서 언급한 체험을 사회 문화와 관련짓는 것이며, 자신이 겪었던 체험을 자신이 처하고 있는 사회 문화에 관련짓는 것이다.

Lee, Dattilo & Howard(1994)에서 ³⁶는 여가 생활 체험이 단일적인 느낌이 아니라 다양한 측면을 갖고 있는데 긍정적인 효과와 부정적인 효과가 동시에 존재할 수 있다고 제시했다. 즉 각각의 체험은 즐거움, 자유감 등 긍정적인 면이 있을 수도 있는 반면, 긴장, 스트레스,

³⁶ Lee, Y., Dattilo, J., & Howard, D. (1994). The complex and dynamic nature of leisure experience. *Journal Of Leisure Research*, 26(3), 195-211.

우울 등 부정적인 면이 있을 수도 있다. 그리고 여가 생활 체험에 대해 다섯 가지의 효과를 제시했다. 여가 생활 체험의 여러 측면에 반응될 수 있는데 자신의 심리 건강과 가치관 발전에 도움이 되는 심리적 효과, 자신의 행위를 개선할 수 있는 행위적 효과, 휴식 체험을 통해 교통, 음식, 등의 소비 행위로 인해 야기된 경제 효과, 휴식을 통해 직접적이나 간접적으로 사회적 문화적 지식을 습득할 수 있는 사회문화 효과, 휴식 체험을 하면서 타인과의 사교 행위를 통해 얻을 수 있는 사회 상호작용 효과 등이 있다.

앞서 제시한 체험에 관한 논의들을 정리하자면, 유형적 체험, 무형적 체험, 두 가지로 나눌 수 있는데 유형적 체험은 생리적이고 물질적인 직접 겪을 수 있는 실질적인 체험이라고 할 수 있다. 예를 들면, 영화, 전시회, 음식, 운동, 여행, 직장 노동 등의 실질적인 체험이다. 무형적 체험은 실질적인 생리적 체험을 하며 심리적으로 나온 정서, 감정, 또는 과거를 다시 바라볼 때 자기자신의 경험을 다시 평가하는 과정, 또는 인간관계를 맺거나 유지하는 것 등의 사교 행위 등이 여기에 속한다. 두 가지의 체험이 단독적으로 존재하는 것보다는 끊임없이 상호작용을 진행하고 있는 것으로 볼 수 있다.

3) 워킹홀리데이 과정에서의 체험

본 연구에서 인터뷰를 통해 수집한 연구참여자들의 경험은 주로 근무 체험, 인간 관계 체험, 여행과 여가 생활 체험, 언어 사용 체험을 집중적으로 고찰했는데 이 네 가지의 체험도 서로 상호작용이 있는 것으로 나타났다. 연구 참여자의 경험을 보면, 인간 관계를 맺는 방식은 그 당시에 다니고 있는 직장과의 관련이 있다. 즉, 근무 체험은 노동하는 것뿐만 아니라, 현지인이나 중국어권 친구를 만날 수 있는 중요한 계기이기 때문에, 인간관계 체험에 관련성이 있다는 것이다. 여행이나 여가 생활 체험도 인간 관계 상태와 관련이 있으며, 언어 사용 체험도 일상 생활과 인간 관계에 동시에 발생할 수 있는 체험이다. 덧붙이자면, 워킹홀리데이를 수행하는 과정 자체가 1년 동안 경험한 긴 체험이라고 볼 수 있다.

형식적으로 보면, 수용국에 가서 어학당/어학원/언어학교를 다니고, 직장을 구하며, 근무를 통해 생활비/여행비를 마련하여 여행을 떠나거나 현지인의 생활을 체험하는 점에서 한국과 일본의 워킹홀리데이 경험들은 비슷해보이는 점이 있다. 주로 도시와 멀리 떨어진 시골 농장이나 고기공장에서 근무만 하는 호주 워킹홀리데이의 경험과는 달리, 한국과 일본의 워킹홀리데이 경험은 주로 교통이 발달된 대도시에서 진행되었다. 그리고, 호주 워킹홀리데이 경험자 가운데는 단순히 임금 격차의 유입력으로 워킹홀리데이를 떠난 사람이 어렵지 않게 찾아볼 수 있는데, 한국과 일본의 경우에는 예능, 드라마 등의 문화콘텐츠 때문에 해당 나라에 관심이 생기거나, 한국어와 일본어를 공부했고, 실제로 사용할 수 있는 기회를 찾기 위해 워킹홀리데이를 떠나는 경우가 더욱 많은 것으로 나타났다.

본 연구의 한국의 사례와 일본의 사례 중 근무 체험에서는 비슷한 결과가 나왔다. 본 연구뿐만 아니라 다른 한국과 일본의 워킹홀리데이 연구에서도 찾아볼 수 있듯이 한국의 사례나 일본의 사례 중에는 모두 여관, 음식점에서 일했던 사람이 가장 많았다. 언어 능력의 부족으로 많은 어려움을 겪던 경험은 한국의 사례와 일본의 사례에도 있는 현상이다. 자신이 홀로 해외에서 근무를 하며 생존할 수 있는 능력이 있단 것을 깨달아 성취감을 얻고, 자신의 대한 자신감이 상승하는 점도 똑같았다.

언어 사용 체험의 측면에서도 한국의 사례와 일본의 사례는 비슷한 결과가 나왔다. 거의 모든 연구 참여자의 외국어 실력이 향상되었다. 외국어 실력이 늘지 않은 사례의 경우, 근무 장소에 중국어권 동료밖에 없었고 여가 시간에도 중국어권 친구와 함께했기 때문에 해외에 있었더라도 외국어를 사용할 기회가 없었다. 외국어 실력이 향상되었지만 주로 초급 단계에서 중급까지 상승한 경우가 가장 많았으며 외국어 수준이 원어민이나 전문가 수준으로 상승한 사례는 없었다. 藤岡伸明(2012)의 연구³⁷ 결과와 유사한 양상을 확인할 수

³⁷ 藤岡伸明, 2012. 海外経験は役に立つのか : ワーキングホリデーの効果と リスクの検証. 一橋研究, 37(1): 73-88.

있었다. 한국어와 일본어에는 존댓말이 있기 때문에 실제로 구사할 때 존댓말과 반말을 전환하는 것도 연구 참여자에게는 난관이었던다는 점이다.

