희망리포트

2016-05

좋은 일의 기준을 찾자

좋은 일, 공정한 노동1 사업결과보고서

황세원

희망제작소
The Hope Institute

희망리포트

2016-05

“좋은 일의 기준을 찾자”

좋은 일, 공정한 노동1 사업결과보고서

황세원

희망제작소
The Hope Institute

“좋은 일의 기준을 찾자”

좋은 일, 공정한 노동 1 사업결과보고서

연구책임 황세원 (사회의제팀 선임연구원 | joonchigirl@makehope.org)

목차

연구요약 8

프롤로그 13

- 어떤 일을 원하세요? 정규직이면 되나요?

Ⅰ. 서론 14

1. 연구 배경과 목적
2. 연구 방법

Ⅱ. 좋은 일 요건 탐색 22

1. 전문가 인터뷰 및 문헌조사
2. 좋은 일 현장 탐방 및 구성원 인터뷰

Ⅲ. 좋은 일 기준 찾기 설문조사 및 분석 72

1. 온라인 설문조사 진행 경과
2. 설문조사 결과 분석
3. 초점집단인터뷰(FGI) 결과

Ⅳ. 대안 제시: 무엇을 할 것인가? 102

1. 전문가 토론 진행 경과
2. 토론 결과 정리

Ⅴ. 결론 및 시사점 114

1. 좋은 일의 상(像) 제시
2. 좋은 일을 위한 정책대안 제시
3. 시사점 및 후속과제

에필로그 122

참고문헌 125

부록 128

부록 1. ‘좋은 일 기준 찾기 설문조사’ 언론보도 목록
부록 2. 해피로그 ‘좋은 일 찾기’ 연재 시리즈 목록

표 목차

[표 Ⅲ-1] FGI 참석자 기본정보 및 참석 이유 ····· 94

그림 목차

[그림 Ⅰ-1] 연구 방법 흐름도 ····· 20
[그림 Ⅲ-1] ‘좋은 일’의 가장 중요한 기준 ····· 82
[그림 Ⅲ-2] 연령별로 본 ‘좋은 일의 가장 중요한 기준 ····· 83
[그림 Ⅲ-3] 성별로 본 ‘좋은 일’의 가장 중요한 기준 ····· 83
[그림 Ⅲ-4] ‘근로조건’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건 ····· 84
[그림 Ⅲ-5] ‘고용안정’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건 ····· 85
[그림 Ⅲ-6] ‘직무 · 직업’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건 ····· 85
[그림 Ⅲ-7] ‘개인의 발전’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건 ····· 86

[그림 Ⅲ-8] ‘임금’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건 ····· 87
[그림 Ⅲ-9] ‘관계’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건 ····· 87
[그림 Ⅲ-10] ‘좋은 일’ 확산 위해 필요한 정책 및 제도 방향 ····· 88
[그림 Ⅲ-11] 응답자들의 현재 일에 대한 만족도 ····· 89
[그림 Ⅲ-12] 응답자들이 답한 ‘현재 일에 만족하는 이유’ ····· 89
[그림 Ⅲ-13] 응답자들이 답한 ‘현재 일에 불만족하는 이유’ ····· 90
[그림 Ⅲ-14] ‘좋은 일’ 기준 따른 이직 의도와 임금 변동 수준 ····· 91

사진 목차

[사진 Ⅲ-1] FGI 진행 모습 ····· 95
[사진 Ⅳ-1] 전문가 토론회 현장 ····· 104



연구요약

연구요약

○ ‘좋은 일, 공정한 노동’ 기획연구는 우리 사회에 좋은 일의 상(像)이 없다는 문제의식에서 시작됐다. 국제노동기구(ILO)의 ‘양질의 일자리’(Decent Work·DW) 지표 개발 등 국제 사회에서는 일자리의 질에 대한 연구와 논의가 진행돼왔지만 한국에서는 ‘좋은 일’의 개념이 명확하지 않다.

○ ‘정규직’이란 기준도 법적 정의가 아니다보니 인식 차이가 나타난다. 이조차 대기업, 공공기관 등부터 눈에 띄게 줄이는 추세이며, 정규직에 있는 노동자조차도 고용불안을 느낀다. 이런 상황 인식에서 출발한 ‘좋은 일, 공정한 노동’의 1차 목적은 ‘좋은 일’의 기준을 찾아보는 것이다. 이를 통해 좋은 일의 상(像)을 제시해 본 뒤 이 확산을 위한 정책요구안을 도출해 보고자 한 것이 2차 목적이다.

○ ‘좋은 일, 공정한 노동’ 연구는 좋은 일의 여러 측면에 대해 새로운 견해(insight)를 주는 탐방 및 인터뷰 콘텐츠 연재, ‘좋은 일 기준 찾기’ 온라인 설문조사, 설문조사 응답자 중 연령·성별·직군 별로 선정한 대상과의 초점그룹인터뷰(FGI), 전문가 인터뷰로 구성됐다.

○ 연재 콘텐츠는 ‘좋은 일’을 구성하는 요건 중 하나씩을 주제로 삼아서 진행됐는데, ‘고용안정’, ‘근로시간’, ‘임금’, ‘노동조합’, ‘일과 삶의 균형’, ‘존중’, ‘재미’의 7가지였다. 문제의식을 던진 첫 회(‘어떤 일을 원하세요? 정규직이면 되나요?’)를 시작으로 희망제작소 네이버 해피로그(블로그)에 2015년 11월 17일부터 2016년 1월 21일까지 일주일 간격으로 게재됐다. 총 60만 명

의 네티즌이 읽었고 총 666개의 댓글이 달리는 등 상당한 반향이 있었다.

○ 연재 콘텐츠 하단에 배치한 '좋은 일 기준 찾기' 온라인 설문조사에는 15,400여명이 참여했다. 고용안정(정년 보장, 동일업무 보장 등), 직무·직업 특성(권한, 자율성, 적성, 가치, 인정 등), 개인의 발전(승진, 전문성, 숙련, 교육 등), 임금(급여 및 부가급여), 근무조건(근로시간, 개인 삶 존중, 스트레스 강도 등), 관계(동료와의 화합, 소통, 노동권 존중 등)의 6가지 기준과 이를 구성하는 세부 요건들에 대해 하나씩 생각해 본 뒤 6가지 기준 중에서 가장 중요한 요건을 골라보도록 한 것이다.

○ 설문 참여자 총 15,399명 중 남성은 6,789명(44%), 여성이 8,601명(56%)이었으며, 연령 비율은 10대 3%, 20대 40%, 30대 42%, 50대 13%, 60대 3% 등이었다. 직종은 사무직이 64%, 서비스직이 13%, 생산직 5%, 관리직 8%, 영업판매직 4% 순으로 나타났다.

○ 눈에 띄는 결과는 '좋은 일'의 가장 중요한 조건 하나를 묻는 질문에 '근로조건'(48%)을 택한 사람이 가장 많았다는 것이다. 고용안정(16%), 직무·직업 특성(13%), 임금(12%), 개인의 발전(7%), 관계(4%)의 항목이 뒤를 이었다.

○ 직무·직업 특성 면에 대한 응답 중에서 '적성에 맞거나 재미있는 일'(52%) 응답이 절반 이상을 차지하기도 했다. 개인의 발전 측면의 세부응답 중에서 '전문성 확보, 숙련도 증진 등 업무상 발전이 있는 일'을 꼽은 비율(65%)이 '승진, 직장 내 권한 확대의 기회가 주어지는 일'(13%) 응답보다 월등히 높은 것도 시사하는 바가 크다.

○ "만일 본인이 중요하다고 생각되는 측면(임금 제외)에서 지금보다 나은 직장으로 옮길 수 있게 되었다면, 임금이 어느 정도 변

동되는 범위에서 옮기기로 결정하겠습니까?"에 대해 "임금이 하락하더라도 옮기겠다"는 응답이 총 39.9%에 달했다.

○ 조사 결과 해석을 위해 초점집단인터뷰(FGI)를 실시했다. 설문 응답자 중 연령·성별·직종별로 선별된 11명을 대상으로 2016년 2월 20일 희망제작소에서 '좋은 일 찾기 복면 좌담회'라는 이름으로 진행됐다. 참석자 다수는 '좋은 일'의 가장 중요한 요건으로 '근로조건'이 '임금'보다 높은 응답을 보인 데 대해 "임금은 주어진 조건에서 크게 변할 가능성이 적기 때문에 근로조건을 택한 것"이는 의견을 내놨다.

○ 반면 "임금보다 근로조건이 중요하다"는 의견도 있었다. 적성과 재미, 인격적 대우의 중요도에 대한 의견들도 많았다. 자신이 경험한 불합리한 일 경험을 공유하는 한편 노동환경 문제를 적극적으로 지적하기도 했다. 좋은 일 창출 기업에 대한 인센티브 제도 도입, 근로기준법 위반 기업에 대한 강력한 규제 및 처벌 의견이 많았다.

○ 이어서 전문가 토론회인 '좋은 일을 위한 단순명료한 정책요구 토론회'가 2월 24일 희망제작소에서 진행됐다. 강성태 한양대 법학전문대학원 교수, 강진구 경향신문 논설위원(공인노무사), 김민수 청년유니온 위원장, 김혜진 세종대 경영학과 교수, 배규식 한국노동연구원 선임연구위원이 참석했다. 이를 통해 도출된 정책요구안은 다음과 같다.

○ 첫째, 근로계약 체결 방법 개선이다. 근로계약 체결 시 노동자가 근로기준명세서를 가까운 고용관청에 방문해서 교부 받도록 하는 방안이다. 노동자가 근로계약 내용을 모르거나 오해한 채로 체결하는 것을 방지할 수 있고, 담당 공무원으로 하여금 근로계약이 잘 이행되는지 모니터하게 함으로써 부당노동이 발생하는 것을 방지하고, 발생했을 때 호소할 수 있는 통로를 근로

자에게 명확하게 인지시킬 수 있다는 등의 효과가 있다.

○ 두 번째는 노동시간 단축 방안이다. 각 사업장에서의 합법적인 '최대근로시간' 근로계약서에 명시하도록 하는 방안, 퇴근 후 다음날 출근까지 최소 11~12시간 동안 근로현장을 떠나 있도록 하는 '1일 최소 휴식시간' 조항 근로기준법에 신설, 기업 노동시간 공개 의무화, 포괄임금제 규제 등 방안이 제시됐다.

○ 세 번째는 차별 및 직장 내 괴롭힘 개선 방안이다. 비정규직 차별 등 동일한 업무에 대한 차별 처우가 '나쁜 일자리'를 만드는 주된 원인이므로 '동일가치노동 동일임금·동일처우'의 원칙을 근로기준법 6조 내에 신설 조항으로 명시할 필요가 있다는 의견과 '직장 내 괴롭힘도 폭력'이라는 적극적 인식 확산 등이 필요하다는 의견 등이 나왔다. '좋은 일'을 만들고 유지, 확산하는 기업에 인센티브를 줄 수 있는 인증제 도입 제안도 있었다.

○ '좋은 일, 공정한 노동' 연구가 제시하고자 한 것은 우리 사회에 '좋은 일'에 대한 보다 명확한 기준이 필요하며, 좋은 일을 만들고 확산시키는 데 사회적인 관심과 합의가 필요하다는 것이었다. 현실적인 정책 대안이 나오려면 시민, 유권자들이 먼저 '좋은 일'의 확고한 상을 가진 뒤 구체적으로 요구해야 한다는 데 대한 공감대를 얻고자 했다.

○ 이번 연구로써 '좋은 일'의 상이 충분히 섰다고 보기는 어렵다. 희망제작소는 2016년 하반기 동안 '좋은 일, 공정한 노동' 2차 연구를 통해서 세대별, 상황별 시민들에게 '좋은 일'의 기준을 더 들어보고, 노동에 대한 기본적인 지식과 정보를 전해주는 연속 워크숍을 진행할 예정이다. 그밖에도 노동의 질에 대한 연구, 기술 발전, 등으로 바뀌어 가는 산업과 사회 환경 속에서 일이 어떻게 바뀌어 갈지에 대한 연구 등도 더 필요할 것으로 보인다.

프롤로그

- 어떤 일을 원하세요? 정규직이면 되나요?

2015년 11월 17일 네이버 희망제작소 해피로그에 게재된 '좋은 일 찾기 연재 시리즈' 첫 회는 위의 제목으로 시작됐다. 기획연구 '좋은 일, 공정한 노동'이 담고자 했던 바가 이 두 문장에 담겨 있다.

2016년 5월 서울 지하철 2호선 구의역에서 스크린도어를 수리하다 사고로 숨진 19세 노동자가 위험한 작업을 마다하지 못 했던 것은 "열심히 일하면 공기업 정규직이 될 수 있다"는 희망 때문이었다.

고용이 안정되고 임금 수준이 적정한 정규직. 이것이 우리 사회가 그나마 가진 '좋은 일'의 기준이다. 그리고 갈수록 희귀해지고 있다. 때문에 그 자리에 들어가기 위한 경쟁은 끝도 없이 심화되고 있다. 그럼에도 결국 그 자리에 들어가지 못 하는 사람들은 '해봐야 쓸모없는 노력'이라는 뜻으로 '노오력'이라는 말을 만들어냈고, '흙수저'를 물고 태어난 데서 원인을 찾기도 한다.

정말 그런 문제인 걸까? 정규직이 더 많아지면, 경쟁이 공정해지면 문제는 해결될까? '정규직'이라는 것은 과연 무엇일까, 실체가 있는 개념일까? 이런 질문에서 '좋은 일, 공정한 노동'은 시작됐다. 그리고 "우리 사회에 좋은 일의 상(像)이 없다"는 문제의식, 선거철만 되면 '고용창출'을 외치는 정치권에 어떤 일을 요구해야 하는가에 대한 질문으로 발전해 갔다.

이 기획은 현장 탐방 및 인터뷰, 온라인 설문조사와 분석, 그리고 초점집단인터뷰(FGI)와 전문가 인터뷰로 구성돼 2015년 11월~2016년 2월 사이 진행됐다. 비록 완전한 결론과 대안을 내놓지는 못 했지만 그 과정에서 '좋은 일'에 대한 관심, 특히 20~30대 청년층의 열망을 충분히 읽을 수 있었다. 다음으로 해야 할 일에 대한 과제는 충분히 얻은 셈이었다.

Ⅰ. 서론

1. 연구 배경과 목적
2. 연구 방법

I. 서론

1. 연구 목적 및 배경

> "노동 세계의 새로운 전선은 노동과 자본 사이가 아니라 좋은 노동과 나쁜 노동 사이에 그어져 있다."
>
> -토마스 바셰크,『노동에 대한 새로운 철학』중에서

'좋은 일, 공정한 노동' 기획연구는 우리 사회에 좋은 일의 상(像)이 없다는 문제의식에서 시작됐다. 출발 시점인 2015년 10월은 20대 국회의원 선거를 앞두고 각 정당들이 공약을 개발 중이던 때였고 박근혜 정부가 강력히 추진하던 5대 노동법 개정안[1]에 대해 여야가 '노동개혁'이다, '노동개악'이다 하며 의견이 갈리던 때였다.

그렇지만 공약과 정책, 법 개정을 통해 만들고자 하는 일이 어떤 일인지는 모호하다. 정부는 "파견법 개정이 되면 고령자를 위한 일자리가 많이 생긴다"고 주장하는 반면 노동계는 "질 나쁜 일자리만 양산된다"고 대립하는 것만 봐도 그렇다. 정책의 목표가 일자리의 개수 확대여야 하는지, '좋은 일자리' 확대여야 하는지에 대해 이견이 존재하는 것이다.

고용에 있어서 일자리의 숫자만이 아니라 질에도 초점을 맞춰야 한다는 논의는 이미 국제적으로 상당 수준 진행돼 왔다. 2000년 유럽집행위원회(European Commission)는 '고용의 질' 측정·개선을 위해 개발해 온 내용을 발표하면서 "유럽연합 회원국의 국제경쟁력 고취를 위한 노력"이라고 밝혔다. 2003년 OECD 국가 고용담당 장관회의는 '더 많은, 더 좋은 일자

1) 박근혜 정부가 추진한 5대 노동법 개정안 주당 최대 노동시간을 60시간으로 규정하는 '근로기준법 개정안', 기간제 노동자 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하는 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률', 용접·금형 등 뿌리산업까지 파견을 허용하고 고령자에 대한 제한을 푸는 '파견근로자보호 등에 관한 법률 개정안', 실업급여 수급 조건을 '퇴직 전 18개월 동안 180일 이상 가입'에서 '24개월 동안 270일 이상 가입'으로 강화한 '고용보험법 개정안', 출퇴근 재해 유형을 산재 범위에 추가한 '산업재해보상보험법 개정안'이다.

리'(more and better jobs)라는 주제 하에 열렸다. 국제노동기구(ILO)는 비단 선진국에서만이 아니라 경제수준이 낮은 국가들에서도 '양질의 일자리'(Decent Work·DW)가 추구되도록 지표 개발 등의 노력을 기울여 왔다. DW지표가 추구하는 '양질의 일자리'는 "자유롭고 안전하고 평등하고 인간의 존엄성이 존중되는 환경 속에서 남녀에게 제공되는 일답고 생산적인 일"이다.(방하남 외, 2007)

한국 사회에서 '좋은 일'은 어떤 일일까? 고용노동부 홈페이지를 보면 부처의 임무를 '고용률 70% 달성', '일자리의 질 향상', '활력 있고 안전하며 든든한 일터 조성', '미래창조형 상생의 노사관계 구축을 통하여 국가발전과 국민행복을 달성'으로 제시한다.[2] 그렇지만 '일자리의 질'이 높다는 데 대한 구체적인 의미는 제시돼 있지 않다.

그러다보니 정부의 인식과 보편적인 인식 간에 괴리가 엿보이기도 한다. 조선비즈가 2015년 10월 국내 기업들의 2010년 사업보고서와 2015년 반기 보고서를 분석[3]한 결과, 삼성전자 · 현대차 · SK텔레콤 · 포스코 등 10대 그룹 주요 기업들이 최근 5년간 계약직 고용을 대거 늘린 것으로 나타났다. 같은 기간 정규직 고용은 정체됐거나 더 줄었다. 이 보도에서 삼성전자 관계자는 "정부의 '시간선택제 일자리' 확대 정책에 부응하다 보니 계약직이 크게 늘었다"고 말했다.

정부가 직접 채용하는 경우는 더하다. 2015년 9월 국회 기획재정위원회 소속 새정치민주연합 김관영 의원실이 기획재정부로부터 제출받은 자료를 분석한 결과에 따르면 2014년 기준으로 316개 공공기관에서 채용한 인턴사원 1만3979명 중 정규직으로 전환된 숫자는 4088명으로 29.2%에 불과했다. 특히 전체 기관 중 71.2%에 해당하는 253개 기관에선 정규직 전환자가 단 한 명도 나오지 않았다.[4]

정부의 이런 방향과 달리, 한국 사람들에게 '정규직'의 의미는 중요하다. 취업 포털 '커리어'가 2010년 1,200명의 구직자를 대상으로 조사한

2) 고용노동부 홈페이지. http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=5&sec=2
3) http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2015/10/12/2015101203722.html
4) http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20150914_0010286734&cID=10301&pID=10300

바에 따르면 기업 규모보다 정규직 여부가 더 중요하다는 대답이 나왔다. "대기업·공기업 비정규직과 중소기업·벤처기업 정규직에 모두 합격했다면 어느 쪽으로 취업하겠는가"를 묻자 77.4%가 중소·벤처기업 정규직을 택한 것이다. 그 이유(복수응답)는 '고용 안정이 중요해서'(64.4%), '정규직의 대우가 좋아서'(38.1%), '발전 가능성이 커서'(22.5%) 등이었다. 정규직과 비정규직 일자리의 질적 차이가 크다는 것을 보여준다.

실제로 통계청 근로형태별 부가조사 결과에 따르면 2016년 3월 기준 정규직·비정규직 근로자의 월평균 임금 차이는 1,325,000원으로 1년 전의 1,246,000원에 비해 격차가 더 벌어졌다. 정규직 평균 임금이 4.5%(123,000원) 늘어나는 동안 비정규직은 3.0%(440,00원) 증가하는 데 그쳤기 때문이었다. 정규직과 비정규직의 국민연금 가입률(각각 83.2%와 37.5%) 등 사회보험 가입률을 보면 차이는 더 크다.

한국노동연구원 배규식 선임연구위원은 "우리 사회에서 정규직은 '고용안전이 보장되고, 연공주의에 따른 임금인상, 승급, 승진 및 기업복지의 혜택을 누리는 근로자'라는 인식이 있다"고 한다.

그러나 정규직이라고 해서 '좋은 일'이라고 단정하기는 어렵다. 2014년 기준 우리나라 정규직 고용보호지수는 22위로 OECD 34개국 중 하위권이다. 2015년 온라인 취업정보업체인 잡코리아에 따르면 조사에 응한 정규직 직원 중 82.2%가 "고용 불안을 느낀다"고 했는데 이는 2006년 45.2%에서 대폭 높아진 것이다.

2015년 두산인프라코어가 신입사원에게도 희망퇴직을 종용해서 사회에 충격을 줬던 것처럼, 어렵게 취업난을 뚫고 대기업, 금융회사 등에 취업해도 언제 희망퇴직 대상이 될지 모르고, 퇴직하고 나면 고용이 안정된 일자리에 진입할 가능성이 대폭 낮아지기 때문에 우리 사회에서 더 이상 '정규직'은 안전하고 좋은 일자리의 대명사라고 할 수 없다.

심지어 '정규직'은 그 개념조차 모호하다. 법적으로 '기간에 정함이 없는 고용 계약'이라는 것 외에 다른 정의가 없기 때문에 '무기계약직'과 사실상 법적 차이가 없다. 때문에 지식포털 등에서 흔히 볼 수 있는 "정규직과 무기계약직의 차이가 뭔가요?"라는 질문에 공인노무사, 변호사 등 전문가들은 "차이

가 없다"고 답하는 반면 네티즌들은 "처우 등 측면에서 완전히 다르다"고 답하는 것을 볼 수 있다.[5)]

김민아 노동법률원 새날 노무사는 "1990년대 이전에는 기간 제한이 없는, 즉 정규직 채용만 있었다"면서 "이후 기간제·한시근로 등 '기간의 정함이 있는' 근로계약이 생겨났고, 이를 제외한 나머지가 '정규직'으로 통하게 됐다"고 설명한다.

이처럼 '정규직'조차도 기준이 될 수 없다면, 한국 사회에는 '좋은 일'의 기준이 존재하지 않는 셈이다. 이래서는 정부의 고용정책, 기업의 고용계획을 보고도 긍정적인지 아닌지 판단하기도 어렵다.

이런 배경에서 출발한 기획연구 '좋은 일, 공정한 노동'의 1차 목적은 '좋은 일'의 기준을 찾아보는 것이다. 그리고 이를 통해 좋은 일의 상(像)을 제시해 본 뒤 그런 일자리들이 많아지게 할 수 있는 개선안, 정책 요구안을 도출해 보고자 한 것이 2차 목적이었다. 난맥상처럼 얽힌 현실 속에서 '좋은 일'의 방향으로 나아갈 수 있게 해주는 하나의 실마리를 찾아보고자 한 것이다.

2. 연구 방법

'좋은 일, 공정한 노동' 연구는 좋은 일의 여러 측면에 대해 새로운 견해(insight)를 주는 탐방 및 인터뷰 콘텐츠 연재, '좋은 일 기준 찾기' 온라인 설문조사, 설문조사 응답자 중 연령·성별·직군 별로 선정한 대상과의 초점그룹 인터뷰(FGI), 전문가 인터뷰로 구성됐다.

연재 콘텐츠는 '좋은 일'을 구성하는 요건 중 하나씩을 주제로 삼아서 진행됐는데, '고용안정', '근로시간', '임금', '노동조합', '일과 삶의 균형', '존중', '재미'의 7가지였다.

---

5) 네이버 지식iN '정규직과 무기계약직의 차이'를 묻는 질문에 대한 답변 중에서 공인노무사가 한 답변(http://goo.gl/wto1wy)과 일반 네티즌이 한 답변(http://goo.gl/Q9U089)을 비교해 보면 차이가 나타난다.

연재 콘텐츠는 문제의식을 던진 첫 회('어떤 일을 원하세요? 정규직이면 되나요?')를 시작으로 희망제작소 네이버 해피로그(블로그)[6]에 2015년 11월 17일부터 2016년 1월 21일까지 일주일 간격으로 게재됐다. 그리고 되도록 많은 사람들이 글을 읽을 수 있도록 네이버 해피빈재단과 제휴, 각 콘텐츠의 썸네일이 네이버 포털 메인의 '공익/나눔' 세션과 네이버 모바일 메인 화면에 매주 1~2회 노출되도록 했다.

연재 콘텐츠의 1차 목적은 '좋은 일'의 기준이 필요하다는 공감대를 확대하고, 그 현실적인 가능성을 타진하는 한편 개선이 필요한 부분들을 지적하기 위한 것이다. 2차 목적은 글에 공감한 사람들이 콘텐츠 하단에 배치된 온라인 설문조사에 응하도록 유도하기 위한 것이다.

설문조사는 전문가의 자문을 통해 먼저 '고용안정, 직무·직업 특성, 개인의 발전, 임금, 근로조건, 관계' 등 일의 6개 측면을 제시한 뒤, 각 측면별로 '좋은 일'의 요건에 맞는 세부조건을 선택해 보도록 했다. 이어서 6개의 측면 중에서 '좋은 일' 여부를 판단하기 위해 가장 중요한 측면은 어느 것인지를 택하도록 했다. 또한, '좋은 일'의 확대 및 확산을 위해 필요한 정부 정책 방향, 본인의 일자리에 대한 만족도와 그 이유 등도 질문했다. 설문조사는 구글 설문지 양식을 이용해 제작됐으며, 연결 URL이 2015년 11월 17일~2016년 1월 30일까지 네이버 해피로그 콘텐츠, 희망제작소 홈페이지 및 뉴스레터, SNS 등 여러 경로로 노출됐다.

그림 [Ⅰ-1] 연구 방법 흐름도



6) http://happylog.naver.com/makehope/post/PostList.nhn?bbsSeq=71867

설문조사 결과 해석을 위해 설문응답 후 초점집단면접을 실시했다. 설문조사 응답에 자발적으로 이메일 주소를 남긴 응답자 중에서 연령·성별·직종별로 선별된 11명을 대상으로 2016년 2월 20일 서울 종로구 희망제작소 3층·4층에서 진행됐다.

이 조사 및 분석 결과를 토대로 정책 요구안을 도출하기 위한 전문가 토론회가 2월 24일 오후 희망제작소 4층에서 진행됐다.

그리고 설문조사 결과 분석, 초점집단면접 결과 분석, 전문가 토론회 결과 등은 각각 콘텐츠로 제작돼 네이버 해피로그에 게재됐으며 희망제작소 홈페이지와 뉴스레터 등을 통해서도 공개됐다.

II. 좋은 일 요건 탐색

1. 전문가 인터뷰 및 문헌조사
2. 좋은 일 현장 탐방 및 구성원 인터뷰

II. 좋은 일 요건 탐색

1. 전문가 인터뷰 및 문헌조사

'좋은 일, 공정한 노동' 연구의 첫 단계인 '좋은 일' 현장 탐방 및 인터뷰 콘텐츠를 제작하기 위해서는 먼저 '좋은 일'의 요건을 나눠서 생각할 필요가 있었다. 모든 요건을 다 갖춘 좋은 일 현장, 이를테면 '꿈의 직장'과 같은 곳은 존재하기 어렵기 때문이다. 실제로 인터뷰를 위해 '꿈의 직장'으로 알려진 곳의 직원을 접촉했을 때 "여기도 안 좋은 점이 있다"고 토로하는 경우들이 있었다.

때문에 탐방의 경우 좋은 일의 요건 중에서 한 가지라도 잘 갖춰진 곳을 찾아 제시하는 것을 현실적인 목표로 삼았고, 되도록 '좋은 일'에 대한 특별한 시사점을 던져줄 수 있는 현장을 방문하거나 그 구성원들의 이야기를 들어보고자 했다.

그러기 위해 먼저 여러 전문가들을 만나보고 관련 문헌을 찾아보면서 좋은 일의 요건을 제시하고자 했다. '고용안정'(정규직 여부), '근로시간', '임금', '노동조합', '일과 삶의 균형', '존중', '재미'라는 연재 시리즈의 7가지 주제는 그렇게 도출됐다. 이 각각이 근거로 삼은 전문가 인터뷰와 문헌조사 결과는 다음과 같다.

1) 고용안정(정규직 여부)

① 홍윤경 영등포산업선교회 비정규직선교센터 사무국장

2007년 홈에버 대량 해고 사태는 드라마 '송곳', 영화 '카트'의 배경이 됐다. 이 때 510일간 파업하면서 노동자들이 요구했던 것은 '비정규직의 정규직 전환'이다. 결과만 놓고 보면 그 요구는 관철됐지만 바라던 '정규직'이 된 것은 아니었다. 어떻게 된 것일까?

