

2019 강한시민사회 6차 포럼

직업활동가의 현실과 대안
“관찰은 직업으로서의 공익활동,
어떻게 만들 것인가?”

2019년 11월 26일 (화) 14:00~17:00
서울시NPO지원센터 1층 품다

2019 강한시민사회포럼 소개

서울시NPO지원센터는 시민사회의 발전과 활성화를 위한 법/제도의 개선 등 정책적 환경을 변화시킬 수 있는 활동을 항상 지원해 왔습니다. 그 연장선상에서 서울시NPO지원센터는 올 한해 사단법인 시민과 공동으로 7회에 걸쳐 ‘2019 강한시민사회포럼’을 진행하고 있습니다.

그 첫 시작으로 3월 7일에는 시민사회활성화전국네트워크와 함께 <지속가능한 시민사회의 모색과 연대·협력을 위한 시민사회활성화전국네트워크 워크숍>을 진행했으며 이 워크숍에서는 시민사회 활성화와 관련한 흐름을 살펴보고 시민사회의 여러 영역에서 공동으로 실천할 과제에 대해서 논의하는 시간을 가졌습니다.

4월 19일에는 <시민사회의 역할과 활성화 전략 “시민사회의 역할은 무엇이고 어떻게 활성화되는가?”>라는 제목으로 포럼을 진행했습니다. 이 포럼은 2018년도에 진행된 연구인 <서울시 시민사회 활성화 정책 제언: 시민사회 현장의 평가와 수요를 중심으로>의 제언을 주요 발제로 하여 시민사회 활성화에 관한 담론을 살펴보고 실천과제와 방향성에 대해서 이야기하는 자리를 가졌습니다.

3차 포럼은 <시민사회의 새로운 흐름, “시민사회 지형의 새로운 변화 어떻게 대응할 것인가?”>라는 제목으로 5월 16일에 개최되었습니다. 시민사회의 주제영역, 조직형태, 활동방식 등이 다양하게 분화되고 변화하고 있는 시대를 맞이하여 1) 시민사회의 주체, 구성원들은 이러한 변화에 어떻게 바라보아야 하는지(진단)와 2) 이러한 새로운 흐름 속에서 시민사회를 활성화 할 수 있는 방안은 무엇인지(과제) 토론하였습니다.

6월 20일에 진행된 4차 포럼은 시민사회 공익활동이 정당한 평가를 받지 못하고 있으며, 공동체를 위한 공익적 노동, 사회적으로 가치를 가지는 노동이 사회적인 인정을 받을 수 있도록 하는 노력이 필요하다는 문제의식에서 기획되었습니다. 우선적으로 공익활동가들이 사회적으로 인정을 받는다는 것은 무엇인지 공익활동가들이 원하는 사회적인 인정의 방식은 무엇인지 이야기를 나누어 보았습니다. 더불어서 사회적 가치에 기반 한 보상이란 무엇인지, 공익활동의 사회적 가치를 어떻게 측정할 수 있을지, 어떤 방식으로 보상하는 것이 좋은지에 대한 논의를 통해 공익활동이 사회적으로 인정받을 수 있는 방안을 함께 생각해 보는 시간을 가졌습니다.

5차 포럼은 민간위탁제도에 대한 문제점과 개선 방안을 논의하는 간담회로 대체되어 진행되었습니다.

□ 2019 강한시민사회 6차 포럼 소개

이번 포럼은 시민사회의 후속세대 양성을 위한 지속가능한 전략은 무엇인지에 대한 질문에서 시작되었습니다. 시대의 변화에 따라 시민사회 영역에서 활동하는 활동가들이 공익활동을 바라보는 인식도 달라지고 있고, 과거 활동가들이 시민사회로 유입되던 경로가 아닌 다른 방식으로 시민사

회 활동가들이 경력을 시작하고 활동을 하고 있습니다. 이러한 조건 속에서 공익활동을 이어나갈 다음세대의 유입이 줄어들고 있다는 위기의식이 시민사회에 실재하고 있고, 이를 해결하기 위해서는 시민사회운동이 사회적 가치를 인정받아야 하는 것과 더불어 공익활동가가 괜찮은 직업으로서 자리매김을 할 필요가 있지 않을까 하는 제안이 등장하고 있습니다. 이번 포럼을 통하여 어떤 사람들이 무엇 때문에 활동가가 되는지, 활동가들이 활동가로서 직업을 영위하기 위해 필요한 것은 무엇인지, 공익활동이 괜찮은 직업으로서 자리매김할 수 있는 조건은 무엇인지에 대한 이야기를 나눌 수 있기를 기대하고 있습니다.

굽이 돌아가는 길

박노해

올곧게 뻗은 나무들보다는
휘어 자라난 소나무가 더 멋있습니다
똑바로 흘러가는 물줄기보다는
휘청 굽이친 강줄기가 더 정답습니다
일직선으로 뚫린 빠른 길보다는
산따라 물따라 가는 길이 더 아름답습니다
곧은 길 끊어져 길이 없다고
주저앉지 마십시오
돌아서지 마십시오
삶은 가는 것입니다
그래도 가는 것입니다
우리가 살아 있다는 것
아직도 가야 할 길이 있다는 것
곧은 길만이 길이 아닙니다
빛나는 길만이 길이 아닙니다
굽이 돌아가는 길이 멀고 쓰라릴지라도
그래서 더 깊어지고 환해져 오는 길
서둘지 말고 가는 길입니다
서로가 길이 되어 가는 길입니다
생을 두고 끝까지 가는 길입니다

2019 강한시민사회 6차 포럼

직업활동가의 현실과 대안 “관찰은 직업으로서의 공익활동, 어떻게 만들 것인가?”

◆ 사회 : 김소연 / 시민사회 현장연구자 모임 들파 대표

◆ 발제

- 발제 1 : 여진 / 공익조합 동행 사무처장
- 발제 2 : 이명신 / 비영리경영연구소장

◆ 토론

- 토론1 : 김종진 / 한국노동사회연구소 부소장
- 토론2 : 이승훈 / 시민사회단체연대회의 사무처장
- 토론3 : 정민석 / 인권재단 사람 사무처장
- 토론4 : 박정옥 / 아름다운재단 지역사업팀 간사
- 토론5 : 정란아 / 서울시NPO지원센터장

□ 세부 일정

시간	내 용	
13:30~14:00	등 록	
14:00~14:05	개 회	서울시NPO지원센터 실무자
14:05~14:10	인사말	김소연 / 시민사회 현장연구자 모임 들파 대표
14:10~14:35	발제1	여진 / 공익조합 동행 사무처장
		공익활동가의 지속가능한 활동을 위한 조건
14:35~15:00	발제2	이명신 / 비영리경영연구소장
		미국의 비영리 사례를 통해 본 국내 비영리 일자리 활성화 전략
15:00~15:10	휴식 시간	
15:10~15:25	토론1	김종진 한국노동사회연구소 부소장
15:25~15:40	토론2	이승훈 시민사회단체연대회의 사무처장
15:40~15:55	토론3	정민석 인권재단 사람 사무처장
15:55~16:10	토론4	박정옥 아름다운재단 지역사업팀 간사
16:10~16:25	토론5	정란아 서울시NPO지원센터장
16:25~17:00	질의응답 / 플로어 토론	

목 차

발제1. 공익활동가의 지속가능한 활동을 위한 조건 여진 // 공익활동가 사회적협동조합 동행 사무처장	1
발제2. 미국의 비영리 사례를 통해 본 국내 비영리 일자리 활성화 전략 이명신 // 비영리경영연구소 소장, 경희대 공공대학원 객원교수	21
토론1. ‘공익활동가’의 사회활동과 노동자 문제 검토 김종진 // 한국노동사회연구소 부소장	61
토론2. 공익활동을 이성한 일자리에서 관찮은 직업으로 전환하는 일은 가능한가? 이승훈 // 시민사회단체연대회의 사무처장	67
토론3. 관찮은 일자리로서의 공익활동을 만들어가기 위한 ‘안’과 ‘밖’의 노력들 정민석 // 인권재단 사람 사무처장	71
토론4. 공익활동가의 지속적인 활동을 위한 지원방안에 대한 단상 박정옥 // 아름다운재단 지역사업팀 간사	81
토론5. 기업은 ‘사적이익’을 생산하지만, 비영리 단체는 ‘공익’을 생산한다 정란아 // 서울시NPO지원센터장	87

발제 1

공익활동가의 지속가능한 활동을 위한 조건

여진 | 공익활동가 사회적협동조합 동행 사무처장

1. 공익활동가의 삶과 지속가능한 활동을 위한 지원 수요 조사 연구결과 요약¹⁾

1) 조사 목적 및 조사 개요

동행은 2013년 창립을 통해 공익활동가들의 안전망이자 상부상조 네트워크 조직으로 전국의 공익활동가 1,300명이 조합원으로 가입되어 있는 활동가조합이다. 그동안 활동가들의 안전망으로 교육, 의료, 경조사지원, 재충전, 긴급 자금 대출지원 등의 사업을 진행해 왔고 이번 조사는 공익활동가의 삶과 지속가능한 활동에 필요한 실질적이고 지원 정책 개발에 필요한 조건들을 마련하고자 설문조사를 진행하였다.

(1) 조사대상 : 전국 총 2660명(공익활동가 사회적협동조합 동행 조합원 1,100명, 한국시민센터 협의회 소속 1,500명), 총 응답자 853명

(2) 조사내용 : 공익활동가 건강, 소득, 복지제도, 공익활동 만족도, 정책지원방안

(3) 조사기간 : 2019년 9월 9일~9월 30일

(4) 응답자 일반 현황

1) 본 조사는 서울시NPO지원센터 NPO참여예산제 프로그램으로 2019년 6월부터 기획회의를 구성하여 설문조사 방향, 설문 설계 및 분석을 진행하였다. 기획회의 기획위원으로는 고정근(환경정의 부소장), 김소연(시민사회 현장연구자 모임 들파 대표), 류홍변(공익활동가 사회적협동조합 동행 운영위원장), 신권화정(사단법인 시민 사무처장), 안현찬(서울연구원 연구위원), 여진(공익활동가 사회적협동조합 동행 사무처장), 이승훈(시민사회단체 연대회의 사무처장), 정민석(인권재단사람 사무처장), 조아신(지리산이음 이사), 조철민(NPO스쿨), 권다운, 이가현(공익활동가 사회적협동조합 동행 활동가) 활동하였다. 본 글의 수요조사 결과 내용은 '활동과 삶에 대한 2019 공익활동가 이야기' 동행 이야기 포럼 설문조사 결과(고정근, 안현찬) 내용을 인용하였다.

① 응답자의 평균 나이는 43.4세, 평균 활동 경력은 10.5년으로 중년의 고 연차 활동가가 중심을 이루고 있다. 구체적으로 살펴보면 연령은 40대가 33.2%, 30대가 31.1%로 30-40대가 주를 이루었으며, 20대는 7.4%로 10% 미만의 수치를 나타내고 있다.

② 활동 경력은 6년에서 10년 이하가 가장 높은 29.7%, 그 다음 높은 비율은 16년 이상이 22.5%로, 1년 이하 6.4%, 2-3년 11%로 3년 이하 활동가 비율이 매우 적고 활동경력 차이가 상당히 많이 나는 것을 알 수 있다.

③ 직급의 경우를 살펴보면 사무국·처·총장 직급이 29.7%, 평 활동가가 29.5%로 비슷하게 나왔으며 성별에 따라서 남성은 사무국·처·총장 직급이 39.7%로 가장 많이 나왔고 여성은 평 활동가 비율이 36%로 가장 높게 나와 성별에 따라 다른 결과를 나타내고 있다.

④ 활동 형태는 81.6%가 상근의 형태를 주로 취하고 있으나 개인 활동가 비율도 14.1%로 나타났으며, 직급의 경우에서도 기타 비율이 15.8%로 나타났는데 이는 직급을 아예 두지 않는 경우 등이 포함된 것으로 볼 수 있다.

⑤ 응답자의 주된 활동 영역은 서울이 59%였으며, 인천, 경기 등을 포함하면 수도권 비율이 70%로 나타나 주된 활동 영역이 수도권에 집중되어 있음을 알 수 있다.

서울과 비 서울을 구분하여 응답자의 특성을 보면, 서울이 비 서울 지역보다 상대적으로 나이가 어리고, 경력이 짧으며, 평 활동가의 비율이 높은 반면에, 비 서울 지역은 상급책임자의 비율이 높았다. 비 서울 지역의 경우 상근자가 1~2인 규모의 조직, 오랜 경력의 사무국장이 많은 특성이 반영된 것으로 보여 서울과 비 서울은 경력, 나이, 직급에서의 차이로 인해 지역적 요인에 따른 비교에 제한점이 크다고 할 수 있다.

⑥ 응답자가 속한 조직 형태는 56.5%가 비영리법인으로 가장 높았으며, 활동 분야는 환경생태분야가 22.2%로 가장 많았다.

⑦ 응답자가 속한 단체의 상근자의 수가 2명 이하가 119명(17.8%), 3-5명이 206명(30.9%), 20명 초과는 82명(12.3%)로 5명 이하가 전체의 48.7%의 과반에 조금 못 미치는 수준이었다. 비 서울지역의 경우 상근자 수가 5명 이하라고 응답한 활동가는 64.9%로 서울지역의 38.3%보다 높은 비율을 차지했다.

⑧ 응답자의 가구 구성 및 주거 상황은 본인 포함 가구 구성원이 4명 이상인 경우가 34%로 가장 높게 나왔으며, 1인 가구 비율은 20%로 나타났다. 부양가구 구성원수에서는 부양가구 구성원이 없는 경우가 가장 높은 38.7%로 나타났는데 이는 2인 이상 가구 구성원이 41%로 나타난 결과로 살펴봤을 때 주거 공간을 쉼어

하는 형태로 지내고 있는 경우로 본다면 실제로 1인 가구 비율은 더 높다고도 볼 수 있다.

⑨ 응답자 중 327명(38.3%)은 가구원의 자가 소유의 주택에 거주하고 있으며, 전세 245명(28.7%), 월세 210명(24.6%)이며, 월평균 임대료는 평균 37.3만원이며 최소 5만원, 최대 100만원으로 나타났다.

⑩ 본 설문 조사 연구는 공익활동가의 삶과 지속가능한 활동을 위한 지원 수요조사 결과(고정근)와 전체 임금근로자와 비교해 본 공익활동가의 현실(안현찬)로 나눠서 분석하였다. 분석의 특징으로는 본 조사의 주요 결과를 전체 성인 또는 임금근로자 대상의 국가통계 결과와 비교해서 공익활동가의 현실을 보다 객관적으로 살펴 본 것이다. 본 공익활동가 설문조사 결과 분석에 한국노동패널조사(KLIPS) 20차(2017년) 조사와 지역사회건강조사(CHS) 2017년 원시자료의 경제활동을 하고 있고 직업이 있는 비교군으로 선정하여 분석하였다.

<표 1> 응답자 일반적 특성

구분	응답내용	응답 세부 사항	
총 응답자	853명	여성(58.3%, 497명)	
		남성(41.7%, 356명)	
평균 나이	43.4세	20대	63 (7.4%)
		30대	265 (31.1%)
		40대	283 (33.2%)
		50대	195 (22.9%)
		60대 이상	46 (5.4%)
평균 활동경력	10.5년	1년 이하	55 (6.4%)
		2-3년	94 (11%)
		4-5년	120 (14.1%)
		6-10년	253 (29.7%)

		11-15년	139 (16.3%)
		16년 이상	192 (22.5%)
직급	사무국·처·총장 (29.7%)	평 활동가	216 (29.5%)
		중간책임자	183 (25%)
		사무국·처·총장	218 (29.7%)
		기타	116 (15.8%)
활동형태	상근 (81.6%)	상근	696 (81.6%)
		반 상근	37 (4.3%)
		개인 활동	120 (14.1%)
지역별분포	서울 59% 비서울 41%	수도권(서울, 인천, 경기 포함) 70%	
활동분야 (참조자료 1)	환경생태분야 22.2%	80명(9.4%), 대안사회 71명(8.3%), 풀뿌리지역사회 70명(8.2%)	
조직형태 (참조자료 2)	비영리법인 56.5%	임의단체 20.9%	
가구 구성 (본인 포함)	4인 이상 34%	1인 가구	20%
		2인 가구	21%
		3인 가구	25%
		4인 가구	26%
		5인 이상	8%

구분	응답내용	응답 세부 사항	
부양하는 가구 구성원	부양가구 구성원 없음 39%	1명	20%
		2명	22%
		3명	14%
		4명이상	5%
주거 형태	자가 소유 38.3%	자가 소유	38.3%
		전세	28.7%
		월세 (반전세/사글세)	24.6%
		무상	2.9%
		기타	5.4%
월평균 임대료	37.3만원	20만원 미만	12.9%
		20-29만원	18.7%
		30-39만원	22.5%
		40-49만원	19.6%
		50만원 이상	26.3%

<표 2> 서울과 비서울의 응답자 특성

(단위 : 명, (%))

구분		지역		p-value
		서울	비 서울	
평균 경력 (년)		9.4	12.2	<0.001
평균 나이 (세)		41.5	46.2	<0.001
직급	평활동가	165 (37.6%)	51 (17.3%)	<0.001
	중간책임자	118 (26.9%)	65 (22.1%)	
	상급책임자	78 (17.8%)	140 (47.6%)	
	기타	78 (17.8%)	38 (12.9%)	
평균 급여(만원)		200.6	203.6	0.629

<표 3> 상근자 수에 대한 서울과 비서울의 응답자 특성

(단위 : 명, (%))

구분		지역		전체
		서울	비 서울	
상근자	1-2명	44 (10.9%)	75 (28.6%)	119 (17.8%)
	3-5명	111 (27.4%)	95 (36.3%)	206 (30.9%)
	6-10명	75 (18.5%)	67 (25.6%)	142 (21.3%)
	11-20명	93 (23.0%)	25 (9.5%)	118 (17.7%)
	> 20명	82 (20.2%)	-	82 (12.3%)
	계	405 (100%)	262 (100%)	667 (100%)

2. 연구결과를 통해서 본 공익활동가의 건강, 소득, 주거, 복지후생제도 실태²⁾

1) 공익활동가 건강

(1) 주관적 건강수준은 전체 노동자에 비해 낮음.

① 주관적 건강 수준은 스스로 얼마나 건강하다고 생각하는지를 직관적으로 확인하는 지표로 사용되는데, 주관적 건강수준을 5점 만점으로 계산했을 때 공익활동가 설문조사 결과는 3.2점으로, 한국노동패널조사 결과(전체임금노동자 3.7) 보다 0.5점, 지역사회건강조사 결과(3.3) 보다는 0.1점 낮으며, 건강유지를 위해 시간과 돈을 쓰기가 여의치 않은 것으로 나타났다.

(2) 공익활동가는 상당한 스트레스 수준과 우울감을 느끼고 있음.

① 공익활동가 설문조사 결과, 스트레스를 (대단히) 많이 느끼는 비율은 총 55.1%로, 전국 성인(25.3%)에 비해 2배 이상 많으며(29.8%p), 이러한 스트레스로 전문가의 상담을 받은 비율도 공익활동가는 20.9%로 전국 성인(6.2%)에 비해 3배 이상 많은 것으로(14.7%p) 나타났다.

<표 4> 스트레스 수준과 전문가 상담 여부에 있어서 공익활동가와 전국 성인 비교
(단위: %, 빈도)

구분	평소 스트레스 수준				사례 수	전문가 상담 경험		
	대단히 많이 느낀다	많이 느끼는 편이다	조금 느끼는 편이다	거의 느끼지 않는다		있다	없다	사례 수
공익활동가	10.9	44.2	41.9	3.0	853	20.9	79.1	470
	55.1		44.9					
전국 성인 (CHS)	3.2	22.1	55.5	19.2	144,065	6.2	93.8	36,388
	25.3		74.7					

② 특히 최근 1년 동안 연속적으로 2주 이상 일상생활에 지장이 있을 정도로 슬

2) 공익활동가 지속가능한 삶과 활동에 관한 설문조사 연구 결과 자료출처 및 인용은 공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원수요 조사 결과(고정근), 전체 임금근로자와 비교해 본 공익활동가의 현실(안현찬)의 원자료를 인용 바랍니다.

프거나 절망감을 느낀 적이 있는지에 질문에 우울감을 느낀 적이 있다는 응답은 28.3%로 전국 성인(4.8%)에 비해 5배 이상 많았으며, 이러한 문제로 전문가의 상담을 받은 비율도 공익활동가는 25.3%로 전국 성인(15.9%)에 비해 많아 상당히 우울 수준이 높은 것으로 나타났다.

(3) 연령이 낮을수록 우울감, 스트레스 수준 높음.

공익활동가들은 특히나 정신건강 수준이 일반인구집단에 비해 매우 많이 느끼는 것으로 나타났고 특히 20,30대 젊은 층이 스트레스와 우울감 수준이 높은 것이 특징으로 나타났다. 일례로 공익활동가의 우울감 경험률은 28.3%로 국민건강영양조사 11.6%, 지역사회건강조사(서울) 5.1%보다 2~4배 높았고, 국민건강영양조사에서 20대에서 40대로 갈수록 우울감이 낮아지다가 다시 50대부터 올라가는 U자형의 경향성이 나타난 반면에, 공익활동가 조사에서는 연령이 낮을수록 우울감이 올라가는 다른 패턴을 보였다.

<표 5> 공익활동가와 일반인구집단의 우울감 경험률 비교

구분	공익활동가 조사	2017년 국민건강영양조사	2018년 지역사회건강조사(서울)
전체	28.3%	11.6%	5.1%
20대	34.9%	13.5%	4.7%
30대	33.2%	9.1%	4.6%
40대	28.3%	7.8%	4.8%
50대	22.1%	11.0%	4.8%
60대 이상	15.2%	14.7%	5.6%

주: 1) 우울감 경험률 : 최근 1년 동안 연속적으로 2주 이상 일상생활에 지장이 있을 정도의 우울감(슬픔이나 절망감 등)을 경험한 사람의 비율

2) 60대 이상 국민건강영양조사, 지역사회건강조사 값은 60-69세의 값.

3) 단, 노동인구집단과의 비교가 아니기 때문에 과도한 해석 주의

(4) 만성질환 유병 여부 중 근골격계 질환은 심각한 수준으로 나타남.

만성질환은 고혈압, 당뇨병, 고지혈증, 관절염 등 나이가 들면서 생기는(유병) 질환에 대해 공익활동가 설문조사에서는 순환기계, 내분비계, 근골격계, 호흡기계 4개 유형으로 분류해 ‘의사에게 진단을 받고 3개월 이상 앓고 있는 질환’을 적도록 질문하였는데 공익활동가의 만성질환 유병률은 전국 성인보다 근골격계만 7.4%가 많고, 나머지 유형은 모두 낮거나 비슷하였다. 근골격계 질환은 공익활동가(20대 이상)와 전국 성인(만 50세 이상)의 분석 기준이 다르다는 점에서 공익활동가의 근골격계 질환 유병률은 심각한 수준으로 나타났다.

<표 6> 만성질환 유병 여부에 있어 공익활동가와 전국 성인 비교

(단위: %)

구분	공익활동가	전국 성인(CHS)			
		있다	없다		
순환기계	고혈압, 뇌졸중(중풍, 뇌경색), 고지혈증(이상지질혈증), 협심증, 심근경색증, 기타 심장질환	17.7	82.3	26.9	73.1
내분비계	당뇨병, 갑상선 질환	9.3	90.7	10.4	89.6
근골격계	골관절염(퇴행성관절염, 류머티즘 관절염), 골다공증, 요통, 좌골신경통	18.6	81.4	11.2	88.8
호흡기계	만성기관지염, 폐기종, 천식, 폐결핵, 결핵	6.1	93.9	13.6	86.4

2) 공익활동가의 소득 실태

(1) 전체 임금노동자보다 월평균 25만원 적음.

월평균 소득은 세전 기준으로 임금(기본급과 수당), 강의나 회의 등 외부활동으로 받는 수당을 합친 총액을 질문했고, 전체 임금근로자도 변수가 비슷하게 설정된 결과를 비교하였을 때 공익활동가의 월평균 소득(세전 기준)은 231.9만 원으로, 257.2만 원인 전체 임금근로자보다 25.3만 원 적고, 1년으로 환산하면 약 300만 원 정도 차이가 나는 것으로 나타났다.

그러나 본 조사 응답자 현황에 따르면 공익활동가들은 평균 10.5년의 활동 경력과 평균 나이 43세를 고려했을 때 실제 소득 차이는 다를 수 있다, 연령과 경력에 대한 비교가 보완되는 것이 필요하다.

<표 7> 월평균임금에 있어 공익활동가와 전체 임금근로자 비교

(단위: 만원)

구분	월평균 소득(세전 기준)
공익활동가	231.9
전체 임금근로자(KLIPS)	257.2

주: 전체(KLIPS)는 한국노동패널조사 20차 조사(2017년)의 개인용 자료에서 임금근로자만을 대상으로 횡단면가중치를 부여한 결과로 전체 사례수가 표본의 수와 다르며, ‘모르겠다’ 라는 응답은 분석에서 제외하였음.

(2) 본 조사 응답자의 25% 공익활동가는 최저임금 175만원 미만 수준임.

공익활동가들의 소득 수준을 좀 더 세분화하여 살펴보면 175만원~250만원 구간이 가장 높은 46%를 차지하고 있지만 25%는 아직도 최저임금 미만의 급여를 받고 있다.

<표 8> 공익활동가 소득 수준

(단위: 명, %)

규모	빈도	백분율
175만원 미만	216	25
175~250만원 미만	396	46
250만원 이상	231	27
기타	10	2
총합	853	100

3) 공익활동가는 주거비 부담이 상당히 높은 상황.

공익활동가 응답자 중 월세 거주자만을 대상으로 월 임대료를 월평균 가구소득으로 나눠서 계산한 소득대비임대료비율(RIR)은 20.6로 주거 빈곤층 기준인 30보다는 낮지만, 2018년 주거실태조사 결과의 전국 평균(+5.1p)은 물론 수도권 평균(+2.0p)보다도 높아 주거비 부담이 상당한 수준인 것으로 나타났다.

<표 9> 소득대비임대료비율

(단위: 만원, %)

구분		월평균 소득(세전 기준)
월평균 임대료		44.3
소득대비임대료비율	공익활동가	20.6
	전국(2018)	15.5
	수도권(2018)	18.6

주: 1) 월소득 대비 주택임대료비율(RIR) = (월임대료 ÷ 월가구소득) × 100.

2) 소득대비임대료비율의 전국 및 수도권 자료는 국토교통부, 「주거실태조사」의 결과임.

4) 공익활동가 복지후생실태

(1) 4대보험 가입 여부는 전체 임금근로자보다 높음.

