



비정규직 이제그만과  
철폐연대가 함께하는 네번째 워크숍

# 불안정노동 어디까지 와 있나

날 짜 2024년 4월 25일(목) 오후4시

장 소 대리운전노조 회의실 (광화문)

사 회

임용현 | 전국불안정노동철폐연대 상임집행위원

발 제

불안정노동, 어디까지 와 있나?

장귀연 | 전국불안정노동철폐연대 노동권 연구소 소장

보 조

발제1

방송사 비정규직의 현실

진재연 | 엔딩크레딧 집행위원장

보 조

발제2

쿠팡의 복잡한 고용형태

정성용 | 쿠팡물류센터지회 지회장

토 론

차현호 | 비정규직 이제그만 공동투쟁 소집권자

· precarious work · precarious work ·

## 자료집 목차

### 불안정노동, 어디까지 와 있나

○ 날짜 : 2024년 4월 25일(목) 오후 4시

○ 장소 : 대리운전노조 회의실

사회	임용현(전국불안정노동철폐연대 상임활동가)
발제	불안정노동 어디까지 와 있나(장귀연 노동권연구소 소장)
보조발제1	방송사비정규직의 현실(진재연 엔딩크레딧 집행위원장)
보조발제2	쿠팡의 복잡한 고용형태(정성용 쿠팡물류센터지회장)
토론	차현호(비정규직 이제그만 소집권자)

〈발제〉

## 불안정노동 어디까지 와 있나

장귀연(노동권연구소)

### ‘비정규직’이라는 말로도 담기 어려운 다양한 노동의 분할

근래 들어서 ‘비정규직’이라는 말을 쓰는 빈도가 확연히 줄어들고 있는 것처럼 보인다. 차라리 ‘불안정노동’이라는 말을 사용하는 경우가 많아졌다. 아마도 ‘비정규직’이라는 단어로도 쉽게 포괄하기 어려울만큼 매우 다종다기한 노동 수행의 형태들이 너무나 많아졌기 때문인 듯하다.

물론 대개의 말이 그러하듯이 비정규직이라는 단어도, 처음부터 명확한, 그리고 변하지 않는 고정된 정의가 있는 말은 아니다. 어의(語義) 자체를 따지면, ‘비정규직’이란 ‘정규직’이 아닌(非) 것으로서 정규직의 잔여범주이다. 그러면 정규직의 정의를 따져봐야 할 텐데, 정규직이란 단어 자체도 옛날부터 일반적으로 쓰던 말이 아니라, 오히려 비정규직이 사회 문제로 떠오르면서 그에 대비(對比)해서 쓰이기 시작했던 용어다. 굳이 이론적으로 연결시켜보면, 내부노동시장 이론의 내부노동시장 일자리가 정규직의 정의에 비슷하게 해당한다고 할 수는 있을 것이다. 즉 일단 진입을 하게 되면 외부 노동자들과의 경쟁에서 보호되는 울타리 내에서, 고용이 안정적이며 상대적으로 안정적이고 높은 임금이 보장되는 데다가 내부에서 경력을 쌓아 승진할 수 있는 체계가 있는 일자리이다. 정규직을 이렇게 정의하면 비정규직은 그것이 아닌 일자리인 셈이다.

하지만 거의 대부분의 단어는 이론적이거나 사전적인 정의에 근거해서 사람들이 사용하는 것이 아니라 반대로 사람들이 사용하는 용법에 근거해서 사후적으로 사전적이거나 이론적인 정의를 하는 것이다. 비정규직이란 단어가 사용되기 시작하고 시간이 지나면서 비정규직이라는 용어에 대해서 어느 정도 고정적인 관념이 자리잡게 되었다. 보통 기간제고용, 간접고용, 특수고용으로 분류했던 것이 그것이다. 기간제고용은 기간의 정함이 없는 고용이 아닌 것으로, 흔히 계약직을 지칭했으나 정의상 일용직도 포함되기도 했다. 간접고용은 파견, 용역, 사내하청 등 원청 사업장 내에서 원청 기업의 일을 하지만 원청이 아니라 다른 업체에 고용된 경우를 의미했다. 특수고용은 노동자가 기업과 고용계약을 맺지 않고 형식적으로는 개인사업자로서 일을 받아 하지만 실제로는 기업에 고용된 노동자나 다름없이 일하는 경우를 가리켰다.

그러나 이러한 분류와 관념으로는 단번에 단정짓기 어려운 여러 불안정한 노동 형태들이 점점 많아졌다. 무기계약직은 정규직인가, 비정규직인가? 종종 임금체불이 되거나 폐업을 하는 지불능력 없는 소기업의 정규직이 대기업이나 공공기관의 비정규직보다 더 안정적이라고 할

수 있는가? 원청 사업장 밖에서 이루어지는 외주·하청 업체의 노동자들은 간접고용인가, 아닌가? 또는 자회사의 정규직을 간접고용 비정규직이라고 할 수 있는가? 한 회사에 전속되지 않고 여러 곳의 일감을 동시에 맡아서 일하는 플랫폼노동자나 프리랜서는 특수고용으로 분류할 수 있는가?

단순히 사람들이 생각해 온 기존 정규직/비정규직이라는 구분으로는 쉽게 설명하거나 특성을 드러내기 어려운 다양한 노동형태들이 많아졌기 때문에, 비정규직이라는 말보다 불안정노동이라는 말을 자주 쓰게 되는 것이다. 그러한 불안정노동 형태들이 노동자들의 다수는 아닐지라도 이미 무시하지 못할 만큼 많아졌다. 더욱 문제는 최첨단(?)의 불안정노동 형태들이 제어되지 않는다면 지금은 그렇지 않은 직종·업종들로도 점점 더 확산될 가능성이 높다는 것이다. 그러한 측면에서도 근래 불안정노동의 형태들을 주목해서 보아야 할 필요가 있다. 여기서 바로 이러한 불안정노동의 양상을 살펴보기로 한다.

