



희망리포트

2017-02

좋은 일의 새로운 기준

좋은 일, 공정한 노동2 사업결과보고서

황세원



희망리포트

2017-02

좋은 일의 새로운 기준

좋은 일, 공정한 노동2 사업결과보고서

황세원



좋은 일의 새로운 기준

좋은 일, 공정한 노동 2 사업결과보고서

연구책임 황세원 (선임연구원 | joonchigirl@makehope.org)

목차

연구요약	8
프롤로그	14
- 승자(勝子)의 일, 패자(敗子)의 일?	
I. 서론	16
1. 연구 배경과 목적	
2. 연구 방법	
II. 릴레이 워크숍 ‘나의 일 이야기’	24
1. 청소년·학부모가 원하는 ‘좋은 일’	
2. 취업준비생이 원하는 ‘좋은 일’	
3. 비영리 종사자가 원하는 ‘좋은 일’	
4. 40~60대가 원하는 ‘좋은 일’	
III. 20~30대 ‘좋은 일’ 기준 분석	74
1. 온라인 설문조사 진행 경과	
2. 개인·사회 간 ‘좋은 일’ 기준 차이	
3. ‘좋은 일’과 ‘좋은 삶’	
4. 응답자의 일 현황 분석	
5. 시사점	

IV. 전문가 제안: ‘좋은 일’을 위한 제도·정책·문화	92
1. 전문가 강의 정리	
2. ‘좋은 일자리란 무엇인가’ 국회 세미나 정리	
3. 시사점	
V. 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’	120
1. 개발 배경과 과정	
2. 구성품의 의미	
3. 활용 방향	
VI. 결론 및 시사점	130
1. ‘좋은 일’의 새로운 기준	
2. ‘좋은 일’을 위한 사회 변화	
3. 후속 과제	
에필로그	136
- 모든 일이 ‘좋은 일’인 사회를 위해	
참고문헌	140
부록	144
부록 1. ‘좋은 일 기준 찾기’ 2차 온라인 설문지	
부록 2. ‘좋은 일, 공정한 노동2’ 온라인 연재 시리즈 목록	

표 목차

[표 1] 청소년 워크숍 참가자 기본 정보 및 주요 응답	27
[표 2] 청소년 워크숍 질문 별 선택지	28
[표 3] 학부모 워크숍 참가자 기본 정보 및 주요 응답	34
[표 4] 학부모 워크숍 질문 별 선택지	35
[표 5] 취업준비생 워크숍 참가자 기본 정보	41
[표 6] 비영리 종사자 워크숍 참가자 기본 정보	50
[표 7] 비영리 종사자 워크숍 참가자 기본 정보	62
[표 8] 일의 전반적 만족도에 영향을 미치는 세부요건 분석 결과	77
[표 9] '좋은 일'에 대한 한국 사회의 기준 인식 응답	79
[표 10] '좋은 일'이 많아지기 위해 필요한 사회 변화 방향 응답	80
[표 11] 장래희망을 택했던 주된 이유(10세 전후 기준) 응답	81
[표 12] 장래희망을 이뤘을 때의 삶의 모습 응답(명)	82
[표 13] 분석 대상 응답자의 연령·성별(명)	84
[표 14] 분석 대상 응답자의 거주 형태(명)	85
[표 15] 분석 대상 응답자의 현재 하는 일(명)	85
[표 16] '직장인' 응답자의 종사 업종(명)	86
[표 17] '직장인' 응답자의 소속 직장 규모(명)	86
[표 18] '직장인' 응답자의 근로 형태	87
[표 19] '직장인' 응답자의 월 평균 급여(명)	87
[표 20] '직장인' 응답자의 평균 근로시간(명)	88
[표 21] '직장인' 응답자의 직장 경험(명)	89
[표 22] 보드게임 '좋은 일을 찾아라' 1부 '일 경험 카드' 개괄	124
[표 23] 보드게임 '좋은 일을 찾아라' 2부 정책카드 주요 내용	128

그림 목차

[그림 1] 취업준비생 워크숍 워크시트-구인광고 분석	43
[그림 2] 근로계약서 작성 실습 문제	109
[그림 3] 근로계약서 작성 실습 문제 정답	110
[그림 4] 통상임금 계산 실습 문제	111
[그림 5] 통상임금 계산 실습 문제 정답	112

사진 목차

[사진 1] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-청소년 편(2016.7.30.)	30
[사진 2] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-학부모 편(2016.7.30.)	36
[사진 3] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-취업준비생 편(2016.10.6.)	45
[사진 4] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-비영리 종사자 편(11.3.)	54
[사진 5] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-4060 세대 편(2016.12.3.)	67
[사진 6] 국회 '좋은 일자리란 무엇인가' 세미나(2016.11.28.)	113
[사진 7] 보드게임 '좋은 일을 찾아라' 2016년 5월 출시 제품	129

연구요약

연구요약

- ‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구는 1차 연구에서 탐색한 ‘좋은 일’의 기준을 보다 정밀하게 분석하는 한편, 개인들이 처한 현실과 이 기준 사이의 괴리를 줄이는 방법을 찾는 데 보다 초점을 맞췄다.
- 촛불혁명을 거쳐 문재인 정부가 탄생하는 과정에서 ‘일자리의 질(質)’은 중요한 정책 목표로 부상했지만 여전히 ‘정규직’ 개념을 중심으로 한다는 점에서 한계가 분명하다. 사람들이 인식하는 ‘정규직’의 의미가 실제와 동떨어진데다가 그 정의를 최대한 확장한다 하더라도 이미 이 시대 일하는 사람들이 원하는 ‘좋은 일’ 기준을 충족시키지 못하고 있기 때문이다.
- ‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구는 ‘좋은 일’의 기준이 보다 다층적으로 될 필요가 있다는 문제의식에서 출발했다. 1차 목적은 ‘좋은 일 기준 찾기 2차 온라인 설문조사’와 워크숍, 전문가 인터뷰 등 결과를 종합해 보다 상세한 ‘좋은 일’ 기준을 도출하는 것이며 2차 목적은 그에 부합하는 사회를 위한 정책 제안을 제시하는 것이다.
- 연구는 2016년 7월~2017년 1월 사이 총 5회에 걸친 릴레이 워크숍과 온라인 설문조사, 전문가 세미나 등으로 진행됐다. 이 모든 과정에서 도출된 ‘좋은 일’의 기준과 요건, 필요한 정책 제안 등은 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’ 개발에 반영됐다.
- ‘릴레이 워크숍’은 ‘나의 일 이야기’라는 제목 하에 2016년 7~12월 사이에 청소년, 학부모, 취업준비생, 비영리 종사자, 4060 세대를 대상으로 총 5차례 열렸다. 참가자들은 ‘좋은 삶’을 중심에 두고 ‘좋은 일’의 요건에 대해 말해 보는 시간을 가졌고, 토론 톨킷, 보드게임 등을 통해서 자신이 추구하는 ‘좋은 일의 유형’을 알

아봤다. 각 워크숍마다 참가자에게 도움이 될 만한 노동 관련 강연 및 활동이 함께 진행됐다.

- ‘좋은 일 기준 찾기’ 2차 온라인 설문조사 응답자는 총 3,292명이었다. 이중에서 20대가 1,479명(44.9%), 30대가 1,207명(36.7%)에 달해 다른 연령대 응답자와 큰 차이를 보였으므로 데이터 분석 대상은 20~30대 총 2,686명으로 한정했다. 분석 대상 20~30대 응답자 중 ‘직장인’(피고용자)은 77%, 학생 또는 취업 준비 중인 사람이 13.1%, 프리랜서가 3.2%, 자영업(부모 소유 사업체 근무 포함) 종사자가 1.6%였다.
- 현재 하고 있는 일에 대한 만족도에 가장 크게 영향을 미치는 항목을 알아보기 위해 응답자들에게 현재 하고 있는 일의 만족도를 6가지 요건, 총 25개 세부요건으로 질문했다. 그리고 ‘전반적 만족도’를 질문한 뒤, 앞의 세부요건에 대한 응답 결과와의 상관관계를 분석했다.
- ‘전반적 만족도’에 가장 큰 영향을 미친 항목은 ‘적성’ 요건 하의 세부항목인 ‘업무 자체에 재미를 느낄 수 있다’(β=0.201)였다. ‘개인의 발전 가능성’ 하의 세부요건인 ‘현재 업무 및 조직에서 배울 점이 많다’(β=0.135)가 다음으로 영향이 컸다.
- ‘좋은 일’에 대한 한국 사회의 보편적 기준을 물었을 때는 ‘정규직 여부’, ‘고용안정성’(10년 이상)에 대한 응답이 높은 점수를 받았다. 이 결과를 통해 알 수 있는 것은 개인들이 가진 ‘좋은 일의 기준’과 한국 사회의 현존하는 보편적 기준 사이에 괴리가 있다는 것이다. 20~30대들은 ‘재미있는 일’, ‘배워서 성장할 수 있는 일’, ‘스트레스 적은 일’ 등을 중시하면서도 사회 전반에 여전한 ‘정규직 여부’, ‘고용 안정성’ 등 기준에 부담을 느끼는 것으로 보인다.
- 설문조사에서는 “어린 시절(10세 전후) 장래희망”을 묻고, 그 장래희망을 꼽았던 주된 이유를 답하도록 했다. 사회적 기준 및

취업 가능성 인식 등에 따른 영향이 적었을 때 생각했던 ‘좋은 일’의 기준을 알아보기 위한 항목이었다. 가장 많은 선택을 받은 항목은 ‘재미있는 일이라고 생각해서’였다.

○ “당시(10세 전후) 생각을 기준으로, 장래희망을 이뤘을 때의 삶의 모습은 어땠을까요?”라고 질문했을 때 가장 많은 긍정 응답을 받은 항목은 ‘중요한 사람으로 인정받으며 전문적으로 일한다’와 ‘하는 일 자체에서 즐거움과 보람을 느낀다’였다. 그에 비해서 부정 답변 비율이 높은 항목은 ‘원하면 다른 일을 할 수 있다’, ‘가족·친구 등 중요한 사람들과 충분한 시간을 보낸다’, ‘휴가 또는 여행을 충분히 즐긴다’(24.0%) 등이었다. 이 결과는 사람들이 어떤 직업을 희망할 때 그 일 자체의 특성만 생각할 뿐, 그 일을 하면서 사는 자신의 삶 전체를 보지 못한다는 것을 알려준다.

○ 2016년 11월 28일 국회 ‘미래 산업과 좋은 일자리 포럼’, 더불어민주당 서형수 의원실, 희망제작소가 공동으로 주최한 ‘좋은 일자리란 무엇인가’ 세미나, 그리고 릴레이 워크숍 중 진행된 전문가 강의에서의 내용으로 ‘좋은 일’을 위한 개인과 사회의 기준 차이를 좁히기 위한 정책·제도·문화에 대한 제안을 정리했다.

○ 첫째는 경직된 노동구조를 개편해야 한다. 정규직·비정규직의 도식을 벗어나서 각자가 원하는 형태로 ‘좋은 일’을 할 수 있도록 노동구조가 보다 다양하고 수평적으로 변해야 한다. 이를 위해서 실업급여의 기간 및 대상 확대, 기업의 경력단절자 재고용 독려, 전반적인 일자리의 질(質) 제고, 4대 보험 보장의 성격과 범위 확대가 필요하다.

○ 둘째는 노동 3권 회복이다. 노동조합 활동과 노동 3권은 헌법이 부여한 기본권이라는 인식이 확산되어야 한다. 노동자가 임금만을 위해서가 아니라 기업윤리와 인권, 사회적 가치를 위해서도 노동 3권을 사용할 수 있어야 하며, 노동자가 기업의 경영에 일정 비율 참여할 수 있는 ‘노동이사제’도 도입될 필요가 있다.

- 셋째로 정부는 일자리를 숫자보다는 ‘좋은 일’ 관점에서 일자리 정책을 펴는 쪽으로 패러다임을 바꿔야 한다. 근로계약서 작성 등 기본적인 법규가 잘 지켜지도록 관리 감독 및 처벌을 강화하되 특히 미성년자 및 생애 첫 취업자에 대해서는 각별한 관리를 할 필요가 있다.
- 넷째, 노동권교육을 초중고교 단계부터 대폭 강화해야 한다. 또한 진로교육도 성적에 맞는 진학 교육, 유망 직업 교육 등에서 벗어나서 각 개인이 원하는 행복한 삶에 부합하는 ‘좋은 일’의 관점에서 이뤄져야 한다.
- 2차 연구 과정에서 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’가 개발되기도 했다. 1·2차 행사인 ‘청소년 워크숍’과 ‘학부모 워크숍’에서 참가자들이 각자 원하는 ‘좋은 일’의 기준을 찾아보기 위해서는 일정한 한계와 제약을 둔 채로 ‘좋은 일’의 요건을 골라보는 과정에 대한 필요성이 제기 되었다.
- 이에 따라 전문가 자문, 희망제작소 연구원들의 시뮬레이션을 거쳐서 보드게임이 개발됐으며 2016년 7월 30일 취업준비생 워크숍 때 1부 게임이 공개됐다. 이어서 12월 3일 4060 워크숍 때 2부가 공개됐다.
- 1부 게임은 ‘좋은 일’의 요건 48가지를 담은 ‘일 경험 카드’를 6가지 ‘자원 칩’으로 구매, 이 과정에서 획득한 퍼즐의 색깔을 통해 ‘내가 추구하는 좋은 일 유형’을 알아보는 과정이다. 2부 게임은 1부 게임 플레이어들이 공동으로 진행하는 팀 플레이 방식이다. 1부에서 모아 놓은 자원들을 활용해서 ‘정책 카드’를 획득하면 1부 때 미처 채우지 못한 퍼즐 판을 꼭 채울 수 있는 게임으로, 공동체를 위해 힘을 모으면 개인들의 삶도 더 좋아진다는 의미를 담고 있다.
- 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’는 청소년, 대학생, 취업준비생 등

을 위한 진로교육 및 직업탐색교육, 노동인권교육 교구, 시민 대상의 직업전환 교육, 민주주의 교육 등을 위한 도구로도 활용될 수 있다.

- ‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구를 통해 정리할 수 있는 ‘좋은 일’의 상 또는 기준은 1차 연구와 크게 다르지 않다. 다소나마 더 보탠다면 조직에 속하지 않고 일하고자 하는 사람들, 생애 두 번째 세 번째 일을 하고자 하는 사람들, 비영리 조직에서 일하는 사람들 등 다양한 상황과 여건, 선호도에 따른 ‘좋은 일’ 요건들이 존재한다는 사실이다.
- ‘좋은 일’의 기준은 어느 한 시점에 한 차례 한다고 해서 도출할 수 있는 것은 아니다. 이 기준을 알기 위해서는 계속해서 일하는 사람들의 목소리에 귀를 기울여야 하고, 사람들로 하여금 더 많이 말하도록 해야 한다. 2차 연구 중 보드게임 개발을 한 것도 이런 의미였다. ‘더 많은 사람들이 더 많이 말하도록 하는’ 방법론을 개발하기로 한 것이다.
- ‘좋은 일, 공정한 노동’은 3차 연구로 이어진다. 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’를 통해서 또다시 ‘좋은 일’에 대한 새로운 기준들이 도출될 것이다. 아울러 3차 연구는 20~30대가 원하는 좋은 일에 보다 더 초점을 맞춘 탐방과 인터뷰, 조사 등을 진행할 예정이다.

프롤로그

- 승자(勝者)의 일, 패자(敗者)의 일?

‘의사, 과학자, 경찰, 검사, 변호사, 피아니스트, 경영컨설턴트, 교수, 교사, 대통령, CEO, 광고기획자, 영화감독, 연예인, 연극배우, 축구선수, 농구선수, 호텔리어, 요리사, 비행기 조종사, 스텐더디스, 디자이너, 군인, 법의학자, 심리상담가, 건축가, 컴퓨터 프로그래머...’

2016년 7월 30일 오후 희망제작소 4층에서 열린 ‘좋은 일 기준 찾기 릴레이 워크숍-나의 일 이야기’에 참석한 청소년 30명이 답한 장래희망 일부를 나열한 것이다. 일반적으로 ‘좋은 일’일 것으로 기대되는, 장래희망으로 흔히 언급되는 직업들이다.

대체로 이런 직업들에는 공통점이 있다. 한 사회 안에서 그 숫자가 제한되어 있으므로 원한다고 누구나 할 수는 없는, 청소년기부터 성실하게 과정을 밟아 가면서 여러 관문을 성공적으로 통과하고, 때로는 운도 따라줘야 진입할 수 있는 직업이다. 다른 일을 하다가 중도에 진입하는 것도 지극히 어렵다.

문제는 꿈을 이루지 못 할 때다. 그러면 어떤 일을 하게 될까? 임금도 낮고 고용도 불안한 일을 하게 되는 것이 당연할까? 저 직업들에 진입한 사람은 ‘승자’(勝者)이고, 진입하지 못한 사람은 ‘패자’(敗者)일까? 처한 노동 현실이 아무리 열악해도 ‘기회 있을 때 더 노력했어야 하는데’라고 한탄하는 수밖에 없을까?

한국 사회에 이런 인식, 즉 자격을 갖춘 ‘승자’의 일은 여러 요건을 두루 갖춘 ‘좋은 일’이고, 그 자격을 획득하지 못한 ‘패자’의 일은 열악한 일일 수밖에 없다는 인식이 깔려 있지 않은지 돌아볼 필요가 있다. 이 문제의식이 ‘좋은 일, 공정한 노동’ 두 번째 연구의 출발점이었다.

희망하던 직업을 가졌다고 다 만족하는 것은 아니다. 생각하지 못한 측면 때문에 그만두는 경우도 적지 않다. 또, 선망의 대상이 되는 희소한 직업들은

어느 사회에나 있지만, 그런 직업을 갖지 않은 사람들도 ‘좋은 일’을 어렵지 않게 찾는 사회가 있고 그렇지 못한 사회가 있다. 어떤 사회 구성원들이 더 행복할지는 자명하다.

이 보고서는 2016년 7월부터 2017년 5월까지 진행된 기획연구 ‘좋은 일, 공정한 노동 2’의 과정과 결과를 담았다. 연구는 릴레이 워크숍, 온라인 설문 조사, 전문가 세미나, 보드게임 개발·제작 등 여러 방향으로 진행됐다. 1차 연구의 문제의식과 방법론을 이어가는 한편, 각 개인들이 원하는 ‘좋은 일’을 찾고, 그에 부합하는 사회 변화에 참여하는 방법을 보다 구체적으로 제시하고자 했다.

1. 서론

1. 연구 배경과 목적

2. 연구 방법

I. 서론

1. 연구 목적 및 배경

‘좋은 일, 공정한 노동’ 1차 기획연구¹⁾는 ‘우리 사회에 좋은 일의 상(像)이 없다’는 문제의식에서 시작됐다. 이 시대 한국 사회에 맞는 ‘좋은 일’의 기준을 탐색하는 동시에 정규직·대기업·고임금 등 기존 통념들로는 개개인들이 원하는 좋은 일의 요건들을 충족시킬 수 없다는 점을 드러내고자 했다.

1차 보고서 발간 직후 다시 시작된 2차 연구는 ‘좋은 일’의 기준을 보다 정밀하게 분석하는 한편, 개인들이 처한 현실과 이 기준 사이의 괴리를 줄이는 방법을 찾는 데 보다 초점을 맞췄다.

1차 연구가 시작되던 2015년 10월은 박근혜 정부에서 한창 5대 노동법 개정안²⁾을 밀어붙이던 때였다. 당시만 하더라도 일자리 정책의 목표가 일자리 개수, 고용률, 실업률 등 숫자로만 채워지는 것이 당연하게 여겨졌다.

이후 촛불혁명을 거쳐 문재인 정부가 탄생하는 과정에서 ‘일자리 질(質)’은 중요한 정책 목표로 부상했다. 대표적인 공약이었던 ‘공공부문 일자리 81만 개 창출’도 그 목적은 ‘좋은 일자리 창출’³⁾이었다. 민간 일자리에 비해 고용안정 측면에서 우수하다고 할 수 있는 공공부문 일자리의 수를 늘리고, 상대적으로 처우가 열악한 사회서비스 부문의 일자리 수준은 올리고, 민간업체 용역으로 운영하던 인력도 직접고용 방식으로 전환함으로써 ‘좋은 일자리’ 81만 개를 만들어 내겠다는 계획이었다.

문재인 대통령이 취임 직후 인천공항공사를 방문한 자리에서 “공공부문 비

1) <http://www.makehope.org/?p=35366>

2) 박근혜 정부의 ‘5대 노동법 개정안’은 주당 최대 노동시간을 60시간으로 규정하는 ‘근로기준법 개정안’, 기간제 노동자 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하는 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’, 용접금형 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’이었으나 통과되지 못했다.

3) <http://www.sisain.co.kr/?mod=news&act=articleView&idxno=28610>

정규직 제로(zero) 시대를 열겠다”, “임기 중 비정규직 문제를 반드시 해결하겠다”고 선언⁴⁾한 것이나, 기업인들과의 첫 공식간담회에 ‘전 직원 정규직’ 채용으로 잘 알려진 오투기 대표를 초청⁵⁾한 것 역시 일자리의 질을 강조한 행보라 할 수 있다.

정부의 이와 같은 메시지가 긍정적으로 작용한다면 정규직 채용이 확대되는 등 가시적인 효과가 나타날 수도 있다. 문제는, ‘정규직’이 ‘좋은 일자리’의 충분조건이 아니라는 점이다.

한국 사회에서 정규직은 대체로 고용이 안정되고, 연차에 따른 임금인상, 승급·승진 및 기업복지의 혜택을 누릴 수 있는 일자리⁶⁾인 것으로 통하지만, 실제로 그런 정의는 어디에도 없다. 정규직은 굳이 해석하면 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’에 따른 일자리 또는 그런 일을 하는 사람을 지칭한다.

정부 통계에서 정규직은 임금근로자 전체 중에서 ‘비정규직⁷⁾’이 아닌 일자리로 계산되며, 이에 따르면 정규직 비율은 67.2%⁸⁾에 이른다. 일하는 사람 10명 중 6~7명이 정규직이라는 것인데, 위에 언급한 한국 사회의 보편적인 ‘정규직’ 인식을 놓고 볼 때 동의하기 어려운 결과다. 이에 김복순(2016)은 2016년 8월 통계청 ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’ 결과 중에서 정규직(67.2%), 대기업(12.4%), 유노조(25.7%) 세 항목의 교집합(7.6)을 구했다. 이 교집합에 해당하는 노동자의 임금 및 사회보험·복지 수준을 그 외의 노동자들과 비교하기 위한 것이었다. 기존 정부 통계를 이용한 조합이어서 한계는 있지만 이 교집합이 차지하는 7.6%가 ‘정규직’의 실제 규모에 그나마 가까워 보인다. 즉, 한국인이 ‘좋은 일’이라고 여기는 일자리는 100개 중

4)

http://news.g-enews.com/view.php?ud=2017051216093384460cc1df6cba_1&md=20170512165759_F

5) 문재인 대통령이 취임 후 처음으로 2017년 7월 27~28일 가진 기업인들과의 간담회에 대부분 재계 순위 10위권 안팎의 기업 대표들이 초청된 가운데 오투기는 재계 순위 232위에 불과함에도 ‘정규직 모범 기업’, ‘상속세 납세 모범 기업’ 등의 이유로 초청됐다. <http://news.joins.com/article/21781594>

6) 배규식 한국노동연구원 선임연구위원. <http://www.makehope.org/?p=35366>

7) 한시적 근로(기간제·반복갱신·기대불가), 비정형 근로(파견·용역·특수고용·가내근로·일일근로), 시간제 근로 등을 통칭하는 말

8) 통계청, ‘경제활동인구조사 근로형태별 부가조사’, 2016.8

7~8개에 불과하다는 것이다.

특히 청년층(15~39세) 신규 취업자 중 64.0%가 비정규직으로 채용⁹⁾되며, 60세 이상 임금근로자 중에서 67.5%가 비정규직¹⁰⁾으로 일한다는 통계 등을 볼 때 비정규직이 오히려 일반적인 노동 형태로 보일 지경이다. 이런 상황에서 아무리 정부의 의지가 분명하더라도 사람들이 원하는 바와 같은 의미의 '정규직'이 얼마나 늘어날 지는 미지수다.

또 다른 문제는, '정규직'의 정의를 최대한 확장해서 고용안정과 임금, 4대 보험 기업복지 등이 충족된 상태로 본다 하더라도 이것이 꼭 '좋은 일'¹¹⁾은 아니라는 점이다.

'좋은 일, 공정한 노동' 1차 연구 조사에서 응답자들이 '좋은 일'의 가장 중요한 요건으로 꼽은 것은 '근로조건'이었고 그 중에서도 '적정한 노동시간'과 '스트레스 적은 환경'이었다. 초점집단인터뷰(FGI)와 탐방 등을 통해 수평 소통이 이뤄지는 일, 적성에 맞는 일, 재미있는 일, 보람 있는 일, 인격적 존중을 받을 수 있는 일 등의 요건들도 중요한 것으로 나타났다. 자신이 중요시하는 '좋은 일'의 요건이 충족된다면 임금이 줄더라도 직장을 옮기겠다고 답한 사람이 해당 질문 응답자의 39.9%에 달하기도 했다.

또 한 가지 주목해야 할 점은, 한국은 단기근속자¹²⁾ 비율이 OECD 최고 수준인 31.9%(OECD 회원국 평균 18.1%)인 '초단기근속국가'라는 것이다. 이는 안정된 직장에 들어간 사람들 중에서도 보이는 현상이다. 한국경영자총연합회(2015)가 306개 국내 기업 대상으로 한 조사에 따르면 신입사원 중 3년 안에 그만두는 비율은 27.7%에 이른다.

직장만 옮기는 것이 아니라 직업과 직종을 바꾸는 것도 일반화 돼 가고 있다. 여기에 경력단절자를 좀처럼 재고용하지 않는 기업 문화까지 더해진 결과, 지속적으로 혹은 일정 기간 동안 프리랜서, 파트타임 등의 형태로 일하는

9) 2015년에는 54.1%였던 비율이 10년여 만에 10%p 이상 커진 것이다. 김복순·정현상 (2016)

10) 통계청(2015)

11) 여기서 '좋은 일'은 '좋은 일, 공정한 노동' 1차 연구에서와 같은 개념으로, 일하는 사람이 자신의 일에 전반적으로 만족한다고 할 수 있도록 주요 요건을 두루 갖춘 일을 뜻한다.

12) 1년 이내에 직장을 옮긴 근로자

사람들이 점점 더 일반화 돼 가고 있다. ‘정규직’이 ‘조직 노동’, ‘전일제 노동’, ‘장기근속 노동’을 전제하는 개념임을 감안할 때, 이 기준으로는 이 시대를 살아가는 사람들이 처한 일자리 현실을 포괄할 수 없음을 알 수 있다.

이런 현상들을 반영하려면 ‘좋은 일’에 대한 기준은 좀 더 다층적이 될 필요가 있다. 이전 세대와는 다른 지향점을 가진 20~30의 기준, 생애 첫 직업을 떠나 두 번째 세 번째 직업을 모색 중인 40~60대의 기준, 부모 세대의 영향 아래 있지만 다른 진로를 탐색 중인 청소년의 기준, 또는 일반 기업과는 다른 가치 및 조직문화를 가진 비영리 조직 종사자, 프리랜서 등의 기준은 어떠한지 보다 자세히 들여다 볼 필요가 있는 것이다.

‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구는 이런 배경 하에 출발했다. 1차 목적은 ‘좋은 일 기준 찾기 2차 온라인 설문조사’와 워크숍, 전문가 인터뷰 등 결과를 종합해 보다 상세한 ‘좋은 일’ 기준을 도출하는 것이며 2차 목적은 그에 부합하는 사회를 위한 정책 제안을 제시하는 것이다.

2. 연구 방법

‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구는 2016년 7월~2017년 1월 사이 총 5회에 걸친 릴레이 워크숍과 온라인 설문조사, 전문가 세미나 등으로 진행됐다. 이 중에서 릴레이 워크숍과 온라인 설문조사는 동시에 진행되도록 기획됐다. 네이버 해피빈재단과의 제휴로 릴레이 워크숍 내용을 소개하는 블로그 콘텐츠를 총 18회에 걸쳐 연재했고, 이 콘텐츠의 썸네일이 네이버 포털 메인의 ‘함께N’ 세션과 네이버 모바일 메인에 노출됐다.¹³⁾

릴레이 워크숍은 ‘나의 일 이야기’라는 제목 하에, 청소년·학부모(2016.7.30.), 취업준비생(2016.10.6.), 비영리 종사자(2016.11.3.), 4060세대(2016.12.3.) 편의 순서로 진행됐다. 각 12~30명 규모의 워크숍 참가자는

13) ‘좋은 일, 공정한 노동’ 1차 연구도 네이버 해피빈재단과의 제휴로 ‘좋은 일’ 구성 요건 7가지를 주제로 한 연재 콘텐츠를 연재하고, 이 콘텐츠에 온라인 설문조사를 연동시키는 방식으로 진행한 바 있다.

일반 시민을 대상으로 선착순 모집했고, 참가비는 무료였다.

워크숍은 각 참가자들이 토론 톨킷 및 보드게임을 활용해서 ‘좋은 일’에 대해 대화를 나눠보는 세션과 공인노무사 등 전문가를 통해 노동과 관련 지식을 얻는 강연 세션으로 이뤄졌다.

각 워크숍 전후에는 홍보용 콘텐츠와 행사 내용을 정리한 콘텐츠가 네이버 블로그를 통해 공개됐다. 이 콘텐츠 하단에는 온라인 설문조사 링크가 수록돼 있어서 글을 읽은 사람들이 클릭해서 참여할 수 있도록 돼 있었다.

온라인 설문조사는 릴레이 워크숍 중 1·2회인 청소년·학부모 워크숍의 질문 순서와 유사하게 구성됐다. 먼저 어린 시절(10세 전후)의 장래 희망을 떠올려본 뒤, 그 일을 하고자 했던 이유와 그 일을 실제로 한다면 어떤 일상을 보내게 될 지에 대한 질문에 답하도록 했다. 이는 사회적 영향에 노출되기 이전의 직업 선택 기준을 되짚어 보고, 이 기준이 ‘좋은 삶’에 대한 희망과는 얼마나 부합하는지 짚어보기 위한 것이었다.

온라인 설문조사에서는 현재 하고 있는 일의 만족도를 보다 상세하게 질문했다. 일의 6가지 요건¹⁴⁾, 총 25개 세부요건에 따른 문장을 제시하고 이에 대한 만족도를 5점 척도로 답하도록 한 뒤 ‘전반적 만족도’에 대한 응답 결과와의 상관관계를 분석했다. 일의 전반적 만족도에 가장 크게 영향을 미치는 세부요건을 알아보기 위해서였다.

2016년 11월 28일에는 국회 의원회관 제1간담회실에서 ‘좋은 일자리란 무엇인가?’라는 제목의 세미나가 열렸다. 국회 ‘미래 산업과 좋은 일자리 포럼’(대표의원 노회찬)과 서형수 더불어민주당 의원, 희망제작소가 공동 주관한 행사였다. 이 자리에서는 희망제작소가 진행해 온 ‘좋은 일, 공정한 노동’의 취지와 경과가 공유됐다. 이와 함께 정재승 KAIST 바이오및뇌공학과 교수가 미래 산업과 좋은 일자리의 관계에 대해, 김종진 한국노동사회연구소 연구위원이 국내외 좋은 일자리 기준 지표와 현실에 대해, 지은정 한국노인인력개발원 부연구위원이 노인 적합 일자리 발굴 정책의 적합성에 대한 발제를 했다.

이 모든 과정에서 도출된 ‘좋은 일’의 기준과 요건, 필요한 정책 제안 등은 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’의 개발에 반영됐다.

14) 고용안정, 임금·사내복지, 노동시간, 스트레스, 적성(업무 만족도), 개인의 발전 가능성



II. 릴레이 워크숍 ‘나의 일 이야기’

1. 청소년·학부모가 원하는 '좋은 일'
2. 취업준비생이 원하는 '좋은 일'
3. 비영리 종사자가 원하는 '좋은 일'
4. 40~60대가 원하는 '좋은 일'

II. 릴레이 워크숍 ‘나의 일 이야기’

1. 청소년·학부모가 원하는 ‘좋은 일’

청소년 워크숍과 학부모 워크숍은 2016년 7월 30일 오후, 서울 종로구 평창문화로에 위치한 희망제작소 4층과 3층에서 동시에 진행됐다. 청소년 참가자의 부모가 학부모 워크숍에 함께 참여하도록 유도했기 때문이다. 그 결과, 청소년 참가자 총 30명 중 9명의 부모인 10명이 학부모 워크숍에 참가했다.¹⁵⁾

1) 청소년 워크숍

청소년 워크숍의 주제는 ‘어떤 일을 해야 행복한 삶을 살 수 있을 것인가’였다. 자신의 학교 성적 범위에서 진학 가능한 전공을 알아보거나, 취업률이 높은 직업, 미래에 유망한 직업 등을 알아보는 식의 진로교육과 별개로 각자가 진정으로 원하는 ‘행복한 삶’을 기준으로, 그 삶의 한 부분으로써 ‘일’을 놓고 생각해 보자는 제안이었다. 워크숍은 이와 같은 생각에 도움을 줄 강연¹⁶⁾으로 구성됐다. 그룹 대화는 일정한 질문 순서에 따라 워크시트에서 답을 고르면서 테이블 단위로 이야기를 나누는 방식이었다.

15) 청소년 중 1명은 아버지와 어머니가 모두 학부모 워크숍에 참가했다. 학부모 워크숍은 자녀 없이 단독으로 온 성인 2명이 더 참여해 총 12명으로 진행됐다.

