



저작자표시-비영리 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

도시계획학 석사 학위논문

청년 솔로워커(solo worker)의 코워킹 형성을 위한
대안적 업무공간에 관한 연구
-변화하는 업무 패러다임을 중심으로-

2022년 8월

서울대학교 환경대학원
환경계획학과 도시및지역계획전공
박 주 연

국문초록

불안한 고용환경과 낮은 업무만족도로 인한 자아실현의 욕구는 청년세대에게 다양한 불안을 안기며 사회적 문제로 대두되고 있다. 동시에 ‘평생직장’보다 ‘평생직업’을 가지는 것이 새로운 목표로 여겨지며 많은 이들을 창업으로 유도하고 있다. 창업을 향한 여러 열망에도 불구하고 청년 솔로워커의 경제적 불안정성은 그들을 뒷받침하지 못하는 도시공간적 한계와 더불어 심화하고 있다. 이러한 배경에서 그들은 자발적으로 업무공간을 공유할 수 있는 공간에 모여 코워킹을 실천하고 있다. 그들은 누구보다 독립적인 미래를 추구하지만, 느슨한 연대(weak ties)를 형성하며 정착을 시도하고 있었다.

본 연구에서는 청년 솔로워커들이 겪고 있는 불안 속에서도 그들이 함께 일하며 형성하는 코워킹의 사회적 의미와 대안적 업무공간에 주목하려 한다. 시대의 변화에 발맞춰 청년세대들의 창업이 급격하게 증가하였지만, 언론을 통해 주로 긍정적인 측면만 주목받아왔다. 이에 청년 솔로워커의 창업이 또 다른 일자리 창출에 이바지할 수 있도록 업무 패러다임의 변화와 대안적 업무공간의 조성 방식을 포착하여 다양한 정책에 활용될 수 있는 시사점을 제공하는 것이 이 연구의 목적이다.

본 연구를 통해 청년 솔로워커들의 코워킹 형성과 느슨한 연대의 다양한 사회적 의미를 알 수 있었다. 청년 솔로워커들은 경계 없는 느슨한 연대를 형성하며 코워킹을 실천하고 있었다. 구성원들은 늘 현재에 맞춰 자신들의 세계 자체를 변화시키고 있었다. 정체성을 갖고 있지 않기에 어떤 사용자도 포용할 수 있고 동일한 목적을 상정하지 않았기에 진정한 소통이 가능한 공동체라 할 수 있을 것이다. 또한, 단순한 공간 공유를 떠나 운영자들이 만드는 다양한 문화와 네트

워킹 경험은 불안한 솔로워커의 입지를 단단하게 하며 사업 번창에 큰 도움이 된다. 하지만 초기 청년 솔로워커의 경제적 불안정성은 입주비용의 지불마저 어렵게 하고, 이는 더 낮은 업무 환경으로의 이동 혹은 재취업을 결정하게 한다. 이에 안정적인 창업 활동을 뒷받침하기 위한 정부의 정책과 지원이 절실한 상황이다. 또한, 기업의 규모에 따라 수평적 공동체에 균열이 생기며 자연스럽게 떠나야 할 곳이 되는 임시 업무공간으로서의 성격을 가진다. 수평적으로 형성되었던 공동체는 솔로워커에게 고용이 발생하며 균열이 생기기 시작하고 현재 공간에서의 한계를 느끼며 업무공간의 이동을 고민하게 된다. 마지막으로 보편화한 지 5년 남짓에 불과한 코워킹 스페이스 시장은 코로나 시대와 함께 성장한 비대면 소통환경으로 인해 위기에 직면했다. 물리적 업무공간마저 불필요해진 디지털 업무환경은 새로운 형태의 업무공동체 혹은 공동체의 소멸을 낳을 것으로 예상된다.

위의 사회적 의미를 반영하여 청년 솔로워커를 위한 대안적 업무공간은 안정적인 업무환경을 보장하기 위해 청년세대의 거주비용이 높은 지역에 위치해야 하며 저렴한 비용으로 제공되어야 한다. 또한, 조직의 규모와 성질이 빠르게 변화할 청년 솔로워커를 위해 업무공간의 입주방식과 공간점유 방식이 유연해야 한다. 다음으로 공간이 주는 차별 혹은 구별을 타파한 위계 없는 업무공간을 제공하고 소규모 그룹핑이 가능한 실내공간을 계획해야 한다. 마지막으로 네트워킹을 조성하는 대안업무공간 내의 문화와 소셜프로그램을 통해 청년 솔로워커들이 사회적·정신적 지지대를 갖추도록 유도하는 것이 중요하다.

주요어 : 청년 솔로워커, 직업의 미래, 느슨한 연대, 대안업무공간, 코워킹 스페이스

학 번 : 2020-28294

목 차

제 1 장 서론	01
제 1 절 연구의 배경	01
제 2 절 연구의 질문 및 목적	02
제 2 장 이론적 고찰	04
제 1 절 변화하는 직장개념과 청년 솔로워커의 등장	04
1. 평생직장 개념의 변화	04
2. 4차 산업혁명과 직업의 미래	07
3. 청년 솔로워커의 출현	11
제 2 절 업무공간의 변화 양상	12
1. 조직유형에 따른 업무공간의 변천	12
2. 업무형태에 따른 업무공간의 혁신	16
1) 디지털 기술사회와 포스트 코로나 시대의 도래	16
2) Gig경제 시대의 디지털 노마드를 담는 코워킹 스페이스	17
제 3 절 대안적 업무공간의 등장	18
1. 대안적 업무공간의 목적	18
2. 대안적 업무공간의 다양한 양상	19
제 4 절 선행연구 검토	21
1. 관련 선행연구 검토	21
2. 연구의 차별성	22

제 3 장 연구의 대상 및 방법	24
제 1 절 연구의 대상	24
제 2 절 연구의 방법	27
제 4 장 업무공간 불안계급의 공간전략	30
제 1 절 청년 솔로워킹의 시작	30
제 2 절 기존 업무공간에서의 청년 솔로워커의 불안정성	34
1. 재택근무	36
2. 코피스족	39
3. 근린상가 및 오피스텔	40
제 3 절 대안업무공간으로의 재귀속 실천	41
1. 느슨한 연대(weak ties)를 향한 갈망	41
2. 재귀속의 양상	43
1) 정부주도 1인창조기업비즈니스센터	44
2) 위워크(wework)	46
3) 트라이그라운드(tryground)	47
제 5 장 코워킹 공동체로서의 대안업무공간 경험 ..	49
제 1 절 대안업무공간의 시작	49
1. 청년 거주비율이 높은 지역과 대안업무공간의 입지	49
2. 청년 솔로워커를 우선하는 입주자 확보의 원칙	51
제 2 절 대안업무공간에서의 즐거움	53
1. 개선된 업무공간과 비용절감의 혜택	53
2. 공간이 만드는 느슨한 연대(weak ties)	56
3. 직주근접으로 구현된 솔로워킹의 출발점	59

4. 암묵지의 교류를 통한 다양한 코워킹의 형태	62
제 3 절 대안업무공간의 한계	65
1. 회사의 규모에 따라 벗어나야 할 임시적 업무공간	65
2. 새로운 업무방식과 맞지 않는 공간과의 타협	67
3. 입주자간 친화도에 따른 폐쇄성 및 관계의 종료	69
4. 청년 솔로워커들의 불안정성이 만드는 운영의 난관	71
제 6 장 청년 솔로워커의 코워킹 형성을 위한	
대안적 업무공간 고찰	75
가. 청년 거주비율이 높은 지역 입지를 통한 직주근접 실현 ..	75
나. 유연한 임대 및 공간점유 방식	75
다. 공간의 위계는 없되 소규모 그룹핑이 가능한 공간구획 ..	76
라. 입주자들의 네트워킹을 조성하는 소셜 프로그램	77
제 7 장 결론	79
참고문헌	82

표 목 차

[표 2-1] 산업혁명의 변천	08
[표 2-2] Francis Duffy의 오피스 업무 형태 및 업무 유형 4가지 분류	15
[표 2-3] 일반오피스 및 대안적 업무공간의 분류	21
[표 3-1] 연구대상자인 청년 솔로워커	26
[표 3-2] 반복적 비교분석법을 통한 자료분석의 과정	27
[표 3-3] 연구대상 인터뷰 질문지 (입주자용)	28
[표 3-4] 연구대상 인터뷰 질문지 (관리자용)	29
[표 5-1] 코워킹의 주요 운영요소	59

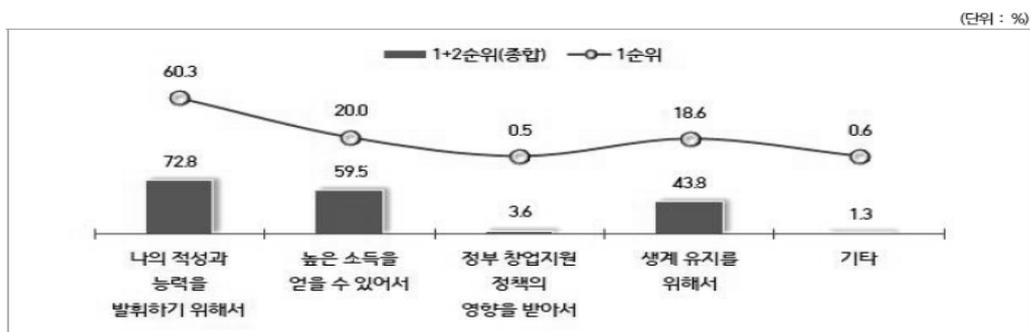
그림 목 차

[그림 1-1] 1인기업 창업동기	01
[그림 2-1] 청년 취업자의 학력별 미스매치	05
[그림 2-2] 1인기업 수 변화 추이	12
[그림 2-3] 1인기업 업종 분포	12
[그림 2-4] 조직 유형 변화에 따른 커뮤니케이션 방식	13
[그림 3-1] 트라이그라운드 업무공간	24
[그림 3-2] 트라이그라운드 휴게공간	24
[그림 3-3] 트라이그라운드 좌석배치도	25
[그림 4-1] 1인기업 창업 당시 애로사항	35
[그림 4-2] 코워킹 스페이스 위워크	46
[그림 5-1] 위워크 1인실	57
[그림 5-2] 트라이그라운드 1인석	57
[그림 5-3] 코워킹 스페이스와 일반오피스의 임차인 임대료 한계비용커브	66
[그림 6-1] 청년 솔로워커의 느슨한 연대(weak ties)형성을 위한 업무공간 제안	77

제 1 장 서론

제 1 절 연구의 배경

현대사회는 빠르게 지식기반의 산업사회로 변화하고 있다. 산업혁명을 거듭하며 이루어진 기술혁신은 제조업, 대기업 위주의 산업구조를 IT와 벤처기업 주도로 변화시켰다. 이는 공간적 집적과 동종 업종 간의 결집을 중요시하는 산업클러스터의 역할도 약화시키며 기업입지의 제약성을 감소시켰다. 이에 예전과 달리 상대적으로 적은 자본과 인력으로 창업이 용이해진 환경이 조성된 것이다. 이와 동시에 청년들이 겪고 있는 불완전한 고용환경과 낮은 업무만족도로 인한 자아실현의 욕구는 그들에게 다양한 불안을 안기며 사회적 문제로 대두되고 있다. 이러한 산업환경의 변화는 한번 취직하면 은퇴할 때까지 다닌다는 ‘평생직장’의 개념 또한 바꾸고 있다. 그리하여 구직자뿐만 아니라 직장인들의 최대 관심사는 불확실한 미래와 노후를 어떻게 해소할 수 있는 것인가에 집중되고 있다. 이에 자연스럽게 ‘내 사업’을 꿈꾸는 청년들이 늘어나고 있으며 이들은 프리랜서, 1인기업의 형태를 띠며 ‘청년 솔로워커(solo worker)’로 자신만의 영역을 넓히는 중이다.



[그림 1-1] 1인기업 창업동기

창업을 향한 여러 열망에도 불구하고 청년 솔로워커들이 만들어내는 경제적 불안정성은 그들을 뒷받침하지 못하는 도시 공간적 한계와 더불어 심화하고 있다. 이들은 소박한 사업 규모에 맞게 카페에서 일하거나 높은 임대료를 피해 도시 외곽, 혹은 반지하 근린상가를 빌려 고립된 채 일을 한다. 이러한 수요를 파악하여 만들어진 코워킹 스페이스는 업무용 빌딩의 주요 테넌트가 된 지 오래다. 도심의 프라임급 빌딩에 입주한 위워크와 패스트파이브에서부터 상가건물의 한 층을 여러 회사가 공유하여 쓸 수 있는 서비스 등 소규모 기업의 다양한 수요에 맞게 코워킹 스페이스는 진화하고 있다. 정부가 제공하는 코워킹 스페이스 서비스도 있다. 하지만 이곳에 입주하려면 까다로운 입주절차를 겪어야 하며 부족한 공급으로 인해 장기간의 입주 대기기를 거쳐야 한다.

이러한 배경에서 청년 솔로워커들은 공간을 공유할 수 있는 대안적 업무 공간에 자발적으로 모여 코워킹을 실천하고 있다. 이들은 각자의 애로사항을 나누며 수평적 소통문화를 구축하고 있다. 그들은 누구보다 독립적인 미래를 추구하지만, ‘느슨한 연대(weak ties)’를 형성하며 함께 일하기를 추구하고 있었다.

제 2 절 연구의 질문 및 목적

본 연구에서는 청년 솔로워커들이 겪고 있는 불안 속에서도 대안적 업무 공간에 모여 함께 일하며 형성하는 코워킹 경험에 주목하려 한다.

본 연구의 질문은 다음과 같다. 첫째, 청년 솔로워커는 대안적 업무공간에서 어떻게 코워킹을 형성하고 있으며 이들이 경험하고 있는 느슨한 연대의 사회적 함의는 무엇인가? 둘째, 청년 솔로워커를 뒷받침하기 위한 대안

업무공간은 어떻게 작동해야 하는가? 이다.

시대의 변화에 발맞춰 청년세대들의 창업이 급격하게 증가하였지만, 언론을 통해 주로 긍정적인 측면만 주목받아왔다. 1인가구만큼이나 불안정한 계층인 청년 솔로워커에 대한 사회적 고민과 관심은 극히 미비하며 관련 연구 또한 부족한 상황이다. 이에 청년 솔로워커들이 또 다른 일자리 창출에 이바지할 수 있도록 이들이 형성하고 있는 코워킹 공동체의 형성과 안정화 과정을 파악해야 한다. 또한, 이들이 모여 함께 일하는 대안적 업무공간의 조성 방식을 포착하여 다양한 정책에 활용될 수 있는 시사점을 제공하는 것이 이 연구의 목적이다.

제 2 장 이론적 고찰

제 1 절 변화하는 직장개념과 청년 솔로워커의 등장

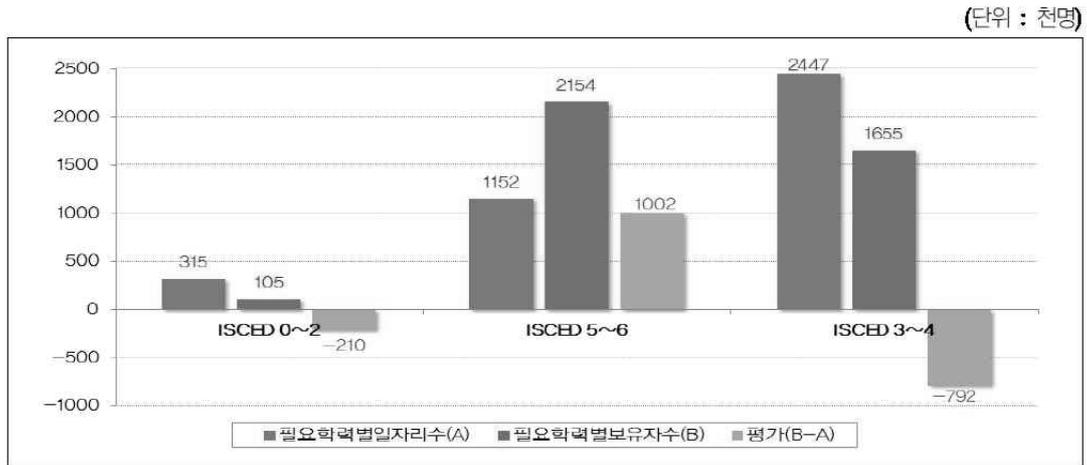
1. 평생직장 개념의 변화

과거 세대는 한 직장에 들어가 정년퇴직할 때까지 일하는 것이 전형적인 형태였다. 당시에는 이직이라는 용어도 생소했고 한 개인에게 직장은 가족을 먹여 살리는 공동운명체와 같았다. 대부분 직장인은 본인이 담당하는 직무(job)보다 직장(workplace)를 소개하며 자신을 대변했다. 이러한 평생직장 개념은 오늘날 상당히 약해진 것으로 보인다. 직장 동료들과 함께 밥 먹는 시간과 회식이 점점 사라지고, 직원들은 여가시간 동안 자기계발과 가정에 몰두하고 있다. 이처럼 오랜 기간 공고했던 평생직장 개념은 왜 변화하고 있는가?

1) 양질의 일자리 부족과 일자리 미스매치

오늘날 청년세대의 취업난은 우리나라 일자리 수의 불충분에 비롯된다기보다 청년 구직자의 학력과 희망에 맞는 질 좋은 일자리의 부족에서 기인한다. 유병규(2012)는 청년 취업자 중 대졸 학력 이상은 215만 명이 배출되나 대졸 학력이 있어야 하는 직업은 115만 개에 불과해 100만 명 정도의 과잉 대졸 학력 졸업자가 발생하였다고 지적한다. 아래 그림은 ISCED(국제표준 교육단계분류) 방식에 의해 필요 학력별 일자리 수와 필요 학력별 보유자 수의 관계를 나타낸다.¹⁾ 이는 취업시장에 ‘일자리 미스매치’로 이어지고 있

다. 매출이 작은 중소기업은 인력 부족에 시달리지만, 고학력 청년들은 고 임금과 고용안정성이 보장되는 희망 일자리를 찾지 못해 상당기간 대기 실업상태(wait employment)에 놓여있다.



[그림 2-1] 청년 취업자의 학력별 미스매치

이 상태는 기업들의 고용난으로 이어졌다. 통계청에 따르면 2021년 5인 이상 민간사업체는 총 80만4000명을 해당하는 구인공고를 냈지만 69만명을 채용하는 데 그쳤다. 이 미충원 인원은 2020년에 비해 75.38%가 증가한 수치이며 10년 만에 최고치에 달했다. 미충원 사유로는 '근로조건이 구직자의 기대에 맞지 않아서'라는 응답이 가장 많았다. 청년의 대부분이 대졸 학력을 가지는 사회가 도래했지만, 이들의 눈높이에 맞는 일자리는 그만큼 늘지 않아 '일자리 미스매치'가 발생한 것이다.

1) ISCED(국제표준교육단계분류) 방식에 따른 학교급 분류 0:유치원, 취학전 교육, 1:초등학교졸, 2:중학교졸, 3:일반계/전문계 고등학교졸, 4:해당없음, 5:대학(교), 대학원 석사학위과정졸, 6:대학원 박사학위과정졸.

2) ISCED 구분방식에 따른 직업분류 0~2 : 단순노무직, 3~4 : 사무서비스 판매 종사자, 5~6 : 관리자 및 전문가

2) 낮은 직장 만족도

어렵게 취업한 직장인들의 입장도 고난의 연속이다. 통계에 따르면 직장인의 직장 만족도는 100점 만점에 43인 것으로 나타났다. 이를 연차별로 보면, 신입사원의 경우 직장생활을 시작하자마자 1년이 지나 삶과 직장 만족도 모두 낮아지기 시작해 입사 2년 차에는 42로 추락한다. 이 지수는 10년이 지나도 50 이상을 회복하지 못한다. 직장에 대한 불투명한 비전이 직장 만족도를 떨어뜨리는 가장 큰 이유로 나타난다. 또한, 대인관계에서 오는 스트레스와 낮은 연봉, 반복되는 업무에 따른 지루함도 중요한 원인이다. 다만 직무 만족도는 54로 나타나며 직장 만족도를 상회하는 지수를 보여준다. 직장인들은 일에 대한 자신감이 있고 도전적 업무도 성공할 자신이 있으나 업무를 통해 자신이 성장한다고는 느끼지 못한다고 밝혔다.

3) 평생직장 개념의 소멸

앞서 살펴본 원인에 의해 대한민국 직장인들 사이에서 '평생직장'이라는 개념은 이미 사라진 지 오래다. 2020년 기준 한 통계에 따르면 경력 1년차 신입사원의 77.1%가 '이직경험이 있다'고 한다. 이는 2010년의 같은 통계 대비 2배 이상 증가한 지표이다.²⁾ 직업선택에 있어 '안정성'은 여전히 최우선 조건이며 좋은 직장일수록 근속연수도 높아진다. 이를 반영해 공무원과 대기업의 취업경쟁률이 높은 편이지만, 공무원 시험의 경쟁률은 저조한 임금으로 인해 점점 낮아지는 추세이며 대기업 또한 경제 상황에 따라 희망퇴직을 받는 등 고용안정성이 위협받기는 매한가지다. 평균수명 연장에 따라 은퇴 후의 노후를 걱정하며 본인만의 직무를 찾고 이에 대한 경쟁력을 확보

2) 잡코리아 통계(2020.04.27.) “신입사원 77% ‘이직경험’ ... 10년 전보다 두 배 이상 늘어” https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No=16685

하고자 하는 이가 늘어나고 있다. 이에 따라 예전처럼 개인을 희생하며 회사생활에 몰입하지 않는 것이 최근 추세가 되었다. 평생직장이 아닌 평생직업의 시대로 사회 분위기가 전환되면서 특정 분야에서 지식과 경험을 쌓아 본인만의 경쟁력을 갖추고 스스로의 가치를 제고할 수 있는 일을 찾는 것이 중요해지고 있는 실정이다.

2. 4차 산업혁명과 직업의 미래

4차 산업혁명은 사람들이 영위하는 모든 면에서 이전의 기술변화와 산업혁명과는 비할 수 없을 정도의 강력한 영향력으로 세계 경제체제와 사회 및 도시 공간적 구조를 크게 진화시키고 있다. 특히 미래 산업발전의 관점에서 4차 산업혁명은 그 영향력의 변화와 속도, 규모 모두 강력하게 다른 양상으로 전개되고 있어 전통적 산업의 개편을 불가피하게 할 뿐만 아니라 기존의 사업방식, 업무방식, 더 나아가 소비행태와 생활양식 전반에 걸쳐 혁신적인 변화를 일으키고 있다.

