
수원시 프리랜서노동자 실태조사 보고서

2019. 12.

연구 기관 :  한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

발주 기관 :  수원시
비정규직 노동자 복지센터

▶ 연구명 : 수원시 프리랜서노동자 실태조사

▶ 연구원 : 박종식 (한국비정규노동센터 정책연구위원)
조혁진 (한국비정규노동센터 정책연구위원)
김세진 (한국비정규노동센터 정책연구위원)

목 차

제1장 수원시 프리랜서 규모 현황	1
1. 학습지 교사	2
2. 방과후 강사	3
3. 학원 강사	4
4. IT직종 종사자	5
제2장 수원시 학습지 교사 실태조사	7
1. 학습지 교사의 현황 및 실태	7
2. 학습지 교사들의 노동자성 여부	10
3. 수원시 학습지 교사들의 설문조사 결과	17
4. 결론: 학습지 교사들의 집단적 이해 대변 및 지역차원의 보호방안	33
제3장 수원시 방과후 교사 실태조사	36
1. 설문조사 결과	36
2. 면접조사 분석	50
제4장 수원시 학원강사 실태조사	62
1. 선행연구와 불안정한 고용의 학원강사	62
2. 수원지역 학원강사 실태조사 결과	66
3. 결론	77
제5장 수원시 IT업계 종사자 실태조사	81
1. 서론	81
2. IT산업의 특성과 하도급 현황	82
3. 수원지역 IT업계 종사자의 노동실태	88
4. 결론	96
참고문헌	98

표 목차

<표 1.1> 수원시 취업자들의 종사상 지위별 현황	1
<표 1.2> IT직종 취업자들의 종사상 지위별 현황	2
<표 1.3> 학습지 업체별 수원시 학습지 교사 수	3
<표 1.4> 수원시 방과후 강사 현황	4
<표 1.5> 수원시 교육전문가 및 관련직종의 종사상 지위별 현황	4
<표 1.6> 수원시 학원강사들의 종사상 지위별 현황 추정	5
<표 1.7> 2019년 IT업종 종사자들의 일반적인 속성	6
<표 1.8> IT직종 종사자들의 근무시간 및 임금	6
<표 1.9> IT직종 종사자들의 임금 구간별 분포	6
<표 2.1> 성별(단위: 명, %)	17
<표 2.2> 연령(단위: 명, %)	17
<표 2.3> 근무기간(단위: 명, %)	18
<표 2.4> 고용형태(단위: 명, %)	18
<표 2.5> 건강 만족도(단위: 명, %)	19
<표 2.6> 체결한 계약서 유형(단위: 명, %)	19
<표 2.7> 수령여부(단위: 명, %)	20
<표 2.8> 계약서 확인 정도(단위: 명, %)	20
<표 2.9> 계약 종료 후 재계약 여부(단위: 명, %)	21
<표 2.10> 주당 근무시간(단위: 명, %)	21
<표 2.11> 일주일 동안 사무실 출근일수(단위: 명, %)	21
<표 2.12> 주당 방문 가구수 및 담당 학생 수(단위: 가구/명, %)	22
<표 2.13> 주당 수업시간(단위: 명, %)	22
<표 2.14> 과목당 평균회비(단위: 명, %)	23
<표 2.15> 학습지교사들이 받는 수수료 비율(단위: %)	23
<표 2.16> 수수료 결정기준과 차등기준(단위: 명, %)	24
<표 2.17> 수수료 수준에 대한 견해(단위: 명, %)	24
<표 2.18> 지난 3개월 평균 수입(단위: 만원)	25
<표 2.19> 수업료 이외의 추가적인 금전 지원(단위: 명, %)	25
<표 2.20> 학습지 교사를 하는 이유(단위: 명, %)	25
<표 2.21> 현재소득에 대한 만족도(단위: 명, %)	26
<표 2.22> 지난 3년동안 소득 변화(단위: 명, %)	26

<표 2.23> 학습지 회사에서 수수료 연체 지급 경험(단위: 명, %)	27
<표 2.24> 수업료 연체 지급의 원인(단위: 명, %)	27
<표 2.25> 본인 사유로 인한 휴강으로 불이익 당한 경험(단위: 명, %)	28
<표 2.26> 학습지회사, 학생/학부모 측 사유로 인한 휴강으로 불이익 당한 경험 (단위: 명, %)	28
<표 2.27> 지난 1년 간 업무상 질병 경험 (단위: 명, %)	28
<표 2.28> 업무상 질병일 경우 충분한 휴식 정도(단위: 명, %)	29
<표 2.29> 업무상 질병 휴식 때 쉬는 날 공제 여부(단위: 명, %)	29
<표 2.30> 학습지 교사들의 업무상 질병 치료비 처리 (단위: 명, %)	30
<표 2.31> 노조 가입 여부(단위: 명, %)	30
<표 2.32> 학습지 교사 고용의 질 향상과 고용안정방안 (단위: 명, %)	31
<표 2.33> 학습지 교사 처우개선을 위해서 가장 필요한 것 (단위: 명, %)	31
<표 2.34> 학습지 교사로서 가장 힘든 점(중복응답) (단위: 명, %)	32
<표 2.35> 학습지 교사 처우개선을 위하여 지자체에서 해야할 일(중복응답) (단위: 명, %)	32
<표 3.1> 성별(단위: 명, %)	36
<표 3.2> 연령(단위: 명, %)	36
<표 3.3> 고용형태(단위: 명, %)	37
<표 3.4> 체결한 계약서 종류(단위: 명, %)	37
<표 3.5> 수업하는 학교(복수응답, 단위: 명, %)	38
<표 3.6> 출강하는 학교의 수(단위: 명, %)	38
<표 3.7> 주당 수업 회수(단위: 명, %)	38
<표 3.8> 회당 준비 및 정리 시간(단위: 명, %)	39
<표 3.9> 일주일 동안의 총 수업시간(단위: 명, %)	39
<표 3.10> 월 평균 수입(단위: 명, %)	40
<표 3.11> 지난 3년간 평균 소득(단위: 명, %)	40
<표 3.12> 소득 만족도(단위: 명, %)	40
<표 3.13> 방과 후 강의 이외에도 다른 일을 하는지에 대한 여부 (단위: 명, %)	40
<표 3.14> 수용비 공제(단위: 명, %)	41
<표 3.15> 계약 또는 재계약이 공정하게 이루어지는가?(단위: 명, %)	41
<표 3.16> 학교나 업체가 교재비, 재료비 등을 연체하여 지급한 경험 (단위: 명, %)	42

<표 3.17> 연체 지급의 원인(단위: 명, %)	42
<표 3.18> 강사료, 교재비에 대한 대납요구를 받거나 대납을 할 수 밖에 없는 상황에 대한 경험 (단위: 명, %)	43
<표 3.19> 가장 많았던 대납액수(단위: 명, %)	43
<표 3.20> 최근 3년간 방과후 학교에 관련된 교육이나 연수 경험 (단위: 명, %)	44
<표 3.21> 교육이나 연수를 주관한 곳 (단위: 명, %)	44
<표 3.22> 본인의 부득이한 사유로 인한 휴강으로 계약해지, 수업료 차감 등 불 이익 또는 부당한 대우 경험(단위: 명, %)	44
<표 3.23> 학교나 업체 측의 사유로 인한 휴강으로 계약해지, 수업료 차감 등 불이익 또는 부당한 대우 경험(단위: 명, %)	44
<표 3.24> 다음과 같은 서비스를 강의하는 학교에서 제공받고 있는가? (단위: 명, %)	45
<표 3.25> 지난 1년간 업무로 인한 질병을 얻은 적이 있는가? (단위: 명, %)	45
<표 3.26> 질병으로 인하여 쉰 기간 (단위: 명, %)	46
<표 3.27> 질병으로 업무를 쉴 경우, 학교에서 충분한 휴식 보장 여부 (단위: 명, %)	46
<표 3.28> 질병으로 업무를 쉴 경우, 해당 기간 만큼 월급에서 공제 여부 (단위: 명, %)	47
<표 3.29> 업무로 인한 질병의 치료비 부담(단위: 명, %)	47
<표 3.30> 노조 가입 여부(단위: 명, %)	47
<표 3.31> 방과 후 학교 교육의 질 향상 및 강사의 고용안정을 위한 고용방식 (단위: 명, %)	48
<표 3.32> 방과후 강사 처우 개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 것 (단위: 명, %)	49
<표 3.33> 방과후 학교 교육의 질 개선을 위해 어떤 것이 가장 중요한가? (단위: 명, %)	49
<표 3.34> 방과후 교사 처우개선을 위하여 지자체에서 해야할 일 (복수응답, 단위: 명, %)	50
<표 3.35> 방과후 교사 면접진행 일시	51

그림 목차

[그림 5.1] 국내 소프트웨어 산업의 다단계 하도급 구조	86
--	----

제1장 수원시 프리랜서 규모 현황

프리랜서에 대한 학문적·법적 정의는 다양한데, 일반적으로는 「기업 또는 조직에 전속되지 않고 자유로운 형식의 계약을 통해 노동하는 자」로 정의를 하고 있으며, 프리랜서는 매우 다양한 직종으로 구성되어 있어서 이를 일반화하는 것이 쉽지가 않다. 실제로도 1) 자신 소유의 생산수단을 갖고 있는지 2) 기업 또는 기관에 전속되어 있는지 여부에 따라 법적 보호 정도 및 이해관계가 매우 상이한 채로 노동시장에 편입되어서 일을 하고 있다.

그 결과 수원시에서는 다양한 형태로 프리랜서들이 근로기준법의 보호도 받지 못하고, 사실상 별다른 법적인 보호를 받지 못한 채 근무하고 있는 프리랜서들이 개인사업자 또는 임금노동자 신분으로 불안정한 상태로 일을 하고 있다. 이를 위해서 우선 수원시 취업자들의 현황을 살펴보도록 하자. 이를 위해서 2019년 상반기 <지역별 고용조사> 자료를 활용하였다.

수원시의 취업자 중에서 임금노동자는 약 52만명이고, 고용원 없는 자영업자가 약 6만 3천명인데, 프리랜서들은 임금노동자 중에서 임시직/일용직 또는 고용원이 없는 자영업자에 해당될 가능성이 크다.

<표 1.1> 수원시 취업자들의 종사상 지위별 현황

		인원수	비율
임금노동자	상용직	378,816	60.4
	임시직	108,175	17.2
	일용직	34,323	5.5
고용원이 있는 자영업자		30,951	4.9
고용원이 없는 자영업자		63,543	10.1
무급가족종사자		11,485	1.8
합계		627,291	100

그리고 이번 실태조사 대상인 학습지교사, 방과후강사, 학원강사의 경우 업종 중분류에서는 ‘교육서비스업’에 해당되고, 나머지 IT업종 종사자는

‘컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업’에 해당된다고 할 수 있는데 두 업종의 종사상 지위별 인원수는 2019년 상반기 기준으로 각각 49,489명, 5,470명으로 확인되었다.

<표 1.2> 수원시 교육서비스업 및 IT직종 취업자들의 종사상 지위별 현황

	상용직	임시직	일용직	자영업자 (고용원 유)	자영업자 (고용원 무)	무급가족 종사자	합계
교육 서비스업	27,919	12,379	369	773	7,277	772	49,489
컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업	4,708	0	0	359	403	0	5,470

1. 학습지 교사

수원시의 학습지교사 규모는 <2019년 상반기 지역별 고용조사> 자료를 굳이 활용하지 않더라도 비교적 정확하게 그 규모를 확인할 수 있다.

전국적으로 6개의 주요 학습지 회사들이 있는데 6개 학습지회사에서 근무하는 수원시 학습지 교사 현황은 아래의 <표 1.3>와 같이 약 820명 정도이며 6개 학습지 회사를 제외한 미술학습지, 예체능 학습지 등의 소속으로 일하는 학습지교사가 약 100명이다. 그 결과 수원시에서 근무하는 학습지 교사는 약 920명으로 추정된다. 그리고 학습지 교사들의 성별 분포는 남자가 약 90명, 여자가 약 820명으로 남성과 여성의 비율은 1:9 정도이며, 연령대는 30대 이하는 점차 줄어들어 최근에는 40대와 50대가 주축이라고 한다.

<표 1.3> 학습지 업체별 수원시 학습지 교사 수

구 분	교사 수
응진교육	200명
재능교육	100명
구몬교육	240명
눈높이대교	180명
장원교육	60명
한솔교육	40명
기 타	100명
계	약 920명

* 출처 : 재능교육 학습지노조에서 파악하고 있는 자료 제공

2. 방과후 강사

수원시에서 방과후 강사로 근무하는 프리랜서의 규모도 비교적 정확하게 파악할 수 있다. 이는 수원교육지원청에서 파악하고 있는 자료를 통해서 현황을 살펴보면 우선 수원의 고등학교에서는 방과후 강사가 없었다.

2019년 수원시에서 초등학교는 총 99개 학교에서 3,262개 방과후 강좌를 운영하고 있었으며, 강사는 내국인이 1,749명, 외국인이 5명으로 총 1,754명이 방과후 강사로 근무하고 있었다. 중학교에는 56개 학교에 286개 강좌가 운영되고 있었으며 강사는 내국인 185명, 외국인 2명으로 총 187명이 근무하고 있었다.

2019년 현재 수원시에는 총 115개 학교에서 1,941명의 방과후 강사가 3,548개 강좌에서 수업을 진행하고 있음을 확인할 수 있다. 다만 방과후 강사는 내국인/외국인 현황을 제외한 다른 기본적인 현황이나 특성은 파악할 수가 없다.

<표 1.4> 2019년 수원시 방과후 강사 현황

	학교수	강좌수	강사수		
			내국인	외국인	계
초등학교	99	3,262	1,749	5	1,754
중학교	56	286	185	2	187
합계	155	3,548	1,934	7	1,941

* 출처 : 수원교육지원청 제공

3. 학원강사

수원시에서 일하고 있는 학원강사의 수는 수원교육지원청 평생교육건강과에서 확보하고 있는 학원명단 및 학원강사 리스트를 확인한 결과 수원시의 학원에서 근무하는 학원강사수는 총 10,771명으로 확인되었다. 다만 학원강사들이 학원소속의 임금노동자로 근무하는 강사인지, 프리랜서 강사인지는 파악이 안되고 있었고, 성별 비율도 확인할 수 없었다.

참고로 위의 교육서비스업 종사자라고 하더라도 학교나 학원에서 교육업무가 아닌 다른 업무를 하는 이들도 있을 수 있기 때문에 업종보다는 직종을 통해서 확인하는 것이 바람직할 수 있다. 따라서 직종 중분류에서 ‘교육전문가 및 관련직’을 확인한 결과 취업자는 총 37,742명이었으며, 이 중에서 상용직이나 임시직의 경우는 정식 학교의 교사일 수도 있고 학원의 정규직/계약직 임금노동자일 수 있다. 다만 교육 전문가 및 관련직에서 고용원이 있는 자영업자는 각종 학원의 원장 또는 운영자일 가능성이 매우 크며, 고용원이 없는 자영업자는 학원과 개인사업자로서 계약을 체결하고 일을 하는 학원강사라고 추정할 수 있다. 그 결과 수원지역의 학원강사들 중에서 개인사업자는 약 6천명 정도로 추정할 수 있을 것이다.

<표 1.5> 수원시 교육전문가 및 관련직종의 종사상 지위별 현황

	상용직	임시직	일용직	자영업자 (고용원 유)	자영업자 (고용원 무)	무급가족 종사자	합계
교육 전문가 및 관련직	21,819	9,053	0	773	6,097	0	37,742

따라서 수원시의 전체 학원강사는 약 10,771명이며, 이 중 약 4천명은 학원과 고용계약을 체결한 임금노동자이고, 약 6천명은 개인사업자 형태로 학원에서 근무하는 것으로 추정할 수 있을 것이다. 따라서 학원강사 중에서는 임금노동자와 개인사업자의 비율이 4대6이라고 추정할 수 있다.

<표 1.6> 수원시 학원강사들의 종사상 지위별 현황 추정

	임금노동자	개인사업자	합계
학원강사 수	약 4천명	약 6천명	약 1만명

4. IT직종 종사자

IT직종 종사자들은 주로 시스템 통합 및 프로그램 관리를 담당하는 이들과라고 할 수 있는데, 수원시에는 2019년 상반기 기준으로 “컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업” 취업자는 앞서 확인한 바와 같이 5,470명이었다. 5,470명 중에서는 임금노동자가 4,708명, 고용원이 있는 자영업자가 359명, 고용원이 없는 자영업자가 403명이었다. 이들에 대해서는 성별, 연령대, 학력 등을 <지역별 고용조사> 자료를 활용하여 추가로 확인해 보도록 하자.

수원시 IT업종 종사자 5,470명의 성별 분포는 남성이 93.3%로 압도적으로 많았으며, 연령대는 의외로 40대가 61.1%로 다수였으며, 20대와 30대는 19%대로 거의 비슷하였다. 파트타임 여부를 확인했는데 IT업종에서는 주 36시간 미만 파트타임으로 근무하는 경우는 한 명도 없었고 모두 전일제로 근무하고 있었다. 학력은 중졸이하는 없었으며, 고졸이 13.9%, 전문대졸 이상이 86.1%로 대다수를 차지하고 있었다. 현재 사업체 근무기간은 5~10년 이하가 36.5%로 가장 많았으며, 다음으로는 6개월 이하가 1,525명으로 27.9%였다. IT업종 종사자들은 나이가 들면서 한 업체에서 계속 근무하는 경우도 점차 증가하지만 다른 한 편으로는 자주 옮겨다니는 이들도 상당수 존재하고 있음을 확인할 수 있다.

<표 1.7> 2019년 수원시 IT업종 종사자들의 일반적인 속성

		응답자수	비율(%)			응답자수	비율(%)
성별	남자	5,101	93.3	학력	고졸	762	13.9
	여자	369	6.7		전문대졸이상	4,708	86.1
연령대	29세 이하	1,086	19.9	근무기간	6개월 이하	1,525	27.9
	30대	1,043	19.1		6개월 ~ 1년 이하	785	14.3
	40대	3,340	61.1		1~5년 이하	359	6.6
전 일 / 시간제	전일제	5,470	100		5~10년 이하	1,995	36.5
	시간제	0	0		10년 초과	806	14.7

다음으로 주당 근무시간을 확인한 결과 주당 평균 41.8시간을 근무하고 있었으며, 개인사업자를 제외하고서 임금을 확인한 결과는 평균 440만원으로 비교적 고소득 직종이라고 할 수 있다.

<표 1.8> IT 직종 종사자들의 근무시간 및 임금

	인원수	최소값	최대값	평균
주당노동시간	5,470	40	50	41.8
3개월 평균 임금	4,708	200	774	440.0

다음으로 IT업종 종사자들 중에서 노동자들의 임금구간별 분포를 확인한 결과 200만원 이하의 저임금노동자는 6.7%에 불과하였다. 반면 400만원 초과하는 노동자들이 2,374명으로 전체의 43.4%를 차지하고 있었다.

<표 1.9> IT직종 종사자들의 임금 구간별 분포

	응답자수	비율(%)
176~200만원	369	6.7
201~300만원	359	6.6
301~400만원	1,606	29.4
401만원 이상	2,375	43.4
합계	4,708	86.1

제2장 수원시 학습지 교사 실태조사

1. 학습지 교사의 현황 및 실태

1) 업종 현황 및 노동조건

(1) 산업현황

학습지 업계가 현재 사교육 시장의 약 16%를 차지하는 4조원에 이르는 하나의 산업으로 발전할 수 있었던 발판으로, 업계 관계자들은 과거의 두 가지 제도적 변화를 꼽는다.¹⁾ 먼저 1980년 7년 신군부가 취한 과외 전면 금지 조치는 이전의 그룹 과외 식 시스템을 현재의 1:1 가정 방문 식 학습으로 전환시키는 계기가 되었다. 대교(당시 한국공문수학연구회)에서 처음 시작한 1대1 방문학습 시스템은 다른 업체로 퍼지면서 학습지 시장의 괄목한 만한 성장을 이끌어, 불과 10년만인 1989년까지 80개가 넘는 학습지 업체가 생기게 되었고 시장 규모도 3000억대로 성장하게 된다. 두 번째 변곡점은 1997년 말 외환 위기로 여타 산업에서 활발해진 구조조정 등으로 늘어난 실직자와 구직자들이 대거 학습지 교사로 편입되면서, 20대 후반에서 30대 초반의 미혼 여성과 남성들 사이에 학습지 교사가 전문 직종으로 자리 잡는 계기가 되었다. 또한 경력단절 전업주부들 역시 가계수입을 늘리기 위한 노동시장 재진입의 통로로 진입장벽이 낮은 학습지 교사를 택하게 되면서 이에 비례해 신규 회원 수도 폭발적으로 증가하게 된다. 수요 측면에서도 외환위기로 줄어든 가계소득으로 인해 학부모들이 과목당 월3만원 안팎인 학습지를 선호하게 되면서 개인과외와 학원 중심이었던 사교육 시장에서 학습지가 독자적인 영역을 구축할 수 있는 기반을 마련하게 된다. 요컨대 대규모 선행투자가 필요하지 않은 학습지 산업의 특성상, 법/제도 및 시장 변화에 업체들로 하여금 발 빠르게 대처해 학습지 산업의 고속 성장을 가능케 한 것은 풍부한 고학력 여성인력의 인적자원과 그들이 구축한 사회적

1) 2012.6.30. 조선일보, 대교 강영중 회장 인터뷰

자본이 기여한 바가 컸다.

하지만 학습지 시장의 약 70%를 차지하며 시장을 과점하고 있는 상위 5개의 학습지 업체의 매출은 2009년 최고 매출을 기점으로 이후 지속적인 매출 하락세를 보이고 있다. 업계 1위인 대교의 경우 2011년에 매출 9328억 원으로 정점을 찍은 후 2012년 8,695억 원, 2013년에는 8,395억 원으로 줄어들었고, 영업을 이익의 경우 2011년 611억 원에서 2013년 317억 원으로 절반 가까이 떨어졌다. 전문가들은 이를 일시적인 쇠퇴라기보다는 저출산에 따른 학생 수 감소와 장기적인 경기 침체라는 구조적인 원인에 기인한 것으로 보고 학습지 시장이 본격적인 쇠퇴국면에 접어든 것으로 분석하고 있다. 실제 학습지 시장의 주 고객층인 중등교육 인구수(중1~고3)는 2009년 428만 명을 정점으로 연평균 3% 이상으로 급격하게 감소해 2023년 276만 명까지 줄어들 것으로 예상되는 가운데, 한 자녀 가구의 증가로 인한 프리미엄 사교육 서비스에 대한 수요 증가로 인해 학습지 회사는 다시 그룹과외나 학원에 상당 부분 매출을 잠식당하고 있다. 또한, 정부의 공교육 강화 기조, 특히 유아-초등 단계의 돌봄 서비스의 확대 역시 학습지 서비스를 대체하고 있다.

이미 포화상태에 이르렀던 학습지 시장이 본격적인 침체국면으로 접어들면서, 과점체제를 이루고 있었던 메이저 업체간의 경쟁도 치열해지면서, 경쟁사의 회원을 유치하는 방식으로 시장의 침체를 극복하려는 제로섬(zero-sum) 게임이 심화되고 있고, 이는 고스란히 학습지 선생님들에 대한 실적압박으로 이어져, 허수회원 유지 등의 기형적인 관행을 재생산 하고 있다. 한 편으로 이와 같은 기형적인 관행들은 학습지교사들 중에서 젊은 인력의 유입을 가로막고 있는 요인이 되기도 한다.

(2) 계약 유형 및 내용

학습지교사들은 학습지 업체와 실적에 따라 수당을 지급받는 “위탁 사업자” 계약을 1년 단위로 체결하고 있다. 위탁사업자 계약서는 위탁 사업구역 및 사업장 방문, 회원관리 및 모집, 회비 수납 및 회비 수납에 대한 책

임 이행, 수수료 지급, 재계약, 계약의 해지 및 회원 인계에 대해서 규정하고 있는데, 특별한 사유가 없는 한 계약은 매년 갱신된다. 위탁 사업자 방식의 계약은 앞서 지적한 시장외부의 제도적 변화 속에서 학습지 업체들이 생존 및 성장의 위해 취한 전략적 선택의 결과이자, 87년 노동자 대투쟁 이후 정규직 노조 결성과 연이은 파업 등의 내부로부터의 도전에 대한 대응책이기도 했다 (조돈문 외, 2006). 학습지 교사 중에서는 기혼 여성의 비율이 높아 전체 학습지 교사의 70% 이상이 기혼 여성으로 추정된다.

학습지교사들은 통상 오전 10시에 출근해서 먼저 약 1~2시간 동안 진행되는 지국회의에 참가해서 지국장이나 팀장으로부터 영업방침, 영업 실적 및 목표, 교수방법, 홍보일정 등에 대한 내용을 전달 받게 된다. 이 지국회의시간에 홍보일정 등의 지국별 공지사항이 전달되고 교재내용이 변경되었을 경우 교재 소개 및 교수 방법에 대한 교육을 진행하기 때문에 대부분 학습지 업체들이 원활한 업무관리를 위해 위탁계약교사들에게 최소 주3일의 지국 출근을 요구하고 있다. 회의 이후에는 개별적으로 기본교재와 부교재, 그리고 기타 교육자료를 챙기는 등 학습 준비 업무를 수행하고, 회비관리 및 진도기록 등 회원관리 관련 행정업무를 처리한다. 학생들이 학교에서 돌아오는 오후 2시 이후에는 본격적으로 할당 받은 지역에 거주하는 회원들의 집을 방문해 학생상담을 진행하는데 20~40분 단위 짜여진 일정에 맞춰서 학생들의 집을 이동해야 하기 때문에 식사를 거르는 경우도 많고, 보통 9시 넘게까지 늦게는 자정까지 이런 식으로 수업을 진행한다. 이외에도 필요할 경우 회원 수를 늘리기 위한 개별 홍보 활동을 하기도 하고 업체가 주로 주말에 대형마트 등 유동인구가 많은 지역에서 벌이는 집단 홍보 활동에 참여하기도 한다.

그 밖에 성과수수료는 학습지교사가 관리하고 있는 회원 수의 증감이 있는 경우에 지급되며 수수료는 순증과목당 평균 1만 원이 지급되고 있다. 그 외에 업체별로 약간씩 차이가 있지만, 보통 신입교사지원금, 저축지원수수료 등의 수수료가 추가로 지급된다. 아래 표는 신입교사가 매달 학습지 업체로부터 받는 수수료 총액이 항목별로 어떻게 구성되는 지 잘 보여주고

있다.

