

민주노총 총서 016

특수고용노동자 조직화 방안 연구

민주노총 비정규조직 센타 기획

전국민주노동조합



전국민주노동조합총연맹

편 저

김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)

남우근 (한국비정규노동센타 사무국장)

민주노총 총서 016

특수고용노동자 조직화 방안 연구

민주노총 비정규조직 센타 기획

Ⅰ 색을 떠나며

오늘날 비정규직 노동자의 문제는 사회양극화의 핵심적 문제입니다.

전체 노동자의 절반 이상이 비정규직으로 전락했을 뿐만 아니라 이들은 정규직의 절반에 불과한 저임금과 열악한 근로조건, 그리고 언제라도 해고될지 모르는 고용불안에 시달리고 있습니다. 또한 비정규직 노동자들은 사회보험 가입률도 극히 낮아 사회적 보호로부터 배제되어 있으며, 노동조합 및 단체교섭 보호 역시 미미한 형편입니다.

이러한 현실을 타파하기 위해 비정규노동자들의 조직과 투쟁이 곳곳에서 벌어지고 있지만 비정규 노동자들의 조직화는 아직 걸음마 수준입니다. 통계청 경제활동인구조사 부가조사 결과에 의하면 2006년 8월 현재 정규직노동자들의 조직률은 21.7%인 반면, 비정규노동자들의 조직률은 2.8%에 그치고 있습니다.

더구나 현실의 법제도는 비정규직노동자들의 노동3권을 제약하고, 일자리마저 위협하고 있습니다. 지난해 비정규직의 남용을 방지하고 차별을 금지하겠다고 만든 비정규법은 오히려 비정규직 노동자들의 일자리를 빼앗고 차별을 고착화하는 등 많은 문제점을 드러내고 있습니다.

I 색을 떠나며

비정규노동자의 고용과 차별철폐를 온전히 실현하기 위해 기반적 비정규법 무력화투쟁을 현장에서부터 적극적으로 벌여나가야 합니다. 더불어 민주노총이 중심이 되어 비정규노동자들의 노동조건 개선과 권리보장을 위한 노동조합 조직화 과제 또한 더욱 활발하게 벌여 나가야 할 것입니다.

민주노총은 2005년 정기대의원대회에서 비정규조직화를 위한 50억 기금 모금과 비정규조직화를 전담할 비정규조직화센터 설립을 결의했습니다.

또한 유통서비스, 공공서비스, 사내하청, 건설일용, 특수고용 등 5대 핵심 전략대상을 설정하여 인력과 재정을 집중하고 체계적인 전략조직화 계획을 수립할 수 있도록 했습니다.

이번 연구는 비정규 조직화라는 민주노총의 가장 중요한 과제를 실천하기 위해 '특수고용'을 과제로 설정하여 진행했습니다. 덤프, 화물연대, 학습지, 보험사 등 특수고용 노동조합의 조직화사례 분석을 토대로 조직화 대상인 쿼서비스, 채권추심인, 텔레마케터 조직화 전략을 수립했습니다.

이번 연구를 계기로 200만에 이르는 특수고용노동자들의 조직화사업이 힘을 얻을 수 있기를 기대합니다.

끝으로 충분치 않은 연구 환경 속에서도 충실한 연구를 해주신 한국노동사회연구소 김종진 연구원, 한국비정규노동센터 남우근 사무국장 등 연구진에게 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

아무쪼록 이번 연구를 계기로 특수고용노동자들의 조직화 사업이 활성화될 수 있도록 더욱 많은 관심을 가져주시길 희망합니다.

2007년 2월
전국민주노동조합총연맹
위원장 이 석 행

Ⅱ 차례

제1장 노조조직화 논의와 특수고용 관련 기존연구 검토 Ⅵ 9

제1절 이론적 검토 Ⅵ 9

제2절 특수고용 문제 및 기존연구 검토 Ⅵ 17

제2장 특수고용노동자 규모와 실태 Ⅵ 41

제1절 특수고용노동자 현황 Ⅵ 41

제2절 노동조건 및 복지 Ⅵ 47

제3절 노조조직을 및 노조가입에 따른 노동조건 차이 Ⅵ 51

제4절 설문조사를 통해 본 특수고용노조 Ⅵ 53

제5절 소결 Ⅵ 58

제3장 기존 특수고용노동자 조직화 사례와 함의 Ⅵ 61

제1절 학습지교사의 노동조건과 조직화 사례 Ⅵ 61

제2절 보험모집인의 노동조건과 조직화 사례 Ⅵ 76

제3절 화물연대 노동자들의 상태와 조직화 사례 Ⅵ 87

제4절 덤프연대 노동자들의 상태와 조직화 사례 Ⅵ 122

제4장 부문별 특수고용 형태 노동자 조직화 전략 || 149

제1절 텔레마케터 산업의 현황과 조직화 방안 || 149

제2절 채권추심노동자 현황과 조직화 방안 || 171

**제3절 쿵 서비스 노동자들의 상태와 조직화 전략 채권추심노동자
현황과 조직화 방안 || 185**

노조 조직화 논의와 특수고용 관련 기존 연구 검토

김 중 진(한국노동사회연구소 연구위원)

제1절 이론적 검토

본 연구의 주된 목적은 특수고용형태 노동자들의 실태를 통해 노동조합 조직화 방안을 모색하는 것이다. 노동자들의 조직화 방안을 모색하기 위해서는 해당 주체들의 의식과 집합행동에 대한 논의가 필요하다. 여기에서는 이를 위해 사회운동론의 분석적 시각을 빌려올 것이다.

1) 집합행동과 자원동원론

일반적으로 산업구조의 변화와 노동력의 변화에 따라 조직화에 대한

연구도 다양한 접근이 시도되고 있다. 정규직의 비정규직화에 대한 이론적 배경은 노동시장 분절론과 노동시장 유연화론에서 찾을 수 있으며, 노동자들의 조직화에 대한 논의 또한 조직화에 미치는 여러 가지 원인을 분석하는 데 다양한 이론이 있다.

노동조합의 조직화 논의에서 중요한 것은 자원동원론인데, 이는 사회운동의 필요조건이라 할 수 있는 사회적 불만이나 변동을 지향하는 신념을 가진 사람들은 어느 사회에나 항상 존재하며, 따라서 사회운동의 발생과정은 축적된 사회적 불만의 양보다는 자원동원의 가능성 여부와 그 정도에 의해 결정된다는 것이다(Diani, 1998).

자원동원론자들은 조직의 집합행동을 투입과 산출(McCarthy & Zald, 1977) 혹은 조직연대나 정치적 기회 및 전략(Tilly, 1978)을 중심으로 설명하고 있다. 이런 측면에서 피오리토(Fiorito, 1995:616-619)는 노조 조직화의 효과성을 분석하면서 조직화에 중요한 요인으로 조직 환경과 조직 특성을 꼽고 있다. 전자는 개별노동자들이 노조 서비스에 대한 잠재적 수요라든지 혹은 사용자의 반대 정도 그리고 고용성장의 여부를 말하고, 후자는 조직화 주체의 특성이나 조직 및 의사소통 특성 그리고 조직화 전략을 의미한다.

그런데 노동조합 조직화와 동원화에 있어 가장 중요한 요인은 운동의 발흥을 주도하는 핵심인력 등 자원 동원이며, 운동의 확산과정을 보면 합의동원 같은 의미형성과정보다는 운동 이전부터 존재하는 연결망이 중요하다. 또한 운동의 안정화에는 안정적인 자원동원이 필요하며, 이는 운동 주체의 전략과 함께 노동자 집단의 시장 위치도 중요하다(정이환, 2000:981). 한편으로, 노동조합의 조직률에 대한 논의의 인과적 설명은 국가의 태도나 노동자 혹은 활동가들의 의식적 노력, 그리고 내부 구성원들의 자발적 노력에 의해 결정되며, 노조 조직화에는 참여 비용이나 자원동원이 매개 역할을 하고 있다(조돈문, 2004:316).

반면에 사회운동뿐만 아니라 노동조합 조직화에 있어서는 참여자의 참여결정에 영향을 미치는 집합적 귀속의식이나 집합행동의 성공에 대한 기대가치와 높은 동원 참여 등이 필요하다(McAdam & Snow, 1997:127; Klandermans, 1984:585). 그러나 자원동원론은 사회운동에 있어서 참여자들의 불만과 참여자들 간의 연대성, 그리고 사회운동 참여에 있어서의 의미와 집합적 정체성, 이념의 문제 등이 분석 대상에서 제외되거나 소홀히 취급된 한계가 있다. 특히, 노동조합의 조직화 문제에 있어서 외부 자원의 투입보다는 내부 자원의 투입이 더 중요한 측면이 있다(정이환, 2000).

한편 노동계급의 형성과 같은 노조 조직화 문제는 노동자들의 일상적인 삶 속에서 나타나는 내적역학 등의 면밀한 분석이 필요하다. 특히 조직 노동자와 미조직 노동자 그리고 정규직과 비정규직 등의 노동계급 내 분화가 급속도로 진행되고 있는 현실에서는 노동계급 내의 연대의 문화(cultures of solidarity)가 필요하며, 노동조합의 조직화 방안에 있어서는 이러한 관계 분석이 폭넓게 검토되어야 한다(Fantasia, 1995:279-280).¹⁾

2) 노동조합의 조직화 일반적 의미

본 연구는 미시적 수준에서 노동자들의 의식뿐만 아니라, 노동조합의 조직화를 운동의 발흥과 제도의 측면에서 분석하려 한다. 그렇다

1) 일반적으로 노동계급 내 연대의 문제는 노동계급 형성론에서 많이 다루어져 왔으며, 이들의 주된 관심사는 노동자들이 어떻게 하나의 집합적 행위 주체가 되는가(또는 되지 못하는가)인데, 여기에 핵심적 과정이 연대의 형성이다. 그런데 실제로 노동자들의 계급보다는 종교, 인종, 지역, 직종 등에 의해 집단화될 수 있음을 인식하고 있는데, 근래의 노동계급 형성의 연구자들 역시 계급적 집합행동은 본래 어려운 것이라는 관점에 선다(정이환, 2006:357)

면 본 연구의 대상인 특수고용형태 노동자들은 왜 노동조합 건설이라는 집합행동을 하였으며, 또한 그들은 어떻게 어떤 과정 속에서 집합행동에 참여하였는가를 살펴볼 것이다.

일반적으로 노동조합의 조직화와 관련하여 서구에서는 조합원 유지와 충원의 측면에서 서비스 모델과 조직화 모델이라는 두 가지 전략이 제기되었다. 이 두 가지 모델 모두 노조 구성원 이론과 연결되는데, 서비스 모델은 이론적으로 개인적 태도와 관련된 것이고, 조직화 모델은 그룹 태도에 기초한 것이다(Cregan, 2005:283).

서구에서 조직화 모델이 먼저 시작한 것은 미국, 호주, 영국의 노총인데, 이들 나라들에서 노조 조직화 방안이 꼭 성공적인 것만은 아니었으며, 실례로 미국과 영국에서는 조직화 사업 과정에서 내외적 어려움에 봉착했다. 첫째로 조직화 과정의 내적인 어려움은 △자원배분의 우선순위 문제 등에 따른 기존 조합원과 구성원들의 조직화 방침에 대한 저항, △새로운 조직화 경향에 대해 회의적 혹은 반대 입장 등이며, 둘째로 외적인 어려움은 △조직 활동의 노동조합간 경쟁야기, △미조직분야에 대한 사용자측의 저항 존재 등을 꼽고 있다(Milkman et al, 2002; Kelly & Heery et al, 2002).

다른 한편으로 비정규직 노동자들의 조직화가 어려운 이유로 노동시장의 불안정성이라는 특수성을 꼽을 수 있다. 이는 해당 산업의 특수성이라기보다는 노동시장의 사업장 규모나 하위 업종 등(1,2차 노동시장, 공식-비공식부문, 조직대상의 문제)에 대한 면밀한 분석이 필요하다. 다만, 비정규직 노동자들의 조직화 방안 중 주요하게 고려해야 할 요인으로 작업조직의 차이를 주목하지 못했다는 지적이 있으나, 이미 현장 노동자와 연구자들은 조직화 방안에 있어 해당 산업 및 업종의 특수성에 대한 분석이 필요하다는 주장이 제기된 바 있다(윤진호·김종진 외, 2006).

기존의 조직화 논의와 관련된 연구 중 노동시장 유연화는 전통적인

형태의 정규직 노동자의 규모는 줄고 비정규직의 증가에 초점을 두고 있다. 특히 사적부문에서는 임시일용직 노동자들의 비율이 증가하고 있으며, 이들 대부분은 비정규직이거나 혹은 간접고용(삼각고용)이나 특수고용으로 일하고 있다. 이처럼 노동시장 유연화로 인한 노동계급의 파편화는 노동계급의 분화뿐만 아니라, 고용부문에 있어서 비정규직의 증가와 소득 불평등 심화를 초래한다. 자본은 이러한 시스템으로 인하여 안정적으로 유지되고 있다.

이와 같이 자본이 비정규직 형태의 고용을 선호하는 것은 노동비용의 절감, 수요변화에 대응한 유연성 확보, 노동조합의 약화 등을 위해 비정규직을 전략적으로 활용하기 위함이다. 때문에 노동시장에서 자본과 노동은 서로에게 유리한 지대(rent)를 놓고 작업장 내외에서 보이지 않는 다툼을 벌이게 된다. 이에 노동은 조직된 노동자들의 협소한 이해관계를 대변하는 것을 넘어 광범위한 노동자들의 이해관계를 대변하는 기구로 변화를 추구해야 한다. 이를 노동조합의 조직화 전략의 측면에서 보면, 기존 조직대상 노동자들의 재 조직화뿐만 아니라, 지금까지 조직내부에서 홀대받았던 사적영역이나 비공식부문 노동자들을 대상으로 한 조직화 사업을 추진하는 것이다.

따라서 노동조합의 조직화 사업은 주변화 되었던 미조직 비정규 노동자들을 적극적으로 대변하고 이들을 조직화함으로써 전체 노동계급의 이해를 대변하는 목표를 추구해야 한다. 그런데 노동계급의 조직적 형성은 노조 조직화와 통합력을 통해서 노동자들의 집합적 역량을 나타내는 것이다. 여기에서 노동계급의 조직화에 영향을 미치는 요인들은 △국가/자본의 태도(참여비용/동원 활동), △이데올로기적 활동가들의 여부(의식적 노력의 정도), △자연발생적인 동원(자발적 조직화)의 3가지로 구분할 수 있다([그림 1-1]).

[그림 1-1] 노동계급의 조직화에 영향을 미치는 요인들²⁾



* 자료 : 조돈문(2004)

(1) 국가와 자본의 태도 문제

일반적으로 민주화의 성과로 인한 서구 나라들에서 국가와 자본의 노동계급에 대한 태도는 공공부문이 상대적으로 민간부문에 비해 덜 억압적이다. 물론 국가(정부)와 자본(사용자)의 성격으로 보면, 노동조합에 대한 통제방식은 과거의 억압적 체제보다 구조적이면서 관료적 통제 방식으로 전환된 측면이 있기 때문에 쉽게 단정 할 수많은 없다. 그럼에도 공적 영역은 사적 영역에서의 해계모니적 전체체제로 표출 되는 현상(자본 유출, 공장 폐쇄, 경영이전 공장철수 등)에 비하면 노동 탄압의 정도는 미약한 편이다. 이런 측면에서 보면 국가와 자본의

2) 노동조합 가입요인에 관한 기존 연구(윤진호)에 의하면, 현재 노조원 수보다 훨씬 많은 수의 노조 가입을 희망하면서도 노동조합에 가입하지 못하는 '좌절된 수요(revealed frustrated)'가 존재하고 있다. 그리고 다른 한편으로 노조접근 기회 및 가입기회의 제한이라는 공급측 요인으로 인해 그 수요의 상당 부분이 채워지지 못함으로써 결국 노동조합의 보호 및 대변을 받고 싶어도 불가능한 혹은 스스로 포기한 상당한 크기의 '은폐된 수요'가 존재하고 있다고 지적한다. 그렇다면 서비스부문 노동자들의 은폐된 수요는 어느 정도이며, 만약 이들의 노조 가입 성향이 파악된다면 그들이 원하는 노조 조직화는 무엇인지 분석할 필요가 있다.

현장 통제 방식의 영향력이 상대적으로 약한 공공부문은 노조 조직화의 가능성이 높은 곳이다.

하지만 산업구조가 변화하고 노동시장의 구조가 변화하면서 기존의 근로관계와 상업적 거래관계의 중간지대에 위치한 취업형태인 특수고용형태가 확산되고 있다. 특수고용형태는 취업형태 상으로 근로계약이 아닌 위임/도급 계약의 당사자라는 형식을 취하면서도 특정 사용자에의 인적, 조직적, 경제적 종속성이 존재하는 특징을 띠고 있다. 이와 같은 특수고용직 조직화 문제는 대부분 노동자성 인정 문제로 정부와 사용자와의 지난한 투쟁이 전개되고 있다. 이러한 조건에서 노동조합은 특수고용형태 노동자 조직화의 목적과 방향 등을 결정할 필요가 있다.³⁾

(2) 이데올로기적 활동가 문제

그렇다면 ‘서비스부문 미조직 비정규 노동자들의 조직화 방안은 어떻게 할 것인가’가 노동운동진영에 숙제로 남게 된다. 이는 이데올로기적 활동가를 통한 조직화 방식이며, 이것이 바로 미조직 비정규 전략 조직화 방안의 주요 대상(target)이 되는 것이다. 서구에서 조직화 모델을 먼저 시작한 미국, 호주, 영국의 조직화 사업단과 기구에서는 조직화의 주요한 대상을 취약 부문과 계층에 조직 활동가를 집중적으로 배치했다. 이들의 주요한 조직화 대상은 대부분 사적부문과

3) ILO에 따르면 비정규직 노동자를 조직화는 것을 이들을 노조에 가입시켜 서비스를 제공받는 것만을 의미하는 것은 아니다. 비정규직 조합원들을 다른 조합원, 잠재적 조합원, 그리고 별다른 공통점을 찾을 수 없는 사회의 다른 집단과 결합시켜서 강력한 사회적 움직임으로 역할을 할 수도 있도록 하는 것이다. 따라서 노조들은 비정규직 노동자들을 가입시키는 것 외에도 자영노동자들 관련해서 2가지 차원의 문제를 해결해야 한다. 첫째는 (때때로 이질적인)조합원들간의 이해관계를 조화시켜 성공적으로 집단의 정체성을 만들어 내야 하고, 둘째는 사용자 및 정부와 맞대어 효율적인 집단적 이익을 대변할 수 있는 이해단체의 형태를 만들어야 한다(Pernicka, 2006).

서비스부문이었으며, 현재 한국의 민주노총 조직화 방식도 이 방식을 수용한 것이다.

결국 서비스부문의 조직화 방식은 기업별노조 체제인 상황에서 이데올로기적 활동가를 통한 의식적 노력 즉, 조직 활동가에 의한 조직화 방안이 제시되고 있다. 이를 위해 서비스부문의 노조 조직화 방안 중 하나는 ‘이데올로기적 활동가들을 해당 지역과 업종에 배치하는 문제를 어떻게 할 것인가’가 가장 큰 숙제로 남을 수밖에 없다. 이는 조직 활동가의 접근성에 대한 문제가 쟁점이 될 수 있다. 과연 ‘업종이 중심이 될 것인지, 지역중심인 될 것인지’ 여부이다. 이 문제는 노조 차원에서 볼 때 지역이라는 나름의 집단화와 해당 업종의 동질성을 함께 모색할 수밖에 없다.

노동조합이 이러한 문제를 일정 정도 해결하기 위한 방안으로는 해당 사업장이 위치한 지역 사회의 시민사회단체 역할이 중요한 자원이 된다. 실제로 해당 사업장이나 업종에서 부당노동행위 등의 문제가 발생할 경우 지역사회와 시민사회단체의 노력으로 일정부분 방어막 역할(지원 시스템 구축)이 가능하다. 때문에 노조 조직화 방식 또한 ‘지역’과 ‘업종/직종’에 대한 나름의 조직화 전략이 필요하다.

(3) 자연발생적 동원 문제

이데올로기적 활동가에 의한 조직화 방식은 서구의 사례에서도 그렇고 한국 사회에서도 내용적으로 한계가 있다. 이것은 기존의 한국 사회에서 미조직 비정규 조직화 사례(학습지, 골프장, 화물, 덤프 등)를 통해서 알 수 있듯이, 노동자들의 조직화로 연결된 주요한 기제는 현장 노동자들의 불만의 증가가 조직화의 동원화의 잠재력(mobilization potential)이라는 점이다. 과거 노동조합의 조직적 형성은 이데올로기적 활동가들에 의한 노동자들의 조직화보다는 내부적인 자발적 조직

화가 대부분이었다. 실제로 특수고용직 노동조합 대부분은 내부 구성원의 불만과 잠재력이 조직화의 원동력이 되었다.

때문에 미조직 비정규 노동자 조직화 방식에 있어서 자연발생적 동원의 문제는 매우 중요하다. 하지만 자연발생적인 동원이 문제 즉, 자발적 조직화는 일상적으로 나타나는 것이 아니라, 노동계급 조직적 형성의 ‘시기’와 ‘때’가 있다. 이를 위해 노동운동진영에서는 이들 노동자들의 조직적 형성의 시기를 앞당기고 끌어올리는 역할(일상적 선전전, 상담소 운영, 교육, 연대활동, 후원활동 등)을 위한 활동이 필요하다.

노동운동진영에서 노동조합의 조직률을 끌어올리기 위해서는 앞에서 살펴본 세 가지 요인들이 모두 복합적으로 작동해야 하지만 그 밖의 외적 환경과 요인들 또한 중요하다. 이러한 요인들로는 노동계급의 내적 해게모니 여부, 사회적 반응, 사회적 네트워크 형성 여부(시민사회단체 등), 언론(대안매체)과 진보정당의 역할 등을 꼽을 수 있다.

제2절 특수고용 문제 및 기존 연구 검토

1) 특수고용직 노동자 문제의 개요⁴⁾

서구에서 산업구조의 변화에 따른 제조업에서 서비스 산업으로의 재편은 고용과 실업 등 노동시장의 급속한 변화를 초래했으며, 산업구조 변화는 노동계급 내부에서도 분화를 초래하고 있다(김종진, 2005·2006). 이러한 노동계급 내 이질성의 문제는 노동자들의 의식과 행동

4) 본 절의 일부분을 제외한 주요 내용은 한국노동사회연구소(2006)의 글에 의존하였다.

에 일정한 영향을 미치고 있으며, 이는 노조 조직률 하락과 노동계급의 연대감 상실 등 노동운동이 처한 위기를 해결하는 데 더욱 어렵게 하고 있다. 한국 사회도 이와 비슷한 양상을 드러나고 있으며, 최근 제기되고 있는 특수고용직 노동자 문제는 대표적인 사례로 볼 수 있다.

실제로 노동시장 구조, 작업조직, 기술 등의 변화에 따라 노동시장에서 다양한 유형의 비전형적인 근로관계가 확산되면서 근로관계와 상업적 거래관계의 중간지대에 위치한 취업형태인 특수고용형태가 함께 확산되어 왔다. 특수고용형태는 취업형태 상으로 근로계약이 아닌 위임/도급 계약의 당사자라는 형식을 취하면서도 특정 사용자에의 인적, 조직적, 경제적 종속성이 존재하는 특징을 띠고 있다.

한국 사회에서도 특수고용 형태는 여러 직종에서 확산되고 있다. 보험설계사, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 레미콘지입차주, 화물운송기사 등 노동조합의 조직화를 통하여 그 실체가 이슈화되었던 직종들 외에도 건설장비 기사(덤프, 굴삭기 등), 쿼 서비스기사, 대리운전기사, 신문판매원, 기타 상품판매원, 애니메이터, 컴퓨터 프로그래머, 그래픽 디자이너, 방송 구성작가 등을 비롯한 문화산업의 다양한 프리랜서들, 연예 및 문화 예술인, 수도검침원 등이 특수고용 형태를 띠고 있다.

2006년 8월 현재 통계청 경제활동인구 부가조사 결과에 따르면 특수고용 노동자 규모는 전체 임금노동자의 4%(617,022명, 여성 69.9%-431,140명)이며, 조직률은 0.8%(2004년 7.6%)로 나타났다. 하지만 2007년 현재 민주노총과 전국여성노조에 가입된 특수고용형태 노동자들의 실제 조직률은 27,847명으로 정부 통계와는 다소 차이가 있다. 민주노총과 여성노조에 소속된 특수고용 노동자 대부분은 건설운송부문(87%, 24,435명)이며, 그밖의 특수고용 형태 노동자들은 서비스연맹, 사무금융연맹, 공공연맹 그리고 여성노조에 소속되어 활동하고 있다(한국노동사회연구소, 2007). 한편 특수고용 노동자의 산업별 분포를

보면 금융보험업 35.8%(221,132명), 도소매업 22.5%(138,809명), 제조업 4.4%(27,466명), 통신업 3.3%(20,563명), 부동산임대업 3.1%(18,877명), 운수업 3%(18,713명) 등의 순이다(통계청 경제활동인구 부가조사, 2006.8).⁵⁾

특수고용 형태와 관련된 핵심 문제는 실질적으로는 특정 기업으로부터의 종속관계에 놓이지만 형식적으로는 근로계약이 아닌 계약의 형태를 취함으로써 그 종사자들이 기존의 근로관계 및 사회보장 법제도로부터 보호받지 못하고 있다. 이들은 노동자의 속성과 자영자의 속성을 함께 가지고 있다는 점으로 인해 그들의 계약관계가 노동관계법의 보호로부터 배제되며 사회보장의 적용에서도 탈락해 있다. 또한 일부 고숙련직을 제외하면 이들 대다수는 사회적 보호를 필요로 하는, 사업규모가 영세하고 근로조건이 열악한 환경에 놓여 있다(안주엽 외, 2002; 민주노총, 2004; 화물연대, 2003; 함께 하는 시민행동, 2006).

한편, 특수고용 형태의 양상은 위장된(disguised) 근로관계와 모호한(ambiguous) 근로관계로 구별된다(ILO, 2006).

첫째, 위장된(disguised) 근로관계는 그 계약형식에도 불구하고 실질에 있어서는 근로관계로 간주될 수 있는 특징이 다분한 ‘자영자로 위장된(disguised) 관계’를 의미한다. 이는 사용자가 노동관계법과 사회보장법률의 적용을 회피하기 위한 목적으로 활용하는 경우로써 형식적인 계약관계만 근로계약이 아닐 뿐 관계의 실질에 있어서는 노동법상의 근로관계에 해당되는 징표들을 다수 포함하고 있는 경우이다.

5) 한국 사회에서 노동조합의 조직률이 가장 높았던 시기는 지난 1946년 9월 전평의 총 파업 시기의 90-100% 수준으로 추정하고 있으며, 1987년 노동자 대투쟁 이후 민주노조가 건설되던 1989년 말 18.6%를 정점으로 노조 조직률은 떨어지고 있다. 2006년 8월 현재 노조 조직률은 11.3%(173만명)로 2004년 12.4%(182만명) 이후 지속적으로 감소하고 있으며, 비정규직은 55%(845만명)로 전체 임금노동자의 절반 이상을 차지하고 있다. 주요 산업별로 보면 제조업(3.95%), 건설업(1.1%), 서비스 산업(4%) 등 모두 5%의 조직률을 넘지 못하고 있다.

국내에서 문제가 된 특수고용 형태의 다수는 이러한 ‘위장된’ 근로관계를 지닌다는 평가가 있다(김인재, 2005; 권두섭, 2004; 윤애림, 2003; 이호근, 2005; 조정배, 2004). 위장된 근로관계의 경우 별도의 보호 입법 없이도 현행법 체계 안에서 법원의 적절한 법해석만으로 근로관계로 인정받을 수 있다. 그러나, 국내 법원들이 근로관계를 표시하는 사실적 징표(실질 지표)와 형식적 징표(부차 지표)를 구별 없이 병렬적으로 적용하는 방식으로 이들의 근로자성을 수차례 부인되어 왔다 <표 1-1>.

<표 1-1> 특수형태근로 종사자 관련 행정해석과 판례의 현황

	근기법상의 근로자		노조법상의 근로자		
	행정해석	판례	행정해석	판례	
보험설계사	×	×	×	- (하급심 ×)	
학습지도사	×	×	○	- (하급심 ×)	
레이콘지입차주	×	×	-	×	(하급심 ○)
골프장경기보조원	×	×	○	○ (하급심 ×)	

* 자료 : 이호근(2005), 특수고용형태근로 종사자 대책방안, 한국여성단체연합 토론회

** 주 : ○ : 근로자성 인정, × : 근로자성 부정, - : 근로자성을 판단한 적이 없음

둘째, 모호한(ambiguous) 근로관계는 그 실질적 관계가 근로관계와 사업적 거래관계의 중간적 양상을 지닌 모호한(ambiguous) 상태에 놓임으로써 실제로 현행 법체계 속에서는 노동관계법의 적용이 곤란한 경우를 의미한다. 이는 이른바 ‘진정(眞正)’ 특수고용이라고 할 수 있는 근로관계로써 ILO(2006)는 이런 근로관계에 대해 근로관계의 현대적인 발전 양상을 포괄할 수 있는 근로관계 정의(definition)를 고려할 것을 권장하고 있다(ILO, 2006). 즉, 이런 특수고용 형태에 대해서는 별도의 입법을 통한 권리 보장이 불가피하다는 것이다.

한국의 경우 위장된 고용관계 양상이 두드러지지만, 진정 특수고용

의 형태도 확인되고 있기 때문에 이에 대한 입법적 보호가 필요하다고 할 수 있다. ILO 역시 1995년부터 ‘보호를 필요로 하는 노동’이라는 범주 정의 속에서 특수고용 형태에 대한 보호를 추진해 왔으나, 국제협약 체결에는 합의하지 못한 채 2006년 제95차 총회에서 권고안(recommendation) 형식으로 의결되었다. 현재까지의 ILO 논의는 특수고용 형태와 삼각고용관계(사내하청, 도급 등)를 보호하기 위한 근로관계법 및 사회보장제도의 변화 필요성, 이를 위한 수단으로써 근로관계를 정의할 수 있는 상세한 지표의 제공, 근로관계의 최근 변화양상을 고려한 법개정의 검토, 당사자간의 충분한 협의에 기반한 제도 개선, 효과적인 법적용 수단의 마련 등에 대한 광범한 합의 분위기를 형성하고 있다(ILO, 2006).

한국의 경우 2003년 하반기부터 노사정위원회를 중심으로 특수고용 종사자들에 대한 제도적 보호 방안이 논의되어 왔으나 이해당사자들과 전문가들의 이견으로 인해 사회적 합의에 미치지 못한 채 논의가 종결(1차)되었다. 노사정위원회에서는 보험모집인, 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 레미콘 지입차주 등 4개 직종의 특수고용형태를 중심으로 이들의 근로자성에 대한 실태를 파악하고, 각 국의 입법례들을 수집하였으며, 또한 이해당사자들과 전문가들의 의견을 청취하는 과정을 거쳤다. 하지만, 노동자성을 인정받으려는 노동조합과 이를 부인하고자 하는 사용자들의 견해가 크게 엇갈리고, 전문가들 역시 입법론적 관점과 해석론적 관점이 갈리면서 제도개선 방안에 대한 합의를 도출하지 못하고 서로 다른 3개의 공익위원 검토의견을 제시하는 정도로 논의를 종결되었다.

2) 특수고용 문제의 기존 연구 검토

국내에 소개된 특수고용 종사자에 대한 선행 연구는 첫째, ILO, EU, 그리고 각 국에서의 특수고용 종사자 관련 논의, 둘째, 특수고용 종사자의 ‘노동자성(근로자성)’을 둘러싼 법률적 논의, 셋째, 특수고용 종사자들의 실태를 파악한 조사 분석과 관련 당사자의 보고, 넷째, 특수고용 종사자 보호정책에 대한 논의 등으로 분류할 수 있다.

(1) 특수고용 노동자 관련 논의 - ILO 및 EU

① ILO 논의

ILO에서는 1995년부터 특수고용 노동자를 비롯하여 고용형태의 다양화에 따라 근로관계법의 보호를 받지 못하는 노동자 집단에 대한 제도적 보호를 추진하여 왔다. ILO는 본래 국제협약 체결을 목표로 1998년 총회에서는 협약안과 부속 권고안을 제출했으나 당사자들 간의 의견 상충으로 협약 체결에는 실패했고, 대신 2006년 제95차 총회에서 관련 권고안(recommendation)을 채택하기로 합의한 바 있다.

ILO는 논의 초기에 보호의 대상을 ‘계약노동’(contract work)의 범주로 파악했다. 하지만 이후에는 ‘실질적으로 사용기업에 종속적인(dependent and subordinate) 조건에 놓여있고 이 조건이 근로관계와 유사하지만 법률과 관행에 의해 사용기업으로부터 근로관계로 승인받지 못하는 노동자들’과 ‘삼각(triangular) 고용관계에 놓여 있는 노동자들’을 포괄하는 ‘보호를 필요로 하는 노동자’라는 개념을 사용하고 있다(ILO, 2003). 또한 보호를 필요로 하는 근로형태를 ‘위장된(disguised) 근로관계’, ‘모호한(ambiguous) 근로관계’, ‘삼각(triangular) 근로관계’ 등으로 정리하고 있다(<표 1-2>). 이중 ‘위장된’ 및 ‘모호한’

근로관계가 특수고용 범주에 해당한다.

<표 1-2>ILO(제95차)총회 상정 권고안의 보호대상 근로관계 형태(2006)

보호가 필요한 근로관계	특 징	형태 및 사례
위장된(disguised) 근로관계	고용관계법이 제공하는 보호를 무효화하거나 완화하기 위한 의도로 사실과는 다른 법률적 외양을 부여하는 고용관계	- 자영의 외양을 띄는 민상법상 계약 - 혼련계약 - 반복 갱신되는 유기/과업 고용 계약
모호한(ambiguous) 근로관계	의도적인 위장이 아니라 실제적으로 고용관계를 특징지우는 주요 요소들이 명확히 드러나지 않는 계약관계	- 원격 자율 근무자 - 무급(가족) 종사자 - 공식적으로 자영자이지만 한 두명의 고객에게 수입의 대부분을 의존하는 경제적으로 종속된 자영노동자
삼각(triangular) 근로관계	기업의 피고용자가 자신의 고용주가 노동이나 서비스를 제공하는 제3자(사용기업)를 위하여 일을 수행하는 경우	- 프랜차이즈(총판권) - 직종: 건설노동자, 의류산업노동자, 가정근로, 백화점 판매원, 슈퍼와 하이퍼마켓 종사자, 보안 업체 종사자

* 주: ILO(2005). Employment Relationship : Report v(1).

ILO에서의 논의는 협약 추진에는 실패했으나 국내의 특수고용 노동자 권리보호와 관련하여 중요한 시사점을 제공해 준다. 이 2000년 전문가 회의는 각 국 정책이 ㉠종속노동자와 자영자를 구별할 명확한 지침, ㉡관련 노동자에 대한 효과적이고 적절한 보호, ㉢위장 고용의 척결(combating), ㉣진정 자영 관계에의 불간섭, ㉤노동자 지위를 결정하는 적절한 해결 메카니즘 등을 제공할 것에 합의했다. 또한 2003년 총회에서는 근로관계의 범위(the scope of employment relationship)에 대한 토론을 통해 근로관계의 범위에 대한 명확한 지침을 제공하며, 사회적 대화를 통하여, 그리고 근로관계의 최근 전개 양상을 고려하여 해결책을 강구할 것 등을 권고안에 담아야 한다고 결의했다.

한편, 2006년 ILO 제95차 총회에서 권고안 결의를 위한 근로관계에 관한 보고서(2006)는 우선, 입법을 통해 근로관계의 범위를 명확히 설정함으로써 위장된 근로관계의 규제나 삼각 근로관계에서의 사용자 책임을 규명하도록 제안하고 있다. 그리고 근로관계의 최근 변화양상을 고려하여 그 범위를 조정함으로써 모호한 근로관계의 성격을 규명하고, 근로관계의 존재여부를 결정하는데 사용될 요인과 지표의 개발을 제안하고 있다. 또한 근로관계 존재 여부를 판단할 때 계약형식보다는 그 실질관계를 우선시(fact primacy)할 것을 제안하고 있다.

마지막으로 입법 과정은 당사자들의 참여 속에 투명하게 진행되어야 하며, 법률의 효과적이고 효율적인 집행을 보장할 조처들이 제공되어야 함을 강조하고 있다(ILO, 2006).

<표 1-3> ILO 총회 제출 계약노동 관련 협약안(1998)

1998년 협약안 주요 내용	권고안 주요 내용
▪ 수행노동에 상응하는 액수의 보수 지급 ▪ 최저임금 ▪ 노동 수행 중 부상이나 질병 발생 시 적절한 보상 및 사회보장 수혜 ▪ 노동시간 및 기타 노동조건에 대한 보호 ▪ 노동안전 및 보건 ▪ 모성보호 ▪ 인종, 성, 종교, 정치적 견해, 국적, 신분 등에 의해 차별 받지 않은 권리 ▪ 단결권과 단체교섭권	▪ 동일 노동 동등 대우 ▪ 안전, 건강 위험시 작업 거부권 ▪ 노동법 및 사회보장 의무 회피 목적의 계약노동에 대해 사용기업 종업원으로 간주하도록 하는 조치 ▪ 삼각근로관계에서 사용자 책임의 배분과 연대책임 규정 ▪ 단체교섭을 장려할 수 있는 적절한 조치

* 자료 : 윤애림(2005).

<표 1-4> ILO 권고안 제2장 제9조의 근로관계 존재 여부 입증을 위한
지표의 예

지표	지표의 구체적 사례
(a)노동(work)이 사 용 기 업 (another party) 의 지시와 감독 아래 수행되는가	▪ 노동이 기업조직 내로의 노동자들의 통합을 포함하는가 ▪ 노동이 전적으로 혹은 주로 다른 사람의 수익(benefit)을 위해 수행되는가 ▪ 노동이 노동자 자신에 의해(personally) 수행되는가 ▪ 노동이 특정한 작업시간내에 혹은 특정한 작업장소에서 수행되는가 ▪ 노동이 특별한 기간동안 수행되며 그리고 일정한 지속성을 지니는가 ▪ 노동자의 availability를 요구하는가
노동을 요구하는 측에 의해 도구, 재료, 장비가 제 공되는가	
노동자에게 보상 이 주기적으로 (periodic) 지불 되는가	▪ 보상이 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가 ▪ 음식물, 숙박, 교통 편의가 제공되는가 ▪ 주휴(weekly rest)와 연휴(annual holidays)와 같은 권리가 인정되는가 ▪ 노동자가 작업수행 목적의 여행시 그 여행경비를 사용 기업이 지불되는가 ▪ 혹은 노동자가 재무적 위험(financial risk)이 결여되어 있는가

* 자료: ILO(2006). The employment relationship : Report V(2B).

그간의 논의를 통하여 나타난 ILO의 협약안 및 권고안 역시 국내 논의에서 유의할 만한 사항들을 다수 담고 있다. 1998년 총회에서 검토되었던 협약안과 부속 권고안에서는 ‘보호를 필요로 하는 노동자’에 제공할 보호의 내용을 제안하고 있다(<표 1-3>). 한편, 2006년도 근로관계 보고서에서는 근로관계의 존재 여부를 판별하는 기준이 될 수 있는 지표들을 제시하고 있다. 아울러 근로관계 존재여부 결정할 때 고려 사항으로 △근로관계 수립을 위한 폭넓은 범위의 수단들을 허용할 것, △근로관계를 판별하는 하나 이상의 지표들이 나타날 경우 근로관계가 존재한다고 추정할 것, △가장 대표성이 높은 노사 조직과의 사전 협의에 의해 근로자-자영자 여부를 결정할 것 등을 강조하고 있다(<표 1-4>).

② EU

EU 차원에서는 ILO에서와 같이 별도의 국제 협약이나 권고를 만들 고자하는 시도는 없다. 다만, EU 권역 내에서 고용관계의 변화를 파악하기 위한 3개의 보고서(EIRO, 2002; EU, 2003)가 제출된 바 있다.⁶⁾ 이들 조사보고서에서 각 국의 현상과 권고는 다음과 같다. 첫째, EU 소속 국가 중 종속노동과 자영노동의 중간지대에 속한 ‘경제적으로 종속적인’ 노동자들을 별개의 취업자군으로 분류하고 이들을 위한 별도의 입법을 창안하려는 시도는 없다. 둘째, EIRO 보고서는 이들을 위한 3가지 보호방향을 상정했다.⁷⁾ 셋째, EU 보고서는 제3의 취업관계를 창안하자는 제안은 법률적 문제와 사회적 위험(종속 고용 수의 감소)을 가져오기 때문에 배제되어야 한다고 보고 있다. 또 종속고용의 개념을 경제적으로 종속적인 노동자군에게 확장하는 것도 비현실

6) 일반적으로 수피오 보고서(Supiot Report, 1998년)로 불리는 “Transformation of Labour Law and The Future of Labour Law in Europe”가 EU 집행국에 제출되었다. 이 보고서는 고용의 법적 지위, 노동시간, 노사조직 등의 측면에서 나타나는 고용관계의 변화를 검토하고 이에 대한 공공당국의 역할 및 노동법의 대응을 검토하고 있다. 그리고 2002년에는 EU의 부속기관인 유럽노사관계관측소(EIRO)에서 “경제적으로 종속적인 노동자, 고용법 그리고 노사관계(Economically dependent workers, employment law and industrial relations)”라는 조사보고서를 작성한 바 있다. 마지막으로 EU 차원에서 특수고용형태에 대한 공식적인 반응은 2003년 EU 집행위원회가 제출한 “경제적으로 종속적인/준종속적인 고용: 법률적, 사회적, 경제적 양상(Economically dependent/quasi-subordinate(parasubordinate) employment: legal, social and economic aspects)”이라는 보고서가 전부라고 할 수 있다. 이 보고서는 유럽의회가 집행위원회에 경제적으로 종속된 노동자들에 대해 심층연구를 수행하고 유럽의회와 공동청문회를 개최할 것을 요청하자 집행위원회가 이를 받아들여 그 연구결과를 발표한 것이다(김영문, 2004).

7) EIRO의 세 가지 보호 방향은 첫째, 종속고용의 (대부분의) 규정과 보호를 이들에게 적용. 둘째, 종속노동과 자영자 사이의 중간에 있는 제3의 절충적인 지위를 정의. 셋째, 형식적인 근로관계와 상관없이(종속 근로자를 위해 현존하는 규제구조에 부가하여) 모든 노동자들에게 적용될 수 있는 기본적 권리와 보호의 공통사항을 설정하는 것이다. 보고서는 특정 방향에 대한 지지보다는 실제로 필요한 몇 가지 보호조치, 특히 사회보장과 건강 및 안전규제 영역에서 혜택의 보장을 강구하고, 노동조합의 참여를 강조하고 있다.

적이라고 보기 때문이다.

EU의 제안은 종속고용, 준 종속고용, 독립계약 등에 적용할 권리를 식별하고, 보호 수준에 등급을 매기는 것이 현실적이라고 판단하고 있다. 이는 연금과 적극적 고용정책 등은 기본적인 사회적 권리에 해당한다고 보고 있다. 이러한 제안의 의미는 종속고용을 넘어선 모든 노동형태에 일정한 기본적 권리를 보장하는 것으로 이해될 수 있다. 결국 EU 차원에서의 독자적 논의는 큰 진전은 없는 것으로 보이며, ILO에서의 논의 결과에 영향을 받을 것으로 판단된다.

③ 각 나라별 특수고용 노동자 논의

특수고용 노동자와 관련한 각 나라들의 태도는 모두 다르다. 다만, 독일과 프랑스의 경우 이 문제에 대한 법적 규제 장치를 마련하고 있다. 우선, 독일은 단체협약법(제12조 ‘유사근로자’ 규정)과 사회법전 개정(제4권 제7조 제1항)을 통해 특수고용 종사자에 대한 별도의 보호방안을 마련하고 있다.⁸⁾

그리고 독일은 고용된 일반근로자들을 특수고용종사자로 변화시키는 추세를 제한하기 위해서 1999년 근로자와 (종속적) 자영노동자들을 구분할 수 있는 평가과정을 도입(자영업자진흥법)했다. 여기서 제시하는 5가지 고용관계 평가기준 중 3가지를 만족시키면 근로자로 분류된

8) 독일 단체협약법에 의한 유사근로자 규정은 “④경제적으로 종속되고 근로자와 마찬가지로 사회적 보호필요성이 있는 자. 다만, 고용계약 또는 도급계약에 의하여 타인을 위해 활동하고 노무급부를 인격적으로 또는 주로 근로자들의 협력 없이 다음과 같이 수행하여야 함(㉠주로 1인을 위해 활동하거나, ㉡자신의 전체 보수의 1/2 이상이 어떤 1인으로 부터 지급되는 경우). ⑤유사근로자가 노무를 제공하여야 할 자로써 제1호에 언급된 자 및 이 사람과 유사근로자 간에 고용 내지 도급계약으로 근거 지워진 법률관계” 등으로 정리되고 있다(이호근, 2005).

다.⁹⁾ 그런데 2003년 7월 4일부터 도입된 간주규정에 의해 사회보험제도에서 기존에 근로자로 여겨지던 특수고용종사자를 적용대상으로 하지 않게 되었다(Pernicka, 2006).

오스트리아에서는 1997년 자유서비스계약(free-service contract)이라는 새로운 법적 고용형태를 규정해서 사회보험을 특수고용종사자들에게까지 확대했다. 특수고용종사자들은 일반 자영업자들과 마찬가지로 자영업자사회보험법의 적용을 받으며, 경영자로서의 위험을 지는 반면에(병가나 휴일이 없음), 자유서비스계약을 통해 고용된 사람들은 일반사회보험법의 적용을 받고 일정 계약된 일정 기간 동안은 경제적 성과에 대한 책임을 질 필요가 없다. 그러나 두 경우 모두 실업급여와 다른 노동법상의 근로자로서의 지위(단체협약 미적용, 출판미디어 산업 저널리스트 예외)를 보호받지 못하고 있다(Pernicka, 2006).

프랑스의 경우 노동법전(제7권)에서 특수고용직에 해당되는 외무원·대리인·외판원(VRP) 등에 적용하는 특칙을 규정하고 있다.¹⁰⁾ 이들은 근로자성을 인정하면서도 일반 노동자와 다른 특수성을 고려하여 각 직업 범주별로 고유한 규칙들을 정하고 있다(이호근, 2005). 한편 이들에게는 검업금지조항을 적용할수 있고, 노동법전상의 최저임금과 근로시간규정은 적용하지 않되, 연차 유급휴가는 인정되고 있다.

9) 근로자로 분류되는 5가지 평가기준으로는 ①월 325유로를 초과하는 임금으로 다른 근로자를 고용하지 않는 사람, ②하나의 사용자에 전적으로 의존하고 있는 사람, ③일반적으로 사용자가 계약직 근로자를 사용하는 업무를 하는 사람, ④경영자의 역할을 하지 않는 사람, ⑤이전에 동일한 일을 근로자로서 했던 사람이다(Pernicka, 2006:40).

10) 외무원·대리인·외판원(VRP) 적용 기준은 ①하나 또는 둘 이상의 사용자의 이익을 위하여 근로할 것, ②대리인(representant)으로서의 직업을 사실상 배타적이고 항상적으로 행할 것, ③본인의 이익을 위하여 어떠한 상업적 활동을 실제로 행하지 않을 것, ④판매 또는 구매를 위한 재화 내지 용역의 종류, 활동지역 또는 방문해야할 고객의 범주, 보수율을 정하는 약정을 사용자와 맺을 것이다. 단, 네 번째 사항에 대해 활동지역이나 고객범주가 정해지지 않으면 외판원(VRP) 지위가 부인된다(이호근, 2005).

<표 1-5> ILO 및 주요 나라들의 고용관계 판별지

(1) ILO(2006) 권고안
■ 노동이 사용기업(another party)의 지시감독 아래 수행 되는가 ■ 노동이 기업조직 내로의 노동자들의 통합을 포함 하는가 ■ 노동이 전적으로 혹은 주로 다른 사람의 수익을 위해 수행 되는가 ■ 노동이 노동자 자신에 의해(personally) 수행 되는가 ■ 노동이 특정 작업시간 내에 혹은 특정 작업 장소에서 수행 되는가 ■ 노동이 특정 기간 동안 수행되며 일정한 지속성을 지니는 가 ■ 노동자가 사용자 요구에 대응할 준비(availability)가 요구 되는가 ■ 노동을 요구하는 측에 의해 도구, 재료, 장비가 제공 되는가 ■ 보수가 주기적으로(periodic) 지불 되는가 ■ 보수가 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가 ■ 음식물, 숙박, 교통 편의가 제공 되는가 ■ 주휴(weekly rest)와 연휴(annual holidays)가 인정 되는가 ■ 작업수행 목적의 여행시 여행경비를 사용 기업이 지불 되는가 ■ 재무적 위험(financial risk) 부담을 주지 않는 가 주: 권고안 11조는 고용관계 존재여부의 결정을 촉진하기 위해 (a) 고용관계 수립을 위한 폭넓은 범위의 수단들을 허용할 것(b) 고용관계를 판별하는 하나 이상의 지표들이 나타날 경우 고용관계가 존재한다는 법률적인 추정(presumption)을 할 것 (c) 대표성이 높은 노사 조직과의 사전 협의에 의해 결정할 것 등을 제시하였다.
(2) 한국 대법원(1994)
① 업무 내용이 사용자에게 의하여 정하여 지는가 ② 사용자에게 의해 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는다 ③ 업무수행과정에서 사용자의 구체적, 직접적인 지휘·감독을 받는다 ④ 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는다 ⑤ 근로자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 할 수 있는가 ⑥ 비품·원자재·작업도구 등은 누가 소유 하는가 ⑦ 근로제공 관계의 계속성과 사용자 전속성이 어느 정도 존재하는가 ⑧ 양 당사자의 경제·사회적 조건은 어떠한가 ⑨ 사회보장 법령 등 여타 법령에 의하여 근로자의 지위를 인정받는다 ⑩ 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖고 있는가 ⑪ 기본급이나 고정급이 정해져 있는가 ⑫ 근로소득세를 원천 징수 하는가 주: 판례는 위의 사항을 “종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것”이라고 언급하였다.

(3) 아일랜드 PPF 고용관계 파별 실무지침

- 노동의 시간, 장소, 수행방법을 지시하는 타인의 통제 하에서
- 자신의 노동만을 공급하고
- 고정된 시급, 주급, 월급을 받고
- 노동을 하청할 수 없고
- 업무를 위한 원재료를 제공하지 않고
- 업무용 소도구 이외의 장비를 제공하지 않고
- 업무수행에 따른 개인의 재정적 위험에 노출되지 않고
- 사업상 투자와 경영에 따르는 책임을 떠맡지 않으며
- 참여기획, 혹은 참여로부터 발생하는 업무의 수행에 있어서 건전한 경영으로부터 이익을 얻을 기회가 없고
- 주당 혹은 매달 특정시간 혹은 주어진 시간만큼 일을 하고
- 1인을 위해 혹은 하나의 사업체를 위해 일을 하고
- 생계를 유지하기 위한 경비를 지급받거나 여행경비를 지급받으며
- 초과근무에 대한 추가수당이나 초과근무를 거부할 권리가 있을 것

(4) 스웨덴 노동법원

- 계약에 따라 노동을 수행할 사적인 의무의 존재
- 노동의 실제적인 사적 수행
- 사전에 결정되지 않은 과업
- 당사자간의 지속적 관계
- 현 사용자 이외의 타인을 위한 유사 노동 수행의 금지
- 노동의 내용, 시간, 장소에 관해 고용주의 지시와 통제에 종속
- 고용주로부터 제공받은 기계, 도구, 원료 사용
- 비용에 대한 보상이 존재
- 보수가 최소한 부분적으로라도 보장된 급여(고정급)로서 지급
- 노동자의 경제사회적 상황이 통상의 근로자와 동등할 경우.

주: ① 어떠한 단일한 요인도 필요 혹은 충분 조건이 아니며 인적종속성의 상대적 강조도 덜함.

② 법원이 경제사회적 상황이라는 사회적 기준을 고려하여 판단.

③ 노동법원은 사용자의 노동법 우회에 민감해서 형식상 자영자로 이행한 경우에도 고용관계를 지지하는 결정을 여러 번 내림.

④ 노동법원은 특정 부문에서 노사 간에 확립된 관행이 일반적인 피용자 관념을 수정할 경우 이를 존중하여 판결. 고용관계 규율에서 당사자 자율성을 인정하는 노사관계 전통 때문

(5) 남아공 노동기준법 및 노사관계법 수정법(2002)

- 아래 요소들의 한 가지라도 존재할 경우 피용자로 추정 된다
- 작업 방법이 다른 사람의 통제나 지시에 따를 때
 - 작업 시간이 다른 사람의 통제나 지시에 따를 때
 - 한 조직을 위해 일하는 어떤 사람이 그 조직의 일부인 경우
 - 어떤 사람이 다른 사람을 위하여 지난 3개월간 평균적으로 월 40 시간이상 일하는 경우
 - 어떤 사람이 그를 위하여 일하거나 서비스를 제공하는 다른 사람에게 경제적으로 종속되어 있을 경우
 - 어떤 사람이 작업도구나 장비를 다른사람으로부터 공급받을 경우
 - 어떤사람이 오직 한사람을 위하여 일하거나 용역을 제공하는 경우

주: (1) ILO의 권고안과 유사하게 위 요소들의 한 가지라도 존재할 경우 피용자로 추정(2) 그러나 연간 89,445 rand(미화 1만불) 이상을 버는 경우에는 적용하지 않음. 이 소득은 전체 취업자(자영자 포함)의 5.5%에 해당. (3) 노동부장관에게 특정 범주의 사람들을 피용자로 간주할 수 있게 하는 특별한 권한을 부여함.

(6) 영국 판례법

- | | |
|-----|-----------------|
| 통제 | - 지시복종 의무 |
| | - 노동시간 재량성 |
| | - 노동양식 감독 |
| 통합 | - 규율/고충처리 절차 |
| | - 부가급여 제도 적용 |
| 경제적 | - 보수지불방법 |
| 실태 | - 타인 채용의 자유 |
| | - 고유장비 제공 |
| | - 자신의 사업에 투자 |
| | - 세금 및 NI 지불방법 |
| | - 질병수당, 휴일수당 적용 |
| 의무의 | - 고용지속기간 |
| 상호성 | - 고용의 정규성 |
| | - 작업거부권 |
| | - 해당 직업에서의 관습 |

* 자료: 김영두(2006)에서 재인용

(2) 국내 특수고용 노동자의 ‘노동자성’에 대한 논의

① 노동자성 논의

한국 사회에서 ‘노동자성’(이하, 근로자성)을 둘러싼 국내의 법률적 논의는 입법론과 해석론으로 나뉘며, 입법론은 다시 ‘근로자 개념 확장론’(김인재, 2005; 윤애림, 2003; 조임영, 2003)과 ‘유사근로자 개념 창설론’(박지순, 2004)으로 구분된다. 이해당사자들의 경우, 특수고용직 노동자 조직이나 노동조합은 입법론 중에서 ‘근로자 개념 확장론’을 취하며(권두섭, 2004), 사용자단체는 해석론을 지지하는 경향이다.

한편 현재까지 주요하게 거론되어 온 골프장 경기보조원, 보험모집인, 학습지교사, 레미콘 지입차주 등에 대해서 입법론자측에서는 이들의 취업관계를 진정(眞正) 특수고용 형태가 아니라 위장된 고용형태라고 보고 있다(권두섭, 2004; 김인재, 2005; 윤애림, 2003). 반면, 법원의 판례는 이들을 자영자로 보는 경향이 강하다(노사정위원회, 2004).

‘근로자성’을 둘러싼 논란의 핵심에는 ‘노동자성’을 판별하는 지표에 대한 이견이 숨어 있으며, ‘근로자성’ 논의는 법원의 판례에 대한 비판을 통해서 이루어져 왔다. 첫째, 기존의 많은 논자들이 위장 자영자군에 대해 (기존)근로자 개념의 적절한 적용만으로도 근로자로 인정할 수 있다고 주장하고 있다. 둘째, 윤애림(2003) 등은 직접적이고 구체적인 사용종속성을 넘어서서는 새로운 근로관계의 지표(개념포괄적 지휘명령성, 노무공급관계의 성립과 종료에 대한 주도권, 제공된 노무의 조직통합성 등)를 포함시킬 것을 제안하고 있다. 김인재(2005) 역시 전통적인 근로자 개념지표 만으로 포섭할 수 없는 노무제공자군의 등장에 발맞추어 이를 포섭할 수 있는 새로운 근로자 개념 구성을 제안하고 있다. 셋째, 보호의 강행법규인 근기법상의 근로자 개념과 단결의 자치를 향유하도록 하는 노조법상의 근로자 개념이 구별되며,

근기법상의 근로자 개념의 적용을 받지 않더라도 노조법상의 근로자에 해당될 수 있다는 의견이 학계의 지배적인 견해이다. 김인재(2005)는 이런 점에서 특수고용 종사자 보호방안으로 개별노사관계법상의 보호방안에 대한 논란과는 별개로 노동기본권에 대한 보장은 먼저 논의할 수 있다고 지적하고 있다.

② 특수고용형태 논의 연구

국내에서 특수고용 노동자의 근로자성 및 실태 등에 대한 체계적인 조사는 제한적으로 존재하고 있다(김소영·김태홍, 1999; 안주엽 외, 2002; 노사정위원회, 2005; 민주노총, 2004; 화물연대, 2003; 한국노동연구원, 2006; 한국산업노동학회·한국산업사회학회 외, 2006; 한국노동사회연구소, 2006).

첫째, 김소영·김태홍(1999)은 학습지교사, 골프장 경기보조원, 서적 판매원, 자동차 판매원, 화장품 판매원, 보험 판매원, 식음료 판매원 등 주로 여성들이 종사하는 7개 직종에 대한 설문조사를 통해 이들이 특수고용직화된 원인과 취업실태 등을 분석하고 있다.

둘째, 안주엽 외(2002)는 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험 설계사, 구성작가 등 4개 직종을 조사대상으로 하여 설문조사를 실시한 바 있다. 이들은 근로시간, 근로소득, 사회보험 및 부가급여 등의 근로실태와 계약형태, 계약기간, 사용전속성, 업무대행가능성, 평가 및 감독, 기타 업무 수행, 계약해지 등을 다루고 있다.