1) 산업사회에서 지식사회로의 패러다임 전환

일반적으로 산업혁명은 18세기 중반부터 19세기 초반까지 영국에서 시작된 기술혁신으로 인해 일어난 사회적 혁명을 일컫는다. 1차 산업혁명은 증기기관을 동력으로 한 기계의 등장으로 인해 공장생산체제가 도입되었고, 2차 산업혁명을 거치며 전기동력에 의한 대량생산체제가 가능해졌다. 3차 산업혁명 시기에는 컴퓨터, ICT 분야의 발전으로 정보화, 자동화 시스템이 등장했다고 할 수 있다(정우성, 2017). 4차 산업혁명은 세계경제포럼의 창시자 중 하나인 클라우스 슈바프(Klaus Schwab)가 2015년 한 기고문을 통해 주장한 개념이다. 또한, 2016년 세계경제포럼에서도 논의되었는데 4차 산업

혁명은 3차 산업혁명을 주도한 ICT 또는 디지털 기술을 기반으로 물리학, 생물학 분야의 기술이 상호교류와 융합하면서 이전의 산업혁명과는 비교할 수 없을 만큼의 새로운 사회경제적 변혁을 초래하고 있다. 이런 점에서 클라우스 슈바프는 4차 산업혁명의 특징으로 '속도(velocity), 범위와 깊이(breath & depth), 시스템적 충격(system impact)의 측면에서 이전의 산업혁명과는 확연히 구분되며, 근본적으로 그 궤를 달리한다'라고 보았다(장석인, 2014).

	1차 산업혁명	2차 산업혁명	3차 산업혁명	4차 산업혁명
변화 동인	증기동력기반 기계화혁명	전기에너지기반 대량생산혁명	ICT 기반 지식정보혁명	IoT, 빅데이터, A.I.기반 초연결혁명
생산 양식	공장제 기계화 (다품종소량생산)	표준화된 대량생산 (소품종 대량생산)	공장자동화 (다품종대량생산)	생산의 초지능화 온디맨드경제, 공유경제 (맞춤형 생산)
주요 산업	제조업	제조업+도소매중심서비스업	제조업+금융·정보·통신 서비스업	제조업의 서비스화 서비스플랫폼
생산 공간 (입지)	평면적 생산 (도시 공장)	토지생산력 증대 (도시외곽 산업단지)	공간적 집적 및 네트워크 (산업클러스터)	지능적, 연결적 생산 / 기업입지 제약성 감소 (도시로의 회귀)
소비 공간	생산공간에 종속된 소비공간	소매 상품과 서비스 (주거/상업/공업)	시공간제약성 감소 (주거+소비+문화/생산)	시공간제약성 대폭 감소 (주거+소비+문화+생산)
도시화 형태	집중적 도시화 (철도중심 도시연결)	교외화 (자동차 도시권)	역도시화/대도시권	거대도시권 /메가시티리전
도시 기능	공간기능분화	조닝제, 부도심, 공간밀도 증가	공간복합화	공간복합화/입체화

[표 2-1] 산업혁명의 변천

2) 직업구조의 변화에 따른 직업의 미래

2016년 다보스포럼에서 발표한 '직업의 미래(The Future of Jobs)보고서'에서도 기존 일자리의 소멸에 관한 경고를 담고 있다. 가까운 미래에 빅 데이터, 로봇, 인공지능의 발달은 사람의 노동력을 대체하게 되어 700만 개 이상의 일자리가 사라질 것이며 당시 7세의 아동들이 성인이 되는 시점에는

65%가 전혀 새로운 형태의 직업을 가질 것으로 예측했다.³⁾ 이렇듯 4차 산업혁명으로 인해 직업 세계의 변수가 커지면서 직업의 선택과 미래준비에 대한 불안함도 커지고 있다. 4차 산업혁명이라는 큰 파고 속에서 직업 세계의 변화와 미래의 변화에 대응하는 것이 중요하다.

한국고용정보원이 발간한 ‘4차 산업혁명 시대, 내 직업 찾기’에서는 제4차 산업혁명에 따른 직업 세계 변화의 트렌드를 5가지로 정의했다. 첫째로, 요구되는 능력이 육체적이냐 혹은 인지적이냐에 상관없이 정형화된 업무는 기술(로봇, 인공지능 등)로 빠르게 대체될 것이다. 이러한 ‘기술 대체 가능성’이 높은 일자리의 경우 해당 일자리가 감소하거나 사라질 수 있는 것이다. 둘째로, 직업의 등장과 소멸이 더욱 빨라지며, 직업구조 변화는 신기술에 따른 새로운 직업 등장, 직무의 전문화 또는 세분화, 직무의 융복합화, 기존 직업의 역할 강화 등 4가지 유형으로 나타날 것이다. 셋째로, 미래 근로자의 업무 수행에 로봇과의 협력, 디지털 지식의 활용이 중요해질 것이고, 디지털 기술을 잘 활용하는 사람이 성공할 것이다. 넷째로, 빅데이터, 인공지능, 3D프린팅, 모바일, 사물인터넷 등 4차 산업혁명의 주요 기술이 급발전하고, 공유경제, 플랫폼 경제가 확산되는 등 아이디어가 더욱 쉽게 사업화되는 생태계가 조성되어, 창업가 정신이 더욱 중요한 시대가 된다. 마지막으로 지식과 기술의 수명이 짧아지고, 사람 수명이 연장되면서 평생 더 많은 직업을 가져야 하므로 이제 ‘평생직업의 시대를 넘어 평생학습의 시대’가 온다는 것이다(김동규, 2019).

3) 자유노동으로의 노동 패러다임 전환

이러한 직업시장의 변화에 맞춰 청년세대는 기성세대와 달리 특정 조직

3) 남미옥(2020.12.01.), “4차 산업혁명과 일자리 쇼크” <https://www.cctoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=2109225>

에 속하지 않은 채 독립적으로 일하고 전문성을 발휘하는 자유노동(free labor)의 비율이 증가하고 있다. ‘자유노동(free labor)’의 개념은 독립노동과 유사한 개념으로서, ‘고용주에게 종속되지 않는 계약 형태를 통해 일하는 방식에 대하여 높은 자율성과 통제권을 가진 채 단기간 동안 서비스나 상품을 제공하여 소득을 얻는 새로운 형태의 일’로 정의된다(김현아, 2019). 우리나라의 자유노동 규모는 통계조사 상의 ‘특수형태고용 종사자’ 규모를 토대로 가늠할 수 있는데, 정홍준(2018)은 2018년 기준 우리나라의 특수형태 고용 종사자 규모를 약 210만 명 규모로 추산하였는데, 이는 과거 통계와 비교할 때 빠르게 증가한 수치이다(정홍준, 2018). 청년세대를 중심으로 이와 같은 자유노동 형태의 고용 비중이 증가하고 있는 최근의 현상은 경제적, 문화적, 기술적 요인이 복합된 결과라고 할 수 있다. 노동시장이 경직되고 경제 전반에 걸쳐 고용의 외주화, 하청화, 프랜차이즈화가 진행된 까닭에 다수의 청년 인력이 프리랜서, 특수형태고용 종사자와 같은 자유노동의 형태로 노동시장에 신규 진입하고 있는 상황이다. 이러한 경제구조적 요인 뿐만 아니라 자신의 삶에 대한 자발적 통제와 업무에서의 자율성을 선호하는 청년세대는 특정 조직에 평생을 헌신하기보다는 자기 나름의 전문성을 계발하여 조직의 경계를 넘어서는 자유로운 노동을 선호하는 특징을 갖는다. 특히 디지털 및 온라인 기술에 익숙하기 때문에 원격근무를 실행함에 있어 어려움이 없으며, 육아, 취미생활 등 삶의 요소를 자신의 업무와 유연하게 조율할 수 있는 환경을 선호한다는 점에서 미래에도 청년세대의 자유노동 고용 비중은 증가할 것으로 예상된다. 이와 함께 기술적 측면에서는 IT기술의 발달과 플랫폼 경제의 확대에 의해 경제 전반에서 대면접촉의 중요성이 감소할 것으로 예상되는 흐름이 존재하는데, 이 역시 자유노동의 확대를 가속화하는 요인이라고 할 수 있다.

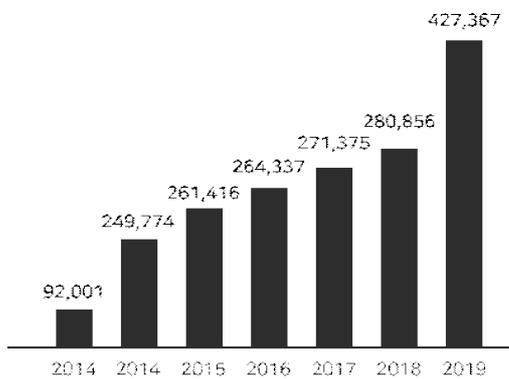
3. 청년 솔로워커의 출현

앞서 살펴본 바와 같이 노동시장의 경직으로 인한 경제 전반에 걸친 고용의 외주화 및 하청화, 자신의 삶에 대한 자발성과 자율성 선호 현상, 디지털 및 온라인 기술의 능숙도에 따른 원격근무의 원활함 등의 요인이 복합적으로 결합하여 청년세대 중 혼자 일하는 사람들이 늘고 있다. 본 연구에서는 혼자 일하는 청년 모두를 포괄하여 ‘청년 솔로워커(solo worker)’⁴⁾라 명명하고 이들을 탐구하고자 한다. ‘청년’의 인구학적 범위는 각 지자체의 청년 기본 조례에서 사용하고 있는 용어의 정의에 따른다. 서울특별시 청년 기본 조례의 제3조에 따르면 ‘청년이란 만19세 이상 39세 이하의 사람을 말한다’고 정의한다. 이 조례를 기반으로 청년의 정치·경제·사회·문화 등 모든 분야에서의 참여 확대, 권익 증진, 청년발전을 목적으로 하는 다양한 청년정책을 수립하므로 본 연구에서 활용하기 적절한 범위라 판단하였다. 이와 더불어 ‘청년 솔로워커’는 IT를 기반으로 하여 지식 관련 업무를 수행하는 프리랜서, 1인기업가로 조직의 한계를 벗어나 본인의 능력을 바탕으로 자신만의 영역을 넓히는 사람이라고 사회학적으로 정의할 수 있다. 이 중, 프리랜서는 ‘비임금노동자’로서의 종사상 지위를 갖고 있으면서 다른 사람을 고용하지 않는 자유로운 직업인(독립계약자, 개인 사업자, 단독 노무제공자, 1인 자영인 등)으로 사용되고 있는 정도의 공감대가 있는 상황이다(김종진, 2021). 국내 특수고용노동자는 약 214만명(정홍준, 2018), 플랫폼노동자는 약 179만명(장지연, 2020)으로 추정되고 있음. 프리랜서도 많게는 약 400만명 내외로 추정(김종진, 2020) 되기에 적지 않은 규모이다. 이들 중 청년에 해당하는 30대 이하 비율은 32.8%이다. 프리랜서의 월평균 소득은

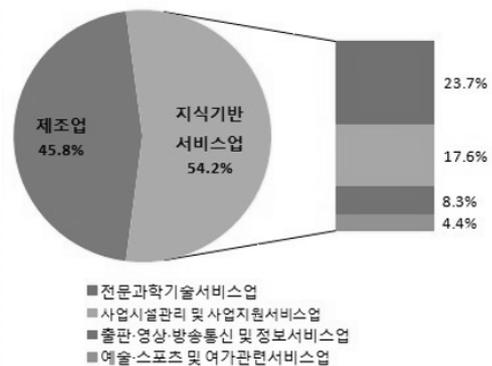
4) 솔로워커(solo worker)는 영국작가 리베카 실(Rebecca Seal)이 본인의 저서 ‘Solo(2020)’에서 처음 쓴 표현이다.

257만원으로 취업자 월평균 소득의 44.9%~90.1%에 걸쳐있다. 이들은 열악한 노동조건과 사회보장의 미비에 시달리며 고용의 왜곡을 초래하고 있다.

1인기업의 수도 지난 5년간 가파르게 증가하였다. 2015년 249,774개를 시작으로 급격하게 늘어난 1인기업의 수는 2019년 12월 말 기준, 427,367개에 달한다.⁵⁾ 하지만 2019년 기준 1년차 신생기업의 생존율은 64.8%로 창업기업 10곳 가운데 3곳 이상이 1년 안에 폐업하는 것으로 나타났다. 5년차 생존률도 30%대로 저조한 상황이다.



[그림 2-2] 1인기업 수 변화 추이



[그림 2-3] 1인기업 업종 분포

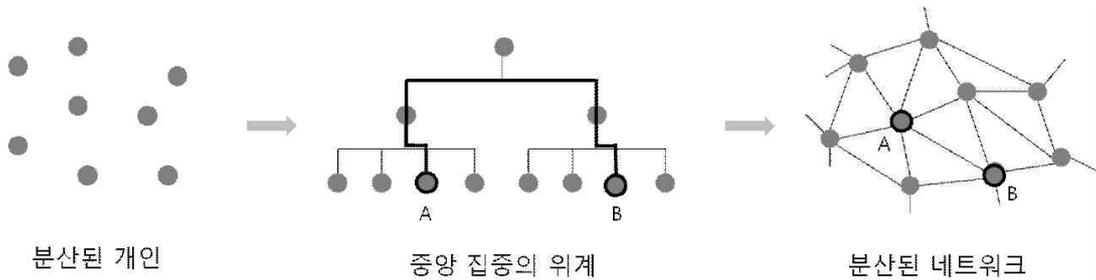
제 2 절 업무공간의 변화 양상

1. 조직유형에 따른 업무공간의 변천

인간이 만들어내는 모든 건축물은 공동체 내 인간의 행동양식에 의해 결정되기 때문에 한 사회를 나타내는 거울이라 할 수 있다. 건축물 중 업무공간도 예외는 아니다. Francis Duffy는 'Architectural knowledge'에서 건축가들이 업무공간에서 다양한 사회조건들을 고려해야 하는 이유로 생산성을 들

5) 2020년 1인 창조기업 실태조사 보고서, 중소벤처기업부

고 있다. 건물은 행동을 위한 프레임을 제공하는 것이기 때문에 사람들이 원하는 것을 할 수 있도록 존재해야 한다고 말한다.⁶⁾ 이에 건축물과 이용자의 조직 또는 행동과의 관계를 고려하고 이들이 공생할 수 있는 건물을 구축하는 것이 필요하다고 한다. 업무공간에서는 공간 구조의 틀로 ‘조직’을 주요하게 고려해야 한다. 그 중 업무공간과 연계되어 계획의 근간이 되는 요소는 구성원들 사이의 커뮤니케이션과 프라이버시·영역성이다. 많은 연구에서 업무공간에서의 물리적 접근성이 집단과 집단 혹은 집단과 개인의 커뮤니케이션과 관계를 향상시키는데 효과가 있다는 것을 밝혀냈다(최윤경, 2013). 이는 바꿔말하면 조직 내 커뮤니케이션을 분석하여 업무공간 계획의 중요한 요소로 활용해야 함을 말한다.



[그림 2-4] 조직 유형 변화에 따른 커뮤니케이션 방식

이처럼 조직 이론의 변화에 따라 업무 유형의 본질도 조금씩 수정되며 현대 오피스에서도 그 경향이 공간적으로 드러나고 있다. 이에 단순한 업무 유형이 아닌, 조직적 관점에서 업무 유형을 바라볼 필요성이 있어 조직 커뮤니케이션의 특성을 고찰하고 그 결과에 따라 업무공간 유형을 분석하는 것이 중요하다(최윤경, 2013). 사회적 흐름에 따라 변화하는 업무공간의 형태를 Francis Duffy는 자신의 저서“The new office”에서 업무 유형과 업무 형태를 상호작용과 자율성의 기준으로 Hive, Cell, Den, Club의 [표 2-1]

6) Francis Duffy, Architectural knowledge, E&FN Spon, 1998

4가지로 정의하였다.⁷⁾ 개인적이고 반복적인 일을 주로 행하는 Hive에서는 획일적인 공간 형태를 갖추며 Cell은 소극적 상호작용을 필요로 하는 인간 관계나 팀워크 업무형태에 적합한 방식이라 말한다. 적극적 팀작업에 적합한 Den형태는 휴식공간이나 서포트 공간의 비중이 높아진 유형이다. Club은 서로의 지식을 교환하고 개방적이며 높은 자율성과 상호작용을 기반으로 하므로 청년 솔로워커들의 코워킹 형성을 위한 대안적 업무공간의 유형으로 가장 적합한 형태라 할 수 있다.

7) Francis Duffy, "The New Office", Coran Octopus Ltd, 1997

정의				
구분	Hive	Cell	Den	Club
업무 형태				
업무 유형	<ul style="list-style-type: none"> -조직을 작은 단위로 나누어 구성 -계층에 따른 지시에 의한 업무 수행 	<ul style="list-style-type: none"> -다소 폐쇄적인 공간의 구성 -고급의 업무가 재능 있는 근무자에 의해 업무 수행 	<ul style="list-style-type: none"> -종류와 목적에 의해 변화하는 공간 -그룹이나 프로젝트에 의해 서로 의존하여 업무 수행 	<ul style="list-style-type: none"> -개인의 능력을 발휘할 수 있는 공간 -자율적이며 지식 공유하는 공간
공간의 점유	<ul style="list-style-type: none"> -조직의 시간표에 의해 업무 수행이 이뤄지며 낮은 상호작용을 요구 -업무를 위한 공유된 공간을 제외하고 적은 공간을 점유 	<ul style="list-style-type: none"> -개인의 배치에 의존하고 가변적인 공간으로의 사용 -공간의 점유가 낮을 시 고정된 개인의 공간이 생기는 기회가 제공 	<ul style="list-style-type: none"> -AM 9시~ PM 5시까지의 전형적인 업무 수행 시간을 포함 내부의 그룹 간의 업무 가능 -넓은 범위 안에서 업무 공간 활용 -공유된 공간의 사용이 증가 	<ul style="list-style-type: none"> -복잡하거나 상호 의존적인 개인적 업무의 약화 -점유시간의 비중이 높을 시 공간의 범위가 증가 -고정된 업무 사용 공간은 일상적인 유지
공간의 형태와 유형	<ul style="list-style-type: none"> -4,6 개의 단위로 열린 공간의 형성 -낮은 파티션이나 최소한의 칸막이로 공간을 형성 -간단한 표준 공간 형성 	<ul style="list-style-type: none"> -높은 파티션으로 개인공간을 구획 -세포처럼 둘러싸인 업무 공간 형성 	<ul style="list-style-type: none"> -그룹을 위한 공간 -복잡하고 연속적인 공간은 업무공간과 회의공간으로 통합 	<ul style="list-style-type: none"> -다양한 업무를 위해 넓게 구획된 공간은 여러 용도에 맞는 공간으로 구획이 가능

[표 2-2] Francis Duffy의 오피스 업무 형태 및 업무 유형 4가지 분류 (장은석, 2016에서 재구성)

2. 업무형태에 따른 업무공간의 혁신

한국인의 연간 총 근로 시간은 1,967시간으로, OECD에서 세 번째로 많고 OECD평균보다 300시간 많다(2018년 기준). 근로자의 약 12%가 주당 52시간 이상 일한다. 한국인들이 많이 머무르는 업무공간은 기업의 성장을 위해 가장 기본적이면서도 경쟁력을 발전시켜 기업의 혁신과 변화를 끌어내는 곳이다. 근무자가 자신의 일을 더 즐겁게 오래 일할 수 있는 방법은 업무성과에 따른 인센티브 확대 시행, 임금 유연성, 고령 근로자를 위한 평생 학습지원, 일과 삶의 균형(work-life balance), 자기 계발 지원 강화 등을 통해 일자리의 양질을 높일 수 있을 것이다.

1) 디지털 기술사회와 포스트 코로나 시대의 도래

앞에 살펴본 바와 같이 20세기 말에 등장한 컴퓨터를 활용한 정보통신기술은 시간과 공간의 한계를 뛰어넘어 즉각적인 커뮤니케이션을 가능하게 했고 이는 하나의 혁명으로서 인간의 행동들을 새롭게 구조화하기 시작했다. 시간과 공간의 탄력성은 정보의 자유로운 유통과 교환이 이루어지도록 하였고 이는 업무공간의 결정적인 변화의 요인으로 작동한다. 코로나 팬데믹 또한 이전에는 보편화하지 못했던 다양한 형태의 업무 제도를 정착시키는 데 일조한다.

· 재택근무

IT기술 발전으로 사무실이 아닌 자신의 거주공간을 업무공간으로 활용하여 노트북 등을 통해 업무를 할 수 있는 근무형태이다. 노트북으로 화상회의를 진행하거나 회사 서버에 접속해 직원들과 소통하며 업무를

추진할 수 있다. 본사 직원들과 지사 직원들은 직접 만나지 않고 비대면회의를 통해 서로 소통하고 협업을 하며 업무를 처리할 수 있다. 재택근무는 비교적 융통성이 많은 근무형태이지만 자기관리가 중요한 요소이므로 사무실과 동일한 업무 환경을 만들고 일정한 시간에 규칙적인 업무를 하는 것이 중요하다(박진선, 2021).

· 유연근무

근로자들이 일정한 시간에 출퇴근하는 것이 아니라, 본인에게 적합한 업무시간을 유연하게 선택하고 나아가 근무 장소도 탄력적으로 조절할 수 있게 만든 새로운 업무형태이다. 칼슨(Carlson, Grzywacz & Kacmar, 2010)의 연구에서는 업무시간 유연성이 업무성과를 높이며, 일과 가정의 조화를 향상함으로써 직무만족도를 높이는 것으로 나타났다. 근로자들이 창의성을 드러낼 가능성이 크고 업무에 대해 자율적으로 조절하고 관리함으로써 업무만족도가 높아지고 직무 생산성도 발전한다.

