

2006년도 인권상황실태조
사 연구용역보고서

특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서

이 보고서는 연구용역기관의 결과물로서,
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다

특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서

2006년도 특수고용직 노동권침해 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

2006. 11

| | |
|--------|------------------|
| 연구수행기관 | (사)한국노동사회연구소 |
| 책임 연구자 | 이승욱(이화여자대학교 법학과) |
| 연구원 | 김영두(한국노동사회연구소) |
| | 김승호(한국노동사회연구소) |
| | 김종진(한국노동사회연구소) |

글 차례

| | |
|--|-----|
| 제I장 연구의 목적과 필요성 | 9 |
| 1. 연구 목적 | 9 |
| 2. 연구의 필요성 | 9 |
| 제II장 특수고용형태 종사자 관련 논의 및 현황 | 15 |
| 1. 특수고용형태 개요 | 15 |
| 2. 특수고용형태 종사자의 규모와 근로조건 | 20 |
| 3. 특수고용형태 종사자의 노동법적 지위와 관련 판례 | 24 |
| 4. 특수고용형태 종사자의 제도적 보호에 대한 논의 현황 | 40 |
| 제III장 특수고용직 종사자 실태조사 결과분석 | 51 |
| 1. 조사의 설계 | 51 |
| 2. 면접조사 결과 분석 | 57 |
| 3. 설문조사 분석 | 107 |
| 4. 분석결과의 요약과 시사점 | 173 |
| 제IV장 특수고용형태 종사자 보호에 관한 외국의 논의와 사례 | 179 |
| 1. ILO의 특수고용형태 관련 논의 및 시사점 | 179 |
| 2. 각국의 특수고용 관련 노동관계법 적용과 사회적 보호 현황 | 191 |
| 3. 외국 사례의 시사점 | 236 |
| 제V장 특수형태근로종사자에 대한 규율과 과제 | 237 |
| 1. 특수형태근로종사자에 대한 규제 현황 | 237 |
| 2. 특수형태근로종사자 개념의 의의와 지위 | 258 |
| 3. 특수형태근로종사자 보호를 위한 정책적 과제 | 267 |
| < 참고 문헌 > | 283 |
| < 부록 1 > 면접조사 결과기록 | 291 |
| < 부록 2 > 실태조사 설문지 | 383 |
| < 부록 3 > 면접조사표 | 396 |

표 및 그림 차례

| | |
|---|-----|
| <표 2-1> EU소속 국가의 법률체계 상의 고용과 자영 구분 | 16 |
| <표 2-2> 경제적 종속 노동자(economically dependent worker)의 판별기준 | 19 |
| <표 2-3> 국제노동기구(ILO)의 '보호를 필요로 하는 노동'의 유형 | 20 |
| <표 2-4> 특수고용형태 종사자의 인구학적 특징 | 22 |
| <표 2-5> 노동관계법 및 사회보장법 상의 근로자 정의와 적용범위 | 25 |
| <표 2-6> 특수고용형태종사자 지위에 대한 행정해석 및 판례의 경향 | 40 |
| <표 2-7> 집단적 권리 대책방안 | 43 |
| <표 2-8> 특수형태근로 종사자관련 노·사·정·공익간 견해 | 44 |
| <표 2-9> 특수형태근로 종사자특별위원회 공익위원 검토의견 | 47 |
| <표 2-10> 민주노총의 특수고용형태 종사자 관련 입법안 | 49 |
| <표 3-1> 특수고용형태 종사자 조사 결과 | 52 |
| <표 3-2> 특수고용형태 종사자 설문조사표 | 53 |
| <표 3-3> 국내 애니메이션 시장 일반 현황 | 83 |
| <표 3-4> 애니메이션 업종의 취업형태분류 | 84 |
| <표 3-5> 애니메이션 작업공정 | 85 |
| <표 3-6> 애니메이션 업종의 주요 직종 | 86 |
| <표 3-7> 응답자 특성 | 108 |
| <표 3-8> 직종별 응답자 인적 특성(주요 5개 직종) | 109 |
| <표 3-9> 직종별 응답자 특성(기타 5개 직종) | 111 |
| <표 3-10> 응답자 인적 특성 평균값 | 113 |
| <표 3-11> 현 직종에 종사하게 된 주된 이유 | 114 |
| <표 3-12> 이전에 현재 사업체에 근로자로 일했는지 여부 | 115 |
| <표 3-13> 이전 직종에서의 취업형태 | 116 |
| <표 3-14> 현재 계약의 성격 | 117 |
| <표 3-15> 계약형태 | 118 |
| <표 3-16> 계약기간의 주기 | 119 |
| <표 3-17> 계약기간 종료 후 계약관계 | 120 |
| <표 3-18> 계약(재계약) 체결시 주도권 | 121 |
| <표 3-19> 보수산정 기준 결정시 주도권 | 122 |
| <표 3-20> 업무 점검 및 지시를 위한 회합 | 124 |

| | |
|---|-----|
| <표 3-21> 근무 장소 결정 주체 | 125 |
| <표 3-22> 업무수행 방법이나 내용에 대한 결정 주체 | 126 |
| <표 3-23> 업무수행과정의 지시 감독 담당자 | 127 |
| <표 3-24> 특수고용직 종사자에 적용되는 규정이나 규칙 | 128 |
| <표 3-25> 근무 시간· 장소 · 업무수행 방법 위반에 대한 징계 | 130 |
| <표 3-26> 사용종속성 관련 질문에 대한 직종별 지배적 응답 분포 | 132 |
| <표 3-27> 타 사업체와의 이중계약 가능성 및 이중계약 체결 정도 | 134 |
| <표 3-28> 주된 작업수단의 소유 관계 | 135 |
| <표 3-29> 현재의 일을 위해 지금까지 투자한 자금 유무와 자금 규모 | 137 |
| <표 3-30> 타인대체성 | 138 |
| <표 3-31> 사업주 제시 업무의 자유로운 거절 가능성 | 139 |
| <표 3-32> 경제종속성 관련 질문에 대한 직종별 지배적 응답 분포 | 140 |
| <표 3-33> 근로자성에 대한 설문 분석 결과 요약 | 142 |
| <표 3-34> 현재 일자리에서의 평균 근로소득 | 143 |
| <표 3-35> 비수기-성수기간 근로소득, 소득격차, 지속기간 | 145 |
| <표 3-36> 특수고용직과 관련산업 상용직 근로자 평균, 비-성수기 소득 및 소득격차 | 147 |
| <표 3-37> 직종별 주평균, 비수기, 성수기 근로시간 | 149 |
| <표 3-38> 비수기 사업주의 생계지원 대책 | 151 |
| <표 3-39> 비수기 생활대책 | 152 |
| <표 3-40> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법 | 153 |
| <표 3-41> 임신이나 출산 예정시 위험 업무 회피/업무량 경감 배려 여부 | 154 |
| <표 3-42> 유급 출산휴가 제공 여부, 휴가기간, 급여액 | 155 |
| <표 3-43> 임신, 출산시의 일자리 유지 여부 | 155 |
| <표 3-44> 일자리에서의 성희롱, 성차별 실태 | 156 |
| <표 3-45> 퇴직급, 유급휴가, 기타 부가급여 지급여부(‘제공안함’의 비율) .. | 157 |
| <표 3-46> 사회보험 적용 여부(‘비적용’ 비율) | 158 |
| <표 3-47> 대변단체의 필요성과 형태 | 159 |
| <표 3-48> 노조 유무와 조합원 여부 | 160 |
| <표 3-49> 사업주의 노조활동에 대한 태도(부당노동행위 여부) | 161 |
| <표 3-50> 사회적 권리 보호 실태 요약 | 162 |
| <표 3-51> 특수고용직 종사자의 직종별 일자리 만족도 | 164 |
| <표 3-52> 현재의 일자리에서 계속 일할 의향 | 165 |
| <표 3-53> 이직하려는 주된 이유 | 166 |
| <표 3-54> 스스로 근로자로 생각하는 지 여부 | 167 |

| | |
|--|-----|
| <표 3-55> 근로자로 생각하는 가장 중요한 이유 | 168 |
| <표 3-56> 근로기준법을 적용받는 근로자가 되길 바라는지 여부 | 169 |
| <표 3-57> 근로자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항들 (3가지) | 170 |
| <표 3-58> 각 직종별 해결을 원하는 고충사항(비운송 4개 직종) | 171 |
| <표 3-59> 각 직종별 해결을 원하는 고충사항(운송/배송 직종) | 172 |
| <표 4-1> ILO 권고안(2006)의 대략적인 내용 | 185 |
| <표 4-2> ‘보호를 필요로 하는 노동’의 종류, 특징, 형태 | 186 |
| <표 4-3> 영국 판례법의 고용관계 판별 기준 | 192 |
| <표 4-4> 노무제공자(worker)에 대한 노동법적 보호의 적용 | 194 |
| <표 4-5> 이태리에서 비전형근로관련 근로자의 수 및 총고용에 대한 비율(2002) | 223 |
| <표 4-6> 업무에 따른 분포(1999) | 224 |
| <그림 5-1> 근로자개념군 | 241 |
| <그림 5-2> 현행법상 근로자의 개념 | 252 |

제I장 연구의 목적과 필요성

1. 연구 목적

이 연구의 주된 목적은 특수고용형태 종사자의 취업 및 근로실태에 대한 조사를 통해 이들의 노동자성 여부 및 정도, 그리고 노동자성이 인정될 경우의 노동권 침해 상황을 심층적으로 분석하고, 국제기구 및 각국의 입법례들을 조사하여 법제도적 측면에서 이들에 대한 적절한 보호가 이루어지도록 하는 데에 있다.

2. 연구의 필요성

(1) 특수고용 종사자 문제의 개요

노동시장 구조, 작업조직, 기술 등의 변화에 따라 노동시장에서 다양한 유형의 비전형적인 근로관계가 확산되면서, 그 한 형태로 근로관계와 상업적 거래관계의 중간지대에 위치한 취업형태인 이른바 ‘특수고용형태’ 혹은 ‘종속적 자영노동’이 함께 확산되어 왔다. 이 범주에 속하는 취업자들은 계약형식 상으로는 위임이나 도급계약 등 근로계약이 아닌 계약을 맺고 일하지만, 실질적인 취업관계에 있어서는 특정 사업주에의 인적, 조직적, 경제적 종속성이 통상의 근로관계와 유사하거나 버금갈 정도로 높다는 특징을 지니고 있다는 점이 문제의 소재가 되어 왔다.

국제노동기구(ILO)나 유럽연합(EU)의 관련 보고에 따르면 이러한 취업형태는 각국별로 그 규모나 양태, 그리고 확산 속도의 차이가 존재하기는 하지만 대부분의 나라들에서 확산 과정에 있는 것으로 알려져 있다(ILO, 2003; EU, 1999).

국내에서도 특수고용 형태는 여러 직종에서 확산되고 있는 것으로 확인되고 있다. 이들의 존재는 1990년대말 보험설계사, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 레미콘지입차주 등의 관련 종사자들이 스스로를 보호하기 위해 노동조합을 조직하고 개별적인 고용보호 활동을 전개하기 시작하면서 사회적으로 그 실체가 널리 알려지기 시작하였다. 그러나 이후의 확인에 의하면 이들 직종 외에도 화물운송기사, 덤프트럭기사, 택배서비스기사, 건설장비기사, 퀵서비스 배달원, 대

리운전사, 학원 운전기사 등의 운송/배송 직종들, 신문판매원, 배달원, 기타 상품판매원, 수도검침원, 생수기 관리원 등의 외근 판매직 및 서비스 직종들, 애니메이션이터, 컴퓨터 프로그래머, 그래픽 디자이너, 방송 구성작가, 학원 강사 등의 문화/교육산업 전문직종들에서 인적 종속성과 경제적 종속성을 다분히 지닌 근로형태들이 광범위하게 퍼져있는 것으로 보인다. 경제활동인구조사 부가조사(2004년)에 확인된 특수고용 형태 종사자들의 규모는 전체 임금근로자의 약 5%인 71만여명 정도로 추산되지만, 이 조사를 통해서는 '근로자'임을 자처하는 종사자들의 규모만을 추산할 수 있기 때문에, 자영자임을 자처하는 종사자 집단에 대한 조사가 추가적으로 이루어질 경우 그 규모는 더 크게 나타날 것으로 예상된다. 아직 분명한 근거가 제공되지는 않고 있지만 구조조정기 이후 국내 자영자 비중이 재차 반등한 점, 그간 확인된 특수고용형태 종사자의 상당 수가 근로관계에 놓여 있다가 기업의 구조조정에 의해 현재의 계약형태를 취했다는 점, 일부 서비스 직종과 문화 산업의 특수고용형태 종사자들의 경우 산업의 성장과 함께 그 규모가 빠르게 늘고 있는 점, 비핵심 부문을 외주화(outsourcing)하는 기업들의 구조조정이 빠르게 확산되어 왔으며, 이에 따라 다양한 형태의 외주 및 사업 서비스 업종들이 확대 일로에 있는 점 등 그간의 노동시장 및 기업 활동의 변화 양상으로 비추어 볼 때 국내의 특수고용형태 종사자 규모는 공식 통계 조사 결과보다는 규모가 상당히 클 것으로 예상되기 때문이다.

특수고용형태 종사자와 관련된 핵심 문제는 이들이 일부의 고숙련직을 제외하면 대다수가 낮고 불안정한 소득과 취업 상태에 놓여 있어서 사회적 보호가 절실히 요구되는 집단임에도 불구하고, 이들을 보호할 수 있는 유력한 제도적 도구인 노동법의 적용에서 배제되어 있다는 점에 있다(안주엽외, 2002; 민주노총, 2004; 화물연대, 2003; 함께 하는 시민행동, 2006). 즉, 이들의 대다수가 지닌 취업관계가 인적 종속성과 경제적 의존성(subordination and dependency) 등 근로관계의 양태를 강하게 보여줌에도 불구하고, 그리고 상당수의 종사자들이 스스로를 노동자로 자인하고 있음에도 불구하고, 이들의 취업관계는 법제도적으로는 근로관계에 놓이기보다는 상업적 거래관계(business relation)에 놓이는 것으로 해석, 판정됨으로써 노동법의 적용이 배제되어 왔다. 근로관계가 부인됨으로써 특수고용형태 종사자들은 사업주와의 교섭력 열위를 해소하기위한 노동법상의 단결권 행사가 사실상 봉쇄되고, 근로기준법에 정한 노동보호 기준들의 적용이 배제되었으며, 아울러 근로관계의 존재를 근거로 급여가 제공되는 사회보험의 적용이나 역시 근로관계의 존재로부터 규범의 적용이 이루어지는 모성보호나 성평등 관련 법률의 보호 등으로부터도 배제되어 왔다.

결국, 특수고용형태 종사자의 문제는 (1) 이들의 취업관계에서 나타나는 종속

성의 양상에 대해 어떠한 종류의 사회적·제도적 승인을 할 것이며, 그 근거는 무엇인가, (2) 이들이 근로관계를 승인받지 못함으로써 겪는 직업적 무권리의 실태와 문제점은 무엇인가, (3) 이들의 직업적 권리 제약 상태를 인정할 때 적절한 보호방안은 어떠한가 하는가 등으로 압축될 수 있다.

(2) 연구의 필요성

특수고용형태 종사자 실태에 대한 조사와 연구의 필요성은 다음과 같은 측면에서 제시될 수 있다.

첫째, 이들에 대한 제도화된 사회적 보호의 방향과 방법을 결정하기 위해서는 우선 이들이 지닌 근로 및 권리 제약 실태를 파악하는 것이 선행될 필요가 있기 때문이다.

앞서의 개요에서 살펴본 바와 같이 특수고용형태 종사자의 상태는 보수나 고용 조건에 있어서 모두 열악하기 때문에 제도화된 사회적 보호를 받을 필요가 있음에도 불구하고 취업관계의 특수성 때문에 권리 부여와 행사가 제한되고 있다는 점에 그 문제의 소재가 있다. 즉, 특수고용형태의 취업관계는 사업주에의 종속성에 있어 실질적으로 통상의 근로관계 하에 있는 노동자와 다름이 거의 없음에도 사업주가 구조조정 목적으로 계약형식을 변경함으로써 근로관계의 존재가 부인되는 경우에 처해 있거나(위장된 고용관계), 실제 인적 종속성과 경제적 종속성에 있어서 통상의 근로관계와는 다소 구별되는 모호한 상태에 놓여 있다는 데 그 특징이 있다(모호한 고용관계). 또한 최근에는 이들의 취업관계가 사회적 논란의 대상이 되면서, 사업주가 실태를 은폐하기 위해 상업적 관계의 외양을 강화하거나 혹은 객관적으로 과거보다 다소 종속성의 양상을 완화시키는 경우까지도 생겨나고 있다(위장된 고용관계에서 모호한 고용관계로의 진화). 이는 과거보다 이들의 취업관계 실태가 다소 복잡한 측면이 지니게 되었음을 의미한다.

이러한 변화를 두고 종사자들은 외양상의 변화일 뿐 종속성은 본질적으로 변화하지 않았다는 주장을 펴는 반면, 사업주들은 과거의 과도적 상태에서 현재는 보다 상업적 거래관계(business relationship)로 진화하고 있다는 주장을 펴고 있기도 하다. 이러한 상반된 주장은 당사자들뿐 아니라 학계에서도 거듭되고 있다. 따라서 특수고용형태 종사자들의 열악한 처지를 개선할 수 있는 제도적 보호를 제공하기 위해서는 상반된 주장들에 대해 평가할 수 있는 객관적인 실태를 확인하는 것이 필요해 진다. 그리고 이러한 객관적 실태 파악을 통해서만 이들의 보호 방향과 적절한 방법에 대한 논의와 실천이 적실성을 가질 것이다.

둘째, 객관성 있는 실태 파악이 문제 해결에 첩경이 되기 때문이다.

그간 특수고용형태 종사자들에 대한 조사는 수차례 이루어졌다. 이중에서도 노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회(이하 특고특위)의 4개 직종 실태 분석(2004)이나 노동연구원의 특수형태근로 종사자에의 산재보험 적용확대를 위한 4개 직종 실태 분석 자료(2004), 그리고 최근에 이루어진 노동연구원의 8개 직종 실태 분석 자료(2006)는 구체적인 실태의 포착과 깊이 있는 분석을 통해 이들의 실태를 잘 드러내고 있다.

그럼에도 불구하고 지금까지의 실태 파악들은 약간의 약점들을 지니고 있다. 먼저 조사방법에 있어서 기존의 조사 분석들은 주로 면접조사에 의존하거나 혹은 설문조사에 의존하는 등, 한 가지 방법에 의해 전체의 실태를 파악하려는 경향이 있었다. 그러나 이러한 조사방법은 통계적으로 포착한 실태 이면의 실태에 대한 심층적 분석의 가능성을 적게 하거나, 소수의 면접자료를 통해 전체를 평가할 가능성을 크게 할 수 있다. 여기서 예외가 되는 조사 분석은 노사정위원회 특고특위에서 이루어진 일련의 조사작업들과 노동연구원의 산재보험 적용 관련 조사 분석이다.

또한 기존의 조사 분석들은 노동자성과 관련한 근로실태를 체계적으로 다루는 데 소홀하였다. 노동자성과 관련한 근로실태를 정면으로 그리고 심층적으로 다룬 대표적인 분석 자료로는 노사정위원회 특고특위(2004)와 노동연구원 8개 직종 실태 분석자료(2006) 등이 대표적이다. 그러나 이 분석 자료들은 노동자성에 대한 개념적 규정과 측정에 사용할 판별지표의 구성을 다소 불분명하게 둔 채로 조사에 임하거나, 혹은 구래의 인적 종속성 중심의 개념 규정과 판별 지표 구성을 통하여 분석하는 등의 한계를 지니는 경우가 적지 않았다. 그러나 그간의 논의를 통해서 노동자성의 개념적 구성 요소들에 대한 대안적 관념들이 제안되어 왔고, 이를 통한 판별지표의 재구성을 요청하는 제안들도 등장하였기 때문에 이러한 논의들을 흡수하면서 판별지표들을 구성하여 조사에 임할 필요가 있다.

셋째로 기존의 조사 분석들은 노동인권의 시각에서 실태를 파악하는 노력에 있어서도 다소 미흡하였다. 국제노동기구(ILO)에서의 오랜 논의를 살피더라도, 노동권은 국가가 공인한 근로관계에 놓인 직업 종사자만을 적용 대상으로 하지 않으며, 최근 국제노동기구가 야심차게 추진하고 있는 '양호한 일'(decent work) 프로젝트 역시 그 안에 포함된 단결권, 모성보호, 기회균등 등의 범주들에 대해 근로관계의 존재 여부에 관계없이 '모든 노동하는 사람들에게 기초적 노동인권을 적용하는 방향으로 진행되도록' 촉구되고 있다.

그러나 기존의 조사 분석들은 노동자성 관련 근로실태에만 주목하거나 특정한 주제(사회보험 등)에 관련된 실태에 주목하는 경향을 보인 것이 사실이다.

넷째, 기존의 조사 분석들의 대다수는 그간 논란이 되어온 주요 3-4개 직종의

실태 분석에 치중하고, 최근 들어와 추가적으로 발견된 새로운 특수형태고용 종사자 직종에 대한 관심이 다소 소홀하였다고 할 수 있다. 비교적 체계적인 조사 분석 자료를 내놓고 있는 노사정위원회나 노동연구원의 조사 분석 자료들 대부분이 이들 주요 직종들을 중심으로 조사가 이루어졌으며, 그 이외의 직종들에 대한 깊이 있는 분석은 최근에는 등장하고 있다(노동연구원; 2006).

이러한 기존 조사 분석들의 약점들을 고려했을 때, 비교적 체계적인 개념적 틀과 이를 구체화한 관별지표들을 구성함으로써 기존 논의들을 충실히 반영하고, 심층 면접조사와 설문조사를 함께 수행함으로써 실태 분석의 양적 측면과 질적 깊이를 겸비하는 한편, 주요 직종 이외에 새롭게 발견된 직종들에 대한 접근을 포함하는 조사 분석의 수행을 통해 특수고용형태 종사자들의 실태에 대한 보다 깊이 있고 객관적인 파악이 가능하다고 할 수 있다. 이 조사 연구의 의의와 필요성은 이런 점들을 반영하는 데서 찾을 수 있을 것이다.

제II장 특수고용형태 종사자 관련 논의 및 현황

1. 특수고용형태 개요

‘특수고용형태’는 개념이 확립된 용어가 아니라 국내 노사관계 현장의 실무자와 일부 학자들에 의해 사용된 용어이다. 노사정위원회는 ‘특수형태근로’란 표현을 사용하고 있다. 유럽대륙에서는 이와 유사한 용어로 ‘종속적 자영자’(dependent self-employed)(EU, 2003) 혹은 ‘경제적으로 종속된 자영자’(economically dependent self-employed)(EIRO, 2003), ‘독립노동’(independent work)(Supiot et al., 1998; 조경배, 2003) 등이 혼용되고 있으며, 나라별로는 독립계약자(independent contractor, 미국), 노무제공자(worker, 영국), 지속적 협력자(continuous collaborator, 이태리), 유사근로자(quasi-employee, 독일, EU) 등의 용어가 사용되고 있다.

국내외적으로 특수고용형태 종사자에 대한 정의는 ‘노동자와 자영업자 속성을 동시에 갖고 있는 취업자 집단’ 정도로 느슨하게 이루어지고 있다. 특수고용형태 종사자에 대한 정의, 특히 법률적 정의가 불분명한 데는 각국 법률체계에서의 근로자와 자영자에 대한 정의 방식이 영향을 미치고 있다. 대부분의 노동법은 종속노동(dependent labor)에 대한 정의는 내려져 있지만, 자영자에 대한 별도의 법률적 정의는 대부분 존재하지 않고 종속노동자에 대한 정의의 잔여범주로서 추정하고 있다.¹⁾ 한편 종속노동자에 대한 별도의 법률적 정의가 필요했던 이유는 노동법이 민법의 특수입법이라는 사정을 반영한 것이다. 결국 각국의 법률체계들은 노동법을 중심으로 노동자와 자영자를 구분하는 쉼으로, 노동자에 대한 정의는 ‘고용주의 통제 하에서 노동을 제공하는 지 여부’를 중심으로, 자영자는 이러한 통제가 결여된 잔여적 취업 집단으로 구분하고 있다고 할 수 있다(Perulli, 2003; 이승욱, 2005). 하지만, 이러한 정의 방식은 특수고용형태와 같은 회색지대(grey area)의 등장에 의해 문제점이 노출되었다고 할 수 있다. 특수고용형태의 실체는 법률에서 그 특징을 양분화시켜 포착하고 있는 종속노동과 자영의 중간지대를 점하고 있기 때문이다.

1) 이태리의 경우는 여기서 예외이다.

<표 2-1> EU소속 국가의 법률체계 상의 고용과 자영 구분

| | 종속고용 | 자영 |
|-------------|--|---|
| 법률적 정의 | 고용주 통제(지시 및 감독) 하에서의 노동 수행 + 기타 종속(subordination) 지표 (리스크, 조직에의 통합, 일정시간 동안 근무) | 고용의 정의에 대한 네가티브 접근을 통한 정의: 고용주 통제의 결여 |
| 법원(法源) | (1) 법률, (2) 판례, (3) 법률 및 판례 | |
| 특징 | (1) 체계적, 일반적인 수준의 포괄 (2) 제한된 수준의 포괄 | 통합 범주가 다음을 포함; (1) 용역(contracting), 파견(agency), 서비스제공(service provision)+ 전문직(intellectual occupation) (2) 프랜차이징(franchising), 엔지니어링(engineering), 팩토링(factoring), 경영(위탁)계약(management contracts) (3) 극소기업(micro-enterprises) |
| 적용법률 유형 | 노동법 | 민법 및 상법 |
| 적용법의 논리 | 노동자 보호 | 시장력(market forces) |
| 양분법의 문제점 | 회색지대(grey area)의 존재 (1) 오분류된(false) 자영자 (2) 분류곤란한 고용형태 | |

출처: Perulli(2003).

EU에 특수고용형태와 관련된 EU국가들의 법률체계에 대한 조사작업을 담당했던 Perulli(2003)에 따르면, EU각국에서 경제적 종속 노동자(economically dependent worker)를 구분하는 부정적인(negative) 기준으로는 종속의 부재(absence of subordination), 긍정적인(positive) 기준으로는 경제적 의존 상황(situation of economic dependence)이 활용된다. 즉, 특수고용형태란 전형적인 노동자들이 갖는 전형적인 특징인 사용종속성(subordination)은 (전형적인 종속 노동자들에 비해 상대적으로) 결여되어 있는 반면, 역시 종속노동자들이 갖고 있는 또다른 특징인 경제적 의존성을 공유하고 있는 취업집단으로 간주되고 있다는 것이다.

유럽에서의 특수고용형태에 대한 법학적 논의가 '경제적 의존성이 강한 자영자'에 집중되어 온 반면, 보다 실무적인 논의에서는 '경제적 의존성 뿐 아니라

인적 종속성도 강한' 직업적 범주들에 대한 논의가 또다른 초점이 되어 왔다. 이런 논의들은 특수고용형태의 비전형 고용관계적 특성과 발생 경로로서의 기업구조조정을 강조하고 있다.

특수고용형태의 등장과 확산은 경제 세계화와 각국의 경제구조 변동이 중요한 배경으로 작용하고 있다. 이러한 경제 환경의 변화에 따른 노동시장의 유연화와 불안정성의 심화를 표현하는 전형적인 현상인 비전형적(atypical) 고용형태의 확산이 특수고용형태의 확산과 궤를 같이 하는 현상이다. 실제 대부분의 나라들에서 특수고용형태는 비전형적 고용형태의 하나로 간주되어 분석되고 있는 실정이다(Ajayi-Obe & Parker, 2005; Ang & Slaughter, 2001; Antcliff et al., 2005; Celia & Stanworth, 1997; Connelly & Gallagher, 2004; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Gallagher & Sverke, 2005; Globerman & Vining, 2004; Gramm & Schnell, 2001; Grey & Healy, 2004; Grimshaw & Rubery, 2003; Ho et al., 2003; Houseman, 2001, Hundley, 2001; Kochan et al., 1994; Kunda et al., 2002; Marsden, 2004; Pearce, 1993; Peel & Boxall, 2005; Purcell & Purcell, 1997; Rubery et al., 2004; Winch, 1998; Zimmermann & Gowan, 1999)..

그런데, 특수고용형태를 비전형적 고용형태의 하나로서 간주한다고 하더라도 왜 다른 형태와는 달리 자영자적 특성을 일부 갖는 방식의 취업형태가 확산되는 것인지에 대한 의문은 여전히 남아 있다. 이와 관련해서는 취업시장에 대한 분석과 경영전략 차원에서의 분석들이 설명으로 등장하고 있다.

우선, 산업 및 고용구조 변동에 따라 전체 취업자 중 고용관계에 속한 취업자의 비중이 감소 혹은 정체하는 양상이 부분적으로 확인되는데, 이는 고용관계가 자영관계로 이행하고 있기 때문이라는 설명이 있다. 이런 설명은 이미 유럽에서 경제 구조변동이 1세기동안 진행된 취업자의 피용자화 추세를 역전시켜 피용자의 비중 감소와 자영자의 증가를 야기할 것이라는 예상을 낳은 바 있으며(Supiot, 1998), 실제 OECD 자료에 의하더라도 소속된 28개국 중 16개 국에서 비농취업인구 중 자영층의 비중이 1973-98년간 증가추세를 보이고 있음이 확인된 바 있다(OECD, 2000). 한국의 경우에도 산업화에 의해 꾸준히 감소한 자영부문의 취업자 비중이 1997년부터 증가세로 돌아섰으며, 2000년대 들어와 가족종사자는 감소하고 있지만 자영업주의 비중은 감소하지 않고 있다. 이런 설명은 결국 취업구조의 자영자화 경향이 존재하고, 특수고용형태는 이러한 자영화 경향 중 고용관계에서 자영관계로 이행하는 경로에서 발견되는 과도적 혹은 중간적 취업형태로 간주된다. 이러한 자영화화가 진행되는 이유에 대해서는 첫째, 기술혁신과 지식기반산업의 확대와 같은 변화로 벤처기업 및 창업의 확산 등 기업가화(entrepreneurship)의 확산, 둘째, 세계화와 경쟁 심화에 따른 기업의 분사, 소사장제, 아웃소싱의 확산, 셋째, 산업구조의 서비스화와 서비스업에서의

소규모 자본 창업이 가능한 조건의 도래, 넷째, 기업구조조정에 따른 고용불안으로 인한 자영업으로의 이동 증가 등이 꼽히고 있다(금재호외, 2003).

한편, 이 현상을 보다 미시적으로 기업 전략 차원에서 설명하는 경우로는 조직경제학에서의 논의를 들 수 있다. 이 분야에서 최근에 가장 두드러진 연구자인 Muehlberger(2005)는 이른바 '종속적 자영' 현상을 사용자측의 지배구조 혼합(mixing governance) 전략의 결과로서의 '위계적 외부화(outsourcing)'로 설명하고 있다. 그녀는 '종속적 자영' 현상이 발생하는 수요측 논리로 사용자들이 노동비용 유연성, 조직 유연성, 재무 유연성 등의 이점을 든다. 특히, '종속적 자영' 형태의 외부화가 통상의 비정규직 고용과 차별적인 점은 일반적인 노동비용 유연성뿐 아니라 조직 내지 재무적 유연성을 제공한다는 점에 있다. 즉, 위험부담의 공유 정도를 의미하는 기업가적 위험(entrepreneurial risk)의 감수가 비전형 고용관계에 비해 '종속적 자영' 형태의 외부화가 누릴 수 있는 추가적 이점이다. 그럼에도 불구하고 '종속적 자영'의 또 다른 이점은 통제 편익에도 있다. 재무적 위험을 전가하면서도 마치 고용관계에서처럼 통제의 편익을 누릴 수 있다는 것이다. '종속적 자영'의 세 번째 이점은 이러한 위계적인 외부화를 고용관계 및 일시적 외부화(spot outsourcing)과 '동시에' 활용함으로써 누리는 이점이다. 기업은 동일한 업무에 대해 고용관계, 일시 외부화, 위계적 외부화를 동시에 시도할 수 있으며, 이는 서로 대조되는 거래형태의 효율적 통제에 필요한 정보와 혁신적 아이디어를 제공할 수 있으며, 또한 서로를 경쟁시킬 수가 있다. 다른 말로 하면 서로 다른 지배구조를 동시에 사용함으로써 특정 거래형태에 몰입했을 때의 위험을 제거하고 사용자 권력을 강화하는 효과를 가져올 수 있다는 것이다.

특수고용형태의 성격을 규명하고 이들에게 적절한 사회적 보호를 제공하는 일은 이제 나라들마다 중요한 과제가 되고 있다. 그런데 이들의 경우 노동자와 자영자의 성격을 모두 가지고 있기 때문에 이들을 노동자로 간주할 것인가 자영자로 간주할 것인가 하는 문제가 중요한 관심사가 된다. 특히 많은 나라들에서 사회법들은 고용관계의 존재를 기반으로 적용대상을 정하고 있기 때문에 그러하다. 유럽의 경우에도 이에 대해 나라마다 차이가 있다. 그러나 대체로 유럽에서 경제적 종속 노동자를 식별하는 기준은 부정적 기준으로써 노동법에서 중시하는 인적 종속이 결여되어 있고, 긍정적 기준으로는 경제적 의존성이 존재하는 경우를 들고 있다. 이에 관한 지표로는 직접적인 노동서비스의 제공, 작업의 지속성과 조율성, 그리고 전속성 등이 중요하게 쓰이고 있다. 또한 이들에 대한 사회적 보호로는 사회보장제의 포괄, 계약해지의 규제 등 절차적 규칙의 적용, 단결권의 제공 등이 일반적이라고 할 수 있다(Perulli, 2003).

<표 2-2> 경제적 종속 노동자(economically dependent worker)의 판별기준

| | 기준(criteria) |
|--------|--|
| 부정적 기준 | 인적 종속의 결여(absence of subordination) |
| 긍정적 기준 | 경제적 의존 상황(situation of economic dependence) |
| (관련지표) | - 직접적인 작업 수행(work performed personally) - 작업의 지속성과 조율(continuity and coordination of work) - 한 사용자로부터 얻은 소득이 소득의 전부 혹은 대부분을 이룸(income (all or greater part thereof) received from one principal) |
| 법률적 보호 | - 사회보장(social security) - 절차적 규칙(procedural rules) - 노조와 단체교섭권 |

출처: Perulli(2003).

한편, 특수고용형태 내부의 유형화로는 국제노동기구(ILO)가 제공하는 '보호를 필요로 하는 노동'의 3가지 형태가 유용하게 활용되고 있다. 국제노동기구는 새로운 보호 대상으로 상정한 직업집단들 중 첫째는 위장된 고용관계(disguised employment relationship)로 모든 측면에서 법률이 정한 고용(근로)관계와 유사하지만 고용계약이 아닌 계약에 의해 근로를 제공하는 경우를 의미한다. 둘째는 모호한 고용관계(ambiguous employment relationship)로, 고용관계와 일정한 유사성이 있으나, 기존의 법률이 정한 기준이 불분명하거나, 혹은 법률이 고용관계의 현대적 발전 양상에 비해 뒤떨어진 탓에 고용관계로 정의되지 않는 경우에 속한다. 셋째는 삼각고용관계(triangular employment relationship)로, 명백한 고용관계이지만 노동이 고용주가 아닌 사용기업에게 제공되는 관계로 고용관계에 대한 책임을 져야 할 사용자가 2명 이상임에도 불구하고 사용자 책임을 제대로 규명하지 못하는 경우를 이른다(ILO, 2006). 이중 첫째와 둘째에 속하는 취업집단의 다수가 특수고용형태 종사자에 속한다고 할 수 있다. 국제노동기구의 분류상 특징은 유럽에서의 논의와는 달리 위장된 고용관계와 모호한 고용관계를 구분한 점에 있다고 할 수 있다. 유럽에서 벌어진 '종속 자영' 논의는 자영의 성격을 강조하는 경향이 있으나, 국제노동기구의 분류법은 '경제적 의존성'을 주된 특징으로 갖는 모호한 고용관계와 구분되는, '인적 종속성'을 주된 특징으로 갖는 계약형태만 민/상법상 계약의 외양을 띤 '은폐된' 고용관계에도 주목하고 있다.

<표 2-3> 국제노동기구(ILO)의 '보호를 필요로 하는 노동'의 유형

| 종류 | 특징 | 형태 |
|----------|--|---|
| 위장된 고용관계 | 고용관계법이 제공하는 보호를 무효화하거나 완화하기 위한 의도로 사실과는 다른 법률적 외양을 부여하는 고용관계 | -자영의 외양을 띠는 민/상법상 계약 -훈련계약 -반복 갱신되는 유기/과업 고용계약 |
| 모호한 고용관계 | 의도적인 위장이 아니라 실제적으로 고용관계를 특징지우는 주요 요소들이 명확히 드러나지 않는 계약관계 | - 원격 자율 근무자(telework) - 무급(가족) 종사자 - 공식적으로는 자영자이지만 한두명의 "고객"에게 수입의 대부분을 의존하는 "경제적으로 종속된 자영노동자"(트럭운송기사, 보험모집인 등) |
| 삼각 고용관계 | 기업의 피용자가 자신의 고용주가 노동이나 서비스를 제공하는 제3자(사용기업)를 위하여 일을 수행하는 경우 | - 프랜차이즈(총판권) - 직종: 건설노동자, 의류산업노동자, 가정근로, 백화점 판매원, 슈퍼와 하이퍼마켓, 보안업체 종사자 |

2. 특수고용형태 종사자의 규모와 근로조건

국제적으로 특수고용형태 종사자의 규모나 조건에 대한 통계를 제공하는 사례는 찾을 수 없다. 국내의 경우에도 특수고용형태에 특정한 조사나 통계는 제공되지 않으며, 다만 통계청에서 실시하는 경제활동인구조사의 부가조사를 통해서 그 기초적인 현황을 확인할 수 있는 정도이다.

2004년 8월 통계청에서 실시한 경제활동인구조사 부가조사 결과에 따르면, 이들의 규모는 대략 총 임금근로자(1천 4백58만 4천명)의 약 5%내외 71만여명(정부추산 비정규직 근로자 5백 39만 4천명의 약 13%에 해당)으로 추산되며 노동시장내 고용형태 다변화 추세가 증가를 감안할 때 그 규모는 향후 지속적으로 증가할 것으로 예상된다. 경제활동인구조사 부가조사가 밝히고 있는 특수고용형태 종사자의 인구학적 특징은 다음과 같다.

첫째, 연령별로는 남녀에 모두 30대, 40대, 20대 순으로 많은 분포를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 교육수준별로 보면 고졸이하가 전체의 51.8%를 차지하고 있고 남자의 경우에는 고졸이하(49.7%)과 대졸이상(38.3%)의 비율차이가 적은데 반하여 여자의 경우에는 고졸이하(53.2%)와 대졸 이상(30%)이 어느 정도 차이가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 근로시간별 분포를 보면 전일제가 전체의 85.5%를 차지하고 있으며 남자(92.5%)가 여자(80.4%)에 비하여 전일제 비율이 높은 것으로 나타났다. 넷째, 산업별 분포를 보면 여자는 도소매·음식숙

박업(30.8%), 사업·개인·공공서비스(28.3%), 전기·통신·운수·창고·금융업(28.3%) 등에 많이 종사하는 것으로 나타났으며 남자의 경우에는 전기·통신·운수·창고·금융업(34.1%), 도소매·음식숙박업(22.4%), 사업·개인·공공서비스(22.1%) 등의 분포를 보이고 있다. 다섯째, 직업별로 보면 여자는 서비스·판매직에 많이 종사하고 남자는 기능·기계조작·단순노무직에 많이 분포하고 있는 것으로 나타났다. 여섯째, 사업체 규모별로 보면 100인 이하의 중소기업에 특수형태근로종사자가 많으며 고용계약 기간은 대체로 1년 미만이 82.1%를 차지하며 1개월 이하인 경우도 38.1%를 차지하고 있어 고용계약 기간이 짧음을 알 수 있다. 또한 근로시간을 보면 36시간 이상이 전체의 82.2%를 차지하는 것으로 나타나 장시간 근로를 하고 있는 것으로 나타났다. 일곱째, 계약서를 서면으로 작성하는 경우가 전체의 37.7%로 작성하지 않는 경우보다 낮게 나타났다. 노조의 가입여부 역시 가입비율이 7.6%로 미가입보다 훨씬 낮은 수준임을 알 수 있다. 여덟째, 일자리 선택동기에 대한 답으로 '노력한 만큼 수입을 얻을 수 있어서'(30.3%), '만족스러운 일자리를 구할 수 없어서'(26.1%), '지난 주 일자의 내용·근로조건에 만족했기 때문에'(18.3%) 등으로 나타나 특수형태근로종사자들은 대체로 부수입을 얻는 경우이거나 비자발적인 이유에서 일을 하고 있는 것으로 나타났다.

특수고용형태가 확산되고 있는 직군으로는 운송기사(화물트럭, 덤프, 레미콘, 택배), 각종 배달원(커피, 우유배달, 신문배달 등) 대리운전사, 상업판매인(보험설계사, TM, 각종 상품 외판원), 전문직 프리랜서(출판편집원, 사진사, 작곡가, 기자, 모델, 연예인, 예술인, 애니메이터, 소프트웨어기술자, IT컨설턴트, 그래픽디자이너, 관광가이드, 조사면접원, 직훈교사, 학원강사, 구성작가), 가내근로자, 간병인, 주유원, 검침원, 건설노동자, 각종 프랜차이즈사업자 등을 들 수 있다.

이들이 지닌 특성으로는 서비스 직종이라는 점, 수요변동, 노사관계 변동, 계절적인 수요 민감성의 존재 등이 존재했다는 점, 오랜 하도급 관행을 지니는 경우(운송, 출판 등) 등을 산업 및 직업 특성으로 들 수 있고, 기업특수숙련 필요성이 낮고 과업수행 과정이 높은 개별성을 지닌다는 점을 과업특성으로 들 수 있다. 즉, 대체로 특수고용형태는 과업수행의 개별성이 높은 직종에서 시장 상황의 큰 변동(IMF, 경기위축, 노사관계 변화 등)을 계기로, 기업의 업무 외부화 전략에 의해 확산된 것으로 볼 수 있다.

<표 2-4> 특수고용형태 종사자의 인구학적 특징

| | | | | | | |
|--------|-----------------|---------|-------------|----------------|-------------------|------------------------|
| 성별 | 남성 | | 여성 | | 전체 | |
| | 308 | | 403 | | 711 | |
| 교육정도별 | 중졸이하 | | 고졸이하 | | 대졸이상 | |
| | 105 | | 368 | | 238 | |
| 근로형태 | 전일제 | | | 시간제 | | |
| | 608 | | | 103 | | |
| 산업별 | 농림어업 | 제조업 | 건설업 | 도소매 및 음식숙박업 | 사업, 개인, 공공서비스 | 전기,통신, 운수,창고, 금융 |
| | 3 | 55 | 29 | 193 | 183 | 249 |
| 직업별 | 전문,기술, 행정관리직 | 사무직 | 서비스,관 매직 | 농림어업직 | 기능,기계조작,단순 노무직 | |
| | 171 | 50 | 305 | 1 | 183 | |
| 사업체규모 | 10인미만 | 10-29인 | 30-99인 | 100-299인 | 300인이상 | |
| | 221 | 206 | 206 | 58 | 20 | |
| 계약기간 | 1개월이하 | 1년미만 | 1년 | 3년이하 | 3년초과 | |
| | 32 | 37 | 10 | 4 | 1 | |
| 근로시간 | 1-17시간 | 18-35시간 | 36-44시간 | 45시간이상 | | |
| | 45 | 89 | 225 | 352 | | |
| 사회보험적용 | 국민연금 | | 건강보험 | | 고용보험 | |
| | 186 | | 199 | | 171 | |
| 서면계약여부 | 서면작성 | | | 미작성 | | |
| | 268 | | | 443 | | |
| 노조가입여부 | 가입 | | | 미가입 | | |
| | 54 | | | 657 | | |

자료: 노동부(2004), 경제활동인구조사 부가조사 결과분석.

한편 국내 특수고용형태가 가진 특수성도 존재한다. 우선 통계적으로 확인되지 않았지만 특수고용형태의 규모는 현재 통계상으로 추정되는 규모에 비해 훨씬 클 것으로 예상된다. 통계적으로 포착된 규모는 약 70만 정도이지만 이 숫자는 스스로를 근로자라고 간주한 집단 내에서 분류된 것이므로 과소평가될 가능성이 크다. 또한 한국의 자영자 비율이 경제활동인구의 약 30%를 차지하고 있고, 특히 자영자중 단독 자영자의 비율이 70%로 OECD 국가들 내에서도 높은 편이어서, 실제 이들의 취업관계를 조사할 경우 상당 수가 특수고용형태로 포착될 가능성이 있다.

두 번째 특징은 특수고용형태로 논란이 된 다수의 직군들에서 나타나는 양상을 보면, 상당 수준의 사용종속성이 존재한다는 것이다. 즉, 국내의 특수고용형태 종사자의 상당수는 유럽에서 논의의 초점이 되는 ‘종속적 자영’의 성격을 갖

기 보다는 국제노동기구(ILO)에서 말하는 ‘위장된 고용관계’의 성격을 지닌 특수고용형태 종사자가 매우 많다. 이는 오래전부터 종사자 자신들로부터 주장되어 왔으나 법원의 다소 계약형식주의적 관정으로 인해 인정받지 못해 왔다.

세 번째 특징은 제도적 대응의 지체로 이들에 대한 사회적 보호가 결여되어 있다는 점이다. 개별적 노동법이나 사회보장법의 포괄범위 모두에서 배제되어 있는 것이 현실이다.

네 번째 특징은 이들의 근로자성이 사회적 논란거리가 되면서 직군별로 취업관계가 복잡하게 전개되고 있다는 점이다. 예를 들어 골프장에서 경기보조원들의 근로자성이 문제되자 경기보조 업무 전체를 외주화하거나, 경기관련 부서 전체를 외부화하고 경기보조원은 외주업체와 계약관계에 놓이는 경우가 확산되고 있으며(면접조사 결과 참조), 학습지나 레미콘 업계의 경우에도 외주화/하도급화가 시험 단계에 있다. 따라서 적절한 제도적 보호방안의 강구가 더 지체될 경우 제도적 규율이 매우 어려워 질 수도 있다.

다섯 번째 특징으로는 노동시장 중계업체의 역할이 커지고 있다는 점을 들 수 있다. 중소화물업체, 화물/덤프 등의 ‘협회’, 간병‘협회’ 텔레마케터‘협회’, 캐디 학원 및 ‘협회’, 기존 파견업체 등이 특수고용형태 종사자들의 공급에 관여하고 있다. 일부에서는 이들이 단순히 근로자 공급에만 관여하는 것이 아니라, 훈련, 행정업무, 부분적 통제 등까지 담당하고 있다. 이 경우 대부분 법적 근거가 없는 경우이며 노동행정 당국에서는 이들의 고용중계 역할 때문에 묵인하는 가운데 일정한 협조관계가 형성되어 있는 것으로 보인다.

3. 특수고용형태 종사자의 노동법적 지위와 관련 판례

1) 국내 노동법 체계와 적용 대상 문제

특수고용형태 종사자들의 노동법적 지위는 노동법상 규정된 근로자의 정의와 적용범위에 의해 결정된다. 이와 관련하여 국내 노동법은 크게 2가지의 근로자 정의를 제공하고 있다.

먼저 근로기준법에서의 근로자란 ‘직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’를 말한다(제14조). 근로기준법은 이러한 범주에 속하는 모든 근로자를 적용대상으로 하되, 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에는 원칙적으로 모두 조항을 적용하고, 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 계약기간, 해고제한(해고이유제한, 경영상이유에 의한 해고제한), 부당해고 구제신청, 퇴직금, 휴업수당, 법정근로시간 제한, 가산수당, 연월차휴가, 여성의 연장근로 제한 등에 관한 규정을 적용 예외로 하고 있다. 한편, 상시 5인 이상의 사업 또는 사업장이어도 적용이 제외되는 대상으로는 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장(제10조 제1항 단서), 가사사용인(가정부, 정원사, 제10조 제1항 단서), 특별법에 의한 적용을 받는 경우, 선원법에 의한 선원, 국가(지방)공무원법에 의한 공무원, 청원경찰법에 의한 청원경찰, 사립학교법(자격·임면·복무·신분보장·징계)에 의한 사립학교 교원 등이 있다.

대법원 판례들은 일관되게 “도급계약의 형식을 띠고 있다 하여도 근로자가 사용자와의 사용종속관계 아래에서 특정한 노무제공을 하는 것이라면 근로기준법상의 근로자에 해당한다”고 판시하여 계약형식보다는 사실관계를 우선시하는 태도를 보이고 있다.²⁾

이러한 근로기준법의 근로자에 대한 정의는 최저임금법, 남녀고용평등법, 산업안전보건법, 근로자참여및협력에관한법률, 고용정책기본법, 직업안정법, 근로자직업훈련촉진법, 고용보험법, 임금채권보장법, 근로자의생활향상과고용안정지원에관한법률, 산업재해보상보험법 등 개별적 노사관계, 집단적 노사관계, 고용 및 직업훈련 관련법, 사회보장 관련법률 등에 광범위하게 활용되며 외국인 근로자에 대해서도 이 정의가 적용된다.³⁾

2) 대법원 1991. 10. 25. 선고 91도1685 판결, 대법원 1979. 7. 10. 78다1530 등

3) 대법원 1995.9.15, 선고 94누12067 판결.

다음으로 노동조합및노동관계조정법상의 근로자 개념이 존재한다. 헌법 제33조 제1항에서는 “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있으며, 노동조합및노동관계조정법 제2조 1호는 이러한 헌법상 단결권의 주체인 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 정의하고 있다.

국내의 판례나 법률적 논의는 두 법률상의 근로자 정의를 동일하게 보는 경향이 있으나, 이에 대해서는 이견이 많고 최근 판례 중에는 두 가지의 근로자 정의를 구분하는 경우도 적지 않다(김인재, 2005; 김형배, 2005; 이승욱, 2005; 임종률; 2004; 조정배, 2005). 두 법률의 근로자 정의가 구분된다는 입장 중에는 헌법 제33조의 근로자 개념이 노동법상으로 엄격히 정의되는 개념이기 보다는 경제적 약자를 전제로 한 개념이며, 그 하위법인 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법은 각각 그 법률적 목적을 국가의 강행적 보호와 집단적 자치의 보호를 통한 교섭력 불평등의 시정 등으로 구분할 수 있기 때문에 각 법률에서의 근로자 정의를 동일하게 해석할 필요가 없다는 점을 지적하고 있다(이승욱, 2005).

<표 2-5> 노동관계법 및 사회보장법 상의 근로자 정의와 적용범위

| 분류 | 법률 | 근로자 정의 | 적용범위 |
|-------------|-----------------|---|--------------------------------------|
| 개별적 노사관계 | 근로기준법 | 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자(제14조) | 상시5인이상 사업장(상시 4인 이하 사업장은 일부적용)(제10조) |
| | 남녀고용평등법 | (근기법과 동일) | 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(제3조) |
| | 최저임금법 | 근로기준법과 동일(제2조) | 근로기준법의 적용을 받는 사업 또는 사업장(제3조) |
| | 산업안전보건법 | 근로기준법과 동일(제2조) | - |
| 집단적 노사관계 | 노동조합및노동관계조정법 | 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자(제2조) | 근로조건 결정권이 있는 사업 또는 사업장(제4조) |
| | 근로자참여및협력증진에관한법률 | 근로기준법과 동일(제3조) | |
| | 노동위원회법 | - | - |
| 고용및훈련 | 고용정책기본법 | - | (근로기준법상 근로자) |
| | 직업안정법 | - | (근로기준법상 근로자) |

| | | | |
|------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| | 파견근로자보호등에 관한 법률 | - | 파견근로자 |
| | 건설근로자의 고용 개선에 관한 법률 | - | 건설근로자 |
| | 근로자직업훈련촉진법 | 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자(제2조) | - |
| 사회보장 | 고용보험법 | (근기법과 동일) | 근로자를 고용하는 모든 사업(제7조) - 적용예외(제8조) |
| | 임금채권보장법 | 근로기준법과 동일(제2조) | 산업재해보상보험법 제5조 규정에 의한 사업 또는 사업장 |
| | 사내근로복지기본법 | 근로기준법과 동일(제2조). | - |
| | 근로자복지기본법 | 노동조합및노동관계조정법과 동일(제2조 제1호). | - |
| | 근로자의 생활향상과 고용안정지원에 관한 법률 | 근로기준법과 동일(제2조) | - |
| | 산업재해보상보험법 | 근로기준법과 동일(제4조) | 근로자를 사용하는 모든 사업(제5조) |
| | 국민연금법 | - | 국내 거주 18세 이상 60세 미만 국민(직장: 5인이상 사업장) |
| | 건강보험법 | - | 전국민(직장: 5인이상 사업장) |

문제는 이렇게 국가의 강행적 보호를 요하는 근로기준법을 중심으로 노동법과 사회법 체계가 짜여져 있기 때문에, 근로기준법의 근로자 개념에 포함되지 않는 특징을 지닌 근로형태에 대해서는 그 사회적 보호의 필요성이 있음에도 불구하고 법원의 판단에 따라서는 보호로부터 배제되는 현상이 발생한다는 데 있다.

따라서 장기적으로는 근로기준법 상 근로자 개념의 유연화 혹은 확장이 필요하고, 근로기준법상 개념의 개정이 단기적으로 어려울 경우에는 근로기준법에 준하여 적용대상을 정하고 있는 개별적 법률들의 적용대상을 확장할 필요가 있다고 볼 수 있다.

2) 우리나라의 판례의 입장⁴⁾

우리나라 특수형태 근로종사자를 둘러싼 '노동법적인 문제의 핵심'은 특수한 노무공급 형태로 인한 ① '근로자성 판단'과 ② '노동법적 보호의 범위'이다. 특수형태근로 종사자들은 노무공급의 내용과 형태상의 특징, 즉, 노무공급의 장소, 물적 수단의 소유, 노무제공의 목적이나 내용의 특수성에 따라 각각 그 특징이 있다.

우리나라 대법원은 근로기준법상 근로자 해당 여부를 판단함에 있어서 일반적인 기준으로, 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 형식에 관계없이 실질에 있어서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하는 것이며, 이를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업 도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對價的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정하여야 하는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 판단기준을 제시하고 있다.⁵⁾

즉 판례에 의하면, 근로의 실질에 있어서 근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 것이라면 근로기준법 제14조의 소정의 근로자에 해당한다고 판단하고 있다. 사용종속관계를 인정할 수 있는 구체적인 판단요소로는 ① 노무제공 방식의 타인결정통제성, ② 보수의 근로대가성, ③ 사업조직에의 결합성, 기타, ④ 법령상의 지위 등을 들고 있으며, 이러한 요소들을 종합적으로 고려하여 근로기준법상의 근로자 여부(즉, 인적종속관계 여부)를 판단한다.

4) 이 절은 노사정위원회 특수형태근로종사자특별위원회(2003)의 『특수형태근로종사자 국내 주요판례분석』과 산업자원부(2006)의 『비정규 노동조합의 현황 및 노사관계 영향분석』 보고서를 주로 참조하여 작성하였음.

5) 대법원 1997. 12. 26. 선고 97다17575 판결, 대법원 1996. 9. 6. 선고 95다35289 판결, 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결, 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결 등.

우리나라에서 특수형태근로 종사자에 대한 법원판례는 골프장 경기보조원, 보험모집인, 학습지교사 및 레미콘 지입차주 등에서 이루어졌는데 이를 살펴보면 다음과 같다.

(1) 골프장 경기보조원

골프장 경기보조원의 경우 근로기준법상 근로자성은 부인(대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결)하였지만, 「노동조합및노동관계조정법」상 근로자성은 인정(대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결)하고 있다.

가. 골프장 경기보조원 근로자성 인정 판례

골프장 경기보조원의 경우 「노동조합및노동관계조정법」상의 근로자성을 인정한 판례가 있다. 우리나라의 대법원에서는 골프장 경기보조원(골프장 캐디((caddie))에 대하여 유성관광개발컨트리클럽 노동조합 사건(대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결, 노동조합설립신고수리취소처분취소)에서 노동조합및노동관계조정법상의 근로자로 인정한 판례가 있다.

먼저, “노동조합법상 근로자로 보기 위한 사용종속관계의 결정기준”에서 대하여, “노동조합법상 근로자란 타인과의 사용종속관계 아래에 서 노무에 종사하고 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말하고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없으며 사용종속관계는 사용자와 노무제공자 사이에 지휘 감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 노무의 실질관계에 의하여 결정된다.”고 판시하면서, 골프장 캐디가 노동조합법상 근로자에 해당한다고 이 사건이다.⁶⁾ 다만, 위의 골프장 경기보조원의 노동조합및노동관계조정법상 근로자성을 인정한 위 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731판결도 기본적으로는 사용종속관계를 요구하고 있다.

이와 같이 골프장 경기보조원에 대하여 노동조합및노동관계조정법상의 근로자성을 인정한 근거로는, ① 경기과에서 충원계획을 작성하여 회사대표에게 보고 후 충원여부를 결정하고, 캐디양성 학원에 캐디알선을 의뢰하여 서류심사와 면접을 통해 선발하며 교육실시 후 근무 배치한다. ② 경기보조원 자치내규는 경기보조원들에게 의견을 수렴하여 회사에서 작성한 후 경기보조원들이 알아볼

6) 참조판례 : [대법원 1986.12.23. 선고 85누856 판결](#)(대법원 종합법률정보에 미게재된 판례).

수 있도록 게시하는 등 근로기준법상 취업규칙에 해당한다고 볼 수 있다. ③ 캐디의 근무태만과 무단결근, 규정된 봉사료를 초과요구하는 경우 등 불성실근무에 대한 제재는 자치내규에 정해진 바에 따라 행한다. ④ 캐디 피는 주변골프장 캐디 피를 참고하여 회사에서 결정(협회권장 캐디 피가 정해 짐), ⑤ 캐디마스터는 회사 소속직원으로서, 캐디교육 및 당일휴가를 제외한 캐디 휴가부여권을 가지고 있으며, 징계위원회 위원장으로서 징계권도 행사하고 있다는 점을 들고 있다(근기 68207-1448, 2000.5.13)

나. 골프장 경기보조원의 근로자성 부인 판례

골프장 경기보조원의 근로기준법상의 근로자성 인정에 대하여 근영농상 사건(대법원 1996.7.30. 선고 95누13432 판결, 유족급여등부지급처분취소)에서는 「근로기준법」상의 근로자성을 부인하고 있다.78)

7) **H관광개발 사건**(2003.01.10, 서울행법 2002구합20886 부당해고구제재심판정취소)에서는 캐디는 근로기준법상 근로자가 아니므로 부당해고구제신청을 할 적격 자체가 없다고 판시하고 있다. 즉, 이 사건 골프장을 운영하는 참가인은 내장객과 사이에 이 사건 골프장의 시설 이용에 관한 계약을 체결함으로써 내장객에게 시설 이용권을 부여하고, 그에 대한 대가로 소정의 사용료를 받을 뿐이며, 내장객 중 캐디의 배치를 희망하는 사람들을 위하여 일정한 수의 캐디를 확보해 두고, 이러한 내장객에 대해서는 일정한 순번에 따라 정해진 캐디를 배치해 줌으로써 내장객과 캐디 사이에 경기보조업무의 용역 제공에 관한 계약이 체결되는 것을 알선 내지 중개해 주는 역할을 한다고 봄이 상당하므로, 캐디가 참가인과의 사이에 사용종속관계에 놓인 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 판시하고 있다.

8) 최근 하급심 판례(수원지법 민사4단독 2006. 1. 24)로서 골프장 경기보조원(캐디)이 근무 중에 날아온 골프공에 맞아 상해를 입었다하더라도 골프장측은 배상의 책임이 없다는 판결이 나왔다. 캐디를 근로자로 볼 수 없다고 법원이 판단했기 때문이다. A골프장(경기 용인시 구성읍) 사건에서 캐디(37·여)가 “경기 보조를 하던 도중 내장객이 친 골프공에 맞아 상해를 입었다”며 A골프장과 임 모(53)씨를 상대로 낸 손해배상 청구소송에서 원고 일부 승소 판결했다. 판결문에서 “캐디는 시설운영자에 대해 사용종속관계 아래에 서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자라고 볼 수 없다”며 “따라서 골프장이 캐디들의 업무로 인해 이익을 얻는다고 하더라도 그 사정만으로 원고가 업무상 입은 손해를 배상해야할 책임이 있다고 보기는 어렵다”고 밝혔다. 또한 “티그라운드에서 티샷을 하는 경우 전방에 다른 사람들이 있는지 확인해 사고발생의 위험이 있는 경우 안전하게 뒤로 물러날 때까지 기다린 다음 스윙을 하거나 뒤로 물러나도록 경고를 하였어야 함에도 피고 임씨는 이를 소홀히 한 과실이 있다”며 “하지만 원고도 피고가 티샷을 한다는 것을 알면서도 그 전방으로 앞서 나아갔다가 사고를 당해 원고의 과실이 차지하는 비율은 70% 정도로 봄이 상당하다”고 판시했다. 원고는 지난 2002년 8월21일 A골프장에서 티그라운드에서부터 35m 가량 떨어진 곳에서 서 있다가 내장객 임씨가 티샷한 공에 왼손을 맞아 골절 등의 상해를 입자 A골프장 측과 임씨를 상대로 소송을 제기했다(시민일보 2006/01/24 재인용).

먼저, 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준"에 대하여, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에 있어서도 근로자가 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對價的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공관계의 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 한다고 판시하고 있다.⁹⁾

그리고 당해 사건에서 이에 대한 근거로서는, ① 근로계약·고용계약 등 노무공급계약의 미체결, ② 경기보조업무의 골프장시설운영에 있어서 필요불가결성부재, ③캐디의 근로대가성 부인(사용자에 의한 금품미지급 및 봉사료액수의 미결정), ④용역제공의 동등한 기회부여 차원의 순번제는 있으나 근로시간의 정함이 없음, ⑤ 휴업수당의 미지급, ⑥업무수행에 대한 구체적이고 직접적인 지휘감독의 부재(캐디 마스터의 지휘·감독은 캐디관리 차원의 경기수칙 및 예절교육에 불과함), ⑦ 근로소득세의 원천징수 부재, ⑧ 경기보조업무수행 행태에 대한 징계처분 부재(순번에서의 사실상 불이익은 존재) 등을 들고 있다

(2) 보험모집인

보험모집인의 경우 우리나라 대법원은 생명보험계약 체결의 중개와 보험료수금 및 그 수반업무를 대행하는 보험모집인의 근로자성을 부인하였다.

9) 같은 취지의 판례로서는 **재능교육 사건**(대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결, 퇴직금 - 학습지교사는 회사와 사이에 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 볼 수 없다고 본 사건), **웅진씽크빅 사건**, 대판 2005.11.24, 2005다39136 손해배상(기) - **교육상담교사**는 그 회사와의 사이에 사용·종속관계 아래서 임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자로 볼 수 없다고 한 사건 ; 그 외에 대법원 1997. 12. 26. 선고 97다17575 판결, 대법원 1996. 9. 6. 선고 95다35289 판결, 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결 등이 있다.

가. 프랑스생명보험 사건

프랑스생명보험 사건(대법원 2000.1.28. 선고 98두9219 판결, 부당해고구제제심판정취소)에서는 보험회사의 보험모집인이 근로기준법상의 근로자에 해당되지 않는다고 본 사례이다.¹⁰⁾

먼저, ‘근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준’에 대하여 종전과 같이 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 결정되는 것이고, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다”고 판시하고 있다.¹¹⁾

이와 같이 보험모집인의 근로자성을 부인하는 근거로서 ① 위촉계약의 체결, ② 보험모집인에 대한 별도의 규정 존재, ③ 보험모집인의 자격에 대한 특별한 제한 및 전형절차 부재, ④ 징계에 관한 규정은 없이 계약해지에 해당하는 ‘해촉’에 관한 규정만 존재, ⑤ 조회, 석회시의 교육실적확인은 수탁업무의 원활한 수행을 위한 교육과 최소한의 지시에 불과, ⑥ 보험계약 실적에 따른 수당 지급

10) 같은 취지 판례로서는 [대법원 1977. 10. 11. 선고 77다972 판결](#), [대법원 1990. 5. 22. 선고 88다카28112 판결](#)(본 판례는 미간행/비공개 판결문이다).

11) 같은 취지 판례 : [대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결](#), [대법원 1995. 6. 30. 선고 94도2122 판결](#), [대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결](#), [대법원 1996. 7. 30. 선고 96도732 판결](#), [대법원 1996. 9. 6. 선고 95다35289 판결](#), [대법원 1996. 11. 29. 선고 96누11181 판결](#), [대법원 1997. 2. 14. 선고 96누1795 판결](#), [대법원 1997. 11. 14. 선고 97누13016 판결](#), [대법원 1997. 11. 28. 선고 97다7998 판결](#), [대법원 1997. 12. 26. 선고 97누16534 판결](#), [대법원 1998. 5. 8. 선고 98다6084 판결](#), [대법원 1999. 2. 24. 선고 98두2201 판결](#) 등.

(정해진 실적미달시 기본수당 미지급), ⑦ 법률(보험업법 제148조 제2항)에 의한 겸업금지의 제한이 있었으나 다른 영업종사에 대한 제한의 부재 및 사실상 가능, ⑧ 타인의 노동력의 이용 등 업무수행방식에 대한 제한 부재, ⑨ 업무수행 과정에서의 임의 이탈 가능, ⑩ 사업소득세의 원천징수 및 사회보험의 미적용 등을 들고 있다.

따라서 법원은 보험모집인 노무제공의 대체성과 사용자에의 전속성에 대하여 구체적으로 판단하고 있으나, 근로시간 및 근로제공장소 등의 결정에서 골프장 경기보조원이나 학습지교사보다 본인 재량권이 상대적으로 더 크기 때문에 근로자성을 부인하였다.

(3) 학습지 교사

학습지교사의 경우 대법원은 학습지 제작판매 회사와 업무위탁계약을 체결하여 회원모집 및 유지관리, 회비수금 등의 업무를 수행하고 실적에 따라 수수료를 지급받는 학습지교사의 근로기준법상의 근로자성을 부정하고 있다.

가. 재능교육 사건

재능교육 사건(대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결, 퇴직금)에서는, “근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준”에 대하여, “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약 이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하나, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.¹²⁾

이와 같이 대법원이 학습지교사의 근로자성을 부인하는 근거는 ① 취업규칙 및 인사규정의 적용을 받는 일반사원 등과는 다른 별도의 관리규정의 적용, ② 통상적으로 1년을 단위로 하는 업무위탁계약의 체결 및 위탁업무 수행, ③ 위탁업무수행과정에서의 업무내용·수행방법·업무수행 시간 등에 관한 구체적이고 직접적인 지휘 감독의 결여(위탁업무실적의 독려 등을 위한 최소한의 지시교육만이 존재), ④ 회비의 수금실적에 따른 수수료의 지급, ⑤ 관리규정상 출퇴근 시간이나 업무수행시간에 관한 규정 부재 및 자율능력에 따라 위탁업무를 수행한 후 임의로 위탁업무 수행과정 이탈 가능, ⑥ 사업장 외부에서의 업무수행(주로 회원의 주거), ⑦ 일반직원과 달리 완화된 다른 채용자격·기준 등의 적용 및 직원이 제출하지 않는 서류제출(사업계획서, 재산세납입증명서), ⑧ 겸업이나 동종의 경쟁업체를 제외한 다른 업종에의 근무 또는 자신명의의 영업활동의 미제한, ⑨ 회사의 복무질서 위반행위 등에 관한 징계규정을 두지 않고 관리규정에 위탁계약의 해촉사유만 규정, ⑩사업자등록에 다른 사업소득세의 납부 및 지역의료보험조합 임의가입 등을 들고 있다.

나. 웅진씽크빅 사건

웅진씽크빅 사건(대판 2005.11.24, 2005다39136 손해배상(기))에서는 학습지교사의 노동조합및노동관계조정법상의 근로자성을 부인하면서 동 교사들이 결성한 노동조합은 불법노동조합으로 본 사례도 있다.

이에 대법원은 학습지 제작판매 회사와 업무위탁계약을 체결하여 회원모집 및 유지관리, 회비수금 등의 업무를 수행하고 실적에 따라 수수료를 지급받는 학습지교사의 근로자성을 부정하고 있다. 법원은 위 골프장 경기보조원과 같이 학습지교사에 대해 노무공급계약, 노무제공방식, 보수, 사업조직에의 결합성, 법령상의 지위 등 기타 요소에 근거하여 그 지위에 대하여 판단하고 있는데, 노무제공의 대체가능여부, 작업도구 등의 부담관계와 근로시간·장소, 회원관리지역의 결정 및 변경권한의 재량권 귀속여부, 별도 취업규칙 작성 등의 실질적인 사용종속관계의 형태보다는 계약의 형식을 중심으로 사용종속관계의 유무 및 근로자성여부를 판단하는 입장을 취하고 있다.

따라서 학습지교사는 회사와 사이에 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로

12) 같은 취지 : **웅진씽크빅 사건**, 대판 2005.11.24, 2005다39136 손해배상(기) - **교육상담교사**는 그 회사와의 사이에 사용·종속관계 아래에서 임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자로 볼 수 없다고 한 사건 ; 그 외에 대법원 1997. 12. 26. 선고 97다17575 판결, 대법원 1996. 9. 6. 선고 95다35289 판결, 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결 등이다.

를 제공하는 근로자로 볼 수 없어 이들을 조합원으로 하는 전국학습지산업노동조합은 '노동조합 및 노동관계조정법'이 정한 노동조합에 해당한다고 볼 수 없으므로 회사가 위 조합의 단체교섭요구에 응하지 않은 것을 부당노동행위로 볼 수 없다고 한 원심의 판단을 수긍한 사건이다.

(4) 레미콘 지입차주

레미콘 지입차주의 경우 대법원은 「근로기준법」상 근로자성에 대하여는 일반적으로 부정하는 입장을 취하고 있다.

가. 아주레미콘 사건

아주레미콘 사건(대법원 1997. 2. 14. 선고 96누1795 판결, 부당해고구제재심판정취소)에서는 「근로기준법」상 근로자성에 대하여는 일반적으로 부정하는 입장을 취하고 있다.

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준에 대하여, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 계약이 민법상의 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등의 적용을 받으며, 업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘 감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

따라서, 레미콘 회사와 레미콘 운반량에 따라 운반비를 받도록 운반계약을 체결하였을 뿐, 레미콘 회사의 일반 근로자들에게 적용되는 취업규칙, 인사 및 급여규정 등이 적용되지 않는 레미콘차량 운전자들에 대하여, 독립적 운송사업을 하는 사업자에 해당할 뿐 당해 회사의 사업장에 임금을 목적으로 사용자와의

종속적인 관계에서 근로를 제공하는 근로자로 볼 수는 없다고 한 사건.

이와 같은 판단의 근거로서 원고는 “1994. 4. 1. 레미콘 제조 및 창고업 등을 영위하는 피고보조참가인(이하 참가인이라 한다)과 참가인 소유의 레미콘차량을 운전하여 레미콘을 운반하는 레미콘 운반계약을 체결하였는바, 그 내용은 월간 레미콘 기준운반량을 516.666m³로 하고 기준운반량에 대한 운반단가를 1m³당 2,003원으로 하되, 월간 운반량이 기준운반량에 미달할 때는 미달한 양에 대하여 1m³당 708원, 월간 운반량이 기준운반량을 초과할 때는 초과한 양에 대하여 1m³당 1,418원을 지급받기로 하고, 계약기간은 3개월로 하되 계약기간의 연장은 계약기간 만료 30일 전까지 계약기간 연장에 대한 변경계약의 체결에 의하기로 한 사실, 참가인은 당일 운반하여야 할 레미콘의 물량과 운반시간, 운반지 등을 하루 전에 각 건설업체로부터 파악하여 전날 16:00경 게시하고, 원고를 포함한 레미콘차량 운전자들은 다음날 출근순서대로 이름을 기입하여 운반할 물량을 결정한 사실, 원고를 포함한 레미콘차량 운전자들에게는 참가인의 일반 근로자들에게 적용되는 취업규칙, 인사 및 급여규정이 적용되지 아니하였고, 출근부가 비치되거나 출퇴근, 지각, 조퇴 등에 대한 통제가 이루어지지 아니하였으며 그 보수에 있어서도 위와 같은 운반비 외에는 기본급이나 각종 수당, 상여금 등의 지급이 없고 의료보험, 국민연금 등의 혜택이 없는 사실, 원고를 포함한 레미콘차량 운전자들에게는 근로소득세가 원천 징수되지 아니하였고, 오히려 위 운전자들은 사업자등록을 마치고 부가가치세를 납부한 사실, 참가인이 레미콘차량에 대한 유지관리비를 부담하였으나 타이어대는 원고 등 레미콘차량을 배정받은 운전자들이 부담하였고, 그들이 배정된 레미콘차량을 운전하지 못할 경우에는 스스로 대리운전자를 내세워 레미콘을 운반하게 하였는데 참가인은 이를 원고 등 레미콘차량 운전자들이 운반한 것과 동일하게 취급하여 준 사실 등을 인정 한 다음, 이를 기초로 원고는 참가인과 레미콘 운반계약을 체결하고 그에 따라 독립적으로 운송사업을 하는 사업자이지 참가인의 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 근로자로 볼 수는 없다.”고 판시하고 있다.

나. 씨케이인프라시스 사건

씨케이인프라시스 사건(대법원 2003.1.10, 2002다57959 근로자지위부존재확인 등)에서도 레미콘 운송차주들은 고용종속관계에 있는 근로자로 볼 수 없다고 판시하고 있다.

즉, 원고가 레미콘을 필요로 하는 건설현장으로부터 공급주문을 받는 주체인 이상, 운반도급계약의 상대방인 운송차주들로 하여금 운반장소를 지정하여 운송

을 위탁하는 것은 운반도급계약의 기본적인 내용에 속하는 사항이고, 일반적으로 원고가 운송차주들에게 출하시간을 알려줄 수밖에 없는 점, 운송차주들이 원고의 물량을 안정적이고 독점적으로 운반함으로써 자신들의 경제적 이익을 증대시키기 위해 원고와 장기간의 운반도급계약을 체결한 이상 원고의 신용과 영업상의 이익을 위하여 그 업무수행 과정에서 어느 정도 원고의 지휘·감독을 받는 것은 불가피한 점, 운송차주들의 복귀시간이 정해져 있지 않고 그 복귀여부도 자유로운 점, 운송차주들이 스스로 제 3자를 고용하여 업무를 대행하는 것이 불가능하지 않은 점, 레미콘 운송차량의 소유권이 운송차주들에게 있고 그 차량의 관리를 운송차주들 스스로 하여 온 점, 근로소득세를 원고가 원천징수한 것이 아니라 운송차주들이 각자 사업자등록을 하여 사업소득세 및 부가가치세를 납부한 점, 운송차주들이 복무규정·인사규정 등의 적용을 받지 아니하고, 기본급이나 고정급이 정하여져 있지 아니한 점 등을 종합하면, 위 운송차주들의 일원인 피고들은 원고에 대하여 종속적인 고용관계에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받는 원고의 근로자라고 볼 수 없다고 판시하고 있다.

다. 유사한 사건

유사한 사건으로서 근로기준법상의 근로자성 여부(소극)에 대한 사건으로서,

① 대우중기 사건(대법원 1997. 12. 26. 선고 97누16534 판결)의 경우에는 임대된 중기의 지입차주 겸 조종사가 지입회사의 근로자로서 파견된 것이 아님은 물론 지입회사와 하도급업체인 소외 회사 사이에 체결된 중기임대차계약의 내용상 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는 지위에 있었다고 볼 수도 없으므로 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다고 한 사건,

② 한국레미콘 사건(대법원 1995. 6. 30. 선고 94도2122 판결)의 경우에도 자신이 운전기사로 있던 회사의 소유트럭을 불하받아 그 회사의 자회사 명의로 등록한 후 지입차주 겸 운전자로서 그 회사와 콘크리트 운반계약을 체결하고 운반 업무에 종사하던 사람은 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다고 판시하고 있다(지입차주가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 밝힌 다른 판례로 충북화물운수 사건(대법원 1996. 11. 29. 선고 96누11181 판결) 참조).

③ 성안산업 사건(대법원 1997. 11. 28. 선고 97다7998 판결)의 경우에도 레미콘 제조회사와 레미콘 운반 도급계약을 체결하고 레미콘 운반량에 따라 운반비를 받는 레미콘 차량 운전기사의 경우에도 근로기준법상 근로자성은 대법원 판례에서 부인되고 있다.¹³⁾

13) 유사한 사건으로 **아주레미콘 사건**(대법원 1997. 2. 14. 선고 96누1795 판결) 참조.

(소사장 형태의 사업주의 근로자성 판단)

【대판 1995. 6. 30, 94도2122】 종전에는 단순한 근로자에 불과하였다가 어떠한 계기로 하나의 경영주체로서의 외관을 갖추고 종전의 사용자(모기업)와 도급 계약을 맺는 방법으로 종전과 동일 내지 유사한 내용의 근로를 제공하게 된 경우(이른바 소사장의 형태를 취한 경우)에는, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서 스스로 종전의 근로관계를 단절하고 퇴직한 것인지 아니면 그 의사에 반하여 강제적 형식적으로 소사장의 형태를 취하게 되었는지 여부, 사업계획·손익계산·위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지게 되었는지 여부, 작업수행과정이나 노무관리에 있어서 모기업의 개입 내지 간섭의 정도, 보수지급방식과 보수액이 종전과 어떻게 달라졌으며 같은 종류의 일을 하는 모기업 소속 근로자에 비하여는 어떠한 차이가 있는지 여부 등도 아울러 참작하여야 한다.

(지입차주의 근로자성)

【대판 1996. 11. 29, 96누11181】 화물 자동차를 구입하여 운수회사에 지입한 후 회사에는 지입료와 제세공과금만을 납부하고 자동차의 운행에 관하여는 전적으로 자신의 책임 아래 운전기사를 고용하고 자신도 차주 겸 운전사로 그 자동차를 운전하면서 화물운송업에 종사한 지입차주는, 그 지입회사로부터 임금을 받을 것을 목적으로 근로를 제공하는 자라 할 수 없어 근로기준법이 정한 근로자나 산업재해보상보험법이 정한 수혜자인 근로자에 해당하지 않는다고 한 원심판결을 수긍한 사례.

【대판 1995. 11. 10, 95다34255】 지입차주가 그 지입된 차량을 직접 운행 관리하면서 화물운송 계약을 체결한 경우에 있어 지입차주가 대외적으로는 그 차량의 소유자인 회사의 위임을 받아 운행·관리를 대행하는 지위에 있는 것이므로, 그 운행·관리에 관한 행위의 법률상 효과는 지입회사에 귀속되는 것이고 운임 등 경제적 이익이 지입차주에게 귀속된다고 하여 법률행위의 효과까지도 그 귀속을 같이 할 의도였다고 볼 수는 없을 뿐만 아니라, 지입회사는 그 지입 차량의 운전자를 직접 고용하여 지휘·감독을 한 바 없었더라도 객관적으로 지입차량의 운전자를 지휘·감독할 관계에 있는 사용자의 지위에 있다고 할 것이므로, 그 운전자의 과실로 타인에게 손해를 가 한 경우에는 사용자책임을 부담한다.¹⁴⁾

그리고 최근 대법원의 판례(2006. 5. 11. 선고 2005다20910 근로자지위부존재 확인등 (카) 상고기각)에서는, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호는 "근로자란 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다."고 규정하고 있는바, 여기에서 근로자란 타인과의 사용종속관계 아래에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말하고, 그 사용종속관계는 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없이 사용자와 노무제공자 사이에 지휘·감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 그 노무의 실질관계에 의하여 결정된다. 따라서, 레미콘 제조 및 판매를 주된 영업으로 하는 원고와 레미콘운반도급계약을 체결하고 원고가 제조한 레미콘을 수요자에게 운반하는 업무를 담당하고 있는 레미콘 차주 겸 운송기사(=레미콘운송차주)들을 노동조합 및 노동관계조정법상의 근로자로 볼 수 없다고 하였다.¹⁵⁾

(5) 소결

이상에서 보는 바와 같이, 골프장 경기보조원, 보험모집인, 학습지교사 및 레미콘 지입차주 등에 대한 우리나라의 법원의 판결은 근로기준법상의 근로자성을 부인하고 있는 경향이 강하다.

다만 최근 들어 이러한 판례 경향에 약간의 변화가 발생하고는 있다. 우선 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법상의 근로자 정의를 구분하는 경우가 있다. 최근 대법원이 서울여성노조 사건(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판

14) 위 사안은 민법 제756조 사용자책임에 관한 것으로, 민법 제756조의 요건 중의 하나인 타인을 사용하여 어느 업무에 종사하게 한 것에는 고용계약이 가장 전형을 이루지만, 그밖에 위임 내지 도급의 경우에도 사실상 사용관계에 있거나 계속적으로 사무를 처리하여 온 위임관계의 경우에도 그 타인의 행위가 위임자의 지휘 감독내에 속한다고 할 수 있는 경우에는 제756조에 해당함.(대법원 1963. 2. 21, 선고 62다 780 판결) 노무도급의 경우에는 도급인이라 하더라도 사용자로서의 책임이 있다(대법원 1983. 2. 8, 선고 81다428 판결).

15) 참조판례로서, 유성관광개발컨트리클럽 노동조합 사건(대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결, 노동조합설립신고수리취소처분취소)에서는 (1) 노동조합법상 근로자로 보기 위한 사용종속관계의 결정기준에서 대하여, "노동조합법상 근로자란 타인과의 사용종속관계아래에서 노무에 종사하고 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말하고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없으며 사용종속관계는 사용자와 노무제공자 사이에 지휘 감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 노무의 실질관계에 의하여 결정된다."고 판시하면서, 골프장 캐디가 노동조합법상 근로자에 해당한다.

결)에서 근로기준법은 '현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가'라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정되었지만, 노동조합및노동관계조정법은 '노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가'라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념이 상이함을 인정할 바 있다.

한편, 근로기준법상의 근로자 정의와 관련해서도 약간의 변화가 감지된다. 최근의 한 대법원 판결¹⁶⁾은 “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, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 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 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다”고 하면서 “다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은, 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다”고 하고 있다.¹⁷⁾

이러한 태도는 종전의 판례와는 몇 가지 점에서 구분된다. 첫째, 사용자의 지휘·감독의 정도와 관련하여 종전 판례에서는 “구체적·개별적” 지휘·감독을 요하고 있던 것을 “상당한” 지휘·감독으로 완화하고 있다. 둘째, 근로자와의 구별을 위하여 자영인의 징표를 제시하고 있다. 종전에는 “근로자 스스로가 제3

16) 대법원 2006.12.7 선고 2004다29736 판결.

17) 이 판결은 대입입시학원 종합반 강사의 근로자성을 부정한 원심(부산고등법원 2004.5.19 선고 2003나14492 판결)을 파기환송하였다. 이 판결에서는 근로자성을 인정하였을 뿐만 아니라 나아가 기간의 정함이 있는 근로계약이 형식에 불과하여 실질적으로 기간의 정함이 없는 근로자의 지위에 있다고 인정하고 있다.

자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재나 작업 도구 등의 소유관계"라고 추상적으로 표현하고 있던 것을 이 판결에서는 "독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지"를 기준으로 제시하고 있다. 셋째, "기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지" 등에 대해서는 "사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점"을 인정하여 다른 요소에 비하여 근로자성 판단에 있어서 부차적인 지위에 놓이게 하고 있다.

이 판결이 법원이 종래 취하고 있던 제한적인 근기법상 근로자성 판단의 입장을 변화시키는 것인지는 속단할 수 없다. 그러나 특수고용형태 종사자들의 근로기준법상 근로자성을 부인하는 근거를 이루었던 몇 가지 중요한 요소들에 대해 대법원이 명시적으로 과거와 다른 판단을 하고 있음을 보여준 점에서 의미를 과소평가할 수는 없을 것이다.

<표 2-6> 특수고용형태종사자 지위에 대한 행정해석 및 판례의 경향

| | 노동부 | 노동위 | 법원 |
|--------------|----------------------------|----------------------------|---|
| 골프장경 기보조원 | 노조법상 근로자 인정 | 노조법상 근로자 인정 | 근기법상 근로자 부인(대법) 노조법상 근로자 인정(대법) 근기/노조 모두 부인(행법) |
| 학습지 교사 | 노조법상 근로자 인정 | 노조법상 근로자 인정 | 근기법상 근로자 부인(대법) 노조법상 근로자 불판정 |
| 레미콘 운송기사 | 근기법상 근로자 부인 노조법상 근로자 부인 | 근기법상 근로자 부인 노조법상 근로자 부인 | 근기법상 근로자 부인(대법) 노조법상 근로자 부인(고법) 노조법상 근로자 인정(부천지원) |
| 보험 모집인 | 근기법상 근로자 부인 노조법상 근로자 부인 | 근기법상 근로자 부인 노조법상 근로자 부인 | 근기법상 근로자 부인 노조법상 근로자 부인 |
| 텔레 마케터 | - | - | 근기법상 근로자 인정(서울행정법원) |
| 애니 메이터 | 근기법상 근로자 인정(2000) | - | 근기법상 근로자 인정(서울지법,2002) |

4. 특수고용형태 종사자의 제도적 보호에 대한 논의 현황

1) 노사정위원회 특수형태근로 종사자특별위원회의 논의

(1) 구성 및 활동

2003년 9월 노사정위원회는 특수고용형태 종사자들의 제도적 보호방안을 종합적으로 논의하기 위해 '특수형태근로종사자 특별위원회'(이하 특수형태근로특위)를 설치하였다. 특수형태근로특위는 노사정 각 4명씩과 공익위원 7명, 위원장 1명을 포함한 총 20명으로 구성되었으며 국내외 보호대책 비교·분석, 직종별 제도개선 및 보호방안 강구, 노동관계법, 특별법, 경제법 등 입법적 대책 논의 등을 자기 역할로 부여하고 논의를 개시하였다.

특수형태근로특위는 초기에 사회적 쟁점화 정도가 높은 보험설계사, 골프장 경기보조원, 학습지교사, 레미콘지입차주 등을 중심으로 논의를 시작하였다. 특위는 이들 4개 직군의 노사 당사자 대표들을 초청하여 의견을 청취하고, 특위 내의 노사 및 공익위원들로 각 직군별 전문소위원회를 구성하여 심층조사를 벌였다. 또한 2003년 12월에는 국제노동기구(ILO), 독일 및 프랑스 노동부, 노사단체 등에 대한 현지 방문을 통해 주요 국가들의 특수고용형태에 관한 논의 현황을 파악하였다.

한편, 2004년 논의시한을 연장한 특수형태근로특위는 기존의 조사내용들을 정리한 <4개 직종 검토보고서>를 정리하여 2004년 2월에 제출하였으며, 이를 토대로 2004년 3월부터 노사관계 전문가들에 대한 초청토론회와 특위내 노사정 대표간 간담회 등을 통해 의견접근을 시도하였다. 그러나 이 시도는 의견차이를 극복하지 못한 채 합의를 도출하는데 실패하였다.

당시의 노사간 의견을 보면, 먼저 (1) 노동계는 특수고용형태 종사자에 대한 노동3권 보장을 기본으로 종사자의 노무제공 특성을 감안하여 근로기준법상 권리 보장 문제에 대해서는 탄력적으로 검토할 수 있다는 입장을 피력하였다. (2) 반면 사용자측은 이들 4개 직군 종사자들이 계약형식상 통상 위임·위탁업무를 수행하는 독립자영업자에 해당하는 자들로서 그 보호의 필요성은 인정하나 거래상 불이익 등을 전제로 한 경제법적인 보호방안이어야하며 근로자로 볼 수 없기 때문에 노동법 적용에는 반대한다는 입장을 피력하였다. (3) 한편 당시 정부는 중장기적으로는 근로자와 자영자의 중간지대에 놓인 이들의 법적용 범위를 재검토 할 필요성이 있으며 단기적으로는 엄밀한 실태파악 등에 근거하여 대책방안을 강구해야 한다는 입장을 강조하였다.

이러한 노사간 논란에 의해 합의를 이루지 못하자 특위는 2004년 6월말까지로 잡았던 논의시한 연장기간을 재차 연장하여 2004년 12월말까지로 시한을 연장하여 재논의에 들어갔다.

2004년 12월말까지 이루어진 논의의 중심은 노사간 입장 차이를 좁힐 수 있는 공익위원의 조정안 마련에 있었다. 중간에 정부의 비정규근로보호법안 입법

예고안의 등장으로 논의에 차질을 빚는 과정을 거쳐 마련된 공익위원들의 조정안은 내부의 의견수렴을 거쳐 노사에게 제시할 개별적·집단적 권리 보호방안을 확정하였다. 공익위원 조정안은, 개별적 권리 공통사항으로 계약조건의 서면 명시, 부당해지 또는 계약존속보호, 모성보호, 성희롱의 예방, 구제 및 고충처리 등에 대해 각론별로 대책 방안을 검토하고, 기타의 방안으로 사회보험 적용방안을 검토하였으며, 집단적 권리사항으로는 단체 조직·가입, 단체의 설립·운영, 교섭·협약, 교섭·협약의 대상사항, 협정의 효력, 집단적 노무거부, 집단적 분쟁의 해결, 단체의 활동과 이의 입법형식 및 체계 등을 검토하였다. 한편, 각 직군별 보호사항으로 잔여수당 및 증원강요 등(보험설계사), 본인 과실사고의 책임, 고객의 성희롱예방(골프장 경기보조원), 대납문제 및 회원확대강제 등(학습지교사), 믹스트럭 소유권 이전-지입·불하 공정성 및 출근·배차 공정성 등(레미콘 지입차주) 등을 검토하였다.

<표 2-7> 집단적 권리 대책방안

| | | 보호사항 |
|-----------------------|--|---------------------------|
| I. 주요대상 | ① 단체의 조직·가입 | ○ 조직·가입의 자유 |
| | | ○ (조직가입)자유방해금지와 위반 구제절차마련 |
| | ② 교섭·협의를 | ○ 교섭·협의를 수준(정도) |
| | | ○ 합의권 또는 협약체결권 명시 |
| | | ○ 교섭·협의를 대상 사항 |
| | | ○ 합의내지 협정의 효력 |
| | | ○ 표준약관 또는 단협 |
| | ③ 집단적 노무거부 | ○ 인정여부 |
| | | ○ 부정시 |
| | ④ 단체활동 | ○ 전임자 규정 설정 여부 |
| ○ 집회 등 단체 활동 규정 설정 여부 | | |
| ⑤ 분쟁조절 및 해결 | ○ 분쟁조절 및 해결 규정여부 | |
| II. 적용범위 | ○ 4직군 공통·일부적용, 기타 인접부문 연동 적용 | |
| | ○ 적용대상 상한선 설정여부 (특고의 범위: 고소득자 제외 등) | |
| | ○ 적용대상 제외(위험부담: '사업자'판별의 기준이 되는 '경영상의 위험'을 지는 지 여부에 따른 기준) | |
| III. 법체계 | ○ 노조 또는 특수노조관련법, 개별관련법령(독점금지및공정거래에관한법, 약관규제법, 감독업 등)분산 규정, 특수형태근로종사자 특별법제정 | |
| IV. 기타 | ○ 기존노조와의 관계 | ○ 별도의 규정 명문화 여부 |
| | ○ 법 충돌 관련 규정 | ○ 독점금지법상 공동행위금지 예외규정 여부 |

그러나 공익위원 내부의 조율에도 불구하고 노사 당사자들과의 협의를 제대로 이루어지지 못하면서 특위는 재차 논의시한을 2005년 6월 말로 재연장할 것을 의결하였다. 이후 특수형태근로특위는 외부전문가 초청 workshop, 4차례의 공익위원 회의 및 노사정 대표 간담회 등을 통해 논의를 정리하였다. 그러나 논의는 전과 다름없이 합의를 도출하지 못하였으며, 결국 2005년 6월 27일 <특수형태근로 종사자특별위원회> 전체회의에서 논의의 정리를 결의하고 2005년 6월 30일 본위원회에서 공익위원 검토의견을 보고한 후 활동을 최종적으로 종료하였다.

(2) 특수형태근로 특위에서 나타난 노사정 및 공익위원의 입장

노사는 특수형태근로특위의 논의가 최종적으로 종료되는 시점까지 자신의 입장을 크게 변경시키지 않았다. 노동계는 기존 입장을 보다 체계화하여 특수형태근로 종사자를 근로자로 인정하고 이를 위해 근로기준법 등 관련 법률의 개정을 요구하였으며 사용자측은 특수고용형태 종사자들의 노동자성을 부인하고 노동관계법의 개정을 통해 이들에게 노동관계법을 적용하는데 반대하였다. 반면, 정부는 노동관계법에 대한 개정보다는 종사자들의 구체적인 실태에 근거한 단기적으로 보호가 필요한 대책방안부터 검토해야한다는 입장을 견지하였다. 한편 공익위원들은 특수고용형태 종사자들의 계약조건 유지 내지 개선방안에 대하여 특별한 대책이 필요하고, 이 사안의 중요성에 비추어 좀 더 심도있는 논의와 연구가 필요하다는 점을 강조하였다. 4자간의 견해 차이는 아래 표와 같다.

<표 2-8> 특수형태근로 종사자관련 노·사·정·공익간 견해

| 노동계입장 | 경영계입장 | 정부측입장 | 공익위원 검토 |
|---|---|---|--|
| -근로자성 인정 -노동조합및노동관계조정법 근로자 및 사용자 정의 추가보완 -근기법상 사용자와 근로자의 개념 확대 필요 ※기타, 노동계는 그간의 간담회 및 기타 특위 안팎의 논의 과정에서 노조법상 노동3권의 인정을 기본으로 하고, 단, 특수형태근로 종사자의 노무제공의 특성을 감안하여 근기법 적용에 대해서는 탄력적으로 검토할 수 있다는 입장을 피력 -사회보험 중 산재보험의 조속한 적용이 필요하다는 입장. | -근로자성 인정 반대하고 현행대로 개별사안별로 판례의 해석론을 따르도록 함 -노동조합및노동관계조정법 개정반대 -특수형태업무 종사자 보호의 필요성은 노동법적용이 아닌 민법, 상법, 또는 경제법에 의해 해결 가능 ※기타, 경영계는 논의 과정에서 각 직군별 보호사항에 대한 다양한 대책방안(보수/수당체계개선, 부당계약해지방지대책, 산재사고관련대책방안과 일부 휴가·휴일규정 등)을 강구할 수 있음을 피력. | -현행 근로자와 자영업자에 대한 법적 정의와 적용범위와 관련 이들이 현실을 반영하는 데 일정한 한계가 있다는 인식공감-중장기적으로 이들에 대한 검토의 필요성이 있다는 입장 -그러나, 정부는 현재 문제가 되고 있는 특수형태근로 종사자에 대해 그 구체적인 실태에 근거하여 우선적으로 필요한 대책방안부터 검토되어야 할 필요가 있다는 입장. | -보호항목: 개별적권리(계약서작성, 부당계약해지, 모성보호규정 등 및 각 직군별 현안), 집단적권리(단체의 조직·가입·활동 교섭, 집단적 노무거부관련 규정)등 다양한 항목 검토 -관련법체계: 통합특별법 또는 노동(관련)법 및 경제법(독공법 등), 기타 감독업법 등 분산 보호규정방안 등 검토 ※공익의견은 국내실태와 국제노동기구(ILO)에서의 논의 현황을 감안, 상기한 개별적권리와 집단적권리를 중심으로 다양한 스펙트럼을 제시. |

자료: 이호근(2006), 「특수형태근로 종사자 특별위원회 활동보고」.

(3) 특수형태근로 종사자특별위원회 공익위원 검토의견

특수형태근로 특위 논의 과정에서는 공익위원들의 보호방안 검토안이 주목을 끌었다. ‘공익위원 검토의견’이라 불린 공익위원들의 보호방안 검토안은 합의안이 아니어서 공식적으로 발표되지 않았으며, 공익위원 내부의 다양한 견해차이를 반영하고 있다. 세 가지의 서로 다른 견해로 구성된 ‘공익위원 검토의견’을 간략히 살펴보면 다음과 같다.

제1안은 4개 직군을 <근로기준법>을 준용할 직군(A직군)과 그렇지 않은 직군(B직군), <노동조합및노동관계조정법>을 준용할 직군(C직군)과 그렇지 않은 직군(D직군)으로 나누고, <근로기준법>을 준용하지 않는 B직군에 대하여는 별도의 개별적 권리 보호방안을, <노동조합및노동관계조정법>을 준용하지 않는 D직군에는 별도의 집단적 권리 보호방안을 마련하는 방안을 말한다.

제1안은 <근로기준법>을 준용할 A직군으로 골프장 경기보조원만을 포함시키고 ‘다른 직군의 일부 또는 상당 부분을 추가하는 방안’을 검토할 것을 주문하였다. 추가하는 이럴 경우 B직군과 D직군은 법적으로 ‘근로자’ 지위를 인정받지 못하게 된다. <근로기준법>이 준용되지 않는 B직군의 사례에는 보험설계사와 학습지 교사, 레미콘 지입차주 등을 꼽았으며, <근로기준법>대신 4직군 모두에 공통 적용 사항으로 ① 계약조건 서면 명시 의무화, ② 부당해지 금지(계약 존속 보호), ③ <근로기준법>에 준하는 보수지급의 원칙, ④ 모성보호, ⑤ 연가 보장, ⑥ 성희롱 예방, ⑦ 고충처리기구 설치 의무화 등을 특별법 제정이나 기타 관련 법률에 분산 규정토록 하는 방안을 제시하였다. 또한 주휴규정을 두지 않고 ‘업무상 재해로부터 보호의 필요성이 있는 자’에 한해 산재보험에 가입토록 하며, 고용보험은 적용하지 않는 것을 원칙으로 하되, 사회적 필요성이 대두될 경우 방안을 찾기로 했으며, 건강보험과 국민연금은 직장 가입으로 바꾸지 않되 합리적으로 결정하는 것으로 남겨 두었다. 이밖에도 각 직군별 애로사항에 대한 보호방안을 제시하였다.¹⁸⁾

한편 제1안은 집단적 권리보호방안과 관련해서는 <노동조합및노동관계조정법>을 준용할 C직군에 골프장 경기보조원만을 포함시키고, 준용을 배제하는 D직군에는 보험설계사, 학습지 교사, 레미콘 지입차주 등을 포함시켰다. 노조 결

18) 보험설계사에 대해서는 ① 상법의 보상청구권을 본뜬 ‘잔여수당’을 신설하고, ② 부당한 증원 강요 금지(미증원을 이유로 불이익 처분을 금지), ③ 자기계약과 대납 금지 규정을 포함시켰다. 학습지 교사에 대해서는 ① 교사의 수금업무를 완화하도록 노력할 의무를 사업주에게 부과하고 학습비 등의 대납을 금지하며, ② 불합리한 회원확대 지침을 이행하지 않는다는 이유로 불이익 대우를 금지하며, ③ 부당한 구역배정을 금지하는 내용을 제시했다. 레미콘 지입차주에 대해서는 출근과 배차의 공정성과 기준 공개를 의무화하는 내용 등을 포함시켰다.

성이 부인되는 D직군에 대해 검토의견은 노조가 아닌 단체에의 조직 가입의 자유를 규정하는 별도 입법을 통해 ① 노조법의 부당노동행위와 유사한 ‘조직 가입의 자유와 방해 금지’ 규정과 구제방식 도입(구제기관 명령 불이행시 과태료) ② 단체의 설립 방식과 교섭창구 등 운영 방안 ③ 교섭권 또는 의견개진·협의 권 보장 ④ 사업주의 교섭 의무 부과 또는 미부과 ⑤ 노무제공 조건과 계약해지의 기준에 관한 사항으로 교섭 협의 대상사항 규정 ⑥ 협정에 대한 규범적 효력 부여하되 노조법 35조와 36조 같은 단체 구성원 외 확장 적용은 불인정 ⑦ 집단적 노무거부(단체행동권) 불인정 ⑧ 집단 분쟁시 사적중재 통해 해결 ⑨ 이미 노동부로부터 설립신고증을 받아 활동 중인 기존 노조는 이 법의 영향을 받지 않거나 명시 규정을 두지 않는다는 내용 등을 포함시킬 것을 제안하였다.

제2안은 모든 특수형태근로 종사자들에게 <근로기준법> 및 <노동조합및노동관계조정법> 준용을 일체 배제하되 별도의 개별적 및 집단적 권리 보호방안을 통해 이들을 보호하도록 하지는 의견이다. 이 의견은 특수고용형태 종사자들이 자영자적 속성을 갖고 있어 노동관계법을 적용하는 것은 무리이며 대신에 제1안의 공통적 보호사항과 직군별 보호, 집단적 권리 보호방안을 그대로 적용하자는 내용을 담고 있다.

한편 제3안은 원칙적으로 <노동조합및노동관계조정법>을 준용하되 개별적 권리 보호방안은 별도로 마련하지 않거나 기본적 범위만 마련하고 유니온숍, 쟁의 행위 등에 관하여는 <노동조합및노동관계조정법> 준용에 대한 특례를 검토하는 방안이다. 이는 <근로기준법>상의 근로자 지위를 완전히 배제하고 집단적 노사관계법 상의 근로자 지위만을 인정한다는 발상을 담고 있다고 할 수 있다.

공익위원안을 요약하면 아래와 같다.¹⁹⁾

19) 한편 ‘공익위원 검토의견’은 입법 형식도 제시하였다. 첫 번째 안은 노동법을 준용할 직군과 준용하지 않을 직군에 대한 사항을 모두 ‘통합특별법(가칭 특수형태근로종사자특별법)’에 모아서 규정하는 경우이다. 두번째 및 세 번째 안은 노동법을 준용할 직군(제1안의 A, C직군)에 대해서는 <근로기준법>과 <노동조합및노동관계조정법>을 개정해서 준용하고, 준용하지 않을 직군은 통합특별법인 개별보호특별법 등에 모아서 규정하자는 것이다. 네 번째 안은 개별권 권리 보호방안 중 공통사항은 개별보호 특별법이나 <근로기준법> 등에, 직군별 보호사항은 감독업법에 분산해서 정한다는 것이다. 한편 집단적 권리보호방안은 단체관련 특별법에 묶어서 규정하는 의견도 포함되었다.

<표 2-9> 특수형태근로 종사자특별위원회 공익위원 검토의견

| 구분 | 공익위원 검토의견 | |
|-----|--|--|
| 제1안 | A직군 | 근기법 준용(골프장 경기보조원, 기타 직군의 일부) |
| | B직군 | - 근기법 미준용(보험설계사, 학습지 교사 레미콘 지입차주) - 별도의 개별적 권리보호방안 마련 |
| | C직군 | 노조법 운용(골프장 경기보조원) |
| | D직군 | - 노조법 미준용(보험설계사, 학습지 교사 레미콘 지입차주) - 별도의 집단적 권리보호방안 마련 |
| 제2안 | ○ 근기법 및 노조법 준용 배제 - 별도의 집단적 권리보호방안 마련 | |
| 제3안 | ○ 노조법 준용 - 개별적 권리보호방안을 마련않거나 기본적 범위만 마련 - 유니온숍, 쟁의행위 등은 노조법 준용에 대한 특례 검토 | |

2) 학계의 논의

한편 학계에서도 노동법학계를 중심으로 논의가 확산되었다. 학계의 논의도 그 초점에 있어서는 노사정위원회의 논의와 크게 다르지는 않았지만 보다 적극적인 보호방안을 검토했다는 점에서 차이가 있다. 학계의 논의는 특수고용형태 종사자의 보호 필요성에 대체로 공감하는 가운데, 보호방식을 둘러싸고 ① 근로자 개념 (재)정의(경제 종속성, 범주 재구성 등), ② 보호 내용 등에 대한 논의가 있어 왔다,

법학계를 중심으로 한 학계에서의 논의 현황을 보면, (1) 특수고용형태 종사자의 법률적 지위를 구분하는 기준과 (2) 법률적 보호 내용 등이 중심이 되어 논의가 벌어졌는데, 특수고용형태 종사자들의 법률적 지위를 둘러싸고는 학자들마다 상당한 견해 차이를 보여, 근로기준법을 확대 적용하여 이들을 모두 근로자로 인정해야 한다는 견해부터, 특수고용형태 내부의 취업형태 차이를 인정하여 지위를 차별화해야 한다는 견해까지 다양한 견해가 나타나고 있다. 반면, 보호 내용에 있어서는 노동조합법을 전면 적용해야 한다는 견해가 소수(박지순, 2006)를 제외하고는 일정한 합의를 확보한 상태라고 볼 수 있으며, 개별적 근로관계에 대해서는 근로기준법의 적용을 둘러싼 견해차이가 나타나고 있다. 또한 사회보장 등에 대해서도 사회보험의 확대 적용 등에 대해서는 일정한 합의가 이루어지고 있다.

한편, 기존의 논의들이 법리적 논의를 중심으로 진행된 데 반해, 최근에 이루어진 특수고용형태 종사자들에 대한 조사 결과들은 기존의 주요 4개 직종을 포함하여 조사 대상을 넓혀 실태를 파악하고 있다. 하지만 이들의 조사 결과는 동일한 대상에 대해서 상이한 판단결과를 보여주고 있다. 예를 들어 한국비정규노동센터(2006)가 골프장경기보조원, 학습지교사, 보험모집인, 레미콘기사, 화물기사, 덤프기사, 간병인, 퀵서비스배송원, 대리운전사, 애니메이터 등 10개 직군 종사자에 대한 면접 조사 결과를 분석한 데 따르면, 대리운전사를 제외한 9개 직군의 종사자들에 대해 근로자로 간주할 수 있는 특징들을 보여준다는 판단을 하고 있다(한국비정규노동센터, 2006). 반면 한국노동연구원(2006)이 골프장경기보조원, 학습지교사, 보험모집인, 텔레마케터, 레미콘기사, 화물기사, 덤프기사, 퀵서비스배송원, 대리운전사 등 9개 직종 종사자들에 대해 면접조사한 결과에 따르면, 골프장경기보조원의 경우는 일반 근로자에 유사하고, 대리운전사는 유사근로자의 개념에 가까운 반면, 나머지 직군들은 특수근로자에 가깝거나 혹은 그 양태가 어느 한 범주에 속하기 힘들다는 평가를 하고 있다(한국노동연구원, 2006).

이러한 동일한 대상에 대한 판단의 다양성은 결국, 학계와 노동계에서 나타난 입장의 다양성과 무관하지 않다.

3) 노동계의 논의

한편, 노동계에서의 논의는 논란이 된 특수고용형태 종사자들이 근로자임을 입증하고, 이를 분명히 하기 위한 법률 개정에 초점을 맞추고 있다. 노동계가 주장하는 특수고용형태 종사자들의 보호방안은 근로기준법 및 노동관계법 상의 근로자 정의를 확대 개정하는 하는 것으로 요약할 수 있다. 한국노총은 인적 종속성뿐 아니라 경제적 의존성 여부도 근로자 개념을 판단하는 기준으로 포함하여 근로자 개념을 확대할 것을 주장하고 있으며(한국노총, 2000), 민주노총은 근로기준법과 노동조합및노동관계조정법의 근로자 개념을 통일시키는 한편, '특정 사용자의 사업에의 편입' 혹은 '상시적 업무를 위한 노무 제공'을 핵심 지표로 삼는 근로자 개념의 확대를 주장하고 있다.

<표 2-10> 민주노총의 특수고용형태 종사자 관련 입법안

1) 근로자 개념의 정의

(1) 근로기준법 제14조(근로자의 정의)

① 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다

② 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다.

(2) 노동조합및노동관계조정법 제2조 (정의)

1. 이 법에서 "근로자"라 함은 다음 각 목의 1에 해당하는 자 및 그와 같은 노무제공계약을 체결하려고 하는 자를 말한다.

가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금 등을 목적으로 근로를 제공하는 자나, 근로계약을 체결하지 않은 자라고 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자

다. 위 가, 나호의 요건을 충족하지 못한 경우라도 이 법에 의한 보호의 필요성이 있는 자

2) 사용자 개념의 정의

근로기준법 15조 제2항 신설

② 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

노조법 제2조 제2호에 후단 신설

2. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

제III장 특수고용직 종사자 실태조사 결과분석

1. 조사의 설계

(1) 조사 대상

이 조사에 포함시킨 특수고용형태 종사자 직군은 국가인권위원회가 지정한 5개 직군(이하 주요 5개 직군)과 연구진이 임의로 정한 5개 직군(이하 기타 5개 직군) 등 10개 직군이다. 주요 5개 직군에는 골프장 경기보조원, 학습지 교사, 레미콘 운송차주, 텔레마케터, 애니메이터 등이 포함되었으며, 기타 직군에는 화물운송기사, 덤프트럭기사, 택배기사, 쿼서비스배달원, 간병인 등이 포함되었다.

(2) 조사 형태

실태조사는 크게 심층 면접조사(in-depth interview)와 설문조사(survey)로 구성되었다. 두 조사 방법을 모두 사용한 이유는 양자의 상호보완적 효과를 기대했기 때문이다. 설문조사가 비교적 다수의 종사자들이 지닌 실태를 파악하는데 도움을 준다면 심층 면접조사는 설문조사 형태로는 확인할 수 없는 세부적이고 심층적인 사항들에 대한 이해를 높일 수 있다.

심층 면접조사는 그 대상을 주요 5개 직군에 한정하여 각 직군별로 3개 사업장에 대해 조사하였으며, 사업장별로는 노조, 사업주(단체), 조합원인 종사자, 비조합원인 종사자 등으로 구분하여 조사를 실시하였다. 그러나 사업주에 대해서는 접근이 용이하지 않아 거의 조사가 이루어지지 않았으며, 종사자에 대한 면접에서도 직군별로 피면접자 수에 상당한 차이가 나타났다.

심층면접조사는 문헌자료조사 및 관계자 초도면접조사에 근거하여 작성한 구조화된 질문지를 사용하여 실시하였으며, 조사내용은 노조 및 사업장의 역사와 현황, 특수고용형태 종사자의 발생 및 확산 배경, 노동자성 판단 지표, 취업형태 및 근로조건에 구체적 특징, 집단적 및 개별적 노동권 침해 여부 및 정도 등을 중심으로 하였다.

설문조사는 주요 직군 및 기타 직군의 특수고용형태 종사자 개인들에 대해 실시되었다. 단, 주요 5개 직군에 대해서는 각 200부 이상의 회수를 목표로 설문지가 배포되었으며, 기타 5개 직군에 대해서는 각 50부 이상의 회수를 목표로

사정에 따라 다른 양의 설문지가 배포되었다. 설문조사의 내용은 특수고용직 취업 동기, 노동자성 판단 지표, 취업형태 및 근로조건의 구체적 특징, 노동권 침해 여부 및 정도 등을 중심으로 하였다.

이런 과정을 거쳐 최종 집행된 면접조사와 설문조사 결과가 아래 표에 요약되어 있다.

<표 3-1> 특수고용형태 종사자 조사 결과

| | 면접조사 대상 | | | | | 설문조사 | | | |
|----------|---------------|------------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------|---------------|---------|----------|---------|
| | 대상 사업 장 | 노조등 종사자 대변 단체 | 특수고용 종사자 (조합원) | 특수고용 종사자 (비조합원) | 사업체 관리자/ 사업주 단체 | 대상 사업 장 | 응답수 | | |
| | | | | | | | 조합 원 | 비조 합원 | 총응 답 |
| 학습지 교사 | 3 | 3 | 3 | 3 | | 4 | 43 | 54 | 166 |
| 골프장경기보조원 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 7 | 89 | 44 | 147 |
| 레미콘 운송차주 | 3 | 1 | 3 | 1 | | 10 | 155 | 18 | 182 |
| 텔레마케터 | 2 | 1 | | 2 | 1 | - | 29 | 75 | 168 |
| 애니메이터 | 5 | 1 | 2 | 6 | 1 | - | 10 | 29 | 40 |
| 덤프기사 | | | | | | 5 | 42 | 10 | 57 |
| 화물운송기사 | | | | | | 10 | 148 | 42 | 213 |
| 택배기사 | | | | | | 1 | 4 | 18 | 23 |
| 퀵서비스배달원 | | | | | | - | 0 | 61 | 75 |
| 간병인 | | | | | | 5 | - | - | 21 |
| 전체 | 18 | 9 | 11 | 17 | 3 | | | | 1,092 |

주1: 설문조사 대상 사업장 중 '-' 표시는 사업체 수를 알 수 없는 경우임. 텔레마케터의 경우 현장 접근의 곤란으로 (사)텔레마케터협회에 의뢰하였으며, 애니메이터 역시 현장 접근의 곤란으로 애니메이션노동조합 조합원 명부를 이용하여 설문지를 받음. 퀵서비스 배달원의 경우 해당 종사자 대변단체를 통해 강남고속버스터미널에 밀집하고 있는 불특정의 종사자들에게 설문조사를 행함.

주2: 설문조사 응답수 중 '조합원수+비조합원수'와 총응답수의 차이는 무응답에 기인함. 간병인은 약식 조사지를 이용함으로써 조합원 여부를 확인할 수 없음.

(3) 조사 내용

종사자에 대한 조사내용을 종사자 설문조사 표를 중심으로 설명하면 아래와 같다. 조사내용은 인적사항, 현재 취업상태, 근로 실태, 노동권 실태, 개인의식 등으로 구분되며, 근로실태는 다시 계약관계와 근로관계로 세분하여 질문하였다. 계약관계와 근로관계로 구성된 근로실태가 주로 '노동자성'을 측정하고 있으며, 노동권 실태를 통해서는 이들이 '노동자성'을 지닌 것으로 간주할 때 노동권 침해 실태를 다루고 있다.

‘노동자성’에 대한 질문은 기존 논의를 따라서 각각 인적 종속성과 경제적 의존성에 관한 징표가 될 수 있는 질문들로 구성되어 있다. 인적 종속성과 관련해서는 근무 시간·장소·방법에 대한 사업주의 지휘와 통제 여부에 초점을 맞추어 ① 주간출근횟수, ② 조회등 지시를 위한 회합 빈도, ③ 근무장소의 결정의 주도권, ④ 업무수행방법의 결정 주도권, ⑤ 직접적인 지시·감독의 주체, ⑥ 업무규정 유무, ⑦ 사업주가 정한 근무 시간·장소·방법을 위반했을 경우의 징계 행사 여부 등을 확인하고자 하였다.

한편, 경제적 의존성과 관련해서는 ① 특정 사업주에의 전속성, ② 작업수단의 소유 여부, ③ 투자의 존재/규모/수익성 정도, ④ 근로의 타인대체성, ⑤ 양자의 교섭력(계약체결 주도권, 보수결정 주도권, 제시업무 거절 가능성), ⑥ 소득 수준 등을 고려하였다.

한편, ‘노동권 실태’와 관련해서는 ILO의 ‘양질의 노동’(decent work) 결의안 내용에 근거하여, ① 고용차별, ② 모성보호, ③ 사회보장 ④ 단결권 등을 살펴 보았다. 여기서는 일부 부적합한 사항을 제외하고, 또 특수고용형태 종사자들이 근로자 지위 여부를 다투는 집단임을 감안하여 ILO에서 각국에 대해 근로자 여부에 관계없이 보장하도록 권장하고 있는 최소한의 사항만을 포함시켰다.

한편, 단결권과 관련해서는 종사자 관련 노조들과의 면접조사를 통해 침해 실태를 보충하도록 하였다.

<표 3-2> 특수고용형태 종사자 설문조사표

| 구성 범주 | | 질문 내용 |
|---------------|------|---|
| 인적사항 (5문항) | | 1) 성별/혼인 2) 연령 3) 학력 4) 부양가족 5) 가구소득 |
| 취업상태 (8문항) | | 6) 현 직종 7) 현 직종 종사이유 8) 현 직종 및 현 사업체 종사/근무 기간 (1) 현 사업주와 근로관계 여부 (2) 계약형태 변경 사유 9) 이전 종사 직종 경험 여부 (1) 취업형태/종사상 지위 (2) 그만둔 계기 |
| 근로관계 실태 | 계약관계 | 10) 계약의 성격 (1) 계약 방식 (2) 계약기간의 형태 (3) 계약 종료 후 계약관계 지속성 |

| | | |
|--------|------|---|
| | | 11) 복수 계약 가능성 (1) 동료 중 복수 계약 사례 12) 독자적 사업 전개 능력 13) 독자적인 투자 정도 14) 계약해지의 주도자 (1) 계약해지 절차 (2) 주요 계약 해지 사유 |
| | 근로관계 | <사용종속성> 15) 출근 횟수 (1) 미팅, 회의, 조회 빈도 16) 근무 장소의 위치 (1) 근무 장소의 설정 17) 업무 수행 방법/내용의 설정 (1) 부수적 업무 수행 여부 18) 지시 감독자 (1) 특고 관리자의 지시자 19) 업무 수행 결과의 평가/수정·보완 절차 존재여부 21) 각종 근무 규정의 존재 여부 22) 근로시간/근무장소/업무수행방법/결과평가/교육훈련 관련 처벌 조치 유무 <경제적 의존성> 23) 업무의 필수 서비스 여부 24) 동일 업무 정규직 근로자 수행 여부(현재) (1) 동일 업무 정규직 근로자 수행 여부(과거) 25) 독자적 경영결정권 정도 26) 작업수단의 소유권 (1) 작업수단 소유권의 재량적 사용 여부 (2) 작업수단 운용비용의 부담 주체 27) 업무수행 부대비용의 부담 주체 28) 타인 사용의 독자성 여부 (1) 타인 사용 여부 (2) 타인 사용의 독자적 능력 여부 29) 업무 대체성 |
| 노동권 실태 | 고용조건 | 30) 순 소득수준 - 연평균 순소득 - 최대 연평균 소득 - 최저 연평균 소득 - 비수기 월 순소득 - 성수기 월 순소득 (2) 보수 지불의 정기성 (3) 소득세 형태 (4) 현 사업체 보수의 총소득 중 비중 32) 근로시간 - 주당 평균 근로시간 |

| | | |
|--|----------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - 비수기 주당 근로시간 - 성수기 주당 근로시간 <p>33) 근무시간의 변동성 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 비수기 사업체 생계 지원 여부 (2) 비수기 생계 유지 방식 <p>34) 계약해지시 대안적 일자리 발견 가능성</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 계약해지 시 생활여건 <p>35) 업무상 재해/질병의 위험성 정도</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 재해/질병시 처리방법 |
| | 고용차별 | <p>36) 고용차별(고용기회)</p> <p>37) 훈련차별</p> <p>38) 보수차별(대우균등)</p> <p>39) 직종차별(직업기회)</p> <p>40) 성 희롱/차별의 상태</p> |
| | 모성보호 | <p>41) 모성 및 태아 건강에 위험한 업무의 회피</p> <p>42) 유급출산 휴가</p> <ul style="list-style-type: none"> - 유급(이전 급여의 2/3이상) - 휴가기간(최소 6주) <p>43) 임신, 출산 전후의 해고</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임신, 혹은 출산휴가로 인한 결근 기간동안의 계약해지 - 출산휴가 종료 후 업무 복귀 이후의 계약해지 <p>44) 동일 지위/보수 업무(지위)로의 복귀 보장</p> |
| | 사회보장 | <p>45) 법정 부가급여 및 기업 복리후생 제공 정도</p> <p>46) 사회보험 적용</p> |
| | 단결권 | <p>47) 사업장 노조 존재 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) (유노조) 조합원 여부 (2) (유노조) 노조활동 자유 및 단체교섭권 정도 (3) (비노조) 노조 혹은 대변단체 필요성 |
| | 개인의식 (14문항) | <p>48) 일자리 만족도</p> <p>49) 일자리 유지/이직 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 유지 사유 (2) 이직 사유 <p>50) 임금근로자 동일시 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 동일시 이유 (2) 비동일시 이유 <p>51) 임금근로자 인정을 원하는 지 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 임금근로자를 원하는 이유 (2) 임금근로자를 원치않는 이유 |

(4) 자료 분석 방법

심층면접조사를 통해 얻어진 자료들은 앞서 소개한 바 있는 ‘노동자성’ 및 ‘노

동권 실태'의 세부 기준에 준거하여 현상을 기술(description)하는 방식으로 분석하였으며, 설문조사를 통해 얻어진 자료들은 주로 기술통계치 및 평균비교를 나타내는 통계 분석을 실시하였다. 통계 분석은 대중적으로 활용되는 통계패키지인 SPSS 10(+)를 활용하였다.

2. 면접조사 결과 분석²⁰⁾

1) 조사 개요

면접조사는 주요 5개 직종의 종사자대변단체 대표 및 종사자, 사업체관리자 등 총 38명에 대해 실시되었다. 본래 사업주에 대한 조사가 예정되어 있었으나 접근의 곤란으로 조사가 이루어지지 못했다. 조사는 2006년 7월 20일부터 2006년 11월20일까지 진행되었다.

면접은 주로 피면접자의 사업장이나 사업장 근처에서 이루어졌고, 부분적으로는 노조사무실, 피면접자 거주지 등에서도 이루어졌으며, 조사방식은 반구조화된 면접지에 기반하여 피면접자에게 질의하고 응답을 받는 식으로 실시되었다.

조사내용은 주로 '노동자성'을 판별하기 위한 질문 내용과 '노동권 침해'에 관련된 질문들로 구성되었다.

2) 골프장 경기보조원

(1) 조사 개관

○ 조사대상 : 골프장 경기보조원에 대한 면접조사는 총 5개 사업장에 대해 실시되었다. 이중 유노조 사업장인 3개 사업장은 각각 노동조합 대표, 조합원, 비조합원 각 1명씩 실시되었으며, 무노조 사업장인 2개 사업장에 대해서는 1명씩의 종사자에 대해서 조사가 실시되었다.

○ 노사관계 : 주요 조사대상이 된 3개 유노조 사업장의 노사관계는 원만치 않았다. 1개 사업장은 오랜 갈등 끝에 최근 관계가 약간 호전되었으나, 나머지 2개 사업장은 극도의 갈등상태에 있었으며 이중 1개 사업장은 조합원들이 1년째 파업에 들어가 있었다. 갈등의 주된 원인은 특수고용직 노조 및 그 활동에 대한 인정 문제에 있었다.

20) 면접조사 분석결과의 세부 내용에 대해서는 부록의 면접조사 결과기록을 참고할 것.

