



대전광역시 이동노동자 노동환경 실태조사 종합보고서

2021. 7.



대전광역시노동권익센터



이동노동자의 고용과 노동환경 개선을 위한 첫걸음

2021년 우리는 대전지역 이동노동자의 노동에 대한 사회적 관심과 지원, 제도개선을 위한 첫걸음을 시작하였습니다.

산업변화에 따른 플랫폼 노동의 확산으로 양질의 일자리는 감소하고 단발적 일자리가 확산함에 따라 노동자 스스로 자신의 노동권을 인식하지 못하고, 법적으로도 보호받지 못하는 비정형 노동자, 개별화된 노동자들에 대한 고용과 노동환경을 개선하기 위한 다양한 형태의 사회적 노력이 필요한 시기입니다.

또한 코로나 19시기 비대면 노동이 필수적인 필수노동자와 코로나 피해노동자들에 대한 고용 안전망, 사회보장에 관한 관심과 요구도 높아지고 있습니다.

공공성을 실현하는 다양한 종류의 노동을 하는 사각지대 노동자들, 보이지 않는 노동자들을 사회적 약자로 방치하지 않고 고용 안전망과 노동권, 사회보장을 위한 지원과 법제도 정비가 필요한 시기입니다.

대전지역에서도 작년 12월 ‘대전시 이동노동자 쉼터설치 및 운영조례’가 제정되고 이동노동자에 관한 관심과 논의가 시작되었지만 대전지역 이동노동자의 현황과 고용, 노동환경에 대한 실태조사와 자료가 전무한 상황에서 실효성 있는 정책 제안과 사업추진에는 어려움이 많았습니다.

그런 의미에서 대전광역시 노동권익센터에서 발간하는 <대전지역 이동노동자 실태조사 종합보고서>는 열악한 이동노동자의 생생한 목소리를 담고 그 개선 방향을 제시하는 소중한 자료가 될 것으로 기대합니다.

올 초부터 늦은 밤과 새벽 시간까지 이동노동자들을 만나면서 의견을 정취하고
실태조사 자료를 준비해주신 노동권익센터 나규정 정책국장과 직원분들의 노고에
감사드립니다. 또한 바쁘신 와중에도 실태조사 결과보고 및 토론회에 참석하시고
소중한 정책 제안을 해주신 노성철 교수님과 연구진님들에게도 깊은 감사를 드립니다.

아무쪼록 이 보고서가 대전지역 이동노동자의 고용과 노동환경을 개선하기 위한
대전광역시 정책 수립과 사업추진에 도움이 되길 기대합니다.

민주노총은 앞으로도 노동조합 밖의 노동자들과 소통하며 ‘모든 노동자의 민주노
총’으로 자기책임과 역할을 다해가겠습니다.

2021년 7월

대전광역시노동권익센터 대표

민주노총 대전지역본부 본부장 **김윤희**

이동노동자 실태조사 보고서를 내며

2021년 대전노동권익센터에서는 이동노동자 실태조사를 진행하였습니다. 작년 센터에서 진행한 배달노동자 실태조사 이후, 이동노동자들에 대한 지역사회의 관심이 높아졌습니다. 또 작년말에는 대전시의회에서 ‘대전광역시 이동노동자쉼터 설치 및 지원조례’가 제정되었습니다.

센터에서는 올해 대전시 이동노동자쉼터 조성을 위해, 대전지역 이동노동자들에 대한 노동환경조사를 진행하게 되었습니다. 대표적인 이동노동자 직군을 확인하고, 노동환경 전반과 이동노동자쉼터에 대한 수요와 기대를 파악하고자 하였습니다.

이번조사는 이동노동자 중 대리운전, 셔틀버스, 퀵서비스, 여성이동노동자들을 대상으로 진행하였습니다. 작년 배달노동자 실태조사에 이어 주요 이동노동자들을 대상으로 노동환경과 이동노동자 쉼터 조성 및 운영에 대한 의견들을 듣고자 하였습니다.

현재의 노동환경에 따른 제도개선과제와 사회안전망에 대한 조사, 이동노동자쉼터에 대한 욕구조사 등을 조사하였습니다. 이동노동자들의 부당노동사례를 알아보고 근로조건 개선 과제를 모색해 보고자 하였습니다.

조사 결과 많은 노동자들이 수수료인하, 노동자 권리보장, 갑질근절, 분쟁해결 등을 요구하고 있었으며 쉼터에 대한 기대도 높게 나타났습니다.

이동노동자들은 단순쉼터의 기능을 넘어, 이동노동자 노동환경 개선을 위한 지원정책들이 펼쳐질 수 있도록 종합지원센터의 역할을 기대하고 있었습니다. 또 특수고용형태 노동자들이 대부분이어서 노동법의 보호를 받지 못할뿐더러, 사회안전망의 보호도 받지 못하고 있어, 이에 대한 개선 방안도 시급히 필요한 상황입니다.

코로나 19 장기화 사태이후 이동노동자들의 노동환경은 더 열악해졌습니다. 노동법 개정 등 이동노동자들을 위한 제도개선에 대한 활발한 논의도 필요합니다. 하지만 가장먼저 대전지역 사회의 관심과 대전광역시의 적극적인 노동행정이 필요할 때입니다. 이동노동

자 노동환경 개선을 위한 지역사회 역할에 대한 고민과 이동노동자 지원을 위한 대전광역시의 다양한 정책이 모색되어야 합니다. 노동권익센터에서도 이동노동자 쉼터 조성 및 운영에 당사자들의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 노력하겠습니다. 또 이번 조사에서 이동노동자들은 이해대변 조직의 필요성에 대해 높은 관심을 보여 주셨습니다. 이동노동자들의 권익보호와 향상을 위한 다양한 조직화 지원이 필요하며 우리센터에서도 더 많은 관심과 지원사업을 모색하도록 하겠습니다.

이번 조사를 통해 대전지역 이동노동자들의 실태와 욕구에 구체적으로 접근할 수 있었고 개선과제도 제안되었습니다. 이를 바탕으로 대전광역시의 선진적인 이동노동자 지원정책들이 마련될 수 있기를 기대해 보며, 이번 조사에 함께 해 주신 모든 분들께 감사드립니다.

2021년 7월

대전광역시노동권익센터 센터장 **홍춘기**

대전광역시 이동노동자
쉼터사업을 위한 선행조사

대전광역시 노동권익센터

연구책임

노성철 사이타마대학교 경제학과 교수

연구진

김상준 이화여자대학교 경영학과 교수

신재열 아오야마가쿠인대학교 지구사회공생학부 교수

김진두 한양대학교 경영학과 박사과정

이찬우 충남대학교 사회학과 박사수료

차영서 이화여자대학교 경영학과 석사과정

〈본문 목차〉

연구 요약문 ————— i

	1. 서론	1
1) 연구배경		1
2) 연구목적과 연구과제		2
3) 연구방법		2
4) 연구보고서의 구성		4
	2. 대전광역시 산업/고용 현황	4
1_대전광역시 산업/고용구조의 특성	————— 4	
1) 2020년 이전 대전의 경제 상황		4
2) 서비스업 중심의 고용구조		7
3) 소규모 사업장 중심		10
2_코로나 이후 대전의 고용현황	————— 12	
1) 고용지표 현황		12
2) 고용형태별 고용현황		15
3) 산업별 고용현황		17
4) 임금		20
3_소결	————— 22	
	3. 이동노동자 의식조사	23
1_설문조사 개요	————— 23	
1) 조사설계		23
2) 설문지 구성		24
3) 전체 응답자 특성		25
4) 업종별 응답자 특성		26
2_공통문항 조사 결과	————— 28	
1) 주요활동 내용		28
2) 계약방식		32
3) 정체성		34
4) 노동조건 만족도 및 고충		36
5) 이동노동자 쉼터 관련 문항		38

3_업종별 조사 결과	41
1) 대리운전	41
2) 퀵 서비스	42
3) 셔틀버스	43
4) 여성이동	44
4_요약 및 합의	46
4. 직종별 이동노동자의 노동실태	48
1_대리운전기사	48
1) 대리운전 개괄	48
2) 대리기사 인적 특성 및 진입과정	53
3) 노동과정 및 특성 (언제, 어떻게, 어디서 대리운전 업무를 하는가?)	55
4) 종사자 권익 보호를 위한 대안 검토	58
5) 요약 및 합의	62
2_셔틀버스 기사	64
1) 셔틀버스 기사 개괄	64
2) 셔틀버스 진입 과정	66
3) 노동과정 및 특성	68
4) 종사자 권익 보호를 위한 대안 검토	72
5) 요약 및 합의	76
3_퀵서비스 기사	77
1) 퀵서비스 산업 개요	77
2) 퀵서비스 기사 인적특성 및 진입과정	80
3) 퀵서비스 기사 노동과정, 노동조건 그리고 주체성	81
4) 종사자 권익보호를 위한 대안검토	84
5) 요약 및 합의	85
4_여성이동노동자	87
1) 연구범위와 각 직군별 정의	87
2) 인구사회학적 특성 및 진입과정	98
3) 노동과정 및 특성	100
4) 종사자 권익 보호를 위한 대안	117
5) 요약 및 합의	119

	5. 전국 이동노동자쉼터 운영 조사	122
1_조사개요		122
1) 조사목적		122
2) 조사방법		122
2_조사결과		124
1) 이동노동자쉼터의 지역 간 유사점과 차이점		124
2) 쉼터의 지배구조 및 지역노동시장 행위자와의 관계		125
3_대전광역시 이동노동자쉼터 설립을 위한 제언		127
1) 제도적·운영 안정성 확보		127
2) 쉼터를 넘어 이동노동자 종합지원센터로		127
	참고문헌	130

[부록1] 이동노동자 실태조사 설문지

[부록2] 이동노동자 실태조사 경과

〈표 목차〉

〈표 3-1〉 대전지역 이동노동자 규모 추정	23
〈표 3-2〉 조사 대상자 기초특성	26
〈표 3-3〉 업종별 응답자 특징	27
〈표 3-4〉 노동조건 만족도	28
〈표 3-5〉 정체성	29
〈표 3-6〉 주요 활동지역	29
〈표 3-7〉 활동 지역-거주지역 교차표	30
〈표 3-8〉 이전 일자리 경험	30
〈표 3-9〉 일자리 정보 획득 경로	31
〈표 3-10〉 업무시간	31
〈표 3-11〉 계약 유형	32
〈표 3-12〉 계약서 작성 여부	33
〈표 3-13〉 계약기간	33
〈표 3-14〉 사회보험 가입실태	34
〈표 3-15〉 정체성	34
〈표 3-16〉 부당한 일에 대한 처리 방식(1+2순위)	35
〈표 3-17〉 대변단체의 필요성	35
〈표 3-18〉 대변단체의 형식	36
〈표 3-19〉 노동조건 만족도	37
〈표 3-20〉 근로조건 개선을 위해 필요한 방안 (1+2순위)	38
〈표 3-21〉 현재 주로 대기나 휴식을 취하는 공간	39
〈표 3-22〉 휴식 공간의 필요성	39
〈표 3-23〉 적절한 쉼터 설치 장소	39
〈표 3-24〉 선호하는 쉼터 이용시간	40
〈표 3-25〉 적절한 쉼터 설치 규모	40
〈표 3-26〉 가장 필요한 서비스(1+2순위)	40
〈표 3-27〉 대리운전 응답	41
〈표 3-28〉 대리운전 종사자의 고객 응대 경험	41

〈표 3-29〉 퀵서비스 응답	42
〈표 3-30〉 퀵서비스 종사자의 고객응대 경험	42
〈표 3-31〉 셔틀버스 응답	43
〈표 3-32〉 셔틀버스 종사자의 고객응대 경험	43
〈표 3-33〉 여성이동 응답	44
〈표 3-34〉 여성이동 종사자의 고객 응대 경험	45
〈표 3-35〉 여성이동 종사자의 근무여건 만족도	45
〈표 4-1〉 대리운전 면접 참여자 현황	48
〈표 4-2〉 셔틀버스 면접 참여자 현황	64
〈표 4-3〉 관련 주요 사건 및 이슈	64
〈표 4-4〉 셔틀버스 기사 스케줄	71
〈표 4-5〉 퀵서비스 면접대상자 현황	77
〈표 4-6〉 퀵서비스 산업 주요사건 및 이슈	79
〈표 4-7〉 여성이동노동자 면접대상자 정보	87
〈표 4-8〉 방과후교사 관련 주요사건 및 이슈	89
〈표 4-9〉 학교예술강사 관련 주요사건 및 이슈	92
〈표 4-10〉 학습지교사 관련 주요사건 및 이슈	95
〈표 4-11〉 다문화방문지도사 관련 주요사건 및 이슈	97
〈표 4-12〉 다문화가족 방문교육서비스 사업내용	111
〈표 4-13〉 교육부문 여성이동노동자 개요	120
〈표 5-1〉 전국 이동노동자 쉼터 운영 현황	123

〈그림 목차〉

[그림 2-1] 지역별 경제성장률 추이	4
[그림 2-2] 비정규직 비율 추이	5
[그림 2-3] 대전광역시 임금근로자 및 비정규직 규모 추이	5
[그림 2-4] 산업별 전년대비 부가가치 증감률	6
[그림 2-5] 분기별 취업자 수 변동 추이(단위: 천명)	6
[그림 2-6] 지역별 구인 배수 추이(점)	7
[그림 2-7] 총부가가치 대비 제조업 및 서비스업의 비중(%)	8
[그림 2-8] 전체 고용대비 서비스업 및 제조업 비중(%)	8
[그림 2-9] 산업별 전년대비 고용증감률 추이(%)	8
[그림 2-10] 산업별 종사자 비중(%)	9
[그림 2-11] 산업별 남성대비 여성노동자 비율(%)	10
[그림 2-12] 종사자규모별 사업체 및 종사자 비율	11
[그림 2-13] 종사자규모별 종사자 비중	11
[그림 2-14] 코로나19 전후의 경제활동참가율 추이	12
[그림 2-15] 코로나19 전후의 실업률 추이	13
[그림 2-16] 코로나19 전후의 고용률 추이	13
[그림 2-17] 성별에 따른 고용지표 추이	14
[그림 2-18] 고용보험 신규취득자 수	14
[그림 2-19] 고용형태별 증감률	15
[그림 2-20] 대전광역시 임금근로자 규모 추이(단위:천명)	15
[그림 2-21] 대전광역시 비임금근로자 규모 추이(단위:천명)	16
[그림 2-22] 산업별 사업체 수 증감률 추이(전월대비)	17
[그림 2-23] 규모별 사업체 수 증감률 추이(전월 대비)	17
[그림 2-24] 산업별 고용자 수 증감 추이(전월대비)	18
[그림 2-25] 산업별 고용자 수 증감 추이(전월대비)	19
[그림 2-26] 산업별 고용자 수 증감 추이(전월대비)	20
[그림 2-27] 임금 및 임금상승률 추이	21
[그림 2-28] 기업규모별 월평균 임금 비교(2020)	21

[그림 3-1] 설문지 구성 개요	24
[그림 3-2] 업종별 프로필 카드	27
[그림 3-3] 업무에 대한 태도	28
[그림 3-4] 업종별 활동 내용 프로필 카드	32
[그림 3-5] 업종별 계약방식 프로필 카드	34
[그림 3-6] 노동자 정체성 프로필 카드	36
[그림 3-7] 노동조건 만족도	37
[그림 3-8] 노동조건 만족도 및 고충 프로필 카드	38
[그림 3-9] 쉼터 이용 프로필 카드	40
[그림 3-10] 노동조건 및 쉼터 필요성에 관한 인포그래픽	47
[그림 4-1] 대리운전 업무 방식 및 유형	50
[그림 4-2] 셔틀버스 기사 고용관계	65
[그림 4-3] 퀵서비스 주요 행위자 사이의 관계 및 운송의뢰 처리 흐름	78
[그림 4-4] 대전 퀵서비스 노동의 특징	86
[그림 5-4] 방과후학교 관계 구조	88
[그림 4-6] 학교예술강사 관계구조	91
[그림 4-7] 학습자산업 관계 구조	93
[그림 4-8] 다문화가정방문교육 서비스 관계 구조	96
[그림 4-9] 학령인구 추이	99
[그림 4-10] 방과후학교 위탁 운영절차	102
[그림 4-11] 방과후교사 모집공고	103
[그림 4-12] 학습지교사 채용공고	104
[그림 4-13] 다문화방문교육지도사 채용공고	105
[그림 4-14] 대전광역시방과후학교지원센터 홈페이지 구인정보란	110
[그림 5-1] 전국 이동노동자쉼터 조사목적 및 분석틀	123

연구 요약문

□ 대리운전기사의 노동실태와 특성

○ 대리운전 업체 및 프로그램

- 대리운전 사업체는 시장 진입에 제도적 장벽이 없어, 사업자등록만으로 설립할 수 있음. 대전의 경우, 약 42개 업체가 운영 중이고 그 중 대부분은 영세업체로 별도의 상담원 없이 소수의 대형업체를 매개로 오더를 받고 있음.
- 대리운전의 매칭은 고객이 대리운전업체에 연락을 하면, 해당 오더를 프로그램상에 등록하고, 이를 기사가 선택하여 수행하는 방식임. 따라서 프로그램의 이용이 필수임.
- 대전의 대리운전 프로그램 점유율은 카카오(34.2%), 콜마너(31.7%), 로지(21.0%), 아이콘(11.9%) 순으로 나타남. 타 지역에 비해 콜마너를 비중이 높은 것이 대전 지역의 특징.

○ 요금 및 지출비용

- 대전의 대리운전 기본요금은 1만원으로, 인근 전주, 청주, 천안과 비교해도 낮은 수준임. 이는 대리운전 수요대비 대리업체 및 기사의 과잉공급으로 인한 결과라고 볼 수 있음.
- 대리운전기사는 소득에서 업체수수료(건당 20~25%), 프로그램 이용료, 보험료, 교통비 등을 지출해야 함. 여기에 업체에 따라서 보증금, 관리비 등의 추가적인 지출이 요구됨.
- 대리운전기사는 업체 수수료에 더해 프로그램사에도 월 1만 5천원의 이용료 지불해야 하면 평균적으로 기사 개인당 3.32개의 배차프로그램을 이용.
- 프로그램사와 대리운전업체의 역할을 통합한 카카오 대리 플랫폼의 경우 프로그램 사용료 없이 건당 수수료 20%만 청구.

○ 인구학적 특성

- 본 조사에 참여한 대리운전기사는 총 128명으로 이중 남성이 96.1%로 압도적인 비중을 보였으며, 평균연령은 56세로 20/30대는 3.2%에 불과하였음.
- 학력은 고졸 이하가 42.1%로 가장 높았고, 이어 대졸이 34.9%를 차지함.
- 기혼자 비율이 85.2%로 높은 가운데, 49.6%가 자녀가 중학생 이상이라고 응답하였으며, 자녀가 없다는 응답도 47.8%를 차지함.
- 주된 생계부양자는 본인이라는 응답이 84.4%로 가장 높았음.

○ 본업여부와 평균종사기간

- 설문조사 참가자 중 81.0%가 본업으로 대리운전에 종사한다고 답했고, 전체 소득에서 대리운전이 차지하는 비중은 81.6%, 평균 종사기간은 7.7년으로 나타남.
 - 설문조사에서 변화가가 많은 유성구와 서구에서 활동하는 비중이 높은 것으로 나타남. 면접조사에서도 유성온천역 인근과 둔산동이 주요한 활동거점임을 확인.
- 이전 일자리 경험 및 일자리 정보 획득 경로
- 이전 일자리 경험으로는 자영업의 비중이 55.9%로 가장 높으며, 이어서 정규직 19.7%, 비정규직 10.2% 순이었으며, 경제활동을 하지 않았거나 특수고용이었던 경우는 각각 7.1%임.
 - 현업에 종사하게 된 일자리 정보는 74.8%가 '지인, 친구, 친인척 등'을 통하여 얻은 것으로 나타남.
- 노동시간
- 일주일에 평균 5.92일을 일하고 있으며, 하루 평균 근무시간은 7.80시간, 이 중 대기 시간의 비중은 44.37%를 차지함.
- 주요 이동수단
- 오토 수행이후 다음 콜 혹은 거점으로의 이동을 위한 수단은 도보를 통한 이동의 비중이 55.1%로 가장 많았고, 이어서 전동보드 30.7%, 대중교통 10.2% 순이었음.
- 계약방식
- 2%만이 근로계약을 체결하고 있으며, 67%가 "프로그램 사용/등록"으로 대체라고 응답함. 또한 12.5%만이 문서로 된 계약서를 교환하였음.
 - 계약기간은 별도로 정하지 않았다는 응답이 82.0%로 매우 높은 반면, 고용보험 및 산재보험의 가입률은 각각 7.2%와 4.1%로 매우 낮음.
- 정체성 및 집단적 이해대변
- 스스로를 노동자에 가깝다는 점수(3.59점)가 개인사업자에 가깝다는 점수(2.50점)보다 높았으며, 업무 자율성에 관한 항목들이 대체로 3점 이상으로 비교적 높게 나타남.
 - 부당한 처우에 대한 대응(복수응답)에서는, 그냥 참는다는 응답이 88%로 가장 많았고, 이어서 업체에 알린다는 응답이 16.8%로 많았음.
 - 집단적 이해대변체의 필요성에 대해서는 필요하다는 응답이 92.1%로 압도적으로 높았고, 선호하는 대변단체의 형태으로는 노동조합을 선택한 이들이 70.9%로 가장 많았음.
- 노동조건 만족도

- 일 자체에 대한 만족도(2.79점)를 비롯하여 대부분의 노동조건 만족도 지표에서 2점대의 낮은 수치가 나옴, 특히 직종의 장기적 전망은 1.98점으로 매우 낮았음.
- 근로조건 개선을 위해 필요한 방안(복수응답)
 - 대리운전 종사자의 71.0%가 '수수료 인하'를 최우선적인 개선 방안으로 선택하였고, 이어서 '노동자 권리보장'(44.4%), '갑질근절'(32.3%) 순이었음.
- 이동노동자 쉼터
 - 이동노동자들의 휴식공간에 대한 질문에서는 특정한 휴식 공간보다는 '야외'에서 대기나 휴식을 취한다는 응답(80.5%)이 가장 많았음.
 - 쉼터의 필요성에 대한 질문에 4.38점으로 긍정적인 응답이 비중이 월등하게 높았음.
 - 적절한 쉼터의 설치 공간에 대해서는 유성온천이나 둔산동 같은 변화가에 대한 선호 비중이 81.5%로 높게 나타남.
 - 선호하는 쉼터 이용시간은 평균 오후 5시에서 새벽 6시 사이로 저녁에서 새벽시간대를 선호
 - 쉼터의 규모에 대해서는 소규모 공간을 여러 지역에 설치(85.5%)하는 방안을 선호.
 - 쉼터 프로그램에 대한 선호 (복수응답·가능) 는 법률지원(69.8%), 복지서비스(50.0%), 소통 및 조직화 지원(26.2%) 순으로 나타남.

□ 퀵서비스기사의 노동실태와 특성

- 퀵서비스업체 및 프로그램
 - 대전의 퀵서비스 시장에서는 점유율 1위 업체와 다른 중소기업연합 간의 경쟁 구도를 이루고 있고, 1위 업체의 저가정책으로 인해 배송운임이 정체된 상황임.
 - 퀵서비스의 매칭은 고객이 퀵서비스 업체에 연락하면, 해당 오더를 프로그램상에 등록하고, 이를 기사가 선택하여 수행하는 방식임. 따라서 대리운전과 마찬가지로 프로그램 이용이 필수적임.
 - 대전지역의 퀵서비스 기사는 대전 시내를 운행범위로 하는 지역 퀵기사가 63.5%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 광역 퀵기사가 19.2%, 지역/광역 병행이 8.7% 순이며, 월급기사가 1.9%로 소수 존재하고 있음.
- 요금 및 지출비용
 - 대전의 퀵서비스 기본요금은 오토바이 배송은 5천원, 차량배송은 1만원 수준으로, 선두업체의 저가정책으로 타지역보다 낮게 유지되고 있음.
 - 운송요금은 수화물의 무게와 운송거리에 따라서 기본요금에 추가금이 부과되는 방식

으로 책정.

- 퀵서비스 기사가 업체에 지급하는 수수료는 운송요금의 20% 정도이며, 여기에 더해 프로그램 사용료, 유류비, 차량유지비, 보험료 등의 지출이 추가.

○ 인구학적 특성

- 설문조사에 참여한 총 104명의 퀵서비스 기사는 중 남성이 87.5%로 높은 비중을 보였으며, 평균연령은 48세로 50대의 비율이 40.2%로 가장 높은 가운데, 20·30대도 22.5%를 차지하는 등 전연령대에 비교적 고르게 분포.
- 학력은 고졸 이하 종사자가 44.7%로 가장 많았고, 이어 대졸이 30.1%를 차지함.
- 기혼자 비율이 77.9%로 높은 가운데, 52.9%가 자녀가 중학생 이상이라고 응답하였으며, 자녀가 없다는 응답도 37.2%를 차지함.
- 주된 생계부양자는 본인이라는 응답이 74.0%로 가장 높았음.

○ 본업여부와 평균종사기간

- 73.0%가 본업으로 퀵서비스업에 종사한다고 답했고, 전체 소득에서 퀵서비스업을 통한 수입이 차지하는 비중은 66.5%로 나타남.
- 평균 종사기간은 3.9년으로 타 이동노동직종 및 다른 지역 퀵서비스 기사에 비해 낮게 나타남.
- 활동지역은 대전 전지역에 고르게 분포하고 있음.

○ 이전 일자리 경험 및 일자리 정보 획득 경로

- 퀵서비스 업종으로 진입하기 직전 일자리는 자영업의 비중이 36.4%로 가장 높았고, 이어서 비정규직 22.2%, 정규직 21.2% 순으로 나타남. 경제활동을 하지 않았거나 특수고용이었던 경우는 각각 11.1%와 9.1%였음.
- 퀵서비스 업종으로의 진입경로는 '지인, 친구, 친인척 등의 소개'가 53.1%로 가장 높았고, 구인모집 전단지(14.3%)나 취업사이트(14.3%)를 이용하는 비중도 상대적으로 높았음.

○ 노동시간

- 대전의 퀵서비스 기사들은 일주일에 평균 5.37일을 일하고 있으며, 하루 평균 근무시간은 8.47시간, 이 중 대기 시간의 비중은 43.4%로 나타남.

○ 계약방식

- 8%만이 근로계약을 체결하고 있으며, 54%가 "프로그램 사용/등록"으로 대체함이라고 응답함. 35.7%만이 문서로 된 계약서를 교환하였음.

- 계약기간은 별도로 정해지지 않았다는 응답이 91.0%로 대부분을 차지하였고, 고용보험 및 산재보험의 가입률은 각각 29.2%와 42.3%로 나타남.
- 정체성
 - 스스로를 노동자에 가깝다는 점수(3.63점)가 사업자에 가깝다는 점수(3.10점)보다 높았지만, 그 차이는 다른 이동노동직종에 비해 낮게 나타남.
 - 부당한 처우에 대한 대응(복수응답)에서는, 그냥 참는다는 응답이 74.8%로 가장 높았고, 업체에 알린다는 응답이 40.8%로 뒤를 이음.
 - 대변단체의 필요성에 대해서는 필요하다는 응답이 57.7%으로 타업종대비 필요성을 낮게 느끼고 있으며, 대변단체의 형식으로는 공제회 등의 자발적 모임(45.2%)을 선호.
- 노동조건 만족도
 - 일 자체에 대한 만족도(3.27점)를 비롯하여 보상 및 업무관리 방식 등에 대한 만족도는 3점 이상으로 높은 편이었으나, 근무환경이나, 강도, 미래 전망 등에 대해서는 2점 이하의 부정적인 반응이 나타남.
- 근로조건 개선을 위해 필요한 방안(복수응답)
 - 수수료 인하가 44.7%로 가장 높았고, 이어서 노동자 권리보장(39.8%), 쉼터 확대(38.8%), 분쟁해결 절차마련(32.0%) 순이었음.
- 이동노동자 쉼터
 - 이동노동자들의 휴식공간에 대한 질문에서는 특정한 휴식 공간보다는 ‘야외’에서 대기나 휴식을 취한다는 응답(44.2%)이 가장 많았고, 업체가 제공해준 휴게실이 35.6%로 뒤를 이었음.
 - 이런 맥락에서 쉼터의 필요성에 응답자의 다수인 73.8%가 긍정적인 응답을 하였음.
 - 쉼터의 적절한 설치 지역은 유성온천이나 둔산동 같은 번화가에 대한 선호가 61.3%로 높았고, 원하는 쉼터 이용시간은 평균 오전 11시에서 오후 6시 사이로 나타남.
 - 쉼터의 설치 규모에 대해서는 소규모 공간을 여러 지역에 설치(82.5%)하는 방안을 선호하였음.
 - 선호하는 쉼터 지원 프로그램은(복수응답) 복지서비스(60.4%), 법률지원(42.6%), 주거/금융지원(33.7%), 여가/문화 활동지원(21.8%) 순이었음.

□ 셔틀버스기사의 노동실태와 특성

○ 셔틀버스 서비스 개요

- 셔틀버스는 학원이나 유치원과 같은 교육기관 또는 회사나 공공기관이 통학 및 출퇴근 용도로 운영하며, 셔틀버스 기사는 해당 조직과 직고용 또는 위탁방식으로 계약을 하고 운송 서비스에 대한 임금 또는 운임을 수령.
- 대체로 지인이나 중개사무소를 통해서 일터를 소개받거나 일감을 수주하며, 후자의 경우 일정금액의 수수료를 지급하는데, 이는 명확한 기준이 없고, 일감의 질(운임, 운행거리, 위치 등)에 따라 달라짐.

○ 요금 및 지출비용

- 셔틀버스 운행에 대한 보상은 운행 횟수 또는 운행 일자에 따라 산정. 별도의 수수료가 존재하지는 않지만, 운임 자체가 거의 인상되지 않는 상황.
- 개인 자가용으로 운송업무를 수행하는 것은 불법이기 때문에, 영업용 차량으로 등록해야 하지만, 이 경우, 추가비용이 발생하기 때문에 상당수가 자가용으로 운행하고 있으며, 법적 문제를 피하기 위해 유치원이나 학원의 소유의 지입차량으로 등록해 운행하기도 함.
- 유류비, 차량유지비, 보험료 등을 자기부담.

○ 인구학적 특성

- 본 조사에 참여한 셔틀버스기사는 총 141명으로 이중 남성이 90.1%로 높은 비중을 차지하며, 평균연령은 59세로 60대 이상이 51.4%로 가장 많았고, 20/30대와 40대는 각각 0.7%와 8.6%에 불과하였음.
- 학력은 고졸 이하가 61.8%로 가장 많았고, 이어 대졸이 27.2%를 차지함.
- 기혼자 비율이 97.9%로 높은 가운데, 64.0%가 자녀가 중학생 이상이라고 응답하였으며, 자녀가 없다는 응답이 31.3%를 차지함.
- 주된 생계부양자는 본인이라는 응답이 82.9%로 가장 높았음.

○ 본업여부와 평균종사기간

- 95.0%가 본업으로 셔틀버스 운송업에 종사하고 있으며, 전체 소득에서 본업이 차지하는 비중은 83.0%, 평균 종사기간은 13.6년으로 타분야 대비 가장 높은 종사기간을 보임.
- 활동지역은 주로 서구와 중구에 집중된 것으로 나타남.

○ 이전 일자리 경험 및 일자리 정보 획득 경로

- 이전 일자리 경험으로는 자영업의 비중이 41.3%로 가장 높으며, 이어서 정규직 25.4%, 비

정규직 15.2% 순이었으며, 경제활동을 하지 않았거나 특수고용이었던 경우는 각각 5.1%와 13.0%임.

- 현업에서의 일자리 정보는 '지인, 친구, 친인척 등'을 통하여 얻는 비중이 81.7%로 매우 높은 비중을 보임.

○ 노동시간

- 노동시간은 일주일에 평균 5.34일을 일하고 있으며, 하루 평균 근무시간은 8.16시간, 이 중 대기 시간의 비중은 38.10%를 차지함.

○ 계약방식

- 응답자의 35.5%가 근로계약을 체결하고 있으며, 20.3%가 위임(위탁/위촉)계약, 17.4% 도급계약을 하고 있다고 응답함. 문서로 된 계약서를 교환 비중은 53.2%였음. 계약기간은 52.5%가 1년 단위 계약을 하고 있고, 34.8%는 별도로 계약기간이 정해지지 않았다고 응답. 고용보험 및 산재보험의 가입률은 각각 30.7%와 28.0%였음.

○ 정체성

- 스스로를 노동자에 가깝다는 점수(3.65점)가 사업자에 가깝다는 점수(2.93점)보다 높았음. 한편 업무 자율성에 관한 항목들에서 대체로 2점 이하의 비교적 낮은 점수를 보임.
- 부당한 처우에 대한 대응(복수응답)에서는, 그냥 참는다는 응답이 76.6%로 가장 많았고, 이어서 노동단체를 통해 해결한다는 응답이 22.6%로 많았음.
- 대변단체의 필요성에 대해서는 필요하다는 응답이 76.4%로 타업종보다 높은 비율을 나타냈으며, 선호하는 대변단체의 형식으로는 노동조합이 41.2%로 가장 높게 나타남.

○ 노동조건 만족도

- 일 자체에 대한 만족도(3.10점)를 비롯하여 전반적으로 노동조건 및 전망 대한 만족도는 3점 이하의 낮은 점수를 나타냈으나, 이동거리나 시간적 여유 등의 측면에서는 3점 이상으로 타업종대비 높은 점수를 보임.

○ 근로조건 개선을 위해 필요한 방안(복수응답)

- 우선적인 개선 사항으로 '노동자 권리보장'(47.0%), '단체 결성'(28.8%), 쉼터확대(25.0%) 순이었음.

○ 이동노동자 쉼터

- 이동노동자들의 휴식공간에 대한 질문에서는 특정한 휴식 공간보다는 '야외'에서 대기나 휴

식을 취한다는 응답(42.3%)이 가장 많았고, 이어서 '동료들과 함께 만든 장소'라는 응답이 33.6%로 뒤를 이었음.

- 쉼터의 필요성에 대해 72.8%가 필요하다고 응답하였음.
- 적절한 쉼터의 설치 공간에 대해서는 유성온천이나 둔산동 같은 변화가에 대한 선호 비중이 43.6%로 가장 많았으며, 셔틀버스 차량의 주차 여건을 고려하여, 도심 외곽지역이라는 응답이 34.0%로 뒤를 이었음.
- 선호하는 쉼터 이용시간은 평균 오전 10시에서 오후 5시 사이.
- 쉼터의 설치 규모에 대해서는 소규모 공간을 여러 공간에 설치(96.2%)하는 방안을 선호하였음.
- 쉼터 지원 프로그램 선호(복수응답)에서는 법률지원(54.9%), 복지서비스(42.9%), 소통 및 조직화(32.3%) 순이었음.

□ 여성이동노동자(교육부문)의 노동실태와 특성

○ 인구학적 특성

- 여성이동노동자는 방과후교사, 학교예술강사, 학습지교사, 다문화가정방문교육지도사로 구성.
- 설문조사에 참여한 123명의 여성이동노동자 평균연령은 47세로 40대와 50대가 각각 37.2%, 36.5%로 가장 비중이 높았고, 20/30대가 19.7%인 반면, 60대 이상은 6.6%에 불과하였음.
- 학력은 대졸이 73.0%로 가장 많았고, 이어 대학원 이상 23.0%였으며, 고졸이하는 0.8%에 불과하였음. 교육부문 종사자인만큼 상대적으로 고학력자들의 비중이 매우 높았음.
- 기혼자 비율이 82.9%로 높은 가운데, 57.7%가 중학생 이상의 자녀를 두고 있었으며, 초등학생이 14.6%, 자녀가 없는 경우가 24.4%였음.
- 주된 생계부양자는 본인이라는 응답은 30.1%인 반면, 배우자라는 응답은 65.0%로 남성들과는 다른 부양 위치를 보여줌.

○ 본업여부와 평균종사기간

- 84.6%가 본업으로 교육이동노동분야에 종사하고 있으며, 전체 소득에서 본업이 차지하는 비중은 63.3%, 평균 종사기간은 7.6년.
- 활동지역은 거의 모든 지역에서 고르게 활동하고 있으나 동구 지역의 비율이 낮음.

○ 이전 일자리 경험 및 일자리 정보 획득 경로

- 이전 일자리 경험으로는 경제활동을 하지 않았다는 응답이 30.9%로 가장 높았으며, 이어서 특수고용 20.3%, 정규직 19.5%, 비정규직 16.3%, 자영업 13.0%로 남성들과 구별되는 특성을 확인할 수 있음.
 - 현업에서의 일자리 정보는 '지인, 친구, 친인척 등'을 통하여 얻는 비중이 47.6%로 가장 많았으나, 업체 홈페이지(20.3%)와 취업사이트(13.0%)라는 응답도 타업종 대비 많은 비중을 차지.
- 노동시간
- 노동시간은 일주일에 평균 3.90일을 일하고 있으며, 하루 평균 근무시간은 4.82시간, 이 중 대기 시간의 비중은 26.91%를 차지함.
- 계약방식
- 응답자의 46.3%가 근로계약을 체결하고 있으며, 32.5%가 위임(위탁/위촉)계약을 맺고 있다고 응답. 문서로 된 계약서를 교환 비중은 80.5%로 타업종대비 매우 높았음. 계약기간은 61.9%가 1년 단위 계약을 하고 있고, 24.4%는 별도로 계약기간이 정해지지 않았다고 응답. 고용보험 및 산재보험의 가입률은 각각 43.4%와 37.2%였음.
- 정체성
- 스스로를 노동자에 가깝다는 점수(3.59점)가 사업자에 가깝다는 점수(2.89점)보다 높았음. 일하는 시간과 장소에 대한 결정권, 휴식자유성을 제외한 항목들에서 평균점수가 3점 이상으로 높게 나타났으며, 이는 타업종대비 높은 평균점수를 보여줌.
 - 부당한 처우에 대한 대응(복수응답)에서는, 그냥 참는다는 응답이 65.3%로 가장 많았고, 이어서 온라인커뮤니티를 통해 해결한다는 응답이 29.8%로 많았음.
 - 대변단체의 필요성에 대해서는 필요하다는 응답이 73.2%였으며, 선호하는 대변단체의 형식으로는 노동조합이 41.5%로 가장 많았음.
- 노동조건 만족도
- 일 자체에 대한 만족도(3.77점)를 비롯하여 사회적인식, 발전가능성 등에서는 3점 이상의 높은 점수를 보인 반면, 보상/업무관리방식/근무환경에 대해서는 3점 미만의 부정적인 평가를 나타냄.
- 근로조건 개선을 위해 필요한 방안(복수응답)
- 우선적인 개선 사항으로 '노동자 권리보장'(52.1%), '공공기관의 중개플랫폼 운영'(27.3%), '직업교육/취업소개'(24.0%) 순이었음. 특히 공공기관의 중개플랫폼 운영이 비중이 높은 것

은 여성이동노동자들이 주로 공공영역에서 활동함에도 불구하고, 위수탁 방식의 모호한 계약관계를 맺고 있는 특성에서 원인을 찾을 수 있음.

○ 이동노동자 쉼터

- 이동노동자들의 휴식공간에 대한 질문에서는 특정한 휴식 공간보다는 ‘야외’에서 대기나 휴식을 취한다는 응답(50.4%)이 가장 많았고, 이어서 기차가 24.4%로 많았는데, 기차의 내용들은 대부분 ‘차 안’이라는 주관식 응답이었음.
- 쉼터의 필요성에 대해 64.2%가 필요하다고 응답하였음.
- 적절한 쉼터의 설치 공간에 대해서는 유성온천이나 둔산동 같은 변화가에 대한 선호 비중이 35.0%로 가장 높았으나, 역 및 터미널인근(26.0%), 도심 외곽지역(20.3%) 등의 응답의 비중도 상대적으로 많았음.
- 선호하는 쉼터 이용시간은 평균 오후 12시에서 오후 5시 사이.
- 쉼터의 설치 규모에 대해서는 소규모 공간을 여러 공간에 설치(90.8%)하는 방안을 선호하였음.
- 쉼터 지원 프로그램 선호(복수응답)에서는 복지서비스(41.8%), 법률지원(39.3%), 소통 및 조직화(35.2%) 순이었음.

□ 대전광역시 이동노동자쉼터 설립을 위한 제언

○ 제도적·운영 안정성 확보

- 개인화/파편화된 이동노동 종사자들의 노동조건 특성상, 쉼터의 개소를 넘어 이동노동자들의 쉼터 사업 참여를 위한 노력이 요구되며, 이는 네 단계로 진행될 수 있음
- 이동노동자들의 접근성이 용이한 쉼터의 위치선정
- 지역 노동시장 행위자들과의 협업체계 구축
- 전문성과 동기부여를 갖춘 상근운영자 팀 구성
- 이용 직종의 확장

○ 쉼터를 넘어 이동노동자 종합지원센터로

- 단순 휴식공간으로서의 ‘쉼터’ 기능만으로 이동노동자들을 끌어모으기에는 한계가 있으며, 다양한 지원사업을 제공하는 ‘종합지원센터’로서의 역할이 요구됨
- 실제 코로나19로 인해 이동노동자들의 일감이 줄면서 단순 휴식·목적의 쉼터 이용은 크게 줄어든 반면, 다양한 지원프로그램을 갖춘 센터의 이용자 감소가 상대적으로 덜한 것을 확인할 수 있었음.

- 성공적으로 평가받는 센터들은 공통적으로 취미활동, 직무교육 모임 등을 통한 커뮤니티 기능 활성화를 도모하였고, 이동노동자들의 정책 이해도와 수용성을 증진시키는 사업을 통해 높은 호응과 참여를 끌어냄.

1. 서론

1) 연구배경

- 지난 몇 년간 대리운전, 퀵서비스, 그리고 셔틀버스 기사를 포함하는 이동노동 종사자의 처우 개선에 대한 사회적 목소리가 높아졌음에도 불구하고, 제도적 개선은 지연되고 있음.
- 대부분의 실태조사 및 언론의 취재가 서울·경기 지역에 집중되었고, 논의의 범위 역시 주로 노동자성 판단, 사고 시 책임 문제, 관련 법안 제정과 같은 법적인 영역으로 한정되면서 지방 이동노동 종사자들의 사회적 관계, 경력경로 및 삶의 질에 대한 심도 있는 조사는 거의 이루어지지 않음.
- 특히 신종코로나 사태의 장기화로 이동노동 종사자들의 삶과 노동이 요동치는 상황에서 이동노동 직종별로 그 영향을 조사하고 지방정부 차원에서 지원책을 마련하는 것이 시급한 상황임.
- 최근 불안정 이동노동 종사자와 취약계층 노동자를 지원하는 방안으로 이동노동자쉼터에 주목하고 있는 지자체가 늘어나고 있는 가운데, 운영 중인 쉼터 사업들의 유효성을 살펴보고, 그것을 바탕으로 대전광역시에게 걸맞는 운영방안을 모색할 필요가 있음.

2) 연구목적과 연구과제

- 대전지역의 다양한 이동노동 직종 종사자들의 노동조건, 노동시장 경험, 삶의 질을 비교분석.
 - 선행조사들이 주로 살펴본 퀵서비스, 대리운전 기사에 대해서 노동과정의 지역성이 강한 셔틀버스기사와 방과후 교사, 다문화가정 방문교사, 학습지 교사 등 다양한 직종 종사자들을 비교함으로써 직종간 관계 및 불안정성의 다양한 측면을 분석.
 - 설문조사와 면접조사를 결합해 직종별 지역노동시장의 특징을 직종으로의 배출(push) 요인과 유입(pull) 요인으로 나눠서 분석.
 - 이동노동 직종 종사자들의 일감 중개 업체/기관과의 관계, 노동시간, 수입구조, 휴게시설 등 작업환경 등을 심층분석.

- 이동노동 직종 종사자들의 쉼터에 요구사항 조사
 - 보상, 고용안정성, 사회보장, 작업환경 측면에서 직종별 분석을 바탕으로 각 직종 종사자들의 수요에 특화된 쉼터 사업 도출.
 - 이동노동자들의 노동과정 및 집결지, 지역모임 등을 조사해 대전광역시 내 적절한 쉼터 위치 제안.

3) 연구방법

- 설문조사 대상 직종 및 목표 설문 참가자 수
 - 대전광역시 주요 이동노동자 직종 총 500명 이상 설문진행 계획. 노동조합 유무, 업무장소에 따라 온/오프라인으로 진행
 - 퀵서비스 기사: 약 110명 오프라인 설문)
 - 대리기사: 약 150명 (오프라인 설문)
 - 셔틀버스 기사: 약 120명 (오프라인 설문)
 - 여성이동노동자(다문화가정 방문교사, 학습지 교사, 방과후 교사): 약 120명 (온라인 설문)
- 설문문항 설계과정
 - 선행 실태조사 설문문항 분석 (직종별 특성 파악)
 - 한국노동연구원, 서울연구원, 한국노동사회연구소 등 연구기관에서 직종별로 실시했던 연구 보고서 검토.
 - 서울노동권익센터, 한국비정규노동센터 등 다른 지역 중간지원조직에서 시행했던 실태조사 보고서 검토
- 예비 면접조사 진행 (대전지역 이동노동 특성 파악)
 - 대전지역을 중심으로 일하는 직종별 1~2명의 이동노동자와 예비인터뷰 진행. 선행연구들의 면접문항 유효성 검증.
 - 이동노동자 관점에서 본 직종별 지역노동시장 특성 및 쉼터기능에 대한 수요 파악.
- 연구문헌 검토
 - 각 직종별로 산업노동연구, 인사조직연구, 산업관계연구 등 우리나라의 주요 노사관계, 노동사회학 분야 학술지 출판 논문 검토.
 - 노동과정 및 노동시장 특성이 상이한 이동노동직종을 비교분석하기 위한 개념틀 도출.

- 연구진-대전노동권익센터 정책팀 논의
 - 대전노동권익센터의 지난 2년간 실태조사 실시경험을 바탕으로, 설문문항의 유효성, 설문조사 형식 및 길이, 문항 구성 등에 대해 의견 교환.
- 설문문항 구성
 - 타지역 선행조사와의 연속성 확보: 인구구성학적 특징, 노동조건, 계약형태 등의 문항은 추후 타지역 조사결과와 비교할 수 있도록 가능한 동일한 문항 유지.
 - 조직행동 연구문헌을 참고에 이동노동자들의 임하는 동기와 일에 대한 태도, 직업의식 등을 측정하기 위한 네 직종 공통문항추가.
 - 쉼터 설립 시 선호하는 서비스에 대한 수요조사.
 - 직종별 문항 별도 구성: 예비면접조사에서 나타난 직종별 특징(주로 중개업체 또는 고객과의 관계)를 측정하기 위한 문항들을 추가
- 설문결과 분석: 각 문항에 대한 빈도분석, 각 표본대상별 교차분석을 중심으로 실시.
 - 설문조사 결과와 2차 문헌자료와의 비교분석: 주로 수도권에서 실시된 직종별 선행조사결과를 비교자료로 활용함으로써, 대전지역 이동노동 종사자들과의 유사성과 차이점 도출.

4) 연구보고서의 구성

- 1장. 서론(연구 배경, 목적, 연구과제, 연구 대상 및 방법)
- 2장. 대전광역시 산업구조 및 노동시장 특징
- 3장. 대전광역시 이동노동 직종 종사자 설문조사 결과
- 4장. 대전광역시 이동노동 직종 종사자 면접조사 결과
- 5장. 대전광역시 이동노동자 쉼터설립을 위한 제언

2. 대전광역시 산업/고용 현황

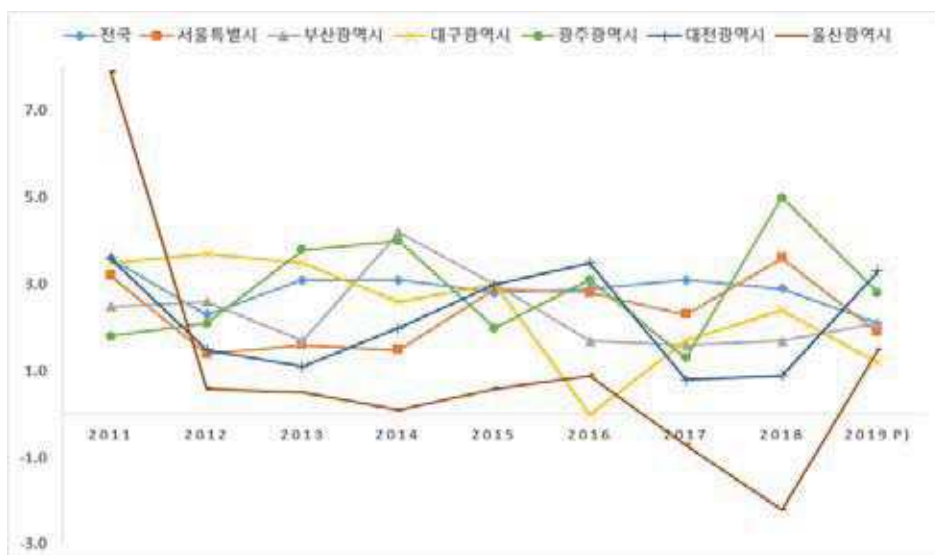
1_대전광역시 산업/고용구조의 특성

- 지역의 산업/고용의 특성에 따라 해당 지역에 종사하는 노동자들 역시 그 영향에 놓이게 되며, 이는 지역에 따른 특수성을 발생시키는 원인이 됨. 따라서 이동노동자들의 개별적인 실태를 다루기에 앞서 대전광역시 전반적인 산업/고용의 특성을 파악할 필요가 있음

1) 2020년 이전 대전의 경제 상황

- 2010년대 경제성장률을 비롯한 전체적인 경제지표의 상승 추이 속에서 2017-18년 급격한 경제지표의 하락이 발생하였고, 이는 19년에 이르러서 회복세로 전환.
- 특히 2017-18년의 경제지표의 악화는 경제성장률 뿐 만아니라 고용률, 실업률, 비정규직 비율 등의 악화 등 고용지표의 전반의 악화와 연계.
- 2016년 대비, 2017-2018년 사이에 임금근로자 수가 약 4만명 가까이 감소했다가 2019년 급감 이전의 수치를 회복하였음.

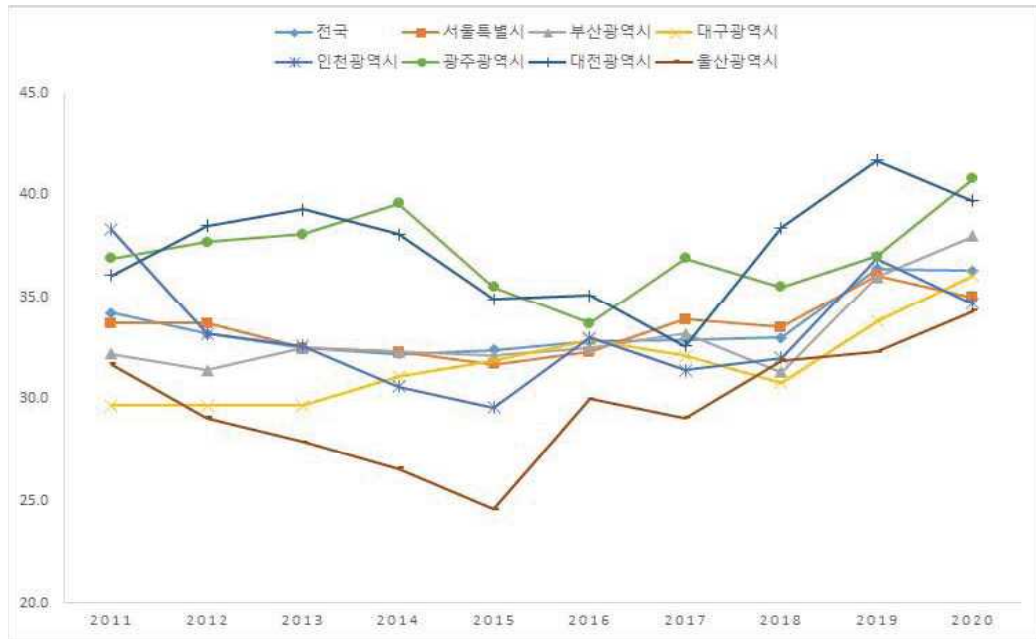
[그림 2-1] 지역별 경제성장률 추이



자료: 통계청, 「지역소득통계」

- 그러나 과정에서 비정규직의 규모 및 비율은 계속 증가하고 있다. 이는 다른 말로 표현하자면, 새로이 증가한 근로자들 대다수가 비정규직으로 전환되었다고 추정할 수 있음.

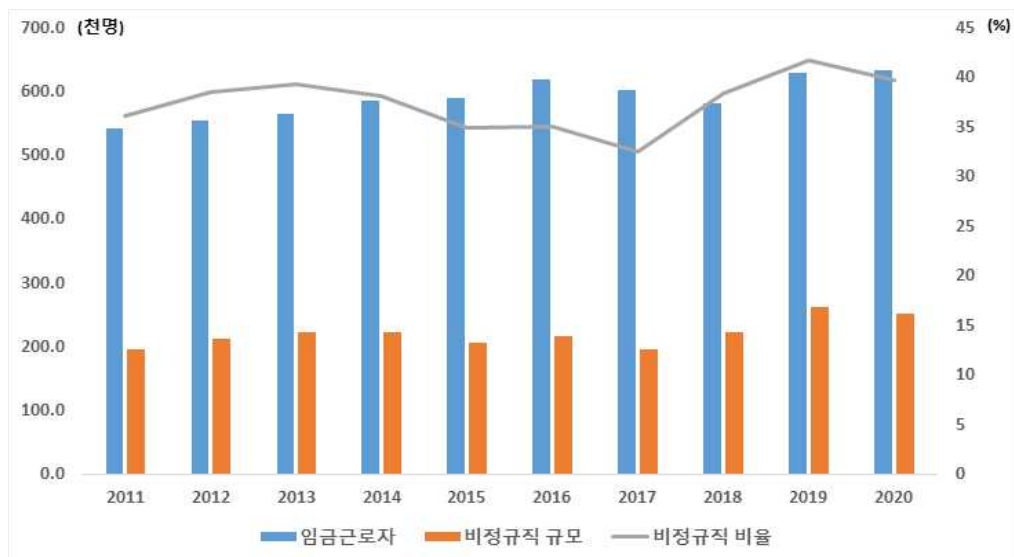
[그림 2-2] 비정규직 비율 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 한편 지역 산업이 생산하는 부가가치가 지속적으로 증가하는 가운데, 2017년 이후 제조업이 급격하게 하락하여, 마이너스로 전환되었다가 2019년 하락 폭이 완화되는 흐름을 보여주고 있음.