2. 학습지 교사들의 노동자성 여부

학습지교사들은 형식적으로는 개인사업자들이지만, 실제로는 노동자의 속성이 강한 편이다. 이 절에서는 학습지 교사들의 노동자성 여부에 대해서 사용종속성과 조직종속성, 그리고 경제적 종속성으로 구분해서 살펴보고자 한다.

1) 사용 종속성

학습지 교사들은 사업계약서 상에서는 주 1회 사무실 출근이라고 되어 있지만 실제로는 최소 주 3회 이상 오전 9시 30분까지 지국으로 출근하여 회의에 참석하고 학습 준비 업무를 수행한다. 특히 신입교사들의 경우 지국별 신입교육을 위해 입사 후 6개월까지는 매일 출근하게 된다. 학습지 업체 측에서는 위탁계약서에는 출근 시간 및 횟수에 따른 항목이 명시되어 있지 않고, 위탁계약 선생님들의 지국 출근은 강제되는 사안이 아니며 불참 시에도 불이익이 없다고 주장하고 있다. 하지만 각 지국별로 교사들로 하여금 출근시 업무일지를 작성하게 하여 관리하고 있다는 점과 신입교사의 경우 6개월간 출근일수를 채우지 못할 경우 그 일수를 6개월 이후에도 채워야 한다는 점, 매일 출근하지 않고 회의가 있는 날만 출근하는 것을 ‘재택근무’ 등으로 부르며 예외적인 것으로 보는 것으로 미루어 볼 때, 사실상 사무실 출근을 ‘의무’로 규정하고 있음을 알 수 있다. 거기에 더해 각 교사들은 진도기록 및 회원관리정보들을 회사의 전산시스템에 입력하도록 되어 있고, 각 지국은 이러한 행정업무의 처리를 위해 각 교사들에게 개인컴퓨터와 책상을 지급해 오고 있다.

하지만 위탁계약 교사들이 노조를 조직하고, 노조를 중심으로 특수고용문제를 사회적 이슈화 함에 따라 각 업체들은 법정에서 불리하게 작용할 수 있는 사용 종속성과 관련된 징표들을 없애려고 했고 그 대표적인 사례가, 아

래의 인터뷰가 보여주는 것처럼, 각 지국 대표자들로 하여금 교사들의 사무실 출근 및 업무일지 작성을 중지시킨 것이다.

예전에는 관리자들이 사무실 출근하게 하고 업무일지도 쓰고 그런 게 있었어요. 저희가 노동자성 인정투쟁을 하면서 그게 문제가 아니냐 하니까, 사용자들이 그걸 없애려고 한 거죠. 그래서 사무실 출근이라는 말도 안 쓰고 '방문'이라고 하거든요. 그래서 노동조합 생기고 나서는 '방문'이라고 그러고 사무실 출근하지 말라고 했었어요. 그런데 지금은, 그렇게 했더니 일이 안 되는 거예요. 그러니까 다 출근 시켜요. 지금은 방문이란 말도 더 이상 안 써요. 사실은 노동조합이 힘이 없어지고 그러니까, 다시 주3일 출근 하라고 하고 안 하면 왜 안 했냐 괴롭히고 업무일지 써내라고 하는, 저희는 상담일지라고 하는데, 상담일지 써내라고 하는 관리자들도 있고 그래요.

역설적으로 위의 인터뷰는 정규직 팀장이나 스태프가 각자 맡은 구역에서 업무를 수행하는 위탁계약 교사들을 직접적으로 관리하기 위한 매개로서 사무실 공간이 중요한 역할을 하고 있음을 보여준다. 인터뷰에 따르면 사무실 공간은 학습지 교사들에 대한 시간적, 물리적 구속을 통한 통제뿐만 아니라, 교사들 간의 실적경쟁을 유도해 관계적 통제를 가능케 한다는 측면에서 중요한 역할을 하고 있는 것으로 보여진다. 매일 아침 이루어지는 사무실 회의의 주된 내용은 지국장이 본사에서 내려오는 영업목표에 대해서 설명하고, 그에 따른 각 교사의 목표치를 점검하는 것이다. 특히 매주 각 교사의 실적을 체크하여 순증실적 및 목표달성 여부를 알려주고, 실적이 우수한 교사에 대한 시상도 진행을 하고 사무실의 게시판에는 보통 매월 매출, 신규 회원 모집 및 무휴에 대한 도전교사를 지정, 이름을 붙여 놓고 목표를 달성할 수 있도록 독려를 하고 있다. 이런 과정을 통해 관리자들은 각 교사들의 지국 및 회사에 대한 일체감을 증진시키고, 그 결과 교사들로 하여금 실적향상의 압박을 내면화 시키고 상시적으로 동료 교사들의 실적을 모니터링 하게 만든다.

관리자들이 들볶아요. 정말 유치하게. 예를 들어 선생님 때문에 우리 사무실이 어려워졌다...얼마 전에 유령회원들을 정리한 선생님이 계신데 거기 관리자가 그랬대요. 자기가 이 선생님 때문에 너무 힘들어졌고, 자기네 지국에서 감소된 회원들도 너무 많아서 자기가 웃을 벌어야 할지도 모르고 막 그런 식으로 얘기를 하는데, 그러면 선생님들이 그 국장한테 '당신이 잘못된 거야.' 라고 얘기하는 게 맞는 거잖아요. '그렇게 (지국을 운영하는 것은) 잘못된 거고, 우리도 유령회원 운영하는 거 싫어.' 이렇게 얘기를 해야 하는 데. 오히려 선생님한테, '선생님 때문에 우리 지국이 힘들어지고 우리 국장이

힘들어졌는데 어떻게 책임질 거냐고. 이렇게 얘기를 하는 거예요.

각 지국 별 실적목표를 맞추기 위해 위탁교사들이 유령회원 유지하는 것에 대해서는 학습지 교사들의 조직 종속성 부분에서 더 자세히 논의하겠지만, 요컨대, 조직 내에서 개인별, 팀별 목표가 부여된다는 것과 그 목표 달성을 위해 조직 차원에서의 동기부여 전략들이 동원된다는 것은 학습지 교사들이 사용종속적인 관계 하에서 노무를 제공하고 있음을 보여준다. 2014년 고등법원²⁾이 사용종속성을 인정하지 않으면서 든 근거 중의 하나인 회원가입 홍보에 소요되는 시간과 비용을 교사 스스로 부담한다는 사실 역시 실적압박을 통한 통제의 내면화 및 사회화 관점에서 본다면 재고되어야 할 것으로 보인다. 이외에도 2012년 서울행정법원이 학습지 교사의 근로자성 인정의 근거로 판단한 항목들³⁾ - 본사 차원에서 신입교사 선발과정 및 신입교육 진행, 지국장이 각 교사들의 구역 및 회원 규모를 결정, 회사가 교육하는 표준화 된 방식으로 수업이 진행, 교사가 회원관리를 위한 진도체크 및 회비수납 상황 등을 정기적으로 시스템에 입력하고 이를 지점장 및 팀장이 확인 - 은 대부분 여전히 지속되고 있는 것으로 나타났다.

앞서 언급한 대로 학습지 업체를 상대로 한 근로자지위 확인 소송에서 사용 종속성이 이슈화 됨에 따라서, 학습지 업체들은 교사들이 관리자의 지시에 따라서 지정된 업무를 수행하는 것이 아닌 ‘자발적’으로 회사차원의 정책 및 행사에 ‘참여’하고 있음을 강조하고 있다. 예를 들어, D업체의 경우 위탁계약교사들로 하여금 2009년부터 지식관리팀을 조직해 운영하도록 유도하고 있는데, 팀 활동을 통해 교사들은 2주마다 업무시간 외에 모여서 신규회원모집을 위한 아이디어를 공유하고, 개선된 업무 매뉴얼을 만들어 관리자에게 보고한다. 각 지국별로 수집된 결과물은 본사에서 직접 평가하여 높은 점수를 받은 팀들에게는 다양한 포상을 하는 등 팀간 경쟁을 유도하고 있다. 또한 지국별로 주로 주말에 이루어지는 대형마트에서의 홍보 활동 역시 이전에는 위탁계약교사들을 강제적으로 동원했지만, 최근에는 정

2) 2014.8.20선고 2012누37274,37281판결

3) 서울행정법원 2011구합20239. 부당해고 및 부당 노동행위 구제 재심판정 취소

규직, 인턴사원 및 참여를 원하는 선생님들 위주로 조직되고, 회사에서는 필요한 기자재 및 경비지원을 하고 있다. 하지만, 이러한 표면적으로 자발적인 활동에 참여여부 및 그 결과가 재계약 및 수수료를 결정 시 중요평가 척도가 된다는 점에서, 교사들이 참여를 거부하는 것은 사실상 불가능해 보인다.

2) 조직 종속성

앞서 서술한 대로, 위탁계약 교사들은 회원확장(보급), 회원관리(상담), 징금 등 학습지 업체의 매출을 유지하고 증진시키는데 핵심적인 업무를 담당하고 있다. 학령인구 감소에 따른 수요의 감소와 유사한 서비스를 제공하는 학습지들 간의 경쟁은 그 어느 때보다 신규 회원 유치 및 기존 회원유지와 관련된 업무를 중요하게 만들고 있는데, 이는 대부분 위탁계약 교사들이 담당하고 있다. 특히 신입교사의 경우 과목당 보통 35%에서 시작하는 관리 수수료를 올리기 위해서 자신의 지인 네트워크를 이용해 신규회원을 적극적으로 모집하기 때문에 결과적으로 회사의 영업이익에 상당한 기여를 해서, 학습지 업체들은 업무환경 개선 및 수수료 인상 등의 이직률을 줄이기 위한 대책을 내놓기 보다는 안정적으로 신입사원을 확보하기 위한 홍보에 더 많은 자원을 투자하고 있다.

하지만 학습지 교사의 열악한 업무환경 알려지면서 전문직의 이미지가 구축되었던 90년대 후반 및 2000년대 초반과는 반대로, 2000년대 이후 학습지 업체들은 신규 학습지교사 모집에 어려움을 겪고 있고, 현실적으로 학습지 시장은 침체국면이기도 하다. 그러다보니 경력단절 경험이 있는 중고령의 여성들을 중심으로 학습지 교사들이 충원되고 있다.

결혼하고 자녀가 생기니 자연스레 미래를 걱정하게 되더라구요. 나중에 40, 50대가 되어서도 일을 할 수 있을까 라는 고민을 하게 되더라구요. 그리고 학습지 교사가 회사에 직원이 아니라 개인 사업자 개념으로 4대보험도 안되고..가끔 실적 맞춰주느라 제 돈 써가면서 실적 채우게 되고... 이런 저런 생각 끝에 이직을 하게 되었습니다

위탁계약 학습지 교사를 기피하는 구직자들이 증가함에 따라, 학습지 업체들은 취업시장에서 자사의 이미지를 제고하고 신입교사들을 계속해서 유치하기 위해서 신규채용 교사들에게 정착지원금 등 다양한 인센티브를 제공하고 있는데 그 중 하나가 실적에 따라 ‘직원교사’ 및 지국 관리자 등 정규직으로 전환이 가능한 인턴사원의 모집이다.

지금은 시장이 침체되고, 특수고용이라는 게 많이 알려지면서 (학습지 교사가) 회피하는 직종이 된 거예요. 그래서 지금이랑 예전이 바뀐 게 뭐냐면, 회사에 인턴 사원이 생겼어요. 저희가 특수고용이잖아요? 그런데 인턴사원을 뽑아서 똑같은 일을 시켜요. 똑같은 일을 해서 1년동안 성과를 보고, 성과가 좋은 사람들은 정사원이 되는 거죠.

위의 인터뷰 내용은 학습지 업체와 직접고용관계에 있고 일정 실적조건을 만족시킬 경우 정규직으로 전환되는 인턴사원들이 기본적으로 위탁계약교사들과 동일한 업무를 수행하고 있음을 보여준다. 인터뷰에 응한 학습지 교사가 소속된 업체의 경우에는 근로계약 관계에 있는 인턴 사원들에게 신규모집, 상담관리, 회비수납 등 위탁교사들이 하는 모든 업무를 맡기고 있고, 유일한 차이는 인턴사원의 경우 더 작은 수의 수업을 맡는 대신(평균 약 80과목. 위탁교사의 경우 평균 130과목 정도를 맡고 있다) 주 5일 정해진 시간에 사무실에 출근해야 하고, 여러 가지 사무실 업무 및 홍보행사에 반드시 참여해야 한다는 점이다.

위탁계약 교사들이 회원들과의 접점에서 전담해서 맡고 있는 회원 관리 및 상담도 회사의 핵심적인 업무라 할 수 있다. 교사들은 각기 맡은 구역에서 회사의 브랜드 이미지를 긍정적으로 유지하는데 매진⁴⁾하는 한편 상담을 통해 회원들의 정보를 연속성있게 관리한다. 이렇게 위탁교사들이 구축하고 축적하는 구역의 회원정보 및 회원들 사이의 관계망은 회사의 매출유지를 위한 핵심적인 사회적 자산으로 기능하는데, 때문에 회사 측은 이렇게 확보된 사회적 자산을 기업의 자산으로 전환하고자 한다.

4) 인터뷰에 따르면, 학습지 업체들은 위탁교사들이 곧 회사의 얼굴이라고 되풀이 해서 주지시키고 실제로 구체적인 행동이나 복장 가이드라인을 제시하고 있는 것으로 나타났다. 재능교육에서는 교사들이 청바지를 입는 걸 금지하고 있고, 남자 선생님의 경우 넥타이를 꼭 매도록 요구하고 있다. 이는 사용종속성을 보여주는 사례이기도 하다.

회사가 말하는 대로 저희가 개인사업자면, 회사 옮기더라도 친한 학부모들한테 따로 연락해서 다른 학습지 구독을 권할 수 있는 거잖아요? 그런데 회사가 그런 것을 절대 못하게 해요. ‘모든 자료는 다 놓고 나가라. 그러니까 이건 너희의 고객이 아니라 회사에서 제공한 고객이기 때문에 너네는 가져나 가지 못한다’ … 실제 그런 예가 있었어요. 자기가 예전에 수업했던 학생들 전화번호는 다 가지고 있잖아요? 그러니까 회사를 나가서 다른 곳에 가서 영업을 한 거예요. 그래서 회사에서 그 선생님한테, 선생님 이러시면 불법이라고. 이렇게 하시면 저희가 고소하겠다고. 그렇게 검주고 협박하는 사례도 있었어요

학습지 업체들의 매출을 유지하는데 위탁계약교사들의 역할이 핵심적이기 때문에, 사용종속성 부분에서 언급한 것처럼 정규직 관리자들은 계속해서 직-간접적으로 실적에 대한 압박을 가하는데, 그 결과 휴회홀딩 및 허위입회 등, 위탁계약교사들이 금전적인 손해를 감수하며 유령회원들의 회비를 대납하는 부당영업행위가 계속 유지되고 있다.

학습지 회사마다, 자신이 속해 있는 사무실마다 차이는 좀 있으나, 대부분의 학습지 교사들이 영업 실적을 맞추기 위해서 유령회원의 교육비를 대신해서 납부하고 있습니다. 적게는 수만원부터 많게는 수백만원까지. 학습지교사의 이직률이 높은 이유가 여기에 있습니다. 저 같은 경우에도 3년정도 근무를 했었습니다. 마지막에는 내 돈을 넣는 게 너무 싫어서 가짜 회원의 교육비를 대납 안 했더니 다음 달에 월급으로 나온 돈이 5만원 정도 었습니다.

이렇게 학습지 교사들이 유령회원들의 회비를 대납함으로써 발생하는 매출이 각 지국 전체매출의 상당부분을 차지하고 있기 때문에, 앞서 언급한 인터뷰 내용⁵⁾에서 볼 수 있듯이, 많은 관리자들이 유령회원 유지를 사실상 조직을 위한 핵심 업무로 보고 있다.

3) 경제 종속성

학습지 교사가 업체와 맺는 위탁계약서 상에는 ‘겸업 제한’에 대한 명시규정은 없으나, 사실상 1사 전속주의를 내세워 계약기간 동안에는 동일업종에서의 겸업을 금지하는 업체가 대부분이다. 앞에서 서술한 노동과정을

5) “관리자들이 들볶아요. 정말 유치하게. 예를 들어 선생님 때문에 우리 사무실이 어려워졌다...얼마 전에 유령회원들을 정리한 선생님이 계신데 거기 관리자가 그랬대요. 자기가 이 선생님 때문에 너무 힘들어졌고, 자기네 지국에서 감소된 회원들도 너무 많아서 자기가 옷을 벗어야 할지도 모르고 막 그런 식으로 얘기를 하는데”

봤을 때도 현실적으로 한 업체와 위탁계약을 맺고 일하면서 다른 일을 겸업하는 것은 불가능에 가깝다. 일단 주2~3회 지국으로 오전 9시까지 출근을 해서 오전 회의 및 내근 업무를 마친 후, 2~3시부터는 위탁 구역으로 출근하여 밤 10~11시까지 학생 상담을 해야 하기 때문이다. 지국으로 출근하지 않는 날에는 오전에 많으면 3시간 정도의 여유를 가질 수 있지만 그 정도의 시간을 가지고 안정적인 수입을 거둘 수 있는 일은 거의 없다. 때문에 대다수의 위탁교사들이 자신들의 노무제공에 대가로 학습지 업체로부터 받는 수수료를 유일한 수입원으로 가지고 살아가고 있다.

보다 중요한 것은, 학습지 교사가 신규모집하고 관리하는 회원들의 정보를 모두 학습지 업체가 소유하고 있다는 점이다. 앞서 밝혔듯이, 학습지 교사들은 지국에 출근해서 업체의 정보시스템을 통해서만 회원들의 정보에 접근할 수가 있고, 계약 해지 및 종료 후에는 자신이 직접 모집한 회원들에 대한 권리도 업체에 고스란히 넘겨 줄 수 밖에 없게 된다. 오랫동안 한 업체에서 일을 한 교사일수록 자신들이 한 지역에서 쌓아 온 사회적 자산이자 일을 하기 위해 가장 중요한 자원인 회원에 대한 권리를 학습지 업체가 가지고 있기 때문에 계속해서 그 업체에 경제적으로 종속된 상태에서 일을 할 수 밖에 없다.

새로운 회사로 가면 처음부터 다시 시작해야 하는 거예요. 그러니까 다른 회사로 옮기거나, 다른 일을 하기가 쉽지 않죠. 회사가 우리에게 개인사업자라고 하면서 그런 식으로 하는 건 노동자성을 인정하는 거잖아요. 회사가 그런 리소스를 제공했다고 하는 거니까. 그러니까 우리가 회원정보를 그만 두면서 가져간다고 해도 회사도 실제로 고소 같은 것은 못할 거예요. 그런데 현장에서는 선생님들이 그런 점들을 다 모르니까, 그냥 그런가보다 하는 거죠.

마지막으로, 학습지 교사들이 학생 상담업무 등 사업활동을 수행함에 있어서 전적으로 업체가 제공하는 교재에 의존하고 있으며, 근로제공 관계 역시 1년 계약이긴 하나 앞서 설명한 이유로 그 계약이 암묵적으로 매년 갱신된다는 점은 학습지교사가 사실상 근로계약관계에 있다는 근거가 될 수 있다.

3. 수원시 학습지 교사들의 설문조사 결과

이번 설문조사에 참여한 인원은 총 46명이며, 그 중 남성은 5명(10.9%)이었으며, 여성은 41명(89.1%)가 응답하였다. 학습지교사의 업무는 성별에 있어서 여성이 압도적으로 많은 것으로 나타났다.

<표 2.1> 성별(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
남성	5	10.9
여성	41	89.1
합계	46	100.0

조사에 참여한 응답자의 연령대는 41~50세라고 응답한 사람이 45.5%로 가장 많이 차지하였으며, 다음으로는 51~60세가 39.2%로 40대와 50대가 응답자 중 85%대로 대부분을 차지하고 있다. 40세 미만은 15%에 불과하여 학습지 교사들은 대부분 중고령의 여성들이 대부분임을 확인할 수 있다.

<표 2.2> 연령(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
21~30세	1	2.2
31~40세	6	13.1
41~50세	21	45.5
51~60세	18	39.2
전체	45	100

근무기간은 5~10년 이하가 28.3%, 15~20년 이하가 26.4%의 순서로 나타남. 전체 응답자들의 평균 근무기간 11.2년으로 비교적 긴 편이라고 할 수 있다. 이는 한 편으로 40대 이상의 여성들이 다른 일자리를 구하기가 마땅치 않은 상황에서 학습지교사 자리에 취업한 이후에는 본인이 원한다면 지속적으로 근무하고 있음을 확인하였다.

<표 2.3> 근무기간(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
5년 이하	9	19.6
5~10년이하	13	28.3
10~15년이하	9	19.6
15~20년이하	12	26.1
20년 초과	3	6.5
전체	45	100

고용형태는 정규직은 한 명도 없었으며, 개인사업자가 대부분을 차지. 계약직이나 파트타임이라고 응답한 경우에도 실제로는 개인사업자로서 1년 단위 계약을 하는데, 근무시간이 상대적으로 짧다는 의미로 해석된다.

<표 2.4> 고용형태(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
정규직	0	0
계약직(기간제)	2	4.3
파트타임(시간제)	1	2.2
개인사업자	41	89.1
위탁업체 소속	2	4.3
전체	45	100

학습지교사들의 업무 및 건강에 대한 만족도를 질문했는데, 업무만족도와 건강만족도 모두 매우 만족한다는 응답은 없었다. 그리고 업무만족도는 1명 만족을 제외하면 모두 보통 또는 불만인 상태. 건강만족도 역시 2명의 만족한다는 응답을 제외하면 모두 보통 또는 불만인 상태이다.

<표 2.5> 업무 및 건강 만족도(단위: 명, %)

구분	업무에 대한 만족도		건강에 대한 만족도	
	빈도	백분율	빈도	백분율
매우 불만	7	15.2	8	17.4
불만	18	39.1	15	32.6
보통	20	43.5	21	45.7
만족	1	2.2	2	4.3
매우 만족	0	0	0	0
전체	45	100	45	100

학습지교사들은 개인사업자로서 계약을 하는데 최근에는 계약서를 작성하지 않는 경우는 1명을 제외하면 없었으며, 모두 위수탁 계약서를 작성하였다.

<표 2.6> 체결한 계약서 유형(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
위수탁계약	44	95.7
계약서 미작성	1	2.2
전체	45	100

계약서 작성이후 계약서를 수령하는 것은 향후 자신의 권리를 보장하기 위해서 중요한 사안. 이를 확인하기 위해서 질문했는데, 계약서 작성 이후 계약서를 받았다는 응답은 52.2%에 불과하였음. 정상적으로 제대로 된 계약을 체결한 것이라고 한다면 100%가 계약서를 받아야 할 것이다.

<표 2.7> 계약서 수령여부(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
받았다	23	52.2
받지 않았다	22	47.8
전체	45	100

학습지교사들에게 계약서의 내용은 어느 정도 확인했는가를 질문에 대해서는, 계약서를 읽어보지 않았다는 응답이 41.3%로 가장 많았으며, 수당 등 중요한 내용만 대략적으로 살펴보았다는 응답이 34.8%로 두 번째로 많아서, 전반적으로 계약서의 내용에 대해서 학습지교사들은 크게 관심이 없음을 확인하였다. 계약서를 꼼꼼하게 읽어보았다는 응답은 19.6%에 불과하였다.

<표 2.8> 계약서 확인 정도(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
계약서를 꼼꼼하게 읽어보았다	9	19.6
수당 등 중요한 내용만 대략 살펴보았다	16	34.8
계약서를 읽어보지 않았다.	19	41.3
계약서를 따로 작성하지 않았다	1	2.2
전체	45	100

계약 종료 후 재계약 가능성에 대해서 질문을 했는데, 최근 학습지 교사들은 별다른 문제가 없고 본인이 원한다면 재계약은 가능하다는 응답이 87%로 나타났다. 최근 학습지 교사들을 하려는 구직자가 부족하다보니 재계약에 대한 어려움, 또는 재계약을 둘러싼 학습지회사나 대리점의 횡포는 크게 줄어들었을 것으로 짐작할 수 있다.

<표 2.9> 계약 종료 후 재계약 여부(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
계약기간이 없다 또는 아직 계약종료 경험이 없다	3	6.5
학습지 수강생 확보 등 회원관리와 모집 등의 실적에 따라서 결정된다	2	4.3
심각한 문제가 없고, 학습지 교사가 재계약을 원하면 대부분 재계약을 체결한다.	40	87.0
전체	45	100

주당근무시간을 확인한결과 40시간 미만이라는 응답이 45.6%였으며, 50시간 이상 한다는 응답은 28.3%. 40대 이상의 여성들이 중심이 되면서 학습지 교사들의 주당 근무시간은 상대적으로 짧은 편이다.

<표 2.10> 주당 근무시간(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
40시간 미만	21	45.6
40~49시간	11	23.9
50시간 이상	13	28.3
전체	45	100

일주일 사무실 출근횟수를 확인한 결과 주 2회와 3회가 각각 33.3%, 31.1%로 가장 많았다. 대부분의 학습지교사들이 개인사업자임에도 불구하고 주 2~4회는 꾸준히 출근하고 있음을 확인. 0회와 6회는 1명에 불과하다.

<표 2.11> 일주일 동안 사무실 출근일수(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율	구분	빈도	백분율
0회	1	2.2	4회	8	17.8
1회	2	4.4	5회	4	8.9
2회	15	33.3	6회	1	2.2
3회	14	31.1	전체	45	100

수원지역 학습지교사들의 주당 방문가구수는 21~40가구가 44.4%로 절반 가량을 차지하였다. 반면 담당하는 학생수는 41~60명이 39.9%로 가장 많았다.

- 수원지역에서 근무하는 학습지교사들은 주당 평균 37.7가구를 방문하여 49.9명의 학생을 담당하고 있음을 확인되었다.

<표 2.12> 주당 방문 가구수 및 담당 학생수(단위: 가구/명, %)

구분	방문 가구수		담당 학생수	
	빈도	백분율	빈도	백분율
20 이하	7	15.6	6	13.2
21~40	20	44.4	8	17.6
41~60	14	31.1	18	39.9
61 이상	4	8.9	13	28.8
전체	45	100	45	100

수원지역 학습지교사들의 주당 수업시간은 21~30시간이 35.6%로 가장 많았으며, 다음으로 31~40시간이 26.6%로 두 번째였다. 주당 수업시간은 평균은 30.31시간이었으며 40시간 이하가 대부분임을 확인하였다.