사교적 체험, 즉 워킹홀리데이 과정의 인간관계 체험은 본 연구의 한국의 사례와 일본의 사례에서도 비슷한 양상이 나타났는데, 근무 장소에서 현지인을 알게 되어 친구가 되는 것이 가장 일반적이며, 이외에 다른 방식으로는 현지인 친구를 만들기가 어렵다는 결과가 나타났다. 일본의 사례를 보면, 친구를 사귀기 어려울 뿐만 아니라, 만날 때도 절제되게 만난 경우가 많았다. 예를 들면, 점심만 먹고 만남이 끝난 경우가 있다. 한국의 사례를 보면, 친구를 사귀기는 똑같이 쉽지 않지만, 같이 놀게 되면, 한 끼만 먹고 끝낼 수는 없고 2 차, 3 차, 심지어는 아침까지 밤새 논다는 경우가 본 연구의 연구참여자의 경험에서 나타난다.

4.2 이주사회에서의 문화 적응

‘문화(culture)’는 라틴어에서 경작이라는 본래의 의미가 있는데, 즉 사람들이 자연세계에서 땅을 경작하고 농작물을 수확하는 것을 묘사하는 단어였다. 후에 사람들이 정신과 몸을 키운다는 의미로 전환되었다. 문화란 특정 민족의 생활 방식이며 광의적 문화와 협의적 문화로 나눌 수 있다. 광의적 문화는 사회학 측면에서 전통적 화물, 기술, 사상, 습관, 가치 등 인간 사회에 긴 시간 동안 끊임없이 발전되며 축적된 물질과 정신적 재산의 총합이다. 협의적 문화는 광의적 문화 속의 ‘정신’ 부분만 취급하는 것이 일반적이다(王玉成, 2005)³⁸. 문화는 음식물과 같이 인간을 만족시킬 수 있는 것인데, 음식물은 인간의 기본적인 생리 수요, 안전 수요를 만족시키는 것이며, 문화는 인간의 내면적이고 심리적인 수요를 만족시키는 것이다. 문화는 정신적 쾌락을 확대함으로써 인간이 생존하는 의미를 부여하는 것이라고 할 수 있다(池上惇, 植木浩, 福原義春, 1998)³⁹.

³⁸ 王玉成, 2005. 旅遊文化概論. 中國北京市: 中國旅遊出版.

³⁹ 池上惇, 植木浩, 福原義春, 1998. 文化經濟學. 琦玉縣: 有斐閣

森正直(2003)에서⁴⁰는 문화에 대한 여섯 가지 특성을 제시했다. 첫째로는, 지역, 일부 지방이나 부락 사회에서만 적용된 문화부터, 유럽 문화권, 이슬람 문화권 등 광범위한 문화까지 모두 포함된다는 것이다. 각 문화에서도 내부의 사회적·역사적 문제에 의해 주류문화에서 하위문화로 분류한 경우도 종종 있다. 둘째로는, 각 문화가 나타난 원인은 다양하다는 것이다. 각 종교 계층, 사회 계층이나 전문 직업 등, 각자 특유의 문화 양상이 생성되어왔다. 셋째로는, 문화가 서로 교류하거나 혼합될 가능성이 있다는 것이다. 넷째로는, 각 문화의 이질성에 의해 해당 문화의 보편적 문화 양상이 형성되었다는 것이다. 예를 들면 언어, 예술, 대중 예능, 오락, 신화, 사상, 도덕, 사회 규범, 습관, 전통, 교육, 가족, 제도, 재산, 경제, 노동관계, 정치 등의 각 분야에서 각각의 문화마다 다른 모습을 볼 수 있다. 다섯째로는, 어떠한 전통적 기술은 ‘비물질문화’로 삼지만, 그 기술을 통해서 만드는 작품은 ‘물질문화’로 삼는 분류 방식도 있다. 여섯째로는, 문화를 ‘기술문화’, ‘사회문화(행위 패턴)’, ‘정신적 문화(지식, 사상, 가치관 등)’ 등의 방식으로 구분하는 경우도 있다.

일상생활에 있는 거의 모든 것이 다 문화의 일부라고 볼 수 있는 오늘날, 본국에서 경험했던 문화와 취직, 유학 워킹홀리데이 등의 원인으로 해외에 나간 이주자들이 그 수용국에서 새롭게 체험하는 문화는 역사적·사회적 원인에 의해 문화 간에 커다란 차이가 존재하는 것이 일반적이다. 본국과 다른 문화를 체험할 때에는 문화 충격을 받기 때문에, 문화에 적응하는 과정이 중요하다. 문화 적응(culture adaptation)은 문화접촉으로 인한 상호작용에 따른 문화변화과정으로 어떤 문화가 새로운 문화와의 접촉과정에서 두 문화가 서로의 영향을 받아, 원래의 문화양식에 변화가 생기는 것이다(김영란, 2008, p.108)⁴¹. 문화적응은 복합적인 개념인데 사회문화적 적응과 심리적 적응으로 나눌 수 있다. 사회문화적 적응은 새로운 정착지의 언어적 혹은 비언어적 의사소통 방식을 터득하고,

⁴⁰ 森正直, 2003. 文化經濟學原理. 福岡市:九州大學出版會.

⁴¹ 김영란, 2008. 한국사회에서 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구. 담론201. 11(2), 103-138.

어떠한 일에 대해서 새로운 문화적 기준, 새로운 가치관을 습득하는 것이다(최금해, 2006, p.12). 이러한 적응은 이주사회와의 상호작용을 통해 문화적으로 일정한 기술을 습득하고 새로운 생활에 적응하거나 조정하는 능력과 관련되는 것으로 문화학습 또는 사회적 기술(social skills)획득과 관련된다(김영란, 2008, p.108) 심리적 적응은 이주사회에서의 심리적 만족 혹은 행복과 관련 있는 것으로 사회문화적 적응과 심리적 적응은 인과적 관계를 나타내기도 한다(김영란, 2008, p.108). 이주자들의 심리적 상태, 예를 들면 외로움, 스트레스, 회피적인 대처 스타일 등은 이주자의 삶에 상당한 영향을 미친다. 문화적응의 어려움에서 오는 스트레스, 불안, 우울, 소외감, 정체성 혼란과 같은 문제가 이주자들이 새로운 사회 내에서의 융합을 어렵게 할 수도 있다(김영란, 2008, p.108).

본 연구의 한국 사례에서 연구참여자들이 가장 익숙해지지 못한 부분은 직장이나 일상생활에서의 상하 관계이다. 존댓말과 반말에는 차이가 있기 때문에 언어에서부터 상하관계가 표출된다. 같은 나이가 아닌 이상 사용하는 언어에는 상하관계가 나타나며, 한 살만 차이가 나도 절대적인 벽이 있는 것 같고, ‘친구’로 지낼 수 없다는 것이다. 또한 직장에서 상사에게 반드시 복종해야 하는 것도 적응하기 힘든 부분으로 나타났다.

