

# 경기도 청년이 인식하는 ‘좋은 부업’이란 무엇인가?

연구책임 | 윤성민 (NHN DATA 사원)



경기복지재단  
경기청년지원사업단



## 요약

### □ 연구 목적

본 연구는 빠르게 변화하는 노동 현실 속에서 경기도 청년이 인식하는 ‘좋은 부업’이란 무엇인지 알아보고 유형화하는 것을 목표로 한다. 또한, 각 집단의 맞춤형 일자리 조성 및 생산성 증가를 위한 지원방안을 탐색하고 향후 경기도 청년 일자리 정책을 위해 기초자료로 사용될 수 있는 정책 방향을 제안하고자 한다.

### □ 연구 방법

이론적 배경으로 기존 연구가 많이 진행된 ‘좋은 일자리’에 대해 고찰하고, ‘청년층의 일자리 가치관’을 알아본다. 이후 정책 제언의 배경으로서 ‘경기도의 청년 일자리 정책’에 대해 살펴보고 실제 부업에 대한 문헌자료를 분석하여 청년층의 부업 진행 현황과 인식에 대해서 알아본다. 하지만 부업에 대해 공식적으로 연구된 자료가 많지 않아 인터넷 자료나 민간에서 작성된 리포트 등을 활용하였다. 이후 ‘좋은 부업’에 대한 경기도 청년의 주관적 인식을 구조화하기 위해 Q방법론을 활용하였다. 이후 Q유형을 구분하고 Q유형별 특성을 살펴봄으로써 조사 결과를 통한 유형 탐색, 유형별 통계, 부업에 대한 인식 등에 대해 정리하였다.

### □ 연구 결과

Q방법론에서의 요인 분석으로 경기도 청년의 ‘좋은 부업’에 대한 주관적 인식은 ‘경력 개발 및 금전 보상 중시형’, ‘가벼운 N잡 지향형’, ‘사이드 프로젝트식 부업 진행형’, ‘생계 목적의 부업 진행형’으로 크게 네 가지로 나누어졌다. 실제 부업을 진행하는 청년들은 부업에서 경력 개발의 사다리 역할을 기대한다는 점, 또 다른 이들은 부업을 단순히 돈벌이를 넘어 행복한 삶을 만들기 위한 수단으로 생각한다는 점, 생계로서 부

업을 진행하는 청년을 위해 제대로 된 근로자 보호 여건을 마련해주어야 한다는 점 등 각 유형에서 다양한 함의와 시사점이 도출되었다.

## □ 정책적 제언

이러한 결과를 토대로 본 연구는 일자리 정책의 패러다임을 요구한다. 근로환경에서의 결함을 개선하여 덜 나쁜 일자리를 만드는 것에 초점을 맞추는 것이 아닌, 좋은 일자리를 추구하는 적극적 자세가 필요함을 이야기한다. 또한, 다수의 청년층 부업 종사자는 주업과는 다른 선상에서 유연한 노동시장을 선호하는 것을 확인할 수 있다. 그러기에 생계와 직결된 주업이 아닌 부업 일자리시장에서는 유연성 제고를 통해 실제로 이뤄지는 변화를 시범적으로 관찰하는 것이 용이하다. 한편, 실제로 부업을 진행하는 청년 중 일부는 생계로서 부업을 진행하고 있기에 부업 종사자에 대한 원칙 정립이 시급하다. 현재 부업 종사자는 ‘용역’과 ‘근로자’의 회색지대에 있기 때문이다. 그러기에 그들의 종합적인 인식을 해당 연구를 통해 탐색해보았다면, 이제는 실제로 이들이 가진 문제에 맞는 해결방안을 적절히 매치해 제공함으로써 이들이 좋은 부업 활동을 진행하여 좋은 삶을 이어나갈 수 있도록 지원해야 한다.

# 목 차

## Contents

### I \_ 서론 / 407

- 1. 연구의 배경 및 목적 ————— 407
- 2. 연구 내용 ————— 408

### II \_ 이론적·정책적 배경 / 410

- 1. 좋은 일자리 ————— 410
- 2. 청년층의 일자리 가치관 ————— 412
- 3. 경기도 청년 일자리 정책 현황 ————— 414
- 4. 청년들의 부업 활동 ————— 418

### III \_ 연구 방법 / 421

- 1. 방법론 개요 및 활용 근거 ————— 421
- 2. Q 진술문 구성 ————— 421
- 3. P표본의 선정 ————— 424
- 4. Q표본 분류 및 통계 분석 ————— 425

### IV \_ 연구 결과 / 427

- 1. 유형의 구분 ————— 427
- 2. 유형별 특성 ————— 431

### V \_ 결론 및 제언 / 437

### \_ 참고문헌 / 439

# 표목차

## Contents

〈표 1〉 좋은 일자리의 측정지표	411
〈표 2〉 Q진술문	422
〈표 3〉 P표본의 인구통계학적 특성	424
〈표 4〉 유형별 P표본의 구성	427
〈표 5〉 유형별 요인고유값과 설명량	428
〈표 6〉 진술문별 요인가	429
〈표 7〉 유형 간 상관관계 계수	430
〈표 8〉 유형 1의 z-score $\pm 1.00$ 이상의 진술문	432
〈표 9〉 유형 2의 z-score $\pm 1.00$ 이상의 진술문	433
〈표 10〉 유형 3의 z-score $\pm 1.00$ 이상의 진술문	434
〈표 11〉 유형 4의 z-score $\pm 1.00$ 이상의 진술문	436

## 그림목차

### Contents

[그림 1] 노동수요 확대와 고용 증대	415
[그림 2] 노동공급 확대와 고용 증대	416
[그림 3] Q분포표	426
[그림 4] Q분류 진행 참여자 사례	426





## I

## 서론

## 1. 연구의 배경 및 목적

인류의 역사에서 임금노동이 시작된 이래로 고용주들의 가장 큰 고민은 최대의 수익을 보장하는 임금노동과 기계로 상징된 자본의 최적 조합을 찾아내는 일이었다. 많은 주류경제학이론에서 주지하듯, 이 최적의 조합은 반드시 최대 생산량이나, 가장 많은 노동 투입, 가장 많은 자본 투입을 통해서 달성되는 것이 아니다. 적당량의 투입을 통해서 최대의 이익을 실현하는 것이 고용주들에게는 가장 좋은 방법이다. 거기에 상품(서비스)의 유통과 판매까지 고려하다보면, 고용주들이 최대 수익을 위해 고민해야 할 일은 한두 가지가 아니다.

한편, 고용주들의 이러한 고민과는 별개로 불안감을 초래하는 사회 구조, 비합리적 노동환경 속에서 청년들은 기존 방식을 탈피한 새로운 형태의 노동 방식을 제시하고 있다. N잡(job), 사이드 프로젝트, 플랫폼 노동 등에 대한 청년층의 관심 증가는 오늘날의 청년에게 발견되는 새로운 방식의 노동 움직임이다. 생존을 위해서만 한정되어버린 돈벌이, 조직과 개인 간의 선순환적 사회 구조가 깨진 사회에 대한 본능적 두려움을 매개로 하여 삶의 가치를 구현하는 수단과 새로운 노동 정체성을 출현하려는 방식으로 주업 이외의 또 다른 노동 정체성이 청년층 사이에서 포착되고 있다.

결국, 정규직 고용의 필요성을 느끼지 못하는 고용주와 본업 이외의 또 다른 노동을 원하는 피고용인 간의 수요가 결합하면서 부업은 필연적으로 늘어나게 되었다. 실제로 코로나19 이후 주 4일 근무제, 주 32시간 근무제 등이 논의되면서 노동시간 단축이 일부 진행되고 있으며, 일과 외 시간이 늘어나면서 부업 종사자는 증가 추세를 보이고 있다. 통계청에 따르면 2022년 5월 기준 부업을 하는 인구 수는 역대 최고 수준인 62만9,610명을 기록했으며, 이는 코로나19 발생 직전인 2020년 1월 기준 인원인 38만1,314명과 비교해 약 65%가 많은 수치이며 관련 통계 작성 이래 최대이다(통계청, 2022). 특히나 20대는 4만8,000명으로, 지난해 동기 대비 약 60% 증가했음을 볼 수 있다.

이처럼 청년층의 부업 활동은 노동시장에서 꾸준히 늘어나고 있는 추세에 있음에도 불구하고 부업에 대한 사회적 인식은 과거 틀에서 벗어나지 못하고 있다. 부업에 관한 연구가 일부 이뤄졌더라도 부업 종사자들의 사회적 배경과 인적 자본 등을 분석하는데 초점이 놓여 있거나(최효미, 2005; 정성미, 2017; 임용빈, 2021;), 일부 부업 종사자의 근로자성 및 법적 보호에 대한 연구(최석환, 2019; 조성혜, 2021; 윤애림, 2022;)가 대다수이다. 이러한 연구는 부업 종사자가 노동 약자, 보호의 대상이라는 초점에서만 다뤄지고 있다. 이에 해당 연구는 부업에 종사하는 청년층이 어떻게 하면 더 좋은 부업 활동을 할 수 있을 것인가에 대한 고민에서 출발한다.

이러한 관점에서 ‘좋은 부업’에 대한 청년층의 인식을 분석하는 것은 향후 새롭게 발견될 노동 정체성의 출현 등을 예측하는 데 중요한 단서를 제공할 수 있다. 기존에 없던 새로운 활동은 단순한 노동 방식의 변화를 보여주는 것을 넘어 변화된 사회와 기술의 발전이 접목되는 것과 동시에 청년의 노동에 대한 가치관 변화를 포괄하기 때문이다(정세정, 2020). 이러한 점에서 경기도는 다양한 분야의 청년들이 일하고, 청년의 사회적 참여를 정책과 사업으로 권장하고 지원하며 여러 분야의 청년들이 모여 부업 활동을 진행하고 있기 때문에 관련 사례를 발견하기에 수월하다는 장점이 있다. 이러한 실태를 명확히 파악하는 조사 결과는 없지만 부업이 진행되는 대다수가 수도권 내에 포진하고 있으며, 회사 내 벤처사업을 꾸준히 권장하고, 탄생하는 장소(판교)가 경기도 내에 있다는 점에서 알 수 있다. 따라서 경기도 청년이 인식하는 좋은 부업에 대해 알아본다면 청년층의 일자리 정책 지원에 대한 방향을 세울 수 있는 것뿐만 아니라 이러한 활동을 통해 청년의 일자리 관념까지도 들여다볼 수 있을 것이다.

즉, 본 연구는 빠르게 변화하는 노동 현실 속에서 경기도 청년이 인식하는 ‘좋은 부업’이란 무엇인지 알아보고 유형화하는 것을 목표로 한다. 또한, 각 집단의 맞춤형 일자리 조성 and 생산성 증가를 위한 지원방안을 탐색하고 향후 경기도 청년 일자리 정책을 위해 기초자료로 사용될 수 있는 정책 방향을 제안하고자 한다.

