

청년 N잡러의 노동 안전 : 동기와 시간을 중심으로

2024. 12

한국노동안전보건연구소
공감직업환경의학센터

연구진

연구책임자	이하은	서울대학교 인류학과
공동연구원	장지혜	독립 연구자

목차

제1장. 서론 : 연구의 배경 및 필요성

1. N잡러의 증가
2. 변화하는 직업관과 사회
3. 본 연구의 목적
4. 본 연구의 구성

제 2장. 선행연구

1. N잡의 개념적 구분
2. N잡러의 안전
3. N잡의 동기
4. N잡러의 시간 활용
5. 본 연구의 위치성 : 동기와 시간 활용을 중심으로

제 3장. 연구방법

1. 연구 방법의 개괄
2. 연구 대상
3. 인터뷰
4. 시간 기록표
5. 정리

제 4장. 연구결과

1. N잡의 동기
2. 노동시간 분석
3. 소결 : 노동과 안전의 해체

제 5장. 결론

1. 정리
 2. 의미와 중요성
 3. 실천적 제언
 4. 연구의 한계점과 추가 연구 방향의 제언
 5. 나가며 : 개인과 제도
-

요약문

1. 연구의 배경 및 필요성

다양한 설문조사에서 유추하고 있는 ‘N잡러’의 존재는, 그 개념에 대한 명확한 사회적 합의가 부족함에도 불구하고 ‘부업 종사자’와 같은 기존의 지표를 통해 계속해서 포착되고 있다. 이들은 전체 취업 인구의 약 2%에서 16.9%까지 폭넓게 추산되고 있지만, 명확한 점은 이들의 수치가 계속해서 증가하고 있다는 점이다. 하지만 이러한 ‘N잡러’의 개념 혹은 이들의 삶에 대한 구체적인 이해는 여전히 제한적이기에, 이들의 규모에 걸맞게 더 많은 ‘N잡러’ 연구와 논의가 이루어질 필요성이 있다.

‘N잡러’의 비약적 증가라는 현상 뒤에는 변화하는 노동 조건과 가치관이 자리잡고 있다. ‘MZ’ 등으로 대변되는 청년 세대를 중심으로 이들이 호소하는 노동 의제는 계속해서 변화하고 있다. 이들의 가치관의 변화와 사회 조건의 변화는 상호의존적으로 변화하고 있으며 무엇이 선행하는지는 명확하게 밝힐 수 없으나, 공공연히 호명되는 ‘부수적인 수입원’이라는 동기 이면에 구체적으로 밝히지 못한 이들의 현실과 요구를 구체적으로 연구할 필요성이 제기된다.

불안정한 노동 조건과 자기경영적이고 기업가적인 주체성이 확대되어 가면서, ‘노동 시간’의 본질 또한 큰 변화를 겪고 있다. 과연 오늘날 노동의 시간과 노동 외의 시간은 어떻게 구분되어야 하는가? 본 연구는 이러한 공백을 좁히고자 소위 때로 ‘일 같지 않게 느껴지는 일’의 경계를 탐구하고자 한다.

2. 선행 연구

‘N잡러’의 개념은 통계조사에서 ‘부업’과 사실상 혼용되며 사용되고 있지만, 통계청의 「경제활동조사」에서는 부업의 개념을 기반으로 그 규모를 파악하기 위해 "지난주에 주된 일 이외에 다른 일을 한 적이 있습니까?"와 같은 질문을 사용하며, 이러한 질문은 다소 협소하게 그 대상을 규정한다. ‘N잡러’라는 표현은 홍진아(2019)를 통해 자기주도적으로 자신의 일을 개척하는 이들을 지칭하기 위한 표현이지만, 대표적으로 기존의 다중직업보유(Multiple Jobholding, MJH)와 같은 개념을 통해 이때까지 여러 개의 직업을 갖는 이들의 동기와 안전에 관련되어 이루어진 논의들을 종합적으로 살펴볼 수 있다. 그러한 논의 속에서, 다중직업보유의 동기는 크게 고숙련 노동자의 커리어 개발 혹은 자율성의 증대라는 동기와 경제적 필요에 의한 여러 직업 보유로 나눌 수 있다(Campion et al., 2020). 이 때 한국에서의 ‘N잡러’는 그 어원 혹은 학술적 논의(황세원, 2023)와 규정에서는 전자의 의미, 부업종사자로서의 의미 혹은 신문 기사에서의 대중적인 활용 방식은 전자와 후자를 포괄하고 있다.

이들의 안전에 대해 다룬 문헌들은 여러 개의 직업을 갖는 이들이 경험하는 주관적 건강 문제, 과로, 심리적 소진 등을 다루고 있다. 기존 이들의 안전, 혹은 시간 활용에 대한 분석은 동기에 따라 그 유형이 구분되지 않고 포괄적으로 논의되는 경향이 있다. 2022년 「한국노동패널조사」를 기반으로 한 신선옥(2023)의 분석에 따르면, 이들의 주당 업무 시간은 약 54.6시간으로 집계되었으나, 이 또한 그 유형이나 실제 시간 활용의 구체적 내용에 대해서 파악하기는 어려웠다.

본 연구는 크게 두 부분으로 구성되는데, 하나는 ‘N잡러’의 동기에 대한 분석이고, 다른 하나는 이들의 구체적 시간 활용에 대한 분석이다. 시간 활용에 대한 논의는 일과 휴식, 일상의 경계가 불분명한 상황에서 실제로 굉장히 장시간 일하는 ‘N잡러’의 안전 문제를 다루고, 동기에 대한 분석은 이러한 상황 혹은 새로운 형태의 노동이 단순히 ‘자발적 선택’으로 축약되거나 종신 고용과 같은 약속으로 해결될 수 있는 문제인지, 이들이 정말로 일터에서 규정하는 위험이란 무엇인지 새롭게 발견하고자 한다.

3. 연구 방법

본 연구는 총 12명의 ‘N잡러’의 인터뷰 내용과 시간기록표 분석에 기반한다. 여기서 ‘N잡러’는 순수하게 경제적인 동기만을 가진 경우는 제외하고, 자아실현적 혹은 자기주도적인 동기하에 여러 가지 업을 병행하는 이들로 구성했다. 시간 활용에 대한 분석은 기억에 따른 주관적 왜곡을 최소화하기 위해 일주일 간의 기간을 기준으로 매일 구체적인 시간 활용을 기록하도록 했다.

4. 연구 결과

○ ‘N잡러’의 동기

혹여 프리랜서더라도 생계를 위해서는 필연적으로 ‘조직’에 장시간 몸담을 수밖에 없는 상황에서, 이들은 조직 안에서의 위험을 발견한다. 우선 이들에게 직장이란 만성적으로 그 존립 여부가 불확실성으로 가득차있을 수 있다. 이러한 불안정은 단순히 한 직장에서 해고당하는 위험이 아닌, 업계 전체의 존폐를 실제로 경험하고 목도해온 이들에게 만성적인 감각으로 남아있다. 다른 한 편으로는 통제할 수 없는 타인이 직장이라는 조직 안에서 개인에게 갖게 되는 위계 혹은 완력을 통해 미칠 수 있는 정신적 악영향의 위험이 드러난다. 여기서의 악영향은 단순히 개인적 괴롭힘뿐 아니라 자신이 지키고자 하는 가치관 혹은 신념에 대한 침해, 혹은 부당함과 불평등에 대한 감각을 포함한다. 이러한 위험은 생계를 위해서는 장기적인 소속과 경제적 안정을 필요로 한다는 점에서 양면적으로 경험된다.

이러한 위험 때문에 이들에게 직업이란 단순한 수입의 수단 혹은 자아의 실현 수단과 같이 별개의 측면들을 가진 종합적인 대상으로 재규정되며, 때로는 본 직업을 단순히 생계 유지를 위한 수입 수단으로 격하시키기도, 그 바깥 영역의 직업을 정체성의 측면에서 본업으로 유연하게 재구성하기도 한다. 이를 통해 이들은 불확실성을 줄이고 자신에 대한 통제력을 높힐 수 있는 ‘회사 바깥에서 일하는 나’라는 분할된 정체성을 발굴하여 이를 새로운 안전 지대로 삼고자 한다.

이 때, 이들에게 살고자 하는 삶, 혹은 성취하고자 하는 목표는 단순한 선택 사항이 아닌 자신을 지키기 위한 중대한 자존의 문제로 경험된다. 이는 개별 개인의 특징일뿐 아니라 시대적이고 세대적인 맥락과 논의를 가진다. 이는 다중직업보유 논의에서 계속해서 다뤄져온 부정적 요소를 피하고자 하는 동기와 긍정적인 유인을 추구하는 동기가 단절된 개별적 동기가 아닌 통합되고 연속적인 측면을 지닌다는 점을 보여준다.

○ ‘N잡러’의 시간 활용

이러한 N잡러들의 일주일 간의 구체적인 시간 활용을 분석해봤을 때, 우선 주5일 이하로 일하는 N잡러는 없었으며, 모두가 주6일 혹은 주7일간 일하고 있었다. 일주일 간의 노동 시간을 종합했을 때 연구에 참여한 N잡러들은 평균 주 58.7시간을 일했으며, 이 때 최단 시간은 31시간, 최장 시간은 96.7시간이었다. ‘휴식 시간’, ‘노동 시간’, ‘하고자 하는 일의 시간’이라는 1886년 노동 운동의 슬로건과 노동 운동의 역사에서 드러난 시간 활용에 대한 규정에 비추어 볼 때, 하고자 하는 일, 혹은 휴식은 ‘N잡’의 시간과는 구분되는 신체적이며 개인적인 시간으로서, 이에 비추어볼 때, 이는 지금의 노동을 규정짓고 있는 정책적, 법률적 접근의 실효성과 방향성에 대해 새로운 논의의 지점을 제공한다.

5. 결론

‘N잡러’는 이렇듯 변화하는 노동 가치관, 안전에 대한 욕구의 다변화와 더불어 동시에 기존의 정책을 무력화시키는 여러 현상의 교차 지점을 보여준다. 이들에게 위험은 이중적이다. 장시간 노동을 유발하는 ‘N잡’은 위험임과 동시에 조직에 종속되어 자신을 잃어가는 상황, 혹은 채워지지 못하는 자아의 좌절로부터 위험을 상쇄하기 위한 전략이 된다. 이들의 선택은 다른 더 폭넓은 사회 현상 속에서도 공명하고 있다. 앞으로 변화해나갈 노동 현장의 방향성을 집약적으로 보여준다는 점에서, 연결을 거부하고 개인적으로 안전의 수단을 찾은 이들로부터 근본적인 미래의 정치적, 구조적 변화의 방향성에 대한 단서를 제공할 수 있다는 데에 본 연구의 의의가 있다.

제1장. 서론 : 연구의 배경과 필요성

1. N잡리의 증가

통계청의 「경제활동인구조사」에 따르면, 2024년 2분기(2024년 4월에서 6월까지)를 기준으로 할 경우 부업을 경험한 취업자는 월평균 67만 6000명으로, 통계청이 이러한 부업 인구에 대한 '마이크로데이터' 분석 집계를 시작한 2014년 이래 최대이다. 이는 특히 청년층과 40대에서 두드러졌고, 특히 그 중에서도 청년층에서의 증가율은 작년 대비 17.6% 증가하여 가장 가파른 증가율을 보였다. 이는 근래 전체 취업자에서 약 2%의 비중을 차지해오고 있다(한국노동패널조사, 2022). 금융기업에서 시행한 설문조사는 좀 더 과감한 수치를 보여준다. 2024년 4월에 신한은행이 발간한 '2024 보통사람 금융생활 보고서'에 따르면, 경제활동인구의 16.9%가 N잡리로 집계되었고, 이들 중 약 36.4%는 비경제적 이유로 N잡을 선택했다고 밝혔다. 2024년 11월 KB금융그룹에서 발간한 '2024 한국 1인가구 보고서'에 따르면, 1인 가구 중 부업을 하는 사람들의 비율은 무려 54.8%로 집계되었다.

부업 종사자에 대한 집계 수치가 나날이 증가하고 있으며, 이에 따라 'N잡리'에 대한 관심 또한 증대되고 있다. 'N잡리'란 숫자가 들어갈 수 있는 알파벳 N, 직업(job)을 가진 사람("-er")이라는 의미의 합성어로, 경제적 이유만으로 부업을 선택한 소위 '투잡'과는 구분되는, 자발적으로 여러 일을 갖게 된 사람을 지칭한다(김은희, 2018)

2. 변화하는 직업관과 사회

오늘날 기존의 산업 사회와 이와 연계된 복지 제도 속에 논의되어온 '일'과 '노동'은 기존의 지형이 변화하며 다양하게 재조직되고 있다. 이는 대표적으로는 평생 직장의 붕괴와 불안정의 확산, 디지털 기술의 도입, 그리고 가치관의 변화라는 세 가지 흐름으로 설명될 수 있을 것이다.

우선, 평생 직장의 개념이 무너져내렸다. 고용불안정성, 노동시장유연화와 같은 표현으로도 설명되는데, 더 이상 특히, 대다수 노동자들에게 정년이 보장되는 일자리는 거의 사라졌다. 김유선(2016)는 한국 사회의 노동에 대한 진단에서, 한국 노동시장의 주요 핵심적 특징을 고용 불안정, 노사관계 파편화, 소득 불평등으로 제시했다. KDI(한국개발연구원)의 '중장년층 고용 불안정성 극복을 위한 노동시장 기능 회복 방안(2024)'에서의 고용 불안정성 척도에 따르면, 50세 이상을 기준으로 할 경우 대한민국은 OECD에서 가장 해고가 자유로운 나라였으며, ILO와 OECD가 제시하는 근속년수를 기준으로 할 때, 한국은 2015년 기준 일 년 안에 노동자 3명 중 1명이 이직하거나 새롭게 취업을 해야한다. OECD 기준으로 한국은 근속년수가 가장 짧은,

불안정한 고용 조건을 갖고 있는 나라이다(김유선, 2016). 불안정한 고용조건이라함은은 근속 연수뿐 아니라, 이중화된 노동 시장으로부터 비롯되는 온갖 차별까지 포괄한다. 통계청의 2024년 8월 「경제활동인구 근로형태별 부가조사」에 따르면, 전체 임금근로자 중 비정규직이 차지하는 비중은 38.2%으로, 1년 전보다 33만 7천명 증가한 845만 9천명이다. 60세 이상 인구에 이르러서는 69.7%에 해당하는 수치인데 고령화된 사회이지만 동시에 평생 경제적 안전을 책임져주는 직장이란 없다는 점을 시사한다. 이러한 수치는 사실상 연금에 대한 기대가 없는 청년들에게, 계속해서 생존을 위한 다른 노력과 대비책을 세울 것을 요구하는 신호로 이해된다. 게다가, 일터에 기반한 사회보험 연계라는 오늘날 복지 시스템의 구조를 생각해볼때, 이러한 '일'의 불안정은 삶에서의 안전과 사회 보장 전체의 불안정으로 이어진다.

더하여, 디지털 기술의 발달로, 이전에 '일'이 아니었던 영역도 일이 될 수 있고, 일이었던 영역의 일자리 또한 순식간에 사라지거나 대체될 수 있게 되었다. 인공지능 등을 포함한 다양한 디지털 기술들이 급속하게 발전함에 따라, 초반에는 이러한 기술의 발전으로 인간은 노동에서 해방될 것이라는 기대가 등장하기도 했지만, 결국 이러한 기술 발전이 노동 환경을 열악하게 할 것이라는 디스토피아적 전망 또한 대항하여 등장했다. 대표적으로 리프킨(2005)은 <노동의 종말>을 통해, 한 편으로는 기술이 일자리를 없애고, 노동자를 대체하여 이들을 실업자 혹은 잠재적인 실업자로 내몰 것이라고 예측했다. 다른 한 편으로는, 이러한 기술의 발전이 노동에 미치는 악영향이 단지 일자리를 대체하는 것이 아니라 질 낮은 파편화된 노동인, '미세노동' 일자리를 양산하거나, 개개인의 플랫폼 활용의 자취로부터 데이터를 착취해낸다는 주장이 제기된다¹⁾. 이는 특히 디지털 플랫폼들을 중심으로 한 영(0) 시간 고용계약과 같이, 최소 근로시간을 보장하지 않고 요청이 들어올 때만 일할 기회를 얻을 수 있는 형태의 일자리가 확산되고, 이에 따라 극도의 고용 불안정을 감내하면서도 노동자가 생산에 필요한 시설이나 장비까지 제공하거나 구매해야하는 상황에 놓이게 된다. 이뿐만 아니라, 디지털 플랫폼은 기존에 '일'이 아니었던 영역도 소득 창출의 기회로 새롭게 재발견하게 만든다. 대표적으로는 에어비앤비나 우버와 같이 자신이 소유하고 있는 재산을 기반으로 서비스를 제공할 수 있게 만들기도 하지만, 소셜 미디어를 통해 여가 활동의 시간이나 개인적인 창작 활동 또한 새로운 노동의 형태로 편입되게 된다.

마지막으로, 이러한 평생 직장의 해체, 디지털 기술의 발달과 같은 변화를 배경으로 일에 대한 가치관이 변화하고 있다. 산업화 시대를 지나가며, 특히 청년 세대는 이제는 직장에 대한 충성과 헌신이 충분한 보상으로 돌아오기 어려운 시기를 경험하고 있다. 그와 동시에 자신의 가치관이나 개개인의 권리, 자유에 대한 관심이 증대되었다. 소위 "MZ"나 "청년"이라는 키워드로 대변되는 새로운 가치관은 우리 사회에 새로운 충격을 주었다. 한 편으로 이들은 불안정하고 미래에 대한 보장이 불투명한 시대의 피해자처럼 그려지고, 다른 한 편에서는 물질적 풍요를 기반으로 풍부한 문화적 자원을 누리는 세대로서 그려진다. 그 어느 한쪽만 진실인 것은

1) 존스, 필. (2024). 노동자 없는 노동 (김고명 역). 서울: 롤러코스터.

아니고 양면적인 현실이다. 청년 세대는 어느 때보다 풍부한 문화적 소비 자원의 다양성을 지니면서, 동시에 불안정한 일자리를 기반으로 살아간다. 점점 더 많은 이들이 자수성가하고 자산을 증식시키는 것처럼 보이지만, 동시에 살기 위해서 기댈 것이 돈을 모아 스스로 구제하는 것뿐이라고 받아들여질 수밖에 없기도 하다. 청년세대의 인식과 그 반영으로서 일상은 사회보장과 공동체의 해체를 여실히 보여주는 일면이기도 하다.

3. 본 연구의 목적

해당 연구는 부업, 겸업, 다중직업보유 등 N잡과 관련하여 혼용되고 있는 개념들을 정리하고, 이를 기반으로 특수한 종류의 N잡러에 집중하여, 이들이 갖고 있는 경향성을 분석함으로써 오늘날의 변화하고 있는 노동과 노동 안전의 문제를 새로운 시각에서 들여다보고자 한다. 앞서 언급한 평생 직장과 노동 안전망의 해체, 디지털 플랫폼의 보급, 이를 배경으로 한 가치관의 변화와 같은 요인들은 오늘날의 노동, 그리고 제도가 맺고 있는 관계를 근본적인 수준에서 새롭게 검토할 필요성을 야기한다. 기술의 발전과 플랫폼의 도입으로 명확한 노동의 공간과 그 구분이 사라지면서, 이제는 우리의 모든 삶이 노동과 동일시 될 수 있으면서, 동시에 가치관과 삶의 탈을 쓴 노동의 존재 또한 노동과 삶의 경계에 대해 되묻는다. 해당 연구는 이러한 제도와 현실 사이의 간극과 붕괴선을 N잡의 현장을 통해 조명함으로써, 좀 더 실험적이고 근본적인 대안과 상상을 도모하고자 한다.

4. 본 연구의 구성

연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 우선 제2장 선행연구에서는 기존의 부업, 겸업, 다중직업보유, 독립 노동 개념에 대한 검토와 N잡이 한국에서 갖는 독자적인 배경과 맥락을 통해, N잡이 기존의 부업과 다중직업보유 논의에서 갖는 특수한 위치성을 파악하고자 한다. 이 때 기존의 논의를 기반으로 N잡의 안전, 동기, 시간 활용에 대해 알아본 뒤, 지금의 N잡 연구가 기존 연구와 비교하여 갖는 차별지점을 제시한다. 제3장에서는 N잡러 인터뷰이 모집의 기준 등과 실제로 모집된 인터뷰이들의 사례를 개괄적으로 정리하여, 전체적인 인터뷰이의 특징과 유형을 파악하고, 인터뷰 외에도 시간 기록표라는 특수한 연구 방식에 대해 설명한다. 제4장에서는 인터뷰와 시간 기록표를 기반으로 한 실제 구체적인 연구 결과에 대한 분석을 진행한다. 제4장의 첫 번째 부분은 인터뷰 내용을 중심으로 이들의 동기를 분석한다. 이들의 동기가 기존에 코딩 등의 기법을 통해 서로 단절된 방식으로 제시되어왔다면, 본 연구에서는 이러한 동기들 사이의 연결고리와 서사에 주목한다. 두 번째 부분은 시간 기록표를 중심으로 이들의 시간 활용 내역을 분석한다. 다만, 이 때 단순히 시간 기록표만을 수량적으로 분석하기보다, 그 안에서 시간의 활용과 연결된 인터뷰의 내용을 연계하여 이들을 의미화하는 작업을 함께

진행한다. 소결에서는 이러한 의미화 작업을 마무리하며, 이들이 제시하는 화두로서 노동과 안전의 해체를 다룬다. 제4장의 앞선 두 부분이 인터뷰이의 경험과 발화를 있는 그대로 해석하는 데에 집중했다면, 소결에서는 좀 더 그것이 갖는 의미에 대한 개괄적인 분석과 대안의 제시에 초점을 둔다. 제5장 결론에서는 본 연구가 제시하는 바람직한 방향성에 대해 논하고, 연구의 한계와 함의, 앞으로의 연구 방향에 대해 제안한다.

제 2장. 선행연구

1. N잡의 개념적 구분

우선 해당 절에서는 'N잡'의 개념을 규정하기 위해 여러 직업의 동시 보유를 의미하는 '부업', '겸업', '다중직업보유(Multiple Job Holding)' 및 독립 노동(independent work)과 같은 유사 개념들을 검토함으로써 'N잡'이 갖고 있는 특수한 위치성을 파악하고자 한다. 이러한 개념들은 그 규모를 파악하기 위한 실태조사 과정과 밀접하게 연관되어 있으며, 그러한 정의에 따라 실태에 대한 추산치 또한 변동한다. 이에 따라 정의 및 표현과 함께 그 실태 또한 함께 살펴 보고자 한다.

(1) 부업과 겸업

정성미(2017)는 부업을 "주된 일자리 외에 추가 소득을 위한 경제활동으로 추가적인 일을 하는 것"으로 정의하며, 경우에 따라 주업이 없는 상태에서 부가적으로 소득을 얻는 경우까지 포괄할 필요성(정성미, 2017: 53). 한편, 최형재와 임용빈(2020)은 우리나라에서 '부업'보다는 '투잡(two-job)'이라는 표현이 더 익숙하게 사용된다고 지적한다. 최근에는 이를 더욱 다양한 형태의 일을 포괄하는 '사이드 프로젝트(side project)'라는 표현으로 대체하려는 경향 또한 나타나고 있다.

국내에서 '부업'과 '겸업' 혹은 '복수일자리 종사'의 명칭 혹은 구분은 주로 통계청의 「경제활동조사」와 관련하여 주업 외에 다른 일을 갖고 있는 이들의 규모를 파악하는 과정에서 다양하게 등장한다. 통계청의 「경제활동인구조사 지침서」에 따르면, 주업은 "수입을 목적으로 주로 하는 일로서 조사대상주간에 취업시간이 가장 많은 일"을 의미하며, 부업은 "주된 일 이외에 따로 수입을 목적으로 하는 일"로 정의된다(통계청, 2021: 22). 「경제활동조사」에서는 부업의 개념을 기반으로 그 규모를 파악하기 위해 "지난주에 주된 일 이외에 다른 일을 한 적이 있습니까?"라는 질문으로 '부업'의 규모를 파악하고 있다. 다만, 이러한 정의와 조사 방식은 취업자를 대상으로 한다는 점에서 비임금 노동자인 자영업자나 프리랜서를 제외할 가능성이 크며, 특정 시점을 기준으로 하기 때문에 일용직 업무와 같이 지속성이 없는 일이 포함되지 않을 위험도 있다. 또한, '업'의 정의에 따라 교육을 목적으로 대가 없이 일하거나, 장기적인 소득을 기대하며 시간을 투입하는 활동 역시 조사 대상에서 제외된다.

반면, 「한국노동패널조사」(Korean Labor & Income Panel Study, 이하 KLIPS)는 주업의 노동 형태를 비임금 노동까지 폭넓게 포괄하며, 부업의 내용, 업종 구분, 인구통계학적 특성, 고용 형태, 주업과 부업 간 직종 차이 등을 포함한 더 구체적인 자료를 제공한다. 때문에 이는 시간, 업종 형태 등 여러 측면에서 부업의 실정을 보다 상세히 살펴보기에 적합하다.

정성미(2017)는 KLIPS의 2016년까지의 조사자료를 분석하여, 주업과 1개의 부업을 가진 취업자를 중심으로 부업의 양태를 연구하였다. 이에 따르면 부업을 하는 사람들의 비중은 약 1.7%로, 경제활동인구조사 결과와 유사한 수준을 보인다. 특히, 본업이 정규직보다는 비임금 혹은 비정규직인 경우, 그중에서도 시간제 근로 또는 특수고용 형태일 때 부업을 하는 비중이 더 높다는 점을 밝혔다. 주목할 점은, 30세 이상에서는 부업의 비중이 감소한 반면, 15세에서 29세까지의 청년층에서는 부업의 비중이 증가했으며, 주로 자영업이나 교육서비스업에 종사하는 경우가 많았다는 것이다.

신선옥(2023)은 2022년까지의 KLIPS 자료를 기반으로 부업 개념을 '복수일자리 종사자'로 재구성하여 분석하였다. 그 결과, 전체 취업자 중 약 2%가 복수일자리 종사자로 나타났으며, 이들의 직업 형태는 주된 일자리와 두 번째 일자리 모두 자영업인 경우가 가장 많았다. 하지만 산업이나 직종이 다른 경우는 각각 약 64.6%와 60.6%를 차지했으며, 두 번째 일자리는 전반적으로 전문적인 기술을 요하지 않는 경향이 있었다.

이슬기(2022)는 기존 경제활동인구조사에서 자영업 혹은 무급가족종사자를 배제한다는 점에 주목하여, Campion 외(2020)가 제시한 다중직업보유의 개념을 통해 직업을 고용 여부에 무관하게 금전적 대가를 위해 행해지는 업무 혹은 업무를 포함하는 것으로 정의하고, 겹업자를 이러한 직업을 한 가지 이상 가진 사람으로 개념화하였다. 이 때 용어에 사용에 있어서는 다중직업보유가 아닌 '겹업'이라는 표현을 사용하였다.

이처럼, 국내에서 그 규모를 파악하는 과정에서 드러난 바에 따르면 부업 혹은 겹업 등을 지칭하는 표현의 차이는 있지만 실질적으로 그 의미는 크게 분화되지 않았으며, 기존의 경제활동인구조사에서 취업자 중심의 부업 개념을 앞으로 확대할 필요가 있다는 점을 제시한다. 다만, 최근 '다중직업보유' 개념을 중심으로, 새롭게 이를 재정의하고자 하는 시도가 이루어짐을 알 수 있었다(이슬기, 2022).

(2) 다중직업보유(Multiple Jobholding, MJH)

다만, 주업과 부업을 구분하는 호칭 대신, 여러가지 일을 하는 상태를 포괄적으로 칭할 수 있는 개념으로는 다중직업보유가 있다. 경영학, 경제학, 사회학, 교육학과 같은 다양한 분야에서 기존에 다수의 일을 하는 것은 문라이팅(moonlighting), 이중직업보유(Dual Jobholding), 다중직업보유(Multiple Jobholding, MJH) 등으로 다양하게 연구되어 왔다. 문라이팅(moonlighting)은 본 직업을 갖고 있지만 야간에 다른 일을 하는 행위를 빗대는 표현으로부터 유래한 개념이다. Inness 외(2005)의 연구에서는 문라이터(moonlighter)를 "분리된 조직과 관리자의 통제하에서 이루어지는 별개의 일을 가진 사람"으로 규정하였다(Inness et al.,

2005: 733). 이는 특히 교사(Raffel & Groff, 1990), 레지던트, 간호사와 같은 의료인이 본업 외에 다른 일을 하는 바를 묘사할 때 주로 사용되는 개념이다(Campion et al., 2018: 167). 또한 문라이팅은 때로 본 직업의 성취를 악화시키거나 규제되어야 할 필요성이 있는 대상으로 다뤄지기도 한다(Wisniewski & Hilty, 1987).

이중직업보유(dual jobholding) 또한 다중직업보유와 비슷한 의미로 사용되지만, 경제학 분야 등을 중심으로한 논의에서는 다중직업보유(multiple jobholding) 개념이 폭넓게 쓰이고 있다. 미국 노동통계청(The Bureau of Labor Statistics, 이하 BLS)은 다중직업보유자를 "지난주에 파트타임, 야간, 주말 근무 등의 형태를 포함하여 두 개 이상의 직업(또는 사업)을 가지고 있었습니까?"라는 항목을 통해 조사하고 있다. 하지만 이러한 정의 방식 또한 편의에 기반하고 실정을 파악하기에는 미흡하다는 비판이 있다. 이를 보완하기 위해 Campion 외(2020)는 기존 논의들을 집약하고 다양한 학문 분야의 문헌을 검토하여 다중직업보유를 새롭게 정의하였다. 해당 연구에 따르면 다중직업보유는 "모든 과업(task) 혹은 과업의 집합이 보상에 대한 교환 또는 기대로서 이루어지는 행위로, 고용주를 위해 일하거나 자기 고용을 포함하며, 한 번에 한 개 이상의 직업에서 일을 하는 것"이다(Campion et al., 2020).

Conen(2020)은 다중직업보유의 규모가 발전된 경제 단계의 노동 시장에서 계속해서 성장하고 있다고 주장한다. 전문가들은 미국 기준으로 여러 개의 직업을 가진 사람들의 비중을 5%에서 35%까지로 다양하게 예측한다(Manyika et al., 2016; Upwork & Freelancers Union, 2018; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2017). 영국, 독일, 네덜란드에서 다중직업 종사자를 연구한 Conen과 Stein(2021)은 대부분의 다중직업보유 형태가 2년 이내에 종료되며, 그 후 다중직업보유자의 절반은 한 가지 직업이나 비경제활동으로 전환된다고 주장하며 이를 단기적인 현상으로 보았다.

(3) 'N잡'의 등장

이 때, 다중직업보유가 업무 수행 및 개인의 만족도 등에 미치는 영향에 대한 Campion 외(2020)의 연구는 기존 다중직업보유 연구들이 경제적 필요에 의해 직업을 추가로 가진 경우와 고숙련 노동자가 새로운 커리어나 개인적 성취를 위해 여러 직업을 가진 경우라는 두 가지 상반된 내러티브를 혼합하여 연구했기 때문에 결과의 일관성을 결여했다고 지적한다. 또한, 소진(depletion)과 풍부화(enrichment)에 이르는 데 다양한 매개 변인이 개입한다고 설명한다. 예를 들어, 감정 노동이 요구되는 경우 소진의 경향성이 두드러지며, 성별, 사회적 경제적 신분, 동기의 성질이 결과에 영향을 미칠 수 있다고 보고 후속 연구의 필요성을 제시하였다(Campion et al., 2020).

