

노동의 불안정성에 대한 다차원적 고찰: 자발적 비정형 노동자의 사례를 통하여*

김수영** · 하은솔*** · 김영****

요약

최근 특정 사업장에 고용되지 않은 채 단기 계약으로 소득을 얻는 비정형 노동자가 증가하고 있다. 기존의 불안정 노동 담론은 비정형 노동자를 어쩔 수 없이 불확실한 소득과 고용상태에 처하게 된 사람으로 묘사해 온 했다. 그러나 주류 담론과 달리 현실에서는 비정형 노동을 자발적으로 선택한 사람들이 점차 늘고 있는 것도 사실이다. 이러한 현상은 고용, 소득을 중심으로 노동의 안정성과 불안정성을 구분해온 기존의 논리로 설명하기 어렵다. 이에 본 연구는 자발적으로 비정형 노동자의 길을 선택한 구(舊) 정규직 노동자 17명을 대상으로 이들이 정규직에서 나와 이른바 불안정 노동을 하게 된 구체적인 경위와 경험을 분석했다. 본 연구결과는 개별 노동자가 일자리의 질을 평가하고 선택하는 기준은 경제적, 존재적, 관계적 차원으로 다양하며, 이런 다각적 측면을 고려할 경우 정규직 고용과 비정형 노동에서 불안정한 측면이 다를 뿐 모든 노동에 일정 정도의 불안정성이 잠재해 있음을 드러낸다. 이를 통해 본 논문은 기존의 불안정 노동 담론의 지면을 입체적으로 확장하고, 모든 유형의 노동에서 경제적, 존재적, 관계적 가치가 균형 있게 실현될 수 있도록 고려하는 대안이 필요함을 제언하고자 한다.

주요어: 불안정 노동, 프리캐리야트, 고용, 프리랜서, 기 노동자, 일자리의 질

* 이 연구는 2018년 서울대학교 신입교수 연구정착금과 2019년 아산사회복지재단 학술연구지원사업으로 지원되는 연구비에 의하여 수행되었음.

** 주저자 및 교신저자, 서울대학교 사회복지학과 부교수(bethany@snu.ac.kr)

*** 서울대학교 사회복지학과 박사수료(eunsolha@snu.ac.kr)

**** 서울대학교 사회복지학과 석사, 행복나눔재단(young.kim@skhappiness.org)

1. 서론

최근 비정형 노동(non-standard work)이 국내외 학계와 정책에서 큰 쟁점으로 떠오르고 있다. 기존의 산업사회에서 전형적인 노동형태는 사업주와 고용계약을 맺고 사업장에 출근해 노동력을 제공하는 전일제 정규직 고용 노동이었다. 그러나 최근 표준적 고용(standard employment)이 점차 줄어들면서, 프리랜서, 깃 노동자, 독립노동자, 알바족과 같은 비정형 노동자의 비중이 확대되고 있다(ILO, 2016; OECD, 2018). 2016년 McKinsey 보고서에 따르면 미국과 유럽 15개국의 근로가능인구의 20~30%(1억 6,200만 명)가 독립노동자로 추정되고 있으며(Manyika et al., 2016: iv), 한국에서도 2018년 현재 프리랜서의 비율이 전체 경제활동인구의 약 16%로 추산되는 상황이다(통계청, 2018). 특히 향후 인터넷과 모바일 앱을 통해 재화와 서비스를 판매하는 플랫폼 경제가 확대되면, 재능마켓, 배달앱, SNS와 같은 플랫폼을 통해 단기적으로 노동력을 거래하는 깃 워커가 더욱 증가할 것으로 전망되고 있다(김수영 외, 2018; 한국노동연구원, 2018; 한국고용정보원, 2019; Galloway, 2017; Huws, 2017).

이러한 비정형 노동의 증가가 사회적 쟁점으로 주목받는 배경에는 비정형 노동의 '불안정성(precariousness)' 문제가 자리한다. 사업주와의 고용계약으로부터 독립된(independent), 시간제(part-time), 임시직(temporary) 노동을 뜻하는 비정형 노동은 정규직과 비교했을 때 소득수준이나 고용상태가 불안정하다는 것이 일반적 인식이다. 그런 이유로 대부분의 관련 연구는 비정형 노동을 '불안정 노동(precarious work)'으로 개념화해왔다(이승윤 외, 2016; 2017; Kalleberg, 2009; Standing, 2011; Puar, 2012; Greer, 2016). 경제적 안정성을 중점으로 보았을 때, 정규직 고용은 상대적으로 안정된 노동이며 비정형 노동은 불안정한 측면이 많은 노동이라고 상정하는 것이다. 따라서 기존연구들은 비정형 노동을 정규직에서 밀려난 사람들이 어쩔 수 없이 선택할 수밖에 없는 열악한 노동형태로 묘사하거나(Standing, 2011; Frase, 2013; Fink, 2017), 정규직 노동의 확대나 소득보장의 사각지대 축소처럼 경제적 불안을 완화하자는 대응책을 제시하는 경우가 많았다(Furlong, 2007; Kalleberg, 2009; Lewchuk et al., 2013).

그러나 기존의 담론과 달리 현실에서는 소위 불안정 노동으로 치부되는 비정형 노동을 자발적으로 선택하는 움직임들도 포착되고 있다. 2016년 미국과 유럽 5개국 근로가능인구 8,000명을 조사한 결과, 비정형 노동자의 약 70~75%가 전통적 고용 노동을 선호하지 않아서 자발적으로 독립노동을 선택했다고 말했으며, 일반 피고용자 중에서도 1/6이 비정형 노동자로 전향하고 싶다고 답하기도 했다(Manyika et al., 2016). 한국에서도 '회사 체질'이 아니라며 다니던 정규직 직장을 그만두고 프리랜서나 깃 워커의 삶을 선택하는 사람들의 사례가 언론이나 도서를 통해 연일 소개되는가 하면(여행자May, 2018; 전제우 & 박미영, 2018; 서메리, 2019), 아예 취

업 준비를 하지 않고 아르바이트를 하며 삶의 자족을 찾으려는 프리터족도 늘어나는 추세이다.¹⁾ 이러한 맥락에서 다음 세대 정책실험실 LAB2050은 선호로 인해 비정형 노동을 선택하는 자유 노동이 미래에 보편화 될 것이라고 내다 보기도 했다.²⁾

이처럼 자발적으로 비정형 노동을 선택하는 새로운 경향은 불안정 노동에 대한 기존의 담론만으로는 설명하기 어려운 현상이다. 경제적 잣대로 비정형 노동을 열악한 노동으로 규정하게 되면 왜 수많은 사람이 그토록 불안정한 비정형 노동을 선택하는지 충분히 이해하기 어렵다. 물론 혹자는 이들의 선택이 겉보기에는 자발적으로 보일지라도, 근본적으로는 만성실업과 일자리 부족 같은 구조적 한계 속에서 개인이 택할 수 있는 차악에 불과하다고 반론할 수 있다. 그러나 워라밸(work-life balance), 소확행(소소하지만 확실한 행복), 올로(You Only Live Once: 인생은 한 번뿐이니 오늘을 행복하게 살자), 휘계(소박한 일상), 웰빙(wellbeing)과 같은 근간의 유행어에서도 가늠할 수 있듯이, 사람들이 일자리를 평가하는 기준이 경제적 조건을 넘어서 심리적이고 문화적인 풍요와 안녕으로 확대되고 있다(한국노동연구원, 2018 : 28-29).

노동에 대한 이와 같은 패러다임의 변화는 지금까지 경제적 불안정을 위주로 논의되었던 불안정 노동 담론의 차원을 확장해야 할 필요성을 제기한다. 즉, 비정형 노동을 자발적으로 선택하는 사례들을 살펴보고, 그간의 논의에서 크게 주목받지 못했던 일자리 선택의 기준들이 존재하는지를 짚어볼 필요가 있다. 이를 위해 본 연구에서는 정규직을 그만두고 프리랜서, 깃 노동자, 크리에이터 등 비정형 노동의 길을 선택한 이른바 ‘불안정 노동자’ 17명을 심층 면접했다. 본문에서는 이들이 경제적 차원과 더불어 노동의 존재적, 관계적 가치를 고려해 일자리의 상대적인 안정성과 불안정성을 평가한 끝에 비정형 노동을 최종적으로 선택하게 되는 과정을 그린다. 또한, 이들이 정규노동과 비정형 노동을 하면서 겪게 되는 다양한 불안들을 짚어봄으로써, 노동의 형태와 관계없이 모든 노동에 존재하는 본원적 불안정성을 드러낸다. 이를 통해 본 연구는 노동의 가치를 평가하는 다차원적인 기준과 노동에 내재한 보편적인 불안정성을 고려하여 불안정 노동에 대한 기존 담론을 보완할 필요가 있음을 주장하고자 한다.

2. 이론적 고찰

1) 불안정 노동 담론

1) “회사 체질이 아니라고요”..서점가에 부는 ‘깃 워커 바람’. www.heraldk.com. (2019.5.15).

2) “자유노동이 온다: 플랫폼 노동, 프리랜서, 포트폴리오 워크의 미래”. http://medium.com/lab2050.

시간제, 임시직, 계약직과 같이 전형적인 고용계약에서 벗어난 비정형 노동이 학계와 정책계의 관심을 끌기 시작한 것은 신자유주의의 영향으로 노동시장의 유연성이 강화되고 장기 실업이 일상화된 1980년대부터라고 볼 수 있다(Rodgers, 1989; Bourdieu, 1998; Casey, 1991; Kalleberg, 2000). 당시에는 비록 불안정 노동이라는 용어를 사용하지 않았지만, 유연근로배치(flexible staffing arrangements)(Abraham, 1988), 임시노동(contingent work)(Polivka & Nardone, 1989), 일용노동(disposable work)(Gordon, 1996)과 같은 개념들이 비표준적 형태의 노동을 표현하기 위해 사용되곤 했다. 불안정 노동이라는 개념이 부상한 것은 2011년 Standing이 『The Precariat: The New Dangerous Class』를 발표한 이후부터다(Munck, 2013: 748). ‘불안정 노동자(precariat)’는 불안정을 뜻하는 형용사 ‘precarious’와 노동계급을 뜻하는 명사 ‘proletariat’가 조합된 합성어로(Standing, 2011: 7), 임시직 노동, 시간제 노동, 프리랜서, 독립노동과 같은 비정형 노동자를 통칭하는 용어로 현재 가장 널리 사용되고 있다(이승윤 외, 2016; 2017; Kroon & Paauwe, 2013; Standing, 2011).

비정형 노동자를 불안정 노동자로 지칭하는 맥락에는 비정형 노동을 정규직 고용보다 부정적이고 열등한 상태로 보는 인식이 자리매김하고 있다. 실제로 기존의 불안정 노동 연구들을 살펴보면 비정형 노동자를 정규직 노동자보다 열악한 노동조건에 어쩔 수 없이 놓이게 된 수동적이고 연약한 존재로 묘사하는 경향이 강하다. 일례로 Standing(2011: 1, 8, 17)은 불안정 노동자를 “실업자와 사회부적응자 집단 사이에서” “표류하는” “위험에 빠진 계급”으로 형상화했으며, 다른 연구자들 역시 “노동시장에서 일반 노동자들보다 상대적으로 열등한 상태로 쫓겨난 사람들”(Fraser, 2013: 2)이자, “매우 불확실하고 따라서 불만족스러운 상태에 놓인”(Adams et al., 2015: 16), “역사적 격변 속의 희생자들”(Fink, 2017: 1)로 표현해왔다.

불안정 노동 담론에서 가장 우선적으로 주목을 받은 문제는 고용과 소득의 불안정이다. 일찍이 Rodgers(1989: 3)는 노동의 불안정성을 다음 4가지 차원으로 설명했다: ① 고용의 지속성이 떨어지는 일; ② 노동자의 근로조건, 업무속도에 대한 통제가 떨어지는 일; ③ 해고, 차별, 사회보장수급에 관한 법적 권리가 제대로 보장되지 않는 일; ④ 저임금과 임금의 편차가 심한 일이다. ILO(2011)도 임금과 고용상태와 같은 물질적이고 물리적인 조건을 중심으로 불안정 노동의 주요특성으로 불확실성(uncertainty)과 불안전성(insecurity)을 꼽았다. 즉, ① 주된 고용주 없이 기간제, 임시직, 단기 계약으로 노동력을 제공하여 고용상태가 불확실하며, ② 임금수준이 낮고, 노동권 및 사회보장에 대한 접근이 제한되어 있어 사회적 보호가 부족한 불안정한 일자리를 불안정 노동으로 정의하는 것이다. 다른 많은 학자도 이러한 맥락을 따라 저임금, 부실한 노동권과 복지권, 취약한 근로조건, 낮은 협상력, 체계화된 훈련의 부재 등을 불안정 노동의 주목할 만한 모습으로 꼽아왔다(Kroon & Paauwe, 2013; Standing, 2011; Puar,

2012; Greer, 2016).

물론 불안정 노동 담론도 노동의 비경제적이고 심리적인 측면을 언급하고 있다. 그러나 대부분 논의는 암묵적으로 경제적 안정이 있어야만 심리적 안정을 얻을 수 있다는 전제하에, 고용과 소득이 불안정한 노동이 어떻게 심리상태에 부정적 영향을 미치는지에 주목해 왔다. 일례로 사회심리학자 Gergen(1991)은 후기 근대 자본주의 사회에서 노동의 불안정성이 증가할수록 인간은 안정성을 잃고 흔들리기 때문에 자아가 분산적, 파편적, 다중적, 불연속적, 일시적, 충동적으로 될 것이라고 경고했으며, 역사윤리학자 Lasch(1984)는 노동 유연화 정책은 노동자의 자존감을 떨어뜨리고 삶을 위축시킬 가능성이 크다고 보았다. 이러한 우려와 같은 기조에서 불안정 노동 연구자들도 “임금과 고용상태의 불안정성은 인간의 마음과 몸까지 불안정하게 만든다”고 보고(Puar, 2012: 166), “낮은 임금과 불연속적인 고용상태가 한 개인과 가족의 삶에 불안과 상실을 가져온다”는 점을 강조해왔다(Lewchuk et al., 2013: 60). Standing(2011: 48-51)도 고용과 소득이 불안정한 노동자가 경험하는 심리상태를 4A—분노(Anger), 아노미(Anomie), 불안(Anxiety), 소외(Alienation)—로 정리하기도 했다.

따라서 불안정 노동에 대한 정책제언들도 비정형 노동자에게 여러 가지 부정적 결과를 일으키는 경제적 불안정을 해결하는 데 초점이 맞춰져 있다. 일례로 고용 안정성 확대(Furlong, 2007; Kalleberg, 2009; Lewchuk et al., 2013), 사회보험 대상의 확대(Kalleberg, 2009; Lewchuk et al., 2013), 기본소득 도입(Standing, 2011; Van Parijs & Vanderborght, 2017), 사회적 지분급여(Ackerman et al., 2006)와 같은 물질적 보장 강화가 불안정 노동과 관련해 주로 제안되어온 대책들이다. 그러나 서론에서도 언급했듯이, 노동의 불안정성을 고용과 소득 위주로 평가하는 관점으로는 비정형 노동을 선호해 스스로 ‘불안정의 바다’에 뛰어드는 새로운 현상을 제대로 설명할 수 없다. 노동의 불안정성에 대한 보다 다차원적이고 근원적인 해석이 필요한 이유가 여기에 있다.