## 2. 연구 내용

본 연구는 경제와 산업 구조의 변화는 물론 좋은 일자리에 대한 인식이 변화함(크

리스 킬리·찰스 킬리, 2006)에 따라 ‘워라벨(워크 앤 라이프 밸런스)’, ‘퇴준생(퇴사를 준비하는 직장인)’ 등의 신조어를 만들어내며 한국 사회의 새로운 일 패러다임을 만들어내고 있는 ‘청년’이 인식하는 한국 사회의 복합적인 노동시장 사정을 대표하는 ‘부업’에 대한 연구가 필요하다는 문제의식에서 출발한다. 특히 기존 연구들이 좋은 일자리를 주업에만 국한하였다는 한계를 지적하면서 경기도에서 거주하는 청년의 ‘좋은 부업’에 대한 인식에 대한 유형을 파악하며, 서로 다른 유형의 청년들은 부업을 어떻게 생각하는지, 청년층을 위한 경기도의 일자리 및 복지 정책은 어떤 방향으로 나아가야 하는지 탐색하는 것을 목표로 한다.

이에 대해 제2장에서는 이론적 배경으로 기존 연구가 많이 진행된 ‘좋은 일자리’에 대해 고찰하고, ‘청년층의 일자리 가치관’을 알아본다. 이후 정책 제안의 배경으로서 ‘경기도의 청년 일자리 정책’에 대해 살펴보고 실제 부업에 대한 문헌자료를 분석하여 청년층의 부업 진행 현황과 인식에 대해서 알아본다. 하지만 부업에 대해 공식적으로 연구된 자료가 많지 않아 인터넷 자료나 민간에서 작성된 리포트 등을 활용하였다. 제3장에서는 Q방법론을 진행하기 위한 연구 설계 과정을 제시한다. ‘좋은 부업’에 대한 주관적 인식을 구조화하기 위한 Q방법론에 대한 설명과 경기도 거주 19~39세 청년층 대상의 참여자 표집 방식에 대한 내용을 제시하였다. 제4장에서는 Q유형을 구분하고 Q유형별 특성을 살펴봄으로써 조사 결과를 통한 유형 탐색, 유형별 통계, 부업에 대한 인식 등에 대해 정리하였다. 마지막으로 제5장에서는 분석 내용을 요약하고, 이를 기반으로 경기도에 청년 정책을 제언하고자 한다.

## II

## 이론적·정책적 배경

## 1. 좋은 일자리

그간 직업(occupation)은 개인의 사회경제적 상태를 나타내기 때문에 사회의 계층 구조를 잘 드러내는 중요한 지표(이왕원·김문조·최울, 2016)이자 노동시장에서는 좋은 일자리를 나타내는 기준으로 사용됐다. 그러나 직업에 따른 차이만을 살피는 것으로는 노동시장의 특수성이나 노동시장 내 위계를 밝히기 어렵다는 비판이 제기되었다(장기영, 2008). 이는 산업 구조와 직업 구조의 급격한 변화로 인해 같은 직업이라도 어떤 조직에서 일하느냐에 따라, 또 하나의 조직 내에서도 노동의 질과 소득이 달라졌고(Kalleberg, 2011; McNamee and Miller, 2009) 신자유주의적 세계화와 양극화가 일어나면서 사회 구성원들의 인식 체계상의 변화도 수반됐기 때문이다(장홍근, 2008).

일자리(job)는 경제적 보상에 대한 기대를 가진 사람들이 수행하는 구체적인 활동들을 뜻하며(Hauser and Warren, 1997), 좋은 일자리에 대한 정의와 그 구성 요소에 대해서는 일반적인 합의점이 존재한다. 일자리의 질은 크게 금전적 보상과 비금전적 보상으로 구분한다. 금전적 보상은 임금, 건강보험, 퇴직금 등의 부가 혜택을 포함하고, 비금전적 보상은 직장 내 직무 통제 정도, 내적 보상, 노동 시간 등을 포함한다(Kalleberg, 2011). 물론 노동자 간에 또는 특정 공간 및 시간적 환경에 따른 차이가 있다고 해도 통상 좋은 일자리는 직무만족도가 높고, 금전적 보상이 높으며, 사회적으로 인정받는 일자리인 경우가 다수이다. 고임금의 사회적 위세가 높은 직업일지라도 직무 내용이나 근무환경이 열악하다면 좋은 일자리라고 말할 수 없다는 점에서 좋은 일자리를 개념화하고 측정하기 위해서는 전술한 여러 측면들이 복합적으로 고려되어야 한다(방하남·이상호, 2006).

이러한 흐름에서 대한상공회의소는 일하기 좋은 기업의 기준으로 ‘복지 및 급여’, ‘승진 기회 및 가능성’, ‘사내 문화’, ‘워라밸’, ‘임원 역량’, ‘직원 추천율’, ‘성장 가능성’, ‘CEO 비전·철학’을 꼽았다. 또한, ‘좋은 일자리’에 대한 정의는 경제학(임금과 부가 급

여), 사회학(직업 위세), 심리학(주관적 만족도)에서 다양하게 이루어지기도 하였다.

성수현·민현주(2020)의 연구에서 정리된 좋은 일자리의 측정 지표는 <표 1>과 같다. OECD가 제시한 직무만족도 측정(Measures of Job Satisfaction), ILO가 제시한 괜찮은 일자리(Decent Work) 척도, 민주노총에서 제시한 좋은 일자리 범주 모두 좋은 일자리의 대표적인 측정지표로 볼 수 있다. 좋은 일자리는 다차원적인 측면에서 정의되고 있는 만큼, 세부 측정지표도 굉장히 다양한 편이다.

<표 1> 좋은 일자리의 측정지표

연구자 (기관)	측정지표
ILO	고용 기회, 철폐되어야 할 노동, 적당한 수입 및 생산적 노동, 적절한 노동시간, 고용 안정성, 일과 가정의 양립, 고용 평등, 안전한 작업환경, 사회보장, 사회적 대화, 경제사회적 맥락
OECD	고용 안정성, 임금, 인간관계, 일의 성격, 업무 난도, 승진, 근로시간 형태
EU(유럽연합)	본질적인 일자리의 질, 숙련·평생교육·경력개발, 양성 평등, 직장 보건과 안전, 고용의 유연성과 안정성, 노동시장 접근 가능성과 통합, 작업 조직 및 일과 생활의 균형, 사회적 대화와 노동자 참여, 다양성과 비차별, 전반적 업무 성과
독일노조연맹	개발 기회, 창의성 발휘, 승진 기회, 영향력 발휘 기회, 정보 습득, 리더십, 기업문화, 동료 간 협력 및 지원, 업무의 실질적 가치, 근로시간, 업무의 과정 정도, 육체적 업무 부담, 정서적 부담, 직업의 미래 전망, 일자리의 안정성, 수입
민주노총	고용 기회 및 고용 안정, 노동조건, 고용 평등 및 일-가정 양립, 소득 불평등 및 사회보장, 노동 기본권 및 대표성
한국노동연구원 (2003)	① 안정적인 일자리, ② 사회적으로 인정받는 일자리, ③ 장래의 발전 가능성이 높은 일자리, ④ 자신의 적성 취향에 맞는 일자리, ⑤ 임금 또는 수입이 많은 일자리 ⑥ 자율성이 보장되는 일자리
한국노동연구원 (2007)	거시 수준 : 고용 기회, 고용 안정, 능력 개발, 소득 불평등, 근로시간, 작업환경, 고용 평등, 일과 가정의 양립, 참여·발언, 사회보장 개인 수준: 직무·직업 특성, 고용 안정, 발전 가능성, 보상, 근무조건, 관계
현대경제연구원 (2016)	충분한 임금, 생산적 업무, 적절한 근로시간과 고용 보장, 안전한 근무환경을 보장한 일자리
Gruneberg (1979) Locke (1976)	근로시간, 휴가, 작업환경, 작업 강도, 고용 안정성, 승진, 개인 발전 가능성, 인간관계
Clark (1988)	임금, 근로시간, 고용 안정성, 승진 가능성, 일의 성격(흥미, 사회적 인식, 독립성) 일의 난도, 직장 내 인간관계

연구자 (기관)	측정지표
Jencks, Peman, & Rainwater (1988)	고용 안정성, 임금, 일의 내용, 일의 성격, 기술 향상(습득), 업무 수행의 자율성
Ritter & Anker (2002)	임금, 고용 형태, 부가 급여, 일의 성격, 자율과 독립성, 승진 가능성, 기술 향상 가능성, 자율, 독립
Anker et al. (2003)	고용 기회, 받아들일 수 없는 일자리, 적절한 임금과 생산적 근로, 적절한 근로시간, 일자리의 안정성, 일-가정 양립 수준, 고용에 있어서의 공평성, 안전한 업무환경, 사회보장, 노사관계와 사회적 타협, 괜찮은 노동에 대한 사회경제적 매력
Bonnet, F. et al. (2003)	고용안정지수(해고, 상용직, 정규 급여 여부), 직무안정지수(직무의 보장), 일자리안정지수(작업의 안전), 능력개발안정지수(숙련 재생산의 보장), 소득안정지수(수입의 보장), 의사표현안정지수(표현의 보장)
황준욱·허재준·최강식·서환주·이영수·전병유 (2005)	고용 기회, 적절한 소득, 생산적인 근로, 양호한 근로시간, 일자리 안정성, 고용에 있어서의 공정 대우, 작업장 안전, 노사관계, 사회적 대화
방하남·이상호 (2006)	보상(급여, 부가 급여), 직무(자율성, 권한, 위세), 고용 안정(정규, 고용 안정성), 발전 가능성(숙련 향상 가능성, 승진 가능성), 근무조건(근무시간, 작업환경), 관계(인간관계)
방하남 외 (2007)	고용 여건(근로시간, 고용 규모), 고용 안정(비정규직 비율, 평균 근속 연수, 인력 감축 경험), 임금 및 복리후생(임금수준, 복리후생), 훈련 및 교육(훈련시간, 경력개발), 건강 및 안전(직업건강, 안전한 작업환경), 고용 평등 기회(차별 금지: 고용, 승진), 공정한 갈등 해결 시스템(노사관계, 내부 의사소통 시스템), 인권(프라이버시 보호 여부)
문순영 (2008)	적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용 안정성, 사회보장, 작업환경의 안정성, 직업훈련 요소
손지아·박순미 (2011)	적절한 임금, 적절한 노동시간, 고용 안정성, 사회보장, 고용 평등, 작업환경의 안정성, 노사 합의

출처: 성수현·민현주, 2020, “이직할 근로자가 인식한 좋은 일자리 개념도 연구”, 『취업진로연구』 Vol.10 No.3, 49-70쪽

## 2. 청년층의 일자리 가치관

직업을 선택하는 행위가 단순히 경제적 보상만을 목적으로 하는 것이 아니라 사회적 맥락에서 이루어지고(유홍준 외, 2016), 각각의 사회 구조와 개인 특성에 따라 좋은 일자리로서의 특성이 달라진다는 점을 고려하면 개인이 일자리에 대해 지니고 있는 인

식과 가치관을 함께 살펴볼 필요가 있다.