공익활동가는 모든 사회보험에서 전체 임금근로자보다 높은 가입률을 보이고 있어 기본적인 안전망 구축을 위해 NGO에서 많은 노력을 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 10> 사회보험 가입여부에 대한 공익활동가와 전체 임금근로자 비교

(단위: %, 빈도)

사회보험	구분	가입	미가입	모른다	전체 사례수
(1) 국민연금	공익활동가	91.5	8.1	0.4	733
	전체(KLIPS)	64.9	35.1	0.1	19,555,448
(2) 국민건강보험	공익활동가	92.8	7.1	0.1	733
	전체(KLIPS)	76.9	23.0	0.0	19,555,448
(3) 고용보험	공익활동가	89.4	10.0	0.7	733
	전체(KLIPS)	74.2	25.7	0.1	17,808,741
(4) 산재보험	공익활동가	87.5	10.8	1.8	733
	전체(KLIPS)	75.0	24.8	0.2	19,555,448

(2) 공익활동가는 전체 임금근로자에 비해 ‘시간적’ 복리후생을 더 많이, 소액의 수당 외에는 ‘금전적’ 복리 후생 전체 임금근로자에 비해 매우 낮은 수준임.

공익활동가는 유급휴가(정규, 연월차), 산전후휴가, 병가, 대체 휴가 등이 전체 임금근로자에 비해 적용률이 1.3%~7.2%가 높은 것으로 나타나 ‘시간적’ 복리 후생을 더 많이 다양하게 제공 받는 것으로 나타났다. 그러나 전체 임금근로자에 비해 공익활동가들은 학비보조(공익활동가 8.2%, 전체노동자 18.6%), 주택마련지원 융자(공익활동가 1.4%, 전체노동자 6.7%), 사내근로복지기금(공익활동가 6.0, 전체노동자 6.4%), 식사비용보조(공익활동가 60.4%, 전체노동자 67.5%)은 낮게 제공되어 ‘금전적’ 복리 후생은 열악한 것으로 나타났다.

‘금전적’ 복리후생에서 전체 임금근로자보다 높은 것은 경조사 지원(공익활동가 50.3%, 전체 노동자 23.5%), 휴양비용지원(24.0%, 전체노동자 12.5%)로 전체 노동자에 비해 2배 정도 높게 나왔다. 공익활동가는 금전적 복리후생에 있어서 재정 부담이 적은 항목은 더 많이, 재정 부담이 큰 항목은 더 적게 제공 받고 있다고 할 수 있다.

3. 공익활동가의 만족도와 전망³⁾

1) 공익활동가의 만족도

(1) 공익활동가의 일에 대한 만족도는 전체 노동자에 비해 높음.

공익활동가의 전반적인 활동 만족도는 전체 임금근로자의 직무 만족도에 비해 0.2점 높은 것으로 나타났다. 항목별 점수(5점 만점)를 비교한 결과, 공익활동가는 전체 임금근로자에 비해 활동내용, 업무 공정성, 의사소통 및 인간관계에서 0.1~0.3점 정도 높고, 임금(2.6점), 복리후생(2.8점), 일-생활 균형(2.9점)은 평균인 3점 이하인 동시에 전체 임금근로자에 비해 0.4~0.5점이 낮았다. 차이가 미미한 항목을 제외하면, 공익활동가가 두드러지게 높은 만족도를 보이는 것은 활동내용(가치 있는 활동을 하고 있다)이라고 볼 수 있으며, 전체 임금근로자에 비해 임금, 복리후생, 일-생활 균형은 이후 후속 작업이 필요할 정도로 낮게 나타났다.

3) 공익활동가 지속가능한 삶과 활동에 관한 설문조사 연구 결과 자료출처 및 인용은 공익활동가의 지속가능한 삶과 활동을 위한 지원수요 조사 결과(고정근), 전체 임금근로자와 비교해 본 공익활동가의 현실(안현찬)의 원자료를 인용 바랍니다.

<표 11> 직무만족도에 있어 공익활동가와 전체 임금근로자 비교

(단위: %, 빈도)

활동 만족		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그런 편이다	아주 그렇다	전체 사례수	점수 (5점 만점)	
모두 해당	(1) 임금/소득	공익활동가	15.2	29.4	36.0	17.6	1.8	853	2.6
		전체(KLIPS)	1.8	20.0	56.0	21.5	0.6	26,086,964	3.0
	(2) 활동 안정성	공익활동가	5.6	21.1	36.6	30.8	5.9	853	3.1
		전체(KLIPS)	0.6	7.4	46.2	43.8	2.0	26,089,414	3.4
	(3) 활동의 내용	공익활동가	0.9	7.9	24.2	48.8	18.3	853	3.8
		전체(KLIPS)	0.3	4.5	43.9	49.5	1.8	26,086,964	3.5
	(4) 활동시간(업무량)	공익활동가	8.9	21.3	31.3	31.1	7.4	853	3.1
		전체(KLIPS)	0.3	6.4	48.9	43.4	1.1	26,088,491	3.4
	(5) 일-생활 균형	공익활동가	11.3	26.4	33.4	23.3	5.6	853	2.9
		전체(KLIPS)	0.7	9.7	44.1	44.4	1.1	26,086,964	3.4
	(6) 개인 발전가능성	공익활동가	3.8	16.8	32.0	37.9	9.6	853	3.3
		전체(KLIPS)	0.4	7.2	56.4	35.1	0.9	26,086,964	3.3
	(7) 의사소통/인간관계	공익활동가	2.6	10.2	33.2	43.8	10.2	853	3.5
		전체(KLIPS)	0.3	3.1	52.5	43.1	1.0	26,086,964	3.4
A4의 ① 응답자만	(8) 업무 공정성	공익활동가	4.8	9.5	32.9	44.7	8.0	733	3.4
		전체(KLIPS)	0.5	6.6	67.7	24.8	0.4	19,518,617	3.2
	(9) 복리후생	공익활동가	10.1	29.5	35.3	21.3	3.8	733	2.8
		전체(KLIPS)	2.7	17.9	54.4	24.5	0.5	19,518,617	3.0

(2) 성별, 경력, 연령에 따라 공익활동에 대한 만족도 차이가 드러남.

공익활동의 전반적인 만족도에서 남성보다는 여성이, 고 연령대 보다는 젊은 연령층(20대와 30대)이, 10년 이상의 경력자 보다는 4-5년의 경력의 평 활동가그룹이 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

① 여성은 남성보다 모든 항목에서 만족도 떨어짐.

활동 안정성, 활동의 내용, 의사소통 등 모든 항목에서 만족도가 떨어졌으나 특히 업무량, 일생활균형, 업무공정성에서 두드러지게 만족도가 낮아 보이지 않는 <유리벽> 이 존재하고 있음을 추측할 수 있다.

② 30대, 경력 4-5년차, 평 활동가 모든 항목에서 만족도 낮음

30대의 경우 활동의 내용, 업무량, 의사소통, 업무공정성 등 모든 항목에서 전 연령층 비해 낮게 나왔다(20대보다도 낮음).

경력에 따라 살펴보면 경력 4-5년차는 활동 안정성, 활동내용, 업무 공정에서 가장 낮은 만족도를 보였고, 경력 6-10년차는 업무량, 의사소통에서 가장 낮았다.

직급별로 살펴보면 복리후생에서만 평 활동가가 가장 높은 만족도를 보인 반면 업무공정성, 개인 발전가능성에서 가장 낮은 만족도를 보였다.

<표 12> 활동가의 특성에 따른 만족도(3)

구분		(7)의사소통		(8) 업무 공정성		(9) 복리후생	
		만족도 (5점)	p-value	만족도 (5점)	p-value	만족도 (5점)	p-value
계		3.49		3.42		2.79	
성별	여성	3.46	0.311	3.34	<0.01	2.83	0.250
	남성	3.53		3.54		2.74	
나이	20대	3.43	<0.05	3.36	<0.05	2.97	0.062
	30대	3.36+		3.29		2.88	
	40대	3.50		3.45		2.80	
	50대	3.64+		3.55		2.62	
	60대 이상	6.36		3.61		2.64	
경력	3년 이하	3.43	<0.001	3.40	<0.01	2.88	0.247
	4-5년	3.4		3.15+		2.66	
	6-10년	3.36+		3.37		2.86	
	10년 이상	3.64+		3.56+		2.75	
직급	평활동가	3.35	<0.05	3.23+	0.001	2.93+	<0.001
	중간책임자	3.38		3.30		2.88+	
	상급책임자	3.57		3.56+		2.56++	

주: 1) 점수는 만족도가 높을수록 점수가 높음

2) 사후분석에서 +, -, +, - 간 통계적으로 유의미한 차이를 보임. 사후검정은 Bonferroni's method (유의수준=5%/검정의 횟수) 적용

2) 공익활동 전망

공익활동 전망과 관련해서는 i) 한국의 공익활동 전망, ii) 활동 분야(활동 의제)의 전망 iii) 단체의 공익활동 전망 iv) 개인의 공익활동 전망 총 4개의 질문을 하였다.

설문결과는 활동분야(활동 의제) 《 단체의 공익활동 》 개인의 공익활동 《 한국의 공익활동 순으로 나타나 활동분야의 전망을 가장 밝게, 한국의 공익활동의 전망을 가장 부정적으로 보고 있다.

이는 공익활동 분야, 단체의 활동은 중요하고, 발전 가능성은 있으나 공익활동가가 느끼는 현실의 어려움과 부담은 있기에 위와 같은 전망 순위로 나타난 것으로 추측할 수 있다.

특히 한국의 공익활동 전망이 가장 낮게 나온 것은 공익활동을 지원하고 활성화할 수 있는 정부 정책 미비와 활동의 연대가 약화된 현실을 드러낸다고 볼 수 있다.

구체 항목별로 살펴보면 공익활동 만족도와 유사하게 공익활동의 모든 전망에서 30대, 경력 4-5년차, 평 활동가30대는 모든 전망에서 부정적으로 보고 있었으며, 경력 4-5년차에서는 한국의 공익활동 전망, 단체의 공익활동 전망이 가장 부정적일 것이라고 보고 있었다.

<표 13> 활동가의 특성에 따른 공익활동 전망(1)

구분		(1) 한국의 공익활동 전망		(2) 내가 활동하는 분야(주제)의 공익활동 전망	
		만족도 (5점)	p-value	만족도 (5점)	p-value
계		2.86		3.29	
성별	여성	2.90	0.164	3.32	0.262
	남성	2.81		3.25	
나이	20대	2.67*	<0.001	3.30	<0.01
	30대	2.56+†‡		3.13+	
	40대	2.94‡		3.35	
	50대	3.15‡*		3.45+	
	60대 이상	3.20+		3.37	
경력	3년 이하	2.72‡	<0.001	3.20	<0.01
	4-5년	2.63+		3.21	
	6-10년	2.83		3.20+	
	10년 이상	3.05+‡		3.44+	
직급	평활동가	2.63+‡	<0.001	3.15	0.079
	중간책임자	2.91‡		3.29	
	상급책임자	2.94+		3.35	

주: 1) 긍정적으로 생각할 수록 점수가 높음

2) 사후분석에서 +-+, ‡-‡, ‡-‡, *-*간 통계적으로 유의미한 차이를 보임. 사후검정은 Bonferroni's method(유의수준=5%/검정의 횟수) 적용

4. 지속가능한 공익활동의 조건과 정책 지원 방안

1) 지속가능한 공익활동의 조건

공익활동의 지속가능성을 위해 필요한 조건으로 의사소통이 21.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로 사회적으로 인정받는 공익활동 20.2%, 단체소속의 안정성 15.9%, 자신의 적성 및 취향에 맞는 공익활동이 15.6%으로 나타났다. 그룹별로 지속가능한 조건의 우선순위 차이를 보였다.

(1) 성별로는 여성은 조직문화>>사회적인정>>적성 순인 반면에 남성은 사회적 인정>>단체소속의 안정성==의사소통 순이었음.

(2) 연령별로는 20대는 ‘의사소통>>적성’, 30대는 ‘의사소통>>발전가능성’, 40대는 ‘사회적 인정>>의사소통’, 50대는 ‘사회적 인정>>단체 소속의 안정성’, 60대는 ‘사회적 인정>>안정성==의사소통’ 순으로, 연령이 낮을수록 의사소통을, 연령이 높을수록 사회적 인정을 선택하였다.

(3) 경력별로는 3년차 이하는 ‘의사소통>>안정성==자신의 적성’ 순이었고, 10년차 이상은 ‘사회적 인정>>의사소통>>안정성’ 을 꼽았다.

(4) 직급별로 보면, 평 활동가는 ‘의사소통>>사회적 인정==자신의 적성’ 순이며, 중간책임자는 ‘사회적 인정>>안정성>>의사소통’, 상급책임자는 ‘사회적인정>>의사소통>>안정성’ 순이었다.

<표 14> 활동가의 특성에 따른 지속가능한 공익활동 조건 우선순위 (1,2순위 합산)

구분		우선순위
전체		의사소통 > 사회적 인정 > 적성·취향
성별	여성	의사소통 >> 사회적 인정 ≒ 적성·취향
	남성	의사소통 ≒ 사회적 인정 > 적성·취향
연령	20대	의사소통 >> 적성·취향 > 임금
	30대	의사소통 > 적성·취향 > 장래 발전
	40대	의사소통 > 사회적 인정 > 적성·취향
	50대	사회적 인정 > 의사소통 ≒ 적성·취향
	60대 이상	사회적 인정 > 단체 안정성 > 의사소통
경력	3년 이하	의사소통 >> 적성·취향 > 단체 안정성
	4-5년	의사소통 >> 적성·취향 > 장래 발전
	6-10년	의사소통 >> 적성·취향 > 사회적 인정
	10년 이상	사회적 인정 > 의사소통 > 단체 안정성
직급	평활동가	의사소통 > 적성·취향 > 사회적 인정
	중간책임자	의사소통 ≒ 사회적 인정 > 단체 안정성
	상급책임자	사회적 인정 > 의사소통 > 단체 안정성

2) 정책 지원 방안

공익활동가 정책 지원으로 필요한 과제로 i) 공익활동가 공식 직업군 분류 ii) 정부보조금사업의 인건비 개선 iii) 공익활동을 위한 시민자산화 iv) 시민공제회법 제정 v) 공익활동가 기본소득 도입 총 5가지를 질문하였다.

지원 방안으로 우선적으로 추진해야 하는 과제에 대해 32.9%가 공익활동가 기본 소득 도입을 첫 번째로 꼽았고, 그 다음으로는 31.5%의 정부보조금사업의 인건비 개선으로 나타났다. 우선 순위 1,2가 모두 활동의 안정성을 보장할 수 있는 소득보장의 정책이라는 점이다. 공익활동가 기본소득 도입은 활동가 개인의 생활안정을 지원하는 정책 요구로 정부보조금사업의 인건비 개선은 단체의 안정적인 재정 지원의 정책 요구임이 드러난다.

<표 15> 우선적으로 추진해야 하는 과제'에 대한 견해 차이

(단위: %, 빈도)

구분		공익활동가 공식 직업군 분류	정부보조금사업의 인건비 개선	공익활동을 위한 시민자산화	시민공제회법 제정	공익활동가 기본소득 도입	사례수
전체		15.1	31.5	15.5	4.9	32.9	733
성별	남성	13.8	27.5	18.8	6.7	33.2	356
	여성	16.1	34.4	13.1	3.6	32.8	497
연령	35세 이하	20.3	31.0	13.2	2.9	32.6	242
	36~49세	14.0	29.8	18.3	5.5	32.3	399
	50세 이상	10.9	35.6	12.8	6.2	34.6	211
직급	평활동가(간사)	18.1	31.9	9.7	4.6	35.7	216
	팀장 및 부장(중간책임자)	19.7	29.0	18.6	7.1	25.7	183
	사무국(처)장 및 사무총장	9.6	36.7	15.6	4.6	33.5	218
	기타	17.3	29.3	14.7	4.0	34.7	75
	직급 구분 없음	12.2	17.1	14.6	4.9	51.2	41
조직형태	임의단체	14.4	23.5	16.3	7.8	37.9	153
	비영리법인	15.5	34.0	13.8	4.0	32.6	470
	사회적경제조직	21.2	33.3	6.1	3.0	36.4	33
	중간지원조직	7.9	42.1	15.8	13.2	21.1	38
	기타	23.1	20.5	20.5	2.6	33.3	39

(1) 정책 지원 방안에 대한 그룹별 우선 과제

- ① 공익활동가 공식 직업군 분류는 사회적경제조직과 35세 이하에서 상대적으로 많이 선택하였다.
- ② 정부보조금사업의 인건비 개선은 중간지원조직에서 42%의 높은 비율로 우선 과제로 제시되었고, 연령에서는 50세 이상(35.6%), 직급별에서는 사무국(처)장 및 사무총장(36.7%)에서 많이 선택하였다.
- ③ 공익활동가를 위한 시민자산화는 임의 단체, 중간 조직에서 많이 선택되어 시민운동의 활성화와 시민운동 지원과 안정적인 운영 기반 마련에 자산화 전략이 필요함을 보여주고 있다.
- ④ 시민공제회법 제정에 대해서는 중간지원조직이 가장 많은 관심을 보였고, 그 다음은 임의단체에서 우선 추진 과제로 꼽았다.
- ⑤ 공익활동가 기본소득 도입은 직급 구분이 없는 곳에서 51.2%로 매우 높게 선택되어졌는데 이는 개인 활동가나 소정의 활동비만 받고 활동하고 있는 경우가 있어 많은 선택을 받은 것으로 보여 진다.

5. 나가며

가치 지향적이지만 경제적 보상과 사회적 인정은 낮고, 대인 업무가 많은 공익활동은 스트레스와 우울감을 불러올 가능성이 커 공익활동가의 마음건강에 대한 심층 조사와 지원책 마련이 시급하다(안현찬, 전체노 임금근로자와 비교해 본 공익활동가의 현실)고 하였다. 특히 본 조사에서 보여지듯이 20,30대 공익활동가는 다른 연령층에 비해 마음 건강에 더 많은 어려움을 겪고 있으며, 30대는 공익활동에 대한 만족도도 전반적으로 낮고, 공익활동 전망도 부정적으로 보고 있다. 향후 공익활동의 주요 주축 세력으로 성장할 이들이 겪고 있는 어려움에 대한 관심과 지원 방안을 마련해야 한다.

과거 공익활동에 대한 만족도가 사회적 명분, 정당성, 개인의 희생이 우선적이거나 당연하게 받아들여졌다면 향후 공익활동의 주요 주체가 되는 20, 30대가 강조하고 있는 의사소통과 개인의 적성과 취향의 존중은 이들이 공익활동을 지속하기 위한 주체가 되기 위한 주요한 방향성으로 논의 될 필요가 있다. 공익활동의 가치가 30대에게 취향에 맞고, 적성일 수 있다는 정체성 및 사회적 메시지를 만들어 가는 과정이 조금씩이라도 만들어 질 수 있도록 공익활동의 소속감, 정체성을 줄 수 있는 연대감 형성이 필요하다.

지원방안에서의 공익활동가 직업군 분류, 공익활동가에 대한 기본소득 도입은 지속 가능한 활동을 위해 경제적 지원을 통한 생활안정과 함께 공익적 활동이 이 사회에 어떠한 가치를 기여했으며, 공익활동이 활성화되는 것이 이 사회에 어떤 역할을 하는 지에 대한 사회적 합의와 논의가 함께 동시에 진행되어야 하는 문제라고 생각하기에 이에 대한 논의도 시작되었으면 한다.

Memo

발제 2

미국의 비영리 사례를 통해 본 국내 비영리 일자리 활성화 전략⁴⁾

이명신 | 비영리경영연구소 소장, 경희대 공공대학원 객원교수

목차

I. 비영리 일자리

1. 국내 비영리 일자리 현황
2. 비영리 일자리 의미

II. 연수개요 및 방문기관

1. 연수개요
2. 방문기관

III. 미국 비영리 사례를 통한 시사점

1. 비영리 고용현황 및 일자리 창출
2. 비영리 구인구직 플랫폼
3. 비영리 근로조건 현황 및 양질의 일자리
4. 비영리 일자리 생태계

IV. 비영리 일자리 창출 정책 및 채용시장 활성화 방안 제안

1. 비영리 일자리 창출 정책
2. 비영리 채용시장 활성화
3. 양질의 비영리 일자리 제공을 위한 지원방안
4. 일자리 생태계 조성을 위한 시민사회 활성화 전략

4) 본 발제문은 서울시NPO지원센터 미국정책연수(2019.10.12.~20) 결과보고서에 기반하여 작성된 것입니다. 결과보고서는 연수 참여자들이 협업으로 공동작성한 것입니다.

I. 비영리 일자리

1. 국내 비영리 일자리 현황

- 현 정부는 취임 이후 ‘일자리 정부’를 표방하며 대통령 직속 ‘일자리위원회’ 설치를 통한 통합적 관리 체계를 구축하였으나 과거에 비해 경제성장에 따른 일자리 창출 규모가 감소하고, 특히 제조업에서의 고용창출 여력이 감소하면서 저성장과 양극화 및 일자리 위기가 심화되는 가운데 대기업과 창업 지원에만 집중되어 있는 일자리 정책의 한계를 보여주고 있음
 - 대한민국 고용률은 67.3%, 취업자 2,751만명, 비정규직 비중 36.4%, 실업률 3.0%, 청년실업률 7.2%임(2019년 10월 기준, 청와대일자리위원회 상황판)

- 2009년 글로벌 경제기는 각국의 고용과 소득분배구조에 많은 충격을 가하였고 이 과정에서 제3섹터는 이러한 충격을 흡수하는 중요한 기능을 수행하고 있는 것으로 평가되고 있음. 그것은 고용감소의 충격을 흡수할 뿐 아니라, 다양한 형태의 사회 지지기반을 강화하는 효과를 나타내고 있는 것으로 나타남. 이점에서 제3섹터는 정부의 재정위기와 시장의 위축이라는 힘든 상황을 극복할 수 있는 중요한 토대의 역할을 하고 있는 것임(노대명 외, 2010)⁵⁾

- 국내 비영리 일자리는 전체 일자리 2323만개 가운데 404만개(17.4%)로 전체 일자리의 15.8%를 차지하는 대기업(368만개)보다 큰 규모이고, 꾸준히 성장세를 보이며 고용창출의 새로운 원천으로서의 가능성을 보여주고 있음
 - 미국에서 비영리 일자리는 총 노동력의 10.2%(유급 노동자 1,230만명, 비영리사업장 총 300,000개), GDP의 5.4%를 차지
 - 한국의 경우 비영리 고용 규모를 파악할 수 있는 신뢰할만한 데이터나 분석결과를 찾아보기 힘든 상황이나 35개국의 제3섹터 고용규모를 측정한 Salamon(1996)의 연구에서 2.4%로 추정된 바 있으며, 김혜원 외(2008)⁶⁾는 경제활동인구조사 등의 원자료를 활용해 2006년 전체취업자의 6.2%~9.3%로 추정함. 노대명 외(2009)⁷⁾는 2007년 말 한국의 제3섹터 고용규모를 추정(교육기관 및 의료기관, 협동조합 부문을 제외)하였는데 제3섹터의 2007년 총지출은 약 26조원, 비영리단체의 최종소비지출이 국내총생산에서 차지하는 비중을 약 12%로 추정함(이는 가중화된 추정 결과이며, 국민계정의 비영리 단체 최종소비지출 규모와 비교할 때 다소 과대추정된 것으로 보임)

5) 노대명 외(2010), 한국 제3섹터 육성방안에 대한 연구, 한국보건사회연구원

6) 김혜원 외(2008), 제3섹터부문의 고용창출 실증연구, 한국노동연구원, 경제인문사회연구회 협동연구총서(08-14-01)

7) 노대명 외(2009), 보건복지부문 제3섹터에 대한 연구, 한국보건사회연구원, 경제인문사회연구회 협동연구총서(08-14-02)

- 최근 자료로 전국에 등록된 비영리 민간단체는 2018년 기준 1만4128개(중앙행정기관 1641개, 시·도지사체 1만2487개)이고, 국내 일자리 2323만개 가운데 비영리는 404만개(17.4%)를 차지
 - 비영리의 범위를 확대해서 공익법인, 비영리민간단체, 사회적기업, 협동조합, 마을기업, 자활기업 등의 통계를 추산하면 제3섹터가 국내 GDP의 약 13%를 차지하고 있고, 종사자 수는 715,328명으로 전체 상근 근로자 수(1,4213,235명)의 5% 가량을 차지(더나은미래, 2017.08.29.)⁸⁾
 - 비영리 단체는 ‘좋은 일자리’의 기준이 되는 ▲평균소득 ▲근속 연수 ▲평균 연령 등에서 대기업과 중소기업을 앞지름. 통계청이 발표한 ‘2016년 일자리 행정 통계 결과’에 따르면, 비영리단체 근로자의 평균 소득은 308만원으로 중소기업(224만원)보다 37.5% 높게 나타남. 근속 연수는 7.9년으로 중소기업 4.0년보다 2배 가까이 길고, 근로자의 평균 연령도 비영리단체(45.2세)가 중소기업(44.9세), 대기업(39.3세)보다 높음(단, 이 수치는 학교재단과 의료재단이 포함되어 있어 소규모비영리단체의 현실과는 많이 다름)
- 한편, 청년추가고용장려금, 일자리안정자금 등 이번 정부 들어서 청년 일자리를 위한 다양한 정책이 쏟아지고, 지원 대상도 중소·중견기업, 소상공인 등으로 범위를 넓혔으나 비영리는 사회적 경제에만 지원이 편중되어 있고 다른 영역들에서는 소외되어 있는 상황. 정부와 지자체의 손길이 닿지 않는 사각지대를 비영리가 메우고 있는데 비영리를 위한 지원도 민간에서 해결해야 하는 구조임
- 정부가 비영리를 일자리 정책에서 소외시키는 이유는 비영리에 대한 이해가 부족한 것에 기인. 비영리 영역이 국내 고용창출 및 고용성장에 기여하는 하나의 산업군이며 공익적인 일을 위해 사람을 고용하고 활동하는 일자리임을 인식하는 것부터 필요함
- 근본적으로는 비영리 영역이 무엇을 지칭하는지에 한 구체적인 조작적 정의가 힘들며, 이러한 기준을 적용할 데이터가 취약하다는 점이 비영리 일자리를 창출하고 관련 정책을 만드는데 큰 한계로 작용하고 있음

8) 전체 GDP 중 13% 차지... 종사자 수만 약 63만명 달해(더나은미래, 2017.08.29.)
<http://futurechosun.com/archives/26951>

일자리 자원 정책, 조직별 적용 여부 비교해 보나...
2018년 현재 시행 중인 정책 기준

주무 관청	정책명	의료기기 제조하는 중소기업 '○○실업'	유기농 식품 생산하는 사회적 기업 '□□식품'	환경보호 활동하는 비영리 사단법인 '△△재단'
		직원 10명 산업단지 입주 기업	직원 10명 설립 8년차	상근자 10명 지자체 지원 사업 수행
고용노동부	일자리안정자금	○	○	×
	청년내일채움공제	○	○	×
	청년 추가고용 장려금	○	○	×
중소벤처기업부	청년재직자 내일채움공제	○	○	×
행정안전부	지역주도형 청년일자리 사업	○	○	○
산업통상자원부	산업단지 중소기업 재직청년 교통비 지원	○	×	×
국토교통부	중소기업 취업청년 전월세보증금 용자 지원	○	○	○
기획재정부	청년고용 증대세제	○	○	×
	중소기업 취업청년 소득세 감면	○	○	×

* 더 나은 미래(2018.09.18.)⁹⁾

2. 비영리 일자리 의미¹⁰⁾

1) 일의 의미

- 일은 인간의 행동을 넘어서 역사적 배경에 따라 다의적 의미를 지님. 일은 개인의 생존은 물론 인간사회의 유지를 위해 필수불가결하며 개인이나 사회의 최대 관심사임. 역사적으로 일에 대한 관념이 변화되는데, '고대 그리스인들은 일보다는 여가를 훨씬 더 중시했으며, 중세까지도 돈을 벌기 위해 일하는 것을 천하게 여김. 천대받던 일은 종교혁명과 산업혁명을 거치면서 '축복받은 특권'이자 '신이 내린 소명'으로까지 격상됨(Ciulla, 2001)¹¹⁾. 일은 힘든 노동이자 생계를 위한 수단이고 삶의 의미와 보람, 그리고 소명으로 인식되어옴
- 일은 삶이라는 큰 맥락 속에서 이해되어야 함. 일을 정의함에 있어 많은 연구자들은 일과 삶을 분리해서 구분. Morf(1980)¹²⁾는 일을 과업과 직무환경, 일과 관련된 개인의 가치 등으로 정의. Nippert-Eng(1996)는 경제적인 생산영역으로 임노동이 이루어지는 공간으로, Rice et al.(1985)은 조직에 한정하여 사회적 가치를 갖는 무언가를 생산하는 인간의 활동으로 규정. 즉, 일은 특정조직에서 임금을 받고 일정한 직무를 수행하는 것과 관련된 것이고, 삶은 일을 제외한 개인이 맺는 모든 관계를 포괄하는 영역으로 한정함(채연주·윤세준, 2012)¹³⁾

9) 그 많은 청년 일자리 정책에 '비영리'는 없었다(더 나은미래, 2018.9.18.)