16) 김진선 심년후연구소 연구원의 ‘새로운 일의 실험-적당히 벌고 잘 살기’와 박성우 공인노무사의 ‘어떤 일이든 좋은 일이 되기 위해 필요한 노동권 토대’ 강좌가 있었다. 이 내용은 4장에 정리돼 있다.

[표 1] 청소년 워크숍 참가자 기본 정보 및 주요 응답¹⁷⁾

구분	연령	성별	부모 참여	1-1. 어린시절 장래희망	1-2. 장래희망 선택이유	2. 장래희망 이뤘을 때의 하루	3-1. 현재 희망진로	3-2. 희망진로 선택이유	4. 원하는 일의 요건
A	20	남		의사, 경찰	8, 2, 10	3, 6, 2	사회혁신가	6, 1, 10	6, 12, 10
B	20	남		텔레토비, 유희왕, 경찰, 검사	1, 2, 10	1, 6, 9	적지 않음	2, 1, 10, 5, 9	9, 6
C	19	남		없음	10, 8, 4	2, 7, 3	검사	7, 2, 4	9, 4, 1
D	19	남		경찰	2, 10, 5	4, 1, 3	헤어디자이너	10, 2, 5	6, 12, 9
E	19	여		스튜어디스	2, 7, 5	2, 4, 7	호텔리어	2, 7, 9	3, 12, 4
F	17	남	다/라	좋은 아빠, 사장	5, 1, 10	4, 8, 2	자동차디자이너	1, 7, 9	1, 12, 10
G	18	여		주얼리 디자이너	5, 3, 9	4, 2, 1	법률가	2, 10, 6	2, 12, 7
H	17	남	가	만화가	1, 6, 5	6, 2, 3	심리치료사	5, 2, 10	6, 5, 4
I	17	여	바	소방관	5	4, 3, 9	애니멀 커뮤니케이터	행복한 일, 10, 6	6, 12, 7
J	17	남		헬스트레이너	1, 5, 6	1, 2, 9	헬스트레이너	1, 2, 6	4, 1, 7, 9
K	17	남		축구선수	5, 1, 6	1, 2, 4	연극관련	5, 1, 10	12, 5, 1
L	16	남		경찰	1, 2, 10	1, 4, 3	배드민턴선수	6, 1, 3	5, 4, 9
M	16	남		카레이서	1, 5, 6	5, 2, 살아있는데 대한 안도	없음	5, 1, 6	12, 5, 3
N	16	여	사	변호사	1, 2, 7	6, 1, 7	광고기획자	5, 1, 10	11, 6, 고소득
O	16	여		선생님	7, 5, 8	1, 2, 7	영상제작자	5, 6, 9	10, 12, 6
P	16	남	자	요리사	10, 6, 1	1, 8, 4	요리사	10, 6, 9	6, 9, 12
Q	16	남		경찰	10, 2, 5	3, 7, 4	CEO	7, 3, 10	3, 1, 4
R	16	여		선생님	10, 1, 4	4, 8, 2	건축가, 디자이너, 음악교사	6, 5, 2	12, 10, 11
S	16	여	나	적지 않음	7, 6, 4	4, 9, 1	환경운동가	4, 7, 1	6, 2, 10

T	15	남		비행기 조종사	5, 9, 10	1, 2, 3	영화감독	6, 1, 5	12, 5, 6
U	15	남		수학교사	8, 7, 1	1, 4, 8	미용사	7, 9, 내가 하고 싶은 일	12, 9, 7
V	15	남		엔지니어	7, 5, 9	7, 3, 2	컴퓨터프로그래머	7, 5, 10	4, 12, 9
W	15	남		공군	7, 8, 4	2, 4, 친구들과 놀기	스턴트맨	1, 5, 6	12, 4, 1
X	15	남		피아니스트 기계공학자, 농구선수	6, 5, 7	2, 3, 5	범죄심리학자, 건물주	7, 5, 6	3, 5, 12
Y	15	남		소방관	10, 2, 6	3, 4, 2	직업군인	10, 4, 6	5, 2, 6
Z	15	남		경찰	2, 6, 5	1	복싱선수	1, 7, 10	1, 9, 12
AA	14	남	마	교수, 연예인	5, 3, 10	1, 6, 3	과학자, 의사	9, 6, 8	2, 5, 12, 7, 10
AB	14	남	아	기억 안 남	1, 9, 6	2, 3, 4	천체물리학자	6, 내가 좋아하는 일, 9	12, 11, 내가 하고 싶은 일만 하기
AC	14	남	타	과학자	5, 6, 10	3, 2, 4	농업기술자	1, 6, 10	12, 2, 6
AD	13	남		없음			태권도선수	5, 10, 6	12, 7, 4

[표 2] 청소년 워크숍 질문 별 선택지

1-2. 어린 시절 장래희망 선택 이유	2. 장래희망 이뤘을 때의 하루는?
1. 내가 잘 할 수 있는 일이어서	1. 바쁘고 성취감 있는 하루
2. 사람들을 도와주는 일이어서	2. 퇴근 후 음악 운동 등 취미 생활
3. 유명한 사람 되는 일이어서	3. 충분한 휴식
4. 사회적 기여와 인정이 있는 일이어서	4. 가족들과 충분한 시간
5. 재미있는 일이어서	5. 축하할 일로 회식
6. 적성에 맞는 일이어서	6. 중요 프로젝트로 야근
7. 돈을 많이 버는 일이어서	7. 내가 번 돈으로 맘껏 쇼핑

17) 당초 청소년 워크숍은 중고교생 나이인 만 13~19세를 대상으로 기획됐다. 참가자 모집 중 '사단법인 세상을 품은 아이들'의 단체 참가 신청이 왔고 이 중에는 전년도에 고교 과정을 마치고 이 단체에서 일하고 있는 20세 2명이 포함돼 있었다. 워크숍의 취지에 어긋나지 않는다고 판단, 참가신청을 받았고 결과적으로 참가자 연령은 13~20세가 됐다.

8. 주위 사람들의 기대 9. 한 분야 최고의 전문가 되고 싶어서 10. 보람 있는 일이어서	8. 장기 휴가 계획 짜기 9. 제2의 직업 위해 공부 10. 주말 봉사 활동 계획 짜기
3. 현재 희망 진로 선택 이유	4. 앞으로 할 일에서 중요한 요건
1. 내가 잘 할 수 있는 일이어서 2. 사람들을 도와주는 일이어서 3. 유명한 사람 되는 일이어서 4. 사회적 기여와 인정 5. 재미있는 일이어서 6. 적성에 맞는 일이어서 7. 돈을 많이 버는 일이어서 8. 주위 사람들의 기대 9. 한 분야 최고의 전문가 되고 싶어서 10. 보람 있는 일이어서	1. 갑자기 해고될 위험 없음 2. 평범한 삶에 충분한 적정 수입 3. 상위 1% 고소득 4. 칼 퇴근 충분한 휴가 5. 스트레스 주지 않는 문화 6. 힘들 때 같이 해줄 사람들 7. 차별 없는 문화 8. CEO 임원 승진 가능성 9. 그만뒀도 걱정 없는 전문성 10. 사회에 기여하는 일 11. 윤리적 가치관에 맞는 일 12. 일 자체의 재미

희망제작소가 개발한 토론 방법 툴킷인 ‘노란테이블’을 활용하되 이 워크숍에 맞도록 새로 고안된 방법론에 의해서 그룹 대화가 진행됐다. 장래희망에 대한 질문은 사전에 참가자들에게 이메일로 전달된 질문지를 통해서 취합됐다. 이날은 여섯 개의 질문이 담긴 워크시트와 이에 대답하기 쉽도록 선택지를 제시한 스티커가 배부됐다.

첫 번째 질문은 “어린 시절(10세 전후)의 장래희망은?”이었다. 동시에 그때 어떤 이유로 그 일을 희망했는지를 생각해보도록 했다. 현실적인 판단이나 타협이 작용하기 전의 꿈속에 들어 있던 ‘좋은 일’의 요건을 돌아보려 한 것이다.

어린 시절 장래희망으로 꼽은 일을 하고 싶었던 이유를 3개씩 꼽아보게 했을 때 가장 많이 나온 답은 ‘재미있는 일’이라는 것이었다. 전체 응답 중에서 20%를 차지했다. 그 다음이 ‘보람 있는 일’(15.3%)이었다.

“경찰이 되고 싶었는데 사람들 도와줄 수 있고, 보람도 있고, 무엇보다 도둑 잡는 게 재미있을 것 같았어요.”

“영화나 드라마 보면 소방관이 출동할 때 붐을 타고 내려오는데, 재미 있어 보여서 하고 싶었어요.”

[사진 1] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-청소년 편(2016.7.30.)



그밖에도 카레이서, 비행기 조종사, 스텐디스, 주얼리 디자이너 등 다양한 직업을 택한 이유들이 공통적으로 ‘재미있을 것 같아서’였다. ‘내가 잘할 수 있는 일’, ‘적성에 맞는 일’이라고 생각했다는 응답도 많았고, 선생님, 요리사가 ‘사람들을 도와주는 일’이어서 하고 싶었다는 청소년도 있었다. 꿈이 없었다거나 너무 많아서 답하기 어렵다는 경우도, ‘텔레토비’나 ‘유희왕’처럼 어린이다운 꿈을 꿴다는 참가자도 있었다.

첫 질문은 두 번째 질문과 연결된다. “그 장래희망을 이뤘다면 어떤 일상을 살게 될까?”라는 질문이다. 35살쯤의 하루, 주말을 앞둔 저녁 8시쯤을 상상해 보자고 제안했다. 그 이유는 보통 장래희망을 생각할 때 특정한 직업의 이미지만 떠올리지 그 일을 하면서 살게 될 자신의 삶까지 생각해 보지는 않기

때문이다.

10개의 선택지 중에서 참가자들은 ‘바쁘고 성취감 있는 하루’(17.1%)도 많이 꼽았지만 ‘퇴근 후 음악운동 등 취미 생활’(22%), ‘가족들과 충분한 시간’(19.5%), ‘충분한 휴식’(17.1%) 등 시간적 여유와 밀접한 답을 주로 골랐다. 그러자 장래희망으로 꼽은 직업과 희망하는 삶의 불일치가 여기저기서 발견됐다.

“사업을 해서 사장이 되는 게 꿈인데, 일찍 퇴근해서 아이들하고 축구, 야구를 하고 싶어요.”

“사업을 책임져야 하는데 그럴 시간이 있을까요?”

“좋은 직원을 뽑으면 되지 않을까요?”

“형사가 꿈이라고 했는데, 퇴근 후 취미생활을 정기적으로 할 수 있을까요?”

“긴급 출동할 일이 많으니까 아무래도 안 되겠네요.”

세 번째 질문부터는 현재 시점으로 돌아와서 ‘지금 희망하는 진로’를 물었다. 그리고 그 이유를, 앞서 어린 시절에 생각한 이유와 달라졌는지 생각하면서 골라보도록 했다.

이번에도 ‘재미있는 일’(14.6%)이라는 응답이 여전히 많은 편이었지만 어린 시절에 재미를 우선으로 꼽았던 비율(20%)보다는 줄었다. ‘적성에 맞는 일’(19.1%), ‘보람 있는 일’(16.9%), ‘내가 잘할 수 있는 일’(14.6%)이라는 응답이 가장 많았다.

장래희망이 어린 시절 ‘주얼리 디자이너’에서 현재 ‘법률가’로 바뀌었다는 참가자는 그 일을 원하는 이유에서 ‘재미있는 일’을 빼고 ‘사회적 기여와 인정’을 넣었다. ‘카레이서’가 꿈이었던 참가자는 현재 장래희망은 ‘없다’고 답했다. 왜 카레이서를 포기했느냐고 묻자 “그건 어릴 때 꿈이었으니까요”라고 답했다.

‘배드민턴 선수’라고 답한 참가자는 “내가 유일하게 잘하는 것이니까”라고 했다. 3년 정도 ‘건축가’를 꿈꿨다는 참가자는 “아버지께서 사회통념상 여자

가 하기 힘든 일이라며 반대하신다”면서 “디자이너, 교사 쪽을 생각 중”이라고 했다.

네 번째 질문은 앞으로 자신이 하게 될 일이 꼭 갖췄으면 하는 요건을 묻는 것이었다. 직업만을 생각하지 말고 ‘좋은 삶’, ‘행복한 삶’을 기준으로 생각해볼 것을 요청했다.

그 응답으로 제시된 12개의 선택지 중에서 가장 많이 꼽힌 것도 ‘일 자체의 재미’(23.6%)였다. 그 다음으로 ‘힘들 때 같이 해줄 사람들’(13.5%), ‘칼퇴근, 충분한 휴가’(10.1%), ‘그만뒤도 걱정 없는 전문성’(10.1%), ‘스트레스 주지 않는 문화’(9%) 등 순서로 응답이 나왔다. ‘CEO·임원 승진 가능성’이라는 선택지를 고른 사람이 한 명도 없었다는 점도 눈에 띈다. 한 조직 안에서 성장하는 것보다는 조직을 벗어나서도 경쟁력을 가지는 ‘전문성’을 더 중시하는 경향을 볼 수 있다. 이는 직장 근속연수가 짧아지고 있는 최근 한국 사회 흐름을 그대로 보여준다.

여기서 그치지 않고 참가자들에게 ‘두 번째 직업, 세 번째 직업’을 생각해 보도록 했다. 이 질문의 의도는, 보통의 진로교육이 사회에 나가서 처음 갖게 되는 하나의 직업을 지향점으로 하는 것에서 벗어나 보자는 것이었다. 은퇴 연령이 빨라지고 수명은 길어지는 추세 속에서 한 사람이 두 개 이상, 많게는 네댓 개의 직업을 가지는 것이 이미 한국 사회의 현실이기 때문이다.

혹은 의사, 변호사 등 전문적인 직업이라 할지라도 사회 초년 때는 종합병원, 로펌 등에서 바쁘게 일하다가 중년 이후에는 지역의 작은 진료소나 법률상담소 등에서 시간적 여유를 두고 일하고, 노년에는 소외지역에서 자원봉사를 하는 식으로 일하는 패턴이 변해갈 수 있다.

이런 예를 들면서 질문한 영향인지 “젊어서는 산업디자이너로 일하다가 나이가 들면 사회적기업을 운영하겠다”, “프로그래머, 게임 크리에이터로 일하다가 노년에는 농사를 짓겠다”, “헤어 디자이너로 일하다가 자원봉사를 하고 싶다” 등의 응답이 많았다. 공통적으로 중년 이후에는 시간적 여유가 많아지기를 원한다는 것을 알 수 있었다.

이 질문의 또 다른 의도는, 참가자들로 하여금 지망하는 진로에 해당하는 직업 외에 더 많은 직업을 ‘내가 언젠가 할 수 있는 일’로 생각해보도록 한

것이였다. 한줌도 안 되는 ‘유망 진로’를 향해 다수의 청소년·청년들이 몰려가 기만 한다면 그 일에 진입한 사람은 ‘승자’, 진입하지 못 한 사람은 ‘패자’로 인식될 수밖에 없기 때문이다. 그리고 “패자는 노력을 덜 했으니 일자리의 질이 낮아도 할 수 없다”는 생각이 사회 저변에 깔리면 고용의 양극화, 이중화를 개선하기 점점 더 어려워진다.

그룹 대화의 마지막 질문은 “좋은 일이 많아지는 길은? 한국 사회가 어떻게 바뀌어야 할까요?”라는 것이였다. 평소에 이런 생각을 해본 경우는 많지 않았지만 참가자들은 예상보다 훨씬 진지하게 답을 고르는 모습이였다.

10개의 선택지 중에서 가장 많은 참가자가 고른 답은 ‘모든 일이 존중받는 사회’(19.6%)였다. 우리 사회에 그어져 있는 ‘승자의 일’, ‘패자의 일’이라는 구분이 바람직하지 않다는 데 의견이 모인 것이다. 또한 ‘재도전 기회가 많은 사회’(17.4%), ‘돈은 적어도 인간답게 사는 사회’(16.%), ‘다르게 살아도 되는 사회’(12%)라는 응답도 많이 나왔다.

“자장면 배달을 해봤는데 어른들한테 욕을 많이 먹었어요. 모든 일이 존중받았으면 좋겠어요. 다 힘들게 일하는 건데…”

“재도전 기회가 주어지는 사회였으면 좋겠어요. 한 번 실패하면 포기하고 노숙자가 되지 않게요.”

“올바른 가치관을 가지고 열심히 일하면 다 좋은 직업이어야 하잖아요? 다른 사람을 ‘부러먹는’ 사람들이 많은 게 문제예요.”

“노동 측면에서 글로벌 기준에 맞는 사회가 됐으면 좋겠어요. 한국은 영 못 따라가는 것 같아요.”

“돈이 적어도 인간답게 사는 사회라는 건 사실 당연한 거죠. 최저임금 인상도 당연하고요.”

“일하는 시간이 짧은 사회가 좋은 사회인 것 같아요. 그래야 스트레스와 피로가 덜해지겠죠. 사실 그러면 기업도 유지비용이 덜 들 것이고, 전기가 덜 드니까 원자력발전도 줄일 수 있잖아요.”

2) 학부모 워크숍

학부모 워크숍도 청소년 워크숍과 마찬가지로 사전질문을 통해 어려서의 장래 희망 등을 취합했고, 이날 6개의 질문이 담긴 워크시트와 스티커로 만들어진 선택지가 배부됐다. 주요 응답은 아래와 같다.

[표 3] 학부모 워크숍 참가자 기본 정보 및 주요 응답

구분	연령	성별	자녀	1-1. 어린시절 장래희망	1-2. 장래희망 선택이유	2. 장래희망 이뤘을 때 삶의 모습	3-1. 현재 하는 일	3-2. 현재 일의 장점	4-2. 다음 하고픈 일의 요건	5-2. 자녀가 하기 원하는 일의 요건
가	49	여		구체적으로 없었음	1, 5, 4	1, 6, 8	기자	9, 12, 10	10, 11, 4	12, 11, 2
나	48	남	H	회사원	7, 8, 1	3, 4, 2	회사원	10, 2	12, 4, 10	12, 5, 11
다	48	여	S	연극배우, 외교관	5, 9, 8	1, 6, 7	교육 연구원	5	2, 5, 10, 11	5, 11, 7
라	48	여	AC	영어교사	2, 8, 10	5, 8, 9	주부	1, 3	4, 5, 12	2, 9, 12
마	47	여	F	의사	2, 6, 1	1, 2, 10	전문직	1, 3	3, 10, 4	9, 5, 12
바	46	여	I	평범한 사람	6, 1, 10	4, 3, 2	공무원	1, 2	9, 11	12, 2, 9
사	46	남	F	파일럿	6, 5, 3	1, 8, 2	무역업	5, 4	3, 6, 4	12, 11
아	46	여	AA	교사	7, 3, 8	8, 9, 2	적지 않음	10, 11	10, 11, 5, 1	5, 12, 10, 2
자	44	여	N	농구선수, 가수, 변호사	3, 7, 9	3, 7, 8	교사	7, 3, 10	12, 4, 10	12, 2, 5
차	44	여	AB	과학자	1, 5, 6	1, 4, 2	치과의사	1, 9	12, 4, 2	12, 4, 5
카	44	여	P	간호사, 영어교사, 외교관	9, 6, 1	1, 4, 2	사회적 기업가	10, 9, 12	9, 10, 12	12, 4, 10
타	40	여		가수, 선생님, 현모양처	3, 10, 1	1, 7, 9	교사	10, 7	9, 2, 1	12, 9, 10

[표 4] 학부모 워크숍 질문 별 선택지

<p>1-2. 어린 시절 장래희망 선택 이유</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 내가 잘 할 수 있는 일이어서 2. 사람들을 도와주는 일이어서 3. 유명한 사람 되는 일이어서 4. 사회적 기여와 인정이 있는 일이어서 5. 재미있는 일이어서 6. 적성에 맞는 일이어서 7. 돈을 많이 버는 일이어서 8. 주위 사람들의 기대 9. 한 분야 최고의 전문가 되고 싶어서 10. 보람 있는 일이어서 	<p>2. 장래희망 이뤘을 때의 하루는?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 바쁘고 성취감 있는 하루 2. 퇴근 후 음악 운동 등 취미 생활 3. 충분한 휴식 4. 가족들과 충분한 시간 5. 축하할 일로 회식 6. 중요 프로젝트로 야근 7. 내가 번 돈으로 맘껏 쇼핑 8. 장기 휴가 계획 짜기 9. 제2의 직업 위해 공부 10. 주말 봉사 활동 계획 짜기
<p>3-2 현재 희망 진로 선택 이유 5-2 자녀가 하기 원하는 일의 요건</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용안정(10년 이상) 2. 적절한 급여와 복리후생 3. 칼 퇴근 휴일보장 4. 육아휴직 탄력근무 가족 배려 5. 스트레스 주지 않는 문화 6. 노동조합 활동 보장 7. 성차별 학력차별 없음 8. 열린 승진 가능성 9. 개인 전문성 키울 기회 10. 사회에 기여하는 일 11. 윤리적 가치관에 맞는 일 12. 업무 자체의 재미 	<p>4-2. 다음으로 하고픈 일의 중요한 요건</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 고용안정(10년 이상) 2. 적절한 급여와 복리후생 3. 칼 퇴근 휴일보장 4. 개인 사정 따른 탄력 근무 5. 스트레스 주지 않는 문화 6. 노동조합 활동 보장 7. 성·학력 연령 차별 없음 8. 열린 승진 가능성 9. 개인 전문성 키울 기회 10. 사회에 기여하는 일 11. 윤리적 가치관에 맞는 일 12. 업무 자체의 재미

사전 조사에 따르면 학부모 참가자들은 ‘자녀 진로 교육 방법을 알고 싶어서’, ‘자녀들이 할 수 있는 새로운 유형의 일이 궁금해서’ 등의 이유로 자녀들과 함께 참여 신청을 했다.

2개의 테이블에 6명씩 앉아서 ‘그룹 대화’를 진행해 보니 많은 공통점이 발

견됐다. 가장 선명한 결과는 그룹 대화 진행을 위해 준비된 총 6개의 질문 중에서 5번째 질문. “자녀가 하기를 바라는 일, 그 일이 갖췄으면 하는 가장 중요한 요건은?”이라는 질문에 대한 답에서였다. 12가지 선택지 3개씩 꼽아 보게 했을 때 12명 중 10명의 결과 안에 “재미있는 일”이라는 답이 있었던 것이다.

이 결과는 이들의 자녀를 포함한 청소년 워크숍 참가자들이 내놓은 답과도 연결된다. 청소년들에게 “어린 시절 장래희망으로 꼽은 일을 하고 싶었던 이유”를 3개씩 꼽아보게 했을 때 장 많이 나온 답도 ‘재미있는 일’이라는 것이었다. 전체 응답 중에서 20%를 차지했다.

청소년들에게 ‘지금 희망하는 진로’를 묻고 그 이유를 택하도록 했을 때 ‘재미있는 일’(14.6%)이라는 응답은 어린 시절 꿈에 대해 꼽았던 이유보다는 줄었지만 여전히 비율이 높은 편이었다.

[사진 2] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-학부모 편(2016.7.30.)



반면, 그룹 대화의 첫 질문으로 학부모들에게 어린 시절의 장래희망을 묻

고, 어려서 그 일을 원했던 이유를 회상해 보도록 했을 때, “재미있는 일이어서”라는 답은 그리 두드러지지 않았었다. “내가 잘 할 수 있는 일이어서”, “적성에 맞는 일이어서”라는 답이 더 많이 나왔다.

“TV를 보니까 가수가 대단해 보였고, 학교에 가면 선생님이 대단해 보여서 희망했던 것 같아요.”

“주위 어른들이 ‘너는 계산을 잘 하니까 은행원이 되는 게 어떠냐’고 해서 그게 장래희망이 됐었어요.”

“가족들이 ‘우리 집안에 판사 하나 나오면 좋겠다’는 말을 자주 해서, 그 영향을 받아 장래희망이 판사라고 말하곤 했어요.”

두 번째 질문은 그 장래희망을 이뤘다면 어떤 삶을 살고 있을지, 주말을 앞둔 어느 저녁 8시쯤을 상상해봐 달라는 것이었다. 10개의 선택지를 주고 그와 가장 가까운 답을 3개씩 고르도록 했을 때 가장 많이 나온 답은 ‘바쁘고 성취감 있는 하루’(7명)와 ‘퇴근 후 음악 운동 등 취미생활’(7명), ‘장기 휴가 계획 짜기’(5명)이었다.

청소년들이 같은 질문에 대해 ‘퇴근 후 음악·운동 등 취미 생활’, ‘가족들과 충분한 시간’, ‘충분한 휴식’ 등 시간적 여유와 밀접한 답을 주로 고른 것에 비하면 일 자체의 성취감도 중요하다는 인식이 두드러져 보인다.

세 번째 질문은 지금 하고 있는 일의 좋은 점과 안 좋은 점을 꼽아보도록 한 것이다. 좋은 점으로는 ‘사회에 기여하는 일이어서’(6명), ‘고용안정’(4명), ‘칼 퇴근 휴일보장’(3명), ‘개인 전문성 키울 기회가 있어서’(3명)가 많았다. 안 좋은 점으로 나온 답 중 가장 많은 것은 ‘칼 퇴근 휴일보장’(5명)이었다. 즉, 근로시간이 너무 길어서 불만이라는 뜻이다. ‘업무 자체의 재미’(3명), ‘개인 전문성 키울 기회’(2명)라는 답도 많이 나왔는데, 이는 지금 하고 있는 일에서 재미를 느끼기 어렵거나, 개인 전문성을 키울 기회가 별로 없다는 뜻이다.

그밖에 ‘과다한 체력소모’, ‘업무과다’, ‘일과 삶의 불균형’ 등의 기타의견이 있었는데, 이 역시 근로시간이 너무 길다는 문제를 지적한 것으로 볼 수 있

다.

“저는 청소년을 위한 비영리기관에서 일하는데, 보람이 크긴 하지만 근무시간이 너무 긴 건 사실이에요.”

“급여와 복리후생은 만족스러운 편이지만 업무 성과에 대한 스트레스가 심해요.”

“중학교 교사여서 차별이 없는 점은 좋아요. 감정노동이 심하다는 게 문제죠.”

“전문직이긴 한데 야근이 잦아서 아이가 클 때 옆에 있어주질 못했어요.”

“저는 가정주부여서, 좋은 점은 고용안정이고요.(웃음) 부족한 건, 퇴근시간이 없다는 점?”

이어서 지금 하는 일 다음으로 하게 될 일, 두 번째, 세 번째 일이 갖췄으면 하는 요건을 물었다. 이 질문을 한 것은 한 직장에서 근무하는 기간이 짧아짐과 동시에 수명이 길어지는 추세를 감안할 때 앞으로 한 사람이 은퇴연령 전까지 두세 가지 이상의 일을 하는 것이 일반적이 될 것이기 때문이다. 그리고 중년 이후에 새로 시작하는 일이라고 해서 질이 낮은 일이어도 될 리는 없다.

참가자들이 두 번째, 세 번째 일이 갖췄으면 하는 요건으로 가장 많이 꼽은 것은 ‘사회에 기여하는 일’(7명)이었다. ‘개인 사정 따른 탄력 근무’(6명), ‘업무 자체의 재미’(5명), ‘윤리적 가치관에 맞는 일’(4명) 등의 답도 많았다. 단지 소득 보전을 위해 계속 일하기보다는 의미 있는 일, 재미있는 일을 하되 시간적 여유를 두고 할 수 있었으면 한다는 것을 알 수 있다.

다섯 번째 질문이 ‘자녀가하기를 바라는 일의 요건’이었고, 앞서 밝힌 것처럼 12명 중 11명이 ‘재미있는 일’을 꼽았다. 그밖에도 ‘적절한 급여와 복리후생’(6명), ‘스트레스 주지 않는 문화’(6명), ‘개인 전문성 키울 기회’(4명), ‘윤리적 가치관에 맞는 일’(4명) 등의 공통적인 답을 보면, 부모들이 자녀들을 위해 바라는 일의 모습을 그려볼 수 있다.

“저희 아이는 운동을 오래 하다가 그만두고 공부를 하고 있어서, 학력 차별이 없는 곳에서 일했으면 좋겠어요.”

“예전에는 다른 부모들과 마찬가지로 ‘공부 잘 하는 아이’를 바랐는데, 고등학교에서 성적표를 받아오는 걸 보니까 이제는 재미있는 일, 스트레스 없고 차별 받지 않는 일 하는 게 우선이라고 생각되네요.”

“제가 직장에서 신입사원들을 보면 성적은 뛰어난데 사람을 직접 대면 하는 일을 잘 못 하더라고요. 우리 아이들은 어디서 뭘 하든 신나게, 즐겁게 했으면 좋겠어요.”

“그냥 견디는 직장생활 말고, 재미있는 일을 했으면 좋겠어요. 큰 아이는 영상 작업, 작은 아이는 드럼을 좋아하는데, 재미있게 하다보면 뭔가 길이 나오지 않을까요?”

“딸아이가 동물을 좋아하는데 ‘애니멀 커뮤니케이터’라는 직업을 알아왔더라고요. 제가 ‘수의사’는 어떠냐고 넌지시 묻기는 했는데, 강요할 생각은 없어요. 적절한 소득이 있고, 전문성이 있는 일이었으면 좋겠어요.”

마지막 질문은 좋은 일이 많아지려면 우리 사회가 어떻게 변해야 할지를 묻는 것이었다. 각자 3가지씩 꼽아보도록 했을 때 ‘개인의 능력을 제대로 키워주고 성장시켜 주는 시스템이 있는 사회’(9명), ‘어떤 일을 하건 인격적 존중 받으며 일하는 사회’(7명), ‘어떤 일을 하건 기본 이상 임금 및 처우 보장 받는 사회’(5명), ‘좋은 일자리를 만드는 기업이 성공하는 사회’(5명), 주자·교육·의료 등 기본생활비 부담이 적은 사회(4명), ‘고소득자와 최저임금 소득자의 삶의 질 차이가 크지 않은 사회’(3명) 등 11가지 선택지 상의 응답이 대체로 고르게 나왔다.

“저희 집 아이들은 외모에 신경 쓰는 것처럼 진로에 대해서도 남의 평가를 상당히 의식해요. 오늘 다른 친구들과 이야기 나누면서 생각의 폭이 넓어졌으면 해서 같이 온 건데, 이야기를 하다 보니까 ‘어떤 일을 하건 인격적 존중을 받으며 일하는 사회’가 되는 게 중요하다는 생각이 드

네요.”

“인맥 등에 따라서 길이 달라지는 게 아니라 노력하는 만큼 인정받는 사회가 됐으면 좋겠어요. 실패해도 다시 도전하고, 그 경험을 존중받는 사회가 되었으면 하고요.”

“대기업은 부장급 임금이 1억 원이 넘는데, 중소기업은 그 3분의 1도 안 되더라고요. 그것도 문제지만 사회적 보장이 너무 낮으니까 급여에 따라 삶의 질이 너무 차이가 나요. 임대아파트에 살더라도 원하면 약기도 배우고, 삶을 즐길 수 있는 사회가 됐으면 합니다.”

“우리 아이들이 사회에서 일할 때쯤이면 기업 조직 안에 속해서 일하는 사람이 얼마나 될까요? 직장 안에서의 안정성보다는 각자의 전문성과 정체성을 찾으면서 살아갈 수 있도록 사회 시스템이 뒷받침됐으면 좋겠습니다.”

2. 취업준비생이 원하는 ‘좋은 일’

1) 그룹 대화

세 번째로 진행된 취업준비생 대상 워크숍은 2016년 10월 6일 오후 5~9시에 서울시 은평구에 위치한 서울시사회적경제지원센터 스페이스류에서 열렸다. 역시 일반 시민 대상으로 선착순 모집했고 총 15명이 참석했다. 취업 경험이 없는 사람만이 아니라 현재 직장에 다니고 있지만 여전히 진짜 ‘나의 일’을 찾고 있는 사람들도 포함됐다.

워크숍은 세 개의 세션으로 구성됐는데, ‘구인광고 분석’과 ‘근로계약서 작성 실습’, ‘보드게임으로 알아보는 나에게 좋은 일’이다. 이 중에서 ‘근로계약서 작성 실습’의 내용은 4장에서 전하고, 구인광고 분석’과 ‘보드게임으로 알아보는 나에게 좋은 일’ 세션을 통해서 드러난 참가자들을 정리했다.

[표 5] 취업준비생 워크숍 참가자 기본 정보

구분	연령	성별	취업상태
A	31	남	창업 준비 중
B	31	남	취직/다른 일 모색 중
C	29	여	취업 준비 중
D	28	남	입사 지원 중
E	28	남	입사 지원 중
F	27	여	입사 지원 중
G	26	여	취업 준비 하지 않음
H	26	여	자격시험 공부 중
I	25	남	취업 준비 중
J	24	여	취업 준비 중
K	24	여	취직/다른 일 모색 중
L	24	여	인턴 근무 중
M	22	여	취업 준비 중
N	21	남	취업 준비 중
O	21	여	취직/다른 일 모색 중

① 구인광고 분석

구인광고에 ‘내규에 따름’, ‘입사 후 협의’ 등 모호한 표현이 많은 이유가 뭘까? 임금과 같은 결정적인 조건에도 이런 표현이 사용되는데, 이는 입사 지원자의 입장에서는 얼마를 받을지도 모르고 입사해야 한다는 뜻이다. 혹자는 “마음에 안 들면 입사 안 하면 되지”라고 하겠지만, 2015년 취업포털 ‘사람인’이 조사한 바에 따르면 취업준비생들이 1회 면접을 보기 위해 쓰는 평균 금액이 6만 원이었다. 15만 원이 넘는다고 답한 사람도 응답자의 10% 이상이었다. 이런 비용을 쓰면서 모든 채용 과정을 다 통과한 후에서야 알게 된 조건이 기대와 달라서 입사를 포기해야 한다면, 그 비용은 누구의 책임일까?

