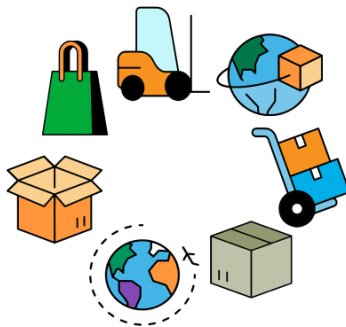


발간등록번호

11-1620000-000879-01

2021년도 국가인권위원회
인권실태조사 연구용역보고서

생활물류센터 종사자 노동인권상황 실태조사



생활물류센터 종사자 노동인권상황 실태조사

2021년 국가인권위원회 일반과제 실태조사
연구용역보고서를 제출합니다.

- 2021. 12. 20 -

연구수행기관
사단법인 참세상 부설 참세상연구소 &
전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소

연구진

연구책임자 김철식 (한국학중앙연구원 한국학대학원 교수)

김동현 (공익인권변호사모임 희망을 만드는법 변호사)

김두나 (공익인권변호사모임 희망을 만드는법 변호사)

김혜진 (전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 연구위원)

공동연구원

문은영 (법률사무소 노동과 삶 변호사/공인노무사)

장귀연 (전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 소장)

전주희 (서교인문사회연구실 연구원)

제갈현숙 (노동권연구소 연구위원, 한신대학교 사회복지학과
외래교수)

이 보고서는 연구용역 수행의 결과물로
국가인권위원회의 입장과 다를 수 있습니다,

<목차>

목차	i
표 차례	v
그림 차례	ix
요약	xi
 제 I 장. 서론	 1
1. 연구목적 및 필요성	1
2. 선행연구 분석	2
3. 연구방법	3
4. 연구의 구성	5
 제 II 장. 생활물류산업 구조	 7
1. 생활물류산업 현황	7
1) 물류산업 현황	7
2) 택배업 현황	10
3) 물류센터 현황	13
2. 생활물류 프로세스의 전개와 물류의 서비스화	15
1) 생활물류 프로세스의 전개	15
2) 물류의 서비스화와 물류센터의 대형화: 풀필먼트 개념의 정립	17
3) 물류센터의 소형화: 도심 내 소규모 물류센터의 구축	18
3. 물류센터의 자동화, 스마트화	19
4. 요약 및 함의	22
 제 III 장. 생활물류산업 고용구조와 노동조건	 26
1. 고용구조와 고용형태	27
1) 온라인 판매 및 물류 방식 구분	27
2) 물류과정에 따른 노동자들의 고용구조	31
3) 고용형태	36
4) 고용 안정성 쟁점	51

2. 노동시간	57
1) 노동일 특성	57
2) 하루 노동시간	59
3) 노동시간대	64
3. 임금과 계약	67
1) 임금 수준	67
2) 임금에 영향을 미치는 요인	68
3) 계약	71
4. 노동통제	73
1) 인격적 통제와 인권 침해	73
2) 기술적 통제와 물량 및 성과 압박	77
3) 해고/고용에 의한 통제	84
5. 요약과 함의	87
 제IV장. 물류산업에서 위험과 산업재해	92
1. 물류시장의 팽창과 형태의 다변화에 따른 위험의 증대	92
2. 물류창고 화재사고	94
1) 물류창고 건설과정에서의 화재 사고	95
2) 물류창고 운영과정에서 화재 위험: 쿠팡 덕평물류센터 화재사고 사례	99
3) 물류센터 화재사고의 특징과 원인	103
3. 물류창고 노동자 산업재해 현황	111
1) 산재사고 현황	111
2) 노동과정상의 위험	126
4. 물류센터 노동자 위험의 구조적 원인	141
1) 작업장 환경	141
2) 야간노동과 장시간노동	147
5. 요약 및 함의	153
 제V장. 생활물류산업 노동자의 사회보험 사각지대 문제	156
1. 생활물류 노동자의 사회보험 사각지대 발생원인	156
1) 비전형 노동의 증가와 사회보험의 관계	156
2) 생활물류 일용직 노동자의 당연적용 배제	158

2. 사회보험 실태조사 결과	161
1) 고용형태별 사회보험 가입현황	162
2) 사회보험 가입률 상관변수: 근속기간 및 주간노동일과 소득수준	171
3) 사각지대의 젠더적 측면	182
3. 실태조사 결과의 의미와 대안 모색	185
 제Ⅵ장. 생활물류산업 해외 법제 현황 및 대응동향	188
1. 해외 생활물류센터 종사자 노동 조건 현황 및 사례	188
1) 노동 감시 및 생산성 통제	189
2) 재해의 증가	191
3) 코로나19 확산에 대한 미흡한 대응	195
4) 반노조 정책	199
5) 야간노동	201
2. 관련 법률(안)	204
1) 미국 캘리포니아주 노동법	204
2) 연방 단결권보호법안	212
3. 요약 및 함의	214
1) 요약	214
2) 시사점과 함의	216
 제Ⅶ장. 결론: 정책적 제언	219
1. 중층화된 고용구조, 비표준적 고용관행의 규제	220
1) 파견법에 대한 근본적 폐지 검토	221
2) 모든 일하는 사람들에 대한 원사용자의 책임 부여	222
3) 표준 고용에서 벗어나 있는 노동자들의 사회보험 이력 관리	222
2. 야간노동에 대한 적극적 규제	223
1) 야간노동 규제 조항 신설	225
2) 물류센터 영업시간 제한	226
3. 물류산업의 노동시간 특례업종 적용 제외	227
4. 노동강도 규제 제도의 마련	228
1) 물류센터 노동자들의 노동강도에 관한 기준 마련 및 노동자 알권리 보장	228
2) 과로위험 직업군으로서 물류노동자들에게 작업거부권 부여	229

3) 높은 노동강도로 인한 재해로부터 노동자를 보호할 수 있는 제도적 조치 마련	230
5. 생활물류서비스 사업장 위험성평가 실시 및 관리	231
6. 불법적 노동관행에 대한 적극적인 감시와 처벌	234
7. 기타 법률 제·개정 검토	235
1) 건축법상 ‘창고’시설로 규정된 물류시설 규정 개정 필요	235
2) ‘생활물류서비스산업발전법’상 생활물류서비스종사자 보호 규정의 구체화	238
 [첨부] 생활물류 종사자 노동인권 실태조사 설문 및 분석결과	240
□ 온라인설문	240
□ 설문 결과	250
 [부록 1] 미국 캘리포니아주 노동법 개정 법률	274
[부록 2] 미국 캘리포니아주 노사관계부 조직도	289
 참고문헌	290

표 차례

<표 1> 물류산업 기업체 수, 종사자 수, 매출액 현황 (2019년)	8
<표 2> 전통물류와 생활물류 비교	10
<표 3> 택배업 기업체 수 및 종사자 수 추이	12
<표 4> 국토교통부 택배인정 사업자 현황(2021년)	13
<표 5> 보관 및 창고업 기업체 수, 종사자 수, 1인당 급여액 추이	14
<표 6> 생활물류센터 종류별 고용과정	36
<표 7> 고용과정과 고용형태 교차표	38
<표 8> 생활물류센터 종류별 고용형태	39
<표 9> 단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 인적 속성	40
<표 10> 단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 고용구조	40
<표 11> 단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 고용과정과 고용형태 교차표	41
<표 12> 택배사 물류센터 노동자들의 인적 속성	44
<표 13> 택배사 물류센터 노동자들의 고용구조	45
<표 14> 택배사 물류센터 노동자들의 고용과정과 고용형태 교차표	45
<표 15> 종합판매사 물류센터 노동자들의 인적 속성	48
<표 16> 종합판매사 물류센터 노동자들의 고용구조	48
<표 17> 종합판매사 물류센터 노동자들의 고용과정과 고용형태 교차표	49
<표 18> 성별·연령대별 1주 노동일 평균(일)	57
<표 19> 생활물류센터 종류별·고용형태별 1주 노동일 평균(일)	57
<표 20> 성별·연령대별 1일 노동시간 평균(시간)	60
<표 21> 생활물류센터 종류별·고용형태별 하루 노동시간 평균(시간)	60
<표 22> 생활물류센터 종류별 1주 연장근무 일수	60
<표 23> 택배사 물류센터 일용직 노동시간	61
<표 24> 택배 배송 과정에 따른 작업장의 작업시간대	65
<표 25> 생활물류센터 종류별 근무시작 시간	65
<표 26> 고용형태별 일급 또는 월급 답변 비율	67
<표 27> 생활물류센터 종류별/임금지급방식별 임금(만원)	68
<표 28> 일급 액수에 대한 회귀분석 모형 요약	69

<표 29> 일급 액수에 영향을 미치는 요인들	69
<표 30> 월급 액수에 대한 회귀분석 모형 요약	70
<표 31> 일급 액수에 영향을 미치는 요인들	70
<표 32> 생활물류센터 종류별 ‘고함’ 경험	74
<표 33> 생활물류센터 종류별 ‘폭언 욕설’ 경험	75
<표 34> 생활물류센터 종류별 ‘폭행’ 경험	75
<표 35> 생활물류센터 종류별 ‘성희롱 성추행’ 경험	75
<표 36> 생활물류회사 종류별 ‘괴롭힘 따돌림’ 경험	76
<표 37> 공정별 기계 속도 종속 여부	78
<표 38> 생활물류센터 종류별 근태나 성과 측정 수단 여부	79
<표 39> 생활물류센터 종류별 화장실을 거리낌없이 가는가에 대한 응답	82
<표 40> 생활물류센터 종류별 “화장실을 거리낌없이 가는가”의 5점 척도 평균 ..	82
<표 41> 성과나 근무태도가 고용(재계약)에 미치는 영향	84
<표 42> 상사 평가가 고용(재계약)에 미치는 영향	85
<표 43> 당시 물량이 고용(재계약)에 미치는 영향	85
<표 44> 법·제도가 고용(재계약)에 미치는 영향	85
<표 45> 물류창고 화재건수 및 화재피해(2014~2020)	94
<표 46> 최근 10년간 건설현장 대형사고 공사종류별 현황	96
<표 47> 사고원인 비교분석	97
<표 48> 쿠팡물류센터(4곳) 119 출동기록(2018~2020)	100
<표 49> 물류센터 건설현장의 주요 발생형태별 산재현황(2016~2020)	112
<표 50> 창고업의 주요 발생형태 및 기인물별 재해자 현황(2016~2020년)	113
<표 51> 창고업의 주요 발생형태 및 기인물별 사고사망자 현황(2016~2020년) ..	113
<표 52> 작업공정별 손상(다침) 경험	114
<표 53> 최근 5년(2015~2019년) 사고사망 발생현황	114
<표 54> 사업장 규모별 사고재해자 및 사망자수(2015~2019)	115
<표 55> 쿠팡 및 주요 택배물류업 업체별 산재현황(2014.4~2021.6)	116
<표 56> 일하는 동안 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험(물류센터 종류별)	120
<표 57> 일하는 동안 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험(고용형태별)	120
<표 58> 일하다 다친 경우 치료비 부담 방법	122
<표 59> 고용형태별 일하다가 다친 경우 치료비 부담방법	123
<표 60> 지난 12개월 본인이 경험한 사고 종류	125

<표 61> 일하다 다친 경우 치료비 부담방법	125
<표 62> 공정 별 주요 설비 및 유해·위험요인	128
<표 63> 작업으로 인해 생긴 질환(작업공정별)	131
<표 64> 물류형태별 작업의 강도(힘든 정도)	133
<표 65> 작업공정별 작업의 강도(힘든 정도)	134
<표 66> 쿠팡에서 발생한 과로사 추정 죽음 현황 (2020-2021년)	139
<표 67> 물류형태별 작업장 환경 만족도(냉난방 시설)	143
<표 68> 물류형태별 작업장 환경에 대한 만족도	145
<표 69> 쿠팡 물류센터 노동자들의 평균 수면시간	150
<표 70> 사회보험의 적용대상 및 적용제외 대상(사업장 및 사업장가입자 기준)	157
<표 71> 사회보험 법률상 적용제외 근로자	160
<표 72> 사회보험 가입유형 설문조사 결과	162
<표 73> 고용형태별 고용보험 가입유형	163
<표 74> 고용형태별 산재보험 가입유형	164
<표 75> 고용형태별 건강보험 가입유형	166
<표 76> 고용형태에 따른 국민연금 가입현황	167
<표 77> 근속기간에 따른 고용보험 가입현황	172
<표 78> 근속기간에 따른 건강보험 가입현황	173
<표 79> 근속기간에 따른 국민연금 가입현황	174
<표 80> 일용직의 1주간 노동일에 따른 고용보험 가입현황	175
<표 81> 일용직의 1주간 노동일에 따른 건강보험 가입현황	176
<표 82> 일용직의 1주간 노동일에 따른 국민연금 가입현황	177
<표 83> 월급 정도에 따른 고용보험 가입현황	178
<표 84> 월급 정도에 따른 고용보험 가입현황	179
<표 85> 월급 정도에 따른 건강보험 가입현황	179
<표 86> 월급 정도에 따른 건강보험 가입현황	180
<표 87> 월급 정도에 따른 국민연금 가입현황	181
<표 88> 월급 정도에 따른 국민연금 가입현황	181
<표 89> 젠더별 고용보험 가입유형	183
<표 90> 젠더별 산재보험 가입유형	183
<표 91> 젠더별 건강보험 가입유형	184
<표 92> 젠더별 국민연금 가입유형	185

<표 93> 심리적 및 작업조직에서의 유해·위험요인	234
------------------------------------	-----

그림 차례

[그림 1] 온라인쇼핑 거래액 추이 (단위: 억)	1
[그림 2] 택배업 매출액 및 매출액 비중 추이 (단위: 십억원, %)	11
[그림 3] 택배업 물동량 및 1인당 택배이용횟수 추이	12
[그림 4] 지역별 물류센터(창고) 현황 (2019년)	14
[그림 5] B2C 택배서비스 전개과정	15
[그림 6] C2C 택배서비스 전개과정	16
[그림 7] 택배업 영업 형태	16
[그림 8] 온라인 판매 물류과정	31
[그림 9] 생활물류 부문 운영과 고용구조	33
[그림 10] 생활물류센터 종류별 주요 고용 형태	39
[그림 11] 인격적 통제와 인권침해 경험의 척도화 평균	76
[그림 12] 화장실을 마음대로 가지 못하는 이유 (복수응답)	83
[그림 13] 요인별 고용(재계약)에 영향을 미치는 정도에 대한 생각(4점척도)	86
[그림 14] 쿠팡 물류창고 방화구획 예외면적	107
[그림 15] 4일 이상 치료를 받은 경험(물류센터 종류별)	121
[그림 16] 4일 이상 치료를 받은 경험(고용형태별)	121
[그림 17] 고용형태별 일하다가 다친 경우가 치료비 부담방법 (단위: 명)	123
[그림 18] 작업공정별 작업의 강도(힘든 정도) (단위: 명)	134
[그림 19] 배송량 기준 택배노동자의 실제노동시간과 최대허용노동시간	136
[그림 20] 배송량 기준 배송시간과 최대허용노동시간	137
[그림 21] 쿠팡 물류노동자 노동강도 측정 결과	138
[그림 22] 쿠팡 물류센터 노동조건, 노동강도 실태조사	142
[그림 23] 물류형태별 냉난방 시설 만족도 (단위: 명)	143
[그림 24] L택배 물류센터 노동시간(인터뷰 내용 재구성)	149
[그림 25] 쿠팡 물류센터 노동자들의 근무조별 평균 수면시간	150
[그림 26] 노동강도와 수면과의 관련성	152
[그림 27] 쿠팡 물류센터 노동자들의 우울감	153

[그림 28] 물류센터 일용직 근로계약서	171
[그림 29] 일급여명세서	171

요약

□ 제 I 장. 서론

최근 온라인 쇼핑이 크게 늘어나면서 특히 생활물류 부문이 주목받고 있다. 생활물류는 온라인쇼핑몰의 상품이 소비자에게 전달되는 과정을 지칭하는데, 이 과정에서 다양한 형태의 노동이 수행된다. 소비자가 직접 만나는 사람은 생활물류의 최종 단계에서 집으로 상품을 전달하는 배송기사이지만, 그 최종단계 전에도 상품의 운송, 하역, 보관, 포장 등의 활동이 진행되고 있다. 그리고 그 과정의 핵심적인 지탱점이 물류센터이다. 온라인쇼핑이 증가하면서 이러한 물류센터도 점점 더 많이 건설되고, 자연히 생활물류센터에서 일하는 노동자들의 수도 증가하고 있다.

하지만 물류센터 종사자의 노동실태는 지금까지 거의 주목받지 못했다. 그러다 2020년 물류센터에서 코로나19 집단감염 사태가 발생함에 따라 그나마 물류센터 종사자의 노동환경이 알려지기 시작했다. 수면에 드러난 물류센터의 노동환경을 보면 질병과 사고에 취약한 환경일 뿐 아니라 인권침해로 간주될 수 있는 일들이 빈번하게 일어나고 있는 곳이다. 그럼에도 불구하고 지금까지 물류센터 관련한 연구들은 물류센터의 입지나 운영 효율성을 분석하는 경영학적 시각에서의 연구들뿐이며, 노동인권의 관점에서 물류센터 종사자들의 일하는 과정을 분석한 연구는 없었다. 이 연구는 물류센터 종사자들의 노동환경을 분석하고 노동인권이 보장될 수 있는 방안을 제시함으로써 앞으로도 더 크게 확대될 물류센터 노동의 규범을 만들어보려는 목적을 갖고 있다.

이 연구는 다음의 네가지 연구방법을 사용했다.

첫째, 문헌자료 연구이다. 물류센터 종사자의 노동 자체에 대한 선행연구는 거의 없지만 물류센터 종사자의 특성에 부합하는 적절한 이론 및 연구들을 검토했다. 둘째, 설문조사이다. 모집단 리스트를 확정하는 것이 불가능하기 때문에 엄격한 표본 추출 과정을 거칠 수 없었지만, 구조화된 설문지를 작성하고 조사를 실행하여 최종적으로 514명의 물류센터 종사자 설문 응답을 확보했다. 그 중에서

부실하거나 잘못된 응답을 걸러낸 후 최종적으로 497부의 설문응답을 분석에 활용했다. 셋째, 설문응답만 가지고는 파악하기 어려운 심층적이고 경험적인 부분, 예를 들어 노동통제에 의한 인권침해나 노동자들이 느끼는 노동강도, 작업장 환경 경험 등을 파악하기 위해 면접조사를 실시했다. 주로 물류센터에서 택배상하차 작업을 하는 노동자들을 대상으로 면접을 진행했으며, 이와 동시에 관리자들에 대한 면접도 진행했다. 최종적으로 50여 건의 면접이 수행되어, 연구에 활용되었다. 넷째, 전문가 자문을 받았다. 사실 물류센터 노동 자체에 대한 기존 연구들이 거의 없기 때문에 그에 대한 자문을 받기는 어려워 보이지만, 특히 정책적 부분과 관련해서 실현가능한 정책을 제시하기 위해서 전문가들의 자문을 받았다.

□ 제Ⅱ장. 생활물류산업의 구조와 특징

생활물류산업은 주로 소비자, 고객에게 배송서비스를 제공하는 ‘택배업’(H49401), ‘늘찬배달업’(H49402) 등의 운송업과, ‘보관 및 창고업’(H521산업)에 포함된 물류센터(터미널, 창고) 등으로 구성된다. 2019년 현재 택배업에는 22개 기업에 45,306명이 종사하고 있으며 약 6조 원의 매출액을 기록하고 있는 반면, 늘찬 배달업은 1,707개 기업에 21,696이 종사하면서 약 6천억 원의 매출액을 기록하고 있다. 한편 물류센터와 관련해서는 생활물류산업으로 분류할 수 있는 업종들을 구분한 통계는 없고, 그것들을 포함한 ‘보관 및 창고업’에 대한 통계만이 제공될 뿐인데, 2019년 현재 기업체 수 1,144개, 종사자 12,813명에 약 3조의 매출액을 기록하고 있다.

물류 프로세스는 크게 제품이 생산지로부터 출발해서 물류센터까지 운송되는 단계와 물류센터로부터 최종 소비자에게 전달되는 단계로 구분할 수 있다. 첫 번째 단계인 퍼스트 마일이 주로 기업 간 거래로 이뤄지는 단계로서, 중대형·대량의 화물을 취급하는 단계라고 한다면, 두 번째 단계인 라스트 마일은 소비자에게 전달되는 소형의 다양한 품목들을 중심으로 물류 프로세스가 진행된다. 본 연구의 주요 대상인 생활물류는 전체 물류의 후반부 단계, 즉 고객·소비자에게 물품이 전달되는 B2C 혹은 C2C, 물류의 최종 종결을 뜻하는 라스트 마일 단계에 해당된다.

생활물류가 본격화된 것은 1990년대 택배가 등장하면서부터였다. 최근 코로나 19 팬데믹으로 사람들의 온라인 쇼핑에 대한 의존도가 높아지면서 생활물류산업은 놀라운 성장세를 보이고 있다. 그 결과 오늘날 물류산업은 기업 중심의(B2B) 대형·대량의 화물을 취급하는 전통물류에서 사람들의 일상생활과 밀착된 소비자 중심의(B2C) 생활물류로 그 중심이 변화하고 있다.

오늘날 물류센터는 단순히 제품을 보관하는 창고기능에 그치는 것이 아니라 풀필먼트(fulfillment) 개념으로 변화하고 있다. 아마존에서 처음 시도된 물류 모델인 풀필먼트는 물류센터가 단순히 상품 보관 기능만을 수행하는 창고의 역할에 그치는 것이 아니라 주문부터 입고와 재고관리, 유통 등 물류를 총괄하는 역할을 수행하게 됨을 의미한다. 이제 물류는 단순히 상품을 구매하면 따라가는 부가서비스가 아니라 독립적인 서비스로 자리잡는 경향이 있다. ‘물류의 서비스화’ (LaaS: Logistics as a Service) 경향이 나타나고 있는 것이다.

전자상거래의 발전으로 배송 물품이 급증함에 따라 풀필먼트가 이를 처리하면서 배송 서비스 전반을 총괄하기 위해서는 대규모 풀필먼트 센터가 요청된다. 따라서 물류센터가 도심 외곽에서 대형화되는 경향이 있다. 한편으로, 소비자들이 밀집한 도심지 내에서 소규모 물류센터가 확산되는 경향도 나타나고 있다. 이에 따라 도심내 소규모 거점 - 지역 물류 최적화를 위한 중간거점 - 외곽의 초대형 물류센터(메가허브)로 연결되는 생활물류 서비스의 연계구조가 형성되고 있다.

오늘날 처리해야 할 물동량은 늘어나는데 일할 사람을 구하기는 점점 어려워지면서 물류센터의 자동화가 촉진되고 있다. 물류센터에서 적용되는 자동화 기술로는 창고관리시스템(Warehouse Management System: WMS), 무선주파수식별기(Radio Frequency Identification: RFID) 기술, 무인운반차(Automated Guided Vehicle: AGV), GTP(Goods To Person) 시스템, DPS(Digital Picking System), DAS(Digital Assort System)와 같은 피킹 자동화 시스템 등을 들 수 있다.

자동화는 노동자들의 작업을 보다 편리하게 해주는 측면도 있지만, 한편으로 자동화를 근거로 대폭 줄어든 인력을 활용한 물류센터 운영이 이뤄질 가능성도 높다. 기피작업으로 인식되면서 갈수록 작업자를 구하기가 힘든 최근의 상황을 감안하면 자동화는 극소수 노동자들의 장시간, 고강도 노동과 결합될 가능성이

높아 보인다. 한편, 자동화가 진행되면 관리자가 설정한 작업속도와 세팅 하에서 작동하는 기계, 기술의 흐름에 따라 노동자들의 작업조건이 결정되는 ‘기술적 통제’ (technical control)가 주요 노동통제 기제로 작동할 수 있다. 나아가 자동화된, 스마트화된 물류센터의 이미지 속에서 작업자는 열악한 작업조건에서 드러나지 않은 채 노동을 수행하는 이른바 ‘유령노동’ (ghost work)이 될 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 인간을 대체하는 자동화, 인간의 노동력을 극도로 추출해내는 방식으로 활용되는 자동화가 아니라, 인간의 작업을 도와주는, 인간의 작업을 수월하게 해주는 자동화가 고려될 필요가 있다.

□ 제Ⅲ장. 생활물류센터 고용구조와 노동조건

생활물류 부문의 노동자들이 작업하는 곳은, 운전을 하는 운송 및 배송 기사를 제외하면 상품이 들어오고 보관되고 주문에 따라 포장하여 출고하는 물류센터와 택배 시스템의 터미널 물류센터로 나누어진다. 물류센터를 운영하는 주체는 다시 둘로 나누어진다. 하나는 상품중개 온라인 플랫폼에 입점하거나 독자적인 주문 페이지를 가지고 도서, 의류 등 단일 품목을 취급하는 단일품목 판매사이고, 다른 하나는 근래 온라인쇼핑의 급성장에 따라 생겨난 온라인전문 종합판매사이다. 전자는 물류센터에서 출고된 물건의 운송 및 배송에 주로 택배 시스템을 이용하고, 후자는 직접배송을 확장하는 경향이다. 이러한 물류 과정의 차이에 따라 고용구조도 달라진다.

그러나 특별한 예외를 제외하면 생활물류 부문에서는 중층적인 하도급 구조가 매우 강하다. 온라인 상품 판매사들은 물류센터를 직접 운영할 수도 있지만 물류 운영회사에 운영도급을 줄 수도 있다. 다만, 온라인전문 종합판매사들은 물류센터를 직접 운영하고 있다. 물류센터 운영을 도급받은 회사가 하는 일은 물류센터에서 일할 노동자를 모집하고 노동과정을 감독하는 것으로 사실 인력회사와 크게 다르지 않다. 판매사가 물류센터를 직접 운영하든 하청을 받은 운영회사가 운영을 하든, 일용직에 대해서는 직접 모집·관리를 하지 않고 인력회사에 (재)하청을 주어 인력 관리를 하게 한다. 택배사도 마찬가지인데, 택배 터미널은 택배사의 것이지만 운영은 다른 회사에게 맡긴다. 이때 택배사 터미널이나 지역 대리점의 운

영회사도 인력회사에 재하청을 하여 일용직 노동자들을 모집하고 관리한다.

이러한 도급 구조를 취하지 않은 중요한 예외 사례는 온라인전문 종합판매사인 쿠팡과 우체국택배이다. 쿠팡은 물류센터 및 지역 캠프를 직접 운영하면서 물류센터 노동자들과 배송기사들을 직고용하고 있다. 우체국 택배는 공공기관이라는 특수성이 있으며 노조가 설립되어 활발하게 활동하고 교섭을 하고 있다는 점도 특징적이다. 그 결과 우체국택배 물류센터는 상시적인 인력을 상용직으로 운영하고 있다. 처음에는 계약직으로 들어오게 되지만 2년 이전에 대개 무기계약직으로 전환된다. 상시 인력은 상용직으로 하되, 성수기에는 단기 계약직을 사용하고 일주일 중 가장 물량이 많은 월요일에는 일용직을 직접고용하는 방식이다. 상시인력조차 일용직 중심으로 운영하고 월요일은 노동시간을 늘리는 등의 방법으로 대처하는 민간택배사와 대조적이다.

생활물류센터 종류에 따라서 고용형태가 다르게 나타난다. 단일품목을 취급하는 판매사의 물류센터에서는 직접고용 상용직의 비율이 가장 높았다. 반면 민간택배사의 터미널 물류센터 작업장에는 인력회사를 통해 공급받는 일용직이 대다수를 차지했다. 종합판매사 중에서 쿠팡은 일용직까지 직접고용을 하고 다른 회사들은 일용직은 인력회사를 통해 공급받는다는 차이가 있지만, 전반적으로 계약직 고용 형태 비율이 높았다.

현재 생활물류 부문이 급성장하여 물량이 크게 증가한 데 비해 오히려 노동력 공급이 달리는 상황이라 고용 불안정이 중요하게 문제시되지는 않고 있다. 그러나 이것은 노동시장 상황에 따른 것이며, 구조적인 모순들은 여전히 존재한다. 하도급 구조이다 보니 상용직이라 할지라도 고용승계의 문제가 발생하고, 계약직에는 무기계약직 전환과 퇴직금 지급 등을 회피하기 위한 쪼개기 계약이 만연해 있다. 일용직에서는 실제로 일용직을 공급하는 인력업체들이 공유하는 블랙리스트가 있다는 것이 면접 과정에서 확인되었다. 근무태도의 문제 뿐 아니라 산재 신청 등 정당한 노동자의 권리를 행사했을 때도 블랙 리스트에 오르게 된다. 중층적인 하도급구조, 쪼개기 계약, 블랙리스트 등이 생활물류 부문에서 특유한 것은 아니지만 정도가 심한 부문 중의 하나라고 할 수 있다.

생활물류센터 노동자들의 노동조건에서 심각한 문제 중 하나는 노동시간의 문

제이다. 배송에 택배 시스템을 이용하는 생활물류센터에서는 택배 운송 차량이 오후 늦게 물류센터에 와서 상품을 싣고 가는 시간이 마감이기 때문에 통상적인 아침 출근 저녁 퇴근이 가능하다. 반면 택배사 작업장에서 일하는 노동자들은 바로 그 저녁때부터 시작해서 다음날 아침, 또는 새벽에서 오전까지 밤샘 작업을 해야 한다. 또한 직접 배송을 하는 온라인전문 종합판매사도 새벽배송, 당일배송을 위해 심야작업을 하고 있다. 심야작업은 건강에 악영향을 끼칠 뿐 아니라 노동자들의 사회적 고립을 야기한다.

민간택배사 작업장의 문제가 가장 심각하였는데, 저녁에 출근하여 다음날 아침에 퇴근하는 밤샘작업인 데다가 가장 노동시간이 길어서 출근에서 퇴근까지 평균적으로 12시간(식사시간 포함)에 가깝게 일하고 있었다. 거기다가 물류 작업장이 도심에서 떨어진 곳에 위치하고 있기 마련이라 출퇴근 시간에 걸리는 시간과 주간에 은행이나 공공기관 방문 등 사회적인 일을 하는 시간 등이 있어야 하므로, 수면시간이 하루 서너 시간에 불과한 것이 당연한 것으로 여겨지고 있었다.

임금 부분을 살펴보면, 경력이나 나이 등이 인정되지 않고 노동시간에 따라서 돈을 받는 전형적인 비숙련 노동시장의 성격이 드러난다. 연장근로수당이나 야간근로수당이 임금 수준을 많이 좌우하고 있다.

중층적인 도급구조, 특히 일용직을 인력회사에서 공급받는 것은 노동자의 권리를 심각하게 방해하는 걸림돌로 작용한다. 면접 참여자 중 상당수가 자신의 고용주체가 누구지 모르고 있었으며 주휴수당, 사회보험 납입, 퇴직금 등의 계산 및 절차를 정확히 알고 있는 경우가 별로 없었다. 결국 인력회사에서 제시한 일당을 받을 뿐이다. 이러한 것들을 제대로 고지하지 않으면서 사회보험 가입을 하지 않고 반환하지도 않은 채 중간에서 갈취하거나 강제 사직서 등으로 퇴직금을 지불하지 않는 등의 일이 적지 않은 것으로 보인다. 이것은 탈·불법이며 발각이 되거나 노동청 진정을 통하면 회사 측이 지불해야 하는 것이고 실제로 그러한 사례들이 종종 있다. 그러나 다수의 일용직 노동자들은 이러한 계산과 절차를 잘 모르는 상황에서 사측에서는 ‘밀려야 본전’이 되는 것이다. 근로감독의 강화와 더불어 노동자 개개인에게 임금 내역을 자세하게 고지하도록 하는 것이 필요하다.

노동통제 과정에서 관리자가 직접 질책을 하는 인격적 통제는 인격 모독으로 이어질 수도 있다. 또한 물류센터에는 기술적으로 개별 노동자의 근무태도를 감시하거나 성과를 측정하고 기록하는 기계들이 존재한다. 그 감시 및 성과 측정 결과를 가지고 관리자들과의 인격적 통제와 인격 모독으로 이어지기도 한다.

노동자들은 성과·근무태도나 상사 평가 등이 물량 변동이나 법·제도보다 실제 고용과 해고에 더 크게 영향을 미친다고 생각하고 있었다. 이러한 인식은 물류 부문에서는 물량 변동이 크기 때문에 정규직 고용이 어렵고 제도나 법을 통한 규제보다 유연한 해고와 고용을 허용해야 한다는 통념에 반대되는 것이다. 관리자에 의한 직접적인 대면 감시나 노동자들의 움직임이 자동기록되는 기술적 수단에 의해서 노동통제를 받고 있을 뿐 아니라, 이러한 노동통제의 감시와 기록이 고용과 해고에 영향을 미친다고 생각하고 있기 때문에 자발적으로 노동강도를 강화할 수밖에 없다.

□ 제Ⅳ장. 생활물류산업에서 위험과 산업재해 문제

물류센터 노동자들이 처한 위험은 첫째, 대형화된 물류창고에 따른 설비를 다루면서 발생하는 산재사고 둘째, 장시간 야간노동으로 인한 뇌심혈관계 질환과 과로의 위험 셋째, 높은 노동강도로 인한 근골격계 장애 및 건강상의 위험 넷째, 노동환경을 고려하지 않고 물건을 적재하는 것을 중심으로 건축된 물류창고의 추위, 더위, 먼지 등의 열악한 작업환경으로 인한 건강상의 위험 등으로 요약될 수 있다.

이러한 위험의 구조적인 원인은 다단계 하도급으로 인한 간접고용, 일용직과 계약직의 고용형태가 일반적인 불안정한 일자리에서 파생되는 문제들이다. 물류센터 노동자들의 산업재해 통계조차 제대로 조사, 공표되지 않는 상황에서 극단적인 불안정 고용형태로 인해 물류산업 노동자들의 구체적인 위험에 대한 실태는 제대로 파악조차 되고 있지 못하고 있다.

이러한 상황에서 산재은폐가 일반화되어 있는데, 주로 직접적으로 고용하는 쿠팡풀필먼트의 경우 2016년 223건에서 2021년 6월 현재 1,164건으로 가파르게 증가하고 있는 반면, CJ대한통운, 로젠, 한진 등과 같은 주요 택배 물류센터의 경우

연간 50~100건 사이의 산재만이 승인되고 있는 상황이다. 물류산업이 확대되는 만큼 작업환경에 대한 안전투자나 노동자의 건강권을 보호할 만한 제도적 장치가 뒤따르지 못하면서 노동자들의 안전과 건강이 급격하게 악화되고 있고, 다단계 간접고용구조로 인해 노동자들의 사고와 질병이 제도적으로 보호받지 못하고 있어 ‘체념적 순응’ 상태에서 산재신청을 포기하는 경우가 일반화되고 있다. 산재은폐 역시 심각한 상황이라고 추정할 수 있다.

선행연구에 따르면 산재은폐의 규모는 산업재해의 66~80%가량으로 추정된다. 본 연구팀이 자체적으로 실시한 설문조사에서도 일하다 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험이 있다고 응답한 노동자는 496명 중 77명으로 15.5%에 달했으며, 이중 6%(30명, 중복응답)만이 산재보험을 받은 것으로 나타났다. 또한 자비부담과 회사 부담(공상처리)의 경우는 산재처리를 한 경우에 비해 약 5배 가까이 되고 있다.

고용형태별로 보면 산재처리를 한 경우는 상용직이 10.1%로 계약직(6%)과 일용직(4%)에 비해 2배가량 높았다. 고용형태가 상용직 > 계약직 > 일용직으로 갈수록 산재처리 뿐만 아니라 공상처리조차 제대로 받지 못하는 것으로 나타나고 있어 물류산업의 산재은폐 문제는 불안정노동자들의 극단적인 사용 관행과 관련이 깊은 것으로 볼 수 있다.

물류센터 노동에서 가장 큰 위험요인은 야간노동과 장시간 노동, 그리고 높은 노동강도를 꼽을 수 있다. 장시간노동과 야간노동에 따라 뇌심혈관계 질환 등으로 인한 과로사의 위험이 높아지고, 특히 야간고정노동은 주야맞교대 형태보다 더 높은 건강과 안전상의 위험을 초래한다. 이러한 상황에서 상하차 작업과 같은 고강도 작업을 적절한 휴게시간없이 수행하고 있어 대부분의 노동자들이 근골격계 질환과 만성적인 수명장애에 시달리고 있다.

또한 입고, 집품, 포장, 운반, 분류, 상하차 등의 공정에서 손상(다침), 근육통, 허리, 목, 팔, 다리의 저림과 통증을 호소하는 비율이 높게 나왔지만 직접적인 사고로 드러나지 않기 때문에 업무상 질병에 대한 산재은폐는 더 심각한 상황이다.

노동강도 역시 심각한 수준인데, 설문조사 결과 응답자 496명 중 77.6%(385명)가 ‘빨리 걷는 수준 이상의 힘듦’ 이상의 노동강도로 작업한다고 응답했다. 특히 상하차 작업의 경우 다른 공정과 달리 ‘계속 빨리 걷는 수준’의 노동강도

(34.3%)보다 ‘달리기 하는 수준’의 노동강도(43.5%)가 더 높게 나와 여타의 공정보다 노동강도가 매우 높은 수준이라는 것을 알 수 있다.

물류센터 노동자들을 대상으로 심박수를 측정하는 방식으로 적정노동강도를 측정하는 경우는 쿠팡물류센터(윤진하, 2021)의 경우가 유일하다. 이 보고서는 특히 야간노동을 하고 있는 오후조, 심야조의 경우 현재와 같은 노동강도로 일할 때 5~6시간 노동이 적정하다고 보았다. 이는 현재 약 3시간, 약 40%의 초과근무를 하고 있는 셈이며, 고강도 노동은 노동이 끝난 이후, 수면시간에도 안정적인 심박수로 내려가지 않아 온전한 쉬이 불가능한 채로 과로가 누적되는 요인으로 지목되고 있다.

이러한 결과를 바탕으로 쿠팡물류센터보다 더 많은 노동을 하고 있는 택배사 물류센터 노동자들의 건강상태를 추정해볼 수 있을 것이다. 그러나 대다수 물류센터 노동자들은 자신들이 얼마만큼의 작업량을 소화하고 있는지, 이러한 작업량이 건강에 어떠한 영향을 미치는지 제대로 알지 못하고 있다. 대부분의 노동자들이 일용직 고용형태를 수용하는 경우도 높은 노동강도와 장시간 노동으로 인해 주5일 연속근무가 매우 힘들기 때문인 것으로 파악되며, 결과적으로 고강도의 장시간노동이 불안정한 고용형태를 유지시키는 요인으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

때문에 물류 노동자들의 건강권을 보호하기 위해서는 적정 노동강도를 마련하고, 이에 따른 적정 노동시간과 휴게시간을 마련해야 하며, 무엇보다 장시간노동을 가능하게 하는 특례업종에서 물류관련 업종을 제외해 법정노동시간의 제도적 규제하에 두도록 해야한다.

□ 제 V 장. 생활물류산업 노동자의 사회보험 사각지대 문제

한국의 사회보험제도는 큰 규모 사업장으로 시작해서 1인 이상 사업장까지 확대 적용하는 방식으로 발전되어 왔지만, 사회보험의 사각지대는 고용형태의 측면에서는 증가해왔다. 실제로 시간제, 기간제, 파견제, 특수형태 등과 같은 비전형 고용의 증대와 일용직, 임시직 등과 같은 종사상 지위는 비정규 노동으로 귀결된다. 비정규 노동자에 대한 사회보험 사각지대 문제는 사회보장으로부터 배제되기

때문에 재분배 모순이 발생할 수밖에 없다. 사회보험 사각지대 문제는 노동자성과 직장가입 적용여부라는 두 가지 측면에서 고려되는데, 생활물류 노동자들의 경우 후자인 직장가입 적용에서 배제되고, 이는 간접고용을 기반에 둔 노동제공 형태에서 비롯된다.

생활물류 종사자 노동인권실태조사 중 사회보험에 대한 문항으로, 응답자의 사회보험(고용보험, 산재해보상보험, 건강보험, 국민연금) 가입유형에 대해 직장가입, 지역가입, 기타(피부양자, 임의가입), 그리고 미가입에 대한 조사를 수행하였다. 설문조사 결과 직장 및 사업장 가입으로 적용된 노동자는 고용보험 75.6%, 산재보험 74.4%, 건강보험 71.6%, 국민연금 70.0%로 나타났다. 응답자 중 상용직 30%, 계약직 37.1%로 전체의 67.1%를 차지하는 점을 보면, 사회보험 가입률이 결코 높은 수준으로 진단하기 어렵다.

일용직 노동자의 직장가입률은 고용보험 57%, 산재보험 54.4%, 건강보험 48.1%, 국민연금 44.9%로 고용보험과 산재보험만 절반이상을 보였고, 건강보험과 국민연금의 경우 절반에도 못 미쳤다. 또한 일용직의 고용형태 내 미가입률은 고용보험 27.8%, 산재보험 31.0%, 건강보험 24.7%, 국민연금 39.2%로 조사되었다. 결과적으로 일용직의 사회보험 미가입률은 고용보험에서 43%, 산재보험에서 45.6%, 건강보험 51.9%, 국민연금 55.1%이고, 절반이상의 중개기구 사업주들이 일용직에 대한 당연적용을 회피하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 사회보험 가입률 제고를 위한 상관변수로 근속기간, 주간노동일, 소득수준이 사회보험 가입과 갖는 관계에 대해 교차분석이 수행되었다.

생활물류 종사자들의 사회보험 사각지대 문제를 해결하기 위한 방안은 크게 세 가지로 요약된다. 첫째, 가장 원칙적으로는 파견법에 대한 근본적인 폐지를 통해 원청의 고용주 책임을 일원화해야 하고, 일용직과 같은 고용형태 사용에 대한 책임이 부과되어야 한다.

둘째, 현재 법제도 적용에 대한 적극적인 감시와 처벌이 필요하다. 중간업체들은 고용형태의 특징을 매개로 당연적용의 법제도를 적용하지 않거나, 법의 허점을 활용하거나, 노동자들에게 선택하도록 해서 사회보험 가입을 기피하도록 유도한다. 이러한 방만한 사회보험 관리는 결국 일용직 노동자들의 광범위한 사각지

대 형성의 주된 원인으로 작용하고, 이를 해결하기 위해서는 3개의 사회보험 공단과 고용노동부의 적극적인 관리 감독이 절실하다.

셋째, 이제까지 사업장 확대에만 초점을 맞춰온 반면, 표준 고용에서 벗어난 고용형태와 고용지위에 조응하는 방안에 매우 수동적이다. 이를 개선하기 위해서는 고용형태와 고용지위가 표준 고용에서 벗어나 있는 노동자들이 자신의 사회보험에 대한 이력을 관리할 수 있는 방안을 관계 기관에서 적극 마련해야만 한다.

□ 제Ⅵ장. 생활물류산업 해외 법제 현황 및 대응 동향

해외에서는 아마존을 중심으로 생활물류센터(풀필먼트센터) 관련 문제 제기가 미국뿐만 아니라 유럽 등 여러 국가에서 제기되고 있다. 해외의 생활물류센터 종사자의 노동조건과 관련한 주요 이슈는 노동감시 및 생산성통제, 재해의 증가, 코로나 19 확산에 대한 미흡한 대응, 반노조 정책, 야간 노동 등으로 대별된다.

먼저, 노동감시 및 생산성통제 이슈를 보면, 아마존 풀필먼트센터 노동자들은 생산성을 모니터링당하고, 생산성이 특정 목표 이하로 떨어질 경우 징계되거나 해고를 당하는 경우들이 보고되고 있다. 이에 대한 대응으로 미국 캘리포니아주 노동법이 개정되었다.

다음으로, 재해의 증가 이슈와 관련하여 생활물류센터 노동자들의 안전과 건강 상태가 매우 심각하다는 통계가 보고되었다. 또한 미국 워싱턴 주의 한 아마존 생활물류센터 사업장에서는 안전장비가 충분히 제공되지 않은 점 등으로 인하여 약 7,000불의 벌금이 부과되기도 하였다. 미국, 영국, 호주 등에서는 산업안전보건 문제를 예방하기 위하여 가이드라인을 마련하였다.

코로나 19 확산에 대한 미흡한 대응도 문제가 되고 있다. 코로나 팬데믹 기간 폭발적으로 증가한 주문을 처리하는 과정에서 코로나 19의 감염과 방역과 관련한 노동자의 안전 및 건강에 대한 우려가 제기되었다. 여러 국가에서 코로나 19와 관련한 가이드라인 발표, 물류업·창고업에 초점을 맞춘 사항을 이에 포함시켰다.

반노조 정책도 중요한 이슈가 되었다. 최근 열악한 노동환경에 대한 문제제기 등의 영향으로 미국과 유럽에서 노동자들의 적극적인 노동조합 조직 시도가 이루어졌다. 그러나 미국 알라배마주 노동조합은 아마존 측의 노동조건 개선 약속 및

사업장 폐쇄 등의 위협으로 인하여 노동조합 설립이 투표에서 부결되기도 하였다.

마지막으로 야간 노동이 중요한 이슈로 제기되고 있다. 국제노동기구 및 미국, 유럽의 각 국가들은 일반적인 야간 노동에 대한 보호와 규제에 대한 사항을 각 국가의 노동법에 두고 있다. 물류 창고나 생활물류센터는 대부분 주·야간 교대 제로 운영되는데, 힘든 교대 근무와 야간 근무자의 장시간 노동 문제가 미국과 유럽에서도 제기되었다.

한편, 해외 각국에서는 이루어지고 있는 생활물류센터 종사자의 노동 조건 개선과 권리 보장을 위한 다각적인 시도를 주목해볼 필요가 있다.

첫째, 해외 각국은 높은 작업 강도 및 부적절한 작업 방식과 관행이 생활물류센터 종사자들의 부상의 주요 원인이라는 점에 주목하여, 이를 산업안전관련 법령 위반으로 판단하여 해당 사업장에 벌금을 부과하기도 하고, 생활물류센터의 작업 특성을 고려한 산업안전 가이드라인을 마련하여 안전하고 적절한 작업방식을 제시하고 있다.

둘째, 해외 각국은 생활물류센터의 할당량 수행 압박으로 산업재해 위험이 증가하는 문제와 할당량을 채우지 못한 노동자에게 고용상 불리한 조치를 하는 문제 등을 개선하기 위해 사업장 감독을 통해 사업장에 벌금을 부과하기도 하고, 할당량 이행을 압박하는 관행을 규율하는 법 제도를 도입하여 생활물류센터 종사자들이 기본적인 권리를 보장받으며 일할 수 있는 기초를 마련하고 있다.

셋째, 해외 각국은 사업장에서 코로나19 확산을 방지하기 위해 산업안전 근로 감독을 강화하고, 정부가 직접 코로나19 확산에 미흡하게 대처한 생활물류센터 사업장을 상대로 소송을 제기하기도 하였으며, 생활물류센터의 특성을 고려한 가이드라인을 마련하여 코로나 19 확산 방지를 위한 사용자의 의무를 강조하고 있다.

넷째, 국제규범과 해외 각국은 생활물류센터뿐 아니라 산업 전반에 걸쳐 야간 노동을 규율하는 규정을 마련하고 있다.

다섯째, 해외 각국은 생활물류센터 종사자의 권리 보장을 위해 작업 방식과 관행을 개선하는 과정에서 노동자들의 참여가 매우 중요하다는 점을 강조하고 있으

며, 노동자들의 참여권 보장을 위해 법령상 노조설립 요건을 완화하는 등의 시도도 이루어지고 있다.

□ 제Ⅶ장. 결론: 정책적 제언

본 연구에서는 물류센터 종사자들을 대상으로 하는 설문조사와 면접조사를 통해 물류센터 종사자들의 노동환경을 분석하여 그간 드러나지 않은 물류센터의 열악한 노동실태를 가시화하고 공론화하고자 했다. 생활물류센터 노동인권실태에 대한 다차원적인 분석을 통해 본 연구에서는 결론적으로 오늘날 국내 생활물류센터가 극도의 열악한 작업조건과 위험한 노동환경에 놓여 있으며, 그 결과 생활물류센터 노동자들의 노동인권 침각한 위협이 가해지고 있다고 판단한다. 본 연구에서는 그러한 문제의 심각성을 낳는 핵심 요인으로서 다음의 4가지 요인을 제시한다: 1) 중층화된 도급구조, 2) 야간 노동, 3) 장시간 노동, 그리고 4) 극심한 노동강도.

첫째, 노동자들의 불안정한 노동 상황, 높은 노동강도와 위협을 극복하기 위해서는 근본적으로 중층화된 도급구조, 비표준적 고용관행에 대한 규제를 강화할 필요가 있다. 이를 위해 파견법에 대한 근본적 폐지 검토, 모든 일하는 사람들에 대한 원사용자의 책임 부여, 표준 고용에서 벗어나 있는 노동자들의 사회보험 이력관리를 제안한다.

둘째, 야간노동에 대한 적극적 규제가 있어야 한다. 다수의 생활물류센터 종사자들이 야간고정노동을 수행한다. 그러나 한국의 현행 노동법은 야간노동을 전혀 규제하지 않고 있다. 따라서 근로기준법과 같이 노동조건을 직접적으로 규제하는 법령에 야간노동을 규제하는 법안을 신설하는 방식과, 물류산업 영업시간을 제한하여 야간노동을 규제하는 방식의 대안이 제시될 수 있다.

셋째, 물류센터 노동은 노동시간 특례업종 적용에서 제외되어야 한다. 택배회사 물류센터는 근로시간 특례업종(기타 운송관련 서비스업)에 해당된다. 따라서 근로자 대표와 서면합의시 연장근로한도(1주 12시간) 초과가 가능할 뿐만 아니라 휴게시간을 변경할 수 있어 장시간 노동이 무제한적으로 가능하다. 그런데 물류산업의 장시간 노동은 공공성의 취지에 부합하지도, 사업목적의 달성이 어려운 이유

에 해당하지도 않는다. 따라서 공공성에 부합하는 직종에 한정해 제한적으로 법 적용의 예외를 두는 것이 타당하며, 물류산업의 경우는 초장시간 노동으로 인해 오히려 저임금구조가 고착화되고, 상시근로가 불가능할 정도의 높은 노동강도와 장시간 노동으로 인해 일용직 형태가 일반화되는 등 전반적인 노동조건을 악화시키고 있다는 점을 고려해 물류산업 전반에 대한 특례적용을 제외하는 방향으로 제도개선을 추진해야 한다

네째, 노동강도 기준을 세우고 규제 방안을 마련해야 한다. 또한 과로위험 직업군으로서 물류노동자들에게 작업거부권을 부여하며, 노동강도로 인한 재해로부터 노동자를 보호할 수 있는 제도적 조치를 마련할 필요가 있다.

또한 생활물류 사업장 위험성평가 실시 및 관리가 필요하다. 생활물류산업에서 나타나는 노동 방식은 과로로 인한 재해발생의 유해·위험인자에 해당된다. 따라서 그러한 위험으로 인해 발생할 수 있는 업무상 재해로부터 노동자들을 보호할 수 있는 방안을 마련해야 한다. 우선적으로 위험상황을 예방하기 위해 물류산업 사업장의 경우 산업안전보건법과 중대재해 처벌 등에 관한 법률에 근거한 위험성 평가를 적극적으로 실시할 필요가 있다. 이와 더불어 생활물류사업장의 특성이 반영된 유해·위험요인의 정확한 파악 및 위험성 평가기준 마련을 위한 실태조사가 선행되고, 대규모 사업장은 물론 중소기업 물류사업장까지 위험성 평가가 이루어질 수 있도록 정부차원의 근로감독 체계가 마련될 필요가 있다.

그리고 불법적 노동관행에 대한 적극적 감시와 처벌이 수반되어야 한다. 현재의 간접고용 구조에서는 원청이 지급한 비용에 대해 하청업체들이 전권을 가지기 때문에 이들이 임금 및 사회보험비용 등의 노동비용을 제대로 집행하는지에 대한 실질적이고 적극적인 감시가 필요하다. 한편, 중층적 도급구조, 특히 일용직을 인력회사에서 공급받는 구조에서 노동자들 상당수는 자신의 고용주체가 누구인지, 주휴수당이나 사회보험 납입, 퇴직금 등의 계산 및 절차를 정확히 알고 있는 경우가 거의 없다. 이런 점을 활용하여 사회보험을 중간에서 갈취하거나 강제 사직서 등으로 퇴직금을 지불하지 않는 등의 일이 적지 않게 발생하고 있다. 근로감독의 강화와 더불어 노동자 개개인에게 임금 내역을 자세하게 고지하도록 하는 것이 필요하다

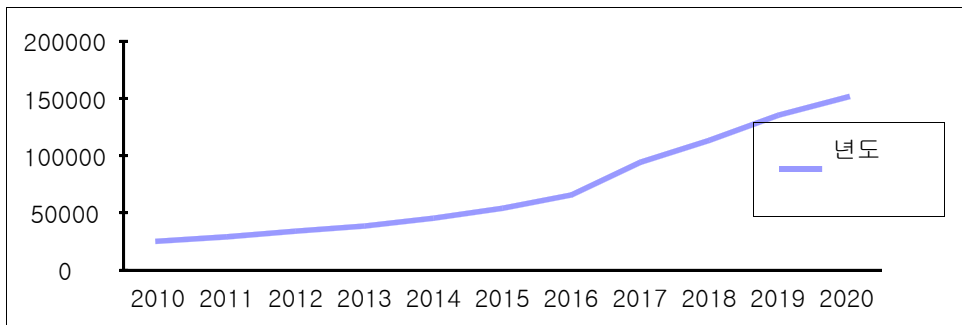
마지막으로, 생활물류센터 종사자들의 안전을 위해서 건축법상 ‘창고’ 시설로 규정된 물류시설 규정을 최소한 작업이 진행되는 공장에 준하여 건축이 이뤄질 수 있도록 법개정이 필요하다. 또한 생활물류서비스법 제36조 보호 규정을 구체화하는 방식의 법개정이 필요하다.

제 I 장. 서론

1. 연구목적 및 필요성

사전적 정의에 따르면, 물류란 재화를 공급자로부터 수요자까지 전달될 수 있도록 하는 경제 활동으로서, 이를 위한 포장, 하역, 보관, 운송, 정보통신 등의 활동들이 여기 포함된다. 근래 온라인 쇼핑이 크게 늘어나면서 특히 생활물류 부문이 주목받고 있다. 통계청의 <온라인쇼핑동향 조사>를 보면 근 5~6년 사이에 온라인쇼핑 거래액이 급격하게 늘어나고 있음을 알 수 있다. 온라인쇼핑 거래액은 2010년 2.5조원에서 2015년 5.4조원으로 2.2배 가량 증가한 반면, 2015년부터 2020년까지는 세 배 가까이 늘어 2020년 거래액이 15.1조원에 이르렀다. 실제로 소비자들의 쇼핑 패턴이 오프라인 상점에서 물건을 사는 것이 아니라 온라인으로 상품을 주문하고 집까지 배송을 받는 것으로 점점 바뀌고 있다. 특히 2020년 코로나19 집단감염병으로 인해 사람들이 외부활동을 줄이고 온라인쇼핑몰에서 상품을 구매하여 집으로 배송받는 방식에 더욱 익숙해졌기 때문에 온라인쇼핑 거래 증가는 앞으로도 지속될 것으로 예상된다.

[그림 1] 온라인쇼핑 거래액 추이 (단위: 억)



* 자료: 통계청, 각년도, 「온라인쇼핑동향」.

생활물류는 온라인쇼핑몰의 상품이 소비자에게 전달되는 과정을 지칭하는데, 이 과정에서 다양한 형태의 노동이 수행된다. 소비자가 직접 만나는 사람은 생활물류의 최종 단계에서 집으로 상품을 전달하는 배송기사이지만, 그 최종단계 전에도 상품의 운송, 하역, 보관, 포장 등의 활동이 진행되고 있다. 그리고 그 과정의 핵심적인 지탱점이 물류센터이다. 온라인쇼핑이 증가하면서 이러한 물류센터도 점점 더 많이 건설되고, 자연히 생활물류센터에서 일하는 노동자들의 수도 증가하고 있다.

하지만 물류센터 종사자의 노동실태는 지금까지 거의 주목받지 못했다. 차라리 소비자들이 직접 만나는 배송기사들의 고용형태와 일하는 방식은 사람들의 눈에 띄지만, 뒤에서 일하는 물류센터 종사자의 실태는 관련자가 아닌 일반 시민들에게는 가려져 있었던 것이다. 그러다 2020년 물류센터에서 코로나19 집단감염 사태가 발생함에 따라 그나마 물류센터 종사자의 노동환경이 알려지기 시작했다. 수면에 드러난 물류센터의 노동환경을 보면 질병과 사고에 취약한 환경일 뿐 아니라 인권침해로 간주될 수 있는 일들이 빈번하게 일어나고 있는 곳이다. 그럼에도 불구하고 지금까지 물류센터 관련한 연구들은 물류센터의 입지나 운영 효율성을 분석하는 경영학적 시각에서의 연구들뿐이며, 노동인권의 관점에서 물류센터 종사자들의 일하는 과정을 분석한 연구는 없었다.

생활물류 산업은 최근 매우 급격하게 성장하는 부문이고 그에 따라 물류센터 종사자들의 수도 크게 증가할 것으로 예상된다. 그런데 생활물류센터의 노동환경이 열악하고 인권침해가 빈번한 곳이라면 큰 문제이다. 이 연구는 물류센터 종사자들의 노동환경을 분석하고 노동인권이 보장될 수 있는 방안을 제시함으로써 앞으로 더 크게 확대될 물류센터 노동의 규범을 만들어보려는 목적을 갖고 있다.

2. 선행연구 분석

전술했듯이, 노동인권의 관점에서 물류센터 노동을 연구한 것은 거의 없다. 물

류센터에 관한 연구들은 대부분 물류센터 입지를 분석한 것이며, 물류센터의 노동에 관련된 논문들은 노동공정의 효율화를 목적으로 하는 경영학적 시각에서 쓰여진 것이 전부라 이번 연구에서 참고하기는 어려웠다. 단, 운송기사 및 택배기사의 노동에 대해서는 특수고용에 포함되어 다른 조사연구들이 있으나, 본 연구는 시간과 예산의 제약으로 물류센터 내의 노동에 초점을 맞추는 것이 더 나을 것이라고 판단했다.

노동인권 관점에서 물류센터 노동을 다룬 조사연구로는 다음을 들 수 있다. 우선 2020년 쿠팡 부천물류센터 코로나19 집단감염을 계기로 쿠팡발 코로나19 피해자 지원대책위와 쿠팡 노동자 인권실태 조사단이 꾸려져 2020년 9월 「쿠팡은 어떻게 무권리의 위험현장이 되었나: 쿠팡 집단감염 부천 물류센터 인권침해 보고서」를 내었다. 또 2020년 물류센터가 밀집되어 있는 이천시 비정규직근로자 지원센터에서 「물류센터 노동자 기초실태연구」 보고서가 발간된 바 있다. 전자는 쿠팡 부천 물류센터에서 일하는 노동자의 고용형태, 노동과정과 노동강도, 노동통제, 작업장환경 등을 광범위하게 포함하고 있기는 하지만, 쿠팡 부천 물류센터라는 하나의 물류센터만을 대상으로 하고 있고 코로나19 집단감염이라는 사안에서 시작한 만큼 그와 관련된 대응과 조처에 주로 초점을 맞추고 있다. 후자는 이천시 내의 물류센터에 대상을 한정하고 있을 뿐 아니라 본격적인 조사를 하기 전 탐색적 연구의 성격을 띠고 있어서 대표성을 가질 만한 자료가 확보되어 있지 않다. 따라서 실제로 물류센터 노동에 대한 본격적인 조사연구로는 이번 연구가 최초라고 할 수 있을 것이다.

3. 연구방법

이 연구는 다음의 네 가지 연구방법을 사용했다.

첫째, 문헌자료 연구이다. 물류센터 종사자의 노동 자체에 대한 선행연구는 거의 없지만 물류센터 종사자의 특성에 부합하는 적절한 이론 및 연구들을 검토했

다. 아마존 등 외국의 생활물류센터 노동실태에 대한 기사 등 자료를 살펴보고 한국과 비교하여 시사점을 도출했다. 또한 물류센터 종사자만을 대상으로 하는 법·제도가 따로 있는 것도 아니지만, 물류센터의 노동에 적용할 수 있는 국내·외 법과 제도, 판례 등을 검토했다.

둘째, 설문조사이다. 모집단 리스트를 확정하는 것이 불가능하기 때문에 엄격한 표본 추출 과정을 거칠 수 없었지만, 구조화된 설문지를 작성하고 조사를 실행하여 500여 명의 물류센터 종사자 설문 응답을 확보했다. 사실 물류센터 유형과 운영방식, 노동공정이 다양하기 때문에 이러한 다양성을 모두 고려하여 각각의 유형에 대한 대표성을 갖기 위해서는 500여 개의 설문으로는 부족하다. 따라서 설문의 설명력을 높이기 위해 조사대상을 한정했다. 즉 택배사의 물류센터인 터미널 작업장에서 일하는 노동자들과 단일품목이든 종합판매사이든 온라인 상품 판매를 위해 물건을 보관하고 발송하는 생활물류센터의 노동자들을 대상으로 설문을 진행했다.

설문은 8월~11월까지 약 3개월 간 온라인 설문으로 진행되었다. 우체국택배나 쿠팡 등 노조가 설립되어 있는 곳에서는 노조 온라인 밴드 등을 통해서 설문을 보낼 수 있었지만, 생활물류센터 노동자들이 조직된 곳은 극소수이다. 따라서 대부분은 각 거점별로 배치되어 있는 물류센터 출퇴근버스 정류장에 나가 설문 안내와 설문지 QR코드가 찍힌 안내지를 배포하는 방식으로 확보했다. 더불어 이 부문 노동자들이 정보를 교환하기 위해 모여있는 오픈카톡방이나 인터넷 게시판 등을 이용했다. 최종적으로 514부의 설문응답을 확보할 수 있었는데, 그 중에서 부실하거나 잘못된 응답을 걸러낸 후 최종적으로 491부의 설문응답을 분석에 활용했다.

셋째, 면접조사를 진행했다. 이는 설문응답만 가지고는 파악하기 어려운 심층적이고 경험적인 부분, 예를 들어 노동통제에 의한 인권침해나 노동자들이 느끼는 노동강도, 작업장 환경 경험 등을 파악하기 위해서였다. 도서나 의류 등 단일품목 주문을 받는 물류센터의 노동자 4명, 쿠팡이나 마켓컬리 같은 온라인 쇼핑회사의 물류센터 노동자 16명, 우체국택배 물류센터 노동자 9명, 민간 택배사의 허브 터미널 작업장에서 일하는 노동자 19명, 온라인 책 판매사의 물류센터 관리자 1명, 물류관리회사 관리자 1명, 일용직을 공급하는 인력회사 전현직 관리자 2명 등 총

52명을 대상으로 사정에 따라 개인면접이나 또는 2~4명의 집단면접으로 실행하였다.

넷째, 전문가 자문을 받았다. 사실 물류센터 노동 자체에 대한 기존 연구들이 거의 없기 때문에 그에 대한 자문을 받기는 어려웠지만, 특히 정책적 부분과 관련해서 실현가능한 정책을 제시하기 위해서 전문가들의 자문을 받았다.

4. 연구의 구성

본 연구는 총 7개의 장으로 구성된다. 제I장 서론에 이어, 제II장에서는 생활물류산업의 구조와 특징을 검토한다. 생활물류산업을 구성하는 각 업종들의 기본현황을 살펴보고 생활물류 프로세스의 특징과 물류의 서비스화라는 특징을 검토한다. 마지막으로 최근 쟁점으로 부상하고 있는 물류센터의 자동화, 스마트화의 현황을 검토하면서 그것이 노동에 미치는 함의를 도출한다.

제III장에서는 생활물류산업의 고용구조와 노동조건을 분석한다. 판매 및 물류 방식에 따른 노동자들의 고용구조와 고용형태를 유형화하고 고용안정성과 관련된 쟁점을 도출한다. 또한 생활물류 노동자들의 노동시간 특성을 분석하고 심야노동과 장시간 노동, 휴게시간 실태를 파악하며, 임금과 계약 현황을 검토한다. 마지막으로 노동과정에서 나타나는 인권침해와 노동통제 실태를 분석한다.

제IV장에서는 위험과 산업재해 문제를 다룬다. 물류센터는 위험과 산업재해가 상대적으로 많이 발생하는 영역이다. 이 장에서는 물류창고 화재사고와 노동자 산업재해 현황, 노동자들이 처하게 되는 노동과정상의 위험 실태를 분석하고 그러한 위험을 낳는 구조적 원인을 도출한다.

제V장에서는 생활물류산업 노동자의 사회보험 사각지대 문제를 다룬다. 설문 응답자들을 대상으로 노동자들의 고용형태(상용직, 계약직, 일용직)별 사회보험 가입유형(직장가입, 지역가입, 기타(피부양자, 임의가입))을 검토하고 근무기간, 주간노동일, 소득수준이 사회보험 가입과 갖는 관계에 대한 교차분석을 수행한다. 이

를 통해 생활물류산업에서 어떤 집단, 어떤 노동자 유형에서 어떤 방식으로 사회보험 사각지대가 광범위하게 발생하고 있는지를 도출한다.

생활물류센터 종사자의 노동조건에 대한 문제제기는 단지 우리나라만의 문제는 아니다. 해외에서도 아마존을 중심으로 생활물류센터 관련 문제가 제기되고 그에 대한 대응이 이루어지고 있다. 따라서 제Ⅵ장에서는 전세계에 진출해있는 아마존을 중심으로 해외 생활물류센터 종사자의 노동조건 현황 및 사례를 살펴보고, 생활물류센터 종사자의 노동조건 개선을 위해 논의되고 있는 관련 법·제도를 분석한다.

본 연구의 마지막 장인 제Ⅵ장에서는 지금까지의 분석에 근거하여 생활물류산업 노동인권의 침해를 낳는 핵심 요인들을 도출하고, 그것을 극복하기 위한 정책적 제언들을 제시하면서 본 연구를 마무리한다.

제Ⅱ장. 생활물류산업 구조

1. 생활물류산업 현황

1) 물류산업 현황

미국 물류전문가협회(CSCMP: Council of Supply Chain Management Professional)에서는 물류(logistics) 활동을 다음과 같이 정의하고 있다: “고객 요구조건을 만족시키기 위하여 공급지에서 수요지까지 상품을 효과적이고 효율적으로 이동하고 보관하는 일련의 활동을 계획하고 실행 및 통제하는 모든 활동”. 물류산업은 이와 같은 물류 프로세스 상에서 상품을 보관하는 창고업, 그리고 상품을 운송하는 운송업을 중심으로 서비스 및 정보 처리를 담당하는 연관 기업들로 구성된 산업이라고 할 수 있다(송상화, 2020: 6).

통계청의 ‘운수업 조사’ 결과를 보면, 2019년 현재 국내 물류산업은 21만여 개의 기업에 약 58만 명이 종사하고 있으며, 총 86조의 매출액을 기록하고 있다. 이 중에서 도로 화물 운송업(일반, 용달, 개별 자동차 운송업)의 비중이 높아 물류산업 전체 기업체 수의 92.8%, 종사자 수의 68.7%, 매출액의 35.7%를 차지한다.

물류산업 중에서 생활물류산업은 주로 소비자, 고객에게 배송서비스를 제공하는 ‘택배업’ (H49401), ‘늘찬배달업’ (H49402) 등의 운송업과, ‘보관 및 창고업’ (H521산업)에 포함된 물류센터(터미널, 창고) 등으로 구성된다. 한국표준산업분류에 의하면 ‘택배업’ (courier activities)은 “대도시 지역이나 도시 간 소화물 택배 서비스를 제공하는 산업활동”으로 정의되며, “택배 물품 수집 및 배달을 포함하는 네트워크 시스템을 형성하며 육상, 수상, 항공 수송 수단이 결합되어 수행될 수 있다”고 규정하고 있다. 한편, ‘늘찬 배달업’ (Local delivery and

messenger services)이란 “도시 내에서 소화물을 수집 및 배달하는 산업활동”을 지칭한다. 지역 내 소화물 배달, 꽃배달, 음식배달, 퀵서비스 등을 그 예로 들 수 있다(통계청 통계분류포털). 2019년 현재 택배업에는 22개 기업에 45,306명이 종사하고 있으며 약 6조 원의 매출액을 기록하고 있는 반면, 늘찬 배달업은 1,707개 기업에 21,696이 종사하면서 약 6천억 원의 매출액을 기록하고 있다.

한편, 물류센터와 관련해서 생활물류산업으로 분류할 수 있는 업종들을 구분한 통계는 없고, 그것들을 포함한 ‘보관 및 창고업’에 대한 통계만이 제공될 뿐이다. ‘보관 및 창고업’(일반창고업, 냉장및냉동창고업, 농산물창고업, 위험물품보관업, 기타보관및창고업)은 2019년 현재 기업체 수 1,144개, 종사자 12,813명에 약 3조의 매출액을 기록하고 있다.

<표 1> 물류산업* 기업체 수, 종사자 수, 매출액 현황 (2019년)

		구분	기업체수 (개)	종사자수 (명)	매출액 (백만원)
운수및창고업(H)	육상 송파라인 송업(49)	일반 화물자동차 운송업(49301)	6,740	187,929	22,900,781
		용달 화물자동차 운송업(49302)	116,145	130,081	3,612,592
		개별 화물자동차 운송업(49303)	77,903	77,903	3,988,993
		택배업(49401)	22	45,306	6,255,534
		늘찬 배달업(49402)	1,707	21,696	607,917
	수상 송업(50)	외항 화물 운송업(50112)	138	15,607	27,109,759
		내항 화물 운송업(50122)	197	4,422	1,106,887
		기타 해상 운송업(50130)	97	1,963	397,948
	항공 송업(51)	항공 화물 운송업(51200)	13	5,776	4,318,401
	창고 및 운송 관련 서비스업	일반 창고업(52101)	317	6,553	1,722,636
		냉장 및 냉동 창고업(52102)	250	3,196	633,923
		농산물 창고업(52103)	512	1,727	146,931
		위험물품 보관업(52104)	34	1,022	383,661
		기타 보관 및 창고업(52109)	31	315	88,411
		물류 터미널 운영업(52913)	34	542	307,738
		항공 및 육상 화물 취급업(52941)	87	5,709	1,030,273
		수상 화물 취급업(52942)	176	13,881	3,165,588
		통관 대리 및 관련서비스업(52991)	553	5,444	473,909

	화물운송 중개, 대리 및 관련 서비스업(52992)	11,279	43,668	7,009,039
	화물 포장, 검수 및 계량 서비스업(52993)	88	3,074	249,734
	그 외 기타 분류 안된 운송 관련 서비스업(52999)	30	113	11,866
	물류산업 총계	216,353	575,927	85,522,521

* 여기에서 지칭하는 물류산업에는 제10차 한국표준산업분류의 H산업(운수 및 창고업) 중에서 여객 부문을 제외한 화물 운송 업종들과 창고 및 보관 관련 업종, 그리고 화물 취급 및 기타 운송관련 서비스업이 포함된다. 세부 업종은 <표 1>을 참조.

** 자료: 통계청. 2019. 「운수업 조사」.

특정 소수 기업들의 주도로 산업 연계가 구축되는 경향이 있는 제조업과 달리 물류산업은 사업의 시작부터 마지막까지의 전체 연계를 장악하고 주도하는 기업이 없다. 최초의 공급자가 제공한 상품이 최종 소비자에게 전달되기까지의 과정에는 운송과 보관, 통관 등의 다양한 활동들이 진행되며, 여기에 수많은 기업들과 행위자들이 자신의 전문성에 따라 분업화된 상태에서 상호 연계되어 물류 프로세스를 구성하고 있다(송상화, 2020: 7).

물류 프로세스는 크게 제품이 생산지로부터 출발해서 물류센터까지 운송되는 단계와 물류센터로부터 최종 소비자에게 전달되는 단계로 구분할 수 있다. 첫 번째 단계는 기업과 기업 간의 거래관계라는 의미에서 ‘B2B’ (Business to Business), 물류의 시작 단계라고 해서 ‘퍼스트 마일’ (First mile), 그리고 ‘미들 마일’ (Middle mile)이라고 지칭한다. 한편, 두 번째 단계는 기업으로부터 최종 소비자(고객)에게 상품이 전달된다는 의미에서 ‘B2C’ (Business to Customer), 혹은 고객 간의 거래를 중개할 경우 ‘C2C’ (Customer to Customer), 최종 소비자에 이르는 물류의 최종 단계라는 의미에서 ‘라스트 마일’ (Last Mile)이라고 지칭한다. 퍼스트 마일이 주로 기업 간 거래로 이뤄지는 단계로서, 중대형·대량의 화물을 취급하는 단계라고 한다면, 라스트 마일은 소비자에게 전달되는 소형의 다양한 품목들을 중심으로 물류 프로세스가 진행된다. 본 연구의 주요 대상인 생활물류는 전체 물류의 후반부 단계, 즉 고객·소비자에게 물품이 전달되는 B2C 혹은 C2C, 물류의 최종 종결을 뜻하는 라스트 마일 단계에 해당된다.

물류는 원래 전쟁으로부터 발전해왔다. 물류를 뜻하는 단어인 ‘Logistics’ 는 나폴레옹 시대 군수품 보급 부대 명칭인 ‘Logistique’ 에서 유래했다. 이후 이 단어는 제2차 세계대전 당시 미군에서 사용되었는데, 미 육군은 이를 ‘병참’ 즉 ‘군수물류’ 의 의미로 사용했다(송세라, 2021a).

<표 2> 전통물류와 생활물류 비교

구분	전통물류(산업,수출입 물류)	생활물류
목적	제조업 등 산업 수출입 지원	국민 생활편의 증진
고객	화주기업(B2B)	소비자(B2C)
품목	중대형, 대량 소빈도 화물	소형, 소량 다빈도 화물
운송수단	중대형 화물차	소형 화물차, 이륜차, 드론 등

* 자료: 민연주 외. 2021. ‘생활물류서비스산업 발전을 위한 법·제도 개선방안 연구’. 7 쪽.

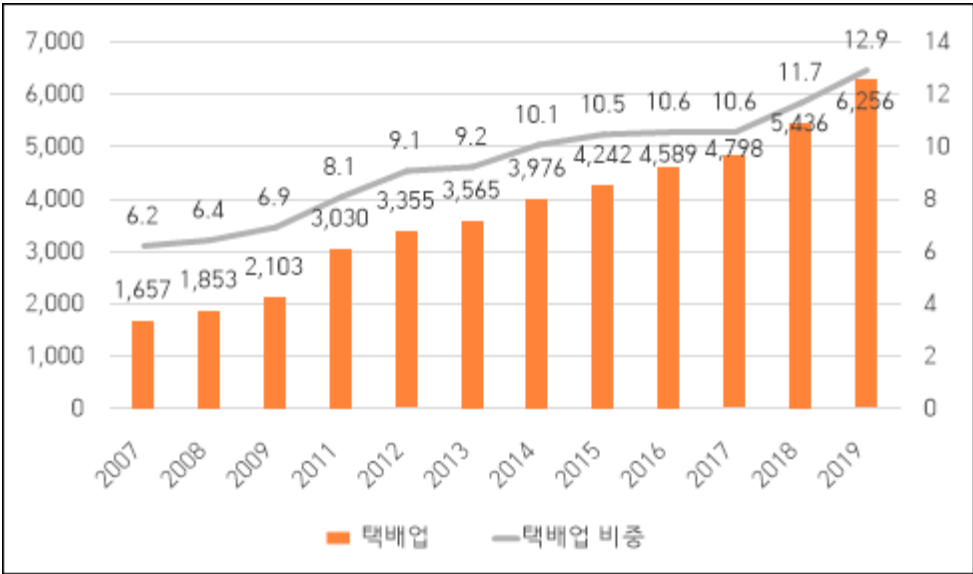
국내 물류에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 육상 물류로서, 주로 화물차를 활용한 물류가 중심을 차지하고 있다. 1960년대 이후 한국의 급격한 산업화에 힘입어, 주로 원자재와 중간재들을 운송하는 대규모, 대형의 기업 간 물류(B2B)를 중심으로 물류산업이 성장해왔다. 생활물류가 본격화된 것은 1990년대 택배가 등장하면서부터였다. 이후 1990년대 중후반 들어 홈쇼핑, 인터넷 쇼핑물들이 등장하면서 생활물류산업은 급격히 성장하게 된다. 최근 코로나 19 팬데믹으로 사람들의 온라인 쇼핑에 대한 의존도가 높아지면서 생활물류산업은 놀라운 성장세를 보이고 있다. 그 결과 오늘날 물류산업은 기업 중심의(B2B) 대형·대량의 화물을 취급하는 전통물류에서 사람들의 일상생활과 밀착된 소비자 중심의(B2C) 생활물류로 그 중심이 변화하고 있다.

2) 택배업 현황

여기에서는 생활물류의 대표업종이라고 할 수 있는 택배업 현황을 살펴본다. 2000년대 들어 온라인 상거래가 본격화하면서 택배산업은 급격히 성장해왔다. 택

배업의 매출액 추이를 보면, 2007년 1조 7천억 원이었던 택배업 매출액은 지속적으로 성장하여 2019년에는 6조 3천억 원을 기록하게 된다. 이러한 성장세는 물류산업 전체 성장세를 훨씬 웃도는 것으로서, 실제 물류산업 전체에서 택배업이 차지하는 비중은 2007년 6.2%에서 2019년 12.9%로 급증했다.

[그림 2] 택배업 매출액 및 매출액 비중* 추이 (단위: 십억원, %)

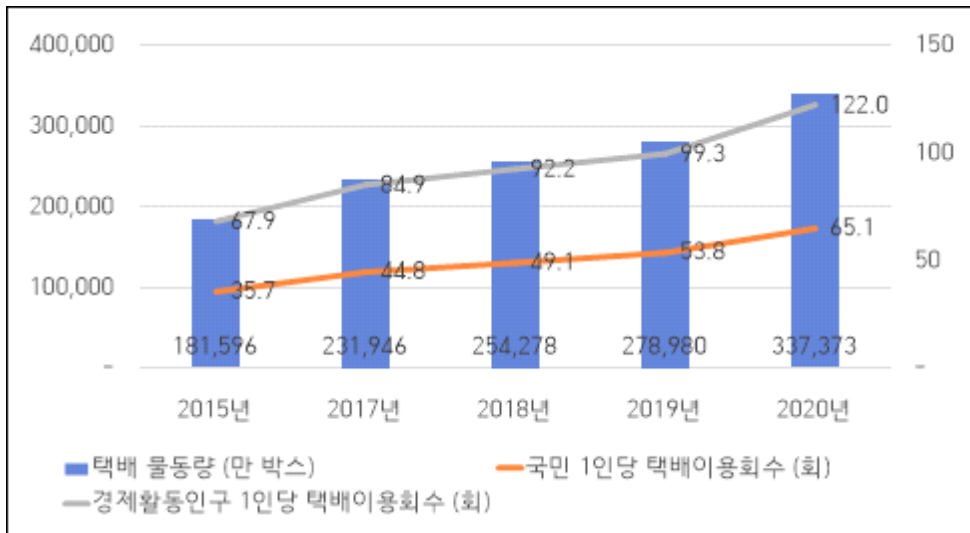


* 택배업 매출액 비중 = (택배업매출액/물류산업매출액) * 100. 여기에서 물류산업은 앞의 <표 1>에서 분류한 업종들의 총합임.

** 자료: 통계청, 2019. 「운수업 조사」.

택배업의 급속한 성장세는 물동량 및 사람들의 택배이용횟수에서도 확인할 수 있다. 택배 물동량은 2015년 약 18억 박스에서 2020년 약 34억 박스로 5년 사이에 약 85.8%의 성장을 기록했다. 한편, 경제활동인구 1인당 택배이용횟수는 2015년 67.9회에서 2020년 122회로 약 79.7%의 성장을 기록했다.

[그림 3] 택배업 물동량 및 1인당 택배이용횟수 추이



** 자료: 국가물류통합정보센터. 각년도. 생활물류통계.

택배업의 기업체 수 및 종사자 수 추이를 보면, 전체 물류산업에서 택배업은 상대적으로 소수의 기업들이 시장을 장악하는 구조로서, 기업체 수는 2007년 29개에서 감소하여 2010년대 들어서는 20~22개 수준을 유지하고 있다. 2010년을 전후해서 기업 간 인수합병이 활발히 일어나면서 기업체 수가 감소한 것으로 생각된다(민연주 외, 2021). 기업체 수와는 대조적으로 택배업의 성장에 따라 종사자 수는 급격히 증가해왔다. 2007년 2만 9천여 명이었던 종사자 수는 2019년에는 4만 5천여 명으로 증가했다.

<표 3> 택배업 기업체 수 및 종사자 수 추이

년도	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
기업체 수 (개)	29	24	27	28	21	21	21	20	20	21	22	22
종사자 수 (명)	29,258	26,648	21,380	31,492	28,743	30,910	33,071	34,248	35,708	38,408	41,376	45,306
1인당 급여액 (백만원)	21.2	23.4	25.6	28.7	31.5	32.1	32.8	32.5	34.5	39.8	38.6	37.2

* 자료: 통계청. 2019. 「운수업 조사」.

2021년 현재 국토부에서 지정한 택배 운송사업자는 21개 기업이다. 여기에는 쿠팡로지스틱스서비스, (주)프레시솔루션, (주)한샘서비스원 등 유통기업 물류자회사
가 다수 포함되어 있다.

<표 4> 국토교통부 택배인정 사업자 현황(2021년)

No	법인명	No	법인명
1	CJ대한통운(주)	11	용마로지스(주)
2	SLX택배(주)	12	(주)일양로지스
3	건영화물(주)	13	(주)천일택배
4	경동물류(주)	14	쿠팡로지스틱스서비스
5	(주)고려택배	15	(주)큐런택배
6	대신정기화물자동차(주)	16	티피엠코리아(주)
7	(주)동진특송	17	(주)프레시솔루션
8	로젠(주)	18	(주)한샘서비스원
9	롯데글로벌로지스(주)	19	한국택배업협동조합
10	성화기업택배(주)	20	(주)한진
		21	합동물류(주)

* 자료: 국토교통부 공고/ 민연주 외. 2021. ‘생활물류서비스산업 발전을 위한 법·제도 개선방안 연구’. 11쪽에서 인용.

3) 물류센터 현황

택배를 비롯한 생활물류 서비스를 전개하기 위해서는 재고운영을 위한 물류센터가 필요하다. 물류센터를 포괄하는 보관 및 창고업(H521산업) 현황은 다음과 같다.

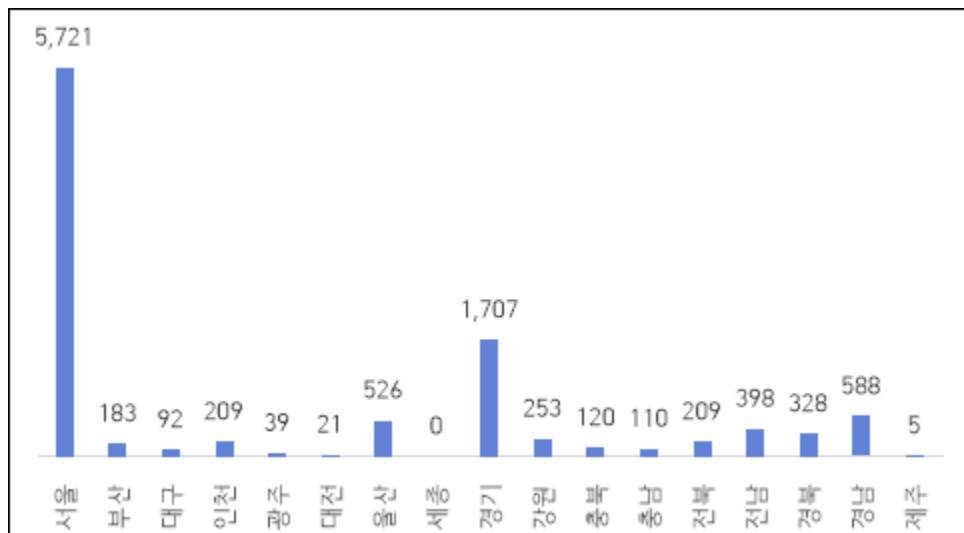
<표 5> 보관 및 창고업 기업체 수, 종사자 수, 1인당 급여액 추이

년도	2007	2008	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
기업체 수 (개)	1,153	1,335	1,286	1,225	1,146	1,179	1,246	1,384	1,278	1,211	1,155	1,144
종사자 수 (명)	12,160	12,791	12,872	13,533	13,147	12,871	13,830	15,703	14,542	13,746	12,665	12,813
1인당 급여액 (백만원)	22.4	25.8	24.7	24.8	25.4	27.7	28.6	28.9	32.7	35.0	37.6	36.5

* 자료: 통계청, 2019. 「운수업 조사」.

