

제21회 노동권익포럼(2021-2)

# 코로나19와 숨겨진 노동자

일시 | 2021년 6월 23일(수) 15:00~17:00

장소 | 온라인 Zoom 회의실

<https://zoom.us/j/95672574586>

^^^  
서울노동권익센터



## 〈개 요〉

- 제 목 : 코로나19와 숨겨진 노동자
- 일 시 : 2021년 6월 23일 수요일 15:00~17:00
- 장 소 : 온라인 Zoom회의실(<https://zoom.us/j/95672574586>)

## 〈프로그램 진행〉

시 간(120분)	주 요 내 용
15:00~15:10 (10분)	개회사 및 인사 이남신 (서울노동권익센터 소장)
15:10~15:40 (30분)	[발표] 디지털 자본주의를 떠다니는 신 유목계급 최영준 (연세대학교 행정학과 교수)
15:40~16:40 (60분)	[토론1] 신 유목계급의 부상에서 디지털 자본주의는 원인인가, 배경인가? 이정아 (한국고용정보원 부연구위원) [토론2] 코로나19와 방과후학교 강사들의 현실 이진욱 (민주노총 공공운수노조 전국방과후학교강사지부 지부장) [토론3] 요양보호사의 노동실태와 이슈 임지민 (서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 사무국장) [토론4] 코로나19와 서울지역 취약계층노동자 신태중 (서울노동권익센터 정책연구위원)
16:40~17:00 (20분)	청중 토론, 질의/응답
17:00	폐회



## 〈목 차〉

### [발제문]

디지털 자본주의를 떠다니는 신 유목계급 ..... 9

최영준 (연세대학교 행정학과)

### [토론문]

신 유목계급의 부상에서 디지털 자본주의는 원인인가, 배경인가? ..... 29

이정아 (한국고용정보원 부연구위원)

코로나19와 방과후학교 강사들의 현실 ..... 37

이진욱 (민주노총 공공운수노조 전국방과후학교강사지부 지부장)

요양보호사의 노동실태와 이슈 ..... 43

임지민 (서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 국장)

코로나19와 서울지역 취약계층노동자 ..... 49

신태중 (서울노동권익센터 정책연구위원)



〈발 표 문〉

디지털 자본주의를 떠다니는  
신 유목계급

최 영 준

(연세대학교 행정학과 교수)



# 디지털 자본주의를 떠다니는 신 유목계급

최영준 (연세대 행정학과 교수)

## 디지털 자본주의, 그 뒀안길에서

이 글을 쓰고 있는 지금 코로나19가 문제가 되지 정확히 1년을 지나, 1년 반을 향해 가고 있다. 여전히 6백명대의 코로나 감염자가 있다는 뉴스를 듣고 있다. 코로나가 막 시작할 즈음인 2020년 1월에 디지털 자본주의 도래와 사회정책의 대응을 연구하기 위해서 영국과 스웨덴에서 정책결정가들, 교수들, 기업컨설턴트 등을 만나면서 인터뷰했던 내용을 어떻게 정리할지를 고심하고 있었다. 두 사회 모두 지난 20년 동안의 자본주의 변화를 겪으며 교과서에 배웠던 스웨덴과 영국이 더 이상 아니었다. 하지만, 거대한 변환의 시기에 이 두 국가의 선택은 너무나 달랐고, 지금 그들의 위치는 상당한 차이가 있었다. 스웨덴은 20세기 털링거리던 대기업/제조업 중심의 경제에서 혁신경제로의 전환에 성공하면서 사회민주주의의 안정성을 (때로는 위태롭게) 유지하고 있는 중이었다. 노조의 영향이 줄어들었다고는 하나 여전히 노조를 통한 임금협상과 그 결과가 모든 사업장에 영향을 미치는 것 역시 인상적이었다.

하지만, 값싼 노동력에 기대었던 영국은 10년이 넘게 생산성이나 삶의 질의 정체에 시달리고 있었다. 국가와 기업의 인적자본에 대한 낮은 투자 등과 같은 근본적 원인은 무시한 채 영국사회는 희생양을 찾고 있었다. 희생양으로 귀착되었던 몇 가지 대상이 하나는 유럽연합과 이주민이었고, 그것의 발현으로 나타난 것이 브렉시트(Brexit, 영국의 유럽연합 탈퇴)이었다. 또 다른 희생양이 있었다면 그것은 '복지대상자'였다.

성실하게 일하면서 자신의 삶을 더 개선시키려는 '일반적 영국인'들과 달리 복지시스템에 기대어 살아가면서 이를 하나의 삶의 스타일(life style)로 정착시켰다고 비난받는 이들이 그 대상이다. 영국에서는 이들에 대한 방송이나 기사들이 TV나 타블로이드 신문에서 지난 10년 동안 지속적으로 나오고 있다. 채널4(Channel 4)라는 방송사에서 방영했던 'Benefit Street'은 대표적이다. 근로의욕이 없는 장기실업자이면서, 다양하고 복합적 삶의 문제들을 가지고 있고, 미래에 대한 답이 보이지 않는 이들로 묘사된다. 이들이 하나의 지역에 모여 살면서 집단을 이루고, 집단들이 영국 곳곳에 나타나면서 하나의 특정한 계층으로 특정지어 지게 된다. 'Radical Help'의 저자 힐러리 고담(Hilary Cottam)이 영국 복지국가가 실패했다고 지적하는 바로 그 이슈이기도 하다. 힐러리 고담의 관찰에 따르면 '20 가지가 넘는 서비스' 등의 복지국가의 개입에도 불구하고 이들은 사회적으로 상향 이동하는 것은 물론 최악의 상황을 벗어나는 것조차 거의 불가능해 보인다. 고착화되고 더욱 견고해지는 하나의 언더클래스(Underclass) 층이 영국사회에 존재하는 것이다.

하지만, 고착화되는 계층은 이들 뿐만이 아니다. 바로 그 위에 존재하는 영국의 새로운

노동계층이 있다. Claire Ainsley(2018)는 The New Working Class라는 책에서 새로운 노동계층이 단일하고 일관된 특성을 가지고 있지는 않지만, 약 14% 정도인 전통적 노동계층과 새로운 서비스 노동자 약 20%, 그리고 주변화된(precariat) 노동을 하는 15% 노동자 등 약 50% 정도를 포괄한다고 지칭한 바 있다. 다소 모호한 그녀의 설명은 Ken Loach감독의 ‘미안해요 리키(Sorry We missed you)’라는 영화를 통해 좀 더 분명히 나타난다. 더 나은 삶을 위해 택배기사가 된 리키와 호출형 돌봄노동을 하는 아내 애비는 최선을 다해 일하고 살아가는 평범한 영국사회 부부의 이야기이다. 육체적/정신적 장애가 있지 않으며, 부부가 모두 일하며, 심지어 ‘복지급여’를 받는 것에 대해 강한 스티그마가 있을 정도로 ‘근로윤리’가 있지만 세상이 녹록치 않다. 이들에게 성공적인 삶은 상향 이동이 아니라 가리앉지 않는 데 있어 보인다.

이들보다 더 안정적이고 창의적이며 지식을 겸비한 계층이 존재한다. 누군가는 이들은 디지털 유목민(digital nomad)이라고 지칭하기도 하고, 창의 계급(creative class)라고 지칭하기도 한다. Thompson(2019)은 21세기에 지식인을 묘사하면서 디지털 시대에 물리적 사무실에 구애받지 않고 창의적 노동을 하면서 유연한 삶을 사는 디지털 유목민이라 표현한 바 있다. Richard Florida도 그의 유명한 저서인 ‘The Rise of Creative Class’를 통해 창의 계급을 미국의 경제성장을 이끄는 지식노동자 및 보헤미안(예술가 등) 등을 포괄하는 개념으로 사용한 바 있다. 디지털 유목민이나 창의성이나 지식을 기반으로 자유노동을 하는 이들이 증가하는 것은 분명한 현실이며, 최근 서구 국가에서 프리랜서형 자영업 비중의 증가와 직접적 관련을 맺고 있기도 하다.

하지만, Richard Florida가 예상한 대로 이러한 창의계급의 성장이 도시를 발전시키고, 경제성장과 사회통합을 이끌 것이라는 낙관적 기대는 그대로 실현되지 않았다. 그 역시 2017년 ‘도시는 왜 불평등한가(The New Urban Crisis)’에서 자신의 너무 낙관적으로 창의 계급을 바라보았고, 불평등의 심화와 같은 심각한 문제를 보지 못했음을 성찰하기도 했다. 실제로 직업의 안정성이 없는 상황에서 이들은 너무 쉽게 창의 계급에서 불안정한 노동자로 전락되기도 한다. 예를 들어, 전문직을 가진 지식노동자와 불안정 계층인 프리케리아트는 동전의 양면과 같다. 박사를 똑같이 하고, 유사한 지식을 가지고 있어도 정규직 교수가 된 이들과 강사가 된 이들은 생활에 있어서 매우 큰 차이가 난다. 똑같이 연습생 생활을 하고 음악에 재능이 있어도 대중에게 사랑을 받게 된 이들과 그렇지 않은 다수는 너무나 다른 경로를 가게 된다. ‘히든 싱어’라는 TV 프로그램을 볼 때마다 커튼 뒤에서 제일 노래를 잘 하는 이들이 원 가수가 아님을 발견하고 깜짝 놀라곤 한다.

이제는 모두가 알게 되었지만, 한 때 디지털 자본주의에 대한 낙관이 존재했던 적이 있었다. 생산성의 폭발적 향상과 지식기반경제가 지루한 노동으로부터 개인을 자유롭게 할 것이라는 예측이 존재했었다. 지식이 가장 중요한 자본이 될 것이기 때문에 지식이 우리는 자유롭게 하리라 믿기도 했었다. 하지만, 21세기를 경험하면서 기술 발전은 분명히 목격되지만 생산성 증가는 한없이 더디고, 양극화는 커져만 갔다. 더 많은 이들이 대학에 가고, 더 많은

이들이 직업훈련에 참여하고 있다. 더 많은 돈을 투여하여 아이들에게 교육을 시키고 있다. 하지만, 지식이 아이들에게 자유와 안정을 주지는 못하고 있다.

디지털 자본주의에서 승자는 종종 엉뚱한 곳에서 발견된다. 조물주 위에 있다는 건물주. 생산성에 영향을 미치는 지식에 투자한 것보다 생산적 활동에 거의 영향이 없는 부동산에 투자한 것이 진정한 승자인 것이 디지털 자본주의 사회의 모습이라니, 디지털 자본주의가 아직 시작도 되지 않은 것인지 ‘디지털’보다 ‘자본주의’가 더 강력한 키워드였던 것을 우리가 몰랐던 것인지 모르겠다. 대한민국 역시 코로나19와 디지털 자본주의의 도래 시기에 진정한 승자는 주택과 건물을 가진 이들이 되는 것은 토마스 피케티(Thomas Piketty)의 자본수익률이 경제성장률보다 높다는 ‘ $r > g$ ’ 법칙을 더욱 위대하게 하고 있다.

## 양극화, 그 복잡한 속내

줄을 길게 서서 기다리는 백화점의 명품코너와 계속 들려오는 배달노동자의 죽음을 목도하고 있다. 이를 누군가는 양극화라고 하며, 누군가는 불평등이라고 한다. 아마도 다 맞는 용어들이지만, 이 거대하면서도 뉘앙스 있는 변화를 표현하기에 무언가 몇 % 정도는 부족하다는 느낌이다. 양극화나 불평등은 어쩌면 역사상 항상 우리와 함께 하지 않았던가. 물론 성공적인 산업화가 잠시 동질적인 중산 시민계층을 강화시키면서 불평등은 이제 과거의 단어가 아닌가했던 시절이 있었다. 노동계급이라는 말이 무언가 거칠고 부담스러웠던 시절 말이다. 물론 여전히 노동계급이었지만, 사회적 이동성(social mobility)에 대한 믿음이 있었기 때문에 노동계급이라는 말이 마치 내가 여기에 고인 물이고, ‘거기’에 내가 갈 수 없을 것이라는 고백처럼 느껴져 더욱 꺼려졌던 시절이다. 서구의 경우 1970년대까지, 우리의 경우 1997년 전의 잠시 시기가 그랬던 거 같다.

하지만, 역사상 존재했던 그 짧은 시기는 마치 다시 돌아올 것 같지 않을 것처럼 지나가고 있다. OECD 등 국제기구와 하버드 대학의 Robert Putnam과 같은 많은 학자들이 사회적 이동성이 사라지고 있다고 증언하고 있다. OECD 한 보고서에 따르면 현재의 상황을 누군가는 천장에 붙어있고, 다른 누군가는 바닥에 붙어있다고 표현하고 있다(Sticky Ceiling and Sticky Floor). 바닥에 붙어있는 이들은 ‘Benefit Street’에 나오는 언더클래스부터 시작하여, 그 위에 발버둥을 해도 간신히 빈곤선 주위를 오가는 새로운 노동계급, 전문직 혹은 창의 계급을 향해 뛰고 있고 있지만(뛰었지만) 항상 불안정 노동자에 머무르고 있는 이들이 있다. 거기에 지식과 숙련을 소진한 이후 자영업으로 뛰어들었지만, 쓴물을 들이켜며 서서히 가라앉고 있는 이들도 새로운 계층을 형성하고 있다.

