

COVID19 재난시기 버스운전노동자가 경험하는 다층적 불안정노동 (Multi-levels of Precarious Work)*

고 태 은** · 이 승 윤***

요약

본 연구는, 코로나19 전염병이 확산되는 시기에 다수의 유동인구와의 대면 접촉으로 감염의 위험에도 불구하고 대중교통으로써 운행이 유지되어야 하는 필수업종에 종사하고 있는 버스운전노동자의 불안정노동 경험에 주목한다. 즉, 버스운전노동자가 일상적으로 경험하는 불안정노동에 더하여 특히 코로나19 재난시기에는 이들의 불안정노동이 어떠한 양상으로 드러나지는 분석하여, 이들의 일상적·재난 특수적 시기의 불안정노동 경험을 구체적으로 이해하고자 한다. 이를 위해 본 연구는 연구에 적합한 의도적 표집을 통해 선별된 버스운전노동자 6명에 대한 심층면접(in-depth interview)를 진행하고, 일반적 질적연구방법(generic qualitative analysis)을 활용한 귀납적 주제분석을 실시하였다. 분석결과, 구조적 차원, 일터에서의 차원, 그리고 마지막으로 개인적 차원으로 구성된 '다층적 불안정노동(Multi-levels of Precarious Work)'을 경험하고 있었다. 민영중심의 운영체제와 공공성이 있는 필수노동 간의 구조적 모순은, 일터 차원에서 임금 및 고용불안정, 노동통제, 과로노동 등 구체적인 불안정노동의 속성들로 나타났다. 또한 구조적 차원과 일터 차원의 불안정성은 또한 개인적 차원에서 건강문제와 심리적 불안, 그리고 사회적 관계의 결핍으로 드러났다. 버스운전노동자를 둘러싼 이러한 다층적 불안정노동의 특징들은 각 층위 간 서로 영향을 주며 노동공간과 개인의 삶의 영역에까지 불안정성이 강화되는 연쇄적 전이가 나타났다. 본 연구는 일상적·재난 특수적 상황에서 버스운전노동자가 불안정노동을 어떻게 경험하는지 구체적으로 드러내고, 궁극적으로 버스운전노동자뿐만 아니라, 재난시기 필수노동자들의 노동환경 개선과 사회적 보호를 위한 함의를 도출하고자 하였다.

주요어: 버스운전노동자, 불안정노동자, 필수노동자, 다층적 불안정노동, 코로나19 재난

* 유익한 심사평을 해주신 익명의 심사위원들에게 감사드립니다. 무엇보다 연구가 가능할 수 있도록 섭외에 큰 도움 주신 전국민주노동조합총연맹 전국공공운수사회서비스노조와 인터뷰에 참여해주신 버스운전노동자분들께 진심으로 감사드립니다.

** 제1저자, 가톨릭대학교 사회복지학 석사/인권운동네트워크 바람 운영위원(xiayin@kakao.com)

*** 교신저자, 중앙대학교 사회복지학부 교수(leesophiasy@cau.ac.kr)

1. 서론

최근까지 버스운전노동자들의 낮은 임금과 열악한 노동환경, 그리고 직업 환경에 따른 건강상의 문제가 분석되며 버스운수업의 불안정성노동에 대한 다양한 연구가 이루어져왔다(정혜선·엄미정·장인순, 2005; 모창환·박진영·김동준, 2007; 임삼진·오맹근, 2008; 최원선·조성애·김경연·조영성·구정완·김형렬, 2011; 배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아, 2013; 허정철·이철기·전준택, 2017; 김기우·이문범·조규식, 2018; 권영민·여지호·변지혜, 2019). 특히, 버스운전노동자는 재난시기에도 공공성이 요구되는 필수업종에 종사하고 있으면서도 다수의 유동인구와의 대면 접촉이 이루어지는 노동으로 필수노동자의 성격을 가지고 있다(이승윤·백승호, 2022). 버스운전노동자의 근로환경 및 노동 조건에 대한 연구는 비교적 이루어졌지만, 코로나19 전염병 확산 시기 이들의 노동경험에 대한 연구는 매우 부족하다. 이에 본 연구는, 한국 버스운전노동자의 일터에서의 경험과 열악한 근로환경이 특히 코로나19 전염병이 확산되는 시기에 어떻게 불안정노동의 모습으로 나타나는지, 이들의 경험을 질적으로 분석하는데 목적을 두었다.

한국 공공영역 버스운전노동자는 지역, 업종에 따라 노동조건 및 환경이 상이하다. 대중교통으로서의 공영성이 있음에도 한국 버스운수업은 민영제를 기반으로 발전하였고, 현재까지도 많은 경우 사업자가 버스 등 제반시설을 소유하고 있다. 다양한 대중교통 수단의 발전과 자가용 이용률의 증가로 버스운수업계의 적자는 늘어가지만, 여전히 버스는 기타 대중교통보다 저렴하고, 지역 곳곳을 연결하는 넓은 범위를 운행하며 가장 대중적인 교통수단으로서 역할을 하고 있다(이희성, 2009a). 따라서 버스운수업의 운영은 사회적 필요로 인하여 적자가 예상되어도 유지해야 하는 대중교통의 공공재 특징이 고려된다. 이로 인해 민영 기업을 지자체가 보조/지원하는 구조가 일반화된 독특한 운영체계를 가지고 있다. 예를 들어, 버스 개인사업자가 경영상의 이유로 적자노선을 폐지하거나 대중교통수단의 요금을 상승시키면 공공성이 상실될 수 있다는 점 때문에 지자체는 표준운수원가를 책정한 후 적절한 지원금을 각 버스회사에 지원하는 방식으로 보조하고 있다. 나아가 일부 지자체는 버스 노선을 소유하고, 각 노선을 버스업체에 입찰하여 이를 운행하며 관리/감독을 받도록 하는 노선입찰제도 시행한다. 그러나 버스 회사의 임원 인건비, 배당금을 둘러싼 도덕적 해이가 사회적으로 이슈화되어 시민들의 시내버스 회사 경영에 대한 불신도 상당하다(안기정 외, 2020). 이와 같은 한국의 버스운영체계는 직접적으로나 간접적으로 버스운전노동자의 임금이나 노동조건에 영향을 미치고, 노동자들이 낮은 임금과 열악한 노동환경 및 건강상의 문제를 경험하는 원인으로 지적되어왔다. 이에 대한 대응으로, 버스업계의 비효율성을 해소하고, 공공성을 확보하기 위해 도입된 제도가 준공영제인데,

노동계에서도 공공에서 소유하는 공영제에 대한 필요성이나(임연희, 2021), 준공영제와 교대제 근무의 확장을 요구하고 있다(김기우·이문범·조규석, 2018). 선행연구들에 따르면, 버스운전노동자는 환경이나 조건이 열악하고, 일터에서 사고와 건강 위협을 받고 있다고 분석되었다. 특히 노동자의 과로나 사고는 장시간 근로 및 야간 근로를 야기하는 1일 2교대제, 격일제, 변형근로제와 같은 근로 형태와 연관이 깊다고 분석되고 있는데, 이는 대부분의 버스운전노동자가 경험하고 있는 근로 조건이다. 일터에서 사고의 위협이나 이후 신체적 건강, 심리적 압박이 발생할 수 있는 조건은 노동자를 불안정하게 한다. 이와 같이 버스운전노동자가 경험하는 일상적 차원의 불안정성이 제한적으로나마 연구된 가운데 재난시기 이들이 불안정노동을 어떻게 경험하는지에 대한 연구는 전무하다.

본 연구는, 기존의 연구에서 밝힌 버스운전노동자의 일상적 불안정성에 더해, 코로나19 전염병이 확산되는 시기에 다수의 유동인구와의 대면 접촉으로 감염의 위험에도 불구하고 물리적으로 노동현장에 나타나야하는 필수업종에 종사하고 있는 이들의 불안정노동 경험에 주목한다. 필수노동자에 관한 연구들은 대체로 의료·돌봄을 중심으로 이루어지면서(박고은·김규혜, 2021) 버스운전노동자에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다. 부분적으로나마 서울시 성동구 필수노동자 실태조사에서 버스운수업을 필수노동자로 분류하여 분석을 시도하였는데, 이에 따르면 마을버스는 일반 시내버스에 비하여 근무시간이 길고, 임금이 절반가량 낮은 수준을 보였다(이승윤·백승호·박고은·김규혜·박성준, 2021). 이 연구에 따르면, 마을버스 운전노동자의 평균 연령이 61세이고, 임금 수준이 시내버스의 절반가량에 머물러, 재난 시기 이전부터 버스운전노동자가 불안정한 노동환경에서 일하고 있다고 설명되었다. 하지만, 구체적으로 이들의 노동환경이 특히 재난시기에 어떻게 불안정노동의 경험으로 나타나는지 분석되지 못한 한계가 있다.

이에 본 연구는 버스운전노동자의 노동환경이 특히 코로나19 전염병 확산과 같은 재난시기에는 어떻게 불안정성노동의 양상으로 나타내는지 분석하며, 이들의 일상적·재난 특수적 불안정노동의 경험을 구체적으로 밝히고자 한다. 이를 위해 본 연구는 연구에 적합한 사례들을 의도적으로 표집하여 심층면접(indepth interview)를 진행하고, 일반적 질적연구방법(generic qualitative analysis)을 활용한 귀납적 주제분석을 실시하였다. 이를 통해, 본 연구는 일상적·재난 특수적 상황에서 버스운전노동자가 불안정노동을 어떻게 경험하는지 구체적으로 드러내고, 궁극적으로 버스운전노동자뿐만 아니라, 재난시기 필수노동자들의 노동환경 개선과 사회적 보호를 위한 함의를 도출하고자 한다.

2. 불안정노동과 버스운전노동자의 노동환경

1) 불안정노동과 필수노동에 대한 연구

불안정노동에 대한 연구는, 비정규직에 집중한 고용관계에서의 불안정성에 대한 초기 연구를 넘어 2000년대 후반부터는 연구의 양 자체도 국내뿐만 아니라 전 세계적으로 급속히 확산되었다. 또한 노동자가 다차원적으로 경험하는 근로환경, 일터에서의 건강문제 및 사회안전망 배제 여부, 사회적 관계의 영역에 이르기까지 그 개념적 범위도 확대되었다(Betti, 2018)¹⁾. 이러한 불안정노동에 대한 연구는 크게 불안정노동의 개념과 속성을 다룬 연구와 불안정노동에 속한 사회경제적 집단을 규명하려는 연구의 흐름으로 크게 분류될 수 있다(이승윤·백승호·김윤영 2017).

첫째, 불안정노동의 개념정의와 속성에 주목하는 연구들은 주로 불안정노동을 고용지위의 불확실성, 재정적 자원의 부재, 사회적 보호 및 법적/제도적 자원의 결핍, 작업장에서의 통제권한 부재 등 다층적인 하위속성을 활용하여 개념화하였다(Vosko, 2006). Rodgers and Rodgers(1989)의 연구는 불안정노동을 고용계약의 기간, 노동과정, 임금에 대한 통제력, 사회적 보호, 고용보호 등으로 측정했다. 국제노동기구(ILO)에서도 불안정노동의 특성을 불확실성(Uncertainty)과 불안정성(Insecurity)으로 정리하고 있다. 즉, 주된 고용주 없이 기간제, 임시직, 단기계약으로 노동력을 제공하여 고용상태가 불확실하며, 임금수준이 낮고, 노동권 및 사회보장에 대한 접근이 제한되어 있어 사회적 보호가 부족한 불안정한 상태를 불안정 노동으로 정의하는 것이다(ILO, 2011). 즉 불안정노동은 고용지위의 불확실성, 재정적 자원의 부재, 사회적 보호 및 법적/제도적 자원의 결핍, 작업장에서의 통제권한 부재 등 다층적인 하위속성들로 구성된 개념으로 이해할 수 있다. 작업장 통제권한의 부재와 사회적 보호 및 법/제도적 자원의 결핍이 구조적, 제도적 차원에서의 속성이라면, 고용불안정, 고용형태 및 재정적 자원의 부재는 사후적, 결과적 차원의 불안정노동의 속성이라 할 수 있다. 즉, 전자는 단체협상, 사회보험, 고용보호, 최저임금 등에 대한 법 제도적 보호와 관련되어 있다면, 후자는 비정규 고용지위, 저임금 등과 관련된다(백승호·안주영·이승윤, 2017).

둘째, 불안정노동의 개념에 집중하기보다 불안정노동자가 누구인지, 이들을 사회경제적 집단으로 규명한 연구들이 존재한다. 예를 들어, 고용중심적 접근으로 고용형태와 근로조건을 기준으로, 단기계약, 임시계약 등의 비전형적 고용형태를 보이거나 종사상 지위가 불안정한 집단

1) 보다 구체적인 내용은, 사회과학 영역에서 지난 40년 간 이루어진 불안정노동에 대한 연구 계보를 정리한 Betti, E (2018)를 참고.

을 불안정 노동자 집단으로 규정하는 연구가 여기에 속한다(Schwander and Häusermann, 2013). 그러나 고용형태를 중심으로 한 접근은 주로 비정규직을 불안정노동자로 규정하고 있는데, 이는 불안정노동의 복잡성과 모호성을 충분히 반영하기 어렵다. 현실 세계에서 노동시장의 불안정성은 다차원적으로 나타나기 때문이다(이승윤·백승호·김윤영, 2017). 따라서 버스운전노동자의 불안정노동에 대한 연구도 이들의 다층적인 노동환경, 업종의 속성, 구조적 맥락, 그리고 재난적 상황을 고려한 분석으로 이루어질 필요가 있다.

