

민간부문(택배산업) 비정규 노사관계 평가와 전망*

박 종 식**

I. 머리말

1990년대 후반 이후 한국 사회의 취업자 특징 중의 하나로 소위 ‘특수고용형태종사자’의 규모가 지속적으로 확대되고 있다는 점을 지적할 수 있다. 여기서 ‘특수고용’이라는 용어를 사용하는 이유는 과거에는 주로 기업과 임금노동자가 ‘고용계약’을 체결했으나 점차 기업이 임금노동자와의 고용계약 대신 개인사업자로서 ‘근로계약’을 체결하고 있기 때문이다. 그리고 이와 같은 형태의 취업자들은 대부분 민간부문에서 나타나고 있는데, 전통적인 의미의 노동자와 차이가 있는 점은 분명하지만, 그렇다고 이들을 기존의 자영업자/개인사업자로서 규정하기에는 어려운 측면들이 현실적으로 존재하고 있다.

20세기 후반 노동시장 변화의 흐름 – 고용의 유연화 경향 – 하에서 특수고용형태종사자들은 대체로 개인들의 노동결과물을 개별 단위로 측정하기가 상대적으로 쉬운 경우, 즉 단위 노동을 파악하기 쉬운 경우에 보다 쉽게 나타나고 있다.¹⁾ 그리고 개별 단위 노동성과에 기반을 둔 특수고용형태종사자가 더욱 확대될 수 있었던 사회환경적인 배경으로 정보통신기술의 발전에 따른 인터넷 보급의 확산 및 상시화, 나아가 인터넷 이용에 있어서 모바일화로 인해 이동성 확대를 지적할 수 있다. 노동시장의 변화와 정보통신기술의 발전으로 인해 개별화된 형태로 노동의 결과물에 대한 측정과 평가가 용이해지면서 기존 임금노동의 개인사업자화는 더욱 더 빠른 속도로 확산되고 있다.

* 이 글은 고용노동부 학술연구용역사업의 일환으로 수행한 『2017년도 노사관계 실태분석 및 평가』 보고서의 일부를 정리한 것이다.

** 연세대학교 사회발전연구소 전문연구원(foral@hanmail.net).

1) 즉 전체적인 공정의 일부분을 담당하는 노동자들의 경우에는 노동자들의 개별 실적을 평가하기가 어렵기 때문에 특수고용으로 전환하는 데 제약이 있다. 반면 개별 방문 영업, 특정 물건의 개별 운반 등 학습지 교사, 골프장 캐디, 보험운전기사, 화물운전기사, 택배기사 등의 노동은 상대적으로 특수고용으로 전환하기에 용이하다.

이와 같은 사회환경의 변화 및 노동시장의 변화 인해 특수고용형태종사자들은 꾸준히 확대되고 있다. 형식적으로 고용계약은 아니지만, 실질적인 노동/작업의 내용을 살펴보면 계약상으로만 임금노동 형태를 벗어났을 뿐 실질적으로 과거 사용자의 위치에 있던 기업들의 지휘-통제가 일정 정도 나타나고 있다는 것이다. 이러한 점에서 특수고용형태종사자들에 대해서는 외국에서도 ‘위장된/거짓 자영업자(the disguised/bogus self-employed)’라는 지적이 심심찮게 제기되고 있다. ILO에서도 ‘위장된 자영업자’/‘종속적 자가 고용(dependent self-employment)’이라는 용어를 사용하여 특수고용형태종사자들을 비정규 고용(nonstandard employment)의 한 유형으로 분류하고 있기도 하다(ILO, 2016). 따라서 특수고용형태종사자들의 확산에 대해서 기존의 고용계약 관계가 ‘모호한’ 고용계약 관계(ambiguous employment contract relationship)로 전환되고 있다는 특징을 지적할 수 있으며, 아울러 이러한 과정에서 ‘전통적인 노사관계’ 영역에서도 변화가 나타날 수밖에 없는데, 이는 ‘새로운 노사관계 영역의 등장’ 또는 ‘기존 노사관계의 재구성’이라고 평가할 수 있다.

이 글에서는 특수고용형태종사자의 확산에 대한 기본적인 이해를 바탕으로 민간부문 비정규 고용의 한 유형인 특수고용형태 중 최근 한국 사회에서 새로운 노사관계의 움직임이 가시화되고 있는 택배산업의 사례를 검토하고자 한다. 본문에서는 한국 택배산업의 성장과정과 택배기사들의 노동실태, 그리고 택배기사들의 노동조합 결성흐름과 주요 요구사항들을 정리할 것이다. 이어서 향후 택배산업을 포함한 특수고용형태종사자들의 노사관계(노동문제 포함)에 대한 대응 필요성을 언급하면서 글을 마무리하고자 한다.