2) 노동의 다차원적 의미

인간이 노동하는 이유에는 다양한 동기가 존재한다. 인간에게는 생리적·물질적 생존 욕구 외에도 타인과의 관계 속에서 애정, 소속감, 존중을 받고, 나아가 자아를 실현하고자 하는 욕구가 있다(Maslow, 1954). 『인간의 조건』의 저자 Arendt(1958)는 인간을 생물학적 생존(경제적 가치)을 넘어 사람들 사이의 관계 형성(관계적 가치)과 자기 세계의 실현(존재적 가치) 욕구를 본능적으로 가지고 있으며, 이러한 세 가지 욕구를 충족하기 위해 다양한 행위를 수행하는 존재로 정의한다. 물론 Arendt(1958)는 인간의 행위를 생존을 위한 유급 노동(labor), 타인과 연대

활동(action), 자아실현을 위한 창작 작업(work)으로 삼분했지만, 유급 노동이 생활의 중심이자 시간 대부분을 차지하는 산업사회에서 현대인은 노동을 통해 경제적 욕구 외에 관계적, 존재적 욕구를 충족해온 것이 현실이다(Diener & Seligman, 2004). 이런 맥락에서 Wrzesniewski와 동료들(1997)도 인간의 노동(labor)이 물질적 혜택과 보상을 바라는 ‘직업(job)’으로서만이 아니라, 타인과의 관계에서 명예와 권위를 획득하는 ‘커리어(career)’이자, 개인에게 존재적, 영적 충만함을 안겨주는 ‘소명(calling)’으로서의 다차원적 의미를 지닌다고 설명했다. 따라서 “대다수 사람은 생계를 유지하기 위해 유급노동을 하지만, 이것만으로는 왜 사람들이 서로 다른 일을 하는지 설명할 수 없다”고 말한 노동철학자 Ciulla(2000: 9)의 지적처럼, 생계유지와 같은 경제적 차원만으로 노동을 바라보다 보면 일자리를 선택하는 다양한 동기를 놓칠 수 있다.

실제 노동의 다양한 의미와 기능은 크게 다음 3차원으로 구분할 수 있을 것이다. 먼저 경제적 차원으로, 인간은 생존을 위한 물질적 보상을 얻기 위해 노동한다(Bellah et al., 1985). Esser(2005: 4)의 설명대로, 노동의 이와 같은 경제적 기능은 역사적으로 가장 오래된 인식으로 플라톤과 아리스토텔레스도 노동을 “생존을 위한 필수품을 얻기 위한 육체적 활동”으로 정의했다. 정치경제학자 Marx(1867/2011)는 이러한 경제적 측면을 강조하여 노동을 인간이 생계유지를 위해 임금을 받고 시장에 자신의 노동력을 파는 행위로 정의했다. 실제 노동을 통해 얻는 경제적 자원은 인간의 생명 유지와 직결되기 때문에 대부분의 사람들은 자기 자신과 가족을 부양하기 위해 거의 의무적이고 필수적으로 노동 활동에 참여해왔다(Wrzesniewski, 2003: 298). 특히 고용(employment)을 통한 임노동(wage labor)이 전형적 노동형태가 된 근대 산업사회에서 실업(unemployment)이나 고용불안(employment insecurity)은 생계를 절대적으로 위협하고, 빈곤과 직결되는 불행으로 받아들여져 왔다(Edgell, 2012; Gallie & Paugam, 2000). 이런 맥락에서 Jahoda(1982: 83)도 노동의 일차적 존재 목적(raison d’etre)을 생계유지로 보았다.

둘째, 인간은 단지 생계유지를 넘어서 관계적 차원의 비물질적인 가치를 얻기 위해서도 노동한다. 인간은 기본적으로 타인과의 관계 속에서 소속감을 얻고 존중받고자 하는 욕구를 가지는데(Maslow, 1954), 현대사회에서는 일터가 타인과 만남을 형성하고 관계적 욕구를 충족시키는 중요한 공간이 되기 때문이다. 이에 Jahoda(1982: 83)는 “사회적 관계를 확대하고, ...개인이 홀로 달성할 수 없는 집단적 목표와 성취감을 안겨 주는 것”을 노동이 경제적 수익 외에 인간에게 가져다주는 핵심적인 심리사회적 효과로 꼽기도 했다. 노동이 갖는 관계적 의미의 중요성은 다양한 실증연구를 통해서도 확인됐다. Morse와 Weiss(1955: 191)는 미국 노동자 401명을 대상으로 “경제적으로 충분히 부유하더라도 계속 일을 할 것이냐?”는 질문을 던졌는데, 314명의 응답자가 외부사회나 사람들과의 연결성을 잃지 않기 위해 일을 지속하겠다고 답했다. 또한 Putnam(2000: 80-88)은 현대사회에서 직장 동료와의 공동체나 소모임, 나아가 직능집단이나

노동조합과 같은 자발적 결사체가 사회적 자본(social capital)의 근간을 형성해 왔음을 보여주었으며, 실업과 빈곤 연구의 대가인 Wilson(1996: 52)도 일자리를 잃는다는 것이 사회적 관계 단절과 배제를 발생시켜서 단순히 빈곤한 지역사회보다 실업률이 높은 지역사회에서 더 심각한 사회문제들이 일어난다는 사실을 발견하기도 했다. 특히 사회가 경제적으로 풍요로워질수록 노동의 관계적이고 사회적인 가치를 중요시하는 경향도 포착되는데(Ciulla, 2000), 일례로 2018년 763명의 미국 노동자를 대상으로 벌인 연구에서는 58%의 응답자가 훌륭한 상사와 일할 수 있다면 낮은 임금은 감수할 수 있다고 답하기도 했다(Randstad, 2018).

셋째, 존재적 의미도 인간이 노동을 통해 얻는 주요 가치에 속한다. 인간은 자신의 존재를 확인하고 정체성을 확립하고자 하는 욕구를 갖는데(Maslow, 1954), 근대사회에서는 노동이 자아를 표출하는 핵심 수단이 되는 것이다. 물론 노동이 자아실현이 수단으로 인식되기 시작한 것은 비교적 근래의 현상이다. Ciulla(2000)는 역사적 추적을 통해 노동의 의미가 경제적 차원에서 존재적 차원까지 확대되는 과정을 드러내기도 했다. 즉, 고대에는 노동이 노예가 하는 저주로 치부되었다면, 근대 종교개혁 이후에 노동은 인간 본연의 정체성과 삶의 뜻을 이루는 일, 즉 소명(calling)이나 천직(天職)으로 여겨지기 시작했다는 것이다. Weber(1905/1978a)도 『프로테스탄티즘과 자본주의 윤리』에서 근대 초기에 노동이 어떻게 생계유지의 수단을 넘어서 신이 규정한 삶의 목적이자 진정한 자기 존재의 실현이라는 존재론적이고 종교적인 의미를 부여받아 자본주의의 발전에 이바지했는지를 그리고 있다. Wrzesniewski(2003: 298)의 설명처럼, 직업을 존재적 가치를 발현하는 통로로 여기는 직업관은 종교적 색채가 탈각된 현대사회에도 지속되고 있다. 산업사회에서 장래희망은 결국 희망직업을 뜻하고 자기소개에서도 이름과 함께 직업이 필수요소가 되는 것처럼, 이제 “자신이 하는 일을 빼놓고 정체성을 만들어나가는 것이 거의 불가능한 사회”가 된 것이다(McKenna, 1997: 14). 이런 의미에서 Esser(2005)는 일의 가장 핵심적인 기능을 생존과 자아실현이라는 두 가지로 간추리기도 했다.

이처럼 노동이 다양한 차원의 의미와 기능을 갖는다고 했을 때, 노동의 질에 관한 판단 역시 다양한 차원에서 이루어져야 한다. 실제로 Ciulla(2000)는 인간이 일자리를 선택하는 데 있어서 ① 돈, ② 안전과 같은 경제적이고 물리적인 차원 외에도 ③ 원하는 것을 할 수 있는 자유, ④ 사회적 유익과 공헌처럼 존재적이고 관계적 가치를 함께 고려하고 있음을 드러냈다. 특히 Diener와 Seligman(2004: 2)의 지적처럼, 기본욕구의 해결이 최우선이었던 경제발전의 초기 단계에는 노동의 경제적 효용이 결정적이었지만, 사회적 부가 축적되고 더는 인간의 행복이 임금에 의해서만 좌우되지 않게 되면서 사회적 관계와 일의 재미가 중요한 노동의 가치로 떠올랐다. 노동자들이 단지 소비를 위해 돈을 버는 기초적 만족에 안주하지 않고 더 높은 가치를 추구하게 되었다는 것이다. 이러한 변화를 반영하여 노동을 바라보는 학계의 시각도 중심축이 조금씩

이동하고 있다. 산업화 초창기인 20세기 초까지는 테일러주의를 중심으로 노동의 전통적인 경제적 효과가 강조되었지만, 1930년대에는 인사와 조직문화처럼 노동의 관계적 차원이 주목받기 시작했으며, 1960-70년대에 접어들면서는 자아실현과 같은 존재적 차원에 관한 관심이 증가하는 상황이다(cf. Esser, 2005). 따라서 경제적 차원 위주로 노동의 불안정성을 평가하게 되면 노동의 다차원적 의미와 패러다임 변화를 반영하지 못하게 될 수 있다.

3) 노동의 본원적 불안정성

불안정 노동 담론이 고려해야 할 또 다른 지점은 노동에 내재한 본원적 불안정성(fundamental precariousness)이다. 노동의 다차원적 측면을 고려했을 때, 소위 꺾잡은 노동으로 불리는 정규직 노동을 비롯한 모든 형태의 노동이 다양한 차원에서 불안정한 속성을 내재하고 있다. 유수의 사회이론가들이 노동자가 직면하는 경제적, 관계적, 존재적 불안을 착취, 통제, 소외와 같은 다양한 개념으로 서술해왔다.

먼저 근대 자본주의 사회에서 노동자는 자본가에 의해 경제적 착취(exploitation)를 당하는 대상으로서 본원적인 경제적 불안 속에 놓인다. Marx(1867/2011)의 정치경제학 용어를 빌려 말하면, 자본주의 시장경제에서 생산자는 토지, 자본과 같은 생산수단을 소유한 자본가(부르주아)와 노동력을 제공하는 노동자(프롤레타리아) 두 계급으로 나뉜다. 이때 자본가는 재화와 서비스를 생산하기 위해 노동자의 노동력을 구매하고, 노동자는 노동력을 제공한 대가로 자본가에게 임금을 받는다. 문제는 자본가가 노동자가 창출한 잉여가치를 착취해가기 때문에 노동자는 자신이 창출한 가치보다 항상 적은 보상을 받을 수 없음에도, 생계를 위해 자신의 노동력을 상품화할 수밖에 없으므로, 자본가에 의한 노동 착취가 필연적으로 발생한다는 것이다.

물론 노동의 상품화로 노동자가 겪는 경제적 불안정성은 복지국가 황금기에 노동의 탈상품화를 추구하는 사회안전망과 사회보장의 확충으로 잠시 완화되기도 했다. 하지만 신자유주의적 복지개편과 함께 다시금 노동자의 경제적 불안이 심화하고 있는 것도 사실이다(Esping-Andersen, 1996). 특히 1970년대 중후반부터 가속된 자본시장의 세계화로 인해 기업간의 경쟁이 점차 심해지면서, 기업은 생산원가를 절감하고 이윤을 극대화하기 위해 노동자에 대한 구조조정, 인력감축, 정리해고, 조기퇴직을 빈번히 실시하기 시작했다(Bourdieu, 1998; Kalleberg, 2000; Piketty, 2013). 이러한 자본의 변화는 과거 종신고용(life-long employment)이라고도 불리며 안정적 일자리로 여겨져 왔던 정규직의 자리마저 불안정하게 만들고 있다(김양태, 2016; 양재진, 2003). 실제로 OECD 국가들의 고용 안정성(job stability)에 대한 지표들도 지속해서 낮아지는 추세로, 앞으로 더 악화할 것으로 예견된다(OECD, 2019). 한국도 1990년대

후반 IMF 경제위기를 거치며 신자유주의적 체제 전환이 이루어졌고, 현재 고용불안과 실업이 일상화된 것이 주지의 사실이다(Lim & Jang, 2006). 이러한 측면에서 Sennett(1998)은 평생직장이 폐기된 오늘날의 노동세계에서 노동자 대부분은 연속적이고 예측가능한 미래를 설계할 수 없으며, 평생 일자리를 찾아 헤매는 일자리 회전목마 속에서 살아야 하는 불안정 상태에 놓이게 되었다고 말하기도 했다.

둘째, 산업사회의 노동자는 기업조직의 통제(control) 아래 놓이면서 관계적 억압을 경험한다. 산업화가 진전되고 주된 상품생산의 방식이 가내수공업에서 공장제 기계공업으로 변모하면서, 관료제가 사업장에서 집합적으로 일하게 된 노동자들을 관리하는 보편적 조직 방식이 되었다. 사무실(bureau)과 지배(-cracy)의 합성어인 관료제(bureaucracy)는 분업화되고 계층화된 조직의 지배구조를 뜻하는데, 관료제적 조직에 속한 구성원들은 각각 세분화된 작업을 맡고 있으며, 일정한 규칙과 절차에 따라 문제를 처리하고, 위계서열 속에서 상부의 지시를 따라 업무를 수행한다. Weber(1922/1978b: 306)는 군집화된 근대사회에서 전문화, 분업화, 계층화, 체계화, 공식화, 문서화를 특징으로 하는 관료제를 가장 합리적이고 효율적인 조직형태로 보았지만, 다른 한편으로는 관료제로의 이행이 심화할수록 개별 인간의 자유가 제한되며 인간이 “기계의 작은 톱니바퀴로 전락”할 수도 있다고 경계하기도 했다. 최종관리자-중간관리자-말단직원으로 이어지는 피라미드 형태의 조직구조에서 일개 구성원은 조직의 통제와 규율에 따라 행동해야 하며 “지배의 주체가 아니라 객체로 남기를 강요받는다”라는 것이다(Weber, 1922/1978b: 958). 이에 Seeman(1959: 784)은 ‘무기력(powerlessness)’이라는 개념을 통해, 직무의 분업화로 인해 전체적인 생산과정을 파악하거나 주체적인 의사결정을 할 수 없고, 위계적인 관계질서 속에서 유의미한 반항을 내기 어려운 개별 노동자의 무력감을 표현했다.

더욱이 한국의 집단주의적 조직문화는 노동자가 관계 속에서 경험하는 압박감과 무력감을 더욱 심화시킬 우려가 있다. 한국의 기업문화는 서구의 개인주의적 문화와 비교했을 때 상대적으로 집단주의적이고 권위주의적인 성향이 강하다는 것이 일반적인 인식이다(Cho & Yoon, 2001). 이러한 조직문화에서 많은 노동자는 직장 상사의 명령에 대해 자신의 의견과 필요를 피력하는 데 어려움을 겪고, 동료들과 동일한 행동과 선호를 보여야 한다는 압박을 받을 수 있다. 한국의 빈번한 회식이나 야근문화는 한국의 노동자가 공식적 업무 외에 수행해야 하는 관계적 의무와 스트레스를 방증한다(이혜림 & 최규상, 2017).

이처럼 조직 생활을 하면서 경험하는 스트레스나 압박감과 같은 관계적 불만족은 일자리의 질을 평가할 때 핵심항목이 될 뿐만 아니라, 심지어 직장을 그만두는 결정에서도 결정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 언급한 미국 노동자 763명을 조사한 Randstad(2018)의 연구에서도 60%의 응답자가 나쁜 상사 때문에 일을 그만두었거나 그만둘 수 있다고 답했으며,

2013년 미국 성인 7,272명을 대상으로 한 노동패널조사(Work Panel Study)에서도 약 1/2의 응답자가 “자신의 상사에게서 벗어나서 보다 나은 생활을 하기 위해 직장을 떠난 경험이 있다”고 말했다(Gallup, 2015). 2019년 취업포털 인크루트에서 한국의 직장인 1,206명을 대상으로 한 설문에서도 퇴사를 결정한 가장 주요한 이유가 관계적 차원의 불만 때문이었다. 상사와의 관계(21%), 조직 분위기(13%), 동료직원과의 관계(8%), 기업문화(3%)를 합치면 45%에 이르는데, 이는 낮은 연봉을 퇴사 이유로 꼽은 12%와 비교해 매우 높은 비중이다.³⁾

마지막으로 근대사회의 노동자는 존재적 차원에서도 소외(alienation)당한다. 인간은 존재론적으로 노동을 통해 자기실현을 추구하고자 하지만, 노동이 생존수단으로 전락한 현실에 부딪히면서 자기소외를 경험한다. Hegel(1807/2018: 79-81)의 노예-주인 변증법을 빌려 말하면, 노동하는 이(노예)가 생명에 집착해 자기의식과 자립성을 인정받기를 포기하고 주인의 욕구에 봉사하게 만드는 것이 노동이 갖는 소외의 근본구조라는 것이다. Marx(1932/1964) 또한 자본주의 경제체제에서 인간은 그 자신이 목적이 되기보다 다른 목적을 위한 수단이 되면서 ‘유적 본질로부터의 소외’, 즉 인간됨(humanity)의 상실을 겪게 된다고 지적했다. 비슷한 맥락에서 Blauner(1964)도 인간의 본성을 표현해야 하는 노동이 단순히 의식주를 해결하기 위한 수단으로 전락하면서, 노동자가 노동을 통해 자기표현의 기회를 얻지 못할 때 자기소원감(self-estrangement)를 느끼게 된다고 보았다. 이러한 자기소외에 대해 Fromm(1955: 111)은 “인간이 자신의 경험 중에서 자기 자신을 낫선 사람인 양 경험하는 경험 양식”, “스스로를 자기 세계의 중심, 자기 행동의 창출자로 느끼지 않는 것”으로 정의하면서 단지 일부만이 아니라 현대인 절대다수가 소외감으로 고통을 받고 있다고 지적한다.