### “노동자를 노동자라 부르지 못하는” : 고용없는 사용, 사용없는 통제

가장 두드러지는 양상 중 하나는 기업을 위해 일하는(work for) 노동자를 고용하지 않는 것이다. 이것은 두 가지 방향에서 살펴 볼 수 있다. 한 쪽 방향은 전통적으로 고용을 했던 노동자들을 개인사업자로 만들어 사업자간 계약 형태로 일하도록 하는 것이고, 다른 쪽 방향은 전통적으로 자영업자나 프리랜서로 일했던 부문에서 사실상 자본의 지배와 통제가 강화되면서 자본에 의해 사용되는 노동자와 비슷해지는 경향이다.

회사에 고용된 노동자와 별 다를바 없고 고용관계로 일해도 무방하며 실제로 고용되어 일했던 노동자들을 개인사업자로 만드는 방식은 최근에 시작된 것은 아니다. 1998년 경제위기 때(ex. 화물운송 등), 더 거슬러 올라가면 1990년대부터(ex. 학습지교사, 보험설계사 등) 나타나고 있었던 현상이다. 이러한 방식이 전보다 크게 확산된 것은 역시 1998년의 경제위기와 뒤를 이은 2000년대 초반의 급격한 비정규직화 시기였다. 그래서 2000년대 비정규직 문제가 떠오를 때 형식적으로 고용되어 있지 않지만 실질적으로는 고용된 것이나 다르지 않다고 하는 의미를 담아 특수고용이라고 불렀고, 이 말은 2008년 산재보험법에서 ‘특수형태근로종사자’라는 단어로 바뀌어 공식 용어로 편입되었다<sup>1)</sup>.

처음에는 한 회사에 종속되어 회사의 지시에 따라 일하며 노동의 대가를 받는 것이 고용된 노동자의 사용-종속 관계와 다름없음에도 불구하고 단지 계약 형식만 고용관계가 아닌 것으로 생각되었지만, 시간이 지나면서 차츰 성격이 변화되었다. 우선, 특수고용 노동자들이 사실상 고용된 노동자임을 인정하라고 법원에 소를 제기하는 근로자지위인정 소송을 하는 일이 잦아지자, 회사들은 이에 대비해서 임금 체계를 모두 건당 수당 방식으로 바꾸거나<sup>2)</sup> 출퇴근 체크 등

1) 공식적으로는 ‘고용’이라는 용어를 피했고(그럼에도 불구하고 일반적으로 특수고용이라는 말이 사용되지만) 2023년부터는 ‘노무제공자’라는 단어로 바뀌었다. 시행령으로 여기에 해당하는 직종들을 정하는데, 2008년 보험설계사, 학습지교사, 골프장 캐디, 건설기계기사 등 대표적인 특수고용 직종 4개에서 시작하여 지금은 20여 개 직종에 이른다.

2) 사실 근로기준법에서는 고정급이 아니라 이처럼 건당 수당 방식으로 지급하는 노동의 대가도 임금으로 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 기업에 의해 정해진 임금이 아니라 “자기 하기에 따라 돈을 받는다”는 것이 노동자가 아니라 개인사업자라는 근거로 많이 사용된다.

근태관리를 없애고 직접적인 지시를 삼가하게 되었다. 또 정보통신 기술의 발전으로 일감을 찾거나 일을 할 사람을 찾는 플랫폼이 발달하면서 한 회사에 전속되지 않고 여러 회사의 일을 같이 하는 경향이 커졌다.

그러나 전속성이 약화되고 직접적인 지시가 줄었다고 해서 노동자가 회사의 통제를 받지 않는다는 뜻은 아니다. 플랫폼노동의 예에서 보듯이 직접 지시를 하지 않을 따름이지 노동 수행의 전 과정이 (때로는 자동적으로) 기록되고 보고되며 그에 따라 회사는 노동자를 관리하고 평가하고 제재를 한다. 사실 단지 대면적 감시와 통제를 하지 않을 뿐 기술적 수단에 의한 노동 감시와 통제는 오히려 촘촘하고 세밀해졌다.

사실 이처럼 정보통신기술의 발전에 따라 노동자를 작업장 내에서 직접 보고 지시를 할 필요가 없어지면서 고용관계를 맺지 않는 방식이 크게 늘어났다. 작업장에 출근시킬 필요가 없고 노동자가 재택근무하는 것도 가능한 상황에서, 굳이 고용을 하기보다 개인사업자에게 위탁하는 형식으로 하여 해고나 사회보험 부담금 등의 비용을 줄이려고 하는 것이다. 예를 들어 출판업종의 경우, 출판사는 오직 기획만 하고 편집, 교정·교열, 삽화, 레이아웃 디자인 등을 모두 외주화하여 책을 만드는 식으로 바뀌었다. 단 한 사람도 고용을 하지 않고 이른바 프리랜서인 외주 편집자, 외주 디자이너, 외주 교정자 등에게 맡기는 방식으로 운영하는 일인출판사도 매우 많다.

위에서 말한 대로 회사 입장에서는 해고가 자유롭고 사회보험 등의 비용을 전가할 수 있기 때문에 고용을 하기보다 노동자를 개인사업자로 만들어서 일을 시키는 것을 선호한다. 심지어는 사업장 내에서 일하는 노동자들조차 그런 방식으로 사용하기도 한다. 학원이나 교육기관에 와서 수업을 하는 강사, 컴퓨터 프로그래머(재택근무를 하는 프리랜서 프로그래머도 있지만 회사에 출퇴근하여 일하는 프로그래머 중에서도 프리랜서 형식이 적지 않다), 방송사의 PD나 다양한 스태프, 대공장의 지게차 운전 등 비라인 작업자 등. 분명히 회사에 출근하고 회사 내의 직원들과 협업을 하고 회사의 지시를 받아 일하는데도 회사에 고용된 노동자가 아니라 개인사업자이며, 같은 회사에서 함께 일하는 동일 직종 노동자들이 직원과 프리랜서로 갈리는 비상식적인 상황이 벌어지고 있다.