II. 한국 택배산업의 특성과 성장

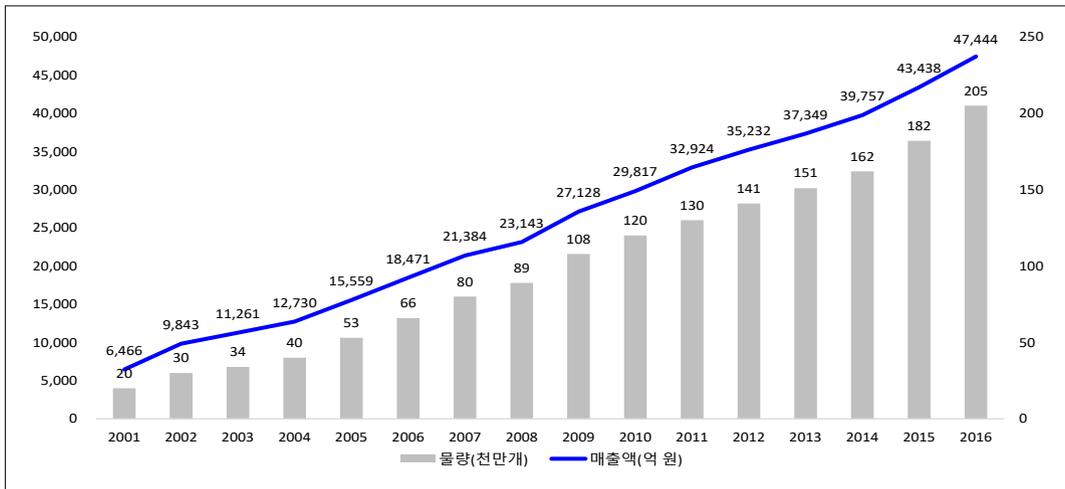
1. 택배산업의 정의와 성장과정

택배산업은 ‘소형·소량의 운송물을 고객의 주택, 사무실 또는 기타의 장소에서 수탁하여 수하인의 주택, 사무실 또는 기타의 장소까지 운송하여 인도하는 것’으로 정의하고 있다(공정거래위원회의 택배표준약관 개정안(제10026호, 2007. 12. 28) 제2조(용어의 정의) 제1항). 이러한 공식적인 정의를 조금 더 구체적으로 살펴보면 ‘개인 또는 기업 화물 송화인(보내는 사람)이 화주로부터 포장 단위당 30kg 이하(가로+세로+높이의 합이 160cm 이내, 최장변이 100cm 이내)의 소형·소량 화물의 수송을 의뢰받아 화물의 접수로부터 포장, 수송, 배달에 이르기까지의 일체의 수송서비스를 운송인의 일관책임하에 문전 서비스(Door to Door Service)로 운송하

는 수송체제'로 정의하고 있다(송계의, 2011). 택배산업은 산업화 시작 초기에는 진입비용이 비교적 적게 들며, 택배망도 복잡하지 않아 조직도 상대적으로 단순하기 때문에 누구나 사업을 시작할 수 있어서 비교적 경쟁이 심한 레드오션 산업이라고 할 수 있었다. 그러나 산업이 어느 정도 성숙하고 물류창고, 허브 등 네트워크 구축에 필요한 투자비용이 급증하면서부터 신규업체의 진입은 거의 불가능하며, 나아가 기업 간 인수합병 등으로 규모를 키워서 대형업체들만 살아남게 된다.

한국에서 택배산업이 본격적으로 성장하기 시작한 2000년대 이후 택배산업의 성장추이를 살펴보면, 2001년 택배물량 약 2억 개, 매출액 6,466억 원에서 2016년에는 택배물량 약 20억 개, 매출액 4조 7,444억 원으로 지난 15년 동안 택배물량은 약 10.3배, 매출액은 7.3배가 성장하였다. 또한 연평균 성장률을 살펴보면, 2000년 이전 38.0%, 2001~2005년 26.9%, 2006~2010년 16.2%, 2011~2016년 9.5%의 연평균 성장률을 기록하고 있다. 2000년 대 초반과 비교하면 최근에는 성장률이 다소 둔화하고는 있기는 하지만, 같은 기간 3~4%대의 GDP 성장률과 비교하면 택배산업은 여전히 매우 높은 성장세를 지속하고 있음을 확인할 수 있다(신태중, 2017). 아울러 전체 택배물량이 증가하면서 1인당 택배이용 횟수도 빠르게 증가하고 있는데, 연간 택배이용 횟수는 15세 이상 국민 1인당 2000년 연간 3회에서 2014년 38회로 매년 약 11%씩 증가하고 있다(한국통합물류협회, 2016).

[그림 1] 택배물량 및 택배산업 매출액 추이

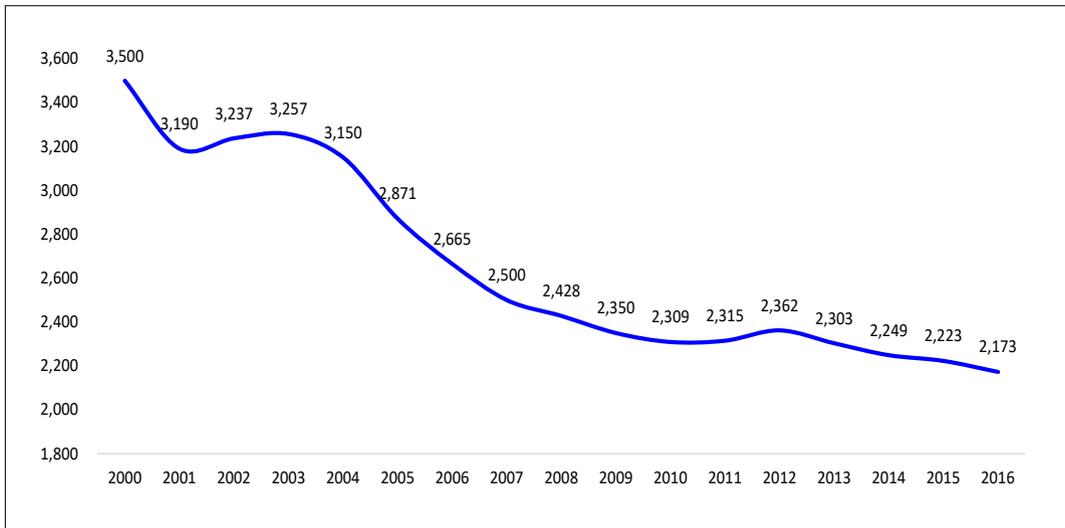


자료 : 신태중(2017: 10)의 수치를 이용해서 재작성.

그런데 한국의 택배산업이 급성장하는 동안 택배 1건당 평균 배송단가는 지속적으로 하락하고 있다는 점을 지적할 필요가 있다. 1건당 평균 운송단가는 2000년 3,500원에서 2002~2003년

과 2012년을 제외하면 매년 꾸준히 낮아져서 2016년에는 2,173원으로 2000년과 비교했을 때 약 37.9% 하락하였다. 택배기사는 개인사업자로서 집하·배송 건수에 따라서 수수료를 받고 있기 때문에, 택배 운송단가의 하락은 택배기사의 소득 및 노동시간, 그리고 서비스의 질에 곧바로 영향을 미친다. 택배기사들은 배송단가가 하락하는 동안 기존 소득을 유지하기 위해서는 산술적으로 과거보다 더 많은 물량을 배송해야만 하기 때문에 택배기사의 업무시간이 계속 늘어나고 있다. 아울러 택배배송 업무시간을 최대한 줄이기 위해서 최종소비자와 직접적인 연락 없이 일방적으로 택배물건을 대문 앞이나 경비실에 두고 가면서 문자만 남기는 사례들이 많아지면서 서비스의 질도 나빠지고 있다.

[그림 2] 택배 박스당 평균 운송단가 추이



자료 : 물류신문사, 2016년 물류산업총람(신태중, 2017: 13에서 재인용).