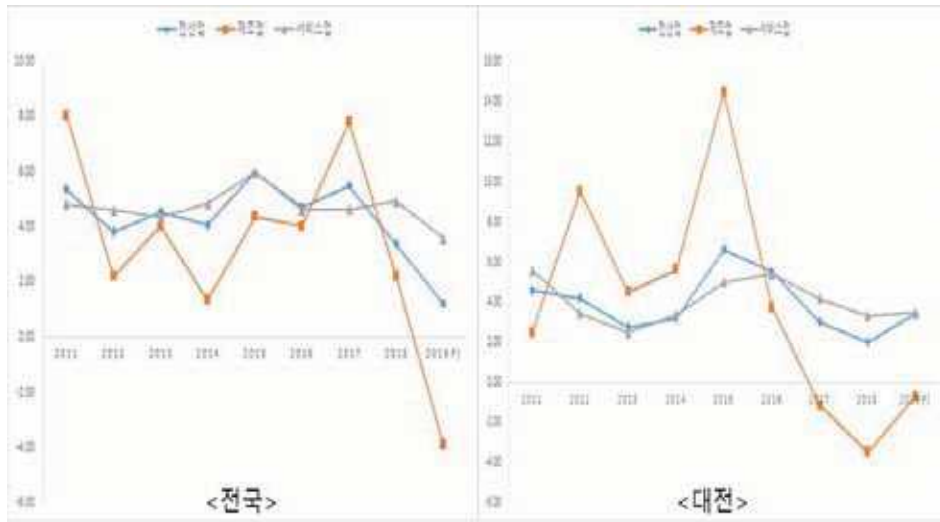
[그림 2-3] 대전광역시 임금근로자 및 비정규직 규모 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 지역 산업이 생산하는 부가가치가 지속적으로 증가하는 가운데, 2017년 이후 제조업이 급격하게 하락하여, 마이너스로 전환되었다가 2019년 하락 폭이 완화되는 흐름을 보여줌.

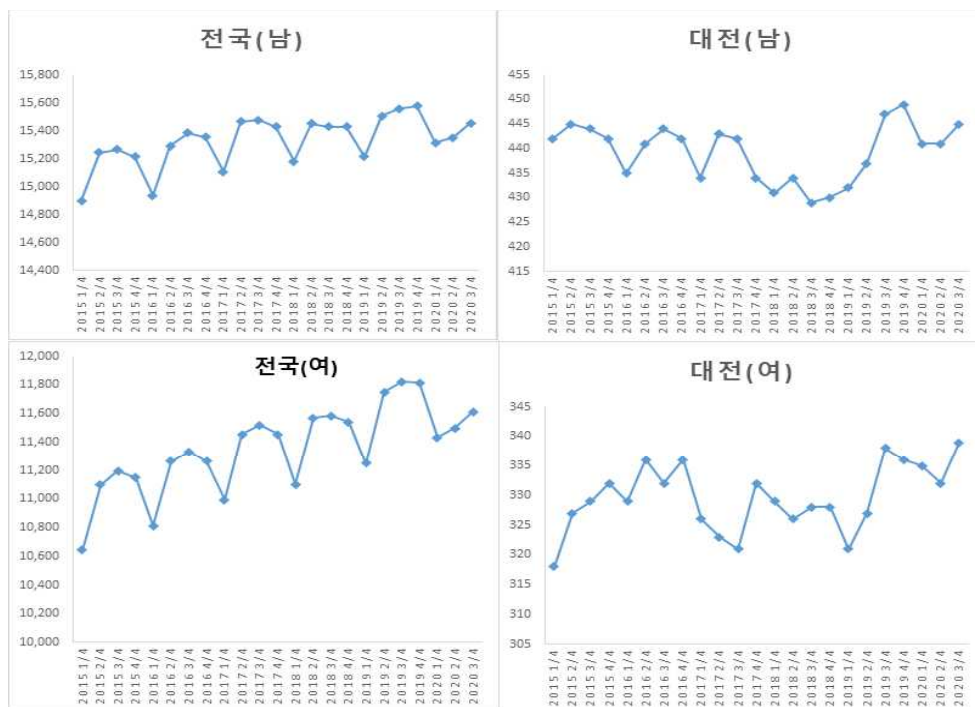
[그림 2-4] 산업별 전년대비 부가가치 증감률



자료: 통계청, 「지역별고용조사」

- 이러한 흐름은 취업자 수의 변동에서도 확인할 수 있는데, 17-18년도 제조업 부문을 중심으로 취업자가 감소하였다가, 19년에 다시 제조업을 중심으로 취업자가 증가.

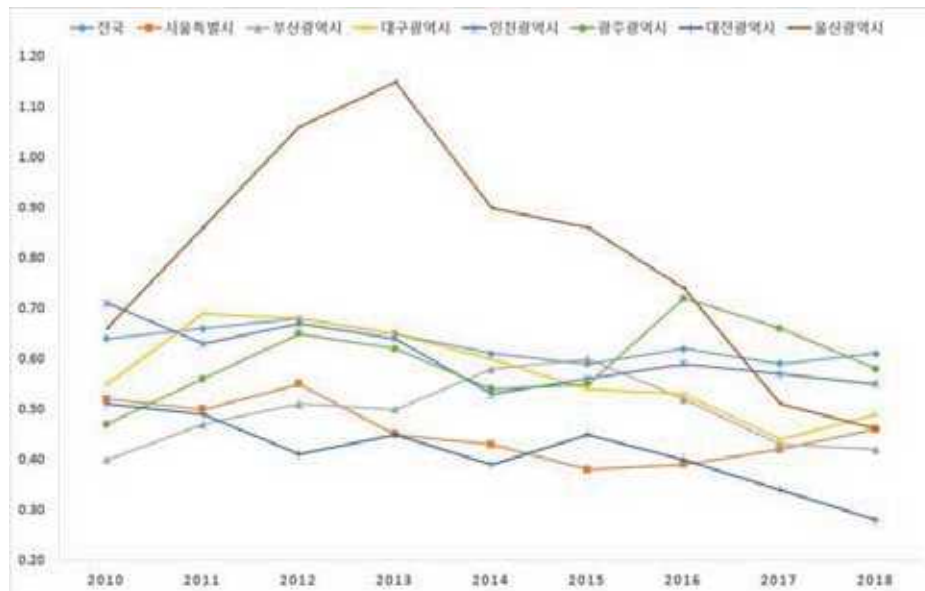
[그림 2-5] 분기별 취업자 수 변동 추이(단위: 천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 부정적인 고용여건은 신규구인인원과 신규구직건수 간의 비율을 나타내는 지표인 구인배수를 통해서도 확인할 수 있음.
- 구인배수는 그 수치가 낮을수록 일자리를 구하는 인원 대비 일자리 수가 부족하다는 것을 의미하며, 대전광역시의 구인배수는 2018년 기준으로 0.28로 전국평균인 0.61은 물론 타광역시와 비교할 때도 하위권의 수치.

[그림 2-6] 지역별 구인 배수 추이(점)



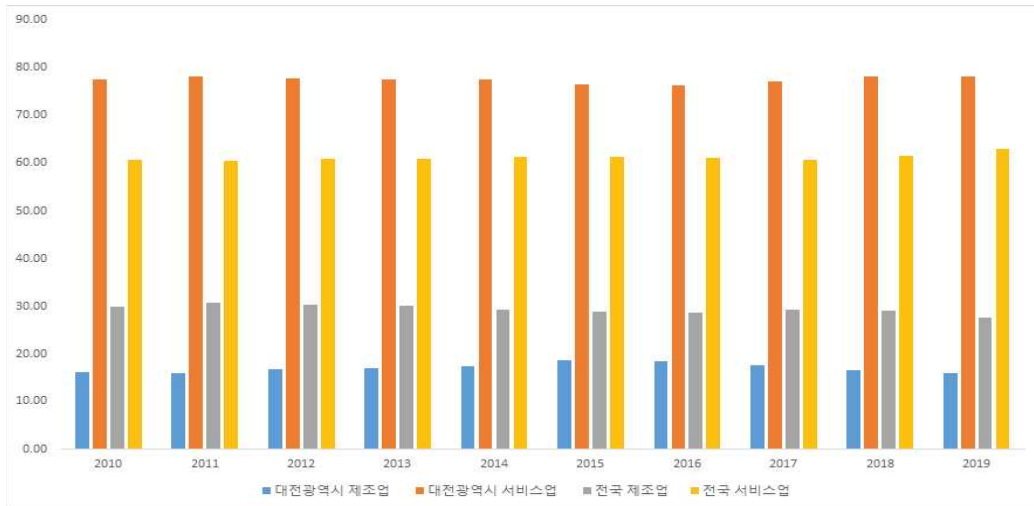
자료: 한국고용정보원 구인구직통계

- 이와 같이 대전 지역은 2020년 이전부터 전국 및 타 지역과 다소 괴리되는 경기 흐름을 보여 주고 있었으며, 대전의 경제 및 고용 여건은 악화되었다가 19년 이후 회복추이로 돌아서고 있었다는 것을 고려한 상태에서 2020년의 팬데믹 상황을 검토할 필요가 있음.

2) 서비스업 중심의 고용구조

- 경제의 고도화에 따라 서비스산업의 비중이 높아지는 것은 일반적인 추세이며, 대전과 같은 대도시에서 이러한 현상은 뚜렷하게 나타남.
- 실제 대전에서 생산되는 지역의 총부가가치에서 서비스업 비중은 2019년을 기준으로 78.21%에 달하며, 이는 전국 평균인 63.03을 크게 상회

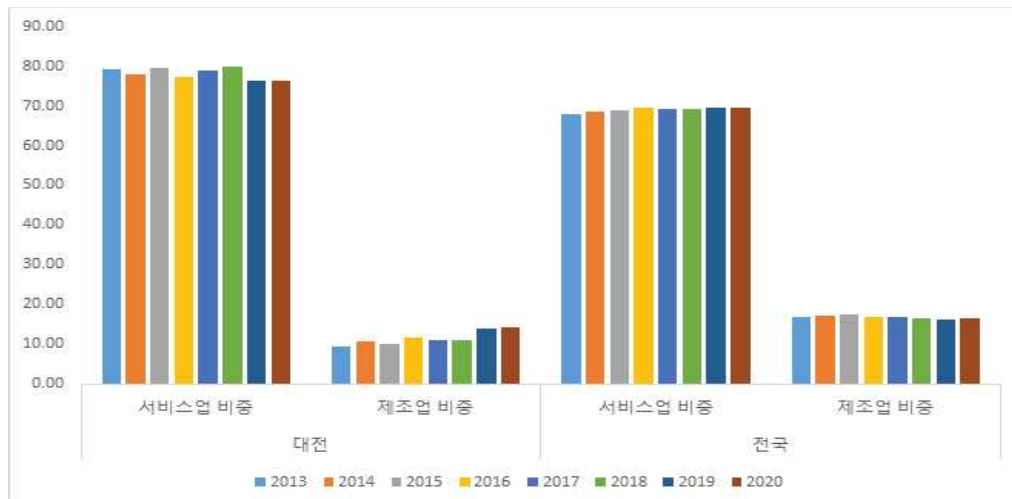
[그림 2-7] 총부가가치 대비 제조업 및 서비스업의 비중(%)



자료: 통계청, 「지역소득」

- 2019년을 기준으로 대전 전체 고용의 76.40%가 서비스업에서 이뤄지고 있으며, 제조업 분야는 13.83%를 차지.

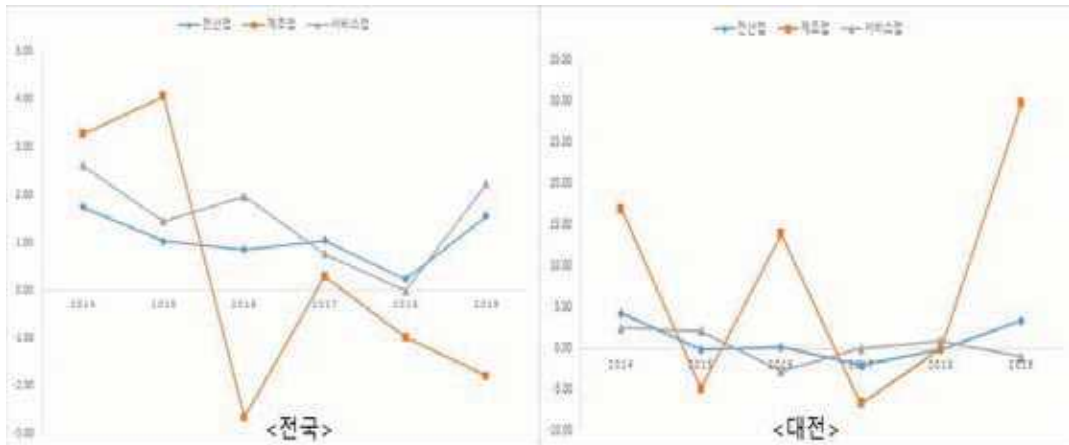
[그림 2-8] 전체 고용대비 서비스업 및 제조업 비중(%)



자료: 통계청, 「지역별고용조사」

- 전국 평균에서 서비스업과 제조업의 비중이 각각 69.59%와 16.67%를 차지하는 것에 비해서 대전 지역의 서비스업 고용비중이 높음.
 - 흥미로운 점은 전국 수치에서는 점차 제조업 부분의 고용이 감소하고 서비스 부분의 고용 비중이 증가하는 것에 반해 대전의 경우, 오히려 제조업의 고용비중이 더 높아지는 반면, 서비스업의 고용 비중은 낮아지고 있음.
 - 실제로 2018년 이후 대전의 취업자 수치 증가에 기여한 산업 역시 제조업 분야였으며, 이러한 흐름은 2020년까지도 이어지고 있음

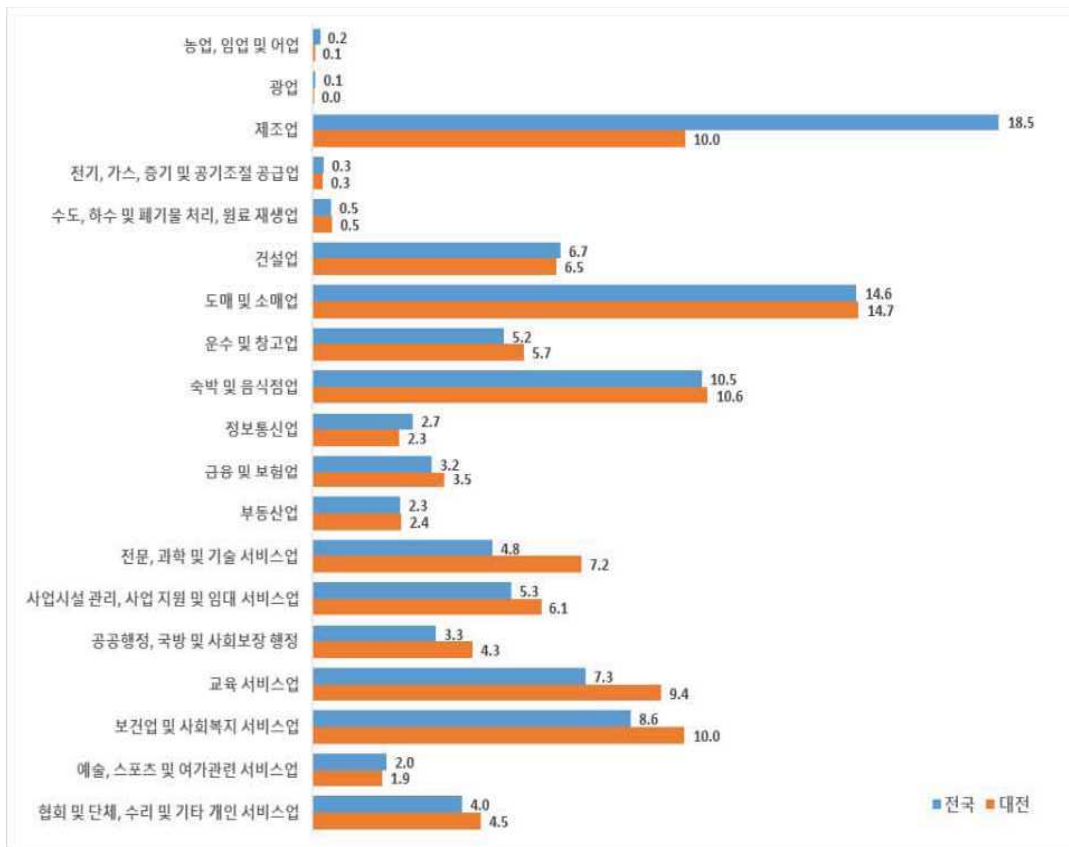
[그림 2-9] 산업별 전년 대비 고용증감률 추이(%)



자료: 통계청, 「지역별고용조사」

- 그럼에도 불구하고, 여전히 대전의 서비스업 부문이 전체 고용시장에서 차지하는 비중은 제조업 대비 월등히 높은 수치를 보여줌
 - 서비스업 중에서는 상대적으로 노동생산성이 높은 부동산업, 공공행정/국방 및 사회보장 행정, 정보통신업 등의 비중은 낮은 반면, 상대적으로 부가가치가 낮은 숙박 및 음식점업이나, 도매 및 소매업 등의 수치가 높은 비중으로 차지하고 있음(김기희, 2018).

[그림 2-10] 산업별 종사자 비중(%)



자료: 통계청, 「2018 전국사업체조사」 데이터를 바탕으로 필자가 산출

- 또한 산업별 여성노동자들의 고용비율을 살펴보면, 상대적으로 부가가치가 낮은 서비스업종일 수록 여성노동자들의 종사 비율이 남성보다 높거나 대등함을 확인할 수 있음.

[그림 2-11] 산업별 남성대비 여성노동자 비율(%)



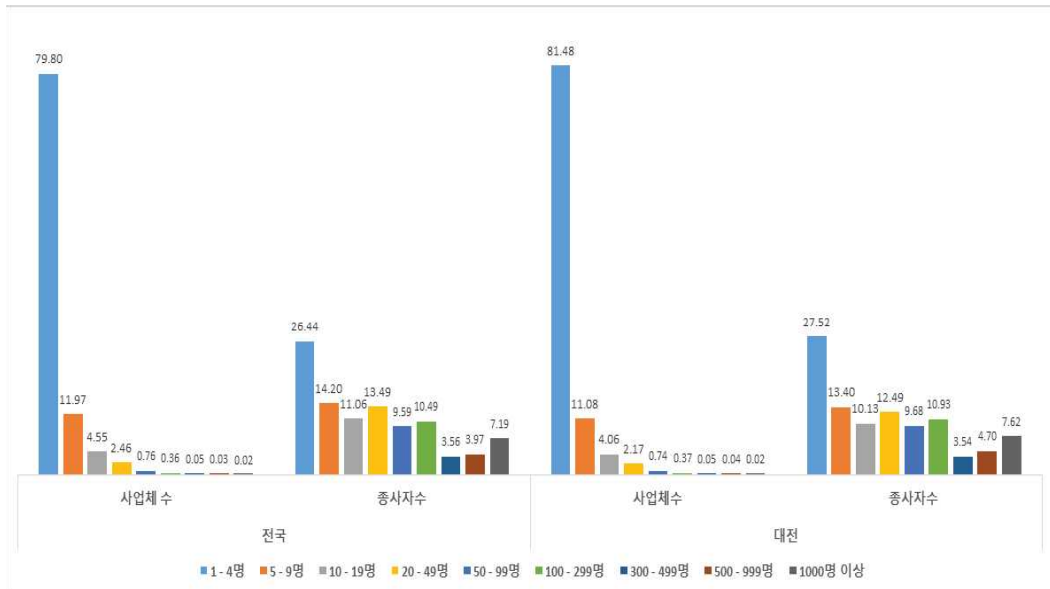
자료: 통계청, 「2018년 전국사업체조사」

- 즉, 대전은 서비스산업의 비중이 높은 도시이지만, 상대적으로 부가가치 낮은 서비스업 부분의 비중이 높으며, 이러한 직종에는 여성노동자들의 비중이 높게 나타나고 있음을 확인 할 수 있음.

3) 소규모 사업장 중심

- 종사자 규모별로 살펴보면, 전국적으로 5인 미만의 사업체 비중이 가장 높으며, 10미만 사업장들이 90%이상을 차지하고 있음.
- 대전은 5인 미만 혹은 5인 미만 사업체 비중이 81.48%로 전국평균을 이상의 수치를 보이고 있으며, 종사자 수에 있어서도 27.52%로 5인미만 사업체에 종사하는 종사자 비중이 전국 평균보다 높음.

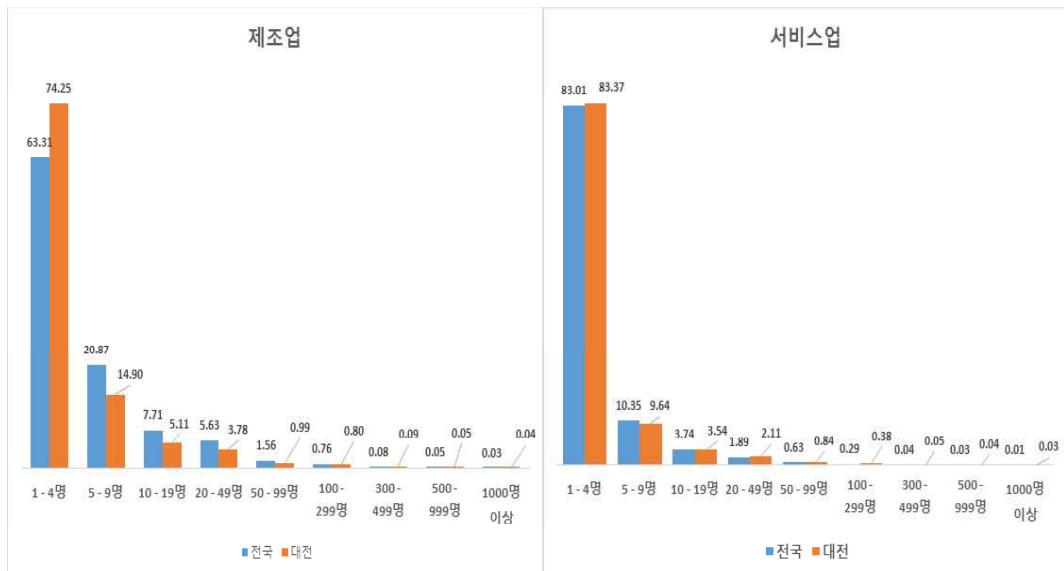
[그림 2-12] 종사자규모별 사업체 및 종사자 비율



자료: 통계청, 「2018 전국사업체조사」

- 산업별로 살펴보면, 제조업은 5인 미만의 소규모 사업체에 고용된 노동자의 비중이 전국 수치에 비해 10% 이상 높으며, 서비스업 역시 전국평균에 비해 5인 미만 사업장에 종사하는 종사자의 규모가 상대적으로 높은 수치를 보임.

[그림 2-13] 종사자규모별 종사자 비중



자료: 통계청, 「2018 전국사업체조사」

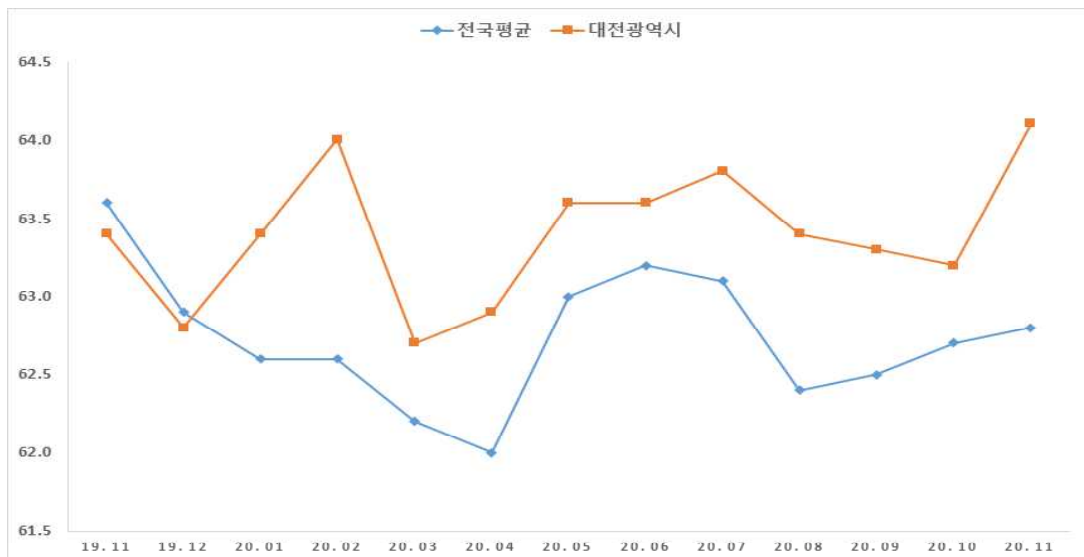
2_코로나 이후 대전의 고용현황

- 2020년 전세계를 휩쓴 코로나19 팬데믹은 산업 및 고용 전반에 커다란 영향을 미쳤으며, 이는 현재까지도 지속되고 있음. 따라서 대전지역에서 코로나19가 경제적으로 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해서 정리하고 함.

1) 고용지표 현황

- 코로나19가 본격화된 2020년 전후의 고용지표들을 살펴보면, 대전은 전국평균보다 코로나로 인한 지표의 악화 수준이 약하며, 회복수준 역시 더 빠름을 확인할 수 있음.
- 우선 경제활동참가율의 경우, 20년 이후 지속적으로 전국평균 이상의 수치를 보여주고 있으며, 전체적으로 2019년 수치인 62.4%를 상회.

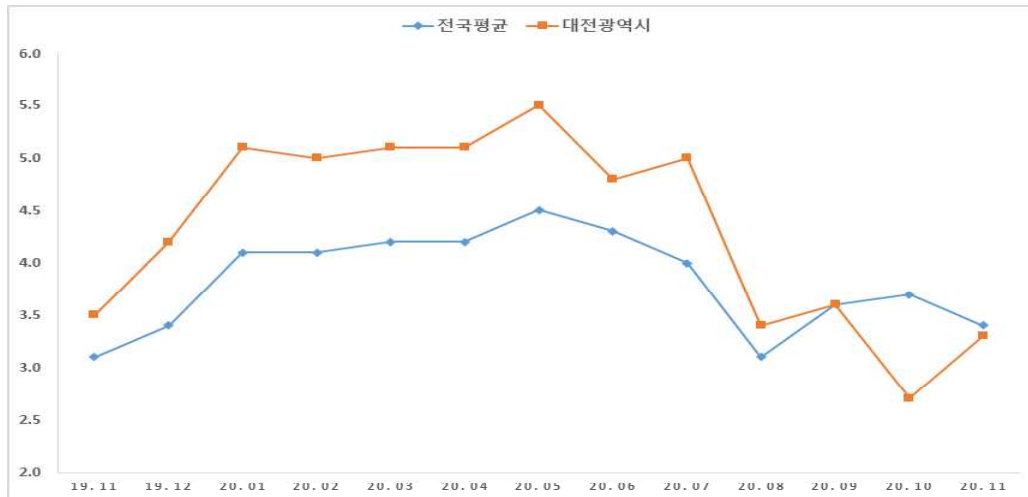
[그림 2-14] 코로나19 전후의 경제활동참가율 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 실업률 역시 팬데믹 초반에 상승하여 전국평균 이상을 상회하였으나, 20년 하반기에는 크게 하락하여 전국평균보다 낮은 실업률을 보여주고 있음.

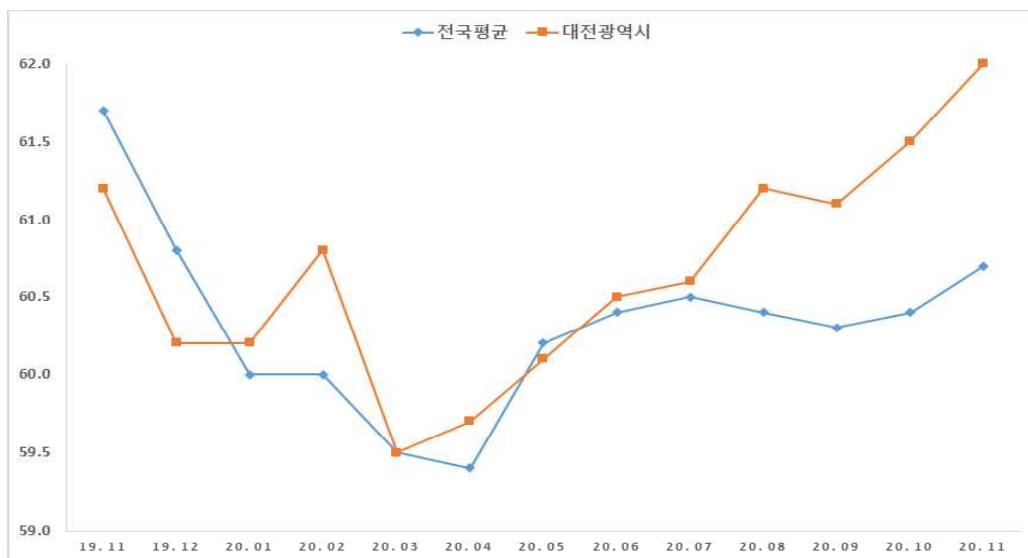
[그림 2-15] 코로나19 전후의 실업률 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 고용률에서도 대전은 전국평균보다 높은 고용률 추이 및 회복세를 보임

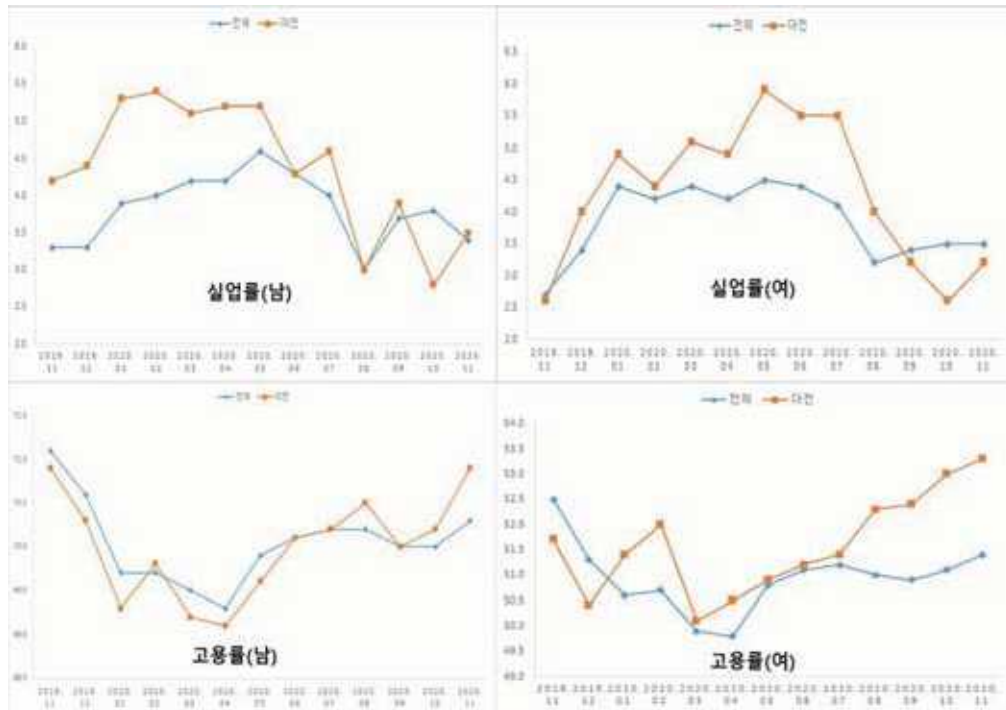
[그림 2-16] 코로나19 전후의 고용률 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 이러한 전국평균과의 격차는 성별로 구분할 경우에도 확인할 수 있음.
 - 연초에 전국 평균보다 부정적이었던 실업률 및 고용률은 하반기에 이르러 전국 평균보다 개선된 추이를 보여주고 있고, 회복 추이는 여성에게서 더 강하게 나타난.

[그림 2-17] 성별에 따른 고용지표 추이



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 코로나 이후 신규 취업자 수를 파악하기 위해 고용보험 신규취득자 수치를 살펴보면, 코로나19 초반인 3월 이후 급감하였다가 다시 6월 이후 증가세로 돌아섰으나, 하반기 확진자가 다시 증가하면서 10월 이후 다시 감소세로 전환.
- 대체로의 큰 흐름은 대전과 전국 그리고 남녀 모두 비슷한 패턴을 보여주고 있으나, 대전의 변동폭이 전국평균에 비해 더 크게 나타나며, 특히 여성의 경우, 전국 평균과 비교하여 변동폭이 매우 가파르게 나타나고 있다는 점은 주목할 만한 특징

[그림 2-18] 고용보험 신규취득자 수

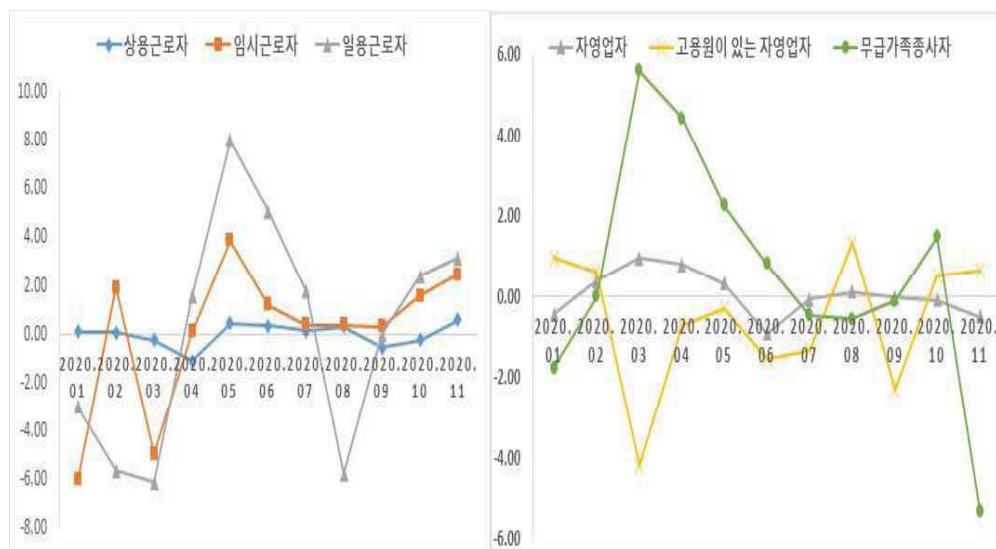


자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」

2) 고용형태별 고용현황

- 고용형태별 취업자의 증감을 살펴보면, 임금근로자의 경우 상용근로자는 코로나19로 인한 변동폭이 크지 않았던 것에 비해, 일용근로자와 임시근로자는 상대적으로 그 변동폭이 크게 움직였던 것을 확인할 수 있음.
 - 코로나19와 같은 사회적 위기가 불안정한 노동자에게 더 큰 영향을 미친다는 것을 다시 한번 확인할 수 있는 지점.
 - 임금근로자의 고용추이는 20년 후반부터는 안정세에 접어들고 있는 반면, 자영업자의 경우는 여전히 회복세를 보이지 못하고 있음.
 - 겨울에 접어들어 확진자 급증에 따른 사회적 거리두기 단계 상향으로 고용자 수는 감소.
 - 서울을 비롯한 전국 수치가 보다 일찍부터 하락세를 보였던 것과 비교할 때, 대전은 상대적으로 코로나19의 확진자 수가 적었다가 10월 이후 확진자가 증가하면서 본격적으로 고용에 영향을 받기 시작한 것이라고 볼 수 있음.

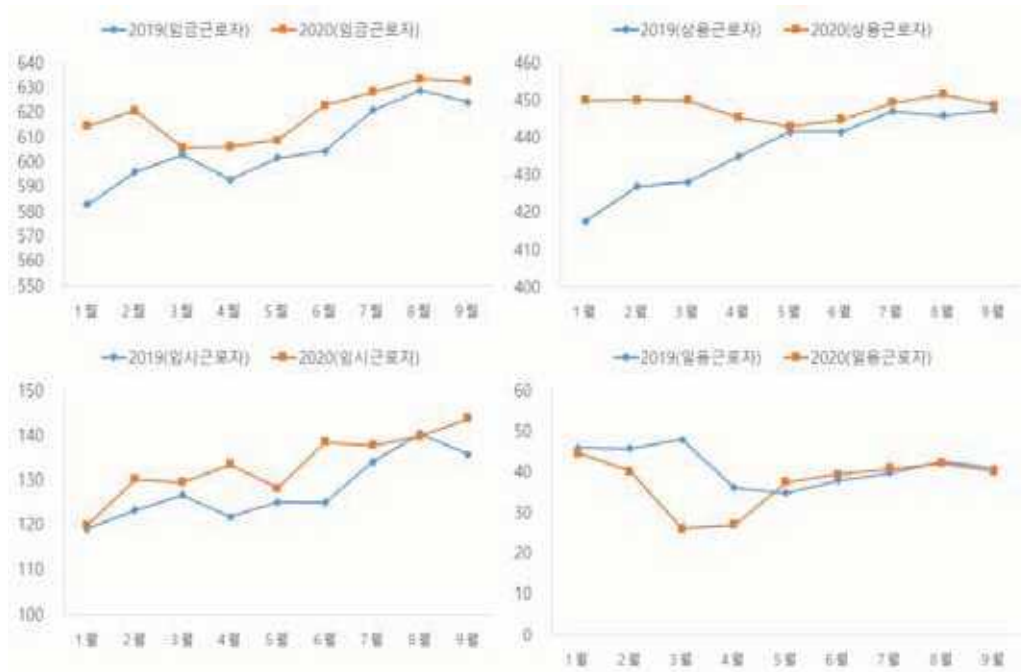
[그림 2-19] 고용형태별 증감률



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 한편 전년도 수치와 비교할 때, 일용근로자를 제외한 모든 임금근로자 유형에서 2019년보다 더 높은 고용자 수를 나타내고 있음을 확인할 수 있음.
 - 일용근로자 역시 2020년 후반으로 가면서 전년도 수치를 상회하는 것으로 나타남.

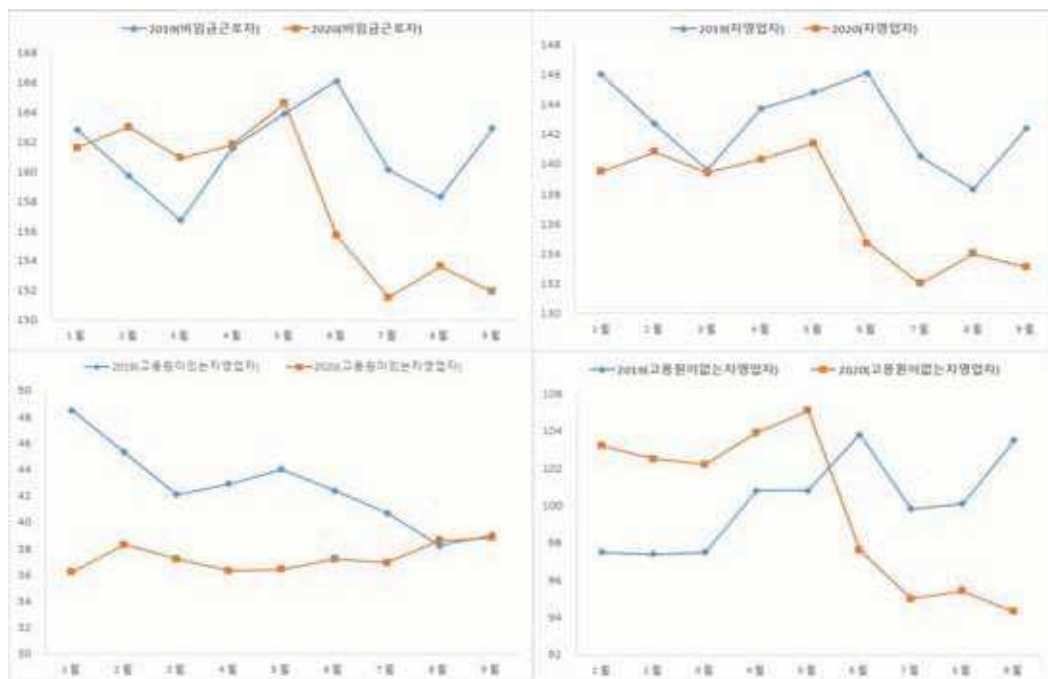
[그림 2-20] 대전광역시 임금근로자 규모 추이(단위:천명)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

- 비임금근로자 규모 추이의 경우는 전년도 대비하여 고용 규모가 악화되었음을 보여주고 있으며, 추세 역시 여전히 회복되지 못하고 있음.
- 임금근로자에 비해 자영업자로 대표되는 비임금근로자들이 더 큰 타격을 입었음을 다시 한번 확인할 수 있음

[그림 2-21] 대전광역시 비임금근로자 규모 추이(단위:천명)

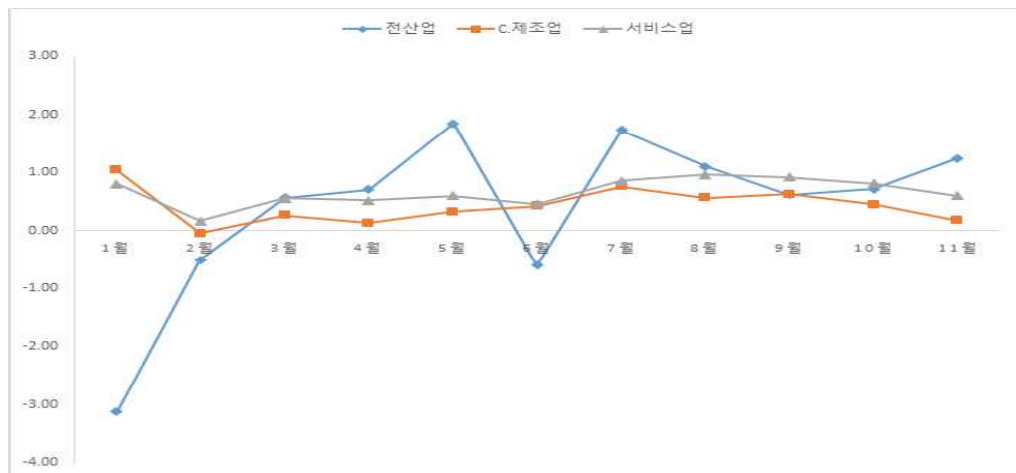


자료: 통계청, 「경제활동인구조사」

3) 산업별 고용현황

- 산업별 사업체 수의 증감률을 살펴보면, 대전지역의 사업체수는 대부분의 업종에서 감소하지 않고 소폭의 증가를 보여줌.
- 다만 전산업 부문에서 1월과 6월의 일시적 하락은 건설업 분야의 큰 폭 하락이 원인이었으며, 이는 코로나19 보다는 계절적 요인이 더 크게 작용한 것으로 볼 수 있음

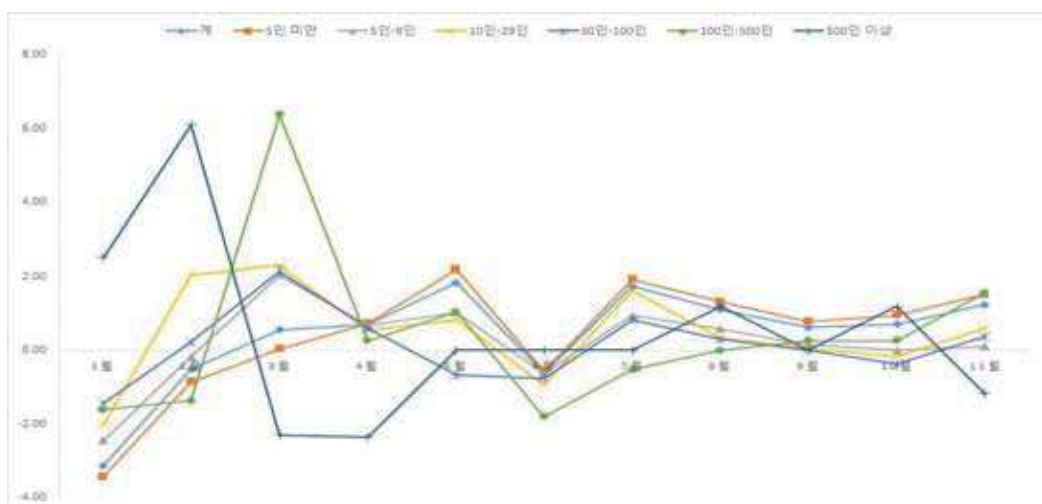
[그림 2-22] 산업별 사업체 수 증감률 추이(전월대비)



자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」

- 사업체 규모에 따른 수치에서는 연 초 및 6월에 전체적으로 사업체 수의 감소가 있었고, 대체로 소폭의 증가 추이
 - 특히 5인 미만 사업장의 경우, 6월 일시적으로 마이너스를 보였을 뿐 3월 이후 지속적으로 증가하고 있는 추세

[그림 2-23] 규모별 사업체 수 증감률 추이(전월 대비)



자료: 한국고용정보원, 「고용보험통계」

- 제조업은 코로나19가 본격화되는 20년 1, 2분기에 감소로 돌아섰다가 다시 회복하는 추이.
- 건설업은 1분기 감소하였으나 이는 계절요인의 영향으로 볼 수 있음
- 한편 도소매업은 지속적으로 감소추세.
- 운수 및 창고업은 2분기에 최저점을 찍고 3분기부터는 증가세로 돌아섬.

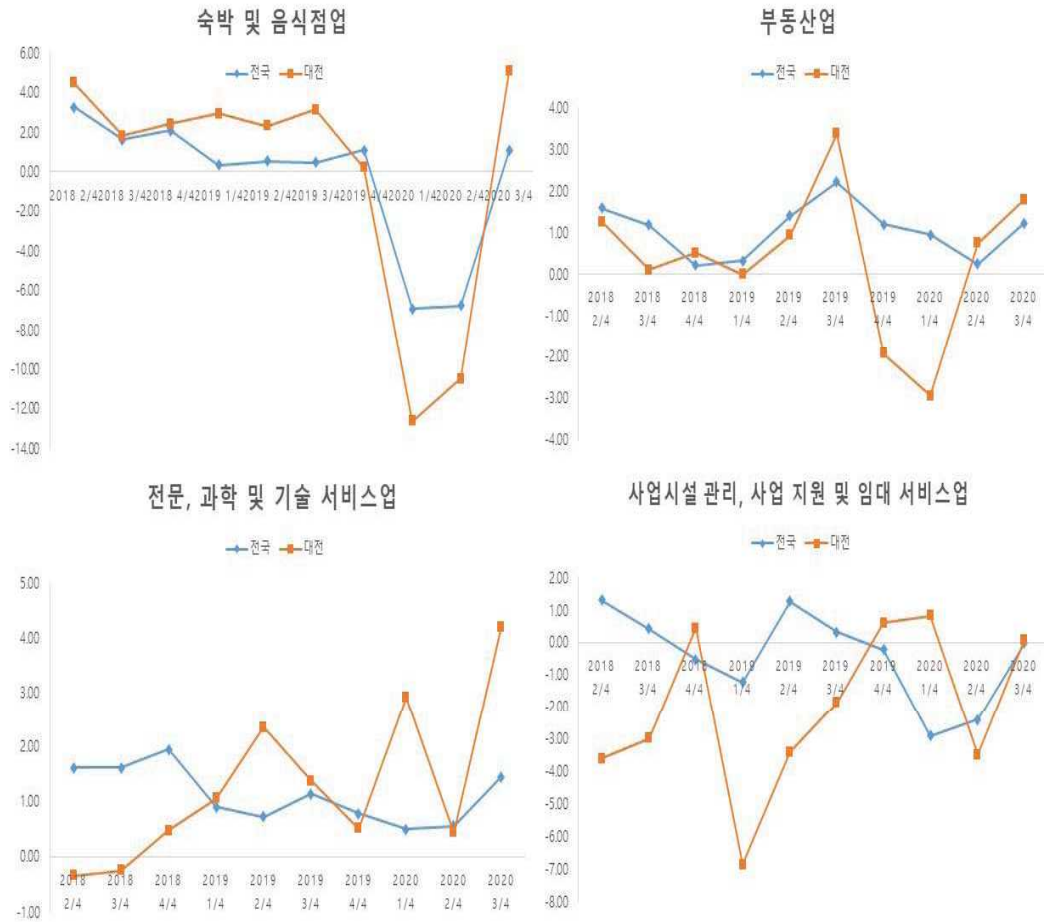
[그림 2-24] 산업별 고용자 수 증감 추이(전월대비)



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」

- 숙박 및 음식점업은 올 초부터 큰 폭의 취업자 감소폭을 보였다가 3분기 이후 다시 증가세로 변동.
- 부동산업은 1분기에 감소 이후 다시 증가
- 전문, 과학 및 기술 서비스업은 팬데믹 상황에서도 지속적으로 증가
- 사업서비스 부문은 2분기에 감소세로 돌아섰다가 다시 회복세를 보임

[그림 2-25] 산업별 고용자 수 증감 추이(전월대비)

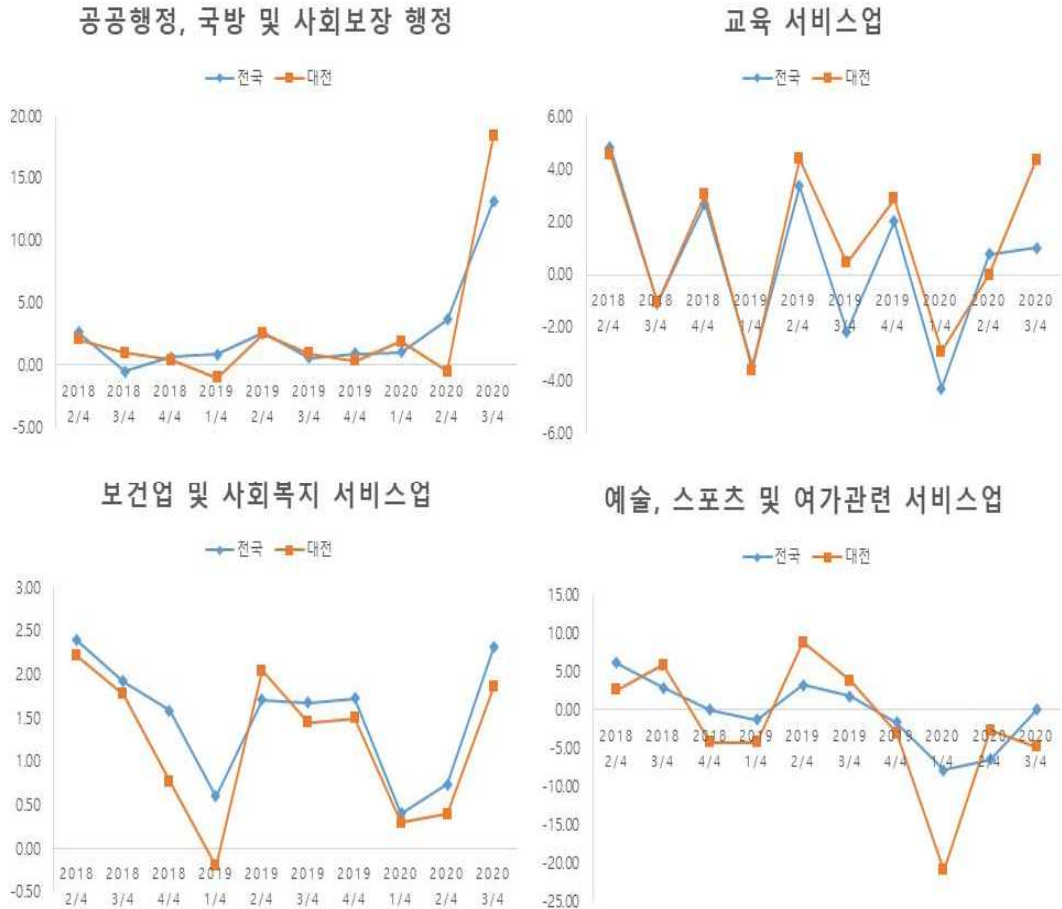


자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」

- 행정서비스 부문의 경우, 2분기에 소폭 감소했다가 3분기에 급증하는 추이를 보이는데, 이는 대전과 전국 모두 유사한 패턴.
 - 이러한 증가세는 정부 및 지자체가 고용지원 차원에서 공공부문의 임시 일자리를 다수 보급했던 결과¹⁾로 추정.
- 교육 서비스업은 1분기 하락 이후 다시 증가세.
- 보건업 및 사회복지서비스업은 지속적으로 취업자 수의 증가 추이.
- 예술 스포츠 및 여가 관련 서비스 부문은 큰 폭의 감소율을 보였다가 감소폭이 점차 줄어드는 추세이나, 취업자 수는 여전히 감소.

1) “코로나 극복 대전형 희망일자리 사업”이 8월부터 12월까지 5개월간 총 8000개의 일자리를 만들어 고용하는 것을 목표로 시행되었다. ❶ 생활방역 지원 ❷ 골목상권소상공인 회복 지원 ❸ 농어촌 경제활동 지원 ❹ 공공휴식공간 개선 ❺ 문화예술 환경 개선 ❻ 공공업무 긴급지원 ❼ 기업 밀집지역 정비 ❽ 재해예방 ❾ 청년 지원 ❿ 지자체 특성화 사업 등의 영역에서 만 18세 이상 근로능력이 있는 취업취약계층, 코로나19로 인한 실직자, 휴·폐업 자영업자, 특고·프리랜서·플랫폼 종사자 등 생계지원이 필요한 시민을 대상으로 추진되었다.