이는 직업 가치와 취업 선호도에 대한 개념으로 정리할 수 있다. 직업 가치는 “개인이 직업과 진로에 대해 바라보는 가치이자, 직업을 선택하고 직업생활을 영위하면서 바람직하다고 생각하는 신념 체계(이혜영·강순희, 2017)”로 직업에 대한 만족과 동기, 개인 생산성을 예측하기 때문에 중요하다(유현옥·김은비, 2016). 직업 가치에는 소속한 직장 유형이 영향을 미치기도 하는데, 공공 조직과 민간 기업 소속원의 직업 가치를 비교했을 때 공공 조직 종사자들은 직업 안정성, 사회에의 봉사성, 높은 보수를 직업 가치로 두었고 사기업 종사자는 높은 보수, 자기 발전, 성취감, 일의 흥미 등이라고 응답했다(이혜영·강순희, 2017 재인용). 또, 공공 조직의 소속원들이 민간 조직 구성원들보다 관계 및 성장 욕구를 중시할 뿐만 아니라 직무 적합성, 직무 만족도가 높게 나타났다(김선아 외, 2013).

취업 선호도란 “구직자가 어떤 특징을 가진 직업을 선호하는가에 대한 정보(유홍준 외, 2016 재인용)”로, 직업 가치에 사회 구조적 맥락을 추가한 개념이라고 할 수 있다. 취업 선호도는 직업 가치와 유사하지만, 취업 결정 요인 중 하나이자 노동시장 진입 성과와 연관되는 중요한 기제로서 작동한다는 점을 강조하는 개념이라는 점에서 다르다(최윌·이왕원, 2015; 유홍준 외, 2016 재인용). 취업 선호도에 대한 논의는 청년층 실업난과 일자리 미스매치의 원인으로 구직자들이 유보임금을 낮추면 문제가 해결될 것이라고 보는 소위 취업 눈높이 담론에서 시작되었다(오호영, 2012). 오호영·송창용(2012)은 청년층의 취업 눈높이를 유보임금 및 일자리 내 다른 조건을 포함한 취업 선호도에 초점을 맞춰 유보임금이 높을수록 비임금적 요인 관련 눈높이도 높아지는 것을 밝혔다. 이 같은 연구 결과에 기반하여 오호영(2012)은 청년층의 중소기업 취업 기피 현상은 저임금 때문만이 아니라 노동시간의 규칙성, 통근 용이성 등 비임금적 요인이 열악하기 때문이기도 하다고 강조했다.

최윌·이왕원(2015)은 취업 눈높이 담론을 비판하면서 구직자들이 지닌 취업 선호도에도 직업 위세나 근무환경을 중시하는 등의 질적 차이가 존재함을 지적한다. 특히 비상위권 대졸자도 높은 취업 선호도를 갖고 있다면 대기업 정규직 취업에 성공할 가능성이 높다는 결과는 인적 자본도, 자격도 아닌 취업 선호도가 노동시장 진입에서 학벌 차이를 상쇄할 수 있는 강력한 요인임을 시사한다(최윌·이왕원, 2015 재인용). 그러나 동시에 높은 취업 선호도를 지닌 집단의 사회경제적 배경이 좋다는 결과는 취업 선호

도가 개인이 지닌 귀속 자원과 깊은 관련이 있을 수 있음을 보여준다(최윌·이왕원, 2015 재인용; 박연복, 2017). 한편, 같은 대기업 정규직이라도 상위권 대학 출신은 서울에 위치한 사무직으로 진입하는 반면 비상위권 대학 출신은 지방의 생산직으로 진입하는 데 성공했다(최윌·이왕원, 2015 재인용). 연구자들은 이러한 결과에 취업 선호도 자체가 전략적 선택의 측면이 있다고 유추하였다. 하지만 해당 연구에서는 취업 선호도에 따라 직장의 성격이 달라진다는 점에 주목하여 취업 선호도도 일자리 유형을 선택하는 데 영향을 미치는 요인이 될 수 있다고 추측했다.

### 3. 경기도 청년 일자리 정책 현황

경기도는 청년층 고용 및 일자리 지원을 위해 다수의 법적 근거를 마련하였다. 먼저, 경기도 청년정책 전반을 아우르는 「경기도 청년 기본 조례」에서는 ‘청년의 고용 확대 및 일자리 질 향상(제12조)’을 청년 정책에 대한 기본 계획의 주요 사항으로 다루고 있다. 또한, 이를 비롯하여 「경기도 창업 지원 조례」와 「경기도 청년 일자리 창출 촉진에 관한 조례」가 일자리 관련 조례로서 존재한다.

이러한 조례를 실천하기 위해 경기도는 다양한 사업을 진행하고 있다. 이 중 경기도 일자리재단에서 안내하고 있는 청년 대상 일자리 사업은 총 15개이다. 이러한 사업 자체는 과거 “청년의 숙련 지원을 위한 지역 단위 프로그램이 미진하고 청년들의 참여 선호도가 낮은 편”(최석현 외, 2018)이라는 평가를 받으며 성공적인 사업으로서 주목받지는 못하고 있다. 그럼에도 경기도 일자리 사업에 대한 파악은 경기도 청년을 넘어 전체 청년이 체감하는 일자리 정책을 판단하는 데도 크게 도움이 된다. 대한민국 전체 청년 인구의 1/4가량을 차지할 정도의 규모를 갖고 있는 지자체이기 때문에 중앙정부와 유사한 청년 일자리 정책을 대부분 가지고 있다(경기도일자리재단, 2017)고 볼 수 있기 때문이다.

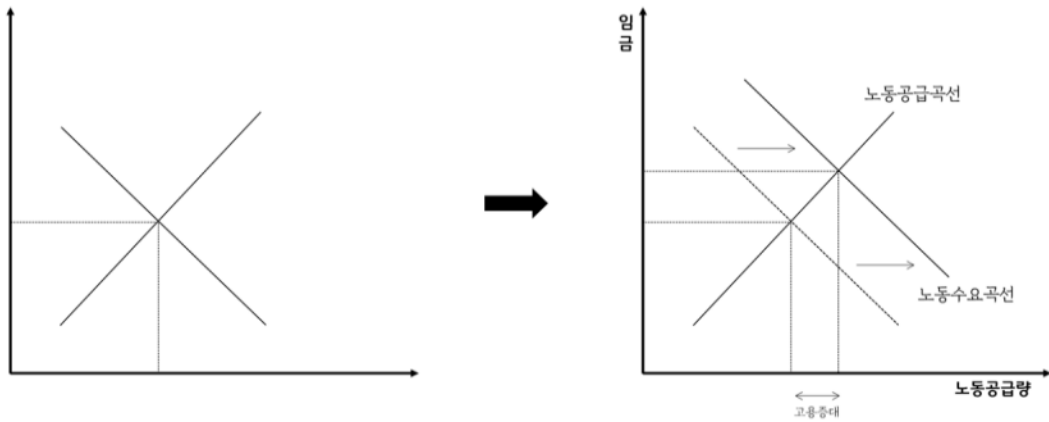
이에 부업을 진행하는 청년들의 일자리 질 향상을 위한 경기도의 개입을 고찰하고자 현재의 경기도 청년 일자리 사업을 살펴보았다. 경기도 청년 일자리 사업은 크게 ‘노동수요 확대 정책’과 ‘노동공급 확대 정책’, 그리고 ‘미스매치 해결 정책’의 일환으로 이루어져 있는 것을 확인할 수 있다. 이러한 세 가지 정책 방향에 따른 사업을 살펴봄



으로써 현재 청년층에게 제공되는 일자리 관련 사업을 살펴볼 수 있으며, 이후 청년층이 어떻게 ‘좋은 부업’을 할 수 있을지에 대한 정책적 개입을 고찰할 수 있을 것이다.

먼저, ‘노동수요 확대 정책’은 시장으로 하여금 더욱 많은 청년층을 고용할 수 있도록 여건을 조성하여 고용을 증가시키는 정책이다.

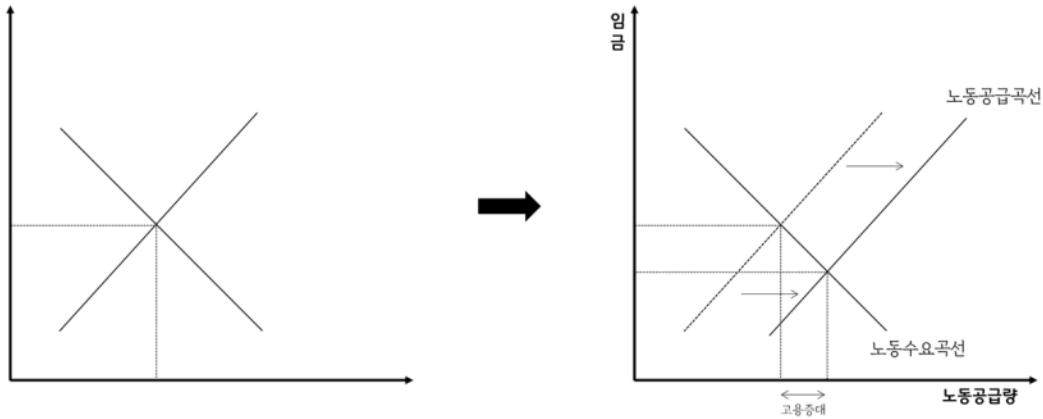
[그림 1] 노동수요 확대와 고용 증대



경기도는 현재 노동수요 확대를 위해 ‘일자리 우수기업 인증제’, ‘경기 청년 일자리 매치업 지원’, ‘고용안정 선제 대응 패키지 지원사업’을 실시하고 있으며 경기도 내 시·군에서는 화성시가 ‘청년고용지원사업’, 연천시가 ‘연천 청년 혁신주도사업’을 따로 실시하고 있다. 이러한 사업의 다수는 중소기업을 중심으로 고용에 대한 인센티브 제공을 통해 청년에 대한 노동수요를 확대시키는 사업의 내용으로 이루어져 있다. 이외에도 경기도는 희망내일사업 등 공공 부문의 시간제 일자리 사업 등이 일부 진행 중에 있는 것을 확인할 수 있었다.

다음으로 살펴볼 ‘노동공급 확대 정책’은 청년층에게 노동시장 진입을 유도하고 이를 통해 고용 증가를 유도하는 정책이다. 통상적으로 청년층의 노동공급 확대는 임금 하락으로 연결될 수 있다. 그리고 이는 다시 자발적인 청년층의 노동시장 입문에 부정적 영향을 미칠 수 있다. 그러기에 청년층의 노동공급 확대를 매개로 낮아지는 임금을 일정 부분 지원하는 사업이 진행되기도 하였다.

[그림 2] 노동공급 확대와 고용 증대



경기도는 노동공급 확대를 위해 ‘중소기업 청년 노동자 지원사업’, ‘청년연금’, ‘청년 복지 포인트’, ‘경기도 청년 면접수당’, ‘고교 취업 활성화 사업’과 같은 사업을 실시하고 있다. 이러한 경기도의 노동공급 확대 정책 기반 사업은 대체적으로 중소기업 재직 청년을 대상으로 이뤄지고 있음을 확인할 수 있다. 한편, 경기도 내 시·군 전체는 노동시장 진출의 시작을 돕기 위해 ‘면접 정장 무료 대여 사업’과 유사 혹은 확대된 사업을 진행하고 있는 것을 볼 수 있다. 이외에 구직 비용을 지원하는 사업도 늘어나기 시작했는데 김포시, 과천시, 동두천시, 안산시는 시험 응시료 등을 지원하고 있고 용인시는 소프트웨어 구입비용 지원을 실시하고 있다. 이렇게 경기도와 경기도 내 시·군은 직접적 재정 지출을 통해 노동수요를 높이는 사업을 시행하고 있음을 확인할 수 있다.