노동을 통한 자기소외와 존재론적 불안은 노동의 형태와 내용을 막론하고 보편화하여 있는 현상이다. 2003년 영국 노동자 1,765명을 대상으로 한 설문에서도 응답자의 30%만이 일을 통해 자존감(self-esteem)을 느낀다고 답했고, 조직의 가치와 자신의 가치가 일치하여 자아분열이나 갈등을 겪지 않는다고 답한 응답자는 단지 8.7%에 그쳤다(Penna, 2006). 2017년 미국 직장인 2,285명을 대상으로 한 조사에서도 응답자 대부분이 직장의 실질적 만족도가 기대했던 바의 절반에도 못 미친다고 답했다.⁴⁾ 한국에서도 상황은 크게 다르지 않다. 연봉정보사이트 페이오픈과 한국리서치가 2012년 29~35세 직장인 500명을 조사한 결과, 직장을 단지 보수를 받기 위해 다닌다고 답한 사람이 73.8%로 가장 높았던 반면, 일하며 자아실현을 하고 있다고 말한 응답자는 24.0%에 불과했다.⁵⁾

이처럼 근대 자본주의 산업사회에서 정규직 노동자조차도 경제적으로나, 관계적으로나, 존

3) “퇴사사유 1위는 ‘상사’, 직장인 90%는 “퇴사 고민 한다””. news.joins.com.(2019.6.27).

4) “Meaning and purpose at work”. www.betterup.com.

5) “대한민국 직장인 73.8%, 월급 받기 위해 일한다”. www.newswave.kr.(2012.5.14).

재적으로 불안정한 상태에 놓여 있다. 그러나 고용형태나 소득 수준으로 비정형 노동을 불안정 노동으로 정의하게 되면서, 정규직은 자동적으로 안정 노동이라는 타이틀을 획득해 왔다. 이러한 암묵적 인식 속에서 이른바 '비정규직의 정규직화'가 노동의 불안정성을 해소하는 해결책으로 등장하기도 했다(고용노동부, 2017). 하지만 정규노동과 비정형 노동을 막론하여 본질적인 불안정이 존재한다는 측면을 고려해 보면, 개별 노동자들은 노동이 갖는 다양한 차원의 불안정 속에서 상대적으로 자신에게 불안감을 덜 주고 안정감을 더 주는 일자리를 평가하고 선택할 가능성이 크다. 그렇기에 비정형 노동자가 이른바 불안정 노동을 선택하게 된 배경과 이유를 주목해서 살펴볼 필요가 있는 것이다. 비정형 노동자의 불안정한 노동조건과 처우만을 중점적으로 살펴보는 방식으로는 이들이 현실에서 경험하는 노동의 불안정과 안정성을 세심하게 포착하기 어렵다. 이에 본 연구는 정규직 직장을 그만두고 '불안정 노동'을 자발적으로 선택한 사람들을 대상으로 이들이 기존의 정규직 고용과 비정형 노동에서 각 차원별로 어떤 불안과 안정을 느꼈는지, 그리고 어떤 평가 끝에 불안정 노동을 선택하게 되었으며, 불안정 노동을 선택함으로써 어떤 부분에서 불안을 감수하고 어떤 부분에서 안정을 찾게 되었는지 살펴보고자 한다. 이를 통해 기존의 불안정 노동 담론을 풍성히 하는 데 작게나마 일조하고자 한다.

3. 연구방법

본 연구는 자발적 비정형 노동자가 왜 '불안정 노동'으로 인식되는 비정형 노동을 선택했는지를 규명하기 위해 심층면접을 통해 당사자의 경험과 인식을 분석하는 질적 연구방법을 채택했다. 이를 위해 본 연구는 자발적 비정형 노동자들을 공개모집과 눈덩이 표집을 통해 의도적으로 표집했다. 1차로 모집한 자발적 비정형 노동자 중에는 정규직 고용 경험 없이 바로 비정형 노동을 선택한 사람도 존재했다. 하지만 비정형 노동이 정규직을 구할 수 없을 때 어쩔 수 없이 선택한 차선책이 아니라 자발적 선택임이 보다 분명한 사람들을 선별하기 위해 정규직을 사직하고 비정형 노동을 선택한 전(前) 정규직 노동자들을 최종적 참여자로 확정했다.⁶⁾ 최종적으로 본 연구에 참여한 면접참여자는 17명으로 이들의 기본정보는 다음 [표 1]과 같다.

면접참여자는 사업주와 고용계약을 하지 않고 독립적이고 단기적 업무수행을 통해 수익을 창출하는 면에서 동일하지만, 자신들을 스스로 정의하거나 사회적으로 통용되는 용어에 따라 프리랜서, 배달앱 기사, 크리에이터와 같이 분류해 표시했다. 이들이 비정형 노동을 한 기간은

6) 본 연구에서 말하는 정규직이란, 파트타임과 달리 주 40시간 이상 하나의 사업장에 규칙적으로 출퇴근하며, 계약직/기간제와 달리 특정 기한을 정하지 않는 근로계약을 맺고, 4대 보험에 가입되어 있으며, 용역직과 달리 사업주에 의해 직접 고용되어 근무하는 표준적 고용 노동을 뜻한다.

3개월에서 5년으로 다양하며, 비정형 노동을 통한 수익도 10만 원에서 3000만 원으로 편차가 있다. 이들은 대부분 20대에서 40대 초반의 연령대이며, 남성은 11명이고 여성은 6명으로 남성이 조금 더 많다.

[표 1] 면접참여자 기본정보

ID	기존 직장	비정형 노동	기간 (월)	월소득 (만원)	성별	나이
참여자1	발전 플랜트 직원	프리랜서-거리공연	36	10~350	남	31
참여자2	미술관 에듀케이터	프리랜서-영상더빙	8	200~250	여	35
참여자3	조명회사 직원	프리랜서-여행가이드	4	0~100	여	43
참여자4	대기업 비서	프리랜서-번역	36	200~300	여	30
참여자5	IT회사 직원	프리랜서-에어비앤비	48	400~500	남	36
참여자6	디자인 회사 직원	프리랜서-디자인	24	150~300	여	28
참여자7	컨설팅 회사 직원	프리랜서-연애상담	6	200	여	29
참여자8	대기업(00전자) 직원	프리랜서-취업상담	5	1000	남	31
참여자9	레스토랑 직원(주방)	배달앱 기사	24	400~450	남	25
참여자10	복지관 사회복지사	배달앱 기사	3	300~400	남	35
참여자11	음식점 직원(배달)	배달앱 기사	24	300~500	남	37
참여자12	음식점 직원(배달)	배달앱 기사	36	200~300	남	22
참여자13	공기업 직원	크리에이터-영화리뷰	28	2500~3000	남	31
참여자14	애니메이션 회사 PD	크리에이터-게임, 유머	60	0~100	남	39
참여자15	광고회사 직원	크리에이터-여행Vlog	24	250~300	여	29
참여자16	대기업(화장품) 직원	크리에이터-영화리뷰	35	100~600	남	31
참여자17	사회복지단체 직원	크리에이터-영화리뷰	36	500~600	남	34

수집된 자료에 대한 분석은 주제분석법(thematic analysis) 중 연역적 주제분석법에 속하는 프레임워크 분석법/framework analysis)을 활용했다(김인숙, 2016; Lacey & Luff, 2001; Srivastava & Thomson, 2009). 근거이론, 현상학과 같은 전통적 질적 연구방법론은 연구자가 특정한 분석틀에 의존하지 않고 연구대상을 관찰한 후 이론을 귀납적으로 도출해내는 방법인 반면, 최근 유럽 사회정책학계에서 시도되는 프레임워크 분석법은 연구자가 먼저 일정한 분석틀, 즉 프레임을 잡은 후에 이를 중심으로 인터뷰 자료를 해체·분석하는 연역적 방법론이다(김인숙, 2016). 본 연구는 앞서 이론적 고찰에서 짚어본 노동의 3가지 차원—즉, ① 경제적 측면, ② 관계적 측면, ③ 존재적 측면—을 분석틀로 잡고 비정형 노동과 정규직 고용이 갖는 불안정성과 안정성을 살펴보았다. 수집자료는 프레임워크 분석법의 4단계—즉, ① 자료 숙지하기(familiarisation); ② 분석틀에 맞는 자료 찾기(identification); ③ 자료 간추리기(indexing and charting); ④ 해석하기(mapping and interpretation)에 따라 분석되었다(Lacey & Luff, 2001:

9-10). 분석 내용 중 주요 내용은 다음과 같다.

4. 연구결과

1) 정규직의 불안정성: 정규직을 버리고 비정형 노동을 선택한 이유

(1) 경제적 차원

보통 정규직 고용은 불안정 노동과 비교해 소득수준이나 고용상태가 안정적인 괜찮은 일자리(decent job)의 표본으로 인식되곤 한다. 달마다 꼬박꼬박 입금되는 월급과 정시에 출퇴근하는 직장인의 모습은 구직자가 꿈꾸는 사회생활의 전형이기도 하다(한국직업능력개발원, 2016). 그러나 정규직 일자리라고 해서 경제적으로 불안하지 않은 것은 아니다. 실제로 본 연구의 면접참여자 17명 중 5명이 경제적 불안을 정규직을 그만두게 된 결정적인 요인으로 꼽았을 만큼 그 수가 적지 않다. 아이러니하게도 참여자들이 경제적 불안으로 꼽은 두 가지는 소득수준과 고용상태의 불안정성이었다.

먼저 참여자들은 한국사회에서 임금소득만 가지고 경제적 안정을 결코 얻을 수 없다는 점을 강조했다. 월급이 어느 정도 생계를 유지하게 해주지만, 의식주 문제를 완전히 해결하지 못하는 것이 현실이라는 것이다. 일례로 2019년 현재 정규직 근로자의 평균 연봉은 4,317만 원이고, 그 중 20대는 3,091만 원에 불과한 반면(고용노동부, 2018), 일자리가 집중된 서울의 아파트 매매가는 약 7억 9천만 원에 달한다(한국감정원, 2019). 결혼컨설팅 업체 듀오에 따르면, 신혼부부의 평균 결혼비용은 2억 3천만 원 상당인 것으로 나타났다.⁷⁾ 직장인이 자신의 힘만으로 집을 마련하고 가정을 꾸린다는 것이 사실상 거의 불가능한 상황이 된 것이다. 소위 ‘신의 직장’으로 인기가 높은 공기업에 다녔던 참여자 13, 복지관 사회복지사였던 참여자 10은 임금소득만으로 집을 마련하거나 결혼을 할 수 없어서 느껴야 했던 불안감을 아래와 같이 표현했다.

안정적이란 게 사실 고용의 안정이지 임금이 안정적이진 않거든요. ○공단은 초봉이 170만 원이었어요. 솔직히 이대로 일하면 집도 못 사고, 결혼은 할 수 있을까? 이런 걱정이 됐거든요(참여자13).

복지관에 있을 때 돈을 너무 적게 받았고, 부동산에서 잠시 일할 때는 300만 원 이상은 벌었는데, 그것도 부족하다는 생각이 들었어요. 전셋집이라도 얻으려면 내가 더 빨리 많이 벌어야 하는데 답이 안 나오고 답답하더라고요...(참여자10).

7) “결혼비용 평균 2억3000만원...왜 이리 많은가 했더니”. news.joins.com. (2018.2.6).

이처럼 현재의 임금소득으로 기초적인 의식주 문제를 해결하기도 빠듯하다 보니 미래를 대비하지 못하는 경우가 많다. 특히 이러한 노후를 준비하는 데에 턱없이 부족한 정규직의 소득은 면접참여자들의 불안감을 가중했다. 2017년 한국인의 평균 기대수명은 82.7세에 이르렀을 만큼 소위 '100세 시대'에 가까워졌지만, 가장 오래 근무한 일자리(생애 주요 일자리)를 그만둘 당시의 평균 연령은 49.1세에 지나지 않아(통계청, 2018), 은퇴 후의 삶에 대한 대비가 이전보다 더 절실했다고 볼 수 있다. 하지만 눈앞에 닥친 먹고 사는 문제가 먼저이다 보니, 정규직 노동자라 할지라도 노후에 대한 준비를 제대로 할 수 없는 현실이 많은 참여자에게 불안감으로 다가왔다. 일례로 참여자13은 “순수하게 직장만 다니던 직장 선배들이 정년퇴직하고 나서 힘든 노후를 보내는 것을 보면서 미래에 대한 불안감을 느끼게” 되면서 결국 회사를 그만두고 미래를 모색하는 길을 택했다.

둘째, 참여자들은 정규직 일자리를 고용안정과 동일시하는 인식에 대해서도 회의적이었다. 참여자들은 정규직 노동자일 때도 늘 실업과 해고의 위험을 느끼면서 고용불안에 시달려 왔다고 회고한다. 기업이 경영 효율화를 명목으로 조직에 필요하지 않은 노동자들을 언제든지 해고할 수 있기 때문이다. 특히 시장경제가 세계화되면서 기업 간의 경쟁이 첨예해지고, 회사 조직 안에서도 기업의 생산성 향상을 위한 성과주의 풍토가 만연하게 되면서, 어렵게 정규직이라는 관문을 통과해도 살아남기 위해 끊임없이 성과를 내야 하는 생존경쟁은 계속되는 것이다(엄동욱, 2007). 대기업에서 인사담당 업무를 하던 참여자5는 1억에 가까운 높은 연봉을 받고 있었지만, 매일의 삶이 불안했다고 답했다. 남들이 안정적으로 보는 직장이지만, 회사의 경영난과 매년 회사에서 잘려나가는 동료들을 보면서 위기감을 느꼈던 것이다.

매년 연말이 되면 누군가에게는 저평가를 주고, 그 사람들을 다른 데 배치하고, 어떻게 자연스럽게 명예퇴직을 유도할 것인지 계속 회의를 해요. 그런 걸 보면서 나도 언젠가 저 명단에 들어갈 수도 있겠다는 불안감을 느껴요. 갑자기 근무지가 바뀔 수도 있고, 잘릴 수도 있고, 내일 아침 회사가 망할 수도 있고 전혀 안정적이지가 않은 상황이거든요(참여자5).

결국, 참여자5는 “회사가 어떻게 되든, 시장경제가 어떻게 되든 내가 하고 싶은 일을 계속할 수 있는 것이야말로 진정한 안정”이라는 생각을 하게 되면서 다니던 회사에 사직서를 내고 에어비앤비 호스트가 되는 길을 택했다. 거리 버스커인 참여자1도 한때 근로여건과 임금이 좋은 직장에 다녔었지만, “갑자기 회사가 부도나는 것을 보고 안정적인 일자리에 대한 인식이 달라지게” 되었다. 그가 미래를 알 수 없는 불확실한 상황에도 자신이 “좋아하는 음악 활동을 하면서 사는 (비정형 노동자의) 삶을 선택”한 배경에는 해고의 경험이 크게 작용했다.