다음으로 주요하게는 고려될 특징에는 버스운수업의 공공재적 ‘필수성’이 있다. 즉, 버스운전노동자는 감염병 확산의 재난시기에도 공공성이 높은 업종에서 대면노동을 해야 하는 필수노동자의 특징을 나타내고 있다는 점에 주목할 필요가 있다(이승윤·백승호, 2022). 필수노동자에 대한 논의는 영국 정부가 코로나19 확산을 막는 조치를 발표하면서 주목받기 시작하였다. 이들은 필수서비스와 핵심 공공서비스를 공급하는 필수노동자로, 통상적으로 영어로는 ‘Essential Worker’와 ‘Key Worker’로 표현되기도 하였다. 영국 정부(UK Statute Law Database, 2020)에서는 최전방노동자(Frontline Worker)를 필수 공공서비스를 공급하는 주체로, 건강과 사회 돌봄의 최전방에서 일하는 사람으로 정의한다. OECD(2020)에 따르면, 코로나19 이전에는 식품가공업, 배달업, 운수업, 보건의료업과 같이 경제활동의 유지에 핵심적이지만 너무 당연한 것으로 여겨져 왔던 산업들은 감염병 국면에서 ‘필수적인(essential) 산업’으로 정의되고 있으며, 이와 같은 산업에 종사하는 노동자가 ‘핵심노동자(key workers)’라고 설명한다. 여러 국내외 논의들을 종합하면, 필수노동자를 둘러싼 각 용어들이 대체적으로 공유하는 핵심적 개념속성은 ‘노동현장에 물리적으로 나타나야만 하는 노동자’, 혹은 ‘COVID-19 감염 위험의 최전방에서 종사하는 노동자’로 수렴된다(이승윤·백승호, 2022).

대면활동이 필수적인 노동자들은 코로나19 감염병 확산의 시기에, 대면접촉에 따른 감염의 위험을 감수하고 노동을 지속해야 한다. 필수노동자는 감염병 재난시기에 감염의 위험에 노출될 가능성이 높다는 점에서 취약할 뿐만 아니라, 사회·경제적 지위에서도 매우 취약한 이층의 위험에 노출되어 있다. 필수노동자 사회적으로 필수적인 노동을 수행하고 있음에도 불구하고 저임금과 고용불안 상황에 놓여있기 때문이다. 필수노동자들의 임금이 낮은 이유는, 필수노동의 효용성과 무관하게 임금이 결정되며 이들 필수노동자의 협상력이 매우 약하기 때문이라고 설명되고 있다(홍성훈, 2020). 코로나19 재난 상황에서, 많은 일자리와 업무들이 비대면체제로 전환됨에도 불구하고, 버스운수업 노동도 대면활동이 불가피하였다. 따라서, 코로나19 재난 시기에는 버스운전노동자의 필수노동의 속성이 어떻게 이들의 노동경험에 부정적인 영향을 주는 지 분석될 필요가 있는 것이다.

2) 버스운전노동자의 노동환경에 대한 선행연구

본 절에서는 버스운수업에서 나타나는 불안정노동의 양상에 대한 기존의 연구를 검토하겠다. 버스운전노동자에 관한 연구는 대체로 과로나 교통사고와 같은 노동자 건강 문제에 주목해왔다. 버스운전노동자와 같은 운수업 노동자는 교대근무, 도로와 버스의 근로환경에서의 소음과 진동 등의 환경요인, 정신적·신체적 스트레스가 높은 직업에 종사하는 이들로, 관련 건강문제가 주목되어 왔다(정혜선·엄미정·장인순, 2005). 특히, 버스운전노동자가 경험하는 일터에서의 재해는 인명사고로 이어질 수 있다. 해당 분야의 연구들은 근로형태나 버스운수업의 형태에 따라 사고율의 차이가 통계적으로 유의미한 것을 토대로 근로환경 개선 방안에 대하여 제언해왔다. 주당 근로시간 자체의 문제보다 장시간 운전을 하는 격일제 근무가 사고 위험이 높았고(임삼진·오맹근, 2008), 장거리 주행이나 도로 여건이 좋지 않은 시외버스, 농어촌 버스보다는 특광역시 시내버스의 근로환경이 양호하였다(권영민·여지호·변지혜, 2019). 또한 버스운수업에는 촉탁직으로 고령노동자들이 근로하는 경우가 다수 있는데 고령운전자가 적고, 운전적성 정밀검사 등을 기반으로 고령 노동자들에 대한 교육과 관리가 있는 업체의 사고 위험이 더 낮게 나타난다는 분석결과로 고령노동자의 위험에 주목한 연구가 일부 있다(허정철·이철기·전준택, 2017). 최원선 외(2011)는 버스 운전사의 근로 중 사고경험과 외상 후 스트레스 장애에 대한 연구로 버스운전노동자 다수가 사고 경험을 가지고 있고, 사고로 인한 징계로 업무일 손실을 경험하면서 생계에도 영향을 받고 있다고 분석하였다. 또한 사고 이후 취업에 불이익을 받을 수 있어, 버스운전노동자는 사고를 개인적으로 처리하고 승객과 갈등에 있어서도 뚜렷한 메뉴얼 등이 없어 노동자 보호가 제대로 되지 않았다. 최원선 외(2011)는 이러한 정신건강 취약요인이 외상 후 스트레스 장애 위험인자로 영향을 미치고 있다고 지적하였다. 즉, 일터의 재해 위험은 신체적 건강뿐만 아니라 심리적 타격으로 노동자의 불안정을 높이는 요소로 연결되고 있었다.

버스운전노동자의 건강연구는 대체로 운전이라는 직무를 수행하는 과정에서 불가피하게 발생하는 건강위협보다 장시간 혹은 야간의 노동시간이 포함된 불규칙한 업무 조건이나 노동자의 고령화, 도로 위 위험상황에서의 노동자 보호의 부재와 같은 근로환경의 문제가 건강의 위협으로 이어지고 있음에 주목한다. 또한 버스운수업이 노동집약적인 특성을 가지고 있고, 민영제 기반의 공공서비스라는 구조적 특징이 노동자가 과로하고, 사고 위험이 높은 일터에서 일하도록 강제하는 구조를 만든다(배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아, 2013 ; 김기우·이문범·조규식, 2018).

국내의 버스운수업 운영체제는 민영제를 중심으로 이루어져왔으나 1990년대부터는 승객이

꾸준히 감소하며 업계 내 경영악화가 심화되었다. 그러나 버스는 공공서비스로서 공공요금 동결 방침에 따라 요금 인상이 쉽지 않다(이희성, 2009b). 버스운수업에 관한 다수의 연구는, 공공성을 유지하면서 현재의 버스업계 경영 악화를 최소화할 수 있는 운영체계에 주목하였다. 운영체계에 관한 연구들에 따르면, 준공영제 여부에 따라 노동자의 건강 차이가 발생하고 있다. 준공영제 시행 지역의 버스운전노동자 건강이 다른 지역의 버스운전노동자 보다 양호하다고 나타났다. 특히 특·광역시 시내버스운전노동자들의 건강이 타 지역 시내버스나 같은 지역 다른 버스운전노동자보다 양호하게 나타나고(권영민·여지호·변지혜, 2019), 준공영제와 버스전용차로와 같은 제도는 노동자의 외상 후 스트레스 장애를 낮추는 효과를 보였다(최원선 외, 2011). 준공영제 노동자들에게 해당되는 1일 2교대의 근로형태가 격일제 등 변형근로제보다 교통사고 감소율이나 운전자의 노동 만족도에 긍정적인 것으로 나타났다(임삼진·오맹근, 2008).

이와 같은 버스운영체제는 직·간접적으로 버스운전노동자의 임금이나 노동조건에 영향을 미치고, 노동자들이 낮은 임금과 열악한 노동환경 및 건강상의 문제를 경험하는 원인으로 지적되었다(모창환·박진영·김동준, 2007). 이를 개선하기 위해서 현재 6개 광역시를 중심으로 도입된 시내버스 ‘준공영제’는 민영제 중심 버스운영체계에 대안으로 여겨지고 있다. 지자체나 정부 등 공공이 설비를 소유하고 운영하는 ‘공영제’나 민간이 버스와 노선을 소유하고 자체적으로 운영하는 ‘민영제’ 사이의 중간적 성격을 가진 준공영제는 이미 버스를 가지고 있는 운수업체를 대상으로 공공이 수입금 공동관리, 노선입찰제, 운행업체에 대한 경영 및 서비스 평가 등을 실행하는 형태로 구현된다. 현재 준공영제를 실행하는 지자체별 재정상황 등을 고려되어 그 형태는 다소 상이하니(이영수, 2018; 권용재·이재민, 2019) 수입금공동관리제, 운영업체평가는 공통적으로 나타났다. 이러한 준공영제는 공공이 버스운수를 직접 운영할 때 생기는 비효율성 문제를 피하면서 민영제 중심 버스운영의 공공성을 확보하는 대안으로 여겨져 왔다. 준공영제 도입 변수는 버스운수업의 기술적 효율성을 증가시키는 데 효과가 있다고 평가되고 있으나(권용재·이재민, 2019), 민영제 운영보다 지자체의 자원이 많이 투입되기 때문에 지자체 별 재정자립도에 따라 도입이 어려울 수 있다고 평가되기도 한다(이희성, 2009a; 이희성, 2009b). 이와 같이 버스운영체계에 관한 연구들은 운영체계의 효율화와 공공성의 확보, 현재 부분적으로 시행되고 있는 준공영제에 대한 개선방안에 주목하고 있다(한중학, 2011; 한중학·양시훈, 2011; 윤혁렬, 2012; 권용재·이재민, 2019; 안기정·기현균, 2020).

정리하자면 기존 연구는 버스운수업계의 운영체제와 같은 구조적 문제가 노동자의 건강을 위협하고 불안정성에 영향을 미치는 요소로 주목해왔다. 버스운전노동자는 업종상의 직무적 특성으로 인한 건강 위협성뿐만 아니라 운영체제나 공공성 확보에 대한 압력, 자원의 부족 등

운영상의 구조적 모순에 따른 노동자의 과로나 일터에서의 재해를 유발위험에 노출되어 있었다. 배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아(2013)는 만근제, 변형격일제 등이 근간하는 버스노동 현장의 구조적 문제가 야기하는 노동환경의 불안정성을 분석하고 이로 인한 노동자 건강 문제의 위험에 대해 설명하였다. 김기우·이문범·조규식(2018)은 2018년 52시간제 개정 과정에서 노선버스가 특례에서 제외되면서 장시간 노동 문제를 해결할 수 있는 법안이 마련되었지만, 현장의 저임금과 인력부족 상황에서 이를 적용하는 데 어려움이 있다고 진단했다. 그리고 노동조건을 개선하기 위해서는 인력과 자원 확충의 문제가 해소될 수 있는 제안으로 1일 2교대제와 준공영제 등의 정책을 제안했다.

본 연구는, 기존 선행연구가 부분적으로 다루었던 버스운수업 운영체계, 장시간 근로와 같은 열악한 근로조건, 건강위험 등을 포괄하면서도, 버스운전노동자의 일터를 둘러싼 보다 다층적인 구조적 문제 및 업종상 직무특성과 대면노동의 필수성, 노동자가 일터에서의 다양한 요구에 대응할 수 있는 자원의 정도, 그리고 재난 상황이라는 맥락까지 고려하여 이들의 노동경험을 분석하고자 한다. 이를 통하여, 버스운전노동자가 일상적·재난 특수적 상황에서 불안정노동을 어떻게 경험하고 있는지 입체적으로 분석하고자 한다.

3. 연구방법

1) 일반적 질적연구방법(Generic Qualitative Research)과 귀납적 주제분석

본 연구는 버스운전노동자의 일상적·재난 특수적 상황에서의 불안정노동의 경험을 구체적으로 분석하기 위해, 연구문제에 적합한 사례들을 찾아 심도 있는 인터뷰(in-depth interview)를 진행하였고, 심층인터뷰 자료는 일반적 질적연구방법(generic qualitative analysis)을 활용한 귀납적 주제분석방법을 통해 분석되었다. 일반적 질적연구방법은 연구질문에 대한 적절한 답을 찾기 위하여, 인식론적 입장이나 접근방법들 간 철학적 일관성보다는 연구질문에 대한 답을 찾기 위해 사용된 분석방법 자체의 적합성을 더욱 중요시 하는 연구방법론이다. 즉, 연구의 질과 엄격성은 연구 질문에 적합한 연구 도구를 얼마나 올바르게 적절하게 선택했느냐에 있다(Snape&Spencer, 2003; 김인숙, 2016 재인용). 일반적 질적연구는 해석주의 패러다임 안에서 다양한 접근을 열어두고 핵심 주제에 접근해가는 귀납적 연구방법이다. 해석주의는 사회현상에 대하여 인간의 행위를 조직하는 의도와 동기, 신념, 가치와 같은 사회적 의미들을 이해하고 그들의 해석에 주목한다(김인숙, 2016). 이는 실제 어떠한 삶을 사는 사람들의 시각에서 그 삶

을 이해하고, 그로부터 의미를 도출하고자 할 때 유용하다. 또한 사회현상이 발생하고 있는 특정한 현장의 블랙박스 같은 내면을 이해하는 데에 인과관계를 넘어서는 발견과 이해, 해석을 추구할 수 있다. 이를 위해, 연구목적에 맞는 구체적인 사례들을 선별하여 분석한다.

버스운전노동자의 근로환경 및 노동 조건에 대한 연구는 비교적 제한적으로 이루어졌지만, 코로나19 전염병 확산 시기의 이들의 노동경험에 대한 연구 매우 부족하다. 본 연구는, 한국 버스운전노동자가 일상적으로 경험하는 고용과 임금 불안정성, 열악한 근로환경뿐만 아니라 코로나19 전염병이 확산되는 시기의 재난 특수적 상황에서 이들이 불안정노동을 어떻게 경험하는지 질적으로 분석하는데 목적을 두었다. 본 연구에서 활용한 일반적 질적연구방법은 버스운전노동자가 실제 어떠한 노동경험을 하는지 이들의 시각에서 불안정노동을 이해하고, 그로부터 의미를 도출할 수 있는데 유용하다. 또한 불안정노동의 경험이 이루어지고 있는 COVID19 재난 특수적 상황에서 인과관계를 넘어서는 발견과 이해, 해석을 추구할 수 있다.

자료분석 방법은 일반적 질적연구방법에서 주로 활용되는 귀납적 주제분석의 방법을 따랐다. 김인숙(2016)은 귀납적 주제분석의 과정으로 포괄분석, 의미단위 분석, 패턴 분석, 범주분석, 주제분석의 다섯 가지 단계를 제시했다. 본 연구는 이 분석과정의 의미를 살려, 실제에 맞게 조정하여 활용하였다. 연구자는 심층면접 자료의 전사 이후, 해당 연구참여자의 특성과 경험에서 나타나는 현상에 대한 메모를 남긴다. 이를 시작으로 의미단위 분석을 시작하는데, 의미단위 분석은 원자료인 질적 자료를 해체하고 쪼개는 작업에 해당한다. 이 과정에서 질적 자료의 낱말을 이해하고, 숙고하게 되어 자료와 밀착하게 된다.