<http://futurechosun.com/archives/36037>

10) 이명신·김운호(2018), 비영리영역에서의 청년 일자리 창출 가능성 탐색, 취업진로연구, 8(2):1-22

11) Ciulla, J. B.(2001), *The working life: The promise and betrayal of modern work*, N Y: Three Rivers Press.

12) Morf, M.(1989), *The work/life dichotomy*, NY: Quorum Books.

- 자본주의 사회에서 일은 어떤 영역보다도 개인의 삶에 중대한 영향을 미침 (Kanter, 1977¹⁴); Near, Rice, & Hunt, 1980¹⁵). 현대인에게 일은 생존과 행복을 좌우하는 삶의 중요한 일부임. 삶의 많은 부분을 차지하는 일은 부나 성공 등 생존수단을 넘어 인정과 존경 등 관계의 기반이며 자신을 성장시켜 자기실현과 사회의 공익에 기여하는 터전이라 볼 수 있음

2) 괜찮은 일자리와 의미 있는 일자리

- 21세기 들어 ILO, OECD 등을 중심으로 고용의 질에 관한 논의가 본격화되면서 고용문제에 대한 관심이 단순한 고용여부가 아니라 어떻게 고용되어 있는가로 이동. 각 국가 차원에서도 일자리 정책은 양적 확대에 초점을 맞추었으나, 노동시장의 유연성 증대와 양극화 심화 등으로 괜찮은 일자리에 대한 관심이 증대. 이는 노동을 단순히 소비를 위한 구매력 창출 수단으로 보는 데 머물지 않고 고용의 질 자체가 근로자 후생과 직결되고, 노동생산성 등 거시경제 여건과도 무관하지 않다는 인식에 기반(배민근, 2008¹⁶)
- 괜찮은 일자리에 대한 논의는 많으나 아직까지 개념이 명확하지는 않음. 고용의 질을 반영한 일자리에 대한 표현도 괜찮은 일자리, 양질의 일자리, 좋은 일자리, 나쁜 일자리 등 다양. 초기에는 임금을 강조하는 경제학적 접근, 직업위세에 중점을 둔 사회학적 접근, 주관적 만족도에 집중한 심리학적 접근으로 나누어 이루어지다가 이후 이들을 모두 포함하는 다면적 측면에서 접근이 이루어지고 있음(방하남 · 이상호, 2006¹⁷)
- 1990년대 후반 들어 ILO, OECD, 유럽집행위원회 등도 다면적 측면에서 고용의 질에 대한 논의와 검토를 본격화. 괜찮은 일자리가 사회통합 및 개인의 자존감 차원에서 삶의 기초가 되고, 생산적 노동이 근로계층의 소득창출과 지속적인 발전 동력의 근원이라고 인식
- 유럽집행위원회는 삶의 질(Quality of Life) 차원에서의 노동을 중시. 동등한 노동의 기회, 성의 평등, 노동의 유연성, 생애에 걸친 배움, 일터에서의 건강과 안전, 일자리에서 근로자의 몰입과 다양성 등 6가지 측면에서 접근. Anker et al.(200

13) 채연주·윤세준(2012), 통합과 분리: 경계활동으로 살펴본 일과 삶의 균형, *인사조직연구*, 20(2), 109-165.

14) Kanter, R. M.(1977), *Men and women of the corporation*, Basic Book.

15) Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G.(1980), "The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research", *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.

16) 배민근(2008), *고용의 질 아직 갈 길 멀다*, LG Business Insight, 971호, LG경제연구원.

17) 방하남·이상호(2006), 좋은 일자리(Good job)의 개념구성 및 결정요인의 분석, *한국사회학*, 40(1), 93-126.

3)18)은 ILO의 괜찮은 일자리를 동등한 기회, 노동의 자발성, 생산적 노동, 공평한 대우, 노동의 안전성, 노동의 존엄성 등 6가지 측면으로 설명. OECD는 더 많고 좋은 일자리(More and Better Jobs)에 초점을 둬. 일자리의 지속가능성 확대와 다양한 노동계층의 일자리 공유를 위해 임금, 근로조건, 고용형태, 일자리의 안전성 등 4가지 측면에 주목

- 다면적 개념의 괜찮은 일자리는 보수, 고용안정성, 적정근로시간, 직업의 사회적 평판 등 다원적 기준을 동시에 만족시키는 일자리임(김범식, 2014¹⁹⁾). 정혜영(2010)²⁰⁾은 괜찮은 일자리의 요인으로 적절한 임금, 고용안정성 및 지속성, 사회보장 등 3가지로 봄. 이만기·김호원(2015)²¹⁾은 괜찮은 일자리는 임금, 고용, 안정성, 근무환경, 근무시간, 발전가능성, 직장에서의 인간관계, 복리후생, 사회적 인정, 업무의 자율성 등에서 평균이상의 조건을 가진 일자리라고 말함. 즉, 괜찮은 일자리는 적절한 보상과 더불어 일자리에 대한 사회적 인식과 주관적 만족 등이 일정 수준을 웃도는 일자리를 의미한다고 볼 수 있음
- 나아가 개인의 성취감과 보람을 중시하는 의미 있는 일자리에 대한 논의가 필요. OECD가 2014년 고용전망 보고서를 통해 밝힌 ‘질 좋은 일자리’는 단순히 좋은 임금, 밝은 전망만을 뜻하지 않음. 개인이 성취감을 느낄 수 있는 근무환경을 뜻함. 사람들은 직장을 통해 자신이 사회적으로 쓸모 있으며 세상에 기여하고 있다는 자부심을 느끼며, 근무환경의 질을 평가한다는 것은 이런 다양한 면을 관찰해야 하는 도전임
- 의미 있는 일자리는 행복을 결정짓는 삶의 의미와의 연관 속에서 이해되어야 함. 삶의 의미는 가치와 목적을 말하기도 하고, 때로는 존재론적으로 정의되기도 함. Frankl(1969)²²⁾은 인간이 인간답게 존재하기 위해 자유의지를 가지고 인간의 참된 본질을 실현하는 것으로 정의. 인간은 실존적 공허 단계를 벗어나 새롭게 삶의 의미를 찾고자 하는 보편적이고 근원적 동기를 갖음. 이러한 생의 의미추구(The search for meaning in life) 동기는 실존의 목적을 끊임없이 탐구하게 하고 죽음도 두려워하지 않게 만듦(이재영·김진숙, 2012²³⁾)

18) Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J.(2003), "Measuring decent work with statistical indicators", *International Labour Review*, 142(2), 147-178.

19) 김범식(2014), **서울시의 괜찮은 일자리에 관한 실태분석과 정책방향**, 정책리포트181, 서울연구원.

20) 정혜영(2010), **괜찮은 일자리(decent job)분석**, EDI 수시과제보고서(수시 10-22), 한국장애인고용공단 고용개발원.

21) 이만기·김호원(2015), **대졸자의 괜찮은 일자리에 영향을 미치는 취업준비활동의 영향 분석**, **취업진로연구**, 5(4), 115-138.

22) Frankl, V. E.(1969), *The will to meaning foundation and application of logotherapy*, NY: New American Library.

23) 이재영·김진숙(2012), **노인 일자리 참여자의 일의 의미가 삶의 의미에 미치는 영향 연구: 부양기대도의 매개효과를 중심으로**, **노인복지연구**, 58, 353-382.

- 현대인들은 삶의 대부분을 직장에서 일하며 보내고 있고, 일을 통해 특별한 의미를 만들어 내기를 원함. 미국 최대의 대학(원)생 및 MBA 학생 조직인 넷 임팩트(Net Impact)에서 발간한 인재보고서(2012)에 따르면, 미래를 준비하는 젊은 인재들이 자신의 직업을 통해 직접 사회적 임팩트를 만드는 것이 자녀를 기르고, 멋있는 커리어를 개발하고, 많은 재산을 축적하며, 지역사회의 리더가 되는 것보다 행복에 필수적 요인이라고 응답함

3) 비영리 일자리

(1) 비영리 영역 정의

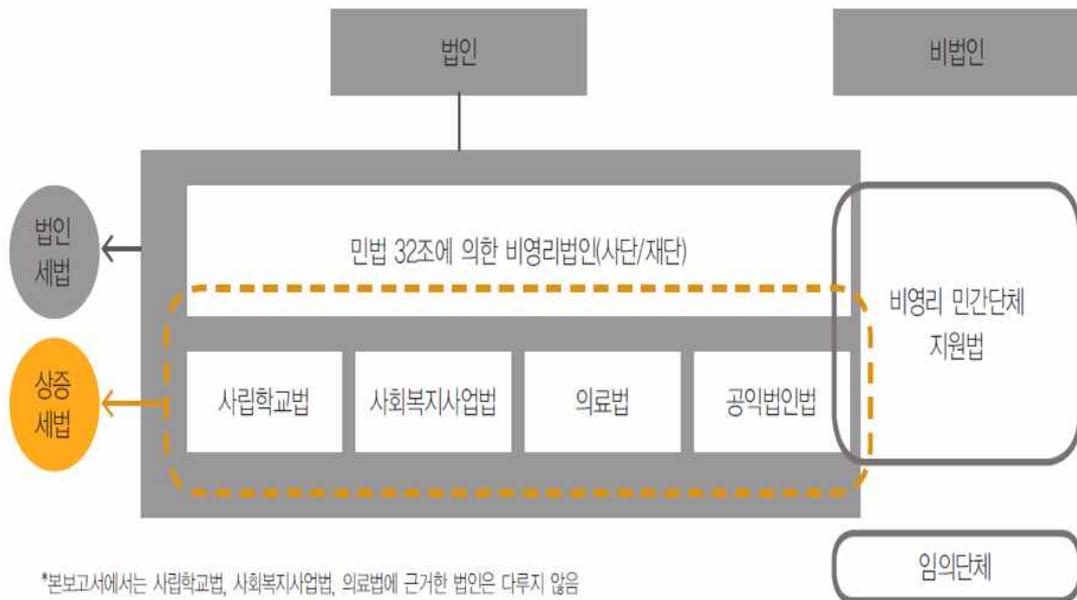
- 비영리 일자리의 개념을 정의하기 위해서는 비영리에 대한 개념을 먼저 규정할 필요가 있음. 비영리 영역(Non-profit Sector)의 보편적인 정의는 기관의 소유주나 투자자를 위해 자본 이익을 축적하거나 추구하지 않으며, 축적한 자본은 조직의 공적인 목적에 사용하는 조직들을 의미하나(Grobman, 2008), 민간섹터, 공공섹터, 제3섹터 간의 결합 정도에 따라 국가 간·연구자 간 인식의 차이가 존재함. 특히, 미국과 유럽 간 조직의 형태와 관련하여 상이하게 정의되는 경향이 있음. 그 중에서도 가장 중요한 쟁점은 협동조합에 대한 관점. 유럽의 경우 비영리영역은 제3섹터라는 개념으로 통용되며, 사회적 경제와의 관계를 통해 의미가 더 명확해짐. 미국의 경우 연대와 상호부조를 실천하는 조직에 대한 유럽의 관심과 달리 이러한 조직들에 대한 관심이 상대적으로 약함
- 미국을 연구한 Salamon & Anheier(1996)²⁴⁾는 비영리영역이 조직형태상으로는 민간(시장)에 속하며, 조직 목표는 공공성을 추구하는 조직이라고 정의. 미국은 제3섹터와 관련하여 비영리영역 혹은 자원영역이 매우 중요한 의미를 갖음. 비영리영역과 자원영역의 결합은 제3섹터와 동일하게 인식되며, 이에 따라 비영리(Non-profit)와 비영리추구(Not-for-profit)조직을 구분하는 경향이 나타남. 비영리조직과 비영리추구조직 모두 이윤창출에 우선순위를 두지 않지만 전자의 경우 이윤창출은 불법이며 잉여금은 조직의 합법적 활동에 자동적으로 배분되어야 함. 반면, 후자의 경우는 이윤 중 일부는 유럽의 협동조합과 마찬가지로 참여자나 이해당사자들에게 분배될 수 있음
- 국내에도 비영리영역에 대한 개념은 한국이라는 상황적 맥락과 연구자의 관심 및 분석수준에 따라 다양. 한국사회에서 NGO의 개념은 “비정부, 비정파, 비영리 결사체로서 시민의 자발적이고 능동적인 참여로 결성되고 자원주의(Voluntarism)에 입각하여 공익추구를 목적으로 하는 결사체”로 정의(박상필, 2011²⁵⁾)

24) Salamon, L. M. & Anheier, H. K.(1996), *The emerging nonprofit sector*, UK: Manchester University Press.

- 정부의 비영리민간단체지원백서에 제시된 한국 비영리단체(NPO)의 분류는 비영리영역을 단체의 목적과 활동영역에 따라 구분. 제시된 분류에서 비영리영역의 의미는 비영리단체의 특성을 고려하여 공익단체, 그 중에서도 복지서비스단체와 시민단체를 중심으로 한정되어 이해되는 경향이 강함. 즉, 비영리영역은 시민사회 내에 있는 모든 단체로 미국이나 유럽에서 사용되는 제3섹터와 같은 광의의 의미로 이해되며, NGO/시민단체는 협의의 의미에서 활동을 통해 공익을 추구하는 자발적 결사체로 볼 수 있음

(2) 비영리 일자리 정의

- 본 연구에서 관심을 가지는 비영리는 내용적으로 공공선을 추구하며 사회문제를 해결하는 공익활동을 하는 기관으로, 법적으로 사립학교법, 사회복지사업법, 의료법에 근거한 법인을 제외한 법인, 비법인을 대상으로 함. 또한, 내용적으로는 비영리에 포함되지만 개별법으로 지원하는 사회적 기업, 협동조합도 제외함²⁵⁾
- 따라서, 본 연구에서 정의하는 비영리 일자리는 이러한 범위 내에서 창출하는 일자리를 의미함



* 한국 비영리조직의 개괄적 현황 분석, 아름다운재단, 2018 ISSUE PAPER1

25) 박상필(2011). NGO학: 자율, 참여 연대의 동학. 서울: 아르케.

26) 사회적 기업 육성법(고용노동부), 협동조합기본법(기획재정부)

(3) 비영리 일자리는 괜찮은 일자리인가

- 괜찮은 일자리에 대한 개념이 다면적이고 개념이 명확하지 않아 비영리 일자리가 괜찮은 일자리인지에 대한 판단은 쉽지 않음
- 일반적으로 괜찮은 일자리에서 제시하는 적절한 보수, 고용안정성, 지속성, 적절한 근로시간, 복리후생 등의 요건에는 부합하지 않음. 반면, 삶의 질 차원에서의 노동을 중시하는 유럽집행위원회, ILO의 기준에는 다른 영역에 비해 부합하는 측면이 크다고 볼 수 있음. 예를 들어, 노동의 존엄성, 동등한 노동의 기회, 성의 평등, 생애에 걸친 배움, 일자리에서 근로자의 몰입과 다양성, 노동의 자발성 등에서는 괜찮은 일자리 요건에 부합함
- 또한, OECD가 제시하는 단순히 좋은 임금, 밝은 전망만이 아니라 개인이 성취감을 느낄 수 있는 근무환경이라는 측면과 생의 의미추구(The search for meaning in life) 동기를 충족할 수 있는 일이라는 측면에서 의미있는 일자리로서의 가능성을 가짐

II. 연수개요 및 방문기관

1. 연수개요

1) 연수주제

: 미국사례연구를 통한 비영리영역 일자리 창출 및 채용시장 활성화 방안 모색

2) 주요내용

- 미국 정부의 시민사회 및 비영리영역 지원 정책 (고용정책을 중심으로)
- 미국 시민사회 및 비영리영역의 채용 및 구직 시스템
- 좋은 인재를 유입시키기 위한 미국 시민사회 및 비영리영역의 전략
- 안정적인 양질의 일자리 제공을 위한 미국 시민사회 및 비영리영역의 대책

3) 연수기간

- 10월 12일 ~ 20일 (7박 9일)

4) 연수국가/도시

- 미국 / 워싱턴DC, 뉴욕

5) 연수참가자

No	기관명	이름	직책
1	서울시NPO지원센터	정란아	센터장
2	서울시NPO지원센터	이인섭	변화지원실 매니저
3	비영리경영연구소	이명신	소장
4	시민사회단체연대회의	류홍번	시민사회활성화 공동위원장
5	재단법인 동천	송시현	변호사
6	-	강혜주	프리랜서 통역활동가

2. 방문기관

지역	기관명	내 용
워싱턴 DC	Urban Institute	비영리영역 연구기관 (the Center on Nonprofits and Philanthropy)
	Global Giving	클라우드 펀딩 모금, 스타트업 엑셀러레이터 일하고 싶은 단체로 선정된 비영리 기관
	Open Gov Hub	비영리기관 협업공간 비영리기관들의 연결 및 자원 제공
	Nonprofit HR	비영리기관 인력개발/인력운용 컨설팅 기관 비영리 구인구직 플랫폼
	The Chronicle of Philanthropy	비영리영역을 주로 다루는 공익 전문 매체 비영리 구인구직 플랫폼
	The Council on Foundations	재단협회, 시민사회우산조직 비영리 구인구직 플랫폼
뉴욕	Idealist.org	비영리영역 구인구직 플랫폼 근로조건 및 양질의 일자리
	Candid	비영리단체 데이터 공유목적의 중간지원조직 자체 도서관 및 리소스센터 운영
	Civic Hall	비영리기관 협업공간 비영리기관들의 연결 및 자원 제공
	NYC Civic Engagement Commission	뉴욕시 시민참여위원회 시민참여예산 및 비영리 공공정책
	The New York Public Library (비영리기관이 운영하는 뉴욕 공립 도서관) Bluestockings Bookstore (서점 겸 시민/활동가 참여공간) The High Line Park (도시재생 사례)	

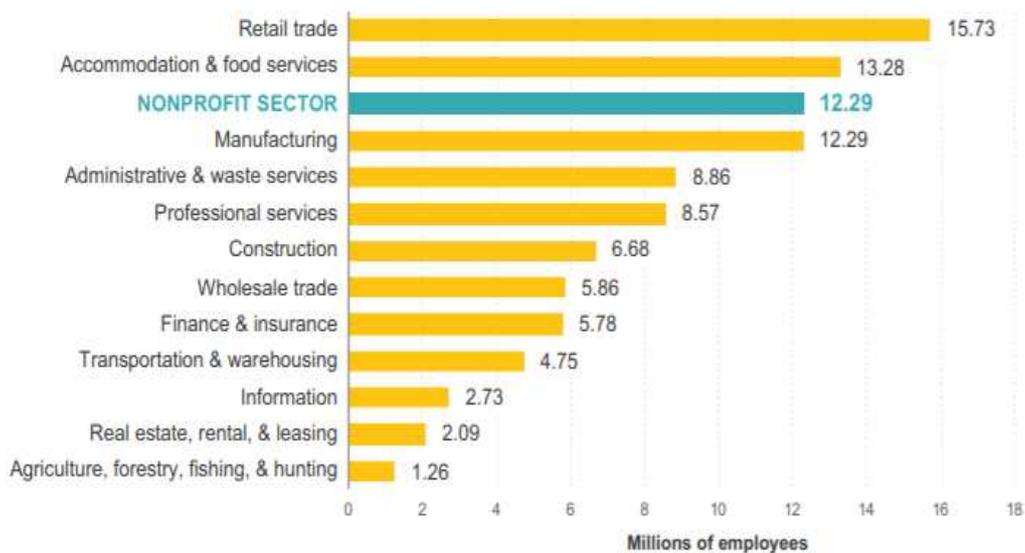
Ⅲ. 미국 비영리 사례를 통한 시사점

1. 비영리 고용현황 및 일자리 창출

1) 경제력 있는 산업군으로 고용성장의 기여자

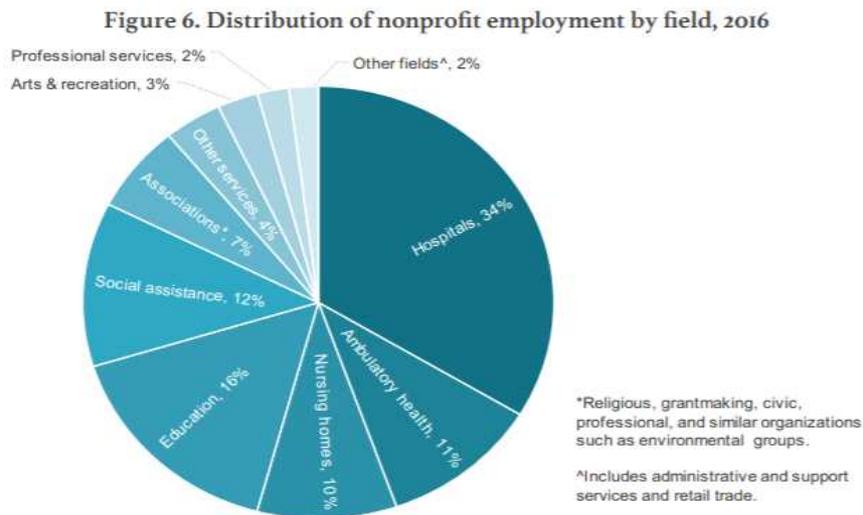
- 방문기관 중 The Chronicle of philanthropy, Urban Institute(Center on Nonprofits and Philanthropy), Nonprofit HR 등 비영리 전문가들은 미국 경제에서 비영리가 가지는 중요성과 고용창출, 고용성장 효과에 대해 지지적 견해를 보임
- 비영리부문은 미국의 주요한 경제력(major economic force)으로 미국 GDP(국내총생산)의 5.4%를 차지. 10년 이상 소매업, 숙박&식품업 다음으로 가장 큰 노동력을 가진 산업으로 제조업과 동일한 비중(12.9%)을 차지하는 분야임
- 2019년 미국 총 고용규모는 1억3천만 명, 비영리부문은 1,230만 명 유급 노동자가 있으며 이것은 미국 전체 사적영역 노동력의 10.2%를 차지함. 절반 이상의 주(state)에서 비영리 직업이 사적영역 노동력의 10% 이상을 차지하고, 펜실베이니아, 노스다코타, 메인과 미네소타 포함한 10개의 주에서는 15%이상 차지하는 것으로 나타남

Figure 3. Employment in nonprofits vs. key industries, 2016



* 출처 : 존스홉킨스센터, The 2019 nonprofit employment report²⁷⁾

- Urban Institute의 비영리연감(Nonprofit Almanac)(2016)²⁸⁾에 따르면 미국에서 활동하는 비영리단체 수는 2003년 약237,000개에서 2013년 294,000개로 23% 증가, 비영리부문 종사자의 임금은 17% 이상 증가, 고용도 14% 증가한 것으로 나타남. 2007-10년 사이 비영리부문의 양적 성장률은 영리부문과 정부부문의 성장률보다 높았으며, 경기침체초기(2008-2009년) 영리부문과 정부부문 임금이 줄기 시작했을 때 비영리부문의 임금은 악화되지 않았음, 2008년 기준 연수입 \$50,000 이상인 비영리단체 중 단지 5%만이 단체가 해산(파산)하였음
- 비영리부문은 제조업(797억 달러), 전문적 서비스업(783억 달러) 다음으로 전국에서 세 번째로 큰 급여 수입원임. 2016년도에 비영리 영역이 지급한 임금 638억 달러는 전국의 소매업 임금의 30% 이상, 미국 건설업 임금의 60% 이상, 숙박 및 식품 서비스업과 정보산업 임금의 130% 이상, 부동산업 임금의 4.5배, 농업 임금의 14배로 나타남. 비영리직업은 보건의료가 55%(병원 34%, 진료소 및 요양원 21%), 교육 16%(초중고, 대학, 기타 교육시설 등), 사회적 지원이 12%(개인 및 가족복지, 주거복지, 직업재활, 탁아시설, 지역급식서비스 등) 순으로 높게 나타남
- 전체 연간 임금은 \$67억, 비영리부문 연봉 합계는 \$6억 7천만이고, 개인의 평균 연봉에 있어서는 전체 \$55,338, 비영리부문이 \$53,667로 나타남 (Idealist제공, 2019)



* 출처 : 존스홉킨스센터, The 2019 nonprofit employment report

- 27) <2019 비영리고용보고서>는 금융위기 직후인 2012년에서 2016년 기간 동안의 비영리부문 고용동향에 초점을 맞춰 2007년에서 2016년 기간 동안의 민간 및 비영리부문의 고용 및 임금 경향에 대한 신간 자료를 발표한 내용
- 28) 4년마다 비영리부문의 지평을 종합적으로 분석한 비영리연감(Nonprofit Almanac) 발행, 미국세정에 990Form(공익법인 결산서류)을 작성하여 공시한 연 수입 \$50,000이상인 비영리단체 전수조사. 2016 비영리부문연감은 2008년 금융위기의 전과 후 그리고 그 과정에서의 비영리부문 동향을 처음으로 분석.