III. 한국 택배기사의 고용형태와 노동조건

한국의 택배기사들의 고용형태와 노동조건에 논의에 앞서 먼저 택배기사의 규모를 살펴보면, 한국노사관계학회(2011)에서는 택배기사 수를 2004년 2만여 명에서 2011년 택배업체 수 17개, 전체 택배기사 수는 약 3만 7천 명으로 추정하고 있다. 신태중(2017)의 조사에서 2016년 12월 기준으로 우체국 택배를 제외한 업체별 전체 택배차량(택배기사) 수는 42,148대(명)이며, 여기서 제외된 우체국 택배의 시장점유율을 바탕으로 우체국택배 기사를 약 5천~6천 명 정도

로 파악하여 전체 택배기사는 4.7만~4.8만 명 정도로 추정하고 있다. 택배연대노조에서도 2017년 현재 택배기사 수를 전국적으로 4만 5천여 명 정도로 추정하고 있다. 연도별 택배기사 수를 정확하게 파악할 수는 없지만, 2004년 2만여 명에서 2016년 말 현재 4.5만~4.7만 명 정도로 지난 10여 년 동안 택배기사 수는 2배 이상 증가하였음을 추정할 수 있다.

1. 고용형태 : 다양한 유형의 고용계약 관계

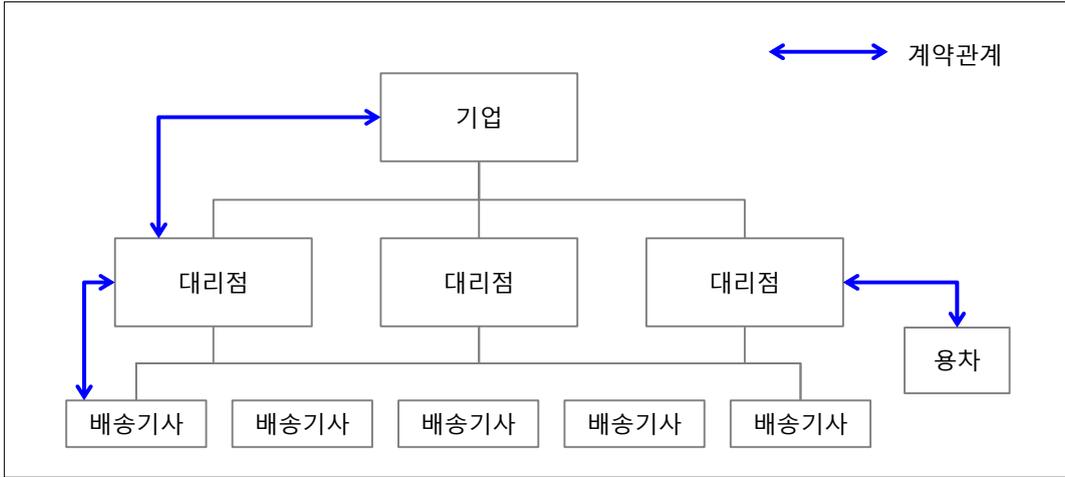
1990년대 이후 택배산업의 제도화와 함께 본격적으로 택배업체들이 등장하기 시작하면서 택배업체들은 택배기사들과 직접 고용계약을 체결하고 직고용해서 택배업을 시작했었다. 이는 과거 택배산업이 기업 간 거래(B2B²⁾)가 중심일 때에는 어느 정도 안정적인 물량을 확보할 수 있었기에 택배업체와 택배기사는 직접 고용계약을 체결하고 업무를 맡기는 것이 가능했었다. 하지만 1990년대 이후 기업-소비자 간 거래(B2C)를 중심으로 택배산업의 규모가 빠르게 증가하여 택배물량의 안정성 확보가 점차 어려워지면서 택배기사와의 고용계약이 점차 근로계약으로 전환되기 시작하였다. 특히 1997년 외환위기 이후에는 대부분의 택배업체들이 택배기사들에게 개인사업자등록과 함께 개인소유 화물차량을 확보하지 않으면 택배물량을 주지 않겠다고 하면서 택배기사들은 택배업체들의 요구에 의해 노동자에서 개인사업자로 전환되었다(조돈문 외, 2015).

이러한 점에서 1990년대 후반 시기는 택배기사들이 임금노동자에서 개인사업자로의 전환이 진행된 중요한 분기점이었다고 할 수 있다. 그리고 이와 같은 기존 고용관계의 해체과정은 시기별로 구분해서 특징을 살펴볼 필요가 있다. 고용관계가 해체되던 초기에는 택배업체와 택배기사가 직접 위·수탁 계약을 체결하였다. 즉 처음에는 택배업체와 택배기사 중간에 택배업체 본사 직영 지점이나 영업소와 소통하면서 업무수행을 했었으나 이와 같은 계약관계도 시간이 지나면서 변화가 나타나기 시작했다. 기존 택배업체의 직영 영업소나 지점들이 택배업체와 다시 위·수탁계약을 체결한 대리점으로 전환되면서 택배기사들은 이제 택배본사와 직접 계약하는 것이 아니라 지역별 택배 대리점과 택배 위·수탁 계약을 체결하고 있다. 그 결과 택배기사들은 임금노동자에서 개인사업자로, 다시 단층적인 계약관계의 개인사업자에서 증층적인 계약관계하의 개인사업자로 택배산업 내에서 존재양태가 변화하고 있다.

하지만 일반화되고 있는 <택배업체-대리점-택배기사>의 계약구조 이외에도 업체별로 택배업체와 택배기사 간에 다양한 형태의 계약관계들이 여전히 존재하고 있다. 택배업체와 영업소는 위탁관리계약인데, 영업소에서 택배기사와 근로계약을 체결하는 사례(합동물류 및 경동

2) 일반적으로 기업 간 거래(Business to Business)는 B2B로, 아래의 기업-소비자 간 거래(Business to Consumer)는 B2C로 사용하고 있다.

[그림 3] 최근 일반화되고 있는 택배업체 계약구조



자료 : 강동수 외(2015).

물류)도 있으며, 여전히 회사차량을 이용하며 기사를 직접 고용하거나 수수료를 지급하는 사례(성화물류)도 있다. 본사 명의 차량은 본사와 차주 간 위·수탁계약을 체결(비직영)하고 운수회사 명의 차량은 본사와 운수회사 간 운송계약을 체결(지입)하며, 개별 명의 차량은 본사와 차주 간 제품배송용역계약을 체결(지입)하는 업체(용마로지스)도 있었다(강동수 외, 2015).