이처럼 참여자들은 과거 자신의 정규직 일자리에서 경제적 불안을 경험했다. 비록 매달 급

여를 받는 규칙적인 삶이지만, 치솟는 물가와 미래에 도사리는 위험들, 고령화와 조기 은퇴, 성과경쟁과 정리해고의 회오리 속에서 정규직 일자리도 안정감을 주지 못했다. 이런 불안은 참여자들이 정규직 노동을 버리고 비정형 노동에 뛰어드는 계기가 되었다.

(2) 관계적 차원

회사생활을 하면서 경험하는 업무에 대한 통제와 자율성 침해도 참여자가 정규직을 그만두고 비정형 노동을 선택하게 된 중요한 이유 중 하나다. 이론적 고찰에서도 살펴보았듯이, 산업사회의 관료제 조직은 분업과 위계적 의사결정 구조를 통해 업무를 신속하고 효율적으로 처리할 수 있게 만들어주었다(Weber, 1922/1978b). 그러나 규격화된 업무체계와 수직적 서열구조에서 말단에 놓인 노동자들은 자기 업무에 대한 자율성을 잃고 상사의 통제와 간섭 아래에서 일해야 하는 경우가 빈번하게 발생한다. 대기업 직원이었던 참여자8, 디자인 회사에 다닌 참여자6은 관료제적 직급구조에서 겪었던 업무에 대한 통제와 간섭을 아래와 같이 토로했다.

디자인 업무를 하다 보면 되게 거쳐야 할 과정이 많아요. 시안을 하나를 컨펌을 받더라도 상사한테 한 번 보여줘야 하고, 그러면서 커트를 많이 당하죠. '제가 디자인했어요' 하고 보여줘도 '이건 아니야 이걸 빼 이거 빼 다시 수정해와.' 이런 게 되게 많아요(참여자6).

직급이 존재하고, 상사를 설득하기 위해 보고서도 작성해야 하고...제가 4차 산업 시대를 맞아 물류 스마트 팩토리를 만들자고 제안했는데 설득이 안 돼요. 저는 이게 맞다고 생각하는데 윗분들은 아니래요. 잘 모르니까. 이거 안 되겠다... 퇴사를 해야겠다... 거기서 확 느꼈죠(참여자8).

위 참여자들의 경험과는 반대로 자신의 아이디어가 상부에 의해 채택이 된다고 하더라도 위계적 분업구조에서 개인이 드러나기는 매우 어렵다. 조직의 한 구성원이 성과를 낸다고 하더라도 개별 노동자의 공적으로 인정받기보다는 조직 전체나 상사의 성과로 돌아가는 경우가 많기 때문이다. 참여자2는 자신이 아무리 열심히 해도 “모든 공은 기관이나 관장이 가져가는” 상황에서 “꼭 해봤자 일개미”로밖에 인식되지 못하는 피고용자의 입지에 “답답함”을 느끼고 회사에서 나올 결심을 했다.

뭘탈까 기관이 우선하고 거기에 소속된 것이니까, 내가 아무리 뛰어난 프로그램을 기획한다 해도 기관의 이름 없이는 나는 소개되지 않는 사람인 것이죠. 나는 이렇게 열심히 하는데, 모든 공은 기관이나 관장이 가져가고 나는 꼭 해봤자 일개미밖에 안 되네? 그런 게 답답하게 느껴졌어요. 내가 일은 다 했는데 조직에는 갑을관계가 존재하니까 뭔가 존중을 받지 못하는 느낌...(참여자2).

업무상에서 위계적인 의사결정 구조뿐만 아니라 개인보다 집단을 중시하는 권위적인 기업

문화 역시 참여자들이 직장 관계 속에서 느꼈던 불편함이었다. 집단주의적인 조직문화는 구성원에게 상당한 헌신과 자기희생을 요구하는데, 한국은 대표적인 유교문화권으로 특유의 집단주의적이고 권위적인 기업문화가 강하게 존재해왔다(이준호 & 이진규, 2010; Abraham, 1997; Triandis & Gelfand, 1998). 특히 회식문화는 한국의 집단주의적 기업문화의 표상이 되어 왔다. 2016년 잡코리아 설문에서는 직장인 응답자 456명 중 61.4%가 지나치게 빈번한 회식으로 스트레스를 받는다고 불만을 표현했지만,⁸⁾ 여전히 회식은 많은 기업에서 자신의 충성을 증명하는 “업무의 연장선”(참여자4)으로 인식되는 상황이다. 참여자4와 참여자16은 직장생활에서 회식이 갖는 중요성과 어려움을 아래와 같이 설명했다.

싸바싸바를 잘해야 좋은 직원인데 회식 자리는윗사람의 기분을 맞춰주고 적당히 잘 보여야 하는 자리라 편하지가 않았어요. 또 다른 업무의 연장선이라서 빠지면 개인적으로 행동한다고 여겨져서 눈치도 보였고요(참여자4).

개인적으로 술을 잘 못 마시는데, 홍보팀의 팀장과 사원들에게 가장 크게 요구되는 능력이 술이거든요. 기자들과 회식을 하러 갔는데, 제가 술을 잘 못 한다고 하니깐 이걸 시범거리로 활용하시더라고요. ‘홍보팀 신입사원이 감히 내가 나왔는데 술을 거절해?’ 요런 느낌으로 가니까(참여자16).

회식과 같은 직장 모임에서 상사, 동료, 고객과 잘 어울리지 못하는 직원들은 “단체생활에 적응 못 하는”(참여자14) 무능한 직원으로 찍혀서 어려움을 겪게 되는 경우도 적지 않다. 아래 참여자7은 컨설팅 회사에 다닐 만큼 사교적인 성격이었지만, “계속되는 술자리 영업에 지치다 보니...안정된 수입과 영업적인 스트레스랑 비교했을 때 영업 스트레스가 더 크다는 생각”에 회사를 그만두고 연애상담 프리랜서로 전직했다. 참여자14는 애니메이션 작업이 적성에 맞았지만 “주장이 강한 편이라 이를 이해 못 하는 직장 동료들 사이에서 마음고생”을 했다. 결국, 참여자14는 개인의 개성보다 집단 분위기가 중시되는 단체문화를 견딜 수 없어 사표를 냈다.

(3) 존재적 차원

정규직 일자리라고 해서, 모든 노동자가 일을 통해 성취감과 자아실현의 즐거움을 느낄 수 있는 것도 아니다. Morris(1985: 21)는 노동이 창조의 즐거움과 가치 있는 삶을 만들어나가고자 하는 희망, 즉 “삶의 빛”으로 작용할 수 있지만, 노동이 자아실현의 기회 없이 단지 생계를 위한 수단으로 변질이 될 때 “삶의 짐”으로 전락해버린다고 말한다. 아래 사례에서 보는 바처럼 본 연구에 참여한 참여자들도 그토록 바라던 정규직 직원이 되었지만, 현실 속에서 일이 희망에서 절망으로 변해가는 과정을 겪었다. 직업에서 소명의식을 추구했던 참여자들은 정규직 직

8) “회식은 업무의 연장선? 직장인 회식하며 스트레스 받는다!”. www.jobkorea.co.kr. (2016.7.11).

장을 얻었을 때 자신의 전공이나 적성을 살릴 수 있을 거라 기대했지만, 막상 취직해서 맡은 업무는 그동안 꿈꿔오던 ‘가치 있는 일’과는 괴리가 있었다. 상담사가 꿈이었던 참여자7은 “상담이 아니라 영업”에 힘을 더 쏟아야 했고, 제품개발과 같은 굵직한 일보다는 “허드렛일”(참여자16)을 도맡다 보니 자존감이 바닥을 치게 된 것이다.

회사에 다니면서 회의감이 많이 들었어요. 저는 상담을 하고 싶은데 이걸 상담이 아니라 영업이라는 생각에 회사에 소속되어 있는 게 싫어지더라고요. 회사에 다니면서도 뭔가 뿌듯함이나 그런 부분도 부족하고 그래서 그만두게 되었어요(참여자7).

회사에 가면 되게 재밌는 일을 할 줄 알고 가지만, 막상 정말 허드렛일 많이 하고 기계적인 일을 해요. 자료 정리하고 갈무리헤드리고 엑셀 표 만들고 붙이고 거의 이런 일만 하다 보니까. ‘아, 내가 이런 일 하려고 들어온 건 아닌데...’ 고민이 많았어요(참여자16).

일부 참여자들은 일을 통해 자신의 역량이 성장하기보다는 오히려 퇴보한다고 느끼면서 직장에 대한 불만이 더욱 쌓여갔다고 회고했다. 저임금을 감수하고도 디자인 회사에 들어가 새로운 경험을 쌓고 자기 역량을 기르길 원했던 참여자6은 디자인 기술을 연마하기보단 “상사의 치약이나 사다주는” 단순 심부름을 하다 보니 회사에 다니는 의미를 점점 잃어갔다. 다른 참여자들 역시 어느 순간부터 직장에서 자기발전이 정체된 것 같은 위기감을 느꼈다. 대기업의 안정적인 일자리에서 정형화되고 짜임새 있는 업무를 하다 보니, 오히려 도전적이고 모험적인 실험과 개발을 하지 못하게 되었다는 것이다. 이처럼 참여자들은 회사에 다닐수록 “더는 배울 것이 없고”(참여자2), “점점 뒤쳐져가는”(참여자5) 자신의 모습에서 불안함을 느꼈다.

대기업에 다니기 때문에 더 불안하다고 느낀 게, 저희의 모든 업무는 하청업체가 하고 저희는 관리만 하잖아요. 중소기업에서는 자기가 직접 일을 하고. 그러니까 회사에 있으면 있을수록 점점 뒤쳐져가는 게 보이는 거예요. 새로운 기술이 나오면 공부하는데, 그게 없는 나는...(참여자5).

Blauner(1964)는 인간이 일을 통해 목적의식과 자아실현을 이룰 기회를 상실하게 되면 자신의 존재로부터 소외되고 무력해진다고 말한다. 실제로 참여자13은 공기업에 다녔던 과거에 인간관계나 업무평가는 좋았지만, 당시를 “자아실현보다는 그냥 버티는” “흐리멍텅”했던 시절로 회상했다. 다른 참여자들도 회사에 다니면서 자신의 존재감이 점점 흐려지면서 “거대한 집단의 부품”(참여자16)이 되어갔다고 묘사했다.

회사에 다니면서 자아실현보다는 그냥 버티는 거... 회사에서 사람들과의 관계도 좋고, 저에 대한 평가도 되게 좋은데... 번 아웃이 오는 거예요, 내가 없어지는 거... 그냥 뭔가 하고 있는데, 내가 살아있고, 어디로 가고 있고, 그런 방향 감각을 잃어버리는 것 같았어요(참여자13).

정말 기계적으로 생각 없이 자료를 정리하다 보면 어느 순간 거대한 집단의 부품 중 하나가 된 것 같다는 느낌을 받아요. 회사를 그만둔 결정적 계기였죠(참여자16).

이처럼 본 연구의 많은 참여자는 정규직 직장을 자신의 존재를 끊임없이 위협하는 공간으로 여기고 있었다. 정규직 일자리는 규칙적 임금을 주는 일이라는 이점은 있지만, 창의적인 일을 하고 싶고, 자신이 행복한 일을 하고 싶다는 인간의 근본적인 욕구를 충족시켜주지는 못했던 것이다. 참여자15와 참여자14도 조직사회의 노동이 갖는 본질적인 한계와 허무 속에서 갈등하다가 결국 “자유롭게”(참여자15), 자신이 “좋아하는 일, 하고 싶은 일”(참여자14)을 해야겠다고 결단을 하고 회사에서 나왔다.

이처럼 참여자들이 인식하는 정규직 직장은 확실한 안정감을 선사하는 노동이 아니었다. 임금수준과 경제적 보상도 기대보다 충분하지 못했고, 관계적으로도 통제와 간섭을 일상적으로 감수해야 하며, 자신이 원하는 꿈과 역량을 펼치기에는 제한이 많았다. 이런 이유로 참여자들은 정규직의 세계를 벗어나 새로운 일을 찾아 비정형 노동의 세계로 뛰어들게 된 것이다.

2) 비정형 노동의 안정성: 비정형 노동을 통해 해소된 불안

(1) 존재적 차원

정규직을 떠난 참여자들이 비정형 노동자로 전업하면서 얻게 된 소득으로 제일 먼저 꼽는 것은 바로 일을 통해 얻는 존재적 만족감이다. “거대한 집단의 부품”(참여자16)처럼 휩쓸려왔던 회사에서 벗어나니 자신의 능력을 자유롭게 펼칠 가능성의 장이 열리게 되었다는 것이다. 참여자 17명 중 13명이 이에 대해 언급했을 만큼 비정형 노동이 이들에게 준 존재적 만족감은 상당했다. 특히 광고회사를 그만두고 여행 크리에이터가 된 참여자15는 고용관계에 종속되지 않은 비정형 노동이 한편으로는 “불안정”해 보이지만, 다른 한편으로는 “자유”를 준다고 설명한다. 누군가의 눈치를 보지 않고 하고 싶은 걸 하는 자유를 반대급부로 얻는다는 것이다.

이게 부정적인 면을 봤을 때 불안정인데 긍정적인 면을 보면 자유잖아요. 크리에이터를 하는 사람들이 원하는 건 그 자유인 거 같아요. 특히나 저 같은 여행 크리에이터는 더더욱. 제가 지금 직업적인 만족도가 높은 것도 사실은 자유죠(참여자20).

실제로 참여자 대부분이 비정형 노동을 통해 타인이 지시하는 업무가 아닌 자기가 원하는 일을 하게 되면서 일의 즐거움과 재미를 느끼기 시작했다고 말한다. 직장에서의 노동은 피곤함을 주었지만, 이제는 “일 중독”(참여자8)이라는 소리를 들을 만큼 오랜 시간 일을 해도, “일이

너무 재미있어서”(참여자5) “몸이 고되다는 것을 잊을 만큼 몰두”(참여자2)하는 자신을 발견하게 된 것이다. 참여자13은 “내가 누군지를 이제야 진짜 써 내려가고 있는 느낌”으로 비정형 노동을 통해 얻게 된 자아발견의 기쁨을 표현했다.

제가 좋아하는 일을 하면서 돈도 버는 거잖아요. 일을 일곱 시간, 여덟 시간, 밤을 새우면서 일해도 재미가 있어요. 일이 재미없으면 그만했겠죠. 그런데 너무나 재미있고 몸이 고되다는 것을 잊을 만큼 몰두할 수 있는 일인 거 같아요. 그것이 제일 행복하죠(참여자2).

이제야 자아가 생긴 것 같아요. 내가 누군지를 이제야 진짜 써 내려가고 있다는 느낌이 들어요. 하루하루 ‘아, 내가 이런 사람이었구나, 내가 이런 재주가 있구나. 나는 이런 쪽에는 재능이 없구나.’ 확실히 알게 되고. 숨겨져 있는 걸 이렇게 걷어서 꺼내는 느낌이 딱 들어요. 회사의 직책에 맞춰서 제가 할 수 있는 일이 결정되는 것이 아니니까 그게 확실히 다른 거 같아요(참여자13).

“회사의 직책에 맞춰… 할 수 있는 일이 결정되는”(참여자13) 것이 아니라 독립적으로 노동하는 삶은 참여자들에게 업무에 대한 자기통제감과 자신감도 안겨 주었다. 디자인 회사에 다니다가 프리랜서 디자이너로 독립한 참여자6은 초기에는 “스스로 일을 주도해야 한다는 사실이 부담”이 되어서 직장 다닐 때의 버릇처럼 주변 디자이너 친구들에게 의견을 물어야 마음이 놓였지만, 이내 “자기 디자인에 대한 믿음”을 회복해 나갔다. 다른 참여자7의 표현으로 말하면, 자기 업무에서 진짜 주인공, 다시 말해 “메인(main)”이 되면서 직장에서는 충분히 발휘할 수 없었던 잠재적 역량을 발휘하게 되고, 그 과정에서 자신감도 얻게 된 것이다. 이러한 자존감의 회복은 또 다른 일과 꿈에 대한 도전으로 이어지기도 했다. 정규직에 있을 때는 남들이 말하는 ‘안정된 삶’을 잃게 될까 봐 오히려 불안해져서 움츠러들었는데, 소위 ‘불안정한 삶’을 한번 택하고 보니 “진짜 하고 싶었던 것들을 도전할 수 있는 용기”(참여자15)가 생기기 시작한 것이다. 참여자9도 배달앱 기사를 하면서 다른 사람 밑에서 일(서빙)할 때는 생각하지 못했던 훗날 “내 이름으로 음식점을 차리는 꿈”을 꾸기 시작했다.