2) Gig 경제 시대의 디지털 노마드를 담은 코워킹스페이스

그동안 고용의 유연화로 광범위하게 퍼져있으면서 노동환경 사각지대에 놓인 직업으로 평가되었던 비정규직과 임시직이 디지털화와 인터넷 플랫폼을 만나 'Gig 경제(Gig Economy)'를 이루고 있다. Gig 경제는 필요할 때마다 필요한 사람과 임시 계약을 맺고 일을 맡기는 형태이다. 이러한 현실적 한계와 시대적 변화를 수용하여 청년들은 일과 삶의 패러다임 변화를 몸소 겪고 있다. 대표적인 예가 디지털 노마드(Digital Nomad)이다. 디지털 노마드는 원시시대 먹거리를 찾아 방랑하던 유목민이라는 말에서 유래해 현대인을

일컬어 부르는 말로 인터넷 보급과 기술 발전으로 물리적 장소의 구애를 받지 않고 어디든 삶의 터전으로 일한다는 의미를 함축하고 있는 표현이다. 일에 대한 인식이 변화하면서 일과 삶의 균형을 찾아 주체적이고 자유로운 삶을 추구하는 청년들이 선택하고 있는 삶의 방식인 것이다.⁸⁾

요약하자면 요즘 시대 청년들은 ‘긱 경제’라는 시스템을 통해 ‘프리랜서’로서 ‘디지털 노마드’의 삶을 살아가야 하는 환경에 직면해있다고 봐도 과언이 아닐 것이다. 디지털 노마드는 산업사회의 고정된 업무공간을 벗어나 스마트폰, 태블릿 PC, 노트북과 같은 디지털 기기를 사용할 수 있는 곳이라면 어디서든 업무를 할 수 있다. 코워킹 스페이스는 자칫 고립되거나 고독할 수 있는 디지털 노마드들이 함께 모여 업무를 실행하고 네트워킹 할 수 있는 공간이다. 특히 직장에 얽매이지 않는 독립성, 자유로운 업무 환경, 유연한 근무시간, 그리고 새로운 비즈니스의 기회를 추구하는 청년세대에게 주목받고 있다.

제 3 절 대안적 업무공간의 등장

1. 대안적 업무공간의 목적

앞서 살펴본 바와 같이 4차 산업으로 인해 IT를 기반으로 한 새로운 업종의 창업이 용이해졌다. 더불어 새로이 만들어지고 있는 업종은 기존 산업과 달리 노트북 하나로 어디에서든 일하는 것이 가능한 속성을 지니고 있다. 이러한 특징들은 청년 솔로워커를 양산하며 이전에 볼 수 없던 산업의 흐름을 만들어내고 있다. 하지만 이들이 지닌 상대적으로 적은 창업 자본과

8) 윤덕우(2022.02.22.), “‘긱 경제’ 속 프리랜서로 ‘디지털 노마드’의 삶 준비를...”
<https://www.idaegu.co.kr/news/articleView.html?idxno=373323>

미숙한 경험치는 기존 산업구조가 만들어낸 업무공간에서의 정착에 어려움으로 작용한다. 이에 공간을 공유하여 일할 수 있는 업무공간이 청년 솔로워커들의 대안으로 등장하고 있다. 본 연구에서는 청년 솔로워커들이 업무공간으로 선택할 수 있는 다양한 공간 중 일반 상가나 오피스, 오피스텔을 제외하고 하나의 공간을 여러 입주자가 공유하여 업무를 볼 수 있는 공간을 ‘대안적 업무공간’이라 정의한다.

최근 청년문화의 사회적 특징 중 하나는 개성적인 개인들이 서로 ‘느슨하게’ 연결된 커뮤니티를 위한 공간들이 도시 곳곳에서 조직되고 있다는 점이다. 여기서 ‘느슨하게’ 연결되어 있다는 것은 네트워크에 참여하는 구성원들이 개성과 자율성을 유지하는 가운데 공통의 흥미에 따라 유연하게 결합했다가 자유롭게 해산하기를 반복할 수 있음을 의미한다. 코워킹스페이스, 코리빙하우스, 살롱 등 최근 청년층의 발걸음이 집중되는 공유공간에서는 자신의 개성과 영역을 뚜렷하게 표현하는 청년들이 조직적 규율에서 벗어나 자유롭게 소통하고 협업하는 대안문화의 표상을 살펴볼 수 있다. 이러한 의미에서, 최근 등장하고 있는 대안적인 청년 커뮤니티의 특징은 ‘느슨하게 연결된 개인주의적 공동체’로 압축될 수 있다(조성철, 2019).

최근 국내에서 활발하게 생겨나고 있는 대안적 업무공간에서는 청년세대가 선호하는 느슨한 연대의 특징이 분명하게 드러나고 있다. 대안적 업무공간의 기본적인 기능은 창업자나 창작자에게 업무공간을 제공하는 것이지만, 더욱 깊게는 다양한 배경을 가진 사람들이 서로 어울리며 아이디어와 영감을 주고받는 네트워킹 기능을 지향하는 방향으로 나아가고 있다.

2. 대안적 업무공간의 다양한 양상

전통적으로 예비 창업인들은 업무공간을 얻기 위해 일반 오피스를 임차

하거나 재택근무 등의 방식을 택하게 된다. 이들은 높은 비용과 고립감을 호소하며 새로운 형태의 업무공간을 원하고 있다. 현재 이들을 위해 다양한 대안적 업무공간들이 제공되고 있다.

1) 서비스드 오피스

서비스드오피스는 규격화된 개인사무공간(Privat Office)과 함께 가구, 비품, 리셉션 서비스 등을 제공하는 형태로 1980년대 이후 미국을 중심으로 본격적으로 성장하기 시작하였고, 우리나라에서도 2000년대 이후 리저스, TEC, CEO suite 등이 진출하면서 시작되었다(서동한, 2018).

2) 코워킹 스페이스

코워킹 스페이스는 서비스드오피스와 달리 개별업무공간, 핫데스크, 공용공간 등 규격화되지 않은 공간에서 입주자의 니즈에 유연하게 대응하기 위한 형태로 제공되는 업무공간으로 휴게라운지, 편의시설은 물론 입주자 간 네트워킹과 코워킹을 시도할 수 있는 커뮤니티 중심의 공간이다.

3) 정부주도 1인창조기업비즈니스센터

정부에서 운영하는 1인 창조기업 비즈니스센터는 1인 기업을 대상으로 업무공간, 회의실 등의 시설을 제공하고 1인 기업의 출발에 필요한 각종 경영지원을 하는 지원센터를 말하며 운영 매니저를 통해 관리하는 곳이다. 1인 창조기업 비즈니스센터는 2022년 기준으로 48개가 운영 중이며, 지역별 입지로 보면 서울 11개, 경기도 9개, 부산 4개가 개설되어 있다.

구분	일반오피스	대안적 업무공간		
		코워킹스페이스	서비스드 오피스	창업보육센터
개념	임차기간 (통상2년이상) 동안공간을제공받아 직접가구및집기배치	프라이버시옵션을포함한 오픈근무환경및온영지원 서비스제공	프라이버시보장이가능한 전문사무환경제공및일부 공용공간및서비스공유	신생기업의정착을위한 관리교육을포함한 창업환경제공 하드웨어적으로코워킹 스페이스와유사
제공 서비스	전용공간, 로비	리셉션서비스, 법률/인사/세무/금융서 비스, 라운지및커뮤니티운영, 입주자네트워킹지원	리셉션서비스, 공용회의실, 전용사무공간, 탕비실,	창업보육프로그램, 기금모금이벤트, 행정지원, 카페, 리셉션서비스
주요 임차인	법인, SOHO등	IT창업기업,사내벤처 외국계진출기업, TFT	외국계법인/영업사무소, 프리랜서	정부나기관의의해 발굴된신생기업
인당평균 점유면적	전용10~12㎡수준	전용4~5㎡수준	전용5~6㎡수준	전용3~4㎡수준
주요 운용사	N/A	WeWork, FastFive 등	Regus, TEC, Rehoboth, CEO Suite 등	정부/지자체, 학교등

[표 2-3] 일반오피스 및 대안적 업무공간의 분류 (서동한(2018)에서 재구성)

제 4 절 선행연구 검토

1. 관련 선행연구 검토

청년 솔로워커들의 대부분을 차지하는 1인기업에 관한 연구는 주로 형성 배경과 양적 변화, 생존방법에 주목하고 있다. 최승두(2021)는 1인기업의 창업 이후 생존율과 누적 생존율을 분석하였다. 1인기업 성공에 가장 우선 되는 요인은 창업자의 역량이며 창업자의 학력이 높고 창업 업종의 경험이 많을수록 1인기업 생존율이 높았음을 밝혔다. 또한, 20대 창업이나 고졸 창업, 5년 미만 창업의 경우 생존율이 낮음도 확인하였다.

이갑수(2010)인 1인기업을 새로운 일자리 창출의 맞춤형 모델로 제시했

다. 1인기업의 양적·질적 성장은 개인, 중소기업은 물론 기업생태계 전반에 상호순환적인 자극을 부여할 것으로 전망하였다. 이를 실현하기 위해 1인기업의 한정된 자원을 핵심 역량에 투자할 수 있도록 지원책이 필요하며 사업 추진과 실행 능력을 제고할만한 경제적 도움이 필요함을 드러냈다. 구문모(2012)도 1인기업의 성공적인 운영과 지속성을 담보하기 위해 공간확보, 초기 생산 및 운영자금 제공 등에서 정부의 지원이 필요하며 무엇보다 창업자 개인의 창의력과 전문성, 다양한 업무 수행 능력 등이 뒷받침되어야 지속성이 제고될 수 있다는 시사점을 도출하였다.

김은진(2013)은 스타트업의 창업공간에 대한 특징으로 접근성 높은 공간이 정보에 대한 접근성으로 이어지고 스타트업의 특성상 조직 구성과 규모의 변화 속도가 빠르므로 유연한 공간 점유방식을 선호하게 됨을 드러냈다. 또한 스타트업 업종에 따라 열린 건축평면 혹은 선택적 개방성이 필요하며 공간의 디자인과 사용방식이 초기 조직의 정체성 확립에 이바지함을 말하였다. 그리고 스타트업은 주로 지식 산업으로서 전통적 업종에 비해 생산에 필요한 시설이 단순하여 다양한 용도의 도시공간과 결합하여 복합 용도 공간을 형성하고 있음을 밝혔다. 기존 집적지 외에도 로컬의 독특한 문화적 배경을 바탕으로 한 보다 작은 규모의 다핵화된 도시 공간구조 형성에 이바지할 수 있음을 예상하였다.

2. 연구의 차별성

대표적 대안업무공간으로 활용되고 있는 코워킹 스페이스의 공간 구성 및 서비스를 다룬 연구는 여럿 있었으나 청년 솔로워커들의 불안과 그들의 공간전략에 관한 연구는 극히 부족하였다. 이에 본 연구는 기존 연구에서 다루어지지 않은 청년 솔로워커들의 코워킹 공동체의 형성과 안정화 과정을

파악하여 청년 솔로워커들이 또 다른 일자리 창출에 이바지할 수 있는 토대를 제공하려 한다. 또한, 이들이 모여 함께 일하는 대안적 업무공간의 조성 방식을 이해하여 다양한 정책에 활용될 수 있는 시사점을 규명하는 데에 의의가 있다.

제 3 장 연구의 대상 및 방법

제 1 절 연구의 대상

본 연구는 청년 솔로워커들이 만들고 있는 코워킹 공동체의 형성과 안정화 과정을 파악하려 한다. 또한, 이들이 모여 함께 일하는 대안적 업무공간의 조성 방식을 포착하여 다양한 정책에 활용될 수 있는 시사점을 제공하는 것이 이 연구의 목적이다. 이를 위해 낙성대역 인근에 있는 트라이그라운드를 중심으로 참여 관찰과 동시에 연구 참여자들을 대상으로 한 1:1 심층 인터뷰를 진행할 예정이다.

트라이그라운드는 서울시 관악구에 위치한 낙성대역 인근에 있는 한 상가건물의 2~4층을 코워킹 스페이스로 조성하여 서비스하고 있는 대안적 업무공간이다. 현재 2명의 운영자가 이 공간을 관리하는 중이며 2층은 입주자들이 공용으로 활용하는 공유 라운지 공간, 3층과 4층 공간은 입주자들이 일하는 고정석 공간으로 이루어져 있다.



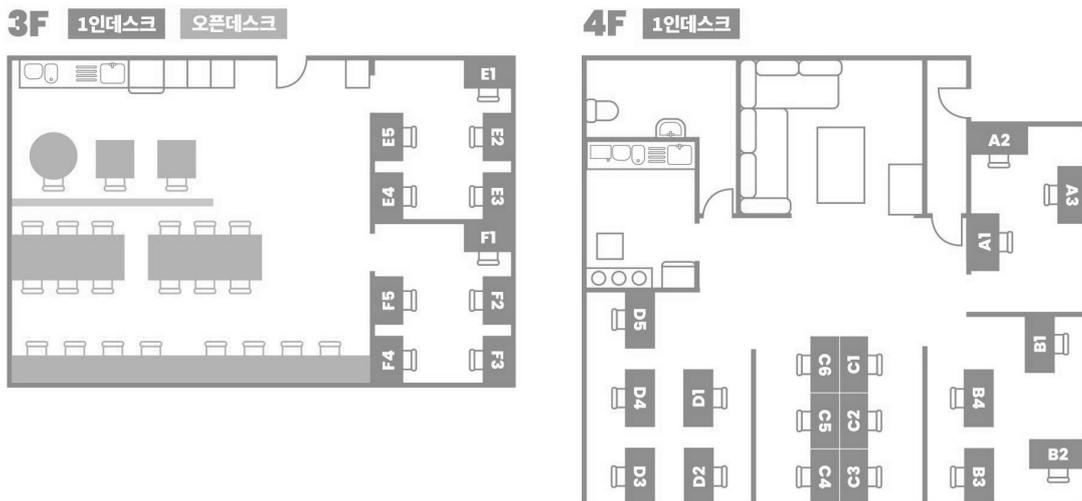
[그림 3-1] 트라이그라운드 업무공간



[그림 3-2] 트라이그라운드 휴게공간

현재 20~30대의 청년 솔로워커 35명이 이곳에서 함께 일하고 있으며 그들이 경영하고 있는 업종은 매우 다양하다. 가장 많은 비중을 차지하고 있는 분야는 역시 IT 관련 업종으로 프로그램 개발자, 게임개발자가 50%를 육박한다. 그리고 디자이너, 스마트 스토어 운영자, 유튜버, 전문직종까지 다양한 분야에서 일하는 창업자들이 이 대안업무공간에 모여있다.

트라이그라운드를 연구의 대상으로 선택한 이유는 보편적 대안업무공간의 프로토타입이 될 수 있는 가능성을 고려하였기 때문이다. 민간이 운영하는 코워킹 스페이스의 대표는 위워크와 패스트파이브이다. 이곳은 거대한 자본력을 바탕으로 도시의 프라임급 오피스 빌딩에 주로 입점한다. 개방감 있는 쾌적한 업무공간과 휴게공간을 제공하며 국내 코워킹 스페이스 시장에서 공격적으로 확장하는 추세이다. 하지만 높은 입주비용과 개별 사무실 위주의 공간 구성, 소규모 이상의 회사를 입주타겟으로 설정한 점은 청년 솔로워커들의 정착을 저해하는 요소가 된다. 이에 근린생활시설, 상가건물 등을 활용하여 도시 어디에서나 조성할 수 있고 저렴한 입주 비용을 제공할 수 있는 대안적 업무공간의 모델로 트라이그라운드를 연구의 대상으로 설정하였다.



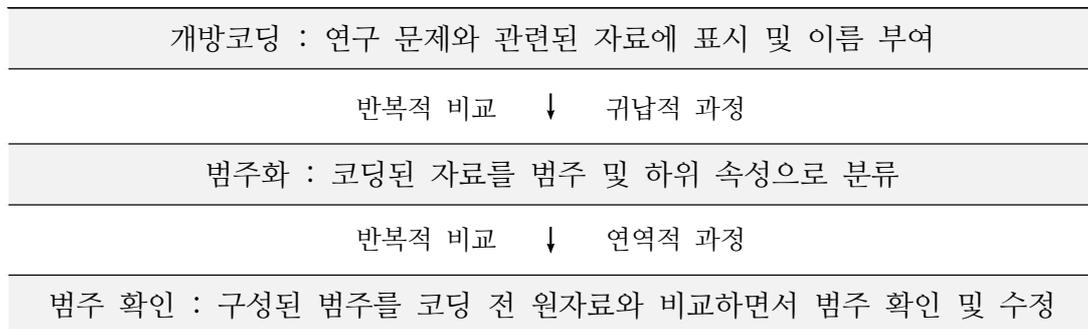
[그림 3-3] 트라이그라운드 좌석배치도

연구 참여자	성별	업종	규모	창업년도	업무형태	
입주자	A	남/30대초	스마트스토어	1인	2020년	대표
	B	여/20대후	브랜드 디자이너	1인	2021년	대표
	C	남/30대초	IT개발자	2인	2019년	공동대표
	D	남/30대초				
	E	남/30대중	스포츠마케터	1인	2020년	대표
	F	여/30대중	인테리어 디자이너	1인	2021년	프리랜서
	G	남/20대후	3D 디자이너	2인	2021년	공동대표
	H	남/20대후				
	I	남/30대후	디자인컨설턴트	1인	2017년	대표
	J	남/20대후	스마트스토어	1인	2021년	대표
	K	남/30대초	그래픽 디자이너	1인	2022년	프리랜서
	L	남/30대초	사무직	1인	-	회사원
	M	남/20대중	IT개발자	4인	2018년	공동대표
	N	남/20대중				직원
	O	남/20대중				직원
	P	여/20대중				직원
	Q	남/30대초	IT개발자	6인	2020년	공동대표
	R	남/30대초				직원
	S	여/20대후				직원
	T	남/30대초				직원
	U	남/30대초				직원
	V	여/20대후				직원
	W	남/30대초	디자이너	1인	2020년	프리랜서
	X	여/30대초	그래픽 디자이너	1인	2020년	프리랜서
	Y	남/30대후	스마트스토어	1인	2020년	대표
	Z	남/20대중	유튜버	1인	2019년	프리랜서
	ㄱ	여/20대후	대학원생	1인	-	대학원생
	ㄴ	여/30대후	건축사사무소	3인	2017년	대표
ㄷ	여/30대초	직원				
ㄹ	남/30대초	직원				
운영자	A	남/30대중	공간대여	2인	2018년	공동대표
	B	남/30대중				

[표 3-1] 연구대상자인 청년 솔로워커

제 2 절 연구의 방법

코로나 상황임을 고려하여 화상회의 프로그램을 이용한 심층 인터뷰 혹은 구글폼을 활용한 서면 인터뷰 방식을 선택하였으며 총 20명을 대상으로 조사하였다. 본인의 업무공간으로 코워킹 스페이스를 선택하는 데 영향을 미쳤을 가능성이 있는 연구 참여자의 성별, 업종, 사업 규모 등을 조사하고 코워킹과 대안업무공간 경험에 대한 다양한 의견을 수집했다. 이후 질적 연구 방법 중 ‘근거이론’의 하나의 방식인 ‘반복적 비교 분석법’을 활용하여 이들의 서술을 코딩 및 분석했다. ‘반복적 비교 분석법’은 하나의 현상을 설명하는 이론을 개발하려는 방법으로 ‘개방코딩’, ‘범주화’, ‘범주확인’의 3단계를 거쳐 진행된다. 개방코딩은 자료를 읽으면서 중요한 자료에 이름을 붙이고 이를 분류하는 작업이다. 범주화는 코딩된 자료를 상위 범주로 분류화하는 작업을 말한다. 범주화 작업을 마치게 되면 범주가 잘 구성되었는지를 개방코딩 전 단계의 원 자료와 비교하면서 확인하는 절차를 갖는데 이를 범주확인이라 한다. 이를 통해 각 카테고리가 사용하는 비슷한 어휘, 문장 등을 분류하고 반복적으로 범주화하여 연구 참여자들이 느끼는 코워킹 공동체의 형성과정과 대안업무공간의 조성방식을 분석했다.



[표 3-2] 반복적 비교분석법을 통한 자료분석의 과정

구분		질문
입주자	Ⅰ. 기초 인적사항	1. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까?
		2. 귀하의 성별은 무엇입니까?
	Ⅱ. 솔로워킹 경험	1. 일하고 계신 업종에 대해 소개바랍니다.
		2. 언제부터 창업 혹은 솔로워킹 하셨습니까?
		3. 현재 기업 규모는 어떻게 됩니까?
	Ⅲ. 입주 전 경험	4. 창업 혹은 솔로워킹하게 되신 계기는 무엇입니까?
		1. 솔로워킹을 위해 트라이그라운드 입주 이전 다른 공간을 이용한 경험이 있으신가요?
	Ⅳ. 대안업무 공간 경험	2. 트라이그라운드 이외에 다른 공간을 이용한 경험은 어떠하였습니까?
		1. 트라이그라운드를 업무공간으로 선택한 이유는 무엇입니까?
		2. 재택근무를 선택하지 않고 비용을 들여 코워킹 스페이스에서 일하는 이유는 무엇입니까?
		3. 이 곳에서 일하며 경험하게 되는 장점은 어떤 것이 있습니까?
		4. 이 곳에서 일하며 경험하게 되는 단점 혹은 한계점은 어떤 것이 있습니까?
		5. 트라이그라운드에서 업무와 관련된 도움을 받거나 직접적인 코워킹 경험이 있습니까? 있다면 어떠한 경험이 있었습니까?
		6. 트라이그라운드에서의 경험이 청년 솔로워커의 정착에 도움이 된다고 생각하십니까? 대답에 따른 이유도 같이 서술바랍니다.
		7. 본인이 청년 솔로워커를 위한 업무공간을 만든다면 어떤 공간으로 계획하시겠습니까?
		8. 코로나 시대를 맞이하며 보편화된 비대면 환경, 재택근무 환경이 코워킹 스페이스 사용을 약화시킵니까? 강화시킵니까? 대답에 따른 이유도 같이 서술바랍니다.
9. 트라이그라운드를 떠날 계획이 있습니까? 대답에 따른 이유도 같이 서술바랍니다.		
10. 기업의 규모가 커지거나 직원을 채용하여도 계속 트라이그라운드를 이용하실 예정입니까? 대답에 따른 이유도 같이 서술바랍니다.		