셋째, 노사정위원회 특수형태근로종사자특별위원회(2005)는 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 보험 설계사, 레미콘 지입차주 등 4개 주요 직종별 실태조사를 면접조사 방식으로 계약관계와 고충사항에 대해

다루고 있다. 이들의 조사 내용은 계약형태, 근로시간, 노무제공장소, 작업도구 사용방식, 보수, 사회보험 수혜 여부, 작업 지시 및 통제, 제3자 대체성 여부, 계약해지, 노동조합 등에 걸쳐 있지만 각 직종마다 조사 내용이 통일되어 있지 않고, 밀도 있게 조사를 실시한 것은 아니다. 한편 노사정위원회 ‘특수형태근로종사자특별위원회’의 조사는 이와 별도의 당사자 의견 청취 과정을 통해 이루어지기도 했다.

넷째, 한편, 화물연대(2003)는 특수고용 노동자 조직이나 노동조합 조직의 자체 실태조사를 내놓았다. 이 보고는 지역별·업태별로 15개의 표본을 추출한 심층면접조사와 347부의 설문조사 분석으로 이루어졌다. 조사내용은 크게 근로실태와 근로자성에 대한 것으로 다른 조사보다 체계적으로 이루어져 있으며 질적 분석과 양적 분석을 모두 수행했다는 점에서 의미가 있다.

다섯째, 한국노동연구원(2006)은 특수고용 관련 종사자들의 연구결과를 내놓았다. 이 자료는 노사정위원회 시기부터 핵심적으로 논의되었던 기존의 4개 직종 이외에 기타 직종 4개의 특수고용 노동자들의 실태와 쟁점을 다루고 있다. 하지만 이 자료는 정부의 특수고용 대책(2006.10.25) 발표 자료 목적으로 작성된 것으로, 실제 현장의 특수고용직 노동조합 당사자들이 받아들일 수 없는 내용이 다수 정책적 과제로 제시되고 있다.

여섯째, 한국산업노동학회·한국산업사회학회 외(2006)는 특수고용 노동자 13개 직군을 대상으로 한 실태조사를 바탕으로 노동자성 판단 지표의 대안과 평가, 입법적 해결방안을 제시하고 있다. 이 연구는 실제 산업노동을 연구하는 학계와 해당 현장 노동조합 조직에서 결합한 조사로서 의미가 있다. 게다가 이 보고서는 특수고용을 판단하는 지표뿐만 아니라 징표 등을 새로이 제시하고 있다(<표 1-6~10>). 이

연구결과 제시된 ILO 권고, 미국 국세청 기준, 독일, 프랑스, 영국, 남아공, 스웨덴, 아일랜드의 판단지표를 한국과 비교하였다(<표 1-6>).¹¹⁾ 한편 이 보고서는 앞에서 기술한 판단지표에 대한 평가를 통해 대안적 판단지표를 만들었다(<표 1-10>).

끝으로, 한국노동사회연구소(2006)는 가장 최근의 특수고용 노동자 관련 연구보고이며, 이 보고서는 국가인권위원회의 의뢰를 받아 특수고용 주요 5개 직군의 노동권에 대한 문제를 다루고 있다. 그 밖에도 이 보고서는 특수고용 형태 주요 10개 직군의 해당 노동자 약 1,000명을 대상으로 한 설문조사가 포함되어 있다. 특히 이 보고서는 기존의 실태조사에서는 다루어졌던, 취업실태나 노동실태뿐만 아니라, 노조 조직화 문제에 이르기까지 비교적 광범위하고 체계적인 내용들을 담고 있다.

11) 더불어 이 보고서는 노동자성 판단지표를 핵심적, 본질적인 노동자성 판단지표인 판단기준과 보조적, 부수적 지표인 징표로 분류하는 것이 타당하다고 지적하고 있다. 유형1은 판단기준과 판단징표로 지표를 재분류한 것이다. 또한 한국법원의 10가지 판단지표를 외국의 지표와 구분하여 유형2의 A, B로 구분했으며, 세 번째 유형 구분은 사용종속(a), 경제종속(b), 조직종속(c), 미분류(d)로 나누었다.

<표 1-6> 주요 나라와 ILO의 노동자성 판단지표

지표	나라	한 국	ILO 권고	아일 랜드	스웨 덴	남아 공	영 국	프랑 스	독 일	미국	빈도
사용자에 의한 근무시간과 근무장소 지정		○	○	○	○	○	○			○	7
업무수행과정 구체적 직접적 지휘·감독		○	○			○	○		○	○	6
업무 내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부		○			○						2
취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는지 여부		○									1
노동자가 사용자 요구에 대응할 준비가 요구 되는가			○								1
음식물, 숙박, 교통 편의가 제공 되는가			○								1
주휴(weekly rest)와 연휴(annual holidays)가 인정 되는가			○								1
초과근무를 거부할 권리가 있을 것				○							1
계약위반에 따른 책임 없이 사직할 수 있는 권리										○	1
교육훈련을 받는지 여부										○	1
업무보고를 해야 하는지 여부										○	1
제3자를 고용하여 업무를 대행케 할 수 있는지		○	○	○	○		○		○	○	7
비품 원자재·작업도구 등의 소유관계		○	○	○	○	○	○			○	7
근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무											
노동이 특정 기간 동안 수행되며 일정한 지속성을 지니는가		○	○		○	○	○			○	6
현 사용자 이외의 타인을 위한 유사 노동 수행의 금지											
기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부		○	○	○	○		○			○	6
보수가 주기적으로(periodic) 지불 되는가											
재정적 위험(financial risk)을 부담 하는가			○	○			○	○	○	○	6
사업상 투자와 경영에 따르는 책임을 떠맡는가											
노동이 전적으로 혹은 주로 다른 사람의 수익을 위해 수행 되는가			○	○		○		○	○		5
1인을 위해 혹은 하나의 사업체를 위해 일을 하는가											
보수가 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가			○			○			○		3
노무를 제공하는 사람에게 경제적으로 종속되어 있을 경우											
작업수행 목적의 여행시 여행경비를 사용기업이 지불 하는가			○	○						○	3
노동자의 경제사회적 상황이 통상의 근로자와 동등할 경우					1				1		2
사회적 보호의 필요성이 임금노동자와 유사한 경우											
영 당사자의 경제·사회적 조건											1
노동이 기업조직 내로 통합 되었는가											
하나의 조직을 위해 일하는 어떤 사람이 그 조직의 일부인 경우			○		○	○			○	○	5
노무제공자가 한 기업이나 고용주의 가장 중요한 구성요소중 하나											
보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖고 있는지		○									1
창여기획, 참여로부터 발생하는 경영 이익을 얻을 기회가 있는가				○							1

* 자료 : 한국산업노동학회·한국산업사회학회 외(2006).

* 주 : 는 한국에 없고 외국에서 사용되는 중요한 판단지표임. 는 한국에만 존재하는 분류 불가능한 자의적 지표임.

<표 1-7>주요나라와 ILO의 노동자성 판단지표의 기준과 징표로의 구분

유형1	유형2	유형3	지표	세부(추가)지표	비고
가 판단 기준	A 한국 법원	a 사용 종속	1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독	1) 출퇴근 지시, 2) 업무 지시 교육, 3) 전근조치 4) 징계 조치...	세부지표는 한국법 원 부정
	A		2. 사용자에게 의해 근무 장소, 시간이 지정		
	A		3. 근로제관계의 계속성과 사용자에게 의 전속성 유무		
	B ILO 서구 미국	c. 조직 종속	4. 노동이 기업조직 내로 통합 되는가	노무제공자가 기업, 고용자의 가장 중요한 구성 요소 중 하나	ILO, Sw, Saf, Gm, US
	A	a	5. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지		
	B	b. 경제 종속	6. 재정적 위험을 부담하는가(사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가)		ILO, Ir, Fr, GB, Gm, US
	B	b	7.보수가 노동자 수입의 유일한 원천인 가		ILO, Saf, Gm
나 징표	A	a	1. 업무의 내용이 사용자에게 의해 정하 여지는지 여부		ILO, 외국 고려 안 함(스웨덴만 고려)
	A	a	2. 취업규칙, 복규정, 인사규정의 적용 여부		ILO, 외국 고려 안 함
	A	a	3. 기본급이나 고정급의 정하여지는지 여부(보수가 주기적으로 지불되는가)		
	A	a	4. 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖는지		위 3과 연관해서, 한국만 이 항목
	B	a	5. 음식물, 교통, 숙박 편의 제공		ILO
	B	a	6. 주휴와 연휴의 인정		ILO
	B	a	7. 초과근무 거부 권리		Ir
	B	a	8. 계약 위반 따른 책임 없이 사직할 권리		US
	B	a	9. 교육훈련 받는지 여부	1)업무 기본교육	US, 1)은 해석문제
	B	a	10. 업무보고 의무 여부		US
	B	a	11. 사용자의 요구에 대응할 준비가 요 구 되는가		ILO
	B	a	12. 작업수행 목적의 여행시 여행경비 를 사용기업이 지불 하는가		ILO, Saf, Gm
	A	a	13 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유 관계		
	B	a	14. 참여기획, 참여로부터 발생하는 경 영이익을 얻을 기회가 있는가		Sw
다	A	d. 기타	1. 양 당사자의 경제적 조건		외국 사례 없음
미상	A	a	2. 다른 법령에 의해 인정 여부		외국 사례 없음
* 자료 : 한국산업노동학회·한국산업사회학회 외(2006). * 주 : ☐ 는 한국에 없고 외국에서 사용되는 중요한 판단지표로 판단기준으로 추가되는 지표임. ☐ 는 한국에만 존재하는 분류 불가능한 자의적 지표로서 삭제되어야 할 항목임.					

<표 1-8> 한국법원의 노동자성 판단지표의 분류

유형1	유형3	지표	세부(추가)지표	비고
가 판단 기준	a 사용 종속 a	1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독	1) 출퇴근 지시 2) 업무지시, 교육 3) 전근조치 4) 징계 조치...	세부지표는 한국법 원 부정
		2. 사용자에 의한 근무 장소, 시간이 지정		
		3. 근로제공관계의 계속성과 사용자에 의 전속성 유무		
		4. 제3자를 고용하 여 업무를 대행할 수 있는지		
나 징표	a	1. 업무의 내용이 사용자에 의해 정 하여지는지 여부		ILO, 외국 고려 안함 (스웨덴만 고려)
	a	2. 취업규칙, 복무 규정, 인사규정의 적용여부		ILO, 외국 고려 안함
	a	4. 보수가 근로 자 체의 대상적 성격 을 갖는지		
	a	5. 비품, 원자재, 작업도구 등의 소 유관계		
다 미상	d.기타	1. 양 당사자의 경 제적 조건		외국 사례 없음. 삭 제해야
	d	2. 다른 법령에 의 한 인정 여부		외국 사례 없음. 삭 제해야

* 자료 : 한국산업노동학회·한국산업사회학회 외(2006).

<표 1-9> 노동자성 판단지표의 대안

유형1	유형3	지표	세부(추가)지표	비고
가 판단 기준	a a	1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독	1) 출퇴근 지시 2) 업무지시, 교육 3) 전근조치 4) 징계 조치...	세부지표 고려해야
		2. 사용자에게 의한 근무 장소, 시간이 지정		
		3. 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성 유무		
		4. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지		
	c.조직 중속	4. 노동이 기업조직 내로 통합되는가	노무제공자가 기업, 고용자의 가장 중요한 구성요소 중 하나	조직중속 요소 포함
	b.경제 중속	6. 재정적 위험을 부담하는가(사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가)		경제중속 요소 포함
나 징표	b	7. 보수가 노동자 수입의 유일한 원천인가		판단기준으로 볼 수 있음
	a	1. 업무의 내용이 사용자에게 의해 정하여지는지 여부		다른 외국의 유사조항과 대비 포괄적 징표를 활용, 제약적 해석 삼가야
	a	2. 취업규칙, 복무규정, 인사규정의 적용여부		상동
	a	3. 기본급이나 고정급의 정하여지는지 여부(보수가 주기적으로 지불되는가)		
	a	4. 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖는지		3과 연관해서 살펴야.
	a	5. 음식물, 교통, 숙박 편의 제공		
	a	6. 주휴와 연휴의 인정		
	a	7. 초과근무 거부권		
	a	8. 계약 위반 따른 책임 없이 사직할 권리		
	a	9. 교육훈련 받는지 여부	1)업무 기본교육	
	a	10. 업무보고 의무 여부		
	a	11. 사용자 요구에 대응할 준비가 요구되는가		
	a	12. 작업수행 목적의 여행시 여행경비를 사용기업이 지불 하는가		
	a	13 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계		
	a	14. 참여기획, 참여로부터 발생하는 경영이익을 얻을 기회가 있는가		
라 한국 특수 (서술 시 고 려사항 이 며 지표는 아님)	0	1. 시간, 장소의 구속성이 떨어지는 업무에 대해 도급, 위임 계약화로 전환된 요소		사용자 책임 회피 악용 사례의 남용 방지 위한 고려
		2. 지휘명령권 중심으로 보조지표를 주요하게 근로자성 부정 근거 고려하는 것 배제		
		3. 근로자성 부정으로 종사자의 경제적 부담 증가시킨 요소는 보조지표로 고려도 배제		
		4. 업무 이행 아닌 업무 결과의 통제 요소에 대해서도 지휘명령관계를 확장해야		
		5. 근로자성 확정되지 않는 경우에도 서구 의미의 경제적 중속적 노동자로서 사회적 보호방안 마련		근로자성 여부를 다루는 현재 4-5개 업종 외 신흥 직종에 대해 고려할 때만 적용해야 함.

* 자료 : 한국산업노동학회, 한국산업사회학회 외(2006).

* 주 : ☐는 한국에 없고 외국에서 사용되는 중요한 판단지표로 판단기준으로 추가되는 지표임.

<표 1-10> 대안 판단기준으로 본 노동자성 평가

직군	지표	1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독	2. 사용자에 의한 근무장소, 시간이 지정	3. 근로제공 관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무	4. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지	5. 노동이 기업조직 내로 통합되는가	6. 재정적 위험을 부담하는가 (사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가)	7. 보수가 노동자 수입의 유일한 원천인가	종합 평가
1. 경기보조원		○	○	○	○	○	○	○	노동자(=위장자 영인)
2. 학습지교사		○(세부지표별 검토)	○	○	○	○	○	□(절대다수)	노동자
3. 보험모집인		□(업무자율성을 보장)	○(외근근무를 확대해석)	○(타업종 종사는 해촉사유)	○(보험업법 위반임)	○	○	○	노동자
4. 레미콘기사		○(자체결정은 형식적)	○	○	□(현실적으로 대리만 가능)	○	□(차량소유는 노무제공의 불가피한 수단)	○	노동자
5. 화물기사		□(업무과정보다 결과)	□(업무과정보다 결과)	□(2/3이상 고정적, 생존배려차원)	□(현실적으로 대리만 가능)	□	□(차량소유는 노무제공의 불가피한 수단)	○	노동자 (위수탁)
6. 덤프기사		○	○	○	□(난이도 높은 특수작업만 대리)	○	□(차량소유는 노무제공의 불가피한 수단)	○	노동자
7. 간병노동자		○(사용업체)	○(소개업체와 사용업체)	○(사용업체)	○(사용업체)	○	○	○	노동자
8. 학원차량기사		○	○	□(현실성 약함)	□(현실성 무)	○(현실적으로 필수)	○	□(유사징표로 해석)	노동자
9. 팩서서비스기사		○	□(일정한 장소, 시간)	□(2/3)	○(고용대신 대리는 가능)	○	-	○	노동자
10. A/S기사		○(PDA를 통한 지시감독)	○	○	○	○	□(과실배상만으로 부정은 과대해석)	○	노동자
11. 방송작가		○	△(불특정 구속성)	△	△	△	○	○	경제적 종속적 노동자
12. 대리운전기사		○(PDA를 통한 지시감독)	□(근무규정 강화추세)	△(절반 정도 투잡)	○(계약서 영기)	△	○(소형업체만)	△	경제적 종속 -> 노동자로 전환 중
13. 애니메이터		○	○	○(비수기도 전속성 강함)	□(대체시 불이익)	○	○	○	노동자

* 자료 : 한국산업노동학회·한국산업사회학회 외(2006).

* 주 : 긍정일 경우나 부정일 경우가 노동자성인 지표가 섞여 있으나 ○는 절로 자체의 긍정, 부정의 상관없이 노동자성에 해당할 경우임, □는 단서가 따르나 ○에 가까울 경우임 △는 노동자성이 약한 경우임.

특수고용형태 노동자 규모와 실태

남 우 근(한국비정규노동센터 사무국장)

제1절 특수고용 노동자 현황

특수고용 노동자에 대한 개괄적 통계는 현재로서 통계청의 경제활동 인구조사 부가조사를 통해 확인할 수밖에 없다. 주요 업종별 종사자 수를 업종별로 파악할 수는 있지만 통계가 존재하지 않는 경우가 많고 조사의 객관성도 없기 때문에 제한적이긴 하지만 본 장에서는 경제활동부가조사를 통해서 특수고용 노동자에 대한 개괄적인 실태를 파악하고자 한다.

우선 경제활동인구조사 부가조사상 특수고용 노동자는 부가조사문항 49번에 ‘예’라고 응답한 노동자로 구성된다.

<표 2-1> 경제활동인구조사 부가조사 49번 문항

49. 지난주에 다니던 직장(일)은 개인적으로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼(실적에 따라) 소득을 얻는 형태에 해당됩니까? (예: 보험설계사, 학습지교사, 쿼터서비스 배달기사, 골프장 캐디 등) ※ 외판원(영업사원)은 “아니오”에 해당됨
1. 예
2. 아니오

이러한 조사문항을 통해 현실적으로 특수고용으로 분류되는 노동자가 빠짐없이 체크될 수 있는가가 우선 확인되어야 한다. 조사문항에 예시되어 있는 보험설계사, 학습지교사, 쿼터서비스 배달기사, 골프장 캐디는 제대로 기입하겠지만 특수고용 노동자의 상당수를 구성하는 레미콘, 덤프, 화물기사나 A/S 기사, 방송작가 등은 누락될 가능성이 상존한다는 것을 전제해야 한다. 경제활동인구조사가 가구조사라는 점도 조사의 정밀도를 떨어뜨리는 요소이다. 이러한 통계자료의 한계를 전제로 특수고용 노동자의 현황을 파악해보면 다음과 같다.

2006년 8월 특수고용 노동자는 617,022명으로 전체 임금노동자의 4.0%를 차지하고 있는 것으로 파악된다. 3년간의 통계를 보면 특수고용은 인원수 뿐 아니라 임금노동자 중 차지하는 비율도 감소하는 경향을 나타내고 있다.¹²⁾

<표 2-2> 연도별 규모

	2004		2005		2006	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
특수고용	711,039	4.9	633,086	4.2	617,022	4.0
전체노동자	14,584,364	100.0	14,968,226	100.0	15,350,983	100.0

12) 통계청 경제활동인구조사 부가조사 04~06년 원자료를 토대로 필자 계산. 이하 동일.

특수고용 노동자의 성비를 보면 남성비율은 해마다 줄어들고 있는 반면, 여성의 비율은 높아져서 2006년의 경우 특수고용 중 여성의 비율이 69.9%를 차지하고 있음을 알 수 있다. 여성의 비율이 많은 이유는 산업별 현황에서도 알수 있듯이 금융 및 보험업, 도소매업, 교육서비스업이 전체 특수고용의 70% 이상을 차지하고 있고 이러한 산업에 종사하는 노동자 중 여성노동자가 절대적으로 많기 때문으로 보인다.

<표 2-3> 남녀 구성

	2004		2005		2006	
	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트	빈도	퍼센트
남자	307,974	43.3	239,489	37.8	185,882	30.1
여자	403,065	56.7	393,597	62.2	431,140	69.9
전체	711,039	100.0	633,086	100.0	617,022	100.0

산업별 증감현황을 보면, 금융 및 보험업이 절대비중에서도 가장 많을 뿐만 아니라 3년간의 증가율도 가장 높게 나타난다. 그 다음으로 많은 비중을 보이는 도소매업의 경우 22~23%대를 유지하고 있고, 교육 서비스업이 조금 증가하는 경향을 보이고 있다. 반면, 제조업, 운수업, 건설업에서는 3년에 걸쳐 지속적으로 감소하고 있다. 운수업(18,713명)과 건설업(14,226명)의 경우 업계 통계와는 달리 작은 인원 규모를 나타내고 있는데 이는 경찰 조사상 상당수가 누락되었음을 알 수 있다.¹³⁾

13) 통계청 운수업 통계조사 자료에 의하면 2004년 운수업 차량대수가 325,892대에 이르고 이는 해당업종 노동자수와 동일하게 볼 수 있다. 2005년 말 현재 레미콘 트럭도 50,751대, 덤프트럭이 23,478대가 등록되어 있다. 한국산업노동학회 외(2006) 자료 참조.

<표 2-4> 산업별 증감현황

	2004		2005		2006	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
제조업	54,650	7.7	36,191	5.7	27,446	4.4
건설업	29,021	4.1	14,230	2.2	14,226	2.3
도소매업	165,330	23.3	151,801	24.0	138,809	22.5
숙박 및 음식점업	27,289	3.8	19,546	3.1	14,045	2.3
운수업	51,655	7.3	34,853	5.5	18,713	3.0
통신업	19,057	2.7	15,653	2.5	20,563	3.3
금융 및 보험업	176,836	24.9	196,615	31.1	221,132	35.8
부동산업 및 임대업	18,073	2.5	17,443	2.8	18,877	3.1
사업서비스업	32,429	4.6	27,327	4.3	16,907	2.7
공공행정, 국방 및 사회보장행정	3,621	0.5	4,500	0.7	1,518	0.2
교육 서비스업	77,281	10.9	69,376	11.0	81,889	13.3
보건 및 사회복지사업	3,711	0.5	1,072	0.2	1,525	0.2
오락, 문화 및 운동관련 산업	8,507	1.2	10,978	1.7	10,649	1.7
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	31,382	4.4	24,701	3.9	21,068	3.4
가사 서비스업	6,836	1.0	4,257	0.7	8,789	1.4

직업별 현황에서는 판매종사자가 비율(46.3%)이나 증가율에서 단연 두드러진다. 단순노무 종사자가 3년 사이 두배 가까운 증가를 보이면서 두 번째로 규모가 많은 직업을 나타내고 있고, 기술공 및 준전문가는 약간 감소세를 보이고 있으나 세 번째로 많은 직업군을 이루고 있다. 반면, 장치, 기계조작 및 조립종사자와 사무종사자, 서비스종사자가 3년 사이에 절반정도로 줄어들었다. 산업별 현황에서 교육서비스업 종사자가 직업분류에서는 기술공 및 준전문가로 분류되었고, 금융 및 보험업이 판매종사자(202,525명)로, 도소매업이 판매종사자(74,425명)와 단순노무종사자(51,654명)로 분리되어 집계되었다.

<표 2-5> 직업별 증감현황

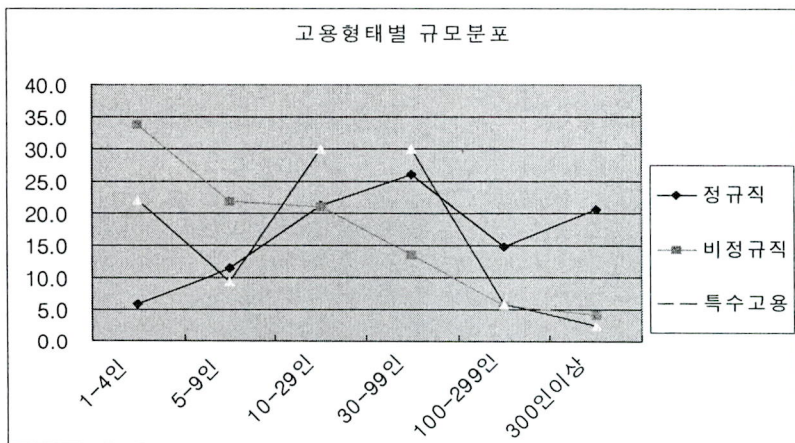
	2004		2005		2006	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
전문가	17,004	2.4	11,808	1.9	9,150	1.5
기술공 및 준전문가	150,352	21.1	129,104	20.4	112,344	18.2
사무 종사자	50,448	7.1	37,003	5.8	14,889	2.4
서비스 종사자	51,705	7.3	37,720	6.0	24,140	3.9
판매 종사자	253,151	35.6	256,556	40.5	285,467	46.3
기능원 및 관련기능 종사자	34,635	4.9	22,421	3.5	22,092	3.6
장치, 기계조작 및 조립종사자	70,147	9.9	47,856	7.6	29,449	4.8
단순노무 종사자	78,685	11.1	86,614	13.7	118,115	19.1

특수고용의 경우 회사규모가 30~99인 사이가 다른 비정규직이나 전체 임금노동자에 비하여 높은 분포를 보이고 있다. 이러한 현상은 금융 및 보험업(44.6%)과 교육서비스업(38.6%)이 30~99인 사업체에 많은 분포를 보이고 있기 때문이다. 보험모집인이나 학습지교사가 이러한 경우에 해당한다고 할 수 있다. 실제로는 보험모집인이나 학습지교사의 경우 전국에 지점 형태로 분산되어 근무하기 때문에 같은 장소에서 근무하는 노동자의 수는 통계상 비율보다는 적을 것으로 보인다.

<표 2-6> 고용형태/회사규모별 분포

	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100-299인	300인이상	전체
정규직	5.8	11.5	21.3	26.0	14.9	20.6	100.0
비정규직	33.7	21.9	21.1	13.6	5.6	4.2	100.0
특수고용	22.1	9.5	29.9	30.0	5.9	2.6	100.0
전체	22.4	17.6	21.2	18.6	9.4	10.8	100.0

<그림 2-1> 고용형태별 규모 분포



직업별 회사규모를 보면 빈도가 높은 직업 중 판매종사자(30~99인이 39.9%)와 기술공 및 준전문가(10~29인이 37.4%)가 회사규모가 큰 편으로 나타났다.

<표 2-7> 직업별/회사규모별 분포

	1-4인		5-9인		10-29인		30-99인		100-299인		300인이상		전체	
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
기술공 및 준전문가	18,277	16.3	12,472	11.1	42,023	37.4	33,794	30.1	3,893	3.5	1,886	1.7	112,345	100.0
사무종사자	0	0.0	913	6.1	5,872	39.4	6,840	45.9	1,264	8.5	0	0.0	14,889	100.0
서비스 종사자	8,569	35.5	2,758	11.4	7,411	30.7	2,513	10.4	2,889	12.0	0	0.0	24,140	100.0
판매종사자	33,864	11.9	14,109	4.9	93,000	32.6	113,849	39.9	18,242	6.4	12,403	4.3	285,467	100.0
기능원 및 관련 기능 종사자	11,856	53.7	4,202	19.0	4,555	20.6	1,479	6.7	0	0.0	0	0.0	22,092	100.0
장치, 기계조작 및 조립종사자	5,041	17.1	5,652	19.2	6,837	23.2	7,120	24.2	4,799	16.3	0	0.0	29,449	100.0
단순노무 종사자	57,879	49.0	17,143	14.5	20,589	17.4	16,999	14.4	4,102	3.5	1,403	1.2	118,115	100.0
전체	136,450	22.1	58,480	9.5	184,699	29.9	185,113	30.0	36,307	5.9	15,972	2.6	617,021	100.0

제2절 노동조건 및 복지

2006년을 기준으로 특수고용 노동자의 월평균임금은 132.2만원으로 전체 비정규직 평균임금인 115.6만원보다 조금 상회하는 수준을 보이고 있으나, 정규직 임금 226.3만원에 비하면 58.4%에 머물러 있다. 전반적으로 최근 3년간 평균임금이 하락하는 경향을 보이고 있음을 알 수 있다. 산업별로는 금융 및 보험업(179.6만원), 사업서비스업(144.1만원), 오락관련산업(143.2만원)이 특수고용 평균임금보다 상회하고 있고, 제조업(68.4만원)과 가사서비스업(62.9만원)은 법정 최저임금 수준에 머물러 있음을 알 수 있다.

<표 2-8> 산업별 월평균임금(만원)

	2004년	2005년	2006년
제조업	152.9	126.5	68.4
건설업	168.3	115.4	122.9
도소매업	115.6	112.6	95.2
숙박 및 음식점업	152.6	118.3	101.9
운수업	117.1	133.2	98.8
통신업	118.1	103.0	113.8
금융 및 보험업	169.8	180.7	179.6
부동산업 및 임대업	162.0	143.0	98.3
사업서비스업	130.5	129.2	144.1
교육 서비스업	136.1	145.1	125.5
오락, 문화 및 운동관련산업	151.9	153.8	143.2
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	94.2	128.3	113.5
가사 서비스업	67.8	50.1	62.9
평균	139.0	142.2	132.2

직업별 임금은 사무종사자(165.3만원), 판매종사자(156.9만원)가 상대적으로 높은 편이고, 판매종사자 다음으로 두 번째로 많은 인원수가 분포되어 있는 단순노무 종사자의 경우 100만원에 훨씬 못 미치는 77.9만원을 받고 있다.

<표 2-9> 직업별 월평균임금(만원)

	2004년	2005년	2006년
전문가	147.4	225.0	136.9
기술공 및 준전문가	155.9	156.6	131.0
사무 종사자	154.1	156.7	165.3
서비스 종사자	136.3	134.3	116.9
판매 종사자	142.4	153.7	156.9
기능원 및 관련기능 종사자	152.1	142.1	131.8
장치, 기계조작 및 조립종사자	120.2	133.0	108.8
단순노무 종사자	83.9	68.8	77.9
합계	139.0	142.2	132.2

특수고용 노동자의 주당 노동시간은 점차 줄어들고 있는 것으로 나타났다. 2006년 산업 평균 주당근로시간은 41.0시간으로 임금노동자 전체 평균시간 46.6시간보다 짧고, 단시간근로나 재택근로를 제외하고는 비정규직 유형 중에서도 가장 짧은 것으로 나타났다. 특수고용 산업별로 보면 운수업이 52.6시간으로 가장 길고, 보건 및 사회복지사업(51.6시간), 오락 등 운동관련 산업(51.1시간)이 그 다음으로 긴 근로시간을 나타내고 있다.

<표 2-10> 산업별 주당 노동시간

산업	2004년	2005년	2006년
제조업	45.6	41.7	36.2

건설업	48.0	46.8	44.7
도소매업	43.3	43.5	37.6
숙박 및 음식점업	51.6	55.7	41.1
운수업	60.9	59.4	52.6
통신업	48.7	47.0	47.7
금융 및 보험업	42.6	42.6	42.1
부동산업 및 임대업	50.2	47.3	44.0
사업서비스업	42.2	45.9	37.7
공공행정, 국방 및 사회보장행정	36.0	41.4	40.0
교육 서비스업	39.1	41.7	37.4
보건 및 사회복지사업	43.9	49.0	51.6
오락, 문화 및 운동관련산업	42.7	45.6	51.1
기타 공공, 수리 및 개인서비스업	44.0	46.8	46.0
가사 서비스업	37.6	24.5	38.7
평균	44.8	44.6	41.0

직업별 주당 노동시간은 서비스종사자가 가장 긴 47.2시간을 일하고 있고, 그 다음으로 장치 종사자가 46.4시간을 일하고 있다. 반면, 단순 노무 종사자는 가장 짧은 36.9시간을 일하고 있는 것으로 나타난다. 주당 평균노동시간은 전반적으로 하락하고 있는 추세이다.

<표 2-11> 직업별 주당 노동시간

직업	2004	2005	2006
의회의원, 고위임직원 및 관리자	49.1	37.5	42.1
전문가	37.4	44.2	41.0
기술공 및 준전문가	44.1	45.0	40.5
사무 종사자	43.7	44.5	44.0
서비스 종사자	47.6	53.8	47.2
판매 종사자	43.1	43.2	41.3
기능원 및 관련기능 종사자	47.7	48.7	44.0

장치, 기계조작 및 조립종사자	57.6	56.8	46.4
단순노무 종사자	39.7	36.1	36.9
평균	44.8	44.6	41.0

법정/비법정 복지의 경우 전체 비정규직이 20~30%의 적용률을 보이고 있는 점을 감안할 때 특수고용은 비정규직 평균적용률의 절반 수준을 나타내고 있다. 2006년의 경우 전년도에 비해 급격히 하락된 적용률을 나타내고 있는데 전반적인 하락추세와 함께 가구조사가 갖는 한계도 반영된 것으로 보인다.

<표 2-12> 법정/비법정 복지 적용률

		2004		2005		2006	
		빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율
국민연금	적용	185,859	26.1	134,533	21.3	61,460	10.0
	미적용	525,180	73.9	498,553	78.7	555,562	90.0
건강보험	적용	199,136	28.0	131,661	20.8	59,571	9.7
	미적용	511,903	72.0	501,425	79.2	557,451	90.3
고용보험	적용	171,363	24.1	106,547	16.8	47,496	7.7
	미적용	539,676	75.9	526,539	83.2	569,526	92.3
퇴직금	적용	136,469	19.2	68,116	10.8	10,108	1.6
	미적용	574,569	80.8	564,970	89.2	606,914	98.4
상여금	적용	128,255	18.0	66,549	10.5	14,209	2.3
	미적용	582,784	82.0	566,537	89.5	602,813	97.7
연장수당	적용	99,148	13.9	44,977	7.1	5,453	0.9
	미적용	611,891	86.1	588,109	92.9	611,569	99.1
유급휴가	적용	106,832	15.0	54,596	8.6	12,827	2.1
	미적용	604,207	85.0	578,490	91.4	604,194	97.9

제3절 노조 조직률 및 노조가입에 따른 노동조건의 차이

특수고용 노동자의 조직률은 경찰부가 조사 상으로는 매우 급격하게 감소하고 있는 것으로 나타난다. 2006년의 경우 조직률은 0.8%로 전체 특수고용 노동자 617,022명 중 4,993명만이 노조에 가입되어 있다는 것이다. 이러한 통계는 앞서 살펴봤듯이 운수업, 건설업의 상당수가 조사에서 누락되었기 때문으로 보인다. 따라서 2006년 조직률 통계는 현실과는 많은 차이가 있다.

<표 2-13> 연도별 조직률(%)

	2004	2005	2006
노동조합이 없음	82.5	84.7	90.1
노동조합이 있으나 가입대상이 안됨	7.6	10.8	8.5
노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않았음	2.3	1.1	0.5
노동조합에 가입하였음	7.6	3.4	0.8
전체	100.0	100.0	100.0

노조 조직률이 현실에 가깝다고 할 수 있는 2004년 통계에 의하면 노조 가입여부에 따른 4대보험 적용률은 노조가 없거나 미가입자 보다 매우 높은 비율을 보이고 있다. 노조가 없는 사업장의 특수고용 노동자는 4대보험 적용률이 20% 미만이지만, 노조에 가입되어 있는 노동자의 경우 90% 이상의 가입률을 보이고 있다. 노조에 가입하지는 않았지만 사업장에 노조가 있을 경우 역시 보험 적용률이 35%~65% 정도이다. 보험적용률에 대한 노조효과가 있다고 해석된다.

<표 2-14> 노조 가입여부에 따른 보험적용률(2004)

구 분			노조 없음	가입대상 아님	가입대상이나 미가입	노조 가입	전체
국민 연금	적용	빈도	105,899	20,823	10,411	48,727	185,860
		비율	18.0	38.7	64.3	90.1	26.1
	비적용	빈도	480,990	33,037	5,784	5,369	525,180
		비율	82.0	61.3	35.7	9.9	73.9
건강 보험	적용	빈도	113,846	22,545	10,813	51,933	199,137
		비율	19.4	41.9	66.8	96.0	28.0
	비적용	빈도	473,043	31,315	5,382	2,163	511,903
		비율	80.6	58.1	33.2	4.0	72.0
고용 보험	적용	빈도	95,356	19,360	7,832	48,815	171,363
		비율	16.2	35.9	48.4	90.2	24.1
	비적용	빈도	491,533	34,500	8,363	5,281	539,677
		비율	83.8	64.1	51.6	9.8	75.9

퇴직금, 상여금, 연장수당, 유급휴가 등 법정/비법정 복지제도의 경우도 노조 가입 여부에 따라 큰 차이를 보이고 있다. 노조가 없는 사업장의 노동자는 복지 적용률이 10% 내외지만 노조에 가입한 노동자의 경우 60~85%의 적용률을 보이고 있다. 이 역시 노조효과라고 해석할 수 있다.

<표 2-15> 노조가입 여부에 따른 복지적용률(2004)

구 분			노조 없음	가입대상 아님	가입대상이나 미가입	노조 가입	전체
퇴직금	적용	빈도	70,126	12,985	7,655	45,703	136,469
		비율	11.9	24.1	47.3	84.5	19.2
	비적용	빈도	516,762	40,874	8,540	8,393	574,569
		비율	88.1	75.9	52.7	15.5	80.8
상여금	적용	빈도	66,798	10,163	7,655	43,640	128,256

		비율	11.4	18.9	47.3	80.7	18.0
	비적용	빈도	520,091	43,697	8,540	10,456	582,784
		비율	88.6	81.1	52.7	19.3	82.0
연장 수당	적용	빈도	52,619	6,435	8,035	32,059	99,148
		비율	9.0	11.9	49.6	59.3	13.9
	비적용	빈도	534,270	47,424	8,160	22,037	611,891
		비율	91.0	88.1	50.4	40.7	86.1
	적용	빈도	54,920	9,611	7,641	34,660	106,832
		비율	9.4	17.8	47.2	64.1	15.0
유급 휴가	비적용	빈도	531,969	44,248	8,554	19,436	604,207
		비율	90.6	82.2	52.8	35.9	85.0

제4절 설문조사를 통해 본 특수고용 노조

특수고용 노조를 상대로 한 조직별 설문조사¹⁴⁾에서 특수고용 노조의 전반적인 활동상황은 다음과 같이 파악되고 있다.

“노조가 만들어진 직접적인 배경”에 대한 질문에서 고용불안이 가장 많은 응답을 보였다. 그 다음으로 노동조건 개선과, 임금 문제를 들고 있다.

14) 한국노동연구원의 위탁을 받아 2006년 7~9월에 한국비정규노동센터가 실시한 ‘비정규노조 노사관계 실태조사’ 결과 중 특수고용 노조에 대한 설문조사 결과 원자료를 토대로 함. 설문에는 전국조직 본조 뿐만이 아니라 화물, 덤프, 레미콘, 학습지 등 지방단위로도 설문조사를 실시하여 특수고용 노조 총 31개 조직이 설문에 응답함.

구분	빈도	비율
고용불안	11	35.5
임금 불만	9	29.0
복리후생의 개선	1	3.2
노동조건 개선	10	32.3
합계	31	100.0

“노조 결성을 주도했던 층은 누구인가”에 대한 질문(중복응답)에서 1순위로 현장의 비정규 대중을 꼽았다. 2순위로는 상급단체 인력이 가장 많은 응답을 보였다. 노조 결성의 기본 동력은 현장의 비정규 대중이고 상급단체의 조력이 노조 결성에 주요한 역할을 했음을 알 수 있다.

구 분		빈도	비율
1순위	현장의 비정규 대중	25	80.6
	정규직 노조활동가	1	3.2
	비정규 내부의 의식적 활동가	3	9.7
	기타 상급단체 인력	1	3.2
	외부 단체활동가	1	3.2
	합계	31	100.0
2순위	현장의 비정규 대중	4	15.4
	정규직 노조활동가	4	15.4
	비정규 내부의 의식적 활동가	6	23.1
	기타 상급단체 인력	11	42.3
	외부 단체활동가	1	3.8
	합계	26	100.0

“노조 설립과정에서 상급단체는 얼마나 적극적으로 지원 하였나”에

대한 질문에서 다양한 활동으로 지원하였다는 응답이 다수를 차지한다.

구 분	빈도	비율
다양한 지원	26	86.7
지원 없었음	4	13.3
합계	30	100.0

“노조 결성시 상급단체의 주요한 역할은 무엇이었나”에 대한 질문(중복 응답)에 대해 1순위로는 인력파견과 교육활동이 꼽혔고 2순위로는 투쟁지원이 상급단체의 역할로 드러났다.

구 분		빈도	비율
1순위	인력파견	9	31.0
	재정지원	1	3.4
	상담활동	8	27.6
	교육활동	9	31.0
	투쟁지원	2	6.9
	합계	29	100.0
2순위	재정지원	2	7.4
	상담활동	3	11.1
	교육활동	5	18.5
	투쟁지원	12	44.4
	법률지원	3	11.1
	대화 매개	2	7.4
	합계	27	100.0

“노조활동을 하는데 가장 어려운 점은 무엇인가”에 대한 질문(중복 응답)에 대해 1순위로는 법제도적인 문제를 꼽았다. 노동자성이 인정

되지 않는 것이 노조활동에서 가장 어려운 점이라는 것을 알 수 있다.
2순위로는 조직률이 저조함에 응답했다.

구 분		빈도	비율
1순위	교섭이 안됨	3	9.7
	고용불안	2	6.5
	조직율 저조	5	16.1
	조합원 관심부족	7	22.6
	재정 부족	2	6.5
	활동가 부족	2	6.5
	법,제도적 문제	9	29.0
	사측의 부당한 개입	1	3.2
	합계	31	100.0
2순위	교섭인 안됨	1	3.2
	내부 갈등	1	3.2
	조직율 저조	8	25.8
	조합원 관심부족	4	12.9
	재정 부족	4	12.9
	활동가 부족	4	12.9
	법, 제도적 문제	6	19.4
	사측의 부당한 개입	3	9.7
	합계	31	100.0

“임단협이 잘 진행되지 못하는 이유”에 대해 법적으로 노조가 인정
되지 않기 때문이라는 응답이 가장 많았다.

구 분		빈도	비율
사용자의 교섭 기피		5	16.7
실질적 사용자(원청)의 기피		7	23.3

법, 제도로 인한 노조 불인정	18	60.0
합계	30	100.0

“노조 조직 확대의 가장 큰 어려움은 무엇인가”라는 질문(중복 응답)에 1, 2순위를 합쳐서 ‘노조 가입이 별 도움이 안된다’는 응답이 가장 많았다. 노조가 있더라도 조합원들에게 실질적인 도움을 주지 못하고 있는 상황이 조직 확대에 가장 큰 걸림돌이 되고 있음을 알 수 있다.

기 타		빈도	비율
1순위	비조합원의 노조 불필요인식	3	10.3
	노조가입이 별 도움이 안됨	13	44.8
	가입시의 불이익	12	41.4
	가입자격등 제도 보완	1	3.4
	합계	29	100.0
2순위	비조합원의 노조 불필요인식	8	28.6
	노조가입이 별 도움이 안됨	11	39.3
	가입시의 불이익	6	21.4
	가입자격등 제도 보완	1	3.6
	기타	2	7.1
	합계	28	100.0

“비정규직 문제 해결을 위해 가장 시급한 것이 무엇인가”라는 질문에 1순위에서는 법제도개선이 가장 많은 응답을 보였고, 2순위에서는 사회보험 혜택과 고용안정이 꼽혔다.

구 분		빈도	비율
1순위	불파 정규직화	4	13.3
	임금격차 해소	4	13.3
	조직화	1	3.3
	고용안정	3	10.0
	법,제도개선	18	60.0
	합계	30	100.0
2순위	불파 정규직화	1	3.4
	임금격차 해소	3	10.3
	사회보험 실질혜택	7	24.1
	노동조건 개선	3	10.3
	조직화	4	13.8
	고용안정	6	20.7
	법,제도개선	3	10.3
	최저임금 개선	1	3.4
	기타	1	3.4
	합계	29	100.0

제5절 소결

통계와 설문조사를 통해 파악한 특수고용 노동자 현황과 노조활동 특성은 다음과 같이 정리할 수 있다.

첫째, 통계상으로는 특수고용 노동자 규모가 줄어드는 것으로 파악되고 있고, 여성의 비율이 증가하여 전체 특수고용 노동자의 70%를

차지하고 있다. 현실상 조직되어 있는 특수고용 노조가 남성중심의 건설업, 운수업이 다수를 차지하고 있는 점을 고려할 때 여성 노동자에 대한 조직화 노력이 필요하다는 것을 시사하고 있다. 특수고용 업종을 보더라도 금융, 보험업과 도소매업, 교육서비스업이 전체의 70% 이상을 차지하고 있고, 이러한 업종들이 대다수 여성 노동자 중심으로 구성되어 있다는 점에서도 조직화 노력이 여성 노동자에 초점을 맞춰서 진행되어야 함을 알 수 있다.

둘째, 비정규직 타 고용형태와 비교할 때 특수고용 업종은 상대적으로 기업규모가 크다는 것을 알 수 있다. 금융서비스, 교육서비스, 도소매업이 중심이고, 전국적으로 분산되어 지점 형태로 근무하기 때문에 동일사업장에서 집합적으로 근무하는 경우는 많지 않겠지만 동일한 노동조건을 적용받는 노동자의 규모가 크다는 점에서 노동조건 개선의 공동과제가 존재한다는 것을 추정할 수 있다. 특수고용 노동자는 통상 개별 실직에 따라 임금 등 급여액이 차등결정된다는 점을 감안하더라도 수수료율, 근무방식, 노무관리 등 동일한 조건을 적용받는 노동자 규모가 상대적으로 많다는 점을 조직화 방식을 고민할 때 고려해야 한다.

셋째, 다른 고용형태도 마찬가지지만 특수고용 노동자도 노조 가입에 따른 사회보험, 복지 적용률이 매우 높다는 점을 파악할 수 있다. 노조가 없는 사업장이나 미가입 노동자에 비해 노조가입 노동자의 보험 적용률, 복지 적용률이 높다는 것은 노조효과로 인한 결과라고 해석할 수 있다. 노동자성 시비로 인해 정상적인 노조활동을 하기 어렵고, 이로 인해 최저근로조건이라는 법적 권리를 강행적으로 실현시켰다기보다는 노동현장에서 노조가 현실적인 세력으로 인정받았기 때문으로 보인다. 조합원 권익향상이 노조의 일차적 목표라고 했을 때 특

수고용 노조도 이와 같은 목표를 일차적으로 달성하고 있다고 보여진다. 반면, 설문을 통한 의식조사에서는 조직확대의 가장 큰 어려움이 조합가입을 해도 별 도움이 안 된다는 결과가 가장 많은 빈도를 차지하고 있다. 노동조건에 대한 추가적 개선의 어려움이나 무임승차효과가 발생하기 때문으로 볼 수 있다.

넷째, 설문조사 결과를 볼 때 초기 조직결성시 상급단체의 인력파견, 투쟁지원이 많은 도움이 된다는 것을 보여주고 있다. 다른 고용형태도 마찬가지지만 특수고용 사업장도 노조 결성과 동시에 존립에 대한 투쟁을 벌일 수밖에 없다는 점에서 상급단체의 지원은 조직을 보존하기 위한 필수조건이라고 할 수 있다.

다섯째, 노조활동의 어려움이나 임단협이 잘 안 되는 이유로 법제도적 문제를 들고 있는데서 알 수 있듯이 노동자성 인정문제가 노조활동 뿐만 아니라 조직화 노력에도 가장 큰 영향을 줄 수밖에 없음을 다시한번 확인할 수 있다. 노동자성 인정이 조직 확대와 노동조건 개선에 가장 큰 요소이다.

기존 특수고용형태 노동자 조직화 사례와 함의

제1절 학습지 교사의 노동조건과 조직화 사례

남 우 근(한국비정규노동센터 사무국장)

1) 산업개관

우리나라의 사교육시장은 정부의 교육정책에 따라 일련의 변화과정을 겪고 있다. 1980년대는 과외금지조치로 중등학생을 대상으로 한 학원중심의 사교육 시장이 위축을 보이면서 학습지 시장이 형성되었다. 이후 1990년대 과외 금지의 해제로 학원교육시장이 확대되었고, 조기교육의 열풍과 초등학교 영어교육의 실시로 기존 중고등학생위주에서 초등학교 및 미취학아동으로 교육대상이 확대되면서 학습지 시

장이 확대되었다.

이전까지 지역단위 시험문제지로 인식되어온 학습지는 72년 아이템 플의 참여로 기업형 학습지 원조를 이룬 뒤 80년 과외금지 조치로 일대 전기를 맞았다. 80년대 초의 과열 과외를 막기 위한 과외금지조치는 당시의 사교육산업의 대부분을 위축시켰는데, 과외 등에 포함되지 않은 학습지 산업은 오히려 그 반사이익을 누릴 수 있었던 것이다.

학습지 시장이 비대해지면서 89년 참고서 전문기업이었던 동아출판 등이 학습지 시장에 진출했으며 기존업체와 후발업체의 경쟁은 시장 확장을 가속화시켰다. 80년대의 전 과목 학습지 형태는 90년대로 접어들면서 과목별로 학습지를 세분시키는 전문학습지 형태로 변모하였다. 이후 학부모의 다중구매와 구매대상의 저연령화 현상이 가속화되면서 학습지 산업의 팽창은 계속되었다. 특히 방문지도교사들이 개별 회원의 집을 방문하여 회원의 학습지도를 관리하는 시스템이 구매자들에게 선풍적인 인기를 얻으면서 학습지 기업들은 더욱 성장했다.

그 결과 학습지 산업은 2002년 말 현재 약 200여개의 중소기업체가 약 4조원 규모의 시장을 형성하고 있는 것으로 추산된다. 이들 업체 중 대교, 교원, 웅진, 재능 등 ‘학습지 빅4’의 경우 회원수 530만 명에 1조 8,000억 원의 매출액을 올리고 있는 것으로 집계되고 있다. (한국일보 2003. 8. 26.) 박찬임 외(2006)에 의하면 2006년을 기준으로 전체 회원수는 약 800만 정도이고, 이 중 한솔까지 합친 5대 주요 학습지 회사의 회원이 전체의 76%인 610만 명 정도에 이른다고 한다. 이렇게 볼 때 학습지 시장은 과점체제를 이루고 있는 것으로 평가 된다.

초등학생이 전체회원의 70~80%를 차지하는 학습지 시장은 4개 업체

가 전국적인 조직망을 통하여 과점체제를 이루고 있다. 4개 업체의 2003년 회원수 기준 시장점유율은 대교 45.5%, 구몬 23.0%, 웅진 17.3%, 재능교육 13.7% 수준으로 대교가 국내 최대의 학습지 업체이다. 각 업체별 학습지 브랜드를 살펴보면 대교가 1975년 ‘눈높이’로 학습지 사업을 처음 도입하였고, 재능교육은 1977년에 ‘스스로’, 후발주자인 웅진닷컴이 1994년 ‘씽크빅’, 공문교육이 ‘구몬’ 이다. 학습과목은 주로 영어, 국어, 수학 등이며 최근 추가적인 잠재회원수의 증가 둔화로 학습지 업체들은 회원 다과목화로 매출액을 늘리는 추세이다. 학습지의 과목별 매출비중은 국어가 약 35.7%를 차지하며, 수학 38.3%, 영어 20.6%, 과학 4.8% 순으로 나타나고 있다.

한편 학습지산업의 종사자 규모는 약 10만명 이상인 것으로 추산된다. 이 중 상위 5대 업체의 종사자 규모는 2003년 현재 46,241명에 이른다. 박찬임 외(2006)에 의하면 이러한 규모는 2006년도까지 거의 변화가 없다고 한다.

<표 3-1> 주요 학습지 업체 현황(2003년)

	대교	웅진닷컴	공문교육	재능교육
사업개시	1975	1994	1990	1977
브랜드	눈높이	씽크빅	구몬	스스로
회원수(천명)	2,385	939	1,398	751
교사수(명)	15,000	9,800	10,000	7,000
과목수(개)	13	9	8	11
교사 1인당 회원수(명)	158	96	150	120
시장점유율(%)	45.5	17.3	23.0	13.7

자료 : 각사 홈페이지, 김창주(2004)에서 재인용.

2) 학습지 업체의 고용구조

학습지 업체의 고용구조는 이원적인 구조로, 고용관계에 있는 직원과 계약관계에 있는 방문지도교사체제로 나뉘어진다. 이를 기업들에 서는 일반적으로 사업부제라고 하는데, 사업부제는 방문지도교사들과 개별적으로 계약을 체결하여 회원을 위탁관리토록 하는 체제를 말한다.

사업부제 도입 이전에는 모든 방문지도교사 역시 각기업의 정식직원이었다. 그러나 사업부제가 도입된 이후 대다수의 방문지도교사가 사업부제 하의 위탁계약제인 방문지도교사로 전환이 되었다. 즉 사업부제 도입 이전의 각 기업의 고용구조는 일원적인 구조를 갖고 있었으나, 사업부제 도입 이후 각 기업의 고용구조는 고용관계에 있는 정식직원과 계약관계의 방문지도 교사로 이원화 되었다.

<표 3-2> 학습지 시장구조의 변화와 노동형태의 변화

구분	시장형성기 (‘70년-’80년)	안정성장기 (‘80-’89년)	초고속성장기 (‘89년 이후)
주노동	소규모 그룹과외	교재전달	판매와 상담
경영전략	시장 개척	시장 확대	시장 선점
고용방식	정규직	정규직	위탁계약

* 출처 : 학습지산업노조 (2000)

3) 위탁계약제 도입

80년 시작된 과외금지 조치로 인해 학습지 산업에 독점적 보호장벽이 존재하고, 이를 통해 학습지 자본의 지속적인 성장이 보장되고 있

는 상황에서는 계속되는 고정적 임금이 지급되는 정규직을 선호하였다. 그러나 89-91년에 걸쳐 과외금지 조치가 완전 해제되면서 학습지의 독점력이 약해지고 업체간 경쟁이 치열해져서 보급을 확대시킬 적극적인 유인책이 필요하게 되었다. 그 유인책이 바로 실적에 따른 수당지급을 골자로 하는 위탁계약제 도입이었다.

87년 노동자 대투쟁 이후 학습지에 노조가 생기고 처우개선과 승진적체 해소를 위한 몇 차례 파업 시도가 발생함에 따라 이에 맞서기 위한 대응책이 필요했다. 회사가 그러한 대응책으로 사용한 것이 대부분의 여성노동자를 탈노동자화, 탈노조화시키는 것이었다. 즉 남자사원들에게는 승진사다리의 기회를 제공함으로써 이들의 불만을 무마시키고 대다수의 여사원들은 사업부제로 전환시켜 승진사다리에서 제외함으로써 승진적체의 문제를 해소함과 동시에 노조를 와해시키는데 노조와해를 꾀하였다. 대교의 경우 88년 노조 설립 후 89년 위탁계약제를 도입했고, 재능은 89년 노조 설립 직후에, 구몬도 92년 노조 설립 직후 위탁계약제를 도입하여 노조를 와해시켰다는 것이 그 증거이다.

<표 3-3> 노조 설립과 계약직 사원 도입 시기

회사	대교	재능	구몬
노조결성시기	1988년	1989년	1992년
계약직사원 도입시기	1989년	1989년	1992년

자료 : 전국학습지산업노조 교안(2003)

위탁계약제 도입의 또 다른 의도는 개인노동자들에게 들어가는 노동비용을 감소하려는 의도도 있다. 여성노동자가 대다수인 학습지업체로서는 여성노동자들의 근속연수 장기화에 따른 고임금화, 승진·승

급 적체 등의 문제가 생겨나자 이에 대한 방안으로서 위탁계약제를 도입하게 된 것이다. 재능교육의 사측 문서를 보면 위탁계약직 도입 사유에 대해 “사원 개인에게 돌아가는 노동비용을 절감하고, 회원 수 증가에 비례하여 교사수가 급증함에 따라 발생하는 인사관리상의 어려움을 해소하기 위한 것”이라고 밝히고 있다.

<표 3-4> (주)대교의 고용형태 변화

구분	95. 12.	96.12.	97. 12.	98. 12.
사업부제교사(비정규직)	8,450	9,750	11,370	12,000
직원교사(정규직)	1,800	1,150	750	580
정규직원	4,900		4,750	4,200

*자료 : 대교노동조합 보도자료(1999. 11.)

4) 노동조건¹⁵⁾

(1) 노동시간

2003년 숙명여대 경제경영연구소가 상위 5개 기업 종사자에게 실시한 실태조사에 의하면 학습지 노동자들은 일반적으로 주 5일, 41-50 시간 정도 업무에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 한편 학습지산업 노동조합의 조사(2004)에 의하면 하루 9시간 이상 일을 하는 경우가 전체 조사대상자의 64.5에 이르렀다. 이 조사에 의하면 노동시간 중 가장 많은 부분을 차지하는 것은 상담을 포함한 지도시간이 6.5시간, 교재준비 및 사무처리 시간이 2.3시간으로 나타났으며 홍보 및 영업 시간과 이동시간이 각각 1.4시간으로 조사되었다.

15) 노동조건은 한국산업노동학회 외(2006)를 주로 참조함.

노사정위원회의 조사(2003)에 의하면 대개 1주에 2-3일은 반드시 회사에 출근하고 있는 것으로 나타났다. 당시 조사에 의하면 재능의 경우 입사 6개월까지는 매일 출근해야하며 이후에도 1주 3회를 출근해야하고, 한솔의 경우 역시 입사 6개월까지는 매일 출근해야하고 이후에는 1주 2회 출근하는 것으로 나타났다. 대교의 경우 지점회의나 파트회의로 인해 1주 2-3일은 출근해야한다. 최근 조사(박찬임 2006)에 의하면 형식적으로는 출근 강제 정도가 낮아졌으나 역시 거의 매일 출근하는 것이 보편적인 일이라고 해석하고 있다.

출근일수가 중요한 이유 중 하나는 '출근 후 사무실 업무'가 노동시간 연장의 주요한 요인이기 때문이다. 예컨대, 출근일의 경우 오전에 사무실에서 회원진도조정, 교재정리, 조회, 교육, 관리자와의 면담 등의 업무수행 후 중식을 하고 회원관리를 진행하므로 비출근일에 비해 평균 3~4시간 가량의 초과근로가 이루어지는 것이다.

(2) 임금

숙명여대 경제경영연구소가 2003년에 조사한 자료에 의하면 학습지 교사의 월 평균수입은 158.84만원 정도이다.(노사정위, 2003에서 재인용) 법적으로 사업자 신분이므로 학습지교사들은 퇴직금과 4대보험이 적용되지 않는다. 따라서 일반 노동자와 비교했을 때 약간 낮은 수준이라고 말할 수 있다.

학습지 노동자에 대한 또 다른 조사에 따르면(학습지노동자 건강실태조사보고서, 2004) '자신의 수입이 없으면 가계운영이 힘들다'는 응답이 조사대상의 45%, '자신의 수입이 없어도 가계는 운영가능 하지만 약간 힘들다'는 응답이 43%로 나왔다. 반면 '자신의 수입이 없어도

가계운영에 영향이 없다는 응답은 12%에 불과한 것으로 나타났다.

(3) 근속기간과 이직경험

근속기간이 평균 2-3년이고 직장이직 경험이 통상 2-3회에 이르는 것으로 나타났다.(학습지산업노동조합, 2004) 경력기간이 길수록 수수료율이 누적된다는 사실에 비추어볼 때 이렇게 이직률이 높다는 것은 노동환경이 열악하기 때문인 것으로 해석된다.