다음으로는 포괄분석을 거쳤다. 포괄분석은 자료 전체의 개요와 구조를 감지하는 과정이다. 이는 후반부 주제분석까지 진행된 완전 분석 결과와 달리 예비적이지만, 연구 전체의 주제와 개요를 살피며 경험 전반을 나타내 이후 분석 과정에서 보조될 수 있다. 연구자는 포괄분석 과정까지 진행하며 모은 메모를 비교하며 연구질문과 연구목적에 적절한 주제들에 대하여 구체화해나간다. 다음으로는 패턴분석과 범주분석을 진행한다. 패턴분석은 의미단위분석 과정에서 해체된 자료들을 비교하고, 의미단위가 모여 형성하는 작은 현상의 패턴을 모아가는 과정이다. 패턴은 대체로 다수의 의미단위가 모여 하나의 패턴을 형성하고, 다수의 패턴이 모여서 형성된 패턴 또한 존재한다. 중요한 것은 의미단위 간 비교를 통한 패턴의 도출과 패턴 간 비교와 배치, 조정을 반복하여 얻어낸 범주들을 통하여 질적자료에 담긴 경험을 충분히 분석해 내는 것이다. 마지막으로, 사례별 주제분석은 한 사례를 통틀어 나온 주제와 이 주제를 설명하는 통합적 이야기를 구성하고 이를 토대로 질적자료에서 본 연구질문의 답을 도출해내는 것이다. 각 사례의 주제분석 후 사례 간 분석을 진행하여 모든 사례를 포괄하는 주제 서술과 이를 토대로 분석 결과를 기술하였다.

2) 자료 수집

본 연구는 질적 연구의 대표적인 표집 방법인 '의도적 표집(purposive sampling)' 방법을 택했다. 의도적 표집이란 질적 연구의 연구문제에 대하여 풍부한 정보를 제공하는 사례를 선택하는 질적 연구의 비확률적 표집의 형태다(patteon, 1990; 김인숙, 2016 재인용). 연구 대상은 수도권권 '노선버스운전자'²⁾이다. 지역을 수도권 중심으로 한정된 것은 인구밀집이 높은 수도권을 중심으로 버스운전노동자의 노동 경험을 이해해보고자 함과 코로나19 재난 상황에 있어 수도권권의 감염자 수가 다른 지역에 비해 월등히 높은 상황으로 이에 대한 경험도 연구 자료로 확보하기 위해서다.

선행연구를 통하여 버스업종 및 운영체계에 따라 노동 조건의 차이가 있을 수 있음을 확인하였고, 공공영역 버스운전노동자들의 경험을 충분히 이해하기 위해서는 다양한 업종을 고려할 필요가 있다고 판단했다.³⁾ 그 중 시외버스의 경우 타 업종 버스운전노동자보다 장시간, 장거리 운행을 경험한다. 또한 외지에서 외박이 잦아 다른 버스운전노동자들과의 이질적 경험이 예상되었다. 시내버스와 마을버스의 경우에도 할당 노선이나 고용형태, 노동조건 등이 상이할 것으로 판단되어 세 개의 버스 업종의 노동자의 경험을 모두 포괄하고자 하였다. 연구참여자의 근무지역은 인구밀집도가 높은 수도권을 중심으로 진행했다. 시외버스운전노동자의 경우 소속은 강원이지만, 서울경기를 오가는 노동자로 표집되었다. 심층면접의 중간분석 결과 같은 업종이라 하더라도 준공영제 여부에 따라 노동경험이 상이할 수 있다는 판단으로 경기지역 시내버스운전노동자가 추가로 표집되었으며 노동경험이 충분히 표집되었다는 판단 하에 자료수집을 중단하였다.

2) 연구참여자의 섭외는 버스운수업 노조 간부의 협조를 통하여 이루어졌다. 연구자는 연구 취지에 대한 설명 후 연구 주제에 적절한 인터뷰 대상 섭외를 요청했다. 먼저 수도권 중심 시내버스와 마을버스 운전 노동자를 섭외요청한 후 시외버스 노동자에 대한 섭외를 추가로 요청하였다.

3) 여객자동차운수사업법 시행령 제 3조 1항 1호에서 노선 여객자동차운송사업을 다음과 같이 구분한다.

가. 시내버스운송사업: 주로 특별시·광역시·특별자치시 또는 시(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제10조 제2항에 따른 행정시를 포함한다. 이하 같다)의 단일 행정구역에서 운행계통을 정하고 국토교통부령으로 정하는 자동차를 사용하여 여객을 운송하는 사업. 이 경우 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 광역급행형·직행좌석형·좌석형 및 일반형 등으로 그 운행형태를 구분한다.

나. 농어촌버스운송사업: 주로 군(광역시의 군은 제외한다)의 단일 행정구역에서 운행계통을 정하고 국토교통부령으로 정하는 자동차를 사용하여 여객을 운송하는 사업. 이 경우 국토교통부령으로 정하는 바에 따라 직행좌석형·좌석형 및 일반형 등으로 그 운행형태를 구분한다.

다. 마을버스운송사업: 주로 시·군·구의 단일 행정구역에서 기점·종점의 특수성이나 사용되는 자동차의 특수성 등으로 인하여 다른 노선 여객자동차운송사업자가 운행하기 어려운 구간을 대상으로 국토교통부령으로 정하는 기준에 따라 운행계통을 정하고 국토교통부령으로 정하는 자동차를 사용하여 여객을 운송하는 사업

라. 시외버스운송사업: 운행계통을 정하고 국토교통부령으로 정하는 자동차를 사용하여 여객을 운송하는 사업으로서 가목부터 다목까지의 사업에 속하지 아니하는 사업. 이 경우 국토교통부령이 정하는 바에 따라 고속형·직행형 및 일반형 등으로 그 운행형태를 구분한다.

[표 1] 연구참여자별 특성

연구참여자	지역	나이	업종	운영체제	근무형태 및 임금체제
N01	강원	47	시외버스	민영제	복격일제 / 만근제(19일) / 포괄역산제
N02	서울	51	시내버스	준공영제	주간2교대 / 기본급, 격월 상여
N03	경기	57	마을버스	민영제	만근제(16일)
N04	서울	58	마을버스	민영제	주간2교대 / 만근제(23일)
N05	서울	52	시내버스	준공영제	주간2교대 / 기본급, 격월 상여
N06	경기	50	시내버스	민영제	격일제 / 포괄역산제

분석의 주된 자료는 심층면접을 통해 얻었다. 심층면접은 반구조화 된 형태로 회당 약 90분 정도가 소요되었다. 연구참여자들의 동의하에 모든 면접 내용은 녹음되었다. 해당 녹음파일은 자료 수집이 마무리된 후 모두 녹취록으로 전사되었다. 면접 질문에는 노동자의 기초정보, 일상적 근로환경, 직무 조직, 사회적 환경 등과 코로나19로 변화된 노동환경에 대한 내용이 포함되었다. 심층면접은 2021년 9월부터 11월까지 약 두 달간 진행되었다. 심층면접 과정에서 수집된 일부 자료도 분석에 참고 되었다. 노동자의 근무배치표와 메모, 재난지원 문자, SNS를 통한 회사의 요구 등이 이에 포함된다. 면접은 연구 참여자들의 정보를 보호할 수 있도록 그들이 원하는 공간에서 이루어졌으며, 주로 연구자의 사무실이나 아무도 없는 휴게실, 조용한 카페 등이었다. 심층면접을 시작하기에 앞서 연구 및 참여방법에 대해 구체적으로 설명하고 참여자의 자발적인 동의 획득을 위한 절차를 실시하는 등 연구윤리를 준수하였다. 또한 본 연구는 참여에 대한 사례로 소정의 면접비를 제공하였으며, 이를 면접 서두에 밝히고 면접이 종료된 후 지급하였다.

4. 버스운전노동자가 경험하는 다층적 불안정노동(Multi-level Precarious Work)

1) 구조적 차원: 민영중심의 운영체제와 공공성이 있는 필수노동 간의 모순

(1) 공공성을 요구받는 민영기업의 모순

버스운수업은 민영제를 기반하여 발전했으나, 대중교통인 버스서비스가 가지는 공공성으로 인하여 사기업으로서 이윤추구가 우선되기 어려운 모순적 구조를 가지고 있다. 이에 지자체는 적자노선, 벽지노선 등에 대한 유지나 버스비용의 인상을 최소화하는 노력을 통하여 버스 운영

의 공영성을 유지하고자 하여 다양한 방식으로 재정지원(보조금)을 해왔다. 적자결손보조(재정 지원), 벽지명령노선 지원, 오지·도서 공영버스 지원 등이 이에 해당한다(김기우·이문범·조규식, 2018).

이로 인하여 업체는 필수성이 있는 공공서비스를 적절히 운영하고, 받은 보조금을 제대로 사용하는지 투명하게 밝혀야 한다는 기대를 받게 된다. 그러나 보조금에 대한 적절한 관리감독이 이루어지지 않고 있어 보조금 사용의 효과성이 낮고, 업체가 이를 제대로 사용하고 있는지 신뢰할 수 없다는 점이 버스운수업체 운영체계 변화에 주목하는 이유가 되기도 했다(안기정 외, 2020).

버스운수업체는 사기업이지만 공공영역의 보조를 받으면서 동시에 업체를 효율적으로 운영하고자 하는 책임성에서 자유로워지고, 특히 노동자에 대한 사업주로서의 책임에 있어서도 회피하는 경향이 나타났다. 버스운전노동자는 현재 민영운영체제의 기업에 투여되는 공공자원이 공공서비스의 질적 향상을 위한 목적을 이루기보다는 사기업의 운영책임을 회피할 수 있는 자원이자 오히려 경영을 방만할 수 있는 무기로 이용된다고 느끼고 있었다.

회사에서는 한 게 없어요. 자기들 돈을 쓸 일이 없잖아요. 관리만 하는데 대표이사 이런 사람들은 연봉 1억 이상씩 받아요. **운수도 그렇지만은 가족별로 전무도 하고, 이사도 하고, 부장도 하고 그런 회사가 많아요. 집안에서 다 해먹는 거죠. 그래서 보조금 받아서 월급을 가족들이 다 나누어 가지잖아요. (N02)

코로나 터지고 나서 방역이나 이런 부분에 대해서 더 신경써야 되는데...회사에서 뭔가 추가인력을 뽑기보다 노선 자체를 줄이고... 원래는 회사에서 해야하는 문제를 지자체에서 해주길 바라는 거죠.(N01)

(2) 재난시기 책임의 양태를 결정하는 준공영제

대부분의 버스운수업체가 민영제 운영을 근간하여 일부 보조금이 지원되던 형태지만, 준공영제는 버스운수업 운영 전반의 자원을 투여하고, 체계적인 관리감독을 실시한다. 준공영제의 도입은 버스운전 노동자의 일자리 질이 균질화되고, 개선되는 데 큰 역할을 했다. 준공영제 지역은 전반적인 지자체 관리감독이 강화되면서 운영의 투명성이 높아지고, 지자체와 버스운수업협회, 노동조합이 진행한 3자 교섭으로 안정적 고용과 임금수준 등이 지역 내 동질화된 안정적 버스운수업 노동시장을 형성하는 특징이 있다.

그러나 준공영제 운영의 철저한 업체 운영 관리감독이 있더라도 효율성, 공공성 중심의 평가에서 노동권이나 노동자 안전 문제가 도외시되는 경우도 발생한다. 특히 노동자 운행시간에

대한 통제, 버스 이용객과의 마찰이나 도로에서의 범법 행위 등에 대해서 기업의 책임성을 강조하기보다 단순한 지표로 평가하는 것이 노동자에 대한 이중 통제로 나타나기도 했다. 일터에서 업체로부터 강한 통제력이 행사되는 버스 일터의 특성은 노동법의 효과성을 크게 떨어뜨리기도 했다.

준공영제는 여전히 일부 지자체, 특정 업종에 제한되어 운영되고 있다는 점에서 모든 버스운전노동자들이 이에 준하는 안정적 노동을 한다고 보기 어렵다. 본 연구참여자 중 2인만이 준공영제 현장에 있었다. 다른 연구참여자들은 준공영제 실행 지역이 아니거나, 업종이 달라 직접 준공영제를 경험하지 못했다. 그리고 운영체제 간 차이에 따라 재난시기에 요구되는 일자리 과업의 차이도 컸다. 버스운수업계는 여전히 민영제를 기반으로, 기업이 노선과 버스를 소유하고, 공공자원이 투입되면서 업체의 경영책임이 점차 모호해지는 기형적 형태가 유지, 강화된다고 볼 수 있다.

특히 코로나19 재난 시기에는 노동의 필수성으로 인해, 노동현장에 물리적으로 나와야 하는 버스운전노동자가 운영체제의 차이로 인하여 어떻게 불안정 노동을 경험하는지 나타나고 있었다. 버스운수업계에서 코로나19 같은 감염병 재난상황에 누가 방역을 해야하는지에 대하여 지자체, 업체, 노동자 모두 동일하게 '지자체'의 역할이라고 이해했다. 실제로 코로나19 감염병 재난 상황은 대면노동 현장으로서 버스와 노동자 다수가 이용하는 배차실(휴게실)에서의 집단감염 위험이 발생하고, 이 공간을 안전하게 유지하기 위한 방역 업무와 전담인력의 배치, 관련 용품 전달 등이 필요했다.

준공영제 지역에서는 실제로 이를 지자체가 부담하여 기대에 부응했다. 준공영제로 운영되는 버스업종은 지자체가 방역을 담당하고 공영지마다 추가 인력을 배치하여 방역을 담당하며 방역용품을 제공하는 역할을 했다. 그러나 민영제의 경우 방역 공백이 발생했다. 이 때에 방역 의무는 쉽게 노동자에게 전가되어 추가 노동이 발생하거나, 소독을 하지 않은 채 위험한 운행이 지속되었다.