[표 3-3] 연구대상 인터뷰 질문지 (입주자용)

구분		질문
운영자	I. 기초 인적사항	1. 귀하의 나이는 어떻게 되십니까?
		2. 귀하의 성별은 무엇입니까?
	II. 운영 및 관리경험	1. 트라이그라운드외의 입지를 현재 위치로 설정하게 된 이유가 무엇입니까?
		2. 입주자들의 네트워킹을 위해 어떠한 운영 관리를 하고 계십니까?
		3. 코워킹 스페이스 기능을 원활히 하기 위해 어떤 공간을 만들고자 노력하셨습니까?
		4. 트라이그라운드외 타 코워킹 스페이스(위워크, 패스트파이브, 로컬스티치 등)와 차별되는 전략은 무엇입니까?
		5. 운영자가 알고 있는 입주자끼리의 코워킹 사례가 있습니까? 있다면 자세히 서술바랍니다.
		6. 운영자 측면에서 봤을때, 코워킹 스페이스 운영 및 관리의 어려움은 어떤 것이 있습니까?
		7. 운영자 측면에서 봤을때, 트라이그라운드에서의 경험이 청년 솔로워커의 정착에 도움이 된다고 생각하십니까? 대답에 따른 이유도 같이 서술바랍니다.
		8. 청년 솔로워커를 위한 업무공간을 다시 만든다면 어떤 공간으로 계획하시겠습니까?
9. 운영자 측면에서 봤을때, 코워킹 스페이스와 같은 대안업무공간에 정부지원이 필요하다면 어떠한 정책을 원하십니까?		

[표 3-4] 연구대상 인터뷰 질문지 (운영자용)

제 4 장 업무공간 불안계급의 공간전략

제 1 절 청년 솔로워킹의 시작

본 절에서는 청년들이 솔로워킹을 시작하게 된 다양한 동기들에 대해서 살펴보고자 한다.

불합리한 직장환경, 기대에 미치지 못하는 소득 등으로 인한 낮은 업무만족도는 청년세대들에게 다양한 불안을 안겼다. 또한 IT를 기반으로 과거에 비해 창업이 용이해지고 수익을 창출하는 여러 경로가 만들어지며 직장인으로서의 낮은 가치는 청년세대들의 퇴사를 종용하고 있었다. 2000년대에 들어 청년들이 선택할 수 있는 인기직종의 대명사였던 9급 공무원 열풍은 최근 잠잠해지고 있다. 안정적인 고용, 공무원 연금 등의 혜택을 뒤로하고 정부의 광범위한 지원이 이루어지고 있는 청년 창업이 날로 늘어나는 추세이다. 공무원을 포함한 일반적인 사무직에서 수행하게 되는 반복적인 업무와 수동적인 조직형태는 전통적인 취업 시장을 약화시키고 있다.

불과 얼마 전까지만 해도 개인이 창업하기 위해서 가장 중요한 조건은 단연코 창업자금이었다. 괜찮은 아이디어와 남다른 열정을 가지고 있더라도 현실은 창업을 구축할 자금이 없으면 시도조차 어려웠다. 그러나 4차 산업혁명과 함께 찾아온 정보통신 기술의 가파른 발전은 자금이 있어야 창업을 할 수 있던 시대를 아이디어 하나만으로도 가능한 세상으로 전환시켰다. 개인이 각자 구축해야 했던 생산 공간과 물리적 플랫폼을 공유하거나 구독함으로써 초기 투자금에 대한 압박을 뚜렷이 감소시켰다. 이러한 변화에 영향을 받아 이 시대의 청년들은 남다른 열정으로 솔로워킹을 시작하고 있다.

2022년 1월, 교육부가 발표한 ‘2021 초중등 진로교육 현황조사’에 따르면 초등학생 희망직업 순위 중 ‘크리에이터’⁹⁾가 4위를 차지했다. 중학생 희망직업 순위에도 ‘크리에이터’가 12위로 높은 순위에 올랐다. 불과 10년 전의 통계와 비교하면 괄목할만한 변화라 할 수 있다. 크리에이터들의 기본 능력 중 하나인 영상편집 기술은 그동안 반복적이고 부가가치가 낮은 작업으로 여겨졌다. 하지만 유튜브 시대를 맞이하여 초급 수준의 영상 편집 기술만 보유하여도 누구나 자기주도적 크리에이터가 될 수 있는 세상이 된 것이다.

회사에서 수행하는 디자인 업무 역시 자체 프로젝트가 아닌 다른 클라이언트의 요구사항에 맞춰야 했기에 특정한 패턴으로 반복되는 업무 흐름에 질려버렸어요. 개인적인 역량을 일정 수준 이상 쌓기 어렵다고 판단했었나 봐요. 그래서 따로 개인 시간을 할애해 제가 원하는 유튜브 콘텐츠를 제작했었는데..이 프로세스가 기획부터 제작까지 전 과정을 스스로 능동적이면서.. 자율적으로 일할 수 있었기 때문에 솔로워킹을 지속할 수 있었던 것 같아요. 저도 제가 하고 나서 알았는데.. 혼자 일하는 건 누군가에게 일을 맡기는 게 불안해서 본인 스스로 해결하는 편이 마음이 편하거나, **윗사람에게 업무지시를 받기보단 자기주도적으로 일하길 원하는 사람에게 적합하다고** 생각해요. <입주자 Z>

9) 통계에서 활용된 ‘크리에이터’는 유튜버, BJ, 스트리머 등을 포함한 용어이며 일반적으로 유튜브 또는 인터넷을 이용하여 방송하는 사람들을 일컫는 단어로 보통 1인 방송 또는 1인 미디어의 형태를 띠고 있다. 크리에이터는 방송을 통해 시청자에게 다양한 콘텐츠를 제공하고 그에 따른 수익을 얻는 직업이라 할 수 있다.

‘투자의 귀재’ 워렌 버핏이 말한 ‘잠자는 동안에도 돈이 들어오는 방법을 찾아내지 못한다면 당신을 죽을 때까지 일해야만 할 것이다’ 라는 문장은 청년들에게 자주 회자되는 명언 중 하나이다. 오전 9시부터 오후 6시까지 사무실에 앉아 일하는 직장인들은 월급 외에 지속 가능한 부가 소득을 창출해줄 ‘파이프라인’¹⁰⁾ 구축에 관심을 가진다. 평생직장의 개념이 사라지고 근로소득만으로는 부동산을 소유하기 어려운 시대가 도래했기 때문이다. 파이프라인 구축을 위해 이들은 소액으로 주식이나 부동산을 투자하거나 스마트스토어 개설하며 불안한 미래를 대비하고 있었다.

전 직장에서 해외 영업을 했었어요. 매달 2회 이상 출장과 반년 이상 체류해야 하는 파견근무도 했어요. 처음에는 여행가는 기분도 들고 가보지 못한 나라 경험도 할 수 있다는 생각에 재밌었는데 그게 전부더라고요. 이런 반복되는 업무를 하면 할수록 전문성이 쌓인다는 느낌보다 언제든 대체될 수 있는 포지션이라는 생각이 들었던 것 같아요. 쳇바퀴처럼 굴러가는 직장 내에서 규정한 프레임을 벗어나서 제가 동일한 수입 파이프라인을 만들어야겠다는 생각이 들었죠.. 특히, 직장생활만으론 제가 꿈꾸던 경제적 목표를 이룰 수 없다는 생각이 들었어요. 아시잖아요? 요즘 서울 부동산요.. 직장생활을 하며 병행하던 부업의 수입이 회사 급여 이상이 되자마자 고민없이 퇴사를 결정했어요. <입주자 Y>

10) ‘파이프라인’이라는 용어는 Burke Hedges가 집필한 ‘The parable of the pipeline’이라는 책에서 등장한 단어이다. 이 책에서 물통과 파이프라인의 비유가 등장한다. 소득을 물이라 가정했을 때 물통을 나르지 못할때의 한계를 지적하며 파이프라인이 있다면 물통을 나르지 않아도 물이 지속적으로 공급됨을 말한다. 즉 파이프라인 하나를 구축하는 것은 월급봉투 천 개를 받는 것과 같다고 말한다,

AI가 직업에 끼치는 영향에 관한 옥스퍼드 대학의 연구 “고용의 미래 (The future of Employment)” 보고서에 의하면 미국의 대표적인 702개 직종 중 47%가 일이십 년 내에 자동화되어 인간을 대체할 수 있다고 한다. 그중 현재 주목받고 있는 직업 중 하나인 프로그래머도 예외는 아니다. 보고서에 따르면 프로그래머 또한 AI에 의해 48%가 대체될 것으로 예측한다. 정해진 작업만 수행할 수 있는 기존의 인공지능과 달리 현재의 AI의 수준은 인간의 지적업무를 기계가 대신할 수 있는 수준에 이르렀기 때문이다. 누구보다 빠르게 미래사회로의 격변을 체감하게 되는 업종인 IT 관련 종사자들의 불안감은 남다를 것이다.

컴퓨터 공학과를 다니면서 일찍이 창업에 대해 호기심이 있었어요. 그래서 대학교 다니면서 창업을 한 경험이 있었는데 매출이 생각보다 저조하더라고요. 이후에 블록체인 관련하여 스타트업과 거래소에서 개발자로 근무했어요. 직장을 2년간 다녔는데 매일매일이 불안했던 것 같아요. 다른 직업에 비해서 상대적으로 전성기가 짧은 직업이잖아요. 컴퓨터 쪽이.. 40대 중반밖에 되지 않은 직장상사가 어느 순간 개발에 손을 놓고 관리조직으로 밀려나더라고요. **끊임없이 잘하는 젊은 직원들이 들어오니까요.** 또 AI가 개발자나 프로그래머를 곧 대체한다는 전망도 있고..결정적으로 월급만으로는 서울에 집을 장만하지 못할 거라는 생각이 들면서부터 다시 창업해야겠다고 생각했었어요. 돈이 돈을 벌고 제가 자는 시간에도 돈이 벌리는 시스템을 구축해야 제가 원하는 삶에 가까워질 것 같아요. <입주자 Q>

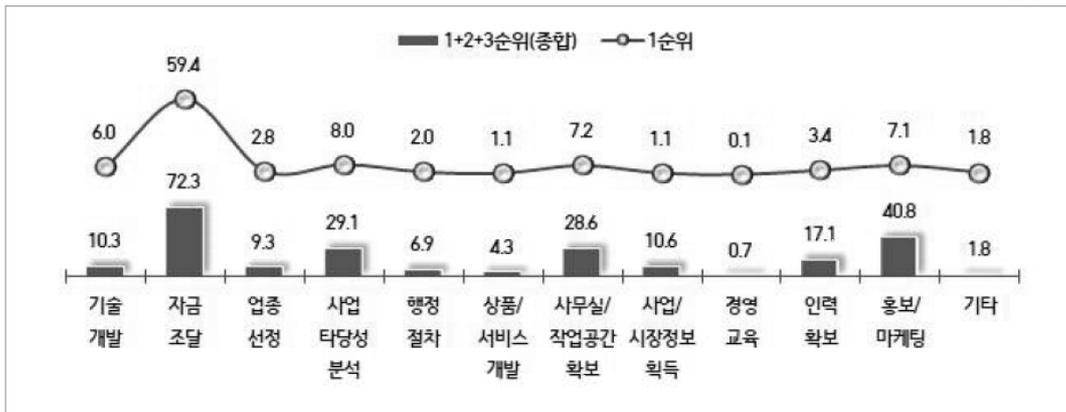
각자의 이유로 솔로워킹을 선택한 이들에게도 공통점은 있다. 윗세대들의 우려와 달리 그들은 무모하거나 순간의 감정으로 퇴사를 선택하지 않는다는 것이다. 주52시간 제도의 도입으로 인해 대부분의 회사에서는 예전보다 야근과 주말 출근을 강행하지 않는다. 이에 직장인들은 더 많은 여가시간을 확보하게 되었고 이들은 이 시간을 헛되이 쓰기보다 부업을 마련하고 창업을 준비하였다. 그리고 직장생활과 부업을 병행하며 뚜렷한 수입 혹은 비전이 보이자마자 주저 없이 퇴사를 택한다. 취업의 문이 점차 좁아지고 있음을 체감하고 있고 한번 선택한 솔로워킹의 길은 불가역적인 선택일 수 있음을 인지하기에 예상과 달리 그들은 신중하고 치밀했다.

제 2 절 기존 업무공간에서의 청년 솔로워커의 불안정성

통계에 의하면 청년 1인기업 창업 시 애로사항으로 자금조달, 홍보와 마케팅, 사업성 분석, 사무실 확보 문제가 높은 순위를 차지한다. 이처럼 청년 솔로워커들은 초기 자본 마련의 어려움을 경험하며 창업을 시작할 업무공간 마련에 난관을 겪고 있는 것으로 확인된다. 2020년 기준 서울은 중대형 상가의 임대료는 m^2 당 58,200원이며 소규모 상가의 경우 m^2 당 54,700원, 집합상가는 m^2 당 52,200원이다.¹¹⁾ 소규모 상가의 기준을 약 30m^2 라고 봤을 때 한달 임대료는 무려 150만원에 이른다. 안정적인 수입원이 확보되지 않은 채 창업하게 될 확률이 높은 1인 기업이라면 이처럼 값비싼 임대료는 거대한 장벽일 수 밖에 없다.

11) 2019년 한국감정원 자료

(단위: %)



[그림 4-1] 1인기업 창업 당시 애로사항

이처럼 기존의 산업구조가 만들어낸 업무공간에서의 정착에 어려움을 겪는 청년 솔로워커는 1인가구와 더불어 현대사회의 새로운 불안계급이 되고 있다. 본 연구에서는 이들이 기존에 없던 업무공간 불안계급이 되었다고 판단한다. 업무공간 불안계급은 경제적 불안정성과 도시공간의 규모 편향으로 인해 편안함과 소속감을 느끼며 업무활동을 보호받을 수 있는 공간의 부재로 불안정성을 느끼는 집단이라 정의할 수 있다. 불안정성 개념은 1970~1980년대에 빈곤과 관련된 개념으로 학계에서 이용되기 시작했는데(Pitrou, 1978b), 경제적인 지형이 바뀌면서 열심히 노동하면서도 빈곤 상태에 놓여 있는 ‘노동 빈곤층(working poor)’이 등장했고, 이들의 특징인 ‘불안정성’이 고용 상태와 밀접한 관계를 맺고 있다는 논의가 전개됐다(Waite, 2009). 한 분야에서의 불안정성은 다른 분야에서의 불안정성을 악화시킬 수 있으므로 고용 형태 이외에도 다차원적인 불안정성의 속성을 조명할 필요가 있다. 이러한 맥락에서 불안계급 논의를 공간으로 확장하고자 하는 시도가 최근 증가하고 있다. 이영아(2017)는 불안계급 개념을 공간으로 확장해 불안 공간 개념을 제안하고, 도시 빈곤층 주거지에 이 개념을 적용해 분석했다. 박인

권(2017)은 도시에서 사회적·공간적 배제가 사회적 약자들의 삶을 불안정하게 만들어 불안계급형성의 객관적 조건을 만들어내며, 계급의식의 형성을 방해하는 역할을 한다고 주장했다. 이에 따르면 청년 솔로워커가 경험하는 도시공간적 소외는 그들에게 다양한 불안정성을 안기며 이전에 없던 업무공간 불안계급을 등장시켰다고 할 수 있다.

1. 재택근무

앞서 살펴본 바와 같이 청년 솔로워커들은 흔히 재택근무로 창업을 시작한다. 업무공간 임대료도 절약하고 집과 사무실을 오가는 이동시간을 줄일 수 있기에 창업 초기에는 완벽한 시너지라고 생각하기 쉽다. 하지만 장점인 줄로만 알았던 ‘통근이 없음’은 주거지와 업무공간의 경계가 없음을 의미하며 이는 ‘일-쉼’의 경계가 무너지는 것으로 이어진다. 이에 더해 오히려 실제 노동시간이 증가하는 문제도 나타난다. Harvard Business School의 한 연구에 따르면, 코로나 팬데믹으로 인한 이동제한조치 전후에 시행된 재택근무로 인해 근무시간이 약 48분 증가하였다고 한다. 이처럼 재택근무로 인한 여러 장점에도 불구하고 사무실에서 일에만 몰두할 때에 비해 업무 생산성이 떨어지고 장시간에 걸친 낮은 업무효율은 청년 솔로워커에게 신체적, 정신적 타격을 주게 된다.

전 스마트스토어로 온라인쇼핑몰을 운영하기 때문에 사실 노트북 하나면 있으면 돼요. 물건 보관할 창고도 따로 필요 없거든요. 그래서 비용적 측면이나 왔다 갔다 하며 쓰는 시간을 생각해보면 재택근무만한 방식이 없어요. 그래서 초기에는 매출도 그렇게 많지 않으니 재택으로 시작했는데.. 사

실 그 경험은 아무리 작은 회사라 하더라도 왜 사무실을 따로 얻어서 출퇴근해야 하는지 느낄 수 있는 시간이었어요. 집안은 저와 같은 솔로워커에게 스스로 정한 업무량을 달성하지 못하도록 방해가 되는 요소들이 너무나도 많이 존재하더라고요. 노트북에서 눈만 돌리면 침대 있죠.. TV 있죠.. 진짜 웬만한 의지가 있는 사람이 아니라면 그 유혹에서 벗어나기 힘들어요. 또 전 부모님 집에 사니깐 멀쩡한 회사 그만두고 나온 장성한 아들이 방에서만 틀어박혀 일을 하는지.. 아마 걱정 많으셨을 거예요. 눈치 보이더라고요. <입주자 Y>

코로나 팬데믹 이후 확산을 막기 위해 2020년 3월부터 사회적 거리두기가 시행되면서 많은 기업이 재택근무 제도를 채택하였다. 2019년 9.5만 명이었던 재택근무 이용자는 2021년 114만 명으로 무려 12배가 증가하였다. 통근시간이 절감되고 유연한 업무 환경 조성으로 인해 삶의 질이 개선된 점을 재택근무의 대표적 장점으로 꼽고 있다. 이로 인해 기업에서는 재택근무를 선호하는 우수한 인력을 확보할 기회가 증가하였으며 내부에서도 이직률 및 퇴직률이 하락하는 등 고용비용이 경감되는 이점을 누리고 있다.

하지만 직원들 간 대면 만남의 기회를 감소시키고, 사회적 분리로 인한 고립감 등 정서적 불안정을 초래한다는 이유로 최근 들어 이 제도를 폐지되는 회사가 속속 늘고 있다.

코로나 시작되고 회사에서 재택근무를 거의 반강제로 도입했었어요. 별로 하고 싶지 않았는데 막상 해보니 아침에 일찍 일어나지 않아도 되고 좋더라고요. 초반에는 좋았는데..

재택이라고 일량이 줄어드는건 아니잖아요. 오히려 그때그때마다 업무량이 조절되는게 아니라 일량은 더 늘어났던 것 같아요. 그런데도 업무시간에 늘면서 ‘저녁에 하면 되지’ 이런 생각을 하게 되더라고요. 그러다 새벽까지 일하기도 하고 재택근무가 길어지면서 업무 사이클이 완전히 무너졌어요. 도저히 안되겠다 싶어서 카페에서 일하기 시작했고 좀 더 안정된 공간이 필요함을 느껴 친구 추천받아서 그 공간으로 가게 되었던 거예요. 지금은 재택근무 제도가 종료되어서 다시 회사에서 일하지만 그때 느낌은 마치 이직한 기분도 들고 다양한 분야에서 일하는 사람을 만나니 새로웠어요. 다들 자기 것을 찾기 위해 열심히 사는구나.. 하며 제 자신도 좀 돌아본 계기였달까요? <입주자 L>

재택근무하는 직장인들은 또 하나의 솔로워커이다. 이들은 주거지와 근무지 간의 경계가 모호해져 주52시간 제도를 역행하는 업무습관을 가지게 됨을 호소한다. 이로 인해 여전히 재택근무를 하는 직장인들 중 일부는 집 근처 코워킹 스페이스를 이용하여 출근 시간도 절약하고 주거지 및 업무공간 분리를 통해 업무 몰입도를 높이려고 시도하고 있다. 입주비용의 자부담을 감수해서라도 출퇴근의 형태를 갖추기 위해서다. 이러한 상황을 코워킹 스페이스 업계는 새로운 사업의 기회로 받아들이고 있다. 코로나 팬데믹 초기에는 코워킹 스페이스의 이용률이 급감해 업계 전체가 위기에 처하기도 했지만, 일부 기업이 코로나 팬데믹 대응책으로 코워킹 스페이스를 빌려 '하이브리드 오피스'로 조성 후 직원들의 주거지 인근 업무공간으로 제공하고 있기 때문이다.

2. 커피스족

집은 떠나기로 한 청년 솔로워커들은 '디지털 노마드'가 되어 노트북이나 스마트폰, 태블릿을 들고 카페로 향한다. 이들은 커피(coffee)와 오피스(office)의 합성어인 커피스족이라 불리며 카페 영업의 새로운 타겟이 되고 있다. 지금까지는 커피전문점들이 무선 인터넷 서비스를 제공하는 일차적인 지원을 했다면 이제는 커피스족을 위해 업무 수행, 회의 등이 이뤄질 수 있는 기능적 공간을 적극적으로 마련하고 나선 것이다.¹²⁾ 카페 공간 중 명당 자리를 내어주기도 하고 노트북 전원을 확보할 수 있도록 콘센트를 마련하는 등 업무를 처리하기에 손색없는 공간을 제공하고 있다.

카페는 집에서 일하는 것보다는 나아요. 눈치보여서 옆드릴 수도 없고 은근히 유튜브 보는 것도 남이 볼까봐 자제하게 되더라고요. 그래서 한 달 정도는 거의 매일 갔었는데 점점 **떠돌이 생활하는 것 같은 자괴감..** 알지도 못하는 사람과 자리 신경전을 벌여야 하는 게 피곤하더라고요. 또 잠깐 일하는 상황이면 괜찮은데 점심을 먹든 저녁을 먹든.. 중간에 끼니를 때워야 하는 상황이 오면 짐을 가지고 다시 들어와야 하니 **음료를 또 시켜야 하고 비용이 부담됐어요.** 그래서 카페에서 파는 빵이나 케익으로 끼니를 떼우기도 하다보니 건강한 방식이 아니라는 생각이 들더라고요. <운영자 B>

하지만 커피 한 잔 값으로 지나치게 많은 것을 누리는 것이 아니냐는 시

12) 이승현(2010.06.18.) “커피전문점, ‘커피스족’을 잡아라!” <https://www.hankyung.com/news/article/201006184019k>

선과 함께 카페 영업의 장애로 작동하는 대상이기도 하다.