일본의 사례에서도 언어적인 문제가 있었지만, 한국의 사례에서 느낀 상하관계로 인한 거리감보다는 예의를 과도하게 지켜 생긴 거리감이 존재한다는 결과가 나왔다. 성차별 문제는 일본 사례의 연구참여자들이 적응하지 못한 점이다. 일본 여성들은 사회 전체가 부여한 기대 때문에 성차별적인 행동도 의무화되어 있었다. 그러나 일본 사회에서 생활한 본 연구의 연구참여자들은 그런 행동을 이해하지 못했고 적응하기 힘들었다. 이러한 문화 차이를 경험해본 뒤 자신의 문화와 대조해본 경우가 많았으며, 자신의 문화 정체성이 다른 문화를 통해 더욱 확립된 연구 참여자도 있었다.

이주자들이 새로운 생활에 적응할 때 자기 나라의 문화 정체성과 특성을 중요시하는지와 이주사회에서 타인과의 관계를 유지하는 것을 중요시하는지에 따라 이주자들을 분류할 수

있는데 Berry(1997)는 해외이주자들이 이주사회에서 겪는 문화적응의 네 가지 유형을 제시했다⁴².

표 35 - 이주자의 문화적응 유형⁴³

모국문화의 정체성과 특성들을 유지하는 것을 중요시하는가?		
	예	아니요
이주사회에서의 관계유지를 중요시하는가?	통합(intragation)	동화(assimilation)
	아니요	주변화(marginalization)

첫째, 통합(integration) 유형은 자신의 문화를 중요시하며 유지하는 동시에 이주사회에서도 사회적 네트워크에 적극적으로 참여하며 이주사회의 성원들과 상호작용하는 유형이다. 둘째, 자국 문화가 중요하지만 이주사회에서의 인간관계를 유지하지 못하거나 원하지 않는 경우에는 분리(separation) 유형에 속한다. 셋째, 자신의 문화를 포기하고, 이주사회의 문화와 사회 네트워크만 추구하는 것은 동화(assimilation) 유형이다. 넷째, 자국의 문화를 중요시하지 않으며, 이주사회의 문화와 사회 연결망에 대해서도 관심이 없는 유형은 주변화(marginalization)이다.

본 연구의 연구참여자들은 Berry(1999)의 분류에 따르면 ‘통합’ 과 ‘분리’ 유형에 속하는 연구 참여자들이 대부분이다. 거의 모든 연구참여자들은 워킹홀리데이 수용국에서 그 나라의 문화와 풍속을 존중하고 준수하면서도 모국문화의 정체성과 특성도 유지하고 있었다. 이주 사회에서의 인간 관계 유지에 대해서는 두 가지 유형이 있는데, 하나는 현지인과 인간 관계를 맺는 것에 신경을 쓰지 않는 유형이다. 현지의 생활을 체험하고

⁴² Berry, J.W. (1997). Immigration, acculturation and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-34.

⁴³ 출처: Berry, 1997, p.10. 표: 본 연구 정리.

여행을 잘 다녔으면 그만이라고 생각한 연구 참여자들이 ‘분리’ 유형에 속한다. 한편, 현지인과의 관계 유지를 중요시하는 연구참여자들은 ‘통합’ 유형에 속한다. 그러나 현지인 친구를 사귄다는 것은 일종의 난제로 쉽게 극복할 수 없었다. 본 연구에는 자신의 문화를 전반적으로 부인하고 수용국의 문화를 무조건적으로 좋아하는 ‘동화’ 유형의 연구 참여자와 자신의 문화를 부인하며 수용국에서도 인간관계를 중요시하지 않는 ‘주변화’ 유형의 연구참여자는 없는 것으로 나타났다.

4.3 여가 생활의 이득

이득(benefits)이란 Driver, Brown and Peterson (1991)⁴⁴, Driver and Bruns⁴⁵(1999)의 견해에 따르면 보람과 도움 또한 획득(gain)의 개념이다. 다시말하면, 어떠한 개인, 단체, 사회나 경제에 대해 이득이나 치하는 경우를 개선할 수 있는 것이다. Driver (1997)에서는 이득은 개인이나 어떠한 실질적 환경에 대하여 긍정적 변화와 개선이며, 인간관계, 건강, 사회문제 예방, 경제적 이득 등 구체적이나 추상적인 측면에서도 적용된다. 개인적 측면을 보면, 경제적 이득과 실질적 능력뿐만 아니라, 어떠한 일을 통해 즐거움과 만족감 등 심리적 상태의 변화도 이득이라고 볼 수 있다.

Verduin and McEwen (1984)에서는⁴⁶ 사람이 여가 생활을 통해 여러 가지 이득을 얻을 수 있다는 견해가 있는데 생리적 이득(Physiological benefits), 심리적 이득 (Psychological benefits), 교육적 이득 (Educational benefits), 사교적 이득 (Social benefits), 여가 이득 (Relaxation benefits) 등 다섯 가지의 이득을 제시했다. 생리적 이득은 건강을 유지하거나 체력을 키우는 것이다. 심리적 이득은 다양한 여가 활동을 통해 인정을 받을 수 있는

⁴⁴ Driver, B.L., Brown, P.J. and Peterson, G.L. (1991) Research on leisure benefits: An introduction to this volume, *Benefits of Leisure*, 3-12.

⁴⁵ Driver, B.L. & Bruns, D.H., 1999. Concepts and uses of the benefits approach to leisure, *Prospects for the 21st century*. 349-369.

⁴⁶ Verduin, J. R., & McEwen, D. N., 1984. *Adults and their leisure: The need for lifelong learning*. Springfield, Ill., U.S.A.: C.C. Thomas, 1 - 11.

기회를 얻거나 성취감을 느낄 수 있는 것이다. 심리적 트라우마도 치료할 수 있다. 교육적 이득은 여가 활동을 통해 어떠한 지식이나 능력을 갖추게 되는 것이다. 사교적 이득은 여가 생활을 진행하면서 타인과의 관계를 맺거나 유지하는 것이다. 여가 이득은 여가 생활을 통해 스트레스를 풀어 자신의 심리 건강을 유지하는 효과가 있다. 楊郁玲, 黃靖淑(2013)에서는 ⁴⁷ 생리적인 여가 이득, 심리적인 여가 이득, 사교적인 여가 이득, 교육적인 여가 이득 등 네 가지 이득을 ‘여가 이득’으로 정리한 관점이 있다.

워킹홀리데이는 짧아도 몇 개월, 가장 긴 기간이 일 년까지 수용국에서 생활할 수 있을 만큼, 단기적 여행이나 이주에 비해 상대적으로 장기적 체험이기 때문에, 앞서 논의 제시된 생활 체험이 일반적으로 모두 포함된다.