○ 경영 상황 : 면접 대상인 골프장들의 경영성과는 나쁘지 않은 편이었으나, 노조가 1년간 파업 중인 1개 사업장은 노사관계가 경영에도 악영향을 주고 있었다. 이 골프장의 노조위원장은 파업 이전에 비해 매출이 약 20-30억 정도 감소하였으며 여기에는 악화된 노사관계가 중요한 원인으로 작용하고 있다고 추정하였다. 그밖의 골프장에서는 특별히 경영의 곤란은 발견되지 않았는데, 이는 골프장 업종이 골프 수요에 비해 골프장 공급이 부족하여 비교적 호황 상태에 있는 점을 반영한다.

(2) 근로 조건과 실태

① 보수 수준 : 경기보조원들의 연평균 보수 수준은 대체로 1,800만원~2,400만원(월 150~200만원) 정도로 나타났다. 보수 수준에는 골프장별 차이가 많은 것으로 보인다.²¹⁾ 그러나 대체적으로 연평균 보수가 2,400만원을 상회하지는 않는 것으로 나타났다. 근로시간이 겨울을 제외하면 적은 경우 40시간 많은 경우 70시간인 것을 감안하면 이들의 보수 수준은 임금 노동자의 평균 보수 수준을 넘지 않는다고 할 수 있다.

한편, 경기보조원들의 보수는 겨울과 같은 비수기에는 월평균 수입의 약 50~60% 정도로 줄어들고, 봄이나 가을과 같은 성수기에는 월평균 수입의 50~100%까지도 증가할 수 있다.

사업장별 보수 수준에도 적잖은 차이가 발생하는데 이는 골프장의 규모 및 캐디피 수준과 관련이 있다. 골프장 규모는 9홀이 최소단위이고, 18홀, 27홀, 36홀 등으로 규모가 커질 수 있다. 또한 캐디피 수준은 4백(bag) 기준 8만원~9만원으로 일종의 시세가 형성되어 있으나 지역이나 사업장에 따라 차이가 있다.²²⁾

21) 구재별 계열의 무노조 사업장 면접자 1명은 자신의 월 보수 수준이 250만원이고, 월차(무급) 휴가를 쉬지 않는 동료들의 경우 300만원 이상의 수입을 올리기도 한다고 주장하였다. 이 골프장의 경우 비수기인 겨울에도 눈이 녹기 쉬운 저지대에 위치하고 있어서 휴장일이 다른 골프장에 비해 상대적으로 적었다.

22) 캐디피는 1명의 캐디가 고객 몇 명을 응대하는가에 따라 달라지는데, 1명의 경기보조원이 4명의 고객을 응대하는 경우 고객 1인의 골프가방(bag)(1인당 1개) 수에 따라 '4백(bag) 기준'이라고 칭한다. 캐디피는 4백(bag)과 2백(bag) 기준으로 설정된다. 현재 4백(bag) 기준 캐디피는 9만원으로 수렴되고 있으나 경영사정이나 골프장 규모에 따라 차이가 있다.

캐디피는 사업주단체인 한국골프장경영협회 소속의 경영주들이 시세 결정을 주도하지만, 협회가 직접 결정하는 것은 아니다. 캐디피 결정에 있어서 사업주간 조율이 충분히 이루어지는 것도 아니어서 경영사정이 좋은 골프장에서 먼저 시세를 올리는 경우 인접 지역의 골프장들이 편승하여 올리는 패턴이 형성되어 있다고 볼 수 있다.

홀수가 크고, 수도권 외의 저지대에 위치한 골프장일수록 보수 수준이 상대적으로 높은 경향이 있다. 반면, 제주도를 제외한 수도권 이외 지역의 골프장 캐디피는 수도권에 비해 낮은 경향이 있다. 한편, 캐디피는 캐디들의 경력에 따라서도 차이가 존재하고 있다.

② 근로시간 : 경기보조원들의 일일 근로시간은 당일의 라운딩 횟수에 따라 다르다. 라운딩 회수가 1회 잡혀 있는 날에는 약 7~8시간(순 라운딩시간 4~5시간) 정도의 근무를 하게 되지만, 2회의 라운딩이 잡혀 있는 날에는 14~15시간(순 라운딩시간 8~10시간) 정도의 근무시간을 갖게 된다. 순 라운딩 외의 근무시간이 잡히는 이유는 라운딩 전 대기시간과 라운딩 후의 청소 및 정리 시간, 그리고 골프장별로 상황이 다르기는 하지만 디보팅(deboting)²³, 제초, 제석, 제설(겨울), 카트 청소 등 라운딩의 업무가 존재하기 때문이다.

한편, 주간 및 월간 근로시간은 이들의 소득이 그러한 것처럼 성수기와 비수기 간에 현격한 차이를 보인다. 성수기에는 1주일 중 약 3일 정도의 1회 라운딩 근로일과 약 3일 정도의 2회 라운딩 근로일이 발생하며, 따라서 성수기의 주간 근로시간은 근 60-70시간(이 역시 골프장별로, 그리고 휴일근무 여부에 따라 차이가 있다)에 가깝게 되지만, 비수기의 주간 근로시간은 30~40시간 정도로 줄어들게 된다.

③ 산업안전 : 경기보조원들이 호소하는 가장 빈번한 재해는 타구사고와 골절상이다. 가장 빈번한 외상이 타구사고이고, 골절상은 이들이 여성들로서 많은 경우 낮은 산악지대에 위치하여 경사가 존재하는 골프장에서 긴 거리를 걸어야 하는 데서 발생하는 증상이다. 골절상이 아니더라도 많은 보조원들이 골절상과 같은 이유로 관절염을 지니고 있다. 이외에도 허리디스크, 근육통, 위장병 등의 질환을 지니는 경우가 많다.

조사된 모든 사업장들이 산재보험에 가입되어 있지 않기 때문에 직업상의 재해와 질병에 수반되는 비용은 경기보조원들이 직접 부담하게 되는 경우가 대부분이다. 다만, 민간 상해보험에 가입하여 일정 한도액 내에서 외상에 대한 치료비는 제공하고 있는 경우는 많았다. 그러나 이런 방식으로 치료비가 제공되는 경우에도 치료로 인한 결근에 대해서는 무급병가로 처리되기 때문에 상해로 인한 소득의 감소는 막을 수가 없었다. 반면, 외상이 아닌 '질환'에 대해서는 치료비 보조 등이 취해지지 않는다는 것이 당사자들의 증언이었다.

23) 디보팅(deboting)이란 골프채로 스윙을 한 뒤 잔디가 파여 훼손되는 것을 보수하는 것을 의미한다.

④ 고용안정 : 경기보조원들이 공통적으로 지적한 사항이 고용불안 문제이다. 고용불안과 관련된 중요한 제도나 관행으로 조기정년제, 엄격한 계약해지 규정, 그리고 최근 등장하고 있는 경기보조원을 비롯한 경기운영 관련 업무의 아웃소싱 등을 들 수 있다. (1) 조기정년제에 있어서는 정년 연령이 골프장별로 다 달랐지만 조사대상 사업장 모두에서 실시되고 있었다. (2) 계약해지에 대해서는 보통 업무규정(경기보조원수칙)에 그 조건이 명문화되어 있는데, 내장객과의 사적인 접촉, 동료간 분쟁, 근태·서비스·경기진행 중 관리사항·휴가사용 등에서 정해진 규칙을 수회 어긴 경우 등에 대해 퇴사조치가 가능하도록 되어 있었다. (3) 아웃소싱은 최근 확산되고 있는 현상으로 H사업장에서는 경기보조원뿐 아니라 경기운영 및 골프장 관리업무를 담당하는 직원 대부분을 해고하고 이들을 3개의 아웃소싱 업체 소속으로 전환시킨 뒤 이 업체들에게 업무를 위탁하는 조치를 취했다. 따라서 H골프장 소속의 비노조원인 경기보조원들은 골프장과의 계약관계가 한 단계 더 '간접화' 되어 있었다. 피면접 노조들이나 종사자들은 공통적으로 이러한 추이가 H골프장에 국한된 현상이 아니라는 점을 강조하였다.

(3) 노동자성 관련 사항

① 업무 시간·장소·방법의 통제 : (1) 조사된 사업장 중 4개 사업장에서는 경기보조원들이 자신의 정해진 라운딩 일정에 따라 매일 일정한 시간에 골프장으로 출근하고 있었으며, 이들의 근무태도를 점검하고 지시사항을 알리는 조회가 주간 1회씩 행해지고 있었다. 그러나 1개 사업장은 주간 조회가 정해져 있기는 했으나 바쁜 업무로 인해 제대로 시행되지 않고 있었다. (2) 골프장에서 유의미한 업무 장소는 골프장 자체라기보다는 매일매일 정해지는 라운딩 고객이라고 할 수 있다. 라운딩 고객은 경기보조원 자체에서 정한 순번과 라운딩 예약(booking)이 이루어진 고객일람에 따라 정해지고 있다. (3) 업무수행 방법 역시 골프장 측이 정하게 되는데, 업무수행방법의 숙지는 입사 초기에 행해지는 약 1달간의 교육과 그 이후의 경기보조원 내 고참을 통한 일종의 OJT를 통해 이루어진다. 그러나 하나의 고객팀 당 2인1조의 경기보조원들이 응대하게 되는 2백(bag)시스템과는 달리 4백(bag)시스템 하에서는 하나의 고객팀당 1명씩의 경기보조원이 응대하게 되므로 이러한 OJT의 실행기회는 체계적으로 줄어들게 된다. 이 때문에 피면접자 중에는 4백 시스템에서 고참을 통한 교육의 부재로 인해 초보 경기보조원들에 대한 고객의 클레임이 적지 않다는 점을 지적하기도 했다. 업무수행방법에 대한 통제는 업무수행 과정에서 경기보조원들을 직접 지휘감독하는 경기운영팀을 통해서도 이루어진다. 골프장에서의 라운딩은 고객팀간 경기진행의 시간 간격이 6-7분으로 정해져 있고, 이를 경기운영팀이 전반적

으로 조율하고 있으며, 경기보조원의 고객응대나 경기진행시간 간격 준수 여부가 경기운영팀을 통해 감독을 받기 때문에 이러한 업무수행 과정을 통해 수행 방법에 대한 숙지와 통제가 이루어지는 것이다.

② 지시와 감독 : (1) 인사관리와 업무수행 과정을 지시하고 감독을 내리는 관리자는 골프장 경기과 소속의 마스터 혹은 경기과장인 경우가 일반적이었다. 이들은 하루 종일 골프장을 돌며 라운딩 과정을 점검하고 있으며, 경기보조원들이 골프장 출근 후 라운딩 이전의 대기시간에 보게 되는 일일 점검 및 공지 사항을 지시하는 주체이다. 한편, 일부 골프장에서는 구조조정을 통해 재무회계 등 극히 일부의 스태프를 제외한 경기운영 및 골프장 관리에 관련된 부서 및 직원 전체를 아웃소싱 형태로 외부화해 버린 경우도 있었다(H 골프장). 이 경우 경기보조원에 대한 지시감독자들 역시 아웃소싱 업체의 직원 신분을 지니게 된다.

③ 복무규정과 징계 : (1) 골프장에서 정한 복무규정이 존재하는 곳도 있었고, 기존의 규정이 경기보조원 자치규정으로 전환된 곳도 있었다. 유노조 사업장의 경우가 그런 경우이고 무노조 사업장의 경우 여전히 골프장이 정한 복무규정이 존재하였다. 그러나 유노조 사업장의 피면접 비조합원들은 공통적으로 자신들이 적용받는 자치규정을 회사가 정한 규정으로 간주하였는데, 이는 이 자치규정의 내용들이 기존의 골프장측이 정한 복무규정과 거의 차이가 없고, 복무규정에 대한 위반 여부를 지적하거나 판정하는 당사자도 자치회 내부의 경기보조원들이 아니라 골프장측의 경기과 소속 관리직원들이기 때문이다. (2) 대부분의 징계 사항은 복무규정이나 자치규정에 적시되어 있다. 경기보조원에 적용되는 가장 일반적인 징계조치는 '벌당'(벌당번의 약어)으로 불리웠는데, 이에 대한 규정들 보면 경기보조원의 모든 업무 과정에 대해서 규정위반 사항을 적시하고 그에 대해 벌당 조치를 취하게끔 되어 있다. 벌당은 근무후 청소나 배토작업(디보팅)에서 보통 1일에서 3일까지 취해지는 무료봉사(라운딩 기회가 박탈된 채 청소나 기타 라운딩의 업무를 수행하는 것) 등이 주된 내용을 이루고 있다.

④ 필수 서비스 여부 : 경기보조원 업무가 필수 서비스인가에 대해서는 노조와 종사자들이 공통적으로 '그렇다'는 반응을 보였다. 통상 골프장은 처음 만들어질 때 회원을 모집하는 경우가 가장 적극적인 영업행위이며 이후에는 이렇다할 영업행위를 하지 않고 있다.

골프장의 매출은 고객이 내방하여 라운딩을 함으로써 생기게 되는데, 고객이 지불하는 라운딩 비용은 회원권(회원의 경우)을 제외할 경우 그린피(골프경기장 사용료)와 캐디피(경기보조원 서비스요금)로 나누어진다. 그린피는 회원권을 지

닌 회원들의 경우 홀의 크기에 따라 2만5천원~6만원이고 비회원의 경우 약 8만원~12만원까지 지불하게 되며, 캐디피 역시 홀의 크기에 따라 4만원~9만원까지 지불된다.

골프장의 매출결정에 영향을 미치는 요인으로는 지리(수도권 위치 여부), 홀수(9홀~36홀), 개장일수(휴일, 명절, 겨울 개장 여부가 영향을 줌)와 개장시간(야간 조명 시설 설치 여부 등이 영향을 줌), 1일내에 흡수할 수 있는 내장객 수가 된다. 다른 조건들이 이미 결정되어 있다면 이중 하루내에 수용 가능한 내장객 수가 일상적 운영에서 매출 규모에 영향을 주는 주요 요인이다. 이러한 일간 내장객 수는 정해진 개장시간 내에 가능한 한 많은 내장객 수를 소화하는 골프장의 관리능력에 달려있으며, 통상 골프장들은 내장객 한 팀과 그 다음 팀 간의 경기진행 시간 간격을 6~7분(홀당 티업시간을 의미)으로 유지하는 방식으로 내장객 수를 소화하고 있다. 피면접자 모두가 이러한 경기진행 과정의 순조로운 유지가 골프장 경영에 결정적 요소이며, 여기에서 경기보조원의 역할이 결정적이라고 주장하였다.

골프장의 부서들은 경기관리(경기보조, 경기진행, 코스관리), 시설관리(카트, 보일러, 건물, 경비), 식음료서비스(고객라운지, 식당, 탈의실), 사무관리(총무, 경리 및 회계, 영업관리) 등으로 이루어지는데 이중 경기관리부서의 인원규모가 절반 이상이 된다. 통상 경기과로 지칭되는 경기관리부서는 관리자, 경기보조원, 경기진행요원 등으로 구성되어 있는데, 경기보조원의 업무는 캐디피를 뺀 4인1조인 내방객팀의 경기진행 전과정을 수행하면서 이들이 원활하게 경기를 수행할 수 있도록 각종 보조서비스를 제공하고, 앞 내방객팀 및 뒷 내방객팀간의 진행속도를 적절히 조절하는 역할을 담당하게 된다. 즉, 6~7분으로 정해져 있는 내방객팀의 경기진행 간격을 직접 조정하는 과업을 경기보조원들이 수행하고 있다. 한편 소수의 경기진행요원들이 오토바이나 기타 운행수단을 통해 경기장을 순회하면서 내방객과 경기보조원들의 경기진행 전체 상황을 점검하고, 만약 특정 내방객팀의 경기진행 속도가 늦을 경우 해당 경기보조원과 연락하여 진행속도를 빨리하도록 독려하고, 경기보조원들로부터 진행상의 문제나 사고에 대한 보고가 들어오면 이에 대해 대처하는 과업을 수행하게 된다.

모든 피면접자가 현재의 국내 골프장 조건에서는 경기보조원들의 업무가 골프장 운영에 필수불가결한 요소라는 점을 강조하였다. H골프장 노조위원장은 이와 관련하여 골프장의 수요-공급관계에서 이용수요가 여전히 더 많기 때문에, 미국이나 일본식으로 전문캐디만 있고 경기는 내방객이 자율적으로 진행하는 방식은 국내 골프장의 수급상황에서는 불가능에 가깝다고 보았다. 국내 상황에서는 경기보조원이 없으면 경기 중 사고 방지도 어렵고 특히 6~7분 간격의 티업시간이 유지되기 불가능하다는 것이다. “만약 골프장 내방객 모두가 골프 경

력이 충분하고 이 골프장의 단골손님이라서 경기장의 지리와 상태를 잘 알고 있는 경우가 아니라면” 경기보조원은 필수 요원이라는 것이다. 이는 기존 조사들에서도 확인된 바이다(노동부, 1999; 정인수 · 김영문, 2004).

⑤ 근로제공의 계속성과 전속성 : (1) 사업장마다 사정은 달랐지만 경기보조원들은 짧은 경우 3~4년, 긴 경우 8~9년이 자기 사업장의 평균 근속년수가 될 것이라고 보았다. (2) 현재의 골프장에 근무하면서 다른 사업체와 계약을 맺고 일할 가능성도 거의 없다고 할 수 있다. 우선 다른 골프장에서 일하는 것은 금지되어 있으며 현실적으로 가능하지도 않다. 이밖에는 휴일이나 라운딩이 1회로 정해져 퇴근이 오후 3~4시에 이루어지는 평일, 그리고 겨울 등의 비수기 등의 시기에 골프장이 아닌 식당, 호프집 등에서의 아르바이트를 할 수 있는 가능성이 있으나, 이 또한 골프장에 의해 금지되고 있었다. 아르바이트를 금지하는 문서화된 규정은 볼 수 없었으며, 조사대상인 모든 골프장들이 문서화된 계약서를 작성하지 않기 때문에 아르바이트 금지규정은 경기관리부서장이 구두로 경기보조원들에게 공지시키고 있다고 한다.

하지만, 겨울철에는 근무일수가 약 20일 정도이고 수입도 100만원 정도로 줄어들기 때문에 경기보조원들이 아르바이트 자리를 찾는 경우가 간혹 생기지만, 피면접자들에 의하면 그 비율은 대체로 5% 이내라고 한다. 겨울철 같은 비수기에도 경기보조원들이 안정적으로 아르바이트나 부업을 하기 힘들다는 점은 골프장경영협회측도 인정하였다.

⑥ 작업수단 소유 여부 : 경기보조원 업무에 필요한 주요 장비는 카트라고 할 수 있다. 일부 사업장에서는 경기진행요원과 연락을 취하기 위해서 무전기를 휴대하는 경우도 있었다. 그밖의 작업도구로는 디보팅 도구가 있다. 이 모든 장비와 도구는 모두 골프장 소유였으며 당연히 그 사용과 유지보전 비용도 골프장측에서 부담하였다.

⑦ 독자적인 투자 여부 : 경기보조원들이 자신의 업무에서 수익을 얻기 위해서 투자하는 자금은 ‘전무’하며 자신의 노동력 지출을 더 늘이는 것 외에 투자를 할 여지도 없었다. HW 골프장의 경우 다른 골프장에 비해 라운딩 기회도 더 많고 수입의 격차도 더 큰 편이었는데, 이는 독자적인 투자 때문이 아니라 다른 골프장에 비해 내장객은 많은 대신 상대적으로 경기보조원 수는 적어서 1인당 라운딩 기회가 더 많이 제공되고, 인당 근로시간이 높아서 간헐적으로 생기는 ‘결번’(해당 순번자의 결근)을 이용한 추가근로가 발생하기 때문이었다.

⑧ 타인 노동력의 보조와 대체 : 경기보조원이 자신의 재량으로 타인에게 자신의 업무를 보조하게 하거나 대신하게 하는 것도 불가능했다. (1) 경기보조업무는 2백(경기보조원 1명이 내장객 2인의 경기를 보조하는 것) 혹은 4백(경기보조원 1명이 내장객 4인의 경기를 보조하는 것)으로 인당 내장객 관리 규모가 골프장측에 의해 정해진다. 따라서 자신의 재량으로 고용하는 타인의 보조를 받을 여지는 전혀 없었다. (2) 또한 자신의 재량으로 타인에게 자기 업무를 대신하게 할 수도 없다. 특정 골프장의 경기보조 업무는 골프장에 의해 채용된 경기보조원만이 할 수 있으며, 재해나 질병, 개인 사정 등으로 자신이 업무를 수행하기 불가능할 경우에는 골프장에 보고되며, 보고된 이후의 해당 경기보조원의 업무는 정해진 순번을 따라서 다른 경기보조원이 대신하게 된다.

⑨ 보수가 수입의 원천인지 여부 : 피면접 종사자 모두가 골프장에서의 수입이 자신의 수입의 전부라고 응답하였다. 앞서 언급했듯이 비수기인 겨울에 소수의 경기보조원이 모자라는 소득을 벌충하기 위해 아르바이트를 시도하는 것으로 보여지나, 비수기라고 하여도 휴장일자가 일정치 않고 골프장 측의 눈이 있어 일시적이고 보충적인 성격을 벗어나지 못할 것으로 보인다.

(4) 사회적 권리

① 사회보험 적용 : 국민연금(직장), 건강보험(직장), 고용보험, 산재보험 모두 적용되지 않고 있다. 산재보험을 대신하여 상해보험에 가입한 사업장들이 많지만 그렇지 않은 사업장도 있었다. 한편 상해보험은 상해에 대한 치료비와 휴업급여를 제공하고 있으나 치료비의 한도액이 존재하고 있었고, 질환에 대해서는 상해보험이 적용되지 않았다.

② 근로기준법 상 보호조항의 적용 : 모든 골프장에서 퇴직금, 각종 유급휴가, 육아휴직, 탁아제도, 교통비, 상여금 등은 제공되지 않고 있었다. 식대를 제공하는 경우도 있지만, 이 경우도 일부 골프장에 국한되었다.

③ 모성보호 : 출산휴가를 제공하는 경우는 적지 않았으나 유급으로 제공하는 경우는 없었다. 한편, 출산 후 복직시키는 경우가 대부분이었으나 일부 사업장에서는 출산과 함께 퇴직 조치하는 경우도 있었다.

④ 성희롱 및 성차별 : (1) 대부분의 사업장에서 관리자와 고객의 성희롱이 존재한다고 주장하였다. 다만, 성희롱 문제는 과거에 비해 상당히 줄어들었다. 그

이유에 대해서는 유노조 사업장에서는 법률 제정 및 언론을 통한 홍보, 노동조합의 설립 등을 통해 관리자나 고객의 성희롱에 대한 인식이 변한 점을 지적하였다. 하지만, 유노조 사업장의 비조합원들은 상당 수준의 성희롱이 여전히 존재한다는 점을 지적하였다. 무노조 사업장에서도 과거에 비해 성희롱의 감소를 인정하였으나 여전히 많다는 점을 또한 지적하였다. (2) 일상에서의 여성 비하도 심하거나 어느 정도 있다는 지적이 있었다.

⑤ 집단적 권리 : 피면접 종사자 모두가 노동조합이나 기타 형태의 집단적인 권익보호 단체가 필요하다는 점을 피력하였다. 한편, 유노조사업장의 노조 대표나 조합원들은 공통적으로 노조탈퇴 종용이나 노조가입을 이유로 한 불이익 처분, 해고, 단체교섭의 지연 혹은 거부, 노조활동 개입 등의 부당노동행위가 발생하고 있다는 점을 강하게 호소하였다. 실제 모든 유노조 사업장에서는 노조 설립 이후 최근까지 골프장측의 강력한 노조 견제에 의해 노조활동이 애를 먹고 있었고, 2곳은 이로 인해 조합원 수가 급격히 줄어든 상태였다.

노사관계가 크게 악화되어 있는 2곳(H, S 골프장)에서는 골프장측이 노조측과 비조합원인 경기보조원들 간의 개별적인 접촉까지 차단하고 있다고 해당 사업장의 조합원과 비조합원 피면접자들이 피력하였다.

(5) 의식

① 노동자 인식 : (1) 피면접자들 모두는 유노조/무노조 사업장 여부, 조합원/비조합원 여부에 관계없이 자신들이 노동자라고 여기고 있었고 그 주된 근거를 '사업주의 지시와 통제를 받고 일하고 있는'데서 찾았다. 이들이 자신들을 노동자로 인식하는 또다른 이유는 골프장으로부터 일용직 노동자로 간주되어 왔던 경험과 관련이 있다. 예를 들어 피면접자 중 장기 근속자들 중에는 '우리가 세금을 안내는 이유가 일용직 노동자이기 때문'이라는 얘기가 오래전부터 경기보조원들 사이에서는 퍼져 있었다는 의견을 피력했다. 이는 노동연구원(2006)의 최근 보고와도 일맥상통한다. (2) 따라서 이들이 근로기준법 적용을 받기를 원하는 것은 자연스러운 일이었다. 주관적인 근로자 인식과 마찬가지로 이 점에 대해서는 조합원이든 비조합원이든, 그리고 유노조사업장 피면접자들 무노조 사업장 피면접자들 큰 견해 차이가 없었다. (3) 한편, 이들이 근로기준법 적용을 통하여 가장 보호받고 싶어하는 사항은 대체로 고용안정이나 부당해고로부터의 보호, 사회보험 적용, 노동기본권 보장, 퇴직금 등이었다.

② 한편, 소득수준 개선, 비수기의 생활지원 내지는 소득수준 향상, 문서화된

계약서 체결, 고객의 성희롱이나 비인격적 대우 방지, 규칙적인 휴식시간 확보 등을 별도로 해결해야할 중요 사안이라고 생각하였다.

(6) 결론

① 노동자성 : 골프장 경기보조원의 노동자성을 부인한 대표적인 판례인 [대법원 1996.7.30 선고 95누13432판결]은 노동자성 부인의 근거를 (1) 골프장과 경기보조원 사이에 아무런 계약이 체결되어 있지 않고, (2) 경기보조업무가 필요불가결한 업무가 아니고, (3) 골프장으로부터 아무런 금품도 수령하지 않고, (4) 근로시간의 정함이 없으며, (6) 골프장 경기업무가 줄어도 휴업수당을 지급받지 않으며, (7) 업무수행과정에서 골프장측의 구체적이고 직접적인 지휘감독을 받지 않고, (8) 업무수행을 해태하여도 복무질서 위배 등을 이유로 한 징계처분을 받지 않는다는 등으로 들었다. 그러나 조사결과는 이러한 근거들과는 상당히 다른 정황을 제시하고 있다.

조사에서는 근로자성에 대해 사용종속성, 조직통합성, 경제종속성 등에 대해 9가지의 지표를 가지고 접근하였다.

첫째, 사용종속성과 관련해서 조사결과는 다음과 같다. (1) 업무수행 시간·장소·방법의 결정에 있어서 사용자가 주도적 역할을 하고 있었다. 업무수행의 시간과 장소를 결정하는 요인은 라운딩 순번과 라운딩 횟수인데, 순번은 경기보조원 내부에서 정하지만 순번에 따라 경기보조원을 내장객 리스트와 결합시켜 배치하고 경기보조원 개인의 주간의 라운딩 횟수를 정하는 일은 전적으로 골프장측의 계획의 결과였다. (2) 업무수행 과정에서는 경기진행요원과 마스터를 통해 그 과정이 감독되고 있으며, (3) 정해진 업무수행 시간·장소·방법을 어길 경우에는 질책, 벌당 등이 주어지고, 위반이 거듭될 경우에는 계약해지될 수 있으며, (4) 이러한 지휘감독과 징계의 근거들이 되는 복무규정이 존재하고 있었다. 유노조 사업장에서 복무규정은 근로자성 논란을 회피하기 위해 골프장측의 주도로 경기보조원 자치규정으로 그 형태가 변경되었지만, 그 내용은 기존에 골프장에서 정한 규정과 다름이 없었고, 또 규정 위반을 발견하고 판단하는 주체는 경기보조원 자치회가 아니라 골프장 측이었다. 결국 사용종속성과 관련하여 경기보조원들은 제조업 공장근로자들에게 행해지는 조밀한 통제보다는 느슨한 통제 하에 있다고 할 수 있지만, 골프장 측의 명확한 주도 하에 있다는 점은 분명해 보인다. 제조업과 골프장에서의 통제의 차이는 제조업 공장노동과 골프장 경기운영 서비스 간의 노동과정의 성격 차이에서 기인한 것으로 볼 수 있으며, 타인주도 통제와 자기통제로 통제의 질이 구분되는 성격은 결코 아니라고 할

수 있다.

둘째, 경기보조 업무는 현재의 골프장 운영 조건에서는 골프장의 정상적이고 효율적인 가동을 위해서 필수적인 업무라고 할 수 있다. 그리고 이러한 필수성 때문에 골프장 측은 경기보조원의 업무를 통제할 유인을 갖게 되는 것이다(정인수 · 김영문, 2004).

셋째, 경제적 종속성과 관련하여 복수계약 가능성, 독자적 작업수단 보유여부, 독자적 투자 여부, 타인의 재량적 사용 및 대체 여부, 소득 수준 등의 5가지 측면을 살펴보았다. 이 5가지 측면을 모두 만족시키는 경우 분명한 자영자 성격을 지닌다고 간주할 수 있다. 그러나, 이 측면들 모두에서 경기보조원은 자영자의 조건을 만족시키지 못했다.

마지막으로 경기보조원들의 특정 골프장에서의 업무계속성은 매우 높은 편이었다. 사업장에 따라 근속년수의 차이가 있었지만, 경기보조원들은 적은 경우 평균 3~4년, 긴 경우 7~8년 정도를 한 사업장에서 근무하였다.

결국, 골프장 경기보조원은 거의 모든 측면에서 노동자성을 지니는 것으로 판단된다. 이런 결과를 앞서 언급한 대법원의 판결과 대비할 수 있다. (1) 골프장과 경기보조원 사이에 아무런 계약이 체결되어 있지 않다는 점은 법원도 인정하고 있는 사실우선주의(primacy of facts)의 측면에서 문제가 있는 판단일 수 있다. 계약 형식만 존재하지 않을 뿐, 근로계약이 체결된 고용관계에 준하는 지휘통제 관계가 분명하게 나타나기 때문이다. (2) 경기보조업무가 필요불가결한 업무가 아니라는 점도 앞서 살펴본 골프장 경영 현실과는 동떨어지는 판단이라 할 수 있다. (3) 골프장으로부터 아무런 금품도 수령하지 않은 점은 인정되지만, 경기보조원의 보수가 사실상 골프장에 의해 결정되는 것도 인정되어야 한다. (4) 근로시간의 정함이 없는 것이 아니라, 전체적인 월간 및 주간 일정(time schedule)이 골프장에 의해 정해지고, 경기보조원들은 자치적으로 정한 순번을 통해 이 스케줄에 적합화되는 것으로 간주하는 것이 사실과 부합한다. (6) 또한 골프장 경기업무가 줄어도 휴업수당을 지급받지 않는다는 점은 금품을 직접 수령하지 않는다는 점과 관련되는 사항일 뿐이고, (7) 업무수행 과정에서 골프장측의 구체적이고 직접적인 지휘감독을 받지 않는다는 점은 관찰된 현실과도 다를 뿐 아니라 골프장 노동과정의 특징을 고려하지 않은 판단이다. (8) 업무수행을 해태하여도 복무질서 위배 등을 이유로 한 징계처분을 받지 않는다는 근거는 사실과 다르다고 볼 수 있다. '별당' 등의 징계처분이 일상화되어 있기 때문이다. 다만, 골프장 별로 정도의 차이는 있을 수 있다.

3) 텔레마케터

(1) 개황

○ 조사대상 : 텔레마케터에 대한 면접조사는 1인의 사업장 관리자와 사업장을 달리하는 2인의 종사자에 대해 실시되었다. 관리자 및 종사자 각 1인은 약 1,000명 규모의 금융부문 사업장 취업자이고 나머지 1인은 중소기업 종사자이다. 이들은 모두 노동조합에 가입되어 있지 않다.

○ 노사관계 : 텔레마케터들을 조직하고 있는 노조들은 존재하지 않는다. 반면, 종사자단체로 한국텔레마케터협회가 존재하고 있으며, 사업자측 단체로는 한국텔레마케팅협회가 존재하고 있다.

(2) 근로 조건과 실태

① 보수 수준 : 보수 수준은 천차만별이었으나 대략 월평균 100만원~200만원 사이로 볼 수 있다. 그러나 경우에 따라서는 300만원 이상의 소득을 버는 경우도 존재한다. 보수는 입사 초기의 2-3개월간에는 80-90만원의 기본급이 존재하지만, 이 기간을 지나면 100% 실적급 형태로 전환된다. 실적급은 보험계약건수에 의해 결정되는데, 한달 평균 실적급은 보험계약건수*건당수수료(약 2만원)에 의해 결정된다.

② 근로시간 : 주간 근로일수는 대체로 5일이고 일일 근로시간은 약 9시간(오전 9시~오후 6시) 정도로 볼 수 있다.

③ 산업안전 : 전화 업무이므로 주로 난청.

④ 고용안정 : 고용안정 문제는 종사자들이나 사용자 측 모두 중요하게 취급하는 사항이면서도 취약성을 면치 못하고 있는 사항이다. 종사자들은 실적에 따른 임의적인 해촉을 고용불안을 야기하는 중요 요인으로 꼽았음.

(3) 노동자성 관련 사항

① 근무 시간 · 장소 · 방법의 결정 : (1) 텔레마케터들은 통상 주5일간 매일 9시~9시반경에 출근하여 간단한 조회를 거친 후 업무에 착수한다. 이런 점에서 텔레마케터들은 지금까지 살펴본 특수고용형태 종사자 직종 중 근무시간의 정형화라는 면에서 가장 두드러진 직종이라고 할 수 있을 것이다. 조회는 불

참할 경우에는 경고나 인사상의 불이익을 주는 경우도 있을 만큼 텔레마케팅에서 중요한 제도이다. 대체로 근로시간은 9시~18시이며 다만, 당일의 실적목표를 완수했을 경우에는 조기 퇴근도 가능하다는 점이 특징적이다. (2) 근무 장소도 정형화되어 있다. 텔레마케터의 근무장소는 지정된 사무실이며, 좁게 칸막이가 되어 컴퓨터 1대가 놓여진 공간에서 하루 종일 전화 상담, 혹은 영업을 담당하게 된다. 피면접자 중에서는 사무실 출근 대신에 재택근무가 가능한 사업장 출신은 한 명도 없었으며 가능하지 않다고 응답하였다. (3) 한편, 업무수행 방법에 있어서 텔레마케터들의 재량은 특별히 눈에 띄지는 않았다. 텔레마케터로 입사할 경우 소정의 교육을 받은 후 현장에 투입되는데, 이 교육훈련은 회사에서 직접 실시한다(교육훈련 프로그램을 외주 용역을 주는 경우는 있다). 이 과정을 통해 고객 응대하는 법과 상품지식을 습득하게 된다. 현장에 투입된 후에는 일일 단위로 회사에서 제공하는 잠재 고객의 리스트(전화 걸 대상)를 배분 받아서 전화를 걸고, 이 과정에서 전화응대 태도에 대해 업무 째째이 회사측 관리자의 코칭을 받게 된다.

② 지휘와 감독 : (1) 통상 업무 통제는 과정에 대한 통제와 결과에 대한 통제로 구분할 수 있다. 근로계약을 맺은 노무공급의 경우 통상 과정 통제가 중시되며, 근로계약이 아닌 계약을 체결한 노무공급의 경우에는 결과통제가 중시되는 것이 상례이다. 텔레마케팅의 경우에도 위임계약을 체결하고 일을 하므로 결과통제가 두드러지리라 예상할 수 있다. 예를 들어 가장 두드러진 결과통제 방법은 실적에 의해 결정되는 급여를 통한 통제라고 할 수 있다. 실적은 계약건수(인당 월40~80건)*보험료(건당 평균 2만원 내외)로 결정되기 때문에 이를 통해 성과를 높이려는 유인을 만들어낼 수 있다. 하지만, 텔레마케터들의 경우 과정통제도 매우 강한 편이다. 피면접 관리자는 업무시간 중 콜시간이 적거나 떠들거나 하는 경우 공식/비공식의 코칭(일종의 경고)이 행해지고 심하면 해촉을 하기 되는데, 이는 이 분야의 성과에서 조직분위기가 상당히 중요한 역할을 하기 때문이라고 하였다. (2) 콜센터 업무, 특히 상품 판매와 영업을 담당하는 아웃바운드 업무는 현재 대부분 외부화되고 있다. 피면접자들은 특정의 보험회사의 이름을 쓴 콜센터들의 텔레마케터들이었지만 해당 보험회사들과는 아무런 관련이 없었다. 예를 들어 A보험사의 업무 일부를 대행하고 있는 콜센터의 경우, A보험사와 대리점 관계를 맺고 있는 B카드사를 통하여 A보험사의 영업 업무를 수행하게 되는데, 텔레마케터들이 근무하는 콜센터는 여직원들과 관리자는 보험사에서 지원받고, 영업에 필요한 고객 DB는 카드사에서 제공된다. 따라서 A보험사 콜센터의 경우 통제를 담당하는 관리직원은 보험사 직원이고, 부분적으로는 B카드사 직원들이 통제에 참여하게 되는 결과를 낳는다.

③ 복무규정과 징계 : (1) 텔레마케터들을 관리하기 위한 복무규정은 어느 곳에서나 존재하였다. (2) 한편 징계는 업무 과정에 대한 징계와 업무 결과에 따른 징계가 모두 존재하는 데, 전형적인 징계는 역시 해촉이라고 할 수 있다. 또 경고와 해촉 사이에 급여나 DB 배분에서 불이익을 주는 경우도 있다.

④ 필수 서비스 여부 : 과거 텔레마케터들은 일종의 상담원들로 간주되었으나, 현재는 중요한 상품 판매원 직종으로 성장했다. 피면접 관리자에 의하면 보험업계에서도 기존의 보험모집인들이 텔레마케터로 전환되고 있고, 향후 주요한 보험모집 업무형태가 될 것으로 예측하였다. 따라서 텔레마케터 업무는 보험 영업에서 필수적인 일부라고 할 수 있으며, 직접 고객과 대면하여 보험상품을 파는 보험모집인과 그 규모는 유사할 정도로 성장하고 있다.

⑤ 근로제공의 계속성과 전속성 : (1) 한 사업체 내에서의 계속근로기간은 일정치가 않았다. 모든 텔레마케터들이 한 사업장에서 1년 이상 머무는 경우가 소수에 해당된다고 응답하였다. 한 사업장의 경우 약 50명의 텔레마케터 중 1년 이상 근속자가 6명이라고 응답하였다. 이는 이 부문의 이직이 유달리 높기 때문인데, 이 부문 노동시장의 수급상태와 텔레마케터 업무의 단순반복성에 기인하는 바가 크다. 피면접 관리자는 아직도 텔레마케터 공급이 수요에 못미쳐서 더 나은 조건을 찾는 이직이 계속되고 있다는 점을 지적하기도 했지만, 최근에는 공급부족이 일반 텔레마케터보다는 숙련/경력직 텔레마케터에 집중되고 있으며, 외려 열악한 업무 조건 문제가 이직의 중요한 동기가 될 수 있음을 지적하였다. 텔레마케터들은 모두 업무의 단조로움과 고됨, 실적스트레스, 그리고 낮은 급여를 이직 동기로 꼽았다. 즉, 단순반복적인 전화 업무, 실적향상에 대한 사용자측의 통제나 개인적인 공격, 통화과정에서 발생하는 고객과의 감정스트레스, 체력, 콜수에 비해 낮게 나타나는 계약달성건수 등으로 인해 어떤 콜센터에서도 6개월 정도가 지나면 체력적으로나 정서적으로나 일종의 '소진' 상태가 발생함으로써 이직의사를 낳게 된다는 것이다. (2) 한편 피면접자들은 전속성에 대한 계약상 규정이 있으며, 시간상으로도 이중계약을 맺을 수 있는 가능성은 없다고 응답했다.

⑥ 작업수단 소유 여부 : 텔레마케팅에 소요되는 주요한 작업수단은 데이터베이스(DB), 컴퓨터, 정보관리시스템, 상품정보 등이라고 할 수 있다. 컴퓨터를 제외하면 모두 소프트웨어적 작업수단들이고 이들이 업무수행에서 더 중요한 역할을 수행한다. 피면접자 중 자기가 소유한 작업 수단이 있다고 응답한 사람은

없었다. 특히 가장 중요한 작업 수단에 속하는 고객 DB는 카드사에 의해 독점적으로 공급되며, 그에 대한 통제도 엄격하게 이루어지고 있다.

⑦ 독자적인 투자 여부 : 일체의 투자가 존재하지 않는다. 이는 보험 모집인 과도 양상이 다른 점으로 텔레워크의 특징이라고 할 수 있을 것이다. 즉, 모든 업무가 면식 고객이 아닌 초면인 고객을 대상으로 전화를 통해 이루어지기 때문에 투자 가능성이나 유인 자체가 봉쇄되어 있다고 할 수 있다. 다만, 자동차 보험쪽의 경우에는 판촉물을 자기 돈으로 만들어 고객에게 발송하는 경우도 있다고는 하는데 이 또한 불법이라고 한다.

⑧ 타인의 대체 : 금융감독원에 의해 불법화되어 있기 때문에 타인의 대체도 원천적으로 불가능하다. 그러나 경우에 따라서는 극히 드물게 발생하는 경우도 있다고는 한다.

⑨ 계약 조건의 결정 : 보수 수준의 결정의 주도권과 채용 및 계약해지의 주도권은 모두 회사측이 가지고 있다고 할 수 있다. 콜센터가 처음 모집공고를 내는 경우 보수 및 기타 급여와 근로조건을 공시하게 되며, 이후 해촉할 경우 자발적인 이직자도 많지만 약 절반 가량은 콜센터 측이 실적 부진으로 해촉시키는 경우에 해당하였다.

(4) 사회적 권리

① 사회보험 적용 : 국민연금(직장), 건강보험(직장), 고용보험, 산재보험 모두 적용되지 않고 있으며, 세금은 개인사업소득세를 내고 있다.

② 근로기준법 상 보호조항의 적용 : 퇴직금, 각종 유급휴가, 육아휴직, 탁아제도, 교통비, 상여금 등이 일체 제공되지 않고 있었다.

③ 모성보호 : 유급 출산휴가나 육아휴직을 제공하는 경우는 없었으며, 무급 휴가는 가능하였다. 그러나 피면접자들의 관찰에 의하면 절반 정도는 해촉되며 절반 정도는 자발적으로 퇴사함으로써 출산시에는 거의 대부분이 회사를 떠났다.

④ 성희롱 및 성차별 : (1) 여성들이 일하는 사업장이기 때문에 동료에 의한 성희롱은 없었으며, 관리자들에 의한 성희롱의 존재를 언급하기는 했지만, 최근

에는 현장 관리를 고참 텔레마케터들이나 별도의 여성 위탁계약직에게 맡기면서 이런 일은 거의 발생하지 않는 것으로 보인다.

⑤ 집단적 권리 : 피면접자 모두 노동조합 형태의 권익보호 단체가 필요하다는 점을 피력하였다.

(5) 의식

① 근로자 인식 : (1) 피면접자들 모두 '사업주의 지시와 통제'를 강하게 받는다는 점을 중시하여 스스로를 근로자라고 간주하였으며, 근로기준법 상의 근로자로 인정되기를 바라고 있었다.

② 가장 절실한 요구로는 고용의 안정성, 실적 스트레스의 제한, 소득 수준의 개선 등을 들었으며, 과태료나 과징금 혹은 벌과금 제도를 없앨 것을 요구하는 경우도 있었다. 한편, 성대결절, 난청 등 산재 및 직업병을 인정받기를 원하였다.

(6) 결론

① 근로자성 : 텔레마케터의 근로자성은 이미 법원에서 인정된 바 있다. 조사의 결과도 법원의 판단과 크게 다르지 않다. 첫째, 사용종속성과 관련하여 (1) 근무 시간, 장소, 업무수행방법 등에 있어서 사용자의 주도적 결정이 존재하고 이에 구속을 받고 있다. 면접 결과로부터 확인되는 텔레마케터들의 근로실태는 기존의 사회학적 연구들이 콜센터를 '사무실 공장'으로 표현했던 바와 크게 다른 점은 없었다. (2) 일상적인 업무수행 과정에서도 사용자측의 감독과 통제가 비교적 강하게 벌어지는 편이다. 통제는 주로 실적 통제에 맞추어지는 편이지만, 사용자측이 텔레마케터들의 통화내용 등을 실시간으로 확인할 수 있기 때문에, 업무 과정에서 아주 세밀하게 통제가 이루어질 수 있는 것이 현실이며 실제 텔레마케터들은 이 점이 큰 스트레스를 야기한다는 점을 강조하였다. (3) 벌칙은 경고, 각종 벌과금, 업무배분, 해촉(계약해지) 등의 형태로 존재하고 있다. 둘째, 텔레마케터 업무는 보험 영업 분야에서 상시적인 주요 업무라고 할 수 있다.

셋째, 경제적 종속성과 관련하여 복수계약 가능성, 독자적 작업수단 보유여부, 독자적 투자 여부, 타인의 재량적 사용 및 대체 여부 등의 4가지 측면을 살펴보

았다. 결론적으로, 복수계약, 독자적 작업수단 보유 및 투자, 타인 대체 가능성 등은 현실과는 거리가 멀었다.

다섯째, 텔레마케터들의 보수는 전형적인 실적급의 형태를 띠었으나, 일의 완성을 목적으로 하는 도급형 급여와는 성질이 달랐으며 따라서 근로의 댓가로서의 성격을 지닌다고 할 수 있다.

또한 이들의 사회경제적 조건은 통상의 근로자와 다름이 없다고 볼 수 있다. 취업과 소득의 안정성은 외려 훨씬 더 열악하다고 볼 수 있다.

결론적으로, 텔레마케터들은 애니메이터들은 다수의 근로자성 지표 측면에서 근로자 성격을 지니는 것으로 판단된다.

4) 학습지 교사

(1) 개괄

① 학습지산업의 개요 및 취업관계 : 학습지산업은 1976년 대교의 전신인 공문교육연구원, 1977년 재능교육을 시작으로 등장해 90년대에 빠르게 성장했다. 이러한 성장의 배경에는 중학교 무시험 정책과 고교 평준화로 인해 입시경쟁이 보편화되었다는 것을 지적할 수 있다. 학습지를 통한 과외는 상대적으로 저렴한 비용 때문에 중하층 자녀의 사교육 시장을 확대시켰던 것이다.

학습지산업의 규모는 지속적으로 성장해 교과목 기준으로 약 800만명의 회원이 있는 것으로 파악되고 있으며, 학습지 교사는 10만여명으로 추산되고 있다. 학습지산업의 전체 규모는 정확하게 집계되지는 않았지만 대체로 100여개의 회사가 있는 것으로 추정되고 있다. 이 중 대교, 구몬, 웅진, 재능, 한솔 등 5대 주요 학습지회사가 76%의 회원을 보유하고 있을 정도로 과점적 성격을 가지고 있다. 이들 5대 주요 학습지회사들은 교육산업협회를 구성해 회원사의 공동이익 도모와 근로자성 문제에 대해 공동대응하고 있다.

한편 학습지 교사들은 여성이 90%이고, 20세 이상 40세 미만 연령대가 90%를 차지하고 있다. 예전에는 기혼여성이 대부분을 차지하고 있었으나, IMF 이후에는 20대 연령층의 미혼여성들의 지망도 꾸준히 증가하는 추세라고 한다. 대학졸업이라는 학력제한 이외에는 특별한 자격조건이 필요하지 않기 때문에 학습지교사 노동시장의 진입이 자유로운 편이다.

② 조사대상 : 학습지 교사에 대한 면접조사는 3개 사업장 총 6명을 대상으로 실시되었다. 이들 사업장에는 모두 노동조합이 있으며 조합원과 비조합원, 그리

고 1개 사업장의 노조 위원장을 면접했다.

③ 노사관계 : 학습지 노조의 노사관계는 갈등적 관계라 할 수 있다. 과거 대규모의 파업 이후 조합원이 감소하면서 노동조합의 영향력 또한 많이 축소된 상태이다. 학습지 노동조합은 2002년 업종 소산별노조 형태로 출범했으며 대교, 웅진, 구몬 등의 교사들이 가입해 있다. 재능 외에 단체협약을 체결한 사례는 없으며, 재능의 경우도 교섭은 매우 제한적인 범위에서 이루어지고 있다.

(2) 계약관계

① 계약체결 방식과 계약주도자 : 계약체결은 거의 위탁계약 방식으로 이루어지고 있으며 기간은 1년이다. 재계약시 보수(수수료율)에 대한 협상의 여지는 없다. 계약의 주도권을 회사가 쥐고 있기 때문에 회사가 제시한 계약서에 동의 여부를 묻는 형식적인 절차로 인식되고 있다. 복수계약금지규정은 회사별로 차이가 있는 것으로 나타나고 있다.

② 독자사업 전개가능성 : 독자적인 사업은 과외를 중심으로 이루어진다. 그러나 여성 교사들은 거의 할 시간적 여유가 없다는 응답이었고, 일부 남자 교사나 미혼 교사들이 하는 경우가 있는 것으로 파악된다. 그러나 이러한 유형을 독자적인 사업으로 볼 수 있는가에 대해서는 의문이다. 독자적인 사업이라면 스스로 영위하고 있는 사업을 확장하기 위한 개념이어야 하는데, 학습지 교사들이 하는 과외는 부업으로서의 성격이 강하기 때문이다. 이는 앞에서 독자적으로 타 회사와 동일한 업무와 관련한 계약을 금지하는 규정이 있다는 데서도 확인이 되며, 명문규정이 없더라도 현실적으로 불가능한 구조이기 때문이다.

③ 독자적인 투자 : 사업을 확장하기 위한 비용으로서의 독자적인 투자 방식은 존재하지 않는 것으로 보인다. 학습지 교사들이 부담하는 비용은 현재의 업무를 수행하기 위해 필수적으로 소요되는 항목으로 구성된다. 이 또한 개인의 판단이나 필요에 의한 것이 아니라 회사의 관리차원에서 필요하거나 회사의 압력에 의해 소요되는 성격도 강한 것으로 나타난다. 예를 들면 PDA는 회사가 구입하라는 지시에 의한 것이기도 하고 회사의 관리방식이 변함에 따라 구입하지 않으면 안되는 품목이다. PDA는 교사로서의 업무수행을 위해 필요하다는 점도 있으나 회사의 관리를 용이하게 하고 업무 표준화를 위해 필요한 장비라

는 점에서 투자라고 보기에는 무리가 있다., 무료진단 같은 경우는 시장 확대를 위한 활동의 일환으로 행해지는데 이 또한 자발적이기 보다는 관리자의 압력에 의해 동원되는 사례가 많은 것으로 나타나고 있으며, 그 비용도 교사들에게 부담시키는 사례가 다수다. 차량운행비용, 핸드폰 비용 등 또한 가정방문이라는 업무의 특수한 성격에서 비롯되는 필수적인 비용으로 볼 수 있다.

(3) 근로관계

① 출근, 회의 및 회사교육 실태 : 교사들의 주간 혹은 하루 일과를 중심으로 살펴보면, 거의 매일 출근을 하고 있으며 출근하지 않는 경우는 예외적인 현상으로 나타나고 있다. 출근이 의무적인 것은 아니라고 하나 교재 수령, 각종 지시나 지침의 전달, 회사나 지국 차원의 교육 등으로 출근하지 않으면 안되는 상황이다. 미팅이나 교육 등은 지국마다 다른 관행이 보이기는 하나 빠지면 유형 무형의 압력을 받기 때문에 대부분 참석한다.

② 업무수행 방법/내용/평가 : 교수 절차나 수업 방법에 대한 표준적인 매뉴얼이 있다. 한 과목당 평균 수업시간이 10-15분으로 정해져 있고 분량이 많지 않아 교사의 재량이 개입될 여지는 크지 않다. 때문에 교사들의 가장 주된 업무인 수업방법이나 내용에 대한 평가보다는 회원확대, 휴회의 방지 등 영업 실적에 대한 평가가 주를 이룬다.

③ 부수적 업무 : 수업 이외의 부수적 업무는 진도그래프 작성, 입퇴회 서류 작성, 전출입 서류, 과목변경시 서류, 전금처리(교사들이 회비 입금하는데 입금 실수에 대해 회비를 다른 회원에게 넘기는 것), 채점, 입금내역서 작성, 무료진단 참가 등이 있다. 이러한 부수적 업무를 보면 교사로서 수업과 직접 관련된 업무 외에 영업관리 측면의 업무량도 상당부분을 차지하고 있다. 이 중 입금업무는, 교사들이 회원들로부터 회비를 받은 금액에 따라 수수료율에 따른 보수를 받기 때문에 회원의 사정 등으로 회비가 미납될 경우는 교사들의 부담으로 떨어지는 문제가 있다.

④ 근무규정과 지시감독관계 : 취업규칙이나 근무규정은 과거에는 모두 있었으나 최근에는 공식적으로는 존재하지 않는다고 한다. 이전에는 회사에 따라 뺏지나 복장규정도 있었으나 근로자성이 논란이 되면서 없어졌다는 것이다. 점차 공식적이고 형식적인 통제에서 비공식적이고 비제도적인 통제방식으로 전환하는 추세에 있다. 지시감독관계는 본사-지국(지구)장-팀장의 계선에 의해 내려오

고, 직접적인 지시감독관계는 지국(지구)장과 이루어진다. 지국장은 신규 교사의 채용, 재계약, 지역배정권 등을 가지고 있어 사실상 교사를 지시감독하는 최일선 관리자로서의 기능과 역할을 한다. 각종 실적관리, 무료진단, 출근과 관련한 통제도 이들 선에서 이루어진다.

⑤ 작업수단 소유권 : 학습지 교사의 가장 중요한 작업수단은 수업을 위한 교재이다. 그 외에 부수적인 수단으로는 이동수단인 차량, 필기구, 회원과의 시간 조정 등 연락을 위한 핸드폰 등이 있다. 여기에 회사와의 원활한 업무를 위해 PDA가 추가된다. 업무수행에 필수적인 작업수단의 소유권은 회사에 있다.

⑥ 업무(장소)의 재량권, 타인대체, 업무대체 : 업무장소의 재량권은 교사에게 존재하지 않는다. 업무구역 배정은 지국장이 가지고 있다. 수업시간 변경은 회원에게 양해를 구하고 할 수는 있으나 6개월에 1회 정도로 극히 제한적이며, 1주 단위의 수업을 2주 단위로 늘리거나 하는 것은 허용되지 않는다. 각종 스케줄 변경은 지국장의 허가를 받아야 하는 사항으로 되어 있다. 다만 배정받은 과목을 1주일에 4일 혹은 5일로 짜는 것은 본인 재량이지만 이 또한 대체로 허가를 받아야 하는 사항이다. 대체근무는 본인이 아픈 경우 형제가 할 수 있다는 계약내용이 있고, 타인대체는 부득이한 경우에 회사의 승인에 의해 가능하다.

(4) 근로조건과 실태

① 보수수준 : 보수 수준은 일률적이지 않다. 130만원에서 200만원까지의 분포를 보이고 있다. 학습지 교사의 보수는 담당과목의 종류와 과목수에 따라 달라지는데, 이는 회사(지국)로부터 배정받은 지역내에서 본인의 영업력에 따라 좌우되는 측면도 존재한다. 초기 입사시 월 보수가 100만원이 안될 경우 유무형의 방법으로 100만원까지는 보장해주는 것이 관례화되어 있다. 비수기라고 할 수 있는 여름방학과 겨울방학에는 학생수의 감소로 인한 과목수 감소로 줄어드는 경향이 있으나 이 또한 일정치 않은 것으로 나타난다.

그러나 가장 중요한 것은 수수료율인데, 이는 과목당 학습지 교사에게 배분하는 실적급과 같은 성격을 갖는다. 이러한 수수료율은 회사가 정한 기준을 그대로 수용한다. 수수료율을 높이려면 과목수를 늘리거나 본인이 회원확대(과목 확대) 등 영업실적을 올려야 한다. 그러나 제도적으로 수수료율은 50%를 넘기기 어렵게 되어 있고, 학습지 교사는 수수료율에 대해 협상할 여지가 없다.

그런데 이러한 보수수준이 순소득으로 곧바로 연결되지 않는다. 본인이

부담해야 하는 비용이 많기 때문이다. 차량이동시 차량운행에 소요되는 유류비, 회원들에게 제공하는 각종 서비스물품, 사무실 출근시 점심식사비, 핸드폰 사용료 등이 모두 본인 부담이다. 회원들이 초등학생들이기 때문에 회원관리 차원에서 선물을 하는 경우가 대부분이고, 회사의 소개를 통한 대량구입으로 비용을 절감할 수는 있지만 교사들이 부담해야 하는 것은 변함없다. 핸드폰 비용은 회원의 사정으로 시간이 조정되는 경우가 있어 수업과 수업간 이동시 일정에 변동이 없는지 확인해야 하기 때문에 소요되는 비용이다. 이러한 비용은 모두 교사들이 부담한다.

② 근로시간 : 근로시간은 일정치 않다. 주당 34시간에서 48시간까지 다양한데, 이를 통상 4일 혹은 5일의 근무일로 조정한다. 근무시간이 차이가 나는 것은 배정받은 구역의 넓이, 회원수, 담당과목 수에 따라 이동거리 등 총 소요시간이 달라지기 때문이다. 동일한 과목수를 하더라도 아파트단지인가 단독주택지인가에 따라, 즉 회원의 밀집도에 따라 이동거리가 달라지는 경우가 생기는 것이다. 이러한 구역배정권은 전적으로 회사(지국)에 있다. 초기 입사시 안좋은 구역을 배정받고 일정하게 경력이 쌓이고, 다른 신입 교사가 들어오면 일정하게 구역을 재배정하는 형태로 경력에 따른 인센티브를 제공한다.

③ 산업안전 : 가장 많은 부상이나 질병 유형은 교통사고, 발목관절 뻣, 관절염, 어깨결림, 부종, 스트레스 등이다. 학습지 교사들은 그날 그날 과목수에 따라 교재와 준비물 등을 가방에 넣고 다닌다. 일정한 거리를 차량으로 이동하는 것은 필수적이다. 이후 회원 가구의 밀집도에 따라 도보로 이동한다. 이 때문에 교통사고, 관절이 아프거나, 도보로 이동시 겨울철 미끄럼 부상을 당하는 경우가 많다고 한다. 스트레스는 회원 부모와의 관계에서 오는 스트레스도 있으나, 대부분 실적압박에 의한 것이다. 학습지 교사는 산재보험 가입대상이 아니기 때문에 근무중의 재해와 질병으로 인한 비용은 본인이 부담해야 한다. 회사(재능)에서 상해보험을 들어주는 경우가 있어 치료비의 일부를 보상받을 수는 있으나 부상, 질병으로 인해 근무를 못하게 되면 그 기간 동안은 무급 휴직이나 휴가로 처리되기 때문에 그만큼 소득감소가 발생한다.

④ 고용안정 : 고용불안 자체는 크지 않은 편이다. 예외적인 경우가 아니면 대체로 재계약이 되는 것이 관례이기 때문이다. 그러나 이 예외적인 경우에 해당하는 기준이 일정치 않고, 재계약에 대한 전권을 관리자가 가지고 있기 때문에 실적 압박을 많이 받는다. 물론 이러한 경우도 일률적인 것은 아니며 지국에 따라 교사에 따라 달리 적용된다.

(5) 모성보호

출산, 육아휴직, 산전후휴가와 관련된 제도나 복지는 전혀 없다. 휴직으로 표현되는 제도가 존재하기는 하나 무급이기 때문에 사실상 일시 계약정지라는 표현이 더 정확하다. 임신이나 출산을 이유로 한 계약해지의 사례도 있고, 출산을 앞두고 인수인계 요청을 했으나 사람이 없다고 계속 근무할 것을 요구하는 사례도 있다. 특히 임신했을 경우 초기 유산 위험성이 높는데 계속 이동하면서 일을 해야 하는 조건이어서 언제나 위험에 노출되어 있는 상태이다.

(6) 사회보호

사회보험 등 사회적 보호와 관련된 혜택은 전혀 없다. 상해보험을 가입하는 회사가 있기는 하지만, 전체적으로 시행되는 것은 아니며 상해보험은 치료비의 한도가 있고 질병에는 적용되지 않는 문제가 있다.

근로기준법상 보호조항의 적용 또한 안되고 있다. 퇴직금, 유급휴가, 생리휴가, 상여금 등은 전혀 제공되지 않는다. 퇴직금은 입사시 정규직으로 일하다가 96년도 위탁계약으로 전환한 교사가 퇴직시 위탁계약직이라는 이유로 퇴직금을 지급하지 않자 소송을 냈으나 패소한 사례가 있다. 퇴직금이라는 명목으로 지급하는 경우가 있으나, 이는 교사에게 지급해야 할 수수료율을 낮추고 그 차액을 회사가 적립했다가 돌려주거나, 과목을 늘릴 경우 과목당 1만원씩을 적립해서 퇴직할 때 지급하는 것이기 때문에 퇴직금이라고 볼 수 없고 오히려 근로기준법에서 금지하고 있는 강제저축에 해당될 소지도 있다.

(7) 의식

학습지 교사들은 입사후 1-2년이 고비라고 하는데, 2가지가 작용한다고 한다. 하나는 교사로서의 적성이고, 다른 하나는 실적과 관련된 것이다. 아이들을 가르친다는 점에서 자긍심과 보람을 느끼는 것이 일반적이다. 기존 조사에서도 확인되듯이 학습지 교사로서의 만족도 자체는 낮은 편이 아니다. 그러나 회원증가에 대한 실적 압력은 다른 한편으로 영업사원에 불과하다는 스트레스를 가중시키고 정체성의 혼란을 가져온다는 것이다.

학습지 교사가 노동자인가 사업자인가 하는 점과 관련해서는 출퇴근이 정해져 있지 않다는 것과 담당하는 과목수나 회원수에 따라 보수가 달라진다는 요인이 많이 작용하는 것으로 보인다.

학습지 교사의 입장에서 가장 바라는 것은 노동기본권, 특히 근로기준법의 적

용이었다. 4대보험 적용과 퇴직금만이라도 적용되어야 한다는 것이다. 노동조합 법 상의 근로자성 인정보다도 근로기준법 상의 근로자성 인정을 더 원하는 것은 결국 노동조합의 결성 자체가 이러한 문제를 해결하기 위한 것이라고 할 수 있다.

(8) 소결

① 근로자성을 부인하는 판례와 근로자성 판단의 기준 판례

학습지 교사에 대한 근로자성을 부인하는 판례는 1996년과 2005년의 대법원 판례가 있다. 1996년의 판례(선고 95다20348)는 ① 위탁업무의 수행과정에서 업무의 내용이나 수행방법 및 업무수행시간 등에 관하여 그 회사로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 아니한 점 ② 그 회사로부터 지급받는 수수료는 그 위탁업무 수행을 위하여 상담교사가 제공하는 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 오로지 신규회원의 증가나 월회비의 등록에 따른 회비의 수금실적이라는 객관적으로 나타난 위탁업무의 이행실적에 따라서만 그 지급여부 및 지급액이 결정되는 것이어서 종속적 관계에서의 근로제공의 대가로서의 임금이라 보기 어려운 점 ③ 그 밖에 업무수행시간의 정함이 없는 점 등 여러 사정을 종합하여 볼 때 교육상담 교사는 그 회사와의 사이에 사용종속관계 하에서 임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자로 볼 수 없다고 판시하였다. 대법원은 또 전국학습지노동조합이 노동조합법 상의 근로자성에 해당되는가와 관련된 판례에서 대법원은 회사와의 사이에 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 볼 수 없다고 판시하였다(2005.11.24, 선고2005다39136)

그러나 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단하는 기준에 대해 대법원은 ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정해지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지의 여부 ② 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이의 구속을 받는지의 여부 ③ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등의 업무의 대체성 유무 ④ 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지의 여부, 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지의 여부 ⑤ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항 ⑥ 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도 ⑦ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부 ⑧ 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단할 것을 구체적으로 제시한다(1994.12.9, 선고94다22859).

이들 판례를 종합하면 1994년 판례가 제시하고 있는 기준에 따라 1996년 판례는 주요하게 업무수행과정에서의 지휘감독 여부, 근무시간과 근무장소의 지정과 구속 여부, 수수료의 성격, 업무수행시간의 정함 여부 등을 종속관계를 판단하는 주요기준으로 삼고 있다.

이들 기준과 실제 조사내용을 비교하면 다음과 같다. 우선 업무수행과정에서의 지휘감독이나 근무시간 근무장소의 지정과 구속 여부 등의 기준은 업무의 성격으로부터 파생되는 인과관계를 살펴볼 필요가 있다. 학습지교사의 경우 지정된 근무장소는 학습 서비스를 제공하는 구체적인 장소로서의 회원의 가정과 회사의 관리지침이나 수업에 필요한 교재 수령 등을 위해 출근하는 지국으로 나눌 수 있다. 이러한 특성은 학습지 교사의 근무장소와 근무시간, 업무수행시간을 특정하기 어렵게 한다. 그러나 학습지 교사로서의 주된 업무는 학습 서비스 제공이기 때문에 교사의 주된 근무장소는 지국이 아닌 바로 회원의 가정이 된다. 따라서 지국으로의 출근을 기준으로 근무장소나 근무시간의 지정과 구속 여부, 업무수행시간을 판단하는 것은 무리이다. 근무시간의 경우에도 이러한 사정은 비슷하다. 근무시간은 가정방문과 회원당 소요되는 시간에 따라 달라질 수밖에 없고, 이는 회사와의 관계가 아니라 회원과의 관계에서 결정되어야 하는 측면이 많기 때문에 일률적으로 특정하기 어려운 측면이 존재한다. 이러한 점을 감안해 조사내용을 살펴보기로 한다.

우선 사용종속성과 관련된 업무수행과정에서의 지휘감독과 근무장소, 근무시간의 정함과 구속여부를 살펴보면, 업무수행과 관련된 부분은 앞에서 살펴본 바 특정하기 어려운 점이 존재한다. 그러나 교사들의 학습 업무는 주간단위로 설정되어 있는데, 이러한 주간단위 일정 조정에 관한 재량권은 교사들에게 있지 않다. 1주 단위로 설정된 방문학습 계획을 2주 단위로 하게 되면 계약해지를 당하게 되는 것이다. 근무장소는 근무 구역까지 포함되는 개념으로 정의할 수 있는데, 이러한 근무 구역은 지국장의 권한으로 교사가 스스로 선택할 권한이 전혀 없다. 둘째, 업무수행과정에서의 근거가 될 수 있는 취업규칙이나 복무규정 등은 공식적으로는 존재하지 않는 것처럼 보이나, 현실적으로는 지국을 통해 배포되고 관리지침으로 사용되는 것으로 알려지고 있다. 특히 이러한 공식적 규정의 폐지는 혹은 은폐는 학습지 교사들의 종속성에 대한 판례의 적용을 피하기 위한 것으로 보인다. 교사들이 지적하듯이 근로자성에 대한 논란이 진행됨에 따라 여기에 저촉될만한 모든 공식적 제도와 규정들이 비공식적 관리체제로 바뀌고 있는 것이다.

다음으로 경제적 종속성과 관련해서는 복수계약 가능성, 독자적 작업수단 보유, 독자적 투자 여부, 타인사용과 업무의 대체 등을 살펴보았다. 복수계약 가능성은 전혀 없으며, 독자적 작업수단은 가장 주된 수단이 교재이고 나머지는 보

조수단으로 구분할 수 있는데, 교재는 회사 소유이고 주간 단위로 회사로부터 제공받는다. 독자적 투자와 관련해서는 개인이 사업확장을 목적으로 하는 성격의 투자는 없다. 다만 회원유지를 위해 작은 선물을 지급하는 경우가 있고, 시장확대(회원확보)의 목적으로 실시하는 무료진단 사업 등이 있는데 이 경우에도 회사의 영업을 유지, 확장하기 위한 것이 주된 목적이기 때문에 교사들은 회사가 이러한 비용을 교사들에게 떠넘기는 것이라고 생각하고 있다. 타인사용의 경우는 부득이한 사정(질병 등)이 있을 때에만 가능하며 지국장의 승인을 얻도록 명시되어 있다.

그 외에 보수의 성격과 관련해 근로의 내용이나 시간과 관계없이 신규 회원의 증가나 월 회비의 등록에 따른 회비의 수금실적에 따라 지급여부 및 지급액이 결정된다고 하는 것은 교사들의 필수업무인 학습 서비스 제공보다는 이에 따르는 부수적인 업무를 기준으로 판단하는 것이라고 밖에는 볼 수 없다. 왜냐하면 교사들의 주업무는 회원확대와 집금업무가 아니라 학습서비스 제공이기 때문이다. 따라서 보수의 지급여부는 수금이 기준이 아닌 학습서비스 제공 여부에 따라 결정되어야 하는 것이며, 지급액의 경우는 회원수와 담당과목수에 따라 가변적이기는 하나 처음 입사시 통상 100과목은 기본적으로 배정받는 것이 관례이며 수수료율 또한 고정되어 있고 월 보수가 100만원이 안되는 경우는 유무형의 방법으로 보전해준다는 점으로 보면 이는 기본급이나 고정급의 성격을 갖는 것이라 할 수 있다. 이러한 탄력적 보수 체계는 실 내용상 일반 기업체에서 성과에 따라 차등지급하는 것과 다를 바 없는 것이다. 회원등록과 수금실적에 따라 보수가 결정되기 때문에 근로자성이 부인되고 독립적 사업자로 규정된다면 학습지 회사에서 실적증가를 강요하고, 실적부진자에 대한 압력을 행사하는 이유가 설명이 안된다.

근로소득세의 원천징수나 사회보장 등 다른 법령에 의해 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부를 가지고 판단한다는 것 또한 부분적이다. 근로소득세의 원천징수나 사회보장제도의 산재보험이나 고용보험 등은 근로자성을 전제로 시행되는 것이며, 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부를 사회보장으로 국한시키는 것도 부분적이다. 노동부와 노동위원회로부터 신고필증을 받은 실재적 존재인 노동조합이 존재한다는 것 자체가 근로자성이 인정된다는 것으로 볼 수 있기 때문이다.

② 쟁점 확대에 따라 희석되는 근로자성 판단 사실

학습지 교사에 대한 근로자성은 근로기준법과 노동조합법의 적용에 따라 판단이 다르고, 노동위원회와 법원의 판례도 엇갈리게 나타나고 있다. 학습지 교

사의 계약이나 근로실태는 기존 판례의 판단기준에 정확히 부합하지 않는 요소가 있는 것이 사실이다. 학습지 교사에 대한 대법원의 판례는 일관되게 근로자성을 부인하고 있으며, 이미 학습지 교사의 근로자성이 쟁점이 되면서 회사측은 근로자성 판단에 영향을 미칠만한 각종 규정이나 요소를 폐지하고 있는 실정이다. 이러한 상황은 학습지 교사가 근로자성 판단 기준에 부합하는 요소를 찾아내면 찾아낼수록 근로자성을 인정받기 어려운 현실에 부딪친다는 모순을 낳는다.

③ 지위 격차로 인한 계약상 자율성 부여의 한계

이보다 앞선 실태조사 보고서(노동연구원, 2006)는 학습지 교사들이 가진 애로점을 해소하기 위해서는 이들을 근로자로 보건 사업자로 보건 근로조건 내지 계약조건이 공정하게 결정되고 전개되어 가도록 지표를 정하는 것이 필요하다고 제안하고 있다. 즉, 고용계약의 성격을 지녔다고 인정하지 못한 경우라면 학습지교사에게 위임계약의 본질에 상응하는 자율성을 주는 것이 필요하다는 점 또한 지적하고 있다. 그러나 이러한 방안은 이미 앞에서 살펴보았던 것처럼 실효성이 없을 것이다. 학습지 교사가 회사와 위탁계약을 맺은 자영자로서의 자율성을 확보할 수 있으려면 기본적으로 계약 당사자로서의 대등함이 갖춰져 있어야 하나 현실에서는 그렇지 못한 것으로 나타나고 있기 때문이다. 계약주도권이 회사에 있는 현실에서 이러한 방안이 얼마나 효과가 있을지는 재검토해봐야 할 문제이다. 회의참석, 회사(지국)의 교육, 무료진단 참석, 대금납부, 회원관리 등 거의 모든 영역에서 계약상으로는 이미 형식적 자율성이 부여된 지위에 있는 것으로 볼 수 있다. 그러나 실제로 현실에서 발생하는 문제는 계약상 지위격차로 인해 교사들이 자율성을 발휘할 여지가 없다는 것이며 더 나아가 대납, 강제 교실분리, 허위회원 등록 등으로 표현되는 소위 부정영업이 일선 현장에서 지속적으로 발생하고 있기 때문이다. 따라서 같은 보고서는 위탁계약의 실질에 초점을 맞추어 고용계약으로서의 성격을 인정하고, 여기에 노동법적으로 구성된 보호체계를 적용시키려는 노력을 해야 한다는 점을 동시에 지적하고 있다. 결국 불평등계약을 최소화하기 위한 현실적 장치를 도입하지 않을 경우 단순한 협의체 구성만으로는 교사의 실질적인 자율성을 보장해주는 현실적 해결책이 되기 어렵다는 점을 명시하고 있는 것이다.

5) 애니메이터

(1) 조사개요

애니메이터에 대한 면접조사는 총 1인의 노조 대표와 사업장을 달리하는 8인의 종사자에 대해 실시되었다. 종사자 중 1인은 200명 규모의 대기업 취업자이고, 4인은 100명 내외의 사업장 취업자이며, 나머지 3인은 50인 미만의 중소기업 종사자이다. 총 8인의 피면접 종사자 중 2인은 조합원이고 6인은 비조합원이다.

(2) 업종 개요

가. 산업 및 고용 현황

2004년말 현재 애니메이션 시장 규모는 매출규모 2,650억원, 수출액 6,176만불이며 고용규모는 3,600명으로 나타나 있다(아래 <표 4-1> 참조). 애니메이션 업계는 2000년대 들어와 매출규모, 수출액, 종사자 수 모두에서 급속한 위축을 면치 못하고 있다.

주된 수출 지역은 미국, 유럽, 일본이며, 주요 수입국은 일본이 압도적 비율을 차지하고 있으며, 수출은 하청수출(OEM)과 창작 수출이 약 2:1의 비중을 차지하고 있다. 한편, 중국 및 동남아시아 애니메이션 산업이 값싼 인건비를 바탕으로 하청 수출시장에 등장함에 따라 국내 애니메이션 업계는 수주단가, 물량 등에서 위축을 면치 못해 왔으며, 이는 업체들의 도산, 애니메이터들의 보수 저하 및 이직 등을 부채질하는 원인이 되었다.

<표 3-3> 국내 애니메이션 시장 일반 현황

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
|---------|---------|----------|---------|---------|---------|
| 업계 매출규모 | 3,700억원 | 3,400억원 | 3,200억원 | 2,700억원 | 2,650억원 |
| 수출액 | 8,500만불 | 12,130만불 | 8,387만불 | 7,572만불 | 6,176만불 |
| 업체수 | - | 186개 업체 | 163개 업체 | 190개 업체 | - |
| 종사자수 | 8,591명 | 9,338명 | 9,338명 | 5,385명 | 3,600명 |

자료: 문화관광부, 문화산업통계 각년도 및 e-나라지표(<http://www.index.go.kr>),

주1: 2001년 및 2002년 종사자수는 2001.7~2002.6 간의 통계를 공동으로 이용.

주2: 업체수는 정확한 통계가 제공되지 않고 있음

전통적인 애니메이션 산업의 특징으로는 (1) 다단계, 장시간의 제작과정, (2) 노동집약성, (3) 높은 투자 위험도 등을 들 수 있다(신병현, 2002). 이러한 특징들 때문에, 애니메이션 산업에는 미국, 일본, 프랑스 등의 자본력이 큰 선발국들과 한국, 중국, 동남아시아 등 후발국 간의 국제하청이 발달해 왔으며, 한국은 이러한 하청생산을 통하여 품질 경쟁력을 높여온 것으로 평가된다. 하지만, 저 인건비를 노린 선발국들의 하청기지 이전으로 인해 한국의 애니메이션 산업은 기존의 하청기지적 특징을 탈각하지 못한 채 중국 등 신흥 하청생산국과의 가격경쟁에서 열위를 드러내며 기존의 입지에 큰 타격을 받아왔다. 한편, 이러한 조건을 타개하기 위해 문화산업 진흥정책을 내건 정부의 지원에 힘입어 하청생산 중심에서 창작생산 중심으로의 산업구조조정이 진행되고 있다.

애니메이션산업의 구조조정에는 제작기술의 디지털화도 중요한 변수로 작용하고 있다.

한편, 애니메이션 종사자의 규모는 정확히 확인되지 않고 있다. 예를 들어 업계 관계자나 관련 노조 측은 고용규모를 약 3만 정도로 추산하지만(면접조사 결과), 애니메이션 등 문화산업 관련 통계를 작성하고 있는 한국문화콘텐츠진흥원측은 2004년 현재 약 1만명으로 추산하고 있으며(한국문화콘텐츠진흥원, 2004), 문화관광부측은 약 2만명 규모로 추정하고 있다(문화관광부 문화산업백서, 2004).

한편 문화콘텐츠진흥원이 2004년 498명의 애니메이션 종사자들을 조사한 바에 따르면, 애니메이션 업계의 고용구성은 사업주 4.2%, 정규직 24.3%, 프리랜서 47.0%, 비정규직 20.5%, 일용직 4.0% 등으로 근로자나 사업주로 분류되지 않는 프리랜서 형태의 종사자가 거의 절반에 이르고 있으며, 레이아웃 및 연출, 원화, 동화 등의 애니메이터들의 프리랜서 비율이 약 70%로 가장 높다. 반면, 애니메이션 제작이 아날로그 방식에서 디지털 방식으로 바뀌면서 디지털 제작 방식이 도입된 사업장에서 카메라 및 페인팅을 담당하는 종사자들은 대부분 정규직 및 비정규직 근로자로 구성되어 있다.

<표 3-4> 애니메이션 업종의 취업형태분류

| | 인원수 | 사업주 | 정규직 | 프리랜서 | 비정규직 | 일용직 | 합계 | 근로자비 |
|-------|-----|------|------|------|------|-----|-------|------|
| 전체 | 498 | 4.2 | 24.3 | 47.0 | 20.5 | 4.0 | 100.0 | 50.8 |
| 5년미만 | 498 | 2.2 | 37.2 | 26.3 | 32.8 | 1.5 | 100.0 | 71.5 |
| 15년이상 | 498 | 9.7 | 10.7 | 68.9 | 5.8 | 4.9 | 100.0 | 21.4 |
| 애니기획 | 49 | 24.5 | 51.0 | 12.2 | 12.2 | 0.0 | 99.9 | 63.2 |
| 시나리오 | 11 | 27.3 | 36.4 | 27.3 | 9.1 | 0.0 | 100.1 | 45.5 |

| | | | | | | | | |
|-------------------|-----|------|------|------|------|-----|-------|-------|
| 스토리보드 | 31 | 22.6 | 19.4 | 45.2 | 12.9 | 0.0 | 100.1 | 32.3 |
| x-sheet | 26 | 11.5 | 23.1 | 34.6 | 26.9 | 3.8 | 99.9 | 53.8 |
| Key-BG디자인 | 25 | 8.0 | 32.0 | 36.0 | 24.0 | 0.0 | 100.0 | 56.0 |
| 레이아웃과연출 | 100 | 7.0 | 11.0 | 66.0 | 9.0 | 7.0 | 100.0 | 27.0 |
| 원화 | 148 | 1.4 | 7.4 | 70.3 | 11.5 | 9.5 | 100.1 | 28.4 |
| 동화 | 76 | 2.6 | 7.9 | 69.7 | 14.5 | 5.3 | 100.0 | 27.7 |
| 디지털(paint, CG)-2D | 73 | 4.1 | 32.9 | 34.2 | 27.4 | 1.4 | 100.0 | 61.7 |
| 디지털(camera)-2D | 73 | 4.1 | 38.4 | 8.2 | 49.3 | 0.0 | 100.0 | 87.7 |
| 디지털(paint, CG)-3D | 40 | 2.5 | 57.5 | 10.0 | 30.0 | 0.0 | 100.0 | 87.5 |
| 디지털(camera)-3D | 32 | 0.0 | 31.3 | 15.6 | 53.1 | 0.0 | 100.0 | 84.4 |
| 미술및배경 | 75 | 12.0 | 37.3 | 33.3 | 17.3 | 0.0 | 99.9 | 54.6 |
| 캐릭터설정 | 36 | 11.1 | 30.6 | 27.8 | 30.6 | 0.0 | 100.1 | 61.2 |
| 스캐닝 | 24 | 4.2 | 45.8 | 16.7 | 33.3 | 0.0 | 100.0 | 79.1 |
| 편집 | 23 | 4.3 | 39.1 | 26.1 | 30.4 | 0.0 | 99.9 | 69.5 |
| 음악 | 2 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |
| Mixing | 2 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 50.0 | 0.0 | 100.0 | 100.0 |
| 기타 | 13 | 0.0 | 38.5 | 23.1 | 38.5 | 0.0 | 100.1 | 77.0 |

자료원: 한국문화콘텐츠진흥원(2004).

나. 작업체계

애니메이션 업종의 작업공정은 전공정, 주공정, 후공정으로 분류되며, 전공정에는 기획, 스토리, 디자인 등의 업무가 포함되고, 주공정에는 레이아웃과 작화 등의 업무로 이루어지며, 후공정은 음향, 영상, 편집 등의 과정이 포함되어 있다. 애니메이션 제작방식은 셀 방식과 디지털 방식으로 구분되는데, 양자는 주공정과 후공정에서 차이가 있다.

<표 3-5> 애니메이션 작업공정

| 공정 | 작업단계 |
|-----|--|
| 전공정 | 기획⇒시나리오⇒스토리보드⇒캐릭터디자인⇒콘티 |
| 주공정 | (셀) 레이아웃⇒원화⇒동화⇒체킹⇒셀배경⇒제록스⇒선화⇒채화⇒합성 (디지털) 디자인⇒모델링⇒캐릭터세팅⇒키프레임⇒맵핑⇒라이팅⇒특수효과⇒렌더링⇒테입레코딩 |
| 후공정 | (셀) 촬영⇒편집⇒녹음⇒완성 (디지털) 오디오합성⇒비디오합성⇒최종편집⇒완성 |

자료: 한국문화콘텐츠진흥원(2004).

한편, 애니메이션 업종의 주요 직무로는 기획자, 캐릭터디자이너, 작가, 애니메이터 등이 있으며, 이밖에도 후공정을 담당하는 촬영맨, 편집맨 등이 있다. 이 중 기획자가 가장 상위 직무로 보수 수준도 300~400만원으로 가장 높고, 또한 고용형태도 정규직이 절반 정도를 차지할 정도로 고용안정성이 높다. 디자이너와 작가의 경우는 약 200~300만원 대의 보수를 받으며 정규직 비중도 30% 정도로 낮다. 반면, 애니메이터의 경우 취업자 규모로는 전체 종사자의 절반 이상을 차지하지만 보수 수준은 50~200만원이며 정규직이 극히 드물고 프리랜서 형태가 거의 70%에 달하는 전형적인 외부화 직무이다.

<표 3-6> 애니메이션 업종의 주요 직종

| 직업구분 | 직업내용 | 설명 |
|----------|------------------|---|
| 애니메이션기획자 | 전체적인 제작 기획 | 감독, 디자이너, 작가, 영업 등을 지휘. 감독을 겸하기도 함. 기획자⇨감독/디자이너/작가/영업 위계 |
| 캐릭터디자이너 | 캐릭터 디자인 | 캐릭터, 배경설정, 도구, 컬러, 메카닉, 상품화 등을 디자인 |
| 애니메이션작가 | 전체적인 스토리와 플롯, 콘티 | 스토리, 레이아웃, 스토리보드 등 창조 |
| 애니메이터 | 작화 | 원화작업 애니⇨어시스턴트⇨동화/선화/채택담당 등의 위계 |

마지막으로 애니메이션의 작업조직은 이중구조의 양상을 띠고 있다. 애니메이션 업체의 제작부서를 중심으로 그 아래에 하도급제작자들이나 감독들이 각 공정을 담당하고 있는 식으로 공식 위계가 형성되어 있으며, 이들 휘하에는 작업감독(작감), 작가, 원화 및 동화맨 등의 애니메이터들이 결합되어 있다. 이들은 하도급 제작자 혹은 감독들과 함께 이직하는 경우도 많다. 이러한 양상은 애니메이터 직무가 '동화맨 --> 동화작감/원화맨 --> 작감' 등의 직무위계가 장인-도제시스템 처럼 형성되어 있기 때문에 가능하다.

다. 노사관계

애니메이션 업종의 노조로는 민주노총 공공연맹 산하의 전국문화예술노동조합 애니메이션지부가 존재한다. 노조는 1999년 설립 직후 약 900명의 조합원을 보유하고 있으나, 현재는 약 80여명 규모로 줄었으며 조합비를 내는 조합원 수는 30여명이다. 또한 노조활동은 상당히 정체되어 있고 주로 온라인 상의 노조싸이

트를 통하여 활동이 이루어지고 있다. 한편 관련 사용자단체로는 한국애니메이션제작자협회가 존재하고, 애니메이터 관련 직능단체로 전국애니메이션예술인협회가 존재하고 있다. 결론적으로 애니메이션 업종은 거의 노조미조직 부문으로 간주할 수 있다.

라. 기존의 조사 사례

<문화콘텐츠진흥원(2004)>

1) 표본수: 498개

2) 인적속성

- 성별: 남 55 여 45,
- 연령: 20대 32.3 30대 53, 40대이상 14.3
- 경력: 총경력 9.4년 현근속 3.3
- 학력: 고졸 47.2 전대졸 21.3 대졸 29.7
- 주활동지역: 서울 88%

3) 직책, 기능, 직업경로

- 직무 애니메이터 51.6 촬영담당자 11.8 배경담당자 11.6 레이아웃 11.2
- 중복기능 1개 57.2 2개 29.3 3개 6.4
- 일하게된 주요 동기: 열정 43.8 취미 17.7 유망산업 14.9 재능 10.2
- 이전 종사 분야: 기타공공및민간서비스 34.6 오락및문화서비스업 18.6 교육서비스 10.1 - 다른분야 이직의향: 이직 29.5 애니관련이면이직 25.5 애니기술 지식활용가능이면 24.7 이직의향없음 19.7

4) 근로조건

- 근로시간: 평균주당 58.3 집중시기 74.5 프로젝트당소요개월 10.1 프로젝트 참여기간 45.9 일안한주간 15주
- 보수지급형태: 주급 0.2 월급 49.8 작업량 46.2 프로젝트당 3.6 기타 0.2
- 보수수준: 전체 163.9 총감독 365.8 기획자 217.8 애니메이터 146.7
- 만족도: 업무내용 3.15 근무환경 2.95 근무시간 2.71 임금 2.23 기능활용 2.88
- 사회보험가입: 연금 39.2 건강 39.4 산재 19.5 고용 29.5 없다 57.6
- 고용형태별 보험가입

| | 사업주 | 정규직 | 프리랜서 | 비정규직 | 일용직 | 합계 |
|------|------|------|------|------|-----|-------|
| 국민연금 | 7.2 | 52.8 | 14.9 | 24.1 | 1.0 | 100.0 |
| 의료보험 | 6.6 | 52.0 | 15.8 | 25.0 | 0.5 | 99.9 |
| 산재보험 | 10.3 | 59.8 | 2.1 | 27.8 | 0.0 | 100.0 |

| | | | | | | |
|------|-----|------|-----|------|-----|------|
| 고용보험 | 6.1 | 63.9 | 2.0 | 27.9 | 0.0 | 99.9 |
|------|-----|------|-----|------|-----|------|

- 퇴직금: 있음 19.3 없음 52.8 특정사업장에 고용되어 있지 않음 26.7

<정범구/애니노조(2001) >

(1) 표본수: 131명

(2) 인적속성

- 성별: 남성 57.4

- 연령: 30세 이상 55.6%

- 경력: 10년이상 39.7

- 부서: 원화 46.5 동화 30.7 레이아웃 14.2

(3) 계약

- 신분: 모두 프리랜서 82.6

- 계약서: 100%구두 79.2

- 계약체결시 의사반영도 전혀 비반영 67.0 반영않는편 12.2

- 계약체결 만족도 매우불만족 42.6 대체로 불만족 33.9

(4) 소득 및 근로조건

- 연간총소득: 2100만원이상 3.9 1600-2000 20.2 1100-1500 20.2 550-1000
42.3 500미만 13.5

- 체불경험: 있음 79.4

- 건강/산재가입경험 없다 96.9

- 작업시간: 11시간 이상 60.2% 평균 11.8시간

- 대학전공여부: 아니다 92.3

- 자격증제도 찬반: 반대 76.6

- 노동법 및 국민생활기초보장법 적용에 대한 찬반; 찬성 97.7

- 최저임금제 도입: 찬성 93.0

- 직업만족도: 만족 55.5 보통 21.9 불만족 22.7

- 불만족 이유: 기초생활무보장 73.3

- 만족이유: 천직 40.6

(2) 근로 조건 실태

① 보수 수준 : 애니메이터들의 보수는 그림의 단가와 작업량으로 결정되며 보수에서 고정급적인 요소는 일체 없었다. 동화맨의 경우 그림 1장당, 원화맨의 경우는 1피트당으로 단가가 정해지며 작업량(그림 매수 및 피트수)에 따라 보수

가 계산된다. 현재 동화의 경우 그림 1장의 단가는 600~700원 정도이며 원화의 경우 1피트당 단가는 5천~9천원 정도이다. 피면접자 중 동화맨은 1명이었고, 노조위원장을 포함한 다른 피면접자들은 모두 원화맨이거나 중간에 작감 경력을 보유했던 고경력 원화맨들이었다.

피면접자들의 월보수 수준은 50~250만원까지 매우 다양하였다. 보수 수준은 경력수준과 비례하였는데, 예를 들어 월보수가 250만원대로 가장 높은 피면접자는 경력 21년의 고속런자인 반면, 경력 16년의 피면접자의 월보수는 약 210만원대였으며, 경력 13년의 피면접자 월보수는 약 180만원이었다. 반면, 경력 1년 6월인 28세의 동화맨은 월보수가 50만원에 불과하였다. 보수 수준이 이렇게 낮은 기본적인 이유는 낮은 단가와 수요의 계절변동성에 있다. 애니메이터들의 단가는 10여년째 제자리이거나 하락하였는데, 예를 들어 작감으로 활동 중인 한 피면접자는 1990년대 중반까지도 원화 1피트 당 9천원~2만원까지 단가가 설정되어 있었으나 현재는 5천~7천원으로 하락되었다고 주장하였다. 피면접 애니메이터들에 의하면, 이렇게 단가가 하락하는 주된 이유는 중국의 등장에 따른 하청 수출의 경쟁력 저하 때문이다.

한편, 보수 수준의 개인별 다양성에도 불구하고 모든 피면접 애니메이터들에게 나타나는 공통점은 비수기와 성수기간의 극심한 소득격차이다. 비수기는 짧게는 2개월에서 길게는 6개월까지 이어지며, 피면접 애니메이터들의 경우 3주일에서 심한 경우 2개월까지 아무런 근로시간이나 소득없이 생활하기도 있었다. 이 때문에 비수기의 보수는 성수기 보수의 절반 이하에 불과한 경우가 태반이며 한 피면접자는 비수기간 일체의 근로시간과 소득이 없다고 응답하기도 했다. 비수기와 성수기간의 극심한 소득격차는 애니메이션 업종의 수요가 계절적 변동이 심하기 때문이다. 이렇게 애니메이션 업계에서 비수기와 성수기가 뚜렷하게 구분되는 이유는 한국 애니메이션의 주요 주문국인 미국 등이 3개월간 휴가에 들어가기 때문이다(노조위원장 면접). 그러나 비수기의 기간은 기업의 능력에 의해서도 영향을 받는다. 예를 들어 기업규모와 비수기 기간은 어느정도 반비례 관계에 있는데, 기업규모가 클수록 주문을 다변화하여 비수기의 매출감소를 완충하는 능력을 지니며, 기업규모가 작을수록 소량의 특정 프로젝트에 의존하는 양상을 보이기 때문이다.

비수기가 길어질 경우 애니메이터들은 통상 빚을 내어 생활하거나 애니메이션 외의 부업을 찾아 생활하는 경우가 많았다. 부업은 다른 애니메이션 일거리를 얻는 경우도 있지만 대리운전, 퀵서비스, 편의점 아르바이트 등 다양하였다. 한편, 이 기간 동안 해당 사업체에서 제공하는 생활보조 대책은 가불을 해주는 경우가 고작이며, 작감을 통해서 다른 업체의 일거리를 제공받거나 하는 정도가 전부였다.

면접에 응한 애니메이터들의 다수는 적정 소득의 보장을 주요 요구로 제기하고, 특히, 기초소득생활보장법이나 최저임금법 적용이 필요하다는 입장을 강력하게 피력하였는데 이는 이들의 이러한 불안정하고 낮은 근로소득에 기인한 것이다.

② 근로시간 : 기존 조사에서 애니메이터들의 주간 근로시간은 일일평균 11시간 이상, 주평균 58시간(성수기 75시간) 등으로 나타난다(한국문화콘텐츠진흥원, 2004; 정범구, 2001). 피면접 애니메이터들의 경우 평균 주근로시간은 50~70시간 이었고, 비수기의 주간 근로시간은 약 20~30시간, 성수기의 주간 근로시간은 70~90시간 정도였다. 비수기의 일평균 근로시간은 0~10시간까지 다양했으며, 성수기의 일일평균 근로시간은 약 15~16시간 정도였다. 성수기에는 잔업뿐 아니라 사업체에서 철야를 하는 경우도 많은데, 이 경우 시간외근로수당이나 야간근로수당을 지급하는 경우는 일체 없었으며, 식사를 제공하는 경우도 야식 등 일부 식사에 국한되었다.

③ 산업안전 : 애니메이터들에게 흔한 업무상 재해나 질환으로는 허리통증이나 디스크, 시력감퇴 등 안과계통 질환, 위장병 등이 많이 지적되었다. 허리통증은 장시간 앉아서 일하는 데서 비롯되며, 안과질환은 오랫동안 그림을 바라보는 데서 비롯되었다. 위장병은 식사가 불규칙하게 이루어지는 성수기에 많이 나타나는 증상이다. 그러나 이러한 재해나 질환들에 대한 보상

④ 고용안정 : 높은 수요변동성 때문에 애니메이터들에게 고용불안은 만연해 있다. 고용불안은 사용자들의 강제적 해고로 인한 측면보다는, 특정 프로젝트가 종료된 후 일거리가 제공되지 않는 경우가 흔한데서 기인하는 측면이 강하다.

(3) 근로자성 관련 사항

① 계약형태 : 피면접 애니메이터 중에서 자신이 맺은 계약의 성격이 어떠한지에 대해 아는 사람은 1명뿐이었다. 이는 이들이 대부분 명시적인 계약절차를 밟지 않았기 때문이다. 계약은 구두로 이루어지거나 혹은 아무런 계약절차도 밟지 않고 일하는 경우가 통상의 예였다.

자신의 계약에 대해 알고 있는 1명의 피면접자는 28세의 1년 반 경력을 지닌 초보 원화맨이었는데, 이 애니메이터는 처음에 노동부에서 중소기업에게 신규취업자의 임금 일정액을 보전해주는 프로그램인 중소기업취업지원사업에 의해서 1년 계약직으로 취업하였다가, 1년 계약기간이 종료된 후 구두로 계약형태가 변

경되었음을 통지받았다.

대부분이 자신의 계약에 대해서 아무런 고지를 받지 못했기 때문에 명시적인 계약기간에 대해서도 알지 못하였다. 다만, 애니메이션 업계에서는 회사가 수주한 프로젝트에 따라 애니메이터들을 채용하고, 보수도 프로젝트별로 결정되기 때문에 계약기간은 프로젝트 단위라고 간주할 수는 있다. 하지만, 한 프로젝트가 종료되어도 계약이 만료되는 것은 아니며, 자신을 채용한 작감이 그 회사에 머물러 있는 한 계속 근무하는 경우가 많다.

② 근무 시간 · 장소 · 방법의 결정 : (1) 애니메이터들의 근무 시간은 작업량에 의해 결정된다. 피면접자들은 출퇴근 시간이 엄격하게 정해져 있지 않다고 말했으나, 오전 10시경에 출근하여 10~15시간 정도를 근무하는 경우가 통상적인 예라고 할 수 있다.

한편, 업무수행을 점검하거나 업무지시를 내리기 위한 조희나 회의는 천차만별이었다. 2인은 일주일에 1-2회의 회합이 있다고 한 반면, 다른 3인은 월 1-2회의 회합이 있다고 했으며, 또 다른 2인은 시기를 정해놓은 회합이 따로 없으며 해당 프로젝트의 스케줄이나 업무량 변동이 발생할 경우에만 부정기적으로 미팅이 이루어지고 있다고 응답하였다.

(2) 근무 장소는 통상 사업장내 작업실이다. 피면접자들은 공통적으로 작업진도에 문제가 없다면 재택근무도 가능하다는 의견이었다. 그러나 실제 재택근무를 하는 비율은 극히 낮아서, 피면접자들 모두가 주된 작업 장소는 사업장내 작업실이라고 응답하였다. 그러나 경력이 높을수록, 원화맨일수록 근무장소에 재량이 있다고 응답하였다.

근무 장소에 대해 회사측이 특정 장소에서 근무하도록 제도적 강제를 가하고 있지 않음은 분명해 보였다. 그러나 작업공정이 본격화될수록 스케줄이 빡빡하게 진행되기 때문에 회사측 및 작감으로부터의 작업진도에 대한 감독이 수시로 이루어지며, 따라서 애니메이터들도 작감의 진도체크를 받는 것에 대해 일종의 압박감을 가지고 회사 작업실에서 상시적으로 작업을 수행한다고 볼 수 있다. 경력이나 숙련이 짧을수록, 그리고 동화맨일수록 이러한 압박감을 더 느끼며, 경력이 오래될 수록 이러한 압박감에서 약간 자유로운 것으로 이해할 수 있다. 한편 저경력자의 회사내 작업실 근무는 작감과의 사이에 형성되어 있는 일종의 마스터-도제관계의 영향도 받는다고 할 수 있다.

(3) 근무시간과 근무장소에서 약간의 재량성이 존재하는 것과는 달리, 업무수행 방법에 있어서 애니메이터들의 자율성은 극히 적었다. 개인적으로 기획하여 장작활동이 이루어지는 창작애니메이션과 달리, 상업애니메이션들은 발주업체에서 스토리뿐 아니라 그림까지도 정형화된 매뉴얼 형태(콘티)로 작업지시를 전달

하거나, 혹은 수주업체에서 콘티를 짠 뒤 발주업체의 허락을 얻어서 창작작업에 들어간다. 따라서 애니메이터들은 콘티 내용을 거의 모사 수준으로 이행해야 하며, 콘티 내용과 다른 개인의 창작성은 허용되고 있지 않았다. 다만, 콘티에서 제대로 표현하지 못하는 그림의 역동성을 표현하는 정도가 애니메이터들에게 부여된 작업방법상의 자율성이라고 할 수 있다.

(4) 마지막으로 업무 수행을 위해 이루어지는 회사측의 집체화된 교육훈련은 별도로 존재하지 않았다. 일반적인 교육훈련은 학교나 학원, 혹은 개인적인 연습을 통해 이루어지고 있었으며, 취업후의 훈련은 통상 고숙련의 경력이 오래된 작감이나 고참 애니메이터를 통해 업무수행 과정에서 도제방식으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

③ 지휘와 감독 : (1) 애니메이션 제작의 전체적인 기획은 사업체의 제작부서에서 담당하며, 이를 하청 받은 제작감독과 그 아래 위계인 작감(작화감독)들이 직접적이고 구체적인 지시와 업무과정에 대한 감독을 담당한다. 제작감독이나 작감들의 경우 애니메이션 업계에서 10년 이상의 경력을 쌓은 일종의 마스터들로서 이들은 애니메이터들에 대한 권위가 높은 편이다. 이들 역시 애니메이션업체와는 일종의 도급계약을 맺고 일하는 프리랜서들이다. 한편, 사업체의 정규직 관리자들의 지휘 및 감독은 2차적으로 이루어진다고 볼 수 있다. 이들은 각 공정의 작감 및 애니메이터들을 대상으로 전체적인 스케줄이나 진도 관리를 담당하게 된다. 따라서 애니메이션 업계에서 애니메이터들에 대한 회사측의 지휘 및 감독은 직접적이고 상시적이기 보다는 부분적으로 간접적이고 포괄적인 성격을 지닌다고 할 수 있다.

③ 복무규정과 징계 : (1) 애니메이터들을 관리하기 위한 명시적인 복무규정은 특별히 없다는 의견이 대부분이었다. 1명만 복무규정이 존재한다고 응답했을뿐 나머지 피면접자들은 특별한 복무규정이 없다고 응답했다. (2) 한편, 근무 시간 미준수나 근무장소의 이탈에 대한 제재는 경고 이상은 특별히 없었으며, 다만, 작업수행방법의 위반에 대해서는 완성 후 클레임 발생에 따른 수정작업의 우려 때문에 더 강한 제재가 존재하였다. 작업수행방법에 대한 징계는 경고, 업무량 배분의 불이익, 계약해지 등이 모두 이루어지고 있다고 응답한 경우가 대부분이었다.

⑤ 조직통합성 : (1) 동화맨과 원화맨 등으로 크게 직무가 분류되는 애니메이터들은 애니메이션 제작의 주공정을 담당하는 주력 근로자층으로 기존의 조사나 피면접 애니메이터들 모두 사업체 인력의 절반 이상을 점한다고 응답하였다.

(2) 한편, 애니메이션 제작공정은 앞서 살펴보았듯이 전공정, 본공정, 후공정이 연속적으로 이어지는 제작과정을 지니며(sequential process), 이중 애니메이터들은 본공정의 중간단계(원화-->동화-->선화-->채화)를 담당하고, 각각의 공정이 끝나면 가공된 작품이 다음 공정으로 이동하여 이후의 가공이 이루어진다. 이러한 공정 성격으로 인해 각 공정 담당 작업자들과의 과업간 상호의존성이 매우 높고 독립성은 매우 낮다. 이는 골프장 경기보조원, 레미콘, 학습지교사, 텔레마케터 등과도 구별되는 애니메이터들의 과업특성이라고 할 수 있다.

⑥ 근로제공의 계속성과 전속성 : (1) 한 사업체 내에서의 계속근로기간은 일정하지가 않다. 작업량이 끊기지 않고 업무성과에 특별한 하자가 없을 경우 3-4년간 근무하는 경우도 있고, 근속기간이 6개월밖에 되지 않는 경우도 있었다. 피면접자의 근속기간은 6개월에서 4년까지 다양했으며, 이들에 의하면 실제 근속기간의 진폭은 더 크다.

(2) 한편, 전속성에 대해서도 약간의 편차가 존재하고 있다. 일부 피면접자는 복수계약이 금지되어 있고 현실적으로도 가능하지 않다고 응답했지만, 다른 일부 피면접자는 계약서도 별도로 없을 뿐 아니라 업체측이나 작감들로부터 그런 언급을 들어본 경우도 없었다고 응답했다. 다만, 이들도 성수기에는 복수계약을 체결하고 일하는 것이 현실적으로 불가능할 뿐 아니라, 작감이나 회사측의 통제를 받는다고 응답했다.

반면 비수기에는 복수계약이 묵인되는데, 이는 회사측이 일감을 제공할 수 없는 사정에서 비롯된다. 회사측은 비수기에 아무런 생계지원도 제공하지 않기 때문에 다른 계약의 체결을 묵인하는 것이다. 그러나 미국시장 의존성이 높은 애니메이션 업계의 사정상 비수기에는 다른 업체도 일감이 없는 경우가 많기 때문에 애니메이터들이 비수기에 맺는 계약은 애니메이션에 관련된 것이기보다는 그와는 상관없는 아르바이트 성격의 일이라고 할 수 있다.

한편, 실제 복수계약을 체결하는 비율은 약 10% 안팎인 것으로 보인다. 또한 복수계약을 체결할 수 있는 주요 조건은 숙련과 경력이다. 예를 들어 숙련이나 경력이 상대적으로 낮은 동화맨의 경우 복수의 계약 업무를 수행하는 경우는 별로 없으며, 복수계약은 대부분 원화맨 이상의 경력자들에게 존재한다.

⑦ 작업수단 소유 및 독자적 투자의 존재 여부 : (1) 애니메이션 작화에 투입되는 작업수단들은 작화지, 연필, 지우개, 책상, 의자 등이며 이는 모두 업체의 소유이다. 물론 애니메이터들은 집에서든 동일한 도구들이 존재하며 고경력자들에게 종종 있을 수 있는 재택근무시에는 자기 소유의 도구들을 사용하게 된다. 그러나 이러한 경우가 많지 않으므로 작업수단은 주로 회사 소유물을 사용한다

고 할 수 있다. (2) 한편, 디지털 기술을 사용하여 애니메이션을 제작하는 업체의 경우 컴퓨터 등의 고가 장비들이 활용되는데 이들은 모두 회사측 소유이다.

(2) 한편, 애니메이터들이 자기 일과 관련한 수익을 얻기 위해서 할 수 있는 독자적 투자는 일체 존재하지 않는다. 이는 앞서 살펴보았듯이 이들의 업무가 독자적으로 고객을 상대할 수 있는 조건이 결여되어 있기 때문이다. 즉, 발주-수주회사간에 세부적 기획이 완료된 후 이 기획 내용에 준거하여 연속적 가공(sequential processing)을 거쳐 이루어지는 애니메이션 제작의 특성상 중간 가공 공정을 담당하는 애니메이터들에게 독자적 투자의 여지는 존재할 수 없다.

⑧ 타인의 대체 : 자신의 업무를 재량껏 타인에게 대신하게 할 수 있는 지에 대한 응답은 피면접자마다 조금씩 달랐지만 가장 빈도가 높은 응답은 회사의 승인 하에서 할 수 있다는 것이었다. 이 경우에도 경력별로 차이가 존재하였는데, 저경력자의 경우 대체가 불가능하다는 응답이 많은 반면, 경력이 많이 될수록 회사 승인 하에 가능하거나 자신의 재량으로도 가능하다고 응답했다. 또 1명의 피면접자는 자신의 업무를 보조하기 위해 인력을 채용하는 경우도 있었다고 응답하였다.

⑨ 계약 조건의 결정 : 보수 수준의 결정과 채용 및 계약해지의 주도권은 모두 회사측이 가지고 있다. 피면접자들은 재계약시 사업주와 본인이 조건에 대한 협의를 하기는 하지만 사업주 의사가 주로 반영되며, 특히 보수 결정에 있어서는 사업주측 의견이 일방적일만큼 주도적이라고 응답하였다.

⑩ 보수의 근로 대상성 : 앞서 살펴보았듯이 애니메이터의 보수는 그림의 수량 단위(장당 혹은 피트 당)로 결정되기 때문에 일종의 실적급 성격을 갖고 있으며, 매월 1회씩 정기적으로 지급된다. 피면접자들에 관한 한 애니메이터들에게 고정급적 성격의 보수는 일체 존재하지 않고 있다. 한편 이 보수는 '일의 완성'에 따라 지불되는 도급적 성격의 보수와는 거리가 멀며, 사용자의 지휘 하에서 이루어지는 애니메이션 제작 과정의 특정 공정 내 과업을 수행하는 댓가에 불과하므로 뚜렷하게 근로의 대상성을 그 성격으로 갖는다고 볼 수 있다.

(4) 사회적 권리

① 사회보험 적용 여부 : 피면접 애니메이터들에게는 모두 국민연금(직장), 건강보험(직장), 고용보험, 산재보험 등의 사회보험이 일체 적용되고 있지 않았다.

② 근로기준법 상 보호조항의 적용 여부 : 한편, 퇴직금, 각종 유급휴가, 육아 휴직, 탁아제도, 교통비, 상여금 등도 일체 제공되지 않고 있었다.

③ 모성보호 : 출산휴가를 제공하는 경우도 없었으며, 따라서 출산을 앞둔 애니메이터는 통상 일을 그만두고 출산을 하게 된다. 다만, 출산 후에는 본인이 원하고 일거리가 존재할 경우 재취업이 가능하였다.

④ 성희롱 및 성차별 : (1) 관리자나 동료에 의한 성희롱의 존재를 언급하는 경우가 있었으나 일반적이지는 않은 것으로 보이며, 일상에서의 여성 비하도 특별히 확인되지는 않았다.

⑤ 집단적 권리 : 피면접 종사자 모두가 노동조합 형태의 권익보호 단체가 필요하다는 점을 피력하였다. 다만, 그 가능성에 대해서는 애니메이터들 특유의 개별성을 들어 의구심을 표명하였다.

(5) 근로자 의식과 요구

① 근로자 인식 : (1) 피면접자들 모두 자신들이 근로자라고 여기고 있었다. 그러나 그 주된 근거로는 '사업주의 지시와 통제'보다는 '근로의 댓가로 보수를 받고 있는' 점을 들었다.

② 한편, 가장 절실한 요구로는 국민기초생활보장법 적용, 최저임금제 적용, 비수기의 생활지원 등 소득 관련 요구가 지배적이라는 점이 특징인데, 앞서 살펴본 소득의 극심한 불안정성이 그 배경이라고 할 수 있다. 이밖에도 문서화된 계약서 체결, 유급휴일, 고용안정 등에 대한 요구도 제기하였다.

(6) 결론

① 근로자성 : 얼마전 법원 판결(서울지법 2002.7.4 선고 2001나32921)은 애니메이션 채화작업의 근로자성에 관한 판결에서 (1) 업무가 회사측 지시에 의해 이루어지고, (2) 회사의 필수적 업무이며, (3) 출퇴근 및 채화작업 과정에 대한 감독이 이루어지고 있고, (4) 주요 비품들을 제공하였고, (5) 보수가 일의 완성에 대한 댓가가 아니며, (6) 회사측과 채화작업자 간의 사회경제적 조건 등을 종합적으로 고려할 때 채화작업자를 근로자로 인정할 수 있다고 판결하였다.

조사의 결과는 판결의 근거 내용들과 다르지 않았다. 첫째, 사용종속성과 관련하여, (1) 근무 시간과 장소에 있어서 약간의 탄력성이 존재하기는 하지만 업무수행방법의 결정에 있어서는 매우 엄격하게 사용자 지시의 구속을 받고 있다고 할 수 있다. (2) 업무수행 과정에 있어서는 회사측의 직접적인 감독이나 통제가 없지만, 대신 포괄적인 감독이 이루어지고 있다. (3) 정해진 근무 시간과 장소를 어길 경우의 벌칙은 드물지만 정해진 업무수행방법을 준수하지 않을 경우에는 작품의 질에 치명적 타격을 주는 경우가 있음을 우려하여 경고, 업무량 배분의 불이익, 계약해지 등의 조치가 취해지고 있다. (4) 다만, 별도의 복무규정은 존재하지 않았다.

둘째, 조직통합성에 있어서 (1) 애니메이터 업무는 애니메이션 업종에서는 회사의 부가가치가 직접 창출되는 주공정의 상시적인 주요 업무라고 할 수 있으며, 어느 업체에서든 이 업무를 담당하는 인력의 비중이 가장 높다. (2) 또한 애니메이션 제작과정의 특성상 독립성이 결여된 채 타 업무와의 높은 상호의존성 속에서 수행되는 중간 가공 성격의 업무이다. 따라서 애니메이터 업무의 조직통합성은 제조업 사업장의 주가공 공정만큼 조직통합성이 높다.

셋째, 경제적 종속성 측면에서는 복수계약 가능성, 독자적 작업수단 및 독자적 투자 가능성 여부, 타인의 재량적 사용 및 대체 여부 등의 3가지 측면을 살펴해보았으나, 복수계약 가능성과 타인의 대체 사용에 있어서는 애니메이터 측에 약간의 재량이 존재하지만 대체로 사용자의 승인 하에 이루어지고 있으며, 독자적 작업수단의 소유여부나 독자적 투자 여부에 있어서는 별 다른 증거를 찾을 수 없었다.

넷째, 계약조건의 결정하는 데 있어서 이들의 교섭력은 사업주에 비해서는 훨씬 열위 상태에 있었으며, 보수나 계약해지의 결정은 모두 사업주의 주도 하에 이루어졌다.

다섯째, 보수는 실적급의 형태를 띠고는 있으나 일의 완성을 목적으로 하는 도급형 급여와는 성질이 달랐으며 따라서 근로의 댓가로서의 성격을 뚜렷히 지녔다.

여섯째, 이들의 사회경제적 조건은 통상의 근로자와 다름이 없을 뿐 아니라, 취업과 소득의 안정성이 극히 낮다는 점에서 외려 취약층 근로자의 성격을 다분히 띠고 있었다.

이러한 조사결과를 종합할 때 애니메이터들은 근로기준법 상의 근로자 성격이 뚜렷한 것으로 판단되며, 일종의 '위장된 자영노동'을 수행해 왔다고 판단된다.

② 사회적 권리와 노동권 실태 : 애니메이터들의 사회적 권리 보호 정도에 대

해서는 사회보험 적용 여부, 근기법상 보호 적용 여부, 모성보호 조항 적용 여부, 집단적 권리 보호 여부 등에 대해 살펴 보았다. 그 결과 거의 모든 항목에서 아무런 보호가 제공되지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 다만, 노동권에 있어서는 노동조합 활동이 활성화되지 않은 상태여서 피면접자들로부터 그에 대한 실태를 확인하기는 어려웠다. 다만, 노동조합 위원장으로부터 근로관계에 대한 법률적 확인이 이루어지지 않아서 노동조합의 종사자 보호활동도 현장에서 벽에 부딪혀 있다는 진술을 들을 수 있었다.

③ 근로 조건 실태 : 산업의 미성숙과 취업관계에 대한 제도적 보호가 미비한 이유로 이들의 근로 조건은 전형적인 취약 근로자층의 그것에 다름이 없었다. (1) 애니메이터 취업관계에서 가장 눈에 띄는 취약성은 적은 보수와 보수의 불안정성에 있다. 최저임금에 미치지 못하는 50만원대의 급여가 존재하는가 하면, 수요변동의 계절성이 심한 관계로 비수기와 성수기 간의 보수 수준에 큰 차이가 있었다. (2) 근로시간 역시 수요변동의 계절성과 근로수행이 프로젝트 단위로 이루어지는 특성의 영향을 강하게 받고 있었는데, 여기에 근로기준법 등 일체의 제도적 보호까지 적용되지 않음으로써 특히 성수기에는 노동력에 대한 일종의 수탈적인 남용이 벌어지고 있는 것으로 보인다. 성수기에는 수주된 작품의 납기 준수 혹은 단축을 위하여 야간근로와 철야가 빈발하지만 이에 대해서 보상을 하는 경우는 극히 드물다는 실태 보고가 이에 해당된다. (3) 애니메이션 특유의 작업조건과 규제 없는 장시간 근로로 인해 근골격계 및 안구질환이 현저히 발생하지만, 이에 대한 사업주 측의 보상이나 사회적 보호 장치가 제공되지 않은 채 적은 보수의 애니메이터들이 그 부담을 거의 전담하고 있다.

④ 보호 방안 : 고속련 · 고경력의 일부 소득이 높은 상층 부분을 제외하면 애니메이터 대부분은 '위장된 자영근로'의 성격을 지니고 있다고 볼 수 있다. 산업의 미성숙으로 인한 낮은 부가가치로 인해 이들의 근로조건은 일정한 취약성을 지닐 수밖에 없다고는 보여지지만, 이 취약성은 '위장'된 취업관계로 인해 더욱 심화되었다는 점을 강조할 필요가 있다. 이 점을 고려하여 적합한 정책방안을 고려하면 다음과 같다.

(1) 현행 근로자성 판단기준으로도 애니메이터들을 근로기준법상의 근로자로 인정하는데 문제가 없으므로, 이들의 근로관계 보호를 위한 행정적 결정과 감독을 서두를 필요가 있다.

(2) 근로기준법 상 근로자성 인정에 근거하여, 소득보호를 위해서는 우선 최저임금법 적용을 서두를 필요가 있다. 또, 비수기 생활대책과 관련해서는 사업주에게 근로관계의 존재를 분명히 고지하고 고용보험 등 사회보험 적용을 유도해

야 한다.

(3) 산업정책 또한 애니메이터들의 조건 개선에 중요한 변수이다. 예를 들어 애니메이터들의 낮은 소득의 근거가 되는 낮은 보수단가와 단가의 정체 내지 저하는 산업경쟁력 저하 및 인력의 과잉공급과 관련이 있다. 따라서, 국내 애니메이션의 품질 경쟁력 제고 및 독자 수출 경로의 확충을 지원할 수 있는 대책과 함께, 애니메이션 인력의 무분별한 과잉 공급을 억제하고 인력의 수급조절에 정부가 관여할 필요가 있다. 요컨대, 애니메이션 산업에 대한 정부의 산업 차원 대책은 공급 위주가 아니라 수요 위주로 변경되어야 한다.

(4) 애니메이터들은 현실적으로는 프로젝트 단위로 근로를 제공하는 특성을 지니고 노동이동이 빈번하므로, 건설일용직 근로자에게 적용되는 보호방안을 일부 준용할 필요도 있다고 생각된다.

6) 레미콘 기사

(1) 개괄

① 레미콘산업의 개요 및 취업관계 : 레미콘은 반제품으로 생산 후 90분 이내에 타설되지 못하면 폐기해야 하기 때문에 한시적이고 재고를 저장할 수 없다는 특성이 있다. 이로 인해 ① 레미콘은 제품 생산 후 레미콘 트럭이 90분 이내에 도달할 수 있는 거리까지가 영업권으로 국한되며(지역형 산업), ② 건설산업의 동향에 큰 영향을 받기 때문에 계절적 요인으로 인한 건설수요와 맥을 같이 한다(계절형 산업). 또한 ③ 제품을 재고로 쌓아 둘 수도 없고 한시적이라는 특성 때문에 주문에 의해 생산·공급하는 주문형 산업의 성격을 갖고 있으며, ④ 건설공사가 잦은 도심지역에서 주로 발생하고(도시형 산업), ⑤ 원가구성 중 운송비용이 10~15%를 차지하므로 레미콘믹스트럭의 수송능력을 얼마만큼 효율적인 관리하는가가 매우 중요한 물적 유통산업이라고 할 수 있다.

1980년대 후반 이후 88년의 올림픽과 관련된 공사, 정부의 주택 200만호 건설 등으로 건축 경기가 상승됨에 따라 레미콘 산업은 고도의 성장을 이룩하게 되었다. 1990년대 초까지는 5개 지역 신도시 건설을 중심으로 지속적인 주택건설, 정부의 사회간접자본의 확대에 따라 '레미콘 과동'이라는 기이한 현상까지 나타났으나, 1990년대 들어서는 중소기업체의 난립으로 인한 공급 능력의 증가로 가동율의 저하, 과당 경쟁의 가속화 등으로 부도업체가 속출되었다.

2005년 말 현재 레미콘업체수는 692개, 공장수는 851개, 레미콘 믹스트럭 보

유대수는 21,855대로 나타나고 있다. 연도별 레미콘 트럭 등록현황은, 2001년 19,344대에서 2004년까지 23,516대로 계속 증가추세를 보이다가 2005년에 23,478대로 약간 감소한 것으로 나타나고 있다. 한편 레미콘 차량의 용도별 등록현황을 보면 2005년 12월말 현재 자가용이 3,570대이고, 영업용이 19,908대이다. 여기서 자가용은 회사 레미콘 회사 소속의 믹서트럭을 뜻하며, 영업용은 건설운송 노동조합의 조직대상으로 이 글에서 주되게 다루고자 하는 개인사업자등록증을 가지고 영업하는 개인 소유 차량을 말한다. 레미콘 차량의 용도별 등록현황을 1993년부터 2005년까지 연도별로 보면 전체 등록차량이 지속적으로 증가하는 가운데, 자가용은 지속적인 감소추세를, 영업용은 지속적인 증가추세를 보이고 있다. 1993년 62.5%에 달하던 자가용의 비율이 꾸준히 하락해 2005년에는 15.2%에 불과하며, 영업용의 비율은 85%에 이를 정도로 그 비율이 역전되었다.

레미콘 트럭의 가동율은 89년을 정점으로 꾸준히 하락하는 경향을 보여주고 있다. 그럼에도 차량대수나 공장수는 지속적으로 증가하는 추세에 있다. 이것은 2007년부터 레미콘이 중소기업 수의계약 품목에서 제외되는 것을 계기로 대기업이 주요 요지마다 공장인수와 신설이 계속되고 있기 때문이라고 할 수 있다.

레미콘운송기사의 고용형태는 4가지로 분류할 수 있다. 첫째로, 정규직 노동자처럼 레미콘회사에 직접 고용되어있는 레미콘노동자가 있다. 둘째로, 레미콘 노동자가 레미콘회사와 레미콘운반도급계약을 맺고 있으나, 차량의 소유가 레미콘회사로 되어있는 고용형태가 있다. 셋째로, 레미콘차량의 소유가 레미콘노동자에게 있고, 개인사업자등록증을 가지고 있으면서 레미콘회사와 레미콘운반도급계약을 맺고 있는 레미콘노동자²⁴⁾가 있다. 이 경우가 전국에 산재해 있는 레미콘의 83% 이상을 차지하고 있는 영업용 레미콘 차량으로 1990년대 중반이후부터 레미콘회사로부터 레미콘 차량을 불하받아 개인사업자가 된 레미콘노동자들이며, 현재 전국건설운송노동조합 조합원의 대부분을 차지하고 있다.

그리고 그 비중이 크지는 않지만, 용차²⁵⁾가 있다. 이것은 특정 레미콘 회사와 계약을 맺지 않은 상태에서 자유로이 이동하면서 일거리가 있으면 레미콘 운송을 하는 형태를 말한다. 이 경우는 레미콘 회사와 용차기사 사이에서 지입사(중기업체)가 일감을 알선해주는 형태가 대부분이다.

레미콘 산업은 생산능력과 함께 운송능력이 매우 중요한 요소로 작용한다. 레미콘의 수요에 맞춰 적기에 공급해야 하는 특성 때문에 레미콘업체는 일정 대수 이상의 레미콘 차량을 확보해 원활한 운송능력을 확보하고자 한다. 그런데

24) 보통 이경우를 '지입(불하) 레미콘기사'라고 칭한다.

25) 용차란 보통 레미콘회사와 레미콘운반도급계약을 작성한 레미콘차량이 당일 운반할 수 있는 레미콘 물량보다 많은 레미콘운반 업무가 생기면 레미콘회사가 일일로 임대하여 쓸 수 있는 레미콘차량을 지칭한다.