회사가 고용했던 노동자를 개인사업자로 만들어서 고용하지 않고 사용하는 방식의 확산이 한쪽 방향이라면, 반대편에서는 전통적인 자영업자나 프리랜서의 일이었던 부문에 자본이 침투하여 기업이 노동과정을 통제함으로써 고용된 노동자와 비슷하게 종속적인 방식으로 일을 하도록 만드는 경향이 나타난다. 도소매업·음식점 업종은 가장 전통적인 자영업 부문이다. 그런데 이 부문들에서 요즘은 다수가 기업 프랜차이즈로 재편되었다. 영업 시간, 판매 품목, 가격 지정 등이 모두 회사의 방침을 따라야 한다면, 사실 ‘자영업’이라는 말이 무색해진다. 입출고와 판매 상황 등의 영업 과정이 모두 전산을 통해서 즉각 자동적으로 본사에 보고·기록되며, 구체적인 노동수행 과정도 매뉴얼화되어 있어 이를 따라야 하는 경우가 많다. 그리하여 ‘점주’라기보다 ‘매장관리인’이라는 말이 나오게 되는 것이다. 실제로도 회사가 고용하는 직원들로 운영하는 이른바 직영매장들이 병존하고 있기도 하고 노동과정이나 회사의 통제가 별로 다른 것도 아니다.

또다른 예로, 웹툰 플랫폼에 작품을 연재하는 작가들을 들 수 있다. 소설가, 만화가 등의 창작자들은 전통적으로도 노동자로서 고용되는 경우가 거의 없었다. 회사가 창작과정에 일일이

개입할 수도 없고 노동시간을 정하기도 어렵기 때문이다. 따라서 작품을 넘겨주고 작품 판매 수익을 나누는 방식이었다. 이러한 방식 자체는 지금도 그러하지만, 작품의 발표 공간이 디지털 플랫폼으로 바뀌면서 자본의 전횡과 노동 통제가 더욱 강화되었다. 회사가 기획하는 프로모션이나 작품 노출 방식 등에 따라 작품에 대한 수익이 결정적으로 달라지며 투명하지도 않게 되었다. 연재 주기가 훨씬 더 짧아졌으며(인쇄출판 시절에 단행본, 분기, 한달 등이었다면 지금은 일주일에 두세 번, 매일 등으로), 독자의 반응에 대해 즉각적이고 분화된 방식으로 데이터가 수집된다.

그에 따라서 노동강도가 심해졌을 뿐 아니라 회사의 관리와 압박·통제 수준이 크게 높아졌다. 즉 자유롭게 일하는 창작자라기보다 회사의 채찍질 아래 계속 일하는 노동자의 모습에 더 가까워졌다. 자영업 프랜차이즈 점주나 프리랜서 창작자들에 대한 통제가 전통적인 관념에서 엄격한 사용-종속관계라고 보기는 어려울 수 있지만, ‘자영’이나 ‘프리랜서’의 ‘자유’가 점점 자본의 통제 하에 들어가고 있는 것이다.

즉 기업은 이제 노동자를 고용하지 않고 사용한다. 설사 직접적인 지시를 내리는 방식으로 사용하지 않더라도 다양한 기술적 수단을 통해 노동자를 통제한다. 문제는 이러한 방식이 이제는 또는 앞으로는 대부분의 직종에 적용될 수 있다는 점이다. 예전에는 노동자가 사업장에 출근해 동료 노동자들과 협업을 하면서 직접적으로 소통을 하고 지시를 받아야 했다. 출근을 시키고 지시를 하기 위해서는 고용계약을 했고 개인별로 노동과정 및 성과를 명확히 분리할 수 없으니 고정된 임금을 지급했다. 그러므로 1990년대~2000년대에는 사업장에 출근하지 않는 외근 직종과 개별 업무의 경계 및 성과가 명확한 직종에서 특수고용 형태가 시작되었다.

그러나 정보통신 기술과 개별 성과측정 기법의 발전에 따라, 점점 더 많은 일들이 굳이 사업장에 출근하지 않는 것이 가능해지게 되었고 또 직접 지시를 하지 않아도 자동적으로 통제하고 감시할 수 있게 되었다. 역으로 이러한 방법들을 통해 이전에는 자율적으로 일하던 프리랜서나 자영업자들을 자본이 통제하고 관리하는 것도 가능해졌다. 사실 기술적으로는 사업장 밖에서든 안에서든 모든 노동자들을 고용하지 않고 기업이 원하는 대로 사용하고 통제하는 것이 불가능한 것이 아니다.

지금 그러하지 않고 노동자를 고용하는 것이 오히려 관행에 의한 관성 때문이라고 할 수 있다. 물론 법적 규정에 저촉되는 부분이 있기 때문이기도 하지만, 자본은 법적 제한을 빠져나가는 방법들을 많이 개발해 왔다. 따라서 고용과 노동에 대한 사회적 인식과 제도적인 규제 방법들이 자본의 전략 발전에 맞추어 수정되지 않는다면, 기업이 노동자를 고용하지 않고 사용하고 통제하는 방식으로 책임을 회피하고 노동을 불안정하게 만드는 것이 크게 확산될 수도 있다.