2. 택배기사들의 근무환경 실태

택배기사들의 기본적인 노동실태에 대해서는 면접조사를 바탕으로 택배기사의 하루 일과를 재구성해보도록 하자. 택배기사들은 보통 아침 7시까지 지정된 터미널 또는 대리점에 출근하며, 자연스럽게 당일 배달할 물건들의 분류작업을 진행하고, 본인이 운전하는 차량에 싣는 작업(상차)을 한다. 이 작업은 보통 3~4시간 정도 소요되며, 빠르면 오전 10시나 늦어도 11시 전에는 분류업무를 끝내고 배송업무를 시작하게 된다. 오전 10~11시 정도에 배송을 시작하여 보통 오후 5시 정도에 배송업무를 종료하는 경우도 있고, 밤늦게까지 계속 배송작업을 하는 경우도 있다. 최근에는 하루 평균 배송 물량이 증가하면서 택배분류 및 상차작업이 오전에 끝나지 않고, 오후 1~2시까지 작업을 진행하기도 하며, 배송물량의 증가로 배송작업이 저녁까지 이어지는 경우가 많다고 한다. 배송작업을 종료한 택배기사들의 경우에는 오후 5시 이후에는 택배발송업체를 방문해서 택배발송 물건들을 받아서 터미널-허브로 보내는 집하작업을 오후~저녁 시간에 하기도 한다. 배송 및 집하작업과 함께 송장작업을 하면 보통 오후 9시 넘어서 업무가 종료되며 늦으면 오후 10시에 퇴근하는 경우도 있다. 이와 같은 택배기사들의 일상을

재구성해보면 하루 근무시간은 보통 14~15시간이며, 일요일을 제외하고 주 6일 근무하고 있으므로 주당 평균 70시간 이상 매우 장시간 노동을 하고 있었다. 그리고 개인사업자로서 근무 시간 중에는 별도의 정해진 휴게시간은 없었다. 업무 중에 개인적인 판단에 따라 조금씩 휴식을 취하고 식사하는 시간을 감안하더라도 택배기사들은 실제 하루 12시간 이상 근무한다고 할 수 있다. 개인사업자인 택배기사들의 식사시간은 따로 주어지는 것은 아니며, 배송 과정에서 택배기사들이 각자 알아서 식사를 해결해야 한다.

한국 택배산업의 성장과정과 택배기사들의 노동실태와 관련한 몇 가지 쟁점 사안들을 도출해서 정리하면 아래와 같다.

가. 장시간노동과 택배단가 문제

택배기사들의 불만이 가장 큰 장시간노동 문제는 심각한 수준이라고 할 수 있다. 한국 취업자들의 연평균 노동시간이 2015년 기준 2,113시간인 데 반해 택배기사들은 최소 월 250시간 이상, 연간 3천 시간 이상 초장시간 노동을 하고 있다. 더욱이 택배기사들은 개인사업자로서 건당 수수료를 받고 있기 때문에 초과노동에 대한 추가 수당도 없다. 이와 같은 택배기사들의 장시간노동 문제 해소방안으로는 기본적으로 택배단가 현실화(인상)를 통해서 해결해야 한다는 것이 택배기사들의 일관된 주장이었다.³⁾ 택배단가의 인상 없이는 하루 180~220개를 배송해야만 하는 상황에서 장시간노동은 필연적으로 이어질 수밖에 없다고 주장하고 있다. 아울러 해외의 택배배송 단가와 비교했을 때 한국의 택배비용이 지나치게 낮아서 택배기사들이 장시간노동을 할 수밖에 없다는 지적도 하고 있다.

그리고 택배기사들의 노동시간 구성에서 택배기사들은 오전에 택배분류 및 상차작업을 하고 있었는데, 택배분류 및 상차작업은 택배배송업무가 아님에도 불구하고 택배기사들에게 일방적으로 전가되어 장시간노동의 원인이 되고 있다고 주장하고 있다. 동일한 터미널에서 간선 차량의 택배물건들을 상·하차하는 아르바이트 노동자들의 경우에는 최저임금으로 계산하더라도 심야작업에 대해서 하루 일당으로 6만 원 이상 받고 있는데, 택배기사들이 동일하게 하고 있는 상·하차작업은 무료노동을 제공하고 있다고 해도 과언이 아니라는 지적이다.

반면 ‘보상 없는 상·하차 업무부담’이라는 주장에 대해서 회사에서는 지난 2011년 있었던 대법원 판례(2010다101875)를 인용해 반박하고 있다. 택배는 하차부터 시작해 배송까지 끝내는 일이기에 당연히 택배기사는 그 부분을 처리해야 할 책임이 있다는 것이다. CJ대한통운 관계자는 “상·하차 분류 역시 배송의 일부이므로 택배 수수료의 지급 대상이 아니라는 판례가 존

3) 이러한 점에서 택배배송단가 인상 문제에 대해서는 택배업체와 택배기사들의 이해관계가 일치하고 있다는 점에서 이는 업종 차원의 요구안이 될 수도 있을 것이다.

제한다”며 “그럼에도 불구하고 의혹을 제기해 마치 택배업 전체를 사람을 부러먹는 악덕업자로 취급하는 것은 공평하지 않다”고 강조하고 있다(CLO, 2017년 2월호).

나. 산재보상과 감정노동 문제

택배기사들은 장시간노동으로 인한 육체적인 피로와 때때로 중량물 택배 이동에 따른 신체적인 부담이 있다. 승강기가 없는 아파트나 빌라의 4-5층을 무거운 택배물건을 들고 계단으로 이동하는 과정에 허리부상을 경험한 택배기사들이 많으며, 택배기사 일을 2~3년 정도 하고 나면 허리뿐 아니라 여러 신체 부위의 근골격계 질환에 시달리는 경우가 대부분이라고 한다. 또한 신체적인 부상과 같은 육체적인 재해뿐 아니라 택배업체 관리자와 고객을 상대하는 감정노동을 수행하는 가운데 폭언 등에 시달리면서 정신적인 스트레스로 인한 우울증, 수면장애 등을 경험하는 사례들도 많았다. 택배연대노동조합(2017)의 자체 설문조사⁴⁾에 의하면, 택배기사의 57.7%가 본인의 잘못이 없었는데도 욕설을 듣거나 욕설문자를 받은 적이 있으며, 택배기사임에도 불구하고 제품설치를 강요당하는 경우도 22.0%였다. 택배기사들이 산업안전보건 측면에서 신체적·정신적으로 모두 위협에 노출되고 실제 건강훼손으로 이어지고 있음에도 불구하고 많은 택배기사들이 산재보험의 적용을 받지 못하고 있었다. 따라서 업무 중 부상에 의한 치료비는 본인이 부담하고 있었으며, 정신적 스트레스는 치료도 받지 못하고 스스로 감내하고 있는 상태였다. 산업안전보건 측면에서 택배기사들은 장시간노동으로 인한 육체적 스트레스와 감정노동으로 인해 심리적 스트레스가 중첩되고 있었으며 이로 인한 불만이 가장 높았다.