코피스족의 상당수는 재택근무의 경험이 있으므로 집에서 업무를 보는 것보다는 고립감 해소, 업무의 집중도 측면에서 카페에서 일하는 점을 장점으로 인식하고 있었다. 그러나 노트북 화면에 집중하기 어려운 어두운 조명이나 다른 고객으로 인한 소음, 개인 물건을 보관하여 쓸 수 없는 불편함은 곧 공간의 한계로 이어지며 청년 솔로워커들에게 안정된 업무 환경을 갈급하게 한다.

3. 근린상가 및 오피스텔

안정적인 업무 환경을 원하는 창업자는 일반적으로 거리에서 흔히 볼 수 있는 근린상가로의 정착을 시도한다. 앞서 살펴본 것처럼 서울 기준 m²당 54,700원을 기준으로 대략 한 달 임대료 120~130만 원을 투자하며 번듯한 창업을 도전한다. 유사한 공간으로 업무용 오피스텔도 같은 대안이 된다. 초기 생각은 고객과의 미팅의 용이함과 프라이빗한 업무 환경 등을 고려하여 선택하였으나 이내 고립감을 호소하게 된다.

전 사람 만나는 일이 기본업무 중 하나예요. 그래서 **개업을 할 때 제 개인 사무실을 얻는 건 어찌 보면 너무 당연하고도 관습적인 방식**이잖아요. 그래서 호기롭게 압구정에 있는 사무실을 하나 임대하고 그 넓은 곳에서 혼자 일했어요. 처음부터 직원 서넛 데리고 일할 수 있었다면 덜 괴로웠을텐데.. 불과 며칠 만에 고립감이 찾아오더라고요. 넓은 사무실에 제 책상 하나 덩그러니 있는 모습이 제 자신 같았어요. **외부 손님에게도 오히려 직원 하나 없이 혼자 일하는 열악**

한 회사임을 들키게 되는 기분이더라고요. 그 묘한 기분은 제 자신감도 갇아먹고 어느 순간 출근하기가 싫어졌어요. 얼마 전 당선된 대통령 당선인도 대통령 업무공간을 청와대에서 용산으로 옮기겠다고 선언하며 그 얘기 했잖아요. '공간이 의식을 지배한다'라고.. 전 그 말이 뭔지 알 것 같아요. <입주자 I>

청년 솔로워커들이 선택하게 되는 상가와 오피스텔, 지식산업센터 등의 업무공간의 기본 면적은 33㎡(10평) 단위이다. 33㎡를 기준으로 하여 대략 1명의 대표 책상, 4명의 직원 책상, 소규모 회의실, 탕비실 등을 갖출 수 있다. 이 모듈을 기준으로 66㎡(20평), 99㎡(30평)의 업무공간이 양산되며 확장되어간다. 이러한 설계는 한국에서 현대식 건축이 활발해지기 시작한 1970년 이래로 50년간 변함없이 이루어지고 있다. 이러한 전통적 업무공간에서 급변하는 업무 패러다임의 산물인 청년 솔로워커는 알맞은 업무공간을 찾지 못하고 배회하고 있다.

제 3 절 대안업무공간으로의 재귀속 실천

1. 느슨한 연대(weak ties)를 향한 갈망

전통적으로 한국 사회는 관계에 있어서 항상 끈끈하고 강력한 연대(strong ties)를 강조해 왔다. 그동안 사회를 지탱해온 이 연대의 대표적 3가지가 가족, 직장, 인맥이다. 이 3가지가 한 사람의 인생 전체에 가장 큰 영향을 미치며, 각자가 어떤 사람인지를 정의해 줄 수도 있었다. 결혼과 출산을 통해 혈연으로 묶인 가족이야말로 끈끈함의 결정체이며, 가부장적 가족

관을 통해 가문을 만들고 친척과의 연결도 끈끈했다. 직장 또한 마찬가지이다. 직장은 평생직장, 종신고용이라는 말로 가족 같은 끈끈함을 만들었다. 점심을 함께 먹고 저녁도 다 같이 모여 회식을 하며 동료애를 다졌다. 실제로 과거 직장에선 진짜 가족보다 더 식구 같은 존재가 직장 동료였다. 하지만 시대가 변해 집단주의적 문화가 줄어들고 개인주의적 가치관이 부상했다. 가족을 이루는 결혼의 과정을 유교적 전통에 따라 한 가문의 대를 이어야 한다는 무거운 규범으로 인식하며 이 무게를 벗어나려고 한다. 결혼은 다양한 삶의 형태 중 하나의 선택사항일 뿐임을 인식하며 실제 한국의 혼인율은 매년 최저치를 경신하고 있다.

직장에서도 같은 변화가 일어나고 있다. 헨리 포드(Henry Ford)가 주장한 포디즘(Fordism)¹³⁾에 근거해 많은 직장인들은 노동과 열정을 착취당하며 직장 내에서도 강력한 연대를 강요받았다. 산업환경이 바뀌며 과거의 끈끈함을 운운할 필요가 없어졌고 점차 직장인을 포함한 노동자의 지위는 격상되었다. 이와 동시에 한번 입사가 종신고용을 보장하는 평생직장의 개념이 사라지며 직장인들은 직장 또한 영속적 연대가 아닌 일시적 연대임을 각성한다.

사회 연결망 이론에서 강조되고 있는 느슨한 연대(weak ties)의 중요성은 1973년 Granovetter에 의해 처음 제기되었다. 네트워크상에서는 강한 연대(strong ties)와 느슨한 연대(weak ties) 둘 다 정보 교환 역할을 수행한다. 그러나 Granovetter는 사회 연결망에서 느슨한 연대(weak ties)가 더 의미있다고 주장한다. 그 이유는 strong ties보다 weak ties 관계에서 정보 전달력이 높고 강한 연대를 이어주는 가교 역할을 수행하기 때문이다. 그의

13) 포디즘(Fordism)은 헨리 포드(Henry ford)가 1903년에 창립한 포드자동차 회사에서 자동차 대량생산을 위해 만들어진 경영원리이다. 일관된 작업 과정으로 노동과정을 개편하여 노동 생산성을 증대시키는, 즉 상대적 잉여 가치를 생산하는 집약적인 축적 체제이다.

연구에서는 관계를 형성하는 데 소모되는 시간, 관계의 강도, 친밀감 등이 관계의 강도를 구분 짓는 척도로 본다. 가족이나 친한 친구는 Strong tie 관계, 건너서 아는 사람 또는 우연히 알게 된 사람들이 Weak tie 관계라고 구분하였는데, 이러한 Weak tie 관계에 있는 사람과는 정보 공유의 양이 풍부하므로 공유와 확산이 상대적으로 쉽다는 것이다(김용학, 2011). Strong tie는 그들이 속한 네트워크의 한정된 정보 내에서만 공유할 수 있다는 관계를 가지는 반면, 약한 Weak tie에 있는 사람들은 그들이 개별적으로 속한 다른 네트워크상의 정보를 공유할 수 있다는 것이다(Garton, 1997).

한국의 조직문화는 능력 위주, 수평 주의로 바뀌고 있으며 청년세대는 스스로의 행복을 각자가 지켜가야 한다. 그래서 그들이 속한 관계 또한 부담 없이 언제든지 쉽게 선택할 수 있는 느슨한 연대(weak ties)의 형태를 추구하고 있다. 느슨한 연대(weak ties)의 핵심은 '현재 관계망'과 '평등'이다.¹⁴⁾ 느슨한 연대는 다양한 형태로 존재하지만, 이 관계를 보호하고 지켜줄 제도적 장치는 없다. 청년세대의 거주 문화로 자리하고 있는 '쉐어하우스' 역시 느슨한 연대의 한 사례이다. 이들은 함께 먹고 생활하며 가족 같은 친밀함을 바탕으로 하지만, 제도상 가족이 아니다. 결혼 중심의 법제상 가족 규정을 뛰어넘어 그들은 현재의 가족으로 생활하고 있다. '가족 같은 회사'라는 전통적 슬로건은 아이러니하게 계급적 연대를 상징한다. 가족이라는 강력한 울타리를 지키기 위해 그 내부 구성원은 가장을 필두로 한 수직적 계급을 양산한다. 수평적 관계를 추구하는 청년들은 이를 탈피하고자 스스로 강력한 연대의 울타리를 뛰어넘어 홀로서기를 시도하고 있다.

2. 재귀속의 양상

14) 이주영(2019.10.26.), “밀레니얼 세대의 관계론-느슨한 연대의 시대” <https://www.mk.co.kr/news/culture/view/2019/11/967816>

지식기반사회로의 변화와 불안한 고용환경으로 인한 평생직장의 개념변화는 청년들에게 내 지식, 내 사업을 꿈꾸게 하며 직장생활을 벗어나게 하고 있다. 누구보다 독립적인 미래를 꿈꾸는 이들이지만 기존의 산업구조가 만들어낸 업무공간에서의 정착에 어려움을 겪는다. 새로운 불안계급이 된 청년 솔로워커는 업무공간을 공유하며 서로 다른 배경을 가진 사람들과 지식과 정보를 교환하고 상호 협력하는 코워킹을 실천하기 위해 대안 업무공간으로의 재귀속을 꿈꾼다.

1) 정부주도 1인창조기업 비즈니스센터

1인창조기업 비즈니스센터는 1인 창조기업에게 사무공간을 제공하고, 전문가 자문 및 교육 등의 경영지원 및 비즈니스 창출과 사업화를 지원하기 위해 중소기업청이 지정하고 창업진흥원이 감독하는 사업지원 시설을 말한다. 그러나 1인 기업의 양적 성장속도에 비해 턱없이 부족한 공급으로 이곳에 입주하기 위해서는 장기간의 대기기간이 필요하고 입주비용 또한 민간에서 운영하는 공간 대비 60%~70%로 매력적인 금액은 아니다. 또한, 1인기업의 독립성을 보장하기 위해 내부를 확인할 수 없는 개별사무실로 구성되어 있다. 이러한 업무공간은 Francis Duffy가 'The new office'에서 분류한 업무형태에 의하면 지식기반의 개별 업무공간인 'cell' 타입에 해당된다. 이 형태는 앞서 살펴본 바와 같이 개별적 업무 집중도가 높으며 독립적이므로 자율적 지식근로자 업무에 적합한 업무공간이다. 하지만 닫힌 공간으로 구성되어 있고 개인적 영역이므로 상호 간의 연계도는 낮은 특성을 가진다.

1인 기업 대상으로 사무공간을 제공해주는 곳이 있어요. 아마 정부에서 지원할텐데.. 우선 들어가기가 까다로워요. '1

인 창조기업'이라고 기준이 있거든요. 업종도 4차산업 관련 이거나 지식기반 업종이어야 하고 직원이 있으면 해당이 안 돼요. 또 수요가 많다 보니 대기기간도 길고요. 다행히 저는 온라인 관련 업종이라 입주할 수 있었는데 제가 기대했던 인프라는 갖춰져 있지 않았어요. 뭐랄까.. 정말 일만 할 수 있게 만들어진 공간이었죠. **회사별로 독립 사무실로 이루어져 있는데 사무실 인테리어나 공용공간의 디자인이 서로를 파악할 수 있는 가능성은 아예 배제되어 있더라**고요. 사무실 벽은 우리가 아니라 누가 일하는지 전혀 알 수가 없고 공용공간도 정말 협소해요. 또 **센터 내부에서 진행되는 세미나 프로그램도 세무나 고용 관련된 딱딱한 커리큘럼**이었어요. 유튜브에 검색만 하면 바로 나오는 정보 말이에요. 그러다보니 **서로간의 네트워킹 없이 상대적으로 열악한 1인 기업들이 단순히 업무공간만 공유하는 형태**에 그치더라고요. 1인 기업이 절실하게 필요한 것이 뭔지 잘 모른다는 느낌을 받았어요. <입주자 N>

서종석(2015)은 1인 창조기업 비즈니스센터 내 센터 매니저를 통해 이루어지는 코워킹은 센터 실적을 위해 인위적으로 유도하기 때문에 단기적인 효과에 그친다고 말한다. 또한, 사업촉진 활동은 대부분 전문적이고 적극적 활동이 아니라 투자세미나를 알려주거나 금융권에서 요청하면 일정을 계획하는 정도 수준임을 지적했다. 코워킹 스페이스는 입주자들의 소통공간을 중요하게 인식하고는 있었지만, 사무기기가 지원되는 공용 공간 수준으로 활용되는데에 그쳐 코워킹 스페이스의 관리에 대한 남다른 인식이나 운영 및 활동은 이루어진다고 볼 수 없었다(서종석, 2015).

2) 위워크(wework)

코워킹 스페이스의 대표는 위워크(wework)로 2010년에 지금의 코워킹 스페이스 개념을 제시하고 뉴욕에 1호점을 개점한 이래로 전 세계적으로 급속히 성장한 브랜드이다. 국내에는 2016년 8월 강남지점을 개점한 이래 현재까지 19개 지점을 오픈하며 국내 코워킹 스페이스 시장을 공격적으로 확장시키고 있다. 위워크는 거대한 자본력을 바탕으로 도시의 프라임급 오피스 건축물에 입점하여 개방감 있고 쾌적한 사무실과 공유라운지 공간을 제공하고 있다. 위워크 업무공간 계획의 차별점에 대해 위워크 관계자는 “단순 코워킹 스페이스를 넘어 ‘전 세계 크리에이터를 위한 플랫폼’으로 자리매김한 위워크는 공간을 입주 멤버 중심으로 설계하는 것을 원칙으로 했다”며 “각 지점의 특색을 살리고 소통을 활성화하는 독특한 공용공간이 된 것이 경쟁력”이라고 강조했다.



[그림 4-1] 코워킹 스페이스 위워크

위워크는 우선 입지에서 남다른 점이 있어요. 역세권에서도

지명도 높은 빌딩에만 자리 잡고 있잖아요. 그러다보니 뭐
랄까.. 출근하는 맛이랄까요? 행복하기까지 하더라고요. 내
부 인테리어도 정말 구글, 카카오 부럽지 않고 간혹 ‘내가
무척 가치있는 일을 하고 있는 사람이다..’라는 착각에 빠지
게 돼요. 주변에 모든 인프라가 갖춰져 있고 지인이 사무실
에 찾아와도 위촉될 일이 없죠. 위워크나 패스트파이브 같
은 대형 코워킹 스페이스의 단점은 사실 딱 2가지 밖에 없
어요. 아직 자리 잡지 못한 청년들이 감당하기에는 너무 높
은 임대료와 예상만큼 강력하지 않은 네트워킹이에요. 대부
분 개별 사무실에서 일하다보니 마주칠 일이 거의 없고 라
운지에서 보더라도 인사하지 않거든요. 서로는 수많은 입주
자 중에 한 명일 뿐이니깐요. <입주자 J>

하지만 1인실 기준 80만원에 달하는 높은 임대료와 한 지점당 수백 명에
달하는 입주자 수, 한국식 모임문화와 다소 괴리가 있는 네트워킹 시스템은
위워크가 추구하는 소통의 가치를 실현하기에 장벽으로 작용하기도 한다.

3) 트라이그라운드(Tryground)

본 연구의 연구대상지인 트라이그라운드는 서울시 관악구에 위치한 낙성
대역 인근에 있는 코워킹 스페이스이다. 청년 남성 2명이 2018년부터 운영
하기 시작해 2022년 현재 5년간 안정적인 대안적 업무공간을 제공하고 있
다. 창업 당시 상가건물의 최상층이 지상 4층 공간을 임대하여 코워킹 스페
이스로 리모델링 후 운영하였고 짧은 기간 안에 입주 만료하였다. 이에 불
과 반년 만에 지상 2층과 3층 공간까지 임대하여 업무공간을 추가 확보하
고 공유라운지, 회의공간 등 입주자를 위한 다양한 공간을 마련하였다. 현

재 2030세대의 청년 솔로워커 35명이 이곳에서 함께 일하고 있으며 이들이 임하고 있는 업종은 매우 다양하다. 가장 많은 비중을 차지하고 있는 분야는 IT관련업종으로 프로그램 개발자, 게임 개발자가 50%에 이른다. 그리고 디자이너, 스마트 스토어 운영자, 유튜버, 전문직종까지 다양한 분야에서 일하는 청년 솔로워커들이 모여있다.

제 5 장 코워킹 공동체로서의 대안업무공간 경험

제 1 절 대안업무공간의 시작

1. 청년 거주비율이 높은 지역과 대안업무공간의 입지

재택근무자를 제외한 대부분의 근로자는 회사를 가기 위해 교통수단을 활용한 통근을 피할 수 없다. 하지만 통근시간은 사람들의 업무에 대한 만족도에 악영향을 줄 수 있다. 영국의 웨스트 잉글랜드 대학의 연구진은 영국인 근로자 26,000명을 5년에 걸쳐 조사한 자료를 발표하며 통근시간이 1분 증가할 때마다 근로자의 업무만족도가 감소하며 정신건강이 악화한다는 것을 발견했다. 심지어 1일 통근시간이 20분이 더 걸리면 자신의 월급을 19% 삭감당했을 때와 같은 부정적인 영향을 끼치는 것으로 드러났다. 반면 도로나 자전거로 출퇴근하는 사람은 버스나 지하철을 통해 통근하는 사람에 비해 만족도가 높아지는 경향이 밝혀졌다. 이를 배경으로 런던 교통공사는 '걸어서 출근합시다(Walk to work day)' 행사를 개최하며 출퇴근 문화 개선을 위해 노력하고 있다. 웰빙이 사회적 화두가 되면서 서울시를 비롯한 많은 도시에서 보행 활성화를 위한 다양한 도시 계획적 사업을 펼치고 있다.

코워킹 스페이스 오픈할 때 창업 자금의 한계로 부동산 임대 비용이 저렴한 지역이면서 청년들이 많이 거주하고 있는 지역을 찾았어요. 낙성대는 서울대학교를 기반으로 우수한 청년 인재들이 많이 오가고, 지방에서 올라와 독립한 1

인 가구 직장인들이 많이 거주하고 있어요. 거리를 다니다 보면 낮이나 밤을 가리지 않고 2030 청년들이 가득해요. 또 서울대입구역이나 사당역 역세권에 비해 상업적으로 발달하지 않은 편이라 같은 창업 비용으로 서울대입구역 인근 이라면 골목으로 들어가야 공간을 구할 수 있었다면 **낙성대역 부근에서는 바로 지하철역 출구 앞 상가를 임대할 수 있었어요.** 저희 입장에서는 적절한 비용으로 코워킹 스페이스 창업이 가능했던 거죠. 낮은 임대료는 그만큼 저렴한 입주 비로 연결되어 주머니 사정이 넉넉하지 않은 청년들에게 이 점으로 돌아간다고 봐요. <운영자 A>

운영자A도 위 연구결과와 비슷한 기준으로 코워킹 스페이스의 입지를 선택했다. 트라이그래운드가 위치한 관악구는 전체 거주자 487,357명 중 만 19~39세 청년 인구가 197,953명(2021년 10월 말 기준)을 차지한다. 전체 거주자 중 청년 인구 비중이 전국 지자체 중 가장 높다. 거주자 10명 중 4명이 2030세대라는 뜻이다. 청년세대가 관악구에 몰린 것은 서울대학교가 관악구에 있다는 후광 효과 뿐 아니라 강남 접근성이 높은 '지하철 2호선 라인'이면서도 거주비용이 낮다는 특성이 맞물린 결과이다.¹⁵⁾

우선 가장 마음에 들었던 건 집에서 가까워서였어요. 제가 신림역 근처에서 사는데 이 근처에는 코워킹 스페이스가 없어요. 그래서 고민하던 차에 지하철 세 정거장 거리는 저에게 큰 장점이더라고요. **출근 시간이 15분 내외라는 점은 매**

15) 하수정(2021.12.08.), “관악구청장 "2030 인구 비율 1위…청년경제 롤모델 만들겠다”” <https://www.hankyung.com/society/article/202112083692i>

일 출근할 수 있게 도와주는 원동력이 되는 것 같아요. 또 지하철역 출구 바로 앞이라는 점 때문에 외부 업무를 본 뒤 사무실에 복귀하기도 편하죠. <입주자 J>

트라이그라운드(이하 트라이)의 운영자는 창업자금, 청년거주비율, 역세권 등의 다양한 조건을 조합하여 고민하였고 낙성대역 인근 사무실을 임대하였다. 이는 단순히 창업자금의 한계로 인한 선택이 아니라 적절한 임대료는 낮은 입주비로 연결되어 자금이 넉넉지 않은 청년 솔로워커들의 선택까지 고려한 것이다.

서울시 내의 공유오피스는 2019년 7월 기준으로 70개 공급기업에서 231개 지점을 운영하는 것으로 파악된다. 이 중, 177개 지점(76.6%)이 업무중심지인 3도심¹⁶⁾(강남권, 도심권, 여의도권)에 분포하고 있다. 이 중에서도 고층 및 대형 오피스 건물에 위치한 경우가 많다. 청년 솔로워커 입장에서 인지도 높은 지역의 프라임급 오피스 건물에서 일할 수 있다는 점이 큰 매력으로 다가오지만 이에 상응하는 입주비용은 안정적인 창업활동에 장애물이 될 수 있음을 간과해서는 안된다.

2. 청년 솔로워커를 우선하는 입주자 확보의 원칙

운영자B는 대안업무공간의 네트워크를 만드는 핵심인물이다. 그는 함께 일하는 문화를 만들기 위해 비슷한 결을 가진 2030세대 솔로워커를 대상으로 입주자 구성을 진행한다. 이를 통해 수평적 소통문화를 구축하고 이들의

16) 여기서 권역구분은 편의상 부동산 등 관련 분야에서 주로 사용하고 있는 전통적인 도심권(CBD: 중구, 종로구), 강남권(GBD: 강남구, 서초구), 여의도권(YBD: 여의도 일대)의 3도심과 기타 권역(ETC)으로 표기함.

동반성장을 위한 발판을 조성하고자 하였다.