<표 2.13> 주당 수업시간 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
20시간 이하	9	19.8
21~30시간	16	35.6
31~40시간	12	26.6
41~50시간	6	13.2
51시간 이상	2	4.4
전체	45	100

수원지역 학습지교사들이 받는 과목당 평균회비를 질문했는데, 35,000원이

60%로 가장 많았으며, 다음으로는 38,000원이 17.8%로 두 번째로 많았다.

<표 2.14> 과목당 평균회비 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
33,000원	3	6.7
35,000원	27	60.0
37,000원	1	2.2
38,000원	8	17.8
40,000원	2	4.4
기타	4	8.9
전체	45	100

다음으로 과목당 회비에서 학습지교사들이 받는 수수료는 평균 44.4%였으며, 최대는 55%까지 있었음. 응답자별로는 40%가 9명으로 가장 많았다.

<표 2.15> 학습지교사들이 받는 수수료 비율 (단위: %)

최소값	최대값	평균	표준편차
33	55	44.4	6.853

수원지역 학습지교사들이 수수료 결정기준과 차등 기준을 아는지 질문한 결과 수수료율은 학습지 교사들의 실적에 따라서 회사에서 결정한다고 알고 있는 비율이 82.2%로 대부분을 차지하고 있었다.

<표 2.16> 수수료 결정기준과 차등기준 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
수수료율은 어떻게 정해지 는지 전혀 모른다	1	2.2
수수료율은 학습지 교사들 의 실적에 따라서 회사에서 결정한다	37	82.2
수수료율은 실적, 근무기간 등 다양한 요인들을 함께 고려해서 회사에서 결정한 다.	5	11.1
수수료율은 학습지 교사들 또는 노조와 상의/교섭 후 에 결정한다	2	4.4
전체	45	100

다음으로 수수료율의 수준에 대한 견해를 질문했는데, 수수료율이 낮다는 응답이 93.3%로 절대다수를 차지하고 있었다. 학습지교사들은 본인들이 받는 낮은 수수료율에 대한 불만이 상당하다는 점을 확인할 수 있다.

<표 2.17> 수수료율 수준에 대한 견해 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
수수료율이 매우 높다	1	2.2
적당하다	2	4.4
수수료율은 다소 낮다	20	44.4
수수료율은 매우 낮다	22	48.9
전체	45	100

수원지역 학습지교사들에게 지난 3개월 동안의 평균 수입을 확인한 결과 평균은 178만원으로 확인. 최저 월 50만원에서 최대 350만원까지 있었다.

<표 2.18> 지난 3개월 평균 수입 (단위: 만원)

최소값	최대값	평균	표준편차
50	350	178.11	80.399

학습지 회사에서 학습지교사들에게 수업으로 인한 수수료 이외에 추가적인 금전지원 여부를 확인한 결과, 실적에 따른 성과급이 가장 많았다.

<표 2.19> 수업료 이외의 추가적인 금전 지원 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
매월 고정 수당(교통비, 식비 등)	0	0
실적에 따른 성과급	14	68.9
특정 기간 고정적으로 지급하는 보너스	1	0
기타 지원금	7	31.1
전체	45	100

학습지교사를 하는 이유는 생계형이 80%였으며, 부업형이 17.8%를 차지하여, 실제 학습지 교사들은 본인이 주 수입원으로 생계를 목적으로 하는 경우들이 5명 중 4명이었다.

<표 2.20> 학습지교사를 하는 이유 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
생계형(가구의 주 수입원)	36	80.0
부업형(부수입, 알바)	8	17.8
경력 형성	1	2.2
전체	45	100

현재의 소득에 대한 만족도를 질문했는데, 별로 만족하지 않는다와 전혀 만족하지 않다가 각각 46.7%, 28.9%로 대부분으로 나타나, 소득에 대한

불만이 매우 높다는 점을 확인하였다.

<표 2.21> 현재의 소득에 대한 만족도 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
매우 만족한다	1	2.2
다소 만족한다	4	8.9
그저 그렇다	6	13.3
별로 만족하지 않는다	21	46.7
전혀 만족하지 않는다	13	28.9
전체	45	100

다음으로 지난 3년 동안의 소득변화는 줄어들었다는 응답이 73.3%로 시간이 갈수록 오히려 수입이 줄어들고 있음을 확인하였다.

<표 2.22> 지난 3년 동안 소득 변화 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
줄어들었다	33	73.3
변함없다	9	20
늘어났다	3	6.7
전체	45	100

다음으로 앞서 확인한 바가 있지만 수수료 연체 지급은 학습지 교사들을 어렵게 하고 있다. 이를 확인하기 위해서 수수료 연체 지급 경험을 질문했는데, 84.4%가 수수료를 연체해서 지급받은 적이 있다고 응답하여, 실제로 학습지 교사들 사이에서 수수료 연체가 만연하고 있음을 확인하였다.

<표 2.23> 학습지 회사에서 수수료 연체 지급 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있다	38	84.4
없다	7	15.6
전체	45	100

수업료 연체 지급의 원인은 무엇으로 알고 있는냐는 질문에 대해서 학부모들의 납부 지연(37.8%)도 있지만, 학습지회사의 행정처리 지연으로 인한 이유가 55.6%로 더 높게 나타나고 있어서, 학습지 회사의 귀책사유인 경우가 더 많았다.

<표 2.24> 수업료 연체 지급의 원인 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
학부모의 납부 지연	17	37.8
학습지회사 행정처리 지연	25	55.6
잘 모르겠다	3	6.7
전체	45	100

다음으로 휴강을 했을 때 불이익을 경험한 비율을 확인했는데, 본인 사정으로 휴강 때 불이익을 당한 경험은 51.1%였는데, 반면 학습지회사나 학생/학부모의 사유로 인해서 휴강해서 불이익을 당한 경험이 75.6%로 더 높게 나타나고 있었다. 개인사업자이기에 본인의 사유로 인해서 휴강을 하는 경우에 불이익을 당하는 것도 감내해야만 하지만, 이 뿐 아니라 개인 사유가 아니라도 수업을 하지 못하면 무조건 불이익을 당하는 것에 대해서는 개선이 필요할 것이다.

<표 2.25> 본인 사유로 인한 휴강으로 불이익 당한 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있다	23	51.1
없다	22	48.9
전체	45	100

<표 2.26> 학습지회사, 학생/학부모 측 사유로 인한 휴강으로 불이익 당한 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있다	34	75.6
없다	11	24.4
전체	45	100

다음으로 학습지 교사들의 전반적인 업무관련 질병 경험을 질문했는데, 지난 1년 간 업무상 질병 경험 여부에 대해서 68.9%가 업무관련 질병을 경험했다고 응답해서 예상보다 훨씬 높은 업무상 질병을 경험하고 있었다. 아울러 질병으로 인해서 쉬는 날짜도 연간 평균 4.4일로 나타나고 있었다.

<표 2.27> 지난 1년 간 업무상 질병 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있다	31	68.9
없다	14	31.1
전체	45	100

업무상 질병으로 몸이 아픈 경우에도 병에 걸리더라도 휴가 등을 사용하기 어려운 환경이라는 응답이 91.1%로 거의 대부분의 학습지교사들이 몸이 아프더라도 제대로 쉬고 있지 못하고 있음을 확인하였다.

<표 2.28> 업무상 질병일 경우 충분한 휴식 정도 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
병이 다 나을 때까지 충분한 휴식이 보장된다.	0	0.0
휴식이 주어지지만 병이 나을 때까지 쉬기 어려워 눈치껏 업무에 복귀한다.	4	8.9
병에 걸리더라도 휴가 등을 사용하기 어려운 환경이다.	41	91.1
전체	45	100

만약에 쉬는 경우에는 공제 여부를 확인한 결과 62.2%가 공제를 한다고 응답해서 개인이 아파서 쉬는 것에 대한 부담을 학습지 교사들이 전적으로 책임을 지는 경우가 60% 이상이었다.

<표 2.29> 업무상 질병 휴식 때 쉬는 날 공제 여부 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
그렇다	28	62.2
아니다	12	26.7
잘 모르겠다	5	11.1
전체	45	100

업무상 질병으로 인한 치료비는 본인이 부담한다는 응답이 86.7%를 차지. 사실상 학습지교사들이 업무로 인한 질병임에도 불구하고 건강보험으로 자기 처리하면서 개인적인 부담이 될 뿐 아니라 공적인 건강보험의 재정 누수도 발생하고 있다.

<표 2.30> 학습지 교사들의 업무상 질병 치료비 처리 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
전적으로 본인이 자비로 부담한다.	39	86.7
작은 질병은 본인이 부담하고, 큰 질병은 산업재해로 처리한다.	4	8.9
산재보험 처리한다.	0	0.0
회사와 반반씩 가입한 질병보험으로 처리한다	2	4.4
전체	45	100

노조 가입여부를 질문한 결과 노조에 가입한 조합원이라는 응답이 57.8%였다. 이번 조사가 수원시에서 학습지 교사 노조 활동을 하는 이들의 지원하에 진행되었기에 조합원들이 절반 정도 응답하였다.

<표 2.31> 노조 가입 여부 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
노조가 있는 줄 모른다	7	15.6
노조가 있는 줄 알지만 가입하지 않았다	10	22.2
노조에 가입한 상태다	26	57.8
노조에 가입했다가 탈퇴하였다	2	4.4
전체	45	100

다음으로 학습지 교사들의 고용의 질 향상을 위해서 바람직한 계약방식은 무엇인가를 질문했는데, 학습지회사와 근로기준법에 따라서 계약을 하고, 월급제 방식으로 계약이라는 응답이 40.0%로 가장 많았다. 다음으로는 학습지회사와 근로기준법에 따라서 계약을 하되, 개별 수업별로 수당지급(성과급 중심)을 원하는 응답이 37.8%로 확인. 결론적으로 학습지교사들은 학습지회사와 개인사업자가 아니라 임금노동자로서 계약을 체결하고 보호받기

를 원하고 있음을 확인하였다.

<표 2.32> 학습지 교사 고용의 질 향상과 고용안정 방안 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
현재와 같은 방식(업체와 개인사업자로서 계약)	2	4.4
학습지회사와 근로기준법 에 따라서 계약을 하되, 개별 수업별로 수당지급 (성과급 중심)	17	37.8
학습지회사와 근로기준법 에 따라서 계약을 하고, 월급제 방식으로 계약.	18	40.0
잘 모르겠다	8	17.8
전체	45	100

다음으로 학습지 교사들이 가장 바라는 처우개선은 고용안정이나 강사료 인상보다는 4대보험 가입이 80.0%로 가장 높았다. 이는 현재 재계약은 본인
이 원하면 거의 다 가능한 상태이고, 개인사업자로서 지역 건강보험이나 국
민연금에 대한 부담이 크기 때문에 (직장) 4대 보험 가입을 원하는 것으로
해석하였다.

<표 2.33> 학습지 교사 처우개선을 위해서 가장 필요한 것 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
고용안정	2	4.4
4대 보험 가입	36	80.0
강사료 인상	6	13.3
인격적인 대우	1	2.2
전체	45	100

학습지 교사로서 가장 힘든 점에 대해서는 중복응답을 하도록 했는데, 부

족한 복지 28명, 낮은 임금 25명, 학습지회사나 대리점의 과도한 업무간섭 14명의 순서로 확인하였다.

아울러 학습지 교사 처우개선을 위해서 지자체에서 해야할 일도 중복응답으로 확인한 결과 최저임금 등 노동법 준수 여부 감시가 37명으로 가장 많았으며, 다음으로는 지역 차원에서의 적극적인 사회복지정책 실시 요구가 24명으로 두 번째로 많았다.

<표 2.34> 학습지 교사로서 가장 힘든 점(중복응답) (단위: 명)

구분	빈도	구분	빈도
낮은임금	25	과도한 업무간섭	14
긴 근로시간	8	인력부족	1
부족한 복지	28	낮은 사회적 평가	0
정년문제	3	나쁜 근무환경	3
고용불안	2		

**<표 2.35> 학습지 교사 처우개선을 위하여 지자체에서 해야할 일
(중복응답, 단위: 명)**

구분	빈도
최저임금 등 노동법 준수 여부 감시	37
노동상담 및 법률적인 지원	11
적극적인 지역 사회복지정책 실시	24
재정적인 어려움에 대한 구제제도 마련	7
직업알선 및 교육을 통한 이직 지원	3
지역내 모범사업장/불량사업장 정보공유	5

4. 결론 : 학습지 교사들의 집단적 이해 대변 및 지역차원의 보호방안

학습지 교사들은 1999년 11월에 재능교육 교사노조를 시작으로, 구몬, 대교, 웅진, 프뢰벨 지부가 합세하면서 산별노조인 전국학습지산업노동조합(2000. 10. 29. 노조결성, 2000. 11. 28. 신고필증 교부받음)을 결성하게 된다. 이후 학습지 노조는 각 지부 수준에서는 수수료율 현실화 및 부당영업강요 관행 개선 등 위탁계약 교사들의 인권보장 및 권익향상을 위해 업체들과 협상하는 한편, 궁극적으로는 위탁교사들의 노동자성을 인정받기 위한 법적 투쟁도 병행하고 있다. 당시 노동부는 위탁교사들이 정기적으로 지국으로 출근을 해야 하고, 업무일지를 작성해 지국장이나 팀장한테 결재를 받으며, 회사 지시를 어기면 위탁계약 해지를 당하는 사용자관계의 징표를 근거로 노동조합 및 노동관계조정법상의 노동자성을 인정해 노조신고필증을 내주었지만 이후 검찰, 노동부, 여성부, 노동위원회 등의 정부부처들은 노조법상, 근로기준법상 노동자성에 대한 각기 다른 법리적 해석을 내놓게 된다. 노동자성이 일관되게 인정되지 않고, 오히려 몇몇 판결에서는 노동조합을 임의단체로 규정함에 따라 사용자인 학습지 업체들도 학습지 노조를 대화 상대로 인정하기 보다는 꾸준히 노조탈퇴 강요 및 회유작업을 벌이면서 노조를 와해시키려 하거나 단체협약을 해지하고 노조조합원에 대해 부당해고를 포함한 부당노동행위를 일삼아 온 결과 노조의 힘은 예전에 비해 많이 약화된 상태이다.

하지만 재능이 예전에 힘이 섰었잖아요. 예전에는 조합원이 3600이었던거거든요. 그 때 단체협약을 체결했잖아요...그런데 지금은 조합원 수도 계속 줄고, 너무 힘들어요. 왜냐면 저희가 그냥 무에서 유를 창출하는 거면 오히려 나는데 있다가 없어졌다가 다시 생기는 거잖아요. 3600명이라는 사람들이 있었다 없어질 때는 갖은 회유와 압박으로 없어지고 거짓도 많이 있었고 그랬던 거잖아요. 회사가 그런 사람들에게 노조의 이미지를 굉장히 안 좋게 각인을 시켜 놓았거든요. 거기서 다시 조합원들을 끌어들이기가 어려워요. (학습지 노조 간부)

그러므로 학습지 교사들의 권익향상을 위해서는 단기적으로는 노조에 대

한 법적 인정을 통해 사측의 부당해고 및 부당노동행위를 억제하고, 노조와의 단체협약 체결 및 준수를 유도함으로써 교사들에게 최소한의 보호막을 제공하고, 보다 근본적으로는 근로기준법상의 노동자성 인정을 통해 노동자로서의 법적·사회적인 권리를 보장해주는 것이 시급한 과제라고 할 수 있다.

하지만 현실적으로 학습지 교사들은 개인사업자 신분으로 노동조합을 통해서 집단적으로 대응하기가 쉽지가 않다. 실제 노동조합을 통해서 이해대변을 추구한 학습지노조들은 장기간의 투쟁으로도 성과가 별로 없기도 하였다. 이러한 점에서 노동조합이 아닌 지역적 차원에서의 학습지교사들의 권리보호 방안에 대해서 이번 인터뷰 과정에서 의견을 수렴하였다. 그 결과 다음과 같은 의견들이 제시하고 있었다.

- 학습지 교사들의 경우에는 화목 출근하지 않을 때, 공간을 활용하고, 고용불안 등에 대해서 상담을 받을 수 있도록 해 줬으면 좋겠다.
- 수원시 차원에서 이동노동자들의 교통수단에 대한 현실적인 지원 등이 있었으면 좋겠다.
- 학습지교사의 노동자성을 인정하고, 회사 내에서 고용계약관계로 해결한다면 별 문제 없을 것이라 생각된다.
- 그리고 생계형으로 하는 분과 부업형으로 하는 교사들의 차이가 어느 정도 있기에 분리 대응이 필요하다는 의견이 있었다.
- 학습지 교사의 고령화 추세에 대해서는 향후 대응방안이 필요할 것이다.
- 법률적인 문제에 대한 대응이 어려운 상황에서 지자체 차원에서 상담해주고 문제를 지원해줬으면 좋겠다는 의견이 많았다.
 - 근기법으로 보호받을 수 없는 이들이 하소연할 수 있는 곳이 없다. 직장 내 괴롭힘이나 고용불안을 현실적으로 지원해줄 수 있는 프로그램을 마련해주면 좋겠다. 성희롱 등에 대한 상담도 좋을 것이라는 의견이었다.
 - 근골격계 질환 등이 많은데 의료상담이가 건강관리 프로그램을 운영하

는 것 등의 방안 모색할 필요가 있다.

- 건강검진을 회사에서 지원해주고 있다. 이동식 검진 차량으로.. 다른 학습지회사들도 다 하는 것으로 알고 있다.
- 특수고용 노동자들은 법률적인 노동문제에 대한 대응에서 힘들어하는 경우가 대부분이다. 이러한 내용들을 중심으로 이동노동자 차원에서의 쉼터 등을 수원시내 거점에 설치해주면 좋겠다는 의견이 있었다.

아울러 시에서 지원을 해서 프로그램을 만드는 것은 찬성하며 이를 위해서 심리상담, 건강상담, 법률상담 등을 저렴한 비용으로 활용할 수 있도록 해 줬으면 좋겠다는 의견이 있었다.

그리고 학습지교사들이 산재보다 상해보험을 선택하는 이유는 산재보험료는 4천 원 정도 개인이 부담해야 하지만 상해보험은 회사에서 보험료를 전적으로 부담해 준다고 한다.

이러한 점에서 시 차원에서 학습지교사들도 산재보험의 혜택을 누릴 수 있도록 산재보험료를 지원해주는 방안도 생각해볼 수 있을 것이다.

영업실적 스트레스가 큰 편인데 이를 적절하게 관리하면서 해소하고 있지 못한 상태이다. 이를 위해서 수원시 차원에서 개인사업자들을 대상으로 심리상담, 나아가 법률상담에 대한 기초적인 서비스를 제공해주면 좋겠다는 의견이 있었다.

오토바이 책임보험에는 세가지가 있는데요. 가정용, 배달용, 레저용이에요. 배달용 보험을 들게 되면, 보험료만 1년에 60만 원에서 70만 원이죠. 그런데 배상은 대인, 대물만 가능하지, 자차는 되지 않아요. 그러니까 퀵 서비스기사들이 일부러 가정용 보험을 들어요. 그 경우에는 보험료는 15만원이니까요. 이게 다 퀵서비스를 직업으로 인정을 안해서 그런거예요.

제3장 수원시 방과후 교사 실태조사

1. 설문조사 결과

<표 3.1> 성별(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
남성	26	10.6
여성	219	89.4

설문조사에 참여한 인원은 총 245명이며, 그 중 남성은 10.6%를 차지하였고, 여성은 89.4%를 차지하였다. 방과후 강사의 업무는 성별에 있어서 여성이 압도적으로 많은 것으로 나타났다.

<표 3.2> 연령(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
21~30세	5	2.1
31~40세	78	32.1
41~50세	138	56.8
51~60세	27	11.1
61세 이상	1	0.4

조사에 참여한 응답자의 연령대는 41~50세라고 응답한 사람이 56.8%로 가장 많이 차지하였음. 31~40세라고 응답한 사람도 32.1%로 나타났다. 30대와 40대의 연령대가 응답자 중 88.9%로 대부분을 차지하였기 때문에 방과후 강사는 중장년층보다 30대와 40대의 청년과 중년층의 사람들이 많이 종사하고 있는 것을 알 수 있다.

<표 3.3> 고용형태(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
정규직	1	0.4
계약직(기간제)	94	38.4
파트타임(시간제)	13	5.3
개인사업자	108	44.1
위탁업체 소속	19	7.8
기타	10	4.1

<표 3.4> 체결한 계약서 종류(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
위수탁계약서	191	78.3
근로계약서	28	11.5
계약서 작성 안함	2	8.2
모르겠음	23	9.4

고용형태는 응답자 자신이 현재 어떤 형식으로 고용이 되어있는가에 대한 질문으로 개인사업자라고 말한 응답자가 44.1%로 나타났으며, 계약직으로 답한 응답자가 38.4%로 나타났다. 다만 체결한 계약서 종류에서는 위수탁계약서로 체결했다는 응답이 78.3%, 근로계약서로 체결했다는 응답이 11.5%로 나타났다.

기관과 위수탁계약서를 작성했다는 응답보다 자신의 고용형태를 개인사업자라고 말한 응답률이 낮고, 자신의 고용형태를 계약직에 응답한 자가 38.4%를 차지 한 것을 볼 때, 계약직의 대부분도 사실은 위수탁계약서를 작성한 개인사업자 상태임을 유추할 수 있다. 위수탁계약서를 작성해서 계약했다라도 계약직이나 시간제 노동자로 응답한 비율이 높은 것은 현재의 노동조건이 개인사업자가 아니라 노동자에 준하는 형태로 인식하는 것을 알 수 있다.

<표 3.5> 수업하는 학교(복수응답, 단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
초등학교	244	91.7
중학교	17	6.4
고등학교	5	1.9

<표 3.6> 출강하는 학교의 수(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
1곳	35	14.3
2곳	91	37.3
3곳 이상	118	48.4

응답자 중에 수업하는 학교는 초등학교가 91.7%로 가장 많았다. 출강하는 학교 수는 3곳 이상에 출강을 하고 있다는 응답이 48.4%를 차지했으며, 2곳에 출강하고 있다는 응답이 37.3%를 차지하였다. 1곳에만 출강한다는 응답보다 2곳 이상에서 출강하고 있다는 응답이 85.7%를 차지한 것을 보았을 때, 방과후 교사는 다양한 학교에서 위수탁계약을 맺으면서 일하는 것을 알 수 있다.

또한 방과후 수업에 대한 시간을 유추해 볼 때, 방과후 교사 업무를 부업 이라기보다는 본업이라고 생각하는 사람이 많을 것으로 볼 수 있다.

<표 3.7> 주당 수업 회수(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
1~5회	226	92.6
6~10회	13	5.3
11~15회	2	0.8
16~20회	3	1.2

<표 3.8> 회당 준비 및 정리 시간(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
1~60분	186	76.2
61~120분	46	18.8
121~180분	6	2.5
181~240분	4	1.6
241분 이상	2	0.8

<표 3.9> 일주일 동안의 총 수업시간(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
5시간 미만	21	8.6
5~10시간	63	25.8
11~15시간	75	30.7
16~20시간	59	24.2
20시간 초과	26	10.7

응답자 중 가장 많이 응답한 주당 수업회수는 1~5회이며, 비율은 92.6%로 나타났다. 일주일 간의 총 수업시간은 11~15시간이 30.7%, 5~10시간이 25.8%, 16~20시간이 24.2%로 나타났다. 15시간 미만 일을 하는 응답자가 65.1%를 차지하여 대다수의 응답자는 초단시간 노동을 하는 것으로 나타났지만, 나머지 34.9%의 응답자는 15시간 이상의 노동을 하면서도 위수탁계약을 맺었다는 이유만으로 노동권 보호를 받지 못하고 있다고 볼 수 있다.

회당 준비 및 정리시간은 1~60분이 걸린다고 응답한 응답자가 76.2%, 61~120분이 걸린다고 응답한 응답자가 18.8%로 나타나 노동시간 이외의 추가 노동시간이 들어가는 것으로 나타났다.

<표 3.10> 월 평균 수입 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
100만 원 이하	34	13.9
101~200만 원	105	43.0
201~300만 원	37	15.2
301~400만 원	9	3.7
401만 원 이상	3	1.2

<표 3.11> 지난 3년 간 평균 소득 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
줄어듦	117	48.0
변함없음	93	38.1
늘어남	34	13.9

<표 3.12> 소득 만족도(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
매우 만족	13	5.3
만족	83	34.0
보통	64	26.2
만족하지 않음	61	25.0
전혀 만족하지 않음	23	9.4

<표 3.13> 방과 후 학교 강의 이외에도 다른 일을 하는지에 대한 여부 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
한다	109	44.7
안 한다	135	55.3

월 평균 수입에 관해서는 43.0%의 응답자가 101~200만 원을 번다고 응답하였으며, 201~300만 원을 번다는 응답이 15.2%, 100만 원 이하를 번다는

응답이 13.9%로 나타났다.

응답자의 48.0%는 지난 3년간 소득이 줄어들었다고 응답하였으며 늘어났다고 한 응답자는 13.9%에 불과하여, 방과후 교사의 소득은 차츰 줄어들고 있는 것으로 보인다. 줄어들어도 불구하고, 소득에 관해서는 매우 만족과 만족한다고 응답한 비율이 39.3%로 나타났고, 매우 만족하지 않음과 만족하지 않다고 응답한 비율 34.4%보다 다소 높게 나타났다. 만족의 비율이 불만족에 비해서 다소 높게 나타난 것은 노동시간에서 알 수 있는데, 방과후 교사들의 다수가 초단시간 또는 단시간 노동을 하고 있으며, 그에 비례한 임금을 받고 있기 때문에 그러한 것으로 보인다.

노동시간이 적으므로 근본적으로 급여 역시 작을 수 밖에 없기 때문에 44.7%의 응답자는 방과 후 강의 이외의 다른 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3.14> 수용비 공제 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
강사부담(강사료에서 공제)	164	67.2
학부모부담(수업료에서 공제)	58	23.8
업체부담(업체 수수료)	4	1.6
기타	18	7.4

수용비 공제방식은 67.2%의 응답자가 강사료에서 공제가 된다고 응답하여 대부분 강사가 수용비를 부담하고 있는 것으로 나타났다. 수업료에서 수용비를 공제하는 학부모부담 시스템은 23.8%에 불과하였다.

<표 3.15> 계약 또는 재계약이 공정하게 이루어지는가? (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
그러함	134	54.9
그러하지 않음	110	45.1

교육청/학교 또는 업체와의 계약 및 재계약에 있어서 54.9%의 응답자가 공정하게 계약 및 재계약이 이루어진다고 하였지만 불공정하게 이루어지고 있다는 응답도 45.1%를 차지하여 많은 방과후 교사들이 계약 및 재계약 과정의 공정성을 의심하고 있는 것으로 보인다.