다. 기타

국내 택배기사의 노동환경이 열악하다는 데에는 택배기사들과 업계 모두 일정 정도는 공감하고 있었다. 따라서 택배업체들도 복지 측면에서 택배기사들의 처우 개선을 위해 노력하고 있다고 밝히고 있다. CJ대한통운은 “계약형태에 관계없이 모든 택배기사 자녀들에게 학자금을 지원하고 있으며, 학자금 이외에도 경조사비 지원, 매년 1회 건강검진 실시, 허브 터미널 근무여건 개선의 일환으로 화장실 개보수와 휴게실 설치, 컨베이어 벨트 정비 등을 진행했다”고 밝히면서 또한 “택배기사 처우 개선과 관련된 항목에서만 지난 3~4년 동안 300억~400억 원 정도의 자금이 투입됐다”고 밝히고 있다(CLO, 2017년 2월호).

4) 택배연대노동조합에서는 2017년 1월 18~23일 동안 택배기사 378명을 대상으로 구글 독스(google Docs)를 통해 택배기사들의 인권 및 노동실태 파악을 목적으로 인터넷 설문조사를 진행하였다.

이 외에 택배기사들의 불만 중에는 차량도색 및 유니폼 등 회사 요구에 대해 택배기사들이 비용을 부담하는 문제도 있다. CJ대한통운의 경우 최초 차량도색 비용은 지원하지만, 택배일을 그만둘 때 복구비용은 지원하지 않는데, 한 번 도색한 차량의 경우에는 중고차 시세가 내려가는 것에 대해서는 보상이 없는 상황이었다. 그리고 개인사업자들인 택배기사들에게 유니폼을 반드시 착용하도록 규정할 뿐 아니라 유니폼 또한 의무적으로 구매하도록 하는 것에 대해서도 불만이 있었다. 그리고 택배업무 중에 필요한 장갑, 테이프, 운송장 등도 택배기사들이 별도로 구매해야만 하는 것에 대한 불만도 있었는데, 택배업체 입장에서는 택배배송 단가에 이러한 비용들이 포함되어 있다는 입장이었다.

Ⅳ. 택배산업 노사관계 흐름

1990년대 초반 택배산업의 제도화, 그리고 1990년대 후반 이후 오늘날과 같은 개인사업자 형식의 택배기사를 기반으로 한 택배산업의 성장과정에서 그동안 노사관계라고 지칭할 만한 집단적인 대응의 흐름은 거의 찾아볼 수 없었다. 개인사업자로서 업체와 개별적인 관계를 통해서 문제를 해결하거나 또는 불만이 쌓이면 그만두는 방식이었다. 하지만 2013년 택배기사들은 사상 처음으로 현안에 대해서 집단적으로 대응하였다. 그 결과 일정한 성과를 거두면서 노동조합 조직화로 부분적인 결실이 나타나기도 했으며, 이후 2015년 두 번째 집단적인 대응, 그리고 2017년 업종 소산별 성격의 노동조합으로 그 흐름이 이어지고 있다. 이 장에서는 기존 파업 참가자 및 새롭게 택배기사 노동조합을 주도하는 당사자들에 대한 인터뷰를 바탕으로⁵⁾ 택배 기사들의 집단적인 대응을 2013년 1차 파업, 2015년 2차 파업, 그리고 2017년 ‘전국택배연대노동조합’ 등장으로 구분해서 노사관계 흐름으로 간략하게 정리해 보고자 한다.

1. 2013년 1차 택배기사 파업

2013년 2월 말 ‘CJ GLS’를 통해 택배산업에 진출한 CJ그룹은 택배시장 점유율이 더 높았던 대한통운택배를 인수하면서, 4월 1일부터 통합 운영한다고 발표했다. 동시에 택배수수료의 대폭 인하와 패널티 제도 강화 등 택배기사들의 노동조건에 영향을 끼칠 만한 내용들을 함께 발표하였다. CJ가 대한통운을 인수하면서 양쪽 업체 기사들의 배송지 중첩 문제가 발생하였다.

5) 1차 및 2차 택배기사들의 집단행동에 대해서는 신문기사들만 부분적으로 있을 뿐 1차 서류나 문건이 전혀 남아 있지 않은 상태여서 당시 파업 참여자 및 이후 노동조합 운동 참여자들의 인터뷰로 재구성하였다.

그런데 배송지 중첩으로 인한 배송물량 감소(즉, 택배기사 입장에서 수당 감소)를 우려하는 택배기사들과 달리, 회사에서는 기존 관할 지역의 동일한 배송물량을 두 택배기사가 과거보다 상대적으로 좁은 지역에서 더 많은 물량을 배송할 수 있게 되어, 즉 좁은 지역 내에서 과거와 동일한 물량을 처리하여 경비와 시간절감 효과가 있다는 이유로 배송단가 인하를 일방적으로 발표하였다. 이에 대한 택배기사들의 반발로 지역별 공동대응의 흐름이 나타나면서 ‘CJ대한통운대책위원회’가 결성되었다.⁶⁾

