

서울시 청년의 사이드 프로젝트 활동과 노동에 대한 가치관 고찰

노가빈



서울시 청년의
사이드 프로젝트 활동과
노동에 대한 가치관 고찰



연구책임

노가빈 The University of Edinburgh 사회학 석사

연구진

이소민 연세대학교 사회복지학 석사



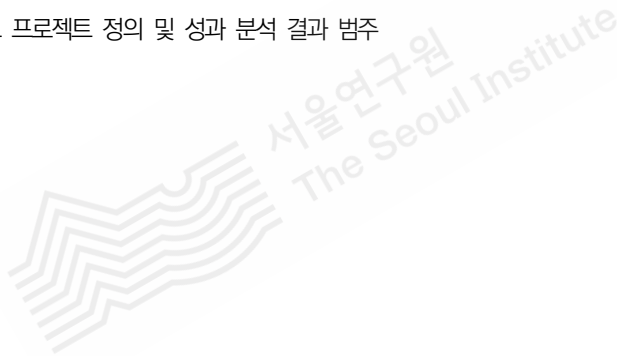
이 보고서의 내용은 연구진의 견해로서
서울특별시의 정책과는 다를 수도 있습니다.

목차

01 서론	1
1_연구 배경 및 목적	1
2_연구 내용	4
02 선행연구 고찰	5
1_청년과 노동	5
2_청년들의 사이드 프로젝트 활동	10
03 청년 사이드 프로젝트 조사설계	12
1_조사 방법	12
2_조사 참여자 선정	13
3_자료 수집 및 분석 방법	15
04 인터뷰 조사 결과	17
1_청년들의 삶과 노동에 대한 가치관 분석	21
2_사이드 프로젝트 시작 계기 및 진행 내용 분석	35
3_사이드 프로젝트 정의 및 성과 분석	46
05 결론	61
1_요약 및 시사점	61
2_정책적 방향 제시	66
참고문헌	72

표 목차

[표 3-1] 조사 참여자 직업 및 사이드 프로젝트 관련 특성	14
[표 3-2] 1:1 심층면접 질문지	15
[표 4-1] 분석 결과 범주	18
[표 4-2] 청년들의 삶과 노동에 대한 가치관 분석 결과 범주	21
[표 4-3] 사이드 프로젝트 시작 계기 및 진행 내용 분석 결과 범주	35
[표 4-4] 사이드 프로젝트 정의 및 성과 분석 결과 범주	46



01. 서론

1_연구 배경 및 목적

오늘날 우리 사회에서 노동하는 청년들의 위태로운 삶을 포착하는 것은 어렵지 않다. 노동시장 관점에서 청년은 일 경험이 짧거나 없는 집단으로서, 경기 침체, 높은 실업률, 불안정한 일자리, 경쟁 과열 등으로 경기가 불안정한 현대에 노동시장 진입이 취약한 집단으로 나타나고 있다(이정아·김수현, 2017). 고용안정성이 보장되었다고 여겨지는 정규직으로 취업을 하더라도 생존에 대한 불안은 여전히 해소되고 있지 않다. 천정부지로 치솟는 부동산 가격, 근로소득에 대한 가치 저하, 이른 은퇴시기, 노동시장의 유연화 등으로 인해 청년 노동의 불안정성은 강화되고 있으며, 이는 청년들의 생존에 대한 불안함을 가중시키고 있다. ‘헬조선’, ‘N포 세대’, ‘흙수저’ 등의 용어들이 이러한 청년들의 위태로운 삶과 현실을 표상한다. 더불어 직장 내 괴롭힘, 노동자를 가치 없는 기계 부품으로 생각하는 직장문화 등은 청년을 포함한 노동자를 신체적, 정신적으로 소진시키며 노동이 삶의 가치적 행위로 연결되는 것을 막고 단순한 생존을 위한 행위로서 한정되게 하였다.

불안함을 가중하는 사회구조, 불합리한 노동환경 속에서 청년들은 기존의 방식을 탈피한 새로운 노동방식을 개척하고 있다. 부업, N잡(job), 플랫폼 노동에 대한 청년세대의 관심 증가는 최근 청년들에게 포착되는 새로운 노동의 움직임이다. 생존을 위해서만 한정되어 버린 노동, 조직이 개인을 책임지지 않는 사회에 대한 본능적 성찰을 기반으로 삶의 의미를 구현하는 수단과 새로운 노동정체성을 발견하려는 방식으로 본업 이외의 또 다른 노동이 청년들 사이에서 펼쳐지고 있다. 이 가운데 사이드 프로젝트(side project)라는 낯선 개념이 등장하였다.

구글에서 연도별로 검색한 결과, 우리나라에서도 사이드 프로젝트란 용어는 처음에는 대중음악 영역에서 사용되다가 2010년 전후로 구글의 20% 타임제(한겨레, 2007), 트위터

개발 사례(중앙일보, 2010) 등의 기사를 통해 등장하며, 개발자들이 직장에서 하는 개발 프로젝트(main project) 외에 부가적으로 개인적인 팀을 꾸려 진행하는 개발 프로젝트로 통용되었다. 하지만 2016년경부터 하고 싶은 일을 하는 것, 그에 따른 행복에 대한 청년들의 관심이 높아지면서 대중음악, 개발자 영역 외 범위로 사이드 프로젝트가 확장되며 인터넷상에 많은 콘텐츠가 등장하였다. 이제 사이드 프로젝트는 개발자뿐만 아니라 직업을 가진 다양한 청년들이 수행하는 활동을 포괄하는 의미로 이해되고 있다.

그러나 사이드 프로젝트에 대한 명확한 개념화나 정의가 이뤄지지 않아, 사이드 프로젝트를 수행하는 당사자 또한 자신이 하는 활동이 사이드 프로젝트로 명명할 수 있는 것인지 의문을 가진다. ‘부업’은 본업 외 돈을 버는 목적으로 하는 노동이며, ‘N잡’은 2개 이상의 일을 하는 것, ‘플랫폼 노동’은 모바일 앱이나 온라인을 통해 일감을 받는 일자리(김준영 외, 2019)로 정의할 수 있듯이 유사 개념들은 연구를 통해 개념이나 정의가 어느 정도 정립되었다. 그러나 사이드 프로젝트는 그 기준과 정의가 모호하고, 이에 대해 연구한 내용이 거의 없는 실정이다. 사이드 프로젝트에 대한 청년들의 수요가 늘어나고 이를 중개하는 플랫폼도 다양하게 생겨나고 있지만, 정확히 사이드 프로젝트가 무엇인지, 그리고 특히 청년세대에서 이것이 왜 유행하고 있는지 등에 대해 이해하기 어려운 실정이다.

사이드 프로젝트에 대한 개념 정립과 참가자들의 경험을 분석하는 것은 향후 발생할 노동시장의 변화를 예측하는데 중요한 단서를 제공할 수 있다. 기존에 없던 새로운 활동은 단순한 노동방식의 변화를 보여주는 것을 넘어 변화된 사회와 기술의 발전이 접목되는 것과 동시에 청년의 노동에 대한 가치관 변화를 포괄하기 때문이다(정세정, 2020). 이러한 점에서 서울은 다양한 직군의 청년들이 일하고, 여러 청년 활동을 정책과 사업으로 권장하고 지원하여 여러 분야의 청년들이 모여 사이드 프로젝트를 진행하기 다소 용이하기 때문에 그 사례를 찾기가 수월한 곳 중 하나다. 사이드 프로젝트에 대한 실태조사는 없지만 구글 및 포털사이트를 검색한 결과, 사이드 프로젝트를 중개하는 플랫폼이나 커뮤니티의 대다수가 서울을 기반으로 하고 있다는 점에서 이를 알 수 있다. 따라서 서울에서 사이드 프로젝트를 수행하는 청년들을 연구한다면 사이드 프로젝트에 대한 개념 정립뿐만 아니라 사이드 프로젝트를 통해 청년의 삶을 들여다볼 수 있을 것이다. 즉, 본 연구에서는 서울에 거주하고 있는 청년 중 사이드 프로젝트를 수행하고 있는 청년을 대상으로 사이드 프로젝트가 무엇인지, 그들에게 사이드 프로젝트는 무슨 의미인지, 이를 통해 무엇을 얻었는지, 그리고 결과적으로 사이드 프로젝트를 통해 본 현 청년세대의

모습은 어떠하고, 미래의 노동은 어떻게 변화할지 등을 알아보고자 한다. 더불어 이러한 연구결과를 바탕으로 서울 청년 활동과 노동에 대한 정책을 제언해보고자 한다.



2_연구 내용

본 연구의 목표는 사이드 프로젝트를 수행하는 청년을 조망함으로써 사이드 프로젝트의 개념을 정립하고 불안정한 현시대 청년의 모습과 이에 수긍하거나 저항하는 청년들의 삶, 그리고 청년들에게 노동은 어떤 의미인지를 알아보는 것이다. 이에 대해 제2장에서는 청년세대가 직면하고 있는 불안정한 현실에 대해 분석한 선행연구를 고찰함으로써 청년세대가 겪고 있는 불안의 형태를 이해해 보고, 사이드 프로젝트에 대한 문헌 자료를 분석하여 사이드 프로젝트의 정의와 의미에 대해서 알아볼 것이다. 하지만 사이드 프로젝트에 대해 공식적으로 연구된 자료가 거의 없어 대부분 민간에서 수행된 리포트 자료나 인터넷 자료 등을 활용하였다. 제3장에서는 본 연구를 실행하기 위한 연구 설계 과정을 제시한다. 청년들의 사이드 프로젝트 활동에 대한 경험을 구체적으로 밝히고, 사회적 맥락에서 청년들의 삶과 노동의 의미를 조망하는 현상학적 연구 방법에 대한 설명과 서울시 거주 19~39세 가운데 직장에 다니며 사이드 프로젝트를 진행 중인 청년 조사 참여자 표집 및 1:1 심층 면접 방식에 대한 내용을 제시하였다. 제4장에서는 사이드 프로젝트를 수행하는 서울 거주 청년을 대상으로 한 인터뷰 자료를 분석함으로써 사이드 프로젝트 시작 계기와 주관적 변화를 살펴보고, 조사 결과를 통한 정의 도출, 관계 정립, 노동의 변화에 대한 시각이나 의견 등에 대해 정리하였다. 마지막으로 제5장에서는 앞에서 분석한 내용을 요약·정리하고, 이를 토대로 서울시에 청년 정책을 제안하고자 한다.

02. 선행연구 고찰

1_청년과 노동

1) 다차원적 위험 속, 이행 불가 청년들

청년기는 줄곧 생애 주기상 “시장경제에 독립적 주체로 진입하는 시기(신윤정 외, 2015)”로 여겨졌다. 청년기는 별도의 생애 주기 범주로 인식되기보다 경제활동인구에 자연스럽게 편입되는 성인기의 초기로만 이해되었기 때문이다(김선기, 2017). 저(低)숙련, 짧은 경력, 낮은 소득자산 등 사회적 보호장치가 취약한 상태에서 사회 진입을 시작하는 청년기의 시기적 특성 역시 성인기로 이행하기 전 자연스러운 생애 주기 상의 현상으로 여겨져 청년기에 대한 사회적 주목이 크지 않았다. 그러나 국제금융위기, 저성장 시대 돌입, 산업구조 변화 등 새롭게 등장한 위험들은 청년들에게 다변화되고 폭이 매우 큰 위기로 다가왔다(신윤정 외, 2015). 기존 산업사회적 맥락에서는 존재하지 않던 불안정 고용, 장기 실업과 같은 새로운 형태의 사회적 위험(문진영, 2008)의 등장과 사회 전반의 불평등 심화는 청년들이 과거의 표준화된 삶의 경로에 따른 학교-취업-결혼으로 이행하는 것을 가로막았다. 더불어, 유가 및 금리 변동, 세계경제 침체와 장기화된 저성장 기조, 국내외 정치환경의 급변 등은 날이 갈수록 불확실성이 지속됨과 동시에 유연해진 고용형태의 변화로 청년들은 그 어느 시대보다 불안정하고 무분별한 위험요인들에 노출된 상태로 노동시장에 던져졌다(김유빈·최충, 2017; 이영민 외, 2010).

그러나 여전히 청년층의 고용 노동시장 문제는 빠른 고학력화, 노동시장 이중구조 심화, 양질의 일자리 부족 등 노동 공급 및 수요 측면의 구조적 요인들이 복합적으로 작용한 결과로서 좀처럼 개선 및 해결될 기미를 보이지 않고 있다(윤윤규 외, 2017). 여기에 더해, 기술의 발전과 4차 산업혁명은 청년들이 자신이 기계로 대체될지 모른다는 불안감을 상승시키는 요소로 작용하며 생존 불안을 겪고 있다. 이런 상황에서 다변화되고, 다차원

적 위험에 놓이게 된 청년은 청소년과 성인 사이에서 멈춘 “이행 불가 세대(신윤정 외, 2015)”가 되어버렸다.

2) 자발적 이행 유예, 자신에게 몰두하는 청년들

기존의 사회적 시선에서 청년기는 경제적 독립을 이루고 가정을 꾸리는 생애 주기 상의 특정 과업을 완수하는 단일 방향으로 향하는 기간으로서 이해되었다. 그러나 사회구조적 변화로 인해 청년의 이행기는 점점 길어지고 있으며, 이행의 과정과 방향 역시 탈 표준화 되고 있다. 장기화되는 이행기에 따라 나타나는 청년들의 특성에 대해 아넷(Arnett, 2000)은 청년기를 “발현 성인기(emerging adulthood)”라는 개념으로 설명하였다. 사회구조적 변화와 더불어 교육 기간 연장에 따라 청년들은 성인기 과업으로 여겨지는 노동시장 진입 및 결혼·출산 등으로의 이행 기간이 길어졌다. 또한 다변화된 사회 속에서 청년들의 개인적·사회적 관심 분야와 가치관 역시 다양해졌다. 따라서 과거에 비해 청년들은 취업 수행, 결혼 수행이라는 과업 성취보다 개인적 행복을 확대하고 정체성을 표현하기 위한 탐색의 시간이 늘어났다. 현재의 청년기는 자아를 개발하고 삶의 가치관을 형성하는 기간의 의미로 구성되고 있는 것이다. 이 과정은 “선택 일대기(choice biography)”로서 청년들이 스스로의 삶의 방향을 선택하는 주체성이 확대되어감에 따라 청년기는 어느 때보다 개인적 행위성이 강하게 드러나는 시기로 변화되고 있음을 의미한다(김영·황정미, 2013; Roberts, 2010). 최근 청년들 사이에서 비혼주의, 채식주의, 귀농·귀촌 등 새롭거나 혹은 과거에 크게 드러나지 않았던 삶의 방식을 추구하는 것이 늘어나는 현상도 이러한 맥락에서다.

어쩔 수 없는 ‘이행 불가’와 선택적 ‘이행 유예’에 놓이게 되며 자신의 흥미, 적성 등에 집중하고 몰두하는 현재의 청년들은 다양한 삶의 방식을 선택하고 있으며, 이행 과정과 방향 역시 탈 표준화되어 가고 있다. 이러한 청년기의 특성은 청년을 비슷한 시기 비슷한 삶의 방향을 선택하는 동일한 필요를 가진 단일 집단으로 바라보는 관점이 아닌, 사회로 진입해 사회적 역할을 수행하기 위한 주체로서 다양한 욕구가 해결되어야 할 다차원적 존재로의 관점 전환을 요구한다. 즉, 청년의 자립은 동일 욕구를 가진 청년 집단이 학업-취업-결혼-육아와 같은 일관적인 단계적 과업을 수행한 끝에 이뤄지는 것이 아니라, 다양한 욕구를 발현하고 삶의 의미를 찾기 위해 분투하는 과정에서 청년 개개인 스스로가 성찰과 실천을 통해 삶의 의미를 정립해가는 과정이자 결실로 새롭게 논의될 수 있다.

3) 청년들에게 일의 의미

표준화된 방식이 아닌, 자신에게 집중하여 필요한 삶의 방식을 선택하고 구성하는 문화가 청년세대에서 점차 확산되고 있는 특징과 같이, ‘일’의 영역에서 역시 다양한 의미 구성이 나타나고 있다. 먼저, 일의 의미를 어떻게 구성하고 있는지에 대한 연구와 관련하여, 장형석(2000)의 연구에서는 직장인을 대상으로 일의 의미를 탐색한 결과, ‘사회적 구성원’임을 증명하고 충족하고 싶은 욕구가 반영되어 일을 정의하고 있었으며, 일은 삶의 ‘의미’를 추구하는 방식으로 인식되고 있었다. 탁진국 외 동료들(2015)의 성인 대상 연구에서는 일이란 개인의 신념, 가치, 동기, 중요성, 목적의 총체로 여겨지고 있는 것으로 나타났다.

하지만 청년세대 전반을 대상으로 ‘일’의 의미를 탐색한 연구는 찾기 힘들었으나, 황매향 외 동료들(2013)이 대학생들을 대상으로 일의 의미에 대해 연구한 결과, 일의 의미가 주로 경제적 보상, 사회적 인정 등 외적 차원에 집중되어 있는 것을 확인할 수 있었다. 또한, 장미혜 외 동료들(2011)의 연구에서는 청년기에서 성인기로 이행하는 시기에 놓인 청년들에게 ‘일’을 한다는 것의 의미는 “개인이 한 사회의 온전한 사회 구성원으로 자리매김한다는 것, 다른 말로 성인이 된다는 것은 사회 구성원으로서 노동권, 사회권, 부모권 등을 향유할 수 있게 된다는 것”으로 정의하였다. 이현서 외 동료들(2016)의 연구에서는 청년들에게 일의 의미란 우선적으로는 생계 유지로 인식되고 있으나, 더 나아가 ‘자아실현 수단’, ‘성인으로서의 사회적 역할 수행’, ‘사회적 인정의 획득’이며, ‘미래 진짜 하고 싶은 일을 하기 위한 과정’으로 인식되고 있다. 신경아(2017)의 연구에서 역시 청년들은 일을 하는 과정에서 느끼는 재미, 보람, 성취감 등을 중요하게 여기고 있다. 이러한 가치 중심적, 자아실현 방식으로서의 일에 대한 의미 부여는 청년들이 구직 시 일자리를 바라보는 관점에 반영되어, 단순히 질 좋은 일자리를 추구하는 것에 한정된 것이 아닌 삶의 가치를 일 혹은 일과 삶의 균형이 가능한 환경 속에서 ‘의미 있는 일’을 추구하려 한다는 점과 일치하고 있다는 것을 알 수 있다(문수연, 2021).

특히, 일에서의 ‘가치’를 추구하려는 경향이 청년세대에서 점차 확산되고 있는 것으로 볼 수 있는데, 삶의 방향성 및 스스로에 대한 탐구에 집중하는 청년기의 특성에 따라 삶에 대한 성찰과 실천을 통해 의미를 정립하려는 시도로서 공공성을 포함한 가치를 지닌 일을 추구하는 청년들도 증가하고 있다. 즉, 기존의 사회 변화를 이루려는 사회운동의 개념과 노동이 함께 공존하는 행위로서, “먹고 살 수 있으면서도 사회의 변화를 모색하는 행위”를 통해 지속 가능한 삶을 위한 생존전략으로서 일을 개념화하고 있다(류연

미, 2014). 이렇듯 청년들의 주관적 서사, 문화적 욕구, 일상의 구성과 관계망 등 다양한 측면을 포괄하는 접근을 통해 청년들에게 ‘일’이 갖는 의미를 살펴볼 때, 일은 단순한 생계유지 그 이상의 의미로 확장될 수 있다(김영·황정미, 2013).

4) 청년 노동시장의 불안정성과 개인화

청년기의 삶에 대한 탐색이 깊어지고, 일에 대한 가치를 부여하는 청년들이 늘어남에도 불구하고, 현재 노동시장은 고용 없는 성장, 양질의 일자리 부족, 노동시장 불안정성 확대 및 분절 심화 등으로 지속적인 고용불안에 시달리고 있다. 그러나 청년 노동에서 발생하는 문제의 구조적 원인에 대한 해결이 개인적 삶의 태도와 선택으로 치환되고 있다(문수연, 2021). 한국의 청년들은 높은 대학 진학률을 보이나, 고용률은 상대적으로 낮으며 동시에 청년 실업률이 높은 상황에 놓여 있다. 비정규직 비율은 지속적으로 증가하나, 정규직 종사 청년 수는 감소하고 있으며 다른 연령층에 비해 청년은 불안정한 노동시장 지위가 집중되어 있으며, 이는 소득 불안정으로 이어지고 있다(이승윤 외, 2017). 즉 청년세대는 노동시장 안에서 “불안정한 고용상태, 낮은 소득수준, 사회보험 배제, 소비지출의 불안정성”으로 특징지어질 수 있으며, 삶의 불안정성이 일상화되어 있는 세대로 언급될 수 있다(이승윤 외, 2017). 청년들은 구조적 원인으로 인한 열악한 노동환경, 불안정한 고용상태 등에 놓여 있으나, 노동시장 내/외부의 문제 해결에 집중하기보다 국가의 청년 창업 활성화 정책과 같이 청년 개인이 도전의식과 패기, 의지, 선택을 발휘하여 스스로 고용문제를 해결하게끔 이끄는 방식으로 진행되고 있다(문수연, 2021). 이러한 개인적이고 심리적 측면의 접근은 청년들 개인들에게도 나타나는데, 청년세대에서 부각되는 이직 현상이 이를 보여준다. 이직은 불안정하고 불합리한 노동환경을 개선할 수 없는 노동구조의 제약과 한계를 깨달은 개인이 삶의 조건을 개선하기 위한 “합리적 행위”로서 선택하는 자발적 선택이다(문수연, 2021). 이는 청년의 이직 현상을 ‘개인화’된 피고용인으로서 노동시장 위기에 대응하는 ‘개인화(Beck, 1985)’된 현상의 발현으로 볼 수 있다(이현서·심희경, 2016).

여기에 더불어, 후기산업사회에서 성장하며 어린 시절부터 신자유주의적 통치방식을 내면화하며 성장한 청년들은 경쟁 사회의 속성과 원칙을 학교 및 가정에서 내면화 하였다(손승영, 2009). 경쟁은 청년의 존재와 의식을 규정하는 주요 상징이 되었다(김홍중, 2015). 하지만 노동시장의 불안정성, 후기 산업사회의 불확실성은 끊임없는 경쟁을 해도 불안한 삶을 가중시키며, 평범한 삶마저 고도의 노력과 능력을 요하는 과업이 되게

하였다(김홍중, 2015). 이는 개개인에게 '실존적 불안'의 증대를 가져왔으며, 전 생애 걸쳐 자기 자본화의 진행을 가속화하며 '시장화된 개인화 사회'에서 청년들에게 불안의 일상화를 가져다주었다(오세일 외, 2016; 김홍중, 2015). 결국 청년들은 지속적 자기계발을 강요당하며 피로사회의 자기 착취가 지속되는 상황에서 노동자로서의 집단 정체성이 약화되고 개인화된 근로자로서 구조적 모순과 위험 역시 개인적 선택을 통한 해결을 도모해야 하는 상황에 놓여 있다.