황세원(2023)은 이런 점에서 자아실현적 동기를 가진 내러티브의 연장선에서 새롭게 한국의

'N잡'을 조명한다. 그는 한국의 'N잡러'가 독자적인 배경을 가지고 있다고 주장한다. 제현주(2017)는 한국의 'N잡러'라는 용어가 홍진아(2019)가 자신을 두 직장에서 일하며 업무 시간을 분배하는 사례로 미디어에 소개하며 시작되었다고 보고한다. 제현주(2017)는 이를 “스스로 직업을 창조하려는 이들”로 정의하며, 황세원(2023)은 N잡러를 경제적 이유에 의한 부업이 아니라 개인이 능동적으로 조직하는 새로운 일의 방식으로 강조한다. 그는 Campion이 제시한 금전적(financial), 커리어 개발(career development), 심리적 성취(psychological fulfillment)라는 척도를 기반으로 N잡러의 동기를 분석하며, N잡은 조직에서의 부정적 경험과 자아실현적 동기가 결합된 결과라고 본다.

하지만 최근 언론 보도에서는 여전히 'N잡러'를 통계청이 집계하는 '부업 종사자'와 동의어로 취급하기도 한다(소설희, 2024; 이재은, 2024; 김정우, 2024). 이는 'N잡러'라는 용어가 학술적으로는 자아실현적 동기를 강조하고 있더라도, 여전히 대중적으로는 경제적 동기에 의한 다중직업보유를 포괄하여 지칭하는 흐름이 병존하고 있음을 보여준다.

(4) 독립 노동(independent work)

기존 다중직업보유의 맥락에서 다루지진 않았지만, N잡 연구에서 주목할 또 다른 흐름은 고용 형태 측면에서 고용주가 없는 노동을 조명한 연구이다. 맥킨지글로벌연구소(McKinsey Global Institute)는 2016년에 프리랜서 및 디지털 플랫폼에서 자영업자의 자격으로 일하는 다양한 형태를 포착하기 위해 독립 노동(independent work)의 개념을 도입하였다. 해당 보고서에서는 미국 전체 취업자의 1-5%가 다중직업보유자일 것으로 추정한다고 밝혔다(McKinsey Global Institute, 2016). 그러나 이 보고서는 기존의 다중직업보유자 개념이 기존의 '직업' 개념을 경유한 방식에 초점이 맞춰져 있으며, 수입을 얻는 다른 방식들을 간과하고 있다고 지적한다.

맥킨지글로벌연구소에 따르면, 독립 노동은 높은 수준의 개인적 통제와 자율성, 각 업무·과업·판매에 따른 보상, 그리고 짧은 기간의 업무 형태 유지라는 특징을 지니며, 독립 노동의 선택 이유를 선호(preference)에 의한 경우와 필요(necessity)에 의한 경우로 구분하여, 소득의 유형에 따라 다음과 같은 네 가지로 분류할 수 있다:

1. 프리랜서형(free agents): 독립 노동을 주소득으로 삼는 유형.
2. 비정기적 소득형(casual earners): 새로운 역량 개발, 흥미, 추가 수입을 위해 부수적인 소득을 얻는 유형.
3. 전통적 고용 선호형(reluctants): 전통적 고용을 선호하나 기회의 부족으로 독립 노동을 선택한 유형.
4. 생계유지형(financially strapped): 경제적 생계를 위해 부수적인 일을 선택한 유형.

이러한 독립노동을 선택하는 경우, 선호에 의한 경우가 70%로 다수를 차지하며, 생계유지형은 약 30%에 해당한다(McKinsey Global Institute, 2016).

국내에서는 김현아(2019)가 독립 노동 개념을 적용하여 이를 '자유 노동'으로 제안하고, 이러한 형태로 일하는 9인을 인터뷰한 연구를 진행하였다. 연구에 따르면 이들은 전통적 일자리에 대한 문제의식과 개인적 동기에 의해 이러한 다양한 일을 조합하는 포트폴리오 워크(portfolio work) 형태로 일하게 되었고, 기존 일자리에 대한 문제의식을 "타율적인 노동, 불공정한 인정과 보상 체계, 위계적이고 경직된 조직 문화"로 정의하였다(김현아, 2019: 10).

이처럼 기존의 다중직업보유와 독립 노동 개념을 검토했을 때, N잡러 현상은 부업뿐 아니라, 기존의 고용에서 벗어난 새로운 계약 형태의 일이라는 두 가지 현상의 교차 지점으로 기능할 수 있다는 점을 확인할 수 있다.

(5) 본 연구에서의 N잡

해당 연구에서는 다중직업보유의 맥락 중, Campion 외(2020)에서 제시한 자아실현적 동기가 우세한 내러티브의 영역을 다루고 있는 홍진아(2019), 제현주(2017), 황세원(2023)의 'N잡러'의 정의와 표현을 활용하지만, 기본적으로 이러한 경향이 이미 검토한 새롭게 정의된 폭넓은 의미의 다중직업보유, 독립 노동과 같은 맥락의 연장선에 놓여있다는 점을 염두에 두어, 실태 파악 혹은 그 양상의 진단에 기존의 연구들을 참조한다. 특히, 선행연구 장에서 다루게 될 안전, 동기, 혹은 시간 활용에 있어서 현재 자아실현적 동기에 그 범위를 한정하여 다른 연구는 사실상 찾기 어려우므로, 실태를 파악과 선행연구의 검토에 있어서는 한정적으로나마 다양한 동기를 포괄한 부업, 다중직업보유 개념 등을 폭넓게 참조할 것이다.

2. N잡러의 안전

경제적 불안정 혹은 경제적 불안은 N잡을 선택하도록 한 안전의 문제로서 조명받아왔다. 다른 한편으로, N잡이 유래하는 문제에 대해서는 경영적 관점에서 성과 부진과 같은 부정적 결과에, 심리적 측면에서는 과로와 번아웃과 같은 소진(depletion)에 초점이 맞춰져 왔다. 즉, N잡과 관련한 안전 문제는 크게는 N잡의 원인으로서는 경제적 불안정과 N잡의 결과로서 과로와 소진이라는 두 가지 측면에서 접근할 수 있다.

우선, N잡의 원인으로서는 제시되는 경제적 불안정은 오늘날의 노동 환경에서 중요한 위협 요인으로 주목받고 있다. 주업과 부업의 고용 형태를 기준으로 한 KLIPS 분석에 따르면, N잡러들은 주업에서 이미 불안정한 고용 형태를 경험할 가능성이 높다(정성미, 2017; 신선옥, 2023).

특히, 이들은 주업에서 부족한 근로소득을 보완하기 위해 부업을 활용하는 경향이 두드러지며, 이러한 경향성은 여성, 고령층, 임시일용직, 자영업자와 같은 경제적 취약계층에서 더욱 뚜렷하게 나타난다(임연규, 2022). 이들에게 부업은 단순히 추가 소득 창출의 수단이 아니라, 생계를 유지하기 위한 경제적 방어 전략으로 작동한다. 그러나 경제가 불안정할 경우 부업 기회조차도 경제 불황의 여파로 감소하는 경향을 보이며, 결국 N잡러들이 더욱 불안정한 경제적 환경에 노출된다는 점을 시사한다(정성미, 2017; 임연규, 2022). 따라서 N잡러들의 경제적 불안정은 단기적인 소득 보완의 필요뿐만 아니라, 장기적으로는 경제 상황과 고용 환경 변화에 취약한 노동자들이 경험하는 구조적 문제를 드러낸다. 기존에 다중직업보유자의 동기로서도 저임금 정규직, 혹은 비자발적인 시간제 근로로 인한 수입의 부족이 제시되기도 한다(Dickey et al., 2011; Panos et al., 2014; Wu et al., 2009).

다른 한편으로, Walsh 외(G. Walsh et al., 2016)는 다중직업보유로 인한 높은 요구가 유발하는 소진이 직업 수행 능력의 감소와 같은 부정적 결과를 초래할 수 있다고 지적했다. 여러 직업을 관리하는 것은 심리적 신체적 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며(Campion et al., 2020; Sliter and Boyd, 2014), 수면 부족이나 부상 위험 증가, 번아웃 등을 초래할 수 있다(Conen, 2020; Marucci-Wellman et al., 2014, 2016; Sliter and Boyd, 2014; Webster et al., 2019). 특히, Bruns와 Pilkauskas(2019)는 단일 직업을 가진 유자녀 여성에 비해 다중직업을 가진 유자녀 여성들이 우울증 발생률이 높고, 삶의 만족도가 낮다는 점을 밝혀, 다중직업보유가 여성의 정신 건강과 삶의 질에 미치는 부정적 영향을 강조했다. 여러 연구는 이처럼 자녀가 있는 경우, 역할 갈등 등으로 인해 다중직업보유가 건강에 부정적인 영향을 미칠 수 있다는 점 또한 제시한다(Marucci-Wellman et al., 2014, 2016; Sliter and Boyd, 2014; Webster et al., 2019). 국내에서도 Bakker와 Demerouti(2007)의 정의에 따라 과도한 직무요구로 인해 정서 자원이 고갈되어 발생하게 되는 문제로 심리적 소진을 정의하고, N잡러들이 경험하는 육체적 피로뿐 아니라 심리적 소진 상태의 구체적 증상으로 "공황, 불안, 낙담, 냉소주의" 등을 다루었다(하선민, 2024:417). 장덕진과 공하성(2023)은 부업 종사가 주관적 건강에 미치는 악영향에 주목하며, 산업안전보건연구원의 제6차 근로환경조사(2020)를 기반으로, 건강 인식, 근육통, 요통과 같은 신체에 대한 주관적 건강 인식뿐 아니라 불안감, 피로, 수면 건강 등 다방면에서 주관적 건강 인식의 수준이 부업종사자들에게 유의미하게 영향을 미친다는 점을 제시하였다.

3. N잡의 동기

N잡의 원인으로는 다양한 동기 요인이 제시되어 왔다. Shishiko와 Rostker(1976)는 주업보다 시급이 낮더라도, 주업의 시간을 늘리거나 다른 직업을 얻는 대신, 근무 시간을 자율적으로 조절할 수 있는 자율성이 부업을 선택하게 되는 중요한 요인으로 작용한다고 주장했다.

Paxson과 Sicherman(1996)은 다중직업보유가 단순히 추가 소득을 위한 것만이 아니라, 직업 이동성을 확보하기 위한 역동적인 과정임을 다양한 데이터를 통해 입증하였다. Renna와 Oaxaca(2006)는 다중직업보유가 직무 다양성을 추구하는 동기를 포함하며, 주 직업에서의 고용 및 소득 불확실성을 완충하기 위한 전략으로 작동한다고 설명하였다. 또한, 이를 통해 노동자들은 기존의 업무 기술과 경험을 다각화하거나 다른 직종에서의 훈련 기회를 확보하려 한다고 지적했다.

Campion 외(2020)는 다중직업보유에 대한 동기를 다음 세 가지 축으로 구분하며 기존의 연구들을 집약하였다. 첫째, 빚을 갚거나 직업적 불안정을 보완하기 위한 금전적(financial) 동기, 둘째, 직업 모델의 다양성을 확보하고 다른 산업 분야에 진입하기 위한 직업적 발전(career development), 셋째, 다양한 사람을 만나고 정체성 표현을 충족시키기 위한 심리적 충족감(psychological fulfillment)이다. Campion 외(2020)는 다중직업보유를 선택하도록 만드는 동인들을, 경제적 필요 등으로 인해 다른 일을 할 수밖에 없는 상황을 설명하는 푸시(push) 요인과, 기술 범위의 확장 또는 자아실현이라는 긍정적 유인으로 설명되는 풀(pull) 요인으로 나누어 설명하였다. 그는 이 두 요인이 각각 다중직업보유를 소진적인 경험 또는 고양시키는 경험으로 결정짓는 중요한 역할을 한다고 강조하였다(Campion, 2020).

황세원(2023)은 국내의 사례를 중심으로 'N잡 현상'에 대한 연구에서 이러한 다중직업보유의 동기를 기존 직장으로부터 경험하는 부정적 요인(푸시 요인)과 N잡러가 추구하는 긍정적 가치(풀 요인)로 나누어 설명하였다. 기존 직장에서 벗어나고자 하는 푸시 요인으로 위계적인 조직 문화와 사회경제적 위기와 같은 구조적 요인을 제시하며, N잡을 선택하게 하는 풀 요인으로 자아실현, 자기주도성, 자율적 일을 추구하는 개인적 요인을 강조하였다.

기존 연구들은 N잡러의 동기를 설명할 수 있는 구조적 틀을 제시한다. N잡을 선택하는 동인은 양방향적이며, 이는 하나는 기존 직장에서의 스트레스나 불만 등과 같은 부정적 요인을 회피하려는 것이고, 다른 하나는 N잡을 통해 자아실현, 성취감, 커리어 기회 확대 등을 추구하려는 긍정적 요인으로 정리될 수 있다.

4. N잡러의 시간 활용

N잡러의 노동시간에 대한 선행 조사는 개개인의 시간 활용을 세부적으로 분석한 자료를 찾기 어려웠고, 대신 전반적인 근로시간에 대한 통계 수치 속에서 관련한 정보를 얻을 수 있었다. 신선옥(2023)의 연구에 따르면, 2022년 기준 복수 일자리 종사자의 모든 일자리에서의 주당 총근로시간은 평균 54.6시간이었다. 복수 일자리 종사자의 주된 일자리에서의 주당 평균 근로시간은 30.1시간으로, 단독일자리 종사자(40.2시간)에 비해 짧았으나, 총근로시간에서는 14시간 더 길었다. 특히, 30대와 30세 미만 복수 일자리 종사자의 주된 일자리 근로시간은 주당 15~36시간 미만의 비중이 가장 높았다.

또한, 2023년 잡코리아와 알바몬이 공동으로 실시한 <직장인 N잡 현황> 조사에 따르면, 응답한 직장인 982명 중 89.0%가 “본업과 병행해 N잡을 한 경험이 있다”고 답했다. 이들 직장인 N잡러의 하루 평균 N잡 투자 시간은 3.4시간으로 나타났으며, 연령대별로 살펴보면, 20대는 하루 평균 3.2시간, 30대는 3.1시간, 40대는 3.4시간, 50대는 4.1시간을 N잡에 투자하는 것으로 조사되었다.

5. 본 연구의 위치성 : 동기와 시간 활용을 중심으로

본 연구는 여러 직업을 보유한 이들은 그들의 주된 동기에 따라 양분될 수 있으며, 이러한 구분의 틀 안에서 발생하는 내재적인 일관성을 연구할 필요가 있다는 Campion 외(2020)의 후속 연구에 대한 제안에 기반한다. 본 연구에서는 오늘날 한국에 거주하고 있는 다중 직업 보유자 중, 금전적 소득의 보충보다 자아 실현적, 자아 실현과 자기 발전 측면에서의 유인이 상대적으로 높은 이들에게 초점을 맞춘다. 이를 위해 전술했듯, "스스로 일들의 조합을 만들어내 자신의 직업을 창조하려는 이들"이라는 제현주(2017)와 "추가 소득을 얻으려는 목적 외에 커리어 발전 및 심리적 성취 동기를 가지고 여러 가지 일을 동시에 하는 것"이라는 황세원(2023:90)의 'N잡러' 개념을 바탕으로 연구를 진행하였지만, 내재적 일관성을 도모하기 위해 그 모집 대상의 기준을 기존의 연구와는 다르게 청년 세대에 한정하였다. 그리고 이들의 구체적인 시간 활용의 양상을 분석하여 돌봄 노동, 휴식, 그리고 노동의 분배 양상을 조명 함으로써, 이들의 생활 속에서 나타나는 노동과 안전 문제를 분석하고자 한다.

본 연구는 다음 세 가지 지점에서 기존 연구와 차별점을 두고자 한다.

첫째, 본 연구는 기존 논의에서 '부정적인 요인'(기존 직장에서의 불만족)과 '긍정적인 요인'(자아실현 등) 사이의 관계를 단절적으로 간주해온 바에 주목한다. 개개인의 경험 속에서도 이 두 요인은 독립적으로 존재하는가? 본 연구는 기존 직업 형태에서 경험하는 불만족과 새로운 일에 대한 도전은 각각 독립적인 동기라기보다는 개개인이 고용에서 경험하는 정신적 위기와 이에 대한 대처라는 측면에서 연결된 내러티브로서의 가능성을 조명하고자 한다.

둘째, '자아실현'이나 '내재적 동기'와 같은 '긍정적' 요인이 실제 개인들에게 갖는 무게감에 주목한다. 부정적인 감정을 유발하는 경제적 불안정과는 분리되어 기존에 긍정적인 동기로 분류되어온 개개인의 가치관과 자아실현을 추구하는 행위는 종종 단순한 선택 활동으로 간주될 수 있다. 그러나 본 연구는 자아 정체성의 문제와 불합리에 대한 감각이 청년 세대의 집단적 특수성 속에서 안전의 문제로 재해석되며, 개인들이 추가적인 노고를 감내하면서까지 이를 지키려는 강력한 추동으로 작용한다는 점을 구체적으로 보여주하고자 한다.

셋째, N잡러들에게서 나타나는 정신적 소진과 신체적 과로가 때로는 역방향의 상호작용을 갖는다는 점에 주목한다. N잡의 업무 시간 증가는 단순히 신체적 피로와 정신적 소진을 누적시키는 방향으로 작용하지 않는다. 본 연구는 실제 노동 시간 데이터를 통해, N잡이 심리적 동기를 제공하여 오히려 과도한 신체적 과로를 가능하게 하는 요인으로 작용할 수 있음을 보여주고자 한다.

이를 통해, 연구 참여자들의 'N잡'이 필연적으로 결부되는 노동법적 규제 및 제도의 공백 지점을 조명하고자 한다. N잡러들의 노동은 기존 제도에서 정의하는 '노동' 및 '안전'이라는 개념이 무화되는 경계를 드러내며, 기존 개념에 대해 의문을 제기한다. 본 연구에서 드러난 다양한 N잡 사례는 기존의 고전적 노동 정의를 벗어나면서, 동시에 개인들이 정의하는 안전의 문제 역시 기존 제도적·법적 틀을 초월한다. 이는 청년 세대, 디지털 기술의 발전, 그리고 사회경제적 보호 장치의 와해라는 맥락 속에서 변화하는 일의 형태와 안전에 대한 인식의 다변화를 보여주는 현상으로 기능할 것이다.

본 연구는 노동 안전의 문제를 크게 두 가지 흐름으로 나누어 분석한다.

첫째, 동기의 측면에서 이들이 종속 노동으로부터 경험하는 심리적 안전을 도모하는 수단으로서 N잡을 활용하는 과정을 살펴본다. 이를 통해 기존 연구에서 다뤄져 온 자아 실현과 같은 긍정적 측면의 동기와 부정적인 요인을 회피하기 위한 동기 사이의 완전한 이분법적 구분이 극복되고, 이들이 상호 연결될 수 있는 지점을 탐구한다.

둘째, 이들이 수행하는 노동이 N잡의 형태에서 필연적으로 수반될 수밖에 없는 특성과, 이들의 활동이 제도적 노동으로 간주되지 않음으로써 '노동 안전' 의제에서 배제되는 현실에 주목한다. 특히, 이러한 상황 속에서 이들이 실제로 시간을 어떻게 활용하며, 기존 제도적 보호 틀을 벗어난 노동과 안전의 문제를 어떻게 직면하고 있는지 조명할 것이다.

결론적으로, 본 연구는 동기 분석을 통해 종속 관계에서 주관적으로 경험되는 위험을 밝히고, 노동과 안전의 제도적 틀에서 벗어난 새로운 일의 형태와 이들의 시간 활용 양상을 탐구한다. 이를 통해 새롭게 부각된 노동 안전 의제를 드러내고자 한다.

제 3장. 연구방법

1. 연구 방법의 개괄

본 연구의 방법론은 인터뷰와 시간 기록표 작성으로 이루어졌다. 인터뷰는 한 시간 내외로 진행되었으며, 동일한 인터뷰이를 대상으로 인터뷰 신청 기간 전후의 일주일 간의 시간 기록표를 요청하였다. 인터뷰는 반구조화된 형식으로 진행되었으며, 각 업무의 내용 및 형태, N잡 혹은 각 직업을 시작하게 된 동기, 구체적인 시간 활용과 그에 따른 경험과 평가 등에 대해 질문하였다.

분석 과정에서는 인터뷰 내용을 질적으로 분석하는 것과 시간 기록표에 나타난 실제 시간 사용 기록을 분석하는 데 초점을 맞췄다. 이때, 인터뷰이의 주관적 경험과 이해를 우선적으로 고려하면서도, 연구자의 해석으로 연구 내용을 구성하고, 이를 기존 현상과 연결하고자 하였다.

2. 연구 대상

(1) 모집 기준

연구 대상은 만 18세 이상 39세 미만의 청년 중 2개 이상의 업을 병행하는 이들로 제한하였다. 여기서 '업'은 장기적 혹은 단기적으로 소득을 목표로 하거나 직업적 전망을 가진 생산적이거나 자아실현적인 행위를 포함하였으며, 단순 소비 활동이나 일상적인 취미 활동은 제외하였다.

본 연구에서는 청년 노동에 대한 논의를 진행하기 위해 연령대를 제한하여 결과적으로 대부분의 연구자가 결혼을 하지 않은 상태로, 대부분의 연구 참여자가 30대 후반에서 40대의 기혼자였던 황세원(2023)의 연구와는 차별점을 갖는다. 이는 결혼을 통해 일종의 경제 공동체가 형성됨에 따라 발생하는 변수를 통제하고, 배우자 혹은 자녀라는 큰 변수를 제거한 상태에서 개개인이 상대적으로 유사한 수준으로 직업에 집중할 수 있는 조건으로 논의를 진행하기 위함이다.

또한, 모집 과정에서 황세원(2023)에 규정된 N잡러의 정의에 따라 순수하게 경제적 목적만을 가진 소수의 경우는 제외하였다. 혹여 인터뷰를 진행했으나 지나치게 개인적 특수성이 강한 사례 역시 제외하였다.

모집은 주로 온라인 커뮤니티와 소셜미디어 홍보를 통해 이루어졌으며, 일부는 눈덩이 표집

(snowball sampling) 방식으로 이루어졌다.

(2) 수집된 정보

인터뷰이는 모집 과정을 통해 온라인 설문에 응답하였다. 이 과정에서 연령, 성별, 주거 형태, 직업 구성과 내용, 각 직업의 수입 등 기본적인 정보를 수집하였고, 이후 오프라인 인터뷰를 한 시간 내외로 진행하였다. 더하여 사전에 고지한대로 인터뷰 일자를 전후하여 인터뷰이들에게 일주일 간의 시간 사용 기록표를 제출 받았다.

(3) 인터뷰이 정보

총 12명의 인터뷰이가 본 연구에 참여하였으며, 참여자들은 일주일 간의 구체적인 시간 활용 내역을 담은 시간 기록표를 제출하였다. 성별, 주거 형태, 연령대, 직업 정보는 <표1>과 같다. 신원의 노출을 최소화하기 위해 일부 정보는 연구 목적에 벗어나지 않는 범위 내에서 각색하여 기록하였다.

인터뷰이는 재호와 상우를 제외한 10명이 여성으로, 여성의 비중이 훨씬 높았다. 연령대는 10대 1명, 20대 4명, 30대 7명으로, 대다수가 청년기본법에 따라 청년의 연령 기준인 만 19세 이상 만 34세 이하에 해당했다.

직업의 수는 2개라고 응답한 경우가 3명, 3개라고 응답한 경우가 7명, 4개라고 응답한 경우가 2명이었다. 그러나 인터뷰나 시간 기록표에 기반하여 검증해봤을 때, 특정 시점에 진행되는 활동의 갯수나 소득 규모에 따라 직업의 수는 변동 가능성이 있었다.

제1직업(주직업)으로 분류된 직업을 기준으로 할 때, 정규직이 4명, 계약직이 3명, 프리랜서가 3명, 위장 프리랜서(사실상 고용된 형태로 일하지만 자영업자로 간주되는 경우)가 2명이었다.

<표1> 인터뷰이 정보

	이름 (가명)	성별	주거 형태	연령대	직업의 갯수	제1직업 ²⁾ (업계/고용 형태)	제2직업	제3직업
1	지영	여성	본가에 원가족과 거주	30대 초반	3개	스타트업 기술직 (계약직)	강사 (프리랜서)	지원사업 참여자 (프리랜서)
								[제4직업] 디자이너 (프리랜서)
2	다솔	여성	1인 주거	20대 후반	3개	엔터테인먼트 (정규직)	교육 프로그램 운영	교육 분야 멘토
3	재은	여성	본가에 원가족과 거주	30대 초반	2개	사회적 경제 (정규직)	인스타그램 콘텐츠 창작	유튜버 (준비 중)

4	성연	여성	본가에 원가 족과 거주	20대 후반	2개	NGO 활동 (정규직)	비영리 조직 운영	
5	재호	남성	본가에 원가 족과 거주	30대 후반	2개	외국어 교육 (위장 프리랜서 ³⁾)	외국어 번역 (프리랜서)	작가 (준비 중)
6	현주	여성	1인 주거	30대 초반	3개	교육 콘텐츠 검수 (프리랜서)	교육 콘텐츠 검수 (프리랜서)	디자인 개인 외주 (프리랜서)
7	미진	여성	본가에 원가 족과 거주	30대 초반	3개	건강 분야 기업 매니저 (위장 프리랜서)	웨딩 산업 인턴 (무급 교육 과정)	예식 보조
8	윤희	여성	1인 주거	20대 초반	4개	번역 (프리랜서)	외국어 방문 교육 (프리랜서)	디자인 및 예술 콘 텐츠 제작자 [4직업] 이모티콘 제작 (준비 중)
9	경희	여성	1인 주거	10대 후반	3개	비영리 시설 인턴 (계약직)	비영리 조직 운영	유튜버
10	상우	남성	본가와 작업 실 이용, 이주 예정	30대 초반	4개	자격증 기반 전문직 (프리랜서)	콘텐츠 계정 운영 및 콘텐츠 판매	유통업 [제4직업] 농업 및 교육 사업
11	보람	여성	농촌 이주(2 인 주거)	30대 중반	3개	기업 내 마케팅 분야 (계약직, 재택 근무)	매거진 편집, 관련 콘텐츠 사업	공간 대관 사업 (준비 중)
12	혜정	여성	1인 거주	20대 후반	3개	의료 분야 (정규직)	유튜브 계정 운영	모임 운영 [제4직업] 여가 산업 기획

* 별도의 고용 형태 표시가 없는 경우 개인 사업

* 자신의 자아 정체성 측면에서 가장 중요하게 여기는 직업이 명확하게 드러난 경우 밑줄로 표시

* 학력에 대한 정보는 별도로 수집하진 않았으나, 인터뷰 과정에서 밝힌 바에 따르면 석사 학위를 보유한 경우가 세 명, 석사에 재학중인 경우가 한 명, 학사 과정에 재학중인 경우가 한 명, 자신의 선택에 따라 대학에 진학하지 않은 경우가 한 명이었고, 나머지는 학사 학위를 보유하고 있었다.

* 시간을 기준으로 했을 때, 순서가 변경되기도 한다. 제1직업은 계절성이며, 제2직업에서 주로 수입이 발생하지만, 현재 많은 시간은 제4직업에 투자하고 있기 때문이다. 해당 표에서는 소득을 기준으로 정렬한다.

1) 제1직업의 특징

기존의 통계 자료 혹은 연구들은 주업과 부업이라는 구분을 가장 많이 사용하지만, 본 연구에서는 주업이 아닌 일이 부수적인 역할에 한정되지 않는다는 점을 강조하기 위해, 여러 개의 직업을 다루기 위해 가장 많은 시간을 투자하고 수입에 가장 큰 기여를 하는 직업을 제1직업으로 칭하였다. 그 외의 직업들은 총체적으로 'N잡'으로 표현하거나 필요에 따라 제2직업, 제3직업 등으로 칭하였다.

2) 가장 소득의 비중이 높거나 가장 많은 시간을 투자하는 직업

3) 인터뷰이는 자신의 고용형태가 프리랜서라고 응답했으나, 고용의 성질과 내용 등으로 볼 때, 실제로 직장에 출퇴근하며 종속적인 지위에서 업무를 수행하고 있었으므로 위장 프리랜서 혹은 위장 자영업(false self-employment)로 판단되었다.

직업 간의 소득의 비중이 다소 애매하게 책정된 경우는 프리랜서인 윤희와 현주의 사례였으나, 이들은 현재의 직업 형태가 이후 취업을 준비하기 위한 과정 혹은 학업과 병행하기 위해 일시적이거나 과도기적인 상태에 있는 것으로 보였다. 상우의 경우, 전문직 자격증을 갖고 있고 계절적으로만 일하고 있어 현재는 제4직업으로 표기된 일에 가장 많은 시간을 투자하고 있었다.

인터뷰이들 대부분에게는 가장 많은 소득을 보장하는 직업이 고정적으로 가장 많은 시간을 소요하고 있었지만, 예외적인 경우도 있었다. 이럴 경우 우선적으로 소득이 차지하는 비율을 기준으로 제1직업을 지정하였다. 제1직업은 상대적으로 안정적으로 소득이 유입될 수 있는 직업들로서, 대부분 생계 유지를 위해 최저의 생계 이상을 보장하는 소득 수준의 제1직업을 갖고 있었다.

앞서 언급한 예외적인 사례들을 제외하고, 대부분의 인터뷰이들은 혹여 근무 일수가 주5일 근무보다 적더라도 직장에 출퇴근하는 전업적인 형태에 준하는 직장을 갖고 있었다. 이는 전문분야를 명확히 갖고 있는 프리랜서인 지영과 재호의 경우에도 마찬가지였다. 이는 N잡의 형태에서 근무의 형태나 통상적인 근무 일수에 조정이 있더라도 생계 유지를 위해서는 우선 전업에 준하는 일이 필요하다는 점을 보여준다.

2) 직업적 특징

인터뷰에 참가한 대부분이 도시 환경에 거주하고 있었고, 모든 직업을 통틀어 서비스 산업으로 분류되는 3차 산업이 절대적인 비중을 차지하고 있었다. 상우의 경우 농촌으로 이주하여 농업 분야에서 일하고자 했으나, 이는 전통적인 의미의 1차 산업으로서 농업뿐 아니라 3차 산업적인, 교육 콘텐츠로서의 맥락을 갖고 있었다. 보람 또한 농촌 지역으로 이주하였으나, 이는 1차 산업에 종사하기 위해서라기보다는 공간과 예술, 매거진 발행과 같이 자신이 기획하는 업무를 구현하기 위함에 가까웠다.

직업의 내용을 보면, 전반적으로 제1직업에서부터 개인의 창의성이나 의사소통 능력이 긴밀히 요구되는 직업이 대부분이었으며, N잡의 내용 또한 콘텐츠 기획 혹은 창의성을 요하는 일이 높은 비중을 차지했다.

플랫폼과의 연관성을 분석한 결과, 제1직업을 플랫폼 노동으로 하는 경우는 없었다. 그러나 N잡의 내용을 고려했을 때, 이들의 업무가 '플랫폼 노동'으로 규정되긴 어렵더라도 소통 과정에서 디지털 플랫폼들과 밀접하게 연결되어 있었다. 재은, 상우, 혜정은 소득이 발생하는 수준으로 디지털 콘텐츠 플랫폼에 창작물을 업로드하고 있었다.

직접적으로 콘텐츠에 대한 대가를 받는 활동 외에도 단체 운영, 모임, 상업 활동 등 역시 운

영 과정에서 디지털 플랫폼을 경유하고 있었다. 이러한 점에서 인터뷰이들의 N잡은 혹여 그로부터 직접적인 소득이 발생하지 않더라도, 자신의 기획을 구현하는 과정에서 온라인 플랫폼에 대한 의존도가 상당히 높은 것으로 나타났다.