2) 경제침체에 충격완화 혹은 흡수효과를 가지는 비영리영역

- 2009년 글로벌 경제위기 이후 많은 국가에서 논의되고 있는 “제3섹터 조직에 의한 경제사회 충격완화 또는 흡수효과”에 대한 다양한 해석이 존재함. 제3섹터의 수입과 고용규모가 경제여건에 따라 변화한다는 점에서 경기순환적(cyclical)이라는 입장과 경기침체의 충격을 흡수하는 기능을 한다는 점에서 경기조정적(counter-cyclical)이라는 입장이 서로 대립. 특히, 미국을 중심으로 2009년 경기침체에 따른 고용감소 문제와 관련해서 제3섹터의 고용창출, 고용유지 효과에 관한 연구가 많이 발표되어 있음
- Urban Institute의 Nonprofit Almanac(2016) 연구진들은 지난 경기침체기 동안 비영리부문의 활동성고가 더욱 의미 깊다고 얘기함. 비영리부문에서마저 대량 실직사태가 벌어지고 이와 함께 사회에 제공되는 비영리사업과 서비스가 줄었다면 미국경제의 불황은 더욱 심각했을 것이고 국민들의 삶 또한 더욱 악화되었을 것으로 봄. 미국에서 비영리부문은 경제위기 상황에서 사회안전망을 제공하는 역할을 수행하고 있음
- 비영리부문은 2007년에서 2016년 기간 동안에 노동력이 16.7% 증가, 2007년에서 2016년 사이에 비영리부문의 고용증가율이 영리부문 증가율보다 4배나 높음 (16.7% vs. 4.6%)



* 출처 : 존스홉킨스센터, The 2019 nonprofit employment report

- 한편, 비영리 부문이 영리 부문의 고용증가율을 전반적으로 상회한 반면에 전통적으로 비영리 영역이라 인식된 분야에서 영리 부문 고용이 비영리 고용보다 급속하게 증가하는 현상을 보임. 즉, 10년 동안 비영리 고용증가율을 유지해온 경기조정적 사회정책이 같은 분야에서 영리부문 고용도 증가시킨 것으로 나타남. 이는 악화된 경제충격을 흡수할 수 있는 비영리부문의 회복력을 설명하는 동시에 비영리부문을 둘러싸고 점차 경쟁환경이 치열해져 조직운영의 어려움을 가져올 수도 있음을 의미. 영리 부문은 미션과 관련된 제약이 적어 고객확보에 유리하고 주식 발생으로 투자자원에 대한 접근이 우월하여 정부의 확대대거나 새로운 지원으로 증가된 수요에 순발력 있게 대응이 가능하나 상대적으로 비영리 부문은 이러한 점에서 취약하여 고용률은 증가하나 시장점유율은 감소해 더 공평한 경쟁의 장이 필요할 것으로 보임
 - 사회적 지원 분야에서 영리 부문의 고용증가율은 20%인 반면 비영리 부문의 고용증가율은 8.4%
 - 사회적 지원 분야에서 영리조직의 비영리부문의 시장 점유율을 2007년 56.9%에서 2016년 42.3%로 감소시킴
- 이러한 수치들은 비영리 부문의 잠재적 고용창출 능력을 볼 수 있으며 비영리 부문의 가능성은 경기침체에 특히 큰 장점으로 작용, 국가 및 지역차원에서 고용률 증가에 노력하는 가운데 비영리부문의 고용창출 능력에 주목해야 할 것임. 다만, 미국이 이러한 문제들에 있어 오로지 소득세 메커니즘에 의존한다는 것은 일자리 창출노력이 부족하며, 비영리에 큰 이점을 주지 못하는 것으로 자선 및 공동체 형성 등 비영리 부문을 특별하게 만드는 주요 특징을 배제하는 것임
- 경제성장과 미국 내 일자리 생성을 위한 세금개혁인 트럼프 행정부의 「The Federal Tax Cut and Jobs Act」 (2017.12 통과)은 미국 역사상 최대의 개인 및 법인 세금 감면을 포함하고 있음. 이는 개인이 이용할 수 있는 표준공제 혜택을 확장함으로써 수 만 명의 납세자에게 기부 세제 혜택을 없애 자선기부금이 매년 \$13억 이상 감소하며, 약 220,000-264,000개의 비영리 일자리를 없앨 가능성 등 비영리 영역에 부정적 영향을 끼칠 수 있을 것으로 예상됨²⁹⁾. 이에 대해 The Chronicle of philanthropy, Urban Institute(Center on Nonprofits and Philanthropy), Nonprofit HR의 비영리 전문가들은 아직까지 증명할 수 있는 객관적 데이터가 존재하지 않아 명확하지 않다고 얘기하였으나 The Council on Foundations의 관계자는 2018년 연례보고서가 나오고 있는 시점에서 기부금이

29) National Council of Nonprofits, “Tax Cuts and Jobs Act H.R.1: Nonprofit Analysis of the Final Tax Law,” (Updated April 5, 2018). “이 정책으로 자선기부금이 매년 \$13억 이상 감소할 가능성이 있으며, 대략 220,000에서 264,000개의 비영리 일자리를 없앨 가능성이 있다.” 유사하게, 재산권에 대한 세금 면제 금액을 1천1백만에서 2천2백만 달러로 늘리는 것은 순 자산이 높은 개인 (high net-worth individual)이 자선재단을 형성하거나 사망 시 재산의 일부를 기부할 인센티브를 줄일 가능성이 있다.

감소하고 있는 것으로 나타난다고 얘기함. 이러한 정부정책의 변화에 대응하기 위해 인디펜던트 섹터, The Council on Foundations 등의 중간지원조직에서 정부를 상대로 로비활동을 펼치고 있다고 함

3) 비영리영역 규모추계에 대한 통계와 이를 활용한 다양한 연구들

- 미국은 정부의 통계 데이터베이스가 잘 구축되어 있어 비영리영역의 고용규모 및 경제적 가치, 임금구조를 파악하기가 용이하며, 이를 활용한 비영리 고용현황 및 연감 등의 연구들도 활성화되어 있음
- 방문기관 중 Urban Institute(Center on Nonprofits and Philanthropy), Candid 등은 National Center for Charitable Statistics(NCCS)에서 제공하는 데이터를 가지고 비영리 영역과 자선에 대한 연구를 수행. NCCS는 비영리기관이 매년 작성해서 보내는 Internal Revenue Service(IRS) Forms 990(미국세청 공익법인 결산서류)에 공시된 자료로 리서치 데이터베이스를 구축. 재무정보와 다른 자료들을 분석하고 그러한 정보를 <Nonprofit Almanac>, <Nonprofit Sector in Brief> 등에 활용함
- 존스홉킨스센터는 노동시장 정보기관(뉴욕 노동부 및 메릴랜드 노동부(Maryland dpt. Of Labor, Licensing, and Regulation)이 운영하고 연방 차원에서 미국노동통계국(U.S. Bureau of Labor)이 감독하고 있는 ‘분기별 고용 및 임금 조사’(Quarterly Census of Employment and Wages: QCEW)를 토대로 <비영리고용보고서>를 작성. QCEW는 연방실업보험(Unemployment Insurance) 프로그램의 일환으로 미국의 각 주에서 수집한 관리 자료이며 1930년대부터 주 고용보장당국이 실시한 사업장 분기별 설문조사를 사용. 연방 법 하에, 직원이 4명 이상인 비영리 일자리는 실업 보험 시스템에 참여해야 함. 하지만, 22개의 주는 이 조건을 직원 수가 1인 이상인 곳에도 도입. 비영리 고용동향을 추적하는 다른 기록 시스템과 달리 QCEW 데이터베이스의 장점은 (a) 미국의 거의 모든 비영리 기관을 포함; (b) organization 대신 establishment을 조사단위로 활용함으로써 종사자의 정확한 위치를 찾아낼 수 있음; (c) 월별 및 연도별 직원 수 기록과 평균 임금을 주요 분야와 주 별로 구분; (d) 데이터의 시의적절한 가용성 등이 있음
- The Chronicle of Philanthropy는 미국에서 최소 15만 달러(한화 약1억7천만원)를 버는 1만 명 이상 비영리단체 임직원들의 급여에 대한 2016-17년 분석보고서를 발행. 개인, 기업, 재단 등 최소 3,500만 달러(한화 약 400억원)를 모금하는 모든 비영리단체에 대한 데이터, 860개 비영리단체에서 1만 명 이상의 급여를 포함하고 있음. 각 조직의 최고 연봉 직원을 나열한 IRS Forms 990에서 추출, 미국세청(IRS)은 10만 달러에서 15만 달러 사이의 수익을 내는 조직의 직원에 대한

급여정보를 공개하도록 요구. 이 데이터를 사용하여 비영리단체의 임원, 이사회 구성원 또는 기타 내부자에게 주어지는 과도한 보상과 담합거래 등에 대해 면밀히 조사, 이러한 단체는 처벌대상이 될 수 있음. 기본급여 뿐만 아니라 기초급여, 이연배상 등을 포함한 직원개개인에 대해 전반적인 포상 패키지가 어떻게 구성되어 있는지 밝히도록 하고 있음

4) 소결

- 미국에서 비영리 일자리는 총 노동력의 10.2%(유급 노동자 1,230만명, 비영리사업장 총 300,000개), GDP의 5.4%를 차지하는 경제력을 가진 산업군으로 위상을 가지며, 경제위기 상황에서 고용창출 및 고용성장을 통해 충격완화 및 흡수효과를 입증하였음. 현재 경제위기로 인한 일자리 문제가 심각한 국내 상황에서 비영리는 새로운 고용창출의 동력이 될 수 있는 잠재력을 가진 영역임
- 국내에서 비영리 일자리 창출을 위해서는 비영리가 단순히 선한 일이나 봉사가 아니라 하나의 직업으로서의 일자리라는 것에 대한 인식과 비영리 영역의 경제적 가치를 추정할 수 있는 규모 추계를 위한 통계 확보 및 이를 활용한 다양한 정보 생성이 우선되어야 할 것임

2. 비영리 구인구직 플랫폼

1) 민간 주도의 다양한 구인구직 플랫폼 존재

- 미국의 경우 많은 민간 기관 및 단체들이 주도하여 다양한 구인구직 플랫폼을 운영하고 있으며, 각자의 특색에 맞춰 운영하고 있으므로 구직자들은 원하는 곳을 선택하여 다양한 공고를 확인해볼 수 있음
- 연수팀이 방문한 기관 중 구인구직 플랫폼을 운영하고 있었던 곳은 IDEALIST, CHRONICLE OF PHILANTHROPY, COUNCIL ON FOUNDATIONS, CANDID가 있었음. 이하 이 네 개의 기관을 중심으로 하여 미국의 비영리 구인구직 플랫폼에 대한 시사점을 얻어 보고자 함

2) 플랫폼별 다양한 운영방식 채택

(1) 기관 특성에 따른 운영방식의 차이 발생

- 기관에서 부수적으로 운영하고 있는 구인구직 플랫폼들은 기관들이 운영에 적극

적으로 개입하지 않는 수동적인(passive) 방식으로 운영되고 있는 경우가 많았음.
즉 구인공고를 올려주는 역할만 할 뿐 다른 역할을 하지는 않았음

- 다만, IDEALIST는 구인구직 플랫폼을 주 사업으로 하고 있어 다른 플랫폼들보다 더 능동적인 방식으로 운영하고 있었음. 매칭까지는 하지 않지만 구직자들이 공고를 더 직관적으로 파악할 수 있도록 하고 있으며, 다양한 부대 서비스를 제공하고 있음. CANDID의 경우 기관에서 부수적으로 운영하고 있는 구인구직 플랫폼이지만 아래에서와 같이 적극적으로 서포트 센터(Support Center)를 운영하고 있었음

(2) 적극적 고객지원서비스, 홍보 및 마케팅 등 부대사업 진행

- IDEALIST와 CANDID는 플랫폼 운영과 더불어 적극적인 고객지원서비스를 제공하고 있어 소극적 플랫폼을 운영하고 있는 다른 기관들과는 차별화되는 지점이 있음
- IDEALIST의 경우 적극적 고객지원서비스를 제공하고 있어서 구인구직자들은 언제든지 IDEALIST에 연락할 수 있도록 하고 있으며, 필요한 경우 1:1 지원도 제공함. 질의응답을 통해 경력개발 단계 및 절차에 대한 정보를 제공하기도 함. 비영리 진입을 원하는 구직자에게 어떤 식으로 포트폴리오를 구성하면 좋을지 등에 대해서도 구체적으로 조언해주고 있음. 또한 인재를 유치하기 위한 콘텐츠 마케팅, 행사, 홍보(email) 등을 적극적으로 진행하고 있는데, 2004년부터 대학원 박람회를 열어 수 천 명의 대학원 지망생들과 비영리 분야 대학원 프로그램 입학담당자들을 연결하고 있음
- CANDID의 경우 구직자들이 서포트 센터(Support Center)를 통해 비영리 일자리 구직 관련 정보를 얻을 수 있음. 24시간 동안 질문을 받으며, 영업시간 중에는(8시간) 실시간 채팅으로도 질의응답을 할 수 있음. 예를 들어 구직자는 뉴욕에 있는 비영리 일자리나 관련 기금에 대한 질문을 할 수 있음. 학교 졸업예정자뿐만 아니라 이직을 위한 질문도 할 수 있음

(3) 공고기관의 차이

- 각 플랫폼별로 공고를 올릴 수 있는 기관 범주를 달리 하고 있어서 구직자들은 자신이 구하고 싶은 직종별 특성에 따라 플랫폼을 선택할 수 있을 것으로 보임
- IDEALIST의 경우 비영리, 사회적 기업, 정부기관 등 비영리단체나 사회공헌 기관만 공고를 올릴 수 있도록 하고 있음
- THE COUNCIL ON FOUNDATIONS의 경우 회원단체(재단)뿐만 아니라 다른 비영

리단체(재단)들도 이용할 수 있도록 하고 있음

- CANDID는 501(c)3 기관이나 대학만 공고를 낼 수 있도록 하고 있음.
- CHRONICLE OF PHILANTHROPY의 경우 비영리 기관(nonprofit)으로 범위를 정하고 있음

3) 플랫폼별 채용광고 규모

- IDEALIST의 경우 13만 개 조직이 등록되어 있고 채용광고는 7천 건, 인턴십 공고는 5백 건, 자원봉사 공고 1만 건이 올라와 있으며, 매년 10만 개가 넘는 채용공고가 업로드 되고 15,000개의 봉사활동, 10,000개의 인턴십 기회 등이 게시됨. 다른 플랫폼보다 압도적으로 많은 공고가 올라오고 있음. 비영리 구인구직 플랫폼을 최초로 설계하여 25년 간 운영해 온 곳이어서 많은 데이터를 보유하고 있으며, 비영리 고용 시장에서 많은 신뢰를 받고 있기 때문임
- 참고로 CHRONICLE OF PHILANTHROPY의 경우 월 300여개, CANDID의 경우 1주일에 100개 정도의 채용공고가 업로드 됨

4) 각 플랫폼의 구조 및 특성

(1) IDEALIST

- IDEALIST의 경우 지역(위치), 재택근무 여부, 전업(Full time) 여부, 교육 수준, 직급, 조직의 형태(비영리, 정부기관, 사회적기업 등), 업무(Job function), 분야(Issue areas) 등 매우 다양한 필터를 사용하여 원하는 구인공고를 구체적으로 검색할 수 있도록 하고 있음
- 각 공고에는 채용하는 기관 및 팀의 특성, 지원 요건, 근로 조건이 상세히 기술되어 있으며, 주요사항을 요약하여 공고를 한 눈에 파악할 수 있도록 하고 있음

Jobs Internships Actions **NEW!** Organizations Idealist Days Idealist Groups Grad Schools Log In EN For Organizations Post a Listing

idealist Jobs Search by keyword, skill, or interest Everywhi X Search

Filters 6,164 jobs found Create an Email Alert Post a job

Location Remote / On-Site Full Time / Part Time Education Level Professional Level Org Type Job Function

JOB Executive Assistant to CEO Louis D. Brown Peace Institute | Dorchester, MA Posted 4 hours ago | Full Time | On-site Apply Save

JOB Field Operations Coordinator Galileo Learning | Oakland, CA Posted 11 hours ago | Full Time | On-site Apply Save

JOB Associate Director of Marketing, Demand Generation Galileo Learning | Oakland, CA

Galileo Learning

New

Published 12 hours ago

Application Deadline

January 6, 2020

Salary

Base and bonus potential to be discussed during interview

[See all listings from this organization](#)

[About this organization](#)

JOB

Associate Director of Marketing, Demand Generation

Posted by

[Galileo Learning](#) | Oakland, CA

Apply

Save

Share

Galileo is hiring an experienced and mission-aligned Associate Director of Marketing, specializing in demand generation. Reporting to the VP of Marketing, this dynamic leader will oversee our integrated digital and offline demand...

[Read more about this job](#)

Details at a glance

On-site Location

Full Time Schedule

4-Year Degree Required

Managerial

(2) CHRONICLE OF PHILANTHROPY

○ CHRONICLE OF PHILANTHROPY는 직종(position), 분야(field), 위치(location) 3가지 필터를 이용하여 검색할 수 있도록 하고 있으며, 각 공고는 공고를 내는 기관들이 직접 올리는 것이므로 내용의 구체성은 공고마다 다름

Job Search Results

Keywords: **FIND JOBS**

LOG IN TO GET EMAIL ALERTS

Date Posted

- TODAY (2)
- LAST 7 DAYS (79)
- LAST 14 DAYS (178)
- LAST 30 DAYS (341)

Position

- FUNDRAISING (264)
- PROGRAM (119)
- ADMINISTRATIVE (96)
- EXECUTIVE (91)

Field

- EDUCATION (126)
- OTHER FIELDS (81)
- ADVOCACY (62)
- COMMUNITY DEVELOPMENT (60)

1 to 25 of 341 results **Sort by: Date**

11/8/2019 **Chief Operating Officer** SPONSORED JOB
 Archdiocese of Newark
 New Jersey, United States
 Categories: EXECUTIVE

11/7/2019 **Major Gifts Officer (Remote, US Based)** SPONSORED JOB
 Thorn
 New York, United States
 Categories: DONOR RELATIONS, MAJOR GIFTS

11/7/2019 **Director of the Annual Fund / Major Gifts Officer** SPONSORED JOB
 Perkiomen School
 Pennsylvania, United States
 Categories: ANNUAL FUND, CAPITAL CAMPAIGNS, FUNDRAISING ADMINISTRATION, AND 2 MORE...

11/17/2019 **Executive Assistant to the Vice President of Public Affairs**
 The California Wellness Foundation
 California, United States

(3) COUNCIL ON FOUNDATIONS

○ COUNCIL ON FOUNDATIONS는 지원자들이 업무(job function), 재단형태(industry, 지역재단, 가족재단, 기업재단인지 여부 등), 위치(state)를 선택하여 검색할 수 있도록 하고 있음. 재단형태로 나누어 검색할 수 있다는 점이 다른 플랫폼과 다른 부분임

COUNCIL ON FOUNDATIONS Employers Job Seekers Sign-in or Create Account

Jobs Keyword or Job Title Location 200 mi/320 km Filter

Chief Development Officer: KeraLink International | Baltimore, Maryland, United States | 2 days ago

Description: Founded in 1962, the 501(c)(3) nonprofit organization now known as KeraLink International (KeraLink) (KeraLink International) set the standard for addressing corneal blindness. In the U.S., due to the work of KeraLink and similar organizations, untreated corneal blindness has essentially been eliminated, with about 50,000 needed transplants being performed each year. Outside the U.S. the situation is drastically different. There are currently an estimated 10+ million people living with corneal blindness, most of whom could be successfully treated if treatment were available in the places they live. 98% of those affected live in low and middle income countries (LMICs). KeraLink is now exclusively focused on addressing corneal disease and blindness in LMICs, where the need is most acute. While human tissue use will remain the standard of treatment for some years to come, KeraLink will use its resources to explore new techniques, technologies and financing innovations to tackle corneal blindness and disease in new and scalable ways. Over the next five years, KeraLink International will execute a strategic plan to restore sight to 50,000 people suffering from corneal blindness who do not currently have access to corneal transplantation. This is just the first step in taking the big leap to restore sight to more than 10 million people suffering from corneal blindness worldwide. KeraLink seeks to eliminate corneal blindness globally by exploring all means including present prevention and treatment methodologies as well as new technologies and programs.

Job Information: Job ID: 51752143 | Location: Baltimore, Maryland, United States | Position Title: Chief Development Officer | Company Name: KeraLink International | Job Function: Program Development | Min Education: BA/BS/Undergraduate | Min Experience: 7-10 Years

(4) CANDID

- CANDID는 지원자들이 조직 형태(교육기관, 재단, 비영리조직 등), 업무 형태(인사, 마케팅 등), 지역을 선택하여 검색할 수 있도록 하고 있음

Currently Active Jobs

Showing **25 jobs** of 731

Date posted

Title	Location	Posted
Development Manager ArtsMemphis	📍 Memphis, Tennessee	POSTED November 17, 2019
Chief of Staff Data Kind	📍 Brooklyn, New York	POSTED November 17, 2019

5) 수익 구조: 구인기관에서 비용을 지불하도록 하는 방식 채택

- 구인구직 플랫폼들은 채용공고를 올리는 기관 측에서 비용을 부담하도록 하고 있으며, 구직자들은 별도의 비용을 지불하지 않고 이용함
- CHRONICLE OF PHILANTHROPY의 경우 비영리 단체들이 250~400달러 정도의 비용을 내고 직접 공고를 올릴 수 있도록 하고 있음
- THE COUNCIL ON FOUNDATIONS의 경우 회원단체는 더 저렴한 비용으로 구인 광고를 올릴 수 있도록 하고 있으며, 구인 정보에 하이라이트 표기, 구직자들에게 email 발송 등 별도의 서비스를 이용할 경우 추가 비용을 받고 있음³⁰⁾
- IDEALIST의 경우 단체의 지역과 성격에 따라 비용을 달리 책정하고 있는데, 미국 내 비영리단체들에게는 매 광고마다 95달러를 내도록 하고 있으며, 파타고니아와 같은 (사회적) 기업에게는 125달러를 내도록 하고 있음. 미국 외 조직들은 무료임. 대학원 박람회 경우 학교들이 부스 설치하면서 700 달러를 내야 함.

30) <https://jobs.cof.org/employer/pricing/>

○ 다만, CANDID의 PND Jobs는 공동체에 기여하기 위해 무료로 운영하고 있으며, 이용료 대신에 구글, 페이스북 등의 광고로 수익을 얻고 있음

6) 직무 역량 강화 교육 프로그램 운영

○ 비영리 구인구직 플랫폼을 운영하고 있는 기관들은 웨비나(Webina, 온라인 세미나), 또는 오프라인 세미나 등을 운영하여 비영리 종사자들이 직무 역량을 강화할 수 있도록 지원하고 있음

○ CHRONICLE OF PHILANTHROPY의 경우 1년에 16-17개의 웨비나를 개최하며, 주로 펀딩과 관련된 주제의 웨비나를 많이 개최함. 주로 비영리 단체에서 일하는 중-상급 직원이 참여하고 있음. 또한 온라인 리소스 센터를 통해 비영리 전문가를 위한 데이터, 필수 정보 등을 제공함. 기사를 통해 NPO 사례에 대한 정보, 양식, 체크리스트 등을 제공함. 대부분은 모금 관련 내용임

○ THE COUNCIL ON FOUNDATIONS의 경우 회원재단 소속 종사자들을 대상으로 하여 재단 운영 관련 기본 사항 교육(연 4회 정도), 자원 조달 등 재무 분야 교육(연 1회 정도), 재단들이 알아야 할 기초법률 워크숍(연 6회 정도) 등을 진행하며 매월 2, 3개의 웨비나를 제공함. 인재 양성을 위해 1년 동안 유료 집단 교육(Cohort Learning) 프로그램을 진행하기도 하는데 주로 각 재단 현직 중간관리자 중 상급 훈련을 받고 싶은 사람들을 대상으로 함

○ IDEALIST의 경우 웹사이트를 통해 비영리 일자리 관련 정보와, 경력개발 단계 및 절차 등의 정보를 제공함

○ CANDID의 경우 NPO운영자, 관리자가 관심 있을 만한 여러 가지 주제로 특별 행사를 진행함. 다만 이 행사의 주된 목적은 역량 강화보다는 네트워크임. 그 외 웹페이지를 통해 고용 관련 기사, 정보를 제공하고 있음

7) 소결

○ 미국의 비영리 플랫폼은 민간 주도 하에 다양한 형태로 운영되고 있어 구직자들의 선택의 폭이 넓음. 미국의 경우 민간이 주도하여 비영리 분야가 성장하였기 때문에 일자리 플랫폼 역시 민간에서 주도하고 있는 것으로 보임. 우리나라의 경우 민관협력에 기반하여 시민사회가 성장하고 있는 측면이 있으므로 완전히 민간에 맡겨서 플랫폼을 운영하도록 하기보다는 민관협력을 통해 좋은 플랫폼을 만드는 것이 더 적합할 수 있음

- IDEALIST와 같은 전문 플랫폼의 경우 기관에서 부수적으로 운영하는 플랫폼과 달리 더 직관적인 플랫폼과, 더 많은 비영리 일자리 관련 데이터, 각종 부대서비스를 제공하여 차별화를 하고 있었음. 그 결과 채용공고의 수가 다른 플랫폼보다 압도적으로 많았음. 즉 단순한 구인구직 게시판으로의 기능만 하는 것이 아니라 구직자들이 비영리 일자리에 더 관심을 가질 수 있도록 하여 인재 풀을 더 확장시키는 기능도 하고 있었음. 국내에서 비영리 일자리 플랫폼을 만든다면 IDEALIST의 플랫폼을 참고하여 비영리 일자리 활성화 기능까지 할 수 있도록 하는 것이 가장 바람직할 것으로 보임
- 민간에서 자체적으로 플랫폼을 운영하다보니 무료로 운영하는 곳도 있었으나, 대부분 기관들은 고용주로부터 비용을 받는 방식으로 수익을 창출하여 플랫폼을 유지하고 있었음. 우리나라의 경우 민간이 주도한다 하더라도 단체들 사정이 열악하여 유료로 구인공고를 올리려고 하지 않을 가능성이 높아 플랫폼이 활성화 되지 않을 수 있음. 따라서 우리나라에서 플랫폼을 구축할 경우 플랫폼의 유료화는 고민해볼 지점이라고 생각함
- 플랫폼의 운영과 함께 직무 역량 강화 교육 프로그램을 운영하는 곳들도 있었는데 체계적으로 운영하고 있는 곳은 CHRONICLE OF PHILANTHROPY, THE COUNCIL ON FOUNDATIONS였음. 비영리 (예비)종사자들이 더욱 전문성을 쌓을 수 있도록 관련 교육 훈련 프로그램을 제공하는 것도 비영리 일자리 활성화에 큰 도움이 될 것으로 보이며, 외부 활동 등이 많아 한 자리에 모이기 어려운 비영리 일자리의 특성을 고려하여 웨비나를 활성화시키는 것도 좋을 것으로 보임. 또한 IDEALIST처럼 웹사이트에서 비영리 일자리와 관련하여 실용적인 정보를 제공하는 것도 필요할 것임