표 36- Verduin and McEwe(1984)에서의 여가 생활 이득

여가 생활 이득의 유형	내용
생리적 이득 (Physiological benefits)	건강 유지 체력 강화
심리적 이득 (Psychological benefits)	타인의 인정 성취감
교육적 이득 (Educational benefits)	지식, 능력
사교적 이득 (Social benefits)	인간관계 유지나 확대
여가 이득 (Relaxation benefits)	스트레스 풀기

본 연구의 한국과 일본의 사례 중 개인의 운동과 건강을 유지하는 습관은 연구참여자에 따라 차이가 있어 워킹홀리데이를 통해 생리적 여가 이득을 얻었다고 하기가 어렵다.

심리적 이득은 타인의 인정과 성취감을 획득하는 것이며, 본 연구의 연구참여자들은 타인의 인정을 받았다. 워킹홀리데이 2 단계, 근무 중 일을 잘하거나 상사 혹은 동료의

⁴⁷ 楊郁玲, 黃靖淑, 2013. 打工度假者之休閒效益探討. 臺灣教育評論月刊, 2013, 2 (9) 76-82.

인정을 받으며 성취감을 얻었다. 3 단계, 귀환 이후 주변 사람들이 연구참여자가 워킹홀리데이 목적지에서 1 년 동안 혼자 생활하며 직장을 다닐 수 있는 것에 대해 인정해주는 사례도 많이 있었다.

교육적 이득은 여가 생활 이득 가운데 가장 뚜렷하게 볼 수 있는 이득이다. 워킹홀리데이 과정을 통해 외국어 능력을 늘리는 것은 본 연구에서 연구참여자들의 보편적 목적 중에 하나이다. 일부 연구참여자를 제외하면, 어학당과 언어학교를 다니는 것과 상관 없이 거의 모두 외국어 실력이 많이 상승하게 되었고 교육적 이득을 충분히 받았다.

사교적 이득 측면을 보면, 연구 참여자들은 워킹홀리데이 과정에서 인간관계를 잘 확대하거나 유지해왔다. 현지인 친구나 중국어권 친구를 만나게 되어, 합리적 인간 관계를 유지했다. 워킹홀리데이가 끝난 후에 다시 그 당시에 알게 된 사람들과 사교적 관계를 유지한 연구참여자들도 많다.

여가 이득은 스트레스를 풀 수 있는 이득인데, 미시적으로 보면, 워킹홀리데이 근무 중 혹은 해외생활 중 스트레스를 받은 경우가 종종 있다. 그럴 때는 여행이나 맛집 탐방 등의 방식으로 스트레스를 풀었다. 거시적으로 보면, 워킹홀리데이는 긴 인생 중에 쉬어가는 1 년이다. 연구참여자들 중 직장을 몇 년 다닌 뒤, 쉼 목적으로 워킹홀리데이를 떠난 경우도 있었다. 워킹홀리데이 과정에서 힘든 일이 많았지만, 인생은 길다는 측면에서 보면, 이러한 체험은 반복적인 일상생활에서 벗어나, 1 년 동안 스트레스를 푼 후 다시 원래의 위치로 귀환한다는 점을 보면 여가 이득이 될 수도 있는 것이다.

4.4 사례의 종합

본 연구는 대만인의 한국 워킹홀리데이 경험과 일본 워킹홀리데이 경험을 수집했다. 이 절에서 이 두 가지 경험을 대조하고 공통점과 차이점을 구분하여 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이 양상을 묘사하도록 한다.

표 37- 본 연구의 사례 종합

	한국 사례	일본 사례
동기	한국에 대한 관심	자신의 상황
구직 방법	Facebook	Hello work (정부 기구)
근무 유형	서비스직	서비스직
근무 시간	하루8시간, 주5일 (법정 제한 초과)	하루8시간, 주5일
언어 실력	상승	상승
여행	(O)	(O)
현지인 인간관계	어렵다	어렵다
문화 충격	존댓말 직장 상하관계	존댓말 성차별
경제	180~200만원	18~20만엔
인식 변화	이해도 상승 다시 한국에서 생활할 생각	일본인에 대한 호감 하락 다시 살기 싫지만, 여행만 가면 좋다.
영향	진학, 직장	직장

워킹홀리데이 1 단계, 워킹홀리데이 비자를 신청하여 대만을 떠나 이국에서 1 년동안 생활하게 되는 동기는 다양하다. 한국/일본에 대한 관심, 한국어/일본어 향상, 직장권태기, ‘워킹홀리데이’ 를 체험하고 싶어하는 마음 등이 있다. 이 가운데 한국에 워킹홀리데이를 떠나는 연구참여자들은 한국 문화나 한국어에 대한 관심이 있어 워킹홀리데이를 지원한

자가 대부분인 반면, 일본 워킹홀리데이 연구참여자들은 직장권태기 때문에 어디라도 떠나고 싶은 마음에 결국 일본으로 가기로 한 연구참여자가 대부분이다.

본 연구의 연구 참여자들은 결과적으로 워킹홀리데이를 떠나기 전에 설정했던 목표를 모두 달성했다. 해당 국가에 대한 이해가 높을수록 그 나라에 대해 가져왔던 인식이 변할 수도 있지만, 1년 간의 생활을 통해 여행자의 시점이 아닌 그 나라에 거주하는 사람으로서 그 나라의 여러 가지 측면을 직접적으로 알아 볼 수 있다는 점을 보면 소중한 경험이라고도 할 수 있다. 언어 능력은 한국 워킹홀리데이 경험자나 일본 워킹홀리데이 경험자 모두 실력이 늘었다는 것을 알 수 있다. 대만에서 외국어 수업을 통해 언어를 배울 수도 있지만, 읽기 능력과 쓰기 능력은 듣기 능력과 말하기 능력에 비해 더욱 쉽게 갖출 수 있다. 현지에서 살아가기 위해 언어를 쓰지 않으면 안 되는 경우에, 대만에서 잘 연습하지 못하는 말하기와 듣기를 훈련할 수 있다는 것을 보면 언어 학습에도 상당히 유리하다.

