

제6차 노동·고용 ①

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

2023년

4월 12일

수요일 오후 2시

국회의원회관

제1간담회의실



주최 |  민주연구원
The Institute for Democracy

 더불어민주당 을지키는민생실천위원회

주관 |  국회의원 어기구 · 이수진(비) · 이학영 · 최인호



‘민생회복 프로젝트’ 연속토론회 소개

■ 목적

- 이재명 당대표가 신년 기자회견에서 제안한 ‘민생회복 프로젝트’ 일환으로 ‘민생위기 극복’ 의제에 대해 토론하고 ‘정책입법과제’를 제안하는 연속토론회 추진
- 더불어민주당 국회의원과 시민사회단체, 직능단체 전문가 중심으로 고금리, 고물가, 고환율의 3중고로 인한 경제와 민생 위기를 진단하고, ‘민생회복’ 방향과 해법 모색
- ✓ 연속토론회(8회), 매회 세미나 결과 언론브리핑, 원내 정책·입법과제 제안 등

■ 행사 개요

- 시 기 : 2023년 3월 08일(수)~4월 26일(수), 14:00~16:00
- 장 소 : 국회의원회관 제1간담회의실(※ 코로나 확산 시 온라인 화상회의만 진행)
- 행사명 : ‘민생회복 프로젝트’ 연속토론회
- 주 최 : 민주연구원 X 더불어민주당 을지키는민생실천위원회
- 주 관 : 매회 과제별(분과별) 책임의원(# 명단 아래 참조)
- 참 석 : 더불어민주당 국회의원 및 보좌진, 시민사회단체 대표 및 전문가 등

■ 운영 방향

- 국회의원(책임의원) 좌장·토론자로, 시민사회단체·직능단체 전문가를 발제·토론자로 섭외
- 사전에 관련 민생의제에서 제기되고 있는 주요 현안 리스트 정리
- 연속토론회 진행 후 제안된 입법과 정책에 대한 추진 등 실사구시적 운영
- 참여 의원이 많을 경우 금융, 노동, 주거, 공정경제 등 분야별 분과 구성 및 운영

■ 진행 방식

- 진행 방식
 - 매회 각 분야별 좌장을 맡은 국회의원이 정책 및 입법 과제를 전달하고 추진하는 ‘과제별 책임의원제’를 도입해 토론회의 책임성 확보

- 분과별(과제별) 책임의원 사전 모집(총 39명)

- (총 론) 박주민(좌장), 김영배(간사/토론), 민병덕, 우원식, 정태호, 홍기원 국회의원
- (금 융) 박주민(좌장), 민병덕(간사/토론), 김성주, 신동근, 양경숙, 오기형, 이동주 국회의원
- (주거·부동산) 전해숙(좌장), 조오섭(간사/토론), 박상혁, 서동용, 윤준병, 이수진(지), 홍기원 국회의원
- (중소기업) 정태호(좌장), 김정만(간사/토론), 김교홍, 김한정, 이용빈, 이용선, 이원욱, 이장섭 국회의원
- (소상공인) 서영교(좌장), 이동주(간사/토론), 김정만, 김주영, 민병덕, 박주민, 윤영덕 국회의원
- (노동·고용1) 이학영(좌장), 이수진(비)(간사/토론), 어기구, 최인호 국회의원
- (노동·고용2) 홍익표(좌장), 유정주(간사/토론), 김승원, 소병훈 국회의원
- (노동·고용3) 남인순(좌장), 최혜영(간사/토론), 권인숙, 서영석 국회의원

- 토론회 진행 프로세스

토론회 전	토론회	토론회 후	최종
국회의원, 시민단체, 직능단체 등 과제 논의 및 방향 설정 간담회	⇒ 간담회에서 논의된 내용을 바탕으로 발제 및 토론	⇒ 매회 토론회 결과 언론브리핑	⇒ 토론회 결과 정책위 등 전달 및 과제 수행

○ 진 행 : 3.8.(수) ~ 4.26.(수), 주 1회(수요일), 14:00~16:00(120분), 총 8회

- (1~4차) 매회 주제발표 50분(2인), 지정토론 45분(3인), 청중토론 20분(자유토론)
- (5~8차) 매회 주제발표 30분(1인), 지정토론 60분(4인), 청중토론 25분(자유토론)
- 매회 국회의원, 시민사회단체 관계자 등이 '질의응답'과 '자유토론' 과정에 참여
- 유튜브 동시 생중계 : 텔레민주 TV 등

○ 결과물 활용 방안

- 매회 토론회 결과에 대한 언론브리핑 : 토론회 직후(16:40), 국회 소통관 2층 기자회견장
 - 언론브리핑 현장에 각 분과 책임의원 전원 + 박주민, 정태호 국회의원 참석
 - 언론브리핑 내용 정리한 보고서 발간 : '민생회복 00대 과제' (5월 초)
- 원내대표 및 정책위의장에게 정책 제안(5월 중순)을 통해 입법 추진
 - 제21대 마지막 정기국회 민생·공정경제 정책 및 입법과제 제언
 - 2024년 제22대 총선 민생·공정경제 관련 공약 제언



‘민생회복 프로젝트’ 연속토론회 전체 프로그램

○ 기간 : 2023. 3월 ~ 4월(총8회)

○ 주최 : 민주연구원 x 더불어민주당 을지키는민생실천위원회

분야	일시 및 장소	주요 내용
제1회 (총론)	2023.3.08.(수) 14:00 ~ 국회입법조사처 대회의실 (국회도서관 421호)	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 민생경제 위기 주요 원인, 전망과 대응 모색 ◦ 내 용: 고금리, 고물가, 고환율의 3중고로 인한 거시경제 위기와 영향 진단, 국제경제 질서 속 대한민국의 지정학적 상황 진단, 거시경제 안정과 민생회복으로 경제 위기 극복 방향 모색 ◦ 좌 장: 박주민 국회의원(책임의원) ◦ 발제1: 하준경 한양대 경제학부 교수 ◦ 발제2: 최지은 민주연구원 부원장 ◦ 토론1: 김남근 참여연대 정책자문위원장 / 변호사 ◦ 토론2: 이성원 한국중소상인자영업자총연합회 사무총장 ◦ 토론3: 김영배 국회의원(책임의원)
제2회 (금융)	2023.3.15.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 과중(한계)채무자와 자영업자의 가계부채 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 자영업자, 영끌세대, 서민에 대한 채무상당과 재기 지원을 결합한 원스톱 채무자 지원행정, 채무자의 채무조정 상담 및 재기지원(업종·직업전환, 재창업 등) ◦ 좌 장: 박주민 국회의원(책임의원) ◦ 발제1: 남국현 민주연구원 연구위원 ◦ 발제2: 김남주 민변 민생경제위원회 위원 / 변호사 ◦ 토론1: 박정만 경기도 서민금융복지지원센터 센터장 / 변호사 ◦ 토론2: 차남수 소상공인연합회 정책홍보본부장 ◦ 토론3: 민병덕 국회의원(책임의원)
제3회 (주거·부동산)	2023.3.22.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 무주택자의 주거 불안정과 부동산 혼란 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 무주택 세입자 피해구제(전세사기 피해, 경매단계 전세보증금 우선변제, 경락대금 세입자 우선매수권 행사 등), 무주택 실수요자 내집마련 대책 (매입임대 확대 등 임대지원 강화) ◦ 좌 장: 전해숙 국회의원(책임의원) ◦ 발제1: 채은동 민주연구원 연구위원 ◦ 발제2: 이강훈 민변 민생경제위원회 위원장 / 변호사 ◦ 토론1: 최은영 한국도시연구소 소장 ◦ 토론2: 김대진 세입자114 사무처장 / 변호사 ◦ 토론3: 권지웅 前 민달팽이주택협동조합 이사장 ◦ 토론4: 조오섭 국회의원(책임의원)

분야	일시 및 장소	주요 내용
제4회 (중소기업)	2023.3.29.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 중소기업의 3고와 디지털·에너지 전환에 따른 산업구조 재편 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 디지털 전환, 기술혁신 등 기술변화에 따른 위기와 대안 모색, 기후·에너지 위기, 탄소중립 등 산업구조 재편에 따른 위기와 대안 모색, 중소기업 납품단가 연동제, 중소기업협회의 단체교섭권, 원재료 공급가격 사전예고제, 정의로운 업종·직업전환 지원 등 ◦ 좌 장: 정태호 국회의원(책임의원) ◦ 발제1: 권승문 민주연구원 연구위원 ◦ 발제2: 서치원 참여연대 경제금융센터 실행위원 / 변호사 ◦ 토론1: 양찬희 중소기업중앙회 혁신성장본부장 ◦ 토론2: 정수정 중소벤처기업연구원 연구위원 ◦ 토론3: 정종열 전국가맹점주협의회 자문위원장 ◦ 토론4: 김경만 국회의원(책임의원)
제5회 (소상공인)	2023.4.05.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 소상공인의 플랫폼 독과점 폐해 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 플랫폼 경제로의 전환과 독과점 폐해로 인한 위기와 대안 모색, 소상공인·자영업자의 수수료 및 임대료 부담완화, 지역화폐 정책 지원 등 ◦ 좌 장: 서영교 국회의원(책임의원) ◦ 발 제: 김남근 온라인플랫폼공정화를위한전국네트워크(온플넷) 정책위원장 / 변호사 ◦ 토론1: 정종열 전국가맹점주협의회 자문위원장 ◦ 토론2: 김성한 전국민주택시노동조합 사무처장 ◦ 토론3: 김현성 前 민주연구원 부원장(前 중소기업유통센터 소상공인디지털본부장) ◦ 토론4: 이동주 국회의원(책임의원)
제6회 (노동·고용) ①	2023.4.12.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 기후위기, 기술변화에 따른 미래의 노동과 고용, 특수고용노동자(플랫폼노동자) 등 노동자 개념의 확대 및 단체교섭권 부여, 화물차 안전운임제, 택배기사 과로사 방지 사회적 협약 등 모색 ◦ 좌 장: 이학영 국회의원(책임의원) ◦ 발 제: 정홍준 서울과학기술대 경영학과 교수 ◦ 토론1: 황선자 한국노총중앙연구원 부원장 ◦ 토론2: 한선범 전국택배노동조합 정책국장 ◦ 토론3: 남국현 민주연구원 연구위원 ◦ 토론4: 이수진 국회의원(비례)(책임의원)
제7회 (노동·고용) ②	2023.4.19.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 프리랜서·중소기업의 문화콘텐츠 불공정행위 폐해 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 웹툰작가의 정신건강, 신체건강 실태조사 보고 및 노동환경 개선 방안 모색, 콘텐츠업계의 불공정 관행을 위한 제도 논의, 문화예술창작자의 권리 보장을 위한 대안 마련 등 ◦ 좌 장: 홍익표 국회의원(책임의원) ◦ 발 제: 김종휘 변호사 / 前 서울시 문화예술불공정피해상담센터 법률상담관 ◦ 토론1: 김민규 아주대 문화콘텐츠학과 교수 ◦ 토론2: 범유경 민변 문화예술스포츠위원회 위원 / 변호사 ◦ 토론3: 김영훈 더불어민주당 정책위원회 수석전문위원 ◦ 토론4: 유정주 국회의원(책임의원)