2_청년들의 사이드 프로젝트 활동

1) 사이드 프로젝트의 개념

사이드 프로젝트에 관한 학술적인 연구는 부재하나 민간 차원에서 진행된 연구나 대중적인 문헌과 인터넷 자료에서는 사이드 프로젝트에 대한 언급과 그에 대한 설명이 다수 존재한다. 우선 사이드 프로젝트는 음악계에서 시작된 용어이다. 위키피디아에서 사이드 프로젝트를 검색해 보면, 대중음악 영역에서 주로 사용되는 개념으로, 각자 다른 밴드에 속해 있는 한 명 이상의 사람들이 수행한 음악 프로젝트를 일컫는다. 이러한 사이드 프로젝트는 음악가가 다른 장르의 그리고 다른 녹음 기법을 사용해 음악을 즐길 기회를 주었고, 이렇게 사이드 프로젝트로 만들어진 결과물은 큰 시너지 효과를 가지게 되었다(더뉴욕타임즈, 2013).

그러나 한국에서는 음악계보다는 컴퓨터 프로그램 개발자들 사이에서 사이드 프로젝트가 확산되기 시작하였다. 사이드 프로젝트는 직장 업무로 수행하는 개발 프로젝트 외에 별도로 진행되는 또 다른 개발 프로젝트를 의미하였다. 때문에 아직 IT 업계에 종사하는 사람들이 사이드 프로젝트를 하는 경우가 많고, 사이드 프로젝트에 관한 콘텐츠 또한 개발자와 관련된 것이 많다. 하지만 정확히 어느 시점인지는 모르겠으나, 사이드 프로젝트가 대중적으로 유행하고 이를 실행하는 사람들이 늘어나며, 사이드 프로젝트는 언젠가부터 ‘본업 외(side)’ 시간에 ‘목표를 가지고 진행하는 활동(project)’의 의미로 포괄적으로 사용하게 되었다. 이를 잘 나타내주는 것은 「나의 첫 사이드 프로젝트」라는 책에서 한 설명으로, 이 책은 사이드 프로젝트를 ‘부캐¹⁾’로 비유하며, ‘생업과 함께 좋아하는 일을 지속적으로 하는 것’으로 설명한다(최재원, 2020). 그러면서 다양한 분야의 사이드 프로젝트를 소개하는데 여행작가, 웹 페이지 운영, 독립출판, 유튜브, 크라우드 펀딩 등이 그 예이다. 그 외에도 손호석 외(2018)는 사이드 프로젝트를 같은 조직이나 그룹에 속해 있지 않지만 관심이나 취향이 맞는 개인이 모여 진행하는 자발적이고 적극적인 ‘판짓’으로 명명하며, 다수가 모여 각 개인의 역량을 발휘해 무엇인가를 만들어가는 과정에 집중하는 활동이지만, 수익을 결과물로 고려하지 않고 사회 변화와 혁신을 중요하게 여

1) 본래 사용하던 계정이나 캐릭터 외에 새롭게 만든 부(附) 캐릭터를 줄여 부르는 게임용어였으나, 이후 일상생활로 사용이 확대되면서 '평소의 나의 모습이 아닌 새로운 모습이나 캐릭터로 행동할 때를 가리키는 말로 사용됨 (네이버 시사상식사전, <https://terms.naver.com/entry.naver?docId=5962926&cid=43667&categoryId=43667>, 검색일 2021.05.20.)

기는 활동들로 정의하였다. 그들은 이러한 조건에 부합하는 사이드 프로젝트 팀을 인터뷰하였고, 소셜 계모임, 환경운동 프로젝트, 개발자 사이드 프로젝트 커뮤니티, 구의원 출마 프로젝트를 소개하였다.

이처럼 사이드 프로젝트를 활용하는 사람들이 늘어나며 그 정의나 내용이 점차 확대되었다. 하지만 모든 본업 외 활동을 사이드 프로젝트로 보지는 않았다. 사이드 프로젝트로 개념화하는 몇 가지 기준이 있었는데, 첫째는 ‘side’라는 것이다. 사이드 프로젝트를 진행하는 사람들은 따로 본업이 있었으며, 사이드 프로젝트는 본업과 관련이 있을 수도, 없을 수도 있지만 대부분 본업 외 개인 시간을 할애하여 수행되었다. 두 번째 기준은 ‘모임’이다. 사례에서 보여준 사이드 프로젝트 대부분은 혼자 하는 활동이 아니라 여러 사람과 협력하거나 대화하며 함께 활동하는 것이었다. 물론 일부 사례에서는 혼자서 하는 활동도 사이드 프로젝트로 보았지만, 엄밀히 말하면 지속해서 혼자서 하는 활동은 아니었다. 웹페이지 운영이나 독립출판 등은 시작은 혼자서 할 수 있을지 몰라도 목표를 이루기 위해선 결국 누군가와 협업하고 소통해야 했다. 이처럼 사이드 프로젝트는 ‘project’이기 때문에 공통적으로 팀을 구성해 진행되었다. 세 번째 기준은 ‘하고 싶은 일을 하는 것’이라는 점이다. 사이드 프로젝트는 정말 좋아서 혹은 하고 싶어서 하는 활동이었으며 누군가가 강제로 시키거나 의무적으로 해야 하는 활동은 아니었다. 본업 외 자유시간을 할애하는 만큼 타인에게 일을 받거나 누군가의 명령 아래 수동적으로 일하는 것이 아니라 스스로 주도하는 활동으로 보여졌다. 마지막 기준은 ‘목적이나 목표가 존재하나 수익을 우선 목표로 두지 않는다’는 것이다. 사이드 프로젝트는 개인적 목표나 사회적 변화를 이끄는 목표를 두고 있었으나, 이것이 수익을 1차적 목표로 두지는 않았다. 물론 프로젝트 결과물로 수익이 일부 생길 수는 있었으나, 사이드 프로젝트의 목표는 활동 자체에 있었으며 이를 통해 얻을 수 있는 무형의 성과를 더욱 중요시하였다. 이렇게 사이드 프로젝트는 여러 분야에서 다양한 사람들에 의해 행해지고 있으나 정확히 사이드 프로젝트가 무엇인지에 대한 학술적 논의는 부족하였다. 따라서 이번 연구를 통해 문헌적으로 조사된 사이드 프로젝트에 대한 개념에 더해 실질적으로 어떻게 규정할 수 있을지 알아보고자 한다.

03. 청년 사이드 프로젝트 조사설계

1_조사 방법

본 연구는 최근 청년들 사이에서 나타나고 있는 ‘사이드 프로젝트’ 활동을 살펴보고 이를 통해 청년들의 삶과 그들에게 노동의 의미가 무엇인지 탐구하기 위해 진행되었다. 사회적 맥락 속에서 2030세대에 활발히 이뤄지는 사이드 프로젝트 등장 배경과 의미를 탐구하기 위해 ‘청년들이 정의하는 사이드 프로젝트’, ‘청년들이 사이드 프로젝트를 하는 이유’, ‘청년세대의 일한다는 의미’, ‘사이드 프로젝트가 가져올 노동의 변화’라는 연구 질문을 설정하여 연구를 진행하였다.

이러한 연구목적에 따라 사이드 프로젝트 기획 및 추진의 주체인 청년 당사자들의 경험에 몰입하여 체험의 본질적인 의미구조를 밝히고(Creswell, 2007; van Manen, 1990), 현상의 근본적 성질을 탐구하기 위해 현상학적 연구방법을 선택하였다.

현상학적 연구 방법은 조사 참여자의 구술 내용에서 경험에 집중하여 자료를 수집하며, 성찰적이고 해석적 접근을 통해 경험의 의미를 구체적으로 밝히는 데 중점을 둔다. 또한, 여러 조사 참여자의 진술을 구조적으로 통합하는 데 용이한 방법이다(Giorgi, 1997). 따라서 현상학적 연구 방법을 통해 청년들의 사이드 프로젝트 활동에 대한 경험을 구체적으로 밝히고, 의미 분석 및 구조적 통합 과정을 거쳐 사회적 맥락에서의 청년들의 사이드 프로젝트 활동을 분석하는 방식으로 연구를 진행했다.

2_조사 참여자 선정

조사 참여자는 서울시 거주 19~39세 청년을 대상으로 하였다. 서울은 전국에서 가장 높은 청년 인구 비율을 보이는 곳이며, 10년 전과 현재를 모두 아울러 서울을 포함한 수도권으로 청년 인구의 유입은 지속되고 있다. 생산 가능 인구의 경제활동이 활발한 지역으로의 이동은 인구이동에서 자연적으로 나타나는 현상이나, 단순히 일자리 혹은 대학 진학을 목적으로 청년들의 수도권 유입 현상이 지속되는 것을 넘어 진로 탐색, 여가 활동을 고려하여 수도권으로 이동하고 있는 것으로 나타났다. 청년들의 이러한 이동 요인 중에서도 사회적 관계망 안에서 구축될 수 있는 네트워크, 정보 접근성, 사회적 지지 등 사회적 자본 축적을 위한 요인들이 청년들의 서울 및 수도권 지역으로의 이동에 주요한 원인을 차지하고 있었다(김정섭 외, 2018). 즉, 서울에 거주하는 청년들은 타시도에 비해 일자리, 학업, 진로 탐색, 여가활동, 사회적 자본 축적을 위한 다양한 활동들을 전개하고 있을 가능성이 높음을 시사하기에, 본 연구에서 탐구하고자 한 사이드 프로젝트 활동 중인 청년을 발굴하기에 용이할 것으로 보아 서울이라는 지역으로 참여자 선정 기준을 한정하였다.

또한, '청년'을 대상으로 하는 연구이므로, 청년 연령 범위에 대한 정립이 필요하였는데, 이는 청년의 발전 및 지원 등을 위해 2020년 제정된 「청년기본법」의 제3조 1항에서 정의하고 청년 연령 범위인 '만 19세 이상 34세 이하'에 근거하여 조사 참여자의 연령 기준을 확립하였다.

본업과 사이드 프로젝트의 구분을 명확히 하고 동시에 사이드 프로젝트에 대한 구체적인 생생한 경험을 전달해 줄 수 있는 참여자를 선정하기 위해 현재 직장에 다니면서 동시에 사이드 프로젝트를 진행 중인 조건을 충족하는 참여자로 선정하였다.

처음에는 눈덩이 표집을 통해 주변에 사이드 프로젝트를 진행하는 청년들을 대상으로 인터뷰하였으나, 더욱 다양한 방식의 사이드 프로젝트 참여 청년들을 만나 사례를 듣기 위해 2030 직장인들이 주로 활동하는 온라인 커뮤니티, 오픈 채팅방, 사이드 프로젝트 커뮤니티를 통해 참가자들을 모집하였다. 그러나 온라인을 통한 다양한 사이드 프로젝트 커뮤니티 및 플랫폼의 경우 IT 업계 종사자들이 주를 이루고 있어, 관련 업계의 종사자들이 인터뷰에 다수 참가하게 되었다.

조사 참여자들은 [표 3-1]과 같이 총 8명으로 선정되었다. 직장인 초년생(3년 이내)부터 직장 경력 10년 경력직까지 넓게 포진되어 있으며, 대다수 미혼에 정규직이었다. 사이드

프로젝트가 가장 처음 활성화되기 시작한 직종이 IT 업계이다 보니, 직무가 개발이나 웹디자이너 분야가 아니더라도 IT 업계 자체에 종사하는 사이드 프로젝트 조사 참여자들이 다수를 차지했다. 사이드 프로젝트를 추진한 경력은 대부분 3년~5년 사이로 나타났다.

[표 3-1] 조사 참여자 직업 및 사이드 프로젝트 관련 특성

NO	이름	성별	나이	결혼 유무	고용 형태	직업 및 직무	학력	직장 경력	사이드 프로젝트	참여 경력
1	A	여	35	미혼	프리 랜서	브랜드 마케팅, 사무직	대졸	10년	도서 출간, 블로그, 뉴스레터 운영	3년
2	B	남	32	기혼	정규직	마케팅, 인사 총괄	대졸	7년	직장인 커뮤니티 운영(대표)	3년
3	C	여	30	미혼	정규직	서비스업, 사무직(마케팅) 과장	고졸	8년	출판, 굿즈 제작 및 펀딩, 스타트업 컨설팅, 교육 프로그램 운영 등	8년
4	D	남	36	미혼	정규직	서비스업, 사무직(인사), 과장	대졸	8년	봉사단체 운영(대표)	5년
5	E	여	30	미혼	프리 랜서	IT업, 기술직, 선임	대졸	2년5개 월	요리 어플, 반려동물 어플, UI디자인 스터디 운영 등	2년
6	F	여	29	미혼	정규직	IT서비스업, 사무직	대졸	2년 11개월	독서 앱 개발(앱디자인 파트)	3개월
7	G	남	29	미혼	정규직	IT서비스업, 기술직, 사원	대졸	3년	강연 플랫폼, 여행 플랫폼, MBTI앱, 독서앱 등	2년 6개월
8	H	여	33	기혼	정규직	IT업, 사무직, PM	대졸	8년 6개월	이모티콘 제작, 비즈공예품 제작, 문구류 판매, 어플 제작	3년

3_자료 수집 및 분석 방법

인터뷰는 1:1 심층 면접으로 진행하였다. 개별 인터뷰 소요시간은 1시간~1시간 30분 정도였으며, 참가자 1인당 1회로 진행되었다. 코로나19 상황상 조사 참여자에게 대면 혹은 비대면 방식 중 선택할 수 있도록 제안하여 진행되었다. 인터뷰는 반구조화된 질문지를 설계하여 진행되었으며, 조사 참여자는 자유로운 구두 응답 방식으로 참여하였다. 질문지는 일에 대한 정의, 사이드 프로젝트 추진 계기 및 내용 등의 전반, 미래 노동시장의 변화 등 크게 세 영역에 대한 세부 질문들로 설계하였다.

[표 3-2] 1:1 심층 면접 질문지

주제	내용(개방형 질문)
인적사항	• 성명 • 연령 • 학력 • 직업 • 현재 고용형태 • 경력 • 사이드 프로젝트 추진 연혁
일에 대한 정의	• 일/노동에 대한 정의(객관적, 주관적) • 일과 여가를 구분하는 기준 • 현재 직장 및 본업에 대한 만족도 • 현재 직장 및 본업의 내용 • 미래에 대한 생각 등
사이드 프로젝트	• 사이드 프로젝트 정의 • 사이드 프로젝트 개념 접한 계기 • 시작 계기, 지속하는 이유 • 사이드 프로젝트의 장점 • 사이드 프로젝트와 본업과의 관계 등
미래 노동의 변화	• 사이드 프로젝트가 가져올 노동의 변화 • 일과 여가의 변화 • 과거/현재/미래의 노동환경 및 정의의 차이점 등

수집된 자료의 분석은 Colaizzi(1978)가 제시한 현상학적 연구 분석 틀에 따라 진행하였다. 조사 참여자의 개인적 속성과 더불어 전체 참여자의 공통적 속성을 도출하는 방법으로서 Colaizzi의 현상학적 분석 방법이 조사 참여자들로부터 사이드 프로젝트 참여에 관한 공통적인 경험과 참여 계기 등을 발견하기 적합하다 판단하였다.

먼저, 전체 내용 파악을 위해 텍스트를 3~5회 반복하여 읽은 후 자료에서 반복적으로 나타나거나 유사한 문장들을 소거 및 통일하여 의미 있는 문장을 도출했다. 이후, 도출된 의미들을 주제별로 묶었다. 특히, 일과 사이드 프로젝트 그리고 여가의 개념을 어떻게 구분하는지 집중하여 각 참여자의 개념을 비교하여 공통된 정의를 도출하고자 하였으며, 현재 청년들이 처한 사회적인 맥락을 고려하여 사회 속에서 사이드 프로젝트의 의미를 찾고자 하였다.

04. 인터뷰 조사 결과

인터뷰 분석 결과, 세 가지 대주제로 정리하여 각 대 주제별로 주제와 범주, 하위 범주로 분석하였다. 대주제는 첫째, 청년들의 삶과 노동에 대한 가치관에 대해 분석하였고, 둘째, 사이드 프로젝트 시작 계기 및 진행 내용을 정리하고, 마지막으로 사이드 프로젝트의 정의와 성과에 대해 분석하였다.



[표 4-1] 분석 결과 범주

대주제	주제	범 주	하위범주
청년들의 삶과 노동에 대한 가치관	청년들의 삶에 대한 주관적 인식 및 태도	노동가치 상실 및 대체불안을 경험하는 청년들	첨예한 경쟁과 기술발전으로 노동가치 상실에 대한 불안감 증폭
			불안함을 받아들이기 위한 다양한 방식 전개
			생산성 위주 및 결과 창출에 우선적 가치를 둔 삶
			성장과 발전에 집중하는 청년들
		'나'에게 집중하는 삶을 선택	내가 원하는 것에 귀 기울이기
			합리적 선택 지향
	본업에 대한 주된 인식	수익보다 중요한 건 '주체적 존재'로의 인정	전문성과 주체성 인정받기
			'나의 것'에 대한 강한 욕구
		다양한 삶의 형태를 선구적으로 실현	사회적 시선보다 개인적 가치에 우선을 둔 삶(삶의 다양성을 공감하 고 실현)
			새로운 형태의 노동과 삶을 개척
		나의 성장이 불가능한 곳	'빈 수레'가 되는 공간
		경제적 안정감 획득을 위한 수단	부속품으로 존재하는 공간
향후 노동의 변화에 대한 생각	'일'의 의미	일은 '나의 표현수단' 혹은 '삶과 분리된 영역'	삶의 주요 목표를 위한 경제적 수단 일은 나를 표현하는 수단이자 즐거움 일과 삶은 분리된 영역
			우선순위 없는 N잡(job) 시대 도래
		표준화된 노동형태가 사라지는 사회	사이드 프로젝트가 대중화되는 사회
			집단보다 개인이 대두되는 사회
			휴식과 노동의 경계가 모호한 사회

대주제	주제	범 주	하위범주
사이트 프로젝트 시작 계기 및 진행 내용 분석	사이트 프로젝트 시작 계기	성장과 기회 찾기 위해 시작	불안감 해소를 위한 보험 마련
			새로운 기회 찾기
			주채성 획득 및 지이신현
			기술 습득 및 역량 개발
			인적네트워크 확장
			작성 및 작업 탐색을 위한 활동
	사이트 프로젝트 진행 내용	구성 방식 진행 방식	삶의 활력 획득
			사이트 프로젝트 플랫폼 혹은 웹사이트 활용
			동료 혹은 지인의 제안
			본인이 직접 팀 구성
			코로나19의 영향으로 온라인 진행 방식 활성화
			여러 개의 프로젝트를 중복해서 진행
	사이트 프로젝트에 대한 사람들의 인식	투자 시간 직장 내 지위에 따른 상이한 인식 참여자의 주관적 인식의 변화	퇴근 후 혹은 주말 활용
			본업에 영향 가지 않을 정도로 병행
			본업과 사이트 프로젝트 비중의 역전
			직장 동료들은 긍정적으로 인식
			대표나 리더들은 부정적으로 인식
			과거 : 어렵게 여겨 시도하지 않으려 함 현재 : 사이트 프로젝트를 하는 것을 대단하게 여김

대주제	주제	범 주	하위범주
사이드 프로젝트 정의 및 성과 분석	사이드 프로젝트 정의 도출	주체적 성장 실현의 장	주체성과 전문성이 실현되는 곳
		생산적인 비노동 활동	미래를 대비하며 안정감 획득하는 방법
			악한 연대 기반 효율적 네트워크 수단
			기치지향적 활동
	사이드 프로젝트가 미친 주관적 삶의 변화	단기적 목표, 유동적 활동의 기반	즐거운 생산 활동
			작은 업(業)
			수익을 전제하지 않는 단기 목표 지향
			활동 전담의 유동성 : 시간, 인원, 기간, 방식, 목표 설정
	본업과 사이드 프로젝트의 관계 정립	긍정적인 삶의 변화	내적 성장
			'가치' 있는 인간이라는 인정 획득
			실무와 관련된 능력 및 이해력 향상
			다양한 분야의 경험으로 자기개발 및 통찰력 습득
	부정적인 삶의 변화		인적자원 획득으로 인한 부가적 이익
			삶의 가능성 확장
			여가 시간의 감소
			인간관계에서의 어려움
	직장에서의 부정적 인식	긍정적 상호작용	사이드 프로젝트를 이용한 노동력 넘용
			사이드 프로젝트와 본업의 상호 시너지 효과
			사이드 프로젝트 통한 인적 네트워크 활용
			'스펙 쌓기'에서 '경험 쌓기'로 본업에서의 사이드 프로젝트에 대한 부정적 인식

1_청년들의 삶과 노동에 대한 가치관 분석

사이드 프로젝트를 운영하거나 참여한 연구 참여자들의 인터뷰 분석 결과, 첫 번째 대 주제인 ‘청년들의 삶과 노동에 대한 가치관’에 대해 4가지 주제와 8개의 범주를 도출할 수 있었다.

[표 4-2] 청년들의 삶과 노동에 대한 가치관 분석 결과 범주

주제	범 주	하위범주
청년들의 삶에 대한 주관적 인식 및 태도	노동가치 상실 및 대체 불안을 경험하는 청년들	참여한 경쟁과 기술발전으로 노동가치 상실에 대한 불안감 증폭
		불안함을 받아들이기 위한 다양한 방식 전개
		생산성 위주 및 결과 창출에 우선적 가치를 둔 삶
	‘나’에 집중하는 삶을 선택	성장과 발전에 집중하는 청년들
		내가 원하는 것에 귀 기울이기
		합리적 선택 지향
	수익보다 중요한 건 ‘주체적 존재’로의 인정	‘전문성과 주체성 인정받기
		"나의 것"에 대한 강한 욕구
본업에 대한 주된 인식	나의 성장이 불가능한 곳	‘빈 수레’가 되는 공간
		부속품으로 존재하는 공간
	경제적 안정감 획득을 위한 수단	삶의 주요 목표를 위한 경제적 수단
‘일’의 의미	일은 ‘나의 표현수단’ 혹은 ‘삶과 분리된 영역’	일은 나를 표현하는 수단이자 즐거움
		일과 삶은 분리된 영역
향후 노동의 변화에 대한 생각	표준화된 노동형태가 사라지는 사회	우선순위 없는 N잡(job) 시대 도래
		사이드 프로젝트가 대중화되는 사회
		집단보다 개인이 대두되는 사회
		휴식과 노동의 경계가 모호한 사회

1) 청년들의 삶에 대한 주관적 인식 및 태도

(1) 노동가치 상실 및 대체 불안을 경험하는 청년들

① 참여한 경쟁과 기술발전으로 노동가치 상실에 대한 불안감 증폭

조사 참여자 대부분은 머지않은 미래에 기계가 노동을 대체하는 사회에 도래할 것이라 예측하고 있었다. 자신의 노동이 기계에 의해 대체되어 직장에서 잘리거나 소득활동 자체를 할 기회가 없어질 것에 대한 초조함과 불안을 나타냈다. 현재 자신의 직무가 직접적으로 기계에 의해 대체될 수 있다고 생각하지는 않지만, 급속한 기술발전으로 사회 전반에 여러 노동형태가 자동화 시스템 구축으로 변화하고 있다는 것을 인식하면서 자신의 노동 역시 대체될지도 모른다는 불안감을 느끼는 것으로 나타났다. 따라서 자신의 노동 가치도 멀지 않은 미래에 평가절하당하고, 회사에서도 자신의 효용가치를 낮게 측정하게 될 것이라는 불안감을 갖고 있는 것으로 나타났다.