## 녹아내리는 노동의 사공간 경계

위에 얘기한 것에서 드러나듯이 이제는 정해진 노동자를 정해진 시간에 정해진 작업장에 출근시켜 정해진 시간 동안 일을 시켜야 할 필요성이 점점 줄어들고 있다. 노동자를 구하는 것이나 실제 노동을 하는 과정이나 사람들이 항상 휴대하는 손바닥만한 기기 안에서 거의 실시간으로 이루어진다. 이것은 위에서 말한바 기업이 노동자를 고용하지 않고 사용·통제하는 데 이

용되고 있으며, 고용계약을 한 경우에도 노동의 시공간의 경계를 허물어뜨려 노동의 불안정화를 더욱 촉진하는 요인이 되고 있다. 아침에 회사에 출근해서 일하고 저녁에 회사에서 퇴근한다는 전통적인 노동의 시공간이 적용되지 않는 것이다.

호출노동의 확산도 이와 궤를 같이 한다. 예를 들어, 정보통신기술은 사람들의 생활 방식도 바꾸어 놓아 온라인 상품 구매가 급증하였고 이러한 생활물류 산업문에서 일하는 노동자들이 대규모로 형성되었는데, 쿠팡이나 택배사의 물류센터에서 일하는 노동자들은 대부분 일용직이다. 말 그대로 하루짜리의 고용계약서를 일하는 날마다 작성하며, 구인·구직 과정과 고용계약서 작성의 과정은 모두 휴대폰의 앱이나 메시지를 통해 이루어진다.

예전에도 이러한 하루짜리 일용직이 존재하지 않았던 것은 아니다. 인력사무소가 그런 노동자와 일자리를 중개했으며 지금도 인력사무소는 존재한다. 그러나 상시적으로 일하는 대규모 노동자 집단을 이런 방식으로 고용하는 현상은 비교적 최근의 일이다. 휴대폰 앱과 메시지라는 정보통신 기술의 발전 때문에 가능해진 것인데, 인력사무소에 나와 직접 대기하는 소수의 사람이 아니라 각자 집에 흩어져 있는 수많은 사람들에게 집단적으로 메시지를 보내서 나와서 일하라고 할 수 있게 된 것이다.

이 노동자들은 특정 작업장에 매일 나가는 것이 아니다. 하루짜리 고용을 반복하여 매일 나갈 수도 있지만, 노동자가 지원을 안하는 날도 있을 수 있고 노동자가 원하더라도 기업이 고용을 안하는 날도 있을 수 있다. 노동자가 원하지 않는 날은 일하지 않을 수 있다는 점에서 자유로워진 측면도 있지만, 일하려고 해도 일할 수 없는 날이 있을 수 있다는 점에서 불안한 것이기도 하다. 이 자유/실업의 상태가 매일매일 하루 단위로 결정되는 불안정한 노동과 삶이다. 일하는 시간 외에도 오늘 일하러 갈 수 있을지를 알기 위해 메시지가 오는 시간을 놓치지 않고 기다려야 하고, 혹시 놓쳐서 일을 하지 못했을 때 다음 날들의 고용에 불이익이 오지 않을지 걱정해야 한다. 만약 갑자기 아파서 일을 하지 못하는 날이 생기면, 정상적인 고용 상태라면 병가를 사용할 수 있지만 이처럼 하루짜리 고용계약에서는 오롯이 노동자의 부담이 된다.

나아가 고용계약 기간이 하루가 아님에도 불구하고, 고용계약 기간 동안 일이 있는 날만 호출해서 일을 하고 그 시간에 대한 임금을 지급받으며 일이 없으면 아예 임금이 없는 방식도 나타나고 있다. 방문요양을 업으로 하는 업체는 요양보호사를 15명까지 고용해야 허가가 나오는데, 방문요양 대상자를 그에 맞춰 충분히 모집하지 못하면 일을 하지 못하고 임금도 받지 못하는 요양보호사가 생기게 된다. 비슷하게 대학교에서 고용한 시간강사가 수업이 폐강이 되어 강의에 대한 임금을 전혀 받지 못함에도 불구하고 이를 고용한 상태로 두어 실업급여조차 받지 못하게 된 일도 있었다.

최근 크게 급증하고 있는 초단시간노동도 이런 측면에서 볼 수 있다. 초단시간노동은 고용계약상 주 15시간 미만으로 일하는 것으로, 현재 제도상으로는 주휴수당 지급, 건강보험 등 사회보험 직장가입 의무, 퇴직금, 유급휴일 및 휴일근무수당, 2년 후 정규직화 등에서 제외된다. 결국 기업 입장에서는 전일제로 노동자 한 명을 고용하는 것보다 차라리 초단시간 노동자를 2-3명 고용하는 것이 더 비용 절감이 된다.

그리하여 근래 들어 편의점이나 카페, 음식점 등 도소매업에서 초단시간 고용이 만연하게 되었고, 방과후 강사나 한국어교원, 예술강사 등 교육 부문이나 시·도립 예술단 단원, 공공기관

상담사 등의 공공부문에서조차 초단시간으로 고용하는 일이 매우 많아졌다. 초단시간노동이 근로기준법 등 노동자의 기초적인 권리 보장제도에서 제외되는 것도 물론 심각한 문제이나, 그것만이 아니다. 사용자는 비용을 절감하기 위해 고용하는 노동자의 노동시간을 극도로 줄이는 것이지만, 반대편 노동자의 노동과 삶은 심각하게 흔들리고 불안정성에 잠식된다.