3) 유형의 구분

직업의 형태 측면에서, 제1직업이 정해진 근무지에서 전업으로 일하는 직장에 집중되어 있음에 비해, 제2직업이나 제3직업이 출퇴근을 전제로 하는 경우는 잘 없었다. 홍진아(2019)의 N잡 실험이 두 개의 직장을 다니는 것으로 설계되었더라도, 이는 특별히 직장과의 협상과 조율을 기반으로 했을 때 가능한 일이기에, 일반적으로 오늘날의 N잡은 시간급이 높은 일부 전문가와 전업 프리랜서의 경우를 제외하고는, 생계를 위한 전업 고용과 그 외의 출퇴근 없는 일이 전제된다.

그런 점에서 이들의 유형을 구분한다면, 예외적인 경우인 상우를 제외하고, 우선 제1직업과 소득의 비중을 기준으로 구분할 수 있을 것이다. 가장 흔한 유형은 제1직업으로 일반적인 전업 직장을 갖고 나머지 시간에 소득이 불분명한 N잡을 수행하며, 안정적인 수입의 대부분을 제1직업에 의존하는 경우이다(다솔, 재은, 성연, 미진, 경희, 혜정, 보람). 반면, 자신의 전문 분야에서만 주로 활동하는 프리랜서 형태(지영, 재호, 윤희, 현주)의 경우, 여러 직업에 걸쳐 수입원이 분배되어 있었고, 업무 내용 또한 외주업무로 소득을 전제로 한 대가성인 경우가 대부분이었다.

4) 주거 및 가구 형태

주거 형태를 보면, 12명 중 5명이 본가에서 원가족과 함께 거주하고 있었고, 5명은 혼자 거주했으며, 1명은 배우자와 동거하고, 나머지 1명은 본가 거주를 기반으로 이주를 준비 중이었다. 주거 형태는 돌봄과 주거 비용에 큰 영향을 미치는 요인으로 작용했다. 특히 원가족과 함께 거주할 경우 이는 주거비 부담을 낮출 뿐 아니라 기본적인 생활 환경과 돌봄을 제공받는 창구로 기능했다.

직접적으로 지영은 '원가족과 함께 거주하는 것이 자신의 일에 집중할 수 있는 요인'이라고 응답하기도 했다. 배우자와 함께 거주하는 경우는 보람이 유일했으며, 나머지 인터뷰이들은 결혼하지 않은 상태였다. 또한, 보람을 포함하더라도 양육자로서 타인을 부양하거나 돌보는 의무를 전적으로 부담하고 있는 경우는 없었다. 즉, 대부분 경제적으로는 어느정도 자신을 부양하는 상황이었으나, 타인을 전적으로 부양하거나 돌볼 의무는 없었다. 이러한 조건은 인터뷰이들이 일에 자신의 시간을 전적으로 할애할 수 있는 환경을 제공했다.

3. 인터뷰

인터뷰는 각 한 시간 내외로 진행되었다. 인터뷰 장소는 인터뷰 참여자가 대중교통으로 쉽게 접근할 수 있는 위치의 상업공간으로 연구자와 조율하여 결정하였으며, 전원 대면 인터뷰로 진행되었다. 인터뷰 대부분을 경기도 및 서울에서 진행하였으나, 인터뷰 시점을 기준으로 수도권이 아닌 지역(광주광역시, 강원도)에서 활동하는 경우는 두 건이었다. 온라인을 통해 홍보하였음에도, 타 지역에서 신청한 경우 '실제로 내가 사는 지역에서까지 인터뷰를 진행하러 올 것인가'에 대한 주저함이 있었다는 인터뷰 내용에 미루어볼 때, 대면 인터뷰라는 점 때문에 수도권이 아닌 지역 N잡러의 신청이 저조했을 가능성도 있다. 하지만 '내가 사는 지역에서는 창업 말고 일자리를 구하기는 어렵다'는 인터뷰 내용 등에서도 미루어볼 수 있듯, 신청률이 저조한 것뿐 아니라, 실제로 수도권을 벗어났을 때 청년들이 새로운 것을 기획하고 실행하는데에 필요한 인적, 물적 자원이 충분하지 않거나 일자리 인프라의 다양성이 부족할 가능성 또한 유추해볼 수 있다.

4. 시간 기록표

시간 기록(time diaries) 방식은 개인의 시간 사용을 구체적으로 분석하기 위해 하루 24시간 동안 수행한 모든 활동을 시간 단위로 기록하도록 하는 연구 방법으로, 활동의 내용뿐 아니라 활동의 장소, 동반자, 목적과 같은 활동의 맥락까지 포괄적으로 파악할 수 있도록 한다(Robinson, 1999). Robinson(1999)에 따르면, 이러한 시간 기록에 기반한 시간의 활용 내역은 노동(work), 가족 돌봄, 자기 돌봄(자거나 씻는 시간 등을 포함), 이동, 자유 시간의 네 가지 항목으로 분류될 수 있다.

특히 Robinson과 Gershuny(1994)의 연구에서는, 노동의 영역에서 시간 기록표가 응답자들이 실제 문항에서 보고한 시간보다 길게 기록하는 경향을 바로잡았으며, 일반 문항에서 실업자로 분류된 이들이 실제로는 상당한 시간을 유급 노동에 할애하고 있음을 밝혀냈다.

본 연구에서는 시간 활용에 대한 주관적 응답의 왜곡을 최소화하고, 인지되지 못한 노동 시간, 돌봄, 휴식 시간 등의 구체적인 내용을 수집하기 위해 인터뷰이들에게 일주일간의 시간 기록표를 요청하였다.

일주일이라는 기간을 기준으로 설정한 이유는 보통 주 단위로 일정이 변화하는 경향이 있어, 하루 단위로 기록할 경우 발생할 수 있는 변동과 왜곡을 최소화하기 위함이었다. 연구자들이 사전에 시간 기록표를 작성한 경험을 바탕으로, 기록 내용에서는 일, 돌봄, 이동, 혹은 자유 시간과 같은 기준에서 그 활동의 성질을 파악할 수 있도록 요청하였다. 구체적인 지시 및 요청 사항은 <그림1>과 같다.

<그림1> 시간 기록표 설명 과정에 제시한 설명과 예시

- 기록 기간 : 일주일 (반드시 월요일로 시작할 필요는 없음. 다만 주말과 주중을 포함하여 7일-일주일- 기록하여야 함.)
- 기록은 업무의 내용을 구체적으로 기록 (일의 경우 “업무”가 아닌 일의 종류(ex. [강사] 수업 자료 준비, [강사] 수업 시간 등)를 표기, 세부 직무까지는 기술할 필요 없음)
- 휴식이나 세면, 이동 등은 간단하게 표기, 가사노동 또한 표기(ex. 요리, 청소 등)
- 빈 시간이 최대한 없도록 기록
- 기록표의 형식은 무관 : 아래 형식은 예시이며, 한글 문서, 엑셀, 줄 글이나 구글 캘린더 이미지 등 전부 가능

월요일(5/6)	시작일-화요일(5/7)	수요일(5/8)	목요일(5/9)	금요일(5/10)	토요일(5/11)	일요일(5/12)
(대체휴일, 출근 안함)	*6:00 : 기상	*7:00 : 기상, 출근 준비	*7:00 : 기상, 출근 준비	*7:00 : 기상, 출근 준비	*8:00 ~ 10:00 : 기상, 집안 일(빨래, 청소 등), 아침	*11:00 : 기상
*10:00 : 기상	*6:00 ~ 8:30 : 이동, 오전 외근	*8:00 ~ 10:00 : 통근(뉴스레터, sns)	*8:00 ~ 10:00 : 통근(지하철에 자리있어서 유튜브 보다가 출면서 감)	*8:00 ~ 10:00 : 통근(뉴스레터, 인스타 톤, 릴스 봄)	*11:00 ~ 12:00 : 영어학원 이동	*12:00 ~ 14:00 : 근처 카페로 이동, [유튜브] 콘텐츠 기획
*10:00 ~ 12:00 : 근처 카페로 이동, 독서모임 준비	*8:30 ~ 9:00 : 아침식사	*10:00 ~ 19:00 : [마케터] 회사 업무 후 회사에서 저녁 식사	*10:00 ~ 20:00 : [마케터] 회사 업무 후 회사에서 저녁 식사	*10:00 ~ 20:00 : [마케터] 회사 업무 후 회사에서 저녁 식사	*12:00 ~ 13:00 : 영어학원 스터디	*14:00 ~ 17:30 : [작가?]전자책 제작 관련 강의 들음
*12:00 ~ 13:30 : [유튜브] 콘텐츠 편집	*9:00 ~ 17:30 : [마케터] 사무실 복귀 및 회사 업무	*19:50 ~ 21:30 : 가족 외식, 귀가	*21:30 : 귀가	*21:30 : 귀가	*13:00 ~ 14:00 : 근처 카페로 이동, 다음 주 독서모임 공지 올림	*17:30 ~ 20:00 : 귀가, 저녁 배달 시킴, 휴식(누워서 유튜브, 인스타툰 등)
*13:30 ~ 14:30 : 집와서 점심식사, 휴식	*18:30 ~ 20:00 : (간단히 혼밥하고) 독서 모임(매주 화요일) 참석	*21:30 ~ 23:30 : [유튜브] 콘텐츠 편집	*21:30 ~ 23:00 : [유튜브] 콘텐츠 편집	*21:30 ~ 23:00 : [작가?] 전자책, SNS브랜딩 등 서칭	*14:00 ~ 17:30 : [유튜브] 콘텐츠 편집	*20:30 ~ 21:00 : 다음주 일정 정리
*14:30 ~ 16:30 : 독서모임 준비	*20:30 : 집 귀가	*23:30 ~ 23:50 : 홈트레이닝	*23:00 ~ 23:30 : 회사 업무 생각나서 잠시 처리	*23:00 ~ 23:30 : 휴식(누워서 SNS)	*17:30 ~ 20:00 : 친구 만나서 저녁식사, 귀가	*21:00 ~ 21:30 : 홈트레이닝
*16:30 ~ 18:30 : (두통이 있어서 약 먹고 잠들)	*20:30 ~ 21:30 : 독서 모임 후기 작성 및 SNS	*24:00 ~ 24:30 : 샤워, 스킨케어	*23:30 ~ 23:50 : 홈트레이닝	*23:30 ~ 23:50 : 홈트레이닝	*21:00 ~ 22:30 : [유튜브] 썸네일 만들어서 업로드	*21:30 ~ 22:30 : 웹서핑(아이쇼핑, 당근...)
*18:30 ~ 19:00 : 샤워, 스킨케어	*21:30 ~ 23:30 : 웹서핑(제작하는 콘텐츠 관련된 것, 예능 등 여러가지 봄)	*1:00 ~ 01:30 : (SNS, 유튜브 등 폰으로 이것저것...하다가) 취침	*24:00 ~ 24:30 : 샤워, 스킨케어	*24:00 ~ 24:30 : 샤워, 스킨케어	*22:30 ~ 23:50 : 업로드 후 유튜브 봄(이것저것...)	*22:30 ~ 02:00 : (SNS, 유튜브 등 폰으로 이것저것...하다가) 취침
*19:30 ~ 20:00 : 컨디션이 좋지 않아서 누워있다가 일찍 잠들었음	*23:30 ~ 23:50 : 샤워, 스킨케어		*1:00 ~ 02:00 : (웹소설, 웹툰 등 폰으로 이것저것...하다가) 취침	*1:00 ~ 02:00 : (SNS, 유튜브 등 폰으로 이것저것...하다가) 취침	*24:00 ~ 24:30 : 샤워, 스킨케어	
	*23:50 ~ 24:00 : (유튜브 틀었는데 바로 기절) 취침				*1:00 ~ 02:00 : (넷플릭스 보다가) 취침	

5. 정리

정리하자면, 인터뷰에 참여한 청년 N잡러들은 대부분 수도권에 거주하고 있었고, 일에 몰입할 수 있는 주거와 돌봄의 조건에 있었으며, 디지털 플랫폼 노동자라고 볼 수 없더라도 플랫폼과 긴밀한 연관을 맺고 있었고, 크게는 전업형과 프리랜서형으로 구분하여 볼 수 있었다. 하지만 프리랜서로 구분되더라도 전통적인 전업 직업에 준하는 제1직업을 갖고 있었고, 그렇지 않은 경우에는 과도기적이거나 일시적인 상태였다. 이러한 직업의 구체적인 내용에 대해서는 사전 조사, 인터뷰, 그리고 시간 기록표의 내용을 종합하여 도출해냈고, 인터뷰와 시간 기록표의 내용은 앞으로의 연구 결과 분석의 중요한 두 가지 축으로 각각 기능한다.

제 4장. 연구결과

1. N잡의 동기

우선, 본 연구에서는 황세원(2023)이 정의한 'N잡러'의 정의에 따라, 동기가 경제적 수입에 집중되지 않은 경우에 집중했으며, 혹여 경제적인 수익이 중요하게 고려되더라도, 자신이 원하는 일의 형태나 추구하는 가치관과 협상하는 과정을 거쳐 일을 선택한 N잡러들에 주목했다. 언급했듯 대부분 가장 일하는 시간이 긴 직업과 가장 많은 수입을 보장하는 직업이 일치했으며, 이를 제1직업이라고 할 때, 일부 위장 프리랜서, 자영업, 혹은 무급 도제식 교육에 참여 중인 사례를 제외하고는 해당 직업으로 생계의 유지뿐 아니라 사회보장 제도와의 연계 또한 유지하고 있었다.

물론, 그럼에도 프리랜서 형태로 일하는 이들은 필연적으로 경험하게 되는 제도적 공백을 언급하기도 했다. 예를 들어, 실제로 일을 매일 하더라도 실질적으로 출퇴근하는 일자의 수가 적을 때 실업급여를 받기 위한 180일의 고용이라는 조건을 맞추기 어렵다는 점과, 국민연금과 같은 제도와는 관련성을 갖기 어렵다는 점, 그리고 어차피 업장과의 관계 속에서 피해를 증명하고 산업재해보상금을 신청하는 것이 불가능하므로 프리랜서들을 위한 산재보험이 있더라도 들지 않는다는 불편 등이 언급되었다.

제1직업을 제외한 N잡에서의 수입을 기준으로 했을 때, 단기간이긴 하지만 플랫폼에서의 콘텐츠 창작을 통해 제1직업 이상의 큰 수입이 발생한 사례(혜정)를 제외하고는, 그 수입의 비중은 제1직업과 대비하여 대부분 높지 않았을 뿐 아니라 아예 없는 경우도 많았다. 수입이 발생하는 경우는 비중이 적더라도 자신의 전문적인 기술을 기반으로 프리랜서로 활동하며 외주 업무를 수행하는 경우가 가장 일반적이고(지영, 재호, 윤희, 현주), 간헐적으로 적은 수입만 발생하는 경우(재은, 미진), 주업을 제외한 업에서는 수익이 거의 발생하지 않아 주 수입원인 업으로부터 발생하는 자원에 대부분 의존하는 경우(다솔, 미진, 경희, 상우, 보람)로 나눌 수 있었다.

인터뷰이는 수량적 대표성을 지니지 않기 때문에, 본 연구에서의 비중이 일반적으로 적용된다고 단정지을 수는 없다. 그렇기 때문에 물론 모든 N잡러가 다른 업으로부터 유의미한 수익을 올리진 않는다고 일반화하기 위한 자료로 기능할 수 없다. 대신 이렇듯 경제적인 전망이 우선적이지 않거나 희미하거나, 혼재된 경우에 이들이 갖는 내재적 일관성을 기반으로 이들이 갖는 특정한 양상을 파악하고자 한다.

인터뷰 자료에서는 구체적인 동기를 말하는 발화에서 분명 이전의 연구에서 조명해온대로 기

존 직장이 갖는 부정적인 요인과 N잡을 통해 추구하는 지향점이 병렬적으로 제시되기도 한다. 다만, 본 연구에서는 종국적으로 이러한 동기의 양면이 결국 유기적으로 연결되어, N잡의 동기는 주 직업의 외부와 정체성의 분할이라는 두 의미적 축을 중심으로 배치된다.

본 장에서는 우선, 인신적-경제적으로 개개인을 소속시키는 전업적 직장의 형태 그 자체가 유발하는 정신적인 위협의 요소들을 살펴보고, 두 번째로 이에 대한 상쇄와 대처 전략으로서의 '직장 외부의 정체성'을 논의하며, 마지막으로 이러한 가치관의 문제가 왜 그토록 청년 세대에서 위험한 요소로 받아들여지는지에 대한 구체적인 양상을 조명하고자 한다.

(1) 직장, 혹은 조직이 갖는 명암

1) 인적 조직으로부터 유래하는 피로감

안정적이고 장기적인 고용이 보장되지 않는 상황 속에서, 안정적인 직업으로 각광받아온 공무원의 인기는 한때 높은 경쟁률을 기록했으나, 최근에는 그 경쟁률이 주춤해졌을 뿐 아니라, 오히려 젊은 공무원, 소위 '젊공', 혹은 대기업 취업자의 조기 퇴사 현상이 주목받고 있다. 김정인(2021)은 재직 기간 5년 미만, 특히 그중에서도 재직 기간 1년 미만의 신규 임용 공무원들의 조기 퇴직이 급격히 증가했으며, 이는 상당 기간의 수험 생활과 높은 경쟁률을 뚫고 입사한 5급 공개경쟁채용시험 합격자들까지 포함할 정도로 폭넓게 발생하고 있음을 지적한다.

2021년 국가공무원 전체 퇴직자 24,985명 중 20대와 30대가 차지하는 비중은 약 1/4에 달하며(인사혁신처, 2022; 공무원연금공단, 2022), 이에 정부는 파격적인 승진 플랜 등을 제시하며 이러한 위기를 타개하려고 노력하고 있으나, 여전히 그 효과는 미흡한 실정이다.

청년 세대에게 퇴사는 파티가 되고(SBS 뉴스, 2024), 소셜 미디어와 밈(meme)을 통해 직장을 다니는 경험은 '때려치고 싶은' 자조적인 콘텐츠로 재현된다(중부일보, 2024.12.13). 의욕도 없고 내면은 지쳤지만 직장 일은 '멀쩡하게' 한다는 의미에서 번아웃(burnout)은 아닌 토스트아웃(Toast Out)이라는 표현 또한 등장했다(아시아경제, 2024.11.03.). 한화손해보험에서 발표한 '2030 여성 정신건강 리포트'에 따르면, 번아웃을 경험한 2030세대 여성의 비중은 무려 2023년 기준 75.2%에 이른다. 청년들의 일 경험에 대한 고백 속에서, 이들은 장기적으로 소득의 안정을 바라지만, 동시에 지금의 '이 직장'에서는 안전하게 '떠나고 싶은' 마음을 표현한다. 이들은 경제적 불안정을 가져오는 직업의 불안정 자체는 두려워하지만, 지금의 직장엔 평생 머무르기를 꿈꾸지는 않는 추세다. 실질적으로, 사회가 보장하는 기회의 측면에서 평생 직장의 개념이 와해되어가는 것과는 별개로 '평생 한 직장'은 청년들에게 지향점으로도 남아 있지 않다.

그러나 생계를 유지하기 위해서는 전일 고용 형태로 일정한 수준의 급여를 보장받는 노동이

필요하다. 심지어 프리랜서라고 하더라도 안정적인 생계 유지를 위해서는 어느 정도 고정된 시간과 고정된 급여를 보장하는 주수입원으로서 제1직업이 필수적이다.

지영, 재호, 윤희, 현주, 상우는 모두 자신의 전문 분야를 가진 프리랜서다. 윤희와 현주가 다소 과도기적인 형태를 지니고 있다는 점을 감안하더라도, 이들 또한 고정된 고객이나 고정된 한 직장에 고용 계약의 종속성에 준하거나 유사한 관계를 맺고 일하고 있었다. 윤희의 경우, 프리랜서임에도 불구하고 주된 수입원이 되는 고정적인 외주 작업에서 밤과 새벽에도 지속되는 연락과 간섭으로 인해 결국 일을 그만두기에 이르렀다. 자신의 전문 분야가 명확한 프리랜서로서의 정체성을 지닌 지영과 재호의 경우에도, 주 5일, 9시부터 6시까지 일하는 직장인의 업무 시간에 비해 시간이 짧기는 하지만, 사실상 출퇴근하는 직장이 일상과 생계의 기준으로 역할하고 있었다. 즉, 프리랜서와 같은 형태라 하더라도 '직장' 혹은 그 유사한 계약 관계에 일정 정도 이상 속하지 않고서는 생계를 유지하기 어려웠다.

이러한 방식에서 벗어나는 특수한 사례로는 상우의 경우가 있었는데, 그는 기존의 상호의존적인 관계로부터 벗어나고자 전문 자격증을 취득했으며, 자격증을 기반으로 계절적으로 일하기 때문에 인터뷰 시점에는 온라인 활동을 통해 수익을 얻으면서 준비 중인 새로운 일에 집중하고 있었다.

그렇다면, 이들은 이러한 어느정도 인신적으로 구속된 노동 관계 속에서 어떤 경험을 하고, 고용 관계에 대해 어떤 상을 갖고 있으며, 그것이 N잡을 선택한 이유와 어떤 관계를 맺는가? 사실, 구체적으로 직장을 배경으로 고용 관계 안에서 일어나는 고통스러운 경험에 대해서는 해당 연구보다는 성희롱 및 직장 내 괴롭힘에 대한 연구에서 더 명확히 드러나며, 다른 N잡에 대한 연구에서도 '부정적인 요인'으로서 그러한 부정적인 경험에 대한 일화들이 반복되어 왔다. 본 연구에서 N잡러들은 관련하여 특별히 고통스러운 경험만을 공유한 것은 아니었다. 오히려 이들은 선제적인 대응으로서 자신의 감수성을 기반으로 그러한 문제가 발생하는 직장을 최대한 피해온 것에 가깝다. 하지만, 극단적인 경우를 제외하더라도, 이들이 말하는 '직장'으로부터 오는 끝없는 불편감과 피로도는 통제할 수 없었으며, 만성적이라는 전망을 갖고 있었다.

이는 이들이 호소하는 문제가 특정 직장에 한정된 괴롭힘이나 특정한 노동 법률의 위반 문제가 아니라, 이들이 인적 조직에 속하게 됨으로써 필연적으로 경험하게 되는 불편감으로 묘사되었다. 즉, 이는 특정인이나 특정 직장만의 문제가 아니라 직장이라는 조직에 소속되는 경험 자체에서 비롯된 만성적 피로감으로 제시된다. 이러한 피로감이나 불편감에 대응하는 두 가지 방식 중, 시간차에 따른 전략이 퇴사와 이직이라면, 동시간적으로 이를 해결하려는 방안으로 선택된 것이 'N잡'으로 보인다. 이 두 전략은 인터뷰이들의 경험 속에서 교차적으로 활용되기도 한다.

이들이 제시하는 조직으로부터 오는 어려움 혹은 불편의 성질은 소속으로부터 오는 구속, 특별히 악의에 기반하지 않았으나 이들의 자아를 위협하는 대상으로 묘사되었다. 대부분은 소위 '사람으로부터 오는 스트레스'로 표현되었다.

지영은 계속해서 N잡을 하고 싶은 가장 큰 이유로 '인간관계'를 언급했다. 지영은 정규직의 기회가 있더라도 자신은 정규직을 하고 싶지 않으며, 현재 N잡 형태를 통해 제1직업이 차지하는 시간적 비중을 최대한 줄여둔 상태였다. 지영은 최대한 기술 집약적인 일을 하여 시간당 받을 수 있는 급여의 수준이 높은 직종을 선택했고, 생계를 위해 한 직장에 머물러야 하는 일수를 최소화했다. 지영은 혹여 정규직이 된다면 '싫어하는 사람들'을 피할 수 없다는 점을 가장 큰 어려움으로 제시했다.

주 3일 같은 사람 얼굴 보는 것도 힘든데. 정규직이 되면 싫어하는 사람들도 계속 봐야하고, 상황에 맞게 갖춰입어야하고. 신경쓸게 너무 많아요. 5일 내내 같은 사람을 보고 싶지 않아요. 끝이 없이 같이 일 하고 싶지 않아요.

성연의 경우, 조직으로부터 유래하는 현재의 어려움으로 '리더십의 변화'를 제시했다.

"하는 일은 똑같은데 리더십이 바뀌다 보니까 쥐어 짜지는 거죠. 마른 오징어 쥐어 짜듯이, 팀끼리 경쟁 붙이고 약간 그런 분위기가 좀 버거운 것 같아요.(...) 아니 업무보다 요즘은 사람이 조금 더 힘들어서 그런 저뿐만 아니라 주변 보다는 사람 때문에 힘들어서 떠나는 사람들이 점점 더 늘어나는 것 같더라고요."

다솔의 경우, 자신의 능력을 인정받아 왔지만, 직장에서 경험한 가스라이팅과 성장의 기회가 제한된다는 점을 언급했다. 재호는 기존 소속 직장에서의 성소수자로서 겪은 인격 침해적인 업무 환경에 대해 말했다.

일단 누구 들어오면 위아래로 뭐 입었나 이런 걸 자꾸 살펴보고, 또 결혼한 사람 또 안 한 사람 나눠 갖고 또 약간 이상한 분위기 만들고 막 맨날 싸우고 좀 하여튼 그래서 사람이 모이면 이렇게 자꾸 싸우는 건가 그런 생각도 좀 하게 되고 하여튼. (...) 제 개인적인 성적인 지향에 대한 문제도 좀 있고요. 그러니까 아무래도 그런 곳에 있다 보면 남한테 관심을 계속 애인이 있냐 없냐, 어떤 사람 좋아하냐.

재호가 경험한 어려움은 성 정체성과 연관된 인권침해적 언행뿐만 아니라, 함께 담배를 피우거나 유행하는 화제를 따라가며 사람들에게 어울려야 한다는 조직 문화와 관련된 문제를 포괄했다.

상우는 공동체에 소속되었을 때 경험한 “끝없는 싸움”에 대한 “안타까움”을 표현했다. 특별히 누군가가 잘못하지 않았더라도, 이들이 “좋은 뜻”을 갖고 모였음에도 불구하고, 집단으로 모여 목표를 수행해나가는 과정에서 발생하는 필연적인 갈등을 묘사했다. 이러한 경험을 통해 상우는 결국 개인으로서 전문 직종에서 활동하고자 하는 결심을 하게 되었다.

좋은 일을 하는데 왜 이렇게 싸우냐, 나는 그러면 난 이런 공동체는 안 만들어야겠다. 어차피 싸울 텐데 나는 그냥 (따로) 돈을 버는 일을 하는 게 맞겠다, 이 생각을 하게 됐죠. 그때 진짜 많이 배웠어요.

경희는 비영리 조직의 일 방식을 배우고자 의도적으로 기존의 프리랜서 직업 형태를 떠나 직장을 구하게 되었지만, 조직에 속하게 되면서 단순히 일만 하는 것이 아니라 “밥을 함께 먹거나, 회식을 가야 하는” 등 '조직 생활'로 인한 대인 관계가 생겼다는 점을 불편하게 여겼다.

이러한 조직 생활에서 연원한 스트레스는 기존에도 많이 조명되어온 피로감이다. 하지만 여기서 주목할 점은, 제도적으로 규제될 수 있는 일화적 괴롭힘이나 개개인의 악의에 기반한 특별한 사례가 아니라, 생계를 위해 한 가지 조직에 필연적으로 소속되어야 하는 조건 속에서 피할 수 없는 인신적 관계에 대한 만성적인 불편함과 피로감에 대한 전망이라는 것이다.

2) 불분명한 존립에의 전망

한 편으로는 이러한 소속 자체에서 유래되는 높은 피로감과 좌절감이 있지만, 조직에서 경험하는 피로도가 상대적으로 낮은 경우, 다른 한 편에서는 업계 자체가 존속될 수 없을 것이라는 불안감이 드러난다.

이쪽 업계 전체가 안 좋아져서, 예산이 줄어들고 이런 정치적 상황 때문에. 이 영역 자체가 완전 초토화되면서, 원래 (공공) 입찰 사업이나 이런 걸 되게 많이 했었는데, 입찰 자체도 다른 사설 쪽에서 다 가져가거나, 아예 안 줘버리거나. 그래서 기업 자체가 많이 어려워져서, 실제 급여가 많이 줄었어요. 거의 급여를 반 가까이 내린 경우도 봤어요. 현재 회사와 업계의 존립 자체가 위험한 상황이죠. (...) 이쪽에서 계속 하고 싶은데, 업계 전체가 이러니까. 그래서 오히려 N잡을 하게 된거예요. 약간 내가 다른 살 구실이 필요하다. 아직 (수입이 충분히 발생하지 않아) 살 구실이 되어주진 못했지만. 아니 그 분야 전체가 날아갈 수 있으니까.

이처럼 재은은 상대적으로 직장 자체에 대한 만족도는 높았지만, 업계 전체의 존속이 위태로워지는 상황을 경험하며 N잡을 결심했다고 말했다. 재은에게 통제할 수 없는 상황은 외부 조

건으로 인해 위태로워진 업계의 존폐 그 자체였다. 보람은 현재의 N잡을 결심한 동기 중 하나로 몸담았던 업계 전체가 존립의 위기에 처했던 상황을 회상했다.

그 때 코로나가 터지면서 이제 그래도 그 업계에서 일할 때 계속 연락하던 선배들 나의 사수들이랑 연락을 하는데 진짜 많이 안 좋아진 거예요. 아예 해외랑 교류할 수 없는 시기가 좀 길게 이어졌잖아요. 그러다 보니까 사실 구조조정도 많이 하고 퇴사하는 사람들도 많이 생기고 '일이 없다' 이렇게 얘기를 하니까. (...) 그 때 그냥 무작정 믿고 있을 수 없구나 회사를. 그런 생각을 했고, 그리고 그러면 공무원 이런 거 하지 그러냐, 그런 얘기도 많이 사실 할 수 있는데 되게 안정적인 어쨌든 정년이 보장되는 게 고민이라면 정년이 보장되는 곳을 가라. 얘기를 하는데 이제 인구 소멸을 키워드로 얘기를 하다 보면 자주 예시가 된 게 일본이잖아요. 근데 일본 같은 경우는 지방 소도시들 인구가 줄면서 세수가 부족하니까 공무원들한테 줄 수 있는 월급도 부족해지고. 그러다 보니까 공무원들한테 창업을 하라고 격려하는. 그런 진짜 공무원들 월급 체납되고 그런대요. (...) 그러면 공무원도 정말 정년까지 보장받을 수 있는 직업이 맞냐라는 의문이 드는 거죠. 그럼 어쨌든 다 각자 도생해서 뭔가 해야 될 텐데 그거를 지금 단계에서 해보지 않으면 내가 50대, 60대 돼서 갑자기 살 수 있나 갑자기 갑자기 어떻게 사냐.

보람은 이러한 감각을 기반으로 회사 바깥에서 자신의 '일'을 탐구하고자 했고, 그 과정에서 N잡을 선택하게 되었다. 통제할 수 없는 코로나라는 외부 상황에서 유래된 업계 전체의 존립 위기를 목도했을 때, 이 경험은 특정 업계나 특정 직장만의 특수한 문제로 한정되지 않았다. 안정된 직업으로 여겨졌던 공무원과 같은 직종까지 영향을 미치는, 사회 전반에 걸친 불안정과 불안의 감각으로 확대된 것이다.

지영의 경우, 프리랜서이며, 지금은 현재 생계를 위한 제1직장이 사실상 고용에 준하는 수준의 급여를 지급하고 있다. 다만, 그럼에도 지영은 언제든 지금의 직장이 투자를 받지 못하면 계약이 언제든 해지될 수 있다는 불안 속에서 대학원 수업과 다른 지원사업, 외주 사업까지 지속해나가고 있었다. 그녀는 자신은 "플랜B"를 넘어서 "플랜 D"까지 갖고 있으며, 지원 사업이 끊기는 특정 시기를 "보릿고개"라고 불렀다. 생존을 위해 여러 제도에 참여하고 실제로도 알아보고 있지만, 그녀가 이전에 비해 자신이 여유를 갖게 된 것은 제도에 대한 기대보다는 자신이 쌓아온 경력과 노력, 현재 직장에서 주는 높은 급여 수준에서 비롯된다고 응답했다.