CJ대한통운의 일방적인 배송단가 인하 결정에 반발하여 2013년 5월 CJ대한통운의 광주지역 택배기사들을 중심으로 2주 동안 파업(배송거부)을 진행하였다. 대한통운과 CJ GLS가 통합하면서 택배기사에게 지급하는 수수료율을 낮췄다는 것이 주된 이유였지만, CJ GLS가 택배기사들에게 적용하던 ‘페널티 규정’을 CJ대한통운 전체로 확대하면서 대한통운 출신 택배기사들 입장에서는 불리한 내용들에 대해서도 불만이 컸다. 과거 건당 배송수수료는 대한통운이 높고, CJ가 낮았는데 반해, 페널티 비용은 대한통운이 낮고, CJ가 상대적으로 높았는데, 기사들에게 유리한 대한통운 기준이 아니라 CJ 기준이 일방적으로 적용되었다. 그 결과 지난 2013년에는 과거 대한통운 소속 택배기사들을 중심으로 몇몇 지역에서 파업(배송거부)이 일어났다. 당시 택배기사들의 항의성 파업은 CJ대한통운과 택배기사 양측이 신규 수수료율에 합의하고 금전적 페널티 등을 폐지하기로 하는 등 총 14개 조항에 대한 협약서를 체결한 이후 일단락되었다. 그리고 초기 ‘CJ대한통운대책위원회’는 파업기간 동안 지원받은 공공운수노조 ‘화물연대 산하 택배분회’ 형태로 조직화되어 그 성과가 남았다. 이후 초기 광주광역시에만 존재했던 택배분회는 2013년 운송 거부를 계기로 울산, 서울 등 전국으로 확대되었다.

2. 2015년 2차 택배기사 파업

2013년 파업 당시 합의한 14개 항목 중에는 여전히 CJ 택배기사들에게 불리한 조항들도 일부 남아 있었다. 그리고 2013년 파업 이후 CJ대한통운은 “금전적 페널티는 하지 않겠다”고 약속했으나 2014년부터 기사들에게 통보도 하지 않고 일방적으로 다시 금전적 페널티를 부활시켰다. 그러자 울산지부 강남지회 CJ대한통운 택배분회에서는 ‘2013년 협약서 이행’을 요구하며 2015년도에 다시 파업에 돌입했다. 2015년 2차 파업 참가자들이 내세운 핵심적인 요구조건은 ‘2013년 협약서 이행, 노동탄압중단, 성실교섭촉구, 화물연대인정’ 등이었다.

하지만 2015년 울산을 중심으로 진행된 2차 파업은 2013년과는 확연히 다르게 전개되었다. 2013년과 달리 CJ대한통운에서는 울산 지역 택배기사들의 작업거부 움직임을 사전에 파악하

6) 명칭에서 알 수 있듯이 당시 택배기사들의 집단적인 행동은 CJ의 대한통운 인수과정에서 지역과 배송물량에 대한 인식 차이에 따른 것으로, 다른 택배업체 기사들의 공동대응 흐름은 없었다.

고 파업대체 인력들을 사전에 확보해 두었다. 파업 돌입 첫날부터 대체수송차량이 경기, 서울, 광주 등에서 백여 대가 내려왔으며 사전에 CJ대한통운과 계약한 용역업체들이 대체수송 업무를 맡았다. 그 결과 파업으로 인한 택배배송업무 차질이 거의 발생하지 않았으며, 따라서 파업을 주도한 울산지역 택배기사들은 파업을 통해서 별다른 성과를 얻어내지 못한 채 마무리할 수밖에 없었다.

2차 택배기사들의 파업은 울산 지역에 한정되었고 성과도 없었지만 택배기사들의 노사관계에서 새로운 흐름을 촉발했다고 평가할 수 있다. 기존에 택배기사들의 노조 역할을 했던 ‘화물연대 산하 택배분회’가 2015년 울산 지역의 집단행동 당시 사실상 별다른 대응을 하지 않으면서, 2015년 울산지역 중심으로 파업에 참여했던 택배기사들의 불만이 고조되었다.⁷⁾ 2015년 2차 파업을 실패한 이후 화물연대 산하 조직으로 택배기사들이 노조활동을 하는 것에 대한 한계를 인식하면서 별도의 노동조합 설립을 추진하는 흐름이 나타났던 것이다. 이후 택배분회와는 무관하게 네이버밴드에 ‘CJ대한통운 택배기사 권리찾기 모임’이 생겨났으며, 이후에 다른 업체 택배기사들도 함께하기 위해서 ‘택배기사 권리찾기 전국모임’으로 명칭을 변경하였다. 그리고 ‘택배기사 권리찾기 전국모임’을 중심으로 이후 택배산업 노동조합 결성의 움직임들이 나타나게 되었다. 2017년 12월 현재 밴드 가입자 수는 3천7백여 명 수준이다.

3. 2017년 ‘전국택배연대노동조합’ 설립

두 차례 택배기사들의 공동대응을 겪으면서, 택배기사들의 근무여건과 처우를 고민하던 사람들 사이에서는 광주, 울산 등과 같이 지역별 대응이 아니라 전국 단위에서 조직적으로 대응할 필요성을 인식하기 시작하였다. 특히 해당 지역에 한정된 사안으로 대립하는 경우에 택배기사들의 권리를 찾기 위한 주장임에도 불구하고 전체 택배기사들의 공감대를 형성하지 못하는 경우들도 있었다고 판단하였다. 특히 앞서 언급한 것과 같이 여러 지역을 중심으로 ‘화물연대 택배분회’가 택배기사 전체를 대변하기에 부족한 점이 있다고 생각하는 택배기사들이 네이버밴드 내에서 점차 늘어났다. 아울러 개별업체의 대응보다는 전체 택배산업 차원의 대응에 대해 고민을 하면서 택배산업의 공동대응에 대한 필요성을 인식하게 되었다.

이러한 문제의식을 바탕으로 2017년 1월 8일 ‘전국택배연대노동조합’(이하 택배연대노조)을 출범하였다. 선언문에서 “택배노조는 헌법이 보장한 자주적 단결권을 택배 노동자 스스로 실현하는 것으로 노동자로서 당연히 누려야 할 기본권을 찾아가는 출발점으로 전국적으로 결집

7) 당시 화물연대에서는 울산지역 택배기사들의 파업에 대해 지지성명만 발표하고 실질적으로는 별다른 연대 활동을 하지 않았다고 한다. 이러한 비판에 대해서 울산지역 택배기사들이 단체행동에서 일정 조정 없이 성급하게 먼저 파업에 돌입했기 때문이라는 반대쪽 평가가 있기도 하다.