마지막으로 살펴볼 ‘미스매치 해결 정책’은 노동수요와 노동공급의 불일치를 해결하는 정책이다. 해당 정책은 노동시장에 진입하려 하는 청년(노동공급)이 필요로 하는 노동시장을 매력적으로 느낄 수 있도록 하는 방안과 노동시장 진출을 쉽게 할 수 있는 방안을 찾는 동시에, 시장(노동수요)으로 하여금 필요로 하는 청년 노동자를 고용하거나 새로운 시장을 개척할 수 있도록 여건을 만드는 방향으로 이뤄져 있다.

경기도는 미스매치 해결을 위해 ‘메이커스페이스 실무인력 양성과정’, ‘기업맞춤형 디지털신기술 청년인재 양성’, ‘경기도형 대학생 취업브리지’, ‘2022년 경기도 미래기술 학교 양성과정’과 같은 청년층의 구조적 실업을 방지하기 위한 직무 교육 사업을 주로 실시하고 있다. 이러한 방향과 함께 경기도는 직접적으로 일자리 미스매치를 해결

하기 위한 취업 연계 사업으로 '경기 청년 맞춤형 채용지원서비스 사업'을 진행하고 있으며 경기도 내 시·군에서는 동두천시, 하남시만이 직무 컨설팅 사업을 진행하고 있다.

이러한 경기도의 청년 대상 일자리 사업을 살펴봄으로써 향후 해당 연구에서 제안할 관련 정책 및 이후 청년 일자리 정책을 제안하는 과정에서 고민해야 할 몇 가지 특성을 포착할 수 있었다.

먼저, 일자리와 관련된 정책을 수립하는 과정에서 청년층의 다차원적인 층위의 구성에 대한 세심한 고려가 수반되어야 한다는 점이다. 일자리 지원 정책의 대부분은 청년의 경제 활동 여부가 지원 대상 선정의 주요 기준으로 사용되었다. 그러나 청년층을 세세히 들여다보면, 경제 활동 여부 외에도 교육 수준이나 관심사, 현재의 활동 상태(취업 준비, 재학 중, 이직 고려 중), 사회적 특성 등에 따라 청년은 다양하게 층화되고 분류될 수 있다. 즉, 다양한 측면에서 청년층의 일자리 지원 정책을 고려해야 함을 의미한다.

둘째, 경기도의 청년 일자리 정책이 대체로 중소기업에만 집중되어 있다는 점이다. 노동력이 부족한 중소기업을 고려할 때 이러한 방향이 적절해 보이나 청년 대상의 일자리 정책이라고 볼 때는 한계가 있다. 기존 청년 일자리 정책은 중소기업의 노동수요 문제를 함께 해결하는 방향으로 진행되었다. 하지만 경기도는 다수 고학력 및 구조적 mismatch 비중이 높기에(최석현 외, 2018 재인용) 이러한 중소기업과 경기도 청년을 매칭하려는 정책은 지역 내 생산성 높은 청년의 타 지역 유출로 이어져 지역 경제의 지속가능성에 오히려 부정적 영향을 끼칠 가능성이 높다.

셋째, 경기도의 다양한 청년 일자리 정책을 수혜 대상인 청년층에게 정보를 실제로 도달시켜 참여할 수 있는 기회가 평등하게 제공되는 것이 필요하다. 현재 경기도에서 추진되고 있는 일자리 지원 정책 전체를 확인할 수 있는 '잡아바'에서 현재 사업이 진행 중인 청년 취업 지원 관련 정책 안내글의 평균 조회 수는 288.3회(2022.08.02. 기준)로 저조하다. 이는 다른 보고서에서도 확인이 가능한데 경기도가족여성연구원에서 진행한 경기도 청년정책 기본계획 수립 연구(2017)에 따르면 경기도 청년 1,200명 대상의 실태조사 결과 전체의 64.0%가량이 현재 경기도에서 진행되는 청년정책을 '하나도 모른다'고 응답하였다. 이는 경기도 청년 일자리 정책이 실효성 있게 추진되려면 수혜 대상인 청년에게 어떤 정책이 추진되고 있는지에 대한 정보를 명확히 도달시키고

참여시킬 수 있는 구체적 방안이나 방식을 마련하는 것부터 우선되어야 함을 보여주었다.

#### 4. 청년들의 부업 활동

청년층의 부업에 관한 학술적 연구는 부재하나 민간 차원의 리포트나 대중적인 문헌과 인터넷 자료 등에서는 청년층의 부업 활동에 대한 설명이 다수 존재한다. 자료를 종합해보면 청년층의 부업 활동 유형은 크게 세 가지로 나뉘는 것을 볼 수 있다. 청년층의 세 가지 부업 활동 유형과 이에 대한 담론을 통해서는 청년층의 부업 현황을 살펴볼 수 있으며, 이들의 인식을 예상할 수 있다.

우선, 청년층의 부업 활동 유형 중 하나는 ‘플랫폼 노동’형 부업이다. 고용노동부와 한국고용정보원이 발표한 ‘2021년 플랫폼 종사자 규모와 근무 실태’ 보고서에 따르면 3개월간 스마트폰 앱, 웹사이트 등 온라인 플랫폼의 중개 알선으로 일자리를 얻고, 수입을 발생시킨 고객 서비스 제공 플랫폼 노동자가 약 220만 명이며, 이 중 2030 연령대는 55%를 차지하는 것으로 나타났다.

플랫폼 노동 방식은 ‘임시직(Gig) 노동’의 형태이며, 과거 고용주와 피고용인의 고용관계 방식이 아닌, 플랫폼 기업의 앱을 기반으로 한 서비스 계약관계로 전환되었다. 깃 노동은 때에 따라 서비스를 제공하는 호출식 노동으로, 어딘가에 고용되지 않고 필요에 따라 단기간 일하는 유연한 임시직 노동 방식이다. ‘배달 라이더’처럼 배달 대행 플랫폼에서 일하는 노동자는 자신의 ‘배달 수’로 수입이 정해지며, 자신이 배달을 멈추는 것으로 비교적 쉽게 업무를 그만둘 수 있다. 하지만 플랫폼 대행 노동자의 지위는 파편화되고 육체 노동을 하는 배달 노동자는 목숨을 담보로 위험 노동을 하며, 디지털 기술과 감정 서비스 노동을 제공하는 노동자는 비용 대부분이 개개인에게 외주화되는 형태를 띤다(이장환, 2022). 옥스퍼드대학 법학 교수 제레미아스 아담스-프라슬 교수는 저서 『Human as a Service』를 통해 플랫폼 깃 노동은 저렴한 노동력 의존과 복잡한 공정을 개별 과업 단위로 나누어진 것이라고 지적하며 인간 자체가 서비스되고 있는 것을 비판했다. 이는 플랫폼 노동이 결과적으로 사업의 위험을 노동자에게 전가한 것이고, 노동법의 보호를 받지 못하는 사각지대의 노동인 것으로 볼 수 있다.

두 번째 청년층 부업 활동 유형은 ‘수퍼 프리랜서’형 부업이다. 이들은 ‘플랫폼 노동’

의 한 종류이나 자신의 직업과 동일한 유형의 부업을 진행한다는 점에서의 차이와, 기존 플랫폼 노동과 1차 노동시장의 노동자가 부업을 선택했다는 것에서 차이가 있다. '1인 1직장'의 대한민국 직장인의 표본이던 트렌드에서 '평생 직업'이 확실하다면 고용 형태는 중요하지 않다는 인식이 증가(박수련, 2022)함에 따라 등장한 것이다. 실제로 비즈니스 마켓 플랫폼 크몽에 따르면, 부업을 위해 크몽에 본인 경력을 등록한 '네카라 쿠배당토(네이버, 카카오, 라인, 쿠팡, 배달의 민족(우아한 형제들), 당근마켓, 토스)' 7개사 직원은 300명 이상으로 나타났다. IT 아웃소싱 플랫폼 위시켓은 "자신이 하고 싶은 일을, 원하는 시점에 원하는 장소에서 하고자 하는 니즈가 점점 더 커지고 있다"고 분석했다.

소프트웨어정책연구소는 2021년 12월 보고서에서 '수퍼 프리랜서'를 "프로젝트 단위로 업무를 수행하고, 업계의 명성으로 일감을 찾는 이들"이라고 정의했다. "열악한 처우에 놓인 프리랜서에 상대적인 개념"이라고도 설명했다. 소프트웨어정책연구소의 이종주 연구원은 "수퍼 프리랜서가 가장 두려워하는 건 기술 노후화"라며 "이를 넘어서지 못하면 시장에서 도태된다"고 설명했다.

청년층의 세 번째 부업 활동 유형은 '사이드 프로젝트'형 부업이다. 정의상 부업은 주된 일을 하면서 추가소득이 있는 다른 일자리를 의미하지만, 실생활에서는 이보다 더 넓은 의미로 받아들여지고 있다. 전업주부가 여분의 시간에 하는 일을 말하기도 하며, 근로소득이 있는 일을 하면서 일자리는 아니지만 추가소득이 발생하는 것, 나아가 금전적 소득이 아니더라도 유·무형의 성과를 만들어내는 것까지도 포함된다(정성미, 2017 재인용). '사이드 프로젝트'는 협의의 의미에서 부업에 해당하지 않을 수 있으나 광의의 의미에서는 '부업'에 해당한다고 볼 수 있다.

이러한 사이드 프로젝트는 한국에서는 컴퓨터 개발자들 사이에서 확산되기 시작했다. 사이드 프로젝트는 직장 업무로 수행하는 개발 프로젝트 외에 별도로 진행하는 또 다른 개발 프로젝트를 의미하였다. 하지만 사이드 프로젝트가 대중적으로 유행하고 이를 실행하는 사람이 늘어나면서 사이드 프로젝트는 언젠가부터 '본업 외(side)' 시간에 '목표를 가지고 진행하는 활동(project)'의 의미로 포괄적으로 사용하게 되었다(노가빈·이소민, 2020).

이를 잘 나타내주는 것은 『나의 첫 사이드 프로젝트』라는 책의 한 설명으로, 사이

드 프로젝트를 ‘부캐’에 비유하며, ‘생업과 함께 좋아하는 일을 지속적으로 하는 것’으로 설명한다(최재원, 2020). 그러면서 다양한 종류의 사이드 프로젝트를 소개하는데 웹 페이지 운영, 여행작가, 독립출판, 크라우드 펀딩, 유튜브 등이 그 예이다. 이외에도 손호석 외(2018)는 사이드 프로젝트를 동일한 조직 또는 그룹에 속해 있지는 않으나 관심과 취향이 맞는 개인 간에 모여 진행되는 적극적이며 자발적인 ‘딴짓’으로 명칭했다. 또한, 이는 다수로 모여 개인 역량을 발휘해 ‘무엇’을 만들어가는 과정 자체에 집중하는 활동이지만, 결과물을 수익으로만 생각하지 않고 사회의 변화, 그리고 혁신을 중요하게 여기는 활동들로 정의하였다.