[그림 2-26] 산업별 고용자 수 증감 추이(전월대비)

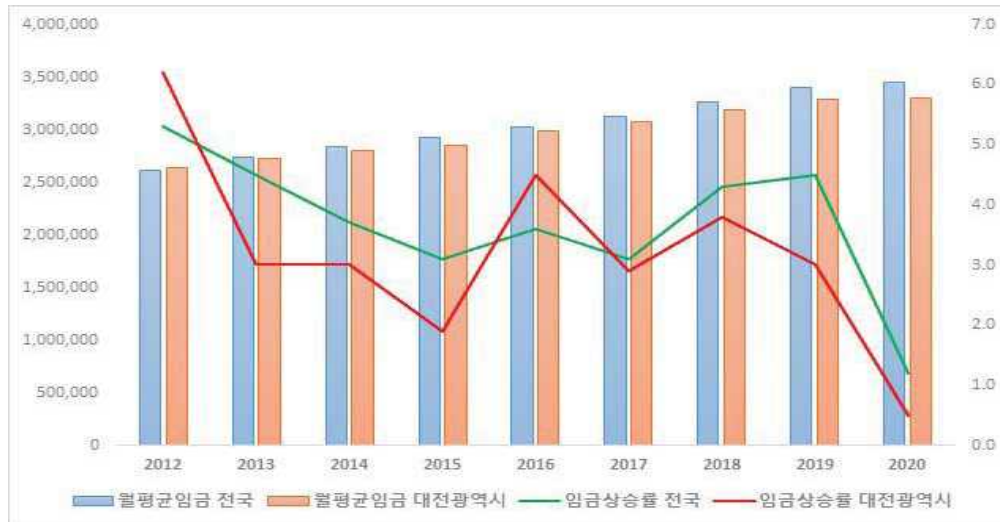


자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」

4) 임금

- 전국평균과 지역 간의 임금 및 임금상승률 추이를 살펴보면, 2012년에는 대전의 임금이 전국 평균보다 높았으나, 이후 2013년 이후 역전되어 그 격차가 지속적으로 확대되고 있는 추세.
- 임금상승률 역시 대부분의 기간 동안 전국평균 이하의 상승률을 보이고 있다. 특히 2020년에는 코로나19 및 전년대비 낮은 최저임금 상승률 등의 영향으로 임금상승률이 크게 하락한 수치를 보여줌.
- 더욱이 해당 수치가 상용노동자를 대상으로 한 통계라는 점에서 비상용노동자들의 임금 상황은 더 낮을 것이라 추정.

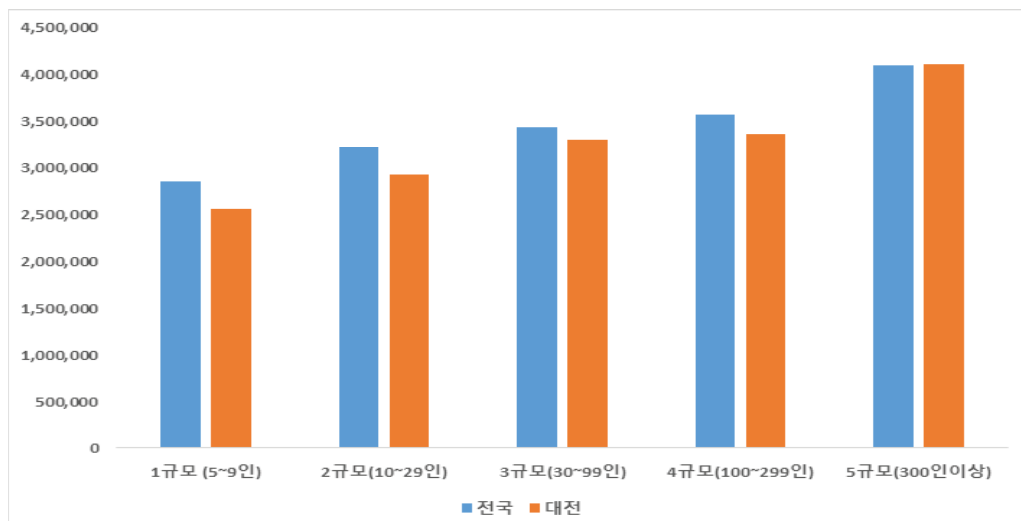
[그림 2-27] 임금 및 임금상승률 추이



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」

- 2020년 기업규모별 임금 차이를 비교해보면, 전반적으로 대전지역이 전국평균 이하로 나타남.
- 기업규모가 작은 1규모(5~9인)와 2규모(10~29인)의 경우는 큰 규모의 사업장에 비해 격차가 더 컸으며, 5규모(300인 이상)의 경우는 오히려 대전이 다소 높았음.
- 대전과 전국평균 격차의 문제뿐만 아니라, 사업체 규모에 따라 발생하고 있는 임금 격차는 코로나19 상황 속에서 소규모 업체 종사자의 피해가 더 클 수 있음을 짐작케 하며, 특히 소규모 사업체 비중이 더 높은 대전의 경우는 더 부정적일 것이라 추정됨

[그림 2-28] 기업규모별 월평균 임금 비교(2020)



자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」

3_ 소결

- 전체적인 고용지표 상에서 대전광역시의 고용상태는 상대적으로 타지역 및 전국 평균에 비해 양호한 수치를 보여줌.
 - 경제활동참가율, 고용률, 실업률, 신규취업자 등에서 상대적으로 피해 정도가 작았던 것으로 보이며, 후반기에 회복세에 들어섰다는 점은 긍정적인 지점임
 - 하지만 이러한 현상이 코로나19 발생 이전에 이미 악화되었던 상황이 고용지표에 사전적으로 반영되어 상대적으로 피해가 적었던 것처럼 보이는 착시현상일 가능성도 배제할 수 없음.
- 대전의 고용 수치들의 넓은 변동폭은 여전히 불안정한 고용구조를 반영하는 것이라는 점에서도 대전시의 고용상황이 좋지 않음을 보여줌.
- 지역 내 종사자 비중이 높은 서비스업의 고용 악화 정도가 크고, 회복이 더디다는 점 역시 우려되는 지점
 - 코로나19 이전부터 지역의 서비스 부문의 생산성이 둔화되는 추이를 보이고 있었고, 서비스업 관련 노동들이 대체로 불안정하고, 여성노동자들의 비율이 높다는 점을 감안할 때, 향후 서비스업 분야의 고용상황 및 고용여건에 대해 더 높은 관심을 기울일 필요가 있음
- 아울러 자영업자를 비롯한 비임금근로자의 여건은 임금근로자들의 상황보다 훨씬 더 열악한 상황이며, 아직 회복추세를 보이지 않고 있으므로, 이들에 대한 적절한 관심과 지원이 요구됨.

3. 이동노동자 의식조사

- 설문조사 분석

1_설문조사 개요

1) 조사설계

○ 조사 대상

- 대전광역시 조례 상에서 이동노동자는 “대리운전기사, 택배기사, 학습지 교사 등과 같이 직업의 특성상 업무장소가 일정하게 정해져 있지 않고, 주된 업무가 이동을 통해 이뤄지는 노동자”라는 “이동”이라는 업무적 특성에 초점을 맞춰 정의되고 있음.
- 연구여건 상, 다양한 이동노동자 중에서 대전광역시에서 활동하고 있는 4개 업종의 이동노동자를 대상으로 조사를 진행하였으며, 조사 업종은 대리운전, 퀵서비스, 셔틀버스, 여성이동(방과후/학습지/다문화가정방문)임.
- 해당 분야에 종사하는 이동노동자들의 규모 추정은 다음과 같음

〈표 3-1〉 대전지역 이동노동자 규모 추정

	종사자 규모(추정치)	
	전국	대전
대리운전	20만	약 3~4천명 (업체수42개)
셔틀버스	13만	약 4천명
퀵서비스	10만	500~1000여명 추정 (업체수49개)
여성 이동노동자	방과후교사: 약 12만명 예술강사 : 5,065명 학습지교사: 4.7만명 다문화지도사: 약 1,800명	방과후교사: 약 2,000명 예술강사: 약 200여명 학습지교사: - 다문화지도사: 약 30~40명

○ 조사 기간

- 2021년 2월 15일부터 2021년 4월 30일

○ 조사 방법

- 업종별 특성과 코로나가 확산 중인 상황을 고려하여 온라인 방식과 오프라인 방식을 혼합한

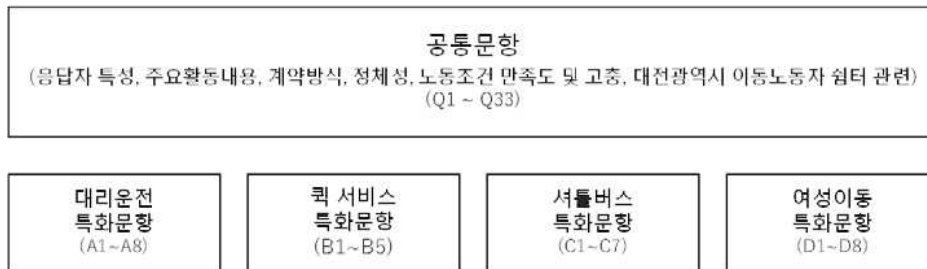
자기기입식 방식으로 조사를 진행하였음(self-Assessment Questionnaire with Mixed-Method).

- 온라인 조사에는 구글폼을 이용하였으며, 오프라인 조사는 각 업종별 거점활동지역(변화가/노동조합/업체사무실) 등을 대상으로 종이로 인쇄된 설문지를 배포하였음
- 여성이동은 노동조합 및 이해대변조직의 연락망을 중심으로 주로 온라인으로 응답하였으며, 상대적으로 체계적인 연락망이 구축되지 못한 퀵서비스, 대리운전, 셔틀버스는 주로 조사원들이 거점지역 방문하여 오프라인 상에서 배포한 종이로 응답하였음

2) 설문지 구성

- 설문지는 공통문항과 업종특화 문항으로 구성되어있음
 - 공통문항은 응답자 특성, 주요활동 내용, 계약방식, 정체성, 노동조건 만족도 및 고충, 대전광역시 이동노동자 쉼터 관련 문항으로 구성되어있으며 총 33개 문항이 포함됨
 - 업종특화 문항은 해당 업종 종사자만이 답할 수 있는 문항으로 구성되어 있으며 업종별로 5~8개의 문항이 포함됨
 - 가령 대리운전 종사자에게는 수수료율, 이용 중인 배차 프로그램 숫자 등을 물었으며, 여성이동 노동자에게는 담당하고 있는 학생들의 학력, 담당 과목 등을 질문하였음

[그림 3-1] 설문지 구성 개요



- 공통문항에 포함된 조사항목은 다음과 같음
 - 응답자 특성: 성별(Q1), 연령(Q2), 최종학력(Q3), 거주지역(Q4), 혼인상태(Q5), 맞벌이 여부(Q6), 자녀 유무(Q7), 주된 생계 책임자(Q8)
 - 주요 활동 내용: 종사 직종의 본업 여부(Q9), 소득의 비중(Q10), 종사한 기간(Q11), 업무에 대한 태도(Q12_1~12), 활동 지역(Q13), 이전 일자리(Q14), 일자리 관련 정보 획득 채널(Q15), 업무시간(Q16)
 - 계약방식: 계약 유형(Q17), 계약방식(Q18), 계약 기간(Q19), 출퇴근 시간(Q20), 임금의 지급방식(Q21), 계약 중인 업체 수(Q22), 사회보험 가입실태(Q23)

- 정체성: 노동자 정체성(Q24_1~10), 부당한 일의 처리방식(Q25), 대변단체의 필요성(Q26), 대변단체의 형태(Q27)
- 노동조건 만족도 및 고충: 업무 만족도(Q28_1~10), 근로조건 개선에 필요한 조건(Q29)
- 이동노동자 쉼터 관련 문항: 휴식 공간(Q30), 휴식 공간의 필요성(Q31), 이동노동자 쉼터의 설치 방식(Q32), 필요한 서비스(Q33)
- 대리운전 특화문항은 다음과 같음
 - 업체 수수료율(A1), 사용 중인 프로그램(A2), 사용 중인 프로그램 숫자(A3), 등록한 보험 숫자(A4), 이동수단(A5), 사고 처리 방법(A6), 폭언/폭력 경험(A7_1~4), 고객 대응(A8_1~4)
- 퀵서비스 특화문항은 다음과 같음
 - 업체 수수료율(B1), 일하는 형태(B2), 유사업종 활동 의사(B3), 부상경험(B4), 부상치료방법(B4_1), 고객 대응(B5_1~4)
- 셔틀버스 특화문항은 다음과 같음
 - 운전중인 차량 크기(C1), 차량 실소유주(C2), 차량 분류(C3), 비고정 일감의 비중(C4), 근무 조건 협상 가능성(C5), 주차차 방법(C6), 고객 대응(C7_1~4)
- 여성이동 특화문항은 다음과 같음
 - 일주일 평균 방문 횟수(D1), 수수료 비율(D2), 교육 분야(D3), 담당 학생의 학력(D4), 폭언/폭력 경험(D5_1~6), 근무 여건 만족도(D6_1~6), 가사 및 육아 경험(D7), 고객 대응(D8_1~4)

3) 전체 응답자 특성

- 전체 응답자 수는 496명
 - 성별로는 남성이 341명(68.8%), 여성이 155명(31.3%)으로 남성의 비율이 매우 높음
 - 조사에 참여한 응답자의 연령 분포는 19세에서 75세까지 다양하지만, 평균연령은 52.02세로 다소 높은 편임
 - 대졸 이상이 237명(48.7%)이며, 대학 재학/중퇴가 66명(13.6%)으로 조사 대상자의 평균 교육 연수는 비교적 높은 편임
 - 서구 거주자의 숫자가 191명(38.5%)으로 가장 많으며, 유성구(87명, 17.9%) > 중구(90명, 18.1%) > 동구(52명, 10.5%)=대덕구(49명, 9.9%)의 순임.
 - 기혼 유배우자(368명, 74.2%)가 가장 많았으며, 이혼/사별(62명, 12.5%)과 미혼/비혼자(66명,

13.3%)의 비중은 상대적으로 적음

- 자녀가 있는 응답자가 절반 이상임(317명, 65.3%)
- 본인이 주된 생계 책임자인 비중이 상당히 높은 편이지만(338명, 69.3%), 여성의 경우에는 배우자가 생계 책임자인 경우가 더 많음.

〈표 3-2〉 조사 대상자 기초특성

구분		빈도(명)	비중(%)	구분		빈도(명)	비중(%)
성별	남성	341	68.8	거주 지역	유성구	89	17.9
	여성	155	31.3		서구	191	38.5
연령	20/30대	51	10.4		중구	90	18.1
	40대	97	19.8		동구	52	10.5
	50대	202	41.1		대덕구	49	9.9
	60대				대전 이외	25	5.0
	이상	141	28.7	자녀	없음	169	34.7
학력	고졸 이하	184	37.8		미취학	11	2.3
	대학 재학/중퇴	66	13.6		초등학생	32	6.6
	대졸	201	41.3		중학생 이상	274	56.4
	대학원 이상	36	7.4	주된 생계	본인	338	69.3
혼인 상태	미혼	66	13.3		배우자	123	25.2
	기혼 유배우	368	74.2		기타	27	5.5
	기혼						
	이혼/사별	62	12.5				

4) 업종별 응답자 특성

- 업종별 평균 응답자 수는 124명임
 - 대리운전: 128명, 퀵서비스: 104명, 셔틀버스: 141명, 여성이동: 123명
- 대리운전, 퀵서비스, 셔틀버스에서는 고졸 남성의 비중이 높았으며, 여성이동에서는 대졸자의 비율이 높았음
- 셔틀버스 종사자의 평균연령이 59세로 가장 높았으며, 대리운전(56세) > 퀵서비스(48세) > 여성이동(47세)의 순임
- 업종에 상관없이 기혼 유배우자의 비율이 절반 이상이며, 대리운전에서는 이혼/사별의 비중이 상대적으로 높음(24%)
- 대리운전, 퀵서비스, 셔틀버스에서는 대체로 본인이 주 부양자이지만(약 80%), 여성이동에서는 30%만이 본인이 주 부양자임
 - 대전지역 이동노동자 집단에서 남성생계부양자 시스템이 강하게 작동하고 있다는 것을 알 수 있음

[그림 3-2] 업종별 프로필 카드

<div>대리운전</div> 	남성	평균연령 56세
	고졸 이하	주된 생계 본인
<div>셔틀버스</div> 	남성	평균연령 59세
	고졸 이하	주된 생계 본인
<div>퀵서비스</div> 	남성	평균연령 48세
	고졸 이하	주된 생계 본인
<div>여성이동</div> 	여성	평균연령 47세
	대졸 이상	주된 생계 배우자

〈표 3-3〉 업종별 응답자 특징

구분		대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
전체		128(100.0)	104(100.0)	141(100.0)	137(100.0)
성별	남성	123(96.1)	91(87.5)	127(90.1)	0(0)
	여성	5(3.9)	13(12.5)	14(9.9)	123(100.0)
연령	20/30대	4(3.2)	23(22.5)	1(0.7)	27(19.7)
	40대	15(11.9)	24(23.5)	12(8.6)	51(37.2)
	50대	61(48.4)	41(40.2)	55(39.3)	50(36.5)
	60대 이상	46(36.5)	14(13.7)	72(51.4)	9(6.6)
학력	고졸 이하	53(42.1)	46(44.7)	84(61.8)	1(0.8)
	대학 재학/중퇴	26(20.6)	23(22.3)	13(9.6)	4(3.3)
	대졸	44(34.9)	31(30.1)	37(27.2)	89(73.0)
	대학원 이상	3(2.4)	3(2.9)	2(1.5)	27(23.0)
혼인 상태	미혼	19(14.8)	23(22.1)	3(2.1)	21(17.1)
	기혼 유배우	78(60.9)	68(65.4)	127(90.1)	95(77.2)
	기혼 이혼/사별	31(24.2)	13(12.5)	11(7.8)	7(5.7)
	없음	59(47.2)	38(37.2)	42(31.3)	30(24.4)
자녀	미취학	2(1.6)	3(2.9)	2(1.5)	4(3.3)
	초등학생	2(1.6)	7(6.9)	5(3.7)	18(14.6)
	중학생	62(49.6)	54(52.9)	87(64.0)	71(57.7)
	이상				
거주 지역	유성구	27(21.1)	24(23.1)	12(8.5)	26(21.1)
	서구	48(37.5)	30(28.8)	72(51.5)	41(33.3)
	중구	16(12.5)	16(15.4)	36(25.5)	22(17.9)
	동구	18(14.1)	17(16.3)	11(7.8)	6(4.9)
	대덕구	10(7.8)	13(12.85)	7(5.0)	22(17.9)
	대전 이외	9(7.0)	4(3.8)	3(2.1)	9(7.3)
주된 생계	본인	108(84.4)	77(74.0)	116(82.9)	37(30.1)
	배우자	10(7.8)	18(17.3)	15(10.7)	80(65.0)
	기타	10(7.8)	3(8.7)	9(6.4)	6(4.9)

단위:명(%)

2_공통문항 조사 결과

1) 주요활동 내용

- 조사 대상자 중 약 84%가 본업으로 이동노동에 종사하고 있음
 - 셔틀버스에서는 본업의 비율이 95.0%로 가장 높으며, 여성이동 84.6% > 대리운전 81.0% > 킥서비스 73.0%의 순임
- 전체소득에서 이동노동의 소득이 차지하는 비중은 평균 약 74%임
 - 셔틀버스(83.0%)와 대리운전(81.6%)에서는 이동노동의 소득 비중이 매우 높지만, 킥서비스 (66.5%)와 여성이동(64.2%)에서는 절반을 약간 넘는 정도임
- 평균 종사 기간은 8.7년이지만 업종별 편차가 매우 큼
- 여성이동에서는 업무에 대한 태도가 매우 긍정적이며, 다른 업종의 이동노동자에 비하여 업무에서 즐거움, 재미, 기쁨을 느끼고 있으며, 직업에서 경험을 쌓고 도전하고자 하는 태도가 높음

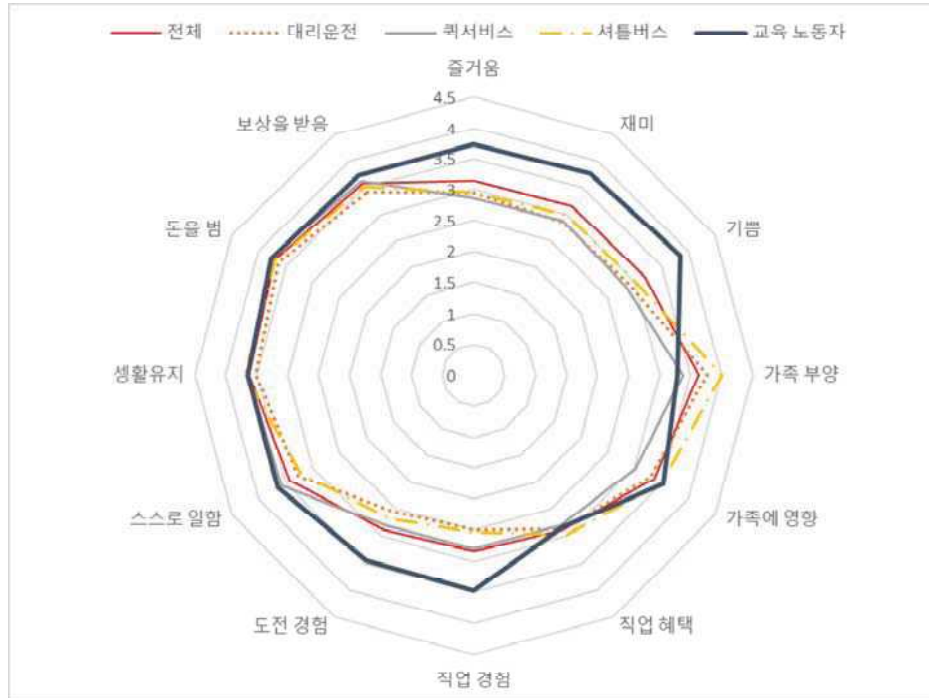
〈표 3-4〉 노동조건 만족도

구분	전체	대리운전	킥서비스	셔틀버스	여성이동
즐거움	3.14	2.94	2.86	2.95	3.78
재미	3.14	2.85	2.88	2.99	3.82
기쁨	3.18	2.91	2.84	3.01	3.89
가족 부양	3.63	3.77	3.38	4.01	3.28
가족에 영향	3.37	3.29	3.01	3.49	3.59
직업 혜택	2.89	2.88	2.81	2.99	2.85
직업 경험	2.83	2.51	2.80	2.54	3.49
도전 경험	2.88	2.55	2.81	2.68	3.46
스스로 일함	3.42	3.27	3.58	3.21	3.67
생활유지	3.62	3.51	3.64	3.69	3.66
돈을 벌	3.71	3.63	3.78	3.69	3.76
보상을 받음	3.57	3.41	3.63	3.52	3.74

단위:명(%)

- 대리운전, 킥서비스, 셔틀버스에서는 업무에 부정적인 태도가 높으며 생계유지를 목적으로 한다는 응답이 매우 높음
 - 셔틀버스의 평균 종사 기간이 13.6년으로 가장 길며, 대리운전 7.7년 > 여성이동 7.6년 > 킥서비스 3.9년 순임.

[그림 3-3] 업무에 대한 태도



〈표 3-5〉 주요 활동 내용

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
본업	412(84.3)	102(81.0)	73(73.0)	133(95.0)	104(84.6)
부업	77(15.7)	24(19.0)	27(27.0)	7(5.0)	19(15.4)
소득 비중	74.2%	81.6%	66.5%	83.0%	63.3%
종사 기간	8.7년	7.7년	3.9년	13.6년	7.6년

단위:명(%)

- 전반적으로 유성구, 서구, 중구에서 활동하는 비중이 높으며, 동구, 대덕구, 대전 이외 지역에서 활동하는 비중은 상대적으로 낮음
 - 대리운전 노동자는 주로 유성구와 서구에서 활동하고 있음
 - 퀵서비스 노동자는 유성구와 서구의 비중이 다소 높긴 하지만 전 지역에서 고르게 활동하고 있음
 - 셔틀버스 노동자는 주로 서구와 중구에서 활동하고 있음
 - 여성이동 노동자는 거의 모든 지역에서 고르게 활동하고 있으나 동구에서는 거의 활동하지 않음

〈표 3-6〉 주요 활동지역

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
유성구	113(23.0)	44(34.6)	25(24.8)	13(9.3)	31(25.2)
서구	147(29.9)	34(26.8)	23(22.8)	61(43.6)	29(23.6)
중구	80(16.3)	7(5.5)	15(14.9)	33(23.6)	25(20.3)
동구	32(6.5)	8(6.3)	11(10.9)	7(5.0)	6(4.9)
대덕구	43(8.8)	5(3.9)	14(13.9)	4(2.9)	20(16.3)
대전이외지역	35(7.1)	12(9.4)	3(3.0)	9(6.4)	11(8.9)
복수지역	41(8.3)	17(13.4)	10(9.9)	13(9.3)	1(0.8)

단위:명(%)

- 전반적으로 거주지역과 활동 지역이 일치하는 경향이 있음

〈표 3-7〉 활동 지역-거주지역 교차표

구분		거주지역				
		유성구	서구	중구	동구	대덕구
활동 지역	유성구	66(75.9)	21(11.1)	6(6.7)	9(18.0)	4(8.2)
	서구	11(12.6)	114(60.0)	13(14.4)	4(8.0)	3(6.1)
	중구	1(1.1)	16(8.4)	58(64.4)	4(8.0)	1(2.0)
	동구	4(4.6)	2(1.1)	4(4.4)	18(36.0)	2(4.1)
	대덕구	1(1.1)	7(3.7)	0(0.0)	2(4.0)	34(65.3)

단위:명(%)

- 이전 일자리 경험은 전체적으로는 자영업의 비중이 높은 편이지만 업종별 편차가 큼
 - 대리운전에서는 자영업의 비중이 55.9%로 가장 높으며, 정규직이 19.7%, 비정규직이 10.2%이며 특수고용은 7.1%임
 - 퀵서비스에서는 자영업의 비중이 36.4%로 가장 높으며, 정규직이 21.2%, 비정규직이 22.2%이며 특수고용은 9.1%임
 - 셔틀버스에서는 자영업의 비중이 41.3%로 가장 높으며, 정규직이 25.4%, 비정규직이 15.2%이며 특수고용은 13.0%임
 - 여성이동에서는 비정제활동의 비중이 30.9%로 가장 높으며 자영업의 비중은 13.0%로 다른 업종에 비해 상대적으로 낮음

〈표 3-8〉 이전 일자리 경험

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
비경제	65(13.3)	9(7.1)	11(11.1)	7(5.1)	38(30.9)
정규직	105(21.6)	25(19.7)	21(21.2)	35(25.4)	24(19.5)
비정규직	76(15.6)	13(10.2)	22(22.2)	21(15.2)	20(16.3)
특수고용	61(12.5)	9(7.1)	9(9.1)	18(13.0)	25(20.3)
자영업	180(37.0)	71(55.9)	36(36.4)	57(41.3)	16(13.0)

단위:명(%)

- 일자리 정보는 전반적으로 “지인, 친구, 친인척 등”을 통하여 얻는 것으로 조사되었으나, 업종별 편차가 있음

- 대리운전(74.8%)과 셔틀버스(81.7%)에서는 “지인, 친구, 친인척 등”을 통해 일자리 정보를 얻는 비중이 매우 높음
- 퀵서비스에서는 절반 정도가 “지인, 친구, 친인척 등(53.1%)”을 통해 일자리 정보를 얻으며, “구인모집 전단지(14.3%)”와 “취업 사이트(14.3%)”를 이용하는 비중도 상대적으로 높음
- 여성이동에서는 절반 정도가 “지인, 친구, 친인척 등(47.6%)”을 통해 일자리 정보를 얻으며, “해당 업체의 홈페이지(20.3%)”와 “취업 사이트(13.0%)”를 이용하는 비중도 상대적으로 높음

〈표 3-9〉 일자리 정보 획득 경로

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
지인, 친구, 친인척 등	315(65.8)	95(74.8)	52(53.1)	107(81.7)	61(49.6)
구인모집 전단지	35(7.2)	11(8.7)	14(14.3)	0(0.0)	10(8.1)
해당 업체의 홈페이지	32(6.7)	2(1.6)	2(2.0)	3(2.3)	25(20.3)
가입된 인터넷 카페, SNS 등	24(5.0)	8(6.3)	5(5.1)	6(4.6)	5(4.1)
중개업체	13(2.7)	1(0.8)	3(3.1)	8(6.1)	1(0.8)
취업 사이트	34(7.1)	1(0.8)	14(14.3)	3(2.3)	16(13.0)
기타	26(5.4)	9(7.1)	8(8.2)	4(3.1)	5(4.1)

단위:명(%)


- 대전지역 이동노동자들은 일주일에 평균 5.1일 일하고 있으며 하루 평균 노동시간은 약 7.3시간임
 - 다른 업종과 비교하여 여성이동의 일주일 평균 근무일(3.9일)과 하루 평균 근무시간(4.8시간)은 상대적으로 적은 편임
- 모든 업종에서 업무 중 대기시간의 비중은 26~45%로 높은 편임
 - 대리운전과 퀵서비스는 전체 노동시간 중에서 “대기/이동 시간”의 비중이 약 44%로 매우 높음
 - 셔틀버스에서도 “대기/이동 시간”의 비중이 38% 정도로 비교적 높은 편임
 - 여성이동에서는 “대기/이동 시간”의 비중이 약 27%로 다른 업종에 비해서는 상대적으로 낮은 편임

〈표 3-10〉 업무시간

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
일주일 평균 근무일	5.14	5.92	5.37	5.34	3.90
하루 평균 근무시간	7.30	7.80	8.47	8.16	4.82
대기시간 비중	37.81	44.37	43.41	38.10	26.91

단위:일, 시간, %

[그림 3-4] 업종별 활동 내용 프로필 카드

대리운전 	<table border="1"> <tr> <td>생계유지가 목적</td><td>종사기간 7.7년</td></tr> <tr> <td>주당 평균 근무시간 46시간</td><td>대기시간 비중 44%</td></tr> </table>	생계유지가 목적	종사기간 7.7년	주당 평균 근무시간 46시간	대기시간 비중 44%
생계유지가 목적	종사기간 7.7년				
주당 평균 근무시간 46시간	대기시간 비중 44%				
셔틀버스 	<table border="1"> <tr> <td>생계유지가 목적</td><td>종사기간 13.6년</td></tr> <tr> <td>주당 평균 근무시간 44시간</td><td>대기시간 비중 38%</td></tr> </table>	생계유지가 목적	종사기간 13.6년	주당 평균 근무시간 44시간	대기시간 비중 38%
생계유지가 목적	종사기간 13.6년				
주당 평균 근무시간 44시간	대기시간 비중 38%				
퀵서비스 	<table border="1"> <tr> <td>생계유지가 목적</td><td>종사기간 3.9년</td></tr> <tr> <td>주당 평균 근무시간 45시간</td><td>대기시간 비중 43%</td></tr> </table>	생계유지가 목적	종사기간 3.9년	주당 평균 근무시간 45시간	대기시간 비중 43%
생계유지가 목적	종사기간 3.9년				
주당 평균 근무시간 45시간	대기시간 비중 43%				
여성이동 	<table border="1"> <tr> <td>업무가 즐거움 경험/도전이 목적</td><td>종사기간 7.6년</td></tr> <tr> <td>주당 평균 근무시간 19시간</td><td>대기시간 비중 26%</td></tr> </table>	업무가 즐거움 경험/도전이 목적	종사기간 7.6년	주당 평균 근무시간 19시간	대기시간 비중 26%
업무가 즐거움 경험/도전이 목적	종사기간 7.6년				
주당 평균 근무시간 19시간	대기시간 비중 26%				

2) 계약방식

- 근로계약 체결 비율은 전반적으로 낮으며 업종별 편차가 매우 심함
 - 대리운전에서는 2%만이 근로계약을 체결하고 있으며, 67%가 “프로그램 사용/등록으로 대체”하고 있음
 - 퀵서비스에서는 8%만이 근로계약을 체결하고 있으며, 54%가 “프로그램 사용/등록으로 대체”하고 있음
 - 셔틀버스에서는 36%가 근로계약을 체결한다고 답하였으며, “위임(위탁, 위촉) 계약”이 20.3%, 도급계약이 17.4%임
 - 여성이동에서는 46.3%가 근로계약을 체결한다고 답변하였으며, 32.5%는 “위임(위탁, 위촉) 계약”임
- 계약서를 교환하는 비율이 전반적으로 낮음
 - 대리운전에서는 12.5%만이 계약서를 교환하였으며, 68.0%는 별도의 계약서를 받지 못한다고 응답하였음
 - 퀵서비스에서는 35.7%가 계약서를 교환하였다고 응답하였으며, 32.7%는 계약서는 작성하였으나 별도로 계약서를 받지 못하였다고 응답하였음. 구두계약의 비중도 26.5%에 달함

〈표 3-11〉 계약 유형

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
근로계약	117(24.1)	3(2.4)	8(8.0)	49(35.5)	57(46.3)
위임(위탁, 위촉)계약	89(18.4)	16(12.9)	5(5.0)	28(20.3)	40(32.5)
도급계약	31(6.4)	4(3.2)	2(2.0)	24(17.4)	1(0.8)
프로그램 사용/등록으로 대체	142(29.3)	83(66.9)	54(54.0)	2(1.4)	3(2.4)
잘 모르겠음	58(11.7)	11(9.9)	18(18.0)	16(11.6)	13(10.6)
기타	48(9.9)	7(5.6)	13(13.0)	19(13.8)	9(7.3)

단위:명(%)

- 셔틀버스에서는 53.2%가 계약서를 교환하였으며, 17.7%는 계약서는 작성했으나 별도의 계약서를 받아보지 못하였다고 응답함. 구두계약의 비중도 26.2%에 달함
- 여성이동의 80.5%는 문서로 된 계약서를 교환하였다고 답변함

〈표 3-12〉 계약서 작성 여부

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
문서로 된 계약서 교환	225(45.4)	16(12.5)	35(35.7)	75(53.2)	99(80.5)
계약서를 별도로 받지는 못함	155(31.3)	87(68.0)	32(32.7)	25(17.7)	11(8.9)
구두 계약	79(15.9)	9(7.0)	26(26.5)	37(26.2)	7(5.7)
계약없음	31(6.3)	16(12.5)	5(5.1)	4(2.8)	6(4.9)

단위:명(%)

- 대리운전과 퀵서비스에서는 계약기간이 정해지지 않았다고 응답한 비중이 높으나, 셔틀버스와 여성이동에서는 연간 단위 계약의 비중이 높은 편임
 - 대리운전에서는 82%가 계약이 정해지지 않았음
 - 퀵서비스에서는 91%가 계약이 정해지지 않았음
 - 셔틀버스에서는 35%가 계약이 정해지지 않았으며, 53%는 연간 단위로 계약함
 - 여성이동에서는 24%가 계약이 정해지지 않았으며, 62%는 연간 단위로 계약함

〈표 3-13〉 계약기간

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
연간 단위	170(34.6)	14(10.9)	6(6.0)	74(52.5)	76(61.9)
개월 단위	20(4.1)	4(3.1)	1(1.0)	6(4.3)	9(7.3)
정해지지 않음	275(55.9)	105(82.0)	91(91.0)	49(34.8)	30(24.4)
기타	27(5.4)	5(3.9)	2(2.0)	12(8.5)	8(6.5)

단위:명(%)

- 보험 가입률은 전반적으로 낮은 수준임
 - 대리운전 종사자의 대다수는 고용보험과 산재보험에 가입하지 않았으며, 고용보험 가입률은 7.2%, 산재보험 가입률은 4.1%임
 - 퀵서비스 종사자 중 42.3%는 산재보험에 가입하였으나, 고용보험 가입률은 29.3%로 상대적으로 낮음
 - 셔틀버스 종사자의 고용보험과 산재보험 가입률은 평균 30% 정도임
 - 여성이동 종사자의 고용보험과 산재보험 가입률은 평균 40% 정도임

〈표 3-14〉 사회보험 가입실태

구분		전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
고용 보험	가입	132(27.5)	9(7.2)	28(29.2)	42(30.7)	53(43.4)
	미가입/ 기타	348(72.5)	116(92.8)	68(70.8)	95(69.3)	69(56.6)
산재 보험	가입	129(27.3)	5(4.1)	42(42.3)	37(28.0)	45(37.2)
	미가입/ 기타	344(72.7)	118(95.9)	55(57.7)	93(72.0)	76(62.8)

단위:명(%)

[그림 3-5] 업종별 계약방식 프로필 카드

대리운전 	프로그램 사용등록 (67%)	계약 기간이 정해지지 않음 (82%)	셔틀버스 	근로계약 (36%)	연간계약 (53%)
	계약서 미교환 (68%)	사회보험 미가입		계약서 교환 (53.2%)	사회보험 일부가입 (약 30%)
퀵서비스 	프로그램 사용등록 (54%)	계약 기간이 정해지지 않음 (91%)	여성이동 	근로계약 (45%)	연간계약 (56%)
	계약서 교환 / 계약서 미교환	산재 중심으로 일부 가입 (약 42%)		계약서 미교환 (68%)	사회보험 일부가입 (약 40%)

3) 정체성

- 업종과 관계없이 본인을 노동자라고 생각하는 비중이 높으며, 개인사업자라고 생각하는 비중은 상대적으로 낮음
- 노동자 정체성은 업종에 따른 차이가 거의 없으나, 업무 자율성은 업종에 따라 상이함
 - 대리운전 종사자의 업무 자율성이 가장 높고, 셔틀버스 종사자의 업무의 자율성이 매우 낮은 편임
 - 일하는 시간, 장소, 방법 등에 관해서는 대리 운전기사의 권한이 3.91점으로 가장 높으며, 셔틀버스 종사자들의 결정권은 2.19로 매우 낮음.

〈표 3-15〉 정체성

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
노동자라 생각함	3.61	3.59	3.63	3.65	3.59
일하는 시간 장소등의 결정권	3.06	3.91	3.49	2.19	2.79
일하는 방식 권한	3.06	3.36	3.38	2.36	3.25
휴식 자율성	2.96	3.80	3.51	2.08	2.63
책임성	3.25	3.77	3.49	2.47	3.37
융화성	3.34	3.11	3.48	3.27	3.52

동료관계	3.37	3.53	3.31	3.34	3.29
업무 방향성	2.86	2.46	2.95	2.83	3.23
효율성	3.46	3.41	3.37	3.38	3.68
개인사업자	2.85	2.50	3.10	2.93	2.89

단위:점(5점 만점)

- 업종과 관계없이 부당한 일을 겪었을 때 "그냥 참고 견딘다"라는 응답이 가장 높게 나왔으나, 업종 특성에 따라 2순위 응답은 상이함
 - 대리운전에서는 그냥 참는다는 응답이 88%이며, 발주업체에 알린다는 응답이 16.8%임
 - 셔틀버스에서는 그냥 참는다는 응답이 77%이며 다른 업종과 비교하여 관련 노동단체나 협회의 도움을 받는다는 응답 22.6%로 비교적 높음
 - 퀵서비스에서는 그냥 참는다는 응답이 75%이며 발주업체에 알린다는 응답이 40.8%임.
 - 여성이동에서는 그냥 참는다는 응답이 65.3%이며 온라인 커뮤니티의 도움을 받는다는 응답이 29.8%임

〈표 3-16〉 부당한 일에 대한 처리 방식(1+2순위)

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
참는다	371(48.1)	110(88)	77(74.8)	105(76.6)	79(65.3)
온라인 커뮤니티	62(8.0)	11(8.8)	7(6.8)	8(5.8)	36(29.8)
발주업체에 알림	104(13.5)	21(16.8)	42(40.8)	20(14.6)	21(17.4)
노동단체	53(6.9)	3(2.4)	4(3.9)	31(22.6)	15(12.4)
공적기관	34(4.4)	12(9.6)	4(3.9)	7(5.1)	11(9.1)
법률소송	9(1.2)	0(0.0)	2(1.9)	7(5.1)	0(0.0)
부당한 일을 겪은적이 없다	80(10.4)	8(6.4)	19(18.4)	24(17.5)	29(24.0)
기타	59(7.6)	17(13.6)	17(16.5)	8(5.8)	18(14.0)

단위:명(%)

- 업종과 관계없이 대변단체의 필요성에 공감하고 있음
 - 대리운전에서는 대변단체가 필요하다는 응답이 92%에 이름
 - 셔틀버스와 여성이동에서도 대변단체의 필요성에 공감하고 있음
 - 퀵서비스에서는 57%가 대변단체의 필요성에 공감하고 있으며, 다른 업종에 비해 상대적으로 낮은 수준임

〈표 3-17〉 대변단체의 필요성

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
평균	4.01	4.47	3.59	3.96	3.97
필요하지 않음	44(8.9)	4(3.2)	19(18.3)	13(9.2)	8(6.5)
보통	76(15.4)	6(4.7)	25(24.0)	20(14.3)	25(20.3)
필요함	374(75.7)	117(92.1)	60(57.7)	107(76.4)	90(73.2)

단위:명(%)

- 업종별로 원하는 대변단체의 형식은 상이함
 - 대리운전 종사자는 노동조합의 설립을 선호함(70.9%)
 - 퀵서비스 종사자는 공제회와 같은 자발적 모임을 선호하고 있으며(45.2%), 노동조합을 선호하는 응답자는 17.3%에 불과함
 - 셔틀버스에서는 노동조합 설립을 선호하는 비중이 가장 높으나(41.2%), 노동조합이 아닌 협회나 단체를 원하는 응답자도 적지 않음(27.9%)
 - 여성이동에서도 노동조합의 설립을 선호하는 비중이 가장 높기는 하지만(41.5%), 노동조합이 아닌 협회나 단체를 선호하는 응답자도 28.5%에 달함

〈표 3-18〉 대변단체의 형식

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
노동조합	215(43.9)	90(70.9)	18(17.3)	56(41.2)	51(41.5)
협회/단체	115(23.5)	19(15.0)	23(22.1)	38(27.9)	35(28.5)
공제회 등	102(20.8)	12(9.4)	47(45.2)	20(14.7)	23(18.7)
온라인 모임	25(5.1)	2(1.6)	4(3.8)	7(5.1)	12(9.8)
기타	33(6.7)	4(3.1)	12(11.5)	15(11.0)	2(1.6)

단위:명(%)

[그림 3-6] 노동자 정체성 프로필 카드

대리운전 	노동자	대변단체 적극적 찬성
	참고 견딜	노동조합 적극 지지
셔틀버스 	노동자	대변단체 대체로 찬성
	참고 견딜/ 불가능해	노동조합 선호
퀵서비스 	노동자	대변단체 소극적 찬성
	참고 견딜	공제회 선호
여성이동 	노동자	대변단체 대체로 찬성
	참고 견딜/ 온라인 커뮤니티	노동조합 선호

4) 노동조건 만족도 및 고충

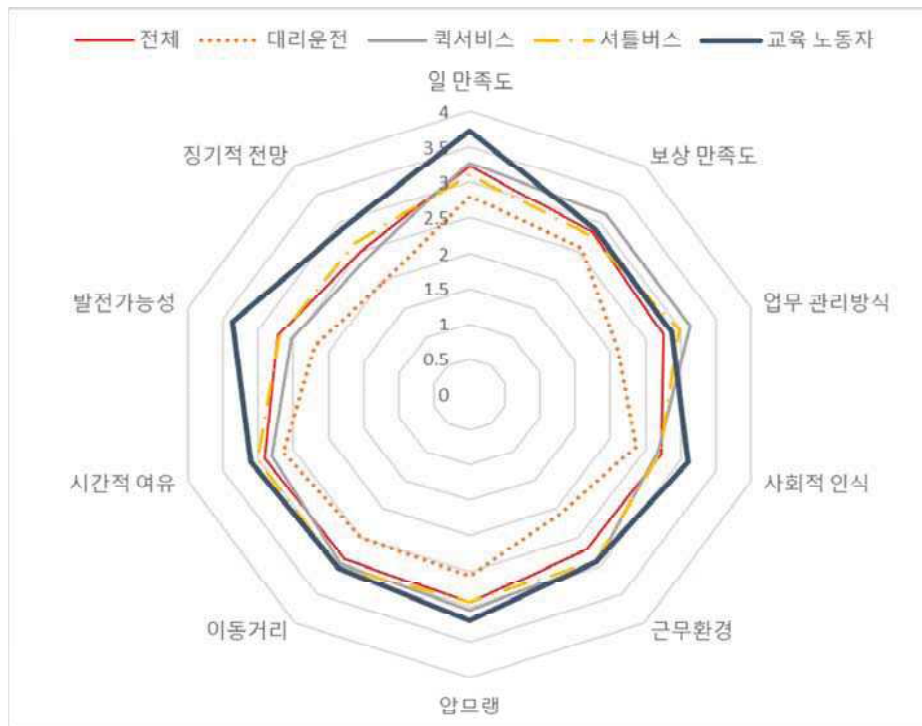
- 전반적으로 노동조건 만족도가 높은 편은 아님
 - 여성이동 종사자의 노동조건 만족도가 높은 편이며, 대리운전 종사자의 만족도가 전반적으로 매우 낮음
 - 여성이동에서는 일 자체에 대한 만족도, 일의 사회적 인식, 발전가능성에 대한 만족도가 비교적 높은 편임

〈표 3-19〉 노동조건 만족도

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
일 만족도	3.22	2.79	3.27	3.10	3.77
보상 만족도	2.83	2.57	3.14	2.78	2.93
업무 관리방식	2.76	2.10	3.13	2.98	2.91
사회적 인식	2.72	2.36	2.67	2.70	3.11
근무환경	2.70	2.09	2.94	2.90	2.89
업무량	2.94	2.56	3.05	2.93	3.20
이동거리	2.87	2.50	2.95	3.00	3.00
시간적 여유	2.91	2.65	2.81	3.01	3.11
발전가능성	2.72	2.20	2.53	2.70	3.40
장기적 전망	2.50	1.98	2.38	2.64	2.90

단위:명(%)

[그림 3-7] 노동조건 만족도



- 대리운전과 퀵서비스에서는 수수료 인하가 가장 필요하다고 답변하였으며, 셔틀버스와 여성이동에서는 노동자의 권리 보장이 가장 필요하다고 답변하였음
 - 대리운전에서는 수수료 인하(71.0%)가 가장 필요하다고 응답하였으며, 노동자 권리 보장(44.4%)과 갑질근절(32.3%)도 필요하다고 응답하였음
 - 퀵서비스에서는 수수료 인하(44.7%)가 가장 필요하다고 응답하였으며, 노동자 권리 보장(39.8%), 승터 확대(38.8%), 분쟁 해결 절차마련(32.0%)도 필요하다고 응답하였음
 - 셔틀버스에서는 노동자 권리 보장이(47.0%) 가장 필요하다고 응답하였으며, 단체 결성(28.8%), 승터 확대(25.0%), 분쟁 해결 절차마련(22.7%), 공공기관의 플랫폼 설립/운영(22.7%)이 필요하다는 응답도 적지 않음

- 여성이동에서는 노동자 권리보장이(52.1%) 가장 필요하다고 응답하였으며, 공공기관의 플랫폼 설립/운영(27.2%), 직업교육/취업 소개(23.0%), 수수료 인하(20.7%)가 필요하다는 응답도 적지 않음

〈표 3-20〉 근로조건 개선을 위해 필요한 방안 (1+2순위)

구분	전체	대리운전	퀵서비스	서플버스	여성이동
수수료 인하	178(19.4)	88(71.0)	46(44.7)	19(14.4)	25(20.7)
노동자 권리 보장	221(24.1)	55(44.4)	41(39.8)	61(47.0)	63(52.1)
직업교육/취업 소개	62(6.8)	3(2.4)	7(6.8)	23(17.4)	29(24.0)
쉼터 확대	108(11.8)	17(13.7)	40(38.8)	33(25.0)	18(14.9)
갑질 근절	76(8.3)	40(32.3)	2(1.9)	16(12.1)	18(14.9)
분쟁해결 절차마련	101(11.0)	17(13.7)	33(32.0)	30(22.7)	21(17.4)
공공기관의 중개플랫폼 운영	84(9.2)	4(3.2)	17(16.5)	30(22.7)	33(27.3)
단체 결성	86(9.4)	13(10.5)	12(11.7)	38(28.8)	23(19.0)

단위:명(%)

[그림 3-8] 노동조건 만족도 및 고충 프로필 카드

<div>대리운전</div> 	노동조건 만족도 매우 낮음	수수료 인하가 가장 중요
	단체결성 필요성 낮음(10%)	쉼터확대 필요성 낮음(14%)
<div>서플버스</div> 	노동조건 만족도 보통	노동자 권리보장이 가장 중요
	단체결성 필요성 상대적으로 높음(29%)	쉼터 확대 필요성 보통 (25%)
<div>퀵서비스</div> 	노동조건 만족도 보통	수수료 인하가 가장 중요
	단체결성 필요성 낮음(12%)	쉼터 확대 필요성 높음 (39%)
<div>여성이동</div> 	노동조건 만족도 높음	노동자 권리보장이 가장 중요
	단체결성 필요성 낮은 편임(19%)	쉼터 확대 필요성 낮음 (16%)

5) 이동노동자 쉼터 관련 문항

- 전반적으로 야외에서 대기 혹은 휴식을 취한다는 비중이 높으나 업종에 따른 편차가 존재함
 - 대리운전 종사자는 80.5%가 야외에서 대기 혹은 휴식을 취함
 - 퀵서비스 종사자의 44.2%는 야외에서 35.6%는 업체가 제공해준 간이 휴게실에서 대기 혹은 휴식을 취함
 - 서플버스 종사자의 42.3%는 야외에서 대기 혹은 휴식을 취하지만, 동료들과 함께 만든 장소에서 쉰다는 비중도 33.6%에 달함
 - 여성이동 종사자의 50.4%는 야외에서 휴식을 취한다고 답변함

〈표 3-21〉 현재 주로 대기나 휴식을 취하는 공간

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
야외(주차장 등)	269(54.7)	103(80.5)	46(44.2)	58(42.3)	62(50.4)
간이 휴게실	65(13.2)	6(4.7)	37(35.6)	6(4.4)	16(13.0)
동료와 함께 만든 장소	67(13.6)	7(5.5)	6(5.8)	46(33.6)	8(6.5)
공익/행정 단체가 제공한 장소	10(2.0)	0(0.0)	2(1.9)	1(0.7)	7(5.7)
기타	81(16.5)	12(9.4)	13(12.5)	26(19.0)	30(24.4)

단위:명(%)

- 전반적으로 휴식 공간의 필요성에 찬성하는 비중이 높으며, 대리운전자들의 찬성률이 가장 높음
 - 휴식 공간의 필요성에 대해서는 대리운전(3.93) > 셔틀버스(3.88) > 퀵서비스(3.88) > 여성이동(3.77)의 순임

〈표 3-22〉 휴식 공간의 필요성

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
평균	4.00	4.38	3.88	3.93	3.77
필요없음	36(7.3)	4(3.2)	8(7.8)	8(5.9)	16(13.0)
보통	89(18.2)	13(10.2)	19(18.4)	29(21.3)	28(22.8)
필요함	364(74.5)	110(86.6)	76(73.8)	99(72.8)	79(64.2)

단위:명(%)

- 적절한 쉼터 장소로는 변화가의 비중이 45.6%로 가장 높으나 업종에 따른 편차가 큼
 - 대리운전 종사자의 대다수인 81.5%는 변화가를 선호함
 - 퀵서비스 종사자의 절반 이상인 61.3%는 변화가를 선호하였으나 역 인근 터미널 혹은 도심 외곽지역을 선호하는 비중도 약 30%에 이름
 - 셔틀버스 종사자는 절반에 조금 못 미치는 43.6%만이 변화가를 선호하였으며, 34%는 도심 외곽지역을 선호하고 있음
 - 여성이동에서는 변화가의 비중이 35.0%에 불과하며 역 및 터미널 인근을 선호한다는 응답 (26.0%)과 도심 외곽지역(20.3%)을 선호하는 비중도 적지 않음

〈표 3-23〉 적절한 쉼터 설치 장소

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
변화가	230(5.3)	97(81.5)	49(61.3)	41(43.6)	43(35.0)
역 및 터미널 인근	55(13.2)	8(6.7)	12(15.0)	3(3.2)	32(26.0)
도심 외곽지역	81(19.5)	11(9.2)	13(16.3)	32(34.0)	25(20.3)
기타	50(12.0)	3(2.5)	6(7.5)	18(19.1)	23(18.7)

단위:명(%)

- 대리운전 종사자는 새벽 시간에 이용을 희망하고 있으며, 나머지 업종에서는 오후 시간대에 이용을 희망하고 있음

〈표 3-24〉 선호하는 쉼터 이용시간

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
이용 시작시간	-	오후 5시	오전 11시	오전 10시	오후 12시
이용 종료시간	-	새벽 6시	오후 5시	오후 5시	오후 5시

단위:명(%)

- 직종에 상관없이 응답자 대다수는 소규모 공간을 다양한 장소에 설치하는 것을 선호함

〈표 3-25〉 적절한 쉼터 설치 규모

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
대규모 소수공간	37(7.5)	12(14.5)	11(17.5)	3(3.8)	11(9.2)
소규모 다수공간	307(89.2)	71(85.5)	52(82.5)	75(96.2)	109(90.8)

단위:명(%)

- 전반적으로 법률지원과 복지서비스에 대한 요구가 가장 크며, 소통 및 조직화 지원을 원하는 비율도 낮지 않음
 - 다른 업종에 비해 퀵서비스 종사자들은 소통 및 조직화의 요구가 적으며, 복지서비스(60.4%)와 주거/금융 관련 상담 및 지원(33.7%)을 원하는 비중이 상대적으로 높음

〈표 3-26〉 가장 필요한 서비스(1+2순위)

구분	전체	대리운전	퀵서비스	셔틀버스	여성이동
법률지원	252(27.4)	88(69.8)	43(42.6)	73(54.9)	48(39.3)
주거/금융지원	87(9.4)	15(11.9)	34(33.7)	15(11.3)	23(18.9)
전직지원	61(6.6)	16(12.7)	5(5.0)	14(10.5)	26(21.3)
안전/심리 상담	54(5.9)	13(10.3)	10(9.9)	13(9.8)	18(14.8)
복지서비스	232(25.2)	63(50.0)	61(60.4)	57(42.9)	51(41.8)
여가/문화 활동	82(9.0)	7(5.6)	22(21.8)	32(24.1)	22(18.0)
소통 및 조직화	132(14.2)	33(26.2)	13(12.9)	43(32.3)	43(35.2)
기타	20(2.1)	6(4.8)	6(5.9)	6(4.5)	2(1.6)