분야	일시 및 장소	주요 내용
제8회 (노동·고용) ③	2023.4.26.(수) 14:00 ~ 국회의원회관 제1간담회의실	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 주 제: 돌봄노동자의 고용불안 위기 극복 방안 ◦ 내 용: 돌봄노동자의 실태와 처우개선 등 법적 보호 방안 모색, 돌봄노동 민영화 위기의 문제점과 공공성 강화 방안 모색 ◦ 좌 장: 남인순 국회의원(책임의원) ◦ 발 제: 박지아 민주노총 법률원 변호사 ◦ 토론1: 남우근 보건복지자원연구원 정책위원 ◦ 토론2: 김진석 참여연대 사회복지위원회 위원장 ◦ 토론3: 윤지영 공익인권재단 공감 변호사 ◦ 토론4: 강병익 민주연구원 연구위원 ◦ 토론5: 최혜영 국회의원(책임의원)

Program



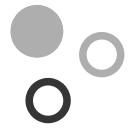
■ 개요

- 일 시 : 2023.4.12.(수) 14:00 ~
- 장 소 : 국회의원회관 제1간담회의실
- 주 제 : 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안
- 주 최 : 민주연구원 × 더불어민주당 을지키는민생실천위원회

■ 진행순서

시간		순서		주요 내용	
~14:00		사전등록			
※ 진행사회: 박정식 실장(민주연구원 정책네트워크실)					
14:00~14:10	10분	사전행사		◦ 개회선언/국민의례/내·외빈 소개	
14:10~14:25	15분	발제 및 토론	장내정리 인사말	◦ 좌장: 이학영 국회의원(책임의원)	
14:25~14:50	25분		발 제	◦ 주제: 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안 - 발표: 정흥준 서울과학기술대 경영학과 교수	
14:50~15:30	40분		지정토론	◦ 주제: 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안 - 발표: 황선자 한국노총중앙연구원 부원장	
				◦ 주제: 택배 과로사방지 사회적 합의 2년을 돌아보며 - 발표: 한선범 전국택배노동조합 정책국장	
				◦ 주제: 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안 - 발표: 남국현 민주연구원 연구위원	
		◦ 주제: 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안 - 발표: 이수진 국회의원(비례)(책임의원)			
15:30~16:00	30분		종합토론	◦ 질의 응답 및 자유토론	

Contents



◦ 민생회복 프로젝트 연속토론회 소개	i
◦ 민생회복 프로젝트 연속토론회 전체 프로그램	iii
◦ 민생회복 프로젝트 연속토론회 제6회 프로그램	vi
◦ 목차	vii

■ 발제문

1. 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안	1
정흥준 서울과학기술대 경영학과 교수	

■ 토론문

1. 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안	17
황선자 한국노총중앙연구원 부원장	
2. 택배 과로사방지 사회적 합의 2년을 돌아보며	25
한선범 전국택배노동조합 정책국장	
3. 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안	31
남국현 민주연구원 연구위원	
4. 특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안	41
이수진 국회의원(비례)	

발제

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

정흥준 서울과학기술대 경영학과 교수

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

정홍준 서울과학기술대 경영학과 교수

민생회복 프로젝트 연속토론회

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안



2023. 4. 12.
정홍준(서울과학기술대학교 경영학과)

발제문 목차

1. 미래 노동과 고용
2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점
3. 특수고용노동자 위기극복 방안
4. 결론

미래 노동과 고용: “왜 특수고용노동에 주목하는가?”

1. 미래 노동과 고용: (Who?) 특수고용, 특별한 노동자가 아닌 종속된 계약자

“현대의 일터는 크게 변모했다. 고용은 더 이상 단일 고용주와 노동자 사이에 맺어지는 명확한 관계가 아니다. 고용의 기본조건(채용, 평가, 급여, 관리감독, 교육훈련, 조율)은 이제 여러 조직의 산물이 되었고, 노동조건에 대한 책임 소재도 모호해졌다.”

데이비드 와일, *균열일터*의 1장, 첫 번째 문단

- 고용관계의 변화는 산업혁명 이후 대공황을 거치면서 자리잡은 ‘정규직, 전일제, 1명의 사용자’에서 간접고용으로의 변화임. 간접고용은 용역과 아웃소싱 등 사업의 일부를 위탁하는 방식에서 점점 개인들에게 업무를 위탁하는 특수형태근로 방식으로 진화함
- 특수형태근로종사자는 종속적 계약자(dependent contractor)란 표현이 가장 정확한 개념인데 우리나라에서는 ‘특수’한 개념으로 잘못 쓰여지고 있음
- 특수고용은 Special한 사람들이 아니라 계약 상대방에게 종속되어 일을 제공하는 계약자임

1. 미래 노동과 고용: (Why?) 특수고용노동의 확산

- 외국과 달리 우리나라는 동일가치노동 동일임금이 작동하지 않고 있는 구조로 도급관계를 통해 인건비를 절약하면서 동시에 노사관계를 회피하는 방법으로 활용하고 있음. 이러한 이유로 사내하청은 주로 대기업이 활용하는 생산방식임
- 대기업의 사내하청 역시 물량의 도급이 아닌 업무지시가 빈번한 위장도급, 즉 용역이 불법 파견으로 귀결됨에 따라 기업들은 개별도급이라는 파편화된 고용구조를 만들게 됨. 2000년대 이후 특수고용노동자가 급증하게 된 주된 이유였음
- 용역과 달리, 특수고용은 대기업만이 아닌 소규모의 작은 사업장에서도 그 활용빈도가 높은 특징이 있음. 특수고용과 플랫폼 노동은 새로운 일들이 만들어지고 기술 진보에 의해서도 영향을 받아 늘었지만 사용자가 의도적으로 활용을 늘렸음. 주된 이유는 ‘노동법 사각지대’로 인건비를 크게 줄일 수 있는 고용관계가 아닌 계약관계이기 때문임

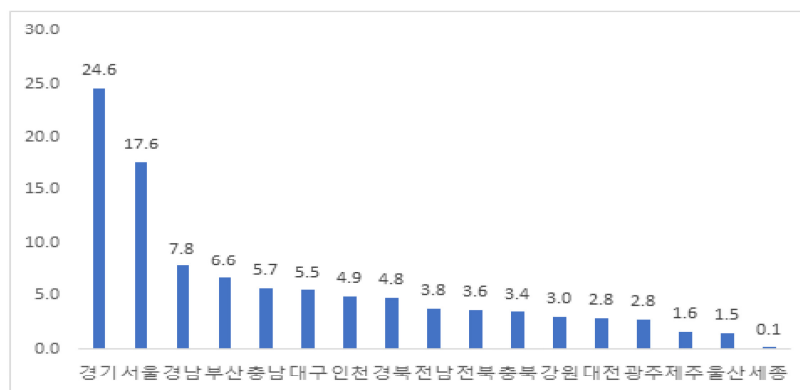
1. 미래 노동과 고용: (How?) 특수고용의 규모

- 특수고용노동자가 존재하는 직종은 분류방식에 따라 65개에서 130여개까지 다양함
- 현재의 방식대로라면 거의 모든 직종에서 특수고용노동을 활용하는 것이 가능함
- 문제는 특수고용방식의 노동이 노동자 개인, 가족은 물론 사회적 안정성을 위협한다는 것
- 대부분의 특수고용노동은 운송, 돌봄, 서비스 제공 등 국민 실생활과 관련되어 있음

특고 종사자 직업	규모(명)				
보험설계사	304,799	미용사	21,566	대출모집인	7,403
건설현장노동	229,138	간병인	18,803	순해설사	6,912
판매	169,705	개인용달	16,963	검침	6,047
프리랜서	151,196	청소	16,416	조사원	5,267
강사	137,850	방문점검	16,180	학원차량운전기사	4,875
방과후강사	93,650	복제	15,825	가이드	4,507
화물차량기사	87,482	포장	15,256	방송작가	4,333
학원강사	84,980	건설기계운전	14,928	생산직	4,324
학습지도사	71,536	신용카드모집인	13,239	학교지킴이	4,217
택배기사	64,105	덤프트럭기사	12,749	선원	3,533
단순노동	60,558	조경	12,204	바리스타	3,511
방문판매	59,208	농업노동	11,349	방송프리랜서	3,345
가사도우미	58,840	경기보조원	11,299	주사	3,151
팩서비스_배달	45,459	디자인	10,649	일용직	2,402
대리운전기사	41,565	도배업	10,099	채권추심원	2,151
가전제품설치기사	37,635	상담사	9,979	관광버스기사	1,827
아이돌별	34,097	보통기사	9,776	프로그램	1,806
인테리어_목수	33,289	독서지도사	927	대여제품방문점검원	1,690
기타*	30,281	통역사	884	피부관리사	1,302
요양보호사	29,600	셔틀버스기사	863	제화	1,186
운전기사	25,332	손해평가사	845	정비	1,131
예술인	23,092	인내	9,505	장애인활동보조	1,032
		레이큰기사	8,683		2,209,345

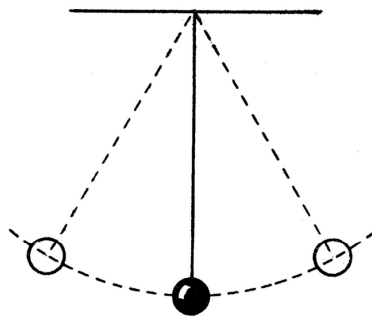
1. 미래 노동과 고용: (Where?) 특수고용의 지역별 분포

- 2018년 표본조사를 통해 특고노동자를 대상으로 한 지역별 분포를 확인함. 분석결과, 특수고용노동자는 전국사업체조사와 마찬가지로 경기도와 서울에 가장 많이 분포해 있는 것으로 나타났음. 대면서비스를 제공하는 특성 상 주로 대도시에 집중되어 있음을 확인



1. 미래 노동과 고용: 비정상의 정상화 과정

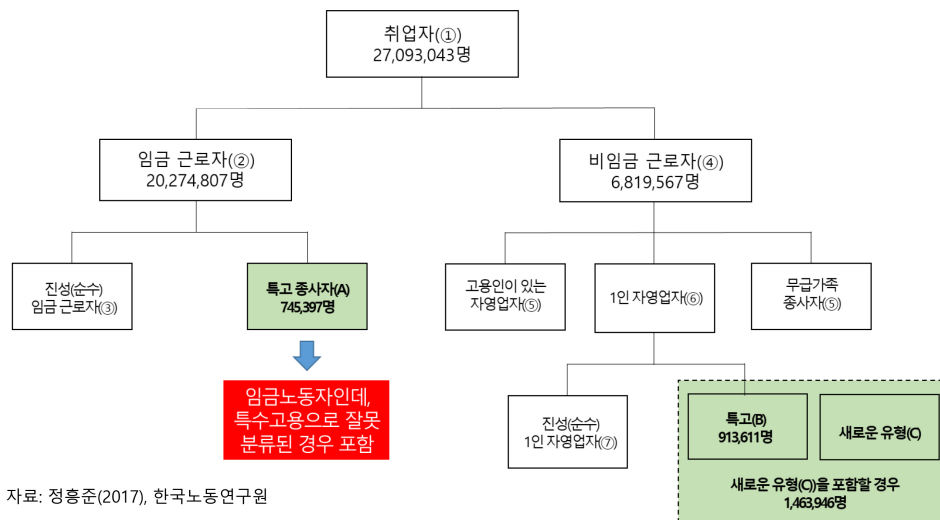
- 고용관계가 변화했다면, 새로운 고용관계를 고려한 새로운 제도화가 필요한 상황
- ILO도 기존의 취업자 분류방식인 임금근로자, 비임금근로자를 독립취업자, 종속적 계약자, 무급가족종사자, 경영자, 임금근로자로 세분화하기로 정함. 특수고용노동자인 종속적 계약자를 종사상지위의 실체로 인정함. 우리나라도 개정작업이 진행 중에 있음
- 시계추이론처럼, 특수고용에 대한 과도한 남용에 대해 바로 잡을 시간이 다가오고 있음



특수고용노동자를 둘러싼 “다양한 쟁점”

2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점: 노동자인데, 노동자 아닌, 노동자 같은

- 스스로를 '임금노동자'로 알고 있지만 사실은 특수고용 계약을 맺고 있는 노동자의 수가 75만
- 이 중 일부는 실제 임금노동자인데 잘못 분류되어 있는 "오분류(misclassification)"



2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점: 노동자인데, 노동자 아닌, 노동자 같은

법원은 특수고용노동자에 대해 근기법상 근로자 및 노조법상 근로자로 종종 인정하고 있음. 왜?