<표 3.16> 학교나 업체가 강사료, 교재비, 재료비 등을 연체하여 지급한 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있음	117	48.0
없음	127	52.0

<표 3.17> 연체 지급의 원인 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
학부모의 납부지연	45	38.5
학교 행정처리 지연	54	46.2
업체 지급 지연	8	6.8
잘 모르겠음	6	5.1
기타	4	3.4

방과후 교사의 강사료, 교재비, 재료비는 학부모가 비용을 학교에 내면 그것을 학교에서 추합하여 방과후 교사에게 납입하는 시스템이다. 방과후 교사에게 강사료를 제때 지급하기 위해서는 학교는 제때 교육비를 학부모에게 받는 것이 중요하다. 하지만 응답자의 48.0%는 학교나 업체가 강사료, 교재비, 재료비 등을 연체하여 지급한 적이 있다고 응답하였다.

강사료를 연체하여 지급받은 적이 있는 117명의 응답자 가운데, 연체 지급의 원인으로 가장 높게 나타난 것은 학교의 행정처리 지연으로 46.2%로 나타났다.

<표 3.18> 강사료, 교재비, 재료비에 대한 대납요구를 받거나 대납을 할 수 밖에 없는 상황에 대한 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있음	100	41.0
없음	144	59.0

<표 3.19> 가장 많았던 대납액수(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
10만 원 미만	36	36.0
10만 원~30만 원 미만	43	43.0
30만 원~60만 원 미만	10	10.0
60만 원~90만 원 미만	2	2.0
90만 원~120만 원 미만	3	3.0
120만 원 초과	3	3.0

학부모의 교육비 연체 등으로 인해서 방과후 교사가 이를 대신 학교나 업체에 대납해야하는 경우가 있는데, 이에 대해 41%의 응답자가 경험이 있는 것으로 나타났다.

대납액수는 10~30만원이 43%, 10만원 미만이 36%로 나타났으나 60만원 이상 대납했다고 하는 응답자도 8%로 나타나 방과후 교사 제도에 있어서 대납이 상당히 문제가 되고 있고, 방과후 교사에게 상당한 부담이 되고 있는 것을 나타내고 있다.

<표 3.20> 최근 3년 간 방과후 학교에 관련된 교육이나 연수 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있음	206	84.4
없음	38	15.6

<표 3.21> 교육이나 연수를 주관한 곳 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
학교/교육청	164	79.6
업체	27	13.1
자비로 교육(연수)받음	12	5.8
기타	3	1.5

최근 3년간 방과후 학교에 대한 교육이나 연수를 받았는가에 대한 경험은 84.4%의 응답자가 경험이 있다고 응답했으며, 79.6%의 응답자가 학교/교육청에서 주최하는 교육이나 연수를 받았다고 응답하였다.

<표 3.22> 본인의 부득이한 사유로 인한 휴강으로 계약해지, 수업료 차감 등 불이익 또는 부당한 대우 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있음	58	23.8
없음	185	76.2

<표 3.23> 학교나 업체 측의 사유로 인한 휴강으로 계약해지, 수업료 차감 등 불이익 또는 부당한 대우 경험 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있음	135	55.3
없음	109	44.7

본인의 부득이한 사유로 인한 휴강으로 인하여 계약해지, 수업료 차감 등의 불이익이 있는가에 대한 질문에 23.8%의 응답자가 있다고 대답하였으나, 학교나 업체 측의 사유로 인한 휴강으로 불이익을 경험했다는 응답에는 55.3%의 응답자가 있다고 답하였다.

학교나 업체측의 사유는 방과후 교사의 책임이 아님에도 불구하고 그에 대한 보상이 이루어지지 않은 채, 수업이 폐강되거나 수업료가 차감되는 상황을 겪고 있는 것을 알 수 있다.

<표 3.24> 다음과 같은 서비스를 강의하는 학교에서 제공받고 있는가? (단위: 명, %)

구분	제공	미제공	모르겠음
수업준비 및 휴게공간	95 (38.9)	144 (59.0)	5 (2.1)
수업 관련 기자재	109 (44.7)	126 (51.6)	9 (3.7)
수업교재, 소모품(종이 등)	84 (34.4)	145 (59.4)	15 (6.1)
사물함	97 (39.8)	145 (59.4)	2 (0.8)
주차공간	157 (64.3)	75 (30.7)	12 (5.0)

학교에서 방과후 교사에 대해 현재까지 제공하고 있는 것은 주차공간(64.3%) 뿐이며, 휴게공간, 기자재, 수업교재, 사물함에 지원은 다수의 응답자가 지원받지 못하는 것으로 나타났다. 학교의 교사와 같이 학교의 아이들을 교육하는 직분임에도 불구하고 외부인이라는 이유로 수업에 대한 지원이 거의 이루어지지 않고 있는 실정이라고 볼 수 있다.

<표 3.25> 지난 1년 간 업무로 인한 질병을 얻은 적이 있는가? (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
있음	107	43.9
없음	137	56.1

<표 3.26> 질병으로 인하여 쉰 기간 (단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
없음	222	91.0
1~5일	14	5.7
6~10일	5	2.1
11일 이상	3	1.2

<표 3.27> 질병으로 업무를 쉰 경우, 학교에서 충분한 휴식 보장 여부(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
병이 나을 때까지 휴식 보장	4	1.7
휴식은 주어지지만 쉬기 어려움	28	11.6
휴가 사용 못함	212	86.7

교육으로 인하여 발생한 질병이 발생한 적이 있다고 응답한 비율이 43.9%로 나타났지만 그로 인하여 쉰기간은 없다고 한 응답자가 91.0%를 차지하고 있다. 질병이 발생한다고 하더라도 방과후 교사는 제대로 치료를 받지 못하고 있음을 알 수 있다. 질병으로 인해서 업무를 쉰 경우, 학교에서 충분한 휴식을 보장하는 경우는 1.7%에 불과했으며, 휴가를 사용하지 못한다는 비율은 86.7%로 나타났다.

학교와 방과후 교사는 노무계약이 아닌 위수탁계약을 맺는 것이 대부분이고 단시간 노동에 몰려있으므로 노동자의 대우를 받기 어렵고, 이것은 병가 사용 비율에 많은 영향을 나타내고 있는 것으로 보인다.

<표 3.28> 질병으로 업무를 쉴 경우, 해당 기간 만큼 월급에서 공제 여부(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
공제됨	174	71.3
공제되지 않음	23	9.4
모름	47	19.3

<표 3.29> 업무로 인한 질병의 치료비 부담(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
자비부담	234	95.9
작은 질병은 자비, 큰 질병은 산재	2	0.8
산재보험	-	-
기타	8	3.3

질병으로 업무를 쉴 경우에 해당 기간 만큼 월급에서 공제가 된다고 응답한 비율은 71.3%로 나타났다. 업무로 인한 질병의 치료비 부담은 자비부담이 95.9%로 나타났다. 산재보험으로 처리한다는 비율은 없었다. 노동자지만 노동자의 대우를 받지 못하는 방과 후 교사들은 산재나 고용에 있어서도 많은 어려움을 겪고 있는 것이라고 볼 수 있다.

<표 3.30> 노조 가입 여부(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
노조가 있는지 모름	29	11.9
노조가 있는지 알지만 가입 안함	115	47.1
노조에 가입함	90	36.9
노조 가입 후에 탈퇴함	10	4.1

방과후 교사 노조는 현재 크게 두군데로 나뉘어 있는데 노조가 있는지 모른다고 응답한 비율이 11.9%를 차지하였으므로 다수의 응답자는 방과후 교

사 노조가 활동하고 있는 것으로 보인다.

다만 이 중에 노조에 가입하였다고 한 응답자는 36.9%였으며, 오히려 노조가 있는지 알고 있지만 가입 하지 않았다고 한 응답자가 47.1%로 나타났다. 이를 보았을 때, 방과후 교사 사이에서 노조는 많이 알려져 있지만 더욱 큰 조직활동을 하여야 할 것으로 보인다.

**<표 3.31> 방과 후 학교 교육의 질 향상 및 강사의 고용안정을 위한 고용방식
(단위: 명, %)**

구분	빈도	백분율
지금과 같은 위탁계약	90	36.9
지자체 또는 교육청이 세운 공익법인과 계약	17	7.0
교육청 또는 학교와의 직접고용	91	37.3
모름	46	18.9

방과후 교육의 질 향상 및 강사의 고용안정을 위한 고용방식은 교육청 또는 학교와의 직접고용을 바란다는 응답이 37.3%로 가장 높게 나타났으며, 지금과 같은 위탁계약을 원한다는 응답도 36.9%로 나타났다.

현재 방과후 학교 시스템 상 다양한 학교에서 많은 수업을 하여야 소득을 더 많이 얻을 수 있으므로 방과후 학교 시스템을 근본적으로 바꾸어 교육청에서 교사를 직접 파견하는 방법이 아니라면 결과와 같이 위탁계약을 원한다는 응답이 높게 나올 것이다.

<표 3.32> 방과후 강사 처우 개선을 위해 가장 먼저 개선되어야 할 것(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
고용안정	159	65.2
4대보험	18	7.4
강사료 인상	59	24.2
적절한 교육환경	2	0.8
인격적 대우	5	2.1
기타	1	0.4

<표 3.33> 방과후 학교 교육의 질 개선을 위해 어떤 것이 가장 중요한가?(단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
강사소양교육	31	12.7
방과후 프로그램 개발	35	14.3
수업 지원	163	66.8
기타	15	6.1

방과후 강사 처우개선을 위해서 가장 먼저 개선되어야 할 것으로 65.2%의 응답자는 고용안정이라고 응답하였으며, 강사료 인상이 24.2%로 뒤를 이었다. 방과후 학교 교육의 질 개선을 위해서는 어떤 것이 가장 중요하냐는 답변에 수업에 대한 지원이 66.8%로 가장 높게 나타났다.

<표 3.34> 방과후 교사 처우개선을 위하여 지자체에서 해야 할 일(복수응답, 단위: 명, %)

구분	빈도	백분율
근무여건 개선	1	0.2
노동상담 및 법률적인 지원	69	16.7
재정적인 어려움에 대한 구제제도 마련	40	9.7
적극적인 사회복지정책 실시	96	23.2
지역 내 모범사업장 및 불량사업장 정보 공유	21	5.1
직업 알선 및 교육을 통한 이직 지원	38	9.2
최저임금 등 노동법 준수 감독	149	36.0

방과후 교사 처우개선을 위하여 지자체에서 해야 할 일로는 첫 번째로 최저임금 등 ‘노동법 준수 감독’ 이 가장 시급하다고 여겼으며, 적극적인 사회복지정책 실시로 저소득 상태라도 편안하게 생활할 수 있는 대책을 원하는 것으로 나타났다.

2. 면접조사 분석

면접조사는 수원지역 방과후학교 강사들의 기본적인 업무특성 및 근무내용, 그리고 노동시장의 특성 및 연동해서 제기되는 불안정성(근무기간 및 평가)의 문제를 파악하기 위한 목적으로 진행하였다.

기본적으로 초등학교의 방과후학교가 활성화되어있고(그 중 초등학교 중에서도 저학년), 중고등학교는 특기적성 교육의 성격보다는 학과수업의 연장 성격이 강하고 현직 교사들이 방과후수업을 진행하는 경우도 많기 때문에 초등학교의 방과후학교 강사들을 중심으로 면접을 진행하였다.

중학교 방과후학교 강사는 상대적으로 방과후학교가 활성화된 지역으로

보완적인 수준에서 진행하였다. 2019년 12월 동안 총 3회에 걸쳐 3인의 방과후학교 강사와 면접조사를 진행하였으며, 면접진행 일시와 시간은 아래와 같다.

<표 3.35> 방과후 교사 면접진행 일시

순번	일시	내용
1	2019. 12. 12.(목) 13시	수원 A초등학교 방과후학교강사 1인
2	2019. 12. 16.(월) 11시	수원 B초등학교 방과후학교강사 1인
3	2019. 12. 16.(월) 16시	수원 C중학교 방과후학교강사 1인
4	2019. 12. 17.(화) 14시	수원 D초등학교 방과후학교강사 1인

면접조사에 참여한 방과후 강사들의 경력과 과목은 다양하였으며, 사전에 연구팀에서 준비한 질문지를 바탕으로 방과후강사들의 취업동기, 계약 및 근무실태, 그리고 수업(수업료) 및 수용비 관련 불만, 그리고 차별 현황과 개선방안들을 구분해서 질문을 했으며, 이에 대해서 방과후학교 강사들의 개인적인 의견진술을 들어보았다.

1) 근무동기 및 기본적인 계약 현황

(1) 방과 후 강사를 시작하게 된 계기

A는 방과 후 강사를 처음 시작한 학교가 자신의 자녀가 다니던 학교였으며 학교에 먼저 제안서를 가져갔으며 학교에서 그 제안서에 따른 수업을 개설하여 방과 후 강사를 처음 시작하게 되었다. B는 자녀의 학습을 위해서 민간기관에 가서 주산을 배우는 것을 시작하였으며 우연한 기회에 방과 후 강사를 접하게 되어 시작하였다. D는 학습지 강사로 먼저 직장을 다니고 있었는데 불규칙한 생활과 자녀 양육에 문제가 생겨 아는 사람의 권유로 방과 후 강사를 접하게 되었고 2년의 별도 교육 후에 방과 후 강사를 시작하게 되었다.

방과후학교 강사 대부분이 여성인 현상에 대해 방과후학교 강사의 장점을 설명하고 있다. 낮 시간에 일을 하면서 가사일 및 양육과 병행할 수 있다는

점을 방과후학교 강사 직업의 가장 큰 매력으로 지적하고 있다.

요즘에는 여자들이 결혼을 하면 아이들 키워야할 때 슈퍼맘이 되어야 하잖아요. 그런거 생각하니 직장생활하며 결혼하고 아이 키우고 생각했더니 회사생활 할 자신없더라고요. 그렇게 보다가 방과후라는 강좌는 방과후 에만 일을 할 수 있으니까 이런 것들 준비해나 보자라는 생각이 주요했구요, 그런데 결혼이 늦어지긴 했지만 그런 의미에서 준비하다 했는데 젊은 여자들은 아이가 있는, 아이를 케어해야하는 여자들은 방과후 교사를 직업이 좋은거 같아요. 오전에 아이 보내고 오후시간에 학교 나가서 근무하고 아이나 남편 들어오기 전에 내가 집에 들어올 수 있고. 낮 시간대에도 급여라던지 (조건이) 좋아서 하게 된 케이스예요.

중학교에서 방과후학교 수업을 하는 강사 C의 경우에는 방과후학교 제도 도입 직전에 개별적으로 했던 특별활동(C.A)을 했던 경험이 이어져서 방과후 강사로 일하고 있었다.

처음에 방과 후 수업이 도입이 되기 전에 C.A활동이라고 있었어요, 학교마다... 특별활동을 거의 고등학교에서 많이 했거든요. 그렇게 하다가 OO중학교가 시범학교로 딱 되면서 제가 이력서를 내게 된 거죠.

(2) 주수입 여부

방과 후 강사에서 벌어오는 소득이 주 수입인가에 대한 물음에 A, D는 주수입원이었으며 B와 C는 부수입으로 생각하였다. 주수입 여부에 대해서는 면접조사만으로 일반화할 수는 없겠지만 어느 정도는 강사들의 연령대와 관련이 있는 것으로 보인다.

미혼인 젊은 강사들의 경우 강사 본인의 소득이 주수입이라는 경우들이 있었는데, 자녀가 있는 경우에는 주수입인 경우보다는 부수입인 경우들이 일반적이라고 한다.

어떤 면으로는 저희가 가정을 이루고 있고 남편이 있으면 남편의 수입이 있으니까 그게 주생활자금이 되는 것이지, 저희가 버는 것은 생활자금을 할 수는 없어요.

보통 보면 젊은 선생님은 돈을 벌 때고 그러니 여러 개 하시고 방과후(학교)가 좋은게 뭐냐면 나 이 드신 분은 가정일도 이렇게 하시면서 일주일에 한두 번 정도 나가서 하실 수 있으니까... 나이있으신 분들은 경력이나 그런 거 상관없이 한 두 개 학교만 하시고 그래요.

방과후 강사들은 방과후학교 수업 이외에도 별도로 일을 하는 경우들도 있다. 이는 방과후 수업의 업무시간 자체가 절대적으로 짧기 때문에 1~2학교만 하는 경우에는 시간적인 여유가 있기 때문이기도 하고, 한 학교만으로는 수입이 부족하다고 생각할 수 있기 때문이다.

학교에서 이 수업 하나만보고 수입으로 생활하기에는 한 군데에서만 가지고는 절대 할 수 없다는 거죠.

그 결과 대표적으로는 개인과외를 하는 경우들이 많았으며 있었고, 또는 학원이나 지역 내 문화센터, 도서관 등에서 추가로 일을 하는 경우도 있었다.

(3) 방과후강사의 채용 및 계약

방과후강사들은 보통 교육지청에서 운영하고 있는 방과후학교 홈페이지의 방과후강사 모집공고를 보고 지원하였다. 방과후강사 지원자격은 일반적으로 아래의 3가지 조건을 요구하고 있으며, 학교마다 ‘방과후수업에 대한 관심과 열의가 있는자’와 같이 한 두 항목을 추가하기도 한다.

일반적으로 계약은 면접참여자들이 1년 단위로 학교와 (재)계약을 하게 된다고 하였다. 수원시가 속해있는 경기도의 경우, ‘우수강사(으뜸강사) 인증제도’가 존재했을 시기에는 계약이 자동으로 갱신이 되었었으며, 그 이전에는 수업들은 학생들의 만족도만 높으면 재계약에 대해서 별다른 고민들은 하지 않았다고 한다.

새로운 사람도 들어오지 않았었고, 면접도 관촬았고 큰 문제없으면 계속 연임하는 분위기였어요. 근데 요즘은...(재계약이 불안해요.) 그 때는 (학생들의) 만족도가 높으면 그냥 재임용 시켜줬어요.

우수강사 인증제도가 생기면서 처음에는 이로 인해 수업에 집중하기 보다는 우수강사 인증을 받기 위해서 여러 노력들을 많이 해야하는 상황이 되었다고 한다. 어떻게 보면 처음에 우수강사(으뜸강사) 인증제도가 도입된 이후 방과후강사들의 수업(노동)강도는 높아져갔다고 평가할 수 있다.

힘들어도 그거(우수강사) 하나 바라고 하지, 아침저녁 부모님들이 오는 문자에 다 응대해야 되고 그런 시간적으로 봤을 때 겉으로 보기에 유한 직업이지만 감정노동이라는 면에서 들어가 있거든요.

그런데 강사들에게 재계약보장을 의미하던 우수강사 인증제도가 폐지되면서 수업강도의 강화에 고용불안이 가중되었다. 재계약을 하기 위해서는 자신이 계속 가르치고 있는 학교에도 1년마다 한 번씩 서류를 제출하고 면접을 보는 형태가 지속되었다.

채용면접은 표면적으로 공개채용과 경쟁채용으로 보일 수 있지만 방과후 강사들은 대부분 이러한 채용방식에 대해 불합리하다고 평가하거나 요식행위에 그친다고 답변하였다.

저 이번에 면접 보는 학교에서요. 11명을 부른 거예요. 서류심사를 한 게 그거래요.. (중략)... 그런데 이번에는 예를 들어 1시 반까지 오라고 해서 다 모여 있고, 그 지원자 이름을 부를 때 호명을 할 때 대답을 안 하면 탈락이라는 거예요. 이렇게 공지를 띄우는 거예요...(중략)...우리가 하루 일당이 얼마인데 거기 가서 그러고 있는 거예요. 된다는 보장도 없는데. 11명중에 한 명 뽑는데...

학교에서 자체적으로 내정자를 정하고 계약면접은 요식행위가 되는 경우가 많다고 답하였음. 이러한 내정자를 정한 상태에서 계약지원자들을 면접하는 시스템은 학교에 대한 방과 후 강사들의 불신으로 이어졌다.

2) 소득 및 노동조건

(1) 방과후강사의 근무조건 및 수업료

개별 학교와 방과후강사로 채용이 확정된 이후 앞서 언급한대로 강사들은 학교와 1년 단위로 계약을 체결하고 있었다. 현재 방과후강사의 계약은 ‘근로계약’이 아니라 일종의 위탁계약(도급계약)이며, 이러한 점에서 방과후강사들은 공공부문의 특수고용이라고 할 수 있다.

설문조사에서 근로계약을 체결한다고 인식하고 있는 방과후강사들이 상당수 존재하고 있음을 확인할 수 있었는데, 면접조사에서도 계약에 대한 혼란은 여전히 나타나고 있었다. 대부분 위탁계약인 강사계약서이지만 최근까지

도 근로계약서 형식으로 계약을 하고 있는 학교도 있었던 것으로 추정된다.

(지금도) 근로계약서인 학교도 있구요... 어느 방과후학교는 강사계약서. 그게(강사계약서) 주로 많고, 한 학교에서 근로계약서였어요. 그래서 둘이 다른걸 알았어요.

보통 계약서에는 과목을 명시하고, 수업요일 및 시간, 그리고 실제 수업시간과 방과후강사들이 받는 강사료를 명시한다고 한다. 하지만 방과후학교의 수업료 또한 어떠한 기준에 따라서 책정된 것인지는 명확하게 이유를 알기는 힘들고, 수업의 종류에 따라서, 또는 학교에 따라서 차이가 있었다.

100분하고 30,000원이예요. 80분하면 25,000원, 90분 27,000원. 근데 규정이 있는 것으로 들었는데 학교마다 해석하는 자체도 너무 다르고...

수업료 수준은 학교에서 맞추는 경우와 강사가 계약을 할 때, 적어 내는 수업료를 그대로 반영하는 두 가지의 모습을 가지고 있다. 강사가 생각하는 대로 강사료를 받을 경우, 계약 면접과정에서 수업료의 수준을 기입하여 제출하여야 하기 때문에 새로 서류를 낼 때 조금 올려내고 싶어도 고용이 보장이 되지 않다보니 올릴 수가 없다고 말하였다.

저는 그 11년 동안 한 학교에서 제가 제일 싸요. 그러니까 이게 오래되었다고 인상을 해 줄 생각은 안 해요. 그런데 강사 입장에서는 새로 서류를 낼 때 조금 올려서 내고 싶은데, 그게 또 고용안정이 보장이 안 되니까 고민이 되는 부분이 있고. 그래서 그냥 안올리는 거죠. 그리고 또 어떤 학교는 무조건 통일해요. 주1회 수업은 2만원, 주 2회 수업이면 4만원. 그 약기 과목은 비용 대비 이런 것 때문에 조금 다르고 나머지 과목들은 다 똑같아요. 그리고 또 나머지 학교는 강사가 달라는 대로 다 주는 거예요. 그래서 뭐 2만 8천원 받으시는 분, 2만 3천원 받으시는 분 그렇게. 그래서 나중에는 학교에서 정하기는 하더라고요.

이런 점에서 강사들의 수업료는 사실상 해당학교에서 일방적으로 결정한 것을 강사들은 수용할 수밖에 없었고, 이러한 이유로 방과후학교 강사료에 대해 어느 정도 불만들도 있었다.

방과후학교의 운영방식이 방과후강사들의 근무조건 및 겸업을 제한하는 속성도 확인할 수 있었다. 특히 초등학교의 경우 학기 중에는 오후시간에 수업을 진행하는데, 방학 중에는 오전에 수업을 진행해야 하기 때문에 1년

계약기간 동안에도 근무시간의 불규칙성이 있었다⁶⁾. 이러한 이유로 방과후 수업을 하는 경우에는 개인과외와 같은 단시간 일자리를 제외한 다른 업무를 겸업으로 하기는 매우 어렵다고 한다.

어떻게보면 겸업을 할 수 없는거 같아요. 방학 때 되면 수업시간이 오전으로 바뀌어요. 이거 왔다 갔다 해야하기 때문에 고정적으로 하며 이 일은 겸업이 안되더라고요. 시간을 옮겨야하니까... 만약에 다른 부수적으로 뭐 일을 한다면 일반 커피숍이라던지 소소한 일바를 하지 다른 거 잘 못해요. 시간으로 써주는 그런 업종만 가서 하구 다른 일은 특별하게 하지 않아요.

방과후강사들의 근무조건과 관련해서 단시간 근무이기는 하지만 강사가 필요한 경우에도 휴가, 병가를 전혀 사용할 수 없는 문제점이 있었다. 심지어 수술을 하게 되더라도 수술전후 며칠만 쉬고, 1주일 후에는 나와서 다시 수업을 진행해야만 하는 사례가 있었다.

저희는 제가 몸이 아프다고 학교 측에서 휴가준적도 없고 다른 강사 배치하는 그런 거도 안되고요. 한주에서 아이들 수강료 환불해주고 그 다음 주부터 수업 하시는 선생님도 있어요.

(2) 수업과 강사에 대한 관리 및 평가

강사들은 학교에 맡겨져 있는 수업과 강사에 대한 평가의 기준이 모호하고 공정하게 평가를 하고 있는가에 대해 의심을 가지고 있었다. 평가의 문제는 결국 재계약 문제와 연결이 되는 사항이기 때문에 매우 민감한 문제이며 공정성을 요하는 문제임에도 불구하고 아예 평가가 이루어지지 않거나 평가가 제대로 이루어지지 않는다고 답하였다.

평가는 크게 두 가지로 볼 수 있는데, 공개수업 등을 통해 교사의 자질과 수업의 내용을 학교 관계자가 평가하는 내부평가와 학생이나 학부모의 만족도를 조사하는 만족도평가로 볼 수 있다. 면접자들은 두 항목 모두 공정성이 결여되고 평가가 제대로 이루어지지 않는다고 인식하고 있었지만 더욱 심각하게 느끼는 부분은 내부평가였다.

6) 이번 면접조사 과정에서 인터뷰를 진행한 OO중학교의 경우 방학 때는 방과후학교를 운영하지 않는다고 한다. 중학교에서는 여름방학 때도 하지 않고, 겨울방학에도 방과후학교를 진행하지 않기 때문에 계약 종료시점이 12월 말이라고 한다. 따라서 이와 연동해서 중학교 방과후강사들은 8월, 1~2월에는 수입이 없었다.