“택시 같은 것도 다 자율 주행이 되고 버스도 자율주행 될 거고 전사 조직 사람 채용도 다 AI가 할 수 있고. 그렇게 되면서 점점 인간이 할 수 있는 일들이 제한될 거라 생각 들거든요? 몇 년 안에 그렇게 될 수도 있고... 사실 생활은 더 풍요로워지는 건데, 더 초조할 수 있죠. 난 원래 사람을 운반하는 사람이었는데 기계가 알아서 하니까. 대개 좋은데 돈을 못 버니까 초조함이 생길 거고 그걸 떠나서 일을 안 해도 되는 거죠, 사실은.” (G)

“(회사 다니며 가장 큰 고민은) 불안정성!! 불안정성이죠. 대기업 임원도 40대에 나갈(잘리는 거) 고민하고 있는데요. (중략) 그리고 안전하다 생각 드는 게 불안정하게 되었어요. 그러니깐 안전해 보이는 공무원으로 가는 거죠. 그런 거에서 기인한 거 같아요” (B)

자신의 노동가치가 사라질지 모른다는 두려움에 대비하여 조사 참여자들은 자신의 노동이 쉽게 대체되지 못하도록 한 분야가 아닌 여러 분야의 지식과 기술 습득을 고려하고 있었다. 또한, 노동 수입이 언제 끊길지 모르는 두려움에 노동 외 수익이 나올 수 있는 방법을 모색하고 있었다.

“진짜 직접 자본론에 나오는 책처럼 되고 있어요. 회사에 집착하지 않고 자기만의 메이킹을 하려고 노력하고 있어요. 사람들은 어떻게든 돈 굴리려고 주식하고 스마트 스토어도 어떻게든 하고.” (C)

② 불안함을 받아들이기 위한 다양한 방식 전개

기술발전, 급격한 사회변동, 노동 방식의 변화 등으로 미래를 예측하기 어려운 사회 속에서 어떠한 대비를 해야 할지 막막함을 토로한 인터뷰 참여자들은 다양한 방식으로 불안에 반응하는 것으로 나타났다. 불안 덕분에 성장할 수 있으며, 심지어 불안을 즐기고 있다 밝히기도 하였으며, 현재의 삶에 예측할 수 없는 불안은 당연한 것이라 수긍하였음에도 계속되는 불안감을 달래기 위한 방안으로 커리어 관련 자기계발 활동을 찾아다니는 참여자도 있었다. 즉, 업무능력 향상이라기보다 사회 변화에 따른 노동 가치 상실에 대한 두려움으로 인해 자기계발 활동에 참여하고 있었다.

“그냥 항상 불안함을 만들어요. 불안함을 즐긴다고 해야 하나? 그래야 아이디어를 내고 발전을 해요. 저는 편안한 상태를 좋아하지를 않아요. (중략) 계속 불안함을 갖고 살아야 할 수밖에 없는 거 같은데... 확실한 건 아무것도 없잖아요” (B)

“일단은 취업이 안 되고 있잖아요. 그러면 그 시간을 아무 내 커리어와 상관없는 걸 하면서 마냥 시간을 보낼 것인가. 그거 또한 애매한 거거든요.” (E)

③ 생산성 위주 및 결과 창출에 우선적 가치를 둔 삶

조사 참여자들은 회사에서 성과를 내거나 목표를 달성하지 못하면 스스로가 무력하고 무가치하다는 생각을 했던 것으로 나타났다. 또한, 여가나 취미활동은 돈과 시간을 단순히 소비하는 행위일 뿐, 결과물을 만들어내지 못하는 무가치한 활동이라 생각했다. 이러한 관점은 자신을 회사 및 사용자 입장과 동일시하며 드러나기도 하였는데, 노동자는 회사로부터 돈을 받았으니 반드시 상응하는 결과물을 주어야 한다고 생각하였다. 소위 ‘경력 같은 신입’을 채용하는 것이 당연하므로, 생산적 결과물을 낼 수 있도록 입사 전 개인 시간 및 노력을 투자하여 역량을 개발하는 것이 필수적이라는 입장을 보였다.

“딱히 취미가 없어서 제가 생각했을 때 만들어지는 걸 소비하는 사람이 있고, 생산하는 사람이 있는데. 제가 항상 소비만 하면 스스로가 좀 무능력해 보이는 느낌이 있어요. 뭐라도 하나 생산해야지 이런 생각?! 저는 유튜브, 넷플릭스를 본다든지 그런 취미생활로 소비하는 사람은 아닌 거 같아요. ‘독서를 해도 뭔가를 만들어내야 한다’고 생각하는 사람인 거 같아요.” (H)

“당연히 맞춤 경험이 있어야겠죠. 일자무식 데려다 그 일을 돈 주고 일 시킬 것은 아니잖아요. ‘유사 경험들 통해 내가 부딪히고 깨지며 야금야금 배워왔다’는 게 되게 중요한 것 같고. (중략) 적어도 1~2년차 뽑거나 할 때 그런 기초 앱을 실제로 운영까지 하는 기초 지식이 있는 사람들을 더 보겠죠. 회사 입장에서는 회사에서는 경력을 선호하는 이 유도 일을 할 줄 모르는 사람을 놓을 바에 어느 정도 감이 있는 사람을 돈을 주고 일을 시키는 게 맞는 거잖아요.” (E)

(2) “나”에게 집중하는 삶을 선택

① 성장과 발전에 집중하는 청년들

‘일’에서의 성장뿐 아니라 ‘더 좋은 조건의 직장’, ‘더 나은 삶’으로 발전하기 위해 조사 참여자들은 퇴근 후 시간 및 여가 시간을 공부, 배움 등으로 활용하는 것으로 나타났다. 이는 온라인 활동이 활성화되며 적성, 흥미, 역량 개발 등을 위한 소모임 활성화로 연결되며 더욱 촉진되고 있었다. 따라서 개인적 성장과 발전을 위해 온라인을 통한 여러 소모임에 가입하여 퇴근 후 혹은 여가 시간을 활용해 학습에 몰두하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 자신의 ‘업’을 결정함에 있어서 가장 우선순위로 두는 기준을 ‘성장 가능성’에 둔다고 언급하며, 성장과 발전이라는 개념이 직업을 선택함에 있어서 중요한 작용을 하는 것으로 확인되었다.

“직장 다니면서 이직하려고 공부하시는 분들이 많아요. 자격증 따고 더 계발하려고 하시는 분들이 많더라고요. (중략) 일단 자기가 진짜 관심 있는 분야면 되게 열심히 할 거 같아요. 예를 들어서 가장 흔한 걸 말하면 스터디잖아요. (중략) 실시간으로 (온라인을 통해 모임을) 만들어서 들어가서 참여할 수 있는 기회가 많다고 하더라고요. 자기가 방을 오픈하면 하루 만에 4~5명이 다 찬데요. 스터디 방을 만들면 그래서 스터디 하고 한 달 있다가 끝나면 또 올려서 스터디방 하고 3개월짜리 스터디방 만들고 그런다고 하더라고요.” (D)

“그 준비란 게 정말 중요한데 고민에 기로에 놓이는 날들이 오겠죠. 뭔가 하나를 선택해야 하는 날들이 올 거예요. 이 직장에서 조금 더 뭔가 성장을 하느냐. 근데 결국엔 내가 어떤 선택을 해야 어떤 성장이 있는지가 그런 고민에서 결정을 할 거 같은데요.” (B)

② 내가 원하는 것에 귀 기울이기

조사 참여자들은 자신이 좋아하는 것, 하고 싶은 것, 성취하고 싶은 것이 무엇인지에 대한 뚜렷한 가치관을 갖고 있었다. 일에서뿐만 아니라 여가 생활 활용 등에서 자신이 하고 싶은 일을 계속하여 생각하고, 떠오르는 아이디어를 실현할 방법을 구체적으로 찾았으며, 타인의 의견보다 내가 원하는 것에 중점을 두고 선택하며, 하고 싶은 일은 미루지 않고 도전하고자 하였다. 또한 사회적인 성공보다 삶 혹은 안정적 삶보다 자유로운 삶을 살기 위한 방향성을 세워두는 등 사회적 기준이나 잣대가 아닌 자신만의 가치관을 정립하고 실현하고 있었다. 특히, 한 참여자는 업에서 추구하는 가치관을 ‘대감집 노비’라고 언급하며, 어느 회사에서 일하더라도 주체적인 노동자가 될 수 없음을 인식하고 이왕이면 큰 기업에서 정기적 월급을 받으며 살겠다고 말하였다. 즉 ‘내가 내 삶의 주인 되기’를 실현하거나 혹은 회사에서 주체됨이 불가능하다는 인식하에 빠르게 타협점을 찾는 등 자신의 삶에 대한 방향성을 지속적으로 생각하고 나 자신에게 귀를 기울이는 것을 중요하게 생각하고 있었다.

“사실 사회 초년생 때는 호불호가 되게 강했던 성격이에요. 친구들끼리 있을 때는 뭐 재미있고 뭐 할 수 있었겠지만. 연차가 있는 분들이 저를 보면 좀 호불호 있는 스타일이에요. 말 잘 들을 거 같진 않는데 말하면 똑바로 하는 그런 느낌이에요. (중략) 주변 친구들이 저를 보면 되게 놀리고, 욕을 해요. 장난스럽게 근데 항상 그걸 좀 즐겼어요. 그 욕이나 장난치는 여러 가지 말 중에서 저의 어떤 모습을 찾아갈 수 있었거든요. 그래서 나에 대해서 더 잘 고민할 수 있었던 계기가 되었던 거 같은데. 그런 환경들이” (B)

“변화가 너무 빠른 세상. 오히려 자신이 뭘 하고 싶은지 일찌감치 물어보고 작게나마 도전하는 사람들이 더 많은 길을 선택할 수 있을 것 같아요. 두려움이 좀 덜하거나. 어떤 상황에 놓였을 때 뭐 하지? 이걸 나중에 하는 거보다 은퇴 후로 미루지 말고 지금부터 고민하는 사람들과 다르긴 다른 거 같아요. (중략) “저는 너무 자유를 원하다 보니 안정성은 없어도 자유를 쫓으면 좋겠고, 날 믿어주면 더 잘하고 싶고 보답하고 싶거든요?” (A)

“예전에는 5년 경력에 2천만 원 준다는 회사가 있었어요. 그 2천만 원 준다는 회사에 갔어요. 대신 거기 가서 인센티브를 4천만 원 정도 뜯긴 했죠. 왜냐하면 그렇게 계약을 했어요. 나는 내가 이걸 못하면 2천만 원만 받겠다. 근데 하면 그만한 보상을 해주라고 너무 재미있더라고요.” (C)

③ 합리적 선택 지향

연구에 참여한 청년들은 직장 and 일에서 자신이 얻고자 하는 것들에 대해 고려하여 주관적 기대 효용²⁾이 극대화될 수 있는 선택을 하는 것으로 나타났다. 수익, 근무시간, 근무환경, 사내 문화 등에서 원하는 기준을 세워 현 직장이 부합하는지 상세히 고민하였다. 만약 특정 영역이 추구하는 기준에 부합하지 않으면, 다음 직장을 물색하여 옮기거나, 이직을 위한 준비 시간을 설계하고 실행하였다. 이 과정에서 주어진 회사의 업무가 시간 대비 얻을 수 있는 성과가 어떠한지, 효율이 높은 일인지, 기회비용은 무엇인지 등을 꼼꼼히 계산하여 최적의 선택을 하려는 경향을 보였다.

“비전 밝은 곳으로 연봉 올리면서 이직하다 보니 결국은 미래는 IT인 거죠. 그쪽 산업이 성장하겠구나 해서 그쪽 분야가 또 연봉이 높으니깐 이직하다 결국에는 여기까지 왔어요.” (D)

“저 같은 사람들이 점점 더 많아졌다고 생각해요. 월급만 받아도 된다는 사람도 많지만, 한 시간에 대한 기회비용이 너무 큰 세상이다 보니까 이것도 저것도 할 수 있고 옵션이 되게 많잖아요. 기회비용이 커지다 보니 시간을 쓰는 만큼 돈 받는 것뿐만 아니라 내가 성장했으면 좋겠고 다른 누군가에게 영향을 줬으면 좋겠고 내 가치관도 잘 맞아야 하고 그런 것들을 더 생각하는 거 같아요.” (A)

(3) 수익보다 중요한 건 ‘주체적 존재’로의 인정

① 전문성과 주체성 인정받기

조사 참여자들은 아무리 지금의 회사가 높은 수익을 준다고 하더라도, 자신의 역량을 발휘할 수 없거나 직무의 전문성을 인정해 주지 않으며, 지시받은 일만 해야 하는 환경이라면 그 직장 to 머무르기를 거부했다. 본인이 하는 일이 즐겁고 좋지만, 전문성을 인정받지 못하고 주체적으로 일을 할 수 없다면 이직 혹은 퇴사를 선택하는 것으로 나타났다. 조사 참여자들 대부분 직장 생활 3년 안에 이직을 선택했으며, 대부분 그 이유로 수익의 불만족보다 전문성과 주체성을 인정받을 수 없는 점이 크게 작용한 것으로 나타났다.

²⁾ 의사결정 시 자신에게 유익한 것(positive utility)이 최대로 되는 것이나 해가 되는 것(negative utility)이 최소로 되는 것을 일반적으로 선택하는 행위

“제가 에이전시를 3년 이상 다니는 게 메리트가 없을 거 같다는 생각도 들고 지치기도 했고 클라이언트가 해달라는 대로 해주는 일을 더는 하고 싶지가 않아 가지고 이게 퇴사를 하게 된 결정적인 계기가 있는데. 에이전시라는 건 보통 다른 회사 일을 받아서 하는 거기 때문에 결과적으로 결과물이 제 것이 아닌 거거든요?! 남에 회사 일을 해주는 거니깐. 그리고 어떻게 보면 요즘 트렌드도 그래서 남의 회사 일을 해준 사람보단 내 회사 일을 처음부터 끝까지 해본 사람을 더 찾아요. 그래가지고 저도 이직 준비를 하면서 그런 데서 약간 좀 벽을 느꼈거든요. 왜냐하면 저희 회사 같은 경우는 클라이언트가 와이어 프레임까지 주면서 ‘이렇게 그려줘’ 하면 똑같이 그려주는?! 깊이가 없는 것을 하니깐 좀... 디자이너로서 깊이가 있는 것을 해보고 싶은데 안되니깐.” (F)

“회사에서는 내가 만들고 싶은 게 있어도 대표를 설득해야 하고, 조직 안에서 움직일 수 있는 한계라고 해야 하나? 프로세스가 있다 보니까. 거기서 많이 지치고. 결국은 회사 내에서 제가 기획자로 있지만, 기획자로서 뭔가 만들고 싶은 것보다 위에서 ‘만들어야 돼’ 하는 것들을 제가 선별해서 만들었던 거예요. 기획에 대한 흥미가 떨어졌던 거 같아요. (중략) 저는 이 회사 오면서 연봉을 좀 더 낮춰서 그래서 수익적인 부분에서 안정감은 없는 거 같고 제가 하는 일에 대한 안정감은 생기는 거 같아요.” (H)

② ‘나의 것’에 대한 강한 욕구

조사 참여자 대다수가 직장에서 자신의 전문성과 주체성을 인정받는 것을 중요하게 생각한 것과 더불어, 현 직장에서 전문성과 주체성이 인정받고 있어 만족도가 높다고 언급하였음에도, 자신이 온전한 주인이 될 수 있는 업(業)을 실현하고 싶은 참가자도 있었다. 즉, 회사를 위한 노동을 제공하는 것이 아닌, ‘나의 것’을 만들고 싶어 하였으며, 회사에서 얻는 만족감과 ‘나의 것’을 추진하여 얻는 삶의 만족감은 별개로 보았다.

“원래 사업을 좋아했어요. 사업을 하려고 하는 마음은 원래 있었어요. 그래서 대학생 때도 막 정부 지원 사업 같은 거 찾다가 사회자본 지원센터 그런 데가 있는데 거기에서 좋은 마을 만들기 그런 사업 같은 게 있거든요. 그런 거 지원해서 한 번 몇 백만 원 굴려보고 원래 좀 좋아했어요. 내 것 하는 거. (중략) 내 것을 만들려고요. 지금 다니는 회사는 내 것이 아니잖아요. 나의 것을 좀 만들기 위해...” (B)

(4) 다양한 삶의 형태를 선구적으로 실현

① 사회적 시선보다 개인적 가치에 우선을 둔 삶(삶의 다양성을 공감하고 실현)

인터뷰를 통해 연구 참여자들은 개인의 가치관에 따른 다양한 일의 형태가 존재하는 사회에 살아가고 있다고 말하였다. 안정성, 수익, 사회적 지위 등 어떤 가치를 두느냐에 따라 그에 따른 선택을 하는 것을 존중하고 이해하였다. 현재 사회에서 대부분의 사람들이 살아가는 삶의 방식은 언제든 변화할 수 있으며, 자신이 꼭 그 방식에 맞춰 살지 않아도 사회적 시선을 신경 쓰지 않는다고 말하였다. 또한, 흔히 말하는 대학-취업이라는 정규 과정을 밟지 않아도 여러 방식으로 경력을 쌓아갈 수 있다는 자부심을 보이기도 하였다.

“사람마다 어떤 가치를 두느냐. 안정성을 중요시하는 사람이 있잖아요. 옳고 그르고 나쁜 거 없고 사람이 다 다르니까. 자기에게 맞는 걸 찾아가면 될 거 같아요. 저는 안정성보다는 제가 하는 일에 대한 의미와 재미가 중요하고 하고 싶은 게 너무 많다 보니. 크리에이티브, 주체적 일을 하고 싶다 보니깐 지금 형태가 더 잘 맞다. 정답은 없는 거 같고, 개인에게 맞는 길을 찾아가는 건데” (A)

“저는 고등학교, 중학교 강의 무조건 한 달에 한 번씩 가는데 이런 걸 애들한테 중요하게 얘기해요. 대학만이 답이 아니다. 저는 물론 한국에서 태어나서 대학을 가긴 했어요. 사이버대로 학사 어떻게든 하려고 했지만, 그런 방법들이 있다는 것을 친구들한테 알려주고 그런 교육시스템이라도 많이 바뀌고 있으니까.” (C)

② 새로운 형태의 노동과 삶을 개척

안정적 삶의 추구가 현 사회의 키워드로 떠오른 반면, 조사 참여자들 중 일부는 새로운 일의 방식, 안정보다 도전에 중심을 둔 가치관을 추구하는 것으로 나타났다. 노동에 있어서 특정 집단에 소속되어 요구되는 방식으로 일을 하기보다, 스스로 생각하기에 효율적인 방식으로 업무를 진행해보고, 흥미롭고 즐거운 주제들 위주로 업무를 선택하기도 하며 일하는 방식을 새롭게 재편하고 있었다. ‘가보지 않은 길’을 개척하여 남들보다 앞서나가고 다른 사람들에게 좋은 예시가 되고자 하는 자 하는 의지를 보였다.

“저는 다른 길에 대한 레퍼런스가 되고 싶어요. ‘따라오세요’가 아닌 이런 길도 있구나. ‘혹시 이런 길에 관심 있으면 알려주세요’ 정도. 그렇게 저의 이야기를 하고 있어요. 제가 보여주고 싶은 건 전 안정적인 길은 너무 잘 알잖아요. 지금까지 교육. 20, 30년 동안

주변에서 한 얘기들을 정석인 것처럼 들었기 때문에 (중략) 회사에서 나와서 1년 동안 홀로서기 했는데, 어디 소속되지 않고 시대에 흐름을 느끼고 나서 일하는 방식이 변한다는 걸 알게 되고 시대 흐름을 느꼈어요. 이걸 아는데 뒤따라가는 게 아니라 앞장서고 싶다.” (A)

“지금도 저만 이런 거지 제 주변 사람들 보면 다 취업이 목표고 안정적인 직장, 교사가 돼서 하는 게 꿈이고. 이런 생각을 하는 분들이 훨씬 많고. 저는 동떨어진 사람이라고 생각해요.” (G)

2) 본업에 대한 주된 인식

(1) 나의 성장이 불가능한 곳

① ‘빈 수레’가 되는 공간

비록 현재 만족스러운 회사에서 재직하고 있을지라도, 참여자들은 회사 안에서 자신이 더 이상 성장할 수 없다는 답답함을 한 번 이상 느낀 것으로 나타났다. 앞서, 참가자들은 일에서 중요한 요소가 ‘주체성’과 ‘전문성’의 실현이었으나, 회사에서 자신의 의견이 반영되지 않음을 반복적으로 경험하고, 전문 역량이 쌓이지 않는 일을 하다 보니 성장이 멈추고 있다는 생각이 들면서 불안함과 쫓기는 마음이 발생하게 된 것으로 나타났다.

“회사 10년 동안 다양한 곳을 다녔는데, 작년에 제가 생각한 건 회사 안에 있는 것보다 밖에서 하는 게 제가 더 성장하겠다는 직감. 회사에 남아있는 것보다. 만약에 회사가 진짜 막 로켓 속도로 성장하고 있고 제가 이 안에서 더 도전할 수 있고, 이걸 받아서 크고 있다고 하면 생각 못 했을 수 있는데, 제가 생각한 방향이랑 다른 거였어요.” (A)

“100점 만점에 5점 줄 수 있다. 집이 가깝고 칼퇴 할 수 있는. 그거 말고 일에 대한 만족도는 너무 떨어져서 도태되는 느낌, 너무 일을 안 하니깐 도태되는 느낌이고 빈수레가 되는 느낌이 스스로가 들어서. 그런 사람들이 옆에 있으니깐 저렇게 될 것만 같고.” (C)

② 부속품으로 존재하는 공간

조사 참여자들은 회사에서의 업무가 결국 나의 성장에 도움이 되기보다, 회사의 성장에만 초점이 맞춰져 있기 때문에 자신이 회사의 부속품 이상으로 인식될 수 없는 환경에

놓여 있다고 말하였다. 일을 해도 나의 성장과 직접적인 연결이 되지 않자 업무에 적극 개입하기보다 점차 수동적으로 참여하게 되었다. 회사라는 공간에서 성장과 발전을 기대하지 않게 되었으며, 퇴근 후 여가 시간을 투자하여 역량 개발의 시간을 따로 가지는 방식을 선택한 것으로 나타났다.

“이게 퇴사를 하게 된 결정적인 계기가 있는데. 에이전시라는 건 보통 다른 회사 일을 받아서 하는 거기 때문에 결과적으로 결과물이 제 것이 아닌 거거든요?! 남에 회사 일을 해주는 거니깐. (중략) 저희 회사 같은 경우는 클라이언트가 와이어 프레임까지 주면서 ‘이렇게 그려줘’ 하면 똑같이 그려주는?! 깊이가 없는 걸 하니깐 좀...”(F)

“솔직히 회사 오너 입장에서는 자기네 것을 충실하게 원하는 게 있는 거 같아 개인 성장에 투자하는 사이드 프로젝트 같은 걸 하는 거 자체를 싫어하는 것 같아요. (중략) 회사는 대표 오너 마인드대로 성장하니깐 저는 어찌 되었든 직원이다 보니 거기에 부속품일 뿐이고 그거에 맞게 끄만 문제없이 돌아갈 수 있게만 하면 되지 않을까.” (D)

(2) 경제적 안정감 획득을 위한 수단

① 삶의 주요 목표를 위한 경제적 수단

조사 참여자들은 회사 및 본업을 삶에서 진정으로 이루고 싶은 목표에 도달하기 위한 자금을 마련하는 수단으로 생각하고 있었다. 또한, 목표 달성 이후에도 목표를 꾸준히 이어갈 수 있도록 금전적으로 지원해 줄 수 있는 방식으로 회사에 근무할 것이라고 말하였다. 앞서 살펴보았듯이, 회사에서는 수동적인 존재가 될 수밖에 없으며 성장할 수 없는 환경에 반복하여 놓이다 보니 스스로 회사 및 본업의 가치를 경제적 수단으로 국한하여 인식하고 있는 것으로 나타났다. 본업과 회사는 정기적 수입을 위한 노동, 먹고사는 생계수단, 매달 일정 금액을 지불해 주는 곳으로 보았으며, 연금복권같이 큰 노동 및 가치 실현 없이 단순한 행위로 지급되는 복권 당첨금 수령과 비슷한 개념으로 바라보는 참가자도 있었다.