오히려 좀 불안정하기 때문에 옛날에 불안정하다는 이유로 덮어 뒀던 진짜 하고 싶었던 것들을 하나하나 꺼낼 수 있는 용기가 생겼어요. 어릴 때 작가가 장래희망이었는데, 그때도 ‘작가는 돈을 못 버는 불안정한 직업이야.’ 이런 얘기를 많이 들어서 어느 순간부터 그걸 장래희망에서 뺐었어요. 여행 크리에이터가 되면서 ‘이번 기회를 살려서 글을 써볼까?’ 물어뒀던 꿈을 꺼냈어요(참여자15).

제가 (레스토랑) 직원으로도 일했었는데, 일도 쉽고 그랬지만 다시 직장을 들어가고 싶지는 않아요. 차라리 가게를 차리고 싶죠. 어디에 속해 있으면 어느 정도 딱 틀에 박힌 생활밖에 안 한 거거든요. 그 이외에 트인 생각이라든가 그런 걸 못하게 되더라고요. 그런데 배달앱 일을 하다 보니 내 이름으로 음식점을 차리고 싶고…. 하고 싶은 게 많아졌어요(참여자13).

이처럼 참여자들은 비정형 노동을 ‘불안정 노동’과 동일시하는 외부의 인식과는 다르게, 비정형 노동에서 고용 노동이 주지 못했던 노동의 자유와 재미를 느끼고, 업무에 대한 자기통제감과 자신감을 회복해, 새로운 꿈에 도전하기 시작했다고 답했다. 비록 비정형 노동이 확실한 생계 보장을 못 해줄 수 있지만, 많은 참여자가 비정형 노동에서 다른 차원의 보람과 행복을 얻고 있었다.

(2) 관계적 차원

직장에서 나온 참여자들은 비정형 노동을 하면서 얻는 또 다른 비물질적 소득으로 자율성과 해방감을 꼽았다. 특히 참여자 17명 중 9명이 조직의 통제에서 벗어나서 누리게 된 의사결정의 자율성을 비정형 노동의 장점으로 말했을 만큼 관계적 차원의 유익이 컸다. 일반 직장에서는 사장-상사-말단직원으로 이어지는 “갑을관계”(참여자2) 속에서 자기 마음대로 할 수 없었던 반면, 고용관계에서 벗어나 비정형 노동자가 된 이후부터 비로소 누군가의 을도 아니고, 누군가의 갑도 아닌 한 명의 독립적인 객체가 되었다는 것이다. OO전자 직원이었던 참여자8도 “사장이 없어”, “내가 결정할 수 있게 된” 것을 비정형 노동의 제일 큰 특성이라고 말했다.

사장이 없다는 게 제일 좋은 거 같아요. 그냥 내 이름 석 자 그대로 보여줄 수 있잖아요. 누가 나를 써주지 않으면 돈을 못 벌게 되고 나의 존속 가치가 없어지겠지만, 그런데도 그 주어진 한계 안에서 내가 결정할 수 있다는 게 제일 큰 차이인 거 같아요(참여자8).

같은 맥락에서 다른 참여자들도 상사의 지시나 명령에서 벗어나 “하기 싫은 일을 어느 정도 거를 수 있고”(참여자6), 하고 싶을 때 하고 싶은 일을 할 수 있는 “자율성의 가치를 돈 이상으로 크게”(참여자5) 여기고 있었다.

크리에이터가 돈을 안정적으로 벌 수 없다는 면도 있지만 내가 올리고 싶은 콘텐츠를 올리는 거, 내가 올리고 싶을 때 올리는 거, 그리고 내가 올리고 싶은 방식으로 올리는 거, 그런 거에서 오는 자율성의 가치가 저는 돈 이상으로 크다고 생각을 해요(참여자5).

제가 하기 싫은 일은 어느 정도 거를 수 있잖아요. 마음에 안 드는 요구를 하는 사람한테는 일정 상 작업을 할 수 없다고 얘기하고 거절하거나, 단기간에 빨리 끝내 버리고. 진상인 고객은 블랙리스트를 만들어서 거르고 일을 받으니까요(참여자6).

무엇보다 참여자들은 가장 해방감을 느끼는 부분으로 노동의 시공간이 매우 자유로워졌다는 점을 들었다. 피고용인으로 있을 때는 일정한 시간에 특정한 사업장으로 출퇴근을 해야 했고, 퇴근이나 연차를 하고자 할 때도 “짜려보는”(참여자2) “상사의 눈치”(참여자10)가 보여서 제

대로 쉬지도 못했다. 하지만 사업장 근로자의 삶에서 나왔더니 시공간의 구애에서도 벗어나게 된 것이다. 다음 사례처럼, 밤잠이 없을 때는 새벽에 일하고, 대낮이라도 피곤하면 쉬면서 자신의 “생활패턴에 맞춰”(참여자15) “시간 관리”(참여자6)를 할 수 있게 되었다. 그야말로 “노 터치”(참여자10)의 삶인 것이다.

솔직히 일하는 양은 비슷한 거 같아요. 근데 출퇴근 시간이 없어졌다는 거. 시간 관리를 제가 하는 거잖아요. 제가 일을 못 받겠으면 키트를 할 수 있는 거고. 일하다가 너무 힘들면 누워 있다면 가 오히려 회사생활 할 때보다 낮죠. 붙잡혀 있는 시간이 없으니까(참여자6)

보통 늦어도 7시에 일어나서 지하철 한 시간 타고 출근하고.... 6시 퇴근이라고 하지만 사실상 7시만 해도 상사가 켜려보니 나오지 못하고 그랬는데.... (이제는) 한 12시쯤 일어나서 밥 먹고 일하고 마음대로...그런 삶을 살고 있어요(참여자2).

일반 직장 다닐 때는 연차를 쓰잖아요. 그런데 상사 눈치가 보이잖아요. 그런데 여기는 그런 게 없어요. 완전 노터치... 배달 시간 내에만 가면 돼요(참여자10).

시간만이 아니라 근무공간에서도 참여자들은 해방감을 느꼈다. 정해진 사업장이 없다 보니 “카페나 집에서 일하면 그곳이 사무실”(참여자4)이 되는 것이다. 일하는 장소에 구애받지 않는 비정형 노동은 일부 참여자들에게 ‘디지털 노마드(digital nomad)’의 꿈을 꾸게 했다. 정해진 사무공간이 아니라 자신이 원하는 공간에서 컴퓨터와 인터넷을 통해 자유롭게 일하는 생활을 뜻하는 디지털 노마드는, IT 시대에 태어난 디지털 네이티브(digital natives)인 청년들의 로망이 되고 있다(도유진, 2017). 같은 직장을 다니던 아내와 함께 퇴사한 참여자5는 디지털 노마드의 꿈을 실제 이루었다. 인터뷰 직전에 참여자5는 직장이라는 장소에 구애받는 일반 직장인들은 상상할 수 없는 호주에서 한 달 살기를 마치고 돌아온 상태였다. 아래와 같이 참여자5는 세계여행을 하면서 “바운더리가 엄청나게 넓어졌다”라고 설명했다. 이처럼 참여자들은 비정형 노동을 택하면서 회사의 조직 생활에서는 좀처럼 갖기 어려웠던 의사결정의 자율성과 근무 공간의 해방감을 누리고 있었다.

직업이란 게 항상 정해진 장소로 가서 정해진 일을 해야 했는데, 지금은 정해진 시간과 장소 개념이 상당히 무뎠던 것 같아요. 내 바운더리가 엄청 넓어지더라고요. 제가 한 달 동안 호주에 가 있었는데 일반 직장인이라면 사실 힘들잖아요. 한 달 동안 해외에 있는 게. 디지털 노마드를 하는 이유가 언제 어디서든 일할 수 있기 때문이거든요. 장소에 구애받지 않으니까...(참여자9).

(3) 경제적 차원

마지막으로, 의외로 이른바 ‘불안정 노동자’가 되어서 얻게 된 혜택으로 경제적 안정감을 꼽은 참여자들도 있었다. 많은 학자가 불안정 노동의 저임금과 취약한 고용상태가 극심한 경제적 불안정을 일으킨다고 지적해왔다(Kroon & Paauwe, 2013; Standing, 2011; Puar, 2012; Greer, 2016). 하지만 본 연구의 참여자 중 일부는 정규직을 그만둘 때 예상했던 만큼의 경제적 어려움이 찾아온 것은 아니라고 답했다. 앞서 살펴본 바처럼, 정규직은 정해진 근로계약으로 약정한 임금을 받기 때문에 많은 일을 했다고 반드시 더 많은 임금을 받을 수 있는 건 아니다. 반면, 프리랜서 디자이너인 참여자6의 표현을 빌리면, 비정형 노동은 “한 만큼 돈을 버는 시스템”(참여자6)이다. 참여자6은 과거에는 야근수당도 제대로 받지 못하고, 성과를 내도 일한 만큼 보상이 되지 않는 직장에 불만이 많았었다. 하지만 프리랜서로 전향한 후에는 보상시스템 덕분에 일하는 것이 “억울하지는 않다”고 답했다. 다른 참여자11도 “노력한 만큼 벌 수 있는” 비정형 노동의 특징을 “큰 매력”으로 꼽았다. 오랜 기간 한 중국집에서 몸담았던 참여자12는 과거에는 “시간을 때우며” 퇴근을 기다렸다면, 배달앱 기사가 된 이후부터는 시간에 따르는 보상이 확실해 새벽 4시까지 연장근무를 해도 예전처럼 힘들지 않다고 말하기도 했다.

이거는 제가 일을 하면은 한 만큼 돈을 버는 시스템이잖아요. 그러니까 피곤해도 일어나서 일할 맛이 나고 그렇게 되는 거 같아요. 직장 근무할 때는 죽이는 시간도 많았는데, 이제는 제가 느끼는 제 시간의 가치가 좀 달라졌다고 해야 할까요(참여자6).

노력한 만큼 벌 수 있다는 게 큰 매력이죠. 전에 중국집에서는 어느 정도 일하는 시간을 때우고, 마무리하고 퇴근하면 되니까... 그런데 여기는 내가 하는 만큼만 벌게 되잖아요. 그래서 새벽 4시까지 마감조로 일을 하고 있어요(참여자11).

대부분의 면접참여자들이 비정형 노동을 하면서 소득감소를 감수해야 했지만, 고정급여가 아닌 성과보상이 확실한 시스템 속에서 일하다 보니 오히려 정규직이었을 때보다 소득이 늘었다고 말한 참여자들도 존재했다. 일례로, 대기업에 다녔던 프리랜서 참여자8은 수입이 두 배로 늘었고, 공기업에 다니던 유튜브버 참여자13은 수입이 다섯 배 이상 늘었다. 참여자 중에 가장 고소득자인 참여자13은 1~2년 동안 모은 돈이 자신이 회사생활을 10년 동안 했을 때 벌 돈보다 더 많다고 말하면서, 오히려 비정형 노동을 시작하면서 경제적 안정감을 얻게 되었다고 말했다. 배달앱 기사인 참여자10, 참여자11, 참여자9도 매달 300만 원~400만 원의 수익을 올리고 있었다. 참여자11은 음식점에 고용되어 배달일을 했을 때보다 수익이 30~50% 이상 늘었다고 답했다. 보통 언론에서는 배달앱 기사를 주로 저임금에 시달리는 열악한 노동으로 묘사하기도 하지만,⁹⁾ 다른 한편으로는 일한 만큼 버는 시스템이라 “맘만 먹으면 고소득”을 올릴 수 있는 직

업이 배달앱 기사라고 참여자11은 설명하기도 했다.

참여자들이 ‘고용불안’을 바라보는 시각도 기존의 불안정 노동 담론과는 조금 달랐다. 즉, 불안정 노동 담론은 비정형 노동이 고용이 안정적이지 않고 ‘퇴출’이 용이한 점에 초점을 맞추는 경향이 있지만, 면접참여자들은 ‘진입’이 용이한 점을 강점으로 언급하기도 했다. 비정형 노동의 유동적 고용상태가 구직에 대한 높은 울타리 없이 쉽게 진입할 수 있는 일자리를 뜻하기도 한 것이다. 공식적 노동시장에서는 학력, 자격증, 경력과 같은 소위 ‘스펙’이 중요하기 때문에 증명할만한 스펙이 없는 사람은 정규직 노동자가 되기 어렵다. 하지만 비정형 노동은 공식적 스펙을 가지고 있지 않더라도 얼마든지 일을 할 수 있을 만큼 진입장벽이 낮다는 것이 참여자들의 설명이었다. 고졸 학력인 참여자6이 프리랜서 디자이너로 일하고, 통번역대학원을 나오지 않은 참여자4가 번역업무를 할 수 있고, 대학교 성적이 좋지 않은 참여자14가 유튜브로 입지를 다질 수 있었던 이유도 바로 비정형 노동의 낮은 진입장벽 때문이다.

솔직히 말해서 회사와 계약을 하려면은 되게 많이 보거든요. 그런데 저는 디자인 정식 코스를 밟은 것도 아니고 경력이 많은 것도 아녜서... 그런 사람들한테는 (재능마켓) 플랫폼이 정말 최고거든요. 여기는 일단 포트폴리오만 있으면 얼마든지 일감을 구할 수 있으니까요(참여자6).

제가 학교 다닐 때는 영상도 찍고 막 다른 일을 하면서 다녀서, 성적이 그다지 좋지 않아서 대기업을 떨어지고 했는데, 여기는 그런 스펙을 보지 않으니까 접근이 쉽죠(참여자16).

특히 다른 참여자들보다 상대적으로 학력이 낮은 배달앱 기사들에게 비정형 노동은 열악하고 불안정한 일자리라기보다는 자신이 현재 스펙으로 가장 좋은 대우를 받을 수 있는 괜찮은 일자리로 여겨졌다.

인서울 4년제 나와도 공무원 준비하는 사람들이 그렇게 많은데... 현실이 그런데... 더더구나 나는 고졸이고, 학벌이나 스펙이 없는 상황에서 이 정도 수익을 안정적으로 벌 수 있는 곳은 공장밖에 없어요. 노동시장에서는 이 정도 받지를 못하는 상황이니까...(참여자10).

배달은 누구나 할 수 있으니까 그 와중에 다른 일보다 급여를 더 많이 벌 수 있으니까 들어오는 거거든요. 저도 그런 이유인 거죠. 능력이 없어도 열심히 하면 고소득을 얻을 수 있다...(참여자11).

이처럼 이론적으로는 불안정하다고 정의되는 비정형 노동은 현실을 사는 참여자들에게는 오히려 일한 만큼 보상을 받을 수 있고, 공식적인 스펙 없어도 진입이 가능한 그리 나쁘기만 한 것은 아닌 일자리였다. 물론 비정형 노동이 정규직 노동보다 안정감을 주는 측면들이 있다고

9) “음식배달 노동자 장시간·저임금에 사회보호 취약”. www.labortoday.co.kr. (2017.12.22.).

“노동법 사각지대 '플랫폼 노동'”. weekly.khan.co.kr. (2019.4.1).

해도, 비정형 노동의 불안정성은 여전히 남아있다. 다음 장은 불안정 노동을 선택하면서 새롭게 얻게 된 불안이 무엇인지 살펴본다.

3) 비정형 노동의 불안정성: 비정형 노동으로 생긴 새로운 불안

(1) 경제적 차원

참여자들이 비정형 노동을 시작하면서 경제적 위협으로 미리 예견했던 점은 바로 소득이 정해져 있지 않다는 점이었다. 참여자9의 설명처럼, 프리랜서는 “수익을 예측 못 하기 때문에” 비정형 노동자의 삶을 시작할 때 불확실한 소득에서 오는 불안을 감수해야 했다.