3. 비영리 근로조건 현황 및 양질의 일자리

1) 운영비 부족으로 인한 낮은 임금 수준의 문제

- CHRONICLE OF PHILANTHROPY, NONPROFIT HR에 따르면 미국에서도 운영비 부족으로 인한 낮은 인건비가 문제시되고 있음. 미국에서는 주로 재단들이 비영리단체들을 지원하고 있는데 보통 운영비보다는 사업비를 중점적으로 지원함. 이러한 문제의식에 따라 재단들이 프로젝트(사업) 지원을 넘어 단체의 운영비를 지원하는 방안을 협의하여 화제가 되기도 함
- 미국사회에서도 비영리 영역 서비스를 제공하는 사람들이 임금을 많이 받아서는 안 되고 모금액이 미션이나 프로젝트(사업)에 더 투입되어야 한다는 인식이 강하

기 때문에 비영리 영역에서 인건비를 많이 주기 어려운 분위기가 있다고 함. 또한 기부금이나 정부지원금을 조직의 운영비로 사용하는 것에 제한이 있기 때문에 임금 상승이 어려운 부분도 있음. 이러한 환경 때문에 비영리 영역에서 경력을 시작한 젊은 인재들이 짧은 시간 안에 비영리 조직을 떠나는 경우가 많이 발생하고 있음

- 비영리 영역에서 다른 업종과 비슷한 급여를 받는다 하더라도 비영리 종사자들의 학력을 고려하면(고학력자가 많다고 함) 상대적으로 임금 격차 문제가 있을 수 있으며, 고학력자들의 경우 학자금 대출이 있는 경우가 많아 낮은 임금이 더 문제가 됨. 또한 비영리 조직의 경우 인력이 부족하여 업무량도 더 많은 편이라고 함
- 단체와 직위에 따라 임금 수준이 다를 수 있지만 최저임금을 받고 일하는 활동가들도 있으며 미국에서는 지역에 따라 최저임금을 받게 되면 생활이 매우 어렵다고 함. 특히 비영리 종사자들은 시간제, 임시계약직 형태의 근무를 많이 하고 있어서 최저임금 수준으로는 생계유지가 어려울 수 있다고 함
- 구체적으로 조사한 것은 아니지만, 비영리 조직 중에서도 애드보커시 단체 종사자들의 임금 수준이 가장 낮는데, 채용마련이 상대적으로 어려워 예산이 적기 때문임

2) 양질의 비영리 일자리 조건

- 좋은 조직문화, 그리고 워라벨(Work and Life Balance)
 - GLOBAL GIVING의 경우 설립 이래로 좋은 조직 문화가 강조되어 있음. 의미 있는 일을 하는 직원들을 잘 챙겨야 한다는 것임. 따라서 일과 삶의 균형을 맞추는 것을 중시한다고 함. 또한 직원들의 번아웃을 방지하기 위해 달성하고자 하는 기준을 낮추거나, 업무량을 줄이도록 하거나 하는 다양한 방법을 모색하고 있음
 - IDEALIST에서는 사람들이 비영리 부문에서 일하고 싶은 이유는 급여가 조금 낮아도 일과 삶의 균형을 맞출 수 있고 존중 받을 수 있다는 점이라고 강조함
 - NONPROFIT HR에서도 단체의 규모와 관계없이 건강한 조직문화와 근무환경을 조성해야 인재를 유지할 수 있다고 함
- 사내 복지제도의 존재
 - 사내 복지제도의 경우 단체의 규모(특히 펀딩 규모)에 따라 다를 수밖에 없으나, 복지제도가 있는 단체가 없는 단체보다는 양질의 일자리가 될 수 있음
 - 일하기 좋은 직장으로 손꼽히는 GLOBAL GIVING의 경우 안식월 제도, 장기휴가 제도(25일+10일), 선구적인 출산휴가 제도, 건강보험 가입 등을 운영하고 있음

○ 자기 계발의 기회 제공

- GLOBAL GIVING은 업무와 관련하여 역량을 계발할 수 있도록 대학(원) 진학, 컨퍼런스 참가, 펠로우십(어떤 분야의 경력직원과 매칭하여 13개월 간 업무를 배워 볼 수 있도록 하는 제도) 등의 기회를 제공하고 있음

○ 업무에서 보람을 느낄 수 있도록 하는 기회 제공

- GLOBAL GIVING에서는 직원들이 직접 모금을 진행하는 NPO 파트너들을 방문하여 만나볼 수 있게 하고 있음. 이를 통해 본인이 하고 있는 업무가 사회적으로 어떤 기여를 하고 있는지 확인할 수 있어 본인 업무의 보람을 느낄 수 있음

 <p>Family-friendly work environment with flexible work hours</p>	 <p>25 days of paid vacation + 10 holidays</p>	 <p>401k plan, with 4% match and immediate vesting</p>	 <p>Generous healthcare, dental, and vision plans</p>
 <p>Paid sabbatical and parental leave</p>	 <p>Tailored professional and personal development opportunities</p>	 <p>Opportunities to travel and visit nonprofit partners</p>	 <p>Free soda, coffee, and cook-offs</p>



3) 소결

○ 근로조건에 핵심은 임금일 수밖에 없음. 단체의 규모에 따라 격차는 있으나 미국에서도 우리나라처럼 비영리단체의 운영비, 인건비 부족이 문제가 되고 있으며, 저임금으로 인한 활동가들의 생계 문제, 잦은 이직의 문제가 있음. 그러한 부분을 해결하기 위해 대형 재단들이 운영비 지원 방안을 마련하는 등 민간에서 다양한 해결책을 모색하고 있음. 이를 통해 정부에서도 운영비를 적극적으로 지원하게 할 수 있도록 하고자 하고 있음. 우리나라에서도 운영비 지원을 확대하여 인건비 부족 문제를 해결할 필요가 있음

○ 비영리의 경우 후원금, 보조금으로 운영되므로 영리 분야보다 더 많은 임금을 받기 어려울 수 있음. 이러한 부분은 건강한 조직문화와 근무환경, 워라벨, 사내 복지제도, 자기계발 기회 제공, 업무에서의 보람을 통해 극복할 수 있음. 특히

미국의 단체들이 강조했던 것은 건강한 조직문화임. 우리나라에서도 비영리 일자리 활성화를 위해서는 비영리 조직문화 개선을 위한 다양한 노력이 필요할 것으로 보임

4. 비영리 일자리 생태계

- 비영리 일자리 정책 및 비영리 영역 채용구직 플랫폼을 주제로 진행된 정책연구지만 이를 위해 다양한 목적을 가진 다양한 형태의 기관들을 방문하면서 미국 비영리 영역 및 시민사회를 활성화 시키고 탄탄하게 만드는 다양한 인프라 및 자원에 대해 조망할 수 있었음

1) 비영리 연구 역량

- 방문했던 기관 중의 하나인 Urban Institute의 Center on Nonprofits and Philanthropy의 경우 비영리와 자선영역만을 전문적으로 연구하는 기관으로서 설립된 지 20년이 넘었고 16명의 연구 인력이 근무하고 있음. 이 연구소의 경우 비영리 부문에 있던 현장 출신 연구자들을 중심으로 운영되고 있으며, 시민사회의 가시화 및 사회변화를 위한 다양한 연구를 진행하고 있음. 특히 비영리영역이나 시민사회의 현황에 대한 추이를 확인할 수 있는 지속적이고 장기적인 연구가 이어지고 있다는 점이 주목할 만함. 미국의 시민사회도 80년대에는 전혀 가시화 되어있지 않았고 지금과 같은 인프라가 구축되어 있지 않았지만, 시민사회와 비영리영역 내부적으로 데이터베이스의 구축이나 관련분야 연구를 통한 비영리영역의 가시화에 대한 중요성을 인식하고, 이러한 센터를 구축하여 조사 연구 활동을 지속함으로써 미국의 시민사회와 비영리영역에 큰 자산이 되고 있음
- Candid 역시 비영리 기관의 투명성과 신뢰성을 통해 비영리 영역의 활성화에 도움을 주고 있는 기관이면서, 지원을 하려는 곳과 지원이 필요한 곳을 연결하는 것을 주요 사업으로 하고 있는 곳이지만 그 기반에는 다양한 조사와 연구를 바탕으로 하고 있는 기관임. 미국 국세청에 보고된 비영리 기관의 다양한 자료들을 분석하는 활동을 수 십 년째 해오고 있으며 비영리 영역 및 시민사회에 대한 자료들을 제공하고 있음. Candid의 경우 일찍부터 도서관을 운영해왔으며, 최근에는 IT기술의 발전에 따라 온라인 리소스 센터로 그 형태가 변화해 가고 있지만, 비영리 영역에 대한 다양한 정보가 필요한 사람에게 필요한 정보를 제공하는 기능을 담당하고 있음
- 직접 방문하지는 않았지만, Johns Hopkins 대학의 Center for Civil Society Studies는 설립된 지 30년이 넘은 곳으로 비영리 영역에 대한 자료들을 많이 받

간해 오고 있으며, 연구기관은 아니지만 정책연수를 통해 방문했던 기관들도 많은 자료들을 생산하고 있었음. 그밖에 미국 내 많은 대학과 대학원에서 시민사회 및 비영리영역과 관련된 전공과목을 개설하고 학위과정을 가지고 있었음. 이러한 시민사회 및 비영리영역을 주제로 한 연구 인프라가 미국 시민사회를 성장시키고 활성화하는 데 기여했을 것으로 생각됨

2) 협업의 지원과 자원의 연결

- 이번 연수를 통해 방문한 대부분의 기관들은 비영리 영역 내에서 필요한 곳에 자원을 연결하고 협업을 지원하는 곳들이었음(이번 연수를 서울시NPO지원센터에서 기획을 하였고, 미국의 비영리 일자리 정책이나 채용플랫폼을 보고자 했던 목적이 있었기 때문에 중간지원의 역할을 하는 곳들이 많이 섭외가 된 지점이 있었다는 점은 감안할 필요가 있음)
- 특히 Open Gov Hub나 Civic Hall과 같은 경우에는 비영리 협업공간이 중심이 되는 기관들로서 협업 공간 안에서는 단체들 간의 협업을 지원하고 협업공간들의 네트워크를 통해서 협업공간의 가치를 확산시키고 있었음. 이러한 활동을 통해 미국에서도 비영리단체들이 규모가 작고 활동 경력이 짧은 경우에는 협업이나 지원이 필요하며, 그러한 지원이 비영리단체들을 안착시키는데 도움이 된다는 것을 확인함. 그리고 이러한 협업들이 다양한 배경과 자원을 가진 다양한 규모의 기관들 서로에게 필요한 도움을 제공해 줄 수 있는 효과를 가져 올 수 있다는 것도 확인함
- 또한 미국에서 비영리단체들에 대한 다양한 지원이 중간지원조직들의 역할을 통해 이루어지고 있다는 점이 확인함. Global Giving처럼 모금 플랫폼을 제공하거나 기업의 지원을 연결하는 역할을 하는 기관이 활발하게 활동을 하고 있기도 하고, Idealist처럼 자원봉사나 필요한 인력 들을 필요한 곳에 연결하는 역할을 하는 곳도 있고, Candid처럼 배분처가 필요한 지원금을 지원금이 필요한 기관과 연결하는 역할을 하는 곳들이 있으며 이러한 연결 기능들이 활발하게 작동하고 있는 것을 확인할 수 있었음

3) 교육과 정보 공유의 기능

- 앞서 이야기한 연구기관들의 다양한 자료 생산도 인상적이었지만, 마지막으로 미국 시민사회 및 비영리영역의 교육과 정보 공유 기능도 눈여겨 볼 필요가 있음. The Council on Foundations가 제공하는 중간관리자 교육이나, Civic Hall에서 제공하는 다양한 기술교육들은 한국의 시민사회가 참고할 만한 교육 프로그램 방식일 것으로 보임

- 그리고 The Chronicle of Philanthropy, Candid, Civic Hall 등 많은 기관들이 웨비나(Webinar)라는 형태로 온라인 교육 자료를 많이 생산하고 있는 점이 특이했음. 미국은 세계적으로 국토의 면적이 넓은 나라이기 때문에 교육의 제공시 물리적인 제약이 많을 수밖에 없는데, 콘텐츠가 온라인으로 제공되는 웨비나의 경우 그 제약을 해소할 수가 있음. 웨비나의 경우 위치적으로 정보공유나 교육이 소외될 수 있는 지역으로도 콘텐츠가 전달될 수 있음. 또한 콘텐츠의 판매를 통해 콘텐츠를 생산하는 기관에 재정적인 도움이 될 수도 있음

4) 소결

- 미국 시민사회 및 비영리영역이 한국보다 좀 더 앞서나가고 있는 것으로 느껴지는 부분 중에 대표적인 것은 비영리 영역과 시민사회 분야에 대한 연구가 상대적으로 오래되어 연구 역량이 축적되어 있다는 점임. 연구에 대한 투자를 늘리는 것이 쉽지 않은 일이지만, 객관화된 데이터는 비영리영역과 시민사회의 활동이 필요한 이유에 대한 설득에 중요한 근거가 될 수 있기 때문에 선제적인 투자가 필요할 수 있음
- 미국에서도 중간지원조직의 역할이 중요한데, 이번 연수를 통해서 드러난 두 가지 중요한 역할은 첫 번째로 협업 공간 등 공간 지원의 중요성이고 두 번째는 인적/재정적 자원의 연결임. 공간의 지원은 그 자체로서 재정적 지원일 수도 있지만, 비영리단체가 성장하고 활성화되기 위한 환경적인 요건으로서도 중요한 지원일 수 있음. 그리고 모금, 채용, 교육 등의 다양한 전문영역에 대해서는 중간지원조직의 지원을 강화함으로써, 여러 영역에서 다양하게 활동하고 있는 비영리단체들이 각자의 영역에 좀 더 집중을 할 수 있도록 하는 것이 각각의 비영리단체들이 성장하고 사회적 가치가 더 많이 생산되는 데 도움이 될 수 있음
- 활동가들을 위한 교육 프로그램에 있어서도 상대적으로 한국 시민사회와 비영리 영역에서 부족한 영역들이 있다면, 이 부분에 대한 미국 사례의 참고도 필요함. 수도권 중심으로 되어있는 활동가 교육의 기회를 지역의 활동가들에게도 제공할 수 있도록 미국에서는 잘 정착되어있는 웨비나와 같은 온라인 교육 콘텐츠의 생산에 대한 검토를 해볼 수 있을 것 같고, 경력별로, 분야별로 다양한 교육의 기획을 통해 활동가들에게 좀 더 구체적인 도움을 줄 수 있는 역량강화 교육의 생산을 시도해 볼 수 있을 것으로 보임

IV. 비영리 일자리 창출 정책 및 채용시장 활성화 방안 제안

1. 비영리 일자리 창출 정책

1) 현황진단

○ 정부차원의 비영리 영역 일자리에 대한 지원 및 정책 부재

- 현재 정부차원의 비영리 일자리에 대한 이해도나 정책은 사실상 전무한 실정임. 정부의 주요 일자리 사업이라고 할 수 있는 내일채움공제나 고용장려금, 일자리 안정자금 등 대부분이 중소기업이나 소상공인 지원에 맞춰져 있고, 사업 대상 또한 청년 등 취업 취약계층의 고용안정 지원에 맞춰져 있기 때문임. 비영리 영역 중 사회적경제 부문을 제외한 정부의 비영리 일자리 정책으로는 행안부에서 올해 추진한 ‘지역주도형 청년 일자리’ 정책을 제외하고는 전체적으로 볼 때 비영리법인 및 단체를 대상으로 하는 일자리 지원이나 비영리 영역 취업 청년에 대한 정부차원의 지원 및 대응 계획은 사실상 전무한 것이 사실임
- 특히 비영리 일자리와 관련한 부서나 기구가 없어 영리영역의 일자리의 부수적·부차적 업무로 추진되다보니 비영리 일자리에 대한 체계적인 지원이나 정책추진이 어려운 상황임

2) 정책 제안

○ 비영리 영역 및 비영리 일자리의 중요성에 대한 정부 차원의 인식 개선

- 무엇보다 정부의 비영리 영역 및 비영리 일자리 정책에 대한 인식 개선이 필요함. 비영리 영역이 사회문제해결과 사회적 가치 실현에서 매우 중요한 영역이며, 이를 위한 비영리 일자리가 일자리 문제와 정부의 일자리 확대정책에서 매우 중요하고 우선적 영역 중의 하나임을 인식하여야 함
- 현재와 같이 비영리 영역에 대한 인식 부재와 중소기업 일자리 지원이나 취약계층 위주의 일자리 창출 위주로 되어 있는 일자리 정책으로는 비영리 일자리 확충이 근본적으로 불가능함
- 따라서 비영리 영역이 확대되어가는 세계적 흐름과 역할의 중요성에 대한 인식과 더불어 비영리 일자리가 실업 등 사회문제 해결에 기여하고, 다양한 사회서비스 요구를 해결하는 주요한 수단으로 향후 비영리 영역의 일자리가 증가될 수밖에 없다는 정부차원의 인식전환과 전략적 대응이 무엇보다 필요함

○ 정부 차원의 비영리 일자리 사업 및 지원에 대한 양적 확대

- 현재 정부의 일자리 사업의 범주와 유형으로 2018년 현재 6개 영역 182개의 사업 (직접일자리창출 50개, 직업능력개발훈련 50개, 고용서비스 35개, 고용장려금 18

개, 창업지원 19개, 실업소득 유지 및 지원 10개)이 추진되고 있다고 함. 이 중 비영리 일자리와 직접적인 관련이 있는 직접 일자리창출의 경우 행안부의 ‘지역주도형 청년일자리사업’ 1개 정도이고, 고용서비스나 고용장려금 관련한 비영리영역에서의 지원사업은 전무한 상태임. 이러한 조건에서 비영리 일자리 정책을 제안하는 것 자체가 한계가 있음. 즉 우선적으로 정부 차원에서 비영리 일자리에 대한 사업 및 지원을 양적으로 확대해야 함. 우선적으로 직접적인 일자리 창출사업에 대한 지원확대를 추진하고, 6개 영역 전체에 대한 종합적이고 세부적인 비영리 영역의 일자리 지원사업 확대와 모색 - 예, 지역주도형 비영리 일자리 사업 지원 및 확대, 비영리 공제기금 설치 및 지원, 비영리 고용장려금 지원, 비영리 일자리 안정자금 지원, 비영리스타트업 지원, 50플러스 비영리 일자리사업 지원 등-을 통해 비영리 일자리에 대한 기반 구축 및 생태계 조성의 토대를 마련해야 함

○ 비영리 일자리 촉진을 위한 정부와 지자체의 연계협력 체계 마련

- 미국 노동부(US Department of Labor)는 일자리 창출을 위한 시범사업으로, 2006년부터 연방정부 지원 사업인 WIRED(Workforce Innovation Regional Economic Development)를 3차에 걸쳐 추진. 이 사업은 지역사회와 산업계가 연계하여 양질의 일자리를 지속적으로 창출함으로써 지역의 경쟁력을 강화한다는 취지를 지님. 즉, 지역 관계기관(교육 및 훈련기관, 산업계, 정부)의 파트너십을 통해 근로자의 고용 기회를 넓히고, 고숙련·고임금 일자리 창출을 촉진하고, 지역의 경제발전 및 경쟁력을 향상시키는 사업. 이 과정에서 지역인력투자위원회(WIB)는 지역의 공공인력투자계획을 지역의 경제개발 어젠다와 일치시키고 조율 하는 역할을 수행하는 구조임
- 정부 차원의 비영리 일자리 지원사업이 효과적으로 추진되기 위해서는 정부-광역지자체-기초지자체가 효과적으로 연계하는 비영리 일자리 추진계획과 전략이 필요함. 비영리 일자리는 계획은 정부가 수립하더라도 시행되는 곳은 지역인 만큼 지역 차원의 비영리 일자리 정책이 체계적으로 수립되고 추진되어야 가능함. 그러나 현재는 지역의 경우 정부 정책에만 의존하고 자체적인 정책수립에는 매우 소극적임. 따라서 정부의 비영리 일자리 정책의 변화와 더불어 지자체 차원의 비영리 일자리 정책이 확충될 수 있도록 정부 차원의 적극적인 제안과 협력이 필요함

○ 중앙정부 차원에서 민관거버넌스를 통해 비영리 일자리 정책 설계 및 법적 근거 마련

- 미국은 비영리에 대한 공공정책은 활성화되어 있지 않으나 민간영역에서 다양한 지원제도가 존재하고, 영국은 2006년 제3섹터청을 신설하고 중앙정부 주도로 제3섹터 지원정책을 활성화 하고 있음. 우리나라의 경우 관련 영역별로 관할 부처가 상이해 일자리뿐만 아니라 비영리 전반에 걸쳐 중앙정부 차원의 지원정책이 부재

한 실정임

- 사회적 경제는 사회적기업의 설립·운영을 지원하고 사회적기업을 육성하여 우리 사회에서 충분하게 공급되지 못하는 사회서비스를 확충하고 새로운 일자리를 창출을 목적으로 ‘사회적기업 육성법’을 마련한 것처럼 사회적 경제를 제외한 비영리 일자리 창출을 위한 ‘비영리단체 육성법’ 혹은 ‘공익증진을 위한 시민사회발전 기본법(진선미의원발의, 2018)’, ‘공익증진을 위한 시민사회발전 기본법안 제정안(권미혁의원발의, 2019)’ 등에 비영리 일자리 창출을 위한 내용을 반영하여 법적 근거 마련
- 고용노동부 또는 행안부 내에 비영리 일자리 전담부서를 설치하여 정부 부처 전체의 비영리 영역의 일자리를 총괄하는 하는 방안이 우선 검토될 필요가 있음. 전담부서의 신설은 우선 정부 내 비영리 일자리 추진계획을 공식화한다는 점과 독자적으로 정책을 수립할 수 있는 기반을 마련한다는 점에서 의미가 있음. 다만 정부 내 전담부서만으로는 비영리 일자리 정책에 대한 효과적인 대응구조로는 한계가 있음
- 정부-시민사회 간 소통 및 시민사회 발전을 위해 설치(’ 13.6.20, 국무총리 훈령)한 총리 자문위원회인 ‘시민사회발전위원회’, 청와대 일자리위원회 산하 ‘사회적경제 전문위원회’ 등 비영리 일자리 창출을 위한 민관협력 거버넌스 구조를 만들어 중장기적인 방향과 전략을 수립

○ 비영리 일자리 관련 민간 중간지원조직의 육성·지원

- 정부의 지원사업 만으로는 비영리 일자리를 촉진하기에는 한계가 있음. 특정 부처 내 신설시 융합행정의 어려움을 고려하여 비영리일자리센터와 같은 비영리 일자리 관련 다양한 민간 중간지원조직을 육성하여 지원하는 것이 정책의 효과성과 지속가능성 측면에서 바람직함
- 실제 미국의 경우 정부 차원의 직접적인 지원기구 설립보다 민간의 다양한 중간지원기구 정책을 통해 비영리 일자리를 촉진하는 정책을 추진하고 있음. 대표적으로 비영리 일자리 연계 플랫폼(Idealist 등), 비영리 일자리 등 정보제공(Independent Sector, National Council of Nonprofits 등), 비영리 일자리 촉진 기금 지원(SIF, Social Innovation Fund 등), 비영리 일자리 관련 연구 전문조직(Urban Institute 등) 등 다양한 민간 중간지원조직이 설립되어 비영리 일자리를 촉진하는 있음을 확인한 바 있음
- 현재 국내에서는 정부의 비영리 일자리 지원정책 및 기구와 연계해 다양한 비영리 일자리를 지원하고 촉진하는 민간 중간지원기구가 부재함. 따라서 비영리 일자리를 촉진하기 위해서는 다양한 민간 중간지원조직 육성하고 지원하는 정책이 필요함. 우선 비영리 일자리 구인구직 플랫폼 조직, 비영리 일자리 통계 구축 및 연구, 정책개발기구, 비영리 일자리 지원 기금 조성 기구 등에 관한 중간지원조직 설립에 대한 적극적인 지원대책이 우선적으로 마련될 필요가 있음

○ 비영리 일자리 관련 연구 지원 확대

- 미국은 미국세청(IRS) Forms 990 자료 및 미노동통계국의 ‘분기별 고용 및 임금 조사’ (QCEW) 등의 자료를 활용해 비영리 영역에 대한 규모추계가 가능하며 이를 통해 비영리의 경제적 가치를 입증할 수 있는 근거가 되고 있음
- 국내도 국세청에 신고한 비영리 자료가 가이드스타 외 일부 기관들도 활용할 수 있게 됨에 따라 향후 이를 활용한 비영리를 분석한 다양한 자료들이 생성될 것으로 기대되나 일부 기관이 아닌 모두에게 공개될 수 있는 형태로 전환되어 더 다양한 비영리 자료들이 나올 수 있도록 해야 함
- 비영리 일자리를 창출하기 위한 근거자료를 생성하기 위해 비영리 규모추계 및 고용동향 등을 지속적으로 파악할 수 있는 연구가 이루어져야 함. 이에 연구기금을 마련하여 대학 및 민간연구소, 중간지원조직 등에 지원하거나 기존 국책연구소 등을 활용하여 지속적인 연구가 가능하도록 해야 함

2. 비영리 채용시장 활성화

1) 현황진단

- 현재 비영리 구인구직을 전문적이고 체계적으로 운영하는 기구나 기관은 없음. 고용노동부에서 영리 영역 중 사안에 따라 비영리 일자리를 중계하기도 하지만 비영리 구인구직만을 독자적으로 운영하고 있지는 않음
- 서울시NPO센터, 시민사회단체연대회의 등에서 홈페이지를 통해 비영리민간단체 중심의 구인구직 사이트를 운영해 비영리단체들로부터 긍정적인 평가를 받고는 있으나 구인구직자나 단체 스스로가 자발적으로 접근하는 정보를 올리는 방식이어서 체계적으로 구인구직을 매칭하거나 활성화시킨다고 보기는 한계가 있음

2) 정책제안

○ 비영리 일자리 구인구직 관련 정보제공 및 전문적인 상담, 컨설팅 제공

- 현재 비영리 일자리 구인구직 관련하여 게시판을 활용하여 단순 정보 제공 이상의 역할을 하는 기관은 없음. 즉 취업하고자 하는 기관에 대한 상세한 정보 즉 채용조건, 조직문화, 주요 활동 등에 대한 체계적인 정보제공은 이루어지고 있지 못함. 또한 원하는 비영리에 취업하기 위해 필요한 조건과 능력, 준비해야 할 내용 등에 대한 상담과 컨설팅은 전무함
- 체계적인 정보제공과 상담·컨설팅의 부재는 구인구직의 비효율성과 수공업성을 극복하지 못하고 있음. 이는 불필요한 비용과 에너지를 소모하고 있으며, 몇 차례의 실패는 비영리 일자리에 대한 불신과 불만을 증가시켜 비영리를 떠나게 하는 부정적인 역할도 하고 있음