그렇죠. 만족도 조사 있고 그게 안 좋게 남으면 이 강사를 데리고 갈 수가 없는 거죠. 근데 만족도 조사 뿐 아니라 담당 하시는 부장들이 평가를 하기도 한다고 알고 있거든요. 그런데 그 부장 선생님이 4번의 공개 수업을 하는데 그 중에 한 번도 오시질 않는 거예요. 그리고 중요한 건 그 두 학교에서 전부 떨어졌거든요. 제 입장에서 이해가 안 되는 거예요. 다른 학교에선 수업 중간 중간에 들르시기도 하고 아이들에게도 재밌니 물어보시기도 하고. 그런데 전혀 들어오시지도 않았는데 대체 어떻게 평가를 하신건지.

학생 또는 학부모들이 평가를 하는 만족도 조사의 경우에도 평가 항목이 애매하거나 직접 보지 않으면 잘 알 수 없는 내용을 학부모들이 평가하게 하는 등 객관성이 보장되지 않는 평가 내용들이 많았다.

학부모들에게 만족도 조사라고 학부모에게 나가기도 하고, 학교 별로 학생들에게까지 묻기도 하고. 그런데 방과 후 강사가 수업 시작 20분까지 가있어야 되요. 학교에. 수업 준비를 하기 위해서 그죠. 할레벌떡 가서 하는 건 아니니까. 그런데 그게 학교마다 10분전, 20분전, 30분전 이렇게 달라요. 그런데 교실이 비어있어야 들어갈 수 있는 거거든요. 그런데 학부모 중에 그걸 모르시잖아요. 그러니까 직접 수업을 듣지 않는데 이걸 어떻게 평가를 하는 건지.

방과후학교 수업을 불가피한 사유로 진행을 하지 못하는 경우들이 발생할 수 있는데, 이와 같은 수업차질에 대해서 수업부족에 대해 환불, 또는 보강을 하는 방법이 있다. 그런데 보강을 하려고 하면 학생들과 별도의 일정을 잡는 것이 사실상 불가능한 상황이었다.

보강하려고 하면 날짜 너무 안 나오잖아요. 다른 학교도 다 배치되어있는데. 예를 들어 3회 남았으면 90분 수업해야 하잖아요. 한번 보강해야하면 그러면 날짜 없으면 30분을 더 해요. 3일 동안 30분씩 더한다던지 앞뒤로 20분씩만 더 일찍 와서 이런 식으로 시간 채워요..

차라리 보강 대신 환불을 해주고 싶지만, 환불절차가 복잡하고 번거롭다는 이유로 방과후학교 담당교사나 방과후코디들은 보강을 진행할 것을 요구한다고 한다. 그런데 반대의 사례로 방학 동안에는 여행, 질병 등 학생들의 개인적인 이유로 결석하는 경우에는 강제로 환불해야 하는 부당함도 있다. 이런 점에서 수업을 진행하지 못한 경우 환불 및 보강에 대해서도 개별 학교 차원이 아니라 전체적으로 기준을 마련하여 통일적으로 제도를 운영할 필요가 있다.

(3) 수강 인원 수 및 학교의 방과 후 수업 지원

수원시 초등학교의 경우에는 한 반당 인원을 20명을 기준으로 하고 있는데 학교에 따라서는 정원을 25명으로 하고 있기도 하다. 다만 과거에는 초등학교에서도 한 반 30명을 한 경우도 있었다,

수요조사를 통해서 기존에 정한 과목의 정원보다 많으면 별도 분반을 개설하여 2개 반을 운영하고 있었다. 그러나 정해진 인원에서 수강인원이 소수가 넘칠 경우에는 학교마다 처리방식이 다른 것으로 나타나고 있다. 탄력적으로 소수의 수업을 듣지 못하게 된 인원을 넣어주는 학교도 있는 반면에 엄격하게 적용하여 추첨을 통해 20명을 만드는 학교도 존재하였다.

수업시간의 경우에도 방과후 학교 수업은 체계적으로 관리되는 것이 아니라 학교별로 임의로 운영되고 있다는 점을 알 수 있는데, 수업시간이 통일되어 있지 않았으며, 이로 인해 강의하는 학교마다 수업시간의 차이가 발생하기도 하였다. 이는 방과후학교의 운영이 10년이 넘었음에도 불구하고 아직까지도 여전히 체계적으로 관리되고 있지 않기 때문에 나타는 현상이라고 할 수 있다.

어떤 학교는 한 타임이라는 표현이 80분인 학교도, 90분, 100분인 학교도 있어요. 1주일에 한번 나가서 80분 90분 100분 할 때도 있고 일주일에 두 번나가서 40분 60분 뜯어서 하는 학교도 있어요. 그게 1-2회의 차이예요

방과 후 교실을 지원하는 인력으로 방과 후 코디들이 존재하였으며 방과 후 코디가 없는 학교는 행정실무사가 방과 후 교실을 지원하였다. 방과 후 코디는 방과 후 관리를 전담하고 있으나 직접적으로 권한이 없으며 수용비에서 인건비로 학교에서 고용을 하는 단시간 노동자의 형태이기 때문에 방과 후 교사나 수업에 대한 지원보다는 학교 측의 입장을 그대로 전달하는 모습을 가지고 있었다.

근데 정말 웃긴 게 담당 선생님한테 우리가 얘기를 해서 되게 하는 그런 게 없어요. 중간에 코디들이 안 된다고 해요. 선생님, 절대 안 돼요 이렇게. 이렇게 좀 유하게 할 수 있을 것 같기도 한데 절대 안 된다고 딱 잘라서 이야기 하더라고요.

또한 교과 과목들이 아닌 재료가 많이 들어가는 체험과목들의 경우에는 방과 후 강사들이 재료나 장비들을 다 가지고 다녀야 하는 경우가 많은데 이것을 보관할 수 있는 공간이나 장비나 재료들을 가지고 대기할 수 있는 공간이 없었으며 최소한의 편의도 지켜지지 않는 경우가 많다.

방과후학교의 수업이 학교측 사정으로 못하게 되는 경우에는 계약기간이 남았음에도 불구하고 일방적으로 방과후학교가 없어지고, 따라서 갑자기 예정된 소득이 사라져 버리기도 하였다. 이러한 사례들은 학교 차원에서 별도의 보상이나 지원이 필요하다고 할 수 있다.

저도 작년 축구부 선생님이 그런 경험이 있었어요. 축구부선생님이 방학 때 운동장공사 있으니까 축구부 부서가 2학기 때 없어졌어요.

(4) 주먹구구식 수용비 징수 및 운영

수용비는 방과 후 교실을 운영하면서 쓰이는 전기, 수도, 소모품에 관한 비용과 방과 후 코디 등의 인건비로 지출하게 되어 있으며 원칙은 전체 수업료의 7%를 방과 후 교실에서 수업을 듣는 학생들이 부담하게 되어 있다.

실제로는 7~11% 정도의 수용비를 징수하기도 하고, 수용비를 징수하지 않는 학교도 있고, 학교마다 차이가 있다.

거의 다 라고 봐요. 근데 어쩌다 저희가 공개채용 할 때 다른 학교 홈페이지 들어가 보게 되잖아요. 강사료 얼마 받았는지 보면 딱 보면 수용비 댈 때 학교에서 떼는 학교가 있어요. 뭐야 이 학교 되게 그런 거 눈에 한 번씩 어쩌다 한번 발견하는 거지, 내기봤을 때 확률로 따지면 5%도 안 되는 거예요. 그렇게 수용비 떼면 부모에게 부담하는 경우는 진짜 어쩌다 한번, 거의 저희가 댄다고 봐요

아직까지도 수용비의 쓰임새는 본래의 의미인 방과 후 교실을 운영하면서 쓰는 전기, 수도, 소모품에 대한 비용에 국한하지 않고 학교 자체의 물품을 구매하는데 쓰면서 방과 후 강사들이 학교 소모품을 이용하는 데에 대해서는 불쾌한 심정을 드러내는 경우도 있었다. 또한 방과 후 교실에 대한 예산이 따로 있는 것이 아니라 학교 예산으로 편입이 되고 있기 때문에 이 수

용비가 어떻게 쓰였는지에 대해서 제대로 나와 있지 않은 경우가 많다고 하였다.

수용비를 걷는 이유 중에 가장 큰 범위를 차지하고 있는 전기비나 광열비의 경우에는 그조차도 방학중 방과 후 교실 수업시간에 제대로 공급이 되지 않아 학생들과 선생님들이 추위와 더위에 시달리면서 수업을 진행하고 있었다.

여름에 더울 때 에어컨을 안 틀어주시는 거예요. 중앙에서 통제하니까. 그래서 한 30분씩? 이렇게 틀어주고. 그래서 강사들끼리 단톡방(SNS 단체대화방)에 그런 이야기들을 막 하니까 실무사들은 또 너무 미안해하는 거예요. 그런데 행정실에 아무리 말을 해도 절대로 안 해주고. 그러니까 여기 학교에서는 학교가 너무 작아서 예산이 내려오는 게 너무 적어서 이걸 에어컨 트는 데 다 쓸 수가 없다 이려고. 그리고 학부모들께서도 우리 아이가 방과 후 활동 하는데 너무 더워한다. 이러시고 작년에는 진짜 탈진하는 애들도 있었어요. 그리고 겨울에는 또 너무 춥잖아요. 작년에는 최강 한파가 왔다 그러고. 특히 저는 공예를 하잖아요. 그러니까 이제 손으로 하는 거잖아요. 그리고 이제 미술실에서 하는데 그것도 6층에서. 그런데 그 날 교장선생님이 시청에서 나온 사람들하고 미술실에 온 거예요. 그것도 저희 때문에 온 게 아니라 이제 내일 회의를 해야 하는데 어디서 할까 하다가 미술실이 공간이 넓으니까. 이러면서 보러 온 거예요. 제가 그 날은 진짜 안 되겠다 싶어서 교장선생님께 가서 애들이 너무 추워한다. 손이 썩썩 열었다 이러니까 하시는 말씀이, 오늘은 어제보다 안 추운데요? 이러시고. 시청에서 나온 직원 분들도 어휴 여기는 시청보다 안 추운데요? 이려고 있는 거예요. 그러니까 이게 학부모들이 민원을 넣어도 안 돼요 그냥. 학교에서는. 학교 일선에서는. 그래서 학부모들은 아이들이 방과 후 갈 때는 좋아하는데 다녀오면 너무 추워하니까.

수용비는 지침 가이드라인의 등장으로 강사료에서 떼는 비율은 줄고 총 수업료 중 7%를 수용비로 떼는 것이 지켜지기 시작했지만 쓰임에 있어서는 방과 후 교실의 예산이 아니라 학교 예산으로 통합되어 학교의 지출로 쓰이고 방과 후 교실에 대한 지출로는 되지 않고 있었다.

3) 문제점 및 향후 대응방안 관련

(1) 행정직원/교사와의 차별 및 무원칙한 교과목 폐쇄

방과 후 강사들은 특히 학교 교사들이나 행정직원들과의 차별을 가장 큰 불만사항으로 보고 있었다. 방과 후 교실 강의를 할 만한 장소가 없는 상황에서 수업들을 일반 교실에서 해야 하는데, 그 반의 담임교사가 이에 대한

불만을 가지고 방과 후 강사들을 바라보고 있었다.

저는 일 년 내내 선생님이 안 나가셨어요. 수업 하는 내내 옆에 의자에 앉아계시고. 그러면 애들이 막 찾아와요. 무슨 대회 참가한다고 신청하러 오고. 교실에서 선생님들끼리 회의를 하고 막.

그런 게 많아요. 또 젊으신 분들은 안 그러시는데 특히 나이가 좀 있으신 분들 중에 아예 저희를 교사로 안 봐주는 거예요. 인사도 안 받아주시고 눈도 안 마주치시고. 그리고 수업 중에 그냥 교실 문을 열어요. 그러더니 에어컨을 만지시면서 막 뭐라 뭐라 하시고. 그렇게 인간적으로 모멸감을 느낄 때도 있어요. 그래서 고민도 될 때가 있어요. 나도 인사를 그냥 하지 말까 이려고.

방과후 수업 진행관련 수업권의 침해 뿐 아니라 사소한 부문에서도 차별과 불만을 느끼는 방과후 강사들이 많았다. 최근에는 방과후강사들을 위한 별도의 교실을 마련해주는 학교들이 조금씩 늘어나고 있다고 하는데, 학교마다 20~30여명의 방과후 강사들이 수업을 진행하고 있는 상황에서 부담없이 이용할 수 있는 별도의 공간을 마련해서 프린트를 포함한 수업준비, 간단한 차 마시기 등의 공간으로 활용하도록 할 필요가 있다.

저는 심지어 어느 눈치도 보이냐면 중간에 수업하면서 따뜻한 물이 좀 먹고 싶어요. 그런데 수업 시간에 교무실 왔다 갔다 하는 행위자체가 아이들, 수업시간 앞뒤로 하긴 하는데 수업시간 따뜻한 물 가지러 가는 것도 보기 불편할 때 있잖아요. 수업시간에 왔다갔다 하는 것처럼 보일까봐 그런 것도 최대한 수업시간에 수업만 하고 가고, 다른 사람들에게 정규 선생님들에게 노출되는 거 안 하려고 건의사항 있어도 말하지 않아요.

심지어는 담임교사가 잘못해서 벌어진 문제들도 그 교실을 썼다는 이유만으로 방과 후 교사가 누명을 쓰는 경우가 발생하였다. 그에 대한 문제제기를 하면 자신의 재계약과 직접적인 연관이 생기므로 대응을 제대로 하지 못하는 경우가 있다고 말하였다.

수업 하고 나서 학교비품이 없어질 경우에 아예 확신을 하신 분들이 계세요. 방과 후 활동 한 학생이 가져갔다고. 그래서 저한테 선생님, 선생님 수업 듣는 학생이 이런 걸 가져갔어요. 이렇게 말씀하시기도 하고. 그럴 때 이제 어떻게 해야 하는 건지.

제4장 수원시 학원강사 실태조사

1. 선행연구와 불안정한 고용의 학원 강사들

1) 선행연구 검토

한국의 사교육은 교육학, 사회학, 경제학, 정치학 등 많은 분과학문에서 다루어졌다. 사교육에 관한 기존연구들은 각 분과학문의 주요한 화두를 배경으로 다양한 사회문제들의 맞물림을 보여주고 있다. 현재 한국 사회에서 경험되고 있는 사교육 문제는 한국 사회의 계급과 계층, 불평등, 가계의 소비 행태와 한국인의 생애 등이 복잡하게 얽혀있는 지점이라고 할 수 있다. 사회문제로서의 사교육 시장을 둘러싼 기존연구는 ① 사교육 현상의 원인에 대한 분석, ② 사교육의 비용 측면에 대한 분석, ③ 사교육의 효과에 대한 분석, ④ 사교육과 관련된 정부의 정책에 대한 분석으로 크게 나뉘볼 수 있다.

첫째, 사교육 수요 유발 기제에 대한 분석을 통해 사교육 현상의 원인을 밝히려는 연구들(우천식, 2004; 이종재 · 이희숙, 2008; 송성숙 외, 2016)은 한국 사회의 학력 또는 학벌 중시의 사회문화적 환경을 주목한다. 이러한 연구들은 현재 한국 사회에서 목격되고 있는 이른바 ‘사교육 열풍’을 주목하면서, 공교육인 학교수업에 대한 보완적 동기로서의 사교육 시장 참여가 한국 사회의 학력주의 가치관과 강한 연계를 가지면서 사교육 열풍이 생기고 있음을 말한다. 이러한 연구들에 따르면, 학벌을 중시하는 한국 사회에서 명문대 입시가 갖는 의미는 단순히 대학 간판을 따는 것에 머무는 것이 아니라, 대학 졸업 후 좋은 일자리를 얻는 과정으로 이어지기 때문에 사교육 열풍이 지속되고 있다.

둘째, 사교육의 비용 측면에 대한 분석은 사교육비 지출의 실질적 부담자인 가족, 특히 학부모의 의사결정에 관한 분석을 위주로 전개되었다. 사교육비 지출과 관련한 사교육 소비자로서의 부모의 교육 소비 욕구, 가계의 소비지출 등의 관계에 관한 연구들(나영미 · 윤정혜, 2011; 장윤옥, 2013; 박

주희, 2014; 이성림, 2005)과, 사회계층론적 측면에서 계급 간 사교육비 지출의 격차와 사교육비 지출동기를 분석하는 연구들(이정환, 2002; 김위정·염유식, 2009; 백학영·안서연, 2012; 김기홍, 2015)이 대표적이다. 이러한 연구들은 대개 가족의 (경제적) 환경과 부모의 학력과 지위 등이 사교육 참여 및 사교육비 지출에 영향을 미치는 정도를 분석하면서, 부모의 학력 및 소득수준이 높을수록 자녀가 사교육에 참여하는 경향이 높아지고 있음을 지적한다. 이는 곧 부유한 가정환경에서 성장한 학생들이 사교육을 더 많이 받고 더 높은 학업 성취도를 달성할 가능성이 크다는 점을 시사한다. 이는 곧 한국 사회에서 불평등의 대물림이 지속될 가능성이 크다는 점을 보여준다고 할 수 있다(김종엽, 2003).

셋째, 사교육의 효과 측면에 대한 분석은 사교육 서비스를 제공받는 제 1차 소비 주체인 학생들을 대상으로 사교육과 학업성취도의 관계를 분석하는 연구들이 존재한다(김은정, 2007; 김희삼, 2010; 양정호, 2012). 이러한 연구들은 사교육의 종류와 방법, 과목 등에 대한 비교 분석 및 각 교육단계별 사교육 경험에 대한 분석을 통해 사교육이 학생들의 학업성취도 및 대학진학에 미치는 영향을 조사하였다. 사교육의 학업성취도를 조사한 연구들은 대체적으로 사교육이 학생들의 학업성취도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 분석하였다. 사교육을 통한 학업성취도 효과 및 대학진학에 대한 분석을 사교육의 단기 효과 분석 이라고 할 때, 학벌중심 한국 사회에서 사교육이 유발하는 대학 진학 이후 대학 학업의 효과 및 장래의 노동시장 성과를 측정하여 사교육의 장기효과에 대한 분석을 시도한 연구들도 존재한다(곽수란, 2016; 이재성 외, 2016). 이러한 연구들에서는 고교 시절 사교육은 대학 입시에 긍정적인 영향을 주고 있으나, 장기적으로 직업 활동 등과 관련된 노동시장 성과에서는 그 효과가 명확하게 확인되지 않았음을 보여준다.

넷째, 사교육 영역에 대해 국가의 정책과 실행을 분석하는 연구 경향이 존재한다. 국가의 사교육 정책을 통시적으로 분석한 이종재·장효민(2008)은 사교육을 국가가 ‘어떻게 관리하느냐?’ 라는 문제에 논의의 초점을 맞추면서 국가의 사교육대책을 시간의 흐름 및 사교육에 대한 관점 및 접근방법

에 따라 “입시경쟁 제거형”, “사교육 규제형”, “공교육 내실화형”, “사교육 제공형” 등의 유형별로 구분하고, 새로운 대책을 제시하고 있다. 국가의 사교육 정책의 역사를 추적하면서 그의미에 대해 분석한 연구(강일국, 2010)와 민주주의의 관점에서 국가의 사교육 정책을 분석하면서 사교육이 민주주의를 위협에 빠트리게 하는 역설적 현상을 지적한 이재정(2011)의 연구는 국가의 교육정책이 사교육의 성장을 제어하고 공교육을 향상시키는 방향으로 나아가야함을 주장한다. 국가의 사교육 정책의 메커니즘과 그에 따른 사교육 공급자와 소비자의 전략과 행동에 대한 연구(황규성, 2013) 역시, 정책의 시행과 해당 시장의 행위자들의 전략과 대응을 보여주고 있다는 점에서 한국 사회의 사교육 문제에 대한 이해를 돕는다.

그러나 기존 연구들이 논의의 초점을 사교육 시장의 수요 측면과 정부의 정책측면으로 한정하면서, 사교육 시장의 공급 측면은 연구의 공백 상태로 남아있다. 사교육 시장에 참여하는 주체들 중 공급 측면의 주체가 고려되지 않음으로써 기존의 사교육 관련 연구들로는 한국 사회의 중요한 사회문제로서의 사교육 시장을 종합적으로 이해하기 어려운 한계가 존재한다고 볼 수 있다.

한 편으로 교육서비스업 종사자, 학원 강사에 대한 기존의 연구는 학원교육의 사회적 의미, 교육적 역할에 대한 개념화를 바탕으로 학원 강사가 제공할 수 있는 교육서비스의 질과 직무만족도 요인 등에 초점을 맞추고 있는 연구들도 드물게 있다. “학원 강사의 만족도 결정요인에 관한 연구(이종선, 2000)”는 경기도 성남시 소재 입시학원에 근무하는 254명을 대상으로 조사를 통해 학원 강사의 직무 만족도에 영향을 주는 요인을 밝히고자 하는데, 연구결과에서 참고할 수 있는 내용은 강사의 직무만족도에 임금요인과 복리후생요인이 어떻게 영향을 끼칠 수 있는지에 대한 연구모델을 어떻게 설계하였는가와 실제 조사의 측정항목에 직업안정성, 임금적정성, 임금수준, 타업종 비례 수준, 보수형태, 결정방법, 복리후생 등의 지표를 사용한 점이다.

“학원 강사의 근로조건과 개선방안에 관한 연구(박윤영, 2005)”는 2006

년 당시 서울시 소재 5,986개 입시 · 보습학원 중 50개를 대상으로 남,여 500명의 현직 강사에게 조사를 실시하여 수집한 210명의 자료를 분석하였으며, 설문 지 구성에 있어 근로행위실태와 근로환경, 일반적 항목에 대해 표준화 가능한 지표를 제공하고 있다. 주요한 결과를 살펴보면 보습학원 강사가 입시학원 강사에 비해 근로실태가 더 열악하며 고용불안정이 심각함을 알 수 있다. 아울러 이 논문에서는 학원 강사의 ‘비정규직화’에 대한 기본 문제의식을 가지고 있으며, 사용자로서의 ‘학원장’이 가져야 할 의무행의 책임을 드러냈다는 점. 하지만 연구결과에 따른 제언에 있어 ‘정부 지원’의 내용이 불명확하며, 학원장과 강사들의 개별적인 노력을 촉구했다는 점은 제도적인 대안까지 나아가지 못하고 있는 한계도 보이고 있다.

“비정규직 여성 근로자의 근무환경 개선을 위한 연구 (홍성돈, 2009)”는 사설 영어학원 여성 강사의 문제를 고학력 여성 ‘비정규직’의 문제로 접근했다는 점이 특징으로 규정하고, 서울시 소재 사설 영어학원 여성 현직강사 249명을 대상으로 함. 이직 회수, 주당 근무시간, 초과수당 여부, 비정규직 근무 이유, 직무 수행 자율성, 학원 근무 만족도, 보수 충분성, 이직 의향, 상여금, 퇴직금, 휴가, 사회보험 등의 설문문항을 사용하여 연구를 진행하고 있다.

사교육 시장의 공급 측면으로서의 서비스 공급자인 사교육 강사가 사교육 시장에서 왜? 그리고 어떻게 노동하고 있는지를 살펴보기 위해 이 연구는 일자리의 질(quality of job) 개념에 주목한다. 켈리버그(Arne L. Kalleberg)에 따르면 좋은 일자리(good job)와 나쁜 일자리(bad job)는 다음과 같이 구별된다. 좋은 일자리는 1) 상대적으로 높은 임금을 지급하며 근속 연수의 증가에 따라 더 높은 임금을 받을 가능성이 존재하는 일자리이며, 2) 건강보험과 은퇴 수당과 같은 적절한 부가 급여(fringe benefits)가 제공되는 일자리, 3) 작업 활동에 대한 노동자 스스로의 통제권이 가능한 일자리, 4) 고용 조건 및 일정에 대한 유연성이 제공되는 일자리이며, 5) 직업의 종료에 대한 통제권을 노동자가 보유하는 일자리이다. 이에 비해 나쁜 일자리는 1) 낮은 임금을 받거나, 근속 연수가 증가함에도 임금이 증가하지 않는 일자리

이며, 2) 건강보험이나 연금혜택 등의 부가급여가 제공되지 않는 일자리, 3) 작업 활동에 대한 통제권을 노동자가 가지고 있지 않은 일자리, 4) 작업 이외의 이슈와 관련된 유연성을 노동자에게 주지 않는 일자리, 5) 직업의 종료에 관한 통제권을 노동자가 가지고 있지 않은 일자리로 간주된다 (Kalleberg, 2011: 9-10).

나쁜 일자리는 흔히 불안정 노동과 연결된다. “고용, 임금 및 소득 그리고 사회적 보호에서의 복합적인 불확실성”으로 정의될 수 있는 ‘불안정 노동’ (이승윤 외, 2017: 78)은 오늘날 고용 유연화 시대에 제조업과 서비스업 등의 전 산업에 걸쳐있는 문제이며, 노동시장에서 노동자가 경험하는 불안정성은 고용계약 형태의 불확실성(uncertainty)과 노동 조건 상의 불안정성(insecurity)으로 나누어볼 수 있다(이승윤 외, 2017). 이 연구에서는 일자리의 질 개념과 불안정 노동 개념을 이용하여, 사교육 시장에서 서비스 공급자로서 사교육 강사가 어떻게 일하고 있는지를 분석하면서 사교육 강사의 노동을 특성을 파악해보고자 한다.

이 연구에서 사교육 강사의 노동의 특성을 분석하는 것은 단순히 사교육 종사자의 불안정 노동의 상황과 현상에 대한 묘사에 그치지 않는다. 이 연구는 사교육 종사자들의 삶을 두텁게 들여다보면서 사교육 강사의 불안정 노동이 어떠한 메커니즘을 통해 (재)생산되는지를 살펴볼 것이다.

2. 수원지역 학원강사 실태조사 결과

면접조사는 수원지역 학원 강사들의 기본적인 업무특성 및 근무내용, 그리고 노동시장의 특성 및 연동해서 제기되는 불안정한 노동특성을 파악하기 위한 목적으로 진행하였다. 기본적으로 조사대상 접근의 편의성을 고려하여 주로 동네 보습학원에서 근무하는, 또는 근무 경험이 있는 학원 강사들을 중심으로 실태조사를 진행하였다. 2019년 12월 동안 총 4인의 학원 강사들과 면접조사를 진행하였다.

1) 학원 강사들의 노동시장 진입 특성

사실 학원 강사의 진입장벽이 매우 낮다는 것이었다. 대학을 4학기 이상 수료하고, 성범죄 경력이 없으면 누구나 취업할 수 있고, 채용 시험 등이 존재하는 것이 아니고, 절차가 복잡한 것도 아니었다. 학원 강사를 하겠다는 사람도 많고, 학원 강사를 구하는 학원도 매우 많았다. 학원 강사 노동 시장은 마치경제학 교과서에서 말하는 ‘무수히 많은 공급자와 무수히 많은 수요자가 존재하는 완전경쟁시장’인 것처럼 여겨졌다.