최근 경험하고 있는 코로나19와 그 이후 상황은 이러한 표현들로는 충분하지 않은 복잡한 계급 구조의 변화를 보여주고 있다. 이를 제일 잘 표현한 이가 바로 버클리 대학의 로버트 라이시(Robert Reich) 교수이다. 그에 따르면 코로나로 인해서 **원격노동자**(The

Remotes), **필수노동자**(The Essential), **비수요노동자**(The Unpaid), 그리고 **잊혀진노동자**(The Forgotten) 등의 네 계층이 등장한다는 것이다.

원격노동자 계층은 코로나 이전 자신이 해 오던 업무가 여전히 사회적으로 수요를 가지고 있다. 동시에 대면의 일자리를 쉽게 비대면으로 전환하여 그 업무를 지속할 수 있는 계층이며, 그렇기 때문에 디지털화가 오히려 기회가 되거나 최소한 문제가 소득에 직접적인 영향을 받지 않는 계층이다. 지식이나 컨설팅을 제공하는 전문직이 광범위하게 여기에 들어갈 수 있다. 두 번째는 필수노동자들은 원격노동자와 마찬가지로 디지털화나 감염병 상황 속에서 혹은 탈세계화 상황에서 일에 대한 수요가 줄지 않기 때문에 일자리를 잃을 가능성이 낮다. 하지만, 간호사나 버스운전기사와 같이 일상에서 필요한 필수 재화나 서비스를 제공하기 때문에 그들의 업무를 비대면 디지털화시키기에는 적합하지 않은 직종에 종사한다. 그렇기 때문에 건강의 위기에 노출되어 있으며, 비대면 상황 속에서 돌봄의 위기를 경험할 가능성이 높다.

비수요노동자는 감염병과 거시적 사회경제적 변화로 인해서 기존에 해왔던 일이나 업무의 수요가 줄어들게 되는 경험을 하는 이들이다. 일에 대한 수요가 줄어들지만, 업무를 비대면화 할 가능성이 크지 않을 경우 바로 실직이나 소득의 위기로 이어진다. 또한, 자신이 가진 기술이 시장에서 필요로 하지 않게 되면서 무숙련화라는 낭떠러지에 바로 직면하게 되는 계층이다. 뮤지컬배우나 여행가이드 등 가장 급격한 생활 변화를 경험하는 계층이다. 마지막으로 잊혀진노동자이다. 경기의 위축, 일자리의 축소, 수요의 감소 등으로 그 동안 건설현장이나 서비스 현장에서 등록되지 않은 형태로 노동을 담당해왔던 이들은 더욱 심각한 다면적 위험을 경험하게 된다. 하지만, 이들에 대해 국가로부터 별도의 지원을 받기 어려운 계층이다. 이러한 코로나19 이후 4계급은 감염병 사회에서의 변화를 적절하게 묘사하고 있는 동시에 향후 디지털 자본주의에서의 변화에 대해서도 힌트를 제공한다. 하지만, 다 만족스러운 것은 아니다. 원격노동자들 모두를 안정된 계층이라고 가정하는 것은 위험하다. 이들은 앞서 언급된 창의계급(creative class)에 가깝기는 하지만, 직업의 안정성에 따라 쉽게 창의불안정계급(creative underclass)이 될 수도 있다. 즉, 자율성과 안정성을 가지고 원격의 노동을 하는 이들도 있지만, 상황에 따라서 비수요노동자로 전락할 가능성도 있기 때문이다.

이와 관련하여 이 4계급 논의는 정적인(static) 단면으로 보는 것이 아닌 4계급 사이를 끊임없이 움직이는 노동자들에 주목하며 역동적(dynamic) 관점으로 볼 필요가 있다. 하나의 계급과 다른 계급에는 견고한 칸막이가 있는 것이 아니라는 것이다. 비대면 사회에서 수요가 줄어들어 자신의 일을 유지할 수 없었던 이들은 어쩔 수 없이 일이 있는 쪽으로 이동하게 된다. 물론 상향이동보다는 하향이동이 더 쉽고 일반적이다. 비수요노동자들은 수요가 있는 필수노동자로 이동하게 된다. 이후에 더 자세히 설명되겠지만, 본 인터뷰에서도 여행사 사장님과 직원, 스튜디오 촬영기사, 건강관리사, 학원운영자 등이 배달 등과 같은 필수노동으로 오게 되는 모습은 쉽게 발견된다. 하지만, 필수노동자도 비공식 돌봄의 이유로 혹은 건강상의 이유로 다시 잊혀진노동자로 가기도 한다. 가족돌봄종사자들이 호소한 고립감은 이러한 '잊혀

집'을 보여준 바 있다. 여러 필수노동들을 전전하는 이들도 있다. 상황에 따라 비전문직 필수 노동자들은 비수요노동자와 명확하게 구분이 되지 않기도 한다.

감염병 사회 전까지 종종 미디어나 학자들에 의해서 사용되었던 '기승전-치킨'이라는 말이 있었다. 어떠한 직업을 전에 가지고 있었는지 주된 일자리 퇴직 이후 영세자영업으로 이동한다는 의미를 담고 있다. 하지만, 지난 10년 동안 또 다른 '기승전' 스토리는 '기승전-돌봄'이었다. 서비스 영역에서 일하거나 무급노동을 했던 이들(특히 여성)이 50대 이후에 요양보호사 자격증을 취득하고 돌봄영역에서 일하게 되는 경로를 일컫는다. 실제로 지난 10년 동안 50대 이상 여성의 노동시장 참여율은 가장 눈에 띄는 증가를 보였다. 안타깝게도 저임금-저숙련 일자리로 자리매김을 하고 있는 상황이다.

여기에 마지막으로 코로나19는 '기승전-배달'이라는 새로운 공식을 만들어냈다. 비대면 노동이 가능하지 않은 너무 많은 이들이 비수요노동자가 되고, 반대로 배달과 택배의 수요가 폭발적으로 증가하면서 '치킨'이나 '돌봄'과 달리 상대적으로 젊고 기민한 배달이 가능한, 하지만 소득의 감소나 상실을 경험한 이들이 급속히 배달업으로 진출하고 있다. 배달의 수요가 엄청난 속도로 증가하지만, 일하는 이들의 환경이나 소득이 빠르게 개선되거나 증가하지 않는 이유이기도 하다. 이러한 수요와 공급의 안정된 균형은 플랫폼 인공지능 '알고리즘'의 역할이기도 하다.

잊혀진 노동자 역시 완전히 고립된 이들이 아니다. 가족을 돌보는 무급노동자들 중 일부는 이전에 비수요노동자였거나 필수노동을 하던 이들이기도 했으며, 무급노동을 하던 이들이 (예를 들어 돌보던 가족의 사망) 상황의 변화에 따라 다시 필수노동자가 되는 경우도 빈번히 발견된다. 또한, 이주노동자들이 실제로 요양병원이나 '입주도우미' 등으로 필수노동을 하고 있는 경우 역시 너무 쉽게 찾아볼 수 있는 사례이기도 하다. '잊혀진 노동자' 계급에 속하지만, 통계에 잡히지 않지만 실제 누구보다 중요한 필수노동자이기도 하다.

이러한 것들이 의미하는 바는 무엇일까? 불안정한 원격노동자들이 빈 시간에 소득을 위해서 대리운전을 한다. 연극배우를 하며 배달을 하는 한 인터뷰 대상자는 본인의 본업이 연극 배우인지 배달노동자인지 혼란스러워 한다. 한 집안에 신체적으로 불편한 가족을 돌보는 무급노동자, 그 집에 한 주 20시간 정도 와서 돌봄을 제공해주는 필수노동자. 이들의 미묘한 갈등은 어느 환경과 맥락에서는 서로 역할이 바뀌어 있을지도 모른다.

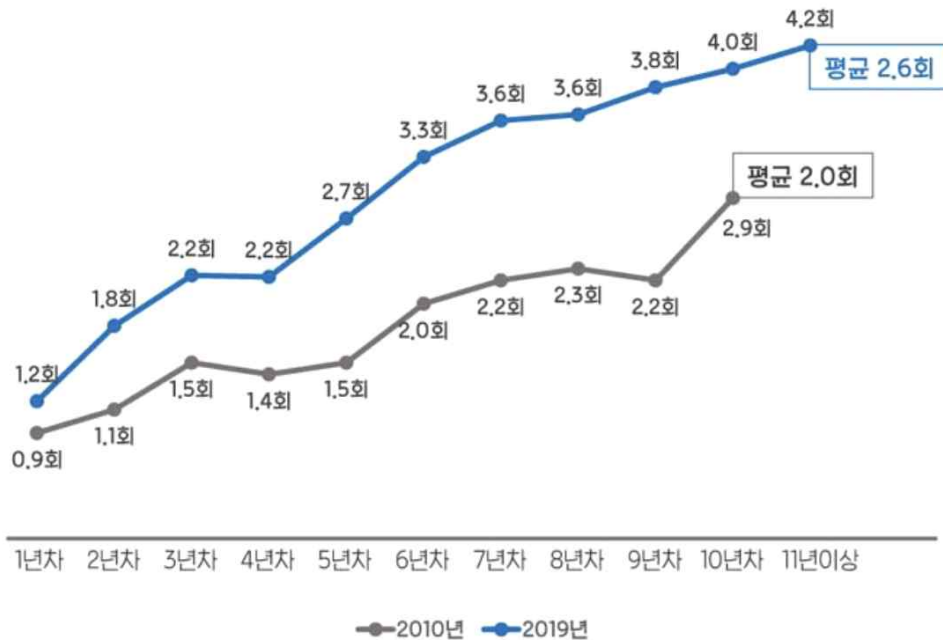
이들에 대한 저자의 관찰은 라이시교수의 지적과 달리 하나의 계급이라는 사실이다. 목초지의 먹거리와 날씨에 따라 소요하는 유목계급이다. 현재 머물고 있는 유목지에 집중하여 장소가 다르기 때문에 다른 계급으로 보이는 것은 착시이다. 이들은 낮에는 대학 강사의 모습으로, 밤에는 대리운전기사로, 내일은 택배기사로, 언젠가는 영세자영업자나 돌봄노동자가 될 수 있는 이들인 것이다. 역동적인 관점에서 이들의 삶을 찬찬히 볼 때 제대로 새롭게 형성되고 있는 계급 구조를 볼 수 있다.

## 디지털 시대의 아날로그적 유목계급

유목계급이라는 표현은 새로운 표현이 아니다. 과거에 떠도는 계급(Floating class) 혹은 유목계급 등은 주로 Klein(2018) 연구에서 나온 것처럼 세계화 때문에 지리적으로 떠돌아다니거나 높아지는 집값 때문에 정착하지 못하고 도시 떠도는 이들을 일컫는 표현으로 사용되었다. 물론, 여전히 이러한 지리적 유목 시민은 여전히 존재한다. 하지만, 유목 시민을 계급이나 계층화하는 것은 쉽지 않다. 자본가들도, 디지털 유목층도, 세종시나 나주시로 이동을 해야만 하는(혹은 출퇴근을 해야 하는) 공무원이나 공기업 노동자들도 유목이며, 오르는 전세값이나 월세값을 감당하지 못해서 도시 외곽이나 교외로 밀려나는 젠트리피케이션의 희생양인 이들도 역시 유목층에 속한다. 지리적 차원으로 '유목'하는 이들이 상당히 광범하게 때문에 이러한 방식의 개념화는 계급적 관점에서 큰 의미가 없을 수 있다.

현대 사회에서 발견되는 또 다른 방식의 유목은 직장이동에 관련된 것이다. 전 세계적으로 평생직장의 개념이 사라지고, 유연하게 직장이나 직업을 이동하는 사례들이 증가하고 있다. 대한민국은 그 중에서도 가장 근속기간이 짧은 국가로 알려져 있다(OECD 기준). 다음 그림에서 보는 바와 같이 2019년에 잡코리아에서 조사한 자료를 보면 직장 10년차에 이미 이직 경험을 4번 정도 경험을 하는 것으로 나타났다. 전체적으로 2010년에 비해서도 이동성이 더욱 증가한 것으로 나타나고 있다.

※ 직장인 조사(2010년 901명/2019년 1,067명) / 자료제공: 잡코리아



[https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News\\_No=15594](https://www.jobkorea.co.kr/goodjob/tip/view?News_No=15594) 잡코리아 2019년 5월 29일

2015년 OECD 고용통계에 따르면 현재 직장에서 근무 경력이 1년 미만인 이들이 약 31%로 OECD 평균인 17%에 거의 두 배에 육박하고 있다<sup>1)</sup>. 즉, 한 직장에 경력이 1년 미만인 이들이 열 명 중 세 명이라는 것이다.