일은 순전히 운이에요. 나를 믿어주면 고맙지만, 그게 앞으로 이어지리라는 보장은 없어요. 프리랜서 일 자체가 무슨 유행하는 방법론이니, 이런 식으로 시대 흐름에 따라 수요, 공급이 뚜렷하고. 무슨 삼개월 뒤에 시장이, 사회적 흐름이 달라지고 지원금이 끊길수도 있는거예요. 그래서 늘 자격증을 준비하는 것 같아요. (...) 플랜B정도가

아니라 C,D까지 다 있어요. 정 안되면 (지금 공부하고 있는) 자격증으로 일 해보려고.

이러한 직업에서의 불안정은 사실 오늘날 노동 환경의 전형적인 특징으로 새롭지 않은 문제다. 홍단비(2023)의 청년 불안정노동 경험에 대한 연구에서는 "불안정성의 영역이 닿지 않는 영역은 더 이상 존재하지 않"는다고 지적한다(홍단비, 2023:95). 이는 개인 수준의 해고에 대한 불안과는 차원이 다르다. 업계 전체의 존립 문제, 나아가 안정적으로 여겨졌던 기존 직업 질서 전반이 부정당하는 감각은 세대 전체에 강한 영향을 미친 것으로 여겨진다. 그 과정에서 이러한 불안정에 대응하는 방식은 개인적 성향뿐 아니라 세대가 공유하는 감각에 의존하게 된다.

여기서는 이러한 조직 문화에 대한 염증과 직장의 불안정성이 특정 인물이나 특정 직장으로 국한되지 않음을 강조하고자 한다. 이들에게 직장 생활은 인신적으로 소속되어야 하는 직장 관계 자체가 내포하는 통제 불가능한 영역으로 여겨진다. 정리하자면, 생계를 위해 필연적인 '직장'은 한편으로는 생계를 유지하기 위해 필요한 고용 혹은 그에 준하는 노동이면서도, 높은 만성적 피로감을 수반한다. 동시에 이는 직종 전체와 사회 전반에 대한 불안감을 내재한 대상이다.

이러한 양면적 상황은 결국 이들에게 통제감 상실이라는 경험으로 귀결된다. 이는 고용이 삶에 미치는 지배력에 대항하여 자신의 삶을 자력으로 통제하기 위한 전략의 필요성을 요청하게 되며, 이는 N잡의 선택으로 연결되는 양상을 보인다. 흥미로운 점은 이들이 주 수입원을 제외하고 참여하는 활동이 대체로 이후 '고용'의 가능성을 높이기 위한 활동이 아니라는 점이다. 이것이 이후 자신의 주된 일로 전환될 가능성을 갖고 있더라도, 그것은 다른 기업에 고용될 가능성을 높이기 위한 것은 아니었다.

즉, 독립적인 사업을 이끌어나가하고자 하는 점에서 이들의 활동은 병행 창업(hybrid entrepreneurship)의 개념과 맞닿아 있다. 이들이 N잡을 선택한 배경에는 고용 노동 그 자체에 대한 부정적 인식이 내재되어 있다. 이들에게 고용이나 인신적 소속은 자신이 통제할 수 없는 요인들로 가득한 영역이며, 이를 통제하기 위한 수단으로 고용의 '외부'라는 영역이 요청된다.

(2) '회사 바깥에서 일하는 나'라는 정체성

1) 직장이 전부일 때 처하는 평가절하의 경험

이들이 말하는 N잡의 의미를 정리해보면, 장기적으로 수익화와 연결될 가능성이 아예 없지는 않으면서도, 기존의 직업 바깥 공간이며 자신이 주도할 수 있는 '나다움'의 공간이다. 직장의

'외부'를 만드는 방식은 다양할 것이다. Stebbins(1982)는 '진지한 여가(serious leisure)'의 개념을 통해 여가가 지속적으로 자발적인 수련과 참여를 유도하며 삶에서 핵심적인 역할을 할 수 있다는 점을 조명한다. 그러나 N잡러들은 직업의 외연을 확보하기 위해 왜 여가가 아닌 또 다른 '업'을 선택했는가?

한 직장에서 일하는 정체성의 '외부'에 대한 필요성은 N잡에 대한 열정 외에도 청년 세대와 관련된 다른 영역에서도 계속해서 그 존재감을 나타내온 것으로 보인다. 청년 세대는 점점 더 고용 노동에 대한 기대가 감소하는 동시에 자산 증식에 대한 관심과 기대는 증가하고 있다. 한편으로는 더 이상 고용 노동을 하지 않아도 된다는 '경제적 자유'에 대한 열망, 젊은 나이에 자본 소득의 기반을 이루어 빠르게 직장으로부터 은퇴한다는 의미의 '파이어족(FIRE: Financial Independence Retire Early)', 혹은 디지털 플랫폼 등을 통해 운영할 수 있는 자기 사업에 대한 관심이 증가하고 있다. 다른 한편으로는 '진지한 여가'나 본래 분야의 페르소나 외에 다른 정체성을 의미하는 '부캐'가 정체성 분화의 중요한 요소로 등장하고 있다. 이러한 다양한 경향성 속에서도 N잡러들에게 고용의 외부는 또 다른 종류의 '일'로서 발현되었다.

그렇다면 이들에게 '일'은 기존 직업에 대항하며 자아 존중감과 정체성을 구성하는 중요한 역할을 해야 한다. 이러한 분석은 사례 속에서 암시적으로 드러나거나 종종 직접적으로 언어화된다. 다솔의 말은 그 결정적인 지점을 보여준다. 다솔은 언제나 열정적으로 일했고, 업계에서도 그 능력을 인정받았다. 업계에 진입한 시기에는 자신의 직종에 열정을 가지고 무급 혹은 저임금으로도 일을 도맡았으며, 회사 안에서의 성장을 삶의 지향점으로 삼아왔다. 하지만 일을 지속하면서, 높은 업무 수준에 비해 낮은 직급, 가스라이팅, 과로, 경직된 위계질서에 기반한 부당한 대우 등으로 자기 통제감의 상실과 자존감의 저하를 경험했다.

특히 다솔에게 자기 통제감이 상실되는 데 대한 두려움과 분노는 단회적인 것이 아니었다. 이는 한국 사회에서 나고 자라며 학생이자 여성으로서 경험한 사회적 억압과 편견이 누적된 결과이기도 했다. 특히 다솔은 최선을 다해 일하더라도 직장 내에서 자신의 가치가 부당하게 재단되고 평가되는 상황으로부터 자신을 지키고 싶었다는 점을 명확히 언어화했다.

회사에서는 상사에게 평가를 받잖아요. 근데 회사만 다닐 때에는 그 평가가 인생의 전부인줄 알았어요. 저의 자기효능감 자체가 상사의 평가에 좌우된다는거죠. 거기에 사로잡혀있을 필요가 없는데. N잡을 하고 다른 일들을 하면서, 혹여 회사에서 욕을 먹더라도 웃으면서 넘길 수 있게 되었어요. 거기에 제 자존감을 전부 걸지 않아도 되니까요. 생각보다 회사라는 곳이 연령주의나 위계주의가 있다보니, 이유를 묻거나 하면 뭔가 싸가지없는 사람 취급을 당하고 이런 게.

여기서 다솔이 말하는 것은 일을 통해 형성되는 자기 평가의 기회와 정체성이 단 하나일 때

발생하는 위험이다. 쉽게 말하면, 하나의 일터가 자신의 성장과 성취, 나아가 자신에 대한 평가의 유일한 척도가 될 때 개인의 자존이 위태로워질 수 있다는 것이다. 이는 본 직업의 외부에서 확보되는 별개의 공간과 정체성을 통해서만 극복될 수 있는 문제로 여겨진다. 다솔이 "내 세상은 회사에서 평가받는 게 전부였는데, 그로부터 심적으로 자립"하는 수단이라고 표현했듯, 개인의 정체성에 본업으로서 직업이 갖는 무게감에 필적할 만한 중력을 가지는 외부의 장이 필요한 것이다. 그렇기 때문에 이러한 외부는 단순한 공간으로 끝나는 것이 아니라, 자신을 평가하고 성장할 수 있는 척도로서 '일'이라는 지위를 갖게 된다.

혜정 또한 N잡을 통해 자신의 가치에 새로운 가능성을 부여할 수 있었다고 언급한다. 혜정은 의료 직종에 종사하며, 직종 내 만연한 괴롭힘 속에 노출되어 있었다.

(업계가 폐쇄적이다보니) 보는 사람이 없고. 그러다 보니 다른 의료진들이, 완전 자기 세상이고. 대놓고 욕해도 아무도 뭐라 안 하고, 그러다 보니까 이제 저희가 만만한 거죠. 다른 의료진들도 괴롭히고, 선임들도 괴롭히고, 그 안에서 날 보호해줄 사람은 아무도 없고. 거기서 자존감이 많이 꺾였던 것 같아요.

혜정이 종사하는 직종에서는 만성적인 괴롭힘 문화로 인해 실제로 우울증에 걸리거나 정신 건강이 악화되어 극단적인 선택에 이르는 사례들이 발생하고 있었다. 혜정은 많은 사람들이 이러한 고통에서 벗어나지 못하는 이유로 업계의 실제적인 폐쇄성뿐만 아니라, 다른 가능성을 상상하지 못하는 상황 또한 기여하고 있음을 지적했다.

집단이 굉장히 폐쇄적이다 보니까 이 일이 다인 줄 아시는 거예요. 그래서 나이가 많으신 분들도 40대 분들도 제가 보기에 자존감이 너무 낮은 거예요. 이 일이 다인 줄 알고. 제가 보기에 우울증인 것 같거든요. 이 직장이 다인 줄 알아요. (...) 그런데 이 직장은 나를 인정해 주지 않네, 그러면 여기서 자존감 깎이시고 더 강박적이게 되고. 제가 생각하기에는 결국 본인을 파괴시킨다고 생각해요. 근데 그 이유는 인정받을 수 있는 창구가 직장밖에 없기 때문이라고 생각하고. 자살도 많거든요. 그런거 보면 안전의 문제로 생각할 수도 있어요.

혜정은 직장 바깥에서의 경험 중, 외부의 일을 통해 구체적인 수치로 대변되는 경제적 기회를 창출한 것이 자신을 재정립하는 데 도움을 주었다고 말했다.

제가 스스로를 사랑하기 어려워서, 남들에게 내 가치를 자꾸 입증해야한다고 생각했어요. 그러다보면 내 가치를 어떻게 입증해야하지? 생각해 보면 '누구나 인정할 수 있는 가치가 뭔가?'하면 수치, 수치가 꼭 필요했어요. 그래서 외부에서 돈을 버는 경험을 통해 남들이 인정할만한 가격대에 도달했던 것 같아요. 그런데 실제로 이렇

게 도달하고 나니까, 더 커지면 좋겠지만 그거보다는 마음가짐이 좀 바뀌더라고요. 직장에서 나한테 뭐라고 해도, '난 이거 안 해도 돼. 난 다른 것도 할 수 있어'라는 생각이 들고, 다른 사람에게 거절도 잘할 수 있게 되고. 내 가치는 이거보다 크니까.

여기서 강조하고 싶은 점은, 고용 혹은 직장 바깥에서 경제적 기회를 확보하는 것의 바람직성 자체가 아니라, 이들이 기존의 직장을 왜 위협적으로 여기며 N잡을 그 대안으로 선택했는가의 문제이다. 이 과정에서 자신의 가치를 직장 외부에서 새롭게 평가하기 위한 중요한 척도가 존재하며, 이것이 구체적인 수치로 표현될 때, 행정의 사례처럼 강력한 힘을 발휘할 수 있다는 점이다. 즉, 주관적인 개념인 '가치'를 해석할 때, 경제적인 수치라는 객관적인 척도가 이들에게 강력한 인력을 발휘한다.

정리하자면, 관계맺음을 기반으로 '일'은 이들에게 자신의 가치가 평가되고 구성되는 공간이다. 동시에, 이는 자신을 통째로 부정당할 수 있는 공간이기도 하다. 업무에서의 실패나 직장 내 종속적인 지위가 불러오는 '자신'의 가치 하락은 때로는 삶을 뒤흔들 정도로 강력하지만, 아직 우리 사회에서는 이를 '괴롭힘' 이상의 구체적으로 합의된 언어로 표현하지 못하고 있다. 이는 누군가의 악의나 특정 조직의 부조리에 기반했을 수도 있지만, 직장이라는 조직에서 허용된 개개인에 대한 평가 절하와 존중의 부재는 사실상 지금 이 사회에서 일을 하는 사람이라면 누구나 경험할 수 있는 상태에 놓여 있다.

이들에게 이러한 상태는 괴롭힘으로 명확히 호명되지 않는 은연 중의 차별적인 평가와 기회일 수도 있으며, 자신의 가치 평가를 통제할 수 없는 외부에 넘기는 위험일 수도 있다. 확실한 것은, 이들이 기존의 '조직' 바깥에서 새롭게 일하는 자신을 정의하고, 자신만의 기준으로 이를 다시 평가하며 통제할 수 있는 일의 환경을 구축하고자 한다는 점이다.

2) 수입과 일 개념의 구분

Snir(2011)는 일을 도구적(instrumental) 측면과 내재적(intrinsic) 측면으로 구분하며, 도구적 측면은 생계 유지와 물리적 생존 조건을 확보하기 위한 목적으로 일을 하는 것을 의미하고, 내재적 측면은 일 자체가 삶 속에서 필수적인 의미를 가지는 것으로 설명했다. 전 세계적으로, 점점 더 일에 대한 내적 동기가 중요한 요소로 부상하고 있다는 연구가 보고되고 있다(Gallie et al., 2012; Esser et al., 2018). 국내에서도 이러한 내재적 요인을 통해 노동을 설명하려는 연구들이 증가하고 있다(김은석, 2014; 박진아, 2016; 정도범, 2019; 김지연& 이은주, 2019).

이러한 맥락에서, 박제성(2021)은 노동을 주관적 노동과 객관적 노동의 차원으로 분류했다. 그

의 분류에 따르면, 노동의 객관적 차원은 노동이 객체로서, 상품으로 의제되는 차원이다. 반면, 주관적 차원은 노동을 통해 자신의 정의관념을 세계에 투영하고 삶에 의미를 부여하는 것이다. 전자의 노동은 상품화되고 차등화되며, 노동의 객관적 차원에 경도될 경우 인간은 주체에서 객체로 전락할 수 있다.

N잡러들은 의식적으로 이러한 노동의 수단성과 자아실현적 성질을 구분하여 인지하고 있었다. 이들에게 있어 수입이 되지 않더라도 '일'로 간주되는 활동은 주로 주관적 노동의 가치에 대응된다. 반면, 제1직업은 주로 수단성의 측면에서 주목되며, 객관적 노동으로 해석될 가능성을 지닌다.

사실 수입은 거의 안돼요. 시급 자체는 높은 편인데요, 두 시간에 25,000원 혹은 30,000원. 근데 이게 지금 저에게 엄청나게 돈 때문에 하는 일이 되진 않아요. 본업에서 오는 수입이 메인이니까요. 만약 본업이 없는데 이게(교육 프로그램) 메인이었다면 오래 하기 어려웠을거예요(...) 역사를 가르치는 저만의 사업을 본업으로 바꾸고 싶어요. 궁극적으로는 결국 퇴사하고 제 것을 한 번 해보고 싶어요. (다솔)

내가 일을 하는 메인 잡은 돈 버는 수단이라고 생각을 해요. 그리고 내가 일로서 찾고 싶은 가치라든지 내 자아 실현을 오히려 이 스타트업 조직을 통해서 하고 있다고 저는 개인적으로 그렇게 느끼고 있어요. (...) 왜냐하면 저희가 수익 모델을 생각하고 나면 그 수익에 사로잡혀가지고 부담을 가지고 일을 할 것 같다. (생각했어요) 우리가 즐기면서 일을 하는 게, 우리가 먼저 재미있는 게 가장 1 목표인데 (수익화를 목표로 하면)그게 사라질 것 같다, 라고 생각해서 수익은 내고 있지 않습니다. 아직까지는. (...) 사실 이 조직의 스타트업 조직의 목적이고 제 개인적인 생각으로는 이게 수익이 나고 내가 내 한 사람 몫을 영위할 수 있을 정도의 페이를 받게 된다면 저는 이것을 메인 잡으로 가지고 가고 싶긴 해요. (성연)

이제 내 꿈을 실현하기 위해서는 뭔가 전문적이고 돈이 되는 일을 해야 된다는 게 명확히 쏘여요(...) 이제 1차 책을 판 거는 1월 중순인가 여기 써 있긴 한데 1월 중순 그러고 2차 책 첫 번째 책 그러니까 2차가 두 개거든요. 만들다가 진짜 막 코피 나고 너무 힘들어서. (상우)

이처럼 N잡러들이 자신의 가치를 재정의하는 과정에서 필연적으로 드러나는 인지적인 과정 중 하나가 바로 '돈을 버는 일'과 '나의 자아를 구현하는 일' 사이의 명확한 구분이다. 이들에겐 일과 관련한 동기에서 수단과 목적이 명확하게 구분된다. 때로 제1직업을 의미하는 '본업'은 N잡으로 수행하고 있는 다른 업을 하기 위한 수단에 불과해지기도 하고, 구체적으로 하나

의 업 내에서도 돈을 벌기 위한 것과 내가 목표로 하는 활동은 분리된다. 다만 돈을 버는 일이라도 내가 견딜만한 것인지, 조금이라도 내 앞으로의 비전에 도움이 되는 일인지와 같은 내재적 동기와의 협상이 직업을 결정하는데에 중요한 역할을 한다.

상우는 자신이 진정으로 하고 싶은 활동과 수입 확보를 위한 일을 통합하여 운영해본 경험이 있었다. 그 경험을 통해 얻은 교훈은 '두 가지는 우선 분리되어야 하며, 안정적인 수입원을 따로 확보한 뒤 이를 기반으로 자신이 원하는 일에 헌신해야 한다'는 점이었다. 지향하는 공동체로서의 활동이 경제적인 수입 확보의 목적과 결합되었을 때 발생한 갈등과 어려움은 새로운 N잡의 내용을 구성하는 데 중요한 기여를 했다.

상우는 전문 자격증을 취득했지만, 이는 그 직업 자체의 매력 때문이라기보다는 자신이 진정으로 지향하는 일이 충분한 소득을 조달할 수 없는 상태를 보완하기 위한 수단적 성격이 강하게 드러났다.

하고 싶은 분야를 하려다 보니 기본의 기본적으로 들어오는 소득이 있지 않으면 자리 잡힐 때까지 계속 마이너스인 거예요.(...) 뭔가 전문적이고 돈이 되는 일을 해야 된다는 게 명확히 섰어요.(...) 여기서 기본적인 소득이 나오고, 몇 백만 원씩 그려면 이걸 가지고 내가 하고 싶은 일로 들어갈 때 훨씬 수월하잖아요.

지영의 경우, 생계를 유지시켜주는 자금원이자 가장 많은 시간을 투자하는 제1직업은 자신의 성장 경험을 위한 수단으로 조명된다. 직업에 대한 서술 속에서 이 두 측면은 명확히 구분되어 제시된다. 경희 또한 현재 제1직업으로 몸담고 있는 조직이 원래 프리랜서로 일하던 경험을 바탕으로 '조직 생활'을 경험하고, 자신의 적성을 확인하기 위한 수단으로 기능한다고 본다.

(직장에 다니게 된 이유로) 남이 시키는 일과 내가 주도하는 일 사이의 밸런스를 맞추는 게 좋다는 생각이 들었어요. 게다가 다른 사람이 시키는 일을 하다보면 다른 방식의 인사이트를 얻어서 얻는 것이 많다. 그 사이의 균형이 애매하게 적당한 것 같아요. (지영)

그냥 어떻게 굴러가는지 보자 그리고 그 안에서 내가 조직인지 개인인지 뭐가 더 맞는지 보자라는 마인드로 계약직으로 그냥 아예 해본 것 같아요. (경희)

이처럼, 이들에게 직업은 명시적으로 해체되고 조립되는 유연한 개념이 된다. 이들에게는 반드시 전통적인 고용형태나 급부와 언제나 연결되지 않더라도 직업이 될 수 있으며, 돈을 많이 버는 제1직업이 단순히 자금을 대기 위한 수단이 될 수도 있고, 당장은 돈을 벌지 못하는 일이라도 중요한 의미를 갖는 직업이 될 수 있다는 가능성을 보여준다.

3) 수입 모델의 구상

이들이 갖는 N잡의 내용은 다양하다. 어느 정도 시간 대비 수입이 보장되는 일로는 강사, 번역이나 콘텐츠 분야의 외주 작업 등이 있고, 수입이 때에 따라 천차만별이거나 없는 경우는 무급 도제 과정, 비영리 조직 운영, 에디터, 공간 대관 사업, 소셜 플랫폼을 통한 크리에이터(유튜버, 인스타그램 콘텐츠 연재 등), 교육 프로그램 창업 등이다. 다만, 명확하게 수입이 되는 일을 제외하더라도, 이들이 말하는 '일'은 혹여 당장 수입이 없더라도 수입에의 '가능성'은 지님으로서 '일'의 지위에 등극하게 된다. 다양한 활동들이 폭넓게 N잡의 범주에 포함되며, 이들의 일차적인 동기가 자아 실현이나 가치관의 구현에 있다고 하더라도, 동시에 '잡(job)'에 포함되기 위해서는 이들에게 일말의 수익화 가능성을 지닌 것으로 평가되어야 했다. 이는 특히 이들이 장기적으로 자신의 일을 비즈니스 모델이라는 관점에서 구체적으로 검토한다는 점에서 드러난다. 혹여 구체적으로 수익화 구조에 대한 검토가 이루어지지 않더라도, 이들은 대부분 자신의 일에 대해 막연하게나마 수익에 대한 기대를 갖고 있었다.

다솔은 궁극적으로는 자신이 사업을 통해 벌어들인 소득을 자신이 옳다고 생각하는 일에 기부하거나 사회에 환원하고자 하는 꿈을 갖고 있었다. 이러한 진심 속에서도, 일단 이들의 사업은 자신이 믿는 더 큰 선을 행하기 위해서라도 비즈니스적으로 성공할 수 있는 가능성을 지녀야 했다.

이게 큰 시장이 될 수 있다는 것을 알게 되었어요. 주말에 오전에 현장에 가보면 아이들이 정말 많아요. 엄마아빠는 아이들 맡겨두고 쉬는 시간을 갖고 싶어하거든요. 근데 아이들만 오는 게 아니고, 어른들에게도 할 수 있고, 외국인 대상으로도 할 수 있지 않을까.

경희의 경우 유튜브 계정을 현재는 일 외에 자신의 삶을 기록하고 일 바깥에서 활동하는 영역을 확보하기 위해 하고 있다고 답했고, 이에서 수익이 발생하고 있지는 않다고 응답했으나, 결국 그러한 유튜브 계정이 자신이 운영하고자 하는 사업을 알리거나, 관련하여 고객을 유치하거나, 자신을 알리는 수단이 되어 수입에 기여할 가능성을 지닐 수 있겠다는 생각을 하고 있었으며, 더하여 자신의 비영리 사업을 유지시키기 위한 지원사업에 적극적으로 지원하면서 이를 경제적으로 존속시킬 방안을 강구하고 있었다.

근데 이것들이 저를 알리는 수단이 될 거라는 생각을 해요. (나를)알리는 수단인, 왜냐하면 유튜브도 뭔가 삶을 아카이빙할 때 (영상 속에) 뉴스레터가 끼어 있고 제가 하는 것들이 끼어 있다 보니까 거기를 통해서 유입되는 사람들도 종종 있고. 그렇다 보니 (나의 활동을) 알리는 수단이 될 수는 있겠다. 근데 생업까지 연결이 되는 거는

사실상 아직은 생각하지 않고 있고.

현주 또한 온라인에서 이모티콘을 판매하기 위한 지원을 계속해서 시도하고 있었다. 현주에게 이러한 이모티콘의 판매와 같은 작업은, 기존의 일과는 다른 수입 모델을 가진다는 점이 이를 시도하게 된 직접적인 계기로 작용했다.

과외를 안 하거나하면 저한테 남는 게 하나도 없는 거예요. 당장 생활비가 끊기는 거 그렇기도 하고 또 과외는, 이제 똑같은 걸 계속하는 일이라서. 제가 소진되고 힘들고 지겹기도 하고. (...) 그래서 어떻게 하면, 일이 하나 끊겨도 여러 우물을 파두면 한 우물이 막혀도 다른 데에서 계속 뭐가 돈이 나오니까 여러 곳으로 파보자. (...) 급하게 당장 내가 일을 못하더라도 계속 수입원이 나오는 일을 할 수 있었으면 좋겠다.라고 해서 여러 우물을 파기 시작했던 것 같아요. 이모티콘 (통과)되면 (이후에) 제가 편해지거든요. 계속 매달마다 제가 일하지 않아도 뭐가 들어오니깐. 경제적 자유, 이런 것. (현주)

현주에게, 과외나 정해진 시급을 받는 일은 일이 끊기는 순간 수입원이 사라지지만, 콘텐츠를 만드는 일은 그 수입이 발생하는 기전이 달라짐에 따라 더욱 매력적인 선택지가 된다. 현주가 말하는 수익의 구조는 한 번 만들어두고나면, 이후에는 플랫폼 등을 통해 자동적으로 수입이 발생하는 구조로, 새로운 수입 모델이 중요한 역할을 한 것이다.

재은의 경우, 콘텐츠 제작의 중요한 동기 중 하나가 "파이프라인"이라고 언급했는데, 이는 현주가 말하는 소위 수동적인 수입(passive income)을 일컫는 표현으로, 한 번 만들어두면 이후에도 지속적으로 자금원으로 기능할 수 있는 창구를 일컫는다.

재호는 재미로 글을 쓰기 시작했지만, "이걸로 수익을 낼 순 없을까"라는 고민을 하고 있었고, 미진은 현재 무급으로 노동력을 제공하는 일종의 실습 과정을 이수하는 이유로 이후 좋아하는 일을 하며 "돈을 벌고" 싶다는 점을 응답했다. 성연 또한 막연하지만, 현재 하고 있는 비영리적 활동을 통해 한 사람 몫의 급여가 확보된다면 이를 주된 직업으로 삼고 싶다는 의사를 밝혔다.

정리하자면, 수입이 없는 N잡 활동은 현재 수입이 없다는 사실에도 불구하고, 장기적으로 수입 혹은 수익과 결부될 가능성의 영역으로 비춰진다. 즉, 현재 수익이 나지 않더라도, 직·간접적으로 수익화 가능성과 연결되면서 이들에게 '잡'으로서의 지위를 누리게 된다. 이러한 활동의 성질을 파악하기 위해 기존의 희망 노동(hope labor) 혹은 지향적 노동(aspirational labor)에 대한 논의를 참고할 수 있다.

Neff(2012)는 '벤처 노동(venture labor)' 개념을 통해 실리콘밸리(Silicon Valley)로 대표되는 디지털 분야에서, 고용 관계 속에서 급여가 보장되지 못하는 상황에서도 개인이 자신의 자원을 투자하여 기업가적 위험을 감수하는 형태를 분석했다. Neff가 말하는 벤처 노동이 전통적인 고용 관계와의 경계선에 놓여 있었다면, Kuehn과 Corrigan(2013)이 말하는 희망 노동은 고용인이 없는 무급 활동, 주로 온라인에서 이루어지는 활동들을 지칭한다. Terranova(2000)는 이메일 확인이나 인터넷 사용과 같은 무의식적인 온라인 활동이 자유롭게 이루어지면서도 이윤 창출에 활용되지만 보상받지 못하는 것을 '자유-부불 노동(free labor)'이라고 명명했다. 이러한 자유 노동 논의는 무의식적 활동이 자본화되는 과정을 조명했다면, 다른 한 편 희망 노동은 이러한 연장선에서, 주로 인터넷을 통해 적은 보상 혹은 무보상으로 자신의 고용 가능성을 높이거나 직업적 기회를 확장하기 위해 경험과 경력을 쌓는 활동에 초점을 맞춘다. 희망 노동은 자발적으로 사회적 생산 활동에 참여하면서, 당장의 수입보다는 장기적인 가능성을 확대하기를 희망하는 활동으로 개념화될 수 있다.

Duffy(2017)는 벤처 노동과 희망 노동이 장기적 보상을 바라며 노동자의 시간과 자원을 투자하게 만드는 신자유주의적 이데올로기를 보여준다고 분석했다. 동시에 저자는 패션 블로거들의 사례를 통해 열망 노동(aspirational labor) 개념을 제시했다. 열망 노동은 희망 노동의 일종으로, 비가시적이며, 사회적 여성성을 수행하고 소비 사이클에 적극적으로 참여하는 젠더화된 노동이다. 이러한 활동은 급여가 정해지지 않았지만, 블로그 관리나 포스팅과 같은 창의적 활동을 통해 자신이 좋아한다고 여기는 일을 하면서, 우연히 얻어질 기업가적 기회를 기대하며 경제적 불확실성을 관리하고 이후 커리어 기회를 포착하기를 바란다는 점에서 특징적이다. 열망 노동은 독립적으로 이루어지며 "사랑하는 일을 하며 돈을 벌고 싶다"는 이상이 수반된다는 점에서 여가와 노동 사이의 긴장을 유발한다.

기존 다중직업보유 유형에 대한 논의의 측면에서, 이러한 급여는 없지만 비즈니스 모델로서의 희미한 가능성이라도 갖는 일은, 기업가적 정신이 담겨있는 자신의 사업이라는 측면에서 Folta와 Wennberg(2010)이 제시한병행 창업(hybrid entrepreneurship)으로 구분될 수도 있지만, 그 업무의 성질과 내용에 있어서는 위 희망 노동 혹은 열망 노동의 개념의 맥락에서 다뤄질 수 있다. 이들은 기업이 아닌 자신을 중심에 두고, 스스로 직업의 기획자가 되어 경제적 기회를 확보해나가고자 한다. 이는 기업가로 설명될 수도 있지만, 여러가지를 운영한다는 점에서 오는 특수성과 자신이 '사랑하는 일'이라는 정서적인 측면을 포괄하고, 삶의 목적으로서 이상의 추구라는 점에서 기업으로 납작하게 축약되기에는 다차원적인 의미를 갖는다.

이러한 '급여가 정해지지 않은 애매한 영역의 일'의 규모는 점점 더 기존에 '노동'으로 여겨지지 않았던 영역으로부터 확장되어 가고 있다. 그리고 N잡러의 '일'들은 기본적으로 여러 개의 일을 수반하고, 보통 생계를 위해 제1직업이 전통적인 고용형태에 최대한 유사한 형태로 유지된다. 때문에 이들의 N잡은 추가로 새로운 고용 관계를 형성하기에는 시간적으로 불가능하고,

기존에 여가의 영역으로 남겨져있던 쪼개진 시간을 활용할 수 밖에 없으며, 앞서 조직으로부터 벗어나고자하는 동기와 더불어 프리랜서 노동이거나, 급여가 정해지지 않은 애매한 영역의 일일수밖에 없다는 점에서, 이러한 특수한 노동 형태에 대한 논의를 담지하게 된다.