학원 강사가 되고자 하는 사람이 학원 시장에 진입하는 방법은 크게 두 가지가 존재한다. 첫 번째는 이미 학원 시장에서 일하고 있는 지인을 통해 일자리를 얻는 방법이고, 두 번째는 구인 및 구직 광고를 통하는 방법이다. 학원시장 구인·구직 관련 사이트 중 강사OO, 훈장OO 등 두 개의 사이트가 가장 활발하다. 인터넷 사이트를 이용해 강사 일자리를 얻는 방법은 구직자가 자신의 이력서를 직접 업로드 하는 방식과 구직자가 학원의 구직공고를 보고 연락을 취하는 방식으로 나눌 수 있다. 구직 희망자가 입력해야 할 이력서의 주요 항목은 학력 및 경력, 담당 과목 그리고 취업 희망 지역 등이다.

학원 강사의 채용 과정은 대개 2단계를 통해 이루어진다. 첫 단계는 전화로 학원의 위치와 근무 조건 등을 학원 측에서 제시하고, 이와 조건이 맞다면 학원에 가서 면접 또는 시범강의를 하는 것이다. 시범강의는 강사가 직접 준비한 강의 자료를 통해 진행되거나 학원 측에서 제시한 강의 자료를 10 여분의 시간을 주고 강사에게 시범강의를 하도록 하는 경우가 있다. 이른바 ‘시강’이라고 불리는 시범강의는 학원이 강사를 채용할 때 가장 중요한 과정이다.

채용 과정에서 근로계약서 및 사업용역계약서 등은 작성하지 않았으며 근로시간 및 임금에 대한 조건은 모두 구두로 이야기하고 있었다. 학원장은 교육청에 강사등록을 위해 필요하다는 이유로 대학졸업증명서, 주민등록등본 제출을 요청하였고 성범죄경력조회동의서에 서명할 것을 요청한다고 한다.

1997년 외환위기 이후 대학을 졸업한 청년층이 괜찮은 일자리를 얻기가 점점 어려워지는 상황 속에서 학원 강사 일자리는 청년층이 생계수단으로 쉽게 시작할 수 있는 일자리로 여겨진다. 이는 곧 학원 강사가 다른 생계수단이 생기면 학원 일자리를 이탈할 가능성이 높다는 것을 의미하며, 청년의 취업이 점점 어려워지는 사회적 환경 속에서 새롭게 대학을 졸업한 청년이 새롭게 학원시장으로 유입되는 구조로 작동하고 있다고 해석할 수 있다. 다른 한편으로 ‘가르치는 일’이라는 직업의 특성에 대한 도전으로 학원 시장에 진입한 연구 참여자도 존재했다. 이를 통해 볼 때, 학원 강사라는 직업이 단순히 생계유지만을 위한 직업이 아니라 일종의 직업적 만족감과 성취감을 제공하는 일자리로도 여겨지고 있다고 해석할 수 있다.

2) 학원강사들의 노동조건

(1) 계약의 형태와 고용의 안정성

학원 강사의 고용 계약 형태는 상당히 높은 수준의 불확실성(uncertainty) 상태에 있다. 강사가 학원에서 강의 서비스를 제공하면서 맺는 계약의 형태는 프리랜서로서 ‘강의 용역 계약’을 맺거나 근로자로서 ‘근로 계약’을 체결하는 두 가지 경우로 나눌 수 있다. 계약의 형태를 불문하고, 학원 시장에서 강사가 학원과 계약서를 작성하는 경우는 흔치 않다. 학원과 강사는 구두계약을 주로 하면서 노동 시장에서 일반적으로 적용되는 계약 조건에 대해 합의하는 경우는 별로 없다. ‘동네 학원’이라고 불리는 보습학원에서는 계약서를 작성하지 않는 것은 거의 관행으로 굳어져 있었다. 다만 주식회사 형태의 재수학원에서는 계약서를 작성하고 강사들에게 제공하고 있다고 한다.

일반적으로 근로계약서에는 근로계약기간, 근무 장소, 업무의 내용, 소정 근로시간, 근무일과 휴일, 임금, 연차유급휴가, 사회보험 적용여부 등에 관한 노동조건이 기재되어야 하는 것이 원칙이다. 학원 강사는 대개 특수형태 근로종사자로서 근로자성 인정과 관련하여 일관된 관점이 존재하는 것은

아니지만(강성태, 2007), 학원에서 근로계약을 통한 근로자성을 인정하지 않는다고 하더라도 강의 용역 계약을 맺어 강사에게 강의를 배정해야하는 것이 원칙이다. 그러나 근로계약이든 용역계약이든 계약 자체를 문서로 진행하지 않고 구두로 진행하는 것이 특징이다. 문서로 얼마의 기간 동안 일할 것인지에 대해 규정한 바가 없고, 사회보험 가입 여부에 대한 규정도 합의한 것이 없는 상태에서 학원 강사는 학원에서 첫 월급을 받을 때 계약된 금액에서 얼마가 공제되었는지를 보고 자신이 ‘근로자’ 인지 ‘프리랜서’ 인지 파악할 수 있다.

학원 시장에서는 일반적인 의미에서의 노동조건에 관한 계약형태는 ‘어떤 형태로 일할지’, ‘어떻게 임금을 받을지’ 크게 두 가지가 기본이다. 먼저, ‘어떤 형태로 일할지’ 와 관련된 고용형태는 강사의 종류를 말한다. 학원 시장에서 강사의 종류는 크게 ‘전임’ 과 ‘파트’ 로 나뉘는데, 전임의 경우 한 학원에서만 주 6일 강의하는 것이 일반적이고, ‘파트’ 강사의 경우 주말반 또는 주 3일 수업을 맡는 경우가 대부분이다. 학원 시장에서 전임과 파트라는 용어가 존재하지만, 이는 일반적으로 노동시장에서 말하는 전일제(full-time) 정규직, 파트타임(parttime)

비정규직의 구분에 해당하지 않는다. 일반적으로 고용이 안정된 형태로서의 정규직과 불안정한 고용형태의 비정규직을 구별하는 기준으로 여겨지는 전일제 근무여부, 사용자업주와 고용사업주의 일치, 고용 기간의 제한 여부(Kalleberg, 2000; 조돈문, 2011)는 학원 시장에서 구별의 실익이 없다. 전임이든 파트든 고용계약기간의 안정성에는 차이가 없기 때문이다.

학원 시장에서 ‘어떻게 임금을 받을지’ 와 관련해서는 크게 월급제, 비율제, 혼합형, 임대형 등 4가지 유형이 존재한다. 월급제의 경우, 강사의 강의 시간과 수강생의 숫자와는 관계없이 일정한 월급을 받는 구조이다. 월급제의 장점은 매달 일정한 금액을 받는 것인데, 주로 전임의 경우가 해당된다. 비율제의 경우, 수강생의 숫자에 따라 임금이 결정되는 구조이며, 주로 파트 강사가 해당된다. 강사와 학원이 어떤 비율로 수강료를 나눌 것인가는 강사와 원장이 협의한다. 주로 5대 5를 시작 기준으로 해서 수강생의 숫자

가 적을 경우 학원이 더 많이 가져가며, 수강생의 숫자가 많을 경우 강사의 협상력이 강해져서 강사가 더 많이 가져가는 구조이다. 혼합형의 경우 월급제와 비율제의 혼합 형태로 학원이 강사에게 지급되는 일정금액의 기본급을 설정하고, 수강생의 숫자에 따라 비율제 인센티브를 지급하는 경우이다. 임대형은 강사가 학원의 강의실을 임대하고 강의를 개설하여 얻은 총수입에서 강의실 대여비용을 뺀 금액이 강사의 수입이 되는 구조이다.

학원 산업에서 ‘어떤 형태로 일할지’와 ‘어떻게 임금을 받을지’ 이외의 다른 문제가 중요하지 않은 이유는 학원 산업의 수익 창출구조와 학원 산업에서의 강사 노동시장의 구조 때문이다. 학원 산업에서는 수강생이 지불하는 수강료가 유일한 수익의 원천이며, 수강생이 내는 수강료를 학원과 강사가 분배하는 구조를 기본으로 한다. 대개 중간고사와 기말고사를 기점으로 수강생 수의 변동이 크게 일어나는 것이 학원의 문화라는 점을 고려해볼 때, 강사가 ‘얼마의 기간 동안 일할지’는 누구도 쉽게 예측할 수 없는 문제이다. 수강생이 감소되지 않고 증가하면 학원의 수입과 강사의 수입이 모두 증가하게 되므로 강사는 학원에서 더 오래 일할 수 있지만, 수강생이 감소하면 강사는 수익창출을 하지 못하게 되므로 퇴출되고 신규 강사가 진입한다. 학원 산업으로 유입되는 예비 노동력의 수요-공급 관계에서 언제나 공급이 수요를 초과하는 상황이 지속되고 있기 때문이다. 사회 전반적으로 취업난이 가중되는 상황 속에서 대학 재학생 및 졸업자들이 학원시장으로 계속 진입하고 있으므로 학원이 강사를 구하지 못할 걱정은 없다. 이런 점에서 학원 산업에서는 ‘전임인지 파트인지’, ‘월급제인지 비율제인지’ 이외에 ‘얼마나 안정적으로 고용할 것인지’에 대한 문제는 중요하게 다루어지기 어렵고 쉬운 취업, 쉬운 퇴직이 일상화된 관행으로 굳어지게 되었다고 분석할 수 있다.

계약서 미작성 관행은 학원 강사의 경력 산정에서 문제를 야기한다. 강사를 채용한 학원은 계약 유형과는 관계없이 해당 지역 교육청에 강사등록을 해야 하지만 실제 현장에서 강사등록의무는 제대로 지켜지지 않는다. 학원 강사로 일했다는 사실이 교육청에 등록되지 않을 경우, 강사들이 추후다른

학원으로 이직할 때 경력을 증명할 수 있는 기록이 존재하지 않는다.

다음으로 세금탈루 및 학원의 착복 문제도 발생한다. 강사들은 프리랜서 형태의 사업소득 명목으로 급여의 3.3%를 원천징수한 금액을 임금으로 지급받는 것이 일반적이데, 학원에서 교육청에 강사등록신고를 하지 않으면서 국세청에 세금 신고 및 납부를 하지 않는 경우도 많다. 강사들은 이런 사실을 이듬해 5월에 종합소득세를 신고할 시점에나 확인하게 된다. 결국 원장이 강사를 교육청에 강사등록도 하지 않고 국세청에 신고도 하지 않아서 강사는 서류 상 없는 사람이 되며, 세금으로 납부되어야 할 3.3%를 학원이 착복해버리는 꼴이 되는 것이다.

(2) 불규칙하고 고무줄 같은 노동시간과 해고 문제

학원 강사의 노동시간은 학교가 일정을 마치는 시점을 기준으로 시작된다. 평일의 경우 수업은 오후 4시부터 시작하고 오후 10시에 마치는 것이 일반적인 일정이다. 학원가에서 강의 시간은 주 2회, 회당 2시간으로 총 4시간 수업이 일반적인 형태이지만, 학원들의 경쟁이 심화되면서 주 3회, 회당 2시간 총 6시간의 수업을 진행하는 경우도 있다. 파트와 전임 모두 강의가 있는 날은 평일에는 오후 3시, 주말에는 수업시작 1시간 전까지 출근해야 하는 것이 일종의 규칙이다.

학원 강사의 노동시간은 공교육의 일정에 따라 ‘평시’와 ‘전시’를 오가며 변한다. ‘전시’는 한 학기에 두 번씩 찾아오는 중간고사와 기말고사 기간이다. 평시에는 주로 수능을 대비하는 강의를 진행하기 때문에 수강생들의 소속 학교는 크게 관계가 없다. 그러나 각 학교별로 예정된 시험 일자의 2-3주 전부터 수강생들의 소속 학교 숫자는 학원 강사의 노동시간과 노동 강도의 변수로 작용한다. 같은 학년이라도 학교에 따라 사용하는 교과서가 다르기 때문에 시험대비도 각각따로 진행해야하기 때문이다. 이런 점에서 교과서의 내용 차이가 거의 없는 수학에 비해 교과서 별로 내용이 다른 국어와 영어 강사들은 시험 기간이 다가오면 시험 대비용 시간표를 짜는 것에서부터 스트레스를 받기 시작한다. 대개의 보습학원이 국어, 영어, 수학

과목을 동시에 개설하고, 한 학생이 2 과목 이상을 동시수강하는 경우가 많기 때문에 학원의 다른 과목 시간과 겹치지 않도록 일정을 짜는 것은 매우 지난하고 힘든 과정이다.

시험 때가 되면 학원에서는 두 가지 문제가 발생한다. 첫 번째 문제는 시험 대비 기간 중 강의시간 확보 문제이다. 학원에 출근해있는 시간 중 평상시 일정 상 강의가 없는 시간에 시험대비 일정을 추가한다고 해도 늘어난 강의시간을 모두 배정할 수 없다. 이러한 상황 속에서 법으로 규정된 교습 시간인 22시를 넘겨 새벽 2시까지 수업을 진행해야만 모든 수강생의 내신 대비 시간을 채울 수 있다. 시험 기간에 발생하는 두 번째 문제는 강사의 노동의 가치와 수강생이 받아야 하는 서비스의 가치사이에서 충돌이 일어난다는 점이다. 시험 기간이 되면 강사의 입장에서는 노동시간이 2배로 증가한 셈이지만, 수강생들의 입장에서는 자신들이 비용을 지불한 주 6시간에 해당하는 만큼의 서비스를 받아야 한다고 생각한다. 이 점에서 시험대비 기간은 강사에게는 추가수당을 받아야할 연장노동이지만, 수강생에게는 평상시처럼 자신이 지불한 비용대로 서비스를 받는 것에 불과할 뿐이다.

심야교습은 학원가의 시험 대비 관행으로 여겨지기 때문에, 강사가 시험 대비 심야교습을 거부하거나 저항하기는 쉽지 않다. 수강생의 시험 성적이 강사의 고용과 직결된 시장 구조 속에서 강사는 자신의 고용 안정을 위해 평시 기간의 2배에 달하는 노동시간을 감내할 수밖에 없는 것이다.

학원 강사에게 가장 가혹한 형태로 법이 지켜지지 않는 영역은 강사의 퇴직과 관련된 부분이다. 학원 시장에서 해고 과정은 근로기준법이 적용되지 않는다. 근로기준법에는 해고를 1개월 전에 예고해야 하며, 1개월 전에 예고하지 않을 경우 1개월 치 급여를 지급하도록 하고 있지만 학원 시장에서 강사의 해고과정에서 이런 규정이 지켜지는 경우는 거의 없다. 수강생의 숫자가 줄어들게 되면 원장은 강사를 교체한다. 수강생이 줄어든다는 것은 학원과 강사가 나누어 가질 수익이 줄어든다는 것을 의미하기 때문에, 새로운 강사를 새로 구해 다시 클래스를 구성하는 것이 더 쉽다. 기존 강사의 해고는 보통 “다음 주까지만 나오세요.” 로 정리된다. 수강생 감소가 강사 자

신에게도 책임이 있다고 판단하기 때문에 ‘민망해서’ 해고에 대한 안전장치 요구를 하지 못하고 있었다. 결국, 강사에게 직업의 종료에 관한 통제권은 거의 보장되어 있지 않으며, 퇴직 과정 역시 법이 지켜지지 않고 있는 것이다.

(3) 불법과 합법을 넘나드는 노동통제와 감정노동 문제

고용주인 학원장은 임대형 강사를 제외하고 자신의 학원에서 일하는 강사들에 대한 노동통제를 한다. 학원에서 진행되는 수업에서 사용할 교재 선정부터 학생과 학부모 상담까지 학원 내에서의 모든 사안은 원장의 통제 속에 있다. 원장은 강사들의 출·퇴근 시간 및 수업 일정을 결정하며, 강의실 내 설치된 CCTV를 통해 강사의 강의 내용을 감시하기도 한다. 원장의 노동통제의 목적은 강사가 강의를 잘해서 수강생의 성적을 향상시킴으로써 기존 수강생의 유출을 막고 기존 수강생의 친구들을 학원으로 데리고 올 수 있도록 하는 것이다. 수강생의 증가는 학원과 강사의 수입 증가를 의미하며, 수강생의 감소는 학원과 강사 수입의 감소를 의미하기 때문에 수강생의 숫자는 원장과 강사가 한배를 탄 것으로 느끼게 한다. “한 배를 탔다.”는 말은 원장의 노동통제에 강사가 자발적으로 순응하는 심리적 기제로 작동한다.

수강생 증가를 통한 수익 극대화라는 목표를 내건 원장과 강사는 한배를 탄 동료라는 생각에는 대부분 동의하지만, 학원이라는 생산수단을 소유하고 운영하는 자본가로서의 원장이 과도하게 강사들을 ‘쫓아대는 것’은 강사들의 불만거리다. 대표적인 것이 CCTV를 통한 감시다. CCTV는 도난 및 화재 방지 목적으로 설치되었다고 안내문이 붙어 있었으나 강의실 안 CCTV는 실제로는 강사가 강의를 제대로 하고 있는지를 감시하는 역할로 사용되는 경우가 대부분이다.

아울러 강사들은 수익극대화를 위해 수강생들이 강사로부터 케어 받고 있다고 느끼게 해야 하는 것은 물론이고 학부모 역시 케어 받고 있다고 느끼게 해야 한다. 학부모를 상대하는 것은 가장 어려운 감정노동이다. 강사에

겐 학부모와의 상담이 강의만큼 중요한 업무내용이다. 실제로 돈을 지불하는 것은 학부모이기 때문이다. 상담은 주로 전화 상담과 대면 상담으로 이루어진다. 학부모들은 대개 두 부류로 나뉘는데, ‘학원에서 알아서 잘해주겠거니’ 하면서 강사와의 상담을 크게 반기지 않는 부류가 있는 반면, 강사의 학력과 전공, 경력, 강의 방식 등을 꼼꼼히 따지는 학부모의 경우 강사의 감정노동 강도가 매우 크다. 특히 학부모가 자녀의 성적과 관련하여 자녀의 실력과 수준보다는 강사의 실력과 수준을 자의적으로 평가하면서 원장에게 강사가 실력이 부족하다고 항의하는 때도 가끔 발생한다. 이럴 때 강사는 모멸감이 들 정도로 심각한 감정노동을 수행해야 하는 경우도 존재한다. 자녀의 낮은 성적을 자녀의 실력보다는 강사의 실력 탓으로 돌리려는 학부모의 질책은 학원 강사들이 흔히 경험하는 상담이다. 자녀의 성적이 떨어진 것에 대해 강사 탓을 하는 학부모를 만났을 때는 고분고분한 자세로 ‘더 성실히 지도해서 다음 시험에는 꼭 성적을 올릴 수 있도록 하겠습니다.’ 라고 대답하는 것이 모범답안이라고 말했다. 특히, ‘목소리 큰 학부모’ 들의 경우 동네에서 영향력이 크기 때문에 더욱 조심해야한다고 했다. 자녀가 성적이 오르지 않거나 떨어지면 ‘비싼 돈 들여 학원 보내는데, 왜 성적이 떨어지냐? 강사가 실력이 부족한 것 아니냐?’ 라고 원장에게 항의하게 되면 원장은 원생이 학원을 그만둘 것이 두려워 강사를 교체하기도 한다. 학원 강사는 구하기도 쉽고 자르기도 쉽기 때문이다. 학원 강사들은 자조적으로 “성적이 떨어진 것은 강사 탓, 성적이 오른 것은 학생의 노력 덕분.” 이라는 말을 한다. 학생의 성적이 향상되었을 때 강사로서 직업적 성취감을 느끼기도 하지만, 성적 향상에 도움이 되지 않는다고 판단할 때는 인사도 하지 않고 다음 달 등록을 하지 않고 학원을 나가버리는 경우도 비일비재 하다. ‘가르치는 일을 하는 직업’ 으로서 학원 강사 생활을 선택한 강사들 역시 자신이 수행한 가르치는 노동에 대한 정당한 평가를 얻지 못하는 것에 대해 섭섭함을 표시하기도 했다.

(4) 학원 밖에서의 사회적인 소외

근무 형태가 오후 및 저녁 시간과 주말 시간에 집중되어 있고, 강의 일정이 매우 빡빡하게 짜여있기 때문에 학원 강사들은 대개 기존에 맺어왔던 학원 밖 사회적 관계에서의 단절을 경험하게 된다. 학원 시장에 진입하여 일하고 있는 강사들은 대개 청년 세대로 개인의 생애주기 상 20대~30대에는 가족 구성을 준비하는 시기이다. 강사들은 노동의 특성상 연애 또는 결혼에 대해 충분히 생각하고 준비하지 못한다.

결혼해서 자녀가 있는 경우에는 부모로서 주말을 가족과 함께 보내지 못하고 학원에 나와 강의를 해야만 하는 것이 가장 괴롭다고 말했다. 그러나 생계를 책임진 가장으로서 견뎌내야만 하는 일이라고도 했다. 아울러 학원 강사는 연애를 하더라도 데이트를 할 시간이 없어서 지속적인 관계를 유지하기는 쉽지 않다. 전임으로 일하면 일주일에 쉬는 날은 하루에 불과하다. 강사의 휴일은 보통 사람의 평일이기 때문에 누군가를 만나서 무엇을 하기도 쉽지 않다. 학원 강사의 일터 밖 사회적 관계가 단절되는 대표적인 경우가 친척이나 지인의 결혼식에 참여하지 못하는 것이라고 말했다.

보통 주말은 토요일 일요일 모두 아침 10시부터 밤 10시까지 풀(full)로 강의하죠. 그런데 뭐 친구 결혼식이다, 친척 결혼식이다 해서 하루를 통으로 빠지거나 중간에 몇 시간만 빠더라도 그걸 나중에 보강을 해야 하는데, 학생들 스케줄도 맞춰야 하고, 수업 듣는 학생들 한날한시에 모아놓고 보강을 못하니, 따로 따로 해야 해요. 예를 들어 원래 2시간 강의할 것을 6시간, 8시간해야 되는 경우가 생길수도 있는 거죠. 그래서 친구나 친척 결혼식 가는 건 꿈도 못 꾸고.. 친구들 만나는 것도 힘들죠. 그냥 우리는 우리 같은 강사들하고만 어울릴 수밖에 없잖아요...

학원 강사가 일터 안에서의 노동과 일터 밖에서의 사회적 관계를 유지함으로써 일과 삶의 균형을 추구하기는 쉽지 않은 일로 인식되고 있었다. 학원은 무수히 많은 학원과 무한 경쟁을 하고 있고 학원 강사 역시 무수히 많은 (예비) 강사들과 무한 경쟁 상태에 처해있기 때문이다. 대개 2개월 또는 3개월 사이의 짧은 시간 내에 수강생의 성적 향상이라는 성과를 이루어 내지 못하면 또 다른 일자리를 찾아야 하는 구조 속에서 일과 삶의 균형은 학원 강사에게는 현실적이지 않아 보였다.

(5) 학원 강사들의 건강 문제

식사시간과 휴식시간이 제대로 보장되지 않는 장시간의 노동환경 속에서 학원 강사들은 건강의 악화를 경험한다. 학원 강사들이 겪는 건강 상 문제 중 가장 대표적인 것은 위장장애와 근골격계 질환이다. 대부분의 학원 강사들은 강의 일정 상 저녁식사를 제 시간에 한 적이 거의 없다고 한다. 강의가 끝나는 오후 10시 이후에나 식사를 할 수 있는데, 늦은 시간에 식사를 하게 되면서 주로 비만의 정도가 심해졌고 불규칙한 식사로 인해 소화 불량 및 역류성 식도염 등에 시달리기도 한다. 또한 장시간 서 있어야 하는 노동의 특성 상 허리와 무릎 통증 그리고 발바닥 통증이 상당한 경우도 많다. 인터뷰에 응한 이는 학원 강사로 일하면서 ‘족저근막염’이라는 병을 얻게 되었다.

강의하면서 너무 오래 서 있으니까, 발바닥 통증이 너무 심한 거예요. 병원에 가봤는데, 이게 족저근막염이라고 하더라고요. 의사 말이, 이런 통증은 원인을 제거해주는 게 가장 좋은데, 그 원인이 뭐냐?... 그게 그냥 이 직업이잖아요. 평일에는 최소한 하루에 6시간을 서 있어야 하고 주말에는 뭐 12시간씩 서서 강의하는데.... 진통제 먹고 버틸 수밖에 없었죠. 칠판에 판서하면서 수업하는데, 가만히 앉아서 수 업할 수도 없고..

오래 서서 해야 하는 일의 특성은 여성 강사가 개인의 생애주기에 따라 자신을 보호하고자 하는 의도에서 학원 시장을 이탈하게 만드는 요인이 되기도 한다. 그리고 여성강사들의 경우에는 결혼 후 임신을 하고 나서 ‘오래 서서 일하는 직업의 특성’ 때문에 강사 생활을 그만두게 되는 경우가 많다. 하지만 건강 악화를 경험한 학원 강사들은 학원을 그만두고 개인적으로 잠시 쉬고 나서 다시 학원에 취업하는 경우가 많다. 이는 학원강사들의 건강 문제에 대해 학원이 아무런 책임을 지고 있지 않다는 것을 의미한다.

학원 강사들이 건강 악화로 경험하는 문제는 모두 ‘교육 서비스 제공’이라는 직업 활동 때문에 생긴 것으로 볼 수 있다. 그러나 학원 강사들은 직업 활동으로 발생한 질병임에도 산업재해 처리 등은 전혀 가능하지 않은 구조 속에 놓여있다. 학원 강사들은 일부 대형학원을 제외하고는 학원 소속의 근로자로 인정받지도 못하고 4대 보험에도 가입되어 있지 않기 때문이

다. 건강 문제는 학원 강사들이 학원 시장에서 노동을 지속하느냐 마느냐를 결정하는 중요한 요소로도 여겨진다. 40대 이상 강사들을 보습학원에서 보기 힘든 이유는 신체의 노화 속에서 보습학원에서의 강도 높은 노동을 견뎌내기 어렵다는 것 때문이다. 그래서 강사들은 40대 이상이 되면 재수학원 등으로 이직을 하거나 학원 시장에서 퇴장하는 선택을 하는 것이 일반적이다. 학원 강사들이 교육 서비스를 공급하는 데 필요한 것은 단순한 교과 지식에 한정되지 않는다. 건강한 신체 역시 학원 강사가 시장에서 버틸 수 있는 자산이다. ‘몸’이 버틸 수 없다면, ‘머리’ 속에 있는 것을 전달할 수 없기 때문이다.