본 연구의 참여자들의 워킹홀리데이 수행동기는 두 가지로 나눌 수 있는데 한국으로 워킹홀리데이를 떠난 연구참여자들은 대부분 한국에 대한 관심이 주요 동기였고, 일본으로 워킹홀리데이를 떠난 연구참여자들은 대부분 자신의 상황이 주요 동기였다. 연구 참여자들은 각각 자신만의 동기가 있었다. 본 연구에서는 한 가지 견해를 제시하도록 하겠다. 근현대 동북아시아에서 한국, 일본, 중국, 대만을 둘러싼 복잡한 역사적 양상으로 인해 일반적인 대만인들은 깊게 알아보지 않는 이상 한국과 일본에 대해 표면적인 인식밖에 가지지 못 하는 것이 일반적이다. 대만은 1895년부터 1945까지 일본에게 식민통치를 당했다. 일본은 자신의 이익을 위해서 대만의 천연자원과 노동력을 침점했지만, 이 과정에서 현대화 기술과 현대 의료 위생 등의 발전을 대만에 가져다주었다는 점도 부인할 수 없는 사실이다. 일본의 패전 이후 중화민국 정부가 다시 대만을 통치하게 되었으며, 1949년 중화민국 정부(중국국민당)는 중국공산당과의 전쟁에서 패배하여 대만으로 도망치게 되었다. 그 당시의 대만 사람들은 광복을 기쁘게 맞이했으나, 중화민국 정부가 일본 식민 정부보다 더욱 무도하게 통치할 줄은 모르고 있었다. 중화민국 정부는 그 당시 대만을

반공(反共)기지로 삼았고, 대만섬을 전혀 사랑하지 않았기에, 본성인과의 충돌이 점점 심해져 갔다. 이러한 역사적 배경으로 인해 1945 년 이전부터 대만에 거주했던 본성인들은 식민 통치를 일삼았지만 중화민국 정부보다는 질서 있게 통치했던 일본에 대해 오히려 호감을 가지게 되었다. 중화민국 정부는 중국공산당과의 갈등으로 인해 외교 상황이 계속 악화 되어갔다. 한국과 단교하게 된 시기는 1992 년이다. 한국은 다른 나라에 비해서는 늦게 단교한 편이었지만, 그 당시 중화민국 정부는 그들이 장악하고 있던 언론의 힘으로 전 국민에게 신문, 뉴스 등의 방식으로 反韓 정서를 산파했다. 이에 따라 그 당시의 대만 국민들은 정부가 퍼트렸던 反韓 정서를 여과없이 수용할 수밖에 없었다. 2000 년대 이후, 민간 교류가 점차 활발하게 발전하며, 젊은 세대들이 갖고 있는 반한 사상은 그 이전 세대의 영향을 받았더라도 단교 시와는 다른 점이 있다. 또한 한류의 영향으로 한국에 대한 긍정적인 인상을 갖는 대만인들이 점점 많아지고 있었다. 이로써 대만인의 친일 정서와 반한 정서의 형성 과정을 간단하게 정리했다. 이러한 역사적 관점을 갖고, 다시 워킹홀리데이를 떠나는 이유를 살펴보면, 직장권태기와 같은 원인으로 일본에 워킹홀리데이를 떠나게 된 대만인들은 그들이 무의식 중에 갖고 있던 일본의 대한 호감을 바탕으로 워킹홀리데이 목적지를 정했을 수도 있다. 역사적인 원인으로 인해 한국에 대해 부정적인 인상을 갖고 있는 대만인들도 존재하지만, 한국으로 워킹홀리데이를 떠난 대만인들의 경우에는 애초에 한국에 대해 호감을 갖고 있었거나 중립적인 감정을 갖고 있었던 사람인 것으로 추측할 수 있다. 따라서 원래 일본에 대해 호감을 갖고 있었거나, 일본을 과도하게 긍정적인 나라로 상상해오던 사람들은 그들이 일본에서 직접 1 년 간 생활을 체험하며, 그들의 기대에 부응하지 않는 상황이나 원래 인지하지 못했던 일본의 문화와 맞닥뜨리며 일본에 대한 인상이 반전된 경우도 적지 않다는 것이다. 다른 한편, 한국으로 워킹홀리데이를 떠난 대만인들은 중립적인 감정을 갖고 있는 사람이라도 반한 정서에 대해 어느정도의 인식을 갖고 있는 것이 일반적이다. 즉, 자신은 이러한 감정을 갖고 있지 않지만 이러한 사실을 인지는 하고 있다는 것이다. 이러한 중립적인 태도를 유지하며

한국에서 1 년 간 직접 생활 해본 결과, 한국 문화를 이해할수록 인정하게 되거나 한국에 대한 인상이 반전된 경우도 존재한다고 볼 수 있다.

워킹홀리데이 2 단계, 이 단계의 시간 안배를 보면 별로 큰 차이가 없다. 어학당과 어학원, 언어학교를 다니는 연구 참여자들은 보통 3~4 개월 정도 수업을 들은 후 일하기 시작했고, 다니지 않았던 연구 참여자들에게 가장 큰 문제는 학비였다. 원래는 수업을 수강하려고 했지만 비용이 생각보다 높아 이러한 마음을 접고 바로 취업하기로 한 연구 참여자가 많다. 한국의 워킹홀리데이의 경우, 본 연구의 한국 워킹홀리데이 경험이 있는 연구참여자들은 모두 서울에서만 거주하였고, 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들은 여러 지역, 즉 도쿄, 오사카, 후쿠오카 등의 지역에서 거주했다. 일을 찾는 방법을 보면, 한국 워킹홀리데이 참여자들은 Facebook 구직 그룹을 통해 일을 찾게 된 경우가 더 많지만, 일본 워킹홀리데이 참여자는 정부가 설립한 Hello Work 외국인취업센터를 통해 상대적으로 안전한 수단으로 일을 찾게 되었다는 점이 가장 큰 차이점이었다.

근무 유형을 보면, 한국 워킹홀리데이 혹은 일본 워킹홀리데이를 수행하는 대만인 워킹홀리데이 참여자들은 저숙련도, 저기능의 일자리, 즉 음식점 직원, 호텔 직원에 가장 많은 종사 것으로 나타났다. 법적으로 보면, 한국 워킹홀리데이 규칙에는 1300 시간의 제한이 있어, 주 5 일, 하루 8 시간, 7 개월 이상 근무하면, 1300 시간의 제한을 초과한다. 본 연구의 한국 경험자 5명 가운데 3명이 이 근무 제한 시간을 위반했다. 일본 워킹홀리데이는 시간 제한이 없어 이러한 문제가 발생하지 않았지만, 본 연구의 연구참여자 중 한 명이 유흥업소에서 일한 적이 있어 불법적인 상황에 노출되었던 점도 볼 수 있다. 임금은 한국 경험자와 일본 경험자 모두 법정 최저 시급에 맞는 보수를 받았다. 근무의 의미는 여행이나 현지의 여가 생활을 하기 위한 자금을 모으는 것이며, 이 점도 원래 워킹홀리데이 제도의 최초 이념과 일치한다. 근무하면서 현지 언어를 공부하게 된 경우도 많은 것으로 나타났다.