물류센터(창고)는 인구가 많이 집중되어 있는 수도권에 집중되어 있다. 전체 물류센터 10,765개 중에서 53.1%에 달하는 5,721개가 서울에 집중되어 있고 경기도와 인천을 합치면 전체 물류센터의 약 70.9%가 수도권에 집중되어 있다. 이러한 사실은 최근 물류업체들이 라스트 마일 운송, 즉 일반 소비자들을 대상으로 하는 생활물류 사업에 집중하고 있음을 잘 보여주고 있다.

[그림 4] 지역별 물류센터(창고) 현황 (2019년)



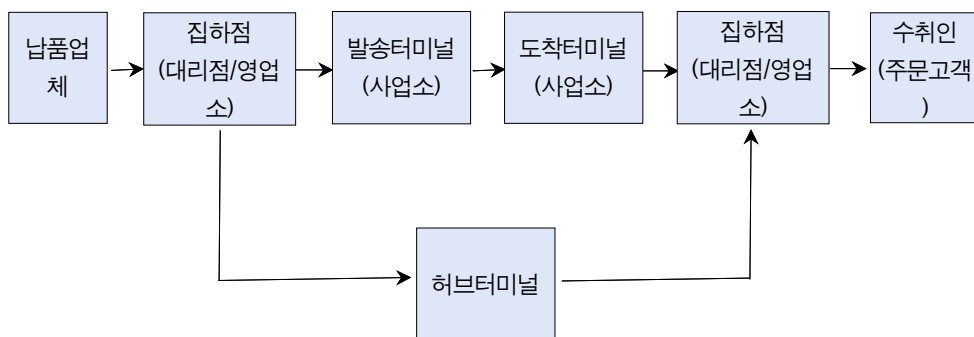
* 자료: 통계청, 2019. 「운수업 조사」.

2. 생활물류 프로세스의 전개와 물류의 서비스화

1) 생활물류 프로세스의 전개

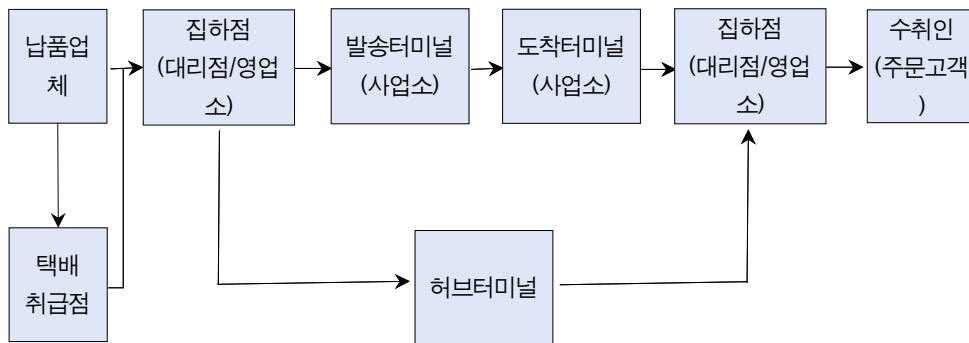
늘찬 배달업, 즉 물류창고를 거치지 않고 직접 배송이 이뤄지는 경우를 제외하면 일반적으로 생활물류 서비스가 전개되기 위해서는 몇 개 범주의 거점 물류시설이 필요하다. 즉 집하 및 배송을 담당하는 대리점이나 영업소, 지역사업소라고 불리는 발송지/도착지 터미널, 그리고 광역권 택배 화물 분류를 담당하는 허브터미널 혹은 서브터미널 등의 물류시설이 필요한 것이다. 여기에 C2C 서비스 처리를 위해서는 고객이 직접 발송 물품을 맡기거나 수령 물품을 찾아가기 위해 택배 취급을 별도로 위탁하는 편의점, 주유소 등의 취급시설이 필요하다. 이러한 기반시설을 기초로 생활물류 서비스는 일반적으로 ‘집화점 → 영업점·서브터미널 → 허브터미널 → 영업점·서브터미널 → 배송점 → 배송’의 순으로 전개된다.

[그림 5] B2C 택배서비스 전개과정



* 자료: 노홍승, 2019, ‘생활밀착형 물류시설 부족으로 인한 문제와 새로운 형태의 도시 물류시설 제안’, 8쪽에서 재구성.

[그림 6] C2C 택배서비스 전개과정



* 자료: 노홍승, 2019. ‘생활밀착형 물류시설 부족으로 인한 문제와 새로운 형태의 도시 물류시설 제안’. 9쪽에서 재구성.

이렇게 택배서비스가 진행되는 과정에서 다양한 행위자들이 참여한다. 택배사업자를 중심으로 대리점/영업소, 터미널 운영사, 운송차주, 택배기사, 분류작업자 등 다양한 행위자들이 참여한다.

[그림 7] 택배업 영업 형태



* 자료: 민연주 외, 2021. ‘생활물류서비스산업 발전을 위한 법·제도 개선방안 연구’. 7쪽에서 재구성.

2018년 9월을 기준으로 볼 때, 국내 택배시장의 45.5%를 점유하고 있는 CJ대한통운은 전국에 대리점 혹은 영업소 1,800여 개소, 허브터미널 5개소, 지역터미널(서브터미널) 270여 개소, 택배취급점(편의점, 다이소) 26,000여 개소를 운영 중이며, 롯데택배의 경우 12개 허브터미널과 39개 지점, 1,000여 개 대리점을 운영하고 있다. 또한 한진택배의 경우 전국 100여 개의 물류터미널과 750여 개의 집배점을 운영하고 있다(노홍승, 2019: 9).

2) 물류의 서비스화와 물류센터의 대형화: 풀필먼트 개념의 정립

오늘날 물류센터는 단순한 제품을 보관하는 창고기능에 그치는 것이 아니라 풀필먼트(fulfillment) 개념으로 변화하고 있다. 풀필먼트는 아마존에서 처음 시도된 물류 모델이라고 할 수 있다. 아마존은 직접 물류시스템을 개발하여 주문부터 입고와 재고관리, 유통 등 물류를 총괄하는 풀필먼트를 시작하게 된다. 풀필먼트 센터(FC)를 통해 아마존은 셀러가 판매하는 상품에 대한 배송 서비스를 제공했다. 전세계 최고 수준의 주문 처리 네트워크를 구축하고, FC에 보관된 공급자의 상품을 아마존이 직접 선별, 포장, 배송할 뿐만 아니라 고객 서비스도 담당하게 되었다. 나아가 FC를 통해 아마존은 중소 업체들을 자신의 물류 플랫폼에 참여하게 만들었다.

국내에서는 쿠팡이 2014년 로켓배송을 시작하면서 풀필먼트가 처음 도입됐다. 쿠팡은 풀필먼트를 기반으로 한 로켓배송을 강화하기 위해 2020년 말 기준 전국 30개 도시에 100개 이상의 물류센터를 확보하고 있다. 한편 국내 전자상거래 1위 기업 네이버는 자체 물류센터를 구축하지 않고 제휴를 통해 풀필먼트 수요를 충족하고 있다. 즉 풀필먼트 서비스를 제공하는 CJ대한통운 등의 기존 사업자와 물류서비스가 필요한 네이버 스마트스토어 판매자를 연결함으로써 빠른 배송을 지원하고 있다(송세라, 2021b). 이렇듯 풀필먼트 개념은 생활물류업계 전반으로 확산되고 있다.

FC의 등장과 확산은 물류센터가 더 이상 단순한 상품 보관 기능만을 수행하는 창고의 역할에 그치지 않음을 의미한다. 이제 물류는 단순히 상품을 구매하면 따라가는 부가서비스가 아니라 독립적인 서비스로 자리잡는 경향이 있다. FC의 등장은 ‘물류의 서비스화’ (LaaS: Logistics as a Service) 경향을 잘 보여주고 있다.

풀필먼트 개념이 등장하면서 이제 물류는 입고부터 재고관리, 선별, 포장, 배송 및 고객서비스 등 운송과정 전반을 총괄하는 기능을 부여받게 된다. 더욱이 온라

인 전자상거래가 발전하고, 배송 물품이 급증함에 따라 이를 처리하면서 배송 서비스 전반을 총괄하기 위해서는 대규모 FC가 요청된다. 이에 따라 물류센터가 대형화되는 경향이 있다. 택배업 및 유통업 주요 업체들은 도시 인근의 외곽에 대규모 물류센터들을 설립하고 있다. 가령, 대한통운의 경우 경기도 초월 물류단지 내에 세계 3위, 아시아 최대 처리능력을 갖춘 최첨단의 메가허브터미널을 구축했다.

3) 물류센터의 소형화: 도심 내 소규모 물류센터의 구축

도심 외곽에 대규모 물류센터가 구축되는 한편으로 소비자들이 밀집한 도심지 내에서는 소규모 물류센터가 확산되고 있다. 심지어 물류창고업으로 분류되지도 않는 수십 평짜리 창고가 도심지 곳곳에 나타나고 있다.

B마트의 경우 종전 사무실 혹은 주거공간으로 임대했던 도심 부동산을 물류센터(창고)로 사용하고 있다. 이와 더불어 도심지에 존재했던 기존의 오프라인 거점의 유희공간이 온라인 거래를 위한 물류센터가 되는 현상도 나타난다. 이마트, 롯데마트, 홈플러스 대형마트 3사는 모두 자신들의 매장 공간을 온라인 고객을 위한 물류센터로 사용한다. 한편 주유소들도 택배 거점으로 활용되고 있다. Sk에너지, GS칼텍스, 에쓰오일, 현대오일뱅크 등 주유소 유희공간이 라스트 마일 택배 거점으로 활용되고 있는 것이다. 이외에도 자신이 보유하는 사무실, 상가, 공유오피스 유희공간 등에 물류센터가 들어서는 현상이 나타나고 있다(엄지용, 2020).

소비자들이 거주하는 도심 내부에 입지한 소규모 물류센터들은 외곽의 대형 물류센터로부터 공급되는 상품을 배송하기 위한 전초기지가 된다. 이에 따라 도심 내 소규모 거점 - 지역 물류 최적화를 위한 중간거점 - 외곽의 초대형 물류센터(메가허브)로 연결되는 생활물류 서비스의 연계구조가 형성되고 있다(엄지용, 2020). 향후에는 물류체계가 대규모 풀필먼트 센터 중심에서 도심 내 입지한 디지털 기반의 마이크로 풀필먼트 센터(MFC) 중심으로 변화할 것이라는 전망이 제기되기도 한다(하헌구, 2020).

3. 물류센터의 자동화, 스마트화

현재 물류센터의 중요한 화두 중의 하나는 자동화, 스마트화이다. 오늘날 1인 가구의 증가, 전자상거래의 확산 등으로 인해 생활물류 수요가 증가해왔다. 최근 코로나19는 사람들의 비대면 전자상거래에 대한 의존도를 높임으로서 생활물류 수요 증가의 중요 계기로 작용하고 있다. 한편, 오늘날 수도권 대도시로 인구가 집중되면서 생활물류 수요가 특정 지역에 집중되는 현상이 나타나고 있다. 그에 따라 대도시 인근 혹은 도심 내에 입지한 물류센터들은 폭증하는 물동량을 신속하게 처리해야 하는 압력에 직면해 있다.

한편, 물류센터에서 수행되는 상하차 등의 업무는 살인적인 노동강도와 열악한 노동조건으로 유명하다. 최근에는 대형 물류센터들에서 코로나19 확진자가 발생하는 일이 수차례 반복되면서 안전에 취약한 노동환경이 사회적 이슈가 되기도 했다. 아르바이트 노동자들에게 물류센터의 상하차 작업은 소위 ‘알바 지옥’, ‘막장 알바’로 지칭되는 기피 업무로 인식되기도 한다. 그 결과 물류센터는 일할 사람을 구하기 힘든 인력난에 시달리고 있다.

처리해야 할 물동량은 늘어나는데 일할 사람을 구하기는 점점 어려워지면서 물류센터의 자동화가 촉진되고 있다. 물류센터에서 적용되는 자동화 기술로는 다음과 같은 것들이 있다.

우선, 창고관리시스템(Warehouse Management System: WMS)를 들 수 있다. 이것은 물류센터에서 작업의 최적화를 지원하는 소프트웨어를 말한다. 현재 대부분의 물류업체들이 현장에 적용하고 있는 필수 시스템이라고 할 수 있다(김재황, 2021).

다음으로 무선주파수식별기(Radio Frequency IDentification: RFID) 기술이 있다. 라디오처럼 주파수를 이용해 ID를 식별하는 기술로서 일명 ‘전자태그’로 불리기도 한다. 부착된 바코드를 스캐너가 빛을 이용해 판독하는 바코드 시스템과 달리 RFID는 전파를 이용해 대상을 판독하기 때문에 먼 거리에서도 태그를 읽을 수 있고, 심지어 사이에 있는 물체를 통과해서 정보를 수신할 수 있다. 또한 한가지

정보만을 파악하는 것이 아니라 제품의 사이즈나 형태, 특성 등 다양한 정보를 제공할 수도 있다. 오늘날 물류업체들은 이러한 RFID에 기반한 WMS를 도입하여 보다 효율적인 작업 추진을 도모하고 있다.

로봇 도입도 확산되고 있다. 대표적인 로봇으로는 운반물을 자동으로 운반하는 장비인 무인운반차(Automated Guided Vehicle: AGV)를 들 수 있다. AGV는 물류센터에 배치된 랙 사이를 오가다가 작업명령이 떨어지면 랙을 작업자 앞으로 자동으로 운반하고, 피킹(picking)¹⁾작업이 완료된 랙은 다시 보관장소로 원위치시킨다. 작업자가 이동없이 한자리에서 상품을 피킹할 수 있으므로 작업의 생산성을 높일 수 있다(송세라, 2021c). AGV는 아마존이 2012년 로보틱스 전문기업인 KIVA System을 인수하여 독자적인 스마트 물류 시스템을 구축하면서 KIVA 로봇으로 널리 알려지게 되었다. 최근 생활물류 물동량 증가와 인력난 속에서 국내 많은 물류센터들에서 활발하게 도입을 추진하고 있다. 롯데마트와 이마트, 이랜드 리테일 등이 AGV를 물류센터에 도입해 사용하고 있으며, 최근에는 롯데 글로벌로지스가 덕평 풀필먼트센터에 그것을 구축했다(송세라, 2021c).

GTP(Goods To Person) 시스템 또한 널리 확산되고 있다. GTP란 사람이 일일이 상품을 찾으러 가는 것이 아니라 로봇이 상품을 찾아 작업자에게 가져다주는 시스템을 말한다. AGV 등의 로봇이 상품이 담긴 바구니를 작업자 앞으로 이동하면, 작업자는 화면에 뜬 이미지와 수량을 확인한 후 상품을 꺼내 투입구에 넣고 버튼만 누르면 된다. 따라서 최소한의 작업자들만으로 작업을 수행할 수 있다. 롯데마트, 롯데슈퍼의 의왕과 부산에 소재한 물류센터인 오토프레시센터에서는 GTP를 활용하여, 증가하는 주문량을 별도의 인력증원 없이 로봇과 피킹작업자가 협업하여 처리하고 있다(서상범, 2020). 한편, 신세계 이마트는 2016년 설립한 네오 김포센터에서 GTP라인 14개를 구축하여(한국체인스토어협회, 2019), 주문부터 배송에 이르는 물류 프로세스의 80% 이상을 자동화 설비로 처리하고 있다(송세라, 2021c)

물류센터의 중요 업무인 피킹 작업을 자동화하는 시스템도 도입되고 있다.

1) 피킹(picking)이란 물류센터에 보관된 상품을 찾는 작업을 의미한다. 피킹은 물류센터의 중요한 업무 중의 하나로서 원래 작업자들의 수작업으로 수행되어 왔다. 최근에는 수작업 피킹을 최소화하여 인력을 줄이고 오배송률을 낮추기 위해 많은 물류센터들이 피킹 자동화 설비를 도입하고 있다.

DPS(Digital Picking System)와 DAS(Digital Assort System)가 그것이다. DPS는 재고를 적치한 선반에 표시기를 설치해 피킹하는 방식이다(김재황, 2021). 즉 물류센터의 선반의 셀들에 각 품목이 저장되어 있고, 피킹하려는 주문의 고유번호를 입력하면 피킹해야 하는 품목들이 위치한 선반에 설치된 디지털 표시기(LED)에 수량이 표시되어 작업자가 별도의 전표없이 차례로 제품을 선택하여 주문을 완료할 수 있는 물류피킹 방법이다(아임유어박스, 2021). 한편, DAS는 선반의 각 셀마다 주문 건을 나눠서 피킹하는 방식이다. 출하하는 물류량을 토대로 피킹한 후 점포별로 분배하는 시스템으로서 작업자가 여러 상품을 점포별 박스에 담아서 출고시킨다(아임유어박스, 2021). 이러한 기술들을 적용하면 작업자가 일일이 상품을 피킹하던 이전 방식에 비해 작업 속도를 일정하게 유지할 수 있고, 처리하는 상품의 종류에 따라 유연하게 작업 속도를 조절할 수 있기 때문에 대부분의 물류센터에서 적극 도입하고 있다(김재황, 2021).

물류센터의 자동화는 노동자들에게 어떤 영향을 미칠까? 전술했듯이 물동량이 증가하지만 작업자는 확보하기 어려운 조건에서 자동화는 더욱 확산될 가능성이 높다. 설비의 가격이 일정 수준 이하로 떨어지게 되면 자동화가 광범위하게 진행될 수도 있다.

그럼에도 자동화는 매우 탄력적으로 전개될 가능성이 높다. 자동화가 진행되는 속도는 물류센터 노동자들의 임금이나 노동시장 상황 등과 관계가 있다. 노동자들의 임금수준이 설비도입 가격보다 낮고, 그런 저렴한 노동자들을 어쨌든 확보할 수 있다면, 자동화는 생각보다 느리게 진행될 수도 있다.

사실, 이번 연구에서 수행한 노동자 및 관리자들의 인터뷰나 현장방문을 통해 직접 확인한 바로는, 자동화가 진행되면서 설비가 노동을 대체한다기보다는 오히려 그 반대 현상, 즉 자동화가 제대로 되지 못한 너무나 열악한 작업조건에서 작업자의 노동력을 극단적으로 추출하여 수익을 내는 구조가 대부분의 작업장에서 나타나고 있다는 것이었다. ‘고한노동’ (sweatshop labor) 즉 저임금의 극도로 열악한 노동환경에서 수행되는 노동에 기반해 사업이 유지·운영되고 수익을 내는 구조가 물류센터 전반에 관행으로 정착되어 있는 것이다.

이런 조건에서 자동화가 진행된다면 기존에 노동자들이 일일이 손으로 해야 하는

수고로운 업무들의 많은 부분들을 기계가 해주기 때문에 노동자들의 작업은 더 편리해지는 측면도 있다. 그러나 자동화를 근거로 대폭 줄어든 인력만으로 물류 센터를 운영할 가능성도 높다. 특히 노동력의 절대적 동원에 기초한 작업방식이 당연시되는 현재의 조건에서는, 더욱이 물류센터 노동이 기피작업으로 인식되면서 갈수록 작업자를 구하기가 힘든 최근의 상황을 감안하면, 고한노동의 특징은 그대로 유지한 채, 자동화는 극소수 노동자들의 장시간, 고강도 노동과 결합될 가능성이 높아 보인다.

더욱이 자동화는 관리자의 직접적 통제보다는 기계에 의한 노동통제를 심화시킬 가능성이 있다. 관리자가 설정한 작업 속도와 세팅 하에서 작동하는 기계, 기술의 흐름에 따라 노동자들의 작업조건이 결정되는 ‘기술적 통제’ (technical control) 가 주요 노동통제 기제로 작동할 수 있다(Edwards, 1979).

한편, 자동화가 확산되어 로봇이 작업의 중심이 되면 물류센터는 다시 로봇 중심의 작업공간으로 배치될 것이다. 로봇이 중심이 되는 공간에서 사람은, 작업자는 다시 작업공간 배치에서 고려대상이 되기 어렵다. 자동화된, 스마트화된 물류센터의 이미지 속에서 작업자는 열악한 조건에서 드러나지 않은 채 노동을 수행하는, 이른바 ‘유령노동’ (ghost work)이 될 가능성도 배제할 수 없다(Gray and Suri, 2019). 따라서 인간을 대체하는 자동화, 인간의 노동력을 극도로 추출해내는 방식으로 활용되는 자동화가 아니라, 인간의 작업을 도와주는, 인간의 작업을 수월하게 해주는 자동화가 고려될 필요가 있다.

4. 요약 및 함의

II 장에서는 생활물류산업의 구조와 특징들을 검토했다. 생활물류산업은 주로 소비자, 고객에게 배송서비스를 제공하는 ‘택배업’ (H49401), ‘늘찬배달업’ (H49402) 등의 운송업과, ‘보관 및 창고업’ (H521산업)에 포함된 물류센터(터미널, 창고) 등으로 구성된다. 2019년 현재 택배업에는 22개 기업에 45,306명이 종사하고 있으며 약 6조 원의 매출액을 기록하고 있는 반면, 늘찬 배달업은 1,707개

기업에 21,696이 종사하면서 약 6천억 원의 매출액을 기록하고 있다. 한편 물류센터와 관련해서는 생활물류산업으로 분류할 수 있는 업종들을 구분한 통계는 없고, 그것들을 포함한 ‘보관 및 창고업’에 대한 통계만이 제공될 뿐인데, 2019년 현재 기업체 수 1,144개, 종사자 12,813명에 약 3조의 매출액을 기록하고 있다.

물류 프로세스는 크게 제품이 생산지로부터 출발해서 물류센터까지 운송되는 단계와 물류센터로부터 최종 소비자에게 전달되는 단계로 구분할 수 있다. 첫 번째 단계인 퍼스트 마일이 주로 기업 간 거래로 이뤄지는 단계로서, 중대형·대량의 화물을 취급하는 단계라고 한다면, 두 번째 단계인 라스트 마일은 소비자에게 전달되는 소형의 다양한 품목들을 중심으로 물류 프로세스가 진행된다. 본 연구의 주요 대상인 생활물류는 전체 물류의 후반부 단계, 즉 고객·소비자에게 물품이 전달되는 B2C 혹은 C2C, 물류의 최종 종결을 뜻하는 라스트 마일 단계에 해당된다.

생활물류가 본격화된 것은 1990년대 택배가 등장하면서부터였다. 최근 코로나 19 팬데믹으로 사람들의 온라인 쇼핑에 대한 의존도가 높아지면서 생활물류산업은 놀라운 성장세를 보이고 있다. 그 결과 오늘날 물류산업은 기업 중심의(B2B) 대형·대량의 화물을 취급하는 전통물류에서 사람들의 일상생활과 밀착된 소비자 중심의(B2C) 생활물류로 그 중심이 변화하고 있다.

생활물류 서비스는 일반적으로 ‘집화점 → 영업점·서브터미널 → 허브터미널 → 영업점·서브터미널 → 배송점 → 배송’의 순으로 전개된다. 이렇게 택배서비스가 진행되는 과정에서 택배사업자를 중심으로 대리점/영업소, 터미널 운영사, 운송차주, 택배기사, 분류작업자 등 다양한 행위자들이 다양한 형태의 계약관계를 맺으며 참여한다.

오늘날 물류센터는 단순히 제품을 보관하는 창고기능에 그치는 것이 아니라 풀필먼트(fulfillment) 개념으로 변화하고 있다. 아마존에서 처음 시도된 물류 모델인 풀필먼트는 물류센터가 단순히 상품 보관 기능만을 수행하는 창고의 역할에 그치는 것이 아니라 주문부터 입고와 재고관리, 유통 등 물류를 총괄하는 역할을 수행하게 됨을 의미한다. 이제 물류는 단순히 상품을 구매하면 따라가는 부가서비스가 아니라 독립적인 서비스로 자리잡는 경향이 있다. ‘물류의 서비스

화' (LaaS: Logistics as a Service) 경향이 나타나고 있는 것이다.

전자상거래의 발전으로 배송 물품이 급증함에 따라 풀필먼트가 이를 처리하면서 배송 서비스 전반을 총괄하기 위해서는 대규모 풀필먼트 센터가 요청된다. 따라서 물류센터가 도심 외곽에서 대형화되는 경향이 있다. 한편으로, 소비자들이 밀집한 도심지 내에서 소규모 물류센터가 확산되는 경향도 나타나고 있다. 이에 따라 도심내 소규모 거점 - 지역 물류 최적화를 위한 중간거점 - 외곽의 초대형 물류센터(메가허브)로 연결되는 생활물류 서비스의 연계구조가 형성되고 있다.

오늘날 처리해야 할 물동량은 늘어나는데 일할 사람을 구하기는 점점 어려워지면서 물류센터의 자동화가 촉진되고 있다. 물류센터에서 적용되는 자동화 기술로는 창고관리시스템(Warehouse Management System: WMS), 무선주파수식별기(Radio Frequency Identification: RFID) 기술, 무인운반차(Automated Guided Vehicle: AGV), GTP(Goods To Person) 시스템, DPS(Digital Picking System), DAS(Digital Assort System)와 같은 피킹 자동화 시스템 등을 들 수 있다.

자동화는 노동자들의 작업을 보다 편리하게 해주는 측면도 있지만, 한편으로 자동화를 근거로 대폭 줄어든 인력을 활용한 물류센터 운영이 이뤄질 가능성도 높다. 기피작업으로 인식되면서 갈수록 작업자를 구하기가 힘든 최근의 상황을 감안하면 자동화는 극소수 노동자들의 장시간, 고강도 노동과 결합될 가능성이 높아 보인다. 더욱이 자동화는 관리자의 직접적 통제보다는 기계에 의한 노동통제를 심화시킬 가능성이 있다. 관리자가 설정한 작업속도와 세팅 하에서 작동하는 기계, 기술의 흐름에 따라 노동자들의 작업조건이 결정되는 '기술적 통제' (technical control) 가 주요 노동통제 기제로 작동할 수 있다. 나아가 자동화된, 스마트화된 물류센터의 이미지 속에서 작업자는 열악한 작업조건에서 드러나지 않은 채 노동을 수행하는 이른바 '유령노동' (ghost work)이 될 가능성도 배제할 수 없다. 따라서 인간을 대체하는 자동화, 인간의 노동력을 극도로 추출해내는 방식으로 활용되는 자동화가 아니라, 인간의 작업을 도와주는, 인간의 작업을 수월하게 해주는 자동화가 고려될 필요가 있다.

이상과 같은 생활물류산업의 구조와 특징은 생활물류산업 및 그에 종사하는 노동자들과 관련하여 어떤 정책적 함의를 주는가?

생활물류산업은 택배배송이 전개되는 과정에서 택배 사업자의 주도하에 대리점/영업소, 터미널 운영사, 운송차주, 택배기사, 분류작업자 등 다양한 행위자들이 참여한다. 각 주체들은 위수탁계약과 도급계약, 다양한 형식의 근로계약 등 다기다종의 복잡한 계약 형태로 서로 관계를 맺고 있다. 복잡한 계약의 형식, 고용형태는 노동법이나 계약거래 관련 법률 및 제도 등으로 규율할 수 없는 수많은 사각지대를 양산하는 것도 사실이다. 다양한 고용형태 하에서 노동자들은 저임금과 장시간노동, 높은 노동강도와 위험에 노출되어 있다. 이런 점에서 계약 여부에 관계없이 일을 하는 사람들 모두에게 기본적인 노동인권, 노동권을 부여할 수 있는 제도적 방안이 모색될 필요가 있다.

풀필먼트 개념이 발전하고 물류가 단순히 제품을 보관하는 창고가 아니라 독립적인 서비스로 이해되면서, 이제 물류에서도 고객 만족 극대화를 위한 유연한 운영과 유연한 시간 사용이 요구되고 있다. 익일배송서비스, 새벽배송 등을 위해서는 노동자들이 신속한 물동량 처리를 위해 쉬지 못하고 일해야 하고, 심야에도 노동을 해야 한다. 고객만족 극대화를 위한 유연한 운영은 노동자의 입장에서는 노동시간의 불안정, 야간노동의 확대 가능성을 동반한다. 과도한 장시간 노동과 살인적인 노동강도, 야간 심야노동을 규제할 수 있는, 노동자들의 기본적인 노동인권을 보호할 수 있는 제도적 규제가 마련될 필요가 있다.

마지막으로, 생활물류 서비스가 시민들의 일상생활로 파고들고, 확대되고 있지만, 그 규모와 실태를 파악할 수 있는 신뢰할 만한 통계조사 자료는 찾기 어렵다. 오늘날 생활물류서비스를 주도하는 많은 전자상거래 기업들은 물류산업으로 잡히지 않는 한편, 풀필먼트 개념이 일상화됨에도 불구하고 그에 해당하는 생활물류 서비스 고유의 물류센터를 파악할 수 있는 통계자료도 없다. 위·수탁계약과 도급계약, 다양한 형식의 근로계약 등이 공존하는 복잡한 고용구조로 인해 생활물류산업의 종사자 수를 정확히 파악하기도 어렵다. 이런 점에서 생활물류산업의 규모와 실태를 파악할 수 있는 관련 조사 및 통계자료를 구축하는 것이 무엇보다도 필요해 보인다. 이는 생활물류산업을 이해하고 설명하며 필요한 법적, 정책적 조치를 마련하기 위해 갖추어야 하는 기본적인 요건이 될 것이다.

제III장. 생활물류센터 고용구조와 노동조건

이 장은 생활물류센터 일자리의 특성과 더불어 그에 대한 노동자들의 경험 및 생각을 설문 및 면접 조사 결과²⁾를 가지고 분석하는 장이다. 일자리의 특성과 질을 결정하는 요소들로는 고용안정성, 노동시간, 임금, 노동환경, 노동강도 등을 들 수 있다. 이 중에서 노동환경과 노동강도는 작업장에서의 위험 문제를 다루는 제Ⅳ장에서 집중적으로 분석하고 있다. 따라서 이 장에서는 고용, 노동시간, 임금, 노동통제 실태를 살펴보기로 한다.

우선 1절에서 고용구조에 대해 분석한다. 고용에 대해서 본격적으로 얘기하기 전에 먼저 온라인 쇼핑의 판매와 배송 방식에 대해서 설명할 것이다. 온라인 쇼핑이라고 해도 판매사의 성격이 다양하고 상품 배송 방식도 여러 가지가 있으며, 이 차이가 바로 고용구조의 차이를 낳기 때문이다. 그리고 그 다음에, 생활물류센터에서 일하는 노동자들의 고용구조 특성을 살펴본다. 원청-운영도급-인력도급으로 중층화된 고용구조를 분석하고 예외 사례도 살펴볼 것이며, 운영도급이나 인력도급의 실제 기능과 역할을 설명한다. 세 번째로 생활물류 작업장 종류별로 고용형태를 분석해볼 것이다. 주로 특수고용으로 일하는 운송 및 배송 노동자들의 고용형태에 대해서는 비교적 잘 알려진 편이므로, 물류센터나 택배터미널의 분류 작업장에서 일하는 노동자들의 고용형태에 대해서 설문 응답과 사례를 들어 살펴본다. 그 후 고용안정성의 시각에서 문제를 제기할 것이다.

2절에서는 노동시간 관련 실태를 파악한다. 설문조사 결과는 노동일과 노동시

2) 설문조사 결과 통계분석 표에서는 유의준이 5%, 1%, 01% 이하로 유의하게 나온 것을 표기하였다. 따라서 유의수준이 표기안된 경우는 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의미하지 않은 것이다. 분산분석 등 제시해야 하는 통계분석 표가 지나치게 길어지는 경우는 지면관계상 생략하기도 하였다. 통계분석 표가 생략된 것은 각주로 언급한다. 면접조사 인용문에서는 내용 상 피면접자의 신상 중 필요한 정보를 적었다. 예를 들어 노동시간대를 다루는 부분에서는 피면접자 인용문에 “민간택배사, 남성, 50대, 저녁출근 아침퇴근 철야근무”를 표기하였고, 인력관리에 관한 내용에서는 “단일품목 판매사 관리자”라고만 피면접자 신상정보를 표시하는 방식이다.

간, 근무시간대 등 전반적인 실태를 보여줄 수 있다. 장시간 노동이나 야간 노동의 문제는 작업장에서 위험 및 노동자 건강 문제와 관련이 커서 제Ⅳ장에서도 중요하게 다루고 있다. 이 장에서는 가급적 이와 중복되지 않는 한에서, 면접조사 내용을 통해 노동시간과 관련한 노동자의 경험과 느낌을 서술하고자 한다.

3절은 임금에 관한 부분이다. 임금은 고용구조 및 노동시간과 직접적으로 연결되어 있는 것이라 설명의 편의상 고용 및 노동시간 다음으로 서술하는 것이다. 임금 수준과 더불어 임금에 영향을 미치는 요인들에 대해 분석한다. 또 이 절에서 노동조건 그 자체는 아니지만 임금 등을 명시한 계약 형식의 문제에 대해서 언급하고자 한다. 중층적인 도급 구조로 말미암아 노동자들이 계약의 내용을 파악하기 어려워지고 그것이 노동자의 권리를 행사하는 데 종종 방해가 되기 때문이다. 사회보험도 넓은 의미에서 임금에 포함된다고 할 수 있겠으나, 사회보험 부분은 제Ⅴ장에서 다룰 것이기 때문에 이 장에서는 제외한다.

4절은 노동통제에 대해서 다룬다. 노동통제란 사용자의 입장에서 노동강도를 강화하기 위해 사용하는 수단을 의미한다. 노동강도가 지나치게 강하면 노동자들의 안전과 건강에 악영향을 줄 수 있다. 하지만 노동강도 요인에 따른 건강과 안전 문제는 뒤 Ⅳ장에서 분석하고 있기 때문에, 여기에서는 사측에서 사용하는 노동통제 수단들이 인권 침해의 가능성과 연결되는 부분들을 주로 살펴볼 것이다.

마지막 5절에서 이 장 전체의 내용을 요약하고 함의를 서술하는 것으로 결론을 맺는다.

1. 고용구조

1) 온라인 판매 및 물류 방식 구분

생활물류 부문에 종사하는 노동자들의 고용구조를 얘기하기 전에 먼저 온라인 쇼핑에서의 상품 판매 및 운송 방식들을 가려볼 필요가 있다. 예를 들어 언론 기

사에는 2020년 온라인쇼핑 거래액 1위가 네이버몰이고 2위가 쿠팡이라는 식으로 언급되어 혼동을 줄 수 있기 때문이다. 물론 소비자들 입장에서는 어떤 상품을 네이버몰에서 사나 쿠팡에서 사나 상관 없다. 하지만 온라인쇼핑물 자체의 성격이라는 점에서 보면 네이버몰과 쿠팡은 같은 선상에서 애기될 수 있는 것이 아니다. 네이버몰은 수많은 상품 판매사들이 입점해 있는 중개플랫폼이고 쿠팡은 그 자체가 하나의 온라인전문 종합판매회사이다. 물류센터 운영이나 배송을 하는 방식도 다르다. 이런 차이는 여기서 일하는 노동자들의 고용이나 노동조건의 차이로 이어진다. 그러므로 일단 온라인 상품판매사, 물류센터 운영, 배송 과정의 서로 다른 방식들을 구분해 보도록 한다.

(1) 판매사

온라인 상품판매사들은 온라인쇼핑물 플랫폼에 입점하여 판매를 할 수도 있고 독자적으로 온라인쇼핑을 위한 홈페이지를 운영할 수도 있다. 또 최근에는 온라인전문 종합판매사도 생겨나기 시작했다. 오프라인의 상품 판매 방식에 비견해 보면, 첫 번째는 쇼핑센터나 백화점에 입점을 하는 것과 유사하고, 두 번째는 거리에 자기 상점을 내고 간판을 거는 방식이라고 할 수 있으며, 세 번째는 이른바 대형할인마트(SSM)라고 보면 된다.

우선, 네이버몰, G마켓, 11번가 등 유명한 온라인쇼핑몰은 판매자와 소비자를 연결해 주는 중개플랫폼으로서 말하자면 쇼핑센터(건물)의 이름일 뿐이다. 상품 판매와 관련된 일들은 여기에 입점한 각각의 판매사들이 알아서 한다. 이러한 중개 쇼핑몰에 입점해 있는 판매자는 제조사일 수도 유통사일 수 있으며, 대개 기업 규모가 크지 않다. 자체적으로 온라인쇼핑몰을 운영할 만한 규모가 못되어 중개플랫폼을 이용하는 것이다.

다음으로, 의류, 전자제품, 도서 등 특정한 품목의 제조사나 유통사가 자체 온라인쇼핑 사이트를 가지고 있는 경우가 있다. 오프라인 상점과 온라인 판매를 병행하는 경우도 있고 온라인 판매만을 하기도 한다. 예를 들어 도서 부문에서 보면, 교보문고는 오프라인에서 유명한 대형서점이 온라인까지 확장한 경우이고, 예

스²⁴나 알라딘은 온라인 판매를 전문으로 하고 있다³⁾. 자체 온라인쇼핑 사이트를 운영한다는 것은 자기 브랜드를 가지고 독자적으로 운영할 자신이 있다는 뜻이므로, 온라인쇼핑몰에 입점하는 판매사보다는 좀더 규모가 큰 회사가 많다고 볼 수 있다. 하지만 그 범위는 중소기업에서 초대기업까지 다양하다. 말하자면, 동대문 옷가게에서 초국적기업인 나이키까지 자체 온라인쇼핑 사이트를 가지고 있는 것이다.

마지막으로 온라인전문 종합판매회사(이하 종합판매사)가 있다. 단지 판매자와 소비자를 중개만 해주는 중개사이트와 달리 판매자로부터 직접 물건을 사들여서 (사업) 물류센터에 보관했다가 소비자에게 배송을 하는 방식이다. 오프라인으로 치면 초대형할인마트(SSM)로 단일품목만 취급하는 것이 아니라 매우 다양한 물건들을 대량으로 보관하고 발송한다. 쿠팡이 이 부문에서 점유율이 압도적으로 높고 다른 회사들이 따라할 만한 일종의 표준을 설정하고 있다고 할 수 있다. 예를 들어 마켓컬리는 처음에 식품이라는 품목으로 시작했다가 차츰 품목을 확장함과 동시에 쿠팡처럼 물류센터와 직배송 서비스를 확대하고 있다.

(2) 물류센터 운영

물류센터 운영은 다음 몇 가지로 나뉜다. 우선 판매사가 영세하거나 오프라인 판매를 병행하고 있는 경우에는 자기 창고를 가지고 직접 운영을 하는 경우도 있다.

하지만 중간 정도 규모의 판매사들은 물류센터에 일부 공간을 임차하여 입점을 하는 일이 많다. 물류센터에 입점하는 경우 운영은 두 가지 방식으로 나뉘어진다. 하나는 직접 운영을 하는 것이고 다른 하나는 3PL 물류관리회사와 계약하여 물류관리를 위탁하는 것이다. 후자의 방식은, 판매사가 입고할 상품의 종류와 양을 결정하지만, 그 상품들이 물류센터에 들어오고 보관되고 주문에 따라 꺼내어져 포장되어 나가는 것은 물류관리회사가 담당하는 방식이다. 물류관리회사는 물류센

3) 이후에 중고책을 취급하는 오프라인 서점들을 열기는 했지만, 기본적으로 온라인 판매 중심이다.

터에서 행해지는 이런 일들을 시키기 위해 직접 노동자를 채용할 수도 있고 인력 파견도급회사(이하 인력회사)를 통해 공급받을 수도 있다.

종합판매사는 단일품목 판매사에 비해 상품 종류가 매우 다양하고 규모가 크기 때문에 보통 자기 물류센터를 직접 운영한다⁴⁾. 그러나 물류센터에서 일하는 현장 노동자를 고용하는 방식은 다양할 수 있다. 예를 들어 쿠팡은 쿠팡풀필먼트서비스라는 자회사를 통해 노동자를 직접 고용하지만, 마켓컬리 등은 보통 인력회사를 통해 노동력을 공급받는다.

(3) 배송

배송 과정도 다음과 같이 구분해 볼 수 있다. 가장 많은 것은 일반적인 택배 시스템을 이용하는 것이다. 택배 운송차가 물류센터로 가서 출고된 물건을 싣고 택배 시스템에 따라 터미널과 지역 지점을 거쳐 소비자에게까지 배송하는 것이다. 택배에서 물류센터와 터미널, 터미널과 터미널, 터미널과 지역 지점까지 운송하는 것은 택배사와 계약을 맺은 간선운송사가 담당한다. 이 운송을 담당하는 노동자들은 간선운송사와 계약하여 특수고용 방식으로 일한다. 각 지역의 지점(대리점 또는 집배점이라고 부름)도 택배사가 직접 운영하는 것이 아니라 위탁 운영이다. 여기서 직접 소비자의 집까지 배달하는 배송기사는 택배사에 고용된 것이 아니라 역시 지역 대리점과 계약한 특수고용으로 일한다.

또다른 방법은 택배사에 운송을 맡기되 일반적인 것이 아니라 당일배송이라든지 심야(새벽)배송 같은 특수한 택배 서비스를 이용하는 것이다. 택배사에서는 이러한 서비스를 제공하고 있다. 그러나 이는 일반적인 택배 시스템과 달리 움직여야 하기 때문에 서비스 이용료가 비싸고 지역적으로 한정되기도 한다.

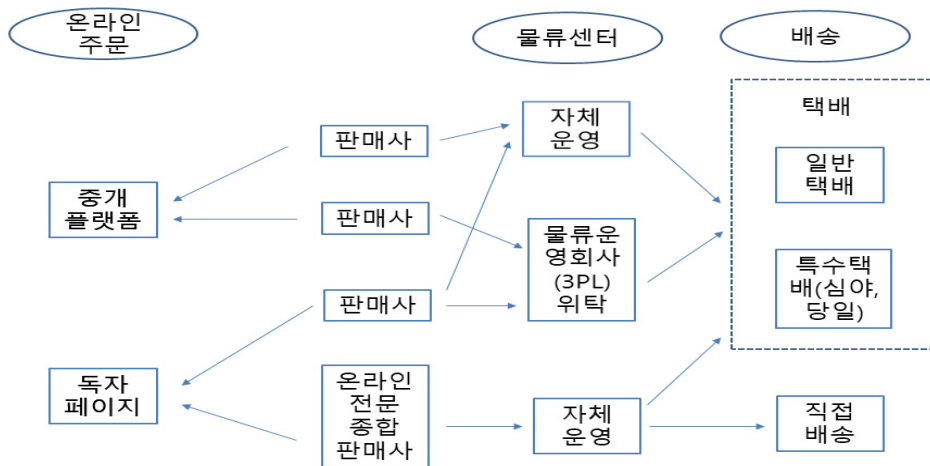
그러므로 빠른 배송에 초점을 맞춰 경쟁력을 높이려는 종합판매사나 일부 품목의 판매사에서는 차라리 직배송을 하기도 한다. 택배사를 거치지 않고 판매사가 배송까지 관리하는 것이다. 그러나 배송을 관리한다고 해서 배송기사들을 직접

4) 자기 물류센터를 독자적으로 짓고 운영할 수도 있고 기존의 물류센터를 임차할 수도 있지만, 여기서는 소유권에 초점을 맞춘 것이 아니므로 이를 구별하지는 않는다.

고용한다는 뜻은 아니다. 직고용을 하는 경우도 없지는 않지만 보통은 따로 운송사나 배송기사들과 계약을 하는 것으로, 역시 특수고용 방식이다. 다만 쿠팡은 직접 고용 배송을 기본으로 하고 있다.

지금까지 온라인 판매의 물류 과정을 정리해 보면 다음과 같다,

[그림 8] 온라인 판매 물류과정



2) 물류과정에 따른 노동자들의 고용구조

(1) 중층화된 고용구조

결국 생활물류 노동자들이 일하는 작업장은 크게 세 가지로 분류된다. 첫째는 주문에 따라 상품을 입고하고 포장하여 출고하는 물류센터이고, 둘째는 들어온 물건들을 하차하고 지역별로 분류하여 다시 차에 싣는 일을 하는 물류터미널이다⁵⁾. 그리고 세 번째로 물류센터와 물류터미널 사이를 왕복하는 운송기사와 지역

5) 허브 터미널, 서브 터미널, 지역 대리점(또는 지역캠프) 모두 이러한 종류의 작업장이라고 할 수 있다. 즉 규모와 각 작업장에서 포괄하는 지역 범위가 다를 뿐, 운송해운

지점에서 소비자의 집까지 배달하는 배송기사들이 있다.

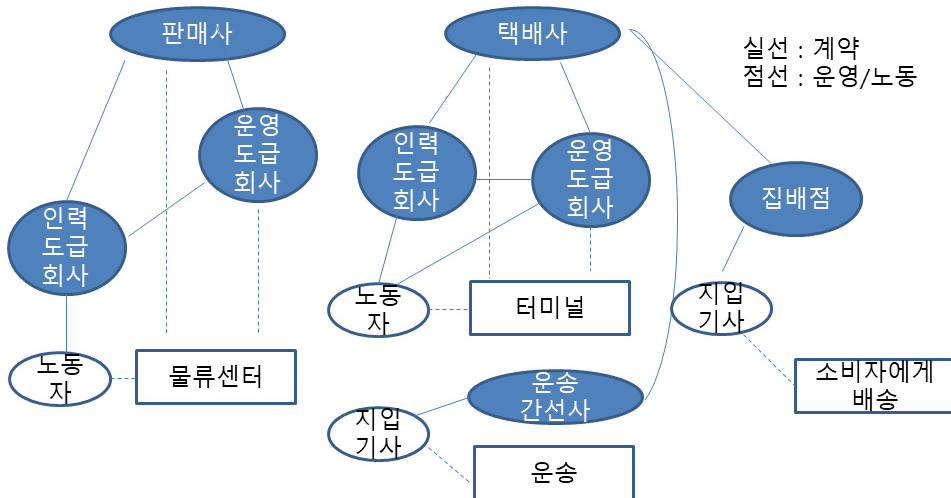
물류센터는 상품을 보관하고 주문에 따라 물건을 찾아 포장하는 곳으로, 기본적으로는 판매사의 책임이다. 그러나 앞서 말했듯이, 판매사가 직접 물류센터를 운영하는 대신 물류관리회사에 위탁하는 경우도 많다. 물류관리회사의 주요한 업무는 사실상 물류센터에서 일할 노동자들을 모집하고 관리하는 것이다. 판매사 직접 운영이든 위탁을 받았든 물류센터를 운영하는 회사에서는 노동자를 직고용 하기도 하지만, 인력회사를 통해 노동자를 공급받는 경우도 적지 않다. 직고용 노동자와 인력회사를 통해 공급받은 노동자가 같이 일하기도 한다. 따라서 물류센터에서 일하는 노동자는 최악의 경우 판매사로부터 물류센터 운영을 도급받은 물류관리회사에 인력을 공급하는 인력회사를 통해, 말하자면 하청의 재하청으로 일하는 셈이다.

택배사의 허브 터미널이나 서브 터미널도 마찬가지다. 택배사는 터미널을 소유하고 있지만, 실제 터미널 운영은 대개 자회사나 다른 물류관리회사에 도급을 준다. 터미널 운영도급회사가 주로 하는 일은 물류센터의 물류관리회사와 마찬가지로 역시 노동력을 모집하고 관리하며 노동과정을 감독하는 것이다. 그런데 실제로 현장에서 일하는 노동자들은 다수가 인력회사를 통해서 들어온다. 즉 택배사 터미널 작업장에서 일하는 노동자들의 대부분은 택배사-터미널운영회사-인력회사라는 다단계 하청 구조에서 일을 하게 된다.

운송이나 배송 기사들은 주로 지입 방식으로 일한다. 일종의 특수고용이다. 그러나 이들도 판매사나 택배사와 직접 계약을 맺는 것은 아니다. 택배 배송 시스템에서 물류센터, 허브터미널, 서브터미널, 집배점 등을 왕복하는 운송을 담당하는 회사들을 간선사라고 부르는데, 이 운송 간선사가 지입차주들을 모집한다. 택배 물품은 터미널에서 다시 집배점, 대리점으로 불리는 지역별 지점으로 운송된다. 이 집배점은 택배사가 운영하는 것이 아니고 택배사와 위탁계약을 맺은 것이다. 소비자에게 직접 배송하는 배송기사들은 이 집배점과 다시 계약을 맺는다.

상품들을 내려 이 터미널이 담당하는 지역 내에서 더 세분화된 지역별로 분류하여 다시 운송 또는 배송하는 차에 적재하는 일을 하는 것이다.

[그림 9] 생활물류 부문 운영과 고용구조



결국 생활물류센터 작업장에서 근무하는 노동자들은 대개 1단계(운영회사)나 2단계(운영회사-인력회사)의 도급을 거쳐 일하게 되는 것이다. 이처럼 하청의 단계가 많아질수록 노동자의 고용 불안정과 임금 저하의 가능성이 높아진다는 것은 불문가지이다.

또 지입기사들은 화물차를 자기 소유로 하고 자영업자로서 계약을 맺는다. 그러나 사실상 회사 차를 분할 매입하거나 빌리는 경우가 적지 않다. 그리고 독자적으로 자기 고객을 가지고 사업을 하기보다 택배사를 통해 주어지는 물량만을 소화하는 것이기 때문에 진정한 자영업자라기보다 특수고용에 해당한다고 할 수 있다⁶⁾. 택배사와 위탁 계약을 맺은 간선사나 집배점(대리점)과 위탁 계약을 맺는 것이므로 지입기사들도 위탁의 위탁, 즉 2차 하청으로 일하는 셈이다. 그러나 사실상 택배사의 물량과 시간표에 맞추어 일해야 하기 때문에, 2021년 6월 중앙노동위원회에서는 택배 배송기사들과 계약을 맺은 대리점이 아니라 택배사가 택배기사 노조와 직접 교섭에 나서야 한다고 판정한바 있다.

6) 그러나 물론 형식적으로 독립적인 계약자이기 때문에 겸업 금지 규정이 있는 것은 아니다. 특히 간선운송기사의 경우 간간이 다른 운송 일을 겸하는 경우도 있다. 또한 적재나 배송을 도와줄 조수를 고용할 수도 있다.

(2) 직접고용을 하는 예외적 사례 : 쿠팡, 우체국택배

생활물류 부문의 고용구조에서 대부분 중층적인 도급이 일반적인 데 비해, 예외적으로 직접고용을 중심으로 하고 있는 사례가 두 개 있다. 쿠팡과 우체국택배이다.

종합판매사인 쿠팡은 택배 시스템에 의지하지 않고 독자적인 배송망을 구축하여, 전국에 걸쳐 물류센터를 짓고 택배사의 지역 대리점에 해당하는 지역 캠프를 동네마다 만들었다⁷⁾. 그리고 물류센터와 배송 노동자의 대부분을 직접 고용한다. 쿠팡 물류센터는 처음에 인력회사를 통해 노동력을 공급받았지만, 2016년부터 쿠팡풀필먼트서비스라는 자회사를 만들어 직접고용을 하고 있다. 그렇다고 전부 정규직으로 채용하는 것은 아니고, 정규직에서 일용직까지 다양한 고용형태가 있다. 단, 다른 종합판매사의 경우 일용직은 인력회사를 통해 공급받는 것에 반해 쿠팡은 일용직까지 직접 관리를 하고 있다는 점이 다르다.

택배사의 지역 대리점과 달리 지역 캠프도 직접 운영하며, 소비자의 집까지 배송을 하는 배송기사들도 특수고용이 아닌 계약직으로 채용하여 2년 이후 무기계약직 전환을 하고 있다. 하지만 100% 직접고용인 것은 아니다. 일부 지역 캠프에서 분류 작업 등에 인력도급을 쓰는 경우도 남아 있으며, 배송에서도 “쿠팡플렉서”라는 이름으로 고용을 하지 않고 플랫폼 노동을 이용하는 비율도 낮지 않다. 또 물류센터와 지역 캠프 사이의 간선 운송은 다른 곳과 마찬가지로 간선운송사와 계약을 맺고 있다. 하지만 물류센터와 배송 부문에서 기본적으로 직접 고용이 원칙이라는 점에서 예외적인 사례다.

쿠팡은 상품을 판매하는 회사이자 배송까지 직접 하고 있는 종합판매사인 반면, 우체국 물류는 판매사들이 출고한 상품을 운송·배송만 하는 택배사에 해당한다. 즉 물건을 받아 집하하여 분류작업을 하고 각 지역으로 보내는 물류 운송

7) 아직도 독자적인 배송망으로 포괄하지 못하는 지역은 택배를 이용한다. 그러나 직배송을 추구하는 다른 온라인 판매사에 비해면 압도적으로 넓은 지역을 포괄하고 있다. 단,마켓컬리, SSG닷컴 등 다른 종합판매사들도 물류센터를 곳곳에 확장하면서 직배송 비율을 늘리고 있는 중이다.

을 하는 것이다.

말할 것도 없이 우체국은 운송·배송 서비스를 하는 공공기관으로서 이미 전국망을 가지고 있었고 기존 배송하던 소포보다 더 큰 상품도 접수하기 시작하면서 민간택배사와 경쟁하는 관계가 되었다. 우체국 물류의 고용형태는 공무원, (무기)계약직, 위탁(특수고용) 세 가지이다. 택배를 집하하고 분류하는 물류센터 작업장의 노동자들은 공무원이 아닌 (무기)계약직으로, 우체국(또는 우정사업국 산하 우체국 물류지원단)에서 인력회사를 거치지 않고 공고를 내어 직접고용하고 있다. 또한 위탁관계인 특수고용 배송기사들도 직접 고용이 아니기는 하지만 민간 택배사의 다단계적 고용 구조와는 달리 직접 우체국과 계약을 맺고 있다⁸⁾.

(3) 인력회사와 운영회사의 성격

쿠광과 우체국택배의 예외적 사례를 제외하면, 대부분 물류센터와 택배 터미널 등의 운영과 노동력 공급은 앞서 그림처럼 중층적인 구조로 되어 있다. 이때 운영회사나 인력회사란 어떤 성격을 가지며 어떤 기능을 하는가.

우선 인력회사는 말 그대로 작업장에 인력을 공급하는 부분을 도급받아 노동력을 모집하고 작업장에 보내는 일을 담당하는 회사이다. 인력회사는 두 가지 종류로 구분해볼 수 있다. 하나는 파견사업자로서 노동자를 고용하여 물류센터 등의 작업장에 공급하는 것이다. 이때 고용계약의 주체는 인력회사가 된다. 다른 하나는 법적으로는 직업소개소 사업자로서 노동자를 모집하여 작업장에 조달하지만 고용계약의 주체는 아니다. 후자는 주로 일용직을 대상으로 하여, 매일매일 필요한 수의 일용직을 모집하여 출근시키는 데까지를 맡고 사람 수에 따라 수수료를 받는다. 양자를 겹쳐 놓고 상황에 따라 둘 중 하나 방식으로 운영하는 인력회사들도 적지 않다.

운영회사는 판매사의 물류센터나 택배사의 터미널 작업장 운영을 수탁받은 것

8) 예전에는 우체국에서도 운송회사들과 계약하여 운송을 처리하였고 1차 운송사들도 다시 2차 지입전문 인력회사를 통해 기사들을 공급받는 다단계 구조였으나, 2010년대 후반 경 우정사업본부(또는 우정사업본부 산하 우체국물류지원단)에서 배송기사들과 직접 계약을 하는 방식으로 전환하였다.

인데, 실제로 물류센터 작업장을 운영하는 데에는 인력관리가 핵심이다. 즉 운영 회사가 하는 일이란 노동자를 직접 채용하거나 인력회사가 공급하는 노동자들을 받아 일을 시키는 것이다. 말하자면, 노동자의 모집과 출퇴근 관리만 담당하면 파견회사나 직업소개소 등의 인력회사이고, 이에 더하여 노동과정까지 감독하면 운영회사라고 할 수 있다. 실제로 작은 물류센터 운영을 도급받은 소규모 물류관리 회사는 사실상 인력회사와 딱히 구분이 가지 않기도 한다. 어차피 운영회사들이 주로 하는 일이 인력을 모집하고 관리하는 것이기 때문이다.

3) 고용형태

(1) 생활물류센터 종류별 고용구조와 고용형태

아래 내용은 다음 세 가지 변수, 즉 생활물류센터 종류(단일품목취급 물류센터, 택배사 물류터미널, 여러 물건을 취급하는 종합판매사 물류센터), 고용과정(판매사나 물류회사 직접고용, 인력회사), 고용형태(상용직, 계약직, 일용직, 프리랜서)에 대한 교차표이다. 정확한 표집틀을 가지고 표본추출을 한 것이 아니기 때문에 과대대표나 과소대표 등의 가능성에 대해서는 유의할 필요가 있다.

<표 6> 생활물류센터 종류별 고용과정

		직접고용	인력회사	모른다	총계
단일품목 판매사	개수	97	28	7	132
	비율	73.5%	21.2%	5.3%	100.0%
택배사	개수	64	98	6	168
	비율	38.1%	58.3%	3.6%	100.0%
종합판매사	개수	138	46	12	196
	비율	70.4%	23.5%	6.1%	100.0%
총계	개수	299	172	25	496
	비율	60.3%	34.7%	5.0%	100.0%

* χ^2 검정 결과 $p < 0.001$

단일품목을 취급하는 물류센터에서는 판매사나 물류회사 직접고용이 가장 많다. 앞에서 설명했듯이, 이러한 유형의 온라인 상품 판매사들은 네이버몰 등 온라인쇼핑 플랫폼에 입점하거나 또는 자기 홈페이지에서 온라인 주문을 받으며, 상품의 보관·포장·발송을 위해 물류센터에 일부 공간을 대여해서 입점하거나 자체 물류창고를 갖고 있다. 물류센터 운영은 판매사가 직접 할 수도 있고 물류관리회사에게 위탁할 수도 있다. 이러한 물류센터에서는 인력회사를 통해 노동력을 공급받기보다 직접고용이 많은 것으로 나타났다. 어느 정도 주문량이 예측가능하고 필요인원수가 종합판매사에 비해서는 많지 않기 때문에, 인력회사를 통해 공급받는 것보다 노동력을 직접 고용하는 것이 인력 유지와 관리를 하는 데 안정적일 수 있기 때문으로 보인다.

반대로 택배사 물류터미널에서 일하는 노동자들은 인력회사를 통해 일하게 되는 경우가 많다. 직접고용도 38.1%가 나왔으나 사실 이것은 노조가 있는 우체국 택배에서 조합원들을 상대로 설문지를 돌려서 과대대표된 결과로 확인되었다⁹⁾. 민간택배사의 경우에는 거의 인력회사를 통해서 일하게 된다고 보아야 할 것이다.

종합판매사의 경우에는 직접고용과 인력회사의 비율이 7:3으로 나왔는데, 사실 이것은 쿠팡 대 마켓컬리 등 다른 회사의 차이라고 할 수 있다. 쿠팡은 앞에서 말했듯이 쿠팡풀필먼트서비스라는 물류관리 회사를 자회사로 만들어 직접고용을 하는 정책을 펴고 있고, 다른 회사들은 물류센터 운영은 직접 하되 관리자를 제외한 현장 노동자의 공급은 대개 인력회사에 맡기고 있기 때문이다.

9) 실제로 택배 부문에서 직접고용이 예상 외의 응답이어서 직접고용 응답자 중 면접가능하다고 대답한 사람들에게 모두 연락을 해 본 결과 전원이 우체국 택배 종사자들이었다.

<표 7> 고용과정과 고용형태 교차표

		상용	계약	일용	프리랜서	총계
직접고용	개수	133	120	42	4	299
	비율	44.5%	40.1%	14.0%	1.3%	100.0%
인력회사	개수	13	57	102	0	172
	비율	7.6%	33.1%	59.3%	0.0%	100.0%
모른다	개수	3	7	14	1	25
	비율	12.0%	28.0%	56.0%	4.0%	100.0%
총계	개수	149	184	158	5	496
	비율	30.0%	37.1%	31.9%	1.0%	100.0%

* χ^2 검정 결과 $p < 0.001$

직접고용인가, 인력회사를 통한 고용인가는 고용형태와 매우 큰 상관관계가 있다. 판매사나 물류회사 직접고용인 경우에는 상용직이 가장 많고 적어도 계약직으로 고용된다. 반면 인력회사를 통해서 일할 때에는 60% 가까이 일용직으로 일하는 것이고 1/3 정도가 계약직이며 상용직은 얼마 되지 않는다.

생활물류센터 종류와 고용형태를 교차해 보아도 의미있는 차이가 드러난다. 단일품목의 물류센터에서는 상용직이 50%가 넘고 계약직이 34.1%인 반면 일용직은 상당히 적다. 앞서 말한 대로 단일품목 물류센터에서는 필요인원수가 상대적으로 적고 인력 수와 질을 안정적으로 유지하는 것이 중요하기 때문이라고 볼 수 있다. 그러므로 판매사나 물류관리회사가 직접 고용하거나 인력회사를 통해서 노동자를 구하더라도 계약직 이상으로 고용한다고 볼 수 있다. 반면 택배사는 절반 가까이가 일용직이다. 이것도 사실은 일용직이 거의 없는 우체국 물류센터 노조에서 설문을 돌려 과대대표된 결과로¹⁰⁾ 민간 택배사의 작업장에서는 일용직이 절대 다수를 차지한다.

10) 앞의 각주 참고.

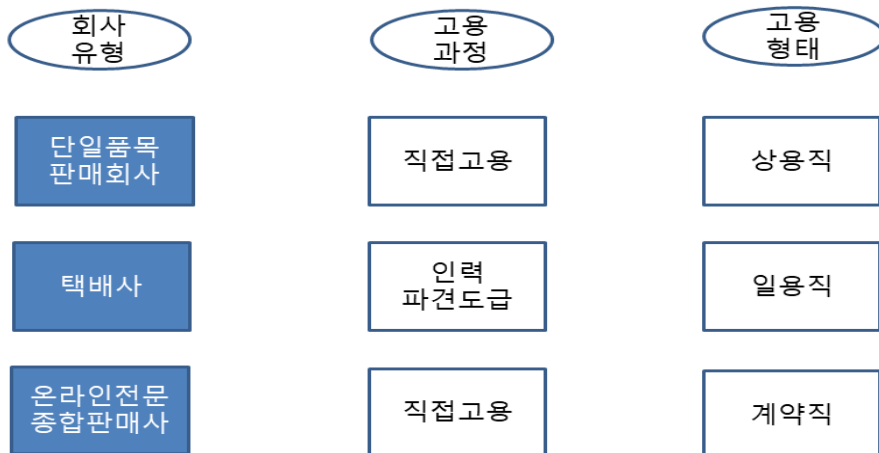
<표 8> 생활물류센터 종류별 고용형태

		상용	계약	일용	프리랜서	총계
단일품목 판매사	개수	68	45	16	3	132
	비율	51.5%	34.1%	12.1%	2.3%	100.0%
택배사	개수	45	47	75	1	168
	비율	26.8%	28.0%	44.6%	0.6%	100.0%
종합판매사	개수	36	92	67	1	196
	비율	18.4%	46.9%	34.2%	0.5%	100.0%
총계	개수	149	184	158	5	496
	비율	30.0%	37.1%	31.9%	1.0%	100.0%

* χ^2 검정 결과 $p < 0.001$

물류센터의 종류, 고용과정, 고용형태 세 가지 변수를 모두 고려하면 전형적인 고용형태는 다음과 같다. 즉 단일품목회사의 물류센터는 판매사나 물류관리회사에 의한 직접고용이 대다수이고 상용직이 절반을 넘는다. 택배사 물류센터 작업장의 경우에는 인력회사를 통해 일용직으로 일하는 경우가 대부분이다. 종합판매사의 경우에는 직접고용이 많지만 계약직이 다수를 차지한다.

[그림 10] 생활물류센터 종류별 주요 고용 형태



이하 생활물류센터 종류별로 고용형태 특성을 설문조사 결과 및 사례를 통해 살펴본다,

(2) 단일품목 판매사 물류센터의 고용형태

단일품목 판매사는 도서, 의류, 전자제품, 화장품 등등 생활소비물품 중 단일품목을 온라인에서 판매하는 경우를 의미한다. 중개 쇼핑몰 플랫폼에 입점해 있을 수도 있고 독자적으로 온라인 판매 페이지를 운영할 수도 있다. 오프라인과 온라인 판매를 병행하는 경우도 있고 온라인 판매만 하는 경우도 있다. 이런 단일품목 판매의 물류센터에서 하는 일은 상품을 입고하고 주문에 따라 상품을 집어 포장하여 출고하는 것이다. 그 후에는 택배 시스템에 의해서 운송된다.

단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 기본적인 인적 속성과 고용구조는 다음과 같다.

<표 9> 단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 인적 속성

항목	성별		연령대				합계
	남	여	20대 이하	30대	40대	50대 이상	
빈도	62	70	24	71	23	15	132
비율	47.0%	53.0%	18.2%	53.8%	17.4%	10.6%	100%
평균 : 37.2세							

<표 10> 단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 고용구조

항목	고용과정			고용형태				합계
	직고용	인력회사	모른다	상용	계약	일용	프리랜서	
빈도	97	28	7	68	45	16	3	132
비율	73.5%	21.2%	5.3%	51.5%	34.1%	12.1%	2.3%	100%

판매사나 물류회사 직고용이 3/4에 가깝다¹¹⁾. 직고용인 경우에는 대개 상용직이

11) 앞서 설명했듯이 상품 판매사가 직접 물류센터를 관리하지 않고 물류관리회사와 계약하여 운영을 맡기는 경우들도 있는데, 물류관리회사가 주로 하는 일은 물류센터 노동력

거나 적어도 계약직이지만, 인력회사를 통한 경우는 상용직은 거의 없으며 일용직이나 계약직이다. 단일품목 판매사는 종합판매사에 비해 물류센터 필요인원도 적은 편이고 물량도 어느 정도 예측가능하기 때문에 상용직으로 직고용하여 안정적인 노동력을 확보하는 데 초점을 맞추고 있다고 볼 수 있다.

<표 11> 단일품목 판매사 물류센터 노동자들의 고용과정과 고용형태 교차표

		상용	계약	일용	프리랜서	총계
직접고용	개수	63	29	3	2	97
	비율	64.9%	29.9%	3.1%	2.1%	100.0%
인력회사	개수	4	12	12	0	28
	비율	14.3%	42.9%	42.9%	0.0%	100.0%
총계	개수	67	41	15	2	125
	비율	53.6%	32.8%	12.0%	1.6%	100.0%

* 고용과정에서 ‘모른다’ 제외 ** χ^2 검정 결과 $p < 0.001$

① 인터넷 도서 판매사 물류센터 운영 사례

한 유명한 인터넷 도서 판매사는 물류센터를 직접 운영하고 있다. 2000년대 초반 처음 인터넷 도서 판매사로서 물류센터를 열었을 때는 물류센터 노동자를 직접 고용했지만, 2010년대 이후 인력회사를 통해 노동자를 사용하게 되었다. 예전 직접고용했을 때의 ‘정사원’도 아직 소수 남아 있는데, 이 ‘정사원’들은 인력회사를 통해 일하는 노동자들과 섞여 같은 일을 하지만 소속이 다르고 처우도 좋다.

아침 8시 30분부터 다음날 새벽 1시까지 주간, 오후, 야간조로 나누어 7~8시간을 일하는 3개 조와 더불어, 점심과 오후에 3~4시간 일하는 파트타임 조가 있다. 판매사는 각 조에서 필요한 사람 수와 성별까지 지정해서 인력회사에 얘기하고 인력회사는 그에 맞추어 사람을 채용한다.

풀타임 3개 조의 노동자들은 대개 인력회사 소속의 상용직이다. 파트타임 조는 상용직도 가능하지만 단시간 노동자로서 건강보험이나 국민연금 등의 가입에서

을 관리하는 일이다.

제외되며 주로 ‘알바’ 개념으로 생각되고 있기 때문에 근속을 하기보다는 시시때때로 일하는 일용직 개념에 가깝다. 성수기(연말, 신학기 시작 전)와 방학 때는 2~3개월 동안 일하는 계약직도 채용한다. 판매사가 때마다 필요한 사람 수를 정하면 인력회사는 그 요구에 맞춰 채용하는 과정을 담당하고 있다.

이 곳의 인력회사는 노동자를 모집만 하는 것이 아니라 법적 고용의 주체이기도 하기 때문에 인력파견회사이다. 여기에만 노동자를 공급하는 것이 아니라 인접 지역의 다른 물류센터에도 인력을 파견하고 있다. 그러나 이 도서관매사 물류센터 내에도 이 인력회사의 사무실이 있다. 출근까지 감독하는 것이 인력회사의 몫이기 때문이다. 노동과정을 감독하는 것은 물류센터를 직접 운영하는 판매사의 정규직 관리자이다. 인력회사의 관리자는 원칙적으로 노동과정에 관여할 수 없지만, 실제로는 물류센터를 운영하는 판매사 정규직과 함께 노동자들 일하는 것을 관리·감독하기도 한다. 출퇴근 등 근태는 인력회사가 관리하고 출퇴근 사이의 노동과정은 물류센터를 운영하는 회사가 관리한다고 하지만, 사실 그 경계선이 그렇게 뚜렷하지 않은 않기 때문이다.

이 물류센터의 노동자 공급은 10여 년 동안 한 인력회사가 맡아서 했다가 1년 전에 다른 회사로 바뀌었다. 고용승계에 대해 규정한 것은 없지만 계속 일을 하기를 원하는 사람은 회사 소속을 바꾸어 일하고 있다.

② 온라인 상품 판매사들과 계약한 물류관리회사

또다른 사례로 한 물류관리회사의 경우를 보자. 이런 물류회사가 하는 일은 크게 영업과 물류센터 관리로 나누어진다. 전자는 온라인 상품 판매사들에게 영업하여 물류센터의 운영 계약을 맺는 것이고, 후자는 계약을 맺은 물류센터에서 일할 노동자들을 모집하고 일을 시키는 것이다.

사례 대상인 물류관리회사에서 물류센터 현장 노동자를 제외한 본사 정규직이라고 할 수 있는 직원은 열 여섯 명으로, 두 명은 온라인 상품 판매사들을 대상으로 영업을 하는 직원이고 열 한 명은 계약을 맺은 물류센터에 나가 관리감독을 한다. 나머지 세 명은 대표와 경리 직원 등이다. 현재 세 군데 물류센터를 도급받아 운영하고 있는데 상품 종류는 냉동식품이 두 곳이고 나머지 하나는 화장품이

다. 화장품 물류센터에서 일하는 노동자는 20여 명이고 냉동식품에서 일하는 노동자의 숫자는 각각 50여 명 정도 된다. 20여 명이 일하는 화장품 판매 물류센터에는 관리자가 두 명, 50여 명이 일하는 데에는 4~5명씩 파견나간다. 대부분의 물류관리회사가 이 정도의 소기업 규모이다.

이 물류관리회사는 2~3년 전만 해도 주로 직접고용을 했었는데, 점점 인력회사를 통한 일용직 사용 비중이 늘어났다. 현재 물류센터에서 일하는 현장 노동자들 120여 명 중에서 이 물류관리회사가 직접 고용한 직원은 20여 명이고 나머지는 인력회사를 통해 모집하여 일용직으로 사용하고 있다. 직접고용 20여 명은 특별히 계약기간을 정하지 않고 있다. 그렇지만 물류센터 운영 계약이 끝나고 재계약을 하지 못하면, 그 물류센터에서 일하던 직원을 다른 곳에 전환배치하지는 않는다. 근로계약서에 계약기간을 정해놓지 않더라도 관리자든 노동자든 암묵적으로 운영 계약 기간이 끝나면 자연히 회사와 거기서 일하던 노동자들과의 계약도 끝나는 것으로 생각하고 있다. 다만 노동자가 계속 그곳에서 일을 하려고 한다면 다른 물류관리회사에 고용승계되어 계속 일하는 것이 어렵지는 않다. 하지만 고용승계가 공식적인 것이라기보다 일할 사람을 구하는 것이 쉽지 않기 때문에 발생하는 현상에 가깝다.

이 물류관리회사 관리자는 인력회사를 통한 일용직 비율이 높아지는 이유에 대해서 직접 고용으로 인력을 채우고 관리하기가 쉽지 않기 때문이라고 말하였다. 종종 퇴사자들이 발생해 인력충원을 해야 하는데 그때마다 노동자 모집에 신경쓰기보다는 아예 인력회사를 통해 필요한 숫자만큼 노동자를 공급받는 것이 더 낫다는 것이다. 또한 영업, 즉 온라인 상품 판매사들과 물류센터 운영 계약을 맺는 건수의 변동이 심해졌다는 이유도 크다. 몇 년 전에는 거의 열 군데 가까이 물류센터 계약을 맺은 적도 있었고 이때는 상당수를 직접 고용했었다. 그러나 경쟁업체들이 다수 생기면서 영업 환경이 나빠졌다. 영업 환경의 악화로 현재 운영 도급을 맡은 물류센터도 재계약을 할 수 있을지 없을지 불확실하기 때문에 굳이 직접고용하기보다는 인력회사를 통한 일용직을 많이 사용하는 방향으로 생각하고 있다.

(3) 택배사 물류센터 고용형태

온라인쇼핑을 하는 소비자의 주문에 따라 물류센터에서 출고가 되면, 그 후에는 택배 시스템에 따라 운송이 된다. 출고된 상품들을 적재하여 서브터미널이나 허브터미널로 운송하고 터미널에서 상품을 하차하여 지역별로 분류한 후 지역별로 상차를 하여 운송해서 지역 터미널에 가고 다시 하차 후 더 상세 지역별로 분류하여 다시 상차해서 지역 집배점(대리점)으로 간다. 여기까지 운송은 택배사와 계약을 맺은 간선운송사가 담당을 하고 화물차 운전자들은 간선운송사와 지입 계약을 맺어 특수고용으로 일한다. 지역 집배점에서 소비자의 집까지 배달하는 것도 집배점과 계약을 맺은 지입차주들이 한다.

이 보고서에서는 특수고용 노동자들로 운영되는 운송 부문은 제외하고 각 단계의 물류센터 작업장(허브터미널, 서브터미널, 지역 집배점)에서 일하는 노동자들을 대상으로 조사하였다. 즉 운송된 물건들을 차에서 하차하고 지역별로 분류를 하고 물건을 차에 상품을 싣는 일을 하는 사람들이다.

이들의 기본적인 인적 속성과 고용구조는 아래와 같다. 이 부문에서는 남성이 77.4%로 대부분을 차지하는데, 일부 분류 공정에서는 여성들도 일하고 있지만 짐을 내리고 싣는 상하차는 남성만 가능하기 때문이다. 인력회사를 통해 일하는 경우가 60% 가까이 되었으며, 고용형태 중에서는 일용직 비율이 44.6%로 가장 높았다. 고용과정과 고용형태를 교차분석 해 보면, 역시 직고용일 때는 상용직이 많고 최소 계약직인 반면, 인력회사를 통해 일할 때는 63.3%가 일용직이고 상용직은 10%에도 미치지 못했다.

<표 12> 택배사 물류센터 노동자들의 인적 속성

항목	성별		연령대				합계
구분	남	여	20대 이하	30대	40대	50대 이상	
빈도	130	38	40	66	41	21	168
비율	77.4%	22.6%	23.8%	39.3%	24.4%	12.5%	100%
	평균 : 37.1세						

<표 13> 택배사 물류센터 노동자들의 고용구조

항목	고용과정			고용형태				합계
	직고용	인력회사	모른다	상용	계약	일용	프리랜서	
빈도	54	98	6	45	47	75	1	168
비율	38.1%	58.3%	3.6%	26.8%	28.0%	44.6%	0.6%	100%

<표 14> 택배사 물류센터 노동자들의 고용과정과 고용형태 교차표

		상용	계약	일용	프리랜서	총계
직접고용	개수	36	17	10	1	64
	비율	56.3%	26.6%	15.6%	1.6%	100.0%
인력회사	개수	8	28	62	0	98
	비율	8.2%	28.6%	63.3%	0.0%	100.0%
총계	개수	44	45	72	1	162
	비율	27.2%	27.8%	44.4%	0.6%	100.0%

* 고용과정에서 ‘모른다’ 제외 ** χ^2 검정 결과 $p < 0.001$

그런데 사실 택배사 물류센터에서 직접고용이라고 응답한 사람들은 거의 우체국택배 노동자들이다. 우체국택배 물류센터에 노조가 조직되어 있고 조합원에게 설문을 돌렸기 때문에 과대 대표되었다. 민간 택배사에서는 터미널에서 일하는 노동자를 직접 고용하는 경우가 거의 없다. 우체국 택배 물류센터와 민간 택배사 물류센터는 택배로 보내는 물건을 지역별로 분류하고 상하차를 하는 곳이라는 점에서 동일한 종류의 작업장이지만, 노동자들의 고용과정 및 고용형태가 크게 차이나기 때문에 각각 나누어 보기로 한다.

① 우체국 물류센터의 고용구조

우정사업본부와 우체국물류지원단에서 우체국 택배와 소포를 취급하는 물류센터를 운영하고 있다¹²⁾. 실제로 하는 일은 민간택배사의 터미널 작업장과 유사하

12) 우체국물류지원단의 전신은 1980년대 체신복제회로서 당시 우체국 업무를 담당하던 체신부에서 재단으로 설립하여 사업운영을 위해 우체국 물류 사업을 위탁받는 것에서 시작했다가 2009년 공공기관으로 지정되었다. 조직의 기원이 다를 뿐 하는 일은 같다.

다. 즉 들어오는 물건들을 하차하여 레일에 올린 후 레일에서 지역별로 분류가 되어 내려오면 적재한 후 지역별로 상차하여 보내는 일이다. 단 택배 물품 뿐 아니라 가벼운 소포 등을 같이 다루기 때문에 여성 비율이 민간택배사에 비해서 높다.

물류센터의 노동자들은 보통 계약직으로 입사한 후 무기계약직으로 전환한다. 2004년부터 정부에서 <공공기관 비정규직 지침>에 따라 공공기관에서 2년 이상 근무한 계약직은 무기계약직으로 전환하기로 하였지만, 우체국 물류센터에서는 2년이 되기 전에 계약을 종료해 버리는 방식으로 무기계약 전환자가 많지 않았다고 한다. 그러다가 2011년 복수노조가 허용되면서 민주노총 소속 노조가 설립되는 등 노조 활동이 활발해졌고, 그 결과 현재는 일정 기간 계약직으로 일한 후 무기계약직으로 전환되고 있다. 처음에는 2년 이상 일한 사람들이 전환대상이었으나 그 후 노조의 요구와 정부 지침으로 무기계약 전환 기간이 점점 짧아졌고 현재는 9개월 정도 일하면 무기계약직으로 전환할 수 있다.

따라서 주로 무기계약직과 무기계약 전환을 할 수 있는 계약직으로 구성되어 있지만, 연말이나 명절 등 성수기에 1개월짜리 단기계약직도 사용하고 있으며, 주말 동안 밀린 물량을 처리해야 하는 월요일에는 일용직을 고용한다. 일용직이 대다수인 민간택배사에서는 월요일에 한 시간 일찍 작업을 시작하는 것으로 물량을 처리하는 반면, 우체국 물류센터에서는 일용직 인력을 쓰는 것으로 대처한다는 점에서 대조적이다. 일용직도 인력회사를 통하지 않고 직접 구인사이트에 공고를 내어 채용한다. 즉 우체국 물류센터의 고용 방식은 직접 고용이면서 상시적으로 필요한 인력은 상용직으로 하고, 성수기에는 단기계약직, 일주일 중 가장 물량이 많은 월요일에는 하루 일하는 일용직으로, 물량 변동을 대처하는 것이다. 어떻게 보면 정규직과 비정규직 고용의 이상적인 형태라고 할 수 있다.

② 민간택배사 물류센터 작업장의 고용구조

민간택배사들은 터미널 운영을 직접 하지 않고 도급을 주는데, 물류관리회사와 비슷하게 이 운영회사들이 하는 것은 노동력을 모집하고 노동자들이 일하는 과정을 관리하는 것이다. 그런데 택배 터미널에서는 일용직의 비중이 매우 높다. 일용

직을 사용하는 것은 한편으로는 사측에서 물량 변동이라는 구실로 상용직이나 계약직 고용을 안하기 때문이기도 하고, 다른 한편으로는 긴 노동시간과 강한 노동강도, 심야 노동이라는 점으로 인해 많은 노동자들이 주 5~6일 계속 일하는 것을 꺼리기 때문이기도 하다.

택배 터미널의 도급 구조는 중층적이다. 택배사는 터미널 운영을 도급주고 운영회사는 여러 인력회사를 통해 일용직을 공급받는다. 운영회사도 소수 자체적으로 상용직과 계약직을 고용하기는 하는데, 이들은 대개 반장·조장 급의 현장관리자다. 인력회사들은 일용직 노동자들을 모집하여 매일매일 숫자에 맞춰 출근시키는 일까지를 담당하고 그렇게 공급한 일용직 노동자 숫자만큼 운영회사에서 돈을 받는다. 일용직 노동자들은 인력회사를 통해 일하러 가지만 근로계약은 그 위의 운영회사와 맺게 된다. 터미널에 따라서는 인력도급 자체도 중층화되어 있기도 하다. 즉 운영회사에 일용직을 공급하는 몇 개 인력회사들이 있는데 그 각각의 인력회사도 또 몇 개의 인력업체에게서 인력을 공급받는 것이다.

일용직 노동자들은 인력회사에 문자로 일할 날짜를 신청하고 인력회사가 확정을 하면 출근을 한다. 또는 인력회사의 리스트에 올라서 회사에서 먼저 다음날 출근 여부를 물어보면 노동자가 예나 아니오로 대답한다. 이런 식으로 매일매일 그날의 출근여부가 결정되는 것이다.

일용직 노동자들은 보통 형식상 근로계약을 운영회사와 맺고 임금이나 사회보험 등도 그 회사에서 지급하는 것으로 되어 있지만, 실제로 일자리를 구하는 건 인력회사를 통해서 하기 때문에 스스로는 인력회사 소속이라고 생각하는 경우가 많다. 실제로 면접 조사 과정에서 어느 회사와 근로계약을 맺었냐는 질문에 절반 정도가 인력회사와 근로계약을 맺었다거나 모른다고 대답했는데, 막상 근로계약서를 보면 한 단계 위인 운영회사 이름으로 되어 있었다. 실제로 일용직 노동자가 임금 지불 등의 문제에 대해서 문의를 하는 곳도 인력회사이다. 인력회사는 형식상 계약 당사자가 아니고 권한도 없지만, 관행적으로 그런 문의에 대해서 답하고 처리해주시기도 한다. 말하자면 인력회사는 일종의 ‘소속’ 노동자들을 관리하는 것이다.

일용직이라고 하면 고용 불안정이 문제되지만, 현재는 택배 물량이 급증하는

데 비해 노동력 공급이 부족하기 때문에 일하겠다고 신청하거나 답을 하면 거의 거부당하지 않고 일하러 갈 수 있다. 인력회사 관리자의 말에 따르면 일용직 필요 인원보다 신청자가 많을 때에는 만근자(주 5일 이상 일하는 사람)를 우선적으로 배치한다고 한다. 최근 노동력 공급이 부족해지면서 안정적인 노동력 확보를 위해서 만근자는 상용직이나 계약직으로 전환시키기도 한다. 즉 일용직이면서도 매일매일 출근하여 만근을 하고 근무성적이 좋으면, 현장 관리자들의 추천을 받아서 인력회사를 통해 일용직으로 일하는 대신 운영회사의 상용직이나 계약직으로 전환할 수 있다.

(4) 온라인전문 종합판매사 물류센터의 고용

종합판매사 물류센터 노동자들의 인적 속성과 고용구조는 다음과 같다.

<표 15> 종합판매사 물류센터 노동자들의 인적 속성

항목	성별		연령대				합계
	남	여	20대 이하	30대	40대	50대 이상	
빈도	96	100	49	56	50	41	196
비율	49.0%	51.0%	25.0%	28.6%	25.5%	20.9%	100%
평균 : 31.2세							

<표 16> 종합판매사 물류센터 노동자들의 고용구조

항목	고용과정			고용형태				합계
	직고용	인력도급	모른다	상용	계약	일용	프리랜서	
빈도	138	46	12	36	92	67	1	196
비율	70.5%	23.5%	6.1%	18.4%	46.9%	34.2%	0.5%	100%

<표 17> 종합판매사 물류센터 노동자들의 고용과정과 고용형태 교차표

		상용	계약	일용	프리랜서	총계
직접고용	개수	34	74	29	1	138
	비율	24.6%	53.6%	21.0%	0.7%	100.0%
인력회사	개수	1	17	28	0	46
	비율	2.2%	37.0%	60.9%	0.0%	100.0%
총계	개수	35	91	57	1	184
	비율	19.0%	49.5%	31.0%	0.5%	100.0%

* 고용과정에서 ‘모른다’ 제외 ** χ^2 검정 결과 $p < 0.001$

먼저 남성과 여성의 비율은 반반 정도로 다른 종류의 작업장보다 여성 비율이 높은 편이고 평균 연령도 젊다. 직고용이 70%가 넘고 인력도급이 20.3%인데, 이것은 앞서 말했듯이 직고용을 기본으로 하는 쿠팡과 인력회사를 사용하는 다른 회사들 간의 차이이다. 그러나 직접고용이라고 해도 모두 상용직인 것은 아니며 계약직이 절반 남짓하고 나머지 절반에서 다시 상용직과 일용직이 각각 절반 정도씩인 비율을 차지하고 있다. 인력회사를 통해 일하는 경우는 60% 이상이 일용직이다.