- 2022.02월 서울고등법원, KBS프리랜서 아나운서 부당해고 인정(근기법상 근로자 인정)
- 2021.07월 대법원, 재할트레이너 퇴직금 미지급 인정(근기법상 근로자 인정)
- 2022.04월 대법원, 물류센터 모바일 서포터 부당해고 인정(근기법상 근로자 인정)
- 2022.06월 서울행정법원, 온라인 배송기사의 노조법상 근로자로 인정
- 2022.07월 서울행정법원, 코웨이 코디(방문점검원) 노조법상 근로자로 인정

한경 사회

法 "코웨이 코디도 근로자"...또 특고직 인정 판결

오늘의 주요뉴스

입력 2022.07.29 17:36 수정 2022.07.29 23:51 지면 A20

가

“코웨이 코디 업무 지원권도
수수료는 노무제공 대가”
코웨이, 항소여부 검토 중

막트 배송기사-기전 정전원 등
노조법상 근로자성 인정 잇따라
특고직들 소송 제기 높아남

데일리안

[디케의 눈물 62] 法 "헬스트레이너도 종속 근로자, 퇴직금 지급해야"

김남학 기자 (skagk1234@dailyan.co.kr)
입력 2023.03.17 05:03 수정 2023.03.17 05:03

법조계 "계약형식 보다 근로제공 관계에 따라 판단...단순히 형식으로 근로자성 부인할 수 없어"

"사용자에 종속돼 노무 제공, 대가로 임금 받았다면...근로자로 봐야"

"모든 위탁계약직 근로자성 일괄 인정 판례는 아냐...다수 특수고용직, 여전히 인정 못 받아"

"근로자 인정되려면...사용자에 지휘 감독 받은 증거 및 종속돼 근무한 증빙자료 필요"

2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점: 고용불안

〈권리찾기유니온 노동부 진정사건 실태조사 결과, 2023. 3.〉

권리찾기유니온은 가짜 3.3%노동자 운동을 벌이고 있는 노동단체

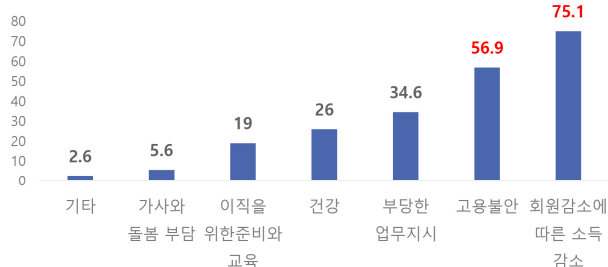
- (백화점 위탁 판매원) 근로계약 체결 후 용역계약으로 변경. 휴업수당, 주휴 수당 미지급
- (분양 상담사) 근로계약서 미작성, 사업소득자로 위장, SNS로 해고 통고
- (스포츠 유소년 감독) 10년 근무했지만 4대 보험 미가입, 퇴직금 미지급
- (택배기사, 미용실 직원, 방송연기자, 위탁판매원, 방송작가) 업무시간이 정해져 있고 지시를 받고 일했지만 수당 미지급
- (아나운서) 프리랜서라고 주장하지만 재량권 없는 업무 수행, 일방적인 하차 통보
- (영어학원 강사) 근로계약서를 작성했지만 4대 보험 가입 거부, 일방적인 해고
- (인력공급업체 사무직) 업무가 줄었다는 이유로 일방적인 구두 해고 통보

노동자처럼 일하지만, 노동자 지위가 아닌 까닭에 일체의 수당 미지급과 일방적인 해고가 특징

2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점: 고용불안

- 학습지 교사의 경우, 어려움으로 응답자의 56.7%가 고용불안을 선택. 회원감소로 인한 수입 감소도 75.1%로 나타나 전반적인 고용불안과 소득불안이 높은 상태
- 특수고용노동자는 기업규모에 관계없이 고용안정성이 매우 낮고 실업에 따른 소득보전도 14개 직종에 머물러 있어 고용불안에 따른 사회안전망이 낮은 상황

학습지교사의 어려움(복수응답, %)



응답자: 학습지 교사(269명), 전국학습지산업노동조합 설문조사 결과(2022.3~4월)

<특수고용 고용보험 적용 현황>

특수고용 노동자	①보험설계사, ②신용카드회원모집인, ③대출모집인, ④학습지강사, ⑤교육교구 방문강사, ⑥택배기사, ⑦대여제품방문점검원, ⑧가전제품배송·설치기사, ⑨방문판매원, ⑩화물차주, ⑪건설기계조종사, ⑫방과후학교 강사(초·중등), ⑬방과후학교 강사
플랫폼 노동자	⑭택배기사, 대리운전기사

2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점: 장시간 노동

- 특수고용노동자는 근로기준법 상 임금노동자에 해당되지 않기 때문에 주 40시간+최대연장근로 12시간, 즉 52시간 적용을 받지 않음
- 이러한 이유로 일손을 필요로 하는 일부 산업(예: 조선업, IT업)에서는 특수고용노동자를 악용하여 활용하는 사례가 늘고 있음
- 최근 양 노총의 조사에 따르면 특수고용노동자의 43.8%는 주 평균 6일을 일하며 주당 52시간을 넘게 일하는 경우가 55.4%로 나타나 특수고용노동자는 장시간 노동이 상당할 수 있음을 확인
- 특수고용노동자의 장시간 노동의 주된 원인은 일감 대비 낮은 수수료와 관련되어 있기도 함. 임금노동자와 비교하면 시간당 임금이 낮고, 특수고용노동자는 이를 더 많은 노동을 통해 보충해야 하기 때문임

2. 특수고용노동자를 둘러싼 다양한 쟁점: 산업재해

- 다수의 특수고용노동자들은 고객을 상대로 감정노동을 수행하지만 임금노동자가 아니라는 이유로 감정노동자보호법 적용을 현실적으로 받지 못하는 상황임. 최근 이슈가 되는 고객 갑질도 개인적으로 견뎌야 하는 상황임
- 현 정부 들어 비정규직 관련 정책이 거의 전무한 상황. 특수고용노동자와 관련된 의미 있는 정책이 나오기는 여러 가지 정황 상 어려워 보임. 오히려 그동안 추진되었던 의미 있는 정책들이 중단되거나 후퇴 될 가능성이 큰 상황임. 특수고용노동자에 대한 사회보험이 확대 적용이 더 이상 계획되어 있지 않아 상당수의 특수고용 노동자들이 사회보험의 사각지대로 남게 될 수 있음. 14개 직종까지 확대된 산재보험 적용은 이후에도 확대, 적용되어야 하나 추가 직종 발굴에 대한 계획은 뚜렷하지 않은 상태임
- 산업안전보건법 전부개정 이후 특수고용노동자도 산업안전의 대상자이긴 하지만 실질적인 보호조치는 이루어지지 않고 있음

특수고용노동자 “위기극복 방안”: 5대 정책방안을 중심으로

3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

① 노동위원회에 신속 판단 절차 도입으로 ‘오분류 바로잡기’

- 임금근로자인데 특수고용노동자로 계약이 잘못 체결되어 있는 오분류(임금노동자인데 3.3% 사업소득세를 내는 노동자)를 바로 잡아야 함
- 현재는 개인들이 부당해고, 퇴직금 미지급을 받지 못해 이를 법원에 소송을 제기하여 시비를 다투는 상황임. 오분류된 노동자 중 소수가 법원의 심판을 받고 있는 상황이므로 침묵하는 다수(최대 75만 명)의 권리를 구제할 필요가 있음
- 법원은 시간이 많이 걸리고 비용도 많이 드므로 노동위원회에 “(가칭) 특수고용노동자 오분류 심사위원회”와 같은 기구를 두어 신속한 판단을 내리는 것이 방안이 될 수 있음
- <특수고용노동자 오분류 심사위원회>를 지방노동위원회에 두어 상시적인 심사가 이루어질 수 있도록 하며 이를 위해 노동위원회에 대한 인력과 예산을 배정. 장기적으로 노동위원회의 독립적 기능을 강화할 필요가 있음

3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

② 노조법 2조 개정으로 '자율교섭 보장' = 법원의 판단도 일치

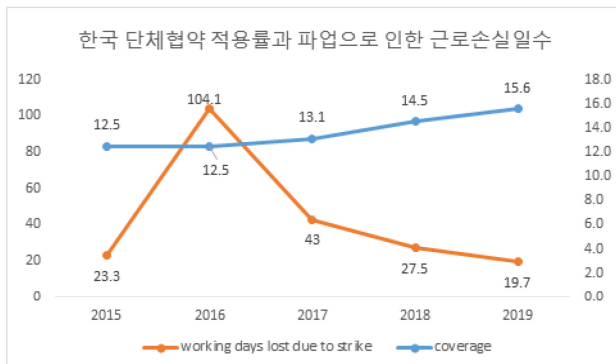
- 특수고용노동자는 노동조합의 설립과 인정은 상대적으로 개선되었으나 사용자들은 노조 법상 사용자가 아니라는 이유로 교섭의무가 없다고 주장함
- 최근 노동위원회와 법원은 CJ대한통운, 대리운전 등에 대해 사용자의 교섭의무가 있다는 판단을 내리고 있으며 제도적, 사법적 판단이 있는 경우 교섭이 이루어지는 한계가 존재
- 다행히 노조법 2조 개정이 환경노동위원회를 통과한 상태. 본회의 통과를 통해 특수고용 노동자들에게 실질적인 교섭권을 보장한다면 앞서 살펴본 많은 문제점이 해결될 수 있을 것으로 기대함. 노조법 2조 개정을 통해 노사 자율 교섭을 보장해야 함