하지만, 모두가 그렇게 근속기간이 짧은 것은 아니다. 통계청(2021)에 따르면 2017년에 정규직의 평균근속기간은 90개월이었으며, 비정규직의 경우 1/3인 30개월이었다. 비정규직의 경우 2년 정도를 조금 넘는 수준이었다. 흥미롭게 이러한 평균근속기간은 지난 20년 동안 오히려 증가했다는 것이다. 관련 통계생산이 처음으로 이루어졌던 2004년에 정규직은 70개월이었으니 13년 만에 20개월이 증가하였다. 비정규직의 경우 같은 기간 24개월에서 30개월로 6개월이 증가했다. 전체적으로 근속년수가 증가했지만 비정규직 증가가 훨씬 더했다.

이에 대한 해석은 복잡하다. 경기가 좋은 상황에서 자발적으로 더 좋은 직장을 찾아 이동하려는 이들이 있을 수도 있고, 반대로 경기가 좋지 않을 때 폐업이나 구조조정 등을 이유로 어쩔 수 없이 다른 직장을 찾는 이들이 증가할 수도 있기 때문이다. 특히 고용전망이 좋지 않으면 정규직은 어떻게든 현 직장에 떠나지 않으려는 의지가 증가할 것이고, 반대로 비정규직은 어쩔 수 없이 구조조정의 대상이 되면서 평균근속년수가 짧아질 수 있을 것이다. 비정규직의 근속년수가 증가한 것은 '기간제근로자 사용기간' 2년 규정 등 정부 정책의 영향도 있을 것으로 보인다. 실제 2012년에 비정규직의 근속년수는 이미 29개월에 이르고 그 이후 30개월 정도를 지금까지 꾸준히 유지하고 있던 반면, 정규직의 경우 2012년에 80개월도 오르고 그 이후에도 10개월이 더 증가하여 2017년에 90개월이 되었다. 2020년 자료에 따르면 정규직은 97개월로 증가하였고, 비정규직은 29개월로 오히려 조금 줄었다(고용노동부, 2020).

2010년 초반부터 현재까지 비정규직의 비중은 꾸준히 증가하고 있다. 비정규직의 수는 2016년에 6.1백만명에서 2020년 7.4백만명으로 증가하였다(통계청 e나라지표). 그리고 비정규직에 대한 대책은 지난 20년 동안 정책현장에서 꾸준히 논의되어 왔다. 하지만, 안타깝게도 그 결과는 다음 표와 같이 성과가 없다. 평균 근속기간 뿐 아니라 임금, 사회보험 등에서 비정규직의 상황은 정체를 보이고 있다. 비정규직이 더 증가하고 있는 상황, 자영업과 중소기업의 어려움, 디지털 경제로의 이전을 고려하면 획기적인 패러다임의 전환이 없다면 이러한 상황은 더욱 악화될 것이라는 비관적 예측이 남는다.

---

1) <http://ccbblab.co.kr/95281/>

표. 정규직과 비정규직의 근로특성 비교 (고용노동부, 2020)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
평균 근속기간 (개월)	임금근로자	67	68	68	70	71	73	71	72
	정규직	85	86	88	89	91	93	94	97
	비정규직	30	30	28	29	30	31	29	29
평균 취업시간 (시간)	임금근로자	38.3	38.1	39.1	38.1	38.1	36.6	35.9	37.1
	정규직	40.2	40.1	41.3	40.5	40.7	39.3	38.8	40.7
	비정규직	34.2	33.9	34.3	33.2	32.7	31.2	30.8	30.7
월평균임금 (만원)	임금근로자	218.9	224.0	230.4	237.2	243.0	255.8	264.3	268.1
	정규직	255.1	261.1	270.2	279.9	285.1	300.9	316.5	323.4
	비정규직	143.4	145.9	147.3	149.8	156.9	164.4	172.9	171.1
국민연금 가입률 (%)	임금근로자	67.7	68.1	67.5	67.7	69.1	69.8	69.5	69.8
	정규직	81.3	82.2	82.1	83.0	85.0	86.2	87.5	88.0
	비정규직	39.4	38.5	37.0	36.4	36.6	36.6	37.9	37.8
건강보험 가입률 (%)	임금근로자	71.4	71.5	71.6	72.6	74.2	75.5	75.7	76.7
	정규직	83.6	84.2	84.8	86.2	88.4	90.1	91.5	92.6
	비정규직	46.3	44.8	43.9	44.9	45.3	45.9	48.0	49.0
고용보험 가입률 (%)	임금근로자	67.8	68.9	68.7	69.7	71.2	71.6	70.9	72.6
	정규직	80.7	82.0	82.4	84.2	85.9	87.0	87.2	89.2
	비정규직	43.7	43.9	42.6	42.9	44.1	43.6	44.9	46.1
퇴직급여 수혜율 (%)	임금근로자	68.3	68.4	69.9	70.9	72.6	73.9	74.0	73.2
	정규직	81.9	82.1	84.0	85.5	87.8	89.9	91.7	91.9
	비정규직	40.0	39.5	40.6	41.0	41.5	41.5	42.9	40.4
상여금 수혜율 (%)	임금근로자	69.6	69.5	70.1	70.0	70.7	70.4	68.8	68.8
	정규직	83.7	83.6	85.0	85.5	86.2	86.4	86.4	86.6
	비정규직	40.3	39.8	39.0	38.2	39.1	37.8	38.2	37.6
시간외수당 수혜율 (%)	임금근로자	47.6	47.8	47.2	47.3	47.8	48.1	48.2	50.0
	정규직	58.5	58.9	58.4	58.5	59.3	59.7	60.9	62.8
	비정규직	25.0	24.4	23.8	24.4	24.2	24.6	25.9	27.5
유급휴가 수혜율 (%)	임금근로자	60.1	60.3	60.3	60.2	61.2	62.8	62.9	64.6
	정규직	73.1	73.8	73.9	74.3	75.7	77.9	80.1	82.1
	비정규직	33.1	32.0	31.9	31.4	31.7	32.1	33.0	34.1

하지만, 정규직-비정규직 구분만으로는 ‘유목’하는 계층의 특성을 충분히 파악하기가 쉽지 않다. 먼저, 앞서 논의한 코로나19 시대에 필수노동과 비수요노동 그리고 무급노동을 순환하는 이들을 충분히 담아내지 못한다. 또한, 정규직 역시 견고한 성이 아니다. 정규직이라는 성의 언저리에는 언제나 비정규직이나 자영업 혹은 무급노동으로 유목할 시작할 준비를 하는 이들이 존재한다. 개업과 폐업 그리고 비정규직으로의 이동을 하는 수많은 자영업자들과 무급노동/종사자들까지를 고려하면 이들을 이해하기 위한 더 넓은 안목이 필요하다.

유목의 또 다른 방식은 실업급여나 공공부조이다. 2021년 1월 윤준병의원실에서 발표한 자료에 따르면 지난 5년 동안 실업급여를 5회 이상 반복 수급한 이들이 1만 3천여명이 되었다고 한다<sup>2)</sup>. 국민기초생활보장대상자 중 노인세대/소년소녀가장세대/모자부자세대/장애인세

대 등을 제외한 일반수급가구 수가 약 35만 가구에 이른다. 이들은 대체로 비정규직과 실업/공공부조급여, 그리고 무급노동 등을 순환하면서 하는 이들이다.

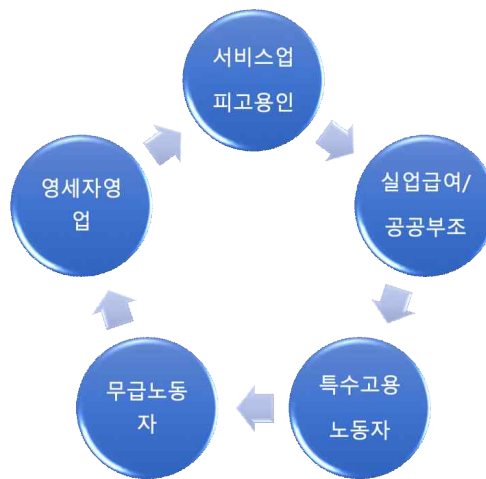
정규직과 비정규직에 대한 구분은 여전히 너무도 중요한 구분이지만, 계급의 역동성을 이해하는데는 부족하다. 7.4백만명의 비정규직 이외에 자영업/소상공인(2020년 자영업 5.6백만명), 특수고용노동자, 가족무급종사자(1.1백만+가족돌봄노동자들), 구직단념자(64만명), 그리고 복지수혜자(실업급여 수급자만 20.12월 60만명) 등 다양한 유목의 '정거장(station)'들을 순환하는 잠재적 유목계급에 대한 이해가 필요하다<sup>3)</sup>. 탈산업화와 디지털 시대에 등장하면서 하나의 고착화된 특성을 보이는 이 계층에 대한 이해가 필요하다.

### 신 유목계급의 특성

한 곳에 정착하지 못하고 생계와 먹거리를 찾아서 다양한 곳을 떠돌아다니는 새로운 유목계급은 다음과 같은 특성을 공유하는 것으로 보인다.

신 유목계급의 첫 번째 특성은 '유목' 말 그대로 정거장(station)으로의 이동성이다. 인터넷에 참여한 이들의 경험들을 종합해보면 이들은 한 곳에 정착한 계층이라기보다는 서비스업 피고용인, 실업급여, 특수고용노동자, 무급노동/가족돌봄종사자, 영세자영업/소상공인 등을 다양하게 경험한다. 이동의 이유는 다양하다. 사업상의 이유, 가족의 변화나 코로나와 같은 환경의 변화, 건강상의 이유 등 때문에 이동을 하게 된다.

그림. 다양한 정거장으로의 이동



2) <https://www.yna.co.kr/view/MYH20201102016500797> ([미래도 되나요] "놀면서 돈 받는데 누가 일해요" 단기 취업 반복하는 사람들, 2020/11/3, 2021년 5월 18일 접속)

3) 2020년 9월 고용동향, 통계청, 고용행정 통계로 본 '20.12월 노동시장 동향, 고용노동부

특히 코로나 시기에는 비수요노동자들이 필수노동자로 이동하는 경우가 빈번하게 발견이 되었다. 문화예술 종사자였던 한 인터뷰 대상자는 연극공연, 강사, 영화 스태프, 때로는 쉬는 시기를 거쳐, 배달이나 가족 일을 돕는 등 다양한 일을 하고 있었다. 이 노동자의 직업을 뭐라고 해야 할까?

주귀O(1) 저는 연극이랑 뮤지컬 공연하고 있고요. 8년 정도 됐습니다. .... 학생들 예술강사랑 영화나 드라마 스태프 쪽도 틈틈이 나가서 하고 있어요. ... 며칠씩 비는 때가 있겠지만 계약 내용이나 이런 걸로 봤을 때 저는 작년에 딱 한 달 쉬고 일했어요. ... 드라마, 영화 스태프 하면서 못 받은 돈이 한 1,000만원이 넘습니다. ... 아버지가 공장을 운영하시는데 거기서, 아버지는 다행히 일이 많으셔서, 거기서 잡일하는 거죠. 배달도 하고, 그런 걸 해서 일당으로 받고.

여행사 업무가 정지되면서 택배를 하는 노동자도 발견이 되었다. 휴식기간 동안 내일배움카드를 통해서 교육을 받기는 했지만, 현실적으로 직업을 이동하기에 충분한 교육으로 보이지는 않는다. 당장 생계를 해결하기 위해서 택배에 참여하게 된 경우이다.

최상O(5) ... 3월달, 4월달 두달이 아예 휴직이었거든요. 그때는 일단 나라에서 내일배움카드인가를 줘서 아예 전액지원으로 해주더라구요. 교육을 들으라고 해서 똑같이 9시쯤 일어나서 교육 들으러 갔다가.... 저녁에 쿠팡 택배도 나가기도 하고 각종 일용직알바를 들어가기 시작하는 거죠. 일용직 알바를 들어가다가 또 내일배움카드로 공부하는 것 중에 구글 공부를 좀 했었던 거예요. 구글 홈페이지 로고 분석하는 분석하는 프로그램 공부한다고 그 자격증 공부 좀 하다가 또 일용직이 있으면 일용직 일을 하다가 이런 식으로 계속 지내다가 근무일은 저희가 지금은 1.5일, 아니면 2일 이런 식으로 출근을 하거든요. ... 전원 다 근무를 시키면 회사 비용이 많이 들어가니까 로테이션을 시키기때문에 회사에서 근무를 하는 날은 정상적으로 하고 근무 안하는 날은 또 일용직 알바를 구하거나 ...

재가요양보호사와 가족돌봄제공자 역시 가족을 돌보다 다른 이들을 돌보고, 다른 이들을 돌보다가 자신의 가족을 돌보는 경험을 하기도 하였다. 잊혀진 노동과 필수노동 역시 큰 경계가 없었다.