이렇게 청년층의 부업은 각기 다른 유형으로 이뤄지고 있으며, 그러기에 이들이 생각하는 ‘좋은 부업’의 유형 역시 세분화되었을 가능성이 크다. 따라서 이번 연구로 문헌에서 나타난 부업에 대한 개념에 더해 청년층이 실제로 인식하는 ‘좋은 부업’에 대해 알아보고자 한다.

## III

## 연구 방법

## 1. 방법론 개요 및 활용 근거

본 연구에서 사용하고자 하는 Q방법론은 과학적 연구 방법으로 주관성과 객관성 사이의 긴장을 해소시킬 필요성에 의해 생겨난 연구 방법이다(김순은, 2016). 본 연구는 경기도 청년이 주관적으로 인식하는 좋은 부업에 대한 인식을 탐색하고, 각 인식 유형을 분류하고자 한다. 이렇게 개인의 주관성에 대해 연구하는 경우 혹은 특정 자극이나 주제에 대한 주관적 인식을 구조화할 경우, Q방법론이 유용하다고 알려져 있다. 뿐만 아니라 Q방법론은 피험자의 특점이 평균치를 중심으로 정상분포 또는 준정상분포가 되도록 하는 강제선택법을 채택하고 있기 때문에 Q방법론은 정황적 타당성의 문제가 일어나지 않고(김헌수·원유미, 2000), 개인의 태도 및 인식 유형을 심층적으로 연구가 가능하기 때문에 개인 연구이자 새로운 개념과 가설의 도출이 필요한 청년층이 인식하는 좋은 부업 연구에 적절하다고 하겠다.

## 2. Q 진술문 구성

## 1) Q모집단 구성

Q모집단은 연구를 위해 수집된 진술문의 총체적인 집합을 의미하며, 진술문은 특정한 사건이나 현상에 대하여 한 문화 내에서 공유되고 있는 의견이다(이재무, 2021). Q모집단은 추출형(문헌과 매체 활용)과 구술형(면접)으로 나눌 수 있는데 본 연구에서는 추출형을 통해 Q모집단을 제작하는 것을 기반으로 하고, 구술형을 일부 참고하였다.

Q모집단을 구성하기 위하여 본 연구에서는 좋은 일자리, 청년층의 일자리 가치관, 청년층의 부업 활동 관련 언론 기사, 관련 선행 연구, 온라인 커뮤니티 내용, 경기도에 거주하고 부업 경험이 있는 청년 3인과의 면접을 참고로 하여 좋은 부업에 대한 구성

요소를 나타내는 내용을 추출하였다. 해당 내용을 정리하여 비구조적으로 진술문 86개를 구성하였다.

## 2) Q표본 선정

이 연구에서 Q표본은 경기도 청년들이 주관적으로 인식하고 있는 좋은 부업에 대한 인식에 관한 것으로, 해당 부분을 반영하여 진술문을 정제, 최종 선정한다. Q표본 선정은 연구의 질을 좌우할 수 있기에 문항의 대표성을 갖는 타당한 진술문을 선택해야 한다(이재무, 2021 재인용). Q표본의 진술문이 많으면 상관계수의 신뢰도를 높일 수 있으나 P표본의 분류 과정에서 반응의 신뢰도가 낮아지므로 전반적으로 40~60문항이 적절하다(김흥규, 2008).

이번 연구의 Q표본 선정은 비구조적 방식으로 진행되었다. 그 이유는 이 방법이 사람들의 인식 유형을 탐색하기에 적절하기 때문이다. Q모집단의 진술문을 검토하여 의미적으로 유사한 내용은 통합하고 각 8개의 구조로 나누었다. 다만, 비구조화 방식은 표본의 편향(bias)이 발생할 수 있기 때문에 구조 간 진술문 수는 되도록 균형을 맞추려고 하였다. 각 구조에 속한 진술문은 긍정과 부정 진술문으로 재문장화하였다. 그리고 산업심리학과 교수 1인과 한국노동연구원 연구위원에게 진술문을 검토받았다. 자문의견에 따라 중복 및 의미가 유사한 진술문을 삭제·통합하고, 다음과 같이 8개 범주와 46개의 Q진술문을 추출하였다. 8개의 구조는 (1) 인간 존중 문화, (2) 질적 복지와 워라벨, (3) 금전적 보상 충족, (4) 처우가 공평한 시스템, (5) 직무 능력을 발휘할 수 있는 환경, (6) 경력 개발 지원, (7) 사회적 인정, (8) 개인의 환경이다. Q표본의 8개 구조와 Q진술문은 <표 2>와 같다.

<표 2> Q진술문

구분	Q statement
인간 존중 문화 (7)	사람들과 만남이 즐거운 분위기
	사람에 대해 배울 수 있는 환경
	직원들 애로사항을 아는 회사
	인간관계가 충족되는 분위기
	조직문화가 만족스러운 곳



구분	Q statement
	즐겁게 일할 수 있는 직장
	자율적인 분위기
질적 복지와 워라밸 (5)	노사관계가 좋은 회사
	복지가 좋은 회사
	휴가가 많은 회사
	대소사를 챙기는 회사
	나이를 먹어도 눈치 보지 않고 근무하는 회사
금전적 보상 충족 (6)	높은 금전적 보상을 제공하는 회사
	여가를 취할 수 있는 인센티브
	상용직 일자리
	노력과 성과에 비례한 적절한 보수가 주어지는 회사
	정규직과 처우가 같은 회사
	본인의 주업 정도의 급여 수준을 보장하는 직장
처우가 공평한 시스템 (4)	보상 시스템이 갖추어진 조직
	이직률이 낮은 곳
	고용 안정이 보장된 회사
	능력 개발을 지원하는 조직
직무 능력을 발휘할 수 있는 환경 (7)	기술력이 개발될 수 있는 회사
	자신의 능력과 경력을 살릴 수 있는 조직
	주도성을 가지고 목표를 이루는 시스템
	개인의 업무 성장을 돕는 직장
	업무 집중이 잘되는 환경
	개인의 발전이 공존할 수 있는 조직
	행정 및 결재 시스템이 간결한 직장
경력 개발 지원 (6)	새로운 것을 배울 수 있는 업무 환경
	상호작용이 잘 되는 분위기
	노력한 만큼 성취감을 갖게 하는 환경
	개인의 가치와 조직의 방향성이 일치하는 시스템
	자기의 성장 개발이 가능한 회사 분위기
	성과를 낼 수 있는 환경 지원
사회적 인정 (6)	사회적 평판이 좋은 직장
	사회적 역할과 책임(CSR)을 다하는 회사
	가족 또는 친지가 원하는 직장
	나의 명성을 높일 수 있는 일자리
	타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리
	사회 구성원과 더불어 사는 즐거움과 보람을 주는 일자리

구분	Q statement
개인의 환경 (5)	출퇴근하기에 위치가 좋고 교통이 편리한 직장
	근무시간 조정이 자유로운 일자리
	개인 인맥 형성에 도움이 되는 직장
	근무시간이 명확히 정해져 있어 출퇴근이 일정한 일자리
	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일자리

### 3. P표본의 선정

P표본은 진술문에 대한 응답자들의 집합이다. Q방법론은 개인 간의 차이가 아니라 개인의 내적 중요성의 차이를 다루는 연구 방법이므로 대상자의 수에는 제한을 받지 않는다고 알려져 있다(김홍규, 2008 재인용). 본 연구에서는 P표본의 수를 30명으로 하였다. 본 연구는 주민등록상 경기도에 거주하거나, 경기도 소재지의 학교 혹은 회사를 다니며 경기도에 거주하는 청년을 대상으로 하였다. 연구 대상자는 취업 상황(대학생, 취업준비생, 직장인)별 10명씩, 부업 경험 유무는 1:1 비율로 모집하고자 노력했다. 연구 참여자에게는 기본 정보로 나이, 성별, 학과 계열, 소득 수준을 질문하였다.

P표본의 인구통계학적 특성은 아래의 <표 3>과 같다.

<표 3> P표본의 인구통계학적 특성

특성	구분	사례수(명)	비율(%)
성별	남성	15	50.0
	여성	15	50.0
	전체	30	100.0
연령	20~24세	10	33.3
	25~29세	17	56.7
	30~34세	3	10.0
	평균(표준편차)	25.63	(2.70)
	전체	30	100.0
전공 계열	인문 계열	3	10.0
	사회 계열	7	23.3
	교육 계열	3	10.0
	자연 계열	2	6.7
	공학 계열	6	20.0
	예체능 계열	6	20.0

특성	구분	사례수(명)	비율(%)
	의약 계열	3	10.0
	전체	30	100
소득 수준 (월급)	소득 없음	12	40.20
	200만 원 이하	4	13.3
	200만~300만 원	8	26.7
	300만~400만 원	5	16.7
	400만 원 초과	1	3.3
	평균(표준편차)	155.67	(142.53)
	전체	30	100
취업 여부	대학(원)생	10	33.3
	취업준비생	10	33.3
	직장인	10	33.3
	전체	30	100
부업 경험	현재 부업을 하고 있음	9	30.0
	과거 부업 경험이 있지만 현재 진행하지 않음	7	23.3
	부업 경험 없음 (대학교 재학 포함)	14	46.7
	전체	30	100.0

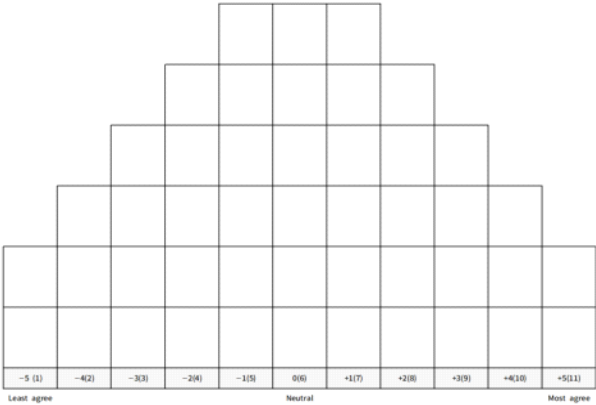
#### 4. Q표본 분류 및 통계 분석

Q분류는 P표본이 Q표본으로 선정된 진술문이 기술된 카드를 개인의 신념에 따라 주어진 분포표에 동의하는 순서에 따라 배치하는 과정이다. 따라서 Q분류는 연구자의 평가 기준이 없으며, Q표본의 진술문이 각 개개인의 P표본에게 어떻게 분포되고 층위화되어 있는지를 살펴보는 것이다(홍장선, 2012).