3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

노조법 2조 개정으로 '자율교섭 보장' = 법원의 판단도 일치

- 경영계와 일부 보수언론은 노조법 2, 3조의 개정이 위기를 초래할 것으로 주장하지만 마땅한 근거를 제시하지 못함. 보수언론의 주장과 달리 교섭을 통해 단체교섭 적용률이 높아지면 파업 등 갈등이 줄어들어 근로손실일수가 낮아지는 특징을 주목해 보아야 함
- 단체협약 적용률이 1%씩 올라갈 때 근로손실일수는 132.2(천일)이 줄어듦

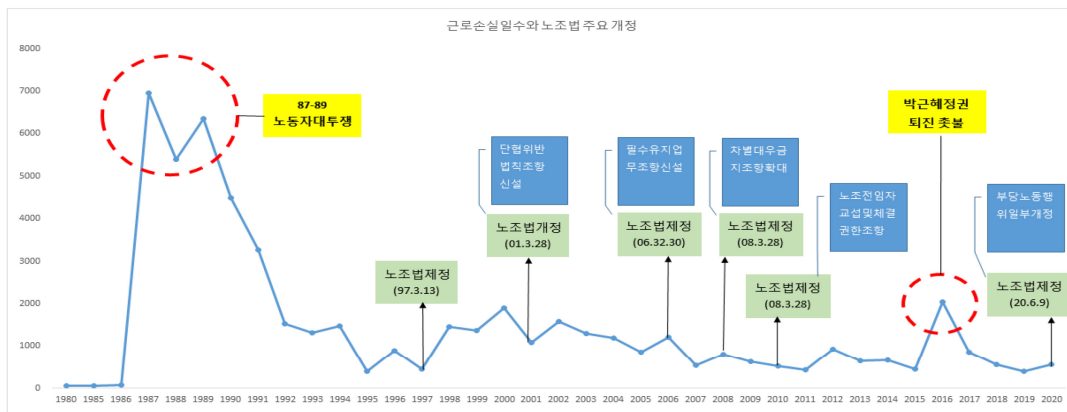
野 '노란봉투법' 환노위 강행, '투자 죽이기 입법' 당장 멈추라
하청근로자, 원청 상대 파업 가능해져... "공장문 수시로 닫을수도"
野 '파업조정법' 또 단독처리... 재계 "기업하기 가장 힘든 나라"
파업 조정 '노란봉투법' 기어코 강행, 재 편과 노조만 보는 민주당
야당은 불법파업 손배 힘들게 할 '노란봉투법' 강행
노란봉투법은 '파업조정법'... 삼성 협력사가 삼성 상대 파업 가능
노란봉투법 환노위 통과 고용부 장관 "깊은 우려"



3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

파업 등 노사갈등은 노조법 개정보다 정치적 불안정성과 관련

- 우리나라 근로손실일수는 노조법 개정보다 정치적 불안으로 인한 민주화 투쟁시기(87년, 2015년)에 높아지는 경향을 보임



3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

③ 중단된 '전국민고용보험 등 재추진'으로 사회안전망확보

- 임금노동자의 특수고용노동으로의 유입이 늘고, 특수고용 노동의 특성상 유사한 산업 내에서 이직과 신규 진입이 일어나는 경우가 많음(예: 퀵서비스-음식 배달, 화물 기사-택배 기사 등)
- 특수고용노동자는 현재 14개 업종만 고용보험에 가입할 수 있도록 되어 있으나 소득을 기준으로 전체 특수고용노동으로 확대할 필요성이 높음. 현 정부에서 거의 중단된 전국민고용보험의 재추진을 통해 사회안전망을 강화할 필요가 있음. 고용보험이 확대되면 산재보험 가입 특고 직종도 늘어날 수 있음
- 고용보험과 산재보험 외 상병 수당 정책을 통해 아프면 치료받을 수 있도록 해야 함. 상병 수당은 현재 시범실시 중임

3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

④ 사회적 대화를 통해 '불공정 계약 바로잡기'

- 특수고용 직종은 사용자가 수수료 등 계약조건을 전적으로 정하고 이에 동의하는 특수고용 노동자가 계약에 임하는 상황임. 플랫폼 노동도 비슷한 구조를 가지고 있음
- 임금노동자는 노조가 조직되어 있을 경우 교섭을 통해 임금을 정하고, 자영업자들은 단가 산정 시 기 등이 있지만 특수고용노동과 플랫폼 노동은 사용자가 일방적으로 수수료와 계약조건을 결정하고 노동자는 이에 따르거나 계약을 체결하지 않거나 둘 중 하나임
- 계약 상대방인 사용자가 모든 것을 정하다 보니 불공정관행이 많으며 수수료 산정 기준도 찾기가 어려움
- 과거 화물운전기사의 안전운임제와 택배 기사 상·하차 업무관련 사회적 대화를 추진한 바 있음. 플랫폼 노동 등 단체교섭이 어려운 경우 수수료를 사회적 대화를 통해 정하는 방식도 고려해 볼 수 있음. 수수료 단가에 최저임금을 적용하거나 안전운임제와 비슷하게 수수료 책정을 위한 위원회는 노사전문가가 함께 정하는 방식 등을 고민할 수 있음

3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

경제부처의 비합리적 과잉 대응은 자제가 바람직함

- '22년 12월 지난 29일 공정거래위원회가 건설노조 부산건설기계지부의 파업 행위에 대해 '사업자단체 금지행위'에 해당한다며, 시정명령 및 과징금 1억원을 부과
- 정치인 출신인 원희룡 국토부 장관은 건설 노조에 대해 “빨대 꽂은 약탈 집단”이라고 비판
- 공정거래위원회는 그동안 불공정 노동계약에 대해선 침묵해 오다가 갑자기 특수고용노동자를 자영업자로 판단하는 ‘우’를 저지름. 공정거래위원회가 경제법이 아닌 노사관계에 개입하려면 노조법 등을 근거로 가져야 함. 지금처럼 공정위가 화물노동자를 자영업자로 일괄 규정하는 것은 근거가 부족함
- 종속적 계약자를 자영업자로 보는 공정위원회와 건설업 노사관행에 대해 일방적으로 노조를 비난하는 것은 객관적이고 합리적인 처사로 보기 어렵기 때문에 국회 차원의 실체 파악과 객관적이지 않은 과잉대응에 대해선 재제가 필요

3. 특수고용노동자 위기극복 방안:

⑤ 모든 일하는 사람을 위한 기본법 제정을 통해 '플랫폼노동자 보호'

- 플랫폼노동자 권리보장 기본법이 발의된 바 있으나 노사단체 모두의 반대로 잠정 중단되었으나 이후 '모든 일하는 사람을 위한 권리 기본법'의 필요성이 꾸준히 제기됨
- 플랫폼 기업의 알고리즘에 대한 규제(정보 공개와 반인권적인 내용 수정 등), 모든 일하는 사람들을 위한 기본 권리(모성보호, 차별금지 등), 근로일 사이의 최소휴게시간 등을 명시하는 방안을 추진

4. 결론

- 특수고용노동은 특별한 대책이 없으면 계속 남용될 가능성이 큰 노동으로, 국회에 5대 정책 해법을 제안함
- 5대 정책은 노동자의 권리 찾기, 자율교섭, 사회 안전망, 공정 계약, 플랫폼 종사자 보호에 기여할 것임

특수고용 쟁점

- ① 가짜 자영업자 증가
- ② 노동기본권 제한
- ③ 일방적 해고로 고용불안
- ④ 불공정 계약 만연
- ⑤ 플랫폼 노동 증가

5대 정책 해법

- ① 중앙노동위원회 오분류 심사
- ② 노조법 2조 개정
- ③ 전국민고용보험 재추진
- ④ 사회적 대화로 공정수수료 추진
- ⑤ 플랫폼 노동 기본법 추진

기대 효과

- ① 노동자 권리 찾아주기
- ② 자율 교섭 보장
- ③ 사회안전망 확보
- ④ 공정한 계약 관행 확보
- ⑤ 플랫폼 종사자 보호

토론 1

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

황선자 한국노총중앙연구원 부원장

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

황선자 한국노총중앙연구원 부원장

- 새로운 법률 제정 또는 기존 노동관계법 개정 등 법과 제도 정비 필요, 이를 위한 입법부·사법부 및 행정기관의 적극적 역할 필요

1. 일하는 모든 사람의 보호를 위한 기본법 제정

- 모든 일하는 사람에 대한 보편적 노동권 보장을 통한 노동권 사각지대 해소가 최우선 정책 과제
- 급증하고 있는 플랫폼, 프리랜서 등 특수형태근로종사자를 비롯한 비정형노동자를 비롯한, 수많은 일하는 사람들이 단지 ‘근로자’로 인정받지 못한 탓에 노동관계법상 사각지대에 방치되어 있음. 근로기준법으로부터 소외되고 배제된 이들을 법 테두리 안으로 포섭하여, 일하는 사람들이라면 누구나 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 기본적 노동권을 보장해야 할 것임.
- ‘일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안’이 국회 입법 발의되어 계류 중임(더불어민주당 이수진 의원(비례) 대표 발의). 일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안은 △사용자의 서면 노무제공계약의 체결 및 교부의무 △사용자의 부당해지 등 금지 △일하는 사람의 휴식일 보장 △보수 등의 권리보장 △임신·출산 및 육아휴직 보장 및 국가지원, △성희롱 및 괴롭힘 예방과 금지 △일하는 사람의 ‘결사의 자유’ 및 ‘협약권’, ‘협정체결권’ 보장 △산업안전, 일하는 사람의 건강권 보장 차별적 처우에 대한 노동위원회 시정신청권한, 부당해지 등에 대한 구제신청권한 규정 △실효성 확보를 위해 고용노동부장관의 행정지도, 범위반시 시정 명령권 보장 △일하는 사람의 인간다운 생활을 유지·증진하는 국가와 지방자치단체의 책임 명시 등이 주요골자임.
- 한국노총은 국회에서 노동민생 안정을 위해 빠른 법률 제정을 강력히 촉구하고 있음. 일하

는 사람을 위한 권리보장법은 이 땅 위 모든 일하는 사람의 노동권 보호를 위한 첫걸음이 될 것임. 이의 토대 위에서 근로법, 노조법 등 관계 법률상 노동자 권익보호 역시 확장시켜 나갈 계획임. 향후 일하는 사람을 위한 권리보장법의 조속한 국회통과를 위해 범조직적인 입법청원운동(서명운동), 대국민 선전전 등 다양한 활동을 전개해 나갈 계획임.

2. 기존 노동관계법 개정 등 법·제도 개선과 관행을 만들기 위한 입법·사법·행정부의 적극적 역할 필요

* 개별적 고용관계

- 근로기준법과 노조법 상의 ‘근로자’ 및 ‘사용자’의 개념 확대 필요. 특히 우선적으로 노조법 개정을 통한 노동3권 보장 필요
 - 노조법상 근로자¹⁾는 사업장에서 종속적인 노동을 요건으로 하는 근로기준법상 근로자²⁾보다 넓은 개념임. 특수고용노동자를 포함한 경제·조직적 종속성이 있는 노무 제공자를 포함하는 개념으로 해석되고 있음. 대법원 판례에 따라 경기보조원, 구직 중인 노동자 또는 실업자, 학습지교사, 방송연기자, 철도역내 매점 운영자 등을 노조법상 노동자로 인정했음.
- 노동관계법이 규정한 사용자책임을 회피할 목적으로 행해지는 위장된 계약관계(위장 자영업자 문제)를 해소할 수 있는 판단기준과 실행 프로그램을 마련해야 할 것임.
 - 고용관계를 판별할 수 있는 지표를 마련하고, 하나 이상 지표가 존재하면 고용관계 존재로 추정. 입증 책임은 기업에게 부여. 적극적인 행정력을 동원하여 위장된 고용관계를 해소해 나가야 할 것임.
 - 중요하게는 법원이 이들 위장된 고용관계에 있는 자에 대하여 적극적으로 근로기준법상 근로자성을 인정함으로써 노동법적 보호를 받을 수 있도록 해야 할 것임. 특수형태근로종사자가 자신의 법적 지위가 ‘근로자’인지를 ‘확인’받으려면 개별적으로 법원에 소송을 제기해야 함.