언어를 사용하는 체험을 보면, 한국 워킹홀리데이 경험자들과 일본 워킹홀리데이 경험자들은 비슷한 체험이 있다고 볼 수 있다. 도착 이후, 듣기 능력부터 급속히 상승했고 직장이나 생활에서 해당 국가의 언어를 반드시 사용해야 할 때 말하기 실력이 점차 늘었다. 그러나 KF4, KF5 연구 참여자와 같이 중국어만 사용하는 직장을 다닌다면, 일년이 지나도 언어 실력이 얼마 늘지 않는 경우도 있다.

본 연구에서의 한국 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들과 일본 워킹홀리데이 경험이 있는 연구 참여자들은 경제적으로 허락되는 상황에서 5-10 회의 여행을 계획하고 실시했다. KF4 연구 참여자의 경우는 근무 시간이 그렇게 많지 않아 여행을 갈 여유가 없었다. 여행을 갈 때, 한국 사례나 일본 사례는 모두 대만인 친구나 중국어권 친구와 같이 간 것이 가장 많은 것으로 나타났다. 인간 관계 상태를 보면, 한국의 사례와 일본의 사례는 현지 친구를 사귀기 어렵다고 나타났으며, 현지인을 알게 된 방법은 주로 같은 직장에서의 동료로 만난 것으로, 그 외의 방법으로 만나기는 상당한 힘들었다고 한다. 즉, Berry(1999)가 제시한 네 가지 문화적응 유형으로 분석해보면, '분리' 유형에 속하는 연구 참여자들이 큰 비율을 차지했다.

한국 워킹홀리데이와 일본 워킹홀리데이를 수행하는 과정에서 문화 차이와 문화 충격을 받는 것은 일반적이었다. 본 연구의 한국 워킹홀리데이 중 문화충격 사례는 주로 회식과 뒤편이, 존댓말, 직장에서의 상하 관계 등이 있었다. 일본의 문화충격 사례는 성차별, 경직된 직장 문화, 비직설적 의사소통 등이 있었다. 문화충격을 받으며 자신의 문화에 대한 정체성을 더욱 인정하게 된 것으로 나타났다.

경제 상황을 보면, 월 수입은 주 5 일, 하루 8 시간에 근무 시간을 한 경우, 한국의 사례는 약 180-200 만원의 임금을 벌 수 있었고, 일본의 사례는 약 18-20 만엔의 임금을 벌 수 있었다. 월 지출은 한국의 사례는 약 100 만원, 일본의 사례는 약 10 만엔으로 유사한 결과가 나왔다. 귀국 이후에 남은 자금은 그 사람의 소비 습관에 따라 차이가 있지만, 양국의

사례를 통해 알 수 있는 것은 정규직과 비슷한 시간 동안 일을 해야 여유롭게 여행을 갈 수 있는 워킹홀리데이 체험을 할 수 있다.

워킹홀리데이 3 단계, 워킹홀리데이 참여자들이 모국에 귀환한 후에 이러한 경험이 자신에게 어떤 영향을 주었는지를 주목한다. 결과적으로 보면, 한국의 사례와 일본의 사례는 모두 해당 국가의 언어를 구사하는 실력이 늘었고, 해당 국가의 문화를 직접적으로 체험하면서 그 나라의 문화에 대한 이해도가 상승되었다. 워킹홀리데이를 마친 후, 이러한 경험이나 워킹홀리데이를 통해 늘었던 외국어 실력 덕분에 새 직장을 구하게 된 연구 참여자들도 양 사례에서 많이 볼 수 있다. 한국 워킹홀리데이를 통해서 한국 사회, 한국 문화에 대한 이해도가 높아졌고 한국의 어떠한 문화 차이나 한국인의 가치관을 더 이해할 수 있는 긍정적인 효과가 나타났다. KF3, KF4 연구참여자 같은 경우에는 한국에 다시 올 계획이 있다. 일본의 사례의 경우에는 1년 간의 일본 워킹홀리데이 경험을 통해 원래 가지고 있었던 ‘예의가 있는 사회’라는 인상이 ‘표면적인 예의’라는 인식으로 바뀐 경우도 있고, ‘다시는 일본에서 일하고 싶지 않다’, ‘일본은 여행으로 가기에는 좋은 곳인데 취직하러 가기에는 좋은 곳이 아니다’라는 부정적인 인상을 갖게 된 것 경우도 있는 것으로 나타났다.

전체적으로 보면, 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이는 네 가지 특징을 가지고 있다고 정리할 수 있다.

첫째, ‘체험’을 가장 중요시한다는 것이다. 본 연구의 연구참여자 가운데, 한국 워킹홀리데이 경험자나 일본 워킹홀리데이 경험자는 모두 현지 생활 체험이 제일 중요하다고 생각했다. 경제적으로는 근무를 통해 현지에서 필요한 만큼의 생활비와 여행비를 벌고, 현지인들이 생활하는 것과 같이 체험하거나 여행이나 문화 축제를 직접

체험하려고 수입을 아끼지 않았다. 그렇기 때문에, 최종 계산 시에 적자가 난 연구참여자도 많이 있었지만, 이에 대해 후회하거나 낭비했다고 생각한 연구참여자는 적었다.

둘째, 근무 시간은 긴 기간을 차지했다. 워킹홀리데이 제도는 근무하며 여행이나 현지 생활을 체험할 수 있는 방식인데도 불구하고, 워킹홀리데이 참여자들은 근무하는 시간이 상당히 큰 비율을 차지했다. 본 연구의 연구 참여자들은 휴식 시간을 포함하여 하루에 거의 9 시간, 주 5 일 정도의 근무를 해왔다. 이러한 근무 시간은 야근을 하지 않는 일반 직장인과 비슷하다. 여행과 생활 체험은 워킹홀리데이의 주 목적이라고 할 수 있다. 적어도 근무와 대등한 존재여야 하는데, 실제 상황을 보면 3분의 2의 시간을 근무에 투자했다.

셋째, 현지인과의 인간관계를 맺기 쉽지 않다. 본 연구에서의 한국의 사례와 일본의 사례들은 주로 직장을 통해서 현지인과 인간관계를 맺게 되었다. 하지만, 직장 바깥에서 현지인 친구를 만나기는 어려웠고 친구를 사귀어도 관계를 계속 유지하기 어려웠다. 본 연구의 사례들은 대부분 중국어권 친구와 같이 놀거나 여행을 다녔다.

넷째, 문화 적응력이 낮지 않다는 것. 본 연구의 한국 사례와 일본 사례에서 연구참여자들은 문화 충격이나 문화 차이에 임할 때, 이해가 안 되는 경우가 있거나, 자신의 습관과 상당한 차이가 있더라도 시간이 지나면 익숙해질 수 있었고 워킹홀리데이를 중지한 경우는 없었으며, 현지의 문화를 존중하고 준수해왔다.