3. 결론

학원 강사들의 삶은 고용계약의 불확실성, 노동조건 of 불안전성과 함께 사회적 소외를 포함하고 있었다. 무수히 많은 학원 공급자가 경쟁하는 시장 구조 속에서 수강생의 수강료가 유일한 수익의 원천인 상황에서 강사들은 계약서도 작성하지 않은 채, 고용계약의 형태가 매우 불확실한 상태에서 여러 학원에서 취업과 퇴직을 반복하면서 일하고 있었다. 학원 강사들이 경험하고 있는 노동조건을 통해 볼 때, 학원 강사 일자리는 쉬운 취업과 쉬운 퇴직을 특징으로 하면서 근속 연수에 따라 더 높은 임금을 받을 가능성이 거의 없었으며, 사회안전망으로부터 배제, 작업 통제권이 거의 존재하지 않는 나쁜 일자리에 해당된다고 볼 수 있다.

학원 강사들이 불안정하고 나쁜 일자리에서 계속 일을 하는 원인은 크게 두 가지로 지적할 수 있다. 첫째, 불확실한 고용계약은 학원 서비스를 소비하는 수요 측면의 메커니즘으로부터 생겨난다. 성적 향상이라는 목표를 달성하기 위해 학원 서비스를 소비하는 수강생과 학부모는 단기간 내에 가시적인 성과를 원한다. 시험에서 좋은 성적을 얻지 못하면 소비자들은 공급자를 변경하는 선택을 하는 상황 속에서 소비자에게 가시적인 성과를 보여줘야 하는 기간이 2-3개월에 불과한 현실이다. 학원 수요자의 학업성취도 향상은 단기간에 쉽게 이루어지지 않으며, 공급자의 서비스 제공과 수요자의

노력이 함께 이루어져야 한다. 그러나 성적 향상의 ‘공’은 수요자가, 성적 하락의 ‘과’는 공급자에게 돌아가는 학원 시장 구조 속에서 학원 강사는 안정적인 고용계약에 대한 기대를 하기가 어렵고, 불확실한 고용 상태에서 일하게 된다. 이러한 메커니즘은 기본적으로 서비스 산업에서 노동자와 고객 사이의 관계가 어떻게 구성되는 지에 따라 노동자가 경험하는 불안정의 양상과 정도가 달라질 수 있다는 시사점을 제시한다고 볼 수 있다.

둘째, 학원 강사의 불안정한 노동조건은 강사의 노동력이 항상 초과 공급 상태라는 점에서 비롯된다. 대학 졸업 후 노동시장에 진출하는 20대 중·후반의 연령대에서 청년들이 괜찮은 일자리를 얻기 어려운 상황이 지속되고 있는 한국의 사회구조 속에서 학원 강사 일자리는 대졸 청년이 생계유지를 위해 쉽게 선택할 수 있는 일자리로 여겨진다. 기존에 학원 시장에서 생계유지를 위해 일하던 강사가 이탈하더라도 끊임없이 신규 대졸자들이 학원 시장으로 유입되고 있는 현실이다. 이른바 학원 시장에서 “일할 사람이 줄을 섰다.”로 표현되는 풍부한 산업예비군의 존재는 기존 강사의 노동조건에 대한 개선이 크게 중요하게 여겨지지 않게 되는 구조로 작동한다. 이러한 구조 속에서 학원 강사는 불법의 경계를 넘나드는 노동을 하고 있는 것이다.

그렇다면 이와 같은 수원시 학원 강사들의 일반적인 현실에 대해서 어떠한 보호방안들을 검토할 수 있을 것인지 마지막으로 살펴보도록 하자.

첫 번째는 임금노동자인 경우에는 근로기준법 적용 및 강화를 고려할 필요가 있다. 그동안 사실 학원 업계는 교육부의 관리감독 소관에 제한되어 있었고 ‘노동시장’의 관점에서 접근된 적이 거의 전무했다. 학원 강사 개개인이 고용노동부 진정 등의 방식으로 체불임금, 부당해고, 퇴직금 문제 등을 해결한 사례들은 있었지만 고용노동부가 근로감독 등의 행정권한을 통해 학원 업계에 접근한 적은 없었다. 영세한 사업규모로 계속 확대되고 있는 현장인 학원 업계에도 전반적인 근로기준법 준수 여부 등에 대해서 근로감독이 필요하다. 이러한 점에서 지자체 차원에서 교육청과 연계한 노동

법 준수 교육 등의 제도적 대책이 필요할 것이다. 구체적으로 근로계약 및 임금체불에 대해서 2가지 정도의 수원시 차원의 대안을 고려할 수 있다.

1) 표준근로계약서 : 임금, 4대 보험 가입, 휴게시간 및 휴가 규정, 계약 조건 등에 대한 표준 계약 양식의 도입을 학원 업계에 권고하고, 동시에 학원들이 설립신고 시 근로기준법을 준수할 수 있도록 기본적인 교육을 필수로 진행할 필요가 있다.

2) 상시적 임금 체불 해소 : 퇴직금과 보충수업 및 초과 근무에 대한 임금 미지급이 관행처럼 유지되고 있다. 그리고 자의적인 보충수업에 대해서는 초과근무 수당을 지급하고, 퇴직금 등 노동자의 기본적인 권리에 대해서 보장될 수 있도록 관계 부처와 수원시 차원에서 법을 집행할 의지가 필요하다.

다음으로 교육의 질과 학원 업계 문화에 대한 사회적 문제 제기가 필요하다. 학원은 교육의 관점에서 '사교육'이라는 이름으로 지속적으로 다뤄져 왔고, 수업 시간 규제, 학원비, 강사 등록 등 대부분의 권한이 교육부와 교육청에게 있다. 다종다양한 영세규모의 학원들이 난립하고 있지만, 제대로 규제되지 않고, 실제 현장에서 행정 권한의 통제력은 크지 않다. 따라서 현재 학원들에 만연한 비법적인 상황에 대한 개선을 위해서는 교육청에게만 내맡길 수 있는 상황이 아니다. 교육자'로서의 학원 강사의 일자리 질을 개선하는 것은 궁극적으로 수원시민들의 교육수요를 충족시키면서 교육의 질을 향상시킬 수 있다는 점에서 시 차원에서의 개입전략이 필요할 것이다. 구체적으로 학원의 강사 현황 모니터링, 강사들의 강의 수준 강화를 위한 적정 근무시간 보장 방안 모색 등이 필요할 것이다.

1) 교육청 강사 등록 강화 모니터링 : 강사들을 교육청에 등록하지 않고 저임금으로 착취하고 있는 실태가 존재하고 있다. 그 결과 실제 신고된 학원 강사수보다 훨씬 더 많은 학원 강사들이 근무하고 있을 것으로 추정되

는데, 이에 실제 강사 등록 여부에 대한 점검이 필요할 것이다.

2) 교재 연구, 수업 연구 등의 시간 보장 : 임금이 강의 시간 기준으로 책정되는데, 학원에 따라 각종 상담 업무, 행정 업무 등 다양한 추가 업무가 발생하고 강사가 휴게 시간이나 교재 연구 등의 시간을 확보하기 힘들다. 이에 대해서 적절한 수업 시간배분과 교재 연구 등의 시간에 대해서 근무 시간으로 인정하게 하는 제도 개선 필요하다. 이를 통해서 강사들의 적정임금에 대한 문제제기도 필요할 것이다.

마지막으로 학원의 경쟁이 치열해져 영세한 학원이 많아지고, 새롭게 문을 열고 폐업하는 학원들이 늘고 있다. 학원은 바뀔지라도 강사의 직종 종속성은 강하기 때문에 지역, 과목에 따라 다양한 학원 강사 단체 등을 통한 상시적으로 이해를 대변하는 것이 필요할 것이다. 이러한 점에서 학원 강사들의 이해대변 기제 마련 및 학원협회 등과의 단체 교섭 틀을 모색하고 이를 지원할 필요가 있다.

1) 학원강사 이해대변 조직의 필요성 : 강사의 이해관계를 대변하는 노동조합이 필요하냐는 질문에 상당수 학원 강사들은 긍정적이지만, 실제 나서기를 주저하고 있는 상황이다. 이러한 점에서 당사자 조직을 통해서 상시적인 이해 대변과 정보 교류로 악덕 학원장들을 견제할 수 있도록 지원할 필요가 있다.

2) 학원장 대표단체와의 단체 교섭 : 학원의 근로조건은 지역별, 과목별, 경력 및 학년별로 분류가 생기는 경우가 많다. 다양한 학원 강사 모임 등이 생기고 이를 통해 공동 대응을 함으로써 학원 강사의 근로조건 개선과 교육의 질 향상을 도모할 필요가 있다.

제5장 수원시 IT업계 종사자 실태조사

1. 서론

한국 사회에서 1990년대 말부터 초고속인터넷이 급속하게 보급되고, 컴퓨터 기술이 빠르게 발전하게 되면서 사람들은 누구나 쉽고 편하게 정보통신기술을 접하게 되었다. 이러한 배경 속에서 한국은 이른바 “IT 강국”으로 불리게 되었다. 사람들의 대다수가 쉽게 이용 가능하며, 오늘날 사람들의 일상 생활과는 서로 분리시켜 생각할 수 없는 정보통신기술은 소프트웨어 컴퓨터 프로그램, 인터넷 사이트, 게임, 소셜네트워킹서비스 등 다양한 영역에서 적용되고 활용되고 있다. 오늘날의 IT 강국은 어떻게 만들어졌을까? 그리고 IT 강국을 만들어낸 노동자와 사용자는 어떻게 일하고 있으며, 이들의 처우를 개선하기 위해서는 어떠한 개선책들을 모색할 수 있을 것인지에 대해서 검토할 필요가 있다. 이를 통해서 IT 노동자들 개인의 삶 뿐 아니라 그들이 살아가는 공동체의 삶의 수준을 함께 향상시킬 방안을 모색하고자 한다.

1990년대 중·후반부터 시작된 IT 산업은 2018년 기준, 약 90조원에 가까운 시장규모를 형성할 정도로 성장했다. 사람들의 쉽고 편리한 일상생활을 가능케 해온 IT 산업이 기업과 시장 규모를 키워가면서 성장하는 과정에서 IT 노동자들은 사람들의 편리한 일상생활을 위해 프로그램과 게임을 기획하고 개발하고, 홈페이지를 디자인하고 수정하고, 인터넷 서비스를 유지·보수하는 노동을 수행해왔다. IT 산업은 다단계 하도급 구조가 일반화된 상황 속에서 성장해왔으며, 노동자들은 밤샘 및 야근이 일상화된 장시간 노동을 해왔다. IT 산업 노동자들은 짧은 근속기간, 프로젝트 기반 업무 진행에 따른 전환 배치 등으로 상시적인 고용 불안정에 시달려왔다. 또한 IT 산업 노동자들은 장시간 노동에 따른 과로사, 직장 내 괴롭힘, 자살 등의 문제가 빈번히 발생하고 있으며, 이러한 문제는 ‘IT강국 대한민국’의 어두운 이면을 보여준다고 할 수 있다. IT 강국 대한민국의 어두운 이면은 이 산업이 노동법의 사각지대, 비대칭적 노사관계, 노동조합의 불모지임을 잘 보여주고 있다고 할 수 있다.

산업의 초기 시작부터 IT 산업 영역이 노동법의 사각지대, 노사관계의 비대칭성, 노동조합의 불모지의 특징을 지속해오고 있는 상황 속에서 최근 네이버 및 카카오 등의 포털 업체, 스마일게이트와 넥슨 등의 게임 업체의 IT 산업 노동자들은 노동조합을 조직화하여 IT산업 일자리의 양과 질을 향상시키고 협력과 상생의 노사관계를 구축하려는 움직임을 전개하고 있다.

2. IT 산업의 특성과 하도급 현황

1) IT 산업의 범위

IT(Information Technology)산업은 정보기술산업을 의미하며, 어떠한 (사업)영역이 ‘정보기술’에 포함되는지의 여부에 대한 통일적인 정의는 존재하지 않는다. 일단 한국의 법률 중 <정보화촉진기본법>을 살펴보면, 정보화촉진기본법 제 2조 1항은 “정보”를 “자연인 또는 법인이 특정 목적을 위하여 광 또는 전자적 방식으로 처리하여 부호·문자·음성·음향 및 영상 등으로 표현한 모든 종류의 자료 또는 지식”으로 정의하며, 제 2조 3항은 “정보통신”을 “정보의 수집·가공·저장·검색·송신·수신 및 그 활용과 이에 관련되는 기기·기술·역무 기타 정보화를 촉진하기 위한 일련의 활동과 수단”으로 정의한다.

IT 산업은 통상적으로 정보기술을 이용한 산업으로 분류되는데, 그 중 대표적인 것이 정보통신업이다. 한국표준산업분류(10차 개정)에 따르면 정보통신업은 “정보 및 문화 상품을 생산하거나 공급하는 산업활동; 정보 및 문화상품을 전송하거나 공급하는 수단을 제공하는 산업활동; 통신 서비스 활동; 정보 기술, 자료 처리 및 기타 정보 서비스를 제공하는 산업활동을 말한다. 여기에는 출판, 소프트웨어 제작·개발·공급, 영상 및 오디오 기록물 제작·배급, 라디오 및 텔레비전 방송, 방송용 프로그램 공급, 전기 통신, 정보 기술 및 기타 정보 서비스 활동 등을 포함한다.”로 규정된다.

최근에는 단순히 정보기술뿐만 아니라 “통신”을 이용한 커뮤니케이션을

강조하는 ICT(Information Communication Technology) 산업이라는 용어도 널리 사용되고 있다. ICT는 데이터에서 정보를 추출하고 가공 처리하여 재생산 하는 정보 기술(Information Technology)과 유무선 통신 기술(Communication Technology)의 합성어으로써(문태은, 2012) 국내에서는 IT와 ICT 용어가 혼용되고 있다. 과학기술정보통신부·한국정보통신진흥협회·한국전자정보통신산업진흥회에서 진행하는 《ICT 인력동향실태조사》에서는 ICT 종사자 인력 파악을 위해 ICT 산업을 ICT 산업, ICT 관련산업 및 타산업(전산직)으로 구분하고 있다. 소프트웨어정책연구소는 ICT 산업에 해당하는 업종을 통계청의 표준산업분류 항목을 그룹화하여 크게 패키지SW, IT서비스, 게임SW, 인터넷 SW의 4가지로 구분한다.

이 연구에서는 앞선 연구 및 조사들의 정의를 참고하여 한국표준산업분류상 정보통신업의 분류 중 이 연구에서 다루고자 하는 IT 산업의 범위를 “정보통신기술을 개발하거나 정보통신기술을 이용하여 제품을 생산, 공급, 유통하며 관련 서비스를 제공하는 산업”으로 정의하고자 한다.

2) IT 산업의 다단계 하도급 구조

먼저 IT산업 중에서 시장규모와 종사자수가 가장 많은 SI(system integrated)산업의 하도급 현황을 간략하게 살펴보도록 하자. SI산업은 고객의 요구에 따라 다양한 기술적 요소가 결합되어 시스템이 구현되는 사업으로 한 개의 사업자가 모든 기술적 요소나 인력을 보유하기에 어려움이 있어, 전문성을 가진 여러 기업의 공동 협력을 통해 사업이 추진되고 있다. 그런데 여러 사업자의 협력을 통해 사업이 추진되어야 하지만 전체적으로 기술과 기능이 유기적으로 통합되어야 하므로 프로젝트 추진의 효율과 안정성을 유지하기 위해서는 대표 사업자에 의해서 모든 프로젝트 진행 과정이 기획되고 통제·관리되어야 한다.

현재 SI산업은 일반적으로 대기업에서 분사(分社)하여 모기업의 지원 아래 전반적인 IT 서비스 업무를 포괄적으로 수행하는 ‘종합 SI사업자’가 모기

업 발주 사업 또는 공공 발주 사업의 원사업자가 된다. 여기서 ‘종합 SI사업자’는 자신이 위탁받은 업무를 컨설팅이나 하드웨어 시스템 공급 및 설치, 소프트웨어 개발 또는 시스템 유지보수 등의 각 영역을 특화하고 있는 ‘전문 시스템 통합(SI) 사업자’ 및 하드웨어 개발자(또는 벤더), 패키지 소프트웨어 개발자(또는 벤더), 전문 컨설팅 업체에 자신이 위탁받은 과업의 전부 또는 일부를 위탁하는 방식으로 거래가 이루어진다.

이와 같은 거래 구조에서 주로 원사업자로서 과업을 수행하는 대기업 계열 SI사는 계열 그룹사의 SI 및 SM(System Maintenance) 서비스 등을 배타적으로 수행하는 것이 일반적이다.

이러한 그룹 내 시장(Captive Market)의 물량이 SI사업자의 주요 매출 기반으로 작용함으로써 경기 변동 등으로 인해 시장 규모가 영향을 받는 상황에서도 안정적인 수주물량을 확보하는 동시에 특정분야에서 서비스 노하우(know-how)를 축적할 수 있는 기회를 확보하게 된다..이와 같은 산업의 구조는 원사업자인 대기업 계열 SI사들의 시장지배력을 강화시키며, 수급 사업자들은 최소한의 사업 기회를 확보하기 위하여 원사업자의 요구를 수용할 수밖에 없으며 거래 단절 우려로 인해 불공정 하도급 거래에 대한 신고도 기피하는 경향이 매우 강하다.

그리고 SI시장은 공공과 민간 부문으로 크게 분류할 수 있으며, 각 수요시장은 SI시장의 세부 분야인 개발사업, 유지보수 및 컨설팅 분야가 포함된다. 민간부문은 민간 SI 수요시장은 금융, 제조, 유통, 통신 등의 수요시장을 가지고 있으며, 가장 큰 수요시장은 금융과 제조 분야의 SI시장이다. 또한 국내 SW시장 중 민간시장은 금융시장과 대부분 대기업 계열사가 자사 그룹의 정보화 수요를 담당하는 형태가 있다. 공공부문은 공공 SI 수요 시장은 정부 및 지자체에서 발주하는 시장으로 의료, 행정, 복지 등 다양한 정부 및 지자체 발주 사업들이 포함된다. 공공시장은 실질적인 Open Market, 경쟁 시장이므로 공공시장의 성장을 통한 기업 성장 및 고용 창출 효과 기대 가능하다. 공공 SW시장은 2018년 기준 4조 2,000억 원 규모로 특히 SI, SM 형태의 정보시스템 구축 사업의 비중이 높다. 한 편 최근에는 프로그램 개발

사업보다 유지관리 사업의 비중이 점차 증가하고 있는 상황이다.

국내 IT 산업에서 정부나 기업의 정보시스템을 구축하고 운영하는 시스템 통합(SI)시장은 다단계 하도급 구조가 일반적이다. 정부 등의 공공기관 또는 기업체에서 정보시스템 개발 및 구축, 운용에 대한 발주가 시작되면, SI 시장 Big 3로 불리는 삼성 SDS, LG CNS, SK C&C 등의 대형 SI 업체들이 수주에 나서게 된다. 이들 대형업체들은 대형 프로젝트를 수주하면서 시스템 통합시장에서 과점형 공급구조를 형성한다. 시스템 통합(SI)업체의 1차 수주는 해당 프로젝트를 담당할 하드웨어공급업체, 소프트웨어공급업체, IT 서비스 공급업체 등의 2차 업체들이 각각 프로젝트 수행에 필요한 하드웨어 및 소프트웨어, SI 관련 기술자들을 공급하는 방식으로 일이 진행된다(채경진 외 2012).

다단계 하도급 구조가 노동현장에서 야기하는 문제들 중 대표적인 것은 하도급 단계가 내려갈수록 각 업체가 중간 수수료를 가져가는 구조가 형성된다는 것이다. 이러한 구조 속에서 홈페이지를 만들고, 프로그램을 만들고, 시스템을 설계하는 일을 하는 노동자가 받는 임금이 점점 하락하는 중간착취가 발생한다. 또 하나의 문제는 실제 일을 하는 노동자들이 관련 프로젝트의 납기일을 맞추기 위해 장시간 노동을 해야한다는 것이다. 발주사에서 프로젝트를 발주하고, 실제 작업을 수행하는 노동자들에게 작업이 시작되고 작업을 수행하기까지의 여러 단계의 계약 체결 시간이 소요되기 때문에 실제 작업을 수행하는 개발자들은 최초 계약기간 보다 훨씬 줄어든 기간이 남아있는 상황 속에서 납기일을 맞추기 위해 장시간 노동을 할 수밖에 없는 구조이다.

**<그림 5.1> 국내 소프트웨어 산업의 다단계
하도급 구조**



자료: 국민일보 2013년 12월 7일자.

IT 노동자들은 원청 및 발주기관에서 실제 일을 수행하면서도, 해당 원청업체 및 기관과 계약을 체결한 경우는 별로 없고, 하도급 단계가 내려갈수록 근무처에 비해 계약사가 늘어나는 것으로 볼 때, 파견 형태가 만연되어 있다고 볼 수 있다. 또한 IT 노동자들은 하도급 회사와 계약을 맺고 일을 하면서도 발주사 또는 상급회사의 직접적인 지휘·통제가 이루어지는 불법 파견 형태도 다수 발생하는 것으로 조사되었다.

3) 자회사·손자회사 등의 피라미드 구조

IT 산업에서 최근의 경향 중 하나는 포털업체를 중심으로 기존의 사업부를 분사하여 자회사 또는 손자회사를 설립하거나, 스타트업 기업을 인수·합병하여 계열사로 편입시켜 피라미드 구조로 기업을 운영하는 것이다. 국내 대표 포털업체인 네이버가 삼성SDS의 사내벤처로 시작, 이후 독립하여 현재에 이르렀다는 점에서, 사업부 분사 및 스타트업 인수·합병을 통한 기업 운영은 포

텔업계의 일반적인 기업운영 방식으로 볼 수 있다. 포털업계의 자회사 및 손자회사 등의 계열사를 통한 기업운영 방식은 주로 기업의 분사를 통해 사업의 효율화와 빠른 의사결정과정을 위한 것으로 설명되곤 한다.

사업부 분사과정에서 포털 본사는 새로운 서비스와 모험정신을 강조하기도 하는데, 분사된 자회사 소속 노동자에게 새로운 모험정신은 늘 도박과도 같다. 새로운 서비스가 성공하지 못한다면, 자회사는 본사 계열법인에서 제외될 수도 있기 때문이다.

기존의 본사 사업부에서 자회사로 분리되어 나갈 경우, 임금 수준 및 복지 수준이 본사 소속일 때보다 낮아지는 것이 일반적이다. 분사되어 나가는 사업부는 대개 본사의 사업 영역에서 덜 전문적이라고 여겨지거나, 비용 절감이 목적인 경우가 많다. 이에 대해 노동자들은 낮아진 처우 및 고용불안을 감내해야만 하는 경험을 하게 된다.

자회사 사업이 성공하면 되는데 사업이 잘 안됐을 때 불안감이 크거고, A사 안에 있으면 안에서 움직이면 되는데.. 자회사로 분사가 되면 다른 회사니까.. 그런 불안이 생겨서.. (A지회 간부)

자회사 방식의 기업운영이 노동자에게 위협이 전가되는 구조로 작동하는 것 중 대표적인 것이 “진짜 사장은 누구인가?” 라는 점이다. 2019년 6월 네이버 본사의 경우 노사 단체협약을 잠정합의하였으나, 자회사는 2019년 10월 9일 현재 교섭이 완료되지 않았다. 교섭 과정 중에서 네이버 법인은 “법인별 독자 권한이 있다.” 며 자회사와 관련하여 본사 법인은 아무런 책임이 없음을 강조했고, 자회사는 “자회사는 권한이 없다.” 며 본사와 자회사가 서로 책임을 떠넘기는 구조로 작동하고 있다. 자회사가 독립적인 영역의 독립적인 사업을 전개하는 것이 아닌 상황에서, 자회사 소속 노동자의 처우와 관련해서는 본사의 권한이 결정적이라고 볼 수 있다. 그러나 법적인 고용주인 자회사와 실질적 고용주의 본사와의 책임 떠넘기기 상황 속에서 자회사 소속 노동자는 또 한 번의 배제와 차별을 경험하게 된다.

3. 수원지역 IT산업 노동자들의 노동실태

IT산업 노동자들의 노동실태는 설문조사의 어려움으로 인해 면접조사를 통해서만 파악하였다. 면접조사는 IT산업이 다단계 하청으로 이루어지는 과정에서 프리랜서로 일하는 사람들과 업체 소속 IT노동자로 구분하여 살펴보았다. 이들의 노동시장이 엄밀하게 구분되는 것은 아니었지만, 업무계약 방식의 특성에 따른 전반적인 근무조건의 차이가 존재하기 때문에 구분해서 살펴보는 것이 바람직할 것이라고 생각하였다.

면접조사는 수원지역의 IT하도급 업체에서 근무하거나 인근 성남시 등의 SI업체의 하도급업체에서 근무한 적이 있는 이들을 대상으로 IT업종 개발자들의 기본적인 업무특성 및 근무내용, 그리고 노동시장의 특성을 살펴보았다. 이러한 과정에서 업체의 불안정성과 개인적인 불안정한 노동특성들을 질문하고 정리하였다. 2019년 12월에 프리랜서 2인, 업체 근무 노동자 2인을 상대로 면접조사를 진행하였으며, 내용은 각각 정리하였다.

1) 프리랜서 IT개발자들의 현황

(1) 프리랜서로 근무하는 이유와 장점

우선 프리랜서로 일하는 IT개발자들에게 프리랜서로 일을 하게 된 이유를 질문했는데, 주로 임금과 관련된 이유들이 다수였다. 낮은 보수나 임금 체불에 비해서 매우 높은 노동강도로 일을 해야만 하고, 그 결과 일과 생활의 균형이 무너지고 자기계발이 어려운 상황등을 지적하고 있었다.

업체에 고용된 대부분의 IT노동자들은 대기업 혹은 하청업체에 파견 형태로 일을 하게 되는데, 원청에서 책정한 것으로 예상된 보수의 약 1/3만을 받게 되고 나머지 2/3는 회사가 가져가는 구조에서, IT노동자로 일을 하게 되면 임금이 낮을 수밖에 없는 상황이다. 그 결과 일정 기간 근무 후에 프리랜서로 전환해서 일을 하게 되면 자신이 곧 회사가 되므로, 회사에서 가져가는 수수료가 없기에 설령 계약 금액 자체가 좀 낮아도 보수를 좀 더

높게 받을 수 있게 된다. 이러한 점에서 많은 경우에 업체 노동자로 일을 하다가 프리랜서로 전환을 하고 있었으며, 나아가 새로운 하청업체를 차리기도 한다.