한 단일대오로 인간다운 노동권을 실현하겠다”고 출범목적을 설명하고 있다. 노조 출범 이후 택배연대노조는 2017년 8월 31일 서울지방고용노동청에 노조설립신고서를 제출하였다. 그리고 2017년 11월 3일 노동부에서는 택배연대노조가 설립신고 요건을 충족했다고 판단하고 노조설립신고증을 교부하였다. 노동부는 택배기사가 △지정된 구역 내에서 사측이 정한 배송절차와 요금에 따라 지정된 화물을 배송하는 점 △사측이 작성한 업무매뉴얼에 따라 업무를 수행하고 근무시간이 정해져 있어 택배회사·대리점으로부터 상당한 지휘·감독을 받는 점 △특정 사용자에게 전속돼 업무를 수행하고 사용자 허가 없이 유사 배송업무를 할 수 없는 점 등을 들어 노조법상 노동자에 해당한다고 판단했다(매일노동뉴스, 2017년 11월 5일자).

택배연대노조의 주요 요구사항들을 살펴보면(인터뷰 내용 정리), 개별 택배업체 상대로는 노조의 대표성 인정하고 단체교섭에 응할 것, 택배기사들의 근무여건과 관련된 사안들에 대해서 노조 등과 협의해서 결정할 것 등을 요구하고 있었다. 아울러 산업차원에서는 노동시간 단축과 택배단가 인상, 택배차량 전용번호 신고제 도입, 대리점수수료 상한선 도입, 택배 노동자 노동권 보장 등을 요구하였다. 노동시간 단축과 관련해서는 장기적으로 주5일제 도입을 추진할 계획이라고 밝히고 있었다.

그리고 택배연대노조는 조합원 가입대상으로 전체 택배업체의 택배기사들을 중심으로 택배업체 터미널 간 운행을 담당하는 간선차량 기사(특수고용), 상하차 작업자(계약직 비정규직)들까지 상정하면서 대리점주의 경우에는 실제로 택배업무를 겸하기도 하지만 조합가입대상에서 제외하고 있다. 이를 바탕으로 택배연대노조는 모든 택배업체들과 업종 소산별 교섭을 지향하고 있다. 아직까지는 한국의 택배산업에서 ‘노사관계’라고 할 수 있는 흐름은 없는 상태이기는 하지만 택배산업 노사관계를 향한 첫발은 떴었다고 할 수 있다.

V. 맺음말

1. 특수고용 노사관계의 특징과 택배노조의 요구안

택배산업에서 기존 임금노동자들이 어떻게 개인사업자로 전환되었으며, 이러한 과정에서 근로계약 및 노동조건의 실태, 그리고 부분적이기는 하지만 택배기사들의 집단적인 대응을 통한 노사관계 형성의 초기 맹아들이 등장하고 있는 상황을 살펴보았다. 이는 택배기사의 사례라고 할 수 있지만, 앞으로 다양한 업종/직종에서 기존 임금노동자가 개인사업자화로 전환되면서 ‘특수고용화’가 진행된다면 기존 임노동관계와 이에 기반을 둔 노사관계와는 차별적인 흐름들

이 다양하게 전개될 것임을 추론할 수 있다. 특수고용형태종사자들의 경우 일단 임금노동자가 아니기 때문에 기존 근로기준법의 적용대상이 아니라는 점에서 노동자성 문제가 지속적으로 제기될 것이며, 직종특성을 바탕으로 한 조직화 흐름들이 강화되면서 기존 개별기업-노조 간 교섭방식보다는 개별 업종 내에서 소산별 형태의 교섭방식이 추진될 가능성이 크다. 그리고 노동조건 개선을 위한 요구조건들 또한 업종 차원에서의 요구안, 즉 임금인상과 같은 즉자적인 수준의 요구보다는 ‘배송단가 인상’과 같이 산업구조와 연동된 요구안들이 소산별 형태의 교섭의제로 제기될 것이다. 그리고 만약 기존에 협회가 존재하는 직종의 경우에는 협회와 노조의 관계와 대표성 문제가 제기될 수 있는데, 이 또한 기존 노사관계에서는 볼 수 없었던 양상이면서 차별적인 특징으로 지적할 수 있을 것이다. 이러한 점에서 ‘전국택배연대노동조합’의 향후 움직임과 교섭시도 및 교섭의 요구안에 대해서는 주목할 필요가 있다.

노동조합으로서 법적인 지위를 확보한 택배연대노조에서는 우선은 조합원이 조직된 대리점에서는 대리점주를 상대로 교섭을 추진할 것으로 예상된다. 특수고용형태종사자인 택배기사들은 현재 노동관계법으로는 보호받기 힘든 상황이기 때문에 부당한 계약해지 등이 발생할 개연성이 크다. 특히 택배연대노조에서는 조합원들에 대한 표적 계약해지 사건이 발생한 대리점들을 상대로 우선적으로 교섭을 요구할 것으로 예상된다. 아울러 일차적으로는 대리점주와의 교섭을 요구하지만 원청이라고 할 수 있는 택배업체 본사를 상대로도 현안 해결에 나서줄 것을 요구할 것으로 예상된다. 앞으로 대리점에 직접 교섭을 기본으로 본사 교섭을 요구하면서, 즉 일종의 대각선 교섭을 요구하면서, 정부를 상대로 택배산업에 대한 제도개선 요구도 병행할 것이다. 반면 CJ대한통운 입장에서는 노동법상 개인사업자 신분으로 대리점과 운송계약을 맺은 택배기사들은 CJ대한통운이 아닌 ‘대리점 소속’이므로 회사에서 대리점 인력운영 문제에 대해서는 관여할 수 없다는 입장을 보이고 있다.

그리고 택배연대노조는 노동자성 인정-노동조합 인정 요구는 강하게 하고 있지만, CJ의 ‘택배기사 직접고용’을 전면에 요구하고 있지는 않다는 점에서 주시할 필요가 있다. 아마 앞으로는 택배업체에 택배기사 직고용을 전면에서 요구하지는 않으면서, 노동조합의 실제 인정과 택배기사들에게 불리한 근무환경 개선에 집중할 것으로 예상된다. 실제 택배기사들도 택배업체의 직고용보다는 배송료 교섭, 처우개선 관련 내용들을 택배연대노조에 중점적으로 주문하고 있다. 이런 점에서 택배연대노조는 지역을 기반으로 한 화물연대나 건설플랜트노조 방식으로 조직의 성장과 미래의 모습을 그릴 것으로 예상된다.