(4) 휴일과 휴가

학습지 노동자들의 1주간 휴일수를 조사한 자료에 의하면 일주일에 하루도 쉬지 못하고 일한다는 답변이 응답자의 16.0%나 나타났다. 한편 하루 쉬는 노동자는 35.4%, 이틀 쉬는 노동자는 37.6%, 3일 쉬는 노동자는 11.0%로 나타났다.(학습지산업노동조합, 2004)

노사정위 조사(2003)에 의하면 학습지 노동자들은 여름휴가 외에 다른 휴가는 없는 것으로 조사되어졌다. 그런데 이 조사에 의하면 이러한 여름휴가 역시 실제로 회원의 학부모와 회사의 유무형의 압력으로 인해 가기 전에 추가 보충학습을 해야 하는 것으로 나타났다.

(5) 부당영업의 문제

학습지 노동자들이 토로하는 애로사항 중 가장 큰 문제점은 회원관련 문제이다. 휴회홀딩, 허위입회가 그것들이다. 휴회홀딩은 휴회한 회원을 탈퇴처리하지 않고 노동자가 대신 그 회비를 지불하여 계속 회원인 것처럼 관리되는 것이다. 허위입회는 실제 가입하지 않은 회

원을 가입한 것처럼 꾸며 역시 그 회비를 노동자들이 대신 납부하는 것이다. 게다가 회원들이 회비를 체납할 경우 그 체납된 회비마저 노동자가 대납하도록 강요하는 것이다. 노동자가 대납하지 않는 경우 노동자 수입에서 강제 공제되기도 한다.

또 다른 문제점으로 지적되는 것은 노동자 대부분이 가입기간의 여성인데도 불구하고 임신을 하였을 때 수업조정을 받지 못한다는 것이다. 또한 회비 대납의 문제를 제기하거나 임신으로 인한 수업조정을 요구하면 해지 협박을 당한다. 많은 경우 사직시 위약금을 물게 되어 있어서 노동자들은 울며 겨자먹기로 이러한 부당영업행위를 견뎌내고 있다.

5) 노동조합활동

(1) 초기 조직화

1999년 11월 7일 재능교육교사노동조합(이하 재능교사노조)이 결성된 이후 대교, 웅진, 구몬, 아이템폴, 윤선생, 한솔, 프리벨 등 학습지 회사 소속 노동자들이 노동조합을 결성하여 전국학습지산업노동조합을 구성하였다. 각 노조별 설립시기와 주요 지부 설립 경과를 살펴보면 다음과 같다.¹⁶⁾

16) 전국학습지산업노조 조합원 교육자료. 2003. 7. 참조함.

- 1998. 3. 대교노동조합 결성
- 1999. 4. 재능교육노동조합 결성
- 1999. 11. 재능교육교사노동조합 결성
- 2000. 5. 아이템플노동조합 결성
- 2000. 9. 대교교사노동조합 결성
- 2000. 11. 구몬노동조합 결성
- 2000. 11. 전국학습지산업노동조합건설
(대교지부, 구몬지부, 아이템플지부)
- 2000. 12. 전국학습지산업노동조합 한솔지부 결성
- 2001. 10. 전국학습지산업노동조합 웅진씽크빅지부 결성
- 2002. 3. 전국학습지산업노동조합 윤선생영어지부 결성
- 2002. 8. 전국학습지산업노동조합 프리벨지부 결성

* 자료 : 전국학습지산업노조 교안(2003)

○ 재능교육교사노동조합

- 1999. 11. 7. 9명의 발기인으로 노동조합 설립.
12/17 노조설립신고필증 교부받음
- 1999. 12. 31. 우선 협약안 체결
- 2000. 7. 위탁계약직 학습지교사 최초 입단협 체결
- 2001. 9. 임금협약 체결. 8억 9천만원 상당의 조합비 및 간부 13인
급여 가압류. 11명 조합원 '공금횡령'혐의로 부당해고.
- 2003. 9. 간부 1인 '공금횡령'혐의로 부당해고, 2차로 3억원 가압류
- 2004. 9. 2002년 입단협 체결 및 가압류 철회

재능교사노조의 경우 결성 초기 근로자성 시비로 인해, 1999년 11월 8일 설립신고서를 제출하였으나 노동부가 처리를 미루어 1999년 12월 17일에야 신고필증을 받았다. 재능교사노조는 법외노조 상태에서도 정규직 노동자들로 조직된 재능교육노동조합과 연대투쟁을 벌이는 등

33일간의 단체행동을 벌인 끝에 사측과 기본협약을 체결할 수 있었다. 당시 노동조합 결성의 바탕이 되었던 노동자들의 불만사항은 관리에 치금제도, 성과수당 급여공제 등 학습지 교사들에 대한 가혹한 노동 통제였다. 노조는 2000년 단체협약과 2001년 임금협약을 통해 관리에 치금제도 선택제로 전환, 성과수당 급여공제 폐지, 일시계약정지제도, 정사원 선발, 외곽교통비 지급, 경조금 지급, 당기순이익 15% 분배 등의 노동조건 개선을 이루어냈다. 반면 사측의 대응도 갈수록 체계화 되었는데 학습지교사 업무지침 변경을 통해 근로자성의 표지를 배제하고, 2001년 임금협약 체결시 '임금협약' 명칭을 거부하여 '수수료·수당, 임금·급료 기타 이에 준하는 사항에 관한 사항 협약'이라고 표기할 것을 고집하였을 뿐 아니라, 임단협 사항을 일방적으로 파기하고 조합비·간부급여 가압류(8억 9천만 원)를 관철시켰다.

한편 여타 학습지회사 소속 노동자들이 지부 형식으로 가입해 있는 전국학습지산업노동조합의 경우는 사측이 근로자성을 문제 삼아 노동조합을 인정하지 않거나 단체교섭을 거부하고 있어, 사실상 노동3권을 보장받지 못하고 있다.

○ 대교지부

- 2000. 4. (주)대교에 대교노동조합 결성
- 대교 눈높이교사 33인에 대해 노조가입 거부
- 2000. 12. 전국학습지산업노동조합 대교지부 결성, 단체교섭 요구
- 회사는 수차례의 교섭요구에 응하지 않음
- 서울지법에 '단체협상응낙가처분신청' 했으나 기각됨('응급성과 긴박한 손해의 위험이 없다' '제시한 서류만으로는 근로자로 단정지을 수 없다')
- 2001. 11. 이후 (주)대교노조에 가입신청과 함께 총회소집 요구를 했으나 차일피일 미루기만 함

○ 웅진지부

- 2001. 9. (주)웅진닷컴에서 웅진씽크빅 교사들의 임금(수수료)를 일방적으로 인하하려함
- 이에 항의하는 교사들이 노조조직화 움직임을 보이자 2001. 9. 19. 관할 종로구청에 (주)웅진닷컴노조 설립 신고함(위원장 김영호)
- 2001. 10. 전국학습지산업노동조합 웅진씽크빅 지부 결성. 이때 웅진노조는 '웅진지부는 복수노조 조항에 위배되는 임의단체이니 해산시켜달라'는 취지의 공문을 보내와 웅진지부 활동을 방해함
- 2001. 10. 28. 웅진지부 출범식에 본사 관리직 직원 150여명이 출범식장 주변에서 조합원들 감시하며 협박함. 이에 대해 노조에서는 43인의 관리자들을 노동청에 부당노동행위로 고소했으나 각하됨
- 2002. 4~12월까지 5회에 걸쳐서 단체교섭을 요구했으나 회사는 무응답으로 일관

○ 구몬지부

- 1998. 10. 참여연대 작은권리찾기 운동본부와 구몬교사 11명이 부당한 영업 방침 시정 요구를 제기함. 구몬은 교사가 주축이 되어 1999년초 강서권에서 파업 강행했으나, 전국적으로 확대되지 못하고 불발에 그침
- 2000. 11. 4. 구몬노동조합 준비위원회 발족
- 2000. 11. 10. 서울지방노동청에 발기인 7명 '교원노동조합'(위원장 이소영) 신고서 제출
- 2000. 11. 15. 설립신고서 보완작성 제출
- 2000. 11. 17. 임시총회 개최 전국학습지산업노동조합 구몬지부로 조직 형태 변경
- 2000. 11. 20. 전국학습지산업노동조합 설립신고증 교부
- 노조 설립 이후 수차례 걸쳐 단체교섭을 진행하였으나, 실질교섭이 전혀 이루어지지 않아 교섭결렬된 상태임.
- 2002. 11월 2기 이수정 지부장 선출
- 2003. 1월 이후 이은옥 동지 해고복직 투쟁 전개
- 2003. 4. 18 인천부개지국에서 100여명이 참여한 가운데 이은옥교사 복직촉구 집중투쟁

(2) 노조 활동 경과

2000. 7. 재능교육교사노조가 학습지교사 최초로 임단협을 체결하고
2000. 11. 전국학습지산업노조가 노조신고필증을 받아 각 기업별 지부가 만들어졌다. 재능교사노조는 조합원수가 3,700여명에 이르기도 했다. 재능의 경우 교육노조(정규직)와 교사노조(비정규직)의 통합논의가 진행되었고, 통합 이후 학습지산업노조에 결합할 경우 10,000명에 가까운 전국 업종별 단일노조가 만들어지는 것이 예상되기도 했다.¹⁷⁾ 하지만 이러한 초기 조직화 과정을 거치면서 회사의 노조탄압도 심해지며 조합원 수는 급감하게 된다. 현장 중간관리자(지국장, 팀장)를 동원한 노조 탈퇴 협박과 노조 간부에 대한 고소고발, 위탁계약직이라는 신분을 악용하여 노조 간부 및 조합원 계약해지, 재계약 거부 등 학습지 회사들은 일사분란하게 노조를 탄압했다.

학습지교사가 일을 하는 지국에서 노조의 영향력보다는 지국 관리자의 영향력이 절대적으로 우세할 수밖에 없었고, 개별적 회유와 협박에 의해 조합원 수는 2003년 2,000여명(재능교사노조 1,500여명, 전국 학습지노조 500여명)으로 줄어들게 되며 재능교사노조가 전국학습지산업노조로 가입한 2006년 현재 전체 조합원은 900명에 못 미치고 있다.

(3) 조직화 특성 및 합의

학습지교사의 가장 큰 특성은 법상 노동자성을 인정받지 못한다는 점과, 회사별 노동조건의 차이가 거의 없이 동일한 조건을 형성하고

17) 김영룡(2004), '비정형근로자 조직화 방안에 관한 연구', 동아대 경영학 석사논문. 59쪽 참조.

있고 따라서 업종내 노동자간 동질감이 높다는 점, 그리고 여성노동자가 전체의 80%정도를 차지하고 있다는 점이다. 이러한 특성이 기존의 조직화 경험과 이후 조직화 노력에 영향을 미치게 된다.

학습지교사의 특성에 따른 문제점을 정리하면 다음과 같다.¹⁸⁾

첫째, 계약형태상 개인사업자로 분류되어 근로기준법 상의 근로자성을 인정받지 못하여 4대 보험이나 모성보호조항 등 법적인 보호 장치가 거의 전무하다.

둘째, 위탁계약직인 학습지교사는 실적에 의해 급여가 달라지고 관리자로부터 시달리고 재계약에 대한 부담 등의 이유로 자신의 업무 중 가르치는 관리업무보다는 영업업무의 비중이 크다고 생각하고 있으며 영업업무에 대한 부담을 많이 갖고 있다.

셋째, 학습지교사의 80% 이상이 여성으로 추정되지만 생리휴가, 출산휴가 등의 모성관련 보호와 탁아지원 등 기혼여성을 배려하는 제도적 장치는 전혀 없었으며 낮은 임금, 관리자에 의한 성희롱, 남성교사 보다는 더딘 진급 뿐 아니라 여러 가지 범죄에 노출되는 등 여성노동자로서의 문제가 있지만 여성의 문제에 대한 인식은 상대적으로 부족한 편이다.

넷째, 학습지교사는 열악한 근무조건으로 인해 평생직장으로 생각하는 사람은 아무도 없었고, 이는 높은 이직률로 나타나 노조활동에 악영향을 미치고 있다.

18) 안미수, '비정규 여성노동자 조직화 사례-부산지역 학습지교사를 중심으로', 신라대 여성학과 석사논문, 2001. 8. 95~96쪽 참조.

학습지 노동자의 조직화 과정상 특징을 분석해보면 다음과 같다.

첫째, 기업별 노동조건 차이가 거의 없고 이로 인해 업종내 동질감이 높아져 전국업종노조 설립의 토대가 되었다. 대교나 웅진 등의 경우 노조설립 초기에 회사가 유령노조를 만들어서 노조설립을 방해하게 되고 이에 따라 초기기업별 노조인 전국학습지산업노조에 기업지부형태로 결합하게 되었지만, 업종내 높은 동질감의 작용도 학습지 교사에게 공동의 요구와 이해관계를 갖게 함으로써 자연스럽게 업종노조로 결합할 수 있었다.

둘째, 학습지교사의 열악한 노동조건은 강한 조직화 유인으로 작용하였다. 휴회홀딩, 허위가입 등 부당영업행위가 학습지회사 모두에게 동일하게 만연해 있고, 이러한 부당영업행위는 학습지교사들이 가장 크게 느끼는 애로점이다.

셋째, 조직이 전국적으로 분산되어 있고 개인주의적 성향이 강해서 조직력 약화 요소로 작용했다. 중앙의 간부들이 아무리 헌신적으로 활동한다고 해도 전국적으로 분산되어 있는 지국들을 장악하기에는 역부족이었고, 지국차원에서 조합원에 가해진 회사 탄압에 대해 효과적으로 대응하지 못 하게한 요인이 되었다.

넷째, 법적 무권리상태로 인해서 정상적인 노조활동을 하는 것이 불가능하고, 단체교섭을 통해 조합원의 노동조건을 개선시키거나, 적어도 회사의 부당노동행위에 대해 법적 문제제기를 하는 것도 근본적인 제약이 있었다. 이로 인해 노동조합이 최소한의 자위권을 발동하거나 노조의 일차적 목표인 조합원 권익향상이라는 역할을 제대로 수행할 수 없는 상황에 놓여져 있다.

제2절 보험모집인의 노동조건과 조직화 사례

남 우 근(한국비정규노동센터 사무국장)

1) 산업 현황

(1) 보험모집인의 업무

보험모집인의 주요업무는 보험료 수금, 신규계약자 모집과 증원, 기타 사무업무 등이다.

보험모집인이 활동을 시작하면 회사를 퇴직한 모집인의 수금을 인계 받아 보험료 수금업무를 하게 된다. 보험모집인 1인이 관리하는 기보험계약자는 약 200명 가량이며, 수금방법으로는 자동이체권유, 지로 발송 및 직접 방문이 있으며 수금실적이 저조할 경우 승진탈락 및 해촉사유에 해당한다.

보험모집인은 입사 후 일정기간 교육기간을 거친 후 회사가 지정하는 활동지역에 나가 회사가 원하는 앙케이트를 작성하고, 회사가 요구하는 실적을 올린 이후에 신계약업무를 할 수 있다. 신계약 모집업무는 수금업무와 동일하게 출근하여 담당영업소장에게 당일 활동지역, 대상자, 계약체결방법 등에 관한 교육을 받고 보고서를 작성, 결제 받은 이후 업무를 시작하게 된다.

보험모집인은 출근하여 조회 및 교육을 마친 이후 사무실에서 계약자 주소, 전화번호 변경시 담당 총무에게 보고를 위한 서류작성업무, 계약자 보험지급사유 발생시 보험금안내, 배당금 안내, 보험료 납부 촉구전화, 부활안내 전화, 학자금 이용안내, 대출자 이자연체, 소득공제 안내, 신인 증원업무를 수행한다.

(2) 보험모집인 규모

보험회사를 관리감독하는 기관인 금융감독원에 따르면 2006년 3월 현재 보험모집인은 25만명에 달하고 있다. 이러한 규모는 해마다 감소하고 있는데 99년만 해도 생명보험에 25만 7천명, 손해보험에 12만 8천명 등 총 38만명을 넘어서던 규모에서 해마다 서서히 줄어들고 있다. 이렇게 지속적으로 규모가 감소하고 있는 것은 보험시장이 포화 상태에 이른 2000년을 전후로 업계 자체적으로 구조조정을 통한 조직 효율화를 추구하는 경향과 함께, 물량중심의 영업에서 보다 전문적이고 효율성 높은 보험설계 중심으로 영업전략을 전환하는 것에 따른 것으로 해석된다. 외국계 보험회사와의 경쟁이 이러한 변화를 가져온 요인의 하나이다.

<표 3-2-1> 보험회사 현황 (단위:개, 명)

구 분		99. 3	00. 3	01. 3	02. 3	03. 3	04. 3	05. 3	06. 3
생명 보험	회사수	29	27	21	22	23	23	23	22
	점포수	8,666	7,913	6,570	5,602	5,124	4,828	4,579	4,476
	임직원수	38,726	35,663	31,845	28,572	26,726	26,172	25,412	26,033
	대리점수	11,106	7,789	6,017	7,001	7,267	7,226	6,671	10,297
	설계사수	246,193	241,429	208,378	171,770	151,029	142,268	136,940	123,702
손해 보험	회사수	16	16	17	22	24	26	27	29
	점포수	4,015	3,466	3,001	2,598	2,404	2,532	2,555	2,520
	임직원수	25,443	24,524	23,125	21,534	20,925	21,222	22,051	25,842
	대리점수	51,073	52,432	53,316	53,288	50,877	48,164	45,953	45,670
	설계사수	87,776	83,466	68,889	57,050	54,291	60,178	61,539	72,116

자료 : 금융감독원 금융정보통계시스템 2006. 3

2) 노동조건

(1) 계약 형식

보험모집인은 지원한 보험회사에서 주관하고 생명보험협회에서 주최하는 보험설계사 시험을 치른 후 입사하게 된다. 통상 입사시 보험회사와 바로 계약을 체결하는 것이 아니라 1~2개월 가량 보험업무에 관한 교육을 이수한 후 계약을 체결한다. 계약 형식은 보험회사가 보험상품 판매를 보험모집인에게 위탁하는 위촉계약서 형식을 취한다. 근속이 오래된 보험모집인의 경우 계약체결 자체에 대한 기억이 별로 없거나, 계약을 체결했지만 계약서는 보험회사만 보유하고 있고 자신은 교부받지 못했다고 하는 경우가 많다. 비교적 최근에 입사한 모집인의 경우는 위촉계약서를 교부받고 있다고 한다.

통상 위촉계약서에는 “설계사는 독립사업자로서 이 계약에 의하여 회사로부터 위탁받은 업무를 수행한다. 근로기준법상의 회사와 근로자에 대한 규정 및 회사의 취업규칙 등 회사와 직원에 대한 기타 규정은 설계사에게 적용되지 아니한다.”¹⁹⁾는 등의 내용이 명시되어 있다. 이는 노동자성 문제가 사회적으로 불거진 후 계약내용에 노동자성을 인정하지 않는다는 것을 모집인에게 확인시키고자 삽입된 것으로 보인다.

계약기간과 관련해서는 대부분 기간을 명시하지 않은 무기계약의 형

19) 2006. 4월에 체결된 알리안츠생명보험 위촉계약서 내용 중, 최근의 대한생명 위촉계약서에도 “보험설계사는 독립사업자 신분으로 위촉되어 회사로부터 위탁받은 업무를 수행하며 근로기준법 및 기타 관련법 상 근로자로 해석되지 아니한다.”고 되어 있다. 반면, 1995년에 체결된 대한교육보험 계약서에는 모집인의 신분과 관련 “신분은 보험업법에 의한 ‘보험모집인’으로 한다”라고만 되어 있다.

식을 띄거나, 계약기간을 1년으로 하고 계약만료 1개월 전까지 계약 연장의사가 없음을 상대방에게 통보하지 않으면 동일조건으로 갱신된 것으로 간주하는 방식으로 되어 있다.

(2) 근무 시간

통상 보험모집인은 오전 8:30~9:00시경에 출근하여 조회에 참석한다. 조회시간에는 신상품에 대한 교육이 있거나 업무실적에 대한 소장의 독려가 있고, 그날 수행할 일일활동목표를 작성하여 제출한다. 그날 외근에 사용할 각종 정보나 자료를 준비한 후 10:00~11:00시경에 사무실을 나와서 외근을 시작한다. 하루에 보통 3명 이상의 신규 만남 또는 반복 만남을 가진 후 오후 5시 전후에 귀소하여 활동보고를 하고 수금처리, 전산입력(전산이 닫히는 시간은 통상 6시이다)을 마친다. 공식업무를 마무리한 후 바로 귀가하거나 개인적으로 더 남아서 다음날 영업준비를 하는 경우도 상당히 있다고 한다. 불가피하게 귀소하지 못할 경우 사전에 소장에게 유선으로 연락을 해야 한다.

대개 주5일 근무를 하고 있지만 토요일에도 출근을 강제하는 경우가 많다고 한다. 토요일은 평일과는 달리 외근업무는 없고 신상품에 대한 교육을 배치하여 교육에 참가하게 하거나 주간결산, 월간결산 등 실적평가회의를 하는 경우가 많다.

공식적으로 정해진 월차휴가나 연차휴가는 별도로 없고 개인사정에 따라 사전에 소장과 협의하여 업무에서 면제받는다.

반면, 고학력 남성설계사 중심으로 영업을 하는 외국계 보험회사의 경우 출퇴근에 대한 규제가 거의 없다고 한다. 회사에 따라 다르지만

대개 일주일에 두번 정도 함께 모여 회의를 하는 정도이고, 나머지는 전화로 업무개시와 종료를 보고하는 수준이라고 한다.

(3) 임금

급여 수준은 보험모집인 마다 천차만별이고 급여 산정방식도 보험회사, 보험상품에 따라 매우 다양하다. 예전에는 고정성수당, 활동관리촉진수당, 양성수당, 정착촉진수당 등을 기본급형태로 지급받았으며, 업적에 비례하여 지급하는 모집수당, 유지수당, 수급수당, 양성훈련비 등이 있었다. 하지만 최근에는 고정성 수당은 거의 없어지고 있다고 하더라도 신규계약실적이나 유지율(고객의 보험료 납부실적)에 따라서 차등지급하는 형태로 바뀌었다. 따라서 모든 수당이 실적, 유지율에 연동되어 있는 셈이다.

실적에 따른 수당은 계약건수 보다는 총 보험계약액에 따라 정해진다. 하나의 보험상품은 사전에 수수료율이 정해져 있고 수수료는 통상 24~36개월에 분할지급된다. 분할지급도 균등분할은 아니고 1차년도에는 분할률이 높고 2, 3차년에는 낮다.

외국계 보험회사의 경우는 수수료 분할지급기간이 상대적으로 짧고(통상 1~2년), 1년차에 지급하는 금액이 전체 수수료의 70~80%를 차지하며, 1년차에 지급할 수수료를 첫달에 모두 지급하는 경우도 있다. 따라서 보험업계의 고질적 문제인 잔여수당문제가 거의 없다고 할 수 있다.

평균급여는 보험회사와 근속에 따라 많은 차이가 있지만 면접을 통해 파악한 것은 국내사의 경우 월 평균 150~200만원, 외국사의 경우

월 250~300만원 수준이라고 한다. 하지만 실지급액을 가지고 보험모집인의 수입으로 간주할 수는 없다. 외근에 따른 교통비, 식대, 고객과 만날 때 들어가는 비용, 고객사은품비 등 사람에 따라 다르지만 통상 수입액의 20~40% 정도는 경비성 지출로 봐야한다고 한다.

급여는 매월 정해진 일자에 지급된다. 예전에는 학자금, 의료보험지원 등 근속에 따른 보상이 있었으나 현재는 전혀 없다고 한다.

(4) 지휘 체계

업무상 지휘체계는 통상 보험모집인-팀장-소장-지점장으로 구성된다. 팀장과 소장은 같은 모집인 신분이고, 지점장과 지점에서 일하는 국장, 총무 등은 본사 소속 정규직원이다. 팀장1명이 3~10명 정도를 관리하고 더 많아지면 팀이 분할된다. 몇 개의 팀을 묶어서 소장이 관리한다. 팀장은 본인 실적에 팀장수당이 추가되는 정도이다. 소장은 자기실적에 따른 급여도 있지만 대부분 자신이 관할하는 모집인의 영업실적에 따라 정해진 급여를 받는 방식이다.

보험모집인에 대한 직접적인 지휘감독은 소장이 담당한다. 일일활동계획을 승인하고 결과를 보고 받으며, 근태관리, 주간실적을 챙긴다. 고객에게 전화로 확인하는 일도 통상 소장이 담당한다. 모집인에 대한 해촉은 소장 건의로 지점장이 행한다.

본인 이사에 따라 근무지 변경을 신청해도 잘 받아들여지지 않고 이에 따른 분쟁이 자주 발생한다. 지점간의 실적경쟁에 따라 근무지 이동이 경직되어 있다. 근무지를 이동할 경우 모집인이 가지고 있는 소관(고객리스트)을 가지고 가기 때문에 지점장 입장에서는 지점차원의

소관이 줄어들지는 셈이다. 따라서 다른 지점으로 이동하는 것 보다는 모집인을 해촉하고 소관을 계속 유지하는 것이 지점 입장에서는 더 유리하다.

(5) 잔여모집수당 문제²⁰⁾

보험모집인들이 가장 억울한 일이라고 호소하는 것이 잔여모집수당을 지급치 않도록 정하고 있는 보험사의 내부규정이다. 보험설계사의 수당 책정 및 지급에 관한 내용은 관련 법률인 보험업법에 '수당체계는 예정사업비 한도 내에서 자체 기준을 마련하고 적정하게 지급해야 한다'라고만 명시하고 있을 뿐 자세한 내용을 규정하고 있지 않다. 따라서 보험상품을 개발하고 인가를 받을 때 관련법이 정한 한도 내에서 총액을 지급하기만 하면 될 뿐, 얼마만큼의 비율로, 어떤 방식으로 지급하라는 구체적인 내용이 없다. 이런 법적인 맹점을 이용해 보험모집인들에게 불이익을 주는 대표적인 사례가 바로 잔여모집수당을 지급하지 않는 것이다. 잔여모집수당이 지급되지 않은 것은 지난 97년 이후 모집분부터이다. 이전에는 전액은 아니더라도 일부를 해촉설계사들에게 지급했었다. 이 문제가 불거진 계기는 지난 96년 감사원의 금융감독원(당시 보험감독원)의 감사에서 잔여모집수당을 지급하지 않는 보험사들에 대한 시정조치가 이루어지면서부터였다.

96년 9월초 감사원은 당시 보험감독원 감사를 마치고 해촉 모집인의 미지급 수당 1천2백70억원을 지급하라는 시정조치를 내렸다. 감사원은 11월 28일자 공문을 통해 '해촉자 잔여수당에 대하여는 보험업법 제7조 제1항 제1호에 의하여 적정하게 집행되어 회계질서가 확립되도

20) 전국보험모집인노조 내부자료 참고.

록 지도감독에 철저를 기하도록' 지시했다. 이후 각 보험사들은 96년 말과 97년 초를 기해 일제히 수당지급규정을 바꾸고 기존에 지급하던 2회차 이후의 모집수당을 유지관리수당이라는 이름으로 바꿔 지급을 중단했다. 물론 그 계약을 유지관리하는 자에게 지급하도록 규정을 바꿨으나, 전액을 지급하는 것이 아니고 모집인이 받던 금액의 3분의 1 또는 6분의 1을 지급하거나 때에 따라서 아예 지급하지 않는 것으로 바꿨다.

3) 노동조합 활동²¹⁾

(1) 초기 조직화

보험모집인의 초기 조직화는 2000년 3월 서울여성노조 설계사지부로부터 시작되었다. 1999년에 설립된 서울여성노조는 여성이 대부분을 차지하는 보험설계사의 조직화 사업에 많은 노력을 기울였고 노조 활동가 5~6명이 직접 보험회사에 취업해서 조직화하려는 노력도 시도되었다. 하지만 당시 조합원 수는 극소수였고 기업별 지부 형태로 현장을 통한 조직화는 많은 어려움이 있었고 기업들을 뛰어넘는 조직화에 대한 요구로 인해 설계사지부가 서울여성노조에서 분리되어 전국보험모집인노조로 노조 설립신고를 하게 된다.

2000년 10월5일 전국보험모집인노동조합을 결성하여 영등포구청에 설립신고를 하였다. 하지만 노동부의 유권해석에 의하여 영등포구청은 노동조합법상의 노동자에 해당하지 않는다는 이유로 반려하였다.

21) 전국보험모집인노조 고성진 위원장과의 면접내용을 정리.

<반려사유>

1. 출퇴근 및 활동구역에 있어서 특별한 제한을 받지 않고(조회 불참시 수당에 영향을 미치지만 다른 제재조치가 없어 출, 퇴근이 엄격히 통제된다고 해석하기 어려움)
2. 보험모집, 수금업무 등에 있어서도 각자의 재량과 능력에 따라 업무를 수행하고 있어 회사로부터 직접적이고 구체적인 지휘, 감독을 받는다고 보기 어려우며,
3. 보험모집 실적에 따라 수당을 지급받고 있으며, 실적 미달시 수당감소. 당사자간 약정에 의한 해촉 이외에 별도의 징계 등 제재조치가 없을 뿐만 아니라,
4. 보험모집 활동이외에 경업이 가능하여 회사에 전속되어 있다고 보기가 어려우므로 보험모집인은 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당되지 않는다고 판단되어 반려합니다.

(2) 노조 활동 경과

노조 설립신고서가 한달간의 공방을 거쳐서 결국 반려되었지만 보험모집인노조의 조합원 규모는 이후에도 꾸준히 늘어나서 2002년 가입원서 기준으로 4,000여명(교보생명 1,500여명, 대한생명 1,500여명, 삼성생명 3~400여명 등)에 달하게 되었다. 당시 민주노총 서울본부에 직가입하여 노조활동을 했으나 안정적인 조합비 납부체계가 갖춰지지 않았던 상황으로 실제 조합비를 납부하는 조합원은 가입원서 제출자에는 훨씬 못 미치는 수준이었다.

2003년 언론에 보도된 보험모집인노조의 소식을 듣고 자발적으로 가입하거나, 지점 앞 전단지 배포 등을 통해 조합가입자가 꾸준히 늘어나자 보험회사에서 직접적으로 노조 탈퇴작업을 시작하게 된다. 각 지점별로 설계사 통장을 조사하여 조합비 납부자가 확인되면 해고위협을 한다거나(대한생명), 집회 참여자를 사진채증하여 노조탈퇴를 강요하고(삼성, 교보), 노조는 불법단체라는 식의 사내교육을 강화하게 된다. 또한 2003년 보험업계에 불어닥친 구조조정의 한파도 노조 조

직을 위촉시켰다. 이 시점을 정점으로 해서 조합원은 지속적으로 감소하게 된다.

서울여성노조 설계사지부 당시에는 회사를 상대로 교섭요청을 한 경험이 있지만 전국조직이 결성된 이후에는 공식적으로 교섭을 요구하거나 회사를 상대로 쟁점을 만들어낸 경험은 없었다.

현재는 법외노조 형식으로 민주노총 산하에 전국보험모집인노조와 한국노총 산하에 전국보험설계사노조가 있지만 활동이 저조한 상황이다. 반면, 외국계 회사인 라이나 생명보험에는 합법적으로 신고필증을 교부받고 활동 하고 있는 노조가 있다. 외국계 회사이다 보니 자국의 관행에 따라서 설계사들을 노동자로 인정하는 노무관리가 행해지고 있기 때문으로 보인다.

(3) 조직화 특성 및 합의

대자본인 보험회사의 막강한 노조대응력과 업종내 노동조건의 유사함을 고려할 때 전국업종노조 형태의 조직화는 불가피하기도 했고 유일한 조직화방식이었던 것으로 볼 수 있다. 법외노조로서 지점차원에서 극심한 견제분위기로 인해 현재 조합원들도 회사 모르게 조합원 자격을 유지하고 있다는 점을 볼 때도 전국업종노조의 틀을 통해 개별가입을 받을 수밖에 없는 조건이다.

법상 노조로 인정되지 않는다는 점이 가장 큰 원인이지만 전국보험모집인노조에서 각 보험회사에 교섭을 요구하거나 조합원의 권익을 옹호하기 위한 적극적인 노력을 기울인 사례가 거의 없었다. 노조로서의 최소한의 역할도 하기 어려운 객관적인 조건이라는 것을 감안하

더라도 조직으로서 존립하거나 조직확대를 피할 수 있는 활동방식을 만들어내지 못했던 것이다. 이러한 과정에서 회사의 노조탈퇴강요가 별다른 저항없이 조합원 감소로 이어졌고 이후에도 노조 자체적으로 조직력 복구를 기대하기 어려운 상황이 되었다. 법제도개선이나 기업 차원의 노동조건 개선을 추진하기에는 역부족일 수밖에 없더라도 조합원 개인의 부당한 처우에 대한 조직차원에서의 시정노력을 통해 현실적으로 노조의 존재감을 확보했어야 하는데 제한된 조건에 머물러 있는 셈이다.

조합원이 가장 많았던 시기에도 조직력확대의 수단이 노조 자체의 조직확대 노력에 의거했다기 보다는 보험모집인의 노조활동이 언론을 통해 알려지고 보험모집인의 노동법 적용 문제가 당사자들에게는 초미의 관심사가 되었던 분위기가 작용했었다. 이 점을 감안할 때 이후의 조직화 계기도 노조 자체적인 노력보다는 특수고용 입법에 의해 노동기본권이 어느 정도 보장되는지, 근기법상의 보호조항은 어느 것이 적용될지, 이러한 과정을 거치면서 노조가 자신의 입지를 어느 정도 확보하는지에 따라 결정될 것이다. 보험회사들도 입법을 통한 노조 합법화(유사 노동기본권일지라도)를 상정하고 이에 대한 대비를 할 것으로 보인다. 우선적으로는 회사와 친화력이 있는 노조를 기업 별로 만드는 것이 예상된다. 기업에 체제내화된 조직이 아니라 보험업계를 대표하고 실질적인 노동조건 개선을 쟁점을 만들어낼 수 있는 업종노조를 명실상부하게 조직하는 것은 법 개정 이전에 준비되어야 한다. 조직되어 있는 정규직 노조와의 사전공동기획과 현장에서 조직화 노력을 기울일 수 있는 최소한의 인적 자원을 준비하는 것이 필요하다.

제3절 화물연대 노동자들의 상태와 조직화 사례

김 중 진(한국노동사회연구소 연구위원)

1) 들어가는 말

한국 사회에서 화물연대의 노동조합 조직화 과정은 성공사례로 꼽히고 있다. 노조 조직화 문제에 있어서 성공사례가 있다는 것은 실패사례도 있다는 것이다. 현재 화물연대는 민주노총 운송하역노조에 준조합원 자격으로 참여하고 있으며 노조 조직률은 약 6%(12,000명)이다. 그런데 화물연대와 같은 특수고용형태 노동자들의 노조 조직화 과정에서 화물과 덤프와 같은 운송부문은 상대적으로 비운송부문에 비해 성공사례로 언급되고 있다. 화물연대의 노조 조직화 경로는 ‘세력화를 통한 제도화 및 합법화’ 과정을 밟았다.

지난 2006년 12월 화물연대의 4차 총파업이 있었다. 화물연대가 파업을 할 때면 다른 노동조합의 파업과는 달리 언론의 귀추가 주목된다. 그 이유는 한국 사회에서 육상운송이 절대적 비중을 차지하고, 이 중에서도 도로운송이 전체 운송의 약 73.4%를 차지하기 때문이다. 이는 한 나라의 기간 산업인 주요 운송망의 봉쇄가 제조업부문의 총파업보다도 더 강력한 사회적 파장(당시 구호 ‘물류를 멈춰 세상을 바꾸자’)을 줄 수 있다는 점을 보여준 것이다. 그렇기에 화물연대의 파업은 언론의 관심거리가 되었지만, 실제로 이들의 주요 요구사안과 파업의 배경에 대한 내용을 자세히 다루어지지 못했다. 화물연대 조합원들의 파업의 이유는 여러 요인이지만 그 핵심은 정부가 노동조합과의 약속을 지키지 않았기 때문이다.

실제로 화물연대는 노조 건설 이후 총 4차례의 총파업을 단행했다.

화물연대의 주요 요구사항들은 해당 종사자들의 처우개선이나 법제도 개선과 같은 문제들이 포함되어 있지만, 여기에는 화물 노동자들의 기본권조차 인정받지 못하는 문제도 포함되어 있다. 특수고용형태 노동자로 분류되는 이들 노동자들의 취업형태는 사실상 고용형태상으로 보면 비정규직과 별다른 바가 없는 위장된 자영자라는 비판이 제기되어 왔다. 하지만 현재의 화물연대 조합원들의 다수는 1990년대 초반 기존의 화물운송업체(대한통운, 한진 등)에서 일하던 정규직 노동자들이며, 이들은 자본의 합리화 정책(구조조정)에 의한 아웃소싱(외주화) 경험이 있는 노동자들이 다수를 이루고 있다.

이와 같은 노동시장의 유연화는 해당 부문 노동시장의 변화 현상(수입구조 악화)과 맞물려 화물 노동자들의 노동조건은 갈수록 악화되고 있다. 2006년 현재 화물 노동자들의 주당 평균 노동시간은 69.6시간임에도 불구하고 월 평균 소득은 165만원에 불과하다. 그럼에도 이들은 특수고용이라는 이유로 사회보험과 같은 혜택을 받지 못하고 있다. 때문에 이들 노동자들의 개별 주체들의 불만은 쌓여져 가고 있었으며, 이러한 상황에서 화물 기사들에 대한 고속도로 휴게소 차별대우와 같은 문제는 노조 조직화에 불을 붙였던 것이다. 이후 화물연대의 노조 조직화는 급격한 성장세를 보였다.

그렇다면 노동조합이 미조직 사업장의 노조 조직화 방안을 고민한다면, 조직화의 성공사례로 꼽히는 화물연대 사례를 살펴 볼 필요가 있다. 따라서 본 고에서는 화물운송부문의 일반적 현황과 노동시장의 특징과 함께 화물연대 조합원들의 노동실태와 조직화 과정을 다룰 것이다.

2) 산업구조와 노동시장의 특징

(1) 산업구조

화물운송은 국가의 주요 물류운송 중 하나인데, 2003년 현재 국제수송비를 제외하면 국가물류비는 약 90조원으로 GDP의 12.4% 정도이다. 이 중 수송비는 69조원으로 전체 물류비의 76.9%를 차지하며, GDP에서 차지하는 비중은 9.6%를 차지한다. 이 중 도로운송비는 전체 수송비의 96.4%로 절대적 비중을 차지하고 있다. 한편 도로 운송비 중에서는 비영업용 도로운송(74.4%)이 영업용 도로운송(22.1%)에 비해 3배 가량 많다(서상범·한상용, 2005).

<표 3-3-1> 화물운송업 기초 현황

	업체수(개소)	종사자 수(명)	장비 및 창고 대수(대)	수입(원)
육상운송업	304,726	840,838	663,139	34조3,198억
화물운송업	148,319	331,507	307,847	16조2,748억
-일반화물운송업	5,957(4.0)	188,520(56.9)	164,228(53.3)	12조 716억(74.2)
-용달화물운송업	79,046(53.3)	79,671(24.0)	80,316(26.1)	2조 225억(12.4)
-개별화물운송업	63,316(42.7)	63,316(19.1)	63,316(20.6)	2조1,807억(13.4)
<일반화물운송업 사업체 규모별 현황>				
-9인이하업체	2,369(39.8)	8,989(4.8)	8,519(2.9)	4,042억(5.2)
-10-49인업체	2,483(41.7)	65,458(34.7)	58,138(35.8)	4조2,867억(35.4)
-50-99인업체	829(13.9)	54,659(29.0)	50,931(28.6)	2조9,077억(31.0)
-100-299인업체	233(3.9)	35,249(18.7)	33,125(20.2)	2조4,802억(20.5)
-300인 이상업체	43(0.7)	24,166(12.8)	13,514(8.2)	1조9,928억(16.5)

* 자료: 통계청(2005), 통계청운수통계보고서. ()안은 비중.

도로운송을 담당하는 산업업종이 육상운송인데, 통계청의 2005년 육상운송업 통계에 따르면, 국내 육상운송업체수는 304,726개소이고 종사자 수는 840,838명이다.

육상운송업체수 중 화물운송업체수는 148,319개소이고 종사자 수는 331,507명으로 나타났다. 한편 본 연구의 분석 대상인 일반화물운송업은 업체수가 5,957개(4%)이고, 종사자 수는 188,520명(56.9%)으로 나타났다.

반면에 용달 및 개별 화물운송업은 상대적으로 적은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 한편 화물운송업 전체를 기업규모별로 보면 9인 이하 업체(2,369개소, 39.8%)가 절반가량 차지하고 있으나, 종사자 수(8,989명)는 4.8%에 불과하다. 실제로 일반화물 운송업의 종사자 수는 10-49인(65,458명, 34.7%)과 50-99인(54,659명, 29%)이 3분의 2 가량을 차지하고 있다(<표 3-3-1>). 결국 50인 미만의 중소 영세업체들이 업체나 종사자 수 및 장비, 창고 대여 등의 부분에서 많은 부분을 차지하고 있다고 볼 수 있다.

이러한 규모별 차이는 일반화물운송업의 시기별 기업규모별 비중의 변화 추이에서 더욱 잘 알 수 있다. <표 3-3-2>에서 알 수 있듯이, 50인 미만의 업체들의 비중이 증대하고, 50인 이상의 업체들의 비중이 감소하고 있는 것을 알 수 있다. 이것은 주로 9인 미만의 업체(1997년 25.3% → 2004년 14.4%)와 종사자(1997년 2% → 2004년 4.8%)들이 신규 시장진입에 결정적으로 증가한 것을 알 수 있다. 결국 1997년부터 2004년까지 일반화물운송업에서는 절대적인 시장규모는 확대되었지만, 규모의 대형화와 집중화보다는 상대적 영세화와 분산화가 진행된 것으로 볼 수 있다.

<표 3-3-2> 일반화물운송업 기업규모별 비중 변화(단위: %)

년도	규모	기업체 수	종사자 수	급여액	장비대수 및 창고수	운수 수입	운수 비용	부가 가치
1997년	9인미만	25.3	2.0	1.3	1.9	1.2	1.2	1.3
	10-19인	10.2	2.7	2.4	2.5	2.5	2.5	2.3
	20-49인	25.4	17.0	16.7	17.9	15.9	15.7	14.7
	50-99인	29.5	39.1	39.1	42.9	34.5	34.1	32.6
	100-299인	8.6	22.8	23.0	23.8	22.3	22.4	21.7
	300-499인	0.5	3.4	3.9	2.9	6.0	6.3	6.8
	500인이상	0.5	13.0	13.6	8.0	17.5	18.0	20.6
2004년	9인미만	39.8	4.8	2.9	5.2	3.3	3.2	3.3
	10-19인	14.3	6.3	6.3	5.8	6.8	6.9	6.4
	20-49인	27.4	28.5	29.6	29.6	28.7	28.6	28.5
	50-99인	13.9	29.0	28.6	31.0	24.1	24.1	25.9
	100-299인	3.9	18.7	19.8	20.2	20.5	20.7	19.0
	300-499인	0.5	5.2	3.4	2.6	4.5	4.6	4.9
	500인이상	0.3	7.6	9.5	5.6	12.0	11.8	11.9
1997-2004 비중변 화	9인미만	14.4	2.7	1.5	3.2	2.1	2.0	2.0
	10-19인	4.1	3.6	3.8	3.3	4.3	4.4	4.1
	20-49인	2.0	11.5	12.9	11.7	12.7	13.0	13.8
	50-99인	(15.6)	(10.1)	(10.5)	(11.9)	(10.4)	(10.0)	(6.7)
	100-299인	(4.7)	(4.1)	(3.2)	(3.7)	(1.7)	(1.6)	(2.7)
	300-499인	(0.0)	1.8	(0.4)	(0.3)	(1.5)	(1.7)	(1.9)
	500인이상	(0.2)	(5.4)	(4.1)	(2.4)	(5.5)	(6.2)	(8.7)

* 자료: 통계청운수통계보고서 각년도. ()안은 감소치임.

<표 3-3-3> 화물 운송업 주요 통계 : 1997-2004

분류		1997년	1998년	1999년	2000년	2001년	2002년	2003년	2004년
업체수 (개)	일반화물운송업	1,911	2,142 (12.1)*	2,508 (17.1)	2,598 (3.6)	4,323 (66.4)	5,196 (20.2)	5,765 (11.0)	5,957 (3.3)
	용달화물운송업	23,265	23,660 (1.7)	35,920 (51.8)	51,585 (43.6)	64,088 (24.2)	70,285 (9.7)	79,353 (12.9)	79,046 (-0.4)
	개별화물운송업	27,172	27,667 (1.8)	34,716 (25.5)	44,063 (26.9)	54,394 (23.4)	55,230 (1.5)	60,407 (9.4)	63,316 (4.8)
	화물운송업전체	52,348	53,469 (2.1)	73,144 (36.8)	98,246 (34.3)	122,805 (25.0)	130,711 (6.4)	145,525 (11.3)	148,319 (1.9)
종사자수 (명)	일반화물운송업	99,894	96,469 (2.8)	108,547 (12.5)	106,625 (-1.8)	141,599 (32.8)	160,114 (13.1)	179,071 (11.8)	188,520 (5.3)
	용달화물운송업	24,455	24,541 (-3.4)	37,096 (51.2)	52,376 (41.2)	64,665 (23.5)	71,150 (10.0)	79,927 (12.3)	79,671 (-0.3)
	개별화물운송업	27,172	27,667 (0.4)	34,716 (25.5)	44,063 (26.9)	54,394 (23.4)	55,256 (1.6)	60,407 (9.3)	63,316 (4.8)
	화물운송업전체	151,521	148,677 (-1.9)	180,359 (21.3)	203,064 (12.6)	260,658 (28.4)	286,520 (9.9)	319,405 (11.5)	331,507 (3.8)
업체당 순수입** (백만원)	일반화물운송업	220.1	200.7	215.0	199.1	138.0	111.0	132.3	118.0
	용달화물운송업	16.9	12.4	10.7	14.1	15.9	15.3	12.4	15.5
	개별화물운송업	19.4	15.4	15.8	16.1	17.9	17.8	16.4	17.8
	화물운송업전체	138.4	127.8	114.7	92.4	89.6	102.2	104.6	109.7

* 자료: 통계청 운수통계연보 각년도.

* 주 : * ()안은 연도별 증감율,**(수입-비용)/업체수로 계산.

이러한 현상의 발생 원인은 첫째, 수익률 문제를 이유로 규모가 큰 운송업체들의 구조조정 정책에 의해 50인 이상 업체들이 감량경영이 이루어졌기 때문이다. 둘째, 이시기 정부의 탈규제 정책으로 인해 운송부분의 시장 진입에 대한 장벽이 풀리면서 영세한 신규업체들이 우후죽순으로 발생한 것이다. 이와 같은 문제로 화물운송부분의 수입구조는 이시기 과도한 수익률이 정제하거나 하락하는 현상이 나타났다. 더불어 전체 화물운송업 전반에 걸쳐 업체당 평균 순수입의 절대액이 감소하여, 1997년의 수입규모를 회복하지 못하고 있다(<표 3-3-3>).

(2) 노동시장 특징

여기에서 본 연구의 대상인 일반화물운송업은 전체 화물운송업부문의 절반 정도를 차지하고 있는데, 일반적으로 화물운송노동자의 유형은 대략 3가지 유형으로 구분된다(<표 3-3-4>).

첫째는 정규직 직영노동자로 화물운송업체와 ‘공식적인 고용관계’를 맺고 ‘임금’을 받으면서 화물운송업체의 자차(自車)를 운행한다.

둘째, 수탁관리자로 이들의 대부분은 화물운송업체의 정규직 직영노동자였다가, 구조조정에 따라 퇴직금 대신 차량을 불하받고 회사가 정해주는 물량을 운반하고 있다.

셋째, (개별)용차(傭車) 노동자들로 자신 소유의 차량을 보유하고 있지만 사업권을 보유한 사업자에게 면허권을 빌리는 (지입)차주들이다. 이들은 물량알선이 거의 주선(알선)업체를 통해 이루어져 독립적인 영업구조를 갖는 특징이 있다.

그러나 용차노동자들 중에는 고정적인 중소운수업체에 소속되어 있으면서 대형운수업체의 물량을 전담하는 화물운송노동자도 포함되어 있다. 이들의 경우는 운수회사의 지시·통제를 받는 일종의 ‘파견노동자’의 성격(차주점 기사)을 갖는다. 위와 같은 고용형태 중 정규직 직영노동자를 제외한 나머지 모든 형태의 노동자는 ‘특수고용직 화물운송노동자’로 분류할 수 있다.

<표 3-3-4> 화물운송분야 고용형태와 유형

구 분	고용형태유형	내 용	비 고	노동자성
직영 노동자	정규직 고용 직접고용	◦화물운송업체에 직접 고용 ◦운송회사의 물량을 자차 (自車)로 처리	◦운송업체의 구조조정 및 '기업관계·노사관계의 외 부화 전략'으로 비중이 급격히 감소	【고】 ↑ ↓ 【저】
수탁 관리자	특수고용직	◦위수탁계약 ◦직영직원에게 차량을 불하 하고 운송을 위탁	◦컨테이너, 유류운반차량, 기타 특수화물운송 분야	
용차 (傭車)		◦고정적인 용차업체(중소운 수업체) 소속 ◦대형운수업체의 물량 전담	◦운수회사의 지사·통제 ◦차주겸 기사(파견노동자 성격)	
개별 용차		◦운수업체에 등록(지입) ◦운수업체에 번호판대금, 지입료를 지불하고 등록	◦개별사업자로 존재 ◦물량알선은 주선(알선) 업체를 통해 하는 등 독립적인 영업구조 ◦개별성이 가장 강하고 노사관계가 불분명	【저】

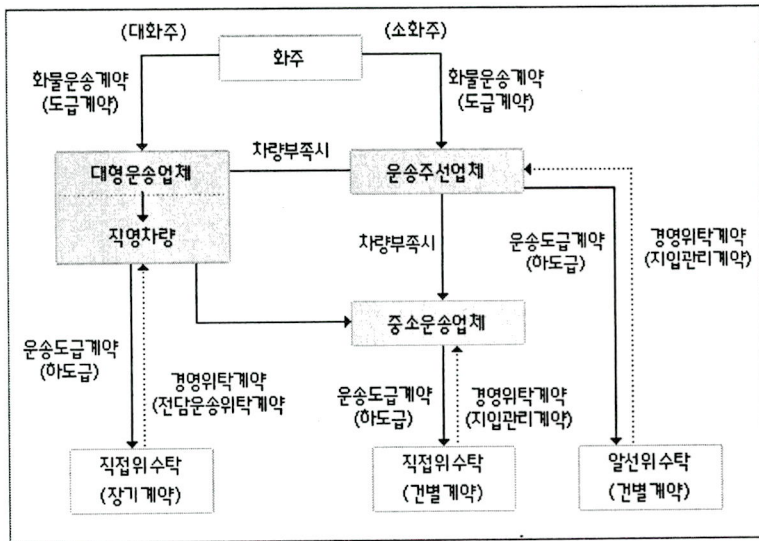
* 자료 : 백두주, 윤영삼(2004).

이와 같은 화물운송업에서 운송업체와 화물운송기사 간에 형성되는 거래관계는 건설 및 운송산업의 거래관계로 특징짓는 독특한 관행으로 다단계 운송거래와 형태(지입제, 하도급거래)를 꼽을 수 있다(신동선, 2005; 윤애림, 2004; 윤영삼·백두주, 2004; 박지순 외, 2006). 우선, 지입제(위수탁관리제)는 현물출자방식에 의하여 자동차의 소유는 운송회사로 되어 있으나, 영업은 현물출자방식이 개별사업 형태로 운영되는 제도이다. 일반화물운송업의 경우 화물자동차의 90% 정도가 이러한 지입제로 운영되고 있을 것으로 추정하고 있다.

이렇게 일반화물운송업체에서 지입제가 일반화된 이유는 일반화물운송업의 경우 용달이나 개별 화물운송업과는 달리 사업면허를 얻기 위해서는 다수의 차량을 보유해야 하는 허가 기준을 갖고 있었기 때문이다. 즉, 사업 허가기준을 충족시킬 수 없어서 스스로는 일반화물운

송 사업을 할 수 없는 개별 화물운송기사가 사업허가권을 지닌 운송 업체로부터 명의를 빌리고 그 대가로 차량관리비 명목의 지입료를 납 부함으로써 사업을 영위하는 제도가 지입제다(윤애림, 2004).

[그림 3-3-1] 화물운송시장의 거래구조



* 자료 : 박지순 · 정인수 · 이지은(2006).

한편 운송업체 입장에서는 화물운송기사를 고용관계로 내부화함으로써 생기는 조직비용이 시장거래(사업자간 거래)로 외부화 할 때 생기는 비용보다 클 경우, 화물운송기사들과의 고용관계를 맺는 것보다 이렇게 지입제 형태로 거래관계를 맺는 것이 비용편익의 측면에서 유리하기 때문이다. 실제로 [그림 4-3-1]과 같이, 지입제(경영위탁계약과 지입관리계약)는 오랫동안 정부에 의해 불법화되었지만 화물운송 시장에서는 일반적인 관행으로 자리 잡고 있다. 이는 앞에서 살펴본

바와 같이 개별 사업자(화물운송기사) 독자적으로 사업을 영위할 수 없는 제도적 및 거래상 조건이 존재했기 때문이다. 하지만 지입제가 만연하면서 그 폐해도 늘어나 화물운송기사들의 중요한 불만사항이 된 것이다.²²⁾

화물운송업에서 지입제와 더불어 다단계 운송거래는 오래 전부터 해결해야 할 개혁의 대상이다. 다단계 운송거래는 “화주→주선업체→운송업체→화물운송기사(지입차주)”로 연결되는 다단계거래를 거쳐야만 하는 유통구조를 의미한다. 일반적으로 화물자동차운수사업법(법률 제 10조 5항)에는 “화주와 운송업체/기사” 혹은 “화주와 주선업체 그리고 운송업체/기사”이외의 다단계 거래는 합법적인 행위가 아니라고 규정하고 있다. 그러나 실제 시장에서는 운송업체들이 운송물량을 확보한 이후 자신의 소속차량(직영 및 위수탁차량)의 처리한도를 넘어서는 초과물량을 수수료를 받고 다른 운송업체나 주선업체에 알선하고, 또 이렇게 넘겨받은 물량을 운송업체(주선업체)가 재차 수수료를 받고 위탁하는 불법적인 다단계 거래가 일상화되어 있다([그림 4-3-1, 2]).

[그림 3-3-2] 화물운송 차종별 거래 단계별 운송료 변화

일반카고트럭	D재장 → 1차운송업체 → 2차운송업체 → 주선사 → 지입기사				
	(20,330원/통)	(18,500원/통)	(16,850원/통)	(12,000~14,000원/통)	화주운임의 60~70%
컨테이너	H유리 → DM물류 → SW물류 → GC주선 → 지입기사				
	(28만5천원/컨테이너당)	(27만7백원)	(25만72백원)	(24만43백4십원)	화주운임의 85.7%
BCT(시멘트운송)	A시멘트 → H주선사 → S기업 → 지입기사				
	(10,500원(130km/톤))	(9,700원)	(9,200원)		화주운임의 87.6%

* 자료 : 서상범 · 한상용(2005).

22) 지입제의 폐해는 윤영삼·백두주(2004), 윤애림(2004), 박지순·정인수 외(2006)를 참조할 것.

화물연대 자료(2003)에 의하면, 종사자의 80.2%가 불법다단계 경험을 하였으며, 이중 36.3%는 3단계 이상의 알선업체를 거쳐 물량을 주선 받는 것으로 나타났다(화물연대, 2003). 이렇게 불법 다단계가 만연하다보니 2002년 현재 화물운송업체(8,086개)보다 화물운송주선업체(12,555개)들이 더 많은 비대칭적인 구조를 보이고 있다.

이와 같은 화물운송부문의 다단계 거래는 지입제 화물 기사들의 수입에 많은 영향을 미치고 있다. [그림 4-3-2]는 화물운송 차종별 거래단계별 운송료 변화 추이 자료를 요약한 것인데, 화주에서 지입기사로까지 거래단계가 이어지는 동안 화물 단위당 운송료는 화주가 1차 운송업체에 지급하는 운송료의 약 60%-85%로 까지 줄어들고 있음을 알 수 있다. 다단계 거래 관행의 또 다른 문제는 운송료 지급이 하위로 내려가면서 현금이 아닌 어음 결제 방식을 취하는 경우가 적지 않다는 것이다. 더불어 3개월 이상의 장기어음을 교부하거나 어음할인료를 지급하지 않는 경우도 나타나고 있다([그림 4-3-2]).

한편 거래과정에서 지입기사들은 개별적으로 행동하는 한 운송업체나 주선업체를 거치면서 줄어드는 운송료에 대한 문제제기나 시정을 요구하는 것이 일정한 한계를 갖게 된다. 이는 과다 공급상태의 시장 상황으로 인해 교섭력의 열위를 면치 못하고, 또한 개별적으로는 다 단계를 거치면서 이미 줄어든 운송료를 주선업체나 중소운송업체를 통해 개선하는 것이 한계가 뚜렷하기 때문이다. 지입제 역시 화물기사들의 수입에 제약을 가하는 중요한 원인이다.

결국 화물기사들의 수입구조에 영향을 미치는 요인은 첫째, 비용구조의 측면에서 전체 운송비에서 약 전반 가량을 차지하는 유류비의 급속한 상승이 가장 큰 제약요인이다. 둘째, 거래구조의 측면에서 앞에서 살펴본 바와 같이 다단계 하도급 거래문제이다. 셋째, 수급구조의 측면에서 화물기사들의 수입에 영향을 미치는 요인이다. 특히 마지막 요인은 정부의 탈규제 정책으로 촉발된 화물운송시장의 노동공

급 확대로 인해 중소운송업체나 화물기사들 간의 화물수급경쟁이 치열해 짐으로써 화주들의 운송료 덤핑이나 리베이트 요구와 같은 불공정 거래관행이 나타날 수 있다.

3) 화물 노동자들의 노동실태

화물 노동자(기사)들의 인적 속성을 보면 평균 연령은 43.2세이며, 이들 응답자들의 가구원(가족) 수는 평균 4.1명인 것으로 나타났다. 화물 노동자들의 현 직종 평균 경력 14.8년이며, 현 사업체에서의 평균 근속년수는 9년으로 나타났다(<표 3-3-5>).