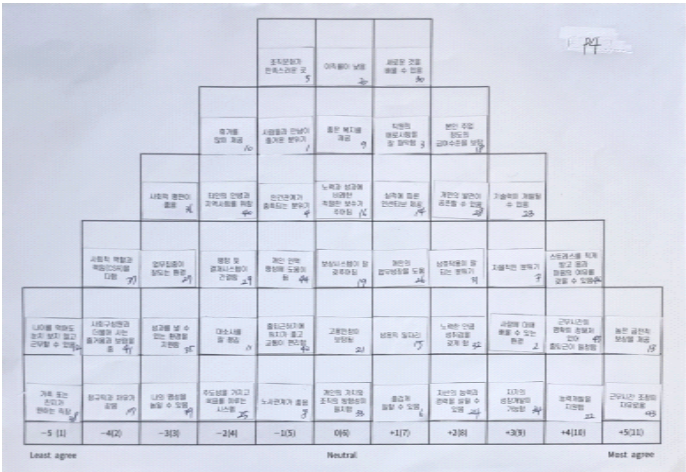
해당 연구에서는 총 30명의 P표본을 대상으로 하여 개별적으로 Q표본 분류 과정을 진행했다. Q표본 분류 이전에는 성별, 연령, 전공 계열, 소득 수준, 취업 여부, 부업 경험을 기재할 수 있게끔 질문지를 구성했다. Q표본 분류 과정에서는 P표본 대상자가 전체 Q표본을 읽고 내용을 파악하도록 한 뒤, '좋은 부업'으로서의 구성 요소로 자신의 견해와 일치하는 문항은 긍정적인 것(+)으로, 자신의 견해와 일치하지 않는 것은 부정적인 것(-)으로, 그리고 중립(0)으로 분류하도록 하였다. 그리고 P표본에게 46개의 카드를 정상분포에 가깝게 배열된 아래의 Q표본 분포도의 빈칸 46개에 강제 분류하게

하였다. Q표본 분류 후에는 ‘가장 동의함’과 ‘가장 동의하지 않음’으로 분류된 진술문의 이유에 대해 짧은 인터뷰를 진행하여 이들의 부업에 대한 인식을 좀 더 폭넓게 파악하고자 하였다.

[그림 3] Q분포표



[그림 4] Q분류 진행 참여자 사례



본 연구에서 자료 분석은 Q방법론 패키지 통계 프로그램인 Ken-Q Analytisis ver.1.0.7 소프트웨어를 활용하였으며, P표본 30명의 조사 대상자로부터 회수된 Q표본 분포도 자료를 코딩하여 입력하였다.

## IV

## 연구 결과

## 1. 유형의 구분

Q분석은 주요인분석(Principle Component factor Analysis)을 이용하여 분석한 다음 변량극대화(Varimax) 회전으로 주관적 인식 유형에 대한 요인을 분석하였다. 이상적인 요인 수의 결정을 위해 요인 개수를 3에서 8까지 다양하게 입력시켜 산출된 결과 중 요인고유값(eigenvalue)이 1.0 이상이며, 전체 변량에 대한 요인들의 설명 변량이 합리적이라 판단된 총 네 가지로 구분하였다.

Q분석 결과, 도출된 네 유형의 P표본의 구성은 <표 4>와 같으며 네 유형의 고유값 및 요인설명량은 <표 5>와 같다. 각 유형의 고유값은 유형 1 9.3468, 유형 2 4.5745, 유형 3 2.644, 유형 4 1.9151로 나타났으며, 요인별 설명량은 각각 31%, 15%, 9%, 6%로 전체 60%로 나타났다. 그리고 유형 1에 속한 사람은 9명, 유형 2에 속한 사람은 7명, 유형 3에 속한 사람은 7명, 유형 4에 속한 사람은 5명으로 나타났다. 모든 진술문의 요인가는 <표 6>과 같다. 일반적으로 Q방법론은 유형에 속한 사람의 수에 큰 의미를 두지 않으며, 각 요인에 속한 사람은 하나의 의견을 가진 것으로 간주할 수 있다(김순은, 2016 재인용).

<표 4> 유형별 P표본의 구성

Participant	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
1	0.3102	0.3355	0.632	-0.0581
2	0.2241	0.509	-0.0731	0.5235
3	0.1059	0.6881	0.3721	0.1704
4	0.2908	0.1567	0.5365	0.3571
5	0.103	0.2285	0.7312	-0.0328
6	0.529	-0.1954	0.5794	-0.4343
7	-0.2915	0.6304	-0.0238	0.5021
8	-0.1941	0.3877	0.0799	0.6608

Participant	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
9	0.7403	-0.1201	0.4261	0.0403
10	-0.065	0.0479	0.8489	0.0341
11	0.3117	-0.0572	0.1513	0.6759
12	0.5027	-0.1123	0.3647	0.2349
13	-0.0437	0.5508	-0.0758	0.0527
14	0.3152	0.6394	0.4103	-0.1696
15	0.7532	0.1384	0.1822	-0.0746
16	0.2782	-0.2004	0.7692	0.1113
17	0.2186	0.4084	0.5333	0.0973
18	0.1432	0.5204	0.2842	0.3618
19	0.3003	0.3799	-0.0318	0.6999
20	0.4476	0.5835	-0.0397	-0.0871
21	0.6564	0.2181	0.0266	0.2778
22	0.6453	0.3457	0.4684	0.1359
23	0.5929	0.3	0.3194	-0.0469
24	0.5996	-0.1311	0.5066	-0.2133
25	0.7391	-0.2652	0.2137	0.15
26	0.7966	0.2355	-0.1045	0.3655
27	-0.0897	0.7176	0.2072	0.173
28	0.1375	0.065	0.2286	0.6589
29	0.2985	0.1916	0.6013	0.2466
30	0.1875	0.2221	0.3158	-0.4735

\* 음영 표시가 된 셀은 해당 유형에 속하는 참여자의 설명량

<표 5> 유형별 요인고유값과 설명량

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Eigenvalues	9.3468	4.5745	2.644	1.9151
Variance(%)	31	15	9	6
Cumulative Variance(%)	31	46	55	61

&lt;표 6&gt; 진술문별 요인가

Q statement		F1	F2	F3	F4
(1)	사람들과 만남이 즐거운 분위기	-2	4	3	-3
(2)	사람에 대해 배울 수 있는 환경	-3	0	2	-2
(3)	직원들 애로사항을 아는 회사	-1	-1	0	2
(4)	인간관계가 충족되는 분위기	-3	2	1	-2
(5)	조직문화가 만족스러운 곳	-1	2	0	0
(6)	즐겁게 일할 수 있는 직장	1	4	4	1
(7)	자율적인 분위기	2	3	-1	2
(8)	노사관계가 좋은 회사	-2	1	0	0
(9)	복지가 좋은 회사	0	1	-2	2
(10)	휴가가 많은 회사	-1	0	-1	3
(11)	대소사를 챙기는 회사	-4	-2	-3	-1
(12)	나이를 먹어도 눈치 보지 않고 근무하는 회사	-2	-5	-4	-3
(13)	높은 금전적 보상을 제공하는 회사	5	3	-1	4
(14)	여가를 취할 수 있는 인센티브	2	0	-1	1
(15)	상용직 일자리	-2	-1	-1	4
(16)	노력과 성과에 비례한 적절한 보수가 주어지는 회사	1	3	1	2
(17)	정규직과 처우가 같은 회사	-3	-2	-3	5
(18)	본인의 주업 정도의 급여 수준을 보장하는 직장	1	1	-2	0
(19)	보상 시스템이 갖추어진 조직	4	2	0	4
(20)	이직률이 낮은 곳	-3	-5	-2	1
(21)	고용 안정이 보장된 회사	-2	-1	-3	3
(22)	능력 개발을 지원하는 조직	3	-3	2	0
(23)	기술력이 개발될 수 있는 회사	3	-3	3	1
(24)	자신의 능력과 경력을 살릴 수 있는 조직	5	-3	4	-1
(25)	주도성을 가지고 목표를 이루는 시스템	2	-2	-1	-1
(26)	개인의 업무 성장을 돕는 직장	3	-4	2	-3
(27)	업무 집중이 잘되는 환경	0	0	1	1
(28)	개인의 발전이 공존할 수 있는 조직	4	0	3	-2
(29)	행정 및 결재 시스템이 간결한 직장	1	1	-2	2
(30)	새로운 것을 배울 수 있는 업무 환경	0	-2	3	0
(31)	상호작용이 잘 되는 분위기	1	2	2	-1
(32)	노력한 만큼 성취감을 갖게 하는 환경	0	1	2	-1
(33)	개인의 가치와 조직의 방향성이 일치하는 시스템	-1	-1	1	-1
(34)	자기의 성장 개발이 가능한 회사 분위기	3	-3	5	-2
(35)	성과를 낼 수 있는 환경 지원	4	0	1	0
(36)	사회적 평판이 좋은 직장	0	1	-2	-2
(37)	사회적 역할과 책임(CSR)을 다하는 회사	-4	-2	-4	-4
(38)	가족 또는 친지가 원하는 직장	-5	-4	-5	-5
(39)	나의 명성을 높일 수 있는 일자리	2	-1	-5	-5
(40)	타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리	-5	-4	-4	-4

Q statement		F1	F2	F3	F4
(41)	사회 구성원과 더불어 사는 즐거움과 보람을 주는 일자리	-4	-1	-3	-4
(42)	출퇴근하기에 위치가 좋고 교통이 편리한 직장	1	5	1	5
(43)	근무시간 조정이 자유로운 일자리	2	5	4	3
(44)	개인 인맥 형성에 도움이 되는 직장	0	2	0	-3
(45)	근무시간이 명확히 정해져 있어 출퇴근이 일정한 일자리	-1	3	0	3
(46)	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일자리	-1	4	5	1

각 요인 간의 상관계수는 <표 7>과 같다. 유형 1과 유형 3의 상관계수는 0.4915로 가장 높았고, 유형 3과 유형 4의 상관계수는 0.224로 가장 낮았다. Q표본의 통계 분석은 상관관계가 상대적으로 높아도 유형 간 독립성을 확보할 수 있으며(김흥규, 2008 재인용), 도출된 네 개의 유형들은 독립적이라 판단하였다.

<표 7> 유형 간 상관관계 계수

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Factor 1	1.0			
Factor 2	0.283	1.0		
Factor 3	0.4915	0.3995	1.0	
Factor 4	0.32	0.4289	0.224	1.0

한편, 연구 참여자 공통으로 ‘좋은 부업’에 대해 높은 수준으로 합의된 진술문은 “업무 집중이 잘되는 환경”이다(27번,  $z=0.024$ ). 유형 1과 유형 2에서 0점, 유형 3과 유형 4에서 1점을 획득했는데, 이는 경기도 청년들이 인식하는 좋은 부업의 요건으로 업무 환경을 크게 중요하게 생각하고 있지는 않음을 보여준다. 두 번째로 합의된 진술문은 “가족 또는 친지가 원하는 직장”이다(38번,  $z=0.047$ ). 해당 진술문은 유형 1과 유형 3, 유형 4에서 모두 -5점을 획득하고, 유형 2에서는 -4점을 획득했다. 이는 경기도 청년이 인식하는 좋은 부업은 사회적 기대와 전혀 무관함을 알 수 있다. 세 번째로 합의된 진술문은 “타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리”이다(40번,  $z=0.064$ ). 해당 진술문은 유형 2, 유형 3, 유형 4에서 모두 -4점을 획득하고, 유형 1에서 -5점을 획득했다. 이는 지역사회에 이바지하는 기업의 사회공헌 활동 등이 경기도 청년이 인식하는 좋은 부업과는 매우 연결되지 않음을 의미한다.