이들의 제1직업을 제외한 N잡들의 업무 형태는 그렇다면 어떻게 이루어지는가? 이들의 일 중 디지털 플랫폼과 직접적으로 연관된 형태는 퇴근하고 블로그를 관리하여 광고 수익을 벌어들이는 일, 유튜브나 인스타그램과 같은 소셜 미디어 계정을 운영하며 창작 활동을 하는 일, 온라인 상점을 운영하는 일 등이 있다. 그 외에는 직접 조직을 운영하거나 매개하는 방식으로, 자신이 직접 모임이나 공동체, 혹은 시민사회적 활동의 공간 등을 운영할 수도 있으나, 이러한 활동들 또한 대부분 디지털 플랫폼을 통해 매개되고 있었다. 오프라인을 중심으로 활동을 기획하거나 조직하는 경우도 있으나, 자신이 거주하는 지역에서 그만큼의 물리적 자원이나 네트워크 등을 충분히 확보하기 어렵다는 점에서 인터뷰에 응한 N잡러들의 경우 대부분 오프라인 모임 또한 인터넷을 매개로 운영하였다. 하지만 동시에 이들의 활동들은 온전히 어떠한 플랫폼에 구속되어 있다기보다는 자신이 기획한 활동의 일환으로 플랫폼을 선택한 경우가 많아, 이를 단순히 '플랫폼 노동'이라고 정의해서는 이들의 경험을 총체적으로 담아내기 어렵다.

정리하자면, 이들이 하는 활동의 성질은 결국은 자신이 원하는 일, 그리고 자신이 이를 통해 획득하고자 하는 통제감과 자신이 추구하는 활동에 대한 가치관과 타협할 수 있는 수준에서 이루어졌다. 비경제적인 동기에 집중되거나 정체성 측면에서 중요한 역할을 하는 경우, 이들의 활동은 희미한 수익화예의 가능성이나 전망을 갖고 있으면서도 자신이 진정으로 '사랑하는' 일을 하고자 하는 동기에 의해 견인된다는 점에서 열망노동과 닮아있으며, 결국 그러한 일을 해내기 위해 일반 직업의 수준으로 시간과 자원을 관리하고 결국은 많은 에너지를 투자해야한다는 점에서도 앞서 설명한 열망 노동과 유사하다. 다만, 이러한 활동이 열망 노동에 대한 논의와 확실한 차이점을 갖는 지점 중 하나는, 이들의 활동이 언제나 마침내 어딘가에 고용되거나 이후에 '성공한 상태'에 도달하는 별개의 단계를 명시적으로 갖지 않으며, 이들에게 '성공 신화'의 힘보다는 그렇듯 분할된 여러 정체성을 기획하는 과정 자체에서 의미를 도출한다는 점에서 이들의 노동은 기존의 열망 노동 개념과는 일부 구별되는 지점이 있다. 때로 이는 지금의 상태 그대로 존재한다는 것만으로도 상당히 만족스러우며, 희망을 가질 수 있다는 점만으로도 높은 가치를 지닌 것으로 평가된다.

(3) 치유적 효과와 자아실현 욕구가 삶에서 갖는 무게

인터뷰이들이 N잡을 규정하는 이러한 수단으로서의 역할은 N잡과 정신적 소진의 관계에 접근하는 새로운 시각을 제공한다. 기존의 다중직업 보유에 대한 논의에서 자아실현적인 동기가 소진이 아닌 고양적인 효과를 지닌다는 Champion 외(2020)의 주장에 비추어봤을 때, 이는 새로운 주장이 아니지만, 해당 연구의 맥락에서 이들이 경험하는 긍정적인 효과는 영(0)의 상태

에서 긍정적인 자극이 더해지는 고양의 효과라기보다는, 기존의 직업으로부터 오는 정신적 피해로부터 자신을 안전하게 보호하기 위한 치유적 효과로서의 고양 효과를 지니는 것으로 보인다.

인터뷰에 참여한 이들에게 '번아웃'에 대해 물었을 때, 이들은 오히려 기존에 경험한 번아웃에 대한 대안으로서 N잡을 제시하기도 한다. 기존에 N잡러들이 경험하는 어려움을 다룰 때 '심리적 소진(하선민 외, 2024)' 혹은 '번아웃(황세원, 2023)' 등으로 N잡을 지속하는 것이 심리적 만족에도 불구하고 일면 선형적으로 심리적 피로 자체를 누적시키는 것으로 보여지기도 했지만, 인터뷰를 통해 만난 일부 N잡러들은 N잡을 통해 오히려 정신적 피로를 경감시키기도 한다는 점을 볼 수 있다.

다솔은 직장을 다니면서 다른 일까지 하는 것이 '힘들지 않냐'는 가족의 물음에 "오히려 이것을 하면 숨통이 트인다"는 답변으로 N잡이 가진 치유적 효과를 설명했다. 성연에게 N잡을 통한 활동은 "휴식 아닌 휴식"으로 언급되며, 마치 피난처 같은 지위를 지니게 된다. 성연은 N잡을 처음 구성하는 단계에서부터 해당 활동을 "조금 더 재미있게 계속 이 (분야에서의) 일을 지속할 수 있는 방법을 강구하기 위해서" 기획된 일이었다고 한다. 결과적으로, 성연은 이전 직장장에서 일을 할 때 모든 의미를 본 직장장에서 찾지 않아도 되기에, 따로 "자아 실현을 하는 도구가 있다 보니까", 본 직장에는 "너무 얽매이지 않아도 되어서 더 즐겁게 일했던 것"이라고 응답했다.

해정의 경우, 다른 일에서의 성취는 "여기(제1직업의 직장)에만 있어야 할 이유를 없애버린" 이유로서 드러난다. 즉, N잡을 하는 것이 본업을 버릴 수 있도록 하는 심리적 피로를 경감시키는 치유적 요인이라는 것이다. N잡으로 인해 이들은 간헐적으로 신체적, 정신적으로 소진되는 경험을 하며 실제로 과로를 일상적으로 하게 되지만, 인터뷰 중 직접적으로 '번아웃'(다솔, 경희)은 N잡을 하기 이전의 상태에 대한 묘사에 활용되었다.

(제1직업 직장에서) 주말에도 일 하면서 번아웃이 오면서 회의감이 드는거예요.
(다솔)

소진이 안 된다고 하면은 거짓말이겠지만, 제가 계속 고용 계약서 쓰고 다른 데서 고용하셔서 일을 하다가 조금 번아웃이 왔어서. 그거에 대한 대안으로 지금의 이런 일의 형태를 만든 것이기 때문에 지금은 좀 비교적 덜한 것 같아요. (경희)

이후 시간 기록표에 대한 분석에서 이들의 실질적 과로에 대해 다룰 것이지만, 이들에게 N잡은 구체적으로 주업 혹은 고용 관계에서 비롯되는 일차적인 고통을 경감시키는 수단으로 작용

했다. 이는 '일'로부터 비롯된 정신적인 피로도가 단순히 일을 많이함으로서 일방적으로 증가하기만 하는 것이 아니라, 다른 일로부터 발생한 부정적 피로도를 완화시키기도 한다는 점을 보여준다. 기본적으로 이러한 증언은 인터뷰이의 주관에 근거하였기 때문에, 사실 이러한 치유 효과가 실재한다는 것을 보여줄 수는 없으나, 정신적 안녕의 측면에서 단순히 일의 종류와 양이 증가한다고해서 정신적 건강에 미치는 악영향이 단선적 양의 상관관계를 이루지 않는다는 해석을 제안할 수는 있다.

특히 치유적 효과를 강하게 지닌 업을 갖고있을수록, 이들에게 N잡은 '없으면 안될' 존재로 자리매김한다. 이는 단순한 기쁨 혹은 즐거움이 아닌, '삶의 진정한 이유'에 비견되기도 한다. 이러한 경우는 자신이 가진 주 직업 외부의 정체성이 강하게 힘을 갖게 되는 순간이기도 하다. 이렇게 N잡이 치유적 효과를 지니는 데에는 업무의 형태 혹은 내용, 정도에 있어서 상대적으로 통제력을 가질 수 있는 자율성의 영역이라는 점, 혹은 본 직업을 통해 추구할 수 없는 가치나 목표를 추구할 수 있다는 점이 치유적 효과를 불러일으키는 것으로 보인다.

이미 자신이 원하는 직종에서 일하고 있는 전문 분야를 가진 프리랜서의 경우, 이는 상대적으로 여러 업에 걸쳐 구현되는 경향을 보인다. 하지만 다솔, 성연, 미진, 경희, 상우, 현주, 혜정의 경우, N잡의 동기가 오히려 자신의 삶의 이유나 인생에서 추구하는 가치와 맞닿아 있었다. 지금까지 논의된 직업의 '외연'은 직업이라는 단위를 넘어 삶이라는 단위에서 자신의 삶을 조망하는 관점에서 비롯된다. 언급되었듯, 이때 이들에게는 도구로서의 직업과 내재적 목적으로서의 직업, 혹은 주관적과 객관적 직업의 구분 차원에서 제1직업이 오히려 N잡의 내용을 실현하기 위한 자금원으로 기능한다.

타인에 의해 조직되고 충분한 수익성을 가지는 활동을 기반으로 해야만 하는 노동에서 자기실현적 목표를 추구하기 어렵다는 점을 고려한다면, 현대인의 삶의 리듬 속에서, 이들은 필연적으로 기존 직업 형태로 자신이 원하는 삶의 방식을 구현할 수 없음을 깨닫는다. 동시에 이들은 자신의 삶의 목표를 중심에 위치시키고자 한다.

'자신이 진정으로 하고 싶은 일'은 사회적 기여의 차원에서는 다솔이 언급한 역사에 대한 지식을 바로잡는 것, 경희가 제시한 모두의 삶에서 자기 표현을 확장하는 비영리적 영역, 상우가 지향하는 환경 보호와 농촌의 지속 가능성, 보람이 중요하게 생각하는 사회적 이슈를 다루는 콘텐츠 발간과 같은 비전을 포함한다. 개인적 차원에서는 자신이 함께하고 싶은 사람들과 공동체를 형성하거나 자신의 삶에 스스로 통제할 수 있는 영역을 확보하는 것이 공통적으로 이러한 '일 바깥의 일'이라는 형태로 구현된다.

그렇다면, 통제감이나 자기 개성적 가치의 추구가 침해받았을 때, 이들이 왜 정신적으로 큰 타격을 받게 되는가? 이는 오늘날 청년 세대의 세대적 특성과 연관해 살펴볼 필요가 있다. 이

러한 지향의 변화는 자본주의의 각 단계별로 시민과 노동자들이 지향하는 테제가 변화한다는 관점에서, Chiapello와 Boltanski(2007)의 자본주의 정신에 대한 논의와 관련될 수 있다.

이들에 따르면, 자본주의는 그 모순과 불합리에도 불구하고 많은 이들의 참여를 기반으로 하기 때문에 이를 합리화할 수 있는 각 자본주의적 시기의 '정신(spirit)'을 필요로 한다. 기존 산업사회에서는 안정적인 복지와 고용에 기반한 정신이 고양되어 왔다면, 1980년대 이후 포스트-포디즘 시기에는 창의적이고 유연한 노동을 지향하는 새로운 자본주의 정신이 등장했다. 이는 산업 노동 시대의 금욕과 검약의 가치관을 대체하여, 개인주의적 창조성과 진정성, 자율성과 표현성을 전면에 내세우는 방향으로 변화했다.

정리하자면, 포스트-포디즘 사회에서는 유연성과 창의성을 지향하는 정신이 부상하며, 이는 자본주의 구조의 변화와 연관된다는 것이다(Chiapello & Boltanski, 2007).

국내에서 또한 세대적인 특징과 변화하는 노동 가치관과 지향을 조사하는 연구 또한 진행되어 왔다. 그 중에서도 세대에 걸쳐 달라진 노동관과 가치관은 '밀레니얼 세대' 혹은 '대학생', '청년'의 이름으로 다뤄져왔다. 조성철 외(2020)의 국토연구원 보고서에서는, '밀레니얼 세대'를 "조직적 굴레에 얽매이지 않고 자신의 업을 성장시키는 'N잡러' 세대"(조성철 외, 2020: 22)로 규정하며, 이러한 밀레니얼 세대의 특징으로 조직주도형 고성장을 경험하지 못했기 때문에 조직의 테두리 외의 영역에서 자아 실현을 추구한다는 특성을 가진다는 점과, 이들이 문화적인 차별성을 지니고 있다는 점을 조명하고 있다. 대학생의 대외활동이라는 맥락에서 디지털 창의 노동을 통해 세대적인 특성과 그 적응 과정을 분석한 김예란(2015)에 따르면, 이때 한국의 이 십대는 풍족한 물질적, 문화적 자원을 기반으로 세련된 문화감각을 기반으로 한 창의성의 발휘, 개성과 열정을 지향하는 삶과 노동에 대한 기대를 가진 세대이다(김예란 2015:72). 이들에게 멀티태스킹은 즐거우면서도 불안한 방식으로 스며들며, "의욕과 열정을 실현하는 경로"로서 보여진다(김예란 2015:95). 이들은 "노동의 미적 가치와 문화적 창의성"을 추구하는 데 대한 높은 "세대적 열망"을 지니며(엄기호 2010), 대학생들은 제도 안에서 원만한 해결책을 찾기 어려울 때, 제도의 바깥에서 나름의 대안을 찾으려한다(이희은, 2014).

위 연구들은 새로운 시대 전반이 새롭게 요청하는 자본주의적 정신으로 제시되는 자율성, 창의성, 높은 문화적 세련됨과 같은 가치들이 대학생들의 활동, '밀레니얼 세대'의 활동 속에서 세대적 특징으로서 조명된다는 것을 보여준다. 인터뷰에 참여한 N잡러들에게 중요하게 여겨지는 통제에의 가능성에 기반한 자율성, 자신의 삶에서의 개인적 지향과 같은 요인이 개별적 특성이라기보다는, 세대적인 특징으로 비춰질 수 있다는 점을 의미한다. 다만, 이때 이러한 지향이 이들에게 단순히 선택지나 매력적인 유인으로만 남는 것이 아니라, 삶에서 반드시 충족되어야 할 핵심적인 요인으로 등장하고, 이는 제1직업 혹은 한 가지 직장에 소속되는 형태를 통해 채워질 수 없으며, 오히려 직장을 다니는 것으로 인해 위협받는 감각으로서, 충족되지 못했을 때 이들의 심리적인 위기를 초래할 정도의 힘을 가진 요인으로 드러난다.

(4) 정리

정리하자면, 전통적인 고용 관계는 상대적으로 고정된 임금과 생활의 기반을 제공하기 때문에 어떤 형태로 일하더라도 반드시 필요하지만, 이는 불안정할뿐 아니라 건강한 정신을 유지하기 어려운 환경과 조건을 만들기 때문에, 이러한 직업에 구속되는 힘, 직업이 자신의 자존과 삶에 끼치는 지배력을 경제적, 정신적 측면 양면에서 낮추기 위한 통제 전략으로서 이들은 N잡을 선택하게 된다. 여기서 강조되는 자존과 자율성과 같은 가치는 세대적으로 부차적 성취로 다뤄지기보다는 개개인의 삶에서 핵심적인 무게 중심을 점한다. 이러한 경향성은 모든 이들에게 일괄되게 전개되기보다는 개개인의 자율과 통제, 불안의 세부 사항에서 각자의 선택을 띠게 된다. 여기서 확실하게 파악할 수 있는 점은 이러한 가치 추구의 방향에 전통적인 고용 형태가 적합하지 않다는 점이다. N잡은 그 안에서 심리적 자존을 지키기 위해 유연함을 확보하고자 하는 나름의 전략이다. 사회적 여건 때문에도, 유연성을 확보하기 위한 목적 때문에도, 이들의 N잡은 전통적인 고용형태에서 벗어나게 되고, 이때 상당 수는 노동 시간에 따른 소득을 보장해주지 않는다. 이들이 N잡을 선택하는 과정에서 '노동', '일' 그리고 '안전'은 그에 대한 치열한 고민과 나름의 재정의의를 거치게 된다.

2. 노동시간 분석

전통적으로 노동과 그 정책에 관한 논의는 사용자 혹은 이에 준하는 계약 상대방과 노동자 사이의 계약을 전제로 하였다. 그 중에서도 주로 한 가지 사업장에서 노동자의 시간과 사용자의 금전적 대가 사이의 일대일 교환 관계 속에서 정의되어 왔다. 선행 연구에서도 언급했듯, 종래의 고용 관계, 혹은 일대일 계약 관계에서 벗어난 '부업'의 영역은 다소 일탈적인 행위로 인식되어 정책적인 측면에서 충분히 주목받지 못했다.

다중직업보유, 독립 노동, 비임금 노동과 같은 다양한 개념을 통해 시간과 임금 사이의 교환 관계는 다변화되고 있다. '부수적인 일', '부업'으로 여겨지던 여러 개의 직업은 'N잡'이라는 이름으로 확장되었고 이른바 “N잡러”는 수적으로 점차 가시화되고 있다. 프리랜서 업무 혹은 개인 사업으로부터 연원한 소득인까지 포괄할 수 있는 종합 소득의 규모를 통해 간접 추산한 N잡러의 현주소는 다음과 같다. 근로소득과 종합소득을 모두 신고하는 사람들은 2012년 112만명에서 2020년 276만명, 2021년 394만명, 2022년 458만명 규모로 가파르게 증가했다. 전체 근로소득자 5명 중 1명 이상이 종합소득신고를 병행하고 있다(매일노동뉴스, 2024.3.15.). 특히, 2024년 1분기 청년층(15~29세) 부업자는 1년 전보다 30.9% 늘어 증가 폭이 가장 컸다(경인일보, 2024.5.5.). 복수의 노동과 관계 맺는 이들의 수가 일파만파 증가하며 청년층의 기세도 심상치않다. 한편, 위와 같은 통계에는 임금으로 교환되지 않는 일에 몰입하기에 집계되

는 않는 N잡러 청년들이 있다는 것도 유념해야 한다.

(1) 노동시간 일반

2023년 한국에서 전체 근로자의 월평균 총근로시간은 157.6시간이다. 총근로시간은 노동자와 사용자 사이에 미리 약정한 근로 시간을 의미하는 소정근로시간에 초과근로시간을 합한 근로 시간이다. 월평균 총근로시간은 전속적인 정규직 혹은 비정규직 임금노동 형태로 일하는 노동자들의 노동시간을 알 수 있는 통계이다. 특수형태근로종사자나 프리랜서와 같은 비임금 노동자의 일 하는 시간은 제외한 수치이다. 이러한 월별 총근로시간은 연령대별로, 29세 이하는 150.3 시간, 30-29세는 168.2시간, 40-49세는 164.3시간으로(고용노동부, 2023), 성별에 따라 구분하여 봤을 때 남성은 164.4시간, 여성이 148.2시간으로 드러난다. 이러한 내용을 담은 정부의 <임금근로자의 성별 및 연령집단별 월간 근로시간>에 따르면, 2023년을 기준으로 한국의 근로시간은 1,872시간으로 OECD의 주요 국가들과 비교했을 때 가장 길고, 그 안에서는 남성근로자의 근로시간이 길며, 세대별로는 30대와 40대가 가장 긴 근로시간을 가진 것으로 드러난다(지표누리 국가발전지표).

총근로시간이라는 지표만으로도 한국의 장시간 근로 경향이 두드러지지만, 이는 부업시간이 반영되지 않는 자료다. 한국노동패널조사 대규모 표본을 대상으로 분석한 자료에 따르면 2018~2022년 전체 취업자 중 2% 내외의 근로자가 복수일자리를 가진 것으로 나타났다. 2022년 기준 복수 일자리 종사자 모든 일자리에서의 근로시간을 합한 주당 총근로시간은 54.6시간이다. 복수 일자리 종사자는 주된 일자리에서의 주당 평균근로시간이 30.1 시간으로 단독일자리 종사자에 비해(40.2시간) 짧은 것으로 나타났지만 총근로시간에서는 14시간이나 길다. 분석에 따르면 복수일자리 종사자의 인적특성은 고연령, 최종 학력 고등학교 졸업자, 가구주 비중이 높고, 30대와 30세 미만의 복수일자리 종사자는 감소했다. 복수일자리 종사자의 주된 일자의 주당 평균근로시간은 15~36시간 미만의 비중이 가장 높았다(신선옥, 2023).

임금근로자의 근로시간만 보더라도 한국사회에서의 장시간 노동이라는 경향이 드러나지만, 임금근로가 아니거나, 생계 유지를 위한 임금근로에 더해지는 다양한 비임금근로의 양상이 확대되고 있는 오늘날에는 종전과 다른 모습의 노동시간에 대한 분석 또한 유의미하게 다뤄져야만 진정으로 한국 사회의 노동시간을 추산할 수 있을 것이다. 실질적으로 그 구체적인 시간을 추산하기 위해서는 이들의 '노동 시간'⁴⁾이 어디로부터 연원하고 있는지를 파악해야한다. 고용 계약 바깥의 일, 수입으로 직접적으로 교환되지 않거나, 일부분만 교환되더라도 수행하는 일과 같이, 고전적으로 '업'으로 다뤄지지 못한 부분들, '노동'에 수반되는 동기의 다변화와 같은 요인들을 포착하는 것이, 이러한 전체적인, 실질적인 노동 시간을 파악하는 시발점이 될 수

4) 이하에서 '근로시간'과 '노동시간' 용어를 구분하였다. 근로기준법상 근로시간은 '근로시간'으로 사용하였다. '노동 시간'은 현재 법/제도상의 근로시간 인정 유무와 관계 없이 본 연구에서 의제한 N잡러의 노동에 투입되는 시간, 노동의 의미를 확장했을 때 그 노동에 투입되는 시간이 모두 해당한다.

있을 것이다. 해당 연구에서는 기존 통계 조사에서 상대적으로 주목하지 않은 특정한 경향성 중 30대 혹은 그 미만의 여성과 같이 기존의 부업 통계에서 주목받지 못했던 청년 N잡러의 활동을 노동시간의 측면에서 포괄하기 위한 시작점을 제시하고자 한다.

(2) N잡러의 노동시간 개괄

<표2> 시간기록

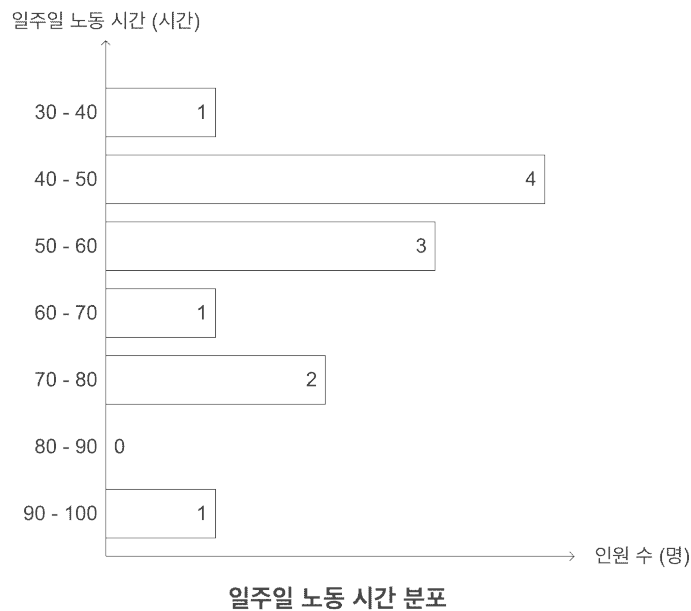
이름 (가명)	제1직업		제2직업		제3직업		제4직업		주당 노동 일수
	시간	직업 내용 (업계/고용 형태)	시간	직업 내용	시간	직업 내용	시간	직업 내용	
지영	21	스타트업 기술직 (계약직)	6	강사 (프리랜서)	3	지원사업 참여 자	1	디자이너	7일
다솔	51.2	엔터테인먼트 (정규직)	15	교육 프로그램 운영	2.5	교육 멘토		-	7일
재은	41	사회적 경제 (정규직)	8	인스타그램 콘텐츠 창작	2.1	유튜브 계정 운영	0.3	작가	6일
성연	32	NGO 활동 (정규직)	18	비영리 조직 운영		-		-	6일
재호	43.1	외국어 교육 (위장 프리랜서)	30	외국어 번역 (프리랜서)		번역 및 집필		-	7일
현주	40	교육 콘텐츠 검 수 (프리랜서)	33.6	교육 콘텐츠 검수 (프리랜서)	4.6	디자인		-	7일
미진	41.5	건강 분야 기업 매니저 (위장 프리랜서)	8.5	웨딩플래너 (무급 실습)		예식가이드		-	7일
윤희	40.9	번역 (프리랜서)	12	외국어 과외 및 방문 교육 (프리랜서)	6	디자인		-	7일
경희	33.8	비영리 시설 인 턴 (계약직)	14.5	비영리 조직 운영	7.8	유튜브 계정 운영		-	7일
상우	35.5	농업 및 교육 사 업	4.5	사회적경제 사업 준비	1.5	전문자격사		-	6일
보람	21	마케팅 분야 (계약직, 재택)	12.5	공간 대관 사업 준비	12.5	기획 상품 판매	2.8	매거진 편집	7일
혜정	35	의료 분야 (정규직)	32.1	여가 관련 서비스 업 사업(준비)	22.1	유튜브 계정 운영	7.5	모임 운영	7일

*1직업에서 4직업까지의 순서를 정하는 데 있어 '제3장 연구 방법'의 인터뷰이 명단은 인터뷰이가 인터뷰 신청시 직접 기입한 것을 기준으로 하는 반면, 위의 노동시간의 표는 노동시간이 긴 업부터 1직업으로 하여 순서를 정렬함.

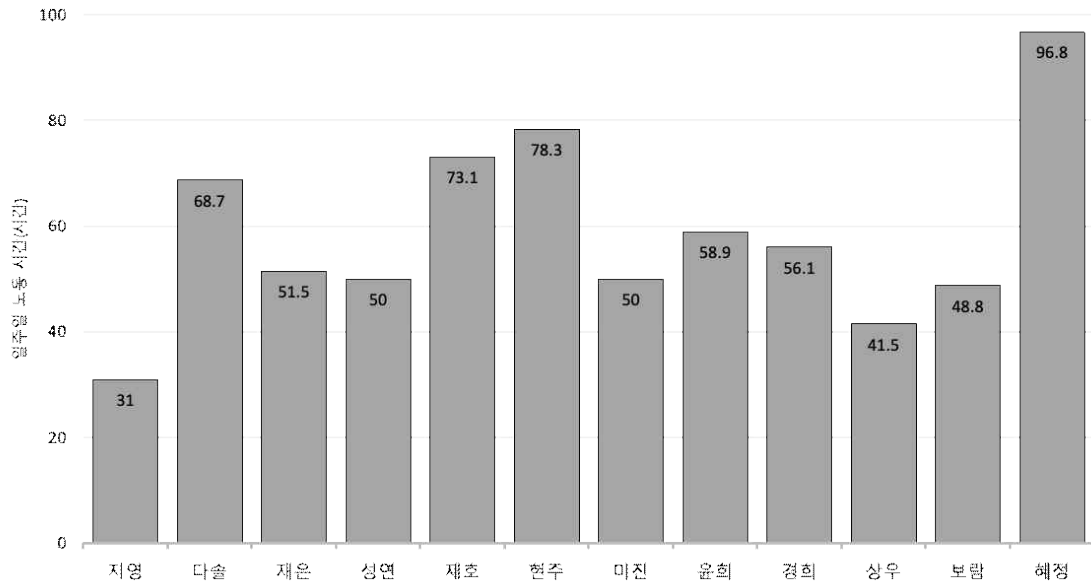
*신청시 직업으로 명시하였으나 해당 기록표 작성 일주일간 관련 업을 진행하지 않아 기록표에 노동시간이 나타나지

않은 경우가 있으며(재호-번역 및 집필, 미진-예식가이드), 반대로 시간 기록표에 나타난 노동시간임에도 신청시 기입하지 않은 직업(재은-작가)이 있는 등 신청시 기입-시간 기록표 기록 간 차이가 발생함에 유의.

본 연구에서는 각 인터뷰에게 일주일 간의 시간 기록표를 받았다. 여러 직업에 투입되는 총 노동시간과 각 노동의 구체적인 노동 시간, 노동 외의 휴식, 여가 시간 등 N잡러의 시간활용 전반을 파악하기 위함이었다. 이는 소정근로시간 개념이 없는 파편화된 N잡 시간의 구성을 알기 위해서는 필수적인 과정이기도 했다. 이하에서는 임금노동, 법상 노동뿐만 아니라 '일'의 범주에 포함되는 비임금 노동까지 포괄하여 '노동'으로 전제하고 그 시간을 분석한다.



<그래프1> 일주일 노동 시간 분포



<그래프2> 일주일 전체 노동 시간

일주일을 기준으로 주 노동 일수를 파악했을 때, 주5일 혹은 그 이하로 일하는 N잡러는 없었다. 12명의 인터뷰이 중 9명은 주7일, 3명은 주6일동안 일했다. 법상 근로의 영역에서는 2004년 주5일제 도입 이래 20년이 경과했고, 주4일제를 실험적으로 도입 및 시행하기도 하지만(참여와혁신, 2024.9.10.), N잡 노동의 양상은 주4일, 혹은 5일 노동을 제도화 하더라도 근로기준법 바깥에서 여전히 주 6일, 혹은 7일 노동이 만연할 수 있는 현실을 보여준다.

일주일 전체 노동 시간을 분석한다면, N잡러들의 노동 시간은 짧게는 31시간(지영)에서 길게는 96.8시간(혜정)까지 분포한다. 여기서 노동 시간은 N잡러가 '업'으로 여기는 일들에 실제로 사용한 시간이다⁵⁾. 노동 시간에는 하는 일과 관련된 직접적인 모임(회의)과 구체적인 준비 활동을 포괄하였으나, 직접적인 관련이 없는 자기개발 활동이나 학업 시간 등은 제외한 수치다. 지영의 경우 유일하게 일주일 간의 전체 노동 시간이 40시간 미만에 해당했으나, 지영의 일은 장기간 훈련 시간을 투자하여 숙련도를 높여온 일이었다. 교육 분야에서 일하고 있었고, 그 일을 하는 시간 자체는 상대적으로 짧게 추산되었으나, 현재와 같이 수업만 진행하기까지 과거에 해당 교육 자료를 만드는 데에 장시간을 투자했으며 지금은 숙련도를 높여 노동 시간을 집약적으로 이용할 수 있게 된 것이라고 응답했다는 점을 유의할 필요가 있다⁶⁾. 또한 지영은 기술과 직업 안정성 향상을 위한 학업 수행, 자격증의 준비와 같은 본 연구에서 노동 시간에 포함하지 않는 자기개발 시간이 일주일간 17시간에 달했다.

5) 통근 시간 등은 제외

6) 서울중앙지방법원 2020.7.14.선고 2019가단5230151 판결., 서울고등법원 2023.1.27.선고 2022나2011720 판결., 등 시간강사의 소정근로시간 산정은 쟁점이 되고 있다. 본 연구에서는 시간 기록표에 따른 시간만을 반영하였으나 그 이상으로 근로시간이 산정될 여지가 있다.

