

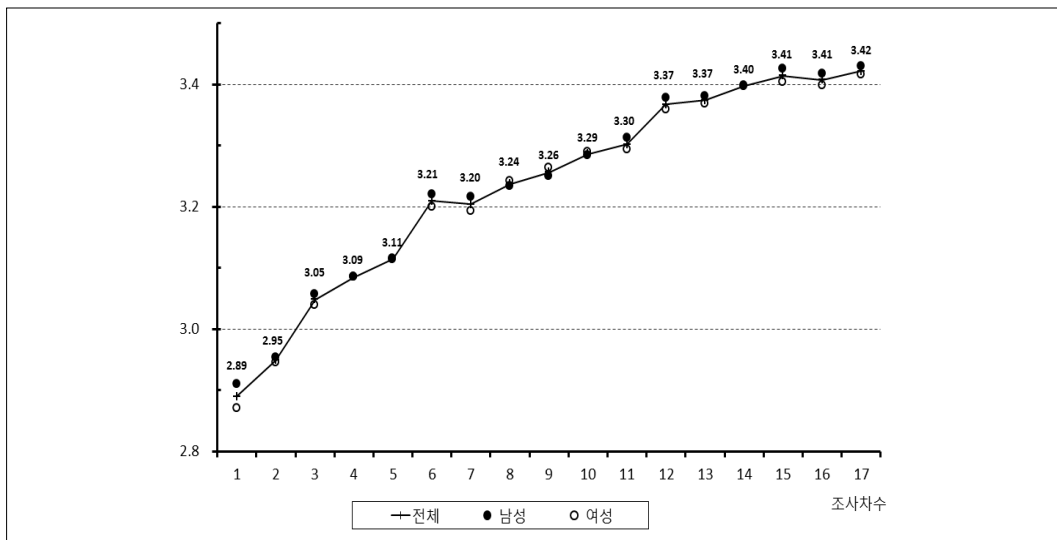
일과 행복

안 주 엽*

사회통합실태조사(2014년)에 따르면, 한국인의 행복도는 10점 만점에 5.7점으로 경제발전단계를 고려할 때 상당히 낮은 수준이며, OECD의 ‘2015년 삶(How’s Life 2015)’(5.8점으로 35개국 중 28번째)이나 UN의 ‘세계행복보고서(World Happiness Report, 2015)’(5.98점으로 158개국 중 47위) 등 국제비교통계에서도 확인되고 있다.

‘전반적 삶에 대한 만족도’로 파악한 행복도는, 『한국노동패널조사』에 따르면, 1998년(제1차조사) 5점 만점에 2.89점에 불과하였으나 2003년(제6차조사) 3.21점, 2009년(제12차조사) 3.37점으로 지속적으로 상승하여 2014년(제17차조사)에는 3.42점에 이르고 있는데, 남성과 여성 간 행복도의 차이는 거의 없는 것으로 나타난다.

〈한국인의 행복도 : 1998~2014년〉



주 : 5 매우 만족스럽다, 4 만족스럽다, 3 보통이다, 2 불만족스럽다, 1 매우 불만족스럽다
 자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사(KLIPS)(1998~2014년) 원자료(1998년 표본).

‘국민행복 10대 공약’을 대선공약의 비전으로 제시한 현 정부는 ‘제18대 대통령직 인수위원회 제안 박근

* 한국노동연구원 선임연구위원(jyahn@kli.re.kr).

혜정부 국정과제'에서 '국민행복, 희망의 새 시대'의 국정비전을 달성하기 위한 5개의 국정목표와 이를 달성하기 위한 13개 전략과 133개의 국정과제를 제시하며 출발하였다. 또한 '고용률 70% 로드맵'에서는 '일하고 싶으면 누구나 일할 수 있는 국민행복시대'를 기치로 내걸고 "일자리는 삶의 기반이자 일을 통해 안정감과 만족을 느낄 때 국민행복 실현이 가능"하다는 인식하에 '일자리는 국민행복의 전제조건'임을 강조하였다.

그러나 국내에서 행복에 대한 연구는 상대적으로 제한적이며, 행복과 관련된 연구의 대부분은 삶에 대한 만족도에 초점을 맞추고 있으며, 전반적으로 경제학 분야에서 본격적 연구는 미진한 것으로 보인다. 해외에서는 1974년 Easterlin이 경제학적 시각에서 행복을 논의하기 시작한 이래 행복경제학(Economics of Happiness)이 통상적 경제학이 해결하지 못하는 현상에 대한 정책대안을 제시하는 등 새로운 영역으로 자리를 잡아가고 있다.