레미콘 단가에서 레미콘 운송비용이 차지하는 비중이 12%로 높고, 레미콘 트럭이 상대적으로 고가이기 때문에 소유, 운영에 따른 자금수요가 많다. 이러한 특성이 레미콘 산업에서 많은 비중을 차지하는 불하, 지입기사를 양산하는 원인이 되었다. 여기에 만성적인 과잉설비와 건설산업 수요에 따른 의존성, 다수의 사업자가 동일 지역 내에서 경쟁하는 산업의 구조적 특성이 레미콘 기사의 고용형태 변화를 촉진시키는 요인이라 할 수 있다.

② 조사대상 : 레미콘 운송기사에 대한 면접조사는 3개 사업장 총 7명을 대상으로 실시되었다. 그러나 면접자들의 운송 순번 대기로 인해 한 사업장은 4명을 대상으로 할 수밖에 없었다. 면접대상 사업장들 중 한 개 사업장에는 상대적으로 활동력있는 노동조합이 있고, 다른 하나는 노동조합이 있으나 사실상 활동이 거의 정지된 곳이었다. 다른 한곳은 노동조합이 없는 사업장이다.

○ 노사관계 : 레미콘 회사의 노사관계는 대체로 사용자 우위에 있다고 할 수 있다. 2001년 수도권 중심의 대규모 파업 이후에도 조합원이 다수인 곳은 대체로 발언권이 있는 것으로 보이나 수세적 국면에 있는 것으로 판단된다. 노조가 없는 곳은 회사가 일방적 우위의 노사관계를 보이고 있다.

(2) 계약관계

① 계약체결 방식과 계약주도자 : 계약체결 방식은 서면계약이고 1년 단위로 이루어진다. 계약해지 기준과 절차 등은 협상의 여지가 없이 회사 주도적으로 결정된다. 특별한 사유가 없을 경우 재계약되는 것이 관행이지만, 계약해지 기준과 절차 등이 회사 주도적으로 이루어지기 때문에 회사의 통제나 부당지시 등에 대해 항의할 수 있는 여건이 되지 못한다.

② 독자사업 전개가능성 : 독자적으로 사업을 할 수 있는 가능성은 거의 없는 것으로 보인다. 레미콘 차량 자체에 회사마크가 도색되어 있고, 회사에 전속되어 있지 않은 경우 물량을 확보하기가 어렵기 때문이다. 레미콘 차량을 2대 가지고 있다 하더라도 용차로 활용되지 않는 경우 회사에 전속되어 있어야 하고, 회사에 전속되어 있는 경우에는 본인이 작업수단의 소유·투자자로서 작업과정에 대한 통제권을 확보하는 것이 아니라 회사에 존재하기 때문에 독자사업 전개가능성은 거의 없다고 볼 수 있다. 또한 물량확보도 개별적으로 하는 것이 아니라 회사가 확보한 물량을 배분하는 것이기 때문에 개인사업자로서의 지위가 발휘될 여지가 없다.

특정 회사에 종속되지 않고 여러 회사의 물량을 취급할 수 있는 경우에 해당하는 것은 용차가 유일하다. 이는 회사에 전속되지 않았기 때문에 물량 확보가 어렵다는 단점이 있으나 용차의 사용료는 1일 18만원으로 레미콘 차량 대여료와 운송기사의 인건비가 포함된 가격으로 판단된다.

③ 독자적인 투자 : 레미콘 차량에 대한 소유와 이를 유지·보수하기 위한 비용이 투입된다. 그러나 이 경우에도 회사가 차량을 소유하지 않고, 개인에게 불하함으로써 소유권이 넘어온 형태가 대부분이고, 이러한 관행이 정착되면서 레미콘 운반업에 종사하기 위해서는 차량 소유가 필수적인 상황으로 변화했기 때문이라고 할 수 있다.

(3) 근로관계

① 출/퇴근 실태 : 출근은 예외없이 회사의 지시에 의해 조출이라는 형태로 이루어지고 있다. 구체적인 시각은 새벽 4시 30분, 새벽 6시 30분 등 회사가 확보한 물량에 따라 유동적이지만 레미콘업계의 관행인 것처럼 행해지고 있었다. 퇴근시간은 대체로 6시로 정해져 있으나, 회사에 따라서는 운반에 필요한 차량만 남기고 퇴근시키는 경우도 있고, 차량 전체를 대기시키는 경우도 있어 일률적이지는 않다.

② 업무수행 방법/내용/평가 : 업무수행 방법은 정해진 건설현장에 정해진 시간내(90분)에 운반한 하면 되는 것이기 때문에 특별한 수행방법이나 내용은 없다.

③ 부수적 업무 : 레미콘 운반이 끝나면 차량 청소하는 일 외에 부수적으로 행하는 일은 없다.

④ 근무규정과 지시감독관계 : 특별한 근무규정은 없으나 지시감독관계에서 회사측이 주도권을 가지고 지시감독하는 관계에 있다. 원거리 지원이나 건설현장 배정에 대해 불평하는 경우 계약해지의 위험에 빠지기 때문에 회사의 지시를 어기거나 불평할만한 처지에 있지 않다는 것이 공통적인 견해였다.

⑤ 작업수단 소유권 : 필수작업 수단인 레미콘 차량의 소유권은 운송기사에게 있다. 그러나 회사에 전속될 경우 회사마크를 도색해야 하고 타회사 물량을 운반하지 못하는 상태에 있기 때문에 작업수단 소유권만 가지고 있는 것이며 기

타 작업수단 통제권은 본인이 가지고 있다고 보기 어렵다.

⑥ 업무(장소)의 재량권, 타인대체, 업무대체 : 레미콘 운반이 주업무이기 때문에 업무장소는 따로 없다. 회사에서 건설현장까지 이동경로가 결국 업무장소인 셈인데, 건설현장 배정권은 회사가 가지고 있고, 운송기사의 입장에서는 이에 대해 불평이나 항의를 하기 어려운 조건에 있으며 재량권을 가지고 있지 않다.

(4) 근로조건과 실태

① 보수수준 : 보수수준은 물량 운반 1회당 단가(회전수)가 정해져 있고, 회전수만큼 보수를 받기 때문에 건설경기에 민감하며 특히 지역적 편차가 크다. 여기에 건설업 특성상 장마철과 겨울 등 비수기와 성수기의 편차가 커서 일률적으로 말하긴 어렵다. 회전당 단가는 29,000원에서 33,000원까지 분포되어 있으며 이 또한 노조가 있는 곳과 없는 곳에 따라 조금씩 차이가 있다.

② 근로시간 : 근로시간은 앞에서 살펴보았던 것처럼 조출이 관행화되어 있고, 물량이 많으면 야간 일도 많다. 면담한 내용에 따르면 조출시간만 계산하더라도 하루 12시간을 근무하는 셈이 된다.

③ 산업안전 : 업무 중 부상이나 재해는 대부분 교통사고, 차량 청소시 낙마, 미끌어짐에 의한 부상이 대부분이며 장기간 운전하는 특성상 허리와 어깨 등의 질병이 많다. 이러한 부상을 당했을 때 회사에서 지원하는 부분은 없으며 모두 본인이 부담한다. 운반 물량에 따라 보수를 받기 때문에 휴직하는 기간 동안의 임금은 없다.

④ 고용안정 : 계약기간 만료시 재계약되는 것이 관행이다. 따라서 고용안정 문제는 크게 없는 것으로 보이나 계약해지권이 회사에 있고 주도권을 회사가 가지고 있기 때문에 회사의 통제나 지시에 따를 수밖에 없는 상태이다.

(5) 사회보호

국민연금, 건강보험은 지역가입자로 분류되어 적용되고 있으며, 산재보험과 고용보험은 적용되지 않고 있다. 근로기준법 적용도 안되고 있기 때문에 모든 비용을 본인이 처리해야 한다.

(6) 의식

레미콘 운반업에 대한 불만은 낮은 단가와 회사의 일방적 계약, 통제에 있는 것으로 보인다. 대부분 운전경력을 가지고 있으며 진입과 퇴출 또한 운전과 관련된 업종으로 제한되어 있는 경우가 많다. 과거 정규직으로 일하다가 차량을 불하받은 경험이 있는 기사들은 차량 소유권 이외에는 과거와 달라진 것이 하나도 없다는 것을 공통적으로 지적하고 있다. 회사의 일방적 통제와 낮은 보수 수준에 대한 불만이 많기 때문에 이에 대응할만한 집단적 조직체의 필요성을 거론하고 있다.

(7) 소결

① 근로자성을 부인하는 판례와 근로자성 판단의 기준 판례

노동위원회와 노동부는 대체로 노조법상의 근로자성에 대해서는 일반적으로 인정하고 있는 추세이다. 이에 따라 레미콘 운송기사들의 노동조합 설립 신고가 받아들여지고 있는 상태이다. 또한 하급심에서 근로자성이 인정된 경우(인천지법 2001카합177)가 있었으나 대법원은 일관되게 근기법사의 근로자성과 노조법상의 근로자성을 부인하고 있다(대법 94도2122, 대법 96누1795, 대법 97다7998, 대법 2002다 57959, 대법 2005다20910).

레미콘 운송기사들의 근로자성을 부인한 최근의 대법원 판례(2003.1.10. 선고 2002다57959 판결 - 근로기준법상 근로자성 부인; 대법원 2006. 5. 11. 2005다 20910 근로자지위부존재확인등 (카) 상고기각 - 노조법상 근로자성 부인)는 근로자성 부인의 근거가 거의 유사하다. 그 내용을 보면 ① 운반장소를 지정하여 운송을 위탁하는 것은 운반도급계약의 기본적인 내용에 속하는 사항이고, ② 운송차주들이 원고가 제조한 레미콘을 위와 같은 방식으로 운반하는 것은 레미콘의 정확한 강도와 규격에 대한 품질보증이 필요하고 생산 후 90분 이내에 현장에 도착해야 하는 레미콘 자체의 특성에 기인하는 바가 크며, ③ 레미콘 제조사가 레미콘의 타설시간을 조정할 수 있는 것이 아니라 수요자인 건설현장의 공정관리상 원하는 시간에 맞추어 타설하여야 하는데, 운송차주들이 건설현장에서 원하는 시간을 개별적으로 파악하기는 어려우므로 일반적으로 원고가 운송차주들에게 출하시간을 알려줄 수밖에 없는 점, ④ 운송차주들이 원고의 물량을 안정적이고 독점적으로 운반함으로써 자신들의 경제적 이익을 증대시키기 위해 원고와 장기간의 운반도급계약을 체결한 이상 원고의 신용과 영업상의 이익을

위하여 그 업무수행 과정에서 어느 정도 원고의 지휘·감독을 받는 것은 불가피한 점, ⑤ 운송차주들의 복귀시간이 정해져 있지 않고 그 복귀여부도 자유로운 점, ⑥ 운송차주들이 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 것이 불가능하지 않은 점, ⑦ 레미콘 운송차량의 소유권이 운송차주들에게 있고 그 차량의 관리를 운송차주들 스스로 하여 온 점, ⑧ 근로소득세를 원고가 원천징수한 것이 아니라 운송차주들이 각자 사업자등록을 하여 사업소득세 및 부가가치세를 납부한 점, ⑨ 운송차주들이 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받지 아니하고, ⑩ 기본급이나 고정급이 정하여져 있지 아니한 점 등을 종합하면, 위 운송차주들의 일원인 피고들은 원고에 대하여 종속적인 고용관계에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받는 원고의 근로자라고 볼 수 없다고 판단하였다.

이러한 판례를 조사내용과 비교해 보면 다음과 같다. ① 운반장소의 지정은 계약서의 기본내용이며 이것은 품질보증을 위한 목적과 함께 레미콘 자체의 특성에 기인한다는 점과 ④ 물량을 안정적이고 독점적으로 운반함으로써 경제적 이익의 도모를 꾀하기 위해서는 지휘 감독의 필요성이 있다는 점과 관련해서는 레미콘 자체의 특성 때문에 레미콘 차량을 다른 용도로 쓸 수 없다는 점과 물량의 안정적, 독점적 운반의 장점은 이미 용차의 대여비용에서 차이가 난다는 점에 의해 상쇄되며, 지휘감독의 특성은 직접고용이나 도급, 불하, 용차에 따라 차이가 없다는 점을 간과하고 있다. 일정한 지휘 감독의 필요성을 인정한다 하더라도 정당한 지휘감독의 범위를 넘어선 영역(타지역 물량증가시 타지역으로의 지원 등)까지 일방적으로 인정되어서는 곤란할 것이다. 또한 ③ 타설시간은 건설현장의 공정관리 시간에 맞추어야 하기 때문에 출하시간을 회사가 운송기사들에게 알려줄 수밖에 없다는 점을 지적하고 있으나, 출하에 필요한 차량 이외의 차량에 대해서도 일괄 대기시간을 명하는 경우가 관행적으로 이루어지고 있다는 점에 비추면 회사가 단순히 출하시간을 통보해주는 것만이라고는 볼 수 없다. ⑤ 운송차주들의 복귀시간이 정해져 있지 않고 그 복귀여부도 자유롭다고 하고 있으나, 이는 형식상 관계에서만 존재할 뿐이고 실 내용에 있어서는 운반장소의 지정이 회사 자의적으로 결정되고 있으며 계약해지를 무기삼아 부당한 처사에 항의하는 운송기사에게 원거리의 현장을 배정하는 등 불이익을 주고 있기 때문에 복귀시간이 정해져 있지 않다는 형식은 중요하지 않게 된다. 계약 형식상 판단에 의한 근로자성 부인의 대표적인 예는 ⑥ 운송차주들이 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행하는 것이 불가능하지 않은 점, ⑦ 레미콘 운송차량의 소유권이 운송차주들에게 있고 그 차량의 관리를 운송차주들 스스로 하여 온 점, ⑧ 근로소득세를 원고가 원천징수한 것이 아니라 운송차주들이 각자 사업자등록을 하여 사업소득세 및 부가가치세를 납부한 점, ⑨ 운송차주들이 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받지 아니하고, ⑩ 기본급이나 고정급이

정하여져 있지 아니한 점 등을 들 수 있다. 여기에 제시된 예는 개인사업자로 등록되어 있기 때문에 당연히 발생하는 결과들로서 이것이 근로자성을 판단하는 기준이 되어서는 곤란하다. 정규직으로 일하는 레미콘운송기사와 개인사업자로 일하는 레미콘 운송기사가 실제 회사의 지휘감독을 받는 형태와 업무의 수행과정 등에서 차이가 없음에도 불구하고 형식적 징표를 근거로 근로자성을 부인하고 있다고 할 수 있다.

② 쟁점 확대에 따라 희석되는 근로자성 판단 사실

최근 레미콘 회사들은 노동자성이 인정될 수 있는 판례상의 징표를 최소화하는 방향으로 레미콘운반계약 내용을 변경하거나 기사관리 체계를 변경하고 있다. 사용종속관계의 실질적 징표라 할 수 있는 지시와 감독여부, 전속성 여부 등과 관련된 계약내용을 완화하거나 변경하고 있는 것이며 이는 레미콘 운전기사의 근로자성을 부인하는 판례경향을 오히려 강화하는데 일조하고 있는 것이다. 이러한 사실은 노조가 있는 회사의 경우 식사, 작업복 등 기존에 지급하던 것조차 종속관계에 영향을 줄 것으로 판단해 지급하지 않는 경우가 있는 반면, 무노조 사업장의 경우 특별지급이라는 단서를 달기는 했지만 식사, 작업복 등을 회사에서 지급하는 경우도 있다는 것에서 노사관계의 지형이나 법률상 다툼의 여지가 발생할 가능성에 따라 회사의 대응방식이 달라지고 있음을 반영한다. 결국 실질관계가 아니라 계약서상 명시되어 있는 형식적 징표만으로 근로자성을 판단한다면 레미콘 운전기사의 근로자성은 더더욱 부정되는 방향으로만 결정되게 될 것이다.

③ 지위 격차로 인한 계약상 자율성 부여의 한계

레미콘 운송기사의 근로자성이 부인되는 근거가 작업수단의 소유로부터 파행되고 있으며, 레미콘운송의 특성상 일정한 종속성의 범주를 인정할 수밖에 없다는 것에 있다면 회사와 위탁계약을 맺은 자영자로서의 자율성은 얼마나 존재하는가를 살펴볼 수 있다. 그러나 면접 사례에서 보는 것처럼 자영자로서의 자율성은 거의 존재하지 않는다. 계약(갱신)의 주도권이 회사에 있는 상태에서 계약조건에 대한 협상이나 협의권은 존재하기 어려우며 동등한 계약 당사자로서의 지위를 확보하기도 어려운 상태이다. 계약서상 부여되는 자율성은 종속성을 입증하기 위한 근거자료로 제출될수록 확대되고 있으나 계약 이행의 현실적 조건에서는 계약상 지위격차로 인해 레미콘 운송기사들이 자영업자로서의 자율성을 제약하고 있는 실정이다. 오히려 과거의 직접고용 형태가 회사의 필요에 의해

위탁계약으로 변화하면서 '작업수단의 소유'에 따른 부담 이외에 레미콘 운송기
사들에게 안정적, 독점적 운송계약이 주는 장점도 없는 것으로 보인다. 이러한
현실을 감안할 때 계약서상 나타나는 형식적 징표만으로 근로자성을 인정하지
않는 것은 곤란하다고 할 수 있다.

3. 설문조사 분석

1) 조사 개요

특수고용 종사자 실태 파악을 위한 설문조사는 총 10개 직종에 대해 8월 25일부터 11월 5일까지 실시되었으며, 수거된 응답지 1,123부 중 응답 상태가 극히 부실한 29부를 제외한 1,092부를 최종적으로 분석에 활용하였다. 분석은 코딩을 거쳐 SPSS 10.0을 통해 이루어졌다.

2) 응답자의 속성

응답자의 속성은 <표 3-1>에 나타나 있다. 응답자 중 남성은 657명이고 여성은 409명이며, 이들은 각각 남성 중심 직종들인 운송/배송 직종들과 여성 중심 직종들인 비운송 서비스 직종(골프장 경기보조원, 텔레마케터, 학습지 교사, 간병인)에 분포되어 있다. 연령대는 30~40대가 72.7%를 차지하고 있으며 운송/배송 직종 종사자들이 대부분 40대 이상이고 비운송직종 종사자들은 30대가 대부분이다.

학력은 고졸이 54.0%로 가장 비중이 높으며, 4년대졸 이상은 23.5%이다. 또한 응답자들의 가구원수는 4인가족 이상이 54.5%를 차지하고 있으며 1인 가구는 10.8%를 차지하고 있다. 가구총수입은 월 200만원 미만이 48.0%이고 200~399만원대가 37.3%로 응답자 중 85% 가량이 400만원 미만의 가구수입을 얻고 있다.

한편, 응답자들의 현직종 경력년수는 10년 미만이 60.2%이며, 15년 이상 장기경력자의 비중은 21.4%이다. 현 사업체 근속년수는 1~4년이 44.8%, 5~9년이 32.0%이며, 10년 이상의 장기근속자는 21.1%를 이루고 있다.

마지막으로 응답자 중 조합원의 비율은 59.6%이며 비조합원 비율은 40.3%이다. 그러나 이러한 비율은 직종별로 큰 차이를 보인다. 예를 들어 골프장경기보조원과 레미콘기사의 대부분은 조합원이고, 텔레마케터, 학습지교사, 애니메이터 응답자의 다수는 비조합원들이다. 주요 5개 직종을 제외한 직종들에서도 덤프 및 화물운송기사의 대부분은 조합원인 반면, 택배기사, 퀵서비스배달원, 간병인의 압도적 다수는 비조합원이다.

<표 3-7> 응답자 특성

| 항목 | | 빈도 | 비중 |
|----------|-----------|-------|-------|
| 직종 | 골프장경기보조원 | 147 | 13.4 |
| | 텔레마케터 | 168 | 15.4 |
| | 학습지도사 | 166 | 15.2 |
| | 애니메이터 | 40 | 3.7 |
| | 레미콘기사 | 182 | 16.7 |
| | 덤프기사 | 57 | 5.2 |
| | 화물운송기사 | 213 | 19.5 |
| | 택배기사 | 23 | 2.1 |
| | 퀵서비스배달원 | 75 | 6.9 |
| | 간병인 | 21 | 1.9 |
| | 전체 | 1,092 | 100.0 |
| 성별 및 혼인 | 미혼남성 | 101 | 9.5 |
| | 미혼여성 | 204 | 19.1 |
| | 기혼남성 | 556 | 52.2 |
| | 기혼여성 | 205 | 19.2 |
| | 전체 | 1,066 | 100.0 |
| 연령 | 30세미만 | 131 | 12.4 |
| | 30~39세 | 406 | 38.5 |
| | 40~49세 | 360 | 34.2 |
| | 50세이상 | 157 | 14.9 |
| | 전체 | 1,054 | 100.0 |
| 학력 | 중졸이하 | 101 | 9.5 |
| | 고졸 | 576 | 54.0 |
| | 2년대졸 | 139 | 13.0 |
| | 4년대졸이상 | 250 | 23.5 |
| | 전체 | 1,066 | 100.0 |
| 가구원수 | 1인 | 113 | 10.8 |
| | 2인 | 136 | 13.0 |
| | 3인 | 227 | 21.7 |
| | 4인이상 | 570 | 54.5 |
| | 전체 | 1,046 | 100.0 |
| 가구총수입 | 200만원미만 | 491 | 48.0 |
| | 200~399만원 | 382 | 37.3 |
| | 400만원이상 | 150 | 14.7 |
| | 전체 | 1,023 | 100.0 |
| 현직종경력년수 | 5년미만 | 170 | 34.3 |
| | 5~9년 | 128 | 25.9 |
| | 10~14년 | 91 | 18.4 |
| | 15년이상 | 106 | 21.4 |
| | 전체 | 495 | 100.0 |
| 현사업체근속년수 | 1년미만 | 8 | 2.1 |
| | 1~4년 | 172 | 44.8 |
| | 5~9년 | 123 | 32.0 |
| | 10년미만 | 81 | 21.1 |
| | 전체 | 384 | 100.0 |
| 조합원유무 | 조합원 | 519 | 59.6 |
| | 비조합원 | 351 | 40.3 |
| | 전체 | 870 | 100.0 |

① 직종별로 응답자의 속성을 살펴보면, 골프장경기보조원은 기혼여성들이 과반수를 이루고 있고, 텔레마케터, 학습지교사는 미혼여성의 비중이 높으며, 애니메이션이터와 레미콘기사는 기혼남성의 비중이 높다. 연령대는 레미콘기사가 상대적으로 높은 40대이고 나머지 직종은 30대가 지배적이다. 학력은 학습지교사의 경우가 대부분 4년 대졸인 반면, 나머지 직종은 주로 고졸 출신들이다.

가구원수는 학습지교사의 경우가 2인 가족이 가장 많고, 골프장경기보조원과 텔레마케터, 레미콘기사는 4인이상 가족이 주를 이루고 있다. 가구원수입은 가구원수가 가장 높은 층에 드는 레미콘기사가 주로 200만원 미만의 저수입을 지니고 있으며, 학습지교사는 가구원수가 가장 적지만 가구원수입은 400만원 이상이 과반수로 가장 높은 편에 든다. 나머지 골프장경기보조원, 텔레마케터, 애니메이션이터의 가구원수입은 200~399만원 사이가 가장 많다. 반면, 종사자들의 연간 근로소득은 5개 직종이 모두 1,200~2,399만원 사이 소득의 빈도가 가장 높다.

현 직종에서의 경력년수는 텔레마케터와 학습지교사 대부분이 5년 미만으로 가장 짧고, 골프장경기보조원과 레미콘기사가 5~9년이며, 애니메이션이터는 15년 이상의 경력자가 45.5%이다. 현 사업체 근속년수에서는 골프장경기보조원의 약 절반이 5~9년 근속자로 근속년수가 가장 높은 편이고, 학습지교사 및 여타 직종들은 1~4년의 근속년수가 많다.

마지막으로 조합원 여부를 보면, 골프장경기보조원은 2/3가 조합원이고, 텔레마케터는 반대로 27.6%만이 조합원이다. 학습지교사는 조합원이 44.3%이고 애니메이션이터는 25.6%만이 조합원이다. 반면 레미콘기사는 약 90%가 조합원이다.

<표 3-8> 직종별 응답자 인적 특성(주요 5개 직종)

| 항목 | | 골프장 경기보조원 | | 텔레마케터 | | 학습지교사 | | 애니메이션이터 | | 레미콘기사 | |
|-----------|--------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % |
| 성별 및 혼인여부 | 미혼남성 | 1 | 0.7 | 29 | 18.8 | 14 | 8.4 | 3 | 7.5 | 15 | 8.4 |
| | 미혼여성 | 60 | 41.1 | 50 | 32.5 | 81 | 48.8 | 10 | 25.0 | | |
| | 기혼남성 | 4 | 2.7 | 42 | 27.3 | 14 | 8.4 | 22 | 55.0 | 161 | 90.4 |
| | 기혼여성 | 81 | 55.5 | 33 | 21.4 | 57 | 34.3 | 5 | 12.5 | 2 | 1.1 |
| | 전체 | 146 | 100.0 | 154 | 100.0 | 166 | 100.0 | 40 | 100.0 | 178 | 100.0 |
| 연령 | 30세미만 | 11 | 7.6 | 49 | 32.5 | 47 | 28.7 | 6 | 15.0 | 5 | 2.8 |
| | 30~39세 | 94 | 64.8 | 57 | 37.7 | 102 | 62.2 | 23 | 57.5 | 34 | 19.1 |
| | 40~49세 | 40 | 27.6 | 28 | 18.5 | 15 | 9.1 | 6 | 15.0 | 81 | 45.5 |
| | 50세이상 | | | 17 | 11.3 | | | 5 | 12.5 | 58 | 32.6 |
| | 전체 | 145 | 100.0 | 151 | 100.0 | 164 | 100.0 | 40 | 100.0 | 178 | 100.0 |
| 학력 | 중졸이하 | 1 | 0.7 | 2 | 1.3 | | | | | 34 | 19.4 |
| | 고졸 | 120 | 82.8 | 51 | 32.9 | 1 | 0.6 | 18 | 45.0 | 129 | 73.7 |
| | 2년대졸 | 15 | 10.3 | 51 | 32.9 | 16 | 9.6 | 2 | 5.0 | 10 | 5.7 |

| | | | | | | | | | | | |
|--------------|-----------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|----|-------|-----|-------|
| | 4년대졸이상 | 9 | 6.2 | 51 | 32.9 | 149 | 89.8 | 20 | 50.0 | 2 | 1.1 |
| 가구원수 | 1인 | 35 | 24.5 | 28 | 18.3 | 24 | 15.7 | 6 | 15.0 | 6 | 3.4 |
| | 2인 | 25 | 17.5 | 21 | 13.7 | 49 | 32.0 | 7 | 17.5 | 11 | 6.2 |
| | 3인 | 35 | 24.5 | 41 | 26.8 | 47 | 30.7 | 15 | 37.5 | 29 | 16.3 |
| | 4인이상 | 48 | 33.6 | 63 | 41.2 | 33 | 21.6 | 12 | 30.0 | 132 | 74.2 |
| | 전체 | 143 | 100.0 | 153 | 100.0 | 153 | 100.0 | 40 | 100.0 | 178 | 100.0 |
| 가구 월수입 | 200만원미만 | 56 | 39.4 | 37 | 26.4 | 30 | 18.8 | 11 | 27.5 | 109 | 61.6 |
| | 200~399만원 | 74 | 52.1 | 61 | 43.6 | 47 | 29.4 | 28 | 70.0 | 63 | 35.6 |
| | 400만원이상 | 12 | 8.5 | 42 | 30.0 | 83 | 51.9 | 1 | 2.5 | 5 | 2.8 |
| | 전체 | 142 | 100.0 | 140 | 100.0 | 160 | 100.0 | 40 | 100.0 | 177 | 100.0 |
| 직종 경력년수 | 5년미만 | 16 | 19.3 | 26 | 78.8 | 64 | 66.0 | 1 | 4.5 | 28 | 28.9 |
| | 5~9년 | 39 | 47.0 | 5 | 15.2 | 30 | 30.9 | 3 | 13.6 | 29 | 29.9 |
| | 10~14년 | 17 | 20.5 | 2 | 6.1 | 2 | 2.1 | 8 | 36.4 | 19 | 19.6 |
| | 15년이상 | 11 | 13.3 | | | 1 | 1.0 | 10 | 45.5 | 21 | 21.6 |
| | 전체 | 83 | 100.0 | 33 | 100.0 | 97 | 100.0 | 22 | 100.0 | 97 | 100.0 |
| 현사업체 근속년수 | 1년미만 | | | | | 2 | 2.5 | | | 2 | 2.1 |
| | 1~4년 | 19 | 21.3 | 16 | 100.0 | 49 | 61.3 | 2 | 100.0 | 34 | 36.2 |
| | 5~9년 | 44 | 49.4 | | | 27 | 33.8 | | | 34 | 36.2 |
| | 10년미만 | 26 | 29.2 | | | 2 | 2.5 | | | 24 | 25.5 |
| | 전체 | 89 | 100.0 | 16 | 100.0 | 80 | 100.0 | 2 | 100.0 | 94 | 100.0 |
| 연간 근로소득 | 1200만원미만 | 7 | 4.9 | 19 | 19.2 | 19 | 12.2 | 5 | 12.5 | 32 | 19.5 |
| | 1200~2399만 원 | 119 | 83.2 | 54 | 54.5 | 97 | 62.2 | 22 | 55.0 | 107 | 65.2 |
| | 2400~3599만 원 | 17 | 11.9 | 17 | 17.2 | 35 | 22.4 | 13 | 32.5 | 23 | 14.0 |
| | 3600만원이상 | | | 9 | 9.1 | 5 | 3.2 | | | 2 | 1.2 |
| | 전체 | 143 | 100.0 | 99 | 100.0 | 156 | 100.0 | 40 | 100.0 | 164 | 100.0 |
| 조합원 여부 | 조합원 | 89 | 66.9 | 29 | 27.6 | 43 | 44.3 | 10 | 25.6 | 155 | 89.6 |
| | 비조합원 | 44 | 33.1 | 75 | 71.4 | 54 | 55.7 | 29 | 74.4 | 18 | 10.4 |
| | 전체 | 133 | 100.0 | 105 | 100.0 | 97 | 100.0 | 39 | 100.0 | 173 | 100.0 |

② 한편, 기타 직종인 덤프, 화물, 택배, 퀵서비스, 간병인 등의 응답자 속성을 살펴보면, 운송/배송 직종은 대부분 기혼남성이고 간병인은 거의 모두 기혼여성들이다. 연령대 역시 운송/배송 직종은 40대가 주를 이루는 반면, 간병인은 50대가 주를 이루고 있다. 학력은 5개 직종 모두 고졸 출신의 비중이 가장 높지만, 간병인의 경우가 상대적으로 중졸 이하의 비중이 높다. 가구원수는 모두 4인가족 이상이 지배적이다.

가구월수입은 택배기사가 월200~399만원인 경우가 많은 반면, 덤프 등 여타의 직종에서는 월 200만원 미만이 대부분이다. 이는 종사자 연간근로소득에서도 양상이 비슷해서 택배기사만이 연간 2,400~3,599만원을 버는 반면, 나머지 직종에서는 2,400만원 미만을 버는 경우가 태반이다.

경력년수를 보면 택배기사와 간병인의 경력년수가 5년 미만인 절반으로 가장 짧은 편이고, 덤프 및 화물기사는 과반수가 10년 이상이다. 현사업체근속년수에 서는 화물기사를 제외하고는 응답자수가 너무 적어서 실태를 확인할 수 없다. 화물기사는 1~4년인 경우가 44.2%이지만 절반 이상인 53.3%는 5년 이상이다.

조합원 여부를 보면 덤프 및 화물기사는 약 80%가 조합원이고, 택배와 퀵서비스배달원은 80% 이상이 비조합원이다.

<표 3-9> 직종별 응답자 특성(기타 5개 직종)

| | | 덤프기사 | | 화물운송기사 | | 택배기사 | | 퀵서비스배달원 | | 간병인 | |
|--------------|-----------|------|-------|--------|-------|------|-------|---------|-------|-----|-------|
| | | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % | 빈도 | % |
| 성별 및 혼인여부 | 미혼남성 | 5 | 8.8 | 17 | 8.1 | 5 | 21.7 | 11 | 15.7 | 1 | 4.8 |
| | 미혼여성 | | | 2 | 0.9 | | | 1 | 1.4 | | |
| | 기혼남성 | 52 | 91.2 | 189 | 89.6 | 15 | 65.2 | 57 | 81.4 | | |
| | 기혼여성 | | | 3 | 1.4 | 3 | 13.0 | 1 | 1.4 | 20 | 95.2 |
| | 전체 | 57 | 100.0 | 211 | 100.0 | 23 | 100.0 | 70 | 100.0 | 21 | 100.0 |
| 연령 | 30세미만 | 2 | 3.6 | 3 | 1.4 | 2 | 8.7 | 6 | 8.8 | | |
| | 30~39세 | 7 | 12.5 | 62 | 29.8 | 6 | 26.1 | 19 | 27.9 | 2 | 9.5 |
| | 40~49세 | 41 | 73.2 | 105 | 50.5 | 11 | 47.8 | 30 | 44.1 | 3 | 14.3 |
| | 50세이상 | 6 | 10.7 | 38 | 18.3 | 4 | 17.4 | 13 | 19.1 | 16 | 76.2 |
| | 전체 | 56 | 100.0 | 208 | 100.0 | 23 | 100.0 | 68 | 100.0 | 21 | 100.0 |
| 학력 | 중졸이하 | 8 | 14.0 | 36 | 17.1 | 2 | 8.7 | 10 | 13.5 | 8 | 40.0 |
| | 고졸 | 43 | 75.4 | 146 | 69.2 | 13 | 56.5 | 46 | 62.2 | 9 | 45.0 |
| | 2년대졸 | 5 | 8.8 | 20 | 9.5 | 7 | 30.4 | 11 | 14.9 | 2 | 10.0 |
| | 4년대졸이상 | 1 | 1.8 | 9 | 4.3 | 1 | 4.3 | 7 | 9.5 | 1 | 5.0 |
| 가구원수 | 1인 | 2 | 3.5 | 6 | 2.9 | | | 3 | 4.4 | 3 | 14.3 |
| | 2인 | 7 | 12.3 | 5 | 2.4 | | | 9 | 13.2 | 2 | 9.5 |
| | 3인 | 12 | 21.1 | 24 | 11.4 | 4 | 17.4 | 14 | 20.6 | 6 | 28.6 |
| | 4인이상 | 36 | 63.2 | 175 | 83.3 | 19 | 82.6 | 42 | 61.8 | 10 | 47.6 |
| | 전체 | 57 | 100.0 | 210 | 100.0 | 23 | 100.0 | 68 | 100.0 | 21 | 100.0 |
| 가구 월수입 | 200만원미만 | 41 | 80.4 | 134 | 67.0 | 9 | 39.1 | 49 | 70.0 | 15 | 75.0 |
| | 200~399만원 | 10 | 19.6 | 63 | 31.5 | 13 | 56.5 | 19 | 27.1 | 4 | 20.0 |
| | 400만원이상 | | | 3 | 1.5 | 1 | 4.3 | 2 | 2.9 | 1 | 5.0 |
| | 전체 | 51 | 100.0 | 200 | 100.0 | 23 | 100.0 | 70 | 100.0 | 20 | 100.0 |
| 직종 경력년수 | 5년미만 | 4 | 19.0 | 19 | 16.1 | 8 | 50.0 | | | 4 | 50.0 |
| | 5~9년 | 4 | 19.0 | 11 | 9.3 | 3 | 18.8 | | | 4 | 50.0 |
| | 10~14년 | 9 | 42.9 | 30 | 25.4 | 4 | 25.0 | | | | |
| | 15년이상 | 4 | 19.0 | 58 | 49.2 | 1 | 6.3 | | | | |
| | 전체 | 21 | 100.0 | 118 | 100.0 | 16 | 100.0 | | | 8 | 100.0 |
| 현사업체 | 1년미만 | 2 | 33.3 | 2 | 2.6 | | | | | | |
| | 1~4년 | 2 | 33.3 | 34 | 44.2 | 12 | 92.3 | | | 4 | 57.1 |

| | | | | | | | | | | | |
|------------|----------------|----|-------|-----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
| 근속년수 | 5~9년 | | | 15 | 19.5 | 1 | 7.7 | | | 2 | 28.6 |
| | 10년미만 | 2 | 33.3 | 26 | 33.8 | | | | | 1 | 14.3 |
| | 전체 | 6 | 100.0 | 77 | 100.0 | 13 | 100.0 | | | 7 | 100.0 |
| 연간 근로소득 | 1200만원미만 | 18 | 45.0 | 49 | 26.3 | 3 | 13.0 | 15 | 34.9 | 14 | 87.5 |
| | 1200~2399만원 | 16 | 40.0 | 100 | 53.8 | 7 | 30.4 | 27 | 62.8 | 2 | 12.5 |
| | 2400~3599만원 | 2 | 5.0 | 24 | 12.9 | 13 | 56.5 | 1 | 2.3 | | |
| | 3600만원이상 전체 | 4 | 10.0 | 13 | 7.0 | | | | | | |
| | | 40 | 100.0 | 186 | 100.0 | 23 | 100.0 | 43 | 100.0 | 16 | 100.0 |
| 조합원 여부 | 조합원 | 42 | 80.8 | 148 | 77.9 | 4 | 18.2 | | | | |
| | 비조합원 | 10 | 19.2 | 42 | 22.1 | 18 | 81.8 | 61 | 100.0 | | |
| | 전체 | 52 | 100.0 | 190 | 100.0 | 22 | 100.0 | 61 | 100.0 | | |

③ 응답자의 인적 특성 중 주관식 질문에 대한 응답의 평균값을 살펴보면 아래 <표 3- >와 같다. 평균연령은 학습지교사가 가장 젊고(32.9세) 간병인이 가장 높다(52.1세). 또 간병인을 제외하면 운송/배달 직종에서 일하는 종사자들의 연령대가 상대적으로 높고(40대), 그밖의 서비스 직종 종사자들의 연령대가 상대적으로 젊다(30대).

가구원수가 가장 적은 직종은 학습지교사이고(2.6인), 가장 많은 직종은 택배 기사이다(4.2인). 또 운송/배달 직종의 종사자들이 여성 중심의 여타 서비스 직종들에 비해 가구원수가 조금 더 많은 편이다. 가구원 규모는 해당 직종의 평균 연령대와 일정한 상관관계를 보이고 있다.

가구월소득은 간병인이 가장 적고(148.5만원) 학습지교사가 가장 많다(356.0만원). 또한 앞의 연령이나 가구원수의 패턴과는 달리 가구월소득에서는 운송/배송 직종이 여타 서비스 직종들에 비해 훨씬 낮은 수준인 점도 특징적으로 비운송 직종들이 간병인을 제외하면 모두 200~300만원대인 반면, 운송/배송 직종에서는 택배 기사를 제외하고는 200만원 미만의 저소득을 올리고 있다.

현직종 경력년수는 텔레마케터가 가장 적고(3.1년) 화물트럭기사가 가장 많다(14.8년). 화물트럭기사에 이어 애니메이터들의 경력년수가 매우 높게 나타나는 데(14.1년) 이는 표본편의(sampling bias)라고 볼 수 있으며 대표성은 없다.

현사업체 근속년수에서는 경력년수와는 달리 애니메이터들이 가장 짧고(1.3년) 화물기사들이 가장 길다(9.0년). 화물기사에 이어서는 경기보조원(8.0년), 레미콘기사(7.2년), 간병인(5.3년) 등의 순으로 근속년수가 길다. 경력년수와 근속년수를 대비시켜보면, 애니메이터는 대표적으로 노동이동이 높은 직종인 반면, 경기보조원, 학습지, 레미콘, 덤프, 화물기사 등은 사업체 정착성이 높은 직종이라고 할 수 있다. 텔레마케터의 경우는 면접조사와는 달리 근속년수가 2.2년으로 높게 나타나고 있는데, 응답자 수가 16명에 불과하므로 생긴 표본 편의일 가

능성이 높다.

<표 3-10> 응답자 인적 특성 평균값

| | 연령(세) | | 가구원수(명) | | 가구월소득(만원) | | 현직종 경력년수(년) | | 현사업체 근속년수(년) | |
|-------|-------|-------|---------|-------|-----------|-------|----------------|-----|-----------------|-----|
| | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N | 평균 | N |
| 경기보조원 | 36.7 | 145 | 2.8 | 144 | 229.5 | 142 | 8.8 | 83 | 8.0 | 89 |
| 텔레마케터 | 35.5 | 151 | 3.1 | 153 | 301.6 | 140 | 3.1 | 33 | 2.2 | 16 |
| 학습지교사 | 32.9 | 164 | 2.6 | 155 | 356.0 | 160 | 4.2 | 97 | 4.1 | 80 |
| 애니메이터 | 37.3 | 40 | 2.8 | 40 | 244.5 | 40 | 14.4 | 22 | 1.3 | 2 |
| 레미콘기사 | 45.7 | 178 | 3.9 | 178 | 178.6 | 177 | 9.4 | 97 | 7.2 | 94 |
| 덤프기사 | 44.2 | 56 | 3.8 | 57 | 145.1 | 51 | 11.0 | 21 | 5.0 | 6 |
| 화물기사 | 43.2 | 208 | 4.1 | 210 | 158.4 | 200 | 14.8 | 118 | 9.0 | 77 |
| 택배기사 | 41.9 | 23 | 4.2 | 23 | 209.8 | 23 | 6.4 | 16 | 2.5 | 13 |
| 퀵서비스 | 42.7 | 68 | 3.6 | 68 | 167.8 | 70 | - | - | - | - |
| 간병인 | 52.1 | 21 | 3.6 | 21 | 148.5 | 20 | 5.0 | 8 | 5.3 | 7 |
| 전체 | 40.0 | 1,054 | 3.4 | 1,049 | 226.6 | 1,023 | 9.3 | 495 | 6.6 | 384 |

2) 취업상황

(1) 현 직종에 종사하게 된 주된 이유

특수고용직 종사자들이 현재의 직종에 종사하게 된 주된 이유는 '노력한 만큼의 수입을 얻을 수 있을 것 같아서' '정규직 등 안정된 일자리를 찾기 힘들어서' '시간활용이 자유로울 것 같아서' 등의 순으로 나타났으며, 이 세 가지 응답이 전체 응답의 80% 이상을 차지했다.

직종별로는 경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사, 레미콘기사, 덤프기사, 화물기사 등의 다수가 '노력한 만큼의 수입을 얻을 수 있을 것 같아서' 현 직종을 택했다고 응답했고, 택배기사, 킷서비스배달원, 간병인 등은 '정규직 등 안정된 일자리를 찾기 힘들어서' 현 직종을 선택했다고 응답했다. 애니메이터의 경우는 특이하게 '내 적성이나 취향에 맞는 것 같아서' 현 직종을 선택했다고 응답했다.

<표 3-11> 현 직종에 종사하게 된 주된 이유

| 직종별 | 노력한 만큼의 수입을 기대해서 | | 시간활용이 자유로울 것 같아서 | | 안정된 일자리를 찾기 힘들어서 | | 가사나 자녀양육 등을 고려해서 | | 적성이나 취향에 맞아서 | | 기타 | |
|-------|------------------|------|------------------|------|------------------|------|------------------|-----|--------------|------|----|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 74 | 50.7 | 20 | 13.7 | 32 | 21.9 | 10 | 6.8 | 7 | 4.8 | 3 | 2.1 |
| 텔레마케터 | 61 | 39.4 | 27 | 17.4 | 47 | 30.3 | 12 | 7.7 | 8 | 5.2 | | |
| 학습지교사 | 58 | 35.4 | 40 | 24.4 | 57 | 34.8 | 3 | 1.8 | 5 | 3.0 | 1 | 0.6 |
| 애니메이터 | 5 | 12.5 | 2 | 5.0 | | | | | 31 | 77.5 | 2 | 5.0 |
| 레미콘기사 | 77 | 43.8 | 13 | 7.4 | 67 | 38.1 | 5 | 2.8 | 7 | 4.0 | 7 | 4.0 |
| 덤프기사 | 40 | 71.4 | | | 6 | 10.7 | 4 | 7.1 | 4 | 7.1 | 2 | 3.6 |
| 화물기사 | 113 | 53.6 | 12 | 5.7 | 54 | 25.6 | 13 | 6.2 | 11 | 5.2 | 8 | 3.8 |
| 택배기사 | 7 | 31.8 | 1 | 4.5 | 13 | 59.1 | 1 | 4.5 | | | | |
| 킷서비스 | 9 | 13.4 | 20 | 29.9 | 29 | 43.3 | 3 | 4.5 | 2 | 3.0 | 4 | 6.0 |
| 간병인 | 4 | 19.0 | 3 | 14.3 | 11 | 52.4 | 1 | 4.8 | 2 | 9.5 | | |
| 전체 | 448 | 42.3 | 138 | 13.0 | 316 | 29.9 | 52 | 4.9 | 77 | 7.3 | 27 | 2.6 |

(2) 이전에 현재 사업체에서 근로자로 일했는지 여부

특수고용직 종사자들의 노동시장 경험 상 특징 중의 하나는 이전에 근로자로 근무하던 사업체의 구조조정에 의해 외부화(outsourcing)된 경험이 적지 않다는 것이다. 이 때문에 이들의 취업형태는 사실상 비정규직과 별다른 바가 없고, 일의 내용과 성격과 근로자 신분이었던 과거와 다를 바 없는 '위장된 자영자'에 불과하다는 비판이 제기되어 왔다.

이 점을 확인하기 위해 '이전에 현재 사업체에서 근로자로 일했던 적이 있었는지'를 물어보았는데, 그 결과는 전체 응답자의 약 30.6%가 '그렇다'고 응답하였다. 직종별로는 레미콘기사, 덤프기사, 화물기사 등의 직종에서 각각 43.4%, 37.0%, 37.0% 등의 높은 비율을 보였으며, 또한 택배기사(4.5%)와 학습지교사(11.6%)를 제외한 모든 직종들에서 이전에 현재 사업체에서 근로자로 일한 비중은 20%를 상회하였다. 결국 설문조사 결과만을 보면 특수고용 종사자 입직경로를 설명하는 주장으로서의 외부화(outsourcing) 가설은 어느 정도 설득력 있는 주장이라고 할 수 있다.

<표 3-12> 이전에 현재 사업체에 근로자로 일했는지 여부

| 직종별 | 그렇다 | | 아니다 | |
|-------|-----|------|-----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 31 | 25.4 | 91 | 74.6 |
| 텔레마케터 | 37 | 28.2 | 93 | 71.0 |
| 학습지교사 | 11 | 11.6 | 83 | 87.4 |
| 애니메이터 | 9 | 23.1 | 30 | 76.9 |
| 레미콘기사 | 75 | 43.4 | 98 | 56.6 |
| 덤프기사 | 20 | 37.0 | 34 | 63.0 |
| 화물기사 | 74 | 37.0 | 126 | 63.0 |
| 택배기사 | 1 | 4.5 | 21 | 95.5 |
| 퀵서비스 | 19 | 27.5 | 49 | 71.0 |
| 전체 | 277 | 30.6 | 625 | 69.1 |

(3) 이전 종사 직종에서의 근로형태

한편, 이들이 현 직종에 입직하기 이전 직종에서의 근로형태를 살펴보면, 과반수가 정규직 혹은 비정규직 근로자로, 정규직 근로자 출신이 34.5%, 비정규직 근로자 출신이 18.2%였다. 반면, 기존 직종에서 특수고용직이었거나 자영자였던 경우는 각각 15.4%, 17.1%였다. 즉, 특수고용직 종사자의 과반수는 기존에 근로자였다가 기업의 구조조정을 겪었거나 정규직 일자리를 찾기 힘들어서, 혹은 보다 높은 소득의 기회를 기대하고 입직한 사람들이라고 할 수 있다.

응답결과를 살펴보면, 정규직 근로자 출신의 비중이 특히 높은 직종은 레미콘 기사(48.3%)와 경기보조원(45.9%) 등이고, 학습지교사들은 비정규직 근로자 출신이 상대적으로 높은 비중을 보였다(33.3%), 반면, 택배기사(47.8%)와 퀵서비스배달원(42.3%)은 자영자 비중이 상대적으로 높았다. 또 애니메이터들은 현 직종이 첫 취업직종인 경우가 많았다(30.8%).

결국, 특수고용직으로의 주요 입직 경로는 근로자, 자영자, 다른 특수고용직에서의 입직이라고 할 수 있는데, 경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사, 레미콘기사, 덤프기사 등 대부분의 직종은 정규/비정규직 근로자 신분으로부터의 이동이 두드러지고, 택배기사와 퀵서비스배달원의 경우는 자영업으로부터의 이동이 두드러진다고 할 수 있다.

<표 3-13> 이전 직종에서의 취업형태

| 직종별 | 정규직 근로자 | | 비정규직 근로자 | | 특수 고용직 | | 자영업 | | 무급 가족종사자 | | 기업주 임원 | | 첫 취업 | | 기타 | |
|-------|---------|------|----------|------|--------|------|-----|------|----------|-----|--------|-----|------|------|----|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 61 | 45.9 | 17 | 12.8 | 18 | 13.5 | 10 | 7.5 | 11 | 8.3 | 1 | 0.8 | 13 | 9.8 | 2 | 1.5 |
| 텔레마케터 | 57 | 36.1 | 21 | 13.3 | 31 | 19.6 | 27 | 17.1 | 6 | 3.8 | 3 | 1.9 | 12 | 7.6 | 1 | 0.6 |
| 학습지교사 | 23 | 24.0 | 32 | 33.3 | 11 | 11.5 | 5 | 5.2 | | | | | 19 | 19.8 | 6 | 6.3 |
| 애니메이터 | | | 8 | 20.5 | 6 | 15.4 | 11 | 28.2 | 2 | 5.1 | | | 12 | 30.8 | | |
| 레미콘기사 | 87 | 48.3 | 37 | 20.6 | 17 | 9.4 | 29 | 16.1 | 2 | 1.1 | 2 | 1.1 | 2 | 1.1 | 4 | 2.2 |
| 덤프기사 | 12 | 21.4 | 14 | 25.0 | 12 | 21.4 | 11 | 19.6 | | | | | 5 | 8.9 | 2 | 3.6 |
| 화물기사 | 73 | 35.1 | 37 | 17.8 | 41 | 19.7 | 31 | 14.9 | 1 | 0.5 | 3 | 1.4 | 12 | 5.8 | 10 | 4.8 |
| 택배기사 | 7 | 30.4 | 1 | 4.3 | 3 | 13.0 | 11 | 47.8 | | | | | 1 | 4.3 | | |
| 퀵서비스 | 16 | 22.5 | 8 | 11.3 | 9 | 12.7 | 30 | 42.3 | 4 | 5.6 | 1 | 1.4 | 1 | 1.4 | 2 | 2.8 |
| 전체 | 336 | 34.9 | 175 | 18.2 | 148 | 15.4 | 165 | 17.1 | 26 | 2.7 | 10 | 1.0 | 77 | 8.0 | 27 | 2.8 |

3) 계약 실태

(1) 취업계약의 성격

다음으로 현재 체결한 취업계약의 실태를 확인해보기로 하자. 먼저 현재 근무 중인 사업체와 맺은 취업계약의 성격은 ‘근로계약에 아닌 계약’이 압도적으로 많았다. 근로계약을 맺은 응답자는 전체의 7.9%에 불과했고, 위임계약을 맺은 응답자가 38.2%로 가장 많았으며, 32.7%는 자신이 맺은 계약의 성격을 잘 모르겠다고 응답했으며, 도급계약을 맺은 응답자는 21.4%이다.

한편, 직종별로 취업계약의 성격에서 뚜렷한 차이가 나타나고 있다. 골프장경기보조원과 애니메이터, 그리고 덤프기사, 킷서비스배달원, 간병인 등은 자신의 계약 성격을 잘 모르겠다는 응답이 압도적으로 많았다. 반면, 학습지교사(84.7%), 화물기사(78.7%), 택배기사(72.7%)들에게는 위임계약이 압도적으로 많았으며, 레미콘기사(90.4%)들은 대부분 도급계약을 맺고 취업하고 있다. 덤프트럭 기사들은 계약 성격을 잘 모르겠다는 응답을 제외하면 위임계약이 많았다(32.1%).

텔레마케터의 29.3%와 골프장경기보조원의 10.9%, 간병인의 14.3%가 근로계약을 체결하였다고 응답한 점이 이채로운데, 면접조사 경험에 의하면 이러한 결과의 일부는 당사자들이 계약의 성격에 대해 정확한 정보를 가지고 있지 않기 때문으로도 보여지다.

<표 3-14> 현재 계약의 성격

| | 근로계약 | | 위임계약 | | 도급계약 | | 잘모름 | |
|----------|------|------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 16 | 10.9 | 1 | 0.7 | 8 | 5.4 | 122 | 83.0 |
| 텔레마케터 | 46 | 29.3 | 50 | 31.8 | 11 | 7.0 | 50 | 31.8 |
| 학습지교사 | 2 | 1.2 | 138 | 84.7 | | | 23 | 14.1 |
| 애니메이터 | - | - | - | - | 6 | 15.0 | 34 | 85.0 |
| 레미콘기사 | 8 | 4.5 | 6 | 3.4 | 160 | 90.4 | 3 | 1.7 |
| 덤프기사 | 2 | 3.6 | 18 | 32.1 | 7 | 12.5 | 29 | 51.8 |
| 화물기사 | 5 | 2.4 | 163 | 78.7 | 16 | 7.7 | 23 | 11.1 |
| 택배기사 | | | 16 | 72.7 | 5 | 22.7 | 1 | 4.5 |
| 킷서비스배달원 | 2 | 2.7 | 9 | 12.3 | 9 | 12.3 | 53 | 72.6 |
| 간병인 | 2 | 14.3 | 2 | 14.3 | 3 | 21.4 | 7 | 50.0 |
| 전체 | 83 | 7.9 | 403 | 38.2 | 225 | 21.3 | 345 | 32.7 |

(2) 계약형태

계약형태는 문서화된 계약서를 교환하는 경우가 과반수이고(52.9%), 구두계약을 맺는 경우가 22.7%이며, 아무런 계약절차를 밟지 않는 경우는 약 1/4인 24.6%이다.

그러나 직종별로는 차이가 크게 나타나고 있다. 문서화된 계약서를 교환하고 취업하는 관행이 상대적으로 잘 정착된 직종은 학습지교사(97.5%), 레미콘기사(94.4%), 택배기사(95.5%), 화물기사(52.4%) 등이다. 텔레마케터(47.7%), 덤프기사(50.9%), 퀵서비스배달원(37.7%)들은 구두계약의 관행이 강한 것으로 나타나 있다.

반면, 애니메이터(94.7%), 골프장경기보조원(56.4%), 간병인(46.7%), 덤프트럭기사(49.1%) 등의 직종에서는 과반수 혹은 다수가 아무런 계약절차를 밟지 않은 채 취업하고 있어서 계약관행의 개선이 시급하게 요청된다.

<표 3-15> 계약형태

| | 계약서 교환 | | 구두계약 | | 아무런 계약절차 없음 | |
|----------|------------|-------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 8 | 5.7 | 53 | 37.9 | 79 | 56.4 |
| 텔레마케터 | 56 | 36.6 | 73 | 47.7 | 24 | 15.7 |
| 학습지교사 | 159 | 97.5 | 2 | 1.2 | 2 | 1.2 |
| 애니메이터 | | | 2 | 5.3 | 36 | 94.7 |
| 레미콘기사 | 167 | 94.4 | 3 | 1.7 | 7 | 4.0 |
| 덤프기사 | | | 29 | 50.9 | 28 | 49.1 |
| 화물기사 | 110 | 52.4 | 46 | 21.9 | 54 | 25.7 |
| 택배기사 | 21 | 95.5 | | | 1 | 4.5 |
| 퀵서비스배달원 | 26 | 37.7 | 26 | 37.7 | 17 | 24.6 |
| 간병인 | 5 | 33.3 | 3 | 20.0 | 7 | 46.7 |
| 전체 | 552 | 52.9 | 237 | 22.7 | 255 | 24.5 |

(3) 계약기간의 주기

계약기간의 주기는 '연간단위'(39.7%)와 '별도 기간이 정해져 있지 않다'(38.2%)는 응답이 다수를 이루고 있다.

그러나 여기서도 직종별 차이가 크다. 학습지교사(96.9%), 택배기사(91.3%), 레미콘기사(72.9%) 등의 직종에서는 연간단위의 계약관행이 지배적이다. 반면, 골프장경기보조원(67.1%), 덤프기사(69.6%), 화물기사(62.3%), 킷서비스배달원(76.7%), 간병인(60.0%) 등의 직종에서는 별도의 계약기간이 정해져 있지 않다는 응답이 지배적이다. 반면, 애니메이터들은 물량단위의 계약관행이 지배적인 것으로 나타나고 있다(68.4%).

흥미로운 점은 텔레마케터 직종으로 여기서는 시간, 물량, 기간의 정함이 없는 계약 등 다양한 계약기간 형태가 병존하고 있다. 텔레마케터의 경우는 앞서의 금융권 면접조사 결과와도 불일치한다는 점에서 주목되는데, 금융업 콜센터의 텔레마케터를 대상으로 했던 면접조사에서는 연간단위의 계약을 맺는 위임계약직 형태만이 확인되었기 때문이다.

<표 3-16> 계약기간의 주기

| 문항 | 연간단위 | | 개월단위 | | 물량단위 | | 별도기간이 정해지지 않음 | | 잘 모름 | | 기타 | |
|----------|------|------|------|------|------|------|---------------|------|------|------|----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 6 | 4.1 | | | | | 98 | 67.1 | 24 | 16.4 | 18 | 12.3 |
| 텔레마케터 | 41 | 27.0 | 16 | 10.5 | 21 | 13.8 | 51 | 33.6 | 23 | 15.1 | | |
| 학습지교사 | 158 | 96.9 | | | | | 4 | 2.5 | | | 1 | 0.6 |
| 애니메이터 | | | | | 26 | 68.4 | 12 | 31.6 | | | | |
| 레미콘기사 | 132 | 72.9 | 21 | 11.6 | 5 | 2.8 | 5 | 2.8 | 5 | 2.8 | 13 | 7.2 |
| 덤프기사 | | | 1 | 1.8 | 7 | 12.5 | 39 | 69.6 | 7 | 12.5 | 2 | 3.6 |
| 화물기사 | 58 | 28.0 | 2 | 1.0 | 6 | 2.9 | 129 | 62.3 | 7 | 3.4 | 5 | 2.4 |
| 택배기사 | 21 | 91.3 | 1 | 4.3 | | | | | | | 1 | 4.3 |
| 킷서비스배달원 | 1 | 1.4 | 2 | 2.7 | 1 | 1.4 | 56 | 76.7 | 10 | 13.7 | 3 | 4.1 |
| 간병인 | 1 | 6.7 | 2 | 13.3 | | | 9 | 60.0 | 2 | 13.3 | 1 | 6.7 |
| 전체 | 418 | 39.7 | 45 | 4.3 | 66 | 6.3 | 403 | 38.2 | 78 | 7.4 | 44 | 4.2 |

(4) 계약기간 종료 후의 계약관계

계약기간이 종료된 후에도 재계약이 체결되는 지 여부를 물어본 결과 과반수의 응답자는 ‘그렇다’고 응답하였지만(53.2%), ‘회사 사정에 따라 유동적’이라는 응답도 36.8%를 차지하였다. ‘계약해지’를 시키는 경우는 10% 정도였다.

직종별로는, 학습지교사(98.8%), 레미콘기사(77.0%), 화물기사(50.7%), 간병인(50.0%) 등의 직종에서 ‘특별한 사정이 없는 한 재계약을 체결’한다는 응답이 응답의 과반수를 이루어서 상대적으로 취업의 안정성이 높은 것으로 짐작할 수 있다.

재계약 여부가 ‘회사 사정에 따라 일정치 않다’는 응답은 덤프기사(83.6%), 택배기사(82.6%), 퀵서비스배달원(68.1%), 애니메이터(66.7%), 골프장경기보조원(56.9%) 등의 직종에서 과반수를 이루고 있다.

반면, 텔레마케터(37.3%), 애니메이터(24.2%) 등의 직종에서는 ‘특별한 사정이 없는 한 계약해지를 한다’는 응답이 타 직종에서 비해 상대적으로 높아서, 이들 직종의 종사자들이 상대적으로 고용불안정성이 높을 가능성이 있음을 짐작케 한다.

<표 3-17> 계약기간 종료 후 계약관계

| 항목 | 특별한 사정이 없는 한 재계약 체결 | | 특별한 사정이 없는 한 계약해지 | | 회사사정에 따라 일정치 않음 | |
|----------|---------------------|-------------|-------------------|------|-----------------|-------------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 33 | 26.8 | 20 | 16.3 | 70 | 56.9 |
| 텔레마케터 | 66 | 43.1 | 57 | 37.3 | 30 | 19.6 |
| 학습지교사 | 162 | 98.8 | | | 2 | 1.2 |
| 애니메이터 | 3 | 9.1 | 8 | 24.2 | 22 | 66.7 |
| 레미콘기사 | 137 | 77.0 | 2 | 1.1 | 39 | 21.9 |
| 덤프기사 | 3 | 5.5 | 6 | 10.9 | 46 | 83.6 |
| 화물기사 | 102 | 50.7 | 7 | 3.5 | 92 | 45.8 |
| 택배기사 | 4 | 17.4 | | | 19 | 82.6 |
| 퀵서비스배달원 | 22 | 31.9 | | | 47 | 68.1 |
| 간병인 | 6 | 50.0 | 1 | 8.3 | 5 | 41.7 |
| 전체 | 538 | 53.2 | 101 | 10.0 | 372 | 36.8 |

(5) 계약(재계약) 체결시 주도권

계약 및 재계약 체결시 어떤 절차를 거치며, 그 과정을 누가 주도하는 지 살펴본 결과, 전체 응답의 61.6%는 '사업주가 계약조건을 일방적으로 제시하고 통보한다'고 응답하였고, 26.8%는 '사업주와 본인이 협의를 거치기는 하나 사업주의견이 많이 반영된다'고 응답하였다. '사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상한다'는 응답은 전체 응답의 11.8%에 불과하였다.

실제, 간병인(50.0%)을 제외한 모든 직종에서 '사업주가 조건을 일방적으로 제시하거나, 협의를 거쳐도 사업주 의사가 많이 반영된다'고 응답하여, 사업주가 계약체결 과정에서 압도적인 교섭력을 지니고 있음을 엿볼 수 있다.

그러나, 간병인, 퀵서비스배달원, 텔레마케터의 경우 '사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상을 한다'는 응답의 비중이 상대적으로 높은 점에 주목할 필요는 있는데, 이 세 직종은 이렇다 할 대변단체가 존재하지 않는 경우임에도 개인적인 교섭력이 높은 경우로 볼 수 있다. 이중 텔레마케터는 기업의 노동수요에 비해 공급이 부족하고, 노동과정에서의 심한 스트레스로 종사자들의 일자리 이동이 잦은 점이 개인적 교섭력을 높였을 가능성이 있다.

<표 3-18> 계약(재계약) 체결시 주도권

| 항목 | 사업주가 계약조건을 일방 제시, 통보 | | 사업주와 본인이 협의하나, 사업주 의사 많이 반영 | | 사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상 | |
|----------|----------------------|------|-----------------------------|------|----------------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 93 | 75.6 | 21 | 17.1 | 9 | 7.3 |
| 텔레마케터 | 69 | 43.4 | 56 | 35.2 | 34 | 21.4 |
| 학습지교사 | 133 | 82.1 | 19 | 11.7 | 10 | 6.2 |
| 애니메이터 | 36 | 90.0 | 4 | 10.0 | | |
| 레미콘기사 | 87 | 49.2 | 71 | 40.1 | 19 | 10.7 |
| 덤프기사 | 41 | 74.5 | 11 | 20.0 | 3 | 5.5 |
| 화물기사 | 121 | 59.9 | 69 | 34.2 | 12 | 5.9 |
| 택배기사 | 21 | 91.3 | 2 | 8.7 | | |
| 퀵서비스배달원 | 24 | 35.8 | 17 | 25.4 | 26 | 38.8 |
| 간병인 | 2 | 20.0 | 3 | 30.0 | 5 | 50.0 |
| 전체 | 627 | 61.6 | 273 | 26.8 | 118 | 11.6 |

(6) 보수 결정의 주도권

다음으로 보수의 기초가 되는 캐디피, 수수료율, 운임료 등의 결정 과정은 어떠한 지 물어본 결과, 전체 응답자의 약 2/3인 65.6%의 응답자가 '사업주측이 일방적으로 결정한다'고 응답하였다. '사업주와 본인이 협의하여 결정한다'는 응답은 전체 응답의 24.5%에 불과하였다.

직종별로는 보수 산정 과정의 차이가 존재하는데, 레미콘기사(72.4%)와 텔레마케터(48.1%) 직종에서는 '사업주와 본인이 협의하여 결정한다'는 응답이 다수를 차지하고 있다. 텔레마케터의 경우 앞서 언급했듯이 노동시장 수요에 비해 텔레마케터 공급이 모자라고, 이직이 잦아서 다른 직종에서보다 보수 산정시 종사자의 개인적 교섭력이 상대적으로 더 강하게 작용했을 가능성이 있다.

유의할 점은 보수 결정 과정에서 고객의 역할이 극히 제한적이라는 점이다. 이는 특히 골프장 경기보조원의 경우에 유의할 만한데, 골프장 사업주들은 오래 전부터 경기보조원들의 계약관계가 고객과의 사이에 존재한다는 주장을 펼쳐왔기 때문이다. 그러나 이번 조사에서 경기보조원들의 응답결과는 이와는 크게 상반된다. 즉, 보수 결정시 고객은 거의 역할을 하고 있지 않음을 볼 수 있다.

<표 3-19> 보수산정 기준 결정시 주도권

| 항목 | 사업주측이 일방결정 | | 사업주와 본인이 협의하여 결정 | | 고객이 일방결정 | | 고객과 본인이 협의하여 결정 | | 기타 | |
|----------|------------|-------|------------------|------|----------|------|-----------------|-----|----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 130 | 89.0 | 12 | 8.2 | | | 1 | 0.7 | 3 | 2.1 |
| 텔레마케터 | 45 | 29.2 | 74 | 48.1 | 21 | 13.6 | 13 | 8.4 | | |
| 학습지교사 | 155 | 95.7 | 4 | 2.5 | | | 1 | 0.6 | 2 | 1.2 |
| 애니메이터 | 40 | 100.0 | | | | | | | | |
| 레미콘기사 | 44 | 24.3 | 131 | 72.4 | 6 | 3.3 | | | | |
| 덤프기사 | 44 | 78.6 | 9 | 16.1 | 3 | 5.4 | | | | |
| 화물기사 | 156 | 76.8 | 16 | 7.9 | 31 | 15.3 | | | | |
| 택배기사 | 23 | 100.0 | | | | | | | | |
| 퀵서비스배달원 | 42 | 62.7 | 10 | 14.9 | 15 | 22.4 | | | | |
| 간병인 | 9 | 52.9 | 1 | 5.9 | | | | | 7 | 41.2 |
| 전체 | 688 | 65.6 | 257 | 24.5 | 76 | 7.2 | 15 | 1.4 | 12 | 1.1 |

4) 사용종속성

(1) 출근횟수

일주일에 출근횟수가 얼마나 되는 지에 대한 질문에 대해 전체 응답자의 78.9%는 일주일에 5회 이상 출근한다고 응답하고 있으며, 또 응답자 전체의 평균 출근횟수는 5.3회로, 이들 대부분이 근무시간에 관한 통상의 근로자와 별반 다른없는 노동시간 통제 하에 놓여 있음을 짐작케 해주고 있다.

직종별로 살펴 보면 학습지교사의 경우 3~4회의 출근이 과반수를 차지하였으며(53.3%), 1~2회 출근한다는 응답도 다른 직종에 비해서는 높게 나타나(26.7%), 이 직종이 근로시간 탄력성에 있어서는 다른 직종들에 비해 두드러진 것으로 보인다. 학습지교사들은 주간 평균 출근횟수에서도 3.3회로 가장 적었다. 학습지교사를 뒤이어 근무시간 탄력성이 높은 직종은 덤프기사로 3~4회 출근하는 경우가 41.7%를 차지했으며 1~2회 출근하다는 응답도 11.1%로 학습지교사 다음으로 비중이 높았다. 이들의 주간 출근횟수는 4.7회이다.

출근 횟수의 분포가 '5회 이상'에 극히 편중되어 있는 것으로 보아 사업체 내에서 근무시간에 대한 일종의 제도화가 이루어진 것으로 보아도 무방할 것이다.

<표 3-19> 주간 출근 횟수

| 직종 | 0회 | | 1~2회 | | 3~4회 | | 5회이상 | | 평균값 (응답수) |
|-------|----|---|------|------|------|------|------|-------|--------------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | |
| 경기보조원 | - | - | - | - | 1 | 0.7 | 142 | 99.3 | 6.5(143) |
| 텔레마케터 | - | - | 9 | 6.3 | 3 | 2.1 | 131 | 91.6 | 5.1(143) |
| 학습지교사 | - | - | 44 | 26.7 | 88 | 53.3 | 33 | 20.0 | 3.3(165) |
| 애니메이터 | - | - | | | | | 39 | 100.0 | 6.1(39) |
| 레미콘기사 | - | - | | | | | 181 | 100.0 | 6.0(181) |
| 덤프기사 | - | - | 4 | 11.1 | 15 | 41.7 | 17 | 47.2 | 4.6(36) |
| 화물기사 | - | - | 8 | 4.3 | 39 | 21.0 | 139 | 74.7 | 5.2(186) |
| 택배기사 | - | - | | | | | 23 | 100.0 | 6.0(23) |
| 퀵서비스 | - | - | | | | | 71 | 100.0 | 5.7(71) |
| 간병인 | - | - | | | 1 | 5.6 | 17 | 94.4 | 6.9(18) |
| 전체 | - | - | 65 | 6.5 | 147 | 14.6 | 793 | 78.9 | 5.3(1,005) |

(2) 업무수행 점검, 지시를 위한 회합

지시와 감독의 존재를 확인할 수 있는 징표로 ‘업무 점검이나 업무지시를 위한 회합의 존재와 빈도’를 물어볼 수 있다. 종사자들에게 ‘업무수행 점검, 지시를 위한 회합(미팅, 조회, 회의, 교육, 개별면담 등)이 얼마나 자주 있는지’ 질문한 결과, 응답결과가 직종별로 현저한 차이를 보였다.

운송/배달 직종의 응답자 대부분은 업무 점검이나 지시를 위한 회합이 ‘전혀 없다’고 응답하였다(레미콘 83.5%, 덤프기사 87.5%, 화물기사 80.4%, 택배기사 95.7%, 퀵서비스배달원 67.6%). 반면, 비운송 직종들에서는 ‘전혀 없다’는 응답은 극히 미미한 반면, 회합빈도가 직종별로 다르게 나타났다.

골프장경기보조원과 간병인은 ‘월 1~회 회합이 있다’는 응답이 각각 68.3%와 68.4%를 차지한 반면, 학습지교사와 애니메이터들의 경우에는 ‘일주일에 1~2회’라는 응답이 각각 79.9%와 55.5%를 차지하였다. 회합빈도가 가장 높은 직종은 텔레마케터로 응답자의 50.6%가 ‘거의 매일 업무지시를 위한 회합이 이루어진다’고 응답하였다. 결국, 사업주측의 일상적이고 직접적인 지휘, 통제라는 면에서는 텔레마케터의 경우가 가장 근로자에 가깝다고 할 수 있을 것이다.

하지만, 이 질문이 사업주의 ‘일상적인 지휘 통제’를 드러내는 아주 적절한 징표는 아닐 수도 있다. 면접결과에 따르면, 골프장경기보조원과 운송기사들의 경우 사업주가 특수고용직의 근로자성 논란을 우회하기 위해 지시와 점검을 매일 휴대폰이나 TRS 등으로 하는 경우가 많기 때문이다.

<표 3-20> 업무 점검 및 지시를 위한 회합

| 직종 | 거의 매일 | | 일주일 1~2회 | | 월 1~2회 | | 전혀 없음 | |
|----------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|------------|-------------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 5 | 3.5 | 36 | 25.4 | 97 | 68.3 | 4 | 2.8 |
| 텔레마케터 | 80 | 50.6 | 63 | 39.9 | 11 | 7.0 | 4 | 2.5 |
| 학습지교사 | 32 | 19.5 | 131 | 79.9 | 1 | 0.6 | | |
| 애니메이터 | | | 22 | 55.0 | 12 | 30.0 | 6 | 15.0 |
| 레미콘기사 | 4 | 2.3 | 1 | 0.6 | 24 | 13.6 | 147 | 83.5 |
| 덤프기사 | 4 | 8.3 | 1 | 2.1 | 1 | 2.1 | 42 | 87.5 |
| 화물기사 | 5 | 2.6 | 10 | 5.2 | 23 | 11.9 | 156 | 80.4 |
| 택배기사 | | | | | 1 | 4.3 | 22 | 95.7 |
| 퀵서비스배달원 | 4 | 5.9 | 1 | 1.5 | 17 | 25.0 | 46 | 67.6 |
| 간병인 | 6 | 31.6 | | | 13 | 68.4 | | |
| 전체 | 140 | 13.6 | 265 | 25.7 | 200 | 19.4 | 427 | 41.4 |

(3) 근무장소 결정의 주도권

근무장소 결정을 누가 주도하는가 하는 점도 사용종속성의 존재를 판단하는 데서 중요한 징표로 간주되어 왔다. 근무 장소를 누가 결정하는 지에 대해 질문한 결과, 모든 직종에서 '사업주에 의해 근무 장소가 정해진다'는 응답이 지배적이었다.

다만, 퀵서비스배달원의 45.6%와 애니메이터의 25.0%는 '본인의 재량'에 의해 결정한다고 응답하여, 상대적으로 근무장소 결정의 재량권이 종사자들에게 있음을 보여주고 있다. 애니메이터의 경우 면접조사 결과에서도 동일한 응답을 얻을 수 있었다. 하지만, 이 역시 유의할 점이 있다. 애니메이터의 작업조직은 작감(작화감독)과 숙련, 비숙련의 애니메이터간의 도제관계가 일정하게 유지되고 있는데, 숙련 수준이 낮은 애니메이터일수록 눈에 보이지 않는 도제관계에 의해 근무를 회사 작업실에서 하도록 강제를 받지만, 숙련수준이 높은 작감급의 애니메이터들의 경우 작업공정에 문제를 발생시키지 않는다면 근무장소는 비교적 자유로이 선택할 수 있다.

<표 3-21> 근무 장소 결정 주체

| 직종별 | 사업주 | | 고객 | | 본인 재량 | |
|----------|-----|-------|----|------|-------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 136 | 95.1 | 7 | 4.9 | | |
| 텔레마케터 | 129 | 81.6 | 17 | 10.8 | 12 | 7.6 |
| 학습지교사 | 149 | 92.0 | 13 | 8.0 | | |
| 애니메이터 | 30 | 75.0 | | | 10 | 25.0 |
| 레미콘기사 | 178 | 98.3 | 3 | 1.7 | | |
| 덤프기사 | 45 | 80.4 | 11 | 19.6 | | |
| 화물운송기사 | 171 | 82.2 | 37 | 17.8 | | |
| 택배기사 | 23 | 100.0 | | | | |
| 퀵서비스배달원 | 37 | 54.4 | | | 31 | 45.6 |
| 간병인 | 15 | 78.9 | 2 | 10.5 | 2 | 10.5 |
| 전체 | 913 | 86.3 | 90 | 8.5 | 55 | 5.2 |

(4) 업무수행 방법과 내용에 대한 결정권

근무 시간, 근무 장소와 더불어 업무수행 방법이나 내용에 대한 결정권을 누가 지니는가 하는 점이 사용종속성 판단에 있어서 중요한 지표 구실을 한다. 이에 대해 질문한 결과, 앞서의 근무 장소 결정에 대한 응답결과와 유사하게 모든 직종에서 사업주에 의해 '업무 수행 방법이나 내용이 결정'된다는 응답이 나왔다.

다만, 덤프기사(23.6%), 간병인(21.1%), 텔레마케터(17.6%) 등의 직종에서는 고객의 영향력이 일정하게 존재하는 것으로 보이며, 또한 퀵서비스 배달원(23.3%)와 간병인(15.5%) 등에서는 업무 수행 방법에 관한 본인의 재량이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 3-22> 업무수행 방법이나 내용에 대한 결정 주체

| 직종별 | 사업주 | | 고객 | | 본인 재량 | |
|----------|-----|-------|----|------|-------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 136 | 96.5 | 5 | 3.5 | | |
| 텔레마케터 | 111 | 72.5 | 27 | 17.6 | 15 | 9.8 |
| 학습지교사 | 134 | 83.2 | 11 | 6.8 | 16 | 9.9 |
| 애니메이터 | 37 | 92.5 | | | 3 | 7.5 |
| 레미콘기사 | 177 | 99.4 | 1 | 0.6 | | |
| 덤프기사 | 42 | 76.4 | 13 | 23.6 | | |
| 화물운송기사 | 180 | 88.2 | 24 | 11.8 | | |
| 택배기사 | 23 | 100.0 | | | | |
| 퀵서비스배달원 | 56 | 76.7 | | | 17 | 23.3 |
| 간병인 | 12 | 63.2 | 4 | 21.1 | 3 | 15.8 |
| 전체 | 908 | 86.7 | 85 | 8.1 | 54 | 5.2 |

(5) 업무수행 과정의 지시 및 감독자

업무수행 과정에서 지시와 감독이 누구에 의해 이루어지는가 하는 점은 사용 종속성과 관련하여 중요한 의미가 있다. 지시와 감독이 현재 소속된 사업체의 직원에 의해 이루어진다면 해당 사업체의 사용자적 성격이 드러나게 되며, 타인의 별다른 지시나 감독이 없거나 고객의 지시와 감독을 받는다고 응답한다면 현재 소속된 사업체의 통제 여부가 부인될 수 있기 때문이다.

그러나 응답결과를 보면, 전체 응답자의 약 70%가량이 소속 사업체의 정규직 관리자에 의해 지시와 감독을 받고 있다고 응답하고 있다.

직종별로도 소속사업체 정규직 관리자가 지시와 감독을 한다는 응답이 지배적이다. 다만, 예외적으로 간병인의 경우만 알선업체 관리자의 지시와 감독을 받는다는 응답이 과반수를 이루고 있다. 면접조사에 따르면 간병인의 경우 다양한 명칭의 ‘간병협회’들이 간병인의 훈련과 취업알선, 배치 등까지 담당하고 있음이 확인되었는데 설문조사 결과는 이를 반영한다고 할 수 있다. 다만, 면접조사에서는 소속된 병원의 병실관리자(병동 담당 간호사)들의 직접적인 통제가 주목을 받았는데 이 점은 설문조사 결과에서는 잘 반영되지 않았다.

골프장의 경우 업체에 따라서 경기보조원 상조회의 ‘자율관리’를 시도하는 경우가 있는 것으로 보고되고 있지만, 응답결과를 보면 경기보조원들은 ‘자율관리’를 근로자성 논란을 회피하기 위한 형식일뿐 사실로 인정하지는 않는 듯하다.

텔레마케터나 학습지교사들의 경우 지점/대리점 관리자가 지시와 감독을 내린다는 응답이 많은데, 이는 이들이 전국적 지점망의 한 지점에 소속되어 업무를 수행하고 있는 것과 관련이 있다.

<표 3-23> 업무수행과정의 지시 감독 담당자

| 직종 | 소속업체 정규직 관리자 | | 지점/대리점 관리자 | | 알선업체 관리자 | | 동료 중 관리자나 상조회장 | | 고객 (고객업체 관리자) | | 별도의 감독이나 지시없음 | |
|----------|--------------|------|------------|------|----------|------|----------------|-----|---------------|------|---------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 122 | 84.1 | | | 17 | 11.7 | 4 | 2.8 | 2 | 1.4 | | |
| 텔레마케터 | 76 | 48.1 | 51 | 32.3 | 17 | 10.8 | 8 | 5.1 | 6 | 3.8 | | |
| 학습지교사 | 114 | 69.5 | 40 | 24.4 | 4 | 2.4 | 3 | 1.8 | 1 | 0.6 | 2 | 1.2 |
| 애니메이터 | 35 | 87.5 | | | | | | | 5 | 12.5 | | |
| 레미콘기사 | 160 | 88.9 | | | | | 10 | 5.6 | 4 | 2.2 | 6 | 3.3 |
| 덤프기사 | 32 | 56.1 | | | | | 2 | 3.5 | 17 | 29.8 | 6 | 10.5 |
| 화물기사 | 125 | 61.9 | | | | | 10 | 5.0 | 36 | 17.8 | 31 | 15.3 |
| 택배기사 | 20 | 87.0 | | | | | | | 3 | 13.0 | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------------|-----|------|----|-----|----|------|----|------|----|-----|----|------|
| 퀵서비스배달원 | 53 | 71.6 | | | | | 5 | 6.8 | 1 | 1.4 | 15 | 20.3 |
| 간병인 | 1 | 7.7 | | | 6 | 46.2 | 4 | 30.8 | | | 2 | 15.4 |
| 전체(N=1,052) | 738 | 69.9 | 91 | 8.6 | 44 | 4.2 | 46 | 4.4 | 75 | 7.1 | 62 | 5.9 |

주: ()안은 운송/배달 직종 종사자의 경우에 해당.

(6) 복무규정, 취업규칙, 인사규정의 존재

소속 업체가 정한 업무에 관한 규정이나 규칙이 존재하는가 여부 역시 사업 주축이 통제를 행사하고 있는가를 확인할 수 있는 징표의 하나로 이용되고 있다.

이에 관한 응답결과를 보면, 대부분의 직종에서 '회사의 규정이 존재한다'고 응답하고 있다(62.9%). 그러나 직종별로는 차이가 두드러지고 있다.

골프장(93.8%), 텔레마케터(64.9%), 학습지교사(89.6%), 레미콘기사(59.2%), 택배기사(73.9%), 퀵서비스배달원(67.2%), 간병인(95.2%) 등의 직종에서는 '회사규정이 존재한다'는 응답이 지배적이다. 반면, 애니메이터(97.5%), 덤프기사(77.2%), 화물기사(45.1%) 등의 직종에서는 아무런 규칙이나 규정이 존재하지 않는다는 응답이 압도적이거나 다수를 이루고 있다.

<표 3-24> 특수고용직 종사자에 적용되는 규정이나 규칙

| 직종별 | 회사 규정 존재 | | 동료끼리 정한 규칙 존재 | | 전에 있었으나 현재는 없음 | | 아무런 규칙, 규정 없음 | |
|----------|----------|------|---------------|------|----------------|-----|---------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 137 | 93.8 | 8 | 5.5 | | | 1 | 0.7 |
| 텔레마케터 | 100 | 64.9 | 32 | 20.8 | 13 | 8.4 | 9 | 5.8 |
| 학습지교사 | 146 | 89.6 | | | 15 | 9.2 | 2 | 1.2 |
| 애니메이터 | 1 | 2.5 | | | | | 39 | 97.5 |
| 레미콘기사 | 106 | 59.2 | 52 | 29.1 | 5 | 2.8 | 16 | 8.9 |
| 덤프기사 | 9 | 15.8 | 4 | 7.0 | | | 44 | 77.2 |
| 화물기사 | 81 | 41.0 | 29 | 14.4 | 1 | 0.5 | 91 | 45.1 |
| 택배기사 | 17 | 73.9 | | | | | 6 | 26.1 |
| 퀵서비스배달원 | 49 | 67.1 | 3 | 4.1 | 1 | 1.4 | 20 | 27.4 |
| 간병인 | 20 | 95.2 | 1 | 4.8 | | | | |
| 전체 | 666 | 62.9 | 129 | 12.2 | 35 | 3.3 | 228 | 21.6 |

(7) 징계 처분

사용종속성의 핵심내용을 지시(direction)와 통제(control)라고 볼 때, 징계는 근로자가 이러한 지시와 통제에 따르지 않을 때 사용자가 취할 수 있는 처벌을 의미한다. 통상의 근로관계에서 근로자는 사업주의 사업에 통합되어 임금을 댓가로 사업주가 정한 지시와 통제에 따라 일하도록 되어 있다. 근로자가 사업주의 지시와 통제에 불응할 경우 사업주는 자신의 사업에 막대한 손해를 입을 수 있으므로, 사업주에게는 근로자가 자신의 지시와 통제를 따르도록 강제할 수 있는 일종의 강권력으로서의 처벌권이 인정된다. 반면, 근로관계가 아닌 경우에는 이러한 사업주의 권리가 결여되어 있다고 판단할 수 있다. 따라서 특수고용직 종사자들이 근로제공 과정에서 사업주의 지시와 통제에 불응했을 때 징계 처분을 받는지 유무는 상당히 중요한 근로자성 지표가 될 수 있다.

조사에서는 업무 수행 시간, 장소, 방법 등에 대해서 종사자들이 사업주가 정한 바에 불응할 경우 어떤 처분을 받게 되는 지에 대해 징계의 종류를 '계약해지', '업무량 배분상 불이익', '급여 삭감', '인사상 불이익', '경고', '불이익을 일체 자주 앓음' 등으로 구분하여 실태가 어떤지 물어보았다.

직종별로 그 실태를 살펴보면 아래 <표 3- >와 같다. 먼저 출퇴근/근무시간의 미준수나 회의/조회 불참석시 예상할 수 있는 사업주의 징계조치로는, 경기보조원(55.1%)과 텔레마케터(25.1%), 화물기사(46.2%) 등의 경우 '업무량 배분상의 불이익'이 가장 두드러지고 있다. 덤프기사는 '급여삭감을 시킨다'는 응답이 두드러지고 있으며(31.1%), 학습지교사(44.3%), 레미콘기사(33.3%), 간병인(55.6%) 등은 '경고' 조치가 가장 두드러지고 있다. 반면 애니메이터의 경우에는 '불이익을 주지 않는다'는 응답이 가장 많다(46.2%).

근무장소의 이탈에 관한 징계로는, 골프장경기보조원(51.5%)과 화물기사(41.7%)의 경우 업무량배분상의 불이익이, 텔레마케터(40.2%)의 경우 급여삭감이, 학습지교사(39.3%)와 간병인(69.2%)의 경우 경고가, 레미콘기사(29.3%)와 덤프기사(41.9%)의 경우 계약해지가 가장 두드러진 징계 처분이었으며, 애니메이터(48.5%)의 경우는 예외적으로 불이익을 안준다는 응답이 가장 두드러졌다.

업무수행방법을 위반했을 때의 징계처분으로는, 경기보조원(53.7%), 애니메이터(45.7%), 화물기사(50.0%)의 경우 '업무량 배분상의 불이익'이, 텔레마케터(25.4%)의 경우 '급여삭감'이, 학습지교사(30.3%)와 간병인(53.8%)의 경우 '경고'가 두드러진 징계 내용이었으며, 레미콘기사(40.8%)와 덤프기사(40.3%)는 '계약해지'가 두드러진 징계방법이었다.

징계강도별로 살펴본다면, 레미콘기사, 덤프기사, 화물기사 등 운송직종에서 '계약해지'나 '업무량배분 불이익'과 같은 중징계 처분의 가능성이 더 높았으며,

반대로, 애니메이터들의 경우 전반적으로 징계 강도가 약한 것으로 나타났다. 경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사의 경우는 징계강도는 중위 수준이라고 볼 수 있으나, 징계의 내용이 다양하게 분포되어 있다는 특징을 가졌다.

<표 3-25> 근무 시간 · 장소 · 업무수행 방법 위반에 대한 징계

| 직종별 | 계약해지 | | 업무량배분 불이익 | | 급여 삭감 | | 인사상 불이익 | | 경고 | | 불이익 안증 | | 전체 |
|------------------------------|------|-------|-----------|------|-------|------|---------|------|-----|-------|--------|------|-----|
| 출퇴근, 근무시간, 회의조회 관련 징계 | | | | | | | | | | | | | |
| 경기보조원 | 13 | 5.7 | 125 | 55.1 | 30 | 13.2 | 26 | 11.5 | 32 | 14.1 | 1 | 0.4 | 227 |
| 텔레마케터 | 24 | 17.1 | 35 | 25.0 | 30 | 21.4 | 27 | 19.3 | 18 | 12.9 | 6 | 4.3 | 140 |
| 학습지교사 | 13 | 7.4 | 44 | 25.0 | 1 | 0.6 | 20 | 11.4 | 78 | 44.3 | 20 | 11.4 | 176 |
| 애니메이터 | 3 | 7.7 | 5 | 12.8 | | 0.0 | | 0.0 | 13 | 33.3 | 18 | 46.2 | 39 |
| 레미콘기사 | 27 | 16.1 | 45 | 26.8 | 16 | 9.5 | 4 | 2.4 | 56 | 33.3 | 20 | 11.9 | 168 |
| 덤프기사 | 22 | 29.7 | 17 | 23.0 | 23 | 31.1 | 8 | 10.8 | 2 | 2.7 | 2 | 2.7 | 74 |
| 화물기사 | 3 | 23.1 | 6 | 46.2 | | 0.0 | | 0.0 | 2 | 15.4 | 2 | 15.4 | 13 |
| 택배기사 | 1 | 100.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | 1 |
| 간병인 | 2 | 11.1 | 2 | 11.1 | 3 | 16.7 | | 0.0 | 10 | 55.6 | 1 | 5.6 | 18 |
| 전체 | 108 | 12.6 | 279 | 32.6 | 103 | 12.0 | 85 | 9.9 | 211 | 24.6 | 70 | 8.2 | 856 |
| 근무장소 이탈 관련 징계 | | | | | | | | | | | | | |
| 경기보조원 | 34 | 16.7 | 107 | 52.5 | 21 | 10.3 | 24 | 11.8 | 18 | 8.8 | | 0.0 | 204 |
| 텔레마케터 | 11 | 8.3 | 10 | 7.6 | 53 | 40.2 | 26 | 19.7 | 26 | 19.7 | 6 | 4.5 | 132 |
| 학습지교사 | 29 | 16.8 | 43 | 24.9 | 4 | 2.3 | 17 | 9.8 | 68 | 39.3 | 12 | 6.9 | 173 |
| 애니메이터 | | 0.0 | 6 | 18.2 | | 0.0 | | 0.0 | 11 | 33.3 | 16 | 48.5 | 33 |
| 레미콘기사 | 50 | 29.4 | 44 | 25.9 | 24 | 14.1 | 6 | 3.5 | 34 | 20.0 | 12 | 7.1 | 170 |
| 덤프기사 | 31 | 41.9 | 17 | 23.0 | 16 | 21.6 | 8 | 10.8 | 2 | 2.7 | | 0.0 | 74 |
| 화물기사 | 3 | 25.0 | 5 | 41.7 | | 0.0 | | 0.0 | 3 | 25.0 | 1 | 8.3 | 12 |
| 택배기사 | 1 | 100.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | 1 |
| 간병인 | 2 | 15.4 | 1 | 7.7 | 1 | 7.7 | | 0.0 | 9 | 69.2 | | 0.0 | 13 |
| 전체 | 161 | 19.8 | 233 | 28.7 | 119 | 14.7 | 81 | 10.0 | 171 | 21.1 | 47 | 5.8 | 812 |
| 업무수행방법 위반 관련 징계 | | | | | | | | | | | | | |
| 경기보조원 | 23 | 11.2 | 110 | 53.7 | 21 | 10.2 | 24 | 11.7 | 27 | 13.2 | | 0.0 | 205 |
| 텔레마케터 | 23 | 17.7 | 16 | 12.3 | 33 | 25.4 | 30 | 23.1 | 20 | 15.4 | 8 | 6.2 | 130 |
| 학습지교사 | 42 | 23.6 | 42 | 23.6 | 4 | 2.2 | 24 | 13.5 | 54 | 30.3 | 12 | 6.7 | 178 |
| 애니메이터 | | 0.0 | 16 | 45.7 | | 0.0 | | 0.0 | 8 | 22.9 | 11 | 31.4 | 35 |
| 레미콘기사 | 75 | 40.8 | 42 | 22.8 | 20 | 10.9 | 4 | 2.2 | 29 | 15.8 | 14 | 7.6 | 184 |
| 덤프기사 | 31 | 40.3 | 18 | 23.4 | 15 | 19.5 | 10 | 13.0 | 2 | 2.6 | 1 | 1.3 | 77 |
| 화물기사 | 5 | 41.7 | 6 | 50.0 | | 0.0 | | 0.0 | 1 | 8.3 | | 0.0 | 12 |
| 택배기사 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | | 0.0 | 1 | 100.0 | | 0.0 | 1 |
| 간병인 | 2 | 15.4 | 3 | 23.1 | 1 | 7.7 | | 0.0 | 7 | 53.8 | | 0.0 | 13 |
| 전체 | 201 | 24.1 | 253 | 30.3 | 94 | 11.3 | 92 | 11.0 | 149 | 17.8 | 46 | 5.5 | 835 |

주: 복수응답이 가능하도록 하였으며, 응답 수와 응답자 수가 불일치.

(8) 사용종속성 조사결과 요약

<표 3-26>은 지금까지 살펴본 사용종속성 관련 질문들에 대한 최빈 응답들을 직종별로 살펴본 결과이다. 표에 따르면, 모든 직종들이 사용종속성에 관한 총 7가지의 요인들에서 1~2개를 제외하고는 통상의 근로자와 별반 다르지 않은 인적종속 하에 놓여 있는 것으로 파악된다.

이들 직종들에서 통상의 근로자에 비해 탄력성이 두드러지게 높은 요인은 '조회 등 업무 점검과 지시를 위한 회사측의 회합 빈도'이다. 텔레마케터를 제외한 모든 직종에서 회합 빈도는 주 1~2회이거나 아예 없는 경우가 지배적이기 때문이다. 그 다음으로는 '회사의 규정 유무'와 '징계'이다.

또한 텔레마케터의 경우 통상의 근로자와 가장 근접한 인적 종속 상태에 놓여 있으며, 애니메이터들이 인적 종속 정도가 가장 낮은 것으로 나타나고 있다.

한편, 운송/배달 직종만을 살펴보면, 기존의 일부 인식과는 달리 모든 직종들이 비교적 강한 사용종속성을 경험하고 있는 것으로 보인다. (1) 예를 들어 레미콘기사의 경우 기존의 노사정위원회 논의에서 가장 논란이 되었던 직종이지만, 요약표에서 보듯이 '조회 등의 회합빈도'를 제외한 모든 요인들에서 근로자와 가까운 사용종속성 상태에 놓여 있는 것으로 나타나고 있다. (2) 또한 덤프기사와 화물기사의 경우도 '조회 등 회합 빈도'와 '회사규정의 유무'에서 근로자와 뚜렷이 구별되는 특징을 지니지만, 업무 시간 · 장소 · 방법 등에서 사업주측의 강제력이 강하게 행사되고 있는 것으로 보이기 때문에 회사의 업무관련 규정이 존재하지 않는다는 점을 무색하게 만들고 있다. (3) 한편, 택배기사나 퀵서비스배달원의 경우에도 근로자와 별반 다르지 않은 사용종속성을 지니고 있는 것으로 보인다. 다만, 이들의 경우 표본숫자가 비교적 작기 때문에 이후 보다 광범위한 조사를 통해 보다 객관적 실태를 드러낼 필요가 있을 것이다. 이는 애니메이터나 간병인의 경우도 마찬가지이다.

조사에 사용된 7가지 요인들은 사용종속성에 관한 외관적 징표들이라고 볼 수 있으며, 사용종속성의 '강도'를 측정하지는 못하기 때문에 사용종속성 정도에 대한 충분한 확인이 되지 않는 것이다. 하지만 적어도 외관상으로는 조사된 10개 직종 종사자들 모두 근로자에 가까운 사용종속성을 지닌다는 점을 확인하는데는 큰 문제가 없는 것으로 보인다.

<표 3-26> 사용종속성 관련 질문에 대한 직종별 지배적 응답 분포

| | 주간 출근 횟수 | 조회 회합 빈도 | 근무 장소 결정 | 업무 수행 방법 결정 | 지시 감독 주체 | 규정 유무 | 징계 | | |
|-------|----------------------------|---------------------|-----------------|----------------------|---------------------|---------------------|------------|------------|-------|
| | | | | | | | 시간 | 장소 | 방법 |
| 경기보조원 | 5회이상 (99.3%) (6.5회) | 월1-2회 (68.3%) | 사업주 (95.1%) | 사업주 (96.5%) | 소속업 체 (84.1) | 회사 규정 (93.8%) | 85.5 % | 91.2% | 86.8% |
| 텔레마케터 | 5회이상 (91.6%) (5.1회) | 거의매 일 (50.6%) | 사업주 (81.6%) | 사업주 (72.5%) | 소속업 체 (48.1) | 회사 규정 (64.9%) | 82.9 % | 75.8% | 78.5% |
| 학습지교사 | 3~4회 (53.3%) (3.3회) | 주1-2회 (79.9%) | 사업주 (92.0%) | 사업주 (83.2%) | 소속업 체 (69.5) | 회사 규정 (89.6%) | 44.3 % | 53.8% | 62.9% |
| 애니메이터 | 5회이상 (100.0%) (6.1회) | 주1-2회 (55.0%) | 사업주 (75.0%) | 사업주 (92.5%) | 소속업 체 (87.5) | 규정 없음 (97.5%) | 20.5 % | 18.2% | 45.7% |
| 레미콘기사 | 5회이상 (100.0%) (6.0회) | 전혀없 음 (83.5%) | 사업주 (98.3%) | 사업주 (99.4%) | 소속업 체 (88.9) | 회사 규정 (59.2%) | 54.8 % | 72.9% | 76.6% |
| 덤프기사 | 5회이상 (47.2%) (4.6회) | 전혀없 음 (87.5%) | 사업주 (80.4%) | 사업주 (76.4%) | 소속업 체 (56.1) | 규정 없음 (77.2%) | 94.6 % | 97.3% | 96.1% |
| 화물기사 | 5회이상 (74.7%) (5.2회) | 전혀없 음 (80.4%) | 사업주 (82.2%) | 사업주 (88.2%) | 소속업 체 (61.9) | 규정 없음 (45.1%) | 69.2 % | 66.7% | 91.7% |
| 택배기사 | 5회이상 (100.0%) (6.0회) | 전혀없 음 (95.7%) | 사업주 (100.0%) | 사업주 (100.0%) | 소속업 체 (87.0) | 회사 규정 (73.9%) | 100.0 % | 100.0 % | 0.0% |
| 퀵서비스 | 5회이상 (100.0%) (5.7회) | 전혀없 음 (67.6%) | 사업주 (54.4%) | 사업주 (76.7%) | 소속업 체 (71.6) | 회사 규정 (67.1%) | 38.9 % | 30.8% | 46.2% |
| 간병인 | 5회이상 (94.4%) (6.9회) | 월1-2회 (68.4%) | 사업주 (78.9%) | 사업주 (63.2%) | 알선업 체 (46.2%) | 회사 규정 (95.2%) | 85.5 % | 85.5% | 85.5% |

주1: 주간출근횟수의 하단 ()는 주평균 출근횟수.

주2: 징계는 '경고'와 '불이익을 안줌'을 제외한 상대적 중징계의 비중으로 계산.

5) 경제적 종속성

(1) 이중계약 가능성 및 정도(전속성)

근로자임을 나타내는 표지 중 중요한 한 가지가 이른바 '전속성'이다. 전속성이란 특정의 사용자에게만 종속되어 노무를 제공하는 경우를 이른다. 통상의 근로자들은 근로계약에 명시된 시간 동안은 근로계약을 맺은 특정의 사용자의 지휘 하에 놓이기 때문에 자유로이 다른 계약을 맺을 수 없다. 물론 근로 제공 시간 이후에는 독자적인 사업을 운영할 수 있고, 또 부업을 행하는 경우도 적잖게 존재한다.

반면, 자영자들은 이러한 전속성이 결여되어 있다. 독자적인 사업을 운영하는 자영자의 경우 자신의 이익을 위해 복수의 계약을 상대적으로 자유로이 체결할 수 있고, 일정 기간 동안은 한 사업체와 업무계약을 맺더라도 그 기간은 길지 않으며 일시적이다.

전속성에 관한 질문으로 '현재 일하는 사업체 외에 동시에 다른 사업체와 계약을 체결하고 일할 수 있는지'와 '그런 사례가 현 사업체의 동료 중에 얼마나 존재하는지'를 물었다.

그 결과, 대부분의 직종에서 '계약상 금지되어 있고 현실적으로도 곤란'하다는 응답이 가장 빈도가 높았다. 반면, '금지 규정도 없고 재량껏 가능'하다는 응답은 빈도가 가장 낮았다.

이중에서도 엄격한 의미의 전속성에 해당되는 '계약상 금지되어 있고, 현실적으로도 곤란하다'에 응답한 비중을 보면, 택배기사(100.0%), 레미콘기사(98.3%), 경기보조원(77.5%), 텔레마케터(66.9%), 학습지교사(63.4%), 덤프기사(54.2%), 화물기사(53.8%) 등의 순으로 나타났다. 반면, 애니메이터의 경우에는 '계약상 금지 규정은 없으나 (현재의 일 때문에) 현실적으로 곤란'하다는 응답이 가장 많았다(41.0%). 한편, 계약 금지 규정도 없고 본인 재량의 자유계약 가능성이 가장 높은 직종은 덤프기사(31.5%)와 애니메이터(20.5%)였다.

한편, 실제 복수의 계약을 맺고 일하는 경우가 있는지를 물어본 결과, 이전의 질문에서와 유사하게 대부분의 직종에서 동료들 중에 그런 사례가 없다는 응답이 지배적이었다. 여기서도 예외는 애니메이터인데 이들의 경우 '조금 있다(10% 이내)'에 응답한 비중이 가장 높았고(53.8%), '상당 수 있다(50% 이내)'는 응답의 비중도 가장 높았다(17.9%).

'조금 있다'는 응답은 킥서비스(42.0%), 학습지(35.4%), 화물(34.7%), 덤프(29.2%) 등의 순으로 나타났다.

<표 3-27> 타 사업체와의 이중계약 가능성 및 이중계약 체결 정도

| 직종별 | 계약상 금지하고 현실적으로도 곤란 | | 계약상 금지하지만 종종 사례 존재 | | 계약상 금지규정 없으나 현실적으로 곤란 | | 계약상 금지규정 없고 본인 재량껏 가능 | | 기타 | |
|-------|--------------------|------|--------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|----|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 67 | 46.2 | 5 | 3.4 | 67 | 46.2 | 4 | 2.8 | 2 | 1.4 |
| 텔레마케터 | 99 | 61.1 | 29 | 17.9 | 28 | 17.3 | 6 | 3.7 | | |
| 학습지교사 | 96 | 58.9 | 24 | 14.7 | 32 | 19.6 | 10 | 6.1 | 1 | 0.6 |
| 애니메이터 | 7 | 17.9 | 8 | 20.5 | 16 | 41.0 | 8 | 20.5 | | |
| 레미콘기사 | 143 | 79.9 | 4 | 2.2 | 30 | 16.8 | 2 | 1.1 | | |
| 덤프기사 | 18 | 33.3 | 2 | 3.7 | 15 | 27.8 | 17 | 31.5 | 2 | 3.7 |
| 화물기사 | 104 | 52.0 | 11 | 5.5 | 46 | 23.0 | 33 | 16.5 | 6 | 3.0 |
| 택배기사 | 19 | 82.6 | | | 3 | 13.0 | | | 1 | 4.3 |
| 퀵서비스 | 26 | 36.6 | 5 | 7.0 | 24 | 33.8 | 15 | 21.1 | 1 | 1.4 |
| 간병인 | 7 | 35.0 | 3 | 15.0 | 7 | 35.0 | 3 | 15.0 | | |
| 전체 | 586 | 55.5 | 91 | 8.6 | 268 | 25.4 | 98 | 9.3 | 13 | 1.2 |

현재 직장 동료 중 다른 사업체와 계약을 맺은 사례

| 직종별 | 없음 | | 조금있음 (10%이내) | | 상당수있음 (50%이내) | | 과반수 이상 | |
|-------|-----|-------|--------------|------|---------------|------|--------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 100 | 77.5 | 27 | 20.9 | 2 | 1.6 | | |
| 텔레마케터 | 97 | 66.9 | 29 | 20.0 | 17 | 11.7 | 2 | 1.4 |
| 학습지교사 | 59 | 63.4 | 33 | 35.5 | 1 | 1.1 | | |
| 애니메이터 | 11 | 28.2 | 21 | 53.8 | 7 | 17.9 | | |
| 레미콘기사 | 177 | 98.3 | 2 | 1.1 | | | 1 | 0.6 |
| 덤프기사 | 26 | 54.2 | 14 | 29.2 | 4 | 8.3 | 4 | 8.3 |
| 화물기사 | 107 | 53.8 | 69 | 34.7 | 9 | 4.5 | 14 | 7.0 |
| 택배기사 | 21 | 100.0 | | | | | | |
| 퀵서비스 | 37 | 53.6 | 29 | 42.0 | 2 | 2.9 | 1 | 1.4 |
| 전체 | 635 | 68.8 | 224 | 24.3 | 42 | 4.6 | 22 | 2.4 |

(2) 작업수단의 소유 여부

주된 작업수단이 사업주 소유인지 본인 소유인지 여부 또한 전통적으로 근로자 여부를 판단하는데 중요한 지표로 이용되어 왔다. 통상의 근로자들은 사용자들이 제공하는 원재료, 장비, 시설 등을 기반으로 노무를 제공하기 때문이다.

응답결과를 보면 직종별 차이가 뚜렷한데, 골프장경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사, 애니메이터, 간병인 등의 직종은 주로 사업주 소유의 작업수단을 이용하여 노무를 제공하고 있는 반면, 운송/배달 직종에서는 주로 본인 소유의 작업수단을 사용하여 노무를 제공하고 있다. 한편, 작업수단을 이용할 경우의 유지보전 비용을 부담하는 당사자 역시 소유관계와 상관관계를 가지고 있다.

<표 3-28> 주된 작업수단의 소유 관계

| 직종 | 주로 사업주 소유 | | 주로 본인 소유 | | 사업주/본인 반반 소유 | |
|----------|-----------|------|----------|------|--------------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 134 | 93.1 | 5 | 3.5 | 5 | 3.5 |
| 텔레마케터 | 127 | 80.4 | 26 | 16.5 | 5 | 3.2 |
| 학습지교사 | 101 | 62.3 | 46 | 28.4 | 15 | 9.3 |
| 애니메이터 | 37 | 92.5 | | | 3 | 7.5 |
| 레미콘기사 | 8 | 4.4 | 166 | 92.2 | 6 | 3.3 |
| 덤프기사 | 4 | 7.5 | 49 | 92.5 | | |
| 화물기사 | 34 | 16.6 | 169 | 82.4 | 2 | 1.0 |
| 택배기사 | 7 | 30.4 | 16 | 69.6 | | |
| 퀵서비스배달원 | 1 | 1.4 | 71 | 97.3 | 1 | 1.4 |
| 간병인 | 6 | 66.7 | 3 | 33.3 | | |
| 전체 | 459 | 43.8 | 551 | 52.6 | 37 | 3.5 |

작업수단 사용 및 유지보전 비용 부담 주체

| 직종 | 주로 사업주 부담 | | 주로 본인 부담 | | 사업주/본인 반반 부담 | |
|----------|-----------|-------|----------|------|--------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 107 | 75.4 | 22 | 15.5 | 13 | 9.2 |
| 텔레마케터 | 136 | 87.2 | 20 | 12.8 | | |
| 학습지교사 | 74 | 47.7 | 72 | 46.5 | 9 | 5.8 |
| 애니메이터 | 40 | 100.0 | | | | |
| 레미콘기사 | 7 | 3.9 | 169 | 93.9 | 4 | 2.2 |
| 덤프기사 | 1 | 1.9 | 50 | 96.2 | 1 | 1.9 |
| 화물기사 | 5 | 2.5 | 195 | 96.1 | 3 | 1.5 |
| 택배기사 | 1 | 4.3 | 22 | 95.7 | | |
| 퀵서비스배달원 | 4 | 5.6 | 68 | 94.4 | | |
| 간병인 | 7 | 63.6 | 2 | 18.2 | 2 | 18.2 |
| 전체 | 380 | 36.8 | 622 | 60.2 | 32 | 3.1 |

(3) 투자 유무와 정도

‘현재의 일에서 수익을 얻기 위하여 투자한 자금이 있는지’를 물어보았다. 이 질문은 통상의 근로자라면 근로시간을 증가시키거나 숙련을 높이는 방법 외에 별도로 수익을 위한 투자가 가능하지 않은 반면, 자영자의 경우라면 이러한 투자의 가능성과 사례가 충분히 존재할 수 있다는 점에서 근로자와 자영자를 판별하는 징표 구실을 할 수 있다.

응답결과를 보면, 골프장경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사, 애니메이터 등은 대다수의 응답이 수익을 얻기 위한 자금 투자가 없었다고 응답하였다. 반면, 운송/배달 직종에서는 대다수가 자금투자가 있었다고 응답하고 있다. 한편, 간병인들은 투자 유무에 대해 반반씩 ‘없다’와 ‘있다’로 응답하고 있다.

한편, 자금 투자가 있었다고 응답한 종사자들이 어느 정도를 투자했는지 물어본 결과 골프장경기보조원은 39만원, 텔레마케터 89만원, 학습지교사 39만원, 간병인 43만원 정도였으며, 운송/배송 직종의 경우에는 적게는 4,000만원대에서 크게는 7,000만원 이상씩 자금투자가 있다고 응답하였다. 운송/배송 직종의 경우 이러한 투자는 대부분이 앞서 확인한 차량 구입비에 속함에 유의할 필요가 있다.

반면, 애니메이터의 경우에는 일체 자금투자가 없는 것으로 응답하였다. 그런데 면접조사 결과로는 이 투자는 실은 수익을 얻기 위한 투자라고는 보기 힘들다. 왜냐하면, 이들이 말하는 투자란 비운송 직종에서의 경우에는 취업알선업체나 학원 등에서의 알선비 및 교육비 지출이고, 레미콘 등 운송직종에서의 투자는 차량을 구입해야 업체 취업이 가능하기 때문에 이루어진 일종의 ‘취업을 위한 비용지출’에 가깝기 때문이다. 단, 학습지교사의 경우 회원유지나 추가 확보를 위하여 아파트단지 등에서 주말마다 정기적으로 홍보활동을 하거나 회원들에 대한 선물 비용을 지출하는데 이 경우는 일종의 투자로 볼 수도 있을 것이다. 하지만, 이 규모는 월 3-5만원대로 미미한 수준이어서 수익을 얻기 위한 본격적인 투자로 보기는 힘든 면이 있다.

마지막으로 자금 투자를 할 경우 그에 비례하여 수익을 더 얻을 전망이 있는지를 물어본 결과, 모든 직종에서 ‘투자해도 수익 차이는 없을 것’이라고 예상하였다. 이는 각 직종의 종사자들이 하는 일이 자신이 독자적인 기획과 계산 하에 경영을 수행할 수 있는 성격이 아니라 소속 업체의 계획과 지시에 따라 노무를 제공하는 것이기 때문이라고 간주할 수 있다.

<표 3-29> 현재의 일을 위해 지금까지 투자한 자금 유무와 자금 규모

| 직종 | 없다 | | 있다 | | 투자 자금 규모 | |
|----------|-----|-------|-----|-------|----------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 금액(만원) | N |
| 골프장경기보조원 | 114 | 79.2 | 30 | 20.8 | 39 | 23 |
| 텔레마케터 | 120 | 78.4 | 33 | 21.6 | 89 | 12 |
| 학습지교사 | 138 | 86.8 | 21 | 13.2 | 39 | 18 |
| 애니메이터 | 40 | 100.0 | | | | |
| 레미콘기사 | 32 | 18.5 | 141 | 81.5 | 4,056 | 141 |
| 덤프기사 | 10 | 19.6 | 41 | 80.4 | 7,024 | 41 |
| 화물기사 | 30 | 15.6 | 162 | 84.4 | 6,194 | 158 |
| 택배기사 | | | 22 | 100.0 | 4,908 | 22 |
| 퀵서비스배달원 | 20 | 29.9 | 47 | 70.1 | 241 | 44 |
| 간병인 | 7 | 50.0 | 7 | 50.0 | 43 | 6 |
| 전체 | 511 | 50.3 | 504 | 49.7 | 4,215 | 465 |

자금 투자시 수익을 더 얻을 전망

| | 투자한 만큼 수익증가 가능 | | 투자한 만큼은 아니라도 약간 수익 증가 가능 | | 투자해도 수익차이는 없을 것 | |
|----------|----------------|------|--------------------------|------|-----------------|-------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 금액(만원) | N |
| 골프장경기보조원 | 4 | 4.1 | 6 | 6.2 | 87 | 89.7 |
| 텔레마케터 | 32 | 25.4 | 46 | 36.5 | 48 | 38.1 |
| 학습지교사 | 4 | 10.0 | 4 | 10.0 | 32 | 80.0 |
| 애니메이터 | | | | | 24 | 100.0 |
| 레미콘기사 | 3 | 1.8 | 9 | 5.4 | 154 | 92.8 |
| 덤프기사 | 2 | 3.8 | 1 | 1.9 | 50 | 94.3 |
| 화물기사 | 5 | 2.7 | 13 | 7.1 | 166 | 90.2 |
| 택배기사 | | | 1 | 4.5 | 21 | 95.5 |
| 퀵서비스배달원 | 13 | 21.7 | 13 | 21.7 | 34 | 56.7 |
| 간병인 | - | - | - | - | - | - |
| 전체 | 63 | 8.2 | 93 | 12.0 | 616 | 79.8 |

(4) 타인 대체성

타인이 사용자에 대한 나의 노무제공 의무를 대신할 수 있는가 하는 점도 근로자 여부를 따지는 징표로 이용되고 있다. 통상의 근로자들의 경우 사용자와 본인의 노무제공 의무를 보수를 교환한 것이기 때문에 타인의 노무제공이 가능하지 않은 반면, 통상의 자영자라면 재량껏 자신의 업무를 타인에게 대신하게 할 수도 있고, 타인을 고용하여 업무를 보조하게 할 수도 있다.

응답결과를 보면, 골프장경기보조원(93.9%), 학습지교사(80.4%), 텔레마케터(62.7%), 간병인(55.0%), 레미콘기사(53.4%), 퀵서비스배달원(45.5%) 등의 직종에서는 '전혀 대신하게 할 수 없다'는 응답이 과반수 혹은 다수를 차지하고 있다.

반면, 애니메이터(75.0%), 택배기사(60.9%), 화물기사(39.0%) 등은 '회사 승인하에 타인을 대신하게 할 수 있다'는 응답이 다수를 차지하고 있다.

두드러진 예외는 덤프기사로 이 직종에서는 '내 재량껏 타인을 대신하게 할 수 있다'는 응답이 가장 비중이 높은 41.5%를 차지하고 있다.

<표 3-30> 타인대체성

| 직종 | 전혀 할수 없음 | | 회사 승인하에 타인 대신 가능 | | 내 재량껏 대신 가능 | |
|----------|----------|------|------------------|------|-------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 138 | 93.9 | 8 | 5.4 | 1 | 0.7 |
| 텔레마케터 | 96 | 62.7 | 41 | 26.8 | 16 | 10.5 |
| 학습지교사 | 131 | 80.4 | 30 | 18.4 | 2 | 1.2 |
| 애니메이터 | 9 | 22.5 | 30 | 75.0 | 1 | 2.5 |
| 레미콘기사 | 93 | 53.4 | 60 | 34.5 | 21 | 12.1 |
| 덤프기사 | 18 | 34.0 | 13 | 24.5 | 22 | 41.5 |
| 화물기사 | 66 | 33.0 | 78 | 39.0 | 56 | 28.0 |
| 택배기사 | 6 | 26.1 | 14 | 60.9 | 3 | 13.0 |
| 퀵서비스배달원 | 30 | 45.5 | 22 | 33.3 | 13 | 19.7 |
| 간병인 | 11 | 55.0 | 6 | 30.0 | 3 | 15.0 |
| 전체 | 598 | 57.6 | 302 | 29.1 | 138 | 13.3 |

(5) 사업주 제시 업무를 자유로이 거절 가능한 지 여부

사업주가 수행하도록 제시한 업무가 종사자의 조건이나 이익에 맞지 않을 때 이를 자유로이 거절할 수 있다면 이 경우는 인적으로나 경제적으로 종속적이지 않은 관계에 놓여 있음을 보여주는 좋은 징표가 될 것이다.

그러나 응답결과에 의하면, 퀵서비스와 간병인을 제외한 여타 직종의 종사자들은 자유로운 거절이 가능하지 않으며, 그 주된 이유는 업무 기회나 재계약시 불이익을 당할 가능성을 우려해서라고 응답하고 있다.

이러한 응답결과는 상당한 의미를 갖는다. 첫째, 각 직종의 대부분의 종사자들은 사업주의 요구나 업무지시를 거절하기 힘든 종속적인 상황에 놓여있으며, 이는 독립적인 자영자가 처하는 상황과는 분명히 다른 인적 종속의 상황이다. 둘째, 사업주의 지시를 거절하기 힘든 이유가 업무배분 기회나 재계약 기회에 있어서 불이익을 당할 우려 때문이라는 점은 경제적 의존의 상황이 인적 종속을 유인할 가능성이 있음을 의미하는 것이라 할 수 있다.

<표 3-31> 사업주 제시 업무의 자유로운 거절 가능성

| 직종별 | 업무제시 거절 가능 여부 | | | | 거절할 수 없는 주된 이유 | | | | | |
|-------|---------------|------|-----|-------|--------------------|------|-------------|------|----|------|
| | 그렇다 | | 아니다 | | 업무 기회나 재계약시 불이익 우려 | | 장기적 신뢰관계 고려 | | 기타 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 14 | 9.7 | 131 | 90.3 | 111 | 81.6 | 8 | 5.9 | 17 | 12.5 |
| 텔레마케터 | 34 | 21.0 | 128 | 79.0 | 65 | 52.0 | 59 | 47.2 | 1 | 0.8 |
| 학습지교사 | 28 | 17.6 | 131 | 82.4 | 93 | 68.9 | 37 | 27.4 | 5 | 3.7 |
| 애니메이터 | 9 | 22.5 | 31 | 77.5 | 23 | 57.5 | 11 | 27.5 | 6 | 15.0 |
| 레미콘기사 | 17 | 9.9 | 155 | 90.1 | 141 | 84.9 | 18 | 10.8 | 7 | 4.2 |
| 덤프기사 | 18 | 33.3 | 36 | 66.7 | 36 | 75.0 | 11 | 22.9 | 1 | 2.1 |
| 화물기사 | 52 | 26.3 | 146 | 73.7 | 133 | 79.6 | 27 | 16.2 | 7 | 4.2 |
| 택배기사 | | | 23 | 100.0 | 18 | 78.3 | 1 | 4.3 | 4 | 17.4 |
| 퀵서비스 | 47 | 66.2 | 24 | 33.8 | 25 | 45.5 | 20 | 36.4 | 10 | 18.2 |
| 간병인 | 11 | 57.9 | 8 | 42.1 | 2 | 15.4 | 5 | 38.5 | 6 | 46.2 |
| 전체 | 230 | 22.1 | 813 | 77.9 | 647 | 71.3 | 197 | 21.7 | 64 | 7.0 |

(6) 경제적 종속성의 요약

경제적 종속성에 해당되는 징표는 ‘근로자 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무’, ‘비품·원자재·작업도구 등의 소유관계’, ‘근로제공관계의 계속성과 사용자에게 전속성의 유무와 정도’, ‘이익과 손실에 대한 독자적 기회의 존재여부’, ‘기타 양 당사자의 경제·사회적 조건’ 등으로 구성할 수 있다.

앞서 살펴본 조사결과를 이러한 기준에 따라 재구성할 경우 아래 <표 3- >와 같이 나타낼 수 있다. 이 요약에 따라 각 직종의 경제종속성 정도를 검토해 보면, (1) 경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사의 경우 이론의 여지없이 경제종속성이 강하게 나타남을 볼 수 있다. (2) 다음으로 경제종속성이 높은 그룹은 애니메이터와 간병인 직종으로 볼 수 있으며, (3) 마지막으로 경제종속성 정도가 상대적으로 떨어지는 집단으로 5개의 운송/배송 직종을 들 수 있다.

<표 3-32> 경제종속성 관련 질문에 대한 직종별 지배적 응답 분포

| | 전속성 | 작업수단 소유관계 | 투자의 존재, 규모, 수익예상 | 타인 대체성 | 양자의 경제·사회적 조건 | | |
|-------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------|-----------------------------|-------------|
| | | | | | 계약체결 주도권 | 보수결정 주도권 | 제시업 무거절 가능성 |
| 경기보조원 | 계약상금지(49.6%) 현실적곤란(46.2%) | 사업주소유(93.1%) | 없음(79.2%) | 전혀불가능(93.9%) | 사업주주도(92.7%) | 사업주주도(89.0%) | 거절곤란(90.3%) |
| 텔레마케터 | 계약상금지(79.0%) | 사업주소유(80.4%) | 없음(78.4%) | 전혀불가능(62.7%) 회사승인가능(26.8%) | 사업주주도(78.6%) | 협의결정(48.1%) 사업주주도(29.2%) | 거절곤란(79.0%) |
| 학습지교사 | 계약상금지(73.6%) | 사업주소유(62.3%) | 없음(86.8%) | 전혀불가능(80.4%) | 사업주주도(93.8%) | 사업주주도(95.7%) | 거절곤란(82.4%) |
| 애니메이터 | 계약상금지(38.4%) 현실적곤란(41.0%) | 사업주소유(92.5%) | 없음(100.0%) | 회사승인가능(75.0%) 전혀불가능(22.5%) | 사업주주도(100.0%) | 사업주주도(100.0%) | 거절곤란(77.5%) |
| 레미콘기사 | 계약상금지(82.1%) | 본인소유(92.2%) 사업주허가(67.6%) | 있음(81.5%) 수익차이없음(92.8%) | 전혀불가능(53.4%) 회사승인가능(34.5%) | 사업주주도(89.3%) | 협의결정(72.4%) 사업주주도(24.3%) | 거절곤란(90.1%) |

| | | | | | | | |
|------|--|-----------------------------|-----------------------------|--|---------------|---------------|--------------|
| 덤프기사 | 계약상금지(37.0%) 재량껏가능(31.5%) 현실적곤란(27.8%) | 본인소유(92.5%) 자유사용(51.0%) | 있음(80.4%) 수익차이없음(94.3%) | 재량껏 가능(41.5%) 전혀불가능(34.0%) 회사승인가능(24.5%) | 사업주주도(94.5%) | 사업주주도(78.6%) | 거절곤란(66.7%) |
| 화물기사 | 계약상금지(57.5%) 현실적곤란(23.0%) | 본인소유(82.4%) 자유사용(59.9%) | 있음(84.4%) 수익차이없음(90.2%) | 회사승인가능(39.0%) 전혀불가능(33.0%) 재량껏 가능(28.0%) | 사업주주도(94.1%) | 사업주주도(76.8%) | 거절곤란(73.7%) |
| 택배기사 | 계약상금지(82.6%) | 본인소유(69.6%) 사업주허가(86.4%) | 있음(100.0%) 수익차이없음(95.5%) | 회사승인가능(60.9%) 전혀불가능(26.1%) | 사업주주도(100.0%) | 사업주주도(100.0%) | 거절곤란(100.0%) |
| 퀵서비스 | 계약상금지(43.6%) 현실적곤란(33.8%) | 본인소유(97.3%) 자유사용(98.6%) | 있음(70.1%) 수익차이없음(56.7%) | 전혀불가능(45.5%) 회사승인가능(33.3%) | 사업주주도(61.2%) | 사업주주도(62.7%) | 거절곤란(33.8%) |
| 간병인 | 계약상금지(50.0%) 현실적곤란(35.0%) | 사업주소유(66.7%) | 없음(50.0%) | 전혀불가능(55.0%) | 사업주주도(50.0%) | 사업주주도(52.9%) | 거절곤란(42.1%) |

주: 근로관계의 계속성은 기준 계속기간을 1년으로 삼을 경우 조사대상에 관한 한 모두 해당됨.