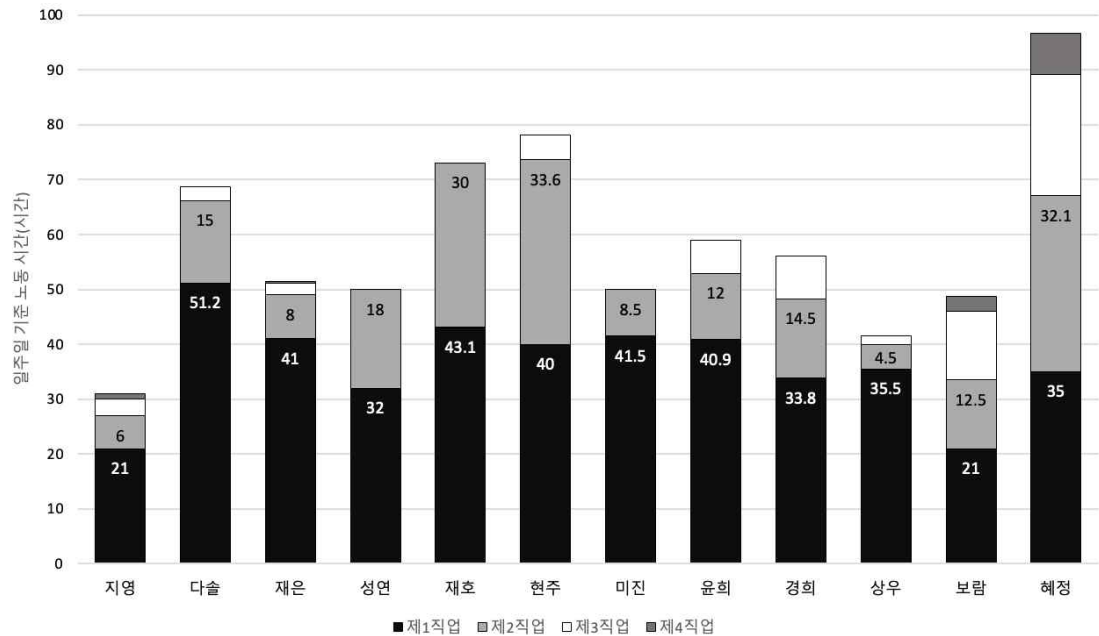
제1직업으로 규정한 가장 노동 시간이 긴 하나의 업에 대한 일주일 평균 노동 시간은 36.3시간이다. 이는 2022년 복수 일자리 종사자에 대한 분석에서 주된 하나의 일자리에서의 평균 근로시간이 30.1시간으로 집계된 것과 비교했을 때 다소 높은 수치이다. 가장 짧게는 21시간(지영)부터 길게는 51.2시간(다솔)까지 분포하고 있었다. 제1직업이 비임금노동(프리랜서, 자영업 형태)인 경우 제1직업 노동시간의 평균은 40.2시간으로 제1직업 임금노동의 고용형태가 정규직일 때(평균 41.4시간)와 근접했다. 이 때, 제1직업이 임금노동인지의 여부보다는 임금노동 내에서의 고용형태에 따른 차이가 비교적 컸다. 제1직업 노동 시간에서 눈에 띄는 차이는 자영업, 프리랜서와 고용노동 사이의 간극보다는 정규직(평균 41.4시간)과 정규직이 아닌 고용형태 일 때 드러났다. 제1직업이 정규직이 아닌 고용형태는 계약직, 인턴, 혹은 일 경험 프로그램과 같은 형태를 띤다.

모든 인터뷰이가 최소한 2개의 직업을 가졌고, 제1-2직업의 노동 시간이 전체 노동 시간의 상당 부분을 차지하고 있었다. 제2직업에서 일주일에 평균적으로 일하는 시간은 16.2시간이었고, 그 분포는 최대 33.6시간(현주)부터 최소 4.5시간(상우)이라는 상당한 편차 속에서 도출된 평균치이다. 제 2직업까지만 포괄했을 때, 1명을 제외한 모든 인터뷰이는 주40시간 이상 일했다. 인터뷰에 참여한 청년 N잡러 12명 중 5명은 주52시간의 기준을 초과하고 있었고, 그 중 2명은 주 68시간 이상 일하고 있었다.

제2직업의 보유가 N잡러의 기본값이었다면, 그 중 일부는 제3직업(9명), 제4직업(4명)까지 갖고 있다. 이 때 각 직업의 순위별 평균 시간은 제1직업이 36.3시간, 제2직업이 16.2시간, 제3직업이 6.9시간, 제4직업이 2.9시간으로, 제1직업의 노동시간 비중이 가장 높다. 제3직업이나 제4직업의 시간 자체는 짧지만, 제1직업과 제2직업이 약 평균 40시간 이상에 이미 도달한 상태에서 더해진다는 점을 볼 때, 이러한 추가적인 일이 가중시키는 건강상의 위험은 여전히 주목할만하다. 한 편, 12명밖에 안 되는 표본 안에서도 제1,2직업에서 67.1시간을 일하고도 제3직업과 제4직업을 합친 시간이 29.6시간이 되어 일주일간 노동시간이 96.7이라는 초장시간에 이르는 N잡러가 등장했다는 점은 이후 전체적인 실태 파악의 필요성을 요청하고 있다 (<그래프3> 참고).

장시간의 노동은 노동자 건강에 영향을 미치는 것으로 알려져있다. 각 국가별 경향을 종합했을 때, 장시간 일하는 노동자의 비중이 낮은 나라들은 뇌졸중·심장질환이 낮은 것이 특징이며, 뇌졸중·심장질환에서 한국의 장시간 노동에 따른 인구집단기여위험도는 장시간 일하는 노동자 비중이 낮은 나라들과 비교하여 높은 편이다(조규준, 2024). 임금근로자의 근로조건과 우울의 관련성에 관한 연구에 따르면 임금근로자의 장시간 근로에서 남성의 경우 68시간을 초과하는 경우, 여성의 경우 52시간을 초과하는 경우 우울 의심의 발생이 증가하는 것으로 나타났다(박보현·오연재, 2018). 복수의 연구는 장시간 노동이 신체 건강과 더불어 정신 건강을 악화시킨다는 점을 조명한다. 하선민 외(2024)에서는 이러한 N잡러들의 심리적 소진에 대해 다루며 역

할 사이에서 오는 긴장과 갈등으로부터 일상적인 노동 강도에서 오는 피로에 더하여 "죄책감"이나 삶에서 업무 외적인 영역이 소멸되는 데에서 오는 긴장감과 피로도의 가중(Boyd와 Sliter, 2016) 또한 주목한다.



<그래프3> 각 업에 투입한 시간을 구분한 일주일 노동시간

부업을 가진 개인들이 자신의 건강 상태에 대해 진단하는 바에 기반하여 신체적인 통증이나 불안감과 같은 '주관적 건강'의 정도를 측정한 연구에서 부업의 유무는 노동자의 주관적 건강 상태에 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤다. 부업 종사자들은 신체적 건강 및 정신적 건강 대부분의 항목에서 부업 미종사자와 대비했을 때 더 많은 건강상의 문제를 호소했다(장덕진·공하성, 2023).

이러한 위험 속에서 본 연구의 N잡러 인터뷰이들은 한 주 평균 58.7시간을 일했고, 그 업무의 내용 또한 집중적인 정신적 에너지의 투자를 요하는 일이었다. 복수의 인터뷰이들은 N잡으로 인한 장시간 노동에서 정신적인 피로를 경험했으며, 이는 N잡을 하는 과정에서 경험하게 되는 "초조함", "소진", "피곤", 혹은 "스트레스"등으로 표현되기도 했다.

임상 심리를 하는 사람이, 절 보고 '번아웃 괜찮아?'라고 물어보는데, 전문가의 말을 흘려들을 수가 없잖아요. 내가 그래서 바로 스스로를 되돌아봤는데, 최근에 약간 좀 초조함이 강박처럼. 막 원고 세이브를 원래 이 정도까지 하진 않았었는데, 거의 한 달치씩 쌓아놓고 있거든요. 아 그것도 어쨌든 좀 초조함이 있고. 좀 회사 8시간 근무를 하고 퇴근을 하고도 2-3시간씩 일을 하는데, 이게 단순 작업도 아니고 계속 머리를 써야하는 일이고. 그리고 이게 실질적인 작업을 하고 있지 않더

라도, 되게 오면서도 인스타로 다른 사람들 어떻게 하고 있지, 이런 거 보면서 이런 데 계속 이제 정신이 쓰이니까 굉장히 이게 고강도 노동인 거라고 생각이 들었고. (재은)

원래는 수면 시간을 줄였다가. 네, 건강이 악화되면서, 줄이지 말아야겠다는 최근에 계속 느껴서 안 줄이려고 하고 있어요. 계속 계속 안 줄이려고 의식적으로 노력하고 있어요. (...) 하고 싶은 게 너무 많다 보니까, 처음에 너무 설레고 너무 너무 용감하고 열정이 넘치니까, 다 할 수 있어! 하다가 완전 다 고장날 뻔했어요. (경희)

그렇다면 청년N잡러들은 왜 장시간 노동을 하게 되었을까? 앞서 살펴본 바와 같이 1직업 노동시간이 36시간을 상회하고 여기에 다른 업들이 추가되면 주40시간의 법정 노동시간은 가볍게 넘어간다. 이는 이전에 언급했던 경제적 동기와 구분되는 정체성적 측면의 동기, 생계 수단으로서의 일인 객관적 노동과 자아 실현의 수단인 주관적 노동-그리고 그것이 주관적 차원에서 병렬적으로 제시되는 N잡러들의 인지에 뿌리내리고 있다.

이들은 부업의 지위에 있는 일들 중 하나가 이후 제1직업으로 통합되길 바라는 유형과, N잡이라는 다중의 직업을 동시에 유지하길 원하는 유형으로 구분할 수 있었다. 이 중 후자의 N잡의 시작은 경제적 이유에 주로 연원한다. 시간의 순으로 보면 경제적 이유로 시작했지만, 이렇게 일하는 방식이 본인의 선호와 일치하는 것을 확인한 것에 가깝다. 이러한 청년 N잡러들은 여러 일을 하는 방식이 본인에게 ‘재미’, ‘좋아하는 일’, ‘자극’ 이기에 지속하고자 하며, 두 가지 조건이 충족되어야 병렬적인 N잡러 생활이 가능하다고 말한다. 첫째는 N잡에 나의 가치관을 실현할 수 있는 주관적 차원의 노동이 포함되는 것이고, 둘째는 N잡이라는 방식으로 내가 목표한 수입을 달성할 수 있는 것이다. 그리고 시간 기록표에 따르면 이 조건의 충족은 현재로서는 장시간 노동을 통해 가능해지는 것으로 보인다.

우리가 만난 청년세대 N잡러들은 시간 기록표에서 드러나듯 일주일(7일) 평균 58.7시간의 장시간노동을 하고 있다는 점에서 ‘N잡러=과로’라는 통계 및 일반적 인식에 부합한다. 그러나 인터뷰이들은 일부 신체적, 정신적 부담을 이야기할지언정 노동시간 자체, 즉 장시간 노동에 대해 직접 언급하거나 이에 연결시키는 경우가 드물었다. 2023년 정부 주도 연장노동시간 개편안(이른바 ‘주69시간제’)에서 드러난, 노동시간 규제 완화를 대하는 청년세대의 분명한 반대 의사와 대조적이다⁷⁾. 청년세대가 장시간 근로는 참을 수 없지만, N잡으로 인한 장시간 노동에는 무감한 것처럼 보이는 이유는 어디에 있을까? 주관적 차원의 노동 실현을 위해 감내하는 것, 그밖의 이유들을 더 찾아보려 한다.

7) 민주노총 청년조합원, 청년유니온, 새로고침노동자협의회 등은 당시 정부 근로시간 개편방안에 일제히 반대 의견을 표명했다(경향신문, 2023.03.09.; 한겨레, 2023.03.10.; 한겨레, 2023.03.24.).

(3) 세가지 시간 구분과 N잡

더 이상 이렇게 일하지 않을 거라네
 보람 없는 고된 노동에 진절머리가 난다네
 근근이 살아갈 만큼 겨우 벌면서
 생각할 여유가 한 시간조차 없다네
 우리도 햇살을 느끼고 싶고
 우리도 꽃향기를 맡고 싶다네
 이는 분명 하느님의 뜻이거늘
 우리는 여덟 시간만 일할 거라네
 우리는 조선소와 가게, 공장에서
 힘을 모아왔다네
 여덟 시간의 노동과 여덟 시간의 휴식
 여덟 시간의 우리가 하고자 하는 일을 위하여⁸⁾

1886년 미국의 노동자들은 “여덟 시간의 노동과 여덟 시간의 휴식 여덟 시간의 하고자 하는 일” 슬로건을 외치며 여덟 시간만 노동하기를 주장했다. 당시 노동조합연맹(Organized Trade and Labor Unions)이 제시한 그림은 세 칸으로 나누어져 있다. 해당 그림에서 첫번째 칸은 일(work)을 하는 여덟 시간을, 둘째 칸은 담요를 덮고 자는 휴식을 취하는 여덟 시간을, 셋째 칸에는 호수에서 보트를 타며 신문을 읽는-'우리가 하고 싶은 일("what we will")'-여덟 시간을 보여준다.



제니 오델(2021)은 시간의 경계에 관한 이 노동운동에서 노동자들이 일, 휴식 이후 원하는 것이 여덟 시간의 여가나 교육이 아니라, 여덟 시간의 ‘우리가 하고자 하는 일’ 이라는 사실에

8) 노동조합연맹(Organized Trade and Labor Unions)의 노래 가사, 오델(2021)로부터 재인용

주목하며, 오늘날 우리의 시간을 둘러싸고 벌어지는 싸움 속에서 이 세 가지 시간 사이의 경계가 무너져내린다는 점을 지적한다. 고용의 바깥 영역에서도 일하는 사람들은 소셜 미디어를 통해 또한 24시간 내내 '퍼스널 브랜드'를 수치화시키고 가시화하며, 모든 시간은 결국 경제적 차원의 자원으로 변모해간다.

이러한 세 가지 시간의 경계가 무너지는 시대 한 가운데에서 N잡러는 상징적인 행위자들이다. 이들의 일의 형태와 시간, 양상은 사회가 전통적으로 논의해온 주40시간 노동을 기준으로 한 노동시간 법제와 점점 더 무관해져간다. 이하에서는 청년 N잡러들의 전통적으로 임금 노동을 기준으로 형성되어온 노동과 휴식의 의미를 어떻게 재해석하고 그 경계를 와해시켜가는지에 대해 '노동 시간', '휴식 시간', '하고자 하는 일의 시간'이라는 전통적 노동 운동 속 구분의 틀 속에서 분석해나가고자 한다. 특히, 이들이 N잡에 '휴식' 혹은 '하고자 하는 일'로서 가치를 담고 있더라도, 이들의 일과는 구분되는 외적 영역으로서 '휴식'과 '하고자 하는 일'과 구분되는 시간의 내용을 살펴보고자 한다.

1) 휴식시간

특기할 만한 점은 인터뷰이들은 때로 N잡, 그 중에서도 특히 제1직업을 제외한 노동시간을 묘사하는 데에 '휴식'의 서사와 표현을 적용했다는 점이다. 노동 시간을 구성하는 일부 노동의 시간을 휴식의 시간으로 인지하는 것의 의미는 무엇일까? 이들의 (제1직업을 제외한) 일에 대한 주관적 평가는 '숨통이 트인다'뿐 아니라 직접적으로 '휴식'과 같은 표현을 활용하여, 마치 노동 시간과 휴식 시간 사이의 경계를 무너뜨리는 것처럼 보이기도 했다.

그 때 어머니가 질문을 했었는데. '너 평일에도 그렇게 일하고 주말에도 역사 강의하면 안 힘들어?'하셨는데 제 답변이 '엄마, 나는 이것 하면 숨통이 트여.'라고 답변했어요. 당시에는 인지하지 못했지만 답변을 하고 스스로 깨닫게 되었어요. (다솔)

이것도 어떻게 보면은 하나의 취미일까? 남들이 보기에는 취미는 아닌 거죠. 그래서 이것 때문에 막 이게 오히려 조금 약간 휴식 아닌 휴식 같기도 하고요. 어떤 '업'이라고 할 수 있을 것 같아요. (성연)

책을 번역하는 일도 일이긴 하지만 잠깐이나마 좀 그런 수업이라든지 이런 거랑 좀 떨어져 있을 수 있어서 그게 좀 일이기도 하지만 휴식이기도 한 것 같아요. (재호)

휴식(休息)은 사전적으로 '하던 일을 멈추고 잠깐 쉼'이라는 의미이기에, 이는 정의에 따라 필연적으로 일을 멈추어야 진입할 수 있는 상태다. 때문에 노동 과정 속에서 휴식이 일어난다는 것은 어찌로 여겨진다. 헌법재판소는 휴게시간이나 주휴일의 주목적이 “하루 또는 일주일의

노동으로 육체적·정신적 피로가 누적된 근로자들의 생리적인 회복을 위한 것”이라고 실시한 바 있다(헌법재판소 2015. 5. 28. 2013헌마619 결정). 즉, 휴식은 정신적 피로, 육체적 피로 모두가 회복될 수 있는 상태여야 한다는 점에서 에너지를 소모하는 '일'의 영역과는 구분되어야 할 것으로 보인다.

그렇다면 N잡러들이 휴식의 시간과 노동의 시간 사이의 구분에 때때로 혼선을 겪고 있는 이유는 무엇인가? 이들이 노동의 시간에 '회복'과 같은 역할을 할당하는 데에는 앞서 언급한 박제성(2021)의 '주관적 차원의 노동'이라는 이해를 적용해볼 수 있다. 즉, 이들에게 주관적 차원의 노동은 객관적 차원의 노동이 주는 강도 높은 정신적 피로를 부분적으로 상쇄할 가능성이 있는 영역으로 비춰진다. 실제 N잡이 휴식의 기능을 충분히 할 수 없음에도 N잡을 이어가고 있는 경제적 이유가 아닌 분명한 동기 속에서, 무수한 일들 중에서도 다른 어떤 일이 아니라 바로 그 일을 하기로 마음먹었다는 점에서 당사자는 이를 휴식이라 말할 수 있게 된 것으로 보인다. 노동자가 노동 과정을 휴식이라고 이야기할 수 있는 경지에 이르렀다면, N잡이라는 방식이 주는 높은 만족감은 그와 같은 장점을 살리는 방식으로 사회정책의 변화에 의미를 남길 수 있어야 한다.

다만 주의해야 할 것은 이들이 느끼는 '만족감'이라는 장점을 사회가 흡수하는 방식이다. 노동 과정에서 경험할 수 있는 긍정적 경험을 자본주도적인 방식으로 치환했던 악용사례를 우리 사회는 계속해서 목도해왔다. 가깝게는, 돈에 연연하기보다는 자신이 진심으로 원하는 일의 방향성을 개척하고, 새로운 일을 탐색하고자 하는 청년의 '열정'을 추앙하며 이들의 열망과 실천을 '열정페이'라는 이름으로 부당한 임금 및 노동조건으로 치환한 전력이 있다. 청년 N잡러들이 원하는 바를 실현하는 데에서 오는 높은 만족감을 이유로 N잡러의 '노동'을 '휴식'의 영역에 남겨두는 것은, 청년들이 새롭게 사회 활동에 참여하거나 경제 가치를 생산해내는 활동을 시간 차원의 '열정페이'로 치환하는 과정으로 악용될 가능성이 높다. N잡러들이 직업 세계에서 만족감을 유지하면서도 이들의 시간 구성이 온전한 회복으로서 휴식과 병존할 수 있도록 해야 한다. 관련하여 이들이 갖는 일의 시간과 휴식의 시간 사이의 구체적인 관계를 살펴볼 필요성이 있다.

N잡러의 시간 기록표에는 일하는 시간 외에 명시적으로 피로 회복에 활용된 시간-"휴식", "취침", "낮잠" 등-이 드러나있다. 이들은 자신의 N잡의 성질을 때때로 '휴식'과 같다고 표현하긴 했지만, 이는 동시에 '휴식 아닌 휴식'이기도 하다는 점에서도, 시간의 기록에 확실하게 '일'과 '휴식'은 구분된다는 점에서도 확연하게 이들은 일을 실제 휴식과는 다른 차원의 활동으로서 인지하고 있다. 그렇다면 N잡의 활동이 일정 차원에서는 심리적으로 휴식과 같은 전략으로 활용될 수 있지만, 동시에 사회는 이들에게 온전하게 일의 바깥 영역으로서 '휴식'을 보장해야 한다는 점을 알 수 있다. 시간 기록표에 따르면 N잡러들의 하루 평균 수면시간은 7.9시간이다. 이들의 시간 활용에서 특징적인 부분은, 일, 휴식 외의 공백이 상당히 적으며 돌봄 혹은 가사에 투자하는 시간이 거의 없다는 점이다. 우리가 만난 N잡러 모두에게 직접적인 부양 가족이

없다는 점에 기인할 수도 있으며, 그러한 요인과 양방향적인 관계를 맺고 있어서일 수도 있다. 장시간 노동에도 불구하고 확보되는 수면시간은 수면과 일, 짧은 휴식 외 가사의 시간, 자기 돌봄의 시간을 극단적으로 줄인 결과물일 수 있으며, 이는 동거인이나 부양가족과 같은 가구 구성원에 의해 영향을 받지 않고, 개인이라는 활동과 삶의 단위를 강화한 삶의 양식을 유지하고 있었기 때문에 가능해진 영역이기도 하다.

2) '하고자 하는 일'의 시간

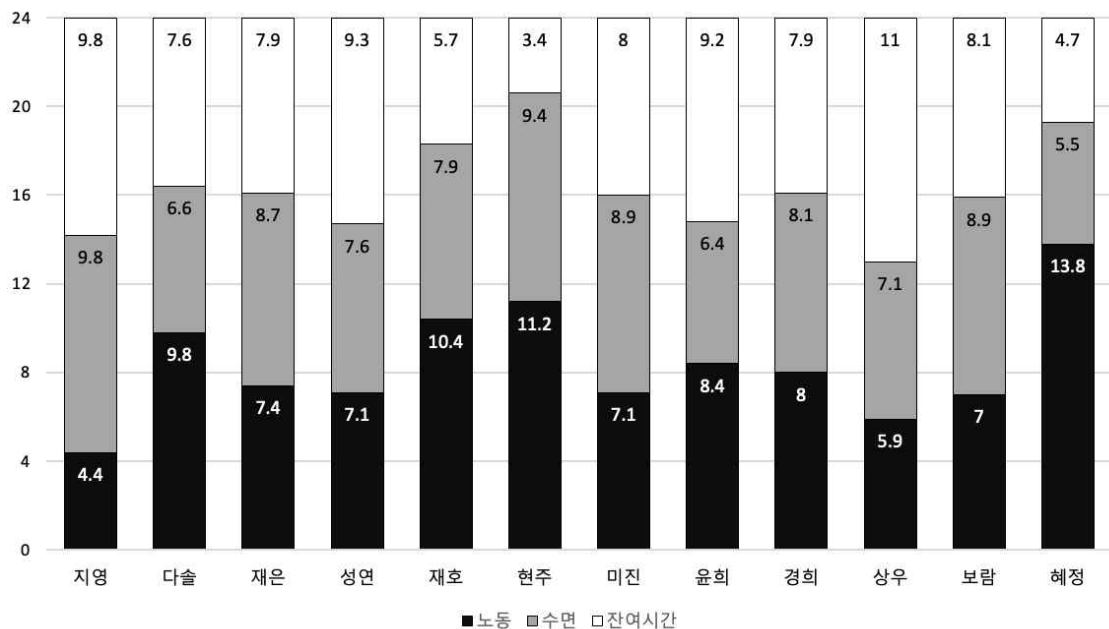
N잡의 시간이 '하고자 하는 일'이라는 시간의 구분에 흡수될 수 있는가? 그러나 언급한 노동 조합연맹의 노랫말 속 '우리가하고자 하는 일'의 범주에는 '생각', '여유', '햇살', '꽃향기'와 같은 것이 해당한다. 이것은 신체와 관련된 인간적인 것들이다⁹⁾. N잡러들의 이야기에서도 “취미 활동도 하고 춤, 운동”(지영), “본가에 가서 강아지랑도 시간을 보내고(다솔)”와 같은 신체적인 활동으로 '하고자 하는 일'이 확인된다. 시간 기록표에 기재된 내용으로는 '넷플릭스', '운동', '홈트레이닝', '스쿠버 다이빙', '독서', '친구 만남', '동네 친구 만나 하천 산책하며 수다', '데이트', '전시회' 등이 확인된다. '하고자 하는 일'은 시간기록표에서 명시적으로 드러나듯, 신체의 직접적인 움직임을 동반하는 인간적인 활동, 타인과 관계를 기반으로 하는 활동, 영상 시청이나 독서와 같이 여유에 해당하는 활동들이다. 청년 N잡러들의 구체적인 삶 속에서 확인할 수 있는하고자 하는 '일'은하고자 하는 '노동'과 구분된다. '하고자 하는 일'에서 '일'이라고 함은 일상의 노동에서 벗어난 상태의 여가활동에 가깝고, 노동을 의미하지는 않는다.

법적 영역에서 '휴가'의 의미는 이러한 범주를 분석하는 데에 도움을 줄 수 있다. '연차유급휴가'란 “임금 삭감 없이 휴가기간을 스스로 결정할 수 있게 함으로써 근로자들이 노동으로부터 일정기간 해방되고 사회적문화적 시민생활을 영위할 수 있는 기회를 보장하기 위한 것으로 본래적 의미에서의 '여가'를 보장한 것”이다(헌법재판소 2015. 5. 28. 2013헌마619 결정). 헌법재판소의 결정 속에서 “노동으로부터 해방되어” 본래의 여가“를 누린다는 표현은 연차휴가 취지의 핵심으로서, 한 편으로 노동은 인간을 행복하게 하는 활동이지만 취업부터 은퇴까지 긴 시간동안 노동을 통한 행복만 강조해서는 안된다는 점을 시사한다. 노동 외에서 실현하는 행복, 그 행복을 위한 활동시간이 존재해야 진정한 행복한 삶이라고 할 수 있다(김홍영, 2016).

노동운동이 확보하고자 했던 여덟시간의 &하고자 하는 일&의 시간은 우리 법에서 정하고 있는 내용 중 &연차유급휴가&를 통해 실현할 수 있는 것과 대응될 수 있다. 법적으로 보장되는 연차유급휴가의 시간이 1년을 단위로 산정된다는 점에 기반하여 볼 때, 일주일 간의 표본은

9) 여기서 '우리가하고자 하는 일'의 범주에 속한 일들이 인상적이다. 휴식과 생각, 꽃, 햇살.” 이라고 하여 '하고자 하는 일'에 휴식을 포함했다. 그러나 본고에서는 '휴식'과 '하고자 하는 일'을 구분하고자 하기에 원문을 인용하되 휴식은 제외하고 노래 가사 중 '여유'를 포함했다. 인용에서 일부 수정을 하였지만 이 노래에서 주목해야 할 지점에 대한 아이디어는 오델(2021:51)로부터 비롯되었다.

일반화된 결론을 내리기에 양적으로 충분하지 못한 자료일 수 있다. 다만, 제한적이더라도 일주일 간 시간표를 활용하여 하루 기준으로 &하고자 하는 일&의 시간 확보를 살펴보면 아래 그래프와 같다. 얼핏 하루를 기준으로 이들의 시간 활용 분배를 본다면, 하루 중 노동시간과 수면시간을 제외한 시간을 '하고자 하는 일'에 전부 쓸 수 있다고 가정한다면 하고자 휴식과 함께 하는 일에 활용할 수 있는 시간은 8시간 전후로, 8시간 이상으로 해당하는 인터뷰이의 수도 상당하다. 다음은 하루 시간분포 중 하고자 하는 일의 시간에 투입할 수 있는 시간이 긴 순으로 정렬한 그래프이다.



<그래프4> 하루 중 시간 사용 분포

하지만, 이는 주5일 이하로 일하는 N잡러가 없고, 모두가 주 6일에서 7일 간 일하고 있다는 점을 반영하여 한 주간 노동시간을 7일로 나누었을 때의 값이라는 점에서, 일주일 간 휴식일이 없다는 전제에서의 시간의 활용이다. N잡러들이 장시간 노동에도 불구하고 충분한 수면(휴식)과 하고자 하는 일의 시간을 가질 수 있는 것처럼 보인다면 이는 일주일 중 5일을 초과하여 일하는 것으로 가능해진 착시효과라고 볼 수 있다. 또한 현실에서 노동시간과 수면시간을 제외한 잔여시간 전체가 하고자 하는 일로 사용될 수 없으며 일에 필수적으로 필요한 이동 시간, 통근 시간, 혹은 필수적인 수준의 재생산 노동의 시간이 포함된다는 점도 유념해야 한다. 현 시점에서 N잡러들은 가사와 돌봄에 활용하는 시간이 극소화된 상태였지만, 돌봄과 재생산 노동은 원칙적으로 삶을 영위하기 위해 모두가, 누구나 그것에 할애하는 시간이 보장되어야 한다. 그 시간의 최소화는 가까이는 동거가족부터 외부로는 시장에 위탁하는 것을 의미하고 이는 지양되어야 하는 방식이다.

결과적으로, 위의 그래프는 N잡으로 인한 장시간 노동에도 불구하고 휴식, 하고자 하는 일의

시간이 보장된다는 결과를 보여주는 것이 아니다. 하루 이상의 연속적인 휴일, 주5일 노동, 적정한 수준의 가사노동과 자기 돌봄노동 시간을 보장한 이후에도 과연 '하고자 하는 일'의 영역이 남을 수 있을 것인가,라는 N잡러의 시간 활용 방안 고민이 필요하다는 시사점을 남기는 그래프이다.

3) 노동시간

'노동시간'이란 '노동'을 하는 시간을 의미하며, 특정 행위가 '노동'으로 간주될 때 노동시간이 성립한다. 여기서 '노동'은 Tilly와 Tilly(1998)의 정의에 따르면, 인간이 상품과 서비스에 사용 가치를 더하기 위해 수행하는 모든 노력을 포함한다.

고전적인 노동의 정의에서는 노동이 소비자의 만족을 증가시키는 직접적인 매개의 과정과 연관되지만, 동시에 노동으로 간주되지 않는 활동의 배제를 통해 그 의미가 상대적으로 명확해진다. Tilly와 Tilly(1998)의 정의에서, 이들은 노동의 범주에서 다음 세 가지 활동을 배제하였다: 첫째, 순수하게 파괴적인 행위, 둘째, 표현적인 행위, 셋째, 소비적인 행위이다.

언급했듯 인터뷰이 중 상우와 혜정이 예외적으로 N잡을 통해 일정한 정도의 수입이 있고, 그 외에는 "가장 수입이 많은 한 가지 직업 외의 직업의 평균적인 수입"을 묻는 문항에 '매우 불규칙', '3개월 동안 25만원 내외', '불규칙 적이며 한 달간 5~50만 원 사이'와 같이 1달 이상의 주기로 표현하거나 불규칙한 상태를 언급하였다. 이 항목에 '없음'이라고 기입한 인터뷰이들도 있었다. 즉, 우리가 만난 인터뷰이들이 N잡에서 얻는 수입은 아주 적거나 없는 상태가 다수이다. 동시에 수입으로 연결이 잘 되지 않는 일은 노동이 아닌 취미로 오해되고는 한다. 그러나 N잡러들에게 N잡은 취미 이상의 직업적 의미라는 것은 앞서 확인하였다. 그러나 없거나 적은 수입에도 불구하고 그 일이 일정기간 지속되는 이유는 전술한 바와 같이 N잡러들이 수입이 발생하는 직업(주로 1직업이고 인터뷰이에 따라서 추가로 해당하기도 함) 대해서는 분명한 경제적 목적으로 수행한다고 해석하여 그 무게를 줄이고자 하면서, 그 외 N잡 활동의 낮은 수입은 N잡 활동의 '노동'으로서 가능성을 부정하기보다는 그 과도기적 성질('언젠가는 본업이 될 수 있다')을 기대하거나 혹은 직장 활동으로부터의 심리적 보호 장치를 하는 자아 실현적인 다른 중력을 가진 일의 무게중심으로 기능하여 그 피로도를 상쇄하고 있기 때문이다.

N잡러들의 노동에는 경제적 이유가 내포되어 있지만 현실에서는 교환가치를 가지지 않거나, 가치가 절하되는 방식으로 구조화되어 있는 것으로 보인다. 경제적으로 충분히 교환되지 않아도 당분간 감내할 동기가 N잡러에게 있고, 시장은 충분히 교환되지 않아도 수행하는 노동이 현 상태로 수행되는 것을 유지한다. 청년 N잡러들의 노동은 시장에서 교환관계가 축소되게끔 구조화되어 더욱 노동이 아닌 것처럼 보이고 있다. 그동안 노동은 시장에서 교환가치를 가지는 것만을 노동이라고 하였고, 고용의 개념을 정립함에 있어 스스로 동기부여하는 직업훈련이나, 가사노동, 재생산 노동과 같이 임금을 받지 않는 시장 외의 노동을 포함하지 않았다

(Supiot, et al., 2021). 하지만, 교환가치란 해당 시기 사회 및 제도의 개념 정립에 따른 것으로, 노동을 판단하는 절대적인 기준으로 삼기는 어렵다.