- 따라서 비영리 일자리에 대한 사회적 관심이 증가하고 참여가 확대되고 있는 사회적 흐름을 고려할 때 비영리 맞춤형 일자리를 위한 보다 전문적인 정보제공과 상담·컨설팅을 위한 보다 체계적인 지원과 대응 조직을 마련할 필요가 있음

○ 비영리 일자리 관련 정부 및 민간 차원의 구인구직 온·오프라인 플랫폼 설립

- 비영리 일자리 구인구직에 대한 전문적인 정보제공과 상담컨설팅이 이루어지기 위해서는 무엇보다 이를 운용할 온·오프라인 플랫폼 설치가 우선적으로 필요함. 온라인플랫폼을 통해 비영리 다양한 영역의 구인구직 관련 기본 정보가 모이고 일차적으로 구인구직이 연결되게 하도록 하되, 추가적인 정보나 실질적인 구인단체와 구직자를 연결을 필요로 할 경우 비영리 일자리에 특화된 전문인력을 배치하여 오프라인에서 일자리를 연계·지원할 수 있도록 해야 함
- 이를 위해서는 고용노동부 노동청 내 비영리 일자리 관련 부서나 기구를 설립해 운영하거나 행안부에서 비영리 일자리 관련 별도 기구를 설립하는 방안이 있을 수 있으며, 민간 중간지원조직으로는 현재 이와 유사한 활동을 하고 있는 시민사회단체연대회의나 공익활동가 사회적협동조합인 동행 등에서 이를 운영할 수 있도록 지원을 강화하거나 지역별 NPO지원센터에서 비영리 일자리 센터 등을 설치해 전문적으로 운영하는 방안, 또는 비영리 일자리 구인구직을 전문적으로 추진할 수 있는 기관을 공모를 통해 모집하고 선정해 운영할 수 있도록 방안 등을 검토해 볼 수 있음
- IDEALIST와 같은 전문 플랫폼의 경우 더 많은 비영리 일자리 관련 데이터, 각종 부대서비스를 제공하여 차별화를 하고 있었고 그 결과 채용공고의 수가 다른 플랫폼보다 압도적으로 많았음. 즉 단순한 구인구직 게시판으로의 기능만 하는 것이 아니라 구직자들이 비영리 일자리에 더 관심을 가질 수 있도록 하여 인재 풀을 더 확장시키는 기능도 하고 있었음. 따라서, 구인구직 기능을 확장하여 대학 및 대학원연계 프로그램, 비슷한 관심사를 가진 활동가들의 연계, 활동가지원 프로그램 등 다양한 정보를 제공할 필요가 있음

○ 구인구직 플랫폼을 뛰어넘는 비영리 경력설계 지원

- 플랫폼을 운영하는 기관들은 플랫폼에 한정되지 않고 직무 역량 강화 교육 프로그램을 운영하는 곳들이 많았음. CHRONICLE OF PHILANTHROPY, THE COUNCIL ON FOUNDATIONS 등은 비영리 (예비)종사자들이 더욱 전문성을 쌓을 수 있도록 경력주기별 관련 교육 훈련 프로그램을 제공하며, 물리적 거리 및 외부 활동 등이 많아 한 자리에 모이기 어려운 비영리 일자리의 특성을 고려하여 인터넷을 활용한 웨비나를 활성화시키는 것도 필요함
- 승진과 보상이라는 경력사다리를 가진 기업과 달리 비영리영역은 활동범위도 다양하고 경력주기별 고민들도 표준화하기 어려운 특성을 가짐. 활동가들이 자신만의 경력설계를 위한 맞춤형 지원이 필요하며 이를 위해 멘토링 혹은 컨설팅 프로그램 등을 제공할 수 있음

3. 양질의 비영리 일자리 제공을 위한 지원방안

1) 현황진단

○ 비영리 공익활동가들의 근로환경 열악

- 최근 공익활동가 사회적협동조합 동행에서 공익활동가 850여명을 대상으로 설문 조사한 결과 공익활동가들의 월평균 임금은 기본 급여와 각종 수당 등을 모두 포함할 경우 209만원 정도로 나타나 일반 전체 근로자에 비해 20만원 정도 낮은 것으로 나타남. 그 외에서 공익활동가 복지부문에서도 비용이 적게 소요되는 상호부조나 월차 등은 높은 비중을 차지하는 반면 높은 비용이 드는 자녀학자금 지원, 유급 휴직, 보육료 지원 등은 전체근로자에 비해 상당히 낮은 것으로 조사되었음. 조사결과, 공익활동가들의 경우 공익활동에 대한 만족도는 상대적으로 높게 나왔으나 급여 등 근로조건과 환경에 대한 만족도가 매우 낮게 나타나 공익활동가들의 근로조건에 대한 개선없이 공익활동을 지속가능하게 유지하기 어렵다는 점을 확인할 수 있었음

○ 양질의 비영리 일자리 창출을 제약하는 정부의 제도적 문제

- 비영리 영역이 활동은 직접적인 경제적 이익을 크게 창출하지 않지만 사회적 가치는 매우 높게 창출하고 있음. 그러나 문제는 이러한 비영리 영역에서의 사회적 가치 창출을 사회적으로 인정하지 않고 이를 경제적 보상이 뒷받침되고 있지 않다는 점임
- 대표적으로 정부의 사업을 대행하고 있는 공익활동 보조사업이나 민간위탁의 경우에 대부분 사업비만 인정하고 인건비나 관리비 등을 전혀 반영하고 있지 않아 오히려 민간의 역량과 에너지, 비용을 투입하게 함으로써 비영리 조직들을 경제적으로 더욱 어렵게 하고 있음. 뿐만 아니라 비영리 수입의 많은 비중을 차지하는 기부금품 모집에서도 각종 제약이 많아 기부금품법이 기부금품 제약법으로 평가되고 있어 비영리 단체들의 운영재원 마련에도 많은 어려움이 존재함
- 따라서 비영리 활동 및 비영리 일자리를 촉진하기 위해서는 무엇보다 비영리활동 및 조직에 대한 사회적 인정 및 정당한 활동에 대한 경제적 보상 등을 뒷받침하는 법과 제도가 개선되어야 함

2) 정책제안

○ 비영리 활동 및 일자리에 대한 사회적 인정 및 정당한 보상체계 마련

- 양질의 비영리 일자리를 유지하기 위해서는 무엇보다 정부의 비영리 활동의 필요성 즉 공공성·공익성·사회적 가치성에 대한 사회적 인정이 전제되어야 하고, 이에 기반해 정부의 비영리 활동에 대한 정당한 보상체계가 마련되어야 함. 지금과 같이 사회적 인정과 정당한 보상체계 없이 정부의 단순한 대행사업 또는 시민

단체들을 위한 지원사업 정도로만 이해할 경우 사회문제 해결을 위한 비영리 활동은 축소될 수밖에 없음

- 이를 위해서는 비영리 활동을 위축시키는 현행 정부의 보조사업 및 민간위탁 제도를 전면적으로 개편해야 함. 비영리사업이 공익활동으로서 정부사업을 대행한다는 점에서 사업비 외 인건비를 보장해야 하며, 민간위탁에서도 법인에게 위탁관리비 등을 보장해줌으로써 보다 책임있는 운영과 성과 극대화를 유도할 수 있을 것임. 최근 SK 등에서 사회적경제조직의 사회적 가치 측정과 평가를 통해 사회적 가치실현 정도를 경제적 성과기금으로 환산해 지원하고 있는 사례는 정부차원에서 참고해볼만한 좋은 사례임
- 나아가 기부금품법을 개정해 비영리 단체들이 사업 및 운영기금을 자유롭게 폭넓게 모금할 수 있도록 해야 함
- 근로조건은 임금이라고 할 수 있음. 미국에서도 우리나라처럼 비영리단체의 운영비, 인건비 부족이 문제가 되고 있으며, 저임금으로 인한 활동가들의 생계문제, 잦은 이직의 문제가 있다는 점을 확인하였음. 그러한 부분을 해결하기 위해 대형 재단들이 운영비 지원 방안을 마련하는 등 민간에서 다양한 해결책을 모색하고 있었고 이를 통해 정부에서도 운영비를 적극적으로 지원하게 할 수 있도록 하는 논의가 이루어지고 있었음. 우리나라에서도 운영비 지원을 확대하여 인건비 부족 문제를 해결할 수 있도록 사회적 공론화가 이루어져야 함

○ 비영리 기관단체 스스로 자체 수익모델 개발 및 대외적 모금 능력 강화

- 미국의 주요 비영리조직들의 운영구조를 확인한바 주로 30~50% 정도에서 자체 수입구조를 확보하고 나머지에 대해 기업 등으로부터 기부금 모금을 통해 운영하고 있었음. 수입구조로는 회원기관의 회비도 있었지만 구인구직 플랫폼 운영, 비영리 관련 유료 정보제공 및 웨비나(Webinar) 운영, 비영리 종사자들에 대한 교육 및 워크숍 운영, 비영리 상품 및 광고 등을 통해 수익구조를 마련하고 양질의 일자리를 유지하고 있었음. 그리고 대부분의 주요 비영리조직들의 경우는 구글이나 MS 등 미국의 대기업과 전략적 협력을 통해 사업 및 운영에 필요한 기부금을 모집하여 운영하고 있었음
- 미국에 비해 우리나라 비영리 단체들의 자체 수익구조는 매우 취약한 편임. 이는 우리나라 기부문화나 시민사회 자원봉사 문화가 미국의 비해 매우 취약하기도 하지만 애드보커시 위주로 한국사회 시민사회가 성장·발전해 오는 과정에서 자립적인 수익 및 운영구조 확보 노력과 경험이 부족하였기 때문임. 아울러 우리나라 대기업의 경우 편법·불법으로 성장·발전해 온 과정에서 시민사회로부터 감시·비판 대상이 되었기 때문에 대기업으로부터 기부금을 받는 것에 매우 소극적·부정적 입장이 강해 별도의 기금조성 자체가 어려웠음
- 그런 점에서 이제는 비영리 단체들의 지속가능한 자립적 운영구조 확보를 위한 수익구조 및 지원구조 마련이 가장 시급한 과제임. 비영리 분야 일자리 정보제공 및 구인구직 연계사업, 비영리 활동가 역량강화를 위한 교육 및 온라인 강좌개설,

비영리 스타트업 일자리 컨설팅 및 연계지원, 비영리 분야 조사 및 연구, 비영리 조직 지속가능 경영 컨설팅, 기업과 비영리 단체들과 사업 및 기부금 연계 지원, 광고 유치 및 홍보 지원 등의 다양한 방안을 검토해 볼 필요가 있음

○ 비영리 조직들의 건강한 조직문화 조성을 위한 노력

- 물질적 보상의 구조적 어려움을 가진 미국의 단체들은 건강한 조직문화와 근무환경, 워라벨, 사내 복지제도, 자기계발 기회 제공, 업무에서의 보람을 통해 문제를 극복해가고 있음
- 비영리 조직이 가진 수평적 의사결정구조, 소통, 협력, 자발성 등의 장점들을 강화한다면 새롭게 유입된 청년세대들을 포용하고 핵심인재들을 유지할 수 있는 유인전략이 될 수 있음

4. 일자리 생태계 조성을 위한 시민사회 활성화 전략

1) 현황진단

- 비영리 영역의 시민사회는 공적 영역인 국가(정부), 경제영역인 기업(시장)과 더불어 사회를 건강하게 유지하는 3대 영역임. 정부의 공권력을 견제하고, 시장의 독점 및 착취 등을 견제하는 3섹터로서의 시민사회의 유지 및 활성화 전략은 현대사회에서 매우 중요한 역할로 평가받고 있음
- 그러나 시민사회가 유지되고 활성화되기 위해서는 시민사회의 공익활동을 계획하고 실천하는 공익활동가 즉 비영리 일자리가 유지되고 활성화될 때 가능한 일임. 최근 시민사회단체를 비롯해 많은 비영리 단체들이 경제적인 어려움에 가속화되고, 이로 인해 활동가들의 근로조건 등이 갈수록 열악해지면서 비영리 활동가들이 비영리 영역을 떠나거나 새로 유입되지 않음으로써 시민사회가 심각히 약화되고 있다는 우려가 제기되고 있음
- 이에 지속가능한 시민사회를 위한 비영리 단체들의 지속가능성과 비영리 활동가들의 근로조건 개선 및 이를 통한 일자리 유지·확대 전략 마련이 어느 때보다 필요한 시점임

2) 정책제안

○ 지속가능한 일자리 정책 공론화 및 정책개발

- 비영리 일자리에 대한 관심이 높아지고는 있으나 이에 대한 본격적인 공론화 및 정책개발은 아직 미흡함. 특히 비영리 일자리에 대한 통계나 조사연구가 거의 이

루어져 있지 않음. 이로 인해 객관적인 정책개발은 물론 사회적 문제제기도 충분하게 이루어지고 있지 못한 것이 현실임

- 이에 한편으로는 실현가능한 비영리 일자리 관련 정책개발 및 실행을 추진하면서도, 중장기적으로 비영리 일자리에 대한 조사·연구사업을 통해 비영리 독자적인 통계 및 데이터베이스를 구축해야 하며, 비영리 일자리 포럼과 같은 일상적 공론화 틀을 마련하여 비영리 일자리 문제를 사회적으로 공론화하고 이슈 제기를 통해 시민사회 내부는 물론 정부 차원의 비영리 일자리 지원 여건과 문화를 조성해야 함

○ 비영리 영역 독자적인 비영리 일자리 플랫폼 구축 및 중간지원조직 설립

- 정부 차원에서 비영리 일자리 플랫폼을 만드는데 많은 시간이 소요되고, 나아가 정부 정책을 촉진하기 위해서는 우선적으로 비영리 시민사회 영역에서 우선적으로 독자적인 비영리 일자리 플랫폼과 이를 운영할 중간지원조직 설립이 필요함
- 비영리 일자리 플랫폼과 중간지원조직 설립은 우선 비영리조직들의 구인구직 정보를 보다 효과적으로 제공한다는 의미를 넘어 다양한 비영리 영역 및 단체간의 인력교류를 원활히 한다는 점, 제한된 인력을 효과적으로 연계함으로써 맞춤형 인력을 활성화한다는 점, 비영리 영역에서의 일자리에 대한 현황 파악 및 정책개발, 공론화를 지속적으로 추진할 전담조직이 설립된다는 점, 정부와 비영리 일자리 창출 및 확대를 위한 단일한 논의 창구를 만들 수 있다는 점 등에서 상당한 의미가 있을 것으로 판단됨
- 비영리일자리 관련 중간지원조직에서는 일차적으로는 플랫폼 운영, 이차적으로는 경력개발지원, 교육프로그램 제공(예, 웨비나), 일자리 관련 가장 취약한 데이터 형성 및 연구개발 등을 중점적으로 수행할 수 있음

○ 지속가능한 비영리 일자리 활성화 위한 단계별 추진전략 필요

- 비영리 일자리를 창출하고 확대하기 위해서는 종합적인 추진전략이 필요함. 우선 비영리 일자리 창출 및 확대 중장기 계획을 수립하여야 하며, 둘째, 선행적 과제로 비영리 일자리 관련 통계 구축 및 조사연구를 통해 사업추진의 객관적 데이터를 구축해야 하며, 셋째, 비영리 일자리에 대한 지속적인 정책 공론화를 통한 사회적 합의 강화, 넷째, 비영리 일자리에 대한 우선 과제를 선정해 단계적으로 사업을 추진하여 시행착오를 극복하며, 다섯째, 비영리 일자리 관련 상시적 논의구조로 민관 TF나 거버넌스 체계 마련 등을 통해 비영리 일자리 관한 종합적인 생태계 구축 방안을 마련해야 함

○ 비영리 일자리 개선을 위한 정부와의 상시적 협의구조(거버넌스) 마련

- 비영리 일자리는 민간만의 노력으로는 매우 제한적이고 한계가 큼. 따라서 정부 차원에서 비영리 일자리를 창출 및 확대할 수 있도록 지속적인 논의 및 협의 창구가 마련되어야 함. 그런 점에서 비영리 일자리를 상시적으로 논의할 수 있는

민관TF 또는 비영리 일자리 거버넌스 구조를 마련할 필요가 있음

- 비영리 일자리 민관TF를 통해 앞서 비영리 일자리 관련 생태계 조성에 필요한 과제를 종합적으로 다루고 실행할 필요가 있음. 이를 위해 구체적으로는 청와대 시민사회수석실이나 일자리 수석실 산하에 TF를 구성하거나 국무총리실 산하 시민사회발전위원회에 특별위원회 형태로 설치하는 방안, 또는 행안부에 TF를 설치하는 방안 등을 검토해볼 수 있을 것임

* 에필로그

비영리 일자리 창출을 연구하는 필자 역시 발제문을 마무리하며 여전히 많은 고민과 딜레마를 가집니다. 현재 한국사회 장시간 노동과 저임금 구조의 누군가를 희생하는 비영리 일자리를 더 만들자는 것인가, 비영리 일자리가 보람도 있고 사회에도 기여할 수 있는 뜻 깊은 일자리라면 당신이 하던가, 비영리 일자리 늘리면 우리사회가, 국민들의 삶의 질이 정말 나아지는가, 증거있어? 더 나은 급여와 근무조건을 원한다면 비영리 조직 스스로가 역량을 길러 모금도 더 많이 하고, 프로젝트도 더 많이 하면 되는 거 아닌 가 등등등. 머리와 가슴을 후비는 많은 질문들과 비판들을 오롯이 혼자서 방어해내기는 솔직히 역부족입니다. 이 자리에 계신 분들께서 건강한 시민사회, 지속가능한 시민사회를 위해 함께 고민해주시고 함께 논리를 만들어주시기를 바랍니다.

Memo

토론1

'공익활동가'의 사회활동과 노동자 문제 검토

김종진 | 한국노동사회연구소 부소장

I. 발제문 주요 내용 검토

□ 발제문 1 (여진)

: 전국 공익활동가 853명(모집단 2,660명)의 노동조건, 건강, 소득과 복지, 만족도, 정책지원방안 관련 설문조사 분석 결과

: 주요 시사점 활동가 낮은 소득수준과 복지(시민사회 전반의 문제), 정신건강 등 번아웃, 우울감 등 피폐함 확인, 임금노동자 대비 직무만족도(한국노동연구원 노동패널 자료)는 직업 특성 반영항목(활동내용, 의사소통/인간관계, 업무 공정성) 정도 다소 높은 상황 (*경력-연령-성별 차이)

: 정책지원방안(5가지 문항)으로 '기본소득 도입' (32.9%), '정부 보조금 사업 인건비 개선' (31.5%) 등이 상대적으로 높고, 직업군 분류(15.1%), 시민자산화(15.5%) 등의 순으로 의견 제시

□ 발제문 2 (이명신 외)

: 미국 비영리단체 몇몇 기관 연수 활동 보고 시사점 도출, 선행 자료로 '비영리 일자리', '좋은 일자리 개념' 등 통한 비영리 일자리 창출 정책이나 지원방안, 비영리단체 일자리 생태계 조성 위한 시민사회활성화 전략 등

II. 주요 쟁점과 논의들

□ 공익활동가 기준과 구분, 사회적 가치활동 논의

: 발제문 1과 발제문 2가 하나의 보고서나 글로 통합되지 않고 개별적으로 구성되어 논의 초점이 다소 불분명한 측면이 있음. 발제문들에서 비영리기관이나, 공익활동가 범주를 크게 '사회적 가치를 창조하는 활동'으로 임의적으로 규정한다면, 전통적 시민운동, 사회적경제, 마을공동체, 지역 커뮤니티 활동, 최근 서울시 각종

센터들(청년활동지원센터, 청년허브, 노동권익센터, 직장맘센터, 어르신들봄종합지원센터 등)나 민관협력, 공모 사업 주체까지 포괄 ⇨ 시민사회 영역의 공익활동가에 대한 사회적 인정과 보상 체계 논의 검토 가능.

□ 공익활동가 사회적 인정과 보상, 태도

: 최근 몇 년 사이 국내에서도 사회적 활동가 혹은 시민사회단체 활동가들의 노동 조건이나 조직 내 민주주의 등 다양한 목소리(voice)가 제기되고 있음. 그간 일터나 직종 현안에 자기 목소리나 저항(voice), 주창(advocacy)보다는 순응 혹은 이탈(exit)을 선택하고 있는 상황임. 실제로 *** 단체에서는 활동가들이 기존 구성원(선배 그룹)의 독단적 의사결정과 비민주적 조직 운영 혹은 명망가 중심의 활동의 관성에 탈피하여 그대로 조직을 떠나거나 다른 길을 찾고 있음(상층 임원들의 관성적이고 경험주의적 의사결정과 활동, 때론 비인권적, 권위주의적 태도, 너무나도 미약한 노동감수성 선배 활동 세대들). 반면 최근 ** 단체처럼 노동조합을 통한 조직 내 민주주의와 의사소통 등을 제기하고 있음.³¹⁾

: 공익활동가의 사회적 인정은 활동의 보상과 연동되어 논의한다면, ‘사회적 인정’이라는 규정은 호네트가 규정한 ‘권리인정’ 정도 어딘가에서 규정 혹은 논의될 수 있음. 호네트(1992)는 『인정투쟁』에서 ‘인정’의 내용을 주체가 권리상 인정될 때 또한 존중되어야 할 부분은 도덕적 규범에 따라 행동하는 추상적 능력 뿐 아니라, 이를 위해 필요한 정도와 사회적 생활수준을 유지하는 구체적 속성으로 규정하고 있음. 그런데 기존의 사회적 활동이나 가치, 인정에서 ‘보상’의 문제는 구조적 혹은 외부적 요인과 단체/기관과 내부적 요인과 맞물려 잘 논의 해결되지 못한 것이 사실임. ⇨ ‘보상받지 못한 사회적 차기와 활동’의 의미?

[표1] 사회적 인정의 구조

인정방식	정서적 배려	인지적 존중	사회적 가치 부여
개성의 차원	욕구 및 정서 본능	도덕적 판단 능력	능력, 속성
인정 형태	원초적 관계(사랑, 우정)	권리관계(권리)	가치 공동체(연대)
진행 방향		일반화, 실질화	개성화, 평등화
실천적 자기관계	자기 믿음	자기 존중	자기 가치 부여
무시의 형태	학대, 폭행	권리부정, 제외시킴	존엄 부정, 모욕
위험받는 개성 구성요소	신체적 불가침성	사회적 불가침성	명예, 존엄성

자료 : 호네트(1992), 『인정투쟁』, 사월의 책.

31) 한국노동사회연구소 137차 노동포럼(2018.5.31.) 자료에서 확인 할 수 있음.

: 발제문을 토대로 토론자가 재분석한 [표2], [표3]에서 알 수 있듯, 현재 '공익활동가' 들의 활동경력이나 인구사회학적 속성에 비해 노동시장에서 일반적인 임금수준은 상대적으로 낮은 수준 ⇨ 서울지역 보건복지 비정규직(직업군)의 연령대와 임금 수준과 비슷한 상황, 경영 및 회계 관련 사무직 수준까지 노동조건을 높이는 모색이 필요

[표2] 공익활동가와 서울과 비서울, 비정규직 임금노동자 '보건복지 종사자' 비교

구분	공익활동가 2019			비영리단체 2016	임금노동자 보건복지 2018.8		
	평균	서울	비서울	전국	평균	서울 정규직	비서울 정규직
평균 경력/근속(년)	경력 10.5	경력 9.4	경력 12.2	근속 7.9	근속 3.1	근속 3.1	근속 3.2
평균 연령 (세)	43.4	41.5	46.2	45.2	37.0	35.0	38.0
평균 임금(만원)	23.19	200.6	203.6	308	210	250	200

자료 : 공익활동가는 발제문1, 비영리단체 발제문2, 임금노동자는 통계청 지역별고용조사 원자료(2018.8) 재분석

[표3] 서울과 비서울 공익활동가 유사 비교 대상 직업군(?) 비교(세, 년, 만원)

지역	고용형태	직업 중분류	연령	근속년수	월 평균 임금
서울	정규직	보건사회복지 및 종교 관련직	35.0	3.1	250.0
		경영 및 회계 관련 사무직	38.0	5.1	300.0
		상담, 안내, 통계 및 기타 사무직	33.0	2.8	200.0
	비정규직	보건사회복지 및 종교 관련직	35.0	1.3	170.0
		경영 및 회계 관련 사무직	36.0	.9	180.0
		상담, 안내, 통계 및 기타 사무직	34.0	.8	158.0
비서울	정규직	보건사회복지 및 종교 관련직	38.0	3.2	200.0
		경영 및 회계 관련 사무직	40.0	6.1	300.0
		상담, 안내, 통계 및 기타 사무직	36.0	3.1	200.0
	비정규직	보건사회복지 및 종교 관련직	39.0	1.3	176.0
		경영 및 회계 관련 사무직	38.0	.9	170.0
		상담, 안내, 통계 및 기타 사무직	36.0	.8	150.0

자료 : 통계청 지역별고용조사 원자료(2018.8) 재분석

□ 공익활동가 정책적 지원 활동과 과제 토론

: 발제문에서는 공익활동가의 기본소득 논의가 가장 의견 호응도가 높지만 과연 이 문제를 보편적 노동시장 논의로 갖고 올 경우 논쟁의 여지가 많음. 학술적 의미의 기본소득은 1)무조건적, 2)현금 지급, 3) 구성원 모두에게라는 3대 원칙이 있음 (에릭올린 라이트 외, 『분배의 재구성』, 나눔의 집, 2010). 그런데 전 세계적으로 원칙적 기본소득을 실현하고 있는 국가는 없고, 일부 지역(알래스카와 캐나다 일부 도시에서 배당 형태)에 있거나, 일부 도시에서 취약층 대상 한시적 실험(핀란드, 이탈리아 등) 정도임

: 그렇다면 공익활동가가 노동시장의 취약집단 정의(불안정고용, 저임금, 사회보험 미가입, 부문대상 집단) 3가지 주요 원칙에 어느 정도 적용 가능할 것인지 여부임. 객관적 자료가 없지만 발제문과 기존 통계 등을 종합적으로 고려하면 저임금/저소득 문제 정도가 해당됨. 따라서 임금수준 향상과 소득·복지 등 지원의 문제는 분리하여 논의되어야 함. 임금수준 향상은 시민사회영역의 구조적인 문제(회원 회비, 보조금 및 공모, 기타 사업)영역에서 기인된 것이고, 이를 보완하기 위해 ‘기본소득’을 공익활동가에게만 한다는 것이 사회적 동의 수준이 다른 취약집단 중 부문대상(장애인, 이주, 노인, 청년 등)과 논의에서 설득의 논리는 토론이 필요함.

