

정책자료
2016-04

일자리 형태의 다양화 추세와 산재보험

박찬임 · 황덕순 · 김기선

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(박찬임) 1
제2장 현행 산업재해보상보험법에 따른 규율 및 이에 대한 비판	(김기선) 3
제1절 산업재해보상보험법의 연혁	3
제2절 산업재해보상보험법상의 근로자 개념	5
1. 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 근로자	5
2. 근로자성 판단에 대한 개별사례	8
3. 비판론: 산업재해보상보험법상의 ‘근로자’ 정의에 대한 재검토	14
제3절 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례	17
1. 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도	17
2. 특례제도의 문제점	21
제4절 소 결	24
제3장 산재보험 DB를 이용한 특수형태근로 종사자의 산재보험 가입과 근로실태 분석	(황덕순) 26
제1절 서 론	26
제2절 자료의 특징과 분석방법	29
1. 자료의 특징	29
2. 자료의 구성방법과 주요 분석내용	30

제3절 특고의 특성 및 산재보험 가입실태	31
1. 사업체 규모 및 특고의 인적 특성	32
2. 직종 및 주요 특성별 가입률 현황	36
제4절 일자리 경험과 노동이동 분석	41
1. 일자리 경험 분석	41
2. 노동이동 동향 분석	46
제5절 주요 결과와 정책적 시사점	51
제4장 플랫폼 기반 이동노동자의 근로실태와 산재보험	
가입실태: 심층면접을 중심으로	(박찬임) 56
제1절 서론	56
제2절 자료의 수집 및 응답자 특성	57
1. 자료의 수집방법	57
2. 응답자의 특성	59
제3절 근로실태 및 통제 정도	61
1. 플랫폼 기반 이동노동자로 일하는 이유	61
2. 업무 수행 방식과 통제	65
3. 비용과 소득	74
제4절 재해와 건강	81
1. 재해경험과 대처방식	81
2. 산재보험 가입 여부와 산재보험 가입 의사	84
제5절 산재보험 가입과 관련한 시사점	88
제5장 요약 및 결론	(박찬임) 91
제1절 연구결과의 요약	91
제2절 새로운 산재보험 가입제도의 모색	93
참고문헌	96

표 목 차

<표 3- 1> 사업체 규모별 사업체 수 및 근로자 수	33
<표 3- 2> 성·연령별 근로자 수	34
<표 3- 3> 등록기간별 근로자 수	35
<표 3- 4> 내외국인별 근로자 수	35
<표 3- 5> 사업체 규모별 가입자 수 및 가입률	37
<표 3- 6> 성별 가입자 수 및 가입률	38
<표 3- 7> 연령별 가입자 수 및 가입률	39
<표 3- 8> 등록기간별 가입자 수 및 가입률	40
<표 3- 9> 내외국인별 가입자 수 및 가입률	41
<표 3-10> 경험직종별 주된 직종 분포	42
<표 3-11> 경험직종별 다른 직종경험 수	43
<표 3-12> 경험직종별 특고 일자리 경험 수	45
<표 3-13> 주된 직종 및 경험직종별 근로월수의 평균	46
<표 3-14> 기존 일자리 직종별 중복등록 직종 분포	47
<표 3-15> 새 일자리 직종별 중복등록 기간 분포	48
<표 3-16> 연도별 입직자, 이직자 수 및 전년도 말 등록자 대비 비율 1	49
<표 3-17> 연도별 입직자, 이직자 수 및 전년도 말 등록자 대비 비율 2	50
<표 4- 1> 심층면접자의 지역분포 및 운행수단	58
<표 4- 2> 심층면접의 주요 조사내용	58
<표 4- 3> 심층면접자의 인적 특성	60

그림목차

[그림 2-1] 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도	21
--	----

요약

1. 서론

4차 산업혁명과 디지털 기술의 혁신은 이미 우리 앞에 다가온 미래이다. 기술혁신을 통해서 노동세계에서는 온라인 플랫폼을 이용해서 일감을 받는 비임금 근로자가 늘어날 것으로 예측되고 있다. 이들이 온라인 플랫폼을 통해서 복수의 사업주와 거래할 경우, 현재의 산재보험 구조는 이들을 수혜범위로 포괄하기 어렵다. 그러나 이들이 일하다 다쳤을 경우 산재보험의 필요성은 자명하다.

본 연구는 플랫폼을 이용한 특수고용형태 종사자의 산재보험 가입과 관련한 연구이다. 이를 위하여 제2장에서는 특수형태근로자에 대한 현행 산업재해보상보험법에 의한 규율을 비판적 시각에서 검토하였다. 제3장에서는, 산재보험 및 고용보험 DB를 이용하여 현재 특수형태고용 종사자로 지정된 업종 종사자들의 산재보험 가입정도와 근로실태를 살펴보았다. 제4장에서는 온라인 플랫폼을 기반으로 일하는 사람 중 현재 특수형태근로 종사자로 지정된 직종을 중심으로 심층면접을 통하여 구체적인 근로실태를 살펴보았다. 제5장에서는 요약과 함께 플랫폼 노동자에 대한 산재보험 적용확대를 위한 초보적 수준의 아이디어를 제시하였다.

2. 현행 산업재해보상보험법에 따른 규율 및 이에 대한 비판

1963년 제정된 산업재해보상보험법의 적용범위는 이후 지속적으로 확대되어 왔으나, 현행 산업재해보상보험법은 여전히 '근로자'를 원칙적인 적용범위로 하고 있다. 물론 여기에는 몇 가지 예외가 존

재하기는 하는데, 특수형태근로 종사자에 대한 특례(산업재해보상보험법 제125조)도 이 중 하나이다.

현행 산업재해보상보험법이 원칙적으로 근로자를 적용대상으로 삼고 있는 만큼 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 근로자가 누구인가는 중요한 의미를 가진다. 현행 산업재해보상보험법 제5조에서는 “근로자”란 “근로기준법상의 근로자”를 말한다고 정의하고 있어, 산업재해보상보험법상의 근로자는 근로기준법상의 근로자와 원칙적으로는 동일하게 된다.

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부에 대한 판단과 관련하여 대법원은 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결에서 근로자성 판단의 기본원칙을 통일한 이후 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결에서는 고용형태의 변화 등을 고려하여 사용종속을 판단하는 기준에 변화를 주었다. 그러나 이와 같은 대법원 판결 이후에도 특수형태근로 종사자의 근로자성이 부정되는 경우가 적지 않다.

이와 같은 법원의 입장에 대해 사용종속의 개념을 협소하게 해석하고 있다는 해석론상의 비판 이외에도 고용형태의 다변화 등을 고려할 때 종속근로자만을 노동·사회보장법의 적용대상으로 삼는 것은 타당하지 않고, 사회보험, 특히 본 연구의 관심이라 할 수 있는 산업재해보상보험법의 보호범위는 근로기준법상의 근로자개념과는 달리 정할 필요가 있다는 입법 정책적 비판이 다수 존재하는 상황이다.

한편, 우리나라의 경우 2000년대 초반부터 특수형태근로 종사자에 대한 보호 필요성 및 보호방안에 대한 논의가 계속되어 왔으나, 그 보호방식을 둘러싸고 여전히 이견이 존재하는지라 실질적인 결실을 맺지는 못하고 있다. 노동·사회보장법 영역에서 이루어진 특수형태근로 종사자의 보호는 현행 산업재해보상보험법 제125조의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도가 유일하다고 할 수 있다.

현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례에 해당하기 위해서는, ① 근로기준법상의 근로자에는 해당하지 않지만 업무상 재해보부터의 보호 필요성이 있어야 하고, ② 노무제공

의 전속성, 계속성, 비대체성이 존재해야 하며, ③ 산업재해보상보험법 시행령에서 정하는 적용직종에 해당하여야 한다.

이에 대하여는 산업재해보상보험법상의 적용범위를 근로자 이외로도 확대하였다는 원칙적 의미를 부여할 수 있으나, 현행 특수형태근로종사자에 대한 특례제도가 가지고 있는 한계도 적지 않다. 첫째, 학설에서는 특수형태근로종사자가 도리어 근로자로 인정되어야 할 종사자집단을 특수형태근로종사자로 고착화시킬 수 있다고 우려한다. 둘째, 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로종사자에 대한 특례는 이에 해당하기 위한 요건으로 전속성을 요구하고 있는데, 특수형태근로종사자에 대한 특례제도 도입 당시에 존재하고 있었거나 특례제도 이후에 생겨난 비전속적인 형태로 업무에 종사하는 특수형태근로종사자를 포섭하는 데 한계가 있다는 점이다. 끝으로, 현행 산업재해보상보험법의 특수형태근로종사자에 대한 특례는 시행령으로 적용직종을 정하는 방식을 취하고 있기 때문에 특수형태근로종사자 전반을 보호하는 것이 아닌 시행령에 열거된 직종만을 보호대상으로 삼고 있어 그 적용범위가 제한적이라는 문제가 지적되고 있다.

3. 산재보험 DB를 이용한 특수형태근로종사자의 산재보험 가입과 근로실태 분석

2012년 4개 직종을 시작으로 특고에게 산재보험이 적용되기 시작한 이후, 특고의 산재보험 적용에 대한 대부분의 연구는 두 영역에 집중되어 있다. 첫 번째는 추가적으로 적용대상 범위를 확대하는 방향과 관련된 연구이다. 두 번째는 직종별로 산재보험의 적용범위를 확대하는 접근을 비판하고, 특고 일반에 대해 적용범위를 확대할 필요성을 제기하는 연구이다. 반면에 실제 산재보험 가입실태에 대한 연구는 매우 드물었다. 본 연구는 특고의 산재보험 가입관리를 위해 근로복지공단이 관리하는 특고의 가입이력 DB(이하, 특고 산재 DB)

를 이용하여 특고의 산재보험 가입 실태와 관련한 연구의 공백을 메꾸고자 하였다.

먼저 제2절에서는 특고 산재 DB자료의 특징을 살펴보고 분석방법을 설명하였다. 특고 산재 DB의 경우 등록된 특고의 적용 및 적용제외 이력을 기준으로 자료가 구축되어 있다. 따라서 하나의 일자리에서 여러 차례 적용제외와 재적용이라는 ‘사건’을 반복할 경우 복수의 스펠이 생성될 수 있다. 따라서 분석목적에 맞게 자료를 개인 단위, 일자리 단위, 적용 및 적용제외 단위로 다양하게 자료를 가공하여 분석해야 하는 어려움이 따른다.

본 연구의 분석대상은 2016년 5월 말 기준 특고 산재 DB에 등록된 적이 있는 전체 특고이다. 따라서 2016년 7월부터 새로 적용된 신용카드 모집인, 대출 모집인, 전속 대리운전기사 세 직종은 분석에서 제외된다. 위의 집단을 대상으로 크게 세 유형으로 자료를 구축하여 분석한다. 첫 번째는 원래 자료가 구축되어 있는 사건 단위 자료이다. 사건 단위 자료는 다시 두 가지 분석을 위해 사용된다. 하나는 2016년 5월 말 기준 특고의 직종별 특성과 가입실태를 분석하는 데 사용한다. 두 번째는 일자리 단위로 자료를 재구성하여 분석하는 것이다. 일자리 단위 자료는 동시에 여러 개의 일자리를 갖는 이중 등록 및 입·이직 실태 등을 분석하는 데 사용된다. 세 번째는 한 사람이 여러 일자리를 가질 수 있기 때문에 일자리 단위 자료를 다시 개인 단위로 자료를 통합하여 분석하는 것이다. 본 연구에서는 개인의 경험 직종 및 주된 직종을 기준으로 근속 및 복수 직종 경험, 분석 기간 동안의 일자리 경험 횟수 등을 분석하였다.

제3절에서는 적용 대상 특고의 전반적인 특징과 주요 특성별 가입률을 살펴보았다. 가장 기본적인 정보인 직종별 특고 수와 사업체 수를 먼저 살펴본 결과 손보설계사와 생보설계사, 학습지 교사를 합하면 특고의 87.8%를 차지한다. 사업체 분포는 이와 달리 손해보험과 택배, 레미콘 업체가 전체 사업체에서 차지하는 비중이 69.0%에 이른다. 규모별 분포를 보면 전체 사업체의 50.9%는 10인 미만 사업

체인 반면 특고의 72.8%는 1,000인 이상 사업체에 등록되어 있는 것으로 나타났다. 1,000인 이상 사업체에 절대 다수의 특고가 소속되어 있는 이유는 보험설계사 및 학습지 교사 가운데 대다수가 1,000인 이상 사업체에 등록되어 있기 때문이다.

특고의 인적 특성을 살펴보면 직종별로 남녀의 비율이 큰 차이를 보이는데 여성 비율이 높은 직종은 학습지 교사(93.4%), 골프장 캐디(86.7%), 생보설계사(76.1%), 손보설계사(66.4%)이다. 남성이 많은 직종은 레미콘 기사(98.8%), 퀵서비스 기사(96.4%), 택배 기사(91.1%)이다. 연령별로는 골프장 캐디에서 젊은층이 많고, 레미콘 기사, 퀵서비스 기사와 같은 남성 직종에서 상대적으로 고령층이 많다. 다만 퀵서비스 기사 직종에서 20세 미만인 특고가 상당수 있다는 점이 주목된다. 보험설계사, 학습지 교사, 택배 기사의 경우 연령대별로 비교적 고른 분포를 보인다. 등록기간을 보면 퀵서비스의 경우 등록기간이 1년 미만인 경우가 가장 많아서 입·이직이 가장 활발한 것으로 나타났다. 가장 고용이 안정된 직종은 택배 기사와 레미콘 기사이다.

가입률의 경우 무엇보다 우선 전반적인 가입률이 매우 낮은 가운데 직종별로 가입률 차이가 크다는 점이 두드러진다. 전체 특고의 가입률은 2015년 5월 말 현재 10.5%에 불과한 수준이다. 직종별로는 남성 직종에서 여성 직종보다 가입률이 높는데 이는 이들 직종이 다른 직종보다 상대적으로 산재의 위험이 높은 직종이기 때문으로 보인다. 퀵서비스 기사의 가입률은 51.6%이고, 레미콘 기사와 택배 기사의 경우에도 가입률이 각각 40.8%와 32.0%이다. 반면 학습지 교사와 손보설계사는 가입률이 10.1%이고, 생보설계사와 골프장 캐디는 각각 6.1%와 6.0%이다.

직종별 가입률 차이보다 특이한 것은 사업체 규모별 가입률 차이가 나타나는 경향이 직종별로 상당히 다르다는 점이다. 일반적으로 사회보험 가입률이 사업체 규모가 커질수록 높은 것과는 매우 다르다. 이러한 결과가 나타나는 이유는 무엇보다도 우선 산재보험에 의

무적으로 가입해야 하는 것이 아니라 적용제외를 통해 가입하지 않을 수 있기 때문이다. 특히 직종별로 규모별 가입률이 서로 다른 양상을 보이는 것은 사업체 규모에 따라 회사에서 산재보험 가입에 대해 다른 정책을 채택하고 있기 때문으로 추론된다. 이는 산재보험 가입 기피 경향이 직종별뿐만 아니라 사업체 규모별로도 다르다는 점을 의미한다.

제4절에서는 특고의 직종별로 특고로서의 동태적인 일자리 경험을 살펴보았다. 다른 직종 경험이 가장 적은 경우는 레미콘 기사로서 레미콘 기사 경험자의 99.7%가 레미콘 기사를 주된 직종으로 갖고 일한 것으로 나타났다. 주된 직종이 차지하는 비중이 낮은 것은 생보설계사와 손보설계사인데 이는 보험설계사 직종 내부에서 두 직종으로 모두 등록한 적이 있는 경우가 많기 때문이다. 주된 직종이 아니면서 다른 직종에서 가장 많이 등록한 직종이 보험설계사이다. 학습지 교사의 경우 보험설계사로 등록한 적이 있는 경우가 3.4%이고 택배 기사는 2.2%이다. 퀵서비스와 택배 기사 사이에도 일부 중복 경험이 발견된다.

경험 직종별로 일자리를 경험한 개수를 살펴본 결과 하나의 일자리만 경험한 비중이 가장 낮은 것은 골프장 캐디로서 이 비율이 53.6%에 불과하다. 레미콘 기사도 다른 직종에 비해 여러 개의 일자리를 경험한 경우가 많은 편이다. 근속의 대리변수인 등록기간은 다른 직종경험이 가장 적은 레미콘 기사가 가장 길고 2008년부터 적용된 다른 직종 가운데는 골프장 캐디가 그 다음으로 길다. 보험설계사 직종과 학습지 교사의 평균 등록기간은 3년을 전후한 기간으로 나타난다. 2012년에 적용된 직종인 택배 기사는 등록기간의 평균이 퀵서비스 기사에 비해 주된 직종과 경험 직종 모두 2배 내외이고 등록기간이 24개월 이상인 경우도 2배를 넘는다. 퀵서비스의 경우 등록기간이 6개월 미만인 경우가 45.8%로서 거의 절반 정도가 반년 사이에 이 일을 시작했다가 그만두는 것으로 나타났다.

노동이동 동향은 두 측면을 살펴보았다. 첫 번째로 산재보험 적용

이후 중복등록 실태를 분석한 결과 중복등록이 12만 건이 넘는 가운데 이들 대부분이 보험설계사 직종 내부에서 나타난 것으로 확인되었다. 서로 상대방 직종으로 등록한 경우가 많다. 학습지 교사의 경우 중복등록이 발생한 경우에 다른 학습지 회사보다 보험설계사로 등록한 비중이 훨씬 더 높다는 점이 주목된다. 숫자는 적지만 퀵서비스 기사의 경우에도 택배 기사로 중복등록한 경우가 퀵서비스 기사로 중복등록한 경우보다 더 많다. 새 일자리 직종별로 중복등록이 지속되는 기간을 살펴본 것이다. 학습지 교사를 제외하면 모든 직종에서 이전 일자리와 1년 이상 중복해서 등록되어 있는 경우가 50%를 훨씬 넘는다. 전체 직종 평균으로 68.3%이고, 학습지 교사만 41.1%에 불과하다. 다만, 이들이 실제로 해당 일자리에서 일하고 있는지의 여부에 대해서는 앞으로 심층적인 연구가 더 필요하다.

직종별로 매년의 노동이동 동향을 살펴본 결과 2008년부터 산재보험이 적용된 직종 가운데는 골프장 캐디, 손보설계사, 생보설계사의 입·이직이 다른 직종보다 활발하고, 레미콘 기사는 다른 직종보다 확연히 낮은 경향을 보인다. 레미콘 기사가 다른 직종보다 평균 등록기간이 훨씬 길다는 앞의 결과와 일관된 결과이다. 학습지 교사는 다른 직종들과 비교할 때 중간 수준이다. 2012년부터 산재보험이 적용된 퀵서비스 기사와 택배 기사의 경우 두 직종이 확연히 다른 양상을 보인다. 퀵서비스 기사는 다른 어떤 집단보다 입·이직이 빈번한 반면 택배기사는 학습지 교사와 비슷한 수준이었다가 2015년에는 모든 직종 가운데 가장 낮은 수준으로 떨어진다. 전반적으로 보면 레미콘 기사와 택배 기사가 산재보험 적용 대상 특고 내에서 가장 노동시장이 안정되어 있는 반면 퀵서비스 기사가 가장 불안정하다고 볼 수 있다. 여성들이 많이 일하고 있는 직종들이 중간 수준이다. 다음으로 시기별 변화추이를 살펴보자. 직종별로 변화경향에 차이가 있지만 노동이동 정도에서 양 극단에 있는 레미콘 기사와 퀵서비스를 제외하면 산재보험 적용 이후에 대체로 입·이직이 줄어드는 경향을 보인다. 반면 레미콘 기사와 퀵서비스 기사의 경우 최근

으로 올수록 입·이직이 늘어난다. 퀵서비스 기사의 경우 다른 직종보다 입·이직이 훨씬 빈번한 가운데 2013년 이후에 그 정도가 더 심해져서 다른 모든 직종의 두 배를 넘는 수준에 이른다.

본 연구로부터 얻은 몇 가지 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫 번째로 단편적으로 간간이 확인된 것이지만 산재보험이 적용된 특고의 산재보험 가입률이 전반적으로 매우 낮아서 가입률을 높이기 위한 정책노력이 중요하다는 점이다. 특히 직종과 사업체 규모별로 가입률 차이가 크고, 사업체 규모에 따라서 가입률이 오히려 낮아지기도 한다는 점이 주목된다. 이는 규모가 큰 사업체에서 정책적으로 산재보험 가입을 기피하고 있다는 점을 시사해 준다. 김종진(2012)의 연구에서도 일부 확인된 바 있고, 황덕순 외(2016b)에서 조사된 모든 직종에서 산재보험에 가입되지 않은 특고 가운데 상당수가 적용제외를 실제로는 신청하지 않았다고 응답한 것으로 나타났다. 이는 산재보험의 낮은 적용률이 특고 개인의 선택이 아니라 회사의 정책적 가입에 의한 부분이 크다는 점을 의미하는 것으로 해석된다. 따라서 사회보험으로서 산재보험에 당연가입해야 한다는 점이 원칙으로 확립될 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요하다. 이미 이와 관련된 다수의 법 개정안이 국회에 제출되어 있기 때문에 긍정적인 변화가 있기를 기대한다. 현재 국회에서 논의되고 있는 특고의 고용보험 적용방안도 당연가입을 전제로 하고 있다는 점에서 특고에 대한 사회보험 가입을 먼저 시작한 산재보험도 이러한 원칙이 명확히 적용되어야 한다.

다음으로 당장의 과제는 아니지만 직종별로 적용을 확대하는 정책방향이 갖는 유효성이 재검토되어야 할 것이다. 전체 특고 가운데 적용대상 특고는 일부분이며 앞으로도 계속 생겨날 수밖에 없다. 기술 변화에 따라 디지털 특고로 불릴 수 있는 새로운 형태의 고용이 노동시장에서 등장하고 있는 상황이다. 사회적 보호가 필요한 특고의 기준을 법적으로 명확히 하고, 이들을 보편적인 보호대상으로 포괄하는 방향으로 정책을 근본적으로 전환해야 한다.

특고 내부의 일자리 경험으로부터 얻은 주요 시사점은 다음과 같다. 현재 산재보험 적용대상 특고의 요건으로 전속성을 요구하고 있으나 중복으로 일자리를 등록하는 특고가 상당수 있다는 점이 드러났다. 비록 동시에 등록되지는 않았지만 다른 직종에서 일한 경험도 매우 많다. 이들은 대부분 보험설계사 내부에서 상대 직종으로 등록한 경우이지만 학습지 교사를 비롯해서 일부 직종에서 보험설계사로 등록된 경우도 상당수에 이른다. 퀵서비스나 대리 기사 외의 다른 직종은 주된 일자리를 판별해서 적용대상에 포함시키고 있으나 퀵서비스나 대리 기사의 경우 전속성 요건이 여전히 강하게 요구되고 있다. 현재 자료에는 비전속 퀵서비스 기사들이 배제되어 있어서 숫자가 많이 포함되어 있지는 않지만 실제 노동시장에는 비전속 퀵서비스 기사들이 전속만큼이나 많이 있는 것이 현실이다. 나아가 황덕순 외(2016b)는 특고 산재 DB와 고용보험 DB를 결합한 분석을 통해 현재 산재보험 적용대상 특고 가운데 1/3 이상이 4년(2012년 5월~2016년 4월)의 기간 중에 임금근로자로서 고용보험 DB에도 등록된 적이 있다는 점을 확인한 바 있다. 노동시장에서 특고라는 지위는 고정불변의 것이 아니며 하나의 사업체에서만 일한다는 것도 과거의 일이 되어가고 있다. 전속성과 관련된 요건을 완화하고, 나아가 임금근로자와 마찬가지로 어디에서 일하든 재해의 위험으로부터 보호받을 수 있도록 제도를 개선해야 한다.

4. 플랫폼 기반 이동노동자의 근로실태와 산재보험 가입실태 : 심층면접을 중심으로

이 장은 플랫폼 기반 이동노동자로 볼 수 있는 음식배달대행업, 퀵서비스업, 대리운전업의 3개 업종 종사자의 종사실태에 대해서 살펴본다. 자료는 2016년 10월 한달동안 심층면접을 통해서 수집되었으며, 조사 규모는 오토바이 음식배달 대행 10명, 퀵서비스 12명, 대리운전 9명으로 모두 21명이었다.

응답자의 특성을 보면 오토바이 음식배달 대행 종사자는 30~40대로 비교적 젊은 편이고, 퀵서비스 종사자는 배달수단이 오토바이인 경우는 40대, 지입차량인 경우는 60대였으며, 대리운전 종사자는 대부분 50대로 타나났다. 그리고 응답자의 과반수가 빛이 있는 것으로 나타났다.

이들이 이동근로자의 일을 선택한 이유는 다음의 세 가지로 압축될 수 있었다. 첫째, 돈을 벌어야 하는 상황인데, 별다른 자격조건 없이 쉽게 구할 수 있는 일자리였기 때문이다. 둘째, 몸이 고단하기는 하지만 소득이 다른 일보다 많고 현금으로 주기 때문이다. 셋째, 일이 상대적으로 자유롭고 눈치보지 않고 일해도 되기 때문이다.

입직조건을 보면 음식배달대행, 퀵서비스, 대리운전은 사실상 면허증만 있으면 일할 수 있는 일자리였다. 일자리를 얻는데 특별한 나이제한이나 다른 자격조건이나 자산이 필요하지 않은 일이었다.

근로일수 및 근로시간은 각 직종별로 차이는 있었지만, 전체 근로자 평균보다 많은 시간 동안 일하고 있었다. 근로일수와 근로시간이 결정되는 방식은 직종에 따라서 다소 차이가 있었다.

음식배달대행의 경우 근로시간은 대행업체에서 대체적인 기준을 정해주고 있었다. 기본은 하루 12시간, 주 6일 근로였다. 쉬는 날은 배달이 많은 토요일, 일요일을 제외한 날 중 서로 상의해서 정하도록 하고 있었다. 대부분의 음식배달대행 회사에서는 팀장과 총괄관리자를 두고 이들의 근태와 쉬는 날을 관리하고 있었다.

퀵서비스의 경우는 종사형태에 따라서 출근시간이나 일하는 시간이 차이가 있었다. 자사 콜을 위주로 하는 사람은 출근시간이 오전 6시나 7시 정도로 이른 편이었고, 앱을 통한 콜 위주로 하는 사람들은 출근시간이 다소 늦었다. 지입차량이나 지입 오토바이를 이용하는 사람들은 대부분 자사콜 위주로 영업하고 있었다.

대리운전 종사자는 출퇴근 시간과 며칠 일할 것인가를 개인적인 필요성과 시장상황에 따라서 본인이 결정하고 있었다. 전업 대리운전 종사자는 저녁 8시쯤 일을 시작하여 새벽 4~5시까지 일하는 사

람들이 많았고, 투잡인 경우는 일을 시작하는 시간은 비슷하지만 새벽 1~2시에 일을 마감하고 있었다.

하루 평균 배달건수와 콜의 분배를 보면 음식배달대행 종사자는 하루 평균 30.7건을 배달하고, 그중 29%는 하루 40건 이상을 배달하였다. 퀵서비스 종사자는 하루 평균 18.5건을 배달하고 하루 25건 이상 하는 사람이 24%였다. 대리기사의 대리건수는 주중이 다소 많지만 하루 6건 이하가 49%이고, 10건 이상인 경우는 15%에 불과하였다.

음식배달대행 종사자들은 대부분 자사콜 하나만 쓰고 있으며, 바쁜 시간에는 사무실에서 특정 콜을 수행하도록 프로그램에 띄우거나, 전화를 한다고 한다. 이때 그 요청을 거절하기는 쉽지 않다고 한다. 퀵서비스는 자사콜의 경우 출근순서로 콜을 배분하고, 이후 콜부터는 들어오는 순서로 배분하는 경우가 많았다. 타사콜을 이용하는 경우는 배달을 수행한 후 귀로에 회사에 공유콜을 열어달라고 요청하여 1~2건 하면서 오는 경우가 대부분이다. 퀵서비스는 서울에서는 오토바이를 많이 보지만, 지방에서는 차량으로 하는 경우가 상당수 있었다. 공유콜을 하는 경우 같은 방향으로 가는 물건을 2~4개 쥘 모은 후 배달하는 경우가 많고, 빨리 배달해야 하는 물건만 따로 오토바이를 이용한다는 응답이 있었다. 퀵서비스에서도 전화나 메시지로 자사콜을 먼저 수행해달라는 요구가 있다. 요구를 불이행할 경우 직접적인 규제는 없지만 우선배차 등에서 불이익이 있기 때문에 사실상 거절하기가 쉽지 않았다.

대리운전은 콜 배분 방식에서 강제적인 배차 등은 거의 없지만, 콜을 계속 거부할 경우 다음에 콜을 줄 때 제약이 있었다. 또한 콜 수행에서 특정 프로그램사의 강제 콜 수행 요구가 있었다. 그 프로그램사의 물량을 일정 수준 이행하지 않을 경우, 익일 영업이 어렵기 때문에 대리운전 기사들은 특정 프로그램사의 요구를 '숙제'라고 부르며 이행하고 있었다. 또한 카카오대리 출범 이후 특정 프로그램사에서는 카카오대리 프로그램을 깔지 못하도록 하는 규제를 하고 있었다.

업무수행에 지출되는 비용을 보면 이들은 일단 프로그램 사용료, 배달수단(음식배달 대행업, 퀵서비스) 및 이동수단(대리운전)에 대한 지출, 보험료 등에 대한 지출이 있었다. 이들의 실소득을 살펴보면 다음과 같다. 음식배달대행의 경우 월 평균 229만 5천원, 시간당 임금은 8,790원 정도였다. 퀵서비스의 경우 월평균 187만 4천원, 시간당 임금은 7,526원 정도였다. 대리운전의 경우 월 평균 소득은 181만 5천원, 시간당 임금은 8,700원 정도였다. 이 정도의 소득은 이들이 일할 수 있을 것으로 예상되는 무노조 중소기업의 비정규직이 받는 월소득보다는 높았다. 그러나 이들의 근로시간은 통상적인 근로자보다 현저히 길고, 대리운전 종사자는 주로 야간에 일하고 있기 때문에 이를 감안할 경우 시간당 임금은 결코 높지 않았다. 배달대행기사들의 근로시간이 지금의 하루 12시간 이상 근무에서 8시간 근무로 바뀐다면 이들의 소득은 현저히 감소할 것이다.

플랫폼 기반 이동노동자들이 가장 많이 당하는 재해는 교통사고이다. 그러나 교통사고를 유발하는 요인은 다소 달랐다. 배달대행원은 콜 일정을 뻑뻑하게 짜로 급하게 운행하는 것이 가장 큰 이유였고, 헬멧 등 보호구를 착용하지 않는 경우 사고가 더 커졌다. 퀵서비스 기사의 경우도 운행 중 사고가 가장 흔했다. 오토바이 운행 중 사고가 나는 이유는 전날 컨디션, 급하게 차치기, 급차선 변경, 교통법규 위반 때문이었다. 또한 졸음운전은 큰 사고를 유발하기도 하였다. 대리운전의 경우 큰 사고보다는 주차장에서의 경미한 사고가 많았다. 그러나 큰 교통사고가 날 가능성이 있기 때문에, 대리운전 기사들은 아무런 대책이 없는 것에 대해서 불안해하고 있었다.

사고가 발생하였을 경우, 음식배달대행, 퀵서비스, 대리운전 모두 사무실에 알리는 것이 첫 번째 하는 일이었다. 사무실에 연락을 하면 사무실에서 실장 등 관리책임자가 와서 보험회사에 신고하고 필요한 사고처리를 해주고 있었다.

산재보험 가입여부 및 산재보험 가입의사는 직종별로 다소 차이가 있었다. 음식배달대행의 경우 종사자들을 상당히 타이트하게 관

리하고 있었고, 몇몇 회사에서는 전속형 특고로 종사자들을 가입시킨 곳도 있었다. 퀵서비스업 종사자들은 전속형일 경우 일부 산재보험에 가입되어 있었다. 산재보험 가입이 되지 않은 곳에서는 종사자들이 가입하고 싶다는 의견이 많았다. 대리운전 종사자들은 아직까지 산재보험에 가입한 경우가 없었다. 그리고 이후라 할지라도 업체가 나서서 산재보험 가입을 권유할 가능성도 크지 않은 것으로 나타났다. 다만 종사자들의 가입의향은 다른 직군보다 강했다.