(방역은) 서울시에서 하고 회사에서는 하는 게 없어요. 그리고 방역하는 분이 각 회사에 한 분씩 배치가 되어가지고 저녁 9시까지인가, 아침부터 해서 늦게까지 방역하시고... 회사에서 고용한 건 아니고, 아마 서울시에서 외주로 해서 방역하시는 분들 고용한 걸로 알고 있어요. 기사들도 자기 운전대 외에는 차에 둘러보는 거 자체도 겁이 나잖아요. 코로나 때문에. 그래서 청소하시는 분들도 많은데, 자기 차 밑대로 닦으시는 분들도 많은데 저 같은 경우는 아예 뭐 문 열고 내려오고. 소독제 없으면 비치하고 그 정도(N02)

처음에 심각하다고 소독약, 방역도 하고 버스에도 하고 그랬는데 요즘엔 또 안 하고 있어요. 소방서 쪽에서 나와서 요새는 터미널에 나와서 잠깐씩 방역을 하거든요. 굉장히 잘못된 거죠. 청소 용

역 하시는 분들이 바닥이나 밀대로 닦아내고 그런 건 있죠. (차 안 소독/방역은) 초창기엔 한 두 번 했었는데 지금은 그런 건 없어요.(N01)

정부에서 버스 대중교통 관련해서 지하철도 없는 거 같고, 버스도 없는 거 같은데. 민간 사업자가 알아서 하는 정도 아니면 당사자 노동자들이 알아서 하는 형태로.. 거기까지 행정력이 영향을 미치지 않아요. 마스크 지급해달라는 것도 한참 지나서 경기도에서 해준 거고... (N06)

2) 일터 차원: 구체적으로 드러나는 불안정노동의 속성들

(1) 임금불안정과 고용불안정 간의 시소타기

버스운전노동자는 만성적인 임금 불안정 상태에 놓여있었다. 임금 수준이 낮을뿐더러, 이조차도 점차 보장성이 떨어지는 특성을 보였다. 포괄역산제나 통상임금제 자체가 저임금을 의미하는 것은 아니지만, 버스 이용객이 줄어드는 경영상 위기와 협상력 낮은 노동자들의 현실에 얽혀서 낮은 임금수준을 형성하게 되었다. 상여금이나 노동자 가족 대상 기업복지의 삭감은 노동자들에게 큰 생계 불안으로 다가왔다. 특히 마을버스는 월 200만원 초반의 낮은 임금 수준을 보이고 있었다.

***(지역) 전체가 통상임금을 합치는 바람에 보너스를 시급에 포함시키면서 최저시급을 맞추려고 하니 까 사실상 어떻게 보면 임금이 더 줄어든 거죠. 왜 그러냐면 최저시급에 보너스를 별도로 받았을 때가 오히려 생활이 더 나았는데, 지금은 그냥 시급으로 맞춰버렸죠. 임금 저하가 되어버린 거죠. (N01)

또한 대부분의 버스업계에서 임금 체불이 잦아, 생계불안을 크게 체감했다. 버스운전노동자는 '임금체불 없으니 괜찮다'고 이야기할 정도로 만연한 임금체불을 체감하고 있었다. 저임금 상황과 더불어 신용카드 등을 활용한 생계유지에 임금체불은 신용등급에 영향을 주고, 다른 가족들에 대한 생계 책임을 진 노동자에게 더 큰 압박으로 다가올 수 있는 문제이지만 업체는 법적으로 문제가 되지 않을 정도씩만 상습적으로 체불하거나 지자체 신고 시 이에 대한 보전을 하는 등 임금에 대한 위협을 지속했다.

저희야 월급 줄 걸 일부로 늦게 (줘요). 지금 이번 달에는 15일 날짜로 줘야하는데 지금 하나도 안 나왔어요. 원래는 20일 쯤에는 들어오는데 하나도 없어요. 몰라요 이따가 얼마나 들어오려나, 모르겠는데 원래는 그래서 10일 안에. 다음달 10일 안에 끝내긴 끝나는데 추석명절 끼고 현재는 8월 꺼도 임금이 안 땀어요.(N04)

우리 지금 월급이 제대로 안 나와요. 꼭 법에 안 걸리게 하고, 한 달에 50%만 나오고. 그 다음달에 50% 또 딜레이하고 이런 식으로. 그래서 이것도 노동청에 쫓아갔다 왔어요. 그랬더니 마저 주더라고. 그래도 또 걸려있어요. 휴가비를 안 줬어요.(N03)

준공영제의 경우 3자 교섭의 결과가 유지되어 코로나19로 인한 운행 횟수나 노선의 변화가 임금이나 고용불안으로 이어지지 않았다. 호봉제 또한 매년 적정한 임금 상승을 예상할 수 있도록 만들었다. 그러나 민영제로 운영되는 대부분의 일터는 만근제로, 만근 이상의 노동을 할 때에만 수당이 발생하는 형태로 운영되고 있다. 매달 만근 이상을 채워야 수당이 발생하고, 만근을 채워도 낮은 수준의 임금은 장시간 노동을 통한 임금수준 향상을 유도한다. 하지만 이 또한 한정된 노선과 운행횟수를 두고 다른 노동자들과 경쟁해야 한다는 점에서 난관에 봉착한다. 노동자들은 노선과 운영 횟수가 줄어든 현실에서 유급휴직을 제안 받거나, 더 적은 근로일수를 채워가며 저임금 상황에 봉착해 있었다. 다른 동료노동자가 포기하거나, 일을 관두어야만 채울 수 있는 근로일수가 늘어나 임금을 높일 수 있는 임금불안정과 고용불안정의 시소타기는 버스 운수업계의 고질적 문제였다. 버스운전노동자의 고용에 대한 위협은 개선되고 있지만, 만근제를 통하여 이 위협이 임금불안정으로 몰리는 현실은 노동자들에게 긍정적일 수 없다.

평균 18개를 하던 사람이 하루 놀아서. 보통 19일 정도는 했던 말이에요. 평균적으로는. 그런데 17일로 이틀이 줄어든 거거든요. 그리고 16일은 거의 없었어요. (코로나 이후) 한 이틀 씩은 줄어들어요. 이를 적게끔. (N03)

(2) 좁은 지대의 고용 안정성

연구참여자들은 경영업체가 사업체를 변경하고, 운영 버스 업종을 변경하더라도 고용 승계되어 버스운전노동을 10년 이상 유지해왔다. 이처럼 버스운전노동자들은 아예 다른 직업으로 전환하기보다는 업계 내에 머무는 특성을 보였다. 그러나 버스업계 내 업종 간 안정성 차이와 업종 간 위계가 존재했다. 시내버스는 마을버스보다 안정적인 편인데 시내버스에서 일하기 위해서는 마을버스 경력이 필요하다. 마을버스는 시내버스보다 고령노동자와 축탁근로에 해당하는 정년을 넘긴 노동자 비율이 더 높았다. 준공영제 버스운전노동자가 고용 상에도 가장 안정적이었지만, 이 경우에도 같은 버스 업체 내에 축탁이나 수습기간 노동자를 포함한 계약직(비정규직) 노동자들은 고용안정성이 낮고, 한 업체 내에도 마을버스, 도시관광버스, 시내버스 등의 업종이 복수로 운영되면서 업종 간 안정성 차이가 한 사업장 내 고용안정성의 차이로 내포된 경우도 있었다.

본사는 마을버스라고 해가지고 **리 쪽으로 오가는 마을버스를 1년인가, 2년을 해야 한대요. 그러고 나서 정규직으로 가는 건데 저희는 지사는 그런 건 없어요. 바로 2개월 정도는 견습을 하고 나서 테스트 보고 그리고 바로 사원 받아서 운행하는 거예요.(N05)

노선도 아예 다르고. 그래서 법적으로 그 사람들 동일노동 동일 임금을 싸워줄 수가 없어요. 차량도 다르기 때문에 1미터가 짧으니까 동일노동, 동일임금 아니라고 이야기하고 노동지청에서는... 그 다음에 노선도 아예 다르기 때문에 정규직-비정규직이 아예 섞여서 일하는 게 아니라 노선이 달라서 일을 하기 때문에 근로조건이나 노선이 달라서 동일노동 동일임금일 수가 없다고 노동지청에서 벌써... 받아왔고. (N06)

지속적으로 버스이용객이 줄고, 코로나로 인해 노선이 중단되어 일부 노선으로 다수의 노동자가 몰린 상황은 노동자들에게 고용불안으로 다가온다. 특히 규모가 작은 마을버스의 경우 부도에 대한 우려가 있어 미래 불안정을 크게 체감하고 있었다. 이에 더하여 버스운수업체 내 노동자의 고령화 현상 속에서 정년 이후 축탁직 계약으로의 전환 비율이 높게 나타나고 있다. 축탁근로는 <고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률>에 따라 고령노동자의 재취업, 일자리 유지를 유도하여 노동자들의 전문성을 유지하며 비교적 안정적인 노인일자리로의 연계를 유도한다. 하지만 현실에서는 정규직 퇴직 직후 축탁근로로 근로가 전환되면서 퇴직금이 사라지고, 매년 재계약을 해야하는 불안정으로 인해 노동자들의 협상력이 낮은 상태에 머물게 되었다. 일부 시내버스의 경우 축탁근로자를 늘리기보다 정년기준 연령을 높이고, 축탁근로의 나이 제한을 두어 일터 전반의 고용안정성이 보다 높은 특성이 있었으나 마을버스의 경우 축탁근로자가 더욱 많고, 축탁 고용의 연령 제한이 없어 고령의 버스운전노동자들이 더 열악한 마을버스에 집중되는 현상이 나타나기도 한다.

(퇴직 후) 축탁으로 해서 1년 계약직으로. 왜 그러냐면 회사에서는 좋은 게 뭐냐하면 일단 퇴직금이 안 나가죠... 전에는 줬었는데 이제는 계약을 지금 보통 다른 회사도 9개월 6개월 5개월 단위로 계약을 다시 하니까 퇴직금을 줄 필요가 없잖아요 (고용계약을 새로 하니까?) 그렇죠. (N01)

서울 같은 경우에 정년이 63년이 된 사업장이 있는데 우리도 정년이 63세예요. 다른 데에는 만으로 60세가 많아요. 그러니까 축탁을 하시는 분들이 계시는데 우리는 정년이 만 63세라 축탁을 1년이나 2년 정도 밖에 안하고 회사에서 보내시니까 축탁이 거의 없다고 봐야죠. 한 5% 정도 된다고 봐야죠. 전체 인원수에... (그 이후에는) 다른 데로 가지게 되죠. 마을버스라든지, 축탁을 쓰는 규모가 작은 사업장들이 있어요. (N06)

코로나19 재난 기간 동안 고용관련 정부의 정책 중 휴직 시 임금 일부를 보전하여 유급휴직이 가능하게 한 ‘고용유지지원금’은 노동자들의 고용불안을 줄이고, 코로나 상황을 극복하는 데에 도움이 되었다. 또한 ‘유급휴가지원금’을 이용하여 자가격리 기간 동안 임금이 보전된 경우, 연차 사용을 강제 받거나 해고되는 등의 위협 없이 일자리 유지하는 데 도움이 되었다. 그러나 노동자 필수노동자 백신 우선접종 정책은 고령인구 대상 접종이 이미 진행된 상황에서 시행 되었는데 버스운전노동자의 경우 고령인 경우가 많아 큰 효과가 없었다. 마을버스 노동자를 대상으로 하는 소득안정지원자금은 그 금액이 적고, 연 1회 정도에 머무르면서 소득안정 효과가 미비했다.

정부에서 받는 한 달 휴직을 많이 받죠. 휴직을 받는데 그건 임금의 70%줘서, 유급 휴직으로. 그런데 그것도 기한이 있어요. 몇 개월 단위로 끝나면 그분들도 휴직급여를 못 받으니까 자원해서 쉬면 무급이고, 그냥 같이 일하면 만근이 19개면 모든 사람들이 다시 일해야 하잖아요. 보통 13개 14개 할 수 있고. 그러면 임금이 줄고.. 백 한 140만원 그 정도 밖에 못 가져가는 거죠.(N01)

재난지원금식으로 구청에서 이번에 80만원하고, 저번에 30만원 나왔어요. 힘들게 일한다 이러면서 위로금 식으로 주는 거예요. (몇 번 정도 받으셨어요?) 두 번이요. 5월 달, 9월 달. 작년에는 없었어요. 따로 했으면 회사에서 해서 줬을텐데 공식적으로 준 거는 이게.. (그게 도움이 되셨나요?) 그냥 그렇죠.(N04)

(3) ‘배차표’와 노동통제

버스운전노동자 통제의 중심에는 배차표가 있다. 배차표는 개인 노동자를 통제할 뿐만 아니라, 동료 노동자들의 권리가 배차표로 묶여 휴식이나 임금 등 다양한 측면의 노동자 욕구를 통제하는 형태로 작동하고 있다.

배차표는 ‘비현실적’이다. 배차표의 시간은 사람이 적은 시간 기준, 최소 운행시간을 기준으로 짜여 노동자들이 현실적으로 맞추기 어려운 시간을 강제한다. 노동자들은 이를 지키기 위해 신호 위반을 하거나 과속을 하며 안전을 포기해야 하거나, 휴게시간을 포기해야만 한다. 이로 인한 과로노동이 강화된다. 비현실적 배차표에 맞추기 위해 노동자들의 안전이 희생되는 것이다.

나는 항상 모자르거나 오버해서 나가든가 해서 첫 탕부터는 신호를 무시하지 않으면... 열악한 거죠. 배차 시간을 56분을 줘야하거든요? 최소? 그런데 40분, 48분이니까 쉬는 시간이 8분이니까 그걸 빼더라도 48분을 줘야하거든요. 해도. 그런데 진짜 안 맞는 거예요.(N04)

주말 같은 경우에 차가 막히고 그러면 왔다가 바로 돌아가야죠.(그럼 쉬는 시간 없이 바로 가시

고.. 늦게 도착하면 늦게 운행이 되어도 바로 가야하는 거죠?) 바로 가야죠. (이런 일이 자주 있나요?) 거의 주말에는 거의 그렇다고 봐야죠.(N01)

배차표를 통한 통제는 자신과 동료의 노동조건이 배차표로 인해 유기적인 연동이 되어 서로 감시하거나 통제하도록 강제한다는 특성이 있다. 누군가 전차 운행하여 시간차가 발생하면, 앞 차량을 운행한 노동자는 일찍 들어와 식사나 휴게시간을 가질 수 있지만 뒷 차량을 운전한 노동자는 더 많은 승객을 태워 연착될 가능성이 높다. 이는 휴게시간이 사라지는 효과로 이어진다. 휴가권을 사용하려 하더라도 다른 노동자의 배차에 영향을 미칠 수밖에 없는 상황은 무리해서라도 휴식 없는 일을 지속하도록 한다.