직장인들은 그런 바운더리가 있다면, 프리랜서는 좀 예측이 너무 불가능하죠, 크리에이터는 바운더리라는 게 없어요. 엄청 잘 벌던 사람도 다음 달에 갑자기 한 푼도 못 벌 수도 있고... 자기 수익을 예측 못 하니까...(참여자9).

실제로 비정형 노동자가 되어서는 이러한 불안이 현실로 다가왔다. 프리랜서로 상담, 번역, 영상더빙을 하는 아래 참여자들은 주문이 많이 들어온 달과 적은 달의 심한 수익 편차를 보면서, “일손이 끊길 수 있다는 ... 두려움”(참여자2)이 생기기도 했다. 배달앱 기사들도 상황은 비슷했다. 추석이나 설날 연휴처럼 일손이 끊기는 기간이 되면 배달주문이 많을 때보다 “더 큰 스트레스를 받곤” 했다(참여자10).

불안하긴 하죠. 저는 생계를 여기에 의지할 수밖에 없는 상황인데 갑자기 일손이 끊길 수도 있고 ... 일이 없어지는 거에 대한 두려움이 항상 있죠(참여자2).

제일 큰 스트레스는 콜이 없을 때예요. 일하고 싶은데 예를 들어 추석이면 진짜 한산해요. 다들 고향에 가서 배달 시켜먹는 사람도 없어요(참여자10).

비정형 노동의 특성상 첫 수익을 내기까지 오랜 기간이 걸리는 것도 비정형 노동의 경제적 어려움이다. 일례로 유튜버인 참여자17은 동영상으로 “먹고살 만”해지기까지 2년의 세월을 인고해야 했다. 홈페이지개발 프리랜서인 참여자5도 수익을 내기까지 “무조건 싸게”(참여자5) 주문을 받으면서 적은 소득을 감내했다. 참여자5는 소득이 없는 시기를 넘기지 못하면 프리랜서 생활을 지속하기 어렵다고 설명한다. 이처럼 참여자들은 비정형 노동자의 삶을 선택하면서 고용 노동이 보장하는 고정수입을 포기하고, 대가 없는 노력을 하게 되는 경우도 많았다.

일을 시작하고 돈을 벌기 시작한 건 1년 조금 넘어서지만, 먹고살 만한 수익이 좀 나올 때까지는 한 2년 걸린 것 같아요. 열심히는 했는데... 소득이 없을 때 고충이 제일 컸어요. ‘나는 한 사람의

당당한 성인인가'라는 내 존재 가치에 대한 회의까지 들 때가 있었어요(참여자17).

인지도를 쌓으려고 엄청 노력했어요. 처음에는 무조건 5,000원으로 무조건 싸게 했어요. 커피 한 잔 받는다고 생각하고 무조건 평판을 쌓으려고 노력했어요. 이렇게 쌓이고, 쌓이고, 쌓이고, 쌓이다 보니까지는 판매 금액도 높아지고 주문 건수도 많아지고 했던 겁니다(참여자5).

(2) 관계적 차원

한편 참여자들이 비정형 노동을 선택하면서 맞닥뜨린 관계적 불만은 바로 혼자 일하는 고독과 사회적 불인정에서 오는 외로움이었다. 참여자들의 대부분은 회사의 조직 생활에서 겪는 통제와 간섭이 싫어 퇴사를 결심했었다. 실제 독립노동자가 되었을 때는 그들이 기대했던 바와 같이 직장 다니던 시절과 비교했을 때 “인간관계에서 오는 스트레스는 거의 없는”(참여자4) 편이었다. 하지만 이제는 오히려 반대로 혼자서 일하다 보니 고독감이 찾아왔다. 참여자들은 이러한 외로움을 아래와 같이 토로했다.

사람 간 트러블은 별로 없어요. 인간관계에서 오는 스트레스는 거의 없다고 봐야 하는데 가끔 혼자 일하다가 보면 ‘아 이 직업은 많이 고독한 직업이구나’라고 느낄 때가 있어요(참여자4).

사람들이랑 부딪치는 것보다 저 혼자 일하는 걸 좋아하는데도 불구하고, 사람 만날 일이 거의 없다는 게... 구독자 몇십만에 댓글도 계속 달리는데 오프라인에서 사람을 만나는 일이 거의 없다 보니까 거기에서 느끼는 괴리감, 고독감 같은 게 있어요(참여자16).

비정형 노동자가 되면서 이들이 인간관계에서 새롭게 겪게 된 고충은 바로 사회적 편견과 불인정이었다. 비정형 노동을 어엿한 직업으로 인정하기보다는 부정적이고 열등하게 바라보는 시선들이 많다. 영상더빙 프리랜서인 참여자2는 “백수”나 “잉여 취급”을 받기도 했고, 유튜버 참여자16은 “자기들끼리 놀며” “인생을 낭비하는” 한심한 집단으로 비치기도 했다.

전통적인 개념에서 한국 사회에서 사람들이 일이라고 얘기하는 거랑 다르니까... 사람들이 저를 볼 때 ‘그냥 백수’로 보는 거죠. 일이란 거 자체가 굉장히 뭔가 신성하고 무조건 해야 하고 그렇게 생각하니까 직장에 안 다닌다고 하면 되게 잉여 취급을 받죠(참여자2).

사회에서 이 일을 바라보는 시각이 걸림돌인 것 같아요. 사회적 인식이란 게 아직까지 ‘젊은 애들이 그냥 자기들끼리 노는 거’라는 인식이 강해서...(참여자16).

참여자들은 스스로 선택한 일에 대부분 만족하고 있었지만, 이들을 불안정하게 바라보는 외부의 시선으로 마음이 힘들었다. 하는 일이 안정적이지 않다고 자기 일을 달갑게 보지 않는 부모님의 반대나(참여자15), 온라인으로 만난 고객들에게 “하대”를 당하는 것(참여자6)처럼 일상

의 관계 속에서 어엿한 노동자로 인정받지 못할 때는 “며칠을 쉬어야 할 만큼 큰 상처”(참여자 6)를 받기도 했다. 단체생활에서의 통제와 압박이 싫어서 조직 생활에서 빠져나온 비정형 노동자들은 이제는 반대로 혼자서 남모르는 외로움과 불인정과 싸움을 벌이고 있다.

초반에는 크리에이터라는 직업 자체를 모르시니까 부모님께서 되게 싫어하셨죠. 직장을 그만 둔다고 하니 처음에는 저를 아예 안 보셨어요. 이 일이 얼마나 전망이 있는지 설명했는데 부모님으로서는 그냥 안정적으로 돈 버는 게 제일 좋으시니까...(참여자15).

하대를 당할 때는 돌멩이 하나 자기는 무심코 던질 수 있지만, 그 돌멩이가 개구리한테 얼마나 큰 상처도 많이 받고 그럴 때 그냥 일을 안 하고 며칠을 쉬다던가 다 미뤄놓고 그런 식으로 회복을 해야 하는 것 같아요(참여자6).

(3) 존재적 차원

노동의 존재적 측면에서 참여자들은 과도한 자기실현과 표출을 비정형 노동의 힘든 점으로 지적했다. 많은 참여자가 직장을 나와 새롭게 도전할 업종을 고민할 때는 직장에서 할 수 없었던 자아실현을 위해 자신이 좋아하고 하고 싶었던 일을 선택했다. 직업을 통해 단지 생계를 유지하는 것을 넘어, 자신의 개성과 꿈을 실현하고자 했기 때문이다. 일례로, 외국인과 이야기하기 좋아하는 참여자5는 에어비앤비 호스트를, 조연과 격려하기를 좋아하는 참여자7과 참여자8은 자신의 적성과 재능을 살려 프리랜서 상담가를, 영화 보기를 좋아했던 참여자13, 16, 17은 영화 비평 유튜버를, 세계여행이 꿈이었던 참여자15는 여행 블로거를 자신의 새로운 직업으로 택했다. 하지만 아래 참여자들의 설명처럼, 한편으로는 자신이 좋아하는 취미가 일이 되다 보니 좋아하는 일을 하면서 오히려 피곤을 느끼는 되는 경우도 많아졌다.

제가 원래부터 영화를 좋아해서 오늘도 아침에 하나를 봤거든요. 그런데 이걸 또 리뷰해야 하니 그게 여가라면 여가고, 일이라면 일이고. 경계가 되게 모호해요. 이 일을 시작하고 나서부터 영화를 재밌게 못 보겠는 경우도 생기더라고요(참여자17).

진짜 아무 생각도 안 하고 즐기러 온 여행지에서 아무 생각도 안 하고 즐기고 있는 모습을 담은 일을 한다는 게 모순이지요. 이게 정말 피곤한 건 사실이에요. 계속 영상구도와 편집에 고민을 하다 보니까 피곤해지는 부분인 것 같은데... 참 애매한 거 같아요(참여자20).

특히 일(work)과 생활(life)이 분리되지 않는 일상도 참여자들을 피곤하게 만드는 지점이었다. 산업사회의 고용 노동은 노동자의 삶과 노동을 분리하고 노동자가 자신의 생산물로부터 소외를 경험하게 만든다는 비판을 받아왔지만(Blauner, 1964; Hegel, 1807/2018; Marx,

1932/1964), 한편으로는 출퇴근을 통해 생산과 여가를 분리해 그나마 노동자의 숨통을 트이게 하기도 했다. 생산이 이루어지는 시간과 공간에서는 자신의 노동으로부터 소외를 경험하지만, 가정이라는 여가 공간에 돌아오면 직장 일을 잊고 휴식을 취할 수 있는 여지가 주어지기 때문이다. 그러나 비정형 노동자의 삶에서는 생산과 여가가 맞물리고 얽혀있는 경우가 많다. 관념적으로는 일과 생활이 분리되지 않고 통합을 이룬 삶을 이상적 삶으로 볼 수도 있겠지만, 현실에서는 노동과 휴식에 맺고 끊음의 경계가 없는 모호한 삶이기도 했다. 참여자5의 증언처럼, 집이 일터이자 삶터가 되다 보니 “쉬어도 쉬는 게 아닌” 남모를 스트레스를 경험하게 된 것이다.

쉬어도 쉬는 게 아닌 느낌... 저희 신혼집에 작은방, 안방, 거실이 있는데, 제가 작은 방에서 업무를 보고 쉴 때는 거실로 나와서 쉬어요. 그런데 아무래도 이 일이 내 삶과 업무가 분리되어 있지 않다 보니...거기서 오는 스트레스는 경험하신 분만 느끼실 수 있을 것 같아요(참여자5).

무엇 보다 쉬지 않고 자기 계발을 해야 한다는 사실도 이들을 소진하게 했다. 독립노동자가 된 이후에는 끊임없이 자신의 능력을 스스로 증명해야 하는 상황에 놓이기 때문이다. 아래 참여자17의 설명처럼, 대부분의 비정형 노동자는 회사에서 월급을 받는 것이 아니라 주문 건수에 따라 수익을 올리기 때문에, 계속해서 자신의 “매력”을 어필하고 “뭔가 계속 창의적이고 독창적인 걸 만들어야” 한다는 압박에 시달리곤 하는 것이다. 참여자들은 자아가 점차 사라지고 자기 발전의 기회가 거의 없다는 불만이 있어 정규노동에서 나왔지만, 반대로 비정형 노동자가 되고 부터는 쉽 없이 “자기 계발”(참여자16)을 해야 하고 “오직 자기 자신에게만 기댈 수밖에 없는”(참여자16) 상황에 놓이게 되었다. 이처럼 참여자들은 비정형 노동을 통해 자아실현을 이루면서도 한편으로는 자아가 과잉되어 피로감을 느끼는 아이러니한 경험을 하고 있었다.

누가 봐주든 안 봐주든 하고 싶어서 한 일이지만, 또 누군가가 봐주지 않으면 안 되는 상황이니깐 힘들어지는 거지요. 조회 수가 안 나오면, 내가 잘못된 건가? 내가 매력이 없나? 여러 가지 고민을 하게 돼요. 내가 만든 콘텐츠가 사람들에게 매력이 없는 것이라고 깨달을 때 타격이 좀 크죠. 평생 뭔가 계속 창의적이고 독창적인 걸 만들어야 하는 게 좀 피곤한 것 같아요(참여자17).

그러니까 자기 계발에 대한 불안감? 학생들, 수험생들이 느끼는 불안감 같은 거 있잖아요. 내가 쉬려고 하는데, 친구들은 거기서 공부하는 느낌? 내가 쉬면 뒤쳐질 것 같은 느낌? 그러니까 계속 발전해야 한다는..., 멈추면 안 된다는 불안감 같은 게 분명히 있거든요(참여자16).

이처럼 참여자들은 직장생활에 불만을 품고 비정형 노동을 선택하면서 자율성과 노력에 따라 경제적 보상을 받을 가능성, 그리고 자기표출의 기회를 얻게 되었다. 하지만 동시에 자기소진과 고독감과 예측할 수 없는 소득으로 인한 불안도 떠안아야 했다. 그렇다고 참여자들이 이

러한 양가적 상황에서 가만히 손을 놓고 있는 것만은 아니었다. 다음 장에 약속한 바처럼 이들은 노동의 불안을 해석하고 대처하는 자기만의 방식들을 만들어어나가고 있었다.

4) 비정형 노동자가 불안에 대처하는 방식

(1) 존재적 차원

먼저 정규직 고용과 비정형 노동을 모두 경험한 참여자들은 노동이 갖는—좀 더 본원적으로는 인생이 갖는—불안정을 깨달았다고 말한다. 처음에는 단지 정규직에 대한 불만을 해소하기 위해 사직서를 냈지만, 비정형 노동에서도 “불안은 어느 정도 항상 공존할 수밖에 없다”(참여자 15)는 것을 몸소 경험한 것이다. Heidegger(1962)는 『존재와 시간』에서 불안은 유한한 인간이 ‘기본적으로 처해있는 정황성(Grundbefindlichkeit)’이기 때문에 인간은 불안을 부정하기보다 진정으로 마주할 때 그것을 넘어설 수도 있게 된다고 말한다. 실제로 참여자 15를 비롯한 많은 참여자가 비정형 노동자가 되고 나서 이런저런 상황을 겪으면서 엄존하는 “불안에 직면”하게 되었고, 다시 이 불안 속에서 “자유”를 얻게 되었다고 설명했다.

사실 불안은 어느 정도 항상 공존할 수밖에 없는 것 같아요. 오히려 불안에 직면하고 나면 제가 진짜 하고 싶은 일을 할 수 있게 되는 것 같아요. 진정한 자유를 얻게 되는 것이죠. 불안하지만 자유할 수 있는 것...그게 제가 얻은 교훈이라고 봐요(참여자 15).

이처럼 예측할 수 없는 미래에 대한 불안 속에서 참여자들은 자포자기하기보다 인생에 대한 인식전환을 꾀하게 되었다고 말한다. 먼 미래, 불확실한 미래를 위해 오늘을 담보 잡힌 채 끌려가는 삶이 아니라, 오늘의 행복을 위해 주도적으로 살아가기로 했다는 것이다. ‘미래가 불안하지 않냐?’는 질문에 수많은 참여자가 내일이 아닌 “오늘”(참여자 5), 미래가 아닌 “현재”(참여자 7; 참여자 15)를 행복하게 사는 것이 인생 목표라고 답했다. 직장에 다닐 때는 “야근을 하면서도 내일은 괜찮아지겠지”라고 안위하며 하루를 살아갔지만(참여자 5), 한 치 앞도 모르는 지금은 오늘을 행복하게 사는 것이 더 확실한 보상이 된다는 것이다. “행복한 오늘이 이어져 행복한 내일, 행복한 인생이 된다”(참여자 15)는 것이 아래 참여자들의 공통된 설명이었다.

저는 철저히 현재만 생각해요. 전에는 현재만 생각하면 막연하게 장래가 어두워질 거라 생각해서 못 먹고 못 입고 이런 식으로 생활을 했어요. 이제 행복을 찾는 방법을 나름대로 깨우치다 보니까 ‘미래의 돈과 성공에 연연할 필요는 없겠구나’ 하는 생각을 했던 것 같아요. 하루하루를 즐겁게 사는 데 집중해요. 행복한 오늘이 이어져 행복한 내일, 행복한 인생이 되는 것이니까요(참여자 15).

