

# 긱 경제의 활성화를 위한 구직자 중심의 구인구직 플랫폼 설계 및 구현

서영민\*, 이동규\*, 이병규\*, 전주영\*, 나정은\*\*

\*연세대학교 경제학과

\*\*연세대학교 학부대학

2016121162@yonsei.ac.kr, ddong9297@yonsei.ac.kr, sg04105@yonsei.ac.kr,  
jeon2677@yonsei.ac.kr, jenah@yonsei.ac.kr

## Design and Implementation of a job search-match platform for Gig economy in consideration of the Pull market

Young-Min Seo\*, Dong-kyu Lee\*, Byeong-Gyu Lee\*,  
Ju-Young Jeon\*, Jeong-Eun Nah\*\*

\*Dept. of Economics, Yonsei University

\*\*University College, Yonsei University

### 요 약

최근 ‘코로나 19 (COVID-19)’와 ‘최저임금 이슈’ 등 다양한 외적 요인들이 아르바이트를 포함한 고용시장을 변화시키고 있다. 생계와 학자금을 위해 아르바이트에 뛰어드는 청년들에게는 악재의 연속이다. 이처럼 외부 환경은 점점 구직자에게 불리하게 작용하는데 반해, 이들을 사용자로 둔 구인구직 플랫폼은 수년째 변화의 모습을 보이지 않는다. 기존 플랫폼은 구인자에게 지나치게 유리한 소통구조를 지니고 있으며, 최근 고용시장의 변화에 따른 단기 및 대타 고용의 수요를 충족시키지 못한다. 따라서 본 논문에서는 기존 구인구직 플랫폼의 문제점을 지적함과 동시에 플랫폼이 사용자의 편의를 충족시키기 위해 지녀야 할 고용의 역방향성과 데이터베이스 기반 필터링 및 추천과 같은 핵심 기능들에 대해 자세히 밝히고자 한다. 이를 통해, 사회적 트렌드인 긱 경제를 활성화시킬 뿐만 아니라 구직자 다수를 차지하는 청년들의 구직부담을 완화시킬 수 있을 것이라 기대한다.

### 1. 서론

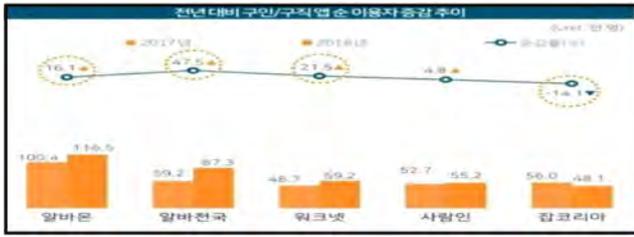
올해 아르바이트 관련 가장 큰 이슈를 꼽으라면 ‘코로나 19(COVID-19)’와 ‘최저임금인상’을 꼽을 수 있을 것이다.

<표 1> 종사상 지위별 취업자  
(출처: 통계청, 2020년 8월 고용동향)

	2020. 7			2020. 8			증감률
	인원	구성비	증감	인원	구성비	증감	
< 전체 >	27,106	100.0	-277	27,085	100.0	-274	-1.0
○ 임금근로자	20,469	75.5	-92	20,446	75.5	-113	-0.6
- 상용근로자	14,528	53.6	346	14,570	53.8	282	2.0
- 임시근로자	4,523	16.7	-395	4,539	16.8	-318	-6.5
- 일용근로자	1,419	5.2	-44	1,337	4.9	-78	-5.5
○ 비임금근로자	6,637	24.5	-185	6,639	24.5	-161	-2.4
- 고용원 있는 자영업자	1,345	5.0	-175	1,363	5.0	-172	-11.2
- 고용원 없는 자영업자	4,203	15.5	47	4,193	15.5	66	1.6
- 무급가족종사자	1,089	4.0	-57	1,083	4.0	-54	-4.8