5. 요약 및 결론

애초에 산재보험제도는 가입은 사업장 단위로 하되, 보상은 인별로 하도록 되어 있었다. 이제 징수 등의 전산화를 통해서 인별 징수가 가능해졌지만, 아직도 어떤 근로자가 임직을 하는지 명확히 관리하고 있지는 못하다. 이런 상황에서 여러 프로그램 업체를 통해서 소득을 얻는 플랫폼 기반 노동자들에게 산재보험을 적용하기는 쉽지 않았던 것으로 여겨진다.

그러나 소위 디지털 특고라 불리는 플랫폼기반 이동노동자들은 언제 어디서 무슨 일을 하고 얼마를 받았는지에 대한 자료가 명확하고, 이는 프로그램사에 보존되어 있다. 즉 한 회사를 다니는 임금근로자만큼이나 소득자료가 명확하다는 것이다. 디지털 특고들은 콜단위료를 시작하는 시간과 끝나는 시간 또한 명확하다. 즉 개인의 소득 전체를 합산해서 산재보험료를 청구하는 것이 아니라 개별 사건별로 산재보험료의 청구가 가능하다. 그리고 청구자료는 각 프로그램사에 모아져있다. 이미 시중 대리운전사 중에는 건별 보험료 방식을 채택하고 있다. 산재보험에서 건별 보험료 방식으로 업종별 요율을 적용한다면 보험료 가격은 민간보다 낮아질 것이다. 이 때 보험료 부담을 누가 할 것인가에 대해서는 사회적으로 논의가 더 필요할 것이다.

Van 시스템처럼 매번 보험료가 빠져나가도록 하고, 이 돈을 분기

별로 받는 형태가 편리할 것이다. 비단 디지털 특고뿐만 아니라 수많은 자영업자에게도 이러한 방식의 산재보험료 징수는 가능할 것이다. 그리고 사회적 합의에 따라서 국세청이 프로그램사로부터 자료를 건네받아서 근로복지공단에 주는 방식, 혹은 국세청이 산재보험 징수기관의 역할을 하는 방식도 생각해볼 수 있다. 이렇게 거래마다 부가가치세나 거래세처럼 산재보험료를 제하게 된다면, 산재보험 가입의 범위는 지금보다 훨씬 더 넓어질 가능성이 있다. 그리고 산재보험이 잘 될 경우 다른 사회보험으로 범위를 넓힐 가능성도 있다.

제 1 장 서 론

얼마 전 음식배달을 하다 교통사고를 당한 청년의 산재보상이 취소될 위기에 처했다. 배달대행 업주는 그 청년이 근로자가 아니라 개인사업주 신분으로 앱을 통해서 본인이 일감을 선택해서 일하는 사람이기 때문에 산재보상의 책임이 없다고 주장하였고, 법원 또한 이를 인정하였다. 아직 대법원의 판결이 남아 있지만, 이 사건은 우리 사회에 소위 ‘근로자성’과 산재보험의 보호범위에 대한 의문을 제기하고 있다.

과거 임금근로자가 일했던 많은 부문에서 이제는 자영업자로 업무를 도급받아서 일하는 사람들이 늘어나고 있다. 이들은 자산이나 특별한 기술 없이 노동력을 제공해서 살아가지만, 법적 지위로는 임금근로자로 구분되지 않는다. 이들이 일하는 도중 다치게 되면 치료, 재활, 재취업 모두 본인과 가족의 부담이 된다.

정부는 이러한 사람들을 산재보험으로 보호하기 위하여 특수형태근로종사자 특별가입제도를 두고 있다. 특수형태근로종사자 특별가입제도는 2008년 보험모집인, 학습지 교사, 골프경기보조원, 콘크리트믹서트럭 기사의 4개 직종에 대해서 시작하여 2016년 현재 택배 기사, 퀵서비스 기사, 대출모집인, 신용카드 모집인, 대리운전 기사 등으로 가입범위를 넓혔지만, 늘어나는 특수형태근로종사자를 포괄하기 어렵다. 더욱이 특수형태근로 특별가입 대상자 중 실제 산재보험 가입률이 10%에 불과하다는 현실은 이 제도의 실효성에 대한 의문을 갖게 한다.

뿐만 아니라 현재 특수형태고용 종사자에 대한 산재보험 가입 조건은

2 일자리 형태의 다양화 추세와 산재보험

단 하나의 사업주의 일을 할 것을 명시하고 있어서, 가입대상 직종이라 할지라도 가입 조건을 만족하기 어려운 사람들이 상당수 있음은 주지의 사실이다. 또한 이들이 임금근로자의 성격을 가졌는데도 특수형태근로종사자로 잘못 분류되고 있지 않은가에 대한 논의 또한 상당 수준이다.

최근 산재보험 특례가입 대상으로 지정된 특수형태근로 직종에는 ‘주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것’이라는 가입조건을 지키기 어려운 사람들이 포함되어 있다. 대리운전 기사, 음식배달 기사, 퀵서비스 기사 등 휴대폰 앱 프로그램을 이용하여 일감을 받는 사람들이 이에 해당할 것이다. 그리고 이렇게 디지털 기기를 이용하여 일감을 받는 사람들은 앞으로 급속도로 증가할 것으로 예상된다.

4차 산업혁명과 디지털 기술의 혁신은 이미 우리 앞에 다가온 미래이다. 기술혁신을 통해서 노동세계에서는 온라인 플랫폼을 이용해서 일감을 받는 재산 없는 비임금 근로자가 늘어날 것으로 예측되고 있다. 그러나 현재의 산재보험 구조로는 이들이 임금근로자나 특수형태근로종사자로 산재보험의 혜택을 받기 어려울 것임은 자명하다. 그럼에도 불구하고 이들이 일하다 다쳤을 때 의료적 처치와 경제적 지원이 필요하다는 점은 재론의 여지가 없다. 이러한 근로자들이 작업 중 재해를 입게 된다면 어떤 방식으로 보호를 할 수 있을 것인가는 이 사회가 해결해야 할 당면 과제 중의 하나가 되었다. 어떻게 산재보험이 앞으로 증가할 플랫폼 기반 노동자들을 포괄할 수 있을 것인가? 본 연구는 이러한 문제의식에서 시작되었다.

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제2장에서는 특수형태근로자에 대한 현행 산업재해보상보험법에 의한 규율을 비판적 시각에서 검토하였다. 제3장에서는, 산재보험 DB를 이용하여 현재 특수형태근로종사자로 지정된 업종 종사자들의 산재보험 가입 정도와 근로실태를 살펴보았다. 제4장에서는 온라인 플랫폼을 기반으로 일하는 사람 중 현재 특수형태근로종사자로 지정된 직종을 중심으로 심층면접을 통하여 구체적인 근로실태를 살펴보았다. 제5장에서는 플랫폼 노동자에 대한 산재보험 적용확대를 위한 초보적 수준의 아이디어를 제시하였다.

제2장 현행 산업재해보상보험법에 따른 규율 및 이에 대한 비판

제1절 산업재해보상보험법의 연혁

1963년 11월 5일 제정된 산업재해보상보험법이 본격적으로 실시된 것은 1964년 7월 1일부터이다. 제정 당시 산업재해보상보험법은 근로기준법상의 근로자를 적용대상으로 하여 근로기준법의 적용을 받는 사업 및 사업장에 적용되는 것을 원칙으로 하기는 하였지만, 모든 근로자에게 산업재해보상보험이 적용되었던 것은 아니고 상시 근로자 500인 이상 사업 중 광업 또는 제조업만을 대상으로 하였다.

그 이후 산업재해보상보험법이 적용되는 사업의 규모는 점차 확대되어 왔다. 산업재해보상보험제도가 처음 시행되었던 1964년에는 적용대상이 상시 근로자 500인 이상인 경우에 한정되었으나, 1972년부터는 상시 근로자 30명 이상인 사업 또는 사업장으로, 1982년 7월 1일부터는 상시 근로자 10명 이상인 사업 또는 사업장으로, 1987년부터는 상시 근로자 5명 이상인 사업 또는 사업장으로 확대되었고, 2000년 7월 1일부터는 농업, 임업(벌목업 제외), 어업, 수렵 등 근로자 5명 이상인 경우에만 적용되는 일부 업종을 제외하고 모든 업종에서 상시 근로자 1명 이상으로 적용 규모가 확대되었다.

산업재해보상보험법의 적용 업종 또한 점차 확대되어 왔다. 1965년에는 전기가스업과 운수보관업이, 1969년에는 건설업, 서비스업, 수도위생

4 일자리 형태의 다양화 추세와 산재보험

시설업, 통신업이, 1982년에는 임업 중 벌목업이, 1983년에는 농산물 위탁판매업이 추가되었고, 1991년에는 농업·임업·어업·수렵업·도소매업·부동산 및 사업서비스업·개인 및 가사서비스업으로, 1996년에는 교육서비스업·보건 및 사회복지사업·연구 및 개발업으로, 1998년 7월부터는 금융·보험업으로 확대되었고, 2000년 7월 1일부터는 모든 업종(건설공사는 2,000만 원 이상)으로 그 적용범위가 확대되었다.¹⁾

1) 고용노동부(2015), 『2014년도 산재보험 사업연보』 및 박은정(2015), 『산재보험법의 경계석 고쳐 세우기』, 『노동법학』 제54호, 한국노동법학회, pp.65-66 참조. 그러나 산업재해보상보험법 제6조(적용범위) 단서에서는 “다만, 위험률·규모 및 장소 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법을 적용하지 아니한다.”라고 규정하고 있고, 이에 따라 산업재해보상보험법 시행령 제2조에서는 산업재해보상보험법의 적용 제외 사업을 규정하고 있다.

산업재해보상보험법 시행령 제2조(법의 적용 제외 사업)

① 「산업재해보상보험법」(이하 “법”이라 한다) 제6조 단서에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)을 말한다.

1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. 「주택법」에 따른 주택건설사업자, 「건설산업기본법」에 따른 건설업자, 「전기공사법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사법」에 따른 소방시설업자 또는 「문화재수리 등에 관한 법률」 제2조 제5호에 따른 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사
가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 시행령 제2조 제1항 제2호에 따른 총 공사금액(이하 “총 공사금액”이라 한다)이 2,000만 원 미만인 공사
나. 연면적이 100㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200㎡ 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
4. 가구 내 고용활동
5. 제1호부터 제4호까지의 사업 외의 사업으로서 상시근로자 수가 1명 미만인 사업
6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

② 제1항 각 호의 사업의 범위에 관하여 이 영에 특별한 규정이 없으면 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 따른다.

③ 총 공사금액이 2,000만 원 미만인 건설공사가 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다) 제8조 제1항 또는 같은 조 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되거나 설계변경(사실상의 설계

한편, 산업재해보상보험법은 ‘근로자에 대한 당연적용’을 원칙으로 하고 있지만, 여기에는 몇 가지 특례가 존재한다. 현장실습생에 대한 특례(산업재해보상보험법 제123조), 특수형태근로 종사자에 대한 특례(동법 제125조), 국민기초생활보장법상의 수급자에 대한 특례(제126조) 등을 두어 이들을 산업재해보상보험법에서는 근로자로 보는 것이나, 해외파견자에 대한 특례(동법 제122조)나 중소기업 사업주에 대한 특례(동법 제124조) 등을 두어 “공단의 승인”을 얻어 산업재해보험에 가입할 수 있도록 하는 ‘임의가입’을 인정하는 것이 그것이다.

이하에서는 현행 산업재해보상보험법이 원칙적인 적용대상으로 삼고 있는 근로자 개념을 둘러싼 논의와 현행 산업재해보상보험법상 특수형태 근로 종사자에 대한 특례제도 및 문제점을 살펴보고자 한다.

제2절 산업재해보상보험법상의 근로자 개념

1. 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 근로자

산업재해보상보험법 제5조에서는 이 법에서 사용하는 각종 정의에 대한 규정을 두고 있는데, 특히 제2호에서는 이 법에서 말하는 “근로자”란 “근로기준법에 따른 근로자”를 말한다고 규정하고 있다. 이에 따라 산업재해보상보험법의 적용이 되는 근로자에 해당하는지 하는 문제는 「근로기준법」상의 근로자인지 여부에 달려 있게 된다. 즉, 산업재해보상보험법에 있어서도 근로기준법상의 근로자성을 갖추는 것이 이 법 적용을 위한 ‘출입증(Eintrittskarte)’이 된다.

근로기준법 제2조 제1항 제1호에서는 근로자를 “직업의 종류와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자”로 규정하고 있다. 널리 알려진 바와 같이, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지

변경이 있는 경우를 포함한다)으로 그 총 공사금액이 2,000만 원 이상으로 되면 그때부터 법의 적용을 받는다.

여부와 관련하여, 대법원이 그 기본적인 태도를 밝힌 것은 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결(이하에서는 ‘1994년 판결’이라 지칭함)에서이다. 이 판결에서 대법원은 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는, 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.”²⁾라고 하여, 근로자성을 판단함에 있어서는, ① 계약형식이 아닌 그 실질을 가지고 판단해야 하며(실질판단의 원칙), ② 이때 근로자에 해당하는지 여부의 판단기준은 사용종속관계가 있는지이며(판단기준으로서 사용종속), ③ 판단은 실질에 나타난 사항을 종합적으로 고려하여 판단(종합적 판단)해야 한다는 원칙을 밝힌 바 있다.

대법원이 근로자성의 판단과 관련하여 변화된 모습을 보이기 시작한 것은 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다 29736 판결(이하에서는 ‘2006년 판결’이라 지칭함)에서이다. 이 판결에서 대법원은 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고

2) 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결.

취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”라고 판시³⁾하여, 1994년 판결의 판단원칙을 기본으로 하되, 사용종속을 판단하는 기준에 변화를 주었다.

판례가 근로자성의 판단에 있어 그 판단기준으로 삼고 있는 사용종속과 관련하여 1994년 판결과 2006년 판결은 몇 가지 점에서 차이점을 드러낸다.⁴⁾

1994년 판결이 “업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부”에 주목하였던 반면, 2006년 판결에서는 이를 “상당한 지휘·감독”으로 표현하여, 현대의 노동형태에 있어서는 사용자의 지휘·감독이 노무제공 과정에 대한 통제보다는 그 결과에 대한 통제로 바뀌어 가고 있는 현상을 반영할 수 있도록 하였다.⁵⁾

3) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다 29736 판결.

4) 이 판결에 대한 평석으로는 강성태(2007), 「특수고용직의 노동법적 보호 - 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로」, 『노동정책연구』 7(3), 한국노동연구원, pp.93-117; 박제성(2007), 「근로자성에 관한 대법원의 법고창신 - 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29735 판결」, 『노동법연구』 제23호, pp.69-88 참조.

5) 윤애립(2012), 「산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안」, 『노

그리고 1994년 판결에서는 “근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계”를 근로자성의 판단지표로 보아 주로 근로자성을 부정적 징표로 삼았던 반면, 2006년 판결에서는 “노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지”를 근로자성의 판단지표로 보아 이전 1994년 판결에서보다는 노무제공자의 경제적 종속성 여부에 대한 고려가 있어야 한다는 점을 명확히 하였다는 점이다.⁶⁾

또한 1994년 판결에서는 “기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지”와 같은 경제적·사회적 우위에 있는 사용자가 일방적으로 결정할 수 있는 사항도 근로자성 판단에 있어서 다른 지표와 동등한 가치가 있는 것으로 평가된 반면, 2006년 판결에서는 이러한 사정들은 “사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다”고 하여 사용종속판단의 실질적 징표와 사용자가 일방적으로 결정할 수 있는 부수적 징표를 구별함과 동시에 이러한 지표들 간에는 비등가성이 있음을 인정하였다.⁷⁾

2. 근로자성 판단에 대한 개별사례

판결은 개별사건에 대한 구체적인 판단이다. 이는 근로자성에 대한 판단에도 적용된다. 따라서 몇몇 판결에서 근로자성 여부가 인정되거나 부정되었다고 하여 동일직종 내에 종사하는 자의 근로자성을 일반화할 수

동법연구』 제33호, 서울대학교노동법연구회, p.58.

6) 박은정(2015), 『산재보험법의 경계석 고쳐 세우기』, 『노동법학』 제54호, 한국노동법학회, pp.73.

7) 윤애림(2012), 위의 글, p.58.

는 없다는 점에 주의가 필요하다.⁸⁾ 이하에서는 외부에서 이동하면서 업무를 수행하는 경우 중 근로기준법 및 산업재해보상보험법상의 근로자성이 문제되었던 중요사례를 대법원 판결을 중심으로 살펴본다.⁹⁾

가. 레미콘 운송기사

레미콘운송기사의 근로자성에 대하여는 상반되는 판결이 존재한다. ‘2006년 판결’ 직전 레미콘 제조·판매업자와 레미콘운반도급계약을 체결하고 수요자에게 레미콘을 운반하는 업무를 담당하는 레미콘 차주 겸 운송기사의 근로자성이 문제된 사건에서, 대법원은 일정 부분 구체적인 지휘·감독이 있다는 사실을 긍정하면서도, “① 피고 등이 원고의 레미콘 운반 지시에 성실히 응할 의무가 있음은 피고 등이 체결한 레미콘운반도급계약의 성질상 당연히 요구되는 것으로서, 이를 들어 업무의 내용이 사용자에게 의해 일방적으로 정해진 것이라고 볼 수는 없는 점, ② 레미콘을 필요로 하는 건설현장으로부터 공급주문을 받는 주체가 원고인 이상, 원고가 운반도급계약의 상대방인 피고 등에게 운반장소를 지정하여 운송을 위탁하는 것은 운반도급계약의 기본적인 내용이 될 수밖에 없고, 레미콘 제조회사는 레미콘의 타설시간을 스스로 조정할 수 있는 것이 아니라 수요자가 원하는 시간에 맞추어야 하며, 레미콘운송차주들이 수요자가 원하는 시간을 개별적으로 파악하기는 힘들기 때문에 제조회사인 원고가 피고 등에게 구체적인 출하시간을 알려 줄 수밖에 없는 점 등에 비

8) 장우찬(2014), 『산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 - 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로』, 『노동정책연구』 14(1), 한국노동연구원, p.164.

9) 윤애림(2012)은 근로기준법과 산재보험법에 있어 근로자인지 여부가 문제되었던 유형을 ① 학습지교사, 보험모집인 등 업무의 성과에 대한 통제가 지휘감독의 주관점인 경우, ② 골프장 경기보조원 등 사업주와 아무런 계약을 맺지 않고 노무를 제공하고 보수를 고객으로부터 받는 경우, ③ 레미콘 운송기사 등 작업도구를 노무제공자가 소유하고 도급제 보수를 받는 경우, ④ 건설기계 차주 겸 기사와 같이 다단계 하도급 구조에서 일감을 받는 경우, ⑤ 퀵서비스 기사와 같이 둘 이상의 사업주로부터 일감을 받는 경우로 나누어 분석한다(윤애림(2012), 『산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안』, 『노동법연구』 제33호, 서울대학교노동법연구회, pp.59-72).

추어 볼 때, 근무시간 및 근무장소에 관한 원고의 지시가 불가피한 점, ③ 원고가 피고 등의 복장이나 차량관리를 통제하는 것은 공사현장에 상시로 출입하는 피고 등의 안전을 위한 것이거나, 레미콘 제조회사인 원고의 대외적인 이미지 제고와 제조회사의 식별을 위한 것으로서 레미콘 운반도급계약을 체결하면서 서로 간에 양해된 사항으로 보이는 점, ④ 원고가 제조한 레미콘만을 운반하도록 하여 레미콘운송차주들의 사업상 독립성을 일정 범위 내에서 제한하는 것은, 생산된 시점으로부터 일정시간이 경과하면 품질에 문제가 발생하는 레미콘의 특성상 신속한 운송이 절실하기 때문에 상시 안정적인 운송수단을 확보할 필요가 있다는 데에서 비롯된 것이고, 레미콘운송차주들인 피고 등 또한 레미콘 제조회사와의 전속적이고 장기적인 운반계약을 통하여 자신들의 경제적 이익을 안정적으로 유지·증대시킬 수 있다는 이로운 점이 있어 그와 같은 운반도급계약을 체결하였다고 보이는 점, ⑤ 레미콘운송차주들의 복귀시간이 정해져 있지 않고 그 복귀 여부도 자유로운 점, ⑥ 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 것이 불가능하지 않은 점, ⑦ 레미콘운송차량의 소유권이 레미콘운송차주들에게 있고 그 차량의 관리를 레미콘운송차주들 스스로 하여 온 점, ⑧ 레미콘운송차주들이 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받지 아니하고, 기본급이나 고정급이 정하여져 있지 아니한 점, ⑨ 근로소득세를 원고가 원천징수한 것이 아니라 레미콘운송차주들이 각자 사업자등록을 하여 사업소득세 및 부가가치세를 납부한 점 등의 제반 사정을 종합하면, 피고 등을 원고에 대하여 사용종속적인 관계에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 노동조합법 또는 근로기준법상 소정의 근로자라고 볼 수는 없다”고 판단하였다.¹⁰⁾

반면, 2006년 판결 이후 레미콘운송기사의 산업재해보상보험법상의 근로자성을 인정한 판결도 눈에 띈다. 대법원 2010. 5. 27. 선고 2007두9471 판결에서 대법원은 “소외 회사가 망인이 수행하여야 할 구체적인 업무의 내용을 지정하고 운행일보 등의 제출을 요구하는 방식으로 운송기사의 업무 내용을 결정하고 그 업무 수행 과정에서 상당한 지휘·감독이 이루어진 점, 운송업무에 사용되는 화물차량이 소외 회사의 소유이고 그 운

10) 대법원 2016. 10. 13. 선고 2005다64385 판결.

행에 수반되는 대부분의 비용을 소외 회사가 부담한 점, 사실상 제3자에 의한 업무 대행 및 운송기사의 다른 사업장에 대한 노무제공 가능성이 제한된 점, 망인이 매월 지급받는 보수는 기본급이나 고정급이 아니라 운반물량에 의하여 정산한 금액이기는 하나 이러한 성과급의 형태의 급여원은 노동의 양과 질을 평가하는 것이라 할 수 있어 근로의 대가인 임금의 성격이 반드시 부정된다고 볼 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 망인은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 소외 회사에 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 봄이 상당하다. 그리고 원심이 들고 있는 바와 같이 망인이 소외 회사와의 사이에 근로계약을 체결하지 아니한 채 ‘화물자동차운전용역(도급)계약서’가 작성되었고 사업자등록을 하여 망인 명의의 세금계산서를 발행하는 등 사업주로서의 외관을 갖추었으며 사업소득세 및 부가가치세를 납부하였고, 소외 회사의 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용을 받지 아니하였으며, 국민연금 및 의료보험도 소외 회사와 관계없이 개별적으로 가입한 사정 등이 있다 하더라도, 이러한 사정들은 실질적인 노무제공 실태와 부합하지 않거나 사용자인 소외 회사가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 사항들로서 소외 회사가 최소한의 책임만을 부담하면서 근로자를 사용하기 위하여 위장도급의 형식을 취한 것에 불과하여 망인의 근로자성을 뒤집는 사정이라고 보기에 부족하다.”고 판단하였다.¹¹⁾ 이 사건에서는 화물차량이 회사로부터 무상으로 제공되었다는 사정을 중시한 것으로 보인다.

나. 차량운행 기사

자신의 차량을 학원명으로 등록한 후 통학차량을 운행한 운전사의 근로자성이 문제된 사건에서 대법원은, “① 피고는 원고들로 하여금 일정한 운행시간에 지정된 코스를 운전하게 하였고, 원고들에게 유니폼 착용, 에어컨 가동 등 구체적인 업무지시를 하였으며, 차량운행 외에도 등·하원 시 학원생들의 안전지도, 차량 퍼레이드 등의 업무를 지시하기도 한 점, ② 피고는 대차운행과 대리운행을 원칙적으로 금지하면서 차량부장을 통

11) 대법원 2010. 5. 27. 선고 2007두9471 판결.

하여 원고들을 비롯한 운전기사들의 대리운행 여부 등을 사전에 보고받고 승인한 점, ③ 원고들이 학원생들의 등·하원 시간 외에는 비교적 자유롭게 보냈더라도 이는 학원생들의 통학버스 운행이라는 원고들의 근무형태에 기인한 것이고, 피고가 운전기사들을 위한 충분한 주차장이나 휴게공간을 마련하지 아니하였기 때문인 점, ④ 원고들이 자기 소유 차량으로 통학운행을 수행하고 그로 인한 각종 비용과 사고책임을 스스로 부담하기는 하였으나, 기본적으로 차량 크기에 따라 고정적인 급여를 받았을 뿐인 점, ⑤ 피고가 작성한 ‘차량관리업무 매뉴얼’ 등에 의하면 피고에게 징계권이 부여되어 있었고, 실제로 피고는 그에 따라 운전기사들에게 벌점을 부과하고 경고, 시말서 징구 등의 제재를 가한 점, ⑥ 원고들이 자기 소유 차량을 학원의 통학운행 외의 용도로 운행하는 것이 원칙적으로 금지되어 있었고, 설령 그에 대한 피고의 통제가 느슨하여 원고들이 다른 일을 할 가능성이 있었더라도 차량들의 소유권등록 명의가 피고 앞으로 되어 있어 그 차량들로 학원생들을 통학시키는 것 외에 다른 영업을 할 경우 여객자동차운송사업을 면허 없이 영위하는 것이 되어 사실상 다른 운송사업을 영위할 수 없었으며, 비록 하루 차량운행시간이 길지는 아니하더라도 평일과 주말, 학기 중과 방학 중에 따라 운행시간과 간격이 다르고 유동적이어서 원고들이 다른 일에 종사하는 데에는 상당한 제약이 따랐던 점, ⑦ 피고는 원고들에 대한 근로소득세를 원천징수하여 관할 세무서에 납부하고 이른바 4대 보험의 보험료를 납부한 점, ⑧ 원고들은 모두 피고가 운영하는 학원에 오랫동안 근무하여 온 점 등을 종합하여 보면, 원고들은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 봄이 타당하다.”고 판단하였다.¹²⁾

한편, 대법원 2014. 7. 24. 선고 2012두16442 판결에서는, “원고들이 기존 근로계약서 대신 새로이 차량운행용역계약서를 작성하면서 개별적으로 사업자등록을 하고 퇴직금을 지급받지 아니하며 4대 보험의 적용을 받지 아니하기로 약정한 점, 원고들은 출근부에 서명하지 아니하고 학생들의 수송을 마치면 자유롭게 귀가하였으며 취업규칙의 적용을 받지 아니한 점, 원고들은 상당한 가격의 45인승 버스를 지입한 후 실제로 버스

12) 대법원 2015. 5. 28. 선고 2014다62749 판결.

를 소유·관리하면서 그 운행에 관한 모든 책임을 부담한 점, 원고들은 별다른 제약 없이 대차운행, 대리운행을 하고 업무 외의 영업행위를 하였던 점, 원고들의 버스 운행에 대한 수수료는 차량의 승차인원, 연식, 운행거리 등에 따라 차등적으로 지급된 점 등의 사정을 종합하여, 원고들은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 것이라고 보기 어려우므로 근로기준법상 근로자에 해당하지¹³⁾ 않는 것으로 판단하였다.¹³⁾ 기존 근로계약을 대신하여 차량운행계약서가 작성되었고 이에 따라 계약이행이 이루어졌다는 점에 주목한 판결로 이해된다.

다. 퀵서비스 기사

전속적 퀵서비스 기사에 대해 근로자성을 인정한 대법원 판결이 있다.¹⁴⁾ 퀵서비스 기사가 산업재해보상보험법상의 근로자에 해당하는지가 문제된 사건에서 대법원은, “정○○은 근로소득세를 납부하지 아니하였고, 배달업무에 이용할 오토바이를 직접 제공하였으며, 배달을 거부하여도 별다른 제재를 받지 아니하였고, 대기시간에 개인적인 용무를 볼 수 있었다는 점만을 보면, 정○○을 근로자에 해당되지 않는 것으로 볼 여지가 없는 것은 아니나, 이러한 사정은 소규모 사업장에서 비용을 절감하기 위한 것이거나 사업주로부터 지시가 있는 경우에만 오토바이에 소규모의 물건을 적재하여 배달을 수행하는 외근 업무의 특성에 기인한 것으로서 그러한 사정만으로 정○○을 근로자가 아니라고 단정하기 어렵고, 오히려 정○○은 사업주가 정한 출퇴근시간에 따라 출퇴근하면서 사업주의 지시에 따라 배달업무를 수행하였고, 원칙적으로 사업주의 배달 지시를 거부할 수 없었으며, 근로계약서상 근무시간에 음주하면 해고하도록 되어 있고, 또 장기간 출근하지 않으면 해고되는 등 사업주의 지시와 감독을 받아 온 점, 정○○은 고객으로부터 받은 배달 수수료를 퀵서비스에 전액 입금한 후 매일 1회 자신이 입금한 배달 수수료의 일부를 임금조로 지급받기로 되어 있었고, 매일 식비로 3,000원과 배달용 오토바

13) 대법원 2014. 7. 24. 선고 2012두16442 판결.

14) 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결.

이의 유류비 중 50%를 지급받아 온 점 등에 비추어 보면, 정○○은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 근로자로 봄이 상당하다”고 판단한 바 있다.

라. 야쿠르트 위탁판매원

최근 대법원은 야쿠르트 위탁판매원의 근로자성이 문제된 사건에서 “원고와 같은 위탁판매원들이 업무수행 과정에서 피고로부터 구체적인 지휘·감독을 받았다고 볼 수 없고, 피고가 위탁판매원들에게 근무복을 제공하거나 적립형 보험의 보험료 및 상조회비 중 일부를 지원하였다 하더라도 이는 판매활동을 장려하기 위한 배려 차원에서 이루어진 것일 뿐이므로 근무상의 어떠한 지시나 통제를 받은 것으로 볼 수 없다는 등의 이유로, 원고는 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 피고에게 근로를 제공한 것이라고 볼 수 없어 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다”고 판단하였다.¹⁵⁾

3. 비판론 : 산업재해보상보험법상의 ‘근로자’ 정의에 대한 재검토

현행 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 ‘근로자’ 개념과 관련해서는, 전통적인 노동관계법이 대상으로 삼아왔던 종속노동의 개념을 협소하게 해석하여 이에 해당하지 않는다는 이유로 그 보호에 부정적인 입장을 취하고 있는 판례의 해석론에 대한 비판 이외에, 산업재해보상보험법상의 적용규정에 대한 재검토가 필요하다는 의견이 제기된다. 즉 산업재해보상보험법상의 근로자 정의에 대한 재검토가 필요하다는 의견이 적지 않다. 예컨대, 김형배(2008)는 “기존 노동관계법의 전면적 보호를 받는 근로자(insider)와 그렇지 않은 비정규 근로자들(outsider)을 계속 일반 노동관계법과 특별법으로 나누어 규율할 것인지, 아니면 근로자의 개념을 보다 넓게 설정하여 공통적으로 적용될 수 있는 규정을 만들어야

15) 대법원 2016. 8. 24. 선고 2015다253986 판결.