<표 3-3-5> 화물(연대) 노동자들의 주요 인적 특성

	평균 연령	가구원 수	현 직종 경력	현 사업체근속년수
화물	43.2세	4.1명	14.8년	9년
택배	41.9세	4.2	6.4년	2.5년

* 자료 : 한국노동사회연구소(2006), 설문조사 표본은 화물 213명, 택배 23명임.

(1) 취업 상황

특수고용직 노동자들의 노동시장 경험 상 특징 중 하나는 이전에 노동자로 일하던 사업체의 구조조정에 의해 외부화(아웃소싱) 되었던 경험이 적지 않다는 것이다. 때문에 이들 노동자들의 취업형태는 사실상 고용형태상으로 보면 비정규직과 별다른 바가 없는 위장된 자영자라는 비판이 제기되어 왔다. 설문조사 결과에 따르면 화물 노동자의 37%가 “이전에 현재 사업체에 노동자로 일했던 경험이 있다” 고 응답했으며, 실제로 이들은 이전 직종에서의 근로형태는 정규직이라

는 응답이 35.1%였다(<표 3-3-6>). 한편 이들은 현 직종에서 종사하게 된 이유로 “노력한 만큼의 수입을 기대해서” (53.6%)라고 응답했다(<표 3-3-7>).

<표 3-3-6> 이전 종사 직종에서의 근로 형태 - 화물기사

	정규직	비정규직	특수고용	자영업	무급가족종사자	현 직종이 첫 취업	기타
화물	35.1	17.8	19.7	14.9	0.5	5.8	2.8
택배	30.4	4.3	13	47.8		4.3	

<표 3-3-7> 현 직종에서 종사하게 된 이유 - 화물기사

	노력한 만큼의 수입을 기대해서	시간활용이 자유로울 것 같아서	안정된 일자리를 찾기 힘들어서	가사, 자녀 양육 등을 고려해서	적성이나 취향에 맞아서	기타
화물	53.6	5.7	25.6	6.2	5.2	3.8
택배	31.8	4.5	59.1	4.5		

* 주 : 이전에 현재 사업체에 노동자로 일했다는 응답(화물 37%, 택배 4.5%)

(2) 계약 실태

화물 노동자들의 계약 실태를 보면 현재의 계약 성격은 위임계약이 78.7%였으며, 도급계약은 7.7% 정도였으며, 계약 형태는 “절차가 없다” (25.7%)와 “구두 계약” (21.9%)이라는 응답이 절반 정도 되는 것으로 나타났다. 한편 이들 노동자들의 계약 기간의 주기는 “별도의 기간이 정해지지 않았다” (62.3%)라는 응답이 가장 많았으며, “연간 단위로 계약을 한다” 는 응답은 28%였다(<표 3-3-8>).

<표 3-3-8> 현 계약 성격 및 계약 형태, 주기 - 화물기사

	계약 성격				계약 형태			계약주기					
	근로 계약	위임 계약	도급 계약	잘 모름	계약서 교환	구두 계약	절차 없음	연간 단위	개월 단위	물량 단위	별도기간없음	잘 모름	기타
화물	2.4	78.7	7.7	11.1	52.4	21.9	25.7	28	1	2.9	62.3	3.4	2.4
택배		72.7	22.7	4.5	95.5		4.5	91.3	4.3				4.3

화물 노동자들의 계약 기간 종료 후 계약 관계 및 재계약 주도권을 보면 우선, 계약 기간 종료 후 계약 관계는 “특별한 사정이 없는 한 재계약 체결” (50.7%)과 “회사 사정에 따라 일정하지 않는다” (45.8%)라는 의견이 각각 절반 정도 되는 것으로 나타났다. 그리고, 계약 체결시 계약의 주도권은 “사업주가 계약 조건을 제시하고 통보 한다” (59.9%)와 “사업주와 본인이 협이나, 사업주 의사를 많이 반영 한다” (34.2%)라는 의견이 거의 대부분을 차지하고 있었다. 특히, 화물 노동자의 보수 산정 기준 결정의 주도권은 “사업주 측이 일방적으로 결정한다” (76.8%)라는 의견이 압도적으로 많았다(<표 3-3-9>).

<표 3-3-9> 계약 기간 종료 후 계약 관계 및 계약(재계약) 체결시 주도권 - 화물기사

	계약기간 종료 후 계약 관계			계약(재계약) 체결시 주도권			보수산정 기준 결정시 주도권			
	특별한 사정이 없는한 재계약 체결	특별한 사정이 없는한 계약 해지	회사 사정에 따라 일정하지 않음	사업주가 계약조건을 일반제시, 통보	사업주와 본인이 협의나, 사업주 의사가 많이 반영	사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상	사업주 측이 일방 결정	사업주와 본인이 협의하여 결정	고객이 일방 결정	고객과 본인이 협의하여 결정
화물	50.7	3.5	45.8	59.9	34.2	5.9	76.8	7.9	15.8	
택배	17.4		82.6	91.3	8.7		100			

(3) 노동자성 문제

기존의 문헌들은 주로 특수고용 노동자들의 노동자성(근로자성)에 대한 문제는 사용 종속성과 경제 종속성의 주요한 지표 및 징표로 판단하고 있다. 사용 종속성의 핵심 내용은 지시(direction)와 통제(control)라고 볼 때, 인적 예측의 속성이 포함된 출퇴근과 근무 장소(조회 회합빈도 등), 업무 수행의 자율성, 지시 감독(회사규정 유무 등) 및 징계 등의 내용이 주요한 지표와 징표가 되고 있다.

<표 3-3-10> 사용 종속성 - 화물기사

	주간 출근 횟수	조회 회합빈도	근무장소 결정	업무수행 방법 결정	지시 감독 주체	규정 유무	사안별 징계 형태		
							출근/근 무시간/ 회의	근무 장소 이탈	업무수행 방법위반
화물	5회 이상 (74.4) (5.2회)	전혀 없음 (80.4)	사업주 (82.2)	사업주 (88.2)	소속업체 (61.9)	규정 없음 (4.51)	69.2	66.7	91.7
택배	5회 이상 (100) (6회)	전혀 없음 (95.7)	사업주 (100)	사업주 (100)	소속업체 (87.0)	회사 규정 (73.9)	100.0	100	0

이와 같은 기준으로 보면, 화물 노동자들의 경우 업무 시간·장소·방법 등에 있어서 사업주 측의 강제력이 작동하고 있는 것을 확인 할 수 있다. 실제로 화물 기사의 경우 “근무 장소 결정” (82.2%), “업무 수행방법 결정” (88.2%) 등은 거의 사업주에 의해 결정되며, “지시 감독의 주체 또한 소속업체” (61.9%)에 따른다는 의견이 매우 높았다. 화물 기사의 징계 형태 또한 출퇴근, 근무 장소, 업무 수행 방법 등에 있어 사용자의 통제력이 작동되고 있음을 확인 할 수 있다(<표 3-3-10>).

<표 3-3-11> 경제적 종속성 - 화물기사

	전속성	작업수단 소유관계	투자 존재, 규모, 수익예상	타인 대체성	양자의 경제사회적 조건		
					계약 체결의 주도권	보수결정의 주도권	제시업무 거절의 가능성
화물	계약상금지 (57.5) 현실적 곤란 (23)	본인소유 (82.4) 자유사용 (59.9)	차이 있음 (84.4) 차이 없음 (90.2)	회사 승인시 가능(39) 전혀 불가능(33) 재량내가능(28)	사업주주도 (94.1)	사업주주도 (76.8)	거절 곤란 (73.3)
택배	계약상 금지 (82.6)	본인소유 (82.6) 사업주허가 (86.4)	차이 있음 (100) 차이 없음 (95.5)	회사승인시 가능 (60.9) 전혀불가능 (26.1)	사업주주도 (100)	사업주주도 (100)	거절 곤란 (100)

한편 일반적으로 경제 종속성에 대한 지표와 징표는 업무 대체성(노동자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행), 소유관계(비품, 원자재, 작업도구 등), 근로공제관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 이익과 손실의 독자적 기회 존재 여부, 기타 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 꼽고 있다. 이러한 기준에 따라 재구성할 경우 화물 노동자의 전속성과 사회경제적 조건의 강제력은 매우 강한 것을 확인 할 수 있다. 실제로 화물 기사의 경우 “계약상 금지” (57.5%), “계약체결 주도권” (94.1%) 및 “보수결정 주도권” (76.8%), “제시 업무 거절 가능성 곤란” (73.3%) 등은 경제적 종속성을 보여주는 대표적 징표로 판단 할 수 있다(<표 3-3-11>).

(4) 임금 및 노동조건

화물 노동자들의 주요 노동조건을 보면 월평균 소득은 165만원(성수기 218만원, 비수기 132만원)이었으며, 주당 평균 노동시간은 69.6시간(성수기 78.8시간, 비수기 57.3시간)으로 매우 열악한 것을 알 수 있다. 특히 화물 노동자들의 임금은 택배 노동자들에 비해 임금수준은 88%

수준임에도 주당 노동시간은 5시간 정도 더 많은 것으로 나타났다(<표 3-3-12>). 실제로 화물 노동자 10명 중 6명 이상은 이직 이유로 “노력에 비해 소득 수준이 낮아서” (64.9%)를 꼽았다(<표 3-3-13>). 한편 이들 노동자들의 비수기 사업주의 생계 지원 대책은 “별 조치 없이 출근 혹은 대기한다” (77%)는 의견이 압도적으로 많았다(<표 3-3-14>).

<표 3-3-12> 근로소득 및 노동시간 비교(단위 : 만원, 시간) - 화물기사

	근로소득				노동시간			
	월평균 소득	비수기 소득	성수기 소득	비수기-성수기 차이	주당 평균 시간	비수기 평균 시간	성수기 평균시간	성수기-비수기 차이
화물	165	132	218	86	69.6	57.3	78.8	18.8
택배	187	176	212	36	64.1	38.8	52.9	8.8

<표 3-3-13> 이직의 주된 이유 - 화물기사

	노력에 비해 소득수준이 낮아서	소득이나 일이 불안정해서	사업주의 부당한 대우	직업으로 서 전망이 어두워	학업·가족부양·건강상 이유	적성과 능력에 맞지 않다	기타
화물	64.9	12.8	1.4	6.8	5.4		8.8
택배	68.2	18.2		9.1			4.5

* 주 : 현재의 일자리에서 계속 일할 의향은 화물 49.5% 택배 13% 임.

<표 3-3-14> 비수기 사업주의 생계지원 대책 - 화물기사

	휴업수당지불	생계보조금 지급	다른 일거리 알선	다른 일거리 묵인	시간단축/휴직처리	가불 제공	별 조치 없이 출근/대기	계약 해지	기타
화물		0.5	5.2	11.7	0.5	0.5	77.0	2.3	2.3
택배					4.3		39.1	56.5	

<표 3-3-15> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 - 화물기사

	본인이 전적으로 비용부담	회사가 전적으로 비용부담	본인과 회사가 반반 부담	본인이 대부분 부담하고 회사가 약간 보조	회사가 대부분 부담하고 본인이 약간 보조
화물	98.5	0.5		1.0	
택배	100.0				

<표 3-3-16> 사회보험 및 부가급여 미적용/미지급 여부 - 화물기사

	국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험	퇴직 금	주간 유급 휴가	연월차 유급 휴가	특별 유급 휴가	상병 유급 휴가	육아 휴직	택아 제도	교통 비	식대	상여 금
화물	90.4	88.5	95.6	95.5	98.3	98.3	98.9	97.8	98.3	98.9	98.9	97.8	95.0	97.8
택배	84.2	89.5	89.5	89.5	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

이렇게 열악한 노동조건에 처해 있는 화물 노동자들이 업무 중 사고, 재해 발생을 당할 경우 처리 방법으로는 거의 모든 이들이 “본인이 전적으로 비용을 부담한다” (98.5%)고 응답했다(<표 3-3-15>). 반면에 화물 노동자들은 거의 모두 사회보험 및 부가급여를 적용 받지 못하고 있는 것으로 나타났다(<표 3-3-16>). 한편 화물 노동자들은 일자리에 만족(0.62)하지 못하는 것으로 나타났으며, 택배 노동자(0.83)들에 비해서도 만족도가 낮은 것을 확인 할 수 있다. 특히 화물 노동자들은 다른 항목에 비해 노동시간(0.35), 소득안정성(0.45)에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다(<표 3-3-17>).

<표 3-3-17> 일자리 만족도 - 화물기사

	일 자리 만족도 종합 의견	소득 안정성	취업 안정성	노동 시간	작업 환경	일의 자율성	노동 강도
화물	0.62	0.45	0.58	0.35	0.53	1.22	0.61
택배	0.83	0.65	0.65	0.74	0.55	1.05	1.22

* 주 : 매우만족=4, 만족=3, 보통=2, 불만족=1, 매우불만족=0으로 계산, 평균처리.

(5) 노동자성과 근로기준법 적용 여부 인식

화물 노동자들의 노동자성과 근로기준법 적용 여부에 대한 인식을 보면 거의 모든 이들은 “스스로 노동자로 생각” (91.5%)하고 있으며, “근로기준법을 적용 받는 노동자” (97%)가 되기를 바라고 있었다. 이들 노동자들이 스스로 노동자로 인식하는 이유는 “사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에” (65.6%)와 “근로의 대가로 보수를 받기 때문에” (24.7%)를 꼽았다(<표 3-3-18>).

한편 화물 기사들은 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로 △노동기본권 보장(27.5%), △사회보험 적용(24.7%), △고용안정(20.6%)을 꼽았던 반면에, 택배 기사는 △고용안정(27.5%), △노동기본권 보장(27.5%), △사회보험 적용(15.9%)을 꼽았다(<표 3-3-19>).

<표 3-3-18> 노동자성 인식과 이유 - 화물기사

	노동자성 인식		노동자성 인식 이유				
	스스로 노동자로 생각	근로기준법 적용받는 노동자희망	사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에	근로의 댓가로 보수를 받기때문에	내일과 근로계약을 맺은 직원들 일의 내용이 다르지않으므로	사용자가 억지로 고용계약이 아닌 계약을 강요한 것이므로	기타
화물	91.5	97.0	65.6	24.7	4.8	3.2	1.6
택배	95.5	100.0	36.4	45.5	13.6	4.5	

<표 3-3-19> 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항 - 화물기사

	고용 안정성	퇴직금 지급	소득수준 향상과 안정	모성 보호	유급휴일 휴가보장	사회보험 적용	노동 기본권 보장	소득세등 세금경감	부당해고 보호	기타
화물	20.6	0.7	18.2	0.6	0.4	24.7	27.5	3.3	3.9	0.0
택배	27.5	2.9	13.0	0.0	4.3	15.9	27.5	0.0	8.7	0.0

다음으로, 운송·배송 직종의 해결 과제를 살펴보면 화물기사의 경우 △운송료인상(29.4%), △다단계거래 근절(22.4%), △유류비보조금 지급(10%) 등을 원하고 있었으며, 택배기사의 경우 △운송료인상(25%), △부당계약해지 규제(22.1%), △업무시간단축(16.2%) 등이 절실히 바라는 사항으로 나타났다(<표 3-3-20>).

<표 3-3-20> 고충처리 사항 - 화물기사

	소득수준개선 (운송료인상)	부당 계약해지 규제	다단계 거래 근절	유류비보 조금지급/ 인상	차량유지보수 보조금지급	업무시간 단축 휴식보장	비수기생활 지원제도
화물	29.4	6.8	22.4	10.0	1.7	5.8	1.9
택배	25.0	22.1	16.2	5.9	1.5	16.2	0.0

	문서화된 계약서	교통사고 처리비용 공제제도	각종 수수료 인하	기타장비 구입강요 금지	어음결제관행 근절	운/배송 시장 수급조절	기타
화물	1.2	2.2	1.9	0.0	6.8	9.3	0.7
택배	1.5	8.8	1.5	0.0	0.0	0.0	1.5

(6) 요약

앞에서 살펴본 화물 노동자들의 실태조사 결과는 기존의 조사된 내용들과 동일한 내용들이 대부분이지만, 이전에는 파악되지 않았던 내용들도 확인 할 수가 있다. 화물 노동자들의 설문조사 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 특수고용직 노동자들의 노동시장과 취업 실태를 보면 구조조정에 의한 아웃소싱(외주화) 경험에 있는 노동자들이 다수를 이루고 있다는 것이다. 실제로 이들 노동자들의 현 직종에서의 평균 경력은

14.8년(현 사업체 평균 근속년수 9년)이며, 응답자의 37%는 이전에 현재 사업체에 노동자로 일했던 경험이 있는 것으로 나타났다(이전 직종 정규직 35.1%). 한편 화물 노동자들의 계약 실태를 보면 계약 성격은 “위임계약” (78.7%) 및 “도급계약” (7.7%)이 전체의 90% 정도를 차지하고 있었으며, 계약 형태는 “절차가 없거나” (25.7%), “구두계약” (21.9%)이 절반 정도를 차지하고 있었다.

둘째, 화물 노동자들의 노동자성 문제인데, 화물 노동자들의 경우 업무 시간·장소·방법 등에 있어서 사업주 측의 강제력이 작동하고 있는 것을 확인 할 수 있다. 실제로 화물 기사의 경우 “근무 장소 결정” (82.2%), “업무수행방법 결정” (88.2%) 등은 거의 사업주에 의해 결정되며, 지시 감독의 주체 또한 “소속업체” (61.9%)라는 의견이 매우 높았다. 화물 기사의 징계 형태 또한 출퇴근, 근무 장소, 업무 수행 방법 등에 있어 사용자의 통제력이 작동되고 있음을 확인 할 수 있다. 또한 화물 노동자의 전속성과 사회경제적 조건의 강제력은 매우 강한 것을 확인 할 수 있다. 실제로 화물 기사의 경우 “계약상 금지” (57.5%), “계약체결 주도권” (94.1%), “보수결정 주도권” (76.8%), “제시 업무 거절 가능성 곤란” (73.3%) 등 경제적 종속성을 보여주는 대표적 징표가 확인되고 있다.

셋째, 화물 노동자들의 열악한 노동조건은 크게 개선되지 않고 있는 것으로 나타났다. 실태조사 결과를 보면 화물 노동자들의 주당 평균 노동시간은 69.6시간(성수기 78.8시간, 비수기 57.3시간)임에도 불구하고 월 평균 소득은 165만원(성수기 218만원, 비수기 132만원)에 그쳤다. 이런 이유로 화물 노동자 10명 중 6명 이상은 이직 이유로 “노력에 비해 소득 수준이 낮아서” (64.9%)를 꼽았다. 그럼에도 이들 노동자들의 비수기 사업주의 생계 지원 대책은 “별 조치 없이 출근 혹은

대기한다”(77%)는 의견이 압도적으로 많았다. 이렇게 열악한 노동 조건에 처해 있는 화물 노동자들이 업무 중 사고, 재해 발생을 당할 경우 처리 방법으로는 거의 모든 이들이 “본인이 전적으로 비용을 부담한다”(98.5%)고 응답했다. 반면에 화물 노동자들은 거의 모두 사회 보험 및 부가급여를 적용 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 한편 화물 노동자들은 일자리에 만족(0.62)하지 못하는 것으로 나타났으며, 특히 노동시간(0.35), 소득안정성(0.45)에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다.

넷째, 화물 노동자들은 노동자성과 근로기준법 적용의 필요성에 대한 의견이 높은 것으로 나타났다. 이번 실태조사 대상의 대부분은 “스스로 노동자로 생각”(91.5%)하고 있으며, “근로기준법을 적용 받는 노동자”(97%)가 되기를 바라고 있었다. 그 이유는 “사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에”(65.6%)와 “근로의 대가로 보수를 받기 때문에”(24.7%)를 꼽았다. 한편 화물 노동자들은 노동자로 인정 받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로 △노동기본권 보장(27.5%), △사회보험 적용(24.7%), △고용안정(20.6%)을 꼽았다. 다음으로, 운송·배송 직종의 해결 과제를 살펴보면 화물기사의 경우 △운송료인상(29.4%), △다단계거래 근절(22.4%), △유류비보조금 지급(10%) 등을 원하고 있었다.

4) 조직화 과정과 지향

(1) 조직개요

화물연대는 육상화물운송업의 일반화물을 취급하는 운송기사들의 직종별 조직으로 산별노조인 민주노총 소속의 운송하역노조의 준조합원 자격을 지니고 있다(<표 3-3-21>). 화물연대는 초기 주체 280여명에서 시작하여, 2007년 현재 조합원 규모는 약 11,000명으로 노조 건설 시기(2002년 1,387명)와 비교하면 약 10배가량 증가했다([그림 3-3-4]). 이는 화물 노동자 조직대상(20만명)을 기준으로 약 6%의 조직률이며, 현재 조합원들의 주력 집단은 경인지역과 부산을 오고가는 지입기사이다.

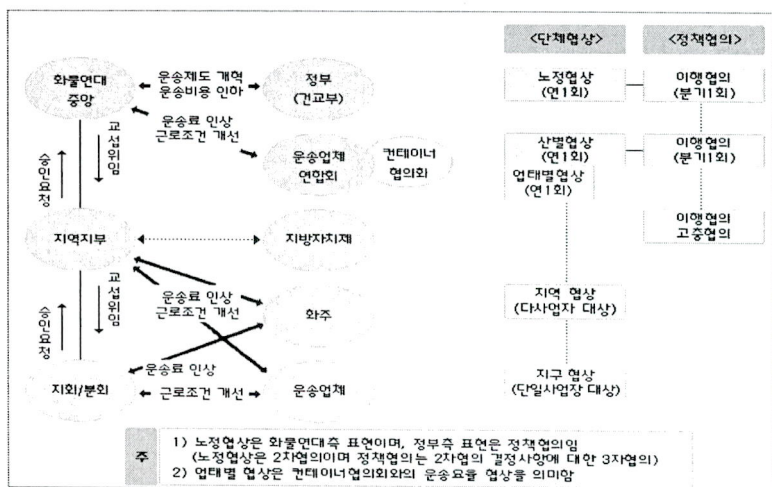
<표 3-3-21> 운송하역노조 화물연대 조직의 기초 현황

구분		내용	구분		내용
조직	창립시기	2002.10	교섭 구조 (협의 포함)	노정교섭	대정부교섭(건교부 등 4개 부처)대지자체협의
	조직내 위상	직종 준조합원 조직		노사교섭	중앙교섭, 지부-지분회 교섭
	상근자수	42명(중앙13명, 지부29명)		사용자 단체	화물자동차운송사업연합회(운송업체) 화물자동차운송주선사업연합회(주선업체)
	조직체계	지역별(13개 지 부 100여개 지 회/분회)	집합 행동 (총파 업)	지속 기간	[2003] 1차:14일(5.2~.15) 2차:16일(8.21~9.5) [2006] 3차: 3일(3.28~30) 4차: 5일(12.1~5)
	조합비	인당2만원 (연 약 24억원)		참가자	약 1만5천여명 (조합원수 1만여명)
조합 원	창립시	1,387명		행동형태	운송업체 정문 봉쇄를 통한 대체 차량 저지
	현재	약 11,000여명	성과	제도개선 합의 및 교섭 틀 확보	
	조직대상	약200,000여명		급속한 조직확대	
	조직률	약 6%	문제	총파업 실패에 따른 조직규모 위축	
	주력집단	경인-부산 구간 운송 담당 지입 기사		초기 주요 요구 사항	수급불균형 해소, 운송료어음지급 개선, 운송료 현실화, 유가보조금, 불법다단계 하도급/알선 근 절, 과적단속 개선, 고속도로휴게소 운영개선, 도로비 인하, 재산권 보장, 화물운송제도 정책합 여, 초과수당 근로소득세 면세, 노동3권 인정

한편 화물연대의 교섭 대상은 정부(건교부 등, 지자체)와 운송협회 그리고 운송업체 및 화주로 볼 수 있다. 이와 같은 노사주체의 행위자들을 중심으로 화물연대의 교섭구조를 보면 노정교섭과 노사교섭으로 크게 구분할 수 있다(<표 3-3-21>, [그림 3-3-3]). 우선, 노정 교섭은 화물연대 본조가 중심이 된 대정부 교섭(건교부 등 4개 부처)이 있으며, 화물연대 지부 중심의 지자체 교섭이 있다. 그리고 노사교섭으로는 화물연대본조와 운송사용자연합회와의 중앙교섭/업체별 교섭이 있으며, 화물연대지부와 운송업체 및 화주와의 지역별교섭이 있다.

실제로 화물연대의 교섭 틀은 노조 건설 이후 집합적 행동(2003년 총파업)을 통해 노정 교섭을 형성했으며, 이를 통해 단체협상 및 정책적 협의구조를 형성했다([그림 3-3-3]). 화물연대의 교섭구조의 핵심 내용을 보면 운송부문의 법제도적인 부분은 노정교섭(건교부 등)을 통해서 진행하고 있으며, 운송료 인상 및 근로조건 개선은 노사교섭(운송협회/업체/화주)을 통해 진행하고 있다.

[그림 3-3-3] 화물운송부문의 노사정 교섭틀 : 단체협상 및 정책협의 구조



(2) 조직화 과정²³⁾

화물연대의 조직화 과정은 △조직 형성(초기 주체 형성부터 공식 조직의 탄생기), △조직 동원(주체들의 요구 실현을 위한 대상 압력 시기), △조직 정착(조직 구조와 교섭관계 구축시기)의 세 가지 시기로 구분할 수 있다. 여기에서는 조직화의 초기 과정인 조직형성과 조직 동원을 중심으로 살펴 볼 것이다.

① 조직 형성

화물연대의 조직화 과정은 ‘세력화→제도화→합법화’의 경로를 추구했다(백두주·윤영삼, 2004; 화물연대, 2003). 이는 기존의 레미콘 사례를 반면교사로 삼아, 대정부 제도개선 투쟁을 통한 세력화에 기반을 둔 조직 확대 경로를 밝은 것이다.²⁴⁾ 실제로 화물연대가 노조 건설 이후 조직적 동원화부터 총파업(1,2차) 시기 동안(약 5개월) 노조에 가입한 조합원의 규모는 약 20배(24,325명) 정도 증가했다([그림 3-3-4]).

23) 화물연대와 덤프연대의 조직화 과정(조직 형성, 동원, 정착)에 대한 부분은 한국노동사회연구소 김영두·김승호(2006)의 글에 의지한 것임.

24) 레미콘 분과의 경우 노동자성을 부인하는 사용자들과 노조 인정 및 단체협약 체결을 둘러싸고 장기적인 총파업(163일, 2001.4.10-9.19)을 치렀으며, 이 때문에 조직 규모가 훼손되었다. 이후 건설된 화물과 덤프연대는 노동자성을 둘러싼 사용자와의 정면 대결보다는 제도개선을 통한 대정부 투쟁으로 세력화 및 제도화의 조직화 방안을 의식적으로 추구했다. 화물연대의 ‘세력화’란 조직규모의 확대와 동원력의 강화를 통해 노동시장 장악력을 높이는 것을 의미하며, ‘제도화’란 이러한 세력을 바탕으로 노조 인정, 단협체결, 등의 교섭관계를 구축하는 것을 의미한다. 최종단계인 ‘합법화’는 이러한 세력화 제도화에 기반하여 법률 차원에서 특수고용직의 노동자성을 인정받는 데 성공을 거두는 것을 의미한다. 이 논리는 레미콘 및 기존의 특수고용직 투쟁을 평가하면서 고안되어 투쟁과정에서 그 유효성이 입증되었으며, 이후 덤프연대에도 유사한 경로를 밝은 것으로 볼 수 있다(김영두·김승호, 2006).

기존 연구결과들을 보면 노조 조직화에 있어서 초기 주체의 형성은 주로 해당 주체들의 불만에 의해 형성된다. 화물기사들 또한 1990년대 이후 화물운송시장에서의 수입구조 악화에 기인한 것이다. 2006년 현재 화물노동자들의 월평균 소득은 165만원(성수기 218만원, 비수기 132만원) 정도인데, 이는 정부의 유가보조금(40~50만원)을 제외하면 실제 월 순 수입은 100만원 안팎에 불과하다. 이처럼 화물노동자들의 순수입이 적은 이유는 총수입이 적고 운송경비는 높기 때문이다.

이들 화물 기사들의 총운송수입이 적은 이유는 우선, 운송시장의 과포화(공급과잉) 상태 때문이고, 다른 하나는 화물운송시장의 다단계 하청거래구조에 의한 착취구조(수수료, 어음 문제 발생)가 발생하기 때문이다. 반면에 운송경비가 높은 이유는 전체 경비의 약 절반 정도를 차지하는 유류비가 급속하게 상승(경우가격 1996년~2005년 사이 3.82배 상승)했기 때문이다. 더불어 화물 기사들이 추가로 지출해야 하는 각종 비용(도로 통행료, 과적벌칙금, 지입료 등)이 추가로 발생하기 때문이다. 이렇게 저수입과 고비용 문제는 노동자들이 오랜 기간에 걸쳐 기본적인 삶을 살아가는데도 어려운 조건을 만들고 있다.

이와 같은 이유로 내부 구성원들 스스로 조직화를 위한 자발적 동원이 이루어 졌으며, 동시에 외부 조직(민주노총과 기존 정규직 노조)의 도움이 있었다. 화물 노동자들의 경우 1988년 13개 컨테이너업체 노조로 구성된 전국 화물운송노조연맹이 결성(1997년 민주노총 가입)되었는데, 이들은 지금의 특수고용직화에 의해 조직 내적인 위기에 몰렸다. 때문에 운송하역노조는 1999년 ‘자유직 노동자 조직화, 노동시장에 대한 장악력 강화’를 목적으로 기존 기업별 노동조합의 연맹체에서 산업별 노동조합(전국운송하역노조)으로 조직형태를 변경하면서 조직화 사업을 진행했다.

실제로 운송하역노조의 조직화 사업은 ‘2001년 위수탁, 지입 등 특수고용직 노동자 집중조직화를 중점사업’으로 결의하고 2002년 화물

연대 초기 주체들과의 접촉을 통해 폭발적인 조직화로 연결된 것이다.²⁵⁾

한편 화물 노동자들은 초기 주체 형성과정에서 해당 지역이나 업체에 기반을 둔 운송기사들의 상조회와 차주협회들이 중요한 배경이 되었다. 화물 노동자들의 경우 특정의 운송업체나 알선업체에 소속되어 일하기 때문에 업체별로 상조회가 결성되어 있었다. 또한 지역별로 차주협회의 결성이 확산되고 있었다. 그런데 이러 조직 틀 속에서는 운송료 인상 문제나 노동조건 개선 등을 요구하는 활동을 벌이면서 동시에 차주협회 활동이 문제해결에 뚜렷한 한계가 있음을 깨닫고 더 나은 조직 틀(노동조합)에 대한 모색을 한 것이다. 이들 조직(상조회/차주협회)들은 노조가 결성된 이후 부분적으로 노조와 갈등을 벌이기도 했지만, 이후 노조의 세력 확대 과정에서 중요한 기반이 되기도 했다.²⁶⁾

이러한 토대 위에서 화물 노동자들의 공식 조직이 결성되었으며, 조직 결성은 각 업체의 상조회와 고속도로 및 항만에서 대면하는 운송 기사들을 조직했다. 공식 조직의 전환 과정에는 화물연대의 경우 운송하역노조의 지원이 중요한 역할을 했다. 조직화가 시작된 이후 화물연대는 특수고용 형태에 대해 법원, 정부, 사용자의 보수적인 태도를 고려하여 우선 운송하역노조의 준조합원조직으로 위상을 설정했

25) 화물연대의 경우 고속도로 휴게소에 대한 불만이 높았던 화물 노동자들의 문제를 해결하기 위해 화물연대 초기 주체들은 고속도로 휴게소 개선투쟁을 전개했다. 고속도로 휴게소 개선투쟁은 화물기사들의 많은 지지를 받았으나, 이 과정에서 구속자(6명)가 발생했다. 이후 화물연대 주체들은 민주노총 서울본부를 방문하고, 이를 통해 운송하역노조와 조우함으로써 노조 조직화가 본격화되었다.

26) 화물연대 초기 주체들은 고속도로 통행료 인상과 휴게소 차별대우 시정 요구를 위해 동료 기사들을 동원함으로써 문제 해결을 시도했지만, 업체의 계약해지나 행정당국의 제재 등을 경험하게 되면서 이들은 기존 조직의 한계를 깨닫고 노조 조직화를 결심하게 된다.

다. 특히 화물연대는 레미콘의 조직화 사례를 반면교사로 삼아 ‘세력화를 통한 제도화’ 전략을 취했다.²⁷⁾ 이는 특수고용형태의 노동자성 문제가 노조 조직화에 걸림돌이 될 수 있으므로, 준 노조로의 위상을 가지고 사용자나 정부의 공세를 우회하여, 우선 내부 세력을 모으는데 1차 목적을 두고 있다. 이후 화물연대는 이 힘을 바탕으로 노조 인정 및 교섭 틀을 확보하고 이후에 제도개선을 통해 특수고용직의 노동자성을 인정받는 다는 전략이다. 이와 같은 전략을 통한 공식 조직의 출범과정은 해당 주체(노동자)들의 큰 지지를 받았으며, 이후 총파업과 같은 투쟁의 참여와 조합원 증가로 나타났다.

② 조직 동원

화물연대의 조직 동원화 과정을 보면 노조 건설(2002.10.27)과 총파업(2003.5.2)이라는 흐름 속에서 진행되었다. 화물연대는 노조 건설 이후 총파업까지 약 6개월 기간 동안 고속도로 휴게소 차별대우 개선 투쟁과 운송료 인상 및 근로조건 개선투쟁(일부 지역이 운송업체를 상대)을 전개했다.²⁸⁾ 화물연대의 초기 주체들은 고속도로 휴게소 운영

27) 화물연대의 조직화 전략은 ‘①세력화→제도화→합법화, ②역조직화, ③3조직연대’ 등으로 정리할 수 있다. 여기에서 역조직화는 운송기사 중 주된 세력이자 소위 ‘노동자성’이 가장 낮다는 개별용차 기사들부터 조직화함을 뜻하는데, 이는 정규직 노조가 고용관계가 가장 직접적인 부분부터 조직화하려는 경향과 차이가 있다. 한편 3조직 연대는 이러한 개별 지입차주(용차) 기사들과 사용종속성이 가장 높은 위탁관리인(지입차주들의 상조회) 기사, 그리고 정규직 노조(전국운송하역노조)간의 연대를 통해 화물연대를 건설, 강화한다는 방침이다(김영두·김승호, 2006).

28) 한편 이 시기 화물연대는 2002년 4월 고속도로 통행료 문제를 둔 준법 투쟁(2002.4.15)에 5천여명이 결집하는 저력을 확인했다. 또한 고속도로 휴게소 투쟁 당시 휴게소에 들어오는 모든 차량에 노조 가입원서 및 홍보물을 배포하여 약 700명의 조합원 가입 원서를 받았다. 실제로 화물연대는 전국의 24개 휴게소를 1주일간 돌면서 노조 가입원서를 배포했다.

개선, 간이휴게소 폐쇄 등에 대한 자발적인 저항을 통해 형성되었으며, 이들은 2002년 6월 화물노동자공동연대준비위원회 및 2002년 화물연대의 발기인이었다.

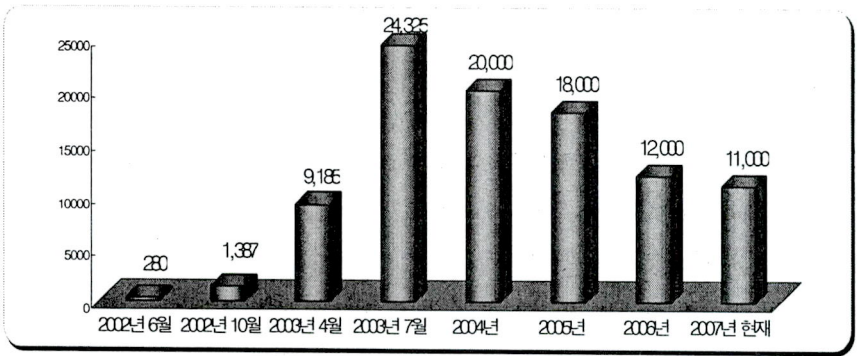
화물연대는 창립당시 1,387명이던 조합원 수는 조직 동원화 과정을 거치면서 크게 늘어났으며, 총파업 직전인 2003년 4월에는 9,185명에 도달했다. 화물연대는 이 과정에서 각 지역에 지부를 둔 전국조직의 모양새를 갖추 수 있었다. 화물연대의 초기 특수고용직노동자의 조직화 및 투쟁(총파업)과정 흐름을 보면 “①조직준비 단계(2002.2-2003.2) → ②조직적 동원화 및 대정부 압박단계(2003.3-5.1) → ③전면적 투쟁-협상 병행 및 제한적 타결 단계(2003.5.16-28) → ④교섭국면과 제도화(2003.5.16-8.20) → ⑤정부와 자본의 탄압 전략과 노조의 전면적 투쟁단계(2003.8.21-9.5)”로 진행되었다(<표 3-3-22>).

한편 화물연대 조직화의 최대 정점은 총파업 시기인데, 당시 화물연대는 차량을 이용하여 업체 정문을 봉쇄함으로써 대체운송차량의 진퇴를 차단하는 전술을 사용했다. 화물연대는 이 시기 1만여명이 증가했으며, 총파업에 돌입하자 미조직 노동자들까지 합세하는 양상이 나타나 총파업 이후에는 조합원수는 24,325명까지 증가했다([그림 4-3-4]). 당시 화물연대의 주요 요구사항은 운송료 현실화, 유가보조금 문제, 수급불균형 해소, 하도급 알선근절, 과적단속 개선, 어음지급 개선, 노동 3권 인정 등이었다(<표 3-3-21>).

<표 3-3-22> 화물연대의 초기 조직화투쟁과정 흐름 : 2002~2003

단계	조직화 과정과 단계	시기
제1시기	조직 및 준비단계	2002년 2월 ~ 2003년 2월
제2시기	조직적 동원화 및 대정부 압박단계	2003년 3월 ~ 5월 1일
제3시기	전면적 투쟁-협상 병행 및 제한적타결 단계	2003년 5월 2일 ~ 5월 15일
제4시기	교섭국면과 '제도화' 시기	2003년 5월16일 ~ 8월20일
제5시기	정부와 자본의 폐쇄화전략과 전면적 투쟁단계	2003년 8월21일 ~ 9월5일

[그림 3-3-4] 화물 노동자들의 조직화 추이 : 2002-2007(단위: 명)²⁹⁾



* 주 : 2005년에 비해 2006년에 조합원 규모가 급감한 것은 화물연대가 2005년(9월)에 5개월 이상의 조합비 미납자에 조합원 자격을 박탈하는 자격 정리 한 결과임.

실제로 화물연대의 경우 총파업 시기에는 수적인 세력뿐만 아니라, 뛰어난 산업적 지위능력(positional power)을 확보하고 있었다. 화물연대의 경우 조합원의 90%가 주요 수출입 운송망인 경부고속도로에서 일하는 장거리 운송기사들이었다. 이들은 수적으로는 전체 일반화물 운송 기사들 중 약 10% 정도였지만 주요 수출입 운송망에서 일하는 6만명 중의 약 30%를 점하였기 때문에 동원화의 영향력은 매우 높았다. 이러한 동원화의 역량 ‘물류대란’이라는 언론의 표현이 과한 것

29) 백두주·윤영삼(2003)은 화물연대의 초기 특수고용직 노동자의 조직화와 투쟁의 과제로는 ①특수고용직 노동자의 조직화 경로는 전국적 단위의 산별노조(혹은 단일업종노조)가 가장 적절한 조직형태로 판단하고 있다. ②정규직 노조가 특수고용직 노동자를 조직화하는 과정에서 나타날 수 있는 조직 내 갈등을 줄이고 통합하는 노력이 필요하다. ③특수고용직 노동자 내부의 차이를 감안하는 노력이 필요하다. ④특수고용직 노동자들의 조직화투쟁과정에서 나타나는 또 다른 특징은 불확실한 상황조건에 따라 계획되지 않은 쟁의 발생 가능성이 높다. ⑤특수고용직 노동자의 조직화투쟁과정에서 일반적으로 나타나는 ‘목표전도’현상은 화물연대 사례에서도 확인할 수 있다. ⑥특수고용직 노동유형은 자본의 전략적 선택에 의한 ‘구성적 산물’로서 특수고용직 노동자가 증가하는 주요 원인은 자본의 유연화 전략에 따른 ‘고용·취업형태의 다양화’와 ‘경직적인 노동법’간에 생기는 지체현상 때문이다. ⑦교섭대상에 있어서는 노정교섭들의 확보가 가장 중요하다고 보고 있다.

이 아니었음을 보여주었고, 실제로 화물운송이 육상운송에서 차지하는 비중(경제적 영향력)의 사회적 파급효과가 확인되었다.

반면에 화물연대의 동원에 대한 사용자나 정부의 노조 동원화의 억압의 형태(반동원)도 나타났다. 일반적으로 정부와 사용자의 노동자 조직화에 대한 태도의 여부는 노조 조직화에 직접적인 영향을 준다. 특히 특수고용형태 노동자들의 경우 노동자성과 사용종속성의 문제는 노조 조직화 성패를 좌우 할 수 있을 정도로 큰 영향을 준다. 이러한 요인으로 인해 화물연대의 경우 초기 노조 조직화 과정에서는 정부와 사용자에 의해 큰 억압을 받지 않았다. 하지만 화물연대가 세력화를 통한 조직화 시기인 총파업과 교섭구조의 국면에서는 정부와 사용자의 제도적인 통제(계약해지, 업무개시명령, 면허 취소나 정지, 법률적 대응 등)가 억압의 수단으로 등장했다. 이는 특수고용형태 노동자들의 집합적 행동이 법제도적으로 보호받지 못하는 약점을 이용한 것이다.

화물연대의 경우 출범 이후 1,2차 총파업을 치르는 과정에서 해고(계약해지)된 노동자들의 숫자(1천여명)와 구속 수배(48명) 노동자들이 대량으로 발생했으며, 179명이 업무방해, 교통방해, 폭력행위등처벌법위반 등의 죄목으로 약 2억 원에 달하는 벌금형을 받았다. 화물연대의 경우 이러한 태도는 화물연대의 주력인 지입기사들과 사용종속성이 높은 위수탁 관리기사들 사이를 일시적으로 분열시키는 효과도 거두어 조직의 동원능력을 상당기간 훼손시켰다. 실제로 화물연대 내의 위수탁 관리인과 지입기사들이 그런 경우라 볼 수 있는데, 이들 간에는 사용종속성뿐만 아니라 그에 연유하는 수입조건의 차이도 존재한다. 즉, 위·수탁 관리인들은 수입조건이 더 낮고 사용종속성은 더 높아서 억압에 직면하는 경우 동원에의 참여가 쉽지 않은 구조였다.

(3) 조직화 지향과 반응

앞에서 살펴본 것처럼 화물연대는 조직 형성과 동원화 과정 이후 조직체계(전국-지부-지회-분회)를 갖추고 일정정도 지역별 조직에 상대적인 자율성을 부여하고 있다. 또한 조직 동원의 과정에서 정부와 사용자와의 교섭관계를 수립하는데 성공했기 때문에 최소한의 조직 안정화 장치가 마련된 셈이다. 다만 화물연대는 특수고용직 노동자성 문제로 인하여 조직 안정화의 제도적인 문제는 아직 남아 있다고 볼 수 있다. 그렇다면 현재 화물 노동자들은 그들의 대변단체의 필요성/형태, 노조 활동 등에 대한 반응과 의식을 살펴 볼 필요가 있다.

<표 3-3-24> 노조 유무와 조합원 여부 - 화물기사

	사업체 노조 있음(유노조)	사업체 노조 없음(무노조)	현재 조합원	현재 비조합원
화물	77.9	22.1	56.2	43.8
택배	18.2	81.8	17.4	82.6

<표 3-3-25> 사업주의 노조활동에 대한 태도(부당노동행위 여부)-화물기사

	노조 탈퇴 종용, 가입을 이유로 한 불이익 사례			노조 활동참여를 이유로 한 불이익처분, 계약해지 사례			단체교섭 요구의 거부나 지연 사례			노조 활동 개입 사례		
	그렇다	그저 그렇다	아니다	그렇다	그저 그렇다	아니다	그렇다	그저 그렇다	아니다	그렇다	그저 그렇다	아니다
화물	60.2	13.3	26.5	56.3	15.6	28.1	62.6	16.1	21.3	53.2	21.8	25.0
택배	100.0			100.0			94.1		5.9	82.4	5.9	11.8

<표 3-3-26> 대변단체의 필요성과 형태 - 화물기사

	일자리 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체의 필요성	대변단체의 바람직한 형태 - 노동조합	대변단체의 바람직한 형태 - 비노조단체(협회)
화물	98.4	91.8	8.2
택배	87.0	100.0	

우선, 설문조사에 응답한 화물연대 노동자의 77.9%는 “사업체에 노조가 있다(유노조)”고 응답했으며, 현재 조합원이라고 응답한 이들은 56.2%였다(<표 3-3-24>). 한편 설문조사 결과 노조 활동에 대한 사용자의 부당노동행위로는 △노조 탈퇴 종용, 가입을 이유로 한 사업주의 불이익(60.2%), △노조 활동 참여를 이유로 한 불이익 처분, 계약 해지(56.3%), △단체교섭 요구의 거부나 지연(62.6%), △노조 활동 개입(53.2%) 등이 나타났다(<표 3-3-25>). 그럼에도 불구하고 설문조사 결과를 보면 화물연대 노동자들은 노동자들의 일자리 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체의 필요성(98.4%)을 강하게 느끼고 있었으며, 이들 노동자들 10명 중 9명 이상(91.8%)은 대변 단체의 바람직한 형태로 “노동조합”을 꼽았다. 반면 “비노조 단체(협회 등)”는 10명 중 1명(8.2%) 정도에 그쳤다(<표 3-3-26>).

5) 결론 및 함의

화물연대의 조직화 과정을 보면 다른 노조들과 달리 신속하게 전국적인 단일 조직(세력화를 통한 조직화)으로 형성했다. 이는 기존의 기업별 노조 형태의 노조 조직화 과정을 밟았던 비운송부문인 골프장이나 학습지 노조와의 주된 차이점이다.

특히 화물연대의 노조 조직화 성공요인은 기존 노조나 외부 조직의 지원과 도움이 컸다. 실제로 화물연대는 정규직 노조인 운송하역노조가 노조 조직화 과정에서 체계적인 전략을 수립하는 등 조직화의 산파역할을 했다. 게다가 화물연대가 일정한 제도화의 단계 과정을 밟고 있던 조직체계 정비 과정에서는 민주노총 지역본부에 지역지부 사무실을 함께 사용했는데, 이는 화물연대의 조직운영과 노조 간부들의

의식을 높이는 데 중요한 역할을 했다. 한편 화물연대는 이를 통해 해당 지역의 민주노동당과의 관계를 맺는 계기도 되었다.

둘째, 화물연대는 노조 조직화 과정에서 노동자성 투쟁보다는 제도적인 문제를 개선하기 위한 투쟁을 전개했다. 이는 레미콘의 노조 조직화 사례를 반면교사로 삼았기 때문이다. 레미콘의 경우 조직화 초기에 노동자성을 인정받는 투쟁을 전개하는 과정에서 일정한 한계가 있었다. 하지만 화물연대는 지입차가 외형상 고용관계가 형성되지 않기 때문에 조직 형성과정에서 사용자의 억압을 심하게 받지 않았다. 실제로 화물연대는 하도급 형태의 알선업체를 통해 물량을 제공받는 비전속성의 특징을 지니고 있었기에 초기 노조 조직화 과정에서 상대적으로 사용자의 탄압은 많지 않았다.

셋째, 화물연대는 해당부문의 작업 특성상 노조 조직화 대상이 지역에 국한된 것이 아니라 전국적인 차원으로 진행되었다. 화물연대는 초기 노조 조직화 과정에서 전국의 24개 휴게소를 돌며 휴게소에 들어오거나 쉬고 있는 화물 기사들을 대상으로 노조 홍보 및 조합원 가입원서를 돌렸다. 이는 화물 운송의 특성상 전국적 혹은 광역지역을 대상으로 하는 해당 산업의 특수성(장거리 이동)에 기인한 것인데, 이는 노조 운영과정에서 조직형태와 조직운영에도 일정한 영향을 미쳤다.

넷째, 화물연대와 같이 노동조합이 조직된 이후 제도화를 통한 안정화 단계에 접어들었다 하더라도 일정한 한계는 남아 있다. 예를 들면 화물 노동자들의 주요한 불만 사항 중 하나는 운송료 문제다. 그런데 이들의 운임료는 정부가 정한 가이드라인(기준운임료)과는 별개로 하도급 거래 구조에 의해 결정되며, 이는 해당 종사자들의 개별적으로 들어가는 부대비용(유류비, 범칙금 등)을 맞추기 어려운 현실이다. 그

그러나 정부나 사용자의 태도로 보아 제도개선이나 운송료 문제 등은 단시일 내에 쉽게 해결되기는 어려운 것이 현실이다. 결국 이는 화물연대의 2006년 3차 4차 총파업으로 연결되었으며, 이는 개별 조합원들이 노조 가입에 대한 기대심리가 낮아질 수밖에 없어 조직 확대가 둔화될 가능성이 높다.

끝으로, 화물연대의 노조 조직화 이후에 해결해야할 몇 가지 과제를 도출할 수 있다. 우선, 노동조합은 이미 조직된 조합원들에게는 노동자로서의 의식을 심화시키는 노력이 필요하다. 이는 일반적인 조직에서도 나타나는 문제이지만, 화물연대 또한 노조 조직화 이후 제기 될 조직의 질서와 체계(교육 및 일상활동, 간부 육성)에 대한 과제를 갖고 있다. 더불어 화물연대의 주요한 고민은 현재의 조합원들에 대한 서비스 모델의 구체적인 사업과 실행문제이다. 이는 조직된 약 1만여 명의 조합원들에게 노동조합이 제공할 직접적인 서비스인데, 이는 해당 노동자들의 사건을 지원하거나 상담하는 문제들을 중장기적으로 검토될 내용으로 판단된다.

제4절 덤프연대 노동자들의 상태와 조직화 사례

김 중 진(한국노동사회연구소 연구위원)

1) 들어가는 말

2005년 총파업을 앞두고 노동절 전야제 참가한 덤프연대 노동자들의 투쟁 구호는 ‘차라리 죽여라’ 였다. 이 구호에서 느껴지듯 건설현장 노동자들의 현실은 너무나 처절했던 것이다. 실제로 2006년 현재 덤프연대 노동자들의 주당 평균 노동시간은 55.7시간(성수기 79.1시간, 비수기 32.3시간)임에도 불구하고, 이들 노동자들의 월 평균 소득은 143만원에 불과했다. 게다가 건설 현장은 계절적 요인을 포함하여 성수기와 비수기간의 소득차이(성수기 183만원, 비수기 74만원)가 매우 크다. 이러한 이유로 덤프 노동자들은 소득 수준이 낮거나 일자리가 불안정하기 때문에 이직을 고려하는 이들이 많다.

일반적으로 덤프 기사들의 처우가 열악한 것은 건설현장의 하도급-알선구조에 의한 착취구조에 기인한 것이며, 다른 한편으로는 IMF 경제위기 이후에는 건설경기가 침체와 건설임대시장의 과포화 현상과 맞물려 수익구조가 감소했기 때문이다. 이와 같은 건설현장의 다단계 하도급 구조는 덤프연대가 노조 건설 이후 5차례의 총파업(2005년, 2006년)을 하면서 주요하게 제기했던 요구사항이다. 하지만 건설현장의 하도급 구조는 오랜 시간 동안 고착화되어 정부가 정책적 의지를 갖고 접근하지 않으면 쉽게 해결하기 어려운 문제다. 때문에 덤프연대는 노정 교섭 속에서 이 문제를 꾸준히 요구하고 있다.

현재 덤프연대는 민주노총 건설운송노조에 준조합원 자격으로 참여하고 있으며, 2007년 현재 노조 조직률은 약 20%(12,435명)다. 덤프연대의 노조 조직률은 다른 운송부문(화물 6%)이나 건설부문(레미콘 3%) 노동조합에 비해 매우 높은 편인데, 이는 덤프연대가 가장 늦게 노동조합을 건설하면서 다른 노동조합의 조직화 과정을 반면교사로 삼았기 때문이다. 실제로 조직화와 투쟁의 주요 방향은 노동자성 문제보다는 법제도 개선의 대정부 투쟁(화물, 레미콘 사례)을 중심으로 전개했으며, 조직화는 세력화를 통한 제도화 및 합법화의 경로(화물 사례)를 추구했다.

이처럼 운송 및 건설부문 노조 조직화 성공 및 실패 사례는 향후 해당 부문의 노조 조직화 방안을 고려 할 때 주요한 시사점을 줄 수 있다. 따라서 본 고에서는 건설부문의 일반적 현황과 노동시장의 특징 그리고 덤프연대 조합원들의 노동실태 및 조직화 과정을 살펴 볼 것이다.

2) 산업구조와 노동시장의 특징

(1) 산업구조

덤프트럭(dump car)은 「건설기계관리법」 시행령에서 적재 용량 12톤 이상인 차량을 의미하는데, 일반적으로 건설현장에서 토사·골재 운반용의 특수 화물차량을 의미한다. 다만 적재용량 12톤 이상 20톤 미만의 화물운송에 사용하기 위해 「자동차관리법」에 의한 자동차로 등록된 것을 제외한다. 그런데 덤프트럭의 적재용량 15톤 이상은 본인의 의사에 따라 최초 등록 시에 한해 「건설기계관리법」과 「자동차관리법」 상의 대형 화물자동차로 등록하는 것이 가능하다.

덤프트럭은 건설기계로 분류되어 있으며, 건설 현장에서 덤프트럭은 보통 15톤과 25톤으로 구분된다. 통상 15톤 덤프트럭은 바퀴가 10개인 차량으로 건설현장에서 토사운반을 주로 하며, 25톤 덤프트럭은 바퀴가 12개인 차량으로 토사운반이나 골재, 건축폐기물을 운반한다. 이들 덤프트럭은 1983년(1,252대)부터 1998년(54,988대)까지 기하급수적으로 증가하기 시작했다. 하지만 1998년 IMF 경제위기를 정점으로 덤프트럭의 등록현황은 일정하게 감소 내지 정체하고 있으며, 2005년 현재 50,751대인 것으로 파악된다. 실제로 덤프트럭의 연도별 가동률을 보면 2005년 현재 52.7%이지만, IMF 경제위기 시기에는 39.1%였다(<표 3-4-1, 2>).

<표 3-4-1> 연도별 덤프트럭 등록현황(단위: 대수)

연도	대수	연도	대수	연도	대수
1981	1,252	1990	20,210	1999	49,595
1982	1,797	1991	30,115	2000	47,573
1983	3,344	1992	32,100	2001	46,215
1984	5,033	1993	34,597	2002	47,005
1985	6,591	1994	37,781	2003	50,827
1986	7,606	1995	41,200	2004	51,573
1987	8,557	1996	48,400	2005	50,751
1988	10,034	1997	54,988		
1989	12,542	1998	51,210		

* 자료: 건설교통부, 건설기계등록현황(2006)

다른 건설기계부문과 마찬가지로 덤프트럭의 경우에도 경제위기 이전에는 건설경기 호황으로 건설현장의 시장진입이 증가했으나, 경제위기 이후에는 건설경기 침체와 건설임대시장의 과포화 현상과 맞물려 감소할 수밖에 없었다. 다만, 15톤 덤프트럭은 점점 줄어들고 있는

반면, 25톤 덤프트럭은 증가하고 있는 것으로 보인다. 이는 건설현장에서 25톤을 사용할 경우 작업 공정이 단축되기 때문에 현장에서는 점점 더 25톤을 원하고 있기 때문이다.³⁰⁾ 다른 한편으로 건설현장에서 공급과잉으로 인한 시장의 과포화 상태는 작업량 감소와 운임단가 하락때문인데, 이는 덤프등록이 허가제에서 신고제로 바뀐 것도 주된 요인이다.

반면에 덤프트럭의 경우 시장이동이나 탈퇴는 상대적으로 어려운 구조다. 이러한 이유는 첫째, 덤프트럭의 고가성(25톤 1억1천~1억6천)으로 인해 시장에 내놓아도 쉽게 매각되지 않고 처리되더라도 거액의 손실을 감수하지 않으면 안 되기 때문이다. 둘째, 시장 내 경기 부진으로 대체 일자리가 부족한 점과 차주들의 인적 투자의 미비로 노동의 유연성이나 탄력성이 떨어진다.³¹⁾

덤프트럭의 용도별 비율은 크게 변하지 않고 일정한 비율을 유지하고 있는 편이다. 용도별 구분으로 볼 때 특수고용 노동자들로 분류되는 영업용 현황은 IMF 경제위기 이전인 1997년을 정점으로 감소 경향을 보이고 있지만, 대체로 90% 내외의 안정세를 유지하고 있다(<표 3-4-3>).

30) 이로 인해 건설현장의 수급불균형 상태에서 15톤 차주와 25톤 차주 사이의 긴장관계를 발생시키기도 한다. 15톤 덤프트럭의 경우 경력이 오래된 기사들이 많은 반면에 25톤 덤프트럭은 상대적으로 경력이 짧은 기사들이 많은 편이다.

31) 덤프트럭 기사들에 이하면 실제 운행일 수는 200일 안팎(주당 노동시간 55.7시간)에 불과하며, 설문조사 결과를 보면 성수기와 비수기간의 수급불균형 문제(성수기 79.1시간, 비수기 57시간)가 매우 심각한 것으로 파악된다. 실제로 건설현장에서는 동절기인 비수기에는 10일 이상 운행하기 힘든 조건이라서 성수기에는 거의 매일 운행하고 있는 상황이다.