① 쿠팡 물류센터

쿠팡 물류센터는 쿠팡풀필먼트서비스라는 자회사가 직접 운영을 하면서 운영도 급이나 인력도급을 하지 않고 직접 고용한다는 점에서 특징적이다. 그러나 직접 고용을 한다는 것이 정규직 고용을 의미하는 것은 아니다. 무기계약직과 계약직, 일용직이 섞여 있다.

일용직은 처음에는 구인 사이트 공고를 통해 문자 지원을 하고 한 번이라도 출근을 하게 되면 쿠팡치라는 앱을 받아 매일매일 지원과 출근 확인을 받는다. 계약직의 계약 기간은 초기에는 물류센터마다 달랐던 것으로 보이나, 몇 년 전부터 3개월, 9개월, 12개월로 통일시키고 있다. 즉 3개월 계약 후 재계약을 하면 9개월 짜리 계약을 하고, 그 다음에도 재계약에 성공하여 12개월을 하고 나면 2년이 되어서 무기계약직으로 전환되는 것이다.

2. 3년 전만 해도 일용직 > 계약직 > 무기계약직의 순으로 고용형태가 피라미

드였던 것으로 보인다. 또한 계약직으로 들어가면 처음 3개월 이후 재계약인 9개월까지는 비교적 쉽게 재계약이 되지만 무기계약직 전환이 되는 관문인 12개월짜리 두 번째 계약 과정에서 대부분 탈락시킴으로써 무기계약직 전환이 많이 이루어지지 않았다. 실제로 피면접자 중에서도 3개월 계약과 9개월 계약을 한 후 두 번째 12개월짜리 재계약에서 탈락하여 현재는 다른 회사의 물류센터에서 일하고 있는 경험자가 있었다. 일단 재계약에 실패하면 3개월 간 쿠팡 모든 물류센터에서 일을 할 수가 없다. 이는 정규직 전환이나 퇴직금 등의 문제에서 법적으로 계속근무기간으로 인정되는 것을 피하기 위한 것으로 보인다.

그러나 앞서도 말한 바와 같이 최근에는 생활물류 부문이 급격히 성장하는데 비해 노동력 공급이 달려 안정적으로 노동력을 확보하는 것이 중요하게 됨에 따라, 현재는 쿠팡에서도 일용직보다는 계약직 채용을 늘리려고 하고 있으며 무기계약 전환도 예전보다 많이 이루어지고 있는 정황이 포착된다.

② 다른 종합판매사

다른 종합판매사들도 대개 물류센터를 직접 운영하며 노동자들은 계약직과 일용직 중심이다. 쿠팡과는 달리 일용직 노동자들은 인력회사를 통해 채용한다. 대개, 현장 관리자들은 직접고용 계약직이며, 그보다 많은 다수가 인력회사를 통해 채용하는 일용직 노동자들이다.

이 경우도 민간택배사 터미널의 운영과 비슷하게 인력회사는 일용직 노동자들을 수급하여 보내는 것까지를 담당하고 노동자들의 근로계약은 종합판매사와 맺는 방식이다. 따라서 이때 인력회사는 파견회사가 아니라 직업안정법상 직업소개소라고 볼 수 있다. 일부에서는 이런 인력회사를 채용대행회사, 모집대행회사 등의 이름으로 부르고 있다.

그러나 면접조사에서 보면 민간 택배사 일용직과 마찬가지로 이 경우에도 상당수의 일용직 노동자들은 근로계약의 상대방이 어디인지 정확히 모르고 있었다. 즉 인력회사를 통해 일을 하러 가기 때문에 인력회사가 임금 등을 관리하는 것으로 이해하고 있는 경우가 적지 않았다.

4) 고용 안정성 쟁점

일반적으로 물류센터 노동은 물량의 변동성이 크기 때문에 인력회사를 통한 고용이나 일용직 고용이 다수를 차지하게 된다는 것이 통설이다. 그러나 현재는 물류센터에서 전반적으로 고용 불안 자체가 크지 않다. 최근 물량이 급증하는 데 비해서 노동력 공급이 달리기 때문이다. 이에 따라 일용직에서 계약직이나 상용직으로 전환하는 것도 예전보다 쉬워졌다. 노동력이 부족할 때에는 일용직 일당을 올리는 일도 종종 있으며, 계약직이나 상용직의 경우에도 휴가 없이 만근을 하면 보너스를 주는 경우들도 나타나고 있다. 코로나 시기를 거치면서 온라인 판매는 급격하게 늘어났는데 물류센터 일이 노동강도가 강하다보니 안정적으로 노동력을 확보하기가 쉽지 않은 것이다.

하지만 이것은 현재 노동시장의 상황에 따른 것이며, 고용과정과 고용형태에서 비롯되는 구조적인 불안정성은 항상 잠재하고 있다. 상용직과 계약직, 일용직 고용형태에 따른 고용 안정성의 쟁점을 살펴본다.

(1) 상용직 : 도급구조와 고용승계

앞에서 말했듯이 물류 부문은 다단계 중층적인 도급구조가 일반적이므로, 운영회사(물류관리회사)나 인력회사(인력파견회사)의 상용직이라 하더라도 도급을 받은 회사가 원청과의 계약이 해지되면 실업의 위험에 노출된다¹³⁾. 이것이 현재 크게 문제가 안되고 있는 이유는, 노동력 공급이 부족한 물류 부문 노동시장 상황상 특별한 이유가 없으면 대부분 새로운 회사 소속으로 고용승계되거나 다른 물

13) 원칙적으로는 기간의 제한이 없는 고용계약을 한 상용직에 대해서는 회사가 다른 작업장으로 재배치해 줘야 하지만, 도급을 받은 회사에서 그러는 경우는 거의 없다. 한 작업장에서 원청과의 계약이 끝나면 자연스럽게 그 작업장에서 일하던 노동자들도 그만두는 것이 상례다. 노동자의 입장에서, 급여나 복지 수준이 높은 회사라면 재배치를 원하겠지만, 그렇지 않은 저임금 사업장에서는 원래 출근하던 곳과 동떨어진 곳으로 재배치되기보다 차라리 원래 일하던 사업장에서 새로 들어온 회사에 고용승계되는 것을 더 원하는 편이다. 단, 도급을 받은 회사가 아니라 직접고용을 하는 쿠팡은 2020년 덕평 물류센터에서 화재가 나서 작업이 중지되었을 때 노동자들을 다른 물류센터로 재배치하였다.

류센터로 재취업이 쉽기 때문이다. 그러나 물론 고용승계가 보장이 되는 것은 아니다. 피면접자 중 한 명은 운영회사 상용직으로 회사가 바뀔 때마다 고용승계가 되어 계속 일하다가 최근 바뀐 회사에서 고용승계를 원하지 않는다는 느낌을 받아 그만두고 다른 작업장에서 일용직으로 일하고 있었다,

분류 (작업)을 하다가 사무실 경리 일을 했어요 (운영)회사가 1년마다 바뀌거든요. 그래도 그냥 계속 일 했어요 (면접자 : 고용승계가 된 건가요?) 뭐 그런 거죠. 그러다가 작년에 들어온 회사랑 안 맞아서, 별로 좋아하는 것 같지 않아서, 그만뒀어요. 지금은 다른 데(다른 작업장)에서 알바 식으로(일용직으로) 일 해요. (민간택배사, 여성)

고용승계의 문제는 중층적인 도급구조에서 비롯되는 것이라고 볼 수 있다. 즉 작업장을 소유·임대하고 상품의 종류와 양을 결정하는 판매사나 택배사를 원청이라고 하면, 1차도급이라고 할 수 있는 운영회사(물류관리회사)도 사실상 하는 일은 원청의 작업장에서 일할 노동자를 모집하고 노동과정을 관리하는 일이며, 다시 그 밑에 실제 인력 공급을 담당하는 인력회사가 2차 도급으로 있고, 심지어는 그 밑에 다시 인력회사가 3차도급으로 있는 경우조차 있다. 하도급 구조는 도급 회사와 수급 회사가 특정 기간을 정해놓고 계약을 맺는 것이기 때문에, 하청에서 일하는 노동자들은 회사 간의 계약이 끝날 때마다 주기적으로 실직의 위험을 받는 고용 불안정성의 상태에 놓이게 된다.

이것은 물론 물류 부문의 특수한 문제는 아니다. 일반적인 간접고용 또는 인력도급에서 발생하는 것이지만, 특히 물류 부문은 앞에서 본 것처럼 중층적인 도급구조가 매우 강한 부문 중 하나이므로, 간접고용과 관련된 정책에 물류 부문을 주요하게 포함해서 생각해야 한다. 예를 들어 노동과정의 변경 없이 단지 도급을 맡는 회사만 바뀌는 경우 합리적인 기준에 따라 고용승계를 규정하는 등의 정책도 고려해 볼 수 있다¹⁴⁾.

14) 실제로 일부 지자체에서는 민간위탁 형식으로 도급을 줄 때 이와 같이 고용승계를 공식적으로 규정하고 있다.

(2) 계약직 : 쪼개기 계약

계약직 중에서 계약기간을 단기로 하여 재계약을 반복하는 일명 ‘쪼개기 계약’도 흔히 나타나는 양상 중 하나다. 말할 것도 없이 고용계약 기간이 끝날 때마다 노동자들은 실업의 위험에 노출되므로 노동자의 고용 불안을 강화한다. 또한 재계약 여부를 쥐고 있는 회사가 노동통제와 노동자통제를 용이하게 할 수 있게 만드는 수단이기도 하다. 즉 재계약을 위해서 노동자들은 ‘자발적으로’ 노동강도와 성과를 높이려고 할 테고 노동조합 결성 등 정당한 노동권을 행사하는 일이라도 회사에 밍보이는 일은 하지 않으려고 사릴 것이기 때문이다.

회사가 무기계약직 전환이나 퇴직금 지급을 피하기 위해 단기 계약을 하고 공백 기간을 둔 다음 다시 일을 하도록 하게 만들기도 한다. 사실 판례상 이러한 꼼수는 법적으로 인정받지 못할 가능성이 높다. 하지만 실제로 노동자가 이에 대항하는 조치를 강구하는 일은 드물기 때문에 회사 입장에서는 밀쳐야 본전이다. 예를 들어, 아래 피면접자의 말처럼 법적으로 다투면 질 가능성이 높다 할지라도 그러한 조치를 취하는 사람이 많지 않으므로 일단 “모양새”를 갖추고 퇴직금을 지급하지 않았다가 노동자가 노동청이나 법원에 이의를 제기하면 그때 지급을 해도 회사 입장에서는 손해가 아닌 것이다.

퇴직금 안 주려고 11개월 되면 사무실 불러서 사직서를 써요(면접자 : 어차피 계약 만료된 거면 사직서를 쓸 필요 없지 않나요?) 모르겠어요 하여간 사직서를 쓰게 하더라고요 그리고 한 달 후에 다시 다녀요. 사람 모자르면 2, 3주 있다가 부르기도 하고 그런데 그게 안되는 거라고 하더라고요. 회사는 자기들도 모양새를 갖추려고 사직서 쓰게 하는데, 내가 사직서를 쓰고 싶어서 쓴 것도 아니고, 법적으로 다 받을 수 있는 거예요. 지금은 생각 안해요. 일 그만둘 때 다 따져서 받아야죠. 그런데 사람들이 (그런) 생각이 없어요. 알아도 귀찮아서기도 하고 (민간택배사, 50대, 남성)

다른 한편으로, 쿠팡에서는 계약직 기간 종료 후 재계약을 하지 못한 사람은 3개월 간 쿠팡의 어떠한 물류센터에도 다시 지원하지 못하도록 한다. 계약 종료 후 3개월이 경과하지 않은 사람은 채용하지 않는다고 명시하고 있다. 계약 종료

후 얼마 지나지 않아 다시 채용을 했다가 무기계약직 전환이나 갱신 기대권 등 법적으로 꼬투리 잡히지 않기 위해서이다¹⁵⁾. 위의 사례보다 오히려 법적으로 철저하게 빠져나갈 구멍을 만들어 놓는 셈이지만, 현실적으로 노동자들에게 이것이 고용 불안의 요인으로 작용하기도 한다. 쿠팡 물류센터 일용직 면접자들 중 몇몇은 이 규정 때문에 차라리 일용직을 선호한다고 말했다. 매일매일 채용 여부가 결정되는 일용직은 계약직보다 훨씬 고용이 불안정한 형태이지만, 현재 노동력 공급이 달리는 노동시장 상황에서는 원한다면 계속 일을 나갈 수 있는데 계약직으로 일했다가 재계약이 못 되면 3개월 간 일을 나가지 못하기 때문이다. 물류센터에서 일하는 것으로 생계를 꾸리는 입장에서는 3개월 강제 실직은 타격이 적지 않다.

계약직을 안 하는 건, 무엇보다 재계약이 안되면 3개월 동안 강제로 쉬어야 하기 때문에. 괜히 계약직 했다가 3개월 못 나가게 되면 안되잖아요. 그것만 없어도 계약직을 하죠. (쿠팡, 일용직, 30대, 남성)

위의 사례들은 모두 노동자들에 대한 법적인 보호 장치가 현실적으로는 오히려 고용불안을 강화하는 요인이 되는 상황이다. 그렇다고 이것이 법적인 보호 장치를 제거해야 한다는 함의를 갖는 것은 물론 아니다. 근본적인 문제는 상시 업무에 계약직을 사용하고 그것도 단기로 쪼개기 계약을 하는 것이다. 쪼개기 계약이 비단 물류 부문의 문제만은 아니지만, 물류 부문에서도 쪼개기 계약이 노동자들에 대한 법적인 보호 장치를 무력화하고 고용불안 요소로 작용한다는 점을 확인할 수 있다.

(3) 일용직 : 블랙리스트

일용직 노동자를 면접할 때마다 반복해서 들었던 말이 “일용직은 불러주지 않는 것이 제일 무섭다” 라는 것이었다. 일용직에게는 매일매일 고용과 실업의 갈

15) 쿠팡은 계약직 뿐만 아니라 일용직에게도 퇴직금과 사회보험을 지급하는 등 법적인 규정은 철저히 지키고 있다.

림길이 반복된다. 결국 일용직 노동자들의 생계는 ‘불러주는’ 인력회사와 운영 회사의 손에 달려 있다.

물류 부문의 일용직을 공급하는 인력회사는 ‘채용대행회사’ 등의 그럴듯한 이름으로 불리기도 하지만 직업안정법 상 직업소개소라고 할 수 있다. 물류센터나 택배 작업장의 운영회사가 인력회사(들)에 매일매일 일용직 숫자를 할당하면 인력회사는 그 숫자에 맞춰 그날 일용직 노동자들을 보내고 1인당 정액으로 노동자를 보낸 숫자만큼 대금을 받는다. 일용직도 직접고용을 하는 쿠팡의 예외를 제외하면, 일용직 노동자는 인력회사를 통해서 일할 수 있지만, 법적인 고용의 주체는 운영회사이다.

그 날의 필요 노동자 숫자보다 지원자가 많을 경우, 몇 가지 선정 기준이 있다. 인력회사 전·현직 관리자들의 면접에 따르면, 우선 순위는 만근자(주 5일 이상 매일 출근한 사람)이다. 만근자는 성실성이나 경험의 면에서 믿을만한 사람으로 생각된다. 인력회사의 입장에서선 이처럼 성실한 노동자들의 리스트를 많이 가지고 관리하고 있는 것이 중요하다.

그러나 때로는 주휴수당이나 사회보험료의 발생을 막기 위해 출근 일수를 조정하는 경우도 있는 것으로 보인다.

여기가 찜찜한 게, 다 불러주지 않아요 일주일에 두 세 번 정도? 주휴수당, 고용보험 같은 것 때문에 그런 것 같아요 (핸드폰 문자 보여줌) 여기 문자 보면 주휴수당, 보험 발생하지 않았다고 와요. (면접자 : 일주일 15시간 일하면 주휴수당 발생하고 한 달에 8일 이상 일하면 4대보험 가입해야 하는데요 그 정도가 안되었나요?) 어, 그런 달도 있고, 8일 이상은 일한 것 같은데. 하여간 발생하지 않았다고 문자 오니까, 그런가 보다. (종합판매사, 일용직, 인력회사 통해서 일함, 여성)

무엇보다도 인력회사와 운영회사가 작성하는 블랙리스트, 즉 ‘더 이상 불러주지 않는’ 일용직 노동자의 명단이 존재한다. 블랙리스트에 오르는 경우는 크게 두 가지이다. 하나는 근무태도다. 출근 여부를 묻는 문자에 대한 답이라든지 통근 버스 도착 문자 등을 늦게 보내거나 출근하기로 해 놓고 안 나타나거나 근무 중 조퇴한 적이 있거나 한 사람들이다. 일용직을 공급하는 인력회사의 관리자 입장

에서는 할당받은 인원수만큼 채워야 하는데 답을 잘 안하거나 안 나타나면 상당히 난감해진다. 근무태도의 성실성을 평가하는 것은 어쩌면 당연한 것일 수도 있지만, 때로는 적정한 범위를 넘어 노동자를 통제하는 수단으로 쓰이기도 한다.

추가모집이라고 있어요. 오기로 한 사람들이 안 오고 해서 사람이 모자르거나 그러면 갑자기 오라고 문자 보내는 거예요. 그런데 나는 오늘은 안되었다 싶어서 술 먹고 있을 수도 있는 거잖아요. 그럼 못가잖아요. 그러고 나면 또 며칠은 안 불러줘요. 길들이기 하는 거예요. (종합판매사, 일용직, 40대, 남성)

또 다른 경우는 산재 신청을 하거나 노동청 진정 등을 한 사람들이다. 노동자의 정당한 권리를 행사한 것인데도 불구하고 이런 일을 하면 블랙리스트에 올리는 것이다. 이에 대해서는 노동자들의 의심만이 아니라 인력공급을 담당하는 전·현직 인력회사 관리자들도 면접 과정에서 인정하고 있다.

산재신청이요? (웃음) 할 수는 있죠, 할 수는 있는데 그 다음부터 안 불러줘요. 회사 (운영회사) 차원에서 (인력)업체에 다 공유해요. 사람들도 다 알죠. 그러니까 안 하는 거죠. (택배 터미널의 인력회사 전직 관리자)

2021년 3월 마켓컬리 물류센터에서 일용직 블랙리스트를 인력회사들에게 공유한 것이 문제시된 적이 있다. 일용직 노동자가 관리자들의 횡포를 본사 법무팀에 진정한 것에 대한 보복으로 일을 주지 않았다고 문제를 제기한 것에 대해 사측에서는 잦은 조퇴 등 근무태도의 문제라고 주장했지만, 사실상 블랙리스트의 존재 자체는 인정한 셈이다.

이번 조사에 응한 인력회사 관리자들은 블랙리스트의 공유가 이루어지고 있다는 점을 확인해 주었다. 한 물류센터나 작업장에 여러 인력회사가 있어도 일단 블랙리스트에 오르면 다른 인력회사를 통해서도 일할 수 없고, 또한 한 인력회사가 여러 작업장에 인력을 보내기도 하기 때문에 다른 회사나 다른 작업장에서 일하는 것도 어려워질 수 있다.

2. 노동시간

1) 노동일 특성

한 주 노동일을 인적 속성과 물류센터 종류 및 고용형태로 나누어 평균을 내 보면 다음과 같다.

<표 18> 성별·연령대별 1주 노동일 평균(일)

항목	성별		연령대				합계
	남	여	20대 이하	30대	40대	50대 이상	
숫자	287	206	113	191	113	76	493
평균	4.97	4.55	4.48	4.99	4.90	4.60	4.80

<표 19> 생활물류센터 종류별·고용형태별 1주 노동일 평균(일)

항목	물류센터 종류			고용형태				합계
	단일품목	택배	종합판매	상용	계약	일용	프리랜서	
숫자	131	167	195	148	184	156	5	493
평균	5.00	4.87	4.59	5.14	5.03	4.17	5.00	

성별로는 남성, 연령별로는 30대와 40대가 만근(주 5일 이상)에 가깝게 일하고, 여성과 20대 이하 및 50대 이상은 낮았다¹⁶⁾. 여성이나 20대 이하 젊은 세대들은 물류센터 일을 부업(이른바 ‘알바’)으로 간주하여 일용직으로 하면서 매일 일하지 않는 경우가 많은 것으로 보인다. 또한 물류센터 노동이 노동강도가 강하므로 여성이나 50대 이상 중고령층은 매일 일하는 것에 육체적으로 무리를 느끼기 때문이기도 하다.

16) 평균값의 통계적 검정 결과, 0.5% 유의수준에서 성별 차이가 유의미하였고, 연령대별 차이도 20대 이하와 50대 이상의 그룹이 30대와 40대 그룹에 비해 유의미하게 적었다 (통계 검정 표는 생략).

당연한 얘기일 수도 있지만 상용직이나 계약직은 주 5일 이상 일하는 반면 일용직은 4일 정도로 좀더 적었다. 앞에서 말했듯이 상용직 고용 비중이 높은 단일 품목 판매사 물류센터는 주 5일 근무가 보통이고, 일용직이 비교적 많은 택배사나 종합판매사는 그보다 근무일수가 조금 적었다¹⁷⁾.

일용직이 만근, 즉 주 5일 이상 일하지 않는 경우는, 자발적인 경우와 비자발적인 경우로 나뉘어진다. 자발적인 것은 위에서 말한 것처럼 부업으로 하거나 체력적으로 무리가 있다고 생각하는 경우 등이다. 위에서 말했듯이 여성이나 생계비 부담이 적은 1인가구인 젊은 세대, 반대로 체력적으로 힘든 50대 이상 층에서 그런 경우가 많다.

저는 원래 음악을 하는데요. 이걸 돈 벌려고 음악도 해야 하니까. 일주일에 2~3일 정도 일해요 (민간 택배사, 일용직, 20대, 남성)

하루 걸러서 해요. 밤에 하는 일이라 매일 하면 친구들 만날 시간 자체가 없어지거든요. (민간 택배사, 일용직, 20대, 남성)

원래 계약직을 했었는데, 한 달 만에 그만뒀어요, 그리고 지금은 일용직으로 (일주일에) 한 이틀 정도? 저는 체력이 약해서 매일 나가는 게 너무 힘들더라고요. (종합판매사, 일용직, 30대, 여성)

웬만하면 격일로 하려고 합니다. 오래 한 사람이면 모르겠는데, 처음 하는 사람은 매일 못해요. 힘들어서. 나는 나이도 있고 (민간 택배사, 일용직, 50대, 남성)

비자발적인 경우는 그날 일을 하겠다고 신청했는데도 불러주지 않는 것이다. 현재는 물류센터의 노동력 공급이 달리는 상황이기 때문에 일용직이라 하더라도 앞 절에서 말한 “블랙(리스트)”에 오르지 않는 한 거부 당하는 경우가 그리 많

17) 평균값의 통계적 검정 결과, 0.5% 유의수준에서 일용직은 상용직이나 계약직보다 노동일수가 유의미하게 적었다. 물류센터 종류에 따른 분류를 보면, 단일품목 판매사와 택배사의 차이는 통계적으로 증명되지 않았고 종합판매사가 유의미하게 적었다. 그 이유를 알기 위해 종합판매사만 필터링해서 본 결과 종합판매사의 일용직이 주 3일 정도로 특히 주 노동일수가 적기 때문이었다(통계 검정 표는 생략).

지는 않은 것으로 보인다. 그러나 주휴수당이나 사회보험 가입 등을 피하기 위해 일용직의 호출을 조정하는 경우도 없지는 않아 보인다.

다 불러주지 않아요. 일주일에 두 세 번 정도? 주휴수당, 고용보험 같은 것 때문에 그런 것 같아요. (핸드폰 문자 보여줌) 여기 문자 보면 주휴수당, 보험 발생하지 않았다고 와요. (인터뷰어 : 일주일 15시간 일하면 주휴수당 발생하고 한 달에 8일 이상 일하면 4대보험 가입해야 하는데요 그 정도가 안되었나요?) 어, 그런 달도 있고, 8일 이상은 일한 것 같은데. 하여간 발생하지 않았다고 문자 오니까, 그런가 보다. (종합판매사, 일용직, 40대, 여성)

2) 하루 노동시간

설문에서는 근무 시작 시각과 종료 시각을 적도록 하여 이를 바탕으로 노동시간을 계산해 볼 수 있도록 하였다. 이렇게 계산한 노동시간은 평균 9.66시간이었다. 그 사이에 무급인 식사 시간이 1시간 있으므로 노동시간 자체는 8.66시간인 셈이다. 보통 전일제 노동의 기준이 되는 8시간보다 조금 긴 편이다.

흥미로운 점은 하루 일하는 노동시간을 묻는 질문의 응답 특성은 대체로 일주일 노동일에 대한 범주별 특성과 반대로 나왔다는 점이다. 성별 범주에서는 주 노동일과 비슷하게 남성이 여성보다 하루 노동시간도 길었다. 하지만 연령대별로 보면 20대 이하와 50대 이상은 30대와 40대에 비해 주 평균 노동일은 낮은 대신 하루 노동시간은 유의미하게 더 길었다. 또 주 5일 근무를 하는 단일품목 판매사의 물류센터에 비해 택배사와 종합판매사 노동자들의 주 노동일이 더 적었지만 하루 노동시간은 더 길었다. 역시 상용직과 계약직보다 일용직이 한 주에 나가는 날은 적은 대신 일하는 시간은 유의미하게 길었다. 말하자면 자의든 타의든 매일 일을 나가지 않는 집단은 그 대신 일을 나가는 날은 더 장시간노동을 함으로써 소득을 벌충하는 경향이 있는 것으로 보인다.

<표 20> 성별·연령대별 1일 노동시간 평균(시간)

항목	성별		연령대				합계
구분	남	여	20대 이하	30대	40대	50대 이상	
숫자	285	200	110	189	111	75	485
평균	9.91	9.29	10.00	9.44	9.51	9.93	9.66

<표 21> 생활물류센터 종류별·고용형태별 1일 노동시간 평균(시간)

항목	물류센터 종류			고용형태				합계
구분	단일품목	택배	종합판매	상용	계약	일용	프리랜서	
숫자	130	163	191	143	181	156	5	485
평균	8.76	10.60	9.46	9.59	9.1	10.37	10.20	9.66

법정 노동시간인 하루 8시간을 넘으면 연장근무를 하는 셈이다. 연장근무를 어느 정도 자주 하는가를 묻는 질문에 대한 응답은 아래 표와 같다. 연장근무를 거의 하지 않는다는 응답 비율은 35.5%로 1/3을 조금 넘었다. 거의 매일 연장근무를 한다는 응답은 15.9%였다.

<표 22> 생활물류센터 종류별 1주 연장근무 일수

		거의 없다	1~2일	3~4일	거의 매일	총계
단일품목 판매사	개수	55	36	29	12	132
	비율	41.7%	27.3%	22.0%	9.1%	100.0%
택배사	개수	36	37	60	35	168
	비율	21.4%	22.0%	35.7%	20.8%	100.0%
종합판매 사	개수	85	38	41	32	196
	비율	43.4%	19.4%	20.9%	16.3%	100.0%
총계	개수	176	111	130	79	496
	비율	35.5%	22.4%	26.2%	15.9%	100.0%

* * χ^2 검정 결과 $p < 0.01$

물류센터 종류별로 보면, 무엇보다도 택배 물류센터 작업장이 특히 연장근로를 자주 하고 장시간노동을 한다. 택배 작업장 노동자들은 일을 시작하는 시간에서

일을 종료하는 시간까지 식사 시간 포함 10.6시간으로, 법정 일노동시간인 9시간 (무급 식사시간 포함)보다 평균적으로 한 시간 반이 넘는 시간 동안 일하고 있었다. 위에서 일용직의 노동시간이 길게 나타난 것도 민간택배사 부문에 일용직이 많기 때문인 것으로 추측된다. 또한 택배 작업장에서는 20.8%의 응답자들이 거의 매일 연장근무를 한다고 대답했으며, 일주일에 3~4일 정도라고 답한 응답자의 비율은 35.7%로, 일주일에 절반 이상 연장근무를 하는 경우가 56.5%로 절반을 훌쩍 넘는다.

사실 이번 조사에서는 주로 계약직이나 무기계약직 고용이며 비교적 노동조건이 좋은 우체국택배 노동자가 과대 대표되었으므로, 민간택배사의 노동자를 가려내기 위해 택배 부문에서 일용직만 따로 빼어 살펴보았다. 민간택배사 물류센터 작업장에서 일하는 일용직 노동자가 하루 일을 시작해서 끝나는 시간까지 평균적으로 약 11.6시간이 걸렸다. 식사시간 한 시간을 제외하고 실노동시간이 하루 10시간 30분을 넘는다. 연장근무에 대해서도 “일주일에 3~4일” 또는 “거의 매일” 이라고 대답한 응답 비율이 무려 70%에 달했다.

<표 23> 택배사 물류센터 일용직 노동시간

하루 노동시간 평균	11.62시간			
한 주에 연장근로를 하는 날	거의 없다	1~2일	3~4일	매일
	16	7	27	25
	21.3%	9.3%	36.0%	33.3%

13-14시간씩 일하는 것이 말이 안 되는 것 같지요? 실제로 그렇게 해요. (민간택배사, 20대, 남성)

매일 13~14시간은 아니더라도 평균적으로 근무시간 시작에서 종료까지 12시간 가까이 되는 민간택배사 터미널 작업장의 노동자들은 만근(5일 이상 근무)를 하면 수면시간조차 절대적으로 부족하다. 택배 터미널 작업장에서 일하며 거의 만근을 한다는 두 명의 피면접자는 하루 수면 시간이 4시간 이하라고 말했다.

만근을 하면, 수면시간이 4시간 자면 잘 잔 거예요(민간택배사, 40대, 남성)

나는 잠을 하루에 2시간 반에서 3시간 자요. 3시간 자면 폭 잔 거고(면접자 : 그게 가능하세요?) 버스 안에서 자고 또 식사 시간이 12시(자정)부터인데 11시 50분쯤 마치고 식당에 후다닥 가면 줄을 안서요. 늦게 가면 줄 서서 많이 기다려요. 그래서 12시 50분 되어야 밥 먹고 나오는데. 일찍 가면 12시 20분이면 다 먹고 나오거든요. 그럼 어디 짹박혀서 20~30분쯤 자면 딱 좋지요. 그렇게 벌충을 해요. (민간택배사, 50대, 남성)

특히 서울 등 주거지에서부터 보통 외진 곳에 있는 택배 터미널까지 통근 버스로 통근하면 출퇴근 시간이 3~4시간씩 걸리기 때문에 더욱 상황이 악화된다. 그래서 만근을 하는 택배 작업장 노동자들은 장시간노동을 하고 쉬는 시간을 확보하기 위해서 작업장 근처에 방을 얻는 경우도 있다. 통근시간 뿐 아니라 저녁에 일을 시작해서 아침에 일을 끝내는 심야노동이라는 점과 물량에 따라 작업 시간이 달라진다는 점 또한 근무 시간 외에도 충분한 휴식을 취하지 못하는 원인이 된다.

은행 같은 데도 가고 그럴 일들이 있잖아요. 그럼 여기(사당)에 (아침) 8시에 떨어지잖아요. 그럼 은행 열 때까지 (못자고) 기다려야 되죠. 그리고 또 출근 시간이 바뀌어요. 문자로 오늘은 몇 시까지 오라고 그래요. 늦게 시작하는 건 상관 없는데, 일찍 시작하면 자다가 문자 못 보면 못가는 거잖아요. 그러니까 많이 못자고 일어나야 돼요. (민간택배사, 20대, 남성)

연장근로가 사실상 강제적인 것도 문제이다. 물류센터나 물류 터미널은 대개 도심에서 떨어진 곳에 크게 짓기 마련이다. 그러므로 대중교통이 잘 다니지 않는 곳이 많고 대개 출퇴근 버스를 운행한다. 연장근로 마감 시간에 맞춰 퇴근 버스가 운행을 하기 때문에 자차를 가지고 가지 않는 한 연장근로를 빠지고 먼저 돌아가는 것 자체가 어려운 일이 많다.

그 한 시간 두 시간 하는 것이 몸이 너무 차이나요. 저는 너무 피곤해서 연장 안하

고 그냥 계단에 쪼그리고 앉아 버스 떠날 때까지 앉아 있을 때도 있었어요. (면접자 : 휴게실에 가서 쉬시지 않아요?) 휴게실은 1층에 있는데 버스는 4층에서 떠나거든요. 물류센터 건물이 높이가 아주 높아요. 그것 왔다갔다 하기도 힘들어요. 그냥 버스 떠나는 층 계단에서 쪼그리고 쉬었어요.(종합판매사, 계약직, 40대, 여성)

코로나 시기를 거치면서 물량이 급증하는 데 비해 물류센터의 구인난이 심해지면서 연장근로가 더욱 성행하고 강제하는 경향이 강하게 되었다.

나가려고 다 준비했는데, 연장이라고 (통근) 버스 출발 안하니까 다 (연장 근무) 하고 가라고 사람들이 웅성웅성 하고 그러는데, 어느 용기있는 여자 분이 강제로 하는 게 말이 되느냐 그래서. 그 다음부터는 그러진 않고 (연장근무를) 원하는 사람만 했어요. 원하는 사람 종이에 써가지고 그런데 관리자들이 막 돌아다니면서 부탁하고 그러니까 웬만하면 하게 되죠. 그러다 9월에 계약서를 다시 썼어요. 1시간 더 하는 걸로 사무실에 다 모아놓고 그때 안쓰겠다고 버틴 사람들이 몇 명 있었는데. (관리자들) 쫓아다니며 며칠 동안 계속 설득하고 그래서, 결국 (근무시간이 연장된 계약서) 다 쓴 걸로 알아요. (종합판매사, 계약직, 30대, 남성)

그러나 위에서 설명했듯이, 계약직이 아니라 일용직 노동자들, 특히 만근을 하기보다는 주 노동일이 적은 일용직 노동자들은 한 번 나갔을 때 장시간 노동을 해서 벌충하는 경향이 있기 때문에¹⁸⁾, 반대로 연장근로를 원하는 경향도 적지 않다.

이게 한 번 나가면 8시간 일하려고 가는 게 아니잖아요. 한 번 가서 돈 많이 받으려고 하는 건데. 이게 참 나쁜 게, 일이 남았어요. 일이 20~30분 할 정도 남았는데, 일용직들을 그냥 (통근)버스 태워서 보내는 거예요. 나머지 거기 사람들(운영회사 상용직)이 한다는 거예요. 그냥 다 같이 연장 근무를 시키면 좋은데, 그러면 돈 드니까 안 하는 거겠죠, 너무한다 생각이 들더라고요. 연장 근무를 안 하니까 (사당에) 새벽에 도착해요. 저는 여기서 가까워서 걸어가면 돼요. 그런데 젊은 친구들, 연신내에서

18) 인적 속성 범주에 따른 노동일과 노동시간 표에서 나타나듯이, 주로 20대의 젊은 층이거나 반대로 50대 이상의 나이 든 층이다. 젊은 층은 부양가족이 없고 이른바 ‘알바’로 생각하는 경향이 있기 때문에, 나이든 층은 체력적으로 부쳐서 매일 나가서 일하기가 어렵기 때문이다.

온 친구들도 있고, 그런 친구들은 택시비가 많이 드니까 지하철 다닐 때까지 길바닥에 앉아서 기다리는 거예요. 연장(근무) 하면 그런 편의도 봐주는 건데, 정말 생각이 없다, 사람 생각을 안 해준다, 그런 생각이 들더라고요. (민간택배사, 50대, 남성, 일용직으로 주 3일 정도 일함)

3) 노동시간대

택배사를 이용하는 단일품목 회사 물류센터에서는 택배 운송 차량이 출고된 물건을 싣고 가는 시간이 마감이 된다. 물류센터의 위치와 택배 운송 차량의 시간표에 따라서 출고 마감시간은 조금씩 다른데, 이르면 오후 4시, 늦으면 저녁 7시경 쯤 된다. 따라서 이런 물류센터의 노동자들은 보통 아침에 출근해서 늦은 오후나 저녁쯤 퇴근한다. 예를 들어 아침 7시에 출근해서 오후 4시 퇴근, 또는 8시 출근 오후 6시 퇴근 이런 식이다. 즉 배송에 일반적인 택배 서비스를 이용하는 물류센터에서는 야간 노동을 별로 하지 않는다. 그러나 규모가 큰 곳에서는 야간 조나 새벽 조가 있는 경우도 있는데, 이 때는 주로 물건을 입고하는 것이다.

택배 운송 차량이 물류센터에서 물건을 싣으면 이제부터는 택배사의 일이다. 물류센터에서 택배의 지역 대리점으로 이송하고 다시 지역 서브 터미널로 갔다가 광역별 허브 터미널로 가고, 허브터미널에 다시 물건을 내리고 지역별로 분류하여 다시 지역별로 가는 차에 올린 다음, 서브 터미널로 운송되었다가 다시 좀더 세분류하여 지역 대리점으로 가고, 지역대리점에서 각 가구로 배송되는 것이다. 발송과 배송 지역에 따라서 중간에 지역 대리점이나 서브 터미널이 생략될 수도 있다.

아래 표는 택배 배송 과정에 따른 작업장의 일하는 시간을 표시한 것이다. 이를 보면 택배 대리점은 물건을 싣고 소비자에게 배송을 하기 위해서 아침부터 일하고 저녁에는 발송하는 물건을 싣는다. 허브 터미널과 서브 터미널의 노동자들은 저녁부터 아침까지 철야 노동을 한다. 허브 터미널 작업장의 예를 보면, 보통 월요일 저녁 6시~6시 30분, 화요일부터 금요일까지 저녁 7시~7시 30분에 일을 시

작한다. 끝나는 시간은 그날 물량에 따라서 다른데, 연장근로가 없으면 5~6시 경에 끝나지만 물량이 많으면 아침 8~9시까지 일할 때도 있다.

<표 24> 택배 배송 과정에 따른 작업장의 작업시간대

장소	물류센터	택배 대리점	서브 터미널	허브 터미널	서브 터미널	택배 대리점	소비자 배송
시간대	오전 ~저녁	저녁	저녁 ~심야	저녁 ~아침	새벽 ~아침	아침 ~오전	오전 ~저녁

다른 한편, 일반적인 택배 시스템이 아닌 심야배송이나 당일배송 같은 특수 택배배송이나 직접배송을 하는 종합판매사 물류센터는 마감 시간대가 매우 다양하다. 새벽배송을 위해서는 보통 밤 9시에서 새벽 2시 사이의 심야에 마감을 한다(역시 지역에 따라서 마감 시간대가 다르다). 새벽 배송 마감이 끝나면 아침까지 서너 시간 문을 닫는 물류센터들도 있다. 그러나 종합판매사 중에서 쿠팡은 물류센터를 24시간 운영하고 있다.

<표 25> 생활물류센터 종류별 근무시작 시간

		6~12시	12~18시	18~24시	0~6시	총계
단일품목 판매사	개수	123	4	4	0	131
	비율	93.9%	3.1%	3.1%	0.0%	100.0%
택배사	개수	63	18	80	5	166
	비율	38.0%	10.8%	48.2%	3.0%	100.0%
종합판매사	개수	102	31	56	4	193
	비율	52.8%	16.1%	29.0%	2.1%	100.0%
총계	개수	288	53	140	9	490
	비율	58.8%	10.8%	28.6%	1.8%	100.0%

위 표는 생활물류센터 종류별 근무시작 시간을 표시한 것으로, 주간노동인지 야간노동인지를 파악할 수 있다. 단일품목 판매사 물류센터에서 일하는 노동자들은 거의 대부분 오전에 출근해서, 위에서 말한 대로 주간노동이 대부분임을 알 수 있다. 택배사를 보면, 절반 가량 응답한 철야 노동(밤을 새는 노동)은 허브 터

미널에서 일하는 경우이고, 서브 터미널이나 대리점은 주로 아침이나 저녁에 일하게 된다. 종합판매사의 경우에는 특히 오후조가 있어서, 예를 들어 오후 5시 경 출근해서 새벽 2시 경쯤 퇴근을 하는 근무시간대가 있다. 이것은 종합판매사 특유의 새벽배송 마감 시간 때문이다.

결국 단일품목회사 물류센터의 근무시간대는 통상적인 주간노동에 가깝지만, 택배사나 종합판매사 물류센터 노동자들은 철야나 심야 노동의 비중이 상당히 높다.

면접조사 과정에서 노동자들은 심야노동의 문제를 두 가지로 지적하였다. 하나는 익히 짐작할 수 있듯이 건강상의 문제이다. 일부 피면접자들은 익숙해져서 괜찮다고 말하기도 했으나 건강 자체에 부담을 준다는 것에는 모두 동의하였다.

하루 종일 몽롱한 상태에서 사는 거예요. (종합판매사, 40대, 여성, 저녁 5시 출근, 새벽 2시 퇴근)

(심야 노동이) 건강에 좋을 수가 없죠. 그건 당연하고요. 지금은 익숙해져서 낫지만 처음에는 진짜 밤낮을 바꿔 사니까 건강이 확확 안좋아지는 게 느껴졌어요. (우체국 택배, 30대, 남성, 저녁 출근 아침 퇴근 철야 노동)

또다른 문제는 사회적 고립이다. 아침에 출근하고 저녁에 퇴근하는 일반적인 경우와 반대의 생활 패턴을 갖게 되기 때문에 사회적인 활동을 하기가 쉽지 않다.

은행이나 구청이나 이런 데 가려면, 그게 어려워요. (민간택배사, 20대, 남성, 철야노동)

친구들 친척들 만나는 거요, 그런 건 생각도 못하죠. 하루를 빼고 가지 않으면. (민간택배사, 40대, 남성, 철야노동)

3. 임금과 계약

1) 임금 수준

생활물류센터 노동자들의 임금 수준을 알아보기 위해서 설문에서는 임금을 지급받는 방식에 따라 일급 또는 월급을 쓰도록 하였다. 자연스러운 일이지만, 일용직 중 85.2%가 일급으로 답한 반면, 계약직과 상용직에서는 월급으로 대답한 비율이 각각 76.0%, 91.0%를 차지해 대부분 월급으로 임금을 계산하고 있었다.

<표 26> 고용형태별 일급 또는 월급 답변 비율

		일급	월급	합계
상용직	빈도	13	132	145
	비율	9.0%	91.0%	100.0%
계약직	빈도	44	139	183
	비율	24.0%	76.0%	100.0%
일용직	빈도	132	23	155
	비율	85.2%	14.8%	100.0%
프리랜서	빈도	0	5	5
	비율	0.0%	100%	100.0%
합계	빈도	189	299	488
	비율	0.0%	100%	100.0%

전체 평균으로 일급은 약 11만원, 월급은 약 240만원이었지만, 택배사가 일급 약 13만원, 월급 260만원으로 판매 물류센터들에 비해 유의미하게 높았다¹⁹⁾. 앞서 보았듯이 택배사 터미널 작업장의 노동자들이 노동시간이 가장 길 뿐 아니라, 주로 밤샘 작업으로 야간 수당이 붙기 때문에 나타난 결과이다. 택배사가 아닌 물류센터에서 받는 임금은 일급 8~10만원, 월급 230~240만원 정도로 나타났다.

19) 분산분석으로 평균차를 검정한 것이다. 분산분석표는 생략한다.

<표 27> 생활물류센터 종류별/임금지급방식별 임금(만원)

	일급		월급	
	평균	N	평균	N
단일품목 판매사	8.53	34	236.95	96
택배사	13.22	81	259.43	83
종합판매사	9.76	74	228.57	120
총계	11.02	189	239.83	299

최근에는 급증하는 물량에 비해 노동력 공급이 원활하지 않기 때문에, 특히 노동력이 부족할 때에는 일용직 모집에 하루 2만원 정도 더하여 공고를 하기도 하고 계약직도 휴가를 쓰지 않고 일주일 만근을 하거나 연장노동을 할 경우 인센티브를 주기도 한다. 이러한 인센티브가 주어지는 것은 특별히 일손이 딸리는 시기로 한정된다. 즉 철저하게 노동시장의 노동력 수요공급에 따른 것이다. 하지만 사람들의 공정함에 대한 감각은 시장의 수요공급과는 다른 법이라서, 노동자들은 이렇게 임금이 불안정한 것에 대해서 불공정하다고 느끼기도 한다.

어떨 때는 2만원 더 줬다가 어떨 때는 없앴다가, 그게 참 그래요. (택배사, 일용직, 50대, 남성)

위클리 인센티브라고 해서 줄 때가 있는데, 이게 어떤 공정에는 적용이 되고 어떤 공정은 안되고 하니까 불만이 많죠. (종합판매사, 계약직, 30대, 남성)

2) 임금에 영향을 미치는 요인

임금 수준에 어떤 요인들이 영향을 미치는지 보기 위해서 일급과 월급을 각각 종속변수로 하여, 성별, 나이, 근속 기간, 물류센터 일 경력 기간, 물류센터 종류와 고용형태²⁰⁾를 독립변수로 하여 회귀분석을 해 보았다²¹⁾.

20) 범주형 변수인 성별, 물류센터 유형, 고용형태는 가변수로 변환하였고, 일급으로 답한

일급으로 임금을 쓴 응답자들의 경우 각각의 요인들이 일급에 미치는 영향은 아래와 같이 볼 수 있다.

<표 28> 일급 액수에 대한 회귀분석 모형 요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류
1	.747a	.558	.531	2.124

<표 29> 일급 액수에 영향을 미치는 요인들

모형		비표준 계수		표준계수	t	유의수준
		B	표준오차	베타		
	(상수)	-8.241	39.175		-.210	.834
	성별-여성	-1.291	.407	-.208	-3.175	.002
	나이	-.010	-.020	-.032	-.519	.604
	근속	3.944E-05	.017	.000	.002	.998
	경력	.010	.008	.074	1.335	.184
	일노동시간	.245	.080	.203	3.050	.003
	물류센터-단일품목판매사	-3.355	.602	-.433	-5.570	.000
	물류센터-종합판매사	-2.986	.445	-.465	-6.710	.000
	고용형태-상용직	.155	.711	.013	.218	.828
	고용형태-일용직	.002	.452	.000	.004	.997

종속 변수: 일급

유의수준 5% 이하로 일급 액수에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 요인들을 보면, 성별, 노동시간, 생활물류센터 종류이다. 여성보다 남성이 임금이 높다. 또 하루 노동시간이 길수록 당연히 하루 일급 액수가 높아진다. 생활물류센터 종류에서 기준 변수인 택배사에 비해 단일품목 판매사나 종합판매사 모두 일급이 낮았는데, 이것은 앞에서 말했듯이 택배 물류센터 작업장이 대개 철야 작업을 하므로 야간 수당이 가산된 결과로 볼 수 있다. 남성이 여성보다 임금이 높은 것은

응답자 중에서는 프리랜서 고용형태가 없으므로 이는 제외되었다.

21) 보통 회귀분석은 독립변수를 추가하면서 순차적으로 모델을 만들어 가장 설명력이 높은 모델을 채택하는 데 사용되지만, 여기에서는 내용이나 지면관계상 여러 모델을 만들어 채택하는기보다 각각의 요인이 임금에 영향을 미치는지 아닌지만 보려고 한다.

상하차 등 근력을 많이 요구하여 여성이 하기 어려운 일에 좀더 높은 시급을 주는 경우들이 있어서인 것으로 보인다.

나이, 근속기간이나 경력기간은 영향을 미치지 않았다. 일급으로 대답한 응답자들이 대부분 일용직이기는 하지만, 상용직이나 계약직에서 일부 일급으로 응답한 사람들도 있었는데, 고용형태도 임금 액수에 영향을 미치지 않았다.

그 다음 월급으로 답한 응답자들의 월급 액수에 영향을 미치는 요인들을 보면 다음과 같다.

<표 30> 월급 액수에 대한 회귀분석 모형요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류
1	.620a	.384	.356	35.538

<표 31> 월급 액수에 영향을 미치는 요인들

모형	비표준 계수		표준계수	t	유의수준
	B	표준오차	베타		
(상수)	31.796	551.901		.058	.954
성별-여성	-23.265	5.232	-.257	-4.447	.000
나이	-.065	-.277	-.014	-.233	.816
근속	.282	.117	.165	2.411	.017
경력	.165	.107	.084	1.537	.126
일노동시간	10.998	1.733	.361	6.347	.000
물류센터-단일품목판매사	-6.673	7.030	-.067	-.949	.344
물류센터-종합판매사	-8.492	6.170	-.095	-1.376	.170
고용형태-상용직	10.493	6.131	.117	1.711	.088
고용형태-일용직	-5.350	9.003	-.034	-.594	.553
고용형태-프리랜서	-18.782	21.264	-.049	-.883	.378

종속 변수: 월급

월급에서도 남성이 여성보다 많이 받고 있었다. 가장 신뢰수준이 높고 액수 자체에도 가장 큰 영향을 미친 변수는 하루 노동시간이었다. 생활물류센터의 종류나 고용형태는 월급에 영향을 미치지 않았다. 대신 일급 응답자와는 달리 월급으

로 응답한 경우 5% 유의수준에서 근속기간이 길수록 임금이 올라가는 경향을 보였다.

임금 액수에 영향을 미치는 요인들에 대한 결과를 해석하자면, 생활물류센터의 일은 경력이나 나이가 전혀 인정되지 않는 비숙련 노동시장이라고 할 수 있으며, 노동시간 길이와 노동시간대가 중요하게 임금을 결정한다. 연장근로수당과 심야수당의 가산이 임금액의 주요부분을 차지한다고도 볼 수 있다. 다만, 월급을 받는 상용직이나 계약직의 경우에는 근속기간도 임금에 반영되고 있다.

3) 계약

임금 등의 문제에서 한 가지 주목해야 할 지점은, 인력회사를 통해서 일하러 가는 일용직 노동자들은 중층적인 하도급 구조에서 자신의 근로계약과 임금구조에 대해서 제대로 잘 알지 못하거나 책임소재를 따지기 어려워지는 일이 많다는 점이다. 생활물류센터를 운영하는 회사에 일용직을 공급하는 인력회사는 일용직을 모집해서 출근하게 하는 데까지를 관리하고 그렇게 공급하는 한 사람당 8~9천 원 사이의 액수를 지급받는다. 근로계약서 상 노동자를 고용한 주체는 물류센터를 운영하는 회사이다. 이 회사가 노동자들이 실제로 일하는 노동과정을 감독하는 사용주이자 근로계약상의 고용주로서 임금이나 수당, 사회보험 등을 지급하는 주체이다.

하지만 노동자의 입장에서 인력회사를 통해서 일하러 가는 것이고 오늘 일을 할 수 있느냐 아니냐를 결정하는 것도 인력회사이다. 따라서 임금 등의 문제가 발생했을 때 문의를 하게 되는 곳도 인력회사이다.

쉬는 시간을 줄였어요. 그래서 내가 A(인력회사)에 따졌죠 쉬는 시간을 줄였으면 그만큼 돈을 더 줘야 하는 것 아니냐고. 그랬더니 돈은 B(물류센터 운영회사)에서 관리한다고요. 그러면 거길 알려달라고 하니깐 답이 없어요. 내 생각에는 A(인력회사)가 알아서 하는 것 같아요. (종합판매사, 일용직)

위의 피면접자가 생각하고 있는 것과는 달리, 실제로 근로계약은 인력회사가 아니라 물류센터 운영회사와 맺는 것이며 임금 지급의 주체도 물류센터 운영회사이다. 하지만 일용직 노동자 입장에서는 인력회사에 고용된 것처럼 느껴지게 되고 여기에 책임을 묻게 된다. 실제로 인력회사도 이것을 알아서 손해를 보더라도 적당히 처리하기도 한다. 다음은 인력회사 관리자의 면접 내용이다.

(면접자 : 알바 모집 공고 보면 하루 일을 다 마치지 않고 중간에 가 버리면 일당을 지급하지 않는다고 되어 있던데, 그건 불법 아닌가요? 일한 시간만큼은 돈을 줘야 하는 것 아닌가요?) 우리는 그래서 그렇게 공고를 안 해요. 도망가면 C(운영회사)에서 그 사람 일당을 안줘요. 그런데 일한 시간만큼 달라고 찾아오는 사람들도 있긴 해요. (면접자 : 그러면 어떻게 해요?) 보통은, 일하다 도망가서 회사가 손해다. 오히려 우리한테 배상을 해야 한다고 으르면 그냥 가요. 그런데 끝까지 따지고 진상을 부리는 사람도 있어요. 그러면 그냥 우리가 손해 보더라도 주고 보내요. 한 사람당 8400원씩 받는데, 중간에 도망가면 C(운영회사)는 그 사람 일당도 안 주고 우리한테 떨어지는 계산도 안해줘요. 끝까지 일을 해야만 일당도 주고 우리가 보낸 것으로 쳐 줘요. (택배 인력회사 관리자)

다음 피면접자는 일하다가 다친 것에 대해서 인력회사에 책임을 물었다.

일하다가 다쳤어요. 오늘은 일을 할 수 없으니 집에 가야겠다, 택시비하고 병원비를 달라고 소장(인력회사)에게 난리를 쳤어요. 그래서 받아가지고 왔죠. 난리 안치면 안 줘요. (민간택배사, 일용직, 20대, 남성)

그런데 사실은 이 역시 인력회사에서 책임지는 부분이 아니다. 그럼에도 불구하고 인력회사에서 노동자를 관리하는 차원에서 손해를 보고 해결한 것이다.

실제로 일용직 노동자들의 고용을 관리하는 것은 인력회사이다. 코로나로 한 작업장이 일시적으로 문을 닫게 되었을 때 인력회사가 계약을 맺고 있는 다른 작업장으로 노동자를 출근시키기도 한다. 노동자에게 사실상의 고용주 역할을 하는 것이다.

이렇게 사실상 고용을 하는 주체와 근로계약서 상의 고용주가 다르기 때문에

많은 혼동이 발생한다. 면접에 참여한 일용직 노동자들 중 절반 정도는 자신을 고용한 회사가 정확히 어디인지 모르고 있었다. 이것은 운영회사 측이 노동자에 대한 책임을 회피하고 하청을 준 인력회사에 위험을 전가하는 방식이기도 하다. 위에서 예를 든 것처럼, 시급을 지불해야 함에도 지불하지 않고 인력회사가 손해를 보고 해결하도록 만드는 것이다.

기본적으로 중층적인 하도급 구조는 하청 고리에서 위의 회사가 아래 회사에게 위험을 전가하기 위한 방법이다. 운영회사는 또 그 상위의 회사에게 위험을 전가 받는 것이기도 하다. 예를 들어 택배 작업장의 노동력 공급이 특히 모자라면 때때로 일용직 노동자의 임금을 올리기도 하는데, 이렇게 올린 임금을 주는 것은 택배사가 아니다. 택배사는 운영회사에게 특정한 금액을 주고 운영을 맡긴 것이며, 임금을 올리는 것은 운영회사가 감당해야 하는 위험이다. 운영회사는 또 위의 사례처럼 임금 등의 분쟁이 생겼을 때 인력회사에게 처리를 맡긴다.

이렇게 아래로 책임을 전가하는 중층적 하도급 구조와 더불어 실제로 고용하는 주체와 고용계약서 상의 고용주가 다른 상황에서 노동자들은 고용주 및 사용자의 책임을 명확히 파악하기 어려워진다. 예를 들어 택배사 터미널 작업장의 운영회사가 일용직 노동자의 사회보험을 가입하지도 않고 사회보험 명목으로 떼어낸 돈을 반환하지도 않으면서 중간에서 갈취한 일이 발생하였는데²²⁾ 명확한 명세서 없이 그날그날 일당을 받는 일용직 노동자들은 파악하기가 어려운 지점이다.

4. 노동통제

1) 인격적 통제와 인권 침해

노동자를 고용한다는 것은 특정 시간 동안 그에게 일을 시킬 수 있다는 의미이

22) <http://m.nspna.com/news/?mode=view&newsid=457559> “CJ물류 하청업체 한석맨 파워, 1.3만명 5억8천억 임금채불 적발”(2020.10.27.)

다. 그러나 그 특정 시간 동안 노동자가 실제로 얼마나 일을 할 것인가는 또다른 문제이다. 노동자를 고용한 입장에서는 그 시간 동안 노동자가 최대한 일을 많이 하기를 원할 것이다. 반대로 노동자의 입장에서는 일을 하면서 신체적·정신적·감정적 소모를 하기 때문에 가급적 쉬엄쉬엄 하려고 할 것이다. 이러한 고용주와 노동자의 대립적 입장 때문에 노동통제의 문제가 발생한다. 즉 노동자를 고용한 사측에서는 정해진 시간 동안 최대한 노동자가 많은 일을 하게 만드는 장치들을 고안하는 것이다.

고용주 또는 고용주를 대리하는 관리자가 직접 노동자의 노동을 감시하면서 개인적으로 독려하거나 질책하는 인격적 통제는 노동통제의 일차적인 방식이다. 직접적이고 개인적인 통제 과정에서 인격을 모독하거나 인권을 침해하는 행동이 나올 수도 있다. 이러한 경우들이 있는지를 알아보기 위해, 일을 하면서 상사나 동료에게 “고함”, “폭언·욕설”, “폭행”, “성희롱·성추행”, “괴롭힘·따돌림”을 당한 적이 있는지 묻는 문항을 설문에 포함시켰다.

결과를 보면, “폭행”이나 “성희롱·성추행”과 같은 정도가 심한 일에 대해서는 물류센터 종류를 막론하고 90% 안팎 거의 없다고 대답했다. 그러나 “고함”에 대해서는 60% 넘게 “가끔”, “종종” “거의 매일” 경험한다고 응답하고 있으며, “폭언·욕설”에 대해서도 40% 이상이 “가끔” 이상 있다고 응답하였다. 아래 표들은 생활물류센터 종류별 각각의 결과들이다.

<표 32> 생활물류센터 종류별 ‘고함’ 경험

		거의 없다	가끔	종종	거의 매일	총계
단일품목 판매사	개수	61	41	25	5	132
	비율	46.2%	31.1%	18.9%	3.8%	100.0%
택배사	개수	62	47	50	9	168
	비율	36.9%	28.0%	29.8%	5.4%	100.0%
종합판매사	개수	74	79	31	12	196
	비율	37.8%	40.3%	15.8%	6.1%	100.0%
총계	개수	197	167	106	26	496
	비율	39.7%	33.7%	21.4%	5.2%	100.0%

<표 33> 생활물류센터 종류별 '폭언 욕설' 경험

		거의 없다	가끔	종종	거의 매일	총계
단일품목 판매사	개수	77	43	10	2	132
	비율	58.3%	32.6%	7.6%	1.5%	100.0%
택배사	개수	87	50	26	5	168
	비율	51.8%	29.8%	15.5%	3.0%	100.0%
종합판매사	개수	137	43	15	1	196
	비율	69.9%	21.9%	7.7%	0.5%	100.0%
총계	개수	301	136	51	8	496
	비율	60.7%	27.4%	10.3%	1.6%	100.0%

<표 34> 생활물류센터 종류별 '폭행' 경험

		거의 없다	가끔	종종	거의 매일	총계
단일품목 판매사	개수	120	9	3	0	132
	비율	90.9%	6.8%	2.3%	0.0%	100.0%
택배사	개수	149	11	5	3	168
	비율	88.7%	6.5%	3.0%	1.8%	100.0%
종합판매사	개수	183	6	4	3	196
	비율	93.4%	3.1%	2.0%	1.5%	100.0%
총계	개수	452	26	12	6	496
	비율	91.1%	5.2%	2.4%	1.2%	100.0%

<표 35> 생활물류센터 종류별 '성희롱 성추행' 경험

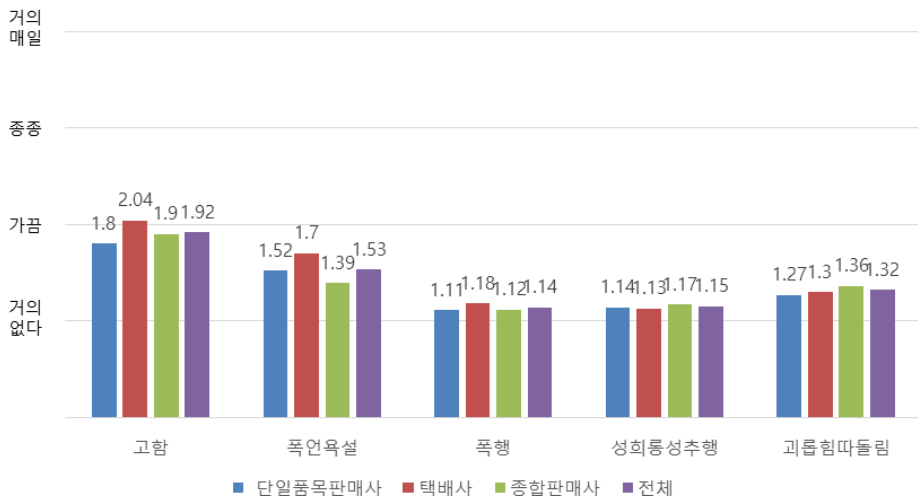
		거의 없다	가끔	종종	거의 매일	총계
단일품목 판매사	개수	119	9	3	1	132
	비율	90.2%	6.8%	2.3%	0.8%	100.0%
택배사	개수	155	7	3	3	168
	비율	92.3%	4.2%	1.8%	1.8%	100.0%
종합판매사	개수	176	9	8	3	196
	비율	89.8%	4.6%	4.1%	1.5%	100.0%
총계	개수	450	25	14	7	496
	비율	90.7%	5.0%	2.8%	1.4%	100.0%

<표 36> 생활물류센터 종류별 '괴롭힘 따돌림' 경험

		거의 없다	가끔	종종	거의 매일	총계
단일품목 판매사	개수	104	20	8	0	132
	비율	78.8%	15.2%	6.1%	0.0%	100.0%
택배사	개수	133	22	10	3	168
	비율	79.2%	13.1%	6.0%	1.8%	100.0%
종합판매사	개수	148	29	15	4	196
	비율	75.5%	14.8%	7.7%	2.0%	100.0%
총계	개수	385	71	33	7	496
	비율	77.6%	14.3%	6.7%	1.4%	100.0%

이 문항들의 선택지는 “거의 없다”, “가끔 있다”, “종종 있다”, “거의 매일 있다”의 명목척도이다. 등간척도라고 하기 어렵고 설사 등간척도라고 간주하더라도 4점 척도이므로 사실 연속변수로 취급하여 숫자화하기는 적절하지 않다. 다만, 생활물류센터 종류별 상황을 한 눈에 보기 쉽게 하기 위해, “거의 없다”에 1점, “가끔 있다”에 2점, “종종 있다”에 3점, “거의 매일 있다”에 4점을 부여하여 평균을 내보면 아래 그림과 같다.

[그림 11] 인격적 통제와 인권침해 경험의 척도화 평균



전체적으로 보아서 단일품목 판매사의 물류센터가 평균적으로 이런 일들을 경험하는 정도가 낮았다. 폭언·욕설의 경우에만 종합판매사가 다른 곳들보다 의미 있게 낮았는데, 이것은 쿠팡 등 종합판매사들이 물류센터에서 욕설을 금지시키고 관리자 교육을 시키기 때문이다.

택배사 물류센터 작업장의 응답자들 중에서는 “고함” 경험에 대해서 “종종 있다”와 “거의 매일 있다”가 35%를 넘었으며 “폭언·욕설”에 대해서도 20% 가까이 “종종 있다”와 “거의 매일 있다”에 응답했다. 면접 조사 과정에서 피면접자들은 고함이나 폭언, 욕설 등을 들으면서 모욕감을 느끼고 인간적인 취급을 당하지 못하고 있다고 느끼고 있었다.

(관리자의) 고함 소리가 채찍 같은 거예요. 채찍으로 맞으면서 일하는 노예예요. 자존감이, 평상시에도 자존감이 떨어지는 것 같아요.(종합판매사, 40대, 여성)

내가 이 나이 먹었는데, 조장, 반장이 “빨리 멈추라고요!” 소리지르면, 내가 하고 있는 일이 있을 것 아니에요? 그것 몇 초를 못 기다리고 소리를 지른다고요. 그 몇 초를 못 기다리고 성질 같아서는 가서 싸대기를 치고 싶지. (민간택배사, 50대, 남성)

거기는 기본적으로 사람을 사람으로 안 봐요. 일단, 야, 너! 이렇게 시작해요. (민간택배사, 20대, 남성)

2) 기술적 통제와 물량 및 성과 압박

노동통제를 위해 기계 기술을 사용할 수도 있는데, 기계적 장치에 의해서 일을 할 수밖에 없게 만드는 방법도 있고, 기계를 통해서 감시하거나 성과를 측정하는 방법도 있다. 후자의 경우, 감시와 성과측정 결과를 가지고 관리자가 직접 인격적으로 압박을 할 수도 있고, 또 임금이나 고용에 이익이나 불이익을 주어 노동자들이 쉬지 않고 일하게 만들 수도 있다.

우선 기계에 종속되어 일을 하는 경우를 보기 위해서 설문 문항에 “컨베이어나 레일 등 기계의 속도에 맞춰 일해야 합니까” 라는 질문을 넣었다. 이에 대한 응답을 공정별로 보면 다음과 같다.

<표 37> 공정별 기계 속도 종속 여부

		그렇다	아니다	총계
입고	개수	23	22	45
	비율	51.1%	48.9%	100.0%
집품	개수	24	40	64
	비율	37.5%	62.5%	100.0%
포장	개수	34	62	96
	비율	35.4%	64.6%	100.0%
운반	개수	18	19	37
	비율	48.6%	51.4%	100.0%
분류	개수	56	19	75
	비율	74.7%	25.3%	100.0%
상하차	개수	89	19	108
	비율	82.4%	17.6%	100.0%
기타	개수	15	56	71
	비율	21.1%	78.9%	100.0%
총계	개수	259	237	496
	비율	52.2%	47.8%	100.0%

상하차와 분류가 각각 82.4%, 74.7%로 가장 비율이 높았다. 택배사나 직접배송을 하는 종합판매사의 터미널 공정을 보면, 포장된 상품을 컨베이어 벨트에 올리고 중간에 지역별 또는 크기나 모양별로 분류하여 각기 다른 컨베이어 벨트로 보내고 컨베이어 벨트 마지막 끝에서 상차를 하는 방식이다. 따라서 이런 공정에서는 기본적으로 컨베이어 벨트의 속도에 맞춰 일해야 하고 사실상 기계의 속도가 작업량과 노동강도를 결정한다. 역시 컨베이어 벨트를 사용하는 공장 생산직도 비슷한데, 그래서 노조가 있는 공장에서는 이 속도가 단체협약의 주요 사안이 된다. 노동강도, 즉 노동자의 피곤도와 건강에 매우 큰 영향을 미치는 요인이기 때

문이다. 그러나 노조가 거의 없는 생활물류센터 부문에서는 노동자들은 사측이 일방적으로 결정한 속도에 맞춰 일해야 한다. 물량이 많으면 인원을 늘리거나 노동시간을 늘리는 대신 속도를 빠르게 해서 노동강도를 최대화하는 것도 가능하다.

일하다 보면 처음보다 속도가 빨라져 있어요. rph가 처음 시작 때하고 니중하고 달라요. (택배 분류 공정, 30대, 남성)

기술적 통제의 또다른 경우는 기계 기술을 통해 노동자의 근무태도나 성과를 감시하고 측정하는 것이다. 개인별 근무태도나 성과를 측정하는 수단이 있냐는 설문 문항에 대한 응답은 다음과 같았다.

<표 38> 생활물류센터 종류별 근태나 성과 측정 수단 여부

		있다	없다	모른다	총계
단일품목 판매사	개수	68	54	10	132
	비율	51.5%	40.9%	7.6%	100.0%
택배사	개수	85	65	18	168
	비율	50.6%	38.7%	10.7%	100.0%
종합판매사	개수	146	29	21	196
	비율	74.5%	14.8%	10.7%	100.0%
총계	개수	299	148	49	496
	비율	60.3%	29.8%	9.9%	100.0%

종합판매사에서 거의 3/4이 있다고 응답하였다. 쿠팡에서는 컴퓨터나 PDA에 개인 사번을 입력하여 작업하고 그에 따라서 시간당 작업 갯수가 개인별로 표시된다. uph, 즉 예를 들어 한 시간에 몇 개의 상품을 꺼내느냐(집품), 몇 개의 상품을 포장하느냐(포장)의 숫자를 실시간으로 현장 관리자도 볼 수 있고 노동자 개인도 자신의 수치를 볼 수 있었다. 이 uph 결과를 가지고 현장 관리자가 노동자를 질책하는 일이 많았다. 면접조사에 따르면 uph가 낮은 노동자를 공개적으로 불러 질책하는 일이 대부분 쿠팡 물류센터에서 관행이었다. “1시간마다 uph가 가장 낮은 세 명을 방송으로 부른다”든지 “개인별 uph를 공개적으로 써 붙여 놓는”

등의 방식이었다. 특히 “공개처형”이라는 말로 불리는바 다른 사람들이 보는 앞에서 공개적으로 질책하는 일은 노동자 개인에게 상당한 모욕감을 주는 일이었다. 이것은 기술적 수단과 인격적 통제가 결합된 방식이라고 할 수 있다. 노동자들은 “공개처형”을 당하지 않으려고 자신의 uph를 보며 계속 수치를 높게 유지하기 위해서 작업속도를 빠르게 하는 것이다.

이러한 통제 방식에 대해서 인권침해 논란이 일자 2021년 쿠팡에서는 개인별 uph가 작업도구에 표시되는 것을 삭제했다. 또 면접에 참여한 현장 관리자의 말에 의하면, 전에는 현장 관리자가 보는 모니터에 개인별 uph가 한 눈에 볼 수 있도록 실시간으로 떴으나, 지금은 개별 사원 번호를 입력해야만 그의 uph를 찾아볼 수 있도록 바꾸었다고 한다. 그래서 이 현장 관리자는 현재는 uph가 낮은 노동자를 불러서 망신을 주는 소위 “공개처형”은 거의 불가능해졌다고 주장했지만, 면접에 참여한 다른 노동자들 중에서는 방송으로 불러내는 방식이 때때로 부활하고 있다고 말하는 사람들도 있어서, 물류센터나 관리자에 따라 기술적 성과 측정 결과에 따른 인격적 통제 방식을 아직도 사용하고 있는 곳도 있는 것으로 보인다.

쿠팡은 기술적인 성과 측정에 인권침해적인 인격적 통제 방식을 결합하여 사회적인 문제가 된 것이었으나, 상품을 입고해서 주문에 따라 꺼낸 후 포장해서 출고하는 물류센터들에서 기술적으로 이러한 측정 수단이 대부분 존재하는 것으로 보인다. 다음 면접자는 단일품목 물류센터의 관리자인데 노동자 개인별 성과측정은 자동적으로 이루어지고 있다고 말하였다.

개인이 얼마나 했는지는 다 기록되고 쌓이죠. (면접자 : 마감 시간 되면 바쁜 공정에 다 배치해서 하고 그런다고 했는데, 그렇게 공정이 바뀌어도 개인별로 다 아니요?) 네. 다 기록돼요. (면접자 : 그러면 성과가 나쁘면 직접 가서 혼 내는 경우도 있나요?) 그런 것은 없고, 성과 우수자는 나중에 인센티브를 주거나 해요. (단일품목 판매사 물류센터 관리자)

이에 더하여 개별 노동자가 일정 시간(약 5~10분) 동안 작업을 하지 않으면 관리자의 모니터에 그 개인이 작업을 하지 않고 있다는 표시가 뜬다. 쿠팡에서 노

동자가 현장 관리자에게 화장실 가는 것을 보고하게 하는 것도 이와 관련이 있다. 그러나 역시 이런 기술적 시스템 자체는 쿠광 뿐 아니라 다른 물류센터 작업장에서도 일반적이다. 10분 정도 멈추는 것에 대해서는 화장실을 갔겠거니 하고 넘어가지만 너무 오래 멈추거나 너무 자주 멈추면 문제시하는 경우들이 있다.

택배 터미널 작업장의 경우에는 어차피 컨베이어 속도가 고정되어 있으므로 개별 성과를 자동적으로 측정하는 기술보다는 주로 감시 기술이 사용된다. 예를 들어서 여러 택배사 터미널 작업장들에서 공통으로 사용하는 페이스온이라는 앱이 있어서 출퇴근, 계약, 임금 등의 관리를 한다. 그런데 페이스온은 작업장 내에서만 로그인 상태가 되며 작업장 범위를 벗어나면 자동적으로 끊기게 된다. 이를 통해서 이탈자를 찾아내는 것이다. 앞 절에서 말했듯이 일용직 중도 이탈자에 대해서 운영회사는 임금을 지급하지 않는다.

CCTV 카메라도 중요한 수단이다. CCTV는 사고 위험이나 작업 흐름 등을 모니터링하기 위한 수단이기도 하지만 노동자들의 작업 과정을 감시하는 것이기도 하다.

카메라가 수백, 수천 대 있어요. 올라가는 데, 저 위에, 내려가는 데, 사고 많은 데도 달려 있고 여기저기 다 달려 있어요. 하차 같은 데서는 한 차 끝나면 다음 차 올 때까지 쉬는 건데, 너무 오래 쉬고 있으면 반장, 조장들에게 바로 무전이 오죠. 차 왔는데 왜 사람이 없냐, 차 안 왔어도 10분 넘어가면 다른 거라도 일해라. 다 보고 있어요.(민간택배사. 50대, 남성)

이와 같은 기술적 감시, 성과나 물량에 대한 압박으로 노동자가 끊임없이 일하도록 통제하여, 노동자가 화장실을 거리낌없이 갈 수 없는 상황까지 이어지기도 한다. “원할 때 화장실을 거리낌없이 갈 수 있는가”를 묻는 설문 문항에 대한 응답은 다음과 같다.

<표 39> 생활물류센터 종류별 화장실을 거리낌없이 가는가에 대한 응답

		전혀 아니다	별로 그렇지않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다	총계
단일품목 판매사	개수	14	24	39	41	14	132
	비율	10.6%	18.2%	29.5%	31.1%	10.6%	100.0%
택배사	개수	7	44	53	51	13	168
	비율	4.2%	26.2%	31.5%	30.4%	7.7%	100.0%
종합판매사	개수	9	56	58	60	13	196
	비율	4.6%	28.6%	29.6%	30.6%	6.6%	100.0%
총계	개수	30	124	150	152	40	496
	비율	6.0%	25.0%	30.2%	30.6%	8.1%	100.0%

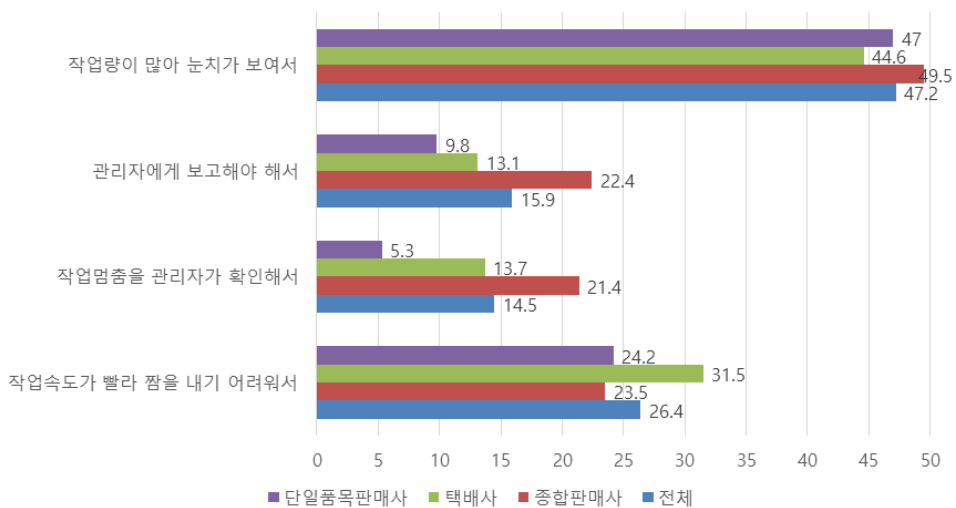
각각의 선택지에 대해서 1점에서 5점까지 5점 척도를 매겨 평균을 내보면 3.1점 정도로 “보통”에 해당했다.

**<표 40> 생활물류센터 종류별 “화장실에 거리낌 없이 가는가”의 5점 척도
평균**

유형	평균	N	표준 편차
단일품목 판매사	3.13	132	1.155
택배사	3.11	168	1.017
종합판매사	3.06	196	1.021
총계	3.10	496	1.055

생활물류센터 종류에 따른 평균차는 통계적으로 유의하지 않았지만, 화장실 가는 것이 어려운 이유를 묻는 질문에 대한 응답을 보면 생활물류센터 종류에 따른 특성이 드러난다.

[그림 12] 화장실을 마음대로 가지 못하는 이유 (복수응답)



“작업량이 많아 눈치가 보여서”라는 선택지에 대해서는 설문 응답자 중 거의 절반이 표기했다. 단일품목 물류센터, 종합판매사의 물류센터, 택배사 터미널 작업장을 가릴 것 없이 작업량 자체가 마음놓고 화장실 가기 어려울 정도로 많은 것이다. 종합판매사의 물류센터에서는 “관리자에게 보고해야 해서”와 “작업멈춤을 관리자가 확인해서” 응답이 20% 남짓으로 다른 종류 생활물류센터에서의 응답 비율보다 높았다. 쿠팡이 인권침해 논란으로 삭제한 것은 uph 공개이며, 관리자가 작업멈춤에 대해 자동적으로 확인을 할 수 있는 시스템은 여전히 유지되고 있다. 위에서 말했듯이 이런 기술적 수단은 쿠팡 뿐 아니라 다른 종합판매사나 단일품목 판매사의 물류센터에도 대개 존재한다. 다만 그것이 마음 놓고 화장실 가는 것까지 어렵게 만들 정도로 강하게 통제하는가의 문제이다.

택배사의 경우에는 “작업속도가 빨라 짬을 내기 어려워서”가 30%가 넘었는데, 위에서 본 것처럼 택배 터미널에서의 작업은 레일이나 컨베이어 벨트의 속도에 맞춰서 일하기 때문이다. 기계 자체를 멈추지 않는 한 빠른 작업 속도에서 내가 나가면 더 부담이 될 동료에게 미안해서 쉽게 화장실을 가기도 어려운 것이다.

3) 해고/고용에 의한 통제

노동자에게는 실직이 생계를 좌우하는 문제인 이상 인격적인 통제나 기술적인 통제가 ‘해고의 위협’과 결합되었을 때 가장 노동통제가 효과적으로 이루어진다. 정규직을 해고하기 위해서는 해고 요건을 만족시켜야 한다는 제약이 있지만, 계약직이나 일용직이라면 재계약을 하지 않거나 ‘불러주지 않는’ 것은 매우 간단한 일이다. 계속 일하러 나오기 위해서 노동자들은 자발적으로 열심히 일하여 관리자에게 잘 보이거나 기계적인 기록을 좋게 만들려고 하기 마련이다.

설문에서는 성과나 근무태도, 상사 평가, 당시 물량, 법이나 제도(정규직화, 사회보험 부담 등)이 각각 계약직 재계약이나 일용직 고용에 얼마나 영향을 준다고 생각하는 4점 척도를 물어보았다. 아래 표들은 그 결과이다²³⁾.

<표 41> 성과나 근무태도가 고용(재계약)에 미치는 영향

		전혀 아니다	약간 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	총계
단일품목 판매사	개수	13	36	33	21	103
	비율	12.6%	35.0%	32.0%	20.4%	100.0%
택배사	개수	24	44	51	25	144
	비율	16.7%	30.6%	35.4%	17.4%	100.0%
종합판매사	개수	8	44	69	55	176
	비율	4.5%	25.0%	39.2%	31.3%	100.0%
총계	개수	45	124	153	101	423
	비율	10.6%	29.3%	36.2%	23.9%	100.0%

* χ^2 검정 결과 $p < 0.01$

23) 필수응답 문항에서 제외시켜 정규직으로 해당이 안되어 생각해 본 적이 없는 경우에는 답을 하지 않아도 된다고 부연하였다. 응답자 수가 낮은 것은 그 때문이다.

<표 42> 상사 평가가 고용(재계약)에 미치는 영향

		전혀 아니다	약간 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	총계
단일품목 판매사	개수	14	32	36	21	103
	비율	13.6%	31.1%	35.0%	20.4%	100.0%
택배사	개수	29	43	42	25	139
	비율	20.9%	30.9%	30.2%	18.0%	100.0%
종합판매사	개수	11	51	61	53	176
	비율	6.3%	29.0%	34.7%	30.1%	100.0%
총계	개수	54	126	139	99	418
	비율	12.9%	30.1%	33.3%	23.7%	100.0%

* χ^2 검정 결과 $p < 0.05$

<표 43> 당시 물량이 고용(재계약)에 미치는 영향

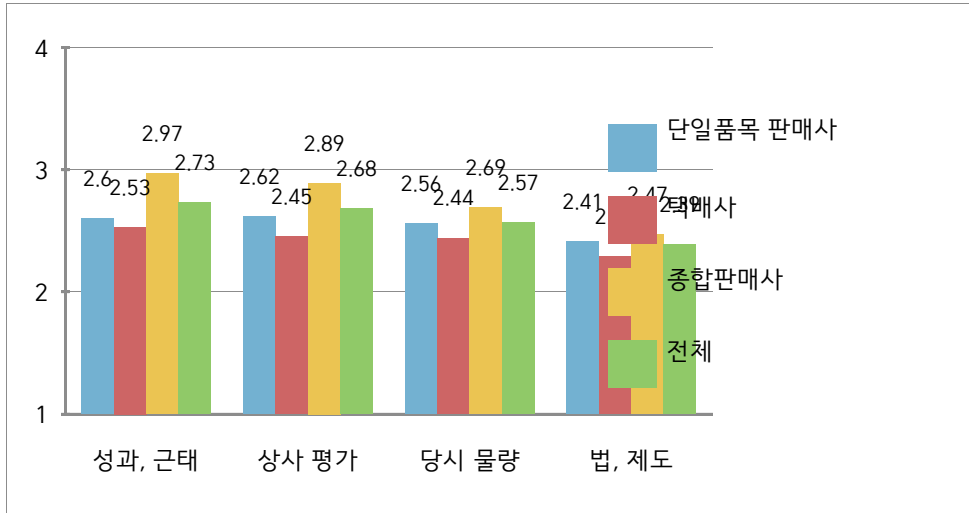
		전혀 아니다	약간 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	총계
단일품목 판매사	개수	16	33	33	20	102
	비율	15.7%	32.4%	32.4%	19.6%	100.0%
택배사	개수	29	44	48	22	143
	비율	20.3%	30.8%	33.6%	15.4%	100.0%
종합판매사	개수	16	59	60	38	173
	비율	9.2%	34.1%	34.7%	22.0%	100.0%
총계	개수	61	136	141	80	418
	비율	14.6%	32.5%	33.7%	19.1%	100.0%

<표 44> 법·제도가 고용(재계약)에 미치는 영향

		전혀 아니다	약간 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다	총계
단일품목 판매사	개수	16	40	33	12	101
	비율	15.8%	39.6%	32.7%	11.9%	100.0%
택배사	개수	30	50	49	11	140
	비율	21.4%	35.7%	35.0%	7.9%	100.0%
종합판매사	개수	25	65	55	25	170
	비율	14.7%	38.2%	32.4%	14.7%	100.0%
총계	개수	71	155	137	48	411
	비율	17.3%	37.7%	33.3%	11.7%	100.0%

한 눈에 볼 수 있도록 각각의 선택지에서 1점부터 4점까지 점수를 매겨 평균을 내서 그래프로 보면 다음과 같다.

[그림 13] 요인별 고용(재계약)에 영향을 미치는 정도에 대한 생각(4점 척도)



흥미로운 점은, 물류센터 노동자들은 물량이나 법·제도보다 성과·근태와 상사 평가가 고용과 해고에 더 큰 영향을 미친다고 생각한다는 것이다. 물류 산업에서는 물량 변동 때문에 일용직 등 비정규직을 사용하는 것이 필수적이고 그런 측면에서 정규직화 등 노동시장 유연화를 ‘방해’ 하는 법·제도들을 적용하는 것이 어렵다고 쉽게 생각할 수도 있다. 하지만 막상 물류센터에서 일을 하는 노동자들은 실제 ‘유연한’ 고용/해고를 시행할 때, 물량 변동이나 법·제도가 영향을 미친다고는 별로 보지 않는 편이다. 오히려 성과·근태나 상사 평가와 같은 요소들이 더 크게 작용한다고 생각하고 있다. 이것이 실제 진실이든 아니든 노동자들이 이렇게 생각하는 것 자체로 노동통제가 매우 용이해진다. 현장 관리자의 대면적인 감시나 자동기록되는 기술적인 수단을 통해서 어느 정도나 열심히 일하는가를 평가받는데 그것이 고용과 해고에 중요한 영향을 준다고 생각하면 해고를 당하지 않기 위해 ‘스스로’ 노동강도를 강화할 것이기 때문이다.