단위:명(%)

[그림 3-9] 쉼터 이용 프로필 카드

대리운전 	주로 새벽에 이용 변화가 선호 소규모 공간 다수 설치 선호 법률지원 복지서비스 조직화 지원
셔틀버스 	주로 낮에 이용 변화가 혹은 도심외곽 소규모 공간 다수 설치 선호 법률지원 복지서비스 조직화 지원
퀵서비스 	주로 낮에 이용 대체로 변화가 선호 소규모 공간 다수 설치 선호 법률지원 복지서비스 주거/금융지원
여성이동 	주로 낮에 이용 특정한 선호없음 소규모 공간 다수 설치 선호 법률지원 복지서비스 조직화 지원

3_업종별 조사 결과

1) 대리운전

- 대리운전 종사자들은 업체가 가져가는 수수료가 높다고 생각하고 있음
- 도보로 이동하는 비중이 가장 높으며 전동보드와 대중교통을 이용하는 경우도 있음
- 주로 이용하는 프로그램은 카카오와 콜마너이며 평균 3개의 프로그램을 이용하고 있음
- 사고가 발생하면 주로 차량 주인이 비용을 부담하고 있으며, 평균 2개의 보험에 가입되어 있음
- 사업체의 배차 횡포와 손님의 폭언/폭력을 자주 경험하는 편임
- 고객의 평가가 수입에 영향을 준다는 응답이 38% 정도임
- 고객 응대 시 감정이 소비된다는 응답은 50%임

〈표 3-27〉 대리운전 응답

구분		빈도	%	구분		빈도	%
업체 수수료	매우 낮음	1	0.8	사고 처리방법	보험	25	20.2
	낮음	4	3.1		개인비용	18	14.5
	적정	4	3.1		사업주 비용	1	0.8
	높음	33	26.0		차량주인	76	61.3
	매우 높음	85	66.9		큰 비용만 보험	4	3.2
사용 프로그램	로지	67	21.0	폭언/ 폭력	업자 폭언/폭력	46	39.0
	콜마너	101	31.7		배차 횡포	87	70.2
	아이콘	38	11.9		손님 성희롱	16	13.3
	카카오	109	34.2		손님 폭언/폭력	81	65.9
	기타	4	1.3				
주요 이동수단	대중교통	13	10.2	구분		평균	
	업체셔틀	1	0.8	등록 보험 수		2.03	
	전동보드	39	30.7	사용중인 배차 프로그램 숫자		3.32	
	도보	70	55.1				
	파트너 차량	4	3.1				

〈표 3-28〉 대리운전 종사자의 고객 응대 경험

구분	평균	전혀 아님	약간 아님	보통	약간 그럼	매우 그럼
고객 응대 시간이 길다.	2.90	7 (5.6)	21 (16.8)	82 (65.6)	7 (5.6)	8 (6.4)
고객 응대 시 감정 소비가 필요	3.56	1 (0.8)	10 (8.0)	51 (40.8)	44 (35.2)	19 (15.2)
고객 평가가 수입에 영향을 줌	3.29	8 (6.4)	14 (11.2)	55 (44.0)	30 (24.0)	18 (14.4)
고객 응대를 해결하는 공식 절차가 있음	1.80	74 (59.2)	17 (13.6)	22 (17.6)	9 (7.2)	3 (2.4)

2) 킷 서비스

- 킷 서비스 종사자들은 전반적으로 업체가 가져가는 수수료가 적정하다고 생각하고 있음
- 지역 킷기사의 비중이 63.5%로 절반 이상을 차지하고 있으며, 광역 킷기사의 비중은 19.2%로 상대적으로 비중이 낮음
- 18.3%는 유사업종을 겸업하고 있으며, 26.0%는 겸업을 고려하고 있다고 답하였음. 반면 34.6%는 유사업종에서 활동할 의사가 없다고 답하였음
- 사고 경험률은 27.9%이며, 자비 혹은 사고 상대방이 치료비를 부담하였다는 응답이 가장 많았음
- 고객 평가가 수입에 영향을 준다는 의견은 8.8%에 불과함

〈표 3-29〉 킷서비스 응답

구분		빈도	%	구분		빈도	%	
업체 수수료	매우 낮음	3	2.9	유사업종 활동의사	부업으로 겸업	19	18.3	
	낮음	10	9.8		과거에 경험	14	13.5	
	적정	57	55.9		고려하겠음	27	26.0	
	높음	24	23.5		활동의사없음	36	34.6	
	매우 높음	8	7.8		기타	8	7.7	
일하는 형태	지역 킷기사	66	63.5	부상경험	없었음	75	72.1	
	광역 킷기사	20	19.2		있었음	29	27.9	
	지역/광역 병행	9	8.7		<div>산재처리</div>	2	7.4	
	월급기사	2	1.9			<div>공상처리</div>	0	0.0
	기타	7	6.7			<div>보험처리</div>	0	0.0
						<div>자비</div>	12	44.4
			<div>사고 상대방</div>			11	40.7	
			<div>잘 모름</div>			1	3.7	
			<div>기타</div>			1	3.7	

〈표 3-30〉 킷서비스 종사자의 고객응대 경험

구분	평균	전혀 아님	약간 아님	보통	약간 그림	매우 그림
고객 응대 시간이 길다.	2.70	12 (11.7)	20 (19.4)	59 (57.3)	11 (10.7)	1 (1.0)
고객 응대 시 감정 소비가 필요	3.18	8 (7.8)	14 (13.7)	36 (35.3)	40 (39.2)	4 (3.9)
고객 평가가 수입에 영향을 줌	2.39	14 (13.7)	44 (43.1)	35 (34.3)	8 (7.8)	1 (1.0)
고객 응대를 해결하는 공식 절차가 있음	2.47	22 (21.4)	26 (25.2)	41 (39.8)	13 (12.6)	1 (1.0)

3) 셔틀버스

- 셔틀버스 차량의 평균 크기는 22인승이며, 개인이 소유하고 있는 비영업용 차량이 70%에 이름
- 차량은 대체로 시설근처 공터 혹은 단속 회피 가능 지역에 주차한다고 응답함
- 운행시간/운행지역 등과 같은 근무조건은 변경하기 어렵다는 비중이 46.3%에 이름
- 전반적으로 고객의 평가가 수입에 영향을 주지 않는다는 비중이 높음(44.2%)

〈표 3-31〉 셔틀버스 응답

구분		빈도	%	구분		빈도	%
차량 실소유주	소속업체	33	23.9	차량 구분	영업용	41	29.7
	운행자 개인	97	70.3		자가용	97	70.3
	기타	8	5.8	이용 주차장	시설 주차장	12	8.9
협상 가능	전혀 불가능	21	15.4		민간/공영 주차장	11	8.1
	어렵다	42	30.9		공터이용	52	38.5
	보통	31	22.8		전용 주차장	4	3.0
	가능	36	26.5		단속 회피 지역	50	37.0
	협상이 용이	6	4.4		기타	6	4.4
				구분		평균	
				차량 크기		22인승	
				비고정 일감 비중		48.40%	

〈표 3-32〉 셔틀버스 종사자의 고객응대 경험

구분	평균	전혀 아님	약간 아님	보통	약간 그럼	매우 그럼
고객 응대 시간이 길다.	2.77	22 (16.1)	20 (14.6)	68 (49.6)	22 (16.1)	5 (3.6)
고객 응대 시 감정 소비가 필요	3.00	17 (12.5)	17 (12.5)	58 (42.6)	37 (27.2)	7 (5.1)
고객 평가가 수입에 영향을 줌	2.66	27 (19.9)	33 (24.3)	41 (30.1)	29 (21.3)	6 (4.4)
고객 응대를 해결하는 공식 절차가 있음	2.22	49 (36.3)	26 (19.3)	44 (32.6)	13 (9.6)	3 (2.2)

4) 여성이동

- 주로 초등학생을 담당하는 경우가 많음.
- 특기적성 과목을 담당하는 비율이 조금 더 높음.
- 폭언 및 폭력 경험은 많지 않으며, 정해진 업무 이외의 지시를 받는다는 응답이 상대적으로 높게 나왔음.
- 상당수의 응답자가 본인이 가사 및 육아를 전담한다고 응답함(78.9%).

〈표 3-33〉 여성이동 응답

구분		빈도	%	구분		빈도	%
담당 학생 학력	미취학	5	4.1	폭언/ 폭력	관리자 폭언 무시	20	16.3
	초등학생	75	61.0		업무 평가 외 지시	34	27.6
	중학생	21	17.1		부당한 근무 평가	20	16.3
	고등학생	3	2.4		부당한 성과 강요	25	20.3
	기타	19	15.4		부당한 계약해지	17	13.8
교육분야	교과과목	48	39.0			성추행/성희롱	3
	특기적성 과목	49	39.8	구분		평균	
	기타	26	21.1	주당 방문 갯수		5.65개	
육아 및 가사 비중	본인이 전담	46	37.4				
	배우자/가족	9	7.3				
	본인 전담 및 배우자/가족 일부 지원	51	41.5				
	배우자/가족 전담 및 본인이 일부 지원	8	6.5				
	기타	9	7.3				

- 고객 응대 시 감정이 소비된다는 응답이 많았으며, 고객의 평가가 수입에 영향을 준다는 응답도 높은 편임.
- 반면 고객 응대를 해결하는 공식 절차가 있다는 응답은 낮은 편임.

〈표 3-34〉 여성이동 종사자의 고객 응대 경험

구분	평균	전혀 아님	약간 아님	보통	약간 그럼	매우 그럼
고객 응대 시간이 길다.	3.16	11 (8.9)	21 (17.1)	40 (32.5)	39 (31.7)	12 (8.9)
고객 응대 시 감정 소비가 필요	3.59	4 (3.3)	8 (6.5)	44 (35.8)	45 (36.6)	22 (17.9)
고객 평가가 수입에 영향을 줌	3.31	11 (8.9)	17 (13.8)	42 (34.1)	29 (23.6)	24 (19.5)
고객 응대를 해결하는 공식 절차가 있음	2.66	14 (13.6)	28 (27.2)	42 (40.8)	17 (16.5)	2 (1.9)

- 수강료와 업무환경에 대한 만족도가 낮으며, 관리자와의 관계에 대한 만족도도 낮은 편임.
- 학생 및 학부모와의 관계에 대한 만족도는 상대적으로 높은 편임

〈표 3-35〉 여성이동 종사자의 근무여건 만족도

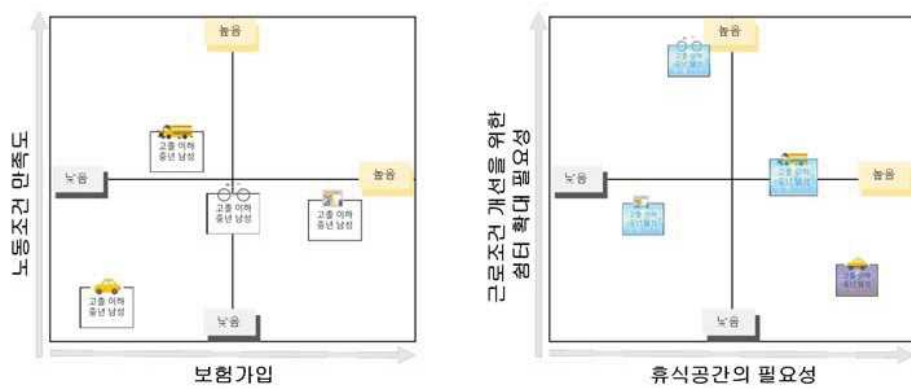
구분	평균	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
수강료	2.65	14 (11.4)	27 (22.0)	70 (56.9)	12 (9.8)	0 (0.0)
업무환경 및 교육	2.82	9 (7.3)	23 (18.7)	73 (59.3)	17 (13.8)	1 (0.8)
학생과의 관계	3.26	3 (2.4)	10 (8.1)	64 (52.0)	40 (32.5)	6 (4.9)
학부모와의 관계	3.30	2 (1.6)	9 (7.3)	67 (54.5)	40 (32.5)	5 (4.1)
관리자와의 관계	3.09	8 (6.5)	16 (13.0)	57 (46.3)	41 (33.3)	1 (0.8)
여성 노동자에 대한 사회적 인식	2.98	6 (4.9)	16 (13.0)	76 (61.8)	24 (19.5)	1 (0.8)

4_요약 및 합의

- 누구의 일자리인가?
 - 대리운전, 퀵서비스, 셔틀버스는 전반적으로 고졸 이하 40~50대 남성 중심의 일자리라고 할 수 있으며, 대체로 본인이 주된 생계유지자임.
 - 여성이동 노동자는 주로 40대 대졸 여성의 비중이 높으며, 전반적으로 배우자가 주된 생계유지자임.
- 노동조건은 어떻게 되는가?
 - 대리운전, 퀵서비스, 셔틀버스 노동자는 주당 평균 노동시간이 40시간을 넘으며, 근무 중 대기시간이 40%에 이름
 - 여성이동 종사자의 주당 평균 노동시간은 19시간으로 비교적 짧은 편이며, 대기시간의 비중도 26%로 다른 직종에 비해 짧은 편임.
- 노동조건에는 얼마나 만족하는가?
 - 대리운전 종사자들의 일에 대한 만족도는 매우 낮음
 - 셔틀버스와 퀵서비스 종사자들의 만족도는 보통 수준임
 - 여성이동 종사자의 노동조건 만족도는 높음.
- 가장 먼저 개선해야 하는 노동조건은 무엇인가?
 - 대리운전, 퀵서비스는 수수료 인하가 가장 중요하다고 답변하였음.
 - 셔틀버스와 여성이동 종사자들은 노동자의 권리보장이 가장 중요하다고 답변하였음.
 - 노동자의 권리 보장의 구체적인 내용은 면접조사를 통해 확인하였음.
- 단체결성에 대해서 어떻게 생각하는가?
 - 셔틀버스 종사자는 단체결성에 적극적임.
 - 대리운전, 퀵서비스, 여성이동 종사자는 단체결성에 소극적임
 - 특히 퀵서비스 종사자는 노동조합보다는 공제회와 같은 형태의 단체를 선호함.
- 쉼터에 대해서 어떻게 생각하는가?
 - 대리운전, 셔틀버스, 퀵서비스 종사자들은 대체로 변화가에 설치하는 것을 선호하지만, 여성이동 종사자들은 특정한 선호 장소가 없음.

- 직종과 관계없이 소규모 공간을 다수 설치하는 것을 선호함.
- 어떠한 지원이 필요한가?
 - 직종에 상관없이 법률지원과 복지서비스의 지원을 원하고 있음.
 - 대리운전, 셔틀버스, 여성이동 종사자는 조직화 지원을 원하고 있으나 퀵서비스 종사자는 주거/금융에 관한 지원을 원하고 있음

[그림 3-10] 노동조건 및 쉼터 필요성에 관한 인포그래픽



4. 직종별 이동노동자의 노동실태

- 심층면접 분석

1_대리운전기사

- 본 장에서는 대전시 대리기사의 근무실태를 파악하고 쉼터 등의 정책적 대안을 모색할 것임.
- 대리운전 기사들의 실태를 파악하기 위해서 기존 양적·질적 선행연구와 대리운전 기사 및 사업에 대한 보도 기사를 통해 전국적인 수준에서 대리기사의 기초실태, 고용구조와 업무 실태를 파악했음.
- 이러한 내용을 기반으로 대리기사 5인에 대한 면접조사를 통해 대전 지역에서 대리운전 기사들이 경험하는 어려움을 파악하고 대안으로서 쉼터의 역할을 검토하고 향후 고려사안에 대해서 제안하고자 함.
- 면접조사자의 기본적인 특징은 아래 표와 같음. 면접조사에 참여한 대리기사들의 연령대는 모두 50-60대 중장년이었으며 대리기사들의 근속 기간은 주로 7년, 10년부터 20년, 25년까지 장기간 일한 기사들이었음. 다만 2년 가량의 신규진입 기사도 존재했음.

〈표 4-1〉 대리운전 면접 참여자 현황

순번	업종	연령대	경력
1	대리운전	60대	20년
2	대리운전	50대	25년
3	대리운전	50대	10년
4	대리운전	50대	7년
5	대리운전	50대	2년

1) 대리운전 개괄

(1) 대리운전 정의

- 대리운전은 표준직업분류(83794)에서 “자가용 운전자를 대리하여 목적지까지 운전”하는 업무로 정의.
- 대리운전의 범주에 발레파킹이나 개인 운전기사도 포함되지만, 일반적인 의미의 대리운전은 음주를 한 승객의 자가용을 집까지 대신 운전해주는 업무임.

- 대리운전은 1981년 음주단속이 시작되면서 업소가 취객의 차를 대신 운전해주는 서비스로 시작되었음. 1990년대부터 2000년대에 통신기술발전과 함께 대리운전 전문 사업체들이 증가했고 일부는 대형화되었음. 스마트폰 보급률이 높아진 2010년대에는 카카오 등 대기업 플랫폼이 전격적으로 진출하기도 했음(정홍준 외, 2018; 박성희 외, 2020).

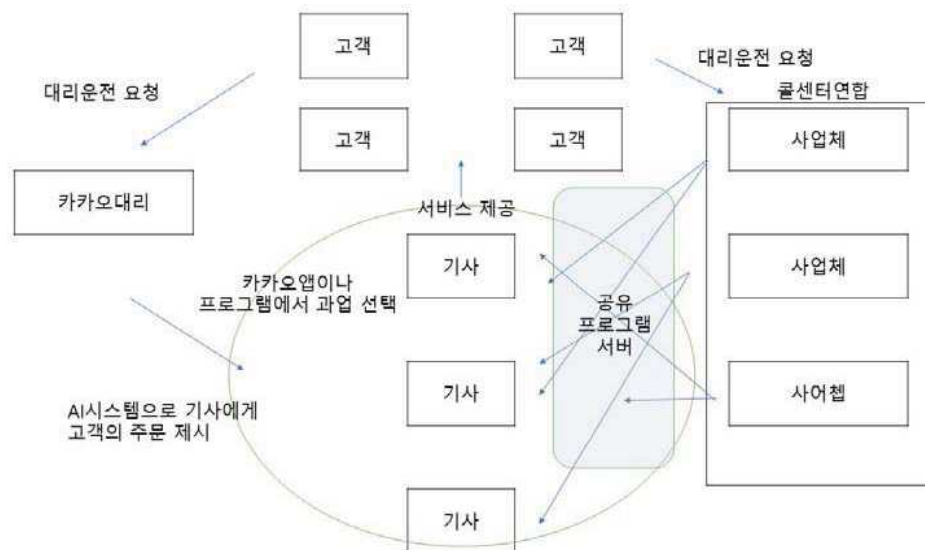
(2) 대리운전 서비스 유형

- 대리운전 서비스의 형태는 일반적으로 광역대리, 지역대리, 법인대리, 택송으로 구분됨(정홍준, 2017).
 - 대중적으로 알려진 대리운전은 광역대리와 지역대리임. 광역대리는 대리운전 콜센터가 손님으로부터 콜을 받고 이를 프로그램사가 제공한 서버를 통해 기사에게 연계해주는 방식임. 지역대리는 지방이나 군소도시에서 지역업체들이 연합체를 구성한 상황에서 고객의 주문을 공유하며 기사와 연계해주는 형태임. 법인대리는 기업 고객을 대상으로 특정한 고객과 소속 기사를 연결해주는 것임. 택송은 차주가 없는 상황에서 중고자동차나 렌트카를 운행하는 경우임.
 - 광역대리가 가장 보편적인 대리운전 형태로 콜센터들이 프로그램사에 주문을 제시하면 대리 기사들이 콜을 선택하는 방식임. 대전은 같은 프로그램사를 이용하는 사업체들이 연합체를 구성하고 있음. 기사는 소속 사업체가 달라도 연합체가 동일한 오더를 수행할 수 있음.
 - 하지만 인터뷰 조사 결과, 대전에서는 정홍준 외(2017)의 광역대리와 지역대리의 용법을 약간은 다르게 사용하고 있었음. 대전은 콜센터가 같은 프로그램을 사용하는 경우 연합형태를 이루고 있는 상황임.
 - 대전에서는 콜센터와 프로그램사별 광역, 지역에 따른 분업구조가 있음. 광역대리를 대전을 벗어나서 인근 도시인 세종, 청주로 가는 업무로 표현하고 지역대리를 대전 시내를 오고 가는 대리운전으로 부르고 있음.
 - 하지만 정홍준 외(2017)의 분류를 기준으로 하면 대전의 대리운전 방식은 콜센터 연합이 프로그램사를 통해 기사에게 오더를 제시하고, 소속 기사가 그것을 선택하는 방식으로 광역대리와 지역대리가 혼합된 형태임.
- 대리기사는 업무 과정에서 고객뿐만 아니라 대리운전 사업체(콜센터), 프로그램사 혹은 카카오 앱과의 관계를 맺고 있음.
 - 대리기사가 되는 절차는 매우 간단함. 대리기사가 되기 위해서 사업체에서 계약서를 1장 작성하고 면허증을 제시한 뒤 신원조회가 완료되면 업무를 시작할 수 있음. 카카오는 해당 절차가 모바일로 진행됨. 면허증을 모바일앱에 인증하면 2-3일 간의 조회 절차 이후 업무를 시작할 수 있음.
 - 대리운전 사업체(콜센터)가 고객에게 주문을 받고 프로그램사에서 제공하는 서버를 통해 기

사에게 콜을 전달하면 대리기사가 고객의 차를 운전하는 구조.

- 프로그램사가 제공하는 서버를 통해 대리기사는 주문을 수행할 수 있고, 그것이 많으면 많을 수록 다양한 콜 선택이 가능. 이는 대리기사가 여러 개의 프로그램을 사용하는 이유. 실제로 설문조사에서도 사용하는 프로그램은 평균 3.32개로 나타남.
- 대리기사는 과거 PDA를 통해 콜을 확인했으나 현재는 과거 PDA 기능이 스마트폰 앱으로 전환된 상태임.
- 카카오대리는 기사가 앱에 등록한 경우, 손님이 제시한 콜을 특정한 알고리즘을 통해 확인할 수 있음. 기사가 콜을 선택하면 배차가 이뤄짐. 카카오대리는 광역대리에서 프로그램사와 사업체의 분업구조가 카카오대리앱 하나로 통합되었다고 이해할 수 있음. 본 장에서는 이를 <그림 4-1>과 같이 요약하였음.

[그림 4-1] 대리운전 업무 방식 및 유형



- 대리기사는 이처럼 여러 사업체 뿐만 아니라 최근 카카오와도 업무상 관계를 맺고 있기에 종속성 문제가 발생함. 4대보험 등 기존 사용자의 책임이 모호한 문제가 있음.

(3) 대리운전 업체: 사업체, 프로그램사, 플랫폼

○ 대리운전 사업체(콜센터) 현황

- 음주운전에 대한 사회적 경각심이 증가하는 사회적 배경에서 등장한 대리운전은 별다른 규제가 있지 않아 사업체(콜센터) 또한 우후죽순 생겨나는 경향이 있음. 대리운전 업체의 경우 사업자 등록만으로 결성할 수 있을 정도로 사업체 설립의 진입장벽이 낮음.
- 이런 점에서 대리운전 사업체의 수는 대리운전업체의 지속적인 개업과 폐업, 그리고 비공식성으로 정확한 추산이 어려움. 2003년대부터 대형업체가 본격적으로 등장했으며 2005년에

는 6,600여개 업체에 8만 2천여 명의 기사가 있다고 알려졌음(모창환, 2007). 2013년에는 대리운전 업체 3,840여개소, 대리기사가 87,000명에 달했음. 2020년에는 사업체 수는 3,058개소로 감소하고 대리기사는 약 163,000~165,000명으로 증가한 것으로 추정됨(박성희 외, 2020: 4).

- 이러한 대리운전 업체 추산 과정은 연구진 별로 다양하며, 통일되고 합의된 기준이 없어 부정확할 가능성도 존재. 하지만 대리운전 사업체가 지속적인 합병이나 인수를 진행해왔다는 점을 고려하면 업체 수의 감소 추이는 이해할만함. 또한 각종 연구보고서의 대리기사 수에 대한 기사 수 추산 데이터를 비교해보면 불황으로 대리기사 유입이 증가해왔다는 면접조사의 진술과는 일관되기는 함.
- 대전 지역의 대리운전 사업체는 국토교통부 발주 보고서에서 확인하면 42개로 파악됨(박성희 외, 2020). 하지만 면접조사에 따르면 대전지역은 사업체가 60여 개 되는 것으로 추정된다고 함. 이는 대리운전업의 비공식적 특성으로 명확하게 사업체를 파악하기 어렵다보니 사업체에 대해서 공공자료를 확인한 통계와 현장 관계자들의 파악이 다를 수 있음. 대전지역 업체들은 상담원 없이 큰 업체에 이용료를 지불하고 연결해주는 역할만 하는 곳이 대다수임. 직접 상담원을 두고 있는 큰 업체는 3-4개 정도로 소수라는 의견이 있음.
- 대리운전 사업체들은 고객으로부터 직접 주문을 받고 프로그램을 통해 기사에게 주문을 전달하는 역할을 함. 기사가 주문을 선택하고 해당 과업을 완수하면 수수료를 수익으로 얻을 수 있음. 수수료는 지역에 따라 20-30% 수준이며 높은 지역은 40%에 다다르기도 함. 대전은 20-25% 사이라고 함. 대전지역은 거리나 금액별로 차이가 있으며 수수료는 20-25% 가량으로 알려져 있음. 문제는 후술하겠지만 사용자들이 기사들에게 수수료 외에도 별도의 업무 비용이나 사용처를 알기 어려운 비용을 전가하고 있다는 것임.

○ 프로그램 업체 현황

- 프로그램은 공유 서버를 제공해서 콜센터 간 유희인력을 활용할 수 있게함. 전국적으로 '로지' 1위, '콜마너' 2위, '아이콘소프트' 3위의 점유율을 지니고 있으며, 대전은 콜마너, 로지 등 프로그램사와 플랫폼 카카오가 크게 시장을 양분하고 있음. 그 중 콜마너를 이용하는 비중이 가장 높다고 알려져 있음,
- 프로그램사들은 프로그램 쏘개기를 통해 프로그램 사용료를 중복으로 받는 경우가 일반적임. 특히 대전 지역 밖에서 일하기 위해서는 타지역을 다루는 프로그램을 사용해야하는데, 이를 위해서는 추가적으로 비용을 부담해야 함. 이런 경우 몇몇 업체는 프로그램을 의도적으로 분할해서 중복으로 사용료를 수취하는 불공정 행위를 벌이고 있음.

○ 2016년 6월부터 카카오와 같은 IT 대기업도 서비스를 시작해서 시장점유율을 높여나가고 있음,

- 2015년 7월에 카카오가 택시 서비스에 이어 대리운전에도 참여하고자 한다는 의사가 알려지면서 기사와 사업체의 입장들이 상이하게 나뉘었음.
- 대부분의 대리운전 기사들은 기존에 사업체들이 과도한 수수료 수취나 부당한 명령, 욕설과

갑질 등에 불만이 많았기 때문에 대기업 카카오의 진출은 기존의 잘못된 관행을 개선할 수 있는 기회로 생각했음. 실제로 카카오는 보험비 납부를 수수료에 삽입하고 운행수수료도 20%로 인하 및 통일했음, 프로그램 사용료 미청구 등 대리기사들의 겪는 부당한 관행을 해결할 것을 발표했음.

- 한편 대리운전협회 등 콜센터나 프로그램사 사용자 측은 대규모 자본이 등장하면서 기존 영세업자들의 존립 기반을 잠식한다고 비판했음.
- 현재 카카오대리는 대리운전 시장에 진입해서 시장에서 독과점적 지위를 확보한 수준은 아니지만 점진적으로 점유율을 확보해나가고 있음. 현재 카카오의 점유율은 15% 정도라고 함. 카카오는 2019년 3분기 영업이익 591억으로 2015년 이후 가장 높은 수준을 기록했는데 대리운전 사업 진입도 상당히 기여했다는 평가가 있음.
- 대전지역에서는 콜마너가 가장 많이 사용되는 것으로 알려져있지만 카카오의 비중이 30%로 높다고 함. 카카오의 경우 수수료가 20%이지만 이에 보험료가 포함되어있고, 지역업체처럼 관리비, 보증금 등 불필요한 비용을 요구하지 않기 때문. 대전은 지역업체의 횡포가 유독 심하기 때문에 대리기사들이 카카오로 옮겨가는 경향이 있다고 설명할 수 있음.
- 한편 카카오의 수수료 20% 방침에 대해서 기존 콜센터와 비슷한 수준으로 여전히 높다는 의견도 많았을뿐더러 호출 요금 직접 입력 기능 등에 대한 도입도 비판을 야기했음. 금액을 부담하면 우선적으로 콜을 배차해주는 프로서비스나 이용량과 별점 기준에 따른 기사등급제 도입에 대해서, 과거 프로그램사와 콜센터의 문제들이 카카오에게서도 다시 나타나고 있다며 비판이 상당함.

(고객이 직접 요금을 설정할 수 있는 카카오 요금제 및 프리미엄 제도 논의 이후) “이렇게 카카오에서 할 줄은 차마 몰랐고, 그래서 지금은 초창기에 나왔던 거하고 너무 많이 퇴색이 돼 있는데 앞으로도 저희들은 그렇게 계속 보고 있어요.” (대리기사 1)

- 하지만 여전히 카카오의 점유율이 높은 수준이 아니고 콜센터 점유율이 높기 때문에 스타트업이나 다른 대기업들이 대리시장에 도전하기 시작하고 있음. 이들은 과거에 카카오가 전향적인 입장을 취했던 것처럼 대리기사들에 대한 노동조건 향상과 고객서비스 확대를 선언하며 진출하고 있음.
- 타다는 대리운전에서 업계 최저 수준인 수수료 15%와 기사에게 이동 시 필요한 키포드를 할인하며 대리기사들을 이끌고자 하고 있음. 타다는 또한 할인쿠폰과 15분 도착 등의 고객 서비스로 고객을 유치하고자 시도하고 있음.
- 티맵은 2021년 7월 출시예정으로 대리기사에 대한 고객응대나 심리상담 등 온오프라인 교육 제공 및 초기 진입 기사에게 3개월 수수료 환급 등 공격적인 투자에 나서고 있음.
- 앞으로 타다와 티맵이 대리시장에서 어떠한 역할을 수행할지는 당분간 지켜봐야함. 또한 노동조건에 대한 우호적인 목소리도 시장 진입 이전 기사들의 호응을 끌어내기 위한 전략일 수 있어 관련 내용이 지속적으로 유지될지도 지켜보고 판단할 필요가 있음.

(4) 사회보장제도

- 대리운전 기사들은 법적으로는 특수형태근로종사자로서 근로기준법의 적용을 받을 수 없음. 따라서 각종 사회보장제도로부터도 소외되어왔음,
 - 최근 전국민고용보험 정책 추진 과정에서 대리운전 기사를 포함하여, 퀵서비스 기사 택배기사와 보험설계사, 학습지교사 등 12개 특수고용 직종의 고용보험 가입이 7월부터 의무화되었음. 또한, 산재보험법 개정으로 7월부터 산재보험 적용 제외 사유가 축소되면서 산재가입의 여지도 확대되었음.
- 코로나 19 확산의 영향
 - 코로나19 확산 이후 각종 모임을 자제하는 사회적 분위기뿐만 아니라 부분적인 영업제한이 이어지면서 대리운전 서비스에 대한 수요가 급격하게 감소. 전업기사들이 펼치는 장시간 노동을 통한 고소득 확보 전략도 어려워짐. 면접참가자들에 따르면 코로나19 이전에 비해 약 50%의 소득감소.
 - 코로나19가 지역사회에서 급격하게 확산되면서 사회적 거리두기 방침이 전국적으로 2단계가 시행될 시기는 대리기사들의 일거리가 급격히 감소했음.
 - 면접조사가 시행된 시기는 2월 말에서 4월로 당시 대전시의 사회적거리두기는 1.5단계였음. 거리두기 단계가 조정되면서 기사들의 수익이 상대적인 수준에서 그나마 회복되었다고 했음.
 - 정부가 제공하는 프리랜서 지원금을 받기 위해서는 콜센터 차원의 증빙이 필요한데, 대전에서는 콜센터가 관련 서류를 수수료를 받고 발급해주는 갑질 문제 등이 벌어지고 있음.

2) 대리기사 인적 특성 및 진입과정

(1) 대리운전기사들이 인지하는 대전지역의 산업적 특징

- 대전은 대기업이 많지 않을 뿐더러 제조업 같이 전후방효과가 큰 산업의 비중이 낮고 저부가가치 위주의 영세 자영업과 서비스업 비중이 높음. 따라서 대전에서 질 좋은 일자리가 많지 않음.
- 생애 주된 일자리에서 경력이 단절되거나 소득이 급하게 필요한 중장년세대에게 자영업, 서비스업, 특수고용 일자리 말고 별다른 대안이 없음. 특히, 대리운전은 진입장벽이 운전면허증만 있으면 될 정도로 낮은 일자리 중 하나이기 때문에 경제위기 국면에서 기사들의 유입이 증가하고 있음.

“대전은 대기업이 없어요 정말 일자리 찾기가 힘든 데가 대전이에요. 알아보시면 알겠지만 자영업자

가 제일 많은 데가 대전입니다. (중략) 그런 걸로 따졌을 때 대전이 너무 자영업이 많다 보니까, 장사들이 안 되고 문을 닫고, 또 새로 생기고.” (대리기사 5)

(2) 일자리 진입과정

- 대리운전 업무의 계약 절차는 매우 간소함.
 - 일반적으로 대리운전 일은 운전면허증만 신원 조회 절차를 거친뒤 사업체와 간단한 계약절차를 거쳐서 시작하는 것이 가능. 이는 자가 오토바이 보유를 조건으로 하는 퀵서비스보다도 진입장벽이 낮다고 볼 수 있음. 본 조사에서 진행한 심층면접에서 대리운전기사들은 가장 사회적으로 말단에 있는 일자리가 대리운전이라 자조적으로 표현했음.

“뭘, 대리기사들도 오토바이 못타는 사람들이 대리기사로 넘어오는 거니까, 사실은.” (대리기사 2)

- 대리기사의 인구사회학적 특성은 중장년 남성이 대다수
 - 집중되어 있음. 대전지역의 경우 설문조사 결과 남성이 96.1%로 대다수였음. 연령은 50대 이상이 84.5%였고 20-30대는 3.2%에 불과.
 - 대리운전 일자리는 한국 사회처럼 사회보장제도가 취약한 사회에서 실직, 사업 실패 등으로 인한 소득단절과 부채 증가와 같은 갑작스러운 사회적 리스크에 직면한 중장년 남성들이 진입하는 자리임.
 - 대전 지역 기사들의 교육 배경도 다양했는데 대졸 이상이 37.3% 대학 재학 및 중퇴는 20.6%, 고졸자가 42.1%로 중장년 세대가 집중된 저숙련 서비스업 치고 고학력자가 많았음,
 - 대전 지역은 대리기사의 연령이 전국 평균보다 조금 높은 50-60대가 다수라는 의견이 있음. 젊은 층은 대리기사 일을 하더라도 이직 시 잠시 머무는 일자리로 생각하고, 대안적인 일자리를 구하지 못하는 경우 음식배달에 참여하는 경향이 있음.

(3) 이전 일자리

- 대전 지역에서는 대리기사 중 이전 일자리가 자영업 종사가 55.9%로 가장 많았으며 정규직 노동자 출신도 19.7%로 두 번째로 많았음. 비정규직 출신은 10.2%, 특수고용 출신은 7.1%, 비경제활동인구 출신은 7.1%에 그쳤음.
- 본 사례조사에는 다섯 명의 50-60대 중장년 대리기사가 면접에 참여했음. 참여자 모두 과거 일자리가 다양했음: 학원 강사, 사업 및 자영업, 택시운전, 공장 노동자 등.
 - 대리운전은 자영업, 사업 실패를 경험하거나 직장 내 명예퇴직, 해고 등을 경험하고 시작하는 경우가 많음.

- 면접 사례에서도 사업 실패 이후 진입한 경우가 존재.
- 반면에 과거에 부업으로 시작해서 별이가 괜찮다고 생각해서 전업으로 전환한 사례도 있었음. 해당 사례에서는 동료들 통해 부업으로 시작했다가 상대적으로 높은 소득에 이끌려 원래 업무를 정리하고, 전업으로 전환한 경우였음.

“택시 하다가 택시 하면서 틈나는 대로 한 번씩 했었거든요. 그런데 의외로 수입이 택시보다 낫더라고요. 그래서 택시 때려치우고 글로 들어간 거지.” (대리기사2)

“(자신이 사장으로 있던 직업소개소에) 일하는 사람들 중에서도 이렇게 대리를 한다는 그 직원이 있어서 일하는 분들이 있어 갖고, 제가 이제 어떤 거냐, 이렇게 물어봐서 그분한테 물어봐서, 이렇게 하는 거라는 걸로 해서. (중략) 그런데 풀도 이렇게 일을 하다 보니까 수입이 꽤 괜찮더라고요.” (대리기사 3)

- 한 기사는 건강이 좋지못해 오래 일을 할 수 없는 상황에서 대리기사 일자리가 업무 시간 조절이 가능하기 때문에 대리 일을 하기도 했음.

“특별하게 기술은 없고, 가진 건 없고 하나까, 그래도 뭔가를 해서 먹고 살아야 하고 하나까, (중략) 몸도 안 좋고 해서, 그러고 와서 이제 너무 되게 대리라도 해야겠다.” (대리기사 5)

3) 노동과정 및 특성 (언제, 어떻게, 어디서 대리운전 업무를 하는가?)

(1) 업무수행 패턴 및 노동시간

- 대전 지역 대리기사들은 평균적으로 5.92일 근무하면서 일주일 중 하루를 쉬고 평균 노동시간은 7.8시간임. 대기 시간 비중은 37.81%로 높은 편.
- 대리기사의 업무는 스마트폰에서 프로그램사가 제공한 앱이나 카카오앱에 로그인하면서 시작됨. 앱에 나타난 고객의 콜을 선택하고 업무를 마무리한 경우, 해당 콜의 가격에서 수수료를 제한 금액이 기사의 소득임. 콜을 수행할수록 그만큼 소득으로 이어짐.
- 콜의 이동방향, 거리 등의 특성에 따라 수수료와 가격이 달라지기에 어떤 콜을 수행하는지에 따라 소득이 상이할 수 있음.
- 대전에서 콜 가격은 기본요금이 1만 원이고 인근지역인 청주나 전주의 12,000원보다 낮음. 2000년대 초 1만 5천원이었다가 업체들의 가격경쟁으로 6천원으로 하락했다가 다시 상승했음. 한편, 카카오 대리는 고객이 직접 금액을 입력할 수 있어 가격의 하향평준화가 우려되는 상황임.

(2) 주요 업무장소 및 지리적 영역

- 대전에서 대리운전 수요가 가장 높은 유성온천과 둔산 지역 중심으로 기사들이 주로 집결. 대리운전 요청 콜 대기 시, 인근 편의점 파라솔 근처에 모이거나, 개방된 건물에 들어가는 경우도 있음.
- 장거리를 다니는 기사는 대리운전 업무 수행 이후, 동료 기사들이 유료로 운행하는 셔틀차량을 타고 이동. 단거리만 다니는 기사는 킥보드와 같은 개인 이동수단을 이용함. 설문조사를 확인하면 도보 55.1%, 전동킥보드 30.7%, 대중교통 10.2%, 파트너 차량 3.1%, 업체서를 0.8%임.
- 이동 방향이나 거리에 따라 대리기사의 순소득이 달라지기 때문에, 숙련된 기사일수록 목적지를 가려서 콜을 선택하는 경우가 많음. 혹은 이 과정에서 불법 매크로인 지지기가 이용되기도 함. 반대로, 다른 콜을 받아 나오기 어려운 목적지의 콜을 “똥콜”이라 부르며 기피함.

(3) 대리운전 보상구조 및 대리운전 기사 소득

- 대리운전기사는 운송서비스에 대한 대가로 고객으로부터 지급받은 금액에서 대리업체 수수료(약 20-25%)와 기타 비용(보증금, 관리비, 보험료 프로그램 사용료)을 제한 금액을 순수입으로 수령.
- 관리비와 보증금은 수수료와 별도로 납부하는 금액임. 개수급제 성격의 임금과 업무상 비용이 지출되는 상황은 장시간 노동을 유도.
- 보증금은 업체에 등록하는 조건으로 3만 원을 정액납부하는 금액임. 보증금은 대리기사가 등록만 하고 일을 불성실하게 할 우려를 방지하기 위해 업체에서 받고 3개월 이상 일하는 경우 퇴사 시 돌려받을 수 있음. 하지만 보증금이 어떻게 관리되고 있는지, 퇴사 시 보증금을 정말 돌려받을 수 있는지에 대해서 불확실하다고 지적됨.

“(보증금은) 3개월 미만에는 안 돌려줘요. 3개월 이상 해야 돌려주는데, 그것도 안 돌려주려고 핑계 열마든지 될 수 있어요. (중략) 예를 들어서, 핑계야, 개들이 만들 수 있는 핑계가 많죠. 언제 카메라 찍힌 거 있는데 그거 내야 한다, 뭐 어째야 한다, 해서 안 주겠지.” (대리기사 2)

- 관리비의 경우 기사들 입장에서 수수료, 보험료와 별개로 매달 납부하는 금액인데 대부분의 기사들이 어느 곳에 활용되는지 알 수 없는 상황이라 부당한 수취에 불만이 많은 편.

“개들 관리비 받아가면서 뭐 관리해주는지는 모르겠어요. 거기다가 프로그램 사용료라고 해서 한 달에 1만 5천 원씩 받아가요.” (대리기사 2)

- 대리기사는 법적으로 의무적으로 보험에 가입하고 보험료를 업체에 납부해야함. 금감원에서 보험 단일화에 대해 명령을 내렸지만 업체 측에서 이를 무시하고 있음. 이를 해결하기 위해서는 공정위의 조사가 필요한데 최종 결정까지 상당한 시간이 소요되고 업체가 이로 인해 입을 처벌 또한 높은 수준이 아니기 때문.
- 다만 카카오는 보험료를 업체 차원에서 부담하고 있고 관리비 등을 별도로 요구하지 않기에 대리기사들에게 비용을 상대적으로 덜 전가함. 대리기사들은 비용 문제 때문에 카카오가 그나마 낫다고 평가.

“아니 저는 네 개를 보는데, 이 다른 것도 콜 당 보험이라, 이제 한 콜 탈 때마다, 보험료가 천 얼마씩 붙어요.. 보험료는 더 나가가지고, 전체적으로 따지면, 공짜. 이게 일을 하든 말든 무조건, 무조건 나가니까.” (대리기사 2)

- 더욱이 보험비용을 정기적으로 납부하고도, 보험처리를 하기보다 상대적으로 작은 금액은 사비로 해결하는 경우도 상당함. 보험처리를 하면 보험비용이 증가할뿐더러, 보험 처리를 자주한 기사는 보험 갱신이 어려워져 업무 수행이 불가능하기 때문임.

“출차하다가 조금 굼는다는지 이런 사고가 대부분이에요. (중략) 이거에 따라서 보험 처리를 한 경력이 있으면, 대리기사로 일을 하려면 보험 갱신을 해줘야 하잖아요. 보험 갱신을 안 해줘요. (중략) 보험처리 이력이 나오기 때문에 다음 번에 내가 기사를 할 수 있을지 없을지, 생계가 걸린 문제잖아요 그렇죠. 그러니까 그냥 몇십만 원 정도 나올 수 있는 수리비용이 나올 수 있는 정도의 사고면은 보험 처리를 안 하고, 손님한테 현금으로 지급을 하고 있다.” (대리기사 1)

- 대리기사 입장에서 콜의 가성비가 중요한 만큼 ‘지지기’나 ‘딱따구리’로 불리는 매크로 프로그램이 사용되기도 함. 원하는 이동 지역과 금액을 입력하면 매크로가 그것을 자동으로 계산해서 콜을 선택하게 해줌. 지지기는 대전, 세종 지역처럼 콜의 경쟁이 치열한 지역에서 많이 사용되며 사용료는 월 3-20만 원으로 천차만별임. 심지어, 대리운전 업체가 불법 매크로 구입을 유도하는 경우도 있다고 함.
- 대전지역의 경우 대기업이 없고 서비스 자영업 위주의 일자리가 중심임. 따라서 대전지역은 인구 대비 콜의 양이 적은 특성을 가지고 있음 대전의 인구는 150만여 명이지만, 30만 인구의 여수보다도 콜이 적다고 함. 업체 트래픽을 통해 추정하면 코로나 이전에는 매일 7-8천여 콜이 있고 많으면 1만여 개의 콜이 있음.
- 따라서 대리기사들의 경쟁이 치열함. 이는 대리기사들이 복수의 대리운전업체와 계약하면서 프로그램 사용료를 이중, 삼중으로 지출하고 보험료 중복지출로 이어지고 있음,

(4) 업무상 자율성 및 통제

- 외형적으로는 대리운전 기사들은 출퇴근에 대한 별다른 통제가 없어 자율성이 높음. 복장이나 출퇴근, 업무 수행 여부는 원칙적으로 기사가 자율적으로 결정할 수 있음. 기사에 대해서 고객응대 관련한 매뉴얼을 제공하거나 별도의 교육절차가 있는 사업체도 매우 드뭄.
 - 하지만 대전지역의 사업체에서는 콜을 일정 개수 이상 수행해야 우선배차, 목적지배차, 도착지 배차를 부여하기 때문에 사실상 강제성이 존재함. 더욱이 몇몇 사업체는 대리기사에게 콜에 대한 의무할당량을 요구하기도 하며 기사들은 이를 “숙제”라 부름. 이처럼 기사들을 등급을 정하고 서로 다른 콜을 배차하는 상황이 지속적으로 발견되기도 했음.
 - 대리기사들은 사업체의 지속적인 콜 차단 위협에 직면함. 취객이 특성인 주고객인 특성상 악성고객을 만나는 경우가 빈번. 이를 이유로 업무를 거부하거나 정당한 요구사안을 전달하면 사업체로부터 콜 정지나 시말서와 같은 비공식적인 제재를 받기 때문에 대부분의 기사가 참고 견디는 경우가 다수임. 고객 대응이 아니더라도 사업체와 갈등이나 분쟁이 생기면 사업체에서 콜을 차단할 권한이 있기 때문에 대리기사들은 문제제기를 하기 어려운 구조임.
- 카카오는 기사의 대리운전 수행 수와 별점 평가를 통해 기사들의 장시간 노동과 과잉 서비스를 유도하고 있음.
 - 카카오대리는 초기 진입 당시 환영받았던 것과 다르게 태도가 돌변하고 있다고 지적됨. 우선 기사 등급제를 시행하며 그린, 블루, 레드, 퍼플로 나눈 것도 문제점이 지적되고 있음.
 - 운행 수와 별점 평가에 따라 등급이 결정되며 등급에 따라 콜 수요지도나 기사 밀집도 같은 정보를 제공하고 등급이 높아질수록 수수료를 낮춰주고 있음.
 - 이 과정에서 고객이 별점 평가를 통해 기사들을 평가하고 있지만 기사에게 고객에 대한 평가 권한은 주어지지 않음.
 - 원래는 고객에 대한 평가제도가 있었으나, 다른 업체와 고객 확보 경쟁에서 밀린다고 보았는지 해당 제도를 조용히 폐지했다고 함.

4) 종사자 권익 보호를 위한 대안 검토

(1) 대리기사의 이해대변

- 노동조합 현황
 - 전국대리운전노조는 설립허가를 받지 못해 범외노조로 장기간 존재하다가 2020년 설립허가를 받음.
 - 대구에서 처음 설립되어 지역 수준에서 복지기금 조성 등 단체협약을 체결한 사례가 있음.

대구 지역의 노조 활동 및 온라인 카페 등을 통한 정보 공유 및 소통으로 대리기사들의 이해 대변 과정이 확산되었음. 따라서 2009년 서울경기지역에 노조가 설립되었고 2014년에는 전국적으로 확산되기도 했음(박명준 외, 2014).

- 대전지역에서 대리기사를 조직하는 노조는 전국대리운전노조라는 소산별노조의 대전지부로 편재되어 있음.
 - 대전 지역의 대리운전 노동조합은 학원 운영을 하다가 대리운전을 오래한 기사가 동료 기사와 함께 민주노총 서비스연맹에 찾아가면서 약 2년 전 400여 명이 가입의사를 밝혔으나 조합비를 정기적으로 납부하는 조합원은 20-30여 명임.
 - 대전에서는 10여 년 전인 2011년 7월에 노동조합이 만들어진 적이 있음. 당시에 대리운전 노조는 높은 수수료, 관리비 전가, 보험료 이중납부 및 횡령의혹 등을 문제제기하며 수차례 교섭을 요구했지만 콜센터연합은 이에 응하지 않았음. 이러한 교섭 거부로 8월 18일, 10월 20일, 21일 파업을 이어갔으며 핵심 간부들이 해고되기도 했음. 장기간 농성을 이어갔으나 결과적으로 핵심 간부들의 콜만 차단당하는 등 패배한 경험이 있음. 따라서 대전에서 오래 기사 일은 한 사람들은 노동조합에 대해서 비판적이기도 함.

“노동조합이 와해가 된 거예요 문제가 있었어. 사무실 쳐들어가가지고 다 때려 부셨다고 하더라고요. 그냥 점거만 하고 있었어야 되는데.” (대리기사 2)

- 현재로서 대전 지역에서 고충을 해결할 수 있는 공식적인 창구는 거의 없음. 따라서, 보통 콜을 대기하는 장소에서 동료 대리기사에게 하소연하며 응어리를 푸는 경우가 많음. 이를 바탕으로 비공식적 모임이 만들어지는 경우도 존재함.
- 현재 노동조합은 유성온천과 둔산 지역이 대리기사들이 가장 많이 집결하는 지역인데 해당 장소에서 임시천막을 설치하고 노동상담 및 무료 마스크 배부 등의 활동으로 조합원 가입을 홍보하는 편
- 한편 2020년 지방노동위원회에 중앙노동위원회에서 카카오모빌리티를 대리기사의 사용자로 인정했음. 하지만 카카오는 여전히 교섭을 미루고 있음.
- 하지만, 대전 대리운전 노조의 경우 전국대리운전노조의 지역지부인 만큼 전국대리운전노조와 카카오대리 간 노사관계의 변화에 따라 조합원 수가 증가하고 교섭력이 강화될 여지도 존재.

(2) 노동자성 평가 및 직업의식의 형성

- 대전 지역의 노동조합 조합원들을 중심으로 대리기사 업무를 하나의 전문 직업으로 생각하고 노동자로서 자부심을 느낀다는 평가가 많았음. 고객에게 안전하고 질 좋은 운송서비스를

제공한다는 자부심을 확인할 수 있었음: 복장이나 용모관리, 근무시간 등에 있어서 자체적으로 높은 기준을 적용.

- 대리기사들 중 일부는 출퇴근 시간이 자율적임에도 의도적으로 매일 같은 시간에 출근하고 비슷한 시간에 퇴근한다고 함.

“우리는 이것도 직업이라고 생각하기 때문에 출근 시간하고 퇴근 시간을 칼같이 지키려고 노력을 해요. 보통 여섯 시 반에 만나 가지고 3시 반이나 4시면 일을 마치려고 하니까, ” (대리기사 2)

- 한 대리기사는 복장 규제 같은 경우 과거에 있었는데 없어졌다고 하며, 복장규제에는 동의할 수 있다고 언급했음. 몇몇 기사들처럼 고객을 대할 때 슬리퍼와 반바지 차림으로 대하는 것은 예의가 아니라고 했음.

“내 사무실에 손님이 찾아왔어요. 그리고 손님은 정장을 하고서 손님을 맞는 게 예의잖아요 전에 같은 썸레빠 신고 반바지 입고 나와서 일하는 기사들이 많았어요. 그건 예의가 아니고, 손님에 대한 예의가 아니거든요.” (대리기사 2)

- 대리기사로서 자부심을 드러내는 기사도 있었는데 주차까지 철저하게 마무리하며 최상의 서비스를 제공한다고 함. 과거 사업이나 택시 운전 경험 당시 사람을 상대한 경험을 살려 고객에게 걸맞는 조언을 해주는 등 고객과의 교류를 즐기는 기사도 있었음. 해당 기사는 정치 이야기와 같은 민감하거나 부담스러운 이야기를 자제하고 일상적인 이야기를 나눈다고 했음.

“지금도 손님들하고 이렇게 고객분들하고 얘기하면 그런 얘기를 좀 많이 해요 나이 먹고, 그 가정에 충실해야 하고. 와이프한테 잘해라. 아 솔직히 그래요. 그러다 보면, 손님들하고 이렇게 유대감이 생기더라 고요.” (대리기사 5)

- 반면, 단순히 부수적인 수입을 올리기 위한 도구로 업을 바라보고, 운송서비스에 불성실한 자세로 임하는 부업 기사들에 비판적인 태도를 드러냄.

(3) 이동노동자 쉼터

- 대리기사들이 쿨을 대기하는 몇몇 거점이 존재. 특히 여름에는 무더위에 직면하고 겨울에는 강추위에 직면하면서 어려움을 겪고 있음. 더욱이, 대리운전은 대기시간이 긴 노동으로 날씨의 영향을 강하게 받음.
- 대기공간이 부족해서 불가피하게 개방된 건물이나 편의점에 들어가는 경우도 있음. 편의점

에서 간단한 요기 거리를 구입하면서 불필요한 지출이 추가됨. 하지만 간단한 간식을 구입해도 편의점에 마냥 오래 있을 수 없다는 부담에 주로 편의점 파라솔 근처에서 대기한다고 함.

“편의점 그 파라솔 같은 데 있잖아요. 그런데 안에 들어가 있지도 못해요. 크게 먹지도 못하고, 먹었다 한들, 괜히 다른 사람들 방해 되잖아요. 그러면 또 나가야죠.” (대리기사 3)

- 화장실 등 생리현상을 해결하기 위한 공간에 대한 접근성도 좋지 못함.
- 외진 곳에서 생리현상을 해결하는 경우가 빈번. 필요한 경우 비밀번호를 외워둔 일부 건물 화장실에서 해결함.