또는, 입사한 후까지도 정확한 급여와 근로조건을 모르는 경우도 있다. "근로계약서를 쓰는데 어떻게 모를 수 있느냐"고도 하겠지만, 근로계약서 작성 의무를 지키지 않거나 미루는 사업장들이 있고, 연봉총액에 이런저런 수당을 불법으로 포함시켜서 착시현상을 일으키는 경우도 있다. 첫 월급을 받아봐야

자기 임금이 얼마인지 알게 되는 일이 적지 않게 벌어지는 것이다.

구인 과정을 거쳐서 입사자가 최종 결정된 후, 혹은 위와 같이 입사해서 얼마간이라도 일한 다음에 신입사원이 그만두게 되면 기업도 손해를 본다. 그때 신입사원이 “생각한 것보다 임금이 적어서”, 혹은 “근무조건이 안 맞아서” 그만둔다고 말하지 않고 ‘개인 사정’ 때문이라고 했다고 해서 끝이곧대로 받아들인다면 이 기업은 계속해서 같은 현상을 겪을 수밖에 없다. “요즘 젊은 사람들은 대체 왜 이래?”라는 불만과 불신만 커지는 채로 말이다.

그렇다면, 구인광고를 정확하게 내도록 하는 방법은 없을까? 법적 장치가 있긴 하다. ‘거짓 구인 광고’를 낼 경우에 대한 법적 처벌 근거는 있다. 직업안정법 34조는 ‘거짓 구인광고를 하거나 거짓 구인조건을 제시’하는 것을 금지하고, 이를 위반하면 5년 이하 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금(같은 법 제 47조6호)에 처하도록 하고 있다. 그런데 그 처벌 대상은 ‘직업소개사업’, ‘근로자모집사업’을 하는 사람들이어서 일반 기업에까지 적용되지는 않는다.

2015년부터 시행된 ‘채용 절차의 공정화에 관한 법률’의 4조는 기업이 사업장 홍보를 목적으로 거짓 채용광고를 내거나, 구인광고 내용을 구직자에 불리하게 변경할 수 없도록 한다. 그러나 이 역시 완전히 ‘거짓’인 경우만 규제하고 있을 뿐, 보다 정확한 정보를 주도록 하는 내용은 없다. 그나마도 100명 미만 사업장은 2017년부터 적용되고, 30명 미만 사업장은 적용되지 않는 등 한계가 있다.

이번 워크숍에서는 구인광고를 취업준비생들이 평가해보는 시간을 가졌다. 최근 실제로 공개채용에 사용된 구인광고 8개를, 기업 및 조직이름을 명기하지 않은 채로 참가자들에게 나눠주고 별점을 1~5개로 매겨 보도록 했다.

[그림 1] 취업준비생 워크숍 워크시트-구인광고 분석

<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> 연봉: 업계 평균 이상 보험/의료: 4대보험 주당 40시간 지키되, 출퇴근시간 자유 휴가: 기본 연차+3일 하게 휴가 교육비 지원: 배워서 남 주자! 기업문화: 직책 따로 있지 않고, 서로 존중하는 문화를 추구합니다. 닉네임을 주로 사용하며 모두가 존댓말을 씁니다 (중요) 안 웃긴 개그를 해도, 서로 잘 웃어줍니다. 	<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> 업무내용: 다... 결과 공지: 합격자 개별 연락 우대사항: <ul style="list-style-type: none"> “와~ 너 성격 좋다” 소리 자주 듣는 사람 “우와~대박이다” 소리 자주 듣는 사람 “카~년 맨날 야근인데 화도 안 내?” “우왕 월급을 자진삭감하다니 참 대단하다!” “와우~어제도 회사에서 잔가야?” 소리 자주 듣는 사람 입사 후 혜택: 친절하게 대하겠습니다.
<p>3</p> <ul style="list-style-type: none"> 월급 정직원 200만원 / 팀리더 220만원 / 매니저 250만원 / 점장 300만원 점장 진급 시 3000cc 이하 차량 지급 점장 진급 이후 자사브랜드 창업 시 임대보증금 전액 지원 4대보험, 퇴직금 지급, 월 4회 휴무 설 추석 휴가 각종 보너스 지급 우수 근무자 특별성과급/해외연수 기회 제공 독거여성 근무자 주택경비보안 시스템 무료 제공 독거남성 근무자 수입액주/소주 여러 병 제공 사장이 술 고픈 날은 무조건 회식!! 	<p>4</p> <ul style="list-style-type: none"> 최초 입사 시 6개월 계약직 <ul style="list-style-type: none"> - 3개월 수습 100% 급여 지급 - 6개월 뒤 평가 따른 정규직 전환/계약연장 가능 주 6일 근무 <ul style="list-style-type: none"> - 입사 6개월 뒤부터 주 5일 선택 가능 연 소득 세전 4,000만~4,500만원 수준 <ul style="list-style-type: none"> - 주 6일 기준, 인센티브 등에 따라 변동 1톤 탑차 및 유류비 전액 지원
<p>5</p> <ul style="list-style-type: none"> 모집 분야: 마케터 <ul style="list-style-type: none"> - 사람들을 웃기고 놀라게 하는 걸 즐기는 사람 - 많은 사랑을 받기까지 보이지 않는 힘든 과정도 자기만의 방식으로 이겨내는 사람 (약 빨고 일한다는 소문은 사실...) 멍 때리기는 겁 나간 영혼 수습에 특효입니다..) - 언제 어디서든 일을 만들고 함께 고민하며 바로 실행하는 엄청난 추진력을 가진 사람 주의: 기존 마케터들은 흥이 과도하게 많습니다. 경력: 5년 이상 주요 업무: 브랜딩 캠페인 기획 및 실행 	<p>6</p> <ul style="list-style-type: none"> 학력, 성별, 연령 제한 없음,경력자 우대 채용인원: 1명 업무: 캠페인 및 정책홍보 근무지: 서울 종로...센터 3층 주 5일 근무/ 매주 주휴일 휴무(운영내규에 준함) 급여: 기본 140만원/ 근속수당 매년 3만원 인상, 한도 45만원/ 복리후생비 20만원/ 가족수당 (4대보험 적용) 수습기간 : 신입,경력 관계없이 3개월 (수습기간 동안 급여 140만원 정도)
<p>7</p> <ul style="list-style-type: none"> 주 5일 근무 <ul style="list-style-type: none"> - 월~목 10:00-19:00, 금 10:00-18:00) 입사 시점부터 수습 3개월 이후 상호평가에 의한 정규직 전환 (다면평가제도 알아보기) 급여: 연봉 2,300 - 3,000만 원 (수습기간 중 월 150만 원) 연령, 성별, 학력, 종교, 정치 성향, 성적 지향 무관 인디자인, 일러스트레이터, 포토샵 등의 소프트웨어 활용에 능숙한 분 다른 포지션의 동료와 소통이 원활한 분 우대 조건: 프레젠테이션 구성과 발표에 능한 분 	<p>8</p> <ul style="list-style-type: none"> 채용: 선전 · 홍보 담당 1인 <ul style="list-style-type: none"> - 홈페이지 관리 및 운영, 홍보물 제작, 소셜미디어 활용 등 가능한 분 우대 주5일 근무 (09:00-17:00 / 점심시간 포함해 8시간 근무) / 4대보험 급여: 기본급 월 127만원 (경력과 호봉 인정), 상여금 100%(설, 추석), 약간의 여름휴가비, 점심제공 근무장소: 서울시 마포 3개월 수습기간 있음. 급여는 동일하게 지급

참가자들마다 선호하는 직종과 근무형태 등이 다를 텐데도 반응은 대체로 공통적이었다. 급여와 근무조건, 근무지, 조직 문화까지 정확한 정보를 주려는 노력이 보이는 구인광고에 높은 점수를 줬다. 다른 참가자가 보지 못하는 모호함을 정확하게 짚어내는 사람들도 있었다.

예를 들어 한 참가자는 1번 구인광고에 별 다섯 개를 줬지만 같은 테이블의 다른 참가자는 “‘교육비 지원’이라는 말이 좋아 보이긴 하는데 얼마를 준다는 내용은 없다”면서 “1년에 5만원 주고 생색내는 것일 수도 있다”고 했다.

정직원부터 점장까지의 월급을 자세히 명기한 3번 구인광고를 긍정적으로 본 평가자가 있는 반면, “언제 어떻게 직급이 올라가는지 알 수 없는데 이렇게 적어 놓으면 급여가 많은 것 같은 착시현상을 줄 수 있다”는 지적도 나왔다. ‘연 소득 세전 4,000만~4,500만 원 수준’이라는 말 뒤에 ‘주 6일 기준, 인센티브 등에 따라 변동’이라고 쓰여 있는 4번 광고에 대해서는 “실제 월급은 훨씬 낮은 수준일 수도 있겠다”는 의견들이 나왔다.

야근과 술자리 회식 등을 당연하게 써 놓은 구인광고들에는 ‘시대착오적’이라는 비판이 나온 반면 “마케팅, IT 등 특정 분야에서는 어쩔 수 없을 것”이라고 수긍하는 참가자도 있었다. 정보는 비교적 자세하지만 임금수준이 최저임금에 근접하는 구인광고들에 대해서는 “아무래도 임금이 너무 낮다”고 아쉬워하는 의견이 있는 한편, “여기 써있는 내용만 정확하다면 임금이 낮아도 지원해 보고 싶다”는 경우도 있었다. 부정확한 정보 때문에 시행착오를 하는 것 보다는 낫다는 이유였다.

기업 및 조직들이 인재를 뽑기 위해 제시한 여러 조건들 중에서 20~30대 인 워크숍 참가자들이 대체로 주목한 부분이 ‘자유로운 출퇴근 시간’, ‘수평적이고 서로 존중하는 조직 문화’, ‘성별·학력·종교·정치 성향·성적 지향 무관’ 등 개인의 삶과 성향을 존중하는 내용들이었다는 것도 주목할 만 했다.

한 참가자는 “이렇게 여러 개를 놓고 보니까 구인광고를 기업 대표 입장에서 쓰는 곳이 많다는 것을 알았다”면서 “지원하는 사람 입장에서 다시 생각해 보고, 그들에게 필요한 정보를 주려는 기업들이 많아졌으면 좋겠다”고 했다. 그래야 기업도 딱 맞는 좋은 사람을 뽑을 수 있지 않겠냐는 말도 덧붙였다.

② 보드게임으로 알아보는 나에게 좋은 일

취업준비생 워크숍 참가자들은 희망제작소가 자체 제작한 보드게임으로 '나에게 좋은 일'을 알아보는 시간을 가졌다. 이날은 희망제작소 내부 구성원들과의 시뮬레이션을 통해 개발 중이던 보드게임이 처음으로 일반 참가자에게 공개된 날이었다.

보드게임 1부는 개인들이 '나에게 좋은 일'을 알아보는 내용이고 2부는 팀 단위의 협력을 통해 좋은 일을 위한 사회적 토대를 높이는 내용이다. 이 시점에는 아직 2부가 미완성이었기 때문에 워크숍에서는 1부까지만 진행됐다.

[사진 3] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-취업준비생 편(2016.10.6.)



보드게임은 '좋은 일'을 구성하는 다양한 요건들을 알아보는 기회를 주기 위한 취지로 개발됐다. 요건들 중에서 각자 자신에게 더 중요한 요건들을 골라서 우선순위를 정해 볼 수 있도록 하려는 것이다.

좋은 일의 모든 요건을 다 갖추면 좋겠지만 현실적으로 그런 일은 존재하기 어렵다. 단지 유망 일자리가 희소하기 때문만은 아니다. 어떤 사람은 규모가 큰 조직에서 체계적으로 일하는 것을 좋아하는 반면 어떤 사람은 자율적인 환경에서 최대한 독립적으로 일하는 것을 좋아하기 때문이다. 즉, '나에게 좋은 일'은 모두에게 다를 수 있는 것이다.

그런데도 우리 사회에는 '좋은 일'의 기준을 단일한 것, 고정된 것으로 여기는 경향이 있다. 이름만 대면 알 만한 유명 대기업, 높은 초봉, 혹은 '사'자 붙은 전문직을 모든 사람들이 선망하며, 그 일에 진입하지 못한 사람들이 나머지 일을 한다는 인식이다. 그런 인식에 떠밀려서 좁은 문을 향해 무작정 달려가던 많은 사람들이 막상 그런 일에 진입한 후에야 '이건 내가 원하는 일이 아니다'라고 깨닫기도 한다.

그러므로 중요한 것은 각자가 자신에게 좋은 일의 기준을 먼저 깨닫는 것이다. 그리고 한 사람 한 사람들의 기준들이 모이면 우리 사회 구성원의 상당수가 지향하는 '좋은 일의 상(像)'이 그려질 수 있다. 위에서 언급한 유명 대기업 공채사원, '사'자 붙은 전문직이 1980~1990년대 '좋은 일'의 상이었던 것처럼 말이다. 지금, 여기, 우리 사회에 맞는 좋은 일의 상을 함께 그려야 할 책임이 이 시대를 사는 우리에게 있는 셈이다.

보드게임 '나에게 좋은 일'은 '좋은 일'의 요건 40가지를 풀어서 써 놓은 '일 경험 카드'를 참가자들이 순서대로 한 장씩 구매하는 행위를 기본으로 진행된다. 카드를 구매할 때 지불하는 것은 참가자마다 40개씩 지급받은 '자원 칩'이다. 이는 어떤 일 경험을 가지기 위해, 즉 취업을 하기 위해서는 개인의 자원을 써야 한다는 의미다.

'일 경험 카드'를 모으다 보면 카드에 기재된 색깔과 모양을 조합해서 '퍼즐 조각'을 받을 수 있다. 이를 개인의 퍼즐판 위에 잘 배열해서 최대한 꽉 채우는 것이 게임의 목표다. 게임이 종료된 시점에서 퍼즐판에 남은 빈칸이 가장 적은 사람이 승리한다.

워크숍 참석자들에게 처음 게임 룰을 설명했을 때, "어려워 보인다", "무슨 말인지 이해 못 했다"는 반응이 적지 않았다. 게임이 정상적으로 진행돼 각자에게 맞는 '나에게 좋은 일'의 유형이 나올 수 있도록 다양한 장치를 넣어 설

계했기 때문이다.

그러나 막상 테이블 당 배치된 퍼실리테이터들의 설명에 따라 직접 플레이를 하자 참가자들은 금세 룰에 익숙해졌다. 사전 시뮬레이션 상으로는 쉽지 않아 보였던, 퍼즐판을 빈 칸 없이 꼭 채우는 참가자도 여럿 나왔다.

게임들이 종료된 후 해석하는 방법을 설명했다. 각자 모은 카드의 색깔들은 일을 선택할 때 어떤 요건을 중요하게 보는지를 알려준다. 카드의 색깔들이 각각 '고용안정', '임금', '노동시간', '조직 문화', '주관적 만족도'를 뜻하는 것이다. '노동시간'에 해당하는 카드를 가장 많이 모았다면 그 사람은 일을 선택할 때 노동시간이 어떤 형태, 어느 정도인지를 중요하게 본다고 할 수 있다.

다만 '주관적 만족도'를 뜻하는 카드는 누구나 많이 모을 수밖에 없도록 설계됐는데, 아무리 객관적 요건(고용안정·임금·노동시간·조직문화)이 갖춰졌더라도 주관적 만족도가 없으면 그 일을 '좋은 일'로 보기 어렵다는 점을 반영한 것이다.

두 번째 분석에 사용되는 것은 각 퍼즐판 상에서 가장 많은 퍼즐의 색깔이다. 이는 개인이 추구하는 '좋은 일'의 유형을 보여준다. 안정·조직 내 성장·체계 추구형, 일에서 벗어난 '삶'의 중요성을 크게 치는 유형, 자율성·프라이버시·전문성 추구형, 관계·협력·가치 중시형, 성취·성과·전문성 중시형 등 총 5가지다.

게임 결과로 자신의 '좋은 일' 판단 성향을 받아 본 참가자들 중에는 “나와 다르게 나왔다”는 사람도 있기는 했지만 대체로는 “나도 정확하게 인식하지 못 했던 내 성향을 잘 보여 준다”는 반응을 보였다.

“저는 '노동시간'을 중시한다고 나왔는데 정말 그래요. 지난 직장에서 근무시간이 초과되는 데 제일 많이 지쳤었거든요. 자기계발을 중시하고 일과 개인 삶은 분리돼야 한다고 생각하기 때문에 '저녁이 있는 삶'을 보장해 주는 직장을 원해요.”

“저는 '안정·조직·체계 추구형'으로 나왔어요. 실제로 지난 직장에서 야근을 많이 했는데 그래도 얻는 게 있어서 재밌었어요. 집에서 TV보고 밥

먹는 데 시간을 많이 쓰는 것보다는 성취하는 데 시간 쓰는 게 좋고 거기서 재미를 느끼는 편이에요.”

“저는 IT개발자로 일해 왔는데 ‘자율성·프라이버시·전문성 추구형’으로 나온 게 신기하네요. 다음으로 비중 있게 나온 유형이 ‘일에서 벗어난 삶 중시형’인데, 그것도 맞는 것 같아요.”

이렇게 나온 자신의 일 추구 유형을 놓고 자신의 지난 직장 경험, 희망 진로에 대해 돌아보는 사람들도 있었다.

“제가 이래서 지난 직장에서 성과를 중요하게 여겼구나, 전문성을 키우는 일인지를 신경 썼구나, 생각하게 되네요.”

“제가 고른 카드대로 전문성 있는 사람이 되려면 지금 택해야 하는 직장은 좀 고생하는 곳이어야 할 것 같아요. 지금 고생해야 나중에 전문성을 쌓은 뒤에 여유로워 질 수 있을 테니까요.”

“저는 개인적인 성취에 대한 욕심은 별로 없는 편예요. 조직 문화가 좋은 곳, 안정과 균형이 있는 직장을 찾아봐야겠어요.”

전체적으로는 ‘좋은 일’의 요건을 다각도로 자세히 들여다볼 수 있었다는 자체가 좋았다는 반응들이었다.

“지금까지 한 번도 생각해 보지 않은 조건을 놓고 선택을 해야 하나 말아야 하나 고심하게 된다는 게 새로웠어요. 특히 ‘튼튼한 노동조합’ 같은 요건은 취업할 때 잘 생각해보지 않는 것인데, 이런 기회에 생각해 보니 중요한 측면이네요.”

“어떤 유형의 일을 택하려면 다른 조건은 포기해야 한다는 점을 알려 주니까 좋았어요. 자기 시간을 자유롭게 쓰고 싶은 사람은 ‘정규직’이라는 고용조건을 포기해야 할 수 있고, ‘칼퇴근 보장’을 원하는 사람은 최저임금 주는 직장이어도 택할 것인지 고민해 봐야 한다는 걸 알았어요.”

3. 비영리 종사자가 원하는 ‘좋은 일’

좋은 일 기준 찾기 릴레이 워크숍-나의 일 이야기’의 네 번째 행사인 ‘비영리 종사자 워크숍’이 11월 3일 오후에 서울시 중구에 위치한 서울시NPO지원센터 대강당에서 열렸다. 현재 비영리 기관에 종사하는 사람 혹은 이전에 이 분야에 종사했거나 앞으로 그럴 의향이 있는 사람 총 30명이 참석했다.

다섯 차례 워크숍 중 한 회의 초점을 ‘비영리’ 섹터에 맞춘 것은 ‘좋은 일 기준 찾기’를 위해 꼭 생각해 볼 지점이 있기 때문이다. 우리가 하는 많은 일이 ‘좋은 일’이 되지 못 하는 이유가 단지 ‘기업’의 특성 때문인가에 대한 것이다.

비정규직화·외주화·하청 등으로 불안정한 일자리들이 늘어나고, 기업의 이익이 임금 인상으로 연결되지 않는 등 현상만 보면 그럴 수 있지만 그로써 모든 현상을 설명할 수는 없다. 이윤을 추구하는 주인(owner) 또는 주주가 없고, 기본적으로 사회적 가치를 추구하며, 대부분 사무직인 비영리 조직들의 일자리라고 다 ‘좋은 일’은 아니기 때문이다.

오히려 일반 기업에서라면 조직 차원에서 해결 가능한 일들이 복잡하게 꼬이기도 하고, 감정적인 갈등으로 비화되기도 한다. 임금과 수당, 휴가 등 근로조건이 근로기준법을 밑돌 만큼 열악한 경우도 적잖게 찾아볼 수 있다.

그럼에도 비영리 섹터의 일이 ‘좋은 일’로 비쳐지는 이유는 무엇일까? 사회에 도움 되는 일이니까 일하는 사람의 보람도 클 것이다, 함께 일하는 사람들끼리 협력하고 존중하는 분위기일 것이다, 판에 박힌 업무가 아니고 창의적이고 재미있는 일을 할 것이다 등등의 생각이 작용할 것이다.

이 분야의 일이 다 이럴 수도 없겠지만 설사 그렇다고 해도, 그 대가로 저임금과 평균 이하의 근로조건, 성장의 한계 등을 견뎌야 한다면 어떨까? 수직적이고 권위적인 의사결정구조에 실망하고 기관의 주요 의사결정에 참여할 기회는 주어지지 않는다면? 심지어 “이렇게 계속 일한다면 저축도 못 하고 자기계발도 못 하니, 나중에 노인빈곤층이 될 수밖에 없겠다”고까지 생각된다면? ‘보람’, ‘존중’, ‘협력’, ‘재미’ 등 요건이 충족된다고 하더라도 ‘좋은 일’이라고 할 수는 없을 것이다. 다시 말하면, 일의 여러 요건들에 대해 개인마다 선호

도와 우선순위가 있더라도 나머지 요건들 역시 최소한의 수준 이상은 갖춰져야 '좋은 일'이라고 할 수 있다.

그런 맥락에서 비영리 종사자 대상 워크숍을 통해 생각해 보고자 한 것은 '좋은 일'의 환경을 일하는 사람들이 어떻게 만들어갈 수 있는지, 부족한 요건들을 일정 수준 이상으로 높이기 위해서는 무엇이 필요한지에 대한 것이었다.

[표 6] 비영리 종사자 워크숍 참가자 기본 정보

구분	연령	성별	소속 기관
A	45	여	비영리단체
B	42	남	재단법인
C	42	남	노동조합
D	37	여	
E	37	여	재단법인
F	35	남	재단법인
G	35	여	비영리단체
H	34	여	
I	34	여	
J	34	남	재단법인
K	31	여	사회적경제 중간지원단체
L	31	남	기업
M	30	여	
N	29	여	
O	28	남	취업 준비 중
P	28	남	비영리 중간지원단체
Q	27	여	
R	25	여	비영리단체
S	24	여	비영리 중간지원단체
T	24	여	비영리단체
U	24	여	비영리단체
V	24	여	

W	23	여	기업
X	23	여	
Y	23	여	
Z	22	여	
AA	22	여	기업
AB	22	여	
AC	22	여	비영리단체
AD	비공개	여	재단법인

1) 공인노무사와 함께 하는 Q&A

이 워크숍에는 먼저 ‘공인노무사와 함께 하는 Q&A’ 세션이 진행됐다. 참가자들에게는 사전 질문지를 이메일로 보내서 공인노무사에게 묻고 싶은 질문들을 취합했다. ‘노무법인 의연 협동노동센터’ 소장이자 ‘일하는 사람들의 협동조합연합회’(CICOPA Korea)의 협동처장인 서종식 노무사가 참석해서 사전 질문을 포함한 참가자들의 질문에 답했다.

사전질문에서 가장 많이 나온 질문은 “비영리 조직에서 사용자는 누구인가?”라는 것이었다. 서 노무사는 위의 질문에 대해 “근로조건에 대해 결정권이 있는 사람이 사용자”라고 설명하면서도 “노동권과 관련해서 가장 어려운 문제”라고 답했다.

“1990년대 초부터 전 세계적으로 사용자들이 그 위치에서 도망가려고 하는 흐름이 보입니다. 간접고용, 사내하청 등을 통해서 일은 여기서 시키지만 사용자는 다른 곳에 있는 구조를 만들어 왔지요. 비용이 절감되는 효과는 그리 크지 않은데도 이렇게 하는 것은 경영이 어려울 때 쉽게 사람을 자르기 위해서입니다. 해고는 함부로 할 수 없지만 용역·하청 업체와 계약해지를 하기는 쉬우니까요.”

사용자가 누구인지 모르는 것이 문제인 이유는, 근로조건을 개선하고 싶어도 그런 요구를 제기하거나 대화를 시도할 상대방이 눈에 보이지 않는다는 뜻이기 때문이다. 즉 ‘테이블’에 앉을 상대방을 모르는 것이다.

그리고 비영리 조직에서 사용자가 불분명해 보이는 이유는 일반적 기업과

달리 사업주라고 할 만한 주체가 모호하기 때문이다. 그러나 서 노무사는 “사업을 책임지고 집행하며, 인사권 등 경영권을 행사하는 사람이 사업주”라면서 “비영리 조직은 이윤을 조직 외부로 배당하지 않을 뿐이지 ‘사업’을 하지 않는 것이 아니므로 노동 문제에 있어서 영리·비영리 조직이 다를 이유는 전혀 없다”고 했다.

즉, 조직의 사업을 결정하는 이사회는 대표인 이사장이 사용자이며, 소장·센터장이 이사장과 일치한다면 그 사람이 사용자라는 설명이다. 모법인이 있는 경우에 대한 질문도 있었는데 서 노무사는 “인사권과 회계감독권한 등을 모법인에서 행사하면 모법인의 대표가, 완전히 독립돼 있다면 산하 조직의 대표가 사용자”라고 정리했다.

지방자치단체 또는 정부부처 사업을 위탁받고 예산의 거의 100% 지원받아 운영되는 조직의 경우는 “지자체 또는 정부가 사업에 직접 개입하면 사용자가 될 수 있고, 단지 사업을 따 와서 운영하는 것이라면 비영리 조직의 이사장이 사용자”라고 했다. 실제로는 이런 조직의 경우 예산의 사용 범위에 인력운용의 범위, 급여액, 수당의 상한선까지 정해져 있기 때문에 조직의 대표에게 ‘사용자’의 권한이 없는 것처럼 보이기도 한다. 서 노무사는 “조직의 대표라면 근로조건 개선에 대한 법적 책임이 있는데, 협상을 하든 싸우든 해서 적절한 여건을 만들어야지 권한이 없다고 한다면 책임회피일 뿐”이라고 했다.

“근로계약서에 조직을 대표해서 서명한 사람, 인사 변경의 결정을 내리는 사람이 사용자입니다. 만일 조직의 대표가 표면적으로만 결정을 내리고 그 뒤에 영향을 행사하는 사람이 있다면, 그 사람도 테이블에 같이 앉아야 하겠죠.”

서 노무사 “비영리나 ‘소셜’ 섹터에서도 일하는 사람의 권리를 끌어올리기 위한 노력이 필요하다”고 했다. 그러기 위해 가장 필요한 것이 ‘노-사’가 근로조건 개선을 위해서 마주 앉아 이야기할 수 있는 정기적이고 공식적인 ‘테이블’을 마련하는 것이다.

30명 이상의 조직이면 의무적으로 뒤야 하는 노사협의회(근로자참여법 4조 1항)가 없는 비영리 조직들이 적지 않다고 하자 서 노무사는 “직원들이 나서서 만들면 되고, 안 되면 고용노동부에 진정 넣으라”고 했다. 그리고 “노사협

의회는 단체협약의 의무가 없고, 노동3권이 보장되지 않기 때문에 기왕이면 노동조합을 만드는 것이 낫다”고 덧붙였다.

2) 그룹 대화

그룹 대화는 비영리 종사자 워크숍 참가자들이 자신의 일에 대해 말해보고 비영리 섹터 노동환경을 개선할 방법을 함께 모색하자는 취지로 진행됐다. 테이블 단위로 5~6명씩 앉은 참가자들끼리 대화를 나누기 전, 세 명의 대표 발언이 먼저 있었다. 그룹대화의 폭을 넓히기 위해 마련한 순서로, 이 세 발언자에게는 “총대를 메고 먼저 용기 있게 말해 달라”는 뜻으로 ‘총대 발언자’라는 이름을 부여했다. 이들은 각기 5~6분 동안 비영리 활동가로서의 경험, 그리고 이 분야의 일이 ‘좋은 일’이 되기 위해 필요한 것들에 대한 의견을 전했다.

첫 ‘총대 발언자’는 재단법인 시민방송(RTV)의 김현익 사무국장이었다. 대학 졸업 후 중소 IT 기업에서 4년간 개발자로 일하다가 2008년 촛불집회 참석 후 생각의 변화로 시민사회단체, 노동조합 등에서 일해 온 6년차 활동가라고 이력을 소개한 김 사무국장은 “비영리 섹터의 심각한 문제는 급여 수준”이라고 말했다.

“긴 노동시간, 비전이 보이지 않고 성장하기 어려워서 소진(burn-out) 되는 문제들에 대한 고민도 있지만 이런 것들은 영리기업들에서도 찾아볼 수 있는 문제라고 한다면, 비영리만의 심각한 문제는 아무래도 낮은 급여수준입니다.”

[사진 4] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-비영리 종사자 편(2016.11.3.)



얼마나 낮은지에 대해 김 사무국장은 친분이 있는 다른 단체 선배가 한 말을 전하며 설명했다. “10년차 활동가인 내 월급이 150만원이 안 되는데, 내년에 시청에서 파견 받을 청년 인턴의 월급이(생활임금 기준에 따라) 150만원이 넘는 것을 어떻게 받아들여야 하느냐”고 씩씩하게 말했다는 것이다.

김 사무국장은 “물론, 시민단체 활동가들 중에는 ‘나는 적게 받아도 괜찮다’, ‘돈 많이 벌려고 이쪽 온 건 아니니까 이 정도면 만족 한다’고 말하는 사람들이 상당수 있다”면서 “저는 그런 말을 들으면 몇 년 전 어느 정당 국회의원이 최저임금을 하루 체험하고 와서 ‘황제의 식사 부럽지 않게 했다’고 했던 말이 떠오른다”고 했다.

“최저임금 하루 체험하면 ‘이 정도면 괜찮네’ 할 수 있죠. 그렇지만 하루 이틀이 아니라 1년, 2년, 10년도 그렇게 살 수 있느냐가 문제 아니겠습니까? 하고 싶었던 일, 사회적으로 가치 있는 일이라고 생각하면 1~2년 정도 낮은 임금 받으면서도 만족하고 살 수 있습니다. 신생 단체, 스타트업 같은 곳이라면 밤새서 일하면서도 보람 느낄 수도 있습니다. 그렇

지만 5년 정도 된 단체에서 계속 최저임금 수준의 급여를 준다면 문제 아닐까요.”

김 사무국장이 문제를 더 심각하게 인식하게 된 데는 몇 가지 계기가 있었다. 최근 건강검진 결과에 따라 치료를 받았는데 병원비가 100여만 원 나온 것이다. 또 11개월 된 아기 아빠라 갑자기 돈 들어갈 일이 왕왕 생긴다면 김 사무국장은 “아무리 적게 벌어서 적게 쓰고 살겠다고 계획해도 살다보면 그럴 수가 없다”고 했다.

“여기 오신 분들, 아마 대기업 마트보다는 전통시장 상인이나 중소기업인 보호하자는 입장이실 거예요. GMO 농산물보다는 유기농, 무농약 농산물을 먹어야 한다고 생각하실 거고요. 그렇지만 활동가 임금으로 그런 소비를 할 수 있습니까? 저임금은 신념도 지킬 수 없게 합니다.”

이런 문제제기를 할 때 “그러면 왜 비영리 쪽에 왔느냐, 영리 기업으로 가지”라는 핀잔을 듣기도 한다면서 김 사무국장은 “돈 있는 집 사람들만 비영리에서 일하라는 말인데, 말도 안 되는 논리”라고 했다.

“선배 세대는 지금보다는 상황이 나았습니다. 10~15년 열심히 일하면 집도 살 수 있었어요. 지금은 아닙니다. 비영리 조직들, 시민단체들이 발전하려면 적어도 중소기업 임금 평균에 상응하는 정도로는 급여를 올려야 합니다. 많은 사람들을 위해 기여하는 일, 사회를 혁신시키기 위한 일이라면 대기업 정도 줄 수도 있는 겁니다. 그래야 좋은 인재들이 더 많이 와서 일하려고 할 테니까요.”

다음으로 발언한 사람은 함께일하는재단 노동조합의 김당한 사무장이다. 함께일하는재단은 비영리 분야에서 드물게 노동조합이 설립돼 있고, 노사 간의 임금단체협상도 이뤄지는 곳이다. 물론 그 과정에서 숱한 어려움이 있었다. 여러 건의 조합원 부당해고 및 부당징계에 대해 소송이 진행돼 왔으며, 워크

숍이 열린 날로부터 일주일 후인 10일 대법원으로부터 부당해고 판결¹⁸⁾을 받기도 했다. 이는 비정규직 근로자여도 ‘정규직 전환에 대한 기대권’이 인정된다면 이유 없이 계약 갱신을 거부해서는 안 된다는 취지의 첫 대법원 판결이라는 점에서 의미가 있다.

김 사무장은 전체 50여명 직원 중 조합원은 6명이라고 소개하면서 “한때 조합원이 30명까지도 됐었지만 이런 저런 과정을 겪으면서 조직을 떠나기도 했고 불가피하게 탈퇴하기도 했다”고 전했다. 그럼에도 얻은 것도 많다면서 “지금 다른 곳에서 일하고 있는 분들과도 모두 연결돼 있고, 서로 걱정해 주는 ‘식구’들이다”라고 했다.

“비영리 분야에서 일할수록 이런 유대감, 관계가 꼭 필요하다는 생각이 듭니다. 우리조차 서로 마음 놓고 의지할 수 없다면 어떻게 사회적 가치를 추구하는 일이 많아지도록 할 수 있겠습니까.”