할 것인지는 앞으로 연구되어야 할 문제라고 생각한다. 누가 근로자인가, 이들을 어떻게 보호해야 할 것인가 하는 문제에 대해서는 전통적 노동법에 있어서와 같이 고용계약관계를 중심으로 접근할 수도 있고, 현대사회에 있어서 노동력과 서비스 제공을 주된 생활수단으로 하여 살아가는 자들의 노무공급관계를 중심으로 보다 폭넓게 접근할 수도 있을 것이다. 한 가지 분명한 것은 종속적 근로자만이 노동법과 사회(보장)법의 보호대상이 된다는 사고는 세계화된 현대사회에 있어서는 더 이상 그 보편적 타당성을 인정받을 수 없게 되었다”라고 한다.¹⁶⁾

이에 따라 사회보험, 특히 산업재해보상보험의 보호범위는 노동법상의 근로자 개념과 달리 정할 필요가 있다는 견해가 주장된다. 예컨대 박지순(2005)은 “사회보험제도의 취지를 고려하여 사회보험법의 근로자 개념이 독립적으로 정의되어야 한다. 사회보험은 사회적 위험으로부터의 사실적인 보호를 목적으로 하므로 취업자가 경제적 종속관계에서 주로 특정 사업주에 대하여 노무를 제공하는 경우에는 구체적 사용종속관계가 약하더라도 사실상의 보호 필요성을 고려하여 보호범위에 포함되어야 한다.”고 주장한 바 있다. 윤애림(2012)은 “현행 산재보험법 제5조가 이 법의 보호를 받는 ‘근로자’를 「근로기준법」에 따른 근로자로 규정하고 있는 만큼, 업무상의 재해로부터 보호의 필요성이 근로자와 유사한 종속적 자영인까지 개념상 포섭하기 위해서는 산재보험법의 적용을 받는 근로자를 근로기준법상의 근로자와 다르게 개념 정의하는 것이 필요하다”고 하면서, “산재보험법의 적용을 받는 근로자의 개념을 새롭게 구성하는 데 고려되어야 할 요소로 첫째, 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공하고, 둘째, 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위한 노무 제공이며, 셋째, 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활할 것”을 제시한다.¹⁷⁾ 박은정(2015) 또한 산업재해보상보험법의 적용대상은 법의 목적에 비추어 정해야 한다는 점을 강조한다. 이에 따르면, “산재보험법이 근로

16) 김형배(2008), 『한국에 있어서의 노동법 패러다임의 변화』, 『노동법학』 제28호, 한국노동법학회, p.16.

17) 박지순(2005), 『사회보험의 인적 적용범위에 관한 고찰 - 사회보험법과 노동법상의 근로자개념을 중심으로』, 『노동법학』 제20호, 한국노동법학회, p.196.

기준법상의 근로자 개념을 차용하는 것에는 필연적 이유가 없다. 산재보험법 본연의 목적이 근로기준법상의 근로자만을 보호하고자 하는 데 있다고 볼 필연적 이유가 없다”고 하면서, “보다 근본적인 해결방법이면서 근래 강조되고 있는 산재보험법의 사회보장적 성격에 충실한 입법적 대안은 근로기준법과 산재보험법의 연결을 끊고 산재보험법의 경계를 만드는 것”이라고 한다.¹⁸⁾

한편, 고용형태 다양화에 대한 대응방안으로 근로계약법제의 필요성을 언급하는 견해도 있다. 예컨대, 김재훈(2009)은 근로조건 형성과 관련하여 단체협약 기능의 약화, 개별적 근로관계 분쟁의 증가, 고용시스템 및 취업형태의 다양화(제조업에서 서비스업으로의 변화, 비정규직 근로자뿐만 아니라 자영업자와 근로자의 중간영역에 위치하는 특수형태근로 종사자의 지속적인 증가 등) 현상에 비추어, 기존 규율방식의 한계성을 지적하면서 근로관계의 자주적 결정과 공정·투명한 룰 설정의 필요성 및 분쟁 예방과 예측가능성을 제고할 수 있는 근로계약법제의 제정 필요성이 있다고 한다.¹⁹⁾ 또한 강희원(2013)은 “우리나라 노동법의 근간법이라고 평가할 수 있는 근로기준법에조차 근로계약에 관한 기본적인 규정이 제대로 되어 있지 않다. 그래서 판례에 의해서 실정 법률의 간극을 메우면서 근로계약법리라고 하는 일련의 법리가 형성되어 가고 있는 중이라고 말할 수 있다. 그러나 판례에 의한 근로계약법리의 형성은 아직 미흡하기 그지없고 또 구체적인 개별사건에 기한 것이기 때문에 판례 법리에는 명확성과 예측가능성이 없으며, 사회·경제의 큰 변화에 수반하여 생긴 고용형태나 근로조건 다양화·복잡화, 노동력의 유동화, 근로조건 개별화 등 근로자의 직업생활에 관한 현대적 문제들에 반드시 유효하게 대처할 수 있다고 말할 수 없을 것 같다”고 평가한다.²⁰⁾ 이정(2007)은 “현대적 고용사회에 부합하지 않는 진근대적 계약관련 규정을 정비함으

18) 박은정(2015), 『산재보험법의 경계석 고쳐 세우기』, 『노동법학』 제54호, 한국노동법학회, pp.83-85.

19) 김재훈(2009), 『한국의 근로계약법제의 현황과 과제』, 『노동법학』 제32호, 한국노동법학회, pp.147-169.

20) 강희원(2013), 『근로계약법의 이론적 정초』, 『노동법학』 제48호, 한국노동법학회, p.174.

로써 근로계약관계의 외연을 넓힘과 동시에 그동안 근로자성을 기준으로 노동보호법의 적용 여부를 판단해온 불합리한 구조를 시정하고 근로관계의 개별화 및 취업형태의 다양화와 같은 노동환경의 변화에 능동적으로 대응할 수 있는 기반조성을 꾀”하는 한편, “근로계약법제를 정비함으로써 그동안 추상적 또는 애매모호하게 존속해오던 근로관계로부터 발생하는 분쟁을 예방함과 동시에 몇몇 민법상의 고용계약 관련 규정 및 판례에 의존해오던 방식에서 탈피하여, 근로계약에 관한 공정하고 투명한 룰(rule)과 예측가능성을 제고”하는 것이 필요하다고 한다.²¹⁾

근로계약법제의 필요성을 긍정하는 이들 견해는 근로계약법을 제정하여 특수형태근로 종사자를 이들 법률로 포섭할 것을 주장한다. 예컨대 이정(2007)은 취업형태의 다양화가 계속적으로 진전되는 것을 감안할 때, 근로계약 및 근로자의 정의 규정을 수정하여 자영업자와 근로자의 중간 형태에 해당하는 특수형태근로 종사자 등도 포섭하여 근로계약법제의 대상으로 삼는 것을 고려해야 할 필요가 있다고 한다.²²⁾

제3절 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례

1. 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도

특수형태근로 종사자의 보호 필요성 및 이들에 대한 보호논의가 시작된 것은 2000년대 초반으로 거슬러 올라간다. 이후 이들의 보호방안에 대한 논의가 지속되어 왔고, 특수형태근로 종사자의 보호방식에 대하여는 크게 경제법적 보호방식과 노동·사회보장법적 보호방식이 논의되어 왔다. 특히 후자의 보호방식과 관련해서는 다시금 근로자 개념을 새로이

21) 이정(2007), 『근로계약법제의 도입에 대한 입법론적 고찰』, 『외법논집』 제26권, pp.323-325.

22) 이정(2007), 위의 글, p.329.

규정하여 노동·사회보장법 영역에서 특수형태근로 종사자를 포괄하는 방안과 특수형태근로 종사자에 대한 특별법을 제정하는 방법을 통해 근로자와 자영업자 사이의 제3의 중간영역을 설정하여 보호하는 방안이 논의되어 왔다.²³⁾ 그러나 그 보호방식을 둘러싸고 여전히 이견이 존재함으로 말미암아 논의의 결실을 맺는 데 한계를 보이고 있다.

노동·사회보장법 영역에서 지금까지 이루어진 특수형태근로 종사자 보호를 위한 입법적 성과는 산업재해보상보험법 제125조의 특수형태근로 종사자에 대한 특례가 거의 유일하다고 할 수 있다.²⁴⁾

가. 특수형태근로 종사자의 개념

특수형태근로 종사자에 대한 특례제도를 정하고 있는 법률규정은 산업재해보상보험법 제125조이다. 산업재해보상보험법 제125조 제1항에 따르면, “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 “특수형태근로 종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.”고 규정하고, 제1호와 제2호에서는 “1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것, 2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것”을 규정하고 있다.

이에 따라 산업재해보상보험법 시행령 제125조(특수형태근로 종사자의 범위 등)에서는 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 해당하는 자로, 보험설계사, 콘크리트믹서트럭 운전사, 학습지 교사, 골프장캐디, 집화 또는 수송을 하는 택배원, 퀵서비스 종사자, 대출모집인, 신용카드 모집인, 대리운전기사를 규정하고 있다.²⁵⁾

23) 특수형태근로 종사자의 보호방안과 관련한 논의경과에 대해서는 김기선 외 (2015), 『공정계약을 통한 특수형태업무종사자 보호방안연구』, 고용노동부 학술연구용역보고서, pp.10-17.

24) 공정거래위원회, 금융감독원 및 국토교통부에 의해 특수형태근로 종사자에 대한 경제법적 보호방안이 도모되고 있기는 하다.

이상의 규정에서 알 수 있는 바와 같이, 산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자에 해당하기 위해서는, ① ‘근로기준법’상의 근로자가 아니지만 업무상 재해로부터 보호할 필요성이 있어야 하며, ② 노무제공의 전속성·계속성·비대체성의 요건을 갖추어야 하며, ③ 산업재해보상보험법 시행령상의 적용 직종에 해당하여야 한다.²⁶⁾

-
- 25) 산업재해보상보험법 제125조(특수형태근로종사자의 범위 등)
 법 제125조 제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다. [개정 2011.1.24 제22637호(보험업법 시행령), 2011.12.30, 2015.4.14, 2016.3.22] [[시행일 2016.7.1]]
1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 『보험업법』 제83조 제1항 제1호에 따른 보험설계사
 - 나. 삭제 [2011.1.24 제22637호(보험업법 시행령)]
 - 다. 삭제 [2015.4.14]
 - 라. 『우체국 예금·보험에 관한 법률』에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
 2. 『건설기계관리법』 제3조 제1항에 따라 등록된 콘크리트믹서트럭을 소유하여 그 콘크리트믹서트럭을 직접 운전하는 사람
 3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 학습지 교사
 4. 『체육시설의 설치·이용에 관한 법률』 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
 5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
 6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
 7. 『대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률』 제3조 제1항 단서에 따른 대출모집인
 8. 『여신전문금융업법』 제14조의2 제1항 제2호에 따른 신용카드회원 모집인
 9. 고용노동부 장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
- 26) 장우찬(2014), 『산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 - 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로』, 『노동정책연구』 14(1), 한국노동연구원, p.159.

나. 가입방식

산업재해보험은 “근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장”에 대해 사용자를 보험가입자로 하는 ‘당연적용’ 또는 ‘강제가입’을 원칙으로 삼는다. 이에 반해 산업재해보상보험법 제125조상의 특수형태근로 종사자의 경우 특례에 의해 산업재해보험의 가입대상으로 삼고 있기는 하지만, “특수형태근로 종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료징수방법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용제외를 신청할 수 있다.”고 규정(산업재해보상보험법 제125조 제4항)하는 한편, “이 법의 적용제외를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터 이 법을 적용하지 아니한다.”고 규정(산업재해보상보험법 제124조 제5항)하여 적용제외 신청에 의한 임의적 탈퇴를 인정하고 있다.

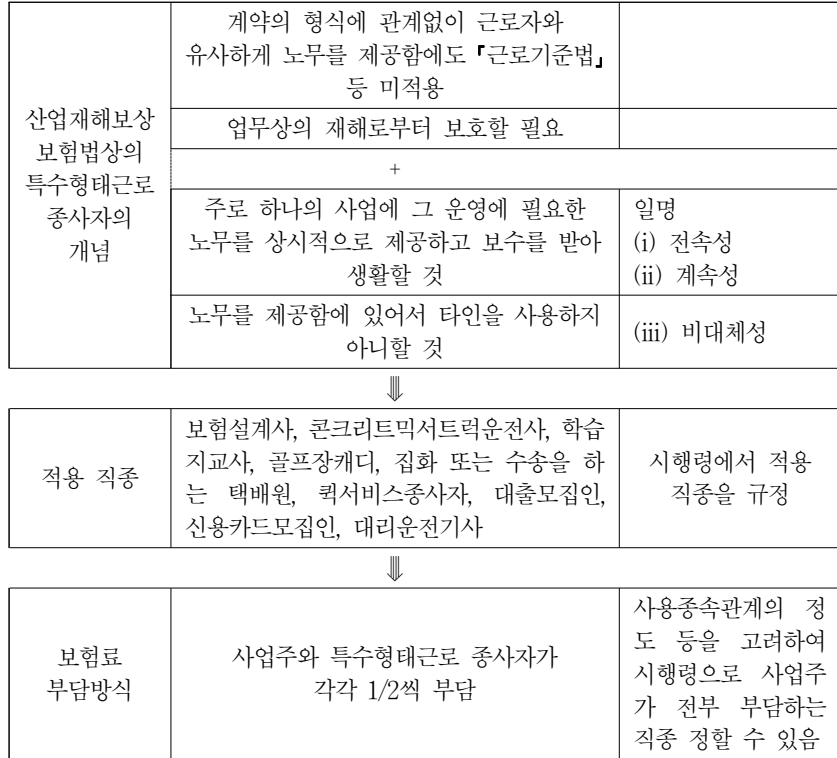
다. 보험료 부담방식

보험료 부담방식과 관련해서도 근로자와 특수형태근로 종사자 간에는 차이가 있다.

산업재해보상보험법 제5조상의 근로자의 경우 보험가입자인 사용자가 그 보험료를 전액 부담하는 반면, 특수형태근로 종사자에 대한 특례의 경우 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 제49조의3 제2항에서 “제1항에 따른 산재보험료는 사업주와 특수형태근로 종사자가 각각 2분의 1씩 부담한다. 다만, 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로 종사자의 경우에는 사업주가 부담한다.”라고 규정하고 사용자와 특수형태근로 종사자가 반반씩 부담하는 것을 원칙으로 하고 있다.

현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도를 정리하면 다음과 같다.

(그림 2-1) 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도



자료: 장우찬(2014), p.160 [그림 1]의 내용을 수정.

2. 특례제도의 문제점

가. 특수형태근로 종사자로서의 지위고착화

학설에서는 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도는 특수형태근로 종사자 중 일부에 대해 산업재해보상보험법에 따른 보호를 확대한다는 의미를 가지고 있기는 하지만, 근로자로 인정되어야 할 자를 특수형태근로 종사자로 취급하도록 함으로써 지위를 고착화시키는 결과를 가져올 수 있다고 우려한다. 장우찬(2014)은 “사용종속관계는 법원에서 직종 단위가 아니라 개별 사례로 판단하는 것인데,

산재보험법이 적용되는 특수형태근로 종사자를 지금의 입법체계처럼 직종 단위로 시행령에서 규정한다면, 사용종속 판단에 있어 경직화를 초래할 우려가 높다. 시행령에서 규정된 직종인지 여부에 따라 특례의 적용 여부가 결정되는 오류가 발생할 수 있다. 더불어 개별 사례의 특수성과 구체성을 고려하지 않은 시행령상의 성급한 일반화로 인하여 향후 개별적 사례에 대한 법률적 평가 가능성을 축소시킬 여지가 있다.”²⁷⁾고 한다.

나. 특수형태근로 종사자의 전속성 요건

학설에서는 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도는 노무제공자가 “주로 하나의 사업”에서 노무를 제공하는지와 같은 업무 전속성을 요구하고 있기 때문에, 노무제공자가 복수의 사업주에게 노무를 제공하는 경우에는 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도가 적용되기 어렵다는 것이다. 예컨대 박은정(2016)은 “산재보험법이 그 적용관계 설정을 위해 업무의 전속성을 요구하는 결과 2008년 산재보험법 특례제도를 최초 적용받게 된 4개 직종의 특수형태근로 종사자와 같이 업무 전속성이 어느 정도 뚜렷하게 드러나는 직종 이외의 특수형태근로 종사자들에게는 산재보험법을 적용하기 어려운 결과가 발생한다. 현행 산재보험법 제125조 제1항에서처럼 “주로 하나의 사업”과 같은 업무 전속성을 요구하는 지표를 요구하는 한, 이를 특정하기 어려운 영역의 특수형태근로 종사자들은 애초에 산재보험법의 적용범위 내로 포섭되기 어렵다”는 점을 지적하면서, “현행 산재보험법상 특수형태근로 종사자에 대한 특례규정은 최초 규정된 4개 업종(보험설계사, 콘크리트믹서트럭운전자, 학습지교사, 골프장캐디)과 다른 업무형태를 나타내는 자들의 경우 산재보험법 제125조 제1항의 범위 내로 들어오기에 어려운 지표들이 나타나고, 특히 비전속적 퀵서비스사업자 등 비전속적 업무형태를 드러내는 “주로 하나의 사업 또는 사업장”에 종사하지 않는 특수형태근

27) 장우찬(2014), 『산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 - 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로』, 『노동정책연구』 14(1), 한국노동연구원, p.166.

로 종사자들에게 적용하는 데 문제가 발생하고 있다”고 한다.²⁸⁾

한편, 전속이 아닌 복수의 사업주에게 노무를 제공하는 경우에도 보호를 강구하는 경우 이에 대해 누구에게 책임을 부과할 것인가라는 문제가 제기된다. 이와 관련하여 윤애립(2013)은 ① 복수의 사업주 중에서 주된 사용자를 특정하는 방안, ② 도급인에게 사용자 책임을 부과하는 방안, ③ 공동사용자로서 책임을 부과하는 방안을 고려할 수 있다고 한다.²⁹⁾

다. 시행령에 의한 적용직종의 설정

또한 학설에서는 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로종사자에 대한 특례규정은 대통령령으로 정한 직종에 종사하는 자에 한해서 적용되기 때문에 그 적용범위가 제한적이라는 점이 지적된다. 이와 관련하여 윤애립(2012)은, “특수형태근로종사자 해당 여부를 시행령을 통한 직종으로 열거하는 방식은 사회적 논의 결과에 따라 산재보험의 보호를 받는 사람을 탄력적으로 확대할 수 있다는 장점이 있지만, 노무제공의 실태에 따라 근로자로 인정되어야 할 사람까지 직종에 따라 차별적 보호대상으로 포함시키게 될 문제점이 있다”고 한다.³⁰⁾ 박은정(2016) 또한 비슷한 점을 지적한다. 이에 따르면, 산재보험법 제125조는 “계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 『근로기준법』 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자”를 포괄적으로 포용하고자 한 것이 아니고, 그러한 자들 가운데 산재보험법 제125조 제1항 각 호의 요건을 갖추어 시행령으로 정하게 되는 직종의 종사자들만을 ‘특수형태근로종사자’로서 산재법의 적용 대상으로 삼고자 한 것이라고 해석되는 것이다. 위와 같은 해석을 취했을 때, 현행 ‘특수형태근로종사자’의 범위는 제한적일 수밖에 없고, 따라서 업무상의 재해로부터 보

28) 박은정(2016), 『산재법상 특수형태근로종사자 개념의 비판적 이해』, 『노동법학』 제57호, 한국노동법학회, pp.140-141.

29) 윤애립(2013), 『복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 자에 대한 산재보험 적용』, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, pp.309-314 참조.

30) 윤애립(2012), 『산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안』, 『노동법연구』 제33호, 서울대학교 노동법연구회, p.53.

호할 필요가 있는 근로자가 아닌 자에 대한 산재보험법의 적용 범위도 제한적일 수밖에 없는 결과가 도출된다.”고 한다.³¹⁾

제4절 소 결

1963년 제정된 산업재해보상보험법의 적용범위는 이후 지속적으로 확대되어 왔으나, 현행 산업재해보상보험법은 여전히 ‘근로자’를 원칙적인 적용범위로 하고 있다. 물론 여기에는 몇 가지 예외가 존재하기는 하는데, 특수형태근로 종사자에 대한 특례(산업재해보상보험법 제125조)도 이 중 하나이다.

현행 산업재해보상보험법이 원칙적으로 근로자를 적용대상으로 삼고 있는 만큼 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 근로자가 누구인가는 중요한 의미를 가진다. 현행 산업재해보상보험법 제5조에서는 “근로자”란 “근로기준법상의 근로자”를 말한다고 정의하고 있어, 산업재해보상보험법상의 근로자는 근로기준법상의 근로자와 원칙적으로는 동일하게 된다.

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부에 대한 판단과 관련하여 대법원은 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결에서 근로자성 판단의 기본원칙을 통일한 이후 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결에서는 고용형태의 변화 등을 고려하여 사용종속을 판단하는 기준에 변화를 주었다. 그러나 이와 같은 대법원 판결 이후에도 특수형태근로 종사자의 근로자성이 부정되는 경우가 적지 않다.

이와 같은 법원의 입장에 대해 사용종속의 개념을 협소하게 해석하고 있다는 해석론상의 비판 이외에도 고용형태의 다변화 등을 고려할 때 종속근로자만을 노동·사회보장법의 적용대상으로 삼는 것은 타당하지 않고, 사회보험, 특히 본 연구의 관심이라 할 수 있는 산업재해보상보험법의 보호범위는 근로기준법상의 근로자 개념과는 달리 정할 필요가 있다

31) 박은정(2016), 『산재법상 특수형태근로종사자 개념의 비판적 이해』, 『노동법학』 제57호, 한국노동법학회, p.143.

는 입법 정책적 비판이 다수 존재하는 상황이다.

한편, 우리나라의 경우 2000년대 초반부터 특수형태근로 종사자에 대한 보호 필요성 및 보호방안에 대한 논의가 계속되어 왔으나, 그 보호방식을 둘러싸고 여전히 이견이 존재하는지라 실질적인 결실을 맺지는 못하고 있다. 노동·사회보장법 영역에서 이루어진 특수형태근로 종사자에 대한 보호는 현행 산업재해보상보험법 제125조의 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도가 유일하다고 할 수 있다.

현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례에 해당하기 위해서는, ① 근로기준법상의 근로자에는 해당하지 않지만 업무상 재해로부터의 보호 필요성이 있어야 하고, ② 노무제공의 전속성, 계속성, 비대체성이 존재해야 하며, ③ 산업재해보상보험법 시행령에서 정하는 적용직종에 해당하여야 한다.

이에 대하여는 산업재해보상보험법상의 적용범위를 근로자 이외로도 확대하였다는 원칙적 의미를 부여할 수 있으나, 현행 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도가 가지고 있는 한계도 적지 않다. 첫째, 학설에서는 특수형태근로 종사자가 도리어 근로자로 인정되어야 할 종사자집단을 특수형태근로 종사자로 고착화시킬 수 있다고 우려한다. 둘째, 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례는 이에 해당하기 위한 요건으로 전속성을 요구하고 있는데, 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도 도입 당시에 존재하고 있었거나 특례제도 이후에 생겨난 비전속적인 형태로 업무에 종사하는 특수형태근로 종사자를 포섭하는 데 한계가 있다는 점이다. 끝으로, 현행 산업재해보상보험법의 특수형태근로 종사자에 대한 특례는 시행령으로 적용직종을 정하는 방식을 취하고 있기 때문에 특수형태근로 종사자 전반을 보호하는 것이 아닌 시행령에 열거된 직종만을 보호대상으로 삼고 있어 그 적용범위가 제한적이라는 문제가 지적되고 있다.

제 3 장

산재보험 DB를 이용한 특수형태근로 종사자의 산재보험 가입과 근로실태 분석

제1절 서론

보험설계사, 학습지 교사, 레미콘 기사, 골프장 캐디 등 네 개 직종을 대상으로 2008년 7월에 산재보험을 적용한 것을 시작으로 특수형태근로 종사자(이하, 특고)에게 산재보험이 적용된 지 8년여가 경과하였다. 이후 2012년 5월 택배 기사와 퀵서비스 기사로 적용범위를 확대하였고, 2016년 7월부터는 대출모집인, 신용카드모집인, 전속 대리운전기사도 추가로 적용범위에 포함되었다. 따라서 현재 시점에서는 모두 9개 직종의 특고를 대상으로 산재보험이 적용되고 있다.

처음 네 개 직종을 대상으로 산재보험을 적용하기 시작한 후 단계적으로 적용범위를 확대해 오면서 산재보험과 관련한 특고 연구는 미적용 직종을 대상으로 이들의 근로실태에 대한 조사와 산재보험을 확대하는 방안을 중심으로 진행되어 왔다(정재훈 외, 2010; 김상호 외, 2011; 박지순 외, 2013; 박찬임 외, 2016).

이와는 다른 관점에서 진행된 연구로는 산재보험법상의 특례조항(산재보험법 125조)을 통해 특고 가운데 일부 직종을 대상으로 제3의 범주를 설정해서 산재보험을 적용하는 방식이 갖는 한계나 전속성 요건에 대한 비판을 통해 특고에 대한 산재보험 적용을 확대해야 한다는 연구들이

있다. 윤애림(2012)의 경우 특고로 흔히 지칭되는 전형적인 근로자와 자영업자 사이의 중간 지대에 있는 집단이 다시 자율적 노동자와 종속적인 자영업인이라고 하는 두 유형으로 구분될 수 있다고 주장한다. 이에 따라 전자는 근로자로 포괄하고 후자는 노동법과 사회보장의 범위를 확장하는 방식으로 접근할 것을 제안하고 있다. 장우찬(2014)의 경우에는 현재의 특례조항에 따른 접근방식은 종래의 근로자 중심적 사고에 기반해서 차별적인 제3의 범주를 만드는 것이기 때문에 산재보험의 이념에 부합하는 독자적인 피보험자 개념을 설정할 필요가 있다고 주장하고 있다. 도재형(2013)의 경우 산재보험만을 특정한 것은 아니지만 특고를 대상으로 새로운 입법을 통해 제3의 영역을 신설하고, 이들을 대상으로 노동3권과 사회보험법을 적용해야 한다고 제시하였다. 한편 전속성 문제와 관련하여 윤애림(2013)은 복수의 사용자에게 노동력을 제공하는 경우에도 산재보험을 적용해야 한다는 전제 아래 사용자를 특정하는 방안들을 제시한 바 있다.³²⁾

위와 같이 특고를 대상으로 한 산재보험 관련 연구들이 꾸준히 이루어져 왔음에도 불구하고 적용 대상 특고에 대한 실제 산재보험 적용실태에 관한 연구는 김종진(2012)을 제외하고는 찾기 어렵다. 이 연구는 각종 자료를 이용해서 2008년 11월부터 2011년 5월까지 4개 적용대상 직종 특고에 대한 산재보험 적용률이 16.2%(2008.11)에서 11.2%(2009.11), 9.98%(2010.5), 8.52%(2011.5)까지 꾸준히 낮아지고 있다고 밝혔다. 직종별로도 초기부터 적용된 네 개 직종 모두 2008년 11월에 비해 2011년 5월 적용률이 낮은 것으로 나타난다.

산재보험의 실제 적용률이 낮은 이유에 관해 김종진(2012)은 2010년에 시행된 민주노총 실태조사 결과를 이용해서 고시·홍보 미흡과 관련된 요인(‘통상 개인적으로 처리해 왔기 때문에’ 및 ‘산재보험 제도에 대해 잘 몰라서’), 부당노동행위와 관련된 요인(‘산재보험을 신청하면 계약해지나 잘릴 것 같아서’ 및 ‘회사가 산재보험 적용제외 신청서를 제출하라고 해서’), 법제도적 요인(‘산재보험의 자비부담(50%) 비용 때문에’)들이 작용

32) 이 단락은 황덕순 외(2016b)에서 필자가 집필한 제12장으로부터 관련된 부분을 일부 전제한 것이다.

하고 있다고 분석하였다. 위 조사에서 각각의 요인이 차지하는 비중은 1순위 응답 기준으로 고시·홍보 미흡 요인이 45.7%, 부당노동행위 관련 요인이 23.8%, 법제도적 요인이 22.9%로 나타난다. 최근의 가입 실태와 관련해서는 선행 연구가 없으나, 한정애 의원이 특고 관련 산재보험법 개정안을 발의하면서 2016년 4월 기준 특고의 산재보험 가입률이 10.58%에 불과하다고 밝힌 바 있다(매일노동뉴스, 2016년 7월 1일자 기사 참조).

본 연구는 산재보험 가입을 위해 근로복지공단에 등록된 특고 DB(이하, 특고 산재 DB로 약칭)를 이용하여 특고의 산재보험 가입실태와 관련한 연구의 공백을 메우고자 한다. 근로복지공단은 특고의 산재보험 적용 관리를 위해 적용대상이 되는 모든 특고를 등록하여 DB로 관리하고 있으며, 이들의 적용 및 적용제외와 관련된 자료를 축적하고 있다. 이 자료는 해당 직종의 거의 전수에 가까운 특고를 포괄한다는 점에서 매우 가치 있는 자료임에도 불구하고 지금까지는 이 자료를 이용한 연구가 거의 이루어지지 않았다. 본 연구는 고용노동부의 동의를 얻어 근로복지공단으로부터 특고 산재 DB를 제공받아 분석하였다.

제3장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 본 장에서 사용하는 특고 산재 DB가 갖는 특징을 살펴보고, 본 연구를 위해 분석자료를 구성한 방법과 이 자료를 이용한 분석방법을 설명한다. 이는 특고 산재 DB가 행정 자료로서 일반적인 통계조사 자료와 달리 산재보험 적용관리에 적합한 양식으로 관리되고 있기 때문에 연구목적에 맞게 자료를 가공하는 절차가 필요하기 때문이다. 제3절에서는 특고 직종별로 산재보험 가입실태를 분석한다. 세부적인 가입실태 분석은 2016년 5월 말을 기준으로 하였다. 제4절에서는 특고의 직종별로 특고로서의 동태적인 일자리 경험을 살펴 보았다. 근속 및 이직 실태, 복수의 일자리 경험 실태, 특고 내의 직종간 이동 등이 주요 분석 내용이다. 마지막으로 제5절에서는 본 장의 주요 결과를 요약하고 가입실태 및 근로실태로부터 발견된 정책적 시사점을 제시하고자 한다.

제2절 자료의 특징과 분석방법

1. 자료의 특징

특고 산재 DB의 경우 등록된 특고의 적용 및 적용 제외 이력을 기준으로 자료가 구축되어 있다. 따라서 하나의 일자리에서 여러 차례 적용 제외와 재적용이라는 ‘사건’을 반복할 경우 복수의 스펬이 생성될 수 있다. 따라서 분석목적에 맞게 자료를 개인 단위, 일자리 단위, 적용 및 적용제외(이하, 사건으로 표현) 단위로 다양하게 자료를 가공하여 분석해야 하는 어려움이 따른다.

분석을 어렵게 하는 요인은 행정 DB이기 때문에 제도 운영과 관련된 요소들이 자료의 관리 방식에 영향을 미쳐서 자료를 복잡하게 만든다는 점이다. 대표적인 것이 전속성 요건이 자료 관리에 초래하는 어려움이다.

퀵서비스 기사 및 대리운전 기사와 이 두 직종을 제외한 다른 직종의 경우 관리방식에 차이를 두고 있다. 퀵서비스 기사 및 대리운전 기사를 제외한 다른 직종의 경우 특고로 등록되어 있는 상태에서 다른 직종, 혹은 동일직종의 새로운 일자리에 취업한 정보가 추가로 들어오게 되면 해당 정보는 이중입직 제외로 관리된다. 이후 나중에 들어온 일자리를 그만두게 되면 해당 스펬이 이직으로 재처리되고, 이직일자리를 갖는 스펬로 전환된다. 그런데 먼저 일하고 있던 다른 일자리를 그만두게 되면 이중입직 제외 스펬을 그대로 둔 채 새로운 스펬을 다른 일자리 이직 다음날로 생성하여 부여한다. 따라서 새로 만들어진 스펬의 입직일 변수는 실제로는 입직일이 아니라 새롭게 적용 여부를 판단해야 하는 기산일로서의 의미를 갖고 있다. 따라서 일자리 단위로 자료를 가공할 때 이중입직 제외 스펬을 처리하는 데 특별한 주의를 기울여야 한다.

퀵서비스 기사 및 대리운전 기사의 경우 복수의 일자리에서 일하는 경우가 많아서 특별히 엄격하게 전속성을 관리하고 있다. 퀵서비스나 대리운전 업체를 통해서 등록되어 있다가 다른 직종으로부터 등록정보가 들

어오면 나중에 들어오는 정보가 이중입직 제외로 관리되는 것은 다른 직종과 동일하다. 그런데, 다른 퀵서비스나 대리운전 업체 등 동종업체로부터 새롭게 등록정보가 들어올 경우에는 두 사업체 가운데 어디에 전속성이 있는지 여부, 혹은 둘 모두에 전속성이 있는지 여부를 판단하여 전속성이 없는 하나, 혹은 두 일자리 모두를 이직으로 처리한다. 따라서 전속성이 없어서 이직으로 처리된 경우는 엄밀한 의미에서 해당 일자리에서 완전히 이직한 것인지 여부를 판별하기 어렵다. 해당 일자리가 산재보험의 기준에서 적용대상 일자리가 아니라는 것을 의미할 뿐이다.