당시 노조 사무국장이었던 홍윤경 영등포산업선교회 비정규직선교센터 사무국장과의 인터뷰는 '정규직'이 '좋은 일'이라는 인식에 대한 시사점을 준다.

> "2007년 파업 당시에 홈에버 비정규직 연봉은 1,000만원이었어요. 업무 강도에 비해 분명히 낮은 수준이죠. 정규직은 같은 일을 하지만 초임이 1,500만원이었어요. 당시 노동자들의 요구은 '정규직과 동일한 대우를 해 달라'는 것이었는데, 파업 끝에 얻은 결과는 '무기계약직' 전환이었어요. 여전히 정규직과 무기계약직으로 직군이 나뉘었고 연봉 차이는 절반만큼도 좁히지 못 했지요."

2007년 7월 비정규직보호법[7] 시행을 앞두고, "2년 이상 비정규직은 정규직으로 전환해야 한다"는 법 규정을 피해가기 위해서 기존 비정규직 계산원들을 대거 해고하려던 홈에버는 파업 후 노동자들의 요구를 받아들인다면서 이들을 '무기계약직'이라는 새로운 형태[8]로 전환해줬다. 노동자들로서는 이에 대해 "정규직 전환이 안 됐다"고 말하기도 어려웠다. 정규직은 법적으로 '기간에 정함이 없는 고용 계약'이라는 것 외에는 아무런 정의가 없기 때문이다. 따라서 '무기계약직'은 법적으로는 '정규직'과 같다.

실제로는 분명한 차이가 있다. 기업의 상황에 따라서, 예를 들면 "부서를 통폐합해서 계약 체결 당시의 부서가 없어졌다"면서 계약 만료를 통보하는 식으로 해고가 가능하다. 기존 정규직에 비하면 분명 고용안정성이 떨어진다. 처우에 차별을 두기 위해 무기계약직 채용을 하는 기업들도 많다. 비정규직은 정규직과 처우 차이가 있을 때 '차별 시정 신청'[9]을 할

---

7) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 파견근로자 보호 등에 관한 법률

8) '무기계약직'을 발명한 건 은행권이었다. '정규직 전환'의 법적 강제를 피해가기 위한 방법이었다. 우리나라 은행 직제에는 '창구직'이라고도 불리는 직군이 있어왔다. 97%가 여성이었고, 종합직 행원과는 승진·임금 등에서 분명한 차별이 있었다. 이에 대해 2004년 서울지방노동청 고용평등위원회가 남녀평등고용법에 저촉된다고 판정했다. 그러자 우리은행에서 제일 먼저 '무기계약직'을 만들어냈다.

9) 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률은 '기간의 정함이 있는 계약'을 체결한 근로자나 단시간 근로자가 임금과 근로조건 등에 대해 차별적 처우를 받을 때 노동위원회에 차별 시정 신청을 할 수 있도록 하고 있다.

수 있지만 무기계약직은 비정규직이 아니라서 이마저도 할 수 없기 때문이다. 은행 창구직만 봐도 알 수 있듯이 대졸 공채 출신을 비롯한 은행원들과 비교할 때 임금·복지혜택·승진 등에 분명한 차이가 있다.

홍 사무국장은 "기업에 필요한 지속적인 업무에는 정규직을 고용하는 게 맞다"는 상식이 지켜져야 하는 게 먼저라고 말하면서도 "여러 사업장의 고용 현실을 접한 뒤로 정규직·비정규직의 문제가 핵심은 아니라는 생각을 갖게 됐다"고 했다.

> "노동자를 쉽게 쓰고 쉽게 버리겠다는 기업의 입장이 근본적인 문제입니다. '고용안정'이 부담스럽다면 비정규직·무기계약직을 채용하면서 임금을 더 주거나, 최소한 정규직과 동등하게 주면 됩니다. 비용을 들인 만큼 '고용 유연성'을 높인 효과를 거두면 되니까요. 그런데 기업은 부담도 줄이면서 임금 비용도 아끼고 싶어 해요. 그게 문제인 거죠."

홍 사무국장은 비정규직·무기계약직이 정규직과 대비되는 이유는 고용불안만이 아니라 임금과 복지혜택 차등, 그리고 마치 낮은 신분 계층인 것과 같은 차별이 존재하기 때문이라고 지적했다. 그리고 "만일 정규직이 아닌 경우에 임금을 더 준다고 하면 모든 문제는 자연히 해결된다"고 했다. 임금은 '노동력의 가치'를 단적으로 보여주기 때문이다. 그렇게 하지 않는 이유에 대해 홍 사무국장은 "여러 직군으로 분리하면 통제하기가 더 쉽기 때문"이라는 의견을 내놨다.

홍 사무국장이 '정규직'의 문제를 다시 생각하게 된 건, 하청업체와 영세사업장들의 상황을 알게 되면서다. 하청업체는 납품 물량이 없으면 일을 쉬면서 기다려야 하고, 물량이 몰리면 철야도 해야 한다. 5인 미만 영세사업장은 근로기준법 적용도 안 된다. 회사가 4대 보험을 들어 주려고 해도 노동자가 마다하는 경우도 많다. 임금 자체가 워낙 적기 때문이다. 이런 상황에서 정규직·비정규직은 아무런 의미가 없는 게 사실이다.

② 김민수 청년유니온 위원장

김민수 청년유니온 위원장은 “전통적인 정규직 대 비정규직의 인식만으로는 최근 젊은 세대를 중심으로 확산되고 있는 프리랜서·초단기 계약인턴·실습 등 비전형적 고용형태를 온전히 설명하기 어렵다”고 했다. “임금과 고용안정 측면에서 볼 때 일자리의 질에는 ‘정규직 여부’보다는 ‘기업의 규모’가 더 큰 영향을 미치는 경향이 있기 때문”이라는 것이다.

김 위원장은 “이런 관점에서 볼 때 우리 사회의 ‘좋은 일자리’라고 할 만한 대기업·금융기업·공기업 등의 영역이 극히 제한적이고, 현존하는 일자리조차 빠르게 사라져가고 있다”고 했다. 특히 대기업들이 일부 핵심부문을 제외하고는 외주화 하거나 직원들을 열악한 일자리로 내몰고 있다는 점을 지적했다.

청년유니온이 지난 10월 기자회견을 통해 ‘2015 청년착취대상’을 수여한 롯데그룹 사례를 보면 무엇이 문제인지 엿볼 수 있다. 롯데그룹 계열사 207개의 온라인 채용공고를 분석한 결과 평균 시급이 최저임금(2015년 기준 5,580원)에 근접한 5,907원이었고, 평균 월급은 103만원에 불과했다.

> “기업을 쪼개고 사업장을 쪼개서 직원을 각각 채용하기 때문에 안정성과 임금 수준이 크게 떨어지고 있는 겁니다. 엄연히 ‘롯데그룹’에 돈을 벌어주는 사업장인데도 직원들은 10개월 단위 고용으로 퇴직금을 못 받거나, 최저임금 수준의 시급을 받거나, 심지어 주 40시간 근무를 하면서도 일용직 노동자처럼 매일 근로계약서를 새로 쓰고 있습니다. 모두 기업이 노동력을 ‘비용’으로만 보기 때문에 생기는 문제들이죠.”

김 위원장은 “우리 사회에서는 고용불안이 가속화 되고, 소수의 양질의 일자리들조차 크게 위협받고 있다”면서 “이럴 때일수록 우리는 스스로 생각하는 좋은 일자리의 기준과 그 필요성을 말해야 한다”고 했다.

> “일정한 수준 이상의 고용안정성과 임금, 존중이 있는 문화, 성장 가능성 등을 갖춰야 좋은 일자리라고 할 수 있습니다. ‘일자리 창출’ 정책이

나온다면 '몇 개를 만드느냐?'고만 묻는 것이 아니라 '어떤 일자리냐?'고 물어야 합니다."

③ 류형림 한국여성민우회 활동가

다음으로 청년 일자리 실태를 알기 위해 2015년 6~8월 20~30대 여성 20명을 집중 인터뷰[10] 한 한국여성민우회 류형림 활동가를 만나봤다. 그는 "인터뷰를 마친 뒤 '대기업 정규직도 좋은 일자리는 아니다'라고 생각하게 됐다"고 했다. 특히 여성에게는 말이다.

"인터뷰 대상자들은 대기업, 중견기업, 소기업 등 다양한 근무환경에 있었지만, 공통적으로 원한 것은 '내가 성장할 수 있는 일자리'였어요. 일단 고용이 안정되고, 임금도 생활할 수준이 돼야 하겠지만, 업무가 명확하지 않거나, 보조적인 업무만 맡기거나, 같은 업무를 하는데도 차별을 당해야 한다면 일자리에 만족할 수가 없는 거죠."

인터뷰 대상 중에서 기업 인사팀에 근무했던 여성은 "본인들은 모르고 있지만 같은 경력에 똑같은 일을 하는데도 여성들이 연봉 200~300만원, 심하게는 500만원을 적게 받는다"면서 "상급자에게 '법에 저촉되지 않느냐?'고 물어도 '직무가 다른 것으로 보고해버리면 된다'고만 했다"고 전했다.

이 사례는 호봉제가 점차 없어지고 완전연봉제가 보편화되면서 일하는 사람들이 자신의 연봉이 어떤 수준인지 정확히 알기 어려운 현상을 단적으로 보여준다.

활동가는 "임신·출산·육아에 따른 불이익, 여성 직원을 '직장의 꽃'으로만 여기면서 합당한 직무와 책임을 부여하지 않는 문제, 그리고 직장 내 성희롱까지 여전히 만연한 것이 우리나라 노동 환경"이라면서 "이런 직장에서 단순히

10) 이 결과는 2015년 10월 29일 한국여성민우회가 주최한 정책토론회 '청년 노동, 말하는 대로-20~30대 여성들의 일 경험을 중심으로'에서 발표됐다. available on: http://www.womenlink.or.kr/archives/4267

대기업, 정규직이라고 만족할 수가 있겠느냐?"고 반문했다.

물론, 저임금의 열악한 일자리에 직면한 사람들은 더 많다. "대기업·정규직이면 됐지, 뭘 더 바라느냐?"는 말이 나오는 것도 어쩔 수 없긴 하다. 이에 대해 류 활동가는 "부모의 지원을 받을 수 있고, 좋은 학교를 나왔고, 외국어 능력을 갖춰야 그나마 대기업, 또는 정규직의 취업 가능성이 있다"면서 "그렇게 취업을 해도 위와 같은 이유로 안정적인 일자리라고 느낄 수 없다는 것이 문제"라고 했다.

대기업·중소기업·공기업 등에서 일하는 정규직 여성들이 호소한 직장의 문제 중에는 '권위적인 직장 문화'가 큰 비중을 차지했다. 한 IT기업의 정규직 개발자는 "까라면 까" 식의 '군대문화'가 당연시 되는 사내 분위기를 힘들어했는데 "인턴 때는 심지어 화장실 갈 때도 상사에게 허락을 맡고 가야 했다"고 전했다. 이런 상황에서 개인이 느끼는 어려움, 불이익이 있더라도 소통으로 해결될 리 만무하다.

특히 정부·여당이 노동법 개정과 관련해서 추진하는 '저성과자 일반해고'[11] 도입에 대해서 류 활동가는 걱정을 표했다. "직장 내 성희롱을 당하고 회사에 문제제기를 했던 민우회 방문 상담자 한 분은 '저 같은 사람은 바로 잘리겠네요'라고 했다"면서 "수많은 사람들이 납득할 수 없는 이유로 '저성과자'라는 낙인 하에 잘려 나갈 수 있을 것"이라고 말했다.

세 명의 인터뷰를 통해 알 수 있었던 것은 "정규직·비정규직 구분의 문제로 고용 현실을 바라봐서는 답을 찾기 어렵다"는 것이었다.

2) 노동시간

① 배규식 한국노동연구원 선임연구위원

11) 박근혜 정부의 '노동개혁' 정책의 일환으로 고용노동부는 2016년 1월 22일 저성과자의 일반해고를 가능하도록 하는 지침을 발표했다. 근로기준법 제23조 '사용자는 정당한 사유 없이 노동자를 해고하지 못한다'고 규정하고 있어서 기업 경영상의 긴박한 사유에 따른 정리해고를 제외한 해고는 특별한 경우를 제외하고는 엄격하게 규제돼 왔으나 정부가 이를 법 개정 없이 완화시킨 것이다.

한국노동사회연구원에 따르면 2014년 한국인의 연간 근로시간은 2,285시간이었다. OECD 회원국 중 1등으로 길다. 주당 44시간 일한 것으로 계산해도, OECD 평균(1,770시간보다)보다 두 달, 회원국 중 가장 근로시간이 짧은 독일(1,371시간)보다는 넉 달을 더 일한 셈이다.

한국노동연구원 배규식 선임연구위원은 이렇게 한국의 노동시간이 유독 긴 이유에 대해 "법이 미비한 것은 아니다"라고 했다. 2004년 이미 '주간 근로시간은 40시간을 넘길 수 없도록' 근로기준법이 개정됐기 때문이다. 일주일에 12시간까지만 연장근로를 할 수 있게 돼 있고, 일주일 중 최소 하루는 반드시 쉬도록 돼 있다.

그럼에도 지난해 주 52시간을 초과해 일한 노동자는 357만 명으로 전체의 19%에 달했다. 2013년에 비해서 줄기는커녕 35만 명(1.1%p)이 늘어났다.[12)]

배 선임연구위원은 "노동시간을 줄이려면 정부가 강한 의지를 가지는 것이 무엇보다 중요하다"고 했다. 1989년 주 44시간 근로제, 2004년 주 40시간 근로제를 도입한 것은 정부의 의지였고, 자동차업계가 고질적인 장시간 근로를 조금이나마 개선하게 된 것도 정부의 지속적인 감독과 압력이 있었기 때문이라는 것이다. 이는 곧, 지금처럼 한국의 노동시간이 기형적인 것에는 정부 책임이 크다는 뜻이기도 하다.

② 강성태 한양대 법학전문대학원 교수

한국의 노동시간 문제는 복잡하다. 근로기준법에 엄연히 법정 최대 노동시간이 '주 40시간', 연장근로를 포함해도 '주 52시간'이라고 돼 있는데 박근혜 정부에서는 '노동시간을 68시간에서 52시간으로 줄이는 혁신적인 법'이라면서 근로기준법 개정안을 밀어붙였다. 고용노동부가 2000년 주말 근로를 연장근로와 별도로 계산해서 "주 68시간까지 근로가 가능하다"는 행정지침을 내려놓은 탓이다. 정부의 개정안대로라면 법정 노동시간은 늘어나는 것이기 때문에 야당, 노동계 등은 '노동시간을 늘리는 법'이라고

12) 2015, 한국노동사회연구소

주장한다.

한양대학교 법학전문대학원 강성태 교수는 "주 68시간까지 근로 가능하도록 한 고용노동부의 행정지침은 명백한 법 위반"이라면서 "이 때문에 '정부도 법을 안 지키는데 기업이 지킬 필요가 있나'라는 인식이 생겨났다"고 꼬집었다.

> "노동시간이 줄지 않고, 법에 따른 규제도 작동하지 않는 것은 '최대 근로시간이 얼마여야 하는지'를 도무지 알 수 없게 만들어 놓았기 때문입니다. 근로시간 규제 예외업종[13]이 너무 많은 것도 문제입니다. 이러다보니 내가 일하는 곳에서의 최대 근로시간이 주 40시간인지, 52시간인지, 68시간인지, 혹은 내 직장이 아예 거기에 해당하지 않는 사업장인지 알기 어렵습니다. 그렇기 때문에 긴 노동시간에 고통을 받으면서도 '불법이니 신고해야겠다'는 생각을 아예 못 하는 경우가 많습니다."

강 교수는 "근로시간을 줄이려면 총 노동시간을 연간 단위로, 즉 1년에 몇 시간 이상을 절대로 일하면 안 된다고 명확하게 법으로 규정해야 한다"고 강조한다. 또 한 가지, 하루에 최소 몇 시간을 쉬어야 하는지에 대한 규정이 없는 것도 지적했다. OECD 회원국을 비롯한 대부분의 나라에는 "근무가 끝나고 다음날 근무까지 최소 11시간을 쉬어야 한다"는 식의 규제가 있는데 이것이 유독 우리나라에만 없다는 것이다.

강 교수는 "노동법 개정 논의를 하면서 지금처럼 근로시간 예외규정, 연장수당 할증비율 논의만 해서는 실질적으로 노동시간을 줄일 수가 없다"고 했다.

물론, 연장근로수당을 제대로 못 받는다는 것도 많은 사람들이 호소하는 문제다. 특히 사무직에 해당하는 직장인들 대다수가 실제 노동시간을 계산하지

13) 근로시간 적용 배제 특례업종은 운수업, 물품판매·보관업, 금융·보험업, 영화제작·흥행업, 통신업, 교육·연구업, 광고업, 의료·위생업, 접객업, 청소업, 미용업, 사회복지업 등 12개 업종에 달한다.

않고 월정액으로 지급되는 '포괄임금제'를 적용받는 것이 밤늦도록 일터를 벗어나지 못 하는 큰 이유다.

강 교수는 "기업들이 노동생산성이 떨어지니까 길게 일을 시킬 수밖에 없다고 하는데, 기업에서 보내는 시간이 너무 길다보니까 가족 구성원으로서, 시민으로서 해야 할 일들을 일터에서 틈틈이 할 수밖에 아니겠느냐"면서 "길게 일하고 금전적으로 보상받기를 바라기보다는 '기업 시간'을 줄이고 '시민 시간'을 늘리는 쪽으로 주장하고 요구할 필요가 있다"고 말했다.

3) 임금

인쿠르트의 2015년 10월 조사에서 취업준비생들은 대졸 신입 연봉으로 평균 3,320만원을 희망했다. 6월 잡코리아 설문에서 취업준비생은 첫 월급 액수로 평균 199만원을 원했다.

2014년 3월 취업포털 사람인 조사에서는 직장인 응답자의 65.6%가 지금 받는 연봉이 능력 대비 낮은 수준이라고 답했다. "얼마를 더 받고 싶은지" 묻자 가장 많은 응답자가 "400만~600만원"이라고 했다. 1,000만원~1,500만원을 더 받고 싶다는 사람도 10%가 넘었다.

실제 임금을 보면 기대치와 상당한 있다. 2014년 임금근로자 평균 연봉(고용노동부 자료)은 3,240만원이었다. 평균치가 아닌 중간치, 즉 전체를 일렬로 세웠을 때 가운데 수치는 2,465만원이다. 그 차이가 큰 것은 일부 소득 상위층의 연봉액이 상대적으로 아주 크기 때문이다.

통계청에 따르면 2015년 상반기 임금근로자 중 월 100만원 미만을 받는 근로자는 11.9%, 100만~200만원을 받는 근로자는 36.4%였다. 절반에 가까운 비율(48.3%)이 200만원 미만을 벌고 있는 것이다.

그럼에도 문제의식이 크지 않은 것은 '능력 있는 사람이 많이 버는 것은 당연하다', '너도 노력하면 그만큼 벌 수 있다'는 생각, 즉 능력주의(meritocracy)가 사회 저변에 깔려 있기 때문이다.

청년들에게 "월급이 많은 직장을 목표로 하기 보다는 적게 벌더라도 사회적 가치 있는 일을 하라"고 충고하는 경우도 있지만, 사실상 대한민국, 특히 대

도시에 사는 청년에게는 '소비의 자유'도 없고 '직장 선택의 자유'도 없다. 서울에서의 최저생활비가 1인 기준 162만원이라는데 일하는 사람 중 절반이 200만원 미만을 번다면, 청년층에서는 적지 않은 비율이 '최저'보다 낮은 수준으로 살아가고 있을 것으로 짐작할 수 있다.

장하성 고려대 교수는 최근 펴낸 책 '왜 분노해야 하는가'에서 "이와 같은 한국의 분배 구조는 정의롭지 못 한 것"이라면서 "한국의 자본주의 시장경제가 정의로운 분배를 실현하지 못한다면 국민이 개혁을 요구해야 한다"고 했다.

'능력주의'를 돌아볼 필요도 있다. '능력'을 어떻게 정의하느냐에 따라 '어떤 일을 하면 얼마를 벌어야 하느냐'는 판단이 달라질 수 있기 때문이다. 영국의 '신경제학재단(NEF) 싱크탱크'는 2009년 여러 직업의 사회적 가치와 임금을 비교하는 보고서를 냈다. 이에 따르면 병원 청소부들은 일반적으로 최소 임금을 받지만 임금의 10배 이상의 사회적 가치를 창출했다. 반대로 런던 금융권의 투자은행가는 금융활동의 손실을 고려하면 임금의 7배만큼 사회적 가치를 파괴하는 것으로 나타났다.[14]

마치 직업에 '귀천'이 있는 것처럼, '능력'이 없어서 고임금 직장에 진입하지 못 했으면 최저생계비만큼도 못 버는 것이 당연하다는 식의 인식이 깨지지 않는다면 우리 사회의 임금격차가 개선되기는 어려울 것이다.

김민아 노동법률원 새날 노무사는 "1990년대까지 대부분 기업의 임금체계였던 호봉제는 사회보장제도가 미비한 우리나라에서 생애주기에 따른 지출수요를 반영할 수 있도록 설계된 제도였다"면서 "호봉제가 사라져가는 추세에 맞춰 사회보장제도가 마련되지 않는다면 임금노동자들의 삶은 불안정해질 수밖에 없다"고 지적했다. 즉, 완전연봉제 또는 성과 중심의 임금체계는 발전된 것이고 호봉제는 구시대적인 것처럼 여겨온 것도 돌아볼 필요가 있다는 것이다.

14) 오언 존스 저 '차브'서 재인용

4) 노동조합

한국 사회에는 노동자이면서도 노동조합의 역할이 무엇인가에 대해 깊이 생각해 보지 않은 사람들이 많다. 기업 내에 노동조합이 존재하는 비율, 즉 노조 조직률이 10%대인 것이 우리 현실이기 때문이다. 그나마 이 10%도 뜯어봐야 하는 수치다. 대기업(300인 이상) 노조 조직률이 47.7%인 반면 중소기업 노조 조직률은 2%에 불과하기 때문이다. 임금근로자 중 중소기업 직원 비율이 90%에 가까우므로, 우리나라에서 노동조합을 경험한다는 자체가 희귀한 일이다.[15]

헌법은 "근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다"(제 33조 제1항)고 '노동 3권'을 보장했는데, 이것이 '남의 일'이 되는 사이에 우리 노동 현실에는 무슨 일이 생겼을까?

노동전문가 출신인 은수미 전 더불어민주당 의원은 책 '날아라 노동-꼭꼭 숨겨진 나와 당신의 권리'에서 "노동권을 생존권의 테두리에만 가두기 때문에 나타나는 중대한 오류"라고 지적했다. 노동을 '먹고 살기 위한 최소한을 얻기 위한 것'으로 바라보면 저임금 노동자에게는 "먹고 살 만하게 해 줄 테니 노동권을 포기해"라고 하고 고임금 노동자에게는 "먹고 살 만한데 왜 파업이냐?"고 하게 된다는 것이다.

은 위원은 이 책에서 "노동권은 헌법상의 자유권이고 사회권이라는 점에서 생존권을 넘어선다"면서 "저임금 노동자든 고액 연봉자든, 경제성장률이 높든 낮든, 독재정권이든 아니든 노동권을 기본적 권리로 보장하라는 것이 노동권의 역사이고 의미"라고 강조했다.

우리 사회에는 노동자가 극한의 위기, 즉 해고나 극심한 비인격적 처우에 몰렸을 때에만 '노동 3권' 행사를 용인하는 경향이 있다. 홍윤경 영등포산업선교회 비정규직선교센터 사무국장은 "위기 상황에 직면해서야 노동조합을 만들어서는 노동자의 권리를 제대로 지킬 수 없다"고 말한다.

---

15) 한국노동연구원에 따르면 2012년 기준 한국의 노조조직률은 10.1%다. OECD 회원국 34개 국가 중에서 31위 수준이다. 그 중에서 중소기업(종업원 299명 이하) 노조 조직률은 2.0%에 불과하다.

그는 “기업에 별 문제가 없으면 노동조합이 필요 없다, 노동조합이 생겼다면 그 기업은 심각한 문제가 있거나 ‘망조’가 든 것이라는 식의 사회적 인식 때문에 노조 조직과 활동이 더 어렵다”고 지적했다.

대기업-정규직 노동조합에 대해 ‘비정규직 양산의 주범’, ‘자기 이익만 챙기는 귀족 노조’라는 비판은 너무 흔해서 익숙할 지경이다. 실제로 대기업-정규직 사업장에 비해 중소기업 또는 비정규직 사업장의 임금 수준, 근속 연수, 사회보험 적용 비율 등이 현저하게 떨어진다. 다만 노동 전문가들은 그 책임을 묻기 위해 ‘대기업-정규직’ 노동조합을 비판하고 그 조직률을 떨어트리려는 것은 잘못된 방향이라고 지적한다.

배규식 한국노동연구원 선임연구위원은 “산업별 노동조합의 역할을 재정립하고 활성화시켜서 대기업-정규직 노동조합의 성과가 노동계 전반으로 확산될 수 있도록 해야 한다”고 했다.

전체 노동자 중 절반 이상(55.7%)이 민주노총, 한국노총과 같은 산업별 노동조합 소속[16]이지만 실제로 산별교섭 등 산업 단위의 활동을 하지 못 해온 것이 노동 양극화의 한 원인이라는 것이다. 물론 산별교섭을 인정하지 않아 온 정부와 기업의 책임도 있다.

배 선임연구위원은 산별노조가 업종별, 소산업 별로 임금 및 근로시간 표준화, 신규 조직 지원, 노동권 교육 등에 나설 필요가 있다고 제안했다.

실제로 이런 시도는 이미 진행 중이다. 2010년 청년유니온이 처음으로 청년이라는 특정 세대를 대변하는 초기업노조로 출범했다. 불법고용 실태조사 및 고발 등에 적극 나서고, 주휴수당 등 노동자의 권리를 알려 나가자 짧은 시간에 조직이 전국으로 확대됐다. 이 영향으로 노년유니온(2012년 설립), 알바노조(2013), 패션노조(2014), 미용노조(2015) 등도 생겨났다.

희망연대노조(2009)는 케이블설치기사 등 비정규직 조합원을 위한 활동을 ‘지역사회운동’으로 펼치는 시도를 해왔다. 지역에 기여하고 주민들과 협력할 수 있는 방안을 모색해 온 결과, 한 지역의 케이블기사들이 일방적으로 계약 해지될 때 주민들이 “우리 지역 노동자를 왜 해고하느냐”고 기업에 항의해 저지한 일도 있다고 한다.

---

16) 2014, 고용노동부

하종강 성공회대학교 노동아카데미 주임교수에게 노동조합 활성화를 위한 제도 개선책을 물었을 때 “기존에 있는 법부터 잘 지켜지도록 하는 것이 중요하다”고 답했다. ‘송곳’의 여러 장면에도 등장하는, 노조 활동을 방해하는 것은 법이 금지한 부당노동행위인데, 관리감독이 소홀하다보니 만연해졌다는 것이다.

하 교수는 “법 테두리에서 형사처벌만 확실히 이뤄져도 기업의 이런 시도가 확연히 줄어들 것”이라고 했다. 이밖에도 합법 파업에까지 기업이 노조에 고액 손해배상 소송을 거는 행위를 규제하는 것이 시급하다고 했다. 노조를 파괴할 뿐만 아니라 개인의 삶까지 파괴하는 일이기 때문이다. 이 제한을 위한 법 개정안은 19대 국회에서 은수미 의원 등이 발의했지만 통과되지 못 했다.

5) 일과 삶의 균형

‘일과 삶의 균형’의 주제에서 발전적 논의를 하기 위해서는 이것이 남녀의 동등한 문제라는 인식이 필요하다. 국제노동기구(ILO)는 1981년에 이미 ‘가족부양 책임 있는 남녀 근로자 기회 균등 협약’(156조)을 통해서 ‘일과 삶의 균형’은 남녀의 동등한 문제라고 천명했다. 폐기된 기존의 123호가 ‘가족책임이 있는 여성의 고용에 관한 권고’라는 이름이었던 것과 분명히 구분된다.

남성에게 유급 부모휴가를 준 최초의 국가인 스웨덴은 한 자녀 당 최장 480일의 부모휴가를 주는데, 주목할 부분은 이 중 60일은 한쪽 배우자가 다른 쪽에 양보할 수 없다는 것이다. 즉, 한쪽이 최소 60일을 써야 480일을 다 사용할 수 있다는 말이다. 이런 제도 덕분에 2012년 기준으로 스웨덴은 자녀를 둔 남성의 90%가 부모휴가를 사용하고, 부모휴가 일수의 전체의 24%를 남성이 사용하는 것으로 나타났다.

이현종 공인노무사는 “만일 남성의 육아 전담 기회를 법적으로 보장하고 정책적으로 장려하면 우리 사회에 많은 부분이 바뀔 것”이라고 했다. 육아를 제대로 해본 남자들이 늘어나면 사회적으로 천천히 학습이 될 것이기 때문에 남녀 차별, 성역할 갈등, 권위적이고 경쟁이 과도한 직장 문화 등도 달라져 갈 것이라는 의견이다.