“저 같은 경우는, 요즘에는 어진간하면은 키 잠궤 놓잖아요 저 같은 경우는 이제 번호키 몇 군데 암기하고 있어요. 몇 군데, 필요, 필요에 따라서 가려고 몇 군데 암기하고 있는데, 안 그러면 안 보이는 게 그냥 싸죠” (대리기사 2)

○ 대리운전 기사들의 쉼터 프로그램 제안

- 많은 기사들이 불가피하게 실외에서 생리현상을 해결하는 만큼, 화장실 같은 휴게공간은 필수적으로 보임.
- 창업 지원이나 이직 상담: 대리기사들 중 이직, 전직 등 다른 일자리를 원하는 경우가 많음. 법률상담, 금융상담, 지자체의 사회복지 서비스: 신용 등 금융상황이 나쁘지만 관련 정보가 부족. 많은 대리기사들이 잠시 일을 하고 다른 직업으로 전직이나 창업을 원하지만 밤에 장시간 일하는 일자리인 만큼 다른 일에 관심을 갖기 어려우며 인간관계도 소홀해지고 생활 및 일자리, 창업 정보도 얻기 어려움. 대리운전을 잠시 하기로 결정하고 장기간 하게되는 만큼 대리 일자리가 다른 일로 전직이 어렵다는 평가도 있음.

“이 직업이 자기 개발을 할 수 있는 요건이 안 돼요. 왜냐하면 밤새 일을 하고 낮에는 자야 되니까 인간 관계가 소홀해지고 정보가 늦어지고 하다 보니까 자기개발을 못해서 결국은 이걸 한번 맡을 디터서 못 빼는 사람들이 많고, 그냥 잠시만 하려고 시작했던 사람들 중에서 10년하고, 20년 했다는 분들을 저는 주변에서 많이 보거든요.” (대리기사 1)

- 더욱이 대전 지역의 대리기사들은 고령 기사들이 상당수임. 이후 문제는 보험이 단일화가 되면 만 65세 이상 대리기사 보험이 제공되지 않을 수도 있다고 함. 따라서 쉼터 공간의 서비스 기능으로 고령 대리운전자에 대한 일자리 지원책도 필요함.

“지금 우리도 보면은 이제 보험이 단일화가 되면서 65세까지 되었던 말이에요. 65세 넘어서도 할 수 있을지, 없을지는 모르겠어요. 나이 먹은 사람들을 위해서도 그런 게 필요할 수 있구나.” (대리기사 2)

- 쉼터는 대리기사 모임과 교류를 지원하는 공간적 기반으로도 활용할 수 있음. 기존 대리기사들이 동료기사들과 불만을 나누는 일부 거점을 쉼터로 제도화하는 것도 필요.
 - 노동조합과 같은 기존 이해대변 단체와의 협업 전개할 필요. 대리기사들은 최근 사회보장제도의 개선과 집단적 이해대변에 관해서 긍정적인 판정이나 판결에도 불구하고 여전히 법적으로 보호받기 어려운 사각지대에 놓여있음. 쉼터 기반으로 대리기사들의 소모임을 지원하면서 기본권을 보장할 수 있는 이해대변 창구 등의 다양한 가능성을 열어둘 필요.
 - 이런 점에서 간이 쉼터 같이 화장실 등 휴게공간 여러 곳에 소규모로 설치하는 것도 의미가 있을 수 있지만 과거에 택시 기사를 위한 간이 쉼터가 이용률 저조로 철거된 원인도 염두해야함.
 - 특히 종합쉼터(또는 지원센터)를 설치해서 대리기사들에게 법률, 금융, 취업, 창업 등의 서비스를 제공하고 노동조합 같은 이해대변 기구와 협력하면서 대리기사들의 문제해결 창구를 확장하면 휴게시설 이상의 기능을 수행하는 것임.
 - 대리기사들이 가장 많이 모이는 곳은 변화가인 유성구의 대온장사거리로 대리기사 입장에서 쉼터가 만들어진다면 가장 선호하는 공간임.
- 대전 지역에서 대리운전 기사에 대해서 쉼터 설립을 통해 지원하는 것은 휴식시설 이외에도 지자체 복지, 이해대변 기구에 대한 지원 등을 제공하면 휴게공간 이상의 의미를 가질 수 있음.
- 휴게공간으로만 쉼터의 존재가치를 규정한다면 운영적인 측면에서 어려움이 많을 수 있음 (고정적인 비용 대비 이용인원이 제한적일 가능성)
 - 특히, 대리기사들은 업무 특성상 파편화되어 있고, 시간에 의존적인 수익구조를 가지고 있기 때문에, 자신의 수익을 위한 활동이 아니라면 쉼터이용은 지극히 개인 이해관계 충족 그 이상이 되기 어려움
 - 이러한 특성을 고려한다면, 쉼터의 설립과 못지않게 지속가능성에 대한 고민이 필요할 것인데, 그 존재가치를 “지원센터”의 역할을 수립함으로써 만들어낼 수 있음.

5) 요약 및 함의

- 대전지역의 경우 대기업이 크게 자리하여 있지도 않고 제조업 같이 전후방 효과가 큰 산업이 발전하지 않았음. 따라서 중장년층 경제활동인구의 경우 자영업, 서비스업, 특수고용 외에 대안이 많지 않음.
- 대리운전은 진입장벽이 낮은 전형적인 특수고용 직종으로 노동시장에서 주변화되거나 사업·자영업에서 실패 경험이 있는 중장년 남성들을 흡수하고 있음.
- IT 기술이 발전하면서 대리운전 일자리는 사업체의 주문을 프로그램, 카카오 같은 디지털 플랫폼이 중개하고 있음. 대리기사들은 사용자가 모호하고 전속성이 낮음. 하지만 대리운전

기사는 기술발전에 따른 시장의 성장과 함께 역설적으로 근로자성이 감소했고 근로기준법이나 사회보장제도의 보호를 받지 못함.

- 따라서 대리기사들은 업체의 부당한 소득 수취나 고객의 갑질 등에 노출되어 있고 문제해결 창구 또한 부족. 대리기사들은 개수급제 성격의 임금 때문에 최대한 콜을 수행해서 소득을 극대화하고자 함. 이과정에서 콜센터가 과도한 수수료를 수취하고 있음. 수수료 외에도 관리비 같이 쓰임새가 어디에 있는지 알기 어려운 돈도 강제로 납부하고 있음. 대리기사들은 여러 프로그램이나 앱을 사용하는데, 프로그램 사용료, 보험료 등을 이중삼중으로 납부하고 있음.
- 카카오대리의 경우 기존 업체들이 횡포가 심해 대리기사들 환영을 받기도 했음. 기사들 또한 카카오대리가 추가 비용이 덜 들어가 기존 업체들보다는 낫다는 입장이지만 프로서비스 같은 추가비용 납부나 기사등급제로 기사들에게 추가 노동과 과잉 서비스를 유도하는 문제가 나타나고 있음.
- 더욱이 코로나19 확산이 장기화되면서 전반적인 음주량 감소로 인해 소득이 반 정도로 감소했다는 의견들이 많음.
- 하지만 제도적으로 불안정한 조건에 놓여있고 코로나19 등 전염병 확산의 장기화의 부정적 파급효과를 받는 대리운전 기사들이 자신들의 불만을 해결할 수 있는 공식적인 절차는 많지 않음.
- 다만 대구 지역을 중심으로 노동조합이 단체교섭 성과를 거둔 사례가 존재함. 또한 최근 전국 수준의 대리운전 노동조합인 전국대리운전노조의 설립신고가 마무리되었고 대전지역에는 해당 노조의 지역지부가 존재. 최근 전국대리운전노조의 사용자가 카카오모빌리티라는 판정이 내려졌으며 전국대리운전노조가 쟁의권을 확보한 것도 고무적인 현상임. 하지만 카카오모빌리티는 여전히 단체교섭을 거부하고 있어 노동조합 같은 이해대변기구가 안착할 수 있는지 문제는 아직까지 불확실함.
- 따라서 대리기사들의 불안정성 개선을 위해서 정부 차원의 입법적 지원이나 노동조합 등 이해대변기구의 활성화도 중요하지만, 그 이외에도 지자체는 다양한 정책적 지원을 제공할 수 있음. 가장 현실적인 안으로 쉼터가 떠오르고 있음. 대리기사들은 이동노동자로서 대기시간이 긴 편임. 마땅한 실내 휴식공간이 없어 여름에는 무더위를 견뎌야하고 겨울에는 강추위를 버텨야 함. 뿐만 아니라, 대리기사들은 편하게 생리현상을 해결할 공간조차 없어 대리기사 등 이동노동자들을 위한 별도의 공간의 필요성이 대두되는 것임.
- 쉼터를 통해서 휴게공간 기능만이 아니라 대리기사들에게 지자체 차원의 전직·창업 지원, 금융지원 등 각종 복지서비스를 제공하고 홍보할 수 있음. 특히 대리기사들은 야간에 일하고 낮에 수면을 취하기 때문에 사회적 관계가 단절되는 문제를 경험. 그 때문에 이웃이나 친구 간 공유할 수 있는 일상적인 생활 정보나 직업 정보로부터 소외될 뿐만 아니라 공적 기관의 지원 서비스를 이용하기도 어려움. 쉼터 차원에서 지자체의 서비스에 대한 연계 지원이나 제공은 유용할 수 있음.
- 또한 대리운전 기사들의 공식적·비공식적 모임에 대한 직간접적인 지원을 통해 대리기사와 대리운전업체와의 힘의 불균형을 줄일 수 있는 노동조합 등 집단적 이해대변체 활성화를 이끌어 낼 수 있는 공간으로 기능할 수 있음.

2_셔틀버스 기사

○ 연구 범위

- 본 연구에서 다루는 이동노동자 중 셔틀버스 기사로, 차량에 대해서 자가용과 영업용을 구별하지 않았음
- 면접 대상자는 다음과 같이 구성함

〈표 4-2〉 셔틀버스 면접 참여자 현황

순번	업종	연령대	경력
1	셔틀버스	50대	20년
2	셔틀버스	50대	10년
3	셔틀버스	50대	20년
4	셔틀버스	60대	15년
5	셔틀버스	60대	20년

1) 셔틀버스 기사 개괄

○ 셔틀버스 기사는 표준직업분류(87329)에서 “그 외 버스 운전원”으로 정의.

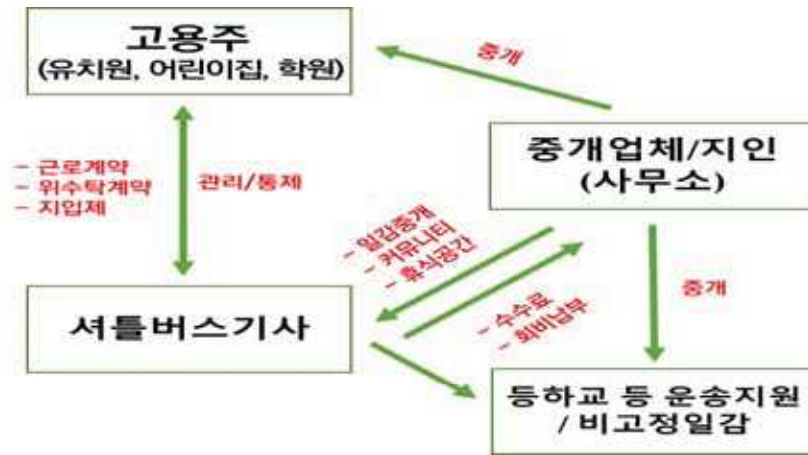
- 상기 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자를 말함.
- 셔틀버스는 “일정한 구간을 정기적으로 반복하여 다니는 버스”를 뜻함.
- 과거에는 호텔이나 대형 백화점, 쇼핑센터, 병원에서 고객의 편의를 위해 순환 버스 개념으로 시작된 서비스였으나 2001년 헌법 재판소에서 대중교통 보호를 이유로 금지.
- 2000년대 교육 분야에서 수요가 높아지며 유치원, 어린이집, 보습 학원, 심지어는 중학생과 고등학생 등하교 수송에서도 셔틀버스의 필요성 증가.
- 그러나 어린이보호차량이 아니거나, 영업차량으로 등록한 경우가 아니라면, 여전히 법적 보호를 받을 수 없는 상황임.

〈표 4-3〉 관련 주요 사건 및 이슈

연도	주요 사건
2001	헌법재판소에서 셔틀버스 금지 명령
2013	세림이 법 추진 (안전성 추구)
	어린이 통학차량 안전관리 대책 수립
2015	전국셔틀버스노동자연대 출범
	서울셔틀버스노동조합 결성
	여객자동차운수사업법 시행령 개정안 공포
2016	전국셔틀버스연대노조 설립

○ 셔틀버스 기사의 고용 및 근로관계는 [그림 4-2]와 같이 정리할 수 있음

[그림 4-2] 셔틀버스 기사의 고용관계



○ 셔틀버스 업무 형태

- 시설이 소유하는 차량이나 영업용으로 허가된 차량은 합법이지만 그 수는 매우 적기 때문에 개인 소유 봉고나 버스 소유주가 지입차주 형식으로 셔틀버스를 운행.
- 따라서 고용주와 노동자의 관계는 일반적 노동자와 고용주의 관계가 아닌 도급계약에 따라 업무를 이행하는 특수고용관계에 속함.
- 개인 소유 차량을 영업차량으로 등록을 할 수도 있고, 개인 차량으로 등록 후 셔틀버스 업무를 수행할 수도 있는데, 후자의 경우는 사실 불법적인 측면이 있으나 비공식적 노동시장(예: 야간자율학습 학생 셔틀버스 운행, 등하교 수송)이 형성되어 있음.
- 대부분의 기사들은 업체에 진입하면서 차량을 구입. 근무처의 계약이 승계되는 중고차량을 구해서 진입하는 것이 안정적인 진입경로로 여겨짐.
- 2021년 기준 셔틀버스 차량의 평균 크기는 22인승이며, 개인이 소유하고 있는 비영업용 차량이 70%. 기사들이 운행하는 차량은 크게 중형인 25인승과 대형인 35인승으로 나뉘지만 9-15인승 이하 소형 봉고도 있음. 후자는 수익의 규모가 커진다는 이점이 있지만 매입 및 유지보수에 많은 비용이 들어감.
- 2021년 기준 자가용과 영업용의 비율은 70.3% 대 29.7%이며 면접조사에서는 모두가 자가용을 소유하고 있다고 답변함.
- 합법인 영업용 대신 자가용 선택 비율이 높은 이유는 영업용 차량은 업체 등록 정원이 정해져 있기 때문에 업체와 계약할 때 어려움을 겪기 때문임. 영업용 차량을 인수할 수도 있으나 높은 가격과 지입료, GPS 사용료 등의 부가 비용이 들어감.

○ 셔틀버스 일자리의 불안정성

- 셔틀버스 기사들은 자영업자 또는 특수고용노동자로 분류되기 때문에 사회적 안전망에서 배제됨.
- 기본적으로 자가차량을 소유한 것을 가정하기 때문에, 진입을 위한 자본금이 필요.

- 차량을 어떻게 처리하느냐에 따라서도 노동시장에서의 위치가 달라지는데 영업차량의 경우는 합법이고 자가차량의 경우에는 불법.
 - 2000년대까지만 해도 학원 교육이 활성화되어 있었으며 상대적으로 유가도 낮아 상대적으로 안정적인 직업이었으나 저출생으로 인한 학생인구 감소로 일감은 줄어든 반면 유가 상승으로 인한 지출 비용은 나날이 커지고 있음.
 - 기사들 간의 담합을 통한 운임 유지가 필요한 상황이지만 경쟁 심화 및 고령 운전자들의 낮은 운임 운영으로 인해 실질 운임이 악화.
- 코로나바이러스감염증(이하 코로나19)으로 인한 영향
- 코로나19의 확산으로 중고등학생 수송은 거의 없는 것이나 마찬가지로 유치원은 월급제를 택하고 있기 때문에 월급을 받을 수 있었음.
 - 그러나 유치원마다 코로나 대응방식이 다 달라서 월급을 100% 다 주는 곳, 50% 주는 곳, 30% 주는 곳, 아예 안 주는 곳도 있음.
 - 코로나19 유행으로 주말에 하는 관광이나 유치원 견학 등이 모두 사라짐 사실상 비고정일감이 매우 줄어든 상태.

2) 셔틀버스 진입 과정

- 셔틀버스 기사들이 인지하는 대전지역의 산업적 특징
- 대전 지역 특성상 대기업이 많지 않기 때문에 큰 단위의 일자리가 없는 상태.
 - 특히나 고령 인구를 위한 일자리가 많지 않은 편.
- 셔틀버스 업무는 진입장벽이 낮으며 비교적 안정적 수입을 얻을 수 있음
- 특별한 경력이나 자격을 요하지 않기 때문에 진입장벽이 낮으나, 셔틀버스를 자가소유할 필요가 있기 때문에, 일정 수준의 신용상태와 자본은 요구되는 것으로 나타남.
 - 타 직종과의 비교를 통해 남성 이동노동자 직종의 계층화 확인: 셔틀버스 기사 > 택시기사 > 대리기사 > 퀵서비스
 - 셔틀버스 기사는 자영업 실패 등으로 불안정을 느끼는 중년 남성 노동자가 대다수로 노동시장 위치는 낮은 편이라고 볼 수 있음. 운전은 다른 업종에 비해 사회적 인식이 낮다는 생각 때문에 자존감이 낮아지는 구조.

“운전하는 자체가 인식이 안 좋다 보니 어린이보호차량을 하든 택시를 하든 사회적으로 바라보는 시선은 다 똑같다고 생각해요. 어린이들이 승하차할 때 뒤에서 경적 울리면 걸리거든요 원래는 위법이니깐. 안 비킨다고 뭐라고 하는데 비킬 수가 있나. 정거장이 있는 게 아니라 엄마가 원하는 위치에 승하차를 해

야 하니 우리도 어쩔 수 없어요. 그런데 지나가면서 욕하지. (중략) 우리나라는 어린이보호차량을 보호하는 제 아니라 새치기하고 추월해요.”(셔틀버스 기사 2)

“우리는 항상 그냥 기어야 해요. 하다못해 경광등 키고 애들 태울 때도 일반 차들이 욕하고 지나가요. 경광등 키고 있어도 삿대질하고, 스톱 스위치를 안 키는 이유가 차들이 바짝 붙어서 치고 지나가요. 제발 욕이나 안 했으면 좋겠어요.”(셔틀버스 기사 3)

- 셔틀버스 기사의 인구사회학적 특성을 보면 2021년 기준 평균 나이는 59세로, 다른 이동 노동자에 비해 가장 높은 평균을 가지고 있음. 60대 이상이 51.4%로 가장 많은 비율을 차지하였으며 그 뒤를 잇는 50대가 39.3%, 40대가 8.6%로 연령대가 매우 높다는 것을 알 수 있음.
 - 최종 학력에서는 61.8%가 고졸 이하로 답변. 이는 다른 이동 노동 업종 관련 종사자들에 비해 매우 낮은 편.
 - 셔틀버스 기사 직종으로의 최초 진입은 대개 40대인 것으로 파악되고, 따로 정년이나 은퇴 시기가 정해진 것은 아니나 70대가 넘어가게 되면 운행 능력에 대한 저하로 인해 은퇴하는 것이 바람직하다고 보는 내부적/암묵적 룰이 있음.
 - 셔틀기사들은 가족의 생계를 책임지는 주생계부양자인 경우가 82.9%이며 이는 직무에 대한 높은 몰입과 애착으로 이어지는 것으로 보임.
 - 업무시간의 특성(업무시간이 학생들 라이프 사이클에 좌우되어, 수송대상들이 어린이집/유치원/학교/학원에 있는 시간에는 타의적으로 업무가 없게 됨)에 따라 부업을 수행하는 것이 사실상 어려움. 셔틀버스 기사가 본업이라고 답한 응답자가 95%를 차지함.
 - 부업에 임하는 것이 완전히 불가능한 것은 아니나 업무시간이 학교 등하교 시간에 연동되어 있기 때문에 업무시간 배분이 매우 어려우며, 셔틀버스 업무수행패턴에 만족하는 경우에는 자의적으로 업무가 없는 시간을 자신의 개인사를 위해서 사용하는 등 업무 강도를 스스로 조절하는 등 셔틀버스 업무에 몰입하게 됨.
 - 셔틀버스를 운행하는 것은 동일하나 수송대상은 시간대마다 달라지고 이에 따라 소속감이 나 업무통제 범위도 수송대상에 따라 달라지게 됨(예: 오전에는 어린이집 셔틀버스, 오후에는 초등학교 학원 셔틀버스, 밤에는 야간자율학습 고등학교 수송차량 등).
- 한 번 진입하면 장기근속
- 셔틀버스 일을 얼마나 더 하고 싶은가에 대한 질문에 2016년 기준 45.7%의 응답자가 ‘가능한 오랫동안 근무하고 싶다’고 답변.
 - 셔틀버스 평균 종사기간은 2021년 기준 13.6년으로, 이는 셔틀버스 기사가 직업으로 정착했음을 보여줌.
 - 근속년수에 따라서 인센티브로 이어지지 않음.

- 하지만 사회적 자본을 바탕으로 높은 고용가능성(Employability)을 확보. 이러한 사회적 자본의 지대 실현은 다른 이동노동직종에서는 찾아보기 어려움 (셔틀#3, 한 번도 일이 끊긴 적이 없음). 때문에 일단 지역에서 사회적 자본이 축적되면 계속 이어지고 있는 열악한 노동시장 및 자영업 시장을 고려할 때 그만두는 게 쉽지 않음.
- 안전과 신뢰를 중요시하는 고객업체(교육기관들) 관점에서도 장기근속이 유리, 그러나 암묵적인 계약연장 이외에 별다른 보상을 제공하지는 않음.
- 업무강도 조절이 가능하고, 쉴 수 있는 시간이 타의적으로 보장되기 때문에 다른 이동노동직 무로의 이동을 고려하지 않는 편임.
- 전속에 대한 의무가 없기 때문에, 시간 활용을 유연하게 가져가면서 자신이 스스로 수익을 창출할 수 있는 방안을 만들어 낼 수 있음.
- 대부분의 유입은 자영업 실패에서 비롯한 생계 목적(necessity-based)이 강하기 때문에 높은 수입보다는 안정적인 수입을 원하는 경향성이 있음.
- 다양한 이동노동 직무로의(전세버스, 택시 등) 이행가능성이 열려있지만, 상대적으로 셔틀버스 업무에 대한 만족도가 높음.
- 하지만 소방차 운행업무와 같이 공공기관에 소속되는 이동노동에 대해서는 도전하는 경우가 종종 있음.(기사들 사이에서도 이러한 이행사례는 성공한 사례로 보고 있음).

3) 노동과정 및 특성

(1) 계약 관계 및 계약 형태

- 학원 또는 유치원 원장
 - 운송업무를 의뢰하는 주체.
 - 셔틀버스 기사와 원장은 장기적 파트너십 관계를 유지: 장기근속 셔틀버스 기사는 안전과 업무시간 준수에 있어서 예측가능한 서비스를 공급하는 대신에 원장은 계약의 연속성 보장.
 - 장기 파트너십 관계는 단기적 거래관계에 의해서만 유지될 수 없고 셔틀기사와 원장 사이의 신뢰가 중요한 셔틀버스 직종의 속성에 기인함.
 - 언제든지 파기될 수 있는 비공식적 고용관계: 고정적인 수입을 보장할 수 있지만 대체가능하다는 우려 때문에 셔틀버스 기사의 협상력은 현저히 낮음.
 - 갑을관계가 뚜렷하여, 어린이집의 경우에는 텃밭 관리나 쓰레기 재활용 등 “남자가 할 수 있는 일”을 보상 없이 부당하게 요구하는 경우가 빈번하고 이것이 이직의 이유가 되기도 함.

“권익이라는 게 없어요. 청소하라면 청소하고, 차 닦으라면 차 닦고, 밥 올려달라면 올려주고, 잘리지 않으려고 그런 권익들을 못 찾고 있어요.”(셔틀버스 기사 1)

“별 길 다 시켜요. 재활용 쓰레기 버려라, 음식물 버려라, 밭에 가서 뭐 해라. (중략) 여름에 40도까지 올랐을 때인데도 화단에 물을 주라고 하더라고요. 나도 쓰러지겠는데. 저도 죽겠으니 차라리 해 지면 하겠다고 했어요. 그랬더니 꽃 다 죽어요, 그러는 거예요. 내가 죽겠다고 하니 그럼 그만 두셔야죠, 라고 해서 그만 뒀어요.”(서틀버스 기사 2)

- 정서적인 지원이나 인격적 대우가 있는 경우에는 운행 외의 업무에 대해서 거부감이 없으나 대부분의 인식이 기사로서의 전문성을 인정하지는 않음.
- 실제 서틀버스 기사들 사이에는 ‘갑질’을 하는 어린이집이나 유치원에 대한 정보를 공유하고 그 반대로 인격적 대우를 해주는 어린이집이나 유치원에 대한 정보도 공유함.
- 운행 루트를 함께 짜는 경우도 있으나 대개는 유치원에서 정해주는 대로 움직임.
- 따라서 높은 경제적 종속성을 보임.

○ 학부모

- 서틀버스 특성상 주 이용자인 학생보다 학부모와의 커뮤니케이션이 잦음.
- 서틀버스 운송은 대리나 택시 운송과는 달리 커뮤니티 서비스의 기능을 가지고 있음. 따라서 다른 이동노동자들에 비해 서비스 이용자인 학부모들과 긍정적인 사회적 관계를 유지하고 있는 것으로 보임.
- 특히, 개인별 서비스를 제공하는 중고교 학부모들과의 관계에서 그러한 경향이 더욱 강함.

○ 계약 형태

- 계약서: 1년 단위로 작성하는 곳도 있으나 대개는 한 번 작성하면 그만두기 전까지 재계약이 자동으로 연장되는 방식을 취하고 있음. 2021년 기준 53%가 연간 단위의 계약을, 35%는 미정이라고 답변.
- 서틀버스 기사 중 36%가 근로계약을 체결한다고 답했으며, “위임(위탁, 위촉) 계약”이 20.3%, 도급계약이 17.4%를 차지함.
- 계약서의 경우에는 35.5%가 계약서를 교환하였다고 답변, 17/7%는 계약서를 작성했으나 별도의 계약서를 받아보지 못하였다고 응답함. 구두 계약의 비중도 26.6%에 달함.

(2) 내부적 인적 네트워크

○ 신뢰에 기반한 비공식 관계의 그림자 영역

- 2021년 설문조사에 따르면 지인, 친구, 친인척 등을 통해 일자리를 얻었다고 밝힌 서틀버스 기사는 81.7%이며, 면접조사에 응한 인터뷰이 모두 주로 소개를 통해 일감을 구했다고 밝

힘. 직종 특성상 알음알음 소개받아 일을 시작한 경우가 많음.

- 유치원이나 어린이집은 고용주와 계약을 맺지만 그외 중고등학생 수송의 경우 입학식이나 졸업식에 참석해 일감을 구한 후 학부모나 학생과 직접 계약을 맺음.
- 개별 학부모(또는 학생)과 계약을 맺을 때는 별도의 계약서를 작성하지 않음.
- 학원이나 어린이집 등의 교육업체와 계약할 때는 계약서는 작성하지만, 계약기간 및 노동조건 등에 대한 구체적인 내용은 들어있지 않음.
- 유치원 차량의 경우 도로교통법 제52조에 따라 어린이집의 인가를 받거나 등록 또는 신고를 한 자의 명의를 받아야 하는데 계약 해지시 명의를 해지해 주지 않아 기사가 불이익을 겪는 사례도 있음.
- 계약서가 없고 지급제 계약으로 인해 임금 체불을 당해도 법적 대처가 어려울 수 있음.

“큰 차를 하다가 학원 인원이 줄어드니까 15인승으로 바꾼다. 이진 그만 두라는 거잖아요. (중략) 일주일 일한 거, 90만원을 빼먹더라고. 이제 얼마나 큰 손해예요. 내가 화가 많이 나서 국선 변호사한테 가봤는데 계약이 지입이라서 안된다고 하더라고. 계약서가 없으니까. (사례 4)

○ 셔틀기사들 사이의 인적 네트워크의 중요성

- 사용자(원장, 학부모)와 셔틀기사를 사이에 일감을 중개하는 채널.
- 다른 이동노동직종과 비교했을 때, 기사들 사이의 경쟁보다는 상호호혜에 기반한 관계가 두드러짐. “도와주면(일감 소개) 언젠가는 다시 도움을 받을 수 있다”는 믿음이 강함.
- 2016년 기준 고정일감의 경우에는 동료기사 소개가 39.5%, 비고정일감의 경우 동료기사 소개 41.7%로 확보방법 중 가장 높은 비율을 보이고 있음.

(3) 노동과정

○ 업무수행 패턴 및 노동시간

- 다른 이동노동자 직종과 비교할 때, 셔틀버스 기사들은 공-사교육 일정에 따라서 정형화된 노동시간을 가지는 것이 특징.

○ 대전지역 셔틀버스 기사의 평균 근무 시간은 2021년 기준 8.16시간으로, 이외에도 새벽 및 주말 추가로 부업하는 기사들도 적지 않음.

- 장시간 노동이며 셔틀버스 특성상 분 단위의 시간을 엄수해야 하기 때문에 촌각을 다투는 까다로운 업무.

“새벽 6시에 일어나서 밤 12시에 집에 들어가도 수입이 없을 때도 많아요. 학원도 늦게 끝나는 학원이

있으니... (중략) 살기 위해서 하는 건데 생명하고 바꾸는 것 같아요. 잠을 못 자니까. 잠도 안 와요. 죽을 것 같아요.”(셔틀버스 4)

〈표 4-4〉 셔틀버스 기사 스케줄

시간	스케줄
오전 7-8시	중학생, 고등학생 개인 등교
오전 8-10시	영유아 어린이집, 유치원 등원
오전 10-11시	(경우에 따라서) 다른 기사들과 비공식 교류
오전 11시- 오후 3시	대기 및 휴식
오후 3-5시	영유아 어린이집, 유치원 하원
오후 5-11시	중-고교생 하교 및 학원 이동

- 정기적이고 예측가능한 노동시간은 장점이지만, 새벽 또는 야간 노동이 건강에 위협으로 작용할 수 있음.
 - 2021년 기준 대전 지역 셔틀버스 기사의 업무시간 중 대기/이동 시간은 38%를 차지함.
 - 노동강도에 대해서 상황에 따라 조절이 가능하며, 근무경력이 높아질수록 노동강도를 줄여 일-삶의 균형을 찾고자 하는 경우도 나타남.
 - 휴무일의 부족: 대체인력이 없기 때문에 휴가를 취하는 것이 사실상 불가능.
 - 셔틀기사 본인들도 원장이나 학부모들로부터 얻은 신뢰를 잃을 수 있다는 우려 또는 업무에 대한 의무감으로 휴무하지 않는 것을 당연하게 여기는 경향도 있음.
- 주요 업무장소 및 지리적 영역
- 주로 자택과 가까운 지역의 어린이집, 유치원, 중-고교를 선호하고, 다른 기사에게 일을 소개할 때도 거주 위치를 중요한 조건으로 고려.
 - 휴식 등을 위해서 수시로 자택과 교육기관을 이동하기 때문에 지리적 위치가 중요한 것으로 보임.
 - 오랜기간 지역에서 다진 인적자본이 고용안정성을 높이기 위한 거의 유일한 자원이기 때문에 경력이 길어질수록 지역을 떠나는 것은 사실상 어려워짐.
 - 2021년도 기준 주요 활동지역은 서구 43.6%, 중구 23.6%, 유성구 9.3%로 주로 서구에서 활동하는 셔틀버스 기사가 많았음. 서구는 2020년 기준 868개를 보유하고 있으며 대전시에서 가장 많은 학원이 있는 도시.
- 셔틀버스 기사 보상구조 및 소득
- 월급제: 계약서를 작성하는 학원이나 어린이집으로부터 100만원 중반대의 월급을 수령.
 - 하지만 그 외 다른 셔틀버스 업무를 스스로 구성하여 보통 월 260만원 정도의 소득을 유지함.
 - 유치원이나 어린이집의 경우에는 고용주들이 정한 평균 협의가로 받는데 전세버스의 경우에는 부가세를 포함해 자가용보다는 더 받을 수 있음.

- 2016년도 기준 자가용 셔틀버스 월 평균 수입(고정시설 기준)은 211.83만원으로 150-200만원이라고 답한 응답자가 40.6%, 200-250만원이라고 답한 응답자가 18.7%, 다시 말해 전체 응답자 70.2%가 월평균 250만원 미만의 평균 수입을 창출.
- 영업용 셔틀버스의 50.9%가 300만원 이상을 번다고 하지만 버는 만큼 지출, 보험료 등등 많이 빠지기 때문에 임금 차이는 크지 않은 것으로 확인, 영업용의 경우 월평균 90-110만원 미만으로 지출한다고 응답한 사람이 28.7%, 110-130만원 미만이 28.7%.
- 야간자율학습 고등학생 수송의 경우에는 학생 수에 따라 운임을 받기 때문에 학부모 사이에는 셔틀버스 기사가 돈을 많이 버는 것으로 인지하는 사례도 있음.
- 탕수(운행횟수): 개별운송의 경우 '운행횟수' 그리고 '머릿수'에 따라서 수수료 수령.

4) 종사자 권익 보호를 위한 대안 검토

(1) 셔틀버스 기사의 이해대변

○ 셔틀버스 기사 친목 모임

- 불법 소개 업체들이 과도하게 높은 수수료를 책정하기 시작하자 셔틀버스 기사들끼리 자발적으로 비공식적인 일자리 정보 공유 모임을 시작함.
- 한 달에 한 번씩 만나서 식사를 한다거나 주변에 대타할 만한 일자리가 나면 서로 소개해주는 방식.

○ 셔틀버스 기사 이해대변단체와 노동조합

- 2021년 기준 대변단체의 필요성에 공감하는 비율이 76.4%를 차지함. 노동조합 설립을 선호하는 비중이 41.2%로 가장 높지만 노동조합이 아닌 협회나 단체를 원하는 응답자도 27.9%로 적지 않음.
- 대다수가 셔틀버스 노조에 대해서 알고 있으나 노조의 역할에 대한 이해도가 부족.
- 또는 분란을 야기시킬 수 있다는 사회적 인식으로 인해 활발하게 활동하지 않음.
- 고령층이 많은 직업이다보니 쉬는 시간을 중요시하여 피로나 수면 부족을 이유로 시간 내는 것에 대한 부담감이 있음.
- 노조 활동에는 공감하지만 자기 시간을 노조 활동에 소비하는 것에 대한 두려움도 있음.
- 서울 셔틀버스 협동조합에서 가입원들의 불이익에 대해 도와준다는 제안을 받은 적도 있다고 함.

(2) 노동자성 평가 및 직업의식의 형성

○ 정체성

- 직업적 정체성은 개인사업자보다 노동자에 가깝다고 인지.
- 차량 소유주임에도 불구하고 나라의 허가나 인정을 받지 못했다고 생각하기 때문이라고 함.
- 노동자로서의 권익이 보호되지 않는다고 생각. 2021년 기준 서틀버스에서 노동자의 권리 보장이 필요하다고 응답한 기사가 47%를 차지함. 4대 보험의 경우 서틀버스 종사자의 고용보험과 산재보험 가입률은 약 30% 정도.

“설 공간이 없어요. 노동자도 아니고 개인사업자도 아니고. 개인사업자면 할 말이라고 하고 살잖아요. 노동자는 노동권익단체에서 보호해주지 않나. 우리는 4대 보험도 안되고, 공공단체에서도 알아주질 않아요. 이 직업이라는 것을 아예 알아주지를 않는다고.”(서틀버스 기사 3)

- 장기근속을 통해서 빚어지는 “관계적” 이동노동: 노동의 “의미”를 찾기가 용이함.
- 우리나라의 공-사교육산업을 지탱하는 필수노동자로서 자부심을 가지고 있음. 특히 학부모들로부터 감사의 인사를 들을 때 자부심 및 보람 고취.
- 영유아부터 고등학생까지의 안전을 책임지는 운행패턴 -> 전문성도 비교적 높음 (e.g. 택시기사를 하다가 진입한 이들은 초반에 많이 어려워 함).
- 이러한 측면으로 인해서 경제적인 측면도 물론 고려하지만 업무특성상 자연스럽게 아이들의 안전에 관심을 가지게 되고 관련 법규나 사회적 이슈에 대해서 중요하게 인지하고 있음.

○ 업무상 자율성 및 통제

- 특별한 사항은 없으나 운송업 특성상 신호위반이나 속도위반이 잦을 경우 혹은 난폭운전으로 인한 컴플레인(불만)이 쌓일 경우 고용주로부터 해고통보를 받을 수 있음.
- 운행시간/운행지역 등과 같은 근무조건은 변경하기 어렵다는 비중이 46.3%에 달함.
- 그러나 고객의 평가가 수입에 영향을 주지는 않음.

○ 산업적 맥락에서 직종의 중요성

- 서틀버스 종사자는 기타 이동 노동직에 비해 업무 자율성이 매우 낮은 편.
- 수익창출방식에 근거할때 유연하게 업무시간을 정할 수 있고, 노동강도가 상대적으로 높지 않지만, 자신이 업무와 관련한 모든 것을 관리해야 한다는 점에서는 자영업자의 특성이 강하게 나타남.
- 그럼에도 스스로를 특정 교육기관에 종속돼 있다고 인지하기도 함.
- 하지만 이러한 소속감은 전통적인 조직에서의 소속감과 다른 맥락임.
- 서틀버스 기사가 계약을 하여 운영을 하고 있는 특정 교육기관에서는 서틀버스 기사의 동기부여를 높이거나 일하는 환경을 개선하기 위한 노력은 거의 하지 않음.

- 많은 경우 계약된 하나의 교육기관 외에 다양한 소득원천을 구성하고 있음.
- 표면적으로 셔틀버스 직종을 아웃소싱에 기반하기 때문에 계약시 협상력이 중요하게 작용되는데, 앞서 언급한 이중적 자원의존성으로 인해서 셔틀버스 기사들은 스스로를 ‘을’의 위치로 선택하게 됨
 - 진입장벽이 상대적으로 낮다는 것, 그렇기 때문에 대체인력을 쉽게 찾을 수 있다는 ‘원장님’의 인식으로 인해서 열등한 위치로의 자기선택이 일어나고 있음.
 - 직무에 만족하고 오랫동안 근속한다고 할지라도 협상력을 높이는 것과는 별개의 것임.
 - 사무소 역시 업무수행간 나타날 수 있는 불만들을 공론화하고 이를 바탕으로 업무환경개선이나 셔틀버스 기사라는 직종의 사회전반적인 인식을 바꿀 가능성이 있음에도 불구하고, 이러한 기능이 나타나지 않음.
 - 오히려 소장 중심의 사무소 운영으로 말미암아 셔틀버스 기사들은 일감배분에 있어서 어려움을 겪기도 함.
 - 이런 소장 중심의 사무소 운영은 카카오 등의 대기업 플랫폼이 들어오기 어려운 구조로 자리 잡음.
 - 기사의 이러한 중간자적 위치(자영업자 vs 노동자)에서 오는 복잡성과 모순적 상황을 어떻게 해결하는가에 대해서 근원적 조치가 필요할 것임.

(3) 이동노동자 쉼터: 셔틀버스 기사들의 카풀사무소

- 카풀 사무소와의 관계에 대한 인식
 - 인적 네트워크가 유사제도화 한 것이 카풀사무소
 - 카풀사무소는 셔틀버스 기사 직무를 수행하면서 회원 10명 정도를 모집하여 운영함.
 - 사무소의 경우에는 회원모집만 가능하면 셔틀버스 기사 중 누구든지 시작하여 “소장”이 될 수 있음.
 - 소장은 일감을 따오는 일을 하기 때문에 그 역할이 중요, 카풀사무소 일감을 책임지기 때문.

“A 학원에서 일자리가 창출이 되면 저희만 면접을 보는 건 아니잖아요. 카풀사무소 B와 카풀사무소 C가 있을 거 아닙니까. 원장이 면접을 보게 되는데 B와 C 모두 면접을 봐요. 소장이 얼마만큼 원장한테 얼마나 활동을 하느냐에 따라 쏠리게 되어 있어요.”(셔틀버스 기사 5)

- 회비를 걷어서 임대료 등으로 지출하고 회원들에게 일감을 소개하고 알선해 줌.
- 비고정일감의 경우 학생 모집에 있어서 어려움을 겪기 때문에 사무실의 도움이 필요함. 사무실에 다같이 모여 차 인승에 따라 모집해온 학생들을 나눔.

“그건 애들을 모집해서 운행하는거죠. 거의 한 사무실에서 작업해요. 회원들에게 나눠주고.”(셔틀버스 기사 3)

- 사무소는 자연스럽게 허브의 역할을 하여 사무소에 모여서 다양한 정보를 공유하기도 하고 같이 식사를 하기도 하며 ‘놀이문화’를 만들기도 함.
- 하지만 사무소는 주먹구구식으로 운영되는 경우가 많고 일감 배분의 경우에도 소장의 권한에 따라 자의적으로 이루어지기 때문에 일부 셔틀기사들은 불공정함을 인지하고 있음.
- 따라서 만약 경력이 많아서 스스로 일감을 구할 수 있다면 사무소에 의존하지 않지만, 그렇지 않은 경우에는 불공정한 일감 배분이 있더라도 적극적으로 목소리를 내기 보다는 어쩔 수 없이 수용하는 경우가 다수임.

“사람 심리라는 게 자기 말 듣고 자기랑 친한 사람에게 좋은 일자리, 험 일자리는 눈에 벗어난 사람들, 그렇게 편파적인 게 있어요.”(셔틀버스 기사 5)

-
- 일부 면접참가자들은 사무소에서 이미 쉼터의 역할을 하고 있다고 언급.
- 셔틀버스 기사들의 업무시간이 유사하기 때문에 자연스럽게 동일 시간대 특정 장소에 모여서 대화를 나누는 경우가 잦음. 2021년 기준 쉼터의 필요성에 대해 긍정적으로 답변한 응답자가 72.8%에 달함.
- 단순 휴식을 넘어서 제도변화 등 노동조건에 직결되는 정보를 획득하고 그에 대한 의견을 교환하는 일상적 소통 창구 역할을 한다는 점에서 중요한 역할을 수행하는 것으로 보임.
- 즉, 사무소는 개인이 운영하는 영리사업체의 성격을 가지면서 사회적 연결망으로서 기능도 수행하고 있음.

○ 쉼터의 특화된 역할

- 주차가 용이한 교외지역에서 비공식적으로 셔틀버스 기사들이 집결하여 정보를 공유하는 문화가 형성되어 있음. 다만 이러한 비공식적 모임은 운영주체의 결여, 날씨, 주차 등의 문제로 한계가 뚜렷함.
- 쉼터는 이러한 비공식적 네트워킹 공간을 공식화 한다는 점에서 의미가 있을 수 있음.

○ 공공영역으로서의 쉼터는 사무소에서 보여왔던 주먹구구식이면서 인맥 중심의 관행에 대한 대안을 제공하는 것이 가능

- 셔틀버스 기사에게 가장 중요한 것은 일감에 대한 정보들인데 이 정보에 대한 비대칭으로 인해서 내부적으로 공정성에 대한 문제가 제기됨.

- 일감에 대한 정보가 모든 셔틀버스 기사에게 공유될 수 있다면 기존에 사무소에서 보여왔던 행태가 줄어들 가능성이 있음.
- 향후 사무소와 쉼터와의 관계를 어떻게 정립할 것인가에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

○ 셔틀버스 기사들의 쉼터 프로그램 제안

- 계약서 없이 계약을 맺는 경우나, 계약서가 있다고 해도 잘 보지 못하는 경우가 있기 때문에 법적 자문을 구할 수 있는 프로그램을 원함. 법률지원을 원한다고 답변한 응답자가 54.9%로 가장 높았음.
- 교육 프로그램의 필요성, 안전에 대한 교육의 팀이 길다는 지적.

“어린이 안전교육을 1년에 한 번이 아니라 3년에 한 번 받아요. 받을 때는 심각성을 느끼는데 금방 또 잊어버려요. (중략) 짧게 자주, 예를 들면 한 시간씩 해야 해요. 제 생각은 그래요. 계속 해야지. 아니면 애들만 후딱 내려주고, 애들이 다 내렸는지 아닌지도 모르고. 일하는 사람 인식이 바뀌어야 해요.”(셔틀버스 기사 2)

5) 요약 및 함의

- 대전지역의 경우 큰 단위의 일자리가 없으며 특히나 고령 인구를 위한 일자리가 부족한 상황, 결국 자영업의 실패 등을 겪은 중장년층 남성 노동자들은 진입장벽이 낮은 셔틀버스로 몰리게 됨.
- 셔틀버스는 대중교통의 보호를 이유로 금지되었으나 높은 교육열로 인해 영유아 어린이집, 유치원, 학원 등을 비롯해 중고등학생들의 등하교까지 그 필요성이 나날이 커지고 있음.
- 그러나 여전히 법적으로는 금지된 상황이기 때문에 동료 셔틀 기사의 소개로 어린이집이나 학원과 계약을 맺거나 학부모와의 직접 계약 등으로 일자리를 구하게 됨.
- 셔틀버스 기사들은 주로 고용주인 원장과의 마찰을 겪는데 임금 체불 문제나 원장의 갑질 등에 노출되었다는 사실을 알 수 있었음. 그러나 이 과정에서 계약서의 부재와 지입제 계약으로 인해 법적 대처가 어려워 불이익을 감수하기도 함.
- 셔틀버스 특성상 일감 방식이 동료 기사 소개로 이루어지는 경우가 많기 때문에 인적 네트워크에 따라 일감 배분이 불공정하게 이루어질 가능성이 높으며 이에 대한 불만이 제기됨. 따라서 쉼터에서는 ‘기존 사무실’이 해주는 일감 배분의 역할을 하되 공정성과 투명성을 높일 필요성이 대두됨.

3_퀵서비스 기사

1) 퀵서비스 산업 개요

- 퀵서비스업은 표준직업분류(산업분류코드 49402)에서 “도시 내에서 소화물을 수집 및 배달하는 산업활동”으로 정의. 도시 간 택배 네트워크의 일부로 운영하는 것은 제외.
- 본 연구는 대전시의 퀵서비스 기사 실태를 파악하기 위해서 기사 및 사업체 관계자와 심층면접을 진행.

〈표 4-5〉 퀵서비스 면접대상자 현황

순번	업종	연령대	경력
1	퀵서비스 기사	60대	2년
2	퀵서비스 기사(여성)	40대	6개월
3	퀵서비스 기사	60대	6개월
4	퀵서비스 사업체 대표	40대	1년
5	퀵서비스 사업체 대표	60대	20년

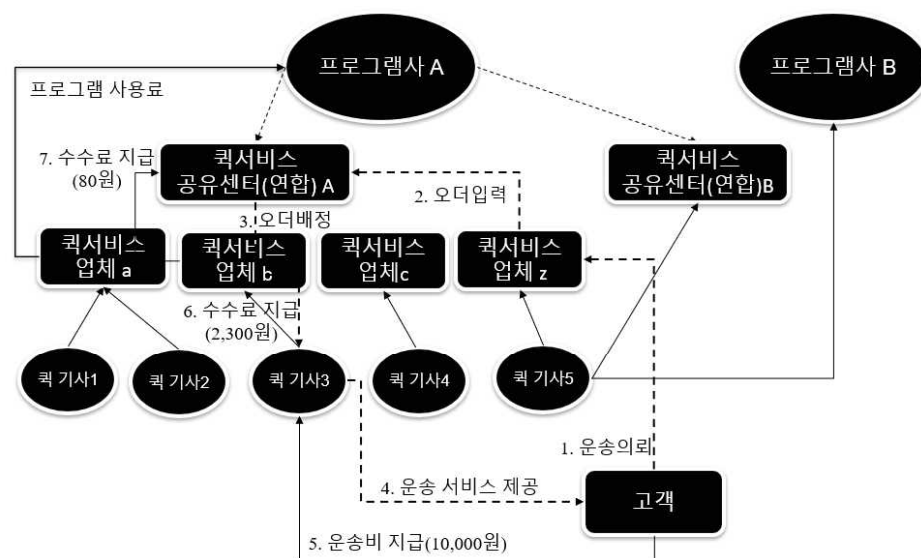
- 통계청 조사에 따르면 전국 퀵서비스 시장규모는 3~4조원 규모.
- 퀵서비스 산업 주요 행위자 (그림 3-12 참조)
 - 큰 시장규모와 소규모 퀵서비스 업체의 난립을 기회로 보고 ‘날도’와 같은 플랫폼 스타트업이 시장 진입을 시도했지만, 행위자들 사이의 자물쇠(lock-in) 효과로 실패로 돌아감.
 - 프로그램사: 퀵서비스 배차 프로그램의 개발과 공급을 담당. 퀵서비스 프로그램은 퀵서비스 사업자가 사용하는 콜센터 접수·관리 프로그램과 기사가 사용하는 기사 차량 단말기로 구분되고, 2000년대 중반 이후 인성데이터가 전국 점유율 1위를 유지. 대전의 경우에도 인성데이터가 시장의 70% 이상을 점유, 나머지는 로지소프트가 차지.
 - 퀵서비스 사업자: 콜 센터 접수·관리 프로그램을 사용해 고객으로부터의 콜 정보(출발지, 도착지, 가격 등)를 소속기사에게 전달해 운송 서비스를 수행하게 함. 2019년 기준 전국적으로 1,707개 업체가 영업 중이며 서울 499개(29.2%), 경기도 345개(20.2%) 수도권에 집중. 대전에는 49개 업체(2.9%)가 운영 중(통계청 운수업 조사)
 - 퀵서비스 공유센터(연합): 퀵서비스 사업자가 소속 기사와 콜 수의 불균형 문제를 해소하기 위해 동일한 배차 프로그램을 사용하는 사업자와 운송의뢰를 공유하면서 연합 형성. 연합에 소속된 업체들은 공동의 규칙을 설정(타 사업자 고객에 대한 영업 금지 등)하고 위반 업체를 제재함으로써 원활한 공유가 이루어지도록 하고, 유니폼 착용 등의 규정 위반 기사에 대해서도 패널티 부과. 면접조사에 따르면 대전에는 크게 두 연합이 운영 중이고 사업자가 연합에 가입하기 위해서는 소속기사 5명 그리고 하루 100콜 이상이라는 조건을 만족시켜야 함.

- 퀵서비스 기사: 통계청에 따르면 전국 퀵 서비스 기사 규모는 10만 명으로 추정. 이들은 모두 근로자가 아닌 독립사업자로서 퀵서비스 사업자와 계약을 체결한 후, 퀵 서비스 사업자를 매개로 고객에게 운송 서비스를 제공한 후 지급받은 운송 수수료를 퀵 서비스 사업자와 배분. 더 많은 운송의뢰를 확보하기 위해 보통 복수의 퀵서비스 사업자와 계약.
- 화주(고객): 퀵 서비스 산업은 개인 소비자보다는 고정 물량이 나오는 화주를 기반으로 한다는 점에서 타 이동노동업종과 구별됨. 대전의 경우 재래시장을 중심으로 고정 물량이 발생.

○ 퀵서비스 산업 주요 행위자 사이의 관계 (그림 4 참조)

- 퀵서비스 사업자 → 프로그램 사업자: 콜센터 접수·관리 프로그램 사용료 및 기사용 단말기 프로그램 사용료 지급.
- 퀵서비스 사업자 → 화주(고객): 퀵사는 지역에서 안정적인 운송물량을 공급하는 화주를 발굴하고 포섭하는 역할을 수행. 일단 포섭에 성공한 후에는 쿠폰 제공과 장기적 관계가 주는 편리함을 내세워 화주를 묶어두는데 주력.
- 퀵서비스 사업자 → 연합: 연합망을 통해서 기사와 운송의뢰의 불균형을 해소. 연합망을 통해서 의뢰를 수행할 경우 요금의 0.8%를 연합 운영경비로 지급
- 기사 → 퀵서비스사업자: 자신이 사용하는 단말기 사용료와 운송 의뢰 수행 시 요금의 23%를 수수료로 지급
- 가치사슬 지배적 행위자는 프로그램 사업자로 볼 수 있음. 특히, 프로그램 사업자는 퀵서비스 사업자에 대해 경쟁 프로그램사와의 거래를 제한하는 독소조항 유지(예를 들어, 콜 수와 기사 수가 객관적으로 줄어들 경우 퀵서비스 사업자와 계약해지 가능)

[그림 4-3] 퀵서비스 주요 행위자 사이의 관계 및 운송의뢰 처리 흐름



○ IT 및 통신 기술의 발전과 함께 가치사슬의 형성

- TRS 수선통신기기 도입(1990년대 후반): 기사들의 주문 픽업 거리가 늘어나면서 이동거리 증가 (이전까지는 지역기반 서비스로 소속 사업체 인근의 근거리 서비스 제공)
- 디지털화(2000년대 초반): 사업자가 고객 정도 및 운송의뢰를 디지털화함으로써 디지털 전산기록을 근거로 한 사업자간 인수·인계 및 외부투자가 활성화 됨. 아울러 정산·세무 업무의 디지털화로 B2B 영업의 제도화가 일어남.
- 프로그램사 등장 (2005~2006년): 퀵서비스 업체간 콜 공유가 가능해지면서 연합의 운영이 본격화 됨. 퀵서비스 사업체 중심에서 프로그램사 중심으로 업체 권력관계 변화
- PDA 및 스마트폰 사용 활성화 (2000년대 후반 이후): 묶음배송(탕튀기), 수익률 높은 배송 선점(지지기) 등 낮은 배송단가를 보충하기 위한 퀵서비스 기사들의 다양한 운행 전략 등장. 퀵서비스 기사들의 노동강도 증가.