반면 임금근로자의 경우 복수의 일자리를 갖더라도 산재보험의 피보험자에서 제외되지 않는다는 점에서 특고와 다르다. 이외에 사소한 것이지만 임금근로자인 피보험자의 경우 이직일은 마지막까지 일한 다음날로 입력되지만, 특고인 경우는 마지막으로 일한 날을 이직일로 입력해서 관리하고 있다는 점도 임금근로자와 다르다.

2. 자료의 구성방법과 주요 분석내용

본 연구의 분석대상은 2016년 5월 말 기준으로 특고 산재 DB에 등록된 적이 있는 전체 특고이다. 따라서 2016년 7월부터 새로 적용된 신용카드 모집인, 대출 모집인, 전속 대리운전기사 세 직종은 분석에서 제외된다.

위의 집단을 대상으로 크게 세 유형으로 자료를 구축하여 분석한다. 첫 번째는 원래 자료가 구축되어 있는 사건 단위 자료이다. 사건 단위 자료는 다시 두 가지 분석을 위해 사용된다. 하나는 2016년 5월 말 기준 특고의 직종별 특성과 가입실태를 분석하는 데 사용한다. 특정 일자리에서 적용과 적용제외를 반복하는 상황이 어떤 직종에서 어떻게 일어났는가를 분석하는 것이다.

두 번째는 특고를 대상으로 산재보험을 적용하기 시작한 기간 전체를 대상으로 일자리 단위로 자료를 재구성하여 분석하는 것이다. 일자리마다 적용 및 적용제외라는 사건이 반복되면 복수의 스펬이 생성되고, 복수의 일자리에서 등록할 경우 이중입직 제외로 관리되는 스펬이 생기기

때문에 일자리 단위로 정확한 입직일과 이직일을 갖는 자료를 구축하기 위해서는 복잡한 자료 처리절차를 거쳐야 한다. 일자리 단위 자료는 동시에 여러 개의 일자리를 갖는 이중 등록 및 입·이직 실태 등을 분석하는 데 사용된다.

세 번째는 한 사람이 여러 일자리를 가질 수 있기 때문에 일자리 단위 자료를 다시 개인 단위로 통합하여 분석하는 것이다. 분석대상 특고의 경우 하나의 직종에서만 일하는 것이 아니라 여러 직종에서 일한 경험을 가질 수 있다. 따라서 일자리 기준으로는 특고의 직종이 명확하지만 개인을 기준으로 할 경우 직종을 어떻게 부여할 것인지 정해줄 필요가 있다. 본 연구에서는 두 가지 기준으로 특고의 직종을 부여해서 분석한다. 첫 번째는 분석대상 기간 동안에 가장 긴 기간 동안 종사했던 직종이다. 이를 ‘주된 직종’이라고 부른다. 두 번째는 분석대상자가 한 번이라도 경험한 직종정보이다. 이를 ‘경험 직종’이라고 부른다. 본 연구에서는 개인의 경험 직종 및 주된 직종을 기준으로 근속 및 복수 직종 경험, 분석 기간 동안의 일자리 경험 횟수 등을 분석한다.

제3절 특고의 특성 및 산재보험 가입실태

제3절의 특고의 특성 및 산재보험 가입실태는 2016년 5월 말일에 등록되어 있는 특고를 기준으로 분석한다. 다만, 5월 말 시점에 복수의 일자리에 등록되어 있으면서 이중입직 제외자료로 분류된 경우는 분석에서 제외하였다. 또한 성이나 생년, 생월, 생일 변수 가운데 입력 오류가 있는 경우에도 분석에서 제외하였다. 따라서 실제로 분석에 사용된 등록특고 수는 45만 5,219명으로 실제 근로복지공단이 관리하고 있는 등록특고 수에 비해서는 몇십 명 적다.

1. 사업체 규모 및 특고의 인적 특성

사업체 규모는 해당 사업체에 등록되어 있는 특고의 숫자를 기준으로 생성하였다. 특고 이외의 임금근로자들을 고용하고 있더라도 사업체 규모를 산정할 때는 제외되었다. 이는 특고 산재 DB가 사업체에 등록되어 있는 특고 이외의 다른 근로자 정보는 포함하지 않고 있기 때문이다. 하나의 사업체에 여러 직종의 특고가 등록되어 있는지를 점검한 결과 이러한 경우는 없는 것으로 나타났다.

가장 기본적인 정보인 직종별 특고 수와 사업체 수를 먼저 살펴보자. 손보설계사와 생보설계사, 학습지 교사를 합하면 특고의 87.8%를 차지한다(표 3-1 참조). 사업체 분포는 이와 달리 손해보험과 택배, 레미콘 업체가 전체 사업체에서 차지하는 비중이 69.7%에 이른다.

규모별 분포를 보면 전체 사업체의 50.9%는 10인 미만 사업체인 반면 특고의 72.7%는 1,000인 이상 사업체에 등록되어 있는 것으로 나타났다. 1,000인 이상 사업체에 절대 다수의 특고가 소속되어 있는 이유는 보험설계사 및 학습지 교사 가운데 대다수가 1,000인 이상 사업체에 등록되어 있기 때문이다. 직종에 따라서는 300인 이상이나 1,000인 이상의 특고를 고용하고 있는 사업체가 없는 경우도 있다. 레미콘과 퀵서비스 사업체의 경우 300인 이상이 일하는 사업체가 없으며, 골프장 캐디와 택배 기사의 경우 300인 이상 사업체가 각각 2개와 1개에 불과하다.

10인 미만 소규모 사업체가 차지하는 비율은 택배(73.3%), 퀵서비스(68.3%), 학습지(58.7%), 손보 등 기타보험(46.4%), 레미콘(45.0%), 생명보험(21.2%), 골프장(5.2%)의 순서로 높다. 한편 10인 미만 소규모 사업체에서 일하는 근로자의 비율이 높은 직종은 택배 기사(25.9%), 퀵서비스 기사(22.2%), 레미콘 기사(14.8%)이다.

다음으로 특고의 인적 특성을 살펴보자. 우선 <표 3-2>에는 직종별로 성 및 연령별 근로자 수와 비율이 제시되어 있다. 직종별로 남녀의 비율이 큰 차이를 보이는데 여성 비율이 높은 직종은 학습지 교사(93.4%), 골프장 캐디(86.7%), 생보설계사(76.1%), 손보설계사(66.4%)이다. 남성이 많은 직종은 레미콘 기사(98.8%), 퀵서비스 기사(96.4%), 택배 기사(91.1%)이다.

〈표 3-1〉 사업체 규모별 사업체 수 및 근로자 수

(단위: 명, %)

6		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
사업체 수	~9	22 (21.2)	742 (46.4)	22 (5.2)	359 (45.0)	231 (68.3)	762 (73.3)	400 (58.7)	2538 (50.9)
	10~29	38 (36.5)	432 (27.0)	67 (15.9)	337 (42.2)	80 (23.7)	208 (20.0)	230 (33.8)	1392 (27.9)
	30~99	16 (15.4)	310 (19.4)	256 (60.8)	100 (12.5)	23 (6.8)	57 (5.5)	36 (5.3)	798 (16.0)
	100~299	4 (3.9)	55 (3.4)	74 (17.6)	2 (0.3)	4 (1.2)	12 (1.2)	5 (0.7)	156 (3.1)
	300~999	6 (5.8)	32 (2.0)	2 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.1)	3 (0.4)	44 (0.9)
	1,000~	18 (17.3)	30 (1.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (1.0)	55 (1.1)
	합계	104 (2.1)	1,601 (32.1)	421 (8.5)	798 (16.0)	338 (6.8)	1040 (20.9)	681 (13.7)	4,983 (100.0)
근로자 수	~9	99 (0.1)	2,763 (1.3)	88 (0.3)	1,838 (14.8)	842 (22.2)	2,955 (25.9)	1,771 (2.9)	10,356 (2.3)
	10~29	663 (0.6)	7,813 (3.6)	1,317 (4.7)	5,626 (45.4)	1,284 (33.8)	3,370 (29.6)	3,652 (6.0)	23,725 (5.2)
	30~99	783 (0.7)	15,081 (6.9)	15,876 (56.8)	4,694 (37.9)	1,175 (31.0)	2,685 (23.6)	1,535 (2.5)	41,829 (9.2)
	100~299	674 (0.6)	9,555 (4.4)	9,878 (35.4)	227 (1.8)	495 (13.0)	2,015 (17.7)	687 (1.1)	23,531 (5.2)
	300~999	3,494 (2.9)	17,610 (8.0)	770 (2.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	377 (3.3)	2,439 (4.0)	24,690 (5.4)
	1,000~	113,382 (95.2)	166,687 (75.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	51,019 (83.5)	331,088 (72.7)
	합계	119,095 (26.2)	219,509 (48.2)	27,929 (6.1)	12,385 (2.7)	3,796 (0.8)	11,402 (2.5)	61,103 (13.4)	455,219 (100.0)

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

연령별로는 골프장 캐디에서 젊은층이 많고, 레미콘 기사, 퀵서비스 기사와 같은 남성 직종에서 상대적으로 고령층이 많다. 다만 퀵서비스 기사 직종에서 20세 미만인 특고가 상당수 있다는 점이 주목된다. 보험설계사, 학습지 교사, 택배 기사의 경우 연령대별로 비교적 고른 분포를 보인다.

〈표 3-2〉 성·연령별 근로자 수

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
성 별	남성	28,425 (23.9)	73,700 (33.6)	3,724 (13.3)	12,232 (98.8)	3,661 (96.4)	10,381 (91.1)	4,063 (6.7)	136,186 (29.9)
	여성	90,670 (76.1)	145,809 (66.4)	24,205 (86.7)	153 (1.2)	135 (3.6)	1,021 (9.0)	57,040 (93.4)	319,033 (70.1)
	합계	119,095 (26.2)	219,509 (48.2)	27,929 (6.1)	12,385 (2.7)	3,796 (0.8)	11,402 (2.5)	61,103 (13.4)	455,219 (100.0)
연 령 별	~19세	24 (0.0)	63 (0.0)	151 (0.5)	0 (0.0)	208 (5.5)	9 (0.1)	18 (0.0)	473 (0.1)
	20~ 29세	7,262 (6.1)	11,760 (5.4)	7,082 (25.4)	42 (0.3)	534 (14.1)	345 (3.0)	5,321 (8.7)	32,346 (7.1)
	30~ 39세	24,569 (20.6)	46,878 (21.4)	11,703 (41.9)	593 (4.8)	630 (16.6)	2,770 (24.3)	20,060 (32.8)	107,203 (23.6)
	40~ 49세	46,449 (39.0)	77,965 (35.5)	8,367 (30.0)	2,873 (23.2)	752 (19.8)	4,850 (42.5)	28,583 (46.8)	169,839 (37.3)
	50~ 59세	33,647 (28.3)	62,653 (28.5)	620 (2.2)	5,687 (45.9)	886 (23.3)	2,653 (23.3)	6,878 (11.3)	113,024 (24.8)
	60세~	7,144 (6.0)	20,190 (9.2)	6 (0.0)	3,190 (25.8)	786 (20.7)	775 (6.8)	243 (0.4)	32,334 (7.1)
	합계	119,095 (26.2)	219,509 (48.2)	27,929 (6.1)	12,385 (2.7)	3,796 (0.8)	11,402 (2.5)	61,103 (13.4)	455,219 (100.0)

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

다음으로 등록기간별 근로자 수와 분포를 보자(표 3-3 참조). 여기에서 등록기간은 최근 등록자의 경우 근속을 의미하고, 산재보험이 적용되기 시작할 시점에 해당 회사에서 이미 일하고 있던 특고의 경우 근속보다 짧다. <표 3-3>에서 퀵서비스 기사와 택배 기사 가운데 등록기간이 5년 이상인 특고가 없는 이유는 이때문이다.

등록기간을 보면 퀵서비스의 경우 등록기간이 1년 미만인 경우가 가장 많아서 입·이직이 가장 활발한 것으로 나타났다. 가장 고용이 안정된 직종은 택배 기사와 레미콘 기사로 나타난다. 여성이 집중되어 있는 직

종의 경우 비교적 비슷한 분포를 보이지만 그 가운데서도 학습지 교사가 등록기간이 긴 경우가 가장 많다.

〈표 3-3〉 등록기간별 근로자 수

(단위: 명, %)

	생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
1년 미만	35,789 (30.1)	60,946 (27.8)	8,323 (29.8)	2,107 (17.0)	1,734 (45.7)	1,443 (12.7)	14,260 (23.3)	124,602 (27.4)
2년 미만	19,315 (16.2)	39,097 (17.8)	4,258 (15.3)	2,172 (17.5)	636 (16.8)	1,975 (17.3)	9,663 (15.8)	77,116 (16.9)
3년 미만	10,228 (8.6)	26,675 (12.2)	3,603 (12.9)	1,000 (8.1)	482 (12.7)	826 (7.2)	5,650 (9.3)	48,464 (10.7)
5년 미만	13,514 (11.4)	34,617 (15.8)	4,592 (16.4)	1,177 (9.5)	944 (24.9)	7,158 (62.8)	7,269 (11.9)	69,271 (15.2)
5년 이상	40,249 (33.8)	58,174 (26.5)	7,153 (25.6)	5,929 (47.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	24,261 (39.7)	135,766 (29.8)
합계	119,095 (26.2)	219,509 (48.2)	27,929 (6.1)	12,385 (2.7)	3,796 (0.8)	11,402 (2.5)	61,103 (13.4)	455,219 (100.0)

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음.
자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

〈표 3-4〉 내외국인별 근로자 수

(단위: 명, %)

	생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
내국인	118,626 (99.6)	218,854 (99.7)	27,673 (99.1)	12,381 (100.0)	3,779 (99.6)	11,385 (99.9)	59,958 (98.1)	452,656 (99.4)
외국인	469 (0.4)	655 (0.3)	256 (0.9)	4 (0.0)	17 (0.5)	17 (0.2)	1,145 (1.9)	2,563 (0.6)
합계	119,095 (26.2)	219,509 (48.2)	27,929 (6.1)	12,385 (2.7)	3,796 (0.8)	11,402 (2.5)	61,103 (13.4)	455,219 (100.0)

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음.
자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

산재보험은 외국인의 경우에도 가입하기 때문에 외국인도 일부 특고로 등록되어 있는 것으로 나타났다. 외국인이 가장 많은 직종은 학습지 교사이고 보험설계사와 캐디로도 다수가 등록되어 있다. 반면 남성직종인 레미콘 기사, 퀵서비스 기사, 택배 기사로 등록되어 있는 외국인은 매우 소수에 불과하다.

2. 직종 및 주요 특성별 가입률 현황

앞에서 살펴본 주요 변수별로 가입자 수와 가입률을 살펴보았다. 우선 등록된 특고 수를 기준으로 부여한 사업체 규모별 가입자 수와 가입률이 <표 3-5>에 제시되어 있다. 가장 아래 합계행에서 전체 가입률과 직종별 가입률 차이를 확인할 수 있다. 무엇보다 우선 전반적인 가입률이 매우 낮은 가운데 직종별로 가입률 차이가 크다는 점이 확연히 드러난다. 전체 특고의 가입률은 2015년 5월 말 현재 10.5%에 불과한 수준이다. 김종진(2012)에서 제시한 2011년 5월의 8.5%에 비하면 조금 높아진 것이지만 여전히 매우 낮다.

직종별로는 남성 직종에서 여성 직종보다 가입률이 높는데 이는 이들 직종이 다른 직종보다 상대적으로 산재의 위험이 높은 직종이기 때문으로 보인다. 퀵서비스 기사의 가입률은 51.6%이고, 레미콘 기사와 택배 기사의 경우에도 가입률이 각각 40.8%와 32.0%이다. 반면 학습지 교사와 손보설계사는 가입률이 10.1%이고, 생보설계사와 골프장 캐디는 각각 6.1%, 6.0%이다.

직종별 가입률 차이보다 특이한 것은 사업체 규모별 가입률 차이가 나타나는 경향이 직종별로 상당히 다르다는 점이다. 일반적으로 사회보험 가입률이 사업체 규모가 커질수록 높은 것과는 매우 다르다. 이러한 결과가 나타나는 이유는 무엇보다도 우선 산재보험에 의무적으로 가입해야 하는 것이 아니라 적용제외를 통해 가입하지 않을 수 있기 때문이다. 특히 직종별로 규모별 가입률이 서로 다른 양상을 보이는 것은 사업체 규모에 따라 회사에서 산재보험 가입에 대해 다른 정책을 채택하고 있기 때문으로 추론된다. 김종진(2012)에 따르면 산재보험에 가입하지 않는

〈표 3-5〉 사업체 규모별 가입자 수 및 가입률

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
가입자 수	~9	22 (0.3)	341 (1.5)	4 (0.2)	627 (12.4)	586 (29.9)	649 (17.8)	45 (0.7)	2,274 (4.7)
	10~29	24 (0.3)	770 (3.5)	147 (8.8)	2,083 (41.3)	769 (39.3)	712 (19.5)	91 (1.5)	4,596 (9.6)
	30~99	6 (0.1)	870 (3.9)	1,029 (61.3)	2,227 (44.1)	384 (19.6)	747 (20.5)	25 (0.4)	5,288 (11.0)
	100~299	0 (0.0)	984 (4.4)	487 (29.0)	111 (2.2)	219 (11.2)	1,246 (34.2)	62 (1.0)	3,109 (6.5)
	300~999	509 (7.0)	1,279 (5.8)	13 (0.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	290 (8.0)	850 (13.8)	2,941 (6.1)
	1000~	6,722 (92.3)	17,938 (80.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5,070 (82.5)	29,730 (62.0)
	합계	7,283 (15.2)	22,182 (46.3)	1,680 (3.5)	5,048 (10.5)	1,958 (4.1)	3,644 (7.6)	6,143 (12.8)	47,938 (100.0)
가입률	~9	22.2	12.3	4.5	34.1	69.6	22.0	2.5	22.0
	10~29	3.6	9.9	11.2	37.0	59.9	21.1	2.5	19.4
	30~99	0.8	5.8	6.5	47.4	32.7	27.8	1.6	12.6
	100~299	0.0	10.3	4.9	48.9	44.2	61.8	9.0	13.2
	300~999	14.6	7.3	1.7	-	-	76.9	34.9	11.9
	1000~	5.9	10.8	-	-	-	-	9.9	9.0
	합계	6.1	10.1	6.0	40.8	51.6	32.0	10.1	10.5

주: 가입자 수에서 () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음. 가입률은 앞의 해당표 근로자 수 대비 가입자 수 비율임.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

여러 가지 이유가 있는데, 이 가운데 사업체 규모별로 다른 특성을 보일 수 있는 것은 부당노동행위 요인뿐이다.

설계사 직종을 보면 10인 미만 소규모 사업체의 가입률이 가장 높아서 1,000인 이상 사업체보다 더 높다. 골프장 캐디의 경우 10~29인 규모에서 가입률이 가장 높다. 레미콘 기사와 퀵서비스 기사의 경우 사업체 규모가 클수록 가입률이 높아지는 반면, 퀵서비스 기사의 경우 10인 미만 소규모 사업체에서 가입률이 가장 높다. 학습지 교사의 경우 특이하게도 300~999인 규모에서 다른 규모보다 확연히 가입률이 높게 나타난다.

<표 3-6> 성별 가입자 수 및 가입률

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
가입자 수	남성	2,430 (33.4)	7,493 (33.8)	333 (19.8)	5,044 (99.9)	1,903 (97.2)	3,386 (92.9)	479 (7.8)	21,068 (44.0)
	여성	4,853 (66.6)	14,689 (66.2)	1,347 (80.2)	4 (0.1)	55 (2.8)	258 (7.1)	5,664 (92.2)	26,870 (56.1)
	합계	7,283 (15.2)	22,182 (46.3)	1,680 (3.5)	5,048 (10.5)	1,958 (4.1)	3,644 (7.6)	6,143 (12.8)	47,938 (100.0)
가입률	남성	8.5	10.2	8.9	41.2	52.0	32.6	11.8	15.5
	여성	5.4	10.1	5.6	2.6	40.7	25.3	9.9	8.4
	합계	6.1	10.1	6.0	40.8	51.6	32.0	10.1	10.5

주: 가입자 수에서 () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음. 가입률은 앞의 해당표 근로자 수 대비 가입자 수 비율임.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

성별 가입자 수와 가입률은 <표 3-6>과 같다. 특고 수가 많고 여성이 다수인 직종이지만 남성도 상당수 있는 설계사와 학습지 교사의 경우 절대적인 가입률 수준이 낮은 가운데, 남녀별 가입률의 차이도 크지 않다. 이는 골프장 캐디도 마찬가지이다. 여자가 거의 없는 레미콘 기사의 경우 남녀 간 가입률 차이가 매우 크게 나타나지만 절대 숫자가 적어서 큰 의미는 없어 보인다. 또 다른 남성 직종인 퀵서비스 기사와 택배 기사는 절대적인 가입률 수준이 높은 가운데 여자의 가입률이 낮지만 역사가 아주 크지는 않다.

연령별 가입자 수와 가입률은 <표 3-7>에 제시되어 있다. 퀵서비스 기사를 제외하고는 숫자가 적어서 거의 없는 20세 미만을 제외하면 대부분의 직종에서 연령별로 뚜렷한 가입률 차이를 찾기 어렵다. 다만, 가입률이 가장 높은 직종인 퀵서비스의 경우에 연령이 높아질수록 가입률이 낮아진다는 점이 두드러진다.

등록기간별 가입자 수와 가입률은 <표 3-8>과 같다. 손보설계사를 제외하면 모든 직종에서 등록기간이 가장 긴 집단에서 가입률이 가장 낮다. 전체 특고의 등록기간별 가입률이 조금 다른 경향을 보이는 것은 숫자가

큰 손보설계사 직종 때문이다. 손보설계사와 레미콘 기사를 제외할 경우 대체로 등록기간이 길수록 가입률이 낮아진다. 이 역시 회사 정책의 영향이 반영되어 있을 가능성이 있다. 적용제외를 선택한 특고를 우대하는 방향으로 선별이 이루어진 결과일 수 있기 때문이다. 그러나 현재의 결과만으로는 이를 명확히 확인하기는 어렵다.

〈표 3-7〉 연령별 가입자 수 및 가입률

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
가입자 수	~19	1 (0.0)	9 (0.0)	15 (0.9)	0 (0.0)	168 (8.6)	3 (0.1)	4 (0.1)	200 (0.4)
	20~29	427 (5.9)	1,169 (5.3)	550 (32.7)	17 (0.3)	414 (21.1)	88 (2.4)	461 (7.5)	3,126 (6.5)
	30~39	1,521 (20.9)	4,154 (18.7)	585 (34.8)	244 (4.8)	382 (19.5)	671 (18.4)	2,060 (33.5)	9,617 (20.1)
	40~49	2,671 (36.7)	7,963 (35.9)	480 (28.6)	1,090 (21.6)	374 (19.1)	1,492 (40.9)	2,716 (44.2)	16,786 (35.0)
	50~59	2,079 (28.6)	7,032 (31.7)	50 (3.0)	2,435 (48.2)	343 (17.5)	1,061 (29.1)	880 (14.3)	13,880 (29.0)
	60~	584 (8.0)	1,855 (8.4)	0 (0.0)	1,262 (25.0)	277 (14.2)	329 (9.0)	22 (0.4)	4,329 (9.0)
	합계	7,283 (15.2)	22,182 (46.3)	1,680 (3.5)	5,048 (10.5)	1,958 (4.1)	3,644 (7.6)	6,143 (12.8)	47,938 (100.0)
가입률	~19	4.2	14.3	9.9	-	80.8	33.3	22.2	42.3
	20~29	5.9	9.9	7.8	40.5	77.5	25.5	8.7	9.7
	30~39	6.2	8.9	5.0	41.1	60.6	24.2	10.3	9.0
	40~49	5.8	10.2	5.7	37.9	49.7	30.8	9.5	9.9
	50~59	6.2	11.2	8.1	42.8	38.7	40.0	12.8	12.3
	60~	8.2	9.2	0.0	39.6	35.2	42.5	9.1	13.4
	합계	6.1	10.1	6.0	40.8	51.6	32.0	10.1	10.5

주: 가입자 수에서 () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음. 가입률은 앞의 해당표 근로자 수 대비 가입자 수 비율임.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

〈표 3-8〉 등록기간별 가입자 수 및 가입률

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
가입자 수	1년 미만	2,662 (36.6)	7,361 (33.2)	1,054 (62.7)	1,137 (22.5)	1,222 (62.4)	684 (18.8)	2,664 (43.4)	16,784 (35.0)
	2년 미만	1,309 (18.0)	3,211 (14.5)	200 (11.9)	1,139 (22.6)	253 (12.9)	928 (25.5)	868 (14.1)	7,908 (16.5)
	3년 미만	551 (7.6)	1,711 (7.7)	174 (10.4)	538 (10.7)	206 (10.5)	315 (8.6)	403 (6.6)	3,898 (8.1)
	5년 미만	942 (12.9)	2,742 (12.4)	143 (8.5)	609 (12.1)	277 (14.2)	1,717 (47.1)	549 (8.9)	6,979 (14.6)
	5년 이상	1,819 (25.0)	7,157 (32.3)	109 (6.5)	1,625 (32.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1,659 (27.0)	12,369 (25.8)
	합계	7,283 (15.2)	22,182 (46.3)	1,680 (3.5)	5,048 (10.5)	1,958 (4.1)	3,644 (7.6)	6,143 (12.8)	47,938 (100.0)
가입률	1년 미만	7.4	12.1	12.7	54.0	70.5	47.4	18.7	13.5
	2년 미만	6.8	8.2	4.7	52.4	39.8	47.0	9.0	10.3
	3년 미만	5.4	6.4	4.8	53.8	42.7	38.1	7.1	8.0
	5년 미만	7.0	7.9	3.1	51.7	29.3	24.0	7.6	10.1
	5년 이상	4.5	12.3	1.5	27.4	-	-	6.8	9.1
	합계	6.1	10.1	6.0	40.8	51.6	32.0	10.1	10.5

주: 가입자 수에서 () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음. 가입률은 앞의 해당표 근로자 수 대비 가입자 수 비율임.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

내외국인별로는 외국인 가입자의 숫자가 절대적으로 적어서 큰 의미를 갖기 어렵다. 직종별로는 레미콘 기사를 제외하고는 외국인의 가입률이 낮다.

〈표 3-9〉 내외국인별 가입자 수 및 가입률

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
가입자 수	내국인	7,270 (99.8)	22,141 (99.8)	1,656 (98.6)	5,046 (100.0)	1,951 (99.6)	3,639 (99.9)	6,092 (99.2)	47,795 (99.7)
	외국인	13 (0.2)	41 (0.2)	24 (1.4)	2 (0.0)	7 (0.4)	5 (0.1)	51 (0.8)	143 (0.3)
	합계	7,283 (15.2)	22,182 (46.3)	1,680 (3.5)	5,048 (10.5)	1,958 (4.1)	3,644 (7.6)	6,143 (12.8)	47,938 (100.0)
가입률	내국인	6.1	10.1	6.0	40.8	51.6	32.0	10.2	10.6
	외국인	2.8	6.3	9.4	50.0	41.2	29.4	4.5	5.6
	합계	6.1	10.1	6.0	40.8	51.6	32.0	10.1	10.5

주: 가입자 수에서 () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 표 하단의 합계행의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음. 가입률은 앞의 해당표 근로자 수 대비 가입자 수 비율임.

자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

제4절 일자리 경험과 노동이동 분석

제4절의 분석은 두 차원으로 나누어진다. 먼저 개인 단위로 일자리 경험을 분석한다. 앞서 설명한 대로 개인이 경험한 주된 직종과 경험 직종에 따라, 일자리 수 및 다른 직종 경험, 근속 등을 살펴본다. 다음으로 일자리 단위로 동시에 복수의 일자리를 갖는 경우가 있는지, 직종별 입·이직 등 노동이동은 얼마나 활발한지를 분석할 것이다.

1. 일자리 경험 분석

먼저 개인 단위의 일자리 경험을 분석한 결과를 살펴보자. <표 3-10>은 특고의 경험 직종과 주된 직종을 보여준다. 제2절의 분석 방법에서 설명했듯이 경험 직종은 특고 개인이 한번이라도 종사한 적이 있는 직종을

의미한다. 따라서 한 명의 개인이 여러 직종에서 일한 경험이 있는 경우 여러 개의 경험 직종을 가질 수 있다. 주된 직종은 DB에 등록되어 있는 기간 동안 가장 오랫동안 등록되어 있던 직종을 의미한다.

<표 3-10>의 가장 아랫줄은 생보설계사 직종을 경험한 특고의 총수이다. 그리고 표에서 음영으로 표시한 부분이 왼쪽의 직종이 주된 직종이 되는 특고의 숫자이다. 생보설계사를 예로 들어 자세히 설명하면 생보설계사로 일한 적이 있는 52만 3,214명 가운데 82.9%인 43만 3,693명은 생보설계사가 주된 직종이고 나머지는 표에서 세로로 있는 다른 직종을 경험했다는 것을 의미한다. 생보설계사의 15.6%는 손보설계사로 등록되기도 했고, 1%는 학습지 교사로 등록하기도 했다.

<표 3-10> 경험직종별 주된 직종 분포

(단위: 명, %)

		경험 직종						
		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사
주된 직종	생보 설계사	433,693 (82.9)	75,544 (13.5)	673 (1.2)	10 (0.1)	59 (0.6)	188 (0.9)	3,515 (1.9)
	손보 설계사	82,833 (15.6)	480,198 (85.4)	701 (95.8)	37 (0.2)	98 (1.0)	267 (1.3)	3,120 (1.5)
	골프장 캐디	1,478 (0.3)	1,243 (0.2)	52,566 (97.1)	1 (0.0)	1 (0.0)	5 (0.0)	331 (0.2)
	레미콘 기사	15 (0.0)	39 (0.0)	0 (0.0)	19,093 (99.7)	2 (0.0)	3 (0.0)	2 (0.0)
	퀵기사	25 (0.0)	53 (0.0)	1 (0.0)	0 (0.0)	9,267 (96.6)	175 (0.9)	2 (0.0)
	택배 기사	171 (0.0)	188 (0.0)	3 (0.0)	8 (0.0)	155 (1.6)	20,017 (96.8)	35 (0.0)
	학습지 교사	4,999 (1.0)	3,858 (0.7)	211 (0.4)	0 (0.0)	12 (0.1)	35 (0.2)	177,498 (96.2)
	계	523,214	561,123	54,155	19,149	9,594	20,690	184,503

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성.
 자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

다른 직종 경험이 가장 적은 경우는 레미콘 기사로서 해당 직종 경험자의 99.7%가 레미콘 기사를 주된 직종으로 갖고 일한 것으로 나타났다. 주된 직종이 차지하는 비중이 낮은 것은 생보설계사와 손보설계사인데 이는 보험설계사 직종 내부에서 두 직종으로 모두 등록한 적이 있는 경우가 많기 때문이다. 주된 직종이 아니면서 다른 직종에서 가장 많이 등록된 직종이 보험설계사이다. 학습지 교사의 경우 보험설계사로 등록된 적이 있는 경우가 3.4%이고 택배 기사는 2.2%이다. 퀵서비스와 택배 기사 사이에도 일부 중복 경험이 발견된다.