시장 외 노동 즉, 고용으로 정립하지 않은 노동은 현재 법으로 규율하지 않는 영역이고, 따라서 고용으로 정립되지 않은 일의 노동조건, 그 중에서도 시간의 문제를 이야기하는 것은 어색하게 되었다. 같은 맥락에서 N잡으로 하는 노동은 대체로 '노동 조건'이라는 노동에서 일반적으로 요구되는 전제와 유리되어 있는 것으로 보인다. N잡러들은 주 수입원이 노동 외에 다른 일에 대해서는 시간과 같은 노동 조건의 문제를 제기하지 않는다. 예를들어 고용된 노동에서의 근로계약서 명시 사항(근로기준법 제17조에서 정하는 임금, 소정근로시간, 주휴일, 연차휴가 등), 프리랜서 노동에서 단가 등과 같이 일을 시작하기에 앞서 최소한 확인해야 한다고 생각하는(실제로 그 조건이 충족되는지가 아니라 그 내용을 확인해야 함을 인지하고 있음을 의미) 것이 있다는 점과 구분된다.

희망 노동, 혹은 열망 노동과 같은 개념에서 다른 것과 같이 고용을 중심으로 확립되어 있는 전통적 노동 체계 안에서, 시장에서 수입으로 교환될 수도 있고 되지 않을 수도 있는 일(유투브, 뉴스레터, 인스타그램 등), 자영노동에 가까운 일(농업, 에어비앤비, 지원사업 응모 등), 예술 활동 등의 수행에 있어서는 충족되어야 하는 것으로 합의되거나 논의되어온 노동조건이라고 할만한 것이 없다.

결국 N잡에서 어떤 노동시간은 측정하지도, 규율하지도 않는다. N잡러가 온 세상에 가득할 듯 가시화 되는 시점에도 그 시간만큼은 일하는 개인에게도, 사회적으로도 가시화되지 않는다. 다만 그 일의 내용, 혹은 그 일의 방식에 대한 높은 만족도만이 개인에게 잔존한다. 이제 시장에서 교환가치가 없거나 적기 때문에 그 일이 노동이 아니라 취미라는 인식에서 벗어날 수 있어야 한다. 오늘날 무엇을 '노동'으로 정의해 나갈 것인지 다음과 같은 문장에서 실마리를 찾아볼 수 있다.

”노동의 의미를 임금노동으로 환원하는 것은 산업사회의 특징이지만 앞으로는 더 이상 유효하기 어려울 것이다. 탈산업화 및 탈경계화 현상의 확산은 경제적인 것으로 환원된 노동을 넘어 사회적 가치를 갖는 인간의 신체적, 정신적 활동이라고 하는 노동 본래의 의미, 즉 총체적 노동의 의미를 새삼 인식하도록 만든다.“ (박제성, 2021:56)

N잡러들의 노동이 노동으로 이해되고, 그 시간이 노동 시간이라면 여기서 비롯되는 장시간 노동과 과로의 문제에 대한 실태조사와 정책적 접근이 요구되는 것은 노동자의 건강권 측면에서 당연한 순서이다.

(4) N잡러의 노동시간에 대한 정책적 접근

노동시간, 휴식시간, 하고자 하는 일의 시간이라는 세 가지 구분이 명확했던 시기 노동운동은 각 각 여덟시간을 쟁취하기 위해 달려왔다. 그 투쟁이 법문에 여덟시간 노동을 명문화하는 성

과를 이루었다면 그 이면에 여덟시간 노동의 선별적 정착 문제가 존재한다. 아직 많은 현장의 장시간 노동 문제를 해결하지 못한 우리 앞에 청년 N잡러의 장시간 노동 문제는 세 가지 구분의 경계를 흐리는 상황, 노동이 노동이 아니라 이해되는 현실의 문제가 더해진다는 것을 보여주는 사례이다. N잡러들의 노동이 노동으로 이해되고, 그 시간이 노동 시간으로 이해되는 것부터 시작해야 한다.

노동법이 보장하는 쉼으로서 신체적, 정신적 회복을 위한 휴게시간과 주휴일을 비롯하여 노동 해방과 여가 보장을 위한 연차유급휴가는 근로기준법의 적용을 받는 노동자들에게 적용된다¹⁰⁾. 근로시간과 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간이 분리되어야 한다(대법원 2017.12.5. 선고 2014다74254)는 판례의 입장도 사업장 단위에서 기능한다. 그렇기 때문에, 자영업자, 프리랜서, 플랫폼 노동자와 같이 근로기준법 바깥 영역에서 이들의 노동시간은 개인에게 맡겨져 있고 제도적으로 정해진 바가 없다.

자영업자는 스스로 시간선택권이 있다는 전제에서 시간활용에 대한 특별한 정책적 접근은 이루어지지 않고 있다. 자영업자는 영업의 재량성을 갖기 때문에 일할 의무에 의한 신체적 정신적 건강이 위협될 위험성은 이론적으로는 근로자보다 낮다고 볼 수 있다. 그러나 실제로는 휴무일을 두고 일 단위의 휴식을 취하지 않는 자영업자가 14.5%였다. 휴무일을 두는 경우에도 비정기적 휴무일을 두는 경우가 29.7%이고, 정기휴무일을 갖는 자영업자도 매주 1회(58.7%)의 비율이 가장 높게 나타난다. 근로기준법을 중심으로 한 근로시간 법적 규율을 받는 근로자와 달리 필수적인 휴식을 취해야 할 법적의무가 없으므로, 소득을 위해 시간을 희생할 위험이 높아진다는 점이 현실에서는 확인된다(김근주, 2019).

우리가 만난 청년 N잡러는 일주일에 6~7일 일하며, 일주일 평균 58.7시간 일하고 있었다. 중고령 임금 근로자를 대상으로 분석한 연구에 따르면 주 53시간 이상 일하는 근로자는 주 35-40시간 일한 근로자와 비교했을 때 우울감 수준이 높았고, 여성은 근로시간이 길어질수록 우울감 수준도 순차적으로 높아졌다(Jung, Youn, & Kim, Soo Jung, 2021). 연령대와 고용 형태가 상이하지만 장시간 근로가 우울감에 미치는 영향이 확인된만큼 ‘임금 근로 밖’, ‘청년’의 장시간 노동인 N잡에 있어 장시간 근로와 정신건강의 관련성의 실태조사도 이루어져야 한다.

휴식을 취할 법적 권리, 의무가 없는 N잡러는 “말씀드리고 좀 쉬어요. 그 요즘도 조금 상태 안 좋아서 한 미리 얘기를 하고, 2주 뒤부터 쉰다고 말 하고. 2주동안 그냥 메신저 안 보고.”(성연) 같이 시간재량권을 바탕으로 노동시간을 조정하는 경우도 있지만, “그래서 이게 체력 문제라서 운동을 더 열심히 하다 보면 좀 더 아침에 개운해질까 정도로만 생각을 하고 있어요.(미진)”와 같이 노동 시간은 그대로 두고 개인의 건강문제 측면에서 해소하려는 경향도 나

10) 5인미만 사업장에서 일하는 근로자는 근로기준법상 근로자에 포함되더라도 제60조(연차 유급휴가) 등의 적용을 받지 않는다. 본고는 청년 N잡러 노동의 특성을 반영하기 위해 고용 밖의 휴식권을 주로 조명하였으나 휴식권 미보장의 사각지대는 근로기준법 안팎에 산재해 있다.

타난다. N잡 장시간 근로가 이들에게 미치는 신체적 영향을 당사자가 언급하는 빈도는 높지 않았다. 그러나 N잡이 건강에 미치는 영향이 있음에도 조명되지 않은 것인지 혹은 당장은 나타나지 않지만 시간이 지나 그 영향이 드러나는 것인지도 파악이 필요하다. 기존의 노동에서 비롯된 종속성, 그 종속성이 발생시키는 필연적 위협에서의 자구책으로 N잡을 찾은 청년들에게 정신적, 신체적 건강 문제가 개인의 문제로 인식되는 것은 자연스러운 수순일지도 모른다. N잡 노동에서의 건강 문제가 질병의 개인화 현상으로 외면받지 않도록 노동시간의 측면에서 이들의 건강권을 조명하고 실태를 측정하여 쉼을 만들어 가는 것이 중요한 이유다.

한편, N잡에서 비롯되는 장시간 노동 및 과로 문제에 대한 실태조사와 정책적 접근은 쉼-노동 시간에 대해 고용과 사업장 단위를 넘어서는 인간 중심의 사고를 요한다. 고용 중심인 노동정책의 무게추를 인간 중심으로 이동하면서 N잡 노동 시간 역시 정책의 영역으로 포괄하는 것이다. 이는 자영적 노동에서 그 노동에 소요되는 시간을 객관적으로 규제하기 어렵다는 문제(최석환, 2019), 즉 N잡에서도 유사하게 문제가 되는 사업장-고용 기준 노동시간 정책과 이에 기반한 사회보장제도의 현실을 돌파해 보려는 시도의 일환이다. 관련하여 ‘사회적 인출권’에 대한 논의를 N잡러 노동시간 정책에 적용해 볼 수 있다¹¹⁾. 사회적 인출권은 다양한 층위에서 연대를 기반으로 적립되어 사회적인, 권리 향유자가 적립된 권리를 일부 또는 전부 인출하여 사용할 수 있는 ‘인출권’이다. 사회적 인출권은 개인의 인격에 따라다니는 휴대용 권리이며, 고용이 아닌 인격에 연계되어 있는 이 권리는 임금노동이 아닌 노동에서도 권리가 발생시킨다. 따라서 종속 노동 밖의 노동에서의 권리 보장을 이야기할 수 있도록 한다. 사례로는 개인별 직업교육훈련계좌(CPF), 시민활동계좌(CEC), 개인별 위험예방계좌(CPP)의 세 개의 소계좌로 구성된 프랑스의 개인활동계좌(CPA) 제도를 들 수 있다.

사회적 인출권은 “근로자가 생계의 불안 때문에 하고 싶은 일이나 사회적으로 필요한 일을 하지 못하고 어쩔 수 없이 남이 시키는 대로 무의미한 일을 하면서 살아야 하는 조건을 바꾸고자”하기에 그 취지가 N잡러들의 여러 동기와 궤를 같이 한다. 그렇기에 N잡러들의 동기를 살리며 이들의 권리를 만들어가는 방식을 고민하기에 적합한 아이디어라고 볼 수 있다. 예를 들어 ‘돈의 버는 일’과 ‘자아를 구현하는 일’을 구분하고 후자로의 직업적 이동을 위해 N잡을 병행하는 이들에게 적립된 계좌가 있다면 전자를 멈추고 후자에 집중할 수 있도록 하며 노동시간을 단축시킬 수 있을 것이다. 임금노동의 외부를 만들고자 하는 N잡러의 관점에서는 예술노동, 봉사활동, 시민적 활동 등 외부를 임금(수입)이 아닌 것, 그렇지만 단지 소비적 활동이 아니라 사회에 기여적인 내용으로 확장할 수 있는 계기가 될 수 있다. N잡이라는 방식을 유지하고자 하는 이들에게 적립되는 시간은 현재와 같이 주40시간에 가까운 제1직업에 더해지는 N잡이 아니라 단시간 노동인 복수의 N잡, 모든 직업이 시간 투입의 장단이나 경제적 교환 가치의 정도와 관계 없이 업으로 인정받으며 불안정하지 않은 삶의 방식으로서 N잡의 가능성을 만들 수 있다.

11) 박제성(2021)의 ‘사회적 인출권’에 대한 논의를 N잡러의 상황에 적용해보고자 하였다.

N잡러의 노동시간에 대한 정책적 접근은 N잡러가 가진 동기들을 고려하며 구체화해야 한다. 노동시간의 제도적 규제에 앞서, 끝없이 자기 개발을 하지 않더라도 불안하지 않을 수 있는 전반적 삶의 보장과 '일'의 형태가 아니더라도 자아를 실현할 수 있는 다양한 삶의 수단의 확보, 직업을 통한 종속 관계에서 오는 불합리와 시간적 종속의 완화와 같이 거시적이고 근본적인 사회의 장기적 개혁을 요구한다. 1직업의 임금을 높이는 것 만으로, 임금노동인 1직업의 노동시간을 단축시키는 것은 분명 중요하지만 완전한 해결책은 아니다. N잡러의 장시간 노동은 프리랜서 및 자영업자 노동시간 비정착화, 자아실현 노동과 먹고사는 노동의 불일치, 임금 노동의 종속성에 수반된 정서적 위협, 그리고 젊어서 고생은 사서한다라는 전통적 인식에서 각자도생 시대의 살길 찾기가 갯생으로 변모하는 신자유주의 담론에 이르는 많은 것들이 한 데 모여 응축된 문제이다. 문제들 각자의 해소방안과 더불어 전에 없던 논의를 통해서야 N잡러 노동시간 단축의 방향으로 나아가는 것이 비로소 가능해 질 것으로 보인다.

3. 소결 : 노동과 안전의 해체

위 분석의 내용은 N잡러 인터뷰이들의 자기성찰과 자기고백적인 목소리에 기반한다. 때로 이것이 제도적으로, 사회적으로 개선되어야 할 부조리에 대해 단순히 자구책에 그치는 선택을 대변하거나, 개개인으로 하여금 근본적인 문제를 외면하도록 지금의 부조리한 구조를 합리화 하는 것으로 보여질 수도 있다. 이는 절대적 기준에서 이러한 수단과 전략의 선택이 옳거나 그르다는 가치 판단의 관점에서 다뤄진 것이 아닌, 이들이 마주하는 부당함에 대해 실질적으로 어떠한 전략을 선택하고, 왜 선택하는지를 보여주기 위한 과정으로서 이해되어야 한다. 다음은 이러한 현상이 결국 기존의 노동, 그리고 안전의 개념을 어떻게 해체하고 있는지를 인터뷰이의 의견 외부의 영역에서 조망하고자 한다.

(1) 노동의 해체

이미 필연적으로 마주하게 된 기존의 노동으로 포괄될 수 없는 일의 영역은 새로운 노동의 형태를 수반한다. 희망노동 혹은 열망노동과 같은 개념에서 다루어진 바와 같이, 이러한 형태의 일들은 자기주도적이며, 고용주나 계약의 상대방을 명시적으로 가지지 않는 특성을 지닌다. 이들의 활동은 프리랜서나 자영업과 같은 속성을 포함하지만, 기존 개념으로 설명하기 어려운 새로운 면면을 보여준다.

이들의 일은 디지털 플랫폼에 의존하는 경향이 있지만, 플랫폼은 선택적이고 도구적인 대상으로 받아들여진다. 이들이 디지털 플랫폼의 이윤 창출에 기여하지 않는 것은 아니지만(주보프, 2015; Terranova, 2000), 플랫폼 중심의 디지털 노동 담론에 포함되기에는 일정한 한계가 있다. 이들의 활동은 종종 자아실현을 위한 활동으로 간주되며, 노동으로 여겨지는지 여부와 실제 해석 사이에는 간극이 발생한다. 이는 노동시간 및 수단적·자아실현적 목적과 같은 객관

적·주관적 노동 개념을 통해 논의에 통합될 필요가 있다.

특히 이들의 N잡은 노동이라는 언어로 호명되지 않으며, 노동법적 혹은 제도적 규제로부터 완전히 벗어난 영역에서 확장되고 있다는 점이 주목할 만하다. 이는 노동의 새로운 지평을 열어가고 있다. 예컨대, 유튜브나 인스타그램과 같은 소셜 미디어를 통해 기존 수익 플랜에 의존하지 않고 퍼스널 브랜딩을 구축하며 상업 활동을 이어나가는 이들의 노동은 기존의 기업가, 자영업, 혹은 프리랜서 개념으로 포괄하기 어렵다. 이러한 활동은 인터넷을 통해 가능해진 작은 기획과 활동을 경제적 가능성을 포함한 영역으로 발전시킨다. 이 과정에서 N잡은 새로운 형태의 노동 경계를 재정의하고, 분석을 요청한다.

(2) 안전의 해체

본 연구는 N잡러들이 전략적 관점에서 N잡을 선택했다고 해서 그것이 사회적으로 바람직한 방향이라는 결론에 도달하지 않는다. 다만, 자기주도성과 자아성찰적 특성을 보이는 인터뷰이들이 N잡을 자신을 보호하기 위한 수단으로 선택한 것은 청년 세대 전반이 감지하고 있는 문제에 대한 선제적 대응으로 볼 수 있다. 황세원(2023)은 이를 '예민함'과 '전략적 합리성'으로 표현했다. 이들이 겪는 어려움은 전통적인 고용 관계가 생계를 위해 필수적이지만, 동시에 그러한 소속 관계에서 발현되는 악영향을 견뎌야 한다는 양면성을 포함한다.

이러한 부정적 영향은 자존감의 하락, 일상적 불합리, 삶의 의미 상실 등 다양하게 나타난다. 이는 보편적 부조리에 대한 감각을 포함하며, 새로운 직장을 구하더라도 반복될 수밖에 없는 구조적 문제로 이어진다.

다중직업 보유가 경제적 불안정에 대항하는 포트폴리오 확보라는 논의는 이미 활발히 이루어져 왔다. 이와 별개로, 본 연구에서 주목한 청년 세대의 새로운 노동 안전에 대한 요구는 다음과 같이 정리될 수 있다. 다만, 이 요구는 모든 경우에 동일하게 적용되는 것이 아니라, 각자 다른 유형으로 나타나거나 일부만 적용될 수 있다.

1) 자아를 요구하는 일

오늘날의 세대에게 '주어진' 직업으로는 그들의 주체성에 대한 욕구를 충족시키기 어렵다. 이들은 과거보다 더 높은 수준의 통제력, 이상, 다양성을 추구하며, 이는 업무 내용, 목적, 실현 과정에서의 자율성과 같은 다양한 측면에서, 본질적으로 수익을 발생시켜야 존속할 수 있는 고용 관계 안에서는 완전히 충족되기 어렵다.

오늘날의 사회는 직업적 성취를 삶의 중심으로 두도록 강요하며, 동시에 그 직업을 통해 자아

실현과 같은 목표를 함께 이루도록 기대한다. 그러나 직업은 더 이상 이들에게 자아 실현과 일치되는 것이 아니다. 오히려 개인의 자아를 요구하는 노동은 자신을 억압하고 옥죄는 굴레로 여겨지기도 한다.

인신적으로 소속되는 노동은 본질적으로 개인의 자유를 억압하지만, 동시에 외양적으로는 자유롭고 자아를 실현할 수 있는 것처럼 가장되기도 한다. 이로 인해 이들이 경험하는 정체성이나 자아 안전에 대한 위협은 반노동적 담론과 맥락을 같이 한다. 고르(Gorz, 1999)는 자본주의에서 일이 노동자에게 자율적인 생산 주체가 될 것을 요구하지만, 그 자율성은 결국 기업이 나 자본이 정한 경계 내에서만 허용된다는 근본적 한계를 지적했다.

또한, 감정의 영역이나 개인의 인지적 활동, 의사소통 과정이 노동의 일부가 됨으로써 노동자에게 신체뿐만 아니라 영혼까지 요구하게 되는 위험성은 이미 경고된 바 있다. Hochschild(2022)의 "감정 노동(The Managed Heart)"에서는 현대 노동이 진정한 감정을 외면하고 상품화된 감정을 연기하도록 강요하는 실태를 다루고 있으며, Berardi(2019)의 "노동하는 영혼(The Soul at Work)"에서는 인지적으로 착취당하는 노동자 계급인 코그니타리아트(cognitariat)를 조명한다.

노동은 노동자의 감정, 의사소통, 혹은 정체성의 일부를 요구하며, 인신적 소속과 고용은 이러한 정체성의 영역에서 주도권을 제한하는 행위로 나타난다. 이는 때로 그러한 소통, 감정, 인지적 결부를 최소화한 공장 노동에 참여했을 때 인터뷰이가 경험한 편안함에서도 드러난다.

내가 막 되게 어떤 시기가 너무 막 불안할 때가 있었거든요. 계속 돈만 쓰고 내가 이 도시에 와서 버는 돈은 없고, 그런 일을 찾지 못해서, 근데 공사를 되게 오래 했잖아. 공사하면서 계속 돈만 쓰고 있고 생활비 나가고 하니까 되게 갑자기 불안할 때가 있어서, 다른 더 큰 도시에 나가서 내가 진짜 일당이라도 만들어야겠다. 하고 과자 공장에서 2주간 일을 했어요. 이제 과자가 컨베이어 벨트에서 내려오면은 4개씩 집어서 이렇게 포장하는 그 일을 했었거든요. 근데 이게 너무 힐링인 거야. 그냥 생각 안 해도 너무 단순한 일, 이거 하면은 이제 끝나, 내 손을 벗어나 이 일이. 그게 너무 힐링이었어요. (급여는) 거의 그 다음 날 그냥 들어오고 일당직이여가지고. 이거는 내가 '저 내일은 못 나갑니다' 하면 안 나가도 되는 일이다. 그러니까 내가 막 한 달을 이제 약속해야 되고 한 달을 비워놔야 되고 그런 게 아니라. 우리 배달도 했었어요. (보람)

'돈이 되는' 일과 내가 하고 싶은 일을 궁극적으로 분리해서 생각하는 사고 방식을 통해 이들의 제1직업이 이미 인지적 차원에서 자율성을 제약하고 수단적 차원이 되는 가운데, 여전히 애매하게 개개인의 정신적 기여와 헌신, 정체성을 담지한 노동을 요구한다는 점, 직장에서의 평가가 &나&로부터 분리되어 멀리서 바라볼 수 있는 대상이 되기 어려워 이를 한 발짝 떨어

져 보기 위해서는 N잡이 필수적이라는 데에서 또한 직업이 이들에게 정체성의 왜곡을 요구하고 있고, 이것이 위협적으로 여겨진다는 점을 보여준다.

이는 결국 일부 경영학적 지식에서 논의되는 직업의 의미를 관리 차원에서 형성하고 독려하는 잡 크래프트(job craft)와 같은 의미 부여 활동을 통해 직업을 잘 기획하면 고용을 통해 개인의 자아 실현을 동시에 이룰 수 있다는 희망이, 특히 오늘날 모두에게 효과적이지 않다는 증거이기도 하다. 이는 직업이 본질적으로 이윤 창출을 위해 기획된다는 점, 인신 소속적 위계 관계를 가지는 직장의 속성, 그리고 특히 많은 여성 청년들이 경험하는 지위의 측면에서 명확하게 드러난다.

N잡러들의 자아와 일을 분리하려는 시각, 즉 수단으로서의 일은 기계적으로 수행하며 자아의 독립성을 보장받고, 자아 실현은 자신이 원하는 활동에서 찾겠다는 태도는 이러한 흐름과 맞닿아 있다. 더불어, 복잡하며 수입을 확보하기 위한 일을 통해 자아도 실현해야 한다는 압박, 사무직 커리어 확보가 바람직하다는 흐름에 반하여 청소 일을 선택하고 남는 시간에 창작 활동을 이어가는 내용을 담은 "저 청소일 하는데요?"(김예지, 2019)와 같은 책이 청년 세대에게 환영받는 이유이기도 하다.

돈을 버는 일이 반드시 좋아하는 일이 될 수 없으며, 되지도 못한다. 오히려 자신의 정체성을 일에 노출시키는 것은 위협으로 작용할 수 있다. N잡러들은 이를 누구보다 잘 인지하고 있다.

2) 관계 단절에 대한 요구

또한 고용을 통해 맺어진 관계는 필연적으로 인신적 연결을 야기하는데, N잡러들이 피하고 싶다고 말하는 '인간 관계'의 문제가 괴롭힘뿐 아니라 차별, 불합리한 지시 등에 기반한다. 이에 대한 해결책으로 이들은 개별성, 조직이나 연결로부터 자신을 단절시키는 해결책을 모색한다. 기존에 단절이란 폭력과 고립의 상징처럼 여겨져왔지만, 인터뷰에 참여한 N잡러들에게 고용이나 계약으로부터 유발되는 관계로부터의 단절은 자신을 보호하기 위한 필수적인 수단이었다. 특히 많은 인터뷰 참여자들이 여성 청년이라는 점에서, 이들이 점하는 위계질서상의 위치성이 시사하는 바가 유추될 수 있다. 이들에게 관계와 연결이란 선택할 수 있을 때에서야 가치 있는 것이며, 종속 혹은 예속 관계를 통해 강요된 위계적인 연결은 통제할 수 없는 위협의 영역이 되어버린다. 이들이 여러 개의 일을 통한 다양한 정체성을 보유하기 바라는 이유는, 그러한 정체성 사이의 단절을 통해 자신을 보호하고자 하는 욕구와 연결된다.

3) 자아실현 수단의 상실

마지막으로 이들에게는 추구하고자 하는 가치를 추구하지 못하는 상황이 정신적 위협으로 여

겨지고 있었다. 이는 단순한 선택의 문제가 아닌, 신체적 과로 혹은 정신적 소진을 감내하고라도 지켜야 할 삶의 영역으로 여겨졌으며, 그러한 가치의 추구를 할 수 없는 상황에서 겪는 정신의 황폐화 경험은 실제로 이들을 아프게 하거나, 정신적으로 큰 고통을 야기했다.

정리하자면, 이들이 직장 혹은 그에 준하는 관계로부터 경험하는 위험은 자아와 정체성 측면의 투입을 요구하는 데에서 오는 외부 평가 및 통제의 위험, 연결되어 있는 상태로부터 유래하는 자아의 취약성, 혹은 자아실현을 위한 시간 및 정신적 자원의 상실을 전제로 한다. 이러한 위험의 문제는 기존의 노동 현장을 중심으로 한 위험의 문제에서 다뤄지기에는 가볍게 여겨지거나 추상적으로 여겨졌을 수 있으나, 청년 세대적 배경과 특성으로 말미암아 N잡러들에게는 새로운 노동 환경으로부터 유래한 위험의 핵심 중 하나로 자리잡게 되었다. 실제로 이들이 업무에 과중한 시간을 들이고 있더라도, 이들에게는 이로인한 신체적, 정신적 피로보다 그럼에도 피하고 싶은 부조리가 더 큰 행위의 동인으로 자리잡아있었다.

(3) 제도의 외부, 그리고 그 함의

이들에게 노동과 위험은 이제 공기처럼 어디에나 존재하는 상태가 된다. 이들의 삶에서 노동과 일로부터 겪는 위험은 정신적·신체적 생존을 위해 규제될 필요성이 있으면서도, 형태가 가시화되지 않으며 제도의 시선으로 포착되지 않는다. 우리는 여전히 이들이 겪는 경험을 제도의 문제로 소환할 언어가 부족하다. "직장 내 괴롭힘 방지법"과 같은 직장 내 인간관계를 다루는 법률이 2019년에 제정되었지만, 법적인 '괴롭힘'의 범주에 들지 않으면서도 개개인을 위협하는 수많은 요소들이 여전히 존재한다.

재호가 성소수자로서 받은 무례한 질문과 관심은 법적으로 '괴롭힘'으로 규정되기 어렵다. 자신의 정체성이 공개되고 공유되는 폐쇄적 조직 생활 속에서 느끼는 끝없는 불편함도 마찬가지다. 직장 사람들과 담배를 피우거나 식사를 함께해야 한다는 부담, 자신을 불필요하게 수동적으로 공격하는 사람을 매일같이 봐야 한다는 불안, 휴가를 쓸 때 눈치를 보거나 일찍 오는 것이 당연시되는 조직 문화 또한 법적 '괴롭힘'으로 다뤄지긴 어렵다.

일을 하면서 '나'를 상실하는 듯한 기분이나 삶의 목표와 의미를 잃고 방황했던 다솔의 시간은 노동의 문제라기보다는 선택의 문제로 간주될 것이다. 그러나 이들이 느끼는 고통과 불편을 구성하는 요소들은 노동과 관련된 제도나 법률로 단순히 해결하거나 보장하기 어렵다.

N잡러들은 대체로 자기 객관화가 빠르고 주도적이며, 상황을 빠르게 판단하는 사람들로 보인다. 이들은 자신이 느끼는 고통이나 불편이 현행 제도의 힘으로 회복하기 어렵다는 판단을 빠르게 내린 이들이다. N잡은 많은 사람들이 경험하는 여러 문제에 대해 개인이 빠르게 자구책을 마련한 결과로 보인다.

이들의 동기가 시사하는 바는 단순히 소수의 N잡러 문제로만 간주될 수 없다. 이는 더 근본적이고 거대한 구조에서 기인한 문제로 여겨져야 한다.

그렇다면 좀 더 멀리서 이들의 이야기를 바라본다면 지금의 사회, 청년과 노동에 대해 어떤 생산적인 시각을 제시할 수 있을 것인가? 대학생의 대외활동에 대한 김예란(2015)의 연구에서도 드러나듯, 이들을 해석하는 데에는 여러 요인을 복합적으로 고려해야 하며, 단순히 신자유주의적인 흐름에 순행하는 정신으로 거칠게 해석해버리는 것은 생산적이지도 못하고, 그 내부의 다양성과 분열의 양상을 생각할 때 정확하지도 않다.

오히려 때때로 이들이 N잡을 통해 하는 활동들이 대안적인 사회, 대안적인 질서를 꿈꾸거나, 새로운 공동체의 정신을 구현하거나, 삶의 의미를 찾는 등 자신이 추구하고자 하는 영역을 지속가능성을 위해 애매한 금전적 가능성과 협의해 나가는 과정이 되기도 한다. 때로 이들의 N잡은 그 내용에서 정치적인 행위가 되기도 하고, 그 자체 또한 정치적인 의미로 읽어낼 여지가 있다. Collins(2024)는 코로나19 이후 미국의 다중직업보유에 대한 조류를 분석하며, 이는 한편으로 "전형적인 신자유주의적 해결책"(Collins, 2024: 7)이면서, 동시에 이것이 역설적으로 반(反)노동적(anti-work) 조류와 맞닿아 있다고 주장한다. Collins(2024)의 연구에서는 코로나로 인한 극도의 불안정 이후 다중직업보유에 뛰어들어 이들이 자신의 삶에서 공동체 활동이나 무급 활동과 같은 영역에 더 큰 삶의 중심을 두게 되었다는 점을 보여준다. 하지만 본 연구에서는 한국의 N잡러들이 좀 더 그러한 관심사를 여전히 비즈니스 모델로, 자신만의 사업으로 키워나가하고자 하는 욕구가 두드러지며, 동시에 시간의 활용에 대한 분석 또한 N잡에 집중함으로써 일 바깥의 여가나 친목 활동의 비중은 감소하는 경향을 보인다. 즉, 한 편으로 반노동적인 정서를 지니지만, 그러한 저항적 정신이 다시 새로운 나만의 일이라는 영역으로 다시 '일'이라는 영역에서 구현된다.

하지만 이들은 한 편으로 일에 대해 비판적인 시각을 견지하고 있으면서, 동시에 '업' 안에서 선택적인 공동체의 구성, 새로운 연결, 그리고 때때로 대안적 상상을 구현하고자 한다는 점에서 여전히 이들의 행위를 일관된 신자유주의적 질서로 축약하기는 어렵다. 오히려 이들에게는 '돈'이 아닌 다른 자신의 삶의 목적에 대한 추구가 중심이 되지만, 그것을 구현하는 가장 유력한 수단이 어느 정도의 경제적 가능성인 것으로 보이기 때문이다.