나병O: 저희 시부모님이 아프시다가 돌아가셨거든요. 그래서 저는 친정 엄마가 혹시라도 아프시면 제가 간병을 해드리려고 제가 요양사를 탄거예요.

이영O: 제가 가족요양만 하다가 지금 요양사 한지 얼마 안됐거든요 그냥 요양사로 나간지. 왜냐하면 저도 24시간 집에만 붙어 있으니까 이 스트레스가 이루 말할 수도 없고 또 경제적으로도 너무 어렵다고 했잖아요. 그러니까 3시간이라도 갔다 오면 저는 제 나름의 힐링이 되는 거예요.

기승전-배달은 복지의 사각지대에 있는 사장님들도 예외는 아니었다. 여행사 고용주는 곧 코로나가 끝나겠지 하는 마음에 해오던 사업장을 접지 않고 비용충당을 위해 본인은 배달에

뛰어들었다. 이 분은 배달 중 사고를 경험하셨지만, 아무런 보상도 받지 못하고 고용주와 대면으로 이야기조차 나누지 못하는 안타까움도 경험하기도 하였다.

B: 여행사를 운영하고 있는데 사무실에 출근하는 직원들은 아무도없어요. 그런데 ..... 직원들한테 고용유지지원금을 받아들여서 제가 일정부분은 보조를 해줘야 되고 또 거기에 4대보험까지 내줘야 되고 그런 상황이거든요. 그게 6개월이 정부정책이 끝이었는데 여행업은 특수직이라고 해서 3개월을 연장해줬어요. 그래서 9개월인데 저는 한달에 고정지출비용이 2천만원 정도 나가고 있어요. 2천만원 이상이 나갔고 지금은 2천만원 정도가 나가고 있어요. ....

이들의 또 다른 특징은 노동시장에서 협상력이 극도로 낮다는 점이다. 정규직과 같이 법적 보호를 받지 못하고, 노동조합의 보호를 받는 경우도 매우 드물다. 또한, 개인의 역량이나 교육수준이 뛰어나서 이 직업이 아니어도 다른 직업을 쉽게 구할 수 있는 이들도 드물다. 이후에 논의하겠지만, 복지국가의 지원을 받는 것을 기대하기도 어렵다. 그렇기 때문에 자신의 존엄성이나 기본권이 침해되는 상황에서도 일을 거부하지 못하고 지속하는 경향을 나타낸다.

플랫폼 노동자나 프리랜서로서 선택의 자유가 있다고 하지만, 보이지 않는 제약과 패널티가 다양하게 존재한다. 임신이나 외모 등 때문에 끊임없이 스트레스를 받고 선택권을 제한받는 방송, 자신의 업무와 관계없이 과도한 요구를 받고 이를 수행할 수밖에 없는 요양보호사, 회사와 고객으로부터 다 보호받지 못하는 보험설계사 등이 이러한 제한된 협상력을 보여주는 사례이다. 배달이나 택배 역시 자유로운 선택을 제약하는 보이지 않는 패널티들이 존재했다. 낮은 협상력은 자신이 일 때문에 다쳤음에도 불구하고, 회사로부터 혜택이 아닌 일자리를 빼앗기는 경험을 하게 되거나, 산업재해보상보험과 같은 급여를 생각지도 못하게 만드는 원인이 되게 한다. 이러한 경향성이 때로는 산업재해 사망사고나 직장 내 성추행/폭행과 같은 사고의 배경이 된다.

강민0: “이 사람들은 업무 지시를 내림에도 불구하고. 물론 저희가 거부를 할 수도 있어요. 난 이 단가에 배달 하기 싫어요. 멀리 가야 되고 위험한 곳을 지나야 되고. 그래서 거부를 하면 좋긴 좋은데 쿠팡같은 경우는 실질적으로 거부한 것에 대해서는 자기네들이 대놓고 패널티 아닌 패널티는 주는데 거부를 안하고 수량율이 좋아야지만 배정을 잘 준다고 대놓고 얘기를 해줬어요. 그러니까 많은 사람들이 당장에 먹고 살아야 되니까 콜이 없으면 안되잖아요. 그러니까 부당한 지시에도 따라가기 마련이거든요.”

황진0(방송): 저희 같은 경우 임신하고 이런 상황에서 직업에 따라 다르겠지만 저희는 보여지는 거기 때문에 어느 순간 살이, 저 같은 경우도 살이 다 안 빠져 가지고 솔직히 일을 많이 못하거든요. 지인이 주는 것만 받고 있는 상황에서 제가 나서서 뭘 낸다고 솔직히 잘 되지 않아요. 외모적인 영향을 많이 받고, 임신했을 때 배려 받기보다는 어 재... 사실 결혼하고 나면 거의 안녕 되는 거예요 저희 분야에서는. 너 임신할 거잖아, 너 애기 가질 거잖아. 이런 게 불편한 것 같아요.

김순0: 주위에 요양사들 친구들 얘기 들어보면 하물며 아침에 가면 음란 비디오를 틀어 놓고 아무 것도 하지 말고 나하고 같이 보자 속옷을 사다 놓고 입어 보라 ...그분은 내가 대하지는 않았는데...그러니까 그 요양사가 ... 그냥 나오고

김용0: 어르신 댁이 수도가 방에 새 가지고 파이프 그거를 하느라고 가니까 짐을 다 끌어 내놓고 공사를 하셨더라고요 그 전날에. 그래 가지고 아침에 가서 그거를 옮기고 그랬는데 허리를 찌지직 하는 거예요. 그래 가지고 허리를 펴 수도 없고 해 가지고 어르신한테 진통제가 있어 가지고 그거를 먹고 대충 해 드렸어요. 저녁에 집에 왔는데 도저히 이튿날 못 가겠는 거예요 못 간다고 센터에다가 연락 해 가지고 그리고서 못 갔는데 다른 사람을 들인 거예요 센터에서. 박미0: 정당하게 일을 해도 저희 편이 없기 때문에 저희가 억울함을 호소할데가 없는 것 같아요. 결국 저는 개인고객을 고소까지도 진행하려고 생각했었는데 제가 너무나 정확하게 제대로 판매했음에도 불구하고 고객님의 변심에 의해서 코로나 때문에 어려워지니까 연체중에 해지를 하시면서 민원이 발생한거였거든요. 그런데 이렇게 부당할 때 .... 회사는 고객이 민원을 걸든 해지를 하든 손해 볼게 없기때문에 실질적으로 손해 보는건 저희 설계사이기 때문에 아무도 저희 편에서 목소리를 내주실데는 없는 것 같아요.

또한, 이들은 가장 사회적 위험에 가까이 있지만, 복지혜택은 가깝지 않은 경험을 한다. 이미 주지된 바와 같이 4대보험은 안정적이고 정규직 직장에서 쉽게 혜택이 가능하고, 이동성이 강한 유목계층에게는 쉽지 않다. 이것은 단지 이들이 직장을 옮기기 때문만은 아니며, 법을 우회적으로 활용하여 피고용인이 되지 않게 하려는, 퇴직금을 지급하지 않으려는, 책임을 회피하려는 회사와 고용주 때문에 이런 일들이 발생하기도 한다. 또한, 이러한 상황을 교정하지 못하는 국가가 뒤에 존재한다. 4대보험 뿐 아니라 별도의 부담이 존재하는 보험설계사, 고의적이고 악의적 계약관행으로 퇴직금을 받지 못하는 재가요양보호사, 계약서가 없어서 재난지원금조차 받지 못하는 문화예술 프리랜서 등은 이러한 단면을 잘 보여준다.

안재0: 첫번째로 다른데는 4대보험이 되기때문에 회사를 퇴직하고 휴직기간에 들어가면 정부에서 지원금이 나오잖아요. 그런거 자체가 없어요. 문제는 회사를 관렸을 때 제로로 되는게 아니라 그 안에 실효든 뭐든 해서 환수라는게 있어요. 제 주변에는 몇천씩 깔린 사람들도 생기고 있는 상황이에요. 1800, 2000, 2500, 5000 이런 식으로 깔린 친구들이 있거든요.

김정0: 1월 2일부터 12월 말까지 계약 기간을 정합니다 퇴직금 못 합니다. 안 된대요.

우민0: 서류 증빙할 때 공연이니까 작년 계약서들을 준비해서 올해랑 비교해서 해야 되는데, 작년에 계약서를 안 쓰고 진행한 공연도 많잖아요. 그런 것들을 증빙을 할 수가 없어서

하지만, 유목계급 중 일부 직종은 매우 강한 노동강도를 요구받는다. 마치 산업화 시기 공장에서 자신이 맡은 파트에서 같은 일을 강도 높고, 반복적으로 요구받았던 노동자들과 흡사 유사하다. 이는 마치 새로운 포디즘, 그리고 테일러리즘의 등장을 예고한다. 어떻게 하면 일을 더 효율적으로 하면서 생산성을 높일 수 있을까를 고민하는 택배나 배달 플랫폼은 대표

적인 예이다. 이처럼 구조적이지는 않지만, 노동강도에 대해서는 돌봄제공자 역시 크게 다르지 않다. 대체로 호출형노동자들이 겪는 고충이다.

강민0: 저는 쿠팡맨도 했었는데 마루타예요. 어떻게 사람을 해봐요. 제가 쿠팡맨을 택배일을 세네달 했는데 사람을 이렇게 한번 해봐요. 안되면 바꾸고 안되면 또 바꾸고. 쿠팡이라는 회사가 그렇게 생겨서 그런지 몰라도. 지금 잇츠나 플렉스나 다 똑같아요.

김정0: 일선에 나가서 거기서 받는 상처 우울감 상실감 굉장히 큼니다. 우울증까지 생길 정도로 힘들어요. ... 직접 밀접 시간은 세 시간 있는 시간이지만 길면 길고 짧으면 짧은 시간이예요. 거기서 보는 거 느끼고 체험하는 게 다 몸으로 쌓여 가지고 우울증이 오더라고요.

이러한 유목계급 일부의 또 다른 특징은 관계의 지속적인 단절이다. 기본적으로 직장과 직업을 끊임없이 바꾸는 이들에게 누군가와의 관계가 돈독해지는 것을 기대하기는 쉽지 않다. 예를 들어, 개인 단위로 일하는 플랫폼 노동자들끼리 연대나 유대의 시간과 접점을 찾는 것은 쉬운 일이 아니다. 배달 노동자들이 노동조합에 회의적인 시선을 나타냈던 이유는 이런 이유이기도 하다. 고달픈데 외롭다.

이러한 유목계급은 기존의 빈곤층이나 저소득층 혹은 노동시장에서 밀려나 비자발적으로 일하는 이들과 어떤 차이를 가지고 있을까? 첫째, 이들은 지속적 ‘저소득층’은 아니다. 배달을 할 수 있을 때, 방과후 교사를 할 수 있을 때, 보험업이나 방송업에서 자신에 대한 수요가 있을 때는 수입이 중산층 수준인 경우도 많다. 둘째, 기존의 빈곤층이나 저소득층은 노동시장에서 요구하는 숙련이 없거나 줄어들었기 때문인 경우가 많았다. 하지만, 새로운 유목계급은 반드시 탈숙련이 되었기 때문에 발생하는 것은 아니다. 대학강사나 방과후 교사, 심지어 가장 전문직이라는 변호사도 새로운 유목계급의 예외는 아니다. ‘월 2백도 못 버는...’, ‘커피 한잔 값에 상담...’ 등 실제 탈숙련계층보다 소득이 낮은 변호사들이 일상화되고 있다<sup>4)</sup>.

마지막으로 비자발성으로도 해석되지 않는다. 자신이 이 일을 하고 싶어서 선택을 했지만, 끊임없이 불안정성에 노출된 이들이다. 실제 인터뷰에서 과연 이 유목계급들은 자신들이 하는 일을 싫어하지만 어쩔 수 없이 하는 것인지를 물었다. 반드시 그렇지는 않았다. 끊임없이 찾아오는 불안정성과 반복되는 재계약을 싫어하며, 자신에게 함부로 대하는 고객이나 회사에 대해 불만이 많다. 하지만, 상당수의 인터뷰 대상자들은 자신은 이 일을 좋아한다고 응답했다. 손님들과 주말여행을 즐기는 여행가이드, 일한만큼 성과를 받고 자신의 시간을 활용하는 보험설계사, 딱 정해진 액수만큼의 배달을 하고 취미생활에 열중인 배달노동자, 어르신들의 웃는 모습을 보며 삶의 보람을 느끼는 요양보호사, 카메라가 돌아가는 순간 모든 것을 잊고 새로운 힘을 느끼는 방송 프리랜서, 일가정양립을 하며 내 일을 즐긴다고 한 방과후교사. 이들 모두가 아침에 나가 저녁에 들어오는 정규직, 풀타임을 원하는 것은 아니었다.