5. 결론

본 연구는 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이 양상을 고찰하기 위해 대만인 워킹홀리데이 참여자들의 사례를 통해 연구했다. 호주와 유럽 국가 간의 협정으로부터 시작된 워킹홀리데이는 한국과 일본에서 어떠한 양상을 보이고 있는지, 한국과 일본에서의 대만인 워킹홀리데이 참여자들은 어떠한 동기, 체험을 갖는지 그리고 워킹홀리데이가 끝난 후 자신에게 어떠한 영향을 끼치는지 등에 대해 고찰하여 호주 이외에 한국과 일본에서의 대만인의 워킹홀리데이 체험을 묘사하도록 한다.

대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이 양상을 고찰하기 위해 10 명의 대만인 연구 참여자와 심층 인터뷰를 진행했다. 5 명은 한국 워킹홀리데이 경험자이고 5 명은 일본 워킹홀리데이 경험자다. 동기를 보면, 한국 워킹홀리데이와 일본 워킹홀리데이를 하는 동기에는 별로 큰 차이가 없는데, 주로 직장권태기, 해당국가의 언어 능력 늘리기, 해당국가의 생활 체험 등으로 유사한게 나타났다.

워킹홀리데이 국가에 도착한 이후 구직하는 방식을 보면, 한국의 사례는 주로 Facebook 그룹을 통해 일을 찾는 반면, 일본의 사례는 정부가 설치한 Hello Work 외국인취업센터를 이용하여 구직하게 된 경우가 주를 이룬다. 직종을 보면, 한국의 사례와 일본의 사례의 워킹홀리데이 참여자들 모두 저숙련과 저기능의 일을 했다. 한국은 워킹홀리데이 참여자에게 근무 시간 1300 시간의 제한이 있기 때문에 주 5 일, 하루 8 시간 정도의 근무를 7 개월 이상 유지한다면 불법적인 행위가 되는 것이었으며 본 연구의 한국 사례는 1300시간의 제한을 초과한 연구 참여자들이 3명 있었다. 임금 수준은 한국의 사례나 일본의 사례들에서 모두 법정 최저 시급 이상의 보수를 받았다. 근무가 자신에게 주는 의미로는 한국의 사례와 일본의 사례 모두 생활비와 여행비를 벌 수 있는 기능과 자신의 언어 실력을 늘리는 효과가 있는 것으로 나타났다. 한국의 사례들을 보면 근무 중 받았던

문화 차이와 문화 충격으로는 직장의 상하 관계, 직설적인 표현, 회식 문화 등이 있는 반면, 일본의 사례들로는 비직설적인 의사소통, 인종차별, 성차별 문제 등이 있었다.

언어를 사용하는 체험을 보면 한국의 사례와 일본의 사례 모두 현지에 가서 해당 국가의 언어 실력, 특히 듣기와 말하기 능력이 점차 증가해간 것을 볼 수 있다. 언어학교와 어학당, 어학원을 다녔던 연구 참여자도 있지만, 그러한 경험이 없는 참여자도 실제 일상 생활에서 연습할 기회가 있었다. 생활 수준을 유지할 수 있는 선에서 워킹홀리데이 참여자들은 1 년 간 체류하며 어느 정도 여행을 했다. 인간 관계 상황을 보면, 한국의 사례와 일본의 사례는 직장 동료들 제외하면, 모두 현지인 친구를 사귀기 어려운 경향이 있는 것으로 나타났다. 이러한 상황에서 중국어만 쓰는 직장에서 근무한 연구 참여자들은 현지 언어를 사용할 기회가 거의 없었기 때문에 이러한 연구 참여자는 일년이 지나도 언어 능력의 증가에 한계점이 뚜렷했다.

경제 상황을 보면, 한국 사례들의 월 수입은 180 만원, 월 지출은 100 만원 정도, 일본 사례들의 월 수입은 18 만엔, 월 지출은 10 만엔으로 나타났으며, 여행비를 지출하고도 대만에 귀환했을 때 남은 자금이 있는 연구 참여자도 있었고, 최초에 가져온 자금까지 다 쓴 연구 참여자도 있었지만, 본 연구에서의 연구 참여자들은 여행, 현지 문화, 생활 체험을 하기 위해 근무, 노동을 하였으므로 워킹홀리데이 제도의 취지에 부합했다.

워킹홀리데이를 수행하고 대만에 귀환한 후에, 한국의 사례들과 일본의 사례들은 모두 언어 능력이 다소 증가했다. 해당 국가의 문화에 대한 직접적인 체험을 통해 이해도가 상승되었다. 워킹홀리데이를 수행한 이후, 이러한 경험이나 워킹홀리데이를 통해 늘었던 외국어 실력 덕분에 새 직장을 구하게 된 연구 참여자들은 양 사례에서 모두 볼 수 있다. 한국의 사례에서는 한국 워킹홀리데이를 통해 한국 사회, 한국 문화에 대한 이해도가 높아지고 한국의 어떠한 문화 차이나 한국인의 가치관을 더 이해할 수 있는 긍정적 효과가 나타났다. 일본의 사례의 경우에는 1 년 간의 일본 워킹홀리데이 경험을 통해 원래 갖고 있었던 ‘예의가 있는 사회’ 라는 인상이 ‘표면적인 예의’ 라는 인식으로 바뀐 사람도

있었고, ‘다시는 일본에서 일하고 싶지 않다’ , ‘일본은 여행으로 가기에는 좋은 곳인데 취직하기에 좋은 곳은 아니다’ 라는 부정적인 인식을 갖게 된 경우도 있는 것으로 나타났다. 과거 동아시아의 노동이주에서 중요시하는 임금 격차와 개인 취업 기회에 비해 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이 참여자들은 외국어 능력, 이국적 생활 체험 등의 여가 생활 이득을 더욱 중요시한다. 이러한 인상의 변화는 역사적인 원인으로 생긴 親日反韓의 감정과 직접 체험한 후에 타인이 만든 인상이 깨지고 자신 체험에 대한 재평가 때문이다.

한국 혹은 일본에서 워킹홀리데이를 수행하는 대만인들의 네 가지 특징을 본 연구를 통해 알아낼 수 있었다. 첫째, ‘체험’ 을 가장 중요시한다는 것. 둘째, 근무 시간이 상당히 긴 시간을 차지한다는 것. 셋째, 현지인과 인간관계를 맺기 어렵다는 것. 넷째, 문화 적응력이 낮지 않다는 것.