단일품목 판매사, 택배사, 종합판매사 관계없이 모든 종류의 생활물류센터 노동자들은 성과·근태와 상사 평가가 당시 물량이나 법·제도보다 더 해고와 고용에 영향을 미친다고 생각하는 것으로 나타났다. 하지만 생활물류센터 종류에 따른 차이도 볼 수 있다. 물량 변동이나 법·제도가 영향을 미친다고 생각하는 정도에 대한 4점 척도 평균은 세 종류의 생활물류센터에서 통계적인 차이가 없었다. 그러나 성과·근태 및 상사 평가 항목에 대해서는, 가장 점수가 높은 종합판매사 노동자의 응답 척도 평균이, 가장 점수가 낮은 택배사 노동자의 응답 척도 평균에 비해 95% 수준에서 통계적인 차이를 보였다²⁴⁾. 즉 특히 종합판매사 물류센터 노동자들이 작업장에서의 성과나 평가가 고용/해고에 미치는 영향에 대해서 더 민감하게 느끼고 있다는 뜻이다²⁵⁾.

열심히 일하고 성과를 높이는 것 자체가 문제가 될 수는 없다. 하지만 노동자들을 정규직으로 채용하지 않음으로써 고용과 해고를 노동통제 수단으로 쓰고 노동강도를 지속적으로 강화하는 것이 무한정 허용되어서도 안된다. 해고당하지 않기 위해 노동자들이 경쟁적으로 노동강도를 강화하다 보면 노동자들의 안전과 건강에도 치명적인 영향을 미칠 수 있는 것이다²⁶⁾.

5. 요약과 함의

생활물류 부문의 노동자들이 작업하는 곳은 운전을 하는 운송 및 배송 기사를 제외하면 상품이 들어오고 보관되고 주문에 따라 포장하여 출고하는 물류센터와 택배 시스템의 터미널 물류센터로 나뉘어진다. 물류센터를 운영하는 주체는 다시

24) 이것은 일원분산분석으로 평균값에 대한 통계적 차이를 검정한 결과이다. 통계표는 생략한다. 이와 마찬가지로 위 표들에서도 보듯이 교차분석에서도 ‘성과·근태’와 ‘상사 평가’ 두 항목에서 χ^2 검정에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났고 ‘당시 물량’과 ‘법·제도’ 항목에서는 통계적 차이가 없는 것으로 드러났다.

25) 이것은 종합판매사 중에서도 고용 규모가 압도적으로 크고 이번 조사에서도 응답자가 많은 쿠팡 물류센터의 특성일 수도 있다. 앞에서 말했듯이 쿠팡에서는 기술적 통제와 인격적 통제를 결합하여 노동통제를 매우 철저하게 하는 편이기 때문이다.

26) 이 주제에 대해서 다음 제IV장에서 다룰 것이다.

들로 나누어진다. 하나는 상품중개 온라인 플랫폼에 입점하거나 독자적인 주문 페이지를 가지고 도서, 의류 등 단일 품목을 취급하는 단일품목 판매사이고, 다른 하나는 근래 온라인쇼핑의 급성장에 따라 생겨난 온라인전문 종합판매사이다. 전자는 물류센터에서 출고된 물건의 운송 및 배송에 주로 택배 시스템을 이용하고, 후자는 직접배송을 확장하는 경향이다. 이러한 물류 과정의 차이에 따라 고용구조도 달라진다.

그러나 특별한 예외를 제외하면 생활물류 부문에서는 중층적인 하도급 구조가 매우 강하다. 온라인 상품 판매사들은 물류센터를 직접 운영할 수도 있지만 물류 운영회사에 운영도급을 줄 수도 있다. 다만, 온라인전문 종합판매사들은 물류센터를 직접 운영하고 있다. 물류센터 운영을 도급받은 회사가 하는 일은 물류센터에서 일할 노동자를 모집하고 노동과정을 감독하는 것으로 사실 인력회사와 크게 다르지 않다. 판매사가 물류센터를 직접 운영하든 운영회사가 운영을 하든, 일용직에 대해서는 직접 모집·관리를 하지 않고 인력회사에 재하청을 주어 인력 관리를 하게 한다. 택배사도 마찬가지인데, 택배 터미널은 택배사의 것이지만 운영은 다른 회사에게 맡긴다. 이때 택배사 터미널이나 지역 대리점의 운영회사도 인력회사에 재하청을 하여 일용직 노동자들을 모집하고 관리한다. 이 조사에서는 제외하였지만 운송·배송 부문도 마찬가지다. 택배사는 물류센터와 터미널, 지역 지점 사이의 운송을 위해서는 간선운송사와 계약을 하여 도급을 주는데, 간선운송사의 운송기사들은 이 운송사에 고용이 된 것이 아니라 개별계약을 맺은 특수고용 방식으로 일한다. 마지막으로 소비자에게 상품을 전달하는 최종 지역 거점인 택배사의 대리점도 택배사가 직접 운영하는 것이 아니라 위탁이라는 방식으로 도급을 주고, 소비자에게 직접 배송하는 택배 배송기사들은 또 이 대리점과 계약을 맺은 특수고용이다. 이처럼 물류부문 거의 대부분의 작업장들은 하청의 재하청 식의 중층적인 도급구조로 노동자들을 모집하고 관리하고 있다.

이러한 도급 구조를 취하지 않은 중요한 예외 사례는 온라인전문 종합판매사인 쿠팡과 우체국택배이다. 쿠팡은 물류센터 및 지역 캠프를 직접 운영하면서 물류센터 노동자들과 배송기사들을 직고용하고 있다. 물론 직접고용이라는 것일 뿐 고용형태는 일용직에서 상용직(정규직과 무기계약직)까지 다양하다. 우체국택배는

공공기관이라는 특수성이 있으며 노조가 설립되어 활발하게 활동하고 교섭을 하고 있다는 점도 특징적이다. 그 결과 우체국택배 물류센터는 상시적인 인력을 상용직으로 운영하고 있다. 처음에는 계약직으로 들어오게 되지만 2년 이전에 대개 무기계약직으로 전환된다. 상시 인력은 상용직으로 하되, 성수기에는 단기 계약직을 사용하고 일주일 중 가장 물량이 많은 월요일에는 일용직을 직접고용하는 방식이다. 상시인력조차 일용직 중심으로 운영하고 월요일은 노동시간을 늘리는 등의 방법으로 대처하는 민간 택배사와 대조적이다.

생활물류센터 종류에 따라서 고용형태가 다르게 나타난다. 단일품목을 취급하는 온라인 상품 판매사의 물류센터에서는 운영주체가 판매사든 물류도급회사든 직접고용 상용직의 비율이 가장 높았다. 반면 민간택배사는 인력회사를 통해 공급받는 일용직이 대다수를 차지했다. 종합판매사 중에서 쿠팡은 일용직까지 직접고용을 하고 다른 회사들은 일용직은 인력회사를 통해 공급받는다는 차이가 있지만, 전반적으로 계약직 고용 형태 비율이 높았다.

현재 생활물류 부문이 급성장하여 물량이 크게 증가한 데 비해 오히려 노동력 공급이 달리는 상황이다. 따라서 고용 불안정이 중요하게 문제시되지는 않고 있다. 그러나 이것은 노동시장 상황에 따른 것이며, 구조적인 모순들은 여전히 존재한다. 하도급 구조이다 보니 상용직이라 할지라도 고용승계의 문제가 발생하고, 계약직에서는 무기계약직 전환과 퇴직금 지급 등을 회피하기 위한 쪼개기 계약이 만연해 있다. 일용직에서는 실제로 일용직을 공급하는 인력업체들이 공유하는 블랙리스트가 있다는 것이 면접 과정에서 확인되었다. 근무태도의 문제 뿐 아니라 산재 신청 등 정당한 노동자의 권리를 행사했을 때도 블랙 리스트에 오르게 된다. 일용직 면접참여자들이 매번 말하는바 “일용직은 불러주지 않는 게 제일 무섭다”는 점을 이용해서 눈 밖에 난 노동자를 제거하는 것이다. 중층적인 하도급 구조, 쪼개기 계약, 블랙리스트 등이 생활물류 부문에서 특유한 것은 아니지만 정도가 심한 부문 중의 하나라고 할 수 있다.

생활물류센터 노동자들의 노동조건에서 심각한 문제 중 하나는 노동시간의 문제이다. 배송에 택배 시스템을 이용하는 생활물류센터에서는 택배 운송 차량이 오후 늦게 물류센터에 와서 상품을 싣고 가는 시간이 마감이기 때문에 통상적인

아침 출근 저녁 퇴근이 가능하다. 반면 택배사 작업장에서 일하는 노동자들은 바로 그 저녁때부터 시작해서 다음날 아침, 또는 새벽에서 오전까지 밤샘 작업을 해야 한다. 또한 직접 배송을 하는 온라인전문 종합회사도 새벽배송, 당일배송을 위해 심야작업을 하고 있다. 심야작업은 건강에 악영향을 끼칠 뿐 아니라 노동자들의 사회적 고립을 야기한다.

민간택배사 작업장의 문제가 가장 심각하였는데, 저녁에 출근하여 다음날 아침에 퇴근하는 밤샘작업인 데다가 가장 노동시간이 길어서 출근에서 퇴근까지 평균적으로 하루 12시간(식사시간 포함)에 가깝게 일하고 있었다. 거기다가 물류 작업장이 보통 도심에서 떨어진 곳에 위치하고 있기 마련이라 출퇴근 시간에 걸리는 시간과 주간에 은행이나 공공기관 방문 등 사회적인 일을 하는 시간 등이 있어야 하므로, 수면시간이 하루 서너 시간에 불과한 것이 당연한 것으로 여겨지고 있었다.

임금 부분을 살펴보면, 경력이나 나이 등이 인정되지 않고 노동시간에 따라서 돈을 받는 전형적인 비숙련 노동시장의 성격이 드러난다. 연장근로수당이나 야간근로수당이 임금 수준을 많이 좌우하고 있다.

중층적인 도급구조, 특히 일용직을 인력회사에서 공급받는 것은 노동자의 권리를 심각하게 방해하는 걸림돌로 작용한다. 직업소개소격인 인력회사는 일용직 노동자를 모집하고 출근하도록 하는 데까지를 담당하고, 근로계약서의 상대는 그보다 한 단계 위 물류센터 운영회사이다. 하지만 면접 참여자 중 상당수가 자신의 고용 주체가 누구지 모르고 있었으며 주휴수당, 사회보험 납입, 퇴직금 등의 계산 및 절차를 정확히 알고 있는 경우가 별로 없었다. 결국 인력회사에서 제시한 일당을 받을 뿐이다. 이러한 것들을 제대로 고지하지 않으면서 사회보험 가입을 하지 않고 반환하지도 않은 채 중간에서 갈취하거나 강제 사직서 등으로 퇴직금을 지불하지 않는 등의 일이 적지 않은 것으로 보인다. 이것은 탈·불법이며 발각이 되거나 노동청 진정을 통하면 회사 측이 지불해야 하는 것이고 실제로 그러한 사례들이 종종 있다. 그러나 다수의 일용직 노동자들은 이러한 계산과 절차를 잘 모르는 상황에서 사측에서는 ‘밀저야 본전’이 되는 것이다. 근로감독의 강화와 더불어 노동자 개개인에게 임금 내역을 자세하게 고지하도록 하는 것이 필요하

다.

노동통제 과정에서 관리자가 직접 질책을 하는 인격적 통제는 인격 모독으로 이어질 수도 있다. 조사 결과 “폭행”이나 “성희롱, 성추행” 등 심각한 인권침해는 “거의 없다”에 가깝게 나타났으나 “고함”, “폭언, 욕설”은 “가끔 있다”에 가까웠다. 기술적으로 개별 노동자의 근무태도를 감시하거나 성과를 측정하고 기록하는 기계들은 물류센터 작업장에서 기본적으로 존재하고 있었다. 다만 그 감시 및 성과 측정 결과를 가지고 관리자들과의 인격적 통제와 인격 모독으로 이어지는지 아닌지가 차이날 따름이다. 상하차와 분류 등의 공정에서는 컨베이어 벨트의 속도에 따라 작업을 해야 하는 기계 종속이 나타난다. 처리해야 할 작업량이 많고 기술적으로 실시간 감시가 이루어지는 상황에서 노동자들은 원할 때 화장실에 가기도 어려울 정도로 통제당하고 있다.

노동자들은 성과·근무태도나 상사 평가 등이 물량 변동이나 법·제도보다 실제 고용과 해고에 더 크게 영향을 미친다고 생각하고 있었다. 이러한 인식은 물류 부문에서는 물량 변동이 크기 때문에 정규직 고용이 어렵고 제도나 법을 통한 규제보다 유연한 해고와 고용을 허용해야 한다는 통념에 반대되는 것이다. 관리자에 의한 직접적인 대면 감시나 노동자들의 움직임이 자동기록되는 기술적 수단에 의해서 노동통제를 받고 있을 뿐 아니라 이러한 노동통제의 감시와 기록이 고용과 해고에 영향을 미친다고 생각하고 있기 때문에 자발적으로 노동강도를 강화할 수밖에 없다.

제Ⅳ장. 물류산업에서 위험과 산업재해

1. 물류시장 팽창과 형태 다변화에 따른 위험의 증대

물류산업 노동자의 위험은 최근 이커머스 시장의 확대와 더불어 코로나19로 인한 배달물량의 급증으로 인해 증가추세에 있을 뿐만 아니라, 사회적으로 위험의 다양한 양상이 드러나기 시작했다. 특히 코로나19 초기였던 2021년 7월 28일 쿠팡 부천 물류센터(신선물류센터 2공장)에서 집단감염 사태가 발생하고 해당 센터가 긴급폐쇄된 것을 계기로 물류센터 내에 열악한 작업환경과 불안정한 고용구조가 언론에 보도되었고, 택배 배송 노동자와 쿠팡 물류센터 노동자들의 연이은 과로사는 물류산업 노동자들의 위험이 단지 위험한 기계설비상의 위험으로 한정되지 않는다는 사실을 보여주었다.

최근의 물류산업은 제조·생산주체가 직접 물류를 관리하는 자가물류(1PL) 형태에서 물류업을 전문으로 하는 자회사나 계열사에 위탁하는 형태인 2자물류(2PL), 물류를 전문적으로 처리하는 제3자에게 물류활동을 위탁하는 3자물류(3PL)로 형태가 다변화되고 있다. 3자물류의 대표적인 기업은 CJ대한통운, 한진, 롯데글로벌로지스 등이 있다.

물류시장의 팽창과 더불어 물류의 아웃소싱이 본격화되고 있지만, 이는 물류센터 관리주체의 책임이 모호해지고 안전관리 역량이 상대적으로 낮아 물류창고 시공 및 운영과정에서 안전에 취약하게 만든다는 문제를 낳는다.

물류산업의 팽창을 가능하게 한 것은 전자상거래 중심의 소비형태의 변화 뿐만 아니라 부동산투자전문회사(RIETs)들이 물류창고 임대료 수익을 위한 경쟁적인 투자였다. 국내 물류센터 중 70% 이상이 해외 기관투자가 위주로 거래되고 있으며²⁷⁾, 특히 코로나19로 국내 리츠 시장에서 높은 수익률을 보여왔던 오피스, 백화점 등의 공실률이 늘면서 물류센터에 대한 투자가 더욱 집중되고 있다(삼성KPMG

경제연구원, 2021).

부동산개발 시행사와 투자기관의 투자에 의해 물류센터 건설이 추동됨에 따라, 단기적으로 물류창고의 투자 및 개발이익을 극대화하기 위해 시행사들은 설계나 건축 등의 사업비 최소화, 시공기간 단축, 창고 용적을 최대화를 추구한다. 그러면서 시공과정에서 안전관리 소홀과 무리한 공사진행 등을 하게 된다. 그 결과는 건설 과정에서 화재사고, 작업자 추락, 시공 중인 건물의 붕괴 등 각종 사고로 이어지고 있다(김영백, 2021: 63).

물류창고에서 발생하는 사고는 점차 대형재난의 형태로 나타나고 있다. 2020년 4월 29일 경기도 이천시 한익스프레스 냉동창고 신축공사 현장에서 마감작업 중 화재가 발생해 38명의 노동자가 사망하고 10명이 부상하는 사고가 발생했다. 이후 정부 차원에서 건설현장 화재안전 강화대책을 마련하고 실행하였음에도 불구하고, 한익스프레스 화재사고가 일어난지 세 달도 안돼 2020년 7월 21일 경기도 용인 SLC물류센터 건물에서 화재가 또 다시 발생해 5명이 사망했고 8명이 부상을 입었으며, 2021년 6월 17일에는 쿠팡덕평 물류센터 화재사고로 인해 소방관 1명이 사망하고 물류센터가 전소되는 사고로 이어졌다.

이는 물류창고의 대형화, 식료품 새벽배송에 따른 저온창고의 확대로 화재에 취약한 구조가 증가한 결과이기도 하다. 그와 더불어 급속한 산업 팽창에 비해 정부의 안전관련 관리감독이 제대로 이뤄지지 않고, 기업 역시 투기적 자본의 단기 이윤 확대를 목적으로 한 건설과 운영에 집중하면서 위험에 더욱 취약한 상태로 놓여지게 되었다.

또한 물류산업의 ‘혁신’과 코로나19로 인한 생활물류의 증대가 맞물려 소비 생활에 대한 변화 이면에 물류 노동자의 불안정한 고용과 높은 노동강도에 대한 규제와 대책이 마련되지 않으면서 노동자의 건강과 안전문제가 사회적으로 심각한 문제로 나타났다.

물류산업 노동자들의 위험은 산업의 팽창과 ‘혁신’의 이면에 노동자의 건강과 안정에 대한 제도적 보호의 지체현상의 결과라고 볼 수 있다. 지금이라도 시급히 물류 및 물류건설 노동자의 건강과 안전을 강화하기 위해 1) 최근 발생한

27) 머니투데이, “‘물류센터 잡아라’ 전세계가 물류리츠에 열광하는 이유’, 2021.3.13.

물류창고 화재사고에 대한 원인 분석 2) 생활물류 노동자들에 대한 면접 및 설문 조사 분석을 통해 위험의 실태와 구조적 메커니즘을 살펴보고자 한다.

2. 물류창고 화재사고

물류센터에서의 재해는 크게 건설 단계와 운영 단계로 구분하여 분석할 수 있는데, 산재통계에 따르면 최근 5년간(2016~2020년) 물류센터 건설 및 운영 단계에서 총 1,279명의 재해자가 발생한 것을 알 수 있다. 즉 산재통계를 살펴보면 매년 평균적으로 250명 이상의 재해자가 물류센터에서 발생하는 것으로 나타나고 있다(백빛나, 2021).

2014년~2020년까지 발생한 물류창고 화재사고는 아래 표와 같이 총 9,433건이며, 연평균 1,340여건으로 지속적으로 증가하고 있다. 인명피해 역시 지난 7년간 59명의 사망자를 포함해 총 308명의 피해가 발생했으며, 인명피해 역시 증가하고 있는 상황이다.

<표 45> 물류창고 화재건수 및 화재피해(2014~2020)

구분	화재건수	인명피해			재산피해 (억원)
		소계	사망	부상	
2014년	1,070	24	2	22	271
2015년	1,136	26	2	24	740
2016년	1,233	26	0	26	468
2017년	1,696	41	2	39	601
2018년	1,490	36	3	33	619
2019년	1,392	43	4	39	506
2020년	1,416	112	46	66	852
계	9,433	308	59	249	4,057

*자료: 안전보건공단(2020), 국토교통부(2021) 재구성.

2020년 4월 38명의 노동자가 사망하고 10명의 노동자가 부상을 입은 경기도 인천 한익스프레스 물류창고 화재처럼, 그동안 대체로 대형 인명피해가 발생한 물류창고 관련 화재사고는 신축 중이거나 보수 중이었던 건설공사 단계에서의 화재였다. 그러나 최근 물류창고가 대형화되고 자동화 설비 등이 증가하면서 건설단계 뿐 아니라 완공 후 운영 중인 물류창고까지 화재사고 위험이 증가하고 있다. 2021년 6월 17일 오전 5시 36분에 발생한 구광 덕평물류센터의 화재사고는 물류창고의 화재 위험성이 단적으로 드러난 사례다. 다행히도 일하던 작업자들은 모두 대피했지만, 화재를 진압하던 소방관 1명이 사망하였다.

1) 물류창고 건설과정에서의 화재 사고

물류창고 건설과정에서 화재사고를 비롯한 안전사고가 빈번한 이유는 건설현장에서 다단계하도급 구조상 위험에 대한 취약성이 증대하는 것과 동일하다. 물류센터는 건설에 따른 개발이익을 단기간에 얻고자 안전성보다는 경제성에 우선순위를 둔 발주에 초점을 맞춰 최저가 낙찰로 공사를 하도급해 진행한다. 무리한 저가수주는 공기를 단축시키고, 안전관리에 대한 투자가 거의 이뤄지지 않아 노동자의 산재 위험성을 증가시킨다. 물류센터 건설 초기에는 붕괴나 추락 위험이 높고, 공사 마무리 단계에서는 샌드위치 패널과 우레탄 뿔칠 작업시 화재 위험이 높으며, 운영 중에도 개·보수시 화재위험이 올라간다.

특히 물류창고는 일반 다른 건축공사에 비해 공사과정에서의 추락, 낙하, 붕괴, 화재 등에서 더욱 많은 사고 위험성을 내포하고 있다. 물류창고 건설에 특유한, 화물보관 및 냉동효율을 높이기 위한 경사지 입지 선정, 샌드위치 패널 및 우레탄 폼 마감재 사용, 창고시설의 대형화 및 높은 층고 시공이 유리한 PC공법²⁸⁾ 적용 등의 요인 때문이다.

최근 10년간(2010~2020년) 건설현장에서 단일사고로 10명 이상 사상자가 발생한 대형사고는 총 14건(사망 68명, 부상 160명)이며, 이 중 물류창고에서 발생한 사고

28) Precast Concrete공법이란 공장에서 미리 제작된 콘크리트 부재를 현장에서 조립하는 방식으로 구조물을 시공하는 공법을 말한다.

로 인한 재해강도(29명/건)가 가장 높았다. 발생형태로 보면 화재, 폭발에 의한 재해가 전체의 35.7%를 점유하고 있으며 재해강도도 사고 건 당 24.6명으로 가장 높게 나타났다. 특히 물류창고의 화재, 폭발사고는 증가추세에 있다(김영백, 2021: 65).

<표 46> 최근 10년간(2010~2020) 건설현장 대형사고 공사종류별 현황

구분	건축공사					토목공사	
	공장 플랜트	물류 창고	문화 센터	주상 복합	기타 건축	도로	항만
건수	2건	2건	4건	2건	2건	1건	1건
사상자 (사망/부상)	25명 (3/22)	58명 (39/19)	46명 (6/40)	52명 (3/49)	21 (3/18)	14 (2/12)	12 (12/0)
재해강도 (명/건)	12.5	29	11.5	26	10.5	14	12

*자료: 김영백(2021 : 65)

과거에 발생한 물류센터 화재 중 인명피해가 컸던 주요 사례 6건은 다음과 같다.

- 경기 이천 코리아2000 냉동창고 화재(2008.01.07. / 사망 40명, 부상 10명 / 공사 중)
- 경기 이천 물류창고 화재(2008.12.05. / 사망 8명, 부상 2명 / 공사 중)
- 부산 냉동창고 화재(2016.12.26. / 사망 1명, 부상 2명 / 공사 중)
- 경기 안성 물류창고 화재(2019.08.06. / 사망 1명, 부상 11명 / 운영 중)
- 경기 이천 한익스프레스 물류센터 화재(2020.04.29. / 사망 38명, 부상 12명 / 공사 중)
- 경기 용인 SLC물류센터 화재(2020.07.21. / 사망 5명, 부상 8명 / 운영 중)

6건의 주요 사례 중 최근에 발생한 한익스프레스 물류센터 화재 사고와 용인 물류센터 화재사고, 그리고 쿠팡 덕평물류센터 화재사고를 비교해 보면 아래 표

와 같다. 사례 중 경기 용인 SLC물류센터 화재의 경우, 완공 후 운영 중에 화재가 발생했고 지하층에서 발화가 시작된 점 등이 쿠팡 물류센터 화재와 유사하다. 또한 위의 세 가지 사례에 대한 사고원인을 비교 분석한 결과, 건축물 설계·구조 및 마감, 소방시설, 사용 중 위험, 대피·대응 과정에서 다수의 공통 요인을 발견할 수 있다(김현주, 2021 : 68).

<표 47> 사고원인 비교분석

	한익스프레스 물류센터 화재(2020.4.29)	경기 용인 SLC물류센터 화재(2020.7.21.)	쿠팡 덕평 물류센터 화재(2021.6.18.)
건축물의 설계·구조 및 마감	- 방화문 설치 공간 폐쇄 등 설계 변경 - 설계와 달리 옥외 철제 비상계단 외장 판넬로 마감 - 창고공간 복층구조 - 화재에 취약한 우레탄 폼이 천장과 벽체 대부분에 도포	- 천장과 가연성 단열재를 통한 급격한 연소 확대 - 지하층 발화로 배연 곤란	- 화재감지 및 초기진화가 곤란한 높은 층고 - 방화벽 설치가 어려운 넓은 공간 - 복잡한 미로구조 - 지하층 발화로 배연 곤란
소방시설	- 비상유도등, 간이피난 유도선 등 일시 소방시설 미설치 - 비상 경보장치 미설치에 따른 화재 인지 지연	- 지하4층 발화 추정장소 스프링클러 미설치 - 평소 작은 오작동으로 화재 감지기와 화재수신지, 소방설비로 이어지는 연동시스템 정지	- 소방설비 미작동 - 소화용수 확보 및 소방장비 진입 곤란
사용 중 위험	- 공기단축을 위해 일시에 다수 작업 동시 진행 - 용접 작업시 방화포, 비산방지 미조치 등 안전관리 미흡 - 2인1조 작업위반 - 공정 전반의 안전관리 수칙 미준수	- 주차된 차량 연소에 따른 급격한 화재 확산 - 물탱크 온열장치의 안전관리 미흡	- 물건 적치 외 주차, 업무, 취사 등 다양한 용도 - 화물 수송을 위한 다수의 전기설비 - 누전 합선 등 전기적 요인에 의한 화재 위험성 증가에도 안전조치 미흡 - 가연성 물질의 적치에 따른 높은 화재하중
대피·대응	- 비상 경보장치 미설치로 화재 인지 지연 - 엘리베이터와 계단이 화염과 연기 확산의 통로	- 화재경보기 미작동으로 화재인지 지연 - 급격히 확산하는 연기로 인한 대피지연 또는 실패	- 지하층 연기로 인한 소화활동 지연 - 인근지역 2차피해 발생 - 건축물 붕괴 위험에 따른 진화 활동 지연

*자료: 김현주(2021, 69쪽)

한익스프레스 물류센터 화재사고가 발생한 2020년 4월 29일에는 (주)한익스프레

스의 발주로 16개 하청업체가 공종별 공사를 도급받아 진행하여, 약 87% 상당의 공정이 진행된 상태였다.

공사중인 물류창고는 3개 동으로 이루어져 있고, 화재가 난 건물은 지상 4층 지하 2층에 연면적 11,043제곱미터의 냉동·냉장 물류창고로 사용될 예정이었다. 이러한 설치공사에는 1) 창고 내부의 냉기가 외부 온도로부터 영향을 받지 않도록 냉동·냉장 창고의 바닥·면적·천장에 우레탄폼 등 단열재를 발포하거나 단열판넬 등을 설치하는 단열작업과, 2) 설외기를 거친 냉매가 배관을 통해 유니트 쿨러에 이르러 기화됨으로써 유니트 쿨러에서 냉기를 뿜을 수 있도록 창고 내 외에 실외기·배관·유니트 쿨러를 설치·연결하는 작업이 필수적이며, 통상 배관의 연결 작업에는 화기작업인 용접이 필요하다(1심 판결문, 2020고단802).

당시 사고현장에는 4개 하청업체의 12개 팀, 총 67명의 작업자가 투입되어 있었다. 화재가 처음 발생한 지하 2층에서는 우레탄폼 마감재 작업 및 유니트 쿨러 배관의 연결작업을 하고 있었고, 지상 1층과 지상 3층의 냉동·냉장창고에서는 우레탄폼 발포작업을 동시에 수행하던 상황이었다. 화재는 지상 3층 승강기 용접 작업에서 발생한 불뚝이 승강기 통로를 통해 떨어져 지하 2층 승강기 입구의 가연성 물질이나, 우레탄 폼에 발포제를 첨가할 때 나온 유증기에 용접이 튀어 발생한 것으로 보인다.

이 사고가 나기 전에도 해당 공사현장은 2019년 11월 20일경과 2020년 4월 9일에도 용접작업 중 불티로 인한 화재가 발생한 적이 있었다. 그런데도 안전을 위한 공정 절차를 무시한 채 무리한 공기단축을 위해 우레탄폼 작업과 용접작업을 동시에 실시하는 바람에 대형 화재를 야기한 것이라고 볼 수 있다.

이 사고는 2008년 코리아2000 냉동 물류창고(40명 사망, 17명 부상)의 화재원인이 우레탄 발포작업과 용접작업이 동시에 이뤄져 화재가 발생한 사고와 거의 유사하다. 우레탄폼 작업에 대한 위험성과 작업 방식에 대한 정부의 관리감독지침(냉동·냉장 물류창고 단열공사 화재예방 안전보건작업지침)이 있음에도 현장에서 안전이 무시되었다.

2020년 7월 21일 용인 SLC 물류센터 화재사고가 발생했다. 5명이 사망하고 8명이 부상을 입은 이 사고는 운영 중에 화재가 발생했다. 냉동창고에 서리가 끼는

걸 막기 위해 설치한 온열기가 과열로 녹아내리면서 불이 난 것으로 잠정 결론이 났다. 과열될 경우 전기를 차단하는 온도조절기가 고장난 상태였고, 당시의 소방 설비마저 작동이 되지 않아 화재 진압조차 되지 않았다. 이 화재 역시 벽재로 쓰인 우레탄폼에 불이 옮겨 붙은 뒤 유독가스가 급속히 확산되었다. 당시 경찰의 수사결과를 보면, 화재 이전에 작업자들이 소방설비가 작동되지 않아 교체해야 한다는 의견을 냈지만 비용 이유로 묵살된 것으로 드러났다.

2) 물류창고 운영과정에서 화재 위험: 쿠팡 덕평물류센터 화재사고 사례

2020년 4월 29일 38명이 사망한 이천 한익스프레스 물류센터 화재사고의 경우 신축 공사장에서 발생한 화재였다. 정부는 물류창고 건설공사 화재를 중심으로 범정부 대책(<물류센터 화재안전 종합대책>, 2021.8.19.)을 수립했으나, 건설공사 현장을 대상으로 한정하고, 운영 중인 물류창고 전반의 안전대책을 수립하지는 않았다. 그 후 운영 중이던 SLC 물류창고 화재가 발생하면서 정부 대책의 한계를 지적하는 목소리가 높아졌지만, 기존에 운영 중인 물류창고 전반에 대한 안전관리가 제대로 이뤄지지 않았다(최영, 2021: 99).

2021년 6월 17일 새벽 5시 20분경 발생한 쿠팡 덕평물류센터 화재사고는 물류센터에서의 화재사고가 건설단계에서 뿐만 아니라 운영과정에서도 상당한 위험요인이 되고 있음이 다시 한번 드러났다. 운영 중인 물류센터 역시 화재에 취약한 내재적 구조를 가지고 있다는 점은 앞의 표에서 열거된 화재 원인만 보더라도 알 수 있다. 그럼에도 정부대책은 건설공사 과정에서의 화재 위험성을 중심으로 대응방안을 제시함으로써 물류센터 전반에 대한 화재방지 대책 마련이 지체되는 결과를 가져왔다.

즉 연이어 발생한 물류창고의 대형 화재 이후 각종 제도 개선과 대책이 마련되고 있으나 새롭게 지어지는 물류창고에 한해 적용되면서 기존에 지어진 건축물의 화재안전성을 어떻게 확보할 것인가에 대한 대책이 전무한 가운데 쿠팡 덕평 물

류센터 화재사고가 발생했다.

쿠광 덕평 물류센터는 이번 화재 이전에도 화재신고로 119가 출동한 사례가 3차례나 있었지만, 화재관련 안전조치가 강화되지 않은 채 운영되었다. 쿠광폴필먼트에서 운영 중인 덕평물류센터, 동탄물류센터, 인천4물류센터, 대구칠곡물류센터 4곳의 최근 3년간 119 출동건수를 살펴본 결과 아래 표와 같았다.

<표 48> 쿠광물류센터(4곳) 119 출동기록(2018~2020)

	화재	구조	구급	기타
덕평물류센터	3	12	67	0
동탄물류센터	0	2	52	2
인천4물류센터	0	4	56	2
칠곡물류센터	1	0	11	1
합계	4	18	186	5

*강은미 의원실 제공

덕평 화재사고에서 나타났듯이 물류센터의 가연성 재질로 인해 작은 불씨도 대형화재로 번질 가능성이 매우 높을 뿐만 아니라, 소방시설이 미흡하고 작업자들의 소방훈련이 전혀 되어 있지 않은 상태로 운영되고 있다.

당시 경찰은 조사 결과, 물류센터 방재팀장 등은 덕평물류센터에서 불이 난 직후 연기를 감지한 비상벨이 6번이나 울렸으나 그 때마다 ‘복구키’를 눌러 비상벨 작동을 정지시켰던 것으로 드러났다. 이 때문에 일부 스프링클러의 작동이 10분 이상 지연됐고 초기 진화에 실패한 불은 건물 전체로 번져 피해가 커졌다고 발표했다(한겨레신문, 2021.7.19).

또한 평상시에 노동자들의 휴대폰 반입을 막고 있는 쿠광의 정책 때문에 화재 신고와 대피가 지연되는 문제도 나타났다. 최초 신고자보다 10분 일찍 화재를 발견한 노동자가 있었지만 출근 시 휴대폰을 모두 걷어 보관하다가 퇴근시 돌려주는 쿠광의 정책으로 인해 직접 신고를 하지 못하고 관리자에게 화재사실을 알리고 신고를 요청했지만 묵살당했다는 당사자의 언론제보가 있었다.

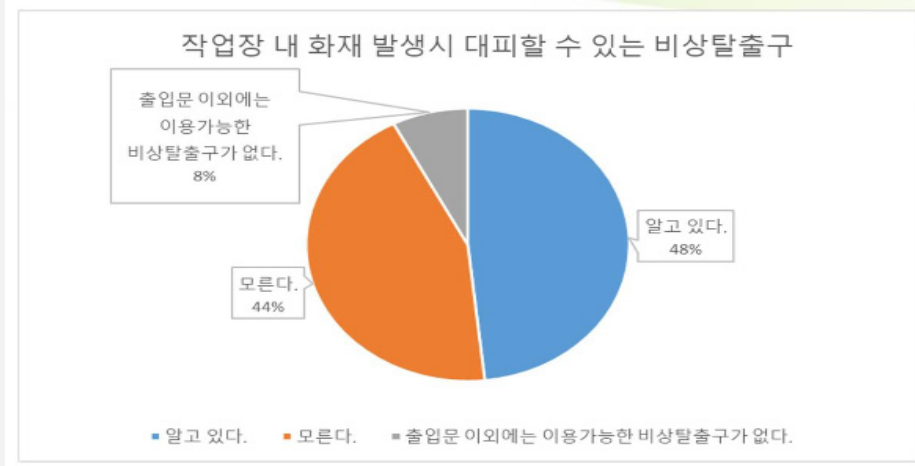
쿠광 덕평 화재사고에서도 나타나듯이 이러한 위험은 부실한 화재예방과 보통

한층에 3단으로 구분되어 운영되는 물류창고의 구조적 특성상 스프링클러가 작동 되더라도 제대로 효과를 발휘하지 못하는 문제를 갖고 있다.

덕평물류센터 화재사고 이후에도 화재 예방과 대피에 대한 교육과 훈련은 여전히 취약한 것으로 보인다. 지난 2021년 9월 30일 쿠팡노동조합과 쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위(이하 ‘쿠팡 대책위’)의 의뢰로 조사한 ‘쿠팡물류센터 노동환경, 노동강도 실태조사’(김형렬, 2021a)에 의하면, 356명의 응답자 중 화재가 발생할 경우 대피할 수 있는 비상탈출구를 모르거나 없다는 답변이 있다는 답변보다 높게 나왔다.

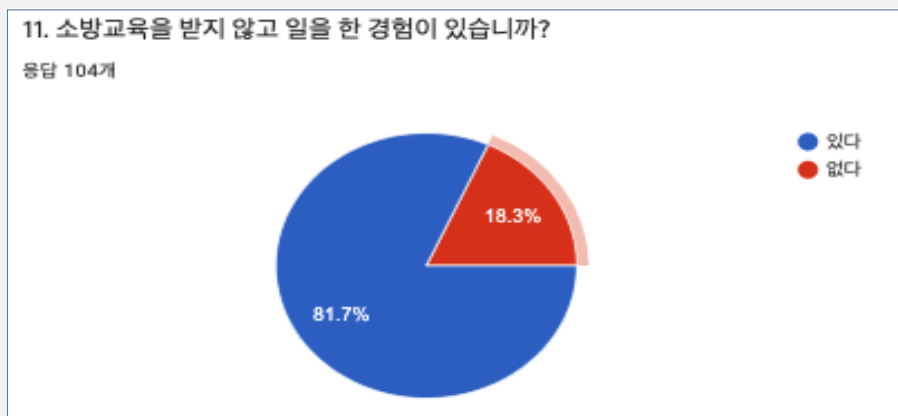
또한 장철민 의원실에서 2020년 10월 자체적으로 조사한 택배 물류센터 일용직 온라인 실태조사에 따르면 104명의 응답자 중 85명(81.7%)이 소방교육을 받지 않고 일하고 있다고 응답했다.

○ 쿠팡 물류센터 쿠팡물류센터 노동환경, 노동강도 실태조사(김형렬, 2021a)



	비상 탈출구 인식 여부		
	알고 있다.	모른다.	출입문 이외에는 이용 가능한 비상탈출구가 없다.
일용직	43.63%	49.51%	6.86%
계약직	54.61%	36.84%	8.55%

○ 택배 물류센터 상하차 일용직 노동자 노동실태 설문조사 결과(장철민 의 원실)



3) 물류센터 화재사고의 특징과 원인

물류센터의 건축물상 특징은 물건의 적재 및 운반을 위한 공간을 기본으로 설계되어 있기 때문에 층고가 높고 면적이 넓다는 점이다. 수평적으로는 한 층의 면적이 수천제곱미터에서 수만제곱미터 이상인 경우도 많으며, 층고도 일반 건축물의 층고보다 2-3배 이상 높게 계획된다. 이렇듯 대형공간이 하나의 공간으로 구성되어 있는 경우, 화재발생 시 전체 공간으로 확산 가능성이 높다.

또한 창이 없거나 저온창고의 경우 하나의 거대한 냉장고와 같은 밀폐형 구조이다. 환기가 어렵지만 워낙 넓은 면적으로 인해 화재가 발생하면 실내에서도 상당기간의 연소가 가능한 산소가 존재하고, 쌓여있는 적재물 즉 다량의 가연물과 결합해 장시간 화재가 지속되는 조건을 형성한다²⁹⁾. 특히 최근 물류창고는 대형화되고 있을 뿐만 아니라 풀필먼트와 같은 형태로 기능이 복잡화되고 있기 때문에 내부에 많은 물건이 적재되어 있을 뿐만 아니라, 컨베이어벨트와 같은 설비가 설치되어 있는 경우가 늘고 있다. 또한 기본적으로 ‘물건을 쌓아두는 공간’이라는 고정된 관념으로 인해 일반 건축물에 비해 값싸고 화재에 취약한 가연성 소재를 사용한다. 최근 증가하고 있는 저온창고 같은 커다란 냉장고와 같은 밀폐형 구조는 더욱 위험하다. 그러나 오히려 법적으로는 이러한 물류창고의 특성에 맞는 안전규제가 마련되어 있지 않을 뿐만 아니라 그나마 있는 법적 규제를 완화하고 있어 반복되는 화재사고에 대한 예방책이 매우 미흡하다.

건축물의 특성 뿐만 아니라, 앞서 언급했듯이 물류창고가 화재에 취약한 이유로 물류산업의 팽창에 따른 투기적 건설과정에서 적정한 공기 산정, 충분한 안전비용, 안전한 공법 선정 등 안전관리에 대한 관심과 투자와는 거리가 멀게 시공되고 있다는 점이 우선 얘기되어야 한다. 발주처나 시공사가 건설 초기에 안전에 대한 시스템적 설계를 어떻게 마련하는가가 매우 중요함에도 투기적 자본에 의한 건설과 하도급 관행은 근본적으로 안전관리에 대한 책임을 불분명하게 만든다. 이러한 조건하에서 한익스프레스 사고처럼 공기를 무리하게 단축하기 위해 다수

29) 쿠팡 덕평물류센터 화재가 진압되는데 걸린 시간은 130시간이었다.

의 노동자가 참여해 여러 공정이 혼재되어 복합적으로 작업이 진행되는 것과 더불어 샌드위치 패널이나 우레탄폼과 같이 가연성 재료를 비용이 저렴하다는 이유로 무분별하게 사용되고 있는 상황이 물류센터의 위험을 증폭시킨다.

(1) 물류센터 특성과 무관한 방화구획과 소방설비

<건축법>의 건축물 화재안전 관련 규정 중 물류창고 화재안전과 직접적으로 관련이 있는 것은 방화구획이다. 방화구획은 대형 건축물에서 화재가 발생했을 경우 화재가 건축물 전체로 번지는 것을 막기 위해 내화구조의 바닥·벽·방화문·자동방화셔터 등으로 만들어지는 구획으로, 화재 발생 시 열과 연기의 이동을 차단하는 역할을 수행한다.

물류창고는 기본적으로 물건 적재와 운반을 위한 공간이기 때문에 층고가 높고 폭이 넓다. 창고라는 특성에 비추어 방화구획을 해야 하지만, 방화구획 설정 시 면적만으로 그 규모를 정하고 있어 높이에 따른 고려가 없다. 스프링클러를 설치한다고 하더라도 일반건물의 2-3층 높이를 한 층으로 하고 있는 물류창고에 적합하지 않음에도 불구하고, 현행법상 일반 건물과 동일한 ‘일반 스프링클러 설비’를 설치할 수 있도록 하고 있다. 이처럼 물류센터의 건축적 특성을 무시한 법적 기준으로 인해 물류창고의 화재가 초기 진화되지 못하고 대형 화재로 확산되는 사태가 반복되고 있는 것이다.

2020년 4월 21일 오전 10시 35분경에 군포 물류창고에서 화재가 발생했다. 전체 10층 가운데 1층과 10층에서 불이 났는데, 1층에서 발생한 화재가 화물용 승강기 통로를 타고 10층으로 옮겨 붙었다. 이 물류창고에는 스프링클러가 작동되었으나 화재를 진화하지는 못했다. 2012년 9월 27일 남양주시 화도 물류창고에서도 화재가 발생했다. 이 화재로 소방공무원 1명이 사망했다. 이 물류창고에도 소방시설이 설치되어 있었으나 화재 확산을 막지는 못했다.

쿠팡 덕평센터의 경우도 예외는 아니었다. 물류창고의 경우 높은 층고의 공간에 최대한의 물류를 보관하기 위해서 화물을 2단 또는 3단으로 쌓는 방식(렉크식 창고)이 가장 보편화되어 있다. 이러한 구조를 고려하지 않은 채 천장에만 스프링

클러가 설치되어 있었고, 이 역시도 주거공간에 일반적으로 사용하는 방수량(분당 80리터)를 가진 정도의 설비가 이루어졌다.

(2) 건축법상 방화구획 예외인 물류창고 : 쿠팡의 경우

최근 쿠팡 덕평물류센터 화재에서 문제가 제기된 부분은 방화구획의 설치 예외 규정 때문이다. <건축법 시행령> 제46조제2항은 건축물의 기능 유지를 위해 방화구획을 설치하지 않거나, 또는 완화해서 설치 가능한 경우를 규정하고 있다.

<건축법 시행령> 제 46조2항2호

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건축물의 부분에는 제1항을 적용하지 않거나 그 사용에 지장이 없는 범위에서 제1항을 완화하여 적용할 수 있다.

2. 물품의 제조·가공·보관 및 운반 등에 필요한 고정식 대형기기 설비의 설치를 위하여 불가피한 부분. 다만, 지하층인 경우에는 지하층의 외벽 한쪽 면(지하층의 바닥면에서 지상층 바닥 아래면까지의 외벽 면적 중 4분의 1 이상이 되는 면을 말한다) 전체가 건물 밖으로 개방되어 보행과 자동차의 진입출입이 가능한 경우에 한정한다.

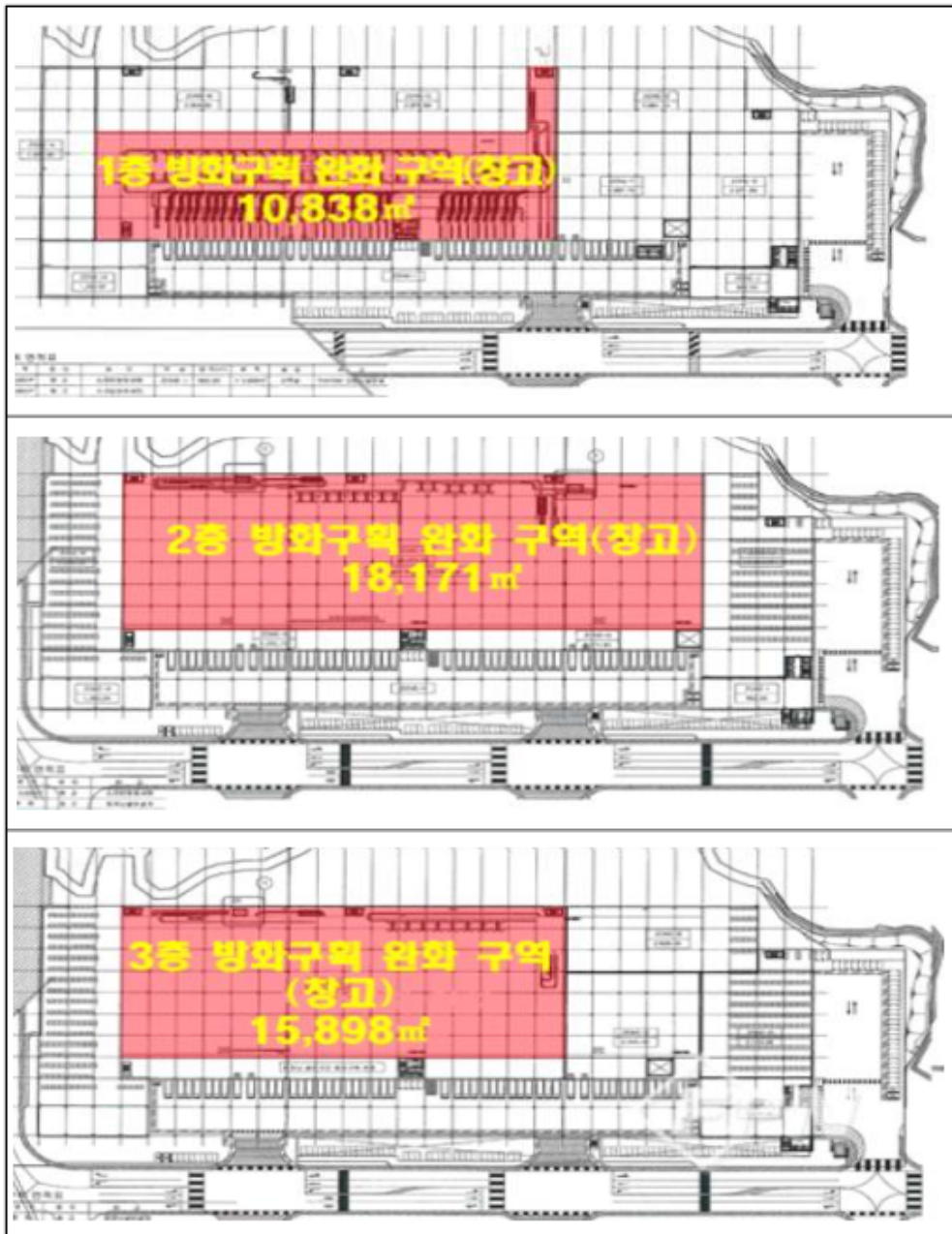
이 규정에 따라 물품의 제조·가공·보관 및 운반 등에 필요한 고정식 대형기기 설비의 설치를 위한 부분에 대해서는 방화구획 설치를 예외로 정하고 있다. 쿠팡 덕평물류센터는 물건의 적재와 이동 뿐만 아니라 상품의 진열과 포장, 집품 등을 포괄하는 풀필먼트 형태로, 기존 물류창고의 기능을 넘어 대규모의 노동인력이 집약적으로 동원되는 물류작업장의 특성을 갖는다. 이러한 특성으로 물품이동을 위한 컨베이어 등 대형 고정식 설비나 메자닌(층 내에 들어서는 중간층) 등이 들어서 있다는 이유로 방화구획이 대폭 완화되었다.

이러한 법적 예외는 “컨베이어 벨트 등에 얹혀 있는 대형 물류센터 실내에 방

화벽을 두면 사실상 창고가 제 기능을 못할 것”이라는 국토교통부 관계자의 발언처럼(한겨레신문, 2021.6.24) 생산성을 우위에 둔 채 화재 위험을 도외시한 결과이다. 물류창고와 같은 대형 건축물의 화재예방 설비에서 방화구획은 핵심적이다. 그럼에도 불구하고 건축법상 예외규정을 둠으로써 물류센터 내 방화구획의 본래 기능을 상실하게 하여 애초에 설계단계부터 화재 취약성을 안고 건설되고 운영될 수밖에 없는 구조적 문제를 갖게 되었다.

특히 쿠팡 덕평센터의 경우 지상 1층은 1만838제곱미터, 지상 2층은 1만8,171제곱미터, 지상 3층은 1만 5895제곱미터에 이르는 창고 면적을 통째로 완화받았다. 해당 공간에 자동화설비와 메자닌 등이 설치됐다는 이유로 건축법상 완화 규정이 적용된 것이다. 방화구획이 넓게 조성된 데 더해 1,600만여 개에 이르는 적재 물품까지 있어 초기진화에 실패한 화재는 건물 전체로 확산될 수밖에 없었다(최영, 2021: 101).

[그림 14] 쿠팡 물류창고 방화구획 예외면적



*김우영(2021)

(3) 부실한 소방시설 관리와 소방안전담당자의 권한 미비

관련 법에 따른 소방시설이 아무리 잘 갖춰져 있다고 하더라도 실제 화재가 발생할시 소방시설이 얼마만큼 제대로 작동하는가의 여부는 평상시 관리감독의 문제이기도 하다. 특히 물류창고와 같이 화재에 취약한 고위험 건물일 경우는 더욱 그렇다.

쿠팡 덕평센터 화재 당시 초기 CCTV를 보면 그나마 설치된 스프링클러 중 일부는 화재가 발생한 후 10여분이 넘도록 제대로 작동되지 않았다. 해당 소방시설을 관리하는 업체의 직원들이 불이 난 직후 연기를 감지하고도 비상벨이 울리자 6번이나 ‘북구기’를 눌러 비상벨 작동을 정지시켰기 때문이다. 이들은 ‘과거에도 오작동 사례가 있어 북구기를 눌렀다’고 진술했다(한겨레신문, 2021.7.19). 이를 관련 업체 직원의 도덕적 해이의 문제로만 비난할 수 없다. 사전에 물류창고의 화재 위험성을 충분히 인지하고 있고 화재를 대비해 충분한 권한이 부여된 소방안전관리자를 선임하는 대신, 비전문적 인력에게 관리업무를 위탁한 쿠팡의 책임과 정부의 관리감독 문제가 더 중대하다.

2020년 한익스프레스 화재사고 이후 정부는 전국 물류창고 화재안전관리 실태 조사를 실시한 바 있다. 전국에서 영업 중인 물류창고 2,876곳 중 34%에 해당하는 978곳을 선별해 조사를 벌인 결과 349곳에서 963건의 소방안전 관련 위반사항이 적발될 만큼, 전반적인 관리상태가 부신했다. 당시 조사대상에서 쿠팡 덕평물류센터는 제외되었는데, 덕평센터가 신선식품이 아닌 일반식품을 취급해 냉장·냉동창고가 아니라는 이유에서였다.

정부조사 직후 2021년 2월 자체 진행한 화재안전 점검 결과 덕평 물류센터에서는 모두 277건의 결함이 나왔으며, 지적사항 중에는 감지기 오작동 등 스프링클러 관련이 69건으로 가장 많았다. 그러나 이러한 소방시설 자체점검에 대한 사후적 개선은 이뤄지지 않았으며, 이에 대한 정부의 관리감독은 부재했다. 단지 해당 문제가 쿠팡측으로부터 소방서에 보고되었고, 개선 조치 결과 역시 서면으로 통보되었을 뿐이다.

(4) 일반 건축공사 보다 짧은 공사기간

물류센터 뿐만 아니라 건축물의 건설과정에서 안전사고는 단기수익 추구를 위한 단축된 공사기간으로부터 위험이 발생한다고 해도 과언이 아니다. 무리한 공기단축의 원인에는 다단계 하도급구조가 자리한다.

이에 더해 물류센터의 공사기간은 ‘사람이 거주하지 않는 곳, 물건을 쌓아두는 곳’이라는 통념 때문에 비슷한 공사금액의 타 건축공사(아파트 24개월~36개월)에 비해 물류창고의 평균 공사기간은 13~15개월 수준으로 일반적인 공사기간보다 더 짧은 데다가, 최근 물류산업의 팽창으로 인해 오히려 더 부실한 공사가 난립하고 있다(김영백, 2021: 67).

한익스프레스 화재사고의 판결문(2020고단802)을 살펴보면, 발주처인 한익스프레스는 “최초의 사업 계획상 착공일(2019.4.1.) 및 준공일(2020.6.30.)과 달리 인허가변경 및 토공사 지연 등의 사정으로 착공일과 준공일이 한 달여간 늦어지자, 착공일인 2019년 4월 23일에 실시된 주간공정회의에서 ‘준공일을 2020년 6월 30일 경으로 1개월 상당 단축할 수 있는 방안을 검토해 달라’고 하고, 이후에도 지속적으로 시공사(주)건우와 감리에 공사기간의 단축을 요구했다. 이에 따라 (주)건우 관련자들은 공사기간 단축을 위하여 ‘공기만회대책’ 보고서를 작성하는 등의 조치를 취하였으며, 하청업체들에게 공사기간의 단축을 지시하여 동시에 여러 공종에 장비 및 인력을 집중적으로 투입하는 이른바 ‘돌관공사’를 진행했다. 결국 화재위험이 매우 높은 우레탄폼 발포작업과 화기작업인 유닛 쿨러 배관 용접작업이 동시에 이뤄지는 등 공사현장의 전반적인 안전관리가 상당히 부실한 수준으로 진행되었다.

(5) 물류센터 지하층의 문제

물류창고가 지어지는 지역은 대부분 도시지역 외곽에 존재하는 계획관리지역이다. 계획관리지역의 건폐율은 40%, 용적률은 100%로 제한되어 있다. 그런데 건폐

율과 용적률의 기준은 지상층의 건물면적만 해당하기 때문에 지하에 건물을 신축할 경우 건폐율, 용적률과 상관없이 증축이 가능하다.

대부분의 물류창고는 경사지의 계획관리지역에 지어진다. 경사지를 선호하는 이유는, 건축법상 총면적의 1/2 이상이 지하에 포함되면 이는 지하층으로 인정되어 용적률 산정에서 제외되고 상·하역을 위한 접안시설 및 공간으로 활용할 수 있기 때문이다. 구광 물류센터 최초 발화지인 지하2층 창고는 축구장 2.7배가 넘는 정도로 컸지만, 텍크식 구조에 대한 완화규정으로 대부분의 면적에 방화구획이 마련되어 있지 않았을 뿐만 아니라, 지하층이라는 이유로 면제 조건이 되었다(건축법시행령46조2항2호). 지하층의 경우 경사지와 같이 외벽 한쪽면 전체가 건물 밖으로 개방돼 보행과 자동차의 진·출입이 가능한 경우 완화할 수 있다. 또한 지하층 구조임에도 불구하고 콘크리트와 같은 불연재 벽체가 아니라 샌드위치 패널로 구축되어 온 것에 대한 위험성 또한 지속적으로 제기된다.

2008년 <코리아2000 냉동창고 화재백서>에는 지하층의 위험성에 대해 다음과 같이 지적하고 있다.

“건축법상 지하층의 외부벽체는 지표면에 묻히기 때문에 콘크리트와 같은 불연재 벽체로 이루어지는 것이 통레이나 조립식 자재, 이른바 샌드위치 패널벽체로 구축되어 있는 것으로 조사되었으며, 화재가 발생한 지하 냉동창고를 포함한 전국 대부분의 물류창고가 지하층인데도 불구하고 외벽이 조립식 샌드위치 패널로 지어졌다는 시청 관계자의 인터뷰 내용과 관련 창고용도의 경우 주요 구조부위의 비내력벽일 경우 내화구조 또는 불연재로 해야한다는 규정이 없다.”

또한 김우영(2021)도 구광 덕평물류센터 화재시에도 건축물용도(설치층) 제한이 없다는 점을 지적하면서, 일정면적(10만제곱미터) 이상은 지하층 설치를 금지하여 소방활동의 위험요인을 완화해야 한다고 주장한 바 있다.

(6) 물류센터 건축자재 화재 안전기준 강화

우레탄폼은 화재가 발생했을 때 폭발적인 연소와 함께 다량의 유독가스를 발생시킨다. 정부는 물류센터 대형화재와 관련해 관련 규정을 개정해 ‘불에 잘 타지

않는 난연재료나 준불연재료를 마감재로 사용해야 한다' 고 명시했다. 하지만 이러한 규정은 외벽과 마감재만 적용될 뿐 내부 단열재에 대한 규정은 미비한 상황이다. 따라서 내부 단열재에 대한 화재 안전기준 강화와 함께 일정 규모 이상의 창고에만 적용되는 규정을 모든 공장과 창고로 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다(김원석, 2021: 76)

또한 고위험건축물에 대한 감시기능을 강화할 필요가 있다. 이를 위해 발주처와 원청에게 위험 작업에 대한 조정의무를 부과해 사전에 작업일시, 내용 등의 정보를 파악하고 하청업체들의 작업을 조정해 우레탄폼 작업과 용접작업 등이 동시에 일어나지 않도록 정부의 관리감독 기능을 강화할 필요가 있다.

(7) 화재발생시 비상대피훈련의 강화

구광 덕평 물류센터 화재 이후에도 여전히 화재발생에 따른 비상대피훈련이 매우 형식적으로 진행되거나 아예 진행되지 않은 것으로 노동자들이 응답하고 있다. 단순히 화재예방 및 대피와 관련한 안전교육지에 서명하는 방식의 형식적인 수준이 아니라 '모의훈련' 이 진행되어야 하며, 이러한 훈련이 정례화 되도록 관계 당국의 협조와 관리감독이 필요하다.

3. 물류창고 노동자 산업재해 현황

1) 산재사고 현황

(1) 건설과정과 운영과정에서의 물류창고 산재사고 현황

현재까지 물류창고 산재의 별도 통계는 없다. 다만 산업안전보건연구원이 2021

년에 발표한 <온라인 유통시장 확대전환에 따른 물류센터 위험성> 포럼에서 창고업을 중심으로 한 산재현황을 참고할 만하다.

백빛나(2021)에 따르면 물류센터의 산업재해는 크게 건설단계와 사용단계로 구분할 수 있다. 산재통계에 따르면 최근 5년간(2016~2020년) 물류센터 건설 및 사용단계에서 총 1,279명의 재해자가 발생하고 있어 매년 평균 250여명 이상의 재해자가 물류센터에서 발생하고 있다. 물류창고의 산업재해는 건설단계와 운영단계로 나눌 수 있는데 그 중 건설단계의 재해현황은 최근 5년간 총 547명의 재해자와 49명의 사고사망자가 발생했다. 아래 표에서 보면 한익스프레스 화재참사와 같이 화재로 인한 사고뿐만 아니라 사다리에서의 떨어짐과 같은 사고 역시 많이 발생한다는 것을 알 수 있다.

<표 49> 물류센터 건설현장의 주요 발생형태별 산재현황(2016~2020)

재해자(총 재해자 수 : 547명)				사고사망자(총 사고사망자 수 : 49명)			
발생 형태	재해자수 (점유비)	기인물 (소)	재해자수 (점유비)	발생 형태	사망자수 (점유비)	기인물 (소)	사망자수 (점유비)
떨어 짐	149(27%)	사다리	35(6%)	화재	36(73%)	조립, 포장, 용접 등 설비·기계	36(73%)
		비계	22(4%)				
물체 에 맞음	74(14%)	금속재료	21(4%)	떨어 짐	7(14%)	철골빔, 트러스	2(4%)
		거푸집	8(1%)			개구부	2(4%)

*자료: 백빛나(2021)

또한 사용단계에서의 물류센터 재해현황에 대해서는 창고업 및 기타보관업(이하 창고업)의 산재통계상 최근 5년간 732명의 재해자와 6명의 사고사망자가 발생했다(아래 표 참조.)

재해발생형태를 살펴보면 부딪힘(21%), 끼임(18%), 떨어짐(17%) 순으로 산재사고가 많이 발생하고 있으며, 떨어짐 재해는 주로 육상운반 특장차량으로 인해 발생하는 것으로 보아 상차와 하차작업시 무리한 작업 속도로 인해 야기된 사고가 많은 것으로 추정된다.

또한 부딪힘과 끼임 재해는 지게차로 인한 사고가 더 많이 발생하는 것으로 볼

수 있다. 사망사고 역시도 지게차와 특장차량에 의한 사망사고가 발생하고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 50> 창고업 재해 주요 발생형태 및 기인물별 재해자 현황(2016~2020년)

재해자(총 재해자 수 : 732명)						
발생형태	떨어짐		부딪힘		끼임	
재해자수 (점유비)	128(17%)		151(21%)		132(18%)	
기인물 (소)	운반포장 용 용기, 꾸러미 및 기구	육상운반 특장차량	운반포장 용 용기, 꾸러미 및 기구	지게차	컨베이어	지게차
재해자수 (점유비)	19(3%)	38(5%)	17(2)	121(17%)	34(5%)	18(2%)

<표 51> 창고업 재해 주요 발생형태 및 기인물별 사망자 현황(2016~2020년)

사고사망자(총 사고사망자 수 : 6명)						
기인물	지게차		육상운반 특장차량		금속재료	작업발판
발생형태	끼임	깔림· 뒤집힘	떨어짐	사업장외 교통사고	부딪힘	떨어짐
사고사망자	1	1	1	1	1	1

*백빛나(2021)

본 연구팀은 물류센터(단일품목 판매사 물류센터, 택배사 물류센터, 종합판매사 물류센터) 노동자 496명을 대상으로 설문조사를 실시했다. 입고/진열, 집품, 포장, 운반, 분류, 상하차, 기타(검수, 재고관리, 보조작업 등) 등 공정별로 손상 사고를 보면 다음 표와 같은데, 전체 94명(18%)의 노동자가 손상(다침)의 경우가 있다고 응답했다. 손상 사고에는 지게차와 육상운반 특장차량에 의한 사고위험 뿐만 아니라 각 공정별로 물건을 적재하고 이동하는데 필요한 기구와 용기에 의한 부딪힘, 높은 곳에 위치한 물건이 떨어져 부딪히는 사고, 넘어짐, 컨베이어벨트에 의한 끼임 등의 위험이 다양하게 분포되어 있다.

<표 52> 작업공정별 손상(다침) 경험

	입고/진열	집품(피킹)	포장	운반(지게차 등)	분류	상하차	기타
	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)
손상 (다침)	12 (12.0)	12 (12.0)	13 (13.0)	4 (4.0)	16 (16.0)	22 (22.0)	15 (15.0)

또한 안전보건공단(2020)에서 발표한 자료에 따르면 최근 5년간(2015년~2019년) 간 물류창고에서 발생한 사고재해자는 894명(사고재해율 0.41%)로 전체 산업의 사고재해율(0.46%)보다 낮다. 2019년 기준으로 전체 사업장 3,514개소(노동자수 41,916명)에서 사고재해자 186명, 사고사망자 2명이 발생했다. 또한 사고재해자는 5인 미만인 36명(1.17%)으로 50인 미만 규모군 중 재해발생률이 가장 높다.

<표 53> 최근 5년(2015~2019년) 사고사망 발생현황

구분		근로자수	사고 재해자수	사고 재해율	사고 사망자수	사고사망 만안율
2015년	전체산업	17,968,931	82210	0.46	955	0.53
	물류창고	42,159	195	0.46	2	0.47
2016년	전체산업	18,431,716	82780	0.45	969	0.53
	물류창고	43,613	157	0.36	1	0.23
2017년	전체산업	18,560,142	80665	0.43	964	0.52
	물류창고	43,859	152	0.35	2	0.46
2018년	전체산업	19,073,438	90832	0.48	971	0.51
	물류창고	44,317	204	0.46	1	0.23
2019년	전체산업	18,725,160	94047	0.50	855	0.46
	물류창고	41,916	186	0.44	2	0.48

*자료: 안전보건공단(2020 : 4)

<표 54> 사업장 규모별 사고재해자 및 사망자수(2015~2019)

구분	계	5인미만	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50인이상
사업장수	3514	1930	543	457	232	190	162
근로자수	41916	3065	3526	6201	5552	7284	16288
사고 재해자수	186	36	22	28	19	18	63
사고 사망자수	2	-	1	1	-	-	-

*자료: 안전보건공단(2020: 4)

백빛나(2021)와 안전보건공단(2020), 그리고 본 연구팀 조사 결과를 통해 알 수 있는 것은 다음과 같다. 첫째, 육상운반 차량과 지게차에 의한 사고가 많다는 점이다. 이는 물류센터 내 신호수 배치 등 관리감독이 제대로 이뤄지지 않고 있다는 것을 가늠케한다. 둘째, 지게차와 육상운반 차량에 의한 사고는 자칫 사망사고로 이어질 수 있는 중대한 사고일 가능성이 높아 그나마 산재신고가 된 사고일 것이다. 물류센터 노동자들의 면접조사를 통해 보면, 지게차 등의 사고보다 일상적으로는 카트나 자키와 같이 물품을 운반하는 기구와 충돌하거나 높은 곳에 위치한 물건이 떨어져서 부딪히는 사고 등이 빈번하다. 하지만 이러한 경우 대부분은 산재신고보다는 공상처리나 자비로 치료를 받고 있어 실제 산재사고의 규모는 이보다 더 많을 것이다. 셋째, 물류센터 사고재해자율(0.41%)이 전체 산업의 사고재해율(0.46%)보다 낮은 이유로 창고업으로 분류되지 않은 풀필먼트 산업 등의 통계치가 누락되었다는 점과 더불어 다단계 하도급이나 특수고용과 같은 형태로 대부분 고용되어 있어, 산재사고가 상당부분 은폐되어 있거나 정확한 통계로 집계되지 못하는 문제가 있다.

(2) 쿠팡풀필먼트와 주요 택배 물류센터 산재 현황

대다수의 물류 노동자들의 산재가 제대로 처리되지 않거나 통계상 물류산업을 포괄하여 집계되지 않는 문제가 있지만, 쿠팡풀필먼트와 다른 택배 물류센터에서의 산재현황을 비교해 보면 어느 정도 유추가 가능하다. 창고업으로 분류되지 않

는 쿠팡폴필먼트와 창고업으로 분류된 주요 택배 물류센터의 산재현황은 아래 표와 같다. 쿠팡(주)는 2016년 223건 산재승인에서 2020년 758건으로 급증했으며, 쿠팡폴필먼트(유)의 경우 2016년까지 산재건수가 0건이었다가 2017년 159건으로 시작해 2018년 201건, 2019년 345건, 2020년 782건, 2021년 6월 현재 1,164건으로 급증하고 있다.

반면 CJ 대한통운, 롯데택배, 한진택배, 로젠택배 등 주요 4개 택배사의 산재현황을 보면, 2020년 기준 4개 택배사 모두 각각 50~100건 사이의 산재건수가 승인되었다. 이 역시 물류센터 내의 산재 뿐만 아니라 배송 등을 포함하고 있는 수치이다.

<표 55> 쿠팡 및 주요 택배물류업 업체별 산재현황(2014.4~2021.6.)

연도	구분	총합계		사고		질병	
		신청	승인	신청	승인	신청	승인
2014. 4.~12.	합계	56	52	50	48	6	4
	쿠팡	1	1	1	1	0	0
	쿠팡폴필먼트(유)	0	0	0	0	0	0
	CJ대한통운(주)	45	41	39	37	6	4
	로젠	0	0	0	0	0	0
	(주)한진	10	10	10	10	0	0
2015	합계	98	93	92	90	6	3
	쿠팡	52	49	49	48	3	1
	쿠팡폴필먼트(유)	0	0	0	0	0	0
	CJ대한통운(주)	28	26	25	24	3	2
	로젠	1	1	1	1	0	0
	(주)한진	17	17	17	17	0	0
2016	합계	304	264	266	250	38	14
	쿠팡	255	223	227	213	28	10
	쿠팡폴필먼트(유)	0	0	0	0	0	0
	CJ대한통운(주)	35	29	27	25	8	4
	로젠	0	0	0	0	0	0
	(주)한진	14	12	12	12	2	0
2017	합계	253	232	230	220	23	12
	쿠팡	159	141	138	131	21	10

연도	구분	총합계		사고		질병	
		신청	승인	신청	승인	신청	승인
	쿠팡폴필먼트(유)	50	48	50	48	0	0
	CJ대한통운(주)	34	33	32	31	2	2
	로젠	1	1	1	1	0	0
	(주)한진	9	9	9	9	0	0
2018	합계	463	447	429	426	34	21
	쿠팡	201	193	181	180	20	13
	쿠팡폴필먼트(유)	150	148	147	146	3	2
	CJ대한통운(주)	92	87	83	82	9	5
	로젠	2	2	2	2	0	0
	(주)한진	18	17	16	16	2	1
2019	합계	618	590	581	569	37	21
	쿠팡	345	334	322	317	23	17
	쿠팡폴필먼트(유)	191	181	186	180	5	1
	CJ대한통운(주)	71	65	63	62	8	3
	로젠	0	0	0	0	0	0
	(주)한진	11	10	10	10	1	0
2020	합계	1,111	1,063	1,038	1,017	73	46
	쿠팡	782	758	754	743	28	15
	쿠팡폴필먼트(유)	239	224	214	204	25	20
	CJ대한통운(주)	75	68	58	58	17	10
	로젠	0	0	0	0	0	0
	(주)한진	15	13	12	12	3	1
2021. 1.~6.	합계	1,355	1,279	1,276	1,240	79	39
	쿠팡	1,164	1,112	1,121	1,091	43	21
	쿠팡폴필먼트(유)	140	123	121	115	19	8
	CJ대한통운(주)	39	33	27	27	12	6
	로젠	0	0	0	0	0	0
	(주)한진	12	11	7	7	5	4

*자료: 이탄희 의원실

쿠팡폴필먼트와 4개 택배사의 산재건수의 차이는 고용구조상의 차이에서 기인하는 바가 크다. 쿠팡의 경우 일용직과 계약직을 포함해 대다수 물류센터 노동자

가 직접고용되어 있다. 쿠팡 노동자들의 면접조사에 따르면 대략 2016년~2017년까지 쿠팡 물류센터는 다른 택배 물류센터와 마찬가지로 용역회사를 통한 간접고용이 일반적이었다가 2017~2018년부터 직접고용으로 전환한 것으로 추정된다. 즉 쿠팡이 간접고용에서 직접고용으로 고용형태가 전환되면서 산재건수가 통계상에 반영되기 시작한 것이다. 반면 택배사의 경우 도급사와 인력업체로 이루어진 다단계 하도급구조로 되어 있어 실제 물류센터 내의 위험과 산재통계상의 차이가 매우 크다고 할 수 있다.

(3) 물류창고 산재은폐 실태

한국사회에서 산재로 인한 사망은 OECD 평균의 3배가 넘는데도, 사망이 아닌 산재 재해율은 5분의 1에 불과하다. 사망사고는 고의적으로 은폐하거나 누락이 거의 불가능하기 때문에 통계에 반영된다. 사망률에 비해 부상과 질병으로 인한 산재재해율이 매우 적은 것은 산재가 은폐되고 있음을 시사한다.

산재은폐는 다른 나라와 비교해도 한국사회가 두드러질 뿐 아니라 좀처럼 줄어들거나 해결의 기미가 보이지 않는다. 결국 일부의 도덕적 일탈로 보기보다는 구조적인 차원에서 산재은폐의 기제가 재생산된다고 볼 수 있다. 비배제적으로 운영되는 국민건강보험제도의 존재와 이와는 달리 원인주의적 입장에 매우 엄격하게 운영되는 산재보험, 그리고 사업주의 산재기피 압력, 노동조합에서 배제된 노동자들의 비자발적 순응 등이 산재은폐를 부추키는 요인이다(김정우, 2021: 106).

산재은폐 규모는 산업재해의 80%이상(이혜경, 2015), 혹은 66.6%(김정우, 2021) 규모로 추정한다. 실제 산재로 인정되는 경우에 비해 2배~4배 정도가 은폐되고 있다고 보고 있다. 산재 위험 자체가 고용형태가 열악한 비정규직에게 더 클 뿐만 아니라, 은폐 또한 비정규직에게서 더 광범위하게 발생하고 있다.

물류센터의 고용구조는 대부분 다단계 도급계약과 다양한 고용형태로 구성되어 있고, 쿠팡의 경우도 직접고용이라고는 하나 대부분 일용직과 계약직으로 고용되어 있다. 그런만큼 물류센터 노동자들의 산재은폐는 매우 광범위하게 구조화되어

있다고 봐야 할 것이다.

산재은폐(공상) 원인은 여러 가지가 있다. 그중에서도 노동자들이 근로복지공단의 산재신청 지연처리에 따른 고통 대신 회사가 제시한 공상을 받아들여지게 되는 일이 적지 않은 비중을 차지한다. 공상처리에는 병원비와 임금을 묻지도 따지지도 않고 회사가 바로 지급해 준다. 반면 근로복지공단으로 넘어간 산재신청 건은 언제 처리가 될지 모른다. 그런 상태에서 재해자가 치료비와 생계비를 최소 3~4개월 자비로 처리해야 하는데 누가 산재신청을 할 수 있겠는가. [...]

2014년 3월12일까지는 산재발생 보고 대상이 사망 혹은 4일 이상의 요양이 필요한 경우였다가 3일 이상의 휴업으로 바뀌었다. 이는 너무나 큰 차이를 발생시켰다. 병원 진단이 2주 이상이 나오더라도 회사에 출근해서 치료를 받으면 산재발생 보고를 하지 않아도 된다. 결국 팔에 깁스를 한 노동자가 일을 하지 못하더라도 출근도 장만 찍으면 산재가 발생하지 않은 것으로 됐다. 2016년 3월16일에는 발생보고 대상을 3일 이상 휴업에서 4일 이상 휴업으로 완화했다. 이를 통해 노동부는 산재발생률을 30% 이상 줄일 수 있는 통계의 마법을 부렸다. 또한 산재발생 1개월 내 미보고시 즉시 처벌에서 ‘노동부가 산재발생을 인지하고 시정 지시 후 15일 이내 제출’ 하면 처벌하지 않도록 해 대놓고 산재를 은폐할 수 있는 길을 열어 줬다.

난관을 뚫고 산재발생 신고가 들어오면 노동부는 사업주로부터 산업재해조사표를 보고 받고 있다. 산업재해조사표는 사업장 및 재해자의 고용형태를 포함해서 재해발생의 원인과 대책까지 포함돼 있는 중요한 자료다. 해당 보고서는 노동자대표나 재해자 본인의 서명을 받도록 돼 있지만 대부분 공란으로 보고를 받는 등 관리가 부실하고 데이터베이스조차 구축되지 않았다.

- 이태진, 산재은폐 부추기는 정부 기관들. 매일노동뉴스(2021.4.29.)

사람이 작업을 하다가 죽은 적도 있어요. 하차 작업인데 제가 부평에서 버스를 타는데 젊은 친구가 23살이라고 들었는데 그 친구가 집에 가야하는데 버스를 안 탔더라고요. 왜 버스를 안 탔나? 중도에 포기를 했나? 생각했는데 그게 아니라 병원에 실려가서 다음날 바로 죽었어요. 혈압이나 이런 지병이 있었던 친구로 알고 있는데 로젠은 하차 작업이 씨제이와 다르게 엄청 쪼는 분위기고 빠세요. 씨제이 물건과 다른 로젠이라는 중소형 택배사가 살아남기 위해서는 저렴한 가격으로 중량물 농산물을 하다 보니까. 업무강도가

굉장히 높아요. 그걸 시설 자체능력은 별로 안되는데 4위 업계에 올라가서 많은 물류를 하다보니까 분위기는 험악하고 노동강도는 세고, 거기에서 프리라고 하고 여기서는 멀티라고 하는 반장은 아닌 일용직인데. 그런 애들이 엄청 욱하고 그래요. 특히 젊은 애들을 보면 쥐잡듯이 하니까 애가 겁 먹고 열심히 하다가 가슴이 답답한데 참고 일하다가 쓰러져버렸어요. 실려갔는데 다음날에 죽었죠. 지병이라고 몰아갔죠.(민간택배사, 일용직)

아래 표는 본 연구팀에서 물류센터 노동자들을 대상으로 설문조사를 진행한 결과다. 응답자 496명 중 일하다가 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험이 있다고 응답한 노동자는 전체 77명으로 15.5%에 달한다. 물류센터 형태별로 살펴보면 종합판매사 물류센터(17.3%), 택배사 물류센터(13.7%), 단일품목 취급회사 물류센터(15.2%) 순으로 많았으며, 고용형태별로는 계약직이나 일용직에 비해 상용직(19.5%)가 좀 더 많았다.

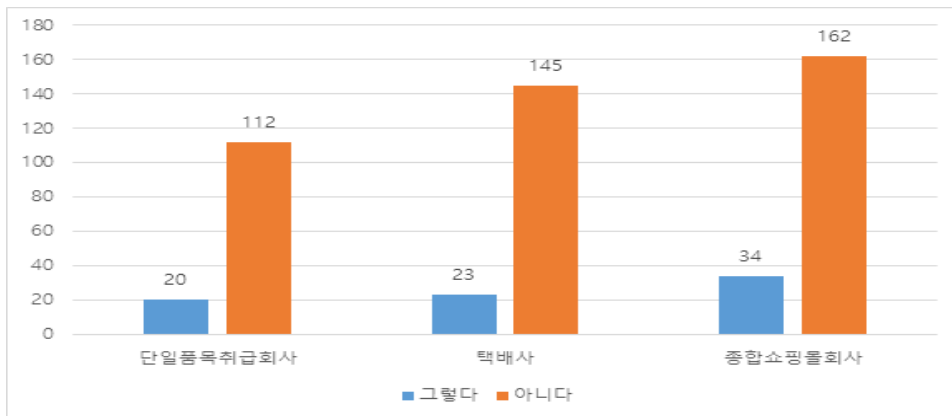
<표 56> 일하는 동안 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험(물류센터종류별)

	단일품목 판매사	택배사	종합판매사
	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)
그렇다	20(15.2)	23(13.7)	34(17.3)
아니다	112(84.8)	145(86.3)	162(82.7)
합계	132(100.0)	168(100.0)	196(100.0)

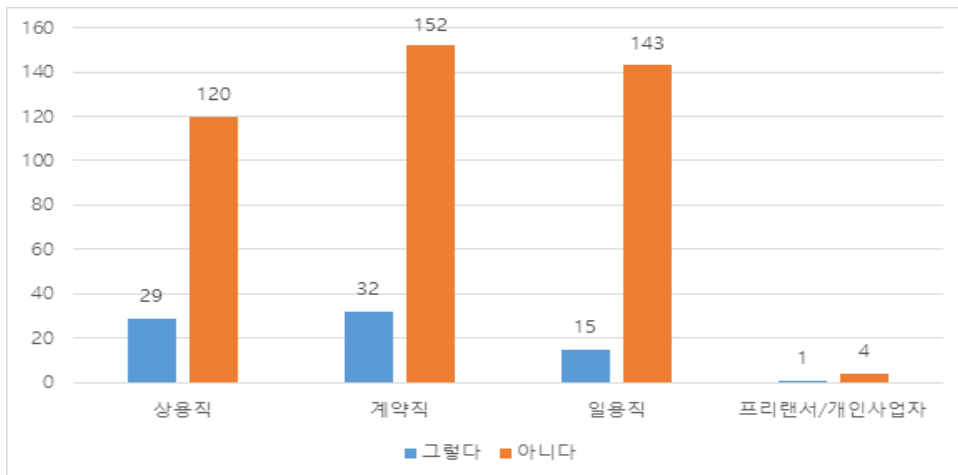
<표 57> 일하는 동안 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험(고용형태별)

	상용직	계약직	일용직	프리랜서
	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)
그렇다	29(19.5)	32(17.4)	15(9.5)	1(20.0)
아니다	120(80.5)	152(82.6)	143(90.5)	4(80.0)
합계	149(100.0)	184(100.0)	158(100.0)	5(100.0)

[그림 15] 4일 이상 치료를 받은 경험(물류센터 종류별)



[그림 16] 4일 이상 치료를 받은 경험(고용형태별)



일하다가 다친 경우 치료비를 누가, 어떻게 부담했는가라는 질문에는 전체 응답자 546명 중 30명(6%)만이 산재보험을 받은 것으로 나타났다. 4일 이상 치료의 경우라고 할지라도 경미한 부상의 경우도 포함되고 있어 자비부담 항목 전체를 산재은폐로 간주하기는 어렵지만, 산재신청이 필요한 경우도 일정부분 자비부담으로 해결했다고 추정할 수 있다. 특히 회사부담으로 응답한 53건(10.7%)의 경우는 산재처리가 필요한 사항임에도 불구하고 공상처리를 하는 경우가 다수 포함되

어 있을 것으로 예상된다. 또한 치료를 받지 않았다고 응답한 항목은 다소 경미한 부상일 수 있지만, 유급병가 등의 제도가 부재한 상황에서 치료가 지체되는 경우 역시 포함될 수 있다.

회사부담(공상처리)가 대략 10% 수준으로 나오지만, 택배사 물류센터(28%)와 종합판매사(24.5%)에서 자비부담률이 높은 것으로 나타났으며, 산재보험으로 처리한 것도 택배사(11%)와 종합판매사(10.7%)에서 약간 더 높게 나타나 전체적으로 단일 품목 판매사(5.3%)보다 택배사와 종합판매사 물류센터에서 산재발생과 산재은폐율이 더 높은 것으로 추정된다.

전체적으로 살펴보면 산재보험을 제외하고, 일하다 다친 경우 치료를 받은 경우(자비부담, 회사부담)를 단순히 비교하면 산재보험 처리를 한 경우에 비해 약 5배 가까이 되며, 치료받지 않았다고 응답한 경우를 포함하면 7배에 달한다.

<표 58> 일하다 다친 경우 치료비 부담 방법

	전체		단일품목 판매사	택배사	종합판매사
	응답수	비율	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)
자비부담	113	22.8	18(13.6)	47(28.0)	48(24.5)
회사부담	53	10.7	14(10.6)	18(10.7)	21(10.7)
산재보험	30	6.0	7(5.3)	11(6.5)	12(6.1)
치료받지 않았다	37	7.5	7(5.3)	18(10.7)	12(6.1)
다친 적 없다	313	63.1	94(71.2)	99(58.9)	120(61.2)
합계	546	110.1	140(106.0)	193(114.8)	213(108.6)

* 중복응답 가능

아래 표와 그림처럼 고용형태별로 살펴보면, 산재보험 처리를 한 경우는 상용직이 10.1%로, 계약직(6%)과 일용직(4%)에 비해 2배가량 높은 것으로 나타났다. 특히 회사부담(공상처리)의 경우 일용직(5.7%)은 상용직과 계약직의 절반가량에도 못 미치고 있다.

물류센터 일용직의 경우 쿠팡과 같이 직접고용형태를 제외하면 산재보험에 가입조차 되지 않는 경우가 많아, 일하다 다친 경우 산재신청이 가능하다는 정보조

차 제대로 제공받지 못하고 있는 실정이다³⁰⁾.