4) [https://biz.chosun.com/site/data/html\\_dir/2021/04/27/2021042702843.html](https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2021/04/27/2021042702843.html) ([변호사 3만명시대]① “커피 한잔 값에 상담”... 1.26건 수입하는 변호사들, 2021/4/28, 2021년 5월 18일 접속)

고영0: 이 일을 하다보면 제일 좋은건 일을 계속 하다보니까 특히 손님들이 평일보다는 주말에 일을 많이 하잖아요. 그래서 주말에 놀러가는 것처럼 일을 하다보니까 돈은 잘 모을 수가 있는데

박미0: 저희는 특성상 행사영업도 많이 해서 저희는 한번 아침 10시부터 저녁 10시까지 일하는 날도 되게 많고. 거기에 비하면 물론 수입은 훨씬 더 많고. 그런데 저는 좋은 것 같아요. 왜냐하면 고객을 상담해서 제가 성과를 이뤄내는 과정이 좋고 저희가 상품을 충분히 공부해서 고객들한테 그걸 정확하게 안내하는거 자체도 좋은 것 같아요.

홍미0(4) 저는 일을 별로 안좋아하기 때문에 빨리 생각했던 돈을 벌고 취미를 많이 하는 편이에요. ... 네. 저는 그 정도만(3백만원) 벌고 나머지는 전부 다 노는데에 씁니다. ... 취미보다는 영어 잘 하고 싶어서 과외 받고 있고 보컬레슨 따로 하고 있고. 또 게임 좋아해서.

나병0: . 어르신들이 처음에는 서로가 어색하고 이런 게 있지만 매일 가서 왜냐하면 딸들도 못 해 주고 며느리 아들이 다 못 해 주는 거를 우리가 가서 얘기를 하고 그 마음을 헤아려주고 이런 식으로 하니까 어르신들이 너무 좋아하시는 거 같아요. 그래서 저는 되게 보람을 느껴요.

황진0: 이걸 굉장한 자기만족인 것 같은데. 저 같은 경우는 촬영 나오면 재미있고 신나고 좋고 에너지가 생겨요. 카메라 딱 돌면 그냥 좋아요. 그래서 저는 이 직업이 좋았어요.

전선0:왜냐하면 저희는 회식도 없잖아요. 그리고 페이도 괜찮잖아요. 집에 와서 저녁도 할 수 있잖아요, 아침도 해줄 수 있잖아요. ... 선생님들하고 부딪힐 일도 없고 갈등의 요소가 하나도 없어요. 그리고 그냥 쓰고 오면 되거든요. 책도 다 거기다 킵 해도 되고. 컴퓨터 같은 경우는 조금 더 좋은 것 같아요. 컴퓨터 교실이 딱 있으니까. 그래서 저는 완전 만족하는 편이에요.

‘이동성’과 ‘불안정성’을 핵심으로 하고 있기 때문에 정확히 잠재적 유목계급 중 몇 명이 유목계급에 해당하는지는 더 정교한 데이터를 통한 연구가 필요하다. 하지만, 확실한 것은 이러한 이들이 향후 계속 증가할 것이라는 것이다.

유목계급이 하고 있는 일은 어쩌면 21세기의 일상이 될 자유노동일지 모른다. 하지만, 앞서 살펴보았듯이 이들의 노동은 동시에 불안정하며, 때로 자신의 의지와 관계없이 밀려나기도 한다. 그래서 불안정 유목계급이다. 불안정노동과 자유노동은 동전의 양면이다. 그 동전을 ‘불안정’ 면에서 ‘자유’ 면으로 돌리는 차이는 안정에 있다. 그렇기 때문에 거대하게 등장하는 이 계급에 대한 대응 역시 안정이 키워드일 수밖에 없다. 안정의 제공에 있어서 임금근로자인지 아닌지, 노동자인지 아닌지라는 틀을 뛰어넘을 필요가 있다. 동네 자영업자들이나, 집에서 무급으로 일을 하고 있는 이들도, 배달을 하는 이들도, 계약서도 제대로 쓰지 못하는 프리랜서들도, 이 땅에 수많은 소기업의 고용주들도 모두 한 몸의 또 다른 얼굴이기 때문이다.

Thompson, B. Y. (2019). The digital nomad lifestyle:(remote) work/leisure balance, privilege, and constructed community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2(1), 27-42.

Florida, R. (2017). The new urban crisis: How our cities are increasing

inequality, deepening segregation, and failing the middle class-and what we can do about it. Basic Books.

추가자료:

2021년 6월 서베이 결과

구분	내용
모 집 단	· 전국에 거주하는 만19~69세 성인남녀
표 집 틀	· 한국리서치 마스터패널(2021년 4월 기준 60만여명)
표집방법	· 지역별, 성별, 연령별 기준 비례할당추출
표본크기	· 2,001명
표본오차	· 무작위추출을 전제할 경우, 95% 신뢰수준에서 최대허용 표집오차는 ±2.2%p
조사방법	· 웹조사
조사일시	· 2021년 5월 18일~25일
조사기관	(주)한국리서치(대표이사 노익상)

4계급의 비중과 일가족생활의 모습

1. 대면으로 하던 일이 일정부분 이상 비대면으로 바뀌었다. (≡ 원격노동자)
2. 코로나 시기 동안 대면으로 일을 할 수 밖에 없었다. (≡ 필수노동자)
3. 코로나 이전 하던 일의 근로시간이 줄었다.(실업 포함) (≡ 비수요노동자)
4. 나는 국가정책이 별로 주목하지 않는 대상이다. ((2or3) and 4 ≡ 잊혀진노동자)

	관리자	전문가	기술공 및 준전문가	사무 종사자	서비스 종사자	판매 종사자	농림어업 숙련 종사자	기능원 및 관련 기능 종사자	장치·기계 조작 및 조립 종사자	단순노무 종사자	계
원격 노동자	46	40	37	37	33	37	27	27	24	36	38
필수 노동자	9	13	12	11	16	15	7	19	19	14	12
비수요 노동자	24	20	22	16	34	41	47	28	34	36	26
잊혀진 노동자	26	25	23	21	31	34	33	24	34	32	26

1. 관리자 : 국회의원, 기업 고위임원, 정부행정 관리자, 연구 관리자, 교육관련 관리자, 서비스 관리자 등
2. 전문가 : 의학 연구원, 정치학 연구원, 조사 전문가, 회계사, 변호사, 목사, 보육교사, 일반 의사, 영양사 등
3. 기술공 및 준전문가 : 생명과학 시험원, 통신장비 기사, 보건 교사, 조산사, 안마사, 보조 교사, 법무사, 전도사 등
4. 사무종사자 : 국가행정 사무원, 무역 사무원, 일반 비서, 전화 상담원, 통계사무원, 사무 보조원, 속기사 등
5. 서비스종사자 : 일반 경찰관, 교도관, 간병인, 미용사, 웨딩 플래너, 점술가, 주방장 및 조리사, 객실승무원 등
6. 판매종사자 : 자동차 영업원, 보험 설계사, 매장 계산원, 판촉원, 인터넷 판매원, 식품 영업원, 텔레마케터 등
7. 농림어업 숙련종사자 : 채소작물 재배원, 조경원, 가축 사육 종사원, 벌목원, 해조류 양식원, 동물 사육사, 해녀 등
8. 기능원 및 관련 기능 종사자 : 제빵원, 정육원, 의복 재단사, 도자기 공예원, 선박 배관공, 잠수 기능원, 통신장비 수리원 등
9. 장치·기계 조작 및 조립 종사자 : 곡물가공제품 기계조작원, 인쇄판 출력원, 가구조립원, 택시 운전원, 화력발전장치 운전원 등
10. 단순노무 종사자 : 아파트 경비원, 육아 도우미, 주유원, 택배원, 거리 미화원, 주차 안내원, 농업 단순 종사원 등

	고용원 없는 자영업자	고용원 있는 자영업자/ 고용주	상용직 임금근로자	임시직 임금근로자	일용직 임금근로자	특수형태근 로자	전체
원격노동자	32	45	36	39	30	47	38
필수노동자	9	15	14	9	18	6	12
비수요 근로자	42	26	15	42	46	48	26
잊혀진 노동자	31	20	23	33	28	25	26

1. 고용원이 없는 자영업자
2. 고용원이 있는 자영업자/사업주
3. 상용직 임금근로자(피고용자)
4. 임시직 임금근로자(피고용자)
5. 일용직 임금근로자(피고용자)
6. 특수형태근로종사자

### 코로나 시기를 겪으면서 삶에 대한 인식

각 노동자 집단을 그렇지 않은 집단과 비교했을 때 +는 통계적으로 긍정적 의미, -는 통계적으로 부정적 의미, \*는 통계적으로 유의미하지 않음을 의미함.

	원격	필수	비수요	잊혀진
가족들과 관계가 좋아졌다.	+	-	*	*
친구들과의 관계가 좋아졌다.	*	-	-	-
전반적으로 더 건강해졌다.	+	-	*	-
더 행복해 졌다.	*	-	-	-
자녀 돌봄에 어려움을 겪었다.	+	*	*	+
내가 도움을 요청한다면 경제적인 지원이나 일손을 제공해 줄 수 있는 사람이 여럿이다.	+	-	*	-
나는 보람을 느낄 수 있는 일을 하고 있다 (직장, 가정 또는 자원봉사활동 현장에서).	+	-	*	*
나는 지난 1년 동안 소득이 불안정했던 적이 있다.	-	*	+	+
귀하의 현재의 삶은 전반적으로 어느 정도 안정적입니까?	+	-	-	-
귀하는 전반적으로 자신의 삶을 주체적이고 자율적으로 살고 있다고 생각하십니까?	+	-	-	-
귀하는 귀하의 노력이 지역공동체나 사회문제 해결에 어느 정도 영향력이 있다고 생각하십니까?	*	-	-	-

	성별(1남성 2여성)	나이	월 개인소득	주택가격	근로시간 (주)
원격노동자	1.52	44.12	5.07	5.47	36.60
필수노동자	1.53	44.20	5.13	4.48	40.24
비수요근로자	1.54	46.25	4.71	4.56	32.90
잊혀진노동자	1.55	45.23	4.99	6.02	36.15



# 〈토 론 문〉

신 유목계급의 부상에서  
디지털 자본주의는 원인인가, 배경인가?

이 정 아

(한국고용정보원 부연구위원)



# 신 유목계급의 부상에서 디지털 자본주의는 원인인가, 배경인가?

이정아 (한국고용정보원 부연구위원)

## 1. 발표문 ‘디지털 자본주의를 떠다니는 신 유목계급’이 제기하는 문제

### ○ 디지털 자본주의에 대한 낙관과 디스토피아적 실제

- 창의 계급과 디지털 유목민이라는 개념은 기술 변화가 만들어내는 미래 사회상에 대한 기대에 기반
  - 혁신과 성장의 근본 동력으로서 가치를 인정받는 창의성(새로운 아이디어와 새로운 기술, 새로운 콘텐츠의 창출이 고유한 경제적 기능인 창의 계급)
  - 기술 발전의 결과, 시간과 장소의 제약으로부터 자유로운 사람들의 출현(기본적으로 인터넷에서 고용되는 디지털 유목민)
- 현실은 양극화의 심화, 불안정성의 고착화

### ○ 로버트 라이시의 ‘부상하는 네 계층’

- 팬데믹은 기존의 계급 분열을 잠잠하게 하고 새로운 계층의 출현을 목도하게 함
- 원격으로 장시간 일하는 ‘원격노동자’, 적절한 보호를 결여한 ‘필수노동자’, 실업은 아니지만 휴직 등으로 멈춰진 ‘비수요노동자’, 죄수, 미등록이주민, 외국인노동자, 홈리스, 보호소 수용자 등 사실상 계토에 갇힌 ‘잊혀진노동자’
- 저자는 이들이 새롭게 형성되고 있는 하나의 유목계급이라고 주장

### ○ 새로운 유목계급의 등장

- 로버트 라이시가 구분하는 네 계층은 고정된 집단이 아니며, 네 계층 사이를 끊임없이 이동
- 한 곳에 정착하지 못하고 생계와 먹거리를 찾아 떠돌며 다양한 유목의 정거장을 순환
- 지리적 유목보다는 직장이나 직업 이동에 관련

### ○ 유목계급의 고착화된 특성

- 높은 이동성, 불안정성에서 비롯하는 취약성(사회안전망으로부터 배제, 높은 노동강도, 사회적 관계의 지속적 단절)
- 기존 저소득층을 구분하는 특징이지만 유목계급의 특성은 아닌 요소 세 가지, (1)저소득층이 아니며 (2)탈숙련 상태도 아니고 (3)비자발적인 선택도 아니라는 것

- 유목계급 확대에 대한 대응은 안정성의 제공이어야 함

## 2. 신 유목계급과 디지털 자본주의의 관계

### ○ 새로운 집단의 부상과 호명

- '창의 계급', '디지털 유목민'은 미래(또는 현재) 사회상과 직접 연관시켜 집단을 호명한 사례라고 할 수 있음
- 창의 계급은 창의성이 핵심 상품이 되는 사회, 디지털 유목민은 인터넷 기술 발달로 지리적 장소에 대한 필요가 절멸되는 사회에 대한 상상에 기반
- 기술 변화 전후를 구분하는 사회의 핵심 속성에 기인하는 새로운 집단
- 엄밀한 의미에서 전후를 구분하는 핵심 속성이라기보다는, 구분되는 핵심 현상에 대한 연구자들의 발견임