또 다른 ‘노동조합이 있어야 하는 이유’로 김 사무장은 “오늘 오신 분들께서 근로기준법에 어긋나는 노동조건 때문에 고민하시는 내용들을 들었는데, 노동조합이 있으면 근로기준법 적용만큼은 다 된다”고 했다. 현재 함께일하는재단 노사 간에는 단체교섭이 진행 중이지만, 교섭안 하나 관철시키기 쉽지 않은 상황이다. 하지만, 최소한 근로기준법 준수조차 안 되는 일은 없다는 것이다.

“함께일하는재단 노동조합은 공익재단인 저희 조직이 공익성을 강화하고, 구성원들과 민주적 의사결정을 하고, 비정규직을 전원 정규직 전환할 수 있도록 계속 노력하고 있습니다. (10일 부당해고 판결을 받은) 조합원 한 명이 곧 돌아올 텐데, ‘우리 노동조합이 여기 있다, 이렇게 살아 있다’고 말할 수 있어서 기쁩니다.”

마지막 발언자는 우성희 희망제작소 전 연구원이다. 이전에 기업, 공공기관

18) <http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=141029>

등에서 일한 경험이 있었고 현재는 농부이자 개인 연구자로 일하고 있다. 우 전 연구원은 “비영리 활동가들이 조직 안에서든 밖에서도 ‘좋은 일’을 하기 위한 요건에 대해 말하겠다”고 했다.

비영리 조직의 직원들은 비슷한 성격의 다른 조직으로 이직하는 일이 잦고, 그 사이에 프로젝트 단위로 일하거나, 지역 활동가로 일하는 경우도 있다. 따라서 한 조직 안에서의 근로조건, 민주주의 등에 대한 논의만으로는 포괄할 수 없는 ‘일 고민’들이 존재한다.

우 연구원은 비영리 섹터의 20~30대들과 나뉜 이야기, 공유한 경험을 토대로 ‘비영리 활동가들이 일하기 힘들다고 느끼는 순간’을 네 가지로 정리했다. 첫째는 “성장 없이 소진하는 것 같을 때”였다.

“대체로 조직 규모가 작은 만큼 교육이나 연수, 선배의 지도 없이 ‘맨땅에 헤딩’하듯이 일을 시작하곤 해요. 선배들은 ‘우리도 다 그랬다’면서 알아서 배우라고 하는데, 왜 이런 일이 반복돼야 하는지 생각해볼 필요가 있지 않나요? 성장도 알아서 하라고 하는데 어떻게 성장을 해야 할까요? 알아서 대학원 다니면서 공부하고 학위 따면 될까요. 그보다, 비영리에서 ‘성장’은 될까요? 조직에서 승진하고 기관장 되면 성장일까요? 이런 의구심과 같증이 생길 때 한계가 느껴지는 거죠.”

두 번째는 ‘롤 모델을 찾을 수 없을 때’다. “같은 조직의 열 살 많은 선배, 스무 살 많은 조직장을 롤모델로 삼아야 하나 생각하면 회의가 들었다”면서 우 전 연구원은 “그 선배들도 다음이 안 보이니까 후배들 임금 올려주거나 근로조건을 개선해 주는 데도 인색한 게 아니겠느냐”고 했다. 가장 지치게 하는 것은 함께 일한다는 생각이 들지 않고 ‘각개전투’, ‘독자생존’ 한다는 기분이 들 때였다고. 우 전 연구원은 “비영리 섹터로 온 사람들은 관계, 연대, 협력 등에 대한 관심이 비교적 큰 사람들”이라면서 “권한은 거의 없는데 책임은 크고, 가르쳐주는 사람은 없는데 문제가 생기면 다 내 몫이라고 느껴질 때, 나를 보호해 줄 동료도 선배도 조직도 없다는 생각이 들 때 그래서 더 실망하게 된다”고 했다.

“안타까운 건, 내 또래에 새로운 비영리 조직이나 스타트업을 세워서 운영하는 친구들은 다른가 하면, 그렇지 않다는 거예요. 오히려 사회혁신, 스타트업이라는 반짝반짝하는 이름하에 더 안 좋은 노동조건을 만들어 놓고 있지 않은지 돌아볼 필요가 있습니다.”

마지막인 네 번째는 ‘보람’에 대한 것이다. “과연 내가 하는 일이 사회를 위한 게 맞나? 아니면 조직의 외형적 성장, 혹은 조직 리더의 성장을 위해 하는 일인가?”하는 혼란이 오는 순간이 있다는 것이다.

그럼에도 우 전 연구원은 “나도 개인이 프리랜서가 돼서 잘 살 수 있도록 전문성 쌓는 것만을 목적으로 두고 일할 수는 없더라”고 했다. 동료들과 함께 일하며 관계를 쌓아 나가는 것도 ‘보람’에 포함되기 때문이다.

“조금 전에 함께일하는재단 노조 사무장님이 말씀하셨듯이, 제가 함께 일했던 사람들이 지금 다른 조직, 지역에 가 있지만 서로 연결돼 있어요. ‘이 바닥’에서 계속 함께 일하고 있는 것이죠. 여전히 ‘이 바닥’에 대한 애정들이 있어요. 여기에 우리를 이만큼 키워준 자양분도 분명 있었고요. 그렇다면 우리가 함께 성장하고, 우리 뒤에 올 사람들을 끌어줄 수 있는 것은 뭘까 하는 고민이 됩니다.”

우 전 연구원은 “비영리 종사자들을 위한 노동조합이 생긴다면 독립 연구자 이긴 해도 가입하고 싶다”면서 “함께 ‘좋은 일’을 할 방법을 찾을 실마리를 같이 찾고 싶다”고 했다.

이상과 같은 ‘총대 발언’이 있는 후 발언자들은 각 테이블로 흩어져서 그룹 대화에 참여했다.

“우리 조직이 민주적이지 않다고 인정하는 데서부터 시작해야 합니다.” 산업별 노동조합에서 10년째 상근자로 일하고 있다는 한 참석자는 같은 테이블

사람들이 공통적으로 ‘소통의 문제’를 제기하자 이렇게 말했다. 대표적인 내용들은 다음과 같다.

“저희는 선후배 간에 말을 편하게 하는 조직인데, 그렇다고 수평적인 건 아니에요. 오히려 권력구조에 따른 위계, 발언권 차등이 심한 편이죠.”

“선배들은 민주화 세대라는 자부심이 있는데, 지금 세대와 문화적 차이를 가지는 것도 사실이에요. 그러다 보니 후배들이 인격적 모독을 받았다고 느끼는 일들이 생겨요.”

“상하관계만 문제가 아니고 동료들 간의 관계에도 문제가 있어요. 일반 기업보다 소통이 더 잘 돼야 할 것 같은데 오히려 소통이 안 되고, 오해 때문에 갈등이 커지기도 해요.”

“추구하는 가치가 비슷한 사람들이 모여서인지 ‘조직이 이렇게 가야 한다’는 생각들은 확실한 편이에요. 그런데 서로 조금씩 다른 부분들을 충분히 공유하고 토론하지 않으니깐 더 힘든 것 같아요.”

한 참석자가 “민주적인 조직이라는 게 뭘까요?” 하고 묻자 다른 사람이 “어느 위치에 있건 누구나 의견을 표출할 수 있는 기회를 가지는 게 아닐까”라고 했다. 또 다른 사람은 “우리 단체가 지금 민주적이지 않다는 문제의식이 있어야 민주적 조직이 될 수 있을 것”이라고 했다. 특히 비영리 조직일수록 그렇다는 말이었다.

대부분의 참석자들이 호소한 문제는 열악한 노동환경, 낮은 임금의 문제였다. 지역아동센터에서 일하는 참석자는 “이곳에서 일하는 사람은 생활복지사, 센터장 할 것 없이 다 힘들어 보인다”고 했다. 노동조합 상근자는 “우리 조합원들의 평균 임금 정도는 받아야 상식적일 텐데, 그에 비할 수 없이 낮은 임금을 받다 보니 회의감이 든다”고 했다. 인턴으로 일을 시작한지 얼마 안 된 참석자는 “다들 이렇게 낮은 임금을 받고 주말도 없이 일하는 것에 놀랐다”고 했다.

그에 비해 사회복지사로 일한다는 참석자는 “사회복지사는 호봉제가 있어서

비영리 종사자 중에서는 급여가 높은 편”이라고 했다. 규모가 작은 사회적기업에서 일하다가 비교적 큰 조직인 사회복지법인으로 옮겼다는 다른 참석자도 “작은 조직에서는 어려움이 많았기 때문에 지금 직장에서 신입 교육도 별도로 해 주고, 근로기준법 이상 준수해 주는 것이 고맙게 느껴지더라”고 했다. 특히 선배들이 연차휴가를 사용하고, 근무시간을 지키는 등 솔선수범해 주는 데 따른 영향이 있다고 했다.

시민방송(RTV)의 김현익 사무국장도 조직의 선배들이 먼저 문화를 만들어 가야 한다고 했다. 시민방송이 내년(2017년)부터 ‘5주 연속휴가제’를 도입하기로 했다는 것을 대표적 사례로 제시했다. 연차에 상관없이 1년에 5주까지 휴가를 쓸 수 있고, 원하면 붙여서 연속 5주 동안 쉴 수도 있도록 하는 제도라고 했다.

“어떻게 그런 제도를 도입했느냐”고 묻자 김 국장은 “이사장님까지 전체가 모인 워크숍 자리에서 제가 말을 꺼냈다”고 했다. 이를 들은 참석자들은 “역시 중간급 이상의 선배들이 적극적으로 나서줘야 변화가 가능하다”고 고개를 끄덕였다.

다른 테이블에서는 “이사장, 센터장들이 노동교육을 받았으면 좋겠다”는 의견도 나왔다. 아예 정부에서 사용자에 대한 노동교육을 의무화해야 한다는 주장도 있었다. 그런가 하면 조직 단위의 노동조합, 나아가서 비영리 섹터를 아우르는 업종 노동조합이 만들어지는 것이 우선이라는 의견도 있었다. 노동조합 경험이 있는 참석자들은 “처음 시작하는 게 어렵지, 일단 설립하고 나면 어렵지 않다”고 권하기도 했다.

물론 회의적인 의견들도 있었다. 직원들이 조직의 어려운 재정 상황을 뻔히 아는데 노동조합을 만들었다고 임금을 올려달라고 주장할 수 있겠냐는 것이다. 이에 고개를 끄덕이는 참석자들도 있었고, “사업을 줄이는 한이 있어도 일하는 사람들의 생계는 보장해 줘야 한다”고 강하게 의견을 피력하는 사람도 있었다.

“근로기준법, 최저임금은 그야말로 최저선인데 그조차도 지키지 못하는 게 당연시된다면 비영리 조직들 자체가 지속될 수 없지 않을까요. 이

조직에서 일하는 사람들에게도 생활이 있고, 가정을 꾸려야 하고, 노후를 준비해야 한다는 인식이 있어야 하는 거죠.”

그런가하면 비영리 조직들에 특화된 고민들도 있었다. 조직이 본래의 가치나 목적에 맞지 않게 운영될 때 일하기가 더욱 힘들다는 것이다.

“말이 비영리 민간단체지 실제로는 정부에서 시키는 대로, 돈 주는 대로 기계처럼 일하는 게 아닌가 생각될 때 가장 자괴감이 들어요.”

“여기도 결국 가치보다는 성과를 중시하는구나 싶을 때, 막내 직원한테 까지도 수익을 강조할 때 한계가 느껴져요.”

“우리가 도우려고 하는 사회적 약자들의 입장에서 사업을 짜는 것이 아니라, 예산을 주는 기관 입장에서 사업을 짜거나 심지어 현장에서 필요로 하는 것인데도 축소할 때 ‘아, 여기는 내가 있을 곳이 아니구나’ 싶더라고요.”

이런 고민들이 우선하다보니 일하는 사람들의 권익 향상에 대한 목소리를 내지 못 하는 것이기도 하다. 한 참석자는 “우리의 임금과 처우도 높이고, 사업 수혜자들에 대한 서비스 질도 높이는 방법이 없다고는 생각하지 않는다”면서 “우리부터 더 치열하게 고민해서 방법을 찾고, 요구해야 한다”고 했다.

자기 전문성에 대한 고민들도 공통적이었다. 조직 안에서, 혹은 비슷한 업종 안에서 충분한 교육과 연수를 받았으면 하는 희망이 한 축이라면 조직을 떠나서도 개인이 계속해서 커리어를 이어갈 수 있는 전문성을 찾고 싶어 하는 사람들도 있었다.

이런 고민들을 종합해서 테이블 별로 내놓은, 비영리 부문에 ‘좋은 일’이 더 많아지도록 하기 위한 ‘우리의 제안’은 다음과 같다.

“포기하지 말고 계속 대화를 시도하자. 서로 힘든 점을 이야기하고, 용기를 얻고, 같이 문제제기 해서 바꿔나가자!”

“비영리 조직이니까 열악한 처우를 감내해야 한다는 인식을 우리 스스

로부터 버리자!”

“비영리 단체에 대해 정부 및 노동관청이 정기적으로 근로기준법 준수 여부를 관리·감독하도록 하자!”

“비영리 섹터를 아우르는 산업별 노동조합을 만들자!”

“신입 직원 교육, 노동교육, 직무 연수, 홍보 등을 공동으로 하는 플랫폼, 채널을 만들자!”

4. 40~60대가 원하는 ‘좋은 일’

2016년 12월 3일 오후, ‘릴레이 워크숍-나의 일 이야기’의 마지막 행사가 서울시NPO지원센터에서 열렸다. 이날 행사에는 선착순으로 모집한 40~60대 총 23명이 참석했다. 대부분은 인생전환기 일 전환에 관심이 있다고 답했다.

[표 7] 비영리 종사자 워크숍 참가자 기본 정보

구분	연령	성별	워크숍 참여 신청 이유는?
A	59	여	일자리 정책에 관심
B	55	남	인생 전환기 일 전환에 관심
C	55	여	인생 전환기 일 전환에 관심
D	51	남	좋은 일 기준에 관심
E	50	여	보드게임 '나에게 좋은 일'에 관심
F	49	여	보드게임 '나에게 좋은 일'에 관심
G	48	여	보드게임 '나에게 좋은 일'에 관심
H	48	남	인생 전환기 일 전환에 관심
I	47	여	인생 전환기 일 전환에 관심
J	46	여	인생 전환기 일 전환에 관심
K	46	여	인생 전환기 일 전환에 관심
L	46	여	인생 전환기 일 전환에 관심
M	45	여	일자리 정책에 관심
N	45	여	좋은 일 기준에 관심
O	45	남	인생 전환기 일 전환에 관심
P	42	남	인생 전환기 일 전환에 관심

Q	41	여	인생 중후반기 일 전환에 관심
R	39	남	인생 전환기 일 전환에 관심
S	32	여	인생 전환기 일 전환에 관심
T	31	여	인생 전환기 일 전환에 관심
U	30	여	인생 전환기 일 전환에 관심
V	27	여	인생 전환기 일 전환에 관심
W	23	여	보드게임 '나에게 좋은 일'에 관심

참가자들은 또한 장년·노년기에 했으면 하는 일의 성격에 대해 ‘일과 삶의 균형을 맞출 수 있는 일’, ‘즐거움을 찾을 수 있는 일’, ‘자율성이 좀 더 보장 되는 일’ 등을 답했다. 사회 초년 시기부터 대기업 등 위계가 강한 조직에서 일해 온 사람들일수록 더 그랬다.

문제는 우리나라의 현실이다. 실질적 은퇴연령이 남성은 72.9세, 여성은 70.4세(2015, OECD)이고 60세 이상 취업자가 407만 명(2016, 통계청)에 달한다는데, 이 중에서 ‘좋은 일’이라고 부를 만한 일을 하는 사람은 많지 않다. 60세 이상 임금근로자 중 67.5%는 비정규직(2015, 통계청)이라고 하고, 중·고령층 여성 임금근로자 중에서는 무려 82%가 저임금 근로자(2012, 통계청)에 해당된다. 심지어 일하는 노인 중 4.5%는 ‘폐지 줍는 노인’(2015, 한국 노인인력개발원)이라는 분석도 있다.

그런데도 노년 일자리의 처우는 높아지기는커녕 더 나빠지는 중이다. 경비 노동의 처우를 높이기한 해법을 모색 중인 희망제작소의 ‘사다리포럼’에 따르면 경비원들 중에는 의외로 근로조건 개선을 원치 않는 경우가 적지 않다. 그렇게 되면 청년층에게 일자리를 빼앗길 것이라고 생각하는 것이다.

정부가 파견근로자보호법(파견법) 개정을 통해 55세 이상 고령자에 대한 파견 전면 허용을 추진했던 이유도 그와 같은 맥락이다. 직접고용에 비해 처우가 나쁠 것이 분명한데도 파견 형태의 고용을 전면 허용해야 하는 이유를 정부 관계자는 “고령자는 일할 자리가 있는지 그 자체가 중요하기 때문”이라고 설명했다.

왜 이렇게 됐을까? 희망제작소가 2015년, 45~64세 은퇴예정자를 대상으로 “은퇴 후에도 일을 할 의향이 있습니까?”라고 물었을 때, 무려 91.7%가 ‘그

렇다'고 답했다. 사람들이 단순히 생계를 위해, 가족 부양을 위해서만 일한다면 이런 응답이 나올 수 없다. 이미 우리 시대에 '일'이란 그 가운데서 정체성을 발견하고 싶은 것이다. 일을 안 하며 살고 싶은 사람보다는 '좋은 삶'을 살기 위해 '좋은 일'을 찾고 싶은 사람이 더 많다.

그런데 대한민국에서는 차별받지 않고, 적정 수준 이상의 임금과, 언제 해고될지 불안해하지 않아도 되는, 그리고 비인격적 대우를 받지 않게 해줄 보호막이 존재하는 일은 소수에 불과하다. 그런 일에 진입할 기회는 20대~30대 초, 학교를 졸업한 직후에만 잠깐 열릴 뿐, 그 뒤로는 어떤 이유로 재취업을 하건 대부분은 열악한 처우의 '비정규직'에 직면하게 된다.

이런 상황에서 '다음 일'을 모색하는 사람들은 '단순노무직', '저임금 근로'를 각오하는 수밖에 없을까? 그러기 싫으면 지금이라도 수단 방법을 가리지 않고 '건물주'가 되어야 할까? 그보다는 차라리 사회를 바꾸는 게 쉽지 않을까? 어떤 연령대에 어떤 일을 하건 인간다운 삶을 살 수 있고, 차별받지 않을 수 있는 사회를 만들어 가는 편이 우리 각자가 '좋은 일'을 하게 될 가능성이 높아지는 방법이 아닐까?

이번 워크숍에서는 '일 전환을 꿈꾸는 40~60대' 참가자들과 함께 이와 같은 질문들에 대해 생각해 보는 시간을 가졌다. 이를 위해 우선 필요한 것은 각자가 '좋은 일'에 대한 자신의 기준을 보다 분명하게 아는 것이다. 희망제작소가 자체 개발한 보드게임 '나에게 좋은 일'의 1부가 바로 이를 위한 과정이다.

1) 보드게임 1·2부

보드게임에서 각자 가진 자원(시간·스펙·끈기·가족지원·산전수전·경험) 칩으로 '일 경험' 카드를 모으고, 이 카드의 조합으로 퍼즐 조각을 모으는 방식의 1부 게임을 마치면 각 참가자는 개인 퍼즐판에 놓은 퍼즐 색깔을 통해 자신의 '일 추구 유형'을 확인할 수 있다.

그동안의 워크숍에서 취업준비생과 비영리 단체 종사자 등 대부분 20~30대인 참가자들을 대상으로 1부 게임을 진행했을 때, 5가지 유형 중에서 적정

한 노동시간을 중시하는 ‘균형 중시’ 유형이 가장 많이 나왔다. ‘자율성 중시’, ‘성취·개인 전문성 중시’, ‘관계·협력 중시’ 유형들도 고르게 많이 나온 반면, 기존의 좋은 일 기준에 해당된다고 할 수 있는 ‘안정성·조직 중시’ 유형은 가장 적게 나왔다.

40~50대가 대부분이었던 이번 워크숍 결과도 비슷했다. ‘균형 중시’ 유형이 가장 많이 나왔고, ‘자율성 중시’ 유형이 그 다음이었다. 청년층에 비해 ‘안정성·조직 중시 유형’의 비율이 높지 않을까 예상했지만 거의 찾아볼 수 없었다.

1부가 끝나고 같은 테이블 참가자들끼리 결과를 공유하도록 했을 때에도 ‘시간’의 중요성을 강조한 사람들이 많았다. 자율성, 협력하는 관계의 중요성에 대한 의견들도 많았다.

“예전에는 시간의 중요성을 잘 몰랐는데, 점점 중요해지더라고요. 예전에 중요하게 생각하던 직장의 기준들이 사실 다 필요 없는 것들이라는 생각도 들어요.”

“저도 몰랐는데, 게임 결과를 보니까 제게 요즘 시간이 많이 부족했나 봐요. 원래 아무리 재미있는 일을 해도 제 개인 시간이 보장되지 않으면 화가 나고 지치는 편이었었는데, 한동안 잊어버리고 살았네요.”

“저는 성취·개인 전문성을 중요시한다고 나왔는데, 지금 하는 일보다는 균형이 더 필요하다는 생각이 강해서 그런 것 같아요. 일을 벗어나서 자유롭게 쓸 수 있는 시간이 좀 더 필요해요.”

여러 참가자들이 “사회 초년 때부터, 혹은 청소년기부터 자신이 원하는 일에 대해 좀 더 구체적으로 생각해 볼 기회가 있었으면 좋겠다”는 의견을 내놓기도 했다. 한 참가자는 “내가 선호하는 일의 유형만 보는 게 아니고 다양한 방면으로 일의 유형과 요건에 대해 생각해 볼 수 있게 해준 점이 좋았다”고 보드게임을 긍정적으로 평가했다.

이번 워크숍에서는 ‘나에게 좋은 일’ 보드게임의 2부가 처음 공개됐다. 1부가 각자 ‘좋은 일’을 찾기 위해 개인의 자원과 노력을 투입하는 과정이었다면

2부는 3명의 팀원들이 힘을 모아서 ‘좋은 일’이 많아질 수 있도록 하는 사회의 토대를 만들어 가는 과정이다. ‘좋은 일’을 찾기 위해서는 개인의 노력 외에 사회의 토대도 필요하다는 의미다.

2부에서는 사회에 좋은 일이 많아질 수 있도록 하는 정책·제도·문화 등의 내용이 담긴 총 15장의 정책카드가 새롭게 주어진다. ‘노동시간 줄여서 시민의 시간 누릴 권리 충분히 보장’, ‘구인광고에 근무조건·임금·문화 등 정보 표기 의무화’, ‘현실적 실업수당으로 일 안 할 때도 평균적 생활 보장’, ‘초·중·고 교육 과정 중 노동권 교육 의무화’, ‘사장님 대상 정기적 노동교육 의무화’ 등의 내용이다.

팀원들은 각자가 1부에서 획득한 자원들(일 경험 카드, 자원 칩, 퍼즐 등)을 활용해 이 카드들을 획득해야 한다. 한정된 자원으로 되도록 많은 카드를 사려면 정책카드 뒷면에 그려진 ‘일 요건 카드’, 즉 1부에서 사용한 카드 6장을 최대한 유추해서 맞춰야 한다. ‘좋은 일의 요건’과 이를 위해 필요한 정책·제도·문화를 연결할 수 있어야 하는 것이다. 그 결과로 정책카드 획득에 성공하면 1부에서 미처 채우지 못 한 개인 퍼즐판의 빈 칸을 메울 수 있는 1칸짜리 퍼즐들을 받을 수 있다.

이번 워크숍에서 2부까지 게임을 진행해 본 결과, 대부분 팀들이 주어진 개인 퍼즐판 전체를 딱 채우는 성과를 냈다. 2부의 게임 규칙이 아직 완벽하지 않은 영향도 일부 있긴 했지만, 전체적으로는 참가자들이 열의를 가지고 적극적으로 참여한 결과라고 할 수 있다.

[사진 5] 릴레이 워크숍 나의 일 이야기-4060 세대 편(2016.12.3.)



2) 그룹 대화

워크숍의 두 번째 순서인 ‘그룹 대화’는 2부에서 사용된 ‘정책카드’를 매개로 진행됐다. 먼저, ‘좋은 일’을 위한 사회적 정책·제도·문화들이 적힌 카드 15장을 놓고 각 테이블의 참가자들이 가장 중요하다고 생각하는 카드 1장씩을 고르고 그 이유를 설명한다. 그리고 그 중에서 테이블 참가자 전원이 뜻을 모은 1장의 카드를 선정하고, 그 내용을 실제 우리 사회의 정책·제도·문화로 현실화 시킬 방법을 함께 고민해 보는 방식이다.

그에 앞서, 각 참가자들은 “지금 생애 몇 번째 일을 하고 있는가”, “지금 하고 있는 어떤 일이고, 앞으로 하고 싶은 일은 어떤 일인가”라는 질문을 놓고 각자의 경험과 생각을 공유했다. 그 중에는 지금까지 해 온 일에 대한 불만과 회의, 이제라도 좋은 일을 찾고 싶다는 희망을 담은 내용들이 많았다.

“회계를 전공하고 17년째 한 기업에 근무하고 있는데, 안정된 직장이지만 저하고 영 맞지 않는 일이에요. 이제부터라도 좋은 일을 찾고 싶어

요. 아이들이 어리긴 하지만, 다음 일을 찾는다면 생계를 최우선으로 하기 보다는 즐겁게 할 수 있는 일을 찾고 싶습니다.”

“특히 관련 사무직으로 일하다가 아이를 낳은 후 체험학습강사, 독서지도사로 일하고 있어요. 늘 사회적 공헌을 할 수 있는 일을 원했지만 현실에는 그런 일을 찾을 만한 기회나 여유가 없더라고요.”

“평생 진로고민을 하고 있습니다. 회계를 전공하고 은행에서 일하는데, 그냥 이렇게 살면 되겠지만, 개인 시간이 좀 있었으면 좋겠습니다. 아침 5시에 일어나서 밤 9시에 귀가하니 삶이 황폐하고, 사생활이 없어 힘듭니다. 제가 정말 원하는 일이 뭔지 몰라서, 그걸 알아보고 싶어서 참석했습니다.”

“평범한 회사원으로 일하다가 좋은 일을 찾겠다는 생각에 사회복지사로 전업을 했는데, 이쪽 조직문화도 못지않게 치열하더라고요. 업무량이 너무 많아서 밤 10~11시까지 야근하곤 해요. 내일모레면 쉼 살인데, 기회가 되면 조직생활을 정리하고 좋은 가치가 있는 비즈니스를 하는 게 꿈입니다.”

“세 번째 직장이지만, 무역 영업 일 자체는 비슷해요. 현재 회사에서 나름대로 승진했지만, 스트레스가 심해요. 개인 시간도 너무 부족하고요. 비행기 마일리지가 쌓여 있어도 쓸 시간이 없거든요. 이전 시간적 여유를 갖고, 인간관계에서 스트레스를 덜 받는 일을 하고 싶습니다.”

참가자 중 자신에게 맞는 새로운 일을 찾은 사람들도 있었다. 그 일에 만족하는 이유를 보면 ‘내가 발전해 가는 일’, ‘일과 삶의 균형을 맞출 수 있는 일’, ‘사회에 기여하는 일’ 등이었다. 전통적인 직업만족도 기준인 고용안정, 임금수준 등과의 차이가 분명했다.

“현재 일을 하기 전 4가지 일을 했는데, 비서로 시작해서 유통으로 끝났습니다. 그 때는 왜 그렇게 자주 일을 바꾸는지 몰랐습니다. 청소년 교육 강사로 일한지 3년차인데, 고소득은 아니지만 제가 발전하는 데 좋은 일이라고 생각해서 만족합니다.”

“18년 동안 대기업에 다녔고, 그 뒤로 15년 동안 다른 일을 하고 있습니다. 제가 생각하는 좋은 일의 기준은 하고 싶은 일이나, 잘 하는 일이나, 주위 사람에게 기여하는 일이나입니다. 지금 하는 일은 보람도 있고, 삶의 균형을 맞출 시간도 있어서 만족하고 있습니다.”

“제 직업은 고등학교 국어교사인데 다른 일을 병행하고 있어요. 아시아 저개발국가에서의 교육개발을 위한 일이에요. 사실 교사들은 누구보다 사회를 잘 알아야 하는데 그럴 기회가 별로 없어요. 교사들이 사회의 다양한 측면을 접하고 교육에 접목할 수 있도록 연결해 주는 일을 하고 싶어요. 은퇴 후 본격적으로 할 수 있을 거라고 생각합니다.”

이어서 참가자에게 15장의 정책카드 중 가장 중요하다고 여기는 내용의 카드 한 장을 고르고 그 이유를 말하도록 했다. 참가자들은 예상보다도 훨씬 집중해서 카드를 골랐다. 한 쪽으로 쏠리기보다 다양한 카드들이 고르게 선택됐다.

“‘학력·성별 따른 공채, 경력단절자 차별문화 적극적으로 없애기’ 카드를 골랐습니다. 외국에서 일한 경험이 있는데, 우리나라 조직은 지나친 상하 위계 구조, 명령식 문화가 문제라고 생각해요. 대기업의 잦은 야근도 필요해서가 아니라 상사 눈치를 보기 때문이라고 봐요. 이런 구조는 비효율을 만들기 때문에 사회적으로도 손해입니다.”

“‘조직에 속하지 않고 일해도 불이익 없는 생활 보장 제도’를 택했습니다. 제가 청년 대상으로 금융 강의를 하는데, 젊은이들의 고민이 ‘안정적으로 살 수 있을까’에 대한 것입니다. 조직에 구애받지 않고 원하는 일을 하려면 4대 보험 적용을 못 받으니까 선뜻 결정하지 못 합니다. 계약직, 파트타임으로 일하는 것도 무조건 나쁘다고 생각하지 않는데 차별, 불평 등이 만연하니까 정규직에 매달리게 되더라고요.”

“기업에서는 위에서 내려오는 지시가 부풀려지고, 아래에서 올라가는 의견은 사라집니다. 중간 관리자들이 중간에서 거르기 때문이죠. 조직이 건강해질 수가 없습니다. 그래서 ‘기업·조직의 주요 의사결정에 노동자

의견 반영 의무화’ 카드를 골랐습니다.”

“‘업무 형태 기준 동일노동 동일임금 엄격히 적용’이 중요하다고 봅니다. 우리나라는 대기업과 중소기업의 임금 격차가 큼니다. 이런 상황에서 눈높이를 낮추라든가 스펙 쌓기에 몰두하지 말라는 말이 무슨 의미가 있겠습니까. 국민적 합의를 통해서 그 격차를 줄일 방법을 찾아야 합니다.”

이어서 각 테이블 별로 참가자들은 공통적으로 중요하게 여긴 정책카드 1개를 선정했다. 앞서 택한 카드들이 다양해 1개로 뜻을 모으기 어렵지 않을까 했지만, 그 과정에서 충분히 생각을 공유했기 때문인지 의외로 쉽게 카드 선정이 이뤄졌다.

그 결과를 보면, 5개 테이블 중 2곳이 ‘초·중·고교 과정 중 노동권 교육 의무화’를, 2곳이 ‘현실적 실업수당으로 일 안 할 때도 평균적인 생활보장’을, 1곳이 ‘근로계약서 이행여부 적극적 관리 감독’을 선정했다. 각 테이블에서는 택한 카드의 정책·제도·문화가 우리 사회에 도입되면 어떤 변화가 일어날지, 그리고 실현하기 위해 어떤 노력을 해야 할지도 논의했다.

‘초·중·고교 과정 중 노동권 교육 의무화’는 다른 테이블에서도 택한 사람들이 가장 많았던 카드다. 이 카드를 최종 선정한 테이블 중 2번 테이블의 참가자들은 이 제도가 도입되면 청소년이 노동에 대한 긍정적으로 인식할 수 있고, 일할 때 자신의 권리를 주장할 수 있고, 그리고 노사 관계가 갑을관계가 아니라 수평적이고 가치를 공유하는 관계를 갖게 될 것이라고 예상했다. 3번 테이블 참가자들은 ‘악덕 사업주 감소’, ‘노동 권리 침해 없어짐’, ‘무분별한 사업 확장을 경계하는 분위기 형성’ 등 사용자들에게도 변화가 나타날 것이라는 의견을 냈다.

이 제도가 도입되기 위해선 시민들은 가정에서부터 노동권과 일에 대한 관점에 대한 인식을 자녀들에게 심어주는 일, 교육 현장에서 교사들의 노력, 시민사회단체들의 노력 등이 필요하다고 꼽았다.

“교육은 우리 사회를 이해하는 길인데, 초·중·고 교육 과정에 노동교육이 없다는 것이 이해되지 않습니다. 독일, 북유럽 등에서는 임금단체협상

과정을 실습으로 가르친다는데, 다시 말하자면 의사소통에 대한 훈련, 민주주의에 대한 훈련이거든요.”

“아동·청소년기부터 노동권 교육을 받으면 일에 대한 생각이 달라질 것 같아요. 삶에서 일과 여가의 비중을 균형적으로 바라볼 수 있고, 경제 관념도 더 생길 거라고 봅니다.”

‘현실적 실업수당으로 일 안 할 때도 평균적인 생활보장’을 택한 1번 테이블 참가자들은 “사람들이 생활비 걱정 없이 다양한 일과 삶을 추구할 수 있을 것”이고, “인력의 쓸림현상이 줄어들고 각자 능력을 발휘할 수 있는 곳에서 효율적으로 일할 수 있”으며, “일하는 사람들의 만족감과 행복도가 높아질 것”이라고 했다.

5번 테이블 참가자들은 “실업의 압박이 줄어들므로 자신의 적성에 맞는 일을 찾을 가능성이 높다”는 것과 “인간다운 삶이 보장된다”를 제도 도입으로 달라질 점으로 꼽았다. 이를 실현하기 위해서 참가자들은 온라인 서명운동과 함께 시민의 관심 높이기, 관련 정책을 추진하는 정당과 단체를 적극적으로 지지하기, 투표 잘하기 등을 제안했다.