: 결국 기본소득이 아니라 정책적 지원과 별도의 지원 정책(유급 교육연수, 교육과정 등, 복지지원)의 문제로 접근하는 것이 사회적 설득력과 동의 수준이 높을 것으로 판단됨. 또한 노동활동도 기존 임금 저하 없는 유럽의 노동시간(1일 7시간, 주 35시간제) 방향으로, 주5일이 아니라 주 4일제(주 32시간~35시간) 등 다양한 검토 방식이 논의될 필요가 있음. 제한적으로 중앙정부와 지방정부의 사회정책으로는 현재 소득보험(미국 로버트 라이시, 2019), 타임뱅크(한국 김정훈, 2018), 시민보험(김종진, 2019) 등을 공익활동가에게 먼저 도입하는 것도 논의될 수 있음.³²⁾ 소득지원 정책은 기본소득만이 아니라, 다른 대안적 소득지원 정책을 같이 고민하는 것이 현실적인 방안이 될 수 있을 것 같음.

: 끝으로 발제문 2 등에서 살짝 언급된 ‘고용의 질’의 논의도 매우 다양하고, 국제기구와 한국에서 논의 진척도 많이 된 부분임. 고용의 질은 국제노동기구(ILO)와 유럽연합(EU) 등의 국제적 기준에서 논의되고 있는 지표들이며, ILO는 괜찮은 혹은 좋은 노동으로서 ‘디센트 워크’를, 유럽연합은 ‘고용의 질’을 제기하고 있음. 국제노동기구(ILO)는 괜찮은 노동(Decent Work) 11개 항목 제시, 유럽연합(EU)의 고용의 질 지표(Quality in Work, QW)와 관련되어 약 10개 항목 제시, 서울시 노동정

32) 공제조합 모델은 기존의 보편적복지와 노동시장 밖에 있는 사각지대를 제한적 수준 혹은 별도의 트랙으로 보완적 기제이지, 최적의 대안적 모델은 아님. 현재 ‘동행’의 사업 모델과 확장은 그것대로 애초 취지를 넓히고 강화하는 모델을 만드는 것이 병행되면 될 것으로 판단.

책 검토 주요 지표는 △고용기회, △고용안정, △교육훈련, △소득불평등, △노동조건, △고용평등, △일과 삶의 균형, △의견개선, △사회보장제도라는 지표 속에서 논의되었음. 발제문 1과 2에서는 주로 고용의 질 지표에서 제한된 영역에 국한되어 논의되어 향후 검토 폭을 넓힐 필요가 있음.

[표 4] 국제기구들의 고용의 질 지표 구성 비교

		ILO DW	Bonnet et al	EU QW	Seoul DW
고용 기회		고용기회 (철폐되어야 할 노동)	노동시장 안전성	본질적인 일자리 질 노동시장 접근 가능성과 통합	일자리 창출(청년, 고졸, 장애인)
고용 안정성		일자리 안정성과 안전성	고용 안전성	유연성과 안정성	비정규직 정규직 전환
능력 개발		없음	숙련재생산 안전성 직무 안전성(일부)	숙련, 평생교육, 경력개발	교육경력개발제도 / 프로그램(미진)
소득 불평등		적절한 소득과 생산적 노동	소득 안전성	직접적 비교지표 無	생활임금제
노동 조건	노동 시간	적절한 근로시간	작업조건 안전성	다루고 있지 않음	적정 노동시간
	작업 환경	안전한 작업환경	작업조건 안전성	직장보건과 안전	작업장 안전과 보건 감정노동, 괴롭힘
고용평등		고용상의 공정성처우	직무 안전성(일부)	양성평등 다양성과 비차별	평등권 확대 차별철폐 제거
일과 가정 양립		일과 가정의 양립	남녀평등 차원에서 투입 및 과정변수로 다룸	작업조직 및 일과 생활의 균형	일과 삶의 균형. 모성보호제도, 여성친화적 조직문화
참여 발언		사회적 대화와 작업장 노사관계	발언 대표제 안전성	사회적 대화와 노동자 참여	사회적 대화, 거버넌스, 노동이사제
사회 보장		사회보장	독립적 주체로 다루고 있지 않음	다루고 있지 않음	취약계층 사회보장 (청년수당, 유급병가, 휴가비 지원 등)

자료 : 김종진 외(2012), 『서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구』, 서울시 일자리정책과. 수정 보완.

Memo

토론2

공익활동을 이상한 일자리에서 괜찮은 직업으로 전환하는 일은 가능한가?

이승훈 | 시민사회단체연대회의 사무처장

1. 들어가며

- 생활의 기본적 수요를 충족시키기 위한 계속적 소득활동이라는 직업의 사전적의
만으로 공익활동가를 설명하는 것은 불충분함

- 공익활동에 대한 정의에 대하여는 사전적 의미조차 없는 것이 현실임

(시민이 자발적으로 행하는 공익성 있는 활동으로 친목을 목적으로 아니하는 활동_
서울특별시 시민공익활동의 촉진에 관한 조례 제2조)

- 두 가지를 조합하면 직업으로서의 ‘공익활동가’는 ‘시민이 자발적으로 행하
는 공익성 있는 활동을 생활의 기본적 수요를 충족시키기 위한 계속적 소득활동으
로 삼는 사람들’ 정도가 될 것이지만 이 또한 합의되지 않는 다양한 논점이 존재
하는 것이 현실임

비영리 영역의 고임금 구조 확립을 통한 진입 경쟁을 유발하고 이를 통해 사회적
인식의 변화를 꾀 하는 것은 거의 불가능에 가까움

시민사회영역의 위치와 역할에 대한 우리사회의 경직된 인식이라는 한계를 극복하
는 일 또한 녹록치 않은 상황임

2. 실태조사결과가 말하는 현실은 무엇인가?

1) 건강수준이 일반 노동자 평균보다 낮음에 대하여

- 급여수준이 소득노동자 평균 보다 낮은 것은 분명 주요한 요인 중의 하나임

- 의료 관련 소비에 대한 부담도 있겠지만 건강검진과 관련한 복지수준이 열악한 환경과 인력수준이 충분치 못한 노동환경으로 인하여 필요한 시기에 적절한 진료를 받지 못하는 현실도 존재

2) 연령이 낮을수록 전반적인 만족도가 떨어짐에 대하여(연령이 낮을수록 스트레스 지수가 높고 일에 대한 만족도가 낮음)

- 조직 내에서의 위치와 주어진 역할의 한계(훈련의 기회 자체가 주어지지 못하는 한계)

- 공익활동 영역에 유입되는 경로의 차이를 무시할 수 없음

- 공익활동가라는 직업에 대한 진입 이전의 인식 혹은 전망에 대한 기대와 진입 이후 마주한 상황의 괴리에서 오는 실망감

- 과중한 업무 기타 이유로 공익활동에 필요한 다양한 직무교육을 위한 조건과 환경이 절대적으로 열악한 지금의 공익활동

3. 이상한 일자리?

- 이른바 ‘사회적’이라는 수식어가 붙거나 그런 경향을 머금고 있는 다양한 비영리의 그 보다 더 다양한 지향이 비영리라는 이름으로 수렴될 수 있는지의 문제

- 활동가로서의 높은 사명감이 전제되지 않는다면 괜찮은 일자리도 의미 있는 일자리도 되지 못하는 고전적인(?) 의미의 시민단체들 문제

사명감이 장착된 활동가와 임금을 받고 특정한 직무를 수행하는 노동자 사이의 긴장관계는 어느 지점에서 타협될 수 있는가의 문제(시민사회단체의 노조는 여전히 중요한 논점임)

세대 간 동상이몽은 누구도 강요하지 않았지만 누구나 강요당하고 있다는 생각으로 전이

급여가 낮아도 위라벨과 존중에 기반한 내부의 조직문화로 비영리를 선택하게 되는 다른 나라의 상황은 우리사회에서도 유효한가?(한국사회운동의 탄생과 성장배경이 다른나라와 다름을 어떻게 극복할 수 있을것인가?)

낮은 임금과 열악한 노동환경, 언제든 탄압받을 수 있다는 불안감에도 불구하고 희

생하고 헌신하는 시민사회라는 사회적 인식과 기대는 일자리로서의 활동가를 어느 수준까지 인정할 수 있는가?

4. 공익활동을 이상한 일자리에서 괜찮은 직업으로 전환하기 위해

1) 다양한 연구작업

- 시민사회를 포함한 비영리에 대한 다양한 연구가 존재(활동의 지향점, 정세인식, 조직운영, 조직문화, 지속가능성 등등)
- 문제는 이 연구들이 상호 연결성을 가지고 문제 해결이라는 일정한 지향을 가져야 함
- 그런 의미에서 강한시민사회포럼은 각 의제의 분절이 아니라 각 의제가 서로에게 전제가 되고 이것이 연결성을 가진 하나의 대안으로 성장할 필요가 있음

2) 사회적 인식의 전환을 위한 노력

- 시민사회를 포함한 비영리 영역을 바라보는 사회적 인식이 전환될 수 있는 다양한 연구가 과감한 실험으로 연결
- 기존의 사회현상에 대한 감시와 견제에 기반한 문제의식을 조직하는 방식을, 이른바 positive운동의 확장과 이에 기반한 시민협력으로 연결 방식과 병행하기 위한 노력 필요
- 활동의 효능감을 극대화 할 수 있는 방안에 대한 끊임없는 연구와 아카이빙 등을 통해 공감 확장

Memo

토론3

관찮은 일자리로서의 공익활동을 만들어가기 위한 ‘안’ 과 ‘밖’ 의 노력들

정민석 | 인권재단 사람 사무처장

이번 기회를 통해 나의 공익 활동의 역사를 되짚어볼 수 있었다. 8년 다니던 직장 생활을 그만두고 평소 받던 임금의 절반 수준도 되지 않았던 공익활동을 선택한 이유는 무엇이었는지, 그 선택을 후회한 적은 없었는지, 후회했다면 그 이유는 무엇인지, 인권재단 사람은 어떤 경로를 통해 알게 되었는지, 채용절차는 어떠했는지, 현재 하고 있는 일은 나의 적성에 맞는지, 이 일을 그만둔다면 어떤 일을 할 수 있을지 등 과거, 현재, 미래가 서로 연결되어 있는 질문들이 계속 이어졌다.

1. 우리는 왜 공익활동을 선택하나.

“집회신고서 쓰러 가면 직업란이 있잖아요. 어쩔 때는 무직이라고 쓰기도 하고. 언젠 가부터는 시민사회 단체 활동가, 시민운동가, 이렇게 쓰다가 나중에는 사회운동가, 이렇게 썼어요. 근데 직업에는 없는 직업이잖아요. 완전 기타지. 직업으로 안치는 거지. 쓰고 싶은 데로 쓰는 거지. 별 일이 아니긴 한데 그걸 쓰면서 나는 내 스스로 사회 운동가라고 정체화하고 있구나. 그 때 깨달았어요.”
(반빈곤, 20대 여성, 부산)

“처음에 (활동비가) 94만 원 정도다, 이런 얘기 들었을 때 그 때 저는 돈이 많이 필요했던 시기는 아니었던 것 같아요. 지금 생각해보면. 돈보다 더 중요한 가치, 아니면 내가 좀 안정적인 상태가 되는 것, 그리고 대의를 위해 뭔가 한다는 것 자체가 저는 굉장히 좋았어요. ... 그냥 화장실 청소만 해도 좋았어요. 뭔가 반짝반짝 거리는 일을 하지 않아도 내가 여기에 한 자리를 두고 있다는 것 자체가 행복이었죠. (장애인권, 30대 남성, 서울)

“상근을 하려고 했던 분도 계셨어요. 재정적 구조가 안 되다 보니까 ○○○ 단

체에 추천을 했죠. 예를 들어 제가 아득바득 해도 100만 원 정도 마련 할똥말똥. 그런 구조를 이 분에게 감당을 해달라고 자신 있게 말씀 못 드린 거고. 저야 이렇게 하면 되는 거지만. 새롭게 활동하는 활동가에게 그런 고통을 감당을 요구 하는 것 자체가 올바르지 않다고 생각하고. 그 분도 선택을 하는 것이 좋겠다 생각했어요.” (인권일반, 40대 남성, 대구)

「지속가능한 인권운동을 위한 활동가조사」³³⁾(2019, 인권재단사람 등)

- 단순히 돈을 벌기 위해 일을 선택하지 않는다. 일을 하면서 존엄한 대우를 받고, 일을 하면서 성취감과 보람을 느끼고, 일을 하면서 사회적 관계를 쌓고, 일을 하면서 삶의 가치를 찾기를 바란다. 하지만 생계를 유지하기 어려운 정도의 보수를 받는다면, 충분한 휴식도 없이 고된 노동으로 쉽게 지쳐버린다면, 불안정한 일자리로 언제 그만둘지 모르는 상황이라면, 아무리 ‘의미 있고’ ‘괜찮은’ 일자리라고 하더라도 그 일을 유지하는 것 자체가 어렵다.
- 공익활동을 하고 있다고 하더라도, 다양한 문제에 부딪힌다. 주위의 시선을 아랑곳하지 않고 좀 더 평등하고, 좀 더 민주적이고, 다양한 사회변화를 위해 공익활동을 시작했다고 하더라도 자기 마음 같지 않는 순간들이 있을 것이다. 그 때 비로소 “내가 왜 이 일을 선택 했나” “계속 이 일을 해야 하나” 와 같은 생각이 들지 모른다. 자신이 어떤 일을 하고 있는지 설명하기 어려울 때, 비민주적인 조직운영과 일방적인 지시로 업무를 처리해야 할 때, 열심히 일을 해도 그 일에 대한 가치를 존중받지 못할 때 공익활동의 매력은 반감될 수밖에 없을 것이다.
- 그렇다면 비영리 공익단체는 어떤 사람과 일하고 싶어 할까. 활동비도 적고, 소수의 활동가가 일을 하다 보니 새로운 사람을 맞이한다는 것은 기대와 긴장을 동시에 갖게 한다. 비영리 공익단체마다 각자의 비전과 미션이 있고 단체가 존재해야 할 이유를 설명하고 있는데, 이에 대한 이해 없이 단순히 일을 잘한다고 공익활동이 적성에 맞다고 볼 수는 없을 것이다. 공익활동에 유입된 경로가 모두 다르겠지만 적어도 공익적 가치에 대한 존중, 자기의 역할을 보다 분명히 할 수 있을 때 공익활동가로서의 자신도 빛날 수 있는 것 아닐까.

2. 지속가능한 공익활동을 위한 조건

- ‘사회적 인정’ 과 ‘생활의 불안정’

33) 2019년 인권재단사람과 평등과연대로! 인권운동더하기가 함께 <지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사>를 진행한 바 있다. 총 71개 단체, 125명의 인권활동가가 참여한 설문조사와 20명의 인권활동가를 심층인터뷰한 결과를 바탕으로 최종 보고서를 발행하였다.

<표 39> 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건 (2가지 항목 선택)

	빈도(명)	비율	총 응답자
활동을 통한 성취감과 만족감	45	36.0	125 (100.0)
서로에게 힘이 되는 동료관계	43	34.4	
활동에 대한 전문성 및 사회적 인정	37	29.6	
인권활동가로서 개개인의 성장	32	25.6	
평등하고 민주적인 조직운영	30	24.0	
적절한 경제적 보상	29	23.2	
활동가들의 역량강화	21	16.8	
활동가들의 휴식보장	10	8.0	
책임있는 지위와 역할 부여	5	4.0	
기타	2	1.6	

- <공익활동가의 지속가능한 활동을 위한 조건>에서 의사소통, 사회적 인정, 적성 및 취향 등이 중요하다고 보았다. <지속가능한 인권운동을 위한 활동가조사>에서는 <표1>에서 보여주고 있듯이 성취감과 만족감, 서로에게 힘이 되는 동료관계, 활동에 대한 전문성 및 사회적 인정 등이 중요하다고 보았다. 반면 두 연구조사에서 모두 ‘생활의 불안정’ 때문에 공익활동을 후회하거나, 인권운동을 지속하지 않다고 하였다.
- 공익활동가들이 바라는 사회적 인정이라는 것이 직업 활동가로서의 지위를 가지고 싶다는 의미인지, 정부로부터 비영리 활동에 대한 가치를 인정받고 싶다는 것인지, 아니면 공익활동이 만들어가는 사회적 가치가 존중받았으면 좋겠다는 마음인지. 사회적 인정의 의미에 대해 좀 더 세밀히 살펴볼 필요가 있을 것이다. 여진님 발제 글에서 언급한 ‘가치 있는 활동을 하고 있다는 만족감이 사회적 지지와 격려로 인식되어질 수 있도록 연대를 만들어가는 것이 필요하다는 점’에 동의하면서 ‘사회적 인정’이 공익활동을 하는데 있어 중요한 동기부여가 되고 있다는 점을 다양한 각도로 이해할 필요가 있다.
- 하지만 비영리 공익활동에 대한 사회적 이해가 부족하고, 공익활동이 만들어내는 사회적 가치를 중요하게 여기지 않다보니 이명신님의 지적처럼 정부의 비영리 일자리 정책 부재로 이어지고 있다.

3. 괜찮은 일자리로서의 공익활동을 만들어가기 위한 안과 밖의 노력

1) 안

- 공익활동가 사회적협동조합 동행과 인권재단 사람에서 진행한 연구 모두 공익활동의 지속가능성을 모색하기 위해, 민간에서의 지원전략을 찾기 위함이다. 공익활동의 약점을 개선하고 강점을 드러내는 것, 이는 ‘괜찮은’ 일자리로서 보수나 사회적 평판이 부족하더라도 ‘의미 있는’ 일자리로서 공익활동을 소개하는 일이기도 하다.
- 여진님 발제 글에서 확인할 수 있듯이 공익활동가들은 임금과 소득, 복리후생, 일생활 균형 면에서 만족도가 낮았다. 임금은 일을 지속하는데 필수적이지는 않지만 ‘중요한’ 조건이 된다. 물론 임금이 높더라도 동료와의 관계가 힘들고 업무량이 지나치게 많다면 일을 지속하기 어렵다. 임금이 생활이 불안정할 정도로 적은 경우 역시 아무리 공익활동을 하기 위한 투철한 직업정신이 있다고 하더라도 일을 지속하기 어렵다. 바라는 임금도 높지 않은 편이다. 「지속가능한 인권운동을 위한 활동가조사」에서는 설문 참여자의 76.8%가 175만원에서 250만원 사이 활동비가 지급된다면 기본적인 생활이 가능하다고 응답하였다. 공익활동가 기본소득 도입 등 대안마련에 대한 고민이 이어지는 것 역시 임금을 무조건 높이는 것을 바라는 것이 아니라 불안정한 생활을 조금이나마 개선된다면 공익활동을 지속할 수 있다는 사실을 보여주고 있다. 다만 이 같은 문제를 해결하기 위해 후원금 확대 등 공익활동 스스로 노력해서 해결할 것인지, 국가적 지원을 요구할 것인지에 대한 논의는 좀 더 필요하다. 정부 정책을 비판하고 때로 견제하는 역할을 해야 하는 어드보커시 활동의 경우 독립적이고 자율적 활동 영역을 침해할 수 있다고 판단할 수 있기 때문이다.
- 또한 공익활동가들은 활동의 내용, 의사소통, 업무공정성 면에서는 높은 만족도를 드러내었다. 전체 노동자와 비교해 봤을 때 활동내용에 있어 유의미한 만족도를 보였다. 즉 임금은 적지만, 가치있는 활동을 통해 스스로 만족감을 얻고 있는 일을 지속하는데 중요한 동기부여가 된다. 「지속가능한 인권운동을 위한 활동가조사」에서는 보다 평등하고 민주적인 조직을 만들어가기 위해 인권단체 구성원들이 노력하고 있음을 확인되었다. 이는 공익활동이 가진 장점들이기 때문에 이를 사회적으로 드러내고 더 강화한다면 비영리 공익활동은 의미있는 일자리로서 가치가 있을 것이다. 더 나아가 생활이 어느 정도 가능한 임금을 지급받을 수 있다면 이 같은 마음을 가지고 살아가는 이들에게 ‘비영리’에서 일할 수 있는 기회를 제공할 수 있다고 생각한다.

2) 밖

- 이명신님의 발제에서 지적한 것처럼 정부가 비영리 일자리 정책에 대한 철학과 정책이 부재한 상황에서 양질의 ‘비영리 일자리가 창출될 수 있을지’ 의문이다. 사업의 하청으로 공익활동을 이해하고 있는 상황에서 더더욱 정부와 지자체에 기댈 수 없는 지점이 있다. 덧붙여 ‘비영리 일자리’라는 것이 정부의 노력과 제도개선 만으로 불가능할 것이며, 공익활동 스스로도 무엇을 개선해야 할지 분명히 이해하고 있어야 하고 변화하기 위해 노력해야 한다.
- 그럼에도 불구하고 비영리 일자리의 시장의 플랫폼을 구축하거나 공익활동 경력 인정의 방법을 찾는 것, 연구를 확대하는 것은 충분히 시작할 수 있는 활동이라고 생각한다. 이는 국가와 지자체의 재원으로든 가능할 것이며, 이 과정에서 비영리 일자리에 대한 이해를 도모하고, 공익활동이 만들어가는 사회적 가치를 확인할 수 있다고 생각한다.
- 무엇보다 공익활동 자력화를 방해하는 문제점은 시급히 개선되어야 한다. 모금을 활성화하기보다 규제를 목적으로 둔 기부금품 모집과 관련한 법적 제도는 큰 문제로 자리 잡고 있다.

4. 마무리하며

- 비영리 일자리가 활성화된다는 것은 사회변화를 위해 함께 일할 동료가 더 많아진다는 점에서 기쁜 일이지만, 안을 돌아보지 않으면 일자리가 더 많이 창출된다고 하더라도 문제가 많을 수밖에 없다고 생각한다. 그런 점에서 공익활동가 대상으로 한 연구조사는 공익활동 내부에서 좀 더 심층적으로 살펴봐야 하고, 문제점을 개선하기 위해 노력해야 한다.
- 공익활동 일자리를 창출하는 일은 곧 공익활동의 사회적 의미와 역할을 알려나가는 일이라는 점을 다시 확인하게 되었다. 사업의 하청이 아니라 사회문제 해결을 하고 있는 공동의 파트너로서 인식할 수 있도록 공익활동 전반이 정부를 향해 요구해야 한다. 공익활동에 대한 정부의 무지는 시민들에게 미치는 영향이 크며, 시민들로부터 공익활동을 인정받을 수 있을 때 비로소 비영리 일자리는 공익활동 스스로 창출할 수 있을 것이다.
- 공익활동은 ‘가치’가 부여된 활동이고 활동 과정에서 만족감을 높일 수 있기 때문에 열악한 조건 속에서도 그 일을 선택하는 사람들이 여전히 존재한다. 비영리에서 일하고 싶어 하는 사람들이 자신이 하고 싶어 하는 일을 할 수 있게 기회

를 더 만들어준다면, 비영리 일자리 창출은 곧 사회문제 해결의 지름길이라고도 볼 수도 있을 것이다.

※ 이명신 님의 에필로그를 보며 비슷한 고민을 하게 됩니다. 고용도 불안정하지만, 생활도 불안정한 비영리 공익활동을 그대로 두고 일자리 창출을 말할 수 있을 것인가. 생활이 가능한 임금보장과 같은 문제를 내부의 노력만으로 해결할 수 있을까. 정부의 일자리 정책에 비영리를 포함하는 것이 최선의 방법인가. 꼬리를 무는 질문들에 답을 하기 어렵고 고민의 수준도 여전히 부족합니다. 인권운동은 공익활동 중에서 특히 더 열악한 조건을 가지고 활동하는 곳이기에 일자리 문제가 낮설게 다가오기도 하지만, 공익활동의 지속가능한 조건을 만들기 위해 활동하고 있는 만큼 앞으로 고민을 더 깊이 할 수 있도록 하겠습니다.

<지속가능한 인권운동을 위한 활동가 조사 요약문>

- 이 조사는 ‘지속가능한 인권운동을 위해 필요한 조건’이 무엇인지 확인하기 위해 진행되었다.
- 위의 조사목적 달성을 위해 <재단법인 인권재단 사람>과 <평등과 연대로! 인권운동더하기>가 공동으로 기획단을 구성하였고, 조사의 전 과정과 결과 정리를 함께 했다. 조사는 인권단체 및 인권활동가 설문조사와 심층인터뷰 두 가지 방식으로 진행되었다.
- 2015년 <재단법인 인권재단 사람>의 「인권활동가 활동비 처우 및 생활실태 연구」와 비교해보면 조사대상 단체가 62개 단체에서 96개 단체로 확대되었고, 상근활동가가 없는 단체의 현황을 파악하기 위해 인권단체 설문과 인권활동가 설문을 구분해서 진행하였으며, 심층인터뷰에 참여한 인원도 더 많았다. 다만 특정 단체에 소속되지 않은 채 활동하고 있는 개인 활동가의 경험이나 인권운동을 떠난 이들의 고민을 담지 못한 한계를 가지고 있다.
- 설문조사 결과 많은 단체들이 법인격이 아닌 임의단체로 운영되고 있었다. 임의단체는 독립적이고 자율적인 활동을 가능하게 하나 규모가 작아 재정적으로 열악하고 불안정하게 운영될 수밖에 없었다. 인권단체들은 다양한 의제와 영역으로 분화되어 활동하고 있으며 특히 ‘반차별’ 이슈에 집중하고 있었다. 또한 여러 활동방식 중 시위집회·서명운동·캠페인 등 집단행동을 주요 활동방식으로 택하고 있었다.
- 많은 인권단체들이 부족한 재정으로 운영되고 있음을 확인하였다. 응답자 절반 이상의 단체에서 2인 이하의 상근활동가가 근무하고 있었고, 월평균 정기후원금은 약 334만원으로 평균정기후원자 수도 약 263명으로 조사되었다. 응답 단체 중 상근활동가 없이 운영되고 있거나 비상근 상임활동가 체계로 전환한 단체도 있었다.
- 인권단체들은 최저임금에 근접한 활동비를 지급하기 위해 노력하고 있지만, 30~40% 정도의 인권활동가들은 여전히 최저임금 미만의 활동비를 받고 있었다. 활동비에 대한 만족도 역시 사무공간과 복지제도에 비해 낮았다. 다만 단체의 재정상황에 따라 개인의 활동비가 결정되기 때문에 가장 많은 이들이 ‘회원확대와 재정마련을 위한 모금 역량’을 인권활동가로서 갖추고 싶어 하였다.
- 인권단체들은 평등하고 민주적인 조직문화를 만들기 위해 노력하고 있었다. 응답자의 절반 이상이 반성폭력 내규 등을 갖추고 있었고, 63.2%는 소속단체에서 의견개

진의 어려움이 없다고 하였으며, 87.2%는 활동목표와 운영계획을 수립할 때 활동가들과 협의해 결정하고 있다고 하였다. 다만 지속가능한 활동을 위해서 ‘서로에게 힘이 되는 동료관계’, ‘평등하고 민주적인 조직운영’ 등을 바라고 있기 때문에 조직문화를 지속적으로 점검할 필요가 있다.