〈표 4-6〉 퀵서비스 산업 주요사건 및 이슈

연도	사건 및 이슈	영향
1990년대 후반	TRS 무선통신기기 도입	퀵서비스 광역화
2005년	프로그램사 등장	업체간 콜 공유시작, 프로그램사별 연합 출범.
2000년대 후반	PDA 사용 활성화	업체가 오더의 내용을 기사에게 효율적으로 전달하는 것이 가능하게 됨
2010년대 초반	스마트폰 사용 활성화	스마트폰의 GPS정보를 이용 실시간 위치표시 서비스 제공, 기사들은 다수의 오더를 묶어서 처리하는 게 가능하게 됨. 매크로 프로그램의 등장.
2013~2016년	이륜차 물류스타트업 '날도'의 시장 진입과 실패	프로그램사의 지배력 강화
2019년 4월	서울시 서울지역퀵서비스노조에 설립신고필증 교부	플랫폼 노동연대를 통해 택배연대노조, 대리운전노조와 노동자 처우개선 및 조직화 사업 전개
2021년 1월	생활물류서비스법 국회통과	표준계약서 도입 예상
2021년 6월	카카오 퀵서비스 진출	부업 퀵서비스 기사 비용 증가 예상

○ 관련 제도 및 법안 : 생활물류서비스법

- 퀵서비스는 과거 화물운송업 중 소화물일관수송업의 규제를 받았지만 1997년 화물자동차운수사업법이 제정되는 과정에서 소화물일관수송법이 삭제되면서, 퀵서비스 업체의 설립장벽이 사실상 사라짐.
- 퀵서비스 사업체의 난립은 쿠폰 남발 등 출혈경쟁으로 이어졌고, 결과적으로 퀵서비스 기본요금과 구간요금이 낮아짐.
- 최근 생활물류서비스산업발전법(생활물류법) 제정 논의과정에서 퀵서비스 노동조합은 1) 기준요금의 산정, 2) 플랫폼에 의한 노동거래에 따른 종사자 보호대책 마련, 3) 사업자의 영세성 탈피

를 위한 대책, 4) 서비스 종사자의 기본 교육 및 정기적인 온(오프)라인 교육 등을 요구.

- 2021년 1월 생활물류법 국회 본회의 통과로 사업자가 신청할 경우 심사를 거쳐 우수사업자로 인증하는 ‘소화물배송사업자 인증제’ 도입, ‘소화물배송 공제조합’ 설립근거 마련, 쉼터 조성 근거 마련. 아울러 국토부 주도로 표준계약서 작성 진행 중.

2) 퀵서비스 기사 인적특성 및 진입과정

- 퀵서비스 업무는 전통적인 특수고용업종으로 진입장벽이 낮음
 - 배출요인(Push factor): 사업 실패, 명예퇴직, 구조조정으로 인한 해고 등으로 노동시장 소외계층이 된 이들이 쉽게 진입할 수 있는 직종.
 - 유입요인(Pull factor): i) 타 이동노동산업에 비해 현금거래 비중이 높음. ii) 자신이 보유한 차량을 이용할 수 있어서 초기자본의 부담이 덜함. iii) 노동시간이 심야나 새벽이 아닌 일반 직장인들의 출퇴근 시간과 동일.
 - 본 조사 면접에 참여한 다섯 명의 대전지역 퀵서비스 기사들에게서도 같은 배출·유입 요인을 확인할 수 있었음. 특히, 대리운전과 배달업종과 비교하여 유입요인 (iii)이 두드러짐.
 - 아울러, 신종코로나로 인한 매출감소를 보충하기 위해 퀵서비스 일을 부업으로 시작한 자영업자의 사례처럼 신종코로나가 배출요인으로 나타나는 것을 확인할 수 있었음.
- 중장년 남성 위주의 인적 구성
 - 선행조사에 따르면 퀵서비스 기사들의 평균 운전 경력은 19.8년이고 10년 이상 일한 기사가 95.5%를 차지(한국교통연구원, 2020). 이번 조사에서 대전시 기사들의 평균 종사 기간은 8.1년으로 수도권보다 짧은 것으로 나타났는데, 이는 최근 인력유입이 증가한 것에서 기인했다고 볼 수 있음.
 - 기사들 중 87.5%가 남성이며, 평균 연령은 48세로 40세 이상이 77.4%로 중장년 세대 남성에게 치우쳐져 있음. 면접조사에 따르면 이는 중량이 큰 소화물 운송을 요청하는 고객의 남성 노동자를 선호의 결과임.
 - 다만 퀵서비스 사업체 대표에 따르면 대전의 경우 여성기사 비중이 수도권과 비교했을 때 상대적으로 높다고 함. 이는 대전에서 이륜차가 아닌 자가용 승용차를 통해 서비스를 제공하는 비중이 높기 때문인 것으로 보임.
- 직종진입 경로
 - IT 기기에 익숙치 않은 중장년층의 진입이 많기 때문에 업체 선택부터 스마트폰에 프로그램 설치까지 조언과 도움을 줄 수 있는 퀵 서비스 종사자 지인을 통해 진입하는 경우가 많음.

- 대전시에서 퀵서비스 기사의 이전 일자리는 자영업이 36.4%로 가장 많았으며 비정규직 22.2%, 정규직 21.2%, 특수고용 9.1% 순이었음
- 대전지역에서도 신종코로나로 인해 매출이 감소한 타 이동노동직종으로부터 집단 이직이 발생하고 있는 것을 확인. 면접에 참여한 업체 대표에 따르면 신종코로나로 매출이 감소한 화장품 판매원들의 커뮤니티를 통해 5명의 여성기사들이 함께 자신의 업체로 이직.
- 배달대행 등 유사 이동노동업종을 겸업하는 기사들도 적지 않은 것으로 확인. 대전시에서는 18.3%가 유사업종을 겸업하고 있었고, 13.5%는 과거에 경험한 적이 있었음. 26.0%가 겸업을 고려하고 있다고 답하였음. 하지만 유사업종과 겸업할 의사가 없다고 답변한 경우도 34.6%에 달함.

3) 퀵서비스 기사 노동과정, 노동조건 그리고 주체성

○ 업무수행 패턴 및 노동시간

- 수도권과 비교했을 때 대전지역의 특징은 승용차나 소형 트럭을 이용해 운송하는 기사들이 많다는 점. 업체 대표에 따르면 이륜차 기사들이 수입이 높은 배달산업으로 대거 이동하면서 현재 이륜차의 비중은 50%까지 떨어진 상태.
- 지역의 기업이나 중소기업이 주고객층이기 때문에 업무시간인 아침 8시부터 저녁 6시까지 일을 하고, 아래 인터뷰 내용이 보여주는 것처럼 운송의뢰가 줄어드는 주말에는 일을 쉬는 경우가 대부분임.

“약작같이 돈 벌려는 사람들 말고는 주말까지 일하는 사람은 별로 없다고 봐야죠. 저야 혼자 살아서 돈도 많이 필요하지 않아서, 주말에는 일하지 않습니다.” (퀵서비스 기사 3)

-

- 설문조사 결과에 따르면 대전지역 퀵서비스 기사는 일주일 평균 5.37일 근무하며, 일평균 근무시간은 8.47시간임. 이 중 대기시간 비중이 43.41%를 차지할 정도로 높은 편.
- 업무패턴 및 노동시간에 대한 높은 만족도: 정해진 시간에 고정 고객들로부터의 운송의뢰를 수행하기 때문에 예측가능성이 높다는 점, 그리고 주간근무를 한다는 점, 업무자율성이 높다는 점에서 다른 이동노동직종에 비해 만족도가 높음.

“하다가 몸 아플 때 쉴 수 있고, 개인 일이 있으면 일을 볼 수도 있고, 스트레스도 크지 않기 때문에 익숙해지지만 하면 수월하게 할 수 있는 일이 아닐까 합니다” (퀵서비스 (여성) 기사 2)

-

- 그 결과, 퀵 서비스업 종사 기간이 길수록, 타직종으로의 전직 의사는 높지 않음. 한 면접참가자는 이를 ‘타성에 젖게된다’라고 표현. 업체 대표들에 따르면 대전은 운송 규모에 비해 기사의 수가 많지 않기 때문에, 기사들 사이의 경쟁이 수도권만큼 치열하지 않음(매크로 프

로그래를 이용한 콜 선점 행위가 거의 없음)

○ 퀵서비스 기사 수입구조 및 소득수준

- 2020년도 기준 수도권이 퀵서비스(이륜차) 운전자의 일평균 배송건수는 15.1건으로 총매출액은 월평균 339만원이고, 이 중에서 월평균 123만원 가량의 지출액을 제하면 순수입은 216만원 수준임. 지출항목은 알선수수료 58.8만원(47.7%), 기타지출 25.7만원(20.8%), 유류비 16.8만원(13.6%)등으로 구성(한국교통연구원, 2020).
- 업체대표와의 면접조사에 따르면 대전지역도 전업기사들의 순수입은 200~300만원 사이로 전국조사와 비슷한 수준. 하지만 이는 하루 10시간 이상 근무에 20건 이상 배송할 때 거둘 수 있는 수입으로 대전지역의 낮은 운송단가로 인해 타 지역과 비슷한 수준의 수입을 올리기 위해서는 더 많은 운행을 해야 하는 것을 확인할 수 있음.

“하루 매출 기준이 12만 5천원이에요. 거기서 한 달 30만원 차 렌트비, 기름값, 기타 수수료 빼면 8만원 정도 남고요. 보험은 가장 싼 12,300원짜리 약사 손해보험 들었어요(...)하다못해 노가다라도 20년 하면 십장이 돼서 일당이 20만원 넘어가는데 이걸 자기 살 뜯어 먹는 일이지. 젊은 사람들이 한다면 정신적으로 문제 있다고 봅니다.” (퀵서비스 기사 3)

- 대전지역 건당 운송단가는 이륜차가 기본 6,000원, 차량은 기본 10,000원. 이륜차는 높은 ‘회전율’을 통해서 낮은 기본수입을 보완.
- 위 인터뷰 내용에서도 드러나는 것처럼 보험료 부담이 크기 때문에 보험가입은 기사의 재량에 맡기고 있기 때문에, 무보험 기사의 경우 배송사고 등이 발생했을 때 금전적 피해가 커질 수 있음.

○ 주요 업무장소 및 지리적 영역

- 수도권과 비교해서 교통정체가 덜한 대전지역의 특징이 승용차나 소형 트럭의 높은 운송 비율에 기여. 차량을 이용해서 운송을 하는 경우 기사들은 주로 자신의 차 안에서 대기 또는 휴식을 취함.
- 대전에서 퀵서비스 수요가 가장 많은 곳은 대형시장이 위치한 오정동과 고속버스터미널 인근. 반면, 관저동과 같이 물동량이 많지 않은 곳으로의 운송은 빈 차로 나와야 해서 택배기사들이 기피함. 때문에, 해당 지역으로의 운송의뢰를 수행할 때는 인근의 도마동이나 정림동을 거치는 묶음 배송을 시도하는 경우가 많음.
- 고소득을 올리는 퀵서비스 기사들의 차이는 같은 경로상의 2~3건의 운송의뢰를 묶어서 수행할 수 있는 위치 감각과 순간적인 판단력을 발휘할 수 있는지 여부. 이런 맥락에서 면접에 참여한 업체 대표는 신규진입자에게 대전지역 지리교육 및 매뉴얼을 제공한다고 언급함.
- 음식배달은 신속하게 배송이 일어나야 하는 반면, 퀵 서비스는 픽업 및 배송 각각 30분씩

한 시간을 사용할 수 있기 때문에 묶음배달과 같은 고소득을 위한 숙련을 활용할 수 있는 여지가 상대적으로 많음.

- 퀵서비스 업체 사무실로 출근하거나 그곳에서 휴식을 취하는 경우는 거의 없음.

○ 코로나19 확산의 영향

- 코로나19로 인해 수요가 늘어난 배달과 택배와는 반대로 사업체가 주고객인 퀵서비스업은 경기침체의 영향을 직접적으로 받게 됨²⁾.
- 하지만 퀵서비스 업체와 기사 면접조사에 따르면 대전의 경우 원래 산업기반이 약했기 때문에 코로나19로 인한 퀵서비스 매출감소가 수도권 지역만큼은 크지 않은 것으로 보임.
- 이륜차를 이용해 퀵서비스업에 종사하던 젊은 기사들은 더 높은 수입을 올릴 수 있는 배달로 이동했고, 그 자리를 고령의 자영업자나 실직자들이 채운 것으로 나타남.

○ 퀵서비스 기사들의 주체성.

- 낮은 직업의식: 면접조사에 참여한 세 명의 퀵서비스 기사 모두 자신이 퀵서비스 업에 종사한다는 사실을 지인들에게 숨겼고, 운송 중에 지인을 만나는 것을 걱정한 적이 있다고 답함. 장기근속에 대한 자부심 또는 존중도 거의 찾아볼 수 없었고 오히려 그것을 비하하는 언급이 많은 것에서 필수이동노동자로서의 직업의식이 낮은 것을 확인할 수 있었음.

“나이 많은 사람들의 인생 막장이라고 생각하면 됩니다. 신용불량이고 나이가 많으면 퀵을 하든지 노숙자가 되든지 둘 중 하나예요.” (퀵서비스 기사 3)

- 낮은 자존감: 사업실패 등 노동시장에서 주변화된 과정과 낮은 직업의식으로 인해서 자존감이 매우 낮아진 것을 확인할 수 있었음. 그 결과 전직 또는 업계의 부조리를 개선하는 노력에 대체로 소극적임. 설문조사에서도 퀵서비스 기사의 74.8%가 부당한 일을 당했을 때 참는다고 응답.
- 낮은 노동자성 인식: 퀵서비스 업체 또는 연합에 대한 경제종속성과 사용종속성 인식은 높지만(노동자성 인식에 대한 설문조사 결과는 3.63으로 타 직종보다 높게 나옴), 법·제도적으로 노동자성 인정을 받는 것에 대해서는 소극적임. 이는 신용불량 등의 상황으로 노동자로서 법적 지위를 획득할 경우 수입의 일부를 잃는 등 경제적 불이익을 받을 수 있다는 우려가 원인인 것을 확인할 수 있었음. 같은 이유로 생활물류법을 통한 제도에 대해서도 퀵서비스 업체들은 적극적인 반면 퀵서비스 기사 당사자들은 소극적임.
- 집단적 정체성: 동일 업체 소속기사들도 서로 알지 못하는 경우가 대부분이기 때문에 집단적 이익 또는 정체성을 형성하는 것이 사실상 불가능함. 다른 기사들과 사회적 관계를 맺을 필

²⁾ 한겨레. “서류배달 물량 폭 월 100만원 못벌어” 퀵 기사의 학숨. 2020. 4. 29.

요성을 느끼지 못하고 오히려 경쟁자로 보는 경향이 있음. 퀵서비스 기사들은 실제로

4) 종사자 권익보호를 위한 대안검토

- 프로그램사-연합-퀵서비스 사업체-퀵서비스 기사 사이의 관계 재설정
 - 네 가치사슬 행위자들 사이의 중층적·장기적 관계에서 발생하는 자물쇠 효과로 인해서 퀵서비스 기사의 처우를 개선하는 것은 쉽지 않음.
 - 실패로 돌아간 ‘날도’와 같은 물류 스타트업 그리고 최근 증가하고 있는 퀵서비스 협동조합 모두 퀵서비스 기사들의 수수료 부담을 줄임으로써 그들을 유인하는 것을 전략을 세웠지만, 물량확보를 위해서는 결국 연합에 의존할 수밖에 없는 구조적 한계를 극복하지 못함.
 - 퀵서비스 사업체와 화주와의 관계는 장기적 파트너십 측면도 있지만 후자는 결국 저가의 운임을 제시하는 사업체를 선택하기 때문에 퀵서비스의 낮은 보상수준으로 이어지는 저가 출혈경쟁을 막기 힘들.
 - 생활물류법은 심사를 거쳐 우수사업자로 인증하는 ‘소화물배송사업자 인증제’ 도입할 계획이지만 상술한 가치사슬의 특징을 고려할 때 노동조건의 개선을 끌어내기는 힘들 것으로 보임.
- 집단적 이해대변체 조직화
 - 궁극적인 종사자 권익보호 방법은 집단적 이해대변체 결성을 통해 가치사슬 내 최약자인 퀵서비스 기사들의 협상력을 높이는 것이라는 데 전문가들 사이에 이견이 없음.
 - 관계적 제약: 상술했듯이 파편화된 노동과정으로 인해 노동조합 결성 및 유지의 기반이 되는 퀵서비스 기사들 사이의 사회적 관계를 만들어내는 것이 여의치 않음. 특히 동질성이 높은 수도권 퀵서비스 기사들과는 달리 대전의 경우 운행수단, 전업/부업 구성, 성별 등에 있어서 기사들 사이의 이질성이 상대적으로 높아 조직화가 쉽지 않은 상황.
 - 주관적 제약: 퀵서비스 기사 개개인의 낮은 자존감-직업의식-노동자 의식은 가치사슬의 불합리한 점이나 모순을 해결하기 위한 행위자성의 형성을 저해하고, 노조 조직화나 참여에 대해서 부정적인 인식을 재생산함. 설문조사 결과 이해대변 단체의 필요성 인식이 3.59로 타직종 평균(4.01)에 비해 낮게 나타남. 또한 선호하는 이해대변단체의 유형을 노동조합이라 응답한 경우 또한 17.3%로 낮았음. 반면, 이해대변체로서 공제회에 대한 선호가 45.2%로 가장 높게 나타남.
 - 이런 맥락에서 쉽터가 관계적·주관적 제약을 낮추는데 기여할 수 있는 다양한 사업을 기획하고 실행하는 것이 요구됨.
- 쉽터의 역할

- 퀵서비스는 기사들은 면접조사에서 오로지 휴식공간으로서의 쉼터의 설립에 대해서는 부정적인 반응을 보임.

“집에 가서 쉬지, 거기까지 가서 쉴 여유가 어디있습니까, 시간이 돈 인데.” (면접참가자 #5)

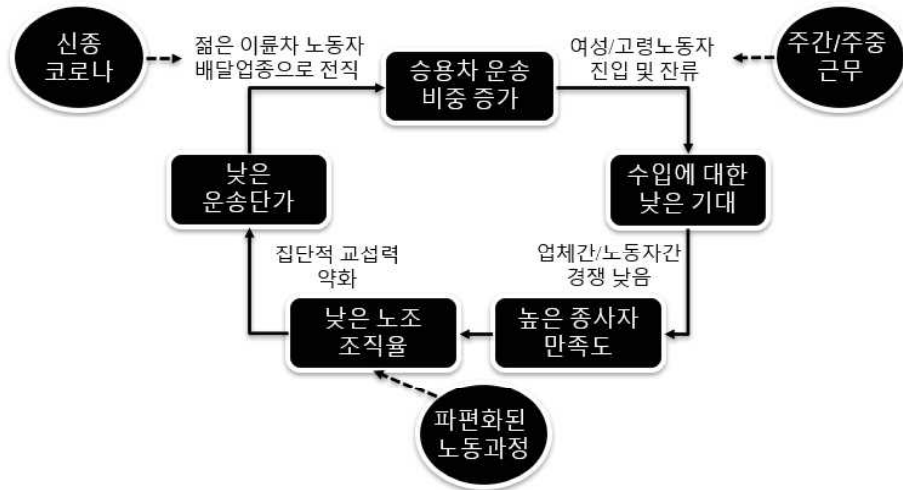
- 오히려 한 퀵서비스 업체 대표는 쉼터가 제공할 수 있는 커뮤니티 기능에 주목해 퀵 기사들의 심리적 안정감을 증진시킬 수 있을 것이라 기대감을 나타냄. 생활물류법의 ‘소화물배송사업 인증제’를 통해 우수 업체로 지정된 업체와 MOU를 맺는 방식으로 인증제의 실효성을 높이는 역할을 쉼터가 수행할 수 있음.
- 근본적으로는 퀵서비스 기사들이 상술한 관계적·주관적 제약을 극복하고 자신들의 문제를 스스로 해결할 수 있는 행위자성을 회복할 수 있도록 쉼터 서비스를 설계하는 것이 중요.
- 우선 최근 신종코로나의 영향으로 퀵서비스업에 신규유입이 늘어나는 것을 고려해 지역정보 및 운행 매뉴얼에 관한 직무 교육 프로그램을 쉼터에서 제공함으로써 퀵서비스 기사의 사회화 과정을 지원하고, 직종 소속감을 높일 수 있음.
- 아울러 기존 퀵서비스 기사들의 자존감을 높일 수 있는 심리상담 서비스와 기사들 사이의 연결망을 강화할 수 있는 취미활동 동아리 등을 지원하는 것이 효과적일 수 있음(대전지역의 한 업체는 소속기사들의 등산 동아리를 이미 운영 중).
- 끝으로, 기존 노동조합 또는 협동조합과의 협업을 통해 집단적 이해대변체 조직화 지원사업 필요.

5) 요약 및 함의

○ 대전지역 퀵서비스 산업 및 노동의 특징

- 수도권 지역과 비교할 때 대전지역의 퀵서비스 업종의 특징은 i) 이륜차 비중이 낮고, ii) 여성 노동자의 비율이 높으며, iii) 운송수수가 전국 최저라고 할 만큼 낮고, iv) 업체 간-퀵서비스 기사 간 경쟁이 상대적으로 덜한 것으로 요약할 수 있음.
- 이러한 지역적 특징에 더해, 사업체로부터의 정기적 운송의뢰가 많아 업무가 예측가능한 점과 주간업무가 비중이 높다는 직종의 특징이 결합해 다른 이동노동 직종 및 타 지역에 비해 낮은 수입 수준에도 불구하고 높은 직무 만족도와 낮은 노조 조직율을 보이고 있음([그림 3-13] 참조).

[그림 4-4] 대전 퀵서비스 노동의 특징



- 현 노동조건에 대한 만족도는 높은 반면, 자존감이나 업에 대한 자부심은 매우 낮은 것으로 나타남. 그 결과, 불합리한 관행을 개선하기 위한 아래로부터의 움직임이 형성되지 않음. 서울에서는 퀵서비스노조가 설립 12년 만에 지난 2019년 시로부터 설립신고필증을 받았고, 같은 해 '경기지역 이륜서비스 노동조합'도 조직되었지만, 대전에서는 유의미한 시도가 없었음.
- 퀵서비스 기사들의 행위자성 회복과 조직화를 위한 쉼터의 역할
 - 자존감과 직종의식이 낮은 퀵서비스 기사들의 주체성을 향상시키기 위해 다양한 상담서비스 및 커뮤니티 조직 사업을 펼칠 필요가 있음.
 - 지역의 우수 퀵서비스 업체를 매개로 쉼터 사업에 퀵서비스 기사를 참여시키고, 쉼터는 퀵서비스 업체에 직업의식이 고취된 우수한 인력들을 제공하는 협력관계를 모색하는 것이 가능.
- 생활물류서비스법 통과로 많은 제도적 변화가 예상되는 가운데, 새로운 제도의 정착을 위한 전진기지로써의 쉼터의 역할
 - 작년 특수고용노동자 재난지원금 신청 시 많은 퀵서비스 기사들이 소득손실을 증명하고 서류작업을 하는데 어려움을 겪었음.
 - 퀵서비스 기사를 포함해 특수고용 필수노동자들을 위한 다양한 정책적 지원이 실행될 예정인 가운데, 쉼터가 현장밀착형 종합지원센터로 기능할 수 있음.

4_여성이동노동자

1) 연구범위와 각 직군별 정의

(1) 연구범위

- 여성이동노동자는 본 연구에서 주요 대상으로 하고 있는 방과후강사, 학습지도사, 예술강사, 다문화가족방문교육지도사(이하 다문화방문지도사)를 비롯하여, 계기 검침원 및 가스 점검원, 각종 방문서비스 업종 종사자 등의 다양한 직종을 포괄하는 넓은 범주임.
- 본 연구에서는 연구 대상의 일관성을 위하여 교육 분야의 이동노동자로 범주를 제한함.
- 면접대상자의 구성은 다음과 같음.

〈표 4-7〉여성이동노동자 면접대상자 정보

순번	업종	연령대	경력
1	예술강사	40대	15년
2	방과후교사	40대	11년
3	방과후교사	40대	6년
4	다문화방문지도사	40대	10년
5	학습지도사	50대	18년

(2) 각 직군별 정의 및 핵심 쟁점

① 방과후 교사

- 직군 정의
 - 방과후교사는 방과후학교에서 학생들을 교육하는 직종으로 방과후학교 길라잡이에서는 방과후학교를 “학생과 학부모의 요구와 선택을 반영하여 수익자 부담 또는 재정 지원으로 이루어지는 정규수업 이외의 교육 및 돌봄 활동으로, 학교 계획에 따라 일정한 기간 동안 지속적으로 운영하는 학교 교육활동”(서울특별시교육청, 2021)으로 정의.
 - 방과후학교는 1996년부터 실시된 ‘특기 적성 교육’에서 그 기원을 찾을 수 있음(한숙희, 2015). 당시 사교육비 증가와 이로 인한 교육 양극화 등이 사회적 문제로 대두되었고, 이를 해결하고자 사교육에서 실시되던 다양한 과외활동을 공교육 영역에서 포괄하는 방향으로 진행되었음.
 - 공식적인 문서 상으로 방과후학교라는 용어는 2004년 교육부의 ‘방과후학교 운영 기본계획’

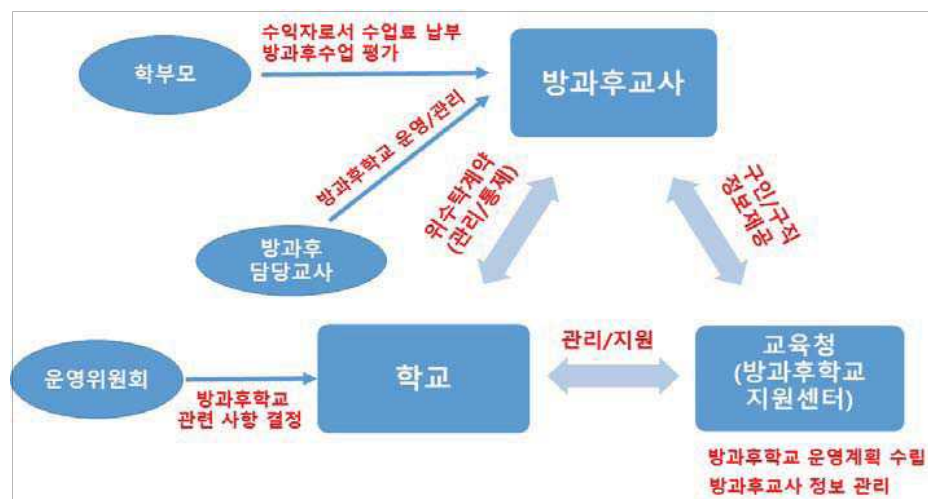
에서 최초로 등장했고, 2006년 이후부터는 기존의 정규교과수업 이후 진행되던 교육의 명칭들을 방과후학교라는 용어로 통합하여 전면 도입(임연기, 2015).

- 2019년 방과후학교 운영현황 통계에 따르면, 방과후학교 프로그램에 참여한 외부강사의 숫자는 116,760명이며, 방과후강사노동조합에서는 약 12만 8천명으로 추산하고 있음.

○ 관계 구조

- 방과후학교 운영은 지자체 교육청의 방과후학교 운영계획을 근거로 하여 각 학교 재량으로 운영되고 있음.
- 교육청에서는 방과후학교지원센터를 통해 방과후학교 운영을 관리·지원하고 있으며, 일정부분 플랫폼으로서의 역할을 수행.
- 현재 시스템에서는 학교가 방과후학교의 위탁운영자로 중개업체 또는 방과후교사 개인과 위수탁계약을 맺는 방식이며, 노사관계의 맥락에서 학교가 방과후교사에 관리/통제를 수행한다고 할 수 있음.
- 각 학교에서는 운영위원회가 방과후학교 운영 전반에 관한 결정권을 갖고 이를 학교장이 대리하여 집행하게 되며, 교사들 중 방과후학교를 전담하여 관리하는 담당교사가 실질적인 관리/통제를 수행.
- 노사관계의 맥락을 넘어서 정규교사들의 방과후교사에 대한 무시나 비하 등으로 인한 감정적 문제가 일부 존재.
- 학부모들은 해당 교육서비스를 이용하는 수익자로서 수업료를 납부하는 의무와 더불어, 방과후수업에 대한 평가를 할 수 있고, 해당 결과는 일정부분 방과후교사의 재계약에 영향을 미치게 됨.

[그림 5-4] 방과후학교 관계 구조



○ 노동관련 이슈 및 쟁점

- 방과후학교는 출범 초기에는 일선 학교가 강사를 선별하고 계약을 맺는 것이 원칙이었으나, 2008년 이명박 정부의 ‘학교자율화추진계획’으로 인해 본격적으로 민간 위탁업체 및 송출업체가 학교에 강사들을 공급하는 방식이 활성화되었고, 이 과정에서 과도한 수수료 및 처우 문제가 심화되었음.
- 2015년, 이 시기 학교비정규직 노동자들의 처우개선 및 신분전환에 대한 목소리가 활발하게 전개되었고, 방과후교사 역시 이러한 흐름 속에 실태조사, 국회토론회, 지역순회 설명회 등을 시작.
- 특히, 2015년 4월 민주당 설훈 의원실에서 ‘방과후학교 운영 및 지원에 관한 법률안’을 발의하였는데, 법안 내에는 방과후학교의 운영을 사회적협동조합이나 사회적기업 등에 위탁할 수 있다는 내용을 담고 있었고, 이는 방과후학교의 민간 위탁 전면화로 이어질 것을 우려한 방과후교사들이 반대 서명운동을 전개하였고, 이는 조직화의 원동력이 되었음.
- 2015년 8월 ‘전국방과후강사권익실현센터’가 설립되었고, 이후 본격적인 방과후교사들의 대변조직으로서 활동을 전개.
- 2017년 기존의 ‘전국방과후강사권익실현센터’를 ‘방과후강사노동조합’으로 전환하여 출범하였고, 2020년 9월 고용노동청으로부터 노동조합 설립필증을 교부 받음.
- 노동조합에서 요구하는 핵심 사항은 방과후학교 전체 민간위탁 폐지, 2년마다 의무적 공고 폐지, 방과후학교 적정수강료 책정, 방과후강사를 위한 법안제정, 방과후강사 노동3권 보장.

〈표 4-8〉 방과후교사 관련 주요사건 및 이슈

연도	사건 및 이슈	영향
2006년	방과후학교 전면 도입	
2008년	학교자율화 추진계획	영리업체의 방과후학교 참여가 가능해지면서 중개 및 송출업체의 시장진입 활성화 근거
2011년	학교비정규직노동조합 설립	학교내 비정규직 및 특수고용노동자들의 조직화 및 운동에 영향
2015년	민주당 설훈의원 방과후학교 위탁법안 발의 및 반대서명운동	법안 저지, 노동조합 조직화의 기반
2015년	전국방과후강사권익실현센터 설립	노동조합 이전 단계로서의 협회
2017년	방과후강사노동조합으로 전환	
2020년	방과후강사노동조합 설립필증 교부	설립신고서 제출 447일 만에 공식적인 노동조합으로 인정
2020년-현재	코로나19 팬데믹	방과후수업이 중단 및 축소 방과후교사의 처우문제 발생

② 학교예술강사

○ 직군 정의

- 학교예술강사는 예술분야 수업을 전문적으로 지원하기 위해 파견되는 전문가로 문화체육관광부와 교육부가 협력하여, 전국 초·중·고에 예술강사를 파견하는 학교예술강사지원사업에 참여하는 문화예술인.
- 예술강사지원사업은 2000년 전통예술활성화를 위해 국악인을 학교 음악교육 지원을 위한 ‘국악강사풀(Pool)제’ 그 시작이며, 이후 2002년 연극강사, 2004년 무용, 2005년 무용/애니메이션, 2010년, 공예/사진/디자인 분야로 확장되었음(김상희, 2010).
- 처음에는 연국협회 등 각 부문 민간단체를 통해 운영되었으나, 2004년 문화체육관광부(당시 문화부)와 교육부에 의해 수립된 ‘문화예술교육 활성화 종합계획’과 2005년 ‘문화예술교육 지원법’을 근거로 문체부 산하 ‘한국문화예술교육진흥원’이 설립되었고, 예술강사지원사업을 통합관리하게 되면서 현재와 같은 시스템이 구축되었음(심윤진, 2018).
- 2011년부터 노동부 일자리사업에 포함되어 재정을 지원받고 있으며,
- 현재 국악, 연극, 영화, 무용, 만화/애니메이션, 공예, 사진, 디자인 총 8개 분야를 모집 및 파견.
- 2021년 현재, 전국 8,620개교에서 5,065명의 예술강사가 활동하고 있음(한국문화예술교육진흥원 홈페이지).

○ 관계 구조

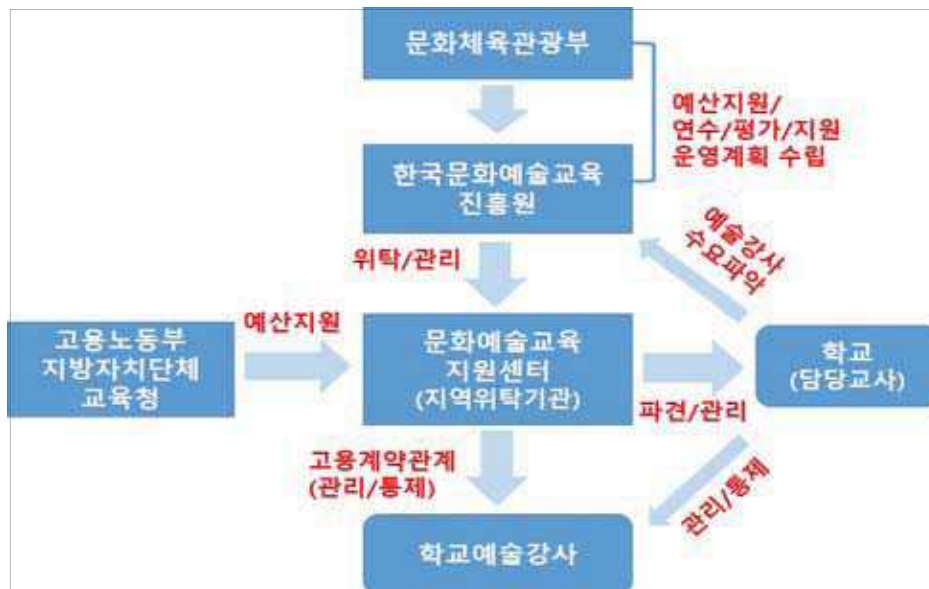
- 예술강사지원사업은 문화예술교육활성화정책과 예술인 일자리지원사업정책이 결합된 형태로서, 대체로 예술인들이 개인의 창작활동과 겸업하는 형태로 활동하고 있음.
- 초기에는 한국문화예술교육진흥원에서 예술강사들을 직접 관리하였으나, 현재는 광역지자체 단위로 민간위탁 방식으로 운영하고 있음. 대체로 지역의 문화재단 등의 문화예술관련 기관이나 지역대학 등에서 위탁을 수행하고 있으며, 대전의 경우, 한남대학교 산학협력단 소속 예술문화교육사업단에 의해 위탁운영되고 있음.
- 예술강사들은 ‘학교예술강사 지원사업 온라인시스템’을 통해 매년 강사지원 절차를 밟고 근로계약을 반복적으로 갱신하는 방식으로 운영.
- 각 학교에서 수업일수를 배정받아 진흥원이 매년 전반적인 사업계획을 마련하고 예술강사 명단을 확정된 이후 지역위탁기관으로 지침을 내려보내면, 지역위탁기관이 예술강사와 근로계약서를 작성하고 실무를 지원.
- 한 번 강사가 되면 매년 전산시스템을 통해 강사신청 등록만 하면 서류제출이나 면접 등 별도 절차 없이 지속적으로 근무가 가능함.

- 실질적인 사업계획, 예산수립, 지침수립 등의 권한은 문체부와 진흥원이 가지고 있으나, 고용계

약 및 관리는 지역위탁기관으로 이관하면서 근로계약의 주체가 모호해진 상황임.

- 한편 학교의 경우, 예술강사가 근무하는 공간으로서 예술강사는 학교 및 담당교사의 영향을 직간접적으로 받게 됨. 예술강사는 교사자격증이 없기 때문에 정규교사와 협력 수업을 해야 함.
- 현재는 학교 차원에서 강사에 대한 평가제도가 없어졌으나, 학교 차원에서 강사에 대한 클레임을 걸고 교체를 요구할 수 있기 때문에 위계적 관계가 형성되고 이로 인한 부당사례가 발생할 수 있음.

[그림 4-6] 학교예술강사 관계구조



○ 노동관련 이슈 및 쟁점

- 2008년 진흥원이 주최한 예술강사 연수에서 사고가 발생하여, 사고 당사자인 예술강사가 산재를 신청하였고, 근로복지공단이 이를 승인하자, 문체부와 진흥원은 불복소송을 제기함.
- 2009년 대법원에서 대법원은 예술강사의 노동자성을 인정하면서 산재승인이 정당하다는 판결을 내렸고, 이를 계기로 기존까지 개인사업자 신분이었던 계약방식이 2010년부터 근로계약으로 전환되었고, 건강보험을 제외한 3대 사회보험의 가입이 가능해짐. 그러나 정부는 제도적으로 고용보험을 통한 실업급여 등의 수급 조건을 매우 어렵게 하여 실효성을 거두지 못함.
- 전환과정에서 1년 최대강의시간을 476시간으로 제한하게 되는데, 이는 예술강사를 산술적으로 주15시간 미만의 초단시간근로자 조건에 적용시키기 위한 목적.
- 2010년부터 진흥원은 강사 선발과 배치 등의 운영 관리 업무를 지역위탁기관에게 이관.
- 2013년 10월 전국예술강사노동조합이 창립되어 실립신고증을 수령하였고, 이후 2015년부터는 사용자인 진흥원과 단체교섭을 진행하고 있음. 노동조합의 규모는 가입자는 약 천명 정도이며, 조합비를 지속적으로 납부하는 실조합원은 약 700명 가량.

〈표 4-9〉 학교예술강사 관련 주요사건 및 이슈

연도	사건 및 이슈	영향
2000년	‘국악강사 풀(Pool)제’ 도입	현재 예술강사지원사업의 시초
2005년	문화예술교육진흥법 제정 및 한국문화예술교육진흥원 설립	관련 법과 기관이 만들어지면서 본격적인 예술교육지원사업이 실시
2009년	대법원의 예술강사 근로자성 인정	예술강사들의 노동자성이 인정되면서, 근로계약체결, 사회보험지원
2010년	진흥원이 담당하던 운영 일부를 지역위탁기관에 이관	근로계약 주체가 이원화되면서 예술강사들의 협상대상이 모호해짐
2010년	1년 수업시수 제한 (1년 476시간/주15시간 미만)	예술강사의 초단시간근로자 규정
2013년	전국예술강사노동조합출범	단체교섭 및 예술강사 근로조건 개선 활동 추진
2016년	전국방과후강사권익실현센터 설립	노동조합 이전 단계로서의 협회
2017년	예술강사 시급 3천원 인상	사업 도입 이후 첫 임금인상
2020년	코로나19 펜데믹	수업이 중단 및 축소되면서 예술강사의 수업시수 등 처우문제 발생
2021년	예술강사 출강시수를 월 59시간으로 제한(기존 연단위)하고 일정·강의내용의 사전제출(승인) 지침 발표	예술강사들의 교육 자율성 제한

- 노동조합의 주요 요구 쟁점은 고용안정(12개월 계약직 전환, 건강보험, 퇴직금, 실업급여 적용), 평가시스템 개혁(서열평가 폐지, 피드백으로 대체), 강사로 및 시수보장(물가인상반영 강사로 책정, 최소시수보장) 등.
- 2017년 단체교섭을 통해 예술강사지원사업이 시행된 지 최초로 임금인상(시급 4만원→ 4만 3000원).

③ 학습지 교사

○ 직군 정의

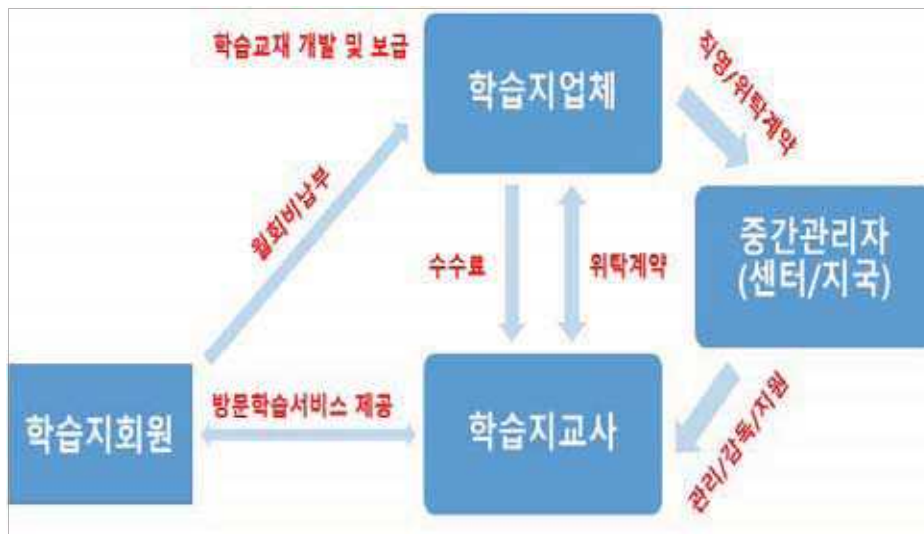
- 학습지산업은 개별 학습지 업체의 교재를 매개로 하여 회원을 모집하고 가정을 방문식으로 계약된 교육서비스를 제공하는 형태의 교육 사업으로, 학습지교사와 민법상 위탁사업계약을 통해 회원을 관리하는 교육시스템(배권탁, 2008).
- 이러한 구조로 인해 학습지교사는 ‘교사’라는 명칭과 실제 학생에 대한 교육을 진행함에도 교육부가 관리하는 대상이 아니며, 법률적으로도 ‘방문판매에 관한 법률’에 관한 규율을 적용 받음
- 오늘날 방식의 학습지 교육사업은 1959년 일본에서 공문(公文)교육연구회가 설립되면서 시작되었고, 이후 1976년 한국공문수학연구회(현재 대교)³⁾가 일본업체와 계약을 통해 도입한 것을 시작으로 오늘날까지 이어지고 있음.

- 매출액 기준(2019년)으로 1위 교원, 2위 대교, 3위 웅진씽크빅 순으로 3사의 비중이 전체 시장의 70% 가량을 차지하고 있음.
- 학습지교사에 대해 워크넷 직업사전에서는 “회원의 가정을 방문하여 학습지를 전달하고, 회원을 가르치며 학습과정을 지도”하는 업종으로 정의하고 있으며, 학습지교사는 표준직업분류(7차 개정) 상 학습지 교사와 기타 방문 교사로 구분.
- 고용노동부에 따르면, 그 규모가 학습지교사는 4.7만명, 기타 방문 교사는 4.3만명으로 추정 (고용노동부 보도자료, 2020).

○ 관계 구조

- 원론적 의미에서 학습지업체는 회원이 납부하는 월회비를 수입으로 하고, 회원들에게 제공할 학습교재라는 상품을 생산/공급하는 주체이며, 학습지교사는 학습지회사의 브랜드 가치 및 교재를 바탕으로 회원을 확보하고 방문교육을 수행하는 사업자라 할 수 있음.

[그림 4-기 학습지산업 관계 구조]



- 학습지업체는 회원으로부터 받은 월회비에서 일정비율을 수수료로 학습지교사에게 지급하며, 수수료의 비율은 최초 계약 및 재계약과정에서 결정하게 되는데, 대체로 회사 측의 수수료 기준에 주도되는 구조.
- 업체는 지국이나 지사 등의 중간조직을 통해 학습지교사들을 관리/지원하며, 일반적으로 학습지교사는 주 일정 횟수 소속 지국으로 출근하여 회의 및 관리지침 전달, 교육, 성과 독려 등의 수업 이외의 활동을 수행하게 됨.
- 중간관리자들의 경우, 업체 직영인 경우와 위탁인 경우가 혼재되어 있으며, 중간관리자들은 일반학습지교사 중에 선발되기도 함. 노사관계의 맥락에서 1차적인 통제와 갈등은 중간관리

3) 일본인 수학교사 쿠몬 토오루가 개발하여 그의 이름을 딴 쿠몬(公文)학습법을 바탕으로 설립된 것이 일본구몬교육연구회이며, 이를 현재의 대교가 1976년 계약을 통해 도입하였으나, 1990년 이후 교원이 계약을 맺어 구몬학습을 운영하고 있음

자와 학습지교사 간의 관계에서 발생하는데, 근본적으로는 업체 본사의 성과압박이 중간관리자에게 이어지고 중간관리자가 학습지교사를 압박하는 관계라고 볼 수 있음.

- 학습지회원인 개별 가정은 월회비를 납부하고 교사로부터 방문학습서비스를 제공받는데, 회원들의 탈퇴나, 회비연체/체불 등은 고스란히 학습지교사에게 떠넘겨지는 구조.
- 학습지교사의 개인적 사정에 따른 휴가나 병가, 수업보강 등에 대한 업체차원이 지원이 전무하기 때문에 개별회원과 학습지교사 간의 협상을 통해 문제를 해결하게 됨.

○ 노동관련 이슈 및 쟁점

- 최초 국내에 학습지 산업을 도입했을 때에는 일본과 달리 학습지교사를 정규 직원으로 채용하는 방식으로 시작되었으나, 이후 업체간 경쟁의 심화 및 학습지교사의 업무적 특수성으로 인해 위탁사업제도가 병행되기 시작하였고, 현재는 대부분의 학습지교사들이 위탁계약 방식으로 활동하고 있음(배권탁, 2008).
- 국내 학습지산업의 성장계기는 1980년 정부의 과외금지조치로, 이전까지 학습지 지도방식은 그룹별 지도방식이 주를 이루었고, 과외금지조치로 인해 학습지과외 역시 타격을 받게 되었으나, 지도방식을 가정방문식으로 전환하는 방식으로 돌파구를 마련하였고, 기존 과외의 대안으로서 학습지 교육이 급격하게 증가하게 되었음
- 1997년 외환위기로 인해 구조조정으로 인한 실직자의 증가 및 가계경제의 어려움은 다수의 사람들이 학습지교사로 유입되는 계기가 되었고, 이 시기 능력과 실적에 따른 보상이 이뤄지는 학습지교사에 대한 시각이 새로워지면서 20-30대의 미혼 여성 및 남성들의 노동시장 참여가 확대되었음.
- 1999년 12월 재능교육 소속의 학습지교사들이 노동조합 설립신고를 제출하고 40여일만에 노동부로부터 신고필증을 교부받았음. 이는 학습지 산업 뿐만 아니라 특수고용노동 분야에서도 최초임.
- 2000년 11월, 학습지 업종 전체를 포괄하는 산별노조로서 전국학습지산업노동조합이 설립 필증을 교부받아 출범하였으나, 초기에는 일부 업체 소속만 참여하여 개별 기업노조가 혼재하다가 2006년에야 기업별 노동조합을 해체하고 지부로 통합.
- 2007년 재능교육 소속 노조원들이 사측의 임금(수수료)삭감에 대항하여 파업하였으나, 사측은 학습지교사의 노동자성을 부정하며, 단체협약을 거부하고, 파업에 참가한 조합원을 해고되는 사태가 발생노조원들은 중노위에 구제신청을 하였지만, 학습지 교사는 근로자가 아니라는 이유로 거부되었고, 이에 노조는 소송을 전개하였음.

〈표 4-10〉 학습지교사 관련 주요사건 및 이슈

연도	사건 및 이슈	영향
1976년	방문형 학습지의 국내 도입	최초에는 교사들을 직고용하는 형태였으나 이후 위탁계약방식으로 변화
1999년	재능교육교사노동조합	특수고용부문 노동자 최초의 노동조합
2000년	전국학습지산업노동조합 출범 및 설립필증 교부	기존의 기업별 노동조합에서 산별 노동조합으로 전환 이후 단계적으로 각 기업노동조합들이 지부로 통합
2007년	재능교육 지부의 파업 및 조합원 해직 법정소송 진행	사측의 수수료 제도에 대하여 재협상을 요구하였으나, 사측의 거부로 파업 및 농성시작, 사측의 조합원 해고
2011년	1심 노조 측 승소	학습지교사의 노동자성 여부를 두고 근로기준법 상 근로자에 속하지 않으나 노조법상으로 근로자성은 이보다 더 넓은 범위로 해석되어야 하며, 따라서 학습지교사의 노동자성을 인정 가능
2014년	2심 노조 측 패소	
2018년	3심 노조 측 승소	

- 2011년 11월 1심에서 법원은 학습지 교사 등 특수고용직 노동자가 근로기준법상 노동자는 아니지만, 회사에 경제적으로 종속돼 있는 만큼 노조법상 노동자로 볼 수 있다고 판결하며, 노조 측 승소.
- 2014년 8월 2심에서는 학습지 교사들은 위탁 계약에 따른 최소한의 지시만 받을 뿐 업무 과정에서 회사로부터 상당한 지휘·감독을 받지 않기 때문에 노조법상 근로자로 볼 수 없다고 판결하여, 사측 승소.
- 2018년 6월 대법원은 학습지 교사는 근로기준법상 근로자에는 해당하지 않는다는 원심을 인정하면서도 법제정 취지상 노동조합법상 근로자성 인정범위는 근로기준법상의 인정범위보다 넓게 해석되어야 하며, 판단기준은 경제적·조직적 종속성을 징표하는 표지를 주된 판단 요소로 삼아야 한다고 판시하면서 원심을 파기환송.
- 2020년 4월 서울행정법원은 대교 학습지 교사의 노조법상 근로자성을 인정하면서 교섭요구 공고를 인정하지 않는 사측이 위법하다고 판결

④ 다문화가족방문교육지도사(이하 다문화방문지도사)

○ 직군 정의

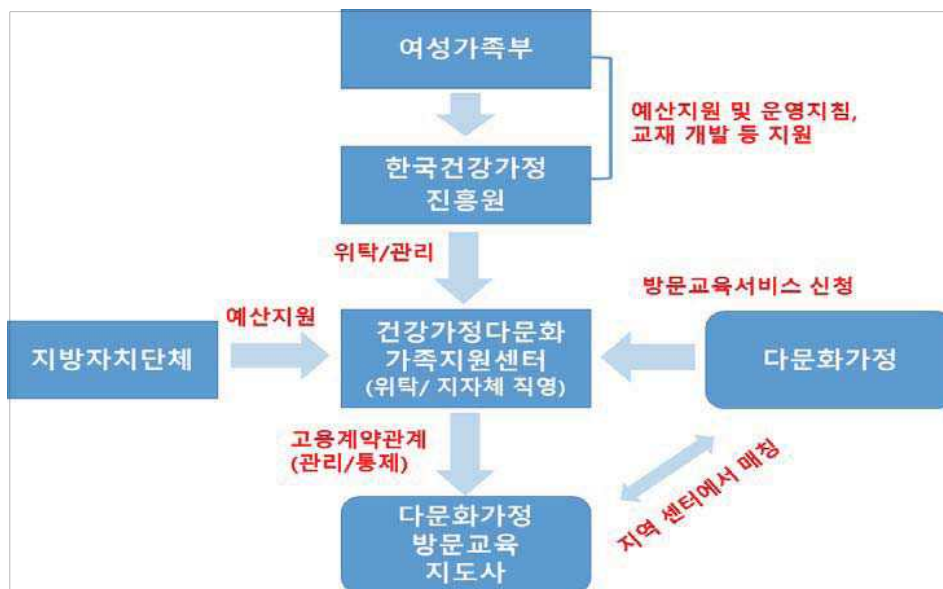
- 다문화가족방문교육지도사는 다문화가족에 대한 방문교육서비스를 수행하는 직군임.
- 해당 서비스는 “결혼이민자 귀화자의 초기 적응지원을 목적으로 2007년부터 여성가족부에서 추진한 다문화가족특성화사업 중 하나로 한국어교육서비스, 부모교육서비스, 자녀생활서비스 총 세 가지 영역의 교육을 제공하는 사업”(여성가족부, 2019)임.

- 다문화방문지도사는 지역별 다문화가족지원센터와 계약하는 방식으로 활동하고 있으며, 다문화가족지원센터는 국비와 지방비를 투입해 설립 운영되며, 218개의 센터 중에 28개만이 지자체가 직접 운영하며, 나머지 189개는 민간위탁 방식으로 운영됨.
- 정의당 윤소하의원실의 국정감사 보도자료에 따르면, 2018년 현재, 다문화방문지도사의 규모는 약 1,823명으로 초창기인 2008년 2,313명에서 지속적으로 증가하여, 2011년 3,500여명에 이르렀으나 이후 지속적으로 감소한 상황.

○ 관계 구조

- 다문화가정방문교육서비스는 정부의 다문화지원정책의 일환으로 여성가족부의 소관으로 진행됨. 여성가족부는 한국건강가정진흥원을 통해 해당 사업을 관리하며, 예산지원 및 연간운영계획 등 실질적인 고용주체로서 역할하고 있음
- 실질적인 운영은 전국의 각 지역별로 건강가정다문화가족지원센터를 통해서 이뤄지며, 이는 대부분 지역의 대학이나 조건을 갖춘 사회단체에 위탁되는 방식으로 운영.
- 다문화방문지도사의 계약상 고용관계는 건강가정다문화가족지원센터와 이뤄지고, 선발 및 관리, 운영 역시 이 단계에서 이루어지지만, 임금을 비롯한 기본적인 근로조건에 대한 기준은 여성가족부의 가이드라인에 기반하고 있음.
- 1년 단위 계약직이지만, 고용계약을 체결하고 이에 따른 사회보험이 적용된다는 점은 앞선 두 사례와는 차별되는 지점.
- 이용자인 개별 다문화가정은 서비스를 지원받긴 하지만, 다문화방문지도사에 대한 관계적 우위를 점하는 관계는 아니기 때문에 위계적인 불합리는 특별히 발생하지 않음.