마지막으로 ‘근로계약서 이행여부 적극적 관리 감독’을 택한 4번 테이블 참가자들은 이 제도를 통해서 “우리 사회에 억울한 일을 겪는 노동자가 감소”할 것이고 “노사 간에 상호 신뢰성이 높아질 것”이라고 했다. 물론 “노동자 입장을 보호해 줄 수 있는 단체, 방법 등을 강화시켜야 하고, 노동권 교육을 강화하는 등의 대책이 필요하다는 의견을 내놓았다.

“소위 말하는 명문대를 나와서 대기업에 들어간 사람들도 노예처럼 일하는 게 우리 현실 아닙니까. 사람이 사람답게 살 수 있도록 사회적으로도 보장이 되고, 교육이 이뤄지고, 법이 잘 지켜지는지 관리·감독이 잘 돼야 현실을 바로잡을 수 있습니다.”

“기업들 중에서도 좋은 가치를 추구하고, 사회에서 순기능을 하려는 기업들이 꽤 있습니다. 그런데 사회 전체적으로 노동권을 경시하는 분위기가 보니 이러한 기업들이 제 몫을 하기 어려워요. 일반 사람들은 어떤

기업이 좋은 일자리를 만드는지 알기 어렵고요. 악순환이 선순환이 될 수 있도록 전환점이 마련됐으면 합니다.”

이밖에도 다양한 직업, 일의 형태 등에 대한 교육이 이뤄지고, 업무 시간 외에 메신저 등으로 업무 지시를 내리는 문화가 없어져야 한다는 점, 최저임금 인상과 기본소득 도입 등에 대한 의견들이 나왔다.

눈여겨볼 점은 워크숍 참가자가 40~60대가 대부분이었는데, 본인이 속한 세대를 위한 제안보다 다음 세대를 위한 대안과 해법들이 제시됐다는 점이다. 일하는 사람에게 걸맞게 사회의 토대가 마련돼야 각자의 일도 ‘좋은 일’이 될 수 있다는 인식을 나누기 위한 워크숍이었는데, 시민 스스로 이러한 인식을 갖고 있다는 점을 발견했다.



III. 20~30대가 원하는 ‘좋은 일’ 기준 분석

1. 온라인 설문조사 진행 경과
2. 개인·사회 간 좋은 일 기준 차이
3. '좋은 일'과 '좋은 삶'
4. 응답자의 일 현황 분석

III. 20~30대가 원하는 ‘좋은 일’ 기준 분석

1. 온라인 설문조사 진행 경과

‘좋은 일’의 기준을 좀 더 상세히 알아보기 위한 2차 온라인 설문조사에는 총 3,292명이 참여했다. 1차 설문조사¹⁹⁾에 1만5,000여명이 참여한 것과 비교하면 적지만, 응답 항목 수가 최대 88개에 달하는 상세한 설문조사였다는 점을 감안하면 매우 높은 참여도였다.

조사가 진행된 2016년 7~12월 사이에는 ‘좋은 일 기준 찾기 릴레이 워크숍-나의 일 이야기’가 청소년, 학부모, 취업준비생, 비영리 종사자, 40~60대 일 전환 희망자 등 대상으로 총 5차례 개최됐다.

이 내용은 희망제작소 홈페이지, 블로그 등을 통해 연재 형식으로 소개됐으며, 이를 읽은 네티즌들이 각 콘텐츠 하단에 위치한 온라인 설문조사 톨을 클릭해 자발적으로 참여하도록 하는 방식으로 설문조사가 진행됐다.

응답자는 총 3,292명이었는데, 이 중에서 20대가 1,479명(44.9%), 30대가 1,207명(36.7%)에 달해 다른 연령대 응답자와 큰 차이를 보였으므로 데이터 분석 대상은 20~30대 총 2,686명으로 한정했다. 분석 대상 20~30대 응답자 중 ‘직장인’(피고용자)은 77%, 학생 또는 취업 준비 중인 사람이 13.1%, 프리랜서가 3.2%, 자영업(부모 소유 사업체 근무 포함) 종사자가 1.6%였다.

2. 개인·사회 간 좋은 일 기준 차이

19) 2015년 11월 17일~2016년 1월 31일 사이 진행돼 15,399명이 참여한 ‘좋은 일 기준 찾기’ 1차 온라인 설문조사는 응답자들로 하여금 ‘고용안정, 직무직업 특성, 개인의 발전, 임금, 근로조건, 관계’ 등 일의 6개 측면 중에서 가장 중요한 요건과 세부 요건을 고르도록 하는 방식이었다. 6가지 측면 중에서 적정 노동시간, 스트레스 없는 적경 등을 뜻하는 ‘근로조건’(48%)을 가장 중요한 좋은 일의 요건으로 택한 사람이 가장 많았다. 고용안정(16%), 직무직업 특성(13%), 임금(12%), 개인의 발전(7%), 관계(4%)의 항목이 그 뒤를 이었다.

1) 일의 만족도와 세부 요건의 상관관계 분석

이 설문조사의 주된 질문은 응답자들이 현재 하고 있는 일에 대한 만족도에 가장 크게 영향을 미치는 항목을 도출하기 위한 것이다. 각자가 중요하게 여기는 '좋은 일의 요건'을 알아보기 위한 것인데, 앞선 1차 조사에서 직접 그 항목을 고르도록 한 것과는 차이가 있다. 그 이유는 응답자들이 일을 구성하는 여러 세부요건들과 그에 대한 스스로의 평가에 대해 평소 민감하게 자각하지 못할 수 있기 때문이다. 이를 위해 이번 조사는 응답자들로 하여금 각 세부요건들에 대해 만족도 점수를 매기면서 생각해 보도록 한 뒤 전반적 만족도에 응답하도록 함으로써 기준치를 두고 있는 항목들이 나타나도록 했다.

이와 같은 분석을 위해서 응답자들에게 현재 하고 있는 일의 만족도를 6가지 요건, 총 25개 세부요건으로 질문했다. 그리고 '전반적 만족도'를 질문한 뒤, 앞의 세부요건에 대한 응답 결과와의 상관관계를 분석했다.

[표 8] 일의 전반적 만족도에 영향을 미치는 세부요건 분석 결과

현재 일 만족도 세부질문	B	표준 오차 오류	베타	t	유의 확률	공차	VIF
업무 자체에서 재미를 느낄 수 있다	0.180	0.013	0.201	13.434	0.000	0.625	1.600
현재 업무 및 조직에서 배울 점이 많다	0.122	0.015	0.135	8.208	0.000	0.518	1.932
현재 급여 수준에 만족 한다	0.116	0.014	0.124	8.369	0.000	0.631	1.584
상사·동료 관계에서 스 트레스가 심하지 않다	0.092	0.012	0.116	7.865	0.000	0.638	1.567
퇴근 후 개인 삶에 대 한 존중이 있다	0.067	0.012	0.087	5.628	0.000	0.590	1.695
성과 스트레스가 심하 지 않다	0.070	0.012	0.083	6.007	0.000	0.722	1.384
급여 외의 추가적 복리	0.066	0.014	0.078	4.757	0.000	0.519	1.928

후생에 만족한다							
조직을 벗어나서도 발휘할 만한 전문성·숙련도를 획득할 수 있다	0.059	0.013	0.071	4.488	0.000	0.562	1.781
아근·휴일근무가 많지 않다	0.042	0.010	0.059	4.144	0.000	0.681	1.467
승진·승급 등 조직 체계가 마음에 든다	0.055	0.016	0.057	3.388	0.001	0.500	2.000
(상수)	-0.362	0.052		-6.975	0.000		

일의 6가지 요건은 ‘고용안정’, ‘임금·사내복지’, ‘노동시간’, ‘스트레스’, ‘적성(업무 만족도)’, ‘개인의 발전 가능성’이며 각 요건 하에 제시된 2~8개의 세부요건에 대해 응답자가 ‘매우 그렇다/그렇다/보통/그렇지 않다/전혀 그렇지 않다’의 5점 척도(1~5점)로 답하도록 했다. 이 응답 결과와 ‘전반적 만족도’(5점 척도)에 대한 응답 간의 관계를 분석했다(다중선형회귀분석, 신뢰수준 95%).

‘전반적 만족도’에 가장 큰 영향을 미친 항목은 ‘적성’ 요건 하의 세부항목인 ‘업무 자체에 재미를 느낄 수 있다’(β=0.201)였다. 업무에 재미를 느끼는 정도에 대한 평가가 1점 높아질 때 전반적 만족도는 0.180점 높아졌다.

‘개인의 발전 가능성’ 하의 세부요건인 ‘현재 업무 및 조직에서 배울 점이 많다’(β=0.135)가 다음으로 영향이 큰 항목이었다. 응답자가 ‘배울 점이 많다’고 느끼는 정도가 1만큼 높아질 때 전반적 만족도는 0.122점 높아졌다. 같은 요건 하의 ‘향후 조직을 벗어나서도 발휘할 만한 전문성·숙련도를 획득할 수 있다’(β=0.071)도 전반적 만족도와 정(+)의 상관관계를 보였다.

급여 수준에 대한 만족, 퇴근 후 개인 삶에 대한 존중 문화, 스트레스 심하지 않은 환경 등 세부요건들도 전반적 만족도에 미치는 영향이 비교적 큰 것으로 나타났다.

‘임금·사내복지’ 요건 하의 세부항목인 ‘현재 급여 수준에 만족한다’(β=0.124), ‘급여 외의 추가적인 복리후생에 만족한다’(β=0.078)와 ‘스트레스’ 요건 하의 세부항목인 ‘상사·동료 관계로부터 스트레스가 심하지 않다’(β

=0.116), '퇴근 후 개인 삶에 대한 존중이 있다'(β=0.087), '성과 스트레스가 심하지 않다'(β=0.083), '노동시간' 요건 하의 세부항목인 '야근과 휴일근무가 많지 않다'(β=0.059)도 '전반적 만족도'와 정(+)의 상관관계를 보였다.

2) 한국 사회의 '좋은 일' 기준 인식 분석

앞선 분석에서 응답자들이 일의 재미, 배울 점 등을 중시하는 것으로 나타난 것과 달리, '좋은 일'에 대한 한국 사회의 보편적 기준을 물었을 때는 '정규직 여부', '고용안정성'(10년 이상) 등 응답이 높은 점수를 받았다.

이 질문은 응답자 개인의 평가가 아니라, 지금까지 살면서 학교 및 가정교육, 언론 보도, 주위 사람들의 평가 등을 통해 이해하고 있는 '좋은 일'의 기준에 대한 인식을 묻는 것이었다.

각 항목에 대해 응답자들이 매긴 점수의 평균을 비교했을 때 가장 높은 점수를 받은 응답은 '정규직 여부'(4.38점), '고용안정(10년 이상)'(4.32점), '적정 노동시간'(4.28점) 순이었다.

앞의 질문에서 응답자 개인들이 꼽은 '좋은 일'의 주요 요건에 해당하는 '재미있는 일'이라는 기준은 상대적으로 낮은 3.83점을 받았다. 이밖에 '직장 규모'(3.59), '노동조합 유무'(3.60) 등에 대한 점수가 낮았다.

[표 9] '좋은 일'에 대한 한국 사회의 기준 인식 응답

평가 항목	평균 점수
정규직 여부	4.38
고용 안정성(10년 이상)	4.32
적정 노동시간(야근·휴일근로 적은지 여부)	4.28
비교적 높은 수준의 임금	4.20
개인에 대한 인격적 존중	4.17
개인 노력에 따른 숙련도·전문성 획득 가능성	4.10
개인 노력에 따른 조직 내 승진 가능성	4.06
소통 이뤄지는 수평적 문화	3.99
동료 간 협력적 관계 형성 가능한 환경	3.97
사회적·윤리적 가치관에 반하지 않는 일	3.96

'재미'가 있는 일	3.83
노동조합 유무	3.60
직장 규모	3.59

이 결과를 통해 알 수 있는 것은 개인들이 가진 '좋은 일의 기준'과 한국 사회의 현존하는 보편적 기준 사이에 괴리가 있다는 것이다. 20~30대들은 '재미있는 일', '배워서 성장할 수 있는 일', '스트레스 적은 일' 등 기준을 중시하면서도 사회 전반에 여전한 '정규직 여부', '고용 안정성' 등 기준에 부담을 느끼는 것으로 보인다.

[표 10] '좋은 일'이 많아지기 위해 필요한 사회 변화 방향 응답

평가 항목	평균점수
업종·직종과 관계없이 누구나 인격적 존중을 받으며 일하는 사회	4.69
이직·재취업 시 불이익이 적은 사회	4.50
업종·직종과 관계없이 일하는 사람 누구나 생활에 필요한 임금 및 처우를 보장받는 사회	4.47
개인의 능력을 제대로 키우고 성장시켜 주는 시스템이 있는 사회	4.39
현실적인 실업급여 등 실업 대책이 튼튼한 사회	4.31
노동조합 등 일하는 사람을 대표·대변하는 조직이 튼튼한 사회	4.07
나이·직업에 관계없이 국가로부터 일정 소득(기본소득)을 받는 사회	4.06

'좋은 일'이 많아지기 위해서 어떤 사회가 되어야 하는지를 물었을 때는 '누구나 인격적 존중을 받으며 일하는 사회', '이직·재취업 시의 불이익이 적은 사회', '업종·직종과 관계없이 일하는 사람이면 생활에 필요한 임금 및 처우를 보장받는 사회' 등이 꼽혔다.

총 7개 세부 질문 중에서 '업종·직종과 관계없이 누구나 인격적 존중을 받으며 일하는 사회'(4.69점), '업종·직종과 관계없이 일하는 사람 누구나 생활에 필요한 임금 및 처우를 보장받는 사회'(4.47), '이직·재취업 시의 불이익이 적은 사회'(4.50) 등에 대한 평균 점수가 높았다.

3. '좋은 일'과 '좋은 삶'

1) 장래희망을 택했던 이유 분석

이 설문조사에는 응답자들의 “어린 시절 장래희망”을 묻는 항목이 있었다. 먼저, 10세 전후에 생각한 주된 장래희망이 무엇²⁰⁾이었는지 떠올리도록 한 뒤, 그 장래희망을 꼽은 주된 이유를 답하도록 했다. 이는 사회적 기준 및 취업 가능성 인식 등에 따른 영향이 적었을 때 생각했던 ‘좋은 일’의 기준을 알아보기 위한 항목이었다.

총 8개 항목에 대한 선택 결과(5,050개·복수응답) 중에서 가장 많은 선택을 받은 항목은 ‘재미있는 일이라고 생각해서’(1,371개, 27.1%)였다.

[표 11] 장래희망을 택했던 주된 이유(10세 전후 기준) 응답

응답 항목	응답 수(복수응답)	해당 항목 택한 응답자 비율
재미있는 일이라고 생각해서	1,371 (27.1%)	53.5%
내가 비교적 잘 할 수 있는 일이라고 생각해서	755 (15.0%)	29.5%
내 적성에 맞는 일이라고 생각해서	1,079 (21.4%)	42.1%
사회적으로 인정받는 일이라고 생각해서	558 (11.0%)	21.8%
다른 사람들을 도와주는 일이라고 생각해서	434 (8.6%)	16.9%
성공에 따른 성취감이 큰 일이라 생각해서	403 (8.0%)	15.7%
돈을 많이 벌 수 있다고 생각해서	231 (4.6%)	9.0%
부모님이 적극적으로 권해서	219 (4.3%)	8.6%
전체	5,050 (100.0%)	197.2%

20) 응답자들에게 장래희망을 주관식으로 답하도록 했는데 그 응답의 다양성이 상당히 컸고, 어떤 직업이 가장 많이 나왔는지가 이번 조사의 목적과는 관계가 없으므로 빈도분석을 하지 않았다.

그 다음으로 많이 선택된 응답은 ‘내 적성에 맞는 일이라고 생각해서’(1,079개, 21.4%)였다. ‘내가 비교적 잘할 수 있는 일이라고 생각해서’(755개, 15.0%), ‘사회적으로 인정받는 일이라고 생각해서’(558개, 11.0%) 등 응답이 뒤를 이었다. ‘돈을 많이 벌 수 있다고 생각해서’(231개, 4.6%)라는 응답은 가장 적게 선택된 응답 중 하나였다.

응답자들 기준으로 집계해 보면, 복수응답 항목 중 하나로 ‘재미있는 일이라고 생각해서’라는 응답을 택한 응답자는 전체의 절반이 넘는 53.5%(1,371명)였다. ‘내 적성에 맞는 일이라고 생각해서’라는 항목을 택한 응답자는 42.1%(1,079명)이었다(이 항목의 분석 대상 응답자는 총 2,561명이다. 전체 응답자 2,686명 중에서 이 질문에 대해 아무 항목도 고르지 않은 사람이 125명 있었다.)

2) 장래희망을 이룬 삶에 대한 인식 분석

이어서 “당시(10세 전후) 생각을 기준으로, 장래희망을 이뤘을 때의 삶의 모습은 어땠을까요?”라고 질문했다. 이에 따른 세부질문 8개에 대해 ‘매우 그렇다(5점)/그렇다(4점)/보통(3점)/그렇지 않다(2점)/전혀 그렇지 않다(1점)’의 5점 척도로 답하도록 했을 때, 가장 많이 선택된 내용은 ‘중요한 사람으로 인정받으며 전문적으로 일한다’였다. ‘매우 그렇다’(35.7%)와 ‘그렇다’(40.5%) 중 하나로 긍정 답변을 한 사람이 전체의 76.2%에 달했다. ‘하는 일 자체에서 즐거움과 보람을 느낀다’에 대해 긍정 답변을 한 사람은 75.3%였다.

[표 12] 장래희망을 이뤘을 때의 삶의 모습 응답(명)

세부질문	긍정 응답			보통	부정 응답		생각해 보지 않았다	전체	
	매우 그렇다	그렇다			그렇지 않다	전혀 그렇지 않다			
하루 일정이 꼭 찬 채로 바쁘게 일한다	507	855	1362	664	415	148	563	97	2686
	18.9%	31.8%	50.7%	24.7%	15.5%	5.5%	21.0%	3.6%	100.0%

하는 일 자체에서 즐거움과 보람을 느낀다	869	1153	2022	422	132	72	204	38	2686
	32.4%	42.9	75.3%	15.7%	4.9%	2.7%	7.6%	1.4%	100.0%
중요한 사람으로 인정받으며 전문적으로 일한다	958	1089	2047	391	123	74	197	51	2686
	35.7%	40.5%	76.2%	14.6%	4.6%	2.8%	7.40%	1.90%	100.0%
돈을 충분히 번다	513	890	1403	723	305	170	475	85	2686
	19.1%	33.1%	52.2%	26.9%	11.4%	6.3%	17.7%	3.2%	100.0%
가족·친구 등 중요한 사람들과 충분한 시간을 보낸다	365	806	1171	763	425	232	657	95	2686
	13.6%	30.0%	43.6%	28.4%	15.8%	8.6%	24.4%	3.5%	100.0%
여가 시간에 음악·운동 등 취미생활을 충분히 즐긴다	413	895	1308	648	411	220	631	99	2686
	15.4%	33.3%	48.7%	24.1%	15.3%	8.2%	23.5%	3.7%	100.0%
휴가 또는 여행을 충분히 즐긴다	463	841	1304	628	397	246	643	111	2686
	17.2%	31.3%	48.5%	23.4%	14.8%	9.2%	24.0%	4.1%	100.0%
원하면 다른 일을 할 수 있다	364	768	1132	672	500	217	717	165	2686
	13.6%	28.6%	42.2%	25.0%	18.6%	8.1%	26.7%	6.1%	100.0%

그에 비해서 ‘전혀 아니다’와 ‘아니다’로 부정 답변을 한 비율이 가장 높은 항목은 ‘원하면 다른 일을 할 수 있다’(26.7%)였다. ‘가족·친구 등 중요한 사람들과 충분한 시간을 보낸다’(24.4%), ‘휴가 또는 여행을 충분히 즐긴다’(24.0%) 등도 부정 응답이 높았다.

이 결과는 사람들이 장래희망을 생각할 때 그 일을 벗어난 삶에 대해서까지 생각해 보는 경우가 적다는 것을 알려준다. 다시 말하면, 어떤 직업을 희망

할 때 그 일 자체의 특성만 생각할 뿐, 그 일을 하면서 사는 자신의 삶 전체를 보지는 못한다는 뜻이다.

4. 응답자의 일 현황 분석

분석 대상 응답자들이 20~30대인만큼, 이들이 어떤 일을 하고 있는지 자세히 살펴보면 현재 한국 사회에서 청년세대가 놓인 일 현황을 엿볼 수 있다.

먼저, 응답자 중에서 20대는 1,479명(55.1%), 30대는 1,207명(44.9%)이었다. 성별은 남성이 1,005명(37.4%), 여성이 1,681명(62.6%)이었다.

[표 13] 분석 대상 응답자의 연령·성별(명)

	남성	여성	전체
20대	444	1,035	1,479
	30.0%	70.0%	100.0%
30대	561	646	1,207
	46.5%	53.5%	100.0%
전체	1,005	1,681	2,686
	37.4%	62.6%	100.0%

살고 있는 형태를 물었을 때 '비혼(미혼)/부모님과 거주'가 52.8%, '비혼(미혼)/독립적 거주'가 28.8%, '혼인(자녀 있음)' 11.0%, '혼인(자녀 없음)' 7.4%였다. 20대만 보면 비혼(미혼)이면서 부모님과 거주하는 사람이 응답자의 65.7%로 높아졌고, 30대 중에서는 '혼인(자녀 있음)'이 22.6%, '혼인(자녀 없음)' 비율이 12.0%로 20대의 해당 응답 비율보다 높았다.

[표 14] 분석 대상 응답자의 거주 형태(명)

	비혼(미혼) /부모님과 거주	비혼(미혼) /독립적 거주	혼인(동거) /자녀 있음	혼인(동거) /자녀 없음	전체
20대	971	432	22	54	1,479
	65.7%	29.2%	1.5%	3.7%	100.0%
30대	448	341	273	145	1,207
	37.1%	28.3%	22.6%	12.0%	100.0%
전체	1,419	773	295	199	2,686
	52.8%	28.8%	11.0%	7.4%	100.0%

현재 하는 일을 묻자 ‘직장인’(피고용자)은 77%, 학생 또는 취업 준비 중인 사람이 13.1%, 프리랜서가 3.2% 자영업(부모 소유 사업체 근무 포함)에 종사하는 사람이 1.6%였다. 20대만 따로 집계할 경우 직장인 비율이 72.2%로 낮아지고 ‘학생 또는 취업 중’인 비율이 19.5%로 높아졌다. 30대 중에서는 직장인이 84.7%였다.

[표 15] 분석 대상 응답자의 현재 하는 일(명)

	직장인 (피고용)	학생 또는 취업 준비 중	프리 랜서	일하지 않는다	자영업 (부모 사업체 근무 포함)	기타	전체
20 대	1,068 (72.2%)	288 (19.5%)	32 (2.2%)	39 (2.6%)	17 (1.1%)	35 (2.4%)	1,479 (100%)
30 대	1,022 (84.7%)	63 (5.2%)	53 (4.4%)	32 (2.7%)	26 (2.2%)	11 (0.9%)	1,207 (100%)
전 체	2,090 (77.8%)	351 (13.1%)	85 (3.2%)	71 (2.6%)	43 (1.6%)	46 (1.7%)	2,686 (100%)

직장인으로 응답한 사람에게 종사 업종을 물었을 때, 사무직(49.4%)과 전문직(26.1%)에 종사한다는 응답 비중이 가장 높았다. 서비스직(10.1%), 생산직(6.1%), 관리직(4.3%), 영업판매직(3.3%) 응답자의 비중은 상대적으로 낮았다.

[표 16] '직장인' 응답자의 종사 업종(명)

	사무직	생산직	관리직	영업판매 직	서비스직	전문직	전체
20대	516	57	42	29	120	304	1,068
	48.3%	5.3%	3.9%	2.7%	11.2%	28.5%	100.0%
30대	516	70	48	41	106	241	1,022
	50.5%	6.8%	4.7%	4.0%	10.4%	23.6%	100.0%
전체	1,032	127	90	70	226	545	2,090
	49.4%	6.1%	4.3%	3.3%	10.8%	26.1%	100.0%

사무직: 일반사무직, IT개발직, 비영리조직 근무, 금융회사 근무 포함
 생산직: 건설, 제조, 기술, 물류 업종 포함
 관리직: 시설, 인력 등
 서비스직: 교육서비스, 부동산, 통신 등 고객대면 업종
 전문직: 교사, 의료인, 군인, 디자이너, 연구직, 법률직, 회계직 등 포함

직장 규모는 '10인~99인 사업장' 43.2%, '10인 미만 사업장' 29.9%, '300인 이상 사업장' 14.7% '100인 이상~299인 사업장' 12.2% 순서였다. 연령별 집계에서는 10인 미만 사업장에서 일하는 비율이 20대(31.4%)가 30대(28.3%)보다 높았다.

[표 17] '직장인' 응답자의 소속 직장 규모(명)

	10인 미만	10인 이상 ~99인	100인 이상 ~299인	300인 이상	전체
20대	335	466	119	148	1,068
	31.4%	43.6%	11.1%	13.9%	100.0%
30대	289	436	137	160	1,022
	28.3%	42.7%	13.4%	15.7%	100.0%
전체	624	902	256	308	2,090
	29.9%	43.2%	12.2%	14.7%	100.0%

근로 형태를 물었을 때 '전일제'로 일한다는 응답이 합(97.9%)이 파트타임으로 일한다는 응답의 합(1.9%)보다 월등히 많았다.(기타 0.2%)

[표 18] '직장인' 응답자의 근로 형태

	전일제 정규직	전일제 무기계약 직	전일제 기간제	전일제 근로계약 없음	파트타임 근로계약 체결	파트타임 근로계약 없음	기타	전체
20대	783	50	174	40	17	1	3	1,068
	73.3%	4.7%	16.3%	3.7%	1.6%	0.1%	0.3%	100.0%
30대	799	58	107	35	16	5	2	1,022
	78.2%	5.7%	10.5%	3.4%	1.6%	0.5%	0.2%	100.0%
전체	1,582	108	281	75	33	6	5	2,090
	75.7%	5.2%	13.4%	3.6%	1.6%	0.3%	0.2%	100.0%

월 급여는 '최저임금 이상~200만원 미만'을 받는다고 답한 사람이 전체의 절반이 넘는 51%였다. 다음으로 200만~300만원을 받는다는 응답이 32.8%, 300만~400만원을 받는다는 응답이 7.8%였으며 '최저임금 미만'을 받는다는 응답도 5.9%를 차지했다.

[표 19] '직장인' 응답자의 월 평균 급여(명)

	최저임금 미만	최저임금 이상~200만원 미만	200만원 이상~300만원 미만	300만원 이상~400만원 미만	400만원 이상~600만원 미만	600만원 이상	전체
20대	83 (7.8%)	695 (65.1%)	249 (23.3%)	33 (3.1%)	6 (0.6%)	2 (0.2%)	1068 (100%)
30대	41 (4.0%)	371 (36.3%)	436 (42.7%)	129 (12.6%)	38 (3.7%)	7 (0.7%)	1022 (100%)
전체	124 (5.9%)	1066 (51.0%)	685 (32.8%)	162 (7.8%)	44 (2.1%)	9 (0.4%)	2090 (100%)

연령대별 집계를 보면 20대 중에는 '최저임금 미만'을 받는다고 답한 비율이 7.8%로, '최저임금 이상~200만원 미만'을 받는다는 비율이 65.1%로 높아졌다. 30대는 '300만~400만원'을 받는다는 비율이 42.7%로 상대적으로 높았으며, '최저임금 미만'은 4.0%, '최저임금~200만원 미만'은 36.3%였다.

근무시간은 '주 40시간 일하며 연장초과근로가 거의 없다'고 답한 사람이

35.4%, '주 41~48시간 일한다'고 답한 사람이 32.4%로 비슷했다. '주 49~52시간'의 장시간 노동을 한다고 답한 사람이 12.6%였으며, 법적 노동시간 한계를 벗어나는 '주 52~67시간'(13.3%), '주 68시간 이상'(4.0%)이라는 응답도 적지 않았다.

[표 20] '직장인' 응답자의 평균 근로시간(명)

	전일제 주40시 간	전일제 주41 ~48 시간	전일제 주49 ~52 시간	전일제 주52 ~67 시간	전일제 주 68시간 이상	파트타임 15시간 미만	파트타임 15~39 시간	기타	전체
20대	379	356	130	142	39	0	17	5	1,068
	35.5%	33.3%	12.2%	13.3%	3.7%	0.0%	1.6%	0.5%	100.0%
30대	361	321	134	136	45	5	18	2	1,022
	35.3%	31.4%	13.1%	13.3%	4.4%	0.5%	1.8%	0.2%	100.0%
전체	740	677	264	278	84	5	35	7	2,090
	35.4%	32.4%	12.6%	13.3%	4.0%	0.2%	1.7%	0.3%	100.0%

현재 하고 있는 일을 포함한 직장경험은 '1~2회'가 40.1%, '3~5회'가 47.6%, '6회 이상'이 12.3%였다. 20대는 '1~2회'가 51.4%, '3~5회' 41.8%, '6회 이상' 6.8%였고, 30대는 '1~2회'가 28.4%, '3~5회'는 53.6%, '6회 이상'은 18.0%였다. 20~30대에 이미 3~5회 이상 직장경험을 한 사람이 상당수라는 점은 우리 사회에서 더 이상 '사회 초년에 진입한 직장에서의 장기근속'을 기준으로 '좋은 일'을 생각할 수 없다는 점을 일깨운다.

[표 21] '직장인' 응답자의 직장 경험(명)

	1~2회	3~5회	6회 이상	전체
20대	549	446	73	1,068
	51.4%	41.8%	6.8%	100.0%
30대	290	548	184	1,022
	28.4%	53.6%	18.0%	100.0%
전체	839	994	257	2,090
	40.1%	47.6%	12.3%	100.0%

5. 시사점

'좋은 일'의 기준은 각 사회의 상황과 가치관, 개인적 성향 등에 따라 달라질 수밖에 없다. 다시 말하면 우리 사회가 인정하는 '좋은 일'의 기준을 따를 필요가 없다는 뜻이기도 하다.

이번 조사에 따르면 2016년 대한민국 사회를 살아가고 있는 20~30대는 업무 자체가 재미있는 일, 업무 및 조직에서 배울 점이 있는 일을 '좋은 일'의 가장 중요한 요건으로 생각하고 있었다. 적정임금과 복리후생, 성과 또는 관계에 대한 스트레스가 덜한 일, 퇴근 후 개인 삶에 대한 존중이 있는 일, 그리고 조직을 떠나서도 발휘할 만한 전문성을 쌓을 수 있는 일도 '좋은 일'의 상을 구성하는 주된 요건이었다.

반면, 설문조사 결과에서도 나타난 것처럼 한국 사회의 보편적인 인식에 따르면 좋은 일은 '정규직 여부', '고용안정성'(10년 이상), '비교적 높은 수준의 임금' 등을 의미한다.

이 같은 괴리가 존재할 때 개인들은 고통을 받게 된다. 사회적 평판에 따라 직업을 선택했다가 도저히 만족할 수 없어서 그만둔다든지, 부모님을 비롯한 주위의 시선 때문에 좋아하지 않는 일을 참고 하면서 스트레스를 받는 식이

다.

따라서 더 많은 사람들이 자신의 기준에 부합하는 ‘좋은 일’을 할 수 있으려면 21세기 한국 사회에 맞는 ‘좋은 일’의 상을 찾을 필요가 있다. 각 개인들은 자신의 ‘좋은 일’ 성향을 파악한 뒤 그에 맞는 일을 찾는 노력을 기울여야 하고, 그와 동시에 사회적으로는 어떤 일이건 ‘좋은 일’에 맞는 최소한의 요건은 갖추도록 노동권 보장 수준을 높여가야 한다.



IV. 전문가 제안: '좋은 일'을 위한 제도·정책·문화

1. 전문가 강의 정리
2. '좋은 일자리란 무엇인가' 국회 세미나 정리
3. 시사점

IV. 전문가 제안: ‘좋은 일’을 위한 제도·정책·문화

1. 전문가 강의 정리

‘텔레이 워크숍-나의 일 이야기’는 시민들의 자발적인 지원과 참여로 이뤄졌다. 이 참가자들에게 도움이 될 수 있도록 각 워크숍에는 해당 주제에 맞는 강의를 마련했다. 청소년 워크숍에는 김진선 십년후연구소 연구원의 ‘새로운 일의 실험-적당히 벌고 잘 살기’, 박성우 공인노무사의 ‘어떤 일이든 좋은 일이 되기 위해 필요한 노동권 토대’ 강의를 있었고, 학부모 워크숍에는 희망제작소 자체 강의(황세원 선임연구원)인 ‘달라지는 좋은 일 기준’과 강진구 경향신문 논설위원(공인노무사)의 ‘자녀를 위해 알아야 할 노동권’ 강의를 있었다. 취업준비생 워크숍에는 박성우 공인노무사가 다시 참여해 ‘근로계약서 작성 시 알아야 할 6가지 포인트’를 강의했다.²¹⁾ 희망제작소 자체 강의를 제외한 각 강의의 주요 내용을 다음과 같이 정리했다.

1) ‘새로운 일의 실험-적당히 벌고 잘 살기’: 김진선 십년후연구소 연구원 (청소년 워크숍)

김진선 연구원은 아름다운가게, 네이버 등에서 10여 년간 직장생활을 하다가 3년 전인 2013년, 서른셋의 나이에 직장을 그만두고 다양한 활동을 하고 있다. 주로 새로운 일의 실험을 하는 사람들의 이야기를 탐색하고 전하는 일을 한다. 지난해 이 내용을 모아 ‘적당히 벌고 잘 살기’라는 이름의 책을 펴내기도 했다.