“본업은 제가 늘 하던 업무라서 월급을 받아야 하니깐 그냥 하는 일이고 (중략) 솔직히 일에 대한 정의는 사회에서 구성원으로서 내가 사회에서 먹고살려면 돈이 있어야 하니깐. 일은 결국 돈이랑 연관이 되니깐 먹고사는 생존 수단이지 않을까.” (D)

“기업이라는 게 현재 직장을 뜻하는 거일 수도 있지만 다시 다른 말로 하자면 안정적인 무언가에 불로소득이 필요한 거예요. 연금복권이 되면 한 달에 몇 백씩 들어오죠. 뭔가 그런 게 있으면 나도 다른 데에 집중할 수 있고 뭔가 그런 채널이 하나 필요한 거죠” (B)

3) ‘일’의 의미

(1) 일은 나의 ‘표현 수단’ 혹은 ‘삶과 분리된 영역’

① 일은 나를 표현하는 수단이자 즐거움

현재 몸담고 있는 본업이나 직장에 관해서는 부정적인 견해가 대부분이었으나, 조사 참여자들은 ‘일’이라는 자체의 개념에 관해서 긍정적인 견해를 보여주었다. 일은 자신이 누구인지 보여주며, 나를 드러낼 수 있는 표현 수단으로 생각하고 있었다. 의식주에 비유하며, 살아가는 데 없어서는 안 될 필수요소이자 강한 욕구로 여기고 있었다. 또한 일은 정년과 상관없이 평생 하고 싶고 즐거운 활동이라고 생각하고 있었다.

“자아실현보다 강한 게 있나요? 내가 존재하는 이유 같은 거죠. 이 일을 한다는 게. 이 일이 곧 나를 표현하는 거기도 하고 그게 인간의 욕구 중에 가장 높지 않나요? 매슬로 욕구 5단계인가? 그런 게 있죠?! 그게 곧 자아실현 아니에요? 저도 잘 모릅니다만 맞을 거예요. 저는 그것 때문에 항상 거기에 맞는 것들을 찾아서 하고 있고요.” (B)

② 일과 삶은 분리된 영역

일과 나를 동일시하며, 내 정체성을 표현하는 수단으로 생각하는 경우도 있었지만, 일과 내 삶을 동일시하였을 때 높은 피로감을 경험한 참여자도 있었다. 휴식을 취해야 할 시간조차 일을 잘 해내기 위한 생각들을 지속하였으며, 일의 성취 결과에 따라 자존감의 변화를 겪으며 많은 피로를 느낀 것으로 나타났다. 하지만 일과 삶을 구분하여 생각하기 시작하면 생활 전반에 활기가 생겼으며, 일과 삶 각각의 영역에서 만족스러움을 느끼고 있다고 언급하였다.

“일을 바라보는 관점 자체가 온전히 포커스가 저한테 있었던 거 같아요. 예를 들어 일이 곧 나다. 일이 잘되면 내가 잘 되는 거다. 내 아웃풋으로 칭찬을 받으면 내가 칭찬을 받는. 분리돼서 생각하지는 않았던 거 같은데. 그래서 회사에 쏟는 시간이라든지 회사를 떠나고 계속 일에 대해 생각을 했던 거 같은데. (중략) 예전에 ‘일이 곧 나다’라는 이 지점

에서는 그런 목표를 이뤄내지 못하면 제가 너무 부족한 거 같고, 왜 이거밖에 안 되지... 다른 사람들이랑 비교하는 것도 있었거든요. 저 사람이 할 수 있음 나도 할 수 있었을 텐데.” (H)

4) 향후 노동의 변화에 대한 생각

(1) 표준화된 노동형태가 사라지는 사회

① 우선순위 없는 N잡(job) 시대 도래

사이드 프로젝트 참여를 통해 조사 참여자들이 예측한 노동의 미래는 본업과 부업이라는 이분화된 노동형태가 아닌, N분화된 노동형태였다. 현재 사회는 주로 하루 8시간 이상 본업이라 불리는 직장에 종사하며 주 수익을 얻고 있는 구조로 되어 있기 때문에 회사가 소속 노동자에게 회사 업무에만 전념할 것을 강조하기 유리한 입장으로 노동환경이 형성되어 있다. 이러한 이유로 연구 참여자들 역시 대부분 본업에서 사이드 프로젝트 혹은 겸업 등을 허용하지 않거나 부정적으로 바라보는 경험을 한 것으로 나타났다. 하지만, 참여자들은 회사 퇴근 후 여가 시간을 사이드 프로젝트에 전념하며 수익 창출을 경험하기도 하고, 본업에서의 업무 내용과는 다른 여러 활동을 실현해보며 한 회사 혹은 하나의 업에만 몰두하지 않는 삶을 경험하게 되었다. 즉, 본업과 사이드 업무라는 이분화된 노동이 아닌 다분화된 노동이 가능하며, 목적, 수익, 내용 등에 따라 업의 우선순위 역시 매번 달라질 수 있다는 것을 경험한 것으로 나타났다. 따라서 여러 가지 ‘업’들을 통해 수익창출의 출구를 마련하는 것이 가능하고, 직업 정체성 역시 N개로 형성될 수 있어 다른 속성의 여러 업을 동시에 진행하는 사회가 올 가능성이 높다고 예측하였다.

“우리 본업 직장이 아니면 들어올 때가 없잖아요, 웬만하면. 근데 앞으로는 이런 시대가 없어질 것이라 생각을 해요. 많은 사람들이 주식으로 돈 벌려고 하고 이것저것 사이드 잡을 해서 부업으로 돈 벌기 엄청 많죠. 이 흐름이 나중에 몇 년 굳어지면 더 이상 평생직장이라는 말도 벌써 없어지기 시작했듯이 직장 하나만이 아니라 다른 데서도 나의 수입 채널을 늘릴 수 있는 것들을 또 사이드 프로젝트가 하나의 역할을 해주지 않을까.” (B)

“미래는 진짜 투잡인 사람들이 아주 많을 거 같아요. 직업이 두 개인 사람. 예를 들어 낮에는 시를 쓰는데 밤에는 집에서 프로그래머로 활동하는 사람들이 있을 거 같고, 낮에는 직장인인데 밤에는 집에서 미술가가 될 거 같고. 나중에는 개인 전시회도 열고 되게

많은 거 같더라고요” (D)

② 사이드 프로젝트가 대중화되는 사회

현재 사이드 프로젝트는 2030 청년세대에서 활발히 이뤄지고 있으나, 사이드 프로젝트 개념을 접하는 연령대가 점차 어려워지고 있는 것으로 보인다. 한 인터뷰 참가자는 10대 혹은 20대 초반도 프로젝트성 활동들을 하고 있으며, 온라인상의 펀딩, 판매 플랫폼 등이 활성화되면서 온라인 문화에 익숙한 연령대에서 빠르게 사이드 프로젝트 개념이 확산되고 있다고 보았다. 현대는 아이디어만 가지고 있으면 언제든지 실현해서 가시적인 결과물로 연계될 수 있는 통로가 구체적이고 간편화되어 있기 때문이다. 따라서 사이드 프로젝트가 점차 가속화될 수 있는 환경을 바탕으로 수익 창출 방식도 다양해지면서 결국 사이드 프로젝트는 수익 추구 활동으로 이어지는 ‘노동화’가 될 수 있다고 예측하였다.

“사이드 프로젝트를 점점 많이 할 거 같고, 제가 그렇게 생각을 했던 거는 누구나 아이디어가 있고 만들어내고 싶으면 쉽게 만들 수 있는 환경이 주어진 세대인 거 같아서. 책을 출판하는 것도 예전에는 모를 수 있는데 요즘은 유튜브 찾아보고 아니면 책 출판을 도와주는 서비스를 이용한다거나 이런 식으로 창작하고 싶은 사람과 아이디어 있는 사람이 그거를 구현해 내기까지 그런 펀딩을 받을 수 있는 게 있고 그런 플랫폼들이 많이 생겨난 거 같아요. 예전에 비해서 그래서 많이 할 거 같고 일과 사이드 프로젝트의 경계가 사라지지 않을까. 지금은 주객이 전도되는 경우도 봤고.” (H)

“(사이드 프로젝트를) 엄청 할 거 같아요. 제가 체험해요. 왜냐면 펀딩 개수 자체가 장난 아니고, 애초에 사이드 프로젝트를 같이 하는 플랫폼들이 많이 생겨났어요. 제 사촌동생도 20살인데 평범하지 않아요. 요즘 학교 밖 청소년이라고 자퇴하고 나서도 자기들끼리 프로젝트 하고, 점점 대중화되고 있으니까. 지금이야 저희가 조금 특이한 케이스지, 평범한 케이스가 될 거 같아요. 그렇게 흘러가지 않을까요.” (C)

③ 집단보다 개인이 대두되는 사회

현대 사회의 노동 방식은 주로 개인이 특정 회사에 소속되어 요구되는 노동을 제공하는 방식이나, 사이드 프로젝트 참가자들은 향후 개인들이 어디에 소속되보다 소규모 집단을 이루거나 1인 위주의 노동형태가 확산될 것으로 예측하였다. 회사와 같은 수익 창출 집단에 소속되지 않고도 개인이 독립적으로 수익을 창출할 수 있는 방식이 많으며, 수익

창출 방식이 과거와 달라진 구조적 변화가 반영된 것으로 알 수 있다(개인 채널 운영, 오픈마켓, 온라인 강의 등). 또한 기존 사회에서 수익 활동을 위해서는 회사 및 기관을 통한 거래가 이루어졌으나, 개인이 하나의 기업으로서 역할을 하는 사례가 늘어가고, 전문화된 일을 하는 개개인이 늘어나면서 개인과 개인이 연결되는 사회가 더욱 대두될 수 있음을 예측하였다.

“1인 기업이 더 많아질 거라고 생각이 들어요. 유튜브 같은 것들을 시도하는 분들도 많고, 인스타 마케팅으로 팔로우 천명 늘려서 광고하려고 하는 사람들도 생기고, 개인 과외 생기고 하는 게.” (G)

“일하는 방식이 정말 많이 바뀌고 있잖아요. 그런 맥락에서의 흐름? 개인이 자기 이야기 가지고 있으면 누구나와 연결될 수 있어요. 그렇기 때문에 할 수 있는 일 엄청 많아지고 개인에게 파워를 주는 플랫폼 점점 더 많아지고.” (A)

④ 휴식과 노동의 경계가 모호한 사회

인터뷰 참가자들 가운데 몇몇은 사이드 프로젝트를 진행하기 위해 여가 시간을 할애하는 것에 개의치 않아 하였다. 개인적 약속을 취소하거나 휴식 시간이 줄어들었음에도 ‘즐거운 활동’이며 ‘미래 대비’라는 생각에 사이드 프로젝트에 시간을 투자하였다. 또한, 재택근무나 프리랜서 활동을 하는 경우에는 업무가 끝나고 프로젝트를 하는 데 있어서 공간의 이동이나 환경 변화 없이 목적지향적 활동을 하게 되면서 노동과 자발적 프로젝트 수행의 경계가 모호해짐을 느꼈다고 말했다. 회사와 여가의 경계가 공간적인 면에서도, 수행하는 활동의 성격적인 면에서도 경계가 뚜렷하게 구분되지 않는 것은 향후 N잡이 늘어나거나 온라인 위주의 생산 활동이 확산되면서 더욱 가속화될 것으로 예측되었다.

“솔직히 말하면 바빠졌어요. 늘 약속이 많았고 그렇다 보니깐 옛날 직장만 다니면 여유로운 삶을 즐길 수 있었는데, 솔직히 이걸 하고 나니깐 사람을 많이 만나야 되니까 나 혼자만의 자유시간이 좀 많이 없어졌다는 거? 그거 말고는 좀 바빠진 거.” (D)

“글쎄요. 사실 뭔가 회사 안에 있을 때는 구분이 명확했던 거 같은데, 지금은 일과 사이드 프로젝트 경계가 모호하다. 사이드 자체를 키우려고 생각하고 더 많은 시간을 쓰고 있는 거다 보니깐, 사이드 프로젝트와 일의 경계가 모호해지는 시기에 있다.” (A)

2_사이드 프로젝트 시작 계기 및 진행 내용 분석

연구 참여자의 인터뷰 분석 결과, 사이드 프로젝트 시작 계기와 진행 내용 분석에 대해 3가지 주제와 6개의 범주를 도출할 수 있었다.

[표 4-3] 사이드 프로젝트 시작 계기 및 진행 내용 분석 결과 범주

주제	범주	하위 범주
사이드 프로젝트 시작 계기	성장과 기회 찾기 위해 시작	불안감 해소를 위한 보험 마련
		새로운 기회 찾기
		주체성 획득 및 자아실현
		기술 습득 및 역량 개발
		인적네트워크 확장
		적성 및 직업 탐색을 위한 활동
		삶의 활력 획득
사이드 프로젝트 진행 내용	구성 방식	사이드 프로젝트 플랫폼 혹은 웹사이트 활용
		동료 혹은 지인의 제안
		본인이 직접 팀 구성
	진행 방식	코로나19의 영향으로 온라인 진행 방식 활성화
		여러 개의 프로젝트를 중복해서 진행
	투자 시간	퇴근 후 혹은 주말 활용
		본업에 영향 가지 않을 정도로 병행
본업과 사이드 프로젝트 비중의 역전		
사이드 프로젝트에 대한 사람들의 인식	직장 내 지위에 따른 상이한 인식	직장 동료들은 긍정적으로 인식
		대표나 리더들은 부정적으로 인식
	참여자의 주관적 인식의 변화	과거 : 어렵게 여겨 시도하지 않으려 함
		현재 : 사이드 프로젝트를 하는 것을 대단하게 여김

1) 사이드 프로젝트 시작 계기

(1) 성장과 기회 찾기 위해 시작

① 불안감 해소를 위한 보험 마련

연구 참여자 모두 직장을 다니거나 프리랜서로 활동하며 안정적인 소득이 있음에도 불구하고 현재 상태가 불안정하거나 가까운 미래에 소득 형태가 불안정해질 것으로 예상하였다. 이러한 만성적인 불안감으로 연구 참여자들은 사이드 프로젝트를 미래를 위한

대비책 혹은 보험과 같은 역할로 기대하고 있었다.

“믿는 구석을 하나쯤 만들어져야 하는데 그런 걸 잘 모르니깐 내 안에 보험을 만들어 놓는 거지. 그러려고 하는 사람도 진짜 많다.” (C)

“지금 와서 말하지만 영원한 직장이 없잖아요. 그거에 대한 미래 대비도 있고.” (D)

이러한 보험의 역할로 사이드 프로젝트를 시작한 동기에는 이후 사이드 프로젝트가 새로운 수익을 가질 수 있는 ‘업’이 되기를 기대하는 마음이 내재되어 있었다. 즉, 현재 직장에 다니고 있는 상태에서 바로 창업이라는 위험부담을 가질 수 없으므로 사이드 프로젝트를 통해 창업 실험을 하거나 사이드 프로젝트로 기반을 닦는 형태로 기대하였다.

“그때 처음에는 유니세프(unicef)나 세이브더칠드런(save the children)이라든지 키워 보자는 목표를 가지고 만들었던 건데.” (D)

“이직, 창업에 일부러 연결시키려 하는 거예요. 무슨 느낌이나면. 자소서를 쓸 때 자소서 이라 하잖아요. (중략) 쪽 스토리텔링을 만들잖아요. 그것처럼 일부러 전략적으로 이걸 하면서 난 얻어 가는 게 무엇인가? 항상 고민하게 되는 거 같고 그렇게 해서 맞는 것들만 진행을 하고 아니면 일부러 종료하는 것도 있어요.” (G)

그러나 참여자 E는 사이드 프로젝트를 통해 사업이 되어서는 안 되며, 시작할 때 사업 의도가 있다면 이를 팀원과 합의하고 명문화된 계약을 맺어 법적으로 용인되는 사업 형태를 취할 필요가 있다고 언급하였다. 이는 향후 사이드 프로젝트를 사업화하는 과정에서 법적인 문제(임금, 저작권 등)가 추가적으로 발생할 소지가 있을 수 있기 때문이다.

“전 사이드 프로젝트가 그 아이템 가지고 누가 뭘 사업화를 해서 수익을 창출할 만한 계획이 없어야 한다고 생각이 들고 (수익을 창출할만한 계획이) 있다면 반드시 초기 팀원들과 합의해서 명확하게 서로 계약이 되어 있어야 한다고 생각해요.” (E)

한편, 연구 참여자 C는 사이드 프로젝트를 진행하는 목적으로 부가적인 수익 또한 그중 하나라고 언급하였다. 수익이 1차적 목표는 아니었으나, 사이드 프로젝트를 통해 돈을

벌 수 있음을 발견하고 이를 부업으로도 활용할 가능성을 발견하였다.

“처음엔 돈 벌려고 했다. 왜냐면 사이드 프로젝트가 자기계발을 할 수도 있지만, 일단 하면 큰돈을 만질 수 있는. 그 돈맛을 한번 봐서.” (C)

② 새로운 기회 찾기

연구 참여자들은 사이드 프로젝트를 통해 회사와 같은 기존 조직이나 한정적인 네트워크에서는 가질 수 없었던 새로운 기회를 찾을 수 있는 수단으로 보았다. 그들은 사이드 프로젝트를 통해 다양한 활동을 함으로써 역량과 관점을 넓히거나 활동하는 분야를 확대할 수 있는 성장의 기회를 가질 수 있었다고 언급하였다. 이러한 내용은 반대로 현재 소속되어 있는 직장이 직원들에게 제대로 된 성장의 기회를 주지 않는 것을 의미하며 직장은 그저 돈을 버는 곳이라는 지위로 전락한 것을 보여준다.

“성장의 기회?! 어쨌든 내가 본업이든지 뭔가 주로 하는 주 작업 외에 부가적으로 에너지 쏟아서 더 많이 할 수 있는 거니까. 회사에서 A만 쪽 하고 있다면 사이드로 B도 해볼 수 있고 그런 식으로 나의 역량과 관점을 넓힐 수 있고 많은 사람을 만날 수 있고.” (E)

“내가 이 직업을 가지지 않아도 다양한 걸 할 수 있네! 축복까지는 아니지만 좋은 기회 정도?” (C)

③ 주체성 획득 및 자아실현

연구 참여자들은 직장에서 수동적으로 주어진 업무를 수행해야 하는 것에 답답함을 느끼고 있었고, 다양한 것을 하고 싶은 욕구를 내재한 것으로 나타났다. 이러한 배경에서 자신의 능력을 증명하거나 원하는 일을 주체적으로 하고 싶은 욕구를 충족시키고 싶어 사이드 프로젝트를 수행한다고 언급하였다.

“사이드 프로젝트를 하면 제가 좀 더 주도적으로 이 서비스에 대해서 심도 있게 생각하고 디자인할 수가 있잖아요. 그래서 시작하게 됐어요.” (F)

“그냥 하고 싶은 게 너무 많다 보니까 저에게는 자연스러운 결정이었어요. 하나에만 만족하기보다 이것저것 관심이 많아서, 궁금해서 더 찾아보다 보니까 그렇게 된 거 같아요.” (A)

“전 회사에서는 뭔가 답답했었던 것 같아요. 제가 하고 싶은데 그걸 하지 못하고 그런 것에 대한 답답함이 있어서 일 대신에 사이드 프로젝트로 욕구를 채우려고 했었던 것 같고 인정받고 싶은 것과는 조금 다른 것 같아요. 인정받고 싶은 것보다는 내가 무언가를 기획했는데 그걸 만들어 낼 증거를 확인하고 싶다는 욕구였던 것 같고.” (H)

반면, 기존에 직장에서 답답함을 느끼며 사이드 프로젝트를 했던 참여자 H는 이직 후 자신이 원하는 것을 할 수 있는 자율적인 분위기의 직장에 근무하며 본인의 욕구를 충족하였기 때문에 사이드 프로젝트를 실행하는 것에 큰 의욕을 가지지 않는 것으로 나타났다. 이러한 사례를 보았을 때 사이드 프로젝트는 직장에서 채우지 못하는 자아실현 욕구를 채우기 위한 대안책으로서 작용한다고 볼 수 있다.

“제가 최근에 사이드 프로젝트를 하고 싶다는 생각이 많이 줄었거든요. 그 이유에 대해서 생각해 봤는데, 지금 회사에서는 자유로워요. 회사 내에서 일로 무엇인가를 해보고 싶다는 생각이 들면 얘기를 해서 하면 되는 그런 회사인 거예요. 그러다 보니 그런 욕구가 저에게는 충족이 된 거죠. 그래서 저 원래 이 회사 들어오면 재택 쪽으로 일을 하는 회사를 들어왔거든요. 시간적 여유가 더 있으니깐 더 많은 사이드 프로젝트를 하겠다 싶었어요. 시간과 공간에 대한 제약이 많이 줄어드니깐. 근데 오히려 더 안 하게 됐어요. 이게 막 게을러지는 거랑은 조금 다른 거 같고 저의 욕구가 채워진 느낌이 더 많은 거 같아요.” (H)

④ 기술 습득 및 역량 개발

직종이 IT 혹은 디자인 분야이거나 이를 희망하는 연구 참여자의 경우 업계 특성상 신기술이 계속해서 개발되므로 이러한 트렌드를 따라가기 위해서는 적극적인 역량 개발이 필요하다고 공통적으로 언급하였다. 그러나 직장에서는 한정적 업무만을 수행할 수 있어 개인 역량을 개발하기 어렵고, 취업 준비생이나 이직 희망자들은 취직, 이직을 위한 스펙이나 포트폴리오를 쌓을 기회가 필요하였다. 따라서 사이드 프로젝트는 자신이 속해 있는 직종에서 역량을 개발하여 살아남기 위한 생존 수단으로서 기능하였다.