(컨디션이 안 좋아서 근무를 바꾸려면 어떻게 하세요?) 거의 바꾸는 사람이 없죠. (그냥 다 참고 하시는 편이세요?) 그렇죠. 뭐 급박한 상황에서는 그럴 수 있는데 거의 그런 경우는 내가 감수를 하고 또 왜 그러냐면 그걸 다른 사람한테 하면 회사에 피해를 주고 또 개인적인 그 사람에게 피해를 준다고 생각하기 때문에 거의 그런 경우는 없죠(N01)

통배차라고 해서 시간이 지정이 되어있어요. 22대가. 1회에 출발 시간, 그리고 도착시간은 왜냐 하면 시내의 도로 여건상 좀 빨리 올 수도 있고 늦게 올 수도 있어요. 그러면 2회 나가야 할 시간 안에 2-30분 간격이 있는데 만약 늦게 들어오게 되면 그만큼 휴게 시간이 없죠. 바로 2회에 출발 해야 하기 때문에(N02)

노동자들은 배차에 있어서 근속기간이나 다른 자원에 따른 위계가 발생되는데, '고정'배차된 노동자는 같은 노선을 운행하고 업무 시간이나 휴일이 일정하지만, 스페어 배차의 경우 업무 시간이나 휴일은 일정해도 다른 노선을 여러 곳 운영해야 한다. 신규 수습기간 노동자들은 고정과 스페어 배차 외에 비정기적으로 배차되면서 업무/휴식 등이 안정적이지 않다. 고정이나 스페어로 배차된 노동자들의 근로시간 변경은 신규 노동자들에게 치명적이고, 그 수가 적을수록 이들의 노동 강도가 높을 수밖에 없다.

고정이라고 하는 사람들은 거의 근속수가 좀 되는 사람들이죠. 이 사람들은 차량이 지정되어 있고요. 요일도 지정되어 있고요. 차량이 만약에 일요일이다 하면은 그 일요일 차량에 맞춰 사람이 일요일에 쉬게 되는 거죠. 그리고 나서는 다섯 차량 한 대당 2. 23명의 인원이 필요해요. 오전 오후로 돌아가기 때문에. 그리고 다른 분들은 스페어라고 하죠. 몇 분 계시고. 그리고 나머지 뺨똥이라고 하냐요. 빠졌을 때.. 그 분들은 신규입사자들이 거의 하시죠. 신규입사자는 비는 날. 일이 있고 아프거나 회사에 이야기를 하면 그 사람들이 대체자 시키는 거죠. (N02)

이처럼 배차표는 버스운전노동자의 노동 경험에서 시간을 통제하고, 심지어 도로 위의 신호 위반이나 사고 위험을 감당하도록 매개하고, 노동자들 간 휴식권 통제나 위계를 강화한다. 하지만 이는 배차표 자체의 문제라기보다 배차표를 통하여 노동자들을 통제하려는 업체의 의도와 강제성이 있기 때문이다. 배차표를 어길 때 즉, 배차표보다 늦게 도착하는 ‘연착’이나 빨리 도착하는 ‘전착’ 상황에 대한 패널티는 노동자들이 운행하는 시간 동안 만나는 도로의 위험을 더욱 강화시키고 있다.

사람마다 다르겠지만 중간에 또 배가 아플 수도 있고 그런 것도 있잖아요. 복통이 일어날 수 있고. 그런 걸 중간에 어차피 차에서 만약에 이제 급한 일 때문에 내린다거나 하면 패널티를 만나봐요. 그런 부분이 힘들죠. 다른 뭐 회사에서 쪼고 그런 것보다는... 어차피 2시간 40분 동안 제 시간이잖아요. 제가 돌아다녀야 하는 거기 때문에 (그런 부분들에 있어서는 패널티를 준다든지 이런 방식으로 관리를 하나요?) 그렇죠. 징계를 하죠. (N02)

배차표를 넘어 노동자에 대한 사업체의 강한 통제력 행사는 다양하게 나타나고 있다. 버스운수업체는 높은 인건비 비중으로 인해 노동비용에 대한 통제 욕구가 높고(김기우·이문범·조규식, 2018), 이는 일터에서 강한 노동자 통제로 나타난다. 통제력은 노동조합 활동을 통제하거나 함께 했던 동료들이 일터를 떠날 정도로 강하게 행사되고 있다. 업체가 노동자 개인에 대한 불이익을 주어 통제하는 방식은 징계 외에도 정년이 다 되어가는 상황에서 촉탁근로 계약조차 성립되지 않을 수 있다는 고용 불안을 유발하여 노동조합 활동을 제한하는 방식으로 이루어지고 있다.

정규직. 61세에 이제 정년이죠. 현재는. (그 때에 퇴직이신 거예요?) 아니요, 그 때 (촉탁계약으로) 연장이 될지, 퇴직할지는 모르겠는데 현재는 노조에 가입되어 있으면 일단은 사무실에서는 저기 (싫어)하니까 61세에 정년이 되지 않을까 최대. (N04)

저 같은 사람은 이직 못하게 막는 거고...초창기 멤버들은 다 나갔죠. 버티지를 못하는 상황이 되어서. 지금 현재 조합원들은 회사도 지친 모양이더라고 한 10년 되니까. (N06)

일부 사례에서는 GPS기반 위치서비스를 통해 배차표가 유동성을 가지고, 노동조합의 요구에 따라 충분한 휴식 시간이 확보되기도 했다. 하지만 배차표의 자율성이 높아진다고 하더라도 일터의 다양한 통제가 사라지지 않고 다양한 방식의 징계와 패널티가 노동의 질을 떨어뜨리고 있다. 특히 코로나19 이후 일상화된 SNS나 개인 메신저를 활용한 일상적 업무지시나 업무에

대한 증빙 요구는 노동자에 대한 실시간 통제를 강화하고 이로 인한 업무스트레스를 유발하고 있다.

지금은 다 배차가 컴퓨터에서 노선이 차가 돌아다니는 게 다 보이거든요? 그거로 배차들이 시간을 늘렸다, 줄였다 그렇게 해요. 지금은. 그래서 아무리 도로가 많이 밀려도 거의 2, 30분은 쉬었다 나가요. 서울시내버스 62개가 다 모니터가 되어 있을 거예요. 핸드폰에도 다 나와요.(N05)

최근에 회사에서 회사 대표가 영업소라든지 거기에 카톡을 개설했어요. 모든 기사를 초대해서 회사 공지사항이라든지 그런 걸 한다고. 그 자체가 스트레스인 거예요. 아무리 회사에서 공지하고 뭘 한다고 하더라도. 잘해주십시오 하는 자체가. 이미 회사 오는 것 자체가 부담스러운데 쉬면서까지 카톡을 봐야하는 게 얼마나 스트레스겠냐고.(N02)

작년에는 이제 공익인가 해서 두 명이 와서 소독을 해줬어요. 그런데 올해는 기사들이 해서 사진을 올려요. 제가 이걸 질병관리청에 고발하려다 참았는데 나 참 우스워가지고 (사진으로 뭘 찍는 거예요?) 증거. (기사들이 차량 내부에서 소독용품 들고 찍은 사진 올린 게시판 화면을 보여줌)(N03)

(4) 인정받지 못한 노동시간과 빼앗긴 휴식이 낳는 장시간 노동

버스운전노동자의 대기시간과 휴게시간은 노동시간에 포함되지 않는다. 교대제의 경우 하루 운전 시간이 6-7시간, 격일제 등 전일 노동하는 경우 하루 10시간 내외 운영을 기준으로 52시간이 넘지 않도록 만근이 규정되어 있지만 실제로 일터에서 머무는 시간은 훨씬 길다. 이외에도 업무준비시간이라고 볼 수 있는 주유 이후 공영지에서 차고지로 이동하는 시간 등은 배차표에서 배제되어 노동시간으로 간주되지 않는다. 이처럼 인정받지 못한 노동시간은 실제 노동자의 과로 원인이 된다.

(그러면 그거 다 포함하면 한 주에 몇 시간 정도 일하시는 거 같으세요? 아까 오전 근무는 11시간 정도 이야기하셨는데) 오후에 2.5회라고 했잖아요. 왜 2.5회냐면 그 버스 가스 충전을 해야해요. 충전하는 데가 **동에 있거든요? 충전하게 되면 거기 그 시간을 근로시간으로 봐야하는데, 그 시간을 근로시간으로 안 보기 때문에 회사에서는 단협에 9시간을 기준으로 해서 월상이라는 표현을 쓰는데, 그렇게 되면 한 52시간이 넘을 거예요. 주 52시간이 넘는데 휴게 그러니까 대기시간을 근로시간으로 보지 않기 때문에(N02)

우리는 마을버스가 좀 빨라서 5시가 첫 차예요. 세시 반에는 일어나서 준비해서 여기는 또 일찍

나가서 4시 10분에서 20분 사이.. 그 때 움직이거든요 차가. 그럼 그 때 움직여서 차고지가 여기 짧아요. 그러면 오는 데에 한 20분 잡아야 해요. 가스차 같은 경우에는 영업시간 끝나고 12시 이후에 11시 이후에 가스충전소 가서 충전을 하고 우리 같은 경유차는 오후 일과 끝나고 충전, 주유를 해야 하는데 달으니까 일과시간 이전에 주유를 하고 와서 5시 첫차를 운전하죠. (그럼 실제로 일 시작하시는 거는.. 차고지 가서 끌고 오시는 거는 4시...) 네, 네시 반 전에는 가야... (N04)

버스운전노동자의 과로 문제는 대형 교통사고로 이어진다. 이로 인하여 사회적 문제로 인식되어 왔다. 52시간제 도입이나 노동자들의 요구로 휴게시간이나 휴게공간 등이 개선되어왔지만, 실제 노동현장에서는 인정받지 못하는 시간의 형태로 여전한 시간통제가 나타나고 있었다. 노동자와 사용자 간 교섭 과정에서 이러한 시간의 은폐는 적극적으로 나타난다. 업체는 추가 고용보다 기존 노동자가 장시간 노동을 하는 것이 효율적이라 판단하고, 만근제와 연동되어 추가 노동을 하지 않으면 저임금 상태에 머무르는 노동자는 임금불안정을 해소하기 위하여 이 협의에 동의한다. 결국 52시간제 도입으로 근무 시간을 무제한 늘릴 수 없어졌으나 이를 해소하기 위한 방안으로 장시간 노동에 내몰린 노동자의 현실을 은폐하는 합의로 도출되며 52시간제의 강제성을 떨어뜨린다.

결국 주 52시간제가 도입되었지만, 노동자를 장시간 노동으로 내모는 저임금 구조가 크게 바뀌지 않자, 노동자들은 임금 수준의 유지를 위해 교섭을 통한 실제 노동시간 조정에 동참하게 되는 것이다. 교섭의 결과 노동자들은 52시간 이상의 장시간 노동을 하고 있음에도 불구하고 일부 노동시간이 은폐 되어 열악한 조건이 유지되었다. 시외버스의 경우 이 자체도 유예기간을 주어져 다른 노동현장보다 장시간 노동 문제가 심각했다.

52시간 시행을 함에도 불구하고 버스 회사는 코로나로 인해서 지자체에서 주 52시간 유예기간을 주었나 봐요. 노동에 대한 건 유예 기간을 두면 안 되거든요. 사실상 법은 지키라고 되어 있는데 지금은 유예기간을 뒤가지고 주 52시간을 좀 더 하는 경우가 있죠. 그래서 현재 이거는 잘못된 부분이거든요. (N01)

실제로 회사에 있는 시간은 19시간, 20시간인데 임금협정서에서는 하루에 17시간으로 계약을 해 놓는 거죠. 원래 18시간이었는데 한 시간 줄여서 주 52시간 위반이 안 되게끔 서류상에는 그렇게 합의한 상태고(N06)

과로를 줄이기 위하여 노동시간을 줄이고, 휴게시간 그리고 양질의 휴식이 가능하도록 연속 휴식이나 휴게공간을 확보하는 등의 조치가 필요하다. 그러나 인력부족 문제가 발목을 잡는다.

표준운송원가는 지역마다 기준 인력과 비용이 책정한다. 준공영제의 경우 다른 노선버스에 비하여 많은 인력이 배치되었지만 여전히 제시된 기준보다 낮은 수준으로 인력이 배치되고 있다. 그나마 준공영제 지역의 경우 2교대제의 도입으로 연속휴식시간이 확보되고, 표준운송원가에 준하는 수준까지는 못 미치더라도 이를 토대로 인력배치가 될 수 있도록 고려되었다. 그러나 준공영제가 아닌 지역의 노동자들은 표준운송원가에 더욱 배제된다. 일터 외부의 노동자 보호를 위한 조치들이 정체되면서 버스운전노동자의 장시간 노동이 유지되고 있다.

표준운송원가라는 걸 만들어요. 서울시하고 사업주하고. 그리고 그걸 기준으로 해서 차량별로 적정 운행수를 만들어 둔 수치가 있어요. 그런데 이 수치를 제대로 적용하는 사업장이 단 하나도 없는 거예요. 그런데 이거는 사업주 쪽에서만 그래서 그런 게 아니고 지자체 쪽에서도 이거는 사업주에게 일정 금액을 보존하는 기준인 거지 이걸 강제는 아니다. 그런 이유 때문에 실질적으로 인원 보충이 되지 않는 상황 때문에 휴가권이나 이런 걸 마음대로 사용할 수 없는 거예요. (N05)

(5) 위험이 도사리는 도로와 보호받지 못하는 노동자

버스운전노동자의 일터는 도로 위를 달린다. 도로에서 발생하는 수많은 사고 위험 등 통제되지 않는 조건들은 노동자에게 영향을 미친다. 위험이 도사리는 일터에서 노동자들은 충분히 보호받지 못하고 있다. 오히려 배차표나 휴게시간 부족과 같은 현실은 노동자가 노동법규를 위반하도록 내몬다. 노동자들은 이러한 상황에서 장시간 일하며 정신적 스트레스를 호소한다.

또 하나의 통제되지 않는 버스운전노동자 일터의 위험은 승객과의 마찰이다. 버스 내에서 생기는 안전사고나 승객들과의 마찰은 노동자에게 그 자체로 스트레스가 된다. 노동자들은 운전 외에 도로안전이나 승객 간 마찰이 발생될 때에 승객에 대한 제지나 소통이 필요하다. 도로 상황에 의해서라 하더라도 사고가 발생하여 승객의 안전이 침해받는 상황이 발생할 수 있다는 위험부담 또한 노동자들에게는 높은 스트레스 요인이 된다.