‘일과 삶의 균형’ 문제와 뗄 수 없는 것이 ‘근로시간’ 문제다. 근로시간이 지금처럼 길어서는 어떤 다른 처방이 있어도 ‘일과 삶의 균형’이 이뤄질 수 없다면서 이 노무사는 박근혜 정부의 근로기준법 개정노동법 개정안을 비판했다. “근로기준법에 노동시간을 주당 60시간까지 가능하도록 명기했다는 점에서 기업주들이 합법적으로 노동시간을 늘리도록 물꼬를 터준 셈”이라는 것이다. 그러면서 보육지원정책은 지자체와의 갈등 속에서 표류하도록 만든 것을 두고 “시간도 안 주고 돈도 안 주면서 어떻게 아이를 키우라는 것인지 모르겠다”고 지적했다.

> “부부 중에 한 명은 경력이 단절됐고, 나머지 한 명은 회사에서 쥐어짜이는데도 그 원인을 사회에서 찾지 않고 서로 애를 더 봐주네, 안 봐주네 싸우는 게 우리 현실입니다. 그보다는 지금 노동법이 어떻게 개정되는 건지 보육 정책, 출산장려 정책은 어디로 가고 있는지 따져봐야 합니다.”

6) 존중

책 ‘한국 노동계급의 형성’(구해근)에 따르면 1977년 한국노총이 전국 여성 노동자, 대부분 공장 노동자였던 여성들에게 ‘가장 이상적인 작업장’에 대해 묻자 응답자의 48%가 ‘인간적인 대접을 받는 직장’이라고 답했다. 단지 14%만이 ‘높은 보수를 주는 직장’을 꼽았다. 저자는 ‘인간적인 대접’에 대해 “최소한의 인간적 존엄을 인정받고 스스로를 존중할 수 있는 사람으로서 대접받는 것”이라고 설명한다.

이 책에 따르면 1987년 노동자대투쟁의 시발점이 된 울산 현대그룹 공장들의 봉기 때, 노동자들의 최우선 요구사항 가운데 하나는 ‘머리길이 규제 철폐’였다.

그로부터 40여년이 지났지만 ‘인간적인 대접’을 못 받는 노동자는 흔하다. 사회적 차별이 개별 기업들의 문화 개선만으로 고쳐진다는 말은 아니다. 우리 고용 현실은 없던 차별도 만들어내고 있는 중이다. 비정규직 차별이 대표적이다. 책 ‘비정규사회’(김혜진)의 저자는 “정규직이 된다는 것

은 신분상승처럼 여겨진다"고 썼는데, 비정규직 노동자들을 임금 및 처우 면에서 차별할 뿐만이 아니라 낮은 계급인 것처럼 대하는 문화가 있기 때문이다. 이 때문에 비정규직 고용이 확대되는 데 따른 책임을 정부와 기업에 묻기보다는 "비정규직을 하대하고 자기 일까지 떠넘기는 정규직들을 다 없애야 한다"는 식으로, 노동자끼리의 대립구도로 가버리는 경우들도 있다.

또, 파견·용역 제도 하에서 청소·경비 노동자, 건설·제조업 하청업체 노동자 등은 근로기준법에도 못 미치는 열악한 처우에 몰려 있는데, 정부와 여당은 파견 업종을 확대하고 특히 고령자에 대해서는 제한 없이 파견할 수 있게 하는 소위 '노동법 개혁'을 밀어붙이고 있다. 여기에도 기왕에 '낮은 일자리'에 진입해 있는 사람들에 대해서는 '일자리의 질'을 따질 필요 없다는 인식이 깔려 있다.

무엇보다 노동자의 존엄성을 가장 크게 해치는 것은 '해고'다. 노동자를 필요에 따라 '사용'하다가 언제든지 '구조조정'할 수 있는 '생산요소'로만 보는 기업들, 그리고 그 기업들이 '사람들의 집합'인 것을 생각하지 않고 '고용 유연성'만 주면 경쟁력이 생긴다고 믿는 정부로 인해 노동자의 존엄성은 점점 더 위협받고 있다.

책 '노동에 대한 새로운 철학'을 쓴 토마스 바셰크는 "만일 누구나 마땅히 받아야 할 것을 받는 것이 정의라면, 누구나 좋은 삶에 기여하는 노동을 요구할 권리가 있다"고 했다.

7) 재미

2004년 독일의 단체 '노동의 새로운 질을 위한 운동'은 "좋은 노동이란 무엇인가?"라는 연구를 진행하면서 7,444명의 근로자에게 일의 어떤 면을 중요하게 생각하는지 물었다. "노동은 재미있어야 한다"(85%), "노동은 의미 있게 느껴져야 한다"(73%)는 대답이 고정적 소득(92%), 안정성(88%) 못지않게 높은 비율을 차지했다.[17]

17) Initiative neue Qualität der Arbeit 노동의 질을 높이는 것을 목적으로 하는 조

알랭 드 보통은 책 '일의 기쁨과 슬픔'에서, 아리스토텔레스가 기원전 4세기에 "만족과 보수를 받는 일자리는 구조적으로 양립할 수 없다"고 한 말을 전한다. 이후 2,000년 이상 이런 생각이 유지되다가 18세기에 이르러 신흥 자본가 계급인 부르지아지에 의해 "보수를 받는 일에서도 즐거움을 느낄 수 있다"는 태도가 나타났다. 이는 "결혼 안에도 로맨스가 있다"는 주장과 같은 맥락이었다면서, 알랭 드 보통은 책에 다음과 같이 적었다.

> "일을 중심에 둔 것은 어느 사회나 마찬가지였다. 그러나 일이 형벌이나 속죄 이상의 어떤 것일 수도 있다고 주장한 것은 우리가 사는 사회가 처음이다. (중략) 직업 선택이 우리의 정체성을 규정한다고 생각하기 때문에 새로 사귀게 된 사람에게도 어디 출신이냐, 부모가 누구냐 묻는 것이 아니라 무엇을 하느냐고 묻는다."

책 '가슴 뛰는 회사'를 펴낸 존 애이브램스는 자신이 공동 창립한 미국의 건축회사 '사우스 마운틴'에 대해 "이윤보다 우선시해야 할 다양한 가치들을 지향한다"고 했다. 그 중에는 '직원의 마음이 기쁜지, 생계는 잘 유지되는지, 서로 잘 배려하는지' 등이 포함된다. 그밖에도 고객, 지역, 환경 등의 가치를 고려하는데, 그 이유는 '성공하는 회사가 되는 데 경쟁보다 협동이 유효하기 때문'이라고 한다.

전자책 출판 협동조합 롤링다이스의 제현주 대표는 2015년 '내리막세상에서 일하는 노마드를 위한 안내서'라는 제목의 책을 펴냈다. '누구와 어떻게 무엇을 위해 일할 것인가'라는 부제를 가진 책인데 '재미'의 측면에 대해 조금 색다른 시각을 보여준다.

제 대표는 "일에서 '재미가 있느냐, 없느냐'를 따지는 걸 낯설게 느끼는 건 '재미를 '쾌락'의 개념으로 생각하기 때문인 것 같다"면서 "제가 생각하는 재

직으로, 독일의 연방, 주, 사회보험, 노동조합, 고용자 단체 등이 협력하여 창립하였으며, 연방 노동사회부의 지원을 받는다. 책 '노동에 대한 새로운 철학'에서 재인용.

미는 이렇다"고 네 가지를 제시했다.

첫째는 활동 자체가 주는 재미다. 몇 시간이 잠깐처럼 느껴질 만큼 몰입해서 일할 때 느끼는 그런 재미를 말한다. 두 번째는 원하는 판을 짜서 일하는 재미다. 이것은 자기결정권의 문제라고 제 대표는 말한다. "스스로 결정하고 그 결정을 책임질 마음으로 일하는 것"에서 오는 재미가 있다는 것이다.

세 번째는 결과물을 만들어내는 재미다. 이것은 두 번째 재미와 어느 정도 연결된다. "내가 원하는 판에서 일해 결과를 만들어내는 재미는 때로 지루하고 괴로운 활동을 견뎌내고 남을 정도로 크다"는 것이다. 네 번째는 좋아하는 사람과 함께하는 재미다. 혼자 하거나 잘 맞지 않는 사람과 할 때는 재미없는 일도 맘이 맞는 사람과 합을 맞추면 재미있게 할 수 있기 때문이다.

제 대표는 "아무리 재미있던 일도 꼭 해야 하는 일이 될 때 싫어지게 마련"이라면서 "그래서 좋아하는 일을 직업으로 삼지 말라는 말이 있는 것"이라고 했다.

> "우리 사회는 직장생활이든 사업이든 자기 인생을 온전히 걸어야 할 때가 많아요. 그럴 때 오는 부담은 '공포'에 가깝죠. 공포를 느끼면서 동시에 재미를 느끼기는 어려운 일입니다."

제 대표는 마치 시시포스 신화에 나오는 돌 굴리기처럼 고된 노동을 그만둘 수 없게 하는 이유 중 첫째가 '생계유지의 공포'라면서 이 공포를 줄일 수 있어야 '일의 재미'를 되찾을 수 있다고 했다.

> "내가 자칫 돌을 놓치더라도 잠깐 손을 뻗어서 잡아줄 수 있는 존재가 옆에 있다면 공포는 줄어들 거예요. 그 존재는 동료일 수도 있고, 맞벌이하는 배우자일 수도 있고, 공동체, 혹은 사회복지일 수도 있어요. 그렇게 '굶어죽지 않는다'는 확신이 생기면, 진짜 하고 싶은 일을 선택할 수 있는 여유도 생기겠죠. 그럴 때 일에서 재미를 느낄 수도 있는 게 아닐까요?"

2. 좋은 일 현장 탐방 및 구성원 인터뷰

좋은 일의 현실적 가능성을 보여주는 현장 탐방 및 구성원 인터뷰를 진행했다. 위에서 설명한 좋은 일의 요건 중 한 가지라도 확실하게 보여줄 수 있는 곳을 찾아가려고 했다. 고용안정의 측면은 전문가 인터뷰를 통해 필요성을 제시했기 때문에 근로시간, 임금, 노동조합, 일과 삶의 균형, 존중, 재미 등의 요건에 대해서만 진행했다. 그리고 임금의 측면은 '급여가 높은 직장' 식으로 선정을 해서는 이 연구의 취지와 맞지 않기 때문에 '고액 연봉을 포기하고 적정한 삶과 가치 있는 일을 택한 사람들'을 만나봤다. 그밖에도 각 주제에 맞는 이야기를 잘 들려줄 수 있는지 여부를 기준으로 유연하게 대상을 택했다.

1) 근로시간이 짧은 두 현장

"노동시간이 짧아지면 무슨 일이 일어날까?", "한국에서 그런 시도가 가능할까?" 이런 질문에 대한 답, 실제로 존재하는 모델을 제시하기 위해 두 곳을 찾아갔다. 생산직 현장인 ㈜풀무원 충청북도 음성 두부공장, 사무직 현장 중에서는 서울 종로구 이화동에 위치한 '투명사회를 위한 정보공개센터'다.

① ㈜풀무원 충북 음성 두부공장

㈜풀무원의 충북 음성 두부공장은 '4조 2교대'제로 돌아간다. 쉽게 말하면 '4일 일하고 4일 쉬는' 방식이다. 4조 2교대제의 구체적인 운용 방법은 여러 가지가 있지만 음성 공장에서는 주간 12시간(휴게시간 제외하면 10.5시간)씩 이틀, 야간 12시간씩 이틀 일한 뒤에 연속 4일을 쉰다. 주간 근무에서 야간 근무로 넘어가기 전에는 24시간의 간격이 있다.

연속 휴일 중 첫날은 야간근무 직후기 때문에 수면에 상당 시간을 쓸 수밖에 없다. 그렇더라도 주 7일 사이클로 환산하면 주당 35.7시간 일하

는 셈이다.

국내 제조업 현장 중에서 4조 2교대 방식을 취하는 곳은 0.4%(2011년 고용노동부 집계 기준)에 불과하다. 64%는 아직도 12시간씩 주야로 맞교대를 하는 '2조 2교대'제를 쓴다. 24시간씩 일하고 맞교대하는 '2조 격일제'도 12%나 된다.

이 공장이 '4조 2교대제'를 도입한 것은 2012년 7월이었다. 2011년 부임해서 근무 체제 개편을 맡아서 진행한 김광현 생산본부 파트장은 "당시 4조 3교대제였는데 직원들이 많이 피곤해 했고, 조직원 협의회에서 근무 체계 개편을 요구했었다"면서 "경영진이 적극적으로 개편을 검토한 결과 이뤄졌다"고 설명했다.

4조 3교대제도 비교적 노동시간이 짧은 형태였다. 현재 4조 2교대제와 비교할 때 근무시간 총량은 주당 35.7시간으로 똑같다. 그래서 임금 및 수당의 변경 없이 근무 체계를 바꿀 수 있었다.

하루에 8시간만 일한다는 점에서는 오히려 4조 3교대제가 강점이 있다. 문제는 야간조를 연속 5일 해야 한다는 점이었다.

김 파트장은 "국제노동기구(ILO)는 교대근무자의 '연속야간근무' 일수가 줄어야 하고, 야간근로시간의 길이보다는 야간근로를 연속하는 일수가 줄어드는 것이 중요하다고 권고한다"면서 "밤에 연달아 일하면 생체 피로가 심해지기 때문"이라고 했다.

올해로 10년째 이 공장에서 일하는 김상우(36) 2공장 D조장은 "4조 2교대로 바뀐 후 차이가 크다"고 했다.

> "전에는 하루 8시간 일한다고 해도 이틀 또는 하루를 쉬고 다시 5일 일하는 사이클이어서 피로가 쌓였어요. 처음에는 '하루 12시간을 어떻게 일하나' 걱정도 했는데, 야간 근무를 이틀만 한 뒤에 4일을 쉬니까 확실히 덜 피로하더라고요."

또 다른 장점도 있다. 이전보다 주말과 겹쳐 쉬는 비율이 높아진 것이다. "예전에는 가족들이 다 모이는 결혼식, 돌잔치에 저만 빠지는 경우가 있었는

데, 그런 일이 없어졌다"면서 "아이들과 놀아줄 시간도 많아지고 2박 3일 여행도 자주 가게 돼서 가족들 반응이 좋다"고 했다.

특히 음성 공장은 30대 이하 직원이 대부분이어서 여가시간 활용에 대한 요구가 컸고 만족도도 높다. 4조 2교대제 도입 당시 찬성 비율은 85% 정도였고, 도입 1년 후 조사에서 만족한다는 응답은 90%를 훌쩍 넘었다.

다만, 연간 18회 진행되는 사내 교육은 연속휴일 중 특정일에 실시된다. 유한킴벌리에서 처음 실시해 '뉴패러다임' 방식으로 알려진 4조 2교대제가 '4일 일하고 1일 공부하는' 형태인 것에 비하면 연간 18회가 많은 것은 아니지만, 직원 반응은 어떤지 궁금해졌다. 김 조장은 "휴일이라고 여기게 된 시간에 교육 받으러 나오는 게 좋지만은 않지만, 도움 되는 측면이 있다"고 했다.

교양 교육보다는 직무 교육에 대한 직원 반응이 좋은 편이다. 공장 설비 특성과 작동 원리, 프로세스에 대해서 전문적으로 배울 수 있기 때문이다. 김 조장은 "일하는 내용과 환경에 대해서 잘 모를 때보다 심리적 안정감이 생긴다"면서 "고장이 났을 때도 전에는 당황하고 진땀도 났는데 이제는 여유롭게 대처할 수 있다"고 했다.

김 파트장은 이런 변화로 인해 직원들이 그만두는 비율이 크게 낮아졌고, 생산효율성도 높아졌다면서 "기업 관점에서도 도움이 되는 변화였다고 평가된다"고 했다.

그렇지만 일반화 하는 데는 한계가 있을 것이라는 의견도 전했다. 풀무원 전체에서도 4조 2교대를 채택하는 공장은 소수에 불과하다. 설비가 24시간 365일 멈춤 없이 돌아가는 경우, 생산 물량이 충분한 경우에만 적용 가능한 사이클이기 때문이다.

김 파트장은 "도입 전에 벤치마킹을 하려 다녔을 때 포스코, 유한킴벌리 외에는 모델 자체가 없었다"면서 "이런 상황이라 어렵겠지만 조금씩이라도 시도하는 곳이 많아졌으면 한다"는 바람을 전했다.

② 투명사회를 위한 정보공개센터

사무직 중에서 근무시간이 짧은 곳을 찾기는 더 어려웠다. 생산직에 비해 사무직은 할당 업무량, 생산성, 성과 등이 명확하지 않아서 오히려 대기시간과 불규칙한 야근이 길어지는 경향이 있다.

그런 가운데서도 앞장서서 근로시간을 줄여가는 곳은 있었다. 시민단체인 '투명사회를 위한 정보공개센터'(이하 정보공개센터)는 올해부터 '주 4일 출근제'를 하고 있다. 금요일에 출근하지 않는 것이다.

처음 시도는 작년부터였다. 전진한 전 소장이 TV에서 '꿈의 직장'이라며 '제니퍼소프트'라는 IT 회사를 소개한 것을 보고, "우리도 도입해 보자"고 했다. 제니퍼소프트는 지하에 직원용 수영장이 있다는 점 등으로 조명을 받는 기업인데 정보공개센터가 주목한 것은 직원들에게 주어지는 '자율성'이었다.

김유승 소장은 "직원들에게 높은 임금이나 해외연수 기회 등을 줄 수는 없는 조직이지만, 대신 자율성은 더 줄 수 있다고 생각했다"고 전했다.

자율성을 줬다는 것이 곧 '주 4일제 도입'이었다는 말은 아니다. 그건 진짜 자율성이 아니기 때문이다. 정보공개센터를 주목할 필요가 있는 것은, 일하는 사람들 스스로의 결정으로 노동시간을 줄여갔다는 점 때문이다.

올해 8년차인 정진임 사무국장은 "삶의 질을 혁신적으로 높여보자는 목적은 아니었다"면서 "자기 계발, 성장을 위해 쓸 시간이 없다는 문제 해결을 위해 일하는 시간을 줄여보기로 한 것이었다"고 했다.

처음에는 직원들 스스로도 엄두가 안 났다고 한다. "망하는 거 아닐까?", "욕먹는 것 아닐까?" 같은 질문들이 나왔다. 그래서 2014년 초부터 6개월 간 '금요일 오후 2시 퇴근'을, 다음 6개월 간 '금요일 격주 출근'을 단계적으로 시도했다. 2015년 3월부터는 완전히 '주 4일 출근제'를 정착시켰다. 회의에서 "쉬는 날 뭐 했는지, 어떤 자기계발을 했는지 보고하자"는 의견이 나오기도 했지만 부결됐다. "보고를 염두에 두면 진짜 자기를 위해 시간을 쓸 수 없고 창의력이 나올 수 없다"는 의견 때문이었다.

그렇게 해서 9개월간 경험해 본 데 대해 정 사무국장은 "결론은, 주 4일제 해도 아무 일도 안 생긴다는 것이다"라고 했다. 이전에 비해 일의

속도가 느려졌다거나, 성과가 안 난다고 말할 수 없다는 것이다. 4일 안에 한 주간의 업무를 다 해야 하는 만큼 업무 강도가 세지기는 했다. 그런 반면 회의 시간이 짧아지는 효과도 있었고, 각자 업무 시간을 적극적으로 조율할 수 있게 됐다.

100% 시민 후원으로 운영되는 단체라 후원자들의 반응이 걱정되기도 했다는데, "내가 후원하는 단체가 앞서가는 게 자랑스럽다", "나도 거기서 일하고 싶다"는 의견들이 있었을 뿐 부정적인 반응은 전혀 없었다고.

활동 영역과 전문성이 오히려 커지기도 했다. 한미 FTA 관련 업무와 법률 소송을 전담하는 강성국 간사는 금요일에는 정보공유연대라는 다른 단체의 상근자로 일하게 됐다. 그는 "지적재산권 측면에서 두 단체의 활동이 연결되기 때문에 도움이 된다"고 했다.

개인의 삶의 질도 자연히 높아졌다. 장거리 연애 끝에 얼마 전 결혼한 조민지 간사는 "이제 우리 단체에 결혼 안 한 사람이 없다"면서 "요즘 청년들이 '삼포세대'라는데 우리는 '포기를 모르는 자들'이라는 말도 듣는다"고 했다.

그밖에도 '예매 안 하고 영화 보기', '여유롭게 은행 업무 보기', '기타 배우기', '자전거 타기' 등 늘어난 시간에 해본 일들의 예시는 한동안 이어졌다.

물론, 그런 변화가 가능했던 데는 이 단체만의 특성이 크게 작용했다. 무엇보다 각각의 직원들이 업무의 기획부터 진행, 성과 관리까지 주도적으로 하기 때문에 업무와 근무시간을 조율하기가 쉬운 것이다.

또 정보공개 건수를 집계하는 등 양적 성과 관리를 안 하는 점도 작용한다. 김 소장은 "재정자립도도 중요하고, 우리의 활동이 얼마나 사회적 이슈화 됐는지도 중요한 성과 지표지만, 가장 중요한 것은 지속가능성"이라면서 "그러기 위해서는 활동가가 오래 일할 수 있도록 지켜야 하고, 전문성을 키울 수 있게 해 줘야 한다"고 말했다.

문제제기는 나올 수 있다. 상근자가 5명인 작은 조직이기 때문에, 비영리 시민단체라서 가능했던 것이 아닌가 하는 것이다. 김 소장은 "인원수는 중요하지 않다"면서 "5명이라도 위계가 얼마든지 강할 수 있고, 지시형·과업중시형 조직이 될 수 있기 때문"이라고 했다.

정 사무국장도 "우리가 임금노동자라는 점, 여기가 직장이라는 점은 다르지

않다"고 했다.

"기업이라고 해서 개인들이 자기 업무에 책임을 안 지는 것은 아니잖아요? 책임은 지우되 자율성·전문성은 주지 않을 뿐이죠. 아무리 큰 기업도 결국 일하는 단위는 작은데 왜 권위와 두려움 하에서만 조직이 운영돼야 하는지, 돌아봤으면 좋겠어요."

2) 고액 연봉을 포기한 두 사람

임금은 어떻게 정해져야 할까? 어떤 일을 하고 얼마를 벌어야 할까? 점점 더 말하기 어려워진다.

그럼에도 어떤 기준은 필요하다. 얼마를 벌어야 하는지 말하지 않고서 내가 하는 일이 '좋은 일'인지 판단할 수 없기 때문이다. 반대로 말하면 '좋은 일'을 찾는 사람은 '얼마를 벌고자 하는지'에 대한 기준부터 세워야 한다.

그래서 두 사람의 이야기를 들어봤다. 김진선(35) 십년후연구소 연구원과 황호진(46) 사회혁신공간 데어 사회혁신기금추진단 팀장이다. 안정적인, 상대적으로 고연봉을 받는 직장을 다니다 '새롭고 가치 있는 일'을 찾아 스스로 그만뒀다는 공통점이 있는 두 사람이다.

① 김진선 십년후연구소 연구원

김 연구원은 최근 '적당히 벌고 잘 살기'라는 책을 펴냈다. 지난 12월 14일 서울 중구 스페이스노아에서 함께 만났을 때 주제를 이 제목처럼 '적당히 벌어 잘 산다는 것'으로 한정했다. 아무리 고생스러워도 단기간에 많은 돈을 벌고 싶은 사람부터 자연 속에서 자급자족하고 싶은 사람까지 무한정 넓은 스펙트럼을 다 담을 수는 없기 때문이다. 또한 '적당히 번다'와 '잘 산다'의 개념 안에는 대다수의 사람들이 원하는 '좋은 일'과 '좋은 삶'의 기준이 들어 있을 것이라는 기대도 있었다.

김 연구원은 '(재)아름다운가게'에서 첫 직장생활을 시작했고, 2년여 후에

네이버에 입사해서 7년 반 동안 사회공헌부문에서 일했다. 2013년 5월 퇴사한 이후에 대해서는 "2년 반 동안 반백수로 지내고 있다"고 했다. 뜻 맞는 사람들과 십년후연구소를 만들어 몇몇 프로젝트를 진행 중이고, 인문학공동체에서 요가를 가르치기도 하지만 여전히 '좋은 삶', '새로운 일'에 대한 탐색에 더 많은 시간을 쓰고 있다.

"회사를 그만둘 때는 일단 잠시 동안이라도 자유 시간을 가져본 뒤에 새 직장을 알아보자는 생각이었죠. 걱정이 없었던 건 아니에요. 10여 년 직장생활로 저축한 돈이 얼마간 있고 사는 집이 전세라서 주거비가 덜 들긴 했지만요. '월 100만원씩 쓴다면 얼마나 버틸까?' 하고 계산해 보기도 했어요."

2년 반 동안 주된 소득 없이 지내온 데 대한 평가는 "생각보다 좋다"는 것이다. "앞으로도 전일제 임금노동이 아닌 방식으로 살고 싶다는 데 기울고 있다"고 했다. 다만, '월 100만원씩 쓰면서'는 아니다. 소비를 포함한 삶의 방식을 바꾸지 않으면 일하는 방식도 바꿀 수 없다는 생각을 갖게 됐기 때문이다.

생활비를 줄이려면 무엇보다 소비의 욕구를 통제할 수 있어야 한다. 김 연구원은 "옷 구입비가 가장 크게 줄었다"고 했다. 회사 다닐 때는 더 거리낌 없이 소비를 했었지만 마음이 편하지는 않았다. "당시에 느낀 그 소비의 욕망이 스트레스에서 왔다는 것을 의식했었기 때문"이라면서 "돈을 써서 할 수 있는 일 중에서 진짜 필요한 일을 걸러낼 수 있어야 소비를 줄일 수 있다"고 했다.

"제가 직장 그만둔 뒤로 여러 친구, 동료들이 고민을 털어놓아요. 자신도 그만두고 싶고, 다른 일을 찾고 싶은데 그럴 여유가 없다고요. 제가 볼 때 아예 여유가 없지는 않아요. 소비를 줄이면 가능한데, 거기 얽매여서 '좋은 삶', '좋은 일'을 탐색할 수 없다는 건 안타까운 일이죠."

소비 방식과 별개로 불규칙한 수입은 그 자체로 삶을 불안정하게 한다. 김

연구원도 그 문제를 고민한다. 그래서 "소비자생활협동조합이 '신뢰'를 기반으로 먹거리 생산자와 소비자의 공급수요를 맞춰가는 것처럼, 일과 삶에 있어서도 신뢰 관계망을 만들어가는 일을 하고 싶다"고 했다. 비슷한 일을 프리랜서로 하는 사람들이 협동조합을 만들어서 일거리를 나누고 조정하는 식의 방식을 모색 중이라고 한다.

십년후연구소에서 김 연구원이 담당하고 있는 '화이트루프 쿨 시티'(White Roof Cool City) 프로젝트는 본래 건물 옥상에 흰 페인트를 칠하면 태양광선을 85%까지 반사시킬 수 있다는 데 착안해서 여름철 전기 사용을 줄이도록 하는 활동이다. 그동안은 캠페인 형식이었지만 앞으로는 옥상 방수시공을 더한 비즈니스로 발전시켜 사회적협동조합을 설립하려고 한다. 위의 '관계망' 만들기 중 첫걸음인 셈이다.

좀 더 적극적으로 '삶의 방식'을 바꾸려는 노력도 하고 있다. 김 연구원은 인천 검암동의 생활자치 커뮤니티 '우리동네사람들'(우동사)에서 살고 있다. 아직 정식 거주자는 아니고 3개월간 시범적으로 살아보는 것이다. 방 세 칸짜리 빌라 세 채에 18명이 함께 사는 일종의 '주거공동체'인데, 1,800만원의 출자금을 내고 들어간 뒤에는 월 10만원만 내면 된다. 삼시세끼 해먹을 수 있는 재료와 전기·수도·인터넷 등 이용료가 포함된 금액이다.

여기서 살아보는 이유에 대해 김 연구원은 "월 50만 원 이하로 사는 모델을 찾고 있는 중"이라면서 "우동사 사람들을 보면 가능하다"고 말했다.

> "지금 같은 집에 사는 6명 중에서 1명을 빼고는 전일제 노동을 하지 않아요. 나머지는 백수거나 저처럼 반백수라서 대낮에 함께 밥을 차려 먹는 일도 자연스러워요. 그렇지만 각자 재능들이 있고, 이런저런 활동을 하면서 살아가고 있지요."

다만 이런 주거 형태가 저변에서 확산되는 데는 한계가 있다. 김 연구원도 "월세만으로 30만원 이상이 들어가는 도시 생활에서는 소비의 자유가 없는 셈"이라면서 "누구나 적정한 삶의 질을 누릴 수 있도록 주거 문제의 대안과 적정 소득, 기본소득 등에 대해 우리 사회가 좀 더 고민해야 한다"고 말했다.