(7) 근로자성에 대한 요약

앞서의 사용종속성과 경제종속성에 관한 실태조사 결과를 종합하여 재요약해 보면 아래 <표 3- >와 같다고 볼 수 있다. (1) 사용종속성과 경제종속성을 종합하여 고려했을 때 종속성 정도가 가장 높게 평가될 수 있는 집단은 텔레마케터, 골프장경기보조원, 학습지교사, 간병인 등으로 볼 수 있다. 이들은 사용종속성과 경제종속성의 거의 모든 징표들에서 강한 종속성을 지니고 있다고 평가된다. (2) 그 다음 집단으로는 택배기사, 레미콘기사, 애니메이터 등의 직종을 들 수 있다. 이 집단은 약 절반의 요소들에서 강한 종속성을 지니지만, 나머지 요소들에서는 상대적으로 약한 종속성이 나타나고 있다. (3) 마지막으로 화물, 킷서비스, 덤프기사 등의 직종은 상대적으로 종속성이 약한 집단이라고 볼 수 있다.

그러나 여기서 요약한 결과를 가지고 노동자성 여부를 단정지을 수는 없다. 표본수의 한계 때문이다. 표본이 적을수록 표본의 편이 가능성은 높을 수 있기 때문이다.

또한, 상대적인 순위를 매기는 것과 근로자성에 대한 판단과는 구별되어야 한다. 아래 표에서 보여지듯이 상대적으로 종속성이 약한 집단이라고 하더라도 분명한 사용종속성이 나타나기 때문이다.

<표 3-33> 근로자성에 대한 설문 분석 결과 요약

| | 사용종속 | | | | | | 경제종속 | | | | |
|-------|------|----|----|----------|----|----|------|-------|----------|-----|---------|
| | 시간 | 장소 | 방법 | 지시 감독 주체 | 규정 | 징계 | 전속성 | 작업 수단 | 투자 및 수익성 | 대체성 | 사회경제 조건 |
| 경기보조원 | 강중 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강중 | 강 | 강 | 강 | 강 |
| 텔레마케터 | 강 | 강 | 강 | 중 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강중 |
| 학습지교사 | 중 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강중 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강 |
| 애니메이터 | 강중 | 강 | 강 | 강 | 약 | 중약 | 강중 | 강 | 강 | 강중 | 강 |
| 레미콘기사 | 중 | 강 | 강 | 강 | 강중 | 강 | 강 | 중 | 중 | 강중 | 강중 |
| 덤프기사 | 중 | 강 | 강 | 강중 | 약 | 강 | 중 | 약 | 중 | 약 | 강 |
| 화물기사 | 중 | 강 | 강 | 강중 | 약 | 강 | 강 | 약 | 중 | 중 | 강 |
| 택배기사 | 중 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강 | 중 | 중 | 강중 | 강 |
| 킷서비스 | 중 | 강중 | 강중 | 강 | 강 | 중약 | 강중 | 약 | 중 | 강 | 강중 |
| 간병인 | 강중 | 강 | 강 | 중 | 강 | 강 | 강 | 강 | 강중 | 강 | 강중 |

6) 근로조건 실태

(1) 일자리에서의 근로소득

현재의 일자리에서 얻는 근로소득의 규모를 살펴보면 간병인을 제외하고는 직종별로 큰 차이가 나타나지 않고 있다. 현재 일자리에서의 연평균 근로소득을 월평균으로 환산한 값은 간병인을 제외하고는(82.8만원) 모두 100~200만원 사이이며, 분포상으로도 덤프기사와 택배기사, 간병인을 제외한 7개 직종의 응답자 과반수가 연소득 1,200~2,399만원(월평균 100~199만원) 사이에 분포하고 있다.

반면, 간병인의 87.5%, 덤프기사의 45.0%는 연소득 1,200만원(월소득 100만원) 미만으로 타 직종에 비해 상대적으로 낮은 소득을 얻고 있으며(각각 월평균소득 82.8만원, 143.3만원), 반대로 택배기사들은 56.5%가 연소득 2,400~3,599만원 대로 상대적 고소득을 올리는 것으로 보인다(월평균소득 186.6만원).

<표 3-34> 현재 일자리에서의 평균 근로소득

| 직종별 | 연1,200만원 미만 | | 연1,200~2,399만원 | | 연 2,400~3,599만원 | | 연 3,600만원 이상 | | 월평균 근로소득 | |
|-------|-------------|------|----------------|------|-----------------|------|--------------|------|----------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | 7 | 4.9 | 119 | 83.2 | 17 | 11.9 | | | 157.9 | 141 |
| 텔레마케터 | 19 | 19.2 | 54 | 54.5 | 17 | 17.2 | 9 | 9.1 | 166.0 | 99 |
| 학습지교사 | 19 | 12.2 | 97 | 62.2 | 35 | 22.4 | 5 | 3.2 | 163.6 | 155 |
| 애니메이터 | 5 | 12.5 | 22 | 55.0 | 13 | 32.5 | | | 167.0 | 40 |
| 레미콘기사 | 32 | 19.5 | 107 | 65.2 | 23 | 14.0 | 2 | 1.2 | 150.6 | 163 |
| 덤프기사 | 18 | 45.0 | 16 | 40.0 | 2 | 5.0 | 4 | 10.0 | 143.3 | 40 |
| 화물기사 | 49 | 26.3 | 100 | 53.8 | 24 | 12.9 | 13 | 7.0 | 165.5 | 186 |
| 택배기사 | 3 | 13.0 | 7 | 30.4 | 13 | 56.5 | | | 186.6 | 23 |
| 퀵서비스 | 15 | 34.9 | 27 | 62.8 | 1 | 2.3 | | | 125.9 | 43 |
| 간병인 | 14 | 87.5 | 2 | 12.5 | | | | | 82.8 | 16 |
| 전체 | 181 | 19.9 | 551 | 60.5 | 145 | 15.9 | 33 | 3.6 | 157.6 | 906 |

(2) 비수기와 성수기의 근로소득

특수고용 종사자들의 특징 중의 하나는 상당 직종에서 성수기와 비수기의 소득격차가 뚜렷하게 존재한다는 점이다. 이는 사업주들이 이들과 근로관계가 아닌 노무계약관계를 체결하는 중요한 유인이기도 하다. 즉, 사업주들이 특수고용 종사자들과 비근로계약 관계를 체결하려는 이유 중에는 업종 자체의 수요변동이 큰 비중을 차지하는데, 수요변동의 양상은 장기 추세적으로 업종 자체의 수요가 정체되는 경우도 있지만, 계절적 요인 등으로 인해 주기적으로 수요의 수축과 확장이 반복되는 업종 특성 때문이기도 하다. 예를 들어 레미콘, 덤프 등과 같은 건설운송 부문과 골프장, 애니메이션 등의 업종에서는 겨울에 수요가 감소하며, 학습지산업의 경우 방학 기간에 수요가 위축된다. 한편, 이러한 수요변동의 폭과 기간은 해당 산업의 기업들이 지니는 조직적 능력에 의해 조정될 수 있다. 예를 들어 중소기업보다 전반적인 관리능력과 수요 다변화 능력이 높은 대규모 기업에서 수요변동은 더 잘 조정되어 수요의 평준화가 이루어질 수 있다.

(1) 비수기 월평균 근로소득의 응답결과를 보면, 간병인 응답자 77.8%가 100만원 미만의 소득을 올리고 있으며 평균값도 56.7만원으로 다른 직종들에 비해 현저하게 낮다. 그 뒤를 이어 경기보조원 77.0%(평균값도 66.1만원), 레미콘기사 64.9%(평균값 80.6만원), 덤프기사 61.1%(평균값 73.9만원), 애니메이터 59.0%(평균값 77.1만원) 등이 비수기에 100만원 미만을 소득을 얻으며 평균소득액도 모두 100만원 미만이다.

반면, 학습지교사의 76.3%(평균값 148.4만원), 킷서비스배달원의 74.5%(평균값 129.7만원), 택배기사의 57.9%(평균값 175.8만원), 화물기사의 55.8%(평균값 131.9만원), 텔레마케터의 54.2%(평균값 148.7만원) 등은 100~199만원 사이의 소득을 얻고 있으며, 평균소득액도 모두 120~180만원 사이이다.

(2) 성수기의 근로소득은 대부분의 직종들에서 비수기와 현격한 차이를 보이고 있다. 소득수준이 주로 100~199만원 사이에 분포하는 경우는 텔레마케터의 41.1%(평균값은 214.7만원), 학습지교사의 61.9%(평균값은 171.5만원), 애니메이터의 46.2%(평균값은 193.3만원), 레미콘기사의 54.2%(평균 182.4만원), 덤프기사의 39.5%(평균값은 183.3만원), 화물기사의 55.0%(평균값은 217.9만원), 킷서비스배달원의 51.1%(평균값 168.4만원), 간병인의 44.5%(평균값은 107.8만원) 등이다.

반면 간병인의 경우는 약 절반 가량이 성수기에도 100만원이 미치지 못하는 소득을 얻고 있다. 반대로 골프장경기보조원의 72.3%(평균값 207.7만원), 택배기사의 63.2%(평균값 212.1만원)은 성수기에 200~299만원 사이의 소득을 올리고 있다.

(3) 다음으로 비수기의 소득 수준을 월평균 근로소득과 비교해보면, 텔레마케터, 학습지교사, 화물기사, 택배기사, 쿼서서비스배달원, 간병인 등의 직종에서는 비수기와 월평균 소득 수준 간의 격차가 50만원 이내이며 그 비율은 비수기 소득이 평균 소득의 63~93%를 차지하고 있다. 반면, 경기보조원, 애니메이터, 레미콘기사, 덤프기사 등의 직종에서는 비수기 소득과 평균 소득 간의 격차가 100만원을 넘는 비율이 대체로 과반수를 이루고 있다. 이들의 경우 평균 소득 대비 비수기 소득의 비중은 42~56% 사이에 머물고 있다.

(4) 마지막으로 각 직종의 비수기 지속기간을 보면, 3~4개월인 경우가 지배적이며, 평균 지속기간은 경기보조원(3.7개월)과 애니메이터(3.6개월)이 길고, 텔레마케터(2.3개월)와 학습지교사(2.8개월)은 상대적으로 짧다. 전체적으로는 비수기 지속기간이 약 3.1개월로 나타나고 있다. 그러나 조사에서는 운송/배달 직종의 비수기 지속기간을 조사하지 못한 한계를 지남에 유의할 필요가 있다.

<표 3-35> 비수기-성수기간 근로소득, 소득격차, 지속기간

| 비수기 근로소득 | | | | | | | | | | |
|----------|------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------|---------|------|-----------|-----|
| 직종별 | 100만원미만 | | 100~199만원 | | 200~299만원 | | 300만원이상 | | 비수기 월평균소득 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | 104 | 77.0 | 30 | 22.2 | 1 | 0.7 | | | 66.1 | 133 |
| 텔레마케터 | 17 | 23.6 | 39 | 54.2 | 8 | 11.1 | 8 | 11.1 | 148.7 | 72 |
| 학습지교사 | 10 | 10.3 | 74 | 76.3 | 10 | 10.3 | 3 | 3.1 | 148.4 | 97 |
| 애니메이터 | 23 | 59.0 | 16 | 41.0 | | | | | 77.1 | 39 |
| 레미콘기사 | 100 | 64.9 | 53 | 34.4 | | | 1 | 0.6 | 80.6 | 153 |
| 덤프기사 | 22 | 61.1 | 13 | 36.1 | | | 1 | 2.8 | 73.9 | 36 |
| 화물기사 | 49 | 31.4 | 87 | 55.8 | 13 | 8.3 | 7 | 4.5 | 131.9 | 156 |
| 택배기사 | 2 | 10.5 | 11 | 57.9 | 6 | 31.6 | | | 175.8 | 19 |
| 쿼서서비스 | 6 | 12.8 | 35 | 74.5 | 4 | 8.5 | 2 | 4.3 | 129.7 | 47 |
| 간병인 | 7 | 77.8 | 2 | 22.2 | | | | | 56.7 | 9 |
| 전체 | 340 | 44.5 | 360 | 47.1 | 42 | 5.5 | 22 | 2.9 | 108.3 | 761 |

| 성수기 근로소득 | | | | | | | | | | |
|----------|---------|-----|-----------|------|-----------|------|---------|------|-----------|-----|
| 직종별 | 100만원미만 | | 100~199만원 | | 200~299만원 | | 300만원이상 | | 성수기 월평균소득 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | 1 | 0.7 | 31 | 22.0 | 102 | 72.3 | 7 | 5.0 | 207.7 | 139 |
| 텔레마케터 | 7 | 9.6 | 30 | 41.1 | 20 | 27.4 | 16 | 21.9 | 214.7 | 73 |
| 학습지교사 | 7 | 7.2 | 60 | 61.9 | 24 | 24.7 | 6 | 6.2 | 171.5 | 97 |
| 애니메이터 | | | 18 | 46.2 | 16 | 41.0 | 5 | 12.8 | 193.3 | 39 |
| 레미콘기사 | 2 | 1.3 | 83 | 54.2 | 55 | 35.9 | 13 | 8.5 | 182.4 | 153 |

| | | | | | | | | | | |
|------|----|------|-----|------|-----|------|----|------|-------|-----|
| 덤프기사 | 4 | 9.3 | 17 | 39.5 | 17 | 39.5 | 5 | 11.6 | 183.3 | 43 |
| 화물기사 | 13 | 8.1 | 88 | 55.0 | 37 | 23.1 | 22 | 13.8 | 217.9 | 160 |
| 택배기사 | | | 7 | 36.8 | 12 | 63.2 | | | 212.1 | 19 |
| 퀵서비스 | 2 | 4.4 | 23 | 51.1 | 17 | 37.8 | 3 | 6.7 | 168.4 | 45 |
| 간병인 | 4 | 44.4 | 4 | 44.4 | 1 | 11.1 | | | 107.8 | 9 |
| 전체 | 40 | 5.1 | 361 | 46.3 | 301 | 38.6 | 77 | 9.9 | 195.6 | 777 |

평균 근로소득 대비 비수기 근로소득간 격차(비수기 근로소득/평균 근로소득)

| 직종별 | 50만원 미만 | | 50~99만원 | | 100만원 이상 | | 평균 대비 비수기 소득 | |
|-------|---------|------|---------|------|----------|------|--------------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | % | N |
| 경기보조원 | 9 | 6.7 | 13 | 9.6 | 113 | 83.7 | 42.2 | 131 |
| 텔레마케터 | 33 | 45.8 | 18 | 25.0 | 21 | 29.2 | 81.7 | 71 |
| 학습지교사 | 84 | 86.6 | 12 | 12.4 | 1 | 1.0 | 91.3 | 95 |
| 애니메이터 | 5 | 12.8 | 3 | 7.7 | 31 | 79.5 | 45.8 | 39 |
| 레미콘기사 | 10 | 6.6 | 66 | 43.7 | 75 | 49.7 | 55.3 | 151 |
| 덤프기사 | 3 | 8.3 | 10 | 27.8 | 23 | 63.9 | 55.7 | 34 |
| 화물기사 | 65 | 41.9 | 51 | 32.9 | 39 | 25.2 | 82.6 | 153 |
| 택배기사 | 13 | 68.4 | 3 | 15.8 | 3 | 15.8 | 92.4 | 19 |
| 퀵서비스 | 20 | 45.5 | 19 | 43.2 | 5 | 11.4 | 89.4 | 33 |
| 간병인 | 3 | 42.9 | 3 | 42.9 | 1 | 14.3 | 63.2 | 9 |
| 전체 | 245 | 32.5 | 198 | 26.2 | 312 | 41.3 | 68.0 | 735 |

비수기 지속기간

| 직종별 | 0개월 | | 1~2개월 | | 3~4개월 | | 5개월이상 | | 비수기 지속기간 평균 | |
|-------|-----|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | | | 13 | 9.2 | 112 | 79.4 | 16 | 11.3 | 3.7 | 141 |
| 텔레마케터 | 11 | 10.2 | 37 | 34.3 | 45 | 41.7 | 15 | 13.9 | 2.3 | 108 |
| 학습지교사 | 3 | 2.8 | 38 | 35.5 | 55 | 51.4 | 11 | 10.3 | 2.8 | 106 |
| 애니메이터 | | | 8 | 20.5 | 23 | 59.0 | 8 | 20.5 | 3.6 | 39 |
| 간병인 | | | 6 | 40.0 | 8 | 53.3 | 1 | 6.7 | 3.1 | 15 |
| 전체 | 14 | 3.4 | 102 | 24.9 | 243 | 59.3 | 51 | 12.4 | 3.1 | 409 |

(3) 특수고용 종사자와 관련 산업 상용직 종사자 간의 근로소득 비교

각 직종의 특수고용직 종사자 근로소득을 관련 산업의 상용직 근로자 임금소득과 비교해 보면, 이들의 소득 수준과 안정성 정도를 가늠할 수 있다.

아래 <표 3- >는 위의 각 직종 특수고용직 종사자 근로소득과 노동부에서 발간하는 매월노동통계보고서(2005년 각월호) 상의 관련 산업 상용직 근로자 임금소득을 비교한 것이다.

월 평균 소득 수준을 보면, 모든 직종의 특수고용직 종사자 근로소득이 상용직 근로자의 소득에 비해 현저히 낮은 것을 볼 수 있으며, 특히 간병인의 경우는 상용직 근로자 임금의 40%에도 미치지 못하고 있다.

비수기 소득과 성수기 소득 수준을 살펴보면, 비수기 소득에서의 격차가 성수기 소득에서의 격차에 비해 훨씬 벌어지는 것을 볼 수 있는데, 이는 결국 비수기의 현저한 저소득이 상용직 근로자와의 임금격차에 상당히 영향을 미침을 의미한다.

마지막으로 '성수기 대비 비수기 소득의 비중'과 '월평균 소득 대비 비수기 소득의 비중'의 차이를 살펴보면, 텔레마케터, 학습지교사, 택배기사, 쿼서서비스배달원 등을 제외한 직종들에서 상용직 근로자에 비해 소득 격차가 크게 벌어짐을 볼 수 있다.

종합해 보면, 특수고용직 종사자들의 근로소득은 관련 산업의 상용직 종사자들에 비해 그 수준과 안정성이 현저히 낮다. 소득 수준만을 놓고 보면 이들의 근로소득은 비정규직의 근로소득 수준과 유사하다고 할 수 있지만, 소득의 안정성 측면에서는 계절적 혹은 기타 사유에 의한 제품/서비스 수요 변동의 부담을 고스란히 안게됨으로써 비정규직 근로자들에 비해서도 훨씬 불안정한 상태에 있다고 할 수 있을 것이다.

<표 3-36> 특수고용직과 관련산업 상용직 근로자 평균, 비-성수기 소득 및 소득격차

| 특수고용직 종사자의 월평균 및 비-성수기 소득 수준, 격차(2006.9~10월) | | | | | |
|--|------------|------------|------------|--------------|--------------|
| 직종별 | ①월 평균소득 | ②비수기 소득 | ③성수기 소득 | ④비수기/ 성수기 | ⑤비수기/ 월평균 |
| 경기보조원 | 158 | 66 | 208 | 31.8 | 42.2 |
| 텔레마케터 | 166 | 149 | 215 | 69.3 | 81.7 |
| 학습지교사 | 164 | 148 | 172 | 86.5 | 91.3 |
| 애니메이터 | 167 | 77 | 193 | 39.9 | 45.8 |
| 레미콘기사 | 151 | 81 | 182 | 44.2 | 55.3 |
| 덤프기사 | 143 | 74 | 183 | 40.3 | 55.7 |

| | | | | | |
|------|-----|-----|-----|------|------|
| 화물기사 | 165 | 132 | 218 | 60.5 | 82.6 |
| 택배기사 | 187 | 176 | 212 | 82.9 | 92.4 |
| 퀵서비스 | 126 | 130 | 168 | 77.0 | 89.4 |
| 간병인 | 83 | 57 | 108 | 52.6 | 63.2 |
| 전체 | 158 | 108 | 196 | 55.4 | 68.0 |

특수고용직 관련 산업 상용직 근로자 월평균, 비-성수기 소득 수준, 격차(2005)

| 산업별 | ⑥월 평균임금 (만원) | ⑦비수기 (3월) 평균임금 (만원) | ⑧성수기 (3월) 평균임금 (만원) | ⑨비수기/ 성수기 (%) | ⑩비수기/ 월평균 (%) |
|---------------|--------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|---------------------|
| 전산업 | 231 | 292 | 233 | 78.9 | 98.7 |
| 건설업 | 218 | 267 | 237 | 81.7 | 92.0 |
| 운수업 | 191 | 236 | 212 | 80.8 | 90.0 |
| 통신업 | 294 | 452 | 381 | 65.2 | 77.3 |
| 금융업 | 329 | 471 | 385 | 69.7 | 85.3 |
| 교육서비스업 | 293 | 327 | 305 | 89.6 | 95.9 |
| 보건 및 사회복지업 | 222 | 264 | 240 | 84.3 | 92.6 |
| 오락,문화,운동 서비스업 | 251 | 338 | 284 | 74.1 | 88.2 |

특수고용직 종사자와 관련 산업 상용직 근로자 간 소득 비교(단위: %)

| 비교 | ①/⑥ | ②/⑦ | ③/⑧ | ④ - ⑨ | ⑤ - ⑩ |
|-----------------|------|------|-------|-------|-------|
| 골프장/오락문화운동서비스 | 63.0 | 19.5 | 73.1 | -42.3 | -46.0 |
| 텔레마케터/통신업 | 56.4 | 32.9 | 56.4 | 4.1 | 4.4 |
| 학습지교사/교육서비스업 | 55.9 | 45.4 | 56.2 | -3.1 | -4.6 |
| 애니메이터/오락문화운동서비스 | 66.6 | 22.8 | 68.0 | -34.2 | -42.4 |
| 레미콘/건설업 | 69.0 | 30.2 | 76.9 | -37.6 | -36.6 |
| 덤프/건설업 | 65.6 | 27.7 | 77.2 | -41.4 | -36.3 |
| 화물/운수업 | 86.7 | 55.8 | 102.8 | -20.3 | -7.4 |
| 택배/운수업 | 97.7 | 74.4 | 100.0 | 1.1 | 0.4 |
| 퀵서비스/운수업 | 65.9 | 54.9 | 79.4 | -3.8 | -0.6 |
| 간병인/보건 및 사회복지 | 37.2 | 21.5 | 44.9 | -31.7 | -29.4 |
| 전체/전산업 | 68.4 | 37.1 | 83.8 | -23.5 | -30.8 |

주: 상용직 근로자 임금자료는 노동부(2005), 매월노동통계조사보고서 각월호(통계청 <http://kosis.nso.go.kr>)에서 인용.

(4) 근로시간

특수고용직 종사자들의 소득 불안정성은 이들의 근로시간이 수요변동에 따라 변동한다는 사실에서 비롯된다.

이들의 주 평균 근로시간은 직종별로 차이가 크데, 텔레마케터가 가장 짧은 44시간인데 반해 간병인은 무려 85.3시간동안 일하고 있다. 전 직종의 평균 근로시간은 60시간을 상회하고 있다.

직종별로 근로시간대를 보면 경기보조원과 텔레마케터의 경우 다수의 종사자들이 30~49시간 사이의 근로를 하고 있으며, 학습지교사의 경우 50~69시간 사이의 근로를 하는 비중이 가장 높다. 그러나 이들의 평균근로시간은 47.8시간으로 비교적 짧은 축에 든다. 근로시간이 긴 축에 드는 직종은 간병인(85.3시간), 레미콘기사(78.0시간), 애니메이터(70.5시간), 화물기사(69.6%), 택배기사(64.1시간) 등의 순으로 나타났다.

한편, 앞서의 비-성수기별 임금 차이에서와 같이 근로시간의 차이가 상당히 크데, 특히 애니메이터(60.4시간), 골프장경기보조원(40.8시간), 덤프기사(31.1시간), 레미콘기사(22.1시간) 등의 경우가 비-성수기별 근로시간 차이가 크고, 텔레마케터(4.1시간), 쿼서비스배달원(5.7시간), 학습지교사(7.4시간), 택배기사(8.8시간) 등의 순서로 근로시간 차이가 적다.

<표 3-37> 직종별 주평균, 비수기, 성수기 근로시간

| 주평균 근로시간 | | | | | | | | | | |
|----------|--------|------|---------|------|---------|------|--------|------|------|-----|
| 직종별 | 30시간미만 | | 30~49시간 | | 50~69시간 | | 70시간이상 | | 평균시간 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | 14 | 10.7 | 57 | 43.5 | 42 | 32.1 | 18 | 13.7 | 57.0 | 141 |
| 텔레마케터 | 14 | 14.4 | 60 | 61.9 | 23 | 23.7 | | | 44.0 | 108 |
| 학습지교사 | 27 | 16.6 | 38 | 23.3 | 91 | 55.8 | 7 | 4.3 | 47.8 | 106 |
| 애니메이터 | | | | | 9 | 22.5 | 31 | 77.5 | 70.5 | 39 |
| 레미콘기사 | 32 | 19.5 | | | 19 | 11.6 | 113 | 68.9 | 78.0 | 15 |
| 덤프기사 | 7 | 16.3 | 10 | 23.3 | 16 | 37.2 | 10 | 23.3 | 55.7 | 409 |
| 화물기사 | 32 | 19.6 | 4 | 2.5 | 27 | 16.6 | 100 | 61.3 | 69.6 | 156 |
| 택배기사 | 5 | 25.0 | | | 2 | 10.0 | 13 | 65.0 | 64.1 | 20 |
| 쿼서비스 | | | 5 | 7.9 | 41 | 65.1 | 17 | 27.0 | 61.3 | 63 |
| 간병인 | 8 | 44.4 | 1 | 5.6 | | | 9 | 50.0 | 85.3 | 18 |
| 전체 | 139 | 15.4 | 175 | 19.4 | 270 | 29.9 | 318 | 35.3 | 60.5 | 877 |

| 비수기 주평균 근로시간 | | | | | | | | | | |
|--------------|--------|------|---------|------|---------|------|--------|---|------|-----|
| 직종별 | 30시간미만 | | 30~49시간 | | 50~69시간 | | 70시간이상 | | 평균시간 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | 89 | 77.4 | 13 | 11.3 | 13 | 11.3 | | | 23.3 | 110 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|------|-----|
| 텔레마케터 | 17 | 25.0 | 35 | 51.5 | 16 | 23.5 | | | 43.0 | 67 |
| 학습지교사 | 9 | 14.5 | 32 | 51.6 | 21 | 33.9 | | | 44.3 | 61 |
| 애니메이터 | 13 | 33.3 | 20 | 51.3 | 6 | 15.4 | | | 27.7 | 39 |
| 레미콘기사 | 47 | 30.1 | 21 | 13.5 | 43 | 27.6 | 45 | 28.8 | 57.0 | 151 |
| 덤프기사 | 19 | 54.3 | 11 | 31.4 | 1 | 2.9 | 4 | 11.4 | 32.3 | 35 |
| 화물기사 | 29 | 21.2 | 15 | 10.9 | 39 | 28.5 | 54 | 39.4 | 57.3 | 134 |
| 택배기사 | 9 | 56.3 | | | 4 | 25.0 | 3 | 18.8 | 38.8 | 16 |
| 퀵서비스 | | | 9 | 18.4 | 28 | 57.1 | 12 | 24.5 | 57.7 | 46 |
| 간병인 | | | | | | | | | | |
| 전체 | 232 | 34.3 | 156 | 23.0 | 171 | 25.3 | 118 | 17.4 | 45.5 | 662 |

성수기 주평균 근로시간

| 직종별 | 30시간미만 | | 30~49시간 | | 50~69시간 | | 70시간이상 | | 평균시간 | |
|-------|--------|------|---------|------|---------|------|--------|-------|------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | N |
| 경기보조원 | 15 | 12.7 | 14 | 11.9 | 34 | 28.8 | 55 | 46.6 | 63.5 | 113 |
| 텔레마케터 | 14 | 20.9 | 29 | 43.3 | 24 | 35.8 | | | 47.0 | 67 |
| 학습지교사 | 7 | 11.3 | 14 | 22.6 | 37 | 59.7 | 4 | 6.5 | 51.7 | 61 |
| 애니메이터 | | | | | | | 39 | 100.0 | 88.2 | 39 |
| 레미콘기사 | 48 | 30.8 | | | 2 | 1.3 | 106 | 67.9 | 79.1 | 151 |
| 덤프기사 | 5 | 12.2 | 4 | 9.8 | 17 | 41.5 | 15 | 36.6 | 61.5 | 40 |
| 화물기사 | 28 | 18.9 | | | 17 | 11.5 | 103 | 69.6 | 78.8 | 145 |
| 택배기사 | 9 | 52.9 | | | | | 8 | 47.1 | 52.9 | 17 |
| 퀵서비스 | | | 2 | 4.1 | 32 | 65.3 | 15 | 30.6 | 63.4 | 49 |
| 간병인 | | | | | | | | | | |
| 전체 | 126 | 18.1 | 63 | 9.0 | 163 | 23.4 | 345 | 49.5 | 68.6 | 682 |

비수기-성수기간 근로시간 차이

| 직종별 | 20시간미만 | | 20~39시간 | | 40시간이상 | | 근로시간 차이 | |
|-------|--------|------|---------|------|--------|------|---------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 평균값 | % |
| 경기보조원 | 6 | 5.5 | 35 | 32.1 | 68 | 62.4 | 40.8 | 109 |
| 텔레마케터 | 65 | 97.0 | 2 | 3.0 | | | 4.1 | 67 |
| 학습지교사 | 54 | 88.5 | 5 | 8.2 | 2 | 3.3 | 7.4 | 61 |
| 애니메이터 | | | 7 | 17.9 | 32 | 82.1 | 60.4 | 39 |
| 레미콘기사 | 72 | 47.7 | 48 | 31.8 | 31 | 20.5 | 22.1 | 151 |
| 덤프기사 | 6 | 17.1 | 10 | 28.6 | 19 | 54.3 | 31.1 | 35 |
| 화물기사 | 68 | 50.7 | 39 | 29.1 | 27 | 20.1 | 18.8 | 134 |
| 택배기사 | 13 | 81.3 | 2 | 12.5 | 1 | 6.3 | 8.8 | 16 |
| 퀵서비스 | 43 | 87.8 | 6 | 12.2 | | | 5.7 | 49 |
| 간병인 | | | | | | | | |
| 전체 | 327 | 49.5 | 154 | 23.3 | 180 | 27.2 | 22.5 | 661 |

(5) 비수기 생활대책

앞서 살펴보았듯이 특수고용직 관련 업종의 상당수가 뚜렷한 비수기와 성수기의 존재 때문에 생활상의 불안정성이 높다. 그렇다면 이에 대해 사업주나 종사자 자신은 어떤 대책을 취하고 있는 지 살펴볼 필요가 있다.

우선, 사업주의 경우 비수기에 거의 아무런 대책을 취하지 않은 채 출근이나 대기 상태로 특수고용직 종사자들을 운용하는 것을 알 수 있다. 심지어 택배나 학습지 같은 업종에서는 비수기에 계약해지가 빈번하게 벌어지고 있다.

예외적으로 텔레마케터의 경우 휴업수당을 지불하거나 다른 일거리를 제공하는 등의 조치가 취해지고 있다. 이는 이 직종의 일부가 근로계약을 체결하여 일하고 있거나 준근로계약에 가까운 근로조건이 제공되는 사정과 관련이 있다.

<표 3-38> 비수기 사업주의 생계지원 대책

| 직종별 | 휴업수당 지불 | | 생계보조금 지급 | | 다른 일거리 알선 | | 다른 일거리 목인 | | 시간단축/ 휴직처리 | |
|----------|------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | | | 4 | 3.1 | | | 10 | 7.7 | 4 | 3.1 |
| 텔레마케터 | 48 | 38.1 | 18 | 14.3 | 23 | 18.3 | 13 | 10.3 | 10 | 7.9 |
| 학습지교사 | | | | | 1 | 0.8 | 9 | 7.1 | 7 | 5.6 |
| 애니메이터 | | | | | | | | | | |
| 레미콘기사 | | | 7 | 3.9 | | | | | 8 | 4.4 |
| 덤프기사 | | | | | 1 | 1.8 | 10 | 17.9 | 3 | 5.4 |
| 화물기사 | | | 1 | 0.5 | 11 | 5.2 | 25 | 11.7 | 1 | 0.5 |
| 택배기사 | | | | | | | | | 1 | 4.3 |
| 퀵서비스배송원 | | | 1 | 1.4 | 2 | 2.9 | 12 | 17.1 | 4 | 5.7 |
| 간병인 | 1 | 5.6 | | | 2 | 11.1 | 2 | 11.1 | 1 | 5.6 |
| 전체 | 49 | 5.2 | 31 | 3.3 | 40 | 4.2 | 81 | 8.6 | 39 | 4.1 |
| 직종별 | 가불제공 | | 별조치없음 | | 계약해지 | | 기타 | | | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | | |
| 골프장경기보조원 | | | 106 | 81.5 | 4 | 3.1 | 2 | 1.5 | | |
| 텔레마케터 | 1 | 0.8 | 3 | 2.4 | 4 | 3.2 | 6 | 4.8 | | |
| 학습지교사 | | | 75 | 59.5 | 29 | 23.0 | 5 | 4.0 | | |
| 애니메이터 | | | 1 | 100.0 | | | | | | |
| 레미콘기사 | 2 | 1.1 | 159 | 87.8 | 2 | 1.1 | 3 | 1.7 | | |
| 덤프기사 | | | 41 | 73.2 | | | 1 | 1.8 | | |
| 화물기사 | 1 | 0.5 | 164 | 77.0 | 5 | 2.3 | 5 | 2.3 | | |
| 택배기사 | | | 9 | 39.1 | 13 | 56.5 | | | | |
| 퀵서비스배송원 | | | 49 | 70.0 | 1 | 1.4 | 1 | 1.4 | | |
| 간병인 | | | 5 | 27.8 | | | 7 | 38.9 | | |
| 전체 | 4 | 0.4 | 612 | 64.8 | 58 | 6.1 | 30 | 3.2 | | |

한편, 종사자 자신은 비수기 생활대책을 어떻게 세우고 있는 지 살펴보면, 대체로, 성수기에 마련한 저축을 찾아 생활하거나, 빚을 내어 생활하거나, 다른 일거리나 부업을 찾아서 생활하는 등의 방식으로 비수기를 견디고 있다.

특히 애니메이터들의 경우 빚을 내어 생활하는 경우가 전체의 73.3%에 달하여 애니메이션 업종의 일자리 전체가 '불량 일자리(undecent work)'가 아닌가의 의심을 들게 할 정도이다. 애니메이터의 실태는 면접조사를 통해서도 확인된 바 있다.

<표 3-39> 비수기 생활대책

| 직종별 | 배우자 수입에 의존 | | 다른 일거리나 부업 탐색 | | 저축을 찾아 생활 | | 빚을 내어 생활 | | 기타 | |
|----------|------------|------|---------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 34 | 23.6 | 11 | 7.6 | 53 | 36.8 | 42 | 29.2 | 4 | 2.8 |
| 텔레마케터 | 26 | 17.4 | 60 | 40.3 | 44 | 29.5 | 19 | 12.8 | | |
| 학습지교사 | 32 | 26.2 | 15 | 12.3 | 45 | 36.9 | 28 | 23.0 | 2 | 1.6 |
| 애니메이터 | | | 8 | 26.7 | | | 22 | 73.3 | | |
| 간병인 | 5 | 25.0 | 6 | 30.0 | 1 | 5.0 | 6 | 30.0 | 2 | 10.0 |
| 전체 | 97 | 20.9 | 100 | 21.5 | 143 | 30.8 | 117 | 25.2 | 8 | 1.7 |

(6) 업무상 재해 발생시 처리방법

특수고용 종사자들에게는 산업재해보상보험이 적용되지 않기 때문에 업무상 재해 발생시 계약 당사자인 업체와 종사자들이 그 부담을 지게 된다. 교통사고나 업무상 재해 발생시 그 부담을 누가 지게 되는지 물어본 결과, 모든 직종에서 '본인이 전적으로 비용을 부담한다'는 응답이 압도적인 수를 차지하였다.

반면, 텔레마케터, 경기보조원, 학습지교사 등에서는 비용부담이 상대적으로 분산되어 있었는데, 예를 들어 텔레마케터의 경우 '회사가 전적으로 비용을 부담한다'는 응답이 27.1%였고 '본인과 회사가 반반 부담한다'는 응답도 17.4%가 되었다. 경기보조원과 학습지 교사의 경우는 '본인이 대부분을 부담하고 회사가 약간 보조한다'는 응답이 약 20%씩 되었다.

<표 3-40> 사고, 업무상 재해 발생시 처리방법

| 직종별 | 본인이 전적으로 비용부담 | | 회사가 전적으로 비용부담 | | 본인과 회사가 반반 부담 | | 본인이 대부분 부담하고 회사가 약간 보조 | | 회사가 대부분 부담하고 본인이 약간 보조 | |
|-------|---------------|-------|---------------|------|---------------|------|------------------------|------|------------------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 77 | 53.1 | 9 | 6.2 | 9 | 6.2 | 29 | 20.0 | 21 | 14.5 |
| 텔레마케터 | 78 | 50.3 | 42 | 27.1 | 27 | 17.4 | 3 | 1.9 | 5 | 3.2 |
| 학습지교사 | 104 | 68.9 | 4 | 2.6 | 7 | 4.6 | 31 | 20.5 | 5 | 3.3 |
| 애니메이터 | 39 | 100.0 | | | | | | | | |
| 레미콘기사 | 178 | 98.9 | 1 | 0.6 | | | | | 1 | 0.6 |
| 덤프기사 | 55 | 98.2 | | | | | 1 | 1.8 | | |
| 화물기사 | 202 | 98.5 | 1 | 0.5 | | | 2 | 1.0 | | |
| 택배기사 | 23 | 100.0 | | | | | | | | |
| 퀵서비스 | 69 | 93.2 | 1 | 1.4 | 2 | 2.7 | 2 | 2.7 | | |
| 간병인 | 19 | 100.0 | | | | | | | | |
| 전체 | 844 | 80.6 | 58 | 5.5 | 45 | 4.3 | 68 | 6.5 | 32 | 3.1 |

7) 사회적 권리의 보호 실태

(1) 모성보호와 성평등

① 모성보호

모성보호와 관련해서는 '임신이나 출산 예정시 위험한 업무를 회피하도록 하거나 업무량을 경감해 주는 배려 조치가 있는 지 여부', '유급 출산 휴가가 제공되는 지 여부', '임신, 출산시 일자리(계약)가 유지되는 지 여부' 등을 물어보았다. 이 질문은 남성이 대부분인 운송/배송 관련 직종에는 생략하였다.

먼저 '임신이나 출산 예정시 위험한 업무를 회피하도록 하거나 업무량을 경감해 주는 배려 조치가 있는 지 여부'에 대해서는 텔레마케터를 제외한 여타의 직종에서는 배려조치가 없는 편이라는 응답이 우세하였다. 텔레마케터의 경우는 50.2% 정도가 배려조치가 있는 편이라고 응답하였다.

<표 3-41> 임신이나 출산 예정시 위험 업무 회피/업무량 경감 배려 여부

| 직종별 | 그린 편 | | 아닌 편 | |
|----------|------|------|------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 37 | 25.2 | 109 | 74.1 |
| 텔레마케터 | 78 | 50.6 | 76 | 49.4 |
| 학습지교사 | 55 | 36.7 | 93 | 62.0 |
| 애니메이터 | 6 | 42.9 | 8 | 57.1 |
| 간병인 | 2 | 25.0 | 6 | 75.0 |
| 전체 | 178 | 37.6 | 292 | 61.7 |

다음으로 유급출산 휴가가 지급되는지 여부에 대해서 물어보았는데, 텔레마케터 직종에서 23.9%의 응답자가 유급휴가가 제공된다고 답했을 뿐, 나머지 직종에서는 거의 유급 출산휴가가 없는 것으로 나타났다. 경기보조원과 학습지교사의 경우에는 무급휴가가 주로 제공되는 것으로 나타났으며, 텔레마케터(56.3%), 애니메이터(100.0%), 간병인(85.7%) 등의 직종에서는 아예 출산휴가 제도 자체가 없는 것으로 나타났다.

한편, 유급이든 무급이든 출산휴가가 있는 경우 그 기간은 경기보조원이 평균 44.5주, 텔레마케터가 8.4주, 학습지교사가 32.6주였다. 마지막으로 유급휴가가 지급되는 경우 급여액은 텔레마케터만 응답하였는데, 평균 49.4만원이었다.

<표 3-42> 유급 출산휴가 제공 여부, 휴가기간, 급여액

| | 직종별 | 유급휴가 제공 | | 무급휴가 제공 | | 출산휴가 없음 | |
|---------------------------|---------------|-------------|---------|-------------|-------------|-----------|--------------|
| | | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| (1) 유급출산 휴가 제공여부 | 경기보조원 | 2 | 1.4 | 138 | 97.9 | 1 | 0.7 |
| | 텔레마케터 | 34 | 23.9 | 28 | 19.7 | 80 | 56.3 |
| | 학습지교사 | 1 | 0.6 | 80 | 51.6 | 74 | 47.7 |
| | 애니메이터 | | | | | 21 | 100.0 |
| | 간병인 | | | 1 | 14.3 | 6 | 85.7 |
| | 전체 | 37 | 7.9 | 247 | 53.0 | 182 | 39.1 |
| (2) 출산휴가 기간 | 직종별 | 12주미만 | 12~23주 | 24~35주 | 36주이상 | 평균(주) | N |
| | 경기보조원 | 0.8 | | 14.4 | 84.7 | 44.5 | 118 |
| | 텔레마케터 | 67.4 | 30.4 | | 2.2 | 8.4 | 46 |
| | 학습지교사 | 3.4 | 24.1 | 65.5 | 6.9 | 32.6 | 193 |
| | (3)유급출 산휴가 | 직종별 | 50만원미만 | 50~99만원 | 100만원이상 | - | 평균(만원) |
| 텔레마케터 | 21(56.8) | 10(27.0) | 6(16.2) | - | 49.4 | 37 | |

마지막으로 임신이나 출산시 일자리가 계속 유지되는지를 물어본 결과, 텔레마케터(57.7%)와 학습지교사(59.0%)는 '보통 계약해지된다'는 응답이 과반수를 넘은 반면, 경기보조원은 90.8%가 '원직복귀한다'고 응답하였다. '임신, 출산을 이유로 한 계약해지 사례 존재 여부'에 대한 응답결과에서도 경기보조원은 '없다'는 응답이 우세하고(57.7%), 텔레마케터(51.3%), 학습지교사(45.6%), 애니메이터(75.0%) 등에서는 '가끔 있다'는 응답이 지배적이었다. 한편, 텔레마케터와 학습지 교사의 경우에는 '계약해지 사례가 자주 있다'는 응답도 적지 않았다.

<표 3-43> 임신, 출산시의 일자리 유지 여부

| | 직종별 | 보통 계약해지 | | 원직 복귀 | | 기타 | |
|------------------------------------|-------|-----------|-------------|------------|-------------|-----------|-------------|
| | | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| (1) 임신이나 출산시 일자리 유지 여부 | 경기보조원 | 11 | 7.7 | 129 | 90.8 | 2 | 1.4 |
| | 텔레마케터 | 82 | 57.7 | 56 | 39.4 | 4 | 2.8 |
| | 학습지교사 | 85 | 59.0 | 48 | 33.3 | 11 | 7.6 |
| | 애니메이터 | | | 5 | 35.7 | 9 | 64.3 |
| | 간병인 | 2 | 40.0 | 2 | 40.0 | 1 | 20.0 |
| | 전체 | 180 | 40.3 | 240 | 53.7 | 27 | 6.0 |
| (2) 임신, 출산을 이유로 한 계약해지 사례 | 직종별 | 자주 있음 | | 가끔 있음 | | 없음 | |
| | | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| | 경기보조원 | 14 | 13.5 | 30 | 28.8 | 60 | 57.7 |
| | 텔레마케터 | 28 | 24.8 | 58 | 51.3 | 26 | 23.0 |
| | 학습지교사 | 26 | 32.9 | 36 | 45.6 | 17 | 21.5 |
| | 애니메이터 | | | 12 | 75.0 | 4 | 25.0 |
| 전체 | 68 | 21.8 | 136 | 43.6 | 107 | 34.3 | |

② 성평등

일자리에에서의 성희롱과 차별의 실태를 파악하기 위해 4개의 여성 중심 직종에 대해 '관리자의 성희롱이나 성폭력의 정도', '고객의 성희롱이나 폭력의 정도', '일상에서의 여성비하', '채용, 근로관행에서의 성차별' 등에 대해 질문하였다.

응답결과를 보면, 골프장경기보조원들이 성희롱 및 성평등에 관한 부정적인 경험이 가장 많은 것으로 나타났다. 골프장경기보조원만큼은 아니지만 텔레마케터와 학습지교사들도 부정적인 경험이 상당히 존재함을 보고하고 있다.

<표 3-44> 일자리에에서의 성희롱, 성차별 실태

| 문항 | 직종별 | 심하다 | | 어느정도 있다 | | 별로 없다 | |
|----------------------------|-------|-----|------|---------|------|-----------|--------------|
| | | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| (1) 관리자의 성희롱이나 폭력 | 경기보조원 | 16 | 11.9 | 71 | 52.6 | 48 | 35.6 |
| | 텔레마케터 | 6 | 4.7 | 50 | 38.8 | 73 | 56.6 |
| | 학습지교사 | 4 | 4.2 | 46 | 47.9 | 46 | 47.9 |
| | 애니메이터 | | | | | 20 | 100.0 |
| | 전체 | 26 | 6.8 | 167 | 43.9 | 187 | 49.2 |
| (2) 고객의 성희롱이나 폭력 | 경기보조원 | 32 | 23.7 | 97 | 71.9 | 6 | 4.4 |
| | 텔레마케터 | 4 | 3.1 | 53 | 41.1 | 72 | 55.8 |
| | 학습지교사 | | | 30 | 31.3 | 66 | 68.8 |
| | 애니메이터 | | | | | 20 | 100.0 |
| | 전체 | 36 | 9.5 | 180 | 47.4 | 164 | 43.2 |
| (3) 일상에서의 여성비하 | 경기보조원 | 37 | 27.6 | 80 | 59.7 | 17 | 12.7 |
| | 텔레마케터 | | | 42 | 32.6 | 86 | 66.7 |
| | 학습지교사 | | | 28 | 29.2 | 68 | 70.8 |
| | 애니메이터 | | | 6 | 30.0 | 14 | 70.0 |
| | 전체 | 37 | 9.8 | 156 | 41.2 | 185 | 48.8 |
| (4) 채용, 근로관행에서 의 성차별 | 경기보조원 | 32 | 24.2 | 57 | 43.2 | 43 | 32.6 |
| | 텔레마케터 | 1 | 0.8 | 38 | 30.4 | 86 | 68.8 |
| | 학습지교사 | 4 | 4.2 | 15 | 15.8 | 76 | 80.0 |
| | 애니메이터 | | | | | 20 | 100.0 |
| | 전체 | 37 | 9.9 | 110 | 29.6 | 225 | 60.5 |

(2) 부가급여와 사회보장

① 퇴직금, 유급휴가, 기타 부가급여의 제공 여부

퇴직금을 비롯한 부가급여를 얼마나 제공받는 지 물어본 결과, 모든 직종에서 10가지의 부가급여 모두에 대해 '제공하지 않는다'는 응답이 압도적인 비율로 나타났다.

<표 3-45> 퇴직금, 유급휴가, 기타 부가급여 지급여부('제공안함'의 비율)

| 직종별 | 퇴직금 | | 주간유급휴가 | | 연월차유급휴가 | | 특별유급휴가 | | 상병유급휴가 | |
|-------|------|-------|--------|-------|---------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 142 | 99.3 | 137 | 97.9 | 133 | 94.3 | 130 | 93.5 | 132 | 97.8 |
| 텔레마케터 | 105 | 66.5 | 117 | 78.5 | 107 | 71.8 | 96 | 62.7 | 101 | 69.2 |
| 학습지교사 | 151 | 99.3 | 150 | 99.3 | 150 | 98.7 | 139 | 92.7 | 145 | 98.6 |
| 애니메이터 | 34 | 85.0 | 33 | 84.6 | 33 | 84.6 | 33 | 84.6 | 32 | 84.2 |
| 레미콘기사 | 166 | 98.8 | 166 | 99.4 | 166 | 100.0 | 164 | 98.2 | 162 | 98.8 |
| 덤프기사 | 53 | 100.0 | 53 | 100.0 | 53 | 100.0 | 53 | 100.0 | 52 | 100.0 |
| 화물기사 | 178 | 98.3 | 178 | 98.3 | 179 | 98.9 | 175 | 97.8 | 172 | 98.3 |
| 택배기사 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 |
| 퀵서비스 | 54 | 96.4 | 54 | 96.4 | 55 | 96.5 | 53 | 93.0 | 51 | 92.7 |
| 간병인 | 19 | 90.5 | 18 | 85.7 | 18 | 85.7 | 18 | 85.7 | 18 | 85.7 |
| 전체 | 920 | 92.9 | 924 | 94.8 | 912 | 93.3 | 879 | 90.1 | 883 | 92.8 |
| 직종별 | 육아휴직 | | 택아제도 | | 교통비 | | 식대 | | 상여금 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 76 | 53.9 | 139 | 97.9 | 133 | 93.7 | 102 | 72.9 | 138 | 98.6 |
| 텔레마케터 | 95 | 61.7 | 94 | 62.7 | 90 | 59.2 | 77 | 47.8 | 89 | 55.3 |
| 학습지교사 | 137 | 90.7 | 149 | 98.7 | 149 | 98.7 | 150 | 99.3 | 140 | 92.7 |
| 애니메이터 | 27 | 69.2 | 27 | 69.2 | 37 | 94.9 | 39 | 100.0 | 39 | 100.0 |
| 레미콘기사 | 164 | 99.4 | 164 | 99.4 | 163 | 98.2 | 63 | 36.8 | 166 | 99.4 |
| 덤프기사 | 53 | 100.0 | 53 | 100.0 | 53 | 100.0 | 34 | 64.2 | 53 | 100.0 |
| 화물기사 | 176 | 98.9 | 176 | 98.9 | 175 | 97.8 | 170 | 95.0 | 175 | 97.8 |
| 택배기사 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 | 18 | 100.0 |
| 퀵서비스 | 55 | 98.2 | 55 | 98.2 | 56 | 98.2 | 56 | 98.2 | 55 | 96.5 |
| 간병인 | 16 | 80.0 | 16 | 80.0 | 17 | 81.0 | 16 | 76.2 | 18 | 85.7 |
| 전체 | 817 | 83.8 | 891 | 91.7 | 891 | 91.1 | 725 | 73.2 | 891 | 90.4 |

② 사회보험 적용

한편, 사회보험 적용도 거의 이루어지지 않고 있다. 예외적인 경우가 텔레마케터인데, 여기에서도 ‘미적용’이 지배적이지만 다른 직종에 비해서는 사회보험 적용 비율이 훨씬더 높은 것으로 추정된다. 이 직종에서는 근로계약을 맺은 종사자들의 숫자가 적지않고, 위임계약이라고 하여도 준근로계약적인 성격이 강한 점이 작용하고 있다고 볼 수 있다.

<표 3-46> 사회보험 적용 여부(‘미적용’ 비율)

| 직종별 | 국민연금(직장) | | 건강보험(직장) | | 고용보험 | | 산재보험 | |
|----------|----------|-------|----------|-------|------|-------|------|-------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 골프장경기보조원 | 134 | 95.7 | 134 | 97.1 | 134 | 96.4 | 131 | 93.6 |
| 텔레마케터 | 80 | 53.3 | 80 | 54.1 | 79 | 54.5 | 78 | 54.9 |
| 학습지교사 | 151 | 96.8 | 152 | 97.4 | 153 | 98.7 | 141 | 91.6 |
| 애니메이터 | 39 | 100.0 | 39 | 100.0 | 39 | 100.0 | 39 | 100.0 |
| 레미콘기사 | 146 | 93.6 | 149 | 95.5 | 153 | 97.5 | 153 | 98.1 |
| 덤프기사 | 40 | 88.9 | 39 | 86.7 | 43 | 95.6 | 43 | 95.6 |
| 화물기사 | 151 | 90.4 | 146 | 88.5 | 151 | 95.6 | 150 | 95.5 |
| 택배기사 | 16 | 84.2 | 17 | 89.5 | 17 | 89.5 | 17 | 89.5 |
| 퀵서비스배송원 | 49 | 87.5 | 49 | 89.1 | 50 | 92.6 | 50 | 92.6 |
| 간병인 | 12 | 85.7 | 10 | 76.9 | 10 | 76.9 | 9 | 90.0 |
| 전체 | 818 | 86.8 | 815 | 87.3 | 829 | 89.7 | 811 | 88.5 |

(3) 단결권

① 대변단체의 필요성과 선호하는 형태

‘대변단체의 필요성을 느끼는지 여부’와 ‘필요하다고 느끼는 경우 어떤 형태의 단체가 바람직하다고 여기는 지 여부’ 등에 대해서는 아래 <표 3- >에 응답결과가 나와 있다. ‘대변단체의 필요성을 느끼는지 여부’에 대해서는 모든 직종에서 거의 대부분의 종사자들이 대변단체의 필요성에 대해 인정하고 있음을 확인할 수 있다. 또 ‘대변단체의 형태’에 대해서는 대부분의 응답자들이 노동조합 형태를 선호하고 있다.

<표 3-47> 대변단체의 필요성과 형태

| 문항 | 직종별 | 필요 | | 불필요 | |
|---|----------|------|-------|-----------|------|
| | | 응답 | % | 응답 | % |
| (1) 일자리에서의 권리와 근로조건 개선을 위한 대변단체 필요성 | 골프장경기보조원 | 140 | 98.6 | 2 | 1.4 |
| | 텔레마케터 | 107 | 78.7 | 27 | 19.9 |
| | 학습지교사 | 148 | 99.3 | 1 | 0.7 |
| | 애니메이터 | 39 | 97.5 | 1 | 2.5 |
| | 레미콘기사 | 157 | 98.7 | 2 | 1.3 |
| | 덤프기사 | 50 | 94.3 | 3 | 5.7 |
| | 화물기사 | 189 | 98.4 | 3 | 1.6 |
| | 택배기사 | 20 | 87.0 | 3 | 13.0 |
| | 퀵서비스배송원 | 51 | 78.5 | 14 | 21.5 |
| | 간병인 | 20 | 100.0 | | |
| | 전체 | 921 | 94.1 | 56 | 5.7 |
| 문항 | 직종별 | 노동조합 | | 비노동단체(협회) | |
| | | 응답 | % | 응답 | % |
| (2) 대변단체의 바람직한 형태 | 골프장경기보조원 | 121 | 94.5 | 7 | 5.5 |
| | 텔레마케터 | 74 | 62.2 | 44 | 37.0 |
| | 학습지교사 | 131 | 91.6 | 12 | 8.4 |
| | 애니메이터 | 31 | 77.5 | 9 | 22.5 |
| | 레미콘기사 | 170 | 98.8 | 2 | 1.2 |
| | 덤프기사 | 52 | 98.1 | 1 | 1.9 |
| | 화물기사 | 180 | 91.8 | 16 | 8.2 |
| | 택배기사 | 23 | 100.0 | | |
| | 퀵서비스배송원 | 32 | 50.8 | 31 | 49.2 |
| | 간병인 | 16 | 80.0 | 4 | 20.0 |
| | 전체 | 830 | 86.7 | 126 | 13.2 |

② 노조 유무 및 조합원 여부

‘현재 일하는 사업체에 노조가 존재하는지 여부’ 및 ‘조합원 여부’에 대해서는 직종별로 응답이 갈리고 있음을 볼 수 있다. 또 응답자들의 성격도 유노조 직종에서는 조합원이 대부분이고, 무노조 직종에서는 비조합원이 대부분이다.

<표 3-48> 노조 유무와 조합원 여부

| 사업체에 노조가 존재하는지 여부 | | | | |
|-------------------|-------|------|-------|-------|
| 직종별 | 노조 있음 | | 노조 없음 | |
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 89 | 66.9 | 44 | 33.1 |
| 텔레마케터 | 22 | 21.0 | 82 | 78.1 |
| 학습지교사 | 43 | 44.3 | 54 | 55.7 |
| 애니메이터 | 10 | 25.6 | 29 | 74.4 |
| 레미콘기사 | 155 | 89.6 | 18 | 10.4 |
| 덤프기사 | 42 | 80.8 | 10 | 19.2 |
| 화물기사 | 148 | 77.9 | 42 | 22.1 |
| 택배기사 | 4 | 18.2 | 18 | 81.8 |
| 퀵서비스 | | | 61 | 100.0 |
| 전체 | 513 | 58.8 | 358 | 41.1 |

| 조합원 여부 | | | | |
|--------|-----|------|------|------|
| 직종별 | 조합원 | | 비조합원 | |
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 126 | 95.5 | 6 | 4.5 |
| 텔레마케터 | 22 | 16.4 | 112 | 83.6 |
| 학습지교사 | 84 | 88.4 | 11 | 11.6 |
| 애니메이터 | 5 | 12.8 | 34 | 87.2 |
| 레미콘기사 | 160 | 95.8 | 7 | 4.2 |
| 덤프기사 | 37 | 77.1 | 11 | 22.9 |
| 화물기사 | 109 | 56.2 | 85 | 43.8 |
| 택배기사 | 4 | 17.4 | 19 | 82.6 |
| 퀵서비스 | 1 | 1.4 | 68 | 98.6 |
| 전체 | 558 | 61.9 | 343 | 38.0 |

③ 노조활동 보호 실태

마지막으로 노동3권이 얼마나 보호되고 있는지를 ‘노동조합및노사관계법’상의 부당노동행위 관련 항목을 질문으로 구성하여 물어본 결과, 텔레마케터를 제외한 모든 직종에서 사업주들의 노조활동에 대한 부정적 태도와 행동이 만연하

고 있음을 쉽게 짐작할 수 있다. ‘노조가입’, ‘노조활동 참여’, ‘단체교섭’, ‘노조 활동개입’ 등 질문한 4항목 모두에서 텔레마케터를 제외한 모든 직종의 응답자들이 사업주의 부정적 태도가 존재함을 인정하고 있다.

<표 3-49> 사업주의 노조활동에 대한 태도(부당노동행위 여부)

| 문항 | 직종별 | 그렇다 | | 그저그렇다 | | 아니다 | |
|--|-------|-----|-------|-------|------|-----|------|
| | | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| (1) 노조탈퇴 중용, 가입을 이유로한 불이익 사례 | 경기보조원 | 95 | 73.6 | 14 | 10.9 | 20 | 15.5 |
| | 텔레마케터 | 9 | 29.0 | 18 | 58.1 | 4 | 12.9 |
| | 학습지교사 | 60 | 75.9 | 14 | 17.7 | 5 | 6.3 |
| | 레미콘기사 | 77 | 47.2 | 54 | 33.1 | 32 | 19.6 |
| | 덤프기사 | 34 | 68.0 | 9 | 18.0 | 7 | 14.0 |
| | 화물기사 | 100 | 60.2 | 22 | 13.3 | 44 | 26.5 |
| | 택배기사 | 17 | 100.0 | | | | |
| | 전체 | 392 | 61.5 | 131 | 20.6 | 114 | 17.9 |
| (2) 노조활동 참여를 이유로한 불이익처분, 계약해지 사례 | 경기보조원 | 74 | 60.2 | 24 | 19.5 | 25 | 20.3 |
| | 텔레마케터 | 10 | 33.3 | 15 | 50.0 | 5 | 16.7 |
| | 학습지교사 | 65 | 85.5 | 5 | 6.6 | 6 | 7.9 |
| | 레미콘기사 | 77 | 48.4 | 42 | 26.4 | 40 | 25.2 |
| | 덤프기사 | 36 | 72.0 | 8 | 16.0 | 6 | 12.0 |
| | 화물기사 | 90 | 56.3 | 25 | 15.6 | 45 | 28.1 |
| | 택배기사 | 17 | 100.0 | | | | |
| | 전체 | 369 | 59.8 | 119 | 19.3 | 129 | 20.9 |
| (3) 단체교섭 요구의 거부나 지연 사례 | 경기보조원 | 96 | 75.6 | 14 | 11.0 | 17 | 13.4 |
| | 텔레마케터 | 10 | 33.3 | 13 | 43.3 | 7 | 23.3 |
| | 학습지교사 | 50 | 66.7 | 19 | 25.3 | 6 | 8.0 |
| | 레미콘기사 | 95 | 60.5 | 44 | 28.0 | 18 | 11.5 |
| | 덤프기사 | 36 | 75.0 | 6 | 12.5 | 6 | 12.5 |
| | 화물기사 | 97 | 62.6 | 25 | 16.1 | 33 | 21.3 |
| | 택배기사 | 16 | 94.1 | | | 1 | 5.9 |
| | 전체 | 400 | 65.5 | 121 | 19.8 | 90 | 14.7 |
| (4) 노조활동 개입 사례 | 경기보조원 | 86 | 68.3 | 24 | 19.0 | 15 | 11.9 |
| | 텔레마케터 | 9 | 31.0 | 13 | 44.8 | 7 | 24.1 |
| | 학습지교사 | 50 | 67.6 | 16 | 21.6 | 8 | 10.8 |
| | 레미콘기사 | 87 | 53.7 | 53 | 32.7 | 22 | 13.6 |
| | 덤프기사 | 29 | 61.7 | 13 | 27.7 | 5 | 10.6 |
| | 화물기사 | 83 | 53.2 | 34 | 21.8 | 39 | 25.0 |
| | 택배기사 | 14 | 82.4 | 1 | 5.9 | 2 | 11.8 |
| | 전체 | 358 | 58.4 | 154 | 25.1 | 100 | 16.3 |

(4) 사회적 권리 보호 실태 요약

아래 <표 3- >는 특수고용 종사자들이 누리는 사회적 권리의 보호실태에 대한 요약이다. 전체적으로 특수고용 종사자들은 필요한 사회적 권리를 거의 누리지 못하고 있는 것으로 보인다.

권리 항목 중에서는 부가급여와 사회보장, 단결권 등이 특히 보호받지 못하고 있으며, 모성보호나 성평등권도 제대로 누리지 못하고 있다.

직종별로는 골프장경기보조원이 ‘임신/출산시의 일자리 유지’를 제외하면 성평등이나 모성보호 모두에서 제대로 권리를 누리지 못하고 있으며, 애니메이터들은 성평등 항목에서 나은 조건에 놓여 있는 것으로 보인다.

<표 3-50> 사회적 권리 보호 실태 요약

| 직종별 | 성평등 | | | | 모성보호 | | | 부가급여 사회보장 | | 노조활동 보장 | | | |
|-------|------------------------|-----------------------|------------------|---|---|--------------------------------------|--|-----------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|------------------|
| | 관리 자 성 희 롱 | 고 객 성 희 롱 | 여 성 비 하 | 채 용 / 근 로 관 상 차 별 | 임 신 / 출 산 시 의 업 무 배 려 | 유 급 출 산 휴 가 유 무 | 임 신 / 출 산 시 의 일 자 리 유 지 | 부 가 여 제 공 | 사 회 보 험 적 용 | 가 입 회 방 해 | 활 동 참 여 방 해 | 교 섭 거 거 지 연 | 활 동 개 입 |
| 경기보조원 | X | X | X | X | X | X | ○ | X | X | X | X | X | X |
| 텔레마케터 | △ | △ | △ | △ | △ | X | X | X | X | △ | △ | △ | △ |
| 학습지교사 | X | △ | △ | △ | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 애니메이터 | ○ | ○ | △ | ○ | X | X | ? | X | X | | | | |
| 레미콘기사 | | | | | | | | X | X | X | X | X | X |
| 덤프기사 | | | | | | | | X | X | X | X | X | X |
| 화물기사 | | | | | | | | X | X | X | X | X | X |
| 택배기사 | | | | | | | | X | X | X | X | X | X |
| 퀵서비스 | | | | | | | | X | X | | | | |
| 간병인 | | | | | X | X | △ | X | X | | | | |

주: (1) 성평등은 ‘별로없다’ 100%일 경우 ○, ‘별로 없다’가 50% 이상일 경우 △, ‘별로 없다’50% 미만일 경우 X. (2) 모성보호는 업무배려에 대해서는 ‘그런편’80% 일 때 ○, 50%이상일 때 △, 50%미만일 때 X, 유급출산휴가에 대해서는 ‘유급휴가 제공’50%이상 ○, ‘무급휴가 제공’ 50%이상 △, ‘휴가없음’ 50% 이상일 때 X. 일자리 유지에 대해서는 ‘원직복직’ 50% 이상일 때 ○, ‘계약해지’50%이상일 때 X (3) 부가급여 및 사회보험은 ‘적용’ 50% 이상일때 ○, 50%미만일 때 X. (4) 노조권은 ‘아니다’ 50% 이상일 때 ○, ‘그저그렇다’ 50%이상일 때△, ‘그렇다’ 50% 이상일때 X.

8) 일자리와 근로자성에 관한 주관적 인식

(1) 일자리 만족도와 이직의사

① 일자리 만족도

종사자들의 현재 일자리에 대한 만족도를 '소득안정성', '취업(고용)안정성', '근로시간', '작업환경', '일의 자율성', '일의 강도' 등의 6개 항목으로 나누어 '매우 만족', '만족', '보통', '불만족', '매우불만족' 등의 5점 척도를 사용하여 응답하도록 하고, 그 값을 구한 다음에는 6개 항목을 합친 값으로 '일자리 만족도'를 측정하였다.

결과를 보면, 우선 눈에 띄는 점은 이들의 일자리에서의 만족도가 전반적으로 낮다는 것이다. 일자리 만족도가 가장 높은 텔레마케터의 경우 '일자리만족도' 점수가 2점(=보통)에 불과하고, 가장 낮은 덤프기사의 경우에는 0.35점('매우불만족'에 가까움)의 극히 낮은 수치에 머물러 있다.

한편, 남성 중심인 운송/배송 직종의 '일자리 만족도'가 여성이 상대적으로 많은 여타의 서비스 직종에 비해 훨씬 낮게 나타나고 있다.

각 직종별 결과를 살펴보면, 골프장경기보조원의 경우 소득안정성에 대한 만족도가 가장 높고(2.12점) 작업환경에 대한 만족도가 가장 낮다(1.31점). 텔레마케터의 경우 근로시간 만족도가 가장 높고(2.07점), 일의 자율성에 대한 만족도가 가장 낮다(1.90점). 학습지교사는 소득안정성에 대한 만족도가 높은 반면(1.81점), 일의 강도에 대한 만족도는 가장 낮게 나타나고 있다(1.21점).

애니메이터의 경우 일의 자율성에 대한 만족도는 높지만(2.73점) 취업안정성에 대한 만족도는 낮다(1.10점). 또, 레미콘기사의 경우 만족도가 전반적으로 '불만족' 상태(1.00점 이하)인 가운데 일의 자율성에 대한 만족도는 상대적으로 높고(1.0점) 근로시간에 대한 만족도는 낮다(0.49점). 덤프기사의 경우는 가장 만족도가 높은 일의 자율성에 대한 만족도 점수가 불과 0.51점에 불과하고, 소득안정성에 대한 만족도는 0.20점으로 가장 낮다.

화물기사의 경우 만족도 격차가 큰 편으로 일의 자율성에 대한 만족도는 1.22점으로 가장 높은 반면, 작업환경 만족도는 0.55점으로 가장 낮다. 택배기사의 경우 일의 강도에 대한 만족도는 1.22점으로 가장 높고 작업환경 만족도는 0.55점으로 가장 낮다. 퀵서비스배달원의 경우 만족도 격차가 큰 편으로, 일의 자율성 만족도는 2.11점이지만 작업환경 만족도는 0.89점에 불과하다. 마지막으로 간병인은 일의 자율성에 대한 만족도는 1.37점이고 작업환경 만족도는 1.05점으로 가장 낮다.

한편, 눈 여겨 볼 점은 ‘일의 자율성’에 대한 만족도인데, ‘일의 자율성’은 사용종속성과 직결되는 요인이기 때문이다. 결과를 보면 모든 직종에서 ‘일의 자율성’에 대한 만족도는 대체로 다른 요인들에 대한 만족도에 비해 높게 나타나고 있기는 하지만, 절대값이 2점(=‘보통’)을 넘는 직종은 애니메이터와 퀵서비스배송원뿐이고 여타 직종들은 모두 2점 미만의 낮은 만족도를 보이고 있다. 이는 결국, 특수고용 종사자들이 대부분 자율적이 아닌 통제된 조건에서 일하고 있음을 방증한다.

<표 3-51> 특수고용직 종사자의 직종별 일자리 만족도

| 직종별 | | 소득 안정성 | 취업 안정성 | 근로 시간 | 작업 환경 | 일의 자율성 | 일의 강도 | 일자리 만족도 |
|----------|----|-----------|-----------|----------|----------|-----------|----------|------------|
| 골프장경기보조원 | 평균 | 2.12 | 1.35 | 1.66 | 1.31 | 1.57 | 1.33 | 1.54 |
| | N | 144 | 143 | 144 | 143 | 145 | 145 | 140 |
| 텔레마케터 | 평균 | 2.06 | 1.98 | 2.07 | 1.91 | 1.90 | 2.03 | 2.00 |
| | N | 156 | 148 | 155 | 149 | 153 | 154 | 144 |
| 학습지교사 | 평균 | 1.81 | 1.48 | 1.40 | 1.37 | 1.75 | 1.21 | 1.50 |
| | N | 164 | 164 | 164 | 164 | 163 | 163 | 163 |
| 애니메이터 | 평균 | 1.50 | 1.10 | 1.40 | 1.7 | 2.73 | 2.1 | 1.75 |
| | N | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| 레미콘기사 | 평균 | 0.75 | 0.87 | 0.49 | 0.55 | 1.00 | 0.79 | 0.74 |
| | N | 171 | 171 | 170 | 169 | 169 | 169 | 168 |
| 덤프기사 | 평균 | 0.20 | 0.40 | 0.27 | 0.40 | 0.51 | 0.33 | 0.35 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| 화물기사 | 평균 | 0.45 | 0.58 | 0.35 | 0.53 | 1.22 | 0.61 | 0.62 |
| | N | 203 | 201 | 202 | 201 | 201 | 201 | 199 |
| 택배기사 | 평균 | 0.65 | 0.65 | 0.74 | 0.55 | 1.05 | 1.22 | 0.83 |
| | N | 23 | 23 | 23 | 22 | 22 | 23 | 21 |
| 퀵서비스배송원 | 평균 | 1.52 | 1.24 | 1.79 | 0.89 | 2.11 | 1.61 | 1.52 |
| | N | 54 | 55 | 56 | 56 | 56 | 56 | 54 |
| 간병인 | 평균 | 1.30 | 1.32 | 1.20 | 1.05 | 1.37 | 1.05 | 1.24 |
| | N | 20 | 19 | 20 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| 전체 | 평균 | 1.30 | 1.15 | 1.12 | 1.05 | 1.49 | 1.17 | 1.21 |
| | N | 1,030 | 1,019 | 1,029 | 1,018 | 1,023 | 1,025 | 1,003 |

주1: 매우만족=4, 만족=3, 보통=2, 불만족=1, 매우불만족=0으로 계산, 평균처리.

주2: 일자리만족도는 각 요인별 만족도를 합산하여 평균 처리.

② 이직의사

위에서와 같이 일자리에 대한 만족도가 낮게 나타날 경우, 이들이 현재 일자리를 떠나려 할 가능성도 높게 나타날 수 있다. '이직의사'에 대한 응답 결과가 이를 말해 주는데, 전체적으로는 약 40%의 종사자들이 이직의사를 가지고 있어서, 앞서의 일자리에 대한 높은 불만족 수준과 합치하는 결과를 보여주고 있다. 또한 앞서 일자리에 대한 만족도가 상대적으로 낮았던 운송/배송 직종의 이직의사가 여타의 서비스 직종들에 비해 현저하게 높은 점도 주목할 점이다.

직종별로는 골프장경기보조원의 이직의사가 17.2%로 가장 낮은 반면, 택배기사들의 경우 무려 87.0%가 이직의사를 표시하고 있다. 나머지 직종들도 대체로 40% 이상이 이직의사를 표시하고 있다.

<표 3-52> 현재의 일자리에서 계속 일할 의향

| 직종별 | 계속 일한 생각 | | 이직할 생각 | |
|-------|----------|------|--------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 111 | 82.8 | 23 | 17.2 |
| 텔레마케터 | 94 | 61.0 | 60 | 39.0 |
| 학습지교사 | 53 | 53.5 | 45 | 45.5 |
| 애니메이터 | 20 | 51.3 | 19 | 48.7 |
| 레미콘기사 | 108 | 62.8 | 64 | 37.2 |
| 덤프기사 | 24 | 45.3 | 29 | 54.7 |
| 화물기사 | 99 | 49.5 | 101 | 50.5 |
| 택배기사 | 3 | 13.0 | 20 | 87.0 |
| 퀵서비스 | 46 | 68.7 | 21 | 31.3 |
| 전체 | 558 | 59.3 | 382 | 40.6 |

한편, 이직의사를 가진 응답자에 국한하여 이직하려는 주된 이유를 물어본 결과, 골프장경기보조원은 '학업·가족부양·건강상의 이유'(26.5%), '소득과 일의 불안정성'(25.0%), '사업주의 부당한 처우'(23.5%) 등을 주로 들었고, 텔레마케터들은 '사업주의 부당한 대우'(30.1%), '낮은 소득 수준'(23.7%), '소득과 일의 불안정성'과 '직업전망의 어두움'(각 20.4%)를 들었으며, 학습지교사들은 '어두운 직업전망'(30.8%), '사업주의 부당한 대우'(28.8%)를 주로 들었다. 한편, 애니메이터들은 '직업전망의 어두움'(31.6%), '학업·가족부양·건강상의 이유'(31.6%), '낮은 소득 수준'(26.3%) 등을 주요한 이유로 들었다.

레미콘, 덤프, 화물, 택배, 퀵서비스 등의 운송/배송 직종에서는 공통적으로 '낮은 소득수준'이 압도적으로 이직의 주된 이유였으며, 그에 이어 '일과 소득의 불안정성'이 중요한 이유로 지목되었다.

<표 3-53> 이직하려는 주된 이유

| 직종별 | 노력에 비해 소득수준이 낮아서 | | 소득, 일이 불안정해서 | | 사업주의 부당한 대우 | | 직업으로서 전망이 어두워 | | 학업·가족부양·건강상 이유 | | 적성과 능력에 맞지 않다 | | 기타 | |
|-------|------------------|-------------|--------------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|----------------|-------------|---------------|-----|----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 5 | 7.4 | 17 | 25.0 | 16 | 23.5 | 4 | 5.9 | 18 | 26.5 | | | 8 | 11.8 |
| 텔레마케터 | 22 | 23.7 | 19 | 20.4 | 28 | 30.1 | 19 | 20.4 | 5 | 5.4 | | | | |
| 학습지교사 | 8 | 15.4 | 10 | 19.2 | 15 | 28.8 | 16 | 30.8 | 1 | 1.9 | 1 | 1.9 | 1 | 1.9 |
| 애니메이터 | 5 | 26.3 | 2 | 10.5 | | | 6 | 31.6 | 6 | 31.6 | | | | |
| 레미콘기사 | 41 | 37.3 | 25 | 22.7 | 9 | 8.2 | 14 | 12.7 | 14 | 12.7 | 1 | 0.9 | 6 | 5.5 |
| 덤프기사 | 21 | 51.2 | 9 | 22.0 | 2 | 4.9 | 1 | 2.4 | | | 1 | 2.4 | 7 | 17.1 |
| 화물기사 | 96 | 64.9 | 19 | 12.8 | 2 | 1.4 | 10 | 6.8 | 8 | 5.4 | | | 13 | 8.8 |
| 택배기사 | 15 | 68.2 | 4 | 18.2 | | | 2 | 9.1 | | | | | 1 | 4.5 |
| 퀵서비스 | 9 | 25.7 | 8 | 22.9 | 1 | 2.9 | 6 | 17.1 | 6 | 17.1 | | | 5 | 14.3 |
| 전체 | 222 | 37.8 | 113 | 19.2 | 73 | 12.4 | 78 | 13.3 | 58 | 9.9 | 3 | 0.5 | 41 | 7.0 |

(2) '근로자성'에 대한 인식

① 스스로 근로자로 생각하는 지 여부

객관적인 근로자성 징표와 함께 주관적인 계층귀속성(근로자 인식)을 살펴볼 필요가 있다. 이들이 스스로를 근로자로 간주하는 지 자영자로 간주하는 지, 또 어떤 이유로 그렇게 여기는 지를 살펴봄으로써 객관적 징표들이 담아낼 수 없는 상황을 이해할 수 있기 때문이다.

그러나 응답결과를 보면, 모든 직종의 종사자들이 압도적인 비율로 스스로를 근로자로 간주하고 있음을 볼 수 있다. 특히 앞서의 근로자성에 대한 객관적 징표의 검토에서 근로자성이 다른 직종에 비해 떨어지는 것으로 여겨져 온 애니메이션이터와 운송/배송 직종에서 종사자들은 매우 높은 비율로 자신을 근로자로 여기고 있음을 볼 수 있다. 반면, 텔레마케터와 간병인 등과 같이 객관적 징표상으로 근로자성이 상대적으로 강했던 직종이 '아니다'로 더 많이 응답한 점이 이채롭다.

<표 3-54> 스스로 근로자로 생각하는 지 여부

| 직종별 | 그렇다 | | 아니다 | |
|---------|-----|-------|-----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 140 | 95.2 | 6 | 4.1 |
| 텔레마케터 | 131 | 81.4 | 30 | 18.6 |
| 학습지교사 | 148 | 91.4 | 14 | 8.6 |
| 애니메이션이터 | 40 | 100.0 | | |
| 레미콘기사 | 157 | 92.4 | 13 | 7.6 |
| 덤프기사 | 51 | 98.1 | 1 | 1.9 |
| 화물기사 | 184 | 91.5 | 17 | 8.5 |
| 택배기사 | 21 | 95.5 | 1 | 4.5 |
| 퀵서비스 | 58 | 81.7 | 13 | 18.3 |
| 간병인 | 18 | 85.7 | 3 | 14.3 |
| 전체 | 948 | 90.5 | 98 | 9.4 |

한편, 이들이 스스로를 근로자로 여기는 이유는 직종별로 차이가 있었다. 골프장경기보조원, 텔레마케터, 학습지교사, 레미콘기사, 덤프기사, 화물기사 등의 직종에서는 응답자의 과반수가 주된 이유로 '사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문'이라는 점을 들었다. 하지만, 애니메이터, 택배기사, 퀵서비스배달원 등은 주된 이유를 '근로의 댓가로 보수를 받기 때문'이라고 응답했다. 이중 애니메이터와 퀵서비스배달원의 경우는 사용종속성 관련 징표에서도 상대적으로 근로자성이 떨어지는 것으로 파악된 직종들이다.

<표 3-55> 근로자로 생각하는 가장 중요한 이유

| 직종별 | 사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에 | | 근로의 댓가로 보수를 받기 때문에 | | 내 일과 근로계약을 맺은 직원들의 일의 내용이 다르지 않으므로 | | 사용자가 억지로 고용계약이 아닌 계약을 강요한 것이므로 | | 기타 | |
|-------|-------------------------|------|--------------------|------|------------------------------------|------|--------------------------------|-----|----|-----|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 103 | 80.5 | 24 | 18.8 | 1 | 0.8 | | | | |
| 텔레마케터 | 80 | 61.1 | 22 | 16.8 | 25 | 19.1 | 4 | 3.1 | | |
| 학습지교사 | 58 | 64.4 | 24 | 26.7 | 8 | 8.9 | | | | |
| 애니메이터 | 15 | 38.5 | 24 | 61.5 | | | | | | |
| 레미콘기사 | 132 | 79.0 | 28 | 16.8 | 5 | 3.0 | 1 | 0.6 | 1 | 0.6 |
| 덤프기사 | 34 | 66.7 | 15 | 29.4 | 1 | 2.0 | 1 | 2.0 | | |
| 화물기사 | 122 | 65.6 | 46 | 24.7 | 9 | 4.8 | 6 | 3.2 | 3 | 1.6 |
| 택배기사 | 8 | 36.4 | 10 | 45.5 | 3 | 13.6 | 1 | 4.5 | | |
| 퀵서비스 | 19 | 35.2 | 30 | 55.6 | 3 | 5.6 | | | 2 | 3.7 |
| 전체 | 571 | 65.8 | 223 | 25.7 | 55 | 6.3 | 13 | 1.5 | 6 | 0.7 |

② 근로기준법의 적용을 바라는 지 여부

종사자들에게 근로기준법을 적용받는 근로자가 되길 원하는 지 물어보았다. 응답결과를 보면, 모든 직종에서 압도적인 비중으로 근로기준법 적용을 받길 원한다고 응답하고 있다. 이는 앞서의 질문에서 대부분의 응답자들이 스스로를 근로자로 간주하는 주관적 인식과 일치한다고 할 수 있다.

<표 3-56> 근로기준법을 적용받는 근로자가 되길 바라는지 여부

| 직종별 | 그렇다 | | 아니다 | |
|-------|-----|-------|-----|------|
| | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 143 | 97.9 | 3 | 2.1 |
| 텔레마케터 | 132 | 85.7 | 22 | 14.3 |
| 학습지교사 | 159 | 99.4 | 1 | 0.6 |
| 애니메이터 | 40 | 100.0 | | |
| 레미콘기사 | 165 | 97.1 | 5 | 2.9 |
| 덤프기사 | 52 | 98.1 | 1 | 1.9 |
| 화물기사 | 195 | 97.0 | 6 | 3.0 |
| 택배기사 | 23 | 100.0 | | |
| 퀵서비스 | 51 | 86.4 | 6 | 10.2 |
| 간병인 | 19 | 100.0 | | |
| 전체 | 979 | 93.6 | 44 | 6.2 |

③ 법률상 근로자로 인정받음으로써 보호받길 원하는 주요 사항

근로자로 인정받음으로써 보호받길 원하는 사항(3가지)에 대해서는 '고용안정(보호)', '노동기본권 보장', '사회보험 적용', '소득수준 향상 및 안정' 등의 순으로 보호를 원하였다. 직종별로 보면,

경기보조원은 고용안정(30.7%), 노동기본권보장(18.0%), 사회보험적용(17.5%), 텔레마케터는 고용안정(22.2%), 노동기본권보장(14.7%), 소득수준 향상 및 안정(14.3%),

학습지교사는 퇴직금지급(21.5%), 사회보험 적용(21.3%), 소득수준 향상 및 안정(16.8%),

애니메이터는 퇴직금지급(24.5%), 유급휴일휴가 보장(20.6%), 고용안정(14.7%),

레미콘기사는 고용안정(24.9%), 노동기본권 보장(24.1%), 사회보험 적용

(15.4%),

덤프기사는 노동기본권 보장(33.8%), 소득수준 향상 및 안정(22.1%), 고용안정(20.7%),

화물기사는 노동기본권 보장(27.5%), 사회보험 적용(24.7%), 고용안정(20.6%),

택배기사는 고용안정(27.5%), 노동기본권 보장(27.5%), 사회보험 적용(15.9%),

퀵서비스배달원은 사회보험 적용(27.1%), 소득수준 향상 및 안정(24.3%), 고용안정(21.4%),

간병인은 고용안정(23.7%), 사회보험 적용(23.7%), 소득수준 향상과 안정(18.6%) 등의 순으로 보호를 원했다.

<표 3-57> 근로자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항들(3가지)

| 직종별 | 고용안정성 | | 퇴직금지급 | | 소득수준의 향상과 안정 | | 모성보호 | | 유급휴일 휴가보장 | |
|-------|---------|------|----------|------|--------------|------|---------|-----|-----------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 128 | 30.7 | 35 | 8.4 | 30 | 7.2 | 10 | 2.4 | 21 | 5.0 |
| 텔레마케터 | 62 | 22.2 | 28 | 10.0 | 40 | 14.3 | 26 | 9.3 | 30 | 10.8 |
| 학습지교사 | 61 | 12.8 | 102 | 21.5 | 80 | 16.8 | 38 | 8.0 | 23 | 4.8 |
| 애니메이터 | 15 | 14.7 | 25 | 24.5 | 14 | 13.7 | 0 | 0.0 | 21 | 20.6 |
| 레미콘기사 | 123 | 24.9 | 29 | 5.9 | 68 | 13.8 | 1 | 0.2 | 25 | 5.1 |
| 덤프기사 | 30 | 20.7 | 4 | 2.8 | 32 | 22.1 | 0 | 0.0 | 3 | 2.1 |
| 화물기사 | 111 | 20.6 | 4 | 0.7 | 98 | 18.2 | 3 | 0.6 | 2 | 0.4 |
| 택배기사 | 19 | 27.5 | 2 | 2.9 | 9 | 13.0 | 0 | 0.0 | 3 | 4.3 |
| 퀵서비스 | 30 | 21.4 | 9 | 6.4 | 34 | 24.3 | 0 | 0.0 | 7 | 5.0 |
| 간병인 | 14 | 23.7 | 8 | 13.6 | 11 | 18.6 | 0 | 0.0 | 7 | 11.9 |
| 전체 | 593 | 21.8 | 246 | 9.1 | 416 | 15.3 | 78 | 2.9 | 142 | 5.2 |
| 직종별 | 사회보험 적용 | | 노동기본권 보장 | | 소득세등 세금경감 | | 부당해고 보호 | | 기타 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 73 | 17.5 | 75 | 18.0 | 5 | 1.2 | 40 | 9.6 | 0 | 0 |
| 텔레마케터 | 30 | 10.8 | 41 | 14.7 | 11 | 3.9 | 11 | 3.9 | 0 | 0 |
| 학습지교사 | 101 | 21.3 | 64 | 13.5 | 4 | 0.8 | 2 | 0.4 | 0 | 0 |
| 애니메이터 | 12 | 11.8 | 1 | 1.0 | 12 | 11.8 | 1 | 1.0 | 1 | 1.0 |
| 레미콘기사 | 76 | 15.4 | 119 | 24.1 | 7 | 1.4 | 46 | 9.3 | 0 | 0.0 |
| 덤프기사 | 15 | 10.3 | 49 | 33.8 | 2 | 1.4 | 10 | 6.9 | 0 | 0.0 |
| 화물기사 | 133 | 24.7 | 148 | 27.5 | 18 | 3.3 | 21 | 3.9 | 0 | 0.0 |
| 택배기사 | 11 | 15.9 | 19 | 27.5 | 0 | 0.0 | 6 | 8.7 | 0 | 0.0 |
| 퀵서비스 | 38 | 27.1 | 19 | 13.6 | 2 | 1.4 | 0 | 0.0 | 1 | 0.7 |
| 간병인 | 14 | 23.7 | 4 | 6.8 | 0 | 0.0 | 1 | 1.7 | 0 | 0.0 |
| 전체 | 503 | 18.5 | 539 | 19.8 | 61 | 2.2 | 138 | 5.1 | 2 | 0.1 |

(3) 각 직종별 고충 사항

마지막으로 각 직종별로 해결되길 바라는 고충사항을 정리해 보면 아래 <표 3- >(비운송 4개 직종)과 <표 3- >(운송/배송 5개 직종) 등으로 요약할 수 있다.

비운송 4개 직종부터 살펴보면,

경기보조원의 경우 '비수기 생활지원', '조기정년제 도입 중지', '캐디피인상', '고객의 비인격적 대우' 등이 해결되길 바라고 있다.

텔레마케터의 경우 '임신/출산/질병/사고시 업무복귀 보장', '실적독촉 제한', '가사일과 양립가능한 근무시간제', '고객의 비인격적 대우 시정' 등을 원하고 있다.

학습지교사의 경우 '미납회비 공제와 휴퇴회비 대납의 제한', '관리자의 실적독촉 제한', '수수료율 인상' 등이 원하는 사항이다.

마지막으로 애니메이터들은 비수기의 생활지원, 소득수준 개선, 문서화된 계약서 체결을 바라고 있다.

<표 3-58> 각 직종별 해결을 원하는 고충사항(비운송 4개 직종)

| 직종별 | 소득수준 개선 (보수율 인상) | | 관리자의 실적독촉 제한 | | 본연업무 외의 업무지원 제한 | | 미납회비 공제 휴퇴회비 대납 제한 | | 비인격적 대우 /언어폭력/성폭력 방지 | | 임신,출산,질병,사고시 업무복귀 보장 | | 가사일과 양립하는 적정 근무시간 | | 라운딩횟수 공정한 조정 | |
|-------|------------------|------|--------------|------|-----------------|------|--------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|-------------------|------|--------------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 55 | 13.8 | 8 | 2.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.5 | 51 | 12.8 | 10 | 2.5 | 8 | 2.0 | 16 | 4.0 |
| 텔레마케터 | 35 | 9.3 | 39 | 10.3 | 33 | 8.8 | 31 | 8.2 | 35 | 9.3 | 44 | 11.7 | 41 | 10.9 | 14 | 3.7 |
| 학습지교사 | 68 | 23.9 | 77 | 27.1 | 26 | 9.2 | 85 | 29.9 | 3 | 1.1 | 13 | 4.6 | 1 | 0.4 | 0 | 0.0 |
| 애니메이터 | 9 | 19.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| 전체 | 167 | 15.1 | 124 | 11.2 | 59 | 5.3 | 118 | 10.7 | 89 | 8.0 | 67 | 6.1 | 50 | 4.5 | 30 | 2.7 |
| 직종별 | 당번제 폐지 | | 조기정년제 도입중지 | | 비수기 생활지원 | | 업무시간 단축/충분한휴식 보장 | | 교통사고 처리비용 공제제도 | | 규칙적인 휴식시간 제공 | | 문서화된 계약서 체결 | | 기타 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 경기보조원 | 51 | 12.8 | 66 | 16.5 | 88 | 22.0 | 13 | 3.3 | 8 | 2.0 | 7 | 1.8 | 17 | 4.3 | 0 | 0.0 |
| 텔레마케터 | 17 | 4.5 | 15 | 4.0 | 27 | 7.2 | 16 | 4.2 | 13 | 3.4 | 12 | 3.2 | 5 | 1.3 | 0 | 0.0 |
| 학습지교사 | 0 | 0.0 | 2 | 0.7 | 0 | 0.0 | 4 | 1.4 | 2 | 0.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 1.1 |
| 애니메이터 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 16 | 34.8 | 0 | 0.0 | 6 | 13.0 | 0 | 0.0 | 9 | 19.6 | 6 | 13.0 |
| 전체 | 68 | 6.1 | 83 | 7.5 | 131 | 11.8 | 33 | 3.0 | 29 | 2.6 | 19 | 1.7 | 31 | 2.8 | 9 | 0.8 |

다음으로 운송/배송 직종의 해결 과제를 살펴보면 아래와 같다.

레미콘기사의 경우 운송료인상, 유류비보조금지급, 비수기생활지원 등을 바라고 있다.

덤프기사와 화물기사의 경우 운송료인상, 다단계거래 근절, 유류비보조금지급 등을 원하고 있다.

택배기사의 경우 '운송료인상', '다단계거래 근절', '업무시간단축' 등이 절실히 바라는 사항이다.

마지막으로 퀵서비스의 경우 '배송료인상', '교통사고처리비용공제제도', '유류비보조금지급' 등을 희망하고 있다.

<표 3-59> 각 직종별 해결을 원하는 고충사항(운송/배송 직종)

| 직종별 | 소득수준 개선(운송료인상) | | 부당 계약해지 규제 | | 다단계 거래 근절 | | 유류비보조금지급/인상 | | 차량유지 보수보조금지급 | | 업무시간 단축 휴식보장 | | 비수기생활지원제도 | |
|-------|----------------|------|----------------|------|-----------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|-----------|------|
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 레미콘기사 | 150 | 29.5 | 73 | 14.3 | 12 | 2.4 | 90 | 17.7 | 53 | 10.4 | 26 | 5.1 | 72 | 14.1 |
| 덤프기사 | 45 | 28.5 | 5 | 3.2 | 40 | 25.3 | 30 | 19.0 | 0 | 0.0 | 10 | 6.3 | 0 | 0.0 |
| 화물기사 | 173 | 29.4 | 40 | 6.8 | 132 | 22.4 | 59 | 10.0 | 10 | 1.7 | 34 | 5.8 | 11 | 1.9 |
| 택배기사 | 17 | 25.0 | 15 | 22.1 | 11 | 16.2 | 4 | 5.9 | 1 | 1.5 | 11 | 16.2 | 0 | 0.0 |
| 퀵서비스 | 50 | 28.9 | 0 | 0.0 | 3 | 1.7 | 29 | 16.8 | 13 | 7.5 | 3 | 1.7 | 10 | 5.8 |
| 전체 | 435 | 29.1 | 133 | 8.9 | 198 | 13.2 | 212 | 14.2 | 77 | 5.1 | 84 | 5.6 | 93 | 6.2 |
| 직종별 | 문서화된 계약서 | | 교통사고 처리비용 공제제도 | | 각종 수수료 인하 | | 기타장비 구입강요 금지 | | 어음결제 관행 근절 | | 운/배송 시장 수급조절 | | 기타 | |
| | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % | 응답 | % |
| 레미콘기사 | 3 | 0.6 | 9 | 1.8 | 1 | 0.2 | 2 | 0.4 | 1 | 0.2 | 17 | 3.3 | 0 | 0 |
| 덤프기사 | 3 | 1.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 9 | 5.7 | 16 | 10.1 | 0 | 0 |
| 화물기사 | 7 | 1.2 | 13 | 2.2 | 11 | 1.9 | 0 | 0.0 | 40 | 6.8 | 55 | 9.3 | 4 | 0.7 |
| 택배기사 | 1 | 1.5 | 6 | 8.8 | 1 | 1.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.5 |
| 퀵서비스 | 1 | 0.6 | 45 | 26.0 | 2 | 1.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 17 | 9.8 | 0 | 0.0 |
| 전체 | 15 | 1.0 | 73 | 4.9 | 15 | 1.0 | 2 | 0.1 | 50 | 3.3 | 105 | 7.0 | 5 | 0.3 |

4. 분석결과의 요약과 시사점

1) 분석결과의 요약과 시사점

① 취업경로

특수고용직 종사자들의 다수는 정규직과 비정규직의 근로자 출신이다. 이들은 구조조정 과정에서 외부화되었거나 고용이 불안정한 일자리를 전전하다가 적극적으로는 보다 나은 수입에 대한 기대로, 소극적으로는 정규직의 안정된 일자리를 찾기 힘들어서 특수고용직 형태로 취업한 것으로 볼 수 있다. 또한 약 30%의 종사자들은 자신이 현재 일하고 있는 사업체의 근로자 출신들이다.

한편, 택배기사나 퀵서비스배달원 등 비교적 최근에 취업시장이 확대되어 온 2개 직종의 경우 근로자 신분으로부터의 유입보다는 자영자로부터의 유입이 더 두드러진 직종이다.

② 취업계약 실태

특수고용직 종사자들이 맺는 계약은 위임계약과 도급계약이다. 그러나 약 30%를 상회하는 종사자들은 자신의 계약이 어떤 성격인지 잘 모르고 있었는데, 이는 이들이 구두계약 형태의 계약을 맺거나 아무런 계약절차를 밟지 않고 일을 해왔기 때문이다. 이들이 맺은 계약기간의 주기도 직종별로 다양해서 연간단위, 월량단위, 기간의 정함이 없는 경우, 개월단위 등 다양하게 분포되어 있다. 한편, 이들이 맺은 계약의 기간이 종료된 후에는 약 50% 가량은 통상적으로 재계약을 맺지만, 35% 이상은 회사사정에 따라 재계약 여부에 변동이 생길 수 있으며, 10% 가량은 계약이 해지된다.

계약체결시 주도권은 일부 직종을 제외하면 사업주측이 일방적으로 행사하고 있으며, 이는 계약(재계약)의 체결뿐 아니라 보수결정에 있어서도 그러하다. 따라서 종사자측은 사업주에 대해 교섭력 열위에 놓일 것으로 예상할 수 있다.

③ 근로조건 및 생활실태 관련 시사점

특수고용직 종사자의 임금은 평균적으로 150~160만원대로 각 직종 간의 격차가 별로 없다. 이들이 종사하는 산업의 상용직 근로자 평균적 임금 수준의 70%에 못 미치는 반면, 근로시간은 훨씬 길다. 이러한 소득 및 근로시간의 조건은

비정규직 근로자의 그것과 유사하다고 볼 수 있다.

둘째, 특수고용직 종사자들의 낮은 소득 수준은 일차적으로 이들이 해당 부문의 노동시장에서 열세를 면치 못하는 데서 비롯된다. 즉, 이들은 거의 대부분 해당 부문의 필수적 노동력을 구성하지만, 기업의 노동력 수요에 비해 공급이 과잉인 경우가 많고, 교섭력의 열위에도 불구하고 단결권이 제약되고 있어서 소득 수준을 향상시킬 계기를 제공받지 못하고 있다. 따라서 교섭력 열위를 해소할 수 있는 제도적 수단이 속히 제공될 필요가 있다.

셋째, 특수고용직 종사자의 소득과 근로시간에서 나타나는 주요한 특징 중 하나는 비수기와 성수기의 뚜렷한 존재이다. 특히 텔레마케터, 학습지, 택배, 쿼서 서비스를 제외한 다수의 직종들에서 비수기가 뚜렷이 확인된다. 경기보조원, 애니메이션, 덤프 및 레미콘, 간병인 등의 직종들에서 비수기 소득은 평균 57만원~81만원 사이의 극히 낮은 수준으로 거의 최저임금에 가까운 수준이며, 이는 성수기 소득의 절반도 되지 않는다. 이러한 기간별 소득의 격차는 상용직 근로자의 그것에 비해서 극명한 차이를 보이고 있으며, 상용직 근로자와의 소득격차를 상당 부분 설명하는 요인이다. 따라서 비수기 소득안정을 기할 수 있는 제도적 지원방안이 필요할 수 있다.

넷째, 운송/배송 직종의 경우 특히 '소득이 보장되는' 근로시간에 대한 규제도 중요하다. 이들은 주 70~80시간의 근로를 수행하고 있는데, 운송료의 지속적인 하락과 정체로 인해 낮은 소득을 보충하기 위한 근로시간 연장의 악순환이 거듭되고 있다. 이에 대해서는 「도로화물운송 종사자의 노동시간의 조직에 관한 EU의 입법지침(2002)」을 참조할 수 있을 것이다. 그러나 근로시간의 규제는 이들의 수입원인 운송료 결정에서의 교섭력 열위 문제가 해소되는 것을 전제로 해야 하며, 이는 표준요금제와 같은 제도적 장치뿐 아니라 이들의 집단적 교섭력을 증진시킬 수 있는 노동3권을 보장하는 것이 시급할 것이다.

④ 노동자성 관련 시사점

첫째, 조사대상인 10개 직종 종사자들은 모두 일정 수준 이상의 사용종속성을 지니고 있었다. 특히 면접조사가 함께 수행된 골프장경기보조원, 학습지교사, 레미콘기사, 텔레마케터, 애니메이션 등의 직군들은 종사자들이 기존에 주장한 바와 다름 없는 사용종속성과 경제적 의존성을 지니고 있었다. 한편, 설문조사 결과만으로 판단했을 경우에는 사용종속성과 경제종속성을 종합하여 고려했을 때 종속성 정도가 가장 높게 평가될 수 있는 집단은 텔레마케터, 골프장경기보조원, 학습지교사, 간병인 등이며, 그 다음 집단으로는 레미콘기사, 택배기사, 애니메이션 등의 직종을 들 수 있다. 반면, 화물, 쿼서비스, 덤프기사 등의 직종은

상대적으로 종속성이 약한 집단이라고 볼 수 있다. 징표상 종속성이 상대적으로 약한 직종들에 대해서는 면밀한 추가조사가 있어야 판단이 가능할 것이다. 특히 간병인, 택배기사, 애니메이터, 퀵서비스, 덤프기사 등의 직종은 표본 수가 극히 적었기 때문에 이들의 종속성이 실제 어떠한 지에 대한 설부른 판단은 바람직하지 않다.

둘째, 지금까지 근로자성이 낮게 평가되어 왔던 운송/배송 직종의 경우 사용 종속성 정도가 비운송 직종들에 비해 대체로 낮게 평가될 수는 있으나, 이들에게는 시간적 자율성이나 간접적 지시, 감독, 회사 규정 등의 통제 수단을 대신하는 강한 징계가 존재하고 있었다. 또한 이들에 대한 통제가 휴대폰이나 TRS 등의 무선통신기기를 통하여 이루어지고 있는 점도 유의해야할 대목이다. 아울러서 일자리만족도에서도 이들의 '일의 자율성'에 대한 만족도가 타 직종에 비해서도 크게 낮다는 사실에도 주목할 필요가 있다.

셋째, 기존의 조사에서와 같이 동일 직종이라도 종속성의 개별적 차이가 존재하고 있음이 확인되었다. 그러나, 종속성의 개별적 차이가 중심을 이루는 집단의 존재를 부인하는 것은 아니며, 따라서 근로자성의 분산을 지나치게 과장할 필요도 없다.

넷째, 종사자들의 주장 중에는 종사자들의 상당수가 현재 일하는 사업체의 근로자였다가 아웃소싱된 '위장 자영자'임을 강조하는 예가 있다. 이 점은 이번 조사에서도 확인할 수 있었는데, 응답자의 약 30% 가량은 현재 사업체의 근로자 신분을 갖고 있었다.

⑤ 사회적 보호 실태 관련 요약 및 시사점

첫째, 모성 및 성평등권은 거의 모든 직종에서 보호받지 못하고 있다. 텔레마케터 직종에서는 상당 정도의 모성보호 관행이 존재하고 있으나, 여타의 직종에서는 유급 출산휴가나 업무상 배려가 거의 이루어지지 않고 있다. 또, 과거에 비해 나아지기는 했으나 성희롱이나 성차별 등의 관행이 여전히 벌어지고 있다.

둘째, 기존의 조사에서 확인한 바대로 근로기준법상의 법정 부가급여와 비법정 부가급여 모두 거의 제공되지 않고 있으며, 사회보험 역시 적용받지 못하고 있다.

셋째, 이러한 무권리 상태 때문에 특수고용직 종사자들의 단결권 보장에 대한 바람은 매우 크다. 평균 94% 이상의 응답자들이 근로조건 대변단체의 필요성에 공감하고 있고, 이중 87% 가량은 노조 형태의 대변단체를 원하고 있다. 한편, 기존에 노조가 조직되어 있던 직종에서는 사업주의 노조에 대한 부당노동행위가 심하게 벌어지고 있는 것으로 보고되었다. 조사결과에 따르면 사업주들이 노

조가입에 대한 불이익과 징계, 노조활동 참여에 대한 징계, 단체교섭의 지연이나 거부, 노조활동에의 개입 등을 벌이고 있다는 응답이 58.4%~65.5%로 나타나고 있다.

넷째, 한편, 조사된 10개 직종의 종사자들의 90% 이상이 스스로를 근로자로 간주하고 있고, 근로기준법을 비롯한 노동법의 적용을 받길 원한다는 주관적 요구도 중요하게 고려하여야 한다. 특히 객관적 징표상으로 종속성이 상대적으로 떨어지는 것으로 판단되는 운송/배송 직종에서 근로자 정체성을 강하게 표시하고 있고, 이들의 일자리 만족도에서 '일의 자율성'에 대한 만족도가 매우 낮게 나타남에 유의할 필요가 있다.

다섯째, 결국 앞서의 종속성 실태와 근로조건 실태, 그리고 특수고용 종사자들의 주관적인 인식 등을 종합적으로 고려할 때, 모성보호 및 성평등권, 노동3권, 사회보장권, 고용안정 등에 대한 제도적 보장을 통해 이들에 대한 기초적인 사회적 보호와 노동시장에서의 교섭력 개선수단의 제공이 요구된다.

여섯째, 아울러서 각 직종별로 고유하게 존재하는 해결과제들에 대해서는 기존의 관련 법규 등을 통해 처리할 필요가 있을 것이다. 예를 들어 학습지교사의 휴퇴회비 대납 관행이나 골프장경기보조원에 대한 조기정년제 도입, 대부분의 직종들에서 요구되는 비수기의 소득 저하, 다단계 하청거래, 문서화된 계약서 체결, 시장 수급 조절 등의 과제들은 노동법이 아닌 별도의 제도적 수단들을 통해 해결을 강구할 필요가 있을 것이다.

(3) 실태조사 결과의 제한성과 극복방안

조사는 여러 의의에도 불구하고 몇 가지 중요한 제한점들을 지니고 있다.

첫째, 일부 직종에 대한 유노조 사업장 중심의 접근, 피조사자에 대한 접근의 곤란성, 조사 과정의 통제 곤란성 등으로 인해 표본 수가 제한되었으며 따라서 다양한 실태를 충분히 담아내지 못하였다. 특수고용직 실태의 다양성에 대한 기존의 논의를 고려할 때 이는 약점이 될 수 있다.

둘째, 조사과정상의 통제곤란성으로 인해 피조사 사업장의 분류에 혼란이 야기되었으며, 또 애니메이션, 텔레마케터의 경우에는 피조사자에 대한 접근 자체가 곤란을 겪었다. 이로 인해 직종별·사업장별 실태가 체계적으로 파악되기 곤란한 상태가 되었으며, 표본수가 극도로 적어지거나 다수의 누락된 응답을 지닌 응답지를 활용해야 하는 등 문제점을 노출하였다.

셋째, 특수고용직 관련 논의에서 이견이 팽팽하게 지속되고, 실태 조사 역시 접근성에 대한 한계를 계속 노출해 왔음을 고려한다면, 그리고 특수고용직 활용 유인이나 그 규모가 계속 증대하고 있음을 고려할 때 정부 차원에서 대단위의

실태조사를 직접 기획하여 수행할 필요가 있다. 이를 통해 보다 객관적인 실태 파악이 가능해 질 것이며, 이는 기존 논의에서 발생한 이견의 상당 부분을 해소 하는데 기여할 수 있을 것이다.

제IV장 특수고용 종사자 보호에 관한 외국의 논의와 사례 검토

1. ILO의 특수고용형태 관련 논의 및 시사점

1) ILO 고용관계 논의의 전개과정

(1) 제86차 ILO 총회의 <도급노동의 보호에 관한 결의안(1998)>²⁶⁾

ILO에서 특수고용에 대한 논의의 출발점은 1995년 이사회 결의이다. 그러나 논의가 본격화된 것은 1997년 ILO 연차총회에서 "도급노동 (contract work)"²⁷⁾에 대한 보호 문제를 토론하면서부터이다. 토론의 목적은 고용형태의 다양화로 인해 보호받지 못하는 범주의 노동자들에 대해 제도적 보호를 제공하는데 있었으며 보호를 필요로 하는 주요 대상으로 삼각고용관계(triangular employment relationship)와 함께, 민법 혹은 상법상의 계약에 의해 근로를 제공하지만 사실상은 그 기업에 종속 혹은 통합되어 있는(dependent on or integrated into the firm) 근로형태를 포함하도록 하였다.

1997년 총회에서의 토론에 따라 1998년 총회에서는 각국 노사정에 도급노동에 관한 협약 및 권고안 채택이 제안되었으나 사용자 집단의 반대로 채택에 실패하였다(ILO, 1998). 당시 사용자 그룹은 '각국의 법제도와 접근방식이 매우 다양하고 제안된 협약안과 권고안이 상업적 계약을 간섭하여 경제활동과 고용창출에 역효과를 낼 수 있다'는 점을 반대의 이유로 지적하였다. 하지만 사용자 집단도 "위장된 고용(disguised employment)"의 규제에 대해서는 논의의 필요성을 인정하고 보호를 필요로 하는 노동자 집단을 규명하고 보호의 방식을 검

26) 원문은 <Resolution concerning the possible adoption of international instruments for the protection of workers in the situations identified by the Committee on Contract Labour>이다.

27) 당시의 정의에 의하면 도급노동은 고용관계와 유사하면서도, (i) 노동자와 사용기업 간에 직접적인 계약관계에 놓이거나, (ii) 수급인(subcontractor) 또는 중개자(intermediary)가 사용기업에 노동자를 공급하는 경우에 해당되는 노동이다(윤애림, 2005).

토하기 위한 전문가 회합을 개최하자는 결의안 채택에는 동의하였다(ILO, 2003). 1998년 제86차 ILO 총회에서 채택된 <도급노동의 보호에 관한 결의안>의 내용은 다음과 같다(ILO, 1998):

(a) <도급노동에 관한 위원회>의 논의에서 제기된 다음의 이슈들을 검토할 전문가 회의의를 개최할 것.

(i) 위원회에서 규명되기 시작한 보호를 필요로 하는 상황에 놓인 노동자들의 규명

(ii) 그런 노동자들이 보호받을 수 있는 적절한 방식과 다양한 상황들을 따로 다룰 수 있는 가능성

(iii) 나라별 법률체계 및 언어의 차이를 고려하여 그런 노동의 어떻게 정의될 수 있는 지 여부

(b) <도급노동에 관한 위원회>에 의해 시작된 과업을 완수할 데 대한 여타의 조치들을 취할 것.

한편 1998년 총회를 거친 후 초기 논의의 일부 사항들이 변경되었다. 첫째, 도급노동(contract work)이라는 용어가 논의 대상 집단을 제대로 대표하지 못한다는 지적을 받고 폐기되었다. 대신 보호를 필요로 하는 집단적 범주들로 제3의 기관(intermediaries)을 통하여 채용된 노동자, 하도급계약자를 위해 일하는 노동자, 자영자로 분류되는 사람들을 포함한 그 지위가 불분명한 노동자 등이 구별되었고 이를 포괄하는 용어로 '보호가 필요한 노동'(labour needing protection)이 새로 탄생하였다. 둘째, 고용관계의 범위(scope of employment relationship)가 논의의 중심에 놓여있다는 점이 확인되었다(ILO, 2003).

(2) '보호를 필요로 하는 노동자에 관한 전문가 회합'의 공동성명(2000)²⁸⁾

1998년 총회 결의에 따라 전문가 회의가 이루어진 전문가 회의는 그 준비 과정에서 39개국을 대상으로 보호받지 못하는 노동에 대한 국가별 연구를 진행하였고, 또한 권역별 회합을 거쳐 논의를 심화시켰다. 이러한 준비를 거쳐 2000년 5월에 열린 노사정 전문가 회의는 공동성명(common statement)을 채택하는데 성공하였다.

공동성명에서 전문가들은 세계적 차원에서 진행되는 노동의 성격 변화가 고

28) 원문은 <Common statement by the experts participating in the meeting of Experts on Workers in Situations Needing Protection>이다.

용관계의 법률적 적용범위를 실제의 고용관계와 불일치하게 하는 근본적인 원인이라고 지적하고²⁹⁾, 이로 인해 노동 및 고용 관련 법률들에 의해 마땅히 보호되어야 할 노동자들이 보호받지 못하는 상황이 초래되었노라고 지적하였다(ILO, 2003).³⁰⁾ 따라서 공동성명은 각국 정책이 현재의 고용관계 현실에 부합되도록 고용관계의 규율범위를 명확히 하거나 실제의 현실에 적응시키는 정책을 취해야 하며(공동성명 제5항), ILO는 이러한 각국 정부의 노력을 지원하는 데서 주요한 역할을 수행해야 한다는 점을 지적하였다(공동성명 제7항). 전문가들이 합의하여 각국과 ILO에 권고한 각국정책과 ILO가 취해야할 조치들은 다음과 같다:

최소한 취해져야 할 각국정책의 요소들(공동성명 제6조)

- (a) 노사에게 고용관계, 특히 종속노동자와 자영노동자 간의 구별에 관한 명확한 지침(guidance)의 제공
- (b) 노동자들에게 효과적이고 적절한 보호의 제공
- (c) 종속노동자의 지위를 빼앗겨 적절한 법률적 보호를 받지 못하는 위장된 고용의 근절
- (d) 진정(眞正) 상업계약 혹은 진정 독립계약의 불간섭

29) 우선 환경 요인으로는 세계화, 기술변화, 기업조직의 변화에 연관된 요인들이 일반적으로 지적되었다. 다만 개발도상국이나 체제이행국에서는 금융위기, 대외부채, 구조조정 및 사유화(privatization)와 같은 경제의 급격한 변화들이 영향을 미친 구조적인 매개적 요인들로 보고되었다. 또 이러한 요인들과 연관되어 나라간 및 산업간의 노동력 이동에 의해 고용구조의 변화가 촉진되었다는 점도 확인되었다. 한편 이러한 변화 추세 속에서 기업들의 노동이용방법도 다양화되었는데, 여기에는 다양한 계약형태의 활용, 하도급, 자영 노동자로의 아웃소싱, 파견노동의 활용 등이 포함된다. 이러한 양상들은 급격한 기술발전과 경쟁의 심화에 대응하기 위한 경영기법의 채용을 통해 촉진되었다는 점이 확인되었다.

30) 한편 이러한 변화가 야기한 영향으로는 노동자와 그 가족에 대한 악영향, 특히 고용과 생활의 불안정을 야기한다는 점이 부각되었다. 또한 이와 관련된 노동권이나 보호의 결여가 기업의 이익과 사회 전체에 미치는 악영향도 지적되었다. 기업 입장에서 생산성의 저하와 경쟁의 왜곡, 훈련의 결여 등이 초래될 수 있으며, 어떤 경우에는 제3자 및 사회전체의 건강과 안전에도 악영향을 미치는 것으로 나타났다. 예를 들어 핵에너지산업에서의 하도급이나 외주화가 핵에너지 시설의 유지관리에 허점을 야기하는가 하면, 보호의 결여가 사회보장 기여금의 부족을 가져와 사회적 안정을 저해할 수 있는 것으로 판명되었다. 또한 보호의 결여가 공정성과 유연성 간 불균형을 야기하여 기업과 사회에 모두 악영향을 줄 수 있다는 점도 지적되었다. 전문가들의 토론 결과는 결국 보호받지 못하고 있는 노동자 집단의 존재가 노동자와 그 가족에 해를 끼침은 물론 기업의 활력을 저해하고 사회전체와 정부에도 악영향을 미칠 수 있다는 것으로 이에 대한 보호 논의가 필요하다는 것이었다(ILO, 2003).

(e) 근로자 지위를 결정한 적절한 (분쟁)해결 메카니즘의 제공

ILO가 취해야할 조치(공동성명 제8조)

(a) 협약 및/혹은 보충적 권고안의 채택을 포함하는 정책수단들의 채택

(b) 적절한 각국 정책의 개발에 관해 회원국들에 기술적 협력, 지원, 지침 등을 제공

(c) 고용관계의 변화에 관한 정보의 교환과 비교

(3) 2003년 고용관계 결의문(resolution)

전문가 회의의 결론을 토대로 2003년 제91차 ILO 총회에서의 고용관계에 관한 일반토론이 이루어졌다. 이 논의에서 노사의 입장 차이는 다시 분명하게 드러났으나 회원국들은 '보호가 필요한 노동'에 대한 권고안 마련이 필요하다는 고용관계에 관한 결의문(resolution)을 채택하는 데는 성공하였다. 제91차 총회의 ILO 결의문은 열아홉개 항의 '고용관계에 관한 결론문'(Conclusions concerning the employemnt relationship)과 여섯 개 항의 'ILO의 역할'(Role of the ILO) 등 총 25항으로 구성되어 있으며 그 주요 내용은 아래와 같다:

고용관계에 관한 결론문

- '양질의 노동'(Decent Work) 의제의 틀 내에서 모든 노동자들은 고용상의 지위에 관계없이 품위(decency)와 존엄(dignity) 하에서 일할 수 있어야 한다(제1항).

- 노동시장 구조와 작업조직 상의 변화가 노동의 패턴 변화를 야기하고 있으며, 이 변화에 따른 결과 중의 하나가 법률상 고용관계의 보호를 받지 못하는 노동자들의 증가이다(제3항, 제4항).

- 이에 대한 명확하고 적절한 법률적 규율에 곤경을 초래하는 요인들은 다음과 같다:

- 법률상 고용관계 적용 범위가 불명확하거나, 협소하거나 혹은 부적절함
- 고용관계가 위장되어 있음(위장된 고용관계)
- 고용관계 여부가 객관적으로 모호하여 그 존재여부가 의문시됨(모호한 고용관계)
- 고용관계는 존재하지만 누가 고용주인지, 노동자가 어떤 권리를 지니는지, 권리에 대한 책임 당사자가 누구인지가 명확치 않음(삼각고용관계)
- 법률의 이행과 집행력이 결여됨(제5항)

- 법률의 명확성과 예측가능성이 모든 당사자들의 관심사이다. 법률과 그에 대한 해석은 양질의 노동(decent work)의 목적과 양립하고, 양질의 고용의 혁신

적 형태를 방해하지 않을 만큼 유연하며, 고용과 성장을 촉진해야 한다. 한편 3자주의적 사회적 대화는 명확하고 예측가능하며 유연한 법률적 개혁을 보장하는 핵심 수단이다(제6항).

- 정부의 강력한 기여도 중요하다. 법률의 준수와 집행력이 보장되어야 하며 이를 위해서는 노동행정당국, 특히 근로감독관의 역할이 중요하다(제10항, 11항, 12항, 13항).

- 노동자 지위 문제를 결정하기 위한 분쟁해결기구 및/혹은 행정절차가 제공되어야 하며 이 기구는 3자 주의나 2자 주의로 구성되어야한다(제14항)

- 노동보호의 결여가 노동시장에서의 여성차별도 악화시키고 있으며, 성평등을 위한 보다 명확한 정책을 가질 필요가 있다(제15항, 16항).

- 각국 정부는 사회적 파트너들과 협의하여 관련 정책 틀을 개발할 필요가 있으며, 각국의 정책은 2000년 전문가회합의 공동성명이 제공한 요소들³¹⁾을 포함해야 한다(제17항).

ILO의 역할

- ILO는 고용관계에 관한 비교 자료를 모으고 연구를 수행하는데서 중요한 역할을 수행해야 한다(제20항).

- 고용관계에 관한 적절한 국제적 대응으로써 권고안(recommendation)을 채택해야 한다(제25항).

2003년 ILO 총회의 고용관계에 관한 결의문은 당시까지의 논의를 총괄하고 이후 ILO가 취할 조치들의 내용과 방법(권고안)을 확정했다는 점에서 중요한 의의가 있었다. 이 결의문에 따라 ILO와 각국의 노사정은 권고안의 채택을 위한 준비에 착수하였다.

2) 2006년 ILO 고용관계 권고

2003년 결의에 따라서 2004년 제289차 ILO 집행위원회 회의에서는 2006년의 제95차 ILO 연차총회에 상정할 권고안을 작성하기로 결정하였다. 이 권고안의 작성을 위해 2005년에 60개국 이상의 회원국의 법률과 관행에 대한 보고서가 작성되어 배포되었고, 이와 함께 권고안 작성을 위한 설문지가 만들어져 회원국들에 제공되었으며, 각국 정부는 노사 대표단체의 협의를 거쳐 해당국 정부의 입장을 2005년 8월 1일까지 회신하도록 요구받았다.

31) '보호를 필요로 하는 노동자에 관한 전문가 회합'의 공동성명(2000) 참조.

ILO가 제공한 질문지에 대해 각국 정부가 보내온 회신들에 의하면,³²⁾ 대부분의 사항들에 대해 각국 정부와 노동단체의 2/3 이상이 찬성을 표하였으며 사용자단체는 찬반이 엇갈렸다. 이러한 의견수렴 절차를 거쳐 2006년 연차총회에서 드디어 권고안이 채택되었다. 총회에서 권고안은 329표의 찬성, 94표의 반대, 그리고 40표의 기권에 의해 가결되었다. 찬성표의 대부분은 노동자 집단에서 나왔고 반대표의 대부분은 사용자집단에서 나온 반면 기권표의 다수는 각국 정부가 행사할 수 있는 2개씩의 표에서 나왔다. 이중에는 한국정부가 행사한 2개의 기권표도 포함되어 있다.³³⁾

한편 채택된 권고안은 애초의 권고안 초안에서도 또 한 차례의 수정이 가해졌다. 수정이 가해진 주요 사항은 삼각고용관계(triangular employment relationship)에 관한 것으로 이 용어 대신 '복수의 당사자'라는 모호한 규정으로 표현되었고, 기존의 파견근로 관련 협약과 권고가 이에 영향 받지 않을 것이라는 점이 확인되었다. 한편 고용관계를 판별하는 구체적인 지표와 이 지표 중 하나 이상에 해당되는 경우 노동자로 판별한다는 권고안 초안의 내용도 막판까지 커다란 논란거리였지만 큰 수정은 가해지지 않았다. 결국 권고안은 삼각고용관계에 대한 절충을 거쳐 채택되었다.