제 5장. 결론

1. 정리

본 연구에서는 최근 급격히 증가하는 'N잡' 현상을 기존의 부업, 겸업, 특히 다중직업보유(multiple jobholding, MJH)의 맥락에서 개념적으로 검토하였다. 부업과 겸업, 다중직업 혹은 복수직업의 개념은 혼용되고 있으며, 그 의미 또한 대체로 유사하다. 그러나 Campion 외(2020)는 다중직업보유를 경제적 필요와 자아 실현이라는 두 가지 상반된 동기에 따라 구분할 필요성을 제시하였고, 이에 따라 한국의 독특한 'N잡러' 개념에 주목하였다. 황세원(2023), 제현주(2017) 등의 연구에서는 한국의 'N잡러' 개념이 다중직업보유의 일부 경향을 포착한 재정의로, 경제적 필요보다는 자아실현적 동기가 강한 다중직업보유 형태를 의미한다고 하였다. 본 연구는 이러한 새로운 'N잡러'의 정의에 입각하여 모집한 12명의 연구 참여자와의 인터뷰 및 일주일간의 시간 기록표를 기반으로 이들의 동기와 시간 활용을 구체적으로 분석하였다.

선행 연구들은 N잡러의 동기를 주로 조직의 부정적 측면과 자아실현 및 새로운 경험 추구라는 긍정적 측면으로 이분적으로 설명해왔다(황세원, 2023). 본 연구는 이러한 두 가지 측면에 기반하되, 이들 사이의 연결고리에 주목하였다. 노동 안전의 측면에서 볼 때, N잡러의 긍정적 동기는 단순히 자발적인 선택이라기보다는 독성적 일 경험으로부터 자아와 정체성을 보호하기 위한 전략으로 나타난다. 따라서 두 측면은 개별적이라기보다는 유기적으로 연결된 관계임을 조명하였다.

즉, 자아실현이라는 요인은 조직으로부터 유래하는 부정적 경험으로부터 독립적으로 존재하지 않으며, 제1직업을 통해 필연적으로 침해되는 감각을 보호하려는 맥락에서 등장한다. 특히 청년세대에게 '자아' 혹은 '일하는 자신의 정체성'이라는 요소는 안전의 문제로 여겨질 만큼 절대적이고 결정적인 역할을 한다. 이 과정에서 제1직업을 제외한 N잡은 그 형식과 내용 면에서 필연적으로 유연한 형태로 등장하며, 이는 기존 노동의 영역에서 잘 다뤄지지 않은 새로운 형태의 일을 만들어낸다. 이러한 새로운 형태의 일은 앞으로도 증가할 가능성이 높으며, 기존에 정의된 노동과 제도, 안전의 문제에서 중요한 행위력을 가질 것임을 제시한다.

또한, 시간 기록표를 분석하여 이들이 노동과 휴식을 어떻게 재규정하고, 이러한 재규정이 삶의 영역에서 일의 영역을 어떻게 확장해 나가고 있는지를 탐구하였다. 이들은 N잡의 심리적 치유 효과를 기반으로 신체적·정신적으로 소진적인 환경에 놓여 있으며, 이러한 상황은 제도적으로 포착되기 어렵다.

정리하자면, 본 연구는 N잡을 통해 기존의 다중직업보유의 한 경향성을 구체적으로 살펴보면서 노동과 안전의 의미가 새롭게 해석되고 재구성되는 장면을 보여주고자 하였다. 노동의 경계는 고용주와 상대방이 없는 플랫폼을 우회하는 새로운 차원의 일을 만들어낸다. 또한 제도

로 통제하고자 했던 영역에서 벗어난 새로운 자아의 위기와 노동 시간의 영역에서, 노동 안전에 대한 논의가 새롭게 나아가야 할 방향에 대해 새로운 시각의 필요성을 제시한다.

2. 의미와 중요성

(1) 새로운 노동 형태와 영역의 조명: 여러 현상의 교차점

본 연구는 N잡을 통해 다양한 변화가 교차하는 지점을 조명한다. 첫 번째는 노동의 경계가 해체되고 새롭게 형성되는 경계선으로서의 N잡이다. 이들의 활동은 계약 기반의 프리랜서 노동, 무급 수련 과정, 콘텐츠 창작, 프로젝트 기획 및 운영을 포함하며, 특히 무급 교육과 프리랜서를 제외한 노동은 디지털 플랫폼을 활용한 콘텐츠 기획 및 연재, 새로운 모임이나 단체 기획 등 비교적 연구가 미진했던 새로운 일의 영역에 집중된다.

이러한 활동은 자발적 온라인 활동을 의미하는 희망노동(hope labor)이나 열망노동(aspirational labor) 개념과 맞닿아 있다. N잡러들의 활동은 자신이 사랑하는 분야를 (무급으로) 일로 만들어 나간다는 점에서 열망노동과 유사하지만, 이들의 노동은 수단이 아니라 그 자체로 종착지로 기능한다는 차이를 보인다. 퍼스널 브랜딩의 관점에서도 설명 가능하나, 이들이 활동을 통해 장기적으로 시장 가치를 높이기보다 현재 그 활동이 자신에게 주는 의미를 중시한다는 점에서 퍼스널 브랜딩과 구분된다.

N잡의 내용은 기존의 고용, 계약 형태로 분할하기 어렵다. 이는 디지털 플랫폼을 활용하여 기획되는 노동이 플랫폼 가치 생산에 기여할 수 있으나, 플랫폼은 수단으로만 여겨질 뿐 전반적인 노동의 성질을 기존 플랫폼 노동 담론으로 설명하기에는 한계가 있다. 이러한 맥락에서 N잡은 새로운 노동 형태와 지평이 교차하는 지점으로, 노동 연구의 확장을 위한 중요한 논의의 장을 제시한다.

(2) 안전의 문제와 제도의 무중력 시대

N잡러들에게 노동 안전은 두 가지 형태로 나타난다. 첫 번째는 평가와 정체성의 측면에서 기존 일 형태나 조직으로부터 유래하는 위협이다. 이는 특정 사건에 국한되지 않고, 직장이라는 환경 자체가 유발하는 만성적 불편함과 위협으로 드러난다. 직장의 위계적·불합리한 질서 속에서 자신의 가치가 침해되는 경험은 단순한 불편을 넘어 삶의 방향성과 지향성을 흔드는 요인이 된다.

두 번째는 이러한 정신적 위기에서 벗어나기 위해 선택한 N잡 전략이 초래하는 과도한 노동 시간의 문제이다. N잡러들은 평균 노동 시간에 더해 주6일 또는 주7일 동안 밤늦게까지 일하는 경우가 많다. 한 인터뷰이는 잠드는 순간을 제외한 모든 시간이 일과 관련한 생각으로 가득 차 있다고 고백하기도 했다. 당장의 신체적 문제는 드러나지 않았지만, 장기적으로 이러한

상태가 안전할 수는 없다.

이들의 N잡은 기존 노동 시간 및 관련 규제를 벗어나며, 노동 형태 역시 기존 제도와 단절된 상태에서 진행된다. 본 연구는 이러한 사례가 제도가 무중력 상태에 빠진 지점을 보여준다고 판단하며, 새롭게 정립해야 할 제도, 법률, 노동 운동의 방향에 대한 화두를 제시한다.

(3) 구체적인 시간의 활용

본 연구는 정형화하기 어려운 N잡러들의 상황을 구체적으로 이해하기 위해 설문조사와 통계적 집계를 최소화하고, 인터뷰와 시간 기록표를 활용했다. 시간 기록표는 N잡러들이 실제로 노동에 들이는 시간을 신뢰할 수 있는 자료로 제공하며, 특히 정형화되지 않은 노동의 시간을 파악하는 데 유용한 도구로 활용될 가능성을 제시한다. 이를 통해 본 연구는 N잡러들의 노동 시간과 시간 활용 방식에 대한 구체적 자료를 포함한다는 점에서 의의를 가진다.

3. 변화의 방향성에 대한 제언

N잡러들이 보여주는 기존 문제와 N잡이라는 실천 속에서 드러나는 새로운 문제들은 기존의 노동, 안전, 제도와 같은 개념에 대해 새로운 시각을 요청한다. 그러나 이들이 제도 바깥에서 해결책을 찾는다는 점과 노동 현장의 다양성과 다변성을 고려할 때, 단기적인 제도적 해결책을 제시하는 것은 쉽지 않다.

장시간에 걸쳐 형성된 위기의 감각, 제도에 대한 불신, 그리고 개인화된 해결책의 우선시라는 현상은 N잡에만 국한된 것이 아니라 사회 전반에 퍼져 있는 흐름이다. 이러한 흐름을 뒤집기 위해서는 단기적으로 위기의 감각을 제거하거나 제도가 효능감을 발휘하는 것만으로는 부족하다. 제도와 집단과 조직 그 자체에 대한 거부감은 사회적 결집이 개인에게도 안전하게 느껴질 수 있는 새로운 질서의 형성을 요구한다. 이러한 사회 질서의 근본적인 재구성은 당장의 실현 가능한 해결책을 제시하기보다는, 그 방향성을 암시하는 방식으로 접근할 필요가 있다.

우선적으로 제시할 수 있는 제도적 변화의 방향성은 적은 시간의 노동만으로도 생계의 유지가 가능해져, 제1직업을 갖더라도 그 외부의 영역을 충분하게 확보할 수 있도록 하는 임금의 상승과 노동시간의 단축이다. 급여가 보장될 수 있다면 근로 시간의 단축은 오히려 한 직장에 대한 의존도를 낮춰 괴롭힘 혹은 부조리가 상해하는 취약성의 영역을 최소화하고, 다른 삶의 가능성을 상상할 수 있도록 할 것이다.

하지만 이 때 물가에 대비한 상대적인 급여가 여전히 낮고, 생계 불안정의 문제가 해결되지 않는다면 여전히 막연한 불안이 일 바깥의 시간을 또 다른 부업 혹은 자기개발로 지배하게 될 가능성이 크다. 이에 '나를 보호할 것은 나뿐'이라는 개별적 해결책에의 의존을 완화시킬 수

있는 제도 그 자체의 역할 변화가 동반되어야한다. 생존에 대한 불안을 없애기 위해 삶의 최
저선을 장기적으로 보장하여 개인이 경험할 수 있는 제도적 효용과 사회에 대한 신뢰를 확장
하는 것이 필요하며, 다른 한 편으로 사회적으로 직업이 아니더라도 개개인의 가치를 입증할
수 있는 다양한 문화사회적 맥락이 다변화되는 가치관의 변화 또한 필요하다.

다른 한 편으로, 이러한 변화의 함의가 아직은 실험적인 제도적 아이디어 또한 새로운 시각과
방향성을 제시할 수도 있을 것이다. 노동 시간에 대한 정책적 대안으로 다뤄진 '사회적 인출
권'에의 논의는 사회 보장으로서의 근거와 권리의 중심에 고용과의 연계성 대신 노동 그 자체
를 위치시킨다. 수익과의 연결성이 없더라도 일을 하는 이들에게 충분한 휴식과 권리를 보장
하는 것이다. 이는 실질적으로 도입되기에는 많은 어려움이 예상되긴 하지만, 노동과 수익성
사이의 필연적 연계를 해체하여, 노동 그 자체가 존중받는, 권리를 보장해주는 주요한 수단이
되어야한다는 새로운 사회적 가치 평가의 방향성을 제시한다.

4. 연구의 한계점과 추가 연구 방향의 제언

우선, 본 연구에서는 N잡에 대한 황세원(2023)과 제현주(2017)의 정의에 따라 다중직업보유자
중 자아실현적 동기에 치중된 일부를 N잡러로 다루고 있다. 그러나 이러한 N잡러 개념이 적
절한가에 대한 질문이 여전히 남아 있다. 'N잡러' 개념은 등장 초기 자아실현적 동기를 중심
으로 독립적인 역사를 가지고 있었으며(홍진아, 2019), 다양한 연구에서 이러한 정의를 따라왔
다. 하지만 최근 들어 미디어와 일상 속에서 대중적으로 N잡러의 의미가 다중직업보유 전반으
로 확장되고 있다. 최근 기사에서는 복수직업종사자나 부업종사자를 'N잡'으로 지칭하며, 생계
유지수단으로서의 N잡이 특히 부각되는 경향성을 보이고 있다. Campion 외(2020)가 언급했
듯, 다중직업보유, 여기서는 N잡으로 지칭되는 대상의 연구는 동기의 어떤 방향성, 예를 들면
자아실현적 경향성에 한정될 때 논의의 내적 일관성을 유지할 수 있다. 그러나 사회적 맥락에
서 경제적 필요와 자아실현적 동기가 혼용되고 있는 상황에서는 장기적으로 N잡 개념의 정의
방향성에 대해 논의가 필요하다.

또한, 자아실현적 측면을 강조한 N잡러의 정의로 인해 표본 자체의 편향이 발생했을 가능성이
있다. 본 연구의 참여자들은 수도권 거주자, 고학력자, 전문 자격 보유자이거나 비영리·사회참
여적 영역에서 활동하는 경우가 많았다. 이들은 자기성찰적이고 가치관과 이상이 뚜렷한 경향
을 보였는데, 이는 연구의 대상이 되는 N잡러의 정의 자체가 자아실현 추구라는 특성을 포함
하고 있기 때문이다. 표본이 진취적이고 이상에 대한 신념이 강한 이들을 중심으로 구성되었
기 때문에, 한 편으로는 세대적 가치관 변화의 경향성의 선두를 보여줄 수 있다는 장점이 있
어, 'MZ세대'와 같은 키워드로 나타나는 세대적 특성을 고려할 때, 제한적이지만 이러한 경향
이 확대 적용될 여지는 있다. 하지만, 동시에 보다 다양한 구성의 인원에게 확대하여 적용하

기는 어려울 수 있다.

하지만 퇴근 후 블로그를 운영하며 체험단 활동을 하거나, 온라인 계정을 통해 상품을 판매하거나, 커뮤니티를 운영하거나 유튜브 콘텐츠를 제작하는 등, 다양한 성질의 N잡이 공존하는 상황에서 노동의 경계가 무너지고 있다. 따라서, 혹여 기존에 자아실현적인 N잡러에 대한 연구가 내재적 일관성에 집중하더라도, 다른 한 편에서는 N잡러로 통칭되는 범주 내의 다양한 경향성과 구체적인 유형에 대한 구분과 분석이 앞으로 요청될 수 있다. 자신을 N잡러로 칭하는 상당 수는 경제적인 소득을 가장 중요한 목적으로 삼고 있을 수 있으며, 이것이 반드시 자아 실현적이거나 자신의 자존과 연관된 문제가 아닐 수도 있다. 이는 다른 한편으로 또한 기존 프리랜서나 플랫폼 노동과는 구별되는, 점점 노동으로 인식되지 않으면서도 N잡의 일부로 여겨지는 다양한 노동 형태를 보여주게 될 것이다. N잡러의 증가라는 현상은 단순한 선택지의 증가 현상이 아닌, 이들의 대응 전략으로서 오히려 N잡러라는 현상 바깥의 다양한 문화적, 경제적, 사회적 배경을 보여주는 교차점이기 때문이다.

5. 나가며 : 개인과 제도

본 연구에 드러난 N잡러들은 우리 사회의 일과 가치관에 대한 전제에 물음을 던지고 있다. 왜 반드시 인신종속적인 지위에서 삶의 대부분의 시간을 보내야만 생계가 유지되며, 고용 혹은 그에 준하는 계약을 통해 연결된 존재는 반드시 크고 작은 폭력과 부조리에 노출될 수밖에 없는가? 왜 개개인 존재의 중심은 돈을 버는 일에 있어야하는가? 하지만 이들이 일에 대한 개념을 해체하고 새롭게 재구성하여 마련한 해결책은 근본적으로 사회 질서에 반기를 들기보다는 다시 '업'으로서의 범주 안에서 자신의 가능성을 모색하고자 하며, 정서적으로는 안전을 확보하고자 하지만 정신적, 신체적으로 자신을 혹사시키는 넓은 범주의 노동 조건으로 다시 귀결된다. 이들의 해결책은 여전히 개인의 차원에서 조달되고 있으며, 이는 기존의 조건을 변화시키기는 어려운 현실을 보여준다. 이들에게 조직을 벗어난 개인적 일의 영역은 상대적으로 자신을 보호할 수 있고, 구체적으로 자율성이 보장된 영역으로 다가온다. 인터뷰에서 드러난 특이 사항 중 하나는 바로 이들이 정부의 지원 사업을 제외하고는 관련 노동 법령 혹은 제도를 거의 언급하지 않는다는 점이다. 이들이 근본적으로 시정하고 싶은 문제인 일터에서 존중받는 경험의 부재, 불합리를 거스를 수 없을 때 느끼는 무력감과 같은 요인들은 현재 제도와 의 관계 속에서 지나치게 개인적인 것으로만 여겨지며, 제도를 통해 일괄적으로 통제되거나 다뤄지기도 어려운 영역으로 비춰지고 있다. 집단적인 정치적 행동이라는 것은 사실 자신의 정신적 안전을 위해서는 오히려 단절을 추구해야하는 이들에게 매력적이지 않은 선택지로 여겨지게 된다. 상우는 실제로 자신이 원하는 이상을 추구하기 위한 공동체를 통한 활동을 했었다. 하지만 어떤 활동이라도 그것은 유지 존속하기 위해 지속적인 경제적 수입을 확보해야했으며, 동시에 공동체라는 것이 항상 이상적이고 안전할 수 없다는 것을 경험한 후에 그는 철

저하게 경제적 활동과 자신의 이상의 추구를 분리하였고, 경제적인 독립이 자신의 이상을 이루기 위한 선행하는 조건으로 자리매김했다. 오히려 강한 이상을 가지고, 예민하고 섬세한 지향을 가진 이들에게, 개인적인 해결책은 가장 안전한 보루였다. 그럼에도 불구하고, 만약 우리 사회가 이들이 배태한 정치적인 고민, 변화의 가능성에 불을 지피고 싶다면, 구조적이고 정치적인 상황에서 가장 개인적인 해결방안을 찾은 이들의 경험에 귀기울일 필요성이 있다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

참고문헌

- 김근주. (2019). 자영업자 시간 빈곤과 제도적 검토사항. 노동리뷰.
- 김은석. (2014). 청년근로자의 직무만족이 자발적 이직에 미치는 영향. 진로교육연구, 27(3), 47-64.
- 김은희. (2018). 디지털 공간 속 언어의 유희적인 한·중 표현 연구. 철학·사상·문화, 26, 309-332.
- 김예란. (2015). 디지털 창의노동: 젊은 세대의 노동 윤리와 주체성에 관한 한 시각. 한국언론정보학보, 71-110.
- 김예지. (2019). 저 청소일 하는대요? (Vol. 8002). BOOK21 PUBLISHING GROUP.
- 김지연, & 이은주. (2019). 대졸 청년층의 전공-직무 일치와 일자리만족 수준에 따른 집단특성 분석: 전공선택 이유, 취업 시 우선순위, 이직의도, 주관적 안녕감을 중심으로. 진로교육연구, 32(4), 141-164.
- 김현아. (2019). 자유노동이 온다: 플랫폼 노동, 프리랜서, 포트폴리오 워크의 미래. LAB2050 연구보고서, 1-16.
- 김정인. (2023). MZ 세대 공무원의 이직의도. 한국사회와 행정연구, 34(1).
- 김홍영. (2016). 휴식 보장을 위한 연차휴가의 제도개선론. 노동법연구, (40), 167면
- 박보현, & 오연재. (2018). 임금근로자의 근로조건과 우울의 관련성: 성별 차이를 중심으로. 보건과 사회과학, 47, 31-56.
- 박제성, 2021, "디지털과 노동법", 무빈다방, https://sites.google.com/site/mubindabang#h.p_9-Jr828Cxq5f(2024.09.05 접속).
- 박진아. (2016). 대졸 청년층의 직장만족이 이직준비 여부에 미치는 영향. 산업진흥연구, 1(1), 35-40.
- 신선옥. (2023). 복수일자리 종사자의 현황 및 특징. 한국노동연구원 패널브리프, 26.
- 오델, 제니. (2021). 아무것도 하지 않는 법 (김하현 역). 서울: PILLOW
- 엄기호. (2014). 이것은 왜 청춘이 아니란 말인가. PRUNSOOP.
- 이슬기. (2022). 예술노동시장에서의 겸업 행태에 관한 연구 (박사학위논문). 서울대학교 대학원.
- 이희은. (2014). 디지털 노동의 불안과 희망: 대학생의 &대외활동&에 대한 심층 인터뷰. 한국언론정보학보, 211-241.
- 임연규. (2022). 성인지통계리포트 22-1: 누가 부업을 하는가. 한국여성정책연구원(KWDI).
- 임용빈, & 최형재. (2017). 부업 참여 및 부업 근로시간의 결정요인: 기혼자를 중심으로. Korean Journal of Labor Economics, 40(2).
- 리프킨, 제러미. (2005). 노동의 종말 (이영호 역). 서울: 민음사.
- 정도범. (2019). 대졸 청년층의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인: 정규직 여부에 따른 비교 및 분석. 노동정책연구, 93-127.
- 정성미. (2017). 부업을 하는 사람들의 현황과 특징. 월간 노동리뷰, 2017년 2월호.

- 장덕진, & 공하성. (2023). 부업종사 근로자의 주관적 건강 상태에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. *The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)*, 9(1), 513-523.
- 조규준. (2024). 우리나라 장시간 노동 현황과 건강. *노동리뷰*, 70.
- 조성철, 강호제, 박정은, 김다윗, & 탁혜영. (2020). 청년친화형 산업공간 육성전략 연구. 국토연구원 연구보고서 19-25.
- 주보프, 쇼샤나. (2021). 감시자본주의 시대 (김보영 역), 파주: 문학사상
- 최석환. (2019). 멀티잡 종사자의 노동법적 규제. *노동법연구*, 47.
- 존스, 필. (2024). 노동자 없는 노동 (김고명 역). 서울: 롤러코스터.
- 하선민, 전용찬, 문찬영, & 송지훈. (2024). N 잡러가 경험한 심리적 소진 회복에 관한 근거이론적 접근. *한국콘텐츠학회논문지*, 24(6), 408-424.
- 황세원. (2022). N 잡러의 일과 삶: 'N 잡 현상'의 구조적·개인적 요인 탐색. *산업관계연구*, 32(3), 89-122.
- Jung, Youn, & Kim, Soo Jung. (2021). The effect of long working hours on mental health among Korean wage earners. *Health and Social Welfare Review*, 41(1), 160-175.
- 홍단비. (2023). 청년의 불안정노동 경험과 우회적 이행기에 관한 연구. *산업노동연구*, 29(1), 77-110.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Berardi, F. (2009). *The soul at work: From alienation to autonomy*. Semiotext(e).
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2007). *The new spirit of capitalism*(G. Elliott, Trans.). Verso.
- Bruns, A., & Pilkauskas, N. (2019). Multiple job holding and mental health among low-income mothers. *Women's Health Issues*, 29, 205-212.
- Campion, E. D. (2018). Motivated to work several jobs: The enrichment and depletion of multiple jobholding. (Unpublished doctoral dissertation). University at Buffalo, Buffalo, NY.
- Campion, E. D., Caza, B. B., & Moss, S. E. (2020). Multiple jobholding: An integrative systematic review and future research agenda. *Journal of Management*, 46(1), 165-191.
- Collins, J. (2024). The semi-proletarian lifestyle in the twenty-first century: multiple jobholding, precarity, and anti-work in the US. *Dialectical Anthropology*, 1-19.
- Conen, W. (2020). Multiple jobholding in Europe: Structure and dynamics (No. 20). *WSI Study*.

- Conen, W., & Stein, J. (2021). A panel study of the consequences of multiple jobholding: Enrichment and depletion effects. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(2), 219-236.
- Dickey, H., Watson, V., & Zangelidis, A. (2011). Is it all about money? An examination of the motives behind moonlighting. *Applied Economics*, 43(26), 3767-3774.
- Duffy, B. E. (2017). *(Not) getting paid to do what you love: Gender, social media, and aspirational work*. Yale University Press.
- Esser, E., Guasch, L., van Leeuwen, T., Aravkin, A. Y., & Herrmann, F. J. (2018). Total variation regularization strategies in full-waveform inversion. *SIAM Journal on Imaging Sciences*, 11(1), 376-406.
- Folta, T. B., Delmar, F., & Wennberg, K. (2010). Hybrid entrepreneurship. *Management Science*, 56(2), 253-269.
- Gallie, D., Zhou, Y., Felstead, A., & Green, F. (2012). Teamwork, skill development and employee welfare. *British Journal of Industrial Relations*, 50(1), 23-46.
- Gorz, A. (1999). A new task for the unions: The liberation of time from work. In *Labour worldwide in the era of globalization: Alternative union models in the new world order*(pp. 41-63). Palgrave Macmillan UK.
- Hochschild, A. R. (2022). The managed heart. In *Working in America*(pp. 40-48). Routledge.
- Inness, M., Barling, J., & Turner, N. (2005). Understanding supervisor-targeted aggression: A within-person, between-jobs design. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 731.
- Kuehn, K., & Corrigan, T. F. (2013). Hope labor: The role of employment prospects in online social production. *The Political Economy of Communication*, 1(1).
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). Independent work: Choice, necessity, and the gig economy. Washington, DC: McKinsey & Company. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>
- Marucci-Wellman, H. R., Lombardi, D. A., & Willetts, J. L. (2016). Working multiple jobs over a day or a week: Short-term effects on sleep duration. *Chronobiology International*, 33(6), 630-649.
- Marucci-Wellman, H. R., Willetts, J. L., Lin, T. C., Brennan, M. J., & Verma, S. K. (2014). Work in multiple jobs and the risk of injury in the US working population. *American Journal of Public Health*, 104(1), 134-142.

- Neff, G. (2012). *Venture labor: Work and the burden of risk in innovative industries*. MIT Press.
- Panos, G. A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223-272.
- Paxson, C. H., & Sicherman, N. (1996). The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357-393.
- Raffel, J. A., & Groff, L. R. (1990). Shedding light on the dark side of teacher moonlighting. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 12, 403-414.
- Renna, F., & Oaxaca, R. L. (2006). The economics of dual job holding: A job portfolio model of labor supply.
- Robinson, J., & Gershuny, J. (1994). Measuring hours of paid work: Time-diary vs. estimate questions. In *Bulletin of Labor Statistics*(pp. xi-xvii). Geneva: International Labor Organization.
- Robinson, J. P. (1999). The time-diary method: Structure and uses. In *Time use research in the social sciences*(pp. 47-89). Springer US.
- Shishko, R., & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66(3), 298-308.
- Sliter, M., Boyd, E., Sinclair, R., Cheung, J., & McFadden, A. (2014). Inching toward inclusiveness: Diversity climate, interpersonal conflict and well-being in women nurses. *Sex Roles*, 71, 43-54.
- Snir, R. (2011). To work or not to work: The measurement of non-financial employment commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(16).
- Stebbins, R. A. (1982). Serious leisure: A conceptual statement. *The Pacific Sociological Review*, 25(2), 251-272.
- Supiot, A. (2001). *Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford University Press.
- Terranova, T. (2000). Producing culture for the digital economy. *Social Text*, 63(18), 33-58.
- Tilly, C. (2019). *Work under capitalism*. Routledge.
- Upwork & Freelancers Union. (2018). Freelancing in America 2018. Retrieved from <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/2018/>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2017). Labor force statistics from the current population survey. Retrieved from <https://www.bls.gov/cps/cpsaat36.htm>
- Walsh, G., Dahling, J. J., Schaarschmidt, M., & Brach, S. (2016). Surface-acting

- outcomes among service employees with two jobs: Investigating moderation and mediation effects. *Journal of Service Management*, 27, 534-562.
- Webster, B. D., & Edwards, B. D. (2019). Does holding a second job viewed as a calling impact one's work at the primary job? *Journal of Vocational Behavior*, 114, 112-125.
- Webster, B. D., Edwards, B. D., & Smith, M. (2019). Is holding two jobs too much? An examination of dual jobholders. *Journal of Business and Psychology*, 34, 271-285.
- Wisniewski, R., & Hilty, E. B. (1987). Moonlighting: An educational tradition that we can do without. *Tennessee Teacher*, 55(3), 8-11.
- Wu, G. (2009). Amino acids: Metabolism, functions, and nutrition. *Amino Acids*, 37, 1-17.

참고자료

공무원연금공단, 2022,

공무원연금주요통계, https://www.geps.or.kr/openInfo_preOpenInfo01?curPage=2&srchCtgry=9(2024.09.15 접속).

고용노동부, 2023,

고용형태별근로실태조사, <https://www.index.go.kr/unify/idx-info.do?idxCd=4217>(2024.10.02 접속).

김동한, 2024, "일 늘리는데 소득은 늘지 않는 청년들",

경인일보, <https://www.kyeongin.com/article/1689622>(2024.10.10 접속).

김정우, 2024, "낮엔 유튜브 편집, 밤엔 네일숍 사장…'N잡러' 청년 200만 시대",

한국경제, <https://www.hankyung.com/article/2024101567851>(2024.09.25 접속).

노동환경연구원, 2020, 제6차 근로환경조사.

KB금융그룹, 2024, 2024 한국 1인가구 보고서.

KDI(한국개발연구원), 2024, "중장년층 고용 불안정성 극복을 위한 노동시장 기능 회복 방안".

박영삼, 2024, "근로소득자 5명 중 1명 종합소득 신고",

매일노동뉴스, <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=220422>(2024.10.04 접속).

박제성, 2021, "디지털과 노동법",

무빈다방, https://sites.google.com/site/mubindabang#h.p_9-Jr828Cxq5f(2024.09.05 접속).

방준호, 2023, "노동시간, 단순 숫자 아냐…주60시간 일하고 회복만 1년 걸려",

한겨레, <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1084886.html>(2024.09.20 접속).

신한은행, 2024, 2024 보통사람 금융생활 보고서.

소설희, 2024, "부업 뛰는 직장인들…N잡러 67만 역대최대",

동아일보, <https://www.donga.com/news/Economy/article/all/20240808/1264016>(2024.10.12 접속).

인사혁신처, 2022, 2021년 국가공무원

인사통계, https://www.mpm.go.kr/mpm/lawStat/infoStatistics/hrStatistics/statisticsAnnual/?boardId=bbs_0000000000000037&mode=view&cntId=940&category=&pageIdx=2(2024.09.30 접속).

잡코리아·알바몬, 2023, 직장인 N잡

현황, https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No=21466(2024.09.12 접속).

제현주, 2017, "[ESC] N잡의 기술: 생활력기술백서",

- 한겨레, https://www.hani.co.kr/arti/specialsection/esc_section/820321.html(2024.09.22 접속).
- 조해람, 2023, "&일하다 죽으라는 거냐&…&주 69시간&에 빨난 청년들",
경향신문, <https://www.khan.co.kr/article/202303091304001>(2024.10.06 접속).
- 통계청, 2021, *경제활동인구조사 지침서*.
- 최성중, 2024, "주 5일제 도입 만 20년…이제 주 4일제 논의 공론화로",
참여와혁신, <https://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=34383>(2024.09.13 접속).
- 한화손해보험, 2024, *2030 여성 멘탈 건강 트렌드 리포트*.
- 허미담, 2024, "일은 잘 하는데 무기력해요…휴가일만 마냥 기다리는 젊은 직장인들
[청춘보고서]",
아시아경제, <https://www.asiae.co.kr/article/2024110114443231606>(2024.09.28 접속).
- 한국노동보건연구원, 2022, *한국노동패널조사 2022*.
- 홍진아, 2019, "[2030 리스펙트] N잡러로 일해봤더니",
한겨레, <https://www.hani.co.kr/arti/opinion/column/901755.html>(2024.10.14 접속).
- McKinsey Global Institute, 2016, *Independent Work: Choice, Necessity, and the Gig Economy*,
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy> (2024.10.08 접속).

판례

- 대법원 2017.12.5. 선고 2014다74254 판결.
- 서울고등법원 2023.1.27. 선고 2022나2011720 판결.
- 서울중앙지방법원 2020.7.14. 선고 2019가단5230151 판결.
- 헌법재판소 2015.5.28. 선고 2013헌마619 결정.