김 연구원은 “적당히 벌고 잘 산다는 기준은 각자 다 다를 텐데, ‘좋은 삶을 영위할 만큼 적당히 버는 것’이 제가 찾은 기준이다”라면서 “각자 답을 찾기 위해 탐색하고 실험할 수 있도록 사회가 좀 더 열려있었으면, 잠시 동안이라도 기댈 언덕이 주어졌으면 한다”고 했다.

② 황호진 사회혁신공간 데어 사회혁신기금추진단 팀장

황호진 팀장은 대학 졸업 후 증권회사에 입사한 뒤로 지난해까지 증권계에서만 딱 20년 일했다. 아내는 전업주부고, 중학생과 초등학생의 두 아들을 두고 있다. 말하자면, ‘관두고 싶다고 관둘 수 없는’ 전형적인 유형의 직장인이었다.

그럼에도 지난해 5월 직장을 그만둔 이유 중 가장 큰 것은 ‘가치관의 문제’였다. 증권시장의 역할을 알면 알수록 ‘금융자본주의의 모순’을 더 선명하게 느꼈던 것이다. “나가서 다른 일을 할 수 있을까?” 하는 생각은 있었지만 막연했는데 2014년에 결정적 계기를 맞았다.

> “세월호 사건에 유독 큰 충격을 받았나 봐요. ‘이렇게 살 필요가 어디 있나, 걸어가다가 오늘 죽을 수도 있는데’라는 생각이 들어서 결단을 내리게 됐습니다.”

소득이 크게 줄어들 것이라는 위협을 이겨낼 수 있었던 것은 다행히 가족들의 소비 수준이 비교적 높지 않았기 때문이다. 백화점 쇼핑을 거의 해본 적 없을 정도다. 아내는 그의 결정을 지지해줬고, 큰아들은 사교육을 안 시키기로 서약을 해야 입학할 수 있는 학교에 다니고 있어서 크게 돈 들 일이 없는 상황이었다.

> “그래도 사표를 낸다는 게 정신적으로 정말 힘들었어요. 이틀 정도는 사무실에서 자리에 앉아있지 못 할 만큼 안절부절 못 했어요. 그만큼 직장생활이 제 삶에서 차지하는 비중이 컸던 거죠.”

본래 그만두고 하고 싶던 일은 게스트하우스 운영이었다. 강릉에 여러 차례 내려가서 부지를 보러 다니기도 했다. 또 다른 관심은 사회적기업이었는데, 2014년 9월에 한신대학교 사회적기업 리더과정을 수강하면서 '금융권 경력을 살려서 새로운 일을 할 수도 있겠다'는 생각이 들었다. 지난 6월 과정을 수료한 뒤 몇몇 곳에 지원서를 넣은 끝에 지금의 직장에서 사회적기업 대상 소액대출 심사와 재무컨설팅 업무를 담당하고 있다.

황 팀장은 "지금도 대학 동창, 전 직장 동료들을 만나면 주말에 골프 친 얘기, 해외여행 다녀온 얘기, 자녀들 학원비 이야기만 하고, '아무리 벌어도 늘 모자란다'고들 한다"면서 "라이프 스타일을 바꾸지 못 한다면 다른 일을 시도할 수 없다"고 했다.

그는 아들이 다니는 학교 학부모들을 만나면서, 이전 지인들과만 교류할 때는 알 수 없던 다양한 삶의 방식이 존재하는 것을 알았다고 한다. 또 지난해 제주도 배낭여행을 가서는 한 무리의 젊은이들을 만났다. 귤 농장 등에서 아르바이트도 하고 여행도 하면서 제주도에 장기간 머무르는 사람들이었는데 '매이지 않은 삶의 방식'이 있다는 것을 일깨워줬다.

> "요즘 재무컨설팅을 위해 만나는 사회적기업 사람들도 자극을 줍니다. 다양한 능력을 가진 사람들이 프로젝트 단위로 뭉쳤다가 흩어졌다 하면서 능력껏 살아가는 모습이 신선하더라고요."

그 역시 문제의식은 느낀다. "저는 직장 다니면서 모아놓은 게 있고, 어쨌든 내밀 수 있는 이력이 있으니까 이렇게 다른 일을 시작할 수 있었겠죠. 지금 우리 사회 일자리의 절반이 비정규직이고 임금 수준이 낮은데, 그런 일자리밖에 경험하지 못 한 후배 세대에게 '다른 삶을 꿈꿀 여유를 가지라'고 조언하는 건 비현실적으로 여겨지리라고 생각합니다."

또 다른 문제는 역시 임금이다. 금융권 중에서도 임금 수준이 높은 증권계에서 20년을 일하다보니 그만둘 당시 연봉이 높은 편이었는데 지금은 그 5분의 1 수준이다.

그는 서울에서 4인 가구가 살기 위한 적정 생활비가 월 387만원, 최저 생활비가 295만원(서울연구원 2015년 자료)이라는 점을 지적하면서, "사회적 가치를 위해 일하는 것도 좋지만 최저 생활비에도 못 미치는 급여를 받는 것이 정당한가라는 의문이 든다"고 했다. 일부 대기업, 금융계 직원이 아니어도 일하는 사람이라면 적정 생활비는 벌 수 있어야 하는 게 아니냐는 의문이다.

"우리나라처럼 안전망이 취약한 사회에서는 여전히 직장만한 보험이 없다"며 "생계를 유지하려면 대기업, 정규직을 지향할 수밖에 없다는 점에서 우리에게는 실질적으로는 직장 선택의 자유도 없는 셈"이라고 지적했다.

황 팀장은 '연봉이 높아도 자기 일에 대해 불만이 많고, 적게 받는 사람은 왜 적은지, 남들보다 얼마나 적은지를 알기 어려운 사회 구조'를 지적하면서 "각자 기준을 세우는 데 도움이 되도록 지역별로 적정 생계비에 대한 현실적인 조사가 이뤄졌으면 하고, 최저임금이 아니라 적정 생활임금을 보장해 주는 기업이 많아지도록 인증제도 등이 있었으면 한다"는 의견을 내놨다.

3) 노동조합

한국 사회에서 노동조합은 일상적으로 존재하는 조직으로 여겨지지 못하고 있다. 노조를 경험해 본 사람이 워낙 적은 현실 때문이기도 하고, 홈에버, 쌍용차, 재능교육 등 노동조합 투쟁 사례들이 그나마 시민들의 공감과 지지를 얻은 바 있지만 그 과정에서 "노동조합은 위기 상황에서 만들어지는 것"이라는 인식이 강화된 측면도 있다.

실제로 노동조합은 일상의 풍경처럼 존재할 수 있는, 지극히 합법적인 조직이다. 이 점을 환기시켜 줄 만한 노동조합 두 곳을 찾아가 봤다. 로레알 코리아 노동조합, 그리고 새누리당 사무처 노동조합이다.

① 로레알 코리아 노동조합

로레알은 랑콤, 비오템, 키엘, 슈에무라, 로레알파리, 메이블린뉴욕 등

백화점·마트·약국·미용실 등에서 판매하는 화장품 브랜드 17개를 보유한 글로벌 기업이다. 한국 지사인 로레알 코리아의 노동조합에는 전국 백화점 등 매장에서 제품을 판매하는 현장 직원 1,000여 명이 가입돼 있다.

이 노조는 정부가 나서서 마련 중인 '감정노동자 보호법'의 모델이 됐다. 감정수당 및 감정휴가 지급, 심리치료 실시 등 사내 제도를 업계 최초로 만들어 온 것이다 .이 모두는 노동조합이 '단체협상'을 통해 관철해 온 것이다.

로레알 코리아는 1993년 설립됐고 노동조합 설립 준비는 12년 후인 2005년 시작됐다. 그 때까지도 화장품업계에 노동조합은 전무했다. 직접적인 계기는 주5일제 도입을 앞두고 시작된 임금체계 개편이었다.

> "매니저급 직원들을 모아 놓고 새 임금체계를 설명했는데, 대부분 매니저들이 알아듣지 못했어요. 저도 그랬고요. 그 때만 해도 회사에 대한 무한신뢰가 있었기 때문에, 회사가 알아서 직원들에게 좋은 방향으로 정했으려니 했죠."

실제로 주5일제가 실시된 뒤 임금을 받자 문제가 명확해졌다. 회사에서 '조삼모사' 식으로 설명해서 몰랐을 뿐, '주5일 근무제' 시행에 따라 근로자가 받는 혜택이 없었던 것이다. 매니저 10여 명이 문제의식을 나누다 보니 다른 불만들도 제기됐다. 포장용품 일부를 현장 직원이 개인 비용으로 구입해야 하는 문제 등이었다. 이런 점들을 모아서 문제제기를 하자는 의견은 모였지만, 어떻게 하느냐는 '고양이 목에 방울 달기'일 수밖에 없었다.

소개받은 노무사의 조언으로 노동조합을 만들기로 했다. 놀라운 건, 설립총회에 서울 경기 지역에서 100여 명이 참석했는데 그 과정이 사측에 전혀 알려지지 않았다는 것이다.

이 위원장은 "그만큼 노조 설립에 대한 열망이 강했다는 뜻이기도 하고, 두려웠다는 뜻이기도 하다"고 말했다. 10년째 노조를 이끌면서 강단 못지않게 여유도 생겼지만 당시에는 걱정에 밤잠을 설쳤다면서 이 위원장은 "휴대전화

만 울려도 얼마나 무서웠는지, 그런 고비들을 어떻게 넘겼나 모르겠다"고 했다.

그렇게 해서 2005년 6월, 로레알 코리아 노동조합이 출범했다. 설립총회 이후 노조 간부들이 전국을 다니면서 설명하고 설득한 결과 당시 현장 직원 대부분인 500여 명이 가입된 채였다. 화장품업계 첫 노동조합이었다.

노동조합이 생기고 가장 좋아진 점은 "힘들 때 이야기할 데가 있다는 것"이다. 그렇게 '이야기하는' 데서부터 힘이 생겨났다. 관리자가 비인격적으로 대하는 일부터가 확 줄었다. 최근 '고객 갑질' 사건이 터질 때마다 입점업체에 대한 백화점의 우월적 지위가 원인으로 지목되곤 하는데 로레알 산하 매장들에서는 그런 분위기를 거의 찾아볼 수 없다.

> "매년 1월 1일, 추석과 설날 당일은 전체가 쉬는 것을 원칙으로 하는데, 간혹 이날 영업을 강행하는 백화점이 있어요. 그럼 저희는 매장을 휘장으로 가려 놓고 쉬어요."

영업 중인 백화점에서 일부 매장만 닫혀 있다는 게 상상이 잘 안 되지만 이 위원장의 "조합원의 쉴 권리를 위해서는 그럴 수도 있는 것"이라는 말을 들으니, 오히려 '회사 사정 상 안 될 것'이라며 노동자의 권리를 너무 쉽게 양보해 온 게 문제라는 생각이 든다. 여기서 그치지 않고 로레알 코리아 노조는 단체협상을 통해 '감정노동' 보상 제도를 적극적으로 따냈다. 현장 직원들에게 기업이 감정수당 월 8만원, 감정휴가 연 1일, 심리치료 연 1회를 제공하도록 한 것이다. 이 위원장은 "감정노동의 고충을 회사가 알고 있으며, 가치를 인정해 준다는 의미가 크다"고 했다.

성과가 많았지만 이 노조 역시 걱정은 있다. 전반적 노동 환경이 워낙 나빠지고 있기 때문이다. 로레알 코리아도 과거에는 전 직원이 정규직이었지만 지금은 매장별로 아르바이트 직원을 두고 있다. "개별 조합이 아무리 애써도 노동법이 후퇴하고 정부가 방관하면 노동 환경은 나빠질 수밖에 없다"고 이 위원장은 우려했다.

그래서 조합원 교육에 더 많은 신경을 쓴다. 어디나 그렇지만 신입사원들은

노동조합에 대해 '투쟁으로 인한 교통 불편', '빨간 띠 두른 이미지'밖에 모르는 경우가 태반이다.

> "나중에 여기 아니라 다른 직장에 다닐 수도 있는 거고, 옆 매장 직원의 고충을 들을 수도 있는 것이니까 더 열심히 교육 받으라고 권합니다. 한 명이라도 더 노동자의 권리를 알아야 주위부터 변화시켜 갈 수 있으니까요."

② 새누리당 사무처 노동조합

새누리당 사무처 노동조합을 방문한 2015년 12월 16일, 서울 여의도의 새누리당사는 경찰들로 겹겹이 둘러싸여 있었다. 당사 앞에서 '노동법 개악 규탄' 집회가 열렸기 때문이다. 이런 상황에서 새누리당 노조를 방문한다는 것처럼 아이러니한 일도 없을 것이다.

"새누리당에 노동조합이 있는 것을 아느냐?"고 물으면 대부분 깜짝 놀란다. 혹자는 "당은 노동권 보호에 소극적이면서 사무처에는 노동조합이 있느냐"고 비판할지 모른다. 그러나 새누리당 당직자들 역시 엄연한 임금노동자이며 '노동 3권'을 가지고 있다. 이 노조가 고민하는 것들도 다른 직장인들의 고민과 크게 다르지 않았다.

윤왕희 위원장은 2015년 12월 초에 당선됐지만 노조 경험이 처음은 아니다. 2012년에도 1년간 노조위원장을 역임했기 때문이다. 전체 직원 200여 명 중 140여 명이 가입한 이 노조는 2004년부터 존재했고, 2011년 설립 인가를 받았다. 상급단체에는 가입돼 있지 않은 단일노조다.

새누리당은 집권여당이고 다수당이지만, 노조는 아직 갈 길이 멀다. 아직 단체협약도 마련하지 못했다. 임금협상은 윤 위원장 임기였던 2012년에 처음이자 마지막으로 이뤄졌다.

당시 3년간 임금이 동결됐었고 사측은 "사정이 좋지 않다"면서 동결안을 가져왔었다. 노조는 "물가가 올랐는데 동결이면 임금 삭감이나 다름없다"고 주장해 적게나마 인상을 관철시켰다.

성과가 또 하나 있었다. 육아휴직을 쓸 수 있게 한 것이다. 이 말은 즉, 그 전까지는 직원들이 육아휴직을 쓰지 못 했다는 것이다.

"육아휴직 쓴다고 말을 꺼내기 어려운 분위기였어요. 심지어 한 직원은 출산휴가가 끝날 때쯤 아기 건강 문제로 하는 수 없이 무급휴직을 신청했어요. 그러면 나라에서 주는 수당도 못 받는데다가 근속연수 계산에서도 불이익을 받는데도요. 이에 대해 노조에서 문제제기를 해서 첫 사례로 육아휴직을 쓸 수 있도록 했습니다."

이 일이 가능했던 것은 그 해 대통령선거가 있었기 때문이다. "새누리당 후보가 '가족행복 5대 약속'을 공약으로 내거는데 당 직원들이 육아휴직을 못 쓴다면 말이 되느냐"는 노조의 주장이 효과를 본 것이다.

윤 위원장은 올해 임기 중에는 '남성 육아휴직 1호'도 배출하겠다는 포부를 밝혔다. 이렇게 육아휴직에 비중을 두는 것은 그 스스로가 주 양육자로 아기를 키워본 일이 있기 때문이다. 취직보다 결혼을 먼저 해서 아내가 외벌이를 하던 시절 경험이다.

아직 우리 기업 문화는 육아휴직의 필요성을 잘 인정하지 않는다. 그는 "직장 내 여성 비율, 혹은 육아휴직을 쓰려는 남성 비율이 적기 때문"이라면서 "노동조합은 다수의 필요가 아니라 소수라 하더라도 절박한 조합원의 필요를 우선으로 삼아야 한다"고 했다.

당사 관리 용역업체 직원들에 대한 처우 개선, 비정규직 직원의 정규직 전환 등 비조합원을 위한 목표도 있다. 다만 조합의 최대 목표는 조합원들의 노동 환경 개선일 수밖에 없다.

"임금인상 요구는 노동자에게 제 1의 권리입니다. 일하는 환경을 개선해 달라고 요구하고 이뤄가는 것은 직장 만족도를 높이는 중요한 경험입니다. 사람이 신 나서 일해야 조직에도 이익이 되지 않겠습니까? '2016년 총선을 앞두고 집권여당 안에서부터 노동자 권리를 보장하자'고 주장해서 우리 요구를 관철시킬 계획입니다."

4) 일과 삶의 균형

통계청에 따르면 결혼, 임신 및 출산, 육아, 자녀 교육(초등학생) 등 이유로 직장을 그만둔 경험이 있는 기혼여성은 2014년 기준 197만7,000명으로 54세 이하 기혼여성 중 20.7%를 차지한다.

이 두드러진 현상 때문에 '일과 삶의 균형'은 여성들의 문제로 여겨지곤 한다. 심하게는 임금이 충분치 않거나 복지가 덜 갖춰진 직장에 다니는, 그러니까 '덜 노력했던' 여성들의 문제로 치부되기도 한다. '가부장적인 한국 남자들'에게로 비난의 화살을 돌리기도 한다. 이런 인식들은 모두 '균형'이 상실된 원인을 사회구조에서 찾지 않고, 개인 책임으로 돌릴 뿐이다.

세 사람의 이야기를 들어봤다. 셋은 30대 후반의 비슷한 나이로, 1996~1997년 대학에 입학해 IMF 경제위기 여파 속에서 사회생활을 시작했다. 각기 다른 이유로 수차례 이직을 했고, 그 과정에서 나름의 전문성을 찾아가고 있다. 자녀 한 명씩을 두고 있으며 주양육자라는 역할을 감당하고 있다. 여기서 잠깐, 이 중 한 명은 남성이다.

어찌 보면 상대적으로 좋은 여건에 있는 것도 사실이다. 지금보다 정규직이 많을 때 취업했고, 소위 말하는 '좋은 대학'을 나왔고, 아르바이트나 학자금 대출에 극도로 시달리지는 않을 만큼 부모의 지원도 있었기 때문이다.

그렇기 때문에 이들의 이야기를 들어볼 필요가 있다. 이로써 돌아보고 싶은 것은, '일과 삶의 균형' 문제로 위기를 맞고, 좌절을 겪는 것은 정말 '덜 노력한, 여건이 안 좋은 일부 여성'만의 일인가 하는 것이기 때문이다.

① 이명은 뉴스킨 코리아 시니어 스페셜리스트

인터뷰는 서울 삼성동에 위치한 '뉴스킨 코리아' 회의실에서 이뤄졌다. 이 기업의 시니어 스페셜리스트 이명은(39)씨가 첫 번째 주인공이다.

뉴스킨 코리아는 화장품·건강보조식품 등을 판매하는 네트워크마케팅 기업 뉴스킨의 한국법인이다. 이곳은 '여성이 일하기 좋은 기업'으로 유명하다. 최근 취업포털 잡플래닛 조사에서 이 부문 1위로 선정되기도 했다. 기업의 기본

가치부터가 '일과 삶의 균형'이라고 할 정도다. 과연 어떤 곳인지 궁금하지만 먼저 이명은씨가 여기서 일하기까지의 과정을 들어봤다.

"IMF 위기 직후라 '어디라도 불러주는 데 취업하자'는 생각으로 입사지원을 했었어요. 의류회사였던 첫 직장을 1년여 다닌 뒤에야 비로소 '뭘 하면 재미있을까?'를 고민하기 시작했죠."

그 때 찾아낸 곳이 이벤트 회사였다. 전시, 컨벤션, 제품 홍보 행사, 모터쇼 등을 대행하는 곳이었는데 4년간 다니며 확실히 재미있었다. 그렇지만 더 일할 수는 없었다. '골병 들 지경'이었기 때문이었다.

바쁠 때는 2박3일 연속 일하며 사우나에만 잠깐 다녀오는 게 일상이었다. 친구 결혼식도 갈 수 없었다. 극도의 긴장감 속에서 쥐어짜듯 일한 끝에 행사를 치러내면 짜릿함도 있었지만 "이렇게 10~20년은 다닐 수 없는 직장"이라는 결론에 이르렀다.

다음 직장은 식품 분야 대기업이었는데, 이곳에서 4년 일하면서도 분명 "재미있었다"고 했다. 고객관계마케팅(CRM) 분야 경력을 쌓을 수 있었고, 업무에 따른 성과가 선명한 점도 동기부여가 됐다. 근무강도는 역시 심각했다.

"임원들이 9시30분에 회의를 하면 전날 매출 반영한 자료를 8시30분까지 만들어 당당 임원한테 브리핑 해야 하기 때문에 7시40분까지 출근했어요. 그런 날도 저녁 7시에 일어나면 '벌써 가?' 하는 소리를 들었고요. 하루 12시간 근무가 당연한 환경이었어요."

이 회사를 그만둔 뒤에는 반년 남짓 쉬었다. 사회생활 시작한지 10여 년 만의 첫 휴식이었다. 근무강도가 직접적인 원인은 아니었다. 이씨는 "어느 정도까지는 연차에 따라, 노력하는 만큼 올라갈 수 있지만 그 이후부터는 사내 정치가 작용했고 묘하게 여성은 배제됐다"면서 "더 열심히 해서 돌파해야겠다는 생각보다는 '미래가 없다'는 생각이 강하게 들었다"고 퇴직을 결심한 이유를 설명했다.

사표를 냈을 때는 막연했지만 쉬는 동안 결혼을 하게 되면서 다음 직장에 대한 기준이 생겼다.

> "아이에게 최선을 다 하면서 직장을 계속 다니려면 어떤 기업이어야 할지 구체적으로 고민했어요. 가구 하나 사면서도 100개를 넘게 보는데, 아이 낳아 키우는 문제에 대해서 그보다는 더 생각해야 하는 것 아닌가 했죠."

짧게나마 경력단절이 됐던 셈이지만 다행히 CRM 경력을 인정받아 재취업에 성공했다. CEO부터가 여성인, 여성친화적 기업문화가 있는 패션기업이었다. 그리고 아이를 낳은 뒤 개인적 사정으로 한 번 더 옮긴 곳이 현재의 뉴스킨 코리아다.

어떤 근무환경이기에 '여성이 일하기 좋은 기업' 1위로 꼽히는지 궁금했는데, 의외로 제도적인 측면이 별다르지는 않았다. 정당한 이유 없이는 야근하지 않도록 적극적으로 독려하고, 특히 매주 수요일은 '패밀리 데이'로 회식도 하지 않도록 정해놓은 정도다.

이씨는 "그보다는 기업문화에서 차이가 크다"고 했다. 무엇보다 "여기서는 화내는 사람을 본 적이 없다"고. 이전 직장에서는 상사가 욕하며 보고서를 던지고, 수화기를 집어던지는 일이 흔했지만 이 기업만 경험한 후배들은 "드라마에서나 있는 일 아니냐"며 믿지 않는다고 한다.

제품을 파는 기업이니 매출이 안 중요할 리 없지만, 개인에게 책임을 추궁하며 압박하지는 않는다. "서두르지 말고 함께 방법을 고민해 보자"는 식으로 대응하는 편이다. 위계보다는 자율성을 존중하는 조직 문화가 있어서 가능한 일이다.

내부경쟁이 심하지 않은 것도 장점이다. 한국의 많은 기업들이 승진에서 밀리면 나갈 수밖에 없는 구조인 데 반해, 이곳 문화에서는 '자리'가 중요하지 않은 편이라고. "팀장보다 나이 많은 매니저도 있고, 그보다 어린 임원도 있지만, 각자 자기 전문성 가지고 일하면 된다는 문화예요."

이런 요소들이 모여서 직원들, 특히 육아를 병행하는 여성들에게 '여기서라

면 계속 일할 수 있겠다'는 안정감을 준다는 것이다.

② 30대 후반 A씨(금융사 부장)

광야를 거쳐 초원에 도착한 것 같은 이명은씨 상황에 비해, A씨의 고민은 아직 현재진행형이다. 사회생활 초기 몇 차례 이직을 한 뒤 대형 금융사에서 10년간 근무했던 그는 현재는 대학원 박사과정에서 공부하면서 중소 규모 금융사 부장으로 일하고 있다.

"저도 처음 취업할 때는 뭘 하고 싶은지 몰랐어요. 운 좋게 대형 금융사에 들어가서 큰 매력을 느꼈어요. 많은 사람들이 선망하고, 여성이 적은 분야다보니 어떻게든 살아남고 인정받겠다는 생각으로 정말 열심히 일했어요. 경제·경영을 전공하지 않은 약점을 보완하려고 주말에는 대학원도 다녔고요. 야근, 회식, 대학원 수업으로 주 7일이 꽉 찼었죠."

그렇게 '일과 삶이 일치된' 삶을 살다가 결혼을 하고나서야 "일과 삶이 꼭 일치하는 건 아니다"라는 생각이 들었다. 임신을 하고, 태어날 아이의 육아 문제를 고민하면서부터는 더욱 그랬다.

"저는 이 분야에서 일하고 싶어 하는 젊은 친구들에게는 지금도 '전문성을 갖기까지 적어도 10년은 남들보다 치열하게 일하고 헌신할 각오를 해야 한다'고 조언하겠어요. 저 스스로가 '다른 데는 몰라도 이 업계는 이렇게 일해야 살아남는다'고 동의하고 살아왔으니까요."

그렇게 '올인' 했지만 출산과 육아만큼은 남의 몫으로 돌릴 수 없는 일이었다. "이건 내 인생에서 일 못지않게 내가 감당해야 할 몫이다"라는 깨달음과 동시에 "출산이 나쁜 일도 아닌데, 우리나라 같은 저출산 국가에서 왜 이런

고민을 해야 하는가?"라는 의문이 들었다.

한 명이 빠지면 다른 팀원들이 고스란히 그 부담을 져야 하는 구조 탓에 언감생심 육아휴직은 못 쓰고, 출산휴가 3개월만 채운 뒤 업무에 복귀했다. 친정 부모님이 도와주셨지만 아무래도 이전처럼 일할 수는 없었다. 조부모의 손길만으로는 해결할 수 없는 일들이 존재했고, 부모님도 점점 건강이 약해지셨기 때문이다. 아이를 데리고, 혹은 부모님을 모시고 병원에 가야 할 때도 회사의 눈치를 봐야 하는 데 대해 자괴감이 들었다. '딱 1년만, 약간의 여유만 줘도 이 고비를 넘기겠다'는 생각이 간절했으나 말도 꺼낼 수 없었다. 결국 그만두겠다고 말할 수밖에 없었다. 역시나 "여유를 좀 줄 테니 다시 생각하라"고 붙잡는 이는 없었다.

이후, 업계에서는 드문 일이지만 기회가 닿아 단축근무를 경험했다. 바라마지않던 것이었지만 막상 경험하니 "이것만으로 해결되지는 않는다"는 것을 깨달았다.

> "기업 문화가 바뀌어야 하는 거죠. 여성만이 아니라 그 남편이 다니는 기업까지, 사회 전반적으로요. 직장생활은 이 직원의 삶에서 전부가 아니라는 걸 인정해야 하는 거예요. 더 넓게는 다양성과 선택권, 자율성을 존중하는 사회가 돼야 하는 거죠."

단기간에 사회가 바뀔 수 없다면, 사회생활을 앞둔 사람들에게라도 꼭 말해주고 싶다고.

> "은퇴할 때까지 삶의 100%를 일로 채울 게 아니라면, 업계를 잘 보고 들어가야 해요. 10년 이상 일하다가 다른 업계로 간다는 건 우리 환경에서 지극히 어려운 일이니까요. 업계 선배들이 어떻게 일하고 어떻게 사는지를 살펴본다면 앞으로 자신의 삶에서 일과 삶의 균형을 어떻게 이룰지 가늠해 볼 수 있을 거예요."

또 "직업을 탐색하는 시기부터 노동시간은 얼마나 긴지, 휴가는 자유롭게

쓸 수 있는지, 개인에 대한 배려는 어느 정도인지 따지는 게 자연스러워져야 한다"고도 강조했다. 그래야 기업들도 원하는 인재를 얻기 위해서라도 기업 문화를 바꿔갈 것이기 때문이다.

③ 이현종 공인노무사

이현종(39) 노무사는 육아를 위해 '경력단절'을 경험한 남성이다. 전문적인 일을 하기 때문에 '직장단절'이라고 하는 것이 정확하긴 하다.

여성의 경력단절 문제를 놓고 "왜 여성만 경력이 단절돼야 하느냐"는 비판도 있지만, 사실상 대부분은 해당 가정 내에서 내린 합리적 판단의 결과다. 부부 중에서 대체로 남성이 더 안정적이고 급여가 높은 직장에 다니기 때문이다. 물론 거기 연결된 많은 사회구조적 불합리성을 논외로 하고, 주어진 조건에서 택한 합리성이라는 뜻이다.

이씨의 가정 상황도 다르지 않았다. 당시 둘 다 대기업 직원이었지만 아내보다 이씨의 급여가 높았다. 그렇지만 아내가 육아휴직을 끝낸 시점에서 다른 양육자를 찾을 수가 없었다. 물론 굳이 찾으려면 다른 방법도 있기는 했을 것이다. 보통은 아내가 직장을 그만둔다. 그렇지만 경력단절 여성의 재취업, 이전 경력을 살리는 재취업이 얼마나 어려운지 알기 때문에 그런 선택을 하지 않았다. 물론 남성이라고 재취업이 쉬운 건 아니지만, 여러 가지를 고려했을 때 그가 그만두는 게 최선의 선택이었다.