### ○ 디지털 자본주의의 개념

- 다니엘 실러(Daniel Schiller)가 정의한 '디지털 자본주의'는 '네트워크를 중심으로 하는 시장개발'에 다름 아님
- 다섯 가지 핵심 구성요소는 금융화, 군사화, 임금 억제, 초국적화, 상품화의 가속화로, 시장 시스템이 정보 집약적 정향을 갖도록 재구성되더라도 자본은 여전히 정치경제의 중심이라는 의미에서 디지털 자본주의

### ○ 신 유목계급은 구분되는 집단인가?

- 저자는 공유하는 객관적 조건을 갖는 행위 집단이라는 의미에서 새로운 계급으로서 유목계급을 호명
- 현상적으로 구분된 집단을 이동성과 불안정성이라는 통화에 의해 상호교차하는 단일 집단으로 불러냈다는 점에서 흥미로움
- 즉, 높은 이동성이라는 행위 속성의 기저가 불안정성인 집단이라는 것
- 프레카리아트 논의의 연장선으로 해석되지만, 다르게 명명하는 저자의 핵심 의도는 '현상의 유동성'이라고 생각됨
- 결론부에서 '안정이 키워드'라고 하였으나, 현상의 지속적인 유동성에 초점을 둔 문제 제기과 대안 제시가 더 중요하지 않은지?
  - 예를 들어, 노동인구의 인구학적이고 정태적인 파악보다 이동성과 방향을 속성으로 한 파악이 더 중요하다고 주장하는 등

### ○ 신 유목계급의 출현은 디지털 자본주의로 전환을 원인으로 하는가?

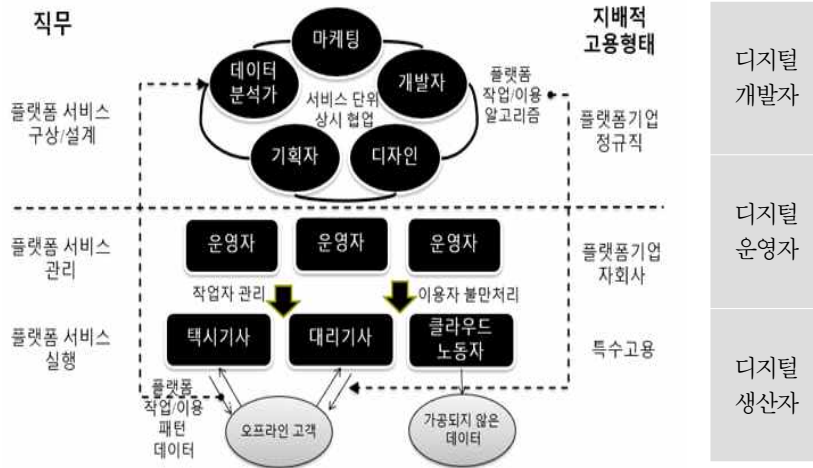
- 원고에서는 신 유목계급이 탈산업화와 디지털 시대에 등장하며 고착되었다고 언급
- 디지털 자본주의의 어떠한 기제에 의해 신 유목계급이 형성되었는지 기술할 필요가 있음
- 신 유목계급의 형성 기제에 대한 논의가 없다면, 그 지속성에 대한 예상이나 적절한 대응 또는 대안에 대한 논의도 얕은 수준에서 할 수밖에 없음
- 디지털 자본주의가 단지 배경이라면 신 유목계급의 출현은 임시적인 현상
- 신 유목계급 부상의 원인이 되는 직접 원인 또는 사회상을 재고할 필요가 있음

○ 구 유목계급은 존재하지 않았나?

- 불안정한 존재로서 높은 이동성을 갖는 초기 자본주의 노동자와 신 유목계급은 어떻게 다른가?
- 안정적이며 고정적인 노동자 집단의 출현이 오히려 20세기의 예외적 현상
- 만약 예외적 시기로서 20세기를 지나 다시 과거로 회귀한 것으로 보인다면 그럴 수 있게 한 원인이 신 유목계급이 가진 문제 해결책의 실마리를 제공

보론. 디지털 노동자의 계층화 관련 연구 소개

[그림 6-6] 디지털 노동의 내용에 따른 계층의 명명

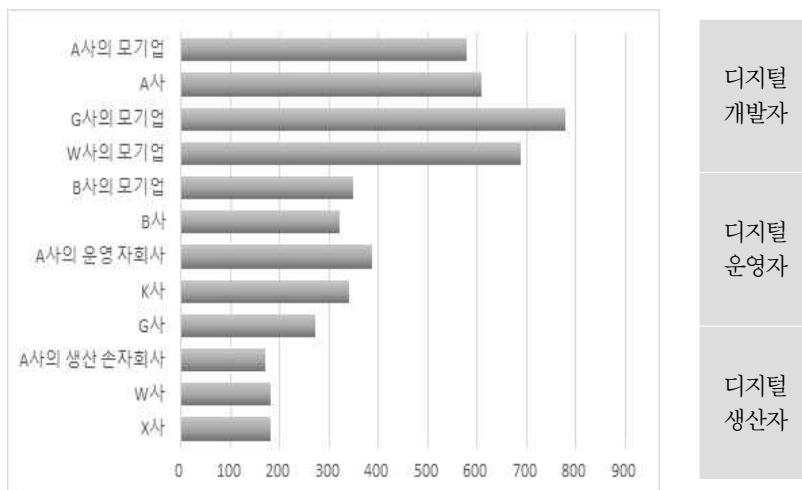


○ 디지털 노동의 세 유형 각각이 알고리즘과 맺는 관계가 다름

- 핵심부의 디지털 개발자는 구상과 설계를 담당하며 기업의 핵심 자산인 알고리즘을 생산
- 디지털 운영자는 알고리즘의 운영과 유지에 동원되며, 경계부의 디지털 생산자는 알고리즘의 대상이 됨
- 알고리즘은 기능적으로 노동과정에서 분업과 협업을 대체하며, 분업과 협업 가능성은 노동자의 협상력을 좌우하므로 세 계층의 노동시장 지위가 다름

[그림 6-7] 사업체별 피보험자 평균 월 보수액(2019년)

(단위: 만 원)



<표 6-8> 입직자의 노동시장 이행 분포

(단위: %)

디지털 개발자				
	신규 입직	동일 기업 집단	동 산업	타 산업
A사	8.9	27.0	26.7	37.4
디지털 운영자				
	신규 입직	동일 기업 집단	동 산업	타 산업
A사의 운영 자회사	13.8	4.3	31.2	50.7
디지털 생산자				
	신규 입직	동일 기업 집단	동 산업	타산 업
A사의 생산 손자회사	15.7	13.0	58.9	12.3

○ 디지털 노동자 계층별로 노동시장 내 이행 행태가 다름

- 개발자는 동일 기업 집단 내에서, 운영자는 타 산업에서, 생산자는 동 산업에서 입직 비중이 높음
- 개발자와 운영자가 높은 비율로 현재 월 보수액보다 10% 이상 높은 보수를 주는 일자리로 이직을 하지만(각각 47.6%, 52.5%), 생산자의 50.5% 평행 이동을 함
- 높은 이동성이라는 측면에서 세 계층은 모두 신 유목계급이라고 할 수 있으나 불안정성이라는 측면에서 개발자는 제외됨
- 신 유목계급의 발생 기제가 명확해진다면 이상의 노동자 계층을 논의 내로 통합할 수 있을 것임



〈토 론 문〉

코로나19와  
방과후학교 강사들의 현실

이 진 욱

(민주노총 공공운수노조 전국방과후학교강사지부 지부장)



# 코로나19와 방과후학교 강사들의 현실

이진욱 (민주노총 공공운수노조 전국방과후학교강사지부 지부장)

## 1. 방과후학교의 개념과 현황

▶ 방과후학교는 교과에서 하지 못하는 다양한 특기, 적성, 예체능 등의 교육을 제공하고, 사교육비 절감, 교육격차 해소 등 기능을 하고 있습니다. 또 저학년 학부모의 수요에 부응하는 돌봄의 기능까지 하고 있습니다.

▶ 2019년 교육부 통계상으로 99.8%의 초등학교에서 57.1%의 학생들이 방과후학교 프로그램에 참여하고 있습니다. 늘 과반수의 참여율을 보일 정도로 활성화되어 있습니다. 초등의 경우 특기·적성·예체능 프로그램이 많고, 중·고등학교로 갈수록 교과 관련 프로그램(보충수업)이 많습니다. 다양한 프로그램을 저렴한 비용으로 교육받을 수 있습니다.

▶ 현직 교원을 제외한 강사는 약 12만 명에 이릅니다.(2019년 기준, 116,760명) 초등 특기 적성의 95.8%를 방과후학교 강사들이 담당하고 있습니다. 법적 채용근거가 없어 시도교육청의 '방과후학교 운영 가이드라인·길라잡이'에 따라 위·수탁 계약을 체결하고 있습니다. 이에 따라 고용과 처우가 매우 불안한 직종입니다.

▶ 코로나19로 학교의 개학이 연기되고 방과후학교 수업이 없어 계속 수입이 없는 절박한 상황이지만, 법적인 업무와 신분의 근거가 없어 교육부도 교육청도 직접 보상이나 지원을 하지 못하는 실정입니다.

## 2. 1년 반 실직, 무급인 방과후학교 강사들

▶ 2020년, 코로나19로 학교의 개학이 늦춰지고, 제대로 수업이 이뤄지지 않았습니다. 이러한 상황에서 방과후학교 수업은 거의 100% 중단되었습니다. 수업을 하지 않으면 수입이 나올 수 없는 구조에서 방과후학교 강사들은 계속 무급 상태였습니다.

▶ 2021년에 들어 어느 정도 등교가 확대되고 2학기에는 전면등교를 한다고 합니다. 방과후학교 수업도 재개되고 있습니다. 그러나 아직 수업을 하지 않는 곳이 많습니다. 특히 서울, 경기 인천 등 수도권 지역 학교들이 방과후학교를 운영하는데 소극적입니다.

▶ 교육부도 교육청도 이러한 방과후학교 강사들에게 어떤 보상도 지원도 직접 하지 못했습니다. 법적인 근거가 없기 때문입니다. 지자체와 고용노동부의 '특고·프리랜서 지원금'에 강사들이 해당이 되도록 협의한 점, 학교에서 임시로 필요한 일자리인 긴급돌봄 도우미, 원격학습 도우미, 방역 도우미 등으로 활용하도록 한 점, 기존의 대출상품에 방과후학교 강사들을 위

해 금리를 낮춰주도록 한 점 등 간접적이고 우회적인 방안만을 낸 정도입니다.

▶ 생계위기에 처한 방과후학교 강사들은 여러 알바를 한다는 이들도 있고, 다른 직업으로 이직을 하는 이들도 있습니다. 학교에서 시키는 대로 수업을 해온 강사들인데 학교의 일이 없을 때 어떤 책임도 보상도 받을 수 없는 막막한 상황입니다.

### 3. 방과후학교 중단은 즉시, 운영에는 소극적인 교육청과 학교

▶ 코로나 이전에도 재난시 방과후학교를 중단한 사례는 자주 있었습니다. 2014년 세월호, 2015년 메르스, 2017년 포항 지진, 2018년 제주 식중독, 매년마다 찾아오는 태풍 등에 ‘방과후학교만 중단’한 사례는 많이 있었습니다.

▶ 심지어 미세먼지가 짙다고, 학교의 재량휴업일이라고 방과후학교를 중단하고 수강료도 환불하는 경우도 많습니다. 노조가 나서서 이런 사례들을 많이 없애고 있으나 아직까지 특하면 방과후학교만 없애면 된다는 인식은 널리 퍼져 있습니다.

▶ 교과수업은 하면서 방과후학교 수업만 중단하는 것은 방과후학교만을 위험한 것으로 생각하거나 학부모들의 불안을 방과후학교를 희생양으로 삼아 달래는 것으로 보입니다. 재난에 교과수업은 더 안전하고 방과후학교 수업은 위험하다고 볼 근거는 없습니다.

▶ 2019년 태풍이 왔을 때 일부 교육청은 공문에 ‘강력’, ‘금지’라는 말까지 써가며 방과후학교를 중단하라는 지시를 내렸습니다. 또 코로나 초기인 지난 2020년 2월에도 방학중 방과후학교를 중단하라는 지시를 내렸습니다. 그러나 등교수업이 일부 이루어지는 지금 방과후학교 재개와 관련해서는 ‘학교 재량으로’, ‘학교의 상황에 따라’와 같은 원칙만을 되풀이합니다. 중단은 교육청이 강제로, 재개는 학교 재량으로 하라는 식입니다.