[그림 4-8] 다문화가정방문교육 서비스 관계 구조



○ 노동관련 이슈 및 쟁점

- 2018년, 다문화방문지도사들은 해당 제도의 도입 이후 10여년간 문제가 되어왔던, 처우개선을 요구하며 집단행동에 나섰음. 당시 집단행동에 나선 다문화방문지도사들은 민주노총 일반노동조합 소속이 주축이 되었고, 전국적으로 정부(여성가족부) 및 지자체를 대상으로 한 시위를 전개함.
- 당시 핵심 쟁점은 낮은 임금과 포괄임금제, 근무시간 이외의 활동에 대한 인정, 고용안정, 10개월 고용 방식을 통한 쪼개기 계약, 연차/월차 적용 등이었고, 당시의 실행행사를 통해 쪼개기 계약을 12개월 계약으로 변화시키고 연월차를 인정 받는 등의 일부 성과를 거두었음.
- 2019년, 2018년의 집단행동의 결과로 1년 계약직으로 다문화방문지도사들의 신분이 전환됨. 이 과정에서 만 60세 정년규정이 적용되면서, 연령이 초과된 다수의 지도사들이 재계약에서 제외되는 상황이 발생함.
- 본래 이들 지도사들은 취약계층을 위한 재정일자리사업으로 분류돼 연령 상한 없이 인건비가 지원되어 왔으나, 사업방침이 변경되면서 '1년 미만 한시적 일자리'만 지원하는 재정지원일자리사업에서 제외되었고, 이로 인해 인건비를 지원받을 수 없게 되었음.

〈표 4-11〉 다문화방문지도사 관련 주요사건 및 이슈

연도	사건 및 이슈	영향
2007년	다문화가정방문교육지도사 제도 도입	다문화방문교육서비스의 일환으로 한국어, 부모교육, 자녀생활 부문에 대한 방문교육 서비스 제공
2018년	다문화방문지도사의 처우개선 요구 (전국다문화가정방문교육지도사협회 및 민주노총 일반노조 등)	쪼개기 계약, 연차도입 등 처우 일부 개선
2019년	다문화방문지도사 정년 규정 신설 (만 60세)	1년 계약직으로 전환되면서 1년 미만 한시적 일자리를 지원하던 '재정지원일자리사업'에서 제외

(3) 직군 간 특징 비교

- 이상의 4가지 직군은 교육관련 이동노동이라는 점에서 공통점을 지니고 있지만, 한편 세부적으로는 활동영역, 고용주체, 계약방식, 교육대상등에서 차이점을 확인할 수 있음.
- 활동영역
 - 우선 방과후교사와 예술강사, 다문화방문지도사의 경우는 공공영역에 속하고 있으며, 기본적인 제도의 설계와 운영을 교육부 및 여성가족부와 같은 정부기관에서 전담하는 반면, 학습지 교사는 민간영역으로 각각의 학습지 업체에 의해 주도된다는 차이가 있음.

- 고용주체
 - 따라서 고용주체 역시 차이가 발생하며, 기본적으로는 수익자 부담 원칙이기는 하지만, 학교나 교육청, 혹은 지자체 및 위탁기관과 같이 공공기관에 가까운 조직이 고용주체인 경우(방과후/다문화/예술강사)와 순수하게 민간기업이 고용주체가 되는 경우(학습지)로 구분될 수 있음.
- 계약방식
 - 불완전한 형태이기는 하지만 고용계약을 체결하고 있는 예술강사와 다문화방문지도사, 이와 대조적으로 위탁계약을 체결하고 있는 방과후교사와 학습지교사 간의 계약방식의 차이.
- 교육대상
 - 교육대상에 있어서는 방과후교사와 예술강사 학습지교사는 학생들을 교육대상으로 하고 있는 반면, 다문화방문지도사는 성인인 결혼이주여성을 그 대상으로 한다는 점에서 차이가 있음.
- 이러한 직종 간 차이 및 특징들은 해당 직종의 노동조건들의 차이를 가져오는 주요한 원인이며, 이러한 차이가 발생하는 구조적 특성에 대해서 주목할 필요가 있음.

2) 인구사회학적 특성 및 진입과정

(1) 인구사회적 특성

- 사회 구조적 측면
 - 교육 직군의 이동노동자들의 경우, 분야간 다소 차이가 존재하지만 대체로 40대 이상의 기혼 여성의 비중이 매우 높으며, 심층면접에 참여한 연구 대상자들 역시 모두 40-50대 기혼 여성들로 구성.
 - 이러한 인구사회학적 특성은 선행연구들에서도 공통적으로 나타나는 결과이며, 이는 오늘날 대한민국의 젠더 지형과 더불어 대전광역시의 산업구조의 특성이 결합된 결과라 할 수 있음.
 - 교육이나 돌봄에 대한 성편향성으로 인해 이미 오래전부터 교육직군에서 여성들의 노동자의 비중은 높은 반면, 해당 직군의 임금 및 노동조건은 상대적으로 불안정하고, 열악한 위치에 놓여있음.
 - 이러한 불안정성은 아이러니하게도 가사 및 양육의 주체로서의 여성의 성역할과 강하게 연계되는 지점이며, 보조적인 생계부양자이자로서의 여성의 사회적 인식은 저임금 노동을 가능하게 하는 근간이기도 함.

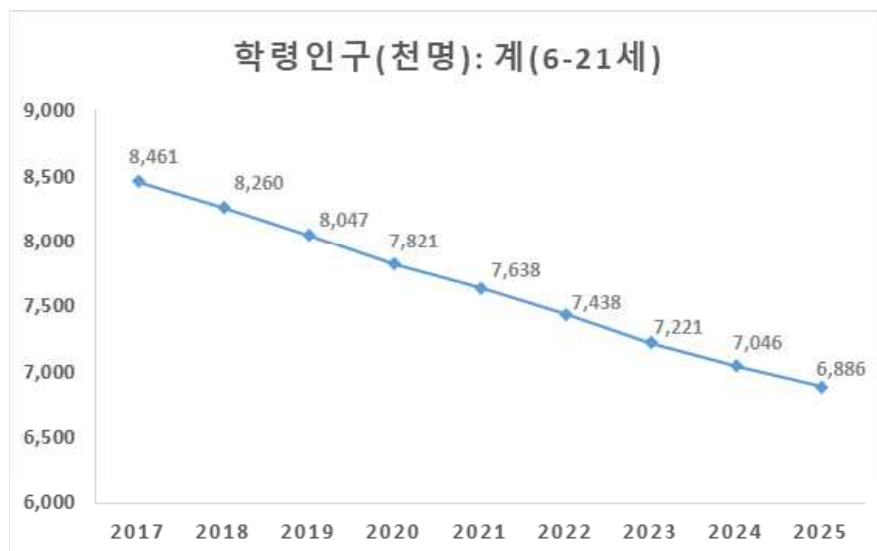
○ 업종의 장래성

- 교육의 대상이 되는 학령인구의 감소로 인해 해당 업종의 장래성 자체가 위축되면서, 종사자들의 근무 여건 역시 악화되는 경향을 보이고 있음.
- 방과후교사와 학습지교사의 경우, 그 대상이 되는 학령인구가 지속적으로 감소하고 있으며, 이로 인해 일자리의 감소 및 경쟁 심화, 소득 감소 등이 현실화되고 있음.
- 다문화방문지도사의 경우는 다문화가정의 증가로 인해 오히려 수요는 증가하지만, 업종 자체에 대한 처우가 열악하여 종사자들이 감소하는 상황.

○ 지역사회적 특성

- 지역사회의 양질의 일자리 부족 문제 역시 원인으로 작용하는데, 인터뷰이들을 비롯하여 교육 직군의 이동노동자들은 대졸 이상의 고학력 경력단절 여성들로서 지역에서 진출할 수 있는 적절한 일자리 부족을 지적하고 있음.
- 실제로 대전광역시시의 경우, 타도시 대비 여성들의 경제활동 참가율이 낮은 특성을 보여줌.

[그림 4-9] 학령인구 추이



자료: 통계청, 장래인구추계;

(2) 직군 선택 이유와 진입과정

○ 현실적 제약

- 인터뷰이들은 공통적으로 결혼/출산/육아으로 인한 경력단절을 겪은 바 있으며, 이후 사회로의 재진출 과정에서도 육아의 측면을 고려해야만 했고, 상대적으로 시간을 유동적으로 활용할 수 있는 교육분야 이동노동 직군의 장점이 큰 이점으로 작용.
- 현실적으로 경력단절 여성이 진출 가능한 직종들의 상당 부분이 비정규직·저임금·불안정노동인 경우가 많으며, 교육분야 이동노동 역시 이러한 연장선 상에 있음.

○ 자기성취

- 인터뷰이들은 단순히 생계수단을 넘어서 교육활동을 통해 자아성취에 접근하고 있으며, 소득이나 근무여건과는 별개로 교육활동 자체에 대해서는 높은 만족도를 보여준다는 점은 여타 이동노동과는 차별화되는 지점임.
- 이는 타 이동노동업종에 비하여 교육분야 종사자에 대한 사회적 인식이 더 높게 나타나는 측면이 작용한다고 판단됨.
- 교육분야의 이동여성들은 최소초대졸 이상에서 대학원 이상의 학력, 그리고 다양한 분야의 자격증이나 교육을 이수한 고학력 여성들이 주를 이루고 있음.
- 임금 수준이나 고용안정성 등의 측면에서 좋은 근로여건이라 할 수 없으나, 진출 분야가 부족한 기혼의 고학력의 경력단절 여성들이 해당 직군에서 주로 종사하고 있다고 정리할 수 있음.

○ 진입과정

- 대체로 교육분야의 이동노동 직군들은 교육이라는 특성상, 여타 다른 이동노동 직군에 비해 높은 학력 및 자격증 등의 최소 조건을 요구하며, 이를 위한 시간과 비용의 투자가 필요함.
- 상대적으로 이들의 시장 진입 시기에는 해당 직군에 대한 전망이 나쁘지 않았으나, 방과후교사와 학습지교사의 경우, 교육대상이 되는 학령인구의 감소로 인해 전체적인 시장의 파이는 줄어드는 반면, 경쟁은 심화되면서 노동여건이 악화되었고, 다문화방문지도사의 경우, 해당 직군에 대해 본격적인 직업군으로서 성장시키지 않고, 준활동가 형태의 '일자리사업'에 한정시키면서 직업으로서의 매력에 약화되었음.

3) 노동과정 및 특성

(1) 계약형태

○ 계약 유형

- 방과후교사와 학습지교사의 경우, 대부분 위수탁계약 방식으로 계약을 체결하고 있는 반면, 다문화방문지도사의 경우는 고용계약 방식으로 계약을 체결함

○ 계약 기간

- 계약기간은 대체로 1년 단위의 단기 계약 형태

○ 서면 계약 작성 여부

- 교육부문 이동노동자들은 준공공기관 및 비교적 규모가 큰 전국단위의 업체과의 계약을 체결하고 있기에 서면 형태의 표준계약서가 존재

○ 재계약

- 방과후 교사는 대체로 특별한 문제가 없을 경우, 1년 계약 종료 이후 별도의 재심사없이 1년을 추가로 근무하는 것이 가능하지만, 그 이후에는 다시 경쟁을 통해 신규계약을 수행해야 함. 또한 연말에 수업에 대한 평가가 이뤄지는데 이때 평점이 기준에 미달하게 되면 재계약이 불가함.
- 학습지 교사의 경우에는 재계약 자체에 대한 어려움은 없으나, 열악한 처우로 인해, 평균적으로 2년을 넘기지 못하고 퇴사하는 경우가 다수이며, 계약기간 도중 실적부진을 이유로 계약해지하는 사례도 존재.
- 또한 학습지의 경우, 수수료 산정 기준 등이 복잡하기 때문에 계약서 체결 과정에서 이에 대한 이해가 필요한데, 다수의 교사들이 계약과정에서 업체 측이 요구하는 테이블에 맞추는 경우가 많다고 함.
- 다문화방문지도사의 경우는 10개월 단위로 계약을 하는 쪼개기 계약이 이루어져 왔으나 교사들의 집단적 저항을 통해 1년 계약으로 계약 조건을 변경하였고, 초창기에는 재계약시 시험을 통해서 성적이 낮은 인원과 재계약하지 않는 평가시스템을 운영하였지만, 이 역시 교사들의 문제제기를 통해 현재는 폐지된 상황임.

① 방과후교사

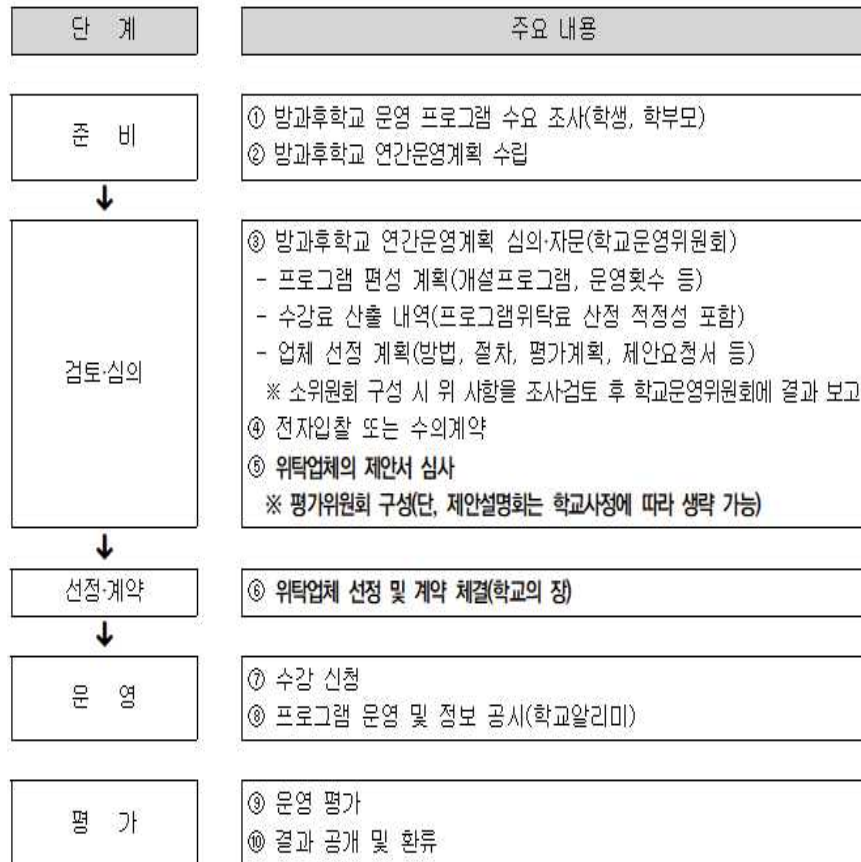
○ 지원과정

- 지역에 따라 다소 차이는 있으나, 대전 지역의 경우, 방과후 수업 운영 및 교사 선발은 학교 재량(더 정확히는 학교운영위원회)이며, 대부분 중개업체가 아닌 직접계약 방식을 채택하고 있음.
- 중개업체를 통한 계약을 하는 학교에 대해서 노조차원의 진정서나 항의 등을 통해서 중개업체를 통한 계약을 저지한 경우도 있으며, 최근에는 방과후교사 시장의 수익성 악화로 인해 중개업체들 자체가 퇴출 혹은 철수하고 있는 추세.
- 매칭 방식은 각 학교에서 연초에 방과후교사를 모집하는 공고가 올라오고, 여기에 방과후교사들이 지원하는 방식으로, 1차로 서류지원에서 통과하면, 이후 면접심사를 통해 계약 여부가 확정됨.
- 과거에는 강사들이 직접 학교에 방문하여 서류를 제출하는 방식이었으나, 현재는 시교육청에서 등록된 방과후강사들의 기본적인 정보 및 평가점수 등을 바탕으로 한 온라인 지원 시스템을 구축.

○ 지원조건

- 교원자격증이나 지원하고자 하는 분야와 관련된 자격증이나 교육수로 경력이 있을수록 유리함, 방과후교사들은 자격증을 취득하기 위한 개인차원에서 노력과 자원이 요구됨.

[그림 4-10] 방과후학교 위탁 운영절차



출처: 대전광역시교육청(2021: 6)

○ 계약과정

- 계약은 위수탁계약으로 체결되며, 방과후교사는 수탁자이자 개인사업자로 취급됨.
- 표준계약서가 보급되어 활용되고 있으나, 계약서 내용은 지급금액과 더불어 방과후교사의 의무를 명시하는 내용이 대부분을 차지하며, 교사에 권익에 대한 보호 관련 조항은 부재.
- 계약기간은 1년 단위이며, 특별히 문제가 없다면, 2년까지는 별도의 심사없이 연임이 가능함. 그러나 2년 이후에는 다시 처음부터 서류심사를 거쳐 계약을 진행해야 함.

[그림 4-11] 방과후교사 모집공고

2021학년도 방과후학교 프로그램위탁운영자 공모 [개인위탁]

대전OO초등학교에서는 방과후학교 운영과 관련하여 아래와 같이 방과후학교 프로그램위탁운영자를 모집하오니, 관심 있는 분들의 많은 지원 바랍니다.

1. 모집 분야 및 인원: 3-6학년 영어부 1명

순	프로그램명	모집인원	운영 조건	프로그램위탁료(월)	비고
2	3-6학년 영어부	1명	주 4회(월,수,목,금)*50분	1인당 45,600원	주1회(월)영어만 교사와 돌리친

* 운영 요일 변경 절대 불가

2. 모집 세부 사항

가. 공모 기간: 2021년 5월 18일(화) 15:00 ~ 2021년 5월 21일(금) 10:00

나. 접수 방법: 온라인 접수(이메일:)

※ 제안서 우편 접수 불가

※ 제출할 것: 제안서 1부 / 자격증, 학력증명서 등 증빙자료

- 제안서 파일 안 '첨부자료'에 각종 자격증, 학력증명서 등 이미지 파일로 넣어서 제출

- 제출 시 파일 이름을 '제안서_000(이름)'으로 부탁드립니다.

다. 선정 방법: 1차 제안서 심사 합격자에 한해, 2차 프로그램 운영 능력 심사를 실시하여 계약 예정자를 선정

라. 합격자 통보

(1) 1차 제안서 심사: 1차 제안서 심사 통과자에 한하여 개별통보

※ 2차 프로그램 운영능력 심사: 2021년 5월 25일(화) 14:00~ (예정)

※ 코로나19 상황에 따라 화상(온라인) 심사를 진행할 수 있습니다

(2) 2차 프로그램 운영 능력 심사: 계약 예정자에 한하여 개별통보

마. 계약 기간: 2021년 6월 2일~2022년 2월 25일

※ 계약 기간은 프로그램별 상이하며 공사 등 불가피한 사유로 인해 계약 기간이 조정될 수 있음.

3. 지원 조건

가. 해당 분야에 전문적인 능력을 가진 자 또는 자격증 소지자

※ 민간자격증의 경우 민간자격정보서비스(www.pqi.or.kr)에 등록된 것만 인정함

- 반드시 등록 여부를 확인한 후 제출

나. 직무 수행의 결격사유나 학생 지도 시 건강에 이상이 없는 자

다. 방과후학교 프로그램위탁운영자 활동에 제한이 없는 자

라. 방과후학교 감사 알선 업체 소속으로 활동하지 않는 자

출처: 대전광역시방과후지원센터 구인페이지

② 학습지교사

○ 지원과정

- 상대적으로 학습지교사는 모집조건이 높지 않은 편으로, 초대줄 이상의 학력이면 학습지교사로 지원이 가능함.

○ 계약과정

- 계약 방식은 위수탁계약으로 체결되며, 학습지교사는 개인사업자로 취급
- 계약과정에서 중요한 것은 수수료에 대한 책정으로 많은 경우, 신규진입자들은 수수료 체계에 대해서 잘 이해하지 못하여 자신에게 불리한 방식의 계약을 체결하거나 혹은 재계약과정

에서 불리한 방식의 계약을 강요받는 사례가 발생.

[그림 4-12] 학습지교사 채용공고

[교원구몬] 방문학습지 교사 채용

○ 모집분야 및 지원자격

모집분야	담당업무	자격요건	모집인원
학습지 방문 교사	회생관리 및 학습상담	· 학학, 교대졸업생 (졸업예정자 가능) · 경력 신입 경력1년	5명

○ 근무조건

- 근무형태 : 위촉직/개인사업자 (근로기준법외, 정규직 전환가능)
- 근무지 : 서울 > 동부구 > 서울전지역
- 근무요일 : 협의가능
- 근무시간 : 15시 00분 ~ 21시 00분
- 급여 : 연봉 2,200만원 ~ 2,400만원

○ 전형절차



서류전형



1차면접



2차면접



최종합격

출처: 교원구몬 채용 홍보

③ 다문화방문지도사

○ 지원과정

- 다문화방문지도사는 각지역의 건강가정다문화가족지원센터에서 모집을 하며, 앞서 서술했던 3가지 지원서비스에 맞춰 필요한 전공이나 자격증을 요구하게 되는데, 이를 갖추고 있다는 것은 최소한 대졸 이상을 의미.
- 대전의 건강가정다문화가족지원센터들은 모두 민간 위탁방식으로 운영되고 있으며, 대전시는 대전대학교, 서구는 배재대학교, 중구는 대전YWCA, 동구는 우송대학교, 대덕구는 대전가톨릭사회복지회가 수탁하여 운영 중에 있음.
- 다만, 모집인원이 항상 나오는 것이 아니라 결원이 있을 때마다 보충하여 선발하며, 각 센터 별로 7-8명 정도의 방문지도사가 소속되어 있음.

○ 계약과정

- 위탁기관과 지도사 간에 근로계약을 체결하며, 문서화된 표준계약서를 매년 작성.
- 현재 계약기간은 1년이지만, 2018년까지는 10개월 단위의 쪼개기 계약이 이뤄졌음.
- 재계약의 경우, 과거에는 평가시험을 통해 하위 10%를 탈락시키는 방식을 취했으나 현재는

평가시험이 폐지되었고, 특별한 문제가 없는 이상 재계약의 체계에는 어려움이 없는 편.

- 다만 정년규정이 새롭게 적용되면서, 상당 수의 방문지도사들이 재계약 불가 대상이 될 예정.

[그림 4-13]다문화방문교육지도사 채용공고

방문교육지도사 채용공고(안)		
내용		
구분	내용	
모집분야 및 인원	생활지도사 0명	
담당업무	자녀생활	학업성취가 낮고, 자아·정서·사회성 발달에서 어려움을 겪고 있는 다문화가족 자녀에게 자녀생활서비스 제공
	부모교육	언어와 문화차이 등으로 자녀양육에 어려움을 겪고 있는 결혼이민자에게 부모교육서비스 제공
응시자격	- 아동복지학, 아동가족학, 유아교육학, 보육학, 가족복지학, 사회복지학전공자 - 보육교사, 교원(유치원교사자격 포함) 자격 소지자, 건강가정사 ※ 채용 이후 양성교육 이수해야 활동 가능	
근로조건	급여수준	2019년 다문화가족지원 사업안내 지침 방문교육지도사 수당에 준함
	근무장소	다문화 가정
	4대보험	가입
	근무시간	주 4가정 각 2회 방문, 1회 방문 시 2시간 진행 (이동 시간 제외)
	계약기간	계약일 ~ 2019년 12월 31일

(2) 노동시간 및 업무수행 패턴

- 교육분야 이동노동은 방과후학교는 각 지역교육청이 운영지침에 기반하여 운영하게 되며, 다문화가정방문교육은 여성가족부에서 운영지침을 만들어 적용하고 있음. 반면, 학습지교육의 경우는 각 업체별로 상이한 운영지침이 존재하는 차이를 보임
- 노동시간
 - 교육분야 이동노동자들의 노동시간은 수업을 진행한 시간 혹은 횟수가 기준이 되며, 이들 직종들이 특정 공간에 상주하면서 일을 하는 것이 아닌 사전 조율된 일정에 맞춰 교육장소(학교, 가정 등)를 방문하여 교육을 하는 것이기 때문에, 수업 시수가 많아질수록 노동시간이 증가하는 구조임.
 - 대체로 주 4-5일 근무를 하게 되며, 수업준비를 위해 휴일 등의 시간을 별도로 사용해야 하는 경우도 있음. 특히 학습지교사의 경우, 휴일에 학습지 홍보활동에 동원되는 사례도 존재.
- 근무시간 패턴
 - 방과후교사와 학습지교사는 정규수업 이후에 본격적인 활동이 이루어지게 됨. 따라서 정규수업이 언제 끝나고 어떻게 진행되는지가 종사자들의 근무여건에 영향을 미침.

- 대체로 이들은 정규수업이 진행되는 오전시간대를 자유롭게 활용할 수 있다는 장점을 지니고 있음.
- 정규수업시간의 변경이나 유동에 따라서 방과후수업 역시 늦춰지거나 혹은 취소되는 등의 영향을 받으며, 학습지의 경우도, 가정을 방문할 수 있는 시간대의 한계(너무 늦은 밤시간 방문)가 있기 때문에 정규수업시간이 연장된다는 것은 그만큼 더 짧은 시간에 여러 가정을 방문해야 하는 상황으로 이어질 수 있음.
- 시간에 따른 노동강도
 - 상대적으로 노동시간의 길이나 노동강도에 있어서, 학습지교사의 업무강도가 방과후교사 및 다문화방문지도사들에 비해서 높다고 볼 수 있음.
 - 학습지교사의 경우, 지정된 시간 내에 수행해야 하는 수업시수가 과도하게 많기 때문임.
 - 따라서 다수의 수업을 진행하기 위해서는 각 수업 간의 일정 조율 및 이동 동선이 중요하며, 이는 숙련 과정에서 중요한 포인트라 할 있음.
- 휴식 및 휴가
 - 공식적인 휴가가 지원되지 않으며, 특히 경조사 및 사고/질병 등으로 인해 수업을 진행할 수 없는 경우에 지원 및 배려가 사실상 전무함.
 - 개인적 사정으로 수업을 진행할 수 없는 경우, 이에 대한 보강 책임을 순전히 개인에게 떠맡겨지며, 재계약에 대한 불이익 또는 수수료나 임금 상에 불이익을 받게 됨.
 - 다문화방문지도사의 경우, 최근 집단행동을 통해 연차를 보장받은 바 있음.

① 방과후교사

- 근무시간
 - 방과후교사의 경우, 과목이나 학교에 따라 다를 수 있으나, 1과목당 주 1-2회 교육을 진행하며, 수업당 1-2시간 정도를 사용하게 됨, 수업 시수 자체에 대한 제한은 없으며, 따라서 총 근무시간은 교사가 맡은 수업 시수에 따라 차이가 발생.
 - 방과후 수업이라는 명칭처럼 수업은 정규교과수업이 종료된 이후에 진행되며, 따라서 대체로 오후시간이 근무시간이며, 오전시간을 활용할 수 있다는 점은 자녀를 양육하는 여성에게 유리한 근무패턴이라 할 수 있음.
 - 인터뷰이들은 펜데믹 이전까지는 주 3-4회 수업을 진행하였으나, 코로나 19 확산 이후 방과후수업 자체가 개설되지 않으면서 수업자체를 하지 못하는 상황.
- 운영방식

- 수업 일정은 계약 이후 학교 측과 협의를 통해 결정하게 되며, 대체로 한번 결정하면 한학기 동안 큰 변동은 없으나, 학교 측의 사정에 따라 변동이 발생하기도 함.
- 수업시간 이외에 소요되는 시간으로 학교로의 이동시간과 수업 전까지의 대기시간, 그리고 수업 준비를 위한 시간이 소요됨. 대전이 아닌 인근 지역에서 수업을 하게 될 경우, 이동시간은 더 증가함.
- 개인적 사정에 따라 수업을 할 수 없는 경우, 사전에 사유서를 제출하고 추후 보강 수업을 진행.

② 학습지교사

○ 근무시간

- 학습지 교사는 상대적으로 과목당 소요시간이 적은 대신, 많은 수의 과목을 소화.
- 수업시간은 1과목당 10-20분 정도이며, 한 가정에서 2-3개 과목을 수강한다면 소요시간은 30-40분 가량이 소요. 과목 수는 교사나 업체에 따라 차이가 있겠으나 대체로 교사 1인이 100-150과목 혹은 그 이상을 소화.
- 산술적으로 주 100-150과목을 소화한다는 것은 하루에 20-30가구를 방문한다는 것이며, 수업시간에 더해 수집 회의 이동을 하면서 소요되는 이동시간 추가된다는 것을 의미.
- 더욱이 제한된 시간 내에 할당된 가정을 방문해야 한다는 점에서 시간적 측면에서의 업무 압박은 상당히 강하다고 할 수 있음.
- 2019년 학습지교사 노동조합의 실태조사에서는 하루 회원 관리 시간이 평균 7.7시간으로 조사된 바 있음.

○ 운영방식

- 학습지 역시 정규수업 이후 학생이 집에 돌아왔을 때 수업이 가능하기 때문에, 오후부터 근무가 시작되어, 밤까지 진행됨.
- 방과후 학교가 일상화되면서 학생들의 하교시간이 늦어졌고, 이로 인해 수업을 시작하는 시간이 늦어지게 되었음. 수업을 시작하는 시간이 늦어졌지만, 그렇다고 늦은 밤 시간에 가정을 방문하는 것은 어려운 일이기에 시간적 측면에서 업무강도는 심화.
- 수업시간은 고객인 가정과 일정을 조율하여 시간대를 정하게 되는데, 제한된 시간에 다수의 가정을 방문해야 하는 만큼 일정의 조율이 매우 중요하며, 이동 동선의 계산이 필요.
- 수업과 별개로, 추가적인 업무시간이 요구되는데, 교사에 따라 다르지만 주 2-3회 가량 소속된 학습지 지국으로 출근하여 업무를 수행하며, 주말 등에는 학습지 홍보를 위한 홍보활동이나, 수업준비를 위한 추가적인 작업 시간이 요구됨.
- 개인적 사정으로 인해 수업을 진행할 수 없을 경우, 업체 차원에서의 대책은 없으며, 교사개 인차원에서 고객과 협의를 통해 추후 보강 일정을 잡거나 혹은 학습지 비용의 일부를 차감해주는 방식 등으로 대처하고 있음.

③ 다문화방문지도사

- 근무시간
 - 다문화방문지도사는 앞선 두 직종과 달리 월 근무시간에 80시간으로 제한됨.
 - 월 80시간, 주 16시간으로 이는 교사가 추가적으로 더 많은 시간을 할당받고 싶더라도 불가능한 구조임. 해당 직종은 오히려 근무시간의 확대에 대해서 고려할 필요가 있음.
 - 대체로 수업은 월-목요일 사이에 이뤄지며, 금요일은 보강이 필요할 경우 활용. 1회당 수업 시간은 2시간이며, 원칙적으로는 50분 수업 10분 휴식으로 구성됨.
 - 다만 공공의 공간이거나 자신의 공간이 아닌 타인의 집에서 휴식을 한다는 것이 쉽지 않으며, 대체로 방문대상 가정은 지도사에게 쾌적한 휴식공간을 제공할만큼 여유가 있다고 보기 어려움.
- 운영방식
 - 수업시간은 해당 가정과 조율을 통해서 결정되며, 공식적인 수업에 더해 이동시간 및 수업준비시간이 소요되며, 공식적인 업무와 별개로 이주여성에 대한 상담이나 지원 등을 사적인 차원에서 수행하기도 하여 공식적인 수업시간 이상의 시간이 소요됨.

(3) 노동과정

- 노동과정은 세부적인 상이함은 있으나, 세 직종 모두 매칭된 공간으로 이동하여 수업을 진행하는 방식이라는 공통점을 지니고 있음. 노동이 이뤄지는 공간이 노동자의 전용공간이 아닌 타인의 공간이 되는 관계로 자신의 업무에 대한 통제의 어려움이 발생.
- 수행업무
 - 교육분야 이동노동자들의 주요 업무는 학생에 대한 수업진행 및 수업준비이나, 여기에 추가적으로 부가적인 행정이나 상담 업무가 추가되기도 함.
 - 다문화방문지도사의 경우, 수업 외적으로 다문화가정의 사적 영역에 대한 지원 및 상담이 요구되기도 하며, 학습지도교사는 수업과 더불어 영입업무가 요구됨.
- 통제와 자율성
 - 대체로 노동과정에서의 자율성, 수업에 대한 자율성은 보장되는 편이나 그만큼 문제나 돌발 상황에 대한 책임 역시 교사 개인에게 전적으로 부과되는 구조임.

① 방과후교사

- 주요 업무 내용
 - 방과후교사의 주요 업무는 수업 및 수업을 위한 준비이며, 수업 이외에도 학생들의 참여 및

활동에 대한 기록과 교사 및 학부모, 학생과의 상담 등도 이뤄짐.

- 연 2회 정도 공개수업을 통해서 학부모 및 관련자들 앞에서 공개수업을 진행하고 평가를 받게 되는데, 해당 평가는 추후 재계약에 영향을 미치는 중요한 행사임.
- 수업에 대한 진행 내용 및 커리큘럼 등에 대한 수업계획서 작성.
- 행정적 소요로서 월말에 강사비에 대한 청구서 작성 및 제출해야 함.

○ 자율성과 통제

- 실질적으로 수업 진행 자체에 대한 학교 측의 개입은 크지 않으나, 이미 사전에 수업에 대한 계획서를 제출 검토를 받는다는 점에서 1차적인 관리/통제가 이뤄지고 있다고 볼 수 있음.
- 일반교사들이 방과후교사에 대해 동등한 교육자로 인식하지 않는 경향이 존재함
- 방과후교사에 대한 가장 직접적인 관리자는 각 학교의 방과후수업 담당교사이며, 이들은 방과후학교의 운영/관리의 책임을 맡고 있음. 하지만 교사 개인 차원에서는 주어지는 보상에 비해 과중한 업무가 추가되는 것이기 때문에 해당 업무를 기피하는 경향을 보임. 이러한 상황은 방과후교사에 대한 지원 부족이나 나아가 갈등의 원인으로 이어지기도 함.
- 지역이나 학교에 따라서 방과후학교 관련 행정처리를 해주는 담당자(방과후학교 코디네이터)를 두기도 하는데, 이 경우 상대적으로 행정적 부담이 덜하지만, 코디네이터들 역시 불안정, 저임금 일자리임.

○ 지원 체계

- 지역 교육청에서 운영하는 방과후학교지원센터가 존재하지만, 실질적으로 제대로된 지원 역할을 하지 못하며, 그나마 기존의 행정업무를 전산시스템을 구축하여 지원해주는 것에 대해서는 긍정적으로 평가.
- 실질적으로 교육청 단위에서 해당 지역의 방과후학교 운영계획이 작성되고 이를 기준으로 방과후학교가 운영된다는 점에서 일선 학교보다는 교육청이 방과후학교를 관리하고 방과후교사들을 지원하는 주체가 되어야 하지만 교육청은 수익자부담원칙이라는 명분으로 책임을 회피.
- 교육청 차원에서 방과후교사들을 대상으로 한 간담회 등을 통한 의견수렴을 하기는 하지만 공식적인 교섭 통로가 아니라는 한계.
- 상당부분 교사들은 방과후학교에 대해서 교사들의 책무가 되는 것을 부담스러워하고 있으며, 이로 인해 방과후학교를 교육청이나 학교의 책임 또는 담당이 아닌 지자체의 책임으로 밀어내려는 시도가 이뤄지고 있다고 함(ex : 마을방과후 학교).
- 이러한 상황으로 인해, 방과후교사의 수업 준비 지원의 수준은 학교의 여건에 따라 차이가 발생함. 인근지역인 세종시의 경우, 학교가 대체로 최근 신설되어 활용할 수 있는 공간들이 많아, 강사 휴게실 및 복사 등의 수업 준비를 할 수 있는 공간을 제공하는 학교들이 존재하며, 별도로 방과후강사들의 수업준비를 지원하는 예산이 존재하여, 복사 등의 수업 준비를

지원하고 있으나, 대전은 이러한 지원이 이뤄지지 않고 있음.

[그림 4-14] 대전광역시방과후학교지원센터 홈페이지 구인정보란



② 학습지교사

○ 주요 업무 내용

- 학습지 교사의 주요 업무는 회원의 가정에 방문하여, 학습지에 대한 문제풀이 및 상담 등의 업무를 담당하게 됨.
- 제한된 시간에 다수의 가정을 방문해야 하는 관계로, 휴식할 시간이 없이 다음 가정으로 이동을 해야 하며, 따라서 이동 동선을 잘 구성해야 할 필요가 있음.
- 하지만 학습지 교사는 가르치는 업무 뿐 만 아니라, 영업업무가 추가적으로 부여되는데, 이는 의무사항은 아니지만, 실적압박으로 인해 사실상 의무로 수행해야 함. 이는 개인적 차원의 전단지 부착 등의 회원 영업 및 주말에 단체로 마트 등에서 영업 및 홍보활동을 하는 방식으로 수행됨.
- 또한 주 2-3회 업체 사무실로 출근하여, 행정업무 및 교육, 회의 등을 하게 됨.

○ 자율성과 통제

- 수익구조 상, 입회와 퇴회 간의 비율(승률)이 수수료에 결정적인 요인으로 작용하기에, 이를 유지하기 위한 노력이 지속적으로 필요하며, 이로 인한 감정적 스트레스가 큼.
- 중간관리자와의 관계에 있어서 지국장이나 지구장의 실적 압박 등으로 인한 대인 갈등의 여지가 타 직종 대비 훨씬 높음.
- 중간관리자의 경우, 일반학습지교사들 중에서 선발되는데, 지구장 업체와 교사들 사이에서

많은 스트레스를 받는 위치이기에 그렇게 선호되는 위치는 아니라고 함.

- 방문 가정 간 이동 시간조차 빠듯하여 생리현상을 해결하는 것도 어려우며, 더욱이 가정에서는 외부인인 학습지교사가 자기 집의 화장실을 이용하는 것을 그다지 긍정하지 않는 편이라, 가능한 수업 이전 생리문제를 조절하기 위해 노력하거나 인근의 관리사무소 등의 개방된 화장실 위치 등을 파악하는 것도 필요.

③ 다문화방문지도사

○ 주요 업무 내용

- 기초지자체별로 위탁 혹은 직영방식의 다문화가족센터가 존재하며, 해당 센터의 소속으로서 지자체 내부의 다문화가정을 방문하게 됨.
- 다문화방문지도사의 주요 업무는 주 2회 매칭된 3-4개의 다문화가정을 방문하여, 결혼이주 여성에게 담당하는 교육서비스를 제공하는 것이라 할 수 있음. 제공되는 교육서비스는 한국어교육, 자녀교육, 부모교육이 있음. 인터뷰의 경우, 본래 한국어 교육을 전담하였으나, 한국어 교육에 대한 수요가 적어지면서, 재교육을 통해 부모교육, 자녀생활 분야 수업도 병행하게 되었음.
- 2016년까지는 수업을 마치고 DB에 수업 내용에 대해서 입력하는 작업이 요구되었으나, 이에 대해서 노조차원에서 입력작업이 추가적인 노동수요임을 문제제기하자, 서비스활동지라는 문서를 작성하되 이를 교육시간 이내에 작성하는 것으로 변경.
- 의무적으로 강요되는 것은 아니지만, 교사 입장에서 가르쳐야 할 대상이 필요한 것이기에, 교육해야 할 다문화가정을 발굴하는 업무가 부과되기도 하며, 센터의 행사에 동원되는 경우도 있다고 함.
- 다문화방문지도사들은 단순히 교육을 넘어서 대체로 이주여성과 유대관계를 형성하고 있으며, 금전적 보상과 별개로 교사들 개인의 책임감의 연장선에서 이뤄짐. 사회적이거나 생활(언어적 제한으로 인해 활동이 어려운 부분들에 대한 도움: 병원 방문, 행정적 처리 등) 가정 문제에 대한 상담 및 도움(가정폭력 등)을 주고 있으며, 생일을 챙기는 등 정서적인 지원도 이뤄지고 있음.

〈표 4-12〉 다문화가족 방문교육서비스 사업내용

구분	부모교육	자녀생활 지원	한국어교육
대상	만12세 미만의 자녀가 있는 결혼이민자	만3세~만12세 이하 다문화 가족자녀, 중도입국자녀	입국 5년 이하 결혼이민자, 중도입국자녀
내용	생애주기별(임신/출산/영아기/유아기/아동기) 자녀의 양육 관련 교육정보 제공	생활지원 서비스 제공(알림장 읽어주기, 숙제지도 등)	생활언어를 익히고 문화를 이해할 수 있도록 한국어 교육
성과	4,984명	7,026명	4,964명

출처: 여성가족부(2020: 224)

○ 자율성과 통제

- 대체로 주 2회 3-4개의 가정을 방문하게 되며, 방문시간은 방문가정과 조율을 통해 결정됨. 다만 배치되는 가정에 대한 선택권은 교사에게 주어지지 않음.
- 기본적인 강의교재 및 커리큘럼이 있음. 여가부가 한국건강가정진흥원에 위탁하여, 커리큘럼 및 평가 방식 등을 매뉴얼화하여 보급.
- 수업 자체에 대한 자율성은 보장되는 편이며, 교육 내용의 특성상, 상대적으로 한국어 교육은 커리큘럼이 정형화되어 있는 반면, 부모교육이나 자녀생활은 교사의 재량권이 더 크다고 할 수 있음.
- 별도로 센터에 출근하는 것은 아니며, 방문일정에 맞춰 해당 가정에 직접 방문하게 되는 경로이며, 재계약이나 교육, 혹은 센터의 행사 동원될 경우에 센터를 방문함.
- 센터는 대체로 지역의 기관이나 단체가 위탁운영하고 있으며, 이로 인해 계약 관계가 위탁기관과 다문화방문지도사라는 구도가 되면서, 전체 다문화방문지도사 차원의 결집이 어려운 구조임.

(4) 보상체계 및 소득

- 금액이나 책정방식에 차이는 있겠으나 세 직군 모두 수업시수와 임금이 연동되는 개념이라는 것은 동일한 형태라 할 수 있으며, 코로나 19로 인해 수업이 줄거나 없어지면서 임금의 감소한 상황임.
- 임금 책정 기준
 - 방과후교사는 해당지역의 방과후학교 정책에 따라 달라지는 반면, 학습지교사는 소속업체의 임금 및 수수료 정책에 따라 차이가 발생하며, 다문화방문지도사는 상대적으로 전국적인 일관성을 지니고 있음
 - 다문화방문지도사는 임금의 상한선이 고정되어 있는 반면, 방과후교사 및 학습지 교사는 자신의 수업을 듣는 학생 또는 과목의 숫자와 연동되어 있어, 가능한 많은 수의 학생을 확보하는 것이 중요함.
 - 학습지 교사의 경우, 학생 수의 부족이 패널티로 이어지면서 소득의 삭감으로 이어질 수 있으며, 학부모의 회비 미납이나 연체, 탈회 등의 손실을 고스란히 교사에게 전담하는 구조로 임금의 변동이 크고, 회원 및 승률 관리를 위해 지출되는 추가 비용이 다른 두 직종에 비해서 높음.

① 방과후교사

○ 책정방식

- 방과후 교사의 임금은 수업을 듣는 학부모의 수익자부담 원칙에 기반하여 설정되며, 수업 회당 일정금액을 수강료로 책정하는 방식(강원, 울산 등)과 수강학생 수로 책정하는 방식이 있는데 대전의 경우는 후자를 원칙으로 하고 있음.
- 과목 수강하는 학생은 수업당 월 일정금액의 수업료를 납부하며, 따라서 수업에 참여하는 학생 수가 많아질수록 소득이 높아지는 구조임.
- 수강료(프로그램위탁료)는 학교 자율로 결정하며, 학교회계출납원이 수납하여 방과후교사에게 월별 지급하는 방식.
- 학생들의 절대적인 숫자가 감소하는 상황에서 안정적인 수입유지가 쉽지 않으며, 과목의 인기에 따른 편차로 인해 방과후교사 간의 수입 격차가 발생.

○ 수수료

- 대전지역은 학교와 방과후교사 간 직접 계약이 주를 이루고 있으며, 이 경우 별도의 수수료가 발생하지 않음. 대전의 경우, 대전광역시교육청에서 운영하는 방과후학교지원센터가 일종의 플랫폼 역할을 하고 있음.
- 지역에 따라서 중개 역할을 하는 위탁업체를 통해 계약하는 경우가 있으며, 이 경우, 수수료가 20-40%에 이르며, 임금체불의 경우도 문제가 되고 있음.

○ 수용비

- 산정된 수강료에서 7% 이내(지역마다 기준이 다름)의 금액을 수용비로 납부하게 되는데, 수용비는 전화·전기료, 냉·난방비, 복사기 및 정수기 사용료, 인쇄비, 기타 소모품 구입 등의 학교시설 사용료와 학생관리를 위한 SMS 문자 사용료, 방과후학교 자원봉사자 활동비 등으로 사용.
- 실질적으로 방과후교사들이 수용비로 금액을 지출함에도 불구하고 학교 시설 및 인쇄·복사 이용 과정에서 학교교사 및 직원들의 눈치를 보는 상황이 발생하기도 함.

○ 코로나의 영향

- 방과후강사노조의 실태조사에 따르면, 코로나 이전 월평균 수입이 216만원이었으나 2020년에는 13만원으로 급감하였다고 나타남. 심층면접에서도 인터뷰이들은 수업을 전혀 하지 못하였고, 이에 대한 교육당국 차원의 대책이나 지원은 거의 없었다고 밝히고 있음.
- 방과후강사들을 대상으로 교내 방역업무를 지원하는 임시 일자리를 지원한 바 있으나, 금액과 근무시간이 적으며, 그나마도 대전은 인근의 세종보다 시급이 더 낮게 책정되었음.

② 학습지교사

○ 책정방식

- 학습지 교사의 임금은 담당하고 있는 과목 당 책정되는 수수료가 기준이 되며, 해당 수수료의 비율은 업체별로도 다르며, 동일 업체 내부에서도 다양한 수수료 옵션이 존재함. 이는 실적에 따라서도 다르며, 어떠한 종류의 학습지를 채택하느냐에 따라서도 다름(업체에서 밀고 있는 상품일수록 수수료가 높게 책정).
- 신입 교사에 대해서는 입사 이후 수개월 간 일정금액을 보장해주는 형태로의 지원이 있기도 하지만 사실상 성과가 수수료 설정의 기준이 됨.
- 2018년 근로복지공단의 실태조사에 따르면, 학습지 교사의 월평균 수입은 170만원으로 조사된 바 있음.

○ 수수료

- 학습지교사의 경우, 수수료를 지출하는 것이 아닌, 계약된 학습지 금액에서 수수료 비율 만큼을 지급받는 형태임. 따라서 수수료가 높을수록 노동자에게 유리함.
- 수수료는 업체마다 산정기준의 차이가 있으나 대체로 30-60%에 이르기까지 다양하게 책정되는데, 수수료 산정기준에 대해서는 입사 및 재계약 과정에서 조율하게 되며, 노조가 존재하여 단체협상이 이뤄지는 경우, 가장 핵심 쟁점이자 갈등요인이기도 함.
- 산술적으로 학습지는 과목당 월 3만원에서 3만 5천원 정도이며, 이 금액에서 계약된 수수료 테이블에 따른 비율을 수입으로 지급받게 됨. 따라서 학습지 교사는 수수료의 상승을 요구하는 구조임.
- 인터뷰이의 경우, 경력이 20년에 가까운 베테랑으로 코로나 이전에는 월 300만원 정도를 벌였고, 현재는 최근 입금된 금액이 180만원이라고 함. 인터뷰이의 수수료는 50%대로, 학습지 교사 중에서도 높은 편에 속한다고 함.
- 하지만 담당하는 과목이 과목을 해지할 경우, 해지에 따른 수수료 패널티나, 과목비를 대납시키는 등의 관행이 존재하며, 일정 수준의 성과를 유지하기 위해 사비로 과목을 추가하는 등의 추가적인 비용이 발생하여, 경우에 따라서는 기본급 개념이 없는 임금구조상 탈퇴 등의 승률방어에 실패할 경우, 일을 하였음에도 보상이 거의 없는 경우가 발생할 수 있음.

○ 코로나의 영향

- 코로나로 인해 가정에서 대면수업을 회피하면서, 퇴회(학습지 중단)이 늘어났고, 이는 고스란히 수입감소로 이어짐.
- 반면, 줄어든 계약을 만회하기 위해 추가적인 영업 업무 및 교재 배달 등의 업무가 추가되면서 오히려 노동시간은 증가함.

③ 다문화방문지도사

○ 책정방식

- 다문화방문지도사의 경우, 월 교육시수가 80시간으로 고정되어 있으며, 따라서 소득 역시 고정되어 있음.
- 2시간 수업을 진행할 때, 회당 2만 5천원이 지급되며, 월소득은 80만원으로 지난 10년 간 임금 인상이 되지 않다가 2018년 다문화방문지도사들의 집단적 움직임을 통해 시급 280원의 인상이 이루어짐.
- 기존 포괄임금제라는 명목으로 주휴수당이 지급되지 않았으나, 교사들의 집단적인 투쟁 과정에서 주휴수당에 대한 문제제기가 발생하자, 현재의 금액이 주휴수당이 포함되어 있다는 내용으로 계약서가 수정되었다고 함
- 최근 연차휴가가 도입되면서 연차수당이 추가되었고, 명절수당이 존재하는데, 이는 하루를 2-4시간 근무로 환산하여 시급으로 지급하는 방식이며, 퇴직금도 존재함.
- 독특한 점은 4대보험을 지원한다는 점으로 대체로 위탁기관을 통해 수행되는 직종들이 4대 보험 요건을 피하기 위해 종사자를 초단시간 근로자의 조건에 맞춰 운영하는 경우가 많은데, 해당 사례는 이외는 차별되는 지점으로 다른 분야에도 확산될 필요가 있음.
- 코로나19로 인해 일정기간 수업을 하지 못하였으나, 해당 기간에 대한 임금을 휴업수당 개념으로 70%를 보전받음.

(4) 사회보장제도

① 방과후교사

○ 고용/산재보험 가입여부

- 방과후교사의 경우, 지금까지 고용보험 및 산재보험의 대상이 아니었기에, 인터뷰이들 모두 고용보험 및 산재보험에 미가입 상태임.
- 2021년 7월부터는 방과후교사도 고용보험 우선적용 대상으로 포함 됨에 따라서 고용보험 가입이 가능해짐.

○ 고용/산재보험 가입의사

- 인터뷰이들 모두 고용보험 적용대상이 될 경우, 가입에 대해서 긍정적인 태도를 보였으며, 방과후강사 노조의 자체 조사에서도 조합원들의 98.5%가 고용보험 가입을 희망하고 있는 것으로 나타남

② 학습지교사

- 고용/산재보험 가입여부
 - 학습지교사 역시 특수고용직 종사자로 고용보험의 대상이 아니었기에, 인터뷰이 역시 고용/산재보험에 미가입상태임.
 - 학습지교사 역시 전속성이 강한 특수고용직 종사자로서 고용보험 우선적용 대상에 포함되어 2021년 7월부터 고용보험 적용이 가능.
- 고용/산재보험 가입의사
 - 실질적으로 고용보험이나 산재보험의 적용이 쉽지 않기 때문에 인터뷰이를 비롯하여 학습지 교사들은 고용보험의 가입에 회의적.
 - 업체 차원에서 산재보험의 가입에 부정적이며, 업체에서는 교사들에게 상해보험을 제공해주는데, 산재보험 가입시 상해보험을 포기하는 각서에 서명을 요구.
 - 인터뷰이는 차후 추진될 고용보험 역시 업체에서 산재보험의 사례와 같이 교사들이 고용보험 가입에 대한 불이익을 주는 방향으로 편법을 사용할 것이라고 예상.
 - 정부 정책을 이행해야하는 공공부문과 달리 사기업은 보다 적극적으로 노동자들의 사회보험 가입을 막기 위한 대응책을 모색할 가능성이 높음.

③ 다문화방문지도사

- 사회보험 가입여부
 - 앞선 방과후/학습지 교사와 달리 다문화방문지도사는 고용계약을 체결하고 있으며, 이에 따라 고용보험과 산재보험에 가입되어 있는 상태임.

(5) 정체성 및 직업의식

- 노동자 정체성
 - 인터뷰이들은 모두 스스로를 노동자로서 규정하는 것에 대해서 부정하지 않았으며, 노동조합을 적극적으로 하고 있거나 긍정적인 태도를 보여주고 있음.
 - 처음부터 스스로를 노동자로서의 인식을 하지 않았으나, 실질적으로 주어지는 처우 및 교육 활동에 대한 통제 등의 현실을 경험하면서 스스로가 노동자의 위치라는 것을 자각하게 됨.
 - 노조활동이나, 집단적인 실행행사를 통해 처우문제의 개선을 이끌어내면서 효능감과 자부심을 느낌.

○ 직업의식

- 3개의 직군은 누군가를 교육하는 직군으로서, 종사자들은 경제적 수입을 넘어, 교육자로서의 전문성과 이에 대한 자부심을 강하게 나타내고 있음.
- 전문성을 강화하기 위해 대학원 진학을 비롯, 자격증 취득 등 자발적인 자기계발 등을 실천.
- 교육자로서의 역할에 대한 높은 만족도가 열악한 처우에도 불구하고 해당 직업을 지속해나가는 중요한 원동력이자, 저항의 논리로 작동하는 경향을 확인할 수 있음.

○ 젠더 정체성

- 인터뷰이들은 젠더적 측면에서는 기존의 성역할 담론에서 크게 벗어나지 못하는 태도를 보여주고 있음. 남성이 주생계부양자로서 주된 경제활동에 종사하고, 여성은 가사와 양육을 전담하고 있었으며, 이러한 역할 분업에 대해서 거부감이나 저항이 나타나지 않음.

4) 종사자 권익 보호를 위한 대안

(1) 이해대변조직

○ 방과후교사

- 현재 방과후교사의 경우, 방과후강사노동조합이 2019년 출범하여, 2020년 9월 노동조합 설립필증을 받았음.
- 대전지역에서도 규모가 크지는 않지만, 노동조합 지부가 존재하여 활동하고 있으며, 조합원들끼리 정기적으로 모임을 진행하고 있음.
- 조직방식은 공간시간적으로 다른 교사들과 마주칠 기회가 쉽지 않기 때문에 조직화에 어려움이 있으며, 대체로 조합원들 개인이 알음알음 인맥으로 조직화가 이뤄짐.
- 소통방식은 카카오톡 단체방을 이용.

○ 학습지교사

- 학습지교사의 이해대변조직으로는 '전국학습지산업노동조합'이 2000년에 설립필증을 받았음.
- 대전지역에서는 학습지교사들의 노조활동이 활발하지 않음.

○ 다문화방문지도사

- 다문화방문지도사의 경우, 2018년 다문화방문교사들의 고용 및 처우 문제 개선을 위해 집단적인 움직임이 있었고, 이는 '전국다문화가정방문교육지도사협회', '전국 다문화 방문교육지

도시 처우개선을 위한 '공동대책위원회' 등을 구성하여 조직적인 대응이 이뤄졌고, 일정부분 성과를 거둔바 있음.