마스크를 써야 하잖아요. 손님들이. 그러니까 마스크를 벗거나 음식물을 먹거나 이런 경우가 아직도 허다하죠. 그걸 하루에 운행하면서 계속 이야기하고 방송을 틀고 그래도 개선이 안돼요... (불안감) 굉장하죠. 버스는 왜 그러냐면 예를 들어 한 사람이 걸리면 전체가 운영 못할 수 있으니까 저희는 특별히 그게 신경쓰이죠. 그런 거 보면 확실히 이야기하긴 해야하는데.. 얘기를 하면 지금은 마찰이 생길 수 있는 부분이니까 얘기를 안하게 돼요.(N01)

마스크 쓰세요, 타실 때 이야기하잖아요. 마스크 쓰세요. 이렇게 이야기해야 하잖아요. 기사들이 어떤 기사가 '아 왜 마스크 안 써요!' 이러는 사람 없거든요. 그런데 마스크 써주세요. 이렇게 이야

기하는데 그거를 다른 사람 들었다고 불친절이라고 신고하는 거예요. 아니면 기사들하고 싸우고 막. 그래서 이거 벗고 막 안 해요. 그러면 기사들이 내리라고 이야기해야 하잖아요. 지금은 그게 합법이잖아요. 그런데 안 해요. 차 세워놓고 내리라고 하고 안 내리면 결국 경찰 불러서 데리고 가라고 하는 경우가 종종 있어요. 그게 제일 많아요...그런 분들이 꽤 많았어요.(N05)

일터에서 생길 수 있는 높은 위험에도 노동자는 보호받을 곳이 없다. 민원이 지자체에 접수 될 경우, 회사는 노동자를 보호하기보다는 직접 소명하도록 하고 징계로 이어진다. 최근에는 CCTV설치율이 높아지면서 버스운전노동자의 방어권 행사가 용이해진 측면이 있지만 여전히 업체와 지자체의 소명요구와 징계에 대한 우려는 부담으로 남는다.

또한 운전 중 생기는 사고에 있어서 형사상 책임뿐만 아니라 사고에 대한 보상책임 등이 노동자에게 전가되기도 한다. 버스운수업체들은 책임보험에 가입되어 있어도 보험 이용 시 지자체의 평가에서 부정적 영향이 생기거나, 요금이 오를 수 있다는 핑계로 노동자에게 합의를 유도하는 경우가 잦다. 노동자들은 벌금이나 합의 등 민형사 책임을 진 후, 회사로부터 이어지는 징계가 이중적으로 이루어지기도 한다. 특히, 정직 처분은 만근을 깨뜨려 당월 소득 저하가 크게 나타난다는 점에서 노동자들에게 기피되는 징계이기도 했다.

기사가 돈으로 처리하고, 회사에서 돈을 줘요. 보험 처리를 안 한다는 거죠 회사에서. 보험 수가 올라가면 서울시에서 평가 자체가 안 좋게 나오대요. 각 회사마다. 그래서 회사에서 돈으로 다 메워버려요. 그리고 징계를 내리죠. (서울시에서 회사 평가 기준이 있어서 거기에 맞추는) 평가 기준에 맞추고 제가 알기로는 다른 회사들도 다 그렇게 해요. 다 그렇게 맞추고 있고 큰 사고 아니면 그냥 넘어가는데 큰 사고 아닌 거는 다 5,60만원은 영수증 끊어오면 계좌이체 하면 증거가 다 남으니까 회사에서 그걸 다 지급을 해요. 그리고 만근을 깨는 거죠. 애네가 어떤 애들인데 손해 보면서 해주겠어요. 처음에 났던 사람들은 한 두 번 넘어가는데 잦은 사람들은 징계를 먹여버려요. (N05)

버스운전노동자들은 위험이 도사리는 일터에서 오히려 통제받거나, 노동자에 대한 보호조치가 제대로 이루어지지 않는 일터에서 일상적으로 일 해왔다. 따라서 코로나 감염 위기가 이에 더해진 상황이 특별히 달라진 게 없다고 느꼈다. 감염위험이 높아도, 방역 책임이 공백상태로 남거나, 일하다 질병에 감염되는 것은 코로나 재난 상황의 특수성이기 전에 위험이 도사리는 일터에서 제대로 보호받지 못했던 노동자들에게는 위험의 범위가 조금 넓어진 것일 뿐, 일상이었다.

방역이 제대로 이루어진 버스운수업체는 준공영제로 운영되는 서울시내버스 뿐이었는데,

이 또한 버스 내부 소독과 같은 '시민안전'이라는 공공성에 중점이 맞추어졌다. 그 외의 노동자의 일터 내 안전에 초점이 맞추어진 대응은 부실했다. 마스크 구입을 개인이 하고, 손 소독이나 버스 내부 방역 및 관리에 대한 노동자 책임이 강조되는 형태의 교육이 이루어지고 이에 대한 인증이 강조되었다. 하지만 배차실에서 집단 음주단속을 하며 하나의 기계를 돌려쓰거나 자가 격리 기간 충분한 대체인력 확보 등은 상대적으로 미흡한 현실이 있었다. 또한 버스에서 높아진 감염 위험이 승객과 노동자 모두를 불안하고, 예민한 상태로 만들었고 이러한 상황에서 마스크 착용이나 음식물 섭취 등을 이유로 승객들과의 마찰이 증가했다. 하지만 이에 대한 버스 운전노동자의 보호 조치는 적절히 이루어지지 않았다.

음주측정이라는 게 입 대고 마스크 벗고 이렇게 부는 거. 서울시에서 하라고 했다고 해서. 저희들보고 5,6명을 뽑아서 하나 보더라고요. 그걸 만약에 벗고 남들이 걸린 사람들이 불면. 한다면 그건 코로나 시대에 맞지 않는다 이걸 없애라 해도 서울시에 이야기했는지 아닌지 모르겠는데 이걸 계속 하더라고요. 제일 위험한 건데. 밀폐공간에서 그렇게 빨대가 있어요. 그걸 부는데, 코로나 걸린 사람이 불어 봐요. 감염 걸리지. 그리고 그거하고 쓰는 거. 체크. 코로나 때문에 그게 생긴 거죠.(N02)

우리 노조 사람들만 한 열 명이 자가격리 들어갔고, 그리고 다른 노조 네 다섯 명이 그래서 열 몇 명이 자가격리 되었었거든요. 기사들이 다 빠져버리니까 본사에서 지원 나오고 다른 데에서 지원 나오고 그래서 그 때에도 했었죠. 회사가 발각 뒤집어졌었어요. 기사가 배차 간격이 30분인가에서 50분으로 바뀌어서 내보냈어요. 이 사람들 다 검사받아야 하니까. 배차 보는 사람이 세 분인데 이 사람들도 다 자가격리 들어갔어요.(N05)

(6) 불이익에 대한 두려움과 이를 극복한 노동환경 변화를 위한 노력

버스운수업계는 만근제, 배차표 등을 통하여 버스운전노동자들을 집단적으로 통제하고 관리할 수 있는 형태의 구조를 만들고, 이 안에서 벗어나는 노동자에 대한 징계로 강력하게 노동권 행사를 통제해왔다. 버스운전노동자는 업종은 달라지더라도 숙련노동자로 버스운수업계에 근속하는 특성이 있는데, 한 업체에서 불미스러운 일이 생기면 이직 시에도 불이익이 생길 수 있다는 점이 노동자들에게 큰 공포로 다가온다. 이로 인해 대부분의 노동자들은 안정과 안전을 위해 회사에 순응하게 된다. 이 또한 자신에 대한 책임을 스스로 지는, 자기보호 행위다.

그러나 일부 노동자들은 일터 전반을 개선하거나 노동권 향상을 위한 노동조합 활동에 몸담으면서 노동자들의 책임과 보호를 실천하기도 했다. 노동조합이 없는 곳에 노동조합이 세워지기도 하고, 복수노조법 이후로 기존 노동조합의 역할을 견제하고, 일터를 더욱 변화시키기 위한 운동으로서 소수노조 운동이 일어나기도 했다.

노동조합 활동은 업체의 노동통제에 맞서, 노동법에 근거한 진정 및 소송 절차를 활용하였다. 고용이나 휴가권, 징계 등에서 부당한 일이 발생이 잦았던 일터에서 이러한 대응은 큰 효과를 발휘했다. 이러한 대응은 동료 노동자들에게 권리에 대해 환기하는 효과도 가져왔다. 해당 노동조합에 가입하지 않은 조합원이라도 일터 분위기가 변화되는 것을 체감하거나 부당해고나 징계에서 자유로워졌다.

휴게 시간이 없던 말예요. 밥 먹을 시간도 없고. 노조에서 일단은 정부에다가 일단 교통부에 문의하고 해서 우리 휴게시간을 10분씩 달라고 해서 10분씩 쉬었어요. (N04)

(부당해고 받으면) 우리한테 오라고 해서 하면 거의 다 95%이상 살았으니까 회사가 이제 더 이상 그 짓을 안해요. 그리고 다른 노조도 자기네 조합원들 웬만하면 해고하지 말아라, 어차피 질 건데 왜 하나..(N06)

그러나 복수노조 상황은 회사에 대응하는 노동자들의 힘이 분산되어 높은 협상력을 가지기 어려운 구조를 형성하기도 한다. 회사에 다양한 요구를 하는 소수노조가 힘 있게 대응하기에는 자원이 부족하고, 회사가 해당 노동조합을 탄압할 때 조합원에게 큰 부담이 된다. 그럼에도 불구하고 일터를 변화시켜 노동자들의 책임과 보호 역할을 하는 노동조합의 힘은 버스운전노동자의 노동환경 개선에서 중요한 부분을 차지하고 있다.

법률투쟁이라는 게 힘들죠. 저희들이. 금전적인 게 들어가야 하는 부분이기 때문에 무시를 못해요. 특히나 소수 지회같은 경우에는 뭐 이렇게 조합비가 덜 들어오다 보니까. 투쟁을 안 하면 조합비가 쌓이긴 하는데 투쟁을 하면 조합비가 또 쓰여가지고.. 그러다보니까 법률투쟁이나 지방노동위원회 같은 데에 넣으려고 해도 돈이 일이꾼이 들어가는 게 아니니까 (N02)

처음에는 초창기에는 거의 다 정규직이었는데, 한 7년, 8년 이후로 내부 노조끼리 서로 경쟁하다 보니까 회사 쪽에 붙는 노조가 너무 많이 생기다보니까 어용노조하고... 그 한 1/3이상이 비정규직으로 채용하는 걸로 해줘서 정규직이 400명, 비정규직이 250명 정도 돼요. 처음에는 다 정규직이었었어요. 복수노조 생긴 다음에 노조끼리 경쟁하고.. 좋은 쪽으로 노동자들을 위해 경쟁해야 되는데 누가 회사편을 드느냐 하고 경쟁하다 보니까 (N06)

3) 개인적 차원: 건강문제와 심리적 불안, 그리고 사회적 관계의 결핍

버스운전노동자들은 구조적 차원과 일터의 차원에서 불안정노동을 경험하고 있었는데, 불

안정노동의 경험은 개인 삶에도 사회적 자원의 부족으로 전이되고 있었다. 소득과 고용의 불안정성, 일터에서의 낮은 통제력, 산업안전의 문제는 노동자가 삶에 대한 전반적인 통제력과 자원이 적다는 것을 보여주었는데, 이것은 가족, 동료관계 및 일상적 건강 같은 구체적인 삶의 부분까지 영향을 미쳤다.

(1) 장시간 노동과 부족한 휴식에 따른 건강위험

버스운전노동자의 건강 문제 중 잘 나타나는 증상은 심혈관계 질환과 같은 대사증후군이다. 대사증후군은 과로, 불규칙한 생활 등이 원인이 되어 노동자의 신체에 무리가 된다. 2교대제가 실시되는 준공영제 시내버스를 제외하고는 대부분의 10시간 가까운 노동시간을 소화하고 불규칙한 생활을 하기 때문에 이러한 질병에 취약하다. 특히 시외버스의 경우 장시간, 장거리 운전을 하고, 외부 숙박이 잦은데 높은 피로에 짧은 수면시간, 외부숙박지에서의 낮설고 열악한 숙박 환경은 자연스레 음주로 이어져 대사증후군에 더욱 취약하게 만든다. 일터의 높은 위험도 정신적 스트레스를 유발하고, 이 또한 대사증후군의 원인이 된다.

특히 시외버스 노동자들은 쉬는 날 운동을 했다가 오히려 몸 상태가 악화되어 사고가 발생할 정도로 휴식이 절대적으로 부족한 상황에 시달리고 있다. 일상적 과로는 운동을 하거나 신체를 관리하기보다는 급한 대로 병원을 가는 것 외에는 아무것도 할 수 없는 상태로 신체를 내몰고 있다. 편안한 휴식 자체가 간절한 상황이 버스운전노동자의 과로와 연결되어 있다.

코로나19 재난 상황은 버스운전노동자에게 감염뿐만 아니라 방역으로 인한 신체적 위험을 경험케 했다. 장시간 노동하는 버스 안에서 불특정 다수 이용객과 마주하게 되어 마스크 착용 시간이 길어 피부 발진이나 무릎 등을 경험하거나 소독약품에 장시간 노출되면서 두통, 습진을 경험했다.

다음날 일해야 하니까. 여러 사람이 같이 자요. 그런 부분이 시외버스는. 폭 자려면 술을 마시는 수밖에 없어요. 예민해져요. 숙박지가 다 다르거든요. 시외버스는. 서울, 인천 이런 데는 가면 혼자 자는 게 아니에요. 몇 명씩 같이 자요. 그러면 들락날락 거리고, 코 골고 이런 게 있기 때문에 모이면 습관적으로 한 잔씩 해요. 그러면 좀 한 세 시간 네 시간이라도 편히 자니까. 거의 저도 이거 하기 전에는 매일 먹었어요. (N03)

저도 아프고. 저도 귀가 아프다보니까 휴지 감아서 하고.. 답답해요. 그리고 여름에 햇볕 때문에 선그라스 써야하는데 선그라스 쓰면 습기가 올라와가지고 제가 아까 말씀드렸다시피 귀가 막히고. 코 이런 데 마찰이.. 아무리 없다고 해도 습하고 그러다보니까 발진같은 게 얼굴에 생기고 그러는 거 같아요.(N02)

나중에 많이 하면 손이 뭐라고 해야 하지. 살결이 다... 그 전보다는 덜한데 살갓이 껍질이 허물 벗겨지듯이 소독약이 독하더라고요. 그래서 자주 안하고 하루에 한두 번... 그 전에는 탕탕이 했는데 탕탕이는 힘들어요. 지금 이런 거 닿으면 색깔이 변해요. 이게 독하긴 해요(N04)

(2) 고령, 퇴행성, 만성화된 질환들

또 하나의 신체적 건강위협은 근골격계의 문제다. 오랜 시간 냉방기 바람에 노출되는 환경이나 잦은 기어변속과 좋지 못한 도로 상태 등이 영향을 미쳐 노동자의 근골격계의 문제를 야기시켰다. 오래 앉아 일하기 때문에 디스크 문제나, 탈장 같은 질환들도 익숙하다.