<표 3-11>은 다른 직종 경험을 <표 3-10>과는 다른 각도에서 분석한 것이다. 여기에는 경험 직종별로 다른 직종의 일자리를 경험한 적이 있는지 여부와 경험한 다른 직종이 어떤 직종인지 정리되어 있다. 이때

<표 3-11> 경험직종별 다른 직종경험 수

(단위: 명, %)

		직종						
		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사
다른 직종 경험	없음	361,697 (69.1)	394,161 (70.3)	49,790 (91.9)	19,033 (99.4)	9,015 (94.0)	19,487 (94.2)	169,140 (91.7)
	있음	161,517 (30.9)	166,962 (29.8)	4,365 (8.1)	116 (0.6)	579 (6.0)	1,203 (5.8)	15,363 (8.3)
다른 경험 직종	생보 설계사		159,384 (28.4)	2,325 (4.3)	26 (0.1)	99 (1.0)	396 (1.9)	9,318 (5.1)
	손보 설계사	159,384 (30.5)		2,096 (3.9)	83 (0.4)	170 (1.8)	511 (2.5)	7,714 (4.2)
	골프장 캐디	2,325 (0.4)	2,096 (0.4)		1 (0.0)	2 (0.0)	10 (0.1)	572 (0.3)
	레미콘 기사	26 0.0	83 (0.0)	1 0.0		2 (0.0)	11 (0.1)	2 0.0
	퀵기사	99 (0.0)	170 (0.0)	2 0.0	2 (0.0)		335 (1.6)	15 (0.0)
	택배 기사	396 (0.1)	511 (0.1)	10 (0.0)	11 (0.1)	335 (3.5)		69 (0.0)
	학습지 교사	9,318 (1.8)	7,714 (1.4)	572 (1.1)	2 (0.0)	15 (0.2)	69 (0.3)	
계		523,214	561,123	54,155	19,149	9,594	20,690	184,503

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성.
 자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

다른 경험직종의 경우 합산했을 때 표 상단의 다른 직종 경험 있음의 비율보다 높을 수 있다. 여러 개의 다른 직종을 경험한 경우가 있어서 각각 표시되기 때문이다.

보험설계사 직종의 경우 내부에서 서로 상대 직종에서 일한 경험이 많기 때문에 다른 직종을 경험한 비중이 매우 높다. 생보설계사의 경우 이 비율이 30.9%이고 손보설계사는 29.8%이다. 이어서 다른 직종 경험이 많은 경우가 학습지 교사, 골프장 캐디이다. 두 직종 모두 보험설계사 직종에서 일한 경험이 있는 경우가 대부분이다. 택배 기사나 퀵서비스 기사도 보험설계사 직종에서 일한 경우가 적지 않다. 또한 택배 기사와 퀵서비스 기사 두 직종 사이에서는 서로 상대방 직종을 경험한 경우가 역시 다수 발견된다.

<표 3-12>는 경험 직종별로 일자리를 경험한 개수를 보여준다. 여기의 경험 일자리 수에는 다른 직종에서 등록된 경우도 포함되어 있다. 퀵서비스 기사와 택배 기사의 경우 산재보험이 적용된 기간이 짧다는 점을 감안하고 살펴보아야 한다. 학습지 교사를 제외하면 이 두 직종에서 하나의 일자리만 경험한 경우가 가장 많다. 학습지 교사의 경우 다른 모든 직종보다 하나의 일자리만 경험한 비중이 가장 높다. 하나의 일자리만 경험한 비중이 가장 낮은 것은 골프장 캐디이다. 하나의 일자리만 경험한 경우가 53.6%에 불과하다. 레미콘 기사도 다른 직종에 비해 여러 개의 일자리를 경험한 경우가 많다. 생보설계사와 손보설계사의 경우 서로 상대 직종에 등록된 경우가 상당수 있음에도 불구하고 하나의 일자리만 경험한 경우가 각각 79.9%와 76.1%로 나타난다.

일자리 경험 분석에서 마지막으로 살펴본 것은 주된 직종 및 경험 직종별 일자리 등록기간과 등록기간의 분포이다(표 3-13 참조). 이때 경험 직종의 등록기간은 모든 일자리가 아니라 해당 직종 일자리에서 등록된 기간을 평균한 것이다. 이 표에서도 역시 산재보험 적용 기간이 짧은 퀵서비스 기사와 택배 기사의 등록기간이 짧을 수밖에 없다는 점을 감안하고 결과를 해석해야 한다.

우선 주된 직종에서의 등록기간이 경험 직종에서의 등록기간보다 긴 것은 자료 처리방법을 고려할 때 당연한 결과이다.

〈표 3-12〉 경험직종별 특고 일자리 경험 수

(단위: 명, %)

	생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사
1개	418,125 (79.9)	426,890 (76.1)	29,039 (53.6)	13,104 (68.4)	8,136 (84.8)	17,937 (86.7)	161,178 (87.4)
2개	71,479 (9.6)	88,507 (11.2)	12,654 (11.7)	3,723 (12.5)	1,208 (10.7)	1,851 (5.5)	18,994 (8.4)
3개	21,134 (4.0)	25,560 (4.6)	6,342 (11.7)	1,331 (7.0)	181 (1.9)	712 (3.4)	3,438 (1.9)
4개	7,343 (1.4)	9,263 (1.7)	3,156 (5.8)	448 (2.3)	50 (0.5)	167 (0.8)	673 (0.4)
5개	2,876 (0.6)	4,188 (0.8)	1,529 (2.8)	478 (2.5)	15 (0.2)	20 (0.1)	158 (0.1)
6개	1,262 (0.2)	2,280 (0.4)	756 (1.4)	48 (0.3)	2 (0.0)	3 (0.0)	47 (0.0)
7개	534 (0.1)	1,379 (0.3)	343 (0.6)	10 (0.1)	2 (0.0)	- (-)	10 (0.0)
8개	230 (0.1)	916 (0.3)	162 (0.6)	6 (0.1)	- (-)	- (-)	4 (0.0)
9개	230 (0.0)	916 (0.2)	162 (0.3)	6 (0.0)	- (-)	- (-)	4 (0.0)
10개 이상	116 (0.0)	668 (0.1)	95 (0.2)	- (-)	- (-)	- (-)	1 (0.0)
계	523,214	561,123	54,155	19,149	9,594	20,690	184,503

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성.
 자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

다른 직종 경험이 가장 적은 레미콘 기사의 등록기간이 가장 길고 2008년부터 적용되기 시작한 다른 직종 가운데는 골프장 캐디의 등록기간이 그 다음으로 길다. 보험설계사 직종과 학습지 교사의 평균 등록기간은 3년을 전후한 기간으로 나타난다. 2012년에 적용된 직종인 택배 기사와 퀵서비스 기사의 평균 등록기간과 등록기간의 분포는 차이가 크다. 택배 기사는 등록기간의 평균이 퀵서비스 기사에 비해 주된 직종과 경험 직종 모두 2배 내외이고 등록기간이 24개월 이상인 경우도 2배를 넘는다. 퀵서비스의 경우 등록기간이 6개월 미만인 경우가 45.8%로서 거의 절반 정도가 이 일을 시작했다가 반년 이내에 그만두는 것으로 나타났다.

<표 3-13> 주된 직종 및 경험직종별 근로월수의 평균

(단위: 명, 개월, %)

		주된 직종						
		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사
특고 수		433,693	480,198	52,566	19,093	9,267	20,019	177,502
평균		31.2	36.7	45.0	60.3	14.2	28.5	33.1
		경험직종						
		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사
특고 수		523,214	561,123	54,155	19,149	9,594	20,690	184,503
평균		30.4	35.1	44.1	60.2	14.0	27.9	32.4
기간 (월)	~5	93,425 (17.9)	99,308 (17.7)	8,613 (15.9)	1,195 (6.2)	4,391 (45.8)	4,120 (19.9)	32,472 (17.6)
	~11	112,373 (21.5)	93,569 (16.7)	5,097 (9.4)	1,388 (7.3)	1,604 (16.7)	2,299 (11.1)	33,647 (18.2)
	~23	120,032 (22.9)	108,039 (19.3)	7,568 (14.0)	2,385 (12.5)	1,527 (15.9)	3,486 (16.9)	38,675 (21.0)
	24~	197,384 (37.7)	260,207 (46.4)	32,877 (60.7)	14,181 (74.1)	2,072 (21.6)	10,785 (52.1)	79,709 (43.2)

주: () 안의 비율은 세로합이 100%가 되도록 표 작성.
 자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

2. 노동이동 동향 분석

노동이동 동향은 두 측면을 살펴보았다. 첫 번째는 기존에 일자리가 있는 가운데 새로운 일자리를 취득하는 경우가 얼마나 있는지를 분석하였다. 동시에 복수의 사업장에 등록되는 경우로서 이 경우에 공단에서는 제2절에서 설명한 것처럼 이중입직 제외로 처리하여 관리한다. 다만, 퀵서비스 기사와 대리 기사가 동종 업체에서 등록한 경우 전속성을 판단하여 처리한다.

<표 3-14>는 기존 일자리 직종별로 중복등록이 산재보험 적용 이후 얼마나 발생했는가를 보여준다. 앞의 표들과 마찬가지로 퀵서비스 기사와 택배 기사의 경우 적용 기간이 짧다는 점을 감안해야 한다.

〈표 3-14〉 기존 일자리 직종별 중복등록 직종 분포

(단위: 명, %)

		새 일자리							
		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
기존 일자리	생보 설계사	15,278 (29.9)	34,353 (67.2)	264 (0.5)	5 (0.0)	7 (0.0)	54 (0.1)	1,187 (2.3)	51,148 (41.6)
	손보 설계사	32,389 (54.0)	26,070 (43.5)	302 (0.5)	10 (0.0)	23 (0.0)	103 (0.2)	1,078 (1.8)	59,975 (48.8)
	골프장 캐디	291 (5.2)	241 (4.3)	5,070 (89.8)	1 (0.0)	- (-)	1 (-)	41 (0.7)	5,645 (4.6)
	레미콘 기사	2 (0.3)	19 (2.6)	- (-)	716 (97.0)	1 (0.1)	- (-)	- (-)	738 (0.6)
	퀵기사	5 (11.9)	8 (19.1)	- (-)	- (-)	6 (14.3)	23 (54.8)	- (-)	42 (0.0)
	택배 기사	22 (6.0)	45 (12.2)	1 (0.3)	- (-)	24 (6.5)	274 (74.3)	3 (0.8)	369 (0.3)
	학습지 교사	1,734 (35.0)	1,235 (24.9)	44 (0.9)	- (-)	2 (0.0)	7 (0.1)	1,939 (39.1)	4,961 (4.0)
	합계	49,721 (40.5)	61,971 (50.4)	5,681 (4.6)	732 (0.6)	63 (0.1)	462 (0.4)	4,248 (3.5)	122,878 (100.0)

주: () 안의 비율은 가로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 우측 합계열의 경우 세로합이 100%가 되도록 표시되어 있음.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

산재보험 적용 이후에 중복등록이 발생한 경우는 12만 건이 넘고, 이들은 대부분 보험설계사 직종 내부에서 나타났다. 서로 상대방 직종으로 등록된 경우가 나타난 것이다. 이는 보험설계사 직종의 경우 하나의 회사를 선택해서 다른 종류의 보험설계사 직종으로 일할 수 있기 때문이다. 물론 이 경우에도 원칙적으로 동시에 둘 이상의 회사에서 일하는 것은 허용되지 않는다. 한편 학습지 교사의 경우 중복등록이 발생한 경우에 다른 학습지 회사보다 보험설계사로 등록된 비중이 훨씬 더 높다는 점이 주목된다. 숫자는 적지만 퀵서비스 기사의 경우에도 택배 기사로 중복등록한 경우가 퀵서비스 기사로 중복등록한 경우보다 더 많다.

〈표 3-15〉 새 일자리 직종별 중복등록 기간 분포

(단위: 명, %)

	30일 미만	30일 이상 90일 미만	90일 이상 180일 미만	180일 이상 1년 미만	1년 이상	합계
생보 설계사	9,908 (20.9)	1,690 (3.6)	1,287 (2.7)	1,948 (4.1)	32,676 (68.8)	47,509 (41.8)
손보 설계사	7,411 (13.1)	2,775 (4.9)	2,620 (4.6)	3,933 (7.0)	39,733 (70.4)	56,472 (49.6)
골프장 캐디	806 (16.3)	447 (9.0)	328 (6.6)	324 (6.6)	3,043 (61.5)	4,948 (4.4)
레미콘 기사	45 (6.6)	41 (6.0)	22 (3.2)	108 (15.8)	468 (68.4)	684 (0.6)
퀵기사	3 (5.6)	8 (14.8)	3 (5.6)	9 (16.7)	31 (57.4)	54 (0.1)
택배 기사	24 (6.0)	26 (6.5)	44 (11.0)	32 (8.0)	275 (68.6)	401 (0.4)
학습지 교사	620 (16.8)	772 (20.9)	425 (11.5)	356 (9.7)	1,516 (41.1)	3,689 (3.2)
합계	18,817 (16.5)	5,759 (5.1)	4,729 (4.2)	6,710 (5.9)	77,742 (68.3)	113,757 (100.0)

주: () 안의 비율은 가로합이 100%가 되도록 표 작성. 다만, 우측 합계열의 경우 가로합이 100%가 되도록 표시되어 있음.

자료: 근로복지공단, 『특고 산재 DB』를 이용하여 필자 계산.

〈표 3-15〉는 새 일자리 직종별로 중복등록이 지속되는 기간을 살펴본 것이다. 학습지 교사를 제외하면 모든 직종에서 이전 일자리와 1년 이상 중복해서 등록되어 있는 경우가 50%를 훨씬 넘는다. 전체 직종 평균으로 68.3%이고, 학습지 교사만 41.1%에 불과하다. 다만, 이들이 실제로 해당 일자리에서 일하고 있는지의 여부에 대해서는 본 자료만으로는 판단하기 어렵다. 앞으로 심층적인 연구가 더 필요한 주제이다.

마지막으로 직종별로 매년의 노동이동 동향을 살펴보았다. 〈표 3-16〉은 2008년도부터 산재보험이 적용된 직종의 2009~2012년 사이의 노동이동 동향이고, 〈표 3-17〉은 2012년에 산재보험을 추가로 적용한 직종까지 포함한 2013~2015년의 노동이동 동향이다.

〈표 3-16〉 연도별 입직자, 이직자 수 및 전년도 말 등록자 대비 비율 1

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	학습지 교사	합계
2009	전년도 말 등록자	166,382	145,500	19,337	12,675	64,833	408,727
	입직자	77,785	77,150	10,456	1,443	21,034	187,868
	이직자	81,572	57,656	9,173	1,837	22,206	172,444
	입직자 비율	46.8	53.0	54.1	11.4	32.4	46.0
	이직자 비율	49.0	39.6	47.4	14.5	34.3	42.2
2010	전년도 말 등록자	162,591	164,986	20,620	12,281	63,662	424,140
	입직자	65,203	71,776	10,097	1,446	19,257	167,779
	이직자	67,011	57,287	9,414	1,820	20,547	156,079
	입직자 비율	40.1	43.5	49.0	11.8	30.2	39.6
	이직자 비율	41.2	34.7	45.7	14.8	32.3	36.8
2011	전년도 말 등록자	160,782	179,472	21,303	11,907	62,370	435,834
	입직자	71,360	76,921	10,455	1,296	17,979	178,011
	이직자	60,866	61,968	9,285	2,019	20,266	154,404
	입직자 비율	44.4	42.9	49.1	10.9	28.8	40.8
	이직자 비율	37.9	34.5	43.6	17.0	32.5	35.4
2012	전년도 말 등록자	171,276	194,425	22,473	11,184	60,083	459,441
	입직자	76,233	89,177	10,595	2,260	18,273	214,765
	이직자	70,566	70,337	8,872	2,210	18,364	174,345
	입직자 비율	44.5	45.9	47.1	20.2	30.4	46.7
	이직자 비율	41.2	36.2	39.5	19.8	30.6	37.9

자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

각 연도마다 새로 해당 직종으로 입직한 특고 수, 해당 직종에서 이직한 특고 수를 구하고, 전년도 말 등록자 수에 대비한 입직률과 이직률을 구하였다. 주의할 것은 분석대상 연도에 입직해서 같은 해에 이직한 경우도 입직자와 이직자에 포함되어 있다는 점이다. 경기의 영향을 제외하고 일반적인 경향을 관찰했을 때 입·이직이 빈번할수록 노동이동이 많고 노동시장이 불안정하다는 점을 시사해 준다. 또한 입직률이 이직률보다 크면 고용이 늘어나고, 반대이면 고용이 줄어든다. 연도별 추이를 살

〈표 3-17〉 연도별 입직자, 이직자 수 및 전년도 말 등록자 대비 비율 2

(단위: 명, %)

		생보 설계사	손보 설계사	골프장 캐디	레미콘 기사	퀵기사	택배 기사	학습지 교사	합계
2013	전년도 말 등록자	176,943	213,265	24,196	11,234	2,435	11,796	59,992	499,861
	입직자	71,284	94,900	11,583	2,243	1,753	3,822	17,157	202,742
	이직자	79,132	78,513	9,699	2,844	1,761	4,463	18,043	194,455
	입직자 비율	40.3	44.5	47.9	20.0	72.0	32.4	28.6	40.6
	이직자 비율	44.7	36.8	40.1	25.3	72.3	37.8	30.1	38.9
2014	전년도 말 등록자	169,095	229,652	26,080	10,633	2,427	11,155	59,106	508,148
	입직자	55,746	88,882	10,599	2,273	1,958	3,300	19,264	182,022
	이직자	67,129	77,285	8,776	1,915	1,871	3,284	17,408	177,668
	입직자 비율	33.0	38.7	40.6	21.4	80.7	29.6	32.6	35.8
	이직자 비율	39.7	33.7	33.7	18.0	77.1	29.4	29.5	35.0
2015	전년도 말 등록자	157,712	241,249	27,903	10,991	2,514	11,171	60,962	512,502
	입직자	49,993	92,755	10,145	3,433	2,612	2,073	18,570	179,581
	이직자	53,645	74,974	8,842	1,994	1,902	1,794	17,626	160,777
	입직자 비율	31.7	38.4	36.4	31.2	103.9	18.6	30.5	35.0
	이직자 비율	34.0	31.1	31.7	18.1	75.7	16.1	28.9	31.4

자료: 근로복지공단, 「특고 산재 DB」를 이용하여 필자 계산.

펴보기에 앞서서 직종별 차이를 먼저 살펴보자. 2008년부터 산재보험이 적용된 직종 가운데는 골프장 캐디, 손보설계사, 생보설계사의 입·이직이 다른 직종보다 활발하고, 레미콘 기사는 다른 직종보다 확연히 낮은 경향을 보인다. 레미콘 기사가 다른 직종보다 평균 등록기간이 훨씬 길다는 앞의 결과와 일관된 결과이다. 학습지 교사는 다른 직종들과 비교할 때 중간수준이다. 2012년부터 산재보험이 적용된 퀵서비스 기사와 택배 기사의 경우 두 직종이 확연히 다른 양상을 보인다. 퀵서비스 기사는 다른 어떤 집단보다 입·이직이 빈번한 반면 택배 기사는 학습지 교사와 비슷한 수준이었다가 2015년에는 모든 직종 가운데 가장 낮은 수준으로

떨어진다. 전반적으로 보면 레미콘 기사와 택배 기사가 산재보험 적용 대상 특고 내에서 가장 노동시장이 안정되어 있는 반면 퀵서비스 기사가 가장 불안정하다고 볼 수 있다. 여성들이 많이 일하고 있는 직종들이 중간 수준이다.

다음으로 시기별 변화추이를 살펴보자. 직종별로 변화경향에 차이가 있지만 노동이동 정도에서 양 극단에 있는 레미콘 기사와 퀵서비스를 제외하면 산재보험 적용 이후에 대체로 입·이직이 줄어드는 경향을 보인다. 중간에 조금씩 변화가 있지만 자료로 확인할 수 있는 처음 시점과 마지막 시점을 비교하면 앞서 언급한 두 직종을 제외한 모든 직종에서 입·이직이 줄어들었다. 구인이 어려워지는 상황에서 노동시장이 조금씩 안정화되고 있음을 시사하는 것으로 보인다. 반면 레미콘 기사의 경우 2010년 이후에 입·이직이 꾸준히 늘어나서 입·이직률을 합하면 2009년 25.9%에서 2015년 49.3%로 높아진다. 2015년에 입직률이 갑자기 높아졌다는 점을 감안해서 2014년을 살펴보다도 이 수치는 39.4%에 이른다. 퀵서비스 기사의 경우 다른 직종보다 입·이직이 훨씬 빈번한 가운데 2013년 이후에 그 정도가 더 커져서 다른 모든 직종의 두 배를 넘는 수준에 이른다. 산재보험 적용률이 51.6%로서 다른 모든 직종보다 높지만 여전히 이 직종에 대한 사회적 보호를 강화하고 고용안정성을 높이기 위한 정책의 필요성이 크다는 점을 시사해 준다.

제5절 주요 결과와 정책적 시사점

2012년 4개 직종을 시작으로 특고에게 산재보험이 적용되기 시작한 이후, 대부분의 연구는 두 영역에 집중되어 있다. 첫 번째는 추가적으로 적용대상 범위를 확대하는 방향과 관련된 연구이다. 두 번째는 직종별로 산재보험의 적용범위를 확대하는 접근을 비판하고, 특고 일반에 대해 적용범위를 확대할 필요성을 제기하는 연구이다. 반면에 실제 산재보험 가입실태에 대한 연구는 매우 드물었다. 본 연구는 산재보험 가입을 위해

근로복지공단에 등록된 특고 산재 DB를 이용하여 특고의 산재보험 가입 실태와 관련한 연구의 공백을 메우고자 하였다.

본 연구의 분석대상은 2016년 5월 말을 기준으로 특고 산재 DB에 등록된 적이 있는 전체 특고이다. 따라서 2016년 7월부터 새로 적용된 신용카드 모집인, 대출 모집인, 전속 대리운전기사 세 직종은 분석에서 제외되었다.

적용 대상 특고의 전반적인 특징을 살펴보면 손보설계사와 생보설계사, 학습지 교사가 전체 등록 특고의 87.8%를 차지한다. 사업체의 규모별 분포를 보면 전체 사업체의 50.9%는 10인 미만 사업체인 반면 특고의 72.8%는 1,000인 이상 사업체에 등록되어 있는 것으로 나타났다. 직종별로 남녀의 비율이 큰 차이를 보이는데 여성 비율이 높은 직종은 학습지 교사, 골프장 캐디, 보험설계사이고 남성이 많은 직종은 레미콘 기사, 퀵서비스 기사, 택배 기사이다. 연령별로는 골프장 캐디에서 젊은층이 많고, 레미콘 기사, 퀵서비스 기사와 같은 남성 직종에서 상대적으로 고령층이 많다. 다만 퀵서비스 기사 직종에서 20세 미만인 특고가 상당수 있다는 점이 주목된다.

가입률의 경우 무엇보다 우선 전반적인 가입률이 매우 낮은 가운데 직종별로 가입률 차이가 크다는 점이 두드러진다. 전체 특고의 가입률은 2015년 5월 말 현재 10.5%에 불과한 수준이다. 직종별로는 남성 직종에서 여성 직종보다 가입률이 높는데 이는 이들 직종이 다른 직종보다 상대적으로 산재의 위험이 높은 직종이기 때문으로 보인다. 일반적으로 사회보험 가입률이 사업체 규모가 커질수록 높은 것과는 달리 사업체 규모별 가입률 차이가 나타나는 경향이 직종별로 상당히 다르다. 이는 산재보험에 의무적으로 가입해야 하는 것이 아니라 적용제외를 통해 가입하지 않을 수 있는 가운데 사업체 규모에 따라 회사에서 산재보험 가입에 대해 다른 정책을 채택하고 있기 때문으로 추론된다.

특고의 동태적인 일자리 경험을 살펴본 결과 다른 직종 경험이 가장 적은 경우는 레미콘 기사인 반면 주된 직종이 차지하는 비중이 낮은 것은 생보설계사와 손보설계사로 나타났다. 보험설계사 직종 내부에서 두 직종으로 모두 등록한 적이 있는 경우가 많기 때문이다. 주된 직종이 아

니면서 다른 직종에서 가장 많이 등록한 직종도 보험설계사이다. 학습지 교사의 경우 보험설계사로 등록한 적이 있는 경우가 3.4%이고 택배 기사는 2.2%이다. 근속의 대리변수인 등록기간은 다른 직종경험이 가장 적은 레미콘 기사가 가장 길고 2008년부터 적용된 다른 직종 가운데는 골프장 캐디가 그 다음으로 길다. 보험설계사 직종과 학습지 교사의 평균 등록기간은 3년을 전후한 기간으로 나타난다. 2012년에 적용된 직종인 택배 기사는 등록기간이 긴 편이나 퀵서비스의 경우 등록기간이 6개월 미만인 경우가 45.8%로서 거의 절반 정도가 반년 사이에 이 일을 시작했다가 그만두는 것으로 나타났다.

노동이동과 관련해서 산재보험 적용 이후 중복등록 실태를 분석한 결과 중복등록이 12만 건이 넘는 가운데 이들 대부분이 보험설계사 직종 내부에서 나타난 것으로 확인되었다. 학습지 교사의 경우 중복등록이 발생한 경우에 다른 학습지 회사보다 보험설계사로 등록한 비중이 훨씬 더 높다. 중복등록이 지속되는 기간은 매우 길어서 1년 이상인 경우가 전체 직종 평균으로 68.3%이고, 학습지 교사만 비교적 낮아서 41.1%에 불과하다. 매년의 노동이동 동향을 살펴본 결과 2008년부터 산재보험이 적용된 직종 가운데는 골프장 캐디, 손보설계사, 생보설계사의 입·이직이 다른 직종보다 활발하고, 레미콘 기사는 다른 직종보다 확연히 낮은 경향을 보인다. 학습지 교사는 다른 직종들과 비교할 때 중간수준이다. 2012년부터 산재보험이 적용된 퀵서비스 기사와 택배 기사 가운데 퀵서비스 기사는 다른 어떤 집단보다 입·이직이 빈번한 반면 택배 기사는 학습지 교사와 비슷한 수준이었다가 2015년에는 모든 직종 가운데 가장 낮은 수준으로 떨어진다. 전반적으로 보면 레미콘 기사와 택배 기사가 산재보험 적용 대상 특고 내에서 가장 노동시장이 안정되어 있는 반면 퀵서비스 기사가 가장 불안정하다.

본 연구로부터 얻은 몇 가지 정책적 시사점은 다음과 같다. 첫 번째로 단편적으로 간간히 확인된 것이지만 산재보험이 적용된 특고의 산재보험 가입률이 전반적으로 매우 낮아서 가입률을 높이기 위한 정책노력이 중요하다. 특히 직종과 사업체 규모별로 가입률 차이가 크고, 사업체 규모에 따라서 가입률이 오히려 낮아지기도 한다는 점이 주목된다.

이는 규모가 큰 사업체에서 정책적으로 산재보험 가입을 기피하고 있다는 점을 시사해 준다. 김종진(2012)의 연구에서도 일부 확인된 바 있고, 황덕순 외(2016b)에서 조사된 모든 직종에서 산재보험에 가입되지 않은 특고 가운데 상당수가 적용제외를 실제로는 신청하지 않았다고 응답한 것으로 나타났다. 이는 산재보험의 낮은 적용률이 특고 개인의 선택이 아니라 회사의 정책적 개입에 의한 부분이 크다는 점을 의미하는 것으로 해석된다. 따라서 사회보험으로서 산재보험에 당연가입해야 한다는 점이 원칙으로 확립될 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요하다. 이미 이와 관련된 다수의 법 개정안이 국회에 제출되어 있기 때문에 긍정적인 변화가 있기를 기대한다. 현재 국회에서 논의되고 있는 특고의 고용보험 적용방안도 당연가입을 전제로 하고 있다는 점에서 특고에 대한 사회보험 가입을 먼저 시작한 산재보험도 이러한 원칙이 명확히 적용되어야 한다.

다음으로 당장의 과제는 아니지만 직종별로 적용을 확대하는 정책방향에 갖는 유효성이 재검토되어야 할 것이다. 전체 특고 가운데 적용대상 특고는 일부분이며 앞으로도 계속 생겨날 수밖에 없다. 기술 변화에 따라 디지털 특고로 불릴 수 있는 새로운 형태의 고용이 노동시장에서 등장하고 있는 상황이다. 사회적 보호가 필요한 특고의 기준을 법적으로 명확히 하고, 이들을 보편적인 보호대상으로 포괄하는 방향으로 정책을 근본적으로 전환해야 한다.

특고 내부의 일자리 경험으로부터 얻은 주요 시사점은 다음과 같다. 현재 산재보험 적용대상 특고의 요건으로 전속성을 요구하고 있으나 중복으로 일자리를 등록하는 특고가 상당수 있다는 점이 드러났다. 비록 동시에 등록되지는 않았지만 다른 직종에서 일한 경험도 매우 많다. 이들은 대부분 보험설계사 내부에서 상대 직종으로 등록한 경우이지만 학습지 교사를 비롯해서 일부 직종에서 보험설계사로 등록한 경우도 상당수에 이른다. 퀵서비스나 대리 기사 외의 다른 직종은 주된 일자리를 관별해서 적용대상에 포함시키고 있으나 퀵서비스와 대리 기사의 경우 전속성 요건이 여전히 강하게 요구되고 있다. 현재 자료에는 비전속 퀵서비스 기사들이 배제되어 있어서 숫자가 많이 포함되어 있지는 않지만, 실제 노동시장에는 비전속 퀵서비스 기사들이 전속만큼이나 많이 있는

것이 현실이다. 나아가 황덕순 외(2016b)는 특고 산재 DB와 고용보험 DB를 결합한 분석을 통해 현재 산재보험 적용대상 특고 가운데 1/3 이상이 4년(2012년 5월~2016년 4월)의 기간 중에 임금근로자로서 고용보험 DB에도 등록된 적이 있다는 점을 확인한 바 있다. 노동시장에서 특고라는 지위는 고정불변의 것이 아니며 하나의 사업체에서만 일한다는 것도 과거의 일이 되어가고 있다. 전속성과 관련된 요건을 완화하고, 나아가 임금근로자와 마찬가지로 어디에서 일하든 재해의 위험으로부터 보호 받을 수 있도록 제도를 개선해야 한다.

다른 어떤 직종보다 퀵서비스 기사의 고용안정성 문제가 심각한 것으로 조사되었다. 퀵서비스 기사의 경우 다른 직종보다 입·이직이 훨씬 빈번한 가운데 2013년 이후에 그 정도가 더 심해져서 다른 모든 직종의 두 배를 넘는 수준에 이른다. 다른 직종과 또 다른 점은 이 직종에 10대 근로자들이 5.5%나 포함되어 있다는 점이다. 산재보험 적용률이 51.6%로서 다른 모든 직종보다 높지만 여전히 이 직종에 대한 사회적 보호를 강화하고 고용안정성을 높이기 위한 정책의 필요성이 크다. 앞에서 지적한 것처럼 현재 적용대상에서 제외되어 있는 이 직종의 비전속 기사를 대상으로 적용범위를 확대하는 것도 반드시 포함되어야 할 정책 가운데 하나이다.

제 4 장

플랫폼 기반 이동노동자의 근로실태와 산재보험 가입실태 : 심층면접을 중심으로

제1절 서론

온라인 플랫폼이 발달하면서 이를 통해서 일감을 얻어 생계를 유지하는 사람이 늘어나고 있다. 음식배달, 퀵서비스, 대리운전, 청소, 세탁, 미용, 번역, 숙박, 자동차 이동 등 다양한 분야에서 온라인 플랫폼을 이용하고 있다. 이 중 우리에게 익숙한 것은 음식배달, 퀵서비스, 대리운전과 같은 플랫폼 기반 이동노동일 것이다.

디지털 플랫폼 기반 노동자들은 다른 특수형태근로 종사자들에 비해서 산재보험을 적용받기 더 어려운 형편이다. 현재 산재보험법에서는 ‘전속성’의 조건을 만족시키지 않는 사람들의 경우 산재보험 적용대상에서 제외하고 있다. ‘전속성’이 없는 특고를 산재보험에서 적용제외시키는 주된 이유는 누구에게 사용주 산재보험료를 부담시켜야 할지가 애매하기 때문이라고 한다. 플랫폼 기반 노동자들은 일감을 얻기 위하여 하나 이상의 프로그램을 사용하는 경우가 많은데, 이 경우 산재보험의 적용대상에서 벗어나게 되는 것이다. 또한 특수형태근로 종사자들의 산재보험 가입률이 낮은 이유는 적용제외를 신청하는 사람들이 많기 때문이라고 한다.