## 2. 유형별 특성

Q방법론에서의 요인 분석으로 경기도 청년의 '좋은 부업'에 대한 주관적 인식이 크게 네 가지로 나누어졌다. 아래의 <표 8>, <표 9>, <표 10>, <표 11>은 각 유형이 46개의 진술문에 대해 가장 동의하는 진술문 중 표준점수(z-score)가 1.00 이상 되는 항목과 가장 동의하지 않은 진술문로 표준점수가 -1.00 이하인 항목을 제시한다. 그리고 본 연구에서 조사 중 수집한 조사 대상자의 특성과 분류 기준 및 사유에 대한 인터뷰 내용을 참고해 각 유형을 살펴보았다.

### 1) 유형 1: 경력 개발 및 금전 보상 중시형

유형 1의 경우, 분류된 P표본은 9명이고 평균 연령은 25.89세(표준편차: 3.35)로 나타났다. 전공 계열은 공학 계열 4명, 사회 계열 2명, 예체능 계열 2명, 자연 계열 1명이었다. 주업의 상태는 직장인 3명, 취업준비생 3명, 대학(원)생 3명으로 각각 동일했다. 또한, 부업 경험이 현재나 과거 중 있었던 사람은 7명, 부업 경험이 전혀 없는 사람은 2명으로 나타났다.

유형 1을 대표하는 진술문은 <표 8>과 같다. 이들에게 좋은 부업이란 '경력 개발 및 금전 보상'과 같이 업무에 대한 뚜렷한 보상이라는 것을 볼 수 있다. 이들은 가족 또는 친지가 원하는 직장(진술문 38), 타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리(진술문 40), 사회 구성원과 더불어 사는 즐거움과 보람을 주는 일자리(진술문 41)는 좋은 부업의 요건으로 여기지 않았다. 이 유형은 부업 그 자체가 의미 있다고 여긴다기보다는 부업을 통해서 추가적인 부가 창출되거나 자신의 경력이 개발될 수 있기에 부업에 참여하는 것이다.

유형 1에 속하는 참여자의 대부분은 현재 부업을 하고 있거나 부업 경험이 있었다. 즉 이들은 실제로 부업 현장에서 쉽게 볼 수 있는 청년층일 확률이 크다. 따라서 이와 같은 유형의 청년을 위해, 청년 부업 정책은 경력 개발의 사다리 역할과 동시에 성과에 대한 적절한 보상이 주어지는 부업 환경인지 점검하고 만들어야 할 필요가 있다.

<표 8> 유형 1의 z-score  $\pm 1.00$  이상의 진술문

구분	진술문	표준점수
동의		
24	자신의 능력과 경력을 살릴 수 있는 조직	1.685
13	높은 금전적 보상을 제공하는 회사	1.442
19	보상 시스템이 갖추어진 조직	1.399
35	성과를 낼 수 있는 환경 지원	1.353
28	개인의 발전이 공존할 수 있는 조직	1.342
23	기술력이 개발될 수 있는 회사	1.176
34	자기의 성장 개발이 가능한 회사 분위기	1.023
비동의		
20	이직률이 낮은 곳	-1.143
4	인간관계가 충족되는 분위기	-1.218
2	사람에 대해 배울 수 있는 환경	-1.397
37	사회적 역할과 책임(CSR)을 다하는 회사	-1.411
11	대소사를 챙기는 회사	-1.539
41	사회 구성원과 더불어 사는 즐거움과 보람을 주는 일자리	-1.735
40	타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리	-1.856
38	가족 또는 친지가 원하는 직장	-1.909

## 2) 유형 2: 가벼운 N잡 지향형

유형 2의 경우, 분류된 P표본은 7명, 평균 연령은 24.86세(표준편차: 2.29)로 나타났다. 전공 계열은 공학 계열 1명, 교육 계열 1명, 인문 계열 3명, 예체능 계열 1명, 의학 계열 1명이었다. 주업의 상태는 직장인 3명, 취업준비생 1명, 대학(원)생 3명으로 나타났다. 또한, 부업 경험이 현재나 과거 중 있었던 사람은 3명, 부업 경험이 전혀 없는 사람은 4명으로 나타났다.

유형 2를 대표하는 진술문은 <표 9>와 같다. 해당 유형으로 분류된 P7은 “주업의 근무 환경에는 나를 맞춰 일을 했다면, 부업은 내 여건에 맞는 일로만 한정하여 구했다”라고 말하였던 것과, 해당 유형의 표준점수가 높게 나타난 항목이 근무시간 조정이 자유로운 일자리(진술문 43), 출퇴근하기에 위치가 좋고 교통이 편리한 직장(진술문 42)이었던 것을 함께 놓고 볼 때 이들에게 좋은 부업의 요건은 보수나 성장 등이 아니라 업무 환경임을 볼 수 있다.

유형 2에 속하는 참여자의 평균 연령은 타 유형 대비 가장 낮았다. 즉 이후의 부업 활동을 이어나갈 청년층의 수요는 “업무 환경” 중심으로 나아갈 가능성이 높다는 것을 보여준다. 이는 이후 Z세대(혹은 대학생)의 부업 지원 방향이 경력 개발 사다리, 업무 능력 향상 등의 능력 개발 관점에서 ‘행복한 삶’을 만들기 위한 수단으로서 바라보는 새로운 관점에서의 전환이 필요할 수 있음을 시사한다.

<표 9> 유형 2의 z-score  $\pm 1.00$  이상의 진술문

구분	진술문	표준점수
동의		
43	근무시간 조정이 자유로운 일자리	2.038
42	출퇴근하기에 위치가 좋고 교통이 편리한 직장	1.929
6	즐겁게 일할 수 있는 직장	1.684
46	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일자리	1.681
1	사람들과 만남이 즐거운 분위기	1.449
7	자율적인 분위기	1.402
13	높은 금전적 보상을 제공하는 회사	1.375
비동의		
23	기술력이 개발될 수 있는 회사	-1.022
34	자기의 성장 개발이 가능한 회사 분위기	-1.081
22	능력 개발을 지원하는 조직	-1.115
24	자신의 능력과 경력을 살릴 수 있는 조직	-1.145
40	타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리	-1.17
26	개인의 업무 성장을 돕는 직장	-1.199
38	가족 또는 친지가 원하는 직장	-1.484
12	나이를 먹어도 눈치 보지 않고 근무하는 회사	-1.653
20	이직률이 낮은 곳	-1.744

### 3) 유형 3: 사이드 프로젝트식 부업 진행형

유형 3의 경우, 분류된 P표본은 7명, 평균 연령은 25.71세(표준편차: 1.03)로 나타났다. 전공 계열은 사회 계열 4명, 예체능 계열 1명, 공학 계열 1명, 교육 계열 1명이었다. 주업의 상태는 직장인 4명, 취업준비생 3명이며 대학생은 포함되지 않았다. 또한, 부업 경험이 현재나 과거 중 있었던 사람은 2명, 부업 경험이 전혀 없는 사람은 5명으로 나타났다.

유형 3을 대표하는 진술문은 <표 10>과 같다. 이들에게 좋은 부업이란 본인과 연관된 직무 능력을 가볍게 추가로 더 향상시키는 과정임을 볼 수 있다. 다른 유형과 달리 해당 유형에게 정규직과 처우가 같은 회사(진술문 17), 고용 안정이 보장된 회사(진술문 21) 등은 중요한 요소가 아닌 것으로 나타났다. 해당 유형으로 분류된 P16은 “주업 보다는 가볍지만 커리어 향상에 도움이 된다고 생각한 기업 서포터즈 활동이 부업으로 역할을 했다”고 말하였다. 이와 같이 해당 유형은 부업의 의미를, 자신의 직무 능력을 좀 더 가벼운 환경에서 향상시키는 수단으로서 해석한다.

유형 3에 속하는 참여자의 대부분은 현재 부업 경험이 전혀 없는 청년층으로 이루어져 있다. 이는 부업에 대한 관심이 없는 청년층의 수요라고 해석될 여지도 있으나, 청년층의 수요에 부합한 사이드 프로젝트가 오직 개발자, 예체능 종사자 중심 혹은 대학생 중심으로만 이루어지고 있다는 현실을 주목해볼 필요도 있다. 이러한 활동을 좀 더 확장시켜 다양한 청년에게 커리어 성장의 기회를 제공하여 직무 단계에 맞춘 인재 성장을 경기도에서 도모해볼 수 있다.

<표 10> 유형 3의 z-score  $\pm 1.00$  이상의 진술문

구분	진술문	표준점수
동의		
34	자기의 성장 개발이 가능한 회사 분위기	2.014
46	스트레스를 적게 받고 몸과 마음의 여유를 가질 수 있는 일자리	1.857
43	근무시간 조정이 자유로운 일자리	1.518
6	즐겁게 일할 수 있는 직장	1.493
24	자신의 능력과 경력을 살릴 수 있는 조직	1.291
1	사람들과 만남이 즐거운 분위기	1.247
30	새로운 것을 배울 수 있는 업무 환경	1.162
비동의		
17	정규직과 처우가 같은 회사	-1.045
21	고용 안정이 보장된 회사	-1.15
11	대소사를 행기는 회사	-1.215
41	사회 구성원과 더불어 사는 즐거움과 보람을 주는 일자리	-1.427
12	나이를 먹어도 눈치 보지 않고 근무하는 회사	-1.445
40	타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리	-1.556
37	사회적 역할과 책임(CSR)을 다하는 회사	-1.607
39	나의 명성을 높일 수 있는 일자리	-1.75
38	가족 또는 친지가 원하는 직장	-1.805

#### 4) 유형 4: 생계 목적의 부업 진행형

유형 4의 경우, 분류된 P표본은 5명, 평균 연령은 26.6세(표준편차: 3.14)로 나타났다. 전공 계열은 예체능 계열 2명, 의약 계열 2명, 자연 계열 1명이었다. 주업의 상태는 직장인 1명, 취업준비생 3명, 대학생 1명으로 나타났다. 또한, 부업 경험이 현재나 과거 중 있었던 사람은 2명, 부업 경험이 전혀 없는 사람은 3명으로 나타났다.

유형 4을 대표하는 진술문은 <표 11>과 같다. 이들에게 좋은 부업이란 좀 더 생계와 연결된 것을 볼 수 있다. 해당 유형으로 분류된 P8은 “내 직업적 정체성은 배우이지만, 주된 생계 수단은 현재 카페 아르바이트 및 라이더”라고 말하였으며 P19는 “직업적 성공을 달성하기까지 어쩔 수 없이 경제적 이유로 부업을 가질 수밖에 없다”고 이야기했다. 그러기에 이들은 좋은 부업의 요소로서 정규직과 처우가 같은 회사(진술문 17), 상용직 일자리(진술문 15)와 같은 일자리 안정성과 관련된 진술문에 크게 동의하는 모습도 보였다.