그러나 이러한 신체적 문제들은 고령화된 일터에서 많은 노동자들에게 산업재해나 직업병보다 '퇴행성 질환'으로 여겨지고 있다. 이는 산업재해 인정에서도 업무연관성이 있다고 판단하기보다 신체적 노화로 판정받아 승인의 어려움이 된다. 장기간 근속을 해왔고, 장시간 노동으로 노동과 노동이 아닌 삶이 분리되지 않는 삶을 살아온 노동자의 몸에 만성화된 질환은 개인적이고 사후적인 방식으로 관리되고 있을 뿐이다.

대부분 허리나 근골격계 아프신 분들은요. 회사에 산재해달라는 이야기를 안 해요. 왜냐하면 나 이들이 있으면 일단 병원에 가면 퇴행성이라고 이야기해요. 그러다보니까 개별적으로 자기 돈 들여서 치료받고 하는 거지(N05)

피로도가 엄청 세요. 시골길이라. 길이 안 좋으니까 또 농로길 같은 데를 다녀요. 차가. 그런데 차 한 대 만나면 피해줘야 하고, 굉장히 위험한 부분이 많고 또 차 자체도 안 좋아요. 시외버스 할 때에는 에어 캡이라고 해가지고 공기 주머니가 방충역할을 해줬는데 여기는 스프링이에요. 그러다 보니까 탕탕 튀는 거예요. 그러니까 하루 종일 하면 경운기 하루 종일 하는 거랑 똑같아요. 그러다 보니까 삭신이 다 썩시죠.(N03)

(3) 심리적 불안과 사회적·가족 관계의 부족

앞서 분석한 것과 같이 업계 내 장기근속의 특성이 있음에도 불구하고 버스운수업계 내의 고용안정성은 낮았다. 현재의 낮은 소득과 노후소득 불안정 또한 중고령의 버스운전노동자들 심리적 불안을 가중시켰다. 특히 회사가 경영난을 이유로 근시일 내에 부도가 날 경우의 미래에 대한 예측은 더욱 어렵다.

그러나 일터에서 경험하는 불안정노동은 다양한 관계를 통해 완화될 수 있다. 준공영제 버스에서 실시되고 있는 교대제 근무 노동자는 쉬는 날이나 오전반 근무 시 가족들과 함께 충분한 시간을 보내고, 돌봄을 분담할 수 있는 직업으로서 본인의 직업을 긍정했다. 그러나 코로나

19 이후 오후반 출근 시 거리두기 정책으로 사회적 관계가 축소된 것에 대한 우울감을 느끼고 있었다. 그리고 이에 대한 회복이 코로나 이후 원하는 일상으로 소망되었다.

하지만 시외버스와 같이 장시간 노동, 외부숙박지에서의 외박으로 인해 변형격일제 등으로 운영되는 경우 고립된 일상의 정도가 심했다. 가족들과도 휴가 등을 맞추기 어렵고, 동료들과 모임처럼 사적 관계를 맺으려 해도 공통 휴무일이 없어 교류가 어려웠다. 결국 혼자 즐기는 여가생활이나 신체적 휴식이 일상의 전부가 되는 소극적인 생활로 삶이 맞추어진다.

일반인들하고는 못 어울리죠. 시스템이 맞는 사람 회사에서도 시스템 맞는 사람들 아니면 못 움직이는 거예요. 같이 친구가 가자는데 안 맞아요. 그러니까 거의 독단적인 생활이라고 보시면 돼. 자기가 등산 좋아해서 산악회 이런 거 쉽지 않아요. 저도 코로나 오기 전에 산악회 쫓아다녔는데 한 달 주말이 딱 하루 맞아. 그 날 그 사람들이 같이 가야 쫓아가지 못 쫓아가는 거예요. 등산 같은 거 취미생활 할 수 있지만 혼자.. 거의 다 혼자 해야 하는 거예요. 식구, 가족끼리 힘들어요. (N03)

옛날에는 (야간반 퇴근) 후에 술 한 잔 마실 수도 있는데, 마실 수 없잖아요 지금은. 바로 집으로 가요. 맥주 마시고 싶으면 캔 맥주 한 두 개 사서 집에 가서 조용히 새벽에는 다 자니까 조용히 TV 보면서 그냥.. 그렇게 생활해요. 다 그렇게 할 거예요. 지금은.(N05)

하지만 대부분의 버스운전노동자들은 타인과 시간을 맞춰 여가활동을 즐기기가 어렵고, 저임금 상태에서 가족들의 생계에 대한 책임으로 인한 심리적 불안을 호소했다. 특히 코로나19 재난 상황에 고용이 유지되고, 적은 임금이라도 받는 자신과 달리 가족구성원은 자가격리 후 직장을 잃어 생계불안이 심화된 경우가 많았다. 이 경우 개인 임금불안정이 심해지지 않아도, 노동자의 생활에 타격을 주었고, 이로 인한 가족의 갈등을 경험하게 했다.

저희는 (코로나가 소득에 영향이) 많이 미쳤죠. 저희는 두 명이 애들이 잘렸잖아요. 애들이 알바를 못 구해요. 구할 수가 없대요. 지금은 편의점 밖에 없잖아요. pc방도 10시면 끝나니까 구하기 힘들고. 옛날에는 편의점 공고 뜨면 가면 한 두 명 정도 있었는데 지금은 가면은 줄서있대요. 줄서있는 와중에 자기가 뽑힐 확률은 거의 없잖아요. 그래서 타격이 크죠. 개네가 알바를 해서 100만원은 벌던 애들이...보험료, 핸드폰요금 다 내야하잖아요.(N05)

저만 그런 게 아니라 가족이 나로 인해서 내 가족이.. 저번에 제가 걸렸을 때 우리 와이프 회사가 난리 난 거예요. 저 때문에. 그것 때문에 또 싸워가지고 저하고 마누라하고. 내가 왜 네 회사를 걱정해야 하냐고 해서 한두 번 대판 싸웠어요. 그리고 우리 딸내미도 알바를 못 가고 있었었고.(N02)

(4) 심리적 자원이 되어준 노동조합의 경험

버스운전노동자에게 노동조합 활동은 안주하는 삶을 넘어 일터를 바꾸어나간다는 효능감을 느꼈다. 실제로 일터가 변화되어 노동의 조건이 변함으로써 삶의 안정성이 높아졌기 때문이다. 물론 여전히 노조 활동에 대한 심리적 불안감이 있고 원하는 만큼 협상력의 확보가 어렵거나 노동조합 활동으로 인하여 개인의 휴식이나 가족과의 시간을 제대로 쓸 수 없는 상황에 몰리는 등의 어려움도 있었다.

하지만 노동조합 활동을 중요한 자신의 일로 받아들이는 경우, 열악한 일터의 개별 조건을 넘어 완전공영제나 표준운수사업법과 같이 버스운수업 전체의 변화를 위한 활동으로 시선이 확장되며 노동자의 자신감이 심리적 자원으로 형성되기도 했다. 이는 개인적 차원의 불안정노동 현실을 넘어서, 노동자 내면의 긍정적 변화를 가져오기도 하였다. 이러한 긍정적인 심리자원은 다시 버스운수업제나 해당 일터에 대한 소속감을 만들고 책임감을 가지고 일터에 남도록 하는 이유가 됐다.

지부 일 같은, 지부 돌아가는 것 그리고 회사 환경 같은 거 또 막 지회를 막 생각하는... 머리가 좀 복잡해요. 하나를 하더라도. 이걸 지노위에 넣을지 횡령소송을 할지 이런 여러 가지 생각하다보니 복잡하고 멍 때리는 게 가장 좋더라고. 심신 수련하는 데에.(N02)

별도로 노동운동 생각을 해서 했던 건 아니에요. 하다보니까 여러 가지 알게 되고, 부딪혀보다 보니까 이렇게 된 거죠. 처음에 어떤 특별한 의식을 가지고 한 건 아니에요...뭔가 현실을 바꿔보자,..그렇게 된 거죠. 시작은(...) 하다가 (일을) 그만 두려고 했는데, 이제 노조 설립하고 그 책임감 때문에 지금까지 있었던 거 같기도 해요.(N06)

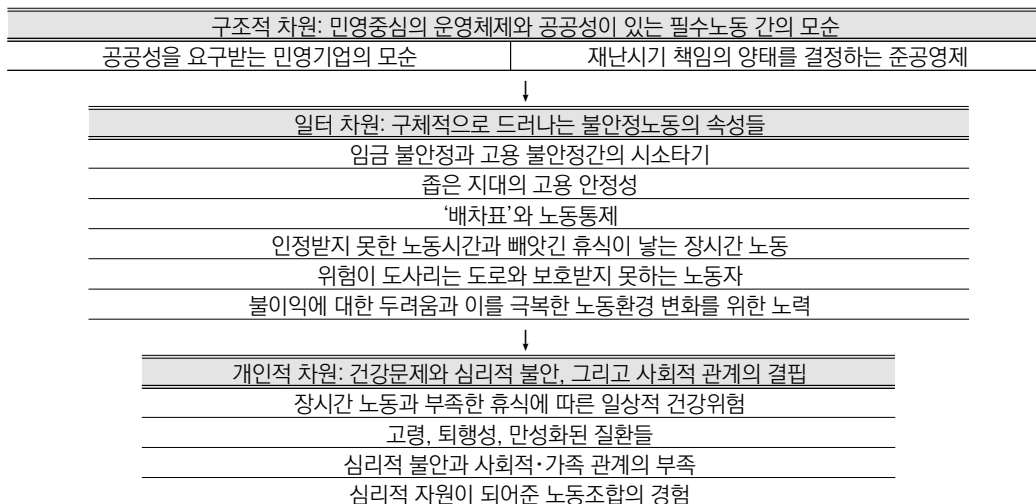
5. 결론

본 연구는, 버스운수업의 일상적 차원의 불안정노동, 그리고 코로나19 전염병이 확산되는 시기 필수노동자로서 일하고 있는 버스운전 노동자의 불안정노동 경험을 분석하였다. 본 연구에 적합한 사례들을 의도적으로 표집하여, 심층면접(in-depth interview)를 진행하고, 일반적 질적연구방법(generic qualitative analysis)을 활용한 귀납적 자료분석 방법을 실시한 결과, 다음과 같이 <표 2>로 버스운전노동자의 다층적 불안정노동 경험으로 정리될 수 있다. 기존의 불안정노동 연구가 고용불안정, 임금불안정성, 사회적임금 측면의 불안정성 등 다차원적인 불안정성에 대해 밝혔다면, 본 연구는 불안정노동이 어떻게 다층적으로 구성되고, 층위 간 서로 어

떻게 연계되는지 분석해냈다. 즉, 버스운전노동자는 일상적 상황뿐만 아니라 특히 코로나19 전염병 확산과 같은 재난시기에 구조적 차원, 일터에서의 차원, 그리고 마지막으로 개인적 차원으로 구성된 ‘다층적 불안정노동(Multi-levels of Precarious Work)’을 경험하고 있었다. 버스운전노동자를 둘러싼 이러한 다층적 불안정노동의 특징들은 각 층위에 서로 영향을 주며 노동공간과 개인의 삶의 영역에도 불안정성이 강화되는 연쇄적 전이가 나타났다.

COVID19 전염병의 확산은 감염 및 방역의 문제뿐만 아니라 공공영역 버스이용을 감소로 인한 경영 불안으로 이어져 버스운전노동자가 불안정노동을 경험하는데 있어 구조적 차원에서 영향을 주었다. 불안정노동의 구조적 차원에서는 민영제 중심의 운영체제와 공공성이 있는 필수노동 간의 모순이 특히, 다음 층위인 일터 차원의 불안정성에 영향을 주었다. 일터 차원에서는 특히 불안정노동의 속성들이 구체적으로 분석되었는데, 불안정노동에 대한 선행연구들이 설명한 임금과 고용의 불안정성, 노동통제 대한 낮은 협상력과 저항력, ‘자발적’으로 이루어지는 장시간 노동이 이루어지게 되는 노동환경뿐만 아니라 도로 위의 노동이라는 버스운수업의 직무환경과 COVID19 전염병 확산이 업무강도를 높이고 있는 것으로 분석되었다. 구조적 차원에서 연쇄되어 일터 차원에서 더욱 구체적으로 드러난 불안정노동의 특징들은 마지막으로 개인적 차원의 불안정노동 경험에도 영향을 주었다. 버스운전노동자의 구조적 차원과 일터의 차원의 불안정노동 경험은 개인적 차원에서 이들의 삶에서 사회적·가족관계의 부족으로 전이되고 있었다. 소득과 고용의 불안정성, 일터에서의 낮은 통제력, 산업안전의 문제는 노동자가 삶에 대한 전반적인 통제력과 자원이 적다는 것을 보여주었는데, 일터차원에서의 불안정노동의 속성들이 가족, 동료관계 및 일상적 건강 같은 구체적인 삶의 부분까지 전이되며 영향을 미쳤다.