이 부분은 위워크나 패스트파이브와 같은 대형 코워킹 스페이스와 저희의 가장 다른 차별점 중 하나인 것 같아요. 저희 기본적으로 혼자서 일하는 2030 청년들을 우선해서 입주자로 받고 있어요. 물론 저희도 수익을 내야 하는 사업자 이니까 입주문의가 들어오는 대로 왜 안 받고 싶지 않겠어요? 그런데 저희 입장만 생각해서 공석을 줄이고자 한다면 아무래도 내부 문화를 흐리게 되더라고요. 엄밀히 따지면 나이가 많거나 서너명이 한 회사인 팀들은 청년 솔로워커들과 결이 다른 사람들이잖아요. 그들이 나쁘거나 틀렸다는 게 아니라요. 비슷한 처지인 사람들이 모여야 진정한 소통이 이루어질 거라 생각해요. 청년 솔로워커들이 이 안에서 까지 위화감을 느끼지는 않았으면 좋겠어요. 그래서 저희는 ‘좋은 사람들과 편안한 분위기를 만드는 게 먼저다’라는 생각이 있었어요. 그래서 저희 나름대로는 2030세대이며 함께 일하는 시너지가 있을 만한 사람으로 구성하고 있습니다. <운영자 B>

이들의 입주자 확보 원칙은 ‘동종선호(Homophily)’로 설명할 수 있다. 동종선호는 1954년 폴 라자스펠드와 로버트 머턴에 의해 명명된 것으로 같은 것을 의미하는 ‘homo’와 좋아함을 뜻하는 ‘phily’을 결합한 의미를 가진다. 다시 말해서, 사람들은 자신과 비슷한 사람과 어울리고자 하는 경향이 있음을 뜻한다. 우리가 익히 알고 있는 사자성어 유유상종(類類相從) 또는 초록동색(草綠同色)으로도 이해할 수 있다.¹⁷⁾ 미국에서도 이를 이해할 수

있는 연구가 진행되었다. 미국 고등학교에서 인종에 따른 친구 관계 형성에 관한 연구결과에 따르면 매우 친밀한 친구관계 일수록 같은 인종일 확률이 높고 이는 서로 다른 인종일때보다 15배나 높다고 한다. 자신과 비슷한 특성을 가질수록 더욱 친근한 관계가 될 가능성이 높음을 입증하는 연구이다. 실리콘밸리, 할리우드에서 비슷한 성향의 사람들이 모여 엄청난 부흥을 이끈 것도 일종의 동종선호라 할 수 있다.

제 2 절 대안업무공간에서의 즐거움

1. 개선된 업무공간과 비용절감의 혜택

일반적으로 청년 솔로워커들이 창업할 때 가장 고민하는 사항 중의 하나는 업무공간이다. 전용 업무공간을 확보하기 위해서는 보증금, 리모델링비, 가구 구입비 등과 같은 초기 비용이 많이 지출되기 때문이다(정수경, 2019). 많은 스타트업들이 경제적 상황에 따라 열악한 업무공간을 선택하거나 접근성이 떨어지는 도시의 외곽을 선택하면서 업무 환경이 악화되는 경우가 많다(정수경, 2019).

이때 청년 솔로워커들이 코워킹 스페이스와 같은 대안업무공간에 모여 코워킹을 실천하는 것은 개인 업무공간에서 일할 때 보다 월 이용료가 더 저렴하므로 적절한 선택이 될 수 있다. Avison Young(2019)은 같은 권역 안에 있는 코워킹 스페이스와 일반오피스의 1인당 월평균 이용료를 비교하였다.¹⁸⁾ 임대료만으로는 크게 차이나지 않으나 인테리어 비용, 관리비, 각종

17) 정윤지(2021.03.26.), “연결됨과 동시에 분열되는 네트워크 - 휴먼 네트워크”
<https://www.artinsight.co.kr/news/view.php?no=52966>

요금 등의 부대비용을 추가했을 때 코워킹 스페이스의 1인당 월 이용료가 더 저렴하였다. 특히 청년 솔로워커들이 일반오피스를 1인용 면적으로 구할 수 없음을 고려하면 월 이용료의 차이는 더 커진다고 볼 수 있다.

이 곳은 카페와 위워크 공간의 중간 지점 어딘가에 있어요. 여기서 제공하는 1인 고정석은 노트북, 모니터, 개인용품들을 다 놓고 다닐 수 있기 때문에 카페보다는 훨씬 낫죠. 게다가 입주 비용도 한 달에 30만원이라 하루 커피값이잖아요. 고정석 책상도 일반 회사처럼 옆에 다닥다닥 붙어있지 않아 시선이 간섭될 염려도 없어요. 솔로워킹을 하는 청년이라면 자유로우면서 독립적인 성향일 가능성이 높잖아요. 그런 경향을 반영한 공간이라고 봐요. <입주자 M>

코워킹 스페이스 간의 비용 격차도 다양하다. 위워크는 사용자의 니즈에 맞게 다양한 업무공간을 제공한다. 독립된 업무공간인 1인실은 월평균 이용료가 82.5만원이며 컴퓨터와 개인 소지품을 둘 수 있는 고정석은 60만원, 빈 좌석에 앉아 업무를 볼 수 있는 핫데스크는 50만원에 형성되어있다. 연구대상지인 트라이그라운드와 비교하면 고정석 기준 2배에 달하는 이용금액이다. 이는 코워킹 스페이스의 입지, 인테리어 수준 등을 고려하더라도 청년 솔로워커들에게 현격한 부담이 된다.

솔로워킹의 장소로 카페, 위워크를 모두 이용해본 경험이 있는 입주자A는 업무공간 수준, 월 이용료를 모두 고려했을 때 트라이그라운드는 청년들에게 합리적인 선택이 될 수 있다고 말한다. 공간 수준의 작은 격차는 월

18) 강남역 인근 빌딩의 월 임대료 250만원을 기준으로 하였다. 이 업무공간은 면적 66㎡(20평)이며 6인 사용에 적합한 크기이다. 평당 인테리어 비용은 150만원, 평당 월관리비는 2.2만원으로 책정하였다.

이용료를 감안했을 때 충분히 상쇄할만한 수준이라는 것이다.

휴게공간, 회의공간, 사무공간 등 오피스 내에서 일과 휴식을 위해 필요한 모든 활동을 할 수 있게 공간을 기획하고 나누려고 했어요. 이용자들의 동선과 업무 효율적 측면에서 필요한 요소들을 최우선으로 하여 좌석을 배치했어요. 사실 저희 욕심이라면 좌석도 최대한 넣고 휴게공간도 줄이는 게 맞는데 그런 곳이라면 지속 가능한 공간이 되기 어렵다고 봤어요. 수익의 극대화보다는 좀 더 효율적으로 일할 수 있는 공간 구분에 초점을 맞췄던 것 같아요. <운영자 B>

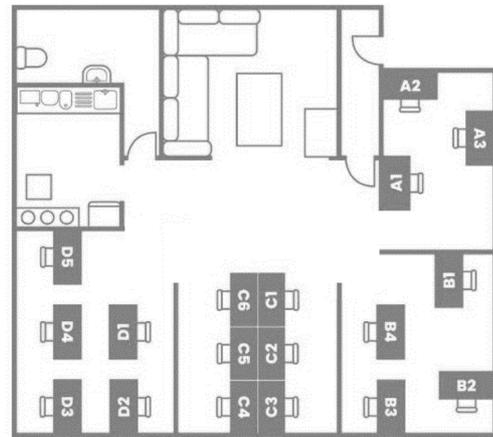
운영자B 또한 청년 솔로워커의 경제적 불안정성을 고려하여 이용료 책정 및 업무공간을 구성하였다고 한다. 저렴한 월 이용료를 제공하기 위해 상대적으로 임대료가 낮은 낙성대역 인근으로 코워킹 스페이스 위치를 정했으나 이용료가 저렴하다고 하여 업무공간 구성을 타협하지 않았다. 트라이그라운드 상가건물 중 지상 2~4층을 점유해서 사용하고 있으며 입주자는 총 35명이다. 건축물대장에 표기된 지상 2~4층의 총 바닥면적의 합은 310.75㎡이며 이 중 계단과 복도로 쓰이는 공용면적 17.86㎡을 제외한 전용면적은 292.89㎡이다. 즉 입주자 1인당 업무공간의 면적은 8.37㎡인 셈이다. 신상희(2014)는 국내외 문헌조사 및 성격이 서로 다른 기관의 업무시설 이용 현황조사를 통해 1인당 적정 업무공간 면적을 8.50㎡로 제시하고 있다. 이와 견주었을 때 이 공간은 코워킹 스페이스임에도 불구하고 적정 업무공간 면적에 근접한 쾌적한 공간을 제공한다고 볼 수 있다.

2. 공간이 만드는 느슨한 연대(weak ties)

앞서 살펴본 바와 같이 코워킹 스페이스 입주자들은 지향하는 가치가 비슷한 사람들과의 ‘느슨한 연대’를 기대하며 이곳에 모인다. 지나치게 가깝지도, 그렇다고 너무 먼 거리도 아닌 공감대를 쌓으며 적절한 거리를 유지할 수 있는 관계이다. 느슨한 연대를 이루기 위해 운영자는 3가지의 노력을 기울였다. 첫 번째는 개방적이면서도 개인의 영역성을 배려한 업무공간 구성이다. 이를 위해 굳게 닫혀있던 개별실 방문을 제거하여 서로 간 자유로운 소통을 가능하게 하였다. 그리고 대신 책상 간의 거리를 1m 이상 이격하여 높은 파티션을 대신할 수 있도록 하였다. 이와 더불어 각 책상 간의 모니터는 최대한 서로 확인할 수 없게끔 배치하여 입주자 간 얼굴을 마주한 채로 인사하고 답소는 나눌 수 없되 모니터의 프라이버시는 존중하도록 구성하였다. 이러한 구성은 Francis Duffy가 ‘The new office’에서 분류한 업무형태에 의하면 개인들의 반복적으로 이루어지는 회의나 프로젝트 과정 시 협동적으로 공유된 환경에서 해결하고 수행 할수 있는 Den의 형태나 개인과 팀 간의 필요에 의해 정해지고 자신의 이익 창출을 위해 돌아다니며 공간을 사용하는 Club의 형태에 가깝다고 할 수 있다(장은석, 2016). 이에 반해 Cell 형태로 이루어진 위워크의 1인실은 다른 사용자와 소통이 어려운 폐쇄적 업무공간으로 청년 솔로워커들이 원하는 느슨한 연대 형성에 방해물로 작용한다.



[그림 5-1] 위워크 1인실



[그림 5-2] 트라이그라운드 1인석

두 번째는 업무공간이 마련된 지상 3~4층에는 매층 미니주방, 휴게공간을 조성하여 입주자 간 교류가 가능하도록 하였다. 장은석(2016)에 따르면 코워킹 스페이스의 휴게공간은 주방, 열린 서재 등에서 입주자 간 우연한 만남을 유도하고 그 이후 의사소통으로 이어질 수 있도록 인근에 휴게공간이 마련되어야 한다고 한다. 특히 지상 2층의 전체 공간을 회의실, 대규모 휴게라운지로 마련하여 친밀함이 높은 입주자들끼리 게임을 하거나 음식을 배달해 먹는 등 청년 솔로워커들이 가지기 힘든 회식을 즐기기도 한다.

가장 차별되는 전략은 입주자 간의 네트워킹이라고 볼 수 있어요. 타 코워킹 스페이스에서 마련되는 네트워킹 파티들이 효과가 없는 경우가 많아요. 왜냐하면 이미 소속된 집단이 있기 때문에 굳이 다른 사람과 적극적으로 네트워킹할 필요가 드물어요. 그래서 그런 자리에서 보통 자기들끼리 놀죠. 솔로워커들도 그런 자리가 부담스럽기는 매한가지죠. 하지만 이 곳은 소규모 창업팀이나 1인 창업가, 프리랜서가 많이 쓰는 공간이기 때문에 서로가 비슷한 처지예요. 그래

서 참여율이 굉장히 높은 편이죠. 또 굳이 네트워킹 파티나 이벤트가 아니어도 서로의 필요에 의해 많은 네트워킹이 일어나고 실제로 사업이나 프로젝트로 연계되는 경우가 많아요. 저희도 운영자의 입장에서 이러한 네트워킹을 통한 시너지가 일어나도록 더 다양하고 많은 이벤트를 기획하려고 노력하고 있어요. <운영자 A>

마지막으로 운영자A는 입주자들간 서로 인사하며 친구처럼 지낼 수 있는 공간을 목표로했다. 이에 매월 입주자들이 자발적으로 참여하는 네트워킹 파티를 기획하고 이후에도 직무별 모임, 취미 모임, 클래스 모임 등 다양한 방법으로 입주자 간의 네트워킹 기회를 만들고 있다. 이 네트워킹 파티와 모임들의 참여율은 80%에 육박하며 이 대안업무공간의 차별화된 이벤트로 유명하다. 이승아(2018)는 공유오피스와 다른 코워킹 스페이스를 구분하는 기준 중 큰 축으로 ‘입주사 간 네트워킹 및 커뮤니티 활성화 여부’를 지목한다. 하지만 설문 조사 결과 코워킹 스페이스에 입주해 느끼는 가장 큰 장점으로 ‘타 입주사와의 커뮤니티, 네트워킹’을 꼽은 응답자는 전체의 6.6%에 불과했으며 전체 응답자의 59.8%가 네트워킹이나 커뮤니티 모임에 참여하고 있지 않다고 응답했다. 참여하지 않은 이유로는 ‘네트워킹이 실제로 도움 되지 않음’이 29.5%였으며 ‘네트워킹 프로그램의 기획이 마음에 들지 않음’이 14.8%, ‘국내 정세에 맞지 않는다’라는 의견도 11.4%에 이른다.

먼저, 네트워킹을 할 수 있다는 장점이 큰 것 같아요. 아무래도 소규모 코워킹 스페이스이고 주 사용자들이 프리랜서, 소규모 창업팀이다 보니 저와 비슷한 처지의 분들과 정보공유나 의견교환이 가능했고 보통 친구들이랑은 할 수 없는

사업적인 이야기들을 할 수 있어서 업무나 개인적 능력 성장에 도움이 되는 것 같아요. 그리고 그 분들 일하는 모습을 보면서 나태하거나 자만하지 않고 더욱 열심히 일할 수 있는 부분도 장점인 거 같아요. <입주자 R>

우리나라 정서상 특정한 목적이 없다면 친근하지 않은 사람들과 담소를 나누고 서로를 알아가는 과정이 익숙하지 않다. 서종석(2015) 또한 한국 정서상에서 코워킹과 협업이 자연스럽게 이루어지지 않아 이를 장려할 수 있는 방법을 다양한 관점에서 찾아야 한다고 말하며 코워킹의 주요 운영요소로 아래의 3가지를 제시하였다. 이 내용에 따르면 거창한 수준의 관계 촉진보다 개개인의 일상적 소통이 우선시 된 후 네트워킹 파티를 추진한다면 효율감있는 성과를 만들 수 있을 것이다.

구분	내용
관계 촉진 (Relationship facilitation)	고객들이 서로 친근해지고 관계를 조성하여 협업이 자연스럽게 이루어질 수 있도록 유도하는 활동
네트워킹 이벤트 및 파티 (Networking event & Party)	고객과 고객 간 또는 다양한 분야의 전문가와 교류할 수 있도록 이벤트 및 파티 등을 개최하고 관리하는 활동
커뮤니티 및 정보소통 (Community & Communication)	관계, 협업, 소통이 효율적으로 이루어질 수 있도록 온오프라인 커뮤니티 구성과 정보가 지속적으로 소통될 수 있도록 채널 등을 관리하는 활동

[표 5-1] 코워킹의 주요 운영요소 (서종석(2015)에서 재구성)

3. 직주 근접으로 구현된 솔로워킹의 출발점

산업화와 도시화로 인한 직장의 도심 집중화 현상은 주거지와 근무지 간의 간격을 멀게 했다. 이로 인한 직주 분리(spatial mismatch)¹⁹⁾ 양상은 장

시간 통근으로 인해 다양한 사회적 비용을 초래한다. 또한, 현대도시의 공간구조는 저소득층에게 불리하게 형성되어 직장과의 불일치는 저소득층일수록 심각한 역진적(regressive) 관계가 있음을 보여주고 있다. 이는 저소득층의 경우 개인의 소득과 주택부담능력으로 인해 비교적 주택가격이 저렴한 지역에 거주하면서 장시간 통근으로 인한 스트레스를 감당해야 함을 의미한다(이민주, 2016).

재택근무를 했을 때 같은 공간에서 업무도 하고 잠도 자다 보니 일과 휴식을 분리하기 어려웠어요.. 의자에 앉았다가 집안일 하려고 왔다 갔다 하기도 하고 산만하게 생활했던 것 같아요. 이러다 보니 스트레스가 누적되고, 쉽게 번아웃이 오더라고요. 지금처럼 적절하게 집중과 휴식을 분리할 때 업무 효율도 좋아졌고 1인기업의 특성상 혼자 고립되어 일하는 경우가 많은데, 코워킹 스페이스를 이용하면 **약간의 소속감 같은 심리적인 안정감도** 느낄 수 있어서 불안감이 많이 해소됐어요. <입주자 Y>

이와 반대되는 움직임으로 직주 일치가 있다. 4차 산업혁명에 의한 기술의 발전과 개체간 연결성 증가로 시·공간의 제약이 사라져 근무지의 도심 집중현상이 완화되고 있다. 이에 더해 코로나 팬데믹으로 인한 재택근무의 일상화로 많은 직장인이 예전처럼 출근하지 않고 주거지에서 업무를 보고 있다. 재택근무를 도입했던 서울 도시에 본사를 둔 대기업들도 직원들의 주

19) 직주 불일치(spatial mismatch)는 1960년대 미국의 학자인 J. Kain에 의해 처음 제시된 개념으로, 대도시권에서 주택이 외곽지대로 밀려나는 교외화로 직주가 서로 멀리 떨어지는 직주간의 불균점, 불균형을 말하며, 주거지 분화 또는 베드타운(Bedtown)화로 나타나게 된다.

거지와 가까운 곳으로 사무실을 분산시키는 움직임이 일고 있다.²⁰⁾ LG에너지솔루션은 2022년 3월부터 코워킹 스페이스 전문업체들과 손잡고 반포, 홍대, 광화문 등 수도권 일대 20여곳에 거점 오피스를 확대 운영하고 있다. 사옥에 집중되어있던 업무공간을 직원들의 주거지 인근으로 옮겨 직원의 삶의 질을 높이려는 시도이다. 마찬가지로 재택근무를 해야 하는 직장인 중에 적당한 업무공간을 찾지 못하는 이들을 위한 임대 서비스도 등장하기 시작했다.

어떤 코워킹 스페이스든지 코워킹 스페이스라는 공간은 결정적으로 청년 솔로워커들을 정착시키지는 못한다고 봐요. **남과 공간을 쉼어한다는 것이 결국에는 완벽히 내 공간이 아니라는 것이고, 운영자에 의해서 꾸며지고, 유지되기 때문에** 다들 코워킹 스페이스에서는 사업의 기반을 좀 다진 후에 나만의 사무공간을 얻어야겠다고 생각하는 멤버들을 많이 보았거든요. 그리고 **실제로 사업을 확장할 때, 새로운 직원을 채용할 때 대부분 이곳을 떠났기에 솔로워커들을 정착시키는 데 일조한다기보다 확실한 건 그들이 일을 시작할 수 있는.. 아니면 성장할 수 있는 출발점이 되어주는 것 같**아요. <입주자 Z>

청년들은 재택근무로 솔로워킹을 시작하는 경우가 많다. 하지만 이들의 상당수는 고립감과 낮은 업무효율을 호소하며 업무공간의 변화를 추구하려 한다. 그들은 자발적으로 직주 분리의 통근환경에서 벗어났고 솔로워킹을

20) 김미향(2020.10.10.), “대도시 떠나는 사람들, ‘직주근접’ 대신 ‘직주일치’ 온다” https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/965210.html

위해 대안적 업무공간에 모여 직주 근접을 시도한다. 소득을 창출하는 다양한 경로가 만들어지며 어디서 근무할지가 중요한 것이 아니라 어떤 일을 하는지가 중요한 세상이 왔다. 변화에 맞춰 직주 분리에서 직주 일치의 시대로 업무 환경이 바뀌고 있으나 상대적으로 인적 네트워크와 경제적 기반이 약한 청년 솔로워커들은 대안업무공간을 통한 직주 근접의 실천을 안정적인 솔로워킹의 출발점으로 인식하고 있었다.

4. 암묵지의 교류를 통한 다양한 코워킹의 형태

지식의 형태는 암묵지(tacit knowledge)와 형식지(explicit knowledge)로 분류할 수 있다. 마이클 폴라니가 자신의 저서에서 처음으로 언급한 암묵지는 ‘학습과 체험을 통해 개인에게 습득되어 있지만, 겉으로 드러나지 않는 상태의 지식’을 말한다. 이에 암묵지는 대개 시행착오를 거쳐 체득되는 경우가 많다. 이에 반해 형식지는 ‘암묵지가 문서나 매뉴얼처럼 외부로 표출돼 여러 사람이 공유할 수 있는 지식’을 말한다.²¹⁾ 암기식 교육이 중심인 한국은 서양 문물을 빠르게 익히며 고도의 경제성장을 이루었고 이는 형식지 중심의 교육 영향이라고 볼 수 있다.

제가 처음으로 웹사이트를 개발하고 오픈할 때, 초보여서 모르는 것도 많고 안되는 것도 많았었는데 **이곳에 중급이상 개발자분들이 많아서 개발부터 오픈까지 많은 도움을 받았어요**, 같은 회사도 아니고 친한 사이도 아니었지만 도움을 요청하면 흔쾌히 받아주고 해결해주려는 모습이 참 인상적

21) 박의진(2012.10.08.), “창조의 힘 ‘암묵지’의 생성과 유통은 파티에서”
<https://www.newswire.co.kr/newsRead.php?no=655874>

이었어요, 개발뿐만 아니라 마케팅을 하는 부분에서도 같은 시스템을 쓰고 있어서 타겟 설정이나 키워드 설정 등 마케팅에 필요한 부분들을 세심하게 도와주셔서 무사히 웹사이트를 오픈할 수 있었죠. <입주자 C>

하지만 지식 정보화 사회에서는 이러한 형식지의 전송이 매우 편리해지며 선진국에서 발생한 형식지는 그 즉시 모든 나라에 전파되므로 형식지의 가치가 점점 낮아지고 있다. 한국 경제는 빠르게 선진국을 따라잡으며 스스로 미래계획을 수립해야 하는 상황에 놓여있다. 스스로 성장하기 위해서는 형식지 방식만으로는 한계가 존재하며 형식지와 암묵지 간의 상호작용이 필수적이다. 하지만 형식지와 달리 암묵지는 추상적인 속성으로 인해 물리적 전송이 매우 어렵다. 과학기술학자인 해리 콜린스(Harry M. Collins)는 1970년에 TEA레이저 기술의 전파과정을 통해 암묵지의 중요성을 발견했다. TEA레이저 기술의 실험 설계도를 A연구소에 공개하였고 이 연구소는 설계도 문서만 탐구하여 레이저 복제를 시도했다. 마찬가지로 B연구소에도 같은 설계도를 공개하였고 이 연구소는 설계도 탐구뿐만 아니라 실험실을 방문하거나 전화로 질문하는 등 직접적인 접촉을 시도했다고 한다. 결과적으로 B연구소만 레이저 복제에 성공하였고 이는 암묵지의 교류가 가지는 중요성을 설명하는 대표적 사례로 알려져 있다.