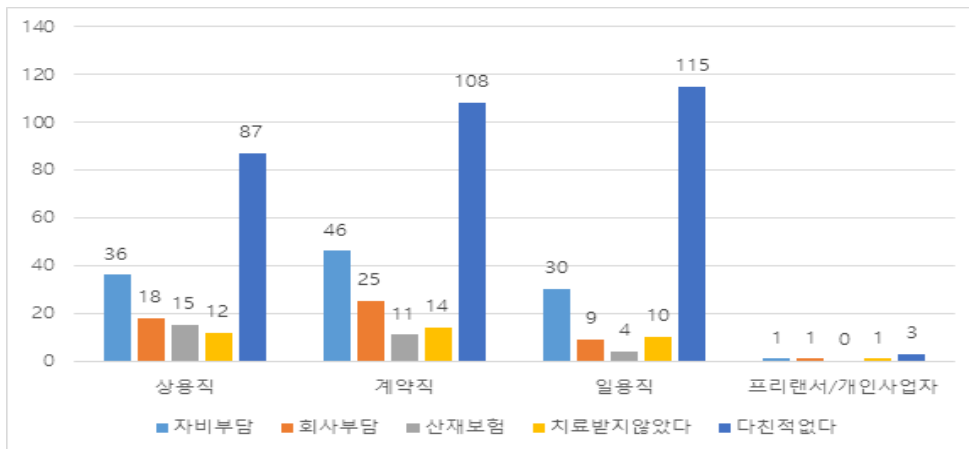
또한 설문조사 결과에서도 나타나듯이 산재처리 뿐만 아니라 공상처리조차도 고용형태상의 차별이 존재해, 실제 산재은폐는 고용형태별 격차가 더 많이 존재할 것으로 추정된다.

<표 59> 고용형태별 일하다가 다친 경우 치료비 부담방법

	상용직	계약직	일용직	프리랜서
	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)
자비부담	36(24.2)	46(25.0)	30(19.0)	1(20.0)
회사부담	18(12.1)	25(13.6)	9(5.7)	1(20.0)
산재보험	15(10.1)	11(6.0)	4(2.5)	0(0.0)
치료받지 않았다	12(8.1)	14(7.6)	10(6.3)	1(20.0)
다친 적 없다	87(58.4)	108(58.7)	115(72.9)	3(60.0)
합계	168(112.8)	204(110.9)	168(106.3)	6(120.0)

*중복응답 가능

[그림 17] 고용형태별 일하다가 다친 경우 치료비 부담방법

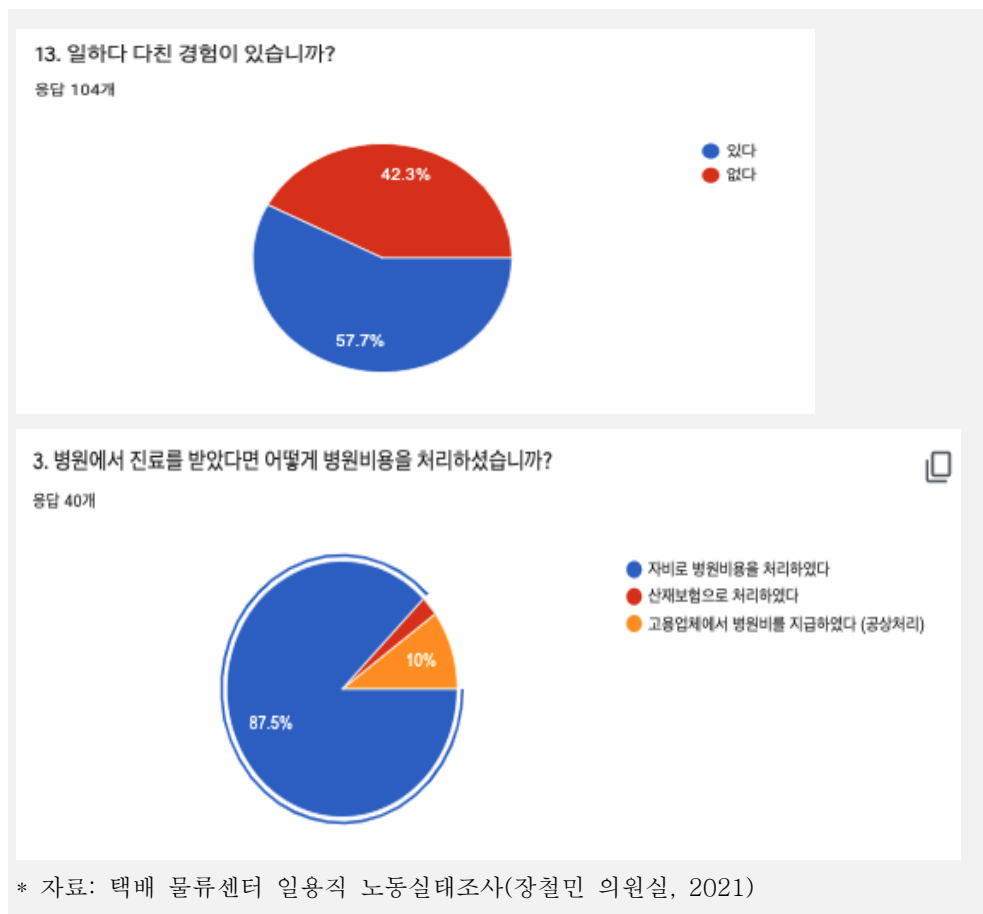


*중복응답 가능

택배 물류센터 일용직을 대상으로 더불어민주당 장철민 의원실이 자체적으로

30) 이에 대해서는 뒤 제 V 장에서 살펴볼 것이다.

조사한 결과(2021년)는 더 심각하다. 실태조사 결과, 응답자 104명중 57.7%가 일하다 다친 경험이 있다고 응답했으며, 이중 1건(2.5%) 만이 산재처리를 했고, 4명(10%)이 공상처리를, 그리고 87.5%가 자비로 처리한 것으로 나타났다. 자비부담 항목에서 산재처리가 어려운 경미한 부상을 포함하더라도 일하다 다친 경우 산재처리를 하는 경우는 극히 드물다는 것을 알 수 있다.



물류센터 노동자 대부분을 직접고용하고 있는 쿠팡의 경우 역시 좀 더 나은 조건이라고 보기는 어렵다. 2021년 쿠팡대책위(쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회)와 쿠팡노동조합(공공운수노조 물류센터지부 쿠팡지회)의 의뢰로

가톨릭대 김형렬 교수팀이 조사한 실태조사에 따르면, 응답자 356명 중 지난 12개월 동안 경험한 사고 종류는 모두 136건이었으며, 이와 관련한 치료방법으로 산재신청은 단 2건(3.2%)에 불과했고, 회사부담은 9건 (14.3%), 자비부담은 21건 (33.3%), 치료를 받지 않았다는 응답에는 31건(49.2%)에 응답했다(김형렬, 2021a). 쿠팡에서도 역시 계약직에 비해 일용직의 경우 회사부담(공상처리)조차 더 어렵다는 것을 알 수 있다.

<표 60> 지난 12개월 본인이 경험한 사고 종류

	떨어 짐	넘어 짐	물체 에 맞음	절단, 베임, 찔림	부딪 힘	끼임	화상	기타	합계
빈도 수	7	20	39	16	44	8	0	2	136

*중복응답 가능

<표 61> 일하다 다친 경우 치료비 부담방법

항목	전체		계약직		일용직	
	빈도	%	빈도	%	빈도	%
치료 인받음	31	49.2	18	52	13	47.3
자비부담	21	33.3	11	30	10	40
회사부담	9	14.3	8	30	1	4
산재신청	2	3.2	1	21.5	1	4

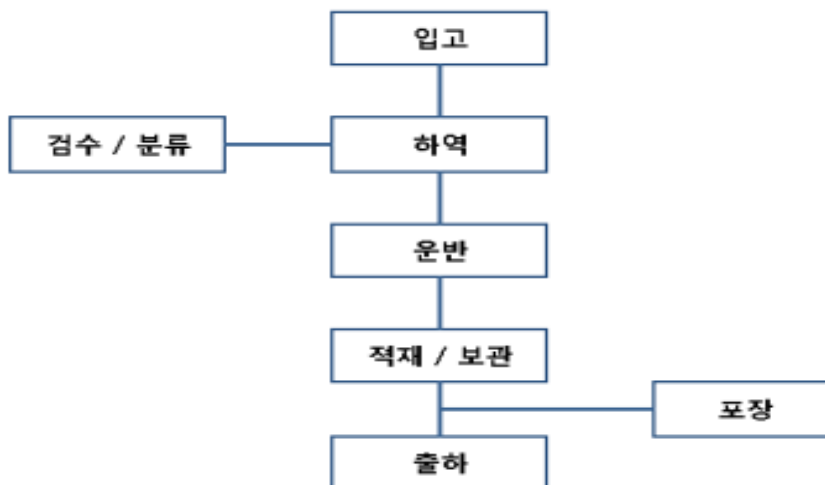
결국, 물류센터 노동자들의 산재실태를 제대로 파악할 수 없는 이유는 다음과 같다. 첫째, 단단계 하도급구조에서 일용직 형태로 노동하고 있지만, 단기간 동안 일시적으로 일하는 것이 아니라 지속적, 상시적으로 노동하고 있는 노동자들조차 산재보험 미가입 문제가 일반화되어 있다. 둘째, 일하다 아프거나 다치는 경우 대부분 산재신청을 하지 않고 비공식적으로 처리하기 때문에 정확한 산재실태가 제대로 드러나지 않는다. 셋째, 산재보험에 가입하지 않거나 못함으로써 제도적으로 보상받을 수 있다는 정보의 접근권이 약하다. 넷째, 물류센터의 고용형태가 대부

분 계약직, 일용직으로 산재로 인한 고용상의 불안정 때문에 노동자가 스스로 산재신청을 체념하고 있다. 다섯째, 산재처리와 계속노동의 선택지에서 대부분의 노동자들이 당장의 치료나 병가를 지연시키면서 계속노동을 통한 생계유지를 우선하여 선택하게 된다.

2) 노동과정상의 위험

(1) 공정상의 위험

물류센터의 기본적인 공정은 화물차로 배송물품을 입고장으로 운반(입고)하면, 지게차 등의 하역설비를 사용하여 입고된 물품을 하차(하역)한다. 하역된 물품의 수량, 품질을 확인하고 종류별, 지역별로 분류(검수/분류)한 뒤, 롤테이너, 운반대차, 지게차, 화물용승강기 등의 운반설비를 활용해 물품 보관장소로 운반(운반)한 뒤, 물품을 소분, 재분류하여 개별포장(포장)단계를 거쳐, 배송될 물품을 차량에 상차하는 공정을 이룬다.



물류창고가 대형화, 기계화 되면서 컨베이어벨트에 끼임사고나 화물트럭, 지게차 등에 의한 충돌사고, 운반용 카드와 부딪히는 사고, 적재물이 떨어져 부딪히는 등의 사고위험이 높아지고 있다.

하지만 택배 물류센터 등 대부분의 노동자들이 일용직으로 간접고용되고 있는 상황에서 사고에 대해 산재신청이나 치료를 적극적으로 하기 어렵다. 뿐만 아니라 크고 작은 사고가 워낙 일반화되다 보니 오히려 위험에 대해 둔감해지면서 노동과정의 자연스러운 결과 중 일부로 간주되고 있다.

다치는 게 여기서 발등 찍히고 하차하다가 얼굴 상처나는 건 어디에서든. 사람들이 그걸 굳이 다쳤다고 하지는... 그런 걸로 다쳤다고 하는 사람에겐 욕하는 분위기라고 할까요. 그런 걸로 다쳤다고 하느냐. (택배사, 일용직)

안전장비의 문제도 열악하다. 기본적인 안전화나 안전보호구조차 제대로 지급되지 않고 있고, 그나마 지급되는 것도 품질이 좋지 않은 것들을 지급하고 있다. 일용직들에게는 개인 안전장비가 지급되지 않고 안전화, 안전모 등을 돌려쓰도록 하고 있다. 이 경우 세척, 소독 등이 제대로 이뤄지지 않아 심한 냄새로 인해 노동자들이 안전모나 안전화를 기피하게 되는 경우가 종종 있다. 안전화나 안전모를 착용하지 않고 작업하더라도 이에 대한 별다른 규제나 관리가 이뤄지지 않고 있다.

안전화 안 줍니다. 개인 운동화 신어도 되고요. 그래서 무거운 게 떨어지면 발을 다치는 경우도 종종 있고. 그래서 일부러 안전화 신고 다니는 사람도 있고. 지급하는 건 헬멧 하나, 목장갑 하나. (택배사, 일용직)

안전모는 남들이 쓰던 걸 그대로 써야하니까. 냄새가 나요. 일단 사람들이 들어가자마자 냄새부터 맡는게 일이니까. 물티슈로 닦아놨는지 남들 땀 흘린 거랑 물티슈랑 범벅이 되어서 끈적거리고 오히려 더 지저분하죠. (택배사, 일용직)

다음으로 공정별 주요 설비 및 유해·위험요인은 다음과 같다.

<표 62> 공정 별 주요 설비 및 유해·위험요인

공정	주요 설비	유해·위험요인
입고	트레일러 화물트럭 (탑차 포함) 지게차 자동문, 도크설비	야간작업시 입고장 주변 조명 비흡으로 작업자와 차량 충돌 차량 진입 중 과속, 무리한 운행으로 사각지대 이동 중인 노동자와 충돌 차량 브레이크 미체결, 고임목 미설치 등으로 작업자 또는 시설물과 충돌 지게차 전방시야 미확보, 급회전, 과속 및 미자격자 운행 등으로 충돌, 끼임 도크 보행 중 헛디딤, 미끄러짐, 작업 중 도크 설비와 차량 분리로 추락 자동문 오조작, 비상정지장치 고장 등 설비 불량으로 끼임, 충돌
하역	지게차, 전동대차, 컨베이어 핸드 팍렛트카 운반대차 운반용 카트 등 운반보조 설비 등	화물차 상부작업 또는 도크 끝단에서 추락 하역작업중 운반물 낙하, 붕괴 바닥 물기, 기름기, 비닐 등에 미끄러짐, 물품을 꺼내는 중 넘어짐 포크에 중량물 გადა 적재시 운전자 시야 미확보 상태로 운전 중 충돌 경사로 운행 중 지게차 전복 및 깔림 지게차 전방시야 미확보 및 부주의 등에 의해 작업자와 충돌 지게차 무리한 운행으로 도크에서 추락 지게차 충전기 송전선 손상으로 누전 또는 접촉불량 등 과열로 인한 화재
분류	전동대차, 이동대차 컨베이어(벨트, 체인, 스크류 등) 롤테이너, 운반대차 운반용 카트 등 운반보조 설비 등 검색기	보행 중 컨베이어, 지게차, 운반대차 등과 충돌 컨베이어를 횡단하여 보행중 충돌, 끼임 컨베이어 운반물 낙하 컨베이어 벨트, 체인, 스크류 등에 작업복 감김·끼임 컨베이어 점검, 수리 중 작업자의 오작동으로 인한 끼임 물품, 돌출부위, 문턱 등에 걸려 넘어짐 분류된 물품 적재 시 편하중, 중간에서 빼내는 행위 및 과도한 적재 등으로 붕괴 커터칼 사용 또는 물품 밴딩끈 등에 베임 조명기기 교체 작업중 추락
운반	지게차 롤테이너 화물송강기 전동대차 유입 핸드 팍렛트카	경사로, 문턱 이동시 무리한 운행으로 전복 보행 중 컨베이어, 지게차, 운반대차 등과 충돌 이동대차 과적으로 인한 운전자 시야 미확보 상태로 이동 중 충돌 롤테이너, 운반대차, 핸드팍렛트카 등 운반설비의 무리한 운행 등으로 작업자, 시설물에 충돌 지게차 전방시야 미확보, 급회전, 과속 및 미자격자 운행 등으로 충돌, 끼임 운반대차, 롤테이너 등 운반보조설비 취급중 발, 발목 충돌, 비쿠 등에 끼임 운행 중 통로 구분 미 표시로 근로자와 충돌

		롤테이너 문 틈에 작업복, 손 등 끼임 화물승강기 문에 끼임, 충돌 화물승강기 로프(또는 체인)파손으로 운반구 낙하
적재 / 보관	지게차 파렛트 파렛트랙 고소작업대 사다리	지게차의 무리한 운행으로 작업자, 보관랙과 충돌 또는 적재물 낙하 사다리, 작업발판 사용중 상부에서 추락 추락방지조치가 미 실시된 고소작업대 작업중 추락 보관랙에 외부충격, 편하중에 의한 적재물 낙하 적재하중을 초과한 적재로 보관랙 붕괴 하적단 물품을 꺼내는 중 붕괴
포장	작업대 자동포장기 밴딩기 컨베이어 운반수레, 콜테이너	가동중인 컨베이어 벨트, 체인, 스크류 등에 작업복 감김·끼임 컨베이어 상부에서 운반물 낙하 컨베이어 점검, 수리 중 작업자와의 오작동으로 인한 감김, 끼임 사고위험 자동포장기 작동 중 신체 충돌 포장을 위한 물품 운반 중 발, 발등에 낙하 밴딩기 작업 중 손, 팔 등 끼임, 베임 운반수레, 롤테이너 사용중 작업자, 시설물에 충돌 운반수레, 롤테이너 바퀴 등에 발 등 신체 일부 끼임
출하	포장기 컨베이어 지게차 핸드 파렛트카 운반대차	이동용 대차를 이용한 배송품목 이동시 넘어짐, 적재물 낙하, 충돌, 발 등 끼임 위험 지게차 전방시야 미확보 및 부주의 등에 의해 작업자와 충돌 지게차, 차량 하차 시 뛰어내리는 등 무리한 동작으로 넘어짐, 추락 포크에 중량물 과다 적재시 운전자 시야 미확보 상태로 운전 중 충돌 화물차 상부작업 또는 도크 끝단에서 추락 하역작업중 운반물 낙하, 붕괴 컨베이어벨트, 체인, 스크류 등에 작업복 감김, 끼임 컨베이어 운반물 낙하 컨베이어 점검, 수리 중 작업자의 오작동으로 인한 감김, 끼임 사고위험
시설 유지 보수		비상발전기, 보일러 등에서 유류 누출에 의한 화재 윤활류 등 위험물질의 기계실 내 비치로 인한 화재 및 화재 발생 시 피해 확산 창고 내 내장재 보수, 교체작업시 용접 등 화기취급작업 시 단열재 등 가연물에 점화로 인한 화재 가스점지기 수신반 오작동으로 인한 가스 누출시 화재, 질식 집수정 등 추락위험부 덮개(맨홀뚜껑) 미흡으로 인한 추락 전기실 화재시 다량의 프레온 및 Co2소화기 사용시 질식 기계실 냉매가스(프레온 등) 다량누출시 질식위험 고압용기 안전밸브 작동시 고압 분출에 의한 근로자 접촉위험 보수 및 점검 작업시 통전금지 표지판을 부착하지 않아 다른 작업자의 오통전으로 인한 감전 전기설비의 부주의한 사용으로 감전

		-전기설비의 절연 파괴로 인한 누전 -전선 접속부 절연 불량 또는 전선 노출 -인입선 절연피복 손상 및 낫음 접속기 절연파괴 -전동 공구 본체 또는 케이블 릴 누전 지하 전기실(기계실) 점검을 위해 이동중 바닥 이물질에 걸려 넘어 짐 이동용 전동기계기구 사용중 절연파괴에 의한 감전 보일러 배관점검을 위해 응축수 탱크 위를 걷던 중 실족하여 추락
--	--	--

* 자료: 안전보건공단(2020)

아래 표를 보면 일하다가 다친 적이 있다는 응답은 전 공정에 걸쳐 고르게 나왔지만, 특히 상하차 작업의 비율이 가장 높게 나왔다. 전체적으로 업무상 질환에서 허리와 목의 통증, 그리고 근육통, 손이나 팔, 다리저림 증상이 다른 증상에 비해 높게 나왔다.

이는 상품을 나르고, 포장하는 물류센터 업무의 특성과 연관된다. 높은 노동강도로 진행되는 반복적인 작업형태, 중량물을 들어 올리고 나르는 상하차 작업 등으로 인해 전반적인 근골격계 관련 질환이 전 공정에 걸쳐 발생하고 있다.

<표 63> 작업으로 인해 생긴 질환(작업공정별)

	입고/ 진열	집품 (피킹)	포장	운반 (지게차 등)	분류	상하차	기타
	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)
손상(다칩)	12(12.0)	12(12.0)	13(13.0)	4(4.0)	16(16.0)	22(22.0)	15(15.0)
근육통	26(57.8)	35(54.7)	62(64.6)	16(43.2)	49(65.3)	69(63.9)	37(52.1)
허리앓음, 목앓음	23(51.1)	33(51.6)	64(66.7)	19(51.4)	46(61.3)	54(50.0)	39(54.9)
손이나 팔 저림, 다리 저림	14(31.1)	31(48.4)	50(52.1)	13(35.1)	33(44.0)	43(39.8)	27(38.0)
위장질환	3(6.7)	4(6.2)	7(7.3)	4(10.8)	10(13.3)	8(7.4)	12(16.9)
변비	4(8.9)	7(10.9)	6(6.2)	3(8.1)	10(13.3)	7(6.5)	6(8.5)
과민성대장 질환	0(0.0)	3(4.7)	1(1.0)	2(5.4)	5(6.7)	4(3.7)	10(14.1)
호흡기질환	3(6.7)	3(4.7)	4(4.2)	2(5.4)	4(5.3)	5(4.6)	8(11.3)
피부병	0(0.0)	4(6.2)	9(9.4)	1(2.7)	8(10.7)	6(5.6)	9(12.7)
눈의 문제	6(13.3)	10(15.6)	32(33.3)	4(10.8)	18(24.0)	16(14.8)	17(23.9)
청력 저하	1(2.2)	5(7.8)	10(10.4)	2(5.4)	13(17.3)	12(11.1)	9(12.7)
두통	3(6.7)	8(12.5)	9(9.4)	1(2.7)	12(16.0)	3(2.8)	12(16.9)
피로	8(17.8)	26(40.6)	34(35.4)	12(32.4)	34(45.3)	48(44.4)	25(35.2)
그밖의 신체적 질환	1(2.2)	2(3.1)	12(12.5)	1(2.7)	8(10.7)	6(5.6)	7(9.9)
불면증	1(2.2)	11(17.2)	4(4.2)	1(2.7)	9(12.0)	6(5.6)	8(11.3)
우울감이나 불안감 등	1(2.2)	6(9.4)	4(4.2)	1(2.7)	7(9.3)	7(6.5)	8(11.3)
그런 것 없다	8(17.8)	4(6.2)	3(3.1)	7(18.9)	7(9.3)	19(17.6)	6(8.5)
합계	114 (238.7)	204 (311.8)	324 (337.0)	93 (244.4)	289 (379.8)	335 (311.9)	255 (353.2)

*중복응답 가능

회사에서 단체 보험에 들어 있잖아요? 저도 아플 때 아이나 마누라가 아플 때 그 돈
에서 나오거든요 나도 리빈 작업하다가 어깨 다쳐서 염증이 생겼다고 해서 한 달에
한 번은 주사 맞고 약 받으러 가거든요 그런데 쉬면 좀 나을 텐데. 쉬지 못하고 매
일 일하니까 점점 더 안 좋아져요. 처음에 그걸 산재신청을 하면 좀 더 뭘 할 수 있

었을 텐데. (쿠팡, 무기계약직)

물류센터 노동자들에게는 사고 뿐만 아니라 근골격계 질환 같은 업무상 질병이 심각한 수준이지만, 산재신청으로 이어지는 경우는 매우 드물다. 불안정한 고용형태가 일반적인 사업장에서 노동자 대부분은 회사가 산재를 승인해주는 권한이 있다고 오인하고 있으며, 회사가 산재신청에 매우 부정적이라는 인식이 일반화되어 있다. 그래서 회사 차원에서 산재은폐를 적극적으로 조장하기 이전에 노동자들은 ‘체념적 순응’ 상태에서 산재신청을 포기하고 있다.

사람들이 실비보험 그거 있으니까 굳이 뭐하러 산재를 하냐고 할 수는 있지만 이게 급이 다르거든요. 또 산재가 회사가 해주어야한다고 생각하는 게 많아요. 산재 판정은 공단이 해주는 건데. ‘회사가 해주겠어?’ 라고 생각하는 분들도 많아요. (쿠팡 노동조합 간부)

(2) 노동강도와 위험

① 물류센터 종류별, 작업공정별 노동강도

노동강도는 단위시간당 방출하는 노동력(정신적, 육체적 에너지)을 말한다. 노동강도는 절대적 노동시간의 길이, 단위시간당 수행해야하는 노동의 밀도, 고용형태를 포함한 노동조직(노동유연화)에 따라 영향을 미친다.

노동강도가 높을수록 근골격계 질환의 위험이 높아지며, 직무스트레스 증가로 인한 우울증과 같은 정신적인 건강과 뇌심혈관계 질환의 위험성이 높아진다.

아래 표와 같이 물류형태별 노동강도를 묻는 질문에, 응답자 496명 중 385명(77.6%)가 ‘빨리 걷는 수준 이상의 힘듦’ 이상의 노동강도로 작업을 수행한다고 응답하고 있다. 특히 단일품목 판매사 물류센터(65%)에 비해 택배사 물류센터(82.1%)와 종합판매사 물류센터(82.7%)의 노동강도가 훨씬 높은 것으로 나타났다.

<표 64> 물류센터 종류별 작업의 강도(힘든 정도)

	단일품목 판매사	택배사	종합판매사
	응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)
전혀 힘들지 않다 (휴식을 취하는 것과 비슷)	3(2.3)	5(3.0)	2(1.0)
별로 힘들지 않다 (일상 생활을 하는 정도)	9(6.8)	5(3.0)	4(2.0)
보통이다 (보통 속도로 걷는 수준)	35(26.5)	20(11.9)	28(14.3)
약간 힘들다 (계속 빨리 걷는 수준)	56(42.4)	60(35.7)	96(49.0)
상당히 힘들다 (달리기 하는 수준)	24(18.2)	65(38.7)	49(25.0)
극히 힘들다 (마라톤처럼 체력이 고갈되는 수준)	5(3.8)	13(7.7)	17(8.7)
합계	132(100.0)	168(100.0)	196(100.0)

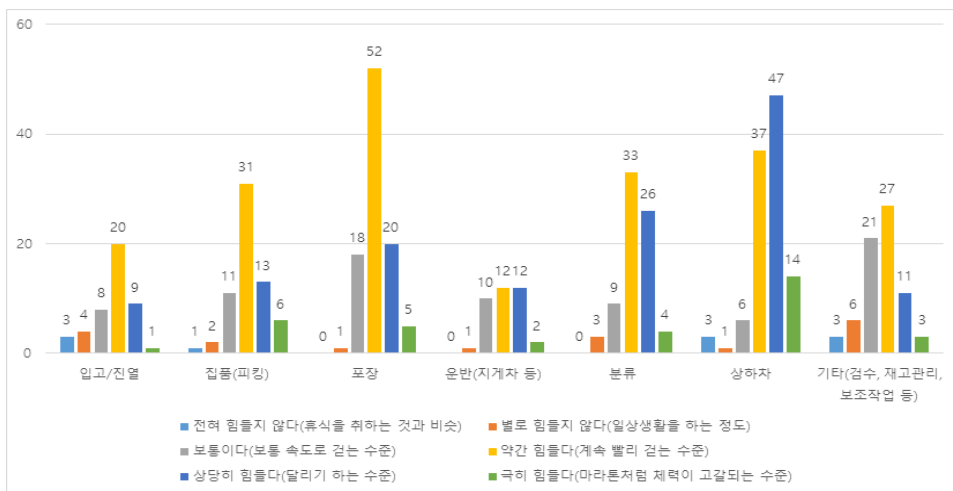
작업공정별로 살펴보면 ‘계속 빨리 걷는 수준’ 이상의 노동강도가 상하차 90.8%로 가장 높았으며, 분류 84%, 포장 80.2%, 집품(피킹) 78.1%, 운반 70.2%, 입고/진열 66.6%, 기타(검수, 재고관리, 보조작업 등) 57.7% 순으로 노동강도가 높은 것으로 응답했다.

특히 상하차 작업의 경우 다른 공정과 달리 ‘계속 빨리 걷는 수준’의 노동강도(34.3%)보다 ‘달리기 하는 수준’의 노동강도(43.5%)가 더 높게 나와 여타의 공정보다 노동강도가 매우 높은 수준이라는 것을 알 수 있다.

<표 65> 작업공정별 작업의 강도(힘든 정도)

	입고/진열	집품(피킹)	포장	운반(지게차 등)	분류	상하차	기타
	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)	응답수 (비율)
전혀 힘들지 않다 (휴식을 취하는 것과 비슷)	3 (6.7)	1 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (2.8)	3 (4.2)
별로 힘들지 않다 (일상 생활을 하는 정도)	4 (8.9)	2 (3.1)	1 (1.0)	1 (2.7)	3 (4.0)	1(0.9)	6 (8.5)
보통이다 (보통 속도로 걷는 수준)	8 (17.8)	11 (17.2)	18 (18.8)	10 (27.0)	9 (12.0)	6 (5.6)	21 (29.6)
약간 힘들다 (계속 빨리 걷는 수준)	20 (44.4)	31 (48.4)	52 (54.2)	12 (32.4)	33 (44.0)	37 (34.3)	27(38.0)
상당히 힘들다 (달리기 하는 수준)	9 (20.0)	13 (20.3)	20 (20.8)	12 (32.4)	26 (34.7)	47(43.5)	11 (15.5)
극히 힘들다 (마라톤처럼 체력이 고갈되는 수준)	1 (2.2)	6 (9.4)	5 (5.2)	2 (5.4)	4 (5.3)	14 (13.0)	3 (4.2)
합계	45 (100.0)	64 (100.0)	96 (100.0)	37 (100.0)	75 (100.0)	108 (100.0)	71 (100.0)

[그림 18] 작업공정별 작업의 강도(힘든 정도) (단위: 명)



② 택배노동자 노동강도

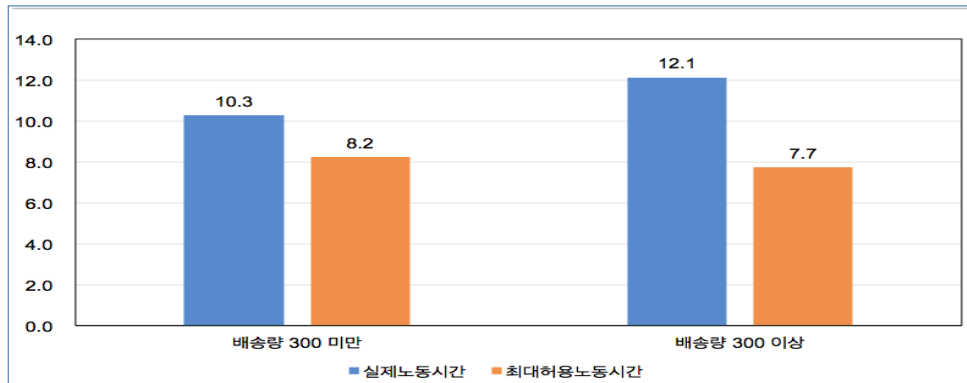
물류센터 노동자들을 대상으로 한 전체 노동강도 평가와 적정 노동시간 연구는 아직까지 보고된 바가 없다. 다만 2021년 각각 수행된 택배 노동자의 노동강도 평가연구와 쿠팡 물류센터 노동자를 대상으로 한 노동강도 평가연구가 보고되었다. 택배 노동자의 경우 배송 뿐만 아니라 상하차 업무의 일종인 분류작업을 하고 있기 때문에 물류센터 작업공정 중 상하차 업무의 노동강도를 간접적으로 이해할 수 있다. 쿠팡 물류센터의 경우는 일반 물류센터와 작업시간, 작업조건 등의 차이가 있으나 작업공정은 유사하기 때문에 쿠팡 물류센터 노동자들의 노동강도 평가를 참고할 필요가 있다.

우선 택배노동자의 노동강도 평가 연구는 코로나19로 인한 택배물량의 증가로 택배노동자의 과로사가 잇달아 발생하자 2021년 1월 21일 노사정 사회적합의에 따라 택배기사의 주 최대 작업시간은 60시간, 일 최대 작업시간은 12시간을 목표로 줄이고, 그 구체적 작업기준은 별도 연구를 통해 정하기로 결정한 바에 따라 진행되었다. 이에 택배노동자의 적정 배송량과 작업시간을 제시하기 위해 노동강도를 측정했다(장태원, 2021).

사회적 합의기구에서 합의된 노동시간은 1주 최대 60시간이었으나 연구 결과 최대 허용 노동시간은 평균 8시간 정도가 적정노동시간인 것으로 제시되었다. 택배 노동자 91명을 대상으로 2주간 3일(화, 목, 토요일)의 노동강도를 측정하고 분석한 결과 대상자들의 실제 노동시간은 허용노동시간(MAWT : maximum acceptable work time)보다 더 길어 일상적으로 육체적인 과로를 하는 것으로 확인되었다.

아래 그림은 배송량(하루300건 기준)에 따른 택배노동자의 실제노동시간과 최대 허용노동시간을 보여준다. 배송량 300건 미만일 경우 실제 노동시간은 10.3시간이고, 300건 이상일 경우 12.1시간이다. 그러나 노동강도 측정결과 최대노동시간은 각각 8.2시간과 7.7시간 이하가 적정하다는 결과가 나왔다.

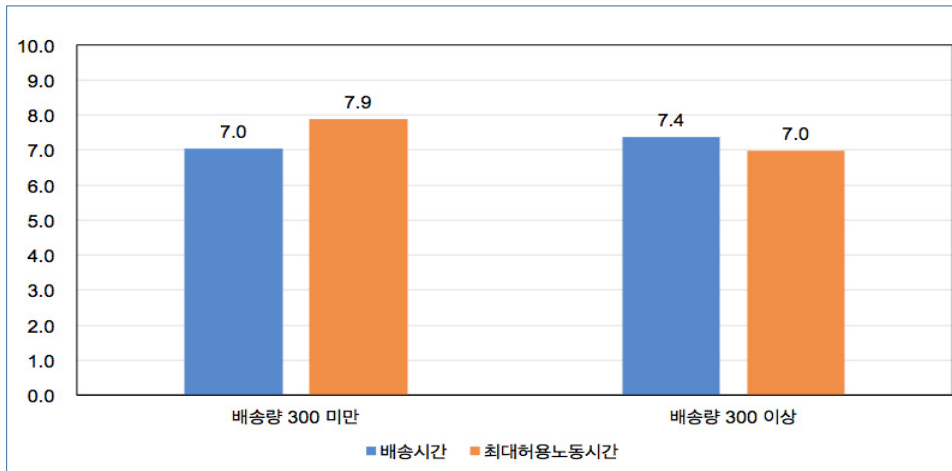
[그림 19] 배송량 기준 택배노동자의 실제노동시간과 최대허용노동시간



또한 배송량 기준 상하차 업무를 제외한 실제 배송시간만을 측정한 결과 300건 이하는 7시간, 300건 이상은 7.4시간이 실제 배송시간이었으며, 최대허용 노동시간은 각각 7.9시간, 7시간 이하가 적정하다는 결과가 나왔다. 즉 택배기사들에게 부과되고 있는 ‘공짜노동’인 분류작업을 제외하고 배송작업만 고려하면 실제 노동시간이 최대 허용노동시간에 상당히 근접하여, 신체부하(과로수준)을 감소시킬수 있다는 것이 연구의 결과(장태원, 2021)이다.

택배 노동자들은 증가하고 있는 택배물량에 더해 코로나19로 폭증하는 택배물량의 증가로 분류작업에 소요되는 시간이 6~7시간에 이르고 있다고 주장한다. 더불어 부수적인 업무로 취급하던 분류작업이 주업무인 배송업무를 넘어설 정도로 노동강도가 높다고 이야기하고 있다(아주경제, 2018.7.17.). 이 연구를 통해 택배 노동자의 과로를 증가시키는 주요요인 중의 하나로 분류작업이 있다는 것이 실증적으로 연구되었다.

[그림 20] 배송량 기준 배송시간과 최대허용노동시간



③ 쿠팡 물류노동자의 노동강도

쿠팡 물류노동자의 경우 7명의 노동자를 대상으로 2주간 장기 측정한 결과 아래 그림과 같이 야간근무를 하지 않는 오전조를 제외하고는 현재 노동강도를 기준으로 적정노동시간은 5시간~6시간30분의 결과치가 나왔다. 이는 위의 택배노동자의 적정노동시간(최대허용노동시간)인 7~8시간과 비교해 쿠팡 물류센터 노동자들의 단위시간별 노동강도가 더 높다는 것을 보여준다.

이는 택배 배송업무와 물류 업무의 차이에 더해 야간업무상의 노동강도의 문제가 더해진 결과라고 보아야 한다. 야간 고정근무를 하고 있는 쿠팡 물류센터 노동자의 경우(오후조, 심야조) 현재와 같은 노동강도를 유지할 경우 적정노동시간은 5시간~6시간30분이라는 결과치는 야간노동상의 노동강도가 주간에 비해 더 심각하다는 것을 보여준다.

이제 제가 야간 고정업무 2년 차에 느낀 거는 제가 여자, 집에서 아기도 있고, 이제 그런지도 모르겠지만 내 한계가 어디까지인지 테스트하는 그런 느낌 2년차는 그렇더라고요(쿠팡, 계약직, 피킹업무)

저희가 한 주에 이틀 연속 쉬는 경우는 한 달에 한 번이고요 계속 일주일에 하루만 쉬었어요 이틀 일하고 하루 쉬고 나흘이라고 하루 쉬고 3일 일하고 하는 데 피로감이 너무 느껴지는 거죠. 쉬는 날 스케줄을 우리가 마음대로 짤 수도 없고(쿠팡, 계약직)

노동강도 측정에 참여한 A노동자의 경우 평균 심박동수는 시간당 평균 104로 나왔고, 최대 120까지 나왔다. 이는 한시간 동안 달리기를 하는 수준으로 8시간 근무 내내 심박동수 100회가 넘는 정도로 일하는 수준에서 적정노동시간은 5시간이고, 야간노동시간을 보정(30%)할 경우 4.9시간이 적정노동시간으로 나왔다. 실제 연장근무 1시간을 포함해 9시간을 노동하고 있기 때문에 적정노동시간보다 2배 가깝게 일하고 있다. 또한 근무와 근무 사이 노동을 하지 않는 수면시간에도 심박수가 안정화되지 않고 있어 야간근무 후 잘 때도 온전하게 쉬는 것이 아니라 회복이 안되는 상태가 지속되고 있었으며, 야간연속으로 5일 동안 일하는 경우 2일간 휴일을 갖더라도 심박수가 안정되지 않고 있었다. 즉 강도 높은 노동강도로 인해 쿠팡물류 노동자들은 약 3시간, 40% 가량의 초과근무를 하고 있는 상태였으며, 쉬는 동안에도 온전히 쉬지 못하는 상태가 지속되고 있어 만성적인 과로상태에 있었다(윤진하, 2021).

[그림 21] 쿠팡 물류노동자 노동강도 측정 결과

Show

10

 entries

Search:

	schedule	jobtypes	ages	근무 중 평균 심박수(최고)	상대심박동수	적정근무시간(최고)
1	오후조			111.55	37.78	5.12
2	오후조			104.43	37.92	5.09
3	오후조			104.36	35.34	5.61
4	심야조			96.8	31.28	6.5
5	오전조			98.72	24.05	8.42
6	야간조			103.13	31.72	6.4
7	오후조			102.53	32.09	6.31

*자료: 윤진하(2021)

택배노동자와 쿠팡 노동자의 노동강도 측정 및 적정노동시간 연구를 통해서 알 수 있는 것처럼 택배 물류센터의 상하차 작업을 비롯해 물류센터 전반의 노동강도가 상당히 높을 것으로 추정된다. 향후 제대로 된 노동강도 평가가 이루어져야 하며, 이를 바탕으로 여유인력과 휴게시간, 적정 노동시간 등의 근거가 마련되어야 할 것이다.

(3) 과로의 위험 : 쿠팡의 사례를 중심으로

물류센터 노동자들은 설비상의 안전사고와 작업과정의 의한 직업병 뿐 아니라 야간노동과 극심한 노동강도로 인한 과로사·돌연사의 위험에 심각하게 노출되어 있다. 코로나19로 물량이 크게 증가한 2020~2021년 동안 쿠팡에서만 과로사로 추정되는 죽음이 모두 9건 발생하였다. 이중 야간작업 중 사망한 사고는 6건이다.

[표 66] 쿠팡에서 발생한 과로사 추정 죽음 현황 (2020~2021년)

사망날짜	사업장	나이	고용형태	사망경위
2020년 3월12일	안산1캠프 배송기사	47세	계약직	경기도 안산 빌라 계단에서 심야배송 중 사망
5월 28일	인천물류센터 노동자	40대	계약직	인천물류센터 화장실에서 새벽 2시 30분경 쓰러진 채 발견
6월1일	천안물류센터 조리사	39세	외주업체	조리실에서 가슴통증 호소하다 쓰러짐.
10월11일	칠곡물류센터 노동자	27세	일용직	야간근무 후 새벽6시 귀가, 욕실에서 쓰러진 채 발견
11월10일	이천 마장물류센터 노동자	50대	외주업체	작업도중 어지러움을 호소한 뒤 쓰러져 사망.
2021년 1월11일	동탄물류센터 노동자	50대	일용직	동탄물류센터에서 야간근무를 마친 뒤 화장실에서 쓰러진 채 발견
3월5일	송파1캠프 배송기사	48세	계약직	새벽배송 업무 수행하던 배송기사 거주하던 고시원에서 숨진 채 발견
3월6일	구로캠프 관리자(캠프리더)	40대	-	쿠팡맨 출신 관리자가 자택에서 새벽에 쓰러진 채 발견
3월24일	쿠팡 배송기사	42세	계약직	야간배송에 투입된지 2일차 배송지 인근에서 쓰러진 채 발견

* 자료: 전주희(2021)

현재까지 쿠광에서 과로사로 산재승인을 받은 경우는 고 장덕준씨(2020년 10월 사망. 27세)의 경우가 유일하다. 장덕준씨의 재해조사서와 업무상질병판정서를 분석하여 쿠광 물류센터의 노동조건이 과로에 어떠한 영향을 끼치는지를 살펴보고자 한다.

고 장덕준씨의 <재해조사서>에 따르면 2019년 6월 26일에 일용직으로 쿠광 칠곡물류센터에 입사하여 계속적으로 1주일에 5일 혹은 6일 동안 19시부터 다음날 04시까지 야간고정근무를 하던 중 2020년 10월 12일 야간근무를 마치고 06시경 자택에 도착해 거실 내 욕조 안에 앉아 쓰러져 있는 것을 07시30분경 부모가 발견하였으나 사망했다.

맡은 업무는 ‘워터 스파이더’라는 이름으로 출고 지원업무를 수행했다. 구체적인 작업내용은 집품(피킹), 포장(패킹), 푸시, 레일, 박스, 리빈, 리배치 업무가 중단없이 원활히 이루어 질 수 있도록 지원하는 업무로, 수동 자키를 사용해 토트 바구니 운반, 빈 카트 정리, 포장박스과 PB비닐 등 포장 부자재 보충, 층간 부자재 운반 등의 업무를 맡았다. 또한 택배물품 스캐너작업, 포장된 택배물품 운반, PDA를 통한 물품 확인 등의 타부서 지원업무도 하였다.

워터 스파이더의 업무는 ‘육체적 강도가 높은 업무’로 박스, 포장 부자재의 평균 무게는 4.5Kg이고 1일 평균 80회 해당 무게를 나른 것으로 파악됐다. 작업시간은 사망전 3개월 동안 1일 평균 9시간, 1주 평균 6일, 58시간의 야간 고정노동을 수행했고, 1달 전 평균 노동시간은 62시간이었다. 또한 한 달의 업무 스케줄을 재해자가 선택하지 못하고 전체 스케줄이 관리자에 의해 지정되어 근무일과 휴일이 불규칙적으로 짜여졌다.

2020년 여름은 30도 이상의 고온이 35일이나 되었고, 이중 열대야가 13일동안 지속되었다. 이런 조건에서 작업현장이던 물류센터는 냉방설비가 되어 있지 않았고, 이동식 에어컨과 서큘레이터가 곳곳에 비치되는 것에 그쳤기 때문에 여름철 매우 덥고 습한 환경에서 노동을 했을 가능성이 높았다. 또한 코로나 19로 인해 마스크를 착용하고 일을 했기 때문에 육체적 부하는 더 높아졌을 것이다.

쿠광 측은 당시 재해자의 업무에 대해 “간접업무는 직접업무에 비해 작업자가

스스로 판단하여 업무내용을 정할 수 있기 때문에 업무속도 등을 자율적으로 결정할 수 있음”, “간접업무는 업무속도, 업무량 등을 작업자 스스로 조절하므로 업무 도중에 휴식을 취할 수도 있는 등 한 곳에 고정되어 작업하는 직접업무에 비하여 업무강도가 높지 않음” 으로 밝히고 있고, 재해자가 일용직임을 주장하며 “일용직은 본인이 근무를 희망하는 날에만 근무함. 계속 근무여부는 본인이 판단함.” 이라며 쿠팡이 강제한 노동강도가 아니라 재해자의 판단에 의한 업무수행이라고 주장했다. 그러나 <재해조사서>와 함께 <업무상 질병판정서>에 따르면 재해자는 ‘만성적으로 과중한 업무’에 해당하며, 가중요인으로 ‘교대제(야간 고정근무) 근무, 육체적 강도가 높은 업무’에 해당한다고 판정했다.

육체적 강도가 높은 업무를 조사한 경과 박스와 포장 부자재 등의 취급 물품의 무게는 평균 3.95~5.5킬로그램으로 하루 평균 80회에서 100회의 빈도로 해당 무게를 취급했으며, 수동자키를 통한 운반 무게역시 20~30킬로그램으로 하루 평균 20~40회의 무게를 취급한 것으로 조사되었다.

또한 직접적인 사인으로 밝혀진 급성심근경색 외에 “근육이 급성으로 파괴되어 횡문근융해증도 의심되며 이는 근육의 과다 사용이 주요 원인이라는 의학적 소견이다” 라고 밝힘으로서 과도한 중량물의 취급이 근육의 파괴까지 이를 정도로 과도한 노동강도를 수행한 것으로 판단했다.

4. 물류센터 노동자 위험의 구조적 원인

1) 작업장 환경

(1) 먼지가 많고 냉난방이 열악한 작업장

지난 2021년 9월 30일 쿠팡대책위의 의뢰로 조사한 <쿠팡물류센터 노동환경, 노동강도 실태조사>(김형렬 카톨릭대 교수팀)에서 건강에 영향을 주는 작업환경

등의 요인들을 조사했다.

쿠팡과 일반 물류센터는 고용형태상의 차이가 있지만 작업환경 상의 문제는 쿠팡 물류센터의 실태조사를 바탕으로 파악해도 무방할 것이다.

[그림 22] 쿠팡 물류센터 노동조건, 노동강도 실태조사

	없다	작다	보통	크다	매우 크다	크다 이상
① 먼지 (분진)	42(11.8)	35(9.8)	99(27.8)	127(35.7)	53(14.9)	180(50.6)
② 배기가스	152(42.7)	73(20.5)	77(21.6)	40(11.2)	14(3.9)	54(15.2)
③ 미생물 (오염물질, 균)	126(35.4)	59(16.6)	95(26.7)	48(13.5)	28(7.9)	76(21.3)
④ 더위	40(11.2)	16(4.5)	35(9.8)	129(36.2)	136(38.2)	265(74.4)
⑤ 추위	71(19.9)	24(6.7)	56(15.7)	100(28.1)	105(29.5)	205(57.6)
⑥ 중량물(무거운 물건) 취급	32(9)	28(7.9)	117(32.9)	112(31.5)	67(18.8)	179(50.3)
⑦ 불편한 자세	44(12.4)	38(10.7)	108(30.3)	110(30.9)	56(15.7)	166(46.6)
⑧ 장시간 노동	31(8.7)	30(8.4)	87(24.4)	129(36.2)	79(22.2)	208(58.4)
⑨ 야간 노동	131(36.8)	26(7.3)	76(21.3)	77(21.6)	46(12.9)	123(34.6)
⑩ 회사의 성과 압박	96(27)	72(20.2)	86(24.2)	62(17.4)	40(11.2)	102(28.7)
⑪ 부족한 휴게 공간	42(11.8)	22(6.2)	75(21.1)	126(35.4)	91(25.6)	217(61.0)
⑫ 고용(재계약) 불안	124(34.8)	47(13.2)	85(23.9)	57(16)	43(12.1)	100(28.1)

*자료: 김형렬(2021a)

물류센터 내의 작업환경으로 먼지, 배기가스, 미생물(오염물질, 균), 더위, 추위, 중량물 취급, 불편한 자세, 장시간 노동, 야간노동, 회사의 성과 압박, 부족한 휴게공간, 고용 불안 총 12개 항목으로 조사한 결과 더위(265명 응답, 74.4%)가 가장 높게 나왔으며, 부족한 휴게공간(217명, 61%), 장시간 노동(208명 58.4%), 추위(205명, 57.6%), 중량물 취급(179명, 50.3%) 순으로 높게 나왔다.

물류센터 내부에 냉난방시설이 제대로 갖춰지지 않은 문제는 지속적으로 제기되었으나, 최근 쿠팡 덕평물류센터 화재사고를 계기로 다시 불거졌다. 당시 사고의 원인으로 지하2층 선반 위 멀티탭에서 처음 불꽃이 튀었는데, 당시 멀티탭에는 선풍기 등이 연결되어 있었다.

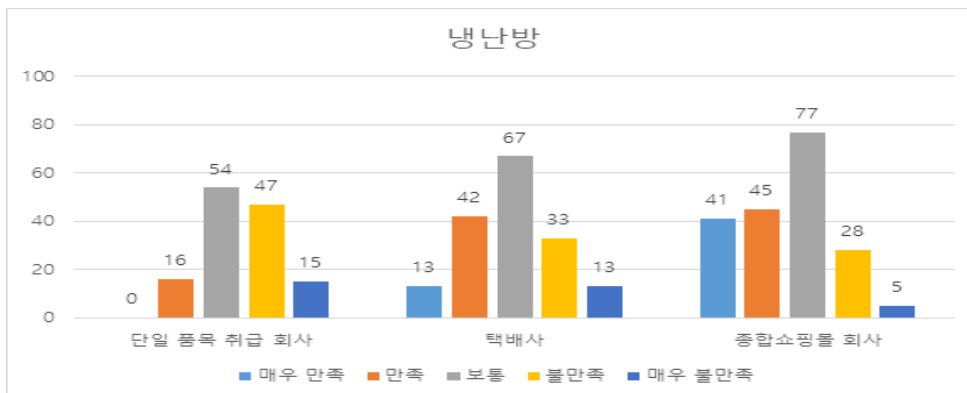
그러나 3만8천여평에 달하는 덕평 쿠팡 물류센터에 에어컨은 일부 사무공간과 휴게실 정도에만 설치되어 있을 뿐 작업현장에는 설치되어 있지 않은 사실이 확인되었고, 여름철 더위 속에서 일하는 물류센터 노동현장이 문제가 되었다. 앞서 2021년 1월 밤샘 근무를 마친 50대 여성이 쿠팡 동탄물류센터 화장실에서 쓰러져

숨지는 사건과 더불어 물류센터의 냉·난방시설이 제대로 갖춰지지 않으면서 노동자들이 더위와 추위에 노출되는 정도가 건강을 해칠 정도로 심각하다는 문제가 제기되었다.

<표 67> 물류센터 종류별 작업장 환경 만족도(냉난방 시설)

		단일품목판매사	택배사	종합판매사
		응답수(비율)	응답수(비율)	응답수(비율)
냉난방	매우 만족	0(0.0)	13(7.7)	41(20.9)
	만족	16(12.1)	42(25.0)	45(23.0)
	보통	54(40.9)	67(39.9)	77(39.3)
	불만족	47(35.6)	33(19.6)	28(14.3)
	매우 불만족	15(11.4)	13(7.7)	5(2.6)
	합계	132(100.0)	168(100.0)	196(100.0)

[그림 23] 물류센터 종류별 냉난방 시설 만족도 (단위: 명)



물류센터 종류별 냉난방에 대한 만족도를 조사한 결과, 만족과 매우 만족한다고 응답한 비율은 단일품목판매사가 12.1%로 가장 낮았고, 택배사와 종합판매사 순으로 나타났다.

그동안 쿠팡은 물류센터의 구조상 냉난방 설비 설치가 불가능하다는 입장이었다. “화물차량의 출입과 상품의 입출고가 개방된 공간에서 동시에 이뤄지는 특성 때문에 냉난방 설비가 구조적으로 불가능하다. 유사한 업무가 이뤄지는 전국의

모든 물류센터가 마찬가지다.”(시사인, 2021.7.1.). “냉동 창고와 같은 특수목적 창고가 아닌 일반적인 물류센터의 경우, 상품 변질을 막는 등 안전한 보관을 위한 구조상의 이유뿐만 아니라, 소방 안전상의 이유로 물품 입출고 및 보관 장소에 냉난방 설비를 설치하지 않는다.”(오마이뉴스, 2021.10.17).

하지만 구조적으로 냉난방 설비개선이 불가능하다던 쿠팡은 연이은 사망사고로 인해 사회적 여론이 들끓자 최근 안성5물류센터에 냉난방 설치를 완료했다. 이어 75개 물류센터에 순차적으로 냉난방 설비 설치를 할 계획이라고 밝혔다.

현재 물류센터 냉난방 설비 설치를 강제할 관련 법은 없다. 아래 건축법 상의 문제에서 나타나는 것처럼 기존의 물류시설법령은 물류창고를 건축법상 창고시설로 규정하고 있어, 사람이 상주하거나 노동을 위한 냉난방 설비 및 휴게시설 등의 조치에서 제외되어 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 박홍근 더불어민주당 의원 대표 발의로 ‘생활물류서비스법’이 제정되어 지난 2월부터 시행되고 있다. 생활물류서비스법 36조(생활물류종사자의 보호)는 ‘혹서·혹한·폭우 또는 폭설 등 기상 악화로 생활물류서비스 종사자의 활동이 어려운 경우에 대비한 안전 대책을 마련해야 한다’고 규정하고 있다. 그러나 근본적으로는 변화하는 물류산업에 발맞춰 건축법의 관련 규정을 개정해야 하며, 법제정에 그칠 것이 아니라 ‘작업환경’으로서 물류창고가 적절하게 설계, 운영되고 있는지에 대한 관리감독이 강화되어야 할 것이다.

(2) 휴게시간 및 휴게공간의 부족

휴게시간과 휴게공간의 부족문제는 쿠팡 물류센터뿐만 아니라 일반 물류센터에서도 대동소이하게 나타났다.

<표 68> 물류센터 종류별 작업장 환경에 대한 만족도

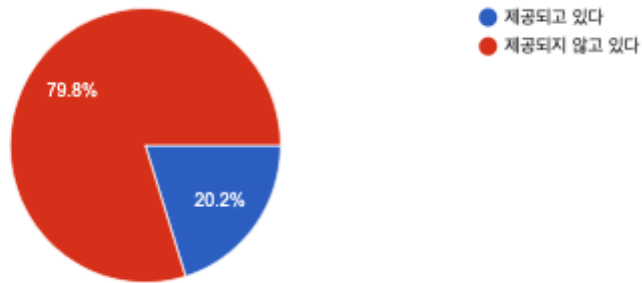
		단일품목판매사 응답수(비율)	택배사 응답수(비율)	종합판매사 응답수(비율)
청결상태	매우 만족	3(2.3)	5(3.0)	33(16.8)
	만족	21(15.9)	47(28.0)	53(27.0)
	보통	63(47.7)	79(47.0)	86(43.9)
	불만족	32(24.2)	23(13.7)	18(9.2)
	매우 불만족	13(9.8)	14(8.3)	6(3.1)
	합계	132(100.0)	168(100.0)	196(100.0)
휴게시설	매우 만족	6(4.5)	11(6.5)	32(16.3)
	만족	38(28.8)	49(29.2)	58(29.6)
	보통	51(38.6)	72(42.9)	85(43.4)
	불만족	24(18.2)	25(14.9)	17(8.7)
	매우 불만족	13(9.8)	11(6.5)	4(2.0)
	합계	132(100.0)	168(100.0)	196(100.0)
식당	매우 만족	8(6.1)	9(5.4)	25(12.8)
	만족	29(22.0)	44(26.2)	48(24.5)
	보통	52(39.4)	71(42.3)	83(42.3)
	불만족	26(19.7)	33(19.6)	37(18.9)
	매우 불만족	17(12.9)	11(6.5)	3(1.5)
	합계	132(100.0)	168(100.0)	196(100.0)

위의 조사결과와 더불어 장철민의원실의 실태조사 결과에서도 나타나듯이, 응답한 택배 물류센터 일용직의 79.8%가 ‘적절한 휴게시간이 제공되고 있지 않다’고 응답하고 있으며, 응답자의 76%가 ‘적절한 휴게공간이 없거나 모른다’에 응답하고 있다.

○ 택배 물류센터 상하차 일용직 노동자 노동실태 설문조사 결과(장철민 의원실)

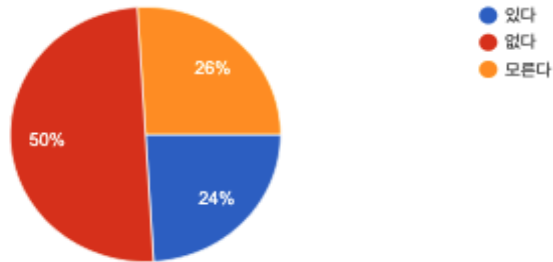
3. 평균적으로 적절한 휴식시간이 제공되고 있습니까?

응답 104개



4. 대체로 사업장에는 활용 가능한 휴게공간이 있습니까?

응답 104개



택배 물류센터의 경우도 쿠팡과 마찬가지로 휴게시간과 휴게공간이 절대적으로 부족하다. 물류센터별 휴게시간에 대한 차이는 있으나 보통 전체 작업을 중지하고(레일을 세우고) 쉬는 경우, 아니면 작업을 중지하지 않은 채 교대로 쉬는 시간을 갖는 경우가 있다. 후자의 경우 한 조가 쉴 경우 나머지 작업조가 해당 물량을 소화해야하기 때문에 노동강도는 순간적으로 더 높아질 수밖에 없기 때문에 적절한 휴게시간 확보 방법이라고 볼 수 없다.

노조가 있는 우체국택배 물류센터에서는 작업 중간에 20분씩 두 번 쉬는 시간이 있고, L택배 군포 물류센터에도 12시간 기본 근무시간 중에 점심시간을 제외

하고 별도의 휴게시간은 레일을 세우고 5~7분 가량 주어지고 있었다.

현장마다 차이는 있는데 군포 같은 경우는 레일 세우고 5분~7분, 10분까지는 절대 안 주는 거 같고 (택배사, 일용직)

그러나 대부분의 작업장에서는 그렇게 쉬는 것이 아니라 눈치껏 봐서 한가할 때 돌아가면서 쉬는 방식이다. 휴식 시간에는 전체적으로 작업 자체를 중지하고 쉬어야 눈치를 보지 않고 휴식을 가질 수 있지만 그런 경험이 없는 작업장의 노동자들은 생각하기 어려운 일이라는 식의 반응을 보이기도 했다.

라인을 어떻게 세워? 그냥 슬쩍슬쩍 봐 가면서 쉬는 거지. 다 연결되어 있는데. 그건 말이 안되죠. 그리고 그 많은 사람들이 동시에 쉬면 쉴 데도 없고 (택배사, 일용직)

식사 시간 외에 따로 전체적으로 쉬는 시간? 그런 생각은 안해봤는데요. 그렇게 할 수 있나요? (종합판매사, 일용직)

2) 야간노동과 장시간노동

물류센터와 배송터미널, 간선운송 등의 노동은 심야 시간대에 가장 많이 이루어진다. 최근에는 새벽배송이라고 해서 소비자에게 배송하는 노동도 심야 시간대에 행해지는 경우가 많다. 심야노동이 건강에 심각한 위협을 가하는 것에 대해서는 많은 연구가 되어 있으며, ILO에서는 2급 발암물질로 규정하고 있다.

□ 근로감독 대상 온라인 유통업체 전체에서 **총 196건의 노동관계법 위반**(근로기준 분야 46건, 산업안전보건 분야 150건)이 적발됐다.

○ **근로시간 및 휴게시간**에 대해서는 **일부 사업장에서 법 위반**이 있는 것으로 나타났다.

- A 사업장의 경우 코로나19로 배송량이 급증한 시기에 일시적으로 **1주 12시간 이상 연장근로**를 하고 있는 것으로 확인됐고, (근로기준법 제53조 위반)

- 온라인 유통업체로부터 물류센터 운영을 위탁받은 B 사업장은 다음날 근로일까지 **11시간 연속하여 휴게시간을 보장하지 않은 사실**이 확인됐다. (근로기준법 제59조제2항 위반)

* B 사업장은 「기타 운송관련 서비스업」으로 **근로시간 특례업종에 해당**하여 특례도입을 합의한 경우 1주 12시간 이상 연장근로가 가능하나, 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함

○ 기초노동질서와 관련해서는 감독 대상 전체에서 **연장·휴일근로수당, 연차휴가수당** 등을 일부 미지급한 것으로 확인됐다.

○ 아울러, C 사업장의 경우는 물류센터의 포장·출고 등 업무를 하청업체에 위탁하고 서도 하청업체 노동자를 직접 지휘·감독하여 **불법파견**으로 적발됐다.

-고용노동부, <온라인 유통업체 수시 근로감독 결과>, 2020. 12.17.

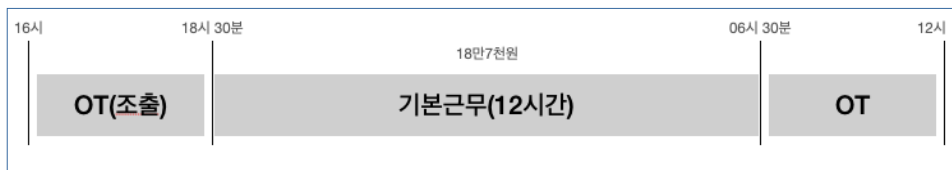
물류 노동자들은 다른 직종의 교대작업과 달리 주간조와 야간조가 순환하지 않고 고정된 형태로 작업을 수행하는 경우가 대부분이라 야간조의 경우 고정된 야간작업을 수행하며, 이로 인한 수면장애, 식이장애, 생체리듬 파괴, 대사증후군 위험 증가, 암 발생 등의 많은 건강상 장애가 발생할 위험이 높다.

현행 노동법은 야간노동을 직접적으로 규제하고 있지 않다. 당사자 간의 합의에 의하여 야간노동을 실시하고 야간노동을 할 경우 가산수당을 지급하는 방식으로 되어 있기 때문에 사실상 야간노동을 허용하고 있는 것이다. 또한 물류노동자들은 연장근로를 실시하는 경우가 적지 않다. 2020년 6월 고용노동부가 쿠팡 물류센터에 대한 근로감독을 실시한 결과 1주 12시간 이상 연장근로를 실시하면서 최대 15~16시간 가까이 초장시간노동을 하고 있는 경우도 발생하고 있다.

(1) 장시간, 야간노동 사례(L택배 물류센터)

L택배 물류센터의 경우, 기본 근무시간이 12시간 노동이다. 명절이나 연말 등의 성수기일 경우, 1주일 중에서도 월요일의 경우는 12시간 보다 더 많은 연장근무를 상시적으로 해오고 있다.

[그림 24] L택배 물류센터 노동시간(인터뷰 내용 재구성)



제일 바쁜 명절, 연말연시, 김장철, 이런 경우에는 월요일로 예를 들게요. 오후 2시 반에 버스를 타고 현장에 3시에 도착해요. 3시반에 도착해서 4시에 시작하는 게 보통 빠른 현장이에요. 아마 제일 빠른 곳은 3시반일걸요. 어쨌든 평균적으로 4시에 시작한다고 할게요. 그럼 다음날 12시에 끝나는 현장도 있어요. 낮 12시. (L택배 물류센터, 일용직)

한 주를 기준으로 월요일이 가장 처리 물량이 많아 조기출근과 12시간 작업 후 잔업을 하기도 하며, 성수기의 경우 잔업시간의 차이는 있지만 주간 내내 잔업을 기본으로 하고 있었다. 현 노동법상으로는 연장근로는 당사자간의 합의에 의해 가능하지만, 물류 노동자들은 반강제적으로 연장근로를 하게 되는 경우가 적지 않다. 물류센터와 배송 터미널 등은 주로 외진 곳에 있어서 대중교통수단이 존재하지 않기 때문에 보통 교대 시간에 맞춰 통근버스를 운행하고 있는데, 작업 현장에서 연장근로를 결정하면 그 시간에 맞춰 버스를 출발시킴으로써 연장근로를 원하지 않는 노동자도 연장근로를 할 수밖에 없게 된다.

장시간 근로는 심혈관계, 근골격계, 정신건강, 내분비계, 사고, 건강 관련행위 등에 영향을 미친다. 그러나 현행 노동법은 물류센터 업무의 경우 근로자 대표와

서면합의에 의할 경우 1주 12시간 이상 근로할 수 있고 휴게시간 변경도 가능한 업종으로 되어 있다. 물류센터의 노동조건 중 연장근로, 야간노동, 연속노동 등의 노동시간 문제는 물류 노동자들의 건강에 가장 안좋은 영향을 주는 요인이다.

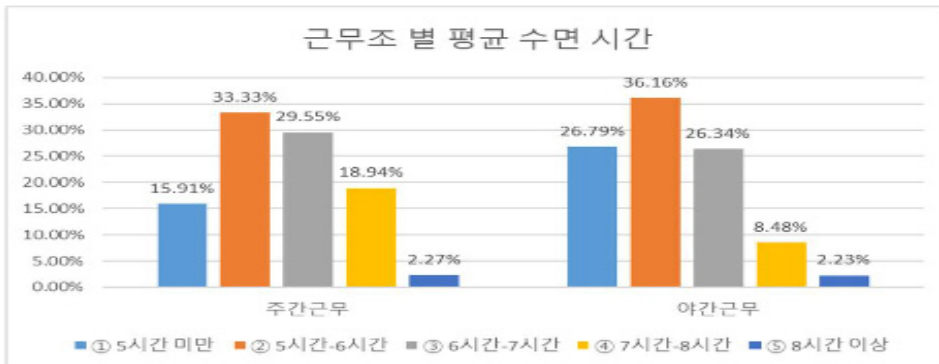
(2) 야간근로와 수면의 질 : 쿠팡물류센터 사례

앞서 김형렬(2021a)의 노동강도 실태조사에 따르면 야간 근무자에서 평균 수면시간이 5시간 미만인 경우가 많았다. 특히 야간근무자의 경우 5시간미만으로 수면시간을 응답한 수가 26.8%에 이르러 4명중 1명꼴로 5시간미만의 수면장애를 겪고 있으며, 5시간에서 6시간의 수면시간 역시 36.2%에 달하고 있어 전체적으로 6시간미만 수면하는 경우는 63% 정도에 이른다.

<표 69> 쿠팡 물류센터 노동자들의 평균 수면시간

	수면시간				
	5시간 미만	5시간-6시간	6시간-7시간	7시간-8시간	8시간 이상
주간근무	15.91%	33.3%	29.5%	18.9%	2.2%
야간근무	26.8%	36.2%	26.3%	8.5%	2.2%

[그림 25] 쿠팡 물류센터 노동자들의 근무조별 평균 수면시간



야간 노동이 위험이 있긴 하죠. 수면이 보장된 건 아니라서. 잠을 많이 자면 4시간? 왜냐하면 어두울 때 자는 잠이랑 어둡지 않을 때 자는 환하게 자는 잠은 수면의 깊이가 달라요. 경험상. (쿠팡, 계약직, 야간고정 2년차 계약직)

퇴근해서 집에 가면 3시 넘어요. 셔틀타고 집에가면 새벽 3시반이야. 가자마자 잠이 오나? 심장은 계속 뛰고 있는데. 안정세가 아니니까. 일단 배고파. 집에 가서 뭘 먹어. 티비를 본다든가 씻는다든가 그럼 4시반이 훌쩍 넘어요. 5시가 되면 해가 떠요. 여름 같은 경우는. 그럼 선잠을 자는 거지. 그게 반복이 되는 거죠. 자다깨다 반복이 돼요. 깊은 수면은 2시간. 이게 누적이 되니까 문제가 되는 거지.(쿠팡, 일용직, 야간고정 1년차)

근무 시간이 연장이랑 점심시간 그런 거 포함하면 14~15시간이 돼요. 출퇴근 통근하는 시간이 대기시간을 빼도 집 안에 있는 시간이 꼭 해야 5-6시간. 밥 먹고 그러면 자는 시간은 실제로 3-4시간(택배, 일용직)

위의 인터뷰 내용처럼, 8시간 기본근무에 1시간 연장근무가 일상화된 쿠팡물류센터나 12시간이 넘는 장시간 노동을 수행하는 택배 물류센터의 경우도 실질 수면시간은 5시간을 채 넘기기 힘들다. 보통 3~4시간에 걸친 출퇴근 시간의 영향도 무시하지 못하지만 기본적으로 고강도의 야간연속근무가 절대적인 수면양과 수면의 질을 낮게 만드는 요인이다.

(3) 노동강도와 수면장애 그리고 우울증 : 쿠팡 물류센터의 사례

높은 노동강도에도 불구하고 수면장애에 시달리는 것은 얼핏 이해하기 힘든 결과일 수 있다. 그러나 야간고정노동의 경우 수면장애가 발생할 가능성이 높은데다 지나치게 높은 노동강도는 오히려 수면장애를 유발하는 요인으로 작용한다.

노동강도가 높을수록 수면장애를 호소할 위험이 높다. 즉 주관적 노동강도를 나타내는 보그지수가 13점 이상인 경우 잠들기 어려움 위험이 3.89배, 반복적으로

겉 위험이 4.77배, 자고 일어나도 피곤할 위험이 3.03배로 높다. 보그지수가 15점 이상인 경우 잠들기 어려울 위험이 3.33배, 반복적으로 겉 위험이 3.15배, 자고 일어나도 피곤할 위험이 3.01배로 높다.

[그림 26] 노동강도와 수면과의 관련성

	A. 잠들기가 어려움						B. 자는 동안 반복적으로 깨어남						C. 기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼며 깨어남					
	전혀없음	드물게	한 달에 여러 번	한 주에 여러 번	매일	모름	전혀없음	드물게	한 달에 여러 번	한 주에 여러 번	매일	모름	전혀없음	드물게	한 달에 여러 번	한 주에 여러 번	매일	모름
13점 이상	21.46%	28.74%	19.16%	21.84%	8.81%	0%	22.22%	22.99%	20.69%	22.22%	11.88%	0%	14.18%	21.46%	26.44%	22.61%	14.94%	.38%
13점 미만	43.16%	31.58%	13.68%	8.42%	2.11%	1.05%	45.26%	24.21%	18.95%	8.42%	2.11%	1.05%	36.84%	26.32%	17.89%	12.63%	5.26%	1.05%
15점 이상	10.89%	26.73%	19.8%	29.7%	12.87%	0%	8.91%	20.79%	25.74%	26.73%	17.82%	0%	4.95%	22.77%	22.77%	22.77%	25.74%	0.99%
15점 미만	33.73%	30.59%	16.86%	13.73%	4.71%	0.39%	36.08%	24.31%	18.04%	15.29%	5.88%	0.39%	26.27%	22.75%	24.71%	18.82%	7.06%	0.39%

Borg scale	Crude		Model I	
	OR	95%CI	OR	95%CI
13점 이하	1		1	
13점 이상	3.76	1.85-7.61	3.89	1.9-7.96
15점 이하	1		1	
15점 이상	3.28	1.98-5.44	3.33	1.97-5.61

Borg scale	Crude		Model I	
	OR	95%CI	OR	95%CI
13점 이하	1		1	
13점 이상	4.4	2.18-8.89	4.77	2.32-9.82
15점 이하	1		1	
15점 이상	2.99	1.83-4.9	3.15	1.87-5.3

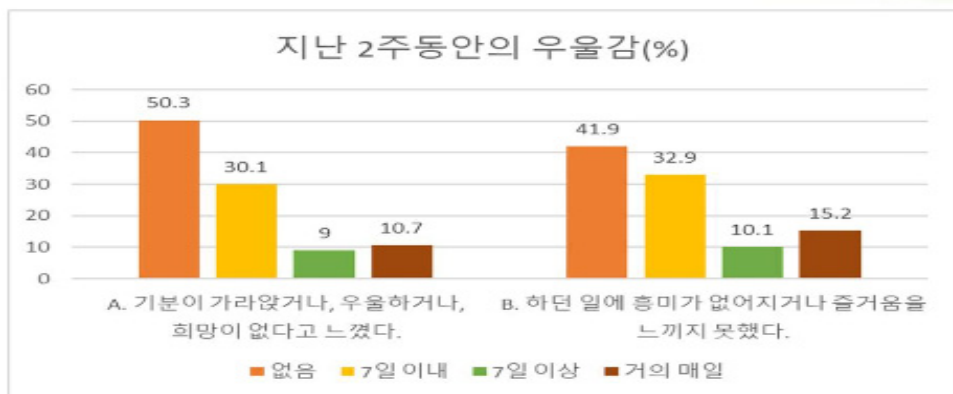
Borg scale	Crude		Model I	
	OR	95%CI	OR	95%CI
13점 이하	1		1	
13점 이상	2.76	1.54-4.93	3.03	1.66-5.53
15점 이하	1		1	
15점 이상	2.7	1.67-4.36	3.01	1.81-5.01

* 자료: 김형렬(2021a)

또한 아래 그림처럼 지난 2주 동안의 기분 정도를 나타내는 설문 문항에서는 25.3%가 우울증이 의심되는 결과가 나왔으며, 65명의 응답자가 최근 1년 동안 진지하게 자신을 생각한 적이 있다고 응답(18.3%)했으며, 23명(6.5%)이 최근 1년 동안 자살하기 위해 구체적인 계획을 세운적이 있다고 응답했다. 이러한 우울감은 불안정한 고용형태와 작업장에서의 인권 침해 등의 요인이 복합적으로 작용한 결과라고 볼 수 있다. 그러나 노동강도가 높을수록 우울감과 자살관련 지표가 함께 높게 나왔다는 점을 주목해야 한다.

조사결과 노동강도가 13점 이상인 경우 2주 연속 우울감을 느낄 위험이 1.85배, 자살을 생각해볼 위험이 2.51배 증가했고, 노동강도가 15점 이상인 경우 2주 연속 우울감을 느낄 위험이 2.79배, 자살을 생각해볼 위험이 2.67배 증가했다.

[그림 27] 쿠팡 물류센터 노동자들의 우울감



5. 요약 및 함의

물류센터 노동자들이 처한 위험은 첫째, 대형화된 물류창고에 따른 설비를 다루면서 발생하는 산재사고 둘째, 장시간 야간노동으로 인한 뇌심혈관계 질환과 과로의 위험 셋째, 높은 노동강도로 인한 근골격계 장애 및 건강상의 위험 넷째, 노동환경을 고려하지 않고 물건을 적재하는 것을 중심으로 건축된 물류창고의 추위, 더위, 먼지 등의 열악한 작업환경으로 인한 건강상의 위험 등으로 요약될 수 있다.

이러한 위험의 구조적인 원인은 다단계 하도급으로 인한 간접고용, 일용직과 계약직의 고용형태가 일반적인 불안정한 일자리에서 파생되는 문제들이다. 물류센터 노동자들의 산업재해 통계조차 제대로 조사, 공표되지 않는 상황에서 극단적인 불안정 고용형태로 인해 물류산업 노동자들의 구체적인 위험에 대한 실태는 제대로 파악조차 되고 있지 못하고 있다.

이러한 상황에서 산재은폐가 일반화되어 있는데, 주로 직접적으로 고용하는 쿠팡풀필먼트의 경우 2016년 223건에서 2021년 6월 현재 1,164건으로 가파르게 증가

하고 있는 반면, CJ대한통운, 로젠, 한진 등과 같은 주요 택배 물류센터의 경우 연간 50~100건 사이의 산재만이 승인되고 있는 상황이다. 이러한 지표는 첫째, 물류산업이 확대되는 만큼 작업환경에 대한 안전투자나 노동자의 건강권을 보호할 만한 제도적 장치가 뒤따르지 못하면서 노동자들의 안전과 건강이 급격하게 악화되고 있다는 점 둘째, 다단계 간접고용구조로 인해 노동자들의 사고와 질병이 제도적으로 보호받지 못하고 있어 ‘체념적 순응’ 상태에서 산재신청을 포기하는 경우가 일반화되고 있다는 점을 보여주고, 산재은폐 역시 심각한 상황이라고 추정할 수 있다.

선행연구에 따르면 산재은폐의 규모는 산업재해의 66~80% 가량으로 추정된다. 본 연구팀이 자체적으로 실시한 설문조사에서도 일하다 다쳐서 4일 이상 치료를 받은 경험이 있다고 응답한 노동자는 496명 중 77명으로 15.5%에 달했으며, 이중 6%(30명, 중복응답)만이 산재보험을 받은 것으로 나타났다. 또한 자비부담과 회사부담(공상처리)의 경우는 산재처리를 한 경우에 비해 약 5배 가까이 되고 있다.

고용형태별로 보면 산재처리를 한 경우는 상용직이 10.1%로 계약직(6%)과 일용직(4%)에 비해 2배가량 높았다. 고용형태가 상용직 > 계약직 > 일용직으로 갈수록 산재처리 뿐만 아니라 공상처리조차 제대로 받지 못하는 것으로 나타나고 있어 물류산업의 산재은폐 문제는 불안정노동자들의 극단적인 사용 관행과 관련이 깊은 것으로 볼 수 있다.

물류센터 노동에서 가장 큰 위험요인은 야간노동과 장시간 노동과 높은 노동강도로부터 기인한다. 장시간노동과 야간노동에 따라 뇌심혈관계 질환 등으로 인한 과로사의 위험이 높아지고, 특히 야간고정노동은 주야맞교대 형태보다 더 높은 건강과 안전상의 위험을 초래한다. 이러한 상황에서 상하차 작업과 같은 높은 노동강도를 적절한 휴게시간없이 수행하고 있어 대부분의 노동자들이 근골격계 질환과 만성적인 수명장애에 시달리고 있다.

입고, 집품, 포장, 운반, 분류, 상하차 등의 공정에서 손상(다칩), 근육통, 허리, 목, 팔, 다리의 저림과 통증을 호소하는 비율이 높게 나왔지만, 이에 대한 산재처리는 제대로 하지 못하고 있는 상황이다.

노동강도 역시 심각한 수준인데, 설문조사 결과 응답자 496명 중 77.6%(385명)

가 ‘빨리 걷는 수준 이상의 힘들’ 이상의 노동강도로 작업한다고 응답했다. 특히 상하차 작업의 경우 다른 공정과 달리 ‘계속 빨리 걷는 수준’의 노동강도(34.3%)보다 ‘달리기 하는 수준’의 노동강도(43.5%)가 더 높게 나와 여타의 공정보다 노동강도가 매우 높은 수준이라는 것을 알 수 있다.

물류센터 노동자들을 대상으로 심박수를 측정하는 방식으로 적정 노동강도를 측정한 연구는 쿠팡물류센터(윤진하, 2021)의 사례가 유일하다. 앞서 택배노동자들의 노동강도 측정결과(장태원, 2021)보다 쿠팡물류센터 노동자들의 노동강도가 더 높은 것으로 나타났다.

특히 야간노동을 하고 있는 오후조, 심야조의 경우 현재와 같은 노동강도로 일할 때 5-6시간 노동이 적정하다고 나왔다. 이는 현재 약 3시간, 약 40%의 초과근무를 하고 있는 셈이며, 고강도 노동은 노동이 끝난 이후, 수면시간에도 안정적인 심박수로 내려가지 않아 온전한 쉼이 불가능한 채로 과로가 누적되는 요인으로 지목되고 있다.

이러한 결과를 바탕으로 쿠팡물류센터보다 더 많은 노동을 하고 있는 택배 물류센터 노동자들의 건강상태를 추정해볼 수 있을 것이다. 그러나 대다수 물류센터 노동자들은 자신들이 얼마만큼의 작업량을 소화하고 있는지, 이러한 작업량이 건강에 어떠한 영향을 미치는지 제대로 알지 못하고 있다. 대부분의 노동자들이 일용직 고용형태를 수용하는 경우도 높은 노동강도와 장시간 노동으로 인해 주5일 연속근무가 매우 힘들기 때문인 것으로 파악되며, 결과적으로 고강도의 장시간노동이 불안정한 고용형태를 유지시키는 요인으로 작용하고 있다는 것을 알 수 있다.

때문에 물류 노동자들의 건강권을 보호하기 위해서는 적정 노동강도를 마련하고, 이에 따른 적정 노동시간과 휴게시간을 마련해야 하며, 무엇보다 장시간노동을 가능하게 하는 특례업종에서 물류관련 업종을 제외해 법정노동시간의 제도적 규제하에 두도록 해야한다.

제 V 장. 생활물류산업 노동자의 사회보험 사각지대 문제

1. 생활물류산업 노동자의 사회보험 사각지대 발생원인

1) 비전형 노동의 증가와 사회보험의 관계

한국의 사회보험제도는 큰 규모 사업장으로 시작해서 1인 이상 사업장까지 확대 적용하는 방식으로 발전되어 왔다. 그러나 이러한 사업장 규모 중심의 제도 적용은 유연화된 노동시장에서 사각지대를 발생시키고, 확대하는 원인이기도 했다. 왜냐하면 사회보험의 제도적 확대는 노동시장 유연화정책과 함께 시행되었고, 그 결과 1인 이상 사업장까지 사회보험이 적용되더라도, 고용형태와 지위상의 분화로 인해 사업주의 책임이 아닌 노동자들이 지속적으로 발생하기 때문이다. 즉 사회보험은 표준 고용³¹⁾을 전제로 설계되었기 때문에, 비전형 고용의 증가로 인한 사회보험 사각지대 문제가 야기될 수밖에 없다(Häuermann et al., 2012).

신자유주의 체제이후 사회적 안전망으로 전면 확대된 사회보험제도는 노동시장에서 발생한 1차 분배의 차별에 대해 2차 재분배 영역에서 해결하지 못하면서 차별을 심화시켜 왔다. 더욱이 이러한 모순이 비정규직 노동자나 여성노동자에게 가중되기 때문에 이를 해소하기 위한 다양한 방안이 모색되기도 했다. 그러나 노동의 유연화와 표준 고용에 맞춰진 사회보험은 서로 조율하기 어려운 근본적 모

31) OECD(2019: 67)와 ILO(2016:7)는 ‘표준고용’에 대해, 첫째, 전일제(full-time), 둘째, 무기직(open-ended), 셋째, 제3자가 없이 쌍방의(bilateral) 당사자가 존재하고, 넷째, 근로자가 사용자에게 종속되는(dependent) 것을 주요 특징으로 제시한다.

순 관계이고, 특히 자본의 고용주로서의 책임이 완화된 노동시장정책 기조 하에서 추가적인 방안의 효과는 매우 제한적이다.

사회보험의 사각지대는 사업장 규모 측면에서는 축소되었지만, 고용형태의 측면에서는 증가해왔다. 시간제, 기간제, 파견제, 특수형태 등의 비전형 고용의 증대와 일용직, 임시직 등과 같은 종사상 지위는 비정규 노동으로 귀결된다. 비정규 노동자는 사회적·생애 주기적 위험이 상대적으로 더 크지만, 예방적 차원의 사회보장으로부터 배제되기 때문에 재분배 모순이 발생할 수밖에 없다.

다음 표는 사회보험의 적용사업장과 적용제외 사업장에 대한 내용이다. 우선 국민연금과 고용보험의 경우 나이제한이 있지만, 건강보험과 산업재해보상보험(이하, 산재보험)은 나이제한이 없다. 적용사업장의 측면에서는 국민연금과 건강보험은 적용제외사업장이 존재하지 않지만 고용보험과 산재보험은 존재한다. 이런 조건으로 볼 때, 간접고용이 일상화된 노동시장에서 각종 중개기구들이 이러한 법 적용에서 제외되지 않기 때문에 사업주로서의 의무가입이 원칙이다. 그러나 이러한 당연적용의 의무를 모든 중개기구 사업주들이 이행하지 않고 있고, 이에 대한 관계기관의 행정관리 역시 소홀하다.