“미래에는 싱가포르, 구글에 취업하는 게 제 목표거든요. 근데 IOS 개발만으로는 힘들고 영어 공부해야 하고, 다른 사람이랑 협업하는 것도 알아야 할 테고, 여러 기술에 대해 이해해야 하고, 여러 디자이너와 소통하는 방법도 알아야 할 테고. 그런 경험들을 계속하

는 수단으로 사용하는 거 같아요. 사이드 프로젝트를.” (G)

“특히 사람 디자이너를 뽑을 때도 커뮤니케이션을 해본 적이 있느냐를 대게 중요하게 봐요. 그래서 나 이런 경험이 있다고 하려면 사이드 프로젝트를 통해서라도 이런 경험을 해 봐야겠다고 생각하는 것도 있어요. (중략) 특히나 요즘에 개발 직군이 엄청 핫(hot)하잖아요. 그래서 디자이너분들도 어느 정도 개발의 기초나 아니면 데이터를 다룰 줄 알아야 한다는 인식이 점점 생겨서 더 개발자랑 뭔가를 얘기하려고 하고 그런 게 있는 거 같아요.” (F)

“계속 간간이 괜찮은 게 있으면 하려고요. 회사에서 일은 내가 선택할 수 없는데. 예를 들어 우리 회사가 모바일 앱만 중심으로 사업한다. 그럼 웹사이트 디자인할 기회가 없잖아요. 너무 PC만 한다 그러면 모바일 앱 쪽 중심의 (사이드)프로젝트를 찾아서 그런 거에 대한 적응력을 키운다든지 활용할 수 있으므로 꼭 포트폴리오를 채우려는 이유가 아니더라도 뭔가 연습한다는 개념으로 계속할 것 같아요.” (E)

⑤ 인적 네트워크 확장

직장에서의 매너리즘, 암담한 미래상, 현실에 안주하는 직장동료 등을 인지한 참여자들은 자신이 사회에서 도태된다는 위기감을 절실히 느꼈다. 이를 탈출하고자 사이드 프로젝트를 활용하였고, 특히 같은 분야의 인맥이나 발전적인 인간과의 네트워크를 조성하는 것에 사이드 프로젝트에 대한 기대심을 가지고 있었다.

“일단 좋은 사람들을 만나고 싶었어요. 자기개발충이라 해야 하나? 열심히 살려고 노력하는 사람들이 있잖아요. 우리 회사가 중견기업이고 대기업이어서 안주하는 여성이 많았어요. 제 옆에 있는 대리님도 17년 일했는데 대리이더라고요. 너무 속상하고 이게 내 미래구나. 탈출해야 하는데 19살짜리가 무슨 기술이 있겠어요. 좋은 사람들을 만나고 내가 배울 수 있는 파트너를 만들고 싶었어요. 이게 인맥이 됐죠. 디자이너 구해야 하면 우리 회사에서 외주하는 것도 줄 수 있고 그리고 또 한 명은 취업도 시켜주고. 개발자도 당장 필요하면 구해주고. 그때는 돈도 그랬지만, 그 인맥 때문에 간절하게 했어요.” (C)

“커리어에 직접적 경험은 아닌데 커리어적으로 다른 사람은 어떻게 일하는지 듣고 싶었고 왜냐하면 거기(사이드 프로젝트)는 다양한 IT 업계 사람들이 올 거 같아서 이 회사에

있으면 계속 매너리즘에 빠지고 도태되는 거 같기도 하고 이런 생각이 드니까 그냥... 다른 사람들이 어떻게 일하는지 궁금한. 간접적인 영향을 주는. 마치 스터디 같은 느낌으로 했었어요.” (H)

⑥ 적성 및 직업 탐색을 위한 활동

연구 참여자 C는 사이드 프로젝트를 통해 다양한 분야의 활동을 함으로써 자신의 적성을 탐색하는 기회로 활용하였다. 본업이 있음에도 불구하고 자신이 하고 싶은 일, 적성 등을 탐색하기 위해 사이드 프로젝트를 활용하였는데, 이는 그들에게 ‘일’이란 의미가 단순히 돈을 버는 목적이 아닌 자신을 표현하는 수단 혹은 즐거움이라는 앞의 인터뷰 분석 내용과 연결되는 부분이라 볼 수 있다. 즉, 그들이 생각하는 진정한 의미의 ‘일’을 찾기 위해 사이드 프로젝트를 활용한다는 것이다.

“제가 이 사이드 (프로젝트)를 계속하는 이유는 제가 아직 30살이지만 뭘 좋아하는지 몰라요. 친구들 만나면 ‘너 꿈이 뭐야?’ 이런 거 물어봐요. 저도 아직까지도 잘 모르겠대. 해보고 싶은 거 빨리 해보고 아니면 걸러내야 하니까. 제 원래 꿈은 변호사랑 애널리스트였다. 근데 공부하니까 너무 안 맞았다. 그래서 정리하고 빠지고. 지금 해보니 책과 관련된 일, 예쁜 쓰레기들, 이런 공간, 서점을 운영하고 싶다는 생각을 항상 했어요.” (C)

⑦ 삶의 활력 획득

참여자 D는 사이드 프로젝트를 기분 전환이나 삶의 활력을 찾기 위한 활동으로 사이드 프로젝트를 활용하였다.

“계기는 자기계발이 아닌 그때 당시에 힘든 일이 좀 있었는데. 집에 있으니까 계속 우울증만 생기고 그래서 그거를 좀 견뎌내려고 활동적인 걸 찾다가 그게 바로 봉사였고 그게 이제 여기저기 알아보고 다녀보고 만족이 안 돼서 그렇게 되었어요.” (D)

2) 사이드 프로젝트 진행 내용

(1) 구성 방식

① 사이드 프로젝트 플랫폼 혹은 웹사이트 활용

사이드 프로젝트를 시작할 때 어떻게 팀을 구성하는지 물어본 결과, 요즘 사이드 프로젝

트가 유행하며 이를 중개해 주는 플랫폼이나 웹사이트 등이 다양하게 생겨나 이를 통해 사이트 프로젝트를 진행하는 경우가 많았다. 플랫폼은 운영진이 기수별로 모집 홍보를 하고 지원자가 비용을 지불하여 참여 의사를 밝히면 가장 적합한 팀으로 배정하여 팀원들과 사이트 프로젝트를 진행하는 방식이었다. 비용을 지불하는 것으로 참여자가 사이트 프로젝트에 책임감 있게 참여하도록 강제성을 두었고, 운영진은 사이트 프로젝트에 대한 안내와 팀 관리를 맡고 있었다. 꽤 고액의 참가비와 강제성 있는 규율이 있기 때문에 목표를 성취하는 데는 큰 효과가 있으나 학생이나 취업 준비생의 경우 비용적 측면 때문에 참여하기 어려운 참여 방식이다. 반면, 웹사이트의 경우 게시판을 통해 자유롭게 모집 글이 올라와 이를 보고 사람들이 지원하는 것으로 누구에게나 열려있고 자유롭게 참여할 수 있는 공간이었으나, 참여하는 팀에 대한 신뢰성은 낮은 편이었다. 사이트 프로젝트의 유행으로 이러한 중개처가 계속해서 생겨나고 있었고 활발하게 운영되고 있는 것으로 나타났다. 그러나 대부분 앱 개발과 같은 IT 분야의 사이트 프로젝트가 많아 다른 분야의 사이트 프로젝트를 진행하는 데 한계가 있었다.

“비사이드라는 사이트 프로젝트 관리해 주는 곳을 알게 되어서 신청해서 하게 됐어요.”

(F)

“거의 그런 카톡 방이나 그런 어떤 오피셜 한 플랫폼 통해 한 거는 ‘오늘의 수라’ 하나밖에 없었어요. 나머지는 제가 사이트 프로젝트 올라오는 방들. 방이란 건 웹사이트나 디딤메이트 같은 그런데 회원가입해서 관장은 주제 있는지 확인하고 체크하면서 찾아보고 지원했던 게 대부분이었어요.” (E)

② 동료 혹은 지인의 제안

직장동료나 지인을 통해 제안을 받아 사이트 프로젝트를 진행한 경우도 많았다. 특히 처음 사이트 프로젝트를 접해 정보가 없을 때 이러한 주변인들의 추천과 제안으로 시작한 경우가 다수 존재하였다.

“아이디어를 제안하는 사람 그런 사람 옆에서 같이 동업을 하게 되는.” (G)

“남편이랑도 같이 하고 대학교 지인들이랑 학교 선후배 친하게 지냈던 분들이랑 하는데 사이트 프로젝트까지는 아니지만 아시는 분 중에 공연하시는 분 계시면 그분이 연극을

하나 기획하면 제가 같이 도와드린다든지 항상 회사 말고 취미생활이 딱히 있는 건 아닌 데 뭔가를 하고 있어요.” (H)

③ 본인이 직접 팀 구성

사이드 프로젝트를 어느 정도 진행한 경험이 있는 경우 자신의 성격과 스타일에 따라 리더로서 팀을 운영하는 것에 더 매력을 느낀다면 직접 팀을 구성하여 사이드 프로젝트를 진행하였다.

“TFT이죠. 저도 첨에 끼어서 갔는데 제가 더 리더십이 강한 스타일인데 핏(fit)이 안 맞는 사람이라 하면 잘 안 맞잖아요. 제가 꺼서 가면 인력 관리를 못 하니까. 차라리 내가 지휘하고 가는 게 맞겠다.” (C)

(2) 진행 방식

① 코로나19의 영향으로 온라인 진행 방식 활성화

오프라인으로 대면하여 진행되었던 사이드 프로젝트가 코로나19로 인해 온라인으로 진행되는 경우가 많아졌다. 특히 IT 분야 사이드 프로젝트는 회의부터 기획, 개발, 디자인 등 전 과정이 온라인을 통해 진행되었고 이로 인해 오히려 더욱 빠른 시일 내 프로젝트가 완료된 사례도 나타났다. 혹은 코로나19를 오히려 기회로 삼아 새로운 콘텐츠를 개발하거나 다른 플랫폼을 활용하는 등 코로나19로 인해 사이드 프로젝트가 쇠퇴하기보다는 오히려 온라인 환경에 뛰어난 적응성을 보여주었다.

“저희는 100% 온라인 위주로 하고 있고 비사이드 쪽에서도 원래는 오프라인 위주로 했는데 작년에 코로나 때문에 그렇게 되면서 저 이전 4기 때 처음으로 온라인을 해본 거예요. 그때 100% 온라인 미팅만 했던 팀이 제일 빨리 앱 출시를 한 거죠. 그래서 온라인으로 해도 괜찮겠구나 싶어서 이번 기수부터는 온라인으로 하겠다고 해서 매주 1회? 최소 주 1회는 만나서 회의를 해요.” (F)

“(다른 운영 방식을) 찾아보려고 하고 있는데 이번에 기회가 온 거 같아요. 클럽하우스.(중략) 그래서 클럽 하우스가 안드로이드까지 되면 이제 온라인 어떤 교육적 성향을 가진 온라인을 제대로 해 볼 수 있을 거 같아요.” (B)

② 여러 개의 프로젝트를 중복해서 진행

참여자들 몇몇은 기간 내에 특정한 하나의 사이드 프로젝트에만 참여하는 것이 아니라 여러 개의 사이드 프로젝트에 중복하여 참여하는 모습을 보였다. 이러한 양상은 특히 시간 활용이 자유로운 취업 준비 시기나 프리랜서로 활동하는 시기에 나타났고, 더불어 현재 코로나19로 재택근무를 하는 시간이 늘어나 출퇴근 등으로 소요되는 시간이 줄어들어 여유 시간을 사이드 프로젝트에 투자하는 것으로 나타났다.

“사이드 프로젝트 원래 했고 재택(근무) 하면서 더 시간 활용이 가능해졌고 원래 1개 하던 걸 3개를 동시에 하고 있다.” (G)

“여러 개 겹쳐 있거나 한 번에 두세 개를 병행하거나 그렇게 했었거든요. 그래서 1년 내내 했다고 해도 무방하고 끊김 없이.” (E)

(3) 투자 시간

① 퇴근 후 혹은 주말 활용

연구 참여자 대부분은 출퇴근하는 직장을 가지고 있어 근무시간을 제외한 개인 자유시간을 활용하여 사이드 프로젝트를 진행했다. 주로 퇴근 후 1~2시간 혹은 주말 시간을 활용했다. 이러한 시간 배분은 신체적, 정신적 피로를 누적시키는 부정적 영향이 있을 수 있으나, 참여자 대부분 이에 대해서는 크게 불편함을 느끼지 않고, 오히려 당연한 투자로 생각하고 있었다.

“주말에만 했어요. (중복) 주중에 회사 업무 끝나고 남은 시간에 그걸 준비하고 미처 준비하지 못했던 건 집에서 좀 쉬다가 준비하고 해가지고 크게 문제는 없었어요.” (D)

“집을 안 들어가고 무조건 카페 가서 10시나 11시에 나는 무조건 집에 간다. 강제로 카페로 가서 힘들게?! 사람들이랑 커피빈에 와서 11시까지 할 분. 토요일 날 밤새실 분 이렇게 모여서.” (G)

“그때(회사에서 근무할 때)는 거의 회사 루틴에 맞춰 9-6로 일하고, 퇴근하고 나서 한, 두 시간 정도나 주말에 하루 정도 시간 빼서 사이드 프로젝트 참여하고.” (E)

② 본업에 영향 가지 않을 정도로 병행

특정 시간을 규칙적으로 사이드 프로젝트에 투자하지 않는 대신 본업에 부정적인 영향이 가지 않을 정도로 시간을 투자하는 경우도 있었다. 본업의 근무시간이 자유롭거나 사이드 프로젝트에 큰 시간을 투자하지 않아도 되는 경우 이러한 형태로 사이드 프로젝트를 본업과 병행하고 있었다.

“거의 삶이랑 녹아들어 있어요. 일도 그렇고 그래서 여기에 따로 무언가에 액션을 취한다는 거 자체가 시간을 들인다는 생각을 안 해요 그냥. 그렇다고 제가 하루 종일 핸드폰 들어보고 있지도 않아요. 일을 해야죠. 본업을 해야죠. (중복) 당연하죠. 본업을 하면서 할 수 있겠다 하는 사이즈로 설계를 좀 하는 거죠. 애초에 그래서 본업을 하면서 할 수 없는 수준에 리소스가 보이면 하다가 못하거나 접거나 하는 거죠.” (B)

③ 본업과 사이드 프로젝트 비중의 역전

본업이 프리랜서일 경우 오히려 본업과 사이드 프로젝트에 투자하는 시간 비중이 역전되는 사례도 있었다. 사이드 프로젝트가 시간 비중이 더 많다고 하여도 사이드 프로젝트를 본업이라 생각하지 않고 여전히 주변적(side) 영역으로 인식하는 것은 사이드 프로젝트의 개념은 물리적 시간보다는 활동의 성격이 본업과 뚜렷이 구분되는 관념적 기준이 있기 때문인 것으로 보인다.

“그때는 프리랜서 일이 많지는 않아서 95%가 사이드 프로젝트였고 5% 정도가 프리랜서였고요. 거의 프리랜서 일은 없었다고 해도 무방할 정도예요.” (E)

3) 사이드 프로젝트에 대한 사람들의 인식

(1) 직장 내 지위에 따른 상이한 인식

① 직장 동료들은 긍정적으로 인식

사람들의 입장에 따라 사이드 프로젝트에 대한 인식이 상이하게 나타났다. 직장동료의 경우 이미 사이드 프로젝트를 진행하는 경우도 많고, 사이드 프로젝트에 대해 익숙하여 긍정적인 이미지를 가지고 있었다.

“동료들 중엔 (부정적으로 생각하는 사람은) 없었다. 왜냐면 그 동료들도 개인적으로 다

하고 있는 게 있었다. 인스타그램 부계정 운영하고. 맛집 인스타만 운영한다던가.” (A)

② 대표나 리더들은 부정적으로 인식

반면, 대표나 리더들은 회사를 경영하는 입장이기 때문에 직원들이 사이드 프로젝트로 본래 업무에 소홀할 수 있다고 생각하여 부정적으로 인식하고 있다고 답했다.

“대표들이나 리더들은 걱정했다. 그 이유는 회사 일에 소홀할까 봐.” (A)

(2) 참여자의 주관적 인식의 변화

① 과거: 어렵게 여겨 시도하지 않으려 함

더불어, 사이드 프로젝트에 대한 대중들의 시선이나 인식이 변화되었다고 언급하였다. 과거에는 사이드 프로젝트를 어려운 일이라고만 생각하여 쉽게 시도하려 하지 않았다.

“(사이드 프로젝트에 대해) 평소에도 쉽게 할 수 있고 아이디어 낼 수 있다는 인식이 없으니 시도할 못하는 거 같다.” (C)

② 현재: 사이드 프로젝트를 하는 것을 대단하게 여김

하지만 현재는 사이드 프로젝트에 대해 긍정적인 여론이 퍼지면서 사이드 프로젝트를 하는 것 자체가 인생을 충실히 사는 것, 대단한 것 등으로 인식돼 대중에게 긍정적인 이미지를 가지게 되었다.

“이건 하면 좋은 거다. 힘들지만 하면 좋다는 인식들이 생겼다. 뿌듯하고 보람찬 하루를 사는 느낌을 갖는. (중략) 근데 지금은 사람들이 사이드 프로젝트를 했을 때 '우와! 대단하다!' 이렇게 생각을 하지. 너 진짜 힘들구나. 그렇게 생각하지 않잖아요. 그런 거 자체가 엄청 많이 변화된 거죠.” (C)

3_사이드 프로젝트 정의 및 성과 분석

사이드 프로젝트의 정의와 성과에 대한 인터뷰 내용을 분석한 결과, 3가지 주제와 7개의 범주를 도출할 수 있었다.

[표 4-4] 사이드 프로젝트 정의 및 성과 분석 결과 범주

주제	범주	하위 범주
사이드 프로젝트 정의 도출	주체적 성장 실현의 장	주체성과 전문성이 실현되는 곳
		미래를 대비하며 안정감 획득하는 방법
		약한 연대 기반 효율적 네트워킹 수단
		가치지향적 활동
	생산적인 비노동 활동	즐거운 생산 활동
		작은 업(業)
	단기적 목표, 유동적 활동의 기반	수익을 전제하지 않는 단기 목표 지향 활동 전반의 유동성 : 시간, 인원, 기간, 방식, 목표 설정
사이드 프로젝트가 미친 주관적 삶의 변화	긍정적인 삶의 변화	내적 성장
		'가치 있는 인간'이라는 인정 획득
		실무와 관련된 능력 및 이해력 향상
		다양한 분야의 경험으로 자기계발 및 통찰력 습득
		인적자원 획득으로 인한 부가적 이익
	부정적인 삶의 변화	삶의 가능성 확장
		여가 시간의 감소
		인간관계에서의 어려움 사이드 프로젝트를 이용한 노동력 남용
본업과 사이드 프로젝트의 관계 정립	긍정적 상호작용	사이드 프로젝트와 본업의 상호 시너지 효과
		사이드 프로젝트 통한 인적 네트워크 활용
		'스펙 쌓기'에서 '경험 쌓기'로
	직장에서의 부정적 인식	본업에서의 사이드 프로젝트에 대한 부정적 인식

1) 사이드 프로젝트의 정의 도출

(1) 주체적 성장 실현의 장

① 주체성과 전문성이 실현되는 곳

조사 참여자들이 주로 토로했던 본업 및 직장에 대한 주된 불만 요소 중 하나가 바로 나의 의견이 반영되지 않으며, 내가 가진 직무역량들을 발휘하거나 인정받지 못하는 것이었다. 이 과정에서 경력이 쌓이지 못하고 역량이 늘지 못하며 불안감과 초조함을 느꼈으며, 나의 온전한 의견이 반영되어 무언가를 창작해보고 싶은 욕구가 높아져 갔던 것으로 나타났다. 이러한 불안감을 잠재우고 창작 욕구를 실현하기 위한 방법들을 모색하던 중 사이드 프로젝트의 개념을 접하게 된 것이다.

“돈 안 받고 주도적으로 일을 하면 프로젝트가 되는 거잖아요. 돈을 안 받아도 자신이 주도적으로 하는 것이 사이드 프로젝트인 거 같아요.” (G)

“사이드 프로젝트를 하면 제가 좀 더 주도적으로 이 서비스에 대해서 심도 있게 생각하고 디자인할 수가 있잖아요. 그래서 시작하게 됐어요. 저한테 소개해 주신 분도 이런 취지로 시작을 하셨다고 들었어요.” (F)

참여자들 대부분이 사이드 프로젝트를 통해 주도적으로 일을 기획하고 진행해보며, 회사에서 인정받지 못하던 능력을 가시적으로 증빙할 수 있는 기회들을 가질 수 있었다고 하였다. 또한, 시간 투자, 여가 시간 감소, 수익의 불투명화 등은 주체성과 전문성 실현에서 중요한 요소로 작용하지 않았다. 이러한 점에서, 사이드 프로젝트를 성장과 주체성이 실현되는 ‘장’으로서 의미를 가진다고 볼 수 있다.

② 미래를 대비하며 안정감 획득하는 방법

사이드 프로젝트는 불투명한 미래를 대비할 수 있게 해주는 수단으로서의 역할도 하고 있었다. 신기술을 익혀야 생존할 수 있는 직무 종사자의 경우, 소규모로 모여 프로젝트를 진행하는 과정에서 기술을 익히는 시간을 가질 수 있었으며, 고용불안에 시달리는 여러 참가자들은 사이드 프로젝트가 창업 대비 낮은 리스크를 가지지만 삶의 새로운 가능성을 키우고 역량 개발까지 동시에 할 수 있다는 면에서 심적 안정감을 안겨주는 활동이라고 했다. 이러한 점에서, 참여자들에게 사이드 프로젝트는 불안정한 미래에 대비하

며 안정감을 높여주는 활동으로 정의되고 있었다.

“제 나이가 29살인데 26살에 생각한 게 난 30살 안에 사업을 10번 해서 망하는 게 내 목표라고 정했어요. 그중 하나하나가 다 사이드 프로젝트. (중략) 준비단계라기보다 하나만 얻어걸려라? 한 것 중에 하나라도 대박이 나서 몇 만 유저가 오고 갑자기 수입이 몇 억이 발생하면 그건 더 이상 사이드 프로젝트가 아니잖아요. 그럼 사업이잖아요. 실패하면, 사이드 프로젝트이고,” (G)

“성장의 기회?! 어쨌건 내가 본업이든지 뭔가 주로 하는 주 작업 외에 부가적으로 에너지 쏟아서 더 많이 할 수 있는 거니까. 회사에서 A만 쪽 하고 있다면 사이드로 B도 해볼 수 있고. 그런 식으로 나의 역량과 관점을 넓힐 수 있고 많은 사람들을 만날 수 있고” (E)

③ 약한 연대 기반 효율적 네트워킹 수단

조사 참여자들 6명은 모두 팀원을 구성하여 프로젝트를 진행하거나, 혼자 진행할지라도 수명의 참가자들과 함께 프로젝트를 운영하고 있었다. 자신들과 함께 프로젝트에 참가한 사람들은 대부분 성장, 역량 개발, 이직 등을 목표로 사이드 프로젝트에 참가하고 있었으며, 비슷한 관심사를 가지고 있었다. 미래를 대비하고 역량 개발을 위해 퇴근 후 시간을 프로젝트에 할애하고 있다는 것 자체로 서로 간의 동질감이 형성되고, 짧은 시간이지만 공동의 목표를 위해 모여 활동하면서 서로 간의 연대감이 어느 정도 형성되고 있었다. 무엇보다 회사나 일상생활에서 만날 수 없는 새로운 사람들을 알아가는 인적 네트워크 확장의 효과를 사이드 프로젝트 참여에서 얻을 수 있는 중요한 혜택으로 생각하고 있었다. 따라서 사이드 프로젝트는 약한 연대감을 기반으로 한 인적 네트워크 확장의 효율적 수단으로서 정의할 수 있다.