> "사실 처음에는 좀 만만하게 생각했어요. 아이를 안정되게 키우면서 여유 시간에 공부도 할 수 있으니까 1석 2조 아니냐고요. 그렇지만 역시 육아는 보통 일이 아니었어요. 제 어머니가 도움을 주셨는데도 적응하기까지 많은 고비가 있었습니다."

가장 크게 깨달은 것은, "아이를 키우며 양육자가 얻는 대가도 상당하다"는 것이었다. 아빠를 믿고 푹 잠드는 아이를 볼 때, 같이 산책하고 놀면서, 조금씩 자라는 모습을 지켜보면서 얻는 행복감과 안도감 말이다.

"돈 잘 벌고 잘 나가는 친구들은 아이가 다 크도록 제대로 함께 놀아보지도 못 하거든요. 삶에서 뭘 놓치고 있는지도 모른 채로 살아가는 거죠. 저는 대한민국에서는 정말 드물게 아이와 교감해 본 아빠잖아요. 당장 돈 못 벌어도 행복합니다."

5) 존중

'존중'이 얼마나 중요한 일의 요건인지를 두 가지 다른 관점에서 보여주는 사람들을 만나봤다. 먼저 ㈜서울메트로환경에서 2016년 1월 1일부로 '관리장' 또는 '기동반장'으로 승진을 한 여성들이다. 이 기업은 서울 지하철 1~4호선 역사·기지 등을 청소하는 노동자들로 구성된 회사다.

또 다른 사람은 얼마 전까지 출판 노동자였다가 지금은 반전·평화 시민단체 '전쟁없는세상' 상근자로 일하는 이용석씨다.

① ㈜서울메트로환경 신규 승진자 한정림·신명주·박시후·이동순 씨

지난 1월 8일, 서울 성동구 천호대로에 위치한 서울메트로환경 CEO실의 회의 탁자에서 신임 관리장 한정림 신명주 박시후씨, 그리고 신임 기동반장 이동순씨를 만났다. 나이는 50대 초중반, 입사 5~9년차, 대부분 전업주부로 지내다가 40대에 일을 다시 시작한 여성들이다.

이들에게 '승진'은 보통 의미가 아니다. 3년여 전까지만 해도 아예 기회가 없었기 때문이다. 당시는 전 직원이 서울메트로와 용역계약을 맺은 회사 소속의 비정규직이었다. 서울시의 비정규직 고용 대책의 일환으로 2013년 5월 서울메트로환경이 서울메트로의 자회사로 설립됐다. 그 결과 전 직원이 정규직으로 전환됐고, 용역회사 몫이 없어진 만큼 임금도 단계적으로 올랐다.

고용안정과 임금인상, 이 두 가지 변화의 의미가 가장 크겠지만, 이들이 피부로 느끼는 좋은 점들은 더 있다. 승진 기회가 열린 것이 그 중 하나다. 이전에는 직원의 80% 이상이 여성인데도 불구하고 관리장 60명 전원이 남성이

었으며, 청소 업무 경험이 전혀 없는 경력직들이었던 것이다.

2014년 1월, 현장 직원인 여성 3명이 처음으로 관리장 승진을 했고, 이번 승진자까지 포함해서 현재는 60명의 관리장 중 13명이 여성이다. 기동반장도 이전에는 24명 전원이 남성이었는데, 이번에 이동순씨가 첫 여성 기동반장이 됐다.

한씨는 "관리 업무는 처음이라 발령받고 걱정도 됐지만 제가 맡은 3개 역사 직원들을 만나보니 현장 출신 여성 관리장과 일하게 된 것을 굉장히 좋아하셨다"고 했다. 업무를 잘 알고 애로사항을 들어줄 사람이 생겼다는 데 기대감이 컸다는 것이다.

고령 직원들이 많은 편이라서 관리장이 직원을 '언니'라고 부르기도 한다. 2개 역을 담당하게 된 신씨는 "지금까지는 군대식 지시문화가 강했던 현장이다보니 저보고도 '언니, 언니' 하지 말고 권위를 세우라고 조언한 사람들이 많았다"면서 "그렇지만 제 경험으로는 대부분 쉬라고 권해도 안 쉴 만큼 성실하신 분들이라 위계를 앞세우기보다는 서로 배려하는 문화 속에서 일하고 싶다"고 했다.

좋아진 점 또 하나는, 교육의 기회가 생긴 것이다. 17주에 걸쳐 직무지식, 안전, 리더십 등을 배울 수 있는 '청소 아카데미'가 만들어졌는데 승진과 직접 연결되는 것이 아닌데도 매 기수마다 신청자를 다 받을 수 없을 만큼 호응이 크다.

지난해 이 교육을 수료한 박씨는 "꼭 관리장이 되려고 수강한 게 아니지만, 새로운 것을 배우고 도전할 수 있다는 게 좋았다"고 했다.

특히 청소약품과 설비에 대해 제대로 배울 수 있어 좋았다고 하는데, 다시 말하면 그 전까지는 직원들이 사용법을 잘 모르는 채로 약품과 설비를 사용했다는 것이다.

조진원 대표는 "우리 사회에는 '청소는 팔다리만 있으면 누구나 하는 허드렛일'이라는 편견이 있는데 그 때문에 교육이 제대로 이뤄지지 않고, 약품을 오남용해서 호흡기 질환, 낙상 등이 발생하는 경우도 적지 않다"면서 "청소야말로 전문지식과 숙련도가 필요한 일"이라고 했다.

이밖에도 '좋아진 점'들은 더 있었는데, 어찌 보면 사소한 부분이기도 하다.

대표가 명절에 전 직원에게 초콜릿 선물을 했다는 것, "고민 있으면 누구든 연락하라"면서 휴대전화 번호를 공개했다는 것 등이다. 이들은 "초콜릿 단가가 1,000원쯤 하는 건 알지만, 그래도 특별한 대우를 받은 것 같아 좋았다"고 했다. 고민 있다고 대표에게 전화하는 사람은 거의 없지만, 그래도 "여차하면 말할 곳이 있다"는 게 든든하다고도 했다.

"청소하고 나서 씻지 못 하고 집에 가는 게 가장 고역"이라는 직원들 의사가 반영돼 거의 전 역사에 샤워시설이 마련된 것도 '소통의 채널'이 생긴 효과다. 신씨는 "예전에는 퇴근할 때 지하철을 타면 땀 냄새를 옆에서 맡을까봐 자리가 비어도 앉지 못 하고 구석에서 웅크리고 서서 갔다"고 했다.

> "역무원 시설을 이용하도록 해주는 역도 있었지만, 당직 기관사가 쉬는데 피해가 될까봐 드나들기가 꺼려졌어요. 그런 고충을 아무도 영영 몰라줄 줄 알았는데 말할 기회가 생기고, 실제로 바뀌니까 꿈만 같지요."

이런 변화들이 알려지면서 채용 경쟁률도 높아졌다. 지원자 나이도 젊어지는 추세다. 청소업계에서 지하철 역사 청소는 어려운 편에 속하는데도 그렇다는 게 중요하다. 조 대표는 농담조로 "우리는 특수물질을 다루기 때문"이라고 했다. 취객들이 남긴 토사물을 말하는 것이다. 거의 매일 '특수물질'을 다루는 게 즐거울 리 없건만, 네 신임 관리장들은 일에 대한 자부심이 상당해 보였다.

이씨는 "이 일을 시작할 때 주위에서 다 '왜 하필 청소를 하느냐'고 말렸지만 건강할 때 땀 흘려 일할 수 있다는 게 좋아서 하게 됐다"면서 "힘든 적도 많았지만 좋아지는 과정을 겪었기 때문에 만족한다"고 했다. 또 "더 좋은 직장도 스트레스가 있을 텐데, 저는 여기서 일하는 게 행복하다"면서 "제 아이에게도 뭘 하든 네가 행복한 곳이 좋은 직장이라고 한다"고 전했다.

② 이용석 전쟁없는세상 활동가

서울 망원동 전쟁없는세상 사무실에서 만난 이용석씨는 몇 년 전까지 '하루 6시간 근무'로 유명한 한 출판사에서 일했었다. 한국에서 이렇게 짧은 노동시간을 보장하는 직장은 거의 찾아볼 수 없다. 그래서 언론에도 여러 번 소개됐다. 이씨도 "하루 6시간 근무가 개인의 삶에 미치는 긍정적인 측면은 확실히 있었다"고 했다. 노동시간이 줄어든 대신 업무 강도가 극심해진 것도 아니었다. 본래 일이 많은 편이 아니라 6시간 근무가 가능했던 것이라고 한다. 폭언이나 위계 문화가 있는 것도 아니었다. 오히려 상사가 반말도 삼가는 편이었다.

그럼에도 그를 비롯한 몇몇 동료들이 회사를 그만둔 것은 일하는 사람으로서 존중받지 못 한다는 문제의식 때문이었다. 이를테면 대표가 "내 밑에는 아무나 데려다 놓아도 책을 만들 수 있다. 강아지나 병아리도 할 수 있다"는 식의 말을 공공연히 했다. 부서 이동, 업무 배치 등에 직원의 의사가 무시되는 일도 잦았다. 그밖에도 여러 문제에 대해 직원들이 소통과 개선을 요구했지만 거부되면서 사내 갈등이 심해졌다.

> "일터에 존중이 있는지 아닌지는, 어떤 복지제도가 있고 없고의 문제는 아니라고 봐요. 겉으로는 신사적이면서도 직원을 쓰다버릴 물건처럼 대할 수도 있는 것이고요. '나는, 내가 하는 일은 여기서 꼭 필요한 것이고 중요하다'고 느끼도록 해 주는 게 존중이 아닐까요?"

전쟁없는세상은 반전·평화 분야에서 활발한 활동을 펼치는 단체지만 다수의 상근자를 둘 여건은 안 된다. 이씨도 최저임금에 가까운 임금을, 그것도 주 4일 상근하는 시간에 대해서만 받고 나머지 시간에는 프리랜서로 다른 일을 한다. 그럼에도 그에게 이곳은 '좋은 직장'이다. 가치관에 맞는 일을, 누가 시켜서가 아니라 일하는 사람들끼리 계획하고 스스로 문제점을 파악하고 바로잡으며 일할 수 있기 때문이다. 그는 "사람들이 자발적으로 일할 때 더 잘 할 수 있다는 것은 상식인데 성과를 중시하는 기업들이 이를 외면한다는 게 이해가 잘 안 간다"고 했다.

그는 아우슈비츠 생존 작가 프리모 레비의 책 '가라앉은 자와 구조된 자'의

내용을 인용하면서 “사람은 아주 단순한 일을 할 때도, 심지어 아우슈비츠처럼 내일이 없는 환경에서 일할 때도 어떻게 하면 더 잘 할지, 어떻게 개선시킬지를 고민하는 존재”라고 강조했다.

노동자가 자기 일을 조금이나마 더 잘하려고 노력할 수 있게 인정하고 북돋아주는 일터가 좋은 일터라는 것이다. 그러지 않고 “너는 시키는 대로만 해!”라고 하는 곳은 임금 등 다른 조건이 아무리 좋아도 좋은 일일 수 없다는 생각도 전했다.

> “물론 개인들의 의견을 반영하는 게 꼭 성과로 나타나지는 않을 수도 있겠죠. 그래도 장기적으로는 그 일을 발전시킬 것이라고, 그게 인간이라고 저는 믿습니다.”

6) 재미

‘좋은 일’의 조건에서 ‘재미’는 어디쯤 위치할까? 고용이 안정되고, 임금과 근무조건이 괜찮고, 인정과 존중이 있는 일이라 해도 ‘재미’가 없으면 좋은 일이라고 할 수 없는 것일까? 여기서의 ‘재미’란, 어떤 의미일까?

요즘 부러움을 사는 근무환경으로 ‘꿈의 직장’이라 통하는 기업이 몇 군데 있다. 그 중에서 ‘재미있는 직장’으로 자주 거론되는 기업 ‘㈜우아한형제들’을 찾아가봤다.

① ‘배달의민족’ ㈜우아한형제들

‘배달의민족’ 어플리케이션 개발·운영업체로 더 유명한 ‘우아한형제들’은 서울 송파구 석촌호수 바로 앞, 놀이동산이 한 눈에 내려다보이는 건물에 위치해 있다. 최근 몇 년간 정규직만 300명에 달하는 규모로 성장하고, 신선식품을 배달하는 ‘배민프레시’, 맛집 메뉴를 배달하는 ‘배민라이더스’등 조직이 더 생기면서 지금은 본사의 옆 건물 일부도 사용하고 있었다.

이용화 피플팀장과 성호경 홍보팀장을 만나기 위해 찾아갔을 때, 이들

은 옆 건물 지하의 식당으로 안내했다. 직원들에게 월요일 점심, 화~금요일 아침과 점심 식사를 제공하는 식당인데, 요리를 책임지는 쉐프 2명도 피플팀 소속의 직원이라고 했다.

피플팀은 인사팀의 다른 이름인가 했는데, 전혀 다른 일을 하는 부서였다. 쉐프를 제외하면 총 5명으로 구성된 이 팀은 '구성원을 즐겁게 해 주는 것'이 주된 업무다.

> "저희는 직원이 아니라 구성원이라고 불러요. '관리'가 아니라 '관심'이라는 말을 쓰고요. 구성원들에게 관심을 가지고, 즐겁게 일할 수 있도록 기업문화를 만들어가는 것이 저희 팀의 역할입니다."

대표적인 업무가 구성원의 생일을 챙기는 것이다. 300명의 생일을 일일이 챙기는 자체가 보통 일이 아닐 텐데, 그 수준도 회의 때 이름 불러서 문화상품권 주는 그런 정도가 아니다.

이 팀장이 "제가 최근에 받았던 생일 케이크"라면서 보여준 휴대전화 속 사진을 보니, 케이크 위에 '용'과 '꽃' 그림이 그려져 있다. 이 팀장의 이름(용화)에 맞게 구성원들이 데코레이션을 해준 것이라고 한다. 이렇게 생일 맞은 사람의 특성에 맞게 케이크를 준비하고, 개성 있는 사진을 담은 포스터를 만들어 복도에 붙여 놓고 여러 사람에게 축하 메시지를 받아서 전달한다.

생일날에는 오후 4시에 퇴근하게 한다. 이것을 '지만가'라고 하는데 '지(자기)만 집에 가도 돼요'라는 뜻이란다. '지만가'는 본인뿐 아니라 배우자, 자녀, 양가 부모님 생일과 결혼기념일에도 적용된다. 각 부서에서 이를 제대로 지키도록 하는 것도 피플팀의 일이다. 부서장에게 일주일 전부터 날짜를 알리고, 적극적으로 업무를 조정해서 해당 일에 구성원을 일찍 퇴근시키도록 독려하는 것이다.

매년 9월에는 전 직원 야유회라고 할 수 있는 '플레이샵' 행사가 크게 열린다. 2015년 9월에는 회사 전체를 피터팬 동화 속 네버랜드를 콘셉트로 꾸몄다. 이런 일은 피플팀원들끼리 할 수 없기 때문에 '자발적 노예'라는 이름의 봉사자를 모집한다. 자기 업무를 하면서 시간을 더 내서 참여하라는 것인데도

경쟁률이 상당하다. 지원 동기와 특기를 적어내도록 해서 이를 바탕으로 선발해야 할 정도다.

이렇게 별도의 팀까지 만들어서 적극적으로 '구성원을 즐겁게 하는' 이유에 대해, 이 팀장은 "경쟁이 치열한 업계다보니 발 빠르게 대응해야 될 상황도 자주 생기고, 야근도 자주 하게 되는데 구성원들끼리 친하고 즐겁지 않으면 어떻게 일하겠느냐"고 했다. "재치 있고 기발한 서비스, 광고, 이벤트 등을 계속 밖으로 내보내야 하는 사업인데, 그런 문화가 내부에서부터 나오지 않으면 어떻게 사람들을 설득시키겠느냐는 생각도 깔려 있다"고도 했다. 즉, 사람들이 즐겁게 일하는 것이 이 기업의 경쟁력이라는 뜻이다.

> "소통이 중요하다는 건 어느 기업이나 알아요. 그렇지만 '소통하라'고 액자에 써서 온 사무실에 붙여 놓는다고 되는 게 아니잖아요? '탑다운'(top-down) 방식은 한계가 있어요. 뭔가를 진짜로 바꾸려면 아래로부터 문화를 만들어내고 유지시키려는 노력이 필요하죠."

이 기업에서 중시하는 '재미'는 비단 이벤트 차원에만 머물지 않는다. 일 자체가 재미있어야 한다는 데 더 강조점이 있다. 사내 여기저기에 붙어 있는 '송파구에서 일 잘하는 방법 11가지'라는 포스터를 보면 "개발자가 개발만 잘하고, 디자이너가 디자인만 잘하면 회사는 망한다", "잡담을 많이 나누는 것이 경쟁력이다", "나는 일의 마지막이 아닌 중간에 있다" 등 문구들이 눈에 띈다. 자기 업무 영역에만 머물지 않고 업무 전체를 파악하고, 능동적으로 일하라는 메시지다.

성호경 홍보팀장은 "구성원 개개인이 일하면서 발전할 수 있는 환경이 중요하다"고 했다. 이런 생각은 대학생 인턴십 프로그램의 운영 방식에서 단적으로 드러난다. 대학생 인턴은 '열정 노동' 논란이 일면서 없어지거나 축소되는 추세지만, 우아한형제들은 2015년 여름까지 성공적으로 진행했다. IT 개발자 지망생을 위한 '배민 개발학당', 마케팅과 디자인 분야 지망자를 위한 '우아한 캠프' 등이 진행됐는데, 처음부터 채용을 조건으로 한 것이 아님을 분명히 한다. 그럼에도 지금까지 참여자들의 반응은 상당히 좋았다고 한다.

성 팀장은 커피를 따라 줬던 종이컵을 들어 보이며, “여기 이 ‘나를 따르라’는 문구도 대학생 인턴 팀에서 디자인한 것”이라며 “현재 비즈니스에 사용되는 아이템”이라고 했다. 또 다른 팀은 대학들을 다니면서 조사한 결과를 토대로 계단을 활용한 옥외 광고 아이디어를 내서 실제로 실현되기도 했다.

> “프로그램을 마칠 때 들어보면 ‘제일 즐거웠던 순간은 내가 낸 아이디어가 채택됐을 때’라고들 합니다. 조사하느라 밖에 나가서 돌아다니고, 야근도 하면서 고생했지만 그만큼 재미있었다는 거지요. 그런 면에서 이 프로그램은 기업에 도움이 됐을 뿐만 아니라 참가자들에게도 도움이 됐다고 봅니다.”

독특한 기업 문화가 알려지면서 견학을 오는 기업들도 많아졌다. 성 팀장은 “제가 알기로는 젊은 기업, 특히 IT업계 기업들 중에는 기업문화를 바꾸려고 노력하는 곳들이 꽤 많다”면서 “세대가 바뀌어감에 따라서 새로운 문화가 많이 생겨날 것”이라고 했다. 다만, 초점이 ‘구성원에 대한 관심’이어야 하고, 아래서부터 문화가 생겨나야 유지될 수 있을 것이라고 다시 한 번 강조했다.

② 제현주 협동조합 롤링다이스 대표

다음으로 만난 사람은 전자책 출판 협동조합 롤링다이스의 제현주 대표다. 대학 졸업 후 글로벌 경영컨설팅 회사, 투자은행, 사모펀드 등을 거치며 누구 못지않게 치열한 시간을 보냈던 제 대표는 직장을 그만뒀을 때 “왜 그만뒀느냐?”는 질문을 많이 받았다고 한다. 그 때마다 뾰족한 답을 찾지 못해 “재미없어서요”라고 답했다. 그리고 독서 모임을 함께 하던 사람들과 협동조합을 만들었을 때도 이유를 묻는 사람들에게 “재미있을 것 같아서요”라고 답했다.

제 대표는 일의 재미라는 게 특정 분야, 특정 직업, 특수한 환경에서만 가능한 게 아니며, 그보다는 ‘어떻게’, ‘누구와 일하느냐’, 얼마만큼의 자율성과 결정권을 가지고 일하느냐에 따라 달린 것이라 생각한다고 말했다.

2012년 설립된 롤링다이스는 조합원 12명이 공동으로 책임지는 구조다.

처음에는 상근 직원이 한 명도 없었다. 각기 직업을 가진 12명이 일주일에 서너 시간씩 할애하면 한 명의 풀타임 직원이 하는 일을 해낼 수 있다는 생각으로 시작했다. 지금은 상근자 2명, 파트타임 직원 2명을 두고 있다.

제 대표는 "사실, 일은 언제든지 그만두어도 괜찮다고 생각할 때 제일 재미있다"고 했다. 롤링다이스는 망하더라도 12명이 12분의 1만큼 책임지면 된다는 마음으로 시작했기에 큰 부담이 없었고, 그래서 재미있었던 것이라는 설명이다.

이상의 탐방과 인터뷰를 담은 네이버 해피로그 연재 콘텐츠는 60만 명 이상[18]의 네티즌이 읽는 등 상당한 반향이 있었다. 댓글로 의견을 표하기도 했고 페이지를 읽은 네티즌 150,000여 명이 콘텐츠 하단에 배치한 '좋은 일 기준 찾기' 온라인 설문조사에 응했다.

18) 희망제작소 네이버 해피로그(http://happylog.naver.com/makehope.do)에 2015년 11월 17일 게재된 첫회 '어떤 일을 원하세요? 정규직이면 되나요?'부터 2016년 1월 21일 게재된 8회 '재미있게 일하면 안 되나요?'와 1화·2회의 모바일용 콘텐츠까지 총 10개의 콘텐츠의 페이지뷰를 2016년 6월 24일 집계한 결과 625,147건이었다. 각 콘텐츠는 주제에 맞는 현장 탐방, 구성원 인터뷰, 전문가 인터뷰가 함께 구성돼 있다.

III. 좋은 일 기준 찾기
설문조사 및 분석

1. 온라인 설문조사 진행 경과
2. 설문조사 결과 분석
3. 초점집단인터뷰(FGI) 결과

III. 좋은 일 기준 찾기 설문조사 및 분석

1. 온라인 설문조사 진행 경과

‘좋은 일, 공정한 노동’의 목적은 ‘좋은 일의 기준’, 또는 ‘좋은 일의 상(像)’을 찾자는 것으로, 이를 연구자가 제시하려는 것이 아니라 21세기 한국 사회를 살아가는 사람들의 생각으로부터 도출하려고 한 것이다. 따라서 연구의 방점은 설문조사와 초점집단인터뷰(FGI)에 있다. 앞에 설명한 ‘좋은 일’ 요건을 제시하기 위한 전문가 인터뷰, 현장 탐방 및 구성원 인터뷰는 콘텐츠를 접하는 시민(네티즌)들에게 이 연구의 취지를 설명하고, ‘좋은 일’의 기준을 스스로 생각해 보게 하려는 데 있다. 그리고 콘텐츠 하단에 배치된 ‘좋은 일 기준 찾기’ 설문조사에 응하도록 유도하기 위한 것이었다.

‘좋은 일 찾기’ 온라인 설문조사는 다음과 같이 총 5개 파트로 구성됐다. 인구통계학적 질문과 지금 하는 일(또는 가장 최근에 한 일)에 대한 기본적인 질문을 한 뒤, 고용안정(정년 보장, 동일업무 보장 등), 직무·직업 특성(권한, 자율성, 적성, 가치, 인정 등), 개인의 발전(승진, 전문성, 숙련, 교육 등), 임금(급여 및 부가급여), 근무조건(근로시간, 개인 삶 존중, 스트레스 강도 등), 관계(동료와의 화합, 소통, 노동권 존중 등)의 6가지 기준과 이를 구성하는 세부 요건들에 대해 하나씩 생각해 본 뒤 6가지 기준 중에서 자신에게 가장 중요한 요건은 무엇인지를 골라보도록 한 것이다. 설문 구성에는 배규식 한국노동연구원 선임연구위원이 참여했다.

'좋은 일'을 위한 설문에 참여해 주세요![19]

희망제작소는 2016년 설립 10주년 맞이 연구사업 [좋은 일, 공정한 노동]은 시민 관점의 고용 정책 방향을 제시하기 위한 프로젝트입니

다. 응답해주신 설문 내용은 전문가 의견과 함께 희망제작소 2016 정책제안보고서에 반영됩니다. 시민 여러분의 소중한 의견을 부탁드립니다!

PART 1. 기본 정보

1-1. 먼저 연령대를 알려주세요.*
10대/20대/30대/40대/50대/60대/70대 이상/기타
1-2. 성별을 알려주세요.*
남성/여성
1-3. 근로 형태를 알려주세요.*
직장인(피고용)/자영업/전문직/프리랜서/아르바이트/일하지 않는다/기타

(직장인의 경우만)
1-4. 어떤 업종에서 일하시나요?*
1) 사무직
2) 생산직
3) 관리직
4) 영업판매직
5) 서비스직
6) 기타

1-5. 직장 규모를 알려주세요*.
1) 10인 미만
2) 10 이상~299인
3) 300인 이상

1-6. 근로계약 기간을 알려주세요.*

1) 정년보장(정규직 또는 무기계약직)

2) 1년 이상~2년 미만

3) 1개월 이상~1년 미만

4) 1개월 미만

5) 기타

1-7. 월평균 급여 수준을 알려주세요.*

1) 100만원 미만

2) 100만 이상~200만 미만

3) 200만 이상~400만 미만

4) 400만 이상~600만 미만

5) 600만 이상

6) 기타

1-8. 1주일 평균 직장에서 근무하는 시간은 얼마나 되나요?(식사시간과 휴게시간 제외)*

1) 15시간 미만

2) 15~39시간

3) 40~48시간

4) 49~52시간

5) 53~60시간

6) 61~67시간

7) 68시간 이상

PART 2. '좋은 일'의 요건은 무엇일까요?

2-1. 고용안정 측면에서 '좋은 일'의 필수 조건 하나를 골라 주세요.*

1) 정년을 보장하는 근로계약(정규직·무기계약직)
2) 일방적으로 다른 업무에 배치될 위험이 없는 일
3) 내부 경쟁에 따른 퇴사 압박이 없는 일
4) 기타

2-2. 직무·직업 특성 측면에서 '좋은 일'의 필수 요건 하나를 골라 주세요.*
1) 내 일의 중요 결정을 하는 데 있어서 권한과 자율성이 있는 일
2) 업무가 적성에 맞거나 재미있는 일
3) 주위 사람들에게 인정받을 정도로 사회적 위세가 있는 일
4) 공공의 이익을 증진 등 사회적 가치에 기여하는 일
5) 기타

2-3. 개인의 발전 측면에서 '좋은 일'의 필수 요건 하나를 골라 주세요.*
1) 승진, 승급 등 직장 내 권한 확대의 기회가 주어지는 일
2) 전문성 확보, 숙련도 증진 등 업무 상 발전이 있는 일
3) 학위 취득, 자격 취득 등 위한 교육 기회 또는 시간이 주어지는 일
4) 기타

2-4. 임금 측면에서 '좋은 일'의 필수 요건 하나를 골라 주세요.*
1) 인간다운 삶을 위한 적정 수준의 임금
2) 숙련도, 경험도, 지식, 책임 등에 따라 그에 맞게 상승하는 임금
3) 생애주기에 따른 금전적 필요, 물가인상 등에 부합하는 사회보장적 임금
4) 상여금, 수당 등 적절한 부가급여 보장
5) 기타

2-5. 근무조건 측면에서 '좋은 일'의 필수 요건 하나를 골라 주세요.*

1) 주 40시간 근로시간을 최대한 지키며 초과할 경우 법적 수당 이상 지급
2) 탄력근무·출산장려금·직장보육시설 등 삶의 질 증진을 위한 부가적 근무조건 제공
3) 강제적인 회식 참여, 업무 시간 외 근무지시 등 프라이버시 침해 금지
4) 일상적인 내부 경쟁과 평가 등 과도한 업무 스트레스 없는 환경
5) 기타

2-6. 관계 측면에서 '좋은 일'의 필수 요건 하나를 골라 주세요.*

1) 일하는 사람들 사이에 화합할 수 있는 환경·문화가 갖춰진 일
2) 어려움이나 불만이 있을 때 제기하고 소통할 통로가 있다
3) 노동조합이 존재하고 노동자 권리 보장에 대한 인식이 있는 일
4) 기타

PART 3. '좋은 일'의 기준과 확대 방법은 무엇일까요?