또한 업체 노동자로 일을 할 때는 임금 체불이 빈번한데, 이는 특히 하도급 단계가 내려갈수록 심해질 위험이 높아진다. 보통 1-2개월 썩 임금이 체불되는 사례가 많았는데, 심할 때는 3-4개월 이상 임금이 체불된 상태로 근무하기도 한다고 한다. 같이 특정 회사의 개발업무를 담당하더라도 정규직은 월급이 안 나와도 회사를 못 나오지만, 프리랜서는 제때에 월급이 지급되지 않으면 계약해지로 간주하고 일을 그만 두면 되기 때문에 체불이 줄어들게 되는 점을 장점으로 꼽고 있었다.

일반적으로 IT개발자들의 노동강도는 높은 편인데, 이에 대해서 업체 소속으로 근무하는 경우 높아져가는 노동강도에 대해서 적절하게 대응하기가 어렵다고 한다. 업체들은 수주를 많이 따내기 위해 공공기관과의 계약 시 공무원이 써야 할 계약서를 대신 작성해 주는 경향이 있어서, 계약서 작성에서부터 개발, 출장과 신입 교육까지 다양한 업무에 매달려야만 한다. 기본적으로 일들이 상급 업체로부터 밀려 내려오기 때문에 한 달에 600시간을 일했다는 면접자가 있을 정도로 장시간의 격무에 시달리고 있었다. 그리고 자기개발의 어려움도 지적하고 있는데, IT업계에서는 나이가 들어 자기개발을 하지 않으면 낙후되기 때문에 무엇보다도 자기개발이 중요하다. 그런데 업체 소속 노동자로 일하는 경우에는 상사의 눈치를 보느라 늦게 퇴근을 하기 때문에 자기개발을 할 시간이 없다. 회사에서 승진해서 대리급 이상이 되면 한 번에 여러 시스템을 동시에 관리하기 때문에 관리의 소홀함을 가져오게 되고 그러다 보면 업계에서 명성을 쌓기가 힘들게 된다. 반면에 프리랜서는 프로젝트 베이스로 일하기 때문에 정규직보다 시간을 자유로이 쓸 수 있다는 점에서 장점이 있다.

또한 역설적으로 업체 노동자들의 고용이 불안정하기 때문에 오히려 프리랜서로 근무하기를 선호하는 경우들도 있다. IT업계 업체에서는 회사가 정년을 보장해 주지 않고 있다. 실제 50살까지 다닐 수 있는 회사가 거의 없

는 편이며, 파견나간 회사와 계약이 끊어지면 해고되는 경우가 댁분이다. 이러한 점에서 만약 정년을 보장해 주면 보수가 적더라도 미래와 노후를 위해 다니겠지만, 정년과 퇴직금이 보장되지 않는 현실에서 프리랜서로 전환하는 것은 자신을 위한 합리적인 선택이라고 할 수 있다.

반면 프리랜서는 본인 스스로 일감을 계속 구해야 한다는 점이 가장 큰 어려움이라고 할 수 있다.

(2) 프리랜서 종사자의 고용실태

앞서 일반적으로 IT업계에서는 프리랜서 종사자들이 업체의 정규직 보다 높은 보수를 받는 편이라고 설명하였다. 그러나 갑·을·병·정의 하청구조 하에서 막상 일을 직접 맡아 하는 병이나 정의 위치에서는 노동에 대한 정당한 보수를 받지 못하는 경우가 대부분이고, 또한 상급 하청회사에서 밀어내기 하듯이 일을 밀어냄으로 장시간의 노동을 하지 않을 수가 없다. 이러한 점에서 월 최소 300시간 이상 일을 하는 프리랜서들이 흔하게 있다.

장시간노동을 하다보니 3일씩 집에 못가는 경우는 허다하며, 이러다보니 회사 근처에 집을 구해놓고 5-6명씩 일을 하는 경우도 있다. 심지어 6개월 동안 아침 10시 출근에 새벽 2시 퇴근하는 경우도 있었다.

저는 6개월짜리 프로젝트를 할 때, 월요일 아침에 출근해서 토요일에 퇴근한 적도 있었다. 회사는 아예 근처에 전셋집을 구해놓고 남자들은 5-6명이 돼지우리처럼 여기서 먹고 잔다.

아침 10시에 출근해서 새벽 2시에 퇴근하는 패턴으로 6-7개월을 일했다. 기본적으로 저희가 집에서 일을 하는 게 아니라 사무실에서 하는데 90%가 이럴 것이다. 사무실에 들어가서 일하기 때문에 다른 서브작업을 할 수가 없다. 인터넷도 다 끊어 놓는다.

이처럼 장시간 노동을 하면서도 프리랜서들은 여전히 일감의 불안정성에 시달리고 있기도 하다. 면접자들은 나이가 많아질수록 프로젝트와 프로젝트 사이에 쉬는 기간이 길어지고, 일을 구하기 힘들어진다고 말하고 있다. 특히 시장상황이 악화되어 전반적으로 일감이 줄어들게 되면 일감을 구하기가 힘들어지고 있었다.

나이가 많아질수록 쉬는 틈이 길어지고 일을 구하기 힘들어집니다. 40대 이전까지는 일을 구하기 쉽지만 그런데 그것도 시장의 영향을 받는다. 어떤 해에는 상반기에 빙하기가 있어서 1월부터 4월까지의 일이 없어서 얼었다가 잠깐 풀렸다다가... 2008년 금융위기 같은 대형 사건이 터지면 1년 반을 쉴 수도 있다. 별이가 좋을 수도 있는데 그것은 시장상황이나 여러 가지에 따라서 바뀔 수 있다.

아울러 프리랜서도 마찬가지로 체불이 빈번하게 나타나고 있었다. 갑이 5일에 돈을 주면, 을은 10일에, 병은 15일에, 정은 20일에 계속 밀려서 지급하는 경향이 있다. 그런데 임금채루은 회사가 상급 업체에서 돈을 받아놓고 다른 곳에 먼저 유용하는 경우도 빈번하고, 마지막 달에 월급을 150-200만원씩 덜 지급하는 경우도 있다. 또한 매월 보수를 지급하지 않고 3달에 한번씩 지급하는 경우도 있었다.

삼성이 돈을 5일에 주면 그 밑의 업체는 10일에 주고, 그 밑의 업체는 15일, 20일에 준다. 계속 밀리고 또 밀리고. 돈은 위에서 받았는데 자기네가 다른데 쓰고 조금 있다 주겠다. 이런 경우도 당해 보았다.

다달이 돈을 입금해 주는 것이 아니라 3개월마다 한 번씩 돈을 내려주고 이런 식으로 한다. 또 웃기는 거는 저희는 위에 업체랑 계약을 한 것이 아니라 바로 하단 업체랑 계약을 해서 위에서 돈을 받든 어쨌든 우리는 다달이 돈을 받는다고 계약을 했는데 그렇게 안한다.

(3) 프리랜서들의 계약 실태

IT업계의 프리랜서들은 사실 자영업자가 아니라 일종의 장기 아르바이트생이라고 할 수 있다. 대부분의 프리랜서들은 사업자등록증을 가지고 있지 않으며, 근로계약은 고사하고 계약서 자체가 없는 경우도 빈번하다. 그러다 보니 체불에 대해서 고용노동부의 지원을 받지 못하는 경우도 많다. 그러다 보니 IT업체 프리랜서들은 근로계약서도 쓰지 않고 일을 하는 아르바이트라고 스스로 생각하고 있기도 하였다.

사업자 등록하는 사람은 10%미만, 부가세 신고 등 할 일이 많고, 또 노동부의 도움을 못 받기 때문에, 그런데 우리는 알바개념이라 조금이라도 지원을 받을 수 있다.

근로 계약서는 거의 쓰지 않고 기본적으로는 용역계약서를 많이 쓰고 있

다. 그런데 경험이 부족해서 불리한 계약서를 작성하는 경우가 많고, 나중에 내용도 자세히 알지 못하여 불리한 피해를 입는 경우들이 많다. 또한 처음 프리랜서 일을 하는 사람들의 경우에는 회사에서 고의로 계약서를 쓰지 않고 버티는 경우가 많다고 한다.

처음으로 프리를 하시는 분들은 업체에서 증거를 남기지 않기 위해 일부러 계약서를 안 쓰고 버티는 업체들도 있다고 한다. 요구하면 써주는 척 하고 불리한 조항도 넣어두고, 요구를 안 하면 돈은 주다가 문제 생기면 자투리 날씨는 떼고 준다던가...

계약서를 쓰더라도 불공정한 계약이 흔한데, 하청업체들은 프리랜서와 계약할 때 경력 등 여러 가지 이유를 들어 올 회사가 설정한 보수보다 낮은 가격으로 보수 책정하기도 한다.

프리할 때 애로사항이었던 것은 계약을 할 때 처음에 얘기했던 금액과 차이가 나게 금액을 준 경우인데, 상급 업체 사람들이랑 친해져서 금액을 물어보면 제가 받은 돈보다 훨씬 많이 줬는데 중간에서 엄청 떼어 먹는 게 많아서 괴리감을 느꼈다.

프리랜서들이 임금 체불이나 부당한 처우를 받아도, 노동계약서가 없는 상황에서 고용노동부는 이들을 보호해 주지 않는 경우가 많았다. 그 결과 노동부에 대한 불만이 상당히 높은 편이고 불신도 강하였다.

마지막 달 월급을 150-200만원씩 계속 떼이다가 고용노동부에 전화를 했는데 근로계약서 가지고 있냐고 물어보더라고요. 없다고 했더니 그러면 보험을 못준다. 그러면 못 받는 거구나, 저는 그 나이에 전적으로 국가를 믿었으니까... 지금은 믿느냐고 물어보시면 어렵고.

노동부는 근로계약서가 있어야 하는 것이 기본이라고 하지만, 근로계약서가 없더라도 근로감독을 받았다는 것이 인정되면 진정해 주는 판례가 있는데 노동부가 노동자를 대변해 주지 않는다.

2) 기업체소속 IT개발자들의 현황

IT 업체 밀집 지역인 구로와 판교에서는 밤에도 불이 꺼지지 않는 IT 업체들을 빗대어 “구로 등대”, “판교 등대” 등의 말이 존재하기도 하며, IT산업의 노동자들은 세부 업종을 불문하고 대부분의 노동자들이 장시간 노동을 하는 것으로 알려져 있다. IT 업계의 장시간 노동은 노동자들의 과로

사, 우울증, 자살 등으로 이어지고 있으며, 이는 심각한 사회문제로 여겨지고 있다.

(1) 근로조건 및 실태

IT업종은 세간에 알려진 바와 같이 야근이 일상화된 3D업종으로 인식되고 있었다. 본인들의 업무를 전문직이 아닌 육체노동자(노가다)로 묘사하는 냉소적 태도도 있었다. 게다가 야근수당이 지불되지 않는 야근이 일상화되어 있다는 점에 대해서 지적하고 있었다. 실제로 많은 중소기업들이 근로계약서를 쓰면서 ‘포괄적 임금계약서’ 라고 해서 ‘연봉에는 연장근무수당을 포함한다.’ 는 식의 계약을 많이 하고 있다.

포괄임금제는 임금산정 과정에서 기본임금을 결정한 후 초과근로에 대한 수당을 각각 산정하여 지급하는 것이 아니라, 실제 근로시간과는 관계없이 연장근로수당, 야간근로수당 등이 이미 임금에 포함되어 지급된 것으로 간주하여 별도의 초과근로수당 지급을 부인하는 임금제도이다. 포괄임금제는 상시적인 초과근무가 예상되는 업종에서 일정 금액을 수당으로 계산해서 급여로 일괄 지급하는 관행으로 일각에서는 사용자가 노동자를 자유롭게 이용할 수 있는 이른바 “노동자 자유이용권” 으로 불리기도 한다. 포괄임금제 하에서는 노동자의 연장 근무에 대한 대가를 금전으로도 지급하지 않으며, 휴식으로도 보상하지 않는다.

일반적으로 연봉은 기본급, 법정수당을 포함한 포괄임금으로 산정되며, 하지도 않은 연장근로 월 69시간과 야간근로 29시간의 수당이 이미 계산되어 월 급여에 반영되어있다. 이러한 포괄임금제 형태의 계약은 노동자로 하여금 연장근로를 당연한 것으로 받아들이도록 만들게 하며, 연봉계약서에 연장근로수당과 야간근로수당이 포함되어 있기 때문에 노동자는 초과 근무에 대한 보상을 요구하기 어려운 상황에 몰리게 된다. 포괄임금제가 사업장의 기본적인 임금 계약 형태일 경우, 사용자는 노동자의 출근 및 퇴근 시간을 확인하지 않는 것이 일반적이다. 포괄임금제에서는 ‘규정된 노동시간’ 이라는 개념이 없기 때문에, ‘추가 노동시간’ 이라는 개념도 없다. 다만 이

른바 ‘공짜 야근’의 문제에 대한 사회적 여론이 형성되면서 IT 업계에서는 점차 포괄임금제를 폐지하고, 노동자가 초과근무하게 될 경우 초과근무수당을 지급하는 형태로 임금 지급 제도의 개선이 최근에는 나타나고 있다고 한다. 하지만 하청단계가 내려갈수록 아직도 이와 같은 포괄임금제 방식으로 장시간 노동에 대해서 정당한 보상을 받지 못하는 경우가 빈번하다고 한다.

그렇다면 이처럼 IT업체 소속 노동자들의 야근이 빈번하고 일상화된 원인을 살펴보도록 하자. 기본적으로 원하청관계에서 몇 단계에 걸친 하도급 계약과정에서 작업조건이 불리해지기 때문이다. 이는 사업을 따기 위해 영업과정에서 무리한 계약조건을 제시하는 경쟁의 문제도 내포하고 있는데, 값이 업무의 전문성이 없거나 비협조적이기 때문에 작업수행이 늦어짐에도 불구하고 계약기간 및 조건은 애초의 계약에 따르기 때문에 시간적 제약이 커지게 된다. 그리고 업무에 참여하는 프리랜서들의 무책임한 업무태도로 인해 중간퇴사 등이 발생하고 결국 정규직의 업무가 과도하게 늘어나기 때문이다. 이러한 열악한 근무조건으로 인해 1990년대 말의 선망직종에서 기피직종으로 인식이 바뀌게 되면서 유능한 인력들이 IT 분야로 진출하지 않는 주된 이유가 되고 있기도 하다.

그리고 IT업체에서 근무하는 노동자들의 근무특성에서는 파견근무의 일상화도 특징적이다. 대부분의 계약에서 팀 단위로 지정된 프로젝트 장소로 파견되어 업무를 수행하고 있는데, 다수가 계약한 회사에서 근무하는 것이 아니라 계약고객의 요청에 따라 파견근무를 하고 있다. 고객의 요구에 따라 야근이나 토요일 근무 등이 일상화되어 있었다. 이런 식으로 일을 하다보니 업체에서 정규직이라고 하더라도 고용안정성은 별로 의미가 없었다. 즉, 회사의 요구에 의해 퇴사하는 경우는 많지만 자발적인(?) 이유로 직장이동은 매우 잦았다. 그 이유는 회사의 일이 너무 힘들거나 체불 그리고 급여를 올리기 위해 직장을 이동하는 경우가 다수였다.

(2) 발주업체와의 부당한 관계와 제품의 수준 저하

계약서에 연장사유 등이 적시되어 있는 경우에도 이를 근거로 납기가 연장되지 않는 경우가 다수이다. 하청을 받는 입장에서 계약서에 근거해 권리를 주장하기 어려운 것이 한국의 현실이다. 많은 경우 고객(발주처)이 자료요청에 협조하지 않거나 상세한 작업지시를 제대로 하지 않거나 시간이 오래 걸릴 경우 개발 작업이 자연이 늦어질 수밖에 없는데, 이러한 사항들은 프로젝트를 종료하는 시간을 연장하는 사유가 되지 못한다. 따라서 야근이 일상화되는 패턴이 고착화되게 된다. 거기다 같이 개발업무를 하는 프리랜서들은 책임감이 적어서 이직이 잦으며 이에 따른 인수인계가 제대로 되지 않아서 납기일을 맞추기 위해서 퇴근도 하지 못하는 경우들이 수시로 발생하고 있다.

이와 같은 상황에서 프로젝트 결과물 품질은 중요하게 생각하지 않고, 한국 IT산업의 경쟁력은 점차 낮아지고 있기도 하다.

웃기는 건 뭐냐면 정상적으로 프로젝트가 오픈되려면 에러 없고 테스트도 거쳐야 되는데 테스트과정 생략하고 급하게 만들어서 오픈을 해요. 그러면 좋다고 협업 담당자들까지 다 오류가 났는데도 박수치면서 몰려가서 술 마셔요. 그 수많은 오류들을 어떻게 봉합을 하나면 '보도화'라는 이름으로 2차 프로젝트를 발주합니다.

이는 공공발주의 경우 담당자들의 낮은 업무전문성도 크게 기인하고 있다고 설명한다.

조달청 나라장터나 이런 곳에 올릴 때 보면, 물론 제안요청서에 개괄적인 것은 적혀있지만 나중에 가서 얘기해보면 굉장히 추상적이고 모호하고... 그 이후로 지금도 자신들이 뭘 원하는지도 모르면서 프로젝트를 발주한다. 지금은 그래도 분석설계 단계지만, 나중에 분석설계단계가 아니라 코딩, 구현 단계에 갔을 때 다 개발해놓고 나니까 '이거 아니다. 다시 얹어라.' 이런 사례가 진짜 많다.

그리고 중간에 설계가 변경되면 건축은 추가 비용을 지불하는데, IT는 초기계획에서 30~50% 바뀌어도 그에 대한 대가는 지불하지 않고, 업체의 개발자들이 야근으로 비용을 채워야 해야 하는 구조이다. 이러다보니 장시간 노동에 대해서 충분히 보상받고 있지 못하다.

변경 시 요구사항 생겼을 때, 패널티를 주고 기간변경연장, 추가금액 등이 있어야 하는데 전혀 없고, 갑이라는 이유로 이것저것 다 바꾸니까. 회사입장에서는 다 받아들이고. 실제로 구현하는 입장에서는 아무런 대가도 못 받고 계속 악순환의 반복이다.

(3) 미약한 IT업계의 집단적 이해대변 구조 : 노조의 부재

업체들이 작은 규모이기 때문에 회사를 기본으로 산별노조를 구성하지 못하고 있다. 낮은 급여로 인해 약간의 급여인상이 있어도 이직하는 상황에서 고용의 안정성이 낮아 노조가입에 대한 인식이 낮은 편이며, 심지어 노조가 있다는 사실조차 인지되지 못하고 있는 실정이다.

여기에는 다수의 노동자들이 본인을 자영업자나 준전문직으로 인식하고 있어 단체가 아닌 개별적으로 연봉과 작업환경을 이직을 통해 바꾸려하는 태도가 노조와 같은 집단적인 대응을 주저하는 이유이기도 하다. 나아가 노동이라는 단어에 대한 막연한 거부함과 화이트칼라는 노조와 거리가 멀다는 인식도 노조에 대한 거리감을 형성하고 있다.

내가 더 공부해서 내가 더 많은 기술을 얻어서 더 많이 돈을 받으면 되지 라고 생각을 많이 하죠. 게다가 '나는 전문가야 화이트칼라야.' 이런 생각이 만연해있고 노조에 대한 불신감이 만연해 있기 때문에 노동자의 권리에 대한 생각조차 못 하는 거죠.

근로감독관이 실제로 그 얘기를 해요. IT업계는 임금 체불되었다고 하면 기본 몇 백만 원이다. 3D 업종, 예를 들어 철공소에서 힘들게 일하시는 분들은 단돈 10만원 못 받아도 와서 받아달라. 그 분들은 6개월, 1년 끈질기게 물고 늘어져서 정말 내가 받아줘야겠다고 생각하게 만드는데 IT업계는 그 정도 지나면 포기하고 권리 주장을 하지 않는다.

4. 결론

업체에 고용되어 있는 IT 노동자와 프리랜서의 정책요구는 차이가 있지만 공통적으로 하도급의 문제가 야근과 무리한 업무 등을 조장하는 근본적 원인이라는 점을 인식하고 있다. 3개의 대형업체가 다수의 소규모 IT 업체와 하도급을 맺는 과정에서 과당경쟁이 발생하고 하청을 발주하는 업체는 책임을 지지 않는 구조가 되는 문제이다. 그런데 노동부 등 국가기관에서는

IT 노동자들을 일반 임금노동자보다는 전문직으로 간주하는 경향과 이들 업무의 특수성을 제대로 이해하지 못하는 경향이 있다. 나아가 자신들이 조직화하여 이익을 대변하는 노조를 형성하지 못하고 있으며, 향후에도 업무의 특성상 노조형성이 쉽지 않을 것으로 예상된다. 그리고 발주업체가 공공기관이 프로젝트를 발주할 때 충분한 전문가에 의한 검토와 비용 및 기간 계산이 적절하게 있어야 하는데, 갑의 무능력으로 인해 결국 을이나 병이 손해를 보는 실정이다.

프리랜서와 IT업체 노동자들의 면접조사 결과, 사각지대에 놓여 있는 이들의 고용상태를 개선할 수 있는 정책적 방향은 크게 두 가지로 정리할 수 있을 것이다. 하나는 아르바이트 상태에서 이들이 근로기준법의 보호를 받기 위해 근로계약서 작성을 강제하는 방안이고, 다른 하나는 불공정한 하도급 구조의 개선을 통해 불안정한 용역계약의 상태에서 도급계약을 정상화하는 방안이다.

현재 IT업계 프리랜서들은 불공정한 하도급 구조 하에서 부가세 부담을 지는 사업자등록과 하도급계약을 피하고, 대부분 업체와 용역계약을 맺고 있다. 따라서 불공정한 하도급의 구조를 개선하는 제도를 마련해서 이들이 사업자등록을 하고 하도급계약을 맺게 하는 것이 관계의 정상화 방안을 생각할 수 있다. 또한 불공정한 하도급 구조의 개선은 회사에 고용되어 있는 IT 근로자의 열악한 노동조건을 위해서도 또다른 해결 방안이 될 수 있을 것이다.

<참고문헌>

- 강일국. 2010. “사교육정책의 역사와 의미”. 『교육비평』. 제 27호: 70-93.
- 곽수란. 2016. “중등교육기간 사교육이 대학학업과 직업활동에 미치는 영향”. 『직업능력개발연구』. 제19권 제3호: 109-135.
- 김은정. 2007. “가정의 사회경제적 지위, 사교육비, 부모-자녀 관계 그리고 청소년 자녀의 학업성취 간의 관계에 관한 연구”. 『한국사회학』. 제 41집 5호:134-162.
- 김기홍. 2015. “부모의 사교육동기 분석”. 『응용경제』. 제17권 제1호: 29-54.
- 김위정·염유식. 2009. “계급간 사교육비 지출 격차에 관한 연구: 합리적 행위이론의 관점에서”. 『한국사회학』. 제 43집 5호: 30-61.
- 김종엽. 2003. “한국 사회의 교육 불평등”. 『경제와사회』. 통권 제59호: 55-77.
- 김희삼. 2010. 『학업성취도, 진학 및 노동시장 성과에 대한 사교육의 효과 분석』. 한국개발연구원.
- 나영미·윤정혜. 2011. “어머니의 자녀교육열과 가계 특성이 사교육비 지출에 미치는 영향”. 『한국생활과학회지』. 제 20권 6호: 1199-1212.
- 박윤영. 2006. “학원 강사의 근로조건과 개선방안에 관한 연구” 동국대학교 경영학과 석사논문.
- 박주희. 2014. “중고등학생 자녀에 대한 사교육비 지출 및 어머니의 사교육 스트레스와 역할갈등에 관한 연구”. 『한국가정관리학회지』. 제 32권 4호: 41-56.
- 백학영·안서연. 2012. “소득계층별 사교육비 증가에 따른 가구의 소비지출 변화”. 『한국사회정책』. 제19집 제3호: 9-47.
- 송성숙·박수정·윤지영. 2016. “다층모형을 이용한 사교육 참여요인 연구”. 『교육문화연구』. 제22-4호: 109-134.
- 양정호. 2012. “사교육의 대학진학 효과 분석”. 『교육재정경제연구』. 제 21 권 제2호: 27-52.
- 이성림. 2005. “사교육비 부담과 가계의 소비지출”. 『한국가정관리학회지』. 제23권 3호: 63-76.

- 이승윤·백승호·김윤영. 2017. 『한국의 불안정 노동자』. 서울: 후마니타스.
- 이종선. 2000. “학원강사의 만족도 결정요인에 관한 연구 : 입시학원강사를 중심으로” 연세대학교 관리경영대학원 석사논문
- 이정환. 2002. “가족환경, 과외, 성적”. 『한국사회학』. 제36집 6호: 195-213.
- 이재성·백원영·안준기. 2016. “사교육의 장기효과는 존재하는가?: 한국교육 고용패널조사를 이용한 분석”. 『직업능력개발연구』. 제19권 제3호: 57-84.
- 이재정. 2011. “사교육과 민주주의, 그 관계의 역설적 이중성”. 『대한정치학회보』. 18집 3호: 207-231.
- 이종재·장효민. 2008. “사교육 대책의 유형에 관한 분석적 연구”. 『아시아 교육연구』. 9권 4호: 173-200.
- 우천식 편. 2004. 『사교육의 효과, 수요 및 그 영향요인에 관한 연구』. 한국 개발연구원.
- 장윤옥. 2013. “학령기 어머니의 가계소득과 교육소비욕구에 따른 사교육비와 경제적 노후준비”. 『한국가정관리학회지』. 제 31권 5호: 211-231.
- 조돈문. 2011. “비정규직 노동자 실태와 비정규직 투쟁”. 『현상과인식』. 통권 113호: 43-74.
- 최경진·김도승·김영식. 2012, 『소프트웨어 산업의 하도급 거래질서 개선방안 연구』, 공정거래위원회.
- 홍성돈. 2009. “비정규직 여성 근로자의 근무환경 개선을 위한 연구” 한양대학교 행정차지대학원 석사논문.
- 황규성. 2013. “한국 사교육 정책의 작동 메커니즘에 대한 정치적 분석: 공급자의 동원능력과 시장전략을 중심으로”. 『한국사회정책』. 제 20집 제2호: 233-260.
- Kalleberg, Arne L. 2011. “Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York: Russel Sage Foundation.