한국노동연구원은 행복의 결정요인과 일하는 행복과 행복한 일의 조건 등 일과 행복 관련 국내연구의 저변 확대와 일을 통한 국민행복의 증진을 위한 정책방향의 제시를 목적으로 2015년부터 3개년에 걸친 '일과 행복' 연구(경제·인문사회연구회 협동연구)를 수행하고 있다. 본 특집에서는 한국여성정책연구원 및 산업연구원과의 협동연구로 진행된 제1차년도 결과물 중 일부를 소개한다.

세계인권선언과 헌법이 모든 사람 또는 국민의 일할 권리를 명시하여 일이 삶에서 가지는 중요성을 설파하고 있음에 주목한 첫 번째 글은, 『한국노동패널조사』 제17차조사(2014년) 자료를 이용하여 인구학적 특성, 가구의 재정상태(소득, 자산과 부채, 주거 환경 등)를 고려한 행복의 결정요인을 탐색한 후, 이에 추가하여 일이 행복에 미치는 효과를 경제활동상태(취업 여부와 종사상지위 등)를 고려한 모형에서 살피는 한편 임금 근로자를 대상으로 일자리의 특성이 추가적으로 행복에 미치는 효과를 살펴보고 있다.

일·가정 양립 등의 부담으로 전업맘에 비해 워킹맘의 삶에 대한 주관적 만족감이 낮은 현실에 착안하여 『한국노동패널조사』 제1~15차조사(1998~2012년) 자료를 이용하여 혼인상태에 따른 일과 행복의 관계를 분석하는 두 번째 글은, 일이 행복에 미치는 긍정적 효과가 기혼무배우자보다 기혼유배우자에서 더 크며, 고용의 질이 상대적으로 높은 일일수록 그런 경향이 더욱 강한 한편 기혼무배우 여성에서보다 기혼유배우 여성에서 일의 행복 효과가 작음을 밝히고, 가사와 양육의 일방적 부담 등 결혼에 따른 상대적 불리함을 해소하는 사회적 환경 조성이 기혼 여성의 경력단절 방지와 여성 고용률 제고의 선결조건임을 제시하고 있다.

사회적 가치실현을 핵심 목표로 하는 사회적경제 조직의 근로자는 조직의 목표 또는 가치의 공유를 중시하여 일반 기업의 근로자와 우선가치 등에서 다를 것이라는 데 착안한 세 번째 글은, 사회적기업과 협동조합에서 일하는 근로자의 일과 행복의 수준과 이의 결정요인을 분석하여, 사회적경제의 근로자가 일반기업의 근로자에 비해 전반적으로는 삶의 만족도가 떨어지지만 타인을 돕는 일에 가치를 두는 근로자에게는 사회적경제 조직이 직무만족도의 증진을 통해 행복도를 높일 가능성이 존재함을 보이는바 향후 이들의 일에 대한 연구와 더불어 이들의 행복을 증진시키기 위한 정책적 지원을 모색할 것을 제시하고 있다.

2004년부터 점진적으로 시행된 주44시간에서 주40시간 근무제로의 법정근로시간 단축이 근로자의 삶의 질에 미친 영향을 『한국노동패널조사』 자료를 이용하여 분석한 마지막 글은, 법정근로시간 단축이 아직은

공공기관이나 대기업 전일제 근로자의 행복을 유의하게 높이지는 않았는데, 이는 법정근로시간 단축으로 실근로시간이 충분히 줄어들지 않아 충분한 여가시간의 확보나 여가의 질 제고를 통한 행복의 증진으로 연결될 정도는 아닌 것으로 보고 있다.

‘일과 행복’ 제1차년도 연구는 ‘전반적 삶에 대한 만족도’를 행복의 대리변수로 삼은 한계를 가지고 있다. 이러한 한계를 극복한 본격적인 행복의 연구를 위해 『한국노동패널조사』 제18차조사(2015년)는 ‘모든 것을 고려한 행복도’(0~10점), Cantril ladder(0~10점), ‘하는 일에 대한 가치 인식’(0~10점), 현재와 5년 전, 그리고 5년 후 ‘전반적 삶에 대한 만족도’(0~10점) 등 행복도를 측정하는 핵심적 설문항을 포함하는 ‘삶의 인식 부가조사’를 실시하였다. 향후 이 자료를 이용하여 다양한 시각에서 일과 행복의 관계를 밝히는 많은 연구와 논의가 이뤄지길 기대한다.

끝으로 ‘일과 행복’ 연구 제3차년도(2017년)는 지난 40년간 진행된 행복경제학(Economics of Happiness)의 시사점으로부터 국민 행복의 증진을 위한 정책을 논의하는 국제학술대회를 개최할 예정인 바 국내외 많은 연구자들의 참여를 바라마지 않는다. **KLI**

월간 노동리뷰

2016년 5월호