그렇다면 과연 이들에게 산재보험을 더 많이 적용할 수 있는 방안은 무엇인가? 이들은 자영업자의 특성을 가진 특고가 맞는가? 이들의 소득

액수나 그 소득이 어디에서 받은 것인가를 찾기는 어려운가? 이들은 산재보험에 가입하는 것을 달가워하지 않는가 등등에 대해서 보다 구체적으로 알아볼 필요가 있을 것이다.

그간 특고와 관련된 산재보험 연구들은 법적 연구 및 어떤 직종을 특고로 적용하는 것이 적절한가 그렇지 않은가에 대한 실태를 파악하는 연구만 있을 뿐, 특고로 지정된 이후 잘 적용되고 있는지, 그렇지 않다면 그 이유는 무엇인지를 파악해보는 연구는 거의 없었다.

이 장에서는 심층면접을 이용하여 그간 특고와 관련하여 논점으로 제기되었던 부분을 당사자의 언어로 살펴봄으로써, 대규모 실태조사만으로는 밝혀지기 어려운 구체적인 근로실태 및 산재처리 실태 등을 확인해보고자 한다.

제4장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서는 자료의 수집방법 및 응답자의 특성에 대해서 살펴보았다. 제3절에서는 고용 및 근로실태에 대해서 살펴보았다. 제4절에서는 재해위험과 재해발생 시 처리방식, 산재보험 가입 여부 및 향후 가입의향, 건강에 대한 내용을 살펴보았다. 제5절에서는 조사결과의 요약 및 산재보험 적용과 관련된 논의를 다루었다.

제2절 자료의 수집 및 응답자 특성

1. 자료의 수집방법

심층면접은 2016년 10월 한 달 동안 이루어졌다. 심층면접 대상은 음식배달대행업, 퀵서비스업, 대리운전업의 3개 업종이었고, 음식배달대행업과 대리운전업은 수도권 및 대도시를 중심으로 구성되어 있다는 전제하에 서울을 중심으로 조사하되 지방도시가 조사에 포함되도록 하였으며, 퀵서비스는 전국적으로 발전해 있다는 전제하에 지방의 중소도시가 조사에 포함되도록 하였다.

심층면접은 오토바이 음식배달 대행 10명, 퀵서비스 12명, 대리운전 9

명으로 모두 21명에 대해서 실시하였다. 음식배달대행의 경우 서울이 확연히 많이 조사되었고, 퀵서비스의 경우는 서울뿐만 아니라 광역시와 광역도가 고르게 조사되었다. 대리운전의 경우는 서울과 광역시도가 거의 비슷한 숫자로 조사되었다.

〈표 4-1〉 심층면접자의 지역분포 및 운행수단

	지역	명	운송수단	명
음식배달대행	서울	7	본인소유	8
	광역시	3	리스	1
			지입	1
	계	10		
퀵서비스	서울	5	본인 오토바이	4
	광역시	3	지입 오토바이	3
	광역시	4	지입 다마스	2
			지입 1톤트럭	3
	계	12		
대리운전	서울	4	전업대리	6
	광역시	4	투잡대리	3
	광역시	1		
	계	9		

자료: 한국노동연구원(2016), 「디지털특고 심층면접조사」.

조사는 구조화된 질문지를 이용하여 이루어졌다. 질문의 내용은 기본적인 인적조사, 구직동기, 근로실태, 노동과정, 사고 및 고객응대, 사회적 인식 및 개선사항 등을 중심으로 이루어졌다.

〈표 4-2〉 심층면접의 주요 조사내용

<ol style="list-style-type: none"> 1. 기본 인적·가계조사 2. 구직동기 3. 근로실태: 계약서, 하루일과, 휴일, 보수 4. 노동과정: 콜 배분방식, 일이 많은 시기, 약천후 배달 5. 사고 및 고객응대 6. 사회적 인식 및 개선사항

자료: 필자 작성.

2. 응답자의 특성

심층면접자의 인적 특성은 어떤 업종에 종사하는가에 따라서 차이가 있었다. 음식배달 종사자로 응답한 사람들은 대부분 30~40대이고,³³⁾ 학력은 고졸이 많지만 전문대, 대학, 대학원졸도 있었다. 결혼 여부는 대부분 미혼자로 나타났다. 주거 형태를 보면 음식배달 종사자는 모두 배달 대행업체 근처에서 월세로 살고 있었다. 대부분 본인이 가구주이며 혼자서 생활하였다. 그리고 빛이 있다는 응답이 2/3 이상 되었다.

퀵서비스 종사자들은 오토바이를 타는 사람들과 지입차량을 운행하는 사람들이 달랐다. 지입차량을 운행하는 사람들은 모두 60세 이상이고, 오토바이 이용자는 40대 이하가 대부분이었다.³⁴⁾ 응답자의 학력을 보면 오토바이 이용자는 사업주를 제외하면 모두 고졸 이하인데, 지입차량 운행자는 중졸부터 대학원졸까지 다양하였다. 대부분이 가구주였고, 1인 가구는 오토바이 운행자 몇 명이고, 나머지는 가족이 있었다. 주거형태는 오토바이 운행자는 사업주 1명이 자가, 지입오토바이 1명이 전세이고, 나머지는 모두 월세에서 살고 있었다. 빛이 있다는 응답자는 5명이었고, 빛이 없다는 응답자가 7명으로 나타났다.

대리운전 심층면접자는 50대가 대부분이었고 50대 미만은 단 한 명에 불과하였다.³⁵⁾ 학력은 중졸부터 대학원졸까지 다양하게 분포되어 있었다. 결혼상태는 미혼 1명을 제외하고는 모두 기혼자이고 본인이 가구주였다. 주거형태는 월세는 찾을 수 없고, 전세와 자가가 비슷한 비율이었다. 이는 대리운전 일이 늦게 시작되기 때문에, 서울 외곽의 집에서 출발하여 서울까지 들어가는 형태로 사는 사람이 대부분이기 때문으로 여겨진다. 빛이 있는가를 살펴본 결과 대리운전 응답자 중 1명을 제외한 전원이 빛이 있는 것으로 나타났다.

33) 박찬임 외(2016)를 보면 음식배달 종사자는 30~40대가 71%이다.

34) 황덕순 외(2016b)를 보면 퀵서비스는 40~50대가 49.5%, 60대 이상이 19.5%로 60대 이상의 연령이 높았다.

35) 황덕순 외(2016a)를 보면 대리운전 종사자 중 90% 이상이 40~50대였다.

〈표 4-3〉 심층면접자의 인적 특성

		이름	지역	운송수단	연령	학력	결혼	가구주	가족수	주거	빚	직종경력
음식배달대행	1	한00	서울	본인오토바이	33	전문대	결혼	본인	4	월세	있음	0.5년
	2	이00	춘천	본인오토바이	34	고졸	미혼	본인	1	월세	있음	5년
	3	신00	서울	본인오토바이	37	고졸	미혼	본인	1	월세	있음	2년
	4	노00	서울	본인오토바이	34	고졸	미혼	본인	2	월세	있음	2년
	5	김00	서울	본인오토바이	36	고졸	미혼	본인	1	월세	없음	5년
	6	김00	서울	본인오토바이	42	전문대	이혼	본인	1	-	있음	2년
	7	오00	서울	리스오토바이	26	고졸	미혼	본인	1	월세	없음	2년
	8	윤00	서울	본인오토바이	37	대졸	미혼	본인	1	월세	없음	2년
	9	이00	일산	지입오토바이	44	대졸	미혼	본인	1	월세	있음	4년
	10	이00	의정부	본인오토바이	35	고졸	기혼	본인	4	월세	있음	7년
퀵서비스	1	임00	제천	사업주(이륜)	41	대졸	기혼	부인	4	자가	없음	5년
	2	임00	서울	본인오토바이	49	고졸	이혼	본인	1	월세	있음	7년
	3	김00	서울	지입오토바이	42	고졸	미혼	본인	1	월세	있음	4년
	4	한00	부산	본인오토바이	35	중졸	미혼	본인	1	월세	있음	10년
	5	김00	서울	지입오토바이	60	고졸	기혼	본인	4	전세	없음	20년
	6	이00	원주	지입오토바이	41	고졸	기혼	본인	2	월세	없음	1년
	7	최00	서울	본인오토바이	23	고졸	기혼	본인	3	월세	없음	4년
	8	이00	인천	지입다마스	66	고졸	기혼	본인	2	자가	없음	10년
	9	오00	서울	지입다마스	60	대학원	기혼	본인	5	자가	있음	10년
	10	이00	인천	지입 1톤트럭	60	고졸	기혼	본인	4	자가	없음	6년
	11	김00	포천	지입 1톤트럭	70	중졸	기혼	본인	2	자가	없음	9년
	12	황00	안산	지입 1톤트럭	53	대졸	기혼	본인	4	자가	있음	5년
대리운전	1	정00	서울	전업대리	55	고졸	미혼	본인	1	전세	있음	6년
	2	정00	서울	전업대리	51	고졸	기혼	본인	4	전세	있음	5년
	3	유00	인천	전업대리	55	대졸	기혼	본인	4	전세	있음	2년
	4	김00	부산	전업대리	52	고졸	기혼	본인	4	자가	없음	12년
	5	송00	서울	전업대리	54	중졸	기혼	부인	4	전세	없음	3년
	6	000	서울	전업대리	57	중졸	기혼	본인	2	자가	있음	2년
	7	김00	인천	투잡대리	45	전문대	기혼	본인	5	자가	있음	1년
	8	정00	인천	투잡대리	52	대졸	기혼	본인	4	전세	있음	3.5년
	9	나00	부천	투잡대리	57	대학원	기혼	본인	5	자가	있음	3년

자료: 한국노동연구원(2016), 「디지털특고 심층면접조사」.

제3절 근로실태 및 통제 정도

1. 플랫폼 기반 이동노동자로 일하는 이유

가. 이동노동자 일을 선택한 이유

이들이 플랫폼 기반 이동노동자의 일을 선택한 이유는 다음의 세 가지 정도로 압축될 수 있었다. 첫 번째는 돈을 벌어야 하는 상황인데, 별다른 자격조건 없이 쉽게 구할 수 있는 일자리였기 때문이라는 것이다. 사업이 망했거나 퇴직 후 새로운 일자리를 찾는 사람들에게 이 일자리는 본인의 의사만 있으면 들어갈 수 있는 만만한 일자리인 것이다.

“어디 뭐 취직도 안 되고...(중략)... 이거는 차 한 대 사가지고 용달차 자격증 따가지고 자연히 취직은 되는 거고, 그래가지고 이걸 시작해봤던 겁니다.” (킵 11)

“다른 일을 찾던 도중에 놀 수는 없으니깐 해서 한 건데...” (배달 3)

“회사를 퇴직하고 다른 회사를 기다리는 중에 나이가 있다 보니까 아무래도 회사가 금방 잡히지 않더라고요. 그래서 그 사이에 놀면 안 되겠다 싶어서 일을 하게 되었어요.” (대리 3)

“자본도 없고, 기술 가지고 있는 것도 없고, 이거는 면허증만 있으면 할 수 있는 거니까.” (대리 4)

두 번째 이유는 몸이 고단하기는 하지만 소득이 다른 일보다 많고, 현금으로 주기 때문이라는 응답이 있었다. 이러한 응답은 상대적으로 젊고 일이 많은 음식배달대행업 종사자들에게 많이 나왔지만, 다른 업종에서도 유사한 응답을 하는 경우가 있었다. 중국음식점 소속 배달원 같은 사람들보다 많이 벌 수 있고, 그 연령에 할 수 있는 다른 일에 비해서 소득

이 높다는 것이다. 돈을 더 벌기 위해서는 장시간 바깥에서 위험과 함께 일해야 하지만, 그런 것은 괜찮다는 것이다. 일부는 “빛이 있는데 이보다 빨리 많은 돈을 버는 일이 쉽지 않으니깐 당분간은 이 일을 해서 돈을 모아보려고 한다”는 대답을 하였다. 과거 아무 가진 것 없는 젊은이가 돈을 모으기 위해서 건설현장 잡역부로 일했다면, 요즘은 그 자리에 음식배달이 있었다.

“수입 때문에. 다른 이유가 없죠. 일단은 돈을 벌어야 하는 사정이 있고, 빛도 있고. 전에 하던 것보다 이쪽에서 하는 것이 더 많이 벌 수 있겠다. 왜냐면 지금 어디 가서 이 정도 벌 수 있는 것은 없으니깐. 죽을 때까지 하는 건 아니잖아요.” (배달 1)

“그런 것들로 따져보면 소득이 조금 나은 편이에요. 일단은 생계유지는 되니까. 그래서 하게 된 거예요.” (대리 3)

“일단은 돈... 급여 부분이 더 세서 그래서 하게 됐죠.” (배달 7)

“제일 큰 것은 금전적인 부분이죠. 롯데리아, 맥도날드 라이더들보다 시간당 더 버니까. 어찌되었든 간에.” (배달 3)

“지금 다른 데 가서 하면 이 돈을 못 벌어요. 솔직하니 벌기 힘들어요. 그러다 보니까 이걸 계속 하는 거죠. 이게 다른 것보다 훨씬 보수가 나오니까.” (퀵 10)

세 번째 이유는 이 일이 좀 자유롭고 눈치보지 않고 일해도 되기 때문이었다. 일단 배달하러 나오면 사무실 사람들의 말을 듣지 않아도 되고, 몸이 피곤하거나 하면 아무 때나 퇴근할 수 있다는 점을 장점으로 꼽았다. 자유로운 점이 장점이라는 응답은 대리운전에서 특히 많았다.

“대리가 일단 좋은 게 자유로워요. 눈치 안 보니까. ... 내가 혼자 맘대로 시작하고 맘대로 끝내고 쉬고 싶으면 쉬니까 하는 거죠. 대리들은 못 벗어나는 이유가 자유롭고 편하고 좋으니까 많이들 해요.” (대리 6)

“요즘 아파트 경비로 들어가려고 해도 쉽지 않는데 눈치보지 않고 일하니

까 좋은 거죠.” (대리 6)

“왜냐면 일단 자유스러우니까. 그런 부분이 좀 있으니까.” (대리 5)

“종교 신앙생활하기 좋을 것 같아서. 좀 자유로울 것 같아서요. 밤에는 일을 하고, 잠깐 자고 활동할 수 있어서 하게 된 거예요.” (대리 1)

“시간에 구애받지 않고 할 수 있는 것이 대리운전이라는 생각이 들어서 시작을 한 지 벌써 3년째 접어들고 있습니다.” (대리 9 투잡)

“구속받기 싫은 거죠. 매일 현금을 만질 수 있고, 스트레스 크게 안 받으니까.” (퀵 2)

“음식점 배달보다는 배달대행업체가 나은 것 같아요... 좀 자유로운 분위기도 있고 보수적인 면도 좀 괜찮은 것 같고. 뭔가 소속되어 있으면 여러 가지 스트레스 받는 일도 많고 거기에서 일하면서 비교해봤을 때 업소하고 잘 맞으면 모를까. 그게 아니면 이쪽 일이 훨씬 나은 것 같아요.” (배달 3)

나. 입직 조건

입직할 때 계약서를 썼는지, 제출한 서류가 있다면 무엇인지를 질문하였다. 음식배달대행, 퀵서비스, 대리운전은 앞에서 이들이 말한 바와 같이 면허증만 있으면 일할 수 있는 일자리로 볼 수 있었다. 일자리를 얻는데 특별한 나이제한을 두지 않았고, 다른 자격요건이 있는 것도 아니었다. 음식배달대행은 오토바이를 탈 수만 있으면 되고, 퀵서비스에서 대형 오토바이를 몰 경우는 오토바이 면허만 있으면 되고, 대리운전은 운전면허만 있으면 됐다.

또 일을 하기 위해서 특별한 자산이 필요 없는 경우가 많았다. 오토바이가 없다 할지라도 음식배달대행원이 될 수 있었다. 음식배달대행업의 경우는 자기 오토바이를 갖고 올 수도 있고, 없으면 렌트를 할 수도 있으며,³⁶⁾ 오토바이를 사고 싶을 경우에는 회사에서 사준 뒤 배달료에서 매달 제하고 입금을 시켜주는 경우도 있었다.

입직 시 아무런 계약서를 쓰지 않는 경우는 드물었다. 이들은 근로계약서 대신 위탁계약서를 쓰는 경우가 많았다. 위탁계약서의 내용은 보험료, 오토바이 리스 등의 조건과 관련된 것이다. 또는 배달료에서 떼는 수수료의 비율까지 알려주거나, 임금근로자가 아닌 프리랜서로 계약한다는 등의 내용도 포함되어 있었다.

음식배달대행업의 경우 3개월의 수습기간을 두는 사업체들이 있었는데, 간혹 수습기간에는 임금근로자로 일정한 금액의 월급을 제공하며 산재처리도 해주고 수습기간이 지나면 특고로 전환하는 사업체도 있었다.

퀵서비스업은 오토바이 배달인가 차량 배달인가에 따라서 입직 시 필요한 서류가 달랐다. 퀵서비스는 대부분 큰 오토바이를 이용하기 때문에 오토바이 운전면허가 필요했다. 지입차일 경우에는 영업용 차량이 있어야 하는데, 이를 위해서는 차량뿐만 아니라 영업용 번호판을 사는 비용이 필요했다. 지입차량을 통해서 퀵서비스를 하려면 적어도 4,000만 원이 넘는 자본이 필요하고, 화물운송자격증이 필요하고, 개인사업자 등록증이 필요했다.

대리운전업 종사자는 말 그대로 차량면허증이 있고, 그 면허증으로 보험을 신청했을 때 보험인수가 거절되지 않으면³⁶⁾ 일을 할 수 있었다. 수수료의 조건 등을 써놓은 계약서에 서명하고, 휴대폰에 프로그램을 깔고 아이디를 정하고, 각 프로그램당 일정액의 돈을 넣어 놓으면 일을 할 수 있었다.

이러한 입직조건은 이들이 말한 대로 마음만 먹으면 남에게 아쉬운 소리를 하지 않고도 구할 수 있는 일자리임에는 분명한 것으로 보였다.

36) 이때 렌트를 하는 것은 개인이 하는 것이 아니라 회사에서 단체로 렌트하는 것을 의미한다.

37) 대리운전보험 시장점유율이 60% 이상인 한 보험회사는 운전자가 3년간 3회 이상의 사고를 낸 경우 대리운전보험 인수를 거절하고 있다. 그러나 이 기준은 고정적인 것이 아니라 상황에 따라 혹은 사람에 따라서 바뀌고 있다고 한다.

2. 업무 수행 방식과 통제

가. 근로일수 및 근로시간의 결정

이동노동자들의 평균적인 근로일수 및 근로시간에 대해서는 노동연구원에서 행한 실태조사 자료를 이용해서 알 수 있다.

실태조사 자료 분석에 따르면 음식배달대행 종사자들은 주당 6일 이상 일한다는 비율이 86%이고, 14%는 매일 일한다고 응답했다. 하루 평균 일하는 시간은 10시간을 초과해서 일한다는 응답이 61%였다(박찬임 외, 2016). 퀵서비스 종사자의 경우는 주당 6일 이상 일한다는 비율이 70%이고, 11%가 매일 일한다고 하였으며, 하루에 10시간을 초과해서 일하는 경우가 49%였다(황덕순 외, 2016b). 대리운전기사의 경우는 일주일 내내 일하는 사람이 27%이고, 6일 이상 일하는 경우를 합하면 74%였다. 대리운전기사는 오후 8시를 전후해서 일을 시작해서 새벽 2~5시까지 일하는 경우가 가장 일반적이었다(황덕순 외, 2016a).

이 장에서는 이러한 근로일수와 근로시간이 실제로는 어떤 과정을 통해서 결정되는가를 살펴보았다. 음식배달대행의 경우 근로시간은 대행업체에서 대체적인 기준을 정해주고 있었다. 기본이 하루 12시간이고, 주 6일인 경우가 많았다. 일을 더 하고 싶은 사람은 더 할 수 있게 하는 곳도 있었고, 시간대별로 12시간씩 나오도록 계약해서 더 할 수 없는 구조도 있었다.

“출퇴근시간은 원래는 신고하게 되어 있죠. 보통 12시간 기준으로 하는데 저희 사무실은 아침 9시부터 새벽 1시까지 영업을 해요. 그런데 12시간 이상 시키지 않으니까, 9시 출근자, 10시 출근자 이런 식으로 나누어서 일하고 있어요.” (배달대행 5)

“지각했을 때... 제가 설령 아파서 못 나올 경우도 있었는데 그걸 꼭 굳이 무조건 아프더라도 나가서 확인을 시켜줘야 되고, 그리고 제가 늦게 나가는 일이 있더라도 그거에 대해서 돈을 차감을 하고, 콜을 안 잡거나 어딜 가 있으면 이제 어플 상에 제가 보이게끔 나오거든요. 거기서 너 뭐하냐,

왜 거기 있냐. 이런 식으로 수시로 독촉하는 경우도 있고... 약간 제가 느끼기에는 인권이 없다고 느낄 정도로 좀...” (배달대행 7)

“전에 있던 곳은 지각을 하면 10분당 2,000원씩 지각비가 있고요, 주말 같은 날은 10분에 4,000원. 그런데 하루 안 나오면 10만 원 이런 식으로...(중략)... 출근을 확인하는 다른 시스템이 있는 것이 아니라 일단 사무실에 무조건 들러야 해요.” (배달대행 7)

“출근은 저희가 지문인식으로 체크하구요... 네, 들어가서 무조건 체크해야 합니다. 퇴근 같은 경우는 밤 9시 이후에 배차를 안 받으면 자동으로 퇴근한 것으로...(중략)... 한 달에 두 번 정도 지각이나 무단결근 같은 경우는 수수료가 높아집니다.” (배달대행 8)

“출퇴근 관리시스템이 구비된 것은 아니지만, 출근을 안 하면 전화도 하고...” (배달대행 6)

“교육을 시켜요. 회사에 대한 예의는 지켜달라. 특히 근태부분.... 출근시간 정확히 지켜라. 퇴근시간은 정확히 지켜야 하지만 피곤하고 일찍 들어가고 싶은 날도 있겠고 더 하고 싶은 날은 맘껏 더 해라 하는 거고. 출근시간은 회사가 그 시간대 인원을 맞춰 놓았기 때문에 빵꾸내면 안 되는 거고.” (배달대행 3)

음식배달업의 경우 쉬는 날은 배달이 많은 토요일과 일요일을 제외한 평일 중 선택하는 것으로 암묵적으로 정해져 있었다. 그리고 각자 어느 날 쉴 것인가에 대해서 배달원끼리 미리 합의가 있고, 사무실의 허락을 받아야 쉴 수 있는 곳이 대부분이었다. 만일 서로 쉬겠다고 한 날에 배달원 수가 부족하면, 다시 협의해서 적어도 몇 명 이상의 배달원이 나올 수 있도록 하는 경우가 대부분이었다. 그렇지만 배달원이 여러 명이기에 때문에 본인이 쉬고 싶은 날 쉬지 못하는 경우는 거의 없었다. 따라서 배달원들은 원하는 날 쉴 수 있다고 생각하고 있었다. 그러나 실질적으로는 대부분의 회사에서 팀장과 총괄관리자를 두고 이들의 근태와 쉬는 날을 관리하고 있었다.

“쉬는 날은 금토일은 피하죠. 월화수목 중에.” (배달대행 3)

“하루 쉬는 날은 고정적인데, 사무실에서 필요한 인원이 있으니까 그날 쉬는 사람이 다른 날 쉬어야 된다고 하면 교체를 하는 식으로 하죠...(중략)... 일단은 자기가 무슨 볼일이 있다는 것을 회사에 통보하니까, 사장님이 중개를 해주든, 아니면 본인들끼리 바꿨다고 얘기를 하면 그냥 그렇게 되는 거죠.” (배달대행 2)

“매주 끝나는 주 일요일마다 휴무를 정하고 있어요. 자유로 언제 쉬고 싶다, 그리고 회사에서 승인을 해줘야 쉬죠. 각 정해진 기사 수, 인원이 있기 때문에 그 인원에 맞춰서 쉬는 날도 몇 명, 몇 명 이렇게 정해져 있어서 그렇게 쉬고 있습니다.” (배달대행 7)

“한 달 전에 휴무표에 각자의 휴무일을 정하고, 라이더 팀장이 조정을 합니다. 한꺼번에 많이 쉬면 안 되잖아요. 라이더 팀장을 뽑아서 그 사람들이 시간대에 맞게 이렇게 하자. 이 사람들 사유가 있으니까 많이 쉬었으니 옮겨달라 그러면 오케이, 오케이...(중략)... 왜냐면 회사에서 애들이 갑자기 안 나올 수도 있고, 근태관리 이런 것을 잡기 위해서 라이더 대표가 있습니다. 시간대별로 24시간.” (배달대행 8)

“야간팀장, 주간팀장 따로 있고, 총괄팀장 따로 있고, 다 관리하고 전화받으시는 분 관리하고, 배차원도 관리하고, 라이더들도 관리하고. 그런데 관리가 잘 안 돼요. 안 돼도 빼먹거나 하면 수수료 프로테이지가 올라가요. 만약에 강제로 술 먹고 나가면 수수료율이 35%에서 36%로 바뀌어요.” (배달대행 4)

퀵서비스의 경우는 어떤 퀵을 하는가에 따라서 출근과 일하는 시간에 차이가 있었다. 자사 콜을 위주로 하는 사람들은 출근시간이 오전 6시나 7시로 이른 편이고, 앱을 통한 콜 위주인 사람들은 출근시간이 다소 늦었다. 지입 차량이나 지입 오토바이를 사용하는 사람들은 대부분 자사 콜 위주로 영업을 하였다.

제일 처음 배차가 출근 순으로 이루어지는 경우는 일찍 출근하고 있었다. 이러한 배차방식은 지입을 사용하는 퀵서비스 회사나 대체로 물품이

많은 회사에서 볼 수 있었다. 퀵서비스 기사들은 배차 상황실에서 볼 수 있는 곳에 '대기 중' 표시를 붙이고, 회사는 이를 보고 퀵 배정을 했다. 지입차량으로 퀵을 운영하는 한 회사는 매일 나오는 시간을 순번으로 정해주는 경우도 있었다. 대부분은 출근 시 한 번만 퀵 배정을 해주고, 그 다음은 다시 돌아오는 순서대로 퀵을 배정해주고 있었다. 퀵서비스 기사들은 정해진 퀵배달을 끝내고 다시 회사로 돌아오는 길에 자사퀵이 아닌 공유퀵 프로그램을 열고 다른 회사의 물건을 받아서 배달하고 있었다.

주된 거래 고객이 회사인 경우 퀵서비스 기사의 출근시간은 상대적으로 여유가 있었다. 이들의 출근시간이 늦은 이유는 회사 직원들이 오전 9시에 출근해서 퀵 보낼 것을 정리한 뒤 첫 오더가 떨어지기 때문에 굳이 일찍 나올 필요가 없다는 것이었다. 이들은 퇴근시간도 다소 늦은 편으로 직장인 퇴근시간 이후에도 2~3시간은 더 일하고 있었다. 그 이유는 회사 본사에서 매장으로, 매장 간 이동하는 것과 같은 물량이 있기 때문이라고 한다.

“출근은 한 6시쯤 새벽에 해요...(중략)... 아침에 딱 가서 순번대로 이름을 적고, 순번대로 오더가 돌아가는 겁니다. ...일감을 주는 것은 아침 9시 정도 시작됩니다.... 순번 돌아오는 때까지는 사무실에서 대기합니다. ...(중략)... 아침 일찍 나오는 사람들은 한 탕이라도 더 하기 위해서 일찍 나오는 겁니다.” (퀵 5)

“저는 사무실에 새벽 5시 40분 정도 출근해요. 가끔은 밤에 들어온 오더를 출근 중에 받기도 하지만 보통은 출근해서 말판에 제 이름을 붙여 놓죠. 그러면 순서대로 배차를 해주죠.” (퀵 12)

“저는 8시 반 안에 출근해야 합니다. 일은 미리 순번이 정해져 있습니다. 옛날에는 나오는 대로 순번 정했는데, 그게 좀 덜 민주적인 것 같아서 오늘 1번 했으면 내일은 이 사람이 제일 뒤에 가고, 1번이 차고 올라오고 이런 식으로 하죠. 그래가지고 8시 반에 정해가지고 그 안에 안 오면 그 사람 빠지는 거예요. 오후에는 일하고 들어온 대로 배차해요.” (퀵 11)

“출근은 쿨이 잡혀야 집에서 나오지만, PDA는 아침 6시부터 켜놓습니다.”

(퀴 2)

“월요일부터 금요일까지는 순번제로, 토요일은 자유, 그 다음 공휴일 같은 날은 자유. 앞 순번은 보통 7시 40분에서 50분 사이 두 명 나옵니다... 라이더들의 고유번호가 있습니다... 순번을 정해야 말썽이 없어요. 순번이 없으면 이걸 연세드신 분들이 하잖아요. 그럼 잠이 없으니 일찍 나오잖아요. ... 겨울철에 일찍 나와서 밖에서 벌벌 떨면서 기다리는 분들이 있어요. 늦게 나오시는 분들은 매일 꼴찌고. 그래서 순번이 있으면 경쟁을 덜 하는데, 순번이 없으면 경쟁 아닌 경쟁이 되어 버려요.” (퀴 9)

대리운전 종사자는 출퇴근 시간과 며칠 일할 것인가를 개인적인 필요성과 시장상황에 따라서 본인이 결정하고 있었다. 출퇴근 시간과 일하는 날짜는 전업으로 하는 사람들과 투잡으로 하는 사람들 간의 차이가 컸다. 전업 대리운전 종사자들은 저녁 8시쯤 나가서 새벽 4~5시 또는 아침 첫 버스가 운행될 때까지 밖에 있다는 사람들이 많았고, 투잡인 경우는 8시경 나와서 새벽 1~2시쯤 들어간다는 응답이 많았다.

“저는 저녁 9시 정도에 일을 시작해서요, 새벽 5시 정도에 일을 마칩니다.” (대리 3)

“요즈음은 저녁 8시쯤 시작해요...(중략)... 사실 처음에는 의욕적으로 막 6시에 나왔는데 아, 일 없습니다... 일이 없으니까 길거리에서 한두시간 있으려니까 너무 지치는 거예요. 그러다보니까 그 시간이 점점 점점 6시 10분, 20분, 30분, 뭐 7시, 7시 반, 그러다가 8시까지 밀린 거죠.” (대리 5)

“저는 투잡을 하니까 6시쯤 퇴근을 하고 밥을 먹고 나면 7시에서 8시 사이에 대리기사 일을 시작하고요, 그 다음에 끝나는 거는 새벽 1시쯤.” (대리 7)

“회사가 강남이기 때문에 퇴근 후 강남에서 콜 받기 시작해서 하루에 5콜을 타면 집에 옵니다. 그러려면 대개 8시나 9시부터 시작해서 한 새벽 2시나 3시까지 하고 있습니다.” (대리 9)

나. 평균 배달건수, 콜의 분배

한국노동연구원에서 2016년 실시한 실태조사를 보면 하루 평균 배달 건수는 음식배달대행이 가장 많고, 다음은 퀵서비스, 대리운전의 순이었다. 음식배달대행 종사자는 하루 평균 30.7건을 배달하였고, 그 중 29%는 하루 40건 이상을 배달하고 있었다(박찬임 외, 2016). 퀵서비스 종사자는 하루 평균 18.5건을 배달하였고, 하루 25건 이상 하는 사람이 24%였다(황덕순 외, 2016b). 대리기사의 대리건수는 주말보다 주중이 약간 더 많다. 그러나 주중이라도 대리건수가 6건 이하인 경우가 49%이고, 10건 이상인 경우는 15%에 불과하였다(황덕순 외, 2016a). 이러한 직종별 배달건수의 차이는 심층면접에서도 그대로 나타났다.