1) “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

2) “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

- * 캘리포니아 법원의 ABC테스트 판례 사례: AB5법은 기업이 노무를 제공받을 때 ‘ABC 테스트’를 통과해야만, 법률상 노무 제공자가 “피고용인”이 아니라 “독립 계약자”임을 인정함.

▶ 미국 캘리포니아주의 AB5(Assembly Bill 5) 법

- 미국 캘리포니아주 의회에서 2019년 9월, 통과돼 2020년 1월 1일부터 시행되었던 AB5 법안이 주민발의 법안 22호(Prop 22)에 의해 무력화되어 주문형 플랫폼 노동자들의 지위가 개인사업자로 되돌아갔음. 이 법에 따라 소정의 건강보험과 최저시급을 보장해야 하지만, 법정 건강보험이나 고용보험까지 책임지도록 강제하였던 AB5법안에 비하면 크게 후퇴한 안임.
- AB5법은 대다수 주문형(on-demand) 플랫폼 노동자(platform workers)의 법률상 지위를 독립 계약자(independent contractors)에서 피고용인(employees)으로 분류되도록 하였음. 이 법은 플랫폼 기업이 노무 제공자를 자영업자로 위장하여 분류하는 것을 막는 방식으로 주문형 플랫폼 노동자의 노동자성을 보호함. 이에 따라 캘리포니아에서 ‘승차 공유 플랫폼’으로 알려져 있는 플랫폼 기업 우버(Uber)와 리프트(Lyft)의 운전자는 노동자로 인정되며, 트럭운송과 청소 업종, 프리랜서도 이 법의 적용을 받게 될 것으로 기대되었음.
- AB5 법안은 노동자와 독립 계약자를 분류하기 위해 “ABC 테스트”를 적용하는데, 입증 책임은 전적으로 기업에 있음. ABC 테스트는 노무 제공자를 일단 피고용인으로 추정된 상태에서 출발함. 회사가 노무 제공자를 독립 계약자로 적법하게 분류하기 위해서는 노무 제공자가 a)노무 수행과 관련해 기업의 통제와 지시로부터 자유롭고 b)노무 제공을 받는 회사의 통상적인 업무 이외의 업무를 수행해야 하며 c)스스로 수립한 독립 비즈니스를 운영한다는 것을 입증해야 함. ABC 테스트는 또한 회사로 하여금 이 세 개의 테스트의 일부가 아니라 세 개 모두를 입증케 함으로써 위장된 독립계약자 사용을 한층 어렵게 함.
- 법원은 AB5 법안의 취지로 “노동자를 독립 계약자로 잘못 분류한 것이 중산층 소멸과 소득 불평등 증가의 중요한 요인”이었고, “산업재해, 임금, 퇴직금 등 의무를 회피하려고 잘못된 분류를 사용하는 기업에게 손해를 주고, 독립 계약자로 잘못 분류돼 권리를 박탈당한 노동자를 보호하기 위한 의도”라고 밝혔음. 그동안 노동자로 인정받지 못해 최저임금, 유급휴가, 노동조합 결성 등에서 배제된 노동자들에게 권리를 보장하겠다는 것이었음.

* 집단적 노사관계

- 노동3권을 보장한 헌법(제33조)과 ILO 기본협약 비준이라는 변화된 규범 환경을 고려할 필요가 있음. ILO 87호 협약(결사의 자유 및 단결권 보호협약, 1948)은 군인과 경찰을 제외하고는 모든 노동자에게 스스로 선택하는 단체를 조직하고 가입할 수 있는 권리를 보장하고 있음. 또한 고용관계의 존재여부를 기준으로 하여 결사의 자유가 보장되는 자의 범위를 결정해서는 안 된다는 입장을 취하고 있음.
- 정부가 2021년 4월 20일 결사의 자유 보장과 관련된 ILO 핵심협약 제87호(결사의 자유와 단결권 보장 협약, 1948) 및 제98호(단결권과 단체교섭권 협약)와 강제노동금지와 관련된 제29호(강제노동 협약) 3개의 핵심협약 비준서를 기탁함에 따라 2022년 4월 20일부터 국제법적 효력을 갖는 등 협약들이 헌법 제6조1항에 따라 국내법과 동일한 효력

을 갖게 되었음. 따라서 2022년 4월 20일 이후 ILO 제87호 및 제98호 협약은 실정법상 법원의 지위를 갖게 되며, 우리나라의 법원은 이러한 협약을 재판규범으로 적용할 의무를 짐.

- 국제노동기구(ILO) 제87호 협약인 ‘결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약’(1948년)은 제2조에서 “근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다”고 규정하고, 제3조 제1항에서는 “근로자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 계획을 수립할 권리를 가진다”고 하면서 제2항에서 “공적기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가야 한다”고 규정하고 있음.
- 헌법과 ILO 핵심협약의 취지에 부합하게, 노동3권의 행사를 최대한 보장하는 방향으로 법과 제도를 정비하고, 관행을 만들어나가야 할 것임.
 - 열악한 노무제공조건과 경제적·사회적 지위를 향상시킬 수 있도록 노동3권 보장
 - 특수근로형태종사자의 실질적 노동기본권 보장을 위해 노동자-사용자 개념의 확대 및 교섭체계 구축 및 실질적 교섭성과의 현실화는 주요 과제임.
- 해당 협약의 이행을 위해 국내 노동관계법 개정 필요
 - 노동3권을 보장하기는커녕 번거로운 장애물이 되고 있는 현행 노동조합법을 개정하는 것이 입법부의 과제일 것임.
- 노조법 23조 개정안 환노위 소위 통과
 - 사용자의 정의는 ‘근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는 자’로 확대됐음. 2조 2호 사용자 정의를 확대해 노조법체계 안에서 간접고용, 특수고용 노동자들이 원청을 상대로 교섭할 수 있는 길이 열렸음.
 - 특수형태근로종사자에게 노동3권이 온전하게 보장되어야 할 것임. 특수형태근로종사자가 조직한 노동조합이 관할 행정관청으로부터 노동조합 설립신고 후 설립신고증을 교부받은 경우 이러한 특고노조는 당연히 ‘법내노조’에 해당되므로 이들에게도 노조법이 전면적으로 적용되어야 함. 특고노조는 설립신고가 수립되어도 사용자와의 단체교섭이 쉽지 않은데, 단체교섭 요구단계에서부터, 교섭창구단일화 과정, 단체교섭 대상의 확정 등 단체교섭의 일련의 과정에서 많은 어려움을 겪고 있음.

- ILO 기본협약이 국내법적 효력을 지닌다는 의미는 분쟁이 생겼을 때 법적 판단 기준이 된다는 것을 의미함. 노동조합법이라는 실정법의 규정이 노동3권의 보호에 미흡한 상황에서, 노동3권을 보장한 헌법조항과 ILO 기본협약의 규정에 대한 국내법적 적용을 담보하는 법원(사법부)의 적극적 해석이 필요함.
- 관련 행정을 집행함에 있어 헌법과 ILO 핵심협약에서 보장한 노동3권 보호 취지를 이행하는 것이 행정부의 과제임.
- 노동조합설립신고제도를 전면적으로 개선할 필요가 있음.
 - 현재와 같은 행정관청에 의한 노동조합 설립의 사전심사제도(노동조합설립신고제도)를 노동조합등록제도로 개선할 필요가 있음.
 - 노동조합의 설립신고제도는 노동조합의 설립단계에서 행정관청으로 하여금 노조법 제2조 제4호 소정의 각 요건을 갖추고 있는지 여부를 사전에 심사하도록 함으로써 노동조합의 자주성과 민주성을 보장하는 것을 목적으로 운영되어 왔음. 이 제도는 노조설립에 대한 행정관청의 직접적인 관여, 행정관청의 심사권의 실질화 등으로 인해 노동조합의 자유설립주의에 위반하여 헌법상 단결권을 침해한다는 비판과 함께 결사의 자유원칙에 반한다는 비판도 제기되고 있음. ILO 결사의 자유 위원회의 판단에 따르면 행정관청에 의한 노동조합 설립에 관한 심사 자체는 결사의 자유 원칙에 위반되는 것은 아니지만, 그것이 실질적 심사에 해당할 때에는 결사의 자유 원칙 위반이 될 여지가 있음.
 - 노동조합등록제도는 현행 설립신고제도와 유사하게 등록된 노동조합에 대해서는 노동조합으로서의 지위를 인정하는 것임. 노동조합등록제도는 일회적으로서 수시로 이루어지는 노동조합지위심사제도와 달리 특별한 사정이 없는 한 일단 등록이 되면 그 이후에는 노동조합의 요건을 갖춘 것으로 보기 때문에 노동조합이나 담당 기관의 부담이 완화될 수 있는 점에서 상대적으로 장점을 가진 제도임. 또한 행정관청이 노동조합의 요건을 심사하는 현재 제도에 비하여 전문성을 가진 노동위원회에서 노동조합의 등록과 관련한 각종 사무를 처리하도록 함으로써 제도의 전문성을 높일 필요가 있음.
- 국가가 다양한 교섭방식 자율 선택 지원 및 업종별 단체교섭 활성화 지원
 - 노조법은 “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다”(노동조합및노동관계조정법 제30조 제3항)고 규정하고 있음.
 - 국가가 교섭 테이블 형성을 지원하고 체결된 단체협약의 내용 및 구속력의 확장 근거를 마련할 필요가 있음. 화물차 안전운임제, 택배기사 과로사 방지 사회적 협약 등이 대표적

사례임. 플랫폼 배달종사자, 대리기사, 택배, 화물, 학교비정규직, 영화산업 등 특수형태 근로종사자들의 업종별 단체교섭과 제도적·비제도적 사회적 대화가 진행되어왔음. 이들의 단체교섭 또는 사회적 대화의 결과물은 해당 업종 내 임금노동조건의 규범 또는 가이드라인의 역할을 하고 있음.

- 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용 확대, 특수형태근로 직종별 적정임금제 도입, 공정계약 등 보호 가이드라인 마련 등 필요

토론 2

택배 과로사방지 사회적 합의 2년을 돌아보며

한선범 전국택배노동조합 정책국장



택배 과로사방지 사회적 합의 2년을 돌아보며

한선범 전국택배노동조합 정책국장

발제문에서는 우리나라에서 특수고용노동자들이 급증한 원인과 이로 인해 발생한 문제점들, 그리고 이를 해결하기 위한 여러 해법들이 적절히 제시되고 있다고 생각합니다.