초단시간으로 고용된 노동자의 임금은 생계가 불가능할만큼 작기 때문에 삶을 유지하기 위해서는 또다른 일들을 계속 찾아 해야 한다. 이른바 N잡리가 탄생하는 것이다. 이때 찾게 되는 노동 또한 또다른 불안정노동이다. 플랫폼노동, 호출일용노동, 프리랜서 노동 등. 불안정노동이 불안정노동을 부르고, 불안정노동이 확산되면서 그 효과로 다양한 불안정노동이 더 많아지는 현상이 나타나게 되는 것이다. 뿐만 아니라, 계약한 짧은 시간 동안 노동을 하고 집으로 돌아가면 끝이 되지 않는 경우도 많다. 형식적인 노동시간을 극도로 줄인 결과, 실제 노동의 수행이 그 시간 내에 끝나지 못하고 넘쳐 흐르기 때문이다. 예를 들어, 교육 부문의 강사들은 실제 수업 진행 뿐 아니라 수업을 준비하고 행정처리를 하는 시간이 필요한데 그것을 초단시간으로 줄인 계약상의 노동시간 내에 해내기가 어렵다.

따라서 결국 노동시간으로 인정받지 못하고 노동의 대가를 받지 못하는 사적인 시간을 사용하여 일을 해야 한다. 또 다른 예로, 시립 예술단원들은 공연을 위해 집단적으로 모여 연습을 하는 시간 외에 개인 연습도 반드시 해야 한다. 그러나 초단시간으로 고용되면서 개인 연습 시간은 거의 인정받지 못하게 되었다. 역시 노동자가 대가를 받지 못하는 시간을 할애해야 하는 것이다.

전통적으로 생각하는 안정적인 노동시간의 경계가 무너져내릴 뿐 아니라, 작업장이라는 노동의 공간의 경계도 흐릿해지고 있다. 앞에서 얘기한 것처럼 원격 정보통신 기술의 발전으로 회사에 굳이 출근할 필요가 없게 된 것이 고용을 하지 않고 프리랜서를 사용하는 중요한 요인 중의 하나다. 사실 기술적으로 보면, 공장, 건설, 물류유통센터, 대형병원 등처럼 설치 시설이 필요한 현장이 아니라면, 사무실이란 것은 이제 거의 필요가 없다. 어차피 컴퓨터 하나와 전화기 하나만 있으면 되는 일이다.

회사 사무실이라는 공간이 아직 존재하는 이유는 노동통제의 효율성, 정보 보안 문제, 그리고 관행 정도다. 컴퓨터 네트워크와 무선 통신 기술이 발달하면서 노동자들이 회사에 출근하지 않고 다들 재택근무를 하게 되는 모습은 십수년 전부터 근미래SF소설의 장면처럼 이야기되어 왔는데, 영화의 장면 전환처럼 순식간에 바뀐 모습으로 나타나지 않더라도 실제로 차츰 진행되고 있는 과정이기도 하다. 물론 재택근무를 하게 되면 공간의 측면 뿐 아니라 시간의 측면에서도 노동과 사적인 생활 간의 경계가 자연히 흐릿해질 가능성이 높다. 노동의 시공간이 사적인 시공간 속에 녹아내리는 것이다. 또 다시 강조하지만, 이처럼 노동의 공간과 시간의 경계가 분명하지 않다는 것이 노동자를 고용하지 않는 구실로 이용된다. 따라서 외근자들 뿐 아니라 재택근무자들도 대개 고용된 노동자가 아닌 프리랜서 형식으로 일하게 된다.

정보통신 기술의 발전에 따라 공간의 확대와 더불어 노동의 불안정화가 진행된 업종으로 고객상담(콜센터)을 들 수 있다. 원래 고객상담은 직원이 대면해서 하던 업무였다. 그런데 전화상담이 많아지고 전산화가 이루어지면서 전화상담만 하는 부서를 만들어 콜센터가 만들어졌고 1998년 파견법이 제정될 때 파견허용 업종에 포함되었다. 2000년대 초까지만 해도 직접고용



(비록 기간제고용이 대부분이었지만)이거나 파견 간접고용으로 콜센터를 필요로 하는 원청 회사에 가서 일하는 방식이 많았다.

그러나 곧 노동자 파견보다는 외주 도급으로 넘어가게 된다. 콜센터 운영을 전문적으로 도급 받는 대형 기업들이 생겨났으며 노동자들이 일하는 장소도 원청 사업장이 아니라 전혀 별도의 작업장이 되었다. 미국 기업의 콜센터들이 대부분 인도에 있다고 하듯이, 작업 공간의 거리는 문제가 아니게 되었다.

컴퓨터 네트워크를 통해 전산관리 시스템이 연결되기만 하면 되는 것이다. 분명히 원청이 필요로 하는 일을 하는 간접고용이라고 할 수 있지만, 사업장도 분리되었을 뿐 아니라 콜센터를 외주받아 운영하는 대형 기업들이 생겨나고 거기서 무기계약직 전환 등 ‘정규직’으로 일하는 경우들도 생겨나면서 기존에 생각했던 비정규직 개념으로 쉽게 포착하기 어려운 측면들도 보이게 되었다. 사실 콜센터 업무도 컴퓨터와 전화기 외에 큰 설비가 필요한 일은 아니다. 따라서 근래에는 콜센터 규모가 크거나 민감한 개인정보(금융기관, 공공기관 등)를 취급하지 않는 한 재택근무를 하는 일도 점점 늘어나고 있다. 그리고 이렇게 재택근무를 하는 상담원들은 고용계약이 아니라 프리랜서 계약을 하는 경우가 많다.