음식배달하는 사람들은 대부분 자사콜 하나만을 쓰고 있는데, 자사콜이 지속적으로 떠서 하루 30콜 이상을 배달하게 된다고 하였다. 한가한 시간에는 마음대로 콜을 고르지만, 바쁜 시간에는 사무실에서 특정 콜을 수행하도록 전화기에 보내거나, 배달라는 전화가 온다고 한다. 이때 콜을 거절하기는 쉽지 않다고 한다.

“전에 일하던 곳은 강제적으로 할당해주는 곳이었어요. 그건 사무실에서 해주는 거 무조건 해야 하는 거죠.” (배달 1)

“전에 일했던 곳에서는 제가 아무리 먼 곳에 있어도... 그게 만약에 끝나고 그 지점에 콜이 없으면 제가 있는 곳에서 먼 방향이어도 강제배차가 들어오는 곳이었어요... 내가 목숨걸고 여기를 가야 되나... 이럴 정도로. 수락이랑 거부 이렇게 버튼이 있는데, 거부를 누르게 되면 일단 가게 사장님이 욕을 먼저 하니깐 거부를 할 수가 없어요.” (배달 7)

“콜을 받았다 취소하는 것은 프로그램에서 안 되게 막아놨어요. 만약에 잘못 잡았다면 사무실로 전화를 하죠. 사무실에서 빼주고 하죠.” (배달 1)

“급한 콜은 빨간 색으로 떠 있어요 ... 빨간색부터 잡는 것은 암묵적인 규칙이죠. 빨간 거 안 잡으면 관리자 분들이 뭐라고 하죠. 빨간 거 안 잡고 아무 이유도 없는 밑에 꺼만 가냐?” (배달 1)

“콜을 회피하면 회사에서 경고하고, 그게 안 되면 퇴사죠.” (배달 3)

“나이드신 분들은 체력이 되신다면 더 욕심내서 열심히 더 타세요. 어린 친구들은 몇 개 타다 힘들어하고, 사무실에 들어와서 피지는 경우가 있죠. 그런 애들은 “좀 가라” 하고 언성을 높이곤 하죠.” (배달 2, 관리자)

“회사가 강제배차하는 경우는 10%도 안 돼요. 바쁠 때는 아예 기사들한테 공지를 하고, 일이 짝 밀려 있을 때는 임의로 배차를 넣어주거든요. 그런 경우는 한 달에 한두 번 있을까...” (배달 6)

퀵서비스는 콜 배분방식이 음식배달과는 상당히 달랐다. 앞에서 언급한 바와 같이 자사 콜의 경우 출근 순서로 콜을 배분하고, 이후 콜부터는 들어오는 순서대로 다시 배분하였다. 배달을 수행하고 오는 길에는 회사에 공유콜을 열어달라고 해서 다른 콜을 한두 개 더 하면서 오는 경우가 있다. 퀵서비스는 서울에서는 오토바이를 많이 보지만, 사실 오토바이 이외에 차량으로 하는 경우도 상당수 있었다. 자사콜 중심이 아니고 공유콜을 할 경우 같은 방향으로 가는 물건을 2~4개쯤 모은 후에 배달하는 경우가 있었다. 이 경우는 시간이 좀 지체되기 때문에 지체되어도 괜찮은 물건을 모은다고 하였다. 어떤 업체는 오토바이와 차량을 동시에 두고, 시간을 다투는 것은 오토바이로 배달하고, 그렇지 않은 물건은 차량으로 여러 개 모아서 배달한다고 응답한 경우도 있었다.

“저희 사무실은 오토바이 기사가 저뿐이 없어요. 나머지 분들은 차로 다 하거든요. 오토바이로 할 수 있는 일은 저한테 다 오니깐 아무래도 콜이 좀 많죠.” (퀵 6)

소속 사무실 오더를 먼저 배달해달라는 요청은 퀵서비스에도 있었다. 보통은 전화나 메시지로 자사 콜을 먼저 해달라고 요구한다고 한다. 요구를 듣지 않을 경우 음식배달대행업체처럼 직접적인 규제가 있는 곳은 많지 않았다. 하지만 말은 안 해도 배차 등에서 불이익이 있을 수 있기 때문에 거절하기는 쉽지 않다고 하였다.

“전화로 끊는 경우도 있고 메시지가 따로 들어오는 것도 있어요. 처리 좀

해달라고....(중략)... 쿼 업체에서 가라고 했을 때 거부하면 ‘밀어주기’라고 해서 사무실에서 요금 좋은 오더가 나온다던지 아니면 진짜 가는 길에 2~3개씩 밀어준다던지 이런 게 안 들어와요. 그런 걸 잘 신경써주는 사람에게 ‘직원’이라고 해서 1 대 1로 일을 넣어 주더라구요.” (쿼 7)

“저의 주종이 PCB지만 별걸 다 해요. 닭, 돼지내장... 사실 이런 것들은 냉장차나 냉동차로 이동하는 것이 맞아요. 그렇지만 급하게 해야 될 경우에는 우리한테 오더가 떨어지기도 하고, 그 다음에 꽃배달도 하고, 하여튼 안 해본 게 없을 정도로.” (쿼 12)

대리운전은 콜 배분 방식에서 강제적인 배차 등은 거의 없는 것으로 조사되었다. 그러나 콜을 계속 거부할 경우 다음에 콜 주는 것에 대해서 제약이 있다는 응답이 있었다.

또한 콜 수행에서 특정 프로그램사의 강제 콜 수행 요구가 있었다. 이 프로그램사는 콜 제공 능력이 전체 시장의 70%를 넘는 시장 주도적인 회사인데, 카카오대리가 출범하면서 자사가 올린 콜을 일정 물량 이상 수행해야만 다음 날 콜이 먼저 보이도록 조치를 해 놓았다. 월요일부터 목요일까지는 오전 10시부터 1시까지 2건 또는 4만 원 이상 자사 콜을 수행해야 하고, 금요일에는 같은 시간 동안 3건 또는 5만 원 이상 자사 콜을 수행하도록 하고 있었다. 또한 같은 회사에서 동일 휴대폰에 카카오대리 프로그램을 깔면 이를 알아내어 기사의 등급을 4등급으로 떨어뜨려 콜이 안 보이도록 하고 있었다. 이 경우 기사가 카카오대리 프로그램을 삭제하고, 사무실에서 다시는 카카오 프로그램을 깔지 않겠다는 서약서를 써서 프로그램사로 팩스로 보낼 경우 이 제한이 풀린다고 하였다.

“콜 센터는 항상 자유예요. 그러나 콜을 줬음에도 불구하고 계속 본인이 그 콜을 거부하다 보면 다음에 콜을 주는 것에 대해서 조금 제약이 있어요. 없는 것은 아니예요. 내가 계속 콜을 거부하면요...(중략). 콜을 자동으로 주는데 콜을 안 잡으면 그러면 그 다음부터는 콜을 잘 안 줘요. 밑에 콜은 때요. 그러나 자동으로 주는 거는 안 줘요. 밑에 있는 콜은 남들이 안 잡은 콜이고, 콜을 지연해서 띄우는 부분도 있고, 자동 콜을 주는 우선 순위에서 밀리는 거죠. 콜 센터에는 그런 통제 프로그램이 있어요...(중

략)... 프로그램을 한 업체 것을 3개 쓰지만 약간씩 차이는 있어도 비슷해요.” (대리 3)

“콜을 찍고 10분 내로 도착하지 못했을 때... 손님과 합의가 돼서 손님이 다른 콜을 타고 갔을 때, 회사에서는 그 콜을 안 빼줍니다. 콜을 종료시켜 주지 않는 거죠. 그러면 다른 콜을 받을 수 없고, 일을 못하게 하는 거죠... 이걸 콜센터 여직원들이 합니다.” (대리 9)

“손님이 ‘나 이 기사 굉장히 마음에 안 든다. 굉장히 불안했고 뭐...’ 그러면 그 기사는 자기네 사무실에서 올리는 콜은 못하게끔. 6개월... 연장도 할 수 있습니다. 그 기사 딱 지정해가지고 락이라는 걸 겁니다. 그러면 그 기사가 잡고 싶어도 배차가 안 됩니다. 그 회사 꺼는.” (대리 8)

“콜을 안 주니 어쩔 수 없이 깔았다가 지웠어요. 로지 프로그램을 닫지는 않지만 등급을 떨어뜨려버려요. 회사 등급이 아니라 내 개인 등급을. 카카오 프로그램을 깔고 다니는데 어느 날 보니까는 한 10시, 11시 됐는데도 콜이 자동으로 안 올라. 이게 자동으로 올라오거든요. ... (중략)... 사무실도 100콜 정도 띄우는 것으로 계약했는데 그걸 이행 못하면 그 사무실이 등급이 떨어지는데 그러면 사무실을 쓰는 기사들도 같이 등급이 내려가요. ... 등급이 떨어지면 근거리엔 떨어진 콜을 빨리 안 보여주죠. 다른 데서 다른 사람이 보고 난 다음에 내게 보이는 거죠. 그러니까 좋은 콜은 볼 생각을 하지 말아야 돼요...(중략)... 제 경우는 사무실이 아니라 개인적으로 등급을 떨어뜨린 겁니다. 카카오 드라이버를 탈퇴해서 앞으로 다시 깔지 않겠다고 해서 확인서를 팩스로 보내주니까 바로 풀어 주더라고요.” (대리 5)

“최근에 카카오대리에서 기사별로 사진 찍잖아요. 이제 로지에서도 사진 찍으라고. 그래가지고 사진 안 찍으면 출발지 우선배차 안 해준다고 합니다...(중략)... 사무실에 가서 카카오 탈퇴하고 시말서 씩니다. 네트워크회사예요, 로지. ...(중략)... 갑질인데 로지에서 올라오는 양이 70%는 넘으니까... 로지를 포기하고 카카오대리를 해서 그 70%를 맞출 수가 없기 때문에 어쩔 수 없이...” (대리 8)

“사무실이 1등급이면 거기 기사들이 다 1등급이고 자기네 사무실이 2등급

이다, 그러면 거기 회사 사무실 기사들은 다 2등급이예요...” (대리 6)

“본의 아니게 콜을 잡았다가 났다든지 한 경우 수수료 20%를 물어줘야 하고, 콜 잡는 것에 대해서 30분 동안 제한을 둔다든지 그런 식으로...” (대리 3)

“새벽 1시 가까이 되면 로지 콜을 무조건 잡아야 합니다. 그래야 다음날 일을 할 수 있어요. 새벽 1시까지 못하면 다음 날 딱 막히기 때문에.” (대리 8)

3. 비용과 소득

가. 업무수행에 지출되는 비용

각 직종별로 업무수행에 지출되는 비용을 질문하였다. 플랫폼 기반 이동근로자들은 일단 프로그램을 사용하고 있고, 음식배달대행업과 퀵서비스 종사자의 경우는 배달수단이 있어야 하며 대리운전 종사자는 이동 수단에 대한 비용이 지출되었다. 또한 세 직종 모두 보험료 지출이 있었다.

음식배달대행업에서 업무수행에 지출되는 대표적 비용은 프로그램 사용료와 배달수수료이다. 수수료는 건당 일정비율 혹은 일정액으로 정해져 있었다. 또한 배달수단과 관련해서 오토바이 보험료가 지출되었고, 본인 소유 오토바이가 없는 경우에는 오토바이 리스료, 본인 오토바이일 경우에는 오토바이 유지비 등이 필요했다. 간혹은 사무실 사용료를 내는 경우도 있었다.

콜당 배달비용은 회사마다 다소 차이가 있지만, 통상 정해진 거리 (1.2km에서 2km 사이)까지는 기본요금이 있고, 그 이후는 추가 500m당 500원 정도씩 올라가는 구조였다. 콜당 기본요금은 2,500원에서 3,000원 사이가 가장 많았다. 콜당 프로그램 사용료는 100원 또는 200원이었지만, 프로그램 사용료를 따로 안 받는 곳도 있었다.

“직선거리상 1.2km까지는 기본요금 2,700원이구요, 그리고 추가 500m당

한 500원씩 올라가요...(중략)... 프로그램에서 자체적으로 지도가 나오는데 거기에 거리가 나와요. 거기에 따라서 거리 과금은 자동으로 발생합니다.” (배달대행 7)

“저희는 지금 2km까지는 콜당 2,500원이고 그보다 더 가면 500m당 500원씩 더 냅니다. 저희는 수수료는 없어요. 그래서 라이더 분들에게 따로 떼는 것은 없어요. 오토바이를 타다 보니까 오토바이가 없으신 분들은 오토바이를 대여해요. 대여료 명목으로 하루 6,000원씩 받습니다. ... 안전장비는 헬멧 등을 본인이 구매해야 합니다.” (배달대행 5)

“춘천 시내권은 3,000원, 약간 외곽이라고 하는 곳들은 4,000원, 더 멀리는 협의 후에 금액이 달라지죠. 프로그램 상으로 4km까지 가면 딱 3,000원이고, 그 이상 가면 4,000원이고.” (배달대행 2)

“저희 회사는 기본요금이 6,000원이에요. 대신 수수료가 35%죠.” (배달대행 4)

“저희는 6,000원이 기본요금인데, 처음 들어오면 3개월간은 수습이에요. 240만 원 월급으로 나가요...(중략)... 내 오토바이를 하면 경비 5%를 제하고 수수료율이 43%부터 닉 달째 되면 40%로 바뀌죠. 그 이후는 12개월이 되었을 때 최소 35% 수수료를 내죠. 회사 오토바이로 할 경우는 수수료율이 48%부터 시작하죠. 리스도 할 수 있는데 리스하면 한 달 45만 원, 회사 오토바이 타면 수수료에 5% 더 붙죠.”

“오토바이 리스비는 대당 월 40만 원. 오토바이 보험료는 1년에 한 번 내고.” (배달대행 3)

“오토바이 타는 거는 리스비라고 해서 하루에만 3,000원 정도.” (배달대행 7)

“오토바이는 대부분 본인 것이지만, 정말 일하고 싶은 분들은 하루에 얼마씩 제하는 식으로 해서 판매를 한 거죠. 믿을 만하면 그렇게 해서 일하게 해드리고...(중략)... 한 100만 원 한다고 하면 한 3개월 정도?” (배달대행 2)

“제 오토바이예요. 오일은 1주일에 하나씩 가는데 오일이 6,000원, 5,000원 하죠. 수리하고 타이어나 오일 등이랑 기름값 합해서 한 달에 한 40만 원 정도 들어요. ..(중략)... 기름값이 커요. 하루에 보통 5,000원씩 두 번 넣으니까 30만 원 들어간다고 하겠죠. 다 합치면 40만 원.” (배달대행 1)

“저는 책임보험 들어 있고요, 저희는 킷보험이라고 해서 1년에 120 내고 있습니다. 내야지 넘버가 나오고 등록이 되어 있지 않은 차는 회사에서 안 되고 만약에 사고가 나도 보험이 있어야지 처리가 되고.” (배달대행 8)

“어린 친구들은 자기 오토바이를 못 사고, 특히 보험 때문에 리스를 해요. 종합보험 든 것이 안전하니까. 월 보통 35만 원에서 38만 원? 리스를 안 타고 개인 오토바이를 타면 개인보험료를 내지만 보험료가 비싸거든요. 유상운송이라, 출퇴근용이 아니니까 보험료가 비싼 편이에요. 자동차보다 비싸거든요.” (배달대행 6)

킷서비스 콜 수수료 계산방식은 자사콜인가 아닌가, 지방인가 서울인가 등에 따라서 달랐다. 대체로 서울의 수수료가 비싸고, 자사콜보다는 공유콜의 수수료가 비쌌다. 또한 자사콜을 위주로 하는 경우는 매주 혹은 매월 일정액을 수수료로 받는 경우도 있었다. 킷서비스를 하기 위해서는 킷서비스 프로그램 비용이 지출되었다. 프로그램은 대부분 2개 이상 사용하고 있었다. 프로그램을 하나만 사용하는 경우는 자사콜만 받는 기사일 텐데, 자사콜 기사라 할지라도 장거리를 가는 경우는 공유콜을 이용하여 올 때 콜을 받고 있었다.

“저희는 무전비용 한 달 1만 5,000원 내고, 수수료는 건당 16% 떼고 있어요. 서울 쪽은 적으면 20%, 많으면 26%까지 있더라구요. 상대적으로 지방은 수수료를 덜 내는 편이죠.” (킷 6)

“수수료는 23%... 프로그램을 4개 사용하는데, 개당 이용료는 550원짜리 2개, 750원짜리 2개니까 하루 3,000원, 한 달 7만~8만 원 하는 거죠...(중략)... 오토바이 보험료는 저 같은 경우는 1년에 120 내고 있어요. 적재물 보험도 있네요.” (킷 7)

“저희는 수수료를 미리 내요. 월초에 미리 45만 원 내 버려요. 그러면 내가 얼마를 찍든 수수료가 없어요. 예전엔 다 이런 식이었어요. 공유망이 생기기 전에는. 그런데 이제 자사 기사 없이 공유창에다 오더를 빼는 업체들은 23%를 수수료로 먹어요.” (퀴 3)

“여기는 수수료가 주당 8만 원으로 되어 있어요. 그런데 어떤 사무실은 매일 일비로 받는 사무실도 있고요, 월 얼마씩 책정해서 받는 사무실도 있어요.” (퀴 5)

“회사 오더를 먼저 받고, 근데 페이지 다르죠. 회사 오더는 수수료가 20%인데 공용 오더를 찍으면 수수료가 23% 나갑니다...(중략)... 적재물보험을 드는데 저희 부담이(디덕터블이) 20% 정도 됩니다. 그거는 무조건 들게 되어 있습니다.” (퀴 12)

“저는 사무실 사용료로 매월 30만 원을 냅니다. 일종의 사글세 비슷하게 매달 30만 원 내면서 이제 그 사람 일감 주고, 쉴 수 있는 분위기 주고... 보통 다 받습니다...(중략)...콜 수수료는 건당 23%씩 따로 냅니다. 그 다음에 보험료는 자동차 보험 있구요. 저는 적재물보험 안 들었어요.” (퀴 11)

“저희는 수수료 20% 떼요. 그 다음에 기름값은 본인이 부담하고, 회사에서는 화물적재물보험 들어줘요. 그런데 내가 작년에 손해를 100만 원어치 냈으면 올해는 내가 손해액의 20%, 20만 원을 내야 해요. 그 1년 전에는 몇 프로만 내면 됐어요...(중략)... 그리고 PDA 사용료는 따로 줘야 해요. 전과라던가 그 사용료...” (퀴 10)

“큰 회사는 적재물보험 들어주고 한 달에 1만~2만 원씩 기사가 돈 내요. 그런데 조그만 곳은 안 되거든요. 적재물보험 안 들었어요.” (퀴 4)

대리운전 회사에서 콜에 대한 수수료는 회사별로 차이가 있었다. 가장 시장 점유율이 높은 로지가 20%를 제하고 있었다. 수수료 외에 프로그램 사용료와 보험료는 따로 책정되어 있었다. 보험료는 개인이나 업체마다 다소 다른데 대략 10만 원 전후로 나타났다. 콜마너는 건당 보험료 방식으로 건당 870원의 보험료가 나가고,³⁸⁾ 수수료는 정액(3,000원)으로 떼

는 경우와 정률(20%)로 떼는 경우가 있었다. 카카오대리의 경우 수수료와 보험료를 모두 합해서 20% 받고 있다. 지방의 경우 수수료를 달리 하는 중소 프로그램 업체들이 있는 것으로 나타났다.

“제가 프로그램을 6개 갖고 있습니다. 콜마너는 콜당 보험료 870원을 뺍니다. 그리고 콜 수수료 3,000원이 있고, 합산되는 거죠. 1만 원짜리 타면 수수료가 3,870원 나갑니다. 카카오는 그런 것 다 생략하고 20%를 가져가구요. 타사는 주급 17만 5,000원 내는 곳이 있어요. 여기는 주급으로 택시 사납금처럼 17만 5,000원을 내야 콜을 수행합니다. 그리고 다른 곳은 프로그램 열면 출근비 3,000원, 프로그램 사용료 500원이 제해지고, 콜당 3,000원씩 뺍니다. 출근비 3,000원은 모아서 자체 셔틀을 운행하는 것 같습니다.” (대리 4)

“저는 프로그램을 6개 깔고 있는데, 각각 다 한 달 사용료가 1만 5,000원씩입니다.” (대리 8)

“콜 수수료 20% 나가고, 보험료 단체보험 들었는데 한 달에 11만 원 뺍니다. 신호위반 등 카메라에 찍히는 것은 회사에서 50% 보조해줍니다... 사무실 내는 비용은 일비라고 하루에 1,000원씩 빼갑니다....교통비는 카드에 찍히는 걸 결산해보니 전철비가 5만~6만 원 되고, 셔틀 타는 금액이 한 번에 2,000~3,000원. 저는 잘 안 타려고 합니다. 대신 택시 타요. 나오는 택시는 싸게 탈 수도 있구요.” (대리 5)

“비용에는 수수료가 있죠. 그 다음에 보험료, 그 다음에는 프로그램 사용료가 있어요. 프로그램은 각 프로그램당 1만 5,000원씩. 프로그램 4개를 간 사람이다 그러면 6만 원이 빠져요. 그리고 수수료 20%가 또 빠져나가고, 보험료 같은 경우는 회사마다 기준이 달라요. 건당 보험료 얼마씩 떨어지는 곳도 있고, 월 얼마씩 떨어지는 데가 있어요. 이게 대체적으로 월

38) 보험료를 따져보면 카카오대리는 건당 650원의 보험료를 회사가 부담하고 있고, 콜마너는 건당 870원의 보험료를 기사가 내고 있었으며, 로지는 한 달 10만 원 전후의 보험료를 기사가 부담하고 있는 형편이다. 로지가 제시하는 보험료를 10만 5,000원으로 잡으면, 콜마너 120콜을 탈 수 있는 금액이다. 이를 25일로 나누면 4.8콜이고, 20일로 나누면 6콜이다. 즉 하루에 같은 회사 콜을 5~6콜 이상 수행하지 않는다면 콜마너처럼 건별 보험료가 더 낮다.

10만 원 조금 넘는 선에서 계산이 돼요.” (대리 3)

“저는 프로그램 3개 각 1만 5,000원씩 쓰고 있고, 수수료 20% 떼고... 버스 카드 충전비가 믿기지 않겠지만 20~30 들어갑니다. 그리고 택시비도 1만 원 잡아야 돼요. 1만 원에서 1만 5,000원. 하루에 보통. 그러니까 택시비 한 40 잡고 버스카드 충전비 25 잡고 평균치로요 65만 원 정도 들어요. 택시는 왜 그러냐면요, 내가 빠져나가려고도 택시를 타겠지만 2km나 3km 떨어진 곳에서 콜이 있으면 그거 잡고 가야 되니까 택시를 타야 된단 말이에요.” (대리 6)

“현재 프로그램 사용료랑 대리기사 보험료 합쳐서 하루에 3,240원씩 제한됩니다...(중략)... 대인대물 다 되는데 자기부담이 30만 원 되는 걸로 알고 있습니다.” (대리 7)

“수수료는 20%이고, 프로그램 3개 쓰니까 프로그램 사용료 4만 5,000원과 각 프로그램별로 배차료 1만 5,000원씩 4만 5,000원 더해서 9만 원. 그리고 보험료는 사무실 단체보험으로 내가 10만 원 내는데, 다른 사람이 얼마 내는지는 몰라요. 교통비는 한 30만 원 될라나 한 달에.” (대리 2)

나. 소득

플랫폼 기반 이동노동자들의 실제 소득수준을 살펴보았다. 앞에서 음식배달대행, 퀵서비스, 대리운전에 종사하게 된 동기의 하나는 몸은 고되지만 비교적 수입이 낮기 때문이라는 설명을 한 바 있다. 여기에서는 소득이 나은 편이라는 이들의 인식이 과연 그러한가에 초점을 두고 살펴보았다. 소득에 대한 것은 실태조사가 더 객관적이기 때문에 노동연구원에서 시행된 실태조사를 기반으로 한 연구들을 주로 인용하기로 한다.

우선 음식배달대행의 경우 각종 비용과 세금 및 사회보험료를 제외한 월 순소득액은 평균 229만 5,000원인데(박찬임 외, 2016), 이는 2015년 3월 경제활동인구조사 부가조사의 전체 근로자 월평균 임금인 231만 4,000원과 유사한 수준이고 300인 미만 기업 무노조 비정규직 임금평균인 139만 원보다는 상당히 높다. 그러나 이들은 일반 근로자보다 훨씬 긴 시간

일하고 있기 때문에 시간당 임금은 상대적으로 낮은 수준이었다. 시간당 임금은 평균 8,790원이고, 시간당 최저임금인 6,030원 미만의 임금을 받는 경우도 12%에 달하고 있었다(황덕순 외, 2016a).

퀵서비스 기사의 경우 각종 비용과 세금 및 사회보험료를 제외한 월 순소득액은 평균 187만 4,000원으로 전체 근로자의 월평균 임금보다는 낮지만 여전히 무노조 중소기업의 비정규직 월평균 임금보다는 50만 원 가량 높았다. 그러나 시간당 임금을 보면 평균 7,526원이었고 법정 최저임금인 6,030원 미만을 받는 경우가 35%에 이르고 있었다(황덕순 외, 2016b).

대리운전 기사의 경우 비용, 세금, 사회보험료를 제외한 월 순소득은 평균 181만 5,000원이고, 150만 원 미만을 버는 경우도 27%로 나타났다. 그리고 이들의 시간당 임금은 8,700원가량 되었고, 법정 최저임금 미만을 받는 경우는 14%였다. 그러나 대리운전이 대부분 밤에 일한다는 점을 감안해서 야간 근무시간을 1.5배로 늘린다면 이들의 시간당 임금은 더 적어질 수 있다. 또한 대리운전의 경우는 일이 물리는 시간이 밤 9시부터 새벽 1시 사이로 한정적이기 때문에 일하는 시간을 늘린다고 해서 소득이 더 높아지는는 않았다. 황덕순 외(2016a)의 연구에 의하면 56시간 이상 일하는 집단에서 시간당 최저임금이 법정 최저임금보다 낮은 집단의 비율이 40.9%라고 한다.

이를 요약하면 이들이 버는 월소득은 이들이 일할 수 있을 것으로 예상되는 무노조 중소기업의 비정규직이 받는 월소득보다는 높았다. 이는 이들이 고를 수 있는 일자리 중에서는 많이 버는 것이라고 볼 수도 있을 것이다. 그러나 이들의 근로시간이 통상적인 근로자보다 현저히 길기 때문에 시간당 임금은 결코 높은 수준이라고 하기 어렵다. 또한 대리운전 종사자의 경우는 주로 일하는 시간이 야간이기 때문에, 이를 반영할 경우 시간당 임금은 더 낮아질 수 있다. 만일 배달대행기사들의 근로시간이 지금의 하루 12시간 근무에서 8시간 근무로 바뀐다면 이들의 소득은 현저히 줄어들 것이다. 앞으로 일자리 환경을 개선하기 위해서는 이들의 소득을 줄이지 않으면서 근로시간을 지금보다 축소하기 위한 방법을 생각해볼 필요가 있을 것이다.

제4절 재해와 건강

1. 재해경험과 대처방식

가. 주로 발생하는 사고의 종류

모두가 예상하듯이 플랫폼 기반 이동노동자들이 가장 많이 당하는 재해는 교통사고이다. 그러나 교통사고를 유발하는 요인은 다소 달랐다. 배달대행원의 경우는 한 시간에 4개 정도 배달할 수 있도록 콜 일정을 짝 짝하게 짜고, 급하게 운행하는 것이 가장 큰 이유였고, 헬멧 등 보호구를 착용하지 않는 경우 사고가 더 커졌다. 한 시간에 4건을 배달하려면 콜이 뜨는가를 지속적으로 확인하고, 아직 배달이 끝나기 전에 다른 배달을 2~4건씩 잡아놓아야 가능하다. 이렇게 서둘러서 배달을 잡지 않고 배달 후 다음 콜을 잡을 경우 한 시간에 배달할 수 있는 물량은 2개 정도에 불과하다. 회사에서는 위험하다고 운행 중 휴대폰을 보지 마라, 서둘러 다니지 마라 하지만, 소득에 관계되기 때문에 실제로 이를 지키기는 어렵다. 더욱이 오토바이와 차량사고 시 기사가 다칠 경우 상대방 보험회사에서 병원비가 나오고, 만일 과실비율이 낮다면 합의금도 받을 수 있기 때문에 상대적으로 경각심이 많지는 않다는 지적도 있었다.

“일단은 오토바이 타고 돈을 벌고자 하니까 속력을 좀 더 내게 되고 그러다 보면 신호위반도 하게 되고, 신호위반하다가 미처 못 봐서 사람과 닿는 다던지 차하고 사고가 난다던지 그럴 경우가 많이 있었어요.” (배달대행 5)

“시간에 쫓기고 가다보면 신호위반, 인도주행, 역주행 등을 할 수 있죠. 그러다 사고 나는 경우도 좀 있고. 저는 직진하고 있었는데 비보호좌회전 안 되는 곳에서 좌회전하는 차량이랑 부딪혀서 사고가 난 적이 있어요.... 그 다음에는 차가 갑자기 후진해서, 제가 피하려고 해도 갑자기 후진해서 박

아서 사고가 나서 처리한 적도 있죠.” (배달대행 7)

“큰 도로는 큰 사고가 나지만 사고가 많지는 않아요. 쪼그만 도로에서 많이 나는 것 같아요. 중앙선이 없는 교차로 같은 곳은 그냥 가잖아요. 상대방도 그냥 직진하고, 그런 데서 속 가다가 미처 못 볼 때 접촉사고가 나죠.. 보통 저 같은 경우는 바쁠 때나 급할 때 지나가다가 옆에서 나오는 차량이랑 접촉사고 몇 번 있었죠. 보통 차량이 문 열어서 다치는 경우도 많구요.” (배달대행 6)

“대부분 쉽게 생각하는 게, 상대방 차가 오토바이를 박았을 경우 과실 여부를 떠나서 다친 사람은 오토바이 기사니깐. 상대방 보험회사에서 병원비는 다 나오거든요. 그러다보니 거기에다 과실비율이 제가 적다고 하면 합의금을 받기도 하니까 그 부분은 크게 생각 안 하죠.” (배달대행 2)

퀵서비스 기사의 경우 가장 흔한 사고는 역시 운행 중 사고이다. 오토바이 운행 중 사고가 나는 이유는 진날 컨디션, 급하게 차치기, 급차선 변경, 교통법규 위반 등 때문이었다. 이 외에도 음식배달대행업과 마찬가지로 앱 프로그램을 확인하다 사고가 났다. 큰 사고는 졸음운전으로 일어났다. 그리고 다치게 되면 일단 오토바이가 넘어지니까, 허리, 무릎 등을 다치고, 헬멧 착용을 안 했을 경우는 얼굴이나 머리를 다치게 된다고 하였다.

“제가 운행을 하면서 핸드폰이 오토바이에 달려 있거든요. 정면을 보다가 살짝 내릴 수밖에 없어요. 그러다가 앞을 딱 봤는데 차가 멈춰 있었던 거죠. 저는 달리는 차인 줄 알았는데... 뒤에서 받았는데 잘못 넘어지면서 오토바이에 깔렸어요. 손목이. 그러면서 완전히 으스러져가지고...” (퀵 7)

“차량이 4중 추돌사고 나서 뒤에서 받아서 ... (중략)... 병원에 입원해서 밥을 못 먹겠더라고요... MRI 찍어보니 찢어졌더라고요. 몰랐고요. 나중에 보니 인대가 끊어졌다고 하더라고요. ... (중략)... 졸음운전으로 죽은 사람도 있어요. 아는 형님이 외곽순환도로에서 졸음운전하다가 안 좋은 일을 당했죠. 원인은 과로죠.” (퀵 9)

“작년에 발등의 뼈가 나가가지고, 탈골돼갖고 한 1년 일 못했어요... 수술 세 번 했어요. 차가 문을 열어가지고... 지나가는데 주차되어 있는 차가 그냥 문을. 승합차인데 문을 열어가지고 ... 그건 뭐 피할 방법이, 뭐 방법이 없죠.” (퀵 5)

대리운전의 경우 큰 사고보다는 주차장에서의 경미한 사고가 많았다. 그러나 큰 교통사고가 날 가능성이 있기 때문에, 대리운전 기사들은 아무런 대책이 없는 것에 대해서 불안해하고 있었다.