<표 3-4-2> 연도별 건설기계 가동율 현황(단위: %)

구분	전체 평균	불도 우지	굴삭 기	로우 더	지게 차	덤프 트럭	기중 기	로울 러	콘크리트 믹서트럭	콘크리트 트럼프	공기압 축기	천공 기
'89	80.6	62.4	76.5	85.2	77.9	93.0	83.7	-	84.9	80.8	-	-
'90	66.7	59.6	67.9	70.3	64.6	78.2	64.9	-	72.5	55.4	-	-
'91	55.5	46.9	57.2	60.0	52.4	58.2	46.0	-	75.4	47.9	-	-
'92	50.5	49.6	54.3	50.9	43.2	65.9	51.7	-	52.7	35.5	-	-
'93	49.4	48.0	49.2	46.0	43.8	62.8	48.4	-	59.4	37.4	-	-
'94	50.3	45.3	51.5	47.2	41.2	61.6	52.5	-	53.1	49.6	-	-
'95	50.6	46.6	51.2	50.6	47.1	59.5	48.2	-	58.7	43.2	-	-
'96	55.3	52.1	56.8	51.6	53.6	64.3	56.4	-	59.1	48.3	-	-
'97	62.8	61.2	67.1	65.5	61.5	68.8	70.9	-	41.3	66.0	-	-
'98	33.1	37.0	43.2	32.3	23.8	39.1	34.4	40.4	30.6	32.2	25.7	25.3
'99	44.5	40.6	51.9	44.6	37.8	59.4	55.3	46.2	35.8	46.2	35.9	35.8
'00	42.3	35.9	49.6	40.9	41.9	57.0	50.7	30.7	51.7	41.4	34.3	31.4
'01	44.8	38.2	53.8	38.1	43.3	60.6	46.6	36.5	60.7	45.0	35.6	35.1
'02	50.0	42.5	57.5	44.9	49.1	63.0	52.3	42.5	59.9	50.8	40.9	46.4
'03	50.6	48.0	61.6	48.5	48.8	62.9	52.1	43.8	56.8	46.8	43.1	43.9
'04	47.9	46.0	55.8	48.0	46.3	59.9	46.8	46.5	52.8	43.0	39.4	41.9
'05	43.1	42.4	51.2	42.4	45.2	52.7	41.5	41.6	46.1	40.8	34.9	35.3

* 자료: 대한건설기계협회(각 연도)

<표 3-4-3> 연도별 덤프트럭의 용도별 등록현황(단위: 대, %)

연도	대수				비율				
	총계	관용	자가용	영업용	증가율1	증가율2	관용	자가용	영업용
1993	34,597	114	3,655	30,828	0.0	100.0	0.3	10.6	89.1
1994	37,781	122	3,786	33,873	9.2	9.2	0.3	10.0	89.7
1995	41,200	122	3,707	37,381	9.0	19.1	0.3	9.0	90.7
1996	48,400	140	3,706	44,554	17.5	39.9	0.3	7.7	92.1
1997	54,988	165	4,122	50,701	13.6	58.9	0.3	7.5	92.2
1998	51,210	179	3,961	47,070	-6.9	48.0	0.3	7.7	91.9
2000	47,573	222	4,044	43,307	-7.1	37.5	0.5	8.5	91.0
2002	47,005	281	4,044	42,680	-1.2	35.9	0.6	8.6	90.8
2003	50,827	302	4,318	46,207	8.1	46.9	0.6	8.5	90.9
2004	51,573	316	4,598	46,659	1.5	49.1	0.6	8.9	90.5
2005	50,751	336	4,684	45,731	-1.6	46.7	0.7	9.2	90.1

* 자료: 대한건설기계협회 자료를 재구성

* 주 : 1) 증가율 1: 전년 대비 증가율, 증가율2: 1993년 기준 증가율

2) 관용은 공공부문 소유로 등록된 것이고, 자가용은 건설회사나 제조업체 등이 직접 트럭을 소유하는 것이며, 영업용이 최근 쟁점이 되고있는 특수고용형태 지입덤프차주임.

(2) 노동시장의 특징

덤프 운송시장은 발주에 의해 도급 받는 공사업체의 수에 비해 덤프 차주들은 포화 상태이다. 이러한 운송시장 구조에서는 운송비를 수요자(업체)가 좌우하게 되어 덤프차주의 채산성을 악화시킨다.

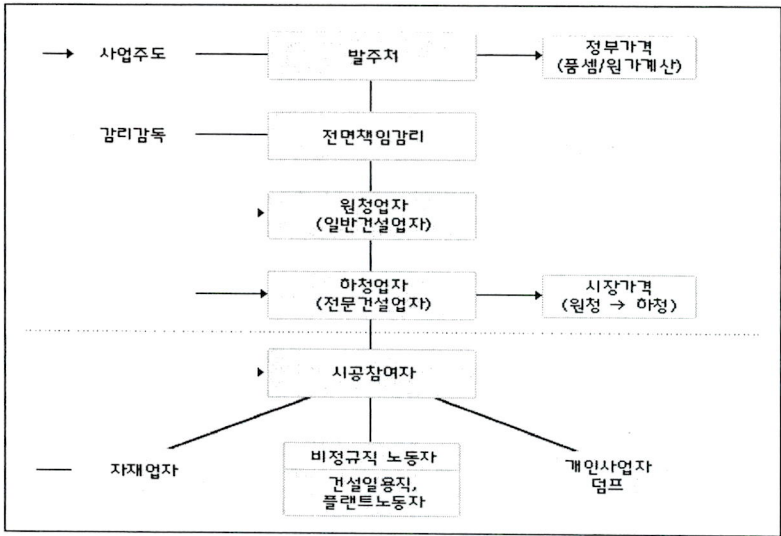
덤프 차주들은 개인사업자의 지위를 갖고 있으며, 덤프 운송서비스의 양과 질은 상품생산처럼 비용절감이나 기술혁신과 같은 요소에 의해 향상되는 것이 아니라, 작업물량을 확보하기 위한 가격경쟁에 의존하는 특성이 있다. 때문에 정부의 유류세 인상이나 유가 상승은 운임인상을 통해 원가를 수요자에게 부담시키는 것이 불가능해 그 부담이 덤프 차주에게 전가된다.

여기에 건설 산업에서의 다단계 하도급 구조의 최하층에 있는 덤프 트럭 운송비를 깎는 역할을 한다([그림 3-4-1]).³²⁾

일반적으로 덤프기사는 건설기계 대여업으로 등록하여 하청 전문건설업체나 원청 건설업체와 직접 운송계약을 맺어 직거래를 하도록 되어 있다([그림 3-4-1, 2]). 덤프트럭 운송시장은 건설시장 등 다른 시장에서 파생된 2차 시장의 성격을 갖는데, 건설시장 자체의 다단계와 덤프 운송시장 자체의 다단계가 결합되어 있는 구조이다. 다시 말하면 건설시장에서 발주된 공사는 몇 개의 소수 대기업들이 원청으로서 도급을 받고, 이를 원청이 직접 시공하거나 이를 다시 그 보다 하위에 있는 전문건설업체에 하도급 한다.

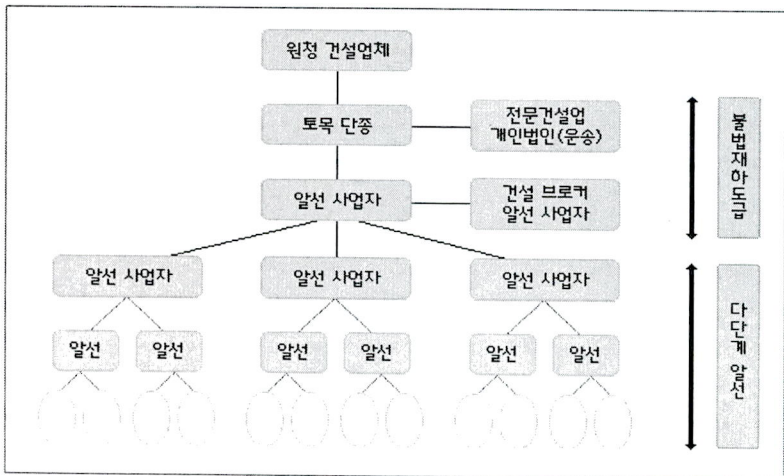
32) 이러한 문제는 다단계 하도급구조에 의한 운임 단가하락, 수익비용의 불일치, 탕 튀기운임 등이다.

[그림 3-4-1] 국도건설 공사 다단계 하도급 구조 현황



* 자료 : 경실련(2005)

[그림 3-4-2] 덤프 운송시장의 알선구조



이러한 시장구조는 시공업체의 필요에 의해 덤프트럭의 서비스가 사용되기 때문에 현실적으로는 통상 2-5단계의 다단계 하도급 운송시장이 형성된다. 결국 운송사업 사용자(원청 또는 하청)는 차주 모집 어려움, 차주들 관리의 어려움, 업무의 과다, 문제발생시 책임 등으로부터 오는 문제점을 회피하기 위한 방법을 찾았고, 이는 차주의 모집 및 관리, 기성(운반비) 청구권 및 배차권을 불법하도급업자 또는 덤프트럭 차주 중 대표자에게 주는 것이다. 그리고 이 불법하도급업자 또는 대표자는 개인이 운영하는 배차 사무실에 기성청구권과 배차권을 재하청주고 있다.

이와 별도로 덤프 노동자는 흔히 지입사라고 부르는 건설기계대여업자와 차량 등록, 관리에 관한 계약을 형성하기도 한다. 즉, 덤프 노동자는 차량의 등록, 관리와 관련해서는 지입사와 현장의 배차 및 운반비의 결제와 관련해서는 배차 사무실과 계약을 맺는 이중의 계약관계 하에서 일을 한다. 현행 제도는 전문 하도급업체가 건설장비를 직접 지휘하여 작업을 하도록 규정하고 있으나, 실제로는 전문 하도급업체에서 운송에 관한 재하도급의 형태가 나타나고 있다. 이는 건설기본산업법의 규정을 이용해 문서상 등록 회사(paper company)를 설립하여, 업체에 운송업을 추가하여 건설현장의 토사운송을 하고 있다.

3) 덤프 노동자들의 노동실태

덤프 노동자(기사)들의 인적 속성을 보면 평균 연령은 44.2세이며, 이들 응답자들의 가구원(가족) 수는 평균 3.8명인 것으로 나타났다. 덤프 노동자들의 현 직종 평균 경력은 11년이며, 현 사업체에서의 평균 근속년수는 5년인 것으로 나타났다(<표 3-4-4>).

<표 3-4-4> 덤프(연대) 노동자들의 주요 인적 특성(N=57)

	평균 연령	가구원 수	현 직종 경력	현 사업체근속년수
덤프	44.2세	3.8명	11년	5년
레이콘	45.7세	3.9명	9.4년	7.2년

* 자료 : 한국노동사회연구소(2006)

* 주 : 설문조사 대상의 표본은 덤프 57명, 레이콘 182명임.

(1) 취업 상황

설문조사 결과를 보면 덤프 노동자들의 37%는 “이전에 현재 사업체에서 노동자로 일했던 적이 있다”고 응답했다. 그런데 이들 노동자들은 이전 직종에서의 근로 형태는 정규직이라는 응답 21.4%에 그쳤으며 비정규직이 46.9%(비정규 25%, 특수고용 21.4%)였다(<표 3-4-5>). 현 직종에서 종사하게 된 이유로는 “노력한 만큼의 수입을 기대해서” (71.4%)를 꼽았다(<표 3-4-6>).

<표 3-4-5> 이전 종사 직종에서의 근로 형태 - 덤프기사

	정규직	비정규직	특수고용	자영업	무급가족 종사자	현 직종 첫 취업	기타
덤프	21.4	25	21.4	19.6		8.9	3.6
레이콘	48.3	20.6	9.4	16.1	1.1	1.1	2.2

<표 3-4-6> 현 직종에서 종사하게 된 이유 - 덤프기사

	노력한 만큼의 수입을 기대해서	시간 활용이 자유로울 것 같아서	안정된 일 자리를 찾기 힘들어서	가사, 자녀 양육 등을 고려해서	적성이나 취향에 맞아서	기타
덤프	71.4		10.7	7.1	7.1	3.6
레이콘	43.8	7.4	38.1	2.8	4.0	4.0

* 주 : 이전에 현재 사업체에 노동자로 일했다는 응답(덤프 37%, 레이콘 43.4%)

(2) 계약 실태

덤프 노동자들의 계약 실태를 보면 현재의 계약 성격은 위임 계약이 32.1%, 도급 계약은 12.5% 정도였으며, 잘 모른다는 응답이 51.8%였다. 이들 노동자들의 계약 형태는 “구두 계약” (50.9%)과 “절차 없음” (49.1%)이 각기 절반 정도 차지하고 있었다(<표 3-4-7>). 한편 이들 노동자들의 계약 기간의 주기는 “별도의 기간이 정해지지 않았다” (69.6%)라는 응답이 매우 높은 비중을 차지하고 있었으며, 그 다음으로는 “물량 단위로 계약한다” (12.5%)였다(<표 3-4-7>).

<표 3-4-7> 현재의 계약 성격 및 계약 형태 - 덤프기사

	계약 성격				계약 형태			계약기간 주기					
	근로 계약	위임 계약	도급 계약	잘 모름	계약서 교환	구두 계약	절차 없음	연간 단위	개월 단위	물량 단위	별도 기간 없음	잘 모름	기타
덤프	3.6	32.1	12.5	51.8		50.9	49.1		1.8	12.5	69.6	12.5	3.6
레이콘	4.5	3.4	90.4	1.7	52.4	21.9	25.7	72.9	11.6	2.8	2.8	2.8	7.2

한편 덤프 노동자들의 계약 기간 종료 후 계약 관계 및 재계약 주도권을 보면 우선, 계약기간은 “회사 사정에 따라 일정하지 않다” (83.6%)라는 의견이 압도적으로 많았다. 그리고 계약 체결 시 계약의 주도권은 “사업주가 계약 조건을 제시하고 통보한다” (74.5%)라는 의견이 가장 많았다. 덤프 노동자들의 보수 산정 기준 결정의 주도권 또한 “사업주측이 일방적으로 결정한다” (78.6%)라는 의견이 매우 높은 비중을 차지하고 있었다(<표 3-4-8>).

<표 3-4-8> 계약기간 종료 후 계약 관계 및 계약(재계약) 체결시 주도권 - 덤프기사

	계약기간 종료 후 계약 관계			계약(재계약) 체결시 주도권			보수산정 기준 결정시 주도권			
	특별한 사정이 없는한 재계약체결	특별한 사정이 없는한 계약해지	회사 사정 에 따라 일정하지 않음	사업주 가 계약 조건을 일반제 시, 통보	사업주와 본인이 협의나, 사업주 의사 많이 반영	사업주와 본인이 동 등한 위치 에서 협상	사업주 측이 일방 결정	사업주와 본인이 협의, 결정	고객 이 일방 결정	고객과 본인이 협의, 결정
덤프	5.5	10.9	83.6	74.5	20	5.5	78.6	16.1	5.4	
레미콘	77	1.1	21.9	49.2	40.1	10.7	24.3	72.6	3.3	

(3) 노동자성 문제

덤프 노동자들의 사용 종속성을 보면 화물 노동자와 마찬가지로 업무 시간·장소·방법 등에서 사업주측의 강제력이 강하게 시행되고 있는 것으로 보인다. 실제로 덤프 기사의 경우 “근무 장소 결정” (98.3%), “업무수행 방법 결정” (76.4%) 등은 거의 사업주에 의해 결정되며, 지시 감독의 주체 또한 “소속업체” (56.1%)라는 의견이 절반을 넘고 있었다. 덤프 노동자의 징계 형태 또한 출퇴근, 근무장소, 업무수행 방법 등에 있어서 사용자측의 통제력이 작동되고 있음을 확인할 수 있다(<표 3-4-9>).

<표 3-4-9> 사용 종속성 - 덤프기사

	주간 출근 횟수	조회 회합빈도	근무장 소결정	업무수행 방법 결정	지시 감독 주체	규정 유무	사안별 징계 형태		
							출근/근 무시간/ 회의	근무장소 이탈	업무수행 방법 위반
덤프	5회 이상 (47.2) - 4.6회	전혀 없음 (87.5)	사업주 (98.3)	사업주 (76.4)	소속업체 (56.1)	규정 없음 (77.2)	94.6	97.3	96.1
레미콘	5회 이상 (100) - 6회	전혀 없음 (83.5)	사업주 (98.3)	사업주 (99.4)	소속업체 (88.9)	회사 규정 (59.2)	54.8	72.9	76.6

* 주 : 1) 주간출근 하단의 횟수는 주간 평균 출근 횟수를 의미함.

2) 징계는 '경고', '불이익을 안중'을 제외한 상대적 중징계의 비중으로 계산.

한편 설문조사 결과를 보면 덤프 노동자의 경제적 종속성의 지표와 징표인 사회경제적 조건의 강제력은 매우 강한 것을 확인 할 수 있다. 실제로 덤프 기사의 경우 “계약 체결의 주도권” (94.5%), “보수결정의 주도권” (78.6%), “제시 업무 거절 가능성 곤란” (66.7%) 등은 경제적 종속성을 보여주는 대표적인 지표들이 높게 나타나고 있다(<표 3-4-10>).

<표 3-4-10> 경제적 종속성 - 덤프기사

	전속성	작업수단 소유관계	투자 존재, 규모, 수익예상	타인 대체성	양자의 경제·사회적 조건		
					계약 체결의 주도권	보수결정의 주도권	제시업무 거절의 가능성
덤프	계약상 금지 (37) 재량내 가능 (31.5) 현실적 곤란 (27.8)	본인 소유 (92.5) 자유사용 (51.0)	차이 있음 (80.4) 차이 없음 (94.3)	재량 내 가능 (41.5) 전혀 불가능 (34) 회사 승인 시 가능(24.5)	사업주주도 (94.5)	사업주주도 (78.6)	거절 곤란 (66.7)
레이콘	계약상 금지(82.1)	본인소유 (92.2) 사업주 허가 (67.6)	차이 있음 (81.5) 차이 없음 (92.8)	전혀 불가능 (53.4) 회사 승인 시 가능(34.5)	사업주주도 (89.3)	협의 결정 (72.4) 사업주주도 (24.3)	거절 곤란 (90.1)

(4) 임금 및 노동조건

덤프 노동자의 주요 노동조건을 보면 월 평균 소득은 143만원(성수기 183만원, 비수기 74만원)이었으며, 주당 평균 노동시간은 55.7시간(성수기 79.1시간, 비수기 32.3시간)으로 매우 열악한 상황인 것을 알 수 있다(<표 3-4-11>).

실제로 덤프 노동자 10명 중 5명 정도(51.2%)는 이직 이유로 “노력에 비해 소득 수준이 낮아서”를 꼽았으며, 그 다음으로는 “소득이나 일이 불안정해서” (22%)를 꼽았다(<표 3-4-12>). 한편 이들 노동자들의 비수기 사업주의 생계 지원 대책은 “별 조치 없이 출근 혹은 대기한다” (87.8%)는 의견이 압도적으로 많았다(<표 3-4-13>).

<표 3-4-11> 근로소득 및 노동시간 비교(단위: 만원, 시간) - 덤프기사

	근로소득				노동시간			
	월평균 소득	비수기 소득	성수기 소득	성수기-비수기 차이	주당 평균 시간	비수기 평균 시간	성수기 평균시간	성수기-비수기 차이
덤프	143	74	183	109	55.7	57	79.1	22.1
레이콘	151	81	182	101	78	32.3	61.5	31.3

<표 3-4-12> 이직의 주된 이유 - 덤프기사

	노력에 비해 소득수준이 낮아서	소득이나 일이 불안정해서	사업주의 부당한 대우	직업으로서 전망이 어두워	학업·가족부양·건강상 이유	적성과 능력에 맞지 않다	기타
덤프	51.2	22.0	4.9	2.4		2.4	17.1
레이콘	37.3	22.7	8.2	12.7	12.7	0.9	5.5

* 주 : 덤프 노동자들의 경우 현재의 일자리에서 계속 일할 의향은 덤프 45.3%, 레이콘 62.8% 임

<표 3-4-13> 비수기 사업주의 생계지원 대책 - 덤프기사

	휴업수당 지불	생계보조금 지급	다른 일거리 알선	다른 일거리 묵인	시간단축/휴직처리	가불 제공	별조치없이 출근/대기	계약 해지	기타
덤프			1.8	17.9	5.4		73.2		1.8
레이콘		3.9			4.4	1.1	87.8	1.1	1.7

<표 3-4-14> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 - 덤프기사

	본인이 전적으로 비용부담	회사가 전적으로 비용부담	본인과 회사가 반반 부담	본인이 대부분 부담하고 회사가 약간 보조	회사가 대부분 부담하고 본인이 약간 보조
덤프	98.2			1.8	
레이콘	98.9	0.6			0.6

<표 3-4-15> 사회보험 및 부가급여 미적용/미지급 비율 - 덤프기사

	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험	퇴직금	주간유급휴가	연월차유급휴가	특별유급휴가	상병유급휴가	육아휴직	탁아제도	교통비	식대	상여금
덤프	88.9	86.7	95.6	95.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	64.2	100.0
레이콘	93.6	95.5	97.5	98.1	98.8	99.4	100.0	98.2	98.8	99.4	99.4	98.2	36.8	99.4

이처럼 열악한 노동조건에 처해 있는 덤프 노동자들의 업무 중 사고, 재해 발생을 당할 경우 처리 방법으로는 “본인이 전적으로 부담한다”(98.2%)고 응답했다(<표 3-4-14>). 그럼에도 이들 노동자들은 사회보험이나 부가급여를 적용 받지 못하고 있는 현실이다(<표 3-4-15>). 한편 덤프 노동자들의 일자리 만족도(0.35)는 매우 낮았으며, 레미콘 노동자(0.74)에 비해서도 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 특히 덤프 노동자들은 다른 항목에 비해 소득안정성(0.20)에 대한 만족도가 가장 낮았다(<표 3-4-16>).

<표 3-4-16> 일자리 만족도 - 덤프기사

	일자리 만족도 종합 의견	소득 안정성	취업 안정성	노동 시간	작업 환경	일의 자율성	노동 강도
덤프	0.35	0.20	0.40	0.27	0.40	0.51	0.33
레미콘	0.74	0.75	0.87	0.49	0.55	1.00	0.79

* 주 : 매우만족=4, 만족=3, 보통=2, 불만족=1, 매우불만족=0으로 계산, 평균처리.

(5) 노동자성과 근로기준법 적용 인식

덤프 노동자들의 노동자성과 근로기준법 적용 여부에 대한 인식을 보면, 거의 대부분은 “스스로 노동자로 생각”(98.1%)하고 있으며, “근로기준법을 적용 받는 노동자”(98.1%)가 되기를 바라고 있었다. 이들 노동자들이 스스로 노동자로 인식하는 이유로는 “사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에”(66.7%)를 꼽았다(<표 3-4-17>).

<표 3-4-17> 노동자성 인식과 이유 - 덤프기사

	노동자성 인식		노동자성 인식 이유				
	스스로 노동자로 생각	근로기준법 적용 받는 노동자회향	사업주의 지시 와 통제를 받고 일하기 때문에	근로의 대가 로 보수를 받기 때문에	일과 근로계약 을 맺은 일의 내용이 다르지 않으므로	사용자가 억지 로 고용계약이 아닌 계약을 강요한 때문	기타
덤프	98.1	98.1	66.7	29.4	2.0	2.0	
레미콘	92.4	97.1	79.0	16.8	3.0	0.6	0.6

<표 3-4-18> 노동자(근로자)로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항 - 덤프기사

	고용 안정성	퇴직금 지급	소득수준 향상안정	모성 보호	유급휴일 휴가보장	사회보험 적용	노동 기본권 보장	소득세등 세금경감	부당 해고 보호	기타
덤프	20.7	2.8	22.1	0.0	2.1	10.3	33.8	1.4	6.9	0.0
레미콘	24.9	5.9	13.8	0.2	5.1	15.4	24.1	1.4	9.3	0.0

<표 3-4-19> 고충처리 사항 - 덤프기사

	소득수준개선 (운송료인상)	부당 계약해지 규제	다단계 거래 근절	유류비보조 금지급/인상	차량유지 보수보조 금지급	업무시간 단축 휴식보장	비수기생활 지원제도
덤프	28.5	3.2	25.3	19.0	0.0	6.3	0.0
레미콘	29.5	14.3	2.4	17.7	10.4	5.1	14.1

	문서화된 계약서	교통사고 처리비용 공제제도	각종 수수료 인하	기타장비 구입강요 금지	어음결제 관행 근절	운/배송 시장 수급조절	기타
덤프	1.9	0.0	0.0	0.0	5.7	10.1	0
레미콘	0.6	1.8	0.2	0.4	0.2	3.3	0

한편 덤프 기사들은 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로 △노동기본권 보장(33.8%), △소득수준 향상 및 안정(22.1%), △고용안정(20.7%)을 꼽고 있었으나, 레미콘 기사들은 △고용안정(24.9%), △노동기본권 보장(24.1%), △사회보험 적용(15.4%)을 꼽았다(<표 3-4-18>).

다음으로, 운송/배송 직종의 해결 과제를 살펴보면 덤프 기사의 경우 △운송료인상(28.5%), △다단계거래 근절(25.3%), △유류비보조금지급(19%) 등을 원하고 있다. 레미콘기사의 경우 △운송료인상(29.5%), △유류비보조금지급(17.7%), △비수기생활지원(14.1%) 등을 바라고 있었다(<표 3-4-19>).

(6) 요약

앞에서 살펴본 덤프 노동자들의 실태조사 결과를 보면 기존의 설문조사 결과와 동일한 내용도 있지만, 기존에는 파악되지 못했던 사실들도 확인할 수 있었다. 다음은 덤프 노동자들의 설문조사 결과를 요약한 것이다.

첫째, 덤프연대 특수고용직 노동자들의 노동시장과 취업 실태를 보면 구조조정에 의한 아웃소싱(외주화) 경험이 있는 노동자들이 다수를 이루고 있다는 점이다. 실제로 덤프 노동자들은 현 직종 평균 경력은 11년(현 사업체 평균 근속년수는 5년)이었으며, 이들의 37%는 이전에 현재 사업체에서 노동자로 일했던 적이 있었다(이전 정규직 21.4%, 비정규직 46.9%-비정규 25%, 특수고용 21.4%). 한편 덤프 노동자들의 계약 실태를 보면 현재의 계약 성격은 “위임 계약”(32.1%)과 “도급 계약”(12.5%)이 전체의 절반 정도였으며, 계약 형태 또한 “구두 계약”(50.9%)과 “절차 없음”(49.1%)이 각기 절반 정도 차지하고 있었다. 그리고 화물 노동자들의 3분의 2(69.6%)는 별도의 계약기간을 정하지 않고 일하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 덤프연대 노동자들의 노동자성 문제인데, 사용 종속성을 보면 화물 노동자와 마찬가지로 업무 시간·장소·방법 등에서 사업주측의 강제력이 강하게 시행되고 있다. 덤프 노동자들의 경우 “근무 장소 결정”(98.3%), “업무수행 방법 결정”(76.4%) 등은 거의 사업주에 의해 결정되며, 지시 감독의 주체 또한 “소속업체”(56.1%)라는 의견이 절반을 넘고 있었다. 덤프 노동자의 징계 형태 또한 출퇴근, 근무장소, 업무수행 방법 등에 있어서 사용자측의 통제력이 작동되고 있음을 확인할 수 있다. 한편 설문조사 결과를 보면 덤프 노동자의 경제적 종속성의 지표와 징표인 사회경제적 조건의 강제력은 매우 강한 것을

확인 할 수 있다. 실제로 덤프 노동자들의 경우 “계약 체결의 주도권” (94.5%), “보수결정의 주도권” (78.6%), “제시 업무 거절 가능성 관련” (66.7%) 등의 경제적 종속성을 보여주는 대표적인 지표가 확인되고 있다.

셋째, 덤프 노동자의 노동조건 또한 화물 노동자들과 마찬가지로 매우 열악한 것으로 나타났다. 덤프 노동자들의 주당 평균 노동시간은 55.7시간(성수기 79.1시간, 비수기 32.3시간)인데, 이들의 월 평균 소득은 143만원(성수기 183만원, 비수기 74만원)에 불과했다. 실제로 덤프 노동자 3분의 2정도는 이직 이유로 노력에 비해 소득 수준이 낮거나 (51.2%), 소득이나 일이 불안정(22%)하기 때문인 것으로 나타났다. 그럼에도 열악한 노동조건에 처해 있는 덤프 노동자들의 업무 중 사고, 재해 발생을 당할 경우 처리 방법으로는 본인이 전적으로 부담 (98.2%)하고 있었다. 그럼에도 이들 노동자들은 사회보험이나 부가급여를 적용 받지 못하고 있는 현실이다. 한편 덤프 노동자들의 일자리 만족도(0.35)는 매우 낮았으며, 특히 덤프 노동자들은 소득안정성(0.20)에 대한 만족도가 가장 낮았다.

넷째, 덤프 노동자들의 노동자성과 근로기준법 적용의 필요성은 높은 것으로 나타났다. 설문조사 결과 덤프 노동자들의 대부분은 스스로 노동자로 인식(98.1%)하고 있으며, 근로기준법을 적용 받는 노동자 (98.1%)가 되기를 바라고 있었다. 그 이유로는 사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문(66.7%)이라는 의견을 갖고 있었다. 한편 덤프 노동자들은 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로 △노동기본권 보장(33.8%), △소득수준 향상 및 안정(22.1%), △고용안정(20.7%)을 꼽았다. 다음으로, 운송/배송 직종의 해결 과제로는 △운송료인상(28.5%), △다단계거래 근절(25.3%), △유류비보조금 지급 (19%) 등을 원하고 있다.

4) 조직화 과정과 지향

(1) 조직개요

덤프연대는 건설현장에서 토사·골재 운반용의 특수 화물을 취급하는 기사들의 직종별 조직으로 산별연맹인 민주노총 소속 건설운송노조 준조합원 자격을 지니고 있다(<표 3-4-20>). 덤프연대는 2007년 현재 조합원 규모는 약 12,435명으로 노조 건설 시기(2004년 1,000명)와 비교하면 약 10배 가량 증가했다([그림 3-4-3]). 이는 덤프연대 조직대상(5만명)을 기준으로 조직률은 약 20% 정도이며, 현재 조합원들의 주력 집단은 수도권의 지입기사이다.

한편 덤프연대의 교섭 대상은 정부(건교부와 지자체)와 건설협회 그리고 전문건설협회로 볼 수 있다. 이와 같은 노사주체의 행위자들을 중심으로 덤프연대의 교섭구조를 보면 노정교섭과 노사교섭으로 크게 구분할 수 있다. 우선, 노정교섭은 덤프연대 본조가 중심이 된 대정부 교섭(건교부, 재정부)이 있다. 그리고 노사교섭으로는 덤프연대 본조와 건설/전문건설협회와의 중앙-지부-분회교섭이 있다(<표 3-4-20>).

덤프연대의 교섭 틀은 노조 건설 이후 집합적 행동(2005년 총파업)을 통해 노정 교섭을 형성했으며, 이를 통해 단체협상 및 정책적 협의구조를 형성했다. 덤프연대의 총파업 당시 주요한 집합행동은 공사현장의 봉쇄를 통한 대체 차량의 저지였으며, 파업에 참여한 인원은 약 1만여명(조합원 3,500명)이다. 한편 덤프연대의 교섭구조의 핵심내용을 보면 다단계 하도급 등의 법제도적인 부분은 노정교섭(건교부 등)을 통해서 진행하고 있으며, 근로조건 개선은 노사교섭(건설/전문건설협회)을 통해 진행하고 있다.

<표 3-4-20> 건설산업연맹 건설운송노조 덤프연대조직 및 노조기초 현황

구분		내용	구분	내용
조직	조직 창립시기	2004.9	교섭구조 (협의 포함)	노정교섭 대정부교섭(건교부, 재경부)
	조직 내 위상	직종 준조합원 조직		노사교섭 중앙교섭 / 지부-지분회 교섭
	상근자 수	38명 (중앙6, 지부32)		사용자 단체 건설협회(일반건설업, 대기업) 전문건설협회(공종별, 중소기업)
	조직체계	지역별 (16개 지부 100여 개 지회/분회)	지속 기간	[2005] 1차:11일(5.1-11) 2차:13일(10.13-25) 3차: 9일(11.30-12.8) [2006] 4차:14일(4.6-19) 5차: 7일(11.12-18)
조합원	조합비	1인당 3만원 (연 약 20억원)	집합 행동 (총파업)	참가자 1만여명(조합원수 3,500여명)
	조합원 수 (초기)	약 1,000여명		행동형태 공사현장 봉쇄를 통한 대체 차량 저지
	조합원 수 (현재)	약 12,435명		성과 제도개선 합의 및 교섭 틀 확보, 급속한 조직확대
	조직대상	약 50,000여명	문제	급속한 조직확대에 대응할 조직력 정비
	노조 조직율	약 20%	초기 주요 요구 사항	과적 근절, 유가 보조, 다단계 하도급/알선 근절, 수급불균형 해소 및 건설기계업 발전 종합대책, 운송료 어음지급관행, 체불 임금 근절, 노동3권 보장
	노조 주력 집단	수도권의 지입기사		

* 주 : 1)한국노총 소속 노조 조합원은 2006년 현재 약 200명 정도로 파악되고 있음.
2)사용자 단체인 일반종합건설업체는 6,816개, 대한전문건설협회는 23,970개 가입.

(2) 조직화 과정

덤프연대의 조직화 과정은 △조직 형성(초기 주체 형성부터 공식 조직의 탄생기), △조직 동원(주체들의 요구 실현을 위한 대상 압력 시기), △조직 정착(조직 구조와 교섭관계 구축시기)의 세 가지 시기로 구분할 수 있다. 여기에서는 조직화의 초기 과정인 조직 형성과 조직 동원의 과정을 중심으로 살펴 볼 것이다.

① 조직 형성

덤프연대의 초기 노동자의 조직화 및 투쟁(총파업)과정 흐름은 화물 연대와 동일한 전략(세력화→제도화→합법화)을 취했으며, 주요 요구 사항은 과적 근절, 유가보조, 다단계 하도급 알선 근절, 수급불균형 해소 및 노동3권 보장 등이다(<표 3-3-20>). 실제로 이는 기존의 레미콘 사례를 반면교사로 삼아, 대정부 제도개선 투쟁을 통한 세력화에 기반을 둔 조직 확대 경로를 밟았다. 덤프연대가 노조 건설 이후 조직적 동원화부터 총파업(1,2,3차) 시기 동안(약 7개월) 노조에 가입한 조합원 규모는 약 8배(8,000명) 정도 증가했다([그림 3-4-4]).

기존 연구결과들을 보면 노조 조직화에 있어서 초기 주체의 형성은 주로 해당 주체들의 불만에 의해 형성된다. 덤프기사들의 불만 또한 1990년대 이후 화물운송시장의 수입구조 악화에 기인한 것이다. 2006년 현재 덤프 노동자들의 월평균 소득은 143만원(성수기 183만원, 비수기 74만원) 정도인데, 이는 정부의 유가보조금을 제외하면 실제 월순 수입은 100만원 안팎에 불과하다.

이들 덤프 기사들의 총운송수입이 적은 이유는 우선, 덤프운송시장의 과포화(공급과잉) 상태이기 때문이며, 다른 하나는 덤프운송시장의 다단계 하청거래구조에 의한 착취구조(수수료, 어음 문제 발생)가 발생하기 때문이다. 반면에 운송경비가 높은 이유는 전체 경비의 약 절반 정도를 차지하는 유류비가 급속하게 상승하고, 덤프 기사들이 추가로 지출해야 하는 각종 비용(도로 통행료, 과적법칙금 등)이 발생하기 때문이다. 이와 같은 이유로 내부 구성원들 스스로 노조 조직화를 위한 자발적 동원이 이루어 졌으며, 동시에 외부 조직(민주노총과 기존 정규직 노조)의 도움이 있었다. 실제로 덤프연대는 과적단속에 항의와 법개정 요구 등을 토로하는 자생적 모임에 건설운송노조 위원장이 방문했으며, 이 자리에서 노조 조직화를 제안하고 이후에는 지원

을 아끼지 않았다.

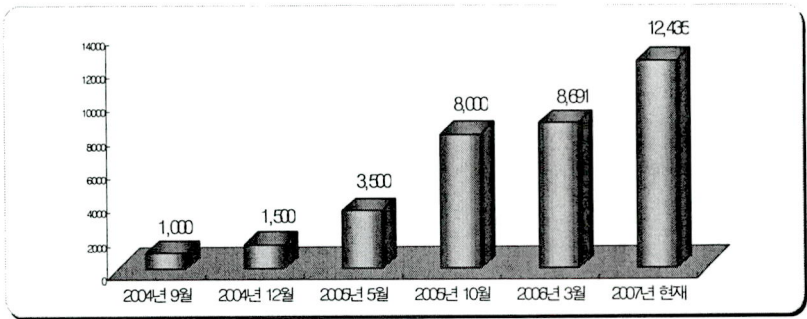
덤프연대의 초기 주체 형성과정에서는 해당 지역이나 업체에 기반을 둔 운송기사들의 상조회/차주협회가 중요한 배경이 되었다. 덤프의 경우 업체별 상조회가 아니라 지역별 상조회가 존재하고 있었다. 그 중 일부는 일종의 차주단체 성격을 띠기도 했으나, 다수는 상호부조와 일감 알선기능을 갖는 정도의 조직이었다. 덤프연대 초기 주체들은 상조회의 틀 내에서 제도개선과 노조 조직화에 대한 산발적 논의를 벌이다가, 서울 북부지역 기사들이 과적 단속에 항의하기 위해 제도 개선을 요구하는 집회를 준비하면서 본격적인 노조 조직화에 착수하게 되었다. 이들 조직(상조회/차주협회)들은 노조가 결성된 이후 노조의 세력확대 과정에서 중요한 기반이 되기도 했다.

이러한 토대 위해서 덤프 노동자들의 공식 조직이 결성되었으며, 조직 결성은 각 업체의 상조회와 차주협회들이 아예 지역별 총회를 통해 덤프연대 결성 여부를 결정하는 과정을 거쳐 창립했다. 공식 조직의 전환 과정에는 덤프연대의 경우 건설운송노조의 지원이 중요한 역할을 했다. 덤프연대는 노동자성 문제가 노조 조직화에 걸림돌이 될 수 있다는 판단아래 건설운송노조의 준조합원조직으로 가입했다. 특히 덤프연대는 레미콘과 화물연대의 조직화 사례를 반면교사로 삼아 ‘세력화를 통한 제도화’ 전략을 취했다. 이후 덤프연대는 이 힘을 바탕으로 노조 인정 및 교섭 틀을 확보하고, 제도개선을 통해 특수고용직의 노동자성을 인정받는 다는 전략이었다. 이와 같은 전략을 통한 덤프연대의 공식 조직 출범과정은 해당 주체(노동자)들의 큰 지지를 받았으며, 애초의 예상을 2배 이상 뛰어 넘는 참여와 조합원 가입이 이루어 졌다.

② 조직 동원

덤프연대의 조직 동원화 과정을 보면 2004년 5월 첫 모임에 약 300명이 모인 이후 9월 창립총회 당시 1,000여명을 조직했다. 이와 같은 조직화 흐름은 한달 후인 2004년 10월 과적단속 개선과 유류비지급을 요구하는 과천 정부청사 집회에는 그 수가 1,500여명으로 증가했고 2005년 5월 총파업 직전에는 3,500여명으로 늘어났다. 덤프연대 조직화의 최대 정점은 화물연대와 마찬가지로 총파업 시기인데, 당시 덤프연대는 차량을 이용하여 업체 정문을 봉쇄함으로써 대체운송차량의 진퇴를 차단하는 전술을 사용했다. 덤프연대는 이 시기 조합원은 2배 이상 증가했으며, 총파업 시기에 참여한 노동자들은 약 1만여명이었으며, 2007년 현재 조합원은 12,435명까지 증가했다([그림 3-4-4])³³⁾.

[그림 3-4-4] 덤프 노동자들의 조직화 추이 : 2002-2007(단위: 명)



* 주 : 덤프연대 초기 주체(2004년 5월)는 27명이며, 이들의 첫 모임은 서울북부지역의 약 300명 정도임. 레미콘의 경우 초기 주체(2000년)는 13명이었음.

33) 한편 자율성이 가장 강한 개별용차를 중심으로 덤프연대가 조직화된 이유는 첫째, 개별용차의 경우 노동조건과 생활실태가 가장 열악했으며, 개별용차의 경우 작업물량 확보가 가장 취약했고, 단단계 알선구조로 인한 피해가 극심했다. 이로 인한 누적된 불만은 조직화의 도화선이 되었다. 둘째, 불합리한 과적단속 기준과 불공평한 정부의 유가 보조금 지원이 원인이 됐다. 24톤 차량에 비해 15톤 차량은 중량분배가 되지 않았고, 15톤 차량은 경찰의 과적단속 표적이 되었다. 유가 보조금의 경우 화물연대의 파업 이후 화물운송 운전기사에게 직접 세제지원이 되었지만 건설기계 운전기사는 그 혜택에서 제외됐다. 덤프연대가 과적단속 제도개선과 유가 보조금 지원을 요구한 것도 이러한 이유 때문이다(박성국, 2006).

실제로 덤프연대의 경우 총파업 과정에서 합세한 1만여명의 기사들은 전체 덤프운송기사의 20% 정도인데, 이들의 다수는 수도권에 밀집해 있어서 수도권 건설공사의 80% 가량을 중단시켰다. 당시 덤프연대의 주요 요구사항은 운송료 현실화, 유가보조금 문제, 수급불균형 해소, 하도급 알선근절, 과적단속 개선, 어음지급 개선, 노동3권 인정 등이었다(<표 3-4-21>).

반면에 덤프연대의 동원에 대한 사용자나 정부의 노조 동원화의 억압의 형태(반동원)도 나타났다. 일반적으로 정부와 사용자의 노동자 조직화에 대한 태도의 여부는 노조 조직화에 직접적인 영향을 준다. 특히 특수고용형태 노동자들의 경우 노동자성 문제는 노조 조직화 성패를 좌우 할 수 있을 정도로 큰 영향을 준다. 하지만 덤프연대의 경우 초기 노조 조직화 과정에서는 정부와 사용자에 의해 큰 억압을 받지 않았다. 레미콘이나 화물연대와 달리 덤프연대는 초기 총파업(3차)이 모두 세를 결집시키는 데 성공하면서 사용자나 정부의 억압이 야기될 여지를 주지 않았고, 조직의 효과성에 대한 신뢰의 증가로 조직 규모가 계속 확대되었다.

(3) 조직화 지향과 반응

앞에서 살펴본 것처럼 덤프연대는 조직 형성과 동원화 과정 이후 조직체계(전국 10지부-100여개 지회-분회)를 갖추고 일정정도 지역별 조직에 상대적인 자율성을 부여하고 있다. 또한 조직 동원의 과정에서 정부와 사용자와의 교섭관계를 수립하는데 성공했기 때문에 최소한의 조직 안정화 장치가 마련된 셈이다. 다만 화물연대와 마찬가지로 덤프연대의 특수고용직 노동자성 문제로 인하여 조직 안정화의 제도적인 문제는 아직 남아 있다고 볼 수 있다. 그렇다면 현재 덤프 노동자들은 그들 노동자들의 대변단체 필요성과 형태, 그리고 노조 활

동 등에 대한 반응과 의식을 살펴볼 필요가 있다.

우선, 설문조사에 응답한 덤프연대 노동자의 80.8%는 “사업체에 노조가 있다(유노조)” 라고 응답했으며, 현재 조합원이라고 응답한 이들은 77.1%였다(<표 3-4-21>). 한편 설문조사 대상자들은 “노조 탈퇴 종용, 가입을 이유로 한 사업주의 불이익 사례가 있다” 는 응답이 10명 가운데 5명 정도(48.4%)되는 것으로 나타났다. 게다가 이들 의견을 보면 사용자측의 “단체교섭 요구 거부나 지연 사례” (60.5%)와 “노조 활동의 개입 사례” (53.7%)와 같은 부당 노동행위의 모습들이 나타나고 있다고 응답했다(<표 3-4-22>).

<표 3-4-21> 노조 유무와 조합원 여부 - 덤프기사

	사업체 노조 있음(유노조)	사업체 노조 없음(무노조)	현재 조합원	현재 비조합원
덤프	80.8	19.2	77.1	22.9
레이콘	89.6	10.4	95.8	4.2

<표 3-4-22> 사업주의 노조활동에 대한 태도(부당노동행위 여부) - 덤프 기사

	노조 탈퇴 종용, 가입을 이유로 한 불이익 사례			노조 활동 참여를 이유로한 불이익처분, 계약해지 사례			단체교섭 요구의 거부나 지연 사례			노조 활동 개입 사례		
	그렇다	그저 그렇다	아니다	그렇다	그저 그렇다	아니다	그렇다	그저 그렇다	아니다	그렇다	그저 그렇다	아니다
덤프	68.0	18.0	14.0	72.0	16.0	12.0	75.0	12.5	12.5	61.7	27.7	10.6
레이콘	47.2	33.1	19.6	48.4	26.4	25.2	60.5	28.0	11.5	53.7	32.7	13.6

설문조사 결과를 보면 덤프연대 노동자들은 노동자들의 일자리 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체의 필요성(94.3%)을 강하게 느끼고 있었으며, 이들 노동자들 10명 중 9명 이상은 대변단체의 바람직한 형태로 “노동조합” (98.1%)을 꼽았다. 반면 “비노조 단체(협회 등)”

는 10명중 1명(1.2%)도 채 되지 않는 것으로 나타났다(<표 3-4-23>).

<표 3-4-23> 대변단체의 필요성과 형태 - 덤프기사

	일자리 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체의 필요성	대변단체의 바람직한 형태 - 노동조합	대변단체의 바람직한 형태 - 비노동단체(협회)
덤프	94.3	98.1	1.9
레미콘	98.7	98.8	1.2

5) 결론 및 함의

덤프연대의 노조 조직화는 전국적인 단일 조직 형태를 취했다.

이는 화물연대의 노조 조직화 성공 사례를 수용한 것인데, 덤프연대 또한 기존 민주노총 조직의 지원과 도움이 컸다. 실제로 건설운송노조는 덤프연대에 노조 조직화를 제안하고 이후에는 지원을 아끼지 않았다. 한편 덤프연대 노동자들은 고용형태별로 다소 차이가 있었지만 건설현장의 공통된 이해관계가 있었고, 공통된 요구안은 전국적으로 조직을 확대할 수 있었던 원동력이 되었다.

둘째, 덤프연대 또한 화물연대와 마찬가지로 노조 조직화 과정에서 노동자성 투쟁보다는 제도적인 문제를 개선하기 위한 투쟁을 전개했다. 이는 레미콘의 노조 조직화 사례를 반면교사로 삼았기 때문이다. 건설기계부문인 레미콘은 조직화 초기에 노동자성을 인정받는 투쟁을 전개하는 과정에서 일정한 한계가 있었다. 하지만 덤프 노동자들은 하도급 형태의 알선업체를 통해 물량을 제공받는 비전속성을 특징을 지니고 있었기에 초기 노조 조직화 과정에서 상대적으로 사용자의 탄압은 많지 않았다.

셋째, 덤프연대는 해당부문의 작업 특성상 노조 조직화 대상이 지역에 국한된 것이 아니라 전국적 혹은 광역 차원으로 진행되었다. 레미콘의 경우 건설현장에서 90분 이내의 이동거리에서 기사들간의 상호작용이 긴밀하게 이루어지지만, 덤프 노동자들은 이동거리가 광역시도 정도로 커지기 때문에 상대적으로 전국 조직화가 가능했다. 물론 기존의 상호회나 협회 조직과 같은 형태는 단시일에 덤프연대가 노조로 전환하는 중요한 자원이 되었다.

넷째, 덤프연대가 전국적 조직화와 집중적인 파업을 벌일 수 있었던 것은 그들만의 독특한 의사소통체계가 있었기 때문에 가능했다. 덤프연대 노동자들은 개별화된 노동과정으로 인해 조직화에 어려움이 있지만, TRS(주파수공용시스템)을 활용해 조합원간의 일상적 소통과 결집을 이뤄낼 수 있었다. 물론 TRS가 해당 분야의 노동과정에서 노동자들을 통제하는 역할을 할 수도 있다. 하지만 운송부문 조직화 과정에서는 부정적인 측면보다는 긍정적인 측면이 더 강하게 작용했다.

다섯째, 덤프연대와 같이 노동조합이 조직된 이후 제도화를 통한 안정화 단계에 접어들었다 하더라도 일정한 한계는 남아 있다. 예를 들면 덤프 노동자들의 주요한 불만 사항 중 하나는 과적, 다단계 하도급, 운송료 문제 등이다. 그런데 이는 오랜 관행 속에서 이루어진 건설 현장의 하도급 거래 구조에 의해 결정된다. 결국 하도급 거래 구조를 통해 발생하는 여타의 사항들은 단시일 내에 쉽게 해결되기는 어렵다. 실제로 덤프연대의 2006년 4차, 5차 총파업은 정부가 노동조합과 약속한 내용(psychological working contract)들을 지키지 않았기 때문에 발생한 것이다.³⁴⁾ 이는 개별 조합원들이 노조에 가입한 이

34) 개별 노동자들의 정서적 측면에서 보면, 노동자들은 노동조합과 사용자(자본, 정부)간의 체결된 약속(암묵적 약속과 기대감)이 현실적인 욕구충족으로 이루어지기를 기대한다. 그런데 만약 자본과 국가가 노동조합과의 약속(노동계약)을 지키지 않을 경우 노동자

후에도 무임승차가 발생하거나, 때로는 사용자의 탄압이 나타날 경우 조직에서 이탈할 여지를 엿 볼 수 있는 부분이다.

끝으로, 노동조합은 노조 조직화 이후에 해결해야할 몇 가지 과제를 도출할 수 있다. 우선, 덤프연대 또한 화물연대와 마찬가지로 노동조합은 조직의 질서와 체계에 대한 과제가 가장 큰 숙제로 남아 있다. 물론 노동자성 문제와 같은 특수고용형태 노동자들의 제도적 인정과 같은 투쟁 속에서 조합원들의 정체성이 심화될 수도 있지만, 조직의 규모가 단시간에 증가된 상태에서는 노조 교육 등을 통한 조직력 강화 방안을 강구할 필요가 있다. 더불어 덤프연대 또한 현재의 조합원들에 대한 복지서비스(사건 지원, 상담 등)를 제공 방법을 모색해야 한다.

들은 상대적 박탈감으로 인해 심리학적 노동계약(psychological working contract)의 위반의 여부를 노동자들 나름의 기준(fairness)에 의해 판단한다. 그리고 이러한 기준에 따라 노동자들은 심리학적 노동계약이 파괴된 것으로 인식하고 파업하게 된다(Toth, 1999:30).

부문별 특수고용 형태 노동자 조직화 전략

제1절 텔레마케터 산업의 현황과 조직화 방안

남 우 근(한국비정규노동센터 사무국장)

1) 콜센터 산업의 개요

(1) 콜센터 정의

콜센터란 기업이 고객을 대상으로 정보안내, 고객문의, 불만접수 처리 등 고객과의 커뮤니케이션 활동을 하기 위해 마련된 기업의 on-off 상의 채널을 말하며 산업별 기업별로 콜센터, 고객(지원)센터, 고객 상담실, 소비자보호실 등 각기 다양한 형태로 존재, 공공기관 포함한 전 산업분야로 확산되는 추세이다. 통신사, 카드사, 전자제품, 은

행, 보험, 홈쇼핑업체 등 고객 문의가 많은 산업에서 주로 구축하여 운영하고 있다.

콜센터는 크게 인바운드 콜센터(착신콜센터)와 아웃바운드 콜센터로(발신콜센터) 구분할 수 있다. 인바운드 콜센터는 상품 및 서비스에 대한 고객의 궁금증을 해결하고, 고객의 다양한 욕구를 접수하며, 고객 불만을 처리하는 콜센터의 점점 창구를 말한다. 고객 상담, 자료청구 접수, 상품수주, 상품 및 서비스 상담, 정보제공, 시간외 문의 상담, 각종 유지 보수 관련 업무를 수행한다. 아웃바운드 콜센터는 상품 및 서비스를 이용할 만한 집단을 추출하고, 사전에 고객의 욕구와 정보를 파악한 후, 고객 구매를 유도하는 통합 영업 고객 관리 창구로, 판매 영업활동, 고객 관리, 고객만족도 조사, 고객센터 업무진단, 상담, 품질 평가, 모니터링 평가 등의 업무를 수행한다.

(2) TM 산업 현황

가. 국내의 콜센터 현황³⁵⁾

- 미국 ('02): 콜센터수 10만 개소, 관련 종사자 250만명
- 유럽 ('02): 콜센터수 1만 8,500개소, 관련 종사자 180만명 전 유럽 고용인원의 1.2%
- 일본 ('01): 콜센터수 2,500개소, 관련종사자 100만명 추산
- 한국 ('02): 콜센터수 2,000여개소, 관련종사자 25만명 추산

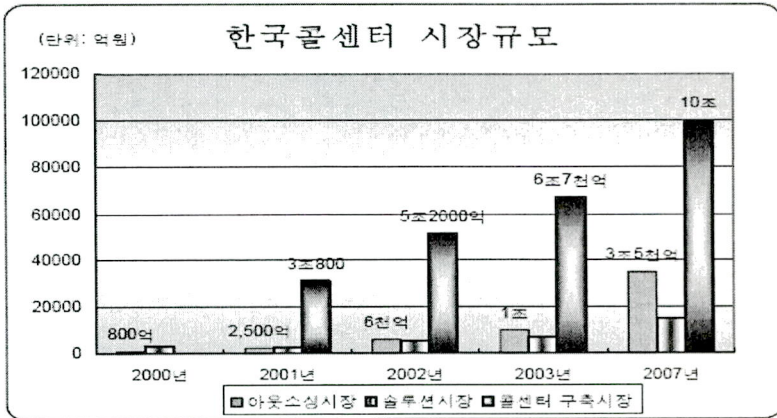
나. 국내 콜센터 사업의 전망

콜센터 산업 시장은 '02년 약 5조 2천억원, '03년 약 6조 7천억원으로 향후 3~5년간 매우 높은 성장을 기록하다가 2007년 약 10조원을

35) 한국콜센터산업정보연구소 홈페이지 참조.

기점으로 안정적인 성장세를 보일 것으로 예상된다. 콜센터 아웃소싱 시장은 기업체들이 자체 운영노하우가 없고 콜센터 구축에 따른 리스크를 줄이기 위해 직접투자보다 전문대행기업을 선택하는 경향이 있다. 기존 대행업체와 대기업의 대행업 진출로 대행시장의 급속한 성장이 예상된다.

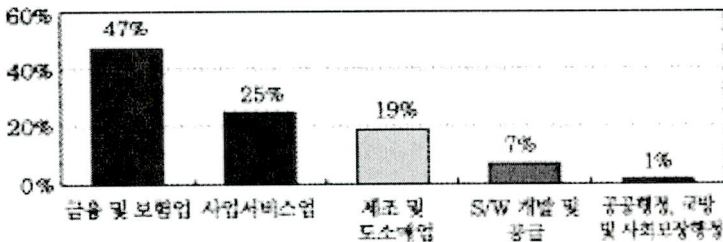
<그림 4-1> 콜센터 시장 규모



* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

다. 콜센터 운용 현황³⁶⁾

<그림 4-2> 콜센터 운용 분포

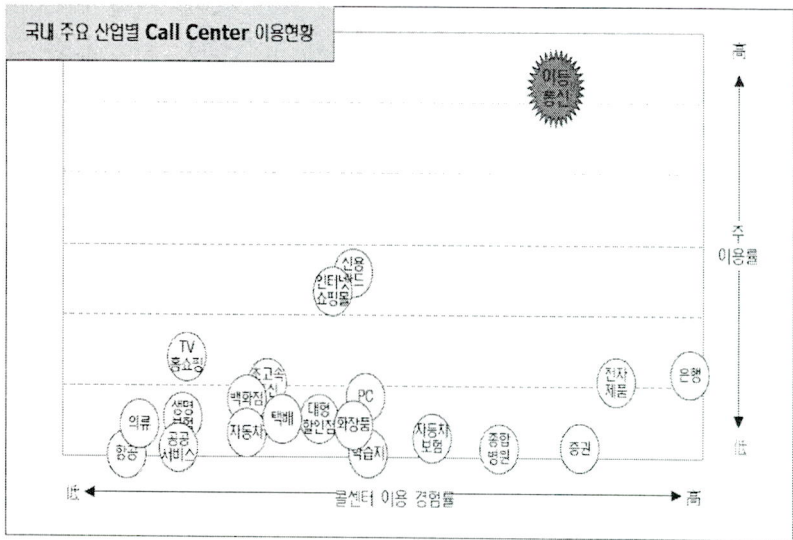


* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

36) 한국콜센터산업정보연구소(2004), 「국내콜센터산업 기초통계」 자료 인용.

한국콜센터산업정보연구소의 조사에 따르면 콜센터 운용기업의 업종을 보면 47%는 금융업계나 보험업계였으며, 사업서비스업은 통신이나 유통서비스를 포함하여 22%를 차지하고 있었다. 그밖에 제조 및 도소매업 19%, 소프트웨어개발 및 공급 7%, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 1%로 나타났다. 최근에는 공공부문에서의 콜센터 운용이 확대되고 있다. 한편 이용 경험률은 은행, 전자제품, 증권, 이동통신, 병원, 자동차 순으로 나타나고 있으며 사용률로는 이동통신, 신용카드, 쇼핑물, 은행 순으로 나타나고 있다.

<그림 4-3> 콜센터 이용현황

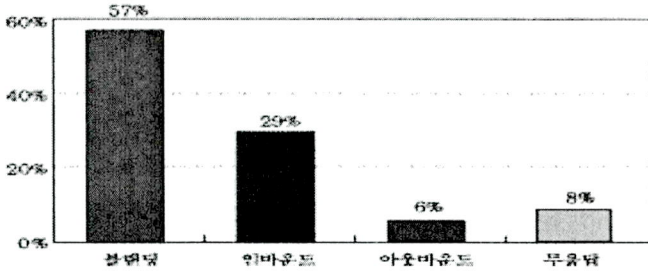


* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

운영기업의 콜센터 설립년도 현황을 분석한 결과 대부분 90년도에 가장 많이 설립되었으며, 콜센터 소재지로는 유효응답 중 86%가 서울에 위치하고 있었으며, 인바운드만 수행하는 업체가 전체의 29%, 아

아웃바운드만 수행하는 업체가 6%, 그리고 인바운드와 아웃바운드를 혼합한 형태가 전체 57%로 가장 높게 기록되었다.

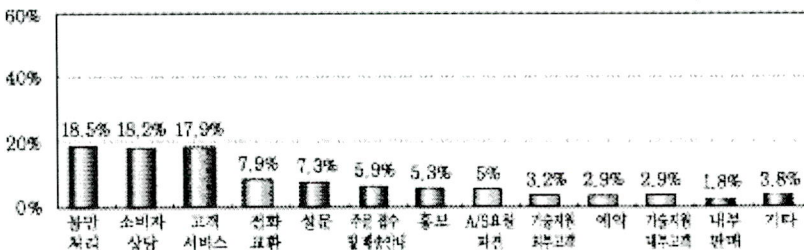
<그림 4-4> 콜센터 업무 형태



* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

인바운드 수행시 상담원의 주요수행업무로는 불만처리가 18.5%, 소비자상담이 18.2%, 고객서비스가 17.9%, 전화교환이 7.9%로 불만처리나 소비자상담, 고객서비스가 상담원의 주요 수행업무로 나타났고, 다음으로 전화교환, 설문, 주문접수 및 배송, 홍보 등의 순으로 나타났다. 콜센터 운영기업의 상담원 아웃바운드 수행업무를 살펴보면 인바운드콜에 대한 회신이 28.9%, 고객만족 서베이 23%, 아웃바운드 텔레마케팅 17.8%, 수요창출 9.9%, 채권회수5.9%, 시장조사 5.9%, 기타 8.6%로 조사되었다.