전 세계를 혼란에 빠뜨리며 사상 세 번째 팬데믹을 몰고 온 코로나 19는 아르바이트를 포함한 고용시장 전반에 큰 영향을 미쳤다. 통계청이 발표한 8월 고용동향에 따르면, 임시근로자와 일용근로자 모두 감소했으며, 자영업자의 경우 고용원이 없는 자영업자가 6만6000명 증가하고 고용원이 있는 자영업자는 17만2000명 감소하였다[1]. 이는 아르바이트 고용시장의 상황이 악화되고 있음을 간접적으로 보여준다. 최저임금을 둘러싼 논란 역시 뜨겁다. 최저임금을 인상해야 한다는 입장과 일자리 감소 등을 이유로 최저임금 인상에 반대하는 입장이 팽팽히 맞서는 상황이다. 이처럼 아르바이트 시장을 둘러싼 환경은 시시각각 변화하고 있다.

아르바이트 고용계약은 웹사이트, 어플리케이션, 전화, 오프라인 광고 등 다양한 매체를 통해 이루어진다. 최근 추세를 살펴보면, 웹사이트 및 어플리케이션을 통한 구인구직이 증가하고 있으며, 그중에서도 앱을 통한 구인구직이 가장 빠르게 증가하고 있다 [2].



(그림 1) 구인구직 앱 순 이용자 증감 추이  
(출처: 인크로스, 2019)

플랫폼의 종류와 무관하게, 현재 존재하는 대부분의 구인구직 플랫폼은 공통점을 지닌다. 대부분 구인자(고용주)가 구인 공고를 게시하고, 구직자가 공고를 보고 지원하는 방식으로 고용계약이 성사된다. 그 중 대부분이 6개월 이상의 아르바이트를 주된 대상으로 다루고 있다는 점도 공통점이라고 할 수 있다. 이러한 특징을 갖는 현재 고착화된 아르바이트 고용방식으로 인해 많은 문제점과 한계가 드러나고 있다. 따라서 본 논문에서는 기존 고용플랫폼의 문제점을 살펴보고, 문제점에 대한 대안이 될 수 있는 새로운 구인구직 플랫폼을 구현했으며 이를 해결책으로 제안하고자 한다.

## 2. 기존 아르바이트 고용 시스템의 문제점

현재의 아르바이트 구인구직 시스템은 구인자에게 유리한 구조이며 중·장기 형태의 아르바이트에 중점을 두고 있다. 이로 인해 다음의 문제점이 발생하고 있다.

1) 구직자가 지원하는 형태로 인해 비효율적이고 수직적인 소통이 이루어진다.

일반적인 아르바이트 고용관계에서 구인자는 갑의 위치에, 구직자는 을의 위치에 놓이게 된다. 이는 구인자가 고용 성사와 계약임금에 대한 최종 결정권을 가지기 때문이다. 공고를 보고 구직자가 지원하는 기존의 시스템은 이러한 권력관계를 강화시킨다. 구인자는 본인이 선택한 지원자에게만 연락하면 된다. 그렇기에 선택받지 못한 나머지 지원자들은 하염없이 구인자의 연락을 기다려야하는 비효율이 발생한다. 이렇듯 구직자는 언제 올지 모르는 연락에 매어 있어야하는 불편을 겪는 반면, 구인자는 별다른 부담을 느끼지 않는다. 또한, 구직자와 구인자의 수직적인 권력관계가 추후 세부적인 협의과정에서 구인자에게 유리하게 작용할 가능성도 충분히 존재한다.

구인자 입장에서도 소통구조로 인한 문제점이 발생

한다. 구직자 대부분이 한 번에 여러 명의 구인자에게 지원서를 제출하기 때문이다. 그리고 합격통보를 받은 구직자는 남은 면접에 사전 통보 없이 참석하지 않는 경우가 대부분이다. 실제로 한 매체의 설문조사 결과 68%의 구인자가 이러한 종류의 노쇼(No-show)를 경험했다고 응답하였다[3].

2) 증가하는 단기 아르바이트에 대한 수요를 만족시키기 어렵다.