<표 70> 사회보험의 적용대상 및 적용제외 대상(사업장 및 사업장가입자 기준)

	국민연금	국민건강보험 (노인장기요양보험)	고용보험	산재보험
나이	18세~60세 미만	나이불문	65세 이상 제외	나이불문
적용 사업 장	1인 이상 노동자를 사용하는 사업장(특수직역 제외)	1인 이상 노동자를 사용하는 모든 사업장(공무원 및 교직원 사업장 포함)	노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(건설공사 일부 예외)	노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장
적용 제외 사업 장			근로기준법에 따른 근로자 기준	
			농업, 임업, 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하 노동자 사용하는 사업. 가사 서비스업, 건설사업자 등	농업, 임업, 어업, 수렵업 중 법인이 아닌 자가 사업으로서 상시노동자수가 5명 미만인 사업. 가구 내 고용활동, 특수직역

자료: 4대사회보험정보연계센터 홈페이지 재구성

사회보험 사각지대 문제는 노동자성과 직장가입 적용여부라는 두 가지 측면에

서 고려될 수 있다. 우선 ‘노동자성’을 매개로 둔 사각지대 문제인데, 표준 고용에서 벗어난 다양한 고용형태로부터 비롯되었다. 노동자성은 근로기준법³²⁾을 기준으로 판단해 왔고, 이는 사회보험 일련의 법에서도 준용되고 있다. 특히, 고용보험과 산재보험의 경우, 노동자로 인정되지 못하면 가입 자체가 불가능한 구조이다. 당연가입일 경우, 사업주가 산재보험에 가입하지 않았더라도, 산재로 인정받게 되면 해당 사업장의 노동자는 보험급여를 제공받을 수 있다. 이러한 이유로 산재보험제도에서는 특수형태근로종사자에 대한 적용확대 문제가 쟁점이 되어 왔다. 최근 변화된 주요 내용은 특수형태근로종사자 중 ‘주로 하나의 사업의 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공(전속성)하고 보수를 받아서 생활을 하며, 노무제공에 있어 타인을 사용하지 아니하는 자로서 대통령령이 정하는 수준’과 일부 직종이 1인 자영업자³³⁾에 대한 산재보험에 가입할 수 있도록 확대되었다. 이처럼 노동자성 여부와 관련된 쟁점은 특수고용노동자와 최근 증가되고 있는 플랫폼 노동에서 제기될 수밖에 없고, 이들을 포괄할 수 있는 방식으로 별도 조항을 추가 신설하는 방식으로 대응해 왔다.

2) 생활물류 일용직 노동자의 당연적용 배제

사회보험 사각지대의 두 번째 접근은 직장가입 적용³⁴⁾ 유무에 따른 미적용 대상자들의 배제문제이다. 직장가입 적용에서 배제되는 주된 원인은 간접고용을 기반으로 둔 노동제공 형태에서 비롯된다. 원청이 필요한 노동력에 대한 비용을 용역 및 파견업체에 지불하면, 원청은 노동자에 대한 책임으로부터 법적으로 벗어나고,

32) 근로기준법상 근로자 규정: 제2조의1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 제2조의5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

33) 산업재해보상보험법 시행령 제122조에 여객자동차 운송사업자를 포함한 12개 업종에 대해 규정하였다.

34) 국민연금에 사업장가입자와 지역가입자로, 국민건강보험은 직장가입자와 지역가입자로 분류한다. 노동자만 대상으로 하는 고용보험과 산재보험은 보험가입자(피보험자)로 칭한다. 제도별로 가입자에 대한 명칭이 다르지만, 통상적으로 ‘직장가입’이란 용어로 사용한다.

용역 및 파견업체가 사업주로서 책임을 가진다. 그런데 이들과 같은 중개업체와 단기고용 형태의 계약을 맺는 노동자에 대한 직장가입 적용은 중개업체의 대응에 따라 다르게 나타나고, 사업주 의무는 강제적이지 않다는 점에서 거대한 사각지대가 발생한다.

생활물류센터 노동자들의 노동 공간은 대부분 ‘위탁’ 형태로 운영되고 있고, 이러한 위탁운영회사에 일부 관리급 노동자들은 직고용 되지만, 대부분 노동력은 인력회사를 통해 필요한 노동력을 매일매일 채우는 방식으로 운영되고 있다. 택배사의 허브 터미널이나 서브 터미널에서도 인력공급 형태는 동일한 것으로 조사되었다. 따라서 물류센터와 터미널의 노동자들은 대개 인력회사를 통해서 고용계약을 맺고 있으며, 인력회사의 2차 하청 형태도 포함된다. 이렇게 인력회사에 고용된 노동자들은 짧게는 매일매일 고용관계를 맺거나, 단기계약(3개월/6개월)을 유지하는 일용직이다. 이들은 최초 구직과정에서 인터넷 구직 사이트(알바몬, 알바천국 등)를 통해 인력회사와 관계를 맺은 이후, 해당 인력회사와 고용관계를 유지하거나, 비슷한 타 인력회사에도 등록하는 방식으로 일자리를 확보하는 것으로 조사되었다. 중개기구에 의해 원청사업장으로 파견되어 노동력을 제공하고 있는 일용직 노동자들은 근로기준법과 사회보험법을 그대로 적용받지 못하고 있다.

국민연금제도에서 적용제외 되는 노동자는 첫째, 고용계약 기간이 1개월 미만인 일용근로자(시행령 제2조 제1호), 둘째, 일정한 사업장이 없이 일하는 근로자(시행령 제2조 제2호)로 호출근로나 가내근로가 대표적이다. 셋째, 1개월 동안 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자로 생업을 목적으로 3개월 이상 계속 근로를 제공하는 사람(시간강사)은 제외되고(시행령 제2조 제4호), 넷째, 국민기초생활보장법에 따른 수급자이다. 그러므로 국민연금법에 따르면, 위 네 가지 사항을 제외한 모든 사업장의 노동자들은 당연히 적용되어야 한다. 생활물류 일용직 노동자들은 이와 같은 네 가지 사항에 해당하는 경우가 극히 예외적이므로, 당연히 사업장 가입이 되어야 하지만, 실태조사 결과 현실은 법제도로부터 상당한 거리를 보였다.

국민건강보험에서 제외되는 사람은 고용기간이 1개월 미만인 일용근로자, 비상근 근로자 또는 1개월 간 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자, 소재지

가 일정하지 아니한 사업장의 근로자(국민건강보험법 제6조 제2항 제1호, 제4호, 시행령 제10조)로 규정하고 있다. 직장가입 기준은 국민연금법의 사업장 가입자 자격기준과 거의 유사하지만, 단시간 근로자 중 시간강사를 사업장가입자로 규정하지 않았고, 국민기초생활보장 수급자에 대한 규정도 존재하지 않는다. 이러한 특징에서 보면 마찬가지로 생활물류 일용직 노동자에 대한 당연적용 예외 사유가 발견되지 않는다.

<표 71> 사회보험 법률상 적용제외 근로자

적용제외 근로자		적용제외 사회보험
일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자		국민연금/국민건강보험
1개월 동안 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자	생업을 목적으로 3개월 이상 근로하는 시간강사 또는 본인 희망자	건강보험
	생업을 목적으로 3개월 이상 근로하는 자(시간강사 및 본인희망자 제외)	국민연금/국민건강보험
	생업을 목적으로 근로하는 일용근로자	국민연금/국민건강보험
일용근로자나 3개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자		국민연금/국민건강보험/고용보험
비상근 근로자		국민건강보험
소재지가 일정하지 않은 사업장의 근로자		국민연금/국민건강보험
65세 이상인 근로자		국민연금/고용보험
국민기초생활보장 수급자인 근로자		국민연금
총공사비 2천만 원 미만인 공사의 근로자		고용보험/산재보험
농업·임업·어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업의 근로자		고용보험/산재보험
가내서비스업(가구 내 고용활동) 근로자		국민연금/국민건강보험/고용보험/산재보험
특수형태근로종사자		국민연금/국민건강보험/고용보험 (전국민고용보험 부분 적용)

자료: 서정희, 백승호(2014: 54~55) 부분 발췌

연구팀이 수행한 조사 결과, 응답자의 고용형태에 따른 분포를 보면, 상용직 30.0%, 계약직 37.1%, 일용직 31.9%, 프리랜서·개인사업자 1.0%로 사회보험 사각지대의 주된 대상자는 계약직과 일용직이다(프리랜서·개인사업자의 응답비율이 낮기 때문에 주된 분석에서 제외). 제Ⅲ장에서 인력회사의 계약직 비율 33.1%, 일용직

59.3%이고, 각각에서 28%와 56%는 모른다고 응답했다. 노동시간 측면에서 계약직은 9.1시간, 일용직은 10.37시간 하루 평균 노동을 제공하고 있고, 한 주 평균 노동일은 계약직은 5.03일, 일용직은 4.17일로 조사되었다. 일일 노동시간은 일용직 노동자가 많고, 주간 평균 노동일은 계약직이 많지만, 제공된 총 노동력을 고려해보면, 생활물류센터 일용직 노동자의 업무성격은 상근³⁵⁾직에 가깝다. 즉 건설업의 산업적 특성에서 기인된 일용직과 생활물류 산업에서 사업주의 편의로 사용되는 일용직의 성격은 다소 차이가 있다. 생활물류 일용직 노동자들은 상근직에 준하는 노동력을 제공하고 있지만, 고용주체와 고용의 형태로 인해 법제도 적용에서 방치되고 있다.

일용직 고용계약을 맺은 노동자들의 사회보험 가입은 회사별로 운영방식과 노동자 관리 방식이 다르기 때문에 당연적용으로 귀결되지 않았다. 이는 사업주가 당연적용의 법제도를 적용하지 않거나, 법제도의 허점을 적극 활용하거나, 고용안정의 취약성을 내세워 노동자의 사회보험 가입 회피를 종용하는 등으로 사회보험 사각지대를 광범위하게 발생시키고 있다. 다음 절에서는 설문조사결과를 기반으로 교차분석과 FGI 면접조사 결과를 바탕으로 생활물류 노동자들의 사회보험 가입실태에 대해 분석한다.

2. 사회보험 실태조사 결과

설문조사 중 사회보험에 대한 문항으로, 응답자의 사회보험(고용보험, 산업재해보상보험, 건강보험, 국민연금) 가입유형에 대해 직장가입, 지역가입, 기타(피부양자, 임의가입), 그리고 미가입에 대한 조사를 수행하였다. 설문조사 결과 직장 및 사업장 가입으로 적용된 노동자는 고용보험 75.6%, 산재보험 74.4%, 건강보험 71.6%, 국민연금 70.0%로 나타났다. 응답자 중 상용직 30%, 계약직 37.1%로 전체

35) 대법원 최근 판례에 따르면, 상근에 관한 해석에 대해 주요 요소인 ‘항상성’과 ‘규칙성’의 범위와 경계에 관한 추가적인 검토가 필요한 것으로 제기하였다(대법원 2020두32012판결)

의 67.1%를 차지하는 점을 보면, 사회보험 가입률이 결코 높은 수준으로 진단하기 어렵다. 이에 대해 좀 더 분석하기 위해 고용형태에 따른 사회보험 가입유형에 대한 교차분석을 살펴보자.

<표 72> 사회보험 가입유형 설문조사 결과

	고용보험*	산재보험**	건강보험	국민연금
직장가입	374(75.6%)	369(74.4%)	355(71.6%)	347(70.0%)
지역가입	26(5.3%)	17(3.4%)	45(9.1%)	38(7.7%)
기타가입(피부양자, 임의가입)	19(3.8%)	25(5.0%)	34(6.9%)	20(4.0%)
미가입	76(15.4%)	85(17.1%)	62(12.5%)	91(18.3%)
합계	495***(100.0%)	496(100.0%)	496(100.0%)	496(100.0)

*고용보험과 **산재보험은 현재로선 지역가입, 기타가입이 존재하지 않는다. 이는 조사과정에서 응답자의 사회보험에 대한 정확하지 않은 인식이 반영된 것으로 해석된다. 이에 가입과 미가입에 대한 응답을 중심으로 고려한다.

***고용보험의 총빈도에서만 결측값 1

1) 고용형태별 사회보험 가입현황

고용형태별 교차분석에서 사용된 유효케이스는 총 497(100%)으로 유효빈도 496(99.8%)이고, 결측값은 1(0.2%)이다. 고용형태는 설문문항 6에서 구조화된 문항으로 제시됐던 상용직, 계약직, 일용직, 프리랜서/개인사업자로 교차분석을 하였다.

우선 상용직의 고용보험 가입유형은 직장가입 94.6%로 고용보험에 포괄되었다. 계약직의 경우 직장가입에 76.1%, 미가입 13.6%로 집계되었고, 일용직의 경우 직장가입은 57%로 겨우 절반을 넘었고, 미가입은 27.8%에 이른다. 계약직과 일용직의 실질적인 사각지대 규모는 직장가입을 제외한 규모가 되기 때문에 66.9%에 이른다. 2004년 법개정으로 일용근로자의 고용보험은 1개월 미만까지 포함해서 법적으로 의무화되었지만, 현실에서 적용되지 않고 있다는 사실을 알 수 있다. 더욱이 생활물류 종사자 중 일용직은 매일매일 업무량이 발생하고, 특히 코로나 이후

유통·물류가 증가하면서 업무의 지속성이 강화되었다. 고용형태상 일용직이지만, 주단위로 최소 2~3일, 최대 5~6일까지 노동일을 지속하는 생업 노동자들이 상당하다. 그럼에도 일용직으로 구분되거나 계약직으로 인해 법적용을 제대로 받고 있지 못하다.

<표 73> 고용형태별 고용보험 가입유형

			고용보험				총계
			직장가입	지역가입*	기타**	미가입	
고용 형태	상용직	빈도	141	2	0	6	149
		비율	94.6%	1.3%	0.0%	4.0%	100.0%
	계약직	빈도	140	11	8	25	184
		비율	76.1%	6.0%	4.3%	13.6%	100.0%
	일용직	빈도	90	12	12	44	158
		비율	57.0%	7.6%	7.6%	27.8%	100.0%
	프리랜서	빈도	3	1	0	1	5
		비율	60.0%	20.0%	0.0%	20.0%	100.0%
총계		빈도	374	26	20	76	496
		비율	75.4%	5.2%	4.0%	15.3%	100.0%

*, **고용보험에서 지역가입과 기타는 무의미함. 설문문항의 간소화를 위해 공통문항으로 제시되어 발생된 문제이므로 제외하고 해석함.

다른 한편, 상용직에 대한 산재보험 가입률은 94%, 계약직은 75.5%로 집계되었고, 미가입률은 각각 4%, 15.8%로 조사되었다. 반면 일용직에 대한 산재보험 가입률은 절반을 겨우 넘는 수준으로 54.4%이고, 응답자가 인식하고 있는 미가입률은 31%에 이른다. 일용직에 대한 산재보험 미가입 및 직장가입 배제문제는 상당히 심각하다.

<표 74> 고용형태별 산재보험 가입유형

			산재보험				총계
			직장가입	지역가입*	기타**	미가입	
고용 형태	상용직	빈도	140	3	0	6	149
		비율	94.0%	2.0%	0.0%	4.0%	100.0%
	계약직	빈도	139	5	11	29	184
		비율	75.5%	2.7%	6.0%	15.8%	100.0%
	일용직	빈도	86	9	14	49	158
		비율	54.4%	5.7%	8.9%	31.0%	100.0%
	프리랜 서	빈도	4	0	0	1	5
		비율	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
총계		빈도	369	17	25	85	496
		비율	74.4%	3.4%	5.0%	17.1%	100.0%

*, **산재보험에서 지역가입과 기타는 무의미함. 설문문항의 간소화를 위해 공통문항으로 제시되어 발생한 문제이므로 제외하고 해석함.

무기계약직 이상의 고용형태인 경우 사회보험에 가입된 경우가 상당수였다. 상당한 노동 강도 때문에 산재의 위험이 높는데, 공장 처리가 아닌 산재로 급여를 받는 것에 대한 만족감이 매우 높았다. 반면, 일반적으로 일용직 노동자의 직장가입에 대해 사용주가 법대로 적용하지 않거나, 노동자에게 선택하도록 유도하기도 한다. 같은 용역회사에서 고용관계가 있는 다른 일용직 노동자는 사회보험에 가입되어 있다고 밝혔다.

이 정도면 좋더라는 태도가 있거든요. 궁금한 것은. 오후조 사람들은 요즘 월급이 열심히 하는 분들(연장근무 많이 하고 주1회 특근) 350만원 받으니까. 그런데 ‘내가 어디 가서 이 돈을 벌어’ 라는 분들이 많아요 그런데 여기선 캡틴들이 가끔 구박을 할지언정 ‘사원님, 사원님’ 이라고 해주고 기본적으로 대접하고 무시 안하고 그럼 회사에서 데려다주고 데려오고 밥도 주고 4대 보험도 다 되고 나중에 퇴직금 잘 정산해주고 그리고 얼마 전에는 산재가 한 번 있었거든요. 물건 들다가 허리가 삐끗해서 쉬게 되시는 분은 한 달간 산재보험은 다 받고 기본 월급도 받고 그런 것들을 보면서 되게 만족해요.(종합판매사, 무기계약직, 사회보험가입).

저는 이전 직장을 다닐 때에는 사회보험에 가입되어 있었는데, 여기 일하면서 가입 되지 않았습니다. [용역업체에서 의무가입에 대해 안내하지 않았나요?] 제가 건강보험이 체불된 상황이라서 관심을 두지 않았습니다. 알바천국에서는 사대보험 가입해 준다고 하긴 했지만, 저는 현재 일급만 받고 있습니다.(민간택배사, 인력회사를 통한 일용직, 사회보험 미가입)

건강보험의 경우, 일상적으로 필요한 의료보장 제도이기 때문에 사회보험 중에서 가장 높은 포괄성을 띤다. 모든 사업자의 노동자 및 사용자와 공무원 및 교직원 등 직장가입자가 되는데, 직장가입 당연적용 제외 요건은 앞의 <표> 사회보험 법률상 적용제외 근로자에서 살펴봤던 내용과 같다. 생활물류 일용직 노동자들은 이러한 예외 조항에 거의 해당되지 않고, 직장가입 당연적용의 예외로도 볼 수 없다.

분석결과, 고용이 안정적일수록 직장가입률은 높고, 미가입률은 낮다. 즉 고용의 불안정성과 미가입률은 정비례관계에 있다. 496명 중 상용직은 149명(30%)으로 직장가입률은 94.6%인데 비해, 미가입률은 2.7%이다. 그리고 184명(37.1%) 계약직 중 직장가입률은 74.5%이고, 미가입은 10.3%이다. 반면 일용직 158명(31.9%) 중에서 직장가입률은 절반에 미치지 못하는 48.1%, 지역가입 15.2%, 피부양자 포함 기타 12%, 미가입이 24.7%로 집계되었다. 일용직 노동자들의 건강보험에 대한 사용자 책임은 절반을 미치지 못하고 있고, 네 명 중 한 명이 건강보험 미가입 상태인 것으로 드러났다.

<표 75> 고용형태별 건강보험 가입유형

			건강보험				총계
			직장가입	지역가입*	기타**	미가입	
고용 형태	상용직	빈도	141	3	1	4	149
		비율	94.6%	2.0%	0.7%	2.7%	100.0%
	계약직	빈도	137	15	13	19	184
		비율	74.5%	8.2%	7.1%	10.3%	100.0%
	일용직	빈도	76	24	19	39	158
		비율	48.1%	15.2%	12.0%	24.7%	100.0%
	프리랜서	빈도	4	0	0	1	5
		비율	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
총계		빈도	355	45	34	62	496
		비율	71.6%	9.1%	6.9%	12.5%	100.0%

*, **산재보험에서 지역가입과 기타는 무의미함. 설문문항의 간소화를 위해 공통문항으로 제시되어 발생한 문제이므로 제외하고 해석함.

마지막으로 국민연금의 제도의 특성상 장기제도가이면서 현금급여의 소득보장제도가이기 때문에 기여를 근거로 수급권과 보장수준이 결정된다. 그러므로 고용형태와 소득수준이 미래 수급권과 급여수준에 직접적인 영향을 미친다. 법적으로는 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장은 의무가입 해야 하고, 국내 거주 18세 이상 60세 미만 국민으로서 사업장 가입자가 아닌 사람들은 지역가입을 해야만 한다. 일용근로자의 경우 건설일용 노동자는 1개월 이상 계속 일하면서 월 8일 이상 근로하는 경우 당연적용 가입대상이 되고, 일반 일용근로자의 경우 1개월 이상이면서 월 8일 이상 또는 월 60시간 이상 근로해야 한다. 자영업자는 모두 지역가입자로 가입해야 한다고 규정하고 있다.

국민연금은 상용직 노동자의 가입 및 가입유지 안정성이 높다. 조사결과에서도 직장가입률 94%인 반면 미가입률은 2.7% 수준이다. 계약직의 경우 직장가입 73.4%, 지역가입 9.2%, 임의가입을 포함한 기타 3.8%, 그리고 미가입은 13.6%에 이른다. 일용직의 경우, 직장가입률은 건강보험 직장가입률보다 낮은 44.9%, 지역가입률 7.6%, 임의가입 포함한 기타 8.2%, 그리고 미가입률이 39.2%이다. 현재의

소득뿐만 아니라 노후소득에서도 고용의 불안정성이 높은 노동자들이 더 높은 미준비의 위험에 놓여있는 것이 그대로 드러난다.

<표 76> 고용형태별 국민연금 가입유형

			국민연금				총계
			직장가입	지역가입*	기타**	미가입	
고용 형태	상용직	빈도	140	5	0	4	149
		비율	94.0%	3.4%	0.0%	2.7%	100.0%
	계약직	빈도	135	17	7	25	184
		비율	73.4%	9.2%	3.8%	13.6%	100.0%
	일용직	빈도	71	12	13	62	158
		비율	44.9%	7.6%	8.2%	39.2%	100.0%
	프리랜서	빈도	1	4	0	0	5
		비율	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	100.0%
총계		빈도	347	38	20	91	496
		비율	70.0%	7.7%	4.0%	18.3%	100.0%

*, **산재보험에서 지역가입과 기타는 무의미함. 설문문항의 간소화를 위해 공통문항으로 제시되어 발생된 문제이므로 제외하고 해석함.

고용형태별로 사회보험 가입유형을 크게 분류하면, 상대적으로 안정적인 상용직, 상용직에 가깝게 적용되는 계약직(A유형), 그리고 법적용대로 보장되는 일부 일용직과(B유형), 법적용을 보장받지 못하는 다수의 일용직(C유형)으로 구분될 수 있다.

여기는 2007년도에 무기계약직으로 전환되면서 사회보험은 모두 되요 2018년부터 시간제가 들어왔고(4시간-8시간-6시간), 일용직도 월 4회 정도 들어와요 그 사람들은 다 다르게 하는 것 같은데... (A유형, 우체국택배, 무기계약직, 사회보험가입)

(인력파견회사 소속의) 계약직은 도급회사에서 4대 보험을 하는 거죠 그런데 관리자는 0000소속(원청)으로 4대 보험이 되는 거고요... 새벽 0시부터는 8시까지는 비는 시간, 그리고 AM PM이 있어요 AM은 10시부터 13시, PM은 13-17시. 거의 알바라고

보면 돼요. 이건(AMPM) 제가 알기로는 시간이 너무 짧아서 안 되는 걸로 알아요. (A 유형. 단일품목 물류센터. 단기계약직, 사회보험 가입)

제가 대구에서 할 때도 하루에 8시간 안 넘을 때가 많았고 월 8회를 채운 적도 없었고 4대보험 채워서 했던 건 최근에 00에 다니면서 계속 일하다보니까 4대보험이 됐던 거고 0000 다닐 때는 그랬던 적 없던 거 같아요. 8일 이상 일을 하면 그걸 다 제하고 돈이 나온다는 거 같아요. (B유형. 민간택배사, 일용직, 사회보험가입)

4대보험이라고 하는데 가입시켜주는 곳은 80% 이상 없고요. 제가 확인했고요. 그건 업체가 다 먹는 돈이에요. 업체들은 용역이라고 하잖아요? 1년마다사업자 명을 바꿔요. 왜냐? 세금을 내면 안 되거든요. ... 그냥 노동법에 대한 것과 무관하게 그냥 자기들 마음이에요. (C유형. 민간택배사. 인력회사를 통한 일용직, 사회보험 미가입).

요즘 일용직들 4대 보험 가입 다 해주는 업체들 있다고 하니까... 지금은 안 받고 있어요. 필요해지면 신청을 하겠다고 사람들에게 이야기를 하면 필요한 서류 갖고 오시라고 가입 해준다고... 실제 15만 3천원, 16만원 이렇게 올라와 있는데 거기에서 4대 보험을 빼는 업체들이 있고, 안 떼는 업체들이 있고. 안 떼는 업체들 같은 경우는 '가입을 안 시켜주겠다' 그리고 4대 가입을 하라고 유도를 하는 업체들 같은 경우는 근태 현황을 보는 거죠. 1달을 기준으로 보고 2주 이상을 근무를 하면 먼저 연락을 주거나 이야기를 해요. '4대 보험을 가입하시지 않겠냐. 계속 나오실 거면 4대 보험을 가입하시는 게 낫지 않겠냐' 그렇게 물어보는 업체들도 있어요... 자기네들이 뒤에 그걸 처리하기 싫은 경우에는 그냥 일용직으로만 쓰려고 하는 업체들도 있고... (C유형. 민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험 미가입)

한번 000라는 데서 4대 보험 제외하고 입금했다고 공지를 받은 적이 있어요. 지금은 3.3% 제하고 받아요. (C유형. 민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험 미가입)

모르겠어요. 4대 보험이 되어있는지 모르겠는데? 그런데 3.3% 세금은 정확하게 떼어요... 그런데 제가 알기로는 산재나 이런 거 들어가려면 세금을 더 떼야 하는 걸로 알고 있는데. 그런 건 아닌 거 같고 애매하네요. (C유형. 민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험미가입)

세금을 얼마나 떼어 가는지는 얼마를 주겠다고 했는데 얼마가 들어오니까 거기에서 세금을 알죠. 그런데 세금이 저는 연금이 없고, 고용보험도 없을 거고, 건강보험은 따로 했으니까 없을 거고, 다만 누군가 저번에 다쳤는데 산재처리를 했다고 해요. 그래서 ‘산재처리는 해주는 구나’ 정도만 알고 있는 거지. 아마 세금이 3.3% 붙지는 않을까. 이 정도 생각하고 있습니다. 6천 원 정도 떼는 거 같아요. (C유형. 민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험 미가입)

일용노동자에 대한 세율은 일급의 6%로 단일세율(2021년 기준, 일 총급여액 187,000원 이상)이 적용되고, 근로소득세액 공제(1일 15만원) 외의 소득 및 세액공제가 적용되지 않는다. 위탁용역계약에 대해서는 사업소득자로 분류되어 수입금액의 3.3%만 원천징수하지만, 사회보험료는 징수하지 않는다. 즉 3.3%의 세율을 적용한 것은 용역회사 사업주가 고용관계를 맺은 일용직 노동자에게 근로소득이 아닌 사업소득을 적용한 것으로 해석할 수 있다. 이와 같은 방식으로 일용직 노동자들의 직장가입 적용제외가 선호되고 있다고 볼 수 있다.

다음은 직장(사업장)적용으로 사회보험에 가입되어 있지 않은 이유로 거주지 불명, 고용불안으로 사회보험 관련 질문을 하지 못하는 경우, 기 공제했던 사회보험료를 환급받은 경우 등에 대한 사례를 알 수 있다.

아예 안 들어있어요 저 같은 경우는 거주불명자가 됐어요 저는 집에서 나와서 살고 있는데 거주지가 불분명해서 ‘거주불명자’ 인데 그런 건 하나도 안 들어가죠. 이런 걸 하면... 사회보험을 하느니 돈을 더 주죠. [사회보험 가입에 대한 의향을 묻긴 하네요?]. 그런 건 없어요.(민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험 미가입)

[그러면 이렇게 하청 인력 도급으로 들어가시는 분들은 구인공고에서는 사회보험을 가입 해주는 것처럼 하지만, 실제로는 안 하고 있다고 보는 게 맞을까요?] 그것도 어떻게 보면 자세하게 따지고 그러면 자기를 안 쓸까봐. 고용불안에 대한 심리가 있잖아요. 그러니까 묻지도 않는 거죠. 개네가 먼저 물어봐야 하잖아요. 회사에서 고용자들이 먼저, 들 거냐 안 들거냐 물어봐야 하는데 아예 안 물어봐요.(민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험 미가입)

[일용직도 4대 보험은 다 되는지요?] 되는데 저 같은 경우에는 조기 연금을 신청해서 받고 있기 때문에. 그런데 보험료를 납부를 안 하고 갖고 있다가 어느 날 갑자기 통장에 뭉텅이 돈이 이제 환급금인가 이런 걸로 오더라고 우리 거 떼어먹으려고 우리는 받는 사람 입장에서는 이게 뭔지도 모르고 모아놨다가 지난번에 국회 감사가 뭐 하고 1년 치씩 모아놔요 그거 저쪽에서 나눠주면 되는데. ... 그런데 그게 이제 국민연금인지 몰라, 모르는 거예요 저희들이 그러니까 이 000이라는 기업이 요즘 시대에 오픈 마인드로 운영을 해야 하는데. 뭐가 뭔지 잘 몰라. 주는 대로 받는 거야. (민간택배사. 인력회사 통한 일용직, 사회보험 미가입)

이것도 정확하지 않을 수 있는데 저번에 미수분이라는 명목으로 환급을 해준 적이 있어요. 그게 어떻게 된 건지는 모르지만, 소문으로 듣자하지 원래 4대 보험 들었다고 했는데 실제로는 그걸 떼고 지급하면서 보험은 안 들었던 걸 걸려서 다시 환급을 해주는 그런 걸로 돌려줬다고... 가입 기준이 안 되는 친구들이 있으니까 떼어냈던 걸 돌려주는 방식. (민간택배사. 인력파견 통한 일용직, 미가입)

아래 사진에서 보드시피, 면접조사를 통해 확보된 일용직 노동자의 근로계약서에는 임금과 수당에 대해서만 명시되어 있고, 사회보험에 관한 사항은 모두 누락되어 있다. 그 대신, 사회보험에 가입되어 있는 일용직 노동자의 임금여명세서(그림))를 통해 공제내역으로 사회보험 가입이력을 알 수 있다. 임금명세서에는 노동자들에게 사회보험 가입이력과 인식을 제공해 줄 수 있다는 점에서 의무제공에 대한 관리감독이 요구된다.

자는 56명(11.3%)으로 직장가입률 64.3%, 미가입률 19.6%로 직장가입률은 증가하고, 미가입률은 절반가량 감소했다. 6개월 이상 12개월 미만 응답자는 122명(24.6%)으로 직장가입률 70.5%, 미가입률 19.7%로 나타났다. 특이점은 3개월 이상~6개월 미만 응답자들보다 직장가입률은 6.2%p 증가했지만, 미가입률에서 0.01%p이지만 오히려 증가했다는 점이다. 응답자 중 53.6%(267명)이 분포하고 있는 12개월 이상의 경우 직장가입률은 85.7%, 미가입률은 7.9%로 미가입률이 현저하게 하락하였다. 고용형태와 근속기간 두 지표로 알 수 있는 것은 적어도 12개월 이상의 계약직 형태에서 고용보험의 가입률은 상대적으로 포괄적이지만, 일용직의 근속기간이 적을수록 고용보험의 포괄성에서 벗어날 수 있다.

<표 77> 근속기간에 따른 고용보험 가입현황

			고용보험				총계
			직장가입	지역가입	기타	미가입	
근속기간	1개월이상~3개월 미만	빈도	23	5	2	20	50
		비율	46.0%	10.0%	4.0%	40.0%	100.0%
	3개월이상~6개월미만	빈도	36	3	6	11	56
		비율	64.3%	5.4%	10.7%	19.6%	100.0%
	6개월이상~12개월미만	빈도	86	6	6	24	122
		비율	70.5%	4.9%	4.9%	19.7%	100.0%
	12개월 이상	빈도	228	12	6	21	267
		비율	85.4%	4.5%	2.2%	7.9%	100.0%
	총계	빈도	373	26	20	76	495
		비율	75.4%	5.3%	4.0%	15.4%	100.0%

근속기간과 건강보험의 관계를 보면, 마찬가지로 근속기간이 길어질수록 직장가입률이 높아지고, 미가입률은 떨어진다. 그러나 고용보험에서와 마찬가지로 6개월 이상 12개월 미만에 해당하는 응답자의 미가입률 19.7%가 3개월 이상 6개월 미만 미가입률 14.3%보다 높다는 특이점이 나타난다. 또한 근속기간이 길어질수록 지역가입보다는 직장가입이 증가되는 경향을 띤다. 피부양자를 포함한 기타가입의 형태도 근속기간 6개월 이상이 되면 모두 5% 미만으로 감소한다.

<표 78> 근속기간에 따른 건강보험 가입현황

			건강보험				총계
			직장가입	지역가입	기타	미가입	
근속 기간	1개월이상~ 3개월 미만	빈도	23	6	5	16	50
		비율	46.0%	12.0%	10.0%	32.0%	100.0%
	3개월이상~ 6개월미만	빈도	29	7	12	8	56
		비율	51.8%	12.5%	21.4%	14.3%	100.0%
	6개월이상~ 12개월미만	빈도	79	13	6	24	122
		비율	64.8%	10.7%	4.9%	19.7%	100.0%
	12개월 이상	빈도	223	19	11	14	267
		비율	83.5%	7.1%	4.1%	5.2%	100.0%
총계		빈도	354	45	34	62	495
		비율	71.5%	9.1%	6.9%	12.5%	100.0%

국민연금의 경우 3개월 미만 노동자의 미가입률이 가장 두드러지게 높게 나타났다. 전체적인 가입경향은 동일하게 근속기간이 길어질수록 직장가입률은 높아지고(42%→ 50%→ 63.9%→ 82%) 미가입률은 낮아진다(42%→ 23.2%→ 23.8%→ 10.5%). 그러나 장기제도의 특징으로 고용보험과 건강보험의 12개월 이상 미가입률과 비교할 때 가장 높은 미가입률을 나타낸다. 다른 제도보다 더 높은 사각지대를 나타내는 배경으로, 당장 소득지원적 혜택이나 의료혜택이 제공되지 않는 반면 월소득의 일부를 각출해야하는 부담이 가입자의 적극적인 가입유지 의지에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

<표 79> 근속기간에 따른 국민연금 가입현황

			국민연금				총계
			직장가입	지역가입	기타	미가입	
근속 기간	1개월이상~ 3개월 미만	빈도	21	5	3	21	50
		비율	42.0%	10.0%	6.0%	42.0%	100.0%
	3개월이상~ 6개월미만	빈도	28	9	6	13	56
		비율	50.0%	16.1%	10.7%	23.2%	100.0%
	6개월이상~ 12개월미만	빈도	78	10	5	29	122
		비율	63.9%	8.2%	4.1%	23.8%	100.0%
	12개월 이상	빈도	219	14	6	28	267
		비율	82.0%	5.2%	2.2%	10.5%	100.0%
	총계	빈도	346	38	20	91	495
		비율	69.9%	7.7%	4.0%	18.4%	100.0%

(2) 한 주간 노동일에 따른 사회보험 가입현황

일용직 노동자들의 경우, 한 주간 노동일과 사회보험 가입현황 관계를 분석하였다. 설문조사에서 평균적인 주당 노동일에 대한 질문이 있었고, 고용형태조사 결과 일용직 노동자가 158명으로 파악되었기 때문에 이들에 대한 특화된 분석이 가능했다. 일용직 노동자의 경우 한 주간 노동일 자체가 곧 소득으로 연결되고, 근속기간이기도 하다. 이에 주 7일 이하에 응답한 163명에 대한 교차분석을 수행하였다.

한 주 노동일에 대해 1일 이상 3일 이하는 2.5일로, 3일 이상 5일 미만은 4일, 5일 이상 6일 미만은 5.5일, 그리고 6일 이상으로 총 4개 구간으로 구분하여 분석하였다.

고용보험의 경우 5.5일에 해당하는 응답자가 가장 높은 직장가입률 68%를 보였고, 2.5일에 해당하는 응답자의 미가입률이 41.2%로 가장 높았다. 한 주가 노동일을 기준으로 했을 때, 고용보험 직장가입률이 절반이상 넘기 위해서는 4일 이상의

노동일이 확보되어야 하고, 미가입률을 20%이하로 하락시키기 위해서는 5.5일 노동일이 제공되어야 한다. 이러한 요인을 종합해서 보면, 노동일 확보는 고용의 안정성만큼이나 물류노동자의 고용보험 보장성 강화에는 중요한 요인으로 작용하는 것으로 볼 수 있다.

<표 80> 일용직의 1주간 노동일에 따른 고용보험 가입현황

			고용보험				총계
			직장가입	지역가입	기타	미가입	
노동일	2.5일	빈도	6	0	4	7	17
		비율	35.3%	0.0%	23.5%	41.2%	100.0%
	4일	빈도	31	6	2	21	60
		비율	51.7%	10.0%	3.3%	35.0%	100.0%
	5.5일	빈도	51	5	5	14	75
		비율	68.0%	6.7%	6.7%	18.7%	100.0%
	6일이상	빈도	5	1	1	2	9
		비율	55.6%	11.1%	11.1%	22.2%	100.0%
총계		빈도	93	12	12	44	161
		비율	57.8%	7.5%	7.5%	27.3%	100.0%

한 주간 노동일로 분석한 건강보험 가입현황은 고용형태별로 분석된 직장가입률보다 전체적으로 낮게 나타났다. 이는 일용직 노동자들의 낮은 직장가입률을 반영하고 있는 것으로 보인다. 다만 일주일간 노동일이 4일 이상이 확보되어야 직장가입과 지역가입을 포함한 가입률이 과반수를 넘길 수 있다. 그리고 미가입률을 보면 노동일의 정도와 관련 없이 6일 이상을 제외하고는 모두 20%를 넘기는 높은 수준을 보인다. 이러한 특징은 일용직 중심의 건강보험 미가입율은 평균 노동일 4일의 노동자는 30%, 평균 노동일 2.5일의 노동자는 23.5%, 평균 노동일 5.5일인 노동자는 22.7%의 비율로 나타났다. 건강보험과 관련해서는 노동일이 많아질수록 직장가입률은 높아지는 반면, 미가입률은 비례적으로 감소하지 않는다는 점을 알 수 있다.

<표 81> 일용직의 1주간 노동일에 따른 건강보험 가입현황

			건강보험				총계
			직장가입	지역가입	기타	미가입	
노동일	2.5일	빈도	6	3	4	4	17
		비율	35.3%	17.6%	23.5%	23.5%	100.0%
	4일	빈도	26	11	5	18	60
		비율	43.3%	18.3%	8.3%	30.0%	100.0%
	5.5일	빈도	40	10	8	17	75
		비율	53.3%	13.3%	10.7%	22.7%	100.0%
	6일이상	빈도	5	3	1	0	9
		비율	3.1%	1.9%	0.6%	0.0%	5.6%
총계		빈도	77	27	18	39	161
		비율	47.8%	16.8%	11.2%	24.2%	100.0%

국민연금의 경우, 6일 이상을 제외하면, 노동일이 많아질수록 직장가입률은 29.4%, 40%, 52% 수준으로 비례적으로 증가하였고, 반면 미가입률은 35.3%, 50%, 30.7%로 건강보험에서처럼 노동일과 비례적으로 감소하지 않고 있다. 특히 일용직의 경우 주 평균 4일 노동일을 가지는 경우, 노동자의 절반이 미가입 상태인 것으로 나타났다. 이는 건강보험의 미가입률보다 높은 수준으로 장기제도의 특징과 제한된 현재 소득의 한계라는 특징으로 피보험자 양측(고용주, 고용인) 모두가 선택적으로 기피하고 있다는 사실을 반증하고 있다. 국민연금의 경우, 실직, 휴직, 사업 중단, 3개월 이상 입원, 생활 곤란, 학업, 자연재해나 교도소 수감 등과 같은 기타의 사유로 연금보험료를 납부할 수 없는 경우, 국민연금 가입자격은 유지하지만 보험료 납부를 일시적으로 유예하는 국민연금 납부예외 제도가 있다. 건강보험의 경우 해외 체류로 급여정지를 신고할 경우에만 납부예외가 가능하다. 제도의 납부유예 적용방식의 차이로 인해, 일용직 노동자들의 경우 건강보험은 피부양자로 건강보험에 가입할 수 있고, 납부유예가 사실상 가능하지 않기 때문에 국민연금보다 낮은 미가입률을 보이고, 반대로 국민연금금의 제도의 성격으로 피부양자 가입이 없고, 납부유예가 가능하기 때문에 상대적으로 사각지대가 넓은 것으로 해석할 수 있다.

<표 82> 일용직의 1주간 노동일에 따른 국민연금 가입현황

			국민연금				총계
			직장가입	지역가입	기타	미가입	
노동일	2.5일	빈도	5	2	4	6	17
		비율	29.4%	11.8%	23.5%	35.3%	100.0%
	4일	빈도	24	4	2	30	60
		비율	40.0%	6.7%	3.3%	50.0%	100.0%
	5.5일	빈도	39	8	5	23	75
		비율	52.0%	10.7%	6.7%	30.7%	100.0%
	6일이상	빈도	4	2	1	2	9
		비율	44.4%	22.2%	11.1%	22.2%	100.0%
총계		빈도	72	16	12	61	161
		비율	44.7%	9.9%	7.5%	37.9%	100.0%

(3) 소득 정도에 따른 사회보험 가입 현황

사회보험 적용 확대의 또다른 변수로서 소득 정도에 따른 고용보험, 건강보험, 국민연금의 직장가입과 지역가입현황을 분석한다. 각 제도별 월급과 일급에 따른 차이도 비교한다. 전자의 경우 고용형태가 계약직 이상의 상용직을 의미하고, 일급의 경우 단기계약을 포함한 일용직으로 구분될 수 있다. 직장가입과의 교차분석이 의미하는 바는 우선 월급의 경우, 고용의 상대적 안정성이 사회보험 가입에 그대로 드러나는지 여부와 일급의 경우 상대적으로 높은 소득이 확보될 경우, 가입률이 제고될 수 있는지에 대한 하나의 검증자료가 될 수 있다.

우선 고용보험과 월급의 교차분석에서 유효값은 282(70.5%), 일급의 교차분석에서 유효값은 111(27.8%)으로 총 사례 400(100%)이다. 월급정도는 192만원 미만, 192만 원 이상 210만원 미만, 210만 원 이상 250만원 미만, 250만 원 이상과 같이 네 범주로 분류하였다. 2021년도 기준 최저임금의 월급이 191만 4,440원이기 때문

에 첫 번째 범주는 최저임금 수준으로 282명의 응답자중 9.6%인 27명이 최저임금 미만의 월급을 받고 있고, 이들은 전원 고용보험에 가입되어 있다. 월급은 보통 계약직 이상의 노동자들이 갖게 되는 임금의 형태이기 때문에 전체 응답자 중 직장가입률은 96.8%에 이른다. 고용보험의 경우, 결국 고용형태가 가입을 결정하는 핵심적 요인이 된다고 볼 수 있다.

<표 83> 월급 정도에 따른 고용보험 가입현황

			직장가입	지역가입	총계
월급 액수	192만원 미만	빈도	27	0	27
		비율	100.0%	0.0%	100.0%
	192만원 이상 ~210만원 미만	빈도	40	2	42
		비율	95.2%	4.8%	100.0%
	210만원 이상 ~250만원 미만	빈도	83	2	85
		비율	97.6%	2.4%	100.0%
	250만원 이상	빈도	123	5	128
		비율	96.1%	3.9%	100.0%
총계		빈도	273	9	282
		비율	96.8%	3.2%	100.0%

일급은 FGI 조사결과 1일 최저 13만 원 이상이 보장되기 때문에(노동시간 연장을 통해) 13만원 미만, 13만 원 이상 15만원 미만, 15만 원 이상 18만 원 미만, 18만 원 이상과 같이 4가지로 범주화 하였다. 일급 분포를 보면 13만원 미만 소득자가 응답자의 64.9%로 가장 높고, 13만 원 이상 15만원 미만이 22.5%로 그 다음을 차지하고, 15만 원 이상 18만원 미만은 11.7%, 그리고 18만 원 이상은 0.9%로 나타났다. 고용보험 직장가입률은 전체 응답자의 86.5%로 월급분석보다 낮게 나타났다. 이는 일용직에 대한 사회보험 가입의무를 회사가 기피한 것으로 해석될 수 있다.

<표 84> 일급 정도에 따른 고용보험 가입현황

			직장가입	지역가입	총계
일급 액수	13만원 미만	빈도	63	9	72
		비율	87.5%	12.5%	100.0%
	13만원 이상 ~15만원 미만	빈도	21	4	25
		비율	84.0%	16.0%	100.0%
	15만원 이상 ~18만원 미만	빈도	11	2	13
		비율	84.6%	15.4%	100.0%
	18만원 이상	빈도	1	0	1
		비율	100.0%	0.0%	100.0%
총계		빈도	96	15	111
		비율	86.5%	13.5%	100.0%

건강보험에 대한 교차분석에서 월급기준으로 유효값은 284(71.1%), 일급기준에서 유효값은 109(27.3%), 결측값은 291(72.8%)로 나타났다. 건강보험에서도 고용형태와 관련이 깊은 월급형태에서 직장가입률은 94.4%로 높게 나타났다. 직장가입의 월급 범주별로 92.9%, 95%, 93%, 95.4%로 전반적으로 비슷하게 높은 가입상태로 나타났다. 전체 지역가입률 5.6% 정도로 나타났다.

<표 85> 월급 정도에 따른 건강보험 가입현황

			직장가입	지역가입	총계
월 급 액 수	192만원 미만	빈도	26	2	28
		비율	92.9%	7.1%	100.0%
	192만원 이상 ~210만원 미만	빈도	38	2	40
		비율	95.0%	5.0%	100.0%
	210만원 이상 ~250만원 미만	빈도	80	6	86
		비율	93.0%	7.0%	100.0%
	250만원 이상	빈도	124	6	130
		비율	95.4%	4.6%	100.0%
총계		빈도	268	16	284
		비율	94.4%	5.6%	100.0%

월급과 다르게 일급 정도에 따른 건강보험 직장가입률 전체는 75.2%이고 지역 가입률 전체는 24.8%이다. 직장가입률은 일급 범주 순서대로 74.3%, 72%, 84.6%, 100%로, 15만 원 이상 구간의 가입률이 높다. 이는 노동일이 보장되어 노동시간이 확보된 노동자들의 경우, 소득이 상대적으로 높고, 이러한 경우 직장을 통한 건강보험 가입률이 높다는 점을 알 수 있다.

<표 86> 일급 정도에 따른 건강보험 가입현황

			직장가입	지역가입	총계
일급 액수	13만원 미만	빈도	52	18	70
		비율	74.3%	25.7%	100.0%
	13만원 이상 ~15만원 미만	빈도	18	7	25
		비율	72.0%	28.0%	100.0%
	15만원 이상 ~18만원 미만	빈도	11	2	13
		비율	84.6%	15.4%	100.0%
	18만원 이상	빈도	1	0	1
		비율	100.0%	0.0%	100.0%
총계		빈도	82	27	109
		비율	75.2%	24.8%	100.0%

국민연금과 소득에 대한 교차분석에서 월급기준으로 유효값은 282(73.2%), 결측값 103(26.8%)이고, 일급기준에서 유효값은 96(24.9%), 결측값은 289(75.1%)이다. 각각 총계는 385(100.0%)이다. 국민연금 전체 직장가입률은 94%로 월급범주별보다 96.2%, 92.7%, 91.9%, 95.3% 수준으로 건강보험보다는 다소 낮지만, 제도 자체의 가입률은 높은 수준으로 볼 수 있다. 특이할 점은 최저임금 수준의 192만원 미만 구간에서 가장 높은 직장가입률인 96.2%로 집계되었다. 이러한 점에서 결국 소득 보장을 위한 사회보험제도에서 중요한 역할은 고용주의 책임과 이에 대한 관계 당국의 정확한 관리 감독이 될 것이다.

<표 87> 월급 정도에 따른 국민연금 가입현황

			직장가입	지역가입	총계
월급 액수	192만원 미만	빈도	25	1	26
		비율	96.2%	3.8%	100.0%
	192만원 이상 ~210만원 미만	빈도	38	3	41
		비율	92.7%	7.3%	100.0%
	210만원 이상 ~250만원 미만	빈도	79	7	86
		비율	91.9%	8.1%	100.0%
	250만원 이상	빈도	123	6	129
		비율	95.3%	4.7%	100.0%
총계		빈도	265	17	282
		비율	94.0%	6.0%	100.0%

일급 액수가 증가하면, 국민연금의 직장가입률은 76.6%, 89.5%, 91.7%로 증가하였다. 전체 직장가입률이 81.3%을 기준으로 볼 때, 13만원 미만 구간에서만 이 비율을 충족하지 않았고, 그 이상의 소득구간에서는 모두 증가하였다. 즉, 일급에서는 소득이 높아질수록 가입률이 비례적으로 증가한다.

<표 88> 일급 정도에 따른 국민연금 가입 현황

			직장가입	지역가입	총계
일급 액수	13만원 미만	빈도	49	15	64
		비율	76.6%	23.4%	100.0%
	13만원 이상 ~15만원 미만	빈도	17	2	19
		비율	89.5%	10.5%	100.0%
	15만원 이상 ~18만원 미만	빈도	11	1	12
		비율	91.7%	8.3%	100.0%
	18만원 이상	빈도	1	0	1
		비율	100.0%	0.0%	100.0%
총계		빈도	78	18	96
		비율	81.3%	18.8%	100.0%

3) 사각지대의 젠더적 측면

이번 조사 결과, 남성 응답자는 288명(58.1%), 여성 응답자는 208명(41.9%)로 생활물류 산업에 여성 노동자들도 절반가까이 진입된 것으로 파악된다. 노동의 여성화³⁶⁾는 노동조건의 다운사이징과 더불어 하향화된 노동환경 내에서 젠더적 갈등을 내포하는 개념으로 볼 수 있다. 생활물류 산업의 노동공간은 비정형 노동자들에게는 안전하지 않고, 하향화된 노동조건을 제공하고 있고, 동시에 젠더적 측면에서 추가적인 차별이 사회보험을 매개로 작동되는지 확인해 봐야 한다. 이에 교차분석을 통해 생활물류 노동자들의 사회보험 가입현황에서 젠더적 차별의 정도를 파악해본다.

고용보험은 직장가입 75.4%, 지역가입 5.2%, 미가입 15.3%로, 사업주에 의한 책임 규모는 496명을 기준으로 할 때, 75.4%로 나타났다. 이 결과를 젠더별로 구분할 때, 남성 응답자는 288명, 여성응답자는 208명으로 남성 58.1%, 여성 41.9%의 응답률을 보였다. 남성의 고용보험 직장가입률은 80.2%이고, 여성의 경우 68.8%로 남성의 가입 비율이 높게 나타난 반면, 여성은 전체 평균에 미치지 못하고 있다. 또한 미가입 비율을 보면 남성 10.8%, 여성 21.6%로 여성이 남성의 두 배 이상 고용보험에 가입되지 않은 것으로 나타났다.

36) 신자유주의 대표적인 노동정책은 유연화와 노동 내부 분절화로 대표될 수 있다. 파워는 노동의 여성화란 개념으로 불안정 노동의 보편화를 설명하는데 이 개념에는 기술적인 동시에 원한의 표현이 투영된 것으로 분석하였다(Power, 2018: 55). 기술적 측면은 여성의 일자리가 과거에 그랬듯이, 일반적으로 노동이 불안정해진 것을 의미하고, 원한의 표현은 남자들의 적합한 일자리를 여성들이 훔쳐갔다는 식으로, 일자리 부족에 대한 잘못을 젠더적으로 접근하는 경향성을 나타낸다.

<표 89> 젠더별 고용보험 가입유형

		고용보험				총계
		직장가입	지역가입	기타	미가입	
남성	빈도	231	15	11	31	288
	비율	80.2%	5.2%	3.8%	10.8%	100.0%
여성	빈도	143	11	9	45	208
	비율	68.8%	5.3%	4.3%	21.6%	100.0%
총계	빈도	374	26	20	76	496
	비율	75.4%	5.2%	4.0%	15.3%	100.0%

496명 중 산재보험에 대한 직장가입 비율은 74.4%, 지역가입 3.4%, 미가입 17.1%로 나타났다. 젠더별로 보면 남성의 직장가입률은 80.2%, 지역가입률은 2.8%, 미가입률은 12.5%이고, 여성의 경우 각각 66.3%, 4.3%, 23.6%로 직장가입률은 여성노동자의 가입률이 남성노동자의 가입률보다 낮은 반면, 미가입률은 거의 두 배에 가깝게 높다. 고용보험에서와 같이 산재보험에서도 여성노동자에 대한 사회보험가입률은 낮게 나타났다.

<표 90> 젠더별 산재보험 가입유형

		산재보험				총계
		직장가입	지역가입	기타	미가입	
남성	빈도	231	8	13	36	288
	비율	80.2%	2.8%	4.5%	12.5%	100.0%
여성	빈도	138	9	12	49	208
	비율	66.3%	4.3%	5.8%	23.6%	100.0%
총계	빈도	369	17	25	85	496
	비율	74.4%	3.4%	5.0%	17.1%	100.0%

건강보험의 경우, 피부양자의 자격으로 가족보험의 형태로 포괄될 수 있기 때문에 지역가입과 기타에 응답은 이러한 특성을 반영해서 고려해야만 한다. 496명 중 직장가입률 71.6%, 지역가입률 9.1%, 기타가입률 6.9%, 그리고 미가입률은

12.5%로 집계되었다. 젠더별로 보면, 남성의 직장가입률은 75.0%로 여성의 66.8%보다 높다. 지역가입률에서도 남성은 9.4%, 여성은 8.7%, 기타의 경우 남성은 6.3%, 여성 7.7%로 경향적으로 여성이 피부양자로 보장되는 비율이 높다. 미가입은 남성노동자 9.4%인 반면, 여성노동자가 16.8%로 두 배 높게 여성의 사각지대 비율이 높게 나타났다.

<표 91> 젠더별 건강보험 가입유형

		건강보험				총계
		직장가입	지역가입	기타	미가입	
남성	빈도	216	27	18	27	288
	비율	75.0%	9.4%	6.3%	9.4%	100.0%
여성	빈도	139	18	16	35	208
	비율	66.8%	8.7%	7.7%	16.8%	100.0%
총계	빈도	355	45	34	62	496
	비율	71.6%	9.1%	6.9%	12.5%	100.0%

고용보험과 산재보험은 특고노동자를 위한 사회적 보호를 제공하는 관점에서 접근되면서 의무가입을 골자로 제도 적용의 확대가 추진되어 왔다. 반면 국민연금은 이미 의무가입제도로 출발되어 제도가 틀 내에서 추가적으로 대안을 찾는 방식으로 사각지대를 포괄하는 방식이 추진되어 왔다. 이에 특고노동자 대부분 지역가입자로서 단독으로 보험료를 전액 납부하는 형태를 취하고 있다.

496명의 국민연금 가입유형을 보면, 직장가입률 70.0%, 지역가입 7.7%, 미가입 18.3%로 나타났다. 국민연금의 경우 임의가입이 가능하기 때문에 기타에 대한 응답은 임의가입으로 이해될 수 있다. 젠더별로 비교하면, 남성의 경우 직장가입이 73.3%로 전체 직장가입률보다 높고, 반면 미가입의 경우 전체응답률보다 낮은 16.7%로 조사되었다. 반면 여성의 경우 직장가입은 65.4%로 남성뿐 아니라 전체 응답률보다 낮은 뿐만 아니라, 미가입률이 20.7%로 전체 미가입률보다 높다. 반면 임의가입이 포함된 기타가입의 비율은 여성이 남성보다 다소 높게 집계되어 임의가입자 비율이 여성이 남성보다 높다는 점을 알 수 있다. 전체적인 결과를 보면,

미가입의 주요한 요인은 일용직과 젠더적 요인으로 포착된다.

<표 92> 젠더별 국민연금 가입유형

		국민연금				총계
		직장가입	지역가입	기타	미가입	
남성	빈도	211	19	10	48	288
	비율	73.3%	6.6%	3.5%	16.7%	100.0%
여성	빈도	136	19	10	43	208
	비율	65.4%	9.1%	4.8%	20.7%	100.0%
총계	빈도	347	38	20	91	496
	비율	70.0%	7.7%	4.0%	18.3%	100.0%

3. 실태조사 결과의 의미와 대안 모색

사회보험은 표준 고용을 중심으로 설계되었기 때문에 시간제, 기간제, 파견제, 특수형태 등의 비전형 고용의 증대와 일용직, 임시직 등과 같은 종사상 지위에 대응하지 못하면서 사각지대를 축소해오지 못했다. 생활물류종사자들 특히, 일용직 노동자의 고용형태와 고용지위는 표준 고용에서 벗어나 있기 때문에 상용직 노동자들처럼 당연적용하는 것에 제약이 존재한다. 그러나 동시에 현재의 법제도 적용을 통해서도 이러한 불합리성이 개선될 수 있는 여지가 존재한다.

사회보험의 법률적 적용제외 기준을 고려해 볼 때, 생활물류센터 노동자들 중 고용지위가 가장 불안한 일용직 노동자들까지 포괄해야 하지만, 실태조사 결과 간접고용 중개기구는 적법하게 제도를 적용하지 않는 것으로 파악되었다. 사회보험의 직장가입 미적용자는 응답자 전체 중 고용보험 24.4%, 산재보험 25.6%, 건강보험 28.4%, 국민연금 30%로 나타났다.

일용직의 직장가입률은 고용보험 57%, 산재보험 54.4%, 건강보험 48.1%, 국민연금 44.9%로 고용보험과 산재보험만 절반이상을 보였고, 건강보험과 국민연금의

경우 절반에도 못 미쳤다. 또한 일용직의 고용형태 내 미가입률은 고용보험 27.8%, 산재보험 31.0%, 건강보험 24.7%, 국민연금 39.2%로 조사되었다. 두 가지 결과를 두고 볼 때, 전자는 일용직 노동자의 사회보험 사각지대 범위를 역으로 추정할 수 있게 하고, 후자는 일용직 응답자 중 스스로 사회보험에 가입되지 않았다고 인식한 비율을 의미한다. 결과적으로 일용직의 사회보험 미가입률은 고용보험에서 43%, 산재보험에서 45.6%, 건강보험 51.9%, 국민연금 55.1%로 추정할 수 있고, 절반 이상의 중개기구 사업주들이 일용직에 대한 당연적용을 회피하는 것으로 볼 수 있다.

중개기구 사업주들은 구인광고에서 일용직에 대한 사회보험 가입에 대해 당연적용으로 홍보하지만, 실제 일급지급 과정에서 안내 없이 누락하거나, 부담 등의 이유로 노동자들이 기피하도록 유도하고 있다.

사회보험 가입확대에 근속기간 및 주간 노동일과 소득수준이 각각 어떠한 영향을 미치는지에 대한 교차분석결과는 다음과 같다. 근속기간의 경우 고용보험에서는 근속기간이 길어질수록 적용비율이 비례적으로 증가하였다. 반면 근속기간이 3개월 미만일 경우 미가입률이 가장 높았고, 12개월 이상의 경우 감소하는 추세를 보였다. 건강보험의 경우 근속기간이 길어질수록 지역가입보다 직장가입이 증가되는 경향을 띤다. 국민연금의 경우 근속기간이 길어질수록 직장가입률이 높아지고, 미가입률은 감소하였다. 일용직(163명)의 한 주간 노동일을 분석한 결과, 고용보험에서는 5.5일을 근무한 응답자가 가장 높은 직장가입률을 보였고, 2.5일에 해당하는 응답자의 미가입률이 가장 높았다. 건강보험의 경우 평균 노동일 4일의 노동자 중 30%가 미가입, 2.5일 노동일의 노동자는 23.5%, 5.5일 노동일의 노동자는 22.7%로 노동일이 증가할수록 건강보험 미가입률은 낮아진다. 국민연금의 경우 미가입률이 노동일과 비례적으로 감소하지 않는 특징을 보였다. 이는 장기제도의 특징이라는 점에서 국민연금은 ‘납부예외’ 제도를 미가입 노동자들이 활용하는 것으로 추정된다.

소득에 따른 교차분석 결과, 월급에 응답한 응답자는 273명으로 대개 상용직과 계약직이므로 대체로 월급수준과 관련 없이 96.8%가 가입된 상황이다. 그러므로 월급형태로 임금을 받는 노동자들은 대체로 사회보험 직장가입을 적용받는 것으

로 볼 수 있다. 반면 일급의 경우, 일급범주별로 볼 때, 직장가입률이 13만원 미만 시 87.5%, 13만 원 이상~15만 원 미만 84%, 15만 원 이상~18만원 미만 84.6%로 소득의 증가가 반드시 고용보험의 가입 증가로 이어지지 않는다. 건강보험의 경우 일급 범주별로 74.3%, 72%, 84.6%로 직장가입률이 나타나고, 이 경우 소득의 증가가 가입의 증가로 연결된다. 국민연금에서도 마찬가지로 76.6%, 89.5%, 91.7%로 소득의 증가와 직장가입률은 비례적으로 상관성을 가진다. 젠더적 측면에서 여성이 남성보다 가입률이 낮게 파악된 점을 고려할 때, 표준 고용에서 벗어난 고용형태와 고용지위에서는 젠더적 차별요소가 추가적으로 작동되고 있다는 점을 알 수 있다.

결국 간접고용된 노동자들의 사회보험을 제고하기 위해서는 첫째, 가장 원칙적으로는 파견법에 대한 근본적인 폐지를 통해 원청의 고용주 책임을 일원화해야 하고, 일용직과 같은 고용형태 사용에 대한 책임이 부과되어야 한다.

둘째, 현재 법제도 적용에 대한 적극적인 감시와 처벌이 필요하다. 중간업체들은 고용형태의 특징을 매개로 당연적용의 법제도를 적용하지 않거나, 법의 허점을 활용하거나, 노동자들에게 선택하도록 해서 사회보험 가입을 기피하도록 유도한다. 이러한 방만한 사회보험 관리는 결국 일용직 노동자들의 광범위한 사각지대 형성의 주된 원인으로 작용하고, 이를 해결하기 위해서는 3개의 사회보험 공단과 고용노동부의 적극적인 관리 감독이 절실하다.

셋째, 이제까지 사업장 확대에만 초점을 맞춰온 반면, 표준 고용에서 벗어난 고용형태와 고용지위에 조응하는 방안에 매우 수동적이다. 이를 개선하기 위해서는 고용형태와 고용지위가 표준 고용에서 벗어나 있는 노동자들이 자신의 사회보험에 대한 이력을 관리할 수 있는 방안을 관계 기관에서 적극 마련해야만 한다.

제Ⅵ장. 생활물류산업 해외 법제 현황 및 대응동향

생활물류센터 종사자의 노동조건에 대한 문제제기는 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 해외에서도 아마존을 중심으로 생활물류센터 관련 문제가 제기되고 그에 대한 대응이 이루어지고 있다. 아마존이 미국에 본사를 두고 있는 다국적기업이라는 점에서 알 수 있듯, 생활물류센터 관련 문제의 제기도 미국에서 빈번히 이루어져 왔으나, 근래에 들어서는 아마존이 진출한 미국 외의 국가, 가령 유럽의 여러 국가 등에서도 노동쟁의, 소송 제기, 의회 차원의 청문 및 조사 등이 이루어진 바 있다. 이하에서는 해외 생활물류센터 종사자 노동 조건 현황 및 사례를 살펴보고, 생활물류센터 종사자의 노동조건 개선을 위해 논의되고 있는 관련 법·제도에 대하여 살펴본다. 특히 할당량에 대한 규제에 초점을 맞추고 있는 미국 캘리포니아주 노동법이 통과되었다는 점을 주목해 볼 수 있는바, 이에 대해서는 별도의 향으로 검토한다.

1. 해외 생활물류센터 종사자 노동 조건 현황 및 사례

해외에서도 생활물류센터 종사자의 열악한 노동환경, 높은 산업재해 발생률, 사용자의 반노조 정책 등에 관한 문제가 꾸준히 제기되어왔다. 최근에는 생활물류센터 내 코로나19 확산에 대한 미흡한 대처가 문제되기도 하였다. 그중에서도 전 세계적으로 175개 이상 운영되고 있는 아마존 풀필먼트센터(fulfillment center) 종사자들의 심각한 노동 실태가 지속적으로 보고되고 있다. 아래에서는 노동환경과 산업안전, 노조 조직 등 주요 쟁점 별로 아마존 풀필먼트센터를 중심으로 해외

각국의 생활물류센터 종사자의 노동 조건 현황 및 대응 동향에 대해 살펴본다.

1) 노동 감시 및 생산성 통제

(1) 현황

미국 아마존 풀필먼트센터의 노동감시와 통제 시스템이 노동자들에게 광범위하게 악영향을 미치고 있다는 점이 꾸준히 보고되어 왔다. 아마존은 노동자의 모든 움직임을 추적하고 모니터링하는 광범위한 보안 카메라 네트워크를 통해 노동자를 감시하고 있으며, 최근에는 노동자들이 코로나19 예방을 위한 사회적 거리를 유지하고 있는지 확인하기 위해 노동자의 움직임을 모니터링하고 추적하는 정교한 인공지능과 보안 카메라를 도입하였다(Hanley & Hubbard, 2020:8).

한편 미국 아마존 풀필먼트센터 노동자는 아이템 스캐너를 사용하여 작업을 하는데, 아이템 스캐너는 노동자에게 할당된 각 작업 사이의 시간을 초 단위로 계산한다. 만약 노동자의 작업속도가 아마존에서 선택한 생산성 속도보다 뒤처지면 스캐너의 소프트웨어가 경고를 하고, 아마존은 이를 바탕으로 작업 시간이 오래 걸리는 노동자를 징계하거나 해고한다(Hanley & Hubbard, 2020:8-9).³⁷⁾

이러한 아마존의 노동감시와 할당량 통제는 풀필먼트센터 밖에서도 이루어지고 있다. 미국에서 아마존은 탐색 소프트웨어를 이용하여 배송 기사에게 배송 경로를 추천하고 이를 모니터링하고 있다. 아마존은 배송 노동자가 1,000개의 택배물량 중 999개를 정해진 시간에 배송하도록 요구하고, 만약 그렇게 하지 않으면 해당 노동자와의 배송계약을 해지한다(Hanley & Hubbard, 2020:8-9).

이러한 노동감시와 통제는 영국 아마존 풀필먼트센터에서도 유사하게 나타나고 있다. 영국 아마존은 노동자의 생산성을 모니터링하고, 생산성이 특정 목표 이하

37) 노동자가 아이템 스캔과 같은 특정 작업 수행을 일시 중지하면 해당 시간이 추적되고, 일정 시간(보통 6분)이 지나면 해당 시간이 "타임오프 작업"(TOT:Time Off Task)으로 기록된다. 노동자는 TOT 를 너무 많이 보냈다는 알림을 받을 수 있으며 TOT이 축적된 경우 징계를 받거나 해고될 수 있다.

로 떨어지면 해당 노동자를 괴롭히거나 징계하고, 심지어 해고를 하는 경우도 있었다. 높은 수준의 감시가 공포 문화를 조성하며, 노동자들은 고용에 대한 불안감과 생산성에 대한 압박 등으로 인하여 법적으로 보장된 휴식시간에도 충분한 휴식을 취하지 못하는 것으로 보고되었다(Trades Union Congress, 2020:12).

(2) 관련사건

아마존이 미국 전역에서 약 100만 명의 인력을 고용하고 있고³⁸⁾, 고용영역의 소송도 상당히 많은 것으로 보인다. 이 중 본 쟁점과 밀접한 관련이 있는 사건은 캘리포니아주 시애틀의 집단소송이다. 27명의 노동자가 아마존을 상대로 집단 소송을 제기하였다. 이 소송에서 원고들은 (1) 보고 시간에 대한 임금³⁹⁾을 지급하지 않은 점, (2) 임금을 적시에 지급하지 않은 점, (3) 법령상 휴게시간을 제공하지 않은 점, (4) 법령상 적절한 휴식 시설을 제공하지 않은 점, (5) 법령상 초과 근무수당을 지급하지 않은 점, (6) 법령상 시간당 임금을 지급하지 않은 점, (7) 법령상 임금 명세서를 제공하지 않은 점, (8) 법령상 근무시간 기록을 유지하지 않은 점, (9) 해고시 모든 임금을 적시에 지급하지 않은 점, (10) 법령상 위법, 불공정, 사기적인 사업활동을 한 점 등 위반을 근거로 집단소송을 제기하였다.⁴⁰⁾

본 소송은 2020년 12월 합의로 종결되었고, 합의사항은 공개되지 않았다(Roosevelt, 2021).

38) 아마존은 월마트에 이어 미국에서 두 번째로 많은 인원을 고용하는 회사이다(Glaser, 2021).

39) IWC Wage Order No. 9, 제5조. 부연하면, 노동자가 평상시 일정대로 일할 계획이었으나 실제로 절반 미만의 시간을 일한 경우 최소한 평상시 노동시간의 절반에 해당되는 임금을 받아야 하고 이를 보고 시간 임금(Reporting Time Pay)이라고 한다. 예컨대, 어느 한 농장 노동자가 8시간 일하기로 했으나 실제로는 1시간만 일할 수 있었을 때 그 노동자는 4시간에 해당하는 임금을 받을 수 있다. 이 경우 1시간은 실제로 일한 노동시간에 해당하며 나머지 3시간은 보고시간 임금으로, 그 결과 그 농장노동자는 기대했던 8시간 노동의 최소한 절반에 해당하는 임금을 지급 받게 되는 것이다.

40) 본 소송의 소장은 아래 링크에서 직접 확인가능하다:
<https://ca-times.brightspotcdn.com/b0/eb/98d68b9e4143b541a095ba864eb0/us-dis-cacd-8-19cv1329-notice-of-removal-from-orange-county-superior-cour.pdf>

(3) 관련 법제 : 미국 캘리포니아주 노동법

최근 미국 캘리포니아주는 노동법에 창고, 물류센터 노동자의 할당량과 관련하여 노동 조건을 개선하기 위한 규정을 도입하였다(AB 701 Warehouse distribution centers). 위 법에 따르면 고용주는 캘리포니아주 창고 물류센터에서 일하는 노동자에게 할당량에 대한 내용을 서면으로 제공해야 하고, 휴게시간, 화장실 사용 및 산업안전보건법규 등에 정해진 사항을 준수하기 위하여 할당량을 충족하지 못한 경우 이를 이유로 고용주가 불이익한 조치를 취하는 것을 금지한다. 한편 전현직 직원은 위 할당량과 자신의 작업속도에 대한 데이터의 사본을 고용주에게 제공할 것을 요구할 수 있고, 이를 포함한 금지명령을 법원에 청구할 수 있다.

2) 재해의 증가

(1) 현황

미국 뉴욕 산업안전보건위원회(The New York Committee for Occupational Safety and Health)는 생활물류센터 노동자의 산업안전 문제가 지속적으로 제기됨에 따라 2019년 10월 미국 뉴욕시 스테튼 아일랜드에 있는 아마존 풀필먼트센터 노동자의 안전과 건강에 관한 보고서를 발표하였다. 위 보고서는 아마존 풀필먼트센터에 만연한 노동자의 안전이나 건강보다 작업의 효율성을 우선시하는 관행과, 비현실적으로 빠른 속도의 작업이 산업재해를 야기할 수 있다는 점을 지적하고, 해당 아마존 풀필먼트센터 종사자의 안전과 건강 상태가 매우 심각하다는 점을 밝혔다.

위 보고서에 따르면 설문에 응한 아마존 노동자 80%는 “더 열심히 더 빨리 일해야 한다는 압박감을 느꼈다”고 답하였다. 또한 설문에 응한 노동자 중 49%는 심리적 스트레스를 경험하였다고 답하였고, 63%는 수면에 부정적인 영향을 받은 적이 있다고 답하였다. 그리고 설문에 응한 노동자 중 66%는 업무를 수행하는

동안 신체적 통증을 경험했으며, 42%는 근무하지 않을 때도 계속해서 통증을 느꼈다고 답했다(Jabsky & Obernauer, 2019:7-10).

미국 노동 통계국에 따르면 2018년 일반 창고 업계에서는 노동자의 5.2%가 업무 관련 부상 또는 질병을 겪었다고 보고되었다. 이 비율은 모든 민간 산업에서 보고된 비율의 두 배이다(Bureau of Labor Statistics, 2018). 아마존 스테튼 아일랜드 풀필먼트센터에서 조사한 노동자의 18%가 작업 중 부상을 입었다고 답하였다. 아마존 스테튼 아일랜드 풀필먼트센터 노동자들의 이러한 부상 및 질병 비율은 전체 산업의 평균보다 거의 7배 높고 전국의 다른 모든 창고 업계의 평균보다 3배나 높은 것이다. 아마존 스테튼 아일랜드 풀필먼트센터 노동자들이 업무 중 당하는 부상 유형은 기계에 걸리거나, 부딪혀 다치는 경우(23%), 미끄러지거나 넘어지는 경우(15%), 베이거나 열상을 입는 경우(15%), 근육 긴장, 탈구 등(6%)의 순으로 나타났다(Jabsky & Obernauer, 2019:11-13).

창고노동자자원센터(Warehouse Worker Resource Center, WWRC)는 2021년 1월 <아마존 창고의 숨겨진 공공보건 위기(The Public Health Crisis Hidden in Amazon Warehouses)>라는 보고서를 발간하여 아마존 창고에 존재하는 심각한 산업안전보건 문제를 제기하였다. 위 보고서는 아마존의 정책, 즉 알고리즘으로 설정된 업무 할당량(쿼터)과 전산화된 노동자 감시 시스템이 노동자의 건강과 안전, 전반적인 안녕을 심각히 해치고 있다고 밝혔다. 위 보고서에 따르면 캘리포니아 아마존 창고의 재해 발생률은 전국 평균의 거의 두 배이고, 업무량과 업무 할당 방식으로 인하여 노동자들은 만성적인 스트레스를 겪고 있었다. 보고서는 이러한 문제를 해결하기 위해 주 정부에 아마존을 비롯한 창고 산업 전반에 비인간적이고 위험한 업무 할당량을 금지하고, 인체공학적으로 구성된 작업 환경을 보장해야 한다고 제안하였다(WWRC, 2021:15-17).

아마존 풀필먼트센터의 심각한 산재 발생 상황과 관련하여 미국 상하원의원들도 사업장 조사 및 정보공개를 요구하였다. 버니 샌더스 상원의원과 오마르 하원 의원은 2019년 12월 연방 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)에 모든 아마존 시설 노동자의 최근 3년간의 재해 기록을 제공할 것을 요구하였다(Menegus, 2019). 버니 샌더스 상원의원은 성명을 발표하

여 OSHA에서 아마존에서 발생하고 있는 만연한 학대를 즉시 조사하여야 한다고 촉구하였다. 엘리자베스 워런 상원의원, 에드 마키 상원의원, 조셉 케네디 3세 하원의원도 2019년 12월 20일 아마존 CEO에게 공개 서한을 보내 산업 평균보다 아마존 풀필먼트센터의 부상률이 높은 이유, 산업안전을 위한 교육 절차, 산업재해 피해 노동자 지원 방법, 심각한 산재발생을 어떻게 다룰 것인지 등에 대하여 답변을 요구하였다(Warren, Markey, Kennedy III, 2019).

(2) 관련사건

미국 워싱턴 주 산업안전보건국은 2021년 5월 Dupont에 위치하고 있는 아마존 창고를 조사하여 산업안전법령 위반 사항에 대해 7,000달러의 벌금을 부과하였다. 워싱턴 주 산업안전 감독관은 Dupont 아마존 창고에 노동자에게 심각한 부상을 일으키거나 일으킬 가능성이 있다고 알려진 위험 요소가 존재함에도 불구하고 고용주는 노동자에게 안전을 위한 도구와 장비를 제공하지 않았고 안전한 작업을 위한 작업 관행을 시행하지 않아 관련 법령을 위반하였다고 밝혔다. 구체적으로 해당 사업장에서 이루어지는 들기, 나르기, 당기기, 밀기, 비틀기, 구부리기, 손 뺄기 등을 반복적으로 하는 동작은 노동자들에게 근골격계 질환(MSD)을 유발하였고 앞으로도 계속 유발할 가능성이 있으며, 작업장에서 노동자들은 빠른 작업속도를 유지해야 하는데 이런 시간적 압박과 재해 사이에는 직접적인 관계가 있다고 판단하였다(Washington State Department of Labor & Industries, 2021).

(3) 관련 법제도 및 산업안전 가이드라인

생활물류센터에서 발생하는 산업안전보건 문제를 예방하고 대응하기 위하여 해외 각국은 일반 산업안전보건 관련 법 제도를 바탕으로 생활물류센터의 특성을 고려한 가이드라인을 제시하고 있다. 이하에서는 해외 각국의 산업안전보건 관련 법제 및 산업안전보건 가이드라인 현황을 살펴본다.

① 미국

미국은 산업안전보건법(Occupational Safety and Health Act of 1970) 과 산업안전보건 기준에 대한 규정에서 일반 작업장의 산업안전에 대한 사항을 정하고 (OSHA 29 CFR 1910 등) , 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)은 업종별 가이드라인으로 산업안전 및 보건에 관한 위험을 방지할 수 있는 구체적인 방법을 안내하고 있다. 예를 들어 창고업에 대한 가이드라인은 운송, 저장, 포장 작업 중 발생하는 위험에 대해 설명하고 부상을 방지하기 위한 구체적인 해결책을 제시한다(OSHA, n.d.; OSHA, 2004).

② 영국

영국은 산업안전관련 규정[Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992]에서 일반 작업장의 산업안전에 대한 사항을 정하고, HSE(health and safety executive)는 업종별 가이드라인으로 산업안전 위험을 방지할 수 있는 방법을 안내하고 있다. 예를 들어 위 가이드라인은 물류(logistics), 창고업(warehouse and storage) 등에서 발생할 수 있는 위험(코로나19, 미끄러짐, 수동 작업, 들어 올리는 작업, 높은 곳에서의 작업, 창고 내부 및 주변에서 차량 이동, 움직이거나 떨어지는 물체 등) 및 예방 방법을 제시한다(HSE, n.d-a; HSE, 2007).

③ 호주

호주 빅토리아 주는 산업안전보건법(Occupational Health and Safety Act 2004)에서 고용주 및 노동자의 산업안전 및 보건에 대한 사항을 정하고, 업종별 가이드라인으로 산업안전 위험을 방지할 수 있는 방법을 안내하고 있다. 예를 들어 운송, 물류, 창고업에서 코로나19, 포장 과정, 대형 물품 처리, 냉동창고 운영, 지게차 운전, 택배 라벨링 등 작업 중 발생하는 위험과 대응방법, 부상이 자주 발생하는 상황 등에 대한 해결책 등을 구체적으로 제시한다(Work Safe Victoria, n.d.).

3) 코로나19 확산에 대한 미흡한 대응

(1) 현황 및 관련 사건

코로나19 팬데믹 기간 동안 비대면 상거래가 증가하면서 아마존의 매출은 급상승하였다. 그러나 폭발적으로 증가한 주문을 처리하는 과정에서 세계 풀필먼트센터에서 근무하는 노동자들의 안전과 건강에 대한 우려가 제기되었다. 이에 대한 아마존의 미흡한 대응에 아마존은 코로나19로부터 노동자들을 보호하기 위한 적절한 프로토콜을 갖추지 못하였고, 미국, 스페인, 프랑스, 이탈리아, 폴란드, 독일, 영국에서 노동자들은 보다 안전한 환경을 요구하는 소송 및 고발 등을 제기했다.

미국에서는 아마존 사업장에서 노동자들간 코로나19가 확산되면서 아마존의 미흡한 대응에 대한 노동자들의 문제제기가 이어졌다. 이에 뉴욕주는 2021년 2월 맨하탄 대법원에 뉴욕 스테튼 아일랜드에 있는 풀필먼트센터인 JFK8과 분배센터인 DBK1에서 코로나19 양성반응을 보인 노동자가 발생하였음에도 불구하고 아마존이 센터를 폐쇄하지 않았고, 생산속도를 감시하고 징계하기를 계속하여 노동자들이 거리를 유지하거나 작업장을 청소하거나, 바이러스 확산으로부터 자신과 동료들을 보호하는데 필요한 조치를 취할 시간을 제한하는 등으로 250명 이상의 노동자들이 코로나19에 양성반응을 보이는 등 코로나19가 확산된 문제에 관하여 아마존을 상대로 소송을 제기하였다.⁴¹⁾⁴²⁾

또한 미국 캘리포니아주도 캘리포니아주 리알토에 위치한 풀필먼트센터가 노동자들을 코로나19로부터 보호하지 못한 것에 대해 41,000달러의 벌금을 부과하였다. 캘리포니아 주 산업안전보건청(Cal/OSHA)의 조사에 따르면 아마존 풀필먼트센터인 LGB7은 적절한 물리적 거리두기를 시행하지 않고, 안면 가리개 및 감염성

41) 본 소송의 소장은 아래 링크 참조:https://ag.ny.gov/sites/default/files/final_amazon_covid_summons_and_complaint_2-16_as_filed.pdf

42) 본 소송은 뉴욕주 행정법 제63조에 따른 소송이다. 위 법률에 따르면, 누구든지 반복적인 사기 또는 불법행위에 가담하거나 사업의 수행 또는 거래에서 지속적인 사기 또는 불법을 입증할 때 주 법무 장관(attorney general)은 뉴욕 주민의 이름으로 주 대법원에 그러한 사업 활동을 지속 및 사기 또는 불법행위의 금지, 배상 및 손해배상 등을 구할 수 있다(뉴욕 주 행정법 제63조 제12항).

입자를 차단하는 데 도움이 되는 유리 스크린 등을 제공하지 않았고, 코로나19와 관련하여 어떤 증상을 주의해야 하는지, 질병 보고 방법 워크스테이션 및 기타 장비를 소독하는 방법, 적절한 마스크 사용을 포함하여 코로나19에 대해 노동자들을 효과적으로 교육하지 않았다(Hussain, 2021).

프랑스에서도 아마존 노동자들 사이에 코로나19가 확산되면서, 코로나19 상황에 대한 아마존의 대응이 문제 제기되었다. 프랑스 노동조합 Solidaires Unitaires Démocratiques(Sud)은 코로나19 상황에서 아마존에서 근무하는 노동자들이 가까이에서 강제로 일을 해야 했던 상황에 대하여 소송을 제기하였다. 이에 대하여 프랑스 법원은 노조의 청구를 인용하면서 아마존이 노조 및 사업장평의회와 협의 절차를 거치지 않았으며 충분한 안전보건 조치를 취하지 않았다고 판단하였다. 그리고 아마존이 코로나19와 관련하여 노동자들에 대한 건강, 안전 정책을 검토하는 동안 의약품, 식료품 등 일부 필수 품목 외의 물품 배송을 금지하도록 명령하고, 회사가 이를 준수하지 않을 경우 하루에 100만 유로의 벌금을 부과할 수 있도록 하였다. 이에 아마존은 6개의 창고를 폐쇄하고 일만여 명의 노동자들에 대한 휴업을 시행하였다(Rosemain, 2020).

마찬가지로 스페인에서도 바르셀로나와 마드리드에 있는 아마존 작업장의 건강 및 안전조치 부족이 문제되었다. 이에 스페인 노동조합(Comisiones Obreras)은 노동 당국에 코로나19에 대한 아마존의 대응에 대한 검토를 요구하였고, 많은 노력 끝에 스페인 전역의 유통 현장에서 100개 이상의 안전 조치를 시행하게 되었다(Trades Union Congress, 2020:19).

영국에서도 아마존 작업장의 건강 및 안전조치의 부족 문제가 제기되어, 영국 일반 노동조합 GMB Union은 아마존 작업장의 사회적 거리두기, 소독제 부족, 불량한 청소 방식 등 건강 및 안전조치의 부족에 대해 문제를 지적하면서 보건안전 부에 영국 전역의 모든 아마존 작업장에 대한 긴급 검사를 요구할 것을 밝혔다. 그러자 아마존은 필수 예방 안전 조치를 실시하였다(Trades Union Congress, 2020:19).

세계아마존노동자연합(Amazon Global Alliance)은 2020년 3월 코로나19 예방을 위한 구체적 요구를 발표하고, 노동자와 하청업체를 보호하기 위한 조치에 대해

노동조합과 대화를 시작할 것을 촉구했다(UNI, 2020a:17-19; UNI, 2020b).

세계아마존노동자연합의 코로나19 방역수칙 요구⁴³⁾

- 노동자에게 필요한 모든 보호 장비, 손 씻기를 위해 빈번하고 규칙적인 휴식, 창고 내 사회적 거리두기를 위해 필요한 공간을 제공하라. 만약 이러한 조치들이 작업 속도를 감소시킨다면, 실적 목표를 맞추지 못했다고 해서 노동자에게 벌칙을 주지 말라.
- 시설 및 차량 세척을 강화하고, 필요한 경우 시설을 일시적으로 폐업하여 심층 세척을 실시하라.
- 노동자들에게 코로나19의 영향에 대처하기 위해 충분한 유급 병가를 제공하라. 노동자들에게 가족의 건강을 지키는 것과 월세를 내고 먹을거리를 사는 것 중에 하나만 선택하도록 강요해서는 안 된다.
- 코로나19로 인해 아마존 사업장의 임시 휴업, 또는 운영 시간을 제한하는 경우 노동자에게 평상시에 예정된 모든 근로시간에 대해 급여를 지급하라. 완전 휴업이나 부분 휴업의 경우, 계약 운전자들에게는 일했을 시간에 대해 정상 요율로 급여를 지급하라. 바이러스로 인한 휴업에 대해 노동자들이 연차나 누적된 휴가를 사용하도록 강요하지 마라.
- 노동자는 휴교나 투병 중인 가족에 대해 추가적인 책임이 있을 수 있기 때문에 초과 근무 시간을 자발적으로 선택할 수 있도록 하라.
- 파견업체와 배송서비스 파트너(delivery service partner)를 포함한 모든 하청업체는 노동자와 고객의 안전을 보호하기 위해 상식적인 조치를 취하도록 요구하라. 많은 아마존 도급업체들은 이미 아주 적은 마진에서 영업을 하도록 강요받고 있다. 청소, 개인 보호장비 제공, 유급병가 제공 등과 관련된 추가 비용에 대해 도급업체에 배상하기로 약속하라.

