

## [청년대화마당 당사자조직청년 발제] 사회적경제기업에서 일하는 청년들의 커리어관리

사회적경제기업의 등장과 시작은 멀지않은 과거에서 시작되었습니다. '사회적경제육성법'도 고작 14년전에 처음 제정되었으며, 한국사회적기업진흥원도 설립된지 10년밖에 되지않았습니다. 당연하게도 사회적경제기업 또한 성장하는 단계이며, 아직 사회적경제기업에 대해 잘 모르는 사람도 많고 일반적인 근로자들에게는 '착한 일 하는 기업'이라는 거부감도 있습니다. 사람을 고용하기위해 수익을 창출해내는 사회적경제기업에 늘 사람이 부족한 이상한 현실입니다.

그럼에도 기업은 소셜미션과 사회적가치를 실현하기위해 성장을 멈출 수 없습니다. 그러다보니 사회적경제기업에서 일하는 근로자들은 대부분 흔히 말하는 '제너럴리스트'로 키워지게되는 경향이 있습니다. 한사람이 시작부터 끝까지, 기획부터 결과보고와 정산까지 배우고 할 수 있게 되는 것입니다. 그래서 사회적경제에서 일하는 근로자들은 '활동가'로 불리지도 모르겠습니다. 어떤 일이든 두루두루 할 줄 알고, 어떤 일을 맡아도 평균정도의 성과를 낼 수 있습니다. 회사에서도 날 필요로 하게됩니다. 하지만 때때로 이런 생각이 듭니다.

**'만약 이 회사를 떠나도 살아남을 수 있을까?'**

사회적경제기업이 가진 '사회적가치'는 저마다 다르지만 크게는 '사회적문제해결'이라는 공동의 목표가 있습니다. 언젠가 목표하는 사회적문제가 해결되면 우리 조직은 없어질지도 모릅니다. 우리는 어디서도 살아남을 수 있는 사람이 되어야합니다.

또한 사회적경제기업에서 일하는 근로자 중 기업에서 추구하는 사회적가치가 나의 가치와 일치하기에 함께하는 사람만 있지는 않습니다. 그저 '좋은 일자리'를 찾아온 근로자도 있습니다. 그 사람에게서는 이곳에서의 경험이 이직을 위한 좋은 커리어가 되어야 합니다.

'제너럴리스트'는 스스로 불안합니다. 기본스킬은 다양하게 많은데 '궁극기'가 없는 것이 고민됩니다. 그럼 '스페셜리스트'가 되는게 정답인걸까요? 여러가지 지식만 많아서는 직장의 개념이 흐려진 이 시대에 살아남기 힘들고 한 길만 파서는 당장 한 달 뒤 세상이 어떨지도 모르겠습니다. 흔히 이런 고민을 하면 'T자형 인재'가 되어한다는 어른들의 조언을 들을 수 있습니다. 하지만 T자형 인재가 되라는 말은 결국 매정하게도 '다 잘해라'라는 말입니다.

'일을 잘하는 것'이라는 직장인의 목적만 가지고 맡은 일만 할 수 없는 우리는 더 나은 미래를 위해 어떤 성장을 해야할까요? 그 성장을 위해서는 기업에서 어떤 지원을 해주면 도움이 될까요? 한번쯤 해봤을 이 고민에 대해 함께 이야기 나누고 싶습니다.