최근 생겨난 미세작업(microwork) 플랫폼노동도 공간적 제한을 완전히 해제한 노동 양식을 보여주고 있다. AI 학습을 위한 데이터 라벨링, 유튜브나 인스타그램 등 SNS의 콘텐츠 검수, 별점과 평가를 써 주는 바이럴 마케팅 등. 이런 일을 하는 노동자들 중 일부는 고용계약을 맺고 작업장에 가서 일하기도 하지만, 미세작업 플랫폼을 통해 집에서 플랫폼에 접속하여 작업을 하고 건당 수수료를 받는 경우도 매우 많다. 이러한 노동들 역시 컴퓨터만 네트워크에 연결되어 있으면 되는 것으로 공간적 거리는 문제가 안된다. 유명한 미세작업 플랫폼들에서 일하는 노동자들은 전세계에 흩어져 있다.

노동운동의 관점에서 노동의 시공간 경계의 해체의 가장 큰 문제는 노동자들의 집단화가 매우 어렵다는 점이다. 택배 작업장에서 일용직으로 일하는 노동자들은 집단적으로 모여서 일하지만, 매일 내 옆에서 일하는 동료들이 달라진다. 고객상담 재택근무를 하는 노동자는 나와 같은 일을 하는 동료가 어디에 얼마나 있는지 전혀 알지 못한 채 뿔뿔이 개별화되어 있다. 물론 일용직이나 프리랜서라는 형태가 노동자의 노동과 삶을 매우 불안정하게 만들고 제도적 보호에서 쉽게 배제된다는 점도 문제다.

그러나 이 뿐 아니라, 노동의 시공간의 경계가 해체되는 현상으로 노동조건을 개선하기 위해 노동자들이 집단적으로 모이는 것이 극히 어려워지고 있다는 측면에도 주목해야 한다. 계속 강조한 대로 기술적으로는 지금도 대다수 직종에서 시공간의 해체가 가능하다. 모아놓는 것이 더 통제 비용이 적게 들고 효율성이 높기 때문에, 또는 관행상 지금은 그렇게 하지 않는 직종에서도, 노동자들의 집단화와 저항이 활발해지면 자본은 이런 방식으로 노동자들을 개별화하려고 시도할 가능성도 존재한다는 점을 미리 염두에 둘 필요가 있다.

## 겹겹의 중층구조

고용의 중층구조가 다양한 방식으로 심화되는 것도 한 경향이다. 하청·도급을 통한 중층구조

가 새로운 현상이라고 할 수는 없다. 한국에서 대기업의 규모가 커지기 시작한 1980년대부터 이미 이러한 특징을 보였다. 제조업 대기업의 부품 하청 고리를 따라가 보면 3, 4차 이상의 하청까지도 내려간다. 1990년대 중반 이후 대공장에서는 사내하청도 증가하였고 점차 사내하청도 2차, 3차 등으로 중층화되었다. 역시 1990년대 중반부터 청소, 시설관리 등이 용역이라는 이름으로 간접고용화되었다. 건설 부문은 전통적으로 중층적인 도급 구조로 악명이 높은 부문이다.

그런데 21세기에 접어들어 이후 지금까지 특히 눈에 띄는 경향은 기업 구조조정, 기업구조 재편 등의 이름으로 외주화, 분사화, 자회사화가 진행되는 것이다. 구조조정이라고 하면 보통 정리해고를 생각하지만, 구조조정은 그보다 더 큰 개념이다. 말 그대로 기업의 구조를 바꾸는 것이다. 대규모 정리해고보다 오히려 훨씬 더 자주 이러한 기업 조직 개편이 발생한다. 경쟁력 향상을 위해서 기업 조직을 합리화하고 재편해야 할 필요가 있다는 명분으로, 대기업에서는 이러한 조직 재편(큰 규모에서 작은 규모까지)은 수시로 일어나고 있는 거의 일상적인 일이다.

위에서 말한 대로, 이러한 조직 재편은 외주화, 분사화, 자회사화를 뼈대로 한다. 쉽게 얘기해서 예전에는 기업의 한 부서였던 것을 독립시켜 다른 기업으로 만드는 것이다. 예를 들어 금융권이나 대기업의 전산관리 부서가 떨어져 나와 자회사(계열사)가 되거나 외주화되어 다른 다른 전산관리·개발 회사에 맡겨지게 되는 방식이다. 극단적으로 말하면, 모든 부서 하나하나를 다 독립된 회사로 만들 수도 있다. 2011년 창립하여 급격히 대기업으로 성장한 쿠팡의 사례를 보면, 사업을 확장하여 성장 궤도에 들어섰다고 판단되면 그 담당 사업부서 자체를 하나하나 독립시켜 자회사(계열사)로 만들고 있다. 온라인결제(쿠팡페이), 물류센터(쿠팡FC), 자체브랜드(CPLB), 음식배달플랫폼(쿠팡이츠), 배송(쿠팡로지스틱스) 등이 원래 본사의 사업부서였다가 차례차례 분사화하였다. 또다른 사례로 네이버를 볼 수도 있다. 네이버는 2009년 네이버서비스 지원을 담당하는 자회사를 설립했고(네이버아이엔에스) 또 그 아래로 디자인·개발·보안(NTS), 검색포털(NIS), 광고검색과 블로그·카페(그린웹서비스) 등 담당하는 부문들에 따라 각자 (손)자회사들로 만들었다. 그 밖에도 분사를 통해 여러 자회사들을 만들어내었다. 잘 알려진 네이버 웹툰도 독립된 계열사이며, 네이버 메신저인 라인도 계열사이지만 그 아래 또 메신저 부문, 라인모바일게임, 라인캐릭터개발 등등이 다 따로 분리된 손자회사들로 존재한다. 또 게임 회사들에서는 게임 개발 프로젝트별로 하나하나 회사를 설립했다가 게임이 출시되었다가 사장되면 폐업하는 것을 반복한다.