노동자 집단이 강하게 저항하였음에도 불구하고 절충적 권고안의 채택에 동의한 것은 사용자 그룹이 막판에 총회 철수까지 위협하며 권고안의 변경을 주장하였기 때문이다. 노동자 그룹은 이번 총회에서 권고안이 채택되지 않을 경우 의안이 자동 폐기되어 특수고용에 대한 국제 규범을 근거로 한 자국에서의 제도개선이 어려운 지경에 빠질 것을 우려하여 절충을 수용하기로 한 것으로 보인다. 이러한 과정을 거쳐 만들어진 권고안은 전문과 4개의 절로 구성되어 있는데 본문의 주요 내용만을 살펴보면 아래의 <표 4-1>과 같다.

32) 여기에는 각국 주요 노사단체의 입장도 함께 포함되어 있다.

33) 2005년도 설문 응답에서도 양대 노총의 설문 응답 내용은 확인되지만 한국정부와 경총의 응답 내용은 확인할 수 없다.

<표 4-1> ILO 권고안(2006)의 대략적인 내용

| | |
|---------------------|---|
| <p>보호 정책</p> | <p>2. 보호의 성격과 범위(nature and extent)는 관련 국제노동기준을 고려하여 각국 법률 및 관행에 의해 정할 것</p> <p>3. 가장 대표적인 노사단체와의 협의 속에서 국내법과 관습에 따라 수립, 이행.</p> <p>4. 각국 정책은 최소한 다음의 조치들을 포함할 것</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고용관계의 존재, 고용과 자영을 구별하는 가이드라인 제공 - 위장된 고용관계의 척결(combating) - 복수 당사자 계약관계를 포함한 모든 계약관계에 적용될 보호기준 수립 - 고용관계의 존재여부 및 조건에 관한 분쟁조정을 위한 적절하고 신속한 절차와 메카니즘 확립 - 고용관계 관련 법률 및 규율의 준수와 효과적 적용 보장 <p>5. 고용관계 존재의 불확실성에 의해 영향을 받는 경우 여성, 연령, 비공식부문, 이주 그리고 가장 취약한 노동자들이 동등한 보호를 받도록 할 것</p> <p>6. 성적 차원의 문제를 다루는데 특별한 고려와 명확한 정책 수립</p> <p>7. 이주노동자의 효과적 보호, 이와 관련한 회원국간 쌍무협정 체결</p> <p>8. 적법한 민/상법상의 (계약) 관계에 저촉되지 않을 것</p> |
| <p>고용관계 존재여부 결정</p> | <p>9. 고용관계 존재여부에 대한 판단은 계약형태나 당사자간 합의와 관계없이 일의 수행과 보수 지급에 관한 사실에 기반할 것</p> <p>10. 고용관계 존재를 확정하는데 적용되는 조건들을 명확히 정의할 것</p> <p>11. 고용관계의 존재여부의 결정을 촉진하기 위해 다음을 고려할 것</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 고용관계 수립을 위한 폭넓은 범위의 수단들을 허용할 것 (b) 고용관계를 판별하는 하나 이상의 지표들이 나타날 경우 고용관계가 존재한다는 법률적인 추정(presumption)을 할 것 (c) 가장 대표성이 높은 노사 조직과의 사전 협의를 따라서, 일정한 특징을 지닌 노동자들을 피용자로 간주할 지 자영자로 간주할 지를 결정할 것 <p>12. 고용관계 판단에 적용할 조건들, 예를 들어 종속성 혹은 의존성을 명확히 정의할 것.</p> <p>13. 고용관계의 존재를 지시하는 지표들로서 다음을 포함할 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 노동(work)이 타인의 지시에 따라, 그 감독 아래 수행되는가 노동이 노동자의 기업조직으로의 통합을 수반하는가 노동이 전적으로 혹은 주로 타인의 수익(benefit)을 위해 수행되는가 노동이 노동자 자신에 의해(personally) 수행되는가 노동이 특정한 작업시간 내에 혹은 특정한 작업장소에서 수행되는가 노동이 특정한 기간동안 수행되고 일정한 지속성을 지니는가 노동자의 대기상태(availability)를 요구하는가 노동을 요구하는 측에 의해 도구, 재료, 장비가 제공되는가 (b) 보수가 정기적으로(periodic) 지불되는가 보수가 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가 음식물, 숙박, 교통 편의가 제공되는가 주휴와 연휴 같은 권리가 인정되는가 작업수행을 위한 여행시 노동을 요구하는 측에 의해 그 경비가 지불되는가 재정적 위험(financial risk)을 부담하지 않는가 <p>14. 고용관계 유무 및 조건에 대한 분쟁해결은 노동법원, 기타 재판소 또는 중재기관에서 다루어지도록 할 것.</p> <p>17. 위장된 고용관계의 유인을 없애기 위한 효과적 조치의 개발</p> <p>18. 고용관계의 범위 관련 문제의 해결책을 찾는 방안으로 단체교섭과 사회적 대화의 역할 촉진</p> |
| <p>감독과 이행</p> | <p>19. 노동시장과 작업조직의 변화를 감독하고 정책적 조치들의 채택과 이행에 관한 자문을 제공할 적절한 메카니즘을 수립할 것</p> |

자료: ILO(2006).

3) ILO에서의 고용관계 논의의 주요 내용과 의미

(1) 보호 대상의 확정

ILO 고용관계 논의에서 보호의 대상은 애초의 도급노동(contract work)에서 ‘보호를 필요로 하는 노동(labour needing protection)’으로 전환되었다.³⁴⁾ 이러한 대상 규정의 전환을 통해서 보호하고자 하는 대상의 특징도 보다 명확하게 분류되었는데, ① 위장된 고용관계(disguised employment relationship), ② 모호한 고용관계(ambiguous employment relationship), ③ 삼각고용관계(triangular employment relationship) 등이 그것이다. 위장된(disguised) 고용관계란 모든 측면에서 법률이 정한 고용(근로)관계와 유사하지만 고용계약이 아닌 계약에 의해 근로를 제공하는 경우를 의미한다. 모호한(ambiguous) 고용관계란 고용관계와 일정한 유사성이 있으나, 기존의 법률이 정한 기준이 불분명하거나, 혹은 법률이 고용관계의 현대적 발전 양상에 비해 뒤떨어진 탓에 고용관계로 정의되지 않는 경우에 속한다. 한편 삼각(triangular) 고용관계란 명백한 고용관계이지만 노동이 고용주가 아닌 사용자에게 제공되는 관계로 고용관계에 대한 책임을 저야할 사용자가 2명 이상임에도 불구하고 사용자 책임을 제대로 규명하지 못하는 경우를 이른다(ILO, 2006).

<표 4-2> ‘보호를 필요로 하는 노동’의 종류, 특징, 형태

| 종류 | 특징 | 형태 |
|----------|--|---|
| 위장된 고용관계 | 고용관계법이 제공하는 보호를 무효화하거나 완화하기 위한 의도로 사실과는 다른 법률적 외양을 부여하는 고용관계 | -자영의 외양을 띠는 민/상법상 계약 -훈련계약 -반복 갱신되는 유기/과업 고용계약 |
| 모호한 고용관계 | 의도적인 위장이 아니라 실제적으로 고용관계를 특징지우는 주요 요소들이 명확히 드러나지 않는 계약관계 | - 원격 자율 근무자(telework) - 무급(가족) 종사자 - 공식적으로는 자영자이지만 한두 명의 “고객”에게 수입의 대부분을 의존하는 “경제적으로 종속된 자영 |

34) 이러한 전환이 특수형태 근로에 대한 국제적, 노동법적 규율을 제공하는 데는 기여할 것으로 예상되지만, 본래의 도급노동(contract labour)에 대한 규율과 보호 문제는 여전히 남아있다고 볼 수 있다. 특히 한국의 경우 도급노동이 매우 중요한 비정규 고용형태이고, 심지어 특수고용의 상당 부분도 이러한 도급노동 형태를 띠고 있어서 문제를 더 복잡하게 만들고 있기 때문이다.

| | | |
|---------|--|--|
| | | 노동자”(트럭운송기사, 보험모집인 등) |
| 삼각 고용관계 | 기업의 피용자가 자신의 고용주가 노동이나 서비스를 제공하는 제3자(사용기업)를 위하여 일을 수행하는 경우 | - 프랜차이즈(총판권) - 직종: 건설노동자, 의류산업노동자, 가정근로, 백화점 판매원, 슈퍼와 하이퍼마켓, 보안업체 종사자 |

자료: ILO. The Scope of Employment Relationship(2003), Employment Relationship: Report V(1)(2005).

(2) 보호 원칙의 규정

ILO 논의와 권고안은 이들의 보호에 있어서 몇 가지 원칙을 제시하고 있다.

첫째, 보호의 성격과 범위(nature and extent)에 대해 관련 국제노동기준을 고려하여 각국 법률 및 관습에 의해 정할 것을 제시하고 있다(권고안 제4조).

둘째, 각국의 정책은 ① 고용관계의 존재, 고용과 자영을 구별하는 가이드라인 제공 ② 위장된 고용관계의 척결(combustion) ③ 복수의 당사자가 관련된 계약을 비롯한 모든 계약형태에 적용할 보호 및 책임의 기준 확립 ④ 고용관계의 존재여부 및 조건에 관한 분쟁조정을 위한 적절하고 신속한 절차와 메카니즘 확립 ⑤ 고용관계 관련 법률 및 규율의 준수와 효과적 적용의 보장 등의 원칙 하에 시행되도록 권고하였다.

셋째, 고용관계 존재의 불확실성에 의해 영향을 받는 여성, 연령, 비공식부문, 이주 그리고 가장 취약한 노동자들이 동등한 보호를 받도록 할 것을 권고하였다.

넷째, 정부가 노사의 주요 대변조직과의 협력 하에 정책을 결정하고 이행할 것을 권고하였다.

이러한 원칙이 제공은 이번 권고안의 매우 중요한 성과라고 할 수 있다. 특히 각국 정책이 위장된 고용관계의 척결과 고용관계 판별기준의 제공을 방향으로 설정하고, 노사 당사자들과의 충실한 협의를 통해 정책 결정과 이행을 추진할 것을 권고한 점이 유의미하다.

(3) 고용관계 존재 여부에 관한 접근방식과 판별 지표의 제공

고용관계 판별에 관한 사항은 ILO 논의에서 핵심적 논란거리 중의 하나였고 사용자들의 반대도 심하였다. 그러나 권고안 내용은 애초의 초안에서 크게 후퇴하지는 않았다. 고용관계 존재여부와 관련한 권고안의 내용은 판별을 위한 고려

사항과 판별지표, 그리고 그를 위한 행정서비스 등으로 구성되어 있다. 우선 고려사항을 검토해 보면 다음의 특징을 살필 수 있다.

첫째, ILO 권고안에서는 고용관계 판별을 위한 일종의 원칙으로 '계약형식이 아니라 일의 수행과 보상에 관한 사실에 기반할 것'(primacy of facts principle)을 권고하였다(제9조). 이 원칙은 특히 자영관계로 위장된 고용관계의 판별에 중요하다. 통상 위장된 고용관계는 그 계약형식을 가지고 고용관계가 아님을 주장하기 때문이다.

둘째, 고용관계를 판별하는 하나 이상의 지표들이 나타날 경우 고용관계가 존재한다는 법률적인 추정(presumption)을 할 것을 권하고 있다(제11조 (b)항). 이는 국내에서 법원의 고용관계 판별 방식과 크게 대비된다. 실상 국내 법원의 고용관계 판별 지표와 ILO 권고안의 지표와는 큰 차이는 없다. 다만, 국내 법원의 경우 각 지표들을 종합적으로 고려하여 상당히 엄격하게 적용하는 방식을 취하고 있다는 점이 구별된다. 이런 점에서 고용관계 판별 지표들을 활용하는 방식에 대한 ILO의 권고는 중요한 차이가 있다.

셋째, 고용관계의 존재를 판단하기 위해 광범위한 수단을 허용하고 이와 관련하여 종속성(subordination) 혹은 의존성(dependence)의 조건들을 명확히 정의할 것을 고려해야한다고 권하고 있다(제11조 (a)항 및 제12조). 이 고려사항은 기존의 논의에서 중요하게 부각되었던 경제적 종속성(economic dependency) 문제를 제기한 것으로 평가된다(박영삼, 2006). 비록 경제적 종속성을 고용관계의 판별지표로 인정할 것인가에 대한 사용자와 노동조합의 이견 때문에 판별 지표로 구체화되어 예시되지도 못하고 문안 상으로도 모호하게 표현되어 있지만, 그 간의 논의 과정에 비추어 볼 때 매우 중요한 의미를 함축하고 있다고 보여진다.

넷째, 노사관계 당사자의 역할을 중시하고 있다. 즉, 특정 취업자 집단이 노동자인지 자영자인지를 결정할 때 가장 대표성이 높은 노사 조직과의 사전 협의를 거쳐 결정할 것을 권하고 있으며(제 11조 (c)항), 아울러 고용관계의 존재여부를 명확히 하는데 단체교섭의 역할을 높일 것을 권하고 있기 때문이다.

이러한 원칙과 고려사항 하에서 총14개의 고용관계 판별지표가 예시되고 있다. (a)군에 속하는 판별지표들은 대체로 사용종속성(사용자의 감독과 통제 여부)과 조직적 통합성, 그리고 노동에 사용되는 고유자본의 보유 여부를 다루고 있다. (b)군은 보수와 노동과정에서의 비용 부담 문제를 다루고 있다. 이러한 판단지표들은 국내 논의나 대법원의 고용관계 판단지표들과 비교해서 크게 진보적이지는 않더라도 이를 보완할 수 있다는 점에서는 중요한 의의가 있다. 판별지표의 내용은 아래와 같다:

- (a) 노동(work)이 타인의 지시에 따라, 그 감독 아래 수행되는가

- 노동이 노동자의 기업조직으로의 통합을 수반하는가
- 노동이 전적으로 혹은 주로 타인의 수익(benefit)을 위해 수행되는가
- 노동이 노동자 자신에 의해(personally) 수행되는가
- 노동이 특정한 작업시간 내에 혹은 특정한 작업장소에서 수행되는가
- 노동이 특정한 기간동안 수행되고 일정한 지속성을 지니는가
- 노동자의 일상적 업무준비 상태(availability)를 요구하는가
- 노동을 요구하는 측에 의해 도구, 재료, 장비가 제공되는가
- (b) 보수가 정기적으로(periodic) 지불되는가
- 보수가 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가
- 음식물, 숙박, 교통 편의가 제공되는가
- 주휴와 연휴 같은 권리가 인정되는가
- 작업수행을 위한 여행시 노동을 요구하는 측에 의해 그 경비가 지불되는가
- 재정적 위험(financial risk)을 부담하지 않는가

4) ILO 고용관계 권고가 국내 논의에 갖는 의미

ILO에서의 고용관계 관련 권고안은 기존의 국내 논의나 특히 법원의 판례와 상당한 차이를 보이고 있어서 향후의 논의에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 그 이유는 다음과 같다. 첫째, ILO 논의의 가장 두드러진 바는 '모든 고용의 포괄적이고 비차별적인 보호'라는 시각에서 접근하여 그 방안을 구체화해왔다는 점을 들 수 있다. ILO의 고용관계에 대한 포괄적인 보호 의지는 1998년 협약 채택의 실패로 어느 정도 빛이 바래졌지만, 십년 간의 각국별 조사와 꾸준한 논의를 통해 보호의 필요성과 그 주요 대상, 그리고 보호의 전략과 초점을 분명하게 설정하고 권고안의 수준이나마 최종적인 성과를 예비하고 있는 점은 평가될 필요가 있다. 이러한 시각과 추진 프로세스는 노사정위원회를 비롯한 국내의 논의에서도 참조할 수 있을 것이다.

둘째, ILO 논의가 초기부터 위장된 고용관계(disguised employment relationship)에 척결을 일관되게 강조해 왔다는 점 역시 평가될 필요가 있다. 우리의 경우 학습지 교사, 골프장 경기보조원, 레미콘 지입차주 등이 사실상 이런 범주에 해당된다고 보여진다. 그런데 ILO 논의가 위장된 고용관계의 척결에 대한 강한 의지를 권고안 상으로 구체화할 수 있었던 데는 계약형식보다는 실체적 사실 우선주의(primacy of facts)에 입각하여 고용관계를 바라보았다는 점

을 주목해야 한다. 우리의 경우에도 대법원이 '계약형식보다 관계의 실질에 입각하여 고용관계 여부를 판단해야 한다'는 입장 천명을 하기는 했다(대법원 1994.12.9 선고, 94다22859 판결). 하지만 이와 별개로 법원은 '위장된 고용'의 성격이 다분한 여러 직종에 대해 그 노동자성이 부인되는 일이 허다하였다. 이 중에는 그 계약형식에 지나치게 얽매어 실질을 보지 못했던 바에 따른 결과가 적지 않았다. ILO 권고안은 이에 대한 중요한 비판과 시정의 계기를 제공할 수 있을 것이다.

셋째, 특수고용 논의와 관련하여 고용관계를 판별하는 지표의 예를 구체적으로 제시하고, 아울러 지표 구성과 활용에 있어서 폭넓은 적용을 권장하고 있다는 점도 주목해야 한다. 그간 국내에서는 고용관계의 법률적 적용 범위를 두고 전통적인 인적 종속성을 엄격하게 중시할 것인가 조직적 종속성과 경제적 종속성을 고용관계 정의 범위 안에 포괄할 것인가에 대한 논란이 끊이질 않았다. ILO의 논의는 애초의 협약안에서나 최근의 권고안에서는 인적 종속성을 중심으로 하되, 조직적 종속성을 아울러 고용관계 판별 지표를 구성하는 요인으로 인정했다. 특히 이러한 지표를 적용하는데 있어서 하나 이상의 지표에 해당되는 것만으로도 고용관계를 인정하고자 하는 취지를 분명히 하고 있다. 이러한 태도는 남아공 등 노동시장 변화에 맞추어 고용관계 법률을 적용시켜 온 나라들에서 나타나는 양상을 반영한 것이기도 하다. 한편, 고려사항이라는 모호한 표현을 쓰기는 했지만 '고용관계의 존재를 판단하기 위해 광범위한 수단을 허용하고, 종속성(subordination) 혹은 의존성(dependence)의 조건들을 명확히 정의할 것'을 제안하고 있다. 이는 판별지표 상으로는 구체화되어 있지 않은 경제적 종속성을 고용관계 판별 기준으로 고려할 것을 제안하고 있다고 볼 수도 있다.³⁵⁾

35) 현재까지 경제적 종속성을 고용관계 판별지표로 명시적으로 인정하는 경우는 남아공의 노동기준법과 노사관계법 수정법(2002)이 유일한 것 같다.

2. 각국의 특수고용 관련 노동관계법 적용과 사회적 보호 현황

1) 영국

(1) 고용관계 적용범위

영국은 관습법체계를 지니고 있기 때문에 근로관계에 대한 개념은 관련 판례를 통하여 설정된다. 영국의 판례법에서 근로관계를 구분하는 유력한 기준은 통제(control), 통합(integration), 경제현실(business reality), 의무의 상호성(mutuality of obligation) 등의 4가지라고 할 수 있다. 이 4가지 기준들 아래에는 보다 상세한 세부기표들을 가지고 있다(아래 <표 4-3> 참조). 물론 이 기준들의 적용에 있어서는 각각의 판례들이 강조하는 개별적 기준들이 다르다고 할 수 있다. 그렇지만 추세 상으로 영국의 판례법에서 강조되는 기준의 흐름들을 파악할 수 있다.

우선 (1) '통제(control)' 기준은 가장 전통적인 기준으로 국내의 '사용종속성' 기준과 유사하며 현재도 활용되고 있다. 하지만 이에 대해서는 영국 내에서도 많은 비판이 있으며 현재는 덜 빈번히 사용되는 기준이다. (2) '통합'은 1940년대부터 '통제' 기준에 대한 일종의 대안으로 등장한 기준으로, 통제가 인적(personal) 종속에 중점이 두어져 있다면 통합은 사용자측의 관료적 규칙과 절차(de-personal)에 복종하는 지를 따지는 기준으로 근로자가 제공하는 노무가 사용자의 사업에 조직되는 방법을 더 중시한다. 즉, 이는 국내 논의에서의 '조직적 통합성' 개념과 유사한 면이 있다. 그러나 이 기준은 조직의 경계가 불분명한 하청 또는 파견근로에 대해 근로자성을 제대로 평가하지 못한다는 한계도 있다(이승욱, 2005). (3) '경제적 현실' 기준은 미국의 대법원 판결(1946)의 영향을 받아 도입된 것으로, 노동자, 고용주, 국가 간에 사회경제적 위험(risk)이 어떻게 분담되는가를 따짐으로써 피용자, 노동자, 독립자영자를 구분하고자 하는 기준이라고 할 수 있다. 이 기준에서는 재무적 위험이 누구에게 있는지, 일의 성과에 따른 이익의 기회가 존재하는 지 등이 중요하며, 따라서 국내 논의에서의 경제적 종속성/의존성 개념과 유사하다. (4) 마지막으로 '의무의 상호성' 기준은 1970년대부터 사용된 기준으로 종속(subordination)의 형식적(formal) 측면에 초점을 맞추는 기준이다. 경제적 현실 기준과는 달리 이 기준은 개별적인 고용의 조건에 초점을 두어 사용자가 작업을 제공하고 근로자는 제공된 노무를

승낙하는 상호간의 의무가 존재하는 여부를 중심으로 근로자성을 판단한다. 이 경우에는 특히 일시적 취업의 경우를 노동법적 보호에서 배제하기 쉽다는 문제를 지닌다(이승욱, 2005; Burchell et al., 1999).

이러한 판례상의 기준에 의해 이루어진 판례를 보면, 레미콘기사, 골프장 경기보조원, 건설도급노동자와 같은 직종에 대해서 근로자성을 부인하고 있다(이승욱, 2005). 예를 들어 트럭운송회사의 지입차주에 대한 사건에서 근로자였다가 강제 퇴직되어 노무도급계약의 형태로 기존의 회사와 영업관계를 맺은 원고가 소를 제기했는데, 이에 대해 고용재판소(employment tribunal)은 근로자성을 인정했지만, 항소법원은 계약에서 대체기사의 채용을 허용한다는 점을 들어 근로자성을 부인하였으며, 이는 레미콘회사의 지입기사에게도 적용되었다. 하지만, 이러한 판례들은 영국 내부에서도 학설상의 비판에 직면해 있다.

<표 4-3> 영국 판례법의 고용관계 판별 기준

| 기준 | 세부기준 |
|--------------------------------------|---|
| 통제(control) | <ul style="list-style-type: none"> - 지시(order)에 복종할 의무 - 근로시간에 대한 재량권 - 근로수행방법(mode of working)의 감독 |
| 통합(integration) | <ul style="list-style-type: none"> - 징계(disciplinary)/고충처리 절차 - 직업적 부가급여제도에의 포함 여부 |
| 경제적 현실 (economic reality) | <ul style="list-style-type: none"> - 보수지불방법 - 타인 고용의 자유 - 본인 소유 설비(providing own equipment) - 사업에의 투자(investing in own business) - 조세 및 국민연금(NI)의 납입방법 - 질병수당, 휴가수당 적용 여부 |
| 의무의 상호성 (mutuality of obligation) | <ul style="list-style-type: none"> - 고용 지속기간 - 고용의 상시성(regularity) - 작업을 거부할 권리 - 해당 직업에서의 관습(custom in the trade) |

출처: Burchell et al.(1999). The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment, Department of Trade and Industry.

(2) 특수고용형태에 대한 입법적 규율

영국 법원의 판례들의 상당 수가 특수형태근로자의 근로자성을 부인하는 양상을 띠고 있는 있지만 특수형태근로종사자들을 보호하려는 입법적 노력도 꾸준히 이루어져 왔다. 이와 관련하여 근로자(employee) 및 독립계약자(independent contractor)와 구별되는 노무제공자(worker)라는 개념이 설정되었다. 영국에서 노무제공자(worker)란 근로자(employee)를 포함하여 사용자를 위해 노무를 개인적으로 제공하기로 약정한 독립계약자들을 지칭한다.

노무제공자(worker)에 대한 개념은 1996년 제정된 고용권법(Employment Rights Act)에 체계적으로 정리되어 있는데, 이 법 제230조 (3)항에서 '노무제공자'(worker)는 '그 형태가 명시적이든 암묵적이든, 구두든 문서든 상관없이, 고용계약이나 기타의 계약 하에서 일하는 개인으로서, 직접(personally) 그 지위가 계약상 고객(client or customer)이 아닌 계약상대방을 위한 일이나 서비스를 수행하는 사람'으로 정의되었다. 이는 (1) 계약이 자신의 서비스(personal service)로 제공되는가, (2) 고용주에게 상당한 정도로 종속적인가 등의 두 가지 기준이 가장 중요한 것으로 판단된다. 주목할 것은 이 정의에는 경제적 의존성에 관한 언급은 존재하지 않는다는 점이다. 이 법에 근거한 고용재판소의 판결 중 하나는 노동자 개념의 의의에 대해서 "그 목적이 실질적으로 그리고 경제적으로(substantially and economically) 근로자와 동일한 지위에 있는 노동자에 대해 보호를 확장하는 것"이고 구별을 위한 징표로는 "개별 사건에서 근로자 여부를 구별하는데 행해지는 것과 완전히 또는 거의 동일한 요소를 포함하며, 노동자성 판단은 (근로자성 판단에 비해) 그 합격점수만 더 낮을 뿐"이라는 입장을 취하고 있다.

그런데 법률이 노동자라는 개념을 새로이 도입한 주된 목적은 노동보호법의 적용범위를 확대하려는 데 있다. 이에 따라서 근로자(employee)들이 모든 노동관계법상의 보호를 받는데 반해 노동자들은 노동관계법의 일부 적용을 받는 모양새를 띤다. 예를 들어 1998년 전국최저임금법(NMWA, 54조 3항)과 근로시간법(The Working Time Regulations)(1998)의 적용대상에 고용권법의 노동자 개념과 유사한 규정이 등장하여 이들에 대한 보호가 최저임금과 노동시간에 까지 확장될 수 있게 되었다. 아울러 동일임금법, 노조및노동관계법, 각종 차별금지법, 고용관계법, 불균등처우금지법 등에서도 이들에 대한 보호가 부분적으로 이루어지고 있다(아래 <표 4-4> 참조). 현재 이러한 노동자 개념 확장의 적용을 받는 집단으로는 프리랜스 노동자, 개인거래자(sole trader), 재가노동자(home worker), 임시직(casual worker), 파견노동자들이 있다.

<표 4-4> 노무제공자(worker)에 대한 노동법적 보호의 적용

- 노동조합및노동관계법(Trade Union & Labor Relations Act)상 면책 파업권
- 동일임금법(Equal Pay Act, 1970)에 따른 동일노동 동일임금 적용
- 고용권법(Employment Right Act, 1998) 상의 성희롱 금지
- 성차별금지법(Sex Discrimination Act, 1975)에 의한 성차별금지
- 인종관계법(Race Relation Act, 1976)에 의한 인종차별금지
- 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act, 1995)에 의한 차별금지
- 최저임금법(National Minimum Wage Act, 1998)에 의한 최저임금적용
- 근로시간법(The Working Time Regulations, 1998)에 따른 모든 근로시간 관련 사항에 대한 보호
- 고용관계법(Employment Relations Act, 1996)상의 부당 임금공제 금지, 고충처리 및 징계절차에서 대변자를 동행할 권리, 법적 권리행사를 이유로 한 불이익취급 금지 조항 적용
- 단시간노동자불균등처우금지법(Partime Workers Regulations, 2000)에 의한 단시간노동자의 전일제노동자에 비한 불이익취급 금지
- 공익공개법(Public Interest Disclosure Act)
- 산업안전보건법(Health and Safety at Work Act, 1974) 상의 산업안전 조항 및 산재보험 적용

자료: 이승욱(2005), Burchell et al.(1999).

한편, 이중에서 성차별금지법(SDA, 1975)은 적용범위를 ‘노동을 직접(in person) 수행하도록 한 계약’에까지 확장함으로써 ‘계약 노동자’(contract worker)에게까지 일정한 권리를 부여하고 있으며, 산업안전보건법(Health and Safety at Work Act, 1974)은 성차별금지법에서보다 적용 범위를 넓혀 ‘그 자신이 타인을 고용하든 하지 않든, 고용계약 이외의 계약형태를 지니더라도 (타인의) 이득 혹은 보상을 위해서 일하는 개인’(individual who works for gain or reward otherwise than under a contract of employment, whether or not he himself employs others)을 적용 범위에 포함시켰다. 여기서는 ‘타인의 고용’을 허용하고 있는데 이는 부분적으로 ‘독립 자영자’ 범주에까지 적용한 것으로 이해할 수 있다.

한편, 영국에서는 사회보험이 피용자와 자영자 모두에게 적용되는 체계를 지

니고 있다. 따라서 독립자영자와 노무제공자(worker) 범주에 속하는 특수형태근로종사자들도 근로자와 동일하게 연금, 실업, 산재, 의료보험 혜택을 받는다. 그러나 약간의 차이는 있다. 첫째, 노무제공자(worker) 범주를 제외한 자영자들은 최저임금법을 적용받지 못하는 대신 WTC의 적용을 받는다. 둘째, 실업급여에서 차이는 없지만 일반적으로 실업에 따른 소득상실보다 사업실패에 따른 소득상실 정도가 더 심하기 때문에 더 낮은 수준의 실업보호를 감수해야 한다는 지적이 있다. 셋째, 연금체계는 고용주의 기여를 중심으로 하는데, 이는 압도적인 자영자들이 피용자들보다 낮은 수입을 얻고 있는 상황을 고려하면 불리한 것이다.

2) 스웨덴

(1) 고용관계 적용범위

스웨덴에서 피용자에 대한 보호는 노동법에 의해 이루어지고 독립계약자(independent contractor)와 자영노동자에 대한 보호는 일반적인 시민법에 의해 이루어진다.

피용자에 대한 법률적 개념은 노동법과 시민법의 구분 없이 동일하다. 그러나 피용자 개념이 입법적으로 정의되어 있지는 않으며, 대신에 그 내용과 의미가 판례법과 입법 준비과정에서 서술되고 발전되어 현재에 이르렀다. 스웨덴의 피용자 개념 발전 과정에서 중요한 특징은 그 지속적인 확장에 있는데, 이는 잔여적(additional) 범주의 노동자들에게도 노동법적 보호를 제공하기 위해서였다.

법원은 피용자 개념을 우회하는 것을 막기 위해 문서화된 계약에 구애받지 않고 실제적인 상황에 기반하여 그 법률적 관계를 평가하고 있다. 평가에 있어서 법원이 지닌 실무적인 판단지표는 (1) 계약에 따라 일을 수행할 사적(personal) 의무 (2) 몸소(personal) 일을 수행했는지 여부 (3) 과업이 사전에 미리 결정되지 않을 것 (4) 당사자간의 지속적인(lasting) 관계 (5) 다른 사람이 유사한 일을 하는 것이 방지될 것 (6) 업무 내용, 시간, 장소에 관해 고용주의 지시와 통제를 받을 것 (7) 고용주에 의해 제공된 기계, 도구, 원료 등을 사용할 것 (8) 비용을 보상받을 것 (9) 보상은 부분적으로라도 보장급(guaranteed salary)으로 지불받을 것 (10) 사회경제 상황이 보통 피용자와 동일할(equal) 것 등이다.

한편 이러한 기준들을 적용하는데 있어서 몇 가지 준칙들이 작동하고 있다. 첫째, 어느 하나의 요인만이 고용계약의 필요 혹은 충분조건으로 간주되지는 않는다. 둘째, 사회적 기준(social criterion)이 고려되어 노동자의 종속성이나 불안

정한 지위(dependence or insecure position) 등과 같은 기준들이 피용자 지위를 허용하기도 한다. 셋째, 피용자의 일반적 개념의 수정(modification)이 해당 사업 분야에서 확립된 관습이나 노사간 합의에 의해 이루어지기도 한다. 이는 스웨덴의 자율적 노사관계 전통에 따른 것이다. 넷째, 그러나 법원은 위장된 자영자와 같이 노동법을 우회하려는 시도에 대해서는 매우 민감하게 대응하고 있다.

유럽에서도 스웨덴의 피용자 개념은 가장 폭이 넓은(far-reaching) 축에 든다. 예를 들어 전통적인 고용관계 유무의 표시인 종속(subordination)에 대해 덜 강조하는 경향이 있고, 이는 노동시장과 기업조직의 변화 추세에 대한 적응성과 유연성을 제공한다는 평가가 있다. 그리고 이러한 개념적 유연성으로 인해 피용자와 자영자간 구별을 둘러싼 법적 분쟁이 그리 많지는 않으며, 있더라도 법원에 오기 전에 당사자간 협상을 통해 해결되는 경우가 많다. 이는 스웨덴 노동법원 제도의 특징과 관련이 있는데, 법원측은 문제의 해결을 지역이나 전국 수준의 협상을 통해 해결하도록 한 뒤 협상에 실패한 사안들만을 처리하게끔 되어 있기 때문이다. 즉, 피용자 여부에 대한 분쟁도 법률적 다툼 이전에 노사간 협상을 통해 어느 정도 정리된다고 볼 수 있다.

(2) 특수고용형태에 대한 입법적 규율

지속적인 피용자 개념의 확장으로 노동법은 '준피용자'(quasi-employees)들에게도 적용되는데 그러한 법률상의 범주로 '종속적 계약자'(dependent contractors)가 존재한다. 이 범주는 1940년대에 집단적 노동법에 도입되었고, 1976년 공동결정법의 제1장 2조에도 이 범주에 대한 언급이 생겨났다. 공동결정법은 '피용자란 용어는 다른 사람을 위하여 일을 수행하지만 고용된 것은 아니고, (그럼에도 불구하고: 필자 주) 피용자의 지위와 본질적으로 같은 성격을 점하는 사람을 포함한다'고 규정하고 있다. 이 조항을 근거로 공동결정법은 종속적 계약자들에게 피용자가 지니는 모든 집단적 권리, 즉, 단결의 자유, 단체협약, 정보, 협상, 공동결정, 파업의 권리를 동일하게 제공하고 있다. 이에 따라 종속적 계약자의 실질적인 법률적 중요성은 줄어들었으며 최근에는 이 범주에 대한 개념을 프랜차이즈 사업과 같이 새로이 보호를 필요로 하는 집단에까지 확장할 필요성이 제기되고 있다.

결국 스웨덴에서는 피용자 개념이나 종속적 자영자에의 노동법 적용에 관한 문제가 적게 발생하고 있다. 이러한 상황은 최근에 국립노동생활연구소(NIWL)의 보고서를 통해서도 재연되었다. 정부의 의뢰로 작성된 자영자의 중요성 증대 상황에 대한 현행 민법 상의 피용자 개념과 노동법의 적용 범위의 적절성에 관한 검토보고서에서 연구소는 법률개정이 불필요하고 대신에 법원이 노동시장

상황의 지속적인 변화에 피용자 개념을 적용시키는 것이 필요하며 이와 관련하여 개념적 지표에서 경제적 종속성 요소를 강조할 것을 권고하였다.

마지막으로 스웨덴에서는 민법과 노동법 상의 피용자 개념과 사회보장법과 세법 상의 피용자 개념에 약간의 차이가 있다. 그러나 민법과 노동법 상의 피용자 개념은 차이가 없으며, 민법/노동법과 사회보장법/세법 간의 차이도 크지 않다. 이는 1949년 대법원(Supreme Court)이 민법의 피용자 개념에서 노동자의 사회경제적 상황을 보다 강조하도록 내용을 재정의하고, 이후의 판례법들 역시 각 법률간의 개념적 차이를 조율하려는 경향을 보여 왔기 때문이다. 사회보장법과 세법에서 피용자 개념은 특정인이 피용자인지 자영자인지, 고용주 혹은 자영자 자신이 세금 혹은 사회보장기여금을 지불할 책임이 있는지를 결정하는데 쓰여진다. 최근에 피용자 개념은 이 법률들에서는 덜 중요해 졌고 피용자와 자영자의 구분에서 사업세인증서(Business Tax Certificate)를 지니고 있는지가 중요한 표식이 되었다.

(3) 사회적 보호

스웨덴의 사회보장체계는 주거기반 제도와 취업기반 제도로 구분되어 있다. 주거기반 제도들, 즉, 아동수당, 주택수당, 의료비수당 등은 직업을 불문하고 모든 거주자들에게 제공된다. 한편, 취업기반 제도로는 산재보험, 질병보험, 실업보험, 양육보험, 노령연금, 장애연금 등이 존재한다. 주거기반제도들은 저소득의 개인이나 가구에 제공되는 반면, 취업기반제도들은 직업을 가진 개인들에게 제공되는 보험(insurance) 방식의 제도들이다. 그러나 대부분의 취업관련 사회보험들은 강제적(compulsory)이어서 자발적으로 가입/탈퇴가 가능한 민간상업보험과는 성격이 다르다. 이에 관한 유일한 예외는 실업보험에서의 소득연계 보험금여이다.

스웨덴 사회보장법은 피용자뿐 아니라 자영자에게도 완전히 적용된다. 즉, 자영자들은 산재보험, 질병보험, 건강보험, 양육보험, 실업보험, 노령연금, 장애연금 등 모든 취업연계적 사회보장제도의 혜택을 누릴 수 있다. 따라서 종속적 자영노동자는 피용자의 신분으로든 자영자의 신분으로든 사회보장의 완전한 보호 아래 있다.

1955년에 도입된 건강보험은 애초부터 자영자의 의무가입을 제도화했고, 1935년 처음 도입된 실업보험은 초기에는 피용자만을 포괄하다가 점점 그 적용범위가 확대되어 1983년부터 등록된 회사를 운영하는 개인들도 급여를 받을 수 있게 되었다. 이러한 보편주의가 확산되어 질병, 양육, 연금 등에도 자영자가 포괄되었다.

3) 프랑스

(1) 고용관계 적용범위

프랑스에서는 근로자의 개념을 입법적으로 정의하고 있지 않으며, 근로제공자와 수령자간 계약이 근로계약에 해당하면 근로자로 인정한다. 근로계약의 인정 여부는 오랜 기간 동안 축적된 판례법리로 확립된 판단기준에 의거하여 정해지고 있다(조용만, 2003).

근로계약 존재 여부는 기본적으로 법적 종속(subordination juridique)의 존재 여부에 의해 결정되는데, 이는 경제적 종속과 구별되는 개념으로 인적종속성에 가까운 개념이다. 프랑스의 판례에서 근로계약의 존재 여부를 확인하는 핵심 지표는 '타인을 위한 근로제공', '임금', '법적 종속' 등이다.

타인을 위한 근로제공이란 사용자를 위하여, 본인에 의해 직접 수행되고, 타인이 대신할 수 없는 전속적 성격을 갖는 근로제공을 의미한다. 임금의 존재는 그 형태가 어떻든 근로의 댓가로 지급되는 경우 근로계약의 필수적 요소로 인정된다. 따라서 이익배분도 임금으로 간주될 수 있다. 다만, 손실부담에의 참여 여부는 종속관계를 부인하는 근거가 된다. 종속관계란 "명령·지시하고 그 이행을 감독하며 위반 시에 징계할 수 있는 권한을 갖고 있는 사용자 권위 하에서의 근로 제공"을 의미한다. 이는 국내의 사용종속성 혹은 인적 종속성 개념에 해당된다고 할 수 있다. 다만 프랑스 판례는 "서비스 조직 내에서의 근로가 사용자가 근로제공의 조건을 일방적으로 결정하는 경우에는 종속관계의 한 지표가 될 수 있다"고 하여 조직적 종속성을 일정하게 지표로 인정하고 있다. 판례에 따르면 법적 종속의 중요 지표는 근로제공방식에 대한 사용자의 지휘감독의 존재 여부와 필수적인 노무제공 수단을 사용자가 제공하는 지 여부이다(조용만, 2003).

(2) 특수형태근로에 대한 규율

프랑스 노동법전은 특수형태근로에 대해 산업 및 직업별 특칙을 통해 규율하고 있다. 이 특칙의 적용대상이 되는 직업범주는 외무원·대리인·외판원(VRP), 재택근무자, 연예인·예술가, 모델, 공동주택 수위·고용원, 가사사용인 등이다. 이들은 법에 의해 근로자로 추정되며, 다른 한편으로 일반 근로자와의 차이를 고려하여 각 직업범주별로 고유한 규율들을 정해 놓고 있다.

가. 외부원·대리인·외판원(VRP)

VRP가 체결한 계약을 근로계약으로 간주하는 요건에는 하나 혹은 둘 이상의 사용자를 위하여 근로할 것, 대리인으로서의 직업을 사정상 배타적이고 항상적으로 행할 것, 본인의 이익을 위한 어떠한 상업적 활동도 행하지 않을 것, 판매 또는 구매를 위한 재화와 용역의 종류, 활동지역 또는 방문해야 할 고객의 범주, 보수율 ED를 정하는 약정을 사업주와 맺을 것 등이 있다.

이런 요건을 갖춘 VRP의 경우 다음의 특칙이 적용된다. (1) 복수계약 금지: 계약 기간 중에는 VRP가 특정 회사 또는 상품을 대리하는 것을 금지할 수 있다. (2) 계약 체결: VRP와 사업주와의 계약은 유기계약과 무기계약이 모두 가능한데, 무기계약의 경우 계약해지의 예고기간을 정하도록 하고 있으며, 이 기간은 단체협약이 정한 기간이나 혹은 단협이 없는 경우에는 관행에 따른다. 해지 예고기간은 계약 적용 첫해에는 1개월 이상, 둘째해에는 2개월 이상, 세 번째 해 이후에는 3개월 이상이어야 한다. 한편, 3개월 이내의 수습기간을 둘 수 있으며, 이 기간 중의 일방적 계약해지는 아무런 보상이나 벌칙 없이 가능하다. (3) 보수 및 근로조건: 보수는 정해진 급료, 매출액 비례 수수료, 급료 및 수수료의 혼합형태 등이 가능하며, 수수료로 지급할 경우에는 최소 3개월마다 정산되어야 한다. 한편 VRP에게는 최저임금법이 적용되지 않으며 근로시간 규정도 적용되지 않는다. 다만 연차유급휴가는 적용된다. (4) 계약해지: 사용자가 일방적으로 계약을 해지할 경우에는 금전이 제공되어야 한다. 무기계약의 경우 예고기간을 어겼을 경우 이 기간 동안 취득할 수 있는 금전을, 예고기간을 준수했을 경우에는 노동법전의 남용적 해지 규정(정당한 이유 없는 해고)를 적용하여 배상금이 지급되어야 한다. 유기계약의 경우에는 계약만료 이전에 해지했을 경우에는 계약종료일까지의 취득가능한 금전과 별도의 계약해지 보상금이 제공되어야 한다. 한편, 이러한 금전 및 보상금과는 별도로 VRP의 의사와는 무관한 사유에 의해 계약이 종료됨으로써 본인의 기여에 의해 확보되고 개발된 고객(망)의 상실에 따른 손해를 보전해 주기 위해 고객수당이 지급되며, 이는 임금으로 간주되지 않는다.

나. 재택근무자

근로계약의 존재가 인정되는 재택근무자의 요건으로는 (1) 사전에 정해진 일정액의 보수를 조건으로 하나 또는 둘 이상의 사업장을 위하여 직접적으로 또는 중개인을 통해 주문받는 작업을 수행할 것, (2) 독자적으로 작업을 수행하거나 배우자 내지 부양가족과 함께 작업을 수행하거나 또는 1인의 보조원과 함께

작업을 수행할 것 등이 있다.

이들에게는 일반근로자에게 적용되는 법령 상의 규정들이 적용되고, 이들의 주문자에게는 이들이 적용받는 단체협약 상의 규정들이 적용된다.

다. 연예인·예술가, 모델

① 연예인·예술가를 근로자로 추정하는 법률은 1969년에 제정되었으며, 근로자 지위가 인정되기 위해서는 상업등기부에 등기한 조건에 따라 계약대상이 된 활동을 하는 경우를 제외하고는 모든 계약이 근로계약으로 추정된다. 이러한 추정의 적용을 받는 직업군에는 오페라가수, 배우, 무용가, 음악가, 가수, 지휘자, 관현악편곡자 등이 있다. 이러한 근로계약의 추정은 근로자가 아니라는 점을 반증하려는 자의 입증에 의해 번복될 수 있다.

연예인·예술가의 계약은 개별 당사자간에 체결되는 것이 원칙이지만 동일한 작품에 복수의 연예인·예술가들이 출연할 경우 해당 당사자들의 이름과 보수액이 기재된 계약서에 이중 대표 1인의 서명에 의해 공동계약서가 체결될 수 있다.

연예인·예술가들이 연기나 연주 등을 녹음, 녹화하여 판매한 것에 관련된 보수 내지 로열티는 임금으로 간주되지 않는다. 임금은 이들 본인의 신체적 활동(직접적 출연)에 대해서 지급한 것에 국한된다.

② 모델도 연예인, 예술가들과 마찬가지로 법에 의해 근로계약이 추정된다. 모델과 업체간의 계약은 서면으로 체결되어야 하고, 계약서 교부일, 단협 적용과 관련한 모델의 직업자격, 임금 및 보수의 금액과 그 결정 및 지급방법, 보충적 퇴직기금 및 업체가 소속된 사회보장기관의 명칭과 주소, 모델 녹화물의 판매/사용/재생산에 따른 보수지급 조건 등을 명시해야 한다.

연예인·예술가들과 마찬가지로 이들의 경우에도 모델활동의 녹화물의 판매 또는 활용과 관련하여 업체가 모델에게 지급하는 보수는 임금으로 간주되지 않는다. 임금은 이들 본인의 신체적 활동(직접적 출연)에 대해서 지급한 것에 국한된다. 한편, 모델 양성을 위하여 업체가 부담한 비용은 이들에게 지급하는 임금 및 기타 금품의 20%를 넘지 않는 선에서 공제할 수 있다.

모델은 연차유급휴가보상수당을 받을 수 있고 그 액수는 총보수액의 1/10을 하회해서는 아니되며 노무제공 종료시에 지급되어야 한다. 또한 모델을 사용하는 기간동엔에는 노동법전과 유관 단체협약이 정한 근로시간, 야간근로, 주휴, 공유일, 위생 및 안전, 여성 및 연소근로에 관한 규정 등이 적용된다.

, 공동주택 수위·고용원, 가사사용인

프랑스에서는 1994년 마들린법(Loi Madelin)이 자영자로 등록된 사람들에 대한 종속의 부재에 대한 법률적 추정 제도를 도입하였다. 그러나 이 법에 대해서는 비판이 존재하는데, 법률이 고용계약의 정의에 대한 기준과 사회보장에의 적용에 대한 기준을 혼동함으로써 영구적인 종속노동에 종사하지 않은 사람들에 대한 '직업적 정체성의 결여를 창조했다는 것이다. 이 추정은 결국 프랑스 대법원의 극히 비판적인 판결을 받은 후 따라서 2000년에 폐지되었다.

4) 독일

(1) 고용관계 존재 범위

독일법은 근로자 개념에 대한 명시적 정의를 하고 있지 않다. 그러나 대표적인 판례에 의하면 독일에서 근로자성 여부를 결정짓는 중요 기준은 인적 종속성으로 볼 수 있다. 연방노동법원의 판례에 따르면 근로자와 자영자는 “노무제공에 대해 의무자가 부담하는 인격적 종속성의 정도에 의해 구별된다. 여기에서 경제적 종속성은 필요치않고 충분하지도 한다. 근로자는 그 노무제공을 제3자에 의해 결정된 노동조직의 영역에서 제공하는 자를 말한다. ……타인의 노동조직에의 편입은 특히 취업자가 사용자의 지시권에 복종하고 활동의 내용·이행·시간·기간 및 장소와 관련하는 곳에서 나타난다. 그 구별을 위해서는 우선 노무 제공이 이행되어야 하는 상황이 중요하고, 보수의 지불방법이나 세법상 및 사회보장법상의 취급 또는 예컨대 인사부서의 처리 등은 중요하지 않다. 인격적 종속성의 정도는 당시 활동의 고유한 성격에 달려 있다……”고 하고 있다(이승욱, 2005). 또한 연방노동법원에 의하면 “상법 제84조 제1항 제2문이 (근로자와 자영자에 관한) 전형적인 구별징표를 포함하고 있다. 이 규정에 의하면 대부분 자유롭게 그 업무를 행할 수 있고 그 노무제공시간을 특정할 수 있는 자는 독립적인 자영인이다. 이러한 것이 가능하지 않은 자는 비독립적이고 따라서 인격적으로 종속된다. 이 규정은……고용계약과 근로계약의 구별에 있어서 고려하여야 할 일반적인 입법자의 판단을 포함하고 있고 동시에 그것에 대한 기준을 포함하는 유일한 규범이다. 공식적인 노동조직에의 편입은 특히 취업자가 사용자의 지시권에 구속되고 있다는 데서 나타난다.”고하여 인적 종속성이 근로자 여부를 따지는 핵심적 기준임을 인정하고 있다.

(2) 특수형태근로에 대한 규율

독일에서 전형적인 특수형태근로는 유사근로자라는 이름으로 불리운다. 유사근로자는 근로자가 아니다. 독일연방법원은 이에 대해 “유사근로자는 통상적으로 사업조직에 전혀 편입되지 않거나 또는 근로자에 비하면 아주 적은 정도에서 사업조직으로 편입되어 있기 때문에 근로자에 비하여 아주 적은 정도로 인격적으로 종속되어 있는 경우가 대부분이다. (유사근로자에 있어서는) 인격적 종속성 대신에, 경제적 종속성 내지 경제적 비자립성의 징표가 부각된다. 나아가 (유사근로자가 되기 위해서는) 경제적으로 종속된 경우에도 전체적인 지위에 따라 근로자와 비교가능하게 보호의 필요성이 있어야 한다”고 밝히고 있다. 유사근로자에 해당되는 직군으로는 재택근로자, 1인대리상, 프리랜서 등이 있다.

한편, 독일 단체협약법(제12조 ‘유사근로자’ 규정)은 유사근로자에 대해 “경제적으로 종속되고 근로자와 마찬가지로 사회적 보호필요성이 있는 자로써, (가) 고용계약 또는 도급계약에 의하여 타인을 위해 활동하고 노무급부를 인격적으로 또는 주로 근로자들의 협력 없이 다음과 같이 수행하여야 하며, (나) 주로 1인을 위해 활동하거나 자신의 전체 보수의 1/2 이상이 어떤 1인으로부터 지급될 것” 등으로 그 정의와 요건을 정하고 있다. 한편 연방휴가법(제2조 제2항)은 유사근로자에 대해 “경제적 비독립성으로 인해 근로자와 유사한 자로 볼 수 있는 자”로 정하고 있다. 이런 정의에 따르면 독일의 유사근로자는 직접 노동서비스를 제공하고(비대체성), 소득의 절반이상을 한 사람의 사용자(주문자)로부터 얻으며(전속성), 근로자와 유사한 사회적 보호필요성을 지니는 취업자를 의미한다.

독일에서 유사근로자에 대한 보호는 크게 단체협약법, 연방휴가법, 노동법원법, 사회보장법 등을 통해 이루어진다. 단체협약법에 의해 유사근로자들은 노동 3권을 누릴 수 있고, 연방휴가법의 적용을 받아서 법정 연차 휴가 및 휴일의 혜택을 누릴 수 있다. 한편 사회보장법에서는 ‘취업자’라는 개념을 통해 유사근로자를 적용대상에 포함시킨바 있다.

5) 캐나다

캐나다에서는 최근 고용구조의 변화에 따라 고용인구에서 차지하는 자영업의 비중이 대폭적으로 증가하고 있다.³⁶⁾ 이는 진정한 의미의 자영업에 종사하는 자

36) OECD, Employment Outlook, 2000에 따르면 캐나다에서 농업을 제외한 부문에서

가 증가한 것에 기인한다기 보다는 종전에 근로자로서 고용되는 직무가 자영인으로 대체된 결과로서, 이윤획득의 기회, 위험의 부담이라는 측면에서 진정한 의미의 자영인이라고 볼 수 없는 자가 증가한 것에 기인한다고 분석되고 있다.³⁷⁾ 뒤에서 보는 바와 같이 다른 국가에 비하여 캐나다는 개별 법률의 목적에 따라 근로자개념을 탄력적으로 설정하고 적용하는 경향이 농후하고, 특히 집단적 노사관계에 대하여는 특수형태근로종사자를 근로자와 동일하게 취급하여 근로자-비근로자의 구별이 상대적으로 중요성이 희박함에도 불구하고, 이와 같은 자영인의 급속한 확산과 고용구조의 변화는 기존의 근로자를 중심으로 한 노동법규율체제를 전면적으로 재검토하여야 한다는 주장의 강력한 논거로서 작용하고 있다.

캐나다에서는 고용에 관한 규제권한이 원칙적으로 각 주에 있고 연방은 방송, 통신과 같이 연방차원의 공동된 규율이 필요한 극히 일부의 산업에서만 관할권을 가지고 있다. 따라서 각 주는 근로자개념의 설정, 단행 법률의 인적 적용범위의 결정 등에 대해 전속적인 권한을 가지고 있다.³⁸⁾ 전체적으로 볼 때 캐나다에서의 근로자개념 판단은 크게 두가지 접근방식을 취하고 있다고 할 수 있다. 종전에 자영인으로서 근로자로서 분류되지 않은 범주의 자를 법의 개정을 통하여 근로자의 인적 적용범위에 포섭시켜 이들에 대해 노동법상의 권리와 보호를 부여하는 방법과, 기존의 근로자에 대한 법적 개념을 그대로 두면서도 법원에 의한 해석을 통하여 근로자개념을 확대하는 방법이 그것이다.

이하에서는 캐나다에서의 근로자개념이 구체적인 법률에서 어떻게 해석되고 적용되는가를 살펴보고, 그것이 특수형태근로종사자의 법적 지위에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴본다.³⁹⁾

의 총고용 중 자영인이 차지하는 비율은 1979년 9.9%에서 1997년 16.0%로 증가하였다(158년). 다른 조사에 따르면 캐나다에서의 자영인의 비율은 1998년에는 19%까지 증가하였다가 2000년에는 다시 16%로 감소하고 있다고 한다(Judy Fudge, Eric Tucker and Leah Vosko, *The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers*, Report for the Law Commission of Canada, 2002, 23면).

37) Judy Fudge, Eric Tucker and Leah Vosko, 앞의 논문, 36면 이하.

38) 따라서 캐나다는 노동에 관한 규제에 있어서 미국과는 정반대의 방향을 취하고 있다. 미국은 노동에 관한 규율은 원칙적으로 연방관할 내에 있고 극히 일부의 영역에서만 주가 관할권을 가지고 있다.

39) 캐나다에 대해서는 George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2nd. Ed., Canada Law Book Inc., 2004, Judy Fudge, Eric Tucker and Leah Vosko, *The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers*, Report for the Law Commission of Canada, 2002, 50-121면; B. Langille & G. Davidov, *Beyond Employees And Independent Contractors: A View From Canada*, *Comparative Labor Law and Policy Journal* Vol.21, 1999, 7면 이하; J. Fudge, E. Tucker & L. Vosko, *Changing Boundaries in Employment: Developing a New Platform for Labour law*, *Canadian*

(1) 커먼로상의 근로자성 판단기준

캐나다에서 근로자개념의 기본적인 결정은 커먼로상의 근로자개념에 따른다. 예컨대 “근로자”에 대한 법령상 정의가 없는 경우에는 “일반적인 법리(general law)에 따라” 그 정의가 결정되어야 한다는 Nova Scotia주 항소법원(Court of Appeal)의 판결이 대표적인 예이다.⁴⁰⁾ 바꾸어 말하면 근로자개념에 대하여 개별법에 명문의 규정을 두고 있는 경우에는 원칙적으로 그 법률의 목적에 따라서 근로자개념을 해석할 여지가 있으나, 그러한 규정이 없을 때에는 원칙적으로 커먼로상의 근로자개념을 적용하여 근로자범위를 확정한다.

캐나다에서 커먼로상의 근로자개념은 두가지 상황에서 문제된다. 첫째는 근로자의 과실로 제3자가 손해를 입은 경우 사용자의 대위책임을 인정하기 위한 전제로서 문제된다. 자영인이라면 사용자가 대위책임을 부담하지 않으나 근로자의 과실로 제3자에게 손해를 끼친 경우에는 사용자가 대위책임을 부담하게 된다. 둘째는 계약관계의 종료, 즉 해고를 할 때 근로자에 대해서는 명시적인 합의 여부에 관계없이 상당한 기간 이전의 통지의무가 사용자에게 부과되고 있기 때문에 근로자 해당성이 문제되고 있다. 근로자에 해당하면 사용자에게 계약해지, 즉 해고에 앞서 사전통지의무가 있으나, 자영인에 해당하면 계약의 즉시해지가 가능하다.

그런데, 이러한 법리는 반드시 양자택일적인 것은 아니었고 엄격한 의미의 근로자도 아니고 자영인도 아닌 중간적 범주의 자에 대해서도 사용자에게 해고시 사전통지의무가 있다는 법리가 이미 1936년경부터 판례상 인정되고 있었다. 즉 온타리오 항소법원(Ontario Court of Appeal)은 1936년 판결에서 근로자 및 자영인의 법적 범주는 노무의 제공에 대한 계약관계의 광범위한 측면을 모두 포섭하지 못하였다고 인정하고, 커먼로상의 고용주 및 피용인(master and servant) 관계는 존재하지는 않지만 통지요건이 묵시적으로 인정될 수 있는 ‘절충적 성격’을 가진 또다른 유형이 있다고 인정하였다. 그 이후 각 주에서는 상용성(permanency), 배타성(exclusivity), 투자(investment), 위험(risk), 사업에의 통합성(business integration)과 같은 요소를 고려하면서 고용종료통지권이 묵시적으로 인정될 수 있는 비고용의 범주가 있다고 인정되어 왔다.⁴¹⁾

Labour and Employment Law Journal Vol.10, No.3, 2003, 326면 이하; D. Gilbert, B. Burkett, M. McCaskill, *Canadian Labour and Employment Law for the U.S. Practitioner 2003 Cumulative Supplement*, BNA, 2003, 56면 이하 참조.

40) *Re Lunenberg Sea Products*, [1947] 3 D.L.R. 195 (N.S.C.A.).

41) *Carter v. Bell & Sons* [1936] 2 D.L.R. 438; *Marbry v. Avreca International Inc.* (1999), 171 D.L.R. (4th) 436 (BCCA).

그렇지만, 일반적인 관점에서는 근로자와 자영인 사이의 법적 구별이 여전히 중요한 쟁점으로 다루어지고 있다. 2차 대전 이후 당시 연방대법원에 해당하는 추밀원(Privy Council)은 “현대 산업의 보다 복잡한 조건”에 대처하기 위해서는 보다 복잡한 기준이 필요하다고 하고, 네가지 기준을 제시하였다. 통제(control), 설비의 소유권(ownership of the tools), 이윤의 기회(chance of profit), 손실의 위험(risk of loss)이 그것이다.⁴²⁾ 이 기준을 네가지요소기준(fourfold test)라 하는데, 이 기준은 현재에도 커먼로상 근로자개념을 결정하는 판단기준으로 작용하고 있다. 그러나 이 기준만 적용되는 것은 아니고, 행해진 노무가 사용자의 사업에 핵심적인 부분인지 여부를 검토하는 ‘조직기준’(organization test)도 동시에 사용되고 있다.⁴³⁾

그렇지만 현재 캐나다의 커먼로상 근로자개념과 관련하여 최근 캐나다연방대법원은 “근로자인지 독립자영인인지 여부를 결정하는 데 보편적으로 적용될 수 있는 결정적인 단일한 기준은 없다”.⁴⁴⁾ 대신에 다수요소기준(multi-factor test)이 적용되어야 한다는 점을 명확히 하고, 나아가 “위의 요소들은 예시적인 것이라는 점을 반복하여 강조한다. 그 적용에 대한 정해진 공식은 존재하지 않는다. 각 요소의 상대적 비중은 당해 사건의 특정한 사실관계와 상황에 달려 있다”고 판시하였다.⁴⁵⁾ 위 사건은 사용자의 대위책임인정과 관련한 근로자개념이기는 하지만 연방대법원의 접근방식은 문제되는 상황에서 문제되는 법률의 목적과 취지에 따라 법관이 판단하는 것이 타당하다는 입장을 분명히 한 것으로 평가되고 있다.

(2) 특수형태근로종사자에 대한 노조법상의 규율

캐나다에서 집단적 노사관계법에서의 근로자개념은 확대되는 경향에 있다. 그 방법은 판례에 의한 방법을 채용하는 주도 있지만 전체적으로는 입법에 의하여 이루어진다.

캐나다에서 특히 주목되는 것은 집단법에서 ‘종속적 자영인’((dependent contractor)이라는 별도의 범주를 설정하여 노조법상 근로자의 개념에 포함시키는 경향이 있다는 점이다.

42) Montreal v. Montreal Locomotive Works, Ltd. [1947] 1 D.L.R. 161 at 169.

43) Stevenson Jordan and Harrison, Ltd. v. Macdonald and Evans, [1952] 1 T.L.R. 101(C.A.) at 111.

44) 671122 Ontario Limited v. Sagaz Industries Canada Inc., [2001] 2 S.C.R. 983 at para. 46.

45) 671122 Ontario Limited v. Sagaz Industries Canada Inc., [2001] 2 S.C.R. 983 at paras. 46, 48.

가. 개념의 출발

현행 노사관계법의 모체가 되는 캐나다의 연방전시노동관계법(Federal Wartime Labour Relations Regulations, 1944)은 근로자의 개념을 명시적으로 규정하지 않으면서 단체교섭권을 근로자에 대해서만 인정하였다. 따라서 단체교섭권을 가지는 근로자의 인적 적용범위의 결정은 노동위원회에 맡겨지게 되었다. 당시 캐나다의 노동위원회는 그 당시의 미국 연방대법원의 경제적 실체기준 법리에 따라 근로자 지위를 결정함에 있어서 경제적 의존성(economic dependence)을 중시하였다. 여기에서 중요한 쟁점은 일련의 취업자(worker)가 단체교섭법의 적용을 받는지 여부였고, 그들이 커먼로하에서의 “근로자”(employee)에 해당하는지 여부가 아니었기 때문이다. 그러나 앞에서 본 바와 같이 “근로자”에 대한 법령상 정의가 없는 경우에는 “일반적인 법리에 따라” 그 정의가 결정되어야 한다는 Nova Scotia주 항소법원(Court of Appeal)의 판결에 따라⁴⁶⁾ 지휘통제를 결하면서 경제적 종속관계에 있던 자신의 선박을 소유한 어부는 단체교섭법의 적용을 받는 근로자가 아니라 동업자(partner)로 판단되었다. 이 사건은 단체교섭법의 인적 적용범위를 결정하기 위해 근로자(employee)에 대한 커먼로 기준을 적용하는 선례가 되었는데, 이는 단체교섭법의 적용범위를 좁히는 결과로 되었다. 이 판결 이후 대부분의 노동위원회는 단체교섭법상 근로자개념을 커먼로상의 통제기준(control test)에 기하여 판단하여, 트럭지입차주, 택시지입차주 등 특수형태근로종사자에 해당하는 자의 노조법상의 근로자성이 부정되었다.

그 대안으로 H. Arthurs가 ‘독립자영인’(independent contractor)에 대비되는 개념으로서 ‘종속적 자영인’(dependent contractor)개념을 주장하였다.⁴⁷⁾ 이 논문에서는 다음과 같이 주장하여 종속적 자영인이라는 새로운 개념의 필요성을 주장하였다.⁴⁸⁾

“국가와 시민간의 사이와 마찬가지로 사인간의 불평등한 힘은 현대 사회의 불행한 사실이다. 고용관계에서 공공정책은 이러한 힘의 불균형을 시정하는 방법으로서 단체교섭을 채택하여 왔다. 고용 이외의 다른 분야, 즉 상업적으로 경쟁이 이루어지는 분야에서는 집단적 행동은 힘있는 집단이 취약한 개인을 압도

46) Re Lunenberg Sea Products, [1947] 3 D.L.R. 195 (N.S.C.A.).

47) Harry W. Arthurs, The Dependent Contractor: A Study of the Legal Problems of Countervailing Power, 16 U. Toronto L.J. 89 (1965).

48) H. Arthurs, 앞의 논문, 89면(B. Langille & G. Davidov, 앞의 논문, 24-25면 재인용)

할 수 있는 수단이기 때문에 일반적으로 의문시되고 있다. 그러나 집단적 행동 없이는 생존하기 어려울 수 있는 경쟁자 집단이 있을 수 있다. 이들은 그들 재화나 용역의 독점적인 구매자 또는 판매자가 존재하거나 또는 조율되지 않은 시장 상황으로 인하여 개인으로서 경제적으로 종종 취약하다. “근로자”로서가 아니라 “독립자영인”(independent contractors)으로서 간주된다면, 이들은 노동관계입법하에서 집단적으로 교섭할 권리의 필수적 전제조건인 법적 지위를 상실한다. 사업자로서 이들은 여러 입법으로 인해 판매하거나 구매하거나 또는 거래조건을 안정화시키기 위하여 집단적인 전술을 합법적으로 구사할 수 없다. 이들은 경쟁체제의 수인(prisoners of the régime of competition)이다.” “노무를 제공하는 종속적 자영인은 노동시장에서 이중적으로 고통을 받는다. 한편에서는 이들은 임노동을 위해 조직화된 근로자와 경쟁하고, 다른 한편에서 법적 제재가 없는 단체행동을 조직화하려는 그들의 시도는 종종 경제적인 힘과 경제법적 제재에 의해 좌절된다”

이러한 상황을 배경으로 하여 그는 “종속적 자영인이 근로자와 특정한 노동시장을 공유하는 한 이들은 노동조합을 결성할 자격을 가져야 한다”고 하면서,⁴⁹⁾ 종속적 자영인이라 함은 “어떤 자가 다른 자를 위하여 노무를 제공하고 이에 의해 그 자와의 관계에서, 사용자와의 관계에서 근로자가 처하는 것과 본질적으로 유사한 종속적인 지위에 처하는 경우에는 정상적인 계약이 없더라도 이 법의 목적을 위한 근로자로 본다”고 할 것을 제안하였다.

위와 같은 1965년 Arthurs의 논문 이후 1966년 캐나다 연방정부는 「노동관계에 관한 태스크포스팀」(Task Force on Labour Relations)을 조직하였는데, 여기에서는 종속적 자영인의 단체교섭을 독점규제법의 적용범위에서 제외할 것을 제안하였다.

이후 1972년부터 1977년까지 일부 주는 단체교섭법을 개정하여 근로자(employee)의 개념을 종속적 자영인(dependent contractor)으로 확대하였다.

나. 종속적 자영인의 법적 규율 방법

이러한 제안은 입법으로 구체화되었는데, 구체적인 방법은 주에 따라 네가지로 행해지고 있다.

첫째, British Columbia주와 Ontario주가 취하고 있는 개방적인 방법이다. 이는 업종을 제한하지 않고 일반적 정의규정을 두어, 집단적 노사관계법상 근로자의 개념에 종속적 자영인을 포함하는 방법이다.⁵⁰⁾ 예컨대 Ontario 주 노사관계

49) H. Arthurs, 앞의 논문 114면(Langill & Davidov, 앞의 논문, 24면 재인용).

법(Labour Relations Act) 제1조 제1항에서는 “종속적 자영인이라 함은 근로계약하에서 근로를 제공하고 있는지 여부에 관계없이, 그리고 종속적 자영인에 의해 소유된 도구, 차량, 설비, 기계 기타의 물건을 제공하는지 여부와 관계없이, 종속적 자영인이 경제적으로 의존하는 조건 하에서 그리고 노무를 제공할 의무를 부담함에 있어서 독립자영인 보다는 근로자에 더 유사한 조건 하에서 보수나 대가를 위하여 다른 자를 위하여 노무를 제공하거나 서비스를 제공하는 자를 말한다”고 정의하고 있다.

둘째, 업종을 제한하여 해당 업종에 종사하는 종속적 자영인을 근로자로 간주하는 방법이 있다. 이는 연방관할에서 취하는 방법으로서, 연방노동법전은 종속적 자영인을 어부와 지입차주 등 일정한 산업에 국한한 제한된 개념으로 정의하고 있다. 연방노동법전(Canada Labour Code) 제3조에 따르면 “종속적 자영인”이라 함은 다음의 자를 말한다

- (a) 가축, 주류, 재화, 상품 기타 물건의 운송에 이용되는, 철도나 궤도 이외의 운송수단의 소유자·구매자 또는 임차인으로서 구두나 문서로 다음과 같은 조건으로 계약을 체결한 일방당사자인 자.
 - (i) 계약을 이행하는 수단으로서 운송수단을 제공할 의무를 부담하고, 계약에 따라서 운송수단을 운영할 의무를 부담할 것 및
 - (ii) 계약이행에 대해 계약에 따라서 지불받은 금액에서 계약이행의 비용을 공제한 후 남은 금액을 수시로 자기계산으로 보유할 권리를 가질 것
- (b) 어부가 일방 당사자인 계약에 따라서 다른 자와 함께 어부가 참가한 어업사업의 매상고의 일정 비율 또는 일부를 수급할 자격이 있는 어부
- (c) 고용계약을 체결하고 있는지 여부와 관계없이, 다른 자와의 관계에서 그 자에 대해 경제적으로 종속적인 지위에 있고 그 자를 위하여 책임을 부담할 의무를 가지는 조건하에서 다른 자를 위하여 노무를 제공하는 기타의 자”라고 규정하고 있다.

다만 종속적 자영인의 법령상 정의의 실제의 범위는 노동위원회가 어떻게 해석하고 적용하는가에 따라 단체교섭법의 인적 적용범위가 확대되었다.⁵¹⁾

셋째, 단체교섭의 인적 적용범위에 포함되는지 여부가 문제되는 직종을 노동

50) British Columbia Labour Relations Code, R.S.B.C. 1996, c.244, s.1(1); Ontario Labour Relations Act, S.O. 1995, C.1, s.1(1).

51) British Columbia주와 Ontario주의 법령상 정의는 유사하지만, 양 주의 노동위원회가 초기에 취한 접근은 매우 달랐다. British Columbia주가 더 넓게 해석하였다. 이제는 양 접근은 매우 유사하게 되어 있다(Adams 1995, 6-4).

위원회가 근로자로서 지정할 권한을 가지도록 하는 방법을 채용하는 경우도 있다. 이러한 방법을 채택하는 주는 Manitoba와 Saskatchewan주이다.⁵²⁾ 원래 Saskatchewan주 노동조합법(Saskatchewan Trade Union Act)⁵³⁾에서는 “종속적 자영업자”라는 새로운 범주를 설정하는 대신, 근로자의 정의를 개정하여, “노무를 제공하는 자의 작위 또는 부작위에 대해 대위책임을 지는지 여부의 판단에 의하여 문제되는 자가 독립적 자영업자로 판단된다고 할지라도 이 법의 목적을 위하여 노동위원회가 근로자로 지명한 모든 자”를 근로자 개념에 포함시켰다. 그러나 Saskatchewan주 노동위원회는 이 조항을 기존의 근로자개념을 이용하여 적용하였다.⁵⁴⁾ 그 결과 다시 법개정이 이루어져, 오늘날에는 “다른 자에 대해 노무를 제공하는 자로서 계약조건이 단체교섭의 대상이 될 수 있는 그러한 관계에 있다고 노동위원회가 판단하는 경우”를 근로자개념에 포함하여⁵⁵⁾ 전통적인 커먼로 기준의 적용의 여지를 없애버렸다.

마지막으로 명문의 규정을 두지 않고 단체교섭법상 근로자 정의규정을 그대로 두면서 해석에 의해 특수형태근로종사자를 포함시키는 방법을 채택하는 방법을 취하는 곳으로는 Quebec주가 있다. 종속적 자영인에 대한 정의가 특정 산업에 제한된 연방관할에서도 노동위원회는 다른 산업의 종속적 자영인을 포섭하는 식으로 근로자의 개념을 광범위하게 해석하고 있다.⁵⁶⁾

캐나다에서는 주에 따라 방법은 다르지만, 특수형태근로종사자를 집단적 노사관계법상의 근로자로 취급한다는 점에서는 일치한다고 할 수 있다. 예컨대 덤프 트럭소유운전자, 우유회사에 고용된 운전배달원, 주유원, 프리랜스언론인, 개호종사자, 복지기관을 위해 일하는 가내 부모는 일반적으로 집단법상 근로자로 인정받고 있다.

다. 종속적 자영인의 범위

이와 같이 종속적 자영인이라는 새로운 범주를 설정할 때에는 두가지 측면의 구별이 문제된다. 한편에서는 종속적 자영인과 독립자영인의 구별이 문제되고,

52) Manitoba Labour Relations Act, R.S.M. 1987, c.L-10, s.1; Saskatchewan Trade Union Act, R.S.S. 1994 c.47, s.3.

53) R.S.S. 1978, c. T-17 (as amended), § 2(f)(iii).

54) RWDSU v. Sherwood Cooperative Association Ltd., [1988] 88 C.L.L.C. 16,052 이 사건에서 노동위원회는 지입차주는 지휘명령기준을 충족하지 않기 때문에 동법의 적용범위에서 제외된다고 판단하였다.

55) Saskatchewan Trade Union Act, R.S.S. 1978, c. T-17 (as amended), § 2(f)(i.1). 1994 (c. 47, § 3).

56) Societe Radio-Canada (1982), 1 C.L.R.B.R. (2d) 29 (Can.); Adams 1995, 6-9.

다른 한편에서는 종속적 자영인과 근로자와의 구별이 문제된다.

전자와 관련하여서는 노무제공에 사용되는 설비에 상당한 자본투자를 한 자, 복수의 다른 기업에 노무를 제공한 자, 노무제공을 하기 위하여 제한된 범위에서 다른 자를 고용한 자가 단체교섭권이 인정되지 않는 독립자영인에 속하는가 그렇지 않으면 단체교섭권이 인정되는 종속적 자영인에 속하는지가 문제된다. 이에 대하여 Ontario주와 British Columbia주는 그 해석에 있어서 판례상 상이한 접근방법을 취하고 있다. Ontario주 노동위원회는 기존의 근로자성 판단기준을 변용하여 적용하는 반면, British Columbia주는 경제적 의존성을 기준으로 판단하고 있다.

Ontario주 노동관계위원회는 양자를 구별하기 위하여 11개의 징표를 열거하고 있다. 즉 대체인력의 이용 또는 이용할 권리, 도구의 소유관계 또는 원자재의 공급, 기업주적 활동의 증거, 일반적인 시장에 대한 서비스의 판매, 노무제공을 거부할 자유를 포함한 경제적 이동성 또는 독립성, 관련되는 전문성·기술·경험 또는 창의성의 정도, 노무제공의 방법과 수단에 대한 통제권, 보수·계약조건·보수지급방법이 고용관계와 유사한지 여부, 명백하게 근로자인 자와 유사한 조건하에서 노무를 제공하는지 여부 등이 그것이다.⁵⁷⁾

즉 지휘통제기준이 경제적 의존성 기준과 함께 혼용되어 사용되고 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 전체적인 Ontario주에서의 판례의 경향은 문제되는 사안에서 근로자성, 즉 종속적 자영인성을 인정하는 경향이 높다고 한다.⁵⁸⁾

이에 대하여 British Columbia주의 노동위원회는 경제적 의존성을 중시하면서, 그 기준으로서 종속적 자영업자로서 인정받기 위해서는, 즉 단체교섭에서 “근로자”로 간주되기 위해서는 노무제공자는 전체 수입의 80% 이상을 특정 사용자로부터 취득하여야 한다고 하고 있다.⁵⁹⁾

조력자를 고용하고 있는 종속적 자영인이 근로자에 해당하는지 여부에 대해서도 각 주는 차이가 있다. British Columbia주 노동위원회는 이를 긍정하고 있다.⁶⁰⁾ 따라서 그 경우 종속적 자영인은 한편에서는 근로자의 지위에 서면서 다른 한편에서는 사용자의 지위에 서게 된다. 이에 대하여 Ontario주 노동위원회는 근로자성을 부정하고 있다.⁶¹⁾

57) Canadian Labour Congress, Local 1689 v. Algonquin Tavern, 3 CLRBR 337 (1981).

58) Langill & Davidov, 앞의 논문, 28면.

59) Ridge Gravel & Paving Ltd. and Teamsters, [1988] 88 C.L.L.C 16,040

60) Fownes Construction Co. Ltd. and Teamsters, [1974] 1 CLRBR 510 (British Columbia Labour Relations Board).

61) Teamsters v. Dominion Dairies Ltd., [1978] O.L.R.B. Rep. Dec. 1083. 이 사건에서 노동위원회는 일반적으로는 자신과 아들이 주로 운전하지만 일정한 기간 동안

다음으로, 종속적 자영인과 근로자의 구별은 교섭구조에 대한 이익상충을 중시하여 교섭단위를 어떻게 설정하는가의 관점에서 의미를 가진다. 즉 양자는 똑같이 단체교섭권이 인정되기는 하지만, 배타적 교섭대표를 결정하는 단위, 즉 교섭단위를 결정함에 있어서 양자를 하나의 교섭단위로 할 것인가 그렇지 않으면 분리된 독립된 교섭단위로 할 것인가와 관련하여 의미를 가진다. Ontario주에서는 종속적 자영인은, 과반수가 다른 '근로자'로 구성되는 단위에 배당되는 것을 선호하지 않는 한, 독자적인 교섭단위로 설정된다고 규정하고 있다. 이에 대하여 British Columbia주와 연방에서는 종속적 자영인은 '근로자'의 교섭단위에 포함된다고 규정하고 있다. Ontario주에서는 종속적 자영인을 근로자와 별개의 독자적인 교섭단위로 설정하여 근로자와 별도의 단체교섭을 하여 별도의 근로조건을 설정할 수 있기 때문에 사용자의 입장에서는 여전히 종속적 자영인, 즉 특수형태근로종사자를 계속 고용할 유인이 존재하게 된다.

(3) 특수형태근로종사자와 관련한 개별법적인 규율

가. 근로기준관계법

근로기준관계법은 임금, 근로시간 등 최소한의 근로조건을 강행적으로 정한 노동보호법을 말한다. 이와 관련된 캐나다의 법에서는 '근로자'에 관한 정의규정을 두고 있고, 캐나다에서도 집단법과는 달리 근로기준관계법에서는 특수형태근로종사자를 명문으로 인적 적용범위에 포함시키는 입법례는 존재하지 않는다. 따라서 근로기준관계법상 근로자의 해석을 통하여 근로기준관계법의 인적 적용범위가 결정된다. 판례의 전체적인 경향은 사용자의 지휘·통제를 기본으로 한 사용종속관계를 중심으로 판단하는 것이지만, 최근에 들어 노동보호법의 법적 목적을 강조하여 전통적인 근로자 정의에 해당하지 않는, 경제적으로 의존적인 취업자에 대해 보호를 확대하는 경향에 있다.⁶²⁾ 즉 노동보호법에서의 정의나 조세법에서의 지위에 관계없이 경제적으로 의존적인 지위에 있는 취업자를 포함하는 방향으로 노동보호법의 인적 적용을 확대하는 경향에 있다고 할 수 있다.

대체운전사를 고용하였던 우유배달원을 집단법상 근로자개념에서 제외하였다.

62) *Dynamex Canada Inc. v. Mamona*, [2002] F.C.J. No. 534(Fed. Ct.) 사건에서 연방 법원은 목적론적 해석방법을 취하여, 택배기사가 자신의 차량을 소유하고 있고 경우에 따라서는 조수를 채용하고 있어 소득세법상 독립도급인으로 해석된다고 하더라도 캐나다연방노동법전(Canada Labour Code)에 기한 근로자 지위를 인정한 원심을 지지하고 있다.

나. 산업안전보건

특수형태근로종사자의 산업안전보건법상의 보호에 대해서는 크게 두가지 입법례가 있다. 특수형태근로종사자를 포함한 독립자영인을 규제대상에 원칙적으로 포함시키는 입법례로서는 Ontario주와 British Columbia주가 있고, 다른 주에서는 원칙적으로 규제대상에서 제외하고 있다.

특수형태근로종사자를 포함한 독립자영인에 대해 가장 폭넓은 보호와 직접적인 보호를 하고 있는 주는 Ontario주이다. Ontario주 산업안전보건법상 사용자라 함은 취업자의 서비스를 위한 계약(즉 도급계약)을 체결한 자를 포함하며, 취업자(worker)의 정의는 금전을 위하여 노무를 제공하는 자로 되어 있다. Ontario주 항소법원(Court of Appeal)은 사용자는 근로자에 대한 것과 마찬가지로 독립도급인에 대한 책임을 부담한다고 판단하고 있다.⁶³⁾ 따라서 특수형태근로종사자를 포함한 자영인이 노무를 제공하는 상대방은 이들에 대해 산업안전보건법상의 의무를 직접적으로 부담하게 된다. 다만 산업안전노사공동위원회에 대한 참가권은 특수형태근로종사자나 독립자영인에게는 인정되지 않는다. 산업안전보건법에서 그 부분에 관한 조항은 취업자가 '고용'된 경우에만 적용된다고 규정하고 있기 때문이다. 따라서 그러한 위원회에의 참가권은 '근로자'에게만 인정되고, 그 '근로자'개념의 판단은 전통적인 커먼로기준에 따라 사용자의 지휘·통제를 받는 자에 국한되고 있다.⁶⁴⁾

British Columbia주에서도 독립자영인은 Ontario주에서와 유사하게 보호를 받기는 하지만 보호의 방법이 간접적이다. British Columbia주의 취업자재해보상법(Workers' Compensation Act) 제3장은 산업안전과 보건에 관하여 규율하고 있는데, 사용자 및 취업자의 정의에서 사용자는 근로자인 취업자에 대해서만 의무를 부담한다고 규정하고 있다. 법 제115조는 사용자는 자신의 취업자만이 아니라 그 사업장에 임석하고 있는 기타의 다른 취업자에 대해서도 의무를 부담한다고 규정하고 있다. 그런데 여기에서 말하는 '기타의 다른 취업자'는 다른 사용자의 '근로자'를 의미하기 때문에 반드시 특수형태근로종사자 등 독립자영인이 보호대상이 포함된다고는 할 수 없다. 그러나 법 제119조에서는 작업장의 소유자는 "작업장 또는 그 부근에서 사람의 보건과 안전을 확보하는 방법으로" 작업장을 유지할 의무를 부과하고, 산업안전보건시행규칙(Occupational Health

63) Occupational Health and Safety Act, R.S.O. 1990, c. O-1, s.1(1); R. Wyssen (1992) 10 O.R. (3d) 193.

64) 526093 Ontario Inc. (c.o.b. Taxi Taxi), [2000] O.L.R.B. Rep. May/June 562, para. 15에서는 지입택시기사는 근로자가 아니기 때문에 노사공동위원회의 참가권이 인정되지 않는다고 판정하였다.

and Safety Regulation) 제2.1조는 동규칙은 사용자, 취업자 및 취업자재해보상법의 적용대상이 되는 “일체 산업의 생산에 근무하거나 기여하고 있는 기타의 모든 자”에 대하여 동법이 적용된다고 규정하고 있다. 또 동규칙 제2.2조는 “일체의 자에 대한 부상이나 업무상 질병을 야기할 부당한 위험이 없이” 모든 작업이 수행되어야 한다는 일반적 요건을 설정하고 있다. 결국 사용자는 최소한 작업이 사용자의 통제하에 있는 지역 내에서 이루어지는 상황에서는 특수형태 근로종사자를 포함한 독립자영인에 대하여 안전한 작업환경을 제공할 의무를 부담하고 있는 것이다. 그러나 Ontario주에서와 마찬가지로, 노사공동위원회에 특수형태근로종사자를 포함한 독립자영인이 참가할 권리는 부여하고 있지 않다.

이에 대하여 다른 주에서는 독립자영인에 대해 산업안전보건법상의 보호는 거의 부여되고 있지 않다. 예컨대 연방 관할에서는 사용자의 대부분의 책임은 전통적인 근로자에 대해서만 인정된다. 따라서 Ontario주에서와는 달리 사업장 밖에서 일하는 독립자영인에 대해서는 사용자는 법령상 안전 및 보건의무를 부담하지 않는다. 따라서 연방법상 산업안전보건규정에 따르면 근로자와 자영인의 구별이 문제된다. 이에 관하여 판례는 커먼로상의 사용종속관계에 기한 판단, 즉 통제, 소유관계, 이윤의 기회, 손해의 위험을 형량하는 다수요소 기준 (multi-factor test)을 적용하고 있다.⁶⁵⁾ Quebec주에서도 고용계약상 사용자에 대해서만 산업안전보건의무를 부담시키고 있다.⁶⁶⁾ 따라서 근로자와 자영인의 구별이 문제되고 있는데, Quebec주의 판례는 경제적 종속성을 기준으로 근로자 여부를 판단하고 있다.

요컨대 일부 주에서는 근로자와 독립자영인과의 구별을 산업안전보건의 측면에서는 폐지하고자 하는 경향이 있기는 하지만 독립자영인의 산업안전보건제도에 대한 취급에는 다양한 종류가 존재하며, 자영인과 근로자간의 구별에 대한 법적 기준이 이용되고 있다.

다. 산업재해보상

우리나라와 마찬가지로 캐나다의 산업재해보상법도 업무와 관련된 부상이나 질병을 받은 취업자에 대해 경제적 보상을 제공하는 것을 목적으로 하고 있다. 캐나다의 산업재해보상법은 기본적으로 보험료납부 유무와 관계없이 적용대상 취업자의 임금수준에 따라 평가된 보상을 받을 권리를 가진다. 캐나다에서는 산

65) Clarke Road Transport Inc. and King, [2000] C.L.C.R.O.D. No. 10 (independent contractor); Brymag Enterprises Inc. and Phillips, [1999] C.L.C.R.S.O.D. No. 2 (employee).

66) An Act respecting occupational health and safety R.S.Q. c. S-2, s.1.

업재해보험법상 급여청구권과 민법상 손해배상청구권이 경합적으로 인정되는 우리나라와 달리 산재보험법상 급여가 이루어지면 민사상 손해배상청구권은 행사하지 못한다.

산업재해보상법에서는 적용대상취업자(covered worker)의 범위가 문제된다. 일반적으로 적용대상 취업자는 고용계약하에서 채용된 자 또는 법에서 취업자로 간주되는 자로 되어 있다. 여기에서도 근로자와 자영인의 구별이 중요한 의미를 가지는데, 근로자는 산업재해보상에 의무적으로 가입하여야 하고, 그 보험료는 사용자가 납부하는 반면, 자영인은 임의적으로 보험에 가입하고 보험료를 자신이 납부하는 경우에만 적용대상취업자로 된다. 전체적으로 볼 때 근로자 여부의 판단에 다수요소기준(multi-factor test)을 적용하여 전통적인 사용종속관계에 기하여 판단하고 있다. 다만 주에 따라서 특별한 범주를 설정하거나 적용제외를 규정하기도 한다.

Ontario주의 작업장안전및보험법(Workplace Safety and Insurance Act)에서는 산업재해보상과 관련한 적용대상취업자에 대하여 세가지 범주를 설정하고 있다. 즉 ①의무적 적용대상인 취업자(worker), ②가입 여부가 임의적이고 본인이 보험료를 납부하여야 하는 독립운영자(independent operator)와 기타의 자, ③근로자에 대해 보험료납부의무를 부담하는 사용자로 구별되어 있다.⁶⁷⁾ 따라서 산재보상법상 취업자와 독립운영자의 구별이 중요하게 작용한다. 이에 대해 결정에서는 “고용계약(‘취업자’)과 노무도급계약(‘독립운영자’) 사이에 존재하는 노무관계의 광범위한 다양성은 여전히 두가지로만 구별되어야 한다. 따라서 취업자 재해보상의 관점에서 이러한 ‘고용’의 다양성에 존재하는 다양한 관계를 포섭할 수 있는 탄력적이고 고도로 유연한 기준이 필요하다”⁶⁸⁾고 하면서 구체적으로는 위에서 살펴본 11개의 예시적인 요소를 고려하여 ‘사업실체’기준(business reality test)을 적용하고 있다.

British Columbia주에서도 가입이 강제되는 고용계약을 체결한 취업자와 가입이 임의적이고 보험료를 스스로 납부하면 취업자로 간주될 수 있는 독립운영인을 구별하여 규정하고 있다. 여기에서도 전통적인 다수요소기준(multi-factor test)을 이용하고 있으나, 그 기준을 적용하여도 지위가 불분명한 때에는 심판위원회는 법의 목적에 비추어 ‘노무도급인’(labour contractor)으로 판단할 수 있다. 노무도급인은 사용자로서 인정받지 않으면 자신이 고용하는 근로자와 함께 그 노무도급인도 원도급인의 간주취업자(considered worker)로 된다. 또한 어부는 취업자로 간주하고 있으며 영리적 어류구매인은 이들의 사용자로서 간주되고

67) Workplace Safety and Insurance Act, 1997, S.O. 1997 c.16, Sch A (as amended), ss.2, 11, 12.

68) Stork Diaper (1989), 14 W.C.A.T.R. 207 at para.54.

있다.⁶⁹⁾

Quebec주에서는 Ontario주와 British Columbia주와 다른 접근방식을 취하고 있다. Quebec주 재해보상법은 근로자와 독립자영인을 구별하고 있으면서도 독립자영인과 유사한 업무를 수행하는 근로자를 고용하고 있는 자를 위하여 독립자영인이 노무를 제공하고 있는 경우에는 원칙적으로 취업자로 간주하면서 예외적으로 동시에 또는 단기간계약으로 연속하거나 단속적으로 복수의 자를 위하여 독립자영인이 노무를 제공하는 경우에는 제외하고 있다.

(4) 특수형태근로종사자와 관련한 인권관계법과 고용평등법의 규율

인권법에서의 특수형태근로종사자와 관련한 규율방법은 크게 세가지 방법이 있다. 첫째, '근로자'와 '고용'에 관한 정의규정을 두고 있는 입법례가 있다. British Columbia주 인권법은 "고용"을 "사용주 및 노무자의 관계, 사용주 및 도제의 관계, 본인과 대리인의 관계(대리인의 서비스의 상당한 부분이 특정 본인의 작업과 관련되는 경우)"를 포함한다고 규정하여 일반적인 노동관계법과는 상이한 개념규정을 하고 있다.⁷⁰⁾ Northwest Territories and the Yukon주도 별도의 정의규정을 두고 있다. 둘째, 근로자와 자영인을 모두 포섭하여 개념규정을 하고 있는 예가 있다. 예컨대 연방 인권법상의 고용은 "개인에 의해 개인적으로 제공하는 것에 대한 개인과의 계약관계"라고 규정하고 있다. 이에 의해 연방인권법상의 고용에는 개인에 의해 수행되는 개인적 서비스를 모두 포함하고 따라서 근로자인지 독립적 자영인인지 여부를 불문한다.⁷¹⁾ Nova Scotia와 Prince Edwards Island주에서도 인권법상 고용에는 도급계약(노무제공계약 contract for services)을 포함하며 따라서 근로자와 독립적인 자영인을 구별하지 않는다. 셋째, 고용에 관한 명시적인 정의규정을 두지 않는 예가 있다. Ontario주가 대표적인 예이다.

노동관계법과 달리 인권법상의 보호는 고용관계인지 도급관계인지를 묻지 않고 양자에 대해 적용되어야 한다. 법률관계가 고용계약에 기하든 도급계약 등 민사계약에 기하든 인종, 종교 또는 성별을 이유로 하여 어떤 자에 대해 노무제공을 거부하는 경우에는 인권법이 적용되어야 하기 때문이다. 인권법의 영역에서 고용이 문제되는 상황은 권력을 행사하는 자가 그 권력행사에 취약한 지위에 있는 자에 대해 특정한 의무를 부담하는 경우에 발생한다. 즉 고용은 어떠한

69) B.C. Workers' Compensation Board, "Fishing Industry and Workers Compensation".

70) British Columbia Human Rights Code, R.S.B.C., 1996, c.210, s.1.

71) Canadian Human Rights Act, R.S.C. 1985, C. 4-6, s.25.

상황에서 사람들이 취약한가에 대한 범주를 확정하기 위하여 그 범위 내에서 필요한 개념이라고 할 수 있다. 따라서 사용종속관계에 기반을 둔 전통적인 근로자개념과는 상이하게 파악될 수 있는 것이다. 예컨대 British Columbia주 인권위원회의 조사위원회(board of inquiry)는 근로자지위를 결정하는 핵심적인 요소로서 경제적 의존성을 기준으로 판단하면서 법의 목적을 고려하는 경향에 있다.⁷²⁾ 이는 인권위원회에서의 고용개념을 전통적인 근로자개념과는 달리 판단하겠다는 의사를 시사한다고 할 수 있다.

고용과 관련한 차별에 대한 일반적 금지를 규정하고 있는 인권법 내지 차별금지법과는 달리, 동일임금법 또는 동일고용법에서는 고용과 관련한 특정한 권리와 의무를 규정하고 있다는 점에서 차이가 있다. 예컨대 동일임금법은 차별적 임금을 받고 있는 자의 청구에 기하여 사용자에게 대하여 동일임금의 지급이라는 적극적 의무를 부과하고 있다. 따라서 동일임금법은 그러한 사용자의 '근로자'에 대해서만 적용된다. 동일임금법에 의해 사용자에게 대해 동일임금을 지급할 의무를 부과하는 입법례를 취하고 있는 주는 Ontario주와 퀘벡주이다.

Ontario 동일임금법(Ontario Pay Equity Act)⁷³⁾은 '근로자' 개념을 정의하고 있지 않다. 이에 대하여 Quebec주 동일임금법은 '근로자'를 사용자에게 의한 통제를 받는 자로 규정하고 있고, 특히 자신의 계산으로 사업을 운영하는 독립자영인과 다수의 당사자를 위하여 일하는 독립자영인, 또는 간헐적으로만 일하는 독립자영인을 명시적으로 적용제외하고 있다.⁷⁴⁾ 그런데, 두 주에서는 동일임금법의 인적 적용범위에 대한 소송은 거의 제기되지 않고 있다고 한다. 동일임금법은 노동조합이 결성되어 있는 경우에만 실효성을 가지도록 구성되어 있기 때문에 문제되는 자가 근로자인지 여부가 동일임금법의 해석을 통하여 법원에 의해 해결되지 않고 사전에 노동조합을 통하여 단체교섭에 의해 해결될 수 있어 동일임금법의 인적 적용범위에 관한 소송이 제기될 여지가 없는 데에서 기인한다.

한편, 동일고용법은 고용에 있어서 역사적으로 불이익을 받아온 집단이 일반적인 노동시장에서의 대표성과 같은 비율로 어떤 기업에서 대표성을 가질 수 있도록 보장하는 것을 내용으로 한다. 캐나다에서 동일고용법은 연방법에서만 규율하고 있다. 연방동일고용법은 고용에 있어서 역사적으로 불이익을 받아온 네가지 집단, 즉 여성, 원주민, 장애인, 외견상 구별되는 소수인종에 관하여 노

72) Cormier v. Alta. Human Rights Commission. (1984), 6. C.G.E.L. 60 (Alta. Q.B.); Pannu v. Prestige Cab Ltd. (1986), 8 C.H.R. R.D/3911(Alta. C.A.); Canadian Pacific Ltd. v. Canada(Human Rights Commission) (1990), 16 C.H.R.R. D/470(F.C.A.).

73) R.S.O. 1990, c.P-7).

74) Employment Equity Act, S.C. 1995, C.44.

동시장에서의 대표성과 동일한 대표성을 당해 기업에서 가질 수 있도록 사용자에 대한 보고의무 및 모니터링절차로 구성되어 있다. 그 규율체계와 내용으로 인해 동일고용법상 특수형태근로종사자의 고용상 지위에 관한 다툼이 발생할 가능성은 그다지 많지 않다.

(5) 캐나다에서의 특수형태근로종사자 규율의 특징과 시사점

이상에서 살펴본 바와 같이 캐나다에서는 근로자의 개념에 대해서 기본적으로는 사용종속관계에 기반을 둔 전통적인 기준을 적용하고 있기는 하지만, 개별 법률의 내용과 입법목적에 따라서 근로자개념을 탄력적이고 유연하게 적용한다는 점에서 특징이 있다. 특수형태근로종사자에 대한 독자적인 규율은 집단적 노사관계법의 영역, 즉 노조법의 영역에서만 이루어지고 있고 노동보호법의 영역에서는 특수형태근로종사자에 대한 별도의 규율은 이루어지지 않고 있다. 다만 개별법의 목적에 따라 근로자개념을 탄력적으로 해석함으로써 경우에 따라서는 특수형태근로종사자에 대한 개별법적인 보호가 사실상 이루어지고 있는 점이 특징적이다. 개별적 보호에 있어서도 개별적인 법률의 목적과 내용에 따라서는 특수형태근로종사자를 포함한 자영인을 명시적으로 적용대상에 포함하고 있다는 점도 간과하여서는 안된다. 그 대표적인 부분은 산업안전과 관련된 영역이다.

캐나다에서 또하나 주목되는 점은 차별금지법의 적용에서는 근로자인지 자영인인지를 불문하고 적용되고 있다는 점과, 동일임금법에서는 근로자에 국한하여 적용대상을 정하고 있음에도 불구하고 노동조합을 통하여 동법의 실시가 이루어져 노동조합에 가입할 수 있는 특수형태근로종사자에 대해서도 간접적으로 동일임금법이 적용되고 있다는 점이다.

이와 같이 특수형태근로종사자에 대해 한편에서는 개별법에 명시적이고 직접적으로 적용대상으로 포섭함으로써 다른 한편에서는 입법목적에 따라 근로자개념의 탄력적 해석을 통하여 개별적·간접적으로 적용대상으로 포섭하고 있는 캐나다의 접근방식은 사실관계와 문제되는 상황에 부합하는 구체적 타당성이 있는 결론으로 이어질 수 있다는 점에서 장점을 가지지만, 한계 역시 존재한다. 법의 목적에 따라 근로자개념을 탄력적으로 파악함으로써 통일적이고 체계적인 근로자개념의 파악이 사실상 불가능하게 된다는 점이 가장 큰 문제라고 할 수 있다. 이는 결국 법의 목적에 대한 판단을 판단자, 즉 법관에 맡김으로써 이들의 세계관과 주관에 따라 근로자 해당성이 결정될 수밖에 없기 때문에 개별 사건에서의 예측가능성이 결여될 수밖에 없다. 또한 전체적인 근로자개념을 이해하는 것이 불가능하게 된다는 점에서도 한계가 있다. 즉 이러한 접근방식을 취

하게 되면 '누가 근로자인가'가 아니라 '법은 어떠한 종류의 노무를 제공하는 자에게 적용될 수 있는가'가 문제되고 이에 대한 답은 결국 사후적으로 결정될 수밖에 없기 때문에 이해관계당사자로서는 그 지위에 관하여 혼동상태를 벗어나기가 어렵다. 요컨대 캐나다에서의 근로자개념은 매우 복잡할 뿐만 아니라 문제되는 상황에 따라 상이한 기준이 적용됨으로써 예측가능성을 결하고 있는 것이 가장 큰 한계라고 할 수 있다.

이러한 한계에도 불구하고, 이미 1970년대에 특수형태근로종사자를 노조법상 근로자로서 명문으로 포섭하고, 자영업의 증가에 발맞추어 개별적 보호법에서도 점차 특수형태근로종사자에 대해 보호의 범위를 확대하고 있는 입법경향은 우리나라에 상당한 시사를 주고 있다고 할 수 있다.

6) 이태리

(1) 근로자성의 판단기준⁷⁵⁾

이태리에서는 근로자개념이 민법전 제2094조에서 규정되어 있다. 이에 따르면 “종속근로자라 함은 보수와 교환하여 기업내에서 협동하여 일하는 것에 동의하고, 사용자의 지휘명령하에서 지적·육체적 근로를 행하는 자를 말한다”고 규정하고 있다. 자영업자에 대해서도 적극적인 정의를 두고 있는데, 민법전 제2222조는 “자영업자라 함은 대가를 받고 주로 자신의 근로로써 위탁자에 대하여 종속적 관계를 맺지 않고 노무 또는 서비스를 제공할 것을 승낙한 자이다”고 규정하고 있다.

양자를 구별하기 위해 판례는 일련의 지표를 전개하고 있는데, 이는 열거적인 것이 아니라 예시적인 것이다. 판례에서 근로자성 판단에 고려되는 요소는 다음과 같다.

- 사용자의 생산·조직구조에의 근로자의 기술적·기능적 통합: 이는 종속근로자가 놓여져 있는 전형적인 상황이다. 다른 한편에서 자신의 조직을 이용하고 있는 자영업자에게는 이러한 특징은 보이지 않는다.

- 관리운영권한이나 징계권의 행사“ 이는 엄밀히 말하면 종속근로에서만 보이는 것이다. 특히 징계권에 관하여는 고용계약에서 계약당사자의 일방이 타방에 대하여 우월적 지위를 가지고 있는 것을 전제로 하는 구조적 특징이다. 따라

75) 이에 대해서는 Michele Tiraboschi, Maurizio Del Conte, *Employment Contract: Disputes on Definition in the Changing Italian Labour Law*, Comparative Labor Law Seminar, Japan Institute for Labour Policy and Training, 2004를 참조하였음.

서 징계권은 계약의 부준수에 대한 처벌규정, 계약의 부준수에 관한 규정, 계약의 부준수를 이유로 한 계약의 해제 등의 자영의 경우에 적용될 수 있는 제재와는 구별된다.

- 계약에서 구체화된 생산활동에 관련한 영업상의 리스크: 자영업자는 계약하에서 행하여야 하는 작업에 대해 완성하지 않은 경우의 리스크를 부담하나, 종속근로자는 최종적인 결과보다도 오히려 직무 그 자체에 관련하는 의무에 따른다. 그리고 직무의 수행이 적절한지 여부는 근로자측에서 보인 근면성에 따른다.

- 원자재나 장치·도구의 소유권: 이용하는 원재료나 장치·도구는 통상 종속근로의 경우에는 기업이, 자영의 경우에는 그 자영업자가 소유한다.

- 작업이 행해지는 장소: 종속근로자는 통상 사용자가 의도한 장소에서 일한다. 다른 한편 자영업자는 자신이 의도한 장소에서 작업을 행한다.

- 근로시간: 종속근로자는 통상 사용자가 정한 근로시간에 따를 것을 요구받는다. 다른 한편 자영업자는 일하는 시간에 대해 자유로이 결정할 수 있다.

- 지불방법: 종속근로자에 대해서는 보수는 고정되고, 일정한 기간 마다 정기적으로 지불되는 경향이 있다. 다른 한편 자영업자의 경우 보수는 변동적이고, 결과의 달성이나 작업의 완성 여하에 따라 변한다.

도시에서 우편물의 배달을 행하는 오토바이, 전기나 가스의 검침원, 세금의 징수원, 컨설턴트, 방문판매원, 판매대리인이나 업무대행자, 프리랜스 신문기자, 의약품의 판매대리인, 일요클럽의 주최 스태프, 대학의 파트타임 어학강사, 전화교환원, 전화상담서비스의 스태프, 나이트클럽의 댄서, 그리고 텔레비전의 점성술사 등이 근로자성 여부와 관련하여 재판상 문제되었다. 이태리에서의 근로자성 판단에서 특이한 점 중의 하나는 계약당사자의 의사를 배제하고 근로자성을 판단하는 것이 아니라 오히려 계약의 명칭을 무효로 하는 충분한 증거가 제시되지 않았던 경우에는 계약의 명칭의 정당성을 인정하는 경향도 최근에는 보이고 있다는 점이다. 그러나 기본적으로는 계약의 실태를 중시하고 있다.

(2) 특수형태근로종사자에 대한 법적 근거

이태리에서 특수형태근로종사자는 준종속노동자(lavoratore parasubordinato)로서 범주화되어 있다. 이 개념은 법적 의미에서의 종속성은 없지만 종속근로자와 사회적·경제적 유사성(즉, 경제적 종속성이나 계약상의 입장의 취약성 등)을 가지는 자를 가리킨다. 준종속노동자의 개념은 판례, 학설에 의하여 전개된 개념이었으나, 1973년 8월 11일 법률 533호에 의한 민사소송법전의 개정에 의하여 실정법상의 개념이 되었다. 이탈리아에서는 개별적 노동분쟁에 관한 특별한

절차를 민사소송법에서 규정하고 있는데, 이 개정에 의하여 “종속적 성질이 없는 경우에도 계속적이고 조율되는 사업을 스스로 실시함으로써 실현되는 …… 협동적 노동관계”에 관한 분쟁에 대해서도 종속노동관계와 마찬가지로 개별적 노동분쟁의 규정이 적용되게 되었다(민사소송법전 제409조 제3호).

이 규정에 의해 준종속근로자개념이 실정법화되었다. 여기에서 “계속적이고 협력적인 협동적 노동관계”는 다음과 같이 해석되고 있다.⁷⁶⁾

첫째, 협동적 노동관계라 함은 업무위탁자에 종속되어 있지 않을 것을 요건으로 한다. 즉, 사업체의 조직체계에 편입되어 있지 않고 업무수행의 방법과 장소, 시간에 관해 자율성을 가지고 있어야 한다.

둘째, 조율되는 성질을 가져야 한다. 조율성이란 업무위탁자의 조직과 일정한 협력관계를 유지하여야 한다는 것인데, 위탁자가 조율하는 바에 따라 위탁자의 경제활동의 실현에 협력하여야 한다.

셋째, 계속성이 있어야 한다. 즉 노무의 제공이 우연적이지 않고 일정한 계속성을 가져야 한다.

넷째, 그 활동을 주로 하며 스스로 실시하여야 한다. 다른 주체를 이용하는 경우보다 자신이 직접 노무를 제공하는 경우가 더 많아야 한다.⁷⁷⁾

특수형태근로종사자에 대한 또다른 법적 근거는 1986년 소득세법에서 찾을 수 있다. 소득세법 제49.2조 (a)는 자영고용 중 이러한 계약관계를 통하여 얻은 수입을 소득세법의 대상으로 하였다. 이 조항은 종속고용인지 자영고용인지에 따라 조세제도의 적용을 명확히 할 목적만을 가지고 있음에도 불구하고, 특히 사회보장법상의 목적을 위해 ‘계속적이고 조율적인 계약관계’에 대한 이후의 규제적 개입의 근거로 작용하고 있다. 이에 의해 ‘준종속적 취업자’ 또는 ‘계속적이고 조율적 계약관계’에 의해 고용된 자에 대한 공통적인 정의는 상당히 이질적인 상황을 포함하게 되었다. 소득세법 조항에서는 다음과 같은 것에서 얻은 소득도 포함하고 있기 때문이다.

① 감사회 구성원 및 감사를 포함하여 회사, 조합 기타 단체의 이사회 구성원, ② 신문, 잡지, 백과사전 등의 제작에의 협력, ③ 위원회에의 참가, ④ 정기적이고 사전에 정해진 보수를 받는 대가로 종속이나 조직적인 수단의 이용 없이 단일하고 계속적인 관계의 틀 내에서 고용주를 위한 활동의 수행을 포함하는 기타의 계약관계. 이러한 활동은 전문적 서비스의 일환으로 제공되어서는 아니된다.

일반적으로 볼 때 위의 ① 내지 ③의 업무는 ‘전형적인 계속적이고 조율적인

76) 2000년 4월 11일 IANIL 통첩 제32호.

77) 이상의 내용은 中益陽子, “非從屬的 就業者への労災保険制度の拡張-最近のイタリアの動向”, 『日本労働研究雑誌』 496호, 2001. 57~60면 참조.

계약관계'라고 하고, ④의 업무는 '비전형적인 계속적이고 조율적인 계약관계'라고 한다. 특수형태근로종사자는 대부분 위의 ④의 업무에 종사하고, 경우에 따라서는 ②의 업무에도 존재하게 된다. 실제로, 이러한 활동은 '특정 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 근로'의 일반적인 해석에 따르게 된다.

소득세법조항은 2000년에 개정되어(2000년 법률 제342호 제34조) 이제는 조세 목적에 국한하여서는 '계속적이고 조율적인 계약관계'로부터의 소득은 종속적 근로자의 소득과 통합되어 있다. 조세법은 노동법상 근로자 개념에 직접적인 영향을 미치지 않기도 하지만, 이러한 입법적 개입은 '계속적이고 조율적인 계약관계'에 관한 규정과 종속적 고용에 관한 규정 사이의 간극을 좁히는 경향을 명백하게 보여주는 것으로 인정되지는 않았고, 이러한 상황은 2001년 5월 총선거까지는 계속되었다.

1995년 연금제도개혁에 의해 소득세법 제49.2조 (a)를 직접적으로 원용하는 방식에 의해 '계속적이고 조율적인 계약관계'를 통하여 고용된 자 등에 대해 독자적인 특별한 사회보장기금을 설치하게 되었다. 새로운 특별사회보장기금의 적용대상이 되는 기타의 취업자 집단은 사회보장제도의 의무적 가입대상이 아닌 전문성을 행사하는 자율적인 취업자, 외판세일즈맨, 박사과정장학금수혜자 등이다. 기금에 대한 기여금은 관련 활동을 통하여 얻은 소득으로 산정되며, 보험요율은 낮지만 기존의 사회보장제도의 적용대상인 자와 동일한 급여를 받는다. 이러한 입법적 개입의 목적 중 하나는 종속적 근로자에 대한 사회보장기금납부에 관한 법을 회피하기 위하여, 즉 노동비용을 삭감하기 위하여 이러한 형태의 계약관계를 이용하는 것을 금지하고자 하는 것이다. 현재는, '계속적이고 조율적인 고용관계'의 경우 고용주는 기여금의 2/3를 납부하여야 하며 취업자는 기여금의 1/3을 납부하여야 한다. 이에 대해 전문성을 행사하고 기금에 대한 기여금을 납부하여야 하는 자율적인 취업자는 기여금 전액을 납부하여야 한다. 동 기금 설치의 또 다른 중요한 목적은 공적 연금제도의 재정적 안정성을 향상시키기 위하여 사회보장기금의 새로운 원천을 찾으려는 것이었다. 2000년 3월 이후 '계속적이고 조율적인 계약관계'를 통하여 고용된 취업자는 Inail이 관장하는 산재보험의 의무적 가입대상이 되고 있다. 취업자가 일정한 특수한 활동, 특히 기계류의 이용 또는 자동차의 운전을 포함한 활동을 수행하는 경우 그 가입은 의무적이다(2000년 행정입법 제38호). 연금기금의 경우와 마찬가지로, 기여금은 고용주(2/3) 및 취업자(1/3) 양자가 부담한다.⁷⁸⁾

78) 이상의 내용은, Roberto Pedersini, EIRO comparative study on Economically dependent workers : Italy, 2002 참조.

(출처: <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/05/word/it0202204s.doc>)

(3) 특수형태근로종사자에 대한 규율

이태리는 특수형태근로종사자에 대하여 적극적인 입법에 의한 규율방법과 단체협약을 통한 자치적 해결방법이 동시에 이루어지는 국가이다. 이는 이태리에서 특수형태근로종사자의 지위가 일반적인 고용관계를 위협할 정도로 광범위하게 확산되었다는 반증이기도 하다. 이하에서는 이태리에서의 특수형태근로종사자의 현황을 개관한 후, 법에 의한 규율과 단체협약을 통한 규율, 양자를 살펴보기로 한다.

가. 특수형태근로종사자의 현황

이태리에서 총고용인구 중 자영인의 비중은 다른 선진국에 비하여 매우 높은 편이다. 2000년 OECD 조사에 따르면 조사가 개시된 1973년 이후 계속 20%대를 유지하고 있으며 1998년에는 22.7%에 이른다. 이는 미국 7.0%, 영국 11.4%, 독일 9.4%, 프랑스 8.2%, 일본 9.7%, 캐나다 13.9%에 비하면 매우 높은 수준이라고 할 수 있다.⁷⁹⁾ 특수형태근로종사자도 통계상 자영인으로 잡히고 있는데, 이태리에서 특수형태근로종사자는 '사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무'(employer-coordinated freelance work, collaborazioni coordinate e continuative)라고도 불린다. 특수형태근로종사자는 1999년과 2002년 사이에 연평균 12.5%(매년 200,000명에 해당) 증가하여, 2002년 현재 약 240만명 또는 총고용의 11%(Ires에 따르면 남성의 9.5%, 여성의 13.4%에 해당)가 사용자에 의해 조율된 프리랜스계약에 기하여 노무를 제공하고 있다.⁸⁰⁾

79) OECD, Employment Outlook, 2000, 158면. 참고로 이 조사에 의하면 한국은 1998년 24.9%로 이태리 보다 더 높은 수준이다.

80) 이하의 통계는 Livio Muratore, Latest developments in 'semi-subordinate' and 'employer-coordinated freelance' work, EIRO, 2003에 따른 것이다.

출전 : <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/08/feature/it0308304f.html>

<표 4-5> 이탈리아에서 비전형근로관련 근로자의 수 및 총고용에 대한 비율
(2002)

| 고용의 유형 | 근로자의 수 | | | 총고용에 대한 % | | |
|-------------|------------|-----------|------------|-----------|------|-----|
| | 남성 | 여성 | 합계 | 남성 | 여성 | 합계 |
| 기간제근로 | 786,000 | 777,000 | 1,563,000 | 5.8 | 9.4 | 7.2 |
| 풀타임 | 609,000 | 495,000 | 1,104,000 | 4.5 | 6 | 5.1 |
| 파트타임 | 178,000 | 281,000 | 459,000 | 1.3 | 3.4 | 2.1 |
| 단시간근로 | 475,000 | 1,396,000 | 1,871,000 | 3.5 | 16.9 | 8.6 |
| 종속근로 | 315,000 | 1,130,000 | 1,445,000 | 2.3 | 13.7 | 6.6 |
| '특수형태근로종사자' | 1,287,742 | 1,104,785 | 2,392,527 | 9.5 | 13.4 | 11 |
| 파견근로** | - | - | 74,629 | - | - | 0.3 |
| 총 고용자 수 | 13,593,000 | 8,236,000 | 21,829,000 | - | - | - |

주*: 특수형태근로종사자의 고용에 대해서는 풀타임 일자리의 수를 산정하는 것이 불가능함. 특수형태근로종사자의 약 23%는 종속근로자이기도 하다고 추산되고 있으며 그 중 11%는 연금생활자로 추산되고 있음.

주**: 풀타임일자리에 대응한 파견근로의 수(2001년 자료)

출처 : Ires

그러나 240만명 전체가 우리나라의 특수형태근로종사자에 해당하는 지위를 가진 것은 아니다. 이탈리아에서의 '사용자에 의해 조율되는 프리랜스노무'에 종사하는 자에는 특수형태근로종사자 이외에도, 연금생활자, 회사의 이사가 포함되고 있기 때문이다. 이러한 자를 제외하고 전형적인 의미의 특수형태근로종사자의 수는 약 1,300,000명으로 추산되고 있다(전체 고용자의 약 10%). 이들 중 다수는 종속노동의 비용을 회피하기 위하여 주로 서비스부문에서 실제로는 종속근로자가 프리랜스로 '위장'하거나 자영종사자로 '가장'하여 '부적절하게' 비전형계약으로 채용되어 있다고 한다.

2003년의 조사에 따르면 2003년 12월 31일 현재 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자의 수는 2,800,000명을 넘었으며 이는 총고용의 12.5%에 해당한다. 그 중 특수형태근로종사자는 1,986,100명에 달하고 있다.⁸¹⁾ 콜센터종사자,

81) <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/it0404303f.html>

관광가이드, 컴퓨터 컨설턴트, 조사면접원, 직업훈련교사, 재정상담원 등이 여기에서 말하는 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에 해당한다.

위의 통계에서 주목하여야 할 사항은 이러한 유형의 고용관계에서 여성이 높은 비율을 차지하고 있다는 점, 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무자의 연령에 대해서 가장 많은 연령집단은 일반적으로 노동시장에의 진입이 상대적으로 어렵다고 생각되는 청년층이 아니라 오히려 30세에서 39세까지의 연령집단으로서, 전체의 1/3을 차지하고 있다는 점이다. 이는 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무가 노동시장에의 진입수단과 안정적인 고용에의 교량역할을 하는 의미를 가지는 경우는 그다지 많지 않다는 것을 명확히 보여주고 있다.

한편 업무에 따른 분포를 보면 다음과 같다.

<표 4-6> 업무에 따른 분포(1999)

| 업무 | 남성% | 여성% | 합계% |
|--------------------|--------|--------|--------|
| 이사회구성원 | 49.13 | 21.73 | 38.10 |
| 기타 업무 | 24.96 | 28.35 | 26.32 |
| 방문판매원 | 3.03 | 14.54 | 7.66 |
| 재정회계업무 | 6.59 | 6.67 | 6.62 |
| 교육훈련 | 4.38 | 8.30 | 5.96 |
| 행정회계업무 | 1.24 | 4.99 | 2.75 |
| 마케팅, 텔레마케팅, 광고 | 0.98 | 3.84 | 2.13 |
| 신문, 잡지 등에의 제작협력 | 1.82 | 2.03 | 1.90 |
| 패션, 예술, 스포츠, 소비지니스 | 1.54 | 2.44 | 1.90 |
| 간병 | 0.68 | 3.17 | 1.68 |
| 기술지원 | 1.96 | 0.38 | 1.32 |
| 위원회 참가 | 1.68 | 0.51 | 1.21 |
| 관광, 연예 등 | 0.35 | 1.05 | 0.63 |
| 채권추심 | 0.43 | 0.42 | 0.43 |
| 부동산중재인 | 0.40 | 0.23 | 0.33 |
| 박사후과정 | 0.25 | 0.45 | 0.33 |
| 미용사 | 0.09 | 0.58 | 0.29 |
| 운송 | 0.36 | 0.10 | 0.25 |
| 불명 | 0.14 | 0.23 | 0.17 |
| 전체 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

출처: Roberto Pedersini, EIRO comparative study on Economically dependent

workers : Italy

나. 단체협약에 의한 규율⁸²⁾

특수형태근로종사자의 확산에 대응하여 이태리의 노동조합총연맹들은 별도의 조직체를 설립하고 있다. 이태리노동자총연합(Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Cgil), 이태리노동조합총연맹(Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, Cisl), 이태리노동자연합(Unione Italiana del Lavoro, Uil)은 각각 새로운 정체성(Nuove Identita di Lavoro, Cgil-Nidil), 비전형 및 파견근로자조합(Associazione Lavoratori Atipici e Interinali, Alai-Cisl), 고용협회(Comitati per l'Occupazione, Uil-Cpo)를 설립하였다(Cpo는 이전에 실업자를 위하여 설립된 것이었다).

2003년 7월 현재 이들 특수형태근로종사자노조가 행한 단체교섭으로 65개의 단체협약이 체결되었고, 그 중 약 40개는 기업별 협약이고 12개는 전국 또는 산별 협약이다(체결상대방은 동일한 산업의 일부 기업으로 조직된 단체임). 이러한 협약의 적용대상은 총 73,000명의 노무제공자(주로 '계속적이고 조율된' 프리랜스 노무계약에 기하여 체결된 자와 일부 일용직 노무제공자), 사업소득세를 납부하는지 여부와 관계없이 컨설턴트, 사회보장기금에 등록되지 않은 프리랜스 및 전문가이다. 또한 2003년 8월 현재 27개의 기업차원의 단체교섭이 현재 진행 중이고, 10개 정도의 전국 또는 산별 교섭이 진행 중이다. 2003년 말까지 단체협약의 수는 100개에 이를 것이고 단체협약의 적용대상이 되는 반종속적 노무제공자의 수는 130,000명에 이를 것으로 예상된다. 약 34,000명의 '경제적으로 종속된' 노무제공자의 일반적인 고용조건은 교육과 통신산업과 같은 일정한 산업에서는 산별 노사조직에 의해 체결된 새로운 단체협약에 의해 직접적으로 규율되고 있다.

특수형태근로종사자노조와 체결한 단체협약은 다음과 같은 다섯 개의 범주로 나눌 수 있다.

첫째 가장 큰 범주(20개 이상의 단체협약)는 공공부문에서 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자의 이용에 대한 투명성을 확보할 목적으로 체결된 단체협약이다.

둘째 다음으로 큰 범주(약 20개 단체협약)는 이태리에서 활동하는 UNICEF나 Amnesty와 같은 비영리조직인 소위 '사회단체'(private social entities)이다.

셋째 개인서비스산업의 회사(13개 협약)로 이루어지는 집단으로서, 다양한 지역의 사용자단체, 예컨대 피렌체의 소매인연합이나 볼로냐의 노동컨설턴트와 같

82) 이하의 내용은 Livio Muratore, Latest developments in 'semi-subordinate' and 'employer-coordinated freelance' work를 참조한 것임.

은 특정한 전문직단체가 여기에 해당한다.

넷째 시장에서 운영되는 민간기업과 체결된 협약도 있다. 이러한 협약은 12개가 있는데, 매우 많은 수의 특수형태근로종사자를 이용하는 텔레마케팅이나 마케팅조사활동을 하는 회사나 콜센터를 운영하는 28개 회사를 적용대상으로 하고 있다.

다섯째 마지막으로, 지방자치단체와 체결한 ‘제도협약’(institutional agreements)이 있다. 가장 유명한 것은 Emilia Romagna, Tuscany 및 Lazio에서의 3개의 지역적 단체협약과 다수의 지구단체협약(Liguria과 Veneto, Emilia Romagna, Tuscany)이다. 이들 협약은 앞에서 언급한 네가지 범주의 전형적인 단체협약에 포함된 거래조건의 교섭보다는 ‘행동프로토콜’(concertation protocols)의 의미가 더 많이 포함되어 있다는 점에서 구별된다. 그 내용은 주로 사회적 보호와 관련되어 있다.

① 고용조건에 관한 협약

첫째부터 넷째까지의 단체협약은 모두 전형적인 단체협약의 형식, 범위 및 내용을 가지고 있다. 문언의 배치는 전형적인 단체협약과 동일하여 전문이 있고 다음으로 적용범위에 대한 규정, 노무제공자의 권리와 의무에 관한 규정 및 조합활동권에 대하여 규정하고 있다. 단체협약의 내용은 매우 다양하지만, 공통적인 특징도 가지고 있다. 특히 단체협약은 다음과 같은 사항이 포함되고 있다.