유형 4에 속하는 참여자 중 부업 경험이 있는 두 참여자는 모두 예체능 계열의 전공을 가졌으며, 해당 분야에 종사하는 참여자였다. 이들에게는 부업이 다른 유형과 달리 본인의 내적 측면의 성장 등에서 중요한 것이 아니라 기본 생계의 주요 요소가 되는 모습을 확인할 수 있다. 이후 경기도가 부업에 대한 지원을 단일한 청년상을 만들어 진행하는 것이 아닌, 좀 더 다양한 방향에서 지원의 우선순위를 정할 필요성이 있음을 보여준다.

<표 11> 유형 4의 z-score  $\pm 1.00$  이상의 진술문

구분	진술문	표준점수
동의		
17	정규직과 처우가 같은 회사	1.973
42	출퇴근하기에 위치가 좋고 교통이 편리한 직장	1.716
15	상용직 일자리	1.523
13	높은 금전적 보상을 제공하는 회사	1.368
19	보상 시스템이 갖추어진 조직	1.322
43	근무시간 조정이 자유로운 일자리	1.253
45	근무시간이 명확히 정해져 있어 출퇴근이 일정한 일자리	1.213
21	고용 안정이 보장된 회사	1.085
10	휴가가 많은 회사	1.044
비동의		
12	나이를 먹어도 눈치 보지 않고 근무하는 회사	-1.12
41	사회 구성원과 더불어 사는 즐거움과 보람을 주는 일자리	-1.589
40	타인의 안녕과 지역사회를 위한 일자리	-1.693
37	사회적 역할과 책임(CSR)을 다하는 회사	-1.699
38	가족 또는 친지가 원하는 직장	-2.08
39	나의 명성을 높일 수 있는 일자리	-2.13

## V

## 결론 및 제언

본 연구는 Q방법론을 활용하여 경기도 청년이 인식하는 좋은 부업의 유형을 분석하였다. 연구 결과, 경기도 청년은 좋은 부업을 '경력 개발 및 금전 보상', '가벼운 N잡', '사이드 프로젝트', '생계 목적'이라는 네 가지 유형에서 바라보고 있었다. 주업을 선택할 때와 마찬가지로 부업을 선택함에 있어서도 각자가 희망하는 부업의 특성이 구별되었고, 각 유형의 청년층은 부업에 관한 각자의 소신을 명확하게 드러냈다. 이와 같이 이전까지 잘 논의되지 않았던 청년층이 선호하는 부업 전반에 대한 인식을 좀 더 상세히 제시하였다.

본 연구 결과의 제언은 다음과 같다. 첫째, 일자리 정책의 패러다임 변화이다. 기존 일자리 정책은 노동 현장에서의 문제점, 즉 일자리 부족과 노동시장 내 결함에만 편향적인 관심을 기울여왔다. 이제는 일하기에 좀 더 좋은 환경, 행복한 노동시장을 만들기 위한 노력이 필요하다. 그동안의 노동 정책은 더 좋은 일자리를 만들기보다 덜 나쁜 일자리를 만드는 것이 시급한 과제였다. 그러나 지금은 이러한 소극적인 자세에서 벗어나 좀 더 좋은 일자리를 추구하는 적극적인 자세로서의 전환이 필요하다. 좋은 일자리는 나쁘지 않은 일자리가 아니다. 변화한 패러다임 속에서 좋은 부업을 만들기 위한 접근이 필요하다.

둘째, 프로젝트성 일자리 지원의 확대이다. 주업과 달리 부업은 정규직, 고용 안정 등의 문제에서 상대적으로 자유롭다. 그러기에 경직된 노동시장의 유연화가 불가피한 추세라면 부업에서부터 좀 더 유연한 노동환경을 실험해보고, 실제로 노동 제공의 당사자인 청년층이 익숙해질 수 있는 기회를 줄 수 있어야 한다. 유형 2의 '가벼운 N잡 지향형', 유형 3의 '사이드 프로젝트식 부업 진행형'을 비롯해 많은 청년층이 좋은 부업의 요소에 있어서는 '근무시간 조정', '출퇴근의 자유로움'을 중요시했다. 그러기에 프로젝트 위주의 일자리 지원을 진행한다면 노동시장 유연성이 한국 사회에 적합한지에 대한 프로토타입으로서의 확인과 실제 노동 유연성을 경험한 한국 청년층의 노동 가치관을 확인할 수 있을 것이다.

다음으로, 부업 종사자에 대한 원칙 정립이 필요하다. 실제 부업을 진행하고 있는 청년 다수와, 생계로 부업을 진행하는 청년층에게 있어서 법적 보호 영역에 대한 안내는 필수적이다. 하지만 현재의 부업은 ‘용역’과 근로기준법상 ‘근로’의 경계선상에 있다. 동일한 부업을 진행하더라도 근로 계약을 진행했다면, 근로기준법의 보호를 받지만 단순 용역 계약이면 근로기준법상 보호 혜택이 없는 것이다. 실제로 이들이 문제가 생기고 원칙을 세우는 ‘소 잃고 외양간 고치기’식의 원칙 정립이 아닌, 예상되는 문제에 대해 미리 논의하고 지원 및 사고 예방을 할 수 있는 원칙 정립이 필요하다.

본 연구의 의의는 청년층의 주 예산 투입처인 청년 고용, 나아가 노동 공급 정책의 기획 및 수립의 방향을 본 연구 결과를 통해 제고하며, ‘부업’에 쏠리는 청년층의 관심과 이를 통해 엿볼 수 있는 청년의 노동에 대한 시각을 좀 더 적극적으로 반영하여 고용과 관련된 정책 및 사업, 프로그램을 개발·실행하는 데 보탬이 될 것이라는 점이다. 나아가 좋은 부업에 대한 경기도 청년의 다양한 관점을 살피고 분류하여 실제로 각 유형 및 대상자에게 적합한 서비스를 제공할 수 있을 것이다.



## 참고문헌

- 통계청, 2021.08, 『2021년 7월 고용동향』.
- 최효미, 2005, “부업(Dual-job) 계층의 특징과 실태”, 『노동리뷰』, 2005년 12월호, 한국노동연구원, 63-73쪽.
- 정성미, 2017, “부업을 하는 사람들의 현황과 특징”, 『노동리뷰』, 2017년 2월호, 한국노동연구원, 51-67쪽.
- 임용빈, 2021, “연령대별 부업 참가자의 특징 및 주업과의 관계”, 『노동리뷰』, 2021년 11월호, 한국노동연구원, 91-95쪽.
- 최석환, 2019, “멀티잡 종사자의 노동법적 규제”, 『노동법연구』, 47호, 서울대학교 노동법 연구회, 213-248쪽.
- 조성혜, 2021, “플랫폼 노동 종사자에 대한 사회보장법적 보호 -산재보험법과 고용보험법을 중심으로-”, 『노동법학』, 79호, 한국노동법학회, 111-160쪽.
- 윤애림, 2022, “플랫폼 노동과 근로자성에 대한 최고 법원 판례의 비교법적 검토”, 『노동법학』, 81호, 한국노동법학회, 263-302쪽.
- 크리스 틸리·찰스 틸리, 2006, 『자본주의의 노동세계』, 이병훈·조호래·윤정향·김종성·김정해 역, 한울.
- 이왕원·김문조·최율, 2016, “한국 사회의 계층 귀속감과 상향 이동 의식 변화 : 연령, 기간 및 코호트 효과를 중심으로”, 『한국사회학』, 50(5), 247-284쪽.
- 장기영, 2008, “대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정 요인”, 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- Kalleberg, L. Arne, 2011, “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction”, *American Sociological Review*, 42(1), 124-143쪽.
- McNamee, Stephen J., Miller Jr. Robert K., 2000, 『The Meritocracy myth (3rd edition)』, Rowman & Littlefield.
- 장홍근, 2008, “직업 위세 연구 동향”, 『국제노동브리프』, 6(4), 119-124쪽.
- 유홍준·정태인·김기현, 2016, 『직업사회학』, 성균관대학교 출판부.

- 이혜영·강순희, 2017, “대졸자의 직업 가치와 첫 일자리 직업 적응에서 기업 특성이 미치는 영향에 대한 연구”, 『취업진로연구』, 7(2), 125-149쪽.
- 유현옥·김은비, 2016, “2~3년제 대졸 청년의 직업 가치 유형과 첫 일자리 만족도 및 이직의 관계 분석”, 『직업교육연구』, 35(5), 127-147쪽.
- 김선아·민경률·이서경·박성민, 2013, “직업 선택 동기의 선행·조절·결과 요인에 관한 연구 - 공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로”, 『한국행정학회 하계학술발표논문집』, 455-500쪽.
- 최윌·이왕원, 2015, “청년층 취업 선호도와 노동시장 진입의 관계”, 『한국사회학』, 49(5), 1-44쪽.
- 오호영·송창용, 2012, “청년층 취업 눈높이 결정 요인과 노동시장 성과”, 『제7회 한국교육고용패널 학술대회』.
- 오호영, 2012, “청년층 취업난과 미스매치”, 『직업과 인력개발』, 15(1), 6-35쪽.
- 박연복, 2017, “대학생의 취업 선호 유형 분류 및 개인 변인의 영향력 분석”, 『직업능력개발연구』, 20(3), 1-27쪽.
- 최석현·김정훈·김재신, 2018, “새로운 청년 고용 전략: 청년보장제”, 『이슈&진단』, No.332, 경기연구원.
- 김화수, 2017, 『경기도 청년층 일자리 정책 개선방안 연구』, 경기도일자리재단.
- 이장환, 2022, “플랫폼 노동 시대, 기업과 노동자는 모두 ‘상생’할 수 있을까?”, 『한국대학신문』.
- 박수련, 2022, “열정 만큼 페이 받는 ‘연봉 1억’ 슈퍼 프리랜서 시대”, 『FACTPL』, 248.
- 노가빈·이소민, 2020, “서울시 청년의 사이드 프로젝트 활동과 노동에 대한 가치관 고찰”, 『작은연구 좋은서울』, 서울연구원.
- 최재원, 2020, 『본업도 있고 부캐도 있고 나의 첫 사이드 프로젝트』, 서울: (주)휴머니스트출판그룹.
- 손호석·전일주·박운중, 2018, “사이드 프로젝트, 명함이 없어도 내 일입니다”, 『2018 활력향연 활동가 연구총서』, 서울시NPO지원센터.
- 김순은, 2016, 『Q방법론과 사회과학 (개정판)』, 조명문화사.
- 김현수·원유미, 2000, 『Q방법론』, 경기: 교육과학사.
- 이재무·박경혜, 2021, “의과대학생이 생각하는 좋은 일자리 유형에 관한 Q방법론 연구”, KME REVIEW, 23(2), 108-117쪽.

- 김흥규, 2008, 『Q방법론: 과학철학, 이론, 분석 그리고 적용』, 서울: 커뮤니케이션북스.
- 홍장선, 2012, 『다문화 구성원의 문화 접변에 관한 연구 : 미디어 이용과 태도를 중심으로』, 한국외국어대학교 박사학위논문.