김 연구원이 처음 관심을 가진 대상은 ‘공부하는 사람들’이다. 청소년들에게는 전혀 새롭게 보이지 않는 말이겠지만, 김 연구원이 설명하는 ‘공부’는 학교 공부, 입시 공부와는 다르다. 근본적으로 삶을 탐구하기 위해서, 어떤

21) 비영리 종사자 워크숍은 ‘공인노무사와의 Q&A’ 세션이 강의를 대체했고 4060 워크숍은 희망제작소의 자체 강의만 이뤄졌다.

자격 취득이나 통과 의례로서가 아니라 그 자체를 목적으로 하는 공부다.

그 사례로 제시한 인문학공동체 ‘남산강학원·감이당’은 김 연구원이 직장을 그만두고 처음 함께한 곳이다. 동서양 고전과 철학 등을 다양한 강좌와 세미나 등을 통해서 배우면서 각자 삶을 탐구하는 방법을 배우는 곳인데 김 연구원이 여기서 공부와 일, 삶이 연결된 새로운 시도를 하는 사람들을 만났다.

“평일 낮에도 공부하고 산책하면서 유유자적 사는 친구들이 있더라고요. 부러운 마음이 들어서 이야기해 봤더니 그렇게 살 수 있는 몇 가지 이유가 있었어요.”

그 이유란, 같이 공부하는 사람들끼리 모여 살면서 소비를 줄이고, 이런 생활에 필요한 비용을 각자 이런저런 일로 벌어가면서 사는 것이었다. 김 연구원은 “관계를 소중히 여기고, 간소한 삶을 살고, 일과 활동으로 가치를 창출하면서 스스로 원하는 공부를 계속하는” 점이 좋아 보였다고 했다.

여기서 자극을 받아서 본격적으로 새로운 일과 삶의 방식을 탐방하기 시작했다고. 그 중에서 ‘공부’라는 키워드와 연결된 또 다른 사례가 전자책 출판 협동조합 ‘롤링다이스’다.

그가 “회사이면서 회사가 아닌 신기한 그룹”이라고 소개한 롤링다이스는 한 출판사 주최 세미나에서 만난 사람들이 “새롭고 재미있는 일 없을까?” 하고 고민하다가 “우리가 내고 싶은 책을 적은 비용으로 내보자”고 시작한 협동조합이다. 9명으로 시작해서 현재 조합원은 12명. 그 중에서 2명은 상근직원이다. 그렇지만 이 조직의 목적은 여전히 ‘더 많은 수익’이 아니라 ‘재미있고 즐거운, 취미 같은 일’이라고 김 연구원은 전했다.

그런 점은 김 연구원이 현재 함께 하고 있는 ‘십년후연구소’도 비슷하다. 그가 회사를 그만두고 ‘놀이’ 있을 때 친구들이 “재미있는 일 벌여 볼 건데 너도 할래?”라는 제안에 합류했다는 단체다. 그동안 진행한 대표적인 프로젝트는 ‘한글 티셔츠 만들기’와 ‘화이트 루프 프로젝트’다. 한글의 조형적 아름다움을 세계에 더 알리기 위해 해외여행 때 입을만한 한글 티셔츠를 제작한 일, 그리고 여름 전기 사용량을 줄이기 위해 건물 옥상에 흰 페인트를 칠하는

일이다.

“7명의 문화기획자 그룹이 활동하면서 재미와 가치를 추구하는 동시에 사업이 될 만한 일들을 시도하고 있어요. 특징은 일할 수 있을 때 하고 쉬고 싶을 때는 쉬는 사람들로 구성된 점이에요. 이 활동으로 ‘밥벌이’가 되면 좋겠지만 아직은 모색하는 단계입니다.”

이밖에 3명의 여성이 시작해서 지금은 대학로의 명물로 자리잡은 도시형 농부시장 ‘마르쉐’, 친환경 패션 디자인 회사인 사회적기업 ‘오르그닷’, 저소득층의 겨울철 난방비 절감을 위한 ‘룸 텐트’ 제작 회사 ‘바이맘’ 등 사례들을 ‘관계’와 ‘사회적 가치’의 키워드로 소개했다.

김 연구원이 현재 같이 살고 있는 인천 검암동의 주거실험공동체 ‘우리동네 사람들’(우동사)에 대해서는 “월 50만원만 있어도 살 수 있다는 걸 실험하는 공동체”라고 소개했다.

“50만원만 있어도 살 수 있더라고요. 굶어죽지 않는다는 게 아니라 오히려 더 든든한 관계 속에서 잘 살 수 있다는 거예요. 이렇게 다양한 삶의 유형들이 가능하다면 더 많은 사람들이 진정으로 자신이 원하는 ‘좋은 일’, 행복한 삶의 방식을 찾을 때까지 실험을 해 볼 수 있지 않을까요?”

김 연구원은 청소년들에게 “여러분도 더 많은 이야기를 통해서 ‘좋은 일’을 탐색할 수 있기를 바란다”면서 “일을 절대적인 것으로 보기보다는 하나의 도구, 연관된 모든 사람들을 행복하게 하는 도구로 놓고 탐색할 수 있기를 바란다”는 말로 강의를 마쳤다.

2) ‘어떤 일이든 좋은 일이 되기 위해 필요한 노동권 토대’ : 박성우 공인노무사(청소년 워크숍)

강의를 시작하면서 박 노무사는 청소년 워크숍 참가자들에게 먼저 공인노무사라는 직업을 소개했다. “15년 전 처음 일을 시작할 때는 노무사라고 하

면 ‘농사지으신다고요?’ 하는 반응이 많았다고.

“노무사는 변호사와 비슷한 일을 하지만 노동법에 특화된 영역만 다룹니다. 임금 체불, 부당해고, 산업재해 등을 당한 노동자들에게 법률적인 도움을 주는 일이 대표적입니다. 물론 기업을 위해 일하는 노무사들이 많 습니다. 경제적 보상이 크니까요. 제가 속한 ‘노노모’ 회원들처럼 노동자 권리 구제를 위해서만 일하는 노무사는 전체의 7~8% 정도에 불과합니 다.”

강의를 듣는 청소년 대부분이 경험해보지 못 했을, ‘노동’, ‘노동자’에 대한 고정관념을 되짚어보는 과정도 있었다.

“오늘 주제가 ‘좋은 일’인데, 쉽게 말하면 ‘노동’이죠. 노동이라고 하면 다르게 들리나요? 우리가 앞으로 일을 하게 된다면 노동자가 됩니다. 그 런데 우리는 ‘노동자’라는 말을 어떻게 느끼나요?”

박 노무사는 현상수배범 전단의 ‘노동자풍의 경상도 말씨’라는 설명 부분을 보여주면서 “저도 월급 받는 노동자인데, 노동자풍으로 생겼나요?” 하고 물었 다. 이어서 “우리 사회의 노동에 대한 인식이 얼마나 왜곡됐나를 보여주는 단 적인 예”라고 했다.

“노동자는 사전에 ‘노동력을 제공한 대가로 임금을 받아 생활을 유지하 는 사람’이라고 돼 있고, 근로기준법에는 ‘직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자’라고 돼 있습니다. 여기서 ‘근로’란 정신노동과 육체노동을 말한다고 돼 있지요. 그러니까 판사변호사장관, 나아가서는 기획사에 소속된 연예인·운동선수도 노동자 라고 할 수 있습니다.”

한국사람 중에서 임금노동자는 1880만 명, 사실상 성인 대부분이 노동자라

고 전하면서 박 노무사는 “우리 대부분은 노동자이고, 여러분도 노동자가 될 것이고, 그러니까 남의 이야기가 아니라는 말을 하고 싶은 것”이라고 했다.

그럼에도 한국 사회에서 노동자의 권리가 지켜지는 정도는 굉장히 약하다고 했다. 그가 일하는 법률센터에서 연간 3,000건 정도를 처리하고, 하루 20~30건의 상담 요청이 들어오는데 그 절반가량이 임금 체불, 즉 일하고도 돈을 못 받은 경우다.

“우리나라는 기업이 어려워져도 임금부터 줘야 한다는 인식이 부족합니다. 임금을 안 준다는 것은 한 가정의 생계를 파괴할 수도 있는 일인데 말입니다. 일하는 사람들의 가장 기본적인 권리도 지켜지지 않는 현실이죠.”

한국은 ‘근속기간’, 즉 노동자가 한 직장에 계속해서 다니는 기간의 평균치가 OECD 회원국 중에서 가장 짧다. 5년이 조금 넘는 정도. 박 노무사는 “이미 한국 사람에게는 평생직장이란 없다는 뜻”이라면서 “노동자의 3분의 1 정도가 1년도 안 되는 기간만 일하고 직장을 옮겨 다니는 것이 현실”이라고 했다.

그 이유를 ‘비정규직’이 많기 때문으로 볼 수도 있다. 실제로 한국 사회 전체 일자리의 절반 가까이가 비정규직이다. 그렇지만 고용이 불안한 이유가 단지 그 비율 때문은 아니다. 박 노무사는 “네덜란드는 전체 고용의 80%가 비정규직”이라고 했다.

네덜란드의 사회복지 제도에 대한 짧은 영상을 보여준 뒤 박 노무사는 “일하다가 그만두더라도 사회보장 제도 덕분에 생계의 위협을 받지 않고, 계약직으로 일해도 부당한 차별이 없고, 경력이 단절됐다 다시 일하는 것도 자유롭다면 ‘비정규직’이라는 게 별 의미가 없다”면서 “그래서 유럽 등에서는 ‘비정규직’이라는 용어 자체가 없다”고 했다.

“우리나라는 처음 사회에 진입해서 가지게 되는 일자리, 즉 20대의 일자리와 나머지 일자리의 질 차이가 크다는 게 문제입니다. 대기업에 다녀

도 40~50대가 되면 나가라는 압박을 받습니다. 재취업 할 때는 경비 등, 이전 경력을 살릴 수 없고 처우가 열악한 일자리밖에 없지요. 여성들의 문제는 더 심각합니다. 빠르면 20대에도 출산 등으로 경력이 단절되는데, 그 이후는 대부분 비정규직, 낮은 처우의 일자리밖에 기회가 없습니다.”

이어서 야근이 일상화돼서 가족들과 보낼 시간이 없는 한국 노동자의 현실을 말할 때는 청소년 참가자들도 고개를 끄덕였다. 부모님들을 통해 익히 경험했기 때문이다. 박 노무사는 한국이 산업재해로 인한 사망률로도 OECD 1위, 독보적 1위라는 사실을 전하면서 “한국은 죽도록 일하다가 진짜 죽는 사회”라고 했다. 2016년 5월 서울 구의역에서 스크린도어 수리 중 사망한 19세 노동자 이야기를 꺼내면서 “알려지지 않을 뿐이지 그렇게 일하다 죽는 노동자는 연간 2,300명, 하루 평균 6명이다”라고 했다.

“어제도 6명의 노동자가 일하다가 죽은 셈입니다. 여러분과 나이 차이가 크지 않은 어린 노동자들도 있었을지 모르고요. 일정한 안전장치만 있어도 살았을 노동자들이 죽는 일이 우리나라에서는 너무나 흔합니다. 그렇게 사람이 죽어도 벌금 3,000만 원 정도 부과되는 데 그치지요. 반면 유럽의 경우는 노동자가 일하다 죽으면 그 기업은 문을 닫아야 합니다. 그런 차이가 우리가 일할 노동 환경을 좌우하는 것입니다.”

박 노무사는 영화 ‘레미제라블’의 영상을 보여주는 등 산업사회 이후 노동권이 확립돼 온 과정을 설명했다.

“노동권은 오랜 시간 노동자들의 투쟁으로 쟁취돼 온 것입니다. 대한민국 헌법 32조를 보면 ‘모든 국민은 근로의 권리를 가진다’고 돼 있고, 국가는 근로조건의 기준을 ‘인간의 존엄성을 보장하도록’ 법률로 정하도록 돼 있습니다. 노동권은 운 좋게 착한 사장님을 만나면 보장 받고 아니면 보장 못 받아도 할 수 없는 것이 아닙니다. 노동자들이 노동 3권(단결권·단체교섭권·단체행동권)을 통해 노동 조건이 나아지도록 요구할 수 있는

권리는 헌법이 보장한 것입니다.”

유럽 복지국가들에서는 70~80%에 달하는 노동조합 가입률이 10%에 지나지 않고, 노동조합, 학교 교육에서 노동권에 대해 거의 배우지 않다보니 노동조합, 파업 등에 대한 부정적인 시각이 청소년에게까지 그대로 이어진다. 이런 현실을 지적하면서 박 노무사는 “일하는 환경을 나아지게 하기 위해서 개인 혼자서 할 수 있는 일이 거의 없다는 것을 깨닫는다면 노동권, 연대, 실천의 필요성을 알게 될 것”이라고 했다.

강의를 마무리하면서 박 노무사는 “많은 돈을 버는 일은 아니지만 저는 노무사라는 일이 보람 있고 재미있다”면서 “오늘 주제인 ‘좋은 일’의 기준을 생각해 봤는데 첫째는 좋아하고 잘 할 수 있는 일, 두 번째는 사회적 가치와 보람을 느낄 수 있는 일, 세 번째는 경제적 자립이 가능한 일이 아닌가 한다”고 했다.

“노동자에게 일은 생활의 대부분이고 때로는 삶 자체이죠. 저는 일의 보람과 기쁨이라는 내적 성취가 돈과 안정성이라는 외적 성취로 이어져야 진정한 성취라고 생각합니다. 남들의 시선보다는 스스로의 내면에서 원하는 ‘좋은 일’이 중요하다는 겁니다. 다시 말하면, 행복해지는 데 주저하지 말자는 뜻입니다!”

3) ‘자녀를 위해 알아야 할 노동권’ : 강진구 경향신문 논설위원·공인노무사(학부모 워크숍)

공인노무사이기도 한 강진구 경향신문 논설위원은 “조리사를 꿈꾸는 아들을 두고 있어서 식당에 갈 때마다 그곳의 노동자들을 유심히 보는데 행복한 얼굴을 한 사람을 본 적이 없다”는 말로 강의를 시작했다. 학부모 참가자들은 고개를 끄덕이는 모습이었다.

다음으로는 사막 그림을 보여줬다. ‘노동의 사막화’ 현상을 전하기 위한 것이었다. 앞선 강의에서도 열악해지는 노동 환경에 대한 언급이 있었지만, 강

논설위원이 전하는 현실은 더 심각하다.

“요즘 ‘사축(社畜)’이라는 말이 있습니다. 직장에 다니는 청년들의 표현인데 자신들을 회사에서 가르는 ‘가축’이라고 지칭하는 것입니다. 심하다고 생각되시나요? 실제 노동현장 중에는 그 말을 과장됐다고 하기 어려운 곳들이 적지 않습니다.”

노동자를 사람이 아니라 ‘물량’ 기준으로 거래하는 조선업계의 ‘물량팀’, 에틸알콜을 써야 하는 공정에 저렴한 이유로 메틸알콜을 써서 20~30대 노동자를 실명시킨 휴대전화 제조 공장, 최소한의 안전장치가 없어서 목숨을 잃는 케이블 설치 기사... 노동 현장이 적법한지 감독해야 하는 근로감독관이 기업 편을 들거나 심하게는 노동자를 ‘노예’라고 부르는 대한민국 현실을 감안하면 이런 현상들이 계속 나타나는 게 무리도 아니다.

기업들은 점점 정규직 비중을 줄이고 아웃소싱을 확대하면서 노동을 외주화 하고 있다. 삼성전자는 11조의 영업흑자를 기록하면서 디스플레이 부문은 아웃소싱해서 6,000여명의 노동자에게 평균 급여 110만 원을 지급하고 있다.

강 논설위원은 “지난해 취재해 보니 500대 기업 중에서 전년도에 비해 자산은 증가했는데 고용은 감소한 기업이 79개였다”라면서 “고용 없는 성장 정도가 아니라 ‘고용이 감소하는 성장’이 현실”이라고 전했다.

이밖에도 박근혜 정부에서 추진한 온 일반해고 도입, 성과임금제 확대 등에 대해서도 강 논설위원은 “사용자(기업) 마음대로 노동조건을 좌우할 가능성이 높아지기 때문에 고용의 질이 떨어지게 된다”고 우려했다. 이런 추세대로라면 대기업 직원조차도 고용불안에 상시 시달려야 하는, ‘사막화 된 노동’이 일상 이 되리라는 것이다.

이런 가운데 노동자들 입장에서는 ‘덜 나쁜 노동’을 고민하게 마련이지만 강 논설위원은 다른 차원으로 생각해 볼 것을 제안했다.

“노동은 본래 어때야 하는 것일까요? 노동에 대한 사상의 흐름은 두 가지로 나뉩니다. ‘노동시간을 줄여서 노동자들로 하여금 노동에서 해방

되도록 하자’는 것과 ‘노동 자체를 의미 있게 바꾸자’는 것입니다. 최근 유럽에서는 ‘짧은 노동’보다는 ‘좋은 노동’이 중요하고, ‘일’과 ‘삶’을 분리해서 생각하기보다는 노동 자체가 좋은 삶의 부분이라는 생각이 커지고 있습니다.”

강 논설위원은 이런 흐름에 대해 “낙타가 사막을 견뎌서 오아시스를 찾기를 바라는 것만이 아니라 사막을 걷는 자체가 의미를 가지고, 그 행위가 사막을 생명력 있는 대지로 바뀌는 것”으로 비유했다. 이것이 진정으로 ‘노동의 사막화’를 극복하는 길이라는 의미다.

이를 위해서는 먼저 ‘기업이 잘 돼야 노동자도 잘 된다’는 한국 특유의 인식에서 벗어나야 한다고 했다. 노동을 국가 및 기업 성장을 위해 동원되는 ‘자원’의 관점에서 이해하는 것이기 때문이다. 그보다는 노동자의 행복한 삶이 모여서 좋은 공동체, 살기 좋은 국가가 된다는 식으로 생각을 전환해야 한다.

강 논설위원은 참석자들에게 서머릿 몸의 소설 ‘달과 6펜스’를 다시 읽어볼 것을 권하기도 했다. 소설 주인공의 실제 모델인, 주식중개인이라는 안정된 직업을 버리고 그림을 그리기 위해 타이티 섬으로 들어갔던 화가 폴 고갱의 삶을 떠올려 보라면서 “이미 우리는 고용안정과 적정임금만이 노동의 목표가 아니라는 것을 알고 있다”고 했다.

물론 ‘좋은 노동’을 위해서는 전제가 필요하다. “먹고 살 걱정은 없어야 한다”는 것이다. 강 논설위원은 “최저임금 1만원 주장이 나왔을 때 재계는 ‘중소기업과 영세 자영업자들이 힘들어진다’며 반대했지만 검증되지 않은 주장일 뿐”이라며 “대기업이 인상분에 대한 부담을 하청업체에 떠넘기지만 못 하도록 하면 최저임금 인상은 경제 전반의 쏠림 현상을 완화시킬 수 있으며, 특히 사람들이 자기가 하고 싶은 일을 하게 해주는 기반이 된다”고 했다.

또 중요한 것이 ‘노동 3권’의 회복이다. 강 논설위원은 “좋은 노동을 위해서는 개인의 노력만으로는 한계가 있고, 조직된 힘을 통해 노동 조건을 변화시켜 가고, 제도와 정치도 바뀌어야 한다”고 했다. 이를 위해 꼭 필요한 것이 노동조합이라는 설명이다.

“헌법 32조는 노동3권을 통해 향상시킬 수 있는 근로조건의 기준을 ‘인간의 존엄성 보장’으로 규정해 놓았지만 대부분 노동 관련 법과 판례는 근로조건을 ‘경제적 이익’으로만 국한하고 있습니다. 때문에 노동자들이 ‘비정규직 없는 사회를 만들자’ 식으로 제도를 위해 싸우거나 ‘소비자를 위해 제품의 질 저하를 막자’는 식으로 기업 결정에 반대하면 불법이 됩니다. 사업장 안에서 임금과 고용조건을 위해서만 싸워야 합법이라는 것이죠. 그러면서 막상 노동자들이 투쟁을 하면 ‘밥그릇 싸움’이라는 식으로 몰아가는 것입니다.”

강 논설위원은 “자본주의는 이익을 위한 데모는 견딜 수 있지만 욕망을 위한 데모는 견디지 못 한다”는 철학자 들뢰즈의 말을 전하면서 “이런 현실을 그대로 두고는 좋은 노동을 기대하기 어렵다”고 강조했다.

생존의 공포에서 놓여나서 각자 자기가 좋아하는 일을 선택할 수 있고 그 일을 함으로써 좋은 삶을 살 수 있는 사회. 강 논설위원이 제시한, 부모들이 자녀를 위해 원하는 사회는 이렇게 요약할 수 있다. 그리고 이는 각자의 개별적 노력만으로는 어렵고 함께 관심을 가지고, 참여하면서 만들어 가야 가능하다는 것이었다.

4) ‘근로계약서 작성 시 알아야 할 6가지 포인트’ : 박성우 공인노무사(취업준비생 워크숍)

박성우 공인노무사(노동인권실현을 위한 노무사 모임 회장)는 취업준비생 워크숍에서 근로계약서의 6요소에 대한 강의를 시작하면서 먼저 이번 워크숍의 홍보 문구였던 “알고 입사할 권리, 없습니까?”를 화면에 띄워 보여줬다. 그리고 “있습니다!”라고 말하면서 “당연히 알고 입사해야 하고, 꼼꼼하게 뜯어보고 사인해야 한다”고 강조했다. 박 노무사는 근로계약에 대해 “모든 경우, 모든 사업장에서 체결해야 한다”고 설명했다.

“근로계약은 근로기준법 17조에 따라서 모든 사업장에서 일하는 모든

사람과 반드시 체결해야 합니다. 1인 기업에서 단 1명의 알바를 고용하더라도 마찬가지입니다. 안 하면 법적으로 처벌 대상입니다. 또, 근로계약을 서면으로, 즉 종이에 인쇄된 형태로 근로자에게 줘야 합니다. 작성만 해놓고 근로자에게 주지 않아도 처벌 받습니다.”

근로계약서에 들어가야 할 내용은 ‘취업규칙’이라고 하는, 일하는 사람들의 처우와 관련된 조직에서 정해 놓은 내용이 들어가 있어야 하는데, 그 중에서도 특히 임금, 일하는 시간(소정근로시간), 휴일과 휴가(연차유급휴가)에 대한 내용은 반드시 쓰여 있어야 한다.

박 노무사는 “이런데도 실제로 근로계약을 쓰지 않는 경우가 상당히 많다”고 했다.

“근로계약서 미 작성 시 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 돼 있지만 실제로는 적발돼도 30만 원 정도 부과되고 마는 것도 문제고, 직원이 ‘사장님 근로계약서 쓰셔야죠?’라고 말하지 못 하는 문화도 문제입니다. 사장이 ‘골치 아픈 사람이네’ 하고 보니까요. 오죽하면 저는 채용 면접 볼 때 사장이 구두로 휴일, 급여 등에 대해 말한 것을 녹음하라고 권하기도 합니다. 그것도 법적 효력은 있거든요. 하지만 그건 어디까지나 궁여지책이고, 근로계약을 제대로 체결해야죠.”

박 노무사는 표준근로계약을 보여주면서 ‘서명하기 전 살펴봐야 할 6가지 포인트’를 짚어줬다. 첫째는 계약기간이다.

근로계약서에 계약 기간이 정해져 있지 않으면 정규직, 계약기간이 언제까지라고 쓰여 있으면 계약직이라는 점이 가장 중요하다. 계약직인 경우 계약기간 만료를 이유로 그만 나오라고 해도 ‘해고’가 아니기 때문에 ‘부당해고’라고 다투기가 쉽지 않다. 그러므로 ‘정규직 채용’이라는 말만 끝이곧대로 믿을 게 아니라 근로계약서에 계약기간이 명시돼 있지 않은지를 잘 살펴야 한다.

박 노무사는 특히 “흔한 오해가 수습(견습), 시용 등으로 채용한 기간이 지나면 별다른 설명 없이도 그만두도록 할 수 있다는 것”이라면서 “수습과 시용

은 모두 정규직 채용을 전제로 한 개념으로 일을 가르치거나 업무적격성 여부를 평가해보는 기간일 뿐 계약직이 아니므로 기간 만료만을 이유로 해고할 수는 없다"고 했다. 따라서 수습 종료 후 그만두게 했다면 '해고'에 해당하므로 기업은 정당한 해고 사유를 증명해야 한다.

“수습, 시용으로 일하는 기간과 그 기간의 급여도 근로계약서에 명시되어야 합니다. 또한, 수습 기간 중 최대 3개월까지는 정상 급여의 90%를 줄 수 있을 뿐 다른 근로조건에서 법적인 차이는 없습니다.”

두 번째 포인트는 ‘근무장소와 담당업무’다. 예를 들어 서울 본사에 채용된 것으로 알고 있는데 출근 즉시 “지방으로 가라”고 했을 때 이 인사발령이 정당한지를 판단할 수 있으려면 근로계약이 어떻게 체결됐는지가 중요하다. 가장 좋은 것은 근로계약서에 근무 장소, 담당업무가 명시돼 있는 것이다. 이 경우는 노동자가 동의하지 않으면 내용을 변경할 수 없다.

대체로는 계약서에 이런 내용이 없거나, 있더라도 “경영상의 필요에 따라 배치전환 할 수 있다”는 식으로 기재되는 경우가 많은데 박 노무사는 “회사가 경영상 필요를 주장하더라도 법적으로는 그 필요성의 정도와 합리성, 그리고 그에 따라 일하는 당사자가 입는 생활상의 불이익의 정도를 비교해서 부당한지 여부를 판단한다”고 알려주면서도 “애초에 계약서에 이 부분이 분명히 기재되도록 하는 것이 좋다”고 했다.

세 번째는 ‘근로시간’이다. 법정 근로시간은 주 40시간(하루 8시간), 4시간 당 30분(8시간 당 1시간)의 무급 휴게시간이 기본이다. 회사가 점심시간, 즉 법적 휴게시간에 노동자에게 이런저런 일을 시키거나 사무공간을 벗어나지 못하게 하는 등 통제를 한다면 무급이 아니라 유급인 것으로 보고 급여를 더 요구할 수 있다.

근로시간에서 중요한 문제는 초과근로다. 연장, 야간, 휴일근로 등 초과근로는 노동자가 동의한 경우에만 할 수 있고, 이 시간에 대해서는 기존 시간에 받던 급여(통상임금)보다 1.5배를 받아야 한다. 연장근로가 야간근로(오후 10시~오전 6시)인 경우에는 수당이 2배로 가산된다.

이런 내용 자체를 모르는 것도 문제지만 '포괄임금제'라는 형식으로 매달 지급되는 초과수당 금액을 고정해 버리는 것도 문제다. 예를 들어 근로계약서에 '1일 10시간 근무, 월 200만원 지급' 식으로 기재되어 있는 식이다. 노동자 입장에서는 그렇게 계약을 체결했기 때문에 초과근로 시간이 한정 없이 늘어나도 따질 수 없는 것으로 아는 경우가 많다.

박 노무사는 “포괄임금제 자체는 불법이 아니지만 법원은 원칙적으로는 '정확한 근로시간을 계산하기 어려운 경우'에만 인정하고 있다”면서 “그렇지 않은 경우에는 근로시간만큼 초과근로수당을 계산해서 주도록 요구해야 한다”고 했다.

네 번째 포인트는 '임금'이다. 2016년 기준 시급 6,030원(월급 1,260,270원), 2017년 기준 시급 6,470원(월급 1,352,230원)의 최저임금 이상을 주는 지 보는 것은 기본 중의 기본이다. 주의해야 할 점은 최저임금을 계산하는 방법이다.

최저임금에는 매월 고정적·정기적으로 지급되는 임금이면서 복리후생 성격(식대, 교통비 등)이 아닌 임금만 포함되고 비정기적인 수당이나 월을 초과하는 단위(분기별, 반기별 등)로 지급되는 임금은 포함되지 않는다. 즉 상여금이나 성과급, 명절휴가비 등은 최저임금과 별개인 것이다. 만일 이런 수당을 제외하고 계산했을 때 급여가 최저임금을 밑돌면 법을 위반한 게 된다.

또, 박 노무사는 “연봉제가 퇴직금과 수당을 안 주기 위한 수단으로 악용되고 있다”면서 주의를 당부했다. 연봉제는 임금총액을 연간 단위로 계산하는 체계일 뿐, 각종 법정 수당은 발생하는 만큼 별도로 지급해야 한다. 특히, 퇴직금을 연봉총액에 포함시켜 계약하는 것은 위법이다. 예를 들어서 연봉총액이 2,600만원이라고 하고, 이를 13개월로 나눠서 매월 200만원을 급여로 주고 200만원은 퇴직금으로 간주하는 것은 잘못됐다는 것이다.

박 노무사는 “연봉계약서와 근로계약서를 혼동하는 경우가 많은데 이는 별개”라는 점도 강조했다. 근로계약은 채용 시 한 번 체결하는 것이지만 연봉계약서는 매년 체결할 수 있다. 연봉계약서에 해당 연봉이 적용되는 기간이 적혀 있는 것을 보고 “계약직으로 채용됐다”고 오해하는 경우가 왕왕 있다고 전하면서 박 노무사는 “다만, 연봉계약서에 고용기간을 명시하는 경우가 있는데

이는 효력을 가지므로 주의할 필요는 있다”고 했다.

그리고, 어렵기는 하지만 몰라서는 안 되는 것이 ‘통상임금’이다. 시간외 근로수당, 연차휴가 근로수당 등 각종 법정 수당 계산의 기초가 되기 때문이다. 통상임금은 사전적으로 정해진 고정임금을 말하는데, 각종 수당이 혼재돼서 구분하기가 어렵다면 ‘정기성’, ‘고정성’, ‘일률성’이라는 세 가지 기준으로 판단하면 된다. 즉, 어떤 명목의 수당이 정기적이고 고정적으로, 전 직원에게 또는 특정 요건을 갖춘 직원에게 일률적으로 주어진다면 이는 통상임금에 해당된다는 것이다. 예를 들어 분기마다 한 번씩 고정적으로 전 직원에게 지급 되는 수당은 통상임금에 들어간다.

통상임금은 이렇게 해당되는 금액을 월 단위로 계산한 뒤, 월 단위의 유급 근로시간(209시간)으로 나눈 시급을 기준으로 한다. 이 시급이 7,000원이라면 연장근로 1시간 당 10,500원(7,000원의 1.5배)의 수당을 받으면 되는 것이다.

다섯 번째 포인트는 ‘휴일과 휴가’다. 이중 휴일에 대해서는 잘 알려지지 않은 부분이 있는데, 법정 휴일은 달력의 ‘빨간 날’이 아니라 1주일 당 하루의 ‘주 유급 휴일’과 노동자의 날(5월 1일)의 두 가지뿐이라는 것이다. 그 외의 휴일은 노사가 약정하는 것이므로 근로계약서에 어떻게 기재되는지를 유심히 살필 필요가 있다.

휴가는 만 1년 근속할 경우(80% 이상 출근) 15일이 발생하고, 만 3년 근속할 경우 2년마다 1년이 더해지는(최대 25일) 것, 그리고 근무 첫 해는 다음해에 발생할 15일을 월 1일씩 당겨서 사용할 수 있다는 것, 그리고 출산전후 휴가 90일을 보장하는 정도가 법으로 보호받는 내용이다. 그 외의 다른 휴가가 있는지는 근로계약서를 통해서 판단해 봐야 한다.

마지막 6번째 포인트는 ‘각서’ 또는 ‘서약서’에 대한 것이다. 박 노무사는 “노동법 상에서 지키도록 돼 있는 ‘강행법규’를 위반한 내용은 계약으로 체결 되더라도 무효”라고 설명했다. 예를 들어서 “퇴직금은 받지 않는다”, “업무 상 발생하는 손실은 노동자가 100% 부담한다”는 식으로 법에 어긋나는 내용이 근로계약서에 있더라도 그대로 적용되는 것이 아니라는 것이다.

박 노무사는 “특히 업무 상 발생하는 손해에 대한 배상은 어떤 경우에도

노동자의 임금에서 공제하면 불법”이라고 했다. 회사가 입은 손해에 대해 노동자의 배상 책임이 인정되더라도 전액이 아니라 과실의 정도, 업무 상 책임의 정도, 급여의 수준 등을 종합적으로 고려해 정해져야 하며 그렇게 정해진 금액도 별도로 내도록 해야지 월급에서 공제할 수는 없다는 것이다. 심지어 “직원이 사장에게 돈을 빌려가고 안 갚는다고 해도 월급에서 제하고 줄 수는 없다”면서 박 노무사는 “임금은 노동자의 생활을 지탱하는 것이기 때문에 법으로 보호하는 것”이라고 설명했다.