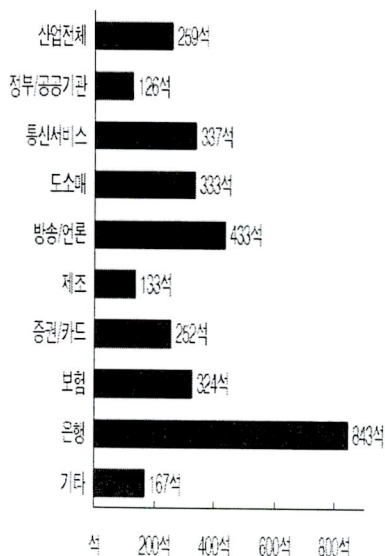
<그림 4-5> 콜센터 수행 업무



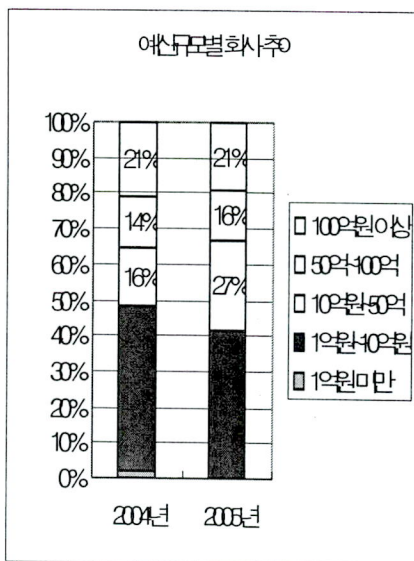
* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

국내 콜센터에서 보유하고 있는 상담원 좌석 수는 평균 259석으로 높게 나타났다. 이러한 결과는 국내의 경우 콜센터들이 중소기업보다는 규모가 있는 기업들을 중심으로 운영되고 있기 때문으로 보인다. 국내 콜센터의 연간예산은 2004년과 비교하여 대부분의 예산범위에서 예산을 유지하거나 증가시킨 것으로 나타났다. 특히 10억원 이상에서 50억원 미만의 예산규모를 가진 콜센터에서 콜센터에 관한 예산을 증가시킨 것으로 나타났다. 콜센터의 예산은 1억원 이상에서 10억원 미만의 규모가 가장 일반적인 것으로 조사되었다.

<그림 4-6> 콜센터 좌석 규모



<그림 4-7> 예산규모별 회사 추이



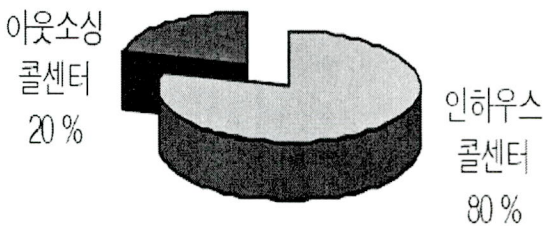
* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

국내에서 콜센터가 본격적으로 구축되기 시작한 것은 1990년대부터이다. 1990년대 콜센터 산업은 급성장을 이루었으며, 이후로도 꾸준히

콜센터 구축이 확대되고 있다. 국내 콜센터 산업은 현재 성장기를 넘어서 안정기로 점차 넘어가고 있는 것으로 보인다.

한국 콜센터는 대부분이 인하우스 콜센터로 운영되는 것으로 나타났다. 아웃소싱 콜센터는 20% 정도를 차지하고 있으나 국내 및 국외에서 콜센터 산업이 해마다 성장하고 있어 콜센터 아웃소싱에 대한 수요는 증가할 것으로 보인다.

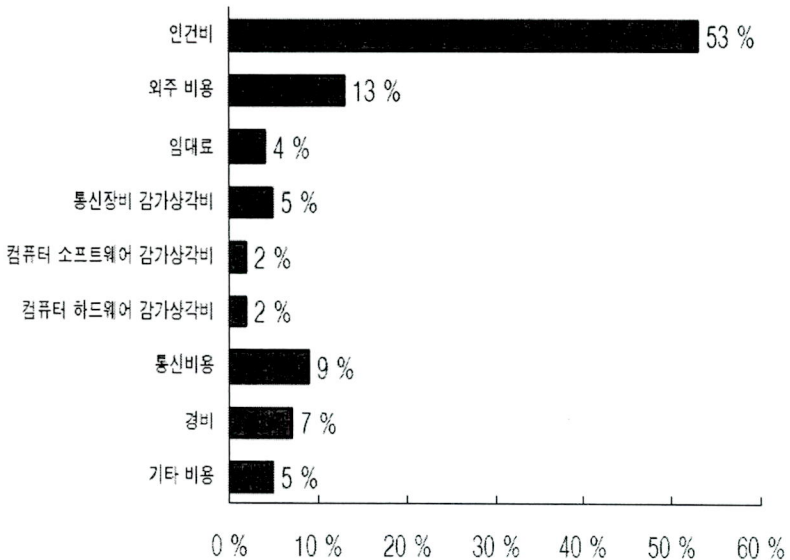
<그림 4-8> 콜센터 인하우스/아웃소싱 비율



* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

콜센터의 비용구조를 보면 인건비가 가장 많은 부분을 차지하는 항목은 인건비로서 전체비용의 53% 차지하고 있다. 그 외에 통신비와 인력관리비 외에 장비비 등의 순으로 나타나고 있다. 콜센터 운영비용에서 센터에서 자동화시스템과 상담원을 통한 고객응대는 핵심적인 부분이며, 특히 콜센터 상담원의 높은 이직률로 인하여 빈번한 상담원의 채용비용, 교육 및 재교육 비용 등이 인건비를 증가시키는 주요 요인으로 작용한다.

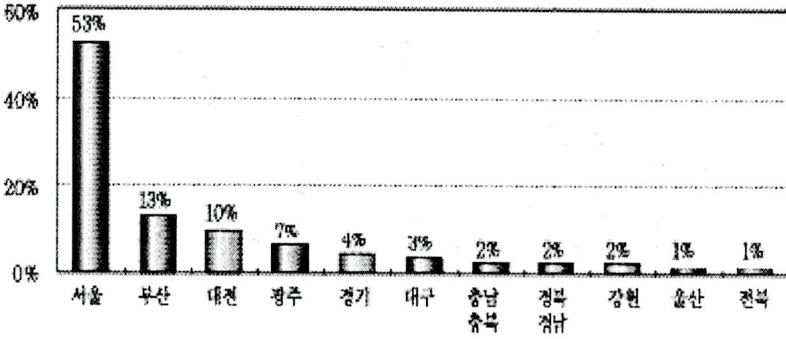
<그림 4-9> 콜센터 비용 구조



* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

콜센터의 운영과 관련하여 연계 콜센터의 경우는 지역분포도를 조사한 결과 서울이 53%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 현재 국내 콜센터는 여러 지역에 분산된 콜센터를 두는 형태가 아니라 한 지역에 단일 콜센터를 구축하여 관련 업무를 수행하는 것으로 나타났다. 국내의 경우 콜센터가 수도권에 집중적으로 몰려 있지만, 콜센터 구축이 점차 지역으로 확장되는 경향이 보이는데 2005년에는 단일 콜센터 비중이 57%로 약간 줄었으며 2개에서 5개까지 지역별로 콜센터를 구축하고 업무를 수행하는 곳도 35%로 나타났고, 6개 이상의 콜센터 지점을 보유한 기업도 8%로 나타나고 있다.

<그림 4-10> 콜센터 지역별 분포



* 자료 : 한국콜센터산업정보연구소

2) TM 산업의 고용현황과 노동조건

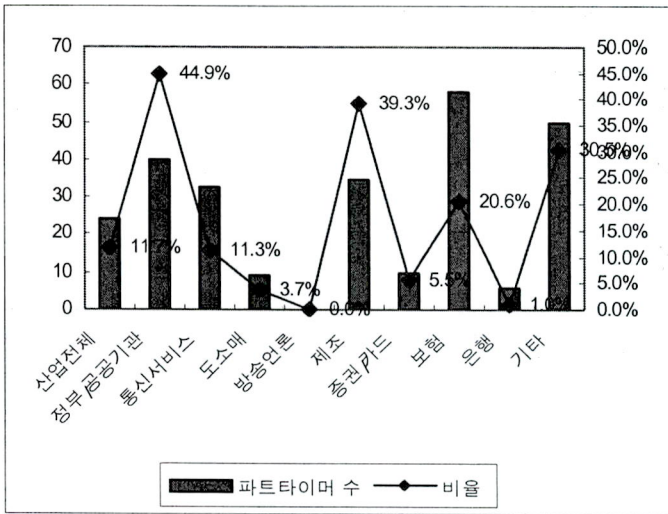
(1) 고용현황

가. 현재 고용현황 추정

콜센터 운영기업에서 종사하는 전체 상담원의 수는 2002년 25만 명에서 2007년 40만명(연성장률 12%)으로 증가가 예상되고 있다.

풀타임 상담원을 가장 많이 보유하고 있는 산업은 은행, 보험, 증권/카드로서 국내의 경우 다른 산업에 비해 금융권에서 가장 많은 상담원들을 보유하고 있다. 콜센터는 상담원의 빈번한 이직으로 인하여 발생하는 공백을 채우기 위하여 다수의 파트타임 상담원을 보유하고 있는데 정부/공공기관과 제조, 은행에서 비율이 높은 것으로 나타나고 있다.

<그림 4-11> 산업별 파트타임 텔레마케터 분포



나. 설문조사를 통한 고용현황

사무금융연맹에서 2006년 실시한 산하조직 설문조사를 통해 콜센터 고용현황을 살펴보면 다음과 같다.

<표 4-1-1> 계약형태에 따른 분류

계약 형태 사업장	파견	위임	기간제	정규직	기타	계
LG카드	770		1097	250		2,117
메트라이프생명	65	158				223
LIG손해보험	800	200	50		300	1,350
그린화재			172			172
신동아화재			201	8		209
서울보증보험	432					432

대한투자증권			15	2		17
굿모닝신한증권			87	5		92
교보증권			20	12		32
브릿지증권				1		1
하나증권			1	8		9
우리투자증권			113	10	9	132
계	2,067	358	1,756	296	309	4,786

계약형태에 따른 분류를 볼 때, 파견직이 조사대상 사업장 전체인원의 43.2%인 2,067명에 달하고 있다. 절반에 가까운 인원을 간접고용형태로 운영하고 있다는 것이다. 그 다음으로는 기간제 계약직 형태가 36.7%를 차지하고 있다.

<표 4-1-2> 업무형태에 따른 분류

계약 형태 사업장	아웃바운드	인바운드	고객만족	혼합	기타	계
LG카드	1023	1094				2,117
메트라이프생명	137	86				223
LIG손해보험	900	250	200			1,350
그린화재	115	15			42	172
신동아화재	117	92				209
서울보증보험	420	12				432
대한투자증권			17			17
굿모닝신한증권						92
교보증권						32
브릿지증권						1
하나증권						9
우리투자증권	3		101	2	26	132
계	2,715	1,549	318	2	68	4,786

업무형태에 따른 분류에서는 아웃바운드 업무가 전체의 56.7%를 차지하고 있고, 인바운드 업무의 1.8배에 달하고 있다.

<표 4-1-3> 지역에 따른 분류

계약 형태 사업장	강남	중구 서대문	종로	여의도	대전	부산	대구	광주	기타	계
LG카드		647			415	435	411	209		2,117
메트라이프생명	65	158								223
LIG손해보험	800				400	50	50	50		1,350
그린화재		172								172
신동아화재		209								209
서울보증보험			432							432
대한투자증권				17						17
굿모닝신한증권				92						92
교보증권				32						32
브릿지증권		1								1
하나증권				9						9
우리투자증권				132						132
계	865	1,187	432	282	815	485	461	259	0	4,786

※ 신동아화재 : 서울권

※ 교보생명 : 300여명

※ 신한생명 : 직접고용 150여명, 간접고용 1500여명

(2) 노동조건

이병훈(2006)의 연구에서 4개 콜센터의 고용특성을 비교한 결과를 통해 텔레마케터의 노동조건을 살펴보면 다음과 같다.

<표 4-1-4> 4개 콜센터 고용특성 비교

	A콜센터 (은행)	B콜센터 (보험사)	C콜센터 (유선통신사)	D콜센터 (이동통신 서비스사)
설립연도	1999	1995	1996	1993
콜센터 수	2	1	8	20
운영형태	직영	직영	아웃소싱	아웃소싱
서비스 형태	인바운드(90%) 아웃바운드(10%)	인바운드(63%) 아웃바운드(37%)	인바운드(90%) 아웃바운드(10%)	인바운드(90%) 아웃바운드(10%)
주요 서비스분야	각종 서비스 문의 텔레마케팅, 고객상담, 문제 및 불만사항 신고	사고 신고, 문의 보험계약 상담, 텔레마케팅, 운영업무	서비스 신청, 서비스 변경/종료, 각종서비스 문의, 텔레마케팅	각종 서비스 문의, 서비스 변경/종료, 마케팅 캠페인, 텔레마케팅
근무일/근무 시간	5일/40시간	5일/40시간	6일/48시간	6일/48시간
하루 통화수	84/일	85/일	90/일	143/일
고용규모(명)	1,500 (여성100%)	480 (여성100%)	2,500 (여성98%)	3,920 (여성99%)
고용형태	직영 계약직	파견 및 독립도급	외주 계약직	외주 계약직
평균연령	20대 중반	20대 중반	20대 중반	20대 중반
교육수준	초대졸 이상	초대졸 이상	초대졸 이상	초대졸 이상
근속	3년	1년	1년	1년
이직률	13~14%/년	50%/년	50%/년	60%/년

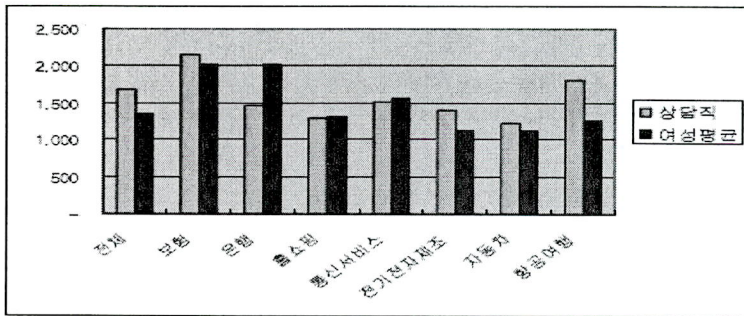
자료 : 이병훈(2006) 73쪽.

가. 임금, 근로시간

콜센터 상담원의 임금은 직영/아웃소싱 여부, 인바운드/아웃바운드 여부와 근속에 따라 차이가 나지만 대체로 110만원~200만원의 분포를 보이고 있다. 근로시간은 직영이나, 아웃소싱이나에 따라 차이가 있다.

직영의 경우 직영 정규직의 근무체제와 동일하게 주5일에 하루 8시간을 근무하고 있다. 반면, 아웃소싱의 경우 주6일, 하루 8시간으로 총 48시간을 근무하는 경우가 많다. 업무상으로도 아웃바운드의 경우 9시~18시까지 근무하는 반면, 인바운드의 경우 통상 8시~22시 사이에 교대제로 운영하는 경우가 많다.

<그림 4-12> 콜센터 상담원 임금 현황



국내 고객 센터 상담원 임금 대비 여성직 평균 임금 (2002년)

- 상담직 임금은 전방대 고객만족센터 조사 결과 인용
- 여성직 평균 임금은 노동부 2002년 2/4분기 통계 인용

자료 : 한국콜센터산업정보연구소

나. 높은 이직률

콜센터 상담원의 이직률은 매우 높다. “길어야 6개월”이라는 통설이 실태조사를 통해서도 확인된다. 앞의 <표5-1>에서도 은행에 직접 고용된 계약직인 A콜센터는 상대적으로 이직률이 13~14%로 낮은 편이지만 파견, 도급이나 외주 계약직 등 간접고용되어 있는 상담원의 경우 50~60%의 매우 높은 이직률을 보이고 있다. 이와 같은 높은 이직률은 저임금과 직장내 전망 부재라는 점과 함께 종사자가 주로 20대의 여성이라는 점에서 비롯된다. 사회에 진출해서 직장을 찾는 과정

에서 ‘시험 삼아’ 해 본다는 의미가 크다는 것이다. 이러한 점은 저임금, 전망부재라는 노동조건을 원인이자 결과이기도 하다.

다. 일상적 업무관리 - 전자감시

콜센터 상담원에 대한 전자감시 문제는 많이 알려진 사실이다. 화장실 가는 시간 뿐만 아니라 전화 걸고 받는 시간도 체크해서 성과에 반영한다. 밀집된 공간에서 매우 일률적인 업무를 하고 있다는 점, 전화와 컴퓨터를 연결하여 기술적으로 손쉽게 통제할 수 있다는 점, 대고객서비스업무라서 사업주체 입장에서는 서비스 질에 대한 끊임없는 관리의 필요성이 있다는 점, 노조 배제 등 노무관리의 효과가 함께 달성된다는 점 등이 콜센터 상담원에 대한 밀착된 감시체제를 만들어 내고 있다.

국내외에 급속히 확산되고 있는 콜센터 부문에는 컴퓨터기술이 콜서비스 속도의 통제, 업무중단시간의 제한, 대고객서비스 품질의 점검 등을 위해 업무모니터링의 기본 수단으로 보편적으로 이용되고 있다. A은행 콜센터에서도 상담원들의 콜서비스 업무수행에 대한 이 같은 전자감시가 공개적이며 다양한 방식으로 이루어지고 있다. 이 콜센터에서 크게 3가지 형태로 관리자에 의해 업무모니터링이 상시적으로 전개되고 있다. 우선, 첫 번째의 업무감시로서는 실시간 컴퓨터모니터링을 들 수 있다. 콜센터 관리자는 근무시간 내내 상담원의 업무수행에 대해 거의 100% 모니터링을 실시하고 있다. 구체적으로 이 콜센터에는 상담원들의 업무수행을 실시간으로 감시할 수 있는 모니터링시스템이 구축되어 있어 관리자들이 자신의 컴퓨터를 통해 상담원들의 근태현황 및 업무실적을 상세하게 확인, 기록할 수 있게 한다. 업무모니터링의 주요 내용으로는 휴식, 근무여부, 하루 누적콜수, 실제 콜

시간 및 목표 쿨 시간 초과여부 등이 포함되어 있다. 이 모두 명시되어 실시간으로 볼 수 있게 되어 있다. 컴퓨터를 통한 업무모니터링의 결과는 매일 개별 상담원에게 통보되고 있으며, 업무지연 또는 근무태만 등의 문제가 확인될 경우에는 관리자가 그 즉시 해당 상담원에게 확인하거나 문책하는 조치를 취하도록 하고 있다. 이처럼 컴퓨터로 실시간 기록되는 콜서비스 수행의 실적은 분기별 업무평가의 50% 비중으로 반영되어 상담원의 성과급여 결정에 중요하게 작용하게 된다.(이병훈 2006)

3) 조직화 경험과 현황

이병훈(2006)의 연구조사에 따르면, 조사대상 사업장 123개 중 노조가 있는 사업장이 9곳인 것으로 파악되었다. 대부분 사업장에 노조가 없다는 것은 직영이 아닌 아웃소싱 형태로 콜센터를 운영하는 간접고용 사업장이라는 점과 대부분이 여성 비정규직이라는 점이 조직화를 어렵게 하고 있음을 알 수 있다. 노조가 있는 사업장 역시 모두 직영 부서라는 점에서 상담원 독자노조라기 보다는 해당 기업노조의 일부로 가입되어 있다고 보여 진다.³⁷⁾

<표 4-1-5> 콜센터의 노사관계 실태

구 분	빈도(%)
상담원 대상의 유노조 콜센터 수(N=108)	9(8.0)
상담원 대상의 비노조 근로자대표기구 존재 콜센터 수(N=109)	19(17.4)
노사협의회를 운영하는 콜센터 수(N=107)	25(23.4)
독자적인 상담원 자체 조직(사우회 등) 존재 콜센터 수(N=106)	30(28.3)
상담원 대상의 고충처리절차 시행 콜센터 수(N=107)	85(79.4)

37) 이병훈 외, 「콜센터의 고용관계와 노동문제」 한국노동연구원, 2006.

2002년 하나로통신(주)의 통신운용, 구축, 개통장애처리에 대한 도급 업무를 수행하고 있던 하나로테크에서 노조를 설립하고 하나로통신의 불법적 고용형태를 고발하자 그 동안 맺어왔던 도급계약을 해지하고 하나로테크를 4개의 회사로 분할하기로 하면서 계약직 200명에게 재계약을 얹거나 정리해고를 하겠다고 통보하였다. 또한 KTF Plaza의 상담원들도 2001년 한솔과 KTF의 통합 직후 노조결성을 시도하였으나 이러한 요구에 KTF가 용역회사를 교체할 수 있다는 구조적 취약성 속에서 결국 노조설립은 좌절되었다.³⁸⁾

2001년 7월에는 SK생명 텔레마케터 40여명이 모여 ‘전국생명보험노동조합 텔레마케터지부’를 결성하였고, 곧 이어 지부가 설립되어 강북TM지부, 국민TM지부, 강남TM지부 등 조합원은 총 190여명에 달했다. 노조결성 총회 직후 서울서부노동사무소에 설립신고서를 접수하였으나, 이 과정에서 국민TM지부 소속 위원장에 대한 사측의 회유협박으로 위원장이 사퇴하게 되고 새로운 위원장을 선출하지 못 하는 상황에서 노조설립신고서는 반려된다. 당시 노조설립배경은 SK생命中에서 텔레마케터 영업 제규정을 개정하여 일방적으로 기본급을 삭감한 것에 대한 반발이었으나 결국 실패하게 되었다.³⁹⁾

4) 조직화의 시사점

(1) 노동자성 문제

38) 강혜영. 「콜센터에서의 새로운 고용관계 : 이동통신서비스산업을 중심으로」 『POSRI 경영연구』 제4권 제1호 2004년

39) 사무금융연맹 2003년 비정규학교 자료집 참조.

콜센터 상담원에 대해 명시적으로 근로자성을 부정한 대법판례는 아직까지 없다. 반면, 노동부 질의회시 중 보험모집 텔레마케터에 대해 노조법상 근로자성을 부정한 사례가 있다. 보험상품을 고객에서 전화상으로 안내하고 판매하는 텔레마케터의 노조법상 근로자 여부를 묻는 질의에 대해 노동부는 회시(2001.08.02, 노조 68107-874)를 통해 계약형식, 실적급, 일반 보험모집인과의 동일성을 이유로 근로자성을 부정했다. 노동부가 근로자성을 부정한 사유는 다음과 같다.

<근로자성이 부인되는 요소>

- 가) 고용계약이 아닌 민법 제689조의 "위촉계약"을 체결하고, 사업소득세를 납부하고 있다는 점
- 나) 보험모집이라는 위촉업무를 수행함에 있어 회사에서 제공하는 통신장비 등을 이용하나, 자신의 재량과 역량에 따라 자율적으로 보험모집활동을 하며, 필요시 방문판매도 가능하다는 점
- 다) 실적없이 지급되는 수당이 존재하지 않으며, 기본급이라고 주장하는 활동수당(60만원)도 월 10건 이상의 계약실적이 있는 경우에만 지급되는 등 수당과 상여금등이 자신의 모집실적에 따라 지급된다는 점
- 라) 회사의 취업규칙 등 제규정이 적용되지 않고, 부실모집이나 대리서명 등 보험업법 및 관련 제규정상의 위반행위시 보험감독규정 등에서 정하는 징계양정에 의한 등록취소·업무정지 등의 제재 이외에 지각·조퇴·결근 등에 따른 징계나 별도의 수당삭감 등 회사차원의 고유한 징계나 수당 삭감 등 제재제도가 없다는 점
- 마) 회사측에서 제공된 고객명단에 대해 반드시 전화를 하여야 하는 것은 아니며, 그에 따른 별도의 제재도 없다는 점
- 바) 노조법상 근로자성이 부인되고 있는 일반 보험모집인과 동일하게 보험업법에 의하여 법정자격증을 가지고 보험계약의 체결을 중개하는 자라는 점

보험모집 텔레마케터의 근로자성을 부정하는 노동부 질의회시에 의해 그 동안 노동계에는 텔레마케터도 특수고용의 하나로 보는 시각이 존재했다. 하지만 보험모집 텔레마케터의 업무는 콜센터 상담원 업무의 하나일 뿐이고, 2006년 4월 행정법원에서는 보험모집 텔레마케터의 산재보상 문제와 관련해서 근로자성을 인정하는 판결(2006. 4. 19. 선고 2005구합32873)을 내림으로써 콜센터 상담원이 법상 근로자성이 부정되는 특수고용이라는 인식은 현실과 다르다. 따라서 일반적인 특수고용 조직화 문제에서 가장 중요한 요소로 작용하는 근로자성 문제가 콜센터 상담원의 경우에는 아직 확정적인 요소가 아니다.

(2) 조직화에 불리한 업종특성

앞서 노동조건에서도 살펴보았지만 2, 30대 여성노동자가 주축인 콜센터 상담원은 저임금과 전망부재로 인해 매우 높은 이직률을 보이고 있고, 철저한 노동감시는 사업장내에서의 불만요소를 집단적으로 표출하는데 한계로 작용하고 있다. 직영 계약직은 그나마 나은 편이지만 직영으로 하더라도 인력을 공급받아 운영하거나 아웃소싱을 하는 경우는 최소비용효과를 유지하기 위한 전제조건인 노조배제 전략으로 인해 집단적 움직임에 매우 민감하게 대응하고 있다. 또한 대부분의 아웃소싱업체 역시 영세성으로 인해 노동조건 향상에 한계가 있을 수밖에 없다.

(3) 파견대상업종 포함 여부

작년 11월말에 통과된 파견법 개정안은 ‘업무의 성질 등’을 고려하여 시행령을 통해 파견대상 업종에 대해 변경할 수 있는 근거조항을 마련하였다. 이에 대한 후속조치로 노동부는 현재 파견대상 업종 변경

에 대한 논의를 진행 중이고 서비스 종사자, 판매종사자가 새로운 파견대상 업종에 포함될 것으로 예상된다. 이에 따라 콜센터 상담원 업무가 26개 파견대상 업종에 포함될 가능성이 매우 높다. 현재도 노무도급의 형식으로 실질적 파견을 하고 있는데 파견대상 업종에 포함된다면 상담원 업무는 법상 파견으로 상당수 전환될 것이다. 청소용역과는 달리 100~150만원 수준의 임금 조건을 고려할 때 법상 파견으로 전환해도 비용차이가 크지 않기 때문이다. 간접고용을 확대하는 파견전환은 조직화 노력을 더욱 힘들게 할 것이다.

(4) 조직화의 두 단계

(가) 직영 계약직 상담원

고객의 금융정보를 다루고 있고, 고객서비스상 문제가 발생할 경우 회사에 미치는 손실이 크기 때문에 은행, 보험회사 등은 콜센터를 직영 계약직 형태로 주로 운영한다. 이 경우는 상대적으로 상담원의 노동조건과 근속기간이 아웃소싱업체에 비해서 높은 편이다. 2001년 SK생명 텔레마케터 조직화 사례에서 볼 수 있듯이 일방적인 노동조건 하락에 대해 상담원 주체가 강하게 반발했던 사례에 비춰볼 때 직영 계약직은 조직화 유인이 매우 강하다고 할 수 있다. 일자리나 노동조건에 강한 요구를 가지고 있을수록 조직화 개연성이 높은 것은 당연하다. 따라서 직영 계약직 상담원을 콜센터 상담원 조직화의 1차적인 대상으로 삼아야 한다.

직영 계약직 상담원을 조직할 때 생각할 수 있는 조직경로는 두 가지다.

첫째는 전국업종노조 형태로 출발하는 것이다. 노조 결성 움직임이

있을 경우 상담 업무 전체를 외주화하는 방식으로 조직화 노력을 무산시키기 쉽다는 점에서 기업별 노조 형태로는 조직보존이 어렵다. 또한 향후 아웃소싱 콜센터 상담원으로 조직을 확대한다는 것을 염두에 두고 업종노조 형태를 고민할 수 있다.

둘째는 초기 조직화의 어려움을 감안하여 정규직 업종노조의 지부형태로 출발하는 것이다. 이를테면 사무금융연맹 산하 전국생명보험노조, 전국증권산업노조, 전국손해보험노조 등 정규직 업종노조의 지부형태로 출발하는 것이다. 이러한 형태는 정규직 노조의 적극적 역할을 견인해내고 초기조직형성시 최소한의 보호장치를 마련한다는 의미가 있다. 하지만 이러한 형태는 전국업종노조로 발전해가는 과도기적 의미를 가지는 것이고, 정규직 노조의 의지에 따라 선택적으로 취할 수 있는 방안이다.

(나) 파견, 아웃소싱 등 간접고용 상담원

여러 측면을 고려할 때 아웃소싱 콜센터 상담원에 대한 사업장 접근 방식의 조직노력은 매우 어렵다고 보인다. 객관적 조건이 어렵더라도 초동주체가 강고히 조직될 수 있는 계기가 있다면 모를까 50~60%에 이르는 높은 이직률과 열악한 노동조건으로 인해 초기 조직주체 형성도 매우 어려울 수 있다. 또한 아웃소싱의 경우 노동조건 개선요구를 사업장 차원에서 제기하는 것은 실현가능성이 낮다. 이러한 이유로 아웃소싱 콜센터 조직사업은 당연히 업종노조의 형태를 띌 수 밖에 없다.

결국 업종노조의 틀로 어떻게 조직하는가가 문제이다. 사업장의 쟁점을 중심으로 한 조직화가 어렵고, 콜센터 운영과 관련된 법제도개선 과제도 뚜렷하지 않다면, 콜센터가 집중된 지역노동시장 차원의

접근이 현실적이라고 본다. 각 지자체별로 콜센터 운영에 대한 인프라 구축을 통해 콜센터 유치노력이 활발하다는 점에서 이러한 지역의 콜센터 노동시장에 대한 접근을 해야 한다. 취업정보 제공, 임금체불이나 노동권침해 사례에 대한 상담, 지역내 상담원 최저노동조건 설정 등의 내용을 매개로 지역차원에서 조직하는 방식이 될 것이다.

또한 취업경로와 산재해 있는 소모임에 대한 접근도 유효할 것이다. 현재 한국산업인력공단 주최의 텔레마케터관리사 자격시험이 운영되고 있고, 지자체와 연관된 취업프로그램 운영이나 민간 컨설팅업체에서 교육을 진행하고 있다. 교육기관 수강생에 대한 노동권 홍보활동과 상담활동 또는 여성단체와 연계가 있는 소모임 등에 대해서도 텔레마케터 노동권에 대한 관심을 중심으로 조직화에 대한 공론화를 추진할 수 있다.

제2절 채권추심노동자 현황과 조직화 방안

남 우 근(한국비정규노동센터 사무국장)

1) 채권추심업 개요

(1) 채권추심업의 의미

채권추심이란 채권자의 위임을 받아 채무자에 대하여 변제를 촉구하고 변제금을 수령하는 것을 말한다. 이를 위해 채무자의 소재 파악, 재산조사, 소송제기 등을 포함하는 것을 의미하기도 한다. 「신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률」(이하 신용정보법) 제2조에 의하면, ‘채권추심업무’라 함은 신용정보제공·이용자인 채권자의 위임을 받아서 약정한 기일 이내에 채무를 변제하지 아니한 자에 대한 재산조사, 변제의 촉구 또는 채무자로부터의 변제금 수령을 통하여 채권자를 대신하여 채권(「상법」에 따른 상행위로 인한 금전채권 및 다른 법률에서 신용정보업자에게 채권추심의 위탁을 허용한 채권에 한한다)을 행사하는 행위를 말한다.

법적으로 채권추심업무가 가능한 기관들은 크게 금융권, 신용정보사, 사금융권으로 구분할 수 있다. 은행에서 발생한 부실 채권은 당해 은행에 소속된 채권추심 업무 부서가 전담하거나, 자회사를 통해 부실 채권들을 회수하게 된다. 우리은행의 경우 우리신용정보, 신한은행은 신한신용정보, 국민은행은 KB신용정보 등 자회사를 운영하며 채권

회수 업무를 전담하고 있다. 이들 은행의 부실채권은 영업점에서 여신관리센터를 거쳐 곧바로 신용정보회사로 옮겨가는 3단계 채권추심 절차를 밟고 있다. 물론 외환은행, 하나은행, SC제일은행 같은 경우는 채권추심 자회사를 두지 않고 자체 채권관리팀을 주력으로 운영한 이후에 채권추심회사에 맡기고 있다. 관련해 외환은행은 여신정리부 52명, 하나은행은 채권조사팀 180명, SC제일은행은 사후관리팀 106명을 전담요원으로 배치해 놓았다. 여기에서 회수되지 못한 소위 ‘악성 채권’들은 외환은행의 경우 고려신용정보로, 하나은행의 경우 미래신용정보 등 신용정보사로 보내지는 것이다.⁴⁰⁾

(2) 신용정보사 현황

금융권에서 회수하지 못한 부실채권에 대한 추심업무는 통상 신용정보법에 의하여 신용정보업을 영위할 목적으로 금융감독위원회의 허가를 받은 신용정보회사에서 수행한다. 신용정보회사는 신용조회업, 신용조사업, 신용평가업, 채권추심업의 4가지 업무 중 일부 또는 전부를 영위하는 법인을 말한다.

<표 4-2-1> 신용정보회사의 주요업무

구 분	업 무 내 용
신용조회업무	개인 및 기업의 연체정보 등 신용불량정보를 수집·정리하여 DB화하고 의뢰인의 요청에 따라 신용정보를 제공
신용조사업무	신용거래정보, 연체정보 등 다양한 신용정보를 수집하여 신용평점을 산정하고 이를 의뢰인에게 제공하는 CB(Credit Bureau)업무로 발전하는 추세

40) 라은영, ‘채권추심 노동자와 신용정보법상의 직고용 논란’, 월간 금비. 2006년 2월.

	타인의 의뢰를 받아 개인이나 기업의 신용정보 또는 재산 상태를 조사하고 이를 의뢰인에게 제공
신용평가업무	기업이 발행한 유가증권의 원리금 상환능력을 평가하고 그에 맞는 신용등급을 부여
채권추심업무	채권자의 위임을 받아 약정기일내에 채무를 변제하지 아니한 자에 대한 재산조사, 변제의 촉구 또는 채무자로부터의 변제금 수령을 통해 채권자를 대신하여 「상법」상의 상행위로 인한 금전채권을 행사 - 공공부문 채권과 개인의 채권은 추심대상에서 제외

자료 : 한국은행(2006)

<표 4-2-2> 국내 신용정보회사 현황

회사명		자본금 (억원)	허가업무			
			조회	조사	평가	추심
종합신용정보회사 (5)	한국신용정보	335	●	●	●	●
	한국기업평가	244.4	●	▲	●	▲
	한국신용평가정보	238	●	●	▲	●
	한국신용평가	50			●	
	서울신용평가정보	177.5	●	●	●	●
CB 회사 (3)	한국기업데이터	717	●	●		
	한국개인신용	100	●	●		
	D&B코리아	55	●	●		
채권 추심회사 (25)	신용보증기금	138,429				●
	한국수출보험공사	16,801		●		●
	한국자산관리공사	1,400				●
	농협자산관리	99.2				●
	국민신용정보	91.5		●		●
	고려신용정보	71.5		●		●
	KB신용정보	62.6		●		●
	솔로몬신용정보	62		●		●
	SG신용정보	60		▲		●

우리신용정보	50.4	●	●
한성신용정보	50	●	●
세일신용정보	50	●	●
A&D신용정보	50	●	●
아시아신용정보	37.8	●	●
미래신용정보	30	●	●
글로벌신용정보	30	▲	●
나라신용정보	30	●	●
기은신용정보	30	●	●
신한신용정보	30	●	●
부산신용정보	30	●	●
중앙신용정보	22.8	●	●
새한신용정보	20	●	●
KF신용정보	20	●	●
한국TDB신용정보	20	●	
대구신용정보	15	●	●

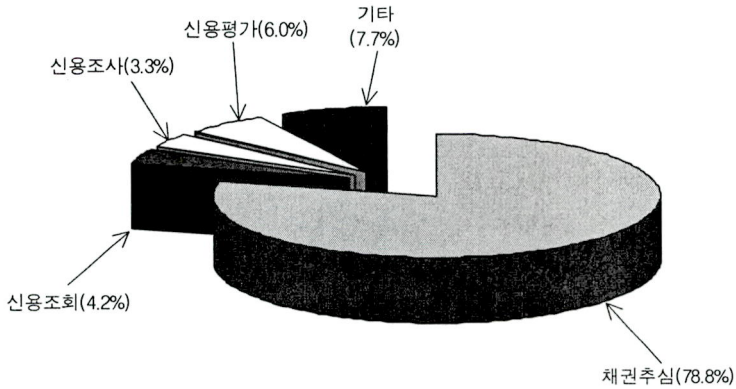
주 : ▲ 표시는 허가를 받았으나 영업실적이 없음을 의미

자료 : 한국은행(2006)

IMF 금융위기 이후 채권추심회사 설립 허용 및 설립요건 완화(설립 자본금 하향 조정. 99년: 30억원→15억원)에 힘입어 채권추심회사를 중심으로 크게 증가하여 1997말 12개에서 2005말 현재 33개에 달하고 있다. 금융위기 이후 2004년 말까지 신설된 신용정보회사는 거의 대부분 채권추심회사이다.

신용정보회사의 매출 중 채권추심 관련 매출액이 압도적 비중(약 80%)을 점하고 있으며, 신용평가, 신용조회, 신용조사의 비중은 각각 5% 내외에 불과하다.

<그림 4-13>신용정보회사의 매출구조(2005년)

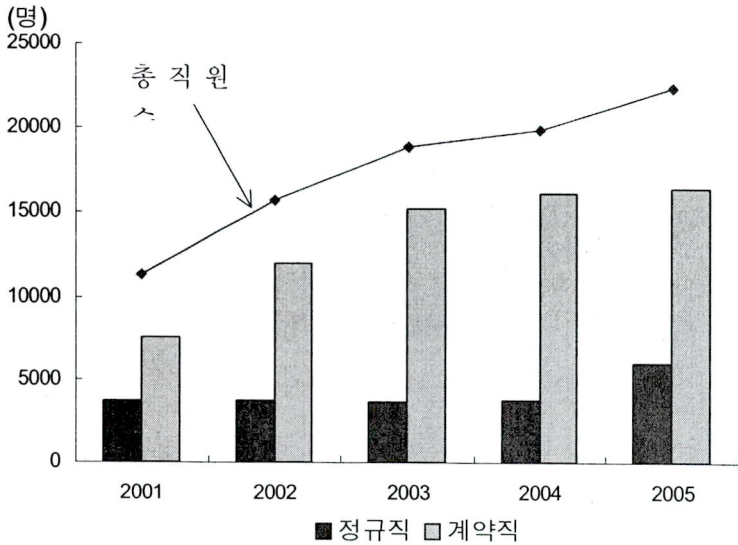


2) 채권추심 노동자 규모 및 고용지위

한국은행(2006)에 따르면 2005년 말 현재 민간 신용정보회사의 직원 수는 2만 2천명으로 2001년말(1만 1천명) 대비 2배 증가한 것으로 나타나고 있다. 그 중 채권추심업무에 종사하는 노동자가 1만 8천명으로 전체 인력의 80%에 이르고 있으나, 그 중 정규직은 1천 7백여명에 불과하고 계약직(직접고용 계약직과 위탁계약직)이 대부분이다. 특히 업무위탁계약에 의해 추심업무를 수행하고 있는 위임계약인력이 채권추심인력의 70%인 12,000여명을 상회하고 있어 인력구조가 매우 취약한 것으로 집계되고 있다. 정규직, 비정규직 포함해서 사무금융연맹 산하 사업장의 채권추심 노동자는 최소 10,000여명에 이르는 것으로 파악되고 있다.⁴¹⁾

41) 전국사무금융노조연맹, '금융권 비정규노동 현황과 과제', 2003. 10. 30.

<그림 4-14> 민간 신용정보회사의 직원수 추이



자료 : 한국은행(2006)

3) 노동조건

채권추심원의 업무내용과 근무시간 등은 계약직이든 위탁직이든 동일하다. 아침에 사무실에 출근해서 채무자의 신용정보, 재산 정보 등을 정리하고 오후에는 외근을 통해 채무자를 만나는 일이 보통이다.

추심원의 급여는 회수채권액에 따라 달라진다. 채권 회수에 따른 신용정보회사의 수수료는 일반채권의 경우 회수액의 20%, 특수채권(법원에서 상각처리한 것) 30%이다. 자산관리공사의 경우 위탁직 추심인에게 15% 정도 돌아가고, 계약직의 경우 기본급, 4대 보험적용 등으로 인해 위탁직 보다 낮은 7~11% 정도이다.

<표 4-2-3> 금융감독위원회가 정하고 있는 수수료 최고한도 규정

종 류	최 고 한 도		
	구 분		금 액
채권추심	국내채권추심	일 반	회수금액의 20%
		특수채권	회수금액의 30%
	해외추심		회수금액의 30%

신용정보회사에서 채권추심인에게 제공되는 것은 책상, 전화, 컴퓨터에 불과하고, 회사에 따라서 채무자의 주민등록초본 발행비용을 지원받는 경우도 있지만 그 외의 교통비, 우편료 등은 자비부담인 경우가 대부분이다. 경비에 대한 지원이 없다보니 자기 수입의 20~30% 정도는 업무상 경비로 지출된다. 회사에 따라서 다르지만 3~6개월 가량 50만원 내외의 정착금을 지급하는 경우도 있다.

채권 회수 실적이 좋은 추심원의 경우 교통비 등 경비지원에 대한 불만이 가장 크고, 실적이 좋지 않는 추심원의 경우 수수료율에 대한 불만이 가장 크다고 한다.

4) 법적 문제

(1) 노동자성 문제

위탁직 추심원의 경우 전형적인 특수고용 노동자이다. 개인사업자 형태로 기본급 없이 자신의 실적에 따라 수수료가 정해지고, 주로 외근형 업무에 해당한다. 채권추심원의 근로자성 여부에 대한 노동부 질의회시에 대해 노동부는 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 회시

한 바 있다. 위탁직 추심원에 대한 법원판례는 아직 없는 상태이다.

<실적에 따른 보수만을 지급받는 외근채권추심원의 근로자 여부>

(근로기준법-2757, 2004. 6. 3)

귀 질의의 채권추심원이 신용정보회사와 위임계약을 체결하고 연체채권회수 관련 업무를 수행하는 과정에서 구체적인 지휘감독을 받지 아니하고, 업무시간 및 장소가 특정되어 있지 않아 실제 시간적, 장소적 제한을 받지 아니하며, 업무수행에 대한 대가로 일정한 기본급이나 고정급 없이 채권추심 실적에 따라 변동되는 실적수당을 지급받아 사업소득세를 납부하고, 계약위반시 회사 측이 계약해지권을 가지나 일반근로자와 같이 취업규칙 등에 의한 징계를 받지 아니하며, 업무수행에 필요한 시설, 장비 등으로 인한 비용지출은 회사 측과 공동으로 부담하고 있고, 기타 국민연금, 의료보험 등 4대 보험에 가입되어 있지 않은 점 등을 종합적으로 고려하여 판단컨대, 달리 볼 사정이 없는 한 이 건의 채권추심원은 임금을 목적으로 종속적 지위에서 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자로 보기는 어렵다고 사료됨.

(2) 위탁운영의 불법성

신용정보업자가 채권추심업무를 하기 위해서는 신용정보법에 따라 금융감독위원회의 허가를 받아야 한다. 현행법에 따르면 신용정보사가 위탁용역계약을 체결하고 개인사업자 신분인 추심원에게 추심업무를 맡기는 것은 범위반이다. 개인사업자인 추심원은 금융감독위원회의 허가를 받지 않은 채 추심업무를 하고 있기 때문이다.

2005년 4월 15일 수원지방법원의 문혜정 판사(형사10단독)는 롯데캐피탈 등과 계약을 맺고 개인사업자 자격으로 채권추심을 대행해온 추심용역 계약직원 10명에게 ‘신용정보법’을 적용, 각각 30만~200만원의 벌금을 선고했다. 또 직원 25명에게는 선고유예 판결을 내렸다. 당시

문해정 판사는 “업계의 오래된 관행이라고 하지만 ‘용역’을 통한 채권 추심행위는 위법”이라며 “다만, 단기간에 걸쳐 채권추심을 해온 피고들은 정상을 참작”하여 선고를 유예했다. 결국 롯데캐피탈 측은 문제가 됐던 직원들과의 계약을 해지하고 채권추심 인원을 대폭 줄여 외부 신용정보회사에 위탁하는 등 후속 대책의 절차를 밟았다. 그러나 이는 채권추심 업계의 일반적 풍토, 부실채권의 규모에 따라 채권추심 노동자들을 탄력적으로 운영하며 ‘개인사업자 자격’으로 계약을 맺고 추심업무를 해 오던 ‘업계의 관행’에 명백한 불법 딱지를 붙이는 사건이었다.⁴²⁾

수원지법의 판결에 따라 관행적으로 이뤄져왔던 위탁직에 의한 추심 업무는 변화가 불가피해진 셈이다. 하지만 신용정보사들은 위탁직의 직접고용에 따른 4대 보험료, 퇴직금, 법정수당 등 고정비용에 대한 부담을 이유로 여전히 불법적 고용관행이 시정되지 않고 있다. 오히려 신용정보법을 개정하여 개인사업자인 추심인도 금융감독위원회에 등록할 수 있도록 함으로써 불법시비를 피해가려는 움직임을 보이고 있다. 2005년 6월 4일 민주당 김효석의원 대표발의로 제안된 법안이어 해당한다. 법안의 내용은 위임직 채권추심인의 체계적인 관리감독을 위해 금융감독위원회를 통한 등록제도를 도입하여 운영토록 하고 위임직 채권추심인의 등록, 취소요건과 자격요건 및 준수사항을 정한다는 것이다.

이러한 입법 움직임에 대해 시민단체와 채무자들은 개인 추심인을 등록제로 운영할 경우 채권회수에 더욱 몰두해서 불법추심행위가 만연할 것이라는 문제를 제기했고, 불법으로 판정된 고용관행을 그대로 유지한 채 법 개정을 통해서 불법상태를 벗어나려는 방식이 정당성도

42) 라은영. 앞의 글

가질 수 없었기 때문에 결국 법안은 발의자에 의해 스스로 철회되었다. 정부 역시 업계의 분위기만 살피고 있을 뿐 국회에서 철회된 ‘등록제도’ 법안을 발의할 계획을 가지고 있지 않고 그렇다고 불법 추심 행위를 엄하게 단속할 의지도 없는 상태이다.

현재까지 수원지법의 불법판결에 대한 아무런 직접고용 조치나 제도 변화가 있지 않은 상태이고, 향후 어떤 조치가 취해지느냐에 따라 개인사업자 형태인 위탁직 추심인의 지위는 크게 바뀔 전망이다.

5) 조직현황

채권추심직 1만 8천여 명 중 노동조합으로 조직되어 있는 추심원은 극소수이다. 한국노총 소속 자산관리공사노조에 200여명이 조직되어 있고, 민주노총 사무금융연맹에는 미래신용정보노조에 70명(정규직), SG신용정보노조에 170명(계약직)이 조직되어 있는 것이 거의 전부라고 할 수 있다.

신용정보회사의 노조는 추심직 이외에 추심기획, 관리, 마케팅 등 스태프업무를 하는 정규직으로 구성된 경우가 대부분이다.

<표 4-2-4> 사무금융연맹 산하 신용정보사 조직현황(2006. 1. 19기준)

노조	조합원수
한국기업평가	**
한국신용평가	32
한국신용정보	200
한국신용평가정보	170
미래신용정보	244
기은신용정보	17
SG신용정보	178
우리신용정보	**

6) 조직화 시사점

(1) 특수고용 노동자성 문제

추심직 조직화 과정에서 가장 관건이 되는 부분은 다른 특수고용 업종과 마찬가지로 노조를 설립할 수 있는 법적 지위의 문제이다. 현장 인터뷰를 통해서 조직화에 대한 의견을 물었을 때 법적으로 인정이 안 되므로 불가능하다는 대답이 많았다. 신용정보사에게 채권추심을 위임하는 은행, 카드사 등이 현장 노조설립 움직임이 있을 경우 채권정보를 회수하면 신용정보사의 존립마저 위태로워질 것이라는 것이다. 이에 따라 신용정보사도 노조 설립 움직임에 매우 민감하게 대응할 수밖에 없고, 위탁직에 대해서는 언제든지 계약해지를 할 수 있기 때문에 조직화가 매우 어렵다는 얘기이다. 신용정보사가 노무관리차원에서 사용하는 또 다른 방법은 계약해지 이외에도 추심직에게 제공하는 채권정보(개인별로 5~600건에서 많은 곳은 2,000건 정도 가지고 있음)를 통제하는 방법이 있다. 개인에게 제공하는 채권정보를 줄이거나 회수가 어려운 악성채권만을 제공할 경우 그 회사에서 업무를 유지하기 어렵다. 이러한 상황이 현재 특수고용 관련 입법논의에 관심이 많은 이유이기도 하다. 정부 입법안이 기존에 거론되었던 몇몇 직군에만 적용하는 것으로 될 경우 추심직의 조직화는 현실적으로 어렵다는 의견이 지배적이었다.

(2) 수원지법 판결에 대응

앞서 언급한 바와 같이 추심업무를 위탁직 형태로 운영하는 것은 불법이다. 현재는 불법에 대한 책임을 위탁직 추심원이 모두 부담하고 있을 뿐 신용정보사는 직접적인 책임에서 벗어나서 상황을 관망하고 있는 상태이다. 이러한 법적 불안정 상태가 어떻게 풀리는가에 따라

서 위탁직 추심원의 고용지위는 달라질 수밖에 없다. 위탁직 운영이 구조화 되느냐, 직접고용의 물꼬를 트느냐의 기로에 있다. 지법판결 이후 위탁운영을 금지하는 금감위의 현장단속이 실시되거나 위탁 추심원 운영을 줄이기 위한 계도활동을 하는 것이 아니라는 점을 볼 때, 신용정보사의 로비에 의한 법 개정으로 현 상태가 합법화되는 수순을 밟아가는 것 아니냐는 전망이 우세하다고 할 수 있다. 이에 대한 대응으로 수원지법 판결을 적극 활용하여 왜곡된 고용구조를 타파하기 위한 노력이 조직화 노력과 맞물려서 진행되어야 한다. 신용정보사의 이익추구행위로 인해 결과적으로 피해를 보게 된 위탁직 추심원들의 여론을 형성하고 집단적으로 의사를 표출할 수 있도록 유도하는 과정이 주요한 조직화 과정의 하나로 설정되어야 한다. 화물연대나 덤프 연대처럼 개별사업장의 문제가 아닌 법제도개선의 공통과제를 계기로 대정부교섭을 요구하는 과정이 비약적 조직확대 과정과 맞물려 진행되었듯이 추심직의 경우도 불안정한 고용지위와 업무수급관계에 대한 공통의 개선과제에 대한 공동대응을 통해 조직화의 계기를 만들어가는 방식이 모색되어야 한다.

(3) 직접고용 요구의 쟁점화

새로운 법개정이 되지 않은 상태에서 현행의 불법적 추심업무 관행을 해소하는 방법은 신용정보회사가 위탁직 추심원을 직접고용하는 것이다. 무리한 채권회수 노력에 의해 채무자와의 크고 작은 갈등이 빚어지게 되고 이에 대한 비판적 여론이 법개정을 통한 위탁운영 합법화를 저지하는 역할을 하고 있다. 한국은행 역시 보고서를 통해 불안정한 지위에 있는 추심인력에 대한 대책이 필요함을 지적하고 있다. 하지만 한국은행에서 예시한 내용에는 위탁 추심직을 정규직, 일 반계약직으로 전환하는 것과 함께 공인추심사 제도를 도입하여 현재

와 같은 방식으로 위탁계약을 통해 추심업무를 수행케 하는 것도 포함되어 있다. 한국은행이 제시한 개선방안은 다음과 같다.

<추심인력 고용구조 개선방안(예시)>⁴³⁾

① 추심인력의 자질과 신용정보회사의 공신력을 높이기 위해 공인추심사(가칭) 제도를 도입하고 등록된 공인추심사에 대해서만 채권추심업무 수행을 허용

② 위임계약인력의 정규직·일반계약직 전환을 촉진하기 위해 신용정보회사로 하여금 추심인력 대비 위임계약인력의 비율을 연차적으로 축소·소멸시키도록 의무화

— 신용정보회사는 정규직 또는 일반계약직 추심인력의 보수체계를 성과급 위주로 전환하고 새로운 수익모델을 창출하는 등 자구노력을 대폭 강화할 필요

③ 공인추심사도 일정한 요건을 갖추면 채권추심업무만을 영위하는 채권추심전문회사를 설립할 수 있게 허용

공인추심사 제도의 도입에 대해 현장의 추심원들은 현실적이지 않다는 반응이다. 추심업무가 단순히 법적 지식만으로 되는 것은 아니며, 여러 회사로부터 위임을 받아야 할 공인추심사 입장을 고려할 때 과열경쟁이 무리한 추심행위로 이어질 것이라는 의견이 지배적이다. 따라서 현재의 불법상태도 해소하고 공인제도 도입에 따른 과열추심행위도 방지하는 방안으로 직접고용을 설득력있게 제기해야 할 시기이다. 직접고용하여 업무를 수행한다고 하더라도 적정 수준에서 성과급 체계로 운영한다면 신용정보회사 입장에서든 큰 비용부담을 느끼지 않을 것이다. 다만 쟁점화가 되지 않다보니 신용정보사는 단지 관망하고 있는 것이다. 보다 조직적으로 직접고용요구를 제기해야 한다.

43) 한국은행, '신용정보회사 현황과 발전과제', 2006. 3.

(4) 기존 노조와 연맹의 역할

사무금융연맹 산하 신용정보사 노조는 대부분 추심직이 아닌 지원, 관리업무를 수행하는 조합원들로 구성되어 있다. 직접적인 회사 수익은 추심직 업무를 통해 발생하지만 추심직을 관리, 지원하는 정규직과는 직장내 이해관계를 달리하고 있기 때문에 정규직 노조의 적극적인 역할을 기대하기는 어려운 상황이다. 정규직 노조가 직접 추심직을 조직하거나, 추심직만의 별도노조를 만들 수 있도록 직접적인 역할을 해주기는 어렵다 하더라도 추심직과의 연계, 직장내 조직화에 우호적 분위기 조성 등 최소한의 역할을 할 수 있도록 유도해야 한다. 이 때 연맹의 역할이 무엇보다도 중요하다. 일차적인 이해관계의 상충 보다는 현장 조직력을 강화하는 차원에서, 말 그대로 계급적 관점에서 보야할 문제임을 강조해야 한다. 직접적인 이해관계의 차이로 인해 정규직 노조가 적극적으로 추심직 노동자 조직화에 나서기 어렵더라도 최소한의 조직화 여건을 만들어 줄 수 있도록 연맹이 유도해야 한다.

(5) 노조 이외의 조직형태 모색

개별 기업의 반노조전략에 의해 노동조합 형태로의 조직이 당장 어려운 조건을 감안하여 노조가 아닌 유사조직형태로 유연하게 접근하는 것이 노조조직화 전단계로 고려되어야 한다. 이를테면 ‘채권추심연대’, ‘위탁추심인협의회’ 등의 개념으로 접근하여 개별 사업장 문제를 넘어서서 부담 없이 모여서 자신들의 문제를 논의할 수 있는 틀을 갖추어야 한다. 이를 통해 특수고용 입법 동향, 수원지법판결 대책에 대한 현장의 여론을 형성해나가는 것을 중심으로 접근하는 것이 조직화 과정에서 보다 현실적이다.

제3절 퀵 서비스 노동자들의 상태와 조직화 전략 채권주심 노동자 현황과 조직화 방안

김 중 진(한국노동사회 연구소 연구위원)

나는 퀵 서비스 맨 오호 라빠라빠
배달 해드립니다 오직 초스피드
그리움에 빠진 연인들이나 원자폭탄도 배달됩니다
차가 막혀도 걱정 없는 나는야 퀵서비스맨

- 중략 -

오늘 하루 쉽니다 사고났거든요
너무 빨리 가다가 여자한테 채였죠
이제 사랑은 배달 안 해요 너무 빨르면 안되거든요
그녀 맘도 몰라준 난 바보야 난 바보야

- 「퀵 서비스맨」(Crying Nut) 가사 중 일부

1) 들어가는 말

산업 사회가 발전하면서 기술과 정보화가 진행되면서 퀵 서비스와 같은 새로운 형태의 직종이 나타나게 된다. 이러한 변화의 흐름에는 정보통신기술의 발달에 의한 연결망(네트워크)이 필요한 유통(유통·통신·운수)서비스에서 두드러지며, 이는 해당 부문의 신속성을 강조

하고 있다. 이 변화에는 물류 산업의 급속한 성장과 함께 구축된 기존의 전자상거래의 역할 때문이며, 이는 기존의 운송서비스 중 택배 서비스에도 많은 영향을 미치고 있다. 특히 도심을 중심으로 한 지역 내 운송서비스를 담당하는 퀵 서비스의 경우 정보통신의 발전이 없었다면 등장할 수 없었던 사업 중 하나로 보여 진다.

일반적으로 퀵 서비스는 일정한 지점과 지점을 연결하는 선 역할을 한다. 다시 말하면, ‘물건(load, 점)과 물건(load, 점)을 연결(link)’ 하는 전달자(messenger, 메신저) 역할이다. 이러한 퀵 서비스가 한국에 처음 시작된 것은 1990년대 초이며, 퀵 서비스업의 주요한 작업 수단은 오토바이(이륜차)다.⁴⁴⁾

하지만 한국과 달리 다른 나라들의 퀵 서비스는 주로 자전거를 이용한 택배 서비스업이 발달되어 있다.