- 그러나 2019년 정년조항에 대한 투쟁에서 성과를 거두지 못하였고, 적극적으로 활동하던 지도자들의 상당 수가 연령이 초과하여, 이탈하게 될 상황이 되면서 현재는 활동이 침체상태에 놓임.
- 아직 단체 소통이 이뤄지는 소통방(네이버 밴드)이 유지되고 있으며, 이를 통한 소통 및 교류가 이뤄지고 있음

○ 이해대변조직에 대한 인식

- 인터뷰이들의 경우, 노동조합 및 집단적 대응을 통한 저항과 그 성과에 대해서 긍정적인 의미를 부여하고 있었으나, 한편으로는 이동노동자의 특성 상, 집단적인 결집이 쉽지 않음에 대해서 밝히고 있음.
- 인터뷰이들 중 방과후강사 노동조합에 조합원으로 참여 및 활동한 경험이 있으며, 다문화지도사의 경우도 2018년의 처우개선을 위한 집단행동에 참여한 경험이 있음.
- 한편 학습지 교사였던 인터뷰이의 경우는 조합이 아닌 경력이 많은 개인 차원에서(인터뷰이 본인) 팀원들을 대신해 사측에 대응해나가는 협상력을 보여주고 있었음.

(2) 쉼터에 대한 인식 및 선호 프로그램

○ 휴식방법

- 3개 직종의 종사자들은 대체로 별도의 휴게공간을 제공받지 못하는 경우가 대부분이었고, 이동을 위해 차량이 거의 필수적인 관계로 대기시간에는 자신의 차량 등에서 휴식을 취하는 경우가 많았음.
- 학습지교사와 다문화방문지도사는 개별가정을 방문하는 것이기에 휴식공간에 물리적인 한계가 존재할 수 밖에 없으나, 방과후교사의 경우, 학교라는 공간에 교사휴게실이 대부분 존재함에도 공간을 지원해주지 않는 문제가 있음.

○ 쉼터에 대한 인식과 운영방식

- 쉼터의 필요성에 대해서는 공감을 하고 있으나, 운영방식은 단순히 휴식공간이 아닌 조합원들이나 종사자들이 모여 회의나 네트워크를 지원할 수 있는 공간이자, 법률, 심리 상담 등의 종합적인 복지서비스 등을 제공하는 복합공간으로서의 쉼터의 역할을 강조.
- 업종의 특성상, 휴식공간으로서의 쉼터 이용에는 제한이 있어보이며, 물리적으로 파편화된 종사자들의 조직화 및 소통을 위한 공간으로서 활용할 수 있는 공간 및 프로그램의 지원이 필요.

5) 요약 및 함의

(1) 요약

- 이동노동자는 노동을 수행하는 장소가 정해져 있지 않고, 업무 수행을 위해 이동을 필요로 하는 노동자이며, 교육분야의 이동노동자 역시 교육업무를 수행하기 위해 학교 혹은 개별 가정으로 이동하고 해당 장소에서 업무를 수행하게 됨.
 - 방과후교사와 예술강사는 개별 학교, 학습지교사와 다문화방문지도사는 개별 가정을 방문.
- 해당 직군의 종사자들은 주로 여성의 비중이 높으며, 특히 중장년 기혼 여성이 높은 비율을 차지하는데, 이는 교육이나 케어산업, 그리고 남성생계부양모델이라는 기존의 성역할구조의 결과물이라고 할 수 있음.
 - 불안정·저임금이기 때문에 주생계부양자로서의 남성이나, 혹은 결혼하지 않은 여성이 장기간 근속하기 어려운 측면이 있음
 - 상대적으로 유연한 시간활용의 장점은 가사/양육을 담당하는 기혼여성에게 적합한 일자리로 고착화.
- 교육분야 종사자라는 사회적 인식과 지위는 실제 고용관계나 처우에서 오는 괴리가 있으나, 여타 이동노동에 비해 '가르치는 일' 자체에 대한 만족도는 높게 나타남.
- 교육 부문의 이동노동이라는 공통분모가 존재하지만, 위치하는 상황적 차이로 인해 서로 다른 쟁점들을 지니고 있음.
 - 방과후교사의 경우는 안정적인 계약, 공간을 비롯한 수업 지원
 - 예술강사는 제한된 수업시수로 인한 낮은 소득, 계약의 불안정성, 초단시간 노동자에 속하는 관계로 주휴수당 및 연차 유급휴가 미적용 등
 - 학습지교사는 불합리한 수수료 시스템과 높은 업무강도, 성과압박과 손실 떠넘기기 등
 - 다문화방문지도사는 제한된 수업시수와 이로 인한 낮은 소득, 활동연령제한(정년).

〈표 4-13〉 교육부문 여성이동노동자 개요

	방과후교사	예술강사	학습지교사	다문화방문지도사
근무시간	4.14시간	3.29시간	5.93시간	4.92시간
근무장소	개별 학교	개별 학교	회원 자택	신청자 자택
보상체계	수업료	수업료(시급)	수수료	수업료(시급)
통제/관리 주체	교육청/ 학교(교장/담당교사)	학교(담당교사) 문화체육관광부/ 한국문화예술교육 진흥원/ 지역위탁기관	학습지 업체 (본사/지국 중간관리자)	여성가족부/ 건강가정지원센터 (지역위탁기관)
계약형태	위수탁계약	고용계약	위수탁계약	고용계약
사회보험	지원없음	국민연금/고용보험/산 재보험 적용	지원없음	4대보험 적용
노동조합 유무	있음	있음	있음	없음

(2) 정책제언

- 3개의 직종은 공공적 차원에서 정부 및 지자체, 교육청들이 개입할 수 있는 여지가 충분히 있으며, 우선적으로 종사자들의 요구와 의견을 수렴해 줄 수 자세가 필요
 - 센터를 여성이동노동자들의 네트워크 및 조직화의 플랫폼으로 활용
- 대전지역의 여성이동노동자를 실태 파악 및 정책수립을 위한 위한 독자 연구용역 실시
 - 교육분야 이외에 다양한 방문서비스 분야에 종사하는 다수의 여성이동노동자가 존재하고 있으며, 이들의 노동실태에 대한 지역 차원의 연구는 거의 부재한 상황
- 학습지교사와 다문화방문지도사의 경우 주 일터가 학생들의 주거지역으로 해당 주거 커뮤니티의 준구성원이라고 볼 수 있음. 이를 근거로 현재 대전노동권익센터를 비롯한 지역의 노동센터들이 추진중인 아파트 커뮤니티 사업과 연계해서 그들의 노동조건 개선을 지원.
 - ex) 관리사무소 공간의 일부를 여성이동노동자들을 비롯한 이동노동자들을 위한 소규모 쉼터/화장실 공간 지원.
- 대전광역시교육청의 처우개선에 대한 적극개입 및 방과후학교지원센터의 플랫폼으로서의 역할을 강화.
 - 방과후학교 운영계획 상에 방과후교사의 고용 및 처우에 대한 가이드를 반영.
 - 일반교사들의 방과후교사에 대한 부정적/위계적 인식에 대한 개선 교육 실시.
 - 방과후학교지원센터를 방과후교사들을 관리/지원할 수 있는 플랫폼으로 확대 개편.
- 여성이동노동자 대상 감정노동 예방 및 지원사업 실시
 - 여성이동노동 직종은 고객을 방문하여 비교적 긴 시간 직접 대면하는 방식이 주를 이루며,

이 과정에서 감정을 컨트롤해야 하는 감정노동으로서의 특성을 지니고 있음.

- 대전의 경우, 이미 '대전광역시 감정노동자 보호 조례'가 존재하며, 이에 따라 감정노동자를 위한 지원사업들이 추진 중에 있음. 지원대상 범주에 여성이동노동자를 포함.

○ 이동노동자 대상 유급휴가(병가)지원

- 이동노동자들은 자신의 업무를 대신 해줄 대리자를 구하기가 어려우며, 그나마도 부담스러운 비용을 지출해야 하는 관계로, 휴가 또는 질병으로 인한 병가를 활용하기 어려운 상황이기때, 지자체 차원에서 유급휴가를 지원
- 서울의 경우, '서울형 유급병가 지원사업'을 실시하고 있으며, 대전 역시 소상공인을 대상으로 한 '대전광역시 대전형 유급병가 지원 조례' 제정이 추진 중에 있음

5. 전국 이동노동자쉼터 운영 조사

1_조사개요

1) 조사목적

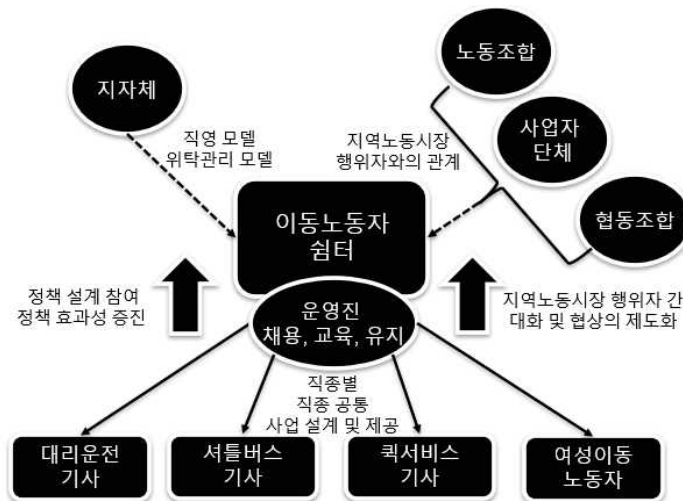
- 2015년에 운영을 시작한 서울 서초 쉼터를 포함해 2년 이상의 경험을 축적한 다른 지역의 이동노동자쉼터 운영자들과의 면접조사를 통해, 이동노동 직종 종사자들의 노동조건을 개선하고 권익을 증진하기 위한 쉼터의 역할 및 한계 파악.
- 서울·경기·광주 지역의 쉼터를 비교함으로써 쉼터의 지역적 특성을 분석하고, 대전 이동노동자 쉼터에 적절한 사업과 운영모델을 도출.
- 현재 운영 중인 이동노동자쉼터를 운영방식에 따라서 직영모델과 위탁 모델로 구분해 양 모델의 장단점 비교.
- 노동조합, 협동조합 그리고 사업체 등 지역의 주요 노사관계 행위자와 쉼터와의 관계를 분석함으로써 효과적인 쉼터 운영을 위한 민관지역 거버넌스 구조 제안.
- 쉼터 운영에 있어서 핵심적인 역할을 담당하는 상근관리자의 채용 및 교육 등의 인사제도를 미시적 관점에서 고찰.

2) 조사방법

- 문헌조사
 - 서울 지역 이동노동자 쉼터의 근거가 되었던 서울노동권익센터(2015), 이후 전국의 이동노동자 쉼터 운영 사례들을 바탕으로 제작한 이동노동자 쉼터 설치·운영 매뉴얼 (경기도 노동국, 2019)등 다양한 문헌자료 참조.

- 쉼터관련 언론기사, 블로그나 인터넷 커뮤니티에 게시된 이동노동 직종 당사자들의 이용후기 참조
- 각 쉼터에서 자체적으로 실시한 이용자 대상 설문조사 참조

[그림 5-1] 전국 이동노동자쉼터 조사목적 및 분석틀



○ 쉼터 방문 및 상근운영자 면접조사

- 休 서울이동노동자쉼터 세 곳(서초, 북창, 합정), 休 서울셔틀버스노동자쉼터 방문 및 사무장·간사 면접조사. 네 곳의 이동노동자쉼터 운영을 총괄하는 서울노동권익센터 소속 담당자 면접조사.
- 서울 강동구가 직영으로 운영하는 강동구청 노동권익센터 산하 이동노동자지원센터 방문 및 담당 주무관 면접조사.
- 경기도가 위탁방식으로 운영하는 수원시 경기이동노동자 쉼터 방문 및 상근 운영자 면접조사. 성남시 경기이동노동자 쉼터 상근 운영자 온라인 면접조사 진행.
- 광주광역시 ‘이동노동자 달빛 쉼터’ 운영주체인 광주광역시 노동센터 사무국장 면접조사.

〈표 5-1〉 전국 이동노동자 쉼터 운영 현황

지역	쉼터	운영방식	직원	비고
서울	이동노동자쉼터 3개 (서초쉼터, 북창쉼터, 합정쉼터) 셔틀버스노동자쉼터 1개(은평구)	종합지원 (위탁운영)	합정쉼터5명 그 외 쉼터 3명	서초쉼터(18시 ~ 익일 06시) 북창쉼터(08시 30분 ~ 20시) 합정쉼터(09시 ~ 익일 06시) 셔틀쉼터(09시 ~ 18시)
경기	이동노동자쉼터 6개 운영 (광주, 수원, 하남, 성남, 시흥, 광명) 설치예정4개 (부천, 포천, 안양, 의왕)	종합지원 (직영: 광주 하남) (위탁 : 나머지 4곳)	3명	광주쉼터(16시 - 익일 06시) 수원쉼터(10시 - 익일 06시) 하남쉼터(10시 - 24시) 성남쉼터(10시 - 익일 07시) 시흥쉼터(09시 - 익일 05시)

				광명센터(09시 - 익일 02시)
부산	이동노동자지원센터(센터) 1개(서면)	종합지원(직영)	3명	14시 - 익일 06시
대구	이동노동자센터 2개(수성구, 달서구)	-	-	21년 하반기설치예정
광주	이동노동자센터 1개(상무지구)	종합지원(위탁)	3명	18시 - 익일 5시 30분
경남	이동노동자센터 1개(창원)	종합지원(직영)	-	15시 - 익일 06시
전북	이동노동자센터 1개(익산)	공간지원(직영)	-	10시 30분 - 익일 5시
전남	이동노동자센터 1개(여수)	공간지원(직영)	-	16시 - 익일 06시
제주	이동노동자센터 1개(제주시)	종합지원(위탁)	-	24시간 운영

2_조사결과

1) 이동노동자센터의 지역 간 유사점과 차이점

- 설립과정 및 사업내용의 유사성
 - 설립과정: 광역 지자체장 선거공약 → 이해당사자 간담회 → 지역 노동권익센터 또는 비정규 노동센터 실태조사 → 토론회 등을 통한 공론화 → (조례제정) → 센터 설립으로 이어지는 과정이 공통적으로 나타남.
 - 단, 서울시의 경우 조례제정을 동반하지 못해 제도적 기반이 약하단 평가를 받고 있는 반면, 이후 센터 설립에 동참한 지자체는 실태조사 결과를 근거로 조례제정(참고: 경기도조례 제6127호. 경기도 이동노동자 센터 설치 및 운영 조례)
 - 사업의 제도적 동형화: 먼저 설립된 센터의 경험을 바탕으로 '이동노동자 휴식 및 소통 공간 제공', '동호회 활동, 영화 상영 등의 문화 서비스 제공', '노무 및 취업 상담 등의 일자리·복지 서비스 제공', '이동노동 및 생활관련 교육 서비스 제공' 등의 핵심사업은 전국 센터들이 공통으로 운영 중.
 - 특히, 경기도 노동국(2019)과 같은 센터 설치·운영 매뉴얼이 제작되면서 센터의 공간배치, 상근인력의 숫자, 편의시설 등 물리적 구성 요소는 표준화되는 추세.
- 사업내용 및 운영방식의 이질성: 서울지역은 직종별로 맞춤형된 센터로 진화한 반면, 지방 센터들은 모든 이동노동자 직종을 아우르는 운영방식 유지
 - 서울의 경우 서초센터(대리운전), 북창센터(커서비스), 셔틀센터(셔틀버스) 등이 각 직종에 맞춤형 서비스 제공. 예를 들어 북창센터의 경우 이륜차 자가정비교실을 운영.

- 각 이동노동 직종의 노동패턴에 따라서 쉼터 운영시간도 조정. 대리운전 기사가 주 이용층인 서초쉼터는 저녁 6시~아침 6시까지, 퀵 서비스 기사가 중심인 북창쉼터는 아침 8시 반부터 저녁 8시까지 운영.
- 반면, 합정쉼터를 비롯해 대부분의 지방 쉼터들은 여성이동노동자를 포함해 모든 이동노동 직종 종사자들에게 서비스를 제공하는 것을 목표로 아침 9시~익일 아침 6시까지 장시간 쉼터 운영 중.
- 이러한 이질성을 낳는 가장 중요한 요인은 쉼터 이용자 수라고 볼 수 있음. 즉 서초나 북창 쉼터의 경우에는 각 직종 종사자만으로도 충분한 이용자 수를 확보할 수 있지만, 대부분의 지방 대도시의 경우 특정 직종만으로는 충분한 수의 이용자를 확보할 수 없음.
- 이용자 확보가 쉼터의 존재 가치에 중요한 의미를 차지하는 것은 아니지만, 쉼터가 지자체의 예산으로 운영된다는 측면에서 쉼터 자체의 성과지표(KPI)에서 이용현황이 중요하게 다루어짐. 다시 말해서, 이용자 확보가 적다면 예산대비 운영실적이 저조한 것으로 '평가'되어 그 역할과 의미와는 관계없이 쉼터 존립자체에 문제가 나타날 가능성이 있음
- 면접참가자들은 모두 쉼터의 위치를 이용자와 직결되는 핵심요인으로 지목. 대부분의 쉼터가 물동량(퀵서비스) 또는 유동인구(대리운전)가 많은 시내 중심지에 위치하지만, 쉼터가 위치한 층(3층 이상) 그리고 쉼터가 입주한 건물까지 도달하기 위해 건너야 할 횡단보도 수 등과 같은 작은 접근성 저해 요인으로 이용자 확보에 어려움을 겪는 쉼터들도 존재.
- 접근성의 문제를 이동 간이쉼터를 통해서 극복하려는 시도도 최근 있었지만, 신종코로나 확산으로 그 효과는 아직 검증되지 않음.

2) 쉼터의 지배구조 및 지역노동시장 행위자와의 관계

- 현재 운영중인 쉼터의 지배구조는 크게 직영모델과 위탁운영 모델로 나눌 수 있음.
- 직영모델: 쉼터가 지방정부 조직의 일부로 편입, 담당 공무원이 운영책임자로 배정
 - 장점: 빠른 의사결정. 예산 사용의 자율성, 지자체의 다른 정책 및 지원사업과의 효과적인 연계
 - 단점: 무기계약 공무원으로 전환하지 않는 한 상근운영자의 고용연속성을 보장할 수 없음. 이는 쉼터 사업 연속성의 문제로 이어짐. 이용자 편익에 집중(경제적 측면)되어 본질적인 노동가치에 대한 접근(가치적 측면)은 피상적으로 나타날 가능성이 있음.
- 위탁운영 모델: 지방정부가 쉼터의 운영을 지역의 노동조합이나 시민단체에 위탁.
 - 장점: 동일 단체가 수탁을 받는 한 고용연속성 보장. 이를 통해서 상근 운영자가 쉼터 운영에 있어서 전문성 축적 및 장기적 관점에서 사업 기획이 가능

- 단점: 신규사업 제안·심사·승인에 시간이 걸리기 때문에 이동노동 직종 업무 환경변화에 따른 유연한 대응의 어려움.
- 수탁 주체로서 광역노동권익센터의 역할
 - 직종, 위치, 상근운영자 성향에 따라서 달라질 수 있는 쉼터 운영목표와 방향을 통일성 있게 유지.
 - 코로나19처럼 이동노동 직종 종사자들의 일과 삶에 영향을 미치는 예상치 못한 사건 그리고 특수고용노동자 긴급고용안정지원금과 같은 신규정부 정책에 각 쉼터가 빠르게 대응할 수 있도록 조율 및 지원.
 - 광역지방정부와 신규사업 및 예산지원 관련 협상 담당.
- 지역노동시장 주요 행위자와의 관계
 - 쉼터와 관련된 지방정부 조례는 이동노동자의 사회경제적 필요에 의해 자발적으로 만든 단체(협회, 노동조합, 협동조합 등)와 모임공간 제공 등의 협업을 명시하고 있음.
 - 하지만 일부 지역에서는 쉼터운영 주도권을 둘러싼 단체 간 긴장관계가 비생산적인 집단적 갈등으로 발전한 사례도 나타남.
 - 쉼터운영의 주도권을 둘러싼 불필요한 집단적 갈등을 막기 위해서는 i) 상술한 것처럼 운영 위원회를 통해서 투명한 논의 프로세스 구성, ii) 광역노동권익센터가 적극적으로 이해관계 조정 역할 수행, iii) 특정 단체의 이해관계에 종속되지 않은 상근운영자 채용 등의 노력이 필요로 함. 이용자 편익에 집중(경제적 측면)되어 본질적인 노동가치에 대한 접근(가치적 측면)은 피상적으로 나타날 가능성이 있음.

3_대전광역시 이동노동자쉼터 설립을 위한 제언

1) 제도적·운영 안정성 확보

- 설립과정에서 조례제정을 통해서 제도적 측면에서 안정성을 확보하는 것이 필요.
- 개인화·파편화된 이동노동 직종 종사자들의 노동조건 특성상, 쉼터 개소에 그치는 것이 아닌, 개소 이후 이동노동자들의 쉼터 사업 참여를 유도하기 위한 적극적인 노력이 요구됨. 이는 네 단계로 진행될 수 있음.
 - 위치선정: 종사자 수가 가장 많은 대리운전 또는 퀵서비스를 직종 종사자들을 위한 사업을 우선순위에 두고, 그들의 이동경로상 가장 많은 종사자들이 집결할 수 있는 시내 중심가에 쉼터 설립. 특히, 이면도로가 아닌 대로변 건물의 1층 또는 2층에 쉼터를 위치시킴으로써 이동노동자들의 접근성을 높이는 것이 중요.
 - 지역 노동시장 행위자들과의 협업체계 구축: 이동노동자들의 이해를 대표하는 노동조합 또는 협동조합 상근자, 지역노동자지원단체 상근활동가, 처우개선을 통한 이동노동자 확보를 원하는 사업자 등이 포함된 운영위원회를 구성함으로써 이동노동자의 수요 파악 및 현안에 유연하게 대처.
 - 다년간의 직종업무 경력 및 정책 전문성을 갖추고, 쉼터사업에 동기 부여된 상근운영자 팀 구성: 쉼터의 성공적인 운영은 결국 운영주체의 역량과 몰입에 의존할 수밖에 없으므로, 공개채용을 원칙으로 하되 운영위원회에 참여하는 단위로부터 추천을 받는 것이 바람직함.
 - 이용 직종 확장: 종사자 수가 많은 대리운전/퀵서비스 기사들을 중심으로 이용자를 확보한 후, 셔틀버스 기사와 여성이동노동자 등으로 홍보의 대상을 확장함으로써 쉼터의 인지도 및 영향력 확장.
 - 직영모델과 위탁운영모델의 장점을 취한 지배구조 구축
 - 대전노동권익센터를 매개로 신속한 의사결정 체계를 확보함과 동시에, 상근 운영자들의 전문성을 개발할 수 있도록 고용연속성 확보 필요.
 - 본 실태조사과정에서 쉼터 설립 필요성에 공감하고 쉼터 운영에 협력의사를 밝힌 노동조합과 사업자 등을 중심으로 운영위원회 구성.

2) 쉼터를 넘어 이동노동자 종합자원센터로

- 쉼터 공간의 한계 및 기능의 확장
 - 대전지역의 이동노동자 면접조사 및 타지역 쉼터 운영 담당자와의 면담결과, 휴식공간을 제공하는 ‘쉼터’ 기능만으로는 이동노동자들을 지속적으로 끌어모으기 위한 한계가 명확함.

- 코로나19로 이동노동자들의 일감과 노동시간이 줄어들면서 그러한 한계가 더욱 명확하게 드러난 결과, 전국의 대부분 쉼터에서 이용자 수가 크게 감소함.
- 이용자 수의 감소가 상대적으로 덜한 쉼터는 이동노동자 종합지원을 위한 다양한 사업을 이 전부터 진행한 센터인 것을 확인할 수 있었음.

○ 이동노동자 종합지원센터의 역할

- 서초와 수원 쉼터, 그리고 강동이동노동자지원센터의 경우 상근운영자들의 노력으로 취미활동 모임, 직무교육 모임 등 커뮤니티 기능이 활성화. 쉼터의 역할이 노동조건 개선뿐만 아니라 삶의 질 개선에도 있는 것을 고려해 대전 이동노동자 쉼터 역시 동아리와 같은 커뮤니티 조직을 적극적으로 진행할 필요가 있음.
- 강동 이동노동자지원센터는 코로나19 확산으로 정상적 쉼터 운영이 중단되었을 때, 기술적 어려움으로 긴급고용안정지원금 신청을 하지 못하던 중장년 대리운전기사들을 예약제로 상근운영자들이 1:1로 지원함으로써 높은 호응을 끌어냄. 특수고용노동자들을 위한 각종 제도적 지원책들이 이어지는데 가운데 대전쉼터 역시 일상적인 상담활동에 더해서 이동노동자들의 정책에 대한 이해와 활용도를 높이는 사업을 제공할 필요가 있음.

○ 지속가능성에 대한 고려

- 쉼터를 둘러싼 의제 중의 하나는 설립과 더불어 쉼터 존속에 대한 것임.
- 쉼터 존속은 결국 이동노동자 권익을 얼마나 지속적으로 대변하고 보장해줄 수 있는가와도 연계될 수 있기 때문에 중요함.
- 쉼터 운영은 지자체 예산에 의존한다는 측면에서 지자체의 의지가 분명 중요하겠지만, 쉼터가 제 역할을 수행하고 자신의 존재가치를 충분히 발현할 수 있다면 지속가능해질 것으로 예상됨.
- 이러한 관점에서 쉼터가 지속가능한 형태로 운영되기 위해서는 우선적으로 쉼터의 존재가치에 대한 명확한 정의가 필요함.
- 특히 휴게기능에 집중한 ‘쉼터’가 아닌 이동노동자의 노동환경을 개선하는 목적을 가진 ‘지원센터’로 그 의미를 확장하는 것은 쉼터의 지속가능성이 단순히 경제적 혜택을 제공하는 것에 그치지 않음을 주지할 필요가 있음.
- 소외되어 있는 업종의 노동환경을 개선한다는 것은 규모의 경제 측면에서 존재의 타당성을 확보하기 쉽지 않음. 여느 쉼터에서 겪고 있는 바와 같이, 이용자 수가 지자체 예산할당에 중요한 성과지표로 활용되고 있는 것과 같이, 효율적인 관리의 측면에서 쉼터의 지속가능성은 담보하기 쉽지 않음.
- 다만, 쉼터의 기능이, 단순히 경제적 혜택을 ‘제공’하는 곳이 아니라 노동자들이 스스로 자신의 권익을 보호할 수 있는 방어기제를 조직화하는 곳이라는 전통적인 믿음을 구현할 필요가 있음.
- 즉, 쉼터는 자기조직화, 자조모임을 통한 노동자권익보호 방안 마련 등의 사회운동과정의 관

점에서 중요한 허브역할을 할 수 있을 것으로 이해할 수 있음

- 하지만, 이동노동자의 경우에는 수익구조가 시간의존적이고, 노동자간의 상호작용이 거의 없고 독립적으로 업무가 수행된다는 측면에서 사회운동과정이 쉽터를 통해 극대화될 수가 없음을 다양한 역사적 경험을 통해서 인지하고 있는 상황임.
- 그럼에도 쉽터가 경제적 혜택 또는 복지적 차원에서의 혜택을 제공만 하는 곳이 아니라 본질적인 이동노동자의 노동환경을 개선하기 위한 공간으로 그 역할을 수행하기 위해서는 대안적 참여 메커니즘을 쉽터를 통해서 극대화할 필요가 있음.
- 공제회와 같이, 참여를 기반으로 하는 경제적 수혜 모형이 사회운동과정의 대안적 방안으로 논의되고 있는 바, 쉽터에서 나름의 방식으로 대안적인 참여 메커니즘을 지속적으로 개발하는 노력은 필요할 것으로 보임.

참고문헌

〈선행연구〉

- 강인수, 2020. “방과후는 왜 노동조합이 없을까?”, 『월간 비정규 노동』, 140, pp.75-86.
- 구미영, 2014. “대리운전 기사의 근로자성”. 『노동법학』, 49호.
- 권경숙·봉진영, 2013, “문화가정 방문교육 지도사의 실제적인 역할과 어려움에 관한 탐구”, 『유아교육연구』, 33(3), pp.59-81
- 김경희, 2021, 『꿈꾸는 유령 : 방과후강사 이야기』, 호밀밭
- 김경희, 2019. “방과후강사도 노동자다”, 『월간 비정규 노동』, 134, pp.52-58.
- 김전자, 2016, 『직무 빚어내기(job crafting)를 통한 일의 의미 찾기』, 전북대학교 경영대학원 석사학위논문,
- 김준영, 2018. 『플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석』. 한국고용정보원.
- 김태현, 2020, “학습지교사 판결을 둘러싼 노동조합법상 근로자성 판단기준 및 구제방안에 대한 검토”. 『노동법학』, 74, pp.51-78.
- 김홍영, 2013. “대리운전기사 노조의 설립신고서 반려”. 『노동리뷰』. 2014년 2월호 (통권 제107호)
- 모창환, 2007. “자가용자동차 대리운전 실태분석과 개선방안 마련”. 『교통정책브리프』 2007-03.
- 박성희 외, 2020. 『대리운전 실태조사 및 정책연구』. 국토교통부
- 박명준·권혜원·유형근·진숙경, 2014. 『노동이해대변의 다양화와 새로운 노사관계 형성과정』. 한국노동연구원.
- 배권택, 2008. 『특수형태근로종사자 보호 방안(입법)에 관한 연구:학습지회사·학습지교사를 중심으로』, 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
- 원혜정, 2015, 『특수형태 근로 종사자의 근로자성 판단에 관한 여성주의적 연구:학습지교사를 중심으로』, 이화여자대학교 여성학과 석사학위논문.
- 이정훈·박종식·박재범, 2016. 『서울 마을버스·셔틀버스 기사의 노동실태와 개선방안 연구 :취약계층 노동자 노동실태조사』. 서울노동권익센터
- 이철·김주환·이영수, 2015. 『이동노동 종사자 지원방안 연구: 서울의 대리운전과 퀵서비스 직종의 노동실태와 쉼터 조성(안)을 중심으로』. 서울노동권익센터.
- 임수아, 2020. 『초등학교 방과후 강사의 삶에 관한 질적 사례 연구』, 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임무영, 2012, 『사회비교와 직무만족이 중년 직장 여성의 주관적 안녕감에 미치는 영향』, 대구대학교 심리학과 석사학위논문.
- 임연기, 2015, “방과후학교 정책의 추진 과정과 특성 분석”, 『교육행정학연구』, 33(4), pp.125-145.
- 정형욱 외, 2020, 『경기도 여성 이동노동자 노동실태 연구』. 경기도여성가족연구원.
- 정홍준 외, 2017. 『특수형태근로종사자 근로실태 파악 및 법적 보호방안 연구』. 고용노동부.
- 한숙희, 2015. 「초등학교 방과후 강사의 학교생활 경험 연구」, 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.

〈기타자료〉

- 경기도 노동국(2019). 경기도 이동노동자 쉼터 설치·운영 매뉴얼
- 대전광역시교육청, 2018, 『2018년도 방과후학교 운영 계획』.

대전광역시교육청. 2020, 『2021년도 방과후학교 운영 길라잡이』.

서울노동권익센터 경찰청 정보공개 요청 자료. 2016. 『2016년 어린이 통학버스 통계 현황 자료』.

여성가족부, 2018, 『2018년 다문화가족지원 사업안내』.

여성가족부, 2020, 『제3차 다문화가족정책 기본계획(2018-2022) 2020년도 시행계획』.

전국셔틀버스노동자연대·서울셔틀버스노동조합. 2016. 『서울시 셔틀버스 개선요구』.

전국셔틀버스노동자연대·서울셔틀버스노동조합. 2016. 『서울시 셔틀버스 개선요구』.

한국교통연구원. 2020. 2020 『퀵서비스 운전자 조사보고서』.



부록

[부록1] 이동노동자 실태조사 설문지

[부록2] 이동노동자 실태조사 경과

업종코드	
------	--

ID				
----	--	--	--	--

대전광역시 이동노동자 실태조사

안녕하십니까?

본 설문은 대전광역시의 이동노동자 (셔틀버스·대리운전·퀵서비스 기사, 방과후·학습자·다문화가정방문 교사, 예술강사 등) 의 노동환경 실태를 파악하고자 실시하는 조사입니다. 본 조사는 대전광역시노동권익센터에서 시행하는 것으로 향후 센터 설립을 포함해 이동노동자분들의 노동조건 개선을 위한 소중한 기초자료가 될 것입니다. 귀하의 응답은 통계법 33조에 따라 보호받으며 개별응답이 외부로 유출되지 않기 때문에 솔직하고 편안하게 응답하시면 됩니다. 감사합니다.

2021년 2월

한국비정규노동센터, 대전광역시노동권익센터(담당자: 나규정 정책국장)

문의 전화 : 042-345-2573

[1] 응답자 인구사회학적 특성

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남성 ② 여성 ③ 기타

2. 귀하의 연령은 얼마입니까? () 세

3. 귀하의 최종학력은 무엇입니까?

- ① 고등학교 이하 ② 대학교 재학 또는 중퇴 ③ 대학교 졸업 ④ 대학원 이상

4. 귀하의 거주지역은 어디입니까?

- ① 유성구 ② 서구 ③ 중구 ④ 동구 ⑤ 대덕구 ⑥ 대전이외 지역

5. 귀하의 혼인상태는 무엇입니까?

- ① 미혼·비혼 ② 기혼 ③ 기타(이혼, 사별 등)

6. 귀하는 맞벌이를 하고 있습니까?

- ① 맞벌이 ② 혼자 벌이 ③ 해당 사항 없음

7. 귀하는 자녀가 있으십니까?

- ① (혼인상태이지만) 없음 ② 미취학아동 ③ 초등학생 ④ 중학생 이상 ⑤ 해당사항 없음

8. 가계의 주된 생계책임자는 누구입니까?

- ① 본인 ② 배우자 ③ 부모 ④ 자녀 ⑤ 형제/자매 ⑥ 기타

[2] 주요 활동 내용

9. 현재 종사하고 계신 직종이 본업이십니까?

- ① 본업이다. ② 부업이다.

10. 해당 직종 활동의 소득이 본인 전체 소득에서 어느 정도 비중을 차지하십니까? () %

11. 귀하가 현재의 직종에서 종사한 기간은 얼마나 됩니까?

현 직종 종사 기간 : () 년 () 개월

12. 해당 업종에서 활동하는 데 있어 다음의 항목들이 얼마나 영향을 주는지 답해주시기를 바랍니다.

	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 업무 자체를 매우 즐기기 때문에	①	②	③	④	⑤
2) 업무를 수행하는 것에 재미를 느끼기 때문에	①	②	③	④	⑤
3) 업무를 수행하는 데서 생기는 기쁨이 있어서	①	②	③	④	⑤
4) 가족을 부양하는 것이 중요하기 때문에	①	②	③	④	⑤
5) 가족에게 긍정적인 영향을 미치기 위해서	①	②	③	④	⑤
6) 가족이 나의 직업에서 오는 혜택을 누리기 때문에	①	②	③	④	⑤
7) 직업적인 경험을 쌓을 수 있어서	①	②	③	④	⑤
8) 직업적인 도전의 기회를 주기 때문에	①	②	③	④	⑤
9) 내가 스스로 일할 수 있게 만들어 주기 때문에	①	②	③	④	⑤
10) 일을 함으로써 일정 생활 수준을 유지할 수 있어서	①	②	③	④	⑤
11) 돈을 벌 수 있으므로	①	②	③	④	⑤
12) 일을 하면 보상을 받을 수 있으므로	①	②	③	④	⑤

13. 귀하의 주요 활동 지역(근무지)은 어디입니까?

- ① 유성구 ② 서구 ③ 중구 ④ 동구 ⑤ 대덕구 ⑥ 대전이외 지역

14. 현재의 직종에서 종사하기 이전에도 경제활동을 하셨습니까?

- ① 경제활동을 하지 않았다. (취업 준비, 학생, 주부 등)
 ② 정규직 임금근로자로 직장에 다니고 있었다.
 ③ 비정규직 임금근로자로 직장에 다니고 있었다.
 ④ 특수고용종사자로 일을 했었다. (학습지 교사, 대리운전, 택배 등 현재 업종 유사)
 ⑤ 개인사업자 또는 자영업 등을 하고 있었다.

15. 현재 종사하고 있는 일자리 관련 정보는 어디서 얻게 되었습니까?

- ① 지인, 친구, 친인척 등 ② 구인모집 전단지 ③ 해당 업체의 홈페이지
④ 가입된 인터넷 카페, SNS 등 ⑤ 중개업체 ⑥ 취업 사이트 ⑦ 기타()

16. 귀하의 업무시간에 관한 질문입니다. 최근 한 달을 기준으로 말씀해주십시오.

1) 일주일 평균 근무일	주당 : ()일
2) 하루 평균 근무시간	하루 : ()시간
3) 근무시간 중 대기 및 이동시간의 비중	대략 () %

[3] 계약 방식

17. 현재의 일자리에서 귀하가 사업체(주)와 체결한 계약 유형은 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 근로계약 ② 위임(위탁, 위촉) 계약 ③ 도급계약 ④ 프로그램 사용·등록으로 대체
⑤ 잘 모르겠음 ⑥ 기타 ()

18. 일을 시작할 때 사업주와 어떤 식으로 계약을 맺으셨습니까?

- ① 문서로 된 계약서를 교환하였다. ② 계약서 작성을 했지만, 별도로 계약서를 받지 못했다.
③ 구두로 계약하였다. ④ 아무런 계약 절차가 없었다.

19. 계약기간은 어떻게 정해져 있습니까?

- ① 연간(예: 1~3년) 단위로 ② 개월 단위로 ③ 기간이 따로 정해져 있지 않음 ④ 기타()

20. 귀하의 현재 일자리는 출퇴근 시간이 정해져 있습니까?

- ① 출퇴근 시간이 일정하게 정해져 있다. ② 출근 시간은 정해져 있고 퇴근 시간은 따로 없다.
③ 출퇴근 시간은 없고 스스로 시간을 정해 일한다. ④ 기타()

21. 임금의 지급방식은 어떠합니까?

- ① 월급제 ② 주급제 ③ 일급제 ④ 건별 지급 ⑤ 기타()

22. 귀하는 몇 개의 업체(단체)와 계약을 맺고 있습니까?

- ① 별도의 전속 계약 업체 없음 ② 1개 ③ 2개 ④ 3개 ⑤ 4개 이상

23. 귀하의 사회보험 가입 실태를 기재해 주십시오.

1) 고용보험	① 가입	② 미가입	③ 가입 자격 없음	④ 잘 모름
2) 산재보험	① 가입	② 미가입	③ 잘 모름	

[4] 정체성

24. 아래의 내용에 대해 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크(✓) 표시하여 주십시오.

내용	전혀 아니다	아니다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 스스로를 노동자라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 업무를 수행하는 시작·종료 시간, 장소, 구체적인 방법 등을 마음대로 정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 내 작업을 어떻게 진행할지에 대해 상당한 권한을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 쉬고 싶을 때 쉬었다가 작업하는 것을 스스로 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 내 책임 하에 어떻게 작업을 마무리할지 결정한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 업종의 일원으로 종사 업종(업체)에 잘 융화되고 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 업종 내에서 친구로 생각하는 동료が 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 업종이 나아가는 방향과 내가 나아가는 방향이 일치한다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 내 업무를 잘 수행할 수 있는 효율적인 방법을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 스스로를 개인사업자라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

25. 일하면서 부당한 일을 겪을 때 주로 어떻게 처리하니까? (1순위: 2순위:)

- ① 그냥 참고 견딘다.
- ② 온라인 커뮤니티의 도움을 받는다. (게시판, SNS, 단톡방 등)
- ③ 발주업체(최종고객)나 수주업체(또는 에이전시, 인력중개업체) 측에 알린다.
- ④ 관련 노동단체나 협회의 도움을 받는다.
- ⑤ 공적 기관(고용노동부, 공정위, 경찰 등)의 도움을 받는다.
- ⑥ 법률 소송을 한다.
- ⑦ 부당한 일을 겪은 적이 없다.
- ⑧ 기타 ()

26. 귀하는 귀하의 권리 보호와 근로조건 개선을 위해 힘써 줄 대변단체가 필요하다고 느끼십니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통 ④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

[6] 대전광역시 이동노동자 쉼터 관련 문항

30. 귀하가 업무 과정에서 대기나 휴식을 취하는 공간은 주로 어디입니까?

- ① 주변 주차장이나 빌딩 안 로비, 편의점 야외 데크 등 ② 사업체가 사무실 내에 마련한 (간이) 휴게실
- ③ 동료들과 함께 (임의로) 만든 장소 ④ 행정기관이나 공익단체들이 제공한 장소
- ⑤ 기타 ()

31. 귀하와 같은 이동노동자들을 위한 휴식공간의 필요성에 대해서 어떻게 생각하십니까?

- ① 전혀 필요 없음 ② 필요 없음 ③ 보통 ④ 필요함 ⑤ 매우 필요함

32. 대전광역시에서 이동노동자 쉼터를 설치할 경우, 적절한 방식은 무엇이라고 생각하십니까?

1) 장소	① 변화개(둔산동, 유성온천 등) ② 역 및 터미널 인근 ③ 도심 외곽지역 ④ 기타()
2) 이용 시간	선호하는 이용 시간 : () 시 부터 ~ () 시 까지 (*24시간제 표시)
3) 규모	① 대규모 공간의 소수 거점 설치 ② 소규모 공간의 다수 설치

33. 컴퓨터가 귀하와 같은 이동노동자들에게 제공해야 할 서비스로 가장 필요한 것 2가지를 선택해 주십시오.

1순위 ()

2순위 ()

- ① 일과 관련한 고충 및 법률적 지원과 정보 제공
 - ② 주거와 금융 관련 상담 및 지원
 - ③ 타 직종으로의 전직 교육 및 컨설팅 서비스 제공
 - ④ 산업안전 및 건강/심리 관련 상담·교육
 - ⑤ 이동노동자를 위한 복지서비스 제공
 - ⑥ 이동노동 종사자의 여가·문화 활동 지원
 - ⑦ 같은 직종 종사자 간 소통과 조직화 지원
 - ⑧ 기타 ()

업종 [1] 대리운전

1. 귀하는 대리운전 업체가 갖고 가는 수수료를 수준에 대해 어떠하다고 보십니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은 편 ③ 적당한 편 ④ 높은 편 ⑤ 매우 높은 편

2. 현재 사용하는 프로그램은 무엇입니까? (중복응답 가능)

- ① 로지 ② 콜마너 ③ 아이콘 ④ 카카오톡 ⑤ 기타()

3. 귀하는 몇 개의 대리운전 배차프로그램을 사용하고 계십니까? (쪼개기 포함) () 개

4. 현재 귀하가 등록된 보험 수는 몇 개입니까? () 개

5. 대리업무를 수행 이후 다음 콜 수행을 위해 이용하는 주요 이동 수단은 무엇입니까?

- ① 대중교통 ② 업체 셔틀 ③ 전동 보드 ④ 도보 ⑤ 2인 1조로 파트너의 차량

6. 대리업무 과정에서 사고 발생 때 어떻게 처리하십니까?

- ① 보험으로 처리했다. ② 개인 비용으로 처리했다. ③ 사업주의 비용으로 처리했다.
④ 차량 주인이 처리했다. ⑤ 금액이 적으면 개인 비용으로 처리하고 크면 보험처리 ⑥ 기타()

7. 지난 1년간 아래의 경험이 있는지를 체크(✓) 표시해 주십시오.

1) 사업주의 폭언·폭력	① 있음	② 없음
2) 업체 측의 배차 관련 횡포(차별)	① 있음	② 없음
3) 대리운전 이용 손님의 성희롱	① 있음	② 없음
4) 대리운전 이용 손님의 폭언·폭력	① 있음	② 없음

8. 아래의 질문에 대해 해당하는 난에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 아니다	약간 아니다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 업무 과정에서 고객을 응대해야 할 시간이 긴 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 고객과의 관계에서 감정의 소비가 요구된다.	①	②	③	④	⑤
3) 고객의 평가(후기 등)가 업무 성과평가나 나의 수입에 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 고객 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 공식적인 제도와 절차가 있다.	①	②	③	④	⑤

업종 [2] 킥 서비스

1. 귀하는 킥 서비스 업체가 갖고 가는 수수료를 수준에 대해 어떠하다고 보십니까?

- ① 매우 낮은 편 ② 낮은 편 ③ 적당한 편 ④ 높은 편 ⑤ 매우 높은 편

2. 귀하께서 일하는 형태는 무엇입니까?

- ① 지역킥기사 ② 광역킥기사 ③ 지역과 광역 병행 ④ 월급 기사 ⑤ 기타

3. 킥 서비스 이외에 음식 배달 등의 유사 업종에서의 활동 의사가 있으십니까?

- ① 부업으로 겸업하고 있다 ② 과거 활동한 적이 있다 ③ 고려해 보겠다 ④ 활동 의사 없다
⑤ 기타

4. 최근 1년 동안 킥 서비스 활동을 하는 과정에서 4일 이상의 치료가 필요할 정도로 다치거나 아팠던 경험
이 있었습니까?

- ① 있었다 (☞ 질문 4-1번으로) ② 없었다

4-1. (있었다는 분만) 치료 비용은 어떻게 처리하셨습니까? ()

- ① 산재보험으로 처리해 치료했다. ② 사업체(사업주) 비용(공상 처리)으로 치료했다.
③ 사업체(사업주)가 가입한 보험(상해보험 등)으로 처리했다.
④ (전부, 또는 일부) 내 비용으로 치료했다. ⑤ 사고 상대방이 치료 비용을 부담했다.
⑥ 누가 치료비를 냈는지 잘 모른다. ⑦ 기타 ()

5. 아래의 질문에 대해 해당하는 난에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 아니다	약간 아니다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 업무 과정에서 고객을 응대해야 할 시간이 긴 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 고객과의 관계에서 감정의 소비가 요구된다.	①	②	③	④	⑤
3) 고객의 평가(후기 등)가 업무 성과평가나 나의 수입에 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 고객 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 공식적인 제도와 절차가 있다.	①	②	③	④	⑤

업종 [3] 셔틀버스

1. 귀하가 운전하시는 차량은 몇 인승입니까? () 인승

2. 귀하가 운전하시는 차량의 실소유주는 누구입니까?

- ① 소속 업체 ② 운행자 개인 소유 ③ 기타()

3. 귀하가 운전하시는 차량은 어디에 해당합니까?

- ① 영업용(사업용) ② 자가용(비영업용)

4. 셔틀버스 운행을 통한 소득에서 비고정 일감의 비중은 약 얼마입니까? 약 () %

5. 운행 시간 및 운행지역 등의 근무조건에 대해 사업주와 협상이 가능합니까?

- ① 전혀 불가능하다 ② 어렵다 ③ 보통이다 ④ 가능한 편이다 ⑤ 협상이 용이하다

6. 하루일과 중 운휴시간에 차량 주정차는 어떻게 하고 있습니까?

- ① 시설(근무지) 주차장을 이용 ② 시설 근처 민간/공영 주차장 이용 ③ 시설 근처 공터 등 이용
④ 별도 전용 주차장을 이용 ⑤ CCTV 등 단속을 피할 수 있는 공간 ⑥ 기타()

7. 아래의 질문에 대해 해당하는 난에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 아니다	약간 아니다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 업무 과정에서 승객(학생/학부모 등)을 응대해야 할 시간이 긴 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 승객(학생/학부모 등)과의 관계에서 감정의 소비가 요구된다.	①	②	③	④	⑤
3) 승객(학생/학부모 등)의 평가가 계약이나 수입에 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 승객(학생/학부모 등) 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 공식적인 제도와 절차가 있다.	①	②	③	④	⑤

업종 [4] 여성 이동노동자 (방과 후 / 학습지 / 다문화가정 방문 교사, 예술강사 등)

1. 현재 일주일 평균 몇 개의 장소(학교/가정 등)를 방문하고 계십니까? () 개

2. 위탁업체를 통해 계약을 맺을 경우, 수수료의 비율은 어느 정도입니까? () %

3. 교육하시는 분야는 무엇입니까?

① 교과 과목(국어/외국어/수학/과학/사회 등) ② 특기적성 과목(예체능/컴퓨터/독서논술 등) ③ 기타()

4. 주로 담당하시는 학생들의 학력은 무엇입니까?

① 미취학아동(유치원 이하) ② 초등학생 ③ 중학생 ④ 고등학생 ⑤ 기타()

5. 활동하면서 아래의 경험이 있는지를 체크(✓) 표시해 주십시오.

1) 관리자로부터의 폭언 및 무시	① 있음	② 없음
2) 정해진 업무 이외의 지시	① 있음	② 없음
3) 부당한 근무 평가	① 있음	② 없음
4) 부당한 성과 강요	① 있음	② 없음
5) 부당한 계약 해지	① 있음	② 없음
6) 성추행 또는 성희롱	① 있음	② 없음

6. 다음의 근무 여건에 대한 만족도는 어떠하십니까?

내용	매우 불만족	불만족	보통	만족	매우 만족
1) 수강료 (학습지 수수료)	①	②	③	④	⑤
2) 업무환경 및 교육지원	①	②	③	④	⑤
3) 학생들의 교사에 대한 인식 및 관계	①	②	③	④	⑤
4) 학부모의 교사에 인식 및 관계	①	②	③	④	⑤
5) 관리자의 교사에 인식 및 관계	①	②	③	④	⑤
6) 여성 노동자에 대한 사회적 인식 및 지원	①	②	③	④	⑤

7. 귀하가 가게에서 가사 및 육아 활동에 종사하는 비중이 얼마나 되십니까?

- ① 본인이 전담한다.
 ② 배우자 혹은 가구구성원이 전담한다.
 ③ 본인이 주로 전담하며, 배우자 또는 가구구성원이 일부 지원한다.
 ④ 배우자 혹은 가구구성원이 주로 전담하며, 본인이 일부 지원한다.
 ⑤ 기타()

8. 아래의 질문에 대해 해당하는 난에 체크(✓) 표시하여 주시기 바랍니다.

내 용	전혀 아니다	약간 아니다	보통	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 업무 과정에서 고객(학생/학부모 등)을 응대해야 할 시간이 긴 편이다.	①	②	③	④	⑤
2) 고객(학생/학부모 등)과의 관계에서 감정의 소비가 요구된다.	①	②	③	④	⑤
3) 고객(학생/학부모 등)의 평가가 계약이나 수입에 영향을 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 고객(학생/학부모 등) 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하 고 도와주는 공식적인 제도와 절차가 있다.	①	②	③	④	⑤

[부록2] 이동노동자 실태조사 경과

1_사업개요

1) 사업기간 : 2021. 1. ~ 2021. 12.

2) 사업배경

- 대전광역시의 이동노동 종사자의 규모와 중요성의 증대에도 불구하고, 이동노동자의 지위와 노동환경은 열악한 형편임.
- 이동노동 종사자의 노동조건과 노동환경 전반에 대한 실태, 일자리의 질과 생활실태에 대한 심도 있는 연구는 거의 이루어지지 않았음.
- 이동노동자의 업무는 모두 외부에서 이루어짐에 따라서 더위와 추위, 비와 눈 같은 기후, 야간 근로 시 화장실 이용문제 등에 매우 취약함. 그럼에도 불구하고 산업규모에 비해 이동노동자들을 위한 최소한의 휴게시설이나 안전장치는 비로서 서울 등 일부 지자체에서 설립이 되기 시작한 상황임.

3) 사업목적

- 대전광역시의 이동노동자의 현황과 노동조건 실태를 파악하기 위함.
- 이동노동자의 처우개선과 노동환경 개선을 위한 법개정에 대한 정책적 제언을 제시함.
- 주요 도심에서 이동노동 종사자와 취약계층 노동자가 이용할 수 있는 쉼터 설립과 운영에 대한 정책적 연구를 제시함.
- 이동노동자를 위한 다양한 종합지원방안을 검토하고 지방정부의 노동정책 수립과 사회적 역할 모델을 제시함으로써 노동존중사회 실현.

4) 기대효과

- 대전광역시 이동노동자의 고용 및 노동환경 실태를 파악
- 대전광역시 이동노동자의 고용안정을 위한 대안 발굴

- 대전광역시 이동노동자의 고용안정을 위한 지원 대책을 마련
- 대전광역시 이동노동자의 안정적 일자리 창출과 개선을 통한 고용안정 증진

2_사업경과

1) 설문조사 대상

- 대전광역시 이동노동자 약 500여 명, 심층면접조사 20명 목표 진행

대전광역시 이동노동자 노동환경 실태조사		
직 군	대상 노동자 수	
택시서비스기사	약 110명	총 500명 이상 (FGI 20명)
대리운전기사	약 150명	
셔틀버스등 기사	약 120명	
여성 이동노동자	약 120명	

- 설문조사 문항설계 연구용역 계약 체결 - 한국비정규노동센터 (노성철박사 외 5인)
- 이동노동자 실태조사 설문지 초안 작성 및 화상회의
- 대전광역시 관내 이동노동자에 대한 기초조사 및 면담 진행
- 기초조사 내용을 토대로 실태조사 대상 선정
- 이동노동자 사전 심층면접
- 이동노동자 실태조사 설문지 완성_2월 5일
- 이동노동자 실태조사 설문지 온라인(구글폼) 작성_2월 8일



2) 설문조사 결과

- 대전광역시 이동노동자 520명 설문중 496명 유효, 심층개별면접조사 20명 완료_4월 30일

대전광역시 이동노동자 노동환경 실태조사 결과			
직 군	대상 노동자 수		
	설문조사	개별면접	계
택서비스기사	104명	5명	총 496명 (개별면접 20명)
대리운전기사	128명	5명	
셔틀버스등 기사	141명	5명	
여성 이동노동자	123명	5명	

3) 설문조사 결과 분석(5월)

- 설문조사 코딩 및 분석 의뢰_한국비정규노동센터
- 실태조사 결과보고서 작성_6월 초

4) 이동노동자 실태조사 결과보고 및 정책토론회

- 일시 : 6월 16일 오후 3시, 장소 : 대전광역시 사회혁신센터
- 오광영 대전시의원, 오세광 대전시 일자리노동경제과장, 최영연 노무사의 20여명 참석



5) 이동노동자 실태조사 종합보고서 발간(7월)

6) 향후사업

- 이동노동자 실태조사 결과 설명회 및 간담회