43) ‘세계아마존노동자연합의 코로나19 방역수칙 요구’ 번역본은 임월산(2021: 22) 참고.

(2) 관련 법제도 및 가이드라인

① EU

EU-OSHA(The European Agency for Safety and Health)는 안전한 직장 복귀를 위한 EU지침을 마련하여, 코로나 19와 관련한 위험 평가 및 적절한 대처 방법, 노동자들의 참여, 아픈 노동자에 대한 돌봄에 대한 지침 및 업종별 정보 등을 제시하였다(EU-OSHA, 2020).

② 영국

영국 HSE(health and safety executive)는 산업안전규정[the Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations 1992]에 기초하여 코로나 19로 인한 위험을 최소화하기 위한 가이드라인을 제시하였다(HSE, n.d-b). HSE는 특히 물류업(logistics)에 종사하는 노동자 중 배송업무를 하는 운전자나 기타 방문 노동자들이 위생시설과 휴게 시설을 안전하고 쉽게 이용할 수 있도록 하는 것은 기업의 법적 의무임을 강조하면서, 이를 기업에게 상기시키기 위해 교통부와 함께 기업의 법적 의무에 대한 공동 입장문을 발표하기도 하였다(HSE, n.d-c.).

③ 호주

호주 정부는 작업장에서 코로나 19에 대한 위험 평가, 물리적 거리두기 방법, 위생 및 청소, 소독 방법 등에 대한 가이드라인을 제시하였다. 위 가이드라인은 업종별 특성을 고려하고 있으며, 물류업 및 창고업의 경우 사업주의 법적 의무, 청소와 소독 방법, 작업장 내 감염 발생 시 대처 방안 등을 설명하고 있다(Safe Work australia, n.d).

④ 캐나다

캐나다 정부는 코로나 19로 인한 위험에 대응하기 위해 고용주는 보호장비 제

공 및 위험 예방 프로그램 마련 등의 의무가 있고, 노동자들은 노동법에 따라 알 권리, 참여할 권리, 위험한 작업을 거부할 권리가 있다는 점을 안내하였다 (Government of Canada, n.d.). 캐나다 산업안전센터(Canadian Centre for Occupational Health and Safety)는 일터에서 코로나 19 확산을 예방하기 위한 가이드라인을 제시하여 물리적 거리두기, 커뮤니케이션 및 교육 방법, 개인정보보호, 청소 및 소독, 개인 보호장비, 낙인 예방, 재택 근무 방법 등을 안내하고 있다. 그리고 업종별 가이드라인을 마련하여 배송, 택배업에 종사하는 노동자의 경우, 코로나 19에 감염된 고객이나 동료와의 긴밀한 접촉, 코로나 19 감염자가 만진 물건을 접촉하는 경우 위험에 노출될 수 있다는 점을 설명하고, 고용주에게 배송 차량 공유를 최소화하고 청소 및 소독을 철저히 하며, 배송 업무 시, 고객과 접촉을 최소화하고, 작업장에서 물리적 거리두기를 할 수 있도록 하는 등의 예방 조치를 할 것을 제시하고 있다(CCOHS, n.d.).

⑤ 미국

미국 산업안전보건청(Occupational Safety and Health Administration)은 코로나 19로 인한 위험에 대응하기 위한 가이드라인을 마련하였다. 위 가이드라인은 관련 산업안전보건 규정과 코로나 19 대응에서 고용주의 의무(물리적 거리두기, 마스크 및 안면 가리개 제공, 관련 교육 제공, 환기시스템 마련, 일상적인 청소 및 소독 등), 노동자의 역할, 작업장에서 노동자가 알아야 할 사항 등을 포함하고 있다(OSHA, 2021).

4) 반노조 정책

(1) 현황

미국에서 아마존은 줄곧 노조 없이도 노동자의 이익을 상당 부분 보장해 왔다

고 주장하며 공개적으로 반노조 정책을 펴고 있다. 아마존은 노동자들에게 노동조합이 필요하지 않다는 메시지를 보내고 경영진에게 노조 반대 교육 영상을 제공하였다. 또한 감시 인프라를 통해 노동자들의 노조 조직을 방해한다는 보고도 있다(Hanley & Hubbard, 2020:12-13).

최근 아마존의 열악한 노동환경 문제가 반복적으로 제기되었고, 아마존이 팬데믹 기간 동안 막대한 매출을 기록하면서 그 이익을 CEO를 포함한 경영진이 독식하였지만 노동자에게 돌아오는 임금이나 혜택, 특히 팬데믹 기간의 위험수당이 매우 제한적으로 지급되면서 노동자들 사이에서 적극적인 노조 조직 시도가 이루어지기도 하였다(홍성훈, 2021:51). 2021년 4월에는 미국 앨라배마주 베서머 아마존 풀필먼트센터에서 노동조합 설립을 위한 투표가 진행되었다. 그러나 이 과정에서 아마존 측은 노동자들에게 연방 최저 임금보다 두 배 이상 높은 보수 지급과 향후 노동조건 개선을 약속하고, 직원들이 노조를 결성해도 이런 노동조건 이상을 확보할 수 없다고 선전하였다. 무엇보다 노조가 설립될 경우 사업장이 폐쇄될 수 있다는 가능성을 언급하고, 추가 설립하겠다고 발표했던 다른 2개의 근처 사업장 계획을 무효화할 수 있다고 하면서 노동자들의 우려를 부추겼다. 그 결과 노동조합 설립을 위한 투표에 참여한 노동자 중 738명은 찬성하였으나 1,798명이 반대표를 행사하여 노동조합 설립 시도는 실패하였다(정의길, 2021).

유럽에서도 아마존이 노동조합 활동을 하는 노동자들에 대한 감시 문제가 제기되었다. 1,200만 명 이상의 노동자를 대표하는 유럽 최대의 노조 대표들은 유럽 위원회에 유럽 전역에서 이루어지고 있는 아마존의 관행에 대한 조사를 요청하였다. 유럽 의회 의원 37명은 2020년 7월 아마존 CEO에게 공개 서한을 보내, 노동조합을 억압하는 것을 목표로 하는 위협적인 감시방식에 대한 우려와 함께 이러한 방식의 감시가 합법적인지에 대하여 조사를 촉구하였다(European Parliament, 2020; Kollwe, 2020).

(2) 관련 법제도

최근 미국에서는 노동조합을 구성하려는 노동자를 보호하는 것을 주된 입법사

항으로 하는 단결권보호법안(Protecting the Right to Organize Act: PRO Act)이 발의되었다. 이 법안은 생활물류센터 또는 생활물류센터 종사자에 초점을 맞춘 것은 아니나 위 알라배마 베서머 아마존 풀필먼트센터에서 노동조합 조직시도가 좌절되면서, 생활물류센터의 노동조건 개선과 단결권 보호와의 관련성이 주목 받고 있다(AFL-CIO, 2021). 현재 이 법안은 하원을 통과하여 상원에 계류되어 있다.

5) 야간노동

(1) 현황

물류 창고나 생활물류센터는 대부분 주야간 교대제로 운영되는데, 길고 힘든 교대 근무와 야간 근무자의 장시간 노동, 건강 악화 문제는 해외에서도 지속적으로 제기되고 있다. 최근 미국 아마존 시카고 물류창고에서는 오전 1시 20분부터 11시 50분까지 약 10시간 30분 동안 근무하는 교대제를 도입하여 노동자들의 우려와 반발을 불러일으켰다(Gurley, 2021). 영국에서도 아마존 풀필먼트센터의 비합리적인 생산목표와 불공정한 교대패턴으로 인한 길고 힘든 교대 근무 문제가 보고되고 있다(Trades Union Congress, 2020:10-13).

(2) 관련 국제규범 및 법제도

국제규범과 각국의 노동관계법은 물류창고나 생활물류센터뿐 아니라 산업 전반에 걸쳐 야간 노동을 규율하는 규정을 마련하고 있다. 아래에서는 국제노동기구 및 해외 각국의 야간 노동관련 규범에 대해 살펴본다.

① ILO

국제노동기구(International Labor Organization, ILO)는 1990년 제171호 야간노동에 관한 협약(Night Work Convention, 1990)을 채택하여 야간노동자의 건강과 안

전 보장 및 보상, 모성보호조치 등을 규정하였다. 야간노동에 관한 협약은 ‘야간 노동’을 자정부터 5시 사이에 연속 7시간을 포함하는 시간 동안 계속되는 근로로 정하고(제1조), 야간 노동자의 건강진단을 받을 권리, 작업과 관련한 건강상 문제를 회피하거나 감소시키는 방법에 대해 조언을 받을 권리를 규정하였다(제4조). 또한 위 협약은 건강상 이유로 야간 노동에 부적합한 노동자는 업무가 전환되어야 하고(제6조), 출산을 하는 노동자의 경우 출산을 전후하여 야간근로를 대체하는 업무를 보장하고 임신 출산과 관련하여 불이익을 당하지 않도록 해야 한다고 규정하였다(제7조). 위 협약은 야간 노동자에게 근로시간, 임금 또는 그와 유사한 급여의 형태로 보상을 해야 한다는 점을 명시하고(제8조), 야간 노동자에게 적절한 사회서비스가 제공되어야 한다는 점을 정하고 있다(제9조).

② 프랑스

프랑스 노동법(Code du travail)은 야간근로는 예외적으로만 허용하고, 야간노동은 노동자의 건강과 안전의 보호를 위하여 필수적인 사항들을 고려해야 하며 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의하여 정당화되어야 한다고 정하고 있다(L. 3122-1).

프랑스 노동법에 따르면, 기업별 협약 또는 기업별 협약이 없는 경우에는 업종별 협약으로 야간노동의 정당화 사유를 규정해야 한다. 협약은 이 외에도 야간근로의 최대시간, 보상휴가 및 예외적인 경우의 가산임금, 야간노동자의 통근수단, 야간휴식 등에 관하여 규정해야 한다(L. 3122-15). 야간노동시간은 오후 9시부터 다음날 오전 7시까지이고, 단체협약으로 야간노동시간을 정할 수 있다(L.3122-2, L3122-15). 야간 노동자는 법으로 정한 예외적인 경우가 아닌 이상 주당 40시간을 초과하여 근무할 수 없고(L3122-7), 사업주는 야간노동에 대해서는 반드시 보상휴가를 제공하여야 하며, 필요한 경우에는 여기에 더하여 단체협약 등을 통해서 가산임금을 지급하도록 할 수 있다(L. 3122-8). 18세 미만의 노동자에 대해서는 자정부터 새벽 4시까지 심야 노동이 금지되고 불가피한 경우 예외적으로만 허용된다(L. 3163-2). 고용주는 서면 동의한 노동자만 오후 9시에서 자정 사이에 근무하게 할 수 있고, 해당 시간에 근무하기를 거부한다는 이유로 차별적 조치를 할 수 없

으며 해고사유로 삼을 수 없다(L3122-4).

③ 독일

독일 근로시간법(Arbeitszeitgesetz)은 야간 노동시간을 23시부터 다음날 6시까지로 정하고, 이 중 2시간 이상 근로하는 것을 야간 노동으로 정하고 있다(제2조). 야간 노동자의 1일 노동시간은 8시간을 초과해서는 안 된다(제6조 제2항). 또한 야간 노동자는 근로개시 전과 후에 최소 3년에 한 번씩 건강검진을 받을 권리가 있고, 50세 이상의 야간 노동자는 매년 건강검진을 받을 권리가 있다(제6조 제3항). 더불어 단체협약상 다른 규정이 존재하지 않는 한 사용자는 야간 근로시간에 대하여 적절한 유급 휴일 또는 가산수당을 노동자에게 지급하여야 한다(제6조 제5항).

④ 영국

영국 노동시간 규정(The Working Time Regulations 1998)은 오후 11시부터 오전 6시까지를 야간 근무시간으로 정하고, 이 시간 중 3시간 이상 정기적으로 일하는 사람을 야간 노동자로 보고 있다. 야간 노동자는 24시간 동안 평균 8시간 이상 일할 수 없고(평균은 일반적으로 17주를 기준으로 계산되나, 단체협약 등으로 합의할 경우 최대 52주를 기준으로 계산될 수 있음), 휴식시간이 부여되어야 한다(제6조). 고용주는 야간 노동자의 근무시간을 기록해야 한다(제9조). 또한 고용주는 야간근무를 원하지 않는 노동자를 차별할 수 없다. 영국은 일반적으로 응급서비스 등 일부 필수 업종에 대해서는 야간 근무를 제한하지 않고(제18조), 병원근무, 관광, 소매, 보안업과 단체협약이나 근로계약으로 야간 노동에 대해 합의하는 경우에는 야간근무 제한이 적용되지 않는다. 그렇지만 야간 근무가 제한되지 않는 경우라 하더라도 고용주는 근무시간에 대한 일반적인 규정을 따라야 하고, 노동자에게 보상적 휴식을 주당 최소 90시간을 부여해야 한다.

2. 관련 법률(안)

1) 미국 캘리포니아주 노동법

(1) 개요

이 법은 생활물류센터의 노동조건 개선, 특히 단위시간 당 할당량 압박에 대한 개선의 요구가 입법적으로 반영된 최초의 사례이다. 미국 캘리포니아주 의원인 Gonzlalez가 대표발의한 이 법(AB-701)은 물류센터 노동자들의 존엄성을 보장하는 것을 목적으로 노동법을 개정하는 것을 골자로 하고 있다. 동일한 내용의 법안(AB-3056)이 이전 회기에 발의되었으나 상원에서 부결되면서 폐기되었다(California Legislative Information, 2020). 그러나 이번 회기에서는 2021년 9월 주의회 의결 및 주지사의 승인 등을 거치면서 최종적으로 통과되었다.

(2) 생활물류센터 노동조건과 관련한 캘리포니아 종래 노동법의 주요 내용

캘리포니아주의 산업안전보건 관련 일반적인 규정은 다음과 같다. 캘리포니아 산업안전보건법은 효과적으로 관련 기준이 집행되도록 하고, 안전하고 건강한 노동조건을 고용주가 유지하도록 지원 및 장려하며, 산업 안전 보건 영역에서의 연구, 정보, 교육, 훈련 및 시행을 통하여 캘리포니아 주의 모든 노동자의 안전하고 건강한 노동 조건을 보장한다(캘리포니아 주 노동법 제6300조). 캘리포니아 산업안전보건국(the Division of Occupational Safety and Health)은 노동관계부 산하의 기관으로 산업안전보건 표준을 제언, 관리 및 시행하는 권한을 가진다(제6300조 이하). 산업안전보건국은 안전보건법규를 위반한 고용주 및 직원들을 작업장의 위험에 노출시키는 고용주를 검사하고, 조사하며 소환장을 발부한다(제6317조). 모든

고용주는 직원들에게 안전 장치와 보호구를 제공하고 이들이 사용하도록 하여야 하며, 고용 및 고용 장소를 안전하고 건강하게 만들기 위하여 합리적으로 적절한 관행, 수단, 방법, 운영 및 절차를 채택하고 사용해야 한다. 모든 고용주는 직원의 생명, 안전 및 건강을 보호하기 위하여 합리적으로 필요한 모든 조치를 취하여야 한다(제6401조).

식사 및 휴게시간과 관련한 규정은 다음과 같다. 고용주는 30분 이상의 식사 시간을 제공하지 않고 1일 5시간 이상 노동자를 고용하는 것은 금지된다. 다만 총 노동시간이 6시간을 넘지 않을 때에는 고용주와 노동자 양자의 상호 동의에 의하여 이는 면제될 수 있다. 1일 10시간 이상 노동하는 경우 고용주는 30분 이상의 두 번째 식사시간을 제공하여야 한다. 다만 총 노동시간이 12시간을 넘지 않는 경우 두 번째 식사 시간은 고용주와 노동자 양자의 상호 동의에 의하여 면제될 수 있지만, 이는 첫 번째 식사시간이 면제되지 않은 경우에 한한다(제512조). 고용주는 산업복지위원회(Industrial Welfare Commission), 산업안전보건기준위원회(Occupational Safety and Health Standards Board) 또는 산업안전보건국(Division of Occupational Safety and Health)의 해당 규정, 기준 또는 명령에 따라 규정된 식사, 휴식 또는 회복 시간 동안 직원에게 노동하도록 요구하는 것을 금지한다(제226.7조). 고용주가 주 법에 따라 식사, 휴게 또는 회복 시간을 제공하지 않은 경우, 고용주는 식사, 휴게 또는 회복 시간을 제공하지 않은 각 근로일마다 그 직원의 통상적인 보상 비율로 1시간의 추가 급여를 지급하여야 한다(제226.7조).

노동자의 구제와 관련한 규정의 주요 내용은 다음과 같다. 노동위원회(Labor Commissioner)⁴⁴⁾가 주도하는 공정노동기준집행국[the Division of Fair Labor Standards Enforcement (DLSE)]이 노동관계부 산하에 설립되는데, 공정노동기준집

44) Labor Commissioner을 국내에서 주로 “노동위원회”로 번역하나, 엄밀히 하면 한국의 노동위원회와는 다른 권한을 가진다. 한국의 노동위원회는 가령, 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」 등에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 하는데 비하여(노동위원회법 제2조의 2), 미국 캘리포니아주 Labor Commissioner는 근로기준을 집행하는 임무를 가진다. 가령, labor commission는 노동자들의 진정을 접수받고 조사와 청문을 실시할 수 있고(캘리포니아주 노동법 제98조), 특정한 경우 임금 체불 등의 경우 특정한 경우 직접 소송을 제기할 수도 있다(동법 제98.3조). Office of Labor Commissioner는 노동기준집행국(Division of Labor Standards Enforcement, DLSE)라고 불리기도 한다. 다만, 이하에서는 통상의 예에 따라 “노동위원회”로 번역한다.

행국은 임금, 근로 및 휴게시간 및 노동조건에 관한 노동법 조항을 관리하고 집행한다(제56조). 노동 위원회에 청구 또는 진정을 제기하는 직원은 보호를 받는다. 구체적으로 노동청장이 관할하의 권리와 관련된 절차를 제기하거나 제기되도록 야기하는 행위 또는 그러한 절차에서 증언을 하거나 구두 또는 서면으로 체불임금에 대하여 진정을 제기한 경우 또는 노동법 또는 산업복지위원회(Industrial Welfare Commission)의 명령에 명시된 권리를 행사하는 행위가 보호된다. 이용 가능한 다른 구제수단에 더해, 각 법령위반에 대한 다른 구제수단에 더하여, 각 위반에 대해 최대 10,000불의 민사벌금이 부과될 수 있다(제98.6조).

구제와 관련한 독특한 제도인 사인 법무장관법[Private Attorneys General Act of 2004 (PAGA)]에 따른 구제도 적용된다. PAGA법은 고용주의 노동법 위반에 대해 사인이 국가를 대신하여 고용주가 민사처벌을 받을 수 있도록 함으로써 노동법의 집행을 강화하는 것을 법의 주요 내용으로 하고 있다. PAGA에 따라 징수된 과태료의 75%는 국가에게, 나머지 25%는 직원에게 배당된다. PAGA는 노동 및 노동력 개발국(Labor and Workforce Development Agency) 또는 그 산하의 부서, 위원회, 기관 또는 직원에 의하여 평가되고 징수될 수 있는 민사 벌금을 규정하고 있는 어떠한 노동법 조항의 위반에 대해, 직원 자신 또는 법령상 규정된 전현직 직원을 대신하여 민사 소송을 제기할 수 있고, 이를 통하여 자신이 입은 피해가 회복될 수 있다(제2698조 내지 제2699.6조). 산업안전보건법 위반 혐의와 관련하여서는, PAGA 청구를 시작하기 전에 직원 또는 그 대리인은 관련 위반 사항을 캘리포니아 산업안전보건국(the Division of Occupational Safety and Health)에 통지하여야 한다. 산업안전보건국은 검사 또는 조사를 하여야 하고 만약 소환장을 발부하였다면, 직원은 PAGA 조치를 취할 수 없으며 산업안전보건국은 해당 직원에게 고용주가 위반을 시정하였음을 알려야 한다(제2699.3조)

(3) 개정 법률의 주요 내용

이 법은 캘리포니아주 창고 물류센터에서 일하는 직원에게 할당량에 대한 내용을 서면으로 제공해야 함을 규정한다. 그리고 휴게시간, 화장실 사용 및 산업안전

보건법규 등에 정해진 사항을 준수하기 위하여 할당량을 충족하지 못한 경우 이를 이유로 고용주가 불이익한 조치를 취하는 것을 금지한다. 한편 전현직 직원은 위 할당량과 자신의 작업속도에 대한 데이터의 사본을 고용주에게 제공할 것을 요구할 수 있고, 이를 포함한 금지명령을 법원에 청구할 수 있음을 규정한다. 이하에서는 법률의 주요 내용을 간단하게 살펴보기로 한다.⁴⁵⁾

① 할당량 및 직원 작업 속도 데이터의 의미

“할당량(quota)”은 정의된 기간 이내에 직원이 지정된 속도에서 수행하거나 정량화된 작업의 양을 처리 또는 생산하도록 할당되거나 요구되고, 직원이 그 성과 기준을 완료하지 못한 경우 불리한 고용상 조치를 받게 될 수 있는 작업 기준을 의미한다[제2100조 (f)]. 또한 ” 직원 작업 속도 데이터(Employee work speed data)” 는 개별 직원의 할당량 수행과 관련하여 고용주가 수집하고 저장하고 분석하거나 해석하는 정보를 의미한다. 이에는 처리된 작업 양, 처리되거나 생산된 아이템 또는 재료의 양, 수행된 작업의 속도, 할당량과 관련된 직원 성과의 측정 또는 계량분석(metrics), 작업 수행 또는 수행하지 않는 것으로 분류된 시간이 포함되되, 이에 국한되지 않는다[제2100조 (e) (1)].

② 적용 범위

이 법상 의무자인 고용주(employer)는 캘리포니아 주 내의 단일 창고 물류 센터에서 100명 이상, 또는 하나 이상의 창고 물류 센터에서 1000명 이상의 직원을, 직접 또는 간접적으로, 또는 중개업체 또는 다른 사람을 통해서(이에에는 제3자 고용주, 임시직 또는 파견기관 또는 이와 유사한 개체가 제공하는 것을 포함한다) 고용하거나 임금, 시간 또는 근로조건을 통제하는 사람을 의미한다. 여기서 직원의 수를 산정하는 기준과 관련하여, 세입 및 조세법(Revenue and Taxation Code) 제25105조에 정의된 것과 같이 고용주가 통상적으로 통제하는 집단의 모든 직원들은 주 내의 단일 창고물류센터 또는 하나 이상의 하나 이상의 창고물류센터의

45) 법률의 전문은 이 연구보고서의 부록1을 참조할 것.

직원 수를 판정하는데 산정된다[제2100조 (f)].

적용 대상인 창고 물류센터는 북미산업분류체계코드(North American Industry Classification System (NAICS) Codes) 중 어느 하나에 의해 정의된 시설을 의미하며, 일반 창고, 내구재 및 비내구재 도매상, 전자쇼핑 및 통신판매점을 포함하나, 농산물 창고는 포함하지 않는다[제2100조 (h)].

③ 고용주의 의무

가. 사전의 할당량 등의 서면 제공

고용주는 고용 시 또는 이 개정법의 발효일로부터 30일 이내에 해당 직원에게 적용되는 각 할당량에 대한 서면 설명을 제공해야 한다. 이에는 정의된 기간 내에 수행되어야 할 작업 또는 생산 또는 처리되어야 할 재료의 수량화된 수 및 할당량을 충족하지 못함으로 인해 발생할 수 있는 잠재적인 불리한 고용상 조치를 포함한다[제2101조].

나. 요청에 의한 할당량 등의 서면 제공

전·현직 직원이 할당량을 충족하는 것이 식사 또는 휴식 시간에 대한 권리의 침해를 야기하거나 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 위반하도록 요구하는 경우, 이들은 자신에 대한 할당량에 대한 서면 설명과 가장 최근 90일간의 개인적인 작업 속도 데이터의 사본을 요청할 권리가 있고 고용주는 이를 제공하여야 한다. 다만, 전 직원이 위 서면을 요청한 경우 고용주는 90일간의 위 직원의 할당량과 해당 직원이 고용주로부터 분리된 날 전 90일에 대한 작업 속도 데이터의 사본을 제공해야 한다[제2104조 (a)]. 위 요청을 받은 고용주는 가능한 한 신속하게 해당 서면을 제공해야 하지만 늦어도 21일을 넘어서는 안 된다[제2104조 (b)].

다. 불리한 고용상 조치의 금지

고용주는 식사 및 휴식 시간 또는 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 준수하지 못하도록 하는 할당량을 충족하지 못하였다는 이유로 또는 제2101조에 따라 직원에게 공개되지 않은 할당량을 충족하지 못한 이유로 직원에 대해 불리한 고용 조치를 취해서는 안 된다. 이와 관련하여, 만약 직원이 자신의 할당량 또는 개인의 작업 속도 데이터 정보에 대해 고용주에게 요청을 하였거나, 노동위원회, 산

업안전보건국 또는 다른 지역의 주정부 기관 또는 고용주에게 진정을 제기한 후 90일 이내에 그 직원을 차별하거나 보복하거나 불리한 조치를 취한 경우 이는 불리한 보복으로 추정된다. 다만 이는 반증을 통해 복명가능하다[제2105조].

④ 직원의 권리

앞서 언급한 고용주의 의무에 대응하는 직원의 권리가 있다. 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 우선, 식사 또는 휴식 시간, 화장실을 오가는 합리적인 이동시간을 포함한 화장실 사용, 또는 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 준수하는데 방해가 되는 할당량을 충족하지 않아도 된다[제2102조]. 또한 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 준수하기 위하여 직원이 취한 모든 조치는 할당량 또는 모니터링 시스템의 목적상 업무 및 생산 시간으로 간주되어야 한다. 다만, 일반적인 식사 및 휴게 시간은 직원들이 대기하고 있는 상황이 아니라면 생산시간으로 간주되지는 않는다[제2103조].

⑤ 노동위원회 및 법원의 역할

노동위원회(Labor Commissioner)는 법원이 이 법의 집행과 관련하여 주요한 역할을 담당한다. 노동위원회는 이 법상의 고용주의 법 위반에 대한 진정을 접수받는다. 이와 관련한 절차를 규율하는 규정을 채택할 권한이 부여된다. 또한 산업안전국(Division of Occupational Safety and Health) 및 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)을 포함하는 노사관계부(Department of Industrial Relation)의 각 국과의 조정되고 전략적인 집행 노력에 참여함으로써 이 개정법을 집행하며, 이와 관련하여 노사관계부의 데이터에 접근할 권한을 가진다. 그리고 규정의 준수를 제고하기 위하여 노동자와 고용주에게 이 법에 따른 권리와 의무에 대해 교육한다. 만약 특정 작업장 또는 고용주의 연간 직원 재해율이 창고업의 평균 재해율에 비하여 1.5배 이상 높은 것으로 밝혀지면, 산업안전국(Division of Occupational Safety and Health)과 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)은 노동위원회에 이를 알려야 하고, 노동위원회는 자신의 권한과 관

런이 있을 경우 이 부분(part)의 위반에 대한 조사가 적절한지 여부를 결정해야 한다[제2107조]. 노동위원회의 조치가 성공적인 경우, 또는 전·현직 직원의 제기에 따라 법원은 금지명령을 발부할 수 있고, 또한 승소 시 소송비용 및 변호사보수를 상환하라는 결정을 할 수 있다[제2107조 (e), 제2108조].

⑥ 사인 법무장관법에 따른 직원의 청구와 고용주의 시정권

구제와 관련하여, 앞서 설명한 바와 같이 캘리포니아주 사인 법무장관법[Private Attorneys General Act of 2004 (PAGA)]법은 사인이 근로기준의 집행권한을 가진 노동위원회(Labor Commissioner)을 대행하여 고용주에게 소송을 제기할 수 있음을 규정하고 있다. 다만 본 법률은 PAGA법상 전현직 직원이 제기하는 청구에 대해 고용주는 자신이 이를 시정할 권리를 가져야 함을 규정하고 있다(shall have the right to cure)[제2109조]. 종래 법에서도 전현직 직원이 PAGA법에 따른 소송을 제기하기 위하여 이행하여야 하는 절차적 조건이 있고(제2699.3조), 고용주의 시정권이 기존 법에도 규정되어 있다. 하지만 종래 법은 시정권을 “위반이라고 주장되는 사항을 시정할 수 있다(may cure the alleged violation)” 고 규정⁴⁶⁾한 것에 비하여 본 법은 “시정권을 가져야 한다(shall have the right to cure)라고 하여 고용주의 시정권을 보다 명확하게 규정하였다[제2109조].

(4) 법률에 대한 찬반입장과 의회의 분석

이 법률안을 지지하는 노동자 단체와 이 법안을 저지하려는 사용자단체들은 각각 찬반 입장을 개진하였다. 위 찬반 입장은 주 의회의 고용노동위원회(Assembly Committee on Labor and Employment)의 청문 과정에서 제시된 바 이에 대해 살펴 볼 필요가 있다.

이 법안의 공동 발의자이지, 찬성의견을 개진한 로스앤젤레스 카운티 노동연맹

46) 가령, 고용주는 피해를 입은 직원이나 그 대리인이 통지를 한 날로부터 33일 이내에 위반 혐의를 시정할 수 있다[제2699.3.조 (c) (C) (2)]

(The Los Angeles County Federation of Labor)은 아마존과 월마트와 같은 회사들의 경쟁은 물류 산업 전반에 걸쳐 작업장의 안전을 저하시키고 있다고 주장하면서 이 법안의 통과를 촉구하였다. 이에 대해 캘리포니아 상공회의소(California Chamber of Commerce)를 포함한 고용주 단체의 연합은 “이 법안은 모호한 기준에 기초 하고 있는 새로운 소권(訴權)을 만들고, PAGA소송을 증가시키며⁴⁷⁾, 법안상의 보복 추정 조항과 관련, 위 보복 추정에 해당하는 사안을 끊임없이 만들어낼 것이다. 이는 성과 매트릭스에 대한 근본적인 오해에 기초하고 있다. 모든 산업에 걸쳐 대부분의 직업은 고객 및 사업 파트너에 대한 목표와 의무를 충족하는데 고용주를 지원하는 성과 또는 성과 측정 방식을 가지고 있다. 물류 또는 기타 산업에서 이러한 성과 측정 방식을 사용하는 것이 본질적으로 잘못된 것은 아니다. 이 법안의 (할당량 등의) 공개 조항은 많은 창고업자들의 사업운동을 하는데 있어서 실행 불가능하다. 창고업의 맥락에서 직원은 일반적으로 시급을 받는다. 성과의 측정은 수행되어야 하는 작업의 요구사항을 충족하기 위한 계획 목표(planning goal)를 세운다. 노동자별로 개별화된 매트릭스가 있을 수 있으며, 어떤 노동자들에게는 팀별 또는 교대조별에 매트릭스가 할당될 수 있으며 또 매트릭스가 전혀 없을 수도 있다. 이와 같이 매트릭스가 매우 다양하고 따라서 획일화된 통지 요건은 실현하기 어렵다.” 고 주장하였다(Assembly Committee on Labor and Employment, 2021).

이후 상원 사법위원회에서는 위 법안을 분석 검토하는 과정에서 법안의 주요 내용에 대한 평가와 함께 법안에 대한 수정의견이 제시되었고, 위 수정의견이 반영되어 최종적으로 현재의 법안이 통과되었다.

먼저 사법위원회 보고서는, 이 법안에 대한 반대자들이 제기하는 주요한 논리를 제시한다. 이에 따르면, 고용주는 이미 작업장 내의 재해를 예방하고자 하는 충분한 재정적 동인이 있다. 즉 고용주는 산재 보상 시스템을 통해 작업장 내의 재해에 대한 비용을 부담하고, 이는 충분한 억제책이 된다는 것이다. 이에 따르면

47) 캘리포니아주 상공회의소는 문제 법안을 “일자리 살인자(Job Killer)”법안으로 분류하여 공표하는데, 본 법안도 일자리 살인자 법안으로 분류되어 공표되었으나 PAGA 소송과 관련한 사항이 수정되면서 일자리 살인자 법안에서 삭제되었다. 현재의 일자리 살인자 법안은 캘리포니아주 상공회의소 홈페이지 참조: <https://advocacy.calchamber.com/policy/bill-tracking/2021-job-killers/>

시장의 힘이 스스로 이 문제를 해결할 수 있으므로 이와 같은 정부의 규제는 필요하지 않다는 것이다.

이에 대해서 사법위원회 보고서는, 이러한 주장은 이론적으로는 타당하나 현실은 그렇지 못하다고 평가한다. 위 [법안] 반대 주장처럼 시장 차원의 규제만으로 충분하였다면, Amazon과 같은 회사에서의 재해율이 어떤 시점에서는 떨어졌어야 하지만, 재해율은 2016년 대비 2019년이 33% 증가하였다는 것이다. 그리고 이러한 통계는 아마존이 작업장에서의 재해를 줄이고자 노력하는 것이 아마존의 배달 속도를 유지하는 것보다 비용이 더 많이 든다고 시장에 기반한 결정을 한 것이라는 점을 보여준다고 본다. 그리고 만약 이것이 사실이라면, 이 문제에 대응하는 데 있어, 또는 높은 재해율이 사업을 하는데 수용 가능한 정도의 비용이라고 하는 시장의 인센티브를 적어도 변경하는 데 있어 시장의 규제는 중요한 역할을 할 것이라고 판단하면서 반대론자의 주장을 배척하면서 법안의 도입을 긍정하였다.⁴⁸⁾

2) 연방 단결권보호법안

(1) 개요

단결권보호법안(Protecting the Right to Organize Act: PRO Act)으로 알려져 있는 이 법안은 노동조합을 구성하려는 노동자를 보호하는 것을 주된 입법사항으로 하는 법안이다. 생활물류센터 또는 생활물류센터 종사자에 초점을 맞춘 법안은 아니나, 위의 알라배마 노동조합 조직시도가 좌절되면서, 생활물류센터의 노동조건 개선과 단결권 보호의 관련성이 주목을 받고 있다(AFL-CIO, 2021). 현재 이 법안은 하원을 통과하여 상원에 계류되어 있다.

48) 다만, 발의된 법안 내용에 대해 직원의 반복적인 자료 요청에 대한 제한, PAGA 소송과 관련한 요건의 명확화, 법원의 금지명령 구제의 제한 등의 수정사항을 제시하였고, 이 수정사항들이 이후 논의를 거쳐 최종안으로 성안되어 통과되었다.

(2) 입법 연혁

이 법안은 민주당 하원의원 로버트 C. 스콧이 두 차례 발의를 하였다. 2019년의 법안(Protecting the Right to Organize Act of 2019, H.R.2474)은 하원을 통과하였지만, 상원을 통과하지 못하고 폐기되었다. 이후 2021년 다시 발의(Protecting the Right to Organize Act of 2021, H.R.842)되었고, 하원을 통과하여 현재 상원에 계류되어 있다.

(3) 주요 내용

① 노동조합비 징수와 노동조합가입 및 탈퇴

24개 이상의 주에서 노동법은 노동조합이 대표하는 직장의 노동자가 조합비를 내지 않고 조합에서 탈퇴할 수 있도록 허용한다. 동시에, 그러한 노동 자자는 여전히 노동 조합 계약의 임금 및 혜택 조항의 적용을 받는다. PRO 법은 단체 교섭 및 계약 관리 비용을 충당하기 위해 조합이 그러한 법률을 무효화하고 탈퇴한 사람들로부터 회비를 징수할 수 있도록 허용한다.

② 사용자조합의 노동조합 선거개입 금지

사용자가 노동조합 선거에 개입하거나 영향력을 행사하는 것은 금지된다. 의무적으로 참석해야 하는 회사 후원 회의는 종종 노조 조직화 운동에 반대하는 로비를 하는 데 사용될 수 있는데, 그러한 회의는 법에서 금지된다. 또한 직원들은 회사 소유지에서 떨어진 위치인 선거를 조직하는 조합에서 투표를 할 수 있다.

③ 조정 및 중재

노동조합이 구성된 이후, 이 인증된 노동조합이 사용자와의 협상 과정에서 합의가 이루어지지 않는 교착 상태가 발생한 경우 이를 해결하기 위해 중재 및 중재를 요청할 수 있도록 허용한다.

④ 이민과 관련한 신분 사용의 금지

사업주가 노동 조건 을 결정할 때 노동자의 이민과 관련한 신분을 사용하는 것을 금지한다.

⑤ 벌칙

노동자의 권리를 침해하는 회사 및 임원에 대한 금전적 처벌이 규정된다.

3. 요약 및 함의

1) 요약

해외에서는 아마존을 중심으로 생활물류센터(풀필먼트센터) 관련 문제 제기가 미국뿐만 아니라 유럽 등 여러 국가에서 제기되고 있다. 해외의 생활물류센터 종사자의 노동조건과 관련한 주요 이슈는 ① 노동감시 및 생산성통제, ② 재해의 증가, ③ 코로나 19 확산에 대한 미흡한 대응, ④ 반노조 정책, ⑤ 야간 노동 등으로 대별된다.

① 노동감시 및 생산성통제 : 아마존 풀필먼트센터 노동자들은 생산성을 모니터링당하고, 생산성이 특정 목표 이하로 떨어질 경우 징계되거나 해고를 당하는 경우들이 보고되었다. 이에 대한 대응으로 미국 캘리포니아주 노동법이 개정되었다.

② 재해의 증가 : 생활물류센터 노동자들의 안전과 건강상태가 매우 심각하다는 통계가 보고되었다. 또한 미국 워싱턴 주의 한 아마존 생활물류센터 사업장에서는 안전장비가 충분히 제공되지 않은 점 등으로 인하여 약 7,000불의 벌금이 부과되기도 하였다. 미국, 영국, 호주 등에서는 산업안전보건 문제를 예방하기 위

하여 가이드라인을 제정하였는데, 물류업 및 창고업에 적용되는 산업안전가이드라인이 이 생활물류센터에 적용된다.

③ 코로나 19 확산에 대한 미흡한 대응 : 코로나 펜데믹 기간 폭발적으로 증가한 주문을 처리하는 과정에서 코로나 19의 감염과 방역과 관련한 노동자의 안전 및 건강에 대한 우려가 제기되었다. 여러 국가에서 코로나 19와 관련한 가이드라인을 발표하였고, 물류업·창고업에 초점을 맞춘 사항을 이에 포함시켰다.

④ 반노조 정책 : 최근 열악한 노동환경문제의 제기 등의 영향으로 미국과 유럽에서 노동자들의 적극적인 노동조합 조직 시도가 이루어졌다. 그러나 미국 알라배마주 노동조합은 아마존 측의 노동조건 개선 약속 및 사업장 폐쇄 등의 위협으로 인하여 노동조합 설립이 투표에서 부결되었다.

⑤ 야간 노동 : 국제노동기구 및 미국, 유럽의 각 국가들은 일반적인 야간 노동에 대한 보호와 규제에 대한 사항을 각 국가의 노동법에 두고 있다. 생활물류센터에서의 야간노동이 노동법상 금지되는 것은 아니나 물류 창고나 생활물류센터는 대부분 주·야간 교대제로 운영되는데, 힘든 교대 근무와 야간 근무자의 장시간 노동 문제가 미국과 유럽에서 제기되었다.

생활물류센터 종사자의 노동조건 개선을 위해 논의되고 있는 법률(안)으로서는 미국 캘리포니아주 개정 노동법과 연방 단결권 보호법안이 주목받고 있다. 먼저 미국 캘리포니아주 개정 노동법안은 캘리포니아주 창고 물류센터에서 일하는 직원에게 할당량에 대한 내용을 서면으로 제공해야 함을 규정한다. 그리고 휴게시간, 화장실 사용 및 산업안전보건법규 등에 정해진 사항을 준수하기 위하여 할당량을 충족하지 못한 경우 이를 이유로 고용주가 불이익한 조치를 취하는 것을 금지한다. 한편 전·현직 직원은 위 할당량과 자신의 작업속도에 대한 데이터의 사본을 고용주에게 제공할 것을 요구할 수 있고, 이를 포함한 금지명령을 법원에 청구할 수 있음을 규정한다. 다음으로 연방 단결권 보호법안은 노동조합을 구성하려는 노동자를 보호하는 것을 주된 입법사항으로 하는 법안이다. 생활물류센터 또는 생활물류센터 종사자에 초점을 맞춘 법안은 아니나, 위의 앨라배마 노동조합 조직시도가 좌절되면서, 생활물류센터의 노동조건 개선과 단결권 보호의 관련성이 주목을 받고 있다.

2) 시사점과 함의

이상에서 살펴본 바와 같이 해외 각국에서는 생활물류센터 종사자의 노동 조건 개선과 권리 보장을 위해 생활물류센터의 작업 방식과 관행 개선을 위한 법·제도 도입 및 가이드라인 마련, 사업장 관리 감독 강화 등 다각적인 시도가 이루어지고 있다. 해외의 법률적 및 정책적 대응이 생활물류센터 종사자의 노동조건 개선에 충분히 기여하고 있다고 보기는 어려우나, 주목할 만한 부분 및 국내의 제도 개선에 있어 고려할 부분은 다음과 같다.

첫째, 해외 각국에서 발간된 보고서들은 생활물류센터의 높은 작업 강도 및 부적절한 작업 방식과 관행이 생활물류센터 종사자들의 부상의 주요 원인이라는 점을 지적하고 있다. 이러한 점에 주목하여 해외 각국은 부상 위험을 최소화할 수 있는 작업 환경을 마련하지 않은 작업 방식과 관행을 산업안전관련 법령 위반으로 판단하여 해당 사업장에 벌금을 부과하기도 하고, 생활물류센터의 작업 특성을 고려한 산업안전 가이드라인을 마련하여 안전하고 적절한 작업방식을 제시하고 있다.

둘째, 해외 각국은 생활물류센터의 할당량 수행 압박으로 산업재해 위험이 증가하는 문제와 할당량을 채우지 못한 노동자에게 고용상 불리한 조치를 하는 문제 등을 개선하기 위해, 사업장 감독을 통해 생활물류센터에서 강요되는 빠른 속도의 작업 방식 등을 산업안전관련 법령 위반으로 보고 해당 사업장에 벌금을 부과하기도 하고, 할당량 이행을 압박하는 관행을 규율하는 법 제도를 도입하여 생활물류센터 종사자들이 기본적인 권리를 보장받으며 일할 수 있는 기초를 마련하고 있다. 이와 관련하여, 캘리포니아주 노동법 개정법이 제시하고 있는 법안 제안 이유는 우리에게도 시사하는 바가 있는바 이를 직접 인용한다.

- (a) 적기 공급(just-in-time) 물류와 당일 및 익일 배송의 급속한 성장, 그리고 직원 생산성을 추적하는데 사용되는 기술의 진보는 정량화된 작업할당량에 구속되는 창고 및 물류센터 노동자들의 증가로 이어졌다.
- (b) 이러한 할당량 아래에서 일하는 창고 및 물류센터 직원들은 분 또는 초단위로 측정되는 특정한 시간 내에 정량화된 수의 작업을 완료해야 하고, 만약 이를 하지 못하게 되면 이들은 정직 또는 해고와 같은 불리한 고용상 조치에 직면한다.
- (c) 이러한 할당량은 일반적으로 노동자가 안전 지침을 준수하거나 생산적인 작업 시간 동안 격렬한 작업활동에서 회복하는 것을 허용하지 않고, 이로 인하여 할당량 하에서 작업을 한 창고 및 물류센터 직원들이 재해 및 질병의 높은 위험에 처하도록 한다.
- (d) 창고 및 물류센터 직원들이 규칙적으로 따라서 작업하게 되는 할당량 또한 직원들의 보상에 영향을 미친다. 캘리포니아와 많은 도시에서 고용주는 자신의 직원들에게 최저임금을 지불하여야 한다. 하지만 최저임금 인상의 직접 또는 간접적 효과를 보상하기 위하여 할당량 하에서 작업을 하는 창고 및 물류센터 직원들의 할당량도 증가하게 되는 경우 이들은 최저 임금의 완전한 혜택을 받지 못한다.
- (e) 이미 육체적으로 힘이 드는 직업에서 할당량을 부과하는 것은 사고를 증가시킬 뿐만 아니라 안전하지 못한 작업을 장려한다. 창고 및 물류 분야의 인력은 대부분 자신의 직업으로 가족의 생계를 부양하고 자신의 안전보다는 할당량의 준수를 우선시하는 유색인종이다.

셋째, 최근 생활물류센터에서의 코로나 19 확산으로 전 세계 생활물류센터 종사자들의 건강과 안전이 위협받고 있는 가운데, 해외 각국은 코로나19 확산을 방지하기 위해 산업안전근로감독을 강화하거나 정부가 직접 코로나19 확산에 미흡하게 대처한 생활물류센터 사업장을 상대로 소송을 제기하기도 하였으며, 생활물류센터의 특성을 고려한 산업안전보건 가이드라인을 마련하여 코로나 19 확산 방지를 위한 사용자의 의무를 강조하고 있다.

넷째, 생활물류센터는 대부분 주야간 교대제로 운영되는데 길고 힘든 교대 근무와 야간 근무자의 장시간 노동, 건강 악화 문제가 제기되고 있다. 이에 대하여

국제규범과 해외 각국의 노동관계법제는 생활물류센터뿐 아니라 산업 전반에 걸쳐 야간 노동을 규율하는 규정을 마련하고 있다. 원칙적으로 야간 노동을 금지하고 예외적으로만 허용하거나, 야간 노동자의 최대 노동시간과 휴게시간, 야간 근무 후 다음날 근무 개시 전까지의 필수 휴식시간 보장 등을 명시하고 야간 노동자의 건강검진 권리 등을 규정하여 야간 노동을 규율하고 있다.

다섯째, 해외 각국은 생활물류센터 종사자의 권리 보장을 위해 작업 방식과 관행을 개선하는 과정에서 노동자들의 참여가 매우 중요하다는 점을 강조하고 있으며, 그와 같은 맥락에서 노동자들의 참여권 보장을 위해 법령상 노조설립 요건을 완화하는 등의 시도도 이루어지고 있다.

제Ⅵ장. 결론: 정책적 제언

최근 온라인 쇼핑이 크게 늘어나면서 생활물류 산업이 급격히 성장하고 있다. 그에 따라 생활물류 전개 과정의 핵심적인 지탱점인 물류센터가 많이 건설되고 있다. 또한 오늘날 물류의 서비스화'(LaaS) 경향이 나타나면서 물류센터는 단순히 제품을 보관하는 창고의 역할에 그치는 것이 아니라 주문부터 입고와 재고관리, 유통 등 물류를 총괄하는 역할을 수행하고 있다.

이렇게 물류센터가 많이 건설되고 그 중요성도 높아지고 있지만, 물류센터에 종사하는 노동자들의 실태는 지금까지 거의 주목받지 못했다. 물류센터에 관한 연구들은 주로 물류센터의 입지나 운영 효율성을 분석하는 경영학적 시각에서의 연구들 뿐이며, 노동인권의 관점에서 물류센터 종사자들이 일하는 과정을 분석한 연구는 없었다. 이런 한계를 극복하기 위해 본 연구에서는 물류센터 종사자들을 대상으로 하는 설문조사와 면접조사를 통해 물류센터 종사자들의 노동환경을 분석하여 그간 드러나지 않은 물류센터의 열악한 노동실태를 가시화하고 공론화하고자 했다.

이를 위해 본 연구에서는 먼저, 생활물류산업의 규모를 추정하고 물류 프로세스의 전개과정과 물류센터의 최근의 동향과 특징 등 생활물류산업 구조를 분석한 다음(제Ⅱ장), 중층적 도급구조로 연결된 물류센터의 복잡한 고용구조와 불안정 고용 관행, 노동시간과 임금 실태, 노동과정에서 벌어지는 인권 침해 실태를 분석했다(제Ⅲ장). 또한 지금까지 제대로 파악되지 못한 물류센터 노동자들의 위험과 산업재해의 구체적 실태를 분석하여, 실제로 물류센터는 작업장 위험요소가 많고 산재사고가 많이 발생함에도 불구하고, 그것을 은폐하는 것이 일반화되어 있음을 보여주었다(제Ⅳ장). 물류센터 노동자들은 사회보장의 측면에서도 배제되고 있었는데, 특히 사회보험의 직장가입 적용에서 배제되면서 사회보험의 광범위한 사각지대가 형성되는 특징을 보였다. 이는 실제 중층화된 도급구조와 불안정 고용 관행, 그리고 이를 활용한 중간업체들의 법제도 적용 회피 관행 등에서 기인하는

것이다(제Ⅴ장). 한편, 생활물류센터의 노동문제는 해외에서도 나타나고 있는데, 본 연구에서는 주로 아마존을 중심으로 미국뿐만 아니라 유럽 등 여러 국가에서 제기되고 있는 생활물류산업 법제 현황과 대응 동향을 분석했다. 해외의 생활물류센터 종사자의 노동조건과 관련한 주요 이슈는 노동감시 및 생산성 통제, 산업 재해의 증가, 코로나 19 확산에 대한 물류센터의 미흡한 대응 문제, 반노동 정책, 야간노동 등이 제기되었는데, 이러한 문제들에 직면하여 생활물류센터 종사자의 노동조건 개선과 권리보장을 위해 해외 각국들이 전개한 다양한 시도들을 분석하고 시사점을 도출했다(제Ⅵ장).

이상과 같은 생활물류센터 노동인권실태에 대한 다각적인 분석을 통해 본 연구에서는 결론적으로 오늘날 한국의 생활물류센터가 극도의 열악한 작업조건과 위험한 노동환경에 놓여 있으며, 그 결과 생활물류센터 노동자들의 노동인권엔 심각한 위협이 가해지고 있다고 판단한다. 본 연구에서는 그러한 문제의 심각성을 낳는 핵심 요인으로서 다음의 4가지 요인을 제시한다: 1) 중층화된 도급구조, 2) 야간 노동, 3) 장시간 노동, 그리고 4) 극심한 노동강도. 물론 이러한 요인들은 생활물류산업만의 고유한 특징이라기보다는 오늘날 많은 산업과 작업장에서 나타나는 일반적인 문제이다. 그러나 물류센터에서는 이러한 문제가 매우 심각한 상태이다. 실제로 오늘날 많은 아르바이트 노동자들에게 물류센터 아르바이트는 가급적 회피해야 할 소위 ‘막장 알바’로 간주된다. ‘물류센터는 사람을 갈아넣어야 일이 되는 곳이다’는 말을 현장 노동자들뿐만 아니라 관리자들도 공공연하게 하고 있다.

이하에서는 이상의 4가지 문제 요인들을 극복하고 생활물류센터 노동자들의 노동권을 보호하기 위한 정책적 제언들을 제시한다.

1. 중층화된 고용구조, 비표준적 고용관행의 규제

특별한 예외를 제외하면 생활물류 부문에서는 중층적인 하도급 구조가 매우 강

하다. 거의 대부분의 작업장들은 하청의 재하청 식의 중층적인 도급구조로 노동자들을 모집하고 관리하고 있다.

현재 생활물류 부문이 급성장하여 물량이 크게 증가한 데 비해 오히려 노동력 공급이 부족한 상황이라 고용 불안정이 중요하게 문제시되지는 않는 상황이다. 그러나 이것은 노동시장 상황에 따른 것이며, 구조적인 모순들은 여전히 존재한다. 하도급 구조이다 보니 상용직이라 할지라도 고용승계의 문제가 발생하고, 계약직은 무기계약직 전환과 퇴직금 지급 등을 회피하기 위한 쪼개기 계약이 상당히 만연해 있다. 일용직에서는 실제로 일용직을 공급하는 인력회사들이 공유하는 블랙리스트가 있다는 것이 면접 과정에서 확인되었다. 중층적인 하도급구조, 쪼개기 계약, 블랙리스트 등이 생활물류 부문에서 특유한 것은 아니지만 정도가 심한 부문 중의 하나라고 할 수 있다.

중층적인 하도급구조 하에서 노동자들은 저임금과 장시간노동, 높은 노동강도와 위험에 노출되어 있다. 실제, IV장에서 검토했듯이 생활물류 노동자들이 처한 위험의 구조적 원인은 많은 부분 다단계 하도급으로 인한 간접고용, 일용직과 계약직의 고용형태가 일반적인 불안정한 일자리에서 파생되는 문제들이다.

따라서 노동자들의 불안정한 노동 상황, 높은 노동강도와 위험을 극복하기 위해서는 근본적으로 이러한 중층화된 도급구조, 비표준적 고용관행에 대한 규제를 강화할 필요가 있다.

1) 파견법에 대한 근본적 폐지 검토

중층화된 도급구조와 비표준적 고용관행에 대한 규제와 관련하여 가장 원칙적으로는 파견법에 대한 근본적인 폐지가 검토되어야 한다. 생활물류 현장은 건설업과는 다르게 매일매일 상시적으로 물량이 쏟아지고 있고, 필요한 인력을 ‘일용직’의 도급 또는 용역의 형태로 투입해왔다. 고용 형태상 일용직이지만, 생활물류 현장의 일용직 노동자들은 설문조사 결과 80% 가까이 한 주 5일 이상 근무하고 있다. 하루 노동시간은 상근노동자보다 길다. 그런데 중층적 도급구조와 간접고용이라는 고용형태로 인해서 열악한 노동조건과 위험에 보다 심하게 노출되

어 있다. 또한 이들은 상근노동자들에게 적용되는 보장제도로부터 벗어나 있다. 기업들이 필요 노동력을 마음대로 간접고용으로 사용할 수 있도록 하는 관행을 극복하기 위해서는 파견법에 대한 근본적 폐지를 검토할 필요가 있다.

2) 모든 일하는 사람들에 대한 원사용자의 책임 부여

생활물류 부문에서는 판매사, 운영회사, 인력회사, 대리점/영업소, 고용된 노동자, 특수고용 노동자 등 다양한 주체들이 위수탁계약과 도급계약, 다양한 형식의 근로계약 등 다기다종한 복잡한 계약 형태로 서로 관계를 맺고 있다. 복잡한 계약의 형식, 고용형태는 노동법이나 계약거래 관련 법률 및 제도 등으로 규율할 수 없는 수많은 사각지대를 양산한다. 다양한 고용형태 하에서 노동자들은 저임금과 장시간 노동, 높은 노동강도와 위험에 노출되어 있다. 이런 점에서 계약 형태, 고용 형태와 관계없이 일을 하는 사람들에 대한 원사용자의 책임을 부과하는 방안을 모색할 필요가 있다.

3) 표준 고용에서 벗어나 있는 노동자들의 사회보험 이력 관리

이제까지 한국의 사회보험은 사업장 확대에만 초점을 맞춰온 반면, 표준 고용에서 벗어난 고용형태와 고용지위에 조응하는 방안에 매우 수동적이다. 이를 개선하기 위해서는 고용형태와 고용지위가 표준 고용에서 벗어나 있는 노동자들이 자신의 사회보험에 대한 이력을 관리할 수 있는 방안에 대한 고려가 필요하다. 즉 사업주가 직장적용을 하지 않을 경우라도, 해당 노동자들의 가입이력을 근거로 국민건강보험공단, 국민연금공단, 근로복지공단은 가입유지가 되지 않는 노동자들에 대한 데이터를 구축하고, 개인의 회피인지, 사업주의 회피인지를 파악해서 사업주의 가입회피에 대한 적극적 대응이 필요하다. 이제까지 사업주에게만 의존해왔던 시스템에서 탈피하여, 개별화되어 보호되지 못하는 노동자와 시민들의 가

입이력데이터 구축을 통해 가입자 스스로가 자신의 사회보험 이력을 인지할 수 있도록 해야 하고, 사회보험 관리 기구에서도 보다 적극적으로 용역 및 도급업체 사업주의 당연적용을 통한 가입유지가 가능할 수 있도록 접근해야 할 것이다.

특히 생활물류 종사자 중 사회보험 사각지대의 주요 주체인 일용직 노동자의 경우, 사회보험 일련의 법에서 다루는 일용직 적용제외 기준에서 상당히 벗어나 있다. 이들과 고용관계를 맺고 있는 용역 및 도급업체의 사용주는 직장가입 당연 적용의 의무가 부과된다. 그러나 이 중간업체들은 고용형태의 특징을 매개로 당연 적용의 법제도를 적용하지 않거나, 법의 허점을 활용하거나, 노동자들에게 선택하도록 해서 사회보험 가입을 기피하도록 유도한다. 중간업체들의 이러한 방만한 사회보험 관리는 결국 일용직 노동자들의 광범위한 사각지대 형성의 주된 원인으로 작용하고, 이를 해결하기 위해서는 3개의 사회보험 공단과 고용노동부의 적극적인 관리 감독 및 가입자 이력 데이터 구축을 통해 비정형 노동자의 사회보험가입을 유지할 수 있도록 하는 노력이 필요하다.

2. 야간노동에 대한 적극적 규제

생활물류센터 종사자들의 경우 특히 장시간 야간노동으로 인한 건강 악화가 문제가 되고 있다. 물류센터와 배송 터미널, 간선운송 등의 노동은 심야 시간대에 가장 많이 이뤄지고 있고 최근에는 새벽배송이라고 해서 소비자에게 배송하는 노동도 심야 시간대에 행해지는 경우가 많다. 심야노동이 건강에 심각한 위협을 가하는 것에 대해서는 많은 연구가 있으며, 국제암연구소(IARC)에서는 2급 발암물질로 규정하고 있다.

물류산업에서의 야간노동은 자동차산업 등에서 수행한 주야 맞교대 야간노동보다 더 노동자의 건강을 침해하고 안전사고를 유발할 수 있다. 물류노동자들은 한 달에 20일 넘게 야간고정노동을 수행하고 있기 때문이다. 물류 노동자들은 다른 직종의 교대작업과 달리 주간조와 야간조가 순환하지 않고 고정된 형태로 작업을

수행하는 경우가 대부분이라 야간조의 경우 고정된 야간작업을 수행하여야 하며, 이로 인한 수면장애, 식이장애, 생체리듬 파괴, 대사증후군 위험 증가, 암 발생 등의 많은 건강상 장애가 발생할 위험이 높다.

그러나 한국의 현행 노동법은 야간노동을 전혀 규제하지 않고 있다. 근로기준법상 야간노동과 관련된 규정은 야간노동을 할 경우 가산임금을 지급(근로기준법 제56조)하거나 이에 갈음하는 휴가를 주는 것(근로기준법 제57조), 여성, 임산부, 미성년자의 경우 동의를 있는 경우 야간노동이 가능하도록 제한하는 규정(근로기준법 제70조)이 전부이다. 산업안전보건법 제130조 제1항 제1호에서 고용노동부령으로 정하는 유해인자로 시행규칙 별표22에서 야간작업(가. 6개월간 밤12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회이상 수행하는 경우, 나. 6개월간 오후10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 수행하는 경우)을 수행하는 노동자는 특수건강진단 대상업무로 규정하고 있다(산업안전보건법 시행규칙 제201조). 현행법에는 야간노동을 억제하는 효과가 없다. 현행법에서는 야간노동을 하는 것은 물론 야간노동의 시간, 빈도 등에 관한 규제가 전혀 없는 상태이기 때문에 상시적인 야간노동을 하는 물류노동자들의 경우 법적 보호를 받지 못하고 있는 상태이다.

한국에서 야간노동을 수행하는 노동자들의 전반적인 실태가 파악된 통계는 없다. 다만 2019년 한국노동연구원의 연구에서 밤 10시에서 다음날 새벽 5시 사이 최소 2시간 이상 일하는 것을 ‘야간노동’으로 규정하고, 전체 취업자 중 야간노동을 하는 비율이 전체 노동인구의 10%라고 보고한 바가 있다(이정희 외, 2019: 159).

물류산업에서 증가하고 있는 야간노동의 경우 병원이나 경찰, 소방 분야의 노동처럼 공공적인 목적보다는 개별 기업의 이윤추구를 목적으로 하기 때문에 반드시 야간노동이 필요한 업무가 있는 것은 아니다.

때문에 프랑스의 경우 서비스산업에서의 야간노동을 규제하고 있다. 프랑스 노동법전(Code du travail)에 따르면 ‘야간노동은 예외적으로만 허용된다. 야간노동은 근로자의 건강과 안전의 보호를 위해 필수적인 사항들을 고려해야 하며, 사회적 이익을 갖는 업무나 사업의 계속성을 보장해야 할 필요성에 의해 정당화되어

야 한다’고 명시하고 있다(Code du travail, art. L. 3122-1; 이정희 외, 2019: 18 재인용). 또한 독일, 프랑스, 이탈리아, 네델란드 등은 영업시간 규제를 통해 야간 노동을 제한하고 있다⁴⁹⁾.

물류산업에서 야간노동시간을 규제하는 방법에 대하여 크게 두 가지 방향으로 생각해볼 수 있다. 근로기준법과 같이 노동조건을 직접적으로 규제하는 법령에 야간노동을 규제하는 법안을 구체적으로 규정하는 방식이 있을 수 있고, 다른 하나는 물류산업 영업시간 규제를 통한 야간노동 제한방식이다.

1) 야간노동 규제 조항 신설

현행 근로기준법에서 전혀 규제하고 있지 못하는 야간노동과 관련한 별도의 장을 신설해야 한다. 연속적인 야간노동의 제한, 월 단위 야간노동의 횟수 제한, 야간노동자에 대한 추가적인 휴식시간 의무 부여, 야간노동시 배치해야 할 최소 인원 및 적정 인력 배치 의무, 1인 야간근무 금지 등의 규정이 담겨야 한다. 또한 해당 내용이 보편적으로 적용될 수 있도록 5인 미만 사업장 노동자, 특수고용직 노동자도 대상이 되어야 한다(김형렬, 2021b).

야간노동을 없애는 과정에서 단계적으로 적용할 수 있는 방안은 야간노동시간을 8시간 이하로 제한하고, 야간노동시간에 대한 가중치 30%를 적용해⁵⁰⁾ 휴게시간과 노동강도를 완화하는 것이 필요하며, 노동시간 단축에 따른 임금하락 방지 규정이 함께 제시되어야 한다.

49) 주로 소매점의 영업규제 법안이지만, 서비스업이 대형화·대기업화되고 있는 상황, 플랫폼 기업을 통해 소매점들이 플랫폼 기업과의 관계망을 복잡하게 형성하고 있는 상황에서 특정 업종의 영업시간 규제를 법제화한 사례는 유의미하게 참조할 수 있을 것이다.

50) ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항’ 고용노동부 고시 제2929-155호에 따르면 해당 질병을 인정할시 오후 10시부터 익일 6시 사이의 야간근무의 경우 주간근무의 30%를 가산(휴게시간 제외)하여 업무시간을 산출한다고 정하고 있다. 야간근무에 따른 위험성을 주간근무에 비해 30% 증가한다는 것을 인정하는 법적 규정이기 때문에, 이를 참고해 야간근무시 가중치를 산정해 근무시간 단축, 휴게시간 증가 등의 방안을 단계적으로 마련할 필요가 있다.

2) 물류센터 영업시간 제한

야간노동시간을 직접적으로 규제하는 것과 동시에 물류센터의 영업시간을 제한하는 것을 통하여 간접적으로 노동시간을 규제하는 방식도 함께 이루어질 필요가 있다. 앞서 살펴본 바와 같이 다단계 하청구조와 복잡한 계약관계로 인하여 근로기준법의 보호를 받을 수 없는 물류산업 종사자들의 보호를 위해서도 물류센터의 영업시간을 규제하는 방식도 함께 도입될 필요가 있다. 2012년 유통산업발전법을 통하여 24시간, 휴일없이 운영되던 대형마트의 영업시간과 휴일에 관한 규제를 통하여 대형마트 노동자들의 야간근로시간 제한이 이루어져 노동조건 개선의 효과가 있었다. 현재 물류센터는 무점포판매 영업을 하면서도 유통산업발전법의 규제를 받지 않고 24시간 운영되고 있었는데 물류센터 노동자들의 노동조건 개선을 위한 방안으로 유통산업발전법에 ‘무점포판매업의 영업시간 규제’를 입법화할 필요성이 있다(노동법률, 2021.11.11). 현행 유통산업발전법 관련규정은 대규모점포 등에 해당할 경우 영업시간 제한(오전 0시부터 오전10시 내에서 일정시간), 의무휴업일 제한을 할 수 있고 그 구체적인 내용은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있도록 하고 있다⁵¹⁾. 그런데 유통산업의 온라인화로 인하여 물류센터가 무점포판매업을 확대하고 있고 있으나 무점포판매업의 경우에는 영업시간 제한 규정이 적

51) 유통산업발전법 제12조의2(대규모점포등에 대한 영업시간의 제한 등) ① 특별자치시장·시장·군수·구청장은 건전한 유통질서 확립, 근로자의 건강권 및 대규모점포등과 중소유통업의 상생발전(相生發展)을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 대형마트(대규모 점포에 개설된 점포로서 대형마트의 요건을 갖춘 점포를 포함한다)와 준대규모점포에 대하여 다음 각 호의 영업시간 제한을 명하거나 의무휴업일을 지정하여 의무휴업을 명할 수 있다. 다만, 연간 총매출액 중 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」에 따른 농수산물의 매출액 비중이 55퍼센트 이상인 대규모점포 등으로서 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 대규모점포등에 대하여는 그러하지 아니하다.

1. 영업시간 제한

2. 의무휴업일 지정

② 특별자치시장·시장·군수·구청장은 제1항제1호에 따라 오전 0시부터 오전 10시까지의 범위에서 영업시간을 제한할 수 있다.

③ 특별자치시장·시장·군수·구청장은 제1항제2호에 따라 매월 이들을 의무휴업일로 지정하여야 한다. 이 경우 의무휴업일은 공휴일 중에서 지정하되, 이해당사자와 합의를 거쳐 공휴일이 아닌 날을 의무휴업일로 지정할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 영업시간 제한 및 의무휴업일 지정에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.[전문개정 2013. 1. 23.]

용되지 않는다. 따라서 유통산업발전법에서 무점포판매업에 야간시간의 영업 제한 규정을 마련할 경우 물류산업의 속도를 조절할 수 있고, 이로 인하여 물류센터 종사자들의 야간노동시간 규제가 가능할 것으로 예상된다.

3. 물류산업의 노동시간 특례업종 적용 제외

물류산업의 대부분은 노동시간 특례업종에 속해있다. 따라서 노동시간의 제한이 없다. 2018년 정부는 주52시간으로 노동시간단축을 시행하면서 특례업종을 5개로 줄였는데⁵²⁾, 물류관련 업종에서 빠진 업종은 보관 및 창고업이다. 한국표준산업분류표의 세세분류 기준으로 따져보면 일반창고업, 냉장 및 냉동 창고업, 농산물 창고업, 위험물품보관업, 기타보관 및 창고업이 제외됐다. 그러나 보관 및 창고업이 특례업종에서 제외되었지만 대부분이 특례업종인 운송업을 겸업하고 있고, 하나의 사업장에 특례업종과 아닌 업종이 혼재되어 있는 경우 주된 업종이 특례업종일 경우는 창고업이라고 할지라도 특례업종에 포함된다.

또한 대부분의 물류기업들은 특례업종으로 포함된 육상운송 및 파이프라인 운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업에 포함된다. 따라서 물류산업 전반은 대부분 노동시간의 제한 없이 노동자를 사용할 수 있다.

하루 12시간 노동을 기본으로 하고, 15~16시간까지 장시간 노동이 관행화된 택배회사 물류센터는 근로시간 특례업종(기타 운송관련 서비스업)에 해당된다. 따라서 근로자 대표와 서면 합의시 연장근로한도(1주 12시간) 초과가 가능할 뿐만 아니라 휴게시간을 변경할 수 있어 장시간 노동이 무제한적으로 가능하게 된다. 단 특례업종에 해당하는 산업의 경우 과도한 연장근로를 제한하기 위해 근로시간이 종료된 후부터 다음 근로개시 전까지 최소 11시간 연속해 휴식시간을 부여하도록 의무를 부과하고 있다. 그러나 2020년 5월 고용노동부가 택배회사 물류센터를 대

52) 특례대상 사업은 ‘통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준의 중분류 또는 소분류 중 육상운송 및 파이프라인운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보관업이 이에 해당한다.

상으로 한 근로감독 결과에서 나타나듯이 11시간 연속 휴식시간조차 보장하지 않은 사업장들이 적발되고 있는 상황이다.

근로시간 특례를 인정하는 이유는 공중생활에 대한 불편과 지장을 초래하거나 사업목적의 달성이 어려워진다고 보기 때문이다. 그러나 물류산업의 장시간 노동은 공공성의 취지에 부합하지도, 사업목적의 달성이 어려운 이유에 해당하지도 않는다. 때문에 공공성에 부합하는 직종에 한정해 제한적으로 법적용의 예외를 두는 것이 타당하며, 물류산업의 경우는 초장시간 노동으로 인해 오히려 저임금 구조가 고착화되고, 상시근로가 불가능할 정도의 높은 노동강도와 장시간 노동으로 인해 일용직 형태가 일반화되는 등 전반적인 노동조건을 악화시키고 있다는 점을 고려해 물류산업 전반에 대한 특례적용을 제외하는 방향으로 제도개선을 추진해야 한다.

4. 노동강도 규제 제도의 마련

1) 물류센터 노동자들의 노동강도에 관한 기준 마련 및 노동자 알권리 보장

물류산업의 적정 노동강도와 필요인력, 적정 휴게시간을 산출하고 이를 바탕으로 지속가능한 물류산업의 노동조건 규범을 정착시키기 위해서는 구체적인 노동강도의 조건들을 마련하여 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 포함시키고 그에 대한 근로감독 등이 이루어져야 한다.

노동강도 규제방안을 마련하기 위해서는 관련 법규정 제·개정 이전에 우선적으로 노동자와 시민, 전문가와 정부가 함께 참여하는 민관합동의 노동강도 실태 조사를 실시하고 이를 바탕으로 물류산업 종사자들의 노동강도에 관한 사회적 기준을 마련할 필요가 있다. 이렇게 마련된 기준을 토대로 구체적인 ‘과로방지 가이드라인’을 만들어야 한다. 각 사업장의 노동강도에 관한 정보는 일상적으로

노동자들에게 제공되어 노동자들의 알권리를 보장하고 그 자료를 바탕으로 노동강도를 통제할 수 있는 근거자료를 마련할 수 있다.

그러나 노동강도에 기준을 마련하고 일정 수준을 넘어서는 노동강도를 제한하기 위해서는 근로감독이 이루어질 수 있도록 근로기준법, 산업안전보건법 등의 입법이 수반되어야 한다. 또한 노동자들이 노동강도에 관한 정보 제공을 의무화하는 것도 근거 규정이 필요할 것으로 보인다.

2) 과로위험 직업군으로서 물류노동자들에게 작업거부권 부여

현행 산업안전보건법 제52조에는 ‘근로자의 작업중지’라는 항목 아래 제1항 ‘근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 수 있다’, 제4항 ‘사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 근로자가 믿을 만한 합리적인 이유가 있을 때는 제1항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다’고 규정하고 있다. 여기에서 작업중지권을 행사할 수 있는 요건으로 ‘산재가 발생한 급박한 위험’을 명시하고 있기 때문에 안전사고를 방지하기 위한 것으로 제한되고 있다.

그러나 과로로 인한 뇌심혈관 질환의 경우 혈관이 상당 이상으로 좁아지기 전까지는 증상이 없기 때문에 과로사에 이르는 과정에서 ‘급박한 위험’을 사전에 인지하거나 감지하지 못할 뿐만 아니라, ‘눈에 보이는 위험’이 아니기 때문에 현행법상으로는 과로사에 이르는 고위험군일지라도 작업중지권을 행사하는데 논란이 있을 수 있다. 따라서 해당 직업군에서 과로사가 발생한 경우 혹은 과로의 위험이 상당하다고 평가되는 장시간, 야간노동을 수행하는 경우, 높은 노동강도를 수행하는 경우, 과로사 고위험군 업종을 지정하고 이러한 업종에 대해서는 작업에 대한 일시적인 작업거부권을 행사하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있다.

이를 위해서는 물류산업 개별 공정에 대한 위험성 평가가 실효적으로 진행되어야 하며, 노동자들의 산업재해를 통계에 반영할 수 있도록 원하청 산업재해통합 관리 대상 업종에 포함시켜 적극적으로 관리할 필요가 있다.

3) 높은 노동강도로 인한 재해로부터 노동자를 보호할 수 있는 제도적 조치 마련

생활물류센터 종사자의 노동강도와 관련하여 노동자를 보호하기 위한 조치가 고려될 필요가 있다. 장시간 노동·연속 근로일수뿐만 아니라 노동강도는 노동자의 안전보건에 심대한 영향을 미친다. 종사자의 과로 방지 및 안전 확보를 위하여 사업자가 필요한 휴식 시간 및 휴식 공간을 제공하는 사업자의 노력이 규정되어 있고(생활물류서비스산업발전법 제36조 제1항 제1호), 과로 판정 기준에 업무강도가 반영되어 있기는 하나, 생활물류센터 종사자의 노동강도를 완화하거나 노동강도로 인한 재해 발생으로부터 종사자들이 충분히 보호된다고 보기 어렵다. 따라서 생활물류센터 종사자의 노동강도와 재해와의 인과성을 명확히 하고, 노동강도를 완화하는 충분한 휴게시간을 제도적으로 보장할 필요가 있다.

우선 작업과정에서 노동강도를 완화하기 위해서는 충분한 휴식시간을 제도적으로 보장할 필요가 있다. 휴식시간은 노동으로부터 벗어나 자유롭게 쉴 수 있는 시간이므로 실질적으로 쉬는 시간과 공간을 마련하고 높은 노동강도를 고려할 때 근로기준법에서 정한 기준보다는 높게 설정될 필요가 있다. 현행 생활물류서비스산업발전법 제36조의 규정은 휴식시간 길이, 빈도 등에 관한 내용이 없이 노력 규정에 불과하므로 실효성을 갖기 어렵다. 생활물류산업에서 노동강도를 고려할 때 필요한 휴식시간과 빈도에 관한 구체적인 기준을 마련하여 각 사업장에서 지켜질 수 있도록 관련 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

한편, 산재 시 노동강도를 입증할 수 있는 자료의 확보가 제도적으로 보장될 필요가 있다. 현행 산재법 및 그에 따른 법원의 해석은 산재에 대한 입증 책임을 노동자에게 부여하고 있으므로, 재해 발생시 객관적 증거를 확보하는 것은 매우 중요한 문제이다. 따라서 UPH 기록 또는 해당 노동자의 작업량에 대한 기록을 사

업자가 작성 및 보관토록 하여 재해 발생 시 근로복지공단 또는 해당 노동자 측이 행정상 조치 또는 소송상의 수단을 통하여 확보하거나 사업주가 제출하도록 하여 법적 판단시 권한있는 사법·행정기관에 의하여 검토될 수 있도록 할 필요가 있다.

5. 생활물류 사업장 위험성평가 실시 강화 및 관리

본 연구를 통하여 생활물류산업 종사자들은 장시간 노동·야간노동 및 높은 노동강도로 인하여 열악한 노동환경에 놓여있는 것을 확인할 수 있었다. 산업발전에 따라 노동자들의 노동시간 단축에 역행하여 물류산업에서는 노동자들의 노동시간이 극단적으로 늘어나고 야간노동이 확대되고 있으며 자동화 설비 도입등과 함께 고강도 노동이 이루어지고 있다. 이러한 생활물류산업에서 나타나는 노동의 방식은 과로로 인한 재해발생의 유해·위험인자에 해당하므로, 이러한 위험으로 인하여 발생할 수 있는 업무상 재해로부터 노동자들을 보호할 수 있는 방안을 마련해야 한다.

장시간, 야간노동 및 고강도 노동은 물류산업 노동자의 안전보건에 심대한 영향을 미친다. 종사자의 과로 방지 및 안전 확보를 위하여 사업자가 필요한 휴식 시간 및 휴식 공간을 제공하는 사업자의 노력이 규정되어 있고(생활물류서비스산업발전법 제36조 제1항 제1호), 과로 판정기준에 업무강도가 반영되어 있기는 하나, 이러한 규정만으로 생활물류센터 종사자의 건강상 위험을 발생시킬 수 있는 요인들이 완화, 제한되기 어렵다. 우선적으로 업무상 재해 발생을 예방하기 위해 물류산업 사업장의 경우 산업안전보건법과 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)에 근거한 위험성평가를 적극적으로 실시할 필요가 있다. 현재 쿠팡, CJ대한통운 등 대기업을 중심으로 위험성평가가 이루어지고 있으나 위험성평가를 어떤 방식으로 어떻게 평가하고 있는지, 평가된 위험이 어떻게 관리되는지에 대하여 정보접근은 어려운 상태이다. 또한 대기업 이외에 중소생활물류서비스 사업

장에서 위험성평가가 실시되고 있는지 여부가 확인되지 않고 있어 위험성평가가 이루어질 수 있도록 관련 정책을 정비할 필요가 있다.

산업안전보건법 제36조에서는 사업주의 유해·위험 방지를 위한 조치의 일환으로 ‘위험성평가’를 실시하도록 하고 있고⁵³⁾, 중대재해처벌법 제4조⁵⁴⁾와 동법 시행령 제4조⁵⁵⁾에서 도 위험성평가를 실시하도록 하고 있다. 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를

53) 산업안전보건법 제36조(위험성평가의 실시) ① 사업주는 건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 평가 시 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 해당 작업장의 근로자를 참여시켜야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 평가의 결과와 조치사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 기록하여 보존하여야 한다.

④ 제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

54) 중대재해처벌법 제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치

2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치

3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치

4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

② 제1항제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

55) 중대재해처벌법 시행령 제4조(안전보건관리체계의 구축 및 이행 조치) 법 제4조제1항제1호에 따른 조치의 구체적인 사항은 다음 각 호와 같다.

3. 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고, 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것. 다만, 「산업안전보건법」 제36조에 따른 위험성평가를 하는 절차를 마련하고, 그 절차에 따라 위험성 평가를 직접 실시하거나 실시하도록 하여 실시 결과를 보고받은 경우에는 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선에 대한 점검을 한 것으로 본다.

방지하기 위하여 필요한 경우에 추가적인 조치를 할 의무를 부과하고 있다. 산업안전보건법에서 규정하고 있는 위험성평가(risk assessment)란 유해·위험요인을 사전에 찾아내어 그것이 어느 정도로 위험한지를 추정하고, 그 추정한 위험성의 크기에 따라 대책을 세우는 것으로 사고의 미연 방지가 실시의 목적이다(한국산업안전공단, 2020: 7). 다만, 산업안전보건법에서 위험성 평가를 사업주의 의무조항으로 규정하고 있으나 이를 위반할 경우 직접적인 불이익(과태료 등)은 현재 규정하고 있지 않고 있다. 그러나 산업안전보건법의 안전·보건관리체제 중 안전보건관리책임자(제15조), 관리감독자(제16조), 안전관리자(제17조), 보건관리자(제18조), 안전보건관리담당자(제19조), 안전보건총괄책임자(제62조) 직무에 반영되어 있어, 위험성평가를 실시하지 않을 경우 해당 조항에 따라 불이익을 받을 수 있다(한국산업안전공단, 2020: 61).

‘사업장 위험성평가에 관한 지침(고용노동부고시)’⁵⁶⁾에 대한 해설을 담은 ‘2020 위험성평가 지침해설서’에 따르면, 위험성평가 지원시스템(KRAS)의 분류에 ‘작업특성요인’과 ‘작업환경요인으로 ‘중량물 취급작업’, ‘반복작업’, ‘기후/고온/한랭’, ‘작업시간’ 등을 유해·위험요인으로 분류하고 있고, ‘작업상태 및 활동별 분류’에 따르면, 물류산업 종사자들의 노동강도, 야간노동 등이 파악되어야 할 유해·위험요인으로 분류되어 있는 것을 확인할 수 있다.

56) 산업안전보건법 제36조 제4항 ‘제1항에 따른 평가의 방법, 절차 및 시기, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.’

<표 93> 심리적 및 작업조직에서의 유해·위험요인

번호	유해·위험요인 파악
9	심리적 요인
9.1	일의 가혹성(강도, 단조로움)
9.2	작업 장소의 조건(밀실공포증, 혼자하는 작업 등)
9.3	모호한 역할 또는 충돌되는 역할
9.4	작업과 일에 대한 의사결정 기여도
9.5	높은 생산량(수요 요구) 및 작업제어의 결핍
9.6	비상상태에 대한 반응
10	작업조직
10.1	작업공정에 의한 요인(연속성, 교대시스템, 야간근무 등)
10.2	건강 및 안전공정에 대한 조직, 기획, 모니터링 및 제어에 대한 효율적인 경영시스템 및 조정
10.3	안전장치를 포함한 장비의 유지
10.4	재해 및 응급조치를 처리하기 위한 적절한 조치

* 자료: 한국산업안전보건공단. 2020. 11. ‘2020 위험성평가 지침해설서.’ 35쪽.

생활물류 사업장의 특성이 반영된 유해·위험요인의 정확한 파악 및 위험성 평가기준 마련을 위한 실태조사가 선행되고, 대규모 사업장은 물론 중소기업도 물류사업장까지 위험성평가가 이루어질 수 있도록 정부차원의 근로감독 체계가 마련될 필요가 있다.

6. 불법적 노동관행에 대한 적극적인 감시와 처벌

현재 법제도 적용에 대한 적극적인 감시와 처벌이 필요하다. 2019년 5월부터 2020년 5월까지 CJ대한통운 물류센터 터미널 운영회사가 13,000명 노동자에게 총 5억 8,200만원의 임금을 체불했다가 적발되었다. 이는 2020년 5월 주요 택배회사 물류센터 근로감독 결과에 의해 밝혀졌고, 이 회사는 4억 2,000만원을 4대 보험료로 노동자들의 일급에서 징수만 하고 떼먹은 것이다. 당시 한진택배 물류 하청업체와 롯데택배의 하청업체도 적발되었다(오마이뉴스. 2020). 현재 간접고용 구조에서는 원청에서 지급한 비용에 대해 하청업체들은 전권을 가지기 때문에 이들이

임금 및 사회보험비용 등의 노동비용을 제대로 집행하는지에 대한 실질적이고 적극적인 감시가 필요하다.

한편, 중층적인 도급구조, 특히 일용직을 인력회사에서 공급받는 것은 노동자의 권리를 심각하게 방해하는 걸림돌로 작용한다. 가령, 이번 연구를 위한 면접조사에 참여한 생활물류센터 노동자들 중 상당수는 자신의 고용 주체가 누구지 모르고 있었으며 주휴수당, 사회보험 납입, 퇴직금 등의 계산 및 절차를 정확히 알고 있는 경우가 별로 없었다. 결국 인력회사에서 제시한 일당을 받을 뿐이다. 이러한 것들을 제대로 고지하지 않으면서 사회보험 가입을 하지 않고 반환하지도 않은 채 중간에서 갈취하거나 강제 사직서 등으로 퇴직금을 지불하지 않는 등의 일이 적지 않은 것으로 보인다. 이것은 탈·불법이며 발각이 되거나 노동청 진정을 통하면 회사 측이 지불해야 하는 것이고 실제로 그러한 사례들이 종종 있다. 그러나 다수의 일용직 노동자들은 이러한 계산과 절차를 잘 모르는 상황에서 사측에서는 ‘밀려야 본전’이 되는 것이다. 근로감독의 강화와 더불어 노동자 개개인에게 임금 내역을 자세하게 고지하도록 하는 것이 필요하다.

7. 기타 법률 제·개정 검토

생활물류센터 종사자들의 안전을 위해서 건축법상 물류시설이 창고시설로 규정되도록 한 규정을 최소한 작업이 이루어지는 공장에 준하여 건축이 이루어질 수 있도록 법개정이 필요하다. 또한 생활물류서비스법 제36조 보호 규정을 구체화하는 방식의 법개정이 필요하다.