저는 웹과 앱 개발 외주사업을 진행하는 개발자인데 네트워크 파티때 디자인과 개발 외주사업을 진행하는 입주자분을 만났어요. 이런저런 이야기하며 사업을 공유하던 중에 서로가 뜻이 맞아서 같은 팀을 이루게 되었어요. 나이대도 비슷하고 같은 분야의 일을 하지만 서로가 하는 역할은 달랐거

든요. 좋은 동업자를 만나서 단기간에 회사를 많이 키울 수 있게 되었어요. 덕분에 불과 반년 만에 1인 회사를 6인 규모로 키웠어요. <입주자 Q>

이 공간에서도 느슨한 연대(weak ties)를 바탕으로 한 위와 같은 암묵지의 교류가 일어나고 있었다. 유사한 업종, 혹은 정반대의 업종을 가진 청년 솔로워커들이 삼삼오오 모여 창업의 어려움을 토로한다. 간혹 음식과 술을 곁들이며 진솔한 대화가 이루어지기도 한다. 고대 그리스 속담 중 ‘포도주 속에 진리가 있다(in vino veritas)’라는 말이 있다. 이처럼 각 분야의 전문가들이 자유롭게 대화를 나누는 공간에서 암묵지가 형성되고 흐른다. 특히 이종간 융합이 중요한 현대사회에서 여러 전공을 가진 전문가들의 암묵지 교류는 매우 중요하다.

창업하자마자 시도했던 일이 예비창업패키지(창업지원금제도)였어요. 이게 신청한다고 다 주는게 아니고 경쟁이라 치밀하게 준비해야 했는데 이곳에 유경험자가 여럿 있어서 도움을 많이 받았어요. 입주자들 앞에서 프리젠테이션도 하고 여러 피드백을 받았거든요. 덕분에 내용도 다듬어졌고 실제 심사 자리에서도 덜 긴장했던 것 같아요. 다행히 비용을 지원받아 직원도 고용하고 생각했던 것보다 빨리 자리잡게 될 것 같아요. <입주자 D>

같은 분야에서 일하더라도 그들의 능력 수준이 다르기에 이들은 서로를 보완하며 솔로워킹에 적응한다. 또한, 외부에서 찾기 힘든 동업자나 직원을 내부 입주자 사이에서 구하기도 하고 예비창업패키지, 초기창업패키지, 창업

도약패키지²²⁾ 등의 정부가 지원하는 지원사업의 선경험자들을 통해 다양한 피드백을 받으며 안정적인 솔로워킹 정착을 시도한다.

제 3 절 대안업무공간의 한계

1. 회사의 규모에 따라 벗어나야 할 임시적 업무공간

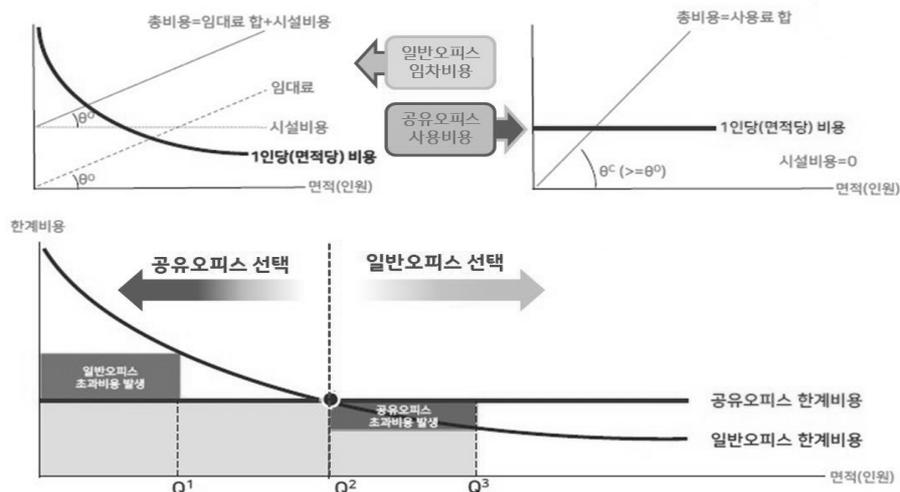
입주자들은 대안적 업무공간 실천을 통해 기존에 경험했던 업무공간에 비해 더 높은 만족감을 인식하고 있었다. 그럼에도 불구하고, 업무공간을 타인과 함께 공유하고 있는 점은 예상치 못한 불편을 자아낸다. 입주자 간 친목은 느슨한 연대를 이루며 다양한 장점을 만들어내지만, 근무시간에 타 입주자와 어울리느라 업무에 집중하지 못하는 구성원을 낳기도 한다. 특히 이 구성원이 회사에 소속된 직원일 경우 이를 고용한 청년 솔로워커는 이 공간의 한계를 인식하기 시작한다.

또한, 청년 솔로워커가 창업한 회사의 규모가 커지며 회사 구성원 전체의 입주비용이 일반오피스의 임차료를 넘어서는 순간, 이 대안업무공간을 떠나야 하는 시점으로 인식하기 시작했다. 서동한(2018)은 스타트업 창업시 1인당 임차비용 부담 수준을 고려해봤을 때 10인 미만의 규모까지는 일반오피스 대비 코워킹 스페이스가 비용적으로 유리하다고 말한다. 이는 [그림

22) 창업패키지는 중소벤처기업부가 총 3010개 예비창업자 및 창업기업을 선발해 제품 개발과 제작, 마케팅 등에 필요한 사업화 자금(최대 3억원)과 교육·멘토링·마케팅·투자 등 성장단계별 맞춤형 프로그램을 제공하는 제도이다. 창업패키지는 성장단계별로 3개 사업으로 나뉘며 예비창업자를 위한 예비창업패키지, 창업 후 업력 3년 미만 창업기업을 위한 초기창업패키지, 업력 3년 이상 7년 미만 창업기업을 위한 창업도약패키지가 있다.

2-4] 코워킹 스페이스와 일반오피스의 임차인 임대료 한계비용커브에서 확인할 수 있다.

저도 여기에 혼자 입주했었는데 이곳에서 좋은 동업자를 만나게 되었어요. 처음에는 둘이서 시작했다가 사업이 점점 커져 6명이 되었고 적절한 자리를 찾기 어려워 이 공간 내에서 여기저기 옮겨 다녔었죠. 최근에 또 추가로 직원을 채용해야 하는 상황이 발생하여 더 이상 이곳에서는 머무를 수 없다는 판단이 들었어요. 또 회사 구성원이 다른 구성들과 너무 친해지다 보니 업무 집중도가 간혹 낮아질 때가 있거든요. 환경이 그런 거라 뭐라 말하기도 그렇더라고요. 그래서 다른 사무실을 임대해 곧 여기를 떠날 예정이에요. 입주비용도 이제 사무실 임대비용보다 높아지니 어쩔 수 없는 것 같아요. 아쉽지만 좋은 경험이었다고 생각합니다. <입주자 Q>



[그림 5-3] 코워킹 스페이스와 일반오피스의 임차인 임대료 한계비용커브

2. 새로운 업무방식과 맞지 않는 공간과의 타협

운영자A는 대안업무공간을 조성할 장소로 낙성대역 인근 상가건물을 임대했다. 그 당시 이곳은 지상 1~3층은 상가와 사무실, 지상 4층은 주인세대 주거지로 이루어져 있었다. 이들은 처음 지상 4층을 임대한 후 오랜 기간 고민에 빠졌었다. 주거지였기 때문에 거실을 중심으로 방 3개가 마련된 일반적인 주택공간으로 구성되어 있었다. 이 공간을 코워킹 스페이스로 리모델링하기 위해 우선시한 작업은 각 방에 설치된 방문 제거였다. 청년 솔로워커들의 느슨한 연대는 소통이 가능한 열린 공간에서 이루어진다는 것을 고려한 선택이었다. 이후 방과 거실 전체에 1인 고정석 공간으로 조성하여 적절한 프라이버시는 유지하되 다양한 코워킹이 발생할 가능성을 만들었다.

이 공간이 있는 건물이 상가건물이잖아요. 저희가 2,3,4층을 코워킹 스페이스로 운영하고 있는데 특히 4층은 꼭대기 층이라 원래 이 상가건물의 주인세대 주거지였어요. 그러다 보니 일반적인 주택 평면처럼 방 3개, 거실, 주방이 있었죠. 그래서 여기를 업무공간으로 개조한다는 게 쉽지는 않았어요. 방에 문이 달려있으니 그대로 팀룸(Team room)을 만들까 생각도 했었죠. 그런데 그렇게 조성하면 위워크랑 다를 바 없는 굳게 닫힌 업무공간이 될 것 같은 거예요. 그래서 문을 제거하고 방과 거실 전부를 1인 고정석으로 만들었어요. 적당한 프라이버시는 유지하면서 열린 소통이 가능하도록 만들고 싶었죠. 그런데 여전한 아쉬움은.. 거실에 놓인 1인 고정석이 아무래도 잘 보이는 위치에 있다 보니 방 내부의 1인 고정석과 약간의 입주비용 차이가 있어요. 그게

생각지도 못한 위계로 이어지더라고요. 이를테면 상대적으로 매출이 적은 청년이나 직원들이 거실 공간을 사용하게 되는 거예요. 자연스럽게요.. 의도하지 않았지만 **조직의 위계가 그대로 공간의 위계로 연결되는 모습은 좀 씁쓸하기도** 해요. <운영자 A>

하지만 이 공간 안에서도 위계는 발생했다. 거실에 있는 고정석에 비해 상대적으로 프라이버시가 뛰어난 방 내부의 고정석에 대한 입주자의 선호도가 높았다. 이에 운영자는 두 고정석간의 미세한 비용 차이를 두었는데 이 차이가 뜻하지 않은 결과를 낳게 된다. 거실의 고정석에는 청년 중 상대적으로 매출이 적거나 신생 솔로워커들, 혹은 직원들이 그 공간을 점유하기 시작한 것이다. 이에 방 내부 입주자들은 자연스럽게 좀 더 경제적 안정을 갖춘 솔로워커들이거나 대표자일 것이라는 인식이 생기기 시작했다. 운영자 A는 솔로워커들의 위계가 공간의 위계와 맞닿는 지점에서 이 공간의 한계를 인식했다.

4층 고정석 공간이 기존의 방을 개조한 것 같은데.. 3층 고정석 공간이랑 확연히 다르거든요. 3층은 넓은 대공간에 책상을 쪽 펼쳐놓았어요. 전체가 하나의 그룹이 되다 보니 서먹한 기간이 꽤 오래 가더라고요. 반면에 **4층은 방 3곳에 책상이 4~5개가 들어가니 자연스럽게 소그룹이 만들어졌어요.** 우선 그 방 내부 사람들끼리 친목을 다지고 그 친밀함과 소속감을 바탕으로 방 외부 사람들과 자연스럽게 어울리게 돼요. 한국인의 성정과 잘 맞는 공간계획인 것 같아요. 운영자가 의도했는지는 모르겠지만요. <입주자 W>

그럼에도 불구하고 뜻하지 않은 이점도 발견되었다. 방은 각각 4~5명의 솔로워커들이 일할 수 있는 영역이고 이들이 작은 소그룹을 자연스럽게 형성한다. 우선적으로 방 내부 구성원 간 친목을 이루고 이 소속감을 바탕으로 방 외부의 입주자들과도 확장된 연대를 형성하게 된다. 이는 지상 3층에 마련된 업무공간과는 다른 양상으로 한국인의 네트워킹 특수성과 잘 접목되는 특징으로 인식할 수 있다. 한국 사회의 전통적인 모임인 ‘잔치’가 지인과 의 친목, 교류 위주로 이루어진다면 서양의 ‘파티’는 모르는 사람들과의 사교와 비즈니스가 더 강조된다. 한국인은 정적이 편이며 초면인 사람에 대해 쑥스러워하고 불편하게 여기는 경향이 있어 아무리 멋진 장소에서 맛있는 음식과 공연을 준비해도 파티가 실패하는 경우가 많다.²³⁾ 한국 사회는 전통적으로 ‘우리’의 개념이 강한 사회이다. 나와 아는 사람과의 관계를 중요시하는 관계정립은 일상생활 뿐만 아니라 모임문화에서도 자연스럽게 적용된다. 이처럼 많은 사람과의 동시다발적 교류를 추구하기보다 주변 사람들과의 친목을 도모하는 것을 우선시하는 경향을 가진 한국인의 보편적인 정서에 맞는 업무공간을 고려할 필요가 있다.

3. 입주자간 친화도에 따른 폐쇄성 및 관계의 종료

앞서 운영자A는 함께 일하는 문화를 만들기 위해 비슷한 가치관을 가진 2030세대 솔로워커를 대상으로 입주자 구성을 진행한다고 밝혔다. 이런 원칙은 ‘동종선호(Homophily)’로 설명될 수 있으며 서로를 비슷한 사람이라고 인식하며 친분을 쌓기 용이해짐을 바탕으로 한다. 하지만 이러한 ‘동종선호’가 장점만 있는 것은 아니다. 집단 내 유대감을 쌓음과 동시에 신규 입주

23) 중앙선데이(2010.05.09.) “한국의 파티, 서양의 파티” <https://www.joongang.co.kr/article/4159387#home>

자를 다름으로 인식하고 배척하기도 한다. 한 통계에서는 직장인의 81.1%가 '직장 내 텃세를 경험한 적이 있다'고 답했다.²⁴⁾ 이 가운데 '텃세로 인해 퇴사 또는 이직을 생각한 적이 있다'고 대답한 의견도 70.2%에 달했다.

이곳도 어쩔 수 없는 커뮤니티이다 보니 **처음 입주했을 때 텃세 아닌 텃세**를 느꼈어요. '왜 나에게만 인사를 안하지?' '왜 나만 빼고 배달음식을 시켜 먹지?' 이런 유치한 생각을 했었어요. 초기 적응이 어려웠던 것 같아요. 운영자분이 소개도 시켜주고 하지만 그 이후에 친밀해지는 부분은 온전히 제 몫이더라고요. 지금에야 다 친해지고 어색함은 없지만 초반에는 다시 자리를 빼는 걸 고민할 정도였어요. 그래서 **전 신규 입주자에게 늘 먼저 다가가려고 노력**해요. 어떻게 보면 이직하거나 마찬가지인데 기존 입주자들이 환영해줘야죠. 그분들도 제가 느낀 감정을 똑같이 겪게 하는 건 슬픈 일이잖아요. <입주자 K>

집단을 이루고 사는 인간은 집단 내부의 질서를 만든다. 서열을 만들고 그 안에서 대장을 지정하기도 한다. 이는 인간뿐만 아니라 포유류, 조류 등에서도 관찰되는 보편적 섭리이다. 조직의 내부 영역에 들어오는 것을 막고 외부인을 공격하는 약육강식의 방식이다. 하지만 현대사회에서 살아남기 위해 고군분투하는 청년 솔로워커에게 텃세라는 방법은 그다지 유효하지 않다. 그들의 네트워크 영역은 고정적이지 않은 데다가, 배타적인 관계보다 협력을 통해 얻을 수 있는 것이 훨씬 많기 때문이다. 신규 입주자를 향한

24) 김세진(2019.11.20.) "직장인 81% "직장 내 텃세 경험"...신입 때 가장 많이 겪어" <http://www.datasom.co.kr/news/articleView.html?idxno=102399>

배타성을 완화하기 위해서 운영자들의 노력이 필요하다. 운영자들은 입주자 간의 관계를 잘 관찰할 필요가 있으며 신규 입주자들의 연착륙을 위해 주기적 네트워킹 및 친목도모 활동을 구현해야 한다.

제가 하는 업무가 확장되면서 직원이 급하게 필요했어요. 채용공고도 매일 냈었는데.. 요즘 직원 구하기 정말 어렵잖아요. 입주자들과 이야기 나누며 신세한탄을 하다가 입주자 중에 저와 같은 직업을 가진 분이 채용을 원하시더라고요. 급한 마음에 큰 고민 없이 채용을 진행하고 같이 업무를 했었는데.. 오히려 그동안 쌓아왔던 친밀함이 독이 되었는지.. 일을 너무 대충하더라고요.. 결국 쌓였던 불만이 터지고 그 직원은 이곳을 떠났어요. 지금 생각하면 아쉬워요. 괜히 같이 일했다가 좋은 관계를 잃은 것 같아서요. <입주자 N>

청년 솔로워커들은 대안업무공간에서 다양한 형태의 코워킹을 실천한다. 상당수는 유의미한 결과를 낳거나 좋은 협력관계를 지속적으로 유지하지만, 간혹 불가피한 파국을 맞이하기도 한다. 이러한 경우 대부분 어느 한쪽이 이곳을 떠난다. 이 관계의 종료가 전체 공동체의 와해를 가져올 수 있으므로 입주자들 간의 갈등이 깊어지기 전에 중재에 나설 시기를 잘 포착하는 것이 중요하다.

4. 청년 솔로워커들의 불안정성이 만드는 운영의 난관

통계청에 따르면 2020년 기준 전체 기업 수는 682만850개이다. 이중 매출액이 5000만 원 미만인 기업은 전년 대비 7.6% 증가한 349만8395개로

집계되었다. 이는 전체 기업의 51.3%에 해당한다. 신생기업의 경우 상황은 더 심각하다. 2020년 신생기업 중 매출이 5000만 원 미만인 기업은 78만 3035개로 신생기업 전체의 74.0%를 차지한다. 매출 5000만 원 중 투자비, 세금과 각종 부대비용을 제하면 대표 인건비도 확보하기 어렵다. 대부분의 청년 솔로워커의 시작도 이러하다. 이에 대안업무공간에 모인 청년 솔로워커는 한 달에 30만원 남짓하는 입주비 지출에도 부담을 느낀다. 창업 초기에는 발생하는 수익의 대부분은 사업에 재투자하기도 하고 매출이 일정하지 않기 때문에 경우에 따라 매월 지불해야 하는 입주비를 마련하기 어려울 수 있다. 또한, 업무공간은 주거지만큼 생계 필수 공간은 아니기에 이들은 다시 재택근무를 선택하기도 한다.

여기 입주비용이 월 30만원이잖아요. 분명히 다른 코워킹 스페이스 대비 무척 저렴한 건 맞아요. 그런데 그마저도 청년 솔로워커들에게는 부담이 될 때가 있어요. 초기에는 수입보다 투자를 많이 하게 되고 매출이 일정하지 않기 때문이죠. 무엇보다 재택근무라는 대안이 없는 것이 아니기에 이 비용이 조금이라도 부담스러운 상황이 오면 입주를 철회 하기가 쉬운 것 같아요. 어떤 분은 1년에 입주와 퇴거를 몇 번씩 반복하기도 해요. 사정을 들어보면 비용 감당이 힘들다고 하더라고요, 정부에서 청년 스타트업에 관심도 많고 정책도 많은 줄은 아는데.. 너무 핀셋정책이라는 생각이 들어요. ‘6개월 장기계약을 진행하면 입주비 50% 바우처 제공’같은 실질적 지원이 이루어졌으면 좋겠어요. ‘예비창업패키지’ 같은 어려운 난관을 통과해야만 청년들의 도전이 의미있는 건 아니잖아요? 관찰은 스타트업이 창출되기 위해서

는 시간과 돈, 공간이 모두 필요하다고 봅니다. <입주자 X>

입주자X는 정부의 청년 창업지원정책 중 스타트업 아이디어 창출 사업은 높은 경쟁률로 인해 보편적 혜택을 받기 어려움을 지적했다. 중소기업벤처부에 진행되는 창업패키지 제도는 4차 산업과 관련된 혁신적인 기술을 갖춘 예비 혹은 기존 창업자에게 사업화 자금을 지원하는 사업이다. 이에 4차 산업과 관련 없는 전공을 이수했거나 관련 기술을 보유하지 못했다면 지원조차 어려운 것이 현실이다. 더구나 이 사업의 경쟁률은 서울 기준 17:1에 달한다. 사업을 지원받고자 3개월간 준비하여 도전하지만, 이들의 대부분은 탈락하고 창업의 의지를 잃게 된다. 관련 예산을 추가 확보하거나 좀 더 보편적인 지원이 가능하도록 정부 정책의 개선이 필요한 시점이다.

운영적인 측면에서 입주타겟이 1인 창업가나 프리랜서인 점으로 인해 장기 계약보다는 단기 계약이 이루어지는 경우가 많아요. 그렇기 때문에 수익적인 부분에서 달마다 불안정한 부분이 있어요. 저희는 타사대비 30% 이상 저렴한 가격으로 입주비용을 책정했기 때문에 운영에 있어서 더 영향을 받는 것 같아요, **운영의 안정성을 가져가고자 입주비용을 상승시키게 되면 그대로 솔로워커들에게 영향이 가죠.** 지금처럼 저렴한 비용으로 넓은 공간을 제공해주고 싶어요. 이런 조건이 바탕이 되어야 실질적으로 청년 솔로워커들에게 필요한 다양한 콘텐츠를 실효성 있게 제공할 수 있거든요. 실제로 정부 또는 지자체 차원에서 다양한 창업밸리 등 오피스 무상 임대를 지원하고 있지만 이러한 공간들은 단순히 공간을 무료로 사용하게 해줄 뿐 청년들이 사업적으로 성장

할 수 있는 실효성 있는 네트워킹 콘텐츠를 만들어내지 못하고 있다고 생각합니다. 따라서 공간을 저희와 같은 사업체에 임대하여 실효성 있는 창업 지원과 네트워킹 콘텐츠 생산이 필요하다고 생각합니다. <운영자 A>

운영자A 또한 이 대안업무공간을 관리하며 청년 솔로워커와 마찬가지로 수익적 난관이 있음을 토로했다. 대안업무공간 내의 느슨한 연대를 구축하기 위해 혼자 일하는 청년 솔로워커들을 기본적 입주타겟으로 설정하였으나 이는 이 공간의 불안으로 이어지기도 한다. 청년 솔로워커들의 경제적 불안정성으로 인해 단기 계약이 주로 이루어지며 이 공간의 매출 또한 일정하지 않게 되기 때문이다. 이를 타파하기 위해 팀 단위의 입주자를 모집하는 것은 구성원들 간의 결속에 균열을 발생시킬 수 있다. 다른 방법으로 1인당 입주비용을 올린다면 합리적 비용으로 제공되는 대안업무공간으로서의 장점을 잃고 이는 그대로 청년 솔로워커들에게 부담으로 작용한다. 이에 운영자A는 정부가 업무공간을 운영업체에 무상임대하여 청년 솔로워커들에게 실효성있는 공간을 제공하고 이를 바탕으로 더 나은 네트워킹 콘텐츠를 생산할 수 있는 저변을 마련해주어야 한다고 강조했다. 이러한 지원을 통해 청년 솔로워커들은 자신이 원하는 공간에서 활동하며 좋은 결과를 낼 것이라고 말했다.