이제 문제는 정부 정책과 국회 입법을 통해 이를 어떻게 현실화 할 것인가로 보입니다.

'20 ~ '21년 스물 두 분의 택배노동자들이 과로사한 비극 이래, 발제문에서 언급된 여러 방안들이 택배 분야에서 적용되었습니다. 오늘 토론에서는 그렇게 제도들을 적용하여 지난 2년간 현실에서 어떤 일들이 벌어졌는지에 대해 말씀드리는 것이 논의를 더욱 풍부하게 하는 방법이라 생각합니다.

1. 고용불안 문제

특수고용 노동자들의 문제들의 핵심 요인은 당연히 '고용불안'일 것이며, 다른 문제들은 모두 여기에서 나온다고 보는 게 적절할 것입니다.

과로사방지 사회적합의 이전 시기, 택배현장의 계약서는 없거나 1년짜리였고, 권리는 하나도 없이 의무만 가득했습니다. 결국 대리점 소장의 마음에 들지 않으면 마음대로 해고하거나(계약 해지), 1년 뒤 계약갱신을 거절당하는 방식으로 무차별 해고가 이뤄져 왔고, 이로 인해 목구멍이 포도청인 택배노동자들은 사실상 대리점 소장이 죽으라면 죽는 시늉까지 해야 하는 노예의 처지에 놓여 있었습니다.

2000년 후반부터 진행된 간고한 노조설립 운동과 과로사 방지 사회적 합의를 통해 「생활물류법」 10조와 11조에 택배기사의 계약 갱신과 계약 해지에 대한 조건이 부여되었습니다. ▲계약해지를 위해서는 60일 전 두 차례 이상의 서면으로 된 '시정 요구'를 보내야 하고 그래도 시정되지 않으면 계약을 해지할 수 있다는 조항이 포함되었고, ▲대통령령으로 정하는 일부 예외적인 경우를 제외하고 6년 계약갱신 청구권이 보장되었습니다.

지난 2022년은 해당 조항들이 현실에서 어떻게 작동하는지에 대한 여러 사례들을 축적하는 시기였습니다. 작년 3월 CJ대한통운본부의 파업이 종료된 이후, 적지 않은 대리점의 소장들이 사실상 파업 참가를 이유로 170여명의 조합원들을 해고하려 시도하였습니다. 스스로 포기하고 퇴사를 한 경우를 제외하고, 해당 조항들은 택배노동자들의 부당한 해고를 막는 방패로 기능하였습니다.

그러나 문제가 아예 없었던 것은 아니었습니다.

- 1) 법 시행일인 '21년 7월 27일 이전에 계약을 체결한 노동자들이 법 적용을 받지 못해 사측과의 타협 등 다른 방식으로 문제를 해결해야 했습니다.
- 2) 계약갱신청구권 6년 보장의 예외 사유에 ‘뒷문 개방’ 문제가 포함되는 허점이 있었습니다.

아마 출퇴근을 하시면서 유의해 보셨다면, 여러분들 거주지에서 일하는 택배 차량이 뒷문을 열어놓고 동과 동 사이를 이동하는 것을 보신 적이 있으실 것입니다. 빨리 배송해야 하는 부담감 등으로 인해 아파트 단지 등에서 동과 동 사이를 옮겨 다닐 때 뒷문을 닫지 않은 채 서행하는 경우가 적지 않습니다. 노동조합이 이에 대해 계속 주의를 주고 있으나 잘 고쳐지지 않는 상황입니다.

문제는 ‘택배서비스사업자가 택배서비스사업의 경영을 정상적으로 유지하기 어려운 사유로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우’라고 되어 있는 계약갱신청구권 6년 보장의 예외사유에 “문을 완전히 닫지 아니한 상태에서 자동차를 출발시키거나 운행하는 행위”가 포함되어 있으며, 이것으로 1회 과태료 처분을 받으면 6년 계약갱신청구권이 무력화되고, 2회 이상 과태료 처분을 받으면 60일 전 2회 이상 시정요구라는 계약해지 요건이 무력화된다는 것입니다.

이를 악용하여, 일부 악덕 소장들이 조합원들을 미행하여 이를 체증하여 신고해 과태료를 물도록 한 다음, 이를 빌미로 해고 통보를 하고 있습니다.

안전을 위해 뒷문 개방을 하지 말아야 한다는 부분에 동의하며, 이에 대해 과태료를 물리는 데 대해 반대하지 않습니다. 노동조합에서도 조합원들에게 계속 주의를 주고 있습니다. 그러나 이것이 ‘택배서비스사업의 경영을 정상적으로 유지하기 어려운 사유’가 되고, 6년 계약갱신청구권이나 계약해지 요건을 무력화시키는 근거가 되는 것은 과도하며, 비례의 원칙에 맞지 않고 생각됩니다.

3) 계약갱신청구권이 보장된 6년 이후인 2027년 이후부터는 어떻게 할 것인가라는 문제가 남아 있습니다.

「생활물류법」 관련 조항에서는 “택배서비스사업자는 총 계약기간 6년을 초과하는 택배서비스종사자가 택배서비스 운송 위탁계약의 갱신을 요구하는 경우에는 택배서비스종사자의 지위 보호 등을 고려하여 계약의 갱신을 위하여 노력하여야 한다” 고만 되어 있습니다. 강제조항이 아닌 것입니다. 노사관계가 첨예한 현장에서 이는 “6년 뒤에는 마음대로 해고해도 좋다”는 조항으로 받아들여질 가능성이 높습니다. 택배노동자들의 고용불안 문제의 근본적 해소를 위해서는 이 문제가 해결되어야 한다고 생각합니다.

2. 「노조법」 2조 개정, 원청 사용자성 문제

발제자께서 제시하신, 단체협약 적용률이 올라갈 때 근로손실일수가 줄어든다는 통계는 택배현장에서의 노동조합의 경험과 일치합니다.

재계에서는 「노조법」 2, 3조 개정안에 대해 ‘파업 유도법’이라고 이야기하며, 그 사례로 지난 CJ대한통운본사 점거를 이야기합니다. 그러나 노동조합이 본사 점거에 들어간 것은 파업 45일차였습니다. “계약 당사자가 아니”라는 이유로 대화와 교섭을 계속 거부하니 점거와 같은 방식을 선택할 수밖에 없었던 것입니다.

노동조합은 「노조법」 2, 3조 개정안이 ‘파업 유도법’이 아닌 ‘교섭 촉진법’이며, 바로 그렇기 때문에 재계가 이에 대해 극단적으로 반대하고 있다고 생각합니다. 노동조합을 인정하기도 싫고, 교섭하기는 더더욱 싫은 것입니다.

지난 1월 12일 CJ행정소송 승소 이후 노동조합은 CJ대한통운 측에 5차례에 걸쳐 교섭을 요구하였으나, “대법원 판결을 구하겠다”는 이유로 거부당했습니다. 중앙노동위원회에서 이미 부당노동행위 판정을 내렸고, 1심이지만 법원이 이를 정당하다고 판결했음에도 교섭이 이뤄지지 않고 있는 것입니다.

어떤 일이건 책임 있는 이가 문제를 회피하고 제대로 처리하지 않으면 상황은 악화될 뿐입니다. 노동조합은 정부와 국회가 책임 있는 이들이 자신들이 해야 할 일을 제대로 할 수 있도록 강제해 주기를 바라고 있습니다.

3. 사회적 대화 관련

발제문에서는 “플랫폼 노동 등 단체교섭이 어려운 경우 수수료를 사회적 대화를 통해 정하는 방식도 고려해 볼 수 있다”고 언급하고 있습니다. 그것이 사회적 대화이건, 정부 산하 위원회이

건 책임 있는 주체들이 나와서 관련한 논의를 하는 장이 마련된다면 좋을 것입니다.

그러나 현재 우리 사회에서 그런 사회적 대화가 이뤄지기 위해서는 엄청난 여론의 압박이 필요합니다. 택배 과로사방지를 위한 사회적 대화가 가능했던 것은, 언론에 일하다가 픽픽 쓰러지는 택배노동자들의 충격적 영상이 나오고, 참담한 근로조건에 대한 사실이 공개되면서 민간 택배사들이 엄청난 여론의 압박을 받았기 때문이었습니다.

[사고나 비극 발생 -> 여론 압박 -> 사회적 대화 -> 사회적 합의] 라는 가슴 아픈 경로 외에, 정부와 국회가 선도적으로 사회적 대화를 강제할 수 있는 방법을 만들어내야 하지 않을까 하는 고민이 듭니다.

토론 3

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

남국현 민주연구원 연구위원



특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

남국현 민주연구원 연구위원

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

남국현 연구위원

민주연구원

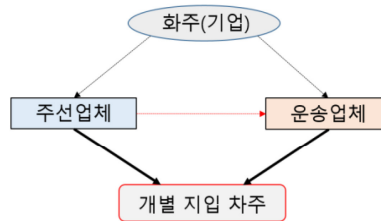
I. 운송 노동자 특수고용 현황

1. 화물차 운송시장 기본구조

○ 화물차 운송시장은 화주, 운송업체, 운송주선업체, 개별 지입차주의 상호관계에 의해 운영되는 구조

- 화주는 운송업체와 직접 거래하거나 운송주선업체를 통하여 위수탁 차주에게 물량을 제공하는 거래구조를 형성
- 운송업체는 직영차량 및 위수탁 계약을 맺은 차량을 소유한 업체로서 화주나 운송업체를 통해 화물 운송계약을 맺음
- 운송주선업체는 화주의 화물을 운송업체나 개별 지입차주에게 주선하여 주선료를 받고 화물정보서비스를 제공함
- 개별지입차주는 운송업체와 위수탁 계약을 맺어 운송거래의 최하부에서 운송서비스를 담당하고 있고, 개별지입차주에 의해 운행되는 차량규모는 전체 영업용 화물차 운행 대수의 80~90%로 추산됨
- 운송거래구조는 각 단계에서 주선료가 차감되어 최하부의 지입차주가 받는 최종운임은 낮아질 수 밖에 없고, 지입차주의 장시간 노동과 저임금은 고용불안과 갈등요인으로 작용함

<그림 1> 화물차 운송시장 기본구조



I. 운송 노동자 특수고용 현황

○ 안전운임제 개요

- 화주와 운수사업자들의 일방적인 운임결정으로 낮은 운임과 장시간 운행환경에 처한 화물차주의 근로환경을 개선하고 화물차 안전사고를 줄이고자 도입함

○ 표준운임제 개요

- 화주 책임면제, 처벌조항 완화 등 화주의 강제성 없음 → 화주와 운송사 간 불공정 계약 증가
- 운송사에 시정명령 내린 후 과태료 부과하고, 과태료도 인하
- 운임위는 화주는 유지, 운수사와 차주는 1명씩 줄이고, 공익위원 2명 증가로 화주에 유리한 구성
- 시멘트, 컨테이너 품목에 한정하여 3년 동안 운영