“제 주변의 독립적 형태로 일하는 친구들은 비슷한 마음이다. 아직 너무 없기 때문에. (사이드 프로젝트를 하며) 우리끼리도 되게 자극도 받고 위로도 받고 용기도 얻고.” (A)

“저희 팀원들한테 따로 설문조사를 받아 가지고 ‘비사이드에서 남겨가고 싶은 게 뭐냐’라고 질문한 게 있었는데. 거의 절반 이상이 ‘사람을 가지고 가고 싶다.’라고 응답을 했더라고요. (중략) 사람들이 생각보다 IT 계열 커뮤니티를 중요하게 보는 거 같아요.” (F)

④ 가치지향적 활동

조사 참여자들은 사이드 프로젝트 활동과 본업의 노동을 구분하는 기준으로 ‘개인적 지향가치의 내재’ 여부에 두기도 하였다. 수익이 나오지 않아도 내가 자발적으로 원하는 것을 실현해보기 위한 활동을 사이드 프로젝트로 생각하여, 사이드 프로젝트의 활동은 ‘나로부터 출발하는 것’이라고 명명하였다. 한 참여자는 참여 중인 사이드 프로젝트로 창출되는 결과를 통해 사회에 선한 영향력을 행사하고자 하는 목표를 가지고 있다고 밝히며, 취미, 자기계발, 수익 창출의 목적을 넘어 사이드 프로젝트를 여러 가치를 담고 진행하는 활동으로 삼고 있었다. 이러한 점에서 사이드 프로젝트는 가치지향적 의미를 담고 있는 활동으로 정의할 수 있다.

“회사 일은 근로인 것 같고 00(사이드 프로젝트)는 노동인 거 같고. 방금 말한 노동의 좋은 측면에서 생각을 해보면, 노동은 나로부터 출발하는 거 같고 근로는 외부로부터 나에게 오는 느낌이에요. 노동이라는 건 가치 중요한 의미를 담은 용어라고 생각한다.”
(B)

“한국의 인디문화 서브컬처 문화들을 되게 좋아한다. 작은 브랜드 로컬 브랜드... 제가 좀 더 그런 영향을 끼칠 수 있는 사람이 되거나 하면, (사이드 프로젝트를 통해) 이걸 더 많은 사람들에게 알리는 걸 넘어 해외랑 연결하고 싶다?” (A)

(2) 생산적인 비노동 활동

① 즐거운 생산 활동

조사 참여자들은 대부분 사이드 프로젝트가 스트레스를 유발하는 요소는 적고, 즐거움의 요소가 큰 활동으로 인지하고 있었다. 수익에 대한 구체적 고려를 할 필요가 없으며, 결과물의 성패에 큰 의미를 두지 않고, 언제든지 그만둘 수 있는 자율성이 있으며, 무엇보다 내가 평소에 관심 있던 주제에 접근하는 것이기에 ‘내가 즐기고 있다’는 감각이 크게 차지하는 것으로 예측할 수 있다. 따라서 조사 참여자들은 즐거움, 안락함 등을 위해 즐기던 여가활동 및 취미활동과 비슷한 속성을 공유하고 있지만, 사이드 프로젝트가 특정 목표 설정하고 그에 따른 일정 및 계획 수립의 과정을 거친다는 점에서 취미와 확연한 구분을 하고 있었다. 따라서 ‘즐거움’을 취미와 사이드 프로젝트의 교집합으로 생각하지만, ‘휴식’은 여가의 영역, ‘생산 활동’은 사이드 프로젝트의 영역으로 나누어 정의하고 있었다.

“노동에 관점보다 취미에 맞물려서 노동으로 넘어오는 경계선?! 이 일로 부담을 느끼는 스트레스를 받는대거나 그러면 안 맞는 거 같아요. 즐기는 선까지 하는 게 사이드 프로젝트인거 같아요.” (H)

“저는 진짜 좀 다른 의미에서 덕후인데 그런 게 되면 사이드 프로젝트를 일처럼 안 느낄 거 같은데 저는 이런 활동이 일이라고 생각을 안 하거든요. 전 이게 재미있대니까요.”(B)

“취미는 아무래도 쉬는 느낌인데 이거는 쉬는 거는 아니니깐. 취미는 볼링이랑 등산”
(F)

② 작은 업(業)

조사 참여자들은 사이드 프로젝트는 취미처럼 즐거움을 주는 활동이지만 휴식을 취하는 활동은 아니며, 하루 평균 8시간가량을 투자하는 노동의 범주에는 속하지 않는 것으로 응답하였다. 그러나 노동처럼 생산 결과물을 목표로 하며 대가 수익이 따르지 않으므로 노동과 동일한 개념으로 보지 않았다. 참여자 대부분이 하루에 길게 3시간 정도를 투자하거나, 아예 사이드 프로젝트를 진행하지 않는 날도 있었다. 창업을 추진 중인 참여자 역시 본업에서의 노동시간과 대등하게 사이드 프로젝트 활동을 하지는 않은 것으로 나타났다. 다만, 활동 시간과 더불어 회사에서와 비슷한 프로젝트에 대한 ‘책임감’과 정해진 추진 시간, 일정, 규율 등이 강조될 때 ‘부담감’을 느끼며 본업의 노동과 유사함을 느낀다고 하였으므로, 일종의 작은 규모의 업으로 정의할 수 있었다.

“피엠(Project Manager, PM)으로 조금 책임감이 주어지는 게 부담스러웠던 거 같아요. 그리고 정해진 기간 안에 팀워크 해야 되는데 모르는 사람들이랑 아이템부터 이야기를 하는 거다 보니깐. 관계가 막 원래부터 알고 있어서 관계지향적으로 맺어진 관계도 아니고, 원하는 바가 같은 것도 아니라서. 이 프로젝트에 참여한 사람들이 각각의 니즈가 다르고, 하나로 취합해서 끌어가는 게 피엠의 역할인데 그게 살짝 부담스럽다는 생각.” (H)

(3) 단기 목표 지향적인 유동적 활동

① 수익을 전제하지 않는 단기 목표 지향

조사 참여자들 6명 모두 당장의 수익 실현을 목적으로 사이드 프로젝트를 시작하지 않았다. 또한, 진행 과정에서도 무보수이며 수익 실현을 목표로 삼지 않았다. 하지만 언젠가

수익 창출을 할 수 있는 가능성을 발견하기 위한 시도 중 하나로 생각하고 있었다. 동시에, 뚜렷한 목표를 설정한 이후 시작하게 된다. 그 목표를 성취하기 위해 일련의 기획 과정들이 추진되고, 추진 기간 역시 3개월~1년 정도로 설정하고 있다. 그리고 이런 목표들은 미래의 가능성들을 열어주기 위한 사다리 역할을 하고 있는 것으로 나타났다.

“취미생활이랑 다른 점은 취미는 어떤 결과물이 없는 거 같고요. 사이드 프로젝트는 확실히 결과물이 있어서 그걸 향해 달려가는 목표 지향적인 부분이 있는 거 같아요. 나는 암벽등반해서 올해 암벽 타기 목표가 하나 있는데, 대회 나가서 수상하는 게 목표인데. 그걸 사이드 프로젝트라고 안 부르고, 그건 내 목표지 그걸 하면서 달라지는 게 없고 성취감만 올라가는데. 근데 저에게 사이드 프로젝트는 결과물이 있어서 무언가 사업과 연결시킬 수 있는 거.” (G)

② 활동 전반의 유동성 : 시간, 인원, 기간, 방식, 목표 설정

사이드 프로젝트는 본업과 달리 추진내용 및 과정의 전반에서 자율적인 조절이 가능한 특성을 지니고 있었다. 조사 참여자들은 본업과 달리 사이드 프로젝트는 의무적 업무가 아니므로 포기할 수도 있고, 끝맺음의 방식도 자유롭게 할 수 있어 가벼운 마음으로 참여할 수 있다고 하였다. 무엇보다 수익 창출이 주목적이 아니었기에 운영 방식의 자율성이 보장된 것으로 나타났다. 반면 상당한 금액을 계약금 개념으로 사전 지불하고 팀을 구성하여 사이드 프로젝트에 참여한 참가자들이 언급하기로는 부담감과 책임감으로 단기간에 달성하고자 하는 목표에 도달할 수 있었지만 중간에 기간, 인원, 시간, 목표 등을 사정에 맞게 변경할 수 없었다고 말하였다. 수익 창출 목적 혹은 금액 지불 여부에 따라 사이드 프로젝트 참여에 대한 자율성의 정도에 차이가 난 것으로 알 수 있었다.

“더더욱 내가 원하는 시간만큼 투자하거나 그 팀에 맞춰서 유동적으로 조절 가능. 일 같은 경우는 내가 돈을 받고 맞춰야 하는 거니까. (중략) 우리 팀원끼리 알아서 처리하면 되는 거라. 클라이언트가 요구하는 것도 아니라. 필요하면 ‘우리 일주일만 더 시간을 들이자’라고 이야기를 해볼 수도 있고 조율이 가능해서 어렵지는 않았다.” (E)

“‘이렇게 하자’가 아니라 ‘되면 좋다’고 생각한다. (사이드 프로젝트를 할 때) 그때 상황, 상황에 맞춰서 어느 정도까지 하고 포기를 할지 정하는 편이에요.” (G)

2) 사이드 프로젝트가 미친 주관적 삶의 변화

(1) 긍정적인 삶의 변화

① 내적 성장

다른 사람들과 협업하여 주도적으로 프로젝트를 성공적으로 수행한 경험은 연구 참여자들의 자신감 고취, 책임감 상승, 두려움 상쇄 등의 내적 성장을 이루는 데 도움이 되었다.

“브런치 할 때도, 독립출판 냈을 때도, ‘내가 이런 것도 할 수 있구나’라는 걸 알게 되고 내가 나에 대해 더 알게 되고 자신감도 생기고 더 도전하게 되고. (중략) 2017년 1년의 경험이 저를 사람으로서 많이 성장하게 했던 해였던 것 같아요. 안 해봤던 것을 해보고.”

(A)

“저는 이제 뭘 해도 돼요. 실패해도 되니까. 100만 원 없어서 죽겠어요? 100만 원 없다고 죽는 거 아니니깐. 그래서 뭐든 시작하면 된다. 못 할 건 없다. (중략) 어쩔 수 없이 내 아이디어로 하다 보니 책임감 생기고.” (C)

“사람들 모이면 내가 주도해서 대화하고 문서 작성하고, 사람 만나는 거에 대해 두려움 없어졌고, (중략) 저 같은 경우는 사람들 앞에서 발표하는 걸 굉장히 무서워했었거든요. 떨리잖아요. 4~50명 앞에서 대화하는 거가 생각만 해도 식은땀 나고 그랬는데 지금은 굉장히 자연스러워지고 그냥 뭐 일상이 된 거 같아요. 밥 먹듯이.” (G)

② ‘가치 있는 인간’이라는 인정 획득

연구 참여자들은 사이드 프로젝트를 하면서 스스로가 팀원에게 도움이 되고 자신의 능력을 타인에게 증명함으로써 자기 자신을 ‘가치 있는 인간’이라고 인정받는 것에 뿌듯함을 느끼고 있었다. 이러한 인정과 뿌듯함은 신체적으로 사이드 프로젝트가 힘든 활동임에도 불구하고 연구 참여자들에게 정신적인 즐거움을 선사하고 있었다. 한편, 주체적인 일에 욕구를 가지고 사이드 프로젝트를 수행하는 참여자들은 결과적으로 타인의 인정을 바라는 모습을 보여 스스로 자아를 수립하기보다 사회에서 바라는 인간상으로 자신을 규정함에 수긍하는 이중적 면모를 보여준다.

“즐겁고, 여기(사이드 프로젝트 팀) 안에서 사람들끼리 서로 도와주고 그러한 모습에서

부드함을 느껴요. 그런 소통 공간을 만들어 주고 있다는 사실을 그러려면 내가 뭘 해야 하고 근데 그 뭘 해야 하는 거 자체가 숙제가 아니에요. 되게 재미있어요. (중략) 내가 남에게 도움을 준다는 느낌 부딪해요. 내가 도움이 되네? 내 보잘것없는 능력이 진짜 도움이 되네? 그런 게 좀 좋은 거 같아요. 나도 좀 누군가에게 도움이 되는.” (B)

“오히려 제가 도와주는 경우가 많아서 변호사 아시는 분 필요하다 그러면 변호사를 알선 해 주고 제 업무가 인사 총무다 보니까 제가 최종 담당자이다 보니까 영업 쪽에서 사무용품을 판매하는 분이 계시면 그쪽 분을 만나서 사주고 이런 식으로 해서 많이 제가 도움을 드렸죠. 그래서 사람들이 많이 좋아하시는 거 같아요.” (D)

“체력적으로 조금 힘들 수는 있는데 엄청 재미있게 하고 있어요. (중략) 약간 활력소? 활력소 정도 되는 거 같아요. 재밌어서 회사에서도 가끔 들어가서 봐요.” (F)

③ 실무와 관련된 능력 및 이해력 향상

참여자 대부분은 본인의 직무와 유사한 사이드 프로젝트를 진행함으로써 실무에 준하는 경험을 쌓을 수 있었고 이를 통해 실무 능력 및 조직 운영에 대한 이해도가 크게 증가하였다. 반면, 직무와 연관이 없는 사이드 프로젝트를 진행했거나 실무 경험이 없는 참여자들에게는 실무 경험을 미리 하는 기회가 되어 직무에 대한 자신감이 상승하였다.

“사이드 프로젝트가 경력 없는 신입 입장에서는 실제 실무랑 형태가 가장 비슷해서 연습하는 좋은 기회가 되긴 하는데 (중략) 실무는 아니지만 실무에 준하는 경험이었기 때문에 그런 경험들이 저는 결과가 실패였던 성공이었던 경험 자체가 엄청 많이 남았던 것 같고.” (E)

“사람들 매니징 하는 거를 공부해 보니까 왜 내 매니저가 날 이렇게 대하는지. 왜 회사 조직은 이런 식으로 구성되어 있고, 일주일에 한 번씩 왜 미팅을 하는지 그런 거에 있어서 이해하게 되고. 그럼 앞으로 어떤 식으로 해야 하고, 잘 보이기 위해서는 조용히 있는 게 좋을까, 내 주장을 강하게 내는 게 좋을까, 아니면 다른 사람 말을 따르면서 좋다고 하는 게 좋을까. 이런 거 고민하게 되고, 확실히 회사생활에도 생각보다 큰 영향을 끼치는 거 같아요. 의도하지 않게.” (G)

“제가 전공도 이 분야가 아니고 돌아 돌아온 케이스이고 학원 통해서 오고 해서 디자인 분야에 자신이 없었는데. 이걸(사이드 프로젝트를) 하면서 나도 좀 이런 거 해볼 수 있겠다 고 생각이 들어서 좋은 것 같아요.” (F)

④ 다양한 분야의 경험으로 자기계발 및 통찰력 습득

전공 분야에서 확장된 영역이나 전혀 관련 없는 분야의 경험을 할 수 있었으며, 이러한 과정은 자기계발로 인식되며 미래 사회 변화에 대한 통찰력 습득뿐 아니라 참여를 통한 즐거움도 획득한 것으로 나타났다.

“사이드 프로젝트를 하게 되면 애초에 전부 설계를 하게 되니깐. 어떻게 만들어야 하는지. 기획, 디자인, 개발, 회의 모든 부분에서 관여하게 되니깐. 마케팅도 신경 써야 하고 생각할 수 있는 폭이 굉장히 넓어지는 거 같아요. (중략) 기술을 얻다 보면 추가로 파생되는 인사이트가 생기게 돼요. 가치관이 확장되는데, 구글 기술 말씀드렸는데 공부하다 보면 IOS랑 이게 다르네! 구글은 이런 방향으로 나아 갈 거구나. 그러면 미래에는 이런 IT 시장이 성장하겠네. 그럼 IOS 쪽에서 맥북은 이렇게 나오겠구나. 파생적으로 얻어 가는 지식이 있는 거 같아요.” (G)

“아는 만큼 보인다고 하잖아요. 예를 들면, 제가 캠페일을 작년부터 온라인 영상 보면서 만들기 시작했어요. 이걸 하니까 바(bar) 같은 데 가면 바텐더들 손놀림 태도가 다르게 보여요. 더 재밌고. 그렇다 보니까 더 영감 받는 순간이 늘어나고 즐거운 순간도 늘어나고.” (A)

⑤ 인적자원 획득으로 인한 부가적 이익

사이드 프로젝트를 통해 얻은 인적자원은 이후 부가적인 이익을 주는 일종의 ‘인맥’으로 활용되었다. 특히 IT, 디자인 영역에서 일하고 있는 참여자들은 대부분 직무와 연관된 사이드 프로젝트를 함으로써 본인의 업무와 관련 있는 전문가들과 꾸준히 연락하며 실제로 본업의 성취 과정에서 전문가 섭외 및 인력 충원 등을 위해 인맥을 활용하였다. 또는 개인적 사업을 진행하는데 필요한 지식을 얻거나 프로젝트 진행을 위해 섭외를 요청하는 등으로 활용하였으며, 실질적으로 인맥을 활용한 적은 없지만 언젠가 업과 관련된 영역에서 구축된 인맥이 도움이 될 것이라는 기대심리가 작용하는 것으로 나타났다.

“일단 잘 끝난 프로젝트는 인맥을 얻은 게 있고, 다른 새로운 걸 할 때 개발자분이 가능하
실까 싶어 연락하기도 하고, 그런 관계 만들었고.” (E)

“일단 제가 뭘 하고 다니는지를 아는 대표님이셨고 그런 것(커뮤니티)을 좋아했고 본인이
이렇게 창업을 하면은 그런 역할을 하는 사람이 필요했어요. 그런 성향을 가진 사람도
필요했고 그 제가 가지고 있는 풀(pool)을 가지고 여기에 실질적으로 도움도 주고 있고
예를 들면 우리 회사 직원이 교육을 하나 여는데 누가 안다고 여길 오겠어요. 근데 작게
스터디 모임부터 시작해서 열 명 피카(사이드 프로젝트로 만든 커뮤니티)에서 와서 교육
하고 그랬어요.” (B)

“사이드 프로젝트를 하다 보면 유대관계가 생기거든요. 공감대도 생기게 되고, 다른 사람
에 대한 실력도 판단할 수 있게 돼요. 저 사람은 말은 이렇게 잘하는구나, 개발을 잘하는
구나, 이 사람은 5년 후에는 훌륭한 사람이 돼 있겠다. 이런 것들이 느껴지기도 하거든요.
그런 사람들과 네트워킹하려고, 그런 사람들이 나중에 구글에 가서 면접 제안할 수도 있
고, 그런 식으로 생각하며 좋은 관계 유지하려는 목적이 한 가지가 있고요.” (G)

⑥ 삶의 가능성 확장

사이드 프로젝트는 연구 참여자들에게 새로운 선택지나 기회를 제공하여 삶의 가능성을
확장하는 계기로서 작용하였다. 예를 들어, 사이드 프로젝트로 수행했던 일이 실제 업무
로 연결되고 확대되거나 이후 사업 가능성을 구체화할 수 있도록 도움을 주었다.

“이게 묘하게 다 연결된다. 좋아서 한 일인데, 일이 된다거나. 전 음악 너무 좋아했는데
그게 저는 퍼스널 브랜딩 어떻게 했냐는 질문을 많이 받는데 의도한 적 없다. 나는 날
브랜딩 할 거야 이렇게 생각한 건 아닌데, 음악 너무 좋아하다 보니까 음악 좋아하며 마
케팅하는 애. 저는 그게 퍼스널 브랜딩인 거 같아요. 주변에 알리는 것을 시작으로 키워
드가 붙는 거죠. 음악 좋아하는 걸 많은 사람이 알거든요. 관련된 기회들이 계속 들어오
는 거예요.” (A)

“(사업을 염두에 둔 건) 맞긴 맞는데 뚜렷하진 않았어요. 하다 보니깐 지금은 규모가 커져
서 굉장히 구체적으로 되었죠. 사실 자본만 있었으면 벌써 했었을 거 같아요.” (B)

(2) 부정적인 삶의 변화

① 여가 시간의 감소

사이드 프로젝트는 직장 업무 외 시간을 할애하여 수행되므로 개인의 여가 시간이 대폭 감소하고 체력적으로도 힘든 작업이라고 언급하였다. 하지만 이러한 고된 작업을 당연하게 받아들이고 자신의 여가 시간을 할애해서 프로젝트를 수행하는 것에 불편함을 느끼지 않고 있었다. 사이드 프로젝트는 스스로 주도하는 업무라는 생각으로 적극적으로 시간을 투자한다는 긍정적인 해석이 가능하지만, 현재 끝없이 일하는 사회로 변모하고 있고 이를 당연시하고 있다는 우려 섞인 해석도 가능하다.

“솔직히 말하면 바빠졌어요. 늘 약속이 많았고 그렇다 보니깐 옛날에는 직장만 다니면 여유로운 삶을 즐길 수 있었는데. 솔직히 이걸 하고 나니깐 사람을 많이 만나야 하니까. 나 혼자만의 자유시간이 좀 많이 없어졌다는 거? 그거 말고는 좀 바빠진 거.” (D)

“당시에는 재택이 아니었는데, 그때 어떻게 활용을 했었냐면 일이 끝나고 집에 가면 힘들잖아요. 집을 안 들어가고 무조건 카페 가서 10시나 11시에 나는 무조건 집에 간다. 강제로 카페로 가서 힘들게 사람들이랑... 커피빈에 와서 11시까지 할 분. 토요일 날 밤새실 분 이렇게 모아서. 자기계발에 힘썼고, 재택근무 들어서면서 달라진 건 카페를 안 가고 집에서 한다, 출퇴근 시간 줄었다. 재택근무를 해서 사이드 프로젝트 했다고보다 사이드 프로젝트 원래 했고 재택 하면서 더 시간 활용이 가능해졌고 원래 1개 하던 걸 3개를 동시에 하고 있다.” (G)

“거의 삶이랑 녹아들어 있어요. 일도 그렇고 그래서 여기에 따로 무언가에 액션을 취한다는 거 자체가 시간을 들인다는 생각을 안 해요 그냥. 그렇다고 제가 온종일 핸드폰 들어보고 있지도 않아요. 일해야죠. 본업을 해야죠.” (B)

② 인간관계에서의 어려움

사이드 프로젝트 또한 노동에 준하는 작업이 필요한 업무이나, 의무적인 활동은 아니기 때문에 책임감을 가지고 적극적으로 업무를 수행하는 태도가 필요하다. 그러나 모든 사이드 프로젝트 팀원들이 그렇지 않기 때문에 대부분의 연구 참여자들은 자발적으로 노력하지 않는 사람으로 인해 인간관계에서의 어려움을 느꼈다고 응답하였다.