- 쉽, 건강, 교육이 인권활동가들이 원하고 있는 지원영역을 확인하였다. 구체적으로 휴가비 지원, 자기계발을 위한 교육비 지원, 병원 검진비 지원 등을 원하고 있었고, 안식년 제도와 같이 유급재충전을 위한 지원, 성장을 위한 교육기회 제공, 개인의 건강권을 지키기 위한 보조 등이 인권활동가에게 필요하다고 하였다.
- 열악한 활동조건에도 불구하고 76.0%가 5년 후에도 인권운동을 지속하고 싶다고 하였다. 또한 인권운동이 지속되기 위해서 ‘활동에 대한 성취감과 만족감’이 있어야 하고, ‘서로에게 힘이 되는 동료관계’ 등이 우선적으로 필요하다고 하였다. 다만 ‘생활을 유지하기 어려운 수입’과 ‘노동시간이 길어’ 인권운동을 지속하고 싶지 않다는 의견 또한 다수 있었기 때문에, 인권운동을 지속하고 싶지 않은 이유는 개선하고 인권운동이 지속되기 위해 갖춰져야 할 조건을 만들기 위해 노력해야 한다.
- 20명의 인권활동가들을 만나 심층인터뷰를 진행한 결과, 재정과 같은 물적 조건이 ‘완벽하지 않더라도’ 여건과 역량에 맞게 활동하고 있는 단체와 ‘책임과 권한이 분리되지 않게’ 평등한 관계 속에서 조직을 운영하고자 하는 단체가 있음을 확인하였다. 비서울 지역에서 활동하는 단체들은 모든 의제를 아울러야 하는 공통의 어려움을 가지고 있었다. 반면 심층인터뷰 참여를 요청하는 과정에서 스스로를 인권활동가라고 칭하는 것이 부담스럽다는 반응을 많이 보였는데, 인권활동가라는 이름의 무게에 대해 다양한 의견을 들을 수 있었다.
- 지속가능한 인권운동을 어렵게 하는 개인적, 조직적, 조직 외 환경적 요인이 있음을 확인하였다. 이는 서로 연결되어 있는 문제로서 복합적 노력과 변화가 함께 이루어져야 개선이 가능하다. 개인적 이유로는 피로가 쌓이고 소진되어 몸과 마음의 건강이 손상되는 문제, 경제적인 어려움, 역량 부족에 대한 고민 등이 있었다. 조직적 이유로는 활동가 재생산과 열악한 재정구조에서 오는 어려움, 쉽과 재충전이 보장되지 못하는 어려움, 조직문화에 대한 고민 등이 있었다. 조직 외 환경의 이유로는 청소년인권운동이 겪는 어려움과 상담과 지원활동을 하며 겪는 문제, 혐오세력의 위협과 공격에 노출되는 문제, 노후 준비, 돌봄이 개인에게 전가되는 상황에서 나이가 들고 양육하며 활동하는 것에 대한 어려움 등이 존재했다.
- 이렇게 확인된 어려움을 그저 바라보지 않고 개선하기 위한 노력과 시도 또한 있음을 확인하였다. 사회의 지원제도를 활용하거나, 네트워크 활동을 하며 소규모로 운영되는 활동의 한계를 넘어서기 위한 노력을 하기도 하였으며, 더 나은 조건을 마련하기 위해 동료와 함께 고민하며 조직적 해결방안 등을 찾기도 하였다. 그 외 앞으로 인권운동이 부딪히고 이어가야 할 고민으로 인권의 제도화 대응, 시민들과의

소통, 기존 단체와는 다르게 활동하는 개인들과 함께 하는 방법 등이 제안되기도 했다.

- 그 외 인권활동가들은 지속가능한 활동을 위해 정보공유와 네트워크 지원을, 비상근 상임활동가에 대한 인정과 지원을, 쉼과 재충전 지원을, 위급상황에 대한 지원을, 다양하고 체계적인 교육 지원을, 활동가 개인이 혜택 받을 수 있는 복지지원을 바라고 있었다.
- 앞으로 지속가능한 활동을 만들어가기 위해서는 인권단체의 특수성을 고려한 지원이 필요하고, 인권활동가 역량강화를 위한 교육과 네트워크를 확대해야 하며, 함께 일하는 동료들을 살피고 조직문화를 지속적으로 점검해야 한다. 무엇보다 인권활동가를 위한 사회적 안전망이 확대되어야 한다. 이러한 과제는 중간지원조직 뿐만 아니라 인권단체, 인권운동의 과제이기도 하다. 이번 조사가 포괄하지 못한 많은 과제가 있다는 것을 확인하며, 지속가능한 인권운동의 조건을 함께 묻고 채워가는 과정으로 향후 이어지길 바란다.

Memo

토론4

공익활동가의 지속적인 활동을 위한 지원방안에 대한 단상

박정옥 | 아름다운재단 지역사업팀

먼저 동행이 진행한 [공익활동가의 삶과 지속가능한 활동을 위한 지원 수요 조사]는 그간 활동가들 사이에서, 활동가들을 지원하고자 하는 조직들에서 공유되었던 많은 이야기들을 객관적인 지표로 보여주는 자료로 큰 의미가 있다고 생각합니다. 개별 활동가가 각각의 영역에서 혼자만의 문제로만 여기고 개인적으로 해결하거나 몇몇 활동가들이 공유한 이야기를, 다양한 측면에서의 조사를 통해 우리의 문제로 인식할 수 있고 우리의 현실을 확인할 수 있는 자료라고 생각합니다. 무엇보다 공익활동가의 현황, 공익활동가의 어려움 등을 사회적으로 공유할 수 있는 기회가 될 수 있으리라 기대됩니다. 물론 이 자료를 기반으로 동행을 비롯한 활동가 지원 단위에서 지원방안에 대한 고민과 사회적으로 공론화하기 위한 노력이 병행되어야 할 것입니다.

[국내 비영리 일자리 활성화를 위한 전략] 발제문은 시민사회를 활성화하기 위한 다른 측면의 상상력을 줄 수 있는 자료라고 생각합니다. 여러 가지 제안 중에서 시민사회 분야에 대한 연구, 그간 활동에 대한 데이터 구축 등 아카이브 관련 활동 지원 등은 제안하신 많은 방안들보다 우선적으로 진행되어야 할 것입니다. 시민사회 활동의 의미, (공익) 활동가의 정체성, 이러한 활동의 사회적 가치, 사회적 인정 등에 대한 연구가 함께 진행되고 가시화, 공론화 된다면 다른 방안들에 대한 고민도 좀더 적극적으로 진행되리라 생각합니다.

위 두 발제문의 내용에 전반적으로 동의하면서, 여기서는 활동가들의 지속적인 활동을 위해 아름다운재단이 그간 만나온 지역의 활동가들 이야기와 그에 기반해 진행한 지원사업 내용과 고민을 공유하고자 합니다.

■ 지역 활동가들과의 만남

아름다운재단은 2016년부터 지역사업, 현재 ‘작은변화지원센터’ 설립 및 운영

지원을 위한 사업을 진행했습니다. 이 과정에서 소도시 단위의 중간지원조직의 필요성과 활동 현황을 알아보기 위해서 지역에서 활동하는 활동가들을 만났습니다. 이런 자리를 통해서 의도하지는 않았지만, 지역에서 활동가로서 활동한다는 것의 의미, 그 과정에서의 어려움, 지속가능한 활동을 어렵게 하는 요인 등 다양한 이야기를 공유할 수 있었습니다.

- ‘사람이 없다’ : 젊은 활동가의 부재, 전문 인력의 부재
 - : 지역에서 청년 세대 자체가 줄어들고 있는 상황. 지역의 청년들과의 접점을 만들지 못하는 상황
 - : 금전적인 자원뿐만 아니라 인적 자원이 부족, 교육/이슈화 등의 활동 과정이 전담활동가에게 집중되고 활동가가 소진되는 상황
- 1인 활동가 구조, 전담 활동가의 부재
 - : 다양한 방식의 활동 고민 불가능. 산적한 과제. 활동가 소진.
 - : 조직에 속해 있지 않은 다양한 활동가
- 활동가 재생산의 문제 : 활동가의 정체성 확립, 교육
 - : 활동가로의 유입 경로가 달라지는 점, 새로 유입되는 활동가들 대상의 교육 부재
 - : 청년 활동가들 간의 교류, 네트워크 부재
- 조직 문화
 - : 소규모 조직, 세대 간 격차, 고립된 신입활동가
- 지역 문화
 - : 폐쇄적이고 보수적인 지역 문화. 수도권, 전국의 전반적인 경향에 대한 접근성 부족
 - : 활동가의 정체성, 필요성, 시민사회 활동에 대한 이해 부족
- 지역 이슈 발굴 부재
 - : 대체로 전국 이슈를 중심으로 활동, 지역 자체의 문제 인식, 해결이 미뤄지는 상황
- 운영의 문제
 - : 취약한 회원 구조 및 수익 구조. 저임금.

사실 이러한 문제점들은 서울, 수도권을 비롯한 전국적인 상황과 크게 다르지 않습니다. 지역별로 어떤 문제가 더 심각하고 더 두드러지고 정도의 차이라고 생각합니다. 다만 2016년 앞뒤로 적어도 서울 지역에서는 이런 활동가들의 삶과 지속가능성, 조직문화 등에 대해서 이야기할 필요와 그럴 수 있는 장들이 부족하나마 마련되었습니다. 그리고 나아가 이제 토로하는 것을 넘어서서 하나하나씩 해결해보자는 움직임도 있고 대안을 마련하기 위한 활동도 이어지고 있습니다.

그러나 지역 간담회에서 확인할 수 있었던 것은, 활동 의제가 아닌 활동가들이 자기들의 이야기를 나누고 고민을 공유하는, 그리고 나아가 문제들을 확인하고 해결하기 위한 자리, 그런 노력들이 전무했다는 것입니다. 그리고 ‘지역’이라는 공간에서 활동하면서 활동가로서의 정체성, 의미 등을 확인해나가는 과정 역시 전무했다는 것입니다. 그래서 아름다운재단은 이런 문제가 있으니 이렇게 해보자, 제안하는 대신 지역의 활동가들이 자신들의 이야기를 나누고 문제를 공유하는 장을 펼쳐보기로 했습니다. 그래서 나의 문제가 ‘우리’의 문제임을 확인하고 그 과정에서 함께 해결방안을 찾고 실천할 수 있는 이후의 활동으로 연결될 수 있다고 판단했습니다. 그래서 2018년부터 활동가 이야기 모임 지원사업을 진행하게 되었습니다.

■ 활동가 이야기 주간

관련된 지원사업은 2018년에는 ‘공익활동가 이야기 캠프’ 라는 이름으로, 2019년 11월에는 ‘2019 활동가 이야기 주간’ 이라는 이름으로 진행되었습니다.

2018년에는 천안, 익산, 춘천, 마산/창원 지역에서 약 80명의 활동가들이 모여 각 지역 시민사회의 지속가능성을 주제로 이야기모임을 진행했습니다. 그리고 이야기모임에 참석한 활동가들이 이후 후속모임을 통해 나눴던 이야기를 이어가고 네트워크를 유지할 수 있도록 후속 이야기모임을 지원하였습니다.

2019년에는 전국 63개 모임이 개최되고 약 400명의 활동가들이 함께 모여 느슨한 네트워크, 조직문화, 활동가의 삶, 청년 활동가 등을 주제로 이야기를 진행했습니다. 12월 모임 주최자들과의 회고 워크숍을 통해서 모임에서 나눈 이야기와 이야기모임의 성과, 이후 과제 등을 논의할 예정입니다.

이야기 주간에 활동가들이 모여 나눈 구체적인 이야기는 사실 지금까지 논의된 내용들과 크게 다르지 않습니다. 그러나 지역 활동가들에게는 지역에서, 활동가들끼리 모여, 그동안 나누지 못했던 주제로, 활동가로서 자신의 삶에 대한 이야기를 나누는 그 경험 자체가 신선하고 긍정적으로 받아들여졌습니다. 같은 지역이라고는 하나 연대활동 정도로만 모임 뿐 모이기 힘들고 어렵게 모여서도 당장의 활동 의제를 중

심으로만 이야기할 뿐이었습니다. 활동 의제가 아닌 활동가로서의 어려움을 주제로 만날 수 있고, 세대, 활동 분야, 조직 소속 여부 등 만난 적 없는 활동가들을 만날 수 있는 자리로서도 의미를 부여했습니다. 2019년에 진행된 활동가 이야기 주간에 대해서는 차후 회고 모임을 통해서 성과 등을 정리하겠지만, 비슷한 의미로 받아들여질 것으로 예상합니다.

2년간의 지원사업으로 활동가들의 이야기 모임의 씨앗은 뿌린 것 같습니다. 그리고 더 많은 씨앗을 뿌리기 위해 또 그 씨앗이 자라기 위해 앞으로 이런 모임에 대한 지원은 계속 되어야 할 것입니다. 다만, 개별적인 모임에서 개별 활동가들이 공유한 이야기를 모아 우리의 이야기로 만들고, 우리의 문제로, 나아가 전체적인 혹은 지역적인 해결을 위한 실천으로 이어가기 위해서는 어떤 노력과 활동이 필요할지에 대한 고민이 필요합니다. 이는 구성원들 스스로가 우리의 활동을 ‘괜찮은’ 활동으로, 일자리로 만드는 과정이라고 보는데, 그런 측면에서 앞서 발제에서 언급한 시민사회 분야 연구에 대한 지원이 하나의 방안이 될 수 있겠습니다.

■ 활동가 이야기 아카이브

활동가 이야기 주간과 함께 진행되는 프로젝트가 ‘활동가 이야기 아카이브’ 사업입니다. 활동 분야도 방법도 활동 방식도 다양해지는 지금, 여러 지역에서 다양하게 활동하고 있는 활동가들을 만나 그들의 이야기를 듣고 기록하는 작업입니다. 이 역시 2018년 시작하여 2018년 30여개, 2019년 20여개의 이야기가 기록될 예정입니다.

이 사업은 시민사회 활동이 의제를 중심으로만 기록되고 그 활동을 한 사람, 활동가에 대한 기록은 남지 않았다는 문제의식에서 시작하였습니다. 또 활동가로서의 삶과 활동이 사회적으로 인정받고 지지 받아야 하는데, 그러기 위해서는 어떤 단체가 진행한 캠페인, 법제화 활동, 이슈 등만이 아니라 활동가로서 사는 것이 어떤 것인지, 정체성, 어려움 등이 공론화되어야 할 것입니다. 그것을 기반으로 그들의 활동이 개인 신념에 기초한 자원활동, 헌신만이 아니라 우리 사회를, 내 주변을 변화시켜 나가는, 정당한 대가가 필요한 활동이라는 점을 공유하기 위해서 다양한 활동을 다양한 방식으로 하고 있는 활동가들의 이야기를 기록, 아카이브하고 있습니다.

활동가 이야기 아카이브 사업은 이제 시작단계입니다. 기록된 활동가들의 이야기를 기반으로 사회적인 공론화를 위한 자료로 공유하기 위한 다양한 방법에 대한 고민이 필요합니다. 온라인 아카이브뿐만 아니라 책자 등의 형태로, 영상의 방식으로 사람들 사이에서 많이 회자되고, 그래서 공익활동, 활동가라는 사람들이 있다는 것, 그리고 이들의 활동내용에 대해서, 사회적 인정 및 가치에 대해서 이야기되어야 할 것입니다.

■ 지리산 작은변화지원센터의 작은 실험

활동가들에게 필요한 지원에 대해 물으면 대부분의 답은 인건비 지원입니다. 동행의 설문조사에서 활동을 후회하거나 그만두는 가장 큰 요인 중 하나가 저임금 문제입니다. 그렇다면 활동가의 인건비, 적절한 임금을 보장하기 위해서는 어떤 방법이 있을까? 이에 대한 방안은 앞의 발제문에서도 여러 가지로 제시되었습지만, 민간 지원조직인 아름다운재단에서는 지역에서 활동하는 활동가들에게 활동비를 지급하는 방식으로 작은 실험을 시작하고 있습니다.

2018년부터 활동하고 있는 ‘지리산 작은변화지원센터’는 활동하는 사람에 대한 지원을 우선 순위로 지원사업을 진행하고 있습니다. 조직 소속 여부, 활동 방식 등과 관계없이 지역에서 지역의 변화를 위해 활동하는 활동주체를 찾고 이들을 연결하고 이 연결된 사람, 모임들이 지역의 이슈를 발굴, 해결해가는 과정을 촉진할 수 있는 일명 네트워크 활동가를 선정하여 지원하고 있습니다. 2년 간의 활동을 통해 남원작은변화포럼, 함양작은변화네트워크, 하동작은변화네트워크 등 지역 내 활동가, 활동단체들의 모임이 구성되었습니다. 이들은 정기적인 모임을 통해 각 해당 지역의 문제를 점검하고 이슈를 선정하여 함께 해결하기 위한 실천을 진행 중입니다.

지역별 1명의 활동가를 지원한다는 점, 네트워크 활동가의 상이 명확하지 않다는 점, 활동비 지원(그나마도 부족한 금액) 이외의 다양한 지원을 하지 못하고 있다는 점 등 아직 많은 한계를 가지고 있기는 합니다. 그래도 1명의 활동가의 활동을 지원함으로써 지역 사회에서 공익활동 관련하여 활력을 불어넣었다는 성과를 낼 수 있었습니다. 특히 지역에서는 조직이나 단체에서 임금을 받으며 활동하는 활동가가 많지 않다는 점, 오히려 소속된 조직, 단체 없이 자유롭게(?) 활동하는 활동가 유형이 더 많다는 점을 고려할 때 이러한 활동가들을 찾고 그들의 활동을 지원하는 것도 인건비 지원, 그리고 그 활동에 대한 사회적 인정 혹은 보상이 될 수 있을 것입니다.

■ 공익활동가 쉼 지원사업

아름다운재단은 2002년부터 단체활동가들 대상으로 재충전, 비움과 채움 등의 이름으로 쉼 프로그램을 진행해왔습니다. 과중한 업무와 부족한 인력, 저임금 등의 문제로 소진되어가는 활동가들에게 재충전의 기회를 제공하고자 진행된 지원사업으로, 매년 신청자도 많고 지원자들의 만족도도 가장 높은 사업이기는 합니다.

사업 초기부터 지금까지 단체 소속 활동가들을 대상으로 지원하고 있다는 점, 몇몇 규모 있는 단체 외에 지역의 소규모 단체의 활동가들은 일에서 빠질 수 없는 상황 이어서 정보를 알고 있어도 신청 자체가 어렵다는 점 등 여러 한계가 있습니다. 선

정되더라도 단체의 상황에 의해서 계획을 축소하거나 취소하는 경우도 있습니다.

다른 측면의 고민은 활동가들에게 ‘쉽’은 무엇일까에 대한 것입니다. 대체로 지원받는 쉽의 내용은 여행입니다. 여행 이외에 다른 방식의 쉽 활동은 하고 있는 것인지, 아름다운재단의 사업에만 여행을 지원하는 것인지, 아니면 그 외의 다른 쉽에 대한 상상력이 없는 것인지, 현실 상 허락되지 않는 것인지 등등. 활동가들이 자신의 소진을 회복하기 위해 어떤 쉽의 내용을 가지고 있는지, 희망하는지 등에 대한 조사도 필요하고 그에 따른 다양한 활동들을 포괄하여 지원할 수 있어야 하겠습니다. 동행 설문조사에서도 드러나고 많이 이야기되는 마음건강, 우울증 등에 대한 지원도 포함될 수 있겠습니다. 또 많은 중간지원조직에서 활동가들에게 쉽 프로그램을 지원하고 있는데, 이 프로그램들의 현황, 내용, 효과성 등을 살펴보고 조금 더 효과적이고 실질적인 지원이 될 수 있는 방안을 함께 고민해봤으면 합니다.

이렇게 아름다운재단의 지원 사업을 정리하고 보니, 여러 지원사업의 방향이 공익 활동을 하고 있는 사람, 활동가들을 가시화하는 작업이 아닌가 합니다. 사회 변화를 위한 다양한 활동들이 저절로 진행되는 것이 아님은 다 잘 알고 있을 것입니다. 당연히 사람이 있겠지 하지만, 그 일을 해나가는 사람들이 누구이며 어떻게 살아가고 있는지 등에 대해서는 주의 깊게 이야기되지 않고 있습니다. 아름다운재단의 다양한 지원사업들을 통해서 그 사람들의 이야기, 이들이 지속적으로 활동하고 또 더 많은 사람들이 공익활동을 이어나갈 수 있기 위해서는 어떤 지원이, 어떤 사회적 기반이 마련되어야 하는지 이야기될 수 있는 시작이 되었으면 합니다. 시민사회 내에서, 공익활동가들 사이에서 더 많이 이야기되어야 하지만, 이 이야기들이 사회와 시민들과도 충분히 공유되고 소통되었으면 합니다.

토론5

기업은 '사적이익'을 생산하지만,
비영리 단체는 '공익'을 생산한다

정란아 | 서울시NPO지원센터장

누구나 다 아는 이야기이지만, 비영리의 생산품은 공익이며, 이는 사회문제를 해결하고 사회적 가치를 생산하고 확산하는 역할을 하고 있다. 그간에는 단체의 활동으로 인해 이익을 보는 집단과 손해를 보는 집단이 분리되어왔으며, 일정하게 공공영역과 갈등하며 성장해 왔다. 그래서 많은 단체들이 정부와 기업의 지원을 거부하며 활동을 해왔다.

지금도 시장과 행정에 대한 단체의 감시와 견제활동은 사회적으로 큰 의미를 갖는다. 부디 이 용기있는 선언이 지속될 수 있도록 사회적인 지지와 시민의 후원, 회원 가입이 충분했으면 좋겠다.

그러나 현실은 '운동을 열심히 하면 먹고 사는 건 저절로 해결된다'는 선배의 감동적인 교훈은 이제 신화라는 연구결과를 만들어 내는 지경에 이르렀다. 기부와 후원의 감소 혹은 복지영역으로의 집중, 유독 비영리단체에만 가혹한 법, 제도, 정책들로 비영리단체와 활동가들은 주지하다시피 어려운 환경을 극복하지 않으면 일을 지속하기 어려워졌다.

제품과 서비스를 생산하고 그로 인해 수익이라는 보상을 받아가는 영리와의 비교는 그렇다치더라도 사회적 기업, 소셜벤처 등 사회문제해결/사회적 가치를 지향하는 다른 직업/산업군과 비교해 보아도 비영리일자리는 공적 지원이 많이 부족한 상황이다. 발제문에서처럼 일이 자기실현과 사회의 공익에 기여하는 터전이라고 보면, 비영리단체의 활동은 사회의 공익을 위한 최전선에 있는 일자리이다. 그럼에도 적절한 임금, 고용안정성 및 지속성, 사회보장의 모든 측면에서 타 영역보다 열악한 상황에 처해 있다. 일을 유지하는 것도 일을 시작하는 것도 어려운 조건이다.

이 상황은 여전히 시장과 정부에 대한 견제와 감시의 역할을 비영리단체가 도맡아 하고 있기 때문일까? 그렇지 않은 거 같다. 결론부터 이야기하자면 비영리의 사회

적 역할이 확장되고, 활동가의 가치관이 변하고 있는데, 여전히 비영리단체의 인식이 30년전에 머물러 있는 것이 문제다.

최근의 단체와 활동가들은 정부/기업과의 협력에 대한 욕구가 크며, 활동에 대한 공적지원을 이상하게 여기지 않는다. 그리고 일에 대한 합리적 보상에 대한 목소리를 당당하게 내고 있다.

그리고 큰 기대를 안고 (유연하고 합리적인 조직문화) 왔다가 변하지 않은 시스템 (낮은 임금, 불합리한 조직문화, 경직성)에 실망을 안고 떠난다.

활동이 아닌 일이, 결사체가 아닌 직장이 되기 위한 최소한의 조건이 만들어져야 하고, 직업군으로서 인정받아야 하고, 일과 삶의 양립이 실현가능해야 비영리생태계가 활성화 될 수 있다.

그러기 위한 몇 가지 과제를 (발제자의 발제와 토론에 기대어) 제안해 본다면,

① 비영리단체나 조직의 사회적 가치(가능하다면 산출적 가치)에 대한 연구 실시

- 비영리 조직이 만들어낸 사회적 성과는 얼마만큼의 사회적 경비를 제거하였는가?
- 환경, 인권, 여성단체들의 활동을 통해 만들어진 법,제도,정책 등이 없었다면 사회가 치러야 했을 경비는?
- 그간 시민사회가 유지하고 운영해온 비영리 일자리의 고용효과와 경제적 가치는?

② 비영리 일자리 지원을 위한 중앙정부 차원의 종합계획 수립

- 비영리 종사자들의 별도의 직업코드 부여
- 중소기업과 사회적 기업에 준하는 비영리 일자리 지원 (창업, 고용안정지원 등)
- 정부와 지자체 연계 일자리 지원체계안에 비영리 일자리 추가(워크넷에 비영리 별도 운영 등)
- 비영리 관련 전문 교육을 진행하는 대학과 정부의 연계를 통한 비영리 일자리 박람회 추진 - 비영리 종사자에 특화된 직업훈련지원(IT, 마케팅, 모금, 상담, 언어 등)

③ 비영리지원을 위한 새로운 일자리 창출 지원

- 비영리 기관 설립 대행 업무
- 정부 및 지자체 지원 각종 프로젝트 정산 지원

- 세무 회계 지원 업무
- 조직 운영 악화에 따른 위기 지원 업무
- 비영리 종사자에 특화된 교육
- 공익적 목적을 지닌 대규모 플랫폼 구축 지원
- 해외 비영리 기관과 국내 단체들간의 연계지원 일자리 (교류,연대,연수 등)

④ 비영리채용플랫폼 구축

- 비영리 전반의 구인,구직 매칭
(마을조직, 청년조직, 사회적기업, 중간지원조직, 민간재단 포함)
- 50+세대, 기업은퇴자, 청년 등 비영리로의 진입을 희망하는 사람들에 대한 비영리 역량강화 교육
- 비영리활동의 다양한 노동 유형에 대응하는 매칭
 - . 단기간 연구에 참여할 연구인력 매칭
 - . 정부나 지자체 단위의 큰 프로젝트 기획/운영인력 매칭
 - . 다잡러나 1인 활동가 매칭
- 비영리 조직 형태에 따른 운영 및 제도 적용 교육
 - . 기부금관련 법/제도 환경 변화에 따른 역량강화
 - . 조직의 유형에 따른 각종 법,제도 안내
 - . 비영리 조직 문화 및 리더십 교육
- 비영리 활동가의 전문성에 기반한 경력전환 교육

⑤ 시민사회 지원을 위한 공동모금회 (가칭) 설립

- 예산으로 비영리 단체의 인건비 지원은 한계가 있고 개별 단체의 회원확대, 기업연계 역시 어려운 상황임. 기업과 개인기부, 그리고 사회적 가치 투자 등을 확장할 수 있는 방안으로 고민해보아야 함
- 기존에 복지영역에 더해 사회문제 해결, 사회적 가치 실현을 목적으로 하는 비영리 단체 대상 법정기부 모금조직 설립에 대한 고민이 필요함
- 비영리기관의 운영에 필요한 공간(입주/협업 공간), 정보(도서관, 연구소 등), 사람(활동가), 생태계조성(투자기관 연계, 매체/미디어 기반 구축) 등 시민사회 생태계 강화 기반이 되어야 함