3-1. 앞의 6가지 측면 중에서 '좋은 일'의 가장 중요한 기준이라고 생각하시는 것 하나를 골라 주세요.*

1) 고용안정(정년 보장, 동일업무 보장 등)
2) 직무·직업 특성(권한, 자율성, 적성, 가치, 인정 등)
3) 개인의 발전(승진, 전문성, 숙련, 교육 등)
4) 임금(급여 및 부가급여)
5) 근무조건(근로시간, 개인 삶 존중, 스트레스 강도 등)
6) 관계(동료와의 화합, 소통, 노동권 존중 등)
7) 기타

3-2. ‘좋은 일’이 확산되기 위한 정채 및 제도 방향으로 적합한 것을 골라 주세요.(최대 3개)*

1) ‘좋은 일’ 기준 정립 및 확산
2) ‘좋은 일’이 가능한 고용 촉진
3) 좋은 일이 가능한 창업 촉진
4) ‘좋은 일’ 창출·유지 기업 조사 및 인센티브 부여
5) ‘좋은 일’ 확산 위한 기업문화 캠페인
6) 나쁜 일자리 유지·확대 기업 조사 및 규제
7) 기존 ‘정규직’ 개념 고용 확대
8) ‘정규직’ 창출 가능한 창업 촉진
9) 근로기준법, 차별금지 법령 위반 기업 감독 및 처벌 강화
10) 기타

PART 4. 지금 하는 일에 만족하세요?

현재 하고 계신 일이 없을 경우에 최근 했던 중요 일 경험을 기준으로 답해 주세요.

4-1. 지금 하고 계신 일에 얼마나 만족하십니까?*

	1	2	3	4	5	
아주 불만족	○	○	○	○	○	아주 만족

4-2. 지금 하고 계신 일에 대해 만족하는 이유는 다음 중 어느 것에 해당하나요?*

1) 고용안정(정년 보장, 동일업무 보장 등)
2) 직무·직업 특성(권한, 자율성, 적성, 가치, 인정 등)
3) 개인의 발전(승진, 전문성, 숙련, 교육 등)
4) 임금(급여 및 부가급여)
5) 근무조건(근로시간, 개인 삶 존중, 스트레스 강도 등)

6) 관계(동료와의 화합, 소통, 노동권 존중 등)
7) 기타

4-3. 지금 하고 계신 일에 대해 불만족하는 이유는 다음 중 어느 것에 해당하나요?*
1) 고용안정(정년 보장, 동일업무 보장 등)
2) 직무·직업 특성(권한, 자율성, 적성, 가치, 인정 등)
3) 개인의 발전(승진, 전문성, 숙련, 교육 등)
4) 임금(급여 및 부가급여)
5) 근무조건(근로시간, 개인 삶 존중, 스트레스 강도 등)
6) 관계(동료와의 화합, 소통, 노동권 존중 등)
7) 기타

PART 5. 추가 의견
여기서부터는 추가 질문으로 선택 사항입니다. 설문을 마치고 싶으시면 하단의 '제출'을 눌러 주세요!

5-1. 만일 근무조건, 개인의 발전, 직무 특성 등 본인이 중요하다고 생각되는 측면에서 지금보다 나은 직장으로 옮길 수 있게 되었다면, 임금이 어느 정도 변동되는 범위에서 옮기기로 결심하시겠습니까?
1) 지금보다 임금이 오르지 않으면 옮기지 않겠다.
2) 지금 임금 수준이 똑같이 유지되어야만 옮기겠다
3) 지금 임금 수준보다 90% 정도로 낮아지더라도 옮기겠다.
4) 지금 임금 수준보다 80% 정도로 낮아지더라도 옮기겠다.
5) 지금 임금 수준보다 70% 정도로 낮아지더라도 옮기겠다.
6) 지금 임금 수준보다 60% 정도로 낮아지더라도 옮기겠다.
7) 지금 임금 수준보다 50% 정도로 낮아지더라도 옮기겠다.
8) 기타

5-2. 위와 같이 답한 이유를 설명해 주세요.

5-3. 그밖에 더 하고 싶은 이야기가 있는 분은 자유롭게 남겨 주세요.

5-4. 심층인터뷰를 원하시면 이메일을 남겨 주세요.

설문이 끝났습니다. 소중한 의견 고맙습니다! 설문에 대해 궁금한 점이 있으시면 희망제작소(02-2031-2195)로 연락해 주시기 바랍니다!

희망제작소 네이버 해피로그에 '좋은 일 찾기 연재 시리즈' 1~8회가 게재된 기간인 2015년 11월 17일~2016년 1월 31일 사이에 온라인 설문조사에 참여한 인원은 15,400명 이상이었다. 이중에서 불성실하게 답했거나 중복 응답한 경우 등을 제외한 최종 설문 데이터는 15,399건이었다.

설문조사의 응답 항목이 필수항목만 19개로 많은 편이라는 점을 감안할 때, 2달 반의 기간 동안 1만 5천여 명 이상의 참여를 이끌어낼 수 있었던 것은 '좋은 일'이라는 주제에 대한 사회 일반의 관심도 자체가 상당히 높다는 것을 보여준다고 하겠다.

19) Available on: http://goo.gl/forms/9HC999NU2N

2. 설문 조사 결과 분석

이번 설문에 참여한 총 15,399명 중에서 남성이 6,789명(44%), 여성이 8,601명(56%)이었고, 연령 비율은 10대 3%, 20대 40%, 30대 42%, 50대 13%, 60대 3% 등으로 20~30대 참여 비중이 높았다.

참여자가 종사하는 직종은 사무직이 64%, 서비스직이 13%, 생산직 5%, 관리직 8%, 영업판매직 4% 순으로 나타났다.

설문조사 결과 중에서 가장 눈에 띄는 것은 6가지 측면 중에서 '좋은 일'의 가장 중요한 조건 하나를 고르도록 한 질문에 임금, 고용안정보다 '근로조건'(48%)을 선택한 사람이 훨씬 많았다는 것이다. 고용안정(16%), 직무·직업 특성(13%), 임금(12%), 개인의 발전(7%), 관계(4%)의 항목이 뒤를 이었다.

[그림 Ⅲ-1] '좋은 일'의 가장 중요한 기준



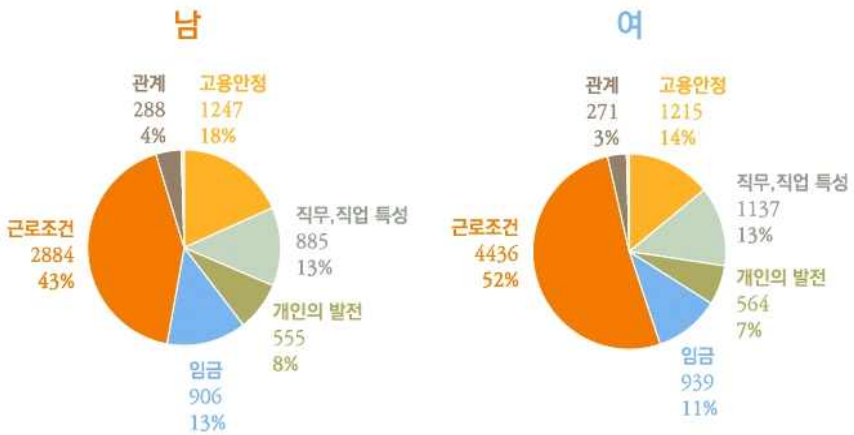
연령별로 봐도 '근로조건'에 대한 응답은 고르게 높았으나, 다른 연령대에 비해 20대와 30대가 근로조건을 좋은 일의 기준으로 꼽은 비율이 각각 51.0%, 48.4%로 눈에 띄게 더 높았다. 이는 20~30대가 일과 삶의 균형, 삶의 질 등을 이전 세대에 비해 중요시한다는 점, 또는 이 연령대가 이 측면을 집중적으로 고민한다는 점을 시사한다.

[그림 Ⅲ-2] 연령별로 본 '좋은 일의 가장 중요한 기준



성별에서도 차이가 나타났다. 근로조건을 가장 중요하게 꼽은 비율이 남성(43%)보다 여성(52%)이 높았다. 결혼과 출산, 육아 등의 삶에 있어서 근무조건에 많은 영향을 받는 여성들의 실정이 반영된 것으로 보인다. 반면 남성의 경우 고용안정(18%)과 임금(13%)의 요건을 중요하게 꼽은 비율이 여성(각 14%, 11%)보다 다소 높았다.

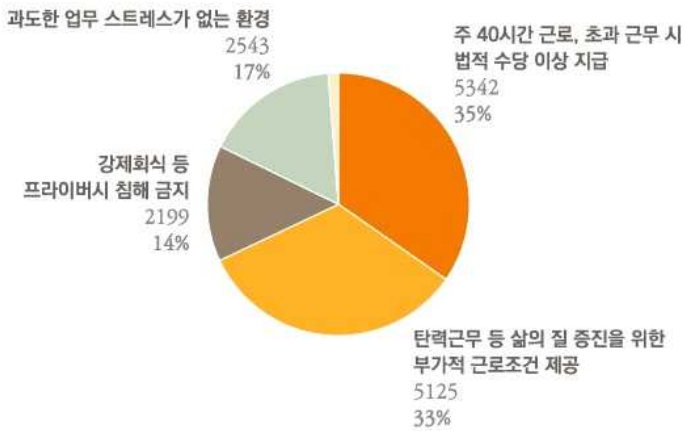
[그림 Ⅲ-3] 성별로 본 '좋은 일'의 가장 중요한 기준



6가지 측면을 하나씩 살펴보면, ‘근로조건 측면 중에서 응답자들 중 가장 많은 35%가 가장 중요하게 꼽은 세부기준은 '노동시간'(주 40시간 근로시간을 최대한 지키며 초과할 경우 법정 수당 이상 지급)이었다. 노동시간이 개인 삶의 질에 미치는 영향이 지대하다는 점을 시사한다.

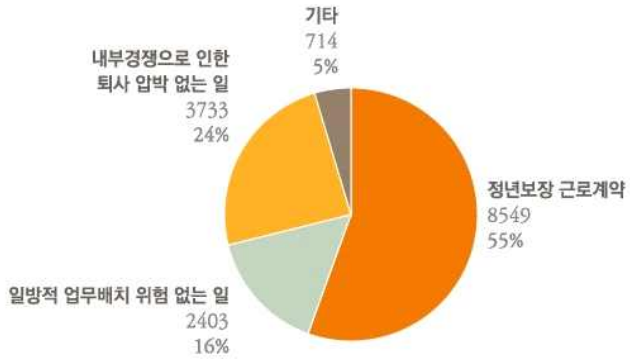
그밖에는 삶의 질 증진을 위한 부가적 근로조건(탄력근무·출산장려금·직장보육시설 등) 제공(33%), 과도한 업무 스트레스가 없는 환경(17%), 강제회식 등 프라이버시 침해 없는 근로조건(14%) 순서로 응답이 높게 나왔다.

[그림 Ⅲ-4] ‘근로조건’ 측면에서 본 ‘좋은 일’의 필수조건



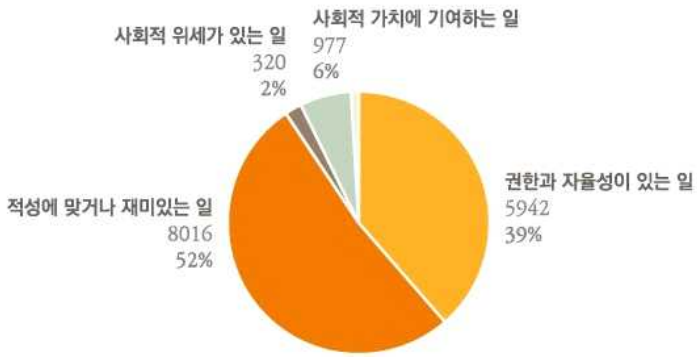
고용안정 측면에서는 기존의 ‘정규직’ 개념에 부합하는 ‘정년을 보장하는 근로계약’(55%)이 가장 중요한 조건인 것으로 나타났다. 그밖에도 ‘내부경쟁으로 인한 퇴사 압박이 없는 일’(24%), ‘일방적 업무배치 위험이 없는 일’(16%)의 측면도 ‘고용안정’을 구성하는 주요 요건으로 선택됐다.

[그림 Ⅲ-5] '고용안정' 측면에서 본 '좋은 일'의 필수조건



직무·직업 특성 면에 대한 응답 중에서는 '적성에 맞거나 재미있는 일'(52%)이 가장 중요하다는 응답이 절반 이상을 차지했다. 이는 진로 교육 과정에서는 '적성'을 강조하면서도 실제 고용 환경에서는 조직의 필요에 맞출 수 있는 적응력과 책임 등에 비해 개인의 적성, 흥미, 재미 등은 등한시 된다는 점에서 시사하는 바가 크다. 그밖에도 '내 일의 중요 결정을 하는 데 있어서 권한과 자율성이 있는 일'(39%)의 응답 비율이 높았고, '사회적 위세가 있는 일'(2%)에 대한 응답은 상대적으로 낮은 편이었다.

[그림 Ⅲ-6] '직무 · 직업' 측면에서 본 '좋은 일'의 필수조건



개인의 발전 측면의 응답도 위의 응답과 연결되는 지점이 있다. '전문성 확보, 숙련도 증진 등 업무 상 발전이 있는 일'을 가장 중요하게 꼽은 비율이 65%에 달하는 반면 '승진, 직장 내 권한 확대의 기회가 주어지는 일'(13%)의 응답은 높지 않은 것은 조직의 일부이기보다는 전문성을 가진 개인이 되고자 하는 최근의 추세를 보여준다.

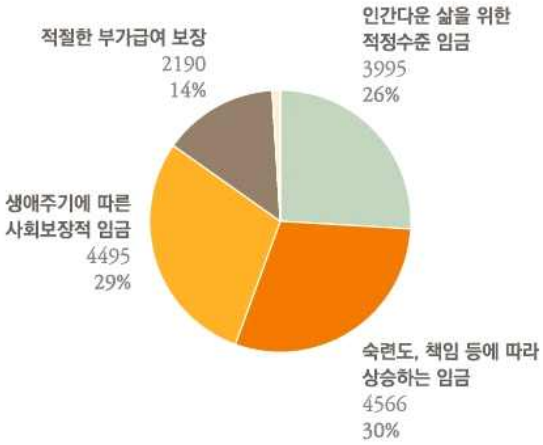
[그림 Ⅲ-7] '개인의 발전' 측면에서 본 '좋은 일'의 필수조건



임금 측면에서는 정체되거나 물가 대비 오히려 하락하는 것이 아니라 숙련도, 책임 등에 걸맞게 상승하는 임금(30%)이 중요하다는 응답이 가장 높았지만, 기존의 호봉제처럼 노동자의 생애주기에 따라 상승하는 사회보장적 임금(29%), 최저임금을 넘어선 적정 임금의 필요성(26%)에 대한 응답도 비슷한 비율을 보였다.

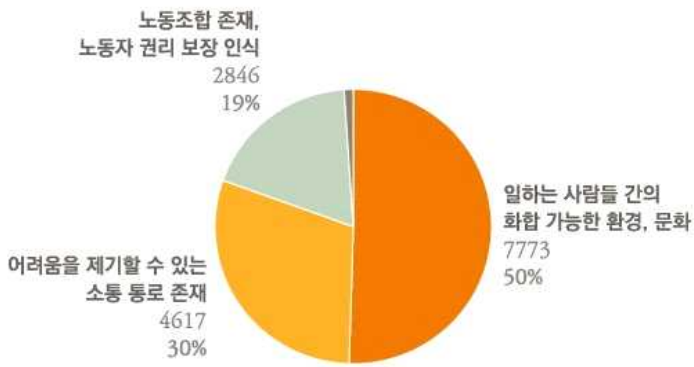
6가지 측면 중에서 임금(12%)을 중요 기준으로 꼽은 응답이 상대적으로 낮았던 것은 각 응답자가 처한 업종 및 근무 환경에서 임금의 극적인 상승을 기대하기는 어렵기 때문에 '좋은 일'을 찾기 위한 다른 기준에 주목한 것으로 해석할 수 있다.

[그림 Ⅲ-8] '임금' 측면에서 본 '좋은 일'의 필수조건



관계 측면에서는 '일하는 사람들 사이에 화합할 수 있는 환경·문화'(50%)가 가장 중요한 조건으로 꼽혔다. 이는 다른 조건이 우수하더라도 매일 붙어서 일하는 상사 및 동료와의 갈등이 심하면 '좋은 일'이라고 할 수 없다는 면을 드러낸다. 설문조사의 추가 응답 내용을 봐도 상사 및 동료와의 불화 때문에 괴롭다는 내용이 상당수였다.

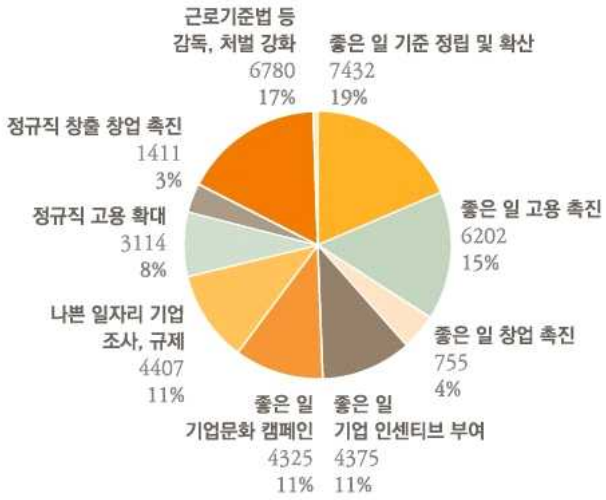
[그림 Ⅲ-9] '관계' 측면에서 본 '좋은 일'의 필수조건



좋은 일의 확산을 위해 필요한 제도 및 방향을 묻는 질문(복수 선택·총 응답 수 40,014건)에는 '좋은 일의 기준 정립 및 확산'(19%), '좋은 일 기준에 맞는 고용 촉진'(15%), '좋은 일을 만들고 유지하는 기업에 대한 인센티브 부여'(11%) 등이 대체로 높은 응답을 기록했다.

눈에 띄는 것은 '근로기준법, 차별금지 법령 위반 기업 감독 및 처벌 강화'(17%)에 대한 응답이 전체에서 두 번째로 높았다는 것이다. 그만큼 기본적 노동조건에 대해서도 정부의 관리 감독 및 처벌이 제대로 이뤄지지 않는 데 대한 불만이 높다는 것을 알 수 있다.

[그림 Ⅲ-10] '좋은 일' 확산 위해 필요한 정책 및 제도 방향(복수응답)



또한 기존에 '좋은 일'의 기준으로 통하던 '정규직' 관점에서의 고용 확대 및 창업 촉진에 대한 응답은 상대적으로 낮다는 점도 주목할 만하다. 이미 '정규직'이 '좋은 일'을 대변할 수 있는 유효한 기준이 아니거나, 정규직 확대라는 정책 방향의 실효성이 없다는 인식이 존재하는 것이다.

이밖에, 응답자들에게 현재 종사하는 일에 대한 만족도, 만족하는 이유 및 불만족하는 이유를 물은 응답에서도 의미 있는 결과가 나왔다.

먼저 하고 있는 일에 아주 만족하거나 만족한다는 응답은 25%였고, 아주

불만족하거나 불만족 한다는 응답은 33%였다.

[그림 Ⅲ-11] 응답자들의 현재 일에 대한 만족도



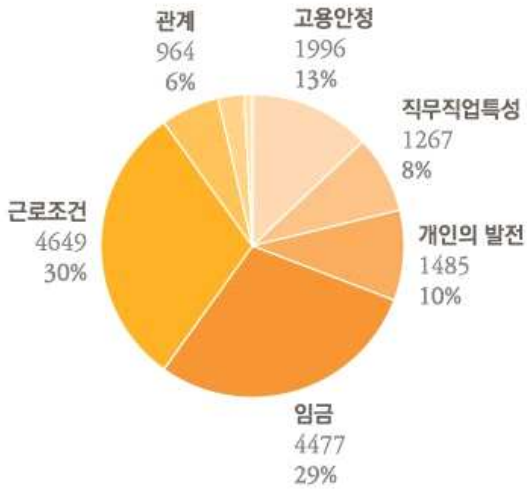
만족하는 이유를 보면 위의 '좋은 일의 기준'에 대한 응답과 마찬가지로 근로조건(25%)에 대한 응답이 가장 높았다. 다음은 직무·직업 특성(21%)이었다. 즉, 노동시간과 삶의 균형 등 근로조건과 적성, 자율성, 가치 등에 부합하는 정도가 큰 일자리일 때 만족도가 높다는 것이다.

[그림 Ⅲ-12] 응답자들이 답한 '현재 일에 만족하는 이유'



불만족하는 이유로도 근로조건(30%)이 가장 높았는데, 임금(29%)이 거의 비슷한 비율로 꼽혔다는 점에 주목할 만하다. 근무조건 못지않게 임금 수준에 대한 불만도 크다는 것을 알 수 있다.

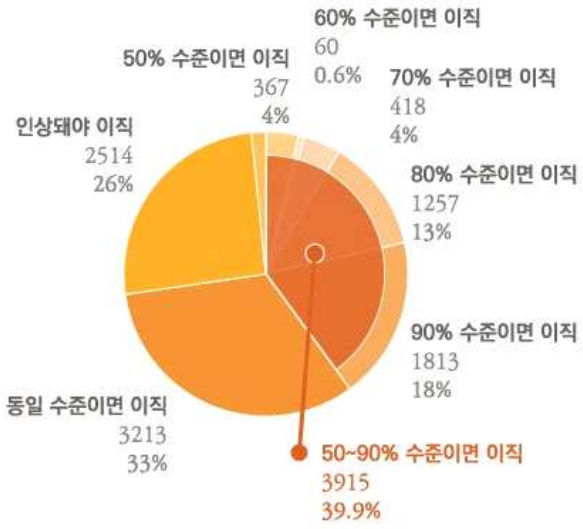
[그림 Ⅲ-13] 응답자들이 답한 '현재 일에 불만족하는 이유'



마지막 질문인, "만일 본인이 중요하다고 생각되는 측면(임금 제외)에서 지금보다 나은 직장으로 옮길 수 있게 되었다면, 임금이 어느 정도 변동되는 범위에서 옮기기로 결정하겠습니까?"에 대한 응답(총 9802건)은 위의 조사 결과들을 뒷받침한다. 임금이 하락하더라도 옮기겠다는 응답이 총 39.9%에 달한 것이다.

이직에는 위험부담이 따르는 만큼 현재보다 임금이 오르거나 최소한 현재와 동일하게 유지되지 않으면 옮기지 않는 것이 일반적인 것을 감안할 때 상당히 이례적이다. 물론 '임금이 올라야 옮기겠다'(26%), '현재와 동일한 수준이면 옮기겠다'(33%)는 응답의 합이 더 높긴 하지만, 응답자들이 임금 못지않게 다른 근로조건도 중요하게 여긴다는 점을 알 수 있다. 특히 임금이 절반 수준으로 줄더라도 다른 조건이 충족되면 옮기겠다고 답한 사람도 367명(4%) 있었다.

[그림 Ⅲ-14] '좋은 일' 기준에 따른 이직 의도와 임금 변동 수준 관계



설문조사 응답자 중 3,200여명은 자신의 일 경험 및 의견을 남기기도 했다. 이 중에는 기본적 요건도 갖추지 못한 열악한 근로환경을 토로하는 글들이 많았다. 특히 근로계약서를 작성하지 않은 채 일하거나, 지각 사유로 월급을 삭감하는 등 불법적인 수준의 근로 환경에 대한 고발 내용도 적지 않았다. 한국 사회 노동 환경의 문제점을 지적하고, 개선 방향을 제시하는 의견들도 많았다. 대표적인 응답은 다음과 같다.

"정규직이지만 근로계약서를 매해 갱신하다 보니 그냥 눈치가 보인다. 연봉 동결되어도 크게 상관없으니 야근·주말 근무는 안 시켰으면 좋겠다. 야근과 주말 근무 수당은 연봉계약서에 교묘하게 '포괄연장수당'이라는 이름으로 들어 있고, 기본급을 작게 표시해서 통상임금도 적다. 이것이 불법인지 합법인지 알아보려 해도 누구에게 물어볼지 모르겠다."(30대 여성, 사무직)

"인력은 줄어들고 업무량은 늘고 있어서 초과근무와 휴일근무를 하지

않으면 업무를 다 할 수 없다. 휴일에도 전화 또는 집 컴퓨터로 업무지시를 받아 처리해야 한다. 이런 업무과잉을 상급자는 점점 당연시한다. 야근을 하지 않아서 일이 처리되지 못하면 개인 업무태만이나 업무 의욕이 낮다고 평가된다."(30대 여성, 서비스직)

"(채용할 때는) 주5일 근무, 17시 30분 퇴근이라 해놓고 매일 12시간 이상 일을 시키고 주말에도 일하는데 야근 수당은 전혀 없다."(30대 남성, 생산직)

"지각사유로 일당을 급여에서 제외하고 부모님 장례일에 쉰 만큼도 급여에 제한다. 직원 수가 1~2명인 소규모 매장이라고는 하지만, 장사가 안 된다면서 어린 직원들에게 말도 안 되는 스트레스와 압박을 가해서 못 견디고 나가도록 하는 현실이 비인간적이다."(30대 여성, 서비스직)

"중소기업의 경우 근로기준법보다 사장 '맘대로'가 더 위에 있습니다. 이를 거역하기 어렵고 자기주장을 하기도 어렵다. 회사를 다니다 보니 뭐가 잘못된 것이고 어디가지가 법이 정한 기준인지 모르는 채로 그냥 하라는 대로 하고 살게 된다. 고용자·피고용자 모두에게 근로기준법에 대한 교육이 필요하다."(20대 남성, 사무직)

"정부산하기관부터 대부분 인력을 외주 계약직으로 쓰고 재계약은 나몰라라 하는데 어느 기업에 고용안정을 바랄 수 있겠는가? 우리에 자식세대가 같은 삶을 살게 하고 싶지 않은데 시대가 변해도 똑같은 것 같다. 설문에 참여하면서 만감이 교차하여 슬펐다."(40대 여성, 사무직)

"근로시간이 길다는 의미는 개인이 직장에서 대부분의 시간을 보내고 있다는 뜻이다. 많은 시간을 보내는 곳에서 행복하지 않은 것이다. 그 개인들이 모인 사회의 행복도가 높지 않은 것도 당연하다. 삶의 목표나 가치가 행복에 있다고 할 때 직장에서의 시간을 어떻게 보내느냐는 정말 중요

하다. 그 곳에서 '좋은 일'을 할 수 있다면 행복으로 나아가는 지름길이라고 생각한다."(30대 남성, 사무직)

좋은 일의 확산을 위한 정책 제안을 구체적으로 남긴 사람들도 상당수였다. 근로기준법 위반 수준의 열악한 노동조건을 제공하는 사업주에 대한 강력한 처벌, 관리·감독에 대한 요구가 가장 많았고, '좋은 일'을 제공하는 사업주에 대한 혜택, 좋은 일과 나쁜 일을 구분할 수 있도록 정보 공유, 포상, 교육 등의 제도가 필요하다는 의견들도 많았다.

"고용주 입장에서 '좋은 일'을 제공했을 때 혜택이 있으면 좋겠다. 잘하는 리더는 어느 위치에서도 잘하지만 못하는 리더는 이익 없이는 변하지 않으니까. 이를 통해서라도 고용주들이 바뀌면 자연스럽게 좋은 일이 늘지 않을까?"(20대 여성, 사무직)

"(고용주가 근로기준법을 어겼을 때) 법적 처벌이 매우 약하다. 규모마다 차이는 있겠지만 벌금이 많아야 1,000만~2,000만원 수준밖에 안 된다면, 기업 입장에서는 죽어라 일시키고 나중에 걸릴 때 벌금 내도 남는 장사다. 회사 규모에 비례해서 위협이 될 정도의 벌금을 책정하고, 더욱 강력한 제제 수단도 따로 마련돼야 한다. 그러지 않는다면 우리나라는 앞으로 10년 뒤에도 (OECD 국가 중) '근로시간 1위'의 불명예에서 못 벗어날 것이다."(30대 남성, 관리직)

"나쁜 일자리를 노동자들의 정보 공유(커뮤니티·블로그 등)를 통해 널리 알려서, 그 기업이 설자리가 없어지도록 만드는 것이 중요하다."(30대 여성, 현재 무직)

"고등학생 때부터 근로계약에 관한 교육을 미리 받을 기회가 있다면, 졸업 후 바로 취업하는 학생들이나, 대학 진학 후 취업하는 학생들도 좀 더 근로계약서의 중요성을 인식할 수 있을 것이다. 근로계약을 할 때 피고용

인이 의견을 제시하고 받아들여지는 것이 당연시 되는 사회가 되어야 하겠다."(30대 여성, 사무직)

3. 초점집단인터뷰(FGI) 결과

온라인 설문조사의 결과를 심층 분석하고, 더 깊이 있게 '좋은 일'에 대한 의견을 듣기 위해 2016년 2월 20일 오후 서울 종로구 평창동 희망제작소 4층 희망모울에서 '좋은 일 찾기 복면 좌담회'를 열었다. 연령·성별·직종별로 선별된 응답자들을 한 자리에 모아서 초점집단인터뷰(focus group interview)를 진행한 것이다. 참석자들을 나이순으로 소개하면 다음과 같다.