- 개별 노무제공계약의 형태 및 직업의 정의에 관한 규정: 이 규정에서는 사용자에게 종속되는 프리랜스 노무종사자가 계약서사본을 제공받을 권리와 관련 단체협약에 대한 정보를 제공받을 권리를 규정하고 있는 경우가 있다.
- 고용관계의 개시일과 종료일을 특정한 노무제공계약의 기간: 이 기간은 최저 2개월(일용직의 경우)에서 12개월 이상까지 매우 다양하다. 그러나 일부 계속적이고 조율된 고용관계의 유효기간은 특정되지 않는 경우도 있다.
- 계약상대방의 경영권 및 징계권의 적용을 받지 않고 근무시간과 근무형태를 결정함에 있어서 광범위한 재량권을 가지는, 노무제공자의 독립적인 지위의 승인: 콜센터부문을 적용대상으로 하는 단체협약은 의무적인 스케줄이 없다는 것을 확인하고 있다. 그러나 대부분의 경우 단체협약에서는 구속력이 없기는 하지만 ‘시간대’를 합의할 수 있는 여지를 제공하고 있다. 노무제공자는 주로 7일에 걸쳐 월요일부터 금요일까지 6시간 교대를

배분하게 된다. 주말에는 대개 월 한번씩 정기적으로 토요일근무와 일요일근무를 교대할 수 있다.

- 보수의 정의와 지급방법: 보수는 총액단위에 의해(직무의 전체 종사기간에 대한 총액), 시간급에 의해 또는 일급에 의해 또는 (콜센터의 경우 처리하는 전화통화수)성과에 따라 산정될 수 있다. 보수의 수준에 대해서는 공공당국과의 협약에서는 유사한 직무를 수행하는 종속근로자가 받는 것과 최소한 유사한 액수로 고정되어 있다. 이에 반하여 민간기업체와의 단체협약에서는 독립적으로 확립된 보수율이 없기 때문에 보수에 대해서는 매우 상이하며 어떤 경우에는(예컨대 아래에서 보는 Assirm 협약) 프리랜스가 행하는 일정한 직업활동에 대한 최저보수수준을 정하고 있다(Assirm협약에서는 그러한 활동을 7개를 열거하고 있다). 또한 보수의 지급시기도 특정되어 있는데, 통상적으로 월 1회이다. 계약상대방의 보수지급이 지체된 경우에 대한 제재는 매우 드물게 규정되어 있다. (유일한 예외인 Assirm 협약을 제외하면) 야간근로, 휴일근로, 주말근로에 대한 할증수당은 규정되어 있지 않다. 그러나 운수, 숙박업에서는 외근에 대한 보수를 일반적으로 지불한다.

- 사용자에 의해 조율되는 프리랜스노무제공자에 대한 안전보건규정의 적용의무

- 출산, 상병, 사고 또는 긴급한 가족사가 발생한 경우 계약의 중지. 그 기간 중 당사자는 계약을 해지당하지 아니하고 고용관계를 중지할 수 있다. 중지기간은 관련 협약에 따라 상이하지만, 일반적으로 상병에 대해서는 입원 여부를 불문하고 2달, 출산의 경우에는 5달, 사고시에는 완치까지로 정해져 있다. 공공부문과 '개인사회'(private social) 부문에서의 일부를 제외한 대부분의 단체협약은 정지기간 중의 급여나 수당에 관한 규정을 두고 있지 않은데, 출산, 사고, 입원을 하여야 하는 상병에 대해서는 법률들에 의해 보장되고 있기 때문이다.

- 사용자에 의해 조율되는 프리랜서는 연차휴가에 상응하는 기간 동안 휴식기간이 있으나 무급이다.

- 직업훈련을 받을 수 있다.

- 계약을 조기에 종료할 때에는 사전통지를 받을 수 있다. 계약상대방에 의한 통지가 없을 때에는 노무제공자는 보수청구권을 가진다.

- 회사가 인원을 기간제 또는 기간의 정함이 없는 것으로 결정할 경우 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자는 거부권을 가진다. 이는 공공부문 단체협약과 '개인사회'(private social) 부문에서만 포함되는 조항이다. 완전한 민간부문에 있어서는 사용자에 의해 조율되는 계약에 기하여

이미 노무를 제공하고 있는 노무제공자의 계약갱신에 대해서만 승계권이 인정된다. 이와 관련하여서는 아래에서 보는 바와 같이 아웃소싱된 콜센터에 대해 전국적인 의정서(national protocol)에 의한 중요한 변화가 최근 도입되었다.

- 종업원협의회, 조합계시판사용, 대표선출, 조합비징수를 포함하여 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에 대한 일련의 집단법상 권리의 부여
- 고충처리절차의 정의와 특별공동위원회에서의 분쟁의 해결

② 사회적 보호 협약

위의 다섯째에 해당되는 지역적 및 지구적인 '제도협약'(regional and provincial 'institutional agreements')의 내용은 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에 대한 사회적 보호의 집단적 제도규율과 같이 노무제공자의 권리와 의무를 규정하고 있는 것은 아니다. 복지문제에 관한 그러한 교섭은 다음과 같은 사항에 주로 초점을 두고 있다.

- 공공고용안정 및 구직지원에 대해 다른 근로자와 동일한 기회를 제공
- 주택구입이나 기타 자금에 대한 저리의 대출
- 은행대부와 세금공제의 형태로 이루어지는 창업지원
- 상병 또는 장기간의 노무부제공의 경우 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자를 위한 특별한 사회보장기금의 창설 지원
- 실업기간 중 지급되는 기여금 형태의 간접적인 소득지원과 보충적 연금제도의 적용
- 각 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에 대해 최저 250 유로에서 최대 1,250유로까지의 직업훈련바우처(training vouchers)를 공공당국이 지급하는 훈련제도의 이용

③ 최근의 단체교섭의 전개

특수형태근로종사자에 대하여 전국적인 차원이 산별협약 및 기업별협약에서 최초로 이루어진 것은 이태리에서의 28개의 대표적인 리서치회사를 대표하는 Associazione Istituti Ricerche di Mercato (Assirm)(여기에는 Abacus, Doxa and Demoskopea를 포함)에 의해 서명되고 2000년 12월에 체결된 협약(Assirm협약)

이다.⁸³⁾ 이 협약은 마케팅리서치 분야에서 비종속적인 고용을 고율하고 있다. 이는 산별 협약과 유사한 효과를 가지는 진정한 전국적 단체협약으로 이루어져 있다. 관련 회사는 단체협약을 이행하기 위한 ‘양해각서’(verbali d’intesa: memoranda of understanding)를 체결하였다.

단체교섭을 위한 예비적인 전국적·산업별 틀은 아웃소싱된 콜센터에서의 종속적 근로자를 대상으로 하는 전국적인 ‘의정서’가 2003년 7월 18일에 체결된 것이 최초이다. 이 의정서는 영리부문을 위한 전국적 단체협약에서와 같은 유사한 조항들을 포함하고 있는데, 거의 80%가 비전형근로를 하는 약 120,000명의 근로자를 규율하고 있다. 특수형태근로종사자와 관련하여 그 의정서는 2007년까지 이들 노무제공자의 최대 40%까지를 종속근로자로서 점진적으로 안정화할 것을 규정하고 있다. 이 목적을 달성하기 위해 기업들은 채용에 있어서 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에 대해 우선권을 주게 된다. 이 의정서는 2003년 9월에 시행되었는데, 보수율과 ‘규범적’ 부분을 포함하는 보충협약을 가지고 있다.

다. 법에 의한 규율

특수형태근로종사자의 확산에 대응하여 이태리에서는 다양한 법적 규율제도가 도입되고 있다.

① 연금제도의 적용

특수형태근로종사자와 관련하여 최초로 법적으로 제도화된 것은 1993년 연금법(1993년 12월 24일 법률 제537호, 1995년 8월 8일 법률 제335호)의 개정에 의해 특수형태근로종사자에 대하여 특별한 독자적인 국민연금이 도입된 것에서 비롯된다. 이에 의해 “계속적이고 조율된 계약관계” 내지 “사용자에 의해 조율되는 프리랜스노무”에 종사하는 집단에 대해 별도의 분리된 사회보장기금을 창설되었다. 이러한 입법적 개입의 목적 중 하나는 노동비용을 줄이기 위하여 이러한 계약유형의 이용이 종속근로자에 대한 사회보장보험료의 납부에 관한 규율을 회피하는 것을 예방하기 위한 것이었고, 또 다른 중요한 목적은 공적 연금제도의 재정적 안정성을 향상시키기 위하여 사회보장보험료의 새로운 원천을 발견하는 것이었다. 이러한 개정에 의해 일반적인 근로자보다는 적은 액수이지만 의무적인 보험료납부를 전제로 한 국민연금의 적용대상이 되었다.

83) <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/01/inbrief/it0101171n.html>

산재보험과 관련하여서는 2000년 2월 23일 위임입법 제38호(1999년 5월 17일 법률 제144호 제55조 제1항에 기한 산업재해 및 직업병에 대한 보험에 관한 규정)에 의하여 근로복지공단(Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, INAIL)에 의해 관리되는 산업재해보험에 대한 의무적 적용대상으로도 되었다.

동법의 적용대상(제5조)은 회사 등의 이사, 감사 등, 신문기자, 잡지기자 기타 유사한 협력활동, 단체나 위원회에의 참여, 기타 계속적이고 조율되는 협력적 노동관계이다. 특수형태근로종사자에 대한 보험료는 업무위탁자가 2/3, 특수형태근로종사자가 1/3을 부담한다(법 제5조 제3항). 이는 일반적인 근로자에 대해 사용자가 전액을 부담하는 것과 차이가 있다. 산재보험급여의 종류는 일반 근로자와 동일한데, 문제가 되는 것은 급여산정의 기초가 되는 임금액을 어떻게 책정할 것인가 하는 것이다. 근로복지공단(INAIL)의 지침에 의하면 특수형태근로종사자는 보수를 확정할 수 없는 경우에 해당한다고 간주하고, 법정최저보수(평균보수일액을 30% 감액한 액수의 300배)를 급여산정기초로 하고 있다(2000년 INAIL 통첩 제32호).

② 산전후수당제도

다음으로 산전후수당제도가 도입되었다. 여성 특수형태근로종사자는 위의 제도에 기하여 출산시 출산수당을 지급받았으나 그 액수가 하루치에 불과하여 명목상의 것에 지나지 않았다. 2000년의 법개정에 의해 그 액수가 보험료를 납입한 개월수에 따라 447유로에서 1,778유로까지로 증대하였으나, 여전히 충분하지는 않았던 비판을 받았다. 그 결과 2002년 법의 개정으로 산전후휴가 개시 이전 12월 동안 3개월 이상 전국사회보험기구(Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, Inps)에 보험료를 납입한 여성은 산전후수당을 지급받게 되었다. 이 수당은 5개월간 지급되며, 산전에 2개월, 산후에 3개월 지급된다. 액수는 출산휴가 개시 이전 12개월 동안에 지급받았던 당해 노무제공자의 평균보수의 80%에 상당하는 금액이다.⁸⁴⁾

③ 특수형태근로종사자의 작업조건에 대한 시행규칙

마지막으로 2003년 제정된 노동시장의 개혁에 관한 수권법이 제정되었다. 이

84) Marco Trentini, Maternity allowance introduced for 'freelance workers coordinated by an employer', EIRO, 2002 참조.

(출전: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/07/feature/it0207303f.html>)

법에서는 ‘계속적이고 조율된 고용관계’로 고용된 취업자에 대해서 다음의 사항을 부여할 것을 도입하고 있다. 첫째, 노동자법전(Workers’ Statute)에서 규정하고 있는 의사표현의 자유, 차별금지, 단결권 및 조합활동권과 함께 산업안전, 남녀평등 및 균등기회의 보호, 둘째, 1994년 법률 제626호에 따른, 산업안전에 관한 정보를 제공받을 권리 및 종속적 근로자를 적용대상으로 하는 단체협약에서 규정된 바와 같은 정보제공을 받을 권리, 셋째, 종속 근로자에 관한 규정에 기하여 산업재해의 경우 연금적용, 넷째, 조율된 프리랜스 취업자에 대한 직업훈련을 촉진하기 위한 조세인센티브제도의 도입, 다섯째, 전국차원의 단체교섭에 의해 일정한 사항을 결정할 수 있는 권한을 부여하였다. 즉 산업안전보건에 관한 훈련 및 홍보를 촉진하기 위한 전국적 기금의 창출, 동일한 업무에 대해 고용주가 새로운 계약을 체결하고자 하는 경우에 우선권의 부여, 산업재해시 계약정지의 요건과 형태에 대한 결정, 계약종료사유, 노동조합관련 권리의 정의 등이 여기에 속한다. 넷째, 계약은 서면으로 체결되어야 하며 다음의 사항에 대해서 의무적으로 기재하도록 규정하고 있다. ①목적, ②보수. 이는 관련 산업별 단체협약에서 정한 최저임금수준을 저하하여서는 아니된다. ③보수의 명세, ④계약기간. 3월 미만이어서는 아니된다. ⑤단체협약에서 이미 정하고 있지 않은 경우에는 정당한 이유 없는 일방적 계약해지에 대한 제재, ⑥산업재해시 계약정지에 관한 규칙을 정함에 있어서 부문별 단체협약의 준용. 나아가 동법에서는 회사의 특별한 구조적 이유가 없는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 계속적이고 조율된 고용관계 로 변경하는 것을 금지하고 있다.⁸⁵⁾

이 법은 나아가 특수형태근로종사자에 대한 구체적인 규율을 위하여 노동부장관에게 특별한 보호규정을 작성할 권리를 부여하였다. 이에 따라 노동부는 2004년 1월 특수형태근로종사자에 대하여 법적 구속력을 가지는 시행규칙(Circolare N. 1/2004)을 제정하고 시행하였다.⁸⁶⁾

2003년의 수권법(2003년 수권법 제276호)은 민간부문에 대해 사용자에게 의해 조율되는 프리랜스노무 개념을 폐기하고 대신에 ‘프로젝트근로’(project work; collaborazioni a progetto)라는 개념을 도입하였다. 그 개혁의 목적은 특수형태근로의 부당한 이용과 종속근로의 위장이용을 방지하기 위한 것이다. 그러나 새로운 규제는 그 적용에 있어서 상이한 해석에서 기인하는 불명확성과 ‘프로젝트근로’에 대한 법적 정의의 어려움 등으로 인해 특수형태근로종사자의 규율에 큰

85) 앞의, Roberto Pedersini, EIRO comparative study on Economically dependent workers : Italy 참조.

86) 이하의 내용은, Livio Muratore, Ministerial circular clarifies new rules on semi-subordinate work, EIRO, 2004의 내용을 참조한 것이다.

출전: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/04/feature/it0404303f.html>

혼란을 초래하였다. 이를 해결하기 위하여 2004년의 시행규칙이 제정된 것이다.⁸⁷⁾

동 시행규칙에 따르면 사용자에 의해 조율되는 모든 프리랜스 계약이 '프로젝트계약'으로 대체되는 것은 아니고, 다음과 같은 것은 적용이 제외된다.

- 동일한 계약상대방과의 계약기간이 30일을 초과하지 않고 그 보수가 연간 5,000유로를 넘지 아니하는 일시적 업무
- 상사대리인 및 상사대리상(commercial agents and representatives)
- 특별한 전문가 면허에 기재된 '전문직업인'('intellectual professionals') (예컨대 언론인, 변호사, 회계사, 경영컨설턴트 등)
- 이사회의 구성원
- 노령연금과 조기노령연금(이 경우에는 65세 이상)을 지급하는 프리랜서
- 특정한 법령을 집행하기 위하여 공공부문노무제공계약을 한 프리랜서(행정당국이 사용자에 의해 조율되는 프리랜스계약을 체결할 수 있는 기간 동안에 한함)

이 시행규칙의 주요한 내용은 다음과 같다.

(1) 프로젝트와 프로그램

시행규칙은 이전의 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공계약은 '사용자에 의해 결정되는, 하나 또는 복수의 특정한 프로젝트나 노무프로그램 또는 그 일부'에 대한 명시적인 규정을 가지고 있어야 한다고 규정하고 있다.

하나의 프로젝트는 그 최종결과를 위해 프리랜서가 자신의 노동력으로 직접적으로 참가하는 특정한 최종적인 결과물을 미리 정하여야 한다. 따라서 프로젝트는 달성되어야 하는 목적과, 그 목적이 달성되어야 하는 최종적인 날짜를 전제하게 된다. 사용자에 의해 설정된 프로젝트는 당해 기업의 주요한 활동 또는 그 부수적 활동의 하나와 관련성이 있어야 한다.

노무제공프로그램 또는 그 일부는 프로젝트와는 달리 반드시 최종적인 결과물을 사전에 정할 필요는 없으나 다른 부분적인 결과와 결합하여 최종적인 결

87) Biagi교수에 의해 제안된 내용이기 때문에 Biagi법이라고도 불린다. 동법의 내용은 M. Biagi, C. Dell'Aringa, N. Forlani, P. Reboani, M. Sacconi, *White Paper on the Labor Market in Italy - Proposals for an Active Society and Quality Employment*, Rome, Oct. 2001(Blanpain ed., *White Paper on the Labor Market in Italy, the Quality of European Industrial Relations, and Changing Industrial Relations*, Kluwer, 2002, pp.100-101 참조)에서 제시되었고, 그대로 법으로 수용되었다.

과물을 달성할 수 있는 활동을 말한다.

(2) 노무에 대한 자율적인 관리와 조율

계약기간은 프리랜서가 당해 프로젝트 또는 노무프로그램을 달성하기 위하여 필요한 시간에 달려 있다. 후자의 기간은 프로젝트나 프로그램에 의해 요구되는 노무의 성격(범위, 유형, 난이도 등)에 달려 있다. 따라서 고용관계의 계속이 결정되면 중요한 것은 프로젝트나 노무프로그램을 완성하기 위하여 필요한 시간이 중요한 것이 아니라 최종적인 결과물의 완성이 중요하다.

비록 프리랜서와 계약당사자인 상대방간의 합의에서 노무제공시간스케줄(예컨대 회사의 컴퓨터가 오전 10시부터 오후 6시까지 이용가능하면 프리랜서는 이 시간대에 당해 프로젝트에 종사하여야 한다)을 정하여야 하기는 하지만, 근로시간과 근로방법은 프리랜스가 '완전히 자율적으로' 결정하여야 한다.

(3) 형태

계약은 반드시 문서로 할 필요는 없다. 문서계약은 당해 노무가 프로젝트를 위하여 행한 것인지 프로그램을 위하여 행한 것인지의 분쟁의 경우에만 유용하다. 그러나 시행규칙은 계약상대방인 사용자에게 문서로 할 것을 권고하고 있다. 뒤에서 보는 바와 같이 서면으로 작성하지 않을 때에는 종속성이 추정되기 때문에 사실상 서면작성이 강제화된 것이나 다름없다고 할 수 있다. 계약에서 프로젝트나 프로그램에 대한 지시서를 담고 있는 경우 여기에는 첫째, 작업조건(기간, 보수, 종료, 연장 등)이 규정되어 있어야 하고, 둘째, 프로젝트의 명칭, 행하여야 할 활동, 완성하여야 할 목적, 사용되는 수단이 규정되어 있어야 한다.

(4) 계약의 종료와 갱신

당사자는 그 계약의 만료 이전에 '정당한 이유'가 있는 경우 또는 계약에서 명시한 사전통지가 있는 경우에는 해지할 수 있다. 또한 프로젝트나 프로그램이 계약의 만료일 이전에 완성한다면, 계약이 만료한 것으로 간주한다(그러나 계약에서 규정한 보수는 그 전부가 지급되어야 한다).

계약의 갱신과 관련하여 시행규칙은 '유사한' 프로젝트나 프로그램(그리고 나아가 다른 프로젝트나 프로그램)에 대한 계약은 동일한 프리랜서와 갱신될 수 있다고 규정하고 있다. 두 경우 모두 새로운 계약은 '법상의 요건'을 준수하여야 하며 이전 계약과는 일정한 범위에서 독립적인 것으로 인정된다.

(5) 보수

프리랜스에게 지급되는 보수의 액은 "행해진 노무의 양과 질에 따른 비례적

인 것이어야 한다.” 시행규칙에서 제시한 보수기준은 “당해 관계가 이루어지는 장소에서 자영인에 의한 유사한 노무가 이루어질 경우에 통상적으로 지급되는 정도”이다. 따라서 종속적 근로자에 대한 단체협약에서 정한 보수기준이 적용될 가능성은 없다.

(6) 보호

임신의 경우 여성근로자는 최대 180일의 휴가를 받을 수 있으며 임신기간과 동등한 기간 동안 자동적으로 연장되는 전제 하에서 계약의 정지를 할 권리도 가진다.

질병이나 사고의 경우 계약은 연장없이 중단되며, 그 만료일에 종료한다. 그러나 중단기간이 전제 계약기간의 1/6을 초과하는 경우 또는 30일을 넘는 경우에는 회사는 계약을 해지할 수 있다.

(7) 사회보장

사회보장과 관련하여 기존에 사용자에게 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에게 부여되던 보호는 계속 유효하다. 즉 연금적용대상, 출산수당, 가족수당, 입원시의 상병수당, 산재보험제도((Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro, Inail))에 기한 산재급여 등이 그것이다.

(8) 제재

계약에서 프로젝트나 프로그램의 서면의 과업지시가 없는 경우에는 고용관계는 종속적인 것으로 추정한다. 이 추정은 계약상대방인 회사가 공급되는 노무의 자율적인 성격을 법원에 입증할 경우 반증될 수 있다.

(9) 고용계약인준절차

고용계약의 분류에 관한 다수의 소송을 감소시키기 위해 2003년 Biagi법에 의해 고용계약의 「인증」절차가 도입되었다. 이 절차의 목적은 고용계약의 분류에 대한 계약당사자의 의사가 법규정을 준수한 것인지 여부의 확인을 위한 것이다. 그 판단을 위한 충분한 능력과 자격을 가지는 조직에게 인증권한이 부여되어 있는데, ① 노사대표로 구성된 단체, ② 주의 노동국 및 주당국, ③ 이 목적으로 등록된 공립·사립대학(대학법인을 포함)이 그것이다.

이러한 인증주체는 조언의 권한을 가지고 있고, 계약당사자를 적극적으로 원조한다. 고용조건결정의 제1단계에서는 교환할 수 있는 권리에 대해 평가가 행해지고, 고용계약에서 제시된 작업의 유형에 대해 법적인 관점에서 가장 적절한 계약상의 결정에 대해 유익한 정보가 제공된다. 고용계약의 인증은 특히 근로자

측의 정보에의 접근이 제한되고 있는 것의 시정에 유용하게 작용한다.

고용계약의 인증절차는 임의이지만, 고용계약의 양당사자간에 서면에 의한 합의가 이루어져야 한다. 인증의 재판상의 적용과 신뢰성에 관하여는 절차의 효과에 대하여 규정이 정해져 있고, 계약당사자의 일방 또는 제3자(보험회사나 사회보험기관, 재무부 등)가 개시한 소송에서 법원이 최종적인 결정을 내릴 때까지 제3자에 대해서도 인증의 효과를 가질 수 있는 관계에서 유효하게 되어 있다. 실제로는 계약당사자 어느 일방은 인증된 고용계약과 그 이행과의 차이를 이유로 하여 고용계약의 재분류를 요구함으로써 재판에서 인증에 이의를 주장할 수 있다.

3. 외국 사례의 시사점

(1) 나라마다 근로자 및 근로관계의 법률적 정의가 제공되는 곳도 있고 그렇지 않는 곳도 있다. 다만, 근로자 및 근로관계를 규정하는 데 있어서 인적 종속성(사용종속성)이 지배적인 규범적 개념이 되고 있다. 단, 부분적으로는 근로관계의 양태 변화를 감안하여 경제적 의존성 개념의 중요성이 부각되고 있다(독일, 스웨덴).

(2) 다수의 나라들에서 특수고용형태에 대해 입법적 대응을 하고 있다. 독일, 영국, 프랑스, 이태리, 캐나다 등이 그러하다. 이들 나라에서의 방식을 보면, 근로자 판단지표에 있어서는 인적 종속성을, 특수고용형태의 판단지표에 대해서는 경제적 의존성을 중시하고 있다.

(3) 특수고용형태에 대한 법률적 보호에 있어서 가장 보편화된 방식은 집단적 노사관계법의 보편적 적용과 개별적 노동보호법의 선별 적용, 그리고 사회보장의 확대 적용이다. 독일, 영국, 프랑스, 이태리, 스웨덴 등 검토된 모든 나라에서 집단적 노사관계법을 통한 단결권의 보장이 이루어지고 있다. 반면, 개별적 노동보호법의 적용에 있어서는 사안별 적용이 일반적이며, 법률적 보호가 이루어지는 사안으로는 산업안전보건, 최저임금(영국), 계약의 보호 및 해고(계약해지) 절차, 연차휴가, 모성보호(출산수당) 및 성차별·성희롱 금지, 동일노동 동일임금(영국, 캐나다), 근로시간, 임금(보수) 보호 등을 들 수 있다. 사회보장에 있어서는 산재보험과 연금의 적용이 대표적이며, 이밖에 질병수당, 출산수당, 가족수당 등의 적용도 이루어지고 있다. 사회보장에 있어서는 자영자에까지 적용을 확대하고 있는 국가에서는 큰 변화가 없으나(스웨덴, 영국), 근로관계의 존재를 근거로 한 사회보장제도를 채택하고 있는 중부 및 라틴 유럽국가들에서는 사회보장의 적용확대가 이루어지고 있다(독일, 이태리, 프랑스 등).

(4) 특수고용형태가 확산되어 있는 주요 직종으로는 대리상(외판원), 운·배송직(덤프기사, 택배기사, 우유배달원 등), 프리랜서(조사원, 직훈교사, 관광가이드, 컨설턴트, 기자, 연예인, 예술가,모델 등) 등이 존재한다.

제V장 특수형태근로종사자에 대한 규율과 과제

1. 특수형태근로종사자에 대한 규제 현황

1) 실정법상 근로자의 범주

근로자개념이 사용되고 있는 여러 법률에서 근로자는 다양하게 정의되어 있기 때문에 현행 법체제는 단일한 개념으로서 근로자개념을 전제로 하고 있는 것은 아니다.

헌법은 제32조 제1항에서 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다”고 규정하고, 특히 제33조 제1항에서 “근로자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있으나, 헌법의 다른 조항에서와 마찬가지로 근로자에 대한 정의규정은 두고 있지 않기 때문에 근로자개념의 구체적 내용은 개별 법률에 맡겨져 있다. 따라서 다른 법률에서 노동삼권의 향유주체가 되는 ‘근로자’ 개념을 정의하는 것은 허용되지만, 그 범위가 과도하게 제한적이어서 노동삼권의 향유주체를 위헌적으로 제한하는 경우에는 그 법률은 기본권제한의 일반원칙에 따라 합헌성이 판단되는 구도로 되어 있다. 헌법상 근로자개념은 개별 법률에 유보되어 있는 것이다.

그 결과, 각 법률에서는 법률의 목적에 따라 근로자개념을 상이하게 정의하고 있다. 근로자개념을 정의하고 있는 법률은 다음과 같은 것이 있다.

근로기준법 제14조는 “이 법에서 “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다”고 규정하고 있다. 이러한 근로기준법(이하 ‘근기법’)의 정의규정을 직접적으로 원용하면서 근로자개념을 정의하고 있는 법률로는, 고령자고용촉진법(제2조 제3호)⁸⁸⁾, 건

88) 「“근로자”라 함은 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다.」.

설근로자의고용개선등에관한법률(제2조 제2호89)), 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(제2조 제2호90)), 근로자참여및협력증진에관한법률(제3조 제2호91)), 근로자퇴직급여보장법(제2조 제1호92)), 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(제2조 제1호 및 제2호93)), 사내근로복지기금법(제2조 제1호94)), 산업안전보건법(제2조 제2호95)), 산업재해보상보험법(제4조 제2호96)), 임금채권보장법(제2조 제1호97)), 장애인고용촉진 및 직업재활법(제2조 제5호98)), 진폐의예방과진폐근로자의보호등에관한법률(제2조 제4호99)), 최저임금법(제2조100)), 고용보험법,¹⁰¹⁾ 파견근로자보호등에 관한 법률¹⁰²⁾ 등이 있다. 따라서

-
- 89) 「"건설근로자"라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자로서 건설업에 종사하는 자를 말한다」
- 90) 「"근로자"라 함은 「근로기준법」에 의한 근로자를 말한다」
- 91) 「"근로자"라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다.」
- 92) 「"근로자"라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다.」
- 93) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률은 명시적으로 근기법상 근로자개념을 채용하고 있는 것은 아니지만, 법 제2조 제1호에서는 「"기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다」고 규정하여 근로계약의 체결을 전제로 하고 있으며, 법 제2조 제2호에서는 「"단시간근로자"라 함은 「근로기준법」 제21조의 단시간근로자를 말한다」고 규정하여 근기법상 근로자개념을 전제로 규정하고 있기 때문에 사실상 근기법상 근로자개념과 동일한 정의를 하고 있다고 할 수 있다.
- 94) 「"근로자"라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다」
- 95) 「"근로자"라 함은 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다」
- 96) 「"근로자"·"임금"·"평균임금"·"통상임금"이라 함은 각각 근로기준법에 의한 "근로자"·"임금"·"평균임금"·"통상임금"을 말한다」
- 97) 「"근로자"라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다」
- 98) 「"근로자"라 함은 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 근로자를 말한다. 다만, 소정근로시간이 대통령령이 정하는 시간 미만인 자(중증장애인을 제외한다)를 제외한다」
- 99) 「근로자"라 함은 근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자로서 분진작업에 종사하는 자를 말한다」
- 100) 「이 법에서 "근로자", "사용자" 및 "임금"이라 함은 근로기준법 제14조, 제15조 및 제18조에 규정된 근로자, 사용자 및 임금을 말한다」
- 101) 고용보험법은 근로자개념을 직접 규정하고 있는 것은 아니지만, 법 제2조 제1호에서 피보험자를 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률에 의한 근로자로 규정하고 있기 때문에 역시 근기법상의 근로자개념을 차용하고 있다.
- 102) 파견근로자보호 등에 관한 법률은 제2조 제1호에서 「"근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다」고 규정하고, 제5호에서 「"파견근로자"라 함은 파견사업주가 고용한

이들 법률의 인적 적용범위는 근기법의 인적 적용범위와 정확하게 일치하게 된다.

근기법상의 근로자가 현실적인 취업관계를 전제로 하는 반면, 현실적인 취업관계를 전제로 하지 않는다는 것을 명시적으로 밝히면서 근로자개념을 정의하는 법률도 있다. 고용정책기본법(제2조의2¹⁰³), 근로자직업능력개발법(제2조 제4호)¹⁰⁴, 남녀고용평등법(제2조)¹⁰⁵, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(제2조)¹⁰⁶, 제조업 등의 무역조정 지원에 관한 법률(제11조)¹⁰⁷, 직업안정법(제18조, 제19조등)¹⁰⁸ 이들 법률의 근로자개념은 그 법률의 목적과 취지에 의해 현실적인 취업관계에 있는 자만이 아니라 구직 중에 있는 자를 포섭하는 개념으로 정의되어 있다.

이에 대하여 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법') 제2조 제1호에서는 「“근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에

근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다」고 규정할 뿐, 근로자의 개념을 직접 정의하고 있지는 않으나, 사업주가 고용하는 것을 전제로 하기 때문에 파견사업주와의 관계에서는 근기법상 근로자개념과 동일하다고 볼 수 있다.

103) 「이 법에서 "근로자"라 함은 사업주에 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다」

104) 「"근로자"라 함은 사업주에 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다」.

105) 「"근로자"라 함은 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다」

106) 「이 법에서 "외국인근로자"라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다」

107) 제조업 등의 무역조정 지원에 관한 법률은 정부가 체결한 자유무역협정을 이행함에 있어 피해를 입었거나 입을 것이 확실한 제조업 및 제조업 관련 서비스업을 영위하는 기업 및 그 소속 근로자 등에 대한 효과적인 지원대책을 강구할 것을 목적으로 하는 법률로서(제1조), 제11조에서는 무역피해를 입은 제조업등을 영위하는 기업의 사업주등은 노동부장관에게 무역조정의 지원을 받는 근로자(무역조정근로자) 지정신청을 할 수 있다고 규정하고 있는데, 그 대상에는 해당 소속 근로자만이 아니라 실직 중인 자를 포함한다고 규정하고 있다(법 제11조 제2항 제2호).

108) 직업안정법에서는 근로자의 정의규정을 두지 않고 있으나, 제1조 목적에서 「이 법은 모든 근로자가 각자의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취직할 기회를 제공하고, 산업에 필요한 노동력의 충족을 지원함으로써 근로자의 직업안정을 도모하고 균형있는 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다」고 하고 있고, 직업소개와 관련한 규정에서 구인자를 “소개대상이 되는 근로자”라고 표현하면서 직업안정법상의 근로자의 개념에 포함하고 있다(제18조 제1항, 제19조 제1항).

의하여 생활하는 자를 말한다」고 규정하여 근기법과 상이한 내용을 규정하고 있다. 근로자복지기본법에서도 「“근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료·그 밖에 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다」고 규정하여(제2조 제1호) 노조법과 동일한 내용을 규정하고 있다. 그러나 근로자복지기본법은 노조법을 직접 지시하여 개념정의의 한 것은 아니기 때문에 근로자복지기본법에서의 근로자개념과 노조법상의 근로자개념이 반드시 일치한다고 단언하기는 어렵다.

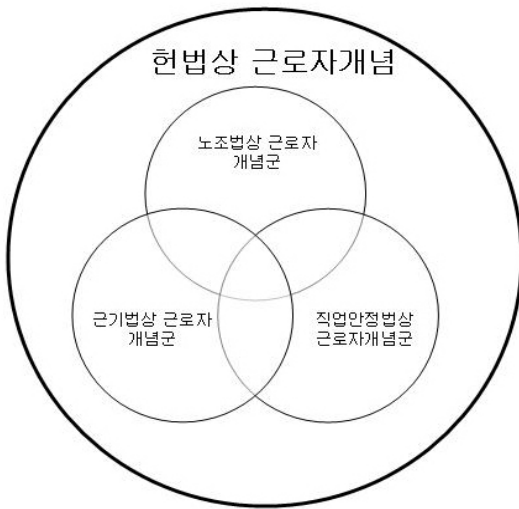
한편 국민연금법 제3조 제1호에서는 「“근로자”라 함은 직업의 종류에 불구하고 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자(법인의 이사 기타 임원을 포함한다)를 말한다. 다만, 대통령령이 정하는 자를 제외한다」고 규정하고, 국민건강보험법 제3조 제1호에서는 「“근로자”라 함은 직업의 종별에 불구하고 근로의 대가로서 보수를 받아 생활하는 자(법인의 이사 기타 임원을 포함한다)로서 제4호 및 제5호의 규정에 의한 공무원과 교직원을 제외한 자를 말한다」고 규정하여 노조법과 유사한 내용으로 규정되어 있으나, 역시 노조법상 근로자개념과 동일하다고 하기는 어렵고, 그 내용과 체제에서 볼 때 법인의 이사 기타 임원을 제외하고는 오히려 현실적인 취업관계를 전제로 한 근기법상 근로자의 정의에 유사하다고 할 수 있다.

이상에서 알 수 있듯이 실정법상 근로자의 정의는 크게 세가지 범주로 나뉘어진다. 특정 사용자와의 구체적 근로관계, 즉 근로계약관계를 전제로 하고 있는 근기법상 근로자개념군, 현실적인 취업관계에 있는 자만이 아니라 구직 중에 있는 자를 포섭하는 직업안정법상 근로자개념군, 규정내용상 근로계약관계를 반드시 전제로 한다고 단언하기는 어려운 노조법상 근로자개념군이 그것이다.¹⁰⁹⁾ 그 개념범주는 일치하고 있는 부분도 있지만, 그렇지 않은 부분도 있다.

현행 법질서 전체에서 볼 때 이러한 세가지 범주가 실정법상 근로자개념을 형성하고 있으며, 그 정점에는 헌법상 근로자개념이 위치하고 있는 구조로 되어 있다(<그림 1> 근로자개념군 참조). 바꾸어 말하면 헌법상 근로자는 개방적으로 규정되어 있으며 구체적인 개념형성은 개별 법률의 목적과 취지에 맡겨져 있는 것이다.

109) 같은 취지 임종률, 노동법, 박영사, 2006, 27면.

<그림 5-1> 근로자개념군



2) 근로자 개념에 대한 판례의 접근

개별 법률에서 근로자개념을 정의할 때에는 이는 해당 법률의 인적 적용범위를 한정하는 의미를 가지게 된다. 그리고 그 구체적인 의미는 궁극적으로는 법원에 의해 판례로 결정된다. 지금까지 헌법상 근로자개념이나 구직중인 자를 포함하는 근로자개념에 대해서 법원에서 다루어진 사례는 없는 것으로 보이고, 법원의 입장이 나타나 있는 근로자개념은 노조법상 근로자개념과 근기법상 근로자개념이다.

(1) 근로기준법상 근로자개념

근기법상 근로자의 개념과 관련하여 대법원은 “근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기서 종속적인 관계가 있는 지 여부를 판단함에 있어서는 ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무규

정 등의 적용을 받으며, ② 업무수행과정에서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부, ③ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, ④ 비품·원자재나 작업도구 등의 소유관계, ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부와 ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 ⑦ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑧ 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, ⑨ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, ⑩ 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것”이라고 판단하고 있고,¹¹⁰⁾ 이 문장은 근기법상 근로자개념을 판단할 때 공식처럼 인용되고 있다.¹¹¹⁾

판례는 첫째, 근기법상 근로자성 판단은 계약의 형식이 아니라 계약의 실태에 따라 판단하여야 한다. 즉 당사자의 의사는 고려하지 않고, 객관적으로 판단하고 있다. 둘째, 10개의 판단요소를 제시하고 있으나, 이는 “종합적으로 고려”될 뿐 각 요소 상호간의 관계, 중요성은 제시하고 있지 않다. 따라서 그것은 법관의 재량에 속하기 때문에 사안에 따라서는 같은 요소의 중요성이 달리 판단될 수 있다고 요약할 수 있다.

이러한 판단구도는 산재보험법상의 근로자성 판단에도 그대로 통용되고 있다.¹¹²⁾ 판례는 산재보험법은 “산재보험법상의 보험급여를 받을 수 있는 근로자에 대하여 ‘근로기준법상의 근로자’를 말한다고 규정하는 외에 다른 규정을 두

110) 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결.

111) 대법원 1996. 7. 30. 선고 96도732판결; 대법원 1997. 12. 26. 선고 97다17575판결 등 다수.

112) 향운노조와 관련한 사건으로 대법원 1996.3.8. 선고 94누15639 판결(다만 이 사건은 향운노조에 대해 조합원의 근기법상 사용자성을 인정함); 대법원 1997.11.14. 선고 97누8908 판결; 대법원 1995.1.4. 선고 94누9290 판결; 대법원 1996.6.11. 선고 96누1504 판결; 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결 등이 있고(모두 하역업체와의 근로관계 부정), 지입차주에 대해서는 대법원 1989.10.24. 선고 89누4888 판결, 대법원 1996. 11. 29. 선고 96누11181 판결 (근로관계부정); 재하도급사업주에 대해 대법원 1993.7.13. 선고 93누7525 판결(부정); 정리회사의 대표이사에 대해 대법원 1993.7.13. 선고 93누7525 판결(부정); 캐디와 관련하여서는 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결(부정); 취업자격이 없는 외국인근로자에 대해서 대법원 1995.9.15. 선고 94누12067 판결(긍정); 산업기술연수생인 외국인근로자에 대해서 대법원 1995. 12. 22. 선고 95누2050 판결(긍정); 전세버스지입차주에 대해 대법원 1997. 11. 14. 선고 97누13016 판결(부정); 임대된 중기의 지입차주 겸 조종사에 대해 대법원 1997. 12. 26. 선고 97누16534 판결 및 대법원 1998. 5. 8. 선고 98다6084 판결(부정) 등이 있다.

고 있지 아니하므로 보험급여대상자인 근로자는 오로지 '근로기준법상의 근로자'에 해당하는지의 여부에 의하여 판가름나는 것이고, 그 해당 여부는 그 실질에 있어 그가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야"¹¹³⁾ 한다고 하여, "산재보험법의 독자적인 입법목적"을 고려하지 않고 법조문(산재보험법 제4조 제2호)에 따라 근기법상 근로자개념을 그대로 차용하고 있다.

이에 의해 근기법상 근로자성 판단에 관한 기본공식을 제시한 1994년 판결 이후 대법원은 이 기준에 의하여 특수형태근로종사자의 범주에 속하는 것으로 볼 수 있는 자의 근로자성 여부를 판단한 사건에서 거의 일관하여 근기법상 근로자성을 부정하고 있다. 골프장경기보조원,¹¹⁴⁾ 레미콘기사,¹¹⁵⁾ 학습지교사,¹¹⁶⁾ 지입차주,¹¹⁷⁾ 보험모집인,¹¹⁸⁾ 지입중기차주인 기사,¹¹⁹⁾ 양복점의 재봉공,¹²⁰⁾ 오토바이퀵서비스종사자,¹²¹⁾ 방문판매회사의 판매대리인,¹²²⁾ 한국방송공사 드라마제작국에서 노무를 제공하는 외부제작요원¹²³⁾ 등에 대해서 근로자성을 부정하고 있다. 그 부정의 주된 근거는 근로자로 볼 수 있을 정도의 인적 종속성을 특수형태근로종사자는 결여하고 있는 것으로 요약할 수 있다. 이에 대하여 긍정적인 예로는 광고수탁 및 광고료 수금업무에 종사하는 광고영업사원,¹²⁴⁾ 자기소유버

113) 대법원 1999. 2. 24. 선고 98두2201 판결.

114) 대법원 1996.7.30. 선고 95누13432 판결(근기법상 근로자개념).

115) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결(근기법상 근로자개념); 대법원 1997. 2. 14. 선고 96누1795 판결 (근기법상 근로자개념); 대법원 2003.1.10 선고, 2002다57959 판결 (근기법상 근로자개념); 대법원 2006.5.11. 선고 2005다20910 판결(노조법상 근로자개념); 대법원 2006.6.30. 선고 2004두4888(노조법상 근로자개념).

116) 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결 (근기법상 근로자개념).

117) 대법원 1996. 11. 29. 선고 96누11181 판결 (산재법 및 근기법상 근로자개념); 대법원 2001. 4. 13. 선고 2000도4901 판결 (근기법 및 직업안정법상 근로자개념).

118) 대법원 2000. 1. 28. 선고 98두9219 판결 (근기법상 근로자개념).

119) 대법원 1997. 12. 26. 선고 97누16534 판결 (산재법 및 근기법상 근로자개념); 대법원 1998. 5. 8. 선고 98다6084 판결 (산재법 및 근기법상 근로자개념).

120) 대법원 2001. 8. 21. 선고 2001도2778 판결 (근기법상 근로자개념).

121) 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결 (산재법 및 근기법상 근로자개념).

122) 대법원 2002. 7. 12. 선고 2001도5995 판결 (근기법 및 직업안정법상 근로자개념).

123) 대법원 2002. 7. 26. 선고 2000다27671 판결 (근기법상 근로자개념).

124) 대법원 2001. 6. 26. 선고 99다5484 판결 (근기법상 근로자개념). 이 사건에서는 광고 "영업사원의 출퇴근 상황과 담당 업무의 내용, 관리자의 지휘·감독의 정도, 사원으로서 권익에 해당하는 의료보험 등의 가입상태 등을 종합하여 볼 때, 피고가 매월 수주 광고량에 따라 급여를 차등 지급받고 피고 명의로 세금계산서를 발행하여 왔다고 하더라도 피고는 원고 회사에 종속적인 피용관계에 있는 근로자라

스를 수영장 사업주 명의로 등록하고 수영장 회원운송을 위한 기사로 일한 사례¹²⁵⁾가 있으나, 사실관계에서 사용자에게 의한 지휘·통제권의 행사가 분명하게 나타나는 예외적인 사건이라고 할 수 있다.

요컨대 대법원은 특수형태근로종사자에 속하는 범주에 대해서는 일관하여 근로자성을 부정하고 있다. 따라서 역설적으로 특수형태근로종사자의 근로자성에 관한 예측가능성은 확실하게 확보하고 있다. 특수형태근로종사자의 근로자성 부정은 형식적으로는 개별 사건의 사실관계에 기한 판단에서 기인하는 것으로도 볼 수 있으나, 실질적으로는 특수형태근로종사자에 관한 대법원의 정책적 판단이 이미 전제되고 있는 것은 아닌가 하는 의심을 배제하기 힘들다.

그런데, 최근의 판결은 위의 대법원 판결을 직접 인용하면서도 표현을 미묘하게 변화하고 있는 점이 주목된다. 이에 따르면¹²⁶⁾ “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, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 **상당한 지휘·감독**을 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**와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에

고 봄이 상당하다”고 한 원심의 판결을 지지하고 있다.

125) 대법원 2000. 1. 18. 선고 99다48986 판결 (산재법 및 근기법상 근로자개념). 이 사건에서는 “근로제공자가 기계, 기구 등을 소유하고 있다고 하여 곧 자기의 계산과 위험부담하에 사업경영을 하는 사업자라고 단정할 것은 아니다”고 판시하면서, “근로계약서, 임금대장이 작성되지 않았거나 근로소득세가 원천징수되지 않았다고 하더라도, 위 땅인은 위 수영장에 대하여 사용종속적인 관계에서 자신 소유의 차량을 이용하여 근로를 제공하는 방법으로 근로를 제공하고 실비변상적인 성격의 금원을 포함한 포괄적인 형태의 임금을 받는 자로서, 근로기준법상의 근로자에 해당한다”고 한 원심의 판단을 정당하다고 인정하고 있다.

126) 대법원 2006.12.7 선고 2004다29736 판결.

관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다”고 하면서 “다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은, 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다”고 하고 있다.¹²⁷⁾

종전 판례 입장에 비교하면 다음과 같은 점이 주목된다. 첫째 업무수행과정에서의 사용자의 지휘·감독의 정도와 관련하여 종전 판례에서는 “구체적·개별적” 지휘·감독을 요하고 있던 것을 “상당한” 지휘·감독으로 완화하고 있다. 그 표현의 변화가 의미하는 바가 무엇인지에 대해서 명확한 것은 아니지만, 최소한 종전에 비하여 근로자성을 인정받기 위해 요구되는 통제의 정도를 완화시킨 표현이라는 점은 명확한 것으로 보인다. 둘째, 이 판결에서는 근로자가 아닌 자, 즉 자영인이라고 부를 수 있는 자와 종속관계에 있는 근로자 사이의 구별을 위하여 자영인의 징표를 구체적으로 표시하고 있다. 즉 종전에는 “근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재나 작업도구 등의 소유관계”라고 추상적으로 표현하고 있던 것을 이 판결에서는 그 요소는 “독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지”를 판단하기 위한 것임을 분명히 실시하고 있는 것이다. 이는 자기계산, 독자적인 이윤 창출과 손실의 위험 등 자영인의 징표를 판례가 적극적으로 표현한 점에서 의미가 있다. 셋째, “기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지”의 요소에 대하여 종전에는 근로자성 판단에 관한 다른 표지와 차별성을 실시하지 않았으나, 이 판결에서는 이러한 요소는 “사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점”을 인정하여 다른 요소에 비하여 근로자성판단에 있어서의 비중을 상대적으로 낮게 평가하고 있는 점이다. 이 판결이 법원이 종래 취하고 있던 제한적인 근기법상 근로자성 판단의 입장을 변화시키는 것인지는 현재로서는 판단하기는 어렵다. 그러나 10개의 판단요소의 상호관계를 부분적이기는 하지만 일부 제시하고 나아가 자영인의 징표를 적극적으로 제시한 의미는

127) 이 판결은 대입입시학원 종합반 강사의 근로자성을 부정한 원심(부산고등법원 2004.5.19 선고 2003나14492 판결)을 파기환송하였다. 이 판결에서는 근로자성을 인정하였을 뿐만 아니라 나아가 기간의 정함이 있는 근로계약이 형식에 불과하여 실질적으로 기간의 정함이 없는 근로자의 지위에 있다고 인정하고 있다.

결코 과소평가할 수 없다.

이러한 변화는 특수형태근로종사자에 대해 특히 의미를 가진다. 특수형태근로종사자 실태조사에서 나타나는 바와 같이 특수형태근로종사자는 기본급이나 고정급이 정하여지지 않은 보수형태를 가지고 근로소득세를 징수하지 않으며 사회보험법상 자영인으로 취급받는 경우가 대부분일 뿐만 아니라, 사용자로부터 업무의 세세한 부분까지의 통제는 받는다고 할 수는 없으나 “상당한” 통제는 받는다고 인정할 수 있기 때문에 이러한 요소에 대하여 근로자성 인정에 상대적으로 낮은 중요성을 부여한다면 근기법상 근로자로서의 지위가 반드시 부정되지 않을 수도 있기 때문이다. 특히 특수형태근로종사자의 범주는 “독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있으며 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는” 자영인으로서의 속성을 가진다고 할 수는 없다. 따라서 이러한 근로자성 판단 요소 사이의 상대적 의미 변화는 특수형태근로종사자의 근로자성 인정에 상당한 영향을 미칠 여지가 있는 것으로 보인다.

(2) 노조법상 근로자개념

이에 대하여 노조법상의 근로자성 여부가 문제된 사건으로서 근기법상 근로자성이 문제된 사건에 비하여 극히 적다.¹²⁸⁾ 노조법상 근로자의 판단이 문제된 사건에서는 근기법상 사건과 달리 위의 각 요소를 구체적으로 제시하면서 판단한 예는 없다. 상대적으로 상세한 기준을 제시하는 캐디사건에서는 업무수행에 있어서 지시구속성, 보수의 대가성, 전속관계 등 세가지 요소를 고려하여 “종속

128) 농수산물도매시장의 지정도매인으로 지정되어 견해산물의 수탁판매하는 회사에 대해 노무를 제공하는 조합원을 가지는 향운노조는 적법한 노동조합이 아니라고 한 사례(대법원 1992.5.26. 선고 90누9438 판결); 한전수금원이 한전과의 관계에서 노조를 설립할 수 있는 관계에 있지 않다고 한 사례(대법원 1970.7.21. 선고, 69누152 판결); 개별 하역회사의 향운노조에 대한 단체협약체결권자의 지위를 부정한 사례(대법원 1997. 9. 5. 선고 97누3644 판결); 캐디에 대해 노조법상 근로자개념을 인정한 사례(대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결); 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직중인 자에 대해 노조법상 근로자개념을 인정한 사례(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결) 등 5개 뿐이다. 한편 노조법상 근로자 개념이 문제된 사안은 아니지만, 노조가 설립되어 있는 경우에도 근기법상의 근로자 개념은 별도로 판단하여야 한다고 하여 근기법상 근로자개념을 부정한 사례(대법원 1980.12.9. 선고, 79다2147 판결)도 간접적으로는 노조법상 근로자개념의 확정에는 간접적으로는 영향을 미친다고 할 수 있다.

적 노동관계에 있다”고 인정하고 있을 뿐이다.¹²⁹⁾ 다만 “여기서 사용자라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자를 말한다고 할 것이다”고 하는 것은 노조법상 근로자성 판단을 위한 원칙적인 기준이라고 할 수 있다.¹³⁰⁾ 이러한 사용종속관계가 근기법상의 사용종속관계와 동일한지 여부는 알 수 없다.

서울여성노동조합사건에서 대법원이 원심을 인용하면서 “근로기준법은 ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가’라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’이라 한다)은 ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가’라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의하고 있는 점”을 고려하여 노조법상 ‘근로자’에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라, 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다고 하고 있으나,¹³¹⁾ 이 판결에서도 법의 목적에 따라서 “일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직중인 자”가 노조를 설립할 여지를 인정하고 있을 뿐, 노조법상 근로자 해당성 판단에 있어서 적극적으로 고려하여야 할 요소가 제시되어 있지 않다. 즉 “특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자”인지 여부가 근기법과 동일한 기준에 따라 판단되는지 별도의 기준이 적용되는지에 관한 대법원의 입장을 이 판결에서 알 수 없다.¹³²⁾

이와 관련하여 한 하급심은¹³³⁾ “판례의 지배적인 입장”¹³⁴⁾은 근로기준법상의 근로자 개념과 노동조합및노동관계조정법상의 근로자 개념을 동일하게 파악하

129) 대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결.

130) 대법원 1997. 9. 5. 선고 97누3644 판결.

131) 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결.

132) 철도하역근로자의 퇴직금청구사건 판결(대법원 1980.12.9. 선고, 79다2147 판결)은 근기법상 근로자에는 해당하지 않지만 단체협약을 체결하는 노동조합의 조합원이라는 점을 부정하지 않아, 근기법상 근로자에는 해당하지 않지만 “현실적으로 취업하고 있는 자”도 노조법상 근로자에는 해당할 수 있다는 여지를 시사하고 있으나, 이를 일반화할 수 있는지는 명확하지 않다.

133) 서울행정법원 2001.9.4, 선고 2001구6783 판결의 각주 6.

134) 그러나 이 판결이 “판례의 지배적인 입장”이라고 하는 근거가 되는 대법원 1970.7.21 판결 69누152에서는 “노동조합의 구성원인 근로자와 사용자 사이에는 고용에 따른 종속관계가 있어야 하고 이러한 관계가 없는 자는 노동조합법이 정한 적법한 노동조합을 조직할 수 있는 근로자가 될 수 없다”고 판시하고 있을 뿐이기 때문에 대법원이 여기에서 말하는 “고용에 따른 종속관계”가 근기법상의 그것과 동일하다고 단언할 수는 없다.

는 것이라고 단언하고 있다. 이 판결에서는 부당노동행위사건에서 골프장경기보조원의 근로자성을 부정하면서 “노동조합법상의 근로자에 관한 정의는 근로기준법 제14조의 근로자 정의……와 비교하여 볼 때 ‘사업 또는 사업장’을 요건으로 하지 않는 점에서 일응 차이가 있는 듯이 보이나, 근로기준법이나 노동조합법이나 종속노동의 대가로 생활을 영위하는 자의 보호를 목적으로 하는 점에서는 차이가 없고, 다만 근로기준법은 특정의 사용자와 근로자의 현실적인 근로관계를 그 규율대상으로 하는 반면에(‘사업 또는 사업장’을 요건으로 한다) 노동조합법은 그와 같은 현실적인 근로관계에 있어서의 근로조건의 유지·개선 등을 효과적으로 달성할 수 있는 근로자의 자주적인 단결권 등의 보장을 그 입법목적으로 하는 것이어서 단지 근로자 보호를 위한 방법론적인 차이가 있는 것에 불과한 것이다. 따라서, 노동조합법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서도 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 임금 등을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고…… 근로자인지 여부를 판단하는 기준인 사용종속성이나 근로의 대상성에 관한 판단에 있어서 근로기준법과 노동조합법 사이에 어떤 차이가 있다고 할 수 없다”고 한다.

그러나 근로자성 판단기준을 제시한 1994년 대법원 판결은 근로자성 확인을 위한 공식으로 그 이후 일관하여 이용되고 있으나, 그것은 근기법상의 근로자개념을 판단하는 사건에서만 명시적으로 적용하고 있다는 점이다. 예컨대 레미콘 운송차주의 노조법상 근로자개념에 관한 최근의 두 판결에서¹³⁵⁾ 대법원은 근기법상 근로자개념에 관한 판단기준을 제시한 1994년 대법원 판결을 인용하는 대신, 골프장경기보조원의 노조법상 근로자성을 인정한 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결을 인용하고 있다. 즉 대법원 자신은 “노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라고 한다) 제2조 제1호는 □□근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다□□고 규정하고 있다. 여기에서 근로자란 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말한다. 또 그 사용종속관계의 존재 여부는 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 경우이든 상관없이 사용자와 노무제공자 사이에 지휘·감독관계의 여부, 보수의

135) 대법원 2006.5.11. 선고 2005다20910 판결과 대법원 2006.6.30. 선고 2004두4888 판결.

노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 그 노무의 실질관계에 의하여 결정된다”는 판지만을 실시하고 있을 뿐이고, 근기법상 근로자개념이 문제된 사건에서 1994년 대법원 판결의 실시내용을 인용하고 있는 것과 달리, 1994년 판결을 인용하지 않고 있다. 물론 레미콘운송차주의 노조법상 근로자개념에 관한 이 두 사건의 원심은 여전히 10개의 판단지표를 사용하는 근기법상 근로자개념 판단공식을 적용하고 있고, 대법원은 그 판단을 정당하다고 하고 있기는 하지만, 대법원 스스로가 노조법상 근로자개념이 문제된 사건에서 그 판단공식을 실시하지 않은 것은 근기법상 근로자개념 판단기준이 노조법상 근로자개념 판단기준과 상이할 수 있다는 것을 묵시적으로 밝힌 것이라고 볼 여지도 있다.¹³⁶⁾

또한 학습지교사의 노조법상 근로자성이 문제된 사건에서도¹³⁷⁾ 학습지교사의 노조법상 근로자성을 결론적으로 부인하기는 하였으나, 학습지교사의 근기법상 근로자개념이 문제된 사건에서 명시적으로 1994년 판결을 인용하고 있는 것과 달리 1994년 판결을 인용하지 않고 있다.

결국 대법원은 노조법상 근로자개념이 문제된 사건에서는 근기법상 근로자개념 판단기준을 직접 적용하는 것을 의식적으로 회피하고 있는 것으로 보인다. 이는 노조법상 근로자개념을 확정하는 핵심적 요소인 사용종속관계에 관한 판단기준이 근기법상 근로자개념과 다르게 적용될 여지를 대법원이 배제하지 않고 있다는 점에서 의미가 있다.¹³⁸⁾

학설에서는 근기법상 근로자개념과 노조법상 근로자개념은 차이가 있다는 점에 일치하고 있다.¹³⁹⁾ 그렇지만 다수의 학설에서는 실업자를 제외하고는 구체적으로 양자가 어떻게 차이가 있는지를 설명하고 있지 않다. 오히려 구직중의 자

136) 특히 골프장경기보조원의 근기법상 근로자개념에 관한 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결에서도 노조법상의 근로자개념이 문제된 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결은 인용하고 있지 않은 점에서도 양자의 판단기준을 달리 적용하겠다는 대법원의 입장을 유추할 수 있다.

137) 대법원 2005.11.24. 선고 2005다39136 판결 (노조법상 근로자개념).

138) 대법원은 노조법상 근로자개념에 관하여 적극적인 판단기준을 제시하지 않고 있기 때문에 노조법상 근로자개념에 관한 판단기준이 근기법의 그것과 상이할지 동일할지는 향후의 판례형성을 기다릴 필요가 있을 것이다. 서울여성노동조합사건(대법원 2004.2.27. 선고 2001두8568 판결)에서 대법원은 법의 목적의 차이에 의해 특정 사용자에게 고용되어 현실적인 취업관계에 있지 않은 일시적 실업자 또는 구직중인 자에 대해서도 노조법상 근로자개념을 확장하고 있으나, “특정사용자에게 고용되어 현실적인 취업관계에 있는 자”가 근기법상 근로자개념에 해당하는 자에 한정되는지에 대한 판단을 한 것은 아니다.

139) 각 학설의 내용에 대한 소개는 박수근, “레미콘운송기사와 경기보조원의 근로자성에 관한 검토”, 노동법학 제14호, 2002, 35-36면.

내지 실직자를 제외하고, 현실적인 취업관계에 있는 자에 대해서는 사용종속관계의 판단기준을 동일하게 파악하고 있는 것처럼 보인다.¹⁴⁰⁾

이에 대하여 양자의 구별을 전제로 하여, 인적 종속성과 대비되는 경제적 종속성을 강조하면서 고용형태의 다양화에 대응하는 근로자성 판단의 틀을 질적으로 변화시켜야 한다는 전제하에서 일반적으로 근기법상 근로자 개념에 비하여 노조법상 근로자의 개념이 넓을 수 있다는 점을 지적하는 견해,¹⁴¹⁾ 노조법과 근기법상의 근로자개념은 서로 중첩되는 부분이 많지만 목적과 필요성이 다르므로, 사용종속성의 구성요소와 판단방법도 다르다는 견해¹⁴²⁾도 있다.

(3) 근기법상 근로자개념과 노조법상 근로자개념의 관계

근기법상 근로자와 노조법상 근로자의 사용종속관계를 양적·질적으로 동일하게 파악하는 입장에는 동의하기 어렵다.¹⁴³⁾ 근기법과 노조법은 입법목적에서 차이가 있을 뿐만 아니라 그 목적을 실현하는 방법에 있어서도 본질적인 차이가 있기 때문이다. 위의 하급심에서는 종속노동의 대가로 생활을 영위하는 자의 보호를 목적으로 하는 점에서는 차이가 없고 단지 근로자 보호를 위한 방법론적인 차이가 있는 것에 불과하다고 하고 있으나, 이 입장과 같이 양 법사이의 목적 동일성을 인정한다고 하더라도 그 목적 달성의 수단으로서 개별적인 근로계약에 국가가 벌칙의 적용을 전제로 하여 강행적으로 개입하여 계약의 내용을 직접 수정·보완하는 체제를 취하고 있는 근기법이 대상으로 하는 개별적 근로

140) 각 교과서의 근로자 개념에 관한 설명을 보면, 공통적으로 노조법상 근로자 개념을 설명하면서 근기법상 근로자개념에 관한 판례를 제시하고 있어 실제로는 오히려 양자를 엄격하게 구별하고 있지 않은 것은 아닌가 하는 인상을 받게 된다. 이는 학설이 최소한 사용종속관계의 판단, 즉 실업자에 대한 것이 아니라 “현실적으로 취업하고 있는 자”의 사용종속관계에 관하여는 근기법과 노조법이 동일하다는 것을 전제로 하고 있기 때문은 아닌가 추측된다. 다만 최소한 취업관계에 관한 한, 명시적으로 양자의 개념이 동일하다는 것을 지적하면서 노동법상의 근로자개념이 통일적으로 파악되어야 한다는 견해도 존재한다(이병태, “노동법상 노동자의 개념”, 법률신문 제1217호, 1977.8).

141) 최영호, “계약근로형 노무공급자의 근로자성”, 노동법연구 제13호, 2002, 145면.

142) 김재훈, “특수형태근로 종사자에 대한 법적 보호방안”, 노동법연구 제13호, 2002, 159면; 박수근, “특수고용형태의 근로자성” 한국노동법학회 자료집, 2001.12., 97-98면.

143) 김형배, 노동법, 박영사, 2006, 1090면에서도 노조법상의 근로자를 “판례처럼 근로기준법상의 사용종속관계, 다시 말해서 엄격한 인격적 종속관계로 해석할 아무런 근거가 없다”고 하여 같은 취지이다.

관계와, 계약형성에 관한 국가의 직접적 개입 없이 노사간의 집단적 자치에 의해 집단적 교섭을 통하여 자치적으로 계약내용을 형성하는 체제를 취하고 있는 노조법이 대상으로 집단적 노사관계는 질적으로 차이가 있다고 보아야 한다.

근기법은 당사자간의 계약내용에 국가가 후견적인 입장에서 직접 개입하여 계약내용을 시정하고 최저기준에 미달하는 계약에 대해서는 벌칙에 의해 그 이행을 담보하기 때문에 사적 자치에 대한 국가의 직접적 개입의 정당화가 요청된다. 즉 사적 자치에서 야기된 불합리한 폐해를 국가에 의해 강행적으로 회복시키는 것을 정당화할 정도의 근로자의 종속성을 전제로 하지 않으면 안된다.

이에 대하여 노조법은 당사자간의 계약형성에 있어서의 교섭력의 불균형을 단체교섭 등 집단적 교섭을 통하여 시정하는 것을 목적으로 하고 있다. 즉 개별적 사적 자치의 불합리한 결과를 단체교섭에 의한 노동력의 거래조건에 관한 집단적 교섭, 쟁의행위에 의한 노동력의 집단적 제공거부 등을 통하여 교정하여 집단적 사적 자치를 도모하는 것을 목적으로 한다. 집단적 교섭에 의해 교섭력의 불균형을 시정할 수 있기 때문이다. 그렇기 때문에 국가의 개입을 당연한 전제로 하는 근기법과는 반대로 노조법에서는 국가의 개입이 오히려 부정적인 평가를 받는 것이다.

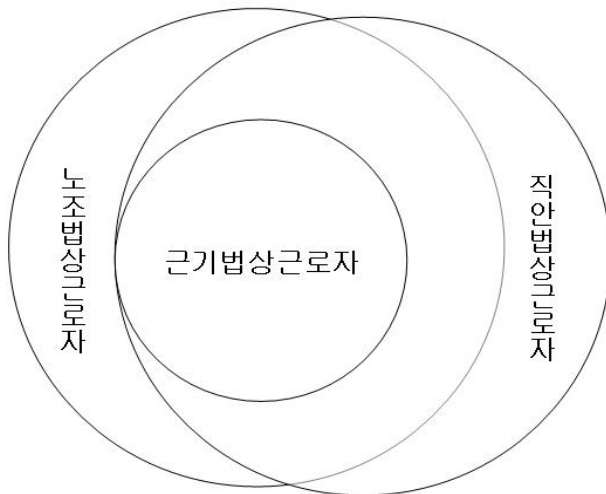
이러한 양법의 목적, 수단의 차이는 그 인적 적용대상을 판단함에 있어서도 반영되어야 한다. 근기법에서는 사적 자치에서 야기된 불합리한 폐해를 국가에 의해 강행적으로 회복시키는 것을 정당화할 정도의 근로자의 종속성을 요하지만 노조법에서는 집단적 사적 자치에 의하여 노사당사자가 개별적 사적 자치의 불합리한 결과를 스스로 교정할 수 있는 능력을 가지고 있기 때문에 인적 적용대상을 반드시 근기법과 동일한 범위로 제한할 필요가 없다. 특히 단체교섭은 기본적으로 노동력의 경제적 거래조건에 초점을 두어 이루어지고 있고 노조법의 체제나 판례의 태도 역시 이러한 대상에 국한하는 경향을 보이고 있다. 그렇다면 노조법상의 사용종속관계는 경제적 종속관계를 중심으로 이해하는 것이 타당하다.

그런데, 노조법상의 사용종속관계에 인적 종속관계가 전혀 배제되어 있는 것은 아니다. 전체 법질서에서 볼 때 공정거래법에서 금지하고 있는 담합행위와 같은 집단적 행위가 노조법에서는 특별히 허용되고 있고 헌법이 이를 보장하고 있는 것은 노조법등이 사용자에 비하여 근로자가 처한 열악한 경제적 지위만을 고려한 것이 아니라 경제적으로 취약한 지위에 있는 전형적인 자영인 내지 사업자와 달리 사회적으로 사용자에 대해 종속되어 있다는 규범적 가치판단을 전제로 하고 있기 때문이다. 따라서 노조법상 근로자에 대해서도 일정한 정도의

인적 종속성이 요구된다고 하는 것이 타당하다. 문제는 인적 종속성의 정도와 수준이 근기법상의 그것과 동일한가 하는 것이다. 노조법에서 전제로 하는 인적 종속성이 근기법에서 대상으로 하는 인적 종속성과 질적으로 차이가 있다고 하기는 어려울 것이다. 즉 현실적인 취업관계 하에 있는 자가 노무제공의 내용과 방법 등에 대하여 사용자에게 의한 지휘·통제를 받는다는 점에서는 양자는 동일하다. 다만 앞에서 본 바와 같이 노조법의 목적과 체계, 전체적인 메카니즘을 고려하면 노조법상의 근로자성 판단에서 차지하는 인적 종속성은 근기법에서 요구되는 10가지 요소를 엄격하게 충족하는 경우에만 인정되어야 할 필요는 없고 그 중 일부 요소가 결여되는 경우 또는 사용자의 지휘·통제권이 추상적·개괄적으로 행사되는 경우와 같이 양적인 측면에서는 근기법상의 요건을 갖추지 못하는 경우까지 포괄하는 것으로 이해하는 것이 합리적이다. 요컨대 노조법상 근로자개념은 근기법상 근로자개념에 비하면 경제적 종속성의 측면에서는 양적·질적으로 동일하지만 인적 종속성의 측면에서는 질적으로는 동일하나 양적으로는 차이가 있다고 해석하는 것이 타당하다.

이런 관점에서 본다면 현행법의 해석에 의하더라도 앞에서의 실태조사에 해당하는 직군에 대해서는 노조법상 근로자성을 충분히 인정할 여지가 있다고 생각된다. 이렇게 보면 근로자군의 모습은 다음의 <그림 5-2>와 같이 될 것이다.

<그림 5-2> 현행법상 근로자의 개념



<그림 2> 현행법상 근로자의 개념

2) 조사결과에 바탕을 둔 특수고용직 종사자의 지위

앞에서 본 바와 같이 판례는 기본적으로 계약의 형식이나 명칭에 의해서가 아니라 사실관계에 근거하여 근로자 해당성을 판단하고 있으며, 이러한 태도는 각국에서 보편적으로 행해지는 접근방식으로서 타당하다고 할 수 있다. 계약체결시 당사자간의 합의 우열이 실질적으로 분명한 상태 하에서는 노무제공자에게 불리한 형태의 계약형식이 일반적으로 합의될 가능성이 많기 때문에 계약의 형식이 아니라 계약의 실질적 내용을 기반으로 근로자 여부를 판단하는 것이 실태에 부합한 법적 판단이기 때문이다.

이와 같은 사실중심의 접근방식을 채택하는 필연적인 결과로서, 동일한 직군에 속해있다고 하더라도 사실관계가 상이하면 근로자 여부에 대한 판단이 당연히 달라질 수 있다. 실태조사에서 알 수 있듯이 같은 직군에 속해있는 경우에도 구체적인 업무방식이나 내용의 결정방식은 상당한 차이를 보이고 있다. 따라서 이하의 논의는 일반적·추상적 차원에서의 판단일 뿐, 개별적·구체적인 사건에서 타당한 결과로는 되지 않을 수 있다는 점을 미리 전제할 필요가 있다.

(1) 근기법상 근로자지위

앞에서 본 바와 같이 근기법상 근로자지위에서 핵심적인 판단기준으로서 기능하고 있는 요소는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 등의 인적 종속성 여부라고 할 수 있다.¹⁴⁴⁾ 별칙적용을 담보로 하여 이행을 강제하고 계약내용에 직접적으로 개입하는 성격을 가지고 있는 근기법의 내용과 체계를 생각하면 계약관계의 전개과정에서 국가개입을 정당화할 수 있을 정도의 인적 종속성을 전제로 할 필요가 있기 때문이다. 그러나 이를 해석함에 있어서는 다음의 점을 유의하여야 할 것이다.

첫째, 노무제공의 내용과 방법에 대한 사용자의 지휘·통제권의 정도는 업종의 성격에 따라 달리 판단하여야 할 필요가 있다. 판례는 산업이나 직종의 종류나 성격을 불문하고 이에 대한 사용자의 구체적·개별적 지휘·통제까지 인정

144) 경제적 종속성은 추가적으로 살펴볼 필요가 없이 문제된 사건에서 대부분 당연히 인정되고 있다.

되어야 근로자성을 인정하는 경향을 보이고 있으나, 생산과정에 대한 사용자의 통제권의 약화는 이미 근기법 내에서조차 인정하고 있으며,¹⁴⁵⁾ 이러한 속성은 업무의 성격에 따라 특히 현저하게 나타날 수 있다. 따라서 근로자성 판단에 있어서 업무의 내용이나 방법에 대한 사용자의 개별적·구체적 통제권을 일률적으로 요구하기보다는 업종이나 직종의 성격과 종류에 따라서 개별적으로 사용자의 지휘·통제권의 정도를 판단하는 것이 타당하고, 경우에 따라서는 개별적·구체적 지휘·통제에는 이르지 않더라도 사용자가 업무의 내용과 방법에 대해 포괄적인 지휘·통제권을 행사하는 경우라든지 간접적인 지휘·통제권을 행사하는 경우에도 인적 종속성을 인정하는 방향으로 해석하는 것이 산업구조의 변화, 고용형태의 다양화에 부합하는 개방적인 해석방법이라고 볼 수 있다.

둘째, 근기법상 근로자 지위가 부정받게 되면 도급계약이나 위임계약을 체결한 자영인 내지 사업자로서 자동적으로 간주되기 때문에 보장적으로 자영인 내지 사업자로서의 성격이 있는지 여부, 즉 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 있는지에 대하여 근로자성판단에 있어서 중요성을 부여할 필요가 있다. 지휘·통제권의 정도가 개별적·구체적인 것에까지 미치지 못하는 경우에도 문제되는 노무제공자에게 자영인 내지 사업자로서의 적극적인 요소가 인정되지 않는다면 그 노무제공자에 대한 보호의 필요성을 고려하여 적극적으로 근로자로서의 지위를 인정하는 방향으로 해석하는 것이 타당하다.

이하에서는 실태조사의 대상이 되는 직군별로 근기법상 지위에 대하여 살펴보고자 한다.

가. 골프장경기보조원

골프장경기보조원은 전형적인 서비스업종에 속하여 고객에 대해 직접적인 서비스를 제공하는 것을 노무제공의 내용으로 하고 있다. 인적 종속성의 판단과 관련한 요소를 살펴보면, 먼저 골프장경기보조업무의 특성상 업무의 내용은 기본적으로 노무이용자인 골프장운영자에 의해 정해질 수밖에 없다. 따라서 이 점

145) 이른바 재량근로나 사업장밖 근로에 대한 특수성으로 인하여 사용자의 시간통제권을 사실상 부정하고 근로시간규제에 대한 예외를 인정하고 있는 근기법 제56조나 선택적 근로시간제를 정한 제51조가 그 전형적인 예라고 할 수 있다.

은 근로계약인지 도급계약등인지를 판단할 때 직접적인 영향을 미치지 않는다고 할 수 있다. 복무를 규율하는 복무규정 등은 골프장 소속의 캐디마스터나 경기과정에 의해 직접적으로 이행 여부가 감독되는 경우도 있고, 경기보조원 자치회의 자치규정을 통하여 간접적으로 감독되는 경우도 있다. 전자에 해당하는 골프장에서는 업무의 내용과 관련하여 노무이용자에 의한 복무규율이 용이하게 인정될 수 있으나, 경기보조원 자치회의 자치규정을 통하여 복무규율의 이행여부가 감독되는 경우라고 하더라도 그것만을 이유로 근로자성을 부정하기는 어렵다. 자치규정의 제정경위나 내용, 운영방법이 경기보조원 상호간의 친목이나 단합을 위하기 보다는 특정 행위에 대한 규율을 주된 내용으로 하고 있어 경기보조원의 이익을 도모하기보다는 골프장운영자의 이익을 위한 것이라고 볼 수 있기 때문이다. 업무수행과정에서의 노무이용자에 의한 지휘·감독 역시 노무이용자인 골프장운영자에 의해 실질적으로 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 경기보조원 자치회를 통하여 업무와 관련한 지시가 이루어지는 경우에도 그 방식이나 내용, 위반시 제재 등을 종합적으로 고려하면 사용자의 지휘·감독이 간접적인 방식으로 이루어지고 있는 것으로 인정할 수 있다.

다음으로 골프장경기보조원이 자영인 내지 사업자로서의 전형적인 속성을 갖추고 있는지 여부에 대하여 보면, 경기보조원은 노무제공의 본질적인 수단을 스스로 소유하고 있다고 볼 수 없고, 제3자를 고용하여 업무를 대행토록 하는 등 독립하여 자기의 계산으로 사업을 영위하고 있는 자로서 인정할 수 없으며, 나아가 노무제공을 통한 이윤창출과 손실초래 등 위험을 스스로 안고 있다고 할 수 없어, 사업자로서의 전형적인 속성을 가진다고 하기 어렵다.

나. 학습지교사

학습지교사는 고객인 학생에 대해 방문교습을 내용으로 하는 서비스업종에 속한다. 학습지교사가 행하는 업무의 특성상 업무수행에 대한 구체적 지시나 통제는 이루어지기 어렵다. 다만 실태조사에서 명확한 바와 같이 교사의 학습업무는 주간단위로 설정되어 있고, 주간단위 일정조정은 회사에 의해 일방적으로 결정된다. 1주간 단위로 설정된 일정을 2주 단위로 학습지교사가 임의적으로 조정하면 계약이 해지되고, 근무구역 역시 지국장에 의해 일방적으로 결정되는 것에서 알 수 있듯이 업무의 방법에 대한 통제가 사실상 이루어지고 있다는 것이다.

구체적인 복무규정이나 취업규칙은 존재하지 않는 것으로 보이지만, 묵시적이고 비공식적인 관리는 여전히 이루어지고 있는 것으로 보인다. 대납, 강제 교실

분리, 허위회원 등록 등으로 표현되는 소위 부정영업이 일선 현장에서 지속적으로 발생하고 있는 것이 이를 대변하고 있다. 또한 보수의 결정과 관련하여 처음 입사시 통상 100과목은 기본적으로 배정받는 것이 관례이며 수수료를 또한 고정되어 있고 월 보수가 100만원이 안되는 경우는 유무형의 방법으로 보전해준다는 점을 실태조사에서 알 수 있다. 즉 사실상 기본급이나 고정급의 성격을 가지는 보수항목이 존재하고 있다고 할 수 있다.

앞에서 본 바와 같이 대법원은 두차례에 걸친 판결에서 학습지교사의 근기법상 근로자성을 부정하고 있으나, 그 산업의 성격과 학습서비스제공업무의 특성과 속성을 충분히 배려한 판결인지에는 의문이 있다. 학습지 교사로서의 주된 업무는 학습 서비스 제공이기 때문에 교사의 주된 근무장소는 회원의 가정이 될 수밖에 없기 때문에 지국으로의 출근을 기준으로 근무장소나 근무시간의 지정과 구속 여부를 판단하기 어려운 점, 근무시간은 가정방문과 회원당 소요되는 시간에 따라 달라질 수밖에 없고 이는 회사와의 관계가 아니라 회원과의 관계에서 결정될 수밖에 없는 측면이 있는 점 등에 주목하면서 인적 종속성의 판단요소로서의 사용자의 지휘·통제권의 정도를 파악한다면 결론이 달라질 여지는 얼마든지 있을 것으로 보인다.

다. 레미콘 운송차주

레미콘 운송차주의 계약유형이나 업무제공방식은 매우 다양하고, 특히 여러 차례에 걸친 법정다툼으로 인해 최근 레미콘 회사들은 근로자성이 인정될 여지가 있는 판례상의 요소를 최소화하는 방향으로 레미콘운반계약 내용을 변경하거나 기사관리 체계를 변경하고 있기 때문에 근로자성 판단을 일률적으로 말하기는 어렵다.

앞에서 본 바와 같이 실태조사에서 나타난 특징과 판례가 지적하는 요소를 비교하면 운반장소의 지정, 타설시간, 복귀시간 및 복귀 여부에 대한 법원의 판단이 지나치게 형식적이라는 점을 지적할 수 있다. 예컨대 판례는 타설시간이 특정되어 있는 것은 건설현장의 공정관리 시간에 맞추어야 하기 때문에 출하시간을 회사가 운송기사들에게 알려줄 수밖에 없다고 하고 있으나, 실태조사에서 볼 수 있듯이 출하에 필요한 차량 이외의 차량에 대해서도 일괄 대기시간을 명하는 경우가 관행적으로 이루어지고 있기 때문에 회사가 단순히 출하시간을 통보하는 의미만 가진 것이라고 할 수 없는 점, 판례는 운송차주들의 복귀시간이 정해져 있지 않고 그 복귀여부도 자유롭다고 하고 있으나 실질적으로는 운반장

소의 지정이 회사에 의해 자의적으로 결정되고 있으며 부당한 처사에 항의하는 운송기사에게 원거리의 현장을 배정하는 등 불이익을 주고 있기 때문에 실질적으로는 복귀시간에 구속된다고 볼 수 있는 점 등을 지적할 수 있다.

다만 레미콘운송차주의 경우 차량의 소유권이 운송차주에게 있고 그 관리 역시 운송차주가 하고 있는 점, 제3자에 의한 업무대행이 불가능하지 않은 점 등 자영인으로서의 성격을 동시에 가지고 있다. 구체적인 실태에서 어느 면에 중점을 두는가에 따라 판단이 달라질 여지가 있는 것이다.

라. 텔레마케터

텔레마케터는 실태조사에서 나타나는 바와 같이 업무의 내용과 방법에 있어서 사용자에게 의한 구체적이고 개별적인 지휘통제를 받고 있는 것으로 보인다. 다른 조사직종과 달리 일상적인 업무수행 과정에서도 사용자측의 감독과 통제가 비교적 강하게 벌어지는 편이다. 통제는 주로 실적 통제에 맞추어지는 편이지만, 사용자측이 텔레마케터들의 통화내용등을 실시간으로 확인할 수 있기 때문에, 업무 과정에서의 상세한 통제가 얼마든지 가능하다. 제재의 방법 역시 경고, 각종 벌과금 부과, 업무배분에서의 불이익, 해촉(계약해지) 등 다양하게 존재하고 있다.

텔레마케터는 복수계약 가능성, 독자적 작업수단 보유여부, 독자적 투자 여부, 타인의 재량적 사용 및 대체 여부 등 사업자로서의 성격도 전혀 인정되지 않는 것으로 나타나고 있다.

이런 측면에서 볼 때 텔레마케터는 근로법상 근로자에 해당된다고 볼 여지가 매우 크다.

마. 애니메이터

실태조사에서 살펴본 바와 같이 애니메이터는 직무의 종류가 워낙 다양하고 업무의 내용이나 방법 역시 하나의 직군으로 보기 어려울 정도로 편차가 크기 때문에 일률적으로 근로자성을 판단하는 것은 거의 불가능하다. 결국 문제되는 사안에 따른 개별적 판단을 할 수밖에 없을 것으로 보인다.

(2) 노조법상 근로자지위

노조법상 사용종속관계에 대한 판단을 근기법상의 그것과 동일하게 파악하는 입장을 취할 경우에는 문제 직군의 근기법상 근로자지위와 노조법상 근로자지위는 같은 결론으로 될 것이다.

그러나 위에서 본 바와 같이 노조법상 근로자개념은 근기법상의 그것보다 넓게 파악하는 입장을 취한다면, 자영인 내지 사업자로서의 성격이 부정되고, 즉 교섭력의 불균형으로 인한 경제적 종속성이 인정되고 이를 시정하기 위한 제도적 장치인 노조법에 의한 보호의 필요성이 인정되는 범위에서는 설사 근기법상 근로자성을 부정하는 경우에도 노조법상 근로자성은 인정하는 것이 타당하다. 실태조사의 대상이 된 모든 직군은 노조법상 근로자개념에는 해당한다고 보여진다.

2. 특수형태근로종사자 개념의 의의와 지위

(1) 특수형태근로종사자 개념의 필요성

앞에서 본 바와 같이 형벌권의 발동을 전제로 근로조건의 최저기준을 강행적으로 정하고 있는 노동보호법의 기본적인 틀에 비추어 볼 때 판례와 같이 근로자성, 즉 노동보호법의 적용대상을 엄격하게 파악하는 것에는 부득이한 측면이 있다. 벌칙이 적용된다는 점에서 죄형법정주의와의 관계에서 수규자의 범위를 가능한 한 명확하고 엄격하게 판단할 필요가 있으며, 계약자유의 원칙에 직접적으로 개입한다는 점에서 당사자의 의사를 무효화시킬 정도의 보호의 필요성이 널리 인정되어야 하기 때문이다.

그러나 다른 한편에서는 특수형태근로종사자 형태의 노무제공은 근기법이나 노조법이 제정될 당시에는 노동관계법의 적용대상으로 상정하였던 노무제공방식과는 상이하다는 점 역시 주목할 필요가 있다. 근로시간과 임금과의 연계성, 근로의 내용·시간·장소에 대한 사용자 결정성에 따라 범주화된 근로자개념은 대규모 공장제 생산을 기본적 형태로 하는 생산체제를 전제로 하여 형성·전개되어 왔다. 그러나 서비스경제의 급속한 확산과 같은 구조적 변화는 새로운 노무제공방식을 요구하고 있다. 특수형태근로종사자의 확산은 단순히 사용자의 위장근로자화 시도에 그치는 1회적인 사건이 아니라 노동관계법이 전제로 하고 있는 근로자상이 근본적으로 변화하는 데에서 기인하는 측면이 분명히 있는 것이다.¹⁴⁶⁾

따라서 한편에서는 근로자에 해당하는 자를 특수형태근로종사자로 분류함으로써 노동법상 사용자책임을 회피하고자 하는 시도를 저지하면서도 다른 한편에서는 특수형태근로종사자의 존재 그 자체를 법체제 내로 수용하여야 할 필요성이 존재한다. 특히 대법원이 특수형태근로종사자의 근기법상 근로자 해당성을 정책적으로 부정하고 있는 이상, 특수형태근로종사자에 대한 보호의 필요성이 있다면 그 방법을 입법적으로 모색할 필요가 있다.

(2) 특수형태근로종사자의 성격

개념적으로 특수형태근로종사자는 자영인 내지 사업자와 근로자 사이의 중간 영역에 위치하고 있다. 자영인과 근로자와의 성격을 공유하기 때문에 한편에서는 자영인과 다른 한편에서는 근로자와 구별되는 속성 내지 기준을 설정할 필요가 있다. 이를 위해서는 근로자에 대한 개념과 함께 자영인 내지 사업자의 개념을 명백히 할 필요가 있다.

자영인에 대한 실정법상의 개념 정의는 존재하지 않는다. 근로자의 개념에 대해서는 다양한 학설과 판례에 의하여 일정한 합의가 전제되어 있으나, 자영인의 개념에 대해서는 특별한 논의나 합의가 있는 것은 아니다. 근로자로서의 지위가 부정되면 자연스럽게 자영인으로서의 지위가 긍정된다는 의미에서 잔여개념으로만 이용되고 있을 뿐이다. 따라서 법적인 근로자성이 부정되면 “독립된 운송사업자”¹⁴⁷⁾ 또는 “독립된 사업주”¹⁴⁸⁾, “독립적으로 운송사업을 하는 사업자”¹⁴⁹⁾로 인정된다. 바꾸어 말하면 노동법의 영역에서는 근로자에 대비되는 자영인의 개념은 일용 근로자 개념을 기초로 구성할 수 있을 것이다. 판례가 명시적으로 근로자성의 징표 중 어떠한 요소를 핵심적인 징표로 하는지에 대해서는 명시적으로 밝힌 바가 없고, 근로자 여부를 판단하는 판결들에서 이러한 모든 요소를

146) 여기에서 특수형태근로종사자가 시민법의 수정원리로서 노동법이 등장할 때의 근로자집단과 비교하여 양적·질적으로 유사한 사회적 실체를 갖추고 있는가, 현 단계에서 전혀 상정할 수 없는 새로운 형태의 특수형태근로자가 등장할 경우에 또다시 별도의 규율을 하여야 하는가의 문제가 제기될 수 있다. 이에 대한 답은 용이한 것이 아니고 누구도 확답을 하기가 어렵지만, 현시점에서 분명한 것은 현재와 같은 엄격한 근로자성 판단을 전제로 한다면 특수형태근로종사자 범주에 대한 노동법적 보호는 불가능하다는 사실이다.

147) 인천지법 부천지원 2001. 4. 13. 자 2001카합160 결정.

148) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결.

149) 대법원 1997. 2. 14. 선고 96누1795 판결.

판단하여 결론을 내리는 것도 아니기 때문에 원칙적으로는 위에서 살펴본 10개의 징표 중 일부가 부정되는 경우에도 다른 제반요소에 비추어 근로자성이 인정될 수 있다. 따라서 근로자성 판단이 상대적인 것과 마찬가지로 자영인의 개념도 이에 연계되어 유동적으로 결정된다고 할 수 있다.

판례는 자영인의 범주를 명시적으로 밝힌 바는 없으나, 그 기준선은 노동보호법에 의한 '보호의 필요성', 즉 "현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성"이 없는 자로서 설정하여도 무방할 것이다.¹⁵⁰⁾

근로자성을 부정하거나 긍정하는 판단의 전제로서 판례가 간접적으로 자영인 내지 사업주의 이미지로서 상정하고 있는 모습은 다음과 같다. 사업계획·손익계산·위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지고 있는 점,¹⁵¹⁾ 근로자에 비교하여 소득이 근로자보다 많다는 점,¹⁵²⁾ 스스로 거래처를 개발하는 등 자기책임 하에 창의성과 능력을 발휘하여 사업을 하는 점,¹⁵³⁾ 독립성이나 전문성을 가지고 독자적으로 시장에 접근할 기회가 있는 점¹⁵⁴⁾ 등이다. 정리하면 판례는 근로자에 비하여 소득이 상대적으로 많고, 독립성이나 전문성을 가지고 독자적으로 시장에 접근할 기회가 있으며, 스스로 거래처를 개발하는 등 자기책임 하에 창의성과 능력을 발휘하는 등 사업계획·손익계산·위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지고 있는 자로서 강행법에 의한 보호의 필요성이 없는 자를 자영인으로 판단하고 있는 것으로 보인다. 최근의 판결은 이를 "독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있으며 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는" 자로서 요약하고 있다.

이에 대하여 근로자의 개념은 앞에서 본 바와 같이 판례가 묵시적으로 전제하는 핵심적인 요소인, 업무내용이나 방법이 사용자에게 의한 지휘·감독을 받는 이른바 인적 종속성이라고 보아도 무방할 것이지만, 근로자의 개념요소는 인적 종속성(subordination)만이 아니라 경제적 의존성(dependence)까지 포함하여 구성되어 있다.

150) 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결. 이런 점에서 '보호의 필요성'이 있는 특수형태근로종사자와는 구별된다.

151) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결

152) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결; 인천지법 부천지원 2001. 4. 13. 자 2001카합160 결정

153) 인천지법 2001.4.13 선고 2001카합177결정; 서울행정법원 2002. 4. 30 선고 2001구47029판결

154) 서울행정법원 2002. 4. 30 선고 2001구47029판결

특수형태근로종사자는 이 양자의 중간에 위치하고 있다고 개념적으로 전제되기 때문에 특수형태근로에 어느 정도의 자영인적 요소와 어느 정도의 근로자적 요소를 부여하는가는 보호대상이 되는 특수형태근로종사자의 범주를 확정하는 의미를 가지고 있을 뿐만 아니라 보호의 내용과 정도를 결정하는 데에도 영향을 미치게 된다. 이에 관한 구체적인 기준은 뒤에서 살펴보지만, 여기에서는 근로자성 판단과는 달리 근로자와 상이한 특수형태근로종사자의 지위를 선택한 당사자의 의사도 일정부분 반영될 여지도 있다는 점을 지적하고자 한다. 근로자로서의 속성을 일부 공유하기는 하지만 자영인으로서의 장점을 취하기 위하여 자발적으로 특수형태근로종사자의 지위를 선택할 수도 있기 때문이다. 따라서 특수형태근로종사자 지위로 근로를 제공하고자 하는 자의 동기와 경위도 특수형태근로종사자의 범주를 정함에 있어서 고려될 필요가 있다.¹⁵⁵⁾

(3) 특수형태근로종사자의 지위

가. 법적 지위

특수형태근로종사자의 범주를 어떻게 결정하는가는 결국 정책적 판단에 맡겨져 있다. 이를 결정함에 있어서는 우리나라 특수형태근로종사자 범주에 속하는 자의 속성을 실태조사로 추출하고 동시에 외국의 유사한 사례에 관한 입법례를 참조하는 것이 바람직할 것이다. 이와 함께 특수형태근로종사자 범주 확정에서 두가지 상충하는 사항에 대한 고려도 필요하다. 한편에서는 특수형태근로종사자에 대한 별도의 노동법적 보호를 모색한다면 기존의 근로자보호가 약화될 수 있다는 지적이 있을 수 있다. 근로자성 여부를 정면에서 문제삼기보다는 손쉽게 이용할 수 있는 특수형태근로종사자에 대한 규율을 하는 절충적 선택을 허용함으로써 근로자와 특수형태근로종사자 사이의 한계선상에 있는 범주에 대해 특수형태근로종사자 범주로의 하방압력기능을 수행할 수 있고, 나아가 특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호는 근로자에 비하여 낮은 수준의 보호가 부여될 수밖에 없기 때문에 기존 근로자에 대한 노동보호법의 수준 인하에 대한 요구가 거세질 수 있기 때문이다. 다른 한편에서는 특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호를 부여함으로써 계약내용에 관한 당사자의 의사를 제약

155) 물론 당사자 의사에 대하여 고려하더라도 법령위반이나 법의 취지에 반하는 탈법적인 방식으로 특수형태근로종사자의 지위가 남용되지 않도록 엄격한 통제가 수반되어야 할 것이다.

하고 자영인의 영업의 활동 내지 직업활동의 자유를 제약하고 자유로운 창업을 억제하는 기능을 수행할 수 있다는 지적이 있을 수 있다. 이러한 점을 고려하면서 특수형태근로종사자의 범주를 확정할 필요가 있을 것이다. 이를 확정할 때에 전제로 되는 것은 특수형태근로종사자의 지위를 명확히 하는 것이다.

특수형태근로종사자에게 노무제공은 자신과 가족의 생존에 필요불가결한 기초가 되며 이 점은 근로자와 동일하다. 즉 생존의 근거가 되는 수입의 전부 또는 대부분을 노무제공의 상대방에게 의존하는 관계에 있기 때문에 경제적 의존성이라는 측면에서는 근로자와 양적·질적으로 동일하다. 이에 대하여 지시에의 구속성, 재량 여부라는 관점, 즉 인적 종속성이라는 관점에서 근로자와 차이가 있으나, 이것 역시 상대적인 것에 불과하다. 엄밀한 의미의 인적 종속성은 전통적인 근로자에 있어서도 해체되거나 완화되는 추세에 있고, 이러한 추세는 현행 근기법에도 선택적 근로시간제, 재량근로제 등의 모습으로 반영되어 있다. 즉 완전한 형태의 인적 종속성을 가진 근로자계층은 일관생산체제를 유지하고 있는 제조업분야에서만 전형적으로 나타날 뿐, 현재 광범위하게 확산되는 서비스 분야의 근로자에 있어서는 완전한 형태의 인적 종속성은 이미 상당부분 완화되는 추세에 있다. 따라서 특수형태근로종사자와 근로자의 인적 종속성은 질적인 차이가 있다기 보다는 양적인 차이에 불과하다고 보는 것이 합리적이다. 이런 관점에서 영국의 판례도 근로자(employee)와 취업자(worker)를 구별하는 기준으로 점수방식을 취하여 인적 종속성의 상대적 가치에 따라 양자를 구별하고 있는 것이다.¹⁵⁶⁾

156) 영국에서 '근로자'(employee)와 구별되는 '노무제공자'(worker)의 개념에 대한 최초로 본격적인 판단을 한 판결은 2002년의 Byrne Brothers(Formwork) Ltd. v. Baird사건([2002] ICR 667, [2002] IRLR 96 (EAT))이다. 이 사건에서 '자영' 건설하청업자의 지위에 대해 고용항소법원은 '노무제공자'의 개념에 관한 일반적 설시를 한 뒤, 문제된 자는 노무제공자에 해당하며 따라서 근로시간법에 기한 휴가수당을 지급받을 권리가 있다고 판단하였다. 판결은 노무제공자(worker) 범주를 별도로 설정하는 의의에 대하여 "근로자가 그러한 보호(법정근로시간초과근로의 금지)를 받을 필요가 있다고 하는 이유는 이들이 사용자에 대하여 종속적이고 의존적인 지위에 있다는 점에 있다. 동규칙의 목적은 실질적으로 그리고 경제적으로(substantially and economically) 근로자와 동일한 지위에 있는 노무제공자에 대하여 보호를 확장하는 것이다"고 하면서, 구체적인 "노무제공자" 개념에 대해서 법원은 기본적으로 근로자성 판단에 이용되는 것과 동일한 징표를 이용한다고 하면서 차이는 단지 합격점수(cut-off point) 뿐이라고 하고 있다. 즉 "개별 사건에서 그러한 구별을 도출하는 것은 근로자 여부를 구별하는 데 도출하기 위하여 행해지는 것과 완전히

요컨대 경제적 의존성이라는 관점에서는 근로자와 특수형태근로종사자는 본질적으로, 즉 양적·질적으로 일치하고 있고, 인적 종속성이라는 측면에서는 양적인 차이만이 있을 뿐이다. 따라서 인적 종속성의 성격을 특수형태근로종사자도 일부 가지고 있다. 이러한 특수형태근로종사자의 이중적 성격은 특수형태근로종사자의 노동법적 보호범주를 확정하는 데에도 반영될 필요가 있다. 만약 특수형태근로종사자가 경제적 의존성만을 가지고 인적 종속성을 전혀 가지지 않는다면, 대기업에 대한 하청기업 또는 예컨대 정유회사와 주유소의 관계와 같은 영역도 특수형태근로종사자에 포함되는 결과가 되어 특수형태근로종사자의 외연이 지나치게 확장되는 결과를 초래한다. 서비스제공형태로 사업이 이루어지는 분야에서 경제적 의존성이 있는 관계의 모두를 특수형태근로종사자로 규율할 수는 없는 것이다. 한편 특수형태근로종사자가 인적 종속성을 일부 가지고 있다는 사실은 근로자와의 구별이 곤란해진다는 것을 의미한다. 특히 위에서 본 바와 같이 특수형태근로종사자의 인적 종속성이 근로자의 그것에 비하여 질적 차이가 있는 것이 아니라 양적 차이에 불과하다고 볼 경우에는 근로자성이 문제되는 상당한 영역이 법원의 해석에 따라 특수형태근로종사자로 분류함으로써 한계부분에 있는 근로자의 해체를 초래할 위험이 분명히 존재한다. 따라서 법적인 관점에서는 여전히 법원의 해석에 의해 특수형태근로종사자와 근로자의 구별이 확정될 수밖에 없다는 점을 염두에 두면서, 특수형태근로종사자의 범주를 어떻게 확정하더라도, 이러한 위험을 방지하는 제도적 장치가 필요하다는 것을 의미한다.¹⁵⁷⁾

이와 같이 특수형태근로종사자는 노무제공상대방에 대하여 단순히 경제적으로 의존하는 관계에 있어야 할 뿐만 아니라, 일정한 인적인 종속성을 가지고 있

또는 거의 동일한 요소를 포함한다. 그러나 노무제공자성 판단에는 그 합격점수가 더 낮을 뿐이다”고 하고 있다. 이러한 입장은 고용심판소의 일관된 입장이라고 할 수 있다(Barlow and Another v P.E. Jones Contractors Ltd [2002] UKEAT 1086_00_0403; Flynn v Torith Ltd [2002] EATS/0017/02; J.N.J. Bricklaying Ltd v Stacey and Others [2003] All ER (D) 96 (Jul); Redrow Homes (Yorkshire) Ltd v Wright [2003] UKEAT 337_02_2005; Roberts and another v Redrow Homes (North West) Ltd [2003] All ER (D) 258 (May); Cavil v Barratt Homes Ltd [2003] All ER (D) 06 (Jul); Firthglow Ltd v Descombers and Another [2004] All ER (D) 415 (Mar) 등).

157) 이는 엄밀히 말하면 특수형태근로종사자성에 대한 문제라기 보다는 근로자성에 관한 문제이다. 근로자해당성에 대한 판단지료를 재구성하는 노력(영국)과 함께 사전적인 판단이 가능하도록 하는 기구의 설치(아일랜드), 근로자성에 관한 노사의 선언(남아공) 등 다양한 방법을 생각할 수 있다.

어야 한다. 이러한 특수형태근로종사자의 이중적 속성은 모든 실태조사의 결과에서 동일하게 나타나는 바이고, 근로자성을 부정하는 판례 역시 인적 종속성의 일부를 가지고 있다는 점 자체를 부정하는 것은 아니다.

이렇게 특수형태근로종사자의 범주를 확정하게 되면, 경제적 의존성으로 인한 교섭력의 불균형의 시정을 근거로 집단법적 보호방안이 모색될 수 있고, 부분적인 인적 종속성을 주목하여 노동보호법의 부분적 적용가능성이 도출될 수 있는 것이다. 보호방안의 모색에 있어서는 특수형태근로종사자가 자영인으로서의 성격도 일부 가지고 있다는 점을 고려할 필요가 있다.

나. 헌법적 지위

특수형태근로종사자의 이중적 지위에 대한 헌법적 평가가 문제로 될 수 있다. 특수형태근로종사자는 자영인으로서의 지위도 동시에 가지고 있기 때문에 헌법 제33조의 주체로 되어 있는 '근로자'가 될 수 없고 따라서 노동삼권의 향유주체가 될 수 없다는 견해도 있을 수 있다. 헌법상 근로자 개념은 해석에 맡겨져 있기 때문에 이 견해는 노조법상 근로자 개념 내지 근기법상 근로자 개념과 헌법상 근로자 개념을 동일시하는 것을 전제로 하고 있다. 그러나 헌법상 근로자 개념을 이렇게 좁게 파악하는 것은 타당하지 않다. 즉 헌법 제33조 소정의 근로자가 인적 종속성과 경제적 종속성을 모두 갖춘 엄격한 의미의 근로자개념을 전제로 한 개념이라고 제한적으로 해석할 필요는 없다.

목적론적 해석의 관점에서는 헌법 제33조는 교섭력의 불평등으로 인한 경제적 불공정성을 시정하는 것을 지향하고 있고, 역사적 해석의 관점에서는 노동삼권에 대한 기원이 되었던 제헌헌법 제18조에 대한 제1독회에서 제18조의 근로자에 농민까지 포함되는가 하는 질문에 대해 전문위원인 유진오는 “이 18조에 「근로」라는 말은 도회의 노동자를 상대로 쓴 말입니다만 그러나 농민이라고 하더라도 농민조합을 만든다든지 하는 권리는 역시 18조에 의해서 보장된다”고 답하고 있는 점에서 알 수 있듯이¹⁵⁸⁾ 경제적 약자를 전제로 한 개념이었다는 점을 제헌헌법 의사록에서 확인할 수 있으며, 체계적 관점에서는 하위법인 근기법과 노조법상의 근로자개념이 각각 법률의 목적에 따라 상이하게 파악되고 있는 점을 볼 때 헌법적 근로자개념은 양 법률을 포괄하는 상위개념으로 파악하는 것이 타당한 헌법해석이라고 할 수 있다. 요컨대 특수형태근로종사자에게 노

158) 제1회 국회속기록 제18호, 233면.

동삼권을 부여하더라도 위헌의 문제는 발생하지 않는다고 해석된다.

(4) 특수형태근로종사자의 의의

특수형태근로종사자에 대하여 별도의 규율을 한다면 그 범위를 어떻게 설정하여야 하는지가 문제된다. 이와 관련하여서는 첫째, 복수의 노무이용자에게 노무를 제공하고 있는 경우, 즉 전속성이 없는 경우까지 포괄하여야 하는지 아니면 1명의 노무이용자에게 노무를 제공하고 있는 경우에만, 즉 전속성이 있는 경우에만 특수형태근로종사자로 인정할 것인가가 문제된다. 둘째, 다른 자를 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공할 것을 요건으로 할 것인지 여부도 문제될 수 있다.

복수의 노무이용자에 대한 노무제공을 인정할 것인지 문제는 특수형태근로종사자의 경제적 종속성을 어떻게 이해하는가에 달려 있다. 즉 특수형태근로종사자가 노무제공상대방에 대해 경제적 의존을 하고 있는 일반적인 상태를 중시하여 파악할 것인가 그렇지 않으면 1명의 노무제공상대방에 대해서 경제적으로 의존하고 있는 것을 중시하여 파악할 것인가의 문제이다. 특수형태근로종사자에 대한 별도의 보호방안을 모색하는 것은 바꾸어 말하면 특수형태근로종사자에 대하여 보호책임을 부담하는 자를 특정하는 것과 같은 의미를 가진다. 어떠한 특수형태근로종사자에게 보호를 부여하는가는 어떠한 노무이용자에 대해 그 책임을 부담시킬 것인가와 동일한 의미가 되기 때문이다. 경제적 종속의 일반적인 상태를 중시하면 보호의 범위는 넓어질 수 있으나, 책임부담의 주체가 불명확하게 된다. 따라서 특수형태근로종사자의 경제적 의존성은 ‘특정한’ 노무이용자에 대한 경제적 종속성으로 이해하는 것이 타당하다.

어떠한 경우에 ‘특정한’ 노무이용자에 대해 경제적 종속상태에 있는지가 문제될 수 있는데, 이는 노무제공시간을 기준으로 하여 노무제공시간이 특정한 노무이용자에 대해 일정한 시간 내지 비율을 넘는 경우 그 노무이용자를 사용자로 설정하는 방법이 있을 수 있고, 보수를 기준으로 하여 특정한 노무이용자에 대하여 노무제공으로 인한 전체 보수의 일정한 비율을 넘는 경우에 그 노무제공상대방을 사용자로 설정하는 방법도 있을 수 있다. 경제적 종속은 근무시간에 의해 결정된다기 보다는 경제적 조건의 설정과 관련되는 개념이기 때문에 후자의 방법이 적절할 것으로 보이며, 외국의 사례에서도 그 방법이 주로 채용되고 있다.

다음으로, 다른 자를 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공하여야 할 것이

특수형태근로종사자 인정의 요건이 되는지 여부에 대해서는, 항상 본인이 직접 노무를 제공할 필요는 없고, 주로 본인이 노무를 제공한다면 특수형태근로종사자로 인정하여야 할 것이다.

(5) 특수형태근로종사자에 대한 규제 현황의 의의

실태에서 살펴본 특수형태근로종사자는 직종을 불문하고 '근로자'와 여러 가지 점에서 상당한 정도의 유사성 내지 동일성이 있음을 알 수 있다. 특수형태근로종사자로 논의되는 범주의 자는 대부분 서비스업종에 종사하고 있기 때문에 근로제공의 방식이나 근로의 시간 면에서 생산직에 종사하는 전형적인 근로자와는 차이가 있을 수밖에 없다는 점을 고려하면, 특수형태근로종사자의 직군에 속하는 자와 근로자와의 유사성은 더욱 밀접해 질 것이고 차이점은 더욱 줄어들 것이다. 서비스업종에 종사하는 전형적인 근로자와 특수형태근로종사자 사이의 차이는 본질적이라고 할 수 없을 수도 있는 것이다. 그럼에도 불구하고 이들이 법적으로 '근로자'로서의 성격을 부정받고 있다는 법적 현실은 두가지 점을 시사하고 있다.

첫째, 근로자로서의 성격을 규범적으로 부정하는 것은 이들을 노동관계법의 인적 적용범위에서 배제하여 노동관계법상의 보호를 일체 부정한다는 것을 의미한다. 이는 이들을 자영인 내지 사업자로서의 법적 지위를 부여한다는 것을 의미한다. 그렇지만 자영인으로서의 실태는 노무제공의 방식, 보수의 수준, 노무제공시간 등의 면에서 근로자와 유사하게 나타나고 있고 보호의 필요성 역시 근로자와 동일하거나 유사하게 나타나고 있다. 생산수단의 소유와 자본투자, 이에 의한 이윤창출의 가능성과 위험의 부담이라는 자영인으로서의 본질이 전혀 부각되지 않는 상황이라면 자영인과 근로자 사이의 구별이 현실적인 관점과 규범적인 관점에서 특별한 의미를 가진다고 하기는 어렵다. 오히려 양자는 자신의 노동력을 판매하여 생계를 유지한다는 점에서 본질을 공유하고 있고, 이러한 질적인 공통점이 양적인 차이점을 넘어선다고 볼 여지도 있다. 즉 노무제공을 수단으로 생활한다는 점을 중시한다면 상당부분의 자영인과 근로자 사이의 구별은 이미 해체되고 있다고 보는 것이 실태에 부합한 현실인식이 될 수도 있다. 사회적 관점에서의 실태와 이에 대한 규범적 평가는 가능한 한 일치시키는 것이 바람직하다. 이런 관점에서 노무제공을 생계의 수단으로 하고 있는 모든 자를 시야에 둔 노동관계법제의 인적 적용범위에 관한 전면적인 재검토가 필요하다.

둘째, 이상의 재검토가 이루어지기 전까지는 특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호는 지금과 같은 판례의 태도가 계속된다면 현행법하에서는 전혀 이루어질 수 없다. 따라서 특수형태근로종사자의 이중적 성격을 고려한 입법이 단기적으로 필요하다.

이하에서는 특수형태근로종사자 보호를 위한 정책적 과제를 단기적 과제와 장기적 과제로 나누어 살펴본다.

3. 특수형태근로종사자 보호를 위한 정책적 과제

1) 단기적 과제

(1) 보호를 위한 특별법 제정

특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호의 형식은 기존의 근기법과 노조법에 특례규정을 두어 행하는 방법과 특별법을 제정하는 방법이 있을 수 있다. 근기법과 노조법에 특례규정을 두는 방법은 다시 근기법 및 노조법의 일부 조항을 적용제외하는 negative방식을 취할 수도 있고, 근기법이나 노조법의 일부 조항을 적용하는 positive방식을 취할 수도 있을 것이다.¹⁵⁹⁾ 특별법을 제정하는 방

159) 그밖에 근로기준법을 개정하여 일부 조항을 특수형태근로종사자에 대해 선별적으로 적용하면서, 대통령령으로 특수형태근로종사자에 대하여 적용되는 근기법 조항을 확대할 수 있도록 하는 방안도 생각할 수 있다. 영국이 이러한 방식을 채택하고 있다. 영국은 1996년 고용권법(Employment Rights Act 1996) 제230조에서 '근로자'와 구별되는 '취업자'(worker)의 개념을 일반적으로 설정하고("이 법에서 "취업자"(worker)라 함은 ("매장취업자"(shop worker) 및 "경매업종사자"(betting worker)를 제외하고) 다음의 계약 하에서 근로하는 자(고용이 중단된 경우에는 이에 기하여 근로하였던 자) 또는 그 계약을 체결한 자를 말한다. (a) 고용계약, (b) 명시적이든 묵시적이든 관계없이 그리고 (명시적인 경우에는) 구두에 의하든 서면에 의하든 관계없이, 계약의 다른 당사자를 위하여 개인적으로 일체의 노무 또는 서비스를 제공하는 일체의 계약. (노무제공상대방의 지위가 노무제공자에 의해 운영되는 기업이나 업종의 고객으로 되는 것이 반드시 그 계약에 기할 필요는 없다)), 취업자에 대해 고용권법의 일부 조항을 적용하면서 동시에 1999년 고용관계법(Employment Relations Act 1999) 제23조에 의해 노동부장관에게 고용권법의 일부 조항을 취업자에게 확장적용할 수 있도록 하는 권한을 부여하고 있다. 이를 위

법에도 개별법적 보호방안과 집단법적 보호방안을 포괄하는 내용의 특별법을 제정하는 방식과, 개별법적인 보호방안만을 특별법의 대상으로 하고, 집단법에 대해서는 기존의 노조법에 편입하는 방식이 있을 수 있다.

특수형태근로종사자에 대하여 특별한 규정을 두고 있는 국가 중에는 기존의 근기법과 노조법에 특례규정을 두는 방법을 채택하고 있는 예가 많다. 영국, 캐나다, 남아공화국, 독일, 프랑스 등이 이러한 입법례를 취하고 있다. 영국, 캐나다, 독일, 프랑스는 positive방식을 취하고 있고, 남아공화국은 negative방식을 취하고 있다.

한편 특별법에 의한 방식을 취하고 있는 국가는 개별법적 보호방안에 대해서만 특별법을 제정하고 있는 이태리가 있다.

먼저 개별법적인 보호형식과 관련하여, 기존의 근기법을 전제로 하여 일부 조항을 적용하거나 적용배제하는 방식은 다음과 같은 이유에서 바람직하지 않다고 판단된다.

첫째, 근기법은 앞에서 지적한 바와 같이 벌칙의 적용을 통하여 최저근로조건의 준수를 강제하는 방식으로 이루어져 있다. 이는 사용자의 지휘명령에 자신의 노동력을 맡겨 사용자에게 대해 인적 종속을 받고 있는 근로자에 대한 사용자의 권한남용은 근로자의 인간으로서의 존엄과 가치 나아가 인격권을 침해할 수 있고, 이는 형벌을 적용할 수 있을 정도의 비난가능성이 크기 때문에 정당화될 수 있다. 인적 종속 하에 있는 근로자는 근로조건결정에 있어서 사용자의 대등한 교섭력을 확보하는 것을 기대할 수 없기 때문에 벌칙을 전제로 한 최저기준을 강행적으로 설정할 필요가 있는 것이다. 이에 비하여 특수형태근로종사자는 자신의 의사 내지 선택에 기하여¹⁶⁰⁾ 근로자가 아닌 특수형태근로종사자의 지위에 합의한 것이기 때문에 특수형태근로종사자의 근로조건에 관한 보호규정을 둔다고 하더라도 반드시 벌칙의 적용을 전제로 하여 이행을 담보할 필요성은 그다

해 2002년 7월 적용범위확대와 관련한 당사자의 의견제출을 받고(DTI, Discussion Document on Employment Status in relation to Statutory Employment Rights) 2006년 3월에 그 의견에 관한 검토보고서(DTI, Employment Status Review)를 발표하였으나 2006년 11월 현재까지 이에 관한 노동부장관의 결정은 나오지 않은 상태이다. 이와 같이 이러한 방안은 향후에 확장되는 적용법규를 정할 때에 상당한 갈등이 야기되어 확장적용이 매우 어렵게 된다는 점에서 단점이 있다.

160) 근로자성을 회피하기 위하여 특수형태근로종사자로 되는 경우는 근로자성이 문제되는 것이지, 특수형태근로종사자로서의 지위가 문제되는 것은 아니다. 즉 특수형태근로종사자의 지위는 당연히 인정되고, 나아가 근로자에 해당하는지 여부가 문제되는 것이다. 따라서 위장된 특수형태근로종사자라고 하더라도 최소한 특수형태근로종사자로 되는 의사는 진정의 것이라고 볼 수 있다.

지 많지 않다.¹⁶¹⁾

둘째, 특수형태근로종사자에 대한 보호를 근기법 내로 편입시키게 되면, ‘근로자’를 적용대상으로 하는 근기법의 목적과 체제가 동요하게 될 위험이 있다.¹⁶²⁾ 특수형태근로종사자가 확대되는 경향에 있다고 하더라도 그 양과 질에 있어서 ‘근로자’와 나란히 규율하여야 할 정도의 대표성은 확보하였다고 볼 수 없기 때문에 특수형태근로종사자 보호를 이유로 근로자를 대상으로 한 근기법의 기본적인 체제를 동요시킬 정도의 필요성을 인정하기는 어렵다. 근기법에 특수형태근로종사자에 관한 규정을 둔다면 근로조건과 관련한 각 조항에 대해 이중적인 규정을 두게 되어 체계상의 혼란은 불가피하다.

따라서 특수형태근로종사자에 대한 노동보호법적 규율은 특별법에 의하여 행하는 것이 바람직하다.

이에 대하여 집단법적 보호형식과 관련하여서는 다음과 같은 이유에서 특별법에 의한 방식은 타당하지 않은 것으로 보인다.

첫째, 앞에서 본 바와 같이 특수형태근로종사자의 근기법상 근로자성에 대해서는 대법원은 일관하여 근로자성을 부정하고 있으나, 노조법상 근로자성에 대해서는 반드시 그런 것은 아닌, 불확정적인 상태에 있다. 따라서 현시점에서 특수형태근로종사자에 대한 노조법의 적용을 배제하는 것은 성급한 측면이 있다.

둘째, 설사 특수형태근로종사자에 대해 노조법상 근로자성을 부정한다고 하더라도, 노조법에 의한 규율가능성을 바로 상실한다고 보기는 어렵다. 노조법은 근로자와 사용자 사이의 ‘교섭력의 불평등’을 시정하기 위한 기본적인 절차적 장치로서 헌법에 의한 노동삼권을 구체화한 법이다. 그 목적은 집단적 교섭을 통한 사적 자치의 회복을 위한 절차적 공정성의 확보에 있다고 볼 수도 있다. 헌법상 노동삼권의 기본적 존재의의는 교섭력의 불균형을 집단적 자치에 의해 시정함으로써 근로자의 인간다운 삶, 인간의 존엄성을 확보하려는 데 있다. 즉 집단적 자치에 의한 헌법상 기본권의 보장은 최소한 교섭력의 불평등으로 인해 경제적으로 불공정한 관계가 형성되는 곳에 대해 실현되어야 하고, 실현될 수

161) 이러한 입법례를 취하고 있는 다른 국가의 경우에는 벌칙의 적용이 극히 제한되어 있거나 벌칙적용이 없다는 점을 고려할 필요가 있다.

162) 그 경우에는 근로기준법상의 근로조건이 인하될 가능성도 배제할 수 없다. 근기법이 전통적 의미의 ‘근로자’와 특수형태근로종사자 양자에게 공통적으로 적용되는 법률이 되어야 한다는 요구가 발생할 수 있고, 그 때에는 전통적인 의미의 ‘근로자’에게 적용되는 근로조건을 인하하는 방식으로 통일화시킬 가능성이 있기 때문이다.

있다. 노조법은 이를 확인하는 의미를 가진다. 이런 측면에서 본다면 특수형태 근로종사자는 경제적 의존성이라는 측면에서는 근로자와 양적·질적으로 동일하여 교섭력의 불평등을 절차적으로 시정하는 제도적 장치를 필요로 하고 있다. 나아가 “노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가라는 관점에서”¹⁶³⁾ 문제되는 시점에서는 인적 종속성을 완전히 결여하고 있는 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직중인 자도 노조법의 적용을 인정하고 있고 있는 상황에 비교하면, 근로자에 비하여 경제적 의존성이라는 측면에서는 완전히 동일하고 나아가 일부의 인적 종속성도 함께 가지고 있는 특수형태근로종사자에 대하여 노조법의 적용을 완전히 배제하는 것은 균형을 상실한다.

셋째, 특수형태근로종사자에 대한 별도의 입법을 두고 있는 이태리, 캐나다, 독일, 프랑스 등에서도 집단적 노사관계와 관련하여서는 제도적인 관점에서는 근로자와 본질적으로 동일하게 취급하고 있다.

넷째, 특수형태근로종사자를 둘러싼 ILO의 논의에서도 특수형태근로종사자에 대한 개별법적 보호에 대해서는 근로자와의 차별성을 인정하면서도 집단법적 보호와 관련하여서는 근로자와 동일한 단결권 및 단체교섭권을 부여하는 것을 당연한 전제로 하고 있다.¹⁶⁴⁾ 결사의 자유위원회는 특수형태근로종사자가 근로자에 해당하는지 여부를 판단할 권한은 없다고 전제하면서도 고용상 지위에 관계없이 자영업자 및 전문직 종사자,¹⁶⁵⁾ 매매대리상,¹⁶⁶⁾ 판매대리상¹⁶⁷⁾과 같은 특수형태근로종사자에 대해서도 단결권은 보장되어야 한다고 일관하여 판단하고 있다.

다섯째, 특수형태근로종사자에 대하여 노동조합의 결정을 금지하고 이와는 별개의 단체만을 인정하도록 하는 입법례는 찾아보기 어렵다.

163) 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결.

164) 예컨대 1998년 ILO 86차 총회에서 제안된 특수형태근로종사자에 관한 협약안 제 6조 제1항은 근로자와 동일한(the same protection as workers) 단결권 및 단체교섭권을 보장하여야 한다고 규정하고 있다. 여기에서 특수형태근로종사자에 대해 단체행동권은 적용하지 않는 것은 아닌가 라는 의문이 있을 수 있으나, ILO는 단결권 및 단체교섭에 관한 제87호 협약, 제98호 협약을 해석하는 과정에서 단체행동권은 단결권의 일환으로서 보호된다는 입장을 일관되게 가지고 있기 때문에 단체행동권도 당연히 포함된다. 한편 2006년 최종적으로 채택된 고용관계권고(제198호)에는 고용관계의 존부에 관한 사항만을 포함하고 있다.

165) ILO, *Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva, 1996, para.235.

166) ILO, *Digest*, 1996, para.238.

167) ILO, *Digest*, 1996, para.239.

요컨대 특수형태근로종사자의 집단법적 지위는 노조법이 상정하는 근로자가 처한 상황도 양적·질적으로 동일하기 때문에 특별법에 의하여 규율하는 것은 타당하지 않고 노조법을 적용하는 것이 바람직하다고 생각한다. 특수형태근로종사자의 성질상 일부 조항의 적용을 배제할 수는 있을 것이다.

(2) 보호의 내용

가. 개별법적 보호방안

특수형태근로종사자와 사업주 사이의 계약의 형성, 전개, 종료에 이르는 전 과정에서 적절한 보호수준을 강구할 필요가 있다.

① 균등처우의 원칙

특수형태근로종사자 사이에 성별, 종교, 사회적 신분 등을 이유로 합리적인 이유 없이 차별하는 것은 당연히 금지되어야 한다. 합리적 이유 없는 차별행위가 근로관계에서는 금지되고 특수형태근로종사자 상호간의 관계에서는 허용될 이유가 없기 때문이다. 특히 특수형태근로종사자의 상당 부분을 여성이 차지하고 있는 실태를 고려하면 성별을 이유로 한 차별은 엄격하게 금지되어야 할 것이다.

② 계약의 체결과 종료

계약의 성립과정에서 특수형태근로종사자의 경우 업무수행의 법적 근거가 되는 계약서의 작성이 전혀 이루어지지 않거나 매우 형식적으로 이루어지고 있다는 점을 고려하여, 서면계약서의 작성을 의무화할 필요가 있다. 서면계약서의 필요적 기재사항에는 노무제공의 내용, 장소, 보수의 구성항목, 계산방법, 지불방법, 계약기간을 정한 경우 그 기간, 계약해지사유로 한다.

나아가 특수형태근로종사자의 경제적 의존성은 교섭력의 차이와 함께 정보의 비대칭성에서 기인한다고 볼 수 있기 때문에 정보의 비대칭성을 시정할 수 있도록 사업주의 설명의무를 부과할 필요가 있다.

계약준속보호와 관련하여 약관규제법을 참조하여 계약관계의 부당한 해지를 금지하되, 법정된 해지 이외에 다른 사유에 의한 해지는 금지하는 방식도 있을

수 있고, 정당한 사유 없는 계약해지를 금지하는 방식도 있을 수 있다.

계약존속보호를 위해서는 ①일정한 사유가 있을 경우 사업자가 해지할 수 있도록 하는 positive 방안 ②포괄적·불분명한 사유로 인한 계약해지를 금지하는 방안 ③법정된 해제·해지 이외에 다른 사유에 의한 해제·해지는 금지하는 방안, ④정당한 사유 없는 계약해지 금지를 규정하는 방안 등 다양한 방안이 있을 수 있다.

특수형태근로종사자가 다양한 직군을 대상으로 하고 있고 직군 내에서도 상당한 편차가 존재한다는 점을 고려하면 해약해지사유를 사전에 정하는 것은 상당히 어려울 것이고, 정한다고 하더라도 구체적 타당성있는 결론을 도출하기는 용이하지 않다. 따라서 '정당한 이유' 또는 '사회통념상 합리적인 이유' 등 일반 조항에 의해 계약존속을 보호하는 방안이 개별적·구체적인 판단을 가능하도록 하기 때문에 합리적이라고 본다. "사업주는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 경우에는 계약해지 기타 불이익처우를 할 수 없다" 또는 "사업주는 정당한 이유가 없는 경우에는 계약해지 기타 불이익한 처우를 할 수 없다"고 규정하는 것을 생각할 수 있다. "기타 불이익처우"라는 내용을 두면 잔여수당, 별당 및 라운딩제외, 회원확대강제, 출근·배차의 부당성 등 특수형태근로종사자의 직종에 따른 특유한 문제를 포괄적으로 해결할 수 있을 것이다.