### 4. 재난, 위기 상황에 더 큰 차별을 받는 방과후학교의 사례들

▶ 2021년 3월, 광명 1초등학교는 인근에 확진자가 발생했다는 이유로 운영중이던 방과후학교 수업을 1주일간 중단한다는 통보를 했습니다. 방과후학교와 관련된 것도 아니고, 학교에 확진자가 있었던 것도 아닙니다. 교과수업과 돌봄교실은 그대로 합니다. 그저 막연한 불안감과 차별적인 생각으로 일어난 어이없는 일입니다. 노조의 항의로 휴업을 일찍 중단하고 보강기간을 제공하기로 했습니다.

▶ 2021년 3월 말 세종시 한 초등학교에서 코로나 확진자가 발생했는데, 이때 여러 언론이 ‘방과후학교 강사발 확산’이라는 보도를 내보냈습니다. 신천지 등 코로나 집단감염이 있을 때도 확진자의 직업을 공개한 적은 없습니다. 그러나 학교에서 확산이 되었을 때 이런 ‘방과후 강사발 확산’이라는 보도가 됐고, 이때 아무 관련도 없는 세종시 십여 개 학교들이 줄줄이

방과후학교 수업을 중단하였습니다. 노조가 항의하여 일부 학교들은 곧 수업을 재개하거나 보강일정을 협의하는 등 조치를 취했습니다.

▶ 2021년 4월, 전주 초등학교에서 코로나 확진자가 발생했습니다. 이는 방과후학교 강사도 연관이 있었던 것으로 확인됩니다. 하지만 교사와 학생 확진자가 있는 경우 해당 학교만을 등교중지하는 것과 달리, 이때 전북도교육청은 도내 모든 학교에 ‘방과후학교 2주간 중단 권고’ 공문을 전했고 실제로 많은 학교들이 방과후학교 운영 중단을 했습니다. 명백한 차별이고 마녀사냥입니다. 이때 교사와 학생도 확진자가 있었는데 확산의 진원지이자 위험인물이 방과후학교 강사들이라는 막연한 불신과 추측성 조치를 취한 것입니다. 강사들과 노조의 거센 항의를 받고, 도의원의 추궁까지 받고서야 도교육청은 ‘조속히 재개’ 공문을 다시 전했습니다.

## 5. 코로나로 인한 방과후학교 피해의 특징

▶ 여행업, 식당 등 고객이 자발적·자연적으로 줄어 피해를 본 다른 업종과도 비슷하지만, 방과후학교 강사의 경우 학교 내에서의 차별이 더욱 심해지며 피해를 입은 경우입니다. 많은 학교들이 주 고객인 학부모들의 불안과 민원을 달래야 하는 입장에서 방과후학교와 강사들을 희생양으로 삼았고, ‘방과후학교를 하면 방역을 지킬 수 없음’, ‘방과후학교 강사는 감염에 취약함’ 등 근거없는 말을 회의석상에서도 공공연히 하며 방과후학교와 강사들을 위험인물로 낙인찍고 막연한 불안감을 조성하기도 했습니다. 교육청은 이러한 현실에 적극적으로 개입하지 않고 ‘학교가 자율적으로 알아서 할 문제’라며 선을 긋습니다.

▶ 방과후학교 역시 학교에서 이루어지는 교육의 일부인데 법적인 근거가 없어 늘 취약한 구조입니다. 그동안 방과후학교를 법제화하는 몇 차례 발의가 있었지만 번번이 무산되었습니다. 현장에서의 불신과 차별을 걷어내는 것 목지않게 제도적인 근거를 갖추는 일 또한 필요합니다.

▶ 코로나 이전에도 학교에서 유령과도 같은 취급을 받던 강사들이지만, 이를 계기로 더욱 소외되고 배제되고 있다는 심리적인 위축을 강사들이 받았습니다. 실제로 수업이 중단되 강사들이 심리적으로 위축되고 우울감이 심해졌다는 증언들이 많습니다.



# 〈토 론 문〉

## 요양보호사의 노동실태와 이슈

임 지 민

(서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터  
사무국장)



## 요양보호사의 노동실태 및 이슈

임지민 (서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 사무국장)

그림자노동으로 여겨졌던 돌봄노동이 코로나19로 인해 수면으로 드러났다. 감염병 예방을 위해 사회적 거리두기가 필수적이지만, 돌봄은 이용자와 거리두기가 가능하지 않은 고밀도 밀착노동이다. 서비스 이용자는 돌봄서비스를 제공받지 못하면 생존을 위협 받거나 삶의 질의 급격한 하락을 경험할 수 있다. 돌봄노동은 감염병 확산에도 불구하고 대면노동을 멈출 수 없는 필수 노동이다.

### ○ 코로나19 시기, 요양보호사 노동실태 피해

코로나19 시기 돌봄노동은 재택근무, 비대면 근무로의 전환이 불가능하고, 감염병 확산에 취약하다는 점에서 심각한 일자리 중단 양상을 보였고, 방문 돌봄노동자들의 경우, 사회적 거리두기로 인한 고립감과 감염취약계층을 돌보는 업무로 인한 높은 스트레스에 시달렸다. 시설(요양원)의 경우, 건강 위험군의 집합적 거주시설이라는 점에서 감염 위험 공간이 되었고, 재가(방문요양)의 경우, 재가 노동자에게 안전한 환경을 보장하는 지 확인이나 자가 격리된 이용자를 누가 돌볼지 등의 여러 문제에 직면해 왔다.

서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터에서 2020년 4월 실시한 코로나19 관련 요양보호사의 실태조사 결과에 따르면, 서울지역 요양보호사 중 '갑작스레 일자리 중단 경험'이 20.8%였고, 이들 중 '10일 이상' 중단 경험이 70.6%로 노동권을 침해 받은 것으로 나타났다.

또한, 중단 사유를 보면 '이용자 또는 가족의 통보'가 74.2%로 가장 높게 나타났고, 대대수가 무급으로 대기조치(72.4%) 상태에 놓여있었다. 코로나19가 확산된 시점에서 마스크 등 방역 물품 지원이 '2회 미만'인 비율이 81.9%로 상당히 높게 나타나 예방을 위한 적절한 지원이 턱없이 부족했다고 볼 수 있다.

생계위협 요양보호사A	건강권 사각지대 요양보호사B	코호트 격리 요양보호사C
코로나로 갑자기 오전에 돌봐드리던 어르신 집에서 오지말라고 연락이 왔어요. 일자리 중단되니까 수입이 바로 절반으로 줄었어요.	코로나 우리도, 어르신도 모두 불안한데 요양보호사 마스크 지원은 없고 최저시급으로 임금을 받는 우리는 개인 비용으로 마스크 구입하는 게 큰 부담이죠.	요양시설에서 코로나 감염이 확산되어 요양시설에서 격리됨. 시설 내 휴게실이 없어서 쉬지도 못하고 야간에도 이용자에게 돌봄을 제공하였으나 야간수당도 받지 못했음.

## ○ 코로나19 시기, 요양보호사 건강권 피해 및 지원 사각지대

코로나19 이전에도 요양보호사의 건강권 문제는 심각하였는데, 특히 반복적인 작업동작이나 취약한 노동환경에 의한 근골격계 질환 등 산업재해가 빈번했으나, 제도적인 지원이 부족하고 산재 신청이 현실적인 대안이 되지 못했다.

코로나19 이후에는 코호트 격리, 어르신에 의한 코로나19 감염에 대한 피해 사례가 늘고 있으며, 이에 대한 피해 양상도 감염 후유증, 감염 및 치료 과정에서의 직장 내 괴롭힘, 우울증 등 다양하게 나타나고 있다.

서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터는 코로나19 이후, 요양보호사 건강권 피해의 실질적인 지원을 위한 ‘코로나19 피해 요양보호사 산재 신청 지원사업’을 통해 사례 발굴, 상담, 권리 구제를 강화하고 있다.

그러나 현실적으로 요양보호사의 건강권의 취약성은 (산업재해제도의 한계에서 비롯되기도 하지만) 산업재해제도가 아니고서는 요양보호사의 업무상 재해에 대한 제도적 보상이 이루어지지 않는다는 점에서 심화된다.

요양보호사가 업무상 아프거나 다쳤을 때, 일반적으로 고용보장, 휴가보장, 소득보장이 모두 되지 않는다. 산재 인정이 되어야 고용보장, 휴가보장, 소득보장을 모두 받을 수 있다. 그러나 산재 신청이 어렵거나 산재 신청에 드는 행정비용이 보장범위를 초과하거나 불승인 되는 경우, 실업급여 외 요양보호사 산업재해를 보상할 방법이 없다. 질병에 의한 실업급여의 경우도 치료 종결 후 신청 가능하고 사업주의 승인이 있어야 신청할 수 있다는 점에서 사실상 이용이 불가능하다.

질병력 요양보호사A	산재신청 요양보호사B	부당해도 요양보호사C
손목터널증후군 염좌, 관절증 (양 손목 및 손가락)	코로나로 외부인원 출입불가로 프로그램 직접 수행 및 어르신 들어올리기 작업 부담	진단 받은 후, 사직서 작성 강요하다가 일방 해고

## ○ 요양현장 성희롱 성폭력 실태의 심각함

요양보호사가 겪는 성희롱, 성폭력의 문제 역시 심각하다. 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터가 20년 11월 실시한 요양현장 성희롱·성폭력 피해 조사에 따르면, 성희롱 경험이 있다는 응답이 42.4%이고 이 중 최근 1년 간 피해 경험이 있다고 응답한 요양보호사의 비율이 54.1%였다. 신체적 성희롱(성폭력)보다는 언어적 성희롱(성폭력)이 40.6%로 높게 나타났다. 두 개 유형 이상의 피해를 경험한 비율이 70% 넘게 나타났다. 피해 경험 시, 요양보호

사는 이용자에게 직접 거부의사를 표현하는 등 개인적 차원에서 대응 한 경우가 많았다고 조사되었는데, 이는 요양현장 성희롱, 성폭력 문제가 노인장기요양보험제도 13년동안 지속되었으나, 이에 대한 마땅한 조치 방법이 없다는 점을 직간접으로 보여준다.

요양보호사가 생각하는 정책 방안을 순위별로 조사한 결과 ‘이용자 인식개선교육’, ‘보호자 인식개선교육’, ‘보험자인 건강보험공단에서 가해자에게 경고조치’ 순으로 나타났다는 점만 보더라도 잘 알 수 있다.

## ○ 사회적 지지와 인정을 통한 안정적 돌봄노동으로

이렇듯 요양노동이 가지는 구조적 취약성은 코로나19라는 재난 상황에서 극명하게 드러났고, 노동권과 건강권, 고용 및 소득, 제도의 사각지대라는 각 영역에서 복합적으로 극대화되었다. 신 유목계급으로써의 요양노동의 특징은 분명해보이며, 불안정한 유목계급에서 안정성을 가진 일자리로 다시 고민되는 것이 필요해 보인다.

### “시간제 비정규직에서 월급제로 요양보호사 일자리”

‘시간제 비정규직’일자리 특성은 어르신들의 충분하지 못한 돌봄서비스 전달체계와 동전의 양면이다. 종사자에게 열악한 돌봄환경을 만들고, 어르신 상태나 질환에 따른 맞춤형 돌봄을 제공하지 못한다.

요양보호사의 일자리 개선을 위해서 또한 시민들의 충분한 사회적 돌봄을 위해서 현행 호출형 시간제노동이 아닌 ‘요양보호사 8시간 월급제 일자리’는 확산되어야 한다. 재가요양보호사 8시간 월급제를 기반으로 하는 사회서비스원과 같은 공공요양기관의 확충과 노인장기요양제도 개선이 함께 병행되어야 한다.

재가(방문요양) 요양보호사는 돌보는 어르신이 돌아가시거나 시설에 입소하게 되며, 자동으로 일자리를 잃게 된다. 그렇게 때문에 지속적으로 소속 기관을 이동해야 하고, 장기근속에 대한 경력 인정을 온전히 받지 못한다. 휴업수당 등 요양보호사의 비자발적 실업에 대한 대책 마련이 필요하다.

### “요양보호사에 대한 사회적 지원정책 강화”

요양보호사 등 돌봄노동자에 대한 사회적 수요는 높아졌지만, 그 일자리의 환경은 여전히 열악하다. 지자체 및 정부는 필수노동으로써 요양보호사에 대한 적극적인 지원정책을 강화해야 한다. 코로나19 등 감염병으로 인한 일자리 중단 등 소득감소에 대한 대책과 더불어 특히 어르신을 초-밀접하게 돌보는 요양보호사들에게 상시적으로 마스크, 향균티슈 등 감염예방 보호장구를 지속적으로 지원해야 한다. 시간제 비정규직이라는 일자리 특성에 따라서 고용안정지원금의 사각지대 발생 등 지원정책에서 소외되지 않도록 해야 한다.