코로나 19와 최저임금 인상은 아르바이트 고용형태에 큰 변화를 가져오고 있다. 본격적인 코로나 19 유행의 시작인 지난 3월에만 아르바이트 일자리 공고는 약 27.8% 감소하였다[4]. 아르바이트 일자리 공고뿐만 아니라 청년층 고용률 및 실업률, 고용원이 있는 자영업자의 수 등 아르바이트 관련 각종 경제지표들이 지속적으로 악화되고 있다. 최저임금의 경우도 마찬가지다. 지난 수년간 최저임금이 지속적으로 상승하면서 아르바이트 공고와 실제 아르바이트 고용을 줄였다는 구인자의 비율과 해고나 근무시간 단축을 경험해본 구직자의 비율이 증가하였다[5]. 중·장기의 안정적인 아르바이트를 구하는 것은 점점 어려워지고 있는 반면, 단기 및 초단기 형태의 아르바이트는 지속적으로 증가하고 있다. 구인자들이 고용감축, 근로시간 단축, 단기 아르바이트로의 대체 등의 방식으로 대응하고 있기 때문이다. 이러한 상황에서 기존의 중·장기 아르바이트에 초점을 맞춘 구인구직 시스템에는 한계가 있을 수밖에 없다.

3) 급구 및 대타 아르바이트에 대한 대처가 힘들다.

아르바이트를 하다보면 갑작스런 사정으로 결근을 하게 되는 상황이 발생한다. 특히 학업과 아르바이트를 병행하는 대학생은 시험기간과 같은 학교 스케줄 때문에 근무가 불가능해지곤 한다. 이런 경우 해당 날짜의 대타를 급하게 구해야하는 문제에 직면하게 된다. 이는 사실 대학생뿐만 아니라 다른 사람들도 마찬가지이다. 고정적인 스케줄로 장기간 아르바이트에 임하는 것은 그만큼 부담 될 수밖에 없다. 실제로 한 설문조사에 따르면, 아르바이트생 4명 중 1명은 단기 아르바이트를 선호한다는 것이 나타났다. 많은 수의 응답자들은 그 이유로 ‘원하는 시간에 일하고 싶음’, ‘본업과 병행하기 수월함’ 등을 꼽았다[6]. 만약 본인의 대타 아르바이트생을 쉽게 구할 수 있다면, 중·장기 아르바이트생의 고충도 다소 완화될 수 있을 것이다. 하지만 현존하는 대부분의



시각화하여 보여주는 것도 대안이 될 수 있다. 예를 들어 구직자들의 이력서들을 리스트뷰의 형태로 게시할 때, 유사경력자의 이력서에는 경력인증 배지를 부여한다면 구인자의 경력자 탐색시간을 단축시킴과 동시에 구직자의 경력에 대한 신뢰성을 높일 수 있을 것이다.

### 3) 급구 및 대타 아르바이트 플랫폼

급구 및 대타 아르바이트에 대한 수요와 공급은 분명히 존재한다. 하지만 이들이 거래할 수 있는 소통의 장이 부족한 것이 문제다. 많은 아르바이트생들이 예상치 못한 사정으로 인해 본인을 대신해줄 수 있는 대리인이 필요한 상황을 겪는다. 또한, 장기간 고정된 스케줄로 일하는 것이 불가능하여, 원하는 시간에 짧게 일을 하며 수입을 얻고자 하는 사람들도 분명 존재한다. 예를 들어, 기존과 달리 구직자-기존 아르바이트생(대타를 필요로 하는) 간의 소통을 가능하게 하는 공간 및 플랫폼을 마련한다면 이러한 문제를 해결할 수 있을 것이다. 플랫폼을 통해 경력 등의 요소를 고려하여 본인의 대타를 선택할 수 있다면, 기존보다 효율적인 고용활동이 이루어질 수 있을 것이다.