“돈 받는 회사에서도 사람이 안 맞는 게 제일 힘든데 (사이드 프로젝트는) 보수가 없는데도 자발적 시간 들여서 하는 거잖아요. 사람들끼리 안 맞으면 그거만큼 힘든 게 없는 거 같아요.” (E)

“그나마 힘든 걸 꼽자면 사람. 처음에는 같이 맞아서 잘하다가도 잘 안 맞을 때도 있고 (중략) 왜냐하면 이건 의무가 아니잖아요. 그만큼 책임감과 에너지가 더 쏟아져야 결과물이 나오는 건데, 시도만 해보고 사그라지니까 성공할 수가 없죠. 처음엔 사람은 좀 양보하지 않으면 버티기 힘든 거 같다.” (C)

③ 사이드 프로젝트를 이용한 노동력 남용

사이드 프로젝트가 유행하며 사이드 프로젝트를 악용하는 사례가 증가하였다. 특히 스타트업으로 시작하는 기업에서 사이드 프로젝트를 악용해 무임 노동 수단으로 활용한다는 것이다. 참여자 E는 이러한 사례를 많이 보았고 신입이나 취준생의 경우 포트폴리오를 위해 어쩔 수 없이 이용할 것이라 우려를 표했다.

“사이드 프로젝트여야 하는데 스타트업 중에 그걸 악용하는 데가 굉장히 많아요. 비긴메이트(사이드 프로젝트 플랫폼)만 봐도 일단은 사이드 프로젝트로 했다가 그거를 사업으로 해서 한다는 말도 안 되는 이야기를 하는데 사업화를 하기로 했으면 그거를 지원자를 뽑았을 때 멤버로 합류를 한 거고 그렇게 비용이나 그런 부분에 있어서 그 사람에게 당장은 지급하지 못하더라도 그런 것들을 보장해 줘야 하는데. 사이드 프로젝트라는 게 있으니깐 일단 사이드 프로젝트로 출발할 예정이라고 하는 팀을 굉장히 많이 봤다. (중략) 우리는 예비창업 패키지 이런 거 해서 지원하고 있고 디자이너 모집한다. 원하면 사이드 프로젝트 형태로 가능하다. 이런 말도 안 되는 얘기들을 갖다 붙이는 경우가 있는데. 신입, 취준생들이 절박하면 하게 될 거로 생각하는데. (중략) 현실적으로 악용하는 사례가 특히 이 업계에 많다.” (E)

3) 본업과 사이드 프로젝트의 관계 정립

(1) 긍정적 상호작용

① 사이드 프로젝트와 본업의 상호 시너지 효과

사이드 프로젝트에서 쌓았던 경험과 역량이 본업에서 시너지 효과를 발휘해 직장 업무를 수월하게 진행한 사례가 많았다. 특히 직장 업무와 사이드 프로젝트 분야가 유사할

경우 이 시너지 효과는 더욱 증대되었다.

“하면서 얻었던 기술들은. 회사에서 미팅하거나 회의하거나 커피 타임 가질 때. 요즘 이런 게 뜬다고 하더라고요. 제가 사이드 프로젝트를 할 때 이런 기술을 써 봤는데, 이게 너무 좋아서 나중에 한 번 해볼까요? 스터디를 만들어 볼까요? 이런 식. 인사이트 (insight) 차원으로 가지고 갈려고 하는데.” (G)

“엄청요. 사실 제가 회사 다닐 때로 설명이 쉬울 것 같은데, 그때(사이드 프로젝트 할 때) 혼자 목차도 다 기획하고 텀블벅 페이지 하고 다 혼자 하면서. 텀블벅에서 팔 때는 어떻게 해야 하는지 감으로 알게 된 거예요. 회사에서 나중에 텀블벅 프로젝트 오픈할 때 사이드 (프로젝트)가 더 회사에 도움 되고.” (A)

“지금 돌을 팔아요. 돌침대. 제가 10년을 일하면서 돌을 팔 줄 몰랐어요. 이제 돌까지 팔 줄 알게 됐네. 이젠 못 팔 게 없겠다. 이런 생각이 들더라고요. 원래 마케팅하던 전공자도 아닌데, (사이드)프로젝트 하던 게 다 마케팅이랑 연결되어 있어서 가능한 거 같아요. 안 그랬음 못 했을 거예요.” (C)

② 사이드 프로젝트 통한 인적 네트워크 활용

사이드 프로젝트를 통해 얻게 된 네트워크는 개인적으로 활용될 뿐만 아니라 본업에서도 적극적으로 활용되었다. 사이드 프로젝트 네트워크를 통해 전문가를 섭외하거나 회사 프로젝트를 그들에게 적용시키는 등 상부상조하는 모습을 보여주었다.

“사이드 프로젝트 하면서 이걸 통해 절 알게 되는 사람들이 생기잖아요? 내 브랜딩 되고 네트워크 생기고. 회사 일하면서 더 도움 되더라. 전 마케팅하다 보니까 아무래도 마케터 분들이 관심이 많고 사이드(프로젝트) 분야로 절 알게 돼서 더 시너지가 나게 됐다.” (A)

“교육을 할 수 있는 사람들을 그 자리에서 바로바로 찾을 수도 있고 그 사람들이 알아서 오기도 하고 그게 엄청나게 도움이 되죠. 네트워크 확보가 엄청난 도움이에요. 그래서 실제로 같은 업계에 종사하시는 분들은 광고주가 되시기도 하고 고객이 되시기도 하고.” (B)

③ ‘스펙 쌓기’에서 ‘경험 쌓기’로

취준생이나 이직 희망자들에게 사이드 프로젝트는 스펙을 넘어 실무에 준하는 경험을 쌓게 해주는 수단으로서 작용하였다. 과거에는 회사에 신입으로 취직해 실무를 배워가는 과정이었다면, 현재는 노동시장 진입의 어려움과 경쟁 과열로 인해 신입이더라도 실무경험을 가지는 것이 필수적인 조건이 되었다. 이러한 실무 경험을 쌓기 위해 사이드 프로젝트를 대중적으로 활용하고 있었으나, 한편으로는 신입에게 경력을 요구하는 불합리한 사회 환경에 저항하지 않고 수긍하는 태도를 보여주는 사례로 볼 수 있다.

“회사에서는 경력을 선호하는 이유도 일할 줄 모르는 사람을 놓을 바에 어느 정도 감이 있는 사람을 돈을 주고 일을 시키는 게 맞는 거잖아요. 그런 상황에서 신입분들이 더 그런 걸(사이드 프로젝트를) 많이 이용하게 되지 않을까.” (E)

“아직 좀 학생 같은 생각하는 분들이 많은데. 예전 같으면 왜 자꾸 경력만 뽐나 우는소리만 하는 분들만 엄청 많았었는데, 이제는 그런 게 아니라 해커톤 있으면 찾아서 도전해보고, 앱 만들어서 조용히 자기 포트폴리오 준비하고 조용조용 움직이는 분들도 있고 그런 게 있다더라 이야기 듣고. 거기까지도 질문 주는 분들도 있고 예전보다 더 많이 적극적으로 된 거 같아요.” (E)

(2) 직장에서의 부정적 인식

① 본업에서의 사이드 프로젝트에 대한 부정적 인식

사이드 프로젝트가 아무리 직장 근무 외 시간에 수행된다고 하더라도 직장 관리자나 사용자로서는 본업에 충실하지 않다고 비칠 소지가 있다고 보았다. 특히 대기업의 경우 노동시장 유연성이 크고 인력의 교체가 용이하기 때문에 사이드 프로젝트를 한다는 이야기 자체를 꺼리게 된다고 언급하였다.

“일단은 본업에서는 사이드 프로젝트 한다는 걸 말하기가 굉장히 어렵고요. 이 회사 열심히 안 하고 있다고 고백하는 거예요. 설령 그렇지 않다고 하더라도 휴가 쓰면 재 다른 일하는구나, 아니면 지각하면 다른 일을 한다고 이렇게 생각할 수 있어서 굳이 얘기할 필요는 없는데.” (G)

“다들 조심하죠. 작은 회사고. 스타트업은 관찮아요. 스타트업 20~30명 있는 데는 내가

사이드 프로젝트를 한다고 해서 자르거나 그럴 순 없거든요. 개발자가 귀하기 때문에 또 새로운 사람 뽑아서 가르치고 하는 비용이 나가서. 그래서 스타트업에서는 그렇게 이야기 해도 될 거 같은데. 근데 대기업 같은 경우는 이 사람이 일은 잘하는데 다른 것으로 뭔가 하네? 그럼 다른 사람을 뽑으면 되겠다가 될 수 있잖아요. 그래서 다들 조심하는 거고.”
(G)



05. 결론

1_요약 및 시사점

인터뷰 결과를 종합 분석한 결과, 서울시 청년들이 생각하는 사이드 프로젝트 및 그들의 노동환경, 노동에 대한 가치관을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 연구 참여자들은 기술 대체, 경쟁 과열 등으로 자신의 노동 가치가 상실될 것이라 생각하며 이에 대한 불안이 계속해서 증대되고 있으나, 이러한 사회변화에 적응하는 모습을 보였다. 청년들은 사회적 불안을 상쇄시키기 위하여 자신의 생산성을 높이는 데 집중하였고, 여러 분야의 지식과 기술을 습득하고자 노력하였다. 또한 현재의 본업에서 언제든 탈락하더라도 안정성을 유지하기 위한 대책 방안을 모색하고 있었다. 특이한 점은 청년들이 이러한 불안 감정을 부정적으로 받아들이기보다는 긍정적으로 받아들임으로써 불안이 자신의 성장을 위한 동력으로써 작용한다고 생각하고 오히려 이를 즐기는 모습을 보여주었다는 점이다. 그리고 스스로 성장을 위해 노력하는 모습에 대해 긍정적으로 평가하고 이러한 모습을 사용자의 입장에 선 것처럼 자신을 자가평가하고 확인하는 모습을 보였다. 때문에 청년들에게 ‘성장’의 의미는 불안에 대한 대응책일 뿐만 아니라 자신의 가치를 사회에 보여주는 하나의 지표로서 작용하였다. 이러한 ‘성장’의 의미는 개인 시간을 할애하는 것에 영향을 미칠 뿐만 아니라 직업을 선택할 때도 중요한 지표로서 작용하였다. 그리고 성장을 위해 자신을 되돌아보고 삶에서의 목표를 세우는 등 자신에게 충실한 삶을 지향하고 있었고, 이러한 생각은 어떠한 행위나 선택을 함에 있어 목표 수행을 위한 가장 효율적이고 합리적인 선택을 이끌어내는 데 주안점을 두게 하였다. 이렇게 성장을 통해 얻은 전문성을 인정받길 원하였고 성장하는 자신을 주체적 존재로서 생각하고 사회가 받아들이기를 희망하였다. 하지만 그들에게 성장은 수직적인 한

방향의 길을 뜻하는 것이 아니었다. 성장은 다양한 방향성을 가지는 것이고 새로운 방향을 개척하고 선구적으로 이끌어나가 타인에게 모범이 되는 것에 큰 의미를 두고 있었다. 이러한 면모는 스스로 자신을 인정하는 주체적 입장이라기보다 사용자의 입장에서 생산성 있는 인간이라는 가치를 증명하기를 원하는 것으로 보였다. 더 나아가 일부 참여자들은 자신이 스스로 일구는 ‘업(業)’을 획득하여 사용자의 입장에 서길 원하였다.

둘째, 연구 참여자에게 ‘성장’은 인생의 중요한 목표 혹은 지표였지만, 현재 노동환경은 그러한 성장을 이루기 힘든 환경으로 보였다. 현재 근무하는 직장엔 전문역량을 쌓을 수 없고 자신을 부속품으로만 여기는 곳이었으며, 안정감을 찾기보다는 오히려 불안감을 증대시키는 곳으로 여겨졌다. 다만, 현재 직장의 의미는 미래 성장을 위한 토대를 마련하기 위해 수익을 획득하고 자금을 마련하는 경제적 수단으로서 기능하였다. 청년들에게 있어 진정한 ‘업(業)’의 의미는 단순히 직장을 의미하는 것이 아니라 자신을 표현하고 즐거움을 찾으며 일하는 것을 의미하였다. 그러나 업이 곧 자신의 삶을 의미하지는 않았고 일과 삶의 영역을 분리해 그 안에서 균형을 찾으려고 노력하였다. 이러한 배경에서 연구 참여자들은 불안감을 해소하고 자신만의 업을 찾고자 하나의 보험으로서 사이드 프로젝트를 시작하였고, 이를 통해 새로운 기회를 찾고자 하였다. 특히, 창업의 기회나 부가적 수익에 대한 기대감을 가지고 사이드 프로젝트를 시작하는 사례가 많았다. 더불어 수동적인 업무만을 수행할 수밖에 없는 직장보다 달리 사이드 프로젝트를 주체성과 자아를 실현할 수 있는 영역으로서 보였다. 또한 더 나은 환경의 직장으로 이직 혹은 취직하기 위해서 사이드 프로젝트를 활용해 자신의 역량과 기술을 개발하고 인적 네트워크를 확장하는 데 기대감을 가졌다. 더불어 사이드 프로젝트를 통해 다양한 활동을 함으로써 적성을 탐색하거나 삶의 활력을 획득하고자 하였다.

셋째, 연구 참여자들은 사이드 프로젝트를 관념적으로는 다른 활동과 구분하고 있었으나 명확하게 정의를 세워 구분하지는 못하였다. 다만, 사이드 프로젝트가 어떠한 성격의 활동이라는 것을 이끌어냄으로써 개념을 정의해보고자 하였다. 먼저, 연구 참여자들에게 사이드 프로젝트는 주체적 성장을 실현하는 장(場)이었다. 성장에는 그들의 역량을 개발하고 전문성을 향상시키는 것을 의미하기도 하지만 삶의 환경 개선, 삶의 가능성의 확장, 안정감, 인적 네트워크 확보, 사회적 가치 부여 등의 포괄적 성장을 나타내기도 하였다. 즉, 사이드 프로젝트는 이러한 성장을 이끌어내고 실현하는 수단이자 하나의 장으로 인

식되었다. 다음으로 사이드 프로젝트는 결과물을 이끌어내기 위한 단기적 목표가 존재하고 이를 이루기 위한 생산적 활동으로 인식되었다. 때문에 어느 정도의 강제성과 책임감이 내재되어 있어 노동과 비슷한 성격을 가졌다 볼 수 있다. 그러나 연구 참여자들은 노동은 직장에서 수행하는 수동적 성격의 돈을 받기 위해 수행하는 업무로서 보았고, 사이드 프로젝트는 본인들이 주체적으로 유동성 있게 조절 가능한 활동으로 인식하여 노동의 성격을 가졌지만 수동적 노동의 영역에 속하지 않은 자율적 노동이라 표현할 수 있겠다. 이러한 연구 분석 결과와 기존 문헌에서 도출된 사이드 프로젝트의 개념과 기준을 통합한다면, 사이드 프로젝트는 “자신의 성장을 위하여 수익을 전제로 하지 않는 단기 목표를 가지고 주체적으로 수행하는 본업 외 자율적 노동”이라 정의할 수 있다.

넷째, 사이드 프로젝트 진행 방식과 내용에 대해 질문한 결과, 주로 사이드 프로젝트 플랫폼이나 커뮤니티 등의 온라인 공간에서 사이드 프로젝트 팀을 구성하였다. 플랫폼의 경우 업체에서 사이드 프로젝트 팀을 중개해주는 것으로 구성된 팀원에 대한 신뢰성이 높고 정해진 진행 방식이 있어 이에 따르면 된다는 편리성이 있으나 비용이 발생한다는 단점이 있다. 그러나 비용이 발생하는 만큼 책임감과 의무감을 가지게 된다고 한다. 반면, 일반 커뮤니티, 카페 등을 이용할 경우 무료로 팀원을 모집하거나 구성할 수 있지만 그만큼 신뢰성이나 의무감, 책임감은 낮아질 수 있다. 이외에는 동료 혹은 지인과 팀을 이루거나 개인이 직접 팀원을 모집한다. 최근에는 코로나19로 인해 대부분 온라인으로 진행하였으며, 프리랜서, 재택근무 등으로 시간 여유가 있을 경우 여러 개의 사이드 프로젝트를 중복해서 진행하기도 하였다. 연구 참여자 대부분 퇴근 후나 주말 시간을 활용해 사이드 프로젝트를 진행하고 있었고, 본업에 영향이 가지 않을 정도로 자율적으로 조정하여 진행하였다. 그러나 본업이 프리랜서일 경우 본업과 사이드 프로젝트의 시간 비중이 역전되는 상황도 등장하였다. 이 점에서 사이드 프로젝트는 단순히 물리적 시간의 비중보다는 위에서 정의한 것처럼 활동의 목적과 성격에 따라 구분된다는 점을 알 수 있었다.

다섯째, 사이드 프로젝트는 청년들에게 긍정적 또는 부정적 영향을 미쳤다. 긍정적 영향으로는 사이드 프로젝트를 통한 자기계발 덕분에 연구 참여자들의 내면 및 전문성, 역량 등이 성장하였고, 인적 자원을 획득하였으며, 새로운 선택지와 기회를 통해 삶의 가능성을 확장할 수 있었다는 것이다. 이러한 성취는 그들이 바라는 ‘성장’이라는 지표에 부합

하는 것이었으며, 때문에 대부분의 참여자들은 사이드 프로젝트를 매우 긍정적으로 생각하고 있었다. 그러나 사이드 프로젝트를 통해 자신의 가치를 타인에게 인정받고자 함은 타인의 시선 혹은 사용자 입장에서 자신의 성장을 바라보는 시각과 일치하는 것으로 사회가 바라는 도전하고 발전하는 청년의 모습에 스스로가 부합한다는 생각에서 기원하는 것으로 보였다. 사이드 프로젝트의 부정적 영향으로는 여가 시간의 감소와 사이드 프로젝트에서 만나는 사람들과의 관계의 어려움 등을 들었으며, 더불어 사이드 프로젝트 자체가 노동력을 착취하는 수단으로서 남용되는 것에 우려를 표하기도 하였다. 그럼에도 불구하고 대체로 연구 참여자들은 사이드 프로젝트의 부정적 영향보다는 긍정적 영향을 강조하며 사이드 프로젝트를 지인에게 추천하기도 하였다.

여섯째, 사이드 프로젝트는 본업에도 긍정적 혹은 부정적 영향을 미쳤다. 긍정적 영향으로는 사이드 프로젝트를 통해 얻은 지식이나 역량이 본업에서도 활용되어 생산성이 증가한 것이다. 이는 사이드 프로젝트가 본업과 유사한 분야로 수행할 경우 더욱 효과가 증대된 것으로 나타났다. 더불어 사이드 프로젝트를 통해 얻은 인적 자원을 본업에서도 활용하여 업무를 수월하게 진행할 수 있었다. 사이드 프로젝트는 재직자뿐만 아니라 취직준비생 혹은 이직희망자에게도 취업과 이직을 위한 긍정적 영향을 주었는데, 사이드 프로젝트는 경력이나 포트폴리오를 마련하는 수단이 되었다. 신입이라 하더라도 경력과 경험을 중요하게 평가하는 현시대에 사이드 프로젝트는 이러한 조건을 충족할 수 있는 효율적인 수단인 것이다. 그러나 여전히 본업인 직장에서는 사이드 프로젝트에 대해 부정적으로 인식한다는 경우가 많았다. 본업의 업무를 제대로 수행하지 않고 개인적 일(사이드 프로젝트)에 시간과 에너지를 할애할 수 있다고 보는 것이다. 때문에 직장에서 사이드 프로젝트를 하고 있다는 말 자체를 언급하지 않는다고 하였다. 청년들에게는 사이드 프로젝트가 매우 긍정적인 이미지로 다가오나 기성세대와 같이 직장에 대한 충성도를 중요한 가치로 여길 경우 사이드 프로젝트는 부정적으로 비칠 수 있었다.

일곱째, 연구 참여자들은 사이드 프로젝트를 수행함으로써 사회 변화에 대해 더 민감하게 체감하였고, 이를 통해 미래 사회가 어떻게 변화할지에 대한 대략적인 미래상을 가지고 있었다. 현재 사이드 프로젝트가 계속해서 유행하면서 사이드 프로젝트가 점차 확대되고 청년들 외 다른 세대까지 광범위하게 수행될 것이라 보았다. 또한, 사이드 프로젝트를 통해 수익이 생기는 환경이 조성될 경우 사이드 프로젝트는 진정한 노동의 영역에

포함될 수 있을 것이며, 개인은 점차 조직이 아닌 개인적으로 노동을 수행하는 형태로 ‘노동의 개인화’가 이뤄질 것이라 보았다. 이러한 변화는 개인 각자가 다수의 노동에 임하는 점조직적인 사회로 변화될 것이며, N잡의 형태가 보편화되는 사회로 나아가게 만들 것이다. 그러나 사이드 프로젝트가 그렇듯이 이러한 노동은 스스로 하는 주체적 노동으로서 그 속에서 즐거움을 찾을 수 있다는 긍정적 면도 있는 반면, 물리적 시간의 한계로 점차 휴식과 노동의 경계가 모호해지는 세상이 될 것이라는 부정적 면도 간과할 수 없었다.



2_정책적 방향 제시

1) 성장할 수 있는 노동환경 마련 필요

먼저, 사이드 프로젝트를 하고 있는 청년의 핵심 욕구는 '성장'이다. 그들은 자신들이 하고 싶은 일을 하며 즐거움을 찾고 자신을 성장시키고 싶어 한다. 그러나 그들이 느끼는 대부분의 노동환경은 자신을 성장시킬 수 있는 기회를 제공하지 않는다. 오히려 기업은 이미 성장한 신입을 입사시키는 데 중점을 두고 입사 후 그들의 성장을 위한 교육 없이 그들을 신체적, 정신적으로 소진시킨다. 이 때문에 상대적으로 숙련 수준이 낮은 청년의 경우 노동시장 진입의 어려움을 겪으며, 경력자, 중장년층 등 숙련 수준이 높은 집단과의 경쟁에서 도태된다. 이는 현재 한국 사회에서 부각되고 있는 '청년 니트 증가'의 문제에서도 확인되는 점이다. 즉, 노동시장에서 진입하지 못한 청년과 성장할 수 없는 열악한 노동환경에서의 과도한 업무 경험 등으로 인해 고통받은 청년들이 축적되며 자발적으로 노동하기 및 관계 맺음을 포기하는 청년 니트가 증가한다고 볼 수 있다(김기현, 2017). 해당 측면은 인터뷰 내용에서도 알 수 있는데 현 직장은 그저 안정적인 수익을 보장받는 장소였으며, 개인적인 성장과 성취는 직장 밖에 있다고 보았다. 즉, 직장은 돈에 대한 대가로서 자신의 노동력을 투입하는 것이지 자신의 역량을 강화하고 성장시키는 곳은 아니었다. 이러한 생각 때문에 자신의 능력을 발전시키고 자신이 성장하기 위해서는 직장 밖에서 사이드 프로젝트라는 수단을 통해 여러 가지 활동을 하는 것이다. 따라서 가장 먼저 개선되어야 할 것은 청년들이 직장에서 일을 통해 성장할 수 있도록 노동환경을 마련하고 기업이나 조직은 자신의 직원들을 성장시킬 수 있는 기회를 마련해야 한다는 점이다. 서울시는 이러한 점에서 뉴딜 일자리 정책을 통해 경력과 경험을 쌓을 수 있는 양질의 일자리를 제공하는 노력을 하고 있다. 이러한 정책 취지는 사이드 프로젝트를 하고 있는 청년들의 성장 욕구에 부합하는 것이나, 뉴딜 일자리는 공공 일자리에만 한정되어 있고 뉴딜 일자리를 통해 제공되는 일자리의 업무 적합성과 업무 자율성 정도, 학습 기회 지원 여부 등이 기관별로 매우 상이하다(정경은, 이상범, 이주환, 2017). 따라서 뉴딜 일자리 정책을 개선하여 청년들이 노동환경에서 직무역량개발, 적성 탐색 등을 통해 성장할 수 있도록 토대를 마련하고, 더 나아가 뉴딜 일자리 대상 기업(조직)만이 아닌 전 기업으로 노동시장 경험이 적은 청년을 고용하여 직접 성장시킬 수 있도록 하는 노동시장 환경을 조성하는 것이 필수적이다.