### “적극적 예방 및 피해노동자 보호에 초점을 둔 요양현장 성희롱 근절”

지자체와 정부가 개입하여 사전 예방 차원에서 관리되어 사후 피해가 발생할 시 피해 노동자에 대한 분리조치, 배치전환, 유급휴가 지원, 법률 조치 지원을 시행할 수 있는 시스템을 구축해야 한다.

특히 요양보호사 소속 장기요양기관을 관리하는 지자체는 ▲공문 및 지침 통해 장기요양기관의 성희롱 등 인권침해에 대한 적극적인 대응 촉구 ▲성희롱 등 인권침해 피해자에 대한 유급휴가 및 보상 체계 마련 ▲장기요양기관 지정 갱신제 기준에 성희롱 등 인권침해 대응여부 포함 등 관리감독 강화와 같은 조치를 시행하는 것이 필요하다.

### “서울시 요양보호사 처우개선 종합계획과 같은 요양보호사 지원정책 강화”

기존의 복지체계 사각지대의 노동자들에게 지자체와 정부는 적극적인 지원정책과 지원체계를 마련할 필요가 있다.

서울시의 경우, 서울시 장기요양요원 처우개선 및 지위향상에 관한 조례에 따라 19년 8월, 「제 1기 서울시 요양보호사 처우개선 종합계획」을 수립하여 발표하고, 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터와 협력하여 요양보호사 대상 독감예방접종 무료 지원 및 심리상담, 힐링캠프, 커뮤니티 지원 등 직접 지원 사업 이외에도, 요양현장 건강안전사업, 산업재해예방 가이드 및 요양보호사 기본역량강화 방안 마련 등 개발 사업을 통해 다양한 지원정책을 수행하고 있다.

현재는 22년~24년 제 2기 서울시 장기요양요원 처우개선 종합계획을 수립 중에 있으며, 서울지역 요양보호사 등 어르신돌봄노동자를 지원하는 ‘서울시 어르신돌봄종사자 지원센터와 쉼터’를 12개소 운영 중에 있다.

〈토 론 문〉

코로나19와 서울지역  
취약계층노동자

신 태 중

(서울노동권익센터 정책연구위원)



# 코로나19와 서울지역 취약계층노동자

신태중 (서울노동권익센터 정책연구위원)

## 1. 코로나19와 서울지역 취약계층노동자 노동 및 생활변화

- 서울지역 코로나19 영향 취약계층노동자 노동환경 및 생활실태 변화 확인을 위해 2020년 9월 28일부터 11월 8일까지 설문조사(정규직 100명, 비정규직 903명) 진행
  - 정규직의 주당 평균노동시간은 코로나19 전후로 -3.6% 감소한데 비해 비정규직은 -14.0% 감소하여, 노동시간 감소율이 정규직보다 3.9배
  - 임금도 마찬가지로, 정규직이 -2.3% 월평균 임금이 감소하고, 비정규직은 -15.8% 감소하여, 임금감소율이 6.9배
  - 실직 경험은 이번 설문조사에서는 정규직에서는 포착되지 않았으며, 비정규직의 9.8%가 실직 경험. 불안정한 일자리의 시간제(15.0%), 일용직(26.0%)에서 일자리를 잃은 경험이 높았음
  - 생활변화에서도 가구소득이 줄어든 비율이 비정규직 가구 52.5%, 정규직 17.8%, 부채가 늘어난 비율이 비정규직 가구 14.6%, 정규직 가구 3.0%로 차이

〈주당노동시간 및 월 평균임금 변화〉

구분		코로나19 이전	코로나19 이후	코로나19 전후 증감	코로나19 전후 증감율(%)	
주당평균 노동시간 (시간)	정규직	41.7	40.2	-1.5	-3.6	
	비정 규직	비정규직 전체	43.0	37.0	-6.0	-14.0
		계약직	42.9	38.4	-4.5	-10.4
		시간제	33.9	26.0	-7.9	-23.3
		일용직	45.9	33.7	-12.2	-26.5
		파견·하청·용역	49.2	48.0	-1.2	-2.4
		특수고용·프리랜서·플랫폼	47.1	42.2	-4.9	-10.4
월 평균임금 (만원)	정규직	346.2	338.3	-7.9	-2.3	
	비정 규직	비정규직 전체	223.4	188.2	-35.2	-15.8
		계약직	252.4	223.1	-29.3	-11.6
		시간제	147.0	111.3	-35.7	-24.3
		일용직	260.9	189.4	-71.5	-27.4
		파견·하청·용역	184.8	179.5	-5.3	-2.9
		특수고용·프리랜서·플랫폼	275.8	239.0	-36.8	-13.3

- 코로나19에 직접적으로 영향을 받은 정규직, 계약직, 시간제, 특고 노동자 10여명을 대상으로 면접조사 진행
  - 코로나19 이전에는 정규직 혹은 시간제로 정상적 근무를 하며 실직에 대한 큰 두려움이 없었지만, 코로나19 이후 근무시간 단축, 임금 삭감, 유급휴직, 무급휴직, 권고사직, 실직으로 이어짐
  - 정규직에서 비정규직(시간제)로 전환하여 근무하거나, 권고사직으로 실직된 노동자들은 택배노동 또는 생계형 창업에 집중
  - 특히 코로나19 확산이 완화되거나 종식되더라도 과거 직무로 돌아가는 것에 회의적 반응이 다수. 특별한 기술을 필요로 하지 않는 일이나 소자본으로 할 수 있는 창업 등을 고민

## 2. 코로나19 서울지역 취약계층노동자 4계급

- 설문조사시 응답자가 4계급 중 어디에 속하는지 조사함. 원격노동자 15.6%, 필수노동자 40.5%, 비수요노동자 43.9%였으며, 1,003명 응답자 중 72명은 응답하지 않음. 죄수, 보호소수용자, 홈리스 등 잊혀진노동자는 문항에서 제외했음
  - 직종별로 차이가 있는데, 관리자, 전문가, 사무종사자와 서비스직, 판매직 등 다른 직종과 구분. 관리자, 전문가, 사무종사자는 원격노동자 비율이 높은 반면, 나머지 서비스직, 판매직 등 노동자는 필수노동자 및 비수요노동자가 다수
  - 다만, 설문응답자가 계약직, 시간제, 일용직, 특고 등 비정규직이 90%이라는 점 고려할 필요

〈직종별 4계급〉

구분		관리자	전문가 및 관련 종사자	사무종사자	서비스 종사자	판매종사자	기능원 및 관련 기능종사자	장치, 기계조작 및 조립종사자	단순노무종사자	전체
The Remotes	명	13	23	106	1	1	1	0	0	145
	%	100.0%	79.3%	54.9%	0.4%	0.7%	1.9%	0.0%	0.0%	15.6%
The Essentials	명	0	3	22	146	54	15	9	128	377
	%	0.0%	10.3%	11.4%	52.9%	38.6%	27.8%	64.3%	60.4%	40.5%
The Unpaid	명	0	3	65	129	85	38	5	84	409
	%	0.0%	10.3%	33.7%	46.7%	60.7%	70.4%	35.7%	39.6%	43.9%
전체	명	13	29	193	276	140	54	14	212	931
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

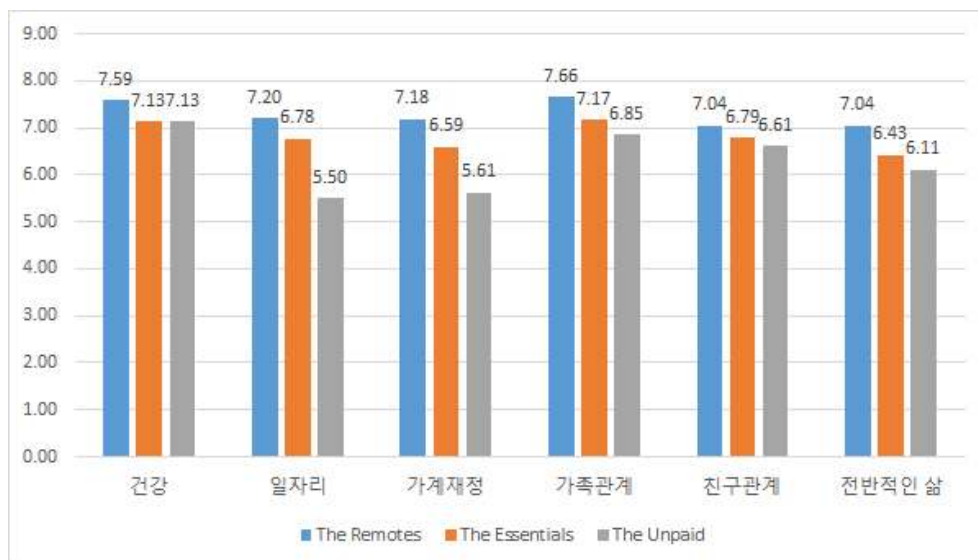
- 고용형태별로도 4계급이 구분되는데, 정규직은 원격노동자 비율이 73.5%, 계약직은 33.2%인데 반해, 기타 비정규직은 원격노동자 비율이 매우 낮음
- 시간제, 일용직, 특수고용노동자 등이 비수요노동자로 응답한 비율이 높았음. 파견/하청/용역에서 필수노동자 비율이 높은 이유는 해당 고용형태 응답자 다수가 청소/경비 노동자였기 때문임

〈고용형태별 4계급〉

구분		정규직	계약직	시간제	일용직	파견/하청/용역	특수고용/프리랜서/플랫폼	전체
The Remotes	명	72	68	1	0	2	2	145
	%	73.5%	33.2%	0.5%	0.0%	1.7%	1.0%	15.6%
The Essentials	명	16	76	64	17	112	92	377
	%	16.3%	37.1%	32.0%	15.2%	94.9%	46.5%	40.5%
The Unpaid	명	10	61	135	95	4	104	409
	%	10.2%	29.8%	67.5%	84.8%	3.4%	52.5%	43.9%
전체	명	98	205	200	112	118	198	931
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

- 만족도에 있어서도 원격노동자 - 필수노동자 - 비수요노동자 순으로 나타남
- 4계급간 만족도 차이가 큰 항목은 일자리와 가계재정으로, 고용과 임금의 중요성 확인

〈4계급의 만족도〉



### 3. 4계급과 신 유목계급

- 발제에서 4계급 논의는 정적인 단면이 아닌 4계급 사이를 움직이는 역동적 관점에서 접근할 필요성 제기
  - 필수노동자도 잊혀진노동자로, 잊혀진노동자에서 필수노동자로도 이동. 불안정한 원격노동자도 다른 직업으로 이동
  - 이에 직업이동의 관점에서 이들은 다른 계급이 아닌 하나의 계급이라는 지적
  - 정규직-비정규직 구분만으로는 유목하는 계층의 특성 파악하는데 한계가 있으며, 정규직 역시 견고한 성이 아니라는 의견
- 그런 점에서 누가 왜, 정거장을 이동하면서 노동시장에서 유목하는지 접근할 필요
  - 발제문 그림에서처럼 영세자영업 - 서비스업 피고용인 - 실업급여/공공부조 - 특고 - 무급노동자 등 상대적으로 좋지 않은 일자리의 직업이동은 누가 하는지. 고용 및 노동조건이 좋지 않은 일자리를 왜 찾아서 계속 이동할 수 밖에 없는지, 자발적 이동인지, 비자발적 이동인지 등 이러한 점들을 검토할 필요가 있어 보임
  - 신 유목계급의 핵심은 이동성과 불안정성으로, 이러한 계급에 대한 대응으로 '안정'이 키워드이며, 이때 노동자인지 여부가 아닌 폭넓게 접근할 필요성에 대해 공감
- 과거의 유목계급(3비) : 비정규직 - (실업) - 비임금노동자(자영업) - 비경제활동인구(구직포기)
  - 고용 및 일자리, 노동조건이 단단하지 않은 취약계층노동자일수록 정거장을 옮겨다닐 가능성
  - 비정규직에서 정규직으로 탈출 확률은 낮고, 실업과 미취업 상태로 이동할 확률은 높음. 비정규직 경험은 정규직으로 이동을 제한하는 듯, 정규직으로 이동하는 가교로는 제한적
  - 과거의 유목계급과 새롭게 부각되는 유목계급의 공통점과 차이점은 무엇일지?
- 신 유목계급의 특징에서 낮은 협상력과 관계의 지속적 단절에 주목할 필요
  - 개별화되고 파편화되어 있는 불안정하면서 끊임없이 이동하는 유목계급이 자기 주도권을 획득할 수 있을 것인가?
  - 교류하고 연결되며, 결국은 체계있는 집단을 이룰 수 있는 조직된 힘이 중요할 것으로 보임



[www.labors.or.kr](http://www.labors.or.kr)

(03191) 서울특별시 종로구 청계천로 105 (관수동 152-1) 아름다운청년 전태일기념관 5층  
대표전화 02-6925-4349, 상담번호 1661-2020

^^^  
서울노동권익센터