③ 보수의 지급방법, 산정기준 및 체계

보수는 특수형태근로종사자와 그 가족의 생존의 근거가 되는 것으로서, 이 점에 있어서는 근로자와 성격을 같이 한다. 따라서 근기법 제42조에 준한 보수지급원칙을 명시하는 것이 바람직하다. 직종의 다양성을 고려할 때에 보수의 구체적인 산정기준이나 체계까지 규정하는 것은 현실적이라고 보기 어렵다.

④ 모성보호

출산휴가는 특수형태근로종사자에 대해서도 보장하는 것이 바람직하다. 출산휴가제도는 취업에 종사하는 산모와 자녀의 건강을 확보하고 나아가 직업생활과 가정생활의 양립을 가능하도록 하는 제도이다. 제도적 취지에 비추어 볼 때 노무에 종사하는 특수형태근로종사자에 대해서도 이를 배제할 합리적인 이유는 없다.

구체적인 급여수준과 관련하여서 ①출산휴가는 총 90일간(산후 45일간)을 보

장하고 출산휴가 90일 중 60일에 대하여는 사업주가 급여를 지급하되 급여수준은 최저임금을 하한으로 하고 직군별 평균소득을 상한으로 하여 합리적으로 결정하도록 하는 방안, ②출산휴가는 산후 45일간이 보장되도록 하되, 그밖의 내용에 대해서는 ①과 같이 하도록 하는 방안, ③출산휴가는 총 90일간(산후 45일간)을 보장하되, 휴가기간 동안의 급여는 사용자가 민영보험에 의무적으로 가입하여 해결하도록 하는 방안 등 다양한 방안을 생각할 수 있다.

출산휴가는 '근로자'로서의 지위에 기하여 부여되는 것이 아니라 '여성 내지 임산부'로서의 지위에 기하여 부여되는 것이라고 볼 수 있고, 따라서 급여수준에 있어서 근로자와 차별을 둘 필요는 없는 것으로 보인다.

그 급여수준은 법상 최저임금을 하한으로 하고 직군별 평균소득을 상한으로 하여 정하는 방법, 산재보험법상 직종별 기준임금제도를 기준으로 하는 방법이 있을 수 있을 것이다.

출산휴가기간 중 및 그 후 30일간의 계약해지금지 역시 마찬가지로의 이유에서 규정할 필요가 있다. 이와 관련하여 출산을 이유로 한 계약해지도 명시적으로 규정할 필요가 있는지 여부가 문제될 수 있다. 이러한 계약해지는 '정당한 이유' 내지 '사회통념상 합리적인 이유'가 없는 해지에 해당하기 때문에 굳이 명시할 필요는 없을 것으로 보인다.

직업생활과 가정생활의 양립이라는 관점에서 육아휴직제도 역시 도입하는 것이 바람직하다. 육아휴직은 무급으로 되며, 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자가 1년 이내로 신청할 수 있도록 한다. 무급으로 되는 기간 동안에는 고용보험법에 의한 급여의 지급이 필요할 것이다.

특수형태근로종사자의 근무시간이나 방법의 탄력성을 고려할 때 생리휴가제도는 별도로 도입하지 않아도 무방할 것으로 보인다. 특수형태근로종사자라고 하더라도 근무시간이나 방법에 탄력성이 결여되어 있는 직종이 있을 수 있으나, 그 경우에는 단체협약에 의해 자치적으로 해결할 수 있을 것이다.

⑤ 휴일 및 휴가

휴일과 관련하여서는 특수형태근로종사자의 경우 노무제공시간과 방법에 대하여 사업주에 의한 구체적·개별적 통제가 이루어지지 않고 특수형태근로종사자의 재량에 맡겨지는 측면이 많다는 점, 업무의 성격상 휴무일과 휴일의 구별이 용이하지 않다는 점 등에서 휴일을 인정할 수 없다는 견해도 있을 수 있으나, 근로자 중에도 선택적 근로시간제 또는 재량근로시간제하에서 근로를 제공

하는 자에 대해서 휴일이 인정된다는 것은 근로시간 통제의 구속성 여부와 무관하게 휴일의 필요성이 인정될 여지가 있는 점, 휴무일과 휴일의 구별은 기술적으로 해결할 수 있는 점을 고려하면 자신이 직접 사업주에 대해 노무를 제공하는 계속적 관계에 있는 특수형태근로종사자에 대해서도 휴일을 인정하는 것이 바람직하다고 볼 여지도 있다.¹⁶⁸⁾ 그러나 근로자에 대해서도 근로의 태양이나 성질에 비추어 휴일에 대한 적용제외를 인정하고 있다는 점을 고려하면(근기법 제61조 참고), 특수형태근로종사자에 대해서는 휴일을 법에 의해 보장할 필요성은 그다지 많지 않다고 생각한다.

연차휴가에 대해서는 ①연가를 보장하되 무급으로 하고, 휴가일수(예: 10-15일 보장 등)와 요건(예: 통상적인 근로자에 대한 연차휴가 보장에 준하여 연9할 이상 노무제공 시 보장)에 대해서는 일반근로자에 준하여 합리적으로 결정하도록 하는 방안, ②연가를 보장하되 유급으로 하고, 휴가일수와 요건은 ①에 준하도록 하는 방안, ③학습지교사에 대해서만 연가를 보장하되, 나머지 직군은 보장하지 않도록 하는 방안, ④연가에 관하여 규정을 두지 않는 방안, 즉 연차휴가를 보장하지 않는 방안 등 다양한 방안이 있을 수 있다. 학습지교사에 대하여만 특별한 취급을 하는 것은 다른 직군과의 형평성의 측면에서 타당하다고 볼 수 없다. 특수형태근로종사자의 직군별 특성에 따라 법정기준을 넘어서는 보호가 필요할 때에는 노사 자치에 의해 해결하도록 하는 것이 타당하다.

연차휴가제도는 자신이 직접 사업주에 대해 상당기간 계속하여 노무를 제공하는 데에서 오는 피로회복을 목적으로 하기 때문에 주휴과는 차원이 다르기 때문에 특수형태근로종사자에 대해서도 보장하는 것이 타당하다. 연차휴가는 장기간의 휴식권을 보장하는 것이기 때문에 유급을 전제로 하지 않으면 특별한 의미가 없다.¹⁶⁹⁾ 다만 업무의 성과에 따라 보수가 결정되는 특수형태근로종사자의 성격과 지역·직종의 다양성을 고려하면 유급으로 보상하는 보수수준을 정하기가 곤란하다는 점을 고려하여 이는 대통령령으로 정하도록 하고, 대통령령에서는 산재보험료 부과를 위한 기준임금제도를 원용하여 지역을 구분하여 적용하는 산업분류별 기준임금액을 기준으로 하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

168) 이 입장을 취할 경우 유급으로 할 것인가 무급으로 할 것인가가 문제될 수 있는데, 휴일을 인정한다면 무급으로 하여도 무방할 것이다.

169) 따라서 휴일에 대해서는 무급을 입법례로 하는 국가가 대부분이지만 휴가에 대해서는 유급으로 규정하는 입법례가 대부분이다.

⑥ 성희롱의 예방·구제

성희롱의 예방·구제에 대해서는 남녀고용평등법 제12조 내지 제14조 및 제 39조를 준용하도록 하고, 성희롱의 행위주체에 고객을 추가하도록 하는 방안을 고려할 수 있다.

이와 함께, 국가인권위원회법상의 성희롱 개념을 재정의할 필요가 있다. 국가인권위원회법 제2조 제5호에서는 "'성희롱'이라 함은 업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다"고 규정하고 있다. 남녀고용평등법에서와 마찬가지로 정의규정이 가해자가 주체가 되어 규정되어 있으나, 고용관계가 전제로 되어 있는 남녀고용평등법과 달리 국가인권위원회법은 반드시 고용관계를 전제할 필요가 있는 것은 아니기 때문에 다양한 가해상황을 모두 포섭할 수 있는 방식으로 재정의되어야 할 필요가 있다. 성희롱은 고용관계에서만 아니라 고용관계를 전제로 하지 않는 순수한 도급관계, 위임관계, 서비스제공관계 등에서도 발생할 수 있다. 이러한 다양한 관계에서 발생하는 성희롱을 효과적으로 구제할 수 있기 위해서는 정의규정을 피해자가 주체가 되는 방식으로 변경할 필요가 있다.

⑦ 고충처리

일상적인 고충의 해결을 통한 분쟁의 예방을 위하여 고충처리를 제도화하는 것이 타당하다. 근참법상의 고충처리제도를 원용하여, 30인 이상의 특수형태근로종사자를 고용하고 있는 사업주에 대하여 고충처리위원을 두도록 하고 특수형태근로종사자와 사업주를 대표하는 3인 이내의 위원으로 구성하며 임기는 3년으로 한다. 나아가 고충처리위원은 특수형태근로종사자로부터 고충사항을 청취한 때에는 10일 이내에 조치사항 기타 처리결과를 그 자에게 통보하여야 한다는 방안을 고려할 수 있다.¹⁷⁰⁾

그러나 더욱 바람직한 것은 근로자참여및협력증진에관한법률의 적용대상을 현행과 같이 근기법상 근로자에 한정하지 않고(법 제3조 제2항) 특수형태근로종

170) 장의성, "우리나라 특수형태근로종사자의 노동법적 보호방안에 관한 연구", 고려대박사논문, 2006, 215면.

사자로 확대하는 것이다. 뒤에서 보는 바와 같이 특수형태근로종사자에 대해 노조법상 근로자 지위를 인정하여 노동조합의 가입·결성 등을 허용한다면 “근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사공동의 이익을 증진”(근로자참여및협력증진에관한법률 제1조)할 것을 목적으로 하는 노사협의회도 당연히 인정하지 않을 이유가 없기 때문이다.

⑧ 산업안전보건

산업안전보건과 관련하여서는 특수형태근로종사자에게 원칙적으로 적용하도록 하고, 특수형태근로종사자의 성질을 고려하여 산업안전보건법의 적용 내용, 종류를 조정하는 방식으로 하는 것이 바람직하다. 특수형태근로종사자에 대해 산업안전보건법 제1장, 제23조 내지 제28조, 제33조 내지 제41조, 제5장 내지 제9장을 적용하는 방안도 고려할 수 있을 것이다.¹⁷¹⁾ 이러한 방안을 적용하게 되면, 산업안전보건법 제43조 소정의 건강진단과 관련하여 특히 실익이 있다. 현행법에 따르면 특수형태근로종사자는 자영인으로 분류되기 때문에(산업안전보건법 제2조 제2항) 국민건강보험법에 의하면 지역가입자로서 세대주인 지역가입자, 40세 이상인 지역가입자만이 건강검진의 대상자가 된다(국민건강보험법 제47조, 국민건강보험법시행령 제26조 제1항). 따라서 특수형태근로종사자는 세대주이거나 40세 이상인 경우에만 국민건강보험법에 의한 건강검진을 받을 수 있다. 그런데 산업안전보건법의 적용대상이 되면 세대주 여부, 연령에 관계없이 사업주는 특수형태근로종사자에 대해 사무직과 관련한 직종에 대해서는 2년에 1회 이상, 건설이나 생산직에 대해서는 1년에 1회 이상의 건강진단을 실시하여야 한다(산업안전보건법 제43조, 동법 시행규칙 제99조 제2항).

⑨ 권리구제 및 감독기구

정당한 이유 또는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 계약의 해지 기타 불이익처우에 대한 권리구제는 노동위원회가 담당하도록 하고, 기타의 사항은 시정

171) 장의성, 앞의 논문, 184면. 이 견해에 따르면 이러한 조항을 적용하면 산업안전보건법 시행령 제2조의2 제1항 관련 별표 1 중 4호, 5호, 6호가 적용되고, 이는 학습지교사(교육서비스업), 보험설계사(보험업), 골프장경기보조원(운동관련 서비스업)을 포섭할 수 있기 때문이라고 한다. 특수형태근로종사자의 대상직종을 확정하면서 적용범위를 재조정할 수 있을 것이다.

조치 등 노동부의 행정감독사항으로 한다.

⑩ 사법적 효력의 근거규정

이상의 내용은 특수형태근로종사자의 처우와 관련된 최저기준으로 하도록 한다. 이에 위반한 계약은 그 범위에서 무효로 하며 이상의 내용이 적용되는 것으로 하는 사법상(私法上) 효력의 근거규정을 마련하도록 한다.

⑪ 사회보험법의 적용

특수형태근로종사자에 대해서도 산업재해보상보험법, 고용보험법을 적용할 필요가 있다. 그 경우 보험료징수와 관련하여 다수 사용자에게 대해 노무를 제공하는 경우 보험료납부의무를 부담하는 사업주의 결정, 보험요율의 결정 등에 대한 검토가 필요하다. 건강보험과 국민연금 역시 사업장가입자에 준하여 처리하도록 할 필요가 있다. 이렇게 함으로써 사회보험료 납부를 회피하기 위하여 특수형태근로종사자의 지위를 남용하는 것을 방지할 수 있고 보험제정의 안정화에도 기여할 뿐만 아니라 특수형태근로종사자의 보호에도 기여할 수 있다.

나. 집단법적 보호방안

노사정위원회의 비정규특위 공익위원안이나 특고특위 공익위원검토의견에서는 모두 노조법을 적용하지 않고 노동조합과는 별개의 직업단체를 구성하도록 하고 단체행동권을 금지하고 직권중재에 의해 해결하도록 하는 방안이 제시되어 있다. 그러나 앞에서 지적한 바와 같이 이러한 방식에는 찬성하기 어렵고, 특수형태근로종사자에 대해서도 일부의 수정을 전제로 하여 노조법을 전면적으로 적용하는 방안이 타당하다고 본다. 특수형태근로종사자에 대한 노조법 적용에 있어서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있을 것이다.

첫째, 노조법상 근로자 및 사용자의 정의규정을 수정할 필요가 있다. 앞에서 살펴본 바와 같은 특수형태근로종사자의 정의규정을 노조법상 근로자 정의에 포섭한다. 이에 상응하여 사용자의 정의에도 “특수형태근로종사자와의 관계에서는 특수형태근로종사자의 노무를 이용하는 자를 말한다” 또는 “특수형태근로종사자보호에 관한 법률(가칭) 제○조에 의한 사업주를 포함한다”는 내용을 삽입한다.

둘째, 노조법에서 근로계약을 언급하고 있는 조항을 수정하여 “근로계약(특수형태근로종사자와 사업주가 체결한 계약을 포함한다. 이하 같다)”로 한다(노조법 제24조 제1항, 제33조).

셋째, 단체협약의 효력확장에 관한 노조법 제35조 및 제36조의 적용을 배제한다. 특수형태근로종사자는 자영인으로서의 지위를 동시에 가지고 있기 때문에 노동조합에 가입하지 않은 자에 대해서까지 단체협약의 효력을 미치도록 할 필요성이 그다지 많지 않기 때문이다.

넷째, 마찬가지로 이유로 유니온숍협정에 관한 노조법 제81조 제2호 단서의 적용을 배제한다.

2) 장기적 과제

이상과 같이 개별적 보호방안에 대해서는 특별법을 제정하여 특수형태근로종사자의 노무제공조건의 일부를 강행법적으로 보호하고 집단법적 방안에 대해서는 기존의 노조법을 그대로 적용하는 것은 지금 특수형태근로종사자와 관련한 현안의 쟁점 중 일부를 해결할 수 있는 방안임은 분명하다. 그러나 이는 다음과 같은 문제점도 동시에 가지고 있다. 첫째, 근본적인 문제로서 근로자 이외에 특수형태근로종사자라는 특별한 지위를 별도로 설정하는 것에 따른 부작용을 해결할 수 없다. 특수형태근로종사자의 범주를 확정하는 것은 한편에서는 근로자와의 구별, 다른 한편에서는 완전한 자영인 내지 사업자와의 구별 여하로 또 다른 다툼의 여지를 제공할 뿐만 아니라, 근로자에 속하는 범주를 특수형태근로종사자화하는 강력한 유인으로 작용할 수 있다. 경제의 서비스화의 급속한 진전을 감안하면 이러한 두가지 문제가 결부되어 현실화될 가능성이 많다. 그렇다면 특수형태근로종사자의 범주 설정은 전체적인 근로자군의 근로조건을 인하하는 의미만을 가질 수 있다. 둘째, 실태조사에서 나타나듯이 특수형태근로종사자는 다양한 직군으로 구성되어 있고, 직군 내에서의 편차도 매우 크다. 특수형태근로종사자에 관한 특별법이 처분적 법률의 성격을 가지지 않도록 하기 위해서는 다양한 실태를 종합적으로 포섭할 수 있는 내용으로 이루어져야 한다. 그렇다면 입법기술적으로는 다양한 실태에 공통되는 성격만을 추출하여 입법화할 수밖에 없는데, 그 경우에는 어떠한 직군에도 실효성을 가질 수 없는 공허한 내용의 법률로 되어 버릴 가능성도 배제할 수 없다. 이러한 위험을 배제하고 실효성을 확보하면서 동시에 보호내용의 내실화를 도모할 수 있기 위해서는 직군별의 직업

법으로서 규율하는 방안을 생각할 수 있으나, 현실적이라고 하기는 어렵다.

특수형태근로종사자 지위에 대한 특별한 취급의 필요성은 기본적으로 현행 법질서가 노무제공을 수단으로 하여 생존을 영위하는 자를 근로자와 그렇지 않은 자로 구별하고 전자에 대해서는 국가의 강행적 개입에 의하여 최저조건을 정하면서 후자에 대해서는 완전히 시장의 힘에 맡겨버리고 있는 것에서 비롯된다. 이런 체제하에서는 여러 가지 규제가 적용되는 근로자 지위를 회피하고 자 영인의 지위를 선호하는 유인이 작용하지 않을 수 없다. 자신의 노동력을 판매하여 생계를 유지한다는 점에서 본질적으로 동일한 범주에 속하는 자에 대하여 보호의 인적 적용범위를 결정하면서 그 판단기준을 노무이용자, 즉 사용자가 언제든지 간단하게 조작이 가능하고 일방적으로 결정될 수 있는 통제방법에 두고 있는 이상, 단행법률에서 근로자개념을 어떤 식으로 규정하든 그리고 특수형태 근로종사자에 대한 특별법을 제정하든 관계없이, 법적 규제에서 일탈할 수 있는 가능성은 항상 열려 있을 수밖에 없다. 규범적으로 중요한 측면은 노무제공의 내용이나 방법에 대해 사용자가 구체적·개별적으로 지휘·통제권을 행사하는 지 여부가 아니라, 본질적으로 자신의 노동력의 판매만에 기대어 생계를 유지하여야 하는 상태인지 여부이다.

따라서 중요한 질문은 “누가 근로자인가”가 아니라 “누구에게 노동법을 적용하여야 하는가”하는 것이다. 즉 근로자 해당 여부를 판단하기 위하여 어떠한 기준을 적용하여야 하는지가 아니라 노무제공만을 생계유지의 수단으로 삼는 자에 대하여는 특별한 정책적 이유가 없는 한 노동법을 적용을 적용하여야 한다는 것이다. 근로계약을 체결하고 있는지, 도급계약 또는 위임계약을 체결하고 있는지와 같은 고용상 지위에 관계없이 노무를 제공함으로써 생계를 유지하는 모든 자에 대해 노동법을 적용하는 방향으로 정책을 전환하는 것이 바람직하다. 기존의 노동법 전체를 적용하는 것이 여건상 불가능하다면 다음과 같은 최소한의 조치는 이루어져야 한다.

첫째, 노무제공과정에서 인간으로서의 존엄과 가치를 유지할 수 있도록 하는 제도적 장치는 고용상 지위와 무관하게 인정되어야 한다. 강제적인 노무제공의 금지, 일정한 연령 이하의 아동에 의한 노무제공의 금지, 노무제공과정에서의 폭행의 금지, 자신뿐만 아니라 다른 자의 생명·신체에 유해한 노무제공의 금지는 인간다운 생존을 위한 최소한의 조건으로서 ‘근로자’로서의 지위와 어떠한 관련성도 가지지 않는다.

둘째, 노무제공과정에서의 합리적인 이유가 없는 차별을 허용하여서는 안된

다. 여성 또는 장애인이라는 이유 등으로 합리적인 이유없이 동일한 가치의 노무를 제공하고 있음에도 불구하고 더 낮은 대가를 수령하는 것을 정당화할 수 있는 규범적 근거는 존재하지 않는다. 이미 헌법상 차원으로 규범화되어 있는 원칙을 노무제공의 국면에서만 적용하지 않을 근거를 찾기는 거의 불가능하다. 따라서 동일가치노동 동일보수의 원칙을 노무제공의 모든 상황에서 관철시킬 수 있도록 하는 제도적 장치를 모색하여야 한다.

셋째, 자신의 노동력 판매 이외에는 생계를 유지할 수 없는 범주의 자에 대해서는 자신의 노무제공에 의하여 인간다운 최소한의 생활이 가능하도록 하여야 한다. 최저임금법이 최저임금을 정하여 근로자 상호간, 사용자 상호간의 사회적 덤핑을 방지함으로써 “근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상”(최저임금법 제1조)을 도모하는 것이라면 근로자 이외의 노무제공자에 대해서도 마찬가지로의 요구가 존재한다. 노무제공에 대하여 국민기초생활보장법상의 최저생계비를 넘어서는 사회적으로 적절한 최저보수를 설정하는 제도적 장치를 마련하여야 할 것이다.

넷째, 집단적 교섭을 통하여 노무제공의 거래조건을 향상시킬 수 있는 기회는 모든 노무제공자에게 인정되어야 한다. 앞에서 살펴본 바와 같이 헌법 제33조의 ‘근로자’는 구체적인 법률에 따라 그 범위를 결정할 수 있다. 헌법상 노동삼권이 부여되고 있는 취지에 비추어 볼 때 개별 법률에서 노동삼권을 부여할 수 있는지 여부를 결정하는 기본적인 기준은 노무제공에 있어서 개별적 교섭력이 취약하여 불공정한 거래조건을 상대방에 의해 일방적으로 강요당할 수 있는지 여부에 들 수 있을 것이다. 개별적 교섭력을 충분히 갖추어 집단적 교섭이 불필요하거나 다른 공익적 목적에 부합하지 않은 범주의 노무제공자는 제외하여도 무방할 것이다. 그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 ILO 결사의 자유위원회가 자영취업자(self-employed worker)는 단결권을 향유하여야 하며, 근로계약의 존재 그 자체가 그 권리의 적용대상이 되는지 여부를 결정하여서는 안된다고 하고 있는 바와 같이,¹⁷²⁾ 고용상 지위만을 고려한 현재의 기준은 재검토하는 것이 바람직하다. 국가에 의한 직접적인 개입이 없이 절차적 공정성을 담보하는 제도 하에서 이루어지는 당사자간의 자치적인 교섭은 거래상대방에 의한 노무제공조건에 일방적 결정으로 인해 야기되는 불합리한 결과를 시정할 수 있기 때문에 사회 전체의 비용도 절감시킬 수 있을 것이다.

이를 인정한다면 노무제공의 거래조건에 관한 노무제공자와 노무이용자 사이

172) ILO, Digest, 1996, para.235.

의 집단적 교섭이 반드시 현행 노조법상의 단체교섭의 형태를 띠 필요는 없다. 캐나다의 예술인지위에 관한 법률에서 볼 수 있듯이 직종의 성격에 따라 다양한 제도를 모색할 수 있을 것이다.

이상의 내용에 대해서는 고용상 지위와 무관하게 노무제공으로 생계를 유지하는 모든 자에 대해 인정되는 최저한의 보편적 권리로서 설정되어야 한다. 이렇게 할 때 근로자인지 여부의 판단에 따라 노동법의 인적 적용범위가 결정되는 것에서 야기되는 위험은 본질적으로 감소하게 되고 노무를 제공하는 자나 이를 이용하는 자 모두에게 예측가능성과 법적 안정성을 부여할 수 있다. 남은 문제는 어떠한 방식과 내용으로 이러한 과제를 구체화하는가 하는 것이다.

〈 참고 문헌 〉

권두섭(2004), 특수고용 노동자 노동기본권 보장방안, 특수고용 노동자 노동기본권 보장방안 토론회, 전국민주노동조합총연맹.

김동원(2006), 비정규직 노동조합의 현황 및 노사관계 영향분석: 사내하청 및 특수형태근로 종사자 및 사내하청을 중심으로, 산업자원부 (미발간자료).

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

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

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

김인재(2005), 특수고용노동 문제-노동현실과 법적용, 실태와 법제도 개선방안, 특수고용 노동자 보호를 위한 법제도개선 긴급토론회, 여성단체연합.

노동인권실현을 위한 노무사모임외(2005), 비정규직 권리보장을 위한 국제 심포지움.

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

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

노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회 전문위원(2005), 특수형태근로

종사자대책방안: 노사정위 논의 경과, 현황, 주요 논의 쟁점 및 외국의 법제도 비교, 노사정위원회.

노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회 전문위원(2003), 특수형태근로 종사자 국내 주요 판례분석: 골프장 캐디, 학습지교사, 보험모집인, 레미콘지입 차주를 중심으로, 노사정위원회 특수형태근로 종사자 특별위원회.

박지순(2005), 독일의 유사근로자 [특수형태고용종사자]의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구, 한국노동연구원.

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

안주엽외(2002), 특수고용형태 종사자 실태조사, 노동부.

윤애림(2005), ILO의 '근로관계' 논의가 한국 비정규직 입법논의에 주는 시사점, 민주법학 제28호, 민주법학회.

윤애림(2004), 화물특수고용노동자의 노동자성과 노동기본권 보장방안, 전국운송하역노동조합 화물연대.

윤애림(2003), 특수고용 노동자의 근로자성과 입법의 방향, 민주법학 제23호, 민주법학회.

이승렬외(2005), 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용확대 연구(II), 한국노동연구원.

이호근(2005), 특수고용노동자 보호를 위한 외국경험과 법제도 개선방안: 노사정위 논의를 중심으로, 특수고용 노동자 보호를 위한 법제도개선 긴급토론회, 여성단체연합.

전국민주노동조합총연맹(2004), 특수고용 노동자 노동기본권 보장방안, 토론회 자료집.

조경배(2004), 독립노동과 유사근로자 그리고 위장자영인, 민주법학 제25호, 민주법학회.

조경배(2004), 특수고용 노동자의 노동법적 보호를 위한 개선방안, 특수고용 노동자 노동기본권 보장방안 토론회, 전국민주노동조합총연맹.

조용만(2003), 특수근로관계 종사자의 근로자성 인정여부에 관한 노동법적 접근. 한국노동연구원.

한국비정규노동센터(2005), 비정규노조 조직현황, 월간비정규노동 2005년 11월호.

함께하는 시민행동(2005), 서울시 수도검침원의 근로조건에 관한 실태조사.

함께하는 시민행동(2006), 킥서비스 기사의 근로조건에 관한 실태조사.

화물연대(2003), 화물연대 조합원 노동실태 및 의식조사 설문결과 분석, 전국 운송하역노동조합.

European Industrial Relations Observatory(2002), 'Economically dependent workers', employment and industrial relations. <<http://www.eiro.eu.int/print/2002/05/study/tn0205101s.html>>, accessed on 5/12/2006.

ILO(2006), Report V(1), V(2), V(2B): The employment relationship. <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc95/reports.htm>>, accessed on 5/13/2006.

ILO(2003), Date, place and agenda of the 91st session of the conference, <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb280/pdf/gb-2.pdf>>, accessed on 5/12/2006.

Supiot, Allen et al.(1998), Transformation of Labour Law and The Future of Labour Law in Europe(Supiot Report), EU, <http://ec.europa.eu/comm/employment_social/labour_law/publications_en.htm>, accessed on 5/12/2006.

Japan Institute for Labor Policy and Training(2004), 就業形態の多様化と社会労働政策, 労働政策研究報告書 No. 12.

Abraham K. G. & Taylor S. K.(1996), Firm's Use of Outside Contractors: Theory and Evidence, Journal of Labor Economy 14(3): 394-424.

Ajayi-Obe, Olufunmilola & S. C. Parker(2005), The Changing Nature of Work among the Self-Employed in the 1990s: Evidence from Britain, Journal of Labor Research Vol. 26(3): 501-17.

Ang, S. & Slaughter, S. A.(2001), Work Outcomes and Job Design for Contract Versus Permanent Information Systems Professionals on Software Development Teams, MIS Quarterly, 25: 321-50.

Antcliff et al., 2005

Bachmann, R.(2002), Trust, Power and Control in Transorganizational Relations, Organizational Studies, 22(2): 337-365.

Baker, George, R. Gibbons, & K. J. Murphy(2001), Relational Contracts and the Theory of the Firm, Quarterly Journal of Economics (forthcoming).

Barley, S. & G. Kunda(2001), Bringing Work Back In, Organizational Science, 12(1): 76-95.

Beheim, Ren? & Ulrike Muehlberger(2006), Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Wokersers on the Border between

Employment and Self-employment, IZA Discussion Paper No. 1963.

Benson, J. & Ieronimo, N.(1996), Outsourcing Decisions: Evidence from Australian Enterprise, *International Labour Review* 135(1): 59-73.

Davis-Blake A. & Uzzi, B.(1993), Determinants of Employment Externalization: A Study of Temporary Workers and Independent Contractors, *Administrative Science Quarterly* 38(2): 195-223.

Gerber, S. Z.(1999), Independent Contractors: The Impact of Perceived Fair Treatment on Measures of Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intent to Stay, Paper Presented at the Academy of Management Meeting, Chicago.

Globerman, Steven & Vining, Aidan R.(2004), The Outsourcing Decision: A Strategic Framework.

Grimshaw, Damian & Jill Rubery(2003), Inter-Capital Relations and the Network Organization: Redefining the Issue Concerning Work and Employment, Paper Prepared for Presentation at the Cambridge Economic Conference.

Hakim, C.(1994), We Are All Self-Employed: The New Social Contract for Working in a Changed World, San Francisco: Berrett-Koehler.

Harrison, B. & Kelley, M. R.(1993), Outsourcing and The Search for 'Flexibility', *Work, Employment & Society* 7(2): 213-35.

Ho, V. T., Ang, S., & Straub, D.(2003), When Subordinates Become IT Contractors: Persistent Managerial Expectations in IT Outsourcing, *Information Systems Research*, 14: 66-86.

Houseman, S. N.(2001), Why Employers Use Flexible Staffing

Arrangements: Evidence from an Establishment Survey, *Industrial and Labor Relations Review*, 55: 149-170.

Kalleberg, Arne L.(2000), Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work, *Annual Review of Sociology* 26: 341-65.

Kochan, T. A., Smith, M., Wells, J. C., & Rebitzer, J. B.(1994), Human Resource Strategies and Contingent Workers: The Case of Safety and Health in the Petrochemical Industry, *Human Resource Management*, 33: 55-77.

Matusik, S. F. & Hill, C. W. L.(1998), The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage, *Academy of Management Review* 23(4): 680-97.

Menard, Claude(2004), The Economics of Hybrid Organizations, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 160: 345-376.

Moore, Carol S. & Richard E. Mueller(2002), The Transition from Paid to Self-Employment in Canada: The Importance of Push Factors, *Applied Economics*, 34: 791-801.

Muehlberger, Ulrike(2002), From Relational Employment to Relational Contracting, Europe University Institute Working Paper SPS No. 2002/12.

Muehlberger, Ulrike(2005), Hierarchies, Relational Contracts and New Forms of Outsourcing, ICER Working Papers.

Nickerson, Jack A. & Brian S. Silverman(1999), Why Aren't All Truck Drivers Owner-Operators? Asset Ownership and the Employment Relation in Interstate For-Hire Trucking, Working Paper.

Pearce, J. L.(1993), Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee

Coworkers, *Academy of Management Journal* 36: 1082-1096.

Peel, Simon & Peter Boxall(2005), When Is Contracting Preferable to Employment? An Exploration of Management and Worker Perspectives, *Journal of Management Studies* 42(8): 1675-97

Pernicka, Susanne(2005), Organising Dependent Self-Employed Workers: Theoretical Considerations and Empirical Findings, Paper prepared for the 23rd Annual International Labour Process Conference, Glasgow, March 2005.

Pernicka, Susanne(2005), The Evolution of Union Politics for Atypical Employees: A Comparison between German and Austrian Trade Unions in the Private Service Sector, *Economic and Industrial Democracy* Vol. 26(2): 205-228.

Perulli, Adalberto(2003), Economically Dependent Work/Parasubordinate(Quasi -Subordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects, Study for the European Commission.

Pongratz, Hans J. & G. Günter Voß(2001), From Employee to 'Entreployee': Towards a 'Self-Entrepreneurial' Work Force?, *Sozialwissenschaftliche Informationen*, pp. 42-52.

Purcell, Kate & John Purcell(1998), In-sourcing, Outsourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1): 39-59.

Rainbird, H.(1991), The Self-Employed: Small Entrepreneur or Disguised Wage Labourers? In Pollert, A. (ed.) *Farewell to Flexibility?*, pp. 200-14, Oxford: Blackwell.

Rebitzer, J. B.(1995), Job Safety and Contract Workers in the Petrochemical Industry, *Industrial Relations* 34(1): 40-57.

Rubery, Jill, J. Earnshaw, M. Marchington, F. L. Cooke and S. Vincent(2002), Changing Organizational Forms and the Employment Relationship, *Journal of Management Studies*, 39(5): 645-672.

Winch, Graham(1998), The Growth of Self-Employment in British Construction, *Construction Management and Economics* 16: 531-42.

<부록 1> 면접조사 결과기록

< 골프장 경기보조원 >

(1) S 골프장

가. 노동조합 대표 면접조사

- 노조결성시기: 2002년 6월24일

- 직원수: 180명(경기보조원 80명, 경기요원 (정규직) 3명, 식당/주방 30명, 영선실 2, 코스관리팀 12-3명, 사무관리직 10명 프론트/샷 4명)정도이고 청소나 경비 등에 계약직이나 일용직이 일부 활용됨. 새로 채용되는 직원들은 S개발로 관리업체가 바뀌면서(2004년) 거의 계약직 형태로 채용되고 있음.

- 노조 설립과 장기 쟁의: 2003년 4월 창립. 2003년 5월부터 경기보조원들이 합류한 73일간의 단체협약 체결투쟁이 벌어짐. 당시의 관리업체는 대원개발이었음. 2004년 1월에 성원개발이 인수하여 2월2일 단체협약이 체결됨. 이를 통해 노조승계, 단협승계, 고용승계 등이 이루어졌고 경기보조원의 식사를 없었던 것도 다시 제공하기로 함. 또한 경기보조원 1인당 1만원씩 복지기금 지급에도 합의함. 그러나 2004년 7월 12일 BMW골프대회를 기점으로 노사관계가 힘들어짐. 골프장이 성원건설로 인수되면서 과장급 2명을 제외하고 전부 정리해고함. 2004년 7월11일 저녁에 로테이션 고유번호를 없애고 나이순으로 배치를 시작함. 나이가 많으면 1번으로 하고 적으면 끝으로 보냄.. 이를 조합원과 비조합원들이 모두 거부하면서 골프대회가 경기보조원 없이 치루어짐. 이를 계기로 경기보조원 노조간부 5명과 위원장을 해고함. 2004년 11월말에 위원장을 제외한 5명을 복직시킴. 합의사항은 정규직 임금인상, 경기보조원 봉사료(캐디피) 7만원으로 인상 등임. 이 골프장에서는 캐디피를 골프장측이 임의로 내릴 때도 있었는데 이를 차단한 의의가 있음. 위원장의 해고를 풀지 않은 것은 정규직들이 많이 움직이지 않아서 일 것임. 위원장 해고건은 지방노동위원회에서도 노조가 졌는데 사용자측이 제기한 해고사유는 '노조의 지시로 근무를 거부시키고, 대회를 원활하게 못치르게 했다는 것'임. 그러나 위원장 자신은 대회가 있는 것도 사전에

몰랐고, 알았다면 잘 치르도록 협조했을 것임. 이런 점이 중앙노동위원회에서는 참작되어 2005년에 이김. 부당노동행위가 기각되고 부당해고라는 점도 인정받음. 그러나 사용자측은 이 판정 이후 위원장을 복직시켰다가 징계위원회를 열어 다시 6개월 정직 조치를 내림(2005년 10월). 당시 노조는 파업에 들어가 있었는데 이를 빌미로 정직시킨 것임. 파업은 정직 조치가 내려지기 전인 9월29일에 돌입하였는데 단체협약과 임금 개선을 위한 것이었음. 사용자측은 단체교섭에서 경기보조원 관련 사항을 단체협약에서 모두 삭제할 것을 요구했고, 파업 전에 노동위원회 조정에서는 정규직 임금은 동결하고 기존의 단체협약 유효기간만 연장하라는 조정안이 나왔는데 회사는 이도 거부했기 때문에 파업이 불가피했던 것임. 그러나 이를 빌미로 사용자측이 위원장을 6개월 정직에 처한 것임.

- 퇴직연한제: 과거 단체협약에서 44세로 정해 놓았으나 지금은 협약 실효성이 없어졌음.

- 노조권: 단체교섭은 하고 있다고 봐야 함. 다만 노조활동은 확실히 보장된 바가 거의 없고 그렇다고 무조건 제재하는 것도 아님. 알게 모르게 개입하려고 함. 2005년에는 단체협약 응락 가치분 신청을 통해 경기보조원 관련 사항을 단체교섭 안건에서 빼려고 함. 하지만 노조 집회는 할 수 있도록 함.

<위원장>

- 코스 수목관리(코스관리요원) 83년도에 처음 입사했다가 그만두었다가 92년도에 정규직으로 입사..당시에는 백을 메고 나가봄. 당시에는 일당을 회사에서 받고 별도로 손님에게 돈을 받음.

- 경기보조원은 필수인원이다: 보조원이 없으면 진행이 원활하지 않게 된다. 손님들만 나가면 진도가 잘 안맞음. 있어야 팀을 더 받고 원활하게 되어 매출에 영향을 미침. 예전에는 캐디피를 손님에게 받아서 회사에서 지급했음(90초까지). 지금은 노동자성 문제 생기면서 직접 받음.

- 6분 간격으로 진행이 되는데 이를 어기면 벌당을 주었음. 지금도 근무수칙에는 있음. 자율수칙 이전에는 경기과에서 직접 처벌...교육 등 골프장 못나가게

함(배치중지).

- 자율수칙의 성격: 경기과차장과 부위원장과 함께 만들. 싸인은 없음. 현재는 처벌을 상사모(상폐빌을 사람하는 모임. 자치회..비조합원 모임)에서 함.

- 운영위원회: 상사모회장, 팀장(조장).

- 자금도 관리는 경기과 직원들이 함.

- 연매출이 작년은 약 80억으로 줄어듬. 그전에는 100억이 넘었음. 노사관계가 안좋아지면서 매출이 떨어진 건 사실.

- 출산휴가: 단협에는 있었는데 단협이 해지되면서 없어짐. 단협때는 무급1년.

- 캐디피: 2006년부터 8만원

- 병가: 2주 정도 입원했는데 그만두라고 해서 그만둔 사람이 있음(김세정씨.. 젊은 사람임)

- 조퇴, 휴가는 경기과에 얘기가 다 들어가서 거기서 조치 취함.

- 조합원은 산휴 휴가가 적용을 받음.

- 산재/직업병: 타구사고 있음. 단협시에는 치료비를 받을 수 있었으나(봉사료의 70%를 회사에서 해주는 걸로) 지금은 단협해지상태라 잘 모르겠음. 본인에게 떠맡기는 듯함.

나. 조합원

① 피면접자 신상

- 학력: 4년대졸

- 부양가족: 본인 1명(미혼)

- 현사업체 종사기간: 15년(현 직종이 첫 취업)

② 계약

- 문서로 된 계약을 체결하지 않았으며, 계약기간도 알 수 없음.
- 보수의 산정기준은 사업주측이 알아서 정함.

③ 사용 종속성 및 지휘명령 관계

- 근무 시간: 출퇴근 시간은 개장시간과 본인의 라운딩 일정에 맞추어 정해짐. 출근은 매일 하고 있으며, 일주일에 1회의 조회가 있음.

- 근무 장소: 사업주에 의해 정해짐

- 업무수행방법: 사업주에 의해 정해짐

- 징계: (1) 출퇴근/근무시간 미준수시나 조회 불참시 일단 질책이 내려지고, 거듭되면 벌당이나 배치중지가 내려지기도 함. (2) 근무장소 무단이탈시에는 계약해지 대상임. (3) 업무수행방법이나 내용을 위반할 경우에는 경고--> 업무배분 불이익 --> 계약해지 순이라고 보면 됨.

- 업무수행 과정의 지시와 감독: 경기과의 마스터임.

- 복무규정: 과거에 회사에서 정한 규칙이 있었으나 현재는 경기보조원 자율 수칙이 만들어져 있음. 이 자율수칙은 노조가 회사와 협의하여 제정한 수칙인데 (노조 부위원장과 회사의 경기과 차장이 협의를 했음), 회사가 노조와의 협약이 될까봐 싸인은 하지 않은 채 경기보조원들에게 제시된 것임.

④ 경제적 종속성 관련

- 이종계약: 계약상 금지되어 있는 것으로 알고 있음. 그렇게 일하는 사람도 잘 못들어 봤음.

- 작업 수단 보유: 출근용 차량은 내 소유임.

- 투자 정도: 없음.

- 타인대체: 불가능. 다른 동료들이 대체근무하는 경우는 있음.

⑤ 근로조건

- 소득: 월평균 소득은 200만원 정도. 비수기에는 소득이 줄지만 대책 없음.
- 노동시간: 주 평균 40시간. 비수기에는 주당 20-30시간.
- 업무상 재해나 질환: 타구사고, 관절염, 허리병, 피부병, 감기몸살 등.

⑥ 사회적 보호

- 모성보호: 무급출산휴가. 출산후에는 복귀할 수 있음.
- 사회보험은 적용 안됨.
- 성희롱: 많이 줄어들었음.

⑦ 개선 요망 사항

- 고용안정과 사고에 대한 대책임. 조기정년제는 없어졌으면 함. 이 나이에 나가서 할 일도 없는데, 골프장에서는 충분히 일할 수 있음.

다. 비조합원

① 피면접자

- 고졸, 미혼, 38세
- 부양가족: 본인포함 2명이며 가구수입은 200만원 정도
- 종사기간: 현재 골프장 5년, 경기보조원 종사기간은 총 10년

② 계약

- 구두로 계약을 체결하지 않았으며, 계약기간도 별도의 기간이 정해져 있지 않음. 계약기간이 종료되면 당연 재계약을 하는 경우도 있으나 회사 사정에 따라 일정하지는 않음.

- 보수의 산정기준은 사업주측이 일방적으로 정하고 있음.

③ 사용 종속성 및 지휘명령 관계

- 근무 시간: 출퇴근은 일주일에 7회임. 조회는 일주일에 1회 있음.

- 근무 장소: 사업주에 의해 정해짐

- 업무수행방법: 사업주에 의해 정해짐. 골프장에서는 업무수행방법 상의 재량이라고 할 만한 점은 별로 없음. 고객의 조건(초보인가 경험자인가, 단골인가 아닌가, 여성인가 남성인가 등)에 따라 고객에 대한 서비스가 달라진다는 점인데, 이 없음. 라운딩 나가면 손님에게 인사하고 간단한 가이드를 한 다음에 출발하는데 경기진행 과정에서는

- 징계: (1) 출퇴근/근무시간 미준수시나 조회 불참시 일단 질책이 내려지고, 거듭되면 벌당이나 배치중지가 내려지기도 함. (2) 근무장소 무단이탈시에는 계약해지 대상임. (3) 업무수행방법이나 내용을 위반할 경우에는 경고--> 업무배분 불이익 --> 계약해지 순이라고 보면 됨.

- 업무수행 과정의 지시와 감독: 업무수행 과정을 감독하는 감독자는 경기과의 마스터임.

- 복무규정: 과거에 회사에서 정한 규칙이 있었으나 현재는 경기보조원 자율수칙이 만들어져 있음. 이 자율수칙은 노조가 회사와 협의하여 제정한 수칙인데 (노조 부위원장과 회사의 경기과 차장이 협의를 했음), 회사가 노조와의 협약이 될까봐 싸인은 하지 않은 채 경기보조원들에게 제시된 것임.

④ 경제적 종속성 관련

- 이중계약: 현재 골프장에서 일하면서 동시에 다른 골프장과 계약을 맺는 것은 현실적으로도 불가능하지만 계약상으로도 금지되어 있음. 경기과장으로부터 조회시간에 그런 얘기를 들을 기억이 있음. 동료 중에도 그런 사람은 내 기억에는 없음.

- 골프장 측이 제시하는 업무가 내 이익이나 조건에 맞지 않을 때 거절하기도 곤란함.

- 작업 수단 보유: 골프장에서 주된 작업수단은 카트인데, 당연히 모두 골프장 측 소유임. 작업복이나 디보팅 도구 같은 비품도 지급하니까 내 소유는 거의 없음.

- 투자 정도: 작업 수단 외에 수익을 얻기 위해서 내가 투자하는 것은 내 노동시간밖에는 없음. 투자를 한다고 해도 모든 게 골프장이 정하는 건데 더 이익 남을 것도 없음.

- 타인대체: 내 재량으로 타인이 대신 내 업무를 하게 하는 일은 골프장에서는 불가능한 일임. 휴가 등으로 그런 일이 생긴다면 동료 중에 순번이 되는 사람을 골프장에서 배치할 것임.

⑤ 근로조건

- 소득: 월평균 소득은 160만원 정도이고 비수기에는 100만원 성수기에는 200만원 정도 됨. 이 소득이 내 소득의 전체임. 비수기에는 소득이 줄지만 골프장 측의 대책은 없음.

- 노동시간: 주 평균 40시간 정도임. 비수기에는 주당 30시간으로 주당 3-4회 정도의 라운딩이 있고, 성수기에는 약 50시간으로 주당 4-5회의 라운딩 기회가 있음.

- 업무상 재해나 질환: (1) 골프장에서 가장 빈번한 재해는 타구사고로 경기보 조원도 다치고 고객도 다치는 수가 있음. 타구의 강도는 예상보다 썸. 책을 뚫는다는 얘기를 들었음. (2) 업무상 질환으로는 관절염, 허리병, 피부병 등이 있음. 관절염이나 허리병은 많이 걷기 때문에 발생하는 것이고, 피부병은 골프장

에 뿌리는 농약 때문임. (3) 업무상 재해나 질환에 대해서는 전적으로 본인이 비용을 부담함. 전에 다른 노조보니까 재해에 대해서는 상해보험이 있던데 우리는 그것도 없음.

⑥ 사회적 보호

- 모성보호: (1) 임신이나 출산시 업무량을 경감해 주는 사례는 보지 못했음. (2) 출산휴가는 무급으로 존재하기는 함. (3) 출산후 본래의 일자리로 복귀시킴. 그러나 계약해지 시킨다는 얘기도 들림. 정확히 알 수 없음. (4)

- 근로기준법 관련 사항: 퇴직금, 각종 유급휴가, 교통비, 식대, 상여금 등은 모두 없음. 단, 식대는 지급되고 있음.

- 사회보험 적용: 모두 적용 안됨.

- 성희롱: 관리자나 고객의 성적 희롱은 어느 정도 있다고 보아야 함. 그러나 일상에서의 여성비하하는 심한 편임. 노조와 관계가 안좋아지면서 심해진 것으로 봄.

(2) P 골프장

- 회사는 보훈처에서 운영하는 사업체로 골프장 수익은 보훈기금 마련에 쓰이는 것으로 알려져 있음(골프장 중에는 민간 골프장 뿐 아니라 정부부처나 군대, 경찰 소속 골프장들이 다수 존재함).

가. 노동조합 대표 면접조사

- 피면접자: 노조부회장(1992년 입사, 근속 15년, 35세)

<노조 현황>

- 노조 결성 시기: 1999년 10월 6일.

- 결성계기: 전국여성노조 도움으로 정년연장투쟁을 성공시킨 후 불법데모(관리자의 폭언폭행에 항의한 경기보조원을 해고시킨 사건에 대해 경기보조원들이 시위를 벌인 사건)가 일어났는데 그를 계기로 노조가입이 필요하겠다는 싶어 결성.

- 가입대상: 경기보조원만

- 조합비: 월인당 20,000

- 조합원수: 80명

- 상근자: 반상근 1명(매주 수, 금 9시-17시)

- 직원수 및 구성: 약 400명. 부서는 임원실, 감사실, 혁신기획팀(혁신및평가, 예산기획), 운영지원팀(팀장, 인사사무, 구매, 경비, 환경미화), 시설관리(시설, 전기, 기관실, 정화조), 경리팀(출납, 회계, 프론트, 프로샷), 고객서비스팀(마스타실, 회원관리, 전산홍보, 예약, 도어실, 락카, 세탁실, 턴테이블, 카트실), 코스관리실(사무실, 서무, 정비, 관수실), 영업팀(서무, 식당, 주방) 등으로 구성되어 있으며, 인원 구성을 보면, 사무관리(총무, 영업 40여명) 코스관리(일용직이 많음. 제초, 제석 등), 식당파트(50명, 영업과 소속) 시설관리(10명) 경기보조원 150명(원래는 경기과에서 관리해 오다가 요새는 고객서비스팀 소속임) 등임.

- 조합원 평균연령: 30대 후반

- 근속년수: 6-7년(타 골프장 경력 있는 분들이 더 많음. 40대 중반까지 대략 1-2년 정도 이직함. 교육수습기간에는 임금이 지급 안되고 기존 인원의 텃세, 또 신참에게는 일을 적게 주는 등으로 수입이 줄기 때문에 이직을 힘들어 함)

- 연령상한제: 99년 투쟁으로 정년제가 사라짐.

- 노사관계: 과거보다 나아졌음. 이전에는 노조를 없애겠다는 의도에 대한 저항이었으나 3번의 싸움을 거치면서 회사도 상처를 입으면서 노조 없애기는 포기한 듯함. 다른 한편으로 현재 사장이 취임(2004년)하면서 노사관계를 원만하

게 가져나가려고 함.

- 구조조정: 부서별로 비정규직(현관 백도어, 라카실 등)을 용역으로 돌리려는 시도가 추진 중. 용역화는 골프장들의 추세로 보여짐. 현재도 약 20-30%의 골프장에서 용역화를 진행 중에 있을 것임.

- 회사 매출 및 이익: 알 수 없음.

- 비조합원: 애초에 경기보조원 조직율은 95% 정도였는데 탄압이 시작되면서 많이 탈퇴함. 서로 관계도 굉장히 안 좋았음. 지금의 한원이 당시의 우리와 비슷함. 비조합원은 경기운영과 마스터실에서 직접 관리하는데, 작년까지 교묘하게 사소하게 차별을 했음. 현재는 차별은 없어졌음.

<필수서비스 여부>

- (1) 골프장 영업은 골프장 설립 초기에 반짝하다가 유지하는 방식임. (2) 경기보조원이 없으면 원활한 진행이 안되기 때문에 고객팀간 시간간격을 지금보다 늘여야 할 것임. 아마도 현재의 7분에서 10분 정도로 늘어날 것임. 우리나라 골프장은 산악지역이라 하루 내장객 700명인 경우 회원은 약 50명 정도임. 그래서 신참 내장객들이 많음. 회원이나 단골 고객이라면 신참은 아닐 가능성이 높고 이들은 경기보조원 없이도 경기 운영을 잘 할 수도 있음. 그러나 신참 고객 중심의 골프장 운영이 이루어지는 상태에서 경기보조원이 없이는 고객팀간 시간간격은 늘어날 수 밖에 없음. 그러면 팀 수를 적게 받을 수 밖에 없을 것이고 일일 매출은 줄어들 수 밖에 없을 것임. (3) 타구사고 예방을 위해서도 경기보조원은 필수적임. 경기보조원이 없으면 고객의 타구사고가 훨씬더 많이 일어날 것이기 때문임.

<업무규칙>

- 회사와 노조가 정한 근무수칙이 있음. 그 이전에는 회사가 만든 “경기보조원 자율수칙”이 있었음. 비조합원도 이 근무수칙 적용을 받음.

<캐디피 결정>

- 운영위원회: 일정한 역할은 하지만 캐디피 결정은 사장이 함. 타 골프장의 인상 추세를 보면서 올려줌.

- 임금교섭은 주기적으로 이루어지지 않고, 4-5년 단위로 이루어짐.

<출근>

- 한여름엔 첫 팀이 5시 시작하고(출근은 4시까지 와야함) 가을엔 6시에 라운딩이 시작됨.

- 라운딩 팀은 여름을 기준할 때 05시팀--->12시팀--->16시팀 등 3부로 나뉘며 (준비시간은 보통 1시간 정도), 겨울에는 08시팀--->12시반팀 등 2부로 나뉨.

- 여름에는 경기보조원 전원이 일일 최소 1회씩은 라운딩을 하게 됨. 반면 겨울(1월)에는 전체 휴장이고 이 경우 무급임. 전에는 석달을 휴장한 적도 있음.

- 출근시간의 의미: 자기 라운딩시간에 맞추어 오는 것을 의미. 눈이 와서 라운딩이 거의 불가능해도 대기해야 함(20-30명 정도가 출근하며, 예약된 팀수에 따라 정해짐. 5팀이 예약되면 10명이 대기조로 출근함. 이를 결정하는 것은 자율적.)

- 자기순번에 빠지면 벌당이 내려짐.

<통제>

- 골프장의 위계는 경기보조원-마스터-팀장-본부장-임원(상무) 등으로 이루어짐. 마스터(정규직 고객서비스팀 소속 과장급, 점호를 주관)가 경기보조원을 직접 관리함. 라운딩 나가면 마스터 1명은 배치업무만 하고 다른 마스터 1명 및 그 부하직원이 경기보조원을 관리함. 그리고 그밖에 진행요원(4명, 정규직)의 통제를 받음. 진행요원은 팀장 직속임. 경기에 관해서는 진행요원의 통제를 받음 (진행이 원활치 않을 때 벌당을 전에는 주었는데 지금은 노조 이의제기로 자율 수칙에서 뺌). 비조합원도 동일함.

- 점호: 전에는 주1회씩 캐디조장 미팅이 있었으나 지금은 2주1회 1시간씩 마스터가 직접 점호 실시. '서비스 잘하라'는 내용이나 회사운영 관련 변동사항 등에 대한 공지가 이루어짐.

- 별당: 한달에 쉴 수 있는 일수로 생리휴가와 월차가 있음. 이를 더 쉬게 되면 유계결근이든 무계결근이든 별당이 주어짐(자세한 내용은 수칙에 나옴).

<해고>

- 수칙에 조건이 정해져 있음

<개장>

- 골프장들이 전에는 월요일에 쉬었는데 88은 올해부터 한달 1번만 쉬.

<보수>

- 고객으로부터 현금을 바로 받음. 캐디피는 8만원.

- 소득세: 전혀 안냄. 국세청에서 2008년부터 걸겠다고 조사 중임.

- 월수입: 여름에는 대략 월 230~300만원, 겨울에는 약150만원(12월 150만원, 1월 0원, 2월 40-50만원 정도)

- 주근로시간: 여름-회당 대기시간 포함 7시간(2라운드뛰면 15시간) 겨울-회당 6시간

- 주라운딩회수: 여름-9회~6회 겨울-0회~5회

- 비수기 생활: 여름에 모아놓은 돈을 씬. 저축이 잘 안됨.

- 기/미혼: 현재는 기/미혼 비율이 반반 정도.

<복리후생>

- 식권(현재는 식대 안나옴)
- 교통(셔틀버스 확대 필요...차로 오기 때문에 비용이 듦)

<사회보장>

- 4대보험 꼭 필요

<모성>

- 무급출산휴가 1년, 육아휴직도 무급(모든 종류의 휴가가 무급임)

<산업안전>

- 재해: 타구사고, 카트사고, 걷다가 넘어져 생기는 타박상 ---> 2003년 카트 도입하면서 노사합의로 상해보험으로 처리(500만원 한도내 지원임). 부상으로 인한 휴무는 무급.

- 질병: 관절염(발목, 무릎), 디스크, 위장병(식사가 부정기적), 피부염(햇빛, 농약, 풀) ---> 전혀 없음.

<성희롱>

- 협약 문구에는 있으나 사업주측의 별다른 노력은 없음. 제재도 없고 예방 노력도 눈에 띄는게 없음. 그러나 성희롱 사례는 간혹 있음. 문제 삼기에 미미한 게 대다수이지만 분명히 있음.

<노조활동과 단체교섭>

- 2003년에 단협투쟁에서 치열하게 싸움. 사용자는 노조를 없애려고 싸움을

걸었고 회사는 직장폐쇄 들어가고 노조는 길거리에서 싸움. 그 이후부터 회사가 포기 상태.

- 단체교섭도 1999~2004년까지는 응하지 않다가 2005년부터 원활해 짐. 노조 활동에 대한 방해가 적어진 것도 2005년경부터임.

<겸업>

- 예전에는 밤 시간을 이용해서 아르바이트 하는 것도 제재했으나, 지금은 제재가 없어진 것 같음. 그러나 아르바이트 하기는 어려운 조건임.

<작업용품>

- 카트
- 근무복
- 샌드백
- 리페어
- 샵 등이 전부임. 모두 골프장측에서 지급함.

<출산에 따른 해고>

- 노조 생기기전에는 출산하면 무조건 자동 해고되었음.

<부가급여>

- 교통비 1만원 지급됨.
- 식대 약간 제공됨 : 150명중 하루 14명(즉, 2라운드를 뛰는 첫 근무자만 제공됨)에 한해 제공됨. 개인별로는 평균 1주 1회 정도 제공되는 셈.

나. 조합원

- 피면접자: ○○○(1998년 입사(근속 8년), 미혼)
 - 현재가 첫 골프장 근무이고 그 전에는 자영업 했음.

<9월 출근 상황(2라운드 근무일)>

| 시각 | 내용 |
|-------------|---|
| 04:30~05:30 | 출근(2라운드 근무일) |
| 05:50 | 백배정(피면접자는 백배정 책임을 지닌 조장) |
| 06:10~11:30 | 오전 라운딩 |
| | - 카트에 고객백 4개 싣고가서 고객에게 인사후 주의사항 전달 |
| | - 고객 4명 서비스(카트운전, 백 실어주고, 골프채 갖다주고, 볼 닦고, 거리측정, 그린에서 볼이 들어가는 라인의 높낮이 정보제공) |
| | - 팀과의 간격 조절: 진행업무. 우리가 해야 할 중요한 일중의 하나. 진행이 원활치 않으면 경기과 소속의 진행부에서 지적을 함. 벌칙은 없으나 지적은 당함. |
| 06:10~11:30 | - 골프 낙하지점 확인 및 공의 타수 기록. |
| | - OB볼 주어주기: 주어주는 역할을 함. 이게 어려움이 많음. 골프공은 비싼게 있는데, 오비볼 나오면 손님들이 아까와하니까 찾으러 가보게 됨. 낭떠러지 계곡, 봉우리 비슷한 곳으로 갔다와야 함. 골프공 가격: 개당 1만원 넘는것도 있음. |
| | - 디보트: 2백 하에서는 라운딩 중 디보트 했는데 4백 하에서는 시간상 못함. 따라서 4백 하에서는 한달 2~4회 함. 라운딩 마친 후 5인1조로 지정된 홀을 돌며 디보트를 함(디보트는 원칙적으로 경기보조원 업무가 아니라 코스관리과 업무로 들었으며, 전에 코스관리과에서 아주머니들을 고용해서 한 적이 있었음) |
| | - 기타 업무: 제초, 제석은 하지 않고 쓰레기 줍기는 함. 병커샷 후 병커 정리는 원래 경기보조원 업무가 아니지만 가끔 함. |
| 12:00~12:30 | (점심식사 시간) 3부제 하에서는 시간이 2-3시간 정도 남는데, 2부제 하에서는 밥을 거의 못먹고 오후 라운드 나감. 약 10-20분 정도의 시간 간격이 있음. 이 시간을 이용해서 간단한 점심식사를 하지만, 시간이 모자라 못 먹는 사람도 태반임. |
| 12:30~19:30 | 오후 라운딩(오전과 동일한 과정) |
| 19:30~20:00 | 라운딩 종료 및 카트 청소 |
| 20:00 | 퇴근(3부제 하에서는 21:30~10:00경 퇴근) |

- 라운딩 순번 결정: 경기보조원 자체적으로 제비뽑기를 통해 순번을 결정. 입사후 현재까지 번호가 2번 밖에 안 바뀌었음. 경기보조원에게 주어진 자율성이 라면 순번결정하는 자율성 밖에는 없을 것임.

<규정>

- 조합원/비조합원 간의 규칙은 다른 거 없음. 전 마스터는 조합원에 대한 벌칙이 많았음.

<지시>

- 마스터: 직접적인 지시 주체로서 성수기에는 격주 1회, 비수기에는 주 1회씩 점호를 취하고, 점호를 취하지 않아도 매일 아침 경기보조원 휴게실에 공지사항이나 지시사항을 기록하며 배치할 때 보게 됨.

- 고객: 초심자/실력, 단골/처음오는 손님...종류별로 일은 많이 편하거나 덜 편하거나 함. par4가 가장 많은데 이들은 3번만에 온 시키니까 클럽을 2번밖에 안바꿈. 초심들은 클럽을 여러번 바꾸어야 함. 한 팀내 실력차이가 많으면 이동 거리가 많아짐. 뛰어다니면서 4분을 다 주어야 하니까 힘들게 됨. 육체적으로 힘든건 주로 여기서 결정됨.

<처벌>

- 가장 흔한 벌당은 유계결장(결근), 조퇴 2회

- 지각하면 디보트만 하게하고 집에 그냥 돌려보내기도 함.

- 생리휴가: 자유로이 씀. 단, 30명 한조에서 하루에 2명 이상은 안됨.

- 사람들에게 꼭 조이는 관리를 하는 편은 아님.

<교육과 숙련>

- 교육: (1) 입사초기 한달 동안 받았음. 교육은 라운딩에 관한 것이 아니라 풀 뽑고 하는 것이었음. (2) 실제 라운딩에 대한 교육은 고참과 신참이 한 조를 이루어 라운딩을 도는 동반 교육을 통해서 임. 이런 교육을 4차례 받았음(2백 4번, 4백 4번 받았음). (3) 아주 기본적인 경기규칙과 골프채 등에 관한 교육이 1회있

있음. 교육은 고참언니들이 함. (4) 신참을 벗어나면 회사에서 직접 하는 실무교육은 따로 없고, 점호시간에 하는 게 교육이라면 교육임.

- 숙련: 예를 들어 손님 유형별 대처하는 법에 대해 따로 교육받은 적은 없으며 경험을 쌓으며 알게 됨. 라운딩하면서 눈치껏 자율적으로 깨달아 갔다고 볼 수 있음.

<부업 혹은 겸업>

- 없는 것으로 알고 있음. 가끔 겨울에 휴장할 때 아르바이트하는 경우가 있다고 함. 예를 들어 집앞 호프집 서빙일 등. 그렇지만 비수기에도 대기근무일이 많기 때문에 지속적이지 못함.

- 개인적으로는 아르바이트나 부업 경험이 없음.

<출산휴가>

- 1년에 2-4명 정도 출산 사례 있음. 1년 무급인데 보통 사용함.

<작업도구>

- 카트(골프장 소유)
- 작업복(골프장 지급)
- 그린보수기(디보트 메꾸는 도구, 골프장 지급)
- 마크(공 있는 자리 표시하는 것. 보통 6-7개 들고 있음. 골프장 지급)
- 볼닦는 수건(개인소유)
- 물통(개인소유)
- 장갑(개인소유)
- 디보트삽(골프장 소유)
- 칫솔(클럽 닦아주기 위해, 개인소유) 등.

<캐디일이 골프장에서 필수적인 일인가?>

- 아직까지는 그렇다고 봄. 그러나 머지않아 캐디가 필요 없어질 것으로 생각되기도 함.

- 자동차는 사람이 운전하기보다 궤도를 만들어 리모콘으로 대신 운전하게 할 수 있음. 거리보기는 단골의 경우엔 충분히 할 수 있음. 10미터 간격으로 측정해 놓을 수도 있음.

- 그러나 현재는 골프치는 수요가 많아서 팀을 많이 받아야 하는데, 하루에 들어오는 팀이 꼭 차 있기 때문에 이를 손님에게만 맡겨놓으면 진행이 원활치 못하여 경기운영과 매출에 영향을 줌. 예상컨대 경기보조원 업무가 없어진다면 팀별 홀당 라운딩 시간이 7분에서 10-15분으로 늘어날 수 있음. 이렇게 되면 고객도 골프치기 힘들 것임.

<근로자라고 생각하는가?>

- 당연히 근로자라고 생각. 기본적으로는 회사의 운영시스템에 종속되어 일하고 있음. 자영자란 아주 단순하게 내가 손님을 받고 시스템에 종속되지 않고 약간의 자율적인 일을 하는 경우라 생각함. 소속감에서 벗어나 있는 것이라 봄.

- 그러나 보조원들이 골프장에 소속감을 깊게 못느끼는 점도 있음. 외부(고객)나 회사 직원들이 경기보조원을 바라보는 시각으로 인해 스스로 위축되는 점도 있음.

<입사서류>

- 이력서
- 주민등본
- 면접(유경험 유무, 나이, 당시 28세였는데 제일 나이가 많았음.)
- 당시에는 IMF직후라 어린 사람들이 많이 들어왔음.
- 계약 별도 체결 안함.

<인사고과>

- 고객평가제도 최근에 생겼음(매년 중간중간에 한번씩 함). 인터넷 게시판에 고객 칭찬 올라오면 선정해서 모범상(시계)을 주었음.

<개선되길 바라는 사항>

- 휴식공간

- 당번제(손님이 차에서 내릴 때 백을 내려놓기만 하는 현관도우미가 있는데, 이를 마스터실까지 날라오는 업무를 우리가 함. 이걸 우리 업무가 아니라고 봄...별당을 이걸로 시킴)는 없어졌으면 함.

<고객의 성희롱>

- 지금은 많이 줄어 들었음. 그러나 가볍지만 의도적인 스킨십이 가끔 있음.

다. 비조합원(2명)

<인적 사항>

| | 비조합원1 | 비조합원2 |
|----|--------------|--------------|
| 입사 | 1988년(근속19년) | 1997년(근속10년) |
| 혼인 | 기혼 | 미혼 |
| 경력 | 노동자 | 자영업 |

<사용종속관계>

- 전반적으로 골프장 사업주의 지시 하에서 일이 이루어짐.

- 근무 장소, 시간 모두 회사가 정함. 단. 교대순번 정하는 것만 회사측과 경기보조원이 함께 정함.

- 관리자: 마스터로 매일 아침에 한번 보게 됨. 경기보조원 내부에는 관리자가 없음.

- 경기운영: 라운딩 진행 중 앞 팀을 못 따라 갈 경우 회사측 진행요원이 나와서 진행을 조율함. 진행속도가 더디거나 손님과 분란이 발생했을 경우에 중재해 줌. 그리고 고참 언니들이 진행을 자율적으로 해오는 관습도 있음.

- 교육훈련: 입사 초기 교육과 서비스 교육이 회사에 의해 실시됨. 단, 손님의 유형에 따라서 경기를 운영하는 방식에 대한 응대방법은 따로 교육받지 않고 경력이 쌓이면서 익히게 됨.

- 징계: 대표적인 징계는 벌당 제도로 골프장 초창기부터 있었음. 노조가 생기면서 약간 고쳐진 것이 있음. 부당/강제된 경우도 있고, 자율적인 측면도 있음. 아파서 나오고 싶지 않은 경우라도 그 이전 휴무 때문에 벌당이 올라가는 경우 부당하다고 생각함. 다른 측면에서는 그게 없으면 유지가 안되기도 함.

<교육>

- 옛날에는 1백이었음. 교육도 심하게 받음. 예전에는 고참들이 사이사이에 신입을 키워서 배웠음. 그러나 백수가 늘어나면서 외려 교육이 예전 같지 않음. 2백 시절에도 회사에서 기본적인 골프교육을 시킨 후 언니들을 쫓아다니면서 일하는 것을 배움. 이런 교육을 동반교육이라고 하는데 한두달 정도 언니들과 짝을 이루어 라운딩을 하면서 배우게 됨. 그다음엔 눈썰미로 배우게 되며, 이런 과정에서 회사에서 특별히 교육시키는 건 없음. 지금 신입들은 이런 교육이 없었졌음. 4백이니까 손님들에게 지적당하면서 배우게 됨. 물론 점호를 교육으로 볼 측면도 있음. 경기운영, 인사, 스트레칭 등에 대해서 소개를 해주니까. 하지만 본격적인 교육은 아님.

- 경기보조원들이 골프경기 해 보는게 가이드에 도움이 됨. 손님 사정을 이해하게 되고, 어떻게 하면 고쳐드릴까를 생각할 수 있게 함. 따라서 요새는 골프장측도 이점을 깨달아서 휴일날 골프를 치게 해줌. 이런 것도 일종의 훈련에 해당될 것임.

- 현재 이론적으로나 볼치는 실력으로나 손님들이 더 잘 알고 있음. 그러나 경기장에 대한 파악, 관찰에 따른 가이드 능력은 보조원들이 분명히 가지고 있

음.

<필수서비스>

- 경기보조 업무는 필수서비스라고 생각함. 회원권이 있거나 잘 치는 분들은 셀프팀을 운영할 수 있지만, 초심자나 처음 오는 분들은 경기보조원 없이는 곤란함. 이분들에게는 경기어드바이스가 필수적임. 전에 노사갈등 때문에 노조원들이 라운딩을 나가지 않아서 동쪽 코스는 셀프 운영하고 서쪽 코스만 비노조원들을 투입한 적이 있었음. 그 결과 동쪽 코스는 4시반 걸릴 전체 라운딩 시간이 7시간으로 늘어났고, 경기 진행이 제대로 되질 않아 손님들이 싸우고 중간에 라운딩 취소하기도 했음.

- 한국은 시간에 쫓기면서 라운딩을 해야 하는 실정이기 때문에 경기보조 업무는 필수적일 수밖에 없음. 아직도 골프 치고 싶은데 부킹이 안되어 골프 못치는 수요초과 현상이 두드러지고 있는 상태 아닌가.

<경제종속성>

- 이중계약: 다른 골프장 일을 동시에 할 수 없음. 소속 문제도 있고 시간도 안되됨. 예전에는 아예 규정에 있었다는 얘기를 들었음.

겨울에 휴장하는 날짜가 많으니까 쉬쉬하면서 아르바이트를 하는 경우가 있음. 그러나 비율로 따진다면 거의 없음. 휴장해도 점호받으러 나와야하고 눈치우러 나와야 하니까 시간이 별로 없음. 아르바이트를 한다고 해도 골프장 업무 끝나고 저녁에 하는 건데, 2라운드 잡혀 있는 날이 중간에 끼어있으니까 이 또한 지속성을 갖기 힘들.

- 작업수단 소유: 일체 없음. 복장도 지급되고 심지어 디보트용 소도구도 지급되니까.

- 타인대체: 전혀 불가능함. 내가 빠지면 동료들 중에서 대체 가능하지만, 예를 들어 골프장에 근무하지 않는 내 친구를 데려와 내 대신 근무시키는 건 당연히 안됨.

- 캐디피 결정: 전적으로 회사가 정함. 물론 운영위원회에서 논의는 할 수 있겠지만 사실상 누가 정하는 지가 중요한 것 아닌가. 골프장 사장들의 모임인 골프장경영협회라는 게 있고 거기서 얘기가 오고가면서 정해진다고 들었음. 경기보조원들 내부에서도 회사에서 정하는 것으로 알고 있음.

<모성보호>

- 출산휴가 1년(사용하고 복귀함. 예전에는 아기를 가지면 무조건 그만둠)
- 생리휴가는 자유로이 사용한다고 볼 수 있음.
- 임신시 일을 경감하는 경우는 없음. 한 명을 해주면 다른 사람들도 피곤해 지니까 안함. 내부 자율적인 관행이기도 함.
- 성희롱: 회사측은 말이 없고 손님들은 자중을 하는 편. 실제로 많이 줄어 들었음. 있어도 그냥 말로 회롱 정도임.

<노동자 인식>

- 거의 다 일용직 근로자로 알고 있음. 그리고 우리를 아무리 생각해도 자영자라고 하는 건 좀 이상함. 자영자는 내 사업 하는 사람들인데 이렇게 통제당하는 자영자가 있는 지 의문스러움.
- 회사에서는 장소만 제공해 주고 인원이 많으니까 관리를 하는 것이라고 말함. 손님들도 만원 더 주면서 팁이다 라고 하기도 함. 그러나 팁받는 노동자들 얼마든지 있지 않나? 그리고 장소만 제공하는 것치곤 통제가 너무 세다고 생각함. 우리에게 무슨 자유가 있나.

<하루일과(2라운드 기준)>

- 새벽 4시 기상해서 5시에 출근
- 5:10~6:10 대기실에서 라운딩 준비작업(가운 다리고, 장갑 준비, 물 채우고,

대기표 챙기고 티켓 받으면 백 신고 카트 갖다 놓고).

- 6:11부터 라운딩 시작(인사, 코스소개, 코스거리 가르쳐주고, 그린라인 안내, 자신의 거리를 모르면서 채를 잡는 분들 시정해주는 어드바이스.하고, 채 갖다 드리고, 볼닦고 등의 과정이 반복됨).

- 제초, 제석, 디보트 업무도 보조원 업무에 들어감. 라운딩하면서 하거나 점호 끝나고 하게 됨. 조별로 디보팅 구역이 지정되어 있음.

<개선 바라는 사항>

- 경기보조원을 못배우고 무식하고 가정부처럼 대해도 된다는 식의 생각이 있음. 회사측은 정규직과는 다른 차별적인 직원 이하의 사람들로 생각하는 경향(따까리)로 생각하는 경향이 있음. 인간 대접을 받았으면 함.

- 비수기 때 힘들. 열심히 일하면 연봉 2,300-2,400만원 정도임. 그러나 비수기가 되면 3-4개월을 벌지 못하니까 생활이 힘들. 여성들이니까 아껴서서 빚은 지지 않고 살지만 특히 가정이 있는 분들은 힘들어 함.

- 타구사고 등에 노출되어 있으므로 그 점에 대한 개선이 필요함.

<노조>

- 시끄러워서 싫지만 다른 측면에서는 노조가 있는 게 낫기도 함. 마음으로는 노조에 찬성하지만 가입하기는 힘들. 눈치 보여서.

- 지금은 노조와 비조합원과의 관계가 훨씬 나아짐.

(3) H 골프장

가. 노동조합 대표자 면접

<노조 기초현황>

- 결성과 활동: 2002년 6월24일에 결성되었고, 2004년 7월9일 283일간 파업함. 경기보조원을 용역 전환하려고 하는 걸 조합원들이 반대. 회사소속에서 용역 전환하면 용역회사의 직원이 되는 거라서 반대(특고+간접고용). 회사의도는 (1) 노조활동 차단. (2) 보조원 수입을 착취. 별도 용역회사가 있었던 것은 아님.

- 조합원: 가입대상은 경기보조원과 정규직 직원이지만 현재 전체 조합원 23명 중 정직원은 2명이고 나머지는 경기보조원임.

- 조합비: 월2만원

- 직원수: 정직원 15명, 나머지 85명은 2001-2002년까지 용역으로 전환됨. 노조설립 배경도 용역전환과 임금저하 때문이었음.

- 위원장 직무: 전에 경영지원팀 과장.

- 조합원 속성: 평균 연령은 35세, 근속년수는 7-8년임.

- 연령상한제: 단협에는 55세인데 회사가 일방적으로 42세에 퇴직시킴.

<구조조정>

- 그전까지는 합리적이었는데 IMF때부터 쪼이기 시작해서 2001년부터 극도로 바뀜. 소유주는 그대로이고(전경영주의 아들) 대표이사가 3-4회 바뀜.

- 현재는 경기보조원 중 1명을 용역사장으로 내세워 위수탁 계약을 통해서 관리하고 있음. 현재 총120명중 조합원 23명이고 나머지가 모두 H도우미자치회라는 용역.

- 용역 이유: 코스관리과가 노조설립 전 2001년도 1월1일부로 용역으로 전환.

영업, 관리도 용역으로 넘긴다는 얘기가 있어서 직원들이 위기의식을 가짐. 잔업, 특근 수당 저하로 임금이 40-50% 삭감. 경영위기도 전혀 없었고 현재도 매출증가 흑자 상태. 이유는 IMF 이유로 긴축경영한 것임. 이쪽의 용역은 용역업체를 외부에서 들어와 함. 한원휴먼(계열위장), 세종(세종호텔과 관련된 듯), 상록수개발 등 3개 용역업체 들어오면서 정직원은 용역으로 넘김.

- 회사 연매출 : 130억이상이고 순이익은 10억 내외. 경영관리를 해왔던 내 입장에서 보면 40-50억 순익이 나와 정상인데 이상하다고 생각함.

<채용>

- 내(위원장) 입사 당시에는 경기보조원을 이력서, 등본, 건강진단, 면접 등의 절차를 거쳐 뽑았음. 일반 직장에서 하는 것과 큰 차이 없었음.

<필수서비스>

- 경기보조원은 골프장의 주요 직종이고 그다음이 코스관리직(30명)임. 골프장 인원구성을 보면, 경기보조, 코스관리(약 20명), 식음료파트(식당주방 약20명), 시설관리(보일러, 전동카 관리 약10명), 사무관리(총무, 경리회계, 영업관리, 20명) 등임.

* 코스관리: 코스관리건물에 있으면서 새벽부터 일을 시작함. 주업무는 잔디 관리, 코스진행상태를 관찰하고 마스터에 연락하는 건 부수업무)

- 경기보조원은 들어오면 백을 받아서 골프채를 관리하고 손님 모시고 나가서 거리를 알려줌: 이 분들이 없으면 사고위험이 있고, 원활한 진행이 안되고, 플레이에 지장이 많음. 단골손님이라면 아닐 수도 있을 것임. 팀간 6-7분의 플레이 간격이 있는데 보조원이 없으면 이 진행이 이루어질 수 없음. 경기과가 따로 있는데 이들은 손님들 중에 플레이가 문제가 있거나 사고나면 직접 해결함. 전체를 보고 경기 상황을 알려줌. 경기진행요원들은 전체 상황들을 체크함. 진행속도를 늦추어라 빨리해라. 손님 사고나면 진행요원들에게 알림.이 진행요원이 45명임.

<캐디피>

- 결정은 회사에서 함.
- 한때는 캐디피를 회사에서 받아서 입금시켜준 적도 있음(2004 파업전까지)
- 순번대로 나가기 때문에 그게 근로시간을 결정함. 대기/준비시간 합치면 6-7시간. 4-5시간, 대기시간 1-2시간.

<지휘감독>

- 경기과의 진행요원들 중 진행팀장과 마스터(팀장아래)가 감독관리. 지시어기면 다음날 “일 안주고 “벌당(벌당번) 줌” 이에 대한 세세한 내역들이 근무수칙에 기록되어 있음.
- 노조가 만든 규칙인 근무수칙을 회사는 묵인.
- 해고되는 경우: 고객을 밖에서 만나는 경우.

<노동권 침해 실태 및 개선방향>

- 사용자의 단체교섭에 대한 태도(교섭에 임하는, 협약준수): 제때 응하기는 함. 그러나 형식적. 법적으로 판례상 노조법상 근로자로는 인정이 되어왔으므로 응하기는 하는 것임. 그러나 정직원과 경기보조원에 대해 차별적으로 다름.
- 부당해고 여부: 2004년 7월 9일날 40명 부당해고. 2005년 4월 10일날 모두 복귀. 지노위에서 부당해고 인정. 경기보조원 35명은 부당노동행위로 판정. 현재 다 복귀해서 일하고 있음.
- 집단적 권리에 대한 노동권 침해 방식: 정직원은 55세이면서 경기보조원은 42세로 차별(단협위반). 백을 배치할 때 조합원과 비조합원을 구별해서 조합원은 고객이 백을 거부. 알고보면 간접교육을 통해 회사에서 시켰다고 함.
백: 골프백. 고객거. 일나갈 때 전동카(카트)에 싣고 나감. 백을 거부한다는

얘기는 조합원 일시키는 걸 거부한다는 것.

배치: 조합원 순번을 별도 관리로 함. 고객들이 조합원 비조합원을 구분할 수 있게 함. 2005년 4월16일 복귀 후부터 이런 제도가 생김.

표찰 달게 함: “나는 시위하지 않는 도우미입니다”라는 표찰을 비조합원에 게 달게 함. 노조원은 “친절한 미소 기쁜 마음으로 정성을 다하겠습니다”라고 대항 표찰 담.

<특수고용 문제 해결 방향>

- 정직원과 다름 없음. 근로자가 되어야 한다는 것. 단 적용사항을 선별 적용해도 상관없음. 우선 노동3권과 산재를 우선 적용하고 나머지의 근기법상 보호를 단계적으로 해주었으면 함. 그럼 경영주 부담을 줄여주면서 보호를 받게 할 수 있음. 현재 상태는 무보호 인권억압 방치상태임. 4대보험 중에서는 특히 산재보험 적용이 되어야 함. 여긴 타구사고 등 위험에 노출되어 있음. 사실 직업 별도 있음.

<단협>

- 캐디피 정하도록 되어 있음. 실재는 다른 골프장 수준 보면서 정함. 교섭을 통해서 결정. 캐디피 간연해서는 골프장 경영협회에서 논의가 이루어지는 듯.

- 수당: 따로 없고 모든 걸 포함해서 캐디피가 결정

- 보험: 조합원은 회사에서 보험 들은게 없고 회사에서 병원에서 치료받으면 돈을 내줌. 용역직원들은 개인별로 별도 상해보험을 들은 거 같음.

- 조합원: 용역직원= 조합원은 쉽게 해고되지 못하는데, 비조합원은 조금 잘 못해도 해고시킴.

<모성보호>

- 육아휴직: 무급으로 가능

- 출산유급휴가: 무급출산휴가 10개월까지 해줌. 출산 전후로 해서 해줌(단협 사항은 아님, 근무수칙에 있음.)

- 생리휴가: 명목이 없음. 일주일에 하루를 무급휴가 낼 수 있음.

- 모든 휴가는 전부 무급

<산재/직업병>

- 타구사고가 가장 많음. 회사에서 치료하거나 고객이 보상해 주거나 함.

- 탈골, 골절상, 관절염(하루 6-10km 걸으니까), 호흡기 장애(농약피해임)

- 빈도: 1년에 크고 작은 수십건의 사고가 발생함. 타구사고는 수시로 발생. 산재적용 필요.

<성희롱>

- 주로 고객으로부터. 그러나 최근에는 조금씩 줄고 있음. 고객도 노동자, 파업 이런 걸 보면서 자제를 하는 듯.

- 골프장은 고객에서 안내문을 붙이고 입장출입을 몇 개월 금지하는 경우 있음.

- 경기보조원의 법적 지위가 낮다보니 불이익을 받을까봐 참고 있기도 함.

- 노동3권이 보장된다면 감히 그런 사례 없어질 것. 신분이 불안하니까 심하지 않는 경우는 스스로 치료하거나 참고 넘어가는 경우가 많음.

* 근무수칙: 조합 있기 전에는 회사가 정했는데, 조합 생긴 후 교섭을 통해서 근무수칙을 정해야 하는데 회사에서는 비협조적임.

나. 조합원

< 근무 >

2라운드 경우

| | |
|-------|--|
| 출근 | 05시 도착(2라운드 일하는 날) |
| 백배정 | 05:30 |
| 백배치 | 05:30-07:30(순번정하기)- 조장이라서 배치를 하는 것. 대기(일반조합원의 경우 백배정 07시 00분(컴퓨터에서 당일 라운드 개인카드 받음. 개인일과표인 셈) |
| 점호 | 사라짐. 점호 없어지고 수시로 필요한 사항 얘기(라운드 전에). 지시사항을 대기실 칠판에 적어놓음: 회사관리자로부터 용역마 스터가 전화상으로나 사무실 가서 지시를 받고 와서 씀. |
| 오전라운드 | 07:30부터 5~6시간. 오후 1시반에 종료 - 카트에 백 4개 싣고 가서 고객에게 인사하고 주의사항을 고 객에게 전달 - 한팀 4명 서브를 다해야 함. 못치는 분은 골프채도 바꿔줌. - 제일 신경쓰는 점은 팀간 간격 조절. - 그린에 가서 공 닦고 보수하고 핀대 잡고 - 미터, 방향, 라인, 벙커 여부 등을 봐줌. - 골프 낙하지점 확인 및 공의 타수 기록 - 돌맹이, 쓰레기 줍기, 디보팅 - 디보트는 날을 정해서 일주일 3번씩. - 벙커샷 후 벙커 정리. - OB볼 주어주기: 플레이 되지 않는 지역으로 공이 가면 공을 찾아다 주어야 함. |
| 오후라운드 | 14:00~19:00. 라운드할 경우 식사를 할 수 없음. 컵라면이나 굵 고 그냥 나감. 코스 나가면 매점에서 음식을 팔므로 그것 먹는 경우가 있음 |
| 종료 | 19:00 고객백을 고객차에 실어줌 |
| 카트청소 | 19:30~20:00 |
| 퇴근 | 20시 이후 |

1라운드 경우(일주일에 2라운드가 2-3번 걸림)

| | |
|---------|-------------|
| 출근 | 10시 |
| 백배정/백배치 | 12시반 |
| 코스/카트청소 | 12:00-18:00 |

<규정>

- 예전에는 경기보조원 근무수칙(2003년까지)이 있었지만 경기보조원들 관리를 용역화하면서 경기보조원 자치규약으로 명칭이 바뀜(2003년부터). 그전과 바뀐 점은 거의 없음.

<지시>

- 지시위계: 경기진행팀장(정직원)---> 마스터 - 조장
- 팀장이나 마스터와는 매일 만남(용역직의 경우)
- 지시 내용은 칠판(거의 매일)에 적혀 있는 내용으로, 카트에 관한 거(미끄럼 주의, 운전 주의), 고객 관련 사항(고객 불만 전달), 그린 관련 사항(코스 공사 중이니까 카트 운전) 등임.

<처벌>

- 카트 쓴 후 충전 안하면 벌당번
- 청소 제대로 안하면 경고성 게시.
- 요즘은 사고나면 벌당이거나 물어주거나 함.

<업무수행 중 감독>

- 진행팀에서 오토바이타고 쫓아다니면서 속도조절 요구.
- 무전기: 회사가 구입해서 지급함. (1) 팀간 싸인 주고받고, (2) 안전사고시 경기진행팀에 보고.

<겨울대기>

- 한 달에 6-8일 일하며, 눈 오면 눈 치우러 나와야 함.
- 대기: 10일 정도 대기함. 예약이 취소될 수 있기 때문에 대기했다가 도로 집에 가는 게 통상적임. 나머지 10-13일 중 받은 눈치우는 등의 업무로 출근하고, 받은 집에 있음.
- 근속 올라가도 보수가 더 많아지는 것 아님

<경기진행 중 업무>

- 디보트: 코스관리팀에서 코스를 돌아본 후 제대로 안되어 있으면 휴대폰 메시지로 철저히 하라는 문자가 옴. 홀별 디보트 담당 보조원이 있음.
 - 그밖에 제초, 제설, 쓰레기 줍기, 카트청소 등
- > 불만은 있지만 잘릴까봐 얘기 못함.

<업무지시 형태>

- 칠판, 문자
- 대기 중간 수시(주로 마스터)

<문자메시지>

09/01 오후 05:59

010-****-****

9/2(토) 1부 63 2부 66

첫 팀 5:54분 복지관 4:20분 OPEN

복지관앞 주차금지

주: 조합원에게 보내어진 마스터의 문자 메시지

<업무 대행과 이중계약>

- 타인에게 대행시킬 수 없음.
- 골프장 이중계약은 당연히 안되고 부업하는 경우가 종종 있지만 극소수임. 현재는 내가 아는 한 120명 경기보조원 중 2-3명 정도임.

<가장 급한 사항>

1. 고용불안
2. 산재보험

4) 기타 골프장

가. 군부대골프장 경기보조원(무노조사업장 비조합원)

- 골프장: 전체 직원수는 약 60명, 경기보조원 수는 37명이며, 9홀 골프장임. 고객은 80%가 군인 및 예비역, 일반인 10%. 군인 체력단련 목적의 골프장이기 때문에 경기보조원을 쓰는 것 자체가 불법이라고 들었음.
- 피면접자: 경기보조원이 되기 전에 제약회사와 전자회사 정규직 근로자로 근무했으며 현재의 군골프장으로 오기 전에 H골프장에서 7년 정도 근무했으며, 현재의 골프장에서는 4년 근무함.
- 계약서: 문서로된 계약서를 체결하고 근무함.
- 캐디피: 군골프장은 모두 7만원임. 캐디피의 결정은 전적으로 골프장 측에서 하면 경기보조원들이 의견을 제시할 수 없음.
- 업무량은 비수기에는 주2회 2라운드 정도(주 70시간)이고 성수기에는 주4회 2라운드(주 80시간) 정도임.

- 벌칙/징계: 벌칙은 다양함. 가장 일반적인 징계는 벌당으로 출근시간 안지키면 1일, 무단결근 1일에 3일간 벌당을 주며, 3일 무단결근시에는 퇴사 조치함. 점호는 월1-2회 정도이며 점호 불참시 벌당 1일의 불이익이 있음.

- 업무수행방법 위반시에는 경기진행이 지연되거나 디보트를 소홀히 하면 경고가 취해지며, 경고 3회면 1일간의 벌당 조치가 취해짐.

- 지시감독자: 경기과 소속의 정규직 관리직인 부장, 마스터(과장급), 대리 등이 지시감독자에 해당하며, 특히 마스터가 경기보조원들을 일상적으로 관리함. 한편, 경기운영 과정에서는 경기진행요원들이 진행 과정을 감독하게 됨.

- 복무규정: 회사가 직접 정한 경기보조원용의 복무규정이 별도로 있으며 이 규정이 경기보조원에게 통하는 규칙임. 경기보조원 자치회의 자율규정도 존재하지만 거의 유명무실함.

- 지휘통제: 골프장 측에서 일상적으로 지휘통제를 함. 공식적인 통제는 경기과 소속의 마스터들이 하게 되며 진행요원이 경기진행과정을 감시하는 꼴임. 내가 하는 일에 대해 회사에서 다 알고 체크한다고 보면 됨.

- 비수기 출근: 겨울에는 20~22일 정도 출근하며, 눈이 얼마나 오느냐에 따라 약간 달라질 수 있음. 민간 골프장과는 달리 눈을 군인들이 바로바로 치우기 때문에 겨울에도 휴장되는 날은 그리 많지 않은 편임.

- 비수기 아르바이트: 겨울에는 비수기이기 때문에 약 20%의 인원이 아르바이트를 함. 물론 모르게 하는 것임. 아르바이트를 허용하는 경우는 골프장마다 모두 다르지만 못하게 하는 경우가 많음. 태광C.C.는 알바이트를 할 수 있게 허용하고 있다고 들었음.

- 출산휴가: 없음. 이 때문에 출산하는 경우는 계약해지 됨.

- 주휴: 모든 휴가는 무급임. 주휴도 무급으로 존재함. 주1회(월4회) 쉴 수 있도록 하고 있으며, 여기에 1~2일 정도는 더 쉴 수 있음. 하지만 그 이상이 되면

유계결근이라도 별당 조치가 취해짐.

- 병가: 무급이며 3주이상은 안됨.
- 건강: 산지대에서 일하기 때문에 아침/저녁과 낮 간의 기온차가 적지 않아서 비염에 자주 걸림.
- 해고: 병가가 3주 이상이 되거나 손님이 클레임을 3회 이상 제기하면 해고됨. 단, 취업은 어렵지 않음. 따라서 이동이 많은 편임. 신입으로 들어와 일이 안 맞아 그만두는 경우도 많음. 1년에 몇 백명이 왔다가는데 100명중 15명 정도 남아있다고 보면 됨. 현재 근속년수가 4년 정도인데 사업장 내에서 근속년수가 높은 편임.
- 근로자 인식 여부: 당연히 근로자라고 생각해 왔음. 근로자가 아니라는 말을 면접하면서 처음 들음. 근로자 지위를 가져야 된다고 봄.

나. HW 골프장 경기보조원(무노조 사업장 비조합원)

- 피면접자 약력: 41세. 미혼 때는 정규직 근로자로 일했으며 결혼 후 계속 경기보조원으로 일해 옴. 미혼 때의 근로자 시절에 비하면 일이 고된 점은 현재가 더 하고, 자유스러움이나 수입은 현재가 나옴.
- 골프장 현황: 경기보조원 수는 약 200명이며 평균 근속년수는 9~10년임. 다른 골프장보다 근속기간이 긴데 사정이 좋기 때문임. 한편, 직원들은 대부분 정규직 직원임. 다른 곳과는 달리 경비아저씨들도 용역이 아니라 정규 직원을 씬.
- 계약 체결: 이력서, 등본 등을 제출하고 면접을 치루었으나 계약서를 작성하지는 않았음.
- 업무: 경기진행 업무와 디보트 외에 제조, 제석, 제설, 카트 청소는 하지 않음.
- 점호: 원래는 1주일에 한번 하게 되어 있으나 바빠서 거의 하지 않으며, 비

수기나 비가 와서 휴장할 경우에 하고 있음. 따라서 점호는 거의 취하지 않는다고 보면 됨.

- 업무지시: 업무지시를 내리는 사람은 경기과의 마스터임.

- 교육: 교육은 처음 취업할 때 1개월 정도 이루어졌으며, 그 뒤에는 2백 시절에 경기보조원 고참들이 경기진행하면서 가르침. 4백을 하고 있는 현재는 이런 점에서 약점이 있어서 교육이 안된 신참들의 서툰 경기운영 때문에 고객이 불평을 하는 경우가 있음. 그밖의 집체교육은 별로 없고 비수기에 본부장이 2번 정도의 강의를 하는 정도임. 이것도 규칙적인 것은 아님.

- 업무규정: 회사의 규정이 있고 경기보조원 자치회의 자율수칙도 내용이 비슷함. 안전수칙과 벌당에 대한 규정이 있음.

- 경기보조원 내부에 조장이 정해져 있으나 이들의 지휘 역할은 전혀 없음. 조장이 주재하는 회의도 없음.

- 벌당: 무단결근시 벌당이 있지만 융통성은 있음. 전반적으로 다른 골프장에 비하면 벌당제도가 약함. 그러나 고객과의 관계에 대해서는 통제가 강함. 손님에게 클레임 1회걸리면 벌당 1일이고, 골프채를 잃어도 벌당이 취해짐. 고객으로부터 클레임이 3회 이상 걸리거나 외부에서 손님과 만나다가 적발되면 무조건 해고임. 기흥C.C.와 골드C.C.는 벌당과 함께 벌금제까지 있다고 들었음.

- 캐디피: 경기당 9만원이고 캐디피 결정은 골프장측에서 전적으로 함. 캐디피는 골프장마다 천양지차임. 어떤 골프장은 1~4등급으로 나누어진 경우도 있음. 이런 경우는 신입이나 경력이나에 따라 차등이 두어지는 것임. 예를 들어 충주중원 골프장 갔을 때 7만원, 8만원, 9만원으로 등급이 매겨 있었음. 또 백암C.C.는 신입보조원은 8만원, 기존 경기보조원은 9만원을 주었음.

- 출산휴가: 무급 6개월의 출산휴가가 있음. 따라서 출산 때문에 계약해지 되는 일은 별로 없음.

- 주휴: 한 달에 6번 휴가가 가능함. 이를 넘어서면 벌당이 취해짐. 그러나 웬

만하면 주휴를 이용하지 않고 근무함. 다른 골프장에 비해 고객이 많기 때문에 항상 일이 넘치는 편이며 이런 기회를 통해 수입을 올리려 하기 때문임.

- 수입: 주휴 안쉬고 열심히 일하는 사람들은 월 40라운드 정도 일하고 약 350-60만원의 수입을 올리기도 함. 일이 늘 넘치기 때문에 휴장은 거의 없음.

- 노동강도: 36홀이지만 홀 안에서 이동할 때에도 카트를 사용하기 때문에 18홀 정도 근무한 경기보조원의 노동 지출 정도 된다고 보면 됨. 다만 일이 많기 때문에 1명당 1일 1라운드는 다 돌게 되어 있음. 이 때문에 힘들어서 휴가를 많이 내는 편이며 돈을 버는 사람들은 이런 휴가자들의 자리를 대신 메꾸며 수입을 얻는 것임.

- 고충: 수입이 많고 통제도 적기 때문에 불만은 별로 없는 편임.

<학습지 교사 >

1. 인적사항

성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사 경력

2. 취업상태

현 직종 종사이유, 입직경로, 입직동기,

3. 근로관계 실태

1) 계약관계

계약방식/기간, 계약주도자, 재계약시 조건, 복수계약가능성, 복수계약 가능성, 독자적인 투자 정도 등

2) 근로관계

출근/회의/교육 실태, 업무수행방법/내용/평가, 근무규정 존재, 부수적 업무, 지시감독관계, 작업수단 소유권, 타인사용의 독자성/업무대체성 등

4. 노동권 실태

1) 고용조건

소득수준, 근로시간, 업무상 재해/질환 정도 및 처리방법

2) 모성보호

유급출산휴가, 육아휴직, 출산휴가/육아휴직 종료후의 처리

3) 사회적 보호

법정 부가급여 및 기업 복리후생 제공 실태, 사회보험 적용 등

5. 개인의식

일자리 만족도, 개인전망 등

사례 1. 재능 조합원

1. 인적사항

성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사 경력

4년제 대학 졸 여성. 경력 5년차., 입사후 지금까지 계속 일하고 있으며, 남편도 학습지 교사임. 총수입 250만원(본인수입 180만원)임. 일반주택 전세를 살고 있으며, 5년 동안 저축 1천만원, 부채는 없음.

2. 취업상태

현 직종 종사이유, 입직경로, 입직동기,

재능에 다니는 사람이 권유해 다니기 시작함. 이전에 학원 강사를 3년 이상 함. 당시 아무런 법적 보호를 받지 못했음. 10명중 2명은 고용계약을 맺고 나머지는 아무런 계약을 맺지 않음. 4대 보험 안되고 퇴직금 없어서 학습지 교사를

하게 됨.

3. 근로관계 실태

1) 계약관계

계약방식/기간, 계약주도자, 재계약시 조건, 복수계약가능성, 독자사업전개가능성, 독자적인 투자 정도 등

o 계약체결 방식은 위임계약이고, 기간은 1년. 재계약시 계약서를 다시 쓰고 보증보험 재가입해야 함. 웬만하면 재계약함. 보수에 대한 조정여지도 없고, 과목에 대한 협상도 이루어질 수 없음. 때문에 교사쪽에서 요구조건을 내거는 경우는 없음. 계약서에 대해 동의 여부를 묻는 것. 계약서 상에 복수계약 금지 되어 있음. 하면 해지사유. 하지만 과외나 우유를 한다던가 하는 부업인데 뭐라고 하지는 않음. 2-3년 전에는 과외를 하는 분들이 많았는데 지금은 업무강도가 높아져 어려움.

o 지국에 모두 10명이 있는데, 정규직은 한명도 없음.

- 아르바이트: 별로 안함.

2) 근로관계

출근/회의/교육 실태, 업무수행방법/내용/평가, 근무규정 존재, 부수적 업무, 지시감독관계, 작업수단 소유권, 타인사용의 독자성/업무대체성 등

o 조합이 힘이 있을 때는 그렇게 안했는데 요즘은 노골적으로 홀딩/매일출근을 강요. 출근은 월(지국조회 및 교육), 수(교육)이 있는데 주차무보급자 교육 및 홍보(화), 홍보하는날(목) 등으로 4일동안 출근. 거의 매일 10시에 출근함. 금요일은 많이 안 나오고 토요일근무는 1/3정도 함. 홍보및 무료진단 때문에.

o 무료진단은 강제규정은 아님. 단, 마지막 토요일은 모두 나와서 전화와 홍보를 하자고 함. 출근 안한다고 잘리지는 않는데 할 수밖에 없는 상황에 놓임.

o 회사의 교육내용은 회사에서 인터넷에 내용을 띄워 놓으면 다 같이 모여서 시청하는 게 수요교육(전국적으로 동일하고 40분 가량 함), 월요일은 ji사원의

자세와 사명을 읽고 사가 제창하고 교육. 내용은 교재교육과 성공사례교육.

○ 작업보고는 인터넷에 들어가서 입력. 회원들의 복습진도 기록/진단평가 결과 입력/수업료변경/주차 당김(교재를 한주 땡겨봄)/회원 인적사항 조회 및 변경

○ 작업수단은 교재와 사무실 컴퓨터임. 사무실 컴퓨터(회사프로그램을 통해 티칭도움 받을 수 있음)는 전부 회사 소유임. 이동은 버스를 타고 다님.

○ 내 업무를 타인에게 시키는 경우: 내가 아파서 못 나올때.

● 하루 일과시간에 대한 구술 기록

<월요일>

- 출근: 10시
- 미팅및홍보(월화수목): 영상교육 40분 지국장 지침 및 영업독려 20분
- 끝나면 자기 테이블에서 수업준비
- 수업 나가는 시간이 1시반
- 하루에 평균적으로 10-15집(과목수는 20-35과목)
- 과목당 수업시간: 15분이 정해져 있음(지난주 교재채점, 틀린 것 점검 반(10), 부모님 상담(5)) 10분 수업교재가 있고 20분 수업교재.
- 재량으로 할 수 있는 건 별로 없음. 표준 관리가 교사들에게도 좋음. (442관리)
- 스케줄은 본인재량으로 4일 혹은 5일로 짤 수 있지만 지국장 결재를 받아야 함. 캔슬 놓는 경우가 일부 있음. 예를 들어 이틀 할 일을 하루에 몰아서 하면 회원관리가 소홀해 질 수 있기 때문에. 개별 스케줄 변경 역시 결재받음. 캔슬은 없음.
- 구역배치: 신입사원은 지역국 상황에 따라 배치되고, 수업을 받을 때는 수업비는 교실에 들어감. 수업을 많이 달라는 정도는 어필 가능. 당사자가 수업이 너무 많아서 못받겠다고 할 수는 있음.

지시감독관계

- 지국장이 지시감독. 지국장은 정규직. 수업배분도 지국장이 하는 것

- 다른 곳은 대부분 지구장(정규직), 육성팀장(실적높은 동료교사)이 지시감독
- 육성팀장은 실적수치에 대한 체크, 관리. 목표실적을 달성하면 육성팀에게 수당이 나옴. 이걸로 팀원회식을 하거나 자기가 갖던가 함. 2년전에 생김. 전에 사업부제 팀장을 따로 뽑았는데 그러다가 사업부제 팀장을 없애고 지구장을 만듦.
- 2001년 이전에 정사원이 아닌 계장을 세워서 5명 정도를 관리하게 했음. 당시가 영업 잘되었다고 이를 육성팀장제도로 부활시킨것.

근무규정의 존재

- 취업규칙이나 복무규정: 정해져 있는게 없음. 3-4년전까지는 문서로 된 업무지침이 있었는데 없어졌음. 대교나 구몬보다 교재관리가 심함. 이게 회사 캐치프레이즈. 우리는 표준화, 과학적인 평가시스템이고 대교나 구몬은 선생님에게 맡긴다는 것.

4. 노동권 실태

1) 고용조건

비수기는 여름과 겨울방학기간이며 근무시간은 1주일 평균 48시간임.

시흥동이 업무구역으로 담당과목수는 90개임. 수수료율은 최저 38%(기간에 누계실적이 반영됨): 최저수수료율은 32%이고 거기에 복잡한 각종이 붙어서 38%. 신입시절에서는 신입사원수당이 따로 나옴. 대교는 100과목 안되면 100과목 맞추어주고, 한솔은 금액으로 맞춰주고, 재능은 과목수에 몇 %로 2년동안 나누어서 나옴.

과목별 회비: 수, 국 33000, 영어/한글/사고력 35000, 리틀영어 37000 과학 30000 한자 27000. 담당과목은 모든 과목임. 재능은 통합되어 있음.

2) 모성보호: 유급출산휴가, 육아휴직, 출산휴가/육아휴직 종료후의 처리

출산에 따른 일시 계약정지는 6개월임. 수업은 복귀 2달 뒤에 줌. 노조원이라 불이익을 당한 것. 일시계약 정지(출산6, 상해3개월 가능, 이 기간 지나면 무조건 고용을 해야 함).

- 출산시 6개월의 무급휴직(사실상 일시 계약정지)이고 출산시 회사에서 아무런 복지도 지급하지 않음. 상병휴가도 무급임.

3) 사회적 보호: 법정 부가급여 및 기업 복리후생, 사회보험 적용 등 일체 없음.

5. 일자리 만족도, 개인전망 등

- 계속 이 일을 할 것임. 다른 할 일이 없어서.

사례 2. 대교 조합원

1. 인적사항: 성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사 경력

4년제 대학졸 여성. 현 직종 및 직장 경력이 16년. 가족은 1명이고 주소득원임. 광명지역을 담당하며, 주거는 전세임. 건강은 관절이 안좋음. 저축은 매월 23만원, 부채는 없음

2. 취업상태: 현 직종 종사이유, 입직경로, 입직동기,

이모 집에 살 때 학습지 교사가 방문한 것을 계기로 알게 됨.

3. 근로관계 실태

1) 계약관계:

계약방식/기간, 계약주도자, 재계약시 조건, 복수계약가능성, 독자사업전개가능성, 독자적인 투자 정도 등

o 계약방식 변경: 88년도 파업하면서 특수고용직으로 전환시킴. 여자들은 재택 메리트를 주고 정규직보다 월급을 많이 줌. 위탁계약직 전환자에게는 수수료로 회비의 55%를 지급함. 89년에 보통 대졸자가 50만원 받을 때 계약직은 90-100만원 받음. 대부분 여자들은 재택근무, 오후 근무 선전을 듣고 계약직으로 전환함. 사업부제는 한국에 처음 들어온 시스템으로 일본이 모델임. 파업 당시 회사에서 사업부제=계약직제를 들고 왔는데 조합원들이 많이 흔들린다는 이야기가 있었음. 당시에 “직원교사”=정규직, “사업부제교사”=특고..등으로 불림.

○ 본인은 90년도에 계약직으로 입사함. 정규직 국장, 계장, 직원교사가 한 파트에 1명씩 3-4명 있고 나머지는 일반교사인데 계약직 교사이거나(신규채용, 40%) 전환교사이거나(55%). 수수료 테이블이 자동승률..2년근무하면 +5% 3년근무하면 +5%...현재는 감율이 되어서 55%에서 51%로 떨어짐.

○ 90년 입사 당시 현장 정규직 교사는 40명 중 4-5명으로 10%선. 예전에는 팀내 1명 정도는 정규직이었음. 지금은 올라갈 길이 없어서 정규직을 안 뽑음. 작년에도 안 뽑았음. 지금은 인턴으로 뽑아서 1년 사용 후 심사하고 정규직으로 선별 채용.

○ 입사 시점은 거의 독점하던 시기..(과외금지하던 80년대부터 93-4년까지 거의 독점)...회원 늘어나고 교사수 늘리는게 필요하고...승급에 대한 욕망이 늘어나고 승급 다 시켜줄 수 없으니까...맡겨버릴 생각을 하게 되었을 것...복리후생 절감...1달간 파업...1500-2000명 조직...경영진은 굉장히 큰 충격을 받았음.

○ 보증금제도의 변형- 옛날에는 보증금제도가 있었음(회비 가지고 다니므로...9000*103명=한달치 회원회비). 회사 그만둘 때 돌려줌. 1999년에 참여연대에서 부당하다고 제소하자 이를 반환시켜주면서 2000년도에 밀레니엄제도 실시하면서 보증금은 내어주고 3%(획득한 수수료의 3%)를 빼감. 그래서 40인데 37에서 시작함.

○ 복수계약: 계약서상에 금지규정이 옛날에는 있었던 거 같음. 입사 초기에는 과외도 못하게 함. 지금은 규정 없어짐. 지금은 금지규정은 없음.

○ 대체근무: 아프면 형제가 할 수 있다(계약서상). 타인대체는 부득이한 경우에 회사의 승인에 의해서만 가능함.

○ 과외: 많지는 않음. 시간이 없음. 9-10시에 끝나는데 시간이 안됨.

○ 독자적인 투자 정도: PDA는 20만원 이내..6천원씩 2년간 지불...2년 이내 그만두면 반납...PDA상으로는 (주)대교소유라고 찍혀 있음. 교재는 회사소유...차량 본인소유...회원기반..회사꺼...애들 선물 등이 개인적 투자...옛날에는 안 그랬음..

지구본, 책상, 돛자리...무상으로 주기도 하고...실적 안좋은 사람은 돈주고 삼.

2) 근로관계

(출근/회의/교육 실태, 업무수행방법/내용/평가, 근무규정 존재, 부수적 업무, 지시감독관계, 작업수단 소유권, 타인사용의 독자성/업무대체성 등)

o 현재와 비교한 당시의 교사관리 방식: 회사는 이중적 관리. 영업 스트레스는 지금이 더 많고, 옛날에는 그 정도 안해도 일이 늘어났음. 흔한 말로 입회를 줍는다는 분위기...정규직과 교사와의 골도 별로 없었음. 잘 어울리기도 하고...지금은 갭이 많이 생김. 당시에는 사업자 개념보다는 직원의 한 형태라는 분위기...

o 지휘감독 문제는 노조가 생기면서 많이 없어짐...전에는 근로자라는 정체성이 모호했음. 3개월간은 정규직 처럼 출퇴근하고 이후에는 자율적으로 재택...단, 월요일 교육이나 신교재 교육 등 집체교육이 많았음..소양, 교양교육 등 있었으나..요즘은 안함.

o ERP 제도의 도입으로 수기 작업을 ERP로 옮겨놓음...눈에 보이는 관리...예) 형성평가를 가라로 하기도 했지만, 지금은 형성평가 점수를 입력하게 되었음. 결과가 바로 나오고 안하면 교사평가에 반영됨. 교사 관리수단임.

- 지부장에게 자료가 있음. 대교지부 사이트에도 글이 있음. 대교, 구몬이 비슷함.

o 당시엔, 취업규칙, 복무규정 등이 다 있었음. 근로자처럼 일했고 불만도 없었음. 보수도 쑥쑥 올라가니까...사회적으로 비교적 양호한 월급이었음. 지금은 통제가 심해졌고...회사에서는 형식으로는 없었음. (2000년 노조 생기면서)...전에는 뺏지, 복장 규정도 있었음.

통제방식이 병영적 통제에서 관료적, 기술적 통제로 바뀌었고, 실적통제는 강화됨. 제도적 통제에서 비제도적 통제로 바뀜.

o 당시의 수업방식은 지금과 형식적으로는 차이가 없음. 단 옛날에는 교육적인 측면이 강조되지만 지금은 영업적 측면, 학부모에 대한 상담 등이 강조됨.

요즘은 잘 가르치고 못 가르치고가 의미가 없음. 현재의 핵심적인 능력은 영업력...사근사근한 성격...엄마와의 관계를 잘 풀고...잘 가르치고 엄마와 좋은 관계는 기본이고..지나가다 아이들 만나면 전화번호 알아내 상담전화...엘리베이터에서 만났을 때 말걸어서 회원 늘리려 하고. 순수한 수업능력은 교재와 수업방법의 표준화로 의미가 적어짐. 또한 사람들이 늘어나면서 표준화, 정형화 시키지 않을 수 없는 측면이 있을 것임. 지금도 수업하러간다고 하지 말고 관리한다고 함...회사는 많이 관리하는 것이 이익임. 항상 보급실적이 모든 가치의 우선...우유나 신문처럼...

때문에 실적스트레스를 많이 받음. 월초에 사업계획서를 팀장에게 제출: ...휴회/입회 계획을 보고..여기서 협상과 타협이 벌어짐...재계약 들먹거리는 경우 있음. 1주, 2주 지나면서 팀장들이 업적관리 들어감. 팀장들은 일보(업적(순증수)=휴회/입회)를 본부에 제출함..이걸 가지고 본부에서는 순위를 매김. 본부장은 하위 10%(팀장)를 불러서 교육하고 뒹달함. 팀이 일보 올라가면 지점에서도 올라감. "0포인트 날"을 정해놓고 그날까지 0못한 사람에 대해서는 컨설팅 혹은 교육이 행해짐. 보고서 씬-"0"를 하기 위한 입회계획. 마감후 실적저조자: 휴회율이 높으면 해당 월초에 고휴회자 교육을 실시. 강의듣고 레포트 쓰고. 중간중간에 실적 저조자들을 개별적으로 불러서 교육시킴. 교육내용은 RP 교육, 관리자 강의, 자기분석, 입금율 저조 교육...70%미만 입금에 대해서. 입회부진자 교육, 고휴회자 교육은 늘 있음.

o 실적관리나 통제 계선은 팀-지점(지국; 국장)-본부로 이어짐. 인센티브는 국장 재량임.

o 실적부진시 조치: 실적 달성 못하면, 토요일 나와서 홈플러스 이마트 가서 유치상담..담당 팀장은 나오고 지국장은 나오기도 안나오기도 함. 팀장들은 위탁계약직이기도 함. 토요일 날 일하는 걸 교사들이 원해서 했다고 거짓말 하기도 함. 예전에는 강요해서 한 게 분명했음.

4. 노동권 실태

1) 고용조건: 소득수준, 근로시간, 업무상 재해/질환 정도 및 처리방법

총소득은 월 160만원. 주 4일 근무. 수업시간이 정해진 것은 아니고 150명을 한다고 할 때 4일 하는 사람도 있고, 5일간 하는 사람도 있음. 승인 받아서 해

야 하는 사항은 아님.

250과목까지(여자)...남자는 300과목 관리하는 경우도 있음...이렇게 2년하고 나면 몸 상함...적정 인원은 150-200과목 정도인 듯...150 안되면 돈이 안되고 200 넘어가면 몸이 안되고...관리과목 늘리려면 노동시간과 영업력이 좌우함. 초기에는 16-70과목 관리하는 것이 보통.

2) 모성보호: 유급출산휴가, 육아휴직, 출산휴가/육아휴직 종료후의 처리

o 출산, 육아 휴직 제도 전혀 없음. 예전에는 무급으로 1년 휴직할 수 있게 함. 이게 프로제도 생기면서 없어짐. 2001-2년. 지금은 출산휴직하려면 해지를 함. 이 전략은 밀레니엄을 프로로 전환시키기 위한 효과도 있음. 완율은 55%. 회사는 교사가 부족하니까 출산후 재입사는 반감. 교사충원이 중요한 관리자 능력의 하나.

프로가 생기면서 경력도 인정 안됨. 애낳고 오거나 좀 쉬다가 오는 사람들도 마찬가지로...한번 해지해서 다시 1년 안에 들어오면 옛날 승률 인정...그러나 두 번 그만두면 밀레니엄 적용안하고 프로...예전에 애낳으려고 두 번 쉰 사람이 있었는데 프로가 됨. 승률 차이가 6-7%가 나더라..

o 유산: 일이 힘들니까 유산되는 경우가 많음. 요즘은 출산하는 경우도 별로 없음. 애를 이미 낳았음. 계단을 많이 오르내리니까 3-4개월째 유산하는 경우가 있음

o 생리불순: 특별히 없는 것 같음. 그러나 어떤 선생님은 너무 고되서 폐경이 빨리 왔음(40대인데). 그만둬.

3) 사회적 보호: 법정 부가급여 및 기업 복리후생 제공 실태, 사회보험 적용 등

- 고용보험: 필요하다. 보험은 상해보험 외에는 전혀 없음.

5. 개인의식

(일자리 만족도, 개인전망 등)

- 가가호호 방문하고, 실적관리하는 것이 힘들. 실적의 기계로만 보는 것 같음. 가사와 일을 분담하는 문제가 또 다른 어려움임. 학부모와 비인간적 관계는

없음. 엄마들 성격 맞추는 문제는 있음. 엄마와 아이를 만나야 하니까...엄청난 스트레스...장기회원 브이아이피회원들은 입소문의 진원지.

사례 3. 대교 비조합원

1. 인적사항

성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사 경력

4년대졸 44세 남성. 가족 4명, 현직종 경력 3년 조금 안됨. 계속 대교에서 근무.

- 총 취업 경력: 11년(정규직 근로자(전기전자 품질관리)로 11년-->실업(4년)-->취업(정규직 품질관리)-->자영업(학원 1년)-->학습지)

주소득원이고, 부소득원은 부인임. 서울지역 전세. 교통상고로 목디스크를 앓음. 저축과 부채는 없음.

2. 취업상태

현 직종 종사이유, 입직경로, 입직동기, 소개를 받은 것은 아니고, 학원했던 것이 계기가 되었음.

3. 근로관계 실태

1) 계약관계

계약방식/기간, 계약주도자, 재계약시 조건, 복수계약가능성, 독자사업전개가능성, 독자적인 투자 정도 등

- 수수료율: 초기38% 현재는 42%(2%는 1년 이후 올려주는 것)
- 과목별 회비: 27000~39000
- 타회사 동시 계약: 안됨
- 아르바이트: 과외는 제법 함. 그전에는 꽤 되었던 듯 함.

o 정규직: 따로 채용함. 지금은 직원들이 남아서 외부채용..인턴쉽 1년(현장교

사) 하고 정규직으로 가는 경우 있음..

o 개인투자비용: 내 비용 들어가는 항목: PDA사용료, PDA 할부금, 기름값, 식대, 아이들 선물(25-30만원), PDA는 회사가 사라고 했음..개인자금(70만원)...입출력 가능. 회사에 맞추어져 있는 PDA. 그래서 전화기 2개인 선생님도 많음.

2) 근로관계

출근/회의/교육 실태, 업무수행방법/내용/평가, 근무규정 존재, 부수적 업무, 지시감독관계, 작업수단 소유권, 타인사용의 독자성/업무대체성 등

● 하루 일과시간에 대한 구술 기록(매주 월...중간중간에 실적 부진자 교육, 홍보)

- 출근회수는 주 5일, 담당과목수는 140개 조금 넘음(110집 정도)

<월요일>

- 출근: 10시30분

- 옛날에는 지국미팅을 했는데 지국장 바뀌고 없어짐(2달 정도 이전에 바뀜).

- 예전: 보급회의(월1회) 결산회의(월1회), 안될 때 비상보급회의, 못한 교사 중간에 불러서 교육, 월 중간에 실적 중간평가 교육 월5회 정도 + 월요일 미팅(주1회)+팀미팅(주1회)

- 지금: 월요일은 지국교육((1)교재과정 교사가 나와서 설명하고 질의응답..(2) RP(모의수업, 모의상담) 월요일은 수리, 화요일은 어문이 했음): 50분

- 팀미팅: 교육보다는 실적체크..이번 국장 오면서 하지마라고 하는데 팀장은 하고 있음. 공식적으로는 없어졌지만 실제로는 주(월)1회정도 함.

- 수업 준비

- 식사(12시)

- 수업준비

- 1시45분 출발: 8시까지 수업

- 수업: 28과목(27집)...(많은 선생들은 40-50과목씩 하기도 함)

- 차로 가서 동네 안에서는 도보로 다님. 과목당 수업시간: 10분-15분(처음 들어갔을 때는 10분이내였고 지금은 늘어남. 교육받을 때 3(인사):3(수업):3(상담).

- 인사 --> 매주 형성평가지험(지난주 교재 내용): 본교재 풀게함(12-20문

항)(1~4분)--> 본수업(설명 및 문제풀게)(3~4분)-->채점 / 교정 --> 부모에게 교육 내용에 대해 얘기(오늘 수업내용/학생의 부족한 사항/향후 진도내용) -->인사 (교육 없는날은 10시반쯤 나와서 교재준비...자율적인 것..)

- 교육은 교사들이 보면 의무적. 교육에 안나오는 경우에도 실적 좋으면 아무 소리 안함. 교육에 빠지는 사람들도 제법 있음.

- 지국미팅(월간미팅=월초): 사훈제창 --> 전달 퇴회/입회 상황(영업실적 브리핑) --> 현달 중점적인 영업 지침/방침 교육 --> 시상 --> 현달 목표에 대한 주지

- 수업준비: 교재 챙기기, 진도그래프 그리기, 이사 오가는 애들 확인, 채점, 입퇴회서류(1시간)

- ERP 들어오면서 진도그리기, 전출입확인, 채점, 입퇴회서류는 집에서 회사 사이트 들어가서 함: 의무적. 안하게 되면 업무전반이 진행이 안됨. 특별히 처벌 규정은 없지만 수업이 진행 안되기 때문에 어쩔 수 없이 해야 됨.

: 입금관리, 진도결정, 확인서작업(전출입, 휴회, 입퇴회), 회원현황조회

o 업무수행방법이나 내용의 자율성: 최초에는 교육에서 기본 포맷이 주어지지만 교육시키다 보면 사람마다 틀려짐. 하라는 사항도 많기 때문에 선생님마다 하는 방식이 틀려짐. 형성평가 안하는 선생님들도 있음. 아이들마다 타입이 다르고 선생님도 다르니까...교재는 회사교재...교수방법을 초기에 시키고...

- 교육의 주된 내용은 위에서 시키는 내용이고, 나머지 사례들은 물어보는 내용들. 주제정해주는 건 팀장과 지국장..RP라는 건 교육받은 내용에 대해서 연습해보라는 의미....

- 교수절차나 수업방법에 대한 매뉴얼은 교육교재 형태로 나눔.

o 업무장소의 재량성: 업무구역은 회사가 정함. 최초에는 120과목 받았음. 수업과목은 처음에는 있는 데로 들어가서 늘리는 것은 영업으로 해결해야 함.

o 지국장 재량권: 채용, 재정운용권, 회원만 많으면 채용은 늘릴 수 있음. 여기는 정규직원이 지국장..일부에서는 사업부제 지점장제를 도입..

- 관리방식 변화: 더 통제적..ERP..월말에도 실적 때문에 모이게 함.

o 무료진단: 주 3~4회...해당구역내의 교사들 참여하는 것이 원칙.

o 타인 사용: 예가 없어 모르겠음. 불가능할 것으로 봄.

4. 노동권 실태

1) 고용조건: 소득수준, 근로시간, 업무상 재해/질환 정도 및 처리방법

총수입은 250만원, 본인 수입은 180만원, 비수기는 여름과 겨울방학. 근무시간은 주당 34시간 정도. 최대수입과 최저수입은 250과목 할 경우 350만원, 회사측 사정 때문에 60과목으로 떨어진 적도 있음. 요즘은 옛날처럼 다과목을 못함.