제 6 장 청년 솔로워커의 코워킹 형성을 위한 대안적 업무공간 고찰

가. 대안업무공간은 청년세대의 거주비율이 높은 지역 및 저렴한 임대공간에 조성하여 직주근접을 실현해야 한다.

청년 솔로워커를 위한 대안적 업무공간은 청년세대의 거주비율이 높은 지역을 중심으로 공급되어야 한다. 코워킹 스페이스의 대표 격인 위워크와 패스트파이브는 도심의 프라임급 오피스 위주로 입지한다. 이러한 위치는 편리한 대중교통 연결망을 수반하지만, 출퇴근 과정에 오는 스트레스도 초래한다. 연구에 의하면 출퇴근 시간이나 짧거나 도보를 통해 통근하는 경우 일수록 업무만족도가 높아지는 경향이 있다. 이를 반영해 청년세대의 주거지와 업무공간이 가까울수록 성실한 출퇴근을 독려할 확률이 높다. 청년 솔로워커 입장에서는 재택근무와 같은 대안업무공간의 대체수단이 있기 때문에 출근의 강제성이 취약한 편이다. 이에 직주 근접을 실현할 수 있는 업무공간을 제공해야 청년 솔로워커의 안정적인 업무 환경이 보장될 것이다. 또한, 저렴한 임대공간을 대안업무공간으로 조성하여 낮은 입주비로 청년 솔로워커들에게 공급된다면 자금이 넉넉지 않은 이들의 경제적 불안정성을 고려한 선택이 될 것이다.

나. 청년 솔로워커들이 선택할 수 있는 유연한 입주방식과 공간점유 방식을 제공해야 한다.

시작은 청년 솔로워커이지만 계속 작은 규모를 유지하며 적당한 사업을 영위하기 위해 창업하는 청년은 없을 것이다. 청년들의 창업은 조직의 규모와 성질이 빠르게 변화하므로 업무공간을 점유하는 방법이 유연할수록 비용을 절감할 수 있다. 하지만 도시가 제공하는 전통적 업무공간은 필요 이상으로 넓은 면적을 가지기에 이들은 조직 규범이 자리 잡을 때까지 대안적 업무공간에 모여 창업 초기의 리스크를 경감시키려는 노력을 시도하고 있다.

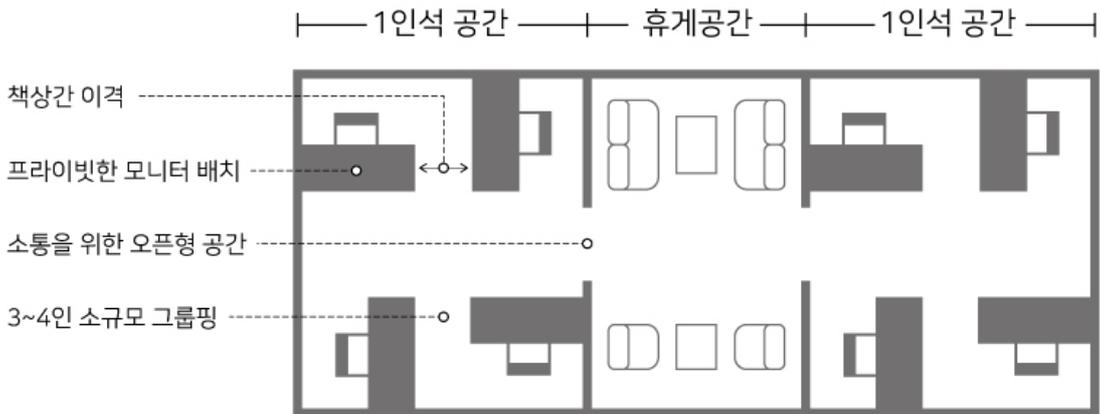
앞서 인터뷰에서 입주자 간의 친목으로 인해 업무 집중도가 낮아지거나 소통의 어려움이 있음을 확인했다. 청년 솔로워커의 조직이 성장하여 확장이 필요할 때 같은 층이나 건물 안에서 공간을 확보할 방법을 제공해야 한다. 이를 위해 3~4명 정도 수용 가능한 팀룸(team room)을 계획하여 느슨한 연대의 유익함과 조직의 집중도를 동시에 제고할 수 있는 업무공간을 공급해야 한다. 이들이 대안적 업무공간의 한계를 느껴 예고 없는 퇴거를 결정할 경우 운영자들 또한 일시적 난관에 봉착할 수 있기 때문이다. 청년 솔로워커와 대안업무공간을 관리하는 운영자들은 동반 성장해야 하는 파트너임을 유념해야 한다.

다. 업무공간 간의 위계는 없되 소규모 그룹핑이 가능하도록 실내공간을 계획해야 한다.

구글의 CEO였던 에릭슈미트는 '업무공간은 직위에 따른 고립된 공간이 아니라 구성원들 간의 에너지와 상호작용을 극대화하도록 설계해야 한다.'고 말했다. 이를 실현하기 위해 공간이 주는 차별 혹은 구별을 타파하기 위해 노력해야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 업무공간 간의 미세한 차이는 곧

조직의 위계로 이어짐을 확인했다. 공간이 주는 차별에 익숙해지면 수직적이고 딱딱한 문화가 형성되므로 소통과 자율을 추구하는 유니버설 플랜(universal plan)배치가 필요하다.

이에 더해 한국인의 특성을 반영하여 소규모의 친목을 먼저 다질 수 있는 실내공간으로 계획해야 한다. 위워크의 핫데스크 같은 극단적 개방형 업무공간은 업무의 생산성을 낮출 뿐만 아니라 서로 간의 소통을 방해하는 공간이다. 또한, 많은 사람과의 동시다발적 교류를 추구하기보다 주변 사람들과의 친목을 도모하는 것을 우선시하는 경향이 높은 한국인의 특성을 반영하여 소규모 그룹핑이 가능한 공간계획을 수립할 필요가 있다. 이러한 친목을 바탕으로 정기적인 네트워킹에 참여한다면 더 많은 청년 솔로워커들과 소통하며 이들이 목표하는 소기의 성과를 얻을 수 있을 것이다.



[그림 6-1] 청년 솔로워커의 느슨한 연대(weak ties)형성을 위한 업무공간 제안

라. 청년 솔로워커들의 네트워킹을 조성하는 대안업무공간 내의 문화와 소셜프로그램이 필요하다.

대안업무공간의 기본 목표는 공간의 '공유'이다. 하지만 단순히 물리적 공간을 같이 활용하는 것에 그치지 말고 청년 솔로워커들의 성장과 정착에 일조하는 공간이 되어야 한다. 청년 솔로워커의 대부분은 업무의 지속가능성을 담보하기 위해 사생활도 없이 늦게까지 일에 매진한다. 대안업무공간에서 일한다면 이 과정에서 발생하는 고립감과 소외감을 상당부분 해소할 수 있다. 비슷한 처지의 청년들과 꾸밈없이 교류하면서 사회적·정신적 지지대를 갖추거나 새로운 목표를 키우는 경험도 공유의 핵심이다. 이런 소통의 과정에서 예상치 못한 비즈니스나 솔로워커들 간의 코워킹, 채용도 발생할 수 있다. 사무실의 경계가 사라진 대안업무공간에서의 청년 솔로워커의 출발은 '확장과 연결'이라는 키워드와 만나 진화할 것이다.

한편, 대안업무공간의 운영하는 모든 사람이 '소셜 네트워킹'에 익숙하지 않다는 것을 고려한 프로그램을 운영해야 한다. 창업을 구상 중인 청년이라면 외향성과 적극성이 미덕처럼 여겨질 수도 있지만, 그런 부담은 커뮤니티에서의 이탈로 이어지기도 한다. 여러 다양성을 고려한 네트워킹 프로그램은 대안적 업무공간 내의 다양한 구성원들을 하나의 커뮤니티로 연결하는 중요한 초석이 될 것이다.

제 7 장 결론

시대의 변화에 발맞춰 청년세대들의 창업이 급격하게 증가하였지만, 언론을 통해 주로 긍정적인 측면만 주목받아왔다. 1인 가구만큼이나 불안정한 계층인 청년 솔로워커들에 대한 사회적 고민과 관심은 극히 미비하며 관련 연구 또한 부족한 상황이다. 이에 청년 솔로워커들이 또 다른 일자리 창출에 이바지할 수 있도록 이들이 형성하고 있는 코워킹 공동체의 형성과 안정화 과정을 파악해야 한다. 또한, 이들이 모여 함께 일하는 대안적 업무공간의 조성 방식을 포착하여 다양한 정책에 활용될 수 있는 시사점을 제공하는 것이 이 연구의 목적이다.

본 연구를 통해 청년 솔로워커들의 코워킹 형성과 느슨한 연대의 사회적 함의는 다음과 같다.

첫째, 대안업무공간의 구성원들은 기존 입주자들과 신규 입주자들을 구별하지 않기 위해 노력하고 현재에 맞춰 자신들의 세계 자체를 변화시킨 것으로 확인하였다. 정체성을 갖고 있지 않기에 어떤 사용자도 포용할 수 있고 동일한 목적을 상정하지 않았기에 진정한 소통이 가능한 공동체라 할 수 있다. 대안적 업무공간에서 청년 솔로워커들이 만드는 ‘느슨한 연대’(weak ties)는 이 공간의 핵심가치인 ‘평등’과 ‘현재관계망’과 함께 구성원들 공동의 노력으로 유지할 수 있었다. 이들이 만들어낸 수평적 네트워크는 그들의 자생력을 높이며 서로를 뒷받침하는 심리적 공동체로 작용한다.

둘째, 대안업무공간에 일하는 청년 솔로워커에게 세금이나 노무와 같은 사업 관련 세미나 프로그램만큼이나 중요한 것은 입주자들 간의 친근한 관계를 바탕으로 자연스럽게 코워킹이 이루어질 수 있도록 유도하는 관계촉진이었다. 한번 친목 관계가 형성되면 사업과 관련된 전문 지식 교환은 어렵

지 않게 이루어지고 새로운 입주자가 발생해도 쉽게 이 커뮤니티에 적응하게 한다.

셋째, 수평적으로 형성되었던 공동체는 솔로워커에게 고용이 발생하며 균열이 생기기 시작한다. 직원들만의 점유공간이 생기거나 소통의 방식이 달라지며 해당 기업은 현재 공간에서의 한계를 느끼며 업무공간의 이동을 고민하기 시작한다.

넷째, 청년 솔로워커에 대한 정부의 지원책은 창업 아이디어 발굴 사업, 1인기업 업무공간 제공 등 다양하게 마련되어 있다. 하지만 수요 대비 낮은 공급으로 인해 높은 경쟁률을 보이며 이 혜택을 누리는 청년들은 많지 않은 것으로 확인된다. 이는 청년 솔로워커의 경제적 불안정성을 유발하며 대안적 업무공간의 입주비마저 고민하게 만들고 이는 더 낮은 업무 환경으로의 이동 혹은 재취업을 결정하게 한다. 이에 안정적인 창업 활동을 뒷받침할 수 있도록 창업공간의 보편적인 제공 혹은 업무공간 임대료 바우처 등의 정부의 정책과 관심이 절실한 상황이다.

다섯째, 보편화한 지 5년 남짓에 불과한 코워킹 스페이스 시장은 코로나 시대와 함께 성장한 비대면 소통환경으로 인해 위기에 직면해있다. 물리적 업무공간마저 불필요해진 디지털 업무환경은 새로운 형태의 업무공동체 혹은 공동체의 소멸을 낳을 것으로 예상된다. 이에 청년 솔로워커의 지속가능성을 높이는 새로운 형태의 대안업무공간에 대한 구상이 필요한 시점이다.

본 연구에서는 청년 솔로워커를 뒷받침하기 위한 대안적 업무공간을 다음과 같이 제안한다.

첫째, 청년 솔로워커의 안정적인 업무환경을 보장하기 위해 청년세대의 거주비율이 높은 지역에 대안업무공간이 위치해야 한다. 또한, 대안업무공간의 운영자는 저렴한 업무공간을 임대하여 경제적 불안정성을 겪고 있을 확률이 높은 이들을 위해 적절한 입주비용을 제시해야 한다.

둘째, 조직의 규모와 성질이 빠르게 변화하게 될 청년 솔로워커를 위해 업무공간의 입주방식과 공간점유 방식이 유연해야 한다. 회사의 규모가 커지며 느낄 수 있는 대안업무공간의 한계를 파악하여 이를 반영한 공간계획을 수립해야 그들의 이탈을 막고 느슨한 연대의 유익함과 조직의 집중도를 동시에 제고할 수 있다.

셋째, 공간이 주는 차별 혹은 구별을 타파한 위계없는 업무공간을 제공하고 소규모 그룹핑이 가능하도록 실내공간을 계획해야 한다. 이는 많은 사람과의 동시다발적 교류를 추구하기보다 주변 사람들과의 친목을 도모하는 것을 우선시하는 경향이 높은 한국인의 정서를 반영하는 공간계획이 될 것이다.

넷째, 비슷한 상황의 청년들과 꾸밈없이 교류하면서 사회적·정신적 지지대를 갖추고 새로운 목표를 키울 수 있도록 청년 솔로워커들의 네트워크를 조성하는 대안업무공간 내의 문화와 소셜프로그램이 필요하다.

본 연구는 창업을 향한 여러 열망에도 불구하고 청년 솔로워커들이 만들어내는 경제적 불안정성은 그들을 뒷받침하지 못하는 도시 공간적 한계와 더불어 심화되고 있음을 고찰하였다. 청년 솔로워커들이 겪고 있는 불안 속에서도 대안적 업무공간에 모여 함께 일하며 형성하는 코워킹 경험과 대안 업무공간의 조성방식에 주목한 점에 연구의 의의가 있다. 하지만 본 연구는 지리적으로 대안업무공간이 잘 조성되어 있는 서울 지역에 한정하여 다루고 있어 지방의 업무환경에 대해 고찰하지 못한 한계점이 존재한다. 지방에 거주하는 청년 솔로워커들은 상대적으로 더 열악한 창업환경에 놓여있다. 이에 많은 청년들은 창업을 위해 수도권으로 거주지를 옮기며 또 다른 어려움에 봉착하기도 한다. 이처럼 본 연구에서 다루지 못한 청년 솔로워커들의 다양한 난관과 함께 격변하는 업무환경을 고려하여 향후 추가적인 연구가 이루어지길 희망한다.

참 고 문 헌

- Francis Duffy(1998), "Architectural knowledge", E&FN Spon
- Francis Duffy(1997), "The New Office", Coran Octopus Ltd
- Avison Young(2019), "Co-working Space BM Proposal"
- Granovetter,M.S.(1973), "The Strength of Weak Ties," American Journal of Sociology, Vol. 78, No. 6, pp. 1360-1380.
- Garton, L., Haythornthwaite, C., and Wellman, B. (1997), "Studying Online Social Networks," Journal of Computer-Mediated Communication, Vol. 3, No. 1.
- 최승두(2021), "창업이후 1인 창조기업의 생존율 변화 분석", 「한국자료분석학회지」, 23(2), 865-873.
- 이갑수(2010), "서울시 일자리 창출을 위한 1인 창조기업 육성방안", 「서울경제지」, 3-16
- 이성수(2010), "1인 기업을 위한 'Coworking Space' 디자인 방향에 관한 연구". 한국일러스트학회, 13(3), 99-110
- 유수지(2016), "코워킹 공간의 비공식적 커뮤니케이션 공간 특성 만족도 분석", 한국문화공간건축학회, 186-194
- 김종진(2021), "프리랜서 노동실태와 특징", 한국노동사회연구소, 14
- 구문모(2012), "창조산업에서 1인 창조기업의 지속성 연구에 관한 소고", 「인문콘텐츠」, 155-170
- 김은진(2013), "스타트업의 창업공간에 관한 연구 : 서울의 스타트업을 중심으로", 서울대학교 대학원 석사학위논문
- 최윤경(2013), "조직 커뮤니케이션 구현을 위한 오피스 건축 공간에 대한

- 연구“, 중앙대학교 대학원 석사학위논문
- 서종석(2015), ”코워킹 및 코워킹스페이스 수용에 대한 탐색적 연구 : 부산 지역 1인 창조기업 비즈니스센터 매니저에 대한 심층 인터뷰를 중심으로“, 10(5), 83-92
- 정수경(2019), ”사무실을 공유하여 커뮤니티와 복지를 나눈다“, 한국토지주택공사 토지주택연구원, 33, 82-91
- 신상희(2014), ”현장조사를 통한 1인당 업무공간의 적정 면적 제안“, 한국건설기술연구원, 30(8), 65-74
- 장은석(2016), ”창의적인 업무환경을 위한 코워킹(Co-working) 스페이스 특성 연구, 한양대학교 대학원 석사학위논문
- 박진선(2021), ”지식기반기업에 나타난 현대오피스 공간 특성 연구, 국민대학교 대학원 석사학위논문
- 이승아(2018), ”코워킹스페이스 트렌드 리포트 : 국내 스타트업 생태계에서 코워킹스페이스 확산이 가지는 의미“, 네이버 스타트업 얼라이언스
- 서종석(2015), ”코워킹스페이스 운영전략 연구: AHP 기법을 통한 운영요소 분석을 중심으로“, 한국벤처창업학회, 10(4), 157-165
- 이민주(2016), ”지역 특성에 따른 소득별 직주불일치에 관한 연구“, 지역연구, 32(1), 67-82
- 서동한(2018), ”코워킹 스페이스 시장의 성장가능성 및 향후 전망“, KB경영연구소
- 유병규(2012), ”청년 일자리 창출을 위한 8대 정책 과제 : 청년벤처기업 10만개 육성 등“, 현대경제연구원, 482
- 장석인(2017), ”제4차 산업혁명 시대의 산업구조 변화방향과 정책과제“, 국토연구원“, 424, 22-30
- 김동규(2019), ”4차 산업혁명 시대 내 직업 찾기 : 청소년, 교사, 학부모를

위한 직업·진로 가이드북”

조성철(2019), ”청년친화형 산업공간 육성전략 연구”, 국토연구원

정우성(2017), ”4차 산업혁명에 대응하는 국토정책 추진전략 연구”, 국토연구
구원

박인권(2017), “도시의 사회적 약자 불안정화 과정: 불안계급 이론의 비판
과 확장”, 공간과 사회, 27(4), 36-78

이영아(2017), “불안 공간과 도시 빈곤층의 불안한 삶”, 공간과 사회, 62,
79-109

Abstract

A Study on alternative workspaces
for coworking formation
of young solo workers

– Focusing on the changing work paradigm –

Park Ju-yeon

Urban and Regional Planning Major

Department of Environmental Planning

The Graduate School of Environmental Studies

Seoul National University

The desire for self-actualization due to an unstable employment environment and low job satisfaction is emerging as a social problem with various anxiety among the young generation. At the same time, having a 'lifetime job' rather than a 'lifetime job' is considered a new goal, and many people are inducing them to start a business. Despite many aspirations for entrepreneurship, the economic instability of young solo workers is deepening along with urban spatial limitations that cannot support them. Against this background, they voluntarily gather in a space where they can share work space and practice coworking. They pursue an independent future more than anyone else, but they are

trying to settle down by forming weak ties.

In this study, we try to focus on the social meaning of co-working and alternative workspaces that young solo workers are experiencing while working together despite the anxiety they are experiencing. Although the number of startups among young people has increased rapidly in line with the changes of the times, only the positive aspects have been mainly focused on through the media. The purpose of this study is to provide implications that can be used in various policies by capturing changes in the way young solo workers work together and the creation of alternative workspaces so that the startups of young solo workers can contribute to creating other jobs.

Through this study, it was possible to know the various social meanings of the formation of coworking and loose solidarity among young solo workers. Young solo workers formed loose solidarity without boundaries and practiced co-working. The members were always changing their world itself according to the present. Because it does not have an identity, it can embrace any user, and since it does not assume the same purpose, it can be said to be a community that can truly communicate. In addition, the diverse cultures and networking experiences created by operators, beyond simple space sharing, strengthen the position of uneasy solo workers and greatly contribute to business prosperity. However, the economic instability of early young solo workers makes it difficult to even pay the moving-in fee, which makes it difficult to move to a lower work environment or to decide to re-employ. Therefore, government policies and support to support stable start-up activities are urgently needed. In addition, depending on the size of the company, cracks form in the horizontal community, and it has the character of a temporary work space that naturally becomes a place to leave. In a community that was formed horizontally, as solo

workers were hired, cracks began to appear, and they felt the limitations of the current space and thought about moving the work space. Lastly, the co-working space market, which has been in the public domain for just over 5 years, is facing a crisis due to the non-face-to-face communication environment that has grown along with the corona era. It is expected that the digital work environment in which even the physical work space has become unnecessary will result in the disappearance of a new type of work community or community.

Reflecting the above social meaning, an alternative work space for young solo workers should be located in an area with a high proportion of young people in order to ensure a stable work environment, and should be provided at a low cost. In addition, for young solo workers who will rapidly change the size and nature of the organization, the method of moving in and occupying the work space should be flexible. Next, it is necessary to provide a work space without hierarchies that breaks down the discrimination or distinction that space gives, and to plan an indoor space where small group groups are possible. Lastly, it is important to induce young solo workers to have social and mental support through culture and social programs within the alternative work space that fosters networking.

keywords : young solo worker, future of work, loose solidarity,
alternative work space, co-working space

Student Number : 2020-28294