2) '청년 취업지원 정책'과 '청년 창업지원 정책' 사이의 지원 단계 마련 필요

노동시장의 불안정성으로 인한 타격을 가장 전방에서 받고 있는 청년세대는 현재 취업이 되어 있는 상황일지라도 지속적인 불안을 경험하고 있다. 실제로 20~30대의 고용불안에 대한 조사에서는 59.1%가 불안하다는 응답을 하였으며, 정규직 종사 청년층의 수는 지속적으로 감소한 반면 비정규직 종사 청년의 수는 증가하며 평균임금 및 안정성의 격차도 증가하고 있는 실정이다(통계청, 2019). 또한, 19~34세 청년 취업자 10명 중 7명은 이직을 생각하거나 시도했고, '더 나은 일자리'를 위해 취업 준비를 시도했던 것으로 나타났다(고재성 외, 2020). 무엇보다, 19~29세 연령대를 대상으로 일·가정 균형에 대한 질문에 대해서는 전 연령대에서 유일하게 절반 이상이 50.3%가 일이 우선이라고 응답하며 청년세대에게 '일'은 중요한 개념으로 자리 잡고 있는 것으로 나타났다(통계청, 2019). 종합하면, 청년세대는 노동시장의 불안정성을 전면으로 경험하고, 비정규직 종사 비율이 높은 환경에 놓여 있으나, 어렵게 취업을 하더라도 70%가 이직을 준비하고 있지만, 전체 세대 가운데 '일'을 가정보다 더 우선적으로 여기는 유일한 세대이다. 이러한 청년세대가 처한 환경과 그들의 '일'에 대한 관념을 바탕으로 청년들이 중요시하는 일에 대한 여러 활동들을 전개할 수 있는 방안을 마련한다면, 노동시장의 구조적 문제를 해결하는 데 오랜 시간이 걸릴지라도, 그동안 청년들의 불안감을 감소하고 미래를 준비할 수 있어 이직률도 점차 낮아지고 전반적인 고용안정감을 획득할 수 있을 것으로 예상된다.

그러나 기존의 청년 취업 지원 정책들의 경우, 기업에 지원금을 주는 채용 장려금 중심이거나, 기관 중심 기획에 의한 취업교육 및 워크숍 제공, 수도권 중심 일자리 정보 제공 등이 위주인 정책들이 반복되고 있다. 또한 청년 실업 및 일자리 미스 매칭의 주요 원인 가운데 하나로 전공과 일자리의 불일치 문제를 해결하기 위한 직업교육 정책의 변화는 오랜 시간이 걸릴 수 있어 현재 청년들의 잦은 이직에 대해서도 즉각적 해결책을 제시할 수 없다. 취업지원 외에도 전국적으로 활발히 진행되고 있는 '청년 활동' 지원사업의 경우, 취업에만 국한되어 있던 정책들을 확대하여 사회/관계적 활동들을 전개하고 청년의 자기 주도적 활동을 펼칠 수 있도록 하여 청년들이 정책지원 대상이 아닌 주체적 참여자로 인식하는 새로운 관점을 제시하였다. 그러나 지원대상이 주로 미취업, 대학생 대상으로 본업이 없는 소규모 청년 집단이 주로 정책 참여 대상인 상황이고, 청년 활동 지원 사업 역시 유사한 사업의 반복과 상호 복제가 일어나고 있으며, 지원사업 형태가 점차 청년 커뮤니티 지원 사업에만 치중되어 가는 경향이 있어 우려가 제기되고 있다(송하진

외, 2019).

마지막으로, ‘청년 창업 지원’은 최근 들어 국가 경제 성장 기반 마련 및 청년 일자리 문제 해결이라는 명분하에 국가 주도 청년 창업 활성화 정책이 활발히 펼쳐지고 있다. 기존의 일자리를 벗어나 창의적이고 새로운 일자리를 창출할 수 있는 가능성을 안겨주려는 목적을 가지고 있다. 그러나 사업자등록증을 소지한 대표 혹은 전업 창업 도전 청년에게만 지원되는 경우가 대부분이며, 이는 노동시장 불안정성 증대 및 일자리 질 저하 등의 구조적 문제를 청년의 도전의식과 패기로 극복할 것을 요구하는 접근으로 정당화되고 있다는 비판이 있다(문수연, 2021). 청년 창업 지원 정책은 실질적으로 효과적인 실업 대책 마련과 청년 복지 개선책을 강구해야 하는 국가의 책임을 청년이 직접 대안을 구상해내고 실천해야 하게끔 만듦으로써 청년에게 전가하는 “신자유주의적 통치성³⁾”의 사례가 되고 있는 것은 아닌지에 대한 우려도 제기되고 있다(류연미, 2014; Bragg, 2007).

위의 청년 지원 정책 문제점을 고려하였을 때, 현재의 노동시장의 구조적 문제를 국가 차원에서 해결하되, 동시에 청년들에게는 불안정한 노동시장 안에서 여러 가능성을 탐색하고 다양한 삶의 선택지를 열어줄 수 있는 방향성의 정책들이 구상되어야 한다. 본 연구에서 탐색한 사이드 프로젝트는 언제 해고될지 모르는 불안감을 늘 지니고 있는 청년들에게 현재의 본업은 유지하면서 즐거움, 부가수익, 창업 기회 등의 가능성을 획득할 수 있는 효율적인 수단으로 인식되고 있다. 이러한 점에서 사이드 프로젝트는 단기간 일 경험을 제공하기에 급급한 3개월 단위의 미래보장 없는 정부 주도의 기업 및 공공기관 인턴 형식의 정책 보다, 주체적이고 주도적인 참여를 통해 청년들 개개인에게 필요한 역량 개발 및 적성 탐구를 전개하고, 당장의 변화나 성취를 이루지 못하더라도 과정 자체를 통한 심리적 안정감 및 인적 네트워크 확장이라는 효과를 안겨줄 수 있다.

따라서 기존의 청년 지원 정책들이 미취업 청년에 국한되거나, 위험 부담을 안아야 하는 청년창업에 편중되어 있는 것을 보완하고, 본업에 종사 중인 상황에도 불안감을 해소하고 적성에 맞는 ‘업’을 만날 수 있는 기회를 실현해볼 수 있는 형태의 지원 정책 개발이 필요하다. 이러한 점에서 본업에 종사하는 청년들 혹은 취업을 준비하는 청년들이 역량을 개발하고, 인적 네트워크를 구축하여 여러 직종에 대한 정보를 얻고, 수익 창구를 개발하는 다양한 실험들을 펼쳐볼 수 있는 사이드 프로젝트 활동에 필요한 전반적 내용들

3) 사회적 권리의 주체들이 자신을 스스로 사회적 책임의 담당자로 변형시키는 역설적인 현상(김주환, 2012).

을 지원하고 활성화하는 정책 개발이 필요하다. 이는 청년이 경험하는 노동의 불안정성은 상쇄시키고, 대안책을 발전시켜 새로운 ‘업’을 탄생시킬 수 있는 발판을 제공해 줄 수 있을 것이다.

3) 청년과 청소년 취업 과정 및 취업 교육과의 연계

사이드 프로젝트는 소규모 목표 지향적 활동으로, 같은 목표를 추구하는 사람들과 쉽게 단기간으로 구성되어 활동할 수 있기에 본업이 있는 청년뿐만 아니라 청소년과 대학생들 역시 비슷한 개념의 활동들을 추구하는 경우가 많아지고 있다. 특히 사이드 프로젝트는 전문분야에 종사하고 있는 사람들이 모여 소규모 프로젝트를 실시하는 것이므로 학생과 취업 준비생에게는 전문가와 함께 실무 경험을 쌓는 매우 좋은 기회일 수 있다. 사이드 프로젝트가 경력이나 이직에 직접적인 영향을 주는지는 분명하지 않으나, 인터뷰 분석 결과에서는 실무 경험의 유무가 취업에 도움이 된다고 언급한다. 직접적인 영향이 불분명하다 하여도 직무역량개발 및 자기계발 혹은 포트폴리오 마련을 위해서 분명한 긍정적인 영향을 준다. 때문에 사회 초년생(청소년), 대학생, 취업 준비생, 이직 고려 청년들이 일하거나 공부하며 동시에 경력을 쌓을 수 있는 수단으로 고려될 수 있다. 따라서 기존의 취업정책이 일방향적인 역량 개발 및 직무교육에 집중되어 있었다면 방향을 전환하여 실무적 요소가 가미된 프로젝트성 활동을 통해 다방면의 직무를 경험해 볼 수 있도록 적성 찾기 및 경력 쌓기 일환으로 사이드 프로젝트를 활용할 수 있다. 물론 현재 전문분야에 종사하고 있는 사람들이 실무 경험이 부족한 학생이나 취업 준비생 등과 사이드 프로젝트를 함께 할 동기부여가 부족할 수 있다. 하지만 전문분야 종사자들을 참여시키게 할 유인책을 서울시에서 마련한다면 충분히 취업과정 혹은 교육에서 사이드 프로젝트를 활용할 수 있을 것이다. 예를 들어 학생이나 취업준비생과 함께 사이드 프로젝트를 수행할 경우 금전적 혹은 공간을 지원하거나 사이드 프로젝트 결과물에 대한 성과대회를 마련해 우수활동에 대한 시상을 제공하는 등의 여러 가지 유인책이 있을 수 있다. 이러한 방안들을 마련한다면 취업교육, 현장체험 등으로 직접적 실무 경험을 쌓을 수 없었던 기존 취업 과정과 달리 사이드 프로젝트를 통해 직접 기획하고 업무를 수행하는 다차원적이고 직접적인 실무 경험을 쌓을 수 있는 혁신적인 취업과정 설계가 가능할 것이다.

4) 사이드 프로젝트의 사회적 인지도 향상을 위한 활동 전개

본 연구조사 결과에 따르면, 참여자들 대다수가 향후 사회는 한 가지 직업에 안주할 수 없으며 동시에, 안주하지 않으려는 경향으로서 N잡을 가진 사람들이 늘어날 것으로 예측하였다. 또한 기술발전 등으로 자신의 노동가치가 상실되거나 기계에 대체되어 버릴지 모른다는 불안감으로 향후 더욱 많은 사람들이 역량을 입증하거나 자기계발을 하는 활동으로서 사이드 프로젝트에 참여하게 될 것이라고 전망하고 있었다. 사이드 프로젝트는 청년세대에게 단순한 취미와 여가활동을 넘어 불확실한 미래를 대비하고 삶의 가능성을 확장하며, 개인이 변화시키기 힘든 구조적 요인으로 인한 노동시장의 문제점과 달리 주체적으로 목표를 설정 및 참여자 선택, 운영 방식 등을 선택하고 변화시킬 수 있는 주체성 실현의 장으로서 역할을 하고 있다. 깃 워커, N잡러 등의 형태가 이미 청년세대에게 하나의 노동 트렌드처럼 잡혀가고 있는 가운데, 사이드 프로젝트 역시 빠른 확산세를 보일 것으로 예상되며 많은 사람들이 참여하게 될 활동으로도 예측된다.

반면, 연구조사 참여자들의 인터뷰에 따르면 본인 주변 직장 동료들은 사이드 프로젝트에 대해 긍정적으로 인식했으나 상사 혹은 대표와 같이 관리자 이상의 직급은 부정적 인식을 보였으며, 사이드 프로젝트 활동을 제한하는 입장인 것으로 나타났다. 주로 중장년에 해당하는 관리자 이상의 직급은 퇴근 후 개인 여가시간을 투자하여 사이드 프로젝트를 진행함에도, 본업에 소홀할 수 있다는 인식을 갖고 있었는데 이는 개인에게 회사 중심적 생활 및 개인 생활 보다 회사 생활에 전념할 것을 요구하는 것으로 해석될 수 있다.

그러나 사이드 프로젝트는 청년들이 자발적으로 선택하여 구성되고 참여하는 양상을 띠지만, 사회적 맥락으로 접근하였을 때 개인이 사회구조적 문제를 해결할 수 없기에 당장의 불안감을 해소하고 예측할 수 없는 미래에 대비하고자 하는 개인 차원에서 선택할 수 있는 몇 안 되는 선택지 중 하나로도 해석할 수 있다. 그러므로 청년세대가 놓인 구조적 환경에 대한 인식에 기반하여 사이드 프로젝트를 바라볼 수 있는 사회적 관점의 전환이 필요하다. 또한, 인터뷰 결과에 나오듯이, 사이드 프로젝트가 본업에서의 역량을 증진시켜 좋은 결과를 이끌어내는 상호작용의 사례도 있으며, 설령 본업과 긴밀한 연관성이 없더라도, 청년들 스스로 시간 투자 및 몰입도의 정도를 조정하여 본업에 영향이 가지 않고, 철저한 분리를 이뤄내고 있다는 것을 보여준다.

사이드 프로젝트에 대한 사회 전반의 인식 전환이 이루어진다면, 퇴근 후 시간을 또 다른 수익 창출 활동 혹은 자기계발에 몰두할 수밖에 없는 청년들의 상황에 대한 전반적

이해 및 본업에 미칠 긍정적 영향에 대한 이해를 기반으로 많은 회사들이 사이드 프로젝트에 대해 완화된 입장을 보일 수 있을 것이다. 이러한 결과를 위해서는 사이드 프로젝트의 개념을 정립하고 이를 사회 전반에 알릴 수 있는 공공차원에서의 정보제공 및 홍보 활동이 필수적이다. 특히, 특정 연령대를 대상으로 사이드 프로젝트 활성화를 위한 홍보 및 안내를 전개하기보다, 중장년도 쉽게 이해할 수 있고 공감할 수 있는 내용이 담긴 홍보가 필요하다. 현재 사이드 프로젝트를 주도하는 연령대는 청년들이나, 이들이 속한 본업의 공간에서 여러 노동규칙을 수립하고 관리하는 직급에 포진되어 있는 연령대는 중장년이 다수이기 때문이다. 이들에 대한 공감대가 동시에 확산되지 않으면, 사이드 프로젝트를 하는 데 있어서 많은 제약이 따르기 때문이다. 따라서 사이드 프로젝트가 가져올 수 있는 다양한 장점과 노동형태의 다원화 가능성에 중점을 두어 공공영역 주도의 정보제공 및 홍보 활동이 추진될 필요가 있다.

5) 사이드 프로젝트 활동 관련 악용, 피해 사례 예방

인터뷰 결과, 사이드 프로젝트를 악용하여 미취업 청년 대상 노동을 남용하는 현상이 목격되었다. 취업이 힘들어 역량과 실무 경험을 쌓으려 사이드 프로젝트를 참여한 청년에게 포트폴리오, 실무 경험을 미끼로 과도한 노동을 요구하고 정당한 임금을 지불하지 않는 사례가 발생하였다. 더 나아가 사이드 프로젝트 결과물에서 수익이 창출되었을 경우, 수익 배분이 이뤄지지 않거나 노동의 대가를 지불 받지 못한 채 노동력을 제공만 하는 열정 노동 형식이 종종 발견되었다. 향후 사이드 프로젝트가 더욱 활성화되고, 직무역량 개발 및 직무 경험 등의 목적으로 유입되는 무경력 청년들이 증가한다면 사회적 경험이 적은 청년들이 고스란히 노동력을 착취당하는 피해를 입을 수 있다. 특히 사이드 프로젝트로 창업을 고려하거나 결과물에서 수익이 날 수 있는 구조가 되는 경우 사이드 프로젝트 팀원들 간의 갈등을 초래할 여지가 많다.

따라서 사이드 프로젝트 활동에 대한 정의를 분명히 내리고 사이드 프로젝트 팀원들의 권리를 보장할 수 있는 조치를 마련할 필요가 있다. 예를 들어 사이드 프로젝트 표준계약서 제작, 피해 사례 관리 및 악용 사례 점검 등의 조치를 서울시가 마련해 준다면 사이드 프로젝트가 더욱 긍정적 방향으로 확산될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 고재성·천영민·정연순·현우영·양찬주, 2020. “2019 청년 사회생활 실태조사.” 「한국고용정보원」
- 김기현, 2017. “한국 청년 니트(NEET)의 정의와 결정요인,” 「한국노동연구원」
- 김선기, 2017. “청년-하기를 이론화하기.” 「문화와 사회」, 161-210.
- 김영·황정미, 2013. “요요 이행”과 “DIY 일대기”: 이행기 청년들의 노동경험과 생애 서사에 대한 질적 분석. 한국사회, 14(1), 215-260.
- 김유빈·최충, 2017. “청년층 노동시장 실태와 정책과제 연구”, 「한국노동연구원」
- 김정섭 외, 2018. “청년의 지방 이주 지원정책 추진 실태와 개선방안.” 「서울시 청년허브」
- 김준영·권혜자·최기성·연보라·박비곤, 2019. “플랫폼경제 종사자 규모 추정과 특성 분석”, 충북: 한국고용정보원.
- 김홍중, 2015. “서바이벌, 생존주의, 그리고 청년세대”, 「한국사회학」, 49(1), 179-212
- 류연미, 2014. “지속가능한 삶으로서의 활동.” 「한국사회학회 사회학대회 논문집」, 14(12): 98-99.
- 문수연, 2021. “청년과 노동: 무엇이 어떻게 청년노동 문제로 다뤄져 왔는가?”. 「청년연구자되기(청년학 개론)」, 서울: (사)신촌문화정치연구그룹
- 문진영, 2008. “새로운 사회위험(new social risks)의 등장과 복지정책의 방향”. 「민주화운동기념사업회 연구소 학술행사 자료집」, 2008(0), 99-117.
- 손승영, 2009. “한국 가족의 청소년 자녀 사회화 연구”, 『한국청소년연구』, 20(1), 57-84
- 손호석·전일주·박윤중, 2018. “사이드 프로젝트, 명함이 없어도 내 일입니다”, 「2018 활력향연 활동가 연구총서」, 서울시NPO지원센터.
- 송하진·안수정, 2019. “서울의 청년커뮤니티 작동에 관한 탐색적 연구”. 「듣는연구소」
- 신경아, 2017. “20대 여성의 새로운 노동정체성에 관한 탐색적 연구”. 「아시아여성연구」, 56(2): 81-124.
- 신윤정·권지웅·정준영·김민수·황서연·한영섭·송효원, 2015. 「서울이 만드는 다음 세대의 여지, 청년이 만드는 다음 사회의 공공: 청년정책의 재구성 기획연구」. 청년허브.

- 엄기호, 2014. 「단속사회: 쉴 새 없이 접속하고 끊임없이 차단한다」, 서울: 창비.
- 오세일, 조재현, 2016. “한국사회의 삶의 질 저하 현상에 관한 사회학적 성찰: 신자유주의 노동시장의 불안정성을 중심으로.” 『생명연구』, 42: 125-167
- 윤윤규·김유빈·오선정·강동우·김세움, 2017. “청년 고용·노동시장의 현황, 문제점 및 정책과제: ‘정형화된 사실들’ 분석”, 한국노동연구원.
- 이승윤·백승호·김미경·김윤영, 2017. “한국 청년노동시장의 불안정성 분석.” 『비판사회정책』 54: 487-521.
- 이영민 외, 2010. 「초, 중, 고등학교 학생의 이공계 분야 진학에 대한 인식 및 진로이행에 관한 실태분석, 과학기술정책연구원.
- 이정아·김수현, 217. “정규직의 허구적 안정성과 청년의 불안정성.” 『비판사회학회』, 114: 194-224.
- 이현서·심희경, 2016. “청년층 이직과정에 나타난 일 경험과 일의 의미.” 『문화와 사회』 22: 283-348.
- 장미혜·정해숙·마경희, 2011. “성인기 이행의 성별차이 연구”. 『한국청소년정책연구원』
- 장형석, 2020. “일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계”. 『심리과학연구』 1(1): 81-117.
- 정경은·우상범·이주환, 2017. “서울시 청년 고용정책의 실태분석과 평가-청년활동지원사업 및 뉴딜일 자리를 중심으로-”, 『서울시 청년 고용정책 평가와 정책과제』, 서울연구원.
- 정세정, 2020. “청년의 일 실태와 정책 함의”. 『보건복지포럼』 284(0): 6-18.
- 중앙일보, 2010. “[twitter] ‘구글 관둔 뒤 얼마 손해인지 1년 밤 계산기 두드렸다’”, <https://news.joins.com/article/4157599> (검색일 2021. 05. 21)
- 최재원, 2020. 「본업도 있고, 부캐도 있고 나의 첫 사이드 프로젝트」, 서울: (주)휴머니스트출판그룹.
- 탁진국·서형준·김혜선 외, 2015. “일의 의미 척도개발 및 타당화”. 『한국심리학회지 산업 및 조직』 28(3): 437-456.
- 통계청, 2019. “2019년 사회조사 결과(복지, 사회참여, 문화와 여가, 소득과 소비, 노동).” 보도자료.
- 한겨레, 2007. “구글 성공의 비결은? ‘20%의 법칙’”, https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/226682.html#csidx40b6964a339e651a5abb892660b70e0 (검색일 2021. 05. 21)
- 황매향·조효진·조윤진 외, 2013. “대학생의 일의 의미와 진로결정과정에서의 경험에 대한 질적연구.” 『한국심리학회지』 32(3): 675-699.
- Arnett, J. J. 2000. Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480.
- Beck, 1997. 「위험사회」, 홍성태 옮김. 새물결
- Bragg, S. 2007. “‘Student Voice’ and Governmentality: The production of enterprising

subjects?”. *Discourse: studies in the cultural politics of education*, 28(3), 343–358.

Colaizzi, P. F., 1978, Psychological research as a phenomenologist views it, 48–71, in: *Existential-Phenomenological Alternatives for Psychology*, edited by Valle, R.S. and King, M., New York: Oxford University Press.

Creswell, J. W., 2007, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*(3rd ed), Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, Inc.

Giorgi, A., 1997, The theory, practice, and evaluation of the phenomenological method as a qualitative research, *Journal of Phenomenological Psychology*, 28(2), 235–261.

Roberts, Steven, 2010. “Misrepresenting ‘choice biographies’? : a reply to Woodman”. *Journal of Youth Studies*, 13(1), 137–149.

Van Manen, M., 1990, *Researching lived experience: Human science for an action sensitive pedagogy*. Albany: State University of New York Press.

더뉴욕타임즈, 2013, “The Season When the Sides Take Center Stage”, <https://www.nytimes.com/2013/02/24/arts/music/postal-service-and-breeders-on-spring-tours.html> (검색일 2021. 05. 21)

위키피디아, 2021, “Side Project”, https://en.wikipedia.org/wiki/Side_project#cite_note-NYT_2013-02-22-2 (검색일 2021. 05. 21)



작은연구 좋은서울 20-16

서울시 청년의
사이드 프로젝트 활동과
노동에 대한 가치관 고찰

발행인 유기영

발행일 2021년 5월 18일

발행처 서울연구원

비매품

06756 서울특별시 서초구 남부순환로 340길 57

이 출판물의 판권은 서울연구원에 속합니다.