<표 1> 안전운임제 vs 표준운임제

구분		기존 안전운임제	표준운임제
적용 대상	화주→운수사 운수사→차주	• 안전운송운임(강제성 ○) • 안전위탁운임(강제성 ○)	• 표준운송운임(강제성 x) • 표준위탁운임(강제성 ○)
	위반시 제재	• 운수사→차주 과태료 500만원/건 • 화주→운수사 과태료 500만원/건	• 점증방식 (시정명령→100만원→200만원) • 과태료 대상에서 제외
운임 산정	항목	• 운임위에서 결정	• 법령(시행규칙)에 명시
	산정근거	• 설문조사·협상 위주(주관적)	• 국세청 평균납세액, 유가보조금 시스템, DTG 등 (객관적)
운임 위 구성		• 공익4, 화주3, 운수사3, 차주3	• 공익6, 화주3, 운수사2, 차주2

자료: 국토교통부

I. 운송 노동자 특수고용 현황

2. 화물차, 택배, 배달대행 운전자 운송 현황

1) 화물차 운송 현황

○ 일반화물차주의 근로여건

- 안전운임제 도입이후 BCT(시멘트운송) 차주의 월평균 순수입은 209만원('19년)에서 455만원('21년)으로 117.7% 증가하였고, 트레일러 차주는 341만원에서 396만원으로 16.1% 증가
- 컨테이너 셔틀을 운행하는 차주의 월평균 운행일수는 '19년 24.4일에서 '21년 22.2일로 2.2일 감소하였고, 안전운임제 도입으로 전체 차주의 운행일수가 감소하는 효과를 나타냄
- 전체 차주의 월평균 운행일수는 평균 0.4일 감소하였지만, 일반화물차주의 평균 운행일수는 22.7일로 산업별 전체 근로자의 근로일수 평균 19.1일에 비하면 상당히 높은 수준임
- '21년 전체 차주의 1일 평균 근로시간은 12시간으로 1일 평균 8시간 근로하는 일반 근로자에 비해 장시간 근로하고 있고, 안전운임제 도입으로 BCT 차주의 근로시간이 1.4시간 감소함
- BCT 차주의 시간당 임금은 5,600원에서 13,700원으로 144.6% 증가하였고, 하지만 '21년 최저시급 8,720원에 비교하면 최저시급 이하 임금에서 안전운임제 도입으로 최저시급 이상으로 받게 됨
- '21년 전체 차주의 시간당 임금은 평균 14,500원으로 '19년에 비해 4,000천원 정도 증가하였고, 장시간 노동과 사고위험성, 야간운행 등 열악한 근로조건에 비하면 임금수준이 저평가된 상태임

I. 운송 노동자 특수고용 현황

<표 2> 일반화물차주의 차종별 순수입, 근로시간 및 임금(단위: 만원, 일, 시간)

구분	년도	컨테이너		BCT	탱크로리	카고형			기타 트레일러
		컨테이너	셔틀			8톤미만	8~12톤	12톤이 상	
월 평균 순수입	2019	341	293	209	414	304	277	297	312
	2020	373	265	449	476	315	325	353	395
	2021	396	354	455	493	316	345	384	408
월 평균 운행일수	2019	22.3	24.4	24.4	22.2	22.3	23.5	22.5	23.4
	2020	22.1	23.4	24.1	22.4	21.6	23.7	22.9	23.5
	2021	22.3	22.2	23.8	22.0	22.1	23.3	22.9	23.2
1일 평균 근로시간	2019	13.1	13.2	15.4	11.2	11.9	12.8	12.7	12.9
	2020	13.1	13.4	14.7	10.5	11.4	12.4	12.5	12.7
	2021	12.4	12.3	14.0	10.6	10.9	12.0	11.6	12.3
시간당 임금	2019	1.17	0.91	0.56	1.67	1.15	0.92	1.04	1.03
	2020	1.29	0.85	1.27	2.02	1.28	1.11	1.23	1.32
	2021	1.43	1.30	1.37	2.11	1.31	1.23	1.45	1.43

자료: 화물운송시장 동향보고서, 교통연구원

I. 운송 노동자 특수고용 현황

○ 개별화물차주 및 용달화물차주의 근로여건

- 안전운임제 도입이후 개별화물차주(3~5톤)의 월평균 순수입은 246만원에서 278만원으로 13% 증가하였고, 용달화물차주는 4만원 증가하여 안전운임제의 혜택을 거의 받지 못함
- '21년 전체 차주의 1일 평균 근로시간은 10.2시간으로 안전운임제 도입으로 '19년에 비해 평균 0.7시간 정도 근로시간이 감소하는 효과가 나타남
- 개별화물차주와 용달화물차주의 시간당 임금은 '21년 각각 8,400원, 11,400원, 7,200원으로 조사되어 개별화물차주(1~3톤), 용달화물차주는 최저임금 수준에도 못 미치는 것으로 나타남
- 안전운임제 도입이후 개별화물차주와 용달화물차주 시간당 임금은 각각 1,000원, 2,100원, 400원 증가하였고, 이들 차주들은 안전운임제의 혜택을 받지 못하고 최저 근로환경에서 일하는 근로자임

<표 3> 개별화물차주 및 용달화물차주의 차종별 순수입(단위: 만원)

년도	근로조건	개별화물차주		용달화물차주	근로조건	개별화물차주		용달화물차주
		1~3톤	3~5톤			1~3톤	3~5톤	
2019	월 평균 순수입	165	246	156	월 평균 운행일수	21.7	22.5	21.9
2020		158	276	145		21.9	22.1	21.9
2021		182	278	160		22.2	22.6	22.4
2019	1일 평균 근로시간	10.3	11.7	10.5	시간당 임금	0.74	0.93	0.68
2020		9.7	11.7	10.3		0.74	1.07	0.64
2021		9.8	10.8	9.9		0.84	1.14	0.72

자료: 화물운송시장 동향보고서, 교통연구원

I. 운송 노동자 특수고용 현황

2) 택배 및 배달대행 운전자 운송현황

○ 택배 및 배달대행 운전자의 근로여건

- 택배기사의 월평균 순수입은 237만원('19년)에서 342만원('21년)으로 44.3% 증가하였고, 배달대행 기사는 241.3만원에서 239.6만원으로 1.7만원 감소
- 택배 및 배달대행 기사의 월평균 운행일수는 '21년 각각 24.2일, 25일로 화물운전자(22일)에 비해 높은 수준임
- 택배 및 배달대행 기사 시간당 임금은 '21년 각각 1.2만원, 0.99만원으로 최저시급을 겨우 넘김

<표 4> 택배 및 배달대행 운전자의 순수입(단위: 만원)

년도	근로조건	택배기사	배달대행기사	근로조건	택배기사	배달대행기사
2019	월 평균 순수입	237	241.3	월 평균 운행일수	24.7	24.9
2020		357	261.8		25.0	25.0
2021		342	239.6		24.2	25.0
2019	1일 평균 근로시간	11.7	12	시간당 임금	0.82	0.81
2020		12.2	10.8		1.17	0.97
2021		11.8	9.7		1.20	0.99

자료: 택배 집·배송기사 실태조사 보고서, 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

I. 운송 노동자 특수고용 현황

○ 택배시장 만족도

- 택배기사의 만족도는 유류비가 -1.27로 가장 낮고, 그 다음으로 운송수수료 순으로 조사
- '21년 전체적인 만족도는 -0.74로 '19년에 비해 다소 개선되었으나, 불만족한 수준임

년도	차량공급 과잉	운송 수수료	유류비	수수료 지급관행	지입료	통행료	차주 실질수입	주·정차 단속	전체적인 만족도
2019	-0.71	-1.78	-1.17	0.22	-0.56	-0.60	-1.29	-1.29	-1.16
2020	-0.26	-1.59	-0.05	0.13	-0.61	-0.49	-0.85	-1.08	-1.05
2021	-0.52	-1.15	-1.27	0.38	0.14	0.22	-0.79	-1.03	-0.74

주: 매우 불만족(-3), 불만족(-2), 조금 불만족(-1), 보통(0), 조금 만족(1), 만족(2), 매우 만족(3)
자료: 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

○ 배달대행 운전자의 만족도

- '21년 배달대행 기사의 만족도는 건강과 안전이 -0.72로 가장 낮고, 그 다음으로 배달대행 업체간 과다경쟁, 운송료 순으로 조사
- '21년 전체적인 만족도는 -0.01로 보통수준에 가까운 것으로 조사됨

년도	배달대행 업체간 과다경쟁	운송료 (운임)	유류비	프로그램 사용료 (콜비)	운송료 (포인트) 지급방식	보증금	운전자 실질수입	업무평가 시스템	건강과 안전	일하는 시간대	전체적 만족도
2019	1.09	0.36	0.54	0.16	0.81	0.38	0.11	-	-	-	0.11
2020	-0.85	-0.36	-0.18	-0.29	0.84	0.66	-0.07	-	-	-	-0.12
2021	-0.67	-0.42	-0.33	0.22	1.05	0.78	0.13	0.12	-0.72	0.29	-0.01

자료: 배달대행 운전자 조사보고서, 교통연구원

II. 정책제언

○ 특수고용 운송기사들의 적정 운송료 산정을 위한 위원회 구성

- 운송 분야 전문가로 구성된 위원회에서 화물차주, 택배 및 배달대행 운전자의 운송수수료를 산정
- 특수고용 운송기사들의 시간당 임금은 임금근로자에 비해 매우 낮은 수준으로 운송업계의 수익과 비용을 산정하여 운송기사의 적정 수수료를 결정할 필요가 있음
- 시멘트, 컨테이너 분야에 한정된 안전임금제를 특수고용 운전자의 모든 분야로 확대
- <표 5>를 보면 택배화물의 집하운송과 배달운송 시 취급수수료는 지역별로 상이하며 적정 수수료를 산출할 필요
- 집하운송 시 광주권과 대구권의 개인화물 수수료는 각각 1,353원, 496원으로 2배 이상 차이가 남
- 배달운송 수수료는 광주권이 948원, 대전권이 703원으로 지역별 최대 245원의 차이가 남

<표 5> 21년 화물취급 수수료(단위: 원/박스)

지 역	집하운송		배달운송
	기업화물 수수료	개인화물 수수료	수수료
수도권	403.1	755.0	882.6
대전권	602.6	700.0	702.8
대구권	294.5	496.4	748.2
광주권	607.9	1,352.7	948.4
부산권	370.6	800.5	880.0

자료: 택배 집·배송기사 실태조사 보고서, 교통연구원

II. 정책제언

○ 특수고용노동자의 4대 보험 지원

- 배달대행 운전자의 15.5%가 국민연금 가입, 고용보험은 6%으로 가입지원 필요
- 건강보험과 산재보험은 각각 62%, 45.8% 가입으로 특수고용 노동자의 가입지원 필요
- 4대 보험 가입 지원으로 근로자의 고용환경 개선과 복지혜택 제공

년도	국민연금	고용보험	건강보험	산재보험
2019	17.7	14.7	48.2	42.8
2020	12.4	3.0	100.0	31.5
2021	15.5	6.0	62.0	45.8

- '22년 1월부터 배달라이더, 퀵서비스기사, 대리운전기사 등에게 고용보험 확대 실시
 - 1개월 이상 노무제공계약 체결 시 월 보수액 80만원 이상인 경우에만 적용
- '22년 5월부터 기존의 15개 특수고용노동자에 유통, 배송기사와 택배기사 등이 추가되어 19개 분야로 확대되었지만, 전체 특수고용 노동자를 포괄하지 못함
 - 배달 플랫폼 노동자의 경우 일반 노동자와 달리 50% 산재 보험료를 부담해야 함
- 지역가입자로서 높아지는 건강보험 비용부담에 대한 임금소득자 대비 형평성 문제
 - 소득의 변화를 신속하게 반영하지 못하는 건강보험제도의 한계에 대한 문제

II. 정책제언

○ 특수고용노동자의 복리후생 지원

- 특수고용노동자의 복리후생은 없음, 기타, 무응답이 276명(92%)로 조사되어 사실상 복리후생 지원의 거의 없는 실정
- 임금노동자들에게 제공하는 식대, 교통비, 유급휴가, 병가의 지원이 거의 없는 상황
- 퇴직금, 각종 상여금의 지원도 없어 대책 마련이 시급함

구분	응답자수(명)	비율(%)	구분	응답자수(명)	비율(%)
식대	3	1.0	퇴직금	3	1.0
교통비	5	1.7	없음	229	76.3
유급휴가(월차 등)	4	1.3	기타	4	1.3
병가(상병유급휴가)	2	0.7	무응답	43	14.3
각종 상여금	7	2.3	합계	300	100

자료: 플랫폼 노동자 실태조사와 지원방안에 관한 연구, 박광철 외.