한국 사회에서 퀵 서비스가 포함된 소형 택배 서비스업의 경우 지난 10여년(1993년 866개→2005년 4,030개) 동안 약 5배 이상 증가하고 있으며, 이러한 추이는 계속 성장할 것으로 판단된다([그림 5-3-2]). 이처럼 퀵 서비스와 같은 해당 부문의 산업이 증가하다보니 이들 업종에서 제기되는 다양한 형태의 문제점(해당부문의 규제 강화 문제, 종사자 처우 문제 등)들이 드러나고 있다. 이에 비해 한국 사회에서는 퀵 서비스 업체와 종사자 수에 대한 정확한 통계자료를 찾아보기도 어렵다. 한편 기존의 연구결과들 또한 퀵 서비스 분야의 주요 문제로는 △법제도화 문제(허가제, 시도별 인증제, 공동집배송제, 표준요금제 등), △교통사고 시 보상 문제(산재 보험 가입 등), △일방적인 계약 관행 문제(서면 계약서 작성 및 교부 문제), △과다한 알선료 책정(알

44) 퀵 서비스는 통계청 한국표준산업분류(<http://www.nso.go.kr>) 기준으로 보면 ‘통신업’ 중 ‘우편 및 소포송달업’ (산업분류 6410)에 해당되고, ‘소포 송달업’은 주로 소화물택배, 지역 내 소포택배, 가정 택배업, 택배 운송서비스이다. 소포 송달업의 사례는 항공소포배달, 퀵 서비스, 지역 내 소화물 송달업, 상품배달, 꽃 배달, 편지 배달 등이다.

선료 인하), △이륜차에 불리한 도로 교통체계(규제완화), △휴게 공간의 부재 등을 꼽고 있다(신태중, 2005; 신태중·정란아, 2006; 이호근·김소영, 2006). 이와 같은 사안들 대부분은 해당 업종의 관련 법제도를 만들어야 하는데, 이는 시장 규제 문제와 관련된 문제다. 특히, 이들 퀵 서비스 종사자(기사 혹은 라이더)들은 다른 운송 및 건설부문 종사자들과 마찬가지로 운송료 문제(표준요금제와 알선비/수수료)와 산재보험 문제를 가장 큰 해결 과제로 인식하고 있었다.

이러한 상황에서 퀵 서비스 노동자들은 그들의 자발적인 모임으로 온 라인(on-line) 커뮤니티(카페)에 만들었고, 이를 계기로 해당 주체들의 오프 라인(off-line) 모임까지 만들었다. 퀵 서비스 노동자들은 이들 모임을 통해 해당 종사자들의 열악한 처우 개선(주당 노동시간 61.3시간, 월 평균 소득 149만원)이 필요하며, 이를 위해서는 그들의 목소리를 대변할 수 있는 조직 건설의 필요성을 공감하게 되었다.⁴⁵⁾ 결국 2006년 11월 퀵 서비스 노동자들의 공식적인 모임(퀵 서비스 노동조합 협의회)이 만들어 졌으며, 이는 한국의 노동조합이 노조 조직화를 고민하고 있는 시점과 조우하게 되었다.

이러한 문제의식에서 본 연구는 다음과 같은 두 가지 구체적인 연구 과제들을 다룰 것이다. 첫째, 본 연구 대상인 퀵 서비스가 포함된 소형 택배(이륜) 서비스의 일반적 현황과 노동시장의 특징을 살펴볼 것이다. 둘째, 만약 이 부문에 종사하고 있는 노동자들과 노동조합이 퀵 서비스 부문 노동자들을 조직화할 경우 효과적이고 실현 가능한 방안은 무엇인지 탐색해 볼 것이다.

45) 서구의 나라들에서도 제기되는 현상이지만, 노동조합은 기존의 비정규 노동자 가입 이외에도 특수고용형태 노동자들의 조직화 문제가 논쟁거리로 남아 있다. 하지만 노동조합이 특수고용형태 노동자들의 조직화를 위한 방안은 기존의 조직화 사례를 통해서 사회발전의 하나로 인식할 수 있는 부분이기도 하다. 물론 퀵 서비스와 같은 신종 업종의 노조 조직화는 해당 부문의 특수성이라는 측면도 있겠지만, 노동시장의 규모나 조직대상의 문제 등에 대한 면밀한 분석도 간과할 수는 없을 것이다.

2) 산업구조와 노동시장의 특징

(1) 이륜차 산업의 주요 현황

킥 서비스의 주요 작업 수단인 이륜차는 국내에서 차종구분 상 ‘1인 또는 2인 정도의 사람 운송(0.5톤 미만)’으로 규정하고 있으며, 현재 자동차관리법 상 등록증이 아닌 사용신고 필증을 교부를 통해 가능하다.⁴⁶⁾ 이러한 국내 운행 이륜차는 약 430만대(등록 - 170만대, 미등록 - 등록하지 않은 50cc 미만과 사륜형 이륜차를 포함 약 170만대)로 추정된다. 국내 이륜차 비율은 전국 자동차 총등록 대비 약 10.5%(화물-특수차 20.7%)이며, 100명당 이륜차 보유대수는 3.6대이다(한국이륜차문화포럼, 2005·2006). 한국 사회에서 이륜차는 일반 서민과 대중의 일상생활에서 의외로 많은 비중을 차지하고 있다. 그럼에도 이륜차와 관련된 인프라 시설은 전무하며, 법제도적인 측면은 다른 사륜차 등의 운송수단에 비해 매우 미미한 편이다.⁴⁷⁾

2004년 현재 국내 이륜차의 업체 현황을 보면 일반 업무가 70%가량 되고 있으며, 총 운행 대수는 1,70만대로 파악되고 있다. 한편 국내 이륜차의 용도별 현황을 보면 배달용, 업무용, 택배/킥 서비스 등의 상업용이 전체의 65.8%를 차지하고 있으나, 택배 및 킥 서비스 용도의 업체는 0.1%(3,840개)로 파악되고 있다([그림 5-3-1]). 한편 국내

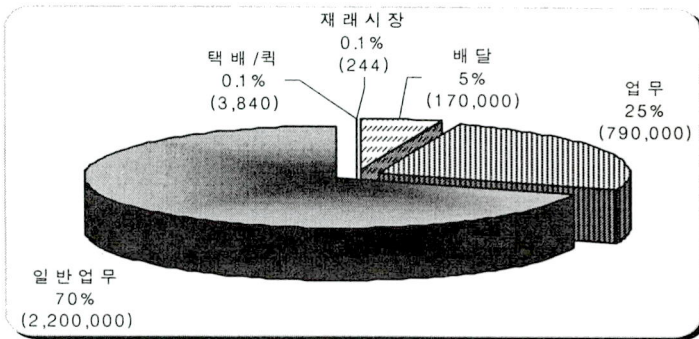
46) 자동차관리법상 이륜차는 사용신고(제13장, 99조, 1항)는 음,면,동장 및 출장소장에 위임하도록 되어 있으며, 이륜차의 구조변경신청 및 승인의 경우 사용 신고처에 구조장치 변경 승인을 통해 가능하도록 되어 있다.

47) 이륜차의 역사는 우리나라에서 50년에 가까운 반면에, 이륜차는 일반적으로 한국 사회에서 사회·문화적으로 긍정적인 인식보다는 부정적 인식과 제한적인 의미로서의 운송수단으로 인식되고 있다. 하지만 1980년대까지만 하더라도 한국 사회에서 이륜차에 대한 이미지는 일반 서민들의 대중교통의 수단으로 이용되고 있었기 때문에 현재와 같은 부정적 이미지가 팽배하지는 않았다.

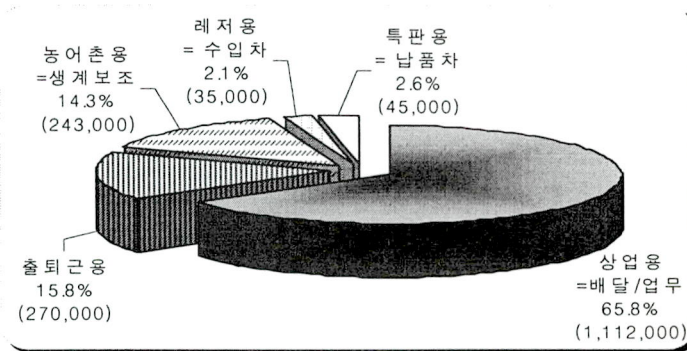
이륜차의 지역별 운행 현황을 보면 2006년 7월 현재 서울(22%, 38만5천대)과 경기(15%, 26만8천대) 및 인천(3%, 5만5천대) 지역이 전체의 약 절반(40%, 59만8천대) 가량을 차지하고 있다(<표 4-3-1>).

[그림 4-15] 국내 이륜차 업체 현황 및 용도별 운행대수 현황(2004년)

a) 국내 이륜차 업체 현황



b) 국내 이륜차 용도별 운행대수 현황



* 자료: 한국이륜차문화포럼(2005 : 55-56)

* 주 : 이륜차 용도별 내용 ①배달: 치킨, 피자, 중국집, 세탁소, 다방, 김밥 배달 등, ②업무: 일반식당, 방앗간 등 사용빈도 높은 업종, ③일반업무: 사용빈도 다소 낮은 업종, ④택배/퀵: 택배 및 퀵 서비스 용도, ⑤재래시장: 대형 재래시장의 배달용도

<표 4-3-1> 이륜차 등록 사용신고 현황(2006.7)⁴⁸⁾

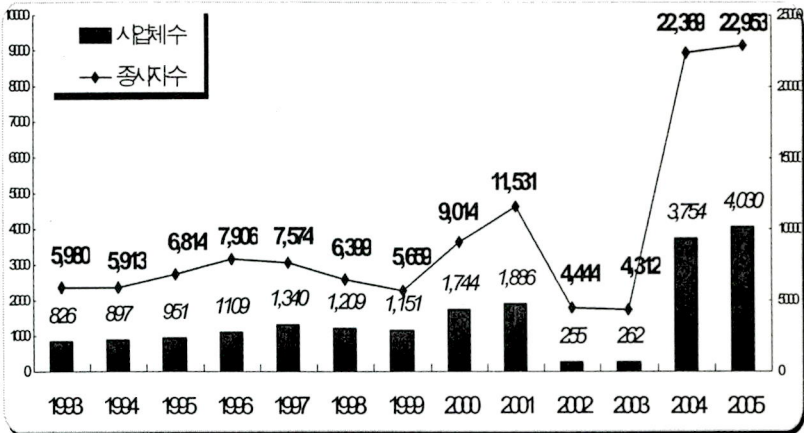
	전체	50cc초과(자가)	100cc초과(자가)	260cc초과(자가)
서울	385,847	199,051	171,983	10,998
부산	105,521	52,515	50,535	1,604
대구	107,766	69,272	36,492	1,125
인천	55,013	33,480	19,800	1,129
광주	33,339	18,526	14,040	461
대전	28,446	14,590	13,008	572
울산	38,589	18,013	19,746	594
경기	268,024	158,550	100,512	6,273
강원	51,475	28,802	21,000	971
충북	74,475	46,894	26,153	811
충남	114,340	76,761	34,750	1,465
전북	83,731	57,148	24,514	988
전남	99,423	65,454	30,233	1,858
경북	154,250	101,689	48,820	1,601
경남	118,138	68,816	45,842	1,919
제주	17,254	10,454	6,294	222
총계	1,735,883	1,020,015	663,722	32,591

* 자료 : 이륜차문화포럼(2006: 57)에서 재인용

* 주 : 퀵 서비스에 사용되는 이륜차 관용과 자가용으로 구분되며 자가용이 영업용으로 사용됨.

48) 이륜차 등록현황(2006.7)을 기준으로 보면, 주로 퀵 서비스에 사용되는 이륜차(260cc 이하) 총 대수(1,683,737개)에서 택배 및 퀵 서비스에 사용되는 배달/업무(65.8%)의 이륜차 현황은 1,094,429개로 추정할 수 있으며, 이를 기준으로 택배/퀵 업체 기준(0.1%)에 하용되는 이륜차는 10,944개로 추정할 수 있다. 여기에 퀵 서비스 업체당 평균 15명의 퀵 서비스 기사가 있다고 가정하면 약 164,160명의 종사자 규모가 산출된다. 만약 업체당 평균 종사자가 10명일 경우는 109,440명이라는 수치가 가능하다.

[그림 4-16] 소포 송달업 업체 및 종사자 현황 추이 : 1993-2005



* 자료 : 통계청(<http://kosis.nso.go.kr>) 사업체기초통계 자료에서 필자 계산

* 주 : 소포 송달업은 항공소포배달, 퀵 서비스, 지역 내 소화물 송달업(택배), 상품 배달, 꽃 배달, 편지 배달 등임.

그러나 퀵서비스 사업체 및 종사자 규모에 대한 정확한 자료는 파악되지 않고 있다. 다만, 퀵서비스는 한국표준산업분류상 통신업의 소포 송달업에 소속되어 있다. 통계청 2005년 사업체기초통계조사에 의하면 소포 송달업은 지난 1993년 826개(종사자 5,980명)에서 2005년 현재 4,030개(종사자 22,953명)로 약 5배(종사자 4배) 정도 증가했다([그림 5-3-2]). 한편 소포 송달업 종사자들의 성비는 남성(77.6%, 17,807명)이 여성(22.4%, 5,146명)보다 3배 이상 많았으며, 고용형태로 보면 10명 중 4명(40.1%)은 상용직으로 나타났다.⁴⁹⁾ 한편 우편송달업의 지역 분포를 보면 서울 1,110개(8,370명), 경기 544개(3,615명), 인천 978개(161명), 부산 319개(1,694명), 경남 298개(1,347명) 순으로 나타났다.

49) 소포 송달업의 고용형태별 분포를 보면 자영업주, 무급가족 4,732명(20.6%), 상용종사자, 9,193명(40.1%), 일일 및 임시종사자 4,177명(18.2%), 무급 종사자 4,851명(21.1%)으로 되어 있다.

(2) 퀵 서비스 노동시장의 특징

퀵 서비스는 택배 서비스(국제택배서비스, 국내-지역 간/지역 내 서비스)의 유형별 구분에 따르면 주로 지역내 서비스를 담당한다. 특히 이륜차를 이용한 택배 서비스(퀵 서비스)는 도시지역의 교통체증과 긴급한 배달의 수요에 대응하기 위해 발생했다.

다른 나라들은 주로 자전거를 이용한 택배 서비스가 이를 담당하는 반면, 한국 사회에서는 이륜차(오토바이)를 이용한 서비스가 주된 운송수단으로 이용되고 있다.

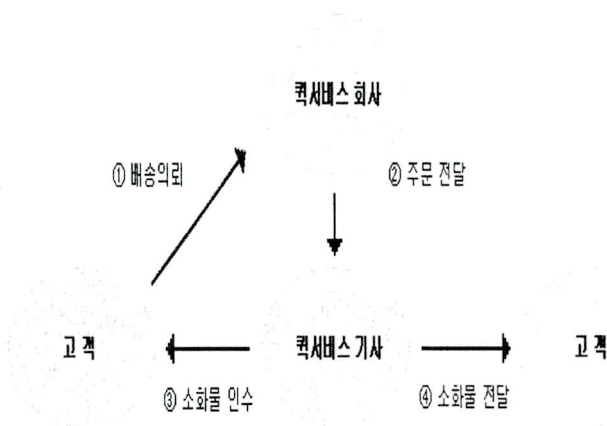
한편 개인용달이나 다마스 및 자전거를 이용한 퀵 서비스업체도 있다.⁵⁰⁾ 현재 이륜차를 이용한 택배(퀵 서비스 포함) 서비스 운영은 화물자동차운수사업등의 규제가 없으며, 단지 사업을 하기 위해서는 세무당국에 사업자 등록을 마치면 된다.⁵¹⁾

하지만 퀵 서비스 업체에 종사하는 노사 양측은 현재 운영되고 있는 퀵 서비스 업체의 상당수는 사업체 등록을 하지 않은 영세업체들이라고 보고 있다.

50) 퀵 서비스 사용자 단체인 이륜차특송업중앙회는 2006년 현재 퀵 서비스업체를 약 3,000여개로 추정하고 있으며, 이 중에서 이륜차가 아닌 개인용달은 22,700대, 다마스는 2,200대 정도로 추정하고 있다(이호근·김소영, 2006).

51) 외국 이륜차 택배운송업의 경우 한국처럼 규제대상에서 제외된 나라들이 많다. 일본의 경우 화물자동차운수사업법(1989)에 의해 제도화(하가제)되어 있으나, 이륜차(250cc 이상)를 이용할 경우 경화물자동차운송사업으로 등록(신고제)해야 한다. 영국(3.5톤 이하)과 아일랜드 또한 이륜차는 물론이고 소형화물차는 규제대상에서 제외되고 있다. 한편 미국의 경우 택배를 커리어 서비스(지역 간 배송 - 항공기/육상교통수단을 이용)와 메신저 서비스(지역 내 배송 - 자전거/도보/소형화물차/밴을 이용)로 구분하고 있으며, 전자(커리어)는 화물자동차운송사업에 등록해야 하나, 후자(메신저)는 사업자 신고만 하면 가능하다(신동선, 2001).

[그림 4-17] 퀵 서비스 화물 배송 흐름

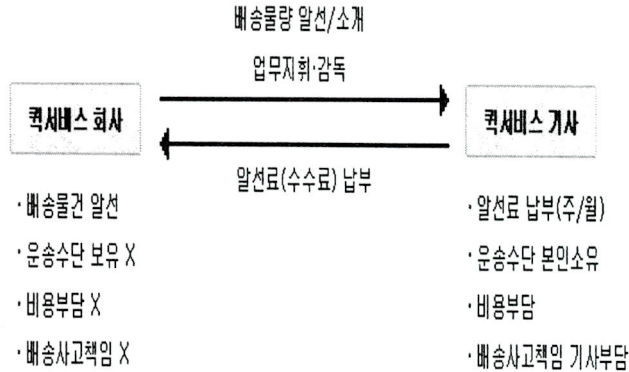


일반적으로 퀵 서비스 화물 배송의 흐름을 보면 퀵 서비스 사업체는 일정한 지역에 사무실을 보유하고, 고객이 회사에 의뢰한 소화물을 해당 업체의 기사(라이더)에게 주문을 전달하고, 회사에서 주문을 받은 기사는 이를 고객에게 인수하여 목적지(혹은 다른 고객)에게 전달하는 형태이다([그림 4-16, 17]).

이들 퀵 서비스 노동자는 고용형태에 따라 △사업체 소속(광역/지역) 기사와 △사업체 비소속(개인) 기사로 구분된다.⁵²⁾ 전자(소속 기사)는 회사에 주 혹은 월 단위의 알선료(40-60만원 내외, 25-30% 정도)를 대납하고 난 이후에 물량을 제공받지만, 후자(무소속 기사)는 일정한 고객을 확보하거나, 기사들의 조합 형태를 통해 개인(홀로)이 직접 영업을 하는 형태이다.

52) 서울지역의 경우 퀵 서비스 기사(라이더)를 최소 100명 이상 보유한 광역 퀵 서비스 회사가 20개(퀵 서비스, 스피드, 퀵 쿨, 메신저 등)정도 된다.

[그림 4-18] 퀵 서비스 회사와 퀵 서비스 기사(라이더) 관계



* 자료 : 이호근 · 김소영(2006)

광역 퀵 서비스 기사의 경우 회사에 알선료를 지급하고 일을 받는 반면에, 회사 사무실에는 나가지 않고 집이나 주요 거점 등에서 대기하고 있다가 배송업무 개시가 가능함을 알리고 사무실의 주문(오더)을 기다린다. 이 때 퀵 서비스 기사들은 사무실/상황실(CP)에서 배송주문을 알리면 이를 접수하는 콜(key button)을 먼저 누르는 라이더(기사)가 배송을 할 자격을 얻게 되는 것이다. 반면에 지역 퀵 서비스 기사는 해당 업체의 사무실에 출근 한 이후 본인의 순번(대기)을 기다리다가 고객의 배송 의뢰가 올 때부터 일을 하게 된다. 이러한 퀵 서비스의 운영 형태 때문에 지역 퀵 서비스는 주로 경력이 오래된 퀵 서비스 기사들이 유리한 편이다. 하지만 광역 퀵 서비스의 경우 업체에 구속되지 않고 자유로이 일할 수 있다는 측면에서 상대적으로 젊은 기사들이 선호하는 편이다.

이번 실태조사 결과를 보면 퀵 서비스 기사들은 주당 평균 노동시간

은 60시간을 초과하면서도 월 평균 소득은 149만원(순 소득 118만원)에 불과하다(<표 4-3-2>, <표 4-3-9>). 이러한 문제는 해당 업체의 과당 경쟁으로 인한 운송료 인하에 기인한 측면도 있으며, 다른 한편으로는 퀵 서비스 기사들의 소득은 감소 내지 정체하고 있음에도 부대비용(유류비, 차량유지비, 쿠폰비, 무전기 구입 사용비, 핸드폰 사용료, 보험료 등)이 증가하기 때문이다. 물론 해당 업체의 사업성과나 개인의 노하우(배송 접수), 지출 비용 등에 따라 소득 편차가 크다.

하지만 일반적으로 퀵 서비스 기사들의 주요 지출 비용은 알선료(월 평균 38만원)와 유류비(월 평균 27.3만원)가 가장 많은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 또한 최근 퀵 서비스업체의 과당 경쟁으로 인한 판매 촉진을 위한 경품(쿠폰, 평균 17.5만원) 제공의 부담도 퀵 서비스 기사가 부담하고 있다(<표 4-3-2>).

이처럼 퀵 서비스 기사들의 노동시장 특성은 주로 퀵 서비스 업체의 운영 문제(제도화)와 종사자들의 처우 문제로 요약될 수 있다.

기존의 연구결과들은 퀵 서비스 종사자들의 주요한 처우개선 문제와 해결 방안으로 △법제도화 문제(허가제, 시도별 인증제, 공동집배송제, 표준요율제 등), △교통사고 시 보상 문제(산재 보험 가입 등), △일방적인 계약 관행 문제(서면 계약서 작성 및 교부 문제), △과다한 알선료 책정(알선료 인하), △이륜차에 불리한 도로 교통체계(규제완화), △휴게 공간의 부재 등을 꼽고 있다(신태중, 2005; 신태중·정란아, 2006; 이호근·김소영, 2006). 더불어 기존 연구결과들은 최근 논란이 되고 있는 퀵 서비스 기사들의 노동자성 문제를 제시하고 있다.

<표 4-3-2> 쿼 서비스 기사들의 월 평균 소득과 지출 비교(2006, 단위: 만원)⁵³⁾

라이더 비교지표	평균	사례 1	사례 2	사례 3	사례 4	사례 5	사례 6	사례 7	사례 8	사례 9	사례 10	사례 11	사례 12	사례 13	사례 14	사례 15
총 소득	228.8 만원	250 만원	390 만원	188 만원	250 만원	200 만원	200 만원	175 만원	240 만원	200 만원	250 만원	250 만원	250 만원	190 만원	200 만원	200 만원
순 소득	118.4 만원	110 만원	212 만원	87만 원	115 만원	95만 원	87만 원	167 만원	107 만원	105 만원	170 만원	140 만원	163 만원	70만 원	102 만원	157 만원
알선료(수수 료)납부	38만 원	42만 원	35만 원	35만 원	50만 원	50만 원	15만 원	15만 원	35만 원	35만 원	-	50만 원	42만 원	50만 원	40만 원	-
쿠 폰 (스 티 커) 구입비	17.5 만원	28만 원	33만 원	16만 원	-	-	3만 원	3만 원	20만 원	10만 원	25만 원	-	-	17만 원	20만 원	-
유류 부담비	27.3 만원	25만 원	30만 원	20만 원	25만 원	25만 원	45만 원	30만 원	28만 원	25만 원	30만 원	30만 원	25만 원	28만 원	21만 원	23만 원
차량 유지· 보수비	16만 원	20만 원	30만 원	20만 원	20만 원	20만 원	20만 원	10만 원	20만 원	10만 원	10만 원	10만 원	10만 원	25만 원	5만 원	10만 원
식비	14만 원	15만 원	30만 원	30만 원	10만 원	10만 원	10만 원	10만 원	13만 원	10만 원	5만 원	15만 원	12만 원	18만 원	10만 원	12만 원
기 타 (벌 칩 금, 질병관련 비용 등)	21.2 만원	25만 원	50만 원	10만 원	30만 원	10만 원	30만 원	30만 원	30만 원	15만 원	15만 원	20만 원	10만 원	-	12만 원	10만 원
가족 수	3.2인	4인	3인	3인	3인	3인	4인	2인	4인	3인	5인	4인	2인	1인	5인	3인
라이더경력	7.6년	15년	7년	3년	10년	6년	13년	9년	8년	3년	6년	10년	10년	5년	9년	1년

- * 주 : 1) 순 소득은 총 소득에서 식비를 제외하고 쿼 서비스 기사들의 지출 비용을 차
 감한 것임. 이들 대부분 연 1회의 책임보험(20만원)을 개인이 가입하고 있음.
 2) 한편 본 설문조사 결과를 보면 2006년 10월 현재 쿼 서비스 기사 월 평균 소
 득은 149만원이었으며, 성수기(168만원)와 비수기(130만원) 간의 순소득의 차
 이는 약 38만원 정도 차이가 발생.
 3) 개인 쿼 서비스 기사(사례10, 사례15)들의 경우 회사 소속이 아니기 때문에
 알선료가 없음. 다만, 개인 개인 쿼서비스 자체적으로 조합 형태로 운영하는
 경우(독립채산제)가 있으며, 이를 집행(Order)하는 대표자는 약 10%정도의 수
 수료를 받고 있음. 이러한 경우 규모는 작으나 사용자 없이 배송 물량을 직접
 집행하고 중앙에서 통제하는 독립수주 형식을 취하고 있음.

한편 쿼 서비스 기사들은 본인 소유의 운송수단을 이용하여 쿼 서비
 스 업무에 종사하지만, 광역이나 지역 쿼 서비스 모두 임금을 목적으
 로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로는 제공하고 있다는 측면에서
 자영업자로 판단하는 것은 문제점이 있다. 특히 지역 쿼 서비스의 경

53) 쿼 서비스 기사들의 작업도구로는 PDA, 핸드폰, 무선 TRS 등인데, 이들 모두 대부분
 라이더가 구입해야 한다.

우 사업체에서 정한 출퇴근 시간이 명확하고, 사업체의 규정과 지시에 의해 배송업무를 수행해야 한다. 또한 광역 퀵 서비스에 비해 업무 수행의 자율성이 제한되고, 배달업무의 거부 또한 불가능하다는 측면에서 보면 일정정도 노동자성은 있다고 판단할 수 있다. 퀵 서비스 노동자들의 노동자성 문제는 대법원 판례에서 이미 확인된 바 있다. 더불어 2005년 대법원은 배송업무중 사망한 퀵 서비스 기사에 대해 근로기준법상 근로자에 해당한다며, 근로복지공단으로 하여금 유족에게 보상금 및 장의비를 지급하여야 한다는 판결을 내려, 퀵 서비스 기사의 노동자성을 인정했다.⁵⁴⁾

3) 퀵 서비스 노동자들의 노동실태

(1) 취업 상황

본 실태조사 결과 퀵 서비스 노동자들의 주요 인적 특성을 보면 평균 연령은 42.7세였으며, 가구원 수는 3.6명이었다. 이들 노동자들은 이전 직종에서의 근로형태는 자영업(42.3%)이 가장 많았으며, 그 다음으로 정규직(22.5%), 특수고용직(12.7%), 비정규직(11.3%) 순으로 나타났다(<표 4-3-3>). 한편 퀵 서비스 노동자들은 “이전에 현재 사업

54) 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결 [유족보상 및 장의비 부지급 처분 취소] 대법원은 사망한 퀵 서비스 기사가 ①사업주가 정한 출퇴근 시간에 따라 출퇴근하면서 사업주의 지시에 따라 배송 업무를 수행하였고, ②원칙적으로 사업주의 배달지시를 거부할 수 없었으며, ③근로계약서상 근무시간에 음주하면 해고하도록 되어 있고, 또 장기간 출근하지 않으면 해고되는 등 사업주의 지시와 감독을 받아 온 점, ④기사가 고객으로부터 받은 배달 수수료를 회사에 전액 입금한 후 매월 1회 자신이 입금한 배달 수수료의 일부를 임금조로 지급 받기로 되어 있었고, ⑤매일 식비로 3,000원과 배달용 오토바이의 유류비 중 50%를 지급 받아 온 점 등을 들어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사업자에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 판단했다(신태중·정란아, 2006).

체에서 노동자로 일했던 적이 있다”는 응답은 27.5%였으며, 현 직종에서 종사하게 된 이유로 “안정된 일자리를 찾기 힘들어서” (43.3%)와 “시간 활용이 자유로울 것 같아” (29.9%)를 꼽았다(<표 4-3-4>).

<표 4-3-3> 이전 종사 직종에서의 근로 형태(N=75) - 쿼 서비스

	정규직	비정규직	특수고용	자영업	무급가족 종사자	현 직종 첫 취업	기타
쿼 서비스	22.5	11.3	12.7	42.3	5.6	1.4	2.8

<표 4-3-4> 현 직종에서 종사하게 된 이유 - 쿼 서비스

	노력한 만큼의 수입을 기대해서	시간 활용이 자유로울 것 같아서	안정된 일자리 찾기 힘들어서	가사, 자녀 양육 등을 고려해서	적성이나 취향에 맞아서	기타
쿼 서비스	13.4	29.9	43.3	4.5	3.0	6.0

* 주 : 이전에 현재 사업체에 노동자로 일했다는 응답 27.5%

(2) 계약 실태

쿼 서비스 노동자들의 계약 실태를 보면 계약 성격은 “잘 모른다”는 의견이 72.6%였으며, 도급계약과 위임계약이 12.3%였다. 이들 노동자들의 계약 형태는 “계약서 교환” (37.7%), “구두계약” (37.7%), “절차 없음” (24.6%) 등 다양한 형태로 이루어지고 있는 것을 알 수 있다. 한편 이들 노동자들의 계약 기간 주기는 “별도의 기간이 정해지지 않았다” (76.7%)라느니 의견이 다수를 이루고 있었다(<표 4-3-5>).

<표 4-3-5> 현 계약 성격 및 계약 형태 - 킥 서비스

	계약 성격				계약 형태			계약기간 주기					
	근로 계약	위임 계약	도급 계약	잘 모름	계약서 교환	구두 계약	절차 없음	연간 단위	개월 단위	물량 단위	별도기간없음	잘 모름	기타
킥서비스	2.7	12.3	12.3	72.6	37.7	37.7	24.6	1.4	1.4	1.4	76.7	13.7	4.1%

- * 주 : 1) 도급계약은 당사자 가운데 한쪽이 어떤 일을 완성할 것을 약속하고, 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약속함으로써 성립하는 계약을 의미함.
 2) 위임계약(위탁, 위촉)은 어떤 일을 맡은 사람과 맡긴 사람 사이의 계약으로, 그 일을 맡은 사람은 맡긴 사람의 이름으로 행위를 하며, 맡긴 사람은 그 행위의 결과를 넘겨받는 계약을 의미함.

킥 서비스 노동자들의 계약 기간 종료 후 계약 관계 및 재계약 주도권과 관련된 의견을 보면 우선, 계약기간 종료 후 계약관계는 “회사 사정에 따라 일정하지 않는다” (68.1%)와 “특별한 사정이 없는 한 재계약 체결” (31.9%)로 나타났다. 그리고 계약 체결 시 계약의 주도권은 “사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상” (38.8%), “사업주가 계약 조건을 제시하고 통보한다” (35.8%), “사업주와 본인이 협의하나, 사업주 의사가 많이 반영된다” (25.4%)라는 의견이 비슷하게 나타났다. 한편, 킥 서비스 노동자들의 보수 산정 기준 결정의 주도권은 “사업주 측이 일방적으로 결정한다” (62.7%)라는 의견이 가장 많았으나, “고객이 일방적으로 정한다” (22.4%)라는 의견도 꽤 많았다(<표 4-3-6>).

<표 4-3-6> 계약기간 종료후 계약 관계 및 계약(재계약) 체결시 주도권-킥서비스

	계약기간 종료 후 계약 관계			계약(재계약) 체결시 주도권			보수 산정 기준 결정시 주도권			
	특별한 사정이 없는 한 재계약 체결	특별한 사정 없는 한 계약 해지	회사사정에 따라 일정하지 않음	사업주가 계약조건을 일반 제시, 통보	사업주와 본인이 협의하나, 사업주 의사가 많이 반영	사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상	사업주 측이 일방결정	사업주와 본인이 협의하여 결정	고객이 일방 결정	고객과 본인이 협의하여 결정
킥서비스	31.9		68.1	35.8	25.4	38.8	62.7	14.9	22.4	

(3) 노동자성 문제

퀵 서비스 노동자들의 경우 사용 종속성은 상대적으로 강한 편이나, 경제적 종속성은 상대적으로 미약한 편이다. 그럼에도 사용 종속성의 측면은 사업주 측의 강제력이 어느 정도 작용하고 있음을 보여진다 (다만, 해당 노동자들이 광역 퀵인가 혹은 지역 퀵의 여부에 따라 사용 종속성의 정도 차이가 존재할 수 있음).

실제로 설문조사 결과에 의하면, 퀵 서비스 기사들의 경우 “근무 장소 결정” (78.9%), “업무수행 방법 결정” (63.2%) 등은 거의 사업주에 의해 결정되며, 회사 규정은 95% 이상이 있는 것으로 나타났다.

또한 설문조사 결과를 보면 업무 수행방법 위반 및 근무 장소 등의 이탈에 대한 사용자측의 통제력도 작동되고 있음을 확인 할 수 있다 (<표 4-3-7>). 다음으로, 퀵 서비스 노동자들의 경우 경제적 종속성에 해당하는 사회경제적 조건과 전속성은 다른 운송부문 노동자들에 비해 약한 편이나, 사회경제적 조건의 일정정도(50% 내외)는 사용자의 강제력이 존재하는 것이 확인된다(<표 4-3-8>).

<표 4-3-7> 사용 종속성 - 퀵 서비스

	주간 출근 횟수	조회 회합 빈도	근무 장소 결정	업무수행 방법 결정	지시 감독 주체	규정 유무	사안별 징계 형태		
							출근/근 무시간/ 회의	근무 장소이 탈	업무수행 방법 위반
퀵 서비스	5회 이상 (100) 5.7회	월 1-2회 (68.4)	사업주 (78.9)	사업주 (63.2)	앞선업체 (46.2)	회사규정 (95.2)	85.5	85.5	85.5

* 주 : 1) 주간출근 하단의 횟수는 주간 평균 출근 횟수를 의미함.
2) 징계는 ‘경고’, ‘물의를 안춤’을 제외한 상대적 중징계의 비중으로 계산.

<표 4-3-8> 경제적 종속성 - 퀵 서비스

	전속성	작업수단 소유관계	투자 존재, 규모, 수익예상	타인 대체성	양자의 경제사회적 조건		
					계약 체결의 주도권	모수결정 의 주도권	제시업무 거절의 가능성
퀵 서비스	계약상 금지 (50) 현실적 곤란 (35)	사업주 소유 (1.4)	차이 없음 (50)	전혀 불가능 (55)	사업주주도 (50)	사업주주 도 (52.9)	거절 곤란 (42.1)

(4) 임금 및 노동조건

퀵 서비스 노동자들의 주요 노동조건을 보면 주당 평균 노동시간은 61.3시간(성수기 63.8, 비수기 57.7)임에도 불구하고, 월 평균 소득은 149만원(성수기 168만원, 비수기 130만원)에 불과한 것으로 나타났다(<표 4-3-9>). 이 정도의 소득 수준은 2006년 도시 노동자 월 평균 임금(230만원)의 64% 수준에 불과한 것이다.

<표 4-3-9> 근로소득 및 노동시간 비교(단위 : 만원, 시간) - 퀵 서비스

	근로소득				노동시간			
	월평균 소득	비수기 소득	성수기 소득	비수기 -성수기 차이	주당 평균 시간	비수기 평균 시간	성수기 평균시간	성수기-비 수기 차이
퀵서비스	149	130	168	38	61.3	57.7	63.4	5.7

<표 4-3-10> 이직의 주된 이유 - 퀵 서비스

	노력에 비해 소득수준 이 낮아서	소득이나 일이 불안정해서	사업주의 부당한 대우	직업으로 서 전망이 어두워	학업· 가족부양· 건강상 이유	적성과 능력에 맞지 않다	기타
퀵서비스	25.7	22.9	2.9	17.1	17.1		14.3

* 주 : 현재의 일자리에서 계속 일할 의향은 68.7%임

<표 4-3-11> 비수기 사업주의 생계지원 대책 - 킥 서비스

	휴업수 당 지불	생계 보조금 지급	다른 일거리 알선	다른 일거리 목인	시간단축/ 휴직처리	가불 제공	별 조치 없 이 출근(대기)	계약 해지	기타
킥 서비스		1.4	2.9	17.1	5.7		70.0	1.4	1.4

이런 이유로 킥 서비스 노동자 10명 가운데 5명은 이직 이유로 “노력에 비해 소득 수준이 낮아서” (25.7%)와 “소득이나 일이 불안정해서” (22.9%)를 꼽았다(<표 4-3-10>). 한편 킥 서비스 노동자들의 비수기 사업주의 생계 지원 대책은 “별 조치 없이 출근·대기한다” (70%)는 의견이 가장 많았다(<표 4-3-11>).

<표 4-3-12> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 - 킥 서비스

	본인이 전적으로 비용부담	회사가 전적으로 비용부담	본인과 회사가 반반 부담	본인이 대부분 부담하고 회사가 약간 보조	회사가 대부분 부담하고 본인이 약간 보조
킥서비스	93.2	1.4	2.7	2.7	

<표 4-3-13> 사회보험 및 부가급여 미적용/미지급 비율 - 킥 서비스

	국민 연금	건강 보험	고용 보험	산재 보험	퇴직 금	주간 유급 휴가	연월차 유급 휴가	특별 유급 휴가	상병 유급 휴가	육아 휴직	택아 제도	교통 비	식대	상여 금
킥서비스	87.5	89.1	92.6	92.6	96.4	96.4	96.5	93.0	92.7	98.2	98.2	98.2	98.2	96.5

* 주 : 사회보험은 미적용 비율이며, 부가급여는 미지급 비율(제공안함 비율)임.

이렇게 열악한 노동조건에 처해 있는 킥 서비스 노동자들이 업무 중 사고, 재해 발생을 당할 경우 처리 방법으로는 “본인이 전적으로 비용 부담을 한다” (93.2%)고 응답했다(<표 4-3-12>). 반면에 킥 서비스 노동자들은 거의 모두 사회보험 및 부가급여를 적용 받지 못하고

있었다(<표 4-3-14>). 한편 퀵 서비스 노동자들의 일자리 만족도 (1.52)는 다른 운송부문 노동자들에 비해서는 높았으나, 전체적으로 일자리에 불만족스러운 것으로 나타났다. 특히, 퀵 서비스 노동자들의 일자리 만족도 항목 중 작업 환경(0.89)은 다른 항목에 비해 매우 만족도가 낮았다(<표 4-3-15>).

<표 4-3-15> 일자리 만족도 - 퀵 서비스

	일자리 만족도 종합 의견	소득 안정성	취업 안정성	노동 시간	작업 환경	일의 자율성	노동 강도
퀵서비스	1.52	1.52	1.24	1.79	0.89	2.11	1.61

* 주 : 매우만족=4, 만족=3, 보통=2, 불만족=1, 매우불만족=0으로 계산, 평균처리.

(5) 노동자성과 근로기준법 적용 인식

퀵 서비스 노동자들의 노동자성과 근로기준법 적용 여부에 대한 인식을 보면 “스스로 노동자로 생각” (81.7%)하고 있으며, “근로기준법을 적용 받는 노동자” (86.4%)가 되기를 바라고 있었다.

이들 노동자들이 스스로 노동자로 인식하는 이유는 “근로의 대가로 보수를 받기 때문에” (55.6%)와 “사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에” (35.2%)를 꼽았다(<표 4-3-16>).

한편 퀵 서비스 노동자들이 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로는 △사회보험 적용(27.1%), △소득 수준 향상(24.3%), △고용안정성(21.4%)을 핵심적으로 꼽고 있다(<표 4-3-17>).

그리고 이들 노동자들이 해결했으면 하는 주요한 고충처리 현안은 △교통사보처리 비용 공제제도(26%), △운송료 인상(28.9%), △유류비 보조금 지급/인상(16.8%) 등을 꼽았다(<표 4-3-18>).

<표 4-3-16> 노동자 성(근로자) 인식과 이유 - 켓 서비스

	노동자성 인식		노동자성 인식 이유				
	스스로 노동자(근로자)로 생각	근로기준법을 적용 받는 노동자(근로자)가 될 것 희망	사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에	근로의 대가로 보수를 받기 때문에	내일과 근로계약을 맺은 직원들의 일의 내용이 다르지 않으므로	사용자가 억지로 고용계약이 아닌 계약을 강요한 것이므로	기타
켓 서비스	81.7	86.4	35.2	55.6	5.6		3.7

<표 4-3-17> 노동자(근로자)로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항 - 켓 서비스

	고용 안정성	퇴직금 지급	소득수준 향상안정	모성 보호	유급휴일 휴가보장	사회보험 적용	노동 기본권 보장	소득세 등 세금경감	부당 해고 보호	기타
켓 서비스	21.4	6.4	24.3	0.0	5.0	27.1	13.6	1.4	0.0	0.0

<표 4-3-18> 고충처리 사항 - 켓 서비스

	소득수준개선 (운송료인상)	부당 계약해지 규제	다단계 거래 근절	유류비보조금지급/인상	차량유지보수 보조금지급	업무시간 단축 휴식보장	비수기생활 지원제도
켓 서비스	28.9	0.0	1.7	16.8	7.5	1.7	5.8

	문서화된 계약서	교통사고 처리비용 공제제도	각종 수수료 인하	기타장비 구입강요 금지	어음결제관행 근절	운/배송 시장 수급조절	기타
켓 서비스	0.6	26.0	1.2	0.0	0.0	9.8	0.0

(6) 소결

이상과 같이 살펴본 켓 서비스 노동자들의 주요 실태는 기존의 설문 조사 결과(신태중, 2006; 신태중·정란아, 2006)와 커다란 차이가 없다.

다만 이번 실태조사에서는 기존의 설문조사에서 파악하지 못했던, 노동자성과 노조 조직화(대변단체의 필요성과 형태) 등에 이르기까지 비교적 광범위하고 체계화된 문항들을 포함시켰다. 본 설문조사 결과를 종합한 내용은 다음과 같다.

첫째, 퀵 서비스 노동자들의 주요 취업 경로 및 실태는 타 운송부문 특수고용직 노동자들과 조금 상이하다. 기존의 운송부문 특수고용직 노동자(레미콘, 화물, 덤프 등)들의 다수는 정규직 혹은 비정규직 노동자인데, 이들은 해당 산업의 구조조정 과정에서 외부화되었거나 혹은 보다 나은 조건 따라 현재의 일자리로 이동한 경우이다. 하지만 퀵 서비스 노동자들의 경우 임노동자보다는 자영업자로부터의 유입(42.3%)이 두드러졌으며, 현 직종에서 종사하는 이유는 이들과 달리 안정된 일자리를 찾기 힘들기 때문(43.3%)인 것으로 나타났다. 한편, 퀵 서비스 노동자들은 본인의 계약이 어떤 성격인지에 대해 잘 모른다(72.6%)는 의견이 다른 운송부문 노동자들에 비해 2배 이상 많았다. 특히, 계약 체결 시 주도권과 보수결정 기준과 관련하여 여타의 운송부문 특수고용직은 사업주측이 일방적으로 행사하는 경우가 높다. 하지만 퀵 서비스 노동자들의 경우 보수결정과 관련하여 고객이 일방적으로 결정한다(22.4%)는 의견이 상대적으로 많았다.

둘째, 퀵 서비스 노동자들의 노동조건은 매우 열악한 것으로 나타났으며, 일자리 만족도 또한 낮은 것으로 나타났다. 이들 노동자들의 주당 평균 노동시간은 61.3시간(성수기 63.8시간, 비수기 57.7시간)임에도 불구하고, 월 평균 소득은 149만원(성수기 168만원, 비수기 130만원)에 그쳤다.⁵⁵⁾ 이 정도의 소득 수준은 2006년 도시 노동자 월 평균

55) 운송/배송 직종의 경우 특히 소득이 보장되는 노동시간에 대한 규제가 중요하다. 이들은 주당 평균 장시간의 노동시간(60-80시간) 문제는 해당업종의 운송료의 지속적인 하락이나 정제 형상과 연결된다. 때문에 노동자들은 소득을 보충하기 위해 장시간의 노동을

임금(230만원)의 64% 수준에 불과한 것이다. 이런 이유로 퀵 서비스 노동자 10명 가운데 5명은 이직 이유로 노력에 비해 소득 수준이 낮거나(25.7%), 소득이나 일이 불안정(22.9%)을 꼽았다. 이렇게 특수고용직 노동자들의 소득과 노동시간이 낮은 것은 해당 업종의 노동시장의 취약성을 반영하는 것이다. 특히 소득 수준의 하락은 해당 부문의 공급과잉으로 인한 측면이 강하기 때문에 제도적인 방법 이외에는 해결할 방법이 없다. 한편 퀵 서비스 노동자들의 일자리 만족도(1.52, 4점 만점)는 다른 운송부문 노동자들에 비해서는 다소 높았으나, 전체적으로 일자리에 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 특히, 퀵 서비스 노동자들은 작업 환경(0.89)에 대한 만족도가 가장 낮았다.

셋째, 퀵 서비스 노동자들의 노동자성 문제인데, 기존의 문헌들은 주로 특수고용 노동자들의 노동자성(근로자성)에 대한 문제는 사용 종속성과 경제 종속성의 주요한 지표 및 징표로 판단하고 있다.⁵⁶⁾ 퀵 서비스 노동자들의 경우 사용 종속성은 상대적으로 강한 편이나, 경제적 종속성은 상대적으로 미약한 편이다. 그럼에도 사용 종속성의 측면은 사업주 측의 강제력이 어느 정도 작용하고 있음을 보여 준다(다

할 수밖에 없으며, 이 문제는 노동시간의 규제가 해결되지 않는 이상 악순환은 되풀이 될 수밖에 없다. 해당 업종의 노동조합은 「도로화물운송 종사자의 노동시간의 조직에 관한 EU의 입법지침(2002)」을 참고할 필요가 있다. 그러나 노동시간 규제 문제는 해당 노동자들의 수입원인 운송료의 결정에서 교섭력의 열위 문제가 해소되는 것을 전제로 해야 한다. 이는 표준요금제와 같은 제도적인 장치뿐만 아니라, 이들의 집단적 교섭력을 증진시킬 수 있는 노동3권의 보장이 시급히 해결되어야 한다(한국노동사회연구소, 2006).

56) 사용 종속성의 핵심 내용은 지시(direction)와 통제(control)라고 볼 때, 인적 예측의 속성이 포함된 출퇴근과 근무 장소(조회 회합빈도 등), 업무 수행의 자율성, 지시 감독(회사규정 유무 등) 및 징계 등의 내용이 주요한 지표와 징표가 되고 있다. 한편 일반적으로 경제 종속성에 대한 되는 지표와 징표는 업무 대체성(노동자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행), 소유관계(비품, 원자재, 작업도구 등), 근로공제관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 이익과 손실의 독자적 기회의 존재 여부, 기타 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 꼽고 있다.

만, 해당 노동자들이 광역과 지역 킥 서비스의 여부에 따라 사용 종속성의 정도 차이가 존재함). 실제로 설문조사 결과에 의하면, 킥 서비스 기사들의 경우 근무 장소 결정(78.9%), 업무수행 방법 결정(63.2%) 등은 거의 사업주에 의해 결정되며, 회사 규정은 95% 이상이 있는 것으로 나타났다. 또한 킥 서비스 현장에서는 업무 수행방법 위반 및 근무 장소 등의 이탈에 대한 사용자측의 통제력도 작동되고 있음을 확인 할 수 있다. 다음으로, 킥 서비스 노동자들의 경우 경제적 종속성에 해당하는 사회경제적 조건과 전속성은 다른 운송부문 노동자들에 비해 약한 편이나, 사회경제적 조건의 일정정도(50% 내외)는 사용자의 강제력이 존재하는 것이 확인된다.

넷째, 킥 서비스 노동자들의 노동자성과 근로기준법 적용의 필요성에 대한 반응과 의식은 매우 높은 것으로 나타났다. 킥 서비스 노동자들은 스스로 노동자로 생각(81.7%)하고 있으며, 이들 다수는 근로기준법을 적용 받는 노동자(86.4%)가 되기를 바라고 있었다. 그 이유는 근로의 대가로 보수를 받기 때문(55.6%)이거나 사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문(35.2%)이라는 의견이다. 한편 킥 서비스 노동자들은 본인이 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로는 △사회보험 적용(27.1%), △소득 수준 향상(24.3%), △고용안정성(21.4%)을 핵심적으로 꼽고 있다. 그리고 이들 노동자들이 해결했으면 하는 주요한 고충처리 현안은 △교통사고처리 비용 공제제도(26%), △운송료 인상(28.9%), △유류비 보조금 지급/인상(16.8%) 등에 대한 의견이 많았다.

4) 조직화 과정과 지향

(1) 쿼 서비스 관련 조직

2007년 현재 쿼 서비스업체에 노조가 설립된 곳은 없으며, 쿼 서비스 노동조합(준)이 민주노총 서비스연맹에 배정 받아 활동하고 있는 상태이다. 하지만 쿼 서비스 노동자들은 다른 건설 및 화물운송 노동자(레미콘, 화물, 덤프 등)들과는 달리 노동조합이라는 조직형태가 만들어지기 이전에 온 라인 커뮤니티가 형성되어 있으며, 노조 활동을 하는 주체들은 이들 커뮤니티 회원들이다. 한편 쿼 서비스 업체 사용자 단체로는 한국이륜특송협회(1999년 설립)가 있으나, 모든 업체 사용자들이 가입되어 있는 것도 아니며, 협회 또한 해당 업종의 구속력을 갖고 있지도 않으며, 압력단체로서의 법제도적인 개선 활동도 하지 못하고 있다.

<표 4-3-19> 쿼서비스 종사자들의 주요 온라인 커뮤니티현황(2007.1.12 현재)

	쿼라이더연대	쿼서비스인권운동본부	쿼쿼서비스
사이트(URL)	http://cafe.daum.net/qsv	http://cafe.daum.net/qhmc	http://cafe.daum.net/inchoen
개설 시기	2001.05.23	2005.12.18	2003.06.01
가입 회원	3,685명	357명	3,730명
1일 평균 방문	250명 내외	100명 내외	90명 내외
주요 활동	▪정보교환 ▪종사자 처우문제 ▪노조 홍보 및 활동	▪정보교환 ▪종사자 처우문제 ▪쿼 서비스업 제도화	▪정보교환
노조와 관계	현 노조(준) 주체	초기 모임 형성 주체	일반 종사자
노조 반응	관심도 매우 높음	관심도 높음	관심도 낮음

- * 주 : 1) 쿼 서비스 노동자들이 개설한 온라인 모임으로 2004년 당시 쿼라이더연대와 쿼쿼 서비스 이외에 쿼 서비스라는 커뮤니티(당시 카페는 현 노조 간부가 개설)가 있었으나 현재는 활동하지 않고 있으며, 당시 회원규모는 700명 내외로 다른 2개와 규모가 비슷했음.
2) 2007년 1월 쿼 서비스 노동조합(준)의 홈페이지(<http://quickservice.nodong.org>) 개설함.

2007년 현재 킁 서비스 노동자(라이더/기사)들이 주로 가입한 온라인 커뮤니티는 인터넷 포털 사이트인 다음(daum)에 3개가 개설되어 있다(<표 4-3-19>). 이들 모임 중 가장 처음 만들어진 모임은 ‘킁라이더연대’로 킁 서비스 기사들이 2001년 5월 카페를 개설하여 운영하고 있으며 회원 수는 약 3,688명이다. 킁라이더연대에 가입하여 활동하고 있는 기사들이 노동조합 활동을 위한 초기 모임의 주요 구성원들이었다. 다음으로 ‘킁킁서비스’는 2004년 6월에 개설된 것으로 킁라이더연대와 함께 가장 많은 회원(3,734명)을 보유하고 있으나, 노동조합에 대한 관심은 없다. 마지막으로 ‘킁서비스인권운동본부’는 3개 조직 중 가장 늦게 개설(2005년 12월)되었지만, 킁 서비스 종가사들의 처우개선이나 실태 문제를 대외적으로 가장 폭 넓게 알리는 데 주요한 역할을 한 모임이다. 현재 이 모임의 회원은 361명이지만 다수는 킁라이더연대와 킁킁 서비스에도 가입한 회원들이다. 다만, 이 모임은 다른 두개 모임과 달리 사용자(사업체 명「메신저」)가 개설하여 운영하고 있다는 점이 특이하다.

(2) 조직화 과정

① 모임 발흥 시기(2003년 - 2006년 상반기)

킁 서비스 노동자들의 집단적 움직임은 인터넷 포털 사이트인 다음(daum)에 ‘킁라이더연대’ (2001년 개설)라는 온라인 모임(카페)이 만들어진 것이 계기가 되었다. 온라인 모임(카페)이 개설된 지 2년 후 가입 회원들 중 일부가 노조 건설을 위해 2003년 민주노총 화물연대에 찾아갔으나, 당시 화물연대는 노조 내부 사정과 킁 서비스와 여타 운송업과의 문제 등의 이유로 킁 서비스 노조를 가입 받지 않는 것으

로 결정했다. 결국 퀵라이더연대 회원들은 민주노동당에 찾아갔으며, 담당자(정책)는 이들과의 면접 이후 민주노동당 의원실(노회찬 의원)로 연결시켜주었다. 하지만 이 모임도 퀵 서비스 노동자들의 법제도적인 측면에서 논의되어 노조 조직화로는 연결되지 못했다.⁵⁷⁾

이와 같은 상황에서 퀵라이더연대 회원들의 노조 건설을 위함 모임이 다시 나타났으며, 특히 2005년 여름 퀵라이더연대 회원들 중 일부는 종사자들의 처우개선을 위한 모임이 있었다. 당시 퀵라이더연대 회원들의 첫 모임(YMCA 앞)에는 약 10명의 퀵 서비스 기사들이 참석했으며, 향후 정기적(월 1회)으로 모임을 갖기로 결정했다. 더불어 퀵 서비스 노동자들의 모임을 알리는 홍보 수단(헬멧 부착 스티커 제작)을 논의했으며, 민주노총 조직실과도 연결되어 노조 건설에 대한 움직임이 보이기 시작했다. 그러나 이러한 성과도 내부 동력이 크게 나타나지 않고, 기타 퀵 서비스 기사들의 반응이 없는 상황에서 해당 모임은 지속적으로 이어지지 못했다.

이처럼 퀵 서비스 노동자들의 자체적인 모임이 성과를 보이지 못하는 상황에서 2005년 12월 퀵 서비스 사용자(퀵서비스업체 대표)가 개설한 온 라인 커뮤니티(퀵서비스인권운동본부)가 만들어 졌다. 이 모임(카페)을 통해 퀵 서비스 노동자들의 처우문제 개선에 대한 목소리들이 언론에 제기되었으며, 2006년 1월 14일 대학로에서 퀵 서비스 기사들의 대규모로 참여한 첫 집회(「퀵 서비스 종사자 생존권보장 촉구대회」, 약 50여명 참석)가 이루어 졌다.⁵⁸⁾ 물론 이 모임에는 퀵

57) 이 움직임과는 별개로 2004년 퀵라이더연대 회원 중 일부가 민주노총(서비스연맹)에 찾아가 노조 건설을 위한 시도도 있었으나, 당시 해당 주체의 내부 문제로 노조 건설을 포기했다.

58) 2006년 1월 14일 대학로 마로니에공원에서 있었던 이날 퀵서비스인권운동본부의 주장은 4가지(①정부는 법의 사각지대에 놓여 있는 퀵서비스업을 즉각 제도화하고 관련 종사자들을 법적 제도적으로 보호할 수 있는 방안을 마련하라! ②정부는 빈번한 교통사고에 대비한 산재보험 가입허용, 매연 노출에 따른 건강권 보장 등 종사자들의 안전조치 및 보

라이더연대 회원 중 일부도 참석했으나, 현재 노조 건설을 주도한 회원들은 노사관계의 정체성에 대한 문제인식으로 대부분 참여하지 않았다.

퀵서비스인권운동본부의 대학로 집회는 이후 퀵 서비스 종사자들의 문제가 언론에 보도되었으며, 퀵 서비스 기사들 스스로도 해당 종사자들의 열악한 처우 문제 등에 자각하는 계기가 되었다. 실제로 퀵서비스인권운동본부가 중심 된 당일 집회는 이후 퀵라이더연대 회원들에게 많은 영향을 끼쳤으며, 또한 이전에 노조 건설을 위해 활동했던 여러 주체들이 다시 재결합하는 계기가 되었다. 한편 이 시기는 특수고용직 문제가 노사관계의 주요 쟁점 사안으로 부각되었던 측면에서 퀵 서비스 주체들의 모임은 시기적으로 늦은 편은 아니었다.

② 초등 주체 형성기 : 2006년 하반기 - 2007년

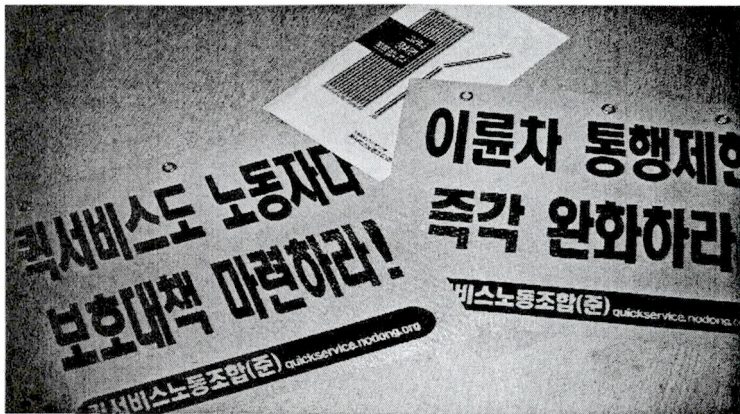
2006년 1월 「퀵 서비스 종사자 생존권보장 촉구대회」 이후 퀵 서비스 노동자들에 대한 처우개선 문제가 언론에 보도되기 시작했으며, 이러한 내용은 퀵 서비스 기사들의 모임인 온 라인 커뮤니티 게시판에도 자연스럽게 관련 기사(스크랩/펌)들이 올라왔다. 이러한 외부적인 조건은 이전부터 노조 건설을 위해 자생적으로 발생했던 내부 주체들의 활동을 다시 한번 끌어올리는 계기가 되었다.

결국 퀵 서비스 노동조합을 준비하는 초기 주체들은 지난 2006년 퀵 서비스 노조 건설을 위한 예비 모임(2006.10.27)을 갖고, 퀵 서비스 종사자들의 모임을 알리는 내용을 해당 온라인 카페 및 기사들에게 공

건조치를 취할 수 있는 제도적 장치를 즉각 마련하라! ③정부는 노들길, 남부순환도로 등 불합리한 자동차 전용도로 통행금지규정을 즉각 철회하라! ④정부는 특수고용 노동자인 종사자들의 노동자성을 인정하고 노동 기본권을 보장하라!이며 이 내용의 대부분은 현재 퀵 서비스 노동조합(준)의 요구사항과 큰 차이가 없다.