[그림 2] 근로계약서 작성 실습 문제

근로계약서
㈜희망공장(이하 “회사”라 함)과 박성우(이하 “직원”이라 함)는 다음과 같이 근로계약을 체결한다.
1. 근로개시일 : 2016년 10월 1일부터 (수습기간 : 2016.10.1.~12.31.)
※ 수습 기간 중 수시로 진행되는 평가결과에 따라 회사는 본 근로계약을 해지할 수 있음.
2. 근무 장소 및 업무의 내용 : 본사 연구팀 - 연구원
※ 단, 회사의 경영상 필요에 따라 부서 및 보직을 변경할 수 있으며 직원은 이에 따라야 함.
3. 근무시간 : 09시부터 19시까지 (휴게시간 : 12시~13시)
4. 근무일과 휴일 : 주 5일(월~금요일) 근무 (주휴일 : 일요일)
5. 임금
○ 월급 : 1,600,000원
- 기본급 1,000,000원, 식대 100,000원, 교통비 100,000원, 연장근로수당 200,000원
- 연구수당 200,000원
○ 상여금 : 기본급의 100%를반기별로 지급(6, 12월 급여지급일에 지급)
○ 월급지급일 : 매월 넷째주 금요일(휴일인 경우 전일 지급)
○ 지급방법 : 원천징수 세금, 사회보험료 본인부담분, 직원상조회비(월 1만원) 공제 후 직원 명의 예금통장에 입금
6. 연차유급휴가 : 근로기준법에 따라 지급
7. 이 계약에 정함이 없는 사항은 회사 취업규칙과 근로기준법 등 노동관계법령에 따름.
2016년 10월 1일
(회사) ㈜희망공장 연구소 소장 홍길동 (직인)
서울시 은평구 녹번동 5번지 서울혁신파크 1동 10호 (T. 02-1234-5678)
(직원) 박성우 (서명)
서울시 마포구 성산동 100번지 1000호 (T. 010-1234-5678)

이상 살펴본 내용 등을 확인하기 위해 박 노무사는 실습 문제(그림 2 참조)를 제시했다. 아래와 같이 가상으로 만들어 본 근로계약서 내용 중에서 법에 어긋나거나 문제의 소지가 있는 부분을 찾아보라는 것이다.

먼저 “6가지가 있다”는 힌트가 주어졌음에도 워크숍 참여자 상당수는 서너 가지도 찾기 어려웠다. 그런 가운데서도 한두 명은 정답을 찾아냈다.(그림 3 참조)

[그림 3] 근로계약서 작성 실습 문제 정답

근로계약서

㈜희망공장(이하 “회사”라 함)과 박성우(이하 “직원”이라 함)는 다음 약을 체결한다.

- 1. 근로개시일** : 2016년 10월 1일부터 (수습기간 : 2016.10.1.~12.31.)
 ※ 수습 기간 중 수시로 진행되는 평가결과에 따라 회사는 본 근로계약을 해지할 수 있음.
- 2. 근무 장소 및 업무의 내용** : 본사 연구팀 - 연구원
 ※ 단, 회사의 경영상 필요에 따라 부서 및 보직을 변경할 수 있으며, 직원의 이에 따라야 함.
- 3. 근무시간** : 09시부터 19시까지 (휴게시간 : 12시~13시)
- 4. 근무일과 휴일** : 주 5일(월~금요일) 근무 (주휴일 : 일요일)
- 5. 임금**
 ○ 월급 : 1,600,000원
 - 기본급 1,000,000원, 식대 100,000원, 교통비 100,000원, 연장근로수당 200,000원
 - 연구수당 200,000원
 ○ 상여금 : 기본급의 100%를 반기별로 지급(6, 12월 급여지급일에 지급)
 ○ 월급지급일 : 매월 넷째주 금요일(휴일인 경우 전일 지급)
 ○ 지급방법 : 원천징수 세금, 사회보험료 본인부담분, 직원상조회비(월 1만원) 공제 후 직원 명의 예금통장에 입금
- 6. 연차유급휴가** : 근로기준법에 따라 지급
- 7. 이 계약에 정함이 없는 사항은 회사 취업규칙과 근로기준법 등 노동관계법령에 따름.**

2016년 10월 1일

(회사) ㈜희망공장 연구소 소장 홍길동 (직인)
 서울시 은평구 녹번동 5번지 서울혁신파크 1동 100호 (인)
 (직원) 박성우 (서명)
 서울시 마포구 성산동 100번지 1000호 (T. 010-1234-5678)

정규직이므로 평가를 이유로 계약해지할 수 없음

8시간 초과하므로 연장근로수당 발생

최저임금 미달 식대, 교통비는 최저임금 포함 안 됨

실제 연장근로 시간에 따라 지급해야 함

매월 특정 날짜를 정해서 지급해야 함

본인 동의 없이 일률 부과할 수 없음

근로계약 체결 당사자가 대표자가 아니라 산하 연구소 소장으로 되어 있으면 ㈜희망공장과 근로계약이라 볼 수 없음.

또, 통상임금 계산, 그리고 이를 기초로 한 시간외근로수당 계산 실습도 있었다. 노동자가 2016년 4월에 연장근로 20시간(이 중 야간근로 8시간), 휴일

근로 10시간을 했다면 이달 받을 총 시간외근로수당은 얼마일지를 계산해 보는 문제(그림 4 참조)였다.

[그림 4] 통상임금 계산 실습 문제

2016년 1월		2016년 2월		2016년 3월	
기본급	1,350,000	기본급	1,350,000	기본급	1,350,000
직책수당	150,000	직책수당	150,000	직책수당	150,000
연장수당	450,000	연장수당	150,000	연장수당	300,000
아간수당	40,000	아간수당		아간수당	20,000
휴일수당	120,000	휴일수당		휴일수당	60,000
식대	100,000	식대	100,000	식대	100,000
가족수당	60,000	가족수당	60,000	가족수당	60,000
정기상여금		정기상여금		정기상여금	1,350,000
경조금(본인 결혼)	100,000			실비정산	176,000
합계	2,370,000	합계	1,810,000	합계	3,566,000

※ 직책수당 : 직책에 따라 일률적으로 매월 지급
(부장 30만원, 과장 20만원, 대리 15만원)
 ※ 식대 : 전체 직원들에게 일률적으로 10만원을 매월 지급
 ※ 가족수당 : 부양가족 수에 따라 1인당 3만원씩 매월 지급
 ※ 정기상여금 : 기본급의 400%를 3, 6, 9, 12월에 각 100%씩 지급
 ※ 월의 통상임금산정 기준시간 수 : 209시간
 (주 5일 근무, 토요일은 휴무일, 일요일은 유급주휴일)

정답(그림 5 참조)은 통상임금(시급)은 9,809원, 4월 초과근로한 20시간에 대한 시간외근로수당은 총 480,641원이다. 휴대전화 계산기를 두드리며 계산 하던 참석자들 대부분은 발표된 정답을 보고는 "틀렸다", "어렵다"고 탄식했다.

박 노무사는 "어렵기는 하지만 일하는 사람들이 자기 권리를 지키기 위해서 꼭 알아야 할 내용"이라면서 "누가 대신 보장해 줄 것을 기대하기보다는 먼저 정당한 권리를 찾아가셨으면 한다"고 당부했다.

이상과 같은 근로계약서 작성 실습을 진행한 데 대해 참가자들은 대체로 "몰랐던 내용이 많다"는 반응을 보였다.

[그림 5] 통상임금 계산 실습 문제 정답

○ 통상임금(시급) : **9,809원**

- 통상임금 포함 범위 :
 기본급(1,350,000원) + 직책수당(150,000원) + 식대(100,000원) + 정기상여금 1개월 분(450,000원)
 = 2,050,000원
 - 2,050,000원 / 209시간(월 근로시간) = 9,809원

○ 2016년 4월 시간외근로수당 총합 : **480,641원**

- 연장근로수당 : 14,713.5원(9,809원의 150%) X 20시간 = 294,270원
 - 야간근로수당 : 4,904.5원(9,809원의 50%) X 8시간 = 39,236원
 - 휴일근로수당 : 14,713.5원(9,809원의 1.5배) X 10시간 = 147,135원
 = 총합 : 480,641원

한 참가자는 “IT회사에서 일하는데 퇴직금 등등에 대해 애매한 채로 일해 왔다는 것을 알았다”면서 “이런 내용은 학교에서 알려줬어야 하는 것 아닌가”라는 의견을 했다. 다른 참가자는 “금융회사에 3년 근무했었는데 야근수당을 받은 적이 없었고, 계산하는 법도 몰랐다”면서 “취업준비생들이 이런 내용을 알고 일을 시작한다면 차이가 생길 것 같다”고 했다.

그런가 하면 “근로계약서에 위법 내용을 알았다 하더라도 어떻게 대응해야 할지 모르겠다”고 했다. “법에 호소하기 전에 이런 문제들을 지적했을 때 소통이 되고, 개선이 되는 조직이어야 일할 수 있을 것 같다”는 참가자도 있었다. 한 참가자는 “저는 퇴직금이 연봉에 포함된 것이 잘못됐다고 알고 있었지만 얘기할 수가 없었다면서 ”이런 문제는 혼자서 제기하고 해결하기 어렵기 때문에 직원들이 모여서 의논하고, 함께 문제제기 할 수 있는 통로가 필요하다”고 했다.

“근로계약서 작성 전에 한 5분 읽어보라고 해서 이런 점들을 파악할 수 없기 때문에, 최소 일주일 정도는 검토할 시간을 주도록 했으면 좋겠다”는 의견도 나왔다.

2. '좋은 일자리란 무엇인가' 국회 세미나 정리

2016년 11월 28일 오전, 국회 의원회관 제1간담회실에서는 '좋은 일자리란 무엇인가?'라는 제목의 세미나가 열렸다. 국회의원들의 연구단체인 '미래 산업과 좋은 일자리 포럼'(대표의원 노회찬)이 주최하고, 포럼 연구책임의원인 서형수 더불어민주당 의원과 희망제작소가 공동주관한 행사였다.

[사진 6] 국회 '좋은 일자리란 무엇인가' 세미나(2016.11.28.)



이 세미나에서는 희망제작소가 그동안 벌여 온 '좋은 일, 공정한 노동' 연구에 대한 소개 및 일자리 정책에서 왜 '좋은 일'이 기준이 되어 하는지에 대한 발제(황세원 선임연구원)가 있었고, 세 개의 전문가 강의가 더 있었다. 정재승 KAIST 바이오및뇌공학과 교수의 '미래 기술 변화와 좋은 일자리의 관계', 김종진 한국노동사회연구소 연구위원의 '국내외 좋은 일자리 기준·지표 및 현실', 지은정 한국노인인력개발원 부연구위원의 '60+ 적합일자리 구현 가능한가?'이다. 세 강의와 그에 이어진 토론 내용을 다음과 같이 정리했다.

1) '미래 기술 변화와 좋은 일자리의 관계' : 정재승 KAIST 바이오및뇌공학과 교수

정 교수는 최근 인공지능의 부상, 4차 산업혁명에 대한 전망 하에 “미래 사회에서는 일자리가 대폭 줄어든다”는 불안감이 커지는 데 대해서 전문가의 관점을 제시했다.

“증기기관차 발명, 공장식 제조업 도입의 1·2차 산업혁명 당시에도 ‘기계의 대체로 인간의 일자리가 대폭 줄어든다’는 예측이 있었지만 맞지 않았습니다. 제조업과 ICT 기술이 융합하는 4차 산업혁명 시대가 되면 인공지능과 로봇 때문에 일자리가 줄어든다고 하는데, 그 예측은 과장된 측면이 있습니다. ‘기술적으로 가능한가’와 경제적으로 도입 가능하고 사회적 합의가 이뤄질 수 있느냐는 다른 문제이기 때문입니다.”

정 교수는 “인공지능 기술이 인간이 지식을 다루는 수준까지 올라갈 수 있지만, 그렇다고 인간이 하는 노동의 다양한 유형을 다 대체하기는 어렵다”면서 경비원, 기자의 일을 예로 들었다. 경비원의 업무를 감시·단속하는 것으로만 본다면 CCTV와 자동개폐장치를 다는 것으로 대체할 수 있지만 돌아다니며 주민들과 상호작용하고 갖은 일을 처리해주는 일까지 포함한다면 이 직업을 쉽사리 없앨 수 없다는 것이다. 또한, 기자의 역할을 단지 정보를 조합해서 기사를 쓰는 것으로 한정한다면 ‘로봇 저널리즘’이 가능하지만, 현장을 다니며 취재하고 의제를 발굴하는 것까지로 생각하면 그렇게 할 수 없다고 했다.

다만, 정 교수는 “현재 추세를 보면 ‘화이트 칼라’, 즉 사무직·지식 노동자가 인공지능에 대체될 가능성이 높다”고 했다. 반면 대체되기 어려운 직업은 ‘생각’과 ‘활동’이 복합적으로 엮여 있는 형태라고 정의했다.

따라서 현재 한국 사회에서처럼 실습, 추론 없이 단순한 정보를 주입시키는 방식으로 교육을 계속해서 인공지능으로 대체될 인재만 기르게 될 것이라고

정 교수는 지적했다. 그리고 “정책적으로는 일자리 자체를 많이 만드는 것보다 우리 사회와 기술 발전에 적합한 일자리를 만드는 것이 필요하다”고 했다.

“우리에게 필요한 것은 기술의 도움 하에서 즐겁게 일할 수 있는, 행복한 삶을 추구하기 위한 일자리들입니다. 각 분야별로 좋은 일자리에 대해 사려 깊은 논의들이 많아졌으면 합니다.”

2) ‘국내외 좋은 일자리 기준·지표 및 현실’ : 김종진 한국노동사회연구소 연구위원

김 연구위원은 국제적으로 논의되는 좋은 일자리의 기준과 정책 방향을 전했다. 이미 국제노동기구(ILO), 유럽연합(EU), 경제개발협력기구(OECD) 등에서는 ‘노동인권’의 기준에서 ‘좋은 일자리’(decent work)의 개념을 발전시켜 왔고, 국내에서도 관련 연구들은 계속 이뤄져 왔다고 설명했다.

한국 사회에서 고용의 질을 높이기 위한 방법을 국제 기준의 ‘고용의 질 지표’를 기준으로 정리해 제시하기도 했다. ‘고용 기회’, 즉 안정된 일자리의 창출을 위해서는 제대로 된 ‘노사정 협약’이 이뤄질 수 있어야 하고, ‘고용 안정성’을 위해서는 비정규직의 정규직화, ‘소득 불평등’ 해소를 위해서는 생활임금과 기본소득 도입, ‘적정 노동시간’을 위해서는 노동시간 단축 모델 발굴, 노동자의 ‘참여·발언’ 기회 확대를 위해서는 노동조합 조직률을 높이고 노동자가 경영에 참여하는 ‘노동 이사제’ 도입이 필요하다고 주장했다.

특히 사회 보장의 측면에서는 청년들이 안정적인 삶 가운데서 미래를 설계할 수 있도록 ‘청년수당’ 정책이 필요하다고 강조했다. 서울시와 경기도, 인천, 광명 등에서 도입을 모색하고 있지만 중앙정부와 중복되는 정책이라는 비판을 받고 있는 데 대해 김 연구위원은 “지역의 관점에서 효과를 높일 수 있는, 실행 가능한 프로그램으로 개발할 방법들이 있다”면서 “긍정적으로 대안을 함께 모색할 필요가 있다”고 했다.

3) '60+ 적합일자리 구현 가능한가?' : 지은정 한국노인인력개발원 부연구위원

지 부연구위원은 우리나라 평균 퇴직연령은 53세, 일을 완전히 그만두는 은퇴연령 71.1세(남성 기준)인 가운데 대부분은 생애 주된 직장에서 퇴직한 뒤에는 하향 재취업하면서 특정 직종으로의 '쏠림' 현상을 보이고 있다고 밝혔다. 65세 이상 종사직 중 농림어업이 34.9%(작물재배종사자 33.3%), 단순노무직이 32.9%(청소원, 환경미화원 12.7%)에 달하는 실정이다.²²⁾

지 부연구위원에 따르면 연령에 따라 생산성이 낮아진다는 것은 가정일 뿐 실제로 검증된 적이 없는데도 우리 사회에서는 그와 같은 가정 하에 고령자에 대해서 '저임금 단순직' 고용을 당연시하고 있다.

이 경우 개인적 측면에서는 수십 년 동안 일하면서 축적해 온 지식과 경험이 사장되고, 사회적 측면에서는 개인들이 가진 지식과 기술이 단절되어 사회적 자본이 손실되며, 경제적 측면으로는 숙련 노동자의 은퇴로 노동생산성이 하락하는 손실이 빚어진다고 설명했다.

또한 노인 일자리는 청년 일자리와 경쟁하는 관계인 것으로, 즉 노인 일자리가 많아지면 청년층이 취업할 곳이 없어지는 것처럼 인식되지만 실제 연구 결과들을 보면 둘의 상관관계는 없다고도 했다.

정부는 '노인에게 적합한 일자리를 발굴해서 연결한다'는 식의 정책을 펴고 있다. 지 부연구위원에 따르면 그렇게 찾아낸 '노인 적합 일자리' 중에는 실제 노동 수요가 거의 없는, 즉 존재하지 않는 일자리도 있고 처우가 낮은 단순노무직도 많다고 했다.

지 부연구위원은 "60대 이상에 가장 좋은 적합 업종은 생애 주된 직종과 유사한 직종"이라고 말했다. 그러나 생애 최장기 직종과 노년기 직종이 같은 경우는 50%에도 미치지 못 하고, 특히 사무직의 경우는 18.7%에 불과하다.

"노인들은 나쁜 일자리에서 일하는 것이 당연하다"는 인식 변화가 가장 시급하며, 60대 이상도 행복하고 보람 있게 할 수 있는 일, '좋은 일'을 찾을

22) 지은정 외, 2015. 우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구. 한국 노인인력개발원

수 있는 사회 구조 및 정책을 만들어 가야 한다고 지 연구위원은 강조했다.

4) 토론

토론자로 참여한 박명준 한국노동연구원 부연구위원은 “행복추구권의 관점에서 좋은 일자리를 재정의할 필요가 있다”면서 “양질의 일자리를 위해서는 일자리를 새로 만들려고 하기 보다는 기존 일자리의 양질화 노력이 중요하다”고 말했다.

“이와 같은 노력은 누가 해야 하는가?”라는 질문을 던지면서 “정부만이 할 수 있거나 기업에 맡길 수 있는 일이 아니고 일하는 사람들과 함께 만들어 가는 ‘좋은 일자리 거버넌스’가 필요하다”고 덧붙였다.

두 번째 토론자 한지혜 경기청년유니온 위원장은 청년 관점의 현실적인 정책을 펴 달라고 요청했다. “청년 25만 명이 공무원을 준비하는데, 그 이유가 정말 공무원이 하고 싶어서 인지를 고민해봐 달라”고 했다.

또한 경기도에서 서울로 왕복 몇 시간을 들여 출퇴근 하는 사람이 200만 명인데, 최근 경기도 청년들을 대상으로 조사해 보니 절반 정도가 “집과 가까운 곳에서 월급 200만원만 받을 수 있어도 이직하겠다”고 했다면서 “사람들의 삶을 전반적으로 나아지게 할 방법이 무엇인지에 대한 큰 틀의 고민이 필요하다”고 했다.

마지막 토론자인 권태성 고용노동부 고용정책총괄과장은 이날 발제와 토론 중 나온 요청과 제안들에 대해서 ‘현실적으로 가능한지’에 대한 점검이 우선 필요하다고 이야기했다. “그럼에도 좋은 일자리에 대한 인식이 특히 젊은 층에서부터 달라지는 것이 보인다”면서 “어려서부터 자신이 좋아하는 일이 무엇인지 일찍 알고 준비할 수 있도록 교육 과정 변화가 있어야겠다”는 의견을 제시했다.

3. 시사점

이상과 같은 전문가 강의 및 발제 내용을 종합하면 다음과 같이 정리할 수 있다.

1) 경직된 노동 구조 개편

- 일과 일 사이의 여유 확보: 하던 일을 그만두고 다음 일을 찾을 수 있도록 여유 기간 보장, 실업급여 기간 및 대상 확대
- 기업의 경력단절자 재고용 독려: 생애 첫 직장 퇴직 후 저임금·비정규직 일자리로 밀려가지 않도록 구조 개편
- 전반적인 일자리 질(質) 제고: '정규직' 아니어도 일정 수준의 임금, 고용 안정성, 안전, 각종 기회가 보장되도록 최저선 제고
- 4대 보험 보장의 성격과 범위 확대: 예술·영화 등 분야 종사자, 20~30대 노동자 중에는 조직에 장기간 속하지 않고 프리랜서로, 또는 단기계약을 반복하는 방식으로 일하는 형태가 일반화 되고 있는 만큼, 조직에 속하지 않은 사람도 국가의 보호를 받을 수 있도록 4대 보험의 보장 범위와 성격 재편

2) 노동 3권 회복

- 노동조합에 대한 인식 전환: 노동조합 활동과 노동 3권은 헌법이 부여한 노동자의 기본 권리라는 인식 국가·기업 차원에서부터 강조
- 노동 3권에 대한 경직적 해석 재편: 노동자들이 '임금'만을 위해 일한다는 인식에서 벗어나서, 기업윤리와 노동자의 인권, 사회적 가치를 위해서도 노동 3권을 사용할 수 있다는 인식으로 전환.
- 노동자가 기업의 경영에 일정 비율 참여할 수 있는 '노동이사제' 도입

3) 정부 역할 강화

- 일자리 정책 패러다임 전환: 일자리의 숫자보다는 '좋은 일'의 관점에서 일자리 창출 및 촉진 정책 추진

- 근로계약서 작성 관행 개선: 요식행위로 작성하는 것이 아니라, 입사자가 자신의 임금과 계약 형태, 노동시간, 업무 등을 정확히 알 수 있도록 근로계약서를 명확하게 작성하며 이를 충분히 검토하고 서명할 수 있도록 관행을 개선하도록 하고 이를 정부에서 철저히 관리 감독
- 명확한 구인 정보 제시 의무화: 기업의 구인 정보에 실질적인 임금, 고용 계약 형태, 노동시간, 업무 등이 명확하게 담기도록 법제화
- 부당노동행위 감독 및 처벌 강화: 근로계약서 작성, 서면 교부, 부당한 근로계약 작성 여부 등을 고용관청에서 관리 감독 및 미이행 시 처벌(생애 첫 취업, 미성년자 취업의 경우 특별 감독)

4) 노동 교육 강화

- 노동자에 대한 인식 전환: 노동자를 ‘자원’의 관점에서 보지 않고 ‘노동자의 행복이 모여서 좋은 공동체, 살기 좋은 국가가 된다’는 식의 인식 전환 필요. 육체노동자뿐 아니라 대통령, 장관, 판사, 예술가도 모두 노동자라는 교육 실시
- 노동권 교육 확대: 근로계약서 작성법, 통상임금 계산법, 노동조합의 역할, 임금단체협상법 등에 대한 기초 교육 초중고교 단계부터 실시
- 진로교육 개편: 성적에 맞는 진학 교육, 유망 직업 등의 관점에서 벗어나서 각 개인이 원하는 행복한 삶에 부합하는 ‘좋은 일’을 찾아갈 수 있도록 하는 교육 초중고교 단계부터 실시

V. 보드게임 '좋은 일을 찾아라'

1. 개발 배경과 과정
2. 구성품의 의미
3. 활용 방향

V. 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’

1. 개발 배경과 과정

1) 개발 배경

보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’²³⁾는 ‘좋은 일, 공정한 노동’ 2차 연구의 중반부터 개발이 시작됐다. ‘릴레이 워크숍-나의 일 이야기’의 3차 행사인 ‘취업준비생 워크숍’에서 1부가 처음 사용됐고, 5차 행사인 ‘4060 워크숍’에서 2부가 공개됐다.

이 보드게임의 필요성은 1·2차 행사인 ‘청소년 워크숍’과 ‘학부모 워크숍’ 현장에서부터 대두됐다. 이 행사에서는 참가자들로 하여금 ‘좋은 일’의 여러 가지 기준을 생각해 보는 시간을 가지도록 하면서 이를 돕기 위한 툴킷을 사용했다. 희망제작소의 기존 토론 툴킷인 ‘노란테이블’을 변형한 도구인 워크시트와 스티커 등이었다.

문제는 참가자 각자가 원하는 ‘좋은 일’의 기준을 찾기 위해서는 일정한 제한 요소가 필요하다는 점이었다. 좋은 일의 요건을 나열해 놓고 원하는 대로, 원하는 만큼 골라 적도록 해서는 각 개인의 특성이 나타나기 어려웠다. 임금, 고용안정, 노동시간, 조직문화, 주관적 만족도 등의 요건은 그냥 놓고 볼 때 어느 하나도 빼 수 없는 중요한 요건들이기 때문이다.

현실에서 취업을 할 때, 즉 어떤 일을 하기로 결정할 때는 많은 요건 중에서 어떤 것이 더 우선인지를 따져 보는 과정을 거친다. A라는 일은 임금은 다소 적지만 집에서 일터가 가깝고, B라는 일은 조직 규모가 작기는 하지만 내가 원하는 분야의 경험을 할 수 있다고 판단하는 식이다.

이와 같은 한계와 제약들을 둔 채로 ‘좋은 일’의 요건들을 골라보는 과정을 거쳐야 각자가 원하는 ‘좋은 일의 유형’을 조금이나마 구체적으로 알아볼 수

23) 시뮬레이션 단계였던 ‘릴레이 워크숍’ 당시의 이름은 ‘나에게 좋은 일’이었으나 정식 제품 출시 단계에서 이름이 ‘좋은 일을 찾아라’로 변경됐다.

있겠다는 판단으로 보드게임 개발에 착수했다

2) 개발 과정

보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’는 희망제작소 연구원들의 집단지성을 통해서 개발됐다. 초기 콘셉트 및 구성을 정하기 위해서는 교육 목적의 보드게임 개발 경험이 있는 전문가로부터 자문을 받았고, 여러 보드게임들을 체험하는 과정이 있었다.

청소년·학부모 워크숍이 열린 2016년 7월 30일부터 취업준비생 워크숍이 열린 10월 6일까지의 2개월여 동안 보드게임 1부의 콘셉트와 구성 개발을 마쳤다. 중심 구성품인 ‘일 경험 카드’만 인쇄소에 의뢰에 인쇄하고 나머지 구성품들은 손으로 만든 임시 세트로 취업준비생 워크숍을 치렀다. 룰이 완전하지 못한 상태였지만 생각보다 참가자들의 반응이 좋았고, 보다 원활한 운영을 위한 룰 개선 제안을 남긴 참가자들도 많았다.

이와 같은 제안 등을 반영해서 희망제작소 연구원들은 시뮬레이션을 거듭했고, 11월 3일 비영리 종사자 워크숍, 12월 3일 4060 워크숍을 통해 게임 방법이 개선됐다.

마지막 4060 워크숍에서는 2부 게임도 선보였다. 2부를 굳이 만든 것은 1부로 그칠 경우 ‘좋은 일’에 대한 오해를 부를 수 있기 때문이었다. 플레이어들이 각자 가진 자원을 활용해서 ‘일 경험’을 쌓는 과정인 1부만으로는 “좋은 일은 개인의 노력만으로 찾을 수 있다”고 생각하게 만들 수 있다. 그러나 아무리 개인이 노력해서 자신에게 맞는 ‘좋은 일’을 찾더라도, 그 사람이 사는 사회에서 그와 같은 일이 ‘좋은 일’이 아니라면 진정한 ‘좋은 일’을 찾았다고 할 수 없다. 예를 들어서 어떤 사람이 ‘프리랜서’에 가까운 일을 자신의 좋은 일 유형으로 찾았는데, 한국 사회에서 그 일은 사회보장을 거의 받을 수 없고 저임금을 벗어나기 어렵다면 ‘좋은 일’이라 할 수 없는 것이다.

따라서 2부 게임은 1부를 마친 후, 참가자들이 그동안 모아 놓은 자원들을 합쳐서 공동으로 플레이함으로써 1부에서 미처 채우지 못한 퍼즐판을 꼭 채울 수 있도록 하는 방식으로 개발됐다. 공동체를 위해 개인들이 자신의 시간

등의 자원 등을 내 놓고, 머리를 맞대고 토론하면 더 좋은 사회를 만들어 갈 수 있으며 그와 같은 사회에서 개인들은 더 좋은 일을 찾을 수 있게 된다는 의미를 담았다.

2. 구성품의 의미

1) 일 경험 카드

1부 게임의 중심 구성품인 ‘일 경험’ 카드는 ‘좋은 일’의 요건을 48장의 카드에 나눠서 적은 것이다. 조직문화/임금/노동시간/조직문화/주관적 만족도의 5가지 카테고리 별로 빨·노·초·파·보 색깔을 부여했다. 앞의 빨·노·초·파 카드는 객관적 요건으로, 각 색깔별로 8장씩이다. 보라색 카드는 주관적 요건으로 총 16장이다.

객관적 요건 카드의 하단에는 ‘퍼즐 색깔 정보’가 들어있다. 주관적 요건 카드 하단에는 ‘퍼즐 모양 정보’가 들어 있다. 이 정보를 조합하면 특정 색깔과 모양의 퍼즐을 획득할 수 있다.

[표 22] 보드게임 ‘좋은 일을 찾아라’ 1부 ‘일 경험 카드’ 개괄

조직문화	임금	노동시간	안정성	주관적 만족도	
				보람 있는 일1 (스스로의 만족감)	보람 있는 일2 (사람들에게 도움 됨)
민주적 의사결정 구조	최저임금 이상	칼퇴근 보장	정규직 대기업	인정받는 일1 (가족·지인 등이 인정)	인정받는 일2 (사회적으로 인정)
인격적 존중	업계 평균 연봉	야근 많지만 수당도 많음	정규직 중소기업	주도적인 일	창의적인 일
튼튼한 노동조합	업계 최고 연봉	장기휴가 있음	정규직 5인 미만 벤처		

프라이버시 보장	실적에 따라 수입 달라짐	집에서 가까운 일터	무기계약직 대기업	적성에 맞는 일	나의 전문성, 가치 상승
수평적 조직문화	직원들 요구가 임금안상에 반영됨	충분한 휴가	무기계약직 중소기업	윤리적 가치관에 맞는 일	정치적·사회적 성향에 맞는 일
협력적·친밀한 동료관계	연차에 따른 금 상승	밤낮없이 열정적으로 일함	하루 4~6시간 근무	재미있는 일	성장하는 일
업무 성과에 따른 인정	임금 구매받지 않고 일함	알아서 근무	프리랜서	합이 잘 맞는 일	좋은 관계를 얻는 일
성차별·학력 차별 없음	임금 차별 없음	탄력근무 가능	전문계약직	스트레스 덜 느끼는 일	사회에 기여하는 일

2) 자원 칩

‘일 경험’ 카드를 구입할 수 있도록 모든 플레이어들은 게임을 시작할 때 자원 칩 40개씩을 받는다. 자원 칩은 구직활동을 할 때 필요한 자원을 형상화 한 것이다. 어떤 일을 시작하기 위해서는 나름의 자원이 필요하다. 가장 단순하게는 면접 볼 때 입을 단정한 옷, 증명사진, 면접 보러 갈 시간 등이다. 실제로 이런 기초 자원에 대한 비용 문제도 심각하다. 면접 볼 때 입을 정장을 빌려주는 사회적기업도 있다.

자원 칩은 총 6가지로 구성됐다.

- 시간: 누구나 똑같이 가진 자원.

- 스펙: 학력, 자격증, 영어점수 등 공식적 자원
- 가족지원: 월세, 학자금, 가사·육아 조력 등 가족으로부터 지원받을 수 있는 자원
- 산전수전: 가리지 않고 여러 일을 해보면서 쌓은 경험 자원
- 끈기: 어떤 환경에서건 잘 버텨내 수 있는 능력 혹은 그럴 것 같아 보이는 이미지 자원
- 경력: 어떤 일을 해야만 쌓기 시작할 수 있는 자원. 어떤 일의 경우에는 이 자원이 없이는 시작할 수 없음.

시간은 누구에게나 똑같으므로 플레이어 모두가 20개씩 가지고 시작한다. 스펙·가족지원·끈기·산전수전의 네 가지 칩은 합쳐서 20개가 되도록 한다. 스펙과 가족지원, 끈기와 산전수전의 두 그룹은 서로 반비례 관계이므로 합치면 누구나 똑같다는 가정이다. 경력 칩은 처음부터 주어지는 것이 아니라, 일 경험 카드 중에서 파란색(안정성) 카드를 구입하면 하나씩 주어진다.

3) 퍼즐

‘일 경험’ 카드의 정보를 조합하면 퍼즐을 얻을 수 있다. 5가지 색깔 8가지 모양의 퍼즐을 획득해서 개인 퍼즐판에 잘 조합해서 놓는다. 그러다 보면 더 이상 채울 수 없을 만큼 칸을 채운 플레이어가 나오는데, 이 때 1부 게임을 종료한다. 퍼즐의 다섯 가지 색깔은 다음과 같이 ‘내가 추구하는 좋은 일의 유형’을 의미한다. 개인 퍼즐판에 놓인 퍼즐 색깔 중에서 가장 지배적인 색을 기준으로 판단하면 된다.

- 안정 지향(진회색) : 규모가 크고 안정적인 조직에서 체계적으로 일하는 것을 선호하는 유형.
- 균형 지향(초록색) : 퇴근 후 또는 주말 시간이 얼마나 확보되는지, 즉 ‘일과 생활 균형’ 중시하는 유형
- 자율 지향(빨간색) : 간섭과 스트레스 없이 자기주도적으로 일하는 것을

중시하는 유형

- 관계·가치 지향(파란색) : 경쟁보다 협력하는 관계 속에서 하는 일, 사회에 기여하는 일을 중시하는 유형
- 성취·성장 지향(노란색) : 조직보다 개인성장을 중시해 이를 위해서 열정적으로 일하고자 하는 유형

4) 정책 카드

2부는 15장의 정책 카드를 중심으로 진행된다. 정책카드에는 ‘좋은 일, 공정한 노동’ 1·2차 연구 등에서 도출된 정책 제안 내용들이 반영됐다.

정책카드에는 한 장 당 한 가지씩의 일자리정책이 쓰여 있는데, 앞면에는 그 정책을 유추할 수 있는 힌트가 되는 문장만 쓰여 있다. 뒷면에는 그 문장이 가리키는 정책이 쓰여 있고, 그 아래는 ‘이런 사회가 되면 아래 요건을 갖춘 좋은 일이 많아집니다’라는 설명 아래 세 장의 일 경험 카드가 그려져 있다.

플레이어들은 앞면의 문장만 보고서 어떤 정책인지, 그리고 그 정책과 연관된 ‘일 경험 카드’를 자신들이 가지고 있는지를 의논한 뒤에 그 카드를 뒤집는다. 보유한 일 경험 카드와 그림이 일치하면 정책카드를 획득할 수 있다.