위에서 보듯이 자회사에서 또 다시 분사를 반복하여 손자회사, 증손자회사까지 내려가는 경우도 많다. 삼성, LG, 네이버 등 굴지의 재벌기업들의 손자회사나 증손자회사로 내려가면, 시설관리, 청소, 운전, 콜센터상담, 식당조리 등의 인력 공급 회사들을 찾아볼 수 있다. 삼성이나 LG 같은 재벌그룹이 이런 사업을 왜 하나 의아할 수 있는데, 원래 회사 내부의 일을 하기 위해 직고용했던 것을 기업구조 재편을 하면서 외주화하여 용역 업체에 맡기기도 하지만 분사를 거듭하는 방식으로 분리하기도 하기 때문에 이런 모습이 나타나는 것이다. 물론 이러한 증손자회사의 노동조건이 본사의 노동조건만큼 좋은 게 아니고 다른 용역 간접고용과 별 다를바 없다.

이렇게 분사를 거듭하여 (손·증손)자회사를 만드는 것은 쉽게 꼬리짜르기를 하기 위해서이다.

전통적인 관념으로는 한 회사의 부서에 해당하는 부문부문마다 각각 독립적인 회사로 만들어 놓은 다음, 그 사업부문이나 인력을 축소하겠다고 결정했을 때 그 부문만 폐업을 하면 되기 때문이다. 다른 한편 노동자의 입장에서는 형식적으로 서로 다른 회사라는 벽에 가로막혀 다른 부문으로 이동하는 것이 불가능해지고 승진에도 강한 제약을 받게 된다. 다만 고용안정의 측면에서는 주기적으로 계약 갱신을 해야 하는 외주용역보다는 그래도 본사와 연결되어 있는 자회사가 고용불안이 덜할 수는 있지만, 손쉽게 버려질 가능성은 언제나 열려 있는 셈이다.

2017년 이후 정부가 공기업과 공공기관 간접고용 비정규직의 정규직화를 추진할 때도 다수의 공기업·공공기관들이 자회사를 설립하는 것으로 이른바 ‘정규직 전환’을 완수했다. 전환 대상인 비정규직 노동자들의 숫자가 몇 명 되지 않을 때에는 원청인 공기업·공공기관의 체계로 편입시키기도 했지만, 숫자가 적지 않을 경우에는 일부 예외를 제외하면(ex. 한국도로공사, 서울교통공사 등) 거의 자회사 방식이었다. 노동자들의 임금, 승진 등 노동조건을 낮은 수준으로 유지하기 위한 방법이었다.

이렇게 중층적인 구조에서 몇 번의 중간고리를 거치면서 내려갈수록 노동의 불안정성이 강화된다. 또한 더욱 문제는 이렇게 겹겹의 구조를 통해 최상층의 원청은 노동자들에 대한 책임을 피할 수 있다는 점이다. 예를 들어 최근 십수년간 급속도로 성장한 생활물류 부문을 보자. 우리가 잘 아는 CJ대한통운이나 한진 같은 택배 대기업은 물류운송의 거의 모든 과정을 삼중 이상의 도급으로 운영한다. 택배사는 택배품들이 모이고 분류되고 상하차가 이루어지는 터미널을 자회사나 외주 업체에게 운영을 위탁한다. 이 터미널 운영사는 여기서 일하는 수많은 노동자들을 다수의 인력공급업체들에게서 공급받는다. 노동자들은 이 인력공급업체들을 통해서 앞에서 얘기했듯이 하루짜리 계약을 하는 일용직으로 일한다. 또 물류창고, 허브터미널, 서브터미널, 지역대리점 등을 오가며 운송을 하는 부문은 택배사가 간선운송사에 위탁한다. 간선운송사들은 지입차주들을 모집해서 위탁계약을 맺고 특수고용으로 일하게 한다. 마지막 지역대리점(집배점)에서 소비자들에게 배송하는 택배기사들도 잘 알려져 있다시피 택배사와 계약한 지역대리점과 계약하는 특수고용이다. 즉 택배 운송 과정에서 일하는 노동자들은 모두 택배사로부터 세면 최소한 세 번째 또는 네 번째<sup>3)</sup> 층위에서 일하고 있으며, 하루짜리 일용직이나 소위 개인사업자라는 특수고용이다. 분명히 택배사가 택배 사업을 하는 것인데도 불구하고 택배사는 택배 일을 하는 모든 노동자들에 대해서 고용주 및 사용자로서의 책임을 지지 않는 것이다.

## 21세기 노동, 20세기 노동권 : 어떻게 바꿀 것인가

위에서 살펴본바 극단적인 불안정노동 형태들이 나타난 주요 원인은 기술, 특히 원격 정보통신 기술의 발전 때문인 것처럼 보인다. 그러나 기술이 이러한 형태들의 노동을 가능케 했지만, 그러한 노동이 극히 불안정한 모습을 띄게 된 이유는 자본이 노동비용 절감과 자유로운 해고를 하기 위해 이용하기 때문이며, 그게 가능한 이유는 기술 발전에 의해 모습이 바뀐 노동 형

---

3) 규모가 큰 택배 터미널에서는 터미널 운영사와 계약을 맺고 인력공급을 하는 업체가 노동자를 모집하는 것이 원활하지 않으면 재도급을 해서 인력공급을 받기도 하고, 지역 대리점에서는 분류작업을 하는 노동자들을 인력공급 업체를 통해 공급받기도 한다. 이 경우들은 최정점의 택배사로부터 따지면 네 개의 층을 내려온 것이다.

태들에 대한 규제가 없기 때문이다. 노동법은 기업이 노동자를 사용하려면 사업장에 출근해 정해진 시간 동안 관리자의 지시를 받으며 일하게 하는 모습을 상정하고 만들어졌다. 노동자가 자기 집에서 일하고 매순간 일거리가 있었다가 없어졌다는 반복하고 관리자가 아닌 AI 알고리즘이 지시를 하는 상황을 생각하지는 않았던 것이다. 즉 21세기 노동에 대해서 제도는 20세기에 머물러 있다.