본 연구에서는 한국의 사례와 일본의 사례의 연구 참여자를 조사할 때 각 5 명씩밖에 조사하지 못 했다. 대만의 일본 워킹홀리데이 지원 가능자 수는 10,000 명이고, 한국 워킹홀리데이 지원 가능자 수는 800 명이다. 실제 워킹홀리데이 참여자 수도 3 배에서 5 배 가량 차이가 나지만, 이 조사를 통해 질적 연구로서의 대만의 한국·일본 워킹홀리데이 체험 양상을 어느정도 엿볼 수 있었다고 할 수 있다.

본 연구는 대만인의 한국과 일본 워킹홀리데이 경험에 대해 고찰했지만, 전체적인 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이 양상은 이보다 더욱 다양하기 때문에, 대만인의 워킹홀리데이 경험이 전체 한국, 일본 워킹홀리데이 양상을 설명하지는 못한다는 제한점이 있다. 그럼에도 불구하고 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이 경험과 호주 워킹홀리데이 경험의 차이점, 즉 체험을 더 중요시하는 점과 임금 격차가 주요 원인 아닌 점을 확인할 수 있었고 대만인의 한국, 일본 워킹홀리데이의 특징도 살펴보았다. 향후 한국인의 일본과 대만 워킹홀리데이, 일본인의 한국, 대만 워킹홀리데이 경험을 통해 동북아시아의 워킹홀리데이 양상을 더욱 전반적으로 이해할 수 있는 전망이 있다.

참 고 문 헌

- 김영란(2008), 「한국사회에서 이주노동자의 사회문화적 적응에 관한 연구」.
『담론』 201. 11(2), 103-138.
- 최금혜(2006), 「한국남성과 결혼한 중국조선족 여성들의 한국생활 적응에 관한 연구」.
서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김가운(2009), 「관광동기와 관광지이미지가 워킹홀리데이 목적지 선택에 미치는
영향 : 워킹홀리데이와 일반관광의 관광동기 비교 분석」
세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 허상청(2019), 「대만인들의 한국 워킹 홀리데이 경험과 한국에 대한 인식 변화」
서울시립대학교 석사학위논문.
- 임은미·최금진·최인호·허문경·홍경화(옮김) (2009), 『질적 연구방법』,
(저자: Uwe Flick) 과주시: 도서출판 한울.
- 김두섭(옮김)(2010), 『질적 연구방법론』
(저자: Jennifer Mason). 과주시: 나남.
- 조흥식·정선욱·김진숙·권지성(옮김)(2015). 『질적 연구방법론 -다섯가지 접근-』
(저자: John W. Creswell) 서울: 학지사.
- 楊郁玲, 黃靖淑(2013), 打工度假者之休閒效益探討. 臺灣教育評論月刊,
2013, 2 (9) 76-82.
- 黃品齊(2015), 以轉化學習論澳洲打工度假歷程之研究.
Journal of Leisure and Recreation Industry Management, 2015, 8(1), 23-40.
- 李櫻珊(2009), 工作假期參與經驗及其對職涯發展影響之研究.

- 國立臺灣師範大學運動與休閒管理研究所，碩士學位論文。
- 張珮萱(2011), 赴日打工度假工作參與型態對文化體驗的影響之研究。
臺灣師範大學運動與休閒管理研究所，碩士學位論文
- 阮靖權(2015), 「壯遊」的建構、挑戰與現實—以台灣赴澳打工旅遊青年為例。
國立政治大學，碩士學位論文。
- 林忠暉(2018), 赴日打工度假者參與動機、跨文化適應對自我實現影響之研究。
朝陽科技大學，碩士學位論文
- 王玉成(2005), 旅遊文化概論。
中國北京市: 中國旅遊出版。
- 葉宗灝(譯)(2013), 跨越邊界：當代遷移的因果。
(原作者：Kivisto, P & Faist, T) 台北: 韋伯。
- 外交部打工度假網頁 (<https://www.youthtaiwan.net/WorkingHoliday>) 2019.4.23
- 外交部 (<https://www.mofa.gov.tw>) 2019.4.23
- 行政院主計總處 (<https://www.dgbas.gov.tw>) 2019.4.23
- 中國時報網路新聞。
(<https://www.chinatimes.com/newspapers/20170828000297-260114?chdtv>) 2019.4.23
- 池上惇, 植木浩, 福原義春(1998), 文化經濟学. 琦玉縣: 有斐閣
- 森正直(2003), 文化經濟学原理. 福岡市: 九州大学出版会。
- 外聘网 (<https://baijiahao.baidu.com/s?id=1607590141584240744&wfr=spider&for=pc>) 2019.4.23
- 日本外務省 (https://www.mofa.go.jp/mofaj/toko/visa/working_h.html) 2019.4.23
- 政府統計の総合窓口(e-Stat) (<https://www.e-stat.go.jp/>) 2019.4.23
- Beard J.G., Ragheb M.G(1980), Measuring leisure satisfaction.
Journal of Leisure Research 1: 20–33
- John R. Verduin, Douglas N McEwen, Osgood, Nancy(1984).
Adults and Their Leisure: The Need for Lifelong Learning. Journal of Leisure Research,

16(4), 355-357.

Driver, B.L., Brown, P.J. and Peterson, G.L (1991),

Research on leisure benefits: An introduction to this volume, *Benefits of Leisure*, 3-12.

Toungkhill Lee, John Dattilo(1994), The Complex and Dynamic Nature of Leisure

Experience. *Journal of Leisure Research*, 26(3), 195-211.

Berry, J.W.(1997), Immigration, acculturation and adaptation.

Applied Psychology: An International Review, 46, 5-34.

Driver, B.L. & Bruns, D.H(1999), Concepts and uses of the benefits approach to leisure,

Prospects for the 21st century, 349-369.

Heng-Chang Chi, Wei-Yu Lin(2017). Young Taiwanese Working Overseas as

Working Holidaymakers in Australia. *Journal of Geographical Science*, 84, 31-53.

Verduin, J. R. & McEwen, D. N.(1984), *Adult and Their Leisure*.

Springfield, III: Charles C. Thomas.

Kelly, J. R. (1990). *Leisure*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Pine II, B. J., & Gilmore, J. H.(1999), *The Experience Economy*.

Boston: Harvard Business School Press.

Schmitt, B. H.(1999), *Experiential marketing: How to get customers to sense,*

feel, think, act, relate to your company and brands. New York, NY: Free Press.

Papastergiadis, N.(2000), *The Turbulance of Migration*. Cambridge: Polity Press.

Tan, Y., Richardson, S., Lester, L., Bai, T., Sun, L.(2009).

Evaluation of Australia's Working Holiday Maker (WHM) Program.

Belconnen, ACT: Flinders University.

Fair Work Commission : Australia's national workplace relations tribunal

(<https://www.fwc.gov.au/>) 2019.10.12