지를 했다. 첫 모임은 퀵라이더연대와 퀵서비스인권운동본부에 가입하여 활동하고 있는 퀵 서비스 노동자들이 중심이 되었으며, 1차 모임(2006.11.6, 서초 서울고등학교 인근 식당)에서는 16인이 모였다.⁵⁹⁾ 당일 모임의 취지는 다음 날 민주노총 방문(2006.11.7)을 앞두고 퀵 서비스 종사자들의 의견을 모으기 위한 자리였다. 때문에 당일 참석한 이들 중에 임시 대표와 간사를 선출했으며, 모임의 이름을 노조로 전환하기 이전까지 ‘퀵 서비스 노동자 협의회’ (가칭)로 정했다.

[그림 4-19] 퀵 서비스 노동조합(준) 홍보물



한편 퀵 서비스 노동자 협의회는 2006년 11월 7일 민주노총을 방문하고 퀵 서비스 노동자들의 실태와 취지 등을 전달했으며, 이후 민주노총 산별연맹 중 소속 단위를 서비스연맹으로 정하고 지금까지 활동하고 있다. 서비스연맹에 배정된 퀵 서비스 노동자 협의회는 이후 노조 활동을 위한 기본적인 활동을 진행하고 있다. 퀵 서비스 노동자

59) 퀵 서비스 노동자들의 이날 모임 참석자 중에는 유정인(퀵 서비스 「메신저」 사장)과 김종진(한국노동사회연구소 연구위원) 2인이 포함되어 있다.

협회의 주요 활동 과정을 보면, 민주노총 총파업 시기인 2006년 11월 노동자대회(2006.11.11)와 특수고용직 노동자 문제 등의 파업집회(2회, 10여명), 대구 대리운전노조 파업 결의대회(2006.12.20)에 참석했다. 그리고 이들은 서비스연맹 담당자들을 통해 간부교육을 주 1회 받고 있으며, 자체적으로 주 2회의 정기 모임과 비정기 모임(화상채팅)을 갖고 있다. 한편 퀵 서비스 노동자 협의회는 이후 명칭을 ‘퀵 서비스 노동조합(준)’이라는 조직명을 사용하고 있다.

현재 퀵 서비스 노동조합(준)의 주요 사업은 퀵 서비스 기사들이 모여 있는 주요 거점 지역에서의 홍보 및 서명 운동이다.⁶⁰⁾ 노동조합(준)의 주요 요구사항으로는 △퀵 서비스 법제도적 보호 대책 마련, △이륜차 통행금지 완화, △퀵 서비스노동자 4대 보험 적용 등이다. 또한 이들은 노조 활동을 위한 기본 적인 자원을 확보하기 위한 후원금 모집을 병행하고 있으며, 초기에 온라인 카페 회원들에게서 걷은 후원금(약 70만원)으로 홍보물(전단지 800장, 꼬리표 500개)을 만들었다. 이 홍보물(꼬리표)은 퀵 서비스 라이더(기사)들의 작업 수단인 오토바이 뒤에 노조 홍보와 요구사항을 담고 있다([그림 4-19]).

한편 노동조합(준)은 지난 2007년 1월 서비스연맹의 산별노조 건설을 위한 단위노조 대표자수련회(2007.1.4)에 집행부가 참석했다. 이후 퀵 서비스 기사들의 2차 모임(퀵 서비스 노동조합 설립을 위한 만남의 날, 2007.1.6, 15명)과 3차 모임(퀵 서비스 노동조합 결의대회, 2007.1.20, 17명)을 갖고 노조 건설을 위한 본격적인 활동에 들어갔다. 2차 모임에서는 해당 참석자(15명)들에 대한 노조 교육(대리운전기사 노조 건설 사례)과 구체적인 요구사항을 듣는 자리였다. 더불어 모임에 참석한 퀵 서비스 기사들이 애로사항이나 노동조합(준)에 대한 요

60) 현재 서울지역에서 퀵 서비스 기사들이 주요 모여 있는 지역은 강북(서소문 강남빌딩, 장교 빌딩, 극동빌딩, 충무로, 광화문)과 강남(고속터미널, 삼성동 코엑스, 신사동, 여의도 국민은행) 등의 주요 거점이 있다.

구사항을 듣고, 이후 모임 일정을 공유했다. 3차 모임에서는 쿽 서비스 기사들에 대한 교육(레미콘, 화물, 덤프 노동자들의 조직화 사례)과 주요 요구사항 및 향후 조직화 방안에 대해 논의했다. 한편 3차 모임에서는 쿽 서비스 기사들의 조직화를 담당할 주요 주체 역할을 할 서울 및 경기 주요 지역(지자체-구)의 지부장을 선정했다.

2) 조직화 방안 및 경로

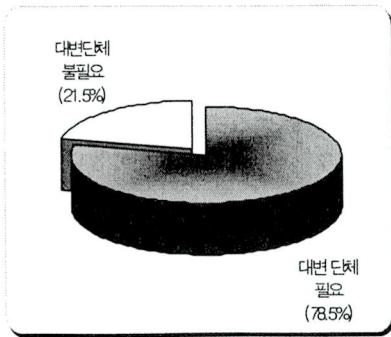
(1) 조직화 지향과 반응

지난 몇 년 동안 쿽 서비스 노동자들은 그들의 종사자들의 처우개선을 위한 다양한 움직임이 있었다. 실제로 본 설문조사 결과를 보면 쿽 서비스 노동자 10명 중 8명 정도는 일자리 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체의 필요성(78.5%)에 공감하고 있다. 하지만 이들 노동자들은 해당 직종 노동자들 대변 단체의 바람직한 형태로 “노동조합”(50.8%)과 “비노조 단체/협회”(49.2%)에 대한 의견이 두 가지로 양분되었다([그림 5-3-4].⁶¹⁾ 이러한 이유는 쿽 서비스 현장의 반응을 통해서도 확인할 수 있다. 쿽 서비스 기사들이 가입한 온 라인 커뮤니티(카페) 회원들을 제외하고는 아직 쿽 서비스 노동조합(준)에 대한 소식을 알고 있지 못하는 이들이 많다. 이러한 이유는 보다 면밀한 분석이 필요하겠으나, 현재까지는 노조 활동 홍보 자체가 온라인 게시판(글)을 통해 소통되고 있는 상황이기 때문이다.

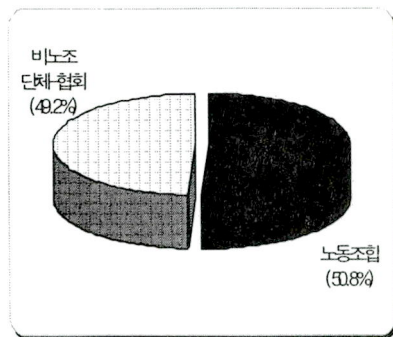
61) 한편 신대중정란아(2006)의 설문조사를 보면 이번 조사와 다소 차이가 있는데, 쿽 서비스 노동자 10명 중 7명(70%)은 합법적인 노동조합 구성에 찬성하고 있었으며, 10명 중 5명 정도(53.3%)는 노동조합 구성 시 가입하겠다는 의견을 갖고 있는 것으로 나타났다.

[그림 4-20] 대변단체의 필요성 여부와 조직 형태

a) 대변단체 필요성 여부



b) 대변단체 조직 형태



이와 같은 노동조합의 반응은 주초 온 라인 모임이라는 인터넷의 가상공간의 한계점을 인정한다 하더라도 다소 미흡한 편이다. 다만, 쿼서비스 기사 10명 중 8명 정도가 대변단체의 필요성을 느끼고 있다는 점을 가만하면, 향후 노동조합의 역할과 노동조합을 통한 제도개선(쿼서비스의 제도화, 종사자들의 처우 개선 문제 해결 등)의 기대치가 반영될 경우 나름대로 노조 조직화 가능성의 여지도 높다. 이는 대구 지역의 대리운전 기사가 노조 설립(2005.9) 이후 활동을 거의 못하다가, 2006년 8월 서비스연맹에서 노조 간부를 파견한 이후 약 30명이던 조합원이 5개월 사이에 1,000여명으로 늘어난 것에서 알 수 있다.

반면에 현재 쿼 서비스 노동조합(준)의 주요 주체들은 개인적인 현업활동으로 노조 활동을 적극적으로 전개하지 못하는 상황이다. 때문에 향후 노조 조직화가 성공하기 위해서는 내부의 자발적인 노력도 중요하지만, 다른 한편으로 상급단체와 관련 노조의 지지와 지원(인력과 예산)이 필요하다. 실제로 미국의 쿼 서비스(자전거 메신저) 관련 노동조합의 조직화가 성공한 요인은 해당 주체들의 리더십과 기존 노조나 구성원들의 지지가 핵심이었다.⁶²⁾

(2) 조직화 전략과 방안

① 조직화 전략과 계획

노동조합이 미조직 비정규직 조직화를 위해서는 법제도 개선과 같은 문제부터 구체적인 전술까지 고민해야 한다. 특히 특수고용 형태 노조 조직화 사례들을 보면 해당 산업이나 업종의 법제도 개선문제가 조직화의 성공여부를 가늠하는 척도였다. 실제로 화물이나 덤프 등 노조 조직화의 초기 주체들은 미조직 노동자들을 하나로 이끄는 요구 사항을 찾는데 많은 고민을 했다.

퀵 서비스의 경우 해당 노동자들의 주요한 불만이나 애로사항 또한 대부분 법제도적인 측면들과 연결되어 있는데, 주로 제도적 규제방안(퀵 서비스 허가제, 표준요율제, 알선료/수수료)이나 산재보험 도입과 같은 문제가 핵심이다.⁶³⁾ 때문에 퀵 서비스 노동조합(준)은 해당 노동자들을 규합하고 조직하는데 현장이나 거점을 찾아가는 방법과 함께,

62) 미국 샌프란시스코 지역(San Francisco ILWO Local 6)에서는 퀵 서비스 관련 노동조합(San Francisco Messenger's Union)이 있으며, 이 조직은 초기에는 운전기사(driver)들 중심이었으나, 1988년 자전거 메신저(biker) 약 200여명을 조직했다. 그런데 애초 자전거 메신저(biker)를 처음 조직한 것은 1993년 미국 서북부의 오리건주에서 시작되었다. 하지만 당시 노조는 전국노사관계위원회(NLRB)에서 주관하는 노조승인투표에 실패했으며, 그 이유는 기존 조직의 사업영역 충돌, 내부 구성원간의 이질적인 차이, 초기 주체들의 리더십이 부족했기 때문이다. 이 조직의 주요 집단인 자전거 메신저(biker)는 주로 연령이 젊고, 백인이며, 높은 이직 경향이 있는 반면에, 운전기사(driver)는 주로 연령이 많고, 유색인종(흑인, 이주노동자)이며, 기존의 전통적인 블루칼라 출신이지만 해당 지역에 정착하는 경향이 높다(Labor Notes, 2001.3).

63) <부표> 노조 조직화 이후 해당 업종의 지입료/알선료 변화

	레이콘	화물	덤프	퀵 서비스
조직화 이전	20만원	40만원	50만원	38만원
조직화 이후	3만원	25만원	15만원	?
차이	17만원	15만원	35만원	?

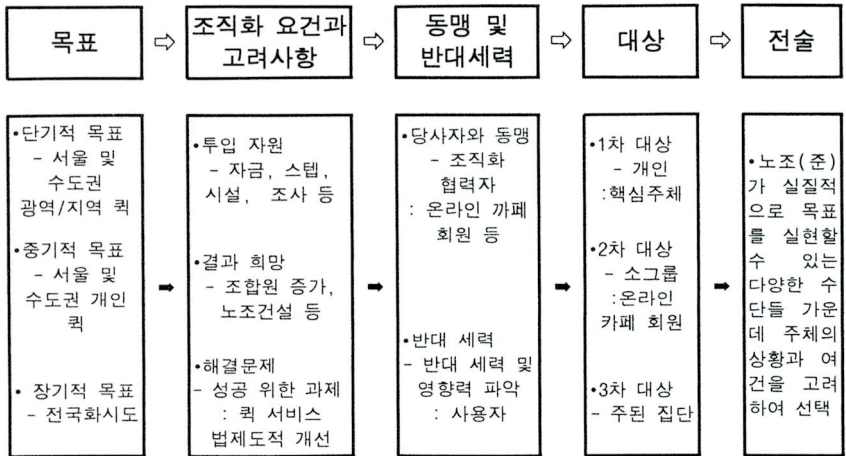
현장의 노동자들이 노동조합으로 찾아오도록 그들의 목소리(voice)를 모으는 작업을 해야 한다. 이를 위해서는 노조 초기 주체들은 현장의 노동자들이 노동조합을 통해 해결해주시기를 바라는 것이 무엇인지 파악해야 한다. 그 방법은 현재 활동하고 있는 퀵 서비스 관련 온라인 커뮤니티(카페 설문조사)를 통해 1차 내용들을 모으고, 최종적으로는 주요 주체들이 퀵 서비스 종사자들을 위해 해결해야 할 사항의 우선순위를 정하는 과정을 거치면 될 것이다.

다음으로 퀵 서비스 노동자들을 조직하기 위한 방안(조직화 전략)을 실행하기 위해서는 몇 가지 상황을 고려해야 한다.⁶⁴⁾ 일반적으로 노동조합의 조직화 과정은 ‘노동자 규합 → 노조 결성 → 노조 인정 → 단협체결’ 등의 과정을 거친다. 특수고용 노동자의 성공사례인 화물연대나 덤프연대의 경우 초기 조직화 및 투쟁 과정(조직 및 준비단계 ⇒ 조직적 동원화 및 대정부 압박단계 ⇒ 전면적 투쟁-협상 병행 단계 ⇒ 제도화 시기=교섭 틀 형성)을 거쳤다. 퀵 서비스 노조(준) 또한 화물연대나 덤프연대와 동일한 조직화 전략을 취해야 할 것으로 판단된다.

기존의 건설 및 운송부문 특수고용직 노동조합의 조직화 사례를 볼 때 현재의 퀵 서비스 노동조합(준)은 조직화의 준비 단계로 볼 수 있다. 그렇다면 해당 주체들은 퀵 서비스 노동자들 조직화를 위한 목표 및 요건 그리고 기타 여러 상황과 조건에 대한 조직화 전략이 수립되어야 하며, 이러한 판단 속에서 구체적인 행동계획이 수립될 필요가 있다. 노조 조직화의 주요 전략은 목표설정, 조직화 요건과 고려사항, 동맹 및 반대세력 파악, 전술 등으로 구분된다([그림 4-20]).

64) 한편 대리운전기사들이 노조 조직화가 급속하게 증가한 이유는 내부 구성원들의 자발적인 노력도 중요했지만, 해당 지역본부의 적극적인 지원과 연맹에서 파견된 상근 활동가의 헌신 노력에 기인된 측면이 강하다.

[그림 4-20] 퀵 서비스 노동자 조직화 전략 : 프로세스



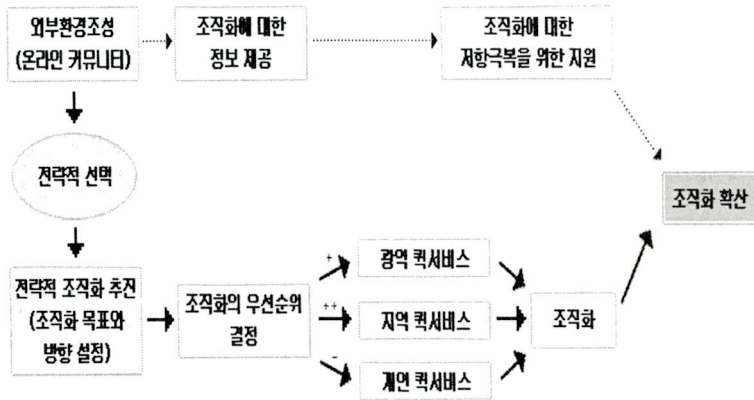
■ 조직화 목표

퀵 서비스 노동조합(준)은 노조 조직화 목표를 결정해야 한다.⁶⁵⁾ 특수고용형태의 노동자만을 대상으로 할 것인지 아니면, 특수고용 노동자로 판단하기에는 다소 어려우나 취약 계층을 노동조합에서 조직할 것인지 등의 문제는 해당 주체뿐만 아니라, 총연맹 차원에서 판단해야 할 문제이다. 다만, 이러한 논쟁지점을 벗어나서 일단 퀵 서비스 노동자들을 조직화한다면 이에 따른 내부 조직화 방안이 있어야 한다. 현재 퀵 서비스 노동자들은 크게 해당 업체의 소속여부에 따라 광역-지역 퀵 서비스와 개인 퀵 서비스로 구분된다. 그리고 퀵 서비

65) 물론 특수고용형태 업종의 종사자들을 조직하기 위해서는 상급단체(총연맹과 산별연맹) 차원의 노동자성의 문제를 판단해야 하는 문제가 선행되어야 한다. 만약, 노동자성의 여부가 노동계에서 보기에 노동자로 보기 어려운 직종의 경우 향후 이들은 조직화의 목적과 방향 설정이 필요하다.

사업체의 운영형태에 따라 지역 퀵 서비스와 광역 퀵 서비스로 구분된다. 그렇다면 퀵 서비스 노동조합(준)은 이들 노동자들의 접근성과 사용자의 태도(억압) 등을 고려하여 1차 조직화 목표로 수도권 지역의 광역 퀵 서비스(사용종속성 약하고 과급효과 큼) 및 지역 퀵 서비스(접근성 용이) 종사자를 설정하고⁶⁶⁾, 2차 조직화 목표로는 개인 퀵 서비스 종사자를 선정할 수 있다. 그리고 3차 목표로는 퀵 서비스 전국화를 시도를 모색할 수 있다. 물론 현재 노조를 준비하기 위한 예비단계에서는 해당 종사자들을 최대한 결합시키는 것이 가장 급선무이지만, 향후 노조 조직화를 위한 구체적인 시점에서는 이와 같은 문제를 결정해야 한다.

[그림 4-21] 퀵 서비스 노동자들의 노조 조직화 경로



* 주 : 1) 조직화의 우선순위는 “지역 퀵 → 광역 퀵 → 개인 퀵”으로 설정하였으며, 이는 접근성과 노동자성 등을 함께 고려한 것임.

2) 노동자성은 ‘+’, ‘-’로 표시했으며, “++”는 상대적으로 노동자성이 강함을 의미하며, “-”는 상대적으로 노동자성이 약함을 의미함.

66) 실제로 서울지역 대규모 광역 퀵 서비스업체에는 퀵 서비스 기사(라이더)들을 최소한 100명 정도를 보유하고 있다. 이를 기준으로 보면 주요 메이저 업체(20개)에 종사하는 약 2,500~3,000명 정도의 퀵 서비스 기사가 노조 조직화의 대상이 된다.

■ 조직화 요건과 고려사항

퀵 서비스 노동조합(준)은 노조 조직화 주요 요건과 고려 사항을 판단해야 한다. 현재 퀵 서비스 노동조합(준)이 노조 건설을 위해 가장 시급한 문제는 종사자들을 최대한 가입시키는 것이다. 이는 결국 자원동원의 측면에서 보면 투입 자원의 문제로 연결된다. 때문에 현재 노조 주체들은 조직화에 필요한 기초적인 자원 마련을 마련해야 한다. 이렇게 하기 위해서는 퀵 서비스 노동조합(준)에 참여하고 있는 종사자들의 회비 이외에도 노조 건설을 위한 기본 자원이 필요하다. 이러한 방법은 현재 노동조합(준)에서 진행하고 있는 후원 회원 모집을 좀더 광범위하게 진행할 필요가 있다.

다음으로, 노조 조직화를 위해서는 예산 문제뿐만 아니라, 해당 주체들의 기본적인 스태프를 많이 확보하기 위한 노력이 필요하다. 현재 노조 건설을 위해 소수의 몇 명이 활동하고 있지만 현재의 노동조합(준)의 주요 주체들의 상황과 조건으로는 노동자들을 규합하는데 일정한 한계가 있다. 실제로 이들이 서울 및 수도권 모든 지역을 담당할 수는 없을 것이다. 때문에 점차적으로 노조 활동에 참여하는 노동자들을 권역 및 지역(자치구)별로 일정한 연락 및 조직 담당자 역할을 부여할 필요가 있다. 물론 노동조합의 상급단체서 대구지역 대리운전기사의 사례처럼 일정한 조직 담당자를 배정한다면 해당 종사자들을 조직하는데 매우 효과적일 것이다.

한편 노조 조직화를 위한 작업이 진행되면 일정한 정도 해당 주체들의 요구와 불만 그리고 내부 조직에 대한 실태조사가 필요하다. 이는 모든 조직의 형성 과정에서도 그렇지만 실제 조직을 이끌어 가는 집행부와 내부 구성원들 사이에 괴리가 있을 수 있기 때문에 상층 간부 중심의 활동이 아니라, 기층 조합원의 요구와 목소리를 대변하기 위해서는 정기적인 실태조사를 통한 노조 활동이 필요하다. 물론 이러

한 활동과 과정은 향후 대정부 및 사용자 교섭에서 주요한 교섭 의제(법제도적 개선)를 만들기 위해서도 필요하며, 때론 노동조합의 내부 조직활동을 위한 일상적인 자료로 활용할 수도 있기 때문이다.

■ 조직화의 동맹 및 반대세력 파악

퀵 서비스 노동조합(준)은 노조 조직화의 동맹 및 반대세력을 파악해야 한다. 일반적으로 모든 조직의 형성과정에서는 우호 세력이 있기도 하지만, 이에 저항하는 반대세력이 형성되기도 한다. 현재 퀵 서비스 노동조합(준)의 우호세력으로는 온 라인 커뮤니티에 개설된 퀵 라이더연대 회원으로 볼 수 있다. 하지만 그 밖의 온라인 커뮤니티의 회원(퀵서비스원권운동본부, 퀵퀵 서비스 등)들에게도 지속적으로 노동조합의 역할과 성격에 대해 알릴 필요가 있으며, 이는 노조가 만들어 질 경우 퀵 서비스 종사자들을 위해 노조가 추진하는 사업과 목표(산재보험, 유류비 보조, 노동환경 개선을 위한 처우개선 등) 등이 무엇인지에 대한 홍보도 적극적으로 알려야 한다.

그러나 노조 활동에 대한 거부감이나 반대 의견을 갖고 있는 종사자들도 있을 것이며, 때론 사용자들의 탄압이나 방해가 진행될 수도 있다. 설문조사 결과에 의하면 화물연대나 덤프연대 노동자들은 노조 활동으로 인한 부당노동행위(노조 탈퇴 종용, 불이익처분 및 계약 해지, 단협 거부나 지연, 노조 활동 개입 등)가 사업장에서 나타나고 있다는 것이다. 이러한 사실로 볼 때 퀵 서비스에서 향후 노동조합이 일정한 안정화 단계로 접어들 경우 사용자와의 교섭 틀이 형성될 때에는 노동조합이나 개별 종사자들에 대한 탄압이 나타날 것으로 판단된다. 때문에 노동조합(준)에서는 노조 조직화 과정에서 이러한 문제를 사전에 파악하고, 해당 업체나 단위 종사자들에 대한 대응방안을 모색해야 한다.⁶⁷⁾

■ 조직화의 주요 대상

퀵 서비스 노동조합(준) 조직화의 주요 대상은 노조 모임(1, 2차)에 참석 했거나, 서명을 통해 노조 활동에 관심을 보이고 있는 라이더(기사)들이다. 이들은 현재 온라인 커뮤니티(퀵라이더연대 등)의 주요 회원으로 활동하고 있으며, 단순한 노조 활동 참여 이외도 같은 동료 직장이나 기사들을 노조 활동에 참여시키거나 최소한 노조 홍보 및 연락을 취할 수도 있다. 물론 퀵 서비스 노동자들은 개별화된 노동과정으로 인해 조직화에 어려움이 있는 작업조건이지만, 덤프연대와 마찬가지로 퀵 서비스 노동자들 또한 TRS(주파수공용시스템)을 보유하고 있는 기사들이 있는 만큼 향후 이를 활용해 노동자들간의 일상적 의사소통과 결집을 이뤄낼 수 있는 방안도 가능하다.⁶⁸⁾ 더불어 현재 퀵 서비스 노동조합(준)에서 노조 활동을 홍보 할 수 있는 주요 수단으로는 문자서비스(SMS)가 있다. 현재 노조(준)에서 확보하고 있는 퀵 라이더들의 핸드폰 번호는 약 6,000개정도 된다.

한편 퀵 서비스 종사자들의 집단적인 접촉과 홍보를 통한 조직화 방안이 필요하다. 이를 위해서는 서울지역의 일정한 거점에 모여 있는 곳(광역/지역 퀵)을 찾아가거나 혹은 사무실(지역 퀵 서비스)을 찾아가는 방법을 모색해야 한다.⁶⁹⁾ 다른 한편으로는 전국의 민주노총 노조

67) 퀵 서비스 노동조합(준)에 의하면 이미 주요 퀵 서비스 메이저 업체 사용자들은 현 노조 주체들 및 일부 노조 활동에 적극적인 라이더(기사) 명단(블랙 리스트)이 돌고 있다고 한다.

68) 덤프연대는 비조합원들도 노조 활동을 접할 수 있도록 TRS를 통해 노동조합의 일상적인 활동을 알리고 있으며, 덤프연대는 노조 선거 시기에도 집행부에 출마한 후보자들의 정견발표도 TRS를 통해 해당 종사자 모두가 알 수 있도록 하고 있다.

69) 화물연대는 초기 조직화를 위해 고속도로 톨게이트를 지나가는 화물 기사들에게 선전물을 나누어 주었다. 하지만 이 방법은 노조 홍보물을 전달하는 방법에는 좋지만 시간적 제약으로 기사들과 이야기를 하기에는 어려움이 있었다. 때문에 이후 화물연대 초기 주체들은 고속도로 휴게소를 조직화 거점으로 했던 것이다.

사업장의 사무실에 퀵 서비스 노동조합의 홍보물이나 가입원서를 비치해 두는 방법도 고려해 볼 수 있다. 민주노총 노조 산별연맹 및 지역본부와 주요 사업장에서는 최소한 1주일에 1-2회 정도는 퀵 서비스를 통한 배송을 의뢰할 것이다. 때문에 총연맹 차원에서 전국의 주요 민주노총 산하의 노조 사무실에 퀵 서비스 배송을 의뢰하면서 이와 동시에 퀵 서비스 기사들에게 노조 홍보물을 전달해 주는 방법도 고려할 수 있다.

한편 현재 서울지역의 일부 퀵 서비스 업체들은 상조회 성격의 일정한 모임이 있는 곳들도 있다. 이러한 조직들은 화물연대나 덤프연대의 사례처럼 노조 조직화의 주요한 기반이 될 수 있다. 때문에 노동조합(준)은 이들 모임을 파악하여 향후 노조 조직화의 주요한 거점으로 삼을 필요가 있다. 그리고 과거 퀵 서비스 업체에서 종사하던 이들 몇 명이 모여서 퀵 서비스 사업체(조합 형태)를 구성한 곳도 있다. 이들은 상대적으로 노동자(라이더)의 이해관계를 대변할 수 있는 여지가 높기 때문에 노조 조직화를 위해서는 주요 인적 네트워크 활용하여 조직화의 주요 대상으로 삼을 필요가 있다.

물론 이러한 활동 이외에도 온 라인 커뮤니티(카페)나 노조 홈페이지를 통해서 노조에 가입할 수 있는 방법을 열어 놓을 필요가 있다. 이는 초기에 집중적으로 노조 활동을 하기 어려운 현실에서 기존에 형성되어 있는 외부 네트워크를 최대한 활용해야 하기 때문이다. 이는 단기적으로 노동조합의 전국화를 시도하기 어려운 퀵 서비스의 현실을 고려하면 인터넷이라는 사이버스페이스의 장점을 최대한 활용할 필요가 있다. 실제로 사업장이 전국적으로 퍼져 있는 업종의 경우 일반 노동자들이 개별적으로 가입할 수 있는 주요한 기제가 될 수 있으며, 이러한 조건은 화물과 덤프연대에는 갖추어지지 않았던 좋은 외부환경 중 하나다.

5) 결론 및 토론

택배 서비스의 일종인 퀵 서비스는 산업 사회가 발전하고 정보화가 급속하게 진행되면서 새로운 형태의 직종으로 나타나게 되었다. 이 변화에는 도심지역을 중심으로 한 지역 내 운송서비스 노동시장에서 퀵 서비스의 규모가 증가했기 때문이다. 이러한 추이를 반영하듯 퀵 서비스 노동자들의 자발적인 모임들이 인터넷의 온 라인 커뮤니티(카페)를 형성하게 되었고, 이를 계기로 해당 주체들 목소리를 대변할 수 있는 조직까지 구성하게 되었다. 그리고 2007년 현재 이들 초기 주체들은 노동조합(준)이라는 이름으로 노조 건설을 위한 준비 활동을 하고 있다.

그런데 퀵 서비스 노동자들의 조직화 문제를 고민할 때는 기존의 특수고용형태 노조 조직화의 사례를 반면교사로 삼아야 할 필요가 있다. 우선, 기존의 운송(화물) 및 건설(덤프)부문 특수고용형태 노동조합의 노조 조직화의 성공요인은 기업별 혹은 지역적인 형태보다는 전국적인 단일조직을 건설이 효과적이었으며, 이들 조직이 단시간에 전국화 할 수 있었던 것은 노조 이전에 존재했던 자발적 모임(상조회 등)이 중요한 역할을 했다. 물론 이들 두 조직의 조직화 과정이 성공할 수 있었던 중요한 요인은 기존 조직(민주노총이나 기존 정규직)의 도움이 컸다. 또한 이 과정에서 노조 조직화의 주요 전략은 세력화를 통한 조직화 방안으로 노동자성에 대한 투쟁보다는 제도적인 문제를 둘러싼 대정부 투쟁을 취했다는 점이다.

다음은 이러한 내용을 기준으로 퀵 서비스 노동자 조직화와 관련하여 고려해야할 사안과 조직화 방안을 요약한 것이다.

첫째, 노동조합은 노조 조직화 전략과 목표를 결정해야 한다. 이는 현 노조 주체의 여건과 상황 그리고 접근성 및 사용자의 태도(억압)와 교섭문제 등을 복합적으로 고려해야 한다. 이럴 경우 퀵 서비스

노동조합의 주된 조직화 전략은 포트폴리오식(portfolio) 조직화 방안이 적합하다. 이는 퀵 서비스가 포함된 우편송달업의 65.5%(종사자 52.9%)가 밀집되어 있는 수도권을 조직화 대상의 주요 거점(target)으로 선정하고 이후 노동조합의 상황과 조건에 따라 전국적인 조직화 방안을 모색해야 한다.⁷⁰⁾ 때문에 노동조합은 퀵 서비스 기사들이 모여 있는 서울지역의 주요 거점을 대상으로 직접적인 조직화 활동을 할 필요가 있다. 이러한 조건에서 보면 1차 목표는 수도권의 지역 퀵 서비스와 광역 퀵 서비스 노동자들을 설정하고, 2차 목표는 개인 퀵 서비스 노동자를 설정할 필요가 있다. 물론 기존의 조직화 성공 사례는 전국 사업장과 사용종속성이 약한 노동자들을 주요 조직화 대상으로 했지만, 퀵 서비스의 경우 초기에 전국단일조직으로 조직화하기가 쉽지 않은 상황을 고려해야 한다. 또한 퀵 서비스 기사들의 경우 상대적으로 사용 종속성이 약한 것 판단한다면 광역 퀵 서비스 노동자를 조직화의 1차 대상으로 볼 수 있다.

둘째, 노동조합은 노조 조직화 주요 요건과 고려 사항을 판단해야 한다. 우선, 자원동원의 측면에서 보면 투입 자원의 문제이며, 이것은 노조 조직화를 위해서는 예산 문제뿐만 아니라, 해당 주체들의 기본적인 스텝을 보다 많이 확보할 필요하다. 현재 퀵 서비스 노동조합

70) 일반적으로 조직대상의 직업적 정체성이 높고, 고용불안정성 및 노동이동성이 높은 영세업의 노동자들은 노조 조직화가 쉽지 않고, 조직하더라도 집중화된 교섭구조를 확보하기 힘들어 규모와 응집력에서 약점을 갖고 있다. 때문에 노동조합은 이러한 약점을 극복하기 위한 방안은 두 가지가 있다. 그 하나는 포트폴리오식 조직화인데 이는 규모의 경제를 열고 조직화 비용을 절감하는 것이며, 다른 하나는 노조가 이들의 노동생활에서 1차적으로 허브(hub)구실을 일정하게 수행하는 것이다. 여기에서 전자는 주요 대상 직종에서 조직성과를 통해 조직자원을 모으고, 이 자원을 다른 타깃으로 분배하는 것을 의미한다. 이를 위해서는 조직대상에 대한 세심한 사전조사(조직화 마케팅)가 필요하며, 이 방식은 지역노조나 여성노조 및 전국민주연합노조(전 경기도노조) 등에서 현실화된 방법이다. 후자는 노동자 고용정보와 훈련서비스, 체불문제 해결 등의 사안에 대한 서비스 창구구실을 하는 것이다. 이는 폭 넓은 외부네트워크(총연맹, 시민사회단체, 정당 등)를 통해 자원을 공급받음으로써 가능한 구조다(김영두·김승호, 2006).

(준)이 노조 건설을 위해 가장 시급한 문제는 종사자들을 최대한 가입시키는 것이다. 이를 위해서는 조직화를 위한 초기 주체들의 헌신적인 노력이 필요하며, 이들과 함께 노조 조직화 활동을 전개할 활동가나 간부의 배치가 필요하다. 더불어 노동조합은 노조 조직화의 동맹 및 반대세력 파악해야 한다. 노동조합은 노조 건설을 위한 사전 모임(1, 2차)에 참석을 했거나, 서명을 통해 노조 활동에 관심을 보이고 있는 라이더들이 노조의 적극적인 지지 세력이 될 수 있도록 해야 한다. 이들은 현재 온라인 커뮤니티의 주요 회원으로 활동하고 있으며, 단순한 노조 활동 참여 이외도 같은 동료 직장이나 기사들을 노조 활동에 참여시키거나 최소한 노조 홍보 및 연락을 취할 수 있는 이들이다.

셋째, 노동조합은 외부환경과 자원을 최대한 활용해야 한다. 퀵 서비스 노동자들은 개별화된 노동과정으로 인해 조직화에 어려움이 있는 작업조건이지만, 덤프연대와 마찬가지로 퀵 서비스 기사들 또한 TRS(주파수공용시스템)을 보유하고 있는 기사들이 있는 만큼 향후 이를 활용해 노동자들간의 일상적 의사소통과 결집을 이뤄낼 수 있는 방안을 고려해야 한다. 그리고 현재 퀵 서비스 노동조합(준)에서 확보하고 있는 퀵 라이더들의 핸드폰 번호 약 6,000개를 활용하여 노조 홍보의 수단(문자서비스 SMS)을 이용하는 방법도 활용해야 한다. 한편, 노동조합은 온 라인 커뮤니티(카페)나 노조 홈페이지를 통해서 노조에 가입할 수 있는 방법을 열어 놓을 필요가 있다. 이는 초기에 집중적으로 노조 활동을 하기 어려운 현실에서 기존에 형성되어 있는 외부 네트워크를 최대한 활용해야 하기 때문이다. 이는 실제로 사업장이 전국적으로 퍼져 있는 업종의 경우 일반 노동자들이 개별적으로 가입할 수 있는 주요한 기제가 될 수 있으며, 이러한 조건은 화물과 덤프연대에는 갖추어지지 않았던 좋은 외부환경 중 하나이다.

<참고문헌>

- 전국학습지산업노조(2003), 조합원 교육자료. 2003. 7.
- 김명룡(2004), '비정형근로자 조직화 방안에 관한 연구', 동아대 경영학 석사논문.
- 안미수(2001), '비정규 여성노동자 조직화 사례-부산지역 학습지교사를 중심으로', 신라대 여성학과 석사논문, 2001. 8.
- 김은령(1994), '사교육산업의 고용구조에 관한 연구', 이화여대 사회학 석사논문
- 김희원, 이종구, 김두중, '비정규직 노동자의 조직화에 관한 탐색적 연구', 『노동정책연구』 2006. 제6권 제1호. 한국노동연구원
- 최철호, '학습지 조직현황 및 과제', 전국학습지산업노조, 2003. 7.
- 금융감독원 금융정보통계시스템 2006. 3
- 이병훈 외. 「콜센터의 고용관계와 노동문제」 한국노동연구원, 2006.
- 강혜영. 「콜센터에서의 새로운 고용관계 : 이동통신서비스산업을 중심으로」 『POSRI 경영연구』 제4권 제1호 2004년
- 사무금융연맹 2003년 비정규학교 자료집
- 조준희, '한국 주요 산업 콜센터 운영현황 및 새로운 니즈', 한국능률협회컨설팅. 2004. 4.
- 성승모, '한국 콜센터 아웃소싱 시장의 실태와 발전방향에 대하여', 콜센터 7호 2006. 1.
- 라은영, '채권추심노동자와 신용정보법상의 직고용 논란', 월간 금비. 2006년 2월
- 한국은행, '신용정보회사 현황과 발전과제', 2006. 3.
- 전국사무금융노조연맹, '금융권 비정규노동 현황과 과제', 2003. 10. 30.
- 한국비정규노동센터, '학습지 산업과 교사노조의 조직화 사례', 『월간 비정규노동』 2001. 7월호
- 권두섭(2004), "특수고용 노동자 노동기본권 보장방안", 『특수고용 노동자 노동기본권 보장방안 토론회』, 전국민주노동조합총연맹.
- 경실련(2005), 공공건설공사 예산낭비 실태고발 기자회견문.
- 김동원·진숙경(2005), 『비정규·간접고용 근로자의 노동조합 운영실태 및 노사관계 분석』, 노동부.

김선수(2001), “특수고용직 노동자의 노동기본권: 레미콘 운송노동자를 중심으로”, 『특수고용직 노동권 보장과 부당노동행위 근절 방안에 대한 공청회 자료집』, 노동일보.

김소영·김태홍(1999), 『근로자로 보기 어려운 여성취업자의 실태 및 개선방안』, 노동부.

김영두(2006), “ILO 고용관계 권고가 국내 특수고용 논의에 주는 함의”, 『노동사회』, 7·8월호(제112호), 한국노동사회연구소.

김영두·김승호(2006), “운송부문 특수고용직의 조직화 사례”, 『노동사회』, 7·8월호(제112호), 한국노동사회연구소.

김영문(2004), “특수형태근로종사자 관련 외국의 규정(II) : EU와 EIRO 보고서 및 시사점”, 노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회.

김인재(2005), “특수고용노동 문제-노동현실과 법 적용 실태와 법제도 개선방안”, 『특수고용 노동자 보호를 위한 법제도개선 긴급토론회』, 여성단체연합.

김종진(2005), “유통서비스부문 노동자들의 상태와 조직화 문제”, 제8회 비판사회학대회, 한국산업사회학회.

김종진(2006a), “사회복지부문 노동자들의 상태와 의식 그리고 조직화 문제”, 제9회 비판사회학대회, 한국산업사회학회.

김종진(2006b), “서울지역의 산업구조와 미조직 비정규 노동자 조직화 문제”, 『현시기 서울지역 노동운동의 발전전략과 당의 임무』, 민주노동당 서울시당.

김호원·이종구·김두주(2006), “비정규노동자의 조직화 방안에 관한 탐색적 연구”, 노동정책연구, (제6월 제1호), 한국노동연구원.

노동인권실현을 위한 노무사모임의(2005), 『비정규직 권리보장을 위한 국제 심포지움』, 노동인권실현을 위한 노무사모임.

노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회(2004a), 『4개 직종 검토보고서』, 노사정위원회.

노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회(2004b), 『특수형태근로종사자 관련 외국의 법제도, 대책방안 및 논의현황(ILO, 프랑스, 독일)』, 노사정위원회.

노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회 전문위원(2003), 『특수형태근로 종사자 국내 주요 판례분석: 골프장 캐디, 학습지교사, 보험모집인, 레미콘지입차

주를 중심으로』, 노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회.

노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회 전문위원(2005), 『특수형태근로 종사자대책방안: 노사정위 논의 경과, 현황, 주요 논의 쟁점 및 외국의 법제도 비교』, 노사정위원회.

도로시 E 벤즈, 손정순 옮김(2006), “노동조합 조직화와 지역공동체”, 『비정규 노동』, 한국비정규노동센터.

박성국(2006), 『건설기계 특수고용직의 실태와 노사관계 연구: 레미콘 트럭, 덤프트럭을 중심으로』, 고려대학교 노동대학원 석사학위 논문(노동경제학과).

박지순(2005), 『독일의 유사근로자 ‘특수형태고용종사자’의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구』, 한국노동연구원.

박지순·정인수·이지은(2006), “화물자동차 운전자”, 『특수형태근로 및 관련 업종의 실태·쟁점·정책과제』, 한국노동연구원.

박제성·이승길(2006), “덤프종사자 운전자”, 『특수형태근로 및 관련 업종의 실태·쟁점·정책과제』, 한국노동연구원.

박찬임(2002), 『산재보험 적용확대 방안 연구: 자영업자, 특수근로관계 종사자를 중심으로』, 한국노동연구원.

백두주·윤영삼(2004), “특수고용직 노동자의 조직화와 투쟁의 과제”, 『산업노동연구』, 한국산업노동학회.

불안정노동철폐연대(2005), “특수고용직 노동자 공동투쟁으로 노동기본권 쟁취하자”, 『질라라비』, 10월호(제31호), 전국불안정노동철폐연대.

서상범·한상용(2005), 『2003 국가물류비 산정 및 추이 분석』, 한국교통연구원.

신동선(2001), 『이륜차운송 개선 방안』, 교통개발연구원.

신태중(2006), 『퀵 서비스 기사의 근로조건에 관한 실태조사』, 함께하는 시민행동.

신태중·정란아(2006), “퀵 서비스 기사”, 『특수고용 연구포럼 실태조사 결과』, 한국산업사회학회·한국산업노동학회·한국비정규노동센터.

안주엽 외(2002), 『특수고용형태 종사자 실태조사』, 노동부.

윤애림(2003), “특수고용 노동자의 근로자성과 입법의 방향”, 『민주법학』, 제23호, 민주법학회.

윤애림(2004), “화물특수고용노동자의 노동자성과 노동기본권 보장방안”, 전국
운송하역노동조합 화물연대.

윤애림(2005), “ILO의 ‘근로관계’ 논의가 한국 비정규직 입법논의에 주는 시사점”, 『민주법학』 (제28호), 민주법학회.

윤진호·김종진 외(2006), 『비정규 노동자 조직화 방안 연구』, 민주노총.

이승렬 외(2005), 『특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구 II』,
한국노동연구원.

이우승(2002), 『서울시 화물차량규제의 평가 및 개선방안 연구』, 서울시정개발
연구원.

이호근(2005), “특수고용노동자 보호를 위한 외국경험과 법제도 개선방안: 노사
정위 논의를 중심으로”, 『특수고용 노동자 보호를 위한 법제도개선 긴급토론
회』, 여성단체연합.

이호근·김소영(2006), “퀵서비스 배달원”, 『특수형태근로 및 관련 업종의 실
태·쟁점·정책과제』, 한국노동연구원.

전국민주노동조합총연맹(2004), 『특수고용 노동자 노동기본권 보장방안』, 민주
노총.

정이환(2001), “주변노동자의 동원화·조직화”, 『한국사회학』, 제34집 4호, 한
국사회학회.

정이환(2006), “분단노동시장과 연대”, 『현대 노동시장의 정치 사회학』, 후마니
스타.

조경배(2004a), “독립노동과 유사근로자 그리고 위장자영인”, 『민주법학』, 제
25호, 민주법학회.

조경배(2004b), “특수고용 노동자의 노동법적 보호를 위한 개선방안”, 『특수고
용 노동자 노동기본권 보장방안 토론회』, 민주노총.

조돈문(2004), 『노동계급의 계급형성』, 한울.

조용만(2003), 『특수근로관계 종사자의 근로자성 인정여부에 관한 노동법적 접
근』, 한국노동연구원.

한국노동사회연구소(2006), 『특수고용직 노동권 침해 실태』, 국가인권위원회.

한국비정규직센터(2005), “특수고용 노동자의 조직화 실태와 시사점”, 『비정규

노동』, 3월호(제39호), 한국비정규노동센터.

한국산업사회학회·한국산업노동학회 외(2006), 『특수고용 연구포럼 실태조사 결과』, 한국산업사회학회·한국산업노동학회·한국비정규노동센터.

한국이륜차문화포럼(2005), 『우리 이륜차 산업 및 문화의 현주소와 앞으로의 전망은?』, 한국이륜차문화 포럼.

한국이륜차문화포럼(2006), 『이륜차 사고예방 및 활성화 방안은 무엇인가』, 한국이륜차문화포럼.

화물연대(2003), 『2003년 화물연대 노동자의 실태와 요구』, 전국운송하역노동조합 화물연대.

Cregan, Christina(2005), "Can Organizing work? An Inductive Analysis of Individual Attitudes toward union membership", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.58, no. 2. McCarthy, John D & Mayer N. Zald(1977), "Resource Mobilization Theory and Social Movement: A Patial Theory", *American Journal of Sociology*, Vol. 82(6).

Diani, Mario(1998), *Social Movements An Introduction*(Blackwel).

European Industrial Relations Observatory(2002), 'Economically dependent workers', employment and industrial relations.

<<http://www.eiro.eu.int/print/2002/05/study/tn0205101s.html>>.

Fantasia, Rick(1995), "From Class consciousness to culture, action, and social organization", *Annual Review of Sociology*, v.21, pp.269-287.

Firorito, Jack et al(1995), "National union effectiveness in organizing: Measures and influences", *Industrial and Labor Relations Review*, Jul, 48, 4.

ILO(2006), Report V(1), V(2), V(2B): The employment relationship.

<<http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/vlc/vlc95/reports.htm>>

ILO(2003), Date, place and agenda of the 91st session of the conference,

<<http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/gb/docs/gb280/pdi/gb-2.pdf>>

Kelly, John & Jeremy Waddington & Ed Heery(2002), "Union Revitalization in the United Kingdom", *Organized Labour in the 21st Century*, International

Institute for Labour Studies Geneva(ILO).

Klandermans, Bert(1984), "Mobilization and Participation : Social Psychological Expansion of Resource Mobilization Theory" , *ASR*, vol.49.

McAdam, Doug & David A. Snow(1997), "Social Networks and Social Movements : A Microstructural Approach to Differential Recruitment" , *Social Movement*(Roxbury Publishing Company).

Milkman, Ruth et al(2002), "Reviving the American labour movement : Institutions and mobilization" , *Organized Labour in the 21st Century*, International Institute for Labour Studies Geneva(ILO).

Pernicka, Susanne (2006), "비정규직 노동자 조직화 : 독일 Verdi와 오스트리아 GPA의 사례" , 『국제노동 브리프』 , vol.4, No.8, 한국노동연구원.

Supiot, Allen et al.(1998), Transformation of Labour Law and The Future of Labour Law in Europe(Supiot Report), EU,

<http://ec.europa.eu/comm/employment_social/labour_law/publications_en.htm>.

Tilly, Charles(1978), "Interests, Organization, and Mobilization" , *From Mobilization to Revolution*, Mass., Addison-Wessley.

Toth, Andras(1999), "Building Union Organization at Autotransplants in Hungary", in Jeremy Waddington, *Globalization and Patterns of Labour Resistance*(London: Mansell).

〈그림 차례〉

[그림 1-1] 노동계급의 조직률에 영향을 미치는 요인들	10
[그림 2-1] 고용형태별 규모 분포	42
[그림 3-3-1] 화물운송시장의 거래구조	91
[그림 3-3-2] 화물운송 차종별 거래 단계별 운송료 변화	92
[그림 3-3-3] 화물운송부문의 노사정 교섭률 : 단체협상 및 정책협의 구조	106
[그림 3-3-4] 화물 노동자들의 조직화 추이 : 2002-2007(단위: 명)	112
[그림 3-4-1] 국도건설 공사 다단계 하도급 구조 현황	124
[그림 3-4-2] 덤프 운송시장의 알선구조	124
[그림 3-4-4] 덤프 노동자들의 조직화 추이 : 2002-2007(단위: 명)	139
[그림 4-1] 콜센터 시장 규모	147
[그림 4-2] 콜센터 운용 분포	147
[그림 4-3] 콜센터 이용현황	148
[그림 4-4] 예산규모별 회사 추이	149
[그림 4-5] 콜센터 업무 형태	149
[그림 4-6] 콜센터 수행 업무	150
[그림 4-7] 콜센터 좌석 규모	150
[그림 4-8] 콜센터 인하우스/아웃소싱 비율	151
[그림 4-9] 콜센터 비용 구조	152
[그림 4-10] 콜센터 지역별 분포	153
[그림 4-11] 산업별 파트타임 텔레마케터 분포	154
[그림 4-12] 콜센터 상담원 임금 현황	158
[그림 4-13] 신용정보회사의 매출구조(2005년)	171
[그림 4-14] 민간 신용정보회사의 직원수 추이	172
[그림 4-15] 국내 이륜차 업체 현황 및 용도별 운행대수 현황(2004년)	185
a) 국내 이륜차 업체 현황	
b) 국내 이륜차 용도별 운행대수 현황	
[그림 4-16] 소포 송달업 업체 및 종사자 현황 추이 : 1993-2005	187
[그림 4-17] 퀵 서비스 화물 배송 흐름	189

[그림 4-18] 쿡 서비스 회사와 쿡 서비스 기사(라이더) 관계	190
[그림 4-19] 쿡 서비스 노동조합(준) 홍보물	208
[그림 4-20] 대변단체의 필요성 여부와 조직 형태	211
a) 대변단체 필요성 여부	
b) 대변단체 조직 형태	
[그림 4-20] 쿡 서비스 노동자 조직화 전략 : 프로세스	214
[그림 4-21] 쿡 서비스 노동자들의 노조 조직화 경로	215

〈표 차례〉

<표 1-1> 특수형태근로 종사자 관련 행정해석과 판례의 현황	16
<표 1-2> ILO(제95차)총회 상정 권고안의 보호대상 근로관계 형태(2006)	19
<표 1-3> ILO 총회 제출 계약노동 관련 협약안(1998)	20
<표 1-4> ILO 권고안 제2장 제9조의 근로관계 존재 여부 입증을 위한 지표의 예	21
<표 1-5> ILO 및 주요 나라들의 고용관계 판별지	25~27
<표 1-6> 주요 나라와 ILO의 노동자성 판단지표	32
<표 1-7> 주요나라와 ILO의 노동자성 판단지표의 기준과 징표로의 구분	33
<표 1-8> 한국법원의 노동자성 판단지표의 분류	34
<표 1-9> 노동자성 판단지표의 대안	35
<표 1-10> 대안 판단기준으로 본 노동자성 평가	36
<표 2-1> 경제활동인구조사 부가조사 49번 문항	38
<표 2-2> 연도별 규모	38
<표 2-3> 남녀 구성	39
<표 2-4> 산업별 증감현황	40
<표 2-5> 직업별 증감현황	41
<표 2-6> 고용형태/회사규모별 분포	41
<표 2-7> 직업별/회사규모별 분포	42
<표 2-8> 산업별 월평균임금(만원)	43
<표 2-9> 직업별 월평균임금(만원)	44
<표 2-10> 산업별 주당 노동시간	44

<표 2-11> 직업별 주당 노동시간	45
<표 2-12> 법정/비법정 복지 적용률	46
<표 2-13> 연도별 조직률(%)	47
<표 2-14> 노조 가입여부에 따른 보험적용률(2004)	48
<표 2-15> 노조가입 여부에 따른 복지적용률(2004)	48
<표 3-1> 주요 학습지 업체 현황(2003년)	59
<표 3-2> 학습지 시장구조의 변화와 노동형태의 변화	60
<표 3-3> 노조 설립과 계약직 사원 도입 시기	61
<표 3-4> (주)대교의 고용형태 변화	62
<표 3-2-1> 보험회사 현황 (단위:개, 명)	73
<표 3-3-1> 화물운송업 기초 현황	85
<표 3-3-2> 일반화물운송업 기업규모별 비중 변화(단위: %)	87
<표 3-3-3> 화물 운송업 주요 통계 : 1997-2004	88
<표 3-3-4> 화물운송분야 고용형태와 유형	90
<표 3-3-5> 화물(연대) 노동자들의 주요 인적 특성	94
<표 3-3-6> 이전 종사 직종에서의 근로 형태 - 화물기사	95
<표 3-3-8> 현 계약 성격 및 계약 형태, 주기 - 화물기사	96
<표 3-3-9> 계약 기간 종료 후 계약 관계 및 계약(재계약) 체결시 주도권 - 화물기사	96
<표 3-3-10> 사용 종속성 - 화물기사	97
<표 3-3-11> 경제적 종속성 - 화물기사	98
<표 3-3-12> 근로소득 및 노동시간 비교(단위 : 만원, 시간) - 화물기사	99
<표 3-3-13> 이직의 주된 이유 - 화물기사	99
<표 3-3-14> 비수기 사업주의 생계지원 대책 - 화물기사	99
<표 3-3-15> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 - 화물기사	100
<표 3-3-16> 사회보험 및 부가급여 미적용/미지급 여부 - 화물기사	100
<표 3-3-17> 일자리 만족도 - 화물기사	100
<표 3-3-18> 노동자성 인식과 이유 - 화물기사	101
<표 3-3-19> 노동자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항 - 화물기사	101
<표 3-3-20> 고충처리 사항 - 화물기사	102

<표 3-3-21> 운송하역노조 화물연대 조직의 기초 현황	105
<표 3-3-22> 화물연대의 초기 조직화·투쟁과정 흐름 : 2002~2003	111
<표 3-3-24> 노조 유무와 조합원 여부 - 화물기사	114
<표 3-3-25> 사업주의 노조활동에 대한 태도(부당노동행위 여부)-화물기사 ...	114
<표 3-3-26> 대변단체의 필요성과 형태 - 화물기사	114
<표 3-4-1> 연도별 덤프트럭 등록현황(단위: 대수)	120
<표 3-4-2> 연도별 건설기계 가동율 현황(단위:	122
<표 3-4-3> 연도별 덤프트럭의 용도별 등록현황(단위: 대, %)	122
<표 3-4-4> 덤프(연대) 노동자들의 주요 인적 특성(N=57)	126
<표 3-4-5> 이전 종사 직종에서의 근로 형태 - 덤프기사	126
<표 3-4-6> 현 직종에서 종사하게 된 이유 - 덤프기사	126
<표 3-4-7> 현재의 계약 성격 및 계약 형태 - 덤프기사	127
<표 3-4-8> 계약기간 종료 후 계약 관계 및 계약(재계약) 체결시 주도권 - 덤프기사	128
<표 3-4-9> 사용 종속성 - 덤프기사	128
<표 3-4-10> 경제적 종속성 - 덤프기사	129
<표 3-4-11> 근로소득 및 노동시간 비교(단위: 만원, 시간) - 덤프기사	130
<표 3-4-12> 이직의 주된 이유 - 덤프기사	130
<표 3-4-13> 비수기 사업주의 생계지원 대책 - 덤프기사	130
<표 3-4-14> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 - 덤프기사	130
<표 3-4-15> 사회보험 및 부가급여 미적용/미지급 비율 - 덤프기사 ...	130
<표 3-4-16> 일자리 만족도 - 덤프기사	131
<표 3-4-17> 노동자성 인식과 이유 - 덤프기사	131
<표 3-4-18> 노동자(근로자)로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항 - 덤프기사	132
<표 3-4-19> 고충처리 사항 - 덤프기사	132
<표 3-4-20> 건설산업연맹 건설운송노조 덤프연대조직 및 노조기초 현황	136
<표 3-4-21> 노조 유무와 조합원 여부 - 덤프기사	141
<표 3-4-22> 사업주의 노조활동에 대한 태도(부당노동행위 여부) - 덤프기사	141
<표 3-4-23> 대변단체의 필요성과 형태 - 덤프기사	142
<표 4-1-1> 계약형태에 따른 분류	154

<표 4-1-2> 업무형태에 따른 분류	155
<표 4-1-3> 지역에 따른 분류	156
<표 4-1-4> 4개 콜센터 고용특성 비교	157
<표 4-1-5> 콜센터의 노사관계 실태	160
<표 4-2-1> 신용정보회사의 주요업무	168
<표 4-2-2> 국내 신용정보회사	169
<표 4-2-3> 금융감독위원회가 정하고 있는 수수료 최고한도 규정	173
<표 4-2-4> 사무금융연맹 산하 신용정보사 조직현황(2006. 1. 19기준)	176
<표 4-3-1> 이륜차 등록 사용신고 현황(2006.7)	186
<표 4-3-2> 퀵서비스 기사들의 월평균 소득과 지출	192
<표 4-3-3> 이전 종사 직종에서의 근로 형태(N=75) - 퀵 서비스	194
<표 4-3-4> 현 직종에서 종사하게 된 이유 - 퀵 서비스	194
<표 4-3-5> 현 계약 성격 및 계약 형태 - 퀵 서비스	195
<표 4-3-6> 계약기간 종료후 계약 관계 및 계약(재계약) 체결시 주도권-퀵서비스	195
<표 4-3-7> 사용 종속성 - 퀵 서비스	196
<표 4-3-8> 경제적 종속성 - 퀵 서비스	197
<표 4-3-9> 근로소득 및 노동시간 비교(단위 : 만원, 시간) - 퀵 서비스	197
<표 4-3-10> 이직의 주된 이유 - 퀵 서비스	197
<표 4-3-11> 비수기 사업주의 생계지원 대책 - 퀵 서비스	198
<표 4-3-12> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 - 퀵 서비스	198
<표 4-3-13> 사회보험 및 부가급여 미적용/미지급 비율 - 퀵 서비스	199
<표 4-3-15> 일자리 만족도 - 퀵 서비스	199
<표 4-3-16> 노동자 성(근로자) 인식과 이유 - 퀵 서비스	200
<표 4-3-17> 노동자(근로자)로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항 - 퀵 서비스	200
<표 4-3-18> 고충처리 사항 - 퀵 서비스	200
<표 4-3-19> 퀵서비스 종사자들의 주요 온라인 커뮤니티현황(2007.1.12 현재)	204

 전국민주노동조합총연맹

특수고용노동자 조직화 방안 연구

- 발행처 : 민주노총
- 발행인 : 이석행
- 인쇄일 : 2007. 3. 25
- 발행일 : 2007. 3. 30
- 기 획 : 민주노총 비정규조직 센터
- 주 소 : 서울시 영등포구 영등포2가 139번지
대영빌딩 2층
- 전 화 : 02-2670-9100
- 팩 스 : 02-2635-1134
- 홈페이지 : www.nodong.org



9 788995 438657
ISBN 89-954386-5-7

값 12,000