○ 특수고용노동자의 근로환경 개선 방안 마련

- 중개업체가 있는 경우 특수고용노동자의 업무만족도가 낮아지는 것으로 조사(남재욱, 2021.)
 - 중개업체의 관리·통제는 전근대적인 것으로 알려져 있고, 이런 방식의 운영은 노동자의 소득, 근무환경, 업무시간의 만족도를 낮추어 규제방안이 필요
- 플랫폼 기업 또는 중개업체의 일방적인 가격결정(84%), 일감거절시 불이익(48.1%), 일방적인 거래조건 변경(84.9%), 평점제재(75.5%) 등 자율적 노동을 저해하는 요인으로 업무만족도 감소
 - 수수료, 근로조건, 업무수행방식 등 노동환경 개선을 위한 규제방안 마련

II. 정책제언

○ 안전운임제 도입 후 운송료, 주선료, 거래단계 등 화물운송 구조가 개선되어 제도유지 필요

- 정부는 안전운임제 도입으로 안전사고율이 감소하지 않아 실효성이 없다고 주장하지만, 화물운송시장 구조가 개선되는 효과를 오히려 더 중요한 요인으로 고려할 필요가 있음
- (운송료) 화주가 운수업체에 주는 운송료(컨테이너, 부산—수도권)가 390천원('19년) → 550천원('21년)으로 40.9% 인상, 운수업체가 차주에게 주는 운송료가 324천원 → 385천원으로 18.7% 인상
- (주선료) BCT 차주가 주선업체에 내는 주선료가 635천원('19년) → 189천원('21년)으로 70.2% 감소
- (거래단계) 서울 차주의 운송거래단계가 2단계 이하 28.5% → 80.3%로 증가, 3단계 69.7% → 19.7%로 감소하였고, 운송거래단계가 줄어든다는 것은 주선료 감소로 차주의 수익이 증대

○ 산업별 근로자의 임금수준을 고려하여 운송 노동자의 소득수준을 개선함

- '21년 일반화물차주, 개별화물차주, 용달화물차주의 시간당 평균임금은 각각 14,500원, 10,000원, 7,200원으로 산업별 전체근로자의 평균임금 28,600원에 절반 이하 수준임
- 안전운임제 도입으로 일반화물차주는 최저임금에도 못 미치는 수준에서 벗어나, 산업별 임금수준이 가장 낮은 숙박·음식업 14,600원에 가깝게 인상되었고, 개별·용달 화물차주는 최저임금 수준임
- 낮은 운송료에 시장진입 비용으로 신차구입비 컨테이너 12,659만원, BCT 13,671만원, 번호판 프리미엄 평균 2,639만원 등이 소요되어 화물차주의 임금개선이 필요함

구분	제조업	건설업	도·소매업	운수·창고업	숙박·음식업	금융·보험업
시간당 임금	28,800	25,800	25,100	27,100	14,600	48,100

II. 정책제언

○ 운송 노동자의 지출액 경감을 통한 지원

- 배달대행 운전자의 월평균 지출액은 142.1만원으로 조사
- 프로그램 사용료가 34.3만원으로 전체의 24.6%로 프로그램 사용료 인하 30~50% 인하를 통한 소득지원
- 유류비 23.6만원(17.3%), 이론자동차 임대료 23.2만원(14.1%) 순으로 유가보조금 및 임대료 지원

<표 6> 21년 배달대행 운전자의 항목별 월평균 지출액 및 지출비율(단위: 만원, %)

구분	프로그램 사용료	프로그램 월이용비	통신비	유류비	유지/ 수리비	이륜차		제세 공과금	보험료 (월평균)	기타	합계
						할부금	임대료				
지출금액	34.3	0.3	9.0	23.6	4.4	2.3	23.2	1.2	10.6	33.2	142.1
비율	24.6	0.1	6.8	17.3	3.1	1.5	14.1	0.8	8.3	23.4	100.0

○ 고속도로 휴게소 내 운송기사들의 휴게공간 마련으로 근로환경을 개선하고 안전사고 예방 강화

- 장시간 노동과 위험한 야간운행, 과로에 노출된 운송기사들에게 고속도로 휴게소 내 휴게공간을 마련
- 휴게실, 헬스시설, 샤워시설 등 고속도로 휴게소 내 화물운전자를 위한 휴게공간을 마련하여 국가 물류를 담당하는 화물차주에 대한 근로환경 개선과 복지혜택을 제공하여 근로의욕 향상에 기여
- 이동노동자 쉼터, 공유 작업장 및 오피스 지원 등 이동노동자의 휴게 공간 확보 및 환경 조성

토론 4

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

이수진 국회의원(비례)

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안

이수진 국회의원(비례)

“높은 수준의 소득불평등은 사회계약에 부정적 영향을 미칠 수 있고 사회통합과 민주사회의 원활한 기능을 저해한다. 사회계약이 가장 불안한 그룹들을 사회 안으로 포섭할 수 있도록 하기 위해서 적절한 정책 수단들이 필요하다. 사회 안에서 평등하고 공정한 자원배분에 좀 더 많은 관심을 두어야 한다.”

국제노동기구(ILO)가 ‘노동(일)의 미래를 위한 100주년 선언’을 준비하면서, 지속적으로 강조해온 내용 중 하나입니다.

소득불평등에 따른 사회양극화 문제의 심각성, 특히 사회계약이 가장 불안한 그룹들에 대한 평등하고 공정한 자원배분의 중요성을 강조한 것입니다.

우리 사회에서 사회계약이 불안한 그룹 중 하나인 소위 ‘특수형태근로종사자’ 문제가 논의된 것이 벌써 20여 년을 훨씬 넘어서고 있습니다. 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험모집인 등 일부의 직군들에 대한 법원의 근로자성 판단과 노동조합 설립 인가 등의 성과는 매우 더디게 진행되어 왔습니다.

획일화 된 종속성, 전속성, 계속성이라는 근로자성 개념을 버리지 못하고, 선별적으로 사회안전망에 편입시켜왔기 때문이다.

저는 포용적 보편주의 관점에서 특고나 노무제공자에 대한 사회안전망 문제를 접근해야 한다고 생각합니다. 특히 우리나라의 GDP 대비 공공사회지출 비중이 2019년 기준 12.2%에 불과한 현실(OECD 평균 20.2%)과 이러한 사회지출이 특히 노동시장에서 비교적 안정적인 지위를 점유하고 있는 자들에게 유리한 방식으로 배분되고 있는 현실에서 더욱 그렇습니다.

자영업자와 노동자로서의 성격이 혼재되어 있는 특고나 노무제공자에 대한 사회안전망을 통한 보호 필요성에 대해서, 이미 오래전부터 국제사회는 공감대와 필요성을 인정해왔습니다.

그러나 우리나라의 경우에는 여전히 선결되어야 할 문제가 산적해 있는 것이 현실입니다.

특히, 특고나 노무제공자 등 소위 「종속적 계약자(dependent contractors)」와 관련한 가장 핵심적인 문제는 정책 대상의 범주와 정의가 분명하지 않다는 점입니다.

발제자도 강조한 부분이지만, 그동안 우리사회는 자영업자가 특고인지, 아니면 그 일부가 특고인지, 또는 자영업자와 일부 겹치지만 별도의 범주인지 등에 대해서 정리를 하지 못했습니다.

혁명이라는 단어가 전혀 무색하지 않을 정도로 빠르게 변화하는 상황에서, 정책의 대상에 대해 어떻게 정의하고 어디까지 보호범주에 포함시킬 것인가를 정리하지 않고, 개별적 필요성에 따른 단편적·선별적 대응을 해왔기 때문에, ‘특고’의 규모가 90만에서 300만까지 고무줄 추계가 난무하고 있는 것이 우리 사회의 현실입니다.

특고, 노무제공자들에 대한 권리보장 및 사회안전망 강화 정책이 제대로 수립되고 시행되기 위해서는 객관적인 실태조사가 가장 먼저 해결되어야 한다고 강조한 발제자의 의견에 적극 공감하는 이유입니다.

나아가 이들이 ‘노동3권’을 온전히 행사할 수 있도록 현재 법사위에 계류 중인 「노조법」 2·3조 개정안이 조속히 국회를 통과해야 할 것입니다.

주지의 사실과 같이 우리 더불어민주당은 지난 2월 21일 국회 환경노동위원회에서 「노조법」 2,3조를 통과시켰는데, 그 중 하나가 기존 ‘사용자’ 개념에 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”를 추가한 것입니다.

그러나, 윤석열 정부와 국민의 힘은 해당 개정안을 법사위에 무한정 계류시키고 있고, 대통령 거부권 행사도 기정사실화 되어 있습니다.

외견상 자영자이지만 스스로 보수를 협상하거나 결정한 권한이 없고, 사실상 근무방식에 대해서 통제를 받고 있는 특고를 포함한 「종속적 계약자(dependent contractors)」들에게 온전하게 ‘노동3권’ 행사를 보장할 수 있는 중요한 개정안입니다. 특히 노조설립과 관련해서 사실상 허가제로 운영하고 있는 우리나라 현실에서는 더욱 그렇습니다.

노동시장 구조와 사회적 보호체계의 부정합 현상은 정도의 차이는 있으나 대부분의 국가들에게 주어진 공통적인 도전의 과제입니다.

급속하게 증가하고 있는 「종속적 계약자(dependent contractors)」들에 대한 정부 대책의 필요성에 비해서, 우리의 현실은 기초공사부터 다시 시작해야 할 수준에 있다는 발제자의 주장에 다시 한 번 공감한다는 말씀 드리면서 토론을 마치겠습니다.

[illegible]

memo

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting or typing. There are no margins, text, or other markings on the page.

제6차 노동·고용 ①

특수고용노동자의 고용불안 위기 극복 방안



주최 |  **민주연구원**
The Institute for Democracy

 **더불어민주당** 을지키는민생실천위원회

주관 |  국회의원 **여기구 · 이수진(비) · 이학영 · 최인호**