“대물사고가 많죠. 대인사고는 드물고 거의 뭐 접촉이죠.” (대리 3)

“대리운전사 카페에서도 얘기하듯이 사고의 90% 이상은 입차, 출차 시에 난다고 하거든요. 저도 지하 주차장에서 올라오면서 뒷바퀴의 휠이 연계 석에 긁혀서 그래서 한번 사고 났고, 대부분 그런 식이에요.” (대리 7)

나. 사고 발생 시 대처방식

사고가 발생하였을 경우 대부분의 이동노동자들은 사무실에 알리고, 연락을 받은 사무실에서는 실장 등 관리책임자가 와서 보험회사에 신고 하고 필요한 사고처리를 해주고 있었다.

“사고가 나면 사무실 쪽에 전화합니다. 그러면 저희 실장들이 현장 가서 보고서 사고 처리를 해줘요. ... 전화받게 되면 실무진 간부급들이 가서 일단 보험접수 다 해주고, 다쳤다면 병원으로 보내고...” (배달대행 5)

“사고가 나면 일단 음식점에 전화를 해서. 그리고 난 다음에 업체에다 일단 전화를 해서 사고가 났다, 어느 위치다, 그걸 먼저 알려주고. 그러면 업체에서 관리자들이 와요. 관리자 중 한 명이 와서 사고처리를 해주고, 그런 식으로 해서 처리를 일단 받아요.” (배달대행 7)

“사고가 나면 팀장들이 와서 처리해주고 그래요. 위에 전화해서 사고가 났으니깐 배차 빼주시고 사고처리 좀 할게요라고 하고 사람을 보내준다고 하면 ... 팀장들한테 가봐라라고. 왜냐면 팀장은 회사일도 좀 보고 관리 좀 해

달라 책임을 주면서 그 사람한테 수입을 조금 더 주는 거죠.” (배달대행 8)

“다쳤을 때 퀵사가 하는 일은 없어요. 교통사고로 자기가 알아서 상해보험 들었으니깐 업무 중 계단을 올랐다가 다치면 모 어떻게 해줄 사람이 없잖아요. 그래서 상해보험을 들었어요.” (퀵 9)

“다쳤을 때 일단 사무실에 전화해서 사고를 설명하고 다른 분한테 넘겼으면 좋겠다 이렇게 연락을 했어요. 그리고 119를 불러달라고 얘기를 해서 119를 불러서 응급차를 타고 갔어요.” (퀵 12)

“사고가 발생해서 회사에 전화를 하거나 하면 회사에서 다 처리해줘요.” (대리 3)

2. 산재보험 가입 여부와 산재보험 가입 의사

가. 산재보험 가입 여부

전속 특고의 산재보험 가입 여부에 대한 DB 분석 결과는 전 장에 있다. 그러나 본 장에서는 2016년 한국노동연구원이 시행한 조사에서 나타난 음식배달대행업 종사자와 비전속 퀵까지 포함한 퀵서비스 종사자 전체의 산재보험 가입률을 살펴보고, 실제로 어떤 형태로 산재보험에 가입 또는 미가입되어 있는가를 살펴보았다.

박찬임 외(2016)에 따르면 음식배달대행업 종사자의 산재보험 가입률은 38%이고, 황덕순 외(2016b)에 따르면 퀵서비스 종사자의 산재보험 가입률은 39%라고 한다.

본 연구에서는 산재보험 가입 여부를 질문하고 회사에서 산재보험에 들라고 권유하였는지, 산재보험 드는 것을 왜 꺼려했는지 질문하였다. 이에 대한 응답은 각 직종별로 다소 차이가 있었다.

음식배달업의 경우는 종사자들을 상당히 타이트하게 관리하고 있으며, 몇몇 회사에서는 산재보험에 가입하도록 권유하거나 ‘전속형’ 특고로 산재보험에 가입해 있었다. 그런데 어떤 회사는 수습기간 3개월 동안은 임

금근로자로 산재보험에 가입시켜주고, 4개월째부터는 프리랜서로 산재보험에 특고로서 가입할 수 있다고 안내했다. 그리고 비록 한 케이스이긴 하지만 일부 직원만 산재보험에 가입시키고 미가입 직원이 다쳤을 때에도 산재를 해주는 회사가 있었다. 덧붙여 부가가치세 3.3%를 대신 내주는 회사도 있었다.

“산재보험에 가입되어 있어요. 나머지 고용, 건강, 국민연금은 가입되어 있지 않습니다. 소득세는 본인이 내죠.” (배달대행 5)

“산재보험에 가입하지 않으려 하면 저희가 될 수 있으면 들게끔 종용을 해요. 왜냐하면 저희도 산재보험 안 들고 사고가 나서 불이익을 당하시는 분들도 여럿 있었고, 입사해서 3일 만에 사고 난 사람들이 오자마자 산재보험을 들어놨어요... 젊은 사람인데 부모가 찾아와서 고맙다고 그런 적도 있어요 ... (중략)... 무조건 들라고는 하죠. 그런데 본인이 극구 안 하겠다 그러면 저희가 뭐 굳이.. (중략)... 산재 안 드시는 분들은 이제 보니까 잠깐 알바 한 달이나 그렇게 하고 가실 분.” (배달대행 5)

“저희는 산재보험 부분에 대해서 가입하고 싶은 사람은 가입을 하라고 고지했었는데, 가입을 대부분 안 하더라구요.... 이게 일단은 한 콜당 몇천 원, 몇천 원 이리는데... 돈을 보고 들어오고 일적인 부분에 대해서 돈을 보고 다 일하는 사람이기 때문에 나가는 돈이 아깝다고 생각을 많이... 회사에서 절반을 부담했는데도 안 하더라구요.” (배달대행 7)

“산재만 회사에서 하고, 소득세와 주민세는 사업자로 급여에서 다 떼고 있는 거죠.” (배달대행 8)

“산재보험은 들어가요. 저희는 90%는 다 가입되어 있어요. 회사가 가입해라, 가입하지 말아라라고 직접적으로 말하지는 않지만, 가입하게끔 유도를 하죠.” (배달대행 6)

“산재보험 없어요.” (배달대행 3)

“산재보험 없어요. 그런데 크게 사고가 났을 때 산재보험 안 들어도 산재 처리를 해주더라고요.” (배달대행 4)³⁹⁾

퀵서비스업 종사자들은 전속형일 경우 일부 산재보험에 가입되어 있었으며, 그렇지 않은 경우는 산재보험 가입을 권유하는 업체도 있었고, 이에 대해서 꺼려하는 업체도 있었다. 산재보험이 안 된 곳에서는 산재보험에 가입하고 싶다는 의견이 많았다.

“산재보험 있습니다. 2년 전에 가입애기가 나와서 가입 여부 물어보고 의 목적으로 한 것이 아니고 가입하고자 하는 사람들 상대로 가입했어요.” (퀵 9)

“산재보험 들면 좋은데 지금은 자율적입니다... 업체에서 50%를 내주지 않습니다.” (퀵 5)

“산재보험 들려고 했는데 회사에서 산재보험 들면 월 50%를 부담해야 되잖아요. 그러기 때문에 회사에서 못 들게 해. 회사에서 나가서 지입차주 개인 자격으로는 들 수가 있어.”(퀵 8)

“저희 퀵에도 산재보험이 있는데 비용이 한 달에 15만~20만 원 사이예요. 제가 잘못해서 하면 산재로 처리하지만, 교통사고를 산재로 처리할 수 있나요?” (퀵 2)

“산재보험에 대한 정보도 저도 솔직히 잘 모르고요. 일하다가 다치면 보험 식으로 그런 거잖아요?... 가입 의사가 별로 없죠.” (퀵 1)

“여기는 산재보험을 의무적으로 사무실에서 다 넣고 있어요. 한 달 3만 원 정도.....(중략)... 근로자라기는 뭐하고 개인사업자가 다 있긴 한데, 여기 사무실 같은 경우 근무를 한 분이 13~14년 돼요. 오픈하면서 계속 계셨던 분들이라 운영을 다 같이 하셨던 분들이죠... 다른 퀵은 산재보험을 잘 안 드는 것으로 알고 있어요. 오토바이 퀵이 많고 차량 퀵은 많이 없어요.” (퀵 6)

“산재는 큰 데는 해주는데, 여기는 안 해줘요. 그러니까 할 사람 하고, 안

39) 이 회사의 경우는 수습기간을 3개월 두고, 수습직원은 임금근로자로 취급하여 산재보험에 가입시킨다. 잘은 모르지만 산재보험에 안 든 사람에게 산재처리를 해 준 것은 이 부분과 관련이 있지 않을까 추측한다.

할 사람 안 하고... 저는 한 달 2만~3만 원 정도면 할 의향이 있어요.” (퀴 4)

“지금 업체가 안 해주는데 산재보험 들고 싶어요. 보통 한 5만 원에서 10만 원 사이면 들고 싶어요. 원래 그거 있어야 돼요. 화물하는 사람들은 거의 다 하고 싶어하죠. ...(중략)... 내가 지난번에 사고 난 후 운전자보험을 한번 들어봤어요. 한 달에 5만 원 나가는 거. ... (중략)... 그런데 산재보험 넣으면 운전자보험 굳이 넣을 필요 없잖아요.” (퀴 11)

대리운전업 종사자들은 아직까지 산재보험에 가입한 경우가 없다. 그리고 이후라 할지라도 업체가 나서서 산재보험 가입을 권유할 가능성도 현재로서는 크지 않다. 다만 종사자들의 산재보험 가입의향은 다른 직군보다 강하게 나타났다.

“만약에 산재보험을 한다면... 인제 금액이 어떻게 될지 모르지만 용의는 있죠...(중략)... 10만 원 안쪽이면 낼 수 있을 것 같은데...” (대리 5)

“대리가 산재가 어딴냐고 그러던데요? 산재가 된다면, 보험이 되면 좋은 거죠...(중략)... 금액은 생각 안 해봐가지고 모르겠어요.” (대리 6)

“이 일을 완전히 본업으로 한다면 산재보험은 대찬성이죠... 보험료는... 한 5만 원이어도 될 것 같은데요?” (대리 7)

“신분이 정식직원이 아니기 때문에 화물지입차처럼 용역회사에서 우리를 대리료 고용해서 4대보험도 내주고, 산재보험도 해주면 우리한테는 좋겠죠. 비용부담이 커서 그런지 아직까지 아무도 안 하고 있습니다...(중략)... 산재보험 가입할 수 있으면 당연히 가입하죠... 5만 원에서 10만 원 사이면 가입할 의사가 있습니다.” (전업대리 4)

“산재보험 넣을 필요가 없이 운전자보험을 차라리 넣겠죠...” (대리 9)

제5절 산재보험 가입과 관련한 시사점

우리나라에서 발달한 플랫폼 기반 노동은 사업방식이 외국과 다소 차이가 있다. 외국에서 플랫폼 종사자들은 플랫폼업체(프로그램업체)와 직접적인 관련을 맺어 일을 선택하고 보수를 받고 있는 경우가 대부분이다. 그러나 우리나라 플랫폼 종사자들의 경우 대부분은 중간 사무소(agency)를 두고 있었다. 이들은 플랫폼을 기반으로 하고 있지만, 노동력을 직접 관리하는 주체는 사무실인 경우가 대부분이었다. 이렇게 대행사가 더 있는 이유는 우리나라에서 발달한 플랫폼 노동의 형태가 대부분 고객과 직접 대면하여 서비스를 제공하는 형태로서 고객에게 얼마나 신속하고 친절하게 서비스를 제공하는가에 따라서 사업의 성패가 달라질 수 있기 때문이다. 즉 사업이 잘되려면 배달원을 직접 관리할 필요가 있기 때문에 사무실이 있는 것이다. 이들은 실상 출퇴근도 관리하고, 배달 오더도 관리하고, 고객과 분쟁이 생기거나 사고가 발생하였을 경우 분쟁이나 사고에 대한 처리도 맡아서 하고 있었다. 근로시간, 근로일수 및 쉬는 날, 업무 배정방식, 원하지 않는 행동을 할 경우 수수료율의 인상 등 업체가 종사자들의 업무방식과 업무시간에 대한 통제를 하는 방법은 다양했고 일상적이었다. 이러한 환경 속에서 소위 특고라는 사람들은 진짜 ‘특고’인 가라는 의문이 생긴다. 이들 이동노동자들이 산재보험제도에서 특수형태 근로 종사자로 취급되는 주요한 이유는 프리랜서 혹은 자영업자로 일을 받아서 하기 때문이다. 그렇다면 실제로 이들을 근로자와 자영업자의 중간적인 형태로 보아야 할지, 근로자에 가깝게 해석해야 할지는 논쟁거리이다. 업종에 따라서 다소 차이는 있었지만 심층면접 대상자 대다수는 현재 하고 있는 음식배달대행, 퀵서비스, 대리운전이 본업이었다.⁴⁰⁾

40) 음식배달대행업의 경우 약 95%가 현재 일자리 하나만 갖고 있었고(박찬임 외, 2016), 퀵서비스 기사는 92%가 현재 일자리만을 갖고 있었고, 현재의 일자리가 주업인 사람은 97%였다(황덕순 외, 2016b). 대리운전의 경우는 대리운전만을 하는 사람은 68%이고, 대리운전이 주업인 경우는 77%로 나타났다(황덕순 외,

음식배달대행업의 경우 다른 일을 할 거름은 거의 없었다. 배달원 중고참을 선택하여 팀장 혹은 관리자의 직무를 주고 기사들을 통제하고 있었다. 자유로운 콜선택처럼 보이지만, 필요할 경우 콜배당을 하고 있었고 아침 출근시간부터 저녁 퇴근시간까지를 철저히 관리하는 경우가 많았다. 음식배달대행업 종사자는 다른 프로그램을 통해서 배달건수를 늘리는 방식이 아니라 자회사의 프로그램을 빨리 선택하고 이를 빨리 수행해서 업무 성과를 올리는 방향으로 일하고 있었다. 이럴 경우 이들이 비록 프리랜서 등으로 계약서를 썼다 할지라도 업무의 실체는 근로자에 더 가깝다는 의심이 들지 않을 수 없다. 음식배달대행 종사자들은 자본이 거의 없고 빚이 있는 상태에서 빚을 갚거나 자신의 사업을 하기 위해서 일하는 경우가 거의 대부분이었다. 일하기 위한 유일한 수단인 오토바이는 빌리는 경우가 많았다.

그러나 이러한 위장 자영업자에 대한 정부의 규제는 아직 보이지 않는다. 정부는 계약서만을 가지고 이들이 자영업자라는 전제하에 그래도 근로자에 가까우니까 특수형태근로 종사자라는 이름으로 이들에게 보험료의 50%를 내도록 하고 있다. 이는 사실상 정책의 실패이다. 현재 특수형태근로 종사자로 나뉜 사람들 중 ‘근로자’로 분류되어야 할 사람을 찾아내고도 이들을 되돌려 놓지 못함으로써, 사업주에게 이들이 특근로 취급되어도 된다는 시그널만을 주고 있다. 사원을 정규직으로 채용하고 있다고 대대적으로 선전하고 있는 서울의 한 배달대행업체는 요즘 경기지역에서 자회사를 인수하여 특수형태근로 종사자로 사업을 운영하고 있다. 해당 업체의 종사자들은 동일한 일을 하지만 서울은 정규직, 경기도는 특수형태근로 종사자가 되는 것이다. 정부의 태만이 사업체의 반응을 나쁜 방향으로 유도하고 있는 예로 볼 수 있다.

퀵서비스 기사들의 근로형태는 다양했다. 새벽에 나와서 지속적으로 한 회사의 콜만을 받는 경우도 많았다. 다른 회사의 콜을 받는다 할지라도 돌아오는 길에 부수적으로 선택하는 것으로 나타났다. 그러나 몇 개 회사의 콜을 받는 형태도 없지 않았다. 퀵서비스 종사자를 어떻게 규정할 것인가는 계약 형식 이외의 실질을 살펴야 할 것이다.

퀵서비스 업체 중 지입차 형식으로 운영을 하는 곳, 즉 종사자들이 개인사업자 등록을 한 곳은 원칙적으로 산재보험 가입대상은 아니다. 그러나 이들 중 일부 회사에서는 퀵서비스 기사들에게 특수형태고용 종사자 지위로 산재보험에 가입할 수 있도록 해주고 있었다. 이는 퀵서비스 기사들의 산재보험 필요성을 대변하는 행위로 읽힐 수 있다.

대리운전의 경우 사무실의 지휘통제는 그리 많이 찾기 어려웠다. 다만 이들은 프로그램업체가 직접적으로 통제하는 처지에 놓여 있었다. 그리고 대리운전 기사 거의 대부분이 특정 프로그램 업체의 프로그램을 쓰고 있었다. 이 경우 프로그램업체와 대리운전 기사의 관계를 어떻게 설정해야 할지에 대해서 추후 연구가 필요할 것이다.

현행 산재보험법상 ‘주로’ 한 업체에 종사해야 한다는 특수형태근로 종사자의 산재보험 적용범위는 넓혀질 필요가 있다. ‘주로’ 한 업체라는 말이 단 한 군데의 업체와만 거래해야 50 대 50의 부담으로 산재보험에 가입할 수 있음을 의미하는 것은 현실과는 동떨어진 부분이다. 이들이 한 업체와만 거래할 경우 근로자인지 특수형태근로 종사자인지를 우선 따져 보아야 할 것이고, 이때 기준은 근로과정과 통제과정의 실질이 되어야 할 것이다. 만일 여러 업체와 거래하는 경우라 할지라도 ‘주로’ 한 업체라면 특수형태근로 종사자로 산재보험에 가입할 수 있도록 해야 할 것이다. 이때 ‘주로’의 의미는 전체 고용시간의 50% 이상 혹은 전체 소득의 50% 이상이 한 업체와 관련돼 있는 경우를 의미하는 것으로 해석한 바 있다 (박찬임 외, 2016). 이러한 두 카테고리에 속하지 못하는 근로자는 고위험업종 자영업자 특례제도로 산재보험에 가입시킬 수 있을 것이다.

제 5 장

요약 및 결론

제1절 연구결과의 요약

4차 산업혁명과 디지털 기술의 혁신은 이미 우리 앞에 다가온 미래이다. 기술혁신을 통해서 노동세계에서는 온라인 플랫폼을 이용해서 일감을 받는 비임금 근로자가 늘어날 것으로 예측되고 있다. 이들이 온라인 플랫폼을 통해서 복수의 사업주와 거래할 경우, 현재의 산재보험 구조는 이들을 수혜범위로 포괄하기 어렵다. 그러나 이들이 일하다 다쳤을 경우 산재보험의 필요성은 자명하다. 본 연구는 플랫폼을 이용한 특수형태고용 종사자의 산재보험 가입 가능성을 모색하기 위한 연구이다.

1963년 제정된 산업재해보상보험법의 적용범위는 이후 지속적으로 확대되어 왔으나, 현행 산업재해보상보험법은 여전히 ‘근로자’를 원칙적인 적용범위로 하고 있다. 그러나 고용형태의 다변화 등을 고려할 때 종속근로자만을 노동·사회보장법의 적용대상으로 삼는 것은 타당하지 않고, 사회보험, 특히 본 연구의 관심이라 할 수 있는 산업재해보상보험법의 보호범위를 근로기준법상의 근로자 개념과는 달리 정할 필요가 있다는 입법 정책적 비판이 다수 존재하는 상황이다.

한편, 우리나라의 경우 2000년대 초반부터 특수형태근로종사자의 보호 필요성 및 보호방안에 대한 논의가 계속되어 왔으나, 그 보호방식을 둘러싸고 여전히 이견이 존재하는지라 실질적인 결실을 맺지는 못하고

있다. 노동·사회보장법 영역에서 이루어진 특수형태근로 종사자 보호는 현행 산업재해보상보험법 제125조의 특수형태근로 종사자에 대한 특례 제도가 유일하다고 할 수 있다.

이에 대하여는 산업재해보상보험법상의 적용범위를 근로자 이외로도 확대하였다는 원칙적 의미를 부여할 수 있으나, 현행 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도가 가지고 있는 한계도 적지 않다. 첫째, 학설에서는 특수형태근로 종사자가 도리어 근로자로 인정되어야 할 종사자집단을 특수형태근로 종사자로 고착화시킬 수 있다고 우려한다. 둘째, 현행 산업재해보상보험법상의 특수형태근로 종사자에 대한 특례는 이에 해당하기 위한 요건으로 전속성을 요구하고 있는데, 특수형태근로 종사자에 대한 특례제도 도입 당시에 존재하고 있었거나 특례제도 이후에 생겨난 비전속적인 형태로 업무에 종사하는 특수형태근로 종사자를 포섭하는 데 한계가 있다는 점이다. 끝으로, 현행 산업재해보상보험법의 특수형태근로 종사자에 대한 특례는 시행령으로 적용직종을 정하는 방식을 취하고 있기 때문에 특수형태근로 종사자 전반을 보호하는 것이 아닌 시행령에 열거된 직종만을 보호대상으로 삼고 있어 그 적용범위가 제한적이라는 문제가 지적되고 있다.

가입률의 경우 무엇보다 우선 전반적인 가입률이 매우 낮은 가운데 직종별로 가입률 차이가 크다는 점이 두드러진다. 전체 특고의 가입률은 2015년 5월 말 현재 10.5%에 불과한 수준이다. 직종별로는 남성 직종에서 여성 직종보다 가입률이 높는데 이는 이들 직종이 다른 직종보다 상대적으로 산재의 위험이 높은 직종이기 때문으로 보인다. 퀵서비스 기사의 가입률은 51.6%이고, 레미콘 기사와 택배 기사의 경우에도 가입률이 각각 41.0%와 32.0%이다. 반면 학습지 교사와 손보설계사는 가입률이 10% 남짓이고, 생보설계사와 골프장 캐디는 6% 남짓이다.

직종별 가입률 차이보다 특이한 것은 사업체 규모별 가입률 차이가 나타나는 경향이 직종별로 상당히 다르다는 점이다. 일반적으로 사회보험 가입률이 사업체 규모가 커질수록 높은 것과는 매우 다르다. 이러한 결과가 나타나는 이유는 무엇보다도 우선 산재보험에 의무적으로 가입해야 하는 것이 아니라 적용제외를 통해 가입하지 않을 수 있기 때문이다. 특

히 직종별로 규모별 가입률이 서로 다른 양상을 보이는 것은 사업체 규모에 따라 회사에서 산재보험 가입에 대해 다른 정책을 채택하고 있기 때문으로 추론된다. 이는 산재보험 가입 기피 경향이 직종별뿐만 아니라 사업체 규모별로도 다르다는 점을 의미한다.

심층면접 결과 우리나라 플랫폼 종사자들의 경우 대부분은 중간 사무소(agency)를 두고 있었다. 이들은 플랫폼을 기반으로 하고 있지만, 노동력을 직접 관리하는 주체는 사무실인 경우가 대부분이었다. 사업체는 사실상 출퇴근도 관리하고, 배달 오더도 관리하고, 고객과 분쟁이 생기거나 사고가 발생하였을 경우 분쟁이나 사고에 대한 처리도 맡아서 하고 있었다. 근로시간, 근로일수 및 쉬는 날, 업무 배정방식, 원하지 않는 행동을 할 경우 수수료율의 인상 등 업체가 종사자들의 업무방식과 업무시간에 대한 통제를 하는 방법은 다양했고 일상적이었다. 또한 업종에 따라서 다소 차이는 있었지만 심층면접 대상자 대다수는 현재 하고 있는 음식배달대행, 퀵서비스, 대리운전이 본업이었다. 그렇다면 이들이 위장된 자영업자인지 진짜 특고인지를 확인해볼 필요가 있었다.

그리고 현재 다수의 사업자에게 노무를 제공할 경우 사업자를 확인하기 어려워 산재보험 가입이 되지 않는다는 설명은 플랫폼 기반 노동자들에게는 해당되지 않는 것으로 나타났다. 이들의 근로시간 및 보수가 어떻게 되는지는 실시간으로 플랫폼에서 알 수 있다.

제2절 새로운 산재보험 가입제도의 모색

산재보험 제도는 가입은 사업장 단위로 하되 보상은 인별로 하도록 되어 있었다. 이제 징수의 전산화 등을 통해서 인별 징수가 가능해졌지만, 아직도 어떤 근로자가 입·이직을 하는지를 명확히 관리하고 있지는 못하다. 이런 상황에서 여러 프로그램 업체를 통해서 소득을 얻는 플랫폼 기반 노동자들에게 개인별로 산재보험을 적용하기는 쉽지 않았을 것으로 여겨진다.

그러나 각 프로그램사에는 앱 프로그램을 이용하여 소득활동을 하는 디지털 특고 종사자들이 언제 어디서 무슨 일을 하고 얼마를 받았는지에 대한 자료가 모두 명확하게 남아있다. 디지털 특고 개인 한 사람을 중심으로 어떤 프로그램사에서 무슨 일을 하였는지를 알기는 쉽지 않지만, 각 프로그램사에서 수행한 서비스 건별로 살펴보면 누가 어떤 시간에 어떤 일을 하고 얼마를 수령했는가에 대해서 명확히 알 수 있다. 각 프로그램사에 있는 자료를 이용할 경우, 임금근로자만큼이나 소득자료가 명확할 수 있다.

즉, 개인의 소득 전체를 합산해서 산재보험료를 청구하는 것이 아니라 개별 사건별로 산재보험료의 청구가 가능하다는 것이다. 그리고 그 청구 자료는 각 프로그램사에 모여져 있다. 이렇게 개별 사건을 중심으로 산재보험에 가입시키되, 빼놓는 사업이 없다면 결국 디지털특고 종사 개개인의 경제활동이 산재보험의 포괄범위에 들어올 수 있게 되는 것이다.

민간 보험 중 콜마너와 카카오대리는 대리운전 보험으로 건별 보험료 방식을 채택하고 있다. 이 두 회사의 보험료를 보면 대형사인 카카오대리의 보험료가 더 낮다. 이러한 차이는 아마도 보험사에 대한 협상력의 차이를 반영하는 것으로 볼 수 있을 것이다. 건별 보험료 방식을 산재보험에서 차용하면 훨씬 더 쉽게 보험을 성립시키고, 보다 적절한 가격의 보험료를 책정할 수 있을 것이다. 건별로 소득에 대해서 업종별 요율을 적용한다면 보험료의 가격은 민간보다 낮아질 것이다.

보험료 부담주체가 누가 되어야 할지에 대해서는 사회적으로 논의가 더 필요할 것이다. 앱을 이용한 이동근로자가 실제로 자영업자로 위장된 임금근로자인지, 특수형태근로자인지 자영업자인지에 따라서 보험료 부담이 달라질 수 있을 것이다. 이때 사업주 역할을 할 주체를 찾는 것은 보다 엄밀한 조사가 필요하겠지만, 지금까지의 내용에서는 음식배달대행업과 퀵서비스는 사무실을 운영하는 업체가 사업주가 될 가능성이 높고, 대리운전은 프로그램 업체가 사업주가 될 가능성이 높다고 여겨진다.

Van 시스템처럼 매번 보험료가 빠져나가도록 하고, 이 돈을 분기별로 받는 형태가 편리할 것이다. 비단 디지털 특고뿐만 아니라 수많은 자영업자들에게도 이러한 방식의 산재보험료 징수는 가능할 것이다. 그리고

사회적 합의에 따라서 국세청이 프로그램사로부터 자료를 건네받아서 근로복지공단에 주는 방식, 혹은 국세청이 산재보험 징수기관의 역할을 하는 방식도 생각해볼 수 있다. 이렇게 거래마다 부가가치세나 거래세처럼 산재보험료를 제하게 된다면, 산재보험 가입의 범위는 지금보다 훨씬 더 넓어질 가능성이 있다. 그리고 이러한 방식의 산재보험 징수방식이 잘 자리잡게 되면, 다른 사회보험으로 범위를 넓힐 가능성도 있다.

정부가 디지털 시대에 맞는 새로운 도구를 두고, 이전의 도구로는 구멍이 뚫렸다면 산재보험을 적용하기 어렵다고 말하는 것은 적절치 않다. 새 시대에 맞는 상상력으로 새로운 사회보험 적용방식을 모색해볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강성태(2007), 「특수고용직의 노동법적 보호 - 관례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로」, 『노동정책연구』 7(3), 한국노동연구원, pp.93-117.
- 고용노동부(2015), 『2014년도 산재보험 사업연보』.
- 강희원(2013), 「근로계약법의 이론적 정초」, 『노동법학』 제48호, 한국노동법학회, pp.169-208.
- 근로복지공단, 「특고 산재 DB」.
- 김기선 외(2015), 『공정계약을 통한 특수형태업무종사자 보호방안연구』, 고용노동부 학술연구용역보고서.
- 김상호 · 박지순 · 김영문(2011), 『고용형태 다양화에 대응한 산재보험 적용 및 운영방안』, 고용노동부.
- 김재훈(2009), 「한국의 근로계약법제의 현황과 과제」, 『노동법학』 제32호, 한국노동법학회, pp.145-191.
- 김종진(2012), 「특수고용노동자 산재보험 적용의 현실과 문제점」, 『노동사회』, 제164호(2012년 5·6월).
- 김형배(2008), 「한국에 있어서의 노동법 패러다임의 변화」, 『노동법학』 제28호, 한국노동법학회, pp.1-19.
- 도재형(2013), 「사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자」, 『노동법연구』, 제34호, pp.197-244.
- 박은정(2015), 「산재보험법의 경계석 고쳐 세우기」, 『노동법학』 제54호, 한국노동법학회, pp.65-89.
- _____ (2016), 「산재법상 특수형태근로종사자 개념의 비판적 이해」, 『노동법학』 제57호, 한국노동법학회, pp.135-157.
- 박제성(2007), 「근로자성에 관한 대법원의 법고창신 - 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29735 판결」, 『노동법연구』 제23호, pp.69-88.
- 박지순(2005), 「사회보험의 인적 적용범위에 관한 고찰 - 사회보험법과

- 노동법상의 근로자개념을 중심으로, 『노동법학』 제20호, 한국노동법학회, pp.161-200.
- 박지순·김용진·문성현·이원희·전형배(2013), 『특수형태업무종사자 노무제공 실태를 고려한 산재보험 적용방안 연구』, 고용노동부.
- 박찬임·이승렬·박제성(2016), 『배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안』, 고용노동부.
- 윤애림(2012), 『산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안』, 『노동법연구』 제33호, 서울대학교 노동법연구회, pp.47-91.
- _____(2013), 『복수의 사업주에게 노동력을 제공하는 자에 대한 산재보험 적용』, 『노동법연구』 제34호, 서울대학교 노동법연구회, pp.289-319.
- 이 정(2007), 『근로계약법제의 도입에 대한 입법론적 고찰』, 『외법논집』 제26권, pp.323-350.
- 장우찬(2014), 『산재보험법상 특수형태근로종사자 적용 특례 조항의 비판적 검토 - 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 부담의 타당성 문제를 중심으로』, 『노동정책연구』 14(1), 한국노동연구원, pp.155-185.
- 정재훈·박대영·김태오·박종필·신호순·김수현(2010), 『특수형태업무종사자 산재보험 적용방안 마련: 퀵서비스, 택배, 대리운전, 간병을 중심으로』, 고용노동부.
- 한국노동연구원(2016), 『디지털특고 심층면접조사』.
- 황덕순 외(2016a), 『고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구』, 한국노동연구원.
- 황덕순·박찬임·이승렬·이병희·강병식·박혁(2016b), 『고용보험 제도 분석과 개선방안 연구: 특수형태근로종사자 고용보험 적용방안』, 미발간 원고.

◆ 執筆陣

- 박찬임(한국노동연구원 선임연구위원)
- 황덕순(한국노동연구원 선임연구위원)
- 김기선(한국노동연구원 연구위원)

일자리 형태의 다양화 추세와 산재보험

- | | |
|---------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2016년 12월 24일 인쇄
2016년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 방 하 남 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 310147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | 고려씨엔피 (02) 2277-1508/9 |
| ▪ 등록 일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록 번호 | 제13-155호 |

© 한국노동연구원 2016 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0127-9