한편 택배연대노조가 정식 노동조합으로서 활동을 시작했지만, 다른 한편으로 노-노 갈등의 가능성도 잠재되어 있다. 즉 민주노총 내부에서는 기존 공공운수노조의 화물연대 택배분회가 지금도 존재하고 있는 상황에서, 택배연대노조는 기존 조직과는 별도로 민주노총 산하 서비스연맹을 상급단체로 업종소산별 노동조합 활동을 전개해왔다. 그 결과 조합원 가입대상의 중

복 문제가 발생할 수 있다. 같은 민주노총 산하 두 조직(공공운수노조와 서비스연맹)이 택배기사들을 조직화 대상으로 하고 있기에 분란 발생의 가능성이 내재되어 있다고 할 수 있다. 일단 공공운수노조 화물연대에서는 서비스연맹 산하의 택배연대노조를 인정하지 않는 분위기이다. 지난 2017년 1월 8일 택배연대노조의 출범 당시 화물연대에서는 산하 택배분회 조합원들에게 “조직적 단결을 훼손하거나 조직을 분열하는 행동을 더 이상 방치할 수 없다”면서 “다른 조직(전국택배연대노조)의 창립대회에 참가하거나 가입을 해서는 안 된다”는 내용의 문자메시지를 조합원들에게 발송했었다. 다만 이후에 “CJ대한통운 택배 조직의 발전방향을 함께 모색해 나가자”고도 덧붙여서 합리적인 조정의 가능성을 열어두고는 있다. 반면 택배연대노조에서는 화물연대가 트레일러 기사 중심으로 운영되어 현재의 택배분회 활동만으로는 택배기사들이 소외되고 있으며, 나아가 택배기사들의 처우개선을 위해서는 택배산업 차원에서 공동대응을 할 필요가 있기에 화물연대와는 별도로 조직을 꾸리는 것이 바람직하다는 입장을 보이고 있다.

2. 택배산업 노사관계의 향후 전망

국도교통부에서는 2017년 11월 28일 ‘택배서비스 발전방안’을 확정해서 발표했다. ‘택배서비스 발전방안’은 앞서 살펴보았던 택배기사들의 여러 열악한 노동환경조건 개선에 초점을 맞추고 있다. 기본적으로는 택배기사와 대리점 간 표준계약서를 마련하고 산재보험 가입을 확대하는 내용이 핵심이다. 표준계약서에는 택배기사도 초과근무수당을 받고 휴가를 사용할 수 있도록 노동조건이 명시될 예정이다. 그리고 택배기사들의 산재보험 가입을 사실상 의무화하고 있다. 그리고 ‘택배요금 신고제’를 도입해 택배기사들의 소득개선에도 도움을 주기 위한 방안을 담고 있다(경향신문, 2017년 11월 28일자). 이와 같은 택배산업 발전방안에서 택배기사들의 불만 지점들을 정부 차원에서 상당 부분 수용한 것이라고 할 수 있다. 정부 차원에서 택배산업에 대한 위와 같은 대응은 그동안 열악한 상태로 사실상 방치되어 왔던 특수형태고용종사자들의 노동환경 개선에 나섰다는 점에서 긍정적으로 볼 수 있다. 하지만 앞으로 민간 영역에서 택배기사들을 포함한 특수고용형태종사자들이 노동환경조건을 개선을 위해서 집단적인 대응을 할 가능성도 함께 커지고 있음을 부인할 수 없다. 이러한 점에서 앞으로 노동조합, 관련업계, 정부에서 기존에 볼 수 없었던 특수고용형태 부문의 노사관계에 대한 고민이 필요하며, 종사자들의 ‘일방적인 요구’와 이에 대한 업체들의 ‘무조건적인 억압’이 상호대립하면서 민간 부문에서 사회적인 비용이 발생하기 전에 이해당사자들 간 집단적인 차원에서 합리적인 조정과 타협의 안들을 모색할 필요성이 있다.

앞으로 노동시장의 변화에 따라 점차 정규직 고용관행들이 약화되면서 이에 기반을 둔 전통적인 노사관계 또한 약화될 것으로 예상된다. 기존의 노사관계가 일정 정도 약화될 수는 있겠

지만, 그럼에도 계속 존재할 것이다. 이러한 점에서 기존 노사관계와 병행하여 업종/직종별 다양한 형태의 ‘노동자들을 포함한 취업자들’의 이해대변 기제들이 새롭게 부상할 가능성이 크며, 사회적인 여건 또한 이러한 변화를 반영할 것으로 예상된다.

이러한 점에서 향후 다른 형태의 특수고용형태종사자들도 노조조직 등의 방식으로 집단적인 대응 흐름들을 계속 이어나갈 것이다. 2017년 택배기사들과 함께 노동조합 설립신고서를 제출했지만 반려된 대리운전기사, 퀵서비스 배달기사 등 앞으로 개인사업자와 노동자의 중간적인 속성의 취업자들의 노동조건이 악화될 개연성이 크며, 따라서 이들의 노동조합 방식의 조직화 흐름이 이어질 것으로 예상된다. 따라서 향후 민간서비스 영역의 특수고용형태종사자들의 노사관계 흐름으로서 전국택배연대노조의 활동에 주목할 필요가 있다. **KLI**

[참고문헌]

- 강동수 외(2015), 『택배용 화물자동차 운송사업 신규공급 방안 연구』, 국토교통부 연구용역 보고서.
- 신태중(2017), 「택배업 현황과 택배기사의 노동실태」, 『택배기사 노동실태와 정책대안 모색: 서울지역 택배기사를 중심으로』, 서울노동권익센터.
- 조돈문 외(2015), 『민간부문 비정규직 인권상황 실태조사: 특수형태근로종사자를 중심으로』, 국가인권위원회 연구용역보고서.
- 택배연대노동조합(2017), 「택배노동자들의 열악한 근무환경 및 실태고발 기자회견」, 보도자료.
- 한국노사관계학회(2011), 『특수형태 업무종사자 실태조사』, 고용노동부 학술연구용역보고서.
- 한국통합물류협회(2016), 연간 보고서.
- CLO(2017년 2월호), 「CJ대한통운 정조준한 ‘택배노조’, 무엇이 문제인가」.
- 경향신문(2017년 11월 28일), 「택배기사 표준계약서 쓰고, 산재보험 가입 확대… 배송수수료도 공개한다」.
- 매일노동뉴스(2017년 11월 5일), 「택배연대노조 설립신고 ‘인정’ 대리운전노조 조직변경 ‘반려」.
- ILO(2016), *Non-Standard Employment Around The World: Understanding challenges, shaping prospects*.