[표 Ⅲ-1] FGI 참석자 기본정보 및 참석 이유

A	여성	18세	사무직	"고교 졸업 전 선 취업, 진로가 안 보여 속상하다"
B	여성	21세	편집디자인	"일한 값을 제대로 안 쳐 주려는 문화가 문제"
C	남성	24세	사무직	"돈도 중요하지만 시간이 있어야 행복할 수 있다"
D	남성	27세	사무직	"대기업 정규직 취업해도 좋은 일이 아니더라"
E	남성	27세	사회복지사	"같은 업종에서는 이직해봐야 노동환경 차이 없다"
F	남성	29세	간호사	"분명 보람 있는 일 하는데 내 삶은 왜 이럴까?"
G	남성	35세	경호직	"어렵게 전문성 가져봐야 30대부터 은퇴 걱정해야"
H	남성	39세	사무직	"고용도 불안한데 정규직 갑질까지 당하는 비정규직"
I	여성	40세	콘텐츠생산	"가족들이 불행해 한다면 그 일은 좋은 일 아니다"
J	남성	41세	이벤트기획	"채용 이후에 근로계약 내용 알려주는 게 말이 되냐"
K	여성	45세	취업지원관	"좋은 일의 다양한 가치에 대한 교육이 꼭 필요하다"

참가자는 연령대에 따라 두 그룹으로 나뉘어 이야기를 나눴다. 이름과 지역, 직장 등은 비공개를 원칙으로 했다. 사진은 종이가면을 쓴 상태에서만 찍

기로 사전에 약속했다. 그런 가운데서도 서로 공감하고 맞장구 칠 만한 일 이야기들이 쏟아져 나왔다.

[사진 Ⅲ-1] FGI 진행 모습



이 좌담회의 1차 목적은 앞선 설문조사의 결과를 해석하는 것이었다. 임금과 고용안정보다 '근로조건', 즉 적정한 노동시간, 삶의 질 증진, 과도한 스트레스 및 프라이버시 침해 없는 환경 제공이라는 조건에 더 많은 응답이 몰린 이유에 대해 이야기를 나눠봤다. 11명 중에서 설문 당시 '근로조건'을 가장 중요한 조건으로 꼽은 응답자는 7명이었다.

참가자 중 다수는 "임금은 주어진 조건에서 크게 변할 가능성이 적기 때문에 근로조건을 택한 것"이라는 답을 내놨다. '좋은 일'이 되려면 임금은 당연히 중요하지만, 그 부분이 어려우면 근로조건이라도 충족됐으면 한다는 뜻이었다.

F: 임금 수준은 직종마다 어느 정도 정해져 있고, 채용 공고를 낼 때부터 공개돼 있으니까, 대체로는 감수하고 들어가잖아요. 근로조건은 밖에서 봤을 때는 알 수 없고, 겪어봐야 아니까 '좋은 일'이라고 하면 근로조건이

중요하죠.

E: 임금은 당연히 중요하죠. 임금 수준을 선택할 수 있다면 누구나 높아지는 쪽을 택하지 않겠습니까? 그러니까 자기의 노동환경에서 생각했을 때, 임금을 제외하고 가장 중요한 것으로 '근로조건'을 꼽은 것이라고 생각되네요.

A: 연봉이 2,000만 원대라고 하더니 실제로 입사해 보니까 이것저것 빠지고 바뀌고 해서 월 140만원밖에 안 돼요. 방세가 30만원인데요. 그런데도 같이 졸업한 다른 친구들 보면 그만도 못 받는 아이들이 있어요. 그러니까 임금에 대해서는 만족해야 하는 것 같아요.

그런가 하면, 정말 임금보다 근로조건이 중요해서 그렇게 답했다는 사람도 있었다.

D: 저는 계약직으로 일하다가 다른 기업 정규직으로 다시 입사했는데, 임금은 두 배 넘게 올랐지만 행복해진 것 같지 않아요. 건강한 성인이지만, 하루 12시간 근무하고 나면 지쳐서 연애고 뭐고 할 수가 없어요. 탈모까지 왔었다니까요.

J: 저도 굳이 하나만 고르라고 하면 근로조건을 고릅니다. 근로시간만 지키게 해 주면 임금 깎아도 돼요. 제가 다니던 곳에서는 막내 직원이 "제발 하루만 일찍 퇴근하게 해 주세요" 했어요. 자취하는데 양말 빨 시간이 없다고요. 그런 정도면 임금이 큰 의미가 없어요. "이러다 내가 죽겠다" 싶으니까요.

B: 즐겁게 살고 싶어서 돈을 버는 건데 하루에 12시간 이상 회사에 있으면 내 삶이 없잖아요. 저희 회사는 특히 회식이 많아요. 술 마시라는 강요도 심하고요. 프라이버시 침해도 심해요. 주말에도 집들이 같은 걸 하면

다 참석해야 하고, 남자친구 있냐 없냐 꼬치꼬치 캐묻고요. 그런 스트레스 안 받을 수 있는 직장인지가 저한테는 제일 중요해요.

직장맘인 I와 K는 양육 때문에 근로조건을 임금보다 우선시 했다고 답했다.

I : 저는 실제로 임금이 줄어드는 것을 감소하고 지금 직장으로 옮겼어요. 그 전 직장에서는 업무 실적이 좋아서 성과급을 많이 받았지만 하나도 기쁘지 않았어요. 건강이 안 좋아졌고, 자녀를 돌보기가 너무 힘들었어요. '내가 왜 이렇게 살아야 하나' 고민하다가 직장을 바꾼 거예요.

K: 저도 급여가 꽤 괜찮았던 회사에서 그보다 훨씬 급여가 적은 직장으로 옮긴 적이 있었는데, 이유가 양육 때문이었어요. 여성들은 특히 일을 지속할 수 있느냐 아니냐가 걸려 있기 때문에, 급여보다는 근무조건이 우선일 수 있죠.

특히 대학에서 취업지원관으로 근무하는 K는 "학생들 상담을 해봐도 근로조건을 임금, 고용안정보다 우선시하는 경우가 많았다"고 했다. 다만, '내가 좋아하는 일'이라는 전제는 있었다고 한다.

근로조건에 대해 이야기하는 과정에서 응답자 중 상당수가 채용 공고, 혹은 근로계약과 실제 조건이 일치하지 않는 문제에 대한 지적이 많았다.

D: 지금 회사에 입사할 때, 분명 '오전 9시 출근, 오후 5시30분 퇴근'이라고 돼 있었어요. 그 점이 좋아서 지원한 건데, 와 보니까 '오전 7시 출근, 오후 7시 퇴근'이 일반적이에요. 야근수당은 전혀 없고요. 부가적인 복지 같은 건 바라지도 않고, 제발 계약대로만 해줬으면 좋겠어요.

J: 우리나라에서는 보통 면접 다 보고 채용 결정된 다음에야 근로계약 내용을 알게 되잖아요. 그건 정말 잘못된 것 아닙니까? 근로계약서 상에

말도 안 되는 내용을 넣어놓은 경우도 있어요. 기밀을 다루는 회사도 아니면서 '퇴직 후 3년간 동종업계 취업 금지' 이런 식으로요. 어디 물어볼 데도 없고, 비교하기도 어렵고 하니까 그냥 받아들이게 되는 거예요.

A; 저는 학교에서 취업준비를 하면서 컴퓨터 설계 프로그램을 배웠거든요. 지금 회사에서 그런 특기가 있는 직원을 뽑는다기에 지원한 건데, 지난 반 년 동안 한 번도 그 일을 한 적이 없어요. 그냥 잡일을 해요. 제일 많이 하는 건 파일에 라벨 붙이는 거예요. 선배들한테 물어보면 "4년제 대학 나와도 그런 일 한다"고만 해요.

A씨의 이야기는 '적성'의 측면과도 이어진다. 이번 설문조사에서 '직무·직업 특성'에 관해 가장 중요한 세부 조건을 골라달라고 했을 때, '적성에 맞거나 재미있는 일'(52%)이 가장 높은 응답을 나타냈다. 이는 '내 일의 중요 결정을 하는 데 있어서 권한과 자율성이 있는 일'(39%), '사회적 가치에 기여하는 일'(6%), '사회적 위세가 있는 일'(2%) 항목보다 높은 결과라는 점에서 의미가 있다.

이날 참석자 중에도 적성과 재미의 중요성을 강조한 사람들이 있었다. 그러면서도 그에 따라 직업을 갖기에는 제약이 많은 현실에 대한 비판도 나왔다.

C: 인문계로 진학했다가 취업 때문에 이공계로 전공을 바꿨어요. 우리나라에서는 취업이 잘 되는 전공이냐가 제일 중요하니까요. 사실 아직도 진짜 좋아하는 일이 뭔지는 모르겠어요. 그걸 찾는 게 급선무고, 찾았다면 그 분야로 가기 위해 자기계발을 해야 하는데, 지금처럼 야근이 많아서는 어려울 것 같아요.

D: 저는 '재미'가 중요하다고 생각해요. 하기 싫은 일은 무슨 일이건 중노동일 수밖에 없어요. 요즘 어지간한 기업은 입사 경쟁률이 1,000대 1도 넘는데, 그렇게 뽑은 스펙 좋고 똑똑한 젊은이들이 의욕도 없고 창의성도 없이 일하도록 하는 건 낭비잖아요?

B: 학교에서 디자인을 전공하고, 디자이너로 입사했는데 다른 부서 일이 많다고 계속 잡무를 시켜요. 잠깐 도와줬더니 잘 한다면서 다른 사람 일까지 제 일로 돌리고요. 그렇다고 디자인 업무를 줄여주는 게 아니에요. 그러다보니까 디자인을 해도 시들해지고, 열심히 하고 싶지가 않아요.

직장 내에서 인격적 대우를 받느냐 아니냐도 '좋은 일'의 핵심적 요건이라는 의견도 있었다.

F: 간호사가 전문직이라지만 의료기관 내에서 의사보다 낮은 사람, 아랫사람 취급하는 문화가 있어요. 수술하면서 기구 던지고 욕하는 의사들 많은데 당연하게 받아들여져요. 그게 일을 못 해서도 아니고, 의사가 한 농담을 안 받아줬다든가 하는 이유여도 그래요. 의사 눈 밖에 나면 해고되기 쉬우니까 반발을 못 하는 거예요.

A: 제가 만 19세가 안 돼서 취업한 건데도 술 마시라고 강요하실 때 정말 난처해요. 벌써 성추행 비슷한 사건도 있었어요. 화장 안 하고 출근하면 "나 오늘 네 얼굴 안 보겠다"고 하는 상사도 있고요. 저를 직원으로 대하는 게 아니라는 생각이 들어요.

한편, 좋은 일의 6가지 기준 중에서 근로조건 다음으로 높은 응답을 차지한 '고용안정'(16%)은 역시 중요한 요건이었다. 다른 조건이 좋아도 그 일을 계속할 수 없다면 의미가 없기 때문이다.

G: 저희 업계는 마흔 되기 전에 은퇴하는 것이 일반적이에요. 몸을 쓰는 일이다 보니 계속 젊은 사람들이 치고 올라옵니다. 저는 스물아홉에 경호지도사 자격증을 땄는데, 서른살에 다니던 회사를 그만둬야 했어요. 이런 현실이라면 긴 시간 공부하고 자기계발 하는 것이 무슨 의미가 있을까 싶기도 했습니다.

H: 저는 금융권에서 비정규직으로 근무하는데, 2년 만에 한 번씩 직장을 잃어야 한다는 게 어떤 의미인지, 법 만드시는 분들은 전혀 모르시는 것 같아요. 3개월간 새 직장을 못 찾아서 쉰 적이 있었는데, 가장 입장에서 정말 피가 마릅니다. 더 힘든 건, 정규직들이 '갑질'을 할 때예요. "너희는 2년에 한 번 바뀌니까"라면서 정말 말도 안 되는 일을 시키기도 해요. 그 분들이라고 대단한 스펙 가진 게 아니라 1980~1990년대 여건 좋을 때 우연히 맞아서 취직했을 뿐이면서요.

노동현실에 대해 많은 의견들을 나눈 뒤, 이런 현실을 개선할 수 있는 정책적 방법들에 대해 물어봤다. 설문 응답 항목으로 제시됐던 내용 중에서는 좋은 일을 만드는 기업에 대한 인센티브 제도, 근로기준법 위반을 일삼는 기업에 대한 규제 및 처벌 등에 대한 의견이 많이 나왔다.

C: 불필요한 야근을 강요하는 건 노동자에게 정신적·육체적 피해를 주는 거잖아요. 그걸 강요한 기업 또는 상사에 대해서 확실하게 형사 처벌을 하는 관행을 만들어야 한다고 생각합니다. 그래야만 반강제 야근이라는 문화가 없어질 것입니다.

H: 저는 나쁜 기업에 확실하게 불이익을 주는 게 제일 중요하다고 봐요. 오죽하면 저 혼자 팟캐스트라도 만들어서 업계의 나쁜 관행을 낱낱이 밝힐까 생각중입니다.

K: 저는 불이익을 주기보다는 잘 하는 기업을 발굴해서 인센티브를 주는 게 더 낫다고 생각해요. 불이익 중심으로 가면 나쁜 기업들이 더 숨어버리고, 직원들도 압박을 크게 느끼지 않을까요? 기업이 실업급여도 안 주려고 고, 부당노동행위 신고도 못 하게 막고, "고소 할 테면 해봐, 우리는 다 준비돼 있어" 이렇게 나오는 게 일반적인 상황이니 현실적인 대안을 모색해야 할 듯합니다.

E: 좋은 일 확산시키는 정책을 펴더라도 그 전에 나쁜 기업들, 썩은 부분을 도려내서 없애는 게 중요하지 않을까요? 블랙 리스트를 만들어서 전 국민이 다 알게 했으면 좋겠어요.

이 자리에서는 설문 항목에는 담지 못 했던 현실적이고 구체적인 방안들도 제기됐다.

J: 채용 공고 할 때 회사 기밀사항을 제외하고는 정확한 임금과 근로조건을 공개하는 것을 법제화해야 합니다. 근로계약서에 어떤 내용이 들어가는지도 전체를 외부에 공개하도록 해야 합니다.

F: 저는 어려서 아버지께서 일하시는 곳에 가본 적이 있어요. 내 자식에게 부끄러움 없이 보여줄 수 있어야 좋은 일이라고 생각하는데, 노동자의 가족들이 직장에 방문하고 체험하는 것을 의무화 하면 어떨까요? 이를 의식해서라도 기업 문화들이 조금은 합리적으로 바뀌지 않을까 합니다.

D: 취업규칙을 입사할 때 한 번만 알려주는 게 아니라, 매년 재교육을 하도록 의무화했으면 합니다. 그리고 노동법 교육도 의무화 했으면 좋겠어요. 성희롱 예방교육을 의무적으로 하는 것처럼요. 일하는 사람이 권리와 법적 기준을 알아야 개선이 될 것입니다.

D씨의 말처럼 근로기준법, 노동법, 근로계약서 내용 등에 대해 교육이 제대로 이뤄지고, 청소년들에게까지 확대됐으면 한다는 의견이 많았다. 그밖에도 “불편해도 조금 참지 뭐, 이렇게 하면 우리 아이들은 더 안 좋은 환경에서 일할 것이다”(I), “사회를 바꾸려면 각자 공부도 더 하고, 선거 때 한 표도 제대로 행사해야 할 것이다”(F) 등 의견들도 나왔다.

또한 이렇게 자기 일에 대해 말할 수 있고, 의견을 나눌 수 있는 자리가 더 많아졌으면 좋겠다면서 희망제작소에 이 일을 이어가줄 것을 당부하기도 했다.

Ⅳ. 대안 제시:
무엇을 할 것인가?

1. 전문가 토론 진행 경과
2. 토론 결과 정리

Ⅳ. 대안 제시: 무엇을 할 것인가?

1. 전문가 토론회 진행 경과

2016년 2월 24일 오후 서울 평창로 희망제작소 4층 희망모울에서 열린 '좋은 일을 위한 단순명료한 정책요구 토론회'는 '좋은 일, 공정한 노동' 연구기획을 마무리하는 행사였다. 강성태 한양대 법학전문대학원 교수, 강진구 경향신문 논설위원(공인노무사), 김민수 청년유니온 위원장, 김혜진 세종대 경영학과 교수, 배규식 한국노동연구원 선임연구위원이 참석했다.

참석자들에게 요구한 것은 토론회 제목처럼 되도록 '단순명료한' 정책요구안이었다. 앞선 연구에서 도출된 것과 같은 '좋은 일'이 많아지려면 노동자·시민·기업·정부 등의 역할이 다 필요하겠지만 그 중에서 정부와 정치권에 요구해서 변화를 이끌어낼 수 있는 내용부터 정리해 보고자 한 것이다.

[사진 Ⅳ-1] 전문가 토론회 현장



이날 나온 의견 대부분은 현행 법제도를 크게 바꾸지 않아도 가능한 방안들이었다. 강성태 한양대 법학전문대학원 교수는 "노동자 개인에게 지

역의 고용 관청에서 '근로기준명세서'를 교부해 주도록 하자"는 의견을 내놨다.

강 교수는 "내가 맺은 근로계약의 내용을 모르는 사람, 근로계약을 맺었는지조차 모르는 사람이 생각보다 많다"면서 "그러면 내 근로조건이 법적 기준에 맞는지 아닌지 판단할 수도 없고, 부당한 일을 당해도 어디에 호소할 생각도 하지 못 하게 된다"고 배경을 설명했다.

이어서 "이미 현행 근로기준법 제17조에서는 주요 근로조건(임금·소정근로시간·주휴일·연차휴가)을 사용자가 근로자에게 서면으로 교부하도록 정하고 있다"면서 "이를 감독할 책임이 있는 공무원이 중간에서 일정 역할을 해주기만 하면 된다"고 말했다. 또한 사용자가 4대 보험 가입 등으로 고용 사실을 신고할 때 근로계약서를 같이 제출하도록 하면 된다는 아이디어도 제시했다. 사용자가 고용계약을 맺지 않고 고용하거나 계약서 안에 불합리한 내용을 넣기 어려워진다는 것이다. 그리고 고용관청은 그 내용을 노동자의 집에 우편으로 보내주도록 하면 된다면서 "이미 영국 등에서 이렇게 하고 있다"고 강 교수는 설명했다.

이 같은 행정 서비스는 현행 체계 안에서도 충분히 가능하다면서 강 교수는 "청소년들이 많이 일하고 있는 프랜차이즈 업종에서부터 시범적으로 실시하면 좋을 것"이라고 조언했다.

강 교수는 이밖에 노동시간 단축 방안과 직장 내 인권 보호를 위한 방안들도 제시했다. 먼저 노동시간이 실질적으로 줄어들게 하려면 기업들이 합법적인 '최대근로시간'을 명시하고 이를 지키도록 해야 한다고 강조했다. 그 방안 중 하나가 위의 '근로기준명세서'에 최대근로시간을 명시하는 방법이다.

또한 '1일 최소 휴식시간'에 대한 법규정을 만들 필요도 있다는 의견을 냈다. 이는 퇴근 후 다음날 출근까지 최소 몇 시간 이상 쉬도록 하는 것으로 강 교수는 "OECD 회원국 중 대부분 나라가 1일 최소 휴식시간을 11~12시간으로 강제하고 있는데, 우리나라에만 이런 법이 없다"고 설명했다.

이밖에도 야간·연장·휴일근로를 일삼게 하는 '질 나쁜 노동'과 직장 내 괴롭힘 등한 특별 규제가 필요하다면서 강 교수는 "좋은 일을 만드는 가장 확실한 방법은 회사에 적용되는 모든 규칙을 노사가 함께 만드는 것"이라고 강조

했다.

김민수 청년유니온 위원장도 근로계약이 제 역할을 못 하는 문제를 지적했다. 김 위원장은 "자기 근로계약서를 봐도 어디가 '정규직'에 해당하는 부분인지 읽어낼 수 없는 것이 우리나라 청년들의 현실"이라면서 "근로계약 체결 방법, 노동권 등에 대한 교육이 이뤄져야 한다"고 말했다.

노동시간과 직장 내 인권 보호에 대한 의견도 있었다. 김 위원장은 "청년유니온 조합원 대상 조사 등에서 파악되는 경향은, 긴 노동시간과 직장 내 인간관계에서 오는 스트레스가 일자리의 질과 크게 연관된다는 것"이라면서 "이 두 가지 측면의 개선 방법을 적극적으로 찾아야 한다"고 말했다.

노동시간 단축과 관련해서는 더불어민주당 장하나 의원이 발의한 일명 '칼퇴근법'의 방법을 지지한다고 밝혔다. '칼퇴근법'은 근로시간 주 52시간 이내로 명확히 규정, 연장근로수당에 대한 포괄임금제 사용 규제, 근로시간 공시, 기업에 장시간근로에 대한 부담금 부과 등을 시행하기 위한 근로기준법, 고용정책기본법 등 개정안을 통칭하는 것으로 더불어민주당의 총선 공약 1호로 선정되기도 했다. 김 위원장은 "기업이 노동시간을 데이터화 해서 공개하도록 한 점이 긍정적이고, 장시간근로에 대해서는 보다 확실한 규제가 이뤄져야 한다"고 말했다.

아울러 퇴근 후에 전화나 이메일로 받은 업무지시를 이행하지 않더라도 성과에 반영되지 않도록 하는 방안도 필요하다"고 말했다. 직장 내 인간관계에 대해서는 "아직도 상사나 선임에게 맞고 욕설을 듣는 '폭력'이 존재한다"면서 "기본적인 인권부터 지켜지도록 해야 할 것"이라고 강조했다.

강진구 경향신문 논설위원(공인노무사)은 '좋은 일'이 확산될 수 있는 구체적인 방법으로 '공정노동인증제 도입'을 제안했다.

강 위원은 먼저 2005년 하버드 대학이 뉴욕시 소매상점들을 대상으로 실시한 실험에서 '공정노동'에 대한 사회적인증이 붙은 제품들의 매출이 종전보다 증가했고, 소비자들은 공정노동 인증 제품에 대해 10~20% 높은 가격을 지불할 의사를 표했다는 결과를 얻은 일을 전했다.

현행 공정노동인증제로는 미국의 공정노동위원회(Fair Labor Association, FLA) 인증제, 포브스(Forbes)지의 '일하고 싶은 기업'(Great Place to

Work) 인증제, 그리고 우리나라 고용노동부의 노사문화우수기업 인증제 등을 설명했다. 강 위원은 "각각은 장단점이 있지만 직장 내 민주주의, 노동 3권 보장에 대한 평가 항목에 대한 고민이 부족하다"면서 "이를 보완한 인증제도를 개발 · 도입할 필요가 있다"는 의견을 내놨다.

또한 강 위원은 직장 내 차별을 줄이기 위해서는 '동일가치노동 동일임금'의 원리를 법에 명시해야 한다고 주장했다. 같은 일을 하는 사람에게 같은 임금을 지급해야 한다는 것은 당연한 원칙으로 여겨지지만 실제로는 어느 법에도 규정돼 있지 않다. 남녀차별금지법에서 같은 일에 대해 남녀의 임금 차이를 둘 수 없도록 했고(8조), 근로기준법도 성별, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건의 차별을 할 수 없도록(6조) 하고 있지만 현실에 만연한 정규직·비정규직 차별, 사내하청 및 용역·파견직에 대한 차별 등을 규제할 법조항은 없는 것이다.

강 위원은 "근로기준법 6조에 모든 근로자에게 적용되는 원칙으로 '동일가치노동 동일임금' 원칙을 명시해야 한다"고 개선안을 제시했다. 또한 기간제 및 파견노동자 등을 위한 '차별시정' 대상에 무기계약직 노동자도 포함시켜야 한다고도 주장했다. 현행 법률 상 무기계약직이 정규직(기간의 정함이 없는 근로자)와 구분되지 않아서 차별 시정 대상으로 인정받지 못 하고 있지만 실제로는 정규직과 무기계약직 사이에 차별이 존재하기 때문이다.

김혜진 세종대 경영학과 교수도 동일노동에 대한 차별 문제를 개선할 방안을 제시했다. 하청 · 용역업체 노동자에 대해 원청회사 또는 발주회사를 '공동사용주'로 지정하는 것이다. 공동사용주로 하여금 법적 사용자의 의무를 공동으로 지도록 하는 것인데, 구체적으로는 노동자의 산업안전에 공동 책임을 지도록 하고, 임금협상에도 사측으로 참여하며, 임금 승진 등에서 차별이 이뤄질 경우 그 주체로 판단되도록 하는 등이다.

김 교수는 "원청 · 발주회사와 하청·용역업체는 전형적인 갑·을 관계, 수직적 관계이기 때문에 하청·요업업체의 노동조건과 고용안정성은 원청·발주회사와 직접적인 관련성이 있다"면서 "심지어 노동자들의 노동조합 활동에도 원청회사가 직접 개입하는 일도 있다"고 전했다. 이는 고용비용을 줄이기 위한 형식적인 재하청, 파견, 용역 등으로 볼 수 있으므로 '공동사

용주 지정'으로 노동자들이 피해를 입지 않도록 해야 한다는 주장이다.

아울러 김 교수는 "현재의 비정규직을 전면 정규직화 하도록 요구하는 데 현실적인 한계가 있고, 파견법, 기간제법 등 관련법들이 나뉘어 있어서 규제의 효과성도 떨어지는데, '공동사용주 지정'을 통해서는 이런 문제점들을 상당 부분 해소할 수 있다"고 설명했다.

마지막 토론자인 배규식 한국노동연구원 선임연구위원은 "이번 희망제작소 설문조사 등을 통해 특히 청년층(20~30대) 인식 속의 '좋은 일'은 '노동시간이 짧고 개인 삶이 존중되어 일과 생활의 균형이 보장되는 일'이라는 것을 알 수 있다"면서 "임금이 높더라도 너무 가혹한 근무조건, 개인의 삶을 희생할 것을 요구하는 일자리는 '좋은 일자리'가 아니라는 점을 정책 입안자들도 알아야 한다"고 강조했다.

다만 '대기업 정규직'으로 대표되는 '1차 노동시장'과 계약직 등 비정규직의 '2차 노동시장'으로의 양극화가 심해지고 있으며, 그 임금 격차도 심해지는 가운데, 청년들로서는 1차 노동시장에 매달릴 수밖에 없다고 배 선임연구위원은 진단했다. 한 번 2차 노동시장으로 진입하면 생애에 걸친 소득 격차가 너무나 커지기 때문이다.

따라서 청년고용정책은 이와 같은 노동시장의 이중 구조를 개선하는 방향으로 마련돼야 한다는 주장이다.

배 선임연구위원은 또한 노동시간 단축을 위한 구체적인 방안도 제시했다. 연장근로수당을 월 급여에 합산해 지급하는 '포괄임금제'를 규제하고, 노동시간 단축을 통해 신규 채용을 할 때 기업에 인센티브를 부여(한시적)하는 방법 등이다.

이를 위해서는 먼저 대기업과 공공부문에서 변칙적으로 운영돼 온 장시간 노동의 실태조사가 이뤄져야 한다고 했다. 장시간 노동 문화가 개선될 경우, 포괄임금제 하에서 연장근로수당을 마치 기본급의 일부인 것처럼 받아오던 노동자들로서는 임금이 줄어드는 것으로 체감할 수 있다는 점을 지적하면서 "노동자들이 이 부분을 감수하기로 결단해야 개선이 이뤄질 수 있다"고 제안했다.

2. 토론회 결과 정리

토론회에서 나온 정책요구안은 다음의 네 가지로 정리할 수 있다.

1) 근로계약 체결 방법 개선

토론회에서 강성태 교수, 김민수 위원장 등은 우리나라에서 노동자가 사용자와 최초 근로계약을 맺을 때 충분한 정보가 제공되지 않기 때문에 여러 가지 문제들이 발생한다고 지적하면서 이 부분의 개선을 요구했다. 구체적인 방법은 다음과 같다.

① 근로계약 체결 시 근로기준명세서 의무 교부

- 근로계약 체결 시 가까운 지역 고용관청(고용청 또는 고용안정센터)에 사전 방문
- 담당 공무원에게 나의 조건에서의 합법적인 최저 근로조건 기준, 부당노동 시 신고방법 등 설명 들은 뒤 근로계약 체결
- 사용자는 체결한 근로계약서를 고용관청에 제출
- 고용관청은 제출받은 근로계약서를 1부 보관하고 1부는 근로자에 우편으로 송부[20]
- 담당 공무원은 근로계약 내용이 잘 지켜지고 있는지 주기적으로 확인 및 사업장 점검
- 청소년 근로자가 많은 프랜차이즈 업종부터 시범 실시

② 근로계약 관련 교육 실시

- 취업 전 청년 대상 혹은 재취업 관련 교육의 일환으로 '근로계약 체결법', '노동권' 교육 실시
- 중·고교 교과 과정에 근로계약의 구성 및 체결 방법, 노동권 등 내용

20) 근로기준법 제17조 상에서 주요 근로조건(임금·소정근로시간·주휴일 · 연차휴가)을 사용자가 근로자에게 서면으로 교부토록 한 것을 고용관청이 이행되도록 보조하는 형식.