1) 건축법상 ‘창고’시설로 규정된 물류시설에 관한 규정 개정

현행 물류센터의 물류창고는 단순히 상품을 보관하는 창고가 아니라 물류창고 내에 많은 수의 노동자들이 상주하면서 공정(입고, 하역, 운반, 적재, 보관, 포장,

출하)에 따른 업무를 수행한다. 즉 물류창고는 과거 상품을 보관하는 장소로서의 기능을 넘어서 보관된 물건을 주문에 따라 분류하고 포장, 출하하는 작업까지 이루어지는 장소로 더 이상 건축법상의 창고로 볼 수 없는 상황이다. 그러나 물류센터 관련 법령인 ‘물류정책기본법’, ‘물류시설의 개발 및 운영에 관한 법률(물류시설법)’, ‘생활물류서비스산업발전법’은 물류창고를 여전히 건축법상 창고시설로 규정하고 있어 종사자들의 안전을 위해 필요한 건축시설(휴게실, 식당, 화장실 등)이 설치되어 있지 않아 문제가 발생하고 있다.

물류창고 건축시 건축법상에서 물류창고 내 작업자의 안전보호와 관련된 내용은 소방안전 부분이 전부이다. 그 이외의 기본적인 냉난방시설, 적절한 휴게시설 등에 대한 규제는 존재하지 않는다. ‘물류시설법’ 제21조의2 제3항에서는⁵⁷⁾ ‘물류창고의 구조 또는 설비’ 등에 관하여 필요한 사항을 국토교통부령으로 정하도록 하고 있고 ‘물류창고업 등록에 관한 규칙’ 제3조 제4항 제3호에서 물류창고의 경우 ‘건축법 행령 별표1 제18호⁵⁸⁾’ ‘창고시설’로 규정하고 있다. 건축법상 창고시설에 해당되는 경우 사람이 거주하는 것을 전제로 한 건축물과 비교하여 소방안전기준(피난 직통계단, 출구 설치 기준, 내화구조와 방화벽, 마감재료 기준 등)이 완화되어 있다.

기존 건축법은 물류창고의 경우 화재 예방을 위한 소방시설 설치에 있어서 내부 컨베이어벨트 설치 등을 이유로 일부 규제가 완화되어 있었는데 최근 법개정을 통해 화재예방을 위한 규제가 강화되었다. 개정전 건축법 시행령은 창고시설의 경우 연소 확대를 방지하기 위해 방화구획(내화구조로 된 벽, 바닥, 방화문)을 하도록 되어 있으나 컨베이어 등 자동화설비가 설치되어 있거나 스프링클러가 설치되었을 때 방화구획을 설치하지 않거나 또는 완화하여 설치할 수 있도록 규정

57) <물류시설법> 제21조의2(물류창고업의 등록) ③ 물류창고의 구조 또는 설비 등 물류창고업의 등록 기준에 필요한 사항은 국토교통부와 해양수산부의 공동부령으로 정한다.

58) <물류창고업 등록에 관한 규칙> 제3조(물류창고업의 등록) ④ 법 제21조의2제3항에 따른 물류창고업의 등록기준은 다음 각 호와 같다.

1. 물류창고의 사용에 대한 정당한 권리를 가지고 있을 것
2. 물류창고에 화물을 쌓아 놓는 행위가 가능할 것
3. 물류창고는 「건축법 시행령」 별표 1 제18호에 따른 창고시설일 것(보관시설을 갖춘 경우만 해당한다)

(이천 덕평 쿠광 물류센터도 방화스크린으로 대체)하여 화재시 열연기가 쉽게 이동하는 문제점이 확인되었다. 2021. 6. 17. 이천 쿠광 물류창고 화재의 경우 건축법 시행령 제46조 제2항 제2호 단서조항에 따라 물류창고의 방화구획을 완화하여 설치하였으나 추가적인 보완조치(특수설계 스프링클러 등 소화설비 설치를 통한 화재안정성 보완)를 하지 않아 대형화재로 이어졌다.

2021. 10. 18 물류창고 화재발생과 관련된 문제점을 보완하고자 관련 건축법 제49조 단서를 신설하여 ‘창고시설 등 대공간을 필요로 하는 용도 및 규모의 건축물’의 경우 건축물의 용도 및 규모에 대한 구체적인 기준을 마련하여 규제를 강화할 법적 근거를 마련하였다. 다만 기존보다 엄격한 법적 규제가 마련되었는지에 대해서는 관련 건축법 시행령과 시행규칙이 개정된 후 평가가 필요한 상황이다.

건축법상 창고시설은 상주하는 작업자가 존재하지 않는 것을 전제로 마련된 규정이다. 그러나 물류창고는 과거와 달리 상품보관에 그치는 것이 아니라 상품 분류, 포장, 출하 등의 일련의 작업이 물류창고 내부에서 노동자들에 의하여 이루어지면서 노동자들이 상주하는 생산시설에 가까운 형태로 변화하였다. 물류창고에서 노동자의 작업이 존재하는 한 작업자들이 상주하는 것을 전제로 한 물류창고의 건축 및 운영이 필요하다. 현재 물류창고 건축에 관한 규제가 공장시설 건축에 관한 규제와 비교했을 때 어떠한 유사점과 차이점이 있는지 추가적인 연구가 필요한 상황이며, 물류정책기본법, ‘산업집적활성화 및 공장설립에 관한 법률(산업집적법)⁵⁹⁾’의 관련 규정을 개정하여 물류시설이 최소한 공장건축에 준하여 종사자들의 안전과 편의를 위한 부대시설을 의무적으로 설치하도록 하는 방안을 마련할 필요가 있다.

59) 산업집적법에서는 제조시설의 관리, 지원 및 복리후생을 위해 당해 공장지역 안에 ① 사무실, 창고, 경비실, 전망대, 주차장, 화장실 및 자전거 보관시설, ②수조, 저유조, 싸이로, 저장소 등 저장용 옥외 건축물, ③송유관, 옥외 주유시설, 급·배수시설 및 변전실, 기계실 및 펌프실, ④폐기물처리시설 및 환경오염 방지시설, ⑤시험연구시설 및 에너지효율증대를 위한 시설, ⑥공동산업안전시설 및 보건관리시설, ⑦식당, 휴게실, 목욕실, 세탁장, 의료실, 옥외체육시설 및 기숙사 등 종업원의 복지후생증진에 필요한 시설, ⑧제품전시판매장(당해공장의 생산제품을 전시, 판매하는 시설에 한한다) 원자재 및 완제품 등의 적하차를 위한 호이스트, ⑨기타 당해 제조시설의 관리·지원, 종업원의 복리후생을 위해 필요하다고 산업자원부장관이 인정하는 시설을 설치하는 것을 의무화하고 있다.

2) 생활물류서비스산업발전법의 생활물류서비스종사자 보호 규정 구체화

2021. 1. 26. 제정된 ‘생활물류서비스법’은 생활물류서비스산업 발전을 위한 기반을 조성하고 생활물류서비스종사자 및 소비자의 권익을 증진하기 위해 제정되어 2021. 7. 27.부터 시행되고 있다. 그런데 생활물류산업의 한 축인 종사자들의 보호를 위한 규정은 ‘생활물류서비스법’ 제36조⁶⁰⁾이 유일하다. 해당조항에서는 생활물류서비스 종사자 보호를 위해 생활물류서비스 사업자가 종사자들의 안전을 위해 ‘과로 방지’, ‘휴식시간 및 휴식공간의 제공’, ‘차량의 안전한 운행을 위하여 필요한 주행로, 차량접안시설 등의 공간 및 시설의 충분한 확보, 혹서·혹한·폭우·폭설 등 기상악화로 종사자들의 활동이 어려운 경우에 대비한 안전대책 마련’ 등이 보호규정의 전부이다.

본 연구를 통하여 생활물류산업의 종사자들의 노동환경의 문제점 중 장시간 노동, 야간노동, 노동강도, 냉난방시설이 없는 작업환경, 소방안전에 취약한 건축물에서의 상주 등은 최소한의 법적규제가 필요하다. 생활물류산업 종사자들의 다양한 법적 지위로 인하여 노동관계법이 포괄할 수 없는 범위의 종사자 보호를 위해 생활물류서비스법에서 노동환경 개선을 위해 필요한 조항을 포함시켜 구체화할 필요가 있다. 또한 현재와 같이 노력조항이 아닌 일정한 강제력을 담보할 수 있는 조항(과태료 조항 등)을 마련할 필요가 있다.

60) 생활물류서비스법 제36조(생활물류서비스종사자의 보호) ① 생활물류서비스사업자는 생활물류서비스종사자의 안전을 확보할 수 있도록 다음 각 호의 사항에 관하여 노력하여야 한다.

1. 생활물류서비스종사자의 과로를 방지하고 안전을 확보하기 위하여 필요한 휴식시간 및 휴식공간의 제공
 2. 생활물류시설 내 차량의 안전한 운행을 위하여 필요한 주행로, 차량접안시설 등의 공간 및 시설의 충분한 확보
 3. 혹서, 혹한, 폭우 또는 폭설 등 기상악화로 생활물류서비스종사자의 활동이 어려운 경우에 대비한 안전대책의 마련
- ② 생활물류서비스사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 생활물류서비스종사자가 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.

구체화 내용에는 휴식시간을 최소한 근무시간 대비 몇 시간을 보장해야하는지, 휴식공간의 규모 및 설치기준, 사업장 내 냉난방시설 설치 의무 규정 마련, 연속 노동시간 규제, 야간노동시간 제한, 노동강도 기준 설정 및 정보 제공 등의 조항이 구체적으로 포함될 필요가 있다.

[첨부] 생활물류 종사자 노동인권 실태조사 설문 및 분석결과

□ 온라인설문

생활물류 종사자 노동인권 실태조사

안녕하십니까?

본 조사는 국가인권위원회의 생활물류 종사자 노동인권 실태조사 용역으로 생활물류 업종에서 일하는 사람들의 근로조건과 실태를 파악하여 이후 정책에 반영하고자 하는 설문조사입니다.

통계법 제33조 및 제34조에 의해 설문내용 및 응답자에 관한 모든 비밀은 엄격히 보장되며, 수집된 설문지는 통계목적 이외에는 절대로 사용되지 않습니다. 또한 응답자의 개인정보는 철저히 보호됩니다.

설문 응답 시간은 10분 이내입니다. 설문에 모두 응답해주신 분에게는 상품권 5000원권을 보내드립니다. 바쁘시더라도 조금만 시간을 내어 설문에 응해 주시면 진심으로 감사하겠습니다.

2021년 6월

사단법인 참세상 & 노동권연구소

* 필수항목

제목 없는 섹션

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 남

☐ 여

2. 귀하의 출생년도는 몇 년입니까? *

3. 귀하가 현재 일하시는 지역은 어디입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 서울-경기도
☐ 강원도
☐ 충청북도
☐ 충청남도
☐ 전라북도
☐ 경상북도
☐ 경상남도
☐ 제주도

4. 귀하가 현재 근무하시는 물류센터는 어떤 곳입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 단일 품목 취급 회사(예1 책, 예2 의류, 예3 식품 등)
☐ 택배사
☐ 종합쇼핑몰 회사 (예1 쿠팡, 예2 마켓컬리 등)

5. 귀하는 어떤 회사를 통해 일을 하고 계십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 판매사나 물류회사 직접고용
☐ 인력 파견/용역 회사
☐ 모른다

6. 귀하의 고용 형태는 어떠한가요? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 상용직(정규직, 무기계약직 등)
☐ 계약직
☐ 일용직
☐ 프리랜서/개인사업자

7. 현재 근무하시는 사업장에서 일하신 기간은 얼마입니까? ()개월 *

*종간에 오래 된 기간이 있으시면 그것을 제외하고 총 합쳐서 일하신 개월 수를 적어주십시오. (예 1년 일하고 3개월 쉬고 2개월째 일하고 있음 → 14개월)

8. 현재 근무하시는 사업장이 아닌 다른 물류 사업장에서 일하신 적이 있으십니까? 만약 그러한 경험이 있으시다면 다른 사업장에서 일했던 기간은 얼마입니까? ()개월

9. 현재 주로 하시는 작업은 무엇입니까? *

*딱에 따라 일하는 공정이 다르다면, 가장 많이 하는 작업을 선택해 주십시오

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 입고, 진열
☐ 집품(피킹)
☐ 포장
☐ 운반(지게차 등)
☐ 분류
☐ 상하차
☐ 기타(검수, 재고관리, 보조작업 등)

10. 컨베이어나 레일 등 기계의 속도에 맞춰 일해야 하나요? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 그렇다

☐ 아니다

11. 작업의 강도(힘든 정도)는 다음 중 어디에 해당한다고 보십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 전혀 힘들지 않다(휴식을 취하는 것과 비슷)

☐ 별로 힘들지 않다(일상생활을 하는 정도)

☐ 보통이다(보통 속도로 걷는 수준)

☐ 약간 힘들다(계속 빨리 걷는 수준)

☐ 상당히 힘들다(달리기 하는 수준)

☐ 극히 힘들다(마라톤처럼 체력이 고갈되는 수준)

12. 작업장에서 개인별 성과나 근무태도를 측정하는 수단(스캐너나 PDA 등 개인별 전자기기 기록, 작업장 출입카드 등)이 있습니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 있다

☐ 없다

☐ 모른다

13. 원할 때 언제든지 거리낌없이 화장실에 가실 수 있습니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

☐ 전혀 아니다

☐ 별로 그렇지 않다

☐ 보통이다

☐ 대체로 그렇다

☐ 매우 그렇다

14. 화장실에 가는 데 거리낌이 있을 때가 있다면 어떤 이유에서입니까?(중복응답 가능) *

해당 사항에 모두 표시하세요.

- ☐ 전혀 거리낌이 없다
☐ 작업량이 많아 동료나 상사의 눈치가 보여서
☐ 관리자에게 보고해야 해서
☐ 작업이 멈춘 상황을 관리자가 확인해서
☐ 작업속도가 빨라 핼을 내기 어려워서

기타: ☐ _____

15. 작업장에 개인휴대폰을 소지하고 들어갈 수 있습니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 그렇다
☐ 아니다
☐ 경우에 따라 다르다

16. 귀하가 가입하신 사회보험의 유형은 어떠한습니까? *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	직장가입	지역가입	기타가입(피부양자, 임의가입)	미가입
고용보험	☐	☐	☐	☐
산재보험	☐	☐	☐	☐
건강보험	☐	☐	☐	☐
국민연금	☐	☐	☐	☐

17. 하루 근무 시작 시각과 종료 시각은 어떻게 되십니까? ()시 시작 - ()시 종료 (예 08시 시작 - 17시 종료) *

* 때에 따라서 근무 시간이 다르다면, 가장 많이 하고 계시는 시간대를 적어주십시오.

18. 평균적으로 일주일에 며칠 일하십니까? ()일 *

19. 연장근로를 하는 날은 평균적으로 일주일에 며칠 정도 됩니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 거의 없다
☐ 1일 정도
☐ 2~3일
☐ 4일 이상, 또는 일하는 날은 거의 매일 연장근로를 한다

20. 일하는 도중 식사시간을 포함한 휴식시간은 실제로 얼마나 됩니까? (분) *

21. 휴식시간(점심시간 포함)에 충분한 휴식을 취할 수 있습니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 전혀 그렇지 않다
☐ 별로 그렇지 않다
☐ 보통이다
☐ 대체로 그렇다
☐ 매우 그렇다

22. 물류센터에서 일하는 동안 작업 때문에 다쳐서 4일 이상 치료를 받으신 적이 있으십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 그렇다
☐ 아니다

23. 일하다가 다친 경우가 있다면 치료비는 누가 부담하였습니까?(중복응답 가능) *

해당 사항에 모두 표시하세요.

- ☐ 자비부담
☐ 회사부담
☐ 산재보험
☐ 치료받지 않았다
☐ 다친 적 없다

24. 다음 중 작업으로 인해 생긴 질환이라고 생각되는 것이 있습니까?(중복응답 가능) *

해당 사항에 모두 표시하세요.

- ☐ 손상(다칩)
☐ 근육통
☐ 허리아픔, 목아픔(허리디스크나 목디스크 등 포함)
☐ 손이나 팔 저림, 다리 저림(손목터널증후군, 하지정맥류 등 포함)
☐ 위장질환(소화장애 등)
☐ 변비
☐ 과민성대장질환(설사)
☐ 호흡기질환
☐ 피부병
☐ 눈의 문제(안구건조증, 침침함 등 포함)
☐ 청력 저하
☐ 두통
☐ 전신피로
☐ 그밖의 신체적 질환
☐ 불면증
☐ 우울감이나 불안감 등 정신적 질환
☐ 그런 것 없다

25. 물류센터에서 일하는 동안 몸이 아파서 일하러 나오지 못한 경우가 있으십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 아픈 적이 없다
☐ 가끔 있다
☐ 자주 있다

26. 물류센터에서 일하는 동안 아파서 일하기 힘든데도 불구하고 억지로 나와서 일한 적이 있으십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 그런 적 없다
☐ 가끔 있다
☐ 자주 있다

27. 일하는 과정에서 상사나 동료에 의해 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까? *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	없다	가끔 있다	종종 있다	거의 매일 있다
고함	☐	☐	☐	☐
폭언, 욕설	☐	☐	☐	☐
폭행	☐	☐	☐	☐
성희롱, 성추행	☐	☐	☐	☐
괴롭힘, 따돌림	☐	☐	☐	☐

28. 일용직 고용이나 계약직의 재계약 등에 다음과 같은 요인이 얼마나 영향을 미친다고 보십니까?(정규직이라 해당되지 않으면 다음 질문으로 넘어가십시오)

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 아니다	약간 그렇다	상당히 그렇다	매우 그렇다
성과나 근무태도	☐	☐	☐	☐
상사 평가	☐	☐	☐	☐
당시 물량	☐	☐	☐	☐
법-제도(사회보험, 수당 발생, 무기계약직 전환 등)	☐	☐	☐	☐

29. 일하시는 작업장의 환경에 대한 만족도는 어떠합니까? *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 만족	만족	보통	불만족	매우 불만족
냉난방	☐	☐	☐	☐	☐
청결상태	☐	☐	☐	☐	☐
휴게시설	☐	☐	☐	☐	☐
식당	☐	☐	☐	☐	☐

30. 귀하가 받는 임금은 얼마입니까? 일급 또는 월급으로 적어주십시오. (예1 일급 13만 5천원, 예2 월급 215만원 등) *

31. 귀하는 앞으로 1년 이상 이 일을 계속 하실 생각이 있으십니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 있다
☐ 없다
☐ 잘 모르겠다

32. 혹시 면접조사에 응하실 생각이 있으십니까? 면접조사는 1시간~1시간 30분 정도 걸리며 면접참여비 10만원을 드립니다.

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 예
☐ 아니요

33. 설문에 응해 주셔서 감사합니다. 상품권을 받을 연락처(휴대폰 번호)를 적어주십시오. 휴대폰 번호는 상품권 발송 즉시 폐기하며 다른 용도로는 절대로 쓰이지 않습니다. 상품권은 응답 후 한 달 이내에 발송할 예정입니다.
-

□ 설문 결과

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

<표 1> 성별(단위: 명, %)

	N	%
남	288	58.1
여	208	41.9
합계	496	100.0

2. 귀하의 출생년도는 몇 년입니까?

<표 2> 연령(단위: 명, %)

	N	%
20대 이하	113	22.8
30대	193	38.9
40대	114	23.0
50대 이상	76	15.3
합계	496	100.0

3. 귀하가 현재 일하시는 지역은 어디입니까?

<표 3> 일하는 지역(단위: 명, %)

	서울경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	합계
N	367	6	21	21	11	8	23	39	496
%	74.0	1.2	4.2	4.2	2.2	1.6	4.6	7.9	100.0

4. 귀하가 현재 근무하시는 물류센터는 어떤 곳입니까?

<표 4> 근무하는 물류센터(단위: 명, %)

	N	%
단일 품목 취급 회사	132	26.6
택배사	168	33.9
종합쇼핑몰 회사	196	39.5
합계	496	100.0

5. 귀하는 어떤 회사를 통해 일을 하고 계십니까?

<표 5> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
판매사나 물류회사 직접고용	299	60.3
인력 파견/용역 회사	172	34.7
모른다	25	5.0
합계	496	100.0

6. 귀하의 고용형태는 어떠합니까?

<표 6> 고용형태(단위: 명, %)

	N	%
상용직	149	30.0
계약직	184	37.1
일용직	158	31.9
프리랜서/개인사업자	5	1.0
합계	496	100.0

7. 현재 근무하시는 사업장에서 일하신 기간은 얼마입니까?

<표 7> 근무기간(단위: 명, %)

기간	N	%
3개월 미만	50	10.1
3개월-6개월 미만	56	11.3
6개월-1년 미만	122	24.6
1년-2년 미만	124	25.1
2년-3년 미만	58	11.7
3년-5년 미만	56	11.3
5년 이상	29	5.9
합계	495	100.0

8. 현재 근무하시는 사업장이외 다른 사업장에서 일하신 기간은 얼마입니까?

<표 8> 다른 물류 사업장에서 일한 기간(단위: 명, %)

기간	N	%
3개월 미만	207	51.6
3개월-6개월 미만	49	12.2
6개월-1년 미만	42	10.5
1년-2년 미만	61	15.2
2년-3년 미만	18	4.5
3년-5년 미만	14	3.5
5년 이상	10	2.5
합계	401	100.0

9. 현재 주로 하시는 작업은 무엇입니까?

<표 9> 현재 주로 하는 작업(단위: 명, %)

	N	%
입고, 진열	45	9.1
집품(피킹)	64	12.9
포장	96	19.4
운반(지게차 등)	37	7.5
분류	75	15.1
상하차	108	21.8
기타(검수, 재고관리, 보조작업 등)	71	14.3
합계	496	100.0

10. 컨베이어나 레일 등 기계의 속도에 맞춰 일해야 합니까?

<표 10> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
그렇다	259	52.2
아니다	237	47.8
합계	496	100.0

11. 작업의 강도(힘든 정도)는 다음 중 어디에 해당한다고 보십니까?

<표 11> 작업 강도(힘든 정도)(단위: 명, %)

	N	%
전혀 힘들지 않다 (휴식을 취하는 것과 비슷)	10	2.0
별로 힘들지 않다 (일상생활을 하는 정도)	18	3.6
보통이다 (보통 속도로 걷는 수준)	83	16.7
약간 힘들다	212	42.7

(계속 빨리 걷는 수준)		
상당히 힘들다 (달리기 하는 수준)	138	27.8
극히 힘들다 (마라톤처럼 체력이 고갈되는 수준)	35	7.1
합계	496	100.0

12. 작업장에서 개인별 성과나 근무태도를 측정하는 수단(스캐너나 PDA 등 개인별 전자기기 기록, 작업장 출입카드 등)이 있습니까?

<표 12> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
있다	299	60.3
없다	148	29.8
모른다	49	9.9
합계	496	100.0

13. 원할 때 언제든지 거리낌 없이 화장실에 가실 수 있습니까?

<표 13> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
전혀 아니다	30	6.0
별로 그렇지 않다	124	25.0
보통이다	150	30.2
대체로 그렇다	152	30.6
매우 그렇다	40	8.1
합계	496	100.0

14. 화장실에 가는데 거리낌이 있다면 어떤 이유에서입니까?

<표 14> 분석결과*(단위: 명, %)

	N	%
전혀 거리낌이 없다	129	26.3
작업량이 많아 동료나 상사의 눈치가 보여서	234	47.8
관리자에게 보고해야 해서	79	16.1
작업이 멈춘 상황을 관리자가 확인해서	72	14.7
작업속도가 빨라 짬을 내기 어려워서	131	26.7
합계	645	131.6

*중복응답 가능

15. 작업장에 개인 휴대폰을 소지하고 들어갈 수 있습니까?

<표 15> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
그렇다	303	61.1
아니다	124	25.0
경우에 따라 다르다	69	13.9
합계	496	100.0

16. 귀하가 가입하신 사회보험의 유형은 어떠합니까?(표 16~19)

<표 16> 고용보험 가입유형(단위: 명, %)

	N	%
직장가입	374	75.6
지역가입	26	5.3
기타가입(피부양자, 임의가입)	19	3.8
미가입	76	15.4
합계	495	100.0

<표 17> 산재보험 가입유형(단위: 명, %)

	N	%
직장가입	369	74.4
지역가입	17	3.4
기타가입(피부양자, 임의가입)	25	5.0
미가입	85	17.1
합계	496	100.0

<표 18> 건강보험 가입유형(단위: 명, %)

	N	%
직장가입	355	71.6
지역가입	45	9.1
기타가입(피부양자, 임의가입)	34	6.9
미가입	62	12.5
합계	496	100.0

<표 19> 국민연금 가입유형(단위: 명, %)

	N	%
직장가입	347	70.0
지역가입	38	7.7
기타가입(피부양자, 임의가입)	20	4.0
미가입	91	18.3
합계	496	100.0

17. 하루 근무 시작 시각과 종료시각은 어떻게 되십니까?(표 20~21)

<표 20> 근무 시작 시각(단위: 명, %)

()시	N	%
0시	1	0.2
1시	1	0.2
1시 30분	1	0.2
4시	2	0.4
5시	4	0.8
6시	12	2.4
7시	27	5.5
7시 30분	2	0.4
8시	130	26.5
8시 30분	14	2.9
9시	84	17.1
9시 30분	2	0.4
10시	16	3.3
12시	1	0.2
13시	1	0.2
14시	8	1.6
15시	3	0.6
15시30분	1	0.2
16시	8	1.6
16시30분	1	0.2
17시	26	5.3
17시30분	4	0.8
18시	42	8.6
18시30분	7	1.4
19시	44	9.0
19시30분	20	4.1

20시	8	1.6
21시	17	3.5
22시	3	0.6
합계	490	100.0

<표 21> 근무 종료 시각(단위: 명, %)

()시	N	%
1	5	1.0
1시30분	1	0.2
2시	22	4.5
3시	1	0.2
4시	42	8.6
4시15분	1	0.2
4시30분	2	0.4
5시	5	1.0
5시30분	1	0.2
6시	38	7.8
6시30분	3	0.6
7시	9	1.8
8시	16	3.3
8시30분	28	5.7
9시	3	0.6
12시	2	0.4
13시	4	0.8
14시	6	1.2
15시	18	3.7
15시30분	1	0.2
16시	21	4.3
17시	85	17.3

17시30분	15	3.1
18시	112	22.9
18시30분	5	1.0
19시	20	4.1
20시	5	1.0
21시	2	0.4
22시	4	0.8
22시30분	1	0.2
23시	9	1.8
23시30분	1	0.2
24시	2	0.4
합계	490	100.0

<표 22> 1일 노동시간(단위: 명, %)

()시	N	%
1시간	1	0.2
3시간30분	1	0.2
4시간	2	0.4
4시간30분	1	0.2
5시간	8	1.6
5시간30분	1	0.2
6시간	13	2.7
6시간30분	1	0.2
7시간	9	1.9
8시간	36	7.4
8시간30분	2	0.4
9시간	183	37.7
9시간30분	14	2.9
10시간	103	21.2

10시간30분	7	1.4
10시간45분	1	0.2
11시간	35	7.2
11시간30분	3	0.6
12시간	11	2.3
12시간30분	1	0.2
13시간	27	5.6
13시간30분	4	0.8
14시간	12	2.5
14시간30분	1	0.2
15시간	5	1.0
16시간	3	0.6
합계	485	100.0

18. 평균적으로 일주일에 며칠 일하십니까?

<표 23> 분석결과(단위: 명, %)

()일	N	%
1	4	0.8
2	18	3.7
3	39	7.9
4	40	8.1
5	296	60.0
6	95	19.3
7	1	0.2
합계	493	100.0

19. 연장근로를 하는 날은 평균적으로 일주일에 며칠 정도 됩니까?

<표 24> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
거의 없다	176	35.5
1일 정도	111	22.4
2-3일	130	26.2
4일 이상 또는 일하는 날은 거의 매번 연장근로를 한다	79	15.9
합계	496	100.0

20. 일하는 도중 식사시간을 포함한 휴식시간은 실제로 얼마나 됩니까?

<표 25> 분석결과(단위: 명, %)

()분	N	%
0	4	0.8
2	1	0.2
3	1	0.2
10	3	0.6
20	6	1.2
25	1	0.2
30	26	5.3
35	2	0.4
40	14	2.8
45	2	0.4
50	30	6.1
55	4	0.8
60	233	47.3
65	1	0.2
70	28	5.7

75	1	0.2
80	17	3.4
83	1	0.2
90	36	7.3
95	1	0.2
100	14	2.8
110	1	0.2
120	44	8.9
130	1	0.2
140	2	0.4
150	11	2.2
160	1	0.2
165	1	0.2
170	1	0.2
180	2	0.4
200	2	0.4
240	1	0.2
합계	493	100.0

21. 휴식시간(점심시간 포함)에 충분한 휴식을 취할 수 있습니까?
 <표 26> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
전혀 그렇지 않다	59	11.9
별로 그렇지 않다	119	24.0
보통이다	189	38.1
대체로 그렇다	107	21.6
매우 그렇다	22	4.4
합계	496	100.0

22. 물류센터에서 일하는 동안 작업 때문에 다쳐서 4일 이상 치료를 받으신 적이 있으십니까?

<표 27> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
그렇다	77	15.5
아니다	419	84.5
합계	496	100.0

23. 일하다가 다친 경우 치료비는 누가 부담했습니까?

<표 28> 분석결과*(단위: 명, %)

	N	%
자비부담	113	22.8
회사부담	53	10.7
산재보험	30	6.0
치료받지 않았다	37	7.5
다친 적 없다	313	63.1
합계	546	110.1

*중복응답 가능

24. 다음 중 작업으로 인해 생긴 질환이라고 생각되는 것이 있습니까?

<표 29> 분석결과*(단위: 명, %)

	N	%
손상(다침)	94	19.0
근육통	294	59.3
허리아픔, 목아픔 (허리디스크나 목디스크 등 포함)	278	56.0
손이나 팔 저림, 다리 저림 (손목터널증후군, 하지정맥류 등 포함)	211	42.5

위장질환(소화장애 등)	48	9.7
변비	43	8.7
과민성대장질환(설사)	25	5.0
호흡기질환	29	5.8
피부병	37	7.5
눈의 문제(안구건조증, 침침함 등 포함)	103	20.8
청력 저하	52	10.5
두통	48	9.7
피로	187	37.7
그 밖의 신체적 질환	37	7.5
불면증	40	8.1
우울감이나 불안감 등 정신적 질환	34	6.9
그런 것 없다	54	10.9
합계	1614	325.4

*중복응답 가능

25. 물류센터에서 일하는 동안 몸이 아파서 일하러 나오지 못한 경우가 있으십니까?

<표 30> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
아픈 적 없다	179	36.1
가끔 있다	288	58.1
자주 있다	29	5.8
합계	496	100.0

26. 아파서 일하기 힘든데도 불구하고 억지로 나와서 일한 적이 있으십니까?

까?

<표 31> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
그런 적 없다	223	45.0
가끔 있다	217	43.8
자주 있다	56	11.3
합계	496	100.0

27. 일하는 과정에서 상사나 동료에 의해 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?(표 32~36)

<표 32> (1) 고함(단위: 명, %)

	N	%
없다	197	39.7
가끔 있다	167	33.7
종종 있다	106	21.4
거의 매일 있다	26	5.2
합계	496	100.0

<표 33> (2) 폭언, 욕설(단위: 명, %)

	N	%
없다	301	60.7
가끔 있다	136	27.4
종종 있다	51	10.3
거의 매일 있다	8	1.6
합계	496	100.0

<표 34> (3) 폭행(단위: 명, %)

	N	%
없다	452	91.1
가끔 있다	26	5.2
종종 있다	12	2.4
거의 매일 있다	6	1.2
합계	496	100.0

<표 35> (4) 성희롱, 성추행(단위: 명, %)

	N	%
없다	450	90.7
가끔 있다	25	5.0
종종 있다	14	2.8
거의 매일 있다	7	1.4
합계	496	100.0

<표 36> (5) 괴롭힘, 따돌림(단위: 명, %)

	N	%
없다	385	77.6
가끔 있다	71	14.3
종종 있다	33	6.7
거의 매일 있다	7	1.4
합계	496	100.0

29. 일용직 고용이나 계약직의 재계약 등에 다음과 같은 요인이 얼마나 영향을 미친다고 보십니까? (표 37~40)

<표 37> (1) 성과나 근무태도(단위: 명, %)

	N	%
전혀 아니다	45	10.6
약간 그렇다	124	29.3
상당히 그렇다	153	36.2
매우 그렇다	101	23.9
합계	423	100.0

<표 38> (2) 상사 평가(단위: 명, %)

	N	%
전혀 아니다	54	12.9
약간 그렇다	126	30.1
상당히 그렇다	139	33.3
매우 그렇다	99	23.7
합계	418	100.0

<표 39> (3) 당시 물량(단위: 명, %)

	N	%
전혀 아니다	61	14.6
약간 그렇다	136	32.5
상당히 그렇다	141	33.7
매우 그렇다	80	19.1
합계	418	100.0

<표 40> (4) 법-제도
(사회보험, 수당 발생, 무기계약직 전환 등)(단위: 명, %)

	N	%
전혀 아니다	71	17.3
약간 그렇다	155	37.7
상당히 그렇다	137	33.3
매우 그렇다	48	11.7
합계	411	100.0

30. 일하시는 작업장 환경에 대한 만족도는 어떠합니까?(표 41~44)

<표 41> (1) 냉난방(단위: 명, %)

	N	%
매우 만족	54	10.9
만족	103	20.8
보통	198	39.9
불만족	108	21.8
매우 불만족	33	6.7
합계	496	100.0

<표 42> (2) 청결상태(단위: 명, %)

	N	%
매우 만족	41	8.3
만족	121	24.4
보통	228	46.0
불만족	73	14.7
매우 불만족	33	6.7
합계	496	100.0

<표 43> (3) 휴게시설(단위: 명, %)

	N	%
매우 만족	49	9.9
만족	145	29.2
보통	208	41.9
불만족	66	13.3
매우 불만족	28	5.6
합계	496	100.0

<표 44> (4) 식당(단위: 명, %)

	N	%
매우 만족	42	8.5
만족	121	24.4
보통	206	41.5
불만족	96	19.4
매우 불만족	31	6.3
합계	496	100.0

30. 귀하가 받는 임금은 얼마입니까?(표 45-46)

<표 45> 일급으로 받는 경우(단위: 명, %)

()만원	N	%
3.5	1	0.5
4.7	1	0.5
5.0	5	2.6
5.8	1	0.5
6.0	4	2.1
6.5	1	0.5
6.6	1	0.5
6.9	1	0.5
6.9	1	0.5

7.0	6	3.2
7.3	2	1.1
7.5	1	0.5
7.5	2	1.1
8.0	11	5.8
8.1	1	0.5
8.3	1	0.5
8.4	1	0.5
8.5	2	1.1
9.0	11	5.8
9.1	1	0.5
9.2	1	0.5
9.5	3	1.6
9.8	1	0.5
9.9	1	0.5
10.0	24	12.6
10.2	3	1.6
10.3	1	0.5
10.4	3	1.6
10.5	1	0.5
10.5	1	0.5
10.6	1	0.5
11.0	6	3.2
11.2	1	0.5
11.5	1	0.5
11.7	2	1.1
11.9	1	0.5
12.0	19	10.0
12.5	2	1.1
13.0	14	7.4
13.5	5	2.6
13.6	1	0.5

13.7	1	0.5
14.0	12	6.3
14.5	2	1.1
14.6	5	2.6
15.0	14	7.4
15.2	1	0.5
15.3	1	0.5
15.9	1	0.5
16.0	1	0.5
17.0	2	1.1
18.0	2	1.1
합계	190	100.0

<표 46> 월급으로 받는 경우(단위: 명, %)

()만원	N	%
96	1	0.3
120	2	0.7
130	1	0.3
140	1	0.3
145	1	0.3
150	5	1.7
160	1	0.3
170	1	0.3
178	1	0.3
180	4	1.3
182	1	0.3
185	3	1.0
189	1	0.3
190	10	3.3
192	3	1.0
193	1	0.3

196	1	0.3
200	36	12.0
204	1	0.3
206	1	0.3
207	2	0.7
208	1	0.3
210	11	3.7
212	1	0.3
215	3	1.0
220	24	8.0
223	1	0.3
225	2	0.7
230	19	6.4
231	1	0.3
235	2	0.7
238	1	0.3
240	19	6.4
245	1	0.3
247	2	0.7
248	1	0.3
250	42	14.0
260	13	4.3
265	3	1.0
270	12	4.0
274	1	0.3
275	2	0.7
278	1	0.3
280	10	3.3
288	1	0.3
290	4	1.3

295	1	0.3
296	1	0.3
298	1	0.3
300	13	4.3
305	1	0.3
310	5	1.7
320	6	2.0
330	6	2.0
340	2	0.7
342	1	0.3
350	5	1.7
400	1	0.3
합계	299	100.0

31. 앞으로 1년 이상 이 일을 계속하실 생각이 있으십니까?

<표 47> 분석결과(단위: 명, %)

	N	%
있다	217	43.8
없다	86	17.3
잘 모르겠다	193	38.9
합계	496	100.0

[부록 1] 미국 캘리포니아주 노동법 개정 법률

의회 법안 제701호

제197장

고용과 관련하여, 노동법 제2장에 138-7조를 수정하고 제8-6장(2100조부터 시작함)을 추가하는 법안

[2021년 9월 22일 주지사 승인. 2021년 9월 22일 주 국무장관 제출]

요약

AB 701 Lorena Gonzalez. 물류센터

(1)고용 규제와 감독과 관련한 현행 법률은 특정 직업 및 특정 산업에 특별한 규정을 부과하고 있다. 현행 법률은 노동위원회(Labor Commissioner)와 캘리포니아주 근로기준시행국(Division of Labor Standards Enforcement)에 노동법을 집행할 임무를 부여한다.

무엇보다도, 이 법안은 창고 물류센터에서 일하는 비면제직원(nonexempt employee)⁶¹⁾으로 정의되는 각 직원을 고용할 때 또는 이 조항의 발효일로부터 30일 이내에, 직원들에게 적용되는 할당량에 대해 서면으로 제공해야 한다. 이 서면에는 정해진 단위 시간내에 수행되어야 하는 작업 또는 생산하거나 처리해야 하는

61) (역주)미국 노동법상 직원은 면제직원과 비면제직원으로 나뉜다. 면제직원과 비면제 직원을 구분하는 기준은 급여액, 직무의 내용 등이며, 면제직원의 경우 최저임금, 초과 근무수당 등에 대한 규정의 적용이 면제된다.

자재의 정량화된 수가 포함되고, 할당량을 충족하지 못함으로 인하여 부과될 수 있는 잠재적인 불리조치에 대한 내용도 포함된다. 이 법안은 식사 또는 휴식 시간, 화장실 사용, 또는 산업안전보건법 등 규정한 바를 준수하는 것을 막는 할당량을 노동자가 충족하는 것을 요구받지 않아야 한다고 규정한다. 이 법안은 공개되지 않은 할당량을 충족하지 못한 것 또는 식사 내지 휴식 시간 또는 산업안전보건법을 준수하지 못하도록 하는 할당량을 충족하지 못한 것에 대하여 고용주가 불이익한 조치를 취하도록 하는 것을 금지한다. 이 법안은 산업안전보건법 또는 근로기준을 준수하기 위하여 노동자에 의하여 취하여진 조치들이 할당량 또는 모니터링 시스템의 목적을 위한 작업 시간 또는 생산 시간으로 간주하도록 요구한다.

이 법안은 전직 또는 현직 직원이 할당량을 충족하는 것이 식사 또는 휴식시간에 대한 권리를 위반하도록 야기하고, 또한 산업안전보건법 및 근로기준을 위반하도록 요구한다고 생각한다면, 직원들은 직원에게 적용되는 할당량에 대한 서면과 최근 90일 간의 해당 직원 자신의 개인 작업속도에 대한 데이터의 사본을 요청할 수 권리가 있으며, 고용주는 이를 제공하여야 한다. 이 법안은 전직원에게는 이러한 요청들 중 하나로 제한한다. 이 법안은 또한 전현직 직원이 구체적인 사항들이 준수하기 위해 금지명령구제(injunctive relief)를 청구할 수 있고, 승소시에 소송비용과 합리적인 변호사비용을 위 청구에서 회수할 수 있도록 한다.

이 법안은 산업안전보건국(Division of Occupational Safety and Health)과 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)을 포함한 노사관계부와의 조정되고 전략적 차원의 집행 노력에 노동위원회(노동위원회)가 개입함으로써 이 법안을 집행할 것을 요구한다. 이 법안은 사업주가 보고한 재해자료 및 물류창고에서 취한 조치들, 무보험 고용주(uninsured employer), 그리고 노동자 산재보상 사기, 임금절도⁶²⁾를 저지른 고용주에 대한 신원정보 또는 노동위원회의 권한과 관련된 다른 정보에 대한 정보에 노동위원회가 접근할 권한을 부여하고, 그에 부수

62) (역주)캘리포니아주는 임금체불을 임금절도로 규정한다.

하는 변경을 가져 온다. 법안은 노동위원회가 2023년 1월 1일까지, 노동위원회에 제기된 청구의 수, 연간 직원 재해율이 업계의 평균 이상인 창고의 생산 할당량에 대한 데이터, 조사 건수 및 시작된 집행 조치들을 규정된 바에 따라 고용주별로 입법부에 보고할 것을 요구한다.

이 법안은 산업안전보건국 또는 산재보상국이 특정 작업장 또는 고용주의 연간 재해율이 창고업의 연간 평균 재해율보다 1.5배 이상 높은 것으로 밝혀진 경우에 이 조항에 따른 위반여부 조사가 적절한지 여부를 결정하여야 하는 사람인 노동위원회에게 통지하도록 요구한다. 이 법안은 이 부의 위반을 주장하는 진정을 제기하는 직원을 위한 절차와 관련된 규정을 채택할 수 있는 권한을 부여한다.

(2) [번역 생략]

캘리포니아 주민은 다음과 같이 제정한다.

제1조 의회는 다음과 같이 판단하고 선언한다.

(a) 적기 공급(just-in-time) 물류와 당일 및 익일 배송의 급속한 성장, 그리고 직원 생산성을 추적하는데 사용되는 기술의 진보에 정량화된 작업할당량에 구속되는 창고 및 물류센터 노동자들의 증가로 이어졌다.

(b) 이러한 할당량 아래에서 일하는 창고 및 물류센터 직원들은 분 또는 초단위로 측정되는 특정한 시간 내에 정량화된 수의 작업을 완료해야 하고, 만약 이를 하지 못하게 되면 이들은 정직 또는 해고와 같은 불리한 고용상 조치에 직면한다.

(c) 이러한 할당량은 일반적으로 노동자가 안전 지침을 준수하거나 생산적인 작업 시간 동안 격렬한 작업활동에서 회복하는 것을 허용하지 않고, 이로 인하여 할당량 하에서 작업을 한 창고 및 물류센터 직원들이 재해 및 질병의 높은 위험에 처하도록 한다.

(d) 창고 및 물류센터 직원들이 규칙적으로 따라서 작업하게 되는 할당량 또한 직원들의 보상에 영향을 미친다. 캘리포니아와 많은 도시에서 고용주는 자신의 직원들에게 최저임금을 지불하여야 한다. 하지만 최저임금 인상의 직접 또는 간접적 효과를 보상하기 위하여 할당량 하에서 작업을 하는 창고 및 물류센터 직원들의 할당량도 증가하게 되는 경우 이들은 최저 임금의 완전한 혜택을 받지 못한다.

(e) 이미 육체적으로 힘이 드는 직업에서 할당량을 부과하는 것은 사고를 증가시킬 뿐만 아니라 안전하지 못한 작업을 장려한다(incentivize). 창고 및 물류 분야의 인력은 대부분 자신의 직업으로 가족의 생계를 부양하고 자신의 안전보다는 할당량의 준수를 우선시하는 유색인종이다.

제2조 노동법 제138-7조는 다음과 같이 개정된다.

138-7 (a) (b)항에서 명시적으로 허용하는 것을 제외하고, 노동자의 재해 보상 청구의 당사자가 아닌 개인 또는 공공 내지 민간 단체는 위 청구와 관련하여 재해보상국에 의하여 취득하거나 또는 유지하고 있는 개인 식별 정보를 취득하여서는 안된다. 여기서 “개인 식별 정보”란 고유하게 식별 가능한 직원, 고용주, 청구 관리자 또는 기타 개인 이나 단체와 연결된 재해 또는 청구와 관련된 모든 데이터를 의미한다.

(b) (1) (A) 행정 국장(administrative director)⁶³⁾ 또는 행정 국장(administrative

63) (역주)행정 국장(administrative director)은 산재보상국(Division of Workers'

director)에 의해서 지정된 통계 대리인은 개인 식별 정보를 138-6조에 명시된 바와 같이 노동자 재해보상 정보를 만들고 유지하기 위한 목적으로 사용할 수 있다.

(B) 행정 국장(administrative director)은 138-6조 (d)항에 따라 청구 관리자의 준수율을 공개하는 연례 보고서에서 청구 관리자의 신원을 공개할 수 있다.

(C)행정 국장(administrative director)은 138-8조에 명시된 제공자 의료 이용 데이터를 생성할 목적으로 개인 식별 정보를 사용해야 한다.

(2) (A) 주 공공 보건부(The State Department of Public Health)는 보건안전법 제105175조에서 규정되어 있는 직업보건및 직업질병 예방에 대한 프로그램을 수립하고 유지하기 위한 목적으로 개인 식별 정보를 사용할 수 있다.

(B) (i) 주 의료 복지부(State Department of Health Care Services)는 고용주와 보험 회사가 복지 기관 법(Welfare and Institutions Code) 제9편 제9부 제3장 (14124.70조부터 시작하는 부분)의 제3.5조에 따라 부담하였어야 하는 재해 노동자 치료를 위해 주가 부담한 건강보험(Medi-Cal) 비용을 회수하기 위하여 개인식별정보를 사용할 수 있다.

(ii) 주 노사관계부(Department of Industrial Relations)는, 개인 식별정보가 (i)에서 서술된 목적 이외의 목적으로 공개되지 않는 경우에 개인식별정보를 주 의료 복지부(State Department of Health Care Services)에 제공해야 하고, 주 의료복지부(State Department of Health Care Services)는 자신이 지정한 대리인에게 위 정보를 제공할 수 있다. 행정 국장(administrative director)은 주 의료복지부(State Department of Health Care Services) 또는 주 의료복지부(State Department of

Compensation)의 국장을 의미한다[Sec 110 (b)]. 캘리포니아 노사관계부의 조직도는 부록 2 참조.

Health Care Services)가 지정한 대리인의 (a)항에서 정의된 개인 식별 정보에 대한 접근에 적용되는 것을 목적으로 하는 규정을 채택할 수 있다.

(3) (A) 개인 식별 정보는 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation), 근로기준국(Division of Labor Standards and Enforcement)

및 산업안전보건국(Division of Occupational Safety and Health)이 자신들의 의무를 이행하기 위한 필요로 사용될 수 있다. 행정 국장(administrative director)은 이 항에서 서술된 정보의 접근을 규율하는 조항들을 규정하여야 한다. 이 항에 따라 채택된 규정은 이 정보를 취득하기 위한 특정한 용도를 명시하여야 한다.

(B) 산재보상정보시스템과 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)에 보유된 개인 식별 정보는 보건안전 및 노동자 재해보상 위원회(Commission on Health and Safety and Workers' Compensation)에 고용되거나 위 위원회와 계약을 체결한 연구원이 사용할 수 있다. 행정 국장(administrative director)은 위 연구원이 이 항에서 서술된 정보에 대해 접근하는 것을 규율하는 규정을 채택해야 한다. 이 규정은 해당 정보를 취득할 수 있는 특정 용도를 명시하고 식별 가능 정보의 기밀성을 보장하는 조항하는 조항을 포함하여야 한다. 이 항에 의해 취득된 개인 식별 정보는 위원회 위원에게는 공개되지 않는다. 이 호에 따라 위원회와 계약을 체결한 연구자가 취득한 개인 식별 정보는 해당 정보를 취득하게 된 연구 프로젝트 이외의 용도로는, 공적이든 사적이든 어떠한 개인 또는 단체에 공개될 수 없다. 해당 정보를 취득하게 된 연구가 완료된 후 합리적인 기간 이내에 수집된 데이터는 직접 또는 대상과 연결된 식별자를 통해서든 데이터의 주체가 식별될 수 없는 방식으로 수정되어야 한다.

(C) 개인 식별 정보는 주 노사관계부의 자가보험계획청(Office of Self-Insurance Plans of the Department of Industrial Relations)에서 관리 비용, 노동자 재해 보상 혜택 지출, 공공의 자기 보험 고용주의 노동자 재해보상 프로그램의 지급능력 및 성과 평가를 포함한 자신의 업무를 수행하기 위하여 필요한 경우 사용될 수 있다.

(4) 행정 국장(administrative director)은 선의(bona fide)로 통계 연구를 할 목적으로 다른 사람 또는 공공 또는 사적 단체에 의하여 개인 식별 정보에 합리적으로 접근하는 것을 허용하는 규정을 채택하여야 한다. 이 연구는 특정 직원, 고용주, 청구 관리자 기타 개인이나 단체에 관한 개인식별정보를 누설하지 않아야 한다. 이 단락에 따라서 채택된 규정은 개인 식별 정보의 기밀성을 보장하는 조항을 포함하여야 한다. 해당 정보를 취득하게 된 연구가 완료된 후 합리적인 기간 이내에 수집된 데이터는 직접 또는 대상과 연결된 식별자를 통해서든 데이터의 주체가 식별될 수 없는 방식으로 수정되어야 한다.

(5) (A) 제5501.5조에 따라 판결의 적용이 제기되면, 이 항은 캘리포니아 공공기록법(정부법 제1편 제7부의 제3.5장(제6250조부터 시작함))에 따라 공공기록으로 간주되는 어떠한 정보의 공개도 면제하도록 작동되지 않아야 한다.

(B) 개인 식별 정보는 어떠한 개인 스스로 자신의 신원을 규정하거나 공공 또는 사적 단체가 자신의 신원을 규정하면서 정보 제공을 요청하는 이유를 명시하지 않는 한 어떠한 개인 또는 공공 또는 사적 단체에도 제공되지 않아야 한다. 행정 국장(administrative director)은 위 요청자의 이름과 주소가 유효하고 정확한지를 확인하기 위하여 위 요청을 하는 개인 또는 공공 또는 사적 단체에게 정보를 제공하도록 요구할 수 있다. 위 요청의 목적이 채용전 심사와 관련된 경우, 행정 국장(administrative director)은 정보를 요청받은 사람에게 정보가 제공되었음을 알리고 다음이 내용을 12포인트 크기의 타입으로 포함시켜야 한다.

“구직자가 노동자 보상 혜택을 청구하였다는 이유로 그를 차별하는 것은 연방법 및 주법을 위반할 수 있다”

(C) 모든 거주지 주소는 기밀이며 청구 당사자, 법집행 기관, 지방검찰청, 취재 목적을 가진 사람 또는 다른 정부 기관을 제외하고는 공개되지 않아야 한다.

(D) 이 단락은 선의의 유치권 청구인들의 신원을 확인할 목적으로 개인 식별 정보를 사용하는 것을 금지하지 않는다.

(c) (b)호에 규정된 경우를 제외하고는, 해당 국(division)에서 획득된 개인 식별 정보는 특권을 가지며, 해당 국 및 청문회에 합리적인 통지가 있을 후 법원이 이 조항의 의도와 공익이 정보 공개로 인하여 위협에 위태롭게 되지 않을 것이라고 결정하지 않는 한, 민사 소송에서 소환의 대상이 되지 않는다. 이 조항은 법집행 기관 또는 지방철창청의 정보접근을 제한하거나 형사 소송에서 해당 정보의 허용 가능성을 제한하기 위하여 작동되지 않아야 한다.

(d) 이 조항에 따라 해당 국(division)에서 개인 식별 정보를 받은 어떤 사람이 이 조항에 따라서는 정보를 받을 권한이 없는 사람에게 위 정보를 제공하는 것은 불법이다.

제3조 제8.6부(제2100조부터 시작하는 부분)은 노동법 제2부에 다음과 같이 추가된다.

제8.6부 창고 물류 센터

제2100조 이 부의 용어는 다음과 같다 :

(a) ” 위원회(Commissioner)” 는 노동위원회(Labor Commissioner)를 의미한다.

(b) “정의된 기간(Defined time period)” 은 직원의 교대 기간과 같거나 또는

적은 시간 측정 단위를 의미하며 시, 분, 초, 및 그 일부를 포함한다.

(c) “국(Division)”은 산업안전보건국(Division of Occupational Safety and Health)을 의미한다.

(d) “직원(Employee)”은 창고 물류 센터에서 일하는 비면제 직원(nonexempt employee)을 의미한다.

(e) (1) “직원 작업 속도 데이터(Employee work speed data)”는 개별 직원의 할당량 수행과 관련하여 고용주가 수집하고 저장하고 분석하거나 해석하는 정보를 의미한다. 이에선 처리된 작업 양, 처리되거나 생산된 아이템 또는 재료의 양, 수행된 작업의 속도, 할당량과 관련된 직원 성과의 측정 또는 계량분석(metrics), 작업 수행 또는 수행하지 않는 것으로 분류된 시간이 포함되고, 이에 국한되지 않는다.

(2) “직원 작업 속도 데이터(Employee work speed data)”는 이 부에서 정의된 직원 작업 속도 데이터를 포함하는 기록의 내용을 제외하고, 제226조에 따른 양적 수행 평가, 인사기록 또는 항목별 임금 명세서를 포함하지 않는다.

(f) “고용주(Employer)”는 주 내의 단일 창고 물류 센터에서 100명 이상, 또는 하나 이상의 창고 물류 센터에서 1000명 이상의 직원을, 직접 또는 간접적으로, 또는 중개업체 또는 다른 사람을 통해서(이에선 제3자 고용주, 임시직 또는 파견 기관 또는 이와 유사한 개체가 제공하는 것을 포함한다) 고용하거나 임금, 시간 또는 근로조건을 통제하는 사람을 의미한다. 이 정의의 목적상, 세입 및 조세법(Revenue and Taxation Code) 제25105조에 정의된 것과 같이 고용주가 통상적으로 통제하는 집단의 모든 직원들은 주 내의 단일 창고물류센터 또는 하나 이상의 하나 이상의 창고물류센터의 직원 수를 판정하는데 계산되어야 한다.

(g) “개인(Person)”은 개인, 법인, 합명회사, 합자회사, 유한책임회사, 사업신탁, 재산, 신탁, 협회, 합작투자, 대리인, 대행기관(instrumentality), 또는 기타 법적 또는 상업적 개체로서 국내 또는 해외 개체인지 여부를 불문한다.

(h) “할당량(Quota)”은 정의된 기간 정의된 기간 이내에 직원이 지정된 속도에서 수행하거나 정량화된 작업의 양을 처리 또는 생산하도록 할당되거나 요구되고, 직원이 그 성과 기준을 완료하지 못한 경우 불리한 고용상 조치를 받게 될 수 있는 작업 기준을 의미한다.

(i) (1) “창고 물류 센터”는 다음의 북미산업분류체계코드(North American Industry Classification System (NAICS) Codes) 중 어느 하나에 의해 정의된 시설을 의미하지만, 그 시설은 다음과 같이 명명된다.

(A) 493110 일반 창고(for General Warehousing and Storage).

(B) 423 for 내구재 도매상(Merchant Wholesalers, Durable Goods).

(C) 424 for 비내구재 도매상(Merchant Wholesalers, Nondurable Goods).

(D) 454110 전자 쇼핑 및 통신판매점(for Electronic Shopping and Mail-Order Houses).

(2) “창고 물류 센터”라는 용어는 NAICS Code 493130의 농산물 창고(Farm Product Warehousing and Storage)를 포함하지 않는다.

제2101조 각 고용주는 고용시 또는 이 부의 발효일로부터 30일 이내에 해당 직원에게 적용되는 각 할당량에 대한 서면 설명을 제공해야 한다. 이에는 정의된 기간 내에 수행되어야 할 작업 또는 생산 또는 처리되어야 할 재료의 수량화된 수 및 할당량을 충족하지 못함으로 인해 발생할 수 있는 잠재적인 불리한 고용상 조치를 포함한다.

제2102조 직원은 식사 또는 휴식 시간, 화장실을 오가는 합리적인 이동시간을 포함한 화장실 사용, 또는 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 준수하는데 방해가 되는 할당량을 충족하지 않아도 된다. 고용주는 식사 및 휴식 시간 또는 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 준수하지 못하도록 하는 할당량을 충족하지 못하였다는 이유로 또는 제2101조에 따라 직원에게 공개되지 않은 할당량을 충족하지 못한 이유로 직원에 대해 불리한 고용 조치를 취해서는 안된다.

제2103조 (a) 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 준수하기 위하여 직원이 취한 모든 조치는 할당량 또는 모니터링 시스템의 목적상 업무 및 생산 시간으로 간주되어야 한다.

(b) (a)항에도 불구하고, 직원이 대기해야 하는 경우가 아니라면, 식사 및 휴게 시간은 현행 법에 따라 생산 시간으로 간주되지 않는다.

제2104조 (a) (1) 전현직 직원이 할당량을 충족하는 것이 식사 또는 휴식 시간에 대한 권리의 침해를 야기하거나 노동법 또는 산업안전보건국의 기준을 위반하도록 요구하는 경우, 이들은 자신에 대한 할당량에 대한 서면 설명과 가장 최근 90일간의 개인적인 작업 속도 데이터의 사본을 요청할 권리가 있고 고용주는 이를 제공하여야 한다.

(2) 만약 전직 직원이 (1)호에 따라 자신의 할당량에 대한 서면 설명과 자신의 작업 속도 데이터의 사본을 요청한 경우 고용주는 90일간의 위 직원의 할당량과 해당 직원이 고용주로부터 분리된 날 전 90일에 대한 작업 속도 데이터의 사본을 제공해야 한다.

(3) 전직 직원은 이 항에 따라 하나의 요청으로 제한된다.

(b) (a)항에 따른 정보의 요청을 서면 또는 구두로 받은 고용주는 실현가능한

빨리 그 요청에 응해야 하지만, 위 요청으로부터 역일로 21일을 넘어서는 안된다.

(c) 이 조의 어떠한 내용도 고용주가 할당량 또는 작업 속도 데이터를 모니터링 하도록 요구하지 않는다. 이 데이터를 모니터링하지 않는 고용주는 데이터를 제공할 의무가 없다.

제2105조 이 부의 목적을 위하여, 만약 고용주가 다음 중 하나를 수행한 후 90 일 이내에 직원을 차별하거나 보복하거나 불리한 조치를 취한 경우 이는 불법적 보복으로 반증가능한 추정이 된다.

(a)제2104조 (a)항에 따라 할당량 또는 개인의 작업 속도 데이터 정보에 대해 직원이 한 해내 첫번째 요청 제기

(b)제2101조부터 제2104조까지의 위반을 주장하는 할당량과 관련하여, 노동위원회, 산업안전보건국 또는 다른 지역 또는 주정부 기관 또는 고용주에게 진정 제기

제2106조 이 부의 위반과 관련하여 진정을 접수받은 때, 주 또는 지역 집행기관은 창고물류센터 할당량과 직원 작업 속도 데이터의 기록을 요청하거나 소환할 수 있다.

제2107조 (a) 노동위원회는 다음을 모두 수행해야 한다.

(1) 노동위원회는 산업안전보건국(Division of Occupational Safety and Health) 및 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)을 포함하는 노사관계부(Department of Industrial Relation)의 각 국과의 조정되고 전략적인 집행 노력에 참여함으로써 이 부를 집행해야 한다. 노동위원회는 고용주가 보고한 재해 데이터 및 창고에서의 집행 조치, 무보험 고용주의 신원, 산재 보상 사기, 임금

절도 또는 기타 노동위원회의 권한과 관련된 정보를 포함하여 노사관계부의 데이터에 접근할 수 있다.

(2) 노동위원회는 규정의 준수를 높이기 위하여 이해관계자와 전략적으로 협력하여 노동자와 고용주에게 이 부에 따른 권리와 의무에 대해 교육하여야 한다.

(3) (A) 노동위원회는 2023년 1월까지 의회에 이 부에 따라 노동위원회에 제출된 청구의 건수, 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)가 연간 직원 재해율이 업계 평균을 상회한다고 표시한 창고의 생산 할당량 데이터, 고용주당 수행된 조사 및 개시된 집행 조치의 수에 대해 보고해야 한다.

(B) (A)에 따라 부과된 보고서 제출의 요건은 정부법(Government Code) 제 10231.5조에 따라 2027년 1월까지의 작동하지 않는다.

(C) (A)에 따라 제출된 보고서는 정부법(Government Code) 제9795조에 부합하게 제출되어야 한다.

(b) 특정 작업장 또는 고용주의 연간 직원 재해율이 창고업의 평균 재해율에 비하여 1.5배 이상 높은 것으로 밝혀지면, 산업안전보건국(Division of Occupational Safety and Health)과 노동자 산재보상국(Division of Workers' Compensation)은 노동위원회에 이를 알려야 하고, 노동위원회는 노동위원회의 권한과 관련이 있을 경우 이 부분(part)의 위반에 대한 조사가 적절한지 여부를 결정해야 한다. 노동위원회는 필요에 따라 노사관계부(Department of Industrial Relations) 내의 다른 부서와 집행을 조정할 수 있다.

(c) 노동위원회는 이 부의 위반을 주장하는 진정 제기와 관련한 절차를 규율하는 규정을 채택할 권한이 있다.

(d) 노동위원회는 제98, 98.3, 98.7, 98.74, 및 1197.1.조에 규정된 절차를 사용하여 이 부의 사항들을 시행해야 한다.

(e) 노동위원회가 이 부의 사항을 집행하기 위하여 제기한 조치가 성공적인 경우, 법원은 이 부의 내용을 준수하기 위한 목적으로 금지 명령 구제를 승인할 수 있고, 비용과 합리적인 변호사 수임료를 지급하는 결정을 하여야 한다.

제2108조 전현직 직원은 제2101-2104조에 따라 금지명령구제를 제기할 수 있고, 소송에서 승소할 경우 위 청구의 비용 및 합리적인 변호사 수임료를 회수할 수 있다. 산업안전보건위원회(Occupational Safety and Health Standards Board)가 공포한 규정의 준수를 방해하는 할당량과 관련된 청구에서, 금지명령구제는 할당량 및 그 시행으로 인한 불리한 조치의 정지로 제한되어야 한다.

제2109조 2004년 노동법 사적 법무장관법[Labor Code Private Attorneys General Act of 2004](제13부(제2698조부터 시작함))에 따라 이 부의 위반에 대해 전현직 직원이 제기할 수 있는 모든 청구에 대해, 고용주는 제2699.3조에 규정된 대로 위반 혐의를 받는 사항들을 시정할 권리(right to cure)가 있다. 그 청구에서, 제5부(제6300조부터 시작함)에 포함되어 있거나 이의 해석상 산업안전보건 표준 또는 노동법상의 어떠한 산업안전보건법률의 위반 혐의가 있다면, 전현직 직원은 제2699.3조 제b항에서 해당되는 절차사항들을 준수해야 한다.

제2110조 이 부는 이 부의 위반으로 인하여 검찰총장, 지방 검사 또는 시 검사가 자기 자신 또는 다른 사람 내지 일반 대중을 대신하여 민사 또는 형사로 고소를 제기하거나 독립적으로 그리고 노동위원회 또는 산업안전보건국의 특정한 지시 없이 독립적으로 해당 조항을 집행하는 권한을 제한하지 않는다.

제2111조 이 부는 이 부가 적용되는 직원에 대한 보호와 동등하거나 더 많은 보호를 제공하는 시, 카운티, 또는 시 및 카운티 조례에 우선하지 않는다.

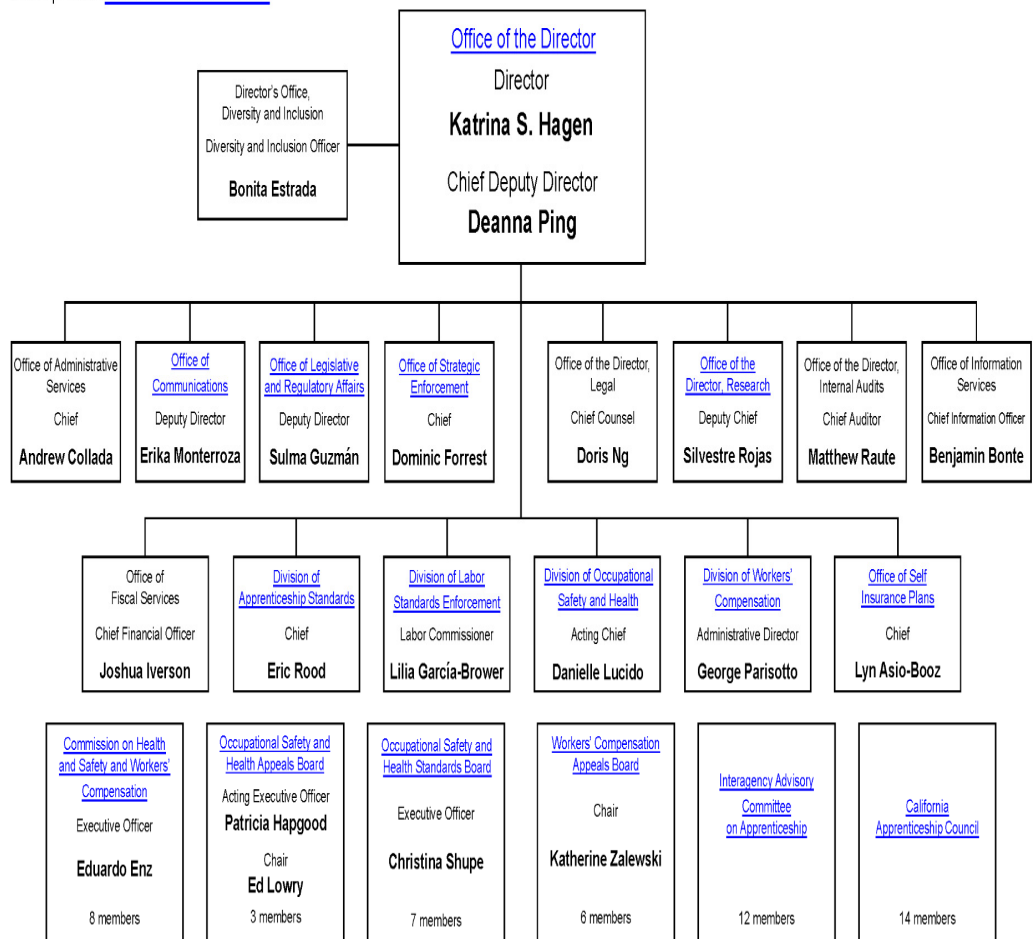
제2112조 이 부의 조항들은 분리가능하다. 만약 이 부의 어떤 조항 또는 그 조항의 적용이 무효라고 결정된 경우, 그 무효는 그 무효한 조항 또는 적용 없이 효과를 발할 수 있는 다른 조항 내지 조항의 적용에 영향을 미치지 않는다.

제4조 캘리포니아주 헌법 XIII B의 제6조에 따라 이 법에 따른 비용 반환(reimbursement)이 요구되지 않는다. 왜냐하면 지역 기관 또는 학군에서 발생할 수 있는 유일한 비용은 이 법이 정부 법(Government Code) 제17556조의 의미 내에서 새로운 범죄 또는 위반을 생성하거나 캘리포니아 주 헌법 XIII B 제6조의 의미 내에서 범죄의 정의를 변경하는 때에만 발생하기 때문이다.

[부록2] 미국 캘리포니아주 노사관계부 조직도

Department of Industrial Relations

The Department of Industrial Relations Director reports to [California Labor and Workforce Development Agency](#) Secretary Natalie Palugyai who in turn reports to [Governor Gavin Newsom](#).



[Industrial Welfare Commission](#) is currently not in operation. [The Division of Labor Standards Enforcement](#) enforces wage order provisions.

October 2021

* 자료: California Department of Industrial Relations.

참고문헌

- 국가물류통합정보센터. ‘생활물류통계’ : <https://www.nlic.go.kr>(검색일 2021. 11. 5).
- 국무조정실 보도자료, 「국민의 생명과 안전, 더 빈틈없이 챙기겠습니다 ! 물류센터 화재 및 아동학대 방지 대책 마련, 국가안전대진단 실시」.
- 국토교통부·소방청·한국건설기술연구원·한국소방안전원. 2021. 『물류창고 화재안전 관리 매뉴얼』.
- 김영백. 2021. 물류센터 건설안전의 현주소 그리고 미래대응 방안, 『사망사고 예방, 포스트 코로나 대응』 1차 포럼 자료집, 산업안전보건연구원.
- 김원석. 2021. 물류센터 안전성 확보를 위한 제도, 사회적 이슈, 『사망사고 예방, 포스트 코로나 대응』 1차포럼 자료집, 산업안전보건연구원.
- 김재황. 2021. ‘물류의 발전 이끌어온 주요 과학기술’. 물류신문 (2021. 11. 8): <http://www.klnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=302918>(검색일 2021. 11. 20).
- 김정우, 2021, 노동조합은 산업재해 발생과 은폐에 어떤 영향을 미치는가?, 『산업노동연구』 27권 1호, 103~134.
- 김현주. 2021. ‘이천 물류센터 화재 원인분석 및 재발방지를 위한 제언’, 『물류센터 화재, 무엇이 문제인가?』 공청회 자료집, 국회의원 오영환
- 김형렬. 2021a. 쿠팡 물류 노동자 노동조건과 건강실태, 『쿠팡물류센터 노동자 노동환경. 건강수준 평가 국회토론회 자료집』.
- 김형렬, 2021b. ‘야간노동을 규제하는 법이 필요하다’, 『민중의소리』 (2021.8.19.).
- 노동법률. 2021. ‘규제 없는 유통산업, 야간노동에 노동자 건강 위협받는다’ (2021. 11. 11).
- 노홍승. 2019. ‘생활밀착형 물류시설 부족으로 인한 문제와 새로운 형태의 도시 물류시설 제안’. 『물류브리프』 제 11권 3호.
- 민연주·이지선·장소영·신민성. 2021. ‘생활물류서비스산업 발전을 위한 법·제도 개선방안 연구’. 한국교통연구원 수시연구보고서 (2021. 5).
- 배재현, 김예성. 2021. 『물류창고 화재사고와 소방안전강화방안』, 국회입법조사처

- 백빛나. 2021. ‘물류센터 산업재해 현황’, 『사망사고 예방, 포스트 코로나 대응』 1차포럼 자료집, 산업안전보건연구원.
- 서상범. 2020. ‘물류센터의 스마트화 동향과 정책’. 『물류브리프』 제 12권 2호.
- 서정희, 백승호. 2014. “사회보험의 법적 사각지대: 임금근로자 적용제외 규정과 규모의 변화”. 노동정책연구 제14권 제3호. pp. 37~78.
- 송상화. 2020. ‘디지털 퍼스트 전략과 물류 산업 초연결 시대’. 『물류브리프』 제 12권 1호.
- 송세라. 2021a. ‘물류가 생활서비스로 자리잡기까지...물류의 역사’. 현대 트럭&버스 기고문(2021. 9. 29): <http://naver.me/F36lF1Uq>(검색일 2021. 11. 10).
- 송세라. 2021b. ‘새로운 물류 격전지 풀필먼트’. 현대 트럭&버스 기고문 (2021. 6. 23): <http://naver.me/xB4Sip3g>(검색일 2021. 11. 10).
- 송세라. 2021c. ‘코로나19 이후 변화된 물류 트렌드’. 현대 트럭&버스 기고문 (2021. 4. 21): <http://naver.me/GHs5QlWh>(검색일 2021. 11. 10).
- 시사인, ‘쿠팡, 왜 에어컨도 없이 일했을까?’(2021.7.1).
- 아임유어박스. 2019. ‘물류용어는? 아임유어박스에서, DPC/DPS/DAS 용어의 모든 것’ (2019. 9. 3): <https://blog.naver.com/imyourbox/221637342217>(검색일 2021. 11. 10).
- 아주경제. 2018. ‘분류작업은 택배사가 업무일까’(2018.7.17).
- 안전보건공단, 2020. 『냉동·물류창고 화재사고예방 매뉴얼』, 안전보건공단
- 엄지용. 2020. ‘물류센터는 커지면서 작아진다’. 바이라인네트워크 (2020. 7. 2): <https://byline.network/2020/07/02-31>(검색일 2021. 10. 8).
- 오마이뉴스. 2020. ‘CJ대한통훈 하청 ‘한석맨파워’, 1년간 1만3천명에 5억8천만원 임금 체불’. (2020.10.07): <http://www.ohmynews.com>(검색일. 2021.12.01).
- 오마이뉴스. 2021. ‘한곳당 400억..물류센터 냉난방 소극적이었던 쿠팡, 비용때문?’ (2021.10.17): <http://www.ohmynews.com>(검색일. 2021.12.01).
- 윤진하, 2021. ‘쿠팡 물류센터 노동자 노동강도 평가 및 최대허용 노동시간 측정결과’, 『쿠팡물류센터 노동자 노동환경.건강수준 평가 국회토론회』 자료집.
- 이영주. 2021. 「물류창고의 화재특성」, 『물류센터 화재, 무엇이 문제인가?』 공청회 자료집, 국회의원 오영환.
- 이정희·박제성·박종식·이승렬. 2019. 『서비스업 야간노동 -인간중심의 분업구조를 위한

- 제언』 한국노동연구원.
- 이혜경. 2015. “산업재해은폐에 대한 실태조사 및 제도개선방향”. 국회입법조사처 현안 보고서. Vol. 264.
- 임월산. 2021. ‘운수·물류부문 공급사슬 내 양질의 일자리와 안전보건 국제기준 확립 노력’. 공공운수노조, 운수부문 안전과 노동권 보장 토론회(2021.10.29.) 자료집.
- 장태원, 2021, ‘택배노동자의 노동강도 평가와 과로방지’, 2021 산업안전보건포럼 발표 자료.
- 전주희, 2021, ‘쿠팡이 쏘아올린 로켓배송과 노동자의 죽음’, 월간 『비정규노동』 4월호.
- 최영. 2021. ‘물류창고 화재 위험의 실상과 대책’, 『물류센터 화재, 무엇이 문제인가?』 공청회 자료집, 국회의원 오영환제 V 장. 물류산업에서 위험과 산업재해
- 통계청. ‘제10차 개정 한국표준산업분류’. 통계분류포털: <https://kssc.kostat.go.kr>(검색일 2021. 12. 1).
- 통계청. 2019. 「운수업 조사」. KOSIS 국가통계포털: <https://kosis.kr>(검색일 2021.12.2.).
- 한겨레신문. 2021. ‘몸집만 불린 물류센터, 소방안전 사각지대’ (2021.6.24.).
- 한겨레신문, 2021. ‘쿠팡화재때 비상벨 6번 고의로 꺾다..관리업체 3명 입건’(2021.7.19.)
- 하헌구. 2020. ‘유통물류체계의 변화와 기업의 대응전략’. 『물류브리프』 제 12권 4호.
- 한국산업안전보건공단. 2020. ‘2020 위험성평가 지침해설서.’ 2020.11.
- 한국체인스토어협회. 2019. ‘유통업계 물류 플랫폼 혁신 ② 온라인 전용센터 운영 사례 - 이마트 네오 김포센터’. 『Retail Magazine』 5월호.
- 홍성훈. 2021. ‘미국 아마존 노조 대표권 승인 실패와 그 배경’. 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 2021년 5월호.
- Edwards, R. 1979. Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century. New York: Basic Books.
- Gray, M. L. and S. Suri. 2019. *Ghost Work*. Boston and New York: Houghton Mifflin Harcourt (국역: 메리 그레이, 시다스 수리 (신동숙 역). 2019. 『고스트워크』. 한스미디어).
- Hanley, D. A. & Hubbard, S. 2020. Eyes Everywhere: Amazon's Surveillance

- Infrastructure and Revitalizing Worker Power. Open Markets Institute.
- Häusermann, S. and H. Schwander. 2012. “Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides across Regimes.” in Patrick Emmenegger, Silja Häusermann, Bruno Palier and Martin Seeleib-Kaiser(eds.). The Age of Dualization: The Changing Face of Inequality in Deindustrializing Societies. Oxford University Press.
- HSE. 2007. Warehousing and storage. HSE Books.
- ILO. 2016. Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects. Geneva : ILO.
- Jabsky, M. & Obernauer, C. .2019. Time Off Task: pressure, pain, and productivity at amazon. The New York Committee for Occupational Safety and Health.
- OECD. 2019. Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. OECD Publishing. Paris.
- Trades Union Congress. 2020. Challenging Amazon: What can we do about Amazon’s treatment of its workers?
- UNI. 2020a. Amazon and the Covid-19 Crisis: Essentially Irresponsible.
- WWRC. 2021. The Public Health Crisis Hidden in Amazon Warehouses.

인터넷 출처

- AFL-CIO. 2021. “A Fair Shot—How the PRO Act Would’ve Changed the Amazon Organizing Landscape”:<https://aflcio.org/press/releases/fair-shot-how-pro-act-wouldve-changed-amazon-organizing-landscape>(검색일: 2021. 11. 16).
- Assembly Committee on Labor and Employment. 2021. “Bill Analysis, AB-701 Warehouse distribution centers.(2021-2022)”:https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billAnalysisClient.xhtml?bill_id=202120220AB701(검색일: 2021. 11. 18).
- Bureau of Labor Statistics. 2018. “Injuries, Illnesses, and Fatalities”:https://www.bls.gov/iif/oshwc/osh/os/summ1_00_2018.htm(검색일:

2021. 11. 16).
- California Department of Industrial Relations: https://www.dir.ca.gov/org_chart/org_chart.pdf(검색일: 2021. 11.16) .
- California Legislative Information. 2020. “Bill History, AB-3056 Warehouse distribution centers.(2019-2020)” :https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billHistoryClient.xhtml?bill_id=201920200AB3056(검색일: 2021. 11. 16).
- CCOHS. n.d. “Coronavirus (COVID-19) - Tips, Home Deliveries and Couriers” :<https://www.ccohs.ca/covid19/home-delivery-couriers/#consider-risks-hdr>(검색일: 2021. 11. 16).
- EU-OSHA. 2020. “EU guidance for a safe return to the workplace” :https://oshwiki.eu/wiki/COVID-19:_Back_to_the_workplace_-_Adapting_workplaces_and_protecting_workers(검색일: 2021. 11. 16).
- European Parliament. 2020. “Open letter addressed to the CEO of Amazon, Jeff Bezos” :<https://uni-global.optima-staging.co.uk/old-uploads/2020/10/MEPs-Letter-to-J.-Bezos-Amazon-spying.pdf>(검색일: 2021. 11. 18).
- Glaser, A. 2021. “Amazon now employs almost 1 million people in the U.S.”. NBC News. 2021. 7. 31. : <https://www.nbcnews.com/business/business-news/amazon-now-employs-almost-1-million-people-u-s-or-n1275539>(검색일: 2021. 11. 14).
- Government of Canada. n.d. “Labour Program and federally regulated workplaces - COVID-19” :<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/portfolio/labour/notice-covid-19.html#h2.05>(검색일: 2021. 11. 16).
- HSE. n.d.-a. “HSE Guidance, Logistics” :<https://www.hse.gov.uk/logistics>(검색일: 2021. 11. 16).
- HSE. n.d.-b. “Guidance, Working safely during the coronavirus (COVID-19) pandemic” :<https://www.hse.gov.uk/coronavirus/working-safely/index.htm>(검색일: 2021. 11. 16).

- HSE. n.d.-c. “Guidance, Drivers' welfare at delivery and collection sites during the coronavirus (COVID-19) pandemic”:<https://www.hse.gov.uk/coronavirus/drivers-transport-delivery.htm>(검색일: 2021. 11. 16).
- Hussain, S. 2021. “Amazon warehouse in Rialto fined \$41,000 for coronavirus safety violations”. Los Angeles Times. 2021. 5. 4.:
<https://www.latimes.com/business/story/2021-05-04/amazon-warehouse-rialto-fined-covid-safety-violations>(검색일: 2021. 11. 14).
- Kollewe, J. 2020. “Trade unions urge EU to investigate Amazon effort to spy on workers”. The Guardian. 2020. 9. 30.:<https://www.theguardian.com/technology/2020/sep/30/trade-union-s-urge-eu-to-investigate-amazon-effort-to-spy-on-workers>(검색일: 2021. 11. 16).
- Markey, E. J., Warren. E., Kennedy III, J. P. 2019. “Letter-to-Mr-Bezos”:<https://s3.documentcloud.org/documents/6590447/2019-12-20-Letter-to-Mr-Bezos-on-Fall-River.pdf>(검색일: 2021. 11. 16).
- Menegus, B. 2019. “Sanders Asks OSHA to Release Detailed Injury Data for Every Amazon Facility”. GIZMOD0. 2019. 12. 19.:
<https://gizmodo.com/sanders-asks-osha-to-release-detailed-injury-data-for-e-1840540474>(검색일: 2021. 11. 14).
- OSHA. 2004. “Workers Safety Series Warehousing”:https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3220_Warehouse.pdf(검색일: 2021. 11. 16).
- OSHA. 2021. “Protecting Workers: Guidance on Mitigating and Preventing the Spread of COVID-19 in the Workplace”:<https://www.osha.gov/coronavirus/safework#appendix>(검색일: 2021. 11. 16).
- OSHA. n.d. “Grocery Warehousing eTool”:<https://www.osha.gov/etools/grocery-warehousing>(검색일: 2021.

11. 16).
- Power, Nina. 2018. *One-Dimensional Woman*. 도둑맞은 페미니즘. 김성준(역). EDiTUS.
- Roosevelt, M. 2021. “The algorithm fired me’: California bill takes on Amazon’s notorious work culture”. *Los Angeles Times*. 2021. 8. 31.:<https://www.latimes.com/business/story/2021-08-31/la-fi-amazon-warehouse-injuries-ab701-bill-calosha>(검색일: 2021. 11. 14).
- Rosemain, M. 2020. “Amazon’s French warehouses to reopen with 30% staff: unions”. *Reuters*. 2020.5.19.:
<https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-amazon-france-idUSKBN22U27I>(검색일: 2021. 11. 14).
- Safe Work Australia. n.d. “COVID-19 Information for workplaces”:<https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces/industry-information/warehousing-and-logistics>(검색일: 2021. 11. 16).
- UNI. 2020b. “Global alliance of unions demands Amazon take urgent measures to address COVID-19”:<https://uniglobalunion.org/news/global-alliance-unions-demands-amazon-take-urgent-measures-address-covid-19>(검색일: 2021. 11. 16).
- Washington State Department of Labor & Industries. 2021. “Citation and Notice of Assessment”:<https://s3.documentcloud.org/documents/20787752/amazon-dupont-citation-and-notice-may-2021.pdf>(검색일: 2021. 11. 16).
- Work Safe Victoria. n.d.-a. “Transport, logistics and warehousing, Guides and handbooks”:<https://www.worksafe.vic.gov.au/transport-logistics-and-warehousing>(검색일: 2021. 11. 16).
- Work Safe Victoria. n.d.-b. “COVID-19 Information for workplaces”:
<https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-print-pack/764>(검색일: 2021. 11. 16).

정의길. 2021. “아마존, 노조 설립 무산됐지만...“노동법 개정” 후폭풍 거세“. 한겨레.
2021. 4.
11.:https://www.hani.co.kr/arti/international/international_general/990539.html#csidxa413c1c5b6f1528bc4609cc7c457e54(검색일: 2021. 11. 18).

법/법안/규정

Arbeitszeitgesetz.:<https://www.gesetze-im-internet.de/arbztg/BJNR117100994.html>
Assembly Bill No. 701 Warehouse distribution
centers.(2021-2022):https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=202120220AB701(검색일: 2021. 11. 18).

Code du

travail.:https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006178003/#LEGISCTA000033020196(검색일:
2021. 11. 18).

ILO Night Work Convention, 1990 (No. 171).:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312316(검색일: 2021. 11. 18).

Occupational Health and Safety Act

2004.:<https://www.legislation.vic.gov.au/in-force/acts/occupational-health-and-safety-act-2004/037>(검색일: 2021. 11. 16).

Occupational Safety and Health Act of

1970.:<https://www.osha.gov/laws-regs/oshact/completeoshact>(검색일:
2021. 11. 16).

OSHA 29 CFR 1910.:

<https://www.osha.gov/laws-regs/regulations/standardnumber/1910>(검
색일: 2021. 11. 16).

Protecting the Right to Organize Act of 2019,

H.R.2474.:<https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/2474>(검색일: 2021. 11. 18).

Protecting the Right to Organize Act of 2021,

H.R.842.:<https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-bill/842/>
(검색일: 2021. 11. 18).

The Working Time Regulations 1998.:

<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/contents/made>(검색일:
2021. 11. 18).

Workplace (Health, Safety and Welfare) Regulations

1992.:<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1992/3004/contents/made>(검색일: 2021. 11. 16).

생활물류센터 종사자 노동인권상황 실태조사

발행일 : 2021년 12월 20일

발행처 : 국가인권위원회

담당부서 : 사회인권과

주소 : 서울시 중구 삼일대로 340 나라키움 저동빌딩

ISBN 978-89-6114-879-5 93320