앞면에는 ‘퍼즐 모양’도 하나씩 그려져 있다. 정책카드를 뒤집기 위해서는 플레이어들이 모아 놓은 퍼즐 중에서 그 모양과 일치하는 퍼즐을 걸어야 한다. 카드를 뒤집었을 때 뒷면의 그림과 보유한 일 경험 카드가 일치하지 않으면 이 퍼즐을 뺀다. 그림이 일치해서 카드를 획득하게 되면 이 퍼즐의 칸 수 만큼 1칸짜리 퍼즐을 받을 수 있다. 이 퍼즐을 플레이어들의 퍼즐판의 빈 칸에 채워 넣는 것이다.

[표 23] 보드게임 '좋은 일을 찾아라' 2부 정책카드 주요 내용

좋은 일 기업 인증제 도입, 좋은 일 기업 제품 적극 소비	첫 취업 시 노동관청에서 근로계약 교육, 현장 점검	구인광고에 근무조건·임금 등 상세정보 표시 의무화
업종·지역별 상급 노동조합 활성화, 작은 노조 설립 지원	현실적 최저임금 보장, 영세사업장 부족분 국가 지원	구조조정 시 인력감축 먼저 하는 기업, 정부 지원 배제
경영자 노동교육 수료 의무화, 노사 대화 필요성 강조	노동시간 단축 기업 인센티브, 다양한 노동시간 제도 확산	동일노동 동일임금 엄격 적용, 같은 직무에 계약식 채용 시 추가임금 지급 의무화
4대보험 동일혜택 등 조직에 속하지 않아도 불이익 없음	조직 주요 결정에 노동자 의견 반영, 동반자로 상호 존중	근로계약 체결, 임금단체협상 등 방법 구체적 실습 교육
노사대화 통해 근무조건·임금 높여가는 기업에 인센티브	공채출신 우대, 학력·성별에 따른 차별 관행 없애기	현실적 실업급여, 자발적 이직에도 일정기간 지급

3. 활용 방향

보드게임 '좋은 일을 찾아라'는 1차적으로는 각 개인들이 자신이 원하는 '좋은 일'을 찾을 수 있도록 도와주는 도구다. 검사 도구가 아니라 보드게임 형태를 취한 것은, 평소에 '좋은 일'의 요건들에 대해 충분히 생각해 보고 대화 해 볼 기회가 없던 사람들에게는 보드게임의 형태로 다른 플레이어들과 상호작용을 하면서 요건들을 접하는 것이 효과적일 것으로 봤기 때문이다.

2차적으로는 '좋은 일'을 하는 사람들이 많아지려면 어떤 사회적 토대가 필요한지를 알아볼 수 있도록 도와주는 도구다. 언론 등을 통해서 단편적으로 접하기는 해도 깊이 생각해 볼 기회가 없던 일자리 정책들을 두루 살펴볼 수 있으며, 이 정책들이 개인의 삶과 어떻게 연결되는지도 생각해 볼 수 있다. 특히 2부 게임을 통해서는 각 개인들이 자원을 내놓고 힘을 합칠 때 사회가 좋아질 수 있으며, 그 결과 각자의 삶도 좋아지게 된다는 것을 짧게나마 체험

할 수 있다.

따라서 이 보드게임은 청소년, 대학생, 취업준비생 등을 위한 진로교육 및 직업탐색교육, 노동인권교육 교구, 시민 대상의 직업전환 교육, 민주주의 교육 등을 위한 도구로도 활용될 수 있다.²⁴⁾

[사진 기] 보드게임 '좋은 일을 찾아라' 2016년 5월 출시 제품



24) 보드게임 '좋은 일을 찾아라'는 2017년 5월 정식 출시됐으며 2017년 8월 현재 중고등학교와 대학교, 시민단체, 기업 등에 판매되고 있다.

VI. 결론 및 시사점

1. '좋은 일'의 새로운 기준
2. '좋은 일'을 위한 사회 변화
3. 후속 과제

VI. 결론 및 시사점

1. ‘좋은 일’의 새로운 기준

‘좋은 일, 공정한 노동’ 1차 연구는 ‘좋은 일’의 상(像)이 존재하지 않는다는 문제의식에서 시작됐고 결론에서 하나의 상을 제시했다. “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”이 그것이다.

2차 연구가 거친 모든 과정을 통해서 정리할 수 있는 ‘좋은 일’의 상 또는 기준도 이와 크게 다르지 않다. 다소나마 더 보탠다면 조직에 속하지 않고 일하고자 하는 사람들, 생애 두 번째 세 번째 일을 하고자 하는 사람들, 비영리 조직에서 일하는 사람들 등 다양한 상황과 여건, 선호도에 따른 ‘좋은 일’ 요건들도 존재한다는 사실이다.

왜 같은 결론을 위해 두 번의 연구를 했는지 질문을 받을 수 있겠다. ‘좋은 일’의 기준은 어느 한 시점에 한 차례 한다고 해서 도출할 수 있는 것은 아니라고 답하겠다. 지금 이 순간에도 계속 변해갈 수밖에 없는, 이 시대 이 사회를 살아가는 사람들 각각의 기준들이 모여서 만들어지는 것이기 때문이다. 이 기준을 알기 위해서는 계속해서 일하는 사람들의 목소리에 귀를 기울여야 하고, 사람들로 하여금 더 많이 말하도록 해야 한다.

2차 연구가 당초 릴레이 워크숍과 설문조사 등으로 기획됐다가 중도에 보드게임 개발을 추가한 것도 이런 의미였다. 단지 한 시점, 특정 사람들의 의견을 취합하는 데 그치지 않고 ‘더 많은 사람들이 더 많이 말하도록 하는’ 방법론을 개발하기로 한 것이다.

그런 가운데 2차 온라인 설문조사의 결과는 상당한 시사점을 가진다. 2016년 대한민국 사회를 살아가고 있는 20~30대는 업무 자체가 재미있는 일, 업무 및 조직에서 배울 점이 있는 일을 ‘좋은 일’의 가장 중요한 요건으로 생각

하고 있다는 점을 드러낸 것이다. 이는 우리 사회가 왜 이렇게 빨리 초단기근 속국가가 되었는지, 왜 남들이 선망하는 대기업에 들어간 사람도 1년이면 1/3이 그만두는지 등에 대한 하나의 답이라고 할 수 있다. 또한, 개인들이 재미를 느끼고 성장하게 할 수 있다면 기존의 일자리들도 ‘좋은 일’이 될 수 있다는 가능성도 보여준다.

설문조사에서 20~30대 응답자들이 한국 사회의 보편적인 인식에 따른 좋은 일은 ‘정규직 여부’, ‘고용안정성’(10년 이상), ‘비교적 높은 수준의 임금’ 등을 의미한다고 한 응답도 주목할 필요가 있다. 개인과 사회의 인식 차이 속에서 이미 개인들이 고통을 받고 있다는 점을 시사하기 때문이다. 새로운 정부가 야심차게 새로운 일자리 정책을 펼치고 있지만 여전히 그 핵심이 ‘정규직화’라는 점을 감안하면 아직도 이 괴리에 대한 해결책은 나오지 않은 셈이다.

2. ‘좋은 일’을 위한 사회 변화

‘좋은 일’을 하는 사람들이 많아지기 위해서는 사회가 이 시대의 ‘좋은 일’ 기준에 맞게, 좀 더 빠르게 변해갈 필요가 있다.

가장 시급한 것은 경직된 노동 구조의 개편이다. 이미 이 사회의 노동 구조는 정규직·비정규직의 기준만으로는 설명할 수 없다. ‘정규직’만이 높은 임금, 고용 안정성, 안전, 각종 기회 등을 누리는 것이 당연하다고 생각하는 가운데 우리 사회의 비정규직 비율은 정규직을 훌쩍 넘어섰다. 실제로 위의 조건을 다 갖춘 정규직은 100개의 일자리 중 7~8개 정도에 불과한 실정이다. 이제는 정규직·비정규직을 막론하고 누구나 생활 가능한 임금, 고용안정성, 안전, 어느 정도의 기회 균등 등을 보장받는 사회를 지향해야 한다. 그것이 ‘비정규직의 정규직화’보다 실질적으로, 현실적으로 일자리의 질(質)을 높이는 방법이다.

또한 하던 일을 그만두고 다른 일을 하고자 하는 사람들이 저임금·비정규직 일자리로 밀려가지 않도록 고용구조의 경직성을 줄여야 한다. 출산·육아뿐

아니라 본인의 질병, 가족의 질병 등 사유로 경력이 단절됐을 때, 이전에 하던 일로 재진입하는 것이 어렵지 않아야 한다. 40~50대에 구조조정 등으로 퇴직한 사람도 같은 업종의 다른 직장을 찾을 수 있는 사회여야 한다. 이를 위해서는 공채 등 단일하고 폐쇄적인 경로로 신입사원을 뽑고 경력직은 그보다 낮게 취급하는 문화가 없어져야 한다. 또한, 연공서열에 따른 위계 문화도 탈피해야 하며, 수평적으로 소통하는 문화, 직급보다는 업무에 따라 평가되는 문화가 자리 잡아야 한다.

조직에 속하지 않고 일하는 사람들도 사회 보장을 받을 수 있어야 한다. 이미 예술·영화 등 분야에서 일하는 사람들은 프리랜서 형태로 일하거나 단기 계약을 반복하는 형태로 일하고 있다. 조직에 들어갈 수 없어서가 아니라 이런 방식이 자신들의 일하는 형태에 더 걸맞기 때문이다. 그럼에도 4대 보험에 가입할 수 없거나, 실제로 조직 노동자보다 개인적으로 더 많은 부담을 져야 가입할 수 있다. 그런데도 이제는 특정 분야의 노동자뿐 아니라 20~30대 세대의 상당수가 이런 형태로 일하기를 희망하고 있다. 이제는 사회보장 제도가 이 현실에 맞게 바뀌어야 할 때다.

사실 이제는 첫 직장을 평생직장이라고 여기는 사람도 거의 없고, 실제로 조직이 그만큼 노동자를 보호해 주지도 않는다. 따져 보면, '복불복'이나 다른 없는 취업시장을 통해 들어간 직장에서 어떻게든 최대한 길게 버텨야 하는 사회보다는, 일 경험을 하나씩 쌓아 가다보면 자신이 정말 원하는 '좋은 일'을 찾을 수 있는 사회가 더 좋은 사회라고 할 수 있다.

이런 패러다임 변화를 위해서는 노동에 대한 인식부터 달라질 필요가 있다. 노동자를 국가, 산업, 기업을 위해 존재하는 '자원'으로 보는 것이 아니라 각각 행복을 추구하는 존재이며, 이들이 좋은 일을 하면서 좋은 삶을 살아야 공동체에게도 좋다는 인식이 필요하다.

이를 위해서는 초중고교 단계에서부터 노동 교육이 제대로 이뤄져야 하며, 노동자를 보호하고 권리를 보장해 주기 위한 정부의 역할도 더욱 확대돼야 한다.

기업가들과 정부가 노동자들이 자기 일자리에 대해서 의견을 내고, 불만을 토로하는 것을 지극히 두려워한 결과가 지금의 위축된 노동 3권이고 협소해

진 노동조합의 자리다. 이제는 노동자들이 더 많이 말하고, 의견을 내고, 협상에 적극적으로 임해서 더 좋은 일자리를 만들어가는 것을 정부와 기업이 환영하고 독려해야 한다. 그래야만 갈수록 다양해지는 형태의 일자리들이 제각기 '좋은 일'들이 되어갈 수 있다.

3. 후속 과제

'좋은 일, 공정한 노동'은 3차 연구로 이어진다. 보드게임 '좋은 일을 찾아라'가 2017년 5월 제품으로 출시, 판매되기 시작한 이래로 많은 현장에서 '좋은 일'에 대한 교육과 워크숍 등이 진행되고 있다. 이 과정을 통해서 또다시 '좋은 일'에 대한 새로운 기준들이 도출될 것이다.

아울러서 3차 연구는 20~30대가 원하는 좋은 일에 보다 더 초점을 맞춘 탐방과 인터뷰, 조사 등을 진행할 예정이다. 20~30대의 일하는 방식이나 추구하는 삶의 유형이 그 이전 세대와 상당히 달라졌는데 현재의 사회 제도 및 구조가 이를 반영하지 못 하는 데서 나타나는 문제들이 다수 있는 것으로 보이기 때문이다.

이렇게 '좋은 일, 공정한 노동' 연구는 계속된다. 그 과정에서 '나는 좋은 일을 하고 있다'고 말하는 사람들을 점점 더 많이 만나게 되기를 기대한다.

에필로그

- 모든 일이 '좋은 일'인 사회를 위해

“좋은 일이 많은 사회를 만들어 간다는 건 결국 시민의 권리, 민주주의를 회복하는 일이네요.”

2016년 12월 3일 서울시NPO지원센터에서 열린 '4060 세대 워크숍'이 끝날 때쯤 한 참가자가 남긴 말이다. '내가 추구하는 좋은 일의 유형'을 알아보는 데 이어서 '좋은 일이 많은 사회를 위한 정책'까지 알아보는 보드게임이 처음 공개된 날이었다. 팀원들끼리 머리를 맞대고, 각각의 자원을 공동의 자원으로 흔쾌히 내놓으면서 고심한 끝에 '좋은 일' 퍼즐판을 꽉 채우는 경험을 하고 나자 “이 모든 것이 민주주의의 과정이구나” 싶었다는 것이다.

'좋은 일, 공정한 노동' 1·2차 연구를 통해서 만난 모든 사람들이 '좋은 일'에 대한 기준을 하나 이상씩은 알려주었다. 특히 이번 연구에서는 청소년부터 60대까지 다양한 사람들을 만났기에 더 많은 자극을 받을 수 있었다.

특히 청소년들이 워크숍의 참석 전후에 달라졌다는 반응을 보일 때 연구의 의미가 더 크게 느껴졌다. 청소년·학부모 워크숍 후에는 소감문을 받아서 블로그에 게시하기도 했는데, 그 중 두 개를 소개하며 글을 마치고자 한다.

어머니께 “초등학교 때는 꿈이 운동장만 하고, 중학교 때는 칠판만 하고, 고등학생 때는 분필만 해진다”는 말을 들은 적 있습니다. 희망제작소 워크숍 중 또래 청소년들과 함께 한 '그룹 대화'에서 이 말이 떠올랐습니다.

어린 시절의 꿈을 묻는 첫 질문에 되돌아보니, 8살쯤 '주얼리 디자이너'가 꿈이라고 했던 생각이 납니다. 지금도 그 직업을 상상하면 설레는 마음이 들지만 현재 장래희망은 변호사입니다. 혹시 내 꿈도 분필만 해진 것은 아닌지 다시 생각해보게 됩니다. 그에 비해 같은 테이블의 또래

친구들은 ‘호텔리어’, ‘치료사’, ‘동물학자’ 등의 꿈을 말하는 모습이 당당해 보였습니다. 저도 저만의 꿈을 다시 찾아가야겠다는 생각이 들었습니다.

‘그룹 대화’에 앞서서 들은 ‘적당히 벌고 잘살기’(김진선 십년후연구소 연구원) 강의를 듣고 나니 질문이 많아졌습니다. 아무리 돈을 많이 벌고 남들이 부러워하는 직장에 다닌다 해도 진정 하고 싶은 일이 아니라면, 아침에 일어나서 “아, 가기 싫다”는 말이 나오는 일이라면 무슨 의미가 있을까? 어른들은 무엇을 위해 돈을 벌고 있을까? 참아야만 하는 일이라면 무엇을 위해 참는 것일까? 이런 질문들입니다.

소소한 행복이 하고 싶지 않은 일로 사라진다면 분명 어딘가 잘 못된 것입니다. 저는 적당히 벌고 잘살기로 했습니다. 그 길을 찾아가는 것이 인생의 거대한 프로젝트가 아닌가 싶습니다.

- 박리나(18세)

어린 시절 내 장래희망은 변호사였다. 이번 워크숍 ‘그룹 대화’에서 그 이유가 뭐였는지를 묻기에 떠올려 보니 내가 잘 할 수 있는 일, 보람 있는 일이라는 생각과 주변 어른들의 권유 때문이었다.

지금 희망하는 직업은 광고기획자다. 그 이유는 역시 내가 잘 할 수 있는 일이자 보람 있는 일, 그리고 적성에 맞는 일이라는 생각 때문이다.

이 질문에 답하면서 한 가지를 알게 되었다. 어릴 적 꿈과 지금의 꿈을 비교해 보니 내가 직업선택을 하는 데 있어서 계속 중요하게 여긴 점이 발견된 것이다. 바로 ‘보람 있는 일’이라는 것이다. 내 가치관을 알게 된 셈이다.

“한국 사회에 좋은 일이 많아지는 길은?”이라는 질문에는 모든 일이 존중받는 사회, 돈 적어도 인간답게 사는 사회, 다르게 살아도 되는 사회를 골랐다. 사람들마다 개성이 있고, 각기 다른 지향점이 있는데 하나의 잣대로 일반화시키고 차별하는 일이 없어졌으면 좋겠다. 모든 사람이 좋은 삶을 살며 좋은 일을 하는 사회가 됐으면 한다.

돌아보면 광고기획자가 되고 싶은 가장 큰 이유도 세상이 바뀌어 가는

데 기여하고 싶어서다. 광고는 많은 사람들이 보는 것이니까. 꿈을 이뤄서 많은 사람들이 행복하고 아름다운 삶을 사는 데 기여하고 싶고, 나도 꼭 그런 세상에서 살고 싶다!

- 김지민(16세)



참고문헌

Ⅰ 논문

- 김복순 (2017), “비정규직 고용과 근로조건 -통계청 「경제활동인구조사」 2016년 8월 부가조사 중심으로”, 『노동리뷰』, 1월호, 93-112.
- 김복순·정현상 (2016), “최근 비정규직 노동시장의 변화-2015년 8월 근로형태별 부가조사를 이용하여”, 『노동리뷰』, 1월호, 91-108.
- 배영순·최호진·허새나 (2015), 『100세 시대 새로운 생애주기 재안: New Life Cycle 새로운 생애구직 관점으로 파악한 베이비부머들의 욕구 및 지원방안 - 사무직 중년층을 중심으로』, 희망제작소
- 지은정·최지현·이숙현 (2015), 『우리나라 노인의 취업실태 및 기업의 노인인력 수요에 관한 연구』, 고양시: 한국노인인력개발원.
- 황세원 (2016), 『좋은 일의 기준을 찾자 : 좋은 일, 공정한 노동1 사업결과보고서』, 희망제작소

Ⅰ 관련 기사

- 강태화, “문 대통령, 27~28일 첫 재계 간담회... '정규직 모범' 오픈, 이례적 초청”, 『중앙일보』, 2017.7.23.
<http://news.joins.com/article/21781594>
- 김봉석, “[대법원 비정규직 계약갱신 기대권 인정 첫 판결] 기간제라도 객관성·합리성·공정성 없이 재계약 거절하면 부당해고”, 2016.11.11.
<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=141029>
- 김용기, “문재인의 ‘81만 개 일자리’ 이렇게 가능하다”, 『시사IN』 2017.3.13.
<http://www.sisain.co.kr/?mod=news&act=articleView&idxno=28610>
- 정성원, “대졸 신입사원 27.7%, 1년 안에 퇴사...경총 조사”, 『뉴시스』 2016.6.6
http://www.newsis.com/ar_detail/view.html/?ar_id=NISX20160606_0014131912&cID=10401&pID=10400

정재호, “구직자 면접비용 1회 평균 6만원으로 부담스러워”, 『이데일리』
2015.11.5.

<http://www.edaily.co.kr/news/NewsRead.edy?SCD=JG31&newsid=01987686609562768&DCD=A00703&OutLnkChk=Y>

최수영, “인천공항공사 "비정규직 1만명 정규직 전환" 문재인 대통령도 '동참'”, 『글로벌이코노믹』, 2017.5.13.

http://news.g-enews.com/view.php?ud=2017051216093384460cc1df6cba_1&md=20170512165759_F

Ⅰ 기타

통계청 홈페이지, “2016년 8월 경제활동인구조사 근로형태별 및 비경제활동인구 부가조사 결과”.

http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=357248&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=



부록

부록 1. '좋은 일 기준 찾기' 2차 온라인 설문조사 질문지

〈좋은 일, 공정한 노동2〉

'좋은 일 기준 찾기'에 참여해 주세요!

희망제작소에서 '좋은 일 기준 찾기' 2차 온라인 설문조사를 진행합니다. 2015년 11월~2016년 1월 사이 진행됐던 1차 설문조사에는 15,000명 이상이 참여해 주셨습니다. 2차 조사에서는 보다 상세한 '좋은 일'의 기준을 개인의 행복한 삶을 위한 조건과 연결해서 생각해 보고자 합니다. 이 결과는 '좋은 일'을 확산시키기 위한 정책 요구안을 내놓는 데 활용됩니다. (*표 질문은 필수 항목)

PART 1. 기본 질문

1-1. 먼저 연령대를 알려주세요.*

-10대/20대/30대/40대/50대/60대/70대 이상/기타

1-2. 성별을 알려주세요.*

1) 남성(1)

2) 여성(2)

1-3. 살고 계신 형태를 알려 주세요.*

1) 비혼(미혼)/부모님과 거주

2) 비혼(미혼)/독립적으로 거주

3) 혼인(동거)/자녀 없음

4) 혼인(동거)/자녀 있음

1-4. 근로 형태를 알려 주세요.*

- 1) 직장인(피고용)
- 2) 자영업(부모 경영 사업체에서 일하는 경우 포함)
- 3) 프리랜서
- 4) 일하지 않는다(일자리를 구하고 있지 않음)
- 5) 학생 또는 취업 준비 중
- 6) 기타

<1-5~1-10번은 직장인(피고용)의 경우만 답해 주세요.>

1-5. 어떤 업종에서 일하시나요?*

- 1) 사무직종(일반사무직/IT개발/비영리/금융 포함)
- 2) 생산직종(건설/제조업/기술/물류 포함)
- 3) 관리직종(시설/제조/인력 등)
- 4) 영업판매직종
- 5) 서비스직(교육서비스/부동산/통신 등 고객대면)
- 6) 전문직종(교사/의료/군인/디자인/연구직/법률/회계 등)
- 7) 기타

1-6. 직장 규모를 알려주세요.*

- 1) 10인 미만
- 2) 10인 이상~99인
- 3) 100인 이상 299인
- 4) 300인 이상

1-7. 근로 형태를 알려주세요.*

- 1) 전일제(하루 8시간)-정규직
- 2) 전일제-무기계약직
- 3) 전일제 기간제(2년 이하 단위 근로계약)
- 4) 전일제 - 근로계약 없음

5) 파트타임 -근로계약 체결

6) 파트타임 - 근로계약 없음

7) 기타

1-8. 월 급여 수준을 알려주세요.*

1) 최저임금(2016년 기준 전일제 1일 8시간 근무시 월 126만원) 미만

2) 최저임금 이상~200만원 미만

3) 200만원 이상~300만원 미만

4) 300만원 이상~400만원 미만

5) 400만원 이상~600만원 미만

6) 600만 이상

7) 기타

1-9. 하루 평균 근무시간은 얼마나 되나요?(실제 근무시간/식사휴게시간 제외)*

1) 전일제-주 40시간(연장·초과근로 거의 없음)

2) 전일제-주 41~48시간

3) 전일제-주 49~52시간

4) 전일제-주 50~67시간

5) 전일제-주 68시간 이상

6) 파트타임-15시간 미만

7) 파트타임-15~39시간

1-10. 현재까지의 직장 경험은 몇 번인가요?(아르바이트는 3개월 이상만 포함)

1) 없음

2) 1~2회

3) 3~5회

4) 6회 이상

PART 2. 어린 시절 꿈꾸었던 일은 어떤 것이었나요?

(현재 시점에서 생각하는 '좋은 일'의 기준과 비교해보기 위한 질문입니다.)

2-1. 어린 시절(10세 전후) 장래희망은 무엇이었나요?

()

2-2. 당시 생각을 기준으로, 장래희망을 꼽은 주된 이유는 무엇이었습니까?(복수응답 가능)

- 1) 재미있는 일이라고 생각해서
- 2) 내가 비교적 잘 할 수 있는 일이라고 생각해서
- 3) 내 적성에 맞는 일이라고 생각해서
- 4) 돈을 많이 벌 수 있다고 생각해서
- 5) 성공에 따른 성취감이 큰 일이라 생각해서
- 6) 사회적으로 인정받는 일이라고 생각해서
- 7) 다른 사람들을 도와주는 일이라고 생각해서
- 8) 부모님이 적극적으로 권해서
- 9) 기타

2-3. 당시 생각을 기준으로, 장래희망을 이뤘을 때의 삶의 모습은 어땠는지, 각 항목에 대해 답해주세요.

	매우 그렇다	그렇다	보통	그렇지 않다	전혀 그렇지 않다	생각해 보지 않았다
하루 일정이 꽤 찬 채로 바쁘게 일한다						
하는 일 자체에서 즐거움과 보람을 느낀다						

중요한 사람으로 인정받으며 전문적으로 일한다						
돈을 충분히 번다						
가족, 친구 등 중요한 사람들과 충분한 시간을 보낸다						
여가 시간에 음악, 운동 등 취미생활을 충분히 즐긴다						
휴가 또는 여행을 충분히 즐긴다						
원하면 다른 일을 할 수 있다						

2-3. 그밖에 당시에 장래희망을 이뤘을 때의 삶에 모습에 대한 구체적인 생각이 있었다면 적어 주세요.(선택항목)

PART 3. 현재의 일은 아래 요건들을 어느 정도 충족시키나요?(현재 일하지 않으신다면 가장 최근에 경험한 일 기준으로 답해 주세요.)

1) 고용안정 측면*

	매우 그렇다 (아주 만족)	그렇다 (만족)	보통 (그저 그렇다)	그렇지 않다 (불만족)	전혀 그렇지 않다 (아주 불만족)
직장을 잃을 위험을 느끼지 않는다					
근로계약이 적법하고 합리적으로 체결되어 있다					

2) 임금과 복지 측면(현재 하는 일에 비추어)*					
	매우 그렇다 (아주 만족)	그렇다 (만족)	보통 (그저 그렇다)	그렇지 않다 (불만족)	전혀 그렇지 않다 (아주 불만족)
현재 급여 수준 에 만족한다					
향후 급여가 적 정 수준으로 인 상되어 갈 것으 로 기대된다					
급여 외의 추가 적인 복리후생에 만족한다					
3) 노동시간 측면*					
	매우 그렇다 (아주 만족)	그렇다 (만족)	보통 (그저 그렇다)	그렇지 않다 (불만족)	전혀 그렇지 않다 (아주 불만족)
야근과 휴일근무 가 많지 않다					
야근, 휴일근로 시 수당을 제대 로 받고 있다					
육아 등 개인적 사정에 따른 노 동시간 탄력 적 용이 가능하다					
노동시간을 되도 록 줄이려고 하 는 조직 차원의 노력이 있다					

4) 스트레스 측면*					
	매우 그렇다 (아주 만족)	그렇다 (만족)	보통 (그저 그렇다)	그렇지 않다 (불만족)	전혀 그렇지 않다 (아주 불만족)
성과 스트레스가 심하지 않다					
업무 상 만나는 상대방으로부터 스트레스가 심하지 않다					
상사동료 관계에서 스트레스가 심하지 않다					
퇴근 후 개인 삶에 대한 존중이 있다					
개인의 삶의 방식, 취향 등에 대한 과도한 간섭이 없다					
학연, 지연, 개인 친분 등에 따른 차별 문화가 없다					
문제가 생겼을 때 제기할 수 있는 통로가 있다					
문제제기를 했을 때 합리적인 해결을 위한 조직적 시스템이 있다					
5) 업무 만족도(적성) 측면*					
	매우 그렇다 (아주 만족)	그렇다 (만족)	보통 (그저 그렇다)	그렇지 않다 (불만족)	전혀 그렇지 않다 (아주 불만족)

업무 자체에서 재미를 느낄 수 있다					
사회적·윤리적 가치관에 반하는 일을 강요받지 않는다					
스스로 결정할 수 있는 권한, 자율성이 많다					
승진·승급 등 조직 체계가 마음에 든다					
출산 육아, 질병 등 관련 법으로 보장된 권리를 누리는 데 제약이 없다					
6) 개인의 발전가능성 측면*					
	매우 그렇다 (아주 만족)	그렇다 (만족)	보통 (그저 그렇다)	그렇지 않다 (불만족)	전혀 그렇지 않다 (아주 불만족)
현재 업무 및 조직에서 배울 점이 많다					
향후 승진, 승급 등 조직 내 성장 가능성이 있다					
향후 조직을 벗어나서도 발휘할 만한 전문성, 숙련도를 획득할 수 있다					
7) 현재 일(또는 가장 최근 일)에 대한 전반적인 만족도는?*					
	매우 만족	만족	보통	불만족	아주 불만족
전반적 만족도					

PART 4. 현재 한국 사회의 '좋은 일'의 기준은 어떻다고 보시나요?(개인적 기준이 아니고 [사회 전반의 인식]을 바탕으로 답해 주세요..)

1) 각 항목에 대해 답해 주세요.*

	매우 중요	중요	보통	중요 하지 않음	전혀 중요 하지 않음
'정규직' 여부					
고용안정(10년 이상)					
직장규모(대기업 등)					
비교적 높은 수준의 임금(상세 기준은 하단 별도 질문)					
적정노동시간(야근·휴일근무가 적은지 여부)					
소통 이뤄지는 수평적 문화					
노동조합 유무(임금, 근로조건 개선 노력, 직원 이익 대변 조직)					
개인에 대한 인격적 존중					
개인 노력에 따른 조직 내 승진 가능성					
개인 노력에 따른 숙련도, 전문성 획득 가능성					
동료 간에 협력적 관계 형성 가능한 환경					
사회적, 윤리적 가치관에 반하지 않는 일					
'재미'가 있는 일					

2) 위 항목 중 '비교적 높은 수준의 임금'이란 월 평균 급여로 어느 정도일까요?(한국 사회의 보편적 인식 기준)

1. 300만 원 이상
2. 400만 원 이상
3. 500만 원 이상

- 4. 600만 원 이상
- 5. 1000만 원 이상
- 6. 기타

PART 5. '좋은 일'이 많아지기 위해서는 어떤 사회가 되어야 할까요?*

	매우 중요	중요	보통	중요 하지 않음	전혀 중요 하지 않음
개인의 능력을 제대로 키워주고 성장시켜 주는 시스템이 있는 사회					
업종, 직종과 관계없이 일하는 사람 누구나 생활에 필요한 임금 및 처우를 보장받는 사회					
업종, 직종과 관계없이 누구나 인격적 존중을 받으며 일하는 사회					
노동조합 등 일하는 사람을 대표·대변하는 조직이 튼튼한 사회					
나이와 직업에 관계없이 국가로부터 일정 소득(기본소득)을 받는 사회					
현실적인 실업급여 등 실업대책이 튼튼한 사회					
이직, 재취업 시의 불이익이 적은 사회					

PART 6. 그밖에 더 하고 싶은 이야기가 있는 분은 자유롭게 남겨 주세요.

- 1) '좋은 일'의 기준 관련해서 더 남기실 의견
- 2) 연구 진행 방식 및 설문 항목 관련 의견
- 3) 기타
- 4) 이메일 주소를 남겨 주시면 추가 설문 또는 그룹인터뷰, 전문가 토론회 등이 진행될 때 연락드리겠습니다!

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

부록 2. '좋은 일 찾기' 연재 시리즈 목록

희망제작소 '좋은 일 찾기 연재 시리즈'는 희망제작소 네이버 블로그의 '좋은 일, 공정한 노동' 카테고리에서 읽을 수 있다.

(<http://blog.naver.com/hopeinst>)

I 연재 목록

- #1 당신의 '일 이야기'를 들려주세요! (2016.7.21)
- #2 진로라는 게 뭘까? 노력하면 찾을 수 있나? (2016.8.5.)
- #3 모든 일이 '좋은 일'이면 안 되나요? (2016.8.11.)
- #4 좋은 일 드문 사회, 자녀에게 어떤 일을 권할까? (2016.8.18.)
- #5 자녀를 위해 알아야 할 노동권 이야기 (2016.8.25)
- #6 명문대 졸업 후 큰 회사 취직, 그보다 좋은 진로는? (2016.8.31.)
- #7 뭘 모르는지도 모르는 구직자들, 정상인가요? (2016.9.22.)
- #8 나에게 좋은 일이란? 보드게임으로 찾아보자! (2016.9.30.)
- #9 취업했는데 조건 안 맞으면 누구 책임? (2016.10.13.)
- #10 근로계약서 서명 전 알아야 할 것들 (2016.10.21.)
- #11 나도 잘 몰랐던 '나에게 좋은 일' 알아보는 법(2016.10.28.)
- #12 비영리 조직에서 일하면 다 '좋은 일'인가요?(2016.11.11.)
- #13 비영리 분야 '좋은 일'을 위해 필요한 세 가지(2016.11.18.)
- #14 비영리 종사자들이 말하는 '내 일이 좋은 일이 아닌 이유'(2016.11.28.)
- #15 미래 노동 변화에 대한 준비? 지금 우리 일이 '좋은 일'이어야
지!(2016.12.4)
- #16 40~60대, "은퇴한 후에도 좋은 일 하고 싶어요"(2016.12.10)
- #17 좋은 일이 많은 사회를 위해, 우리는 무엇을 해야 할까?(2016.12.18)
- #18 우리가 원하는 좋은 일은 '재미있는 일', '성장하는 일'(2017.1.22.)

희망리포트 [2017-02]

좋은 일의 새로운 기준

좋은 일, 공정한 노동2 사업결과보고서

발행인 박재승

편 집 희망제작소

디자인 안영삼

발행일 2017년 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.





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.