반영

2) 노동시간 단축

OECD 최고 수준인 노동시간 단축을 위한 구체적인 정책 및 법 개정 요구안들도 있었다.

① 합법적인 '최대근로시간' 근로계약서에 명시

- 일일 · 주간 · 연간 최대 근로시간을 근로계약서에 명시하도록 법제화함으로써 근로자가 자신이 합법적인 범위에서 노동하고 있는지를 판단할 수 있도록 함

② 1일 최소 휴식시간 법 기준 마련

- 퇴근 후 다음날 출근까지 최소 11~12시간 근로현장을 떠나 있어야 한다는 '1일 최소 휴식시간' 기준 근로기준법에 신설
- 운수업 등 시민 안전에 관한 업종에 더 중요하므로 근로시간 규제 적용 예외업종 재검토

③ 기업 노동시간 외부 공개 의무화

- 기업들이 근로자의 근로시간 데이터를 외부에 공개하도록 법제화
- 포괄임금제 엄격히 규제
- 노동시간 단축을 통해 신규 채용을 할 때 기업에 인센티브 부여(한시적)

3) 차별 및 직장 내 괴롭힘 개선

비정규직 차별 등 동일한 업무에 대한 차별 처우가 '나쁜 일자리'를 만드는 주된 원인인 만큼 '동일노동 동일임금' 원칙을 보다 명시적인 법적 기준으로 만들어야 한다는 지적이 있었다. 또한 '좋은 일'을 확산하는 필수조건으로 직

장 내 인권 보호에 대한 장치가 마련돼야 한다는 의견도 있었다.

① '동일가치노동 동일임금' 원칙 근로기준법에 명시

- 근로기준법 6조[21]의 '균등한 처우' 원칙을 모든 근로자에게 적용되는 '동일가치노동 동일임금·동일처우' 원칙으로 명시
- 기간제 및 파견노동자 등을 위한 '차별시정' 대상에 무기계약직 노동자도 포함[22]
- 하청 · 용역업체 노동자에 대해 원청회사 또는 발주회사를 '공동사용주'로 지정

② 직장 내 괴롭힘 방지

- 퇴근 후에 전화, 이메일, SNS[23] 등으로 받은 업무지시를 이행하지 않더라도 성과에 반영되지 않도록 규제
- 직장 내 관계에서의 괴롭힘을 방지할 수 있도록 기업이 노력을 기울이게 하며, 직장 내 괴롭힘도 폭력이라는 적극적 인식 확산 등

4) '좋은 일' 인증제도 도입

좋은 일을 만들고 유지, 확산하는 기업이 명시적인 인센티브를 받을 수 있도록 인증제도를 도입하자는 의견도 나왔다.

① 공정노동 인증제 도입

---

21) 근로기준법 제6조(균등한 처우): 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

22) 현행 법률 상 정규직은 '기간의 정함이 없는 근로자'로만 되어 있어서 무기계약직은 정규직과 구분되지 않는다. 따라서 차별 시정 대상으로 인정받지 못 하고 있다.

23) 2016년 6월 22일, 20대 국회에서 더불어민주당 신경민의원이 근로기준법 제6조 2항을 신설하는 개정안, 일명 '퇴근 후 카톡방지법'을 신설했다. 이 개정안은 2항에서 "사용자는 이 법에서 정하는 근로시간 이외의 시간에 전화(휴대전화를 포함한다), 문자 메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등 각종 통신수단을 이용하여 업무에 관한 지시를 내리는 등 근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다"고 규정했다. 어길 경우의 벌칙 조항을 두지는 않았다.

- 직장 내 민주주의, 노동 3권 보장 등 포함한 '좋은 일' 기준의 '공정노동인증제 도입'
- 언론, 비영리재단 등에서 주도하되 정부가 기업 정보 제공, 인증 기업에 대한 혜택 제공 등으로 참여

Ⅴ. 결론 및 시사점

1. 좋은 일의 상(像) 제시
2. 좋은 일을 위한 정책대안 제시
3. 시사점 및 후속과제

V. 결론 및 시사점

1. 좋은 일의 상(像) 제시

> "정년이 보장되며, 주 40시간 이하 노동시간을 지키고, 나의 적성에 맞거나 재미가 있으며, 일하는 사람 간에 화합할 수 있는 환경과 문화가 갖춰져 있고, 일하는 과정에서 나의 전문성과 숙련도가 증진되며, 그에 따라 임금도 상승하는 일."

희망제작소가 네이버 해피로그를 통해 2015년 11월 17일~2016년 1월 31일 사이해 진행해 15,399명이 참여한 '좋은 일 기준 찾기 설문조사'의 결과로 그려본 '좋은 일'의 상(像)을 요약하면 위와 같다.

'좋은 일'의 여러 측면 중에서 응답자들이 가장 중요하게 생각한 것이 적정한 노동시간, 삶의 질 증진 등의 '근로조건'(48%)이었다는 점을 주목할 필요가 있다. 일반적으로 일자리의 질은 임금 수준과 정규직 여부(고용안정)에 따라 좌우된다는 통념과는 다른 결과이기 때문이다. 특히 '근로조건' 중에서도 '적정한 노동시간'을 중요하게 꼽은 비중이 35%로 가장 높았다는 것은 지금 한국의 긴 노동시간 문제를 심각하게 인식하는 사람들이 많다는 것을 보여준다.

또한 직무·직업 특성 면에 대한 응답 중에서는 '적성에 맞거나 재미있는 일'(52%)을 중요하다고 택한 응답이 '사회적 위세가 있는 일'(2%)에 대한 응답보다 월등하게 높았다는 점도 시사하는 바가 크다. 진로교육 등에서는 직업 선택의 기준으로 개인의 '적성'을 중시하면서 막상 취업 때가 되면 안정성, 사회적 위세, 임금 등의 기준으로 진로 지도가 이뤄지는 경우가 많다는 점을 감안할 때 더욱 그렇다. 최근에는 직원이 적성에 맞는 일을 재미있게 하는 환경을 조성하는 기업도 소수 눈에 띄지만 '인력'(人力)은 조직의 필요에 따라 유연하게 사용할 수 있어야 한다는 관점이 대부분인 것이 사실이다.

개인의 발전 측면의 응답도 의미가 크다. '전문성 확보, 숙련도 증진 등 업

무 상 발전이 있는 일'을 가장 중요하게 꼽은 비율(65%)이 '승진, 직장 내 권한 확대의 기회가 주어지는 일'(13%)의 응답보다 현격히 높았다는 점에서다. 일단 조직 내에 소속된 뒤에 그 안에서 인정받고 성장하는 것을 중시하던 이전 세대에 비해 개개인이 전문성과 숙련도를 가진 사람으로 성장하는 것을 더 중요하게 생각한다는 뜻이기 때문이다. 이는 더 이상 한 조직이 개인의 경력 전체를 책임질 수 없는 세태와도 관련이 깊다. 개인 입장에서는 평생 하나의 직장만 다닐 수 없고, 수 년 단위로 직장을 옮기는 것이 일반화된 데다, 심지어 '인생 2모작' 등의 개념으로 직업조차도 바꿔가며 살아야 하는 상황이 된 것이다. 때문에 한 조직 내에서 인정받는 것보다는 어디에 가서도 일할 수 있는 일정한 전문성을 갖추고자 하는 유인이 클 수밖에 없다. 이는 조직 내에서의 알력다툼, 파벌, 인정투쟁 등이 직장생활의 상당부분을 차지하던 한국의 직장 문화가 차차 바뀌어 갈 수 있다는 뜻이기도 하다.

마지막 질문인, "만일 본인이 중요하다고 생각되는 측면(임금 제외)에서 지금보다 나은 직장으로 옮길 수 있게 되었다면, 임금이 어느 정도 변동되는 범위에서 옮기기로 결정하겠습니까?"에 대한 응답(총 9802건)은 위의 조사결과들을 뒷받침한다. 임금이 하락하더라도 옮기겠다는 응답이 총 39.9%에 달한 것이다.

이상과 같은 응답들을 종합할 때 알 수 있는 것은 응답자들은 '좋은 일'을 판단하는 데 있어서 근로조건, 고용안정, 임금, 직무·직업 특성, 개인의 발전, 관계 등과 그 세부조건들을 두루 갖추었는가를 기준으로 한다는 것이다.

또한 "만일 본인이 중요하다고 생각되는 측면(임금 제외)에서 지금보다 나은 직장으로 옮길 수 있게 되었다면, 임금이 어느 정도 변동되는 범위에서 옮기기로 결정하겠습니까?"에 대한 응답(총 9802건) 중 "임금이 하락하더라도 옮기겠다"는 응답이 39.9%에 달한 것도 작지 않은 시사점을 던진다. 임금 수준이 심하게 정체되고 있는 가운데서도 이렇게 답한 사람이 많다는 것은 그만큼 '좋은 일'의 다른 요건들이 부족하다는 뜻이기 때문이다.

또 한편, '좋은 일의 확산'을 위해 필요한 제도 및 방향을 묻는 질문에서 조사에서 '정규직' 관점에서의 고용 확대 및 창업 촉진에 대한 응답은 상대적으로 낮았다[24]는 점도 주목할 만하다. 이미 '정규직'이라는 개념이

‘좋은 일’을 대변할 수 있는 유효한 기준이 아니라는 인식이 일반적이라고 해석할 수도 있고, 혹은 정규직 확대라는 정책 방향의 실효성이 없다는 판단이 존재한다는 뜻일 수도 있다. 어느 쪽이건 노동계의 ‘비정규직 철폐’ 중심의 활동 방향에 어느 정도 수정이 필요하다는 근거가 될 수 있겠다.

2. 좋은 일을 위한 정책 대안 제시

‘좋은 일 기준 찾기’ 설문 결과와 FGI 결과를 바탕으로 전문가 토론회를 거쳐 도출된 ‘좋은 일’ 확산을 위한 정책 요구안은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 근로계약 체결 방법 개선이다. 근로계약 체결 시 노동자가 근로기준 명세서를 가까운 고용관청에 방문해서 교부 받도록 하는 방안이다. 이 때 면담한 담당 공무원이 합법적인 최저 근로조건 기준, 부당노동 시 신고방법 등 설명해 주고, 근로계약이 체결되면 사용자로부터 그 내용을 제출받아 검토, 보관하는 한편 1부를 서면으로 노동자에게 보내주게 하자는 것이다. 이 경우 노동자가 근로계약 내용을 모르거나 오해한 채로 체결하는 것을 방지할 수 있고, 사용자가 노동자에게 주요 근로조건 내용을 서면교부하게 돼 있는 법(근로기준법 제17조)이 제대로 시행되도록 할 수 있으며, 담당 공무원으로 하여금 근로계약이 잘 이행되는지 모니터하게 함으로써 부당노동이 발생하는 것을 방지하고, 발생했을 때 호소할 수 있는 통로를 근로자에게 명확하게 인지시킬 수 있다는 등의 효과가 있다.

---

24) 좋은 일의 확산을 위해 필요한 제도 및 방향을 묻는 질문(복수 선택 · 총 응답수 40,014건)에는 ‘좋은 일의 기준 정립 및 확산’(19%), ‘근로기준법, 차별금지법령 위반 기업 감독 및 처벌 강화’(17%), ‘좋은 일 기준에 맞는 고용 촉진’(15%), ‘좋은 일을 만들고 유지하는 기업에 대한 인센티브 부여’(11%) 등이 대체로 높은 응답을 기록했고 ‘정규직 고용 확대’(8%), ‘정규직 창출 창업 촉진’(3%) 응답은 상대적으로 낮았다.

이 방안을 제시한 강성태 교수는 “고용관청이 본래 해야 할 일의 범주에 있는 것이어서 제도 개편 등의 비용이 크게 들지 않고, 특히 취약한 상황에 있는 청소년 아르바이트생 등에게는 고용개선 효과가 큰 방법”이라고 설명했다.

두 번째는 노동시간 단축 방안으로, 실질적인 단축을 위해서는 구체적인 개선안이 필요하다. 각 사업장에서의 합법적인 ‘최대근로시간’ 근로계약서에 명시하도록 하는 방안, 퇴근 후 다음날 출근까지 최소 11~12시간 동안 근로현장을 떠나 있도록 하는 ‘1일 최소 휴식시간’ 조항 근로기준법에 신설, 기업 노동시간 공개 의무화, 포괄임금제 엄격히 규제 등이 요구된다.

세 번째는 차별 및 직장 내 괴롭힘 개선 방안이다. 특히 비정규직 차별 등 동일한 업무에 대한 차별 처우가 ‘나쁜 일자리’를 만드는 주된 원인이므로 ‘동일가치노동 동일임금동일처우’의 원칙을 근로기준법 6조 내에 신설 조항으로 명시할 필요가 있다. 기간제 및 파견노동자 등을 위한 ‘차별시정’ 대상에 무기계약직도 포함시켜야 하며, 하청·용역업체 노동자에 대해 원청회사 또는 발주회사를 ‘공동사용주’로 지정하는 방안도 적극적으로 고려해야 하겠다.

직장 내에서의 괴롭힘 등이 줄어들 수 있도록 퇴근 후 전화, 이메일 SNS 등으로 받은 업무지시를 이행하지 않더라도 성과에 반영되지 않도록 규제하거나, 직장 내 관계에서의 괴롭힘을 방지할 수 있도록 기업이 노력을 기울이게 하며, 직장 내 괴롭힘도 폭력이라는 적극적 인식 확산 등의 방안도 모색해야 하겠다.

다른 한편으로 ‘좋은 일’을 만들고 유지, 확산하는 기업이 명시적인 인센티브를 받을 수 있도록 인증제도를 도입할 필요도 있다. 기업의 관점에서 평가하는 것이 아니라 일하는 사람의 관점에서, 즉 직장 내 민주주의, 노동 3권 보장 등까지 포함한 ‘좋은 일’ 기준이 마련되고 기업들이 여기에 포함되고자 하는 유인을 확실하게 느낄 수 있게 된다면 ‘좋은 일’ 확산에 기여할 수 있을 것이다.

3. 시사점 및 후속과제

‘좋은 일, 공정한 노동’ 연구가 제시하고자 한 것은 우리 사회에 ‘좋은 일’에 대한 보다 명확한 기준이 필요하며, 이와 같은 좋은 일을 만들고 확산시키는 데 사회적인 관심과 합의가 필요하다는 것이었다. 기존에 좋은 일에 진입하려면 개인이 노력해야 하며, 그렇게 노력해서 진입해도 ‘좋은 일’이라고 느끼지 못 하는 것 또한 개인의 잘못이라는 인식을 벗어나자는 것이었다.

또한 선거 때만 되면 정치권에서 단골 메뉴처럼 쏟아내는 ‘고용 창출’ 공약, 정부의 ‘고용율 제고’ 정책이 실제로 우리 사회의 일하는 환경이 좋아지는 데 기여하지 못 하고 있다는 점도 지적하고자 했다. 그리고 실질적인 정책과 대안이 나오려면 시민, 유권자들이 먼저 ‘좋은 일’의 확고한 상을 가지고 구체적으로 요구해야 한다는 데 대한 공감대를 얻고자 했다.

실제로 이 연구를 통해서 ‘좋은 일’의 기준이 이전과 달라지고 있으며, 고용안정과 임금 뿐 아니라 적정한 근로시간, 개인의 적성과 재미에 부합하는지 여부, 동료들과 좋은 관계를 맺을 수 있는 환경인지, 개인이 전문성과 숙련도를 쌓으며 성장할 수 있는 일인지 등을 두루 중요하게 생각한다는 인식을 엿볼 수 있었다. 단순한 ‘고용율 제고’ 정책이 아니라 ‘좋은 일’을 만들고 유지하게 하기 위한 정책 대안이 필요하다는 인식도 나타났다. 그리고 이를 위한 구체적 대안들도 위에 제시한 것과 같이 도출해 보았다.

다만, 아직 ‘좋은 일’의 상이 충분히 명확하다고 보기는 어렵다. 세대별, 학력별로 관심사와 개인의 성향 별로 원하는 일의 형태는 모두 다르고, 인생 궤도의 어느 선상에 있느냐에 따라서도 생각이 다 다르기 때문에 어쩔 수 없는 면도 있다. 어차피 이를 다 반영할 수 없다고 예단할 것이 아니라 더 구체적으로 좋은 일의 기준들은 어떻게 달라져야 하며, 이와 같은 상(像)들을 모았을 때 어떤 큰 그림이 그려지는지에 대한 고민과 연구가 더 필요하다고 하겠다.

따라서 희망제작소는 2016년 하반기 동안 ‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구를 통해서 세대별, 상황별 시민들에게 ‘좋은 일’의 기준을 더 들어보고, 그들이 원하는 노동에 대한 기본적인 지식과 정보를 전해주는 연속 워크숍을

진행할 예정이다.

그밖에도 노동의 질에 대한 연구, 기술 발전, 등으로 바뀌어 가는 산업과 사회 환경 속에서 일이 어떻게 바뀌어 갈지에 대한 연구 등도 더 필요할 것으로 보인다.

에필로그

'좋은 일, 공정한 노동' 연구를 시작하면서, 특히 네이버 해피로그를 통해 '좋은 일' 현장을 전하는 연재를 시작하면서 가장 우려한 것은 냉소적인 반응과 무관심이었다. '좋은 일'이란 어차피 불가능하다는 반응, 능력 없는 사람이 '좋은 일'을 찾는 자체가 넌센스라는 반응, 젊은 사람들이 노력도 안 하고 편한 일만 찾는다는 반응 등이 예상됐다. 그리고 실제로 그런 반응들이 적지 않았다. 희망제작소 네이버 해피로그를 통해 '좋은 일' 탐방 및 인터뷰 콘텐츠가 연재되는 동안, 해당 페이지 하단의 댓글[25]들에는 비판적인 의견, 냉소적이거나 비꼬는 내용이 상당수였다. 그 가운데서도 진지한 의견과 제안, 응원의 글들도 물론 있었다.

다행스러운 것은 '좋은 일 찾기' 온라인 설문조사에 남겨진 추가의견[26] 중에는 긍정적인 반응이 더 많았다는 것이다. 자신의 일에 대한 정보와 환경, 의견 등을 장문에 걸쳐 남긴 응답자도 상당수였고, "좋은 일에 대해 생각해 볼 수 있는 기회가 됐다"는 소회나 응원 글도 많았다.

물론, 필수항목만 19개인 설문조사에 일일이 답한 뒤 최종적으로 제출한 사람들의 데이터만 연구자의 손에 들어오기 때문에, 그와 같이 불만과 냉소를 가진 사람들은 중간에 응답을 포기한 것으로도 볼 수 있다. 그러나 이 설문조사에 응한 사람이 2달 반[27]여 만에 총 15,400여 명이나 된다는 사실만으로도 '좋은 일'에 대한 순수한 열망과 진지한 참여 의지를 충분히 느낄 수 있었다.

그 중에서 마지막 지면을 빌어서 전하고 싶은 의견들을 아래와 같이 정리해 봤다. 이 열망들이 말로만 그치지 않도록, 실제 제도와 정책으로 이어질 수 있도록 희망제작소는 '좋은 일, 공정한 노동' 연구를 이어갈 것이다.

---

25) 2015년 11월 17일~2016년 2월 28일 사이에 희망제작소 네이버 해피로그에 연재된 '좋은 일, 공정한 노동'의 총 13개 콘텐츠는 625,147건(2016년 6월 24일 최종집계)의 페이지뷰를 기록했고, 여기 달린 댓글은 총 666개였다.

26) Part5. 3번 문항

27) 설문조사를 진행한 기간은 2015년 11월 17일~2016년 1월 31일이다.

"아침 먹고 출근하고 싶고 집에서 저녁 먹고 싶습니다."

"저녁이 있는 삶을 살고 싶다. 하지만 현실은 저녁도 없이 살면서 가족 중에 큰 병 나는 사람이 없기만을 바라야한다. 한명만 아파도 가계는 휘청이고 몰락할 것만 같은 압박이 든다."

"노동자들에게 더 좋은 사회가 되었으면 좋겠습니다."

"사람답게 살고 싶을 뿐입니다."

"내가 하고 싶은 일 하면서 굶어죽지는 않을 수 있었으면 좋겠어요."

"마음의 여유를 가질 수 있는 적당하고 즐거운 일을 할 수 있는 사회와 나와 우리, 당신이 될 수 있기를!"

"먹고 살기 바빠서, 직업을 통해서 추구하면 좋았을 많은 가치 있는 것들을 놓치고 있는 것 같아 아쉽다."

"모든 사람들이 자기 각자의 맞는 일을 하며 그 제자리에 있으며 행복하길 바랍니다!"

"설문조사를 하면서 내가 하고 있는 일이 좋은 일인가, 좋은 일이란 무엇인가 함께 고민하게 되었습니다. 좋은 설문조사 고맙습니다."

"앞으로 진로에 대해 많이 고민되었는데 이 글을 읽고 나니 가슴이 뛰네요. 저도 좋은 일을 하고 싶습니다."

"좋은 일을 할 수 있는 환경이 제도적으로 만들어지길 희망합니다."

"꿈을 잃지 않을 수 있는 사회가 되었으면 좋겠네요."

"정말로 '좋은 일'이 생겨서 내가 살아갈 미래에, 또는 내 자녀들이 행복한 삶을 살 수 있었으면 합니다!"

참고문헌

▌단행본

구해근 (2002), 『한국 노동계급의 형성』, 파주: 창비.

김진선 (2015), 『적당히 벌고 잘 살기』서울: 슬로비.

김혜진 (2015), 『비정규 사회』, 서울: 후마니타스.

알랭 드 보통 (2012), 『일의 기쁨과 슬픔』, 서울:은행나무.

에리크 쉬르데주 (2015), 『한국인은 미쳤다!』, 서울: 북하우스.

오언 존스 (2014), 『차브-영국식 잉여 유발사건』, 고양: 북인더갭.

오현호 (2013), 『우리는 차별에 찬성합니다』, 고양: 개마고원.

은수미 (2012),『날아라 노동』, 서울: 부키.

장하성 (2014), 『한국 자본주의』, 성남: 헤이북스.

장하성 (2015), 『왜 분노해야 하는가』, 성남: 헤이북스.

제현주 (2014), 『내리막 세상에서 일하는 노마드를 위한 안내서』, 서울: 어크로스.

존 에이브램스 (2006), 『가슴 뛰는 회사』, 서울: 샨티.

토마스 바셰크 (2014), 『노동에 대한 새로운 철학』, 서울: 열림원.

▌논문

방하남·이상호 (2006), "'좋은 일자리'(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석", 『한국사회학』, 40(1), 93-126.

방하남·이영면·김기헌·김한준·이상호 (2007), 『고용의 질-거시 기업 개인 수준에서의 지표개발 및 평가』, 세종시: 한국노동연구원.

옥우석 (2010), 『ILO 양질의 일자리(Decent Work) 측정지표 분석 및 정책적 시사점 연구』, 인천대학교 산학협력단.

▌관련 기사

조재희, "심층 분석-정부 "일자리 창출" 압박에… 10大 그룹, 계약직만 늘렸다", 『조선비즈』 2015.10.13.
http://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2015/10/12/2015101203722.html

이예슬, “公기관, "인턴 600명 뽑아놓고 정규직 전환은 제로"”, 『뉴시스』, 2015.9.14.
http://www.newsis.com/ar_detail/view.html?ar_id=NISX20150914_0010286734&cID=10301&pID=10300
조용철, “정규직 10명중 7명, ‘현재 고용상태에 불안감 느껴’”, 『파이낸셜뉴스』, 2012.11.29.
http://www.fnnews.com/news/201211290900595466?t=y
홍지인, “구직자 "대기업 비정규직보다 中企 정규직"”, 『연합뉴스』, 2010.3.9.
http://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&aid=0003158863

▌기타

고용노동부 홈페이지, http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=5&sec=2

부록

부록 1. ‘좋은 일, 공정한 노동’ 1 언론보도 목록

권영전, “'좋은 일'의 기준은? "임금보다 '삶의 질'이 중요"” 『연합뉴스』, 2016.2.17. http://www.yonhapnews.co.kr/bulletin/2016/02/17/0200000000AKR20160217062800004.HTML?input=1195m

김승채, “라디오 중심, 김승채입니다”(생방송 인터뷰-황세원 희망제작소 선임연구원), 『KBS 1라디오』, 2016.2.21.

김승환, “근로자 40% "임금 줄어도 근로조건 좋다면 이직"”, 『세계일보』, 2016.2.17. http://www.segye.com/content/html/2016/02/17/20160217003923.html?OutUrl=naver

김찬희, “무엇이 ‘좋은 일’일까?… "노동시간 짧고 개인 삶 존중해야"”, 『국민일보』, 2016.2.17. http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0010363934&code=61111111&cp=nv

선명수, “‘좋은 일’의 기준은? "임금보다 노동시간"”, 『경향신문』, 2016.2.17. http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201602171713171&code=920301&med=khan

송성환, “'좋은 일'의 기준 "정규직 여부·급여보다 노동조건"”, 『EBS NEWS』, 2016.2.17. http://news.ebs.co.kr/ebsnews/allView/10458199/N

연합뉴스TV, “좋은 일의 기준은 급여보다 노동조건”, 『연합뉴스TV』, 2016.2.17. http://www.yonhapnewstv.co.kr/MYH20160217013500038/?did=1825m

윤수희, “'좋은 일'의 기준? "임금보다 삶의 질 등 근로조건 중요"”, 『뉴스1』, 2016.2.17. http://news1.kr/articles/?2576049

임지선, “좋은 일자리 기준은 돈보다 근로조건”, 『한겨레』, 2016.2.17.

http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/730916.html

장희정, “좋은 직업의 기준은? 높은 임금보다 근로조건!”, 『BBS NEWS』, 2016.2.17.
http://news.bbsi.co.kr/news/articleView.html?idxno=727472

정태선, “'좋은 일'의 기준은? "노동시간 짧고 개인 삶 존중해야"”, 『이데일리』, 2016.2.17.
http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG11&newsid=03266886612551504&DCD=A00701&OutLnkChk=Y

한상희, “‘좋은 직업’ 기준은? 높은 연봉 아닌 ‘저녁 있는 삶’”, 『에너지경제』, 2016.2.17.
http://www.ekn.kr/news/article.html?no=201284

원수경, “좋은 일 늘리려면 노동시간 줄여야”, 『뉴스토마토』, 2016.2.24.
http://www.newstomato.com/ReadNews.aspx?no=627869

임지선, “회사 다닐 만해요?”, 『한겨레』, 2016.5.12.
http://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/743605.html

황세원, “적성 맞고 재미있고 주 40시간 이하 노동”, 『한겨레21』, 2016.5.21.
http://h21.hani.co.kr/arti/HERI/H_special/41760.html

부록 2. 해피로그 '좋은 일 찾기' 연재 시리즈 목록

희망제작소 '좋은 일 찾기 연재 시리즈'는 희망제작소 네이버 해피로그'좋은 일, 공정한 노동' 페이지에서 다시 읽을 수 있다.
(http://happylog.naver.com/makehope/post/PostList.nhn?bbsSeq=71867)

▌연재 목록

[좋은 일, 공정한 노동] 탐방 시리즈
1회: 어떤 일을 원하세요? 정규직이면 되나요?(2015.11.17.)
2회: 정규직이란 게 뭔지 알고 계세요?(2015.12.2.)
3회: 얼마나 길게 일해야 하나요?(2015.12.9.)
4회: 얼마를 벌어야 하나요?(2015.12.16.)
5회: 노동조합, 다른 세계 이야기일까?(2015.12.30.)
6회: 삶이 없다면 일이 무슨 소용일까?(2015.1.7.)
7회: 존중이 있는 일, 존중이 있는 사회란?(2016.1.14.)
8회: 재미있게 일하면 안 되나요?(2016.2.21.)
9회: 좋은 일의 기준은? "노동시간 짧고 개인 삶 존중해야" (2016.2.17.)
10회: 노동시간이 임금보다 중요하다고 답한 이유?(2016.2.23.)
11회: "내가 맺은 근로계약이 무슨 내용인지부터 알자"(2016.2.28.)

희망리포트 [2016-05]
“좋은 일의 기준을 찾자”
좋은 일, 공정한 노동1 사업결과보고서

발행인 박재승
편 집 희망제작소 사회의제팀
디자인 안영삼
발행일 2016년 8월 17일
발행처 희망제작소
서울시 종로구 평창문화로 27 비전빌딩 2~4층
Tel 02.3210.0909 Fax 02.3210.1026
www.makehope.org

* 출처를 밝히지 않고 이 희망리포트를 무단전재 또는 복제하는 것을 금합니다.


희망제작소
The Hope Institute



희망제작소
The Hope Institute

03008 서울시 종로구 평창문화로 27, 비전빌딩 2~4층
Tel 02.3210.0909 **Fax** 02.3210.0126
www.makehope.org

※ 출처를 밝히지 않고 이 희망리포트를 무단전재 또는 복제하는 것을 금합니다.