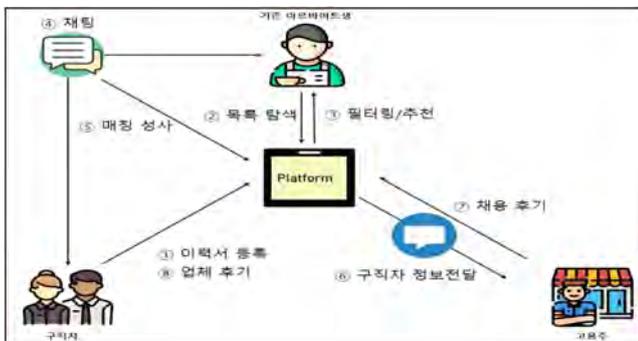
### 4. 결론

학자비와 생계비 부담이 꾸준히 증가한다는 것을 고려했을 때, 청년들에게 아르바이트는 단순한 임시부업이 아닌 생존을 위한 경제활동임은 틀림없다. 이처럼 아르바이트가 삶의 상당 부분을 차지하는데 반해, 현재까지의 구인구직 플랫폼은 시대 흐름에 맞추어 변화하지 못하고 있다. 변화 없이 정체된 플랫폼은 사용자 간의 비효율적인 소통을 발생시키며, 동시에 단기 및 대타 아르바이트에 대한 수요를 충족시키지 못하고 있다. 이에 따라 각 경제의 활성화, 즉 유연한 고용시장이라는 목표 하에 본 논문에서는 기존과 다른 역방향의 고용방식을 지닌 플랫폼을 구현했다. 뿐만 아니라 데이터베이스를 기반으로 한 필터링과 추천시스템 등을 구현해, 고용 시의 리드타임을 줄임과 동시에 사용자 간의 효율적인 소통이 가능하도록 했다. 이와 같이 사용자의 편의와 필요에 기반을 둔 플랫폼은 구직자의 구직과정에서의 부담을 줄여줄 수 있을 뿐만 아니라, 기존의 시장이 보다 유연하고 활발한 고용시장으로 발전하는데 기여할 수 있을 것이라 기대된다.

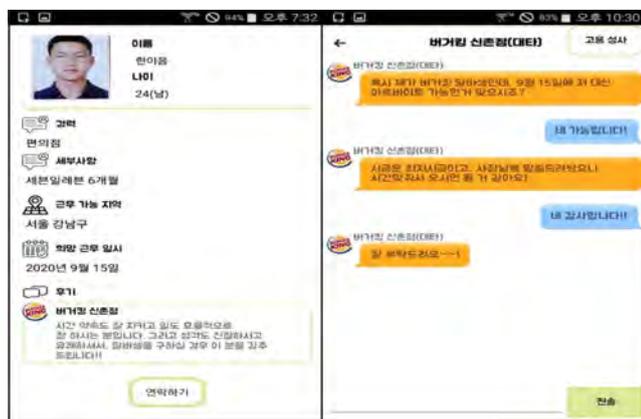
[본 논문은 과학기술정보통신부 정보통신창의인재양성사업의 지원을 통해 수행한 ICT멘토링 프로젝트 결과물입니다]

### 참고문헌

- [1] 통계청, “2020년 8월 고용동향“, 2020.
- [2] 인크로스, “2017년 대비 2018년 구인·구직 사이트 및 앱 순 방문자 증감 추이“, 2019.
- [3] 알바콜, “아르바이트 면접 관련 설문조사“, 2019.
- [4] 알바몬, “1월 셋째 주 대비 3월 셋째 주 아르바이트 일자리 감소율“, 2020.
- [5] 알바천국/매일경제, “1/9~1/16동안 알바천국과 매일경제가 함께 실시한 설문조사“, 2019.
- [6] 알바몬, “'선호하는 알바 근무기간' 조사“, 2020.
- [7] 알바몬, “'생계형 알바'에 대한 설문조사“, 2019.
- [8] 교육부(한국장학재단), “학자금 대출 현황(연, 2009~2019)“, 2019.
- [9] 한국노동사회연구소, “2019년 청소년 및 청년 아르바이트 노동실태“, 2019.
- [10] 한국노동연구원, “아르바이트 노동의 개념과 특성“, 2018.
- [11] 일하는 학교, “'생계형 청년알바'의 '일'과 '삶'에 대한 실태조사 보고서“, 2017.



(그림 5) 급구 및 대타 아르바이트 구인구직 구조



(그림 6) 기존 아르바이트생과 구직자 간의 매칭 플랫폼