오늘을 행복하게 살자.... 전에는 ‘나중에 늙었을 때 뭐 해야지!’ 이런 생각에 오늘을 참는 거예요.

오늘 야근을 하면 '내일 좀 괜찮겠지?' 또 내일 되면 '오늘만 참고 일하면 내일은 괜찮겠지.' 그런데 행복은 다음 날로 미뤄지는 게 아니잖아요. 그냥 사라져 버리는 거잖아요? 그래서 안 되겠다 싶어서 오늘의 행복을 찾아 최대한 누리자 이런 주의로 바뀌게 된 거 같아요(참여자5).

현재가 중요하다는 생각을 하고 있어요. 과거에는 미래에 대해서 더 많이 생각하고 미래를 위해 지금 힘들어도 된다고 생각했는데 지금은 오히려 반대로 현재가 중요하다. 막말로 지금 힘들고 고통스러운 게 과연 미래에 반드시 보상을 받을까에 대해 의심이 들어요. 그래서 현재를 더 즐기 고 너무 미래에 대해 고민하지 말자고 생각하며 살고 있어요(참여자7).

이처럼 참여자들은 자신이 컨트롤할 수 없는 미래의 불안에 매몰되기보다는 항간에서 말하는 '소확행', '올로(YOLO)'의 실천이 불안한 시대를 살아가는 비정형 노동자이자 한 인간으로서 실현할 수 있는 가장 확실한 행복이라고 여기고 있었다.

(2) 경제적 차원

경제적인 측면에서도 비정형 노동자들은 다양한 방법으로 불안에 대응하고 있었다. 먼저 정규직 시절보다 소득이 줄어든 참여자들은 이른바 '분수에 맞는 소비'를 전략으로 삼았다. 더 많은 소비를 위해서는 더 많은 노동을 해서 돈을 벌어야 하는데, 더는 돈에 매여서 살고 싶지 않다는 것이다. 일례로, 참여자14는 "돈이 많은 게 성공이 아니라, 행복해야지만 성공한 인생"이라고 여기며, 돈이 없을 때는 친구에게 기대고 외식보다는 집에서 요리해 먹으면서 최소한의 생계비로 살아갈 수 있는 나름의 방식들을 모색해나갔다.

제 목표는 월 백만 원을 버는 거예요. 백만 원이 너무 작게 느껴질 수 있지만, 돈 욕심이 별로 없어요. 돈이 없을 때는 친구한테 사달라고 하고, 외식보다는 집에서 맛있는 거 요리해먹고 그렇게 적응을 해나가는 거지요(참여자14).

경제적 불안을 줄이기 위한 또 다른 방식은 어느 정도 예측이 가능한 수입 창구를 마련하는 것이다. 일부 참여자들은 큰돈은 아니더라도 생활비에 보탬이 될 만한 고정수익을 얻는 방안을 모색했다. 버스킹을 하는 참여자1은 "음악으로 돈을 버는 게 최종적인 목표"이지만, 현실적으로 그게 불가능해서 안정된 생활비 마련을 위해 과외를 시작했다. 세계여행을 다니는 참여자15는 아르바이트가 아닌 정부의 지원사업을 선택했다. 최근 경기도나 서울 등 지자체에서 크리에이티브와 같은 신종 직업을 지원하는 사업들을 추진하고 있는데, 참여자15도 이런 사업에 지원해 매달 60만 원의 지원금을 받을 수 있게 되었다.

상대적으로 고소득인 참여자들은 수입이 적은 미래의 상황에 대비해 꾸준히 재테크를 하기도 한다. 참여자5는 다른 사람이 보기에는 이런 일을 한다는 것 자체가 오늘날 살고 현재를 즐

기는 “자유로운 히피”처럼 보일 수 있지만, 실제로는 계획을 짜서 계획대로 움직이고 미래에 대해서도 항상 고민하며 예전보다 더 재테크에 신경 쓰고 있었다. 참여자16도 수입의 불안정성을 완화하기 위해서 돈을 많이 버는 날에는 생활비를 빼고 나머지를 저축해 소득이 적을 때를 대비했다. 매달 생기기 마련인 수입 격차를 예비비를 마련해 줄이는 것이다.

일단은 저금을 많이 하고 있어요. 회사 다닐 때보다 저축을 더 많이 하고 있거든요. 지금 버는 돈을 저축해 놓으면 나중에 나이 들어서는 저에게 시간이 남게 돼요. 저희는 그렇게 시간을 많이 비축하고 있어요(참여자5).

처음에는 엄청 불안했어요. 내 일만 하면서 오랫동안 유지할 수 있을까. 그런데 막상 하다 보니까 그냥 이제는 이렇게 생각을 하는 거 같아요. 많이 번 날 어느 정도 내가 쓸 생활비를 빼놓고 나머지 돈을 좀 떼어 놔다가 못 벌 때가 가져다가 생활을 하는 거지요(참여자6).

(3) 관계적 차원

마지막으로 참여자들은 관계적 불안을 해소하기 위한 노력으로 다른 비정형 노동자들과 크고 작은 소셜네트워킹을 시도하고 있었다. 앞서 살펴보았듯이, 많은 비정형 노동자가 대부분 혼자서 업무를 수행하기 때문에 외로움을 느꼈다. 더욱이 비정형 노동자의 일상이 규칙적인 시간과 장소에서 일하는 일반 직장인과는 매우 달라서 공감대를 형성하기 어려운 부분이 많았다. 그런 이유에서 영화 유튜버 참여자17은 주로 같은 업종에 종사하는 유튜버들과 친분을 쌓고, 만나서 “투덜투덜하면서” 업무의 스트레스를 풀곤 했다. 프리랜서 디자이너인 참여자6은 프리랜서 친구와 카페에서 만나 함께 일하기도 했다. 혼자 집에서 일하기보다 밖에서 함께 일하면 외로움도 덜하고 능률이 오른다는 것이 그녀의 설명이다. 최근 국내외에서 독립노동자들이 특정 공간이나 사무실에 모여 함께 일하는 코워크(co-work) 문화가 떠오르고 있는데 (Waters-Lynch & Potts, 2017), 참여자6은 친구와 함께 작게나마 코워크를 실행하고 있었다.

제가 혼자 살게 된 것도 프리랜서를 하면서이거든요. 저는 밤에 일하는 스타일인데 가족들은 밤에 자야 하니까 너무 안 맞아서 나왔는데, 혼자서는 또 외롭잖아요. 그래서 주변에 비슷한 일을 하는 친구들을 불러서 가끔 각자 노트북을 가지고 카페에서 만나 같이 일하기도 하고 그래요(참여자6).

같은 업종의 친구를 만나 수다를 떨거나 일을 같이하는 수준을 넘어서, 더 조직적으로 협업을 하거나 연대를 하는 참여자들도 있었다. 일례로 유튜버인 참여자13은 유튜버 협동조합을 만들 계획이라고 했다. 독립노동자로 서로 다 떨어져서 일하니 이들의 요구와 목소리를 유튜브와 같은 플랫폼에 제대로 전달하지 못하는 게 불만이였다. 이에 평소 알고 지내던 유튜버 10여 명

과 의기투합해 협동조합을 만들고 자신들의 목소리를 낸다는 계획을 가지고 있었다.

협동조합을 만들려고요. 우리 같은 크리에이터는 보호장치가 없고, 저작권과 같이 개인이 해결할 수 없는 문제도 있고요. 그런 걸 공동으로 대응해나가는 모임을 만들려고요. 그래서 아는 유튜버들 몇 명이 구글을 찾아갈 거거든요(참여자13).

이처럼 비정형 노동자들은 자신이 처해있는 불안을 대처하기 위해 다양한 전략들을 사용하고 있었다. 존재적으로는 현재의 삶에 만족하고 오늘의 확실한 행복에 집중하려고 노력하고 있었고, 경제적으로는 부업을 통해 고정수익을 확보하거나, 적은 수입에 맞추어 소비를 조정하고, 미래를 위해 저축을 하기도 했다. 관계적으로도 코워크나 협동조합과 같은 소셜 네트워킹을 통해 혼자 일을 하면서 겪는 고독감과 불편함을 완화하려고 노력하고 있었다.

5. 결론

본 연구는 정규직에서 나와 비정형 노동을 선택한 17명에 대한 인터뷰를 통해, 이들이 고용 노동과 비정형 노동에서 경험한 노동의 불안과 안정은 무엇인지 살펴보았다. 이를 통해 참여자들이 경제적 기준과 더불어 존재적, 관계적 가치를 포함한 다차원적 기준에서 일자리를 선택하고 평가한다는 점을 알 수 있었다. [그림 1]은 분석결과를 요약한 그림이다.

[그림 1] 비정형 노동자가 경험한 정규직과 비정형 노동의 안정성

	경제적 차원	관계적 차원	존재적 차원
정규 노동에 대한 불안	△ 규칙적 급여(O) 높은 생계비(X) 잠재된 실업 위험(X)	× 통제, 간섭	× 자기소외, 무력감
비정형 노동에 대한 예상	× 고용과 소득불안	○ 자율성, 해방감	○ 자기발전, 자신감
비정형 노동의 현실	△ 고용과 소득불안(X) 성과에 따른 보상(O)	△ 자율성, 해방감(O) 고독감, 불안정(X)	△ 자기발전, 자신감(O) 자기과잉, 소진(X)
노동의 불안에 대한 대응	소비줄이기 멀티잡(multi-jobs) 저축	Co-Work 소셜 네트워킹	상존하는 불안 인정 자족하는 삶 소확행, 워라밸

면접에 참여한 비정형 노동자들은 정규직을 그만둔 경제적 이유로 낮은 임금수준과 불안한 고용상태를 꼽았다. 임금은 규칙적 소득이라는 장점은 있지만, 내 집 마련, 결혼 준비, 노후 대비 같은 기본적 의식주를 충족하기에 부족했고, 평생직장의 신화가 깨지면서 정규직도 상시적 해고 위협에 놓이게 된 상황이 이들이 정규노동을 불안하게 느꼈던 이유였다. 관계적 차원에서는 상사의 통제와 간섭, 업무에 대한 자율성 침해, 거부할 수 없는 회식이나 야근처럼 관료주의적이고 집단주의적인 조직문화가 참여자들이 정규직을 버리고 비정형 노동을 택한 결정적 계기가 되었다. 존재적 측면에서도 참여자들은 노동이 자아실현의 기회가 아닌 생계수단으로만 전락하면서 일로부터 소외되는 경험을 했다고 회고했다. 일정한 급여가 주는 정규직의 장점을 포기하더라도, 관계적 해방감과 자율성을 누리고, 존재적으로 자아실현을 하면서 성취감을 얻고자 하는 욕구가 더 크게 작용한 것이다.

실제 면접에 참여한 비정형 노동자들은 비정형 노동을 하면서 정규노동에서 느낀 경제적, 관계적, 존재적 불안을 해소하기도 했다. 경제적으로는 정해진 월급이 아니라 자신의 노력과 역량에 비해 보상을 받을 수 있어 보람을 느끼기도 하고, 관계적으로도 상사의 간섭 없이 업무에 대한 자율성을 확보할 수 있으며, 존재적으로는 하고 싶은 일을 하면서 자아실현의 즐거움을 누리기도 했다. 물론 불안정 노동 담론이 강조해온 바처럼 비정형 노동은 상당한 불안정성을 갖는 것도 사실이었다. 소득을 예측하기 어렵고, 혼자 일하는 고독감과 사회적 불인정을 경험하며, 끊임없이 자신의 능력을 증명해야 하는 과정에서 소진을 겪기도 했다. 그러나 비정형 노동자들이 수동적이고 무력하게 불안정성에 짓눌려 있는 것만은 아니었다. 이들은 노동에 의존하는 불안을 인정하고, 각 차원의 불안을 관리하는 전략을 구사하고 있었다. 비정형 노동이 담보하기 어려운 안정적 소득을 확보하기 위해 부업과 재테크를 하는가 하면, 관계적으로 고립되는 것을 막기 위해 비슷한 일을 하는 다른 프리랜서들과 친목과 연대를 도모하기도 했다. 또한, 불확실한 미래에 매몰되기보다 오늘에 만족하는 삶의 방식을 추구하기도 했다.

이러한 분석결과는 경제적 측면이 중심인 기존의 불안정 노동 담론을 확장해야 할 필요성을 제기한다. 비정형 노동의 경제적 불안에 집중하다 보면 비정형 노동을 희망하고 이를 자발적으로 선택한 사람들이 늘어나는 현 세태를 설명하지 못한다. 물론 비정형 노동이 실업과 일자리 부족이라는 거시적인 경제변화와 맞물려 폭증한 것은 사실이다(Kalleberg, 2009). 하지만 그렇다고 비정형 노동이 대안 노동으로 부상하는 현상을 간과해서는 안 된다(Spreitzer et al., 2017). 실제로 현대인들은 경제적 가치와 함께 관계적, 존재적 가치를 고려해 자신의 일자리를 선택한다. 따라서 비물질적인 기준에서 보면 자율성과 자아실현의 기회가 상대적으로 부족한 고용 노동은 비정형 노동보다 반드시 안정감을 주는, 모두가 선호하는 노동은 아닐 수도 있는 것이다. 이런 맥락에서 보면, 비정규직의 정규직화, 사회보험 보장 확대처럼 경제적 지원을 통

해 노동의 안정성을 확보하려는 방식은 비정형 노동자의 실질적 행복과 복지에 부분적으로만 이바지할 수 있을 뿐이다. 경제적 욕구만큼 관계적이고 존재론적인 욕구가 중요시되는 후기산업 사회에서는 노동의 심리사회적 욕구를 반영한 대안들을 고민할 필요가 있다.

이에 본 연구결과를 기반으로 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다. 먼저 비정형 노동을 일반 고용 노동과 같은 공식적 노동형태로 사회적으로 동등하게 존중할 필요가 있다. 현재의 불안정 노동 담론은 비정형 노동의 어두운 면을 강조하다 보니 원래 의도와는 달리 비정형 노동을 열등하게 취급해 버리는 결과를 낳았다. 그러나 분석결과에서도 언급했듯이, 비정형 노동을 열등한 노동으로 묘사하는 기존 담론은 현실 속에서 비정형 노동을 실제 수행하는 사람들에게는 오히려 낙인이자 걸림돌로 작용할 수 있다. 물론 비정형 노동이 갖는 불안정성이 분명히 실재하기 때문에 이에 대한 문제 제기와 개선이 필요하다. 그러나 이들의 물리적 노동조건을 개선하는 노력 외에도 사회적으로 이들의 일이 어엿한 노동으로 인정받을 수 있도록 노력할 필요가 있다. 비정형 노동이 사회적으로 가치를 인정받을 때, 임금 불안이나 노동권과 같은 경제적 문제들이 좀 더 수월하게 논의될 수 있을 것이다.

또한, 비정형 노동자를 위한 정책을 마련할 때는 이들의 다양한 차원에서의 실질적인 욕구에 기반을 둔 방안들을 고민해야 한다. 비정형 노동자 중에는 일의 관계적이고 존재적인 가치가 더 중요해서 전형적인 고용 노동의 세계에서 나온 사람들도 많이 존재한다. 따라서 사회정책이 경제적 안정을 준다는 명목으로 이들이 추구해왔던 자율성이나 자발성을 해하게 된다면, 오히려 행복을 감소시키는 결과를 낼 수 있다. 일례로, 배민라이더스에서는 배달앱 기사의 정규직화를 시도하기도 했고, 정책학계에서는 비정형 노동자의 고용보험 가입과 같은 정책 방안을 제안하기도 했다(김근주 & 정영훈, 2018). 그러나 배민라이더스에서는 배달앱 기사들이 정규직화를 원하지 않아 정규직화가 무산되었고, 고용보험에 대한 비정형 노동자들의 선호도 크지 않은 상황이다.¹⁰⁾ 물론 개인의 선호를 넘어서서 미래의 사회적 위험에 대비하기 위한 공동의 사회보장 제도는 반드시 필요하기 때문에, 사회적 안전망으로써의 사회보험은 강제가입을 원칙으로 운영되어왔다. 그러나 사회보험 역시 사회구성원들의 합의와 동의 없이는 유지되기 어려운 측면이 있는 것도 사실이다. 따라서 앞으로 증가할 비정형 노동자들의 실질적인 욕구와 목소리를 충분히 반영해 이들의 실정에 부합하는 방식으로 기존의 사회보장체계를 재조정할 필요가 있을 것이다. 또한, 새로운 노동환경에 맞는 사회적 안전망에 대해서도 추가로 고민할 필요가 있다. 일례로 고독감을 느끼는 비정형 노동자를 위한 코워크(co-work)나 코리빙(co-living) 지원은 비정형 노동자들의 삶에 큰 도움이 될 수 있다. 자기발전의 수요가 강한 직업적 특성을 고려해 훈련 프로그램이나 코칭 및 상담서비스도 유익할 것으로 보인다.