처음 3-4월간은 과목이 적어 수입이 100만원이 안되면 100만원까지는 채워서 보조해 줌. 일종의 암묵적 계약임.

2) 모성보호: 유급출산휴가, 육아휴직, 출산휴가/육아휴직 종료후의 처리

3) 사회적 보호: 법정 부가급여 및 기업 복리후생 제공 실태, 사회보험 적용 등

사례 4. 구몬 조합원

1. 인적사항: 성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사 경력

4년대졸 여성, 33세. 기혼. 소득원수 2명. 현 직종 경력 6년 10월. 총취업 경력 10년

- 졸업직후 잡지사 영업직-->학원강사-->알바-->학원관리직(2년, 임의퇴직수당)

- 가족의 총 수입은 280만원, 서울지역 전세. 주택부금 600만원, 부채 5천만원.

2. 취업상태: 현 직종 종사이유, 입직경로, 입직동기,

아는 친구(대학동기) 소개로 들어옴. 임용고시 보려고 대학원 준비하다가 그만두고 옴.

3. 근로관계 실태

1) 계약관계:

계약방식/기간, 계약주도자, 재계약시 조건, 복수계약가능성, 독자사업전개가능성, 독자적인 투자 정도 등

○ 문서계약으로 이루어짐. 재계약 절차는 지국장이랑 계약서에 싸인...형식적인 실적에 대한 얘기를 하기는 함. 꼬투리 잡고 싶을 때 얘기를 하기는 함. 구문은 세련되게 함. 교실을 안준다든지 스트레스를 많이 준다든지. 본인이 요구사항을 내건 적은 없음. 원하는 요구사항을 들어줄 지국장이 아니라서. 독점계약은 계약서에 명기되어 있음.

○ 아르바이트: 20-30%...현 지국에서는 별로 없음. 아가씨들, 남자가 많이 함. 시간여유가 되니까...가정주부들은 어려움.

○ 정규직: 거의 모두 특수고용직에서 채용.

○ 근로자라고 생각하는 사람 아닌 사람 반반일 것. 개인사업이라고 생각하는 사람의 주된 근거는 출퇴근 일 것.

○ 본인이 부담하는 비용: 20만원...무료진단시 교사들이 아파트에 허락을 받아야 하는데 부녀회에 2-3만원 돈 내는 걸 교사가 함. 무료진단...지국장/지구장이 하고 돈은 교사들이 냄. 버스 무료진단은 5만원씩도 냄.

2) 근로관계:

출근/회의/교육 실태, 업무수행방법/내용/평가, 근무규정 존재, 부수적 업무, 지시감독관계, 작업수단 소유권, 타인사용의 독자성/업무대체성 등

○ 주4회 출근: 2회는 교재를 챙겨야 하기 때문에...집에서 배달받는 경우도 있는데, 집이 너무 지저분해 짐. 일단 사무실에 와야 업무전달이 수월해 지니까...그날그날 보고를 해야 잔소리를 듣지 않음. 그날그날 보고하는 게 통상의 관행...

지국원: 20명(지소 안에 지구가 2개...지구는 4개...노조 때문에 지소를 만들)

업무수행방법 재량: 아이들 수업이나 학부모 상담에서 표준화된 지침이 기본적인 것은 있음. 이 부분은 복습을 많이 해야 한다는 것 등. 교육을 할 때 얘기하는 정도. 체계화된 책은 없지만 그때그때마다 회사의 교육자료(월간지처럼)..몇 달치를 보면 다 나옴...모아놓은 책도 있음....

수업시간 재량: 특정일에 꼭 해야 하는 일이 있으면 6개월에 1번 정도는 회원에 양해를 구하고 다른 요일에 보충을 약속하고 시간을 바꿀 수 있음.

취업규칙은 전에는 지국에 비치되어 있었으나 지금은 없어졌음..두꺼운 책자로 만들어져 있었음. 없어진 게 아니라 숨겨놓은 것임. 작년거 까지 있었던 듯...

근무장소 이탈: 몰래 해야 함.. 발각될 시 계약해지 가능성..

방법/내용 이탈: 일주일에 한번 갈걸 2주일에 한번 가면 바로 해지.....

무료진단: 지국은 거의 매일하고, 개인별로는 한달에 1-2번 정도는 하게 됨. 잘되는데는 더 자주하게 됨. 채점이나 등등을 알파 써서 하는 경우가 있음...1권당 얼마씩...구문은 교재를 챙겨줌...집에서 하는 분들은 교재 챙겨주는 분들도 있음. 부수적 업무에 해당. 내 일을 맡기는 건 불가능.

- 통제수준: 내가 근로자라고 할 때 통제 수준은 영업직으로서는 이 정도는 할 것이라고 봄. 요즘 더 강해 짐..입퇴회에 대한 매일보고 등은 좀 강해진 듯..실시간 매일 보고해야 함(보고 안하면 잔소리를 듣게 됨).

- 최대한 과목을 늘인다면 300과목 정도...기혼여성이 하는 분도 있음(아이들이 큰 분)..남자들...보통 이런 사람들은 연차가 좀 되고 능력이 있고 영업력 있는 사람들이 해당됨.

관리방식 변화

- 노조설립후 많이 바뀜: 입퇴회 실적에 관해 강압적/비인격적..소리지르고...실적 안좋으면 사람취급 안함...그러나 지금은 많이 없어지고 드러내고 하지 않음. 대신에 세련된 방식으로 하는데, 조합원이나 우호적인 사람은 업무배정이나 영업지원에서 무료 진단테스트가 전혀 이루어지지 않음. 스스로 노조를 탈퇴하

게 만들..그전에는 순간교육이라고 해서 전달에 퇴회 5개이고 입회가 5개 미만, 입금율 80% 이하면 교육이 나왔는데 이게 다 없어짐..

- 유인책: 본사인센티브로 매달 +5이상(입회-퇴사)이면 선물을 주었음(주로 가전제품-전기포터, 식기세트, 반찬통, 선풍기, 비누 등), 지국에서는 +3..+5 등 달마다 다른 기준에 의해 인센티브를 줌..매달 제일 잘하는 사람에게는 금1돈 정도를 줌

<매뉴얼>

- 교사에게 배포되는 문서화된 업무매뉴얼: 신입교육교사들에게 나누어 줌(현재는 있는지 없는 지 모르겠음)

- RP(역할교육): 엄마-교사 상황 주고. 신입 때 많이 함. 신입 때 주로 하고, 지국회의 때 하는 경우도 있음.

● 하루 일과시간에 대한 구술 기록(월(지국), 화, 수)

<월요일>

- 출근: 10시~10.30
- 지국미팅(월간미팅=월초): 사훈제창 --> 전달 퇴회/입회 상황(영업실적 브리핑) --> 현달 중점적인 영업 지침/방침 교육 --> 시상 --> 현달 목표에 대한 지지
- 지국미팅(주간미팅): 월요교육(과목 교재에 대한 교육) 1시간
- 지구미팅(주간): 지구당 입회목표 정할 것 얘기 --> 전달사항 --> 교육(교재 교육, 영업/관리에 관한 교육) 1시간
- 교재챙기기, 진도그래프 그리기, 이사 오가는 애들 확인, 채점, 입퇴회서류(1시간)
- 식사: 12-1시
- 사무실 업무
- 순회방문(1~2시사이에 출발)
 - 가장큰요일(화) 40여과목(10~13집) 작은요일(수목) 15과목(4-5집)
 - 과목당 수업시간 10-15분(준비시간과 사후정리시간 합치면 총20분 정도)
 - 1집당 체류시간 3과목이면 1시간 정도
- 퇴근: 6~7시(10시~11시)
- 사무실 출근의 의무성: 의무적. 꼭 가야되기는 한데, 안나오면 종용하고 문자, 전화하고 잔소리 함.

- 교재교육: (1) 주: 구몬교재는 다른 학습지 교재와 달리, 단원 학습 목표가 없고 단원별로 중점적으로 가르쳐야 할 내용에 대해 교육을 하게 됨. (2) 연령별 중점 학습내용 (3) 방학때 퇴회를 막기 위한 상담교육- 구몬에서는 구몬피아라는 책자가 있는데, 이런 교육자료를 가지고 교육을 함.

- 잔무: 진도그래프 작성, 입퇴회서류, 전출입서류(이사가는 주소/아이의 학습상태..지도요망사항), 과목변경서류, 전금처리(교사들이 회비입금하는데 입금실수에 대해 회비를 다른 회원에게 넘기는 처리), 교재 이외의 부교재(영어테입, 한자책자, 국어 이야기책)의 코드번호, 아이이름, 부교재 명 등을 써야함, 월말마다 입금내역서 작성(체크, 동그라미, 총 얼마인지 등).

- 지국장/지구장 재량권: 지역배정(사람에 따라 많이/적게, 좋은/나쁜 배정..아파트등의 밀집지역, 산골짜기, 다니기 힘든 곳..)이 가장 큼.

- 채용: 지국에서 함. 교육 등은 본사차원에서 이루어짐. 면접은 지국장, 사업국장 면담까지 해야 함.

지시: 지국장, 지구장

4. 노동권 실태

1) 고용조건: 소득수준, 근로시간, 업무상 재해/질환 정도 및 처리방법

- 수입의 가구 소득 비중: 130 - 비수기: 여름과 겨울(방학때)
- 주당 평균 34시간 근무하고 과목수는 120개. 구역은 회사가 정해줌(대림동)
- 누적승율: -5 (39%)이고 수수료율은 초기에 35% 1년 지나면 40%,
- 과목별 회비: 29000~35000
- 구몬은 어문계열, 수리계열 통합해서 함
- 내 옆 선생님은 240과목 정도 하는데 매일 아침 병원 들렀다 나옴.

2) 모성보호: 유급출산휴가, 육아휴직, 출산휴가/육아휴직 종료후의 처리

- 휴직 1년까지 가능...

- 임신이나 출산을 이유로 한 계약해지의 예가 있음. 인천의 이윤옥교사...출산 후 3개월 후 복직했는데 지역은 굉장히 넓은데 과목수는 얼마 안되고 밤에는 취객 등 오가기 힘든 지역 배정...지역 부분 변경을 요구하다가 해고됨. 싸우다가 아직 복직 못하고 계심. 여성부, 노동부도 다녔는데 안되었음. 임신을 했으니

까 그만두라는게 아니라 어쩔수 없이 계약 못하게 만드는 경우가 있음.

- 임신 8개월이라 인수인계 할 수 있게 해달라고 요구했는데(요청은 그전부터 여유를 두고 했으나) 사람이 없어서 못하겠다고 조금만 더 해라고 함. 신입오면 해주겠다..회사 채용정책 문제임...지국장은 사람과 과목을 많이 확보하고 있어야 함. 자기가 추천한 사람만큼 사람이 음. 우리 같은 경우는 채용을 못함으로 해서.. 구조적인 문제...학습지 교사들이 기혼여성이 많다보니 애가 2명 되면 육아 문제로 다시 들어오기 힘들.

3) 사회적 보호: 법정 부가급여 및 기업 복리후생 제공 실태, 사회보험 적용 등

- 전혀 없음

사례 5. 구몬 비조합원

1. 인적사항: 성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사 경력

40대 중반 남성, 4년대 졸 미혼으로 부모님과 동거, 소득원은 본인. 저축 500만원, 보험 1천만원, 부채는 주택용자금 월 50만원, 208년까지 갚아야. 현직 장 근속은 15년. 이전 경력은 학원근무 1년, 건설현장 1년, 1991년 구몬 입사

2. 취업상태: 현 직종 종사이유, 입직경로, 입직동기, 선생님 일이 좋았고, 교육에 관련된 일을 하는 게 좋아서

3. 근로관계 실태

1) 계약관계:

계약방식/기간, 계약주도자, 재계약시 조건, 복수계약가능성, 독자사업전개가능성, 독자적인 투자 정도 등

o 현재 일하던 사업체에서 근로자로 일했던 적이 있다. 사업주가 계약형태를 바꾸어서 바꾼 것. 계약은 문서계약으로 함. 91년부터 다 위탁계약으로 뽑았음. 입사 이전에는 정규직 일괄 채용이 있었다고 들었음. 처음부터 정규직인 교사들이 있음(이들은 현장지원 교사(1년)하다가 지구장으로 감). 현장교사 오래했던 지구장들은 교육 노하우가 많음. 이들이 관리자 대부분을 이룸. 위탁직하다가 지구장 발령나면 자동 정규직화되는 것. 다 다름. 약 3-4년 경험하고 실적 좋으면 지구장 됨. 선생님들이 지구장이나 지국장 되고 싶어하는데 연연하지는 않음. 실적 좋으면 페이가 더 나오니까. 지구장 되면 초기에는 페이가 떨어짐. 하지만 상여금이 있으니까..안정적...

o 재계약시 내 쪽에서 조건을 내건 적 없고, 회사측에서 실적에 대한 조건을 내검. 말로는 열심히 하겠다고 수용을 하게 됨. 문서로 일정 수준의 실적을 올리겠다고 문서로 조건을 내걸은 경우도 있음..지구장에 따라 다름. 달성 못했을 때 불이익은 없었음.

o 본인해지를 원할 때 절차는 과목의 인수인계를 동행하면서 해야함(부모와 대면하면서 계속 부탁, 교사수급 안되면 기다려야 함)=대타 교사가 있으면 최소 1주 정도 필요하고 나머지 절차 밟는데 1주..총 2주 정도 걸림. 일반적으로 그만 두면 불이익이 있을 것...이행절차를 안 밟기 때문에...

- 1년 한 번씩 보증보험도 들고 있음.

o 복수계약, 아르바이트: 지국 차원에서는 터치하지는 않음.. 암암리에 이루어 지는 경우가 적지 않음. 현 지소(10명이내) 내에서는 없음. 시간 부담 때문에 많이 할 수 없음

2) 근로관계:

출근/회의/교육 실태, 업무수행방법/내용/평가, 근무규정 존재, 부수적 업무, 지시감독관계, 작업수단 소유권, 타인사용의 독자성/업무대체성 등

● 하루 일과시간에 대한 구술 기록

- 하루에 20-30과목(10집)...1주일에 140과목 가르침
- 하루에 가장 많은 과목할 때가 25과목....방학 후에는 많으면 30과목 정도
- 지국 출근일: 월(지국), 수(지구)에 정식 미팅
- 교재는 1주일치를 한번에 줌.
- 과목당 30분(한 과목에 대한 준비시간과 정리시간은? 통합해서 30분 걸린다. 한 집에서 2-3과목하면 시간은 단축될 수 있음..1집당 1시간 정도.)
- 오전: 사무실에서 정리하는 시간 오후: 밤12시에 끝남.
- 초등학생이 대부분이고 중학생이 사이사이 있음.
- 사무실 출근: 미팅 없는 날은 점심먹고(1시) 있는 날은 10시(미팅 1시간이상 (지국: 교육, 본사 업무지침(아이들 교육 관련) 전달, 교사의 교재나 현장 경험 발표, 타지국 교사 경험 교육)-1시간(지구미팅: 지국미팅과 중복되는 경우가 많음. 실적독촉은 개인별 면담을 통해 이루어짐. 강압적인건 아님): 개인적으로는 도움이 됨.

<월요일(8월21일)>

10시 출근

10-11/20 : 1시간 반 지국 미팅(신문내용 발췌(읽기능력), 회사자체 교육자료, 회사지침 하달) 퇴회막는 방법 알려주고, 교사를 그룹별로 모아서 학원하교의

교재 장단점 비교...

식사: 지구사무실 가서 교사들과 함께...12-1시

사무실 업무: 교재 챙기고(웬만한 것은 집에서 함. 1시간 정도) 3시까지

3시에 출발: 7~8집 정도...1집당 1시간 정도 소요...현재 이동시간은 집당 5분..
약 40분 정도...택 도착시간: 12시경.

* 원하면 교재를 집에서 받을 수 있음(경력이 어느 정도 쌓여야 가능). 교재가 1주일 단위로 내려옴. 교재를 받으려면 지국(지소) 사무실로 가야함. 교재를 일주일 단위로 수령할 수도 있으나 매일 가서 교재를 챙김.

o 본인부담비용: 차량 유지비는 본인부담(가방무게 10킬로). 아이들 졸업식, 생일 선물로 개인당 3-4천원짜리 선물을 준다. 회사에서는 실적 올리면 아이들 주라고 주는 선물이 있음. 차량으로 이동할 경우 기름값은 본인 부담임.

4. 노동권 실태

1) 고용조건: 소득수준, 근로시간, 업무상 재해/질환 정도 및 처리방법

o 총수입: 200만원, 150만원이었다가 1년 전부터 과목수가 늘고, 오래 근무해서 수수료율을 약간 더 올려 놓았기 때문에 200만원이 된 것(월말이나 다음 달로 페이가 보류되는 경우가 있음...) 이번달은 비수기로 180만원...방학때는 아이들이 그만두거나 외국 연수가서 페이가 줄어듦.

o 회사가 정해준 구역 안에서 함. 한남동인데 지역이 넓음. 동선이 긴 편이고 왔다갔다 하는데 시간을 뺏김..걸어서 이동함. 이동시간에 시간이 많이 걸림.

o 과목: 담당 아이들 수는 50명 정도. 과목수는 140-150과목..한 과목하는데 걸리는 시간은 30분. 회사에서는 15-20분 하라는데 나는 30분 함. 하루에 30과목은 힘들고 현재는 비수기라 20과목 정도 함. 한 아이를 찾아가서 보통 2과목하고 3-4과목 하는 경우도...아이들 수로는 10명(10집) 정도임.

o 교실분리는 과목을 재배당하는 것인데, 회사에서 초기에는 과목을 무료로 불하하듯이 60과목을 준 경우가 있음. 노조로 인해 홍역을 겪은 때인데 93년도임. 적극적 가담자를 무마해서 못하게 함. 노조는 바로 없어짐. 당시에 노조 해

산되면서 교사들이 많이 그만 둬. 당시에 가입은 안했음. 당시 노조를 싫어하지는 않았는데 아이들 지도하는 일을 계속하고 싶어 가입은 안했음. 요즘엔 처음 들어오면 100과목 정도 줘. 요새 승율을 올리기 어려움. 100과목 하다가 다른 교사가 그만두면 그걸 인수인계하면서 과목 수가 늘어나는 경우가 많음.

o 수수료율은 35%에서 시작해서 1년정도 되면 수수료율이 40%로 상승함. 이후에는 요율 증가는 이루어지지 않고 영업실적으로 수입이 늘고, 줄고 함. 오래 하셨던 분들은 학습지가 팽창하던 시절에 (승율을) 쌓아놓아서 52% 정도로 늘어난 것. 신입교사들은 한두명 살아남을까 말까함. 나는 60과목을 인정하고 들어옴. 승율을 50%로 가정하고 140과목 하는데 과목을 줄이면 승율이 떨어짐.

승률 40% 100과목 하면 120만원 함. 승률 50% 넘기기 매우 어렵게 제도화하고 있음. 47% 이상 올리기 쉽지 않음. (200과목 하면서 분리하기 싫어하는 선생님들이 있는데, 신입 교사들이 들어오면 이들에게 과목 줄려고 과목을 떼어냄.) 지금은 안정화되어서 지역도 과거보다 줄어들고 해서 더 늘어나기 힘들. 정밀하게 분할되어 있음. 과목별 회비는 29000-30000만원임. 처음 승율은 38%였는데 지금은 35%로 낮추어지고 세밀화되었음. 지금 승율은 너무 낮다고 생각함. 나는 지금 50%도 낮다고 생각함.

- 그 전에는 과목을 샀음(선생님끼리). 과목당 20000원으로 사고 팔. 이제도가 불합리하다고 해서 제도가 바뀜. 승률을 38-->35로 낮추고 3%로 그만둘 때 돌려준다고 하고 이를 요새는 퇴직금이라고 함. 과목을 늘릴 경우 1만원씩을 적립해서 그만둘 때 지급함.

* 그만둔 선생을 살려두고, 그만둔 회원의 회비를 몰아주어서 퇴직 선생님의 퇴직수당을 까게 됨. 그만두고 정산하는 기간이 약 3개월...이 기간 동안 돈 까는 일이 발생함. 어떤 선생은 150과목 관리하다가 퇴직에 따라 그만둔 과목이 40과목 나오면 40만원 떼고 줘. 본사 차원이 아니라 말단 관리자 차원에서 일어난. 그런데 본사에서 지사 사무실 운영비를 조금밖에 주지 않아서 생기는 일임. 그러고는 본사가 시키지 않았다고 함.

- 승률 결정시 지국장의 재량은 없다.

o 지국장은 정규직. 지국이 50명-지구는 10명 정도(지국장, 지구장이 정규직 관리자)

- 현재 130-140과목 관리.

o 직업병이나 산재노출정도: 나는 발목을 빼는 정도의 부상을 경험한 적 있음. 다치는 사례가 많다는 이야기를 들음. 가방이 무거움. 교재 들고 다니면서 겨울에 비탈에서 미끄러지는 경우 많이 생김. 보통 걸어서 다닐 수 있는 구역을 배정받음. 차로 이동하는 경우도 많은데 기름값은 자기 부담.

2) 모성보호: 유급출산휴가, 육아휴직, 출산휴가/육아휴직 종료후의 처리

3) 사회적 보호: 법정 부가급여 및 기업 복리후생 제공 실태, 사회보험 적용 등

- 아무것도 제공되지 않는다. 개인이 알아서 해야 한다.

사례 6. 재능 위원장

전반적인 학습지 교사관리의 문제점과 노사관계 실태를 중심으로 면접함.

o 재능 위원장 전임은 회사에서 노조인정하고 전임자 임금 지급하는 수준으로 이 정도 되기까지 2차례의 파업을 함. 총 7천명 중 3000명이 가입해 파업을 한 적 있음.

o 재능은 2000년 2월 단체협약 체결

- 학습지 노조는 2002년에 설립/ 업종 소산별노조 형태로 해서 대교, 웅진, 구몬 등이 들어감. 개별기업단위로는 신고필증을 내주지 않았기 때문. 대교는 어용노조 때문에 복수노조 조항 걸렸고, 구몬도 비슷한 이유로 추측됨.

- 특수고용이나 위탁계약 형태가 자리 잡은 상태가 아니었기 때문에 노조필증 안내준게 아니라 복수노조 때문에 필증 안내준 것임.

- 구몬은 2001년 교섭까지 했으나 단협은 체결하지 못함.

- 다른 노조는 협약 자체는 없다. 장원 정사원 노조, 재능 정사원노조만 단협이 있다. 여기서 정사원은 교사들을 관리하는 관리자... 지구장, 지국장, 팀장 등

을 말한다.

- 재능은 2004년 다시 단협 체결했다. 다른 노조는 없는데

재능 조항을 토대로 단협상 내용을 별도의 규정이나 회사방침으로 시행하는 경우는 복지후생 관련해서 일부 있는 것으로 안다. 단협이라는 게 수수료를 제외하면 노조활동, 복지후생 등인데 노조활동은 일체 없다.

o 조합원 실태

- 조합원 평균연령은 30-40세 사이. 20대 조합원은 거의 없다. 근속년수는 3-5년, 5-7년.

20대 조합원이 없는 이유: 1년 이내 가입하는 경우는 없다. 회사에서 워낙 악선전을 한다. 원래는 지금 조합원들이 20대였으나 30대로 연령대가 증가, 신규는 조직화가 잘 안된다.

- 교사 총 인원이 6100명인데, 연령별 교사 분포는 통계자료가 없다.

o 노조현황

- 조합원수 줄고. 유급 전임자 7명에서 4명으로 축소, 전년도 교사 평균급여를 전임자 임금으로 지급함. 조합원이 3500명(2001년 가장 좋은 시절에)에서 2002-2003년도에 회사의 탈퇴공작, 2001년 파업투쟁 후과, 각 1000명씩 탈퇴함. 2004년에 1000명으로 줄었다가 현재 150명.

- 급여공제가 되었고 수입의 1%,,, CMS로 납부

- 공채도 발행했고, 지금도 반환 중.....

o 회사의 노조에 대한 태도

- 회사의 노조에 대한 태도는 피해의식이 크지만 지나간 과정(2차례의 파업) 등을 보면서 그냥 인정하고 넘어가는 정도...

- 파업 이후에 업계 4위로 전략... 탈퇴한 회원 연간 1000명. 관리자들의 모든 활동이 조합탈퇴에 초점을 두었기 때문에 회원관리가 전혀 안됨. 조합원 탈퇴수가 관리자의 고과산정 주요 요인. 노동조합 잡느라 혈안된 상태에서 구문, 대교 등이 치고 나온 것...

o 적대적 노사관계의 원인

- 학습지회사는 영업이익을 목표로 하는 조직. 교사의 이익과 상충되는 것. 잘못된 관행에 반발하는 것(대납문제, 등)인데 회사의 방침에 반발하는 것으로 인

식. 생산타격은 곧 수입감소로 이어지고... 교사들의 노조에 대한 인식이 안 좋은 것도 있음. 정규직은 관리직이고 자기들도 힘들면 노조가 만들어야 하는데, 교사노조 못하게 하는 것은 스스로 발목잡는 것...

-> 관리직(지국장, 지구장, 지역국장)이 실적이 미비하면 인사고과... 평점 반영 다음 연봉체결할 때 반영.

o 학습지 교사들의 직무만족도 자체가 낮지 않은 이유

- 아이들을 가르친다는 점에서, 10-15분밖에 안되지만 수개월, 1년 기간 동안 긍정적인 변화가 올 때 부모로부터의 평가를 받을 때 보람이나 자긍심을 갖기 때문. 일 자체로만 따지면 괜찮은 직업이다. 그런데 돌아다니는 게 힘들고, 힘들다는 것만 빼면 아이들 만나는 게 괜찮다.

- 회원 증가 압력으로 인한 스트레스를 받는 것이 개인사업자도 아니고, 노동자도 아닌 애매한 지위 때문에 정체성의 문제가 생기는 것 같다.

o 계약변경 과정

- 대부분 정규직이었다가 위탁계약으로 전환했다.

- 나는 2002년 입사했다. 입사할 당시 위탁계약

그 이전에는 근로계약서를 쓰는 정규직이었는데 89-91년 사이에 대거 위탁계약으로 전환했다고 함. 이유는 2가지 정도: 노조결성과 시장포화로 인한 경쟁격화임.

- 87년 6월 항쟁 이후 88년 89년 90년 사이에 정규직이었던 노동자들 사이에 노조결성 시도가 있었고, 좌절당함. 한두 차례는 막을 수 있었지만 지속적인 장치가 필요했음. 재능은 1999년에 노조결성 재시도 성공함.

- 노태우 정권때 과외금지 조치 해제, 학원을 제외하고는 사교육 원천봉쇄...

당시 학습지 교사들이 스탠딩 관리(수업은 안하고 교재만 주는 방식)로 영업만 하는 형태 ... 가만히 있어도 주문이 쇄도하는 호황을 누리고 있었음. 과외금지 조치가 해제되면서 경쟁이 다양화. 사교육 시장이 열리는 공간 속에서 경쟁이 치열해지는 상황에서 수익구조를 개선하기 위한 노력으로 위탁계약.

초기에는 고정임금 주면서 일시키는 것이 유리했으나, 경쟁 치열해지는 조건에서 성과급으로 전환.... 일본 레미콘 노동자의 위탁계약 방식을 본따서 도입한 것으로 추정함. 위탁계약으로 전환할 때 교사들의 태도... 정규직보다 성과급을 받는 위탁계약직들의 급여가 더 많았기 때문에 초반에는 별 다른 저항이 없었

다.

- 재능 회원들 주대상이 유아-고등학생까지인데, 주된 회원층은 초등학생이 압도적임. 초등-유아-중등-고등학생 순임. 중등, 고등과정은 학원을 통한 학습량에 대한 요구가 많아지고 학원을 통한 층죽 시스템이 안착되어 있고, 학원을 주로 하고 학습지는 사이드 문제집 정도함. 가정 경제력이 변수임.

- 초등은 아이에 따라 학력, 집중력 차이, 부모가 아이의 스케줄 관리 측면에서 선생이 와서 하는 게 신뢰도가 높다. 아이의 특성에 따른 차별적 교육이 가능하다는 점. 학습지 시스템 자체가 등급에 맞게 세분화되어 있고 진도를 조정할 수 있기 때문에 학습지를 선호함.

- 초등이 중심이었다가 유아쪽으로 확대하려는 경향... 조기 교육열풍, 유아를 확보하면 초등으로 연결된다는 전망이 있기 때문... 예비회원 확보라는 측면에서도 유리

- 학습지 시장이 포화상태라는 점은 전체적으로 맞는 말이나, 유아는 확대의 여지가 있는 것으로 본다.

* 퇴직금: 96년도 위탁계약 전환하고 나서 한 교사가 퇴직금 청구소송을 했다. 입사시는 정규직이었다. 나갈 때는 위탁계약직이라고 퇴직금 안준다고 소송했으나 패소.

o 보수제도

- 재능은 단체협약으로 정한 것. 그 이전에는 회사가 결정
- 회사는 수수료로 표현, 노조는 임금급료로 표현
- 수수료율 변화는 노조의 동의를 얻어야...
- 지금은 휴회과목이 10과목이고 신규과목이 5과목일 경우 -5과목이 실적으로 잡힘. 단협 이전에는 과목당 -5*회비 총액을 급여공제했다. 25000원일 경우 12만 5천원을 공제하고 그 책임을 고스란히 교사에게 전가했다.
- 2001년 단협체결하면서 급여공제 시스템이 없어지고, 실적에 따르는 -금액을 누적화해서 적립시키는 방향으로 전환. -12만 5천원을 적립...
- 신규과목은 영업해야 하는 교사의 노력이 투여되지만, 휴회는 여러 가지 이유(학부모가 결정). 교사들의 과실이 아닌 경우가 많다. 그럼에도 교사들의 과실에 의한 것으로 규정하고 공제했던 것...이 형태가 조삼모사인 듯 하지만 심리

적 스트레스를 받지 않고 박탈감 정도만 있었음.

- 2004년 단협체결시 누적제도 자체가 폐지되고 -금액 탕감되고 현재의 시스템으로 바뀜.

현재의 시스템은 기본수수료에 기초해서 회원관리 비용을 받는 형태.

- 순증실적만 따졌으나.. 회원유지기간, 우수고객, 교사인증시험 등에 의해 가산율이 차등지급됨. ->회원관리에 대한 보상을 노조는 강조했고, 이 제도는 회사가 제출했으나 탕감을 조건으로 노조가 수용한 것임. 실제 현장 교사들도 긍정적으로 생각....

- 단협 체결시 수수료 인상분을 관철시키지 못한 것이 아쉬움. 노조에 대한 12억 손배가압류 처리문제와 연동해서 넘어감.

- 5년 동안 임금인상이 없었으나 수수료를 때문에 회비인상을 하면 임금인상 효과가 있었음.

o 담당과목 배정과 수입

- 처음 입사하면 최소 위탁과목 100과목에서 180과목으로 정해져 있음.

- 최소 100과목... 최근에는 100과목도 안되는 신입교사들도 있다.

- 100과목할 경우 120-130 사이

- 120-130과목 할 경우 150정도 수입

- 100과목을 하려면

관리지역에 따라 교실지역 밀집 편차가 크다. 회원밀집도가 먼 경우 똑같은 과목을 하더라도 다르다. 3일을 일해도 100과목, 5일을 해도 100과목. 이런 형태로 차이가 남. 이 배정권한은 지국장이나 지구장에게 있다. 신입일 경우 선택권이 없기 때문에 그대로 받았다가 인수인계 받으면서 안좋은 교실을 신입에게 주고,..고참들은 좋은 교실, 안좋은 교실은 신입. 전권이 관리자에게 있기 때문에 노조활동에 악영향...좋은 교실을 받을 경우 회사에 협조하거나 실적관리해야 하는 대가... 이런 것을 무기로 조합원과 조합간부들에 대해 권한을 선택적으로 행사하려고함. 1차적으로 노조에서 대응한다... 회사의 근거가 불충분할 경우 문제 제기하지만 노동자성 인정 자체가 안되기 때문에 중노위에서 이겨본 적이 없다.

o 본인부담 비용 및 형태

- 수입 자체로만 보면 불만스러운 것은 아니다. 그러나 허점이 있다. 130과목 관리 150만원 수입일 때...생산비용이 교사에게 전가됨. 학습지 일 자체가 차량을 운행하지 않으면 고되다. 차량운행 거의 필수적. 차량유지비나 운행비는 교

사책임. 신입은 먼거리 배정받음. 이 경우 그 부담은 더 커짐. 수업을 가기 위해서는 유류비 지원(혹은 교통비)이 지원이 되어야 한다. 근데 이게 안된다.

- 회원들에게 나가는 서비스물: 초등학생이기 때문에 선물, 판촉용 물품을 교사들이 구입.

회사가 유통망을 가지고 소개는 하지만 부담은 교사들에게 전가.. 월 2-3만원

- 사무실 출근시, 교육받고 팀 미팅, 점심을 먹고 교육을 나가야 함. 식비. 지원안됨.

- 핸드폰 사용료... 회원들 약속시간이 정해져 있으나 잘 안되는 경우가 많아 다음 집에 연락을 하는 게 필수적....

- 이 세가지 부담을 제외하면 실 수입은 줄어든다...

* 위탁계약이라 함은 위탁관리에 들어가는 비용은 회사가 부담하거나 최소한 공동으로 부담하도록 해야 하는 것 아닌가?

o 회비대납 문제

- 회비대납문제는 전체 학습지에서 비슷. 유형이나 행태. 금액만 다른 정도

- 대납은 3가지 형태

① 휴회(탈퇴)회원;서류처리불가

* 회비는 선납. 매월 말일과 익월 1일에 마감.

달마감 하기 일주일 전부터 회비를 걷음. 직접 걷기도 하고 CMS 혹은 카드 결제

마감시 실적마감과 회비마감이 주요한 업무. 월말 회비마감은 다음달 회비 처리하는 것

휴회시 휴회처리는 교사가 등록해야. 등록된 이후에 처리는 관리자 권한.

교사는 휴회처리 등록을 했는데, 관리자가 승인처리를 하지 않으면 미수회비로 처리되어버림. 회사는 관리자에게 책임 넘기고, 노조가 실제 증거를 제출해도 징계가 경미함. -> 조사가 안되는 이유: 신분불안 때문.

② 미수회비 대납

집금의 의무가 명시되어 있음. 회비를 못받는 경우(엄마 부재중, 경제적 사정, 잔고미비로 인한)가 종종 발생. 회사는 집금율을 제한(97% 이상 등으로)..

위원장이 입사한 초기에는 회사가 집금독려는 했지만, 최근에는 그 비율도 올

라가고 강제화되어가는 추세...회사에서 암묵적으로 제시하는 규정, 자료에는 남기지 않는.... 관행

실제 90% 집금했으나 97%를 대납하는 경우가 있음. 정상적인 회원이 일시적 사정으로 늦게 낼 때 교사 입장에서 미수회비 대납은 목돈, 받는 것은 푼돈...

-> 1, 3번인 경우보다는 크게 부정적이지 않으나 개인적 편차가 존재

=> 회비납부 방식: 교사에게 주는 방식(집금), CMS(자동이체), 카드결제(재능은 안됨)

③ 회원허위등록

실적 때문에 가짜 회원 등록시키는 경우(회사에 충성하거나 관리자)

휴회 회원인데 이 회원이름으로 새로운 과목을 등록하거나 추가

교사 애 이름으로 과목을 등록하거나 추가

기존 회원이 수학만 하는데, 한자수업을 등록하거나 추가 하는 경우

이런 유형으로 실적을 부풀리기 함.

하는 이유: 1. 실적이 안좋으면 사람에 대한 평가, 인격모독, 징계성 교육, 과제 등이 추가로 주어짐. 회사방침: 첫 번째 두 번째 주간에 무등록 교사 보수교육하라고 함. 출근하지 않는 요일에 출근시켜서 교육후 레포트 작성케 한다거나 회원증가를 위한 홍보활동을 하도록 함.

2. 관리자로 승진하겠다는 욕구. 실적 쌓아서 관리자 승진하겠다.

3. 퇴사하고 할 만한 일도 없고, 어디가서 지금 수입 받겠나 하는 생각....

o 계약해지시 인수인계 과정

- 해지원 처리절차가 있으나 해지원이 있다는 사실을 잘 모르는 경우가 많다.

해지일을 관리자가 조작하는 경우도 있음.

인수인계 과정에서 수수료 산정부분에 ---휴회 기간은 일주일. 이 때문에 교사들간 분쟁이 발생하는 경우가 있음.

퇴사하지 않고 인수인계하는 경우 분쟁의 정도가 심함.

- 그만둘 경우는 2달 후에 급여를 받는다. 새로 온 교사의 급여를 정산한 후에 급여를 정산해야 하기 때문.. 관리수수료 등.... 이 과정에서 별달리 큰 문제는 없다.

o 재계약

- 관리자가 전권을 가지고 있기 때문에 실적압박을 많이 받음. 드문 경우가 아니면 통상 재계약이 되는 관행. 고용불안 문제는 실제 크지 않은 편이나, 조합원이나 조합간부는 재계약 안하려고 하는 무기로 사용..

o 부상, 재해

- 교통사고, 발목 관절(빠는 거), 관절염, 어깨결림. 식사불규칙, 부종, 스트레스 등

- 재능은 상해보험... 회사에서 가입해준 것(재능만 있는 것으로 파악)

o 가장 원하는 것

- 노동기본권 보장(근기법 적용): 4대보험, 퇴직금 문제가 해결... 4대보험에 대한 욕구가 가장 크다. (질문:남편의 보험으로 처리안되나?) 그런데 남편도 비정규직인 경우, 여성이 생계를 책임지는 경우가 많다. 그래서 이런 부분에 대한 욕구가 높다. 장기근속자인 경우 퇴직금 생각이 난다. 노후보장.... 국민연금에 대한 대책이 필요하다....

- 모성보호: 육아문제.... 임신했을 경우 초기유산위험성이 높는데... 발품파는 일이다. 유산끼가 있다고 하면 아예 교실을 뺀다..육아휴직은 말이 휴직이지 일시계약 정지임. 아무런 보수나 보상도 없음.

* 해결되어야 할 문제: 부정영업(부당영업)근절: 대납, 학습지 표준약관 이행 (지키는 곳이 한군데도 없다)

사례 7. 모 학습지 회사의 지국에서 발생한 노사간 분쟁

최근 모 학습지 회사의 한 지국에서 발생한 사건은 학습지 교사와 회사간 발생하는 문제의 총체상을 보여주고 있다. 물론 이와 같은 사례가 모든 학습지 회사의 모든 지국에서 발생하는 것은 아닐 것이지만 학습지 회사에서 발생하는 거의 모든 유형을 포함하고 있다고 할 수 있다. 교사들의 요구에 대한 회사의 답변은 '철저한 조사와 감사실시, 문제해결시까지 책임자 직무정지를 하겠다는 것이고, 위탁계약관계 준수를 당부하며 법리관계를 오인하여 노조임을 주장하는 일부 해지교사나 외부 불법 임의단체 관계자의 허언에 동요되어 불이익을 당하

는 일이 없기를 바란다'는 것으로 요약된다¹⁷³⁾.

[요 구 안] 1. 휴회 홀딩, 한달휴회홀딩, 가라입회 , 선입회 근절하라.

▷ 현시점까지 전교사들이 홀딩하고 있는 모든 휴회 및 허위회원을 당월26일까지 휴회 처리한다. - 10월26일 일부처리

▷ 월간 업무 계획서 작성을 폐지하라(일체의 계획서작성을 강요하지 말라.)

▷ 현행 월초 휴회 예상자계획서가 월말 휴회수치로 확정되는 불합리한 휴회 홀딩관행을 근절한다.

▷ 선입회 관행 근절, 교사자녀 휴회홀딩, 1개월 휴회홀딩 근절.

2. 지금까지의 부정업무로 인한 부당이익금을 전액 배상하라.

▷ 허위입회, 휴회홀딩, 체납회비 대납으로 인한 교사들의 손실금액

▷ 팀장관리 회원들을 교사의 교실로 편법전출 또는 교실 분리시켜 그에 따른 수수료 횡령

3. 체납회비는 교사에게 전가시키지 말고, 휴회 시 처리하라.

▷ 체납회비가 있더라도 교사가 요구하면 휴회처리한다. (위탁사업계약서 10조 2항(밀레니엄 수수료제도) · 11조 2항(프로수수료제도) 근거)

▷ 교사 해지 시 체납회비를 급여에서 공제하지 말라.

4. 김아숙 교사 해고 사유를 공개하고 명예를 회복시키고 복직시켜라.

▷ 회원 학부모들에게 사과문 발송하라.

▷ 김아숙 교사의 10월 수수료를 지급하라.

▷ 이 문제가 해결되기 전까지 타 교사에 대한 교실인수인계를 거부한다.

5. 벌칙성 교육(레포트,R.P,유선통화) 및 강제 홍보를 근절하라.

▷ 휴회율, 입금률, 전월 마이너스, 당월 마이너스교육을 포함한 모든 벌칙성 교육, 또는 강제출근을 근절

▷ 주마감 및 월마감 시 귀사 근절

▷ 현행 정성편지는 교사의 자율에 맡긴다.(정성편지 생일자 카드 제출여부,)

173) <http://cham2.jinbo.net/maybbs/list.php?db=eduwork&code=free&page=237>

문서번호 5252, 5255. 2006.10.31

6. 인수인계규정을 전면 수정하라
 - ▷ 인수인계규정은 노동조합과 합의하에 시행한다.

7. 교재 반출입시 팀장의 결재 없이 교사자유에 맡기도록 하라

8. 지금까지의 교사들에 대한 비인격적 대우에 대하여 공개 사과하라.
 - ▷ 목표수치를 강요하는 개인면담 금지
 - ▷ 국장님과 팀장의 교사에 대한 반말 및 폭언 등으로 공포분위기 조성행위 금지
 - ▷ 교사에 대한 정확한 호칭을 사용
 - ▷ 국장님은 성적수치심을 유발하는 일체의 언행을 근절하라 (“결혼하거나 임신할 때, 잠자리 들기 전에 나한테 허락받고 해야 되~ ”)

9. 교사들의 수치심을 자극하는 급여명세 공개를 즉각 중단하라
 - ▷ 개인 업무성과 공개 금지 (교사들의 부정 업무를 유도함)

10. 지점운영비를 매달 투명하게 공개하라.
 - ▷ 지점운영비, 팀 운영비는 교사들의 업무를 지원하기 위해 투명하게 사용하여야 한다.
 - ▷ 교사들의 경쟁을 부추기는 인센티브는 교사들과 합의하에 사용하라
 - ▷ 최근 2년 이내의 지점 및 팀의 시상금의 사용내역을 공개하라.(지금까지 교사들에게 개인적으로 받아간 영수증의 사용처 공개)
 - ▷ 인센티브로 받기로 한 전자상품권을 지급하라
 - ▷ 법정공휴일에 근무한 인턴사원의 초과근로 수당을 지급하라.
 - ▷ 지금까지 대한민국 한자검정회 단체응시료의 할인된 금액 사용출처를 밝히고 회원에게 환불하라

11. 입회와 관련된 부당한 일체의 행위를 근절 하라.
 - ▷ E마트행사로 입회된 담당회원교사에게 오천원의 비용을 부담시키지 말라.
 - ▷ E마트행사 지원 참가교사에게 지급된 수당을 공개 지급하라
 - ▷ 점프올 강제 판매 등 직접적 업무와 관련 없는 영업 행위는 강요하지 말라.

▷ 주차목표에 대한 강제적 지시를 금지하고 교사 자율에 맡겨라.

12. 교사들에 대한 적극적인 업무지원을 하라

▷ 전체회의를 월 1회로 축소하라. ▷ 비정기적인 회의는 근절하라

▷ 전체회의 미참석자에 대한 폭언 및 불이익을 근절하라.

▷ 교사의 TEST 의뢰 시 팀장들과 국장님은 적극적으로 임하라

13. 교사 동의 없는 강압적 강제교실 조정을 근절하라.

▷ 교사가 교실조정을 원할 시 교실을 자율적으로 조정 할 수 있으며 교실조정 시기 및 교실 선택을 할 수 있도록 한다.

14. 교사의 병가처리 요구 시 지점에서 회원들에게 알리고 상황에 맞게 대처하라.

중략...

[솔루니 교사들의 요구안]

1. 선생님의 동의없이 팀장들의 직권으로 입회입력하지 말라.

2. 입회·휴회에 대한 압박감을 주지 말라

3. 선생님에 대한 폭언을 삼가라

▷ "회비 받아서 맛있는 거 사먹으세요" "휴회가 나서 선생님 자질이 의심스러우니 급히 교실 이양을 하고 사표를 내세요" "솔루니 그거 아무것도 아니니 휴회내세요" "수업을 잘하고 못하고는 소용없으니 영업만 잘하세요"

4. 선생님의 의견을 물어보지 않고 교실 조정을 하지 말라.

5. 선생님의 의사결정없이 회원을 다른 선생님께 이전시키지 말라.

6. ERP 상의 오류에 대하여 무조건적으로 선생님에게 전가시키지 말라.

▷ 회원 휴회 시 팀장과 국장의 결재를 모두 거쳐야 휴회처리가 되므로 책임 소재를 가리기 어려움

7. 선생님에게 인격 모독한 것을 공개석상에서 사과하라.

위와 같은 동해분회 조합원들의 요구에 대하여 11월 1일 수요일 오전 11시까지 대교지부 동회분회 이형의 분회장에게 서면으로 답변하고, 송희용 대표이사와의 면담을 공개적으로 요구하는 바이다.

2006년 10월 30일 전국학습지 산업노동조합 대교지부 동해분회 분회장 이형

의

이처럼 문제가 되는 사항들에 대해서는 회사 차원에서도 금지한다고는 하지만 근본적으로는 지국에 대한 회사의 실적압박과 적절한 운영비 미지급이라는 요인이 크게 작용하기 때문이라고 한다. 이러한 현실에서 교사들에게 자영업자로서의 자율성을 확보하기 위한 수단을 제공하는 것은 어려운 것으로 보인다.

< 애니메이터 >

1. 노동조합 면접

- 1) 명칭: 공공연맹 전국문화예술노동조합 애니메이션 지부
- 2) 피면접자: 류재운 애니메이션지부장
- 3) 결성시기: 1999.7.24
- 4) 가입대상: 계약상 그림 관련 모든 종사자(게임디자이너, 화가, 컴퓨터게임 프로그래머, 애니메이터, 만화가)
- 5) 조합비: 계약상 100분의 1(그러나 정해지지 않음. 한달 1천원도 있음)
월조합비 4만6-7천원
- 6) 조합원수: 가입 8,000명(종이 조합원) 조합비 내는 조합원 37명
- 7) 조합원 구성(고용형태별, 성별, 직종별, 2004, 2005, 2006년 6월말 현재)
- 8) 평균 연령, 근속년수
- 컴퓨터에 있음. 나중에

3. 노동시장과 작업조직

- 1) 직종 노동시장
- 프로젝트는 1-2년 짜리. 10-20년짜리도 있음. 교체는 많이 됨. 고정적인 프로그램은 이동이 적음. 일시적인 것은 이동이 심함. 일본일은 이동이 심함. 미국일은 프로젝트베이스로 의뢰하지만 일본일은 보따리라고 해서 브로커들이 일부만 떼어서 줌. 일본은 기술적 노하우를 주기 싫으니까 자기만의 것은 자기들이 함. 최근 방영된 영화들은 우리나라에서 통제로 준 것. 센과 치히로 등 미야자키 하

야오...겨울에는 비수기 때 포르노물 의뢰가 많이 들어옴. 먹고살기 위해 함. 정신적 고통...사장들도 하기 싫으면 굶어라...

- 애니메이션 일은 모두 프로젝트: (1년-일반적). 1억6천짜리(20분) 작품이면 보름이면 나오고 중국은 하루면 나옴. 사람을 한 300명이 투입됨. 그림매수가 3만매임. 1초에 12장(원화 서너장 동화가 나머지). 정규직 3-4명(진행이라고 부름. 사장, 전무, 경리). 총연출이 전체를 지휘하는데 정규직은 희박하고(하지만 근로계약은 안했는데 기본급은 제공함(일이 없을 때도 200만원정도과 수당지급), 연출(감독), 동화작가, 원동화파트의 실력있는 애니메이터, 동화작가(동화맨을 관리하는 팀장) 이들이 회사에 종속되는 방식은 기본급 있는 사람들은 기본급 받고 살고 없는 사람들인 회사에서 가불해주고 그걸 가지고 비수기를 견뎌. 성수기에는 이를 갚음. 다른 회사를 옮기고 싶으면 다른 회사에서 스카우트비(표준은 없음)를 대주고 이를 가지고 가불 갚고 옮김. 86년 당시에는 아파트, 차 등을 스카우트비로 사줌. 스타들 대우를 받음. 기본급 받는 사람들은 근로계약서, 4대보험, 퇴직금, 상여금, 복리후생 등을 요구하지 않음. 하면 찢릴까봐.

장애인들이 약간 있음. 이들은 여기서 나가면 죽는다는 생각 때문에 거의 충성. 회사에 요구를 전혀 안함.

- 원화파트는 10명 이내, 동화파트는 50-100명까지 움직임. 군기반장임. 작감 아래의 사람들- 사람들이 찾아와서 일할 수 있느냐, 경력, 능력...채용은 회사(관리자들이 데려오는 경우)와 작감(작감이 수소문해서 사람들을 소개함)..면접은 작감이나 연출감독들이 함. 작감따라 움직이는게 이점이 작감 스타일을 아니까 일하기 편하고, 작감이 일감도 잘 만들고...작감되려면 경력이 동화하다가 연출력 있으면 작감 안하고 원화를 함...고치는 능력좋으면(작감) 창작능력이 좋으면 원화. 레이아웃을 하기도...

동화/원화맨: 5-10년

작감 : 5-10년

- 작감이 50명을 유지하려면 일을 설렁설렁 넘기는 능력, 회사에 가불요구해서 받아옴(능력있는 작감들-생계보조 능력).

- 작감을 제외한 밑에 있는 사람들은 한 업체에서 대중없음. 대개 2-3년은 있음.

- 애니메이터들은 어디서나 일할 수 있음.

- 계약의 기준: 원화는 3피트(1피트가 16콤마)가 2초인데 구두로 피테이지당 얼마씩 정함

동화는 한 장당 얼마(요즘 약 1천원). 86년에는 1800만원
연출감독(기본급 없는 감독)은 편당 500만원. 실력좋은 감독
들은 훨씬 넘어감. 이들은 정규직 선호 안함.

작감은 기본급외에 수정하는 장당 150원이 수당으로 붙음.

애니메이터보조: 성수기 비수기

- 전엔 선배에게서 배웠는데 지금은 학원에서 배움

과거엔 선배 수입의 30%를 받음.

내가 보조랑 3달 정도 했는데 매달 200씩 보장을 해줬음.

숙련공(원화맨/동화맨): 감독 밑에 원화맨이 회사소속이 5-10명, 외주프리랜서가 5-10명, 동화작감의 경우 팀원 일부 있고 외주 일부 나감. 동화는 외주나가는 걸 회사에서 탐탁히 않아 함. 외주나가면 일정 때문에 꺼려함.

- 동화맨은 보조가 없고, 원화맨은 보조 싸는 사람들은 별로 안씀(남에게 가르쳐 주기 싫어하는, 그리고 보장도 해주어야 하고).

(원화는 학교나 학원에서 배울 수 없음. 동화만 가르침. 그래서 원화쪽만 보조가 남아 있는 것) 보조=클린업...

여자 클린업들은 성폭행도 많이 당함. 철야하는 과정에서. 쌍둥이 형제 사례.

2) 직업

- 작가: 스토리는 완전히 다른 분야, 콘티하려면 카메라 워크를 알아야 함. 이 현세, 허영만이 애니메이션 그림을 못그려...애니메이터가 되려면 어떤 그림이든 그려야 함.

- 캐릭터디자인: 시각디자인학과, 애니과 졸업자도 많이 만듦.

- 애니메이션 기획자: oem 제작은 본연의 기획이 아님. 총연출이 되려면 20년 정도 되어야 함. 아직도 경력 표준화가 이루어지지 않고 있음.

- 직업연출망: 구인구직란보고 찾아감. 협회, 동호회 등에서. 공채하는 경우가 이제는 없어짐.

3) 작업조직특성

- PRE-RPO의 기획과정은 정규직 관리조직이 담당.
- 전체관리를 담당하는 제작부서를 중심으로 그 아래서 하도급 제작자들이 각 공정을 담당.
- 프로젝트형 작업팀: 감독 휘하에 원화 및 동화 작가(숙련애니메이터들)와 작업감독들이 함께 이동. 그러나 원동화 파트는 서로 알력이 있어 함께 움직이는 경우가 많지 않음. 원화쪽이 숙련이 더 높음. 동화보다...동화-->원화가 일반적인 승진개념. 동화맨의 인식으로는 선배들이 애니를 망쳤다는 인식이 많음. 회사랑 단가교섭을 할 때 선배들이 나서지 않는다. 원화단가에 따라서 동화단가가 정해짐.
- 단가가 같다. 단가담합...다른 회사보다 높게 주면 각 회사에서 전화로 압력은 무지하게 넣음. 단가가 좋으면 집단으로 이동하는 움직임도 있고..그러니까 거기에 압력을 가함. 제작자, 예술인협회에서 단가담합을 함. 원청에서 수주되는 금액은 애니맨들이 알 수 없음.

- 애니회사 5년 잘 운영하면 빌딩 삼.

- 장인-도제체계: 동화작가 --> 동화작감/원화작가 --> 감독

영화도제는 촬영이 세고 애니 도제는 원화가 셈.

먹고사는 건 영화판이 더 열악. 아예 안주니까...

원화맨 : 성수기(350 비수기(겨울) 무수입(알바..대리운전, 퀵, 편의점)

동화맨 : 성수기 200 비수기 무수입(“)

- 비수기에 포르노가 풀림.

왜 성수기/비수기?: 미국이나 프랑스는 3달씩 휴가가 있음. 일본은 따로 비수기가 없음. 국가에서 예술연금 나옴. 작품별 계약.

<조직화>

- 직업학교: 원동화와 숙련향상(디지털 등). 노동부에서 나오는 훈련비용 지급. (오프더레코드: 회사에서 신청하면 됨. 단체지원금) 쉬운 건 회사를 만들어 훈련비용을 신청해서 받아서 학교 운영.

- 노동부 가서 얘기해 보았는데 노조에게는 고용보험 지원금을 지원하기 힘들.

- 훈련과 알선 기능을 노조가 가져야 한다는 데 동의.
- 건설과 같이 작감들이 노조확대에서 결정적 중요성.
- 노조 창설 당시 시민의 숲에 800명 넘게 가입을 함. 조합비 안내고 하길래 알아보니까 가입안하면 불이익을 당할까봐 가입한 것. 당시 애니계가 들썩했음.
- 당시에 지부가 하나 만들어졌는데 관리부직원들이 욕지거리 하고 차단...우리 회사 노조 인정 못한다.
- 애니메이터들이 두려워했음..점점 노조활동 안하기 시작.
- 애니는 투자에 비해 성과가 미약해서 거의 휴면 상태....공공산별 되면 자원을 확보하여 재착수할 것으로 봄.

<관련 직능단체>

- 예술인협회가 직능보호 기능은 없음.
- 애니메이션 대학강사 협회.
- 캐릭터 디자인 협회.
- 촬영감독 협회가 있었다가 날라감.
- 레이아웃 친목모임..
- 축구부 12개(직종별로 다 쉬임)

<산업의 성격>

- 자본과 노동의 상호결합이 단기적이고 자본이 노동을 직접 통제 안해서 자본-노동간 경계가 불분명.
- 산업의 권력관계: 기획자?
- 사업 불확실성: 흥행을 예측할 수 없음-흥행에서 확인된 사람과 일하려는 경향
- 고용 불확실성
- 노동의 질 평가가 어렵고, 상업적 성공에 의해 사후적 평가
- 단기고용이므로 거래비용이 큼
- 직업연결망

<고용 성격>

- 프로젝트형고용
- 작업팀
- 팀의 지속성: 도제시스템이 지속성에 영향

- 도제시스템: 붕괴가능성, 애니학과, 학원 등을 통해.
- 왜 도제는 무너졌는데 팀은 유지되는가? 타성, but 행위자의 선택에 대한 이해 필요

- 제작자: 거래비용 감소, 불확실성 대응, 팀내협력
- 감독: 인력 조정과 통제 용이
- 조수: 보수 문제 있지만 일을 배울 수 있음(경력)

<노조에서 바라는 사항>

- 국가의 진흥책과 국가주도적 관리
- 애니노조가 쉽게 만들어진 계기가 김대중이 국가정책사업으로 선정해서 엄청나게 지원했는데 지금 개관됨. 당시 무상으로 지원 많이 함.

2. 종사자 면접

- 처음부터 애니메이션일을 했음. 세금상 자영업, 삽화가로 되어 있음

<일>

- 88년 9월시작.
- 당시에 도급..문화생..일을 얼마를 하던 3개월간 4만원 받고 일함. 점심도 내 돈주고.
- in-betweener(trace back 업무) -->assistant(2단계가 있음. 동화맨-->원화그림 다듬어주는 일(크린업)-->애니메이터(원화맨, 평균7~10년정도 걸림. 나는 3년후 되었음.)-->감독/연출(5년만에 감독일을 함)
- 계약서가 없음. 하려면 책상주고 하게 됨.
- 프로젝트건당 공정(10분짜리 한편이 4주 걸림(전반파트까지(동화)만)..촬영 포함했다면 6주 정도 걸렸을 것.
- 감독되면 정규직 비슷하게 됨. 회사가 공헌을 많이 한 경우 총감독으로 임명되어 월급직으로 가는 경우가 있음. 지금은 거의 없을 것.

- 위임계약

- 보조와 애니메이터들은 근로자는 거의 없을 것.

재계약: 다음 스케줄이 잡히면 감독들에게 얘기하고 그러면 감독들에게 콘티와 슈트를 지급하고 오더를 줌. 이 때부터 소집하거나 아니면 붙잡어 앉혀놓았다가 일을 시작.

<급여>

- 월단위 지급
- 동화는 그림 1장당, 크린업과 애니메이터, 감독까지는 피트당(필름의 길이.. 현재는 4천5백원..내가 처음 애니메이터 할때는 피트당 9천원~2만원까지 했음) 한달에 애니메이터 할 수 있는 일량은 200피트 정도 할 수 있음.
- 100% 성과급...갯수급임.
- 단가는 계속 내려가고 있음.
- 아톰과 디즈니 질은 하늘과 땅차이인데 단가는 같음.

<출근 개념>

- 없음. 일만 제때 마무리하면 됨.
- 회사에서 종용하기도 하는데 대체로 자율적임.

근무 장소

- 본인 재량이 있음. 그러나 회사에서 나와서 하도록 종용하는 경우도 있음
- 업무수행 방법과 내용
 - 콘티대로 해야 함.
 - 그리라는 대로 그려야 함. 개성은 전혀 살릴 수 없음.
 - 그림 능력 차이는 있을 수 있음(아트라인, 액션라인 등 그림을 늘렸다 줄였다 하는 타이밍 등).

<지시와 감독>

- 사장-제작부장-감독-애니메이터
- 복무규정: 정해져 있는 건 없음.

중복계약

- 회사는 지속적으로 일거리를 제공하게 됨
- 현재 회사 일을 하는 경우 다른 회사 일은 비밀리에 함. 회사에서 알게 되면 찢리게 되는 경우가 있음. 일거리를 제공안하기도 함.

- 업무량이 과중하기 때문에 정상적인 경우라면 거의 없다고 봐야 함. 능력이 아주 뛰어나거나 아니면 돈에 극히 쫓달리는 경우 외에는 별로 안함.

- 극히 능력이 뛰어나면 걸려도 묵인하는 경우가 있음

<회사의 조건 제시>

- 거절할 수 있으나 불이익이 직결

<타인에게 업무 대체>

- 할 수 있음. 그러나 감독은 안됨.

- 애니메이터는 감독이 오케이 해야 가능. 그러나 감독 입장에서는 특정 애니메이터를 한 팀으로 묶어놔야 하기 때문에 짜르지는 않고 붙잡아 앉혀놓기 위해 오케이함.

<작업팀>

- 7할 정도는 유지됨

- 5년까지도 갔음.

- 그러나 대부분 회사 옮기면 분해되는 경우가 많음. 즉, 감독은 옮겼는데 핵심 애니메이터가 같이 옮기지 않는 경우에는 작업팀이 깨짐. 감독들은 옮길 때 같이 가자고 하는 경우가 많음.

- 회사 입장에서는 감독이 파워풀하게 되는 경우를 크게 좋아하지는 않음. 회사의 인사권과 감독을 정점으로 하는 비공식 작업팀 간에 세력 갈등이 있음.

- 제작부장은 핵심애니메이터들도 관리해서 정착성을 높임. 제작부장이 감독들이 애니메이터들 관리 못하게 한방에 몰아넣고 하는 경우가 많음.

<왜 회사는 직원으로 채용하지 않을까?>

- 성수기-비수기가 너무 뚜렷해서...비용

- 그러나 영화 같은 리스크는 없음.

- 클레임은 그리 흔치 않음.

- 경영자로서의 개념이 없는데 문제인 듯 함. 애니에서 돈벌면 다른데 투자함.

- 새롭애니메이션...2년만에 은행용자 끼고 빌딩을 삼..

- 중국의 등장 이후 돈벌 생각을 안하고 빼먹을 생각을 한 것 같음.

- 산업이 성장하리라는 희망은 없음. oem이 중국으로 가서...한국에서 한달 몰량을 중국에서는 3-4일이면 나옴...인해전술...oem시장은 죽었다고 봄. 독자제품

을 만들어 팔아먹어야 함. 중국 하청을 이용해서 중간차익을 먹는 업체들도 있음.

- 독자 제품: 인적 자본의 잠재력, 기술력, 재무적능력(자본 유입):

<순소득>

연평균 순소득

성수기 6개월 정도 한달평균 약 300-600만원

비수기 6개월 정도 한달평균 약 150-200만원

- 자기비용: 없음. 제작 도구 전체 회사 지급

치우애니에서 얻은 소득이 200만원 정도...이게 당시 총소득...당시 소득이 적었음

<근로시간>

성수기: 주당 하루 3시간씩 자는 적도 있음.

비수기: 일주일 내내 일이 없을 수 있음

근무시간이 따로 없음.

<업무상 재해, 질환>

- 디스크 수술 2회 했음: 자리에 오래 앉아 있어서 생김

- 뇌신경쪽 안구신경 약화..시력감퇴: 과로로 인해 뇌혈관에 문제가 생기고 신경이 마비될 수 있음. 한 후배도 뇌졸중으로 식물인간 상태

- 애니 일에서 빈번한 질환: 몸살, 시력감퇴,

- 재해/질환은 일체 본인이 비용을 부담함. 후배 한명은 뇌졸중인데 회사에서 부인을 불러서 몇 백 지급을 하려고 했음.

<모성 보호>

- 임신, 출산하는 여성들의 경우 쉬게 되면 아무 것도 지급안됨..퇴사나 마찬가지로..출산후 자시오면 일종의 재입사...

- 생리휴가 없음.

<생활>

- 모든 애니메이터 들이 이직하려고 할 것.

- 소득이 적어져서..

<개선이 필요한 사항>

- 단가: 유지. 일한 댓가는 받아야 하는데 떨어지니 이직하는 것.
- 산재보험.

< 레미콘 기사 >

1. 인적사항

성별혼인, 연령, 학력, 가족관계, 주소득원, 소득실태, 직종 및 회사경력

2. 소득과 생활

3. 레미콘 입직동기 및 취업경로와 취업이유

4. 계약관계

5. 근로실태 및 회사의 노무관리

6. 노사관계 및 개인전망

사례 1. 경기북부지역 유노조 사업장

1. 면접자의 인적사항

면접자는 총 4명임. 4명을 면접하게 된 이유는 레미콘 운송특성상 운송을 끝내고 돌아와서 자기 순번이 되면 바로 나가야 하기 때문에 안정적으로 한 사람을 면접하기가 어려웠기 때문임. 연령은 30대 중반부터 40대 중후반까지 다양. 면접자는 모두 결혼을 한 상태였고 경력 20년인 사람을 제외하고 모두 가족과 함께 전세를 살고 있음. 경력은 7년에서 20년에 이르기까지 다양.

2. 소득과 생활

부채가 9천만원에 이른다는 사람도 있었음. 신용불량에 빠지는 경우가 많다. 최근 1년간 7명이 퇴사했는데, 차를 팔아도 부채갚고 나면 남는 게 없다고 한다. 운송비는 1회전당 33,000원을 받고, 유류비는 Km당 0.6리터를 보조해준다. 그나마 이 회사가 인근 레미콘 회사들과 비교하면 높은편이다. 인근의 무노조 사업장(유진)의 경우는 29,000원이다. 그러나 운송단가도 중요하지만, 더 중요한 것은 물량이다. 이 회사를 그만두고 용차 기사로 가는 경우도 있다. 거기는 운송비의 50%를 받지만 회전수가 많아서 버틸 만하다.

운송소득은 회전당 정해진 운임에 유류보조비를 계산하면 바로 나온다. 올해 월 평균 65회전을 했다. 이를 계산하면 연매출 2500만원 정도 되는데 보험이나 각종 차량수리비, 타이어 교체 등 차량유지를 개인적으로 해야하기 때문에 순수입은 100만원 정도 안팎이다.

주거는 대부분 인근에 사는데, 회사가 주거지에서 떨어져 있어 승용차가 필수다. 레미콘트럭은 회사에 세워두고 출퇴근을 해야 하고 새벽이나 야간에 호출당하는 경우가 많기 때문이다.

이 회사만 하더라도 차량이 계속 줄고 있다. 이는 생활이 안되기 때문에 나가는 인원이 많아지고 있다는 것이다. 생활이 안되다 보니 카드빚을 쓰다가 견디지 못하고 나가는 경우가 많다. 차량운영이나 유지비를 개인적으로 처리하는 것을 감당하기 어렵다.

3. 레미콘 입직동기 및 취업경로와 취업이유

94년부터 쌍용레미콘에서 일했다. 당시 지입이 한창 증가하던 시점이어서 차량을 구입한 후 지입으로 들어갔다. 당시 단가는 낮았지만 물량이 많아서 월 평균 180회전을 했다. 단가가 낮은 대신 물량이 많았기 때문에 수입은 그런대로 생활을 유지할 정도는 되었다. 2001년 파업 이후 원래 회사에 복귀하지 못하고 2002년 초 이곳으로 오게 되었다.

면접한 4명 모두가 이전에 운전을 했던 경험이 있다. 버스, 트럭, 택시 등. 여기서 그만둬도 직종 특성상 대부분 화물이나 운전하는 직종으로 간다. 최근에 여기 그만둔 6명이 쓰레기 수거차량 운전, 화물용달 운전, 다른 레미콘 회사의 기사로 간 경우, 택시 등 운전 직종으로 옮겼다(면접 도중 1톤 화물트럭이 사업 장내로 들어왔는데, 트럭 기사가 여기서 근무하다가 그만두고 용달을 하는 사람 이라고 했다).

화물은 다른 거라도 신는데, 레미콘은 레미콘밖에 못한다. 판데 가서 일을 못한다. 여기에 노조와 관련되기라도 하면 회사끼리 정보를 주고 받기 때문에 블랙리스트로 작용하는 경우도 있다. 레미콘을 계속하는 이유는 레미콘을 팔아서 갈데가 없기 때문이다.

면접자 중 한사람은 80년대말부터 90년대초까지 정규직으로 일한 경험이 있다. 레미콘 경력만 20년인데, 정규직으로 일할 당시는 월급, 시간외수당, 퇴직금, 의료보험, 학자금 등 다 받았다. 그런데 90년대 중반 회사에서 차를 불하했다. 마지막까지 불하를 거부하다가 회사의 압력에 어쩔 수 없이 불하받았다. 퇴직금 대신 차량을 받았다고 한다. 정규직으로 일할 때와 불하 이후에 노동자에서 개인사업자로 서류상 신분 이외에는 바뀐게 하나도 없다. 사업자면 물량을 본인이 따오고, 운반비 등 계산해야 되는데 한달되면 봉급받는게 무슨 사업자냐는 것이다.

4. 계약관계

계약은 1년 단위로 한다. 계약해지 기준과 절차는 따로 없다. 특별한 사유가 없으면 자동갱신되기는 하지만, 노조가 있는 곳은 일방해지가 힘들지만, 노조가 없는 인근회사의 경우 상조회가 있어도 회사가 일방적으로 해지가능하다. 거리가 멀거나 좋지 않은 현장에 보냈다고 불평하면 회사가 일방적으로 해지하는 경우가 지금도 존재한다.

면접자들에게 지금 가장 필요하고 중요한 게 무엇인가를 물어보았는데. 이

들은 이구동성으로 고용안정이라고 답했다. 이어 곧바로 노조인정이라는 대답이 이어졌다. 1년마다 계약하기 때문에 회사가 계약을 해지해도 하소연할 데가 없다는 것이다. 가장 큰 문제는 노동조합을 인정하지 않는 것이다. 노동부에서 필증을 받았는데도 인정하지 않는 것을 이해하지 못하겠다. 노조를 인정해야 하는 가장 큰 이유는 고용안정과 직결되어 있다고 생각하기 때문이다. 노조가 인정되면 회사가 마음대로 하지 못할 것이라는 것이다. 장기계약을 하면 되지 않느냐고 하지만, 소용없다. 노동조합만 인정되면 계약해지 사유나 일방해지 등을 막아낼 수 있기 때문에 이게 제일 중요하다. 공사현장에서 기사와 말다툼을 했다고 회사가 일방적으로 정지를 명하는 경우도 있었다.

계약해지를 하게 되는 경우는 2가지로 나눌 수 있다. 첫 번째는 본인이 그만두려고 할 때인데, 이 경우에도 사실상 회사의 승인을 얻어야 하는 사례가 많다. 계약을 해지할 경우 레미콘차량을 처분해야 한다. 이 때 차량을 구입하려는 사람에게 회사가 운반계약을 하겠다는 약속을 하지 않을 경우 차를 팔지 못하게 되기 때문이다. 여기에 레미콘은 주기장이 있어야 사업자등록을 하는데, 주기장 승인권을 회사가 가지고 있다. 이 때문에 차를 팔려면 회사의 승인을 얻어야 하는 셈이다. 그런데 지금은 차를 팔고 통보만 하라고 한다. 회사가 이런 식으로 나오는 것도 다 종속성 때문이다. 하나라도 걸리는 게 있으면 다 고치고 있기 때문이다. 다른 회사는 아직도 회사가 승인하는 경우가 많다. 두 번째는 회사가 일방적으로 계약을 해지하는 경우이다. 좋지 않은 현장에 배정되었을 때 불평할 경우에도 재계약이 안되는 사례가 지금도 빈번하다.

회사가 정규직을 쓰지 않는 이유는 건설경기가 예전같지 않기 때문이다. 건설경기가 죽으면서 회사부담을 기사에게 떠넘기고 있는 것이다. 여기에 레미콘 공급이 많아지다 보니 덩핑 경쟁을 하게 되고, 이것이 기사운송비를 깎는 요인이 되고 있다.

5. 근로실태와 회사의 노무관리

업무 내용은 운송업 특성상 운전이 주가 된다. 그리고 레미콘 때문에 차량 청소가 주된 것이다. 특별한 숙련은 필요없고 운전만 할 줄 알면 된다. 회사의 지휘나 통제는 노조가 있어 심하지 않은 편이다. 다만 종속성이 있다는 빌미를 주지 않으려고 2001년 파업 이후 식사도 안주고, 작업복도 안준다. 노조에서 요

구해도, '잘 알면서 그런 이야기를 한다'고 거부하는 실정이라 한다. 이처럼 종속성과 관련된 관행이나 규정은 계속 없애나가는 추세라고 한다.

면담을 하던 중 면담자가 휴대폰 메시지를 보여주었다. " 2006년 10월 3일 조출은 6시 30분이며 간격은 30분입니다". 면담자는 이 메시지를 보여주며 예전에는 선착순이었다. 지금은 노조덕분에 4개조로 편성해 조별로 돌아가며 조출을 하는 형태로 변화했다고 한다. 한달이면 25일 정도 조출이 있다고 한다. 심야, 야간조출도 회사 마음대로 명한다. 레미콘 운전하면서 출퇴근용 승용차가 따로 있어야 한다. 레미콘은 명목상 주기장에 세워놓고 다녀야 하기 때문이다. 인근에 있는 회사는 지금도 전원 조출해야 하고, 퇴근시간 이후에도 운반나간 차량이 한 대라도 있으면 퇴근을 못한다고 한다.

건강과 관련해서는 주로 허리와 어깨결림이 많다. 다음은 회사에서 일하다가 다치는 경우가 있어도 전혀 보상을 받지 못한다는 것이다. 일을 하다 다치는 경우는 레미콘 특성상 청소 때문에 물을 많이 쓰게 되는데 겨울이면 미끄러져 다치는 경우가 많고(면담자중 이가 3개 부러진 사람이 있었음), 슈트(레미콘을 공사현장에 쏟아 붓는 통로, 좌우로 움직이게 되어 있음)가 움직이지 않도록 지지하다가 떨어지는 경우(면담자중 이 때문에 다쳐서 2달을 입원한 사람이 있었음). 교통사고는 말할 것도 없다. 그리고 공사현장에 가면 레미콘을 분기 위해 후진하는 경우가 많다. 이 때 후진하는 차량의 뒤를 봐주는 인부들이 있었는데, 요즘은 그것도 없다. 모든 일을 기사가 해야 하고 사고가 났을 경우 책임도 기사가 져야 한다.

15일이 봉급날인데 봉급은 제날짜에 나오는 편이다. 주변의 다른 레미콘 회사는 나눠서 주는 데도 있고, 늦춰주는 데도 있다. 9월 한달 일한 거를 10월 15일 지급하는 것이니, 사실은 15일 늦게 받는 셈이다. 그나마 2001년 파업 이전에는 25일이었던 것이 파업 이후 10일 당겨진 것이다.

6. 노사관계 및 개인전망

고용문제와 관련해 이야기를 하면서도 노동조합의 필요성과 인정을 가장 주된 초점으로 꼽았다. 특고문제 해결에 대한 인식은 직영으로 돌리라는 것으로 요약된다. 차를 그냥 회사에 줄테니 월급쟁이 시켜달라고 하겠다는 것이 면담자

들의 반응이었다. 정규직일 때나 비정규직일 때나 업무의 과정이나 내용이 달라진 게 하나도 없는데, 사업자라는 이유 하나만으로 생활을 유지하기 어려운 실정이라는 것이다. 정부가 품셈을 만들어도 소용없다는 주장을 하고 있다. 정부 단가의 65%까지 덤핑물량이 나가는 곳도 있다는 것이다. 이와 관련해 정부가 아예 덤핑단속을 하지 않는데, 이를 비자금 조성으로까지 연결시켜 인식하고 있었다. 비자금이 대부분 건설쪽에서 나오는데, 레미콘 가격은 떨어지는 상태에서 오히려 집값은 계속 올라가는 것이 이해가 되느냐는 것이었다.

이처럼 덤핑이 난무하는 것은 건설사의 요구에 따라갈 수밖에 없는 레미콘 회사의 입장도 있지만 주로 레미콘 대기업이 덤핑을 통해 중소기업을 죽이고, 이들을 인수해 덩치를 키우려는 전략 때문이기도 하다는 것이다.

또한 레미콘 회사가 어렵다고 주장하지만, 어느 대기업(삼표)의 예를 들면 이해가 가지 않는다는 것이다. 모 대기업은 서울 외곽에 공장이 있는데, 레미콘 사업을 하려면 부지 확보가 필수적이다. 그런데 삼표는 공장을 여러개 세우면서도 부지를 임대한다. 임대료가 한달에 5천만원인 것으로 알고 있는데, 임대료만 연 6억이다. 여기 차량이 60대인데 이 정도 운영해서 얼마가 남는지 모르겠다는 것이다. 한 회사가 공장을 여러개 가지고 있는데 장사가 된다는 이야기 아니냐는 것이다. 결국 대기업들이 덤핑을 하는 이유 중의 하나가 대형화한 이후에 레미콘 가격을 올리겠다는 것으로 생각하고 있다.

사례 2. 경기남부 소재 무노조 사업장

1. 면접자의 인적사항

면접자는 40대 중반으로 레미콘 11년 경력에 타회사에서 노조 분회장으로 활동한 경험이 있다. 2001년 파업 후 원래 일하던 회사에 복귀했다가 본가가 있는 근처로 오느라 차를 팔고 현재의 회사로 이전했다. 이전할 때 차를 팔고 왔다.

2. 소득과 생활

부인과 두 아들과 함께 살고 있다. 본인의 수입만으로는 생활유지가 어려워

부인이 마트에서 캐셔로 일하고 있다. 이 지역에서는 회전당 단가가 30,000원으로 100회전 하면 300만원 정도 되는데 차량수리비, 감가상각비, 출퇴근 비용 등을 제하고 나면 월 평균 160-170만원 정도 된다. 이 지역에 오면서 구입한 차량이 노후되다 보니 6년에 한번 보링(엔진 내부가 마모가 되어서 엔진 내부의 부품을 교환하는 것. 쓸 수 있는 것은 350-400만원, 재활용 할 경우 200-250만원 정도 듬)을 해야 하는데, 350-400만원 쯤 든다.

이 지역에 올 때 갖고 있던 차를 팔고 왔다. 91년식 동아차로 회사에서 1600만원에 샀다. 이 금액은 7-800만원의 프리미엄이 붙은 것이다. 여기서 프리미엄은 회사에 소속된 차량에 대한 권리금과 같은 것이다. 회사가 아닌 중개상이나 차량을 취급하는 곳에 팔면 800만원 정도밖에 못받는다. 차를 팔겠다고 했을 때 회사가 무조건 산다고 했던 것은 본인이 노조활동을 했기 때문일 것이다.

이 회사는 회사 내에 주유시설을 해놓고 지원한다. 그리고 회전당 3만원, 이 지역의 다른 회사는 0.6리터 지원하고 3만원을 주는 데도 있으나 금액으로 보면 비슷하지만 0.6리터 지원받는 게 조금 낫다.

작년까지는 일을 못했고, 9월에 160회전 정도 했다. 올해 전체적으로 보면 1월과 2월을 빼고 평균 120회전이니 연 1200회전 정도가 된다. 그러면 3600만원인데, 액수만 보면 사람과 장비가 같이 오는 것이기 때문에 많은 거 아니다.

건강은 대체로 괜찮은 편이나 허리와 옆구리에 담증세가 있다.

저축 못한다. 애들 가르치면서 대출받은 4000만원을 매달 갚아나가는 중이다.

3. 레미콘 입직동기 및 취업경로와 취업이유

레미콘 하기전에는 3년 동안 버스운전을 했다. 버스운전을 하던 동료가 레미콘으로 전직하면서 한번 해보라고 추천했다. 앞에서 말했던 것처럼 당시 레미콘은 그래도 할 만했다. 거기에 버스운전 하다보면 승객들 때문에 스트레스 받는 일이 많았지만, 레미콘은 일은 힘들어도 그런 스트레스는 별로 없었다.

10년전에는 경유값이 리터당 250원이었다. 그때나 지금이나 회전당 단가는 크게 변하지 않았는데, 그때는 기름값을 본인이 부담해도 1회전에 2만5천원은 남았다. 그런데 지금은 기름값 오르고, 다른 소모품비가 많아졌다. 타이어 5만원이었다가 지금은 13만원... 물가는 10년전에 비해 배이상 올랐다. 지금은 회전당 6-7만원은 쥐야 물가상승분에 맞춰 살 수 있다.

버스 운전하는 것과 비교하면, 버스는 월 200만원 정도지만 하루 일하고 하

루 쉬고 내가 투자하는 게 없기 때문에 그래도 소득면에서 보면 낫다. 레미콘을 계속하는 이유는 사람 때문에 스트레스 받는게 없기 때문이기도 하다.

레미콘을 시작할 때부터 도급으로 계약해서 일을 시작했다. 이 지역으로 왔을 때 불하받은 차를 1000만원 주고 중간에 샀다. DA 30을 끝다가 DA50으로 교체했다. 교체하면서 들어간 비용감안하면 차를 팔고 올 때 프리미엄 명목으로 받은 것까지 포함해도 남는 게 없다.

본인이 이 회사에 입사할 때는 이전 이력을 숨기고 용차 경력을 적어냈다. 실제로 3개월 동안 용차 운전을 하기도 했다.

4. 계약관계

계약서를 안썼다. 이력서 가져오라 그래서 이력서 갖다 주고, 차 도색하라 그래서 차 도색하고 일하기 시작했다. 도장갖고 오라 그러면 도장갖다주고... 회사가 알아서 한다. 레미콘업체가 다 그렇다. 실제 계약서가 있는지 없는지도 모른다. 최소한 상조회라도 있어야 계약서 구경이라도 한다. 계약관계가 회사하고 직접하는 건지, 바지사장(중기사)하고 하는 건지도 모른다. 일은 여기 회사에서 하고 주기장은 용인에 있다. 차는 회사 마당에 세우는데, 형식상은 주기장에 세우는 것으로 되어 있다. 이 회사는 중기사가 따로 있기는 한데 계약은 공장장하고 하는 형태이다.

계약해지 기준이나 절차도 전혀 모른다. 회사에서 자르고 싶으면 자른다. 보호막이 없는 상태다. 그러니 납작 엎드려 일한다. 교섭은 일체 없다. 최소한 상조회라도 있으면 운반비 협상이라도 하는데, 이 회사는 주변사 돌아가는 거 보고 알아서 통보하는 식이다.

동양레미콘의 경우 증차시 합의한다는 조항이 있다. 이런데는 권리금이 있다. 이런 조항이 없는데는 권리금이 없다.

5. 근로실태 및 회사의 노무관리

올 봄에 인근회사(태형)에서 노조가 결성되었고, 화성 동양레미콘에 노조가 있다. 비조합사가 몰려 있는 곳은 단가가 싸다. 2001년부터 꾸준히 활동한 곳은 단가가 높다. 회전당 금액만 보면 비슷한 것 같지만 내부적으로 보면 차이가 많다.

동양레미콘은 5시 이전에 조출하거나 저녁 7시 이후에 나가면 각각 1만원

을 교통비 명목으로 준다. 이렇게 주는 이유는 운반비에 반영하면 총금액이 커지기 때문이다. 여기에 운반거리가 40Km 이상이면 회전당 3천원을 운반비에 추가로 지급한다. 이처럼 노조가 있는 곳과 없는 곳이 차이가 난다.

회사에서 지시는 조장들을 통해서 한다. 48명인데 조장이 4명 있다. 회사에서 지시하달 할 때 개별로 하기 어려우니까 조장체계를 통해서 하달하는 것이다. 기사들이 뽑기는 하지만 조장이 하는 역할이라는 게 아주 제한적이다. 회사의 지시를 전달하는 외에는 아무 역할이 없다. 조장에 대해서는 통신비 명목으로 월 15만원을 지급한다.

한달에 4분의 3 정도는 조출을 한다. 회사에서 밥을 준다. 밥을 주기 때문에 일찍 불러낸다. 식사는 6시부터 -8시까지 배식한다. 회사에서 하루 3끼를 주니, 가족과 식사할 시간이 없다. 인근에서 밥을 안주는 회사는 7시 이전 조출의 경우에만 밥을 준다. 이런 회사는 조출 해당자가 아니면 7시 20분이나 7시 30분에 나오라고 한다. 밥을 주는 회사는 늦게 떨어지는 일감이라도 받으려고 퇴근을 안 시키는 것이 관례가 되어 있다. 반면에 밥을 안주는 회사는 일감에 따라 필요한 차량만 남기기 때문에 나머지는 퇴근시킨다. 퇴근안시키면 밥을 줘야 하니까.

그 외에 근로조건은 그래도 좀 나은 편이다. 추석전에는 일이 많았다고 전체 회식비 50만원을 지급했고, 휴가비 명목으로 인당 10만원을 지급했다. 그리고 매년 타이어 2짝, 작업복과 안전화를 1년에 2번 준다. 식사는 3끼를 주고, 3-4시 사이에 간식으로 빵과 우유를 준다.

회전당 가격이 안오르는 이유는 건설사는 덤핑을 요구하고 레미콘 회사는 여러 개다 보니, 독점적 지위를 이용한 불공정거래가 되는 것이다. 회사가 자기 이윤에서 덤핑하는 게 아니라 기사들 뒤편에서 덤핑치는 것. 85% 덤핑하면 기사들 뒤편에서 15% 깎는 식이다.

6. 노사관계 및 개인 전망

노조가 있으면 관리자 입장에서 평소 대표자나 분회장하고 대화창구를 열었다. 노조가 없는 이곳은 조장체계로 가는데, 조장이라는 것이 회사의 지시를 전달하는 역할 밖에 못하고, 상조회조차도 결성하지 못한다. 상조회라고 결성하려 하면 해고시킨다. 몇 번 상조회를 만들려고 시도했다가 무산되면서 이제는 시도조차 안한다.

회사에 바라는 거, 어떤 내용이 되었든 노사간 대화가 있으면 좋겠다. 회사와 기사들 관계에서 보면 회사에 종속된 것으로 취급한다. 회사 실수를 직원에게 떠넘기는 경우가 많다. 한달전쯤 5대가 배달했는데 현장은 이미 일이 끝나버렸다. 회사에서는 로깅집에라도 팔아라 하는데 시간이 늦어서 그대로 돌아왔다. 이 시간이 10시. 선별함. 모래와 자갈은 분리되어 남기 때문에 선별해서 다시 쓴다. 선별된 모래와 자갈을 채우는 곳이 있는데, 2대분 밖에 안되는데 5대가 들어왔으니 용량이 차고 넘쳤다. 근데 담당자들은 복귀하는 걸 알고도 모두 퇴근해버렸다. 선별기사, 페로다 기사 배치 등 이야기할 수 있는데 하지 않았다. 이 책임을 모두 기사에게 넘겼다. (자갈과 모래가 넘쳐서) 섞였으니 삼질해서 퍼라고. 회사가 사람을 사서 일을 시켰는데, 이 비용을 부담시키겠다고 하고 있고, 출하정지 시키겠다고 하고 있다. 출하정지는 3일 정도. 하소연도 못한다. 회사 그만두는 걸 전제로 해야 따질 수 있다.

* 참고: 용차는 소속이 없는데 하루 일하면 18만원, 반나절 하면 11만원, 하루의 3/4을 하면 14만원 등으로 계산한다. 기름은 대준다. 일이 매일 있는 게 아니라 부정기적이다. 용차는 수입이 진짜 안된다. 부정기적이라는 것만 빼면 실제 레미콘차량을 쓰는 비용이 이 정도는 되어야 하는 것 아닌가 생각한다.

사례 3. 경기남부의 유노조 사업장

2명이 면접에 나옴. 한명을 주면접자로 하고, 다른 한명은 필요시 질문을 함.

1. 인적사항

47세. 부인과 고등학생 자녀와 생활.

87년부터 레미콘 시작, 동진레미콘 10년, 이곳 10년. 과거 정규직 경험이 있다.

55세. 부인과 자녀와 생활

2. 소득과 생활

혼자 번다. 올해 한달 평균 100회전. 회전당 29400원에 키로수당(유류지원비)가 640원이니 한달 대략 300만원 잡으면 된다. 비수기 따지고, 비용 따지면 그보다 많이 낮아진다. 한달 수입을 정확히 기준잡기 힘들다. 차량 고장율에 따라 비용이 다르기 때문이다. 5000만원짜리 차와 1500만원짜리 차의 소모율이 다르다. 엔진오일, 타이어, 보험료 등 빼면 수입이 낮아지고, 유류비가 너무 올라서 유류비에서도 마이너스다.

시급할 때(정규직)는 1년에 1천만원짜리 적금도 들었다. 지금은 전혀 못한다. 오히려 적금 깨야 되는 상황이다. 시급은 운전만 하면 되었는데 지금은 운영유지비도 부담해야 하기 때문이다.

3. 레미콘 입직동기 및 취업경로와 취업이유

처음부터 레미콘회사로 들어왔다.

화물차 6년 정도, 택시 23년 하다가 배운게 운전이어서 레미콘으로 왔다.

4. 계약관계

동진있을 때 시급 이었다가 90년쯤 불하로 전환했다. 불하이유는 원가절감이었다. 당시 시급(정규직)과 도급 둘 다 있었는데 모두 불하로 전환했다.

시급할 당시에 야간하면 잔업수당이 있었다. 8시 넘으면 1.5배 11시 넘으면 2배를 주었다. 당시 수입과 지금 수입과 비교하면 일반버스나 택시운전보다 나왔던 것 같다. 버스, 택시 3-40만원 할 때 6-70만원 정도였으니까. 야간 일이 많았기 때문이다. 물가도 싸고 상여금도 포함되니까 괜찮았다.

시급으로 일할 때와 지금을 비교하면 시급이 낮다. 회사 운영체계에서 정당하게 대우를 받을 수 있는데, 불하는 운영유지비가 들어가니까. 일은 똑같은데 차량운영유지비만 전가된 것이기 때문이다.

1년 계약이다. 입사하는 시점부터 1년이기 때문에 계약기간이 다 다르다. 그런데 전체 계약기간을 통일해버렸다. 계약을 해도 회사 마음에 안들면 다시 가지고 와 회사마음대로 바꾼다. 단가 조정한다고 몇 개월 만에 계약서를 바꾸는 경우도 있다.

통상적으로는 재계약이 되는데, 노사분쟁이 있었을 때 몇 사람이 못들어왔다. 여기에 노조가 있기는 한데 회사에서는 인정을 안한다. 민주노총 집회같은 거 갈 때는 회사가 간섭을 안하는데, 임금협상은 못한다. 회사에서 일방적으로 정한다. 회사에서 통보한다.

65명 중 조합원이 16명인데 사실상 없는 셈이다. 열심히 하던 사람들 다 나가고 노동자성 인정안되니 안되는 것이다.

5. 근로실태와 회사의 노무관리

평균 6시 반에 출근한다. 조출은 7시 30분까지 출근이다. 주출시에만 밥을 준다. 8시에 와서 밥먹으면 식비를 공제한다.

5개조로 나뉘어져 있고, 5개조가 돌아가면서 조출을 한다. 조장은 기사들이 선출하는데, 조장에 대한 회사의 지원은 일체 없다. 회사는 문자메세지로 조출을 통보한다(A조와 B조 04:30분부터 20분 간격, 30분 간격 예정. 1680평방미터). 1루베가 60이니 280대 정도 분량이다. 60대가 돌아가면 3회전하는 분량이다.

퇴근시간은 따로 없다. 출하가 끝나야 퇴근한다. 평균 8시경 퇴근하는 것으로 보면 된다. 형식적으로 정한 것도 없다. 5시쯤 나가야 될 때 회사에 통보하면 된다.

사고율이 많다. 접촉사고나 안전사고 등. 레미콘 차량 위에 오르내리다가 떨어지는 경우 등. 개인이 알아서 처리해야 한다.

공사현장이 길이 잘 나있지 않은 곳으로 가야 되는 경우도 있는데 예를 들어 논두렁을 가다가 차가 뒤집혀 레미콘을 쏟을 경우 레미콘 가격을 회사에서 공제해 버린다.

여기는 공장이 여러개 있어서 지원체제가 있다. 물량은 많고 차량이 부족하면 여기는 용차를 안쓴다. 천안같은데도 지원을 나간다. 다른 공장에 지원나가는 것도 일방적이다. 지원나갈 때 지리도 모르고, 이런 불편을 하소연해도 회사가 일방적이다.

회사의 지시를 안따르거나 불평을 하면 눈에 보이지 않게 차별한다. 몇시간씩 붙잡혀 있어야 하는 현장으로 보내거나, 힘든 곳으로 보내는 방식으로.

작업복 등 일체의 지원은 없다. 울초 작업화, 작업모는 회사에서 한번 준 적이 있는데, 지원 차원이 아니라 공사현장에서 이행해야 하는 강제사항이어서 준 것이다. 개인적으로 안사니까 회사에서 아예 지급한 것이다.

개인사업자나 건강보험, 국민연금 지역으로 가입해야 한다. 안내면 차압들어 온다. 국민연금 12만원, 건강보험은 11만원 정도 내는 것 같다.

부가세도 예전에는 6개월 단위로 신고했는데, 지금은 3개월 예정, 6개월 확정으로 바뀌었다. 예정신고를 안해도 되었는데, 지금은 예정신고해야 한다. 안하면 과징금 붙는다.

부가세는 중기사무실에서 소득의 10%를 떼는데, 매달 다르다. 30만원하는 경우도 있고, 40만원 하는 경우도 있다. 부가세 관련 자료를 혼자서 일일이 챙기기 어렵다. 중기사무실에서 알아서 한다. 부가세 자료를 직접 작성하거나 하는 게 아니기 때문에 모른다. 중기사무실 총무가 부가세 내역서를 준다.

본인은 돈관리를 전혀 하지 않아 정확한 것을 잘 모른다. (동행한 분) 작년에 부가세 환급 150만원 정도 받은 것 같다.

한 회사에 있어도 중기회사는 다를 수 있다. 중기사무실 지입료는 4만3천원이다. 중기사를 낄 수밖에 없는 것이 주기장 때문이다. 예전 회사가 직접 운영할 때는 회사가 곧 주기장이었는데, 지금은 아니다. 회사가 안해주려고 한다. 실제 차량은 모두 회사에 세워 놓는다.

6. 노사관계와 개인전망

노조가 있어야 된다고 생각한다. 회사가 너무 일방적이다. 계약내용 등에서 사소한 일까지.

상조회는 있다. 노조에서 일하던 사람하고 통합했다. 상조회는 회사하고 이야기가 잘 안된다. 대기실 빗자루 사달라는 정도나 들어줄까.

중간에 다른 일을 해보려고 하다가 할 게 이것밖에 없어서 그냥 눌러 앉았다.

국가인권위원회

특수고용 종사자 실태조사 설문지

실태조사에 관한 안내

안녕하십니까?

국가인권위원회에서는 특수고용 종사자의 노동권 및 인권 보호를 위하여 취업 및 노동권 관련 실태조사를 실시하고자 합니다.

본 조사의 취지는 특수고용 종사자의 취업환경과 근로실태, 그리고 권리 보호 상태를 객관적으로 파악하여 이후 국가의 인권정책, 노동정책, 사회보장정책 등에 적절히 반영하기 위한 기초자료를 마련하는데 있습니다.

본 조사는 통계법 제8조와 제9조에 의거하여 실시되므로 설문내용 및 응답자에 대한 모든 비밀은 철저히 보장되며 여러분의 응답 결과는 통계목적으로만 이용됩니다.

설문 문항에는 맞고 틀리는 답이 없으므로 여러분들의 취업 상태와 환경, 그리고 솔직한 개인적 의견을 있는 그대로 대답해 주시면 감사하겠습니다.

설문 문항이 약간 길지만 여러분의 인권 보호에 도움이 되는 사항들이라 여기시고 응답에서 빠진 문항 없이 모든 사항에 충실히 응답해 주시기 바랍니다.

이 조사에 대하여 의문사항이 있으시면 한국노동사회연구소 연구실(담당자: 김영두, 전화 02-393-1459(손전화 010-5525-6207), Fax 02-393-4449, E-mail ydk726@hanmail.net)로 연락하여 주십시오.

감사합니다.

2006. 9. 25

조사기관 한국노동사회연구소

※ 아래의 질문들을 보시고 귀하에게 해당되는 항목에 ✓표시로 응답하여 주십시오. 단, 응답을 직접 기입하도록 되어 있는 칸에는 직접 숫자 혹은 응답을 써 주십시오.

귀하의 인적 사항에 대하여 질문드리겠습니다.

- 문 1** 귀하의 성별과 결혼여부는 어떠합니까?
(1) 미혼남성 (2) 미혼여성 (3) 기혼남성 (4) 기혼여성
- 문 2** 귀하는 몇 년도에 태어나셨습니까? 19_____년
- 문 3** 귀하는 학교를 어디까지 다니셨습니까?
(1) 중졸 이하 (2) 고졸(고교 중퇴 포함)
(3) 2년대졸(대학 중퇴 포함) (4) 4년대졸 이상
- 문 4** 귀하의 소득으로 부양하는 가족은 귀하를 포함하여 모두 몇 명입니까?
_____명
- 문 5** 귀하 가구의 총수입은 월평균 얼마쯤 됩니까? 월평균 _____만원

귀하의 취업상태에 대하여 여쭙어보겠습니다.

- 문 6** 귀하가 현재 종사하고 있는 직종은 무엇입니까?
(1) 골프장 경기보조원 (2) 텔레마케터 (3) 학습지도사
(4) 애니메이터 (5) 레미콘기사
- 문 7** 귀하가 현 직종에 종사하게 된 주된 이유는 무엇입니까?(2개까지 응답 가능)
(1) 노력한 만큼 높은 수입을 얻을 수 있을 것 같아서
(2) 시간활용이나 업무수행에 있어서 자유로울 것 같아서
(3) 정규직 등 안정된 일자리를 찾기 힘들어서

- (4) 가사나 자녀양육 등의 문제를 고려해서
- (5) 내 적성이나 취향에 잘 맞는 것 같아서
- (6) 기타: _____

문 8 귀하가 현재의 직종에서 종사한 기간과 현 사업체 근무기간은 얼마나 됩니까?

현 직종 종사 기간: _____년 _____개월
 현 사업체 근무 기간: _____년 _____개월

문 8-1 귀하는 이전에 현재의 사업체에서 근로자로 일했던 적이 있습니까?

- (1) 그렇다
- (2) 아니다

문 9 귀하는 현 직종에서 일하기 이전에 다른 직종에서 어떤 형태의 일을 하셨습니까?

- (1) 정규직 임금 근로자
- (2) 비정규직 임금 근로자
- (3) 현재와 같은 특수고용직
- (4) 자영업
- (5) 무급 가족 종사자
- (6) 기업주 혹은 기업의 임원
- (7) 현 직종이 첫 취업경험이다
- (8) 기타: _____

귀하의 근로 실태에 대해 여쭙어보겠습니다.

문 10 현재의 일자리에서 귀하가 맺은 계약은 다음 중 어디에 해당됩니까?

- (1) 근로계약
- (2) 위임(위탁, 위촉) 계약
- (3) 도급계약
- (4) 잘 모름

문10-1 일을 시작할 때 사업주와 어떤 식으로 계약을 맺으셨습니까?

- (1) 문서로 된 계약서를 교환하였다
- (2) 구두로 계약하였다
- (3) 문서든 구두로든 아무런 계약 절차가 없었다

문10-2 계약기간은 어떻게 정해져 있습니까?

- (1) 연간(예: 1-3년) 단위로
- (2) 개월(예: 1-6개월) 단위로
- (3) 물량/과업/프로젝트 단위로
- (4) 기간이 정해져 있지 않음
- (5) 잘 모름
- (6) 기타: _____

문10-3 계약기간이 종료되면 이후의 계약관계는 보통 어떻게 됩니까?

- (1) 특별한 사정이 없는 한 재계약을 체결한다
- (2) 특별한 사정이 없는 한 회사를 그만두어야 한다.
- (3) 회사 사정에 따라 일정하지 않다

문 11 계약(및 재계약) 체결은 어떤 절차를 통해 이루어집니까?

- (1) 사업주가 계약조건을 일방적으로 제시, 통보한다
- (2) 협의를 하지만 사업주 의사가 많이 반영된다
- (3) 사업주와 본인이 동등한 위치에서 협상을 한다

문 12 귀하가 받는 보수의 산정기준(예: 캐디피, 수수료율, 간병료 등)은 누가 정합니까?

- (1) 사업주측(알선업체나 소개소 포함)이 일방적으로 정한다
- (2) 사업주와 본인이 협의하여 정한다
- (3) 고객이 일방적으로 정한다
- (4) 고객과 본인이 협의하여 정한다
- (5) 기타: _____

문 13 귀하는 사업장(회사 사무실, 골프장, 작업실, 병원 등등)에 일주일에 몇 회 출근하십니까?

주 _____ 회

문13-1 회사가 업무 수행을 점검하거나 업무 지시를 내리기 위한 회합(미팅, 회의, 조회, 교육, 개별 면담 등)은 얼마나 자주 있습니까?

- (1) 거의 매일 있다
- (2) 일주일에 1-2회 있다
- (3) 한달에 1-2회 있다
- (4) 조회나 회의가 전혀 없다

문 14 근무하는 장소가 주로 누구에 의해 정해지고 있습니까?

- (1) 사업주
- (2) 고객
- (3) 본인 재량

문 15 업무 수행 방법이나 업무 내용이 주로 누구에 의해 정해지고 있습니까?

- (1) 사업주
- (2) 고객
- (3) 본인 재량

문 16 앞의 문13, 문14, 문15와 관련하여 아래 사유에 해당되는 경우 사업주는 어떤 조치를 취합니까? 해당되는 조치 내용에 모두 √표시 하십시오.

| 조치 내용 | 계약 해지 | 업무량 배분에 서 불이익 | 급여 혹은 수당 삭감 | 인사상 의 불이익 | 경고 (차후 가중 제재) | 불이익 을 주지 않는다 |
|----------------------------|----------|------------------------|----------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|
| (1) 출퇴근/근무시간 미준수, 회의/조회 불참 | | | | | | |
| (2) 사업주가 정한 근무장소 무단이탈 | | | | | | |
| (3) 사업주가 정한 업무수행 방법/내용 위반 | | | | | | |

문 17 귀하가 업무를 수행하는 과정에서 지시와 감독을 누가 합니까?

- (1) 본사 정규직 사원/관리자 (2) 지점/대리점의 점장이나 소장
- (3) 특수고용직 관리자나 상조회장(4) 고객
- (5) 별도의 감독이나 지시 없음

문 18 귀하가 적용을 받는 취업규칙이나 복무규정, 인사규정 등이 존재합니까?

- (1) 회사에서 정한 규정이 있다 (2) 동료들끼리 정한 규칙이 있다
- (3) 전에는 있었으나 지금은 없다 (4) 아무런 규칙이나 규정이 없다

※ 현재 일자리에서의 노무제공 관계에 관하여 몇 가지 여쭙어 보겠습니다.

문 19 귀하는 현재 일하는 사업체(골프장, 회사, 병원 등)에서 일하면서 동시에 다른 사업체와 도 계약을 맺고 일할 수 있습니까?

- (1) 계약상 금지되어 있고 현실적으로도 어렵다
- (2) 계약상 금지되어 있지만 종종 하는 경우가 있다
- (3) 계약상 금지 규정은 없지만 현실적으로는 어렵다
- (4) 금지 규정이 없고 본인 재량대로 다른 계약을 맺을 수 있다
- (5) 기타: _____

※ 일이 없거나 기타의 이유로 사업주 승인 하에서만 다른 계약을 맺을 수 있는 경우는 (1)번에 응답하십시오

※ 다른 사업체란 현재의 업종과 다른 업종의 일이나 부업을 포함합니다.

문19-1 귀하나 동료 중에 현재 일하는 사업체 외에 동시에 다른 사업체와 계약을 맺고 일하는 경우가 어느 정도 있습니까?

- (1) 없다
- (2) 조금 있다(10% 이내)
- (3) 상당수 있다(50% 이내)
- (4) 과반수가 넘는다

문 20 귀하는 사업주측이 제시하는 업무(과업)가 귀하의 이익이나 조건에 맞지 않을 때 이를 자유로이 거절할 수 있습니까?

- (1) 그렇다
- (2) 아니다

문20-1 거절할 수 없는 주된 이유가 무엇입니까?

- (1) 업무 배분의 기회나 재계약 등에서 불이익을 입을까봐
- (2) 장기적인 신뢰 관계를 고려해서
- (3) 기타 : _____

문 21 귀하가 업무를 수행할 때 쓰는 작업수단(컴퓨터, PDA, 무전기, 화구, 의료기기 등과 같은 도구·설비·장치)은 누구의 소유입니까?

- (1) 주로 사업주 소유
- (2) 주로 본인 소유
- (3) 사업주와 본인 반반 소유

문21-1 (본인 소유의 도구나 설비 등이 있는 경우) 이를 귀하의 이익을 위하여 자유로이 사용할 수 있습니까?

- (1) 자유로이 사용할 수 있다
- (2) 사업주의 승인 하에서만 예외적으로 사용할 수 있다
- (3) 사업주가 정한 목적 외에는 일체 자유로이 사용할 수 없다

문21-2 작업수단의 사용과 유지보전에 드는 비용들은 누가 부담합니까?

- (1) 주로 사업주 부담
- (2) 주로 본인 부담
- (3) 사업주와 본인 반반 부담

문 22 (작업수단을 제외하고) 귀하가 현재의 일에서 수익을 얻기 위하여 투자한 자금은 얼마쯤 됩니까?

- (1) 전혀 없다
- (2) 있다 → 약 _____ 만원

문22-1 본인의 자금을 투자하는 경우 수익을 더 얻을 수 있습니까?

- (1) 투자한 만큼 수익을 더 얻을 수 있다
- (2) 투자한 만큼은 아니지만 수익을 좀더 올릴 수 있다
- (3) 투자를 한다고 해도 수익은 별 차이가 없다

문 23 귀하는 귀하의 재량으로 업무를 타인이 대신하게 할 수 있습니까?

- (1) 할 수 없다
 - (2) 회사의 승인 하에서 할 수 있다
 - (3) 내 재량대로 할 수 있다
- ※ 타인이란 같은 회사 동료가 아닌 외부인을 말합니다.

귀하의 근로조건과 권리에 대해 여쭙어 보겠습니다

※ 현재 일자리에서의 소득과 근로조건에 관하여 여쭙어 보겠습니다.

문 24 귀하가 현재의 일에서 얻는 소득은 얼마입니까?

연평균 소득: _____ 만원
비수기 월소득: _____ 만원
성수기 월소득: _____ 만원

문24-1 현재의 사업체에서 얻는 보수는 귀하의 총소득(부업이나 기타소득을 포함한)에서 어느 정도 차지합니까?

약 _____%

문 25 귀하는 주당 평균 몇 시간 일하십니까?(이동 및 대기시간도 근로시간에 포함)

주 평균 근로시간 : _____ 시간
비수기 주 평균 근로시간: _____ 시간
성수기 주 평균 근로시간: _____ 시간

문 26 일이 없는 경우에 귀하가 일하는 사업체에서는 어떠한 조치를 취합니까?(복수 응답 가능)

- (1) 휴업수당을 지불한다 (2) 생계보조금을 지급한다
- (3) 다른 일거리를 알선 (4) 다른 일거리를 해도 묵인
- (5) 근무시간단축 혹은 휴직처리 (6) 가불을 해준다
- (7) 별 조치 없이 출근(대기) (8) 계약을 해지한다
- (9) 기타: _____

문 27 귀하가 현재의 일자리에서 가장 빈번히 겪는 업무상 재해와 질환은 어떤 것이 있습니까? 귀하가 가장 심각하다고 여기는 재해와 질환의 증상을 각각 2 가지씩 적어 주십시오.

- (1) 업무상 재해 _____ , _____
- (2) 업무상 질환: _____ , _____

문 28 (산재보험이 적용되지 않는 경우) 업무상 재해가 발생하거나 질환에 걸렸을 경우 그 처리방법은 보통 어떠합니까?

- (1) 본인이 전적으로 비용을 부담한다
- (2) 회사가 전적으로 비용을 부담한다
- (3) 본인과 회사가 반반씩 부담한다
- (4) 본인이 대부분의 비용을 부담하고 회사가 약간 보조금을 지급
- (5) 회사가 대부분의 비용을 부담하고 본인이 나머지를 부담한다

※ 귀하가 모성에 대한 보호를 얼마나 받고 있는 지에 대해 여쭙어 보겠습니다.

문 29 귀하가 근무하는 사업체의 사업주는 임신이나 출산 등에 따른 모성 및 태아 건강을 위해 위험한 업무를 피하게 하거나 업무량을 경감해 주는 편입니까?

- (1) 대체로 그런 편이다
- (2) 대체로 아닌 편이다

문 30 귀하가 근무하는 사업체에서는 출산휴가를 유급으로 제공하고 있습니까?

- (1) 유급 휴가를 제공하고 있다 → 30-1 부터 응답
- (2) 출산휴가가 있지만 무급 휴가이다 → 30-2 부터 응답
- (3) 출산휴가가 없다

문30-1 (유·무급의 출산 휴가를 제공하는 경우) 휴가기간은 몇 주입니까?
_____주

문30-2 (유급의 출산 휴가를 제공하는 경우) 출산휴가의 급여총액은 얼마
나 됩니까?
_____만원

문 31 귀하가 일하는 사업체에서는 여성 특수고용직 종사자가 임신이나 출산을 하는
경우 일자리를 보통 어떻게 합니까?

- (1) 보통 계약해지를 시킨다
- (2) 본래의 일자리로 복귀시킨다
- (3) 기타: _____

문31-1 귀하의 동료 중에 임신이나 출산을 이유로 한 사업주 측의 계약해
지로 인해 회사를 그만 둔 경우가 있습니까?

- (1) 자주 있다
- (2) 가끔 있다
- (3) 없다

※ 귀하가 사회적 보호를 얼마나 받고 있는지 그 현황에 대해 여쭙어 보
겠습니다.

문 32 귀하가 일하는 사업체에서는 아래의 사항들이 사업주에 의해 제공되고 있습니
까? 해당되는 칸에 √표시하여 주십시오.

문 33 귀하는 아래의 사회보험의 적용을 받고 있습니까? 또 받고 있다면 그 적용방
식은 어떠합니까? 귀하에게 해당되는 곳에 √표시하여 주십시오.

| 사회보험 항목 | (1) 적용 여부 | | | (2) 비용부담(적용받는 경우만) | | |
|--------------|-----------|----------|----------|--------------------|-----------|-----------|
| | ① 적용 | ② 미적용 | ③ 모른다 | ①사업자 부담 | ② 반반부담 | ③ 본인부담 |
| (1) 국민연금(직장) | | | | | | |
| (2) 건강보험(직장) | | | | | | |
| (3) 고용보험 | | | | | | |
| (4) 산재보험 | | | | | | |

| 항 목 | ① 제공된다 | ② 제공되지 않는다 | ③ 모른다 |
|----------------------|--------|------------|-------|
| (1) 법정퇴직금 | | | |
| (2) 주간유급휴가(유급주차) | | | |
| (3) 연월차유급휴가(유급연월차) | | | |
| (4) 특별유급휴가(하기, 명절 등) | | | |
| (5) 상병유급휴가(병가) | | | |
| (7) 육아휴직 | | | |
| (8) 탁아제도 | | | |
| (9) 교통비 | | | |
| (10) 식대 | | | |
| (11) 임의적 퇴직수당 | | | |
| (12) 상여금 | | | |

※ 위 항목에서 “유급휴가”란 급여가 제공되는 휴가를 의미합니다.

※ 귀하가 일자리에서 집단적 권리를 얼마나 누리고 있는 지 여쭙어 보겠습니다.

문 34 귀하는 권리 보호와 근로조건 개선을 위해 힘써 줄 대변단체가 필요하다고 느끼십니까?

- (1) 필요하다고 느낀다 → 34-1 부터 응답하십시오
- (2) 필요 없다고 느낀다 → 35 부터 응답하십시오

문34-1 귀하는 어떠한 형태의 단체가 바람직하다고 보십니까?

- (1) 노동조합
- (2) '협회'처럼 노동조합이 아닌 대변단체

문 35 귀하가 현재 일하는 사업체에는 노동조합이 있습니까??

- (1) 있다 → 35-1 부터 응답하십시오
- (2) 없다 → 36 부터 응답하십시오

문35-1 귀하는 노동조합의 조합원입니까??

- (1) 예
- (2) 아니오

문35-2 귀하가 일하는 곳의 사업주는 노동조합 활동에 관한 다음 사항에 대해 어떤 태도를 보이고 있습니까?

| 노조활동 항목 | ① 그렇다 | ② 그저 그렇다 | ③ 아니다 |
|--|----------|-------------|----------|
| (1) 노동조합의 탈퇴를 중용하거나 가입을 이유로 불이익을 주는 경우가 있다 | | | |
| (2) 노동조합 활동에 참여하였다고 하여 불이익을 주거나 계약해지하는 경우가 있다 | | | |
| (3) 별다른 이유 없이 노동조합의 단체교섭 요구를 거부 혹은 지연하는 경우가 있다 | | | |
| (4) 노동조합 활동에 개입하는 경우가 있다 | | | |

귀하의 평소 생각을 여쭙어 보겠습니다

문 36 귀하가 현재 종사하시는 직업(혹은 직장)에 대해 얼마나 만족하십니까? 본인의 생각과 가장 가까운 곳에 √표시하여 주십시오.

| 항목 | 매우 만족 | 만족 | 보통 | 불만족 | 매우 불만족 |
|-------------------|----------|----|----|-----|-----------|
| (1) 소득 수준/안정성 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| (2) 취업의 안정성 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| (3) 근로시간 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| (4) 작업환경의 안전성/쾌적성 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| (5) 일의 자율성 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| (6) 일의 강도 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

문 37 귀하는 현재의 일자리에서 계속 일하실 생각이십니까?

- (1) 그렇다. 계속 일할 생각이다
- (2) 아니다. 이직할 생각이다 → 37-1 에 응답하십시오

문37-1 귀하께서 그렇게 생각하시는 주된 이유는 무엇입니까?

- (1) 내 노력에 비해 소득 수준이 너무 낮아서
- (2) 소득이나 일이 불안정해서
- (3) 사업주로부터 부당한 대우를 받는 경우가 많아서
- (4) 직업으로서의 미래 전망이 어두워서
- (5) 학업·가족부양·건강 등의 이유로
- (6) 내 적성이나 능력과 맞지 않아서
- (7) 기타: _____

문 38 귀하는 스스로를 근로자라고 생각하십니까?

- (1) 그렇다 → 38-1 에 응답하십시오
- (2) 아니다

문38-1 근로자라고 생각하시는 가장 주요한 이유는 무엇입니까?

- (1) 사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에
- (2) 근로의 댓가로 보수를 받기 때문에
- (3) 내 일과 근로계약을 맺은 직원들의 일의 내용이 다르지 않으므로
- (4) 사용자가 억지로 고용계약이 아닌 계약을 강요한 것이므로
- (5) 기타: _____

문 39 귀하는 근로기준법의 적용을 받는 근로자로 인정받길 원하십니까?

- (1) 그렇다 → 39-1 에 응답하십시오
- (2) 아니다

문39-1 만약 귀하가 근로자로 인정받길 원하신다면 주로 어떤 점 때문입니까? 가장 중요하다고 생각되는 사항을 3가지만 √표시 해 주십시오.

- | | |
|-------------------|---------------------|
| (1) 고용의 안정성 | (2) 퇴직금 지급 |
| (3) 소득 수준의 안정과 향상 | (4) 생리,출산 휴가 등 모성보호 |
| (5) 유급 휴일·휴가의 보장 | (6) 산재보험 등 사회보험 적용 |
| (7) 노동기본권 보장 | (8) 소득세 등 세금의 경감 |
| (9) 부당해고로부터의 보호 | (10) 기타: _____ |

문 40 귀하의 일에서는 일이 없어서 소득이 줄어드는 기간이 일년 중 몇 개월이나 됩니까?

문40-1 일이 없는 경우에 귀하는 주로 어떤 방법으로 생계를 유지합니까?

- (1) 주로 배우자 등의 수입에 의존하여 산다
- (2) 주로 다른 일거리나 부업을 구해서 생활한다
- (3) 주로 저축을 찾아 생활한다
- (4) 주로 빚을 내어 생활한다(카드빚 포함)
- (5) 기타: _____

문 41 아래 항목들은 귀하가 종사하는 직종에서 해결되어야 할 과제들을 예시한 것입니다. 귀하에게 가장 절실한 사항을 3가지만 골라 번호에 √표시를 해주십시오.

| 항목 |
|---|
| (1) 소득수준 개선(수수료율, 캐디피, 간병료 등의 인상) |
| (2) 관리자의 지나친 실적 독촉 제한 |
| (3) 본연의 업무 외에 영업/홍보 업무 지원 요구 제한 |
| (4) 미납회비 공제 및 휴·퇴회비 대납 관행의 제한/금지 |
| (5) 고객(학부모, 통화고객 등)의 비인격적 대우, 언어폭력, 성희롱 등의 방지 |
| (6) 임신, 출산, 질병, 사고시 업무복귀 보장 |
| (7) 가사일이 가능하도록 적정 근무시간 제도 도입 |
| (8) 라운딩 횟수의 공정한 조정(골프장 경기보조원) |
| (9) 당번제 폐지(골프장 경기보조원) |
| (10) 조기정년제 도입 중지(골프장 경기보조원) |
| (11) 일이 없을 때(비수기)의 생활지원 제도 도입 |
| (12) 업무시간 단축/충분한 휴식 보장 |
| (13) 교통사고시 처리비용 공제제도 시행 |
| (14) 규칙적인 휴식 시간 확보 |
| (15) 문서화된 계약서 체결 |
| (16) 기타: () |

문 42 귀하가 일하는 곳에서는 다음의 성희롱이나 성차별적 관행이 어느 정도 있습니까?

<부록 3> 면접조사표

| 항목 | ① 심하다 | ② 어느정도 있다 | ③ 별로 없다 |
|-----------------------|-------|-----------|---------|
| (1) 관리자의 성적 희롱이나 폭력 | | | |
| (2) 고객의 성적 희롱이나 폭력 | | | |
| (3) 일상에서의 여성 비하 | | | |
| (4) 채용, 근로관행에서의 성적 차별 | | | |

특수고용직 실태조사 조사표(특수고용 종사자 면접용)

1. 인적 사항

- 성, 연령, 학력, 혼인, 가족
- 현 직종 경력, 현 직장 근속

2. 생활

- 총소득 및 소득원 수
- 주거 형태, 지역
- 건강
- 저축, 부채

3. 특고 입직 동기

- 현 직장 취업경로, 구직 방식
- 이전 직장 및 취업형태
- 현 업무를 이전에 누가 수행?
- 현 직장 선택 이유,
- 특고 선택 이유
- 이전에 정규직으로 근무했다면 그만 둔 계기나 이유

4. 계약관계

- 계약 체결방식과 그에 대한 인지
- 계약 보호 상태
- 계약해지 기준과 절차
- 계약의 갱신
- 현 직장 근속
- 회사가 특고를 사용하는 이유에 대한 생각
- 특고의 효율성에 대한 생각

5. 근로실태(설문지 내용과 동일)

- 업무 내용(노동과정)에 대한 상세한 기술(필요 숙련 포함)

- 지휘 및 통제에 대한 세밀한 구술 기술
- 동일 업무 수행 임금근로자와의 비교
- 하루 일과시간에 대한 구술 기록
- 직업병, 산재 노출 정도
- 모성 및 성차별 관련 사항
- 노사관계 및 개인 전망
- 대변에 대한 필요성, 대변 수요
- 특고 문제 해결의 방향에 대한 의식
- 임금근로자에 대한 선호도
- 직업 전망

특수고용직 실태조사 조사표(노조 면접용)

1. 노동조합 개관

- 명칭, 결성시기, 가입대상, 조합비
- 조합원수와 구성(고용형태별, 성별, 직종별, 2004, 2005, 2006년 6월말 현재)
- 조합원 평균 연령, 근속년수

2. 사업장내 특수고용 확산 이력

- 기업 구조조정 추이
- 사업장 내 특수고용직 확산 추이(시작시점, 동기와 사유 등)

3. 계약 및 근로실태

- 계약관계의 실태
- 사용종속성 실태
- 조직전속성 실태
- 경제종속성 실태
- 보수 제도/근로시간/복리후생/산안보건 등 근로조건

3. 노동권 침해 실태 및 개선방향

- 보수, 근로시간, 고용불안, 산안보건, 고용차별 실태

- 성차별, 성희롱, 모성보호 침해 실태
- 임금, 단체협약의 체결, 이행 실태
- 사용자의 단체교섭에 대한 태도(교섭에 임하는, 협약준수)
- 집단적 권리에 대한 노동권 침해 방식
- 특수고용 문제 해결 방향

특수고용직 실태조사표(사업주단체)

다음 사항들에 대해 여쭙어보도록 하겠습니다. 충실한 답변을 부탁드립니다.

1. 업종 현황 및 구조조정 추이에 대해 여쭙어 보겠습니다.

- (1) 업종 및 노동시장 특성
- (2) 그간의 구조조정 추이

2. 특수고용직 인력 운용에 대해 여쭙어 보겠습니다.

- (1) 귀 업종에서 특수고용직을 사용하기 시작한 시기는 대체로 언제부터였습니까?
- (2) 귀 업종에서 특수고용직을 사용하게 된 동기와 이유는 무엇이었습니까?
- (3) 귀 업종의 특수고용직 중에는 사업체의 근로자로 일하다가 계약형태를 전환한 경우가 어느 정도나 있다고 보십니까?
- (4) 특수고용직을 사용함으로써 얻게 되는 경영상 이익이나 효율은 어떤 점들이 있습니까?

3. 특수고용직의 '근로자성'에 대해 여쭙어 보겠습니다.

- (1) 특수고용직의 사용종속성에 대한 귀 단체의 입장은 어떠합니까?
 - 출퇴근, 조회 등 근로 시간, 근로제공 장소, 근로제공 방법 등의 결정 문제
 - 근로제공 과정에 대한 감독의 주체 문제
 - 근로 시간, 장소, 방법을 어겼을 경우의 벌칙 문제
- (2) 특수고용직의 조직통합성에 대한 귀 단체의 입장은 어떠합니까?

(3) 경제중속성에 대한 귀 단체의 입장은 어떠합니까?

- 복수 계약 가능성
- 원재료 및 작업수단 소유 문제
- 독자적인 투자의 존재 여부 및 수익/손해를 부담할 여지
- 계약 및 재계약시 교섭력 문제

4. 특수고용직에 대한 사회적 보호에 대해 여쭙어 보겠습니다.

- 근로기준법의 적용에 대해 어떻게 생각하십니까?
- 노동조합법의 적용에 대해 어떻게 생각하십니까?
- 사회보험 적용에 대해 어떻게 생각하십니까?:
- 유급출산휴가 등 모성보호제도의 적용에 대해 어떻게 생각하십니까?
- 적절한 사회적 보호방안으로 어떤 사항을 제안하실 수 있습니까?

5. 향후 특수고용직의 법률적 지위가 어떠해야 한다고 보십니까?

2006

특수고용직

노동권침해

실태조사보고서

국

가
인
권
위
원
회

ISBN 번호를 표지 뒷면 하단에 기재

ISBN 89-90475-93-7 93330