[표 2] 버스운전노동자의 일상적 및 COVID19 재난시기의 다층적 불안정노동(Multi-levels of Precarious Work) 경험



본 연구결과는 기존 공공 버스운수업의 효율화와 공공성 확보를 위한 노력에 더하여, 다층적 불안정노동의 체계를 이해하고 임금수준과 고용안정성 보장, 야간근로 규제, 휴가권 보장 등 다층적인 개입과 노동환경 개선을 위한 노력이 함께 주목되어야 할 필요성을 드러내고 있다. 준공영제를 시행하고 있는 서울시 버스운전노동자들의 경우 노동자 연월차 사용 등에 대한 지자체 평가가 이루어지면서 휴가권 사용이 보장되는 방향으로 일터 개선이 되는 경험을 하기도 했다. 즉, 구조적 차원의 문제를 개선하면서 일터 차원에서 불안정노동의 속성이 나타나는 것을 완화시킬 수 있는 것이다. 다만, 버스운수업체에 대한 효율화와 공공성만 강조되어 공공의 자원이 계속 공급된다고 하더라도, 이것이 일터와 개인적 차원의 불안정노동 경험 완화에 어떻게 영향을 미칠 수 있는지 구체적인 개선정책이 병행되어야 할 것이다. 예를 들어, 지자체의 버스운수 업체에 대한 운영관리감독에 일터에서의 노동조건 개선에 대한 구체적인 내용을 포함할 수 있다. 또한 일터 차원에서 불안정노동의 속성들이 다양하게 드러나도 노동조합활동을 통해 노동환경을 변화시킨 사례들에도 주목할 필요가 있다. 예를 들어, 노동조합의 소송이나 노동조합이 지자체 압력을 통해 관리감독 등의 다른 공적자원을 연계해낼 수 있었을 때 버스운전노동자의 통제력이 보다 강화되는 모습이 나타났다. 따라서 일터차원의 불안정노동에 대한 개선전략으로 노동조합의 기능과 역할에 주목할 필요가 있는 것이다. 현재의 공공영역의 버스운수업체 관리감독에 다수노조 뿐만 아니라 소수노조 등의 노동환경개선에 관한 의견 개진이 가능해진다면 이러한 일자리 자원이 더욱 강화될 수 있는 가능성이 높다고 판단된다.

또한 일터 차원에서 버스운전노동자의 불안정노동은 낮은 임금과 고용불안정성 그리고 장시간 노동 등으로 드러났는데, 이와 같은 불안정성을 통해 이미 존재하는 법제도들이 실질적으로 적용될 수 있도록 개선되거나 강화될 필요가 있다. 예를 들어, 52시간제 특례적용의 제외나 표준운송원가의 도입은 버스운전노동자의 일터 개선을 위한 중요한 법제도이다. 축탁근로의 도입은 고령노동자의 재취업을 유도하는 제도로 본 연구에서도 노동자들이 축탁직을 선호하는 경향이 드러났다. 다만, 현실에서 축탁직은 퇴직금의 손실 및 재계약 구조, 연령제한 등이 있어 그 한계도 나타났다. 버스운전업계의 노동자 고령화가 이루어지고 있는 가운데, 축탁고용의 긍정적인 기능이 제대로 작동할 수 있도록, 정합성 있는 소득보장 및 연령 제한에 대한 논의가 지속적으로 필요하다. 이와 같은 일터와 관련된 다양한 법제도의 한계를 명확히 하고, 이를 고려한 사업체 운영평가 등이 마련될 필요가 있다.

마지막으로, 버스운수업 전반의 단계적 공영화를 위한 논의 확대가 필요하다. 이를 위해 준공영제를 우선적으로 도입하는 것도 주요한 중단기적 계획으로 수립될 필요가 있다. 민영 운영체제와 공공성이 요구되는 버스운전노동자의 노동은 모순적 관계에 있었고, 이것은 결과적으로 버스운전노동자의 일터 및 개인적 차원의 불안정성노동 경험에도 영향을 주었다. 한편, 준

공영제의 운영은 구조적 차원에서 버스운전노동자의 불안정노동 경험에 긍정적 영향을 줄 수 있다는 것이 분석되었다. 다만 지자체별 재정자립도 차이가 큰 현실에서 국가-지자체 차원의 재정확보에 대한 노력이 함께 고려되어야만 할 것이다. 현재 시행되고 있는 준공영제에 대한 평가는 여전히 민간자본 소유 형태를 그대로 유지함으로써 버스운수업체의 도덕적 해이와 경영에 대한 불신을 해소하고 있지 못하는 현실이 지적되고 있고(안기정 외, 2020), 공공성이 높은 필수노동인 버스운수업에서의 실질적 공공성 확대는 다층적 불안정노동에 있어 주요한 부분으로 분석되었기 때문에 궁극적인 공영화를 위한 논의 및 중앙정부와 지자체의 재정부담 비율 등에 대한 추가 연구가 필요하다.

버스운전노동자가 경험하는 다층적 불안정노동에 대한 본 연구의 분석을 통해, 일상적인 상황에서 불안정노동 경험이 재난시기에는 더욱 악화되는 것으로 드러났다는 것에 주목할 필요가 있다. 본 연구에서 확인된 다층적 불안정노동의 각 층위 간 연계와 불안정성의 전이에 대한 분석결과는, 구조적·일터·개인적 차원에서 각각 정책적 개입가능성이 다각적으로 고려될 필요가 있다는 것을 보여준다. 일상적 및 코로나19 재난시기에 필수노동자인 버스운전노동자의 불안정노동 경험에 대한 본 연구를 바탕으로, 버스운전노동자뿐만 아니라 우리 사회 모든 필수노동자의 노동환경 개선을 위한 노동운동 전략과 정책적 개입을 적극적으로 모색해야 할 시기라고 판단된다.

■ 참고문헌 ■

- 국가법령정보센터. (2020). 파견근로자보호등에 관한 법률, 법률 제 17605호.
- 국가법령정보센터. (2021a). 근로기준법, 법률 제18176호.
- 국가법령정보센터. (2021b). 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률, 법률 제 18422호.
- 국가법령정보센터. (2021c). 기간제 및 단기근로자 보호 등에 관한 법률, 법률 제 18177호.
- 국가법령정보센터. (2021d). 노동조합 및 노동관계조정법, 법률 제 17868호.
- 국가법령정보센터. (2021e). 산업안전보건법, 법률 제18180호.
- 국가법령정보센터. (2022) 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률, 법률 제 18425호.
- 권영민·여지호·변지혜. (2019). 노선버스 운수업종별 운전자의 근로여건 및 사고분석: DTG 데이터를 활용하여. 한국ITS학회논문지. 18(2) 1-11
- 권용재·이재민. (2019). 시내버스 운수업의 기술적 효율성 분석: 버스준공영제 시행 이전과 이후비교. 교통연구 26(2). 83-99
- 김기우·이문범·조규석(2018) 노선버스 여객운송업의 특례제외에 따른 대중교통 활성화 방안 - 인력과 재정확보를 중심으로. 한국노총 중앙연구원
- 김인숙. (2016). 사회복지연구에서 질적방법과 분석. 집문당
- 모창환·박진영·김동준. (2007). 버스준공영제의 평가와 개선방안 연구. 한국교통연구원 연구총서. 2007(04)
- 박고은. (2020). 여성재가 요양보호사의 산재안전망 경험에 대한 연구: 산업안전보건 및 산재보험 제도를 중심으로. 한국사회정책. 27(3). 131-163
- 박고은, 김규혜.(2021). 필수노동자의 일터 위험은 재난 시기에 어떻게 확대 (재)생산되는가: 코로나19와 성동구 돌봄노동자 사례를 중심으로. 비판사회정책, (71), 83-124.
- 박제성. (2020). 소비사회와 야간노동: 법적검토. 월간노동리뷰. 2020(5) pp. 9-20
- 배규식·박태주·이문호·이영호·김종진·정승국·김인아(2013). 교대제와 노동시간. 한국노동연구원
- 백승호. (2014). 서비스경제와 한국사회의 계급, 그리고 불안정 노동 분석. 한국사회정책, 21(2), 57-90.
- 백승호·안주영·이승윤. (2017). 한국과 일본의 불안정노동시장 비교연구: 불안정노동의 젠더적·직업계층적 분절. 한국사회정책, 24(2), 1- 29.
- 안기정·기현균. (x2020). '서울시 시내버스 요금 정산체계' 시민인식조사와 시사점.
- 윤혁렬. (2012). 「서울시 버스준공영제 발전방안」. 서울연구원 정책리포트 (116). 1-12
- 이승렬. (2020). 통계로 본 야간노동: 밤근무, 생활 그리고 건강. 월간노동리뷰. 2020(5) 21-34
- 이승욱. (2006). 복수노조 교섭단일화 세부절차 및 노동위원회의 역할
- 이승윤·백승호 (2022). COVID-19 재난과 필수노동자: 필수노동자 개념들과 지원정책 제안, 시민과세계, 2022년 상반기호(통권 40호). pp.53-95
- 이승윤·백승호·김윤영. (2017). 한국의불안정노동자. 후마니타스
- 이승윤·백승호·박고은·김규혜·박성준 (2021) 성동구 필수노동자 실태조사 및 지원정책 수립에 관한 연구.
- 이영수. (2018). 버스준공영제 운영실태와 공공성 강화. 사회공공연구원 이슈페이퍼 2018(03)
- 이희성. (2009a). 버스운수업체 현황과 노사관계 발전방향-전북지역을 중심으로-. 법학논고 31(Oct 2009),

29-62

- 이희성. (2009b). 버스운수업체의 운영제도와 개선방향. *노동법논총* (16) 213-243
- 임삼진·오맹근. (2008). 교통안전 증진을 위한 버스운수업 근로시간 개선방안. *교통기술과정책*. 5(2) 105-127
- 임연희. (2021). 민주노총 “버스 완전공영제 도입 공론화 필요”. KBS. <https://news.kbs.co.kr/news/view.do?ncd=5231436>
- 정혜선·염미정·장인순. (2005). 버스운수업 종사자의 뇌심혈관질환 예방을 위한 개별상담효과. *한국직업건강간호학회지*. 24(4). 281-289
- 최원선·조성애·김경연·조영성·구정완·김형렬. (2011). 버스운전사의 근무 중 사고경험과 외상 후 스트레스 장애. *대한직업환경의학학회지*. 23(2). 139-148
- 최인이. (2011). 한국노총과 민주노총 조직과 운동전략 비교: 양대노총의 제도적 매개역할(1997-2005)을 중심으로. *기억과 전망*. 24 79-128
- 한종학. (2011). 준공영제 시행 인천 시내버스업체 생산성 변화 연구.
- 한종학·양시훈. (2011). 준공영제 시행 인천시내버스 운영비용 구조 및 특성분석.
- 허정철·이철기·진준택. (2017). 운수종사자 시스템을 활용한 사업용 고령운전자의 위험성 분석. *한국ITS학회논문지*. 16(6) 16-28
- 홍성훈. (2020). 코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응. *국제노동브리프*, Vol18, no5, 47-56.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. (2003). “Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 12(4), pp.393-417
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2007). “The Job Demands-Resources model: state of the art”. *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22(3), pp.309-328.
- Betti, E. (2018). Historicizing precarious work: Forty years of research in the social sciences and humanities. *International Review of Social History*, 63(2), 273-319.
- Demerouti E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001). “The Job Demands-Resources model of burnout”. *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, pp.499-512.
- H | usermann, S. & Schwander, H. (2012), Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes. In P. Emmenegger, S. H | usermann, B. Palier & M. Seeleib-Kaiser (Eds.), *The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies* (pp. 27-51). Oxford: Oxford University Press.
- ILO, (2011), “From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment”, ACTRAV BACKGROUND DOCUMENT 23, Geneva: International Labour Organization.
- ILO, (2012). From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment. Geneva: International Labour Organization.
- ILO, (2016). “Non-standard employment around the world: understanding challenges, shaping prospects”, International Labour Office, Geneva.
- ILO, (2018), “Informality and non-standard forms of employment”. ILO reports for the G20. Geneva: International Labour Organization.
- Kalleberg, A. L. (2009), “Precarious work, insecure workers: employment relations in transition”,

American Sociological Review 74(1), 1-22.

- Kalleberg, A. L. (2012). "Job Quality and Precarious Work: Clarifications, Controversies, and Challenges". *Work and Occupations*, 39(4): 427-448.
- Lindbeck, A. & Snower, D. J. (1986). Wage setting, unemployment, and insider-outsider relations. *The American Economic Review*, 76(2), 235-239.
- OECD. (2020) COVID-19 and key workers- What role do migrants play in your region
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (Eds.). (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. International Labour Organisation.
- Schaufeli, W. B. (2017). "Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout". *Organizational Dynamics*, vol. 46, pp.120-132.
- Schwander, H., & Häusermann, S. (2013). Who is in and who is out? A risk-based conceptualization of insiders and outsiders. *Journal of European Social Policy*, 23(3), 248-269.
- UK Statute Law Database. (2020).<https://www.legislation.gov.uk/>(검색일: 2020. 12. 22)
- Vosko, L. (2006). *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*. Montreal/Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Vosko, L. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Vosko, L.F., M. McDonald, & I. Campbell. (2009). Introduction. gender and the concept of precarious employment. In *Gender and the contours of precarious employment*, ed. LF Vosko, M McDonald, and I Campbell, 1-25. London: Routledge.

Abstract

COVID-19 Disaster and Multi-levels of Precarious Work Experienced by Bus Transportation Workers

Tai-Eun Ko* · Seung-yoon Lee**

This study pays attention to the precarious work experience of bus drivers who are engaged in essential industries that must be maintained as public transportation despite the risk of infection due to face-to-face contact during COVID-19 pandemic. In addition to the precarious work that bus transportation workers experience on a daily basis, the purpose of this study is to analyze how their precarious work is revealed, especially during the COVID-19 disaster. To this end, this study conducted an in-depth interview with six bus drivers and conducted an inductive thematic analysis using a generic qualitative analysis method. As a result, they were experiencing 'Multi-levels of Precarious Work' consisting of the structural dimension, the workplace dimension, and finally the personal dimension. The structural contradiction between the privately oriented operating system and essential labor with public nature appeared as a specific attributes of precarious work such as wage and employment instability, labor control, and overworked labor at the workplace level. In addition, structural and workplace instability resulted as health problems, psychological anxiety, and lack of social relationships at the individual level. The characteristics of these multi-level precarious work surrounding bus transport workers influence each other at each level, and instability is reinforced even in the realm of work space and personal life. This study is to reveal in detail how bus drivers experience precarious work in everyday and disaster-specific situations, and ultimately to derive implications for improving the working environment and social protection of essential workers.

Keywords: bus driver, precarious worker, essential worker, multilevel precarious work, COVID-19

◆ 2022. 7. 25. 접수 / 2022. 9. 6. 1차수정 / 2022. 9. 28. 게재확정

* Catholic University of Korea/Activists group for Human Rights BARAM (xiayin@kakao.com)

** Chung-Ang University (leesophiasy@cau.ac.kr)