10) “기존 고용 개념으론 플랫폼 확장 못해...새로운 사회안전망 도입을”. www.hani.co.kr. (2018.10.22).

나아가 정규직 노동자의 조직문화 개선과 자아실현을 지원하는 방안도 고민해야 한다. 정규직이 노동의 이상적 형태로 인식되고 있지만, 막상 정규직들도 그 안에서 관계적, 존재론적 고충을 겪고 있는 것이 현실이다. 과거 산업화 시대의 노동자들은 경제적 안정을 위해 관계적, 존재론적 불만족을 감수하는 경우가 많았지만, 후기산업사회의 청년 세대들은 비경제적인 욕구를 경제적 가치만큼 중요하게 여기는 경향이 있다. 따라서 정규직의 상대적인 경제적 안정성이 예전만큼 큰 유인이 되고 있지 못한 측면이 있다. 특히 모든 노동이 본원적으로 불안정하다는 점을 고려했을 때에도, 노동의 불안정성을 줄이기 위해서는 비정형 노동의 불안정성만이 아니라 정규직 노동의 불안정성도 함께 개선해나갈 필요가 있다. 좋은 노동정책은 정규직만을 바람직한 일자리로 보고 모든 노동을 정규직화하는 것이 아닐 수 있다. 오히려 현시대의 노동정책은 노동형태를 단일화하고 획일화하기보다는, 개별 인간이 자신의 진정한 선호에 따라 자유롭게 다양한 노동형태를 선택하고 도전하며, 그 선택에 있어 지나치게 많은 희생과 실패를 감수하지 않게 만드는 것을 목표로 해야 한다. 즉, 다양한 노동 유형의 가치를 인정하고, 안정 노동과 불안정 노동의 장벽을 낮추는 방안이 더 활발히 모색될 필요가 있는 것이다.

끝으로 본 연구의 한계를 약술하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 불안정 노동의 또 다른 주요 유형인 비정규직, 파견직, 용역직을 포함하지 않았다. 이들은 실제로는 정규직보다 좋지 않은 조건으로 단기 고용계약을 체결하거나 정규고용이 변형된 유사 고용형태의 임금노동자로, 이들의 일자리의 질을 개선하기 위해서는 고용상태나 임금수준과 같은 경제적 안정성을 높이는 것이 급선무일 수 있다. 하지만 비정규직 고용 노동자라도 스스로 비정규직을 선택했을 경우 직업 만족도가 정규직과 크게 차이가 나지 않은 것을 보면(Park & Kang, 2017), 비정규직 노동자도 단지 경제적 욕구만을 추구하는 것은 아니며, 다른 측면에서 비정규직 고용을 선호하고 만족감을 얻는 경우도 존재한다는 점을 알 수 있다. 물론 자세한 차이나 공통점을 살펴보기 위해서는 향후 노동 유형별로 경제적, 존재적, 관계적 질에 대한 다각적인 실증분석이 필요할 것이다. 둘째, 본 연구의 연구대상은 20대에서 40대 초반의 청장년층 비정형 노동자에 한정되어 있다. 그러나 행동경제학적 차원에서 청년 세대는 대체로 다른 세대보다 경제적 안정에 덜 매이지 않고 위험을 감수하는 경향이 있다. 따라서 비정형 노동을 자발적으로 선택하는 과정에서 청년 세대의 특성이 반영되었을 수 있다. 향후 40대 이상의 비정형 노동자들의 일의 의미와 선택에 관한 추가적 연구가 필요할 것이다.

■ 참고문헌 ■

- 고용노동부 (2017). 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인. www.moel.go.kr.
- 고용노동부 (2018). 2018년 고용형태별근로실태조사 보고서. laborstat.moel.go.kr.
- 김근주, 정영훈 (2018). 플랫폼 노동의 고용보험 적용에 관한 법적 검토. 노동리뷰. 160. 40-52.
- 김수영, 강명주, 하은솔 (2018). 플랫폼 경제활동에 대한 시론적 고찰: 유형, 특성, 예상위험, 정책대안을 중심으로. 한국사회정책. 25(4). 199-231.
- 김양태 (2016). 일본 노동시장과 고용관행의 변화-헤이세이 (平成) 불황부터 최근까지의 동향. 일본근대학연구. 52. 271-295.
- 김인숙 (2016). 사회복지연구에서 질적방법과 분석. 서울: 집문당.
- 도유진 (2017). 디지털 노마드: 원하는 곳에서 일하고 살아갈 자유. 통영: 남해의봄날.
- 서메리 (2019). 회사 체질이 아니라서요. 서울: 미래의창.
- 양재진 (2003). 노동시장유연화와 한국 복지국가의 선택. 한국정치학회보. 37(3). 403-428.
- 엄동욱 (2007). 기업에서의 승진 결정요인 변화: IMF 외환위기 전후 한국 대기업 인사데이터에 대한 실증분석. 노동정책연구. 7(1). 173-201.
- 여행자May (2018). 때때로 괜찮지 않았지만, 그래도 괜찮았어. 서울: 더시드컴퍼니.
- 이승윤, 백승호, 김윤영 (2017). 한국의 불안정 노동자. 서울: 후마니타스
- 이승윤, 이정아, 백승호 (2016). 한국의 불안정 청년노동시장과 청년 기본소득 정책안. 비판사회정책. 52. 365-405.
- 이준호, 이진규 (2010). 집단주의 조직문화에서 창의적 성과를 위한 커뮤니케이션의 역할. 대한경영학회지. 23(1). 183-203.
- 이혜림, 최규상 (2017). 반 강제적 회식이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향: 개인-조직 적합성의 조절효과. 경영건설탐구. 17(3). 47-56.
- 전제우, 박미영 (2018). 시작은 언제나 옳다. 서울: 21세기북스.
- 통계청(2018). 2018년 8월 근로형태별 부가조사 결과. www.kosis.kr.
- 한국감정원 (2019). 주택매매가격동향. r-one.co.kr.
- 한국고용정보원 (2019). 우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정. 고용동향브리프. 8(2). 2-17.
- 한국노동연구원 (2018). 경제 산업 환경 변화에 대응한 새로운 노동 패러다임 확립에 관한 연구. 세종: 고용노동부.
- 한국직업능력개발원 (2016). 청년층의 비인지적 능력과 노동시장 성과. KRIVET Issue Brief. 103. 1-4.
- Abraham, K. G. (1988). Flexible staffing arrangements and employers' short-term adjustment strategies. In Hart, R. A. (ed). *Employment, unemployment and labor utilization*. 288-311. Boston: Unwin Hyman.
- Abraham, R. (1997). The relationship of vertical and horizontal individualism and collectivism to intrapreneurship and organizational commitment. *Leadership & organization development journal*. 18(4). 179-186.
- Ackerman, B., Alstott, A. & Van Parijs, P. (2006). *Redesigning distribution*. Madison, WI: Real Utopias Project.
- Adams, A., Freedland, M. & Prassl, J. (2015). The 'Zero-hours contract': regulating casualwork, or

- legitimizing precarity? Oxford legal studies research paper. 11. 1-21.
- Arendt, H. (1958). *The human condition*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A. & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. New York: Harper & Row.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: the factory worker and his industry*. Oxford: Chicago University Press.
- Bourdieu, P. (1998). *Acts of resistance: against the new myths of our time*. Cambridge: Polity Press.
- Casey B. (1991). Survey evidence on trends in 'non-standard' employment. In Pollert, A. (ed). *Farewell to flexibility? 179-199*. Oxford: Blackwell.
- Cho, Y. H. & Yoon, J. (2001). The origin and function of dynamic collectivism: an analysis of Korean corporate culture. *Asia Pacific Business Review*. 7(4). 70-88.
- Ciulla, J. B. (2000). *The working life*. New York: Three Rivers Press.
- Diener, E. & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*. 5(1). 1-31.
- Edgell, S. (2012). *The sociology of work*. London: SAGE Publications. Ltd.
- Esping-Andersen, G. (1996). *Welfare states in transition: national adaptations in global economies*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.
- Esser, I. (2005). *Why work?: comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientations*. Doctoral dissertation. Stockholm University.
- Fink, L. (2017). The first precariat? *International Labor and Working-class History*. 91. 99-108.
- Frase, P. (2013). The precariat: a class or a condition? *New Labor Forum*. 22(2). 11-14.
- Fromm, E. (1955). *The sane society*. Greenwich, CT: Fawcett Publication.
- Furlong, A. (2007). The zone of precarity and discourses of vulnerability. *Journal of Social Sciences and Humanities*. 38(1). 101-121.
- Gallie, D. & Paugam, S. (eds). (2000) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Galloway, S. (2017). *The four: the hidden DNA of Amazon, Apple, Facebook and Google*. New York: Random House.
- Gallup (2015). State of the American manager: analytics and advice for leaders. www.gallup.com.
- Gergen, K. J. (1991). *The saturated self: dilemmas of identity in contemporary life*. New York: Basic Books.
- Gordon, D. M. (1996). *Fat and mean: the corporate squeeze of working Americans and the myth of managerial 'downsizing'*. New York: Kessler Books/Free Press.
- Greer, I. (2016). Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour. *Work, employment and society*. 30(1). 162-173.
- Hegel, G. W. F. (2018). *The phenomenology of spirit*. (Inwood, M. Trans). Oxford: Oxford University Press. (Original work published in 1807).
- Heidegger, M. (1962). *Being and time*. (Macquarrie, J. & Robinson, E. Trans.) New York: Harper & Row.
- Huws, U. (2017) Where did online platforms come from? The virtualization of work organization and the

- new policy challenges it raises. In Meil, P., Kirov, V. (Eds). *Policy implications of virtual work*. 29-48. London: Palgrave Macmillan.
- ILO (2011). *Policies and regulations to combat precarious employment*, Geneva: International Labour Organization.
- ____ (2016). *Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.
- Park, M. & Kang, J. (2017). Job satisfaction of non-standard workers in Korea: focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity. *Work, Employment and Society*. 31(1). 605-623
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*. 26(1). 341-365.
- ____ (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American sociological review*. 74(1). 1-22.
- Kroon, B. & Paauwe, J. (2013). Structuration of precarious employment in economically constrained firms: the case of Dutch agriculture. *Human Resource Management Journal*. 24(1). 19-37.
- Lacey, N. & Luff, D. (2001). Trent focus for research and development in primary health care: an introduction to qualitative data analysis. www.ic.unicamp.br.
- Lasch, C. (1984). *The minimal self*. New York: Norton.
- Lewchuk, W., Lafleche, M., Dyson, D., Goldring, L., Meisner, A., Procyk, S., Rosen, D., Shields, J., Viducis, P. & Vrankulj, S. (2013). *It's more than poverty: employment precarity and household well-being*. Toronto: PEPSO.
- Lim, H. & Jang, J. (2006). Neo-liberalism in post-crisis South Korea: Social conditions and outcomes. *Journal of Contemporary Asia*. 36(4). 442-463.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J. & Mahajan, D. (2016). Independent work: choice, necessity, and the gig economy. www.mckinsey.com/mgi.
- Marx, K. H. (2011). *Capital, volume I: a critique of political economy* (Vol. 1). North Chelmsford: Courier Corporation (Original work published in 1867).
- ____ (1964). *Economic and philosophic manuscripts of 1844*. (Milligan, M. Trans.) New York: International Publishers (Original work published in 1932).
- Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McKenna, E. P. (1997). *When work doesn't work anymore: women, work and identity*. New York: Delacorte Press.
- Morris, W. (1985). *Useful work versus useless toil*. London: Socialist League Office.
- Morse, N. C. & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*. 20(2). 191-198.
- Munck, R. (2013). The Precariat: a view from the south. *Third World Quarterly*. 34(5). 747-762.
- OECD (1997). *OECD employment outlook 1997 - low-wage jobs: stepping stones to a better future or traps?* Paris: OECD Publishing.
- ____ (2018). *Good jobs for all in a changing world of work*. Paris: OECD Publishing.

- _____ (2019). *OECD employment outlook 2019: the future of work*. Paris: OECD Publishing.
- Penna. (2006). Meaning at work research report. www.e-penna.com.
- Piketty, T. (2013). *Capital in the twenty-first century*. (Goldhammer, A. Trans.) Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Polivka, A. E. & Nardone, T. (1989). On the definition of 'contingent work'. *Monthly Labor Rev.* 112(12): 9-16.
- Puar, J. (2012). Precarity talk: a virtual roundtable with Lauren Berlant, Judith Butler, Bojana Cvejić, Isabell Lorey, Jasbir Puar, and Ana Vujanović. *The Drama Review.* 56(4): 163-177.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Randstad (2018). Your best employees are leaving, but is it personal or practical? www.randstadusa.com.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In Rodgers, G. & Rodgers, J. (eds.) *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. 1-16. Geneva: International Labour Organisation.
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review.* 24(6): 783-791.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W. W. Norton & Company.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L. & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.* 4: 473-499.
- Srivastava, A. & Thomson, S. B. (2009). Framework analysis: a qualitative methodology for applied policy research. *Business Law & Taxation.* 4(2): 2-79.
- Standing, G. (2011). *The precariat: the dangerous new class*. London: Bloomsbury Academic.
- Triandis, H. C. & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of personality and social psychology.* 74(1): 118-128.
- Van Parijs, P. & Vanderborght, Y. (2017). *Basic income: a radical proposal for a free society and a sane economy*. Cambridge: Harvard University Press.
- Waters-Lynch, J. & Potts, J. (2017). The social economy of coworking spaces: A focal point model of coordination. *Review of Social Economy.* 75(4): 417-433.
- Weber, M. (1978a). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. (Parsons, T. Trans). New York: Charles Scribner's Sons (Original work published in 1905).
- _____ (1978b). *Economy and society*. (Roth, G. & Mills, C. W. Trans). Oxford: Oxford University Press (Original work published in 1922).
- Wilson, W. J. (1996). *When work disappears: the world of the new urban poor*. New York: Random House.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In Cameron, K. & Dutton, J. (eds.) *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline.* 296-308. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality.* 31(1): 21-33.

◀ Abstract ▶

Reconsidering the Economic-Oriented Discourses of Precarious Work: Through a Case Study on Voluntary Nonstandard Workers

Suyoung Kim* · Eunsol Ha** · Young Kim***

Many existing studies on precarious work have described nonstandard workers as those who become involuntarily subject to uncertain income and employment conditions. Contrary to the discourses, however, an increasing number of people are voluntarily opting for nonstandard labor like freelancing or gig work. This phenomenon cannot be explained by the current frame, which distinguishes the stability and instability of labor by economic standards such as employment, income, or social insurance subscription. In order to have a deeper understanding of the phenomenon, this study conducted in-depth interviews with 17 nonstandard workers who voluntarily left their former full-time jobs. The findings show that individual workers consider relational and existential values as well as economic conditions when choosing their jobs and that both regular employment and nonstandard work have precariousness in certain aspects. This study suggests that the economic-centered discourses of precarious work need to be extended to involve existential and relational aspects and that labor policies should be developed to reduce precariousness in both standard employments and nonstandard work.

Keywords: precarious work, precariat, employment, freelancer, gig worker, quality of work

◆ 2020. 1. 13. 접수 / 2020. 2. 24. 1차수정 / 2020. 3. 2. 게재확정

* First Author and Corresponding Author. Associate Professor, Department of Social Welfare, Seoul National University(bethany@snu.ac.kr)

** Department of Social Welfare, Seoul National University(eunsolha@snu.ac.kr)

***The Happiness Foundation(young.kim@skhappiness.org)