최근 노조법에서 특수고용 노동자들의 노조 결성을 인정하는 등 변화된 노동 형태를 반영하려는 모습이 나타나고는 있지만, 수정은 느리고 힘들며 공백은 여전히 크다. 일반법을 수정하려면 그 법이 기반하고 있는 전형적인 노동자 상을 근본적으로 바꿔야 하기 때문에 더 복잡하고 어렵다. 그러므로 이런 일에 종사하는 노동자들이 조직되면 각자 특정한 노동 형태에 맞춘 특별법을 제정하는 방식을 시도하기도 한다. 가사노동자법, 플랫폼종사자법, 생활물류서비스법, 사회서비스종사자법, 화물안전운임제 등의 시도들이 그 예이다. 이를 통해 성과를 얻을 수도 있지만, 전체적으로 보면 이렇게 개별적으로 대처하는 방식은 한계가 있다. 특정한 노동 형태로 일하는 노동자들을 대상으로 한 특별법 제정이 (시도라도) 되기 위해서는 당사자인 노동자들이 조직화하고 그것을 사회적인 의제로 만들어야 한다. 그러기 위해서는 시간이 걸리고, 그 사이에 자본은 계속 더 많은 다양한 직종과 업종에서 노동자들을 더욱 불안정하게 만들고 노동법의 권리 보장에 제외되는 쪽으로 노동자들을 몰아붙일 것이다. 또다시 그 직종이나 업종을 대상으로 한 특별법이 제정될 때까지 노동자들은 고통받을 것이며, 사실 노동 형태가 변화해갈 때마다 일일이 특별법을 제정하는 것이 가능하거나 바람직한 것처럼 보이지 않는다. 그래서 그 보다는 좀더 일반적으로 이른바 ‘일하는 사람 기본법’을 만들자는 이야기도 나오고 있다. 일하는 사람 기본법의 위상과 내용에 대해서는 여러 견해가 있기는 하지만, 주된 흐름은 근로기준법보다 더 넓은 범위의 노동자를 포괄하고 그 대신 근로기준법보다 약한 사용자 책임을 내용으로 한다. 그렇다면 이것도 제대로 된 해결책이 되지 않는 것이, 자본이 근로기준법 등에서 규정하는 강한(?) 사용자 책임성을 회피하기 위해서 노동자들의 노동 형태를 바꾸고 불안정하게 만드는 경향은 여전히 지속될 것이다. 결국 일하는 사람 기본법은 그러한 자본의 전략과 현상을 인정하고 더 약화된 최소한의 노동자 보호만을 하자는 얘기가 되어 버린다.

특별법은 근본적인 한계가 있고 일하는 사람 기본법은 위험할 수도 있다. 그러나 어쨌든 21세기 노동 형태의 변화에 맞는 노동권의 제도들을 재수립하는 것은 말할 것도 없이 중요한 일이다. 그 구체적인 형태에 대해서 당장 윤곽을 그리기는 어려운 듯 하다. 여기서는 운동의 과정에서 유념해야 할 지점들 몇 가지만 얘기해 보자.

일단 근로기준법이나 사회보장법 등 기존 법들에서 타당한 근거도 없이 적용 제외되는 사각지대를 없애는 것이 시급하다. 예를 들어 앞에서 말했듯이 초단시간 노동은 근로기준법의 주휴·특근수당이나 퇴직금 지급, 건강보험 등 사회보험 직장 가입, 비정규직법의 2년후 정규직 전환 등에서 제외되는데 매우 부당한 일이다. 5인 미만 사업장에도 휴일특근 수당이나 최고노동시간 제한 등 근로기준법 적용에서 제외되는 것들이 남아 있어 사업장 쪼개기(같은 사업장을 여러 개의 회사로 등록하여 각각 5인 미만을 유지하는 것)와 같은 편·불법이 남용되는 유인으로 작용한다. 또다른 예로, 특수고용 형태가 사회보험 직장가입이 되지 않을 타당한 이유가 없어 보인다.

무엇보다도 다양한 불안정노동자들이 결집하여 조직화된 힘을 만들어나가는 것이 중요하다. 위에 말했듯이 최근에는 특수고용 노동자들의 노조를 인정하는 추세이기는 한데, 사실 법적으로 노조 여부를 공인받느냐 아니냐가 그렇게 결정적인 것은 아니다. 지금 공식적으로 노조 인정을 받은 특수고용 노동자들도 그 전부터 오래동안 노조 설립 신고를 했다가 반려받기를 반복했고 그와 상관없이 노조 활동을 해왔다<sup>4)</sup>. 노조 설립 신고필증을 받든 받지 않든, 또 노조라는 이름을 붙이든 붙이지 않든, 집단적으로 조직화하고 실질적인 힘을 보여주는 것이 중요하다. 지금까지 현장에서든 제도적이든 성과를 낸 사례들이 그를 방증한다. 간접고용 노동자들이 파업을 할 때 원청이 직접 교섭장에 나오지 않더라도 결국 뒤에서 승인하는 방식으로 교섭이 타결된다. 이런저런 한계는 있어도 화물연대가 안전운임제 도입에 성공하고 택배노조가 택배사와의 합의나 생활물류서비스법 제정에 성공한 것도 노동법 상의 노동자나 노사교섭 규정과 상관없이 조직적 힘으로 이루어낸 것이다.

작년에 국회를 통과했다가 대통령 거부권으로 무산된 노조법 개정이 이루어지면 노조법상 원청의 사용자 범위가 넓어져서 중층적 간접고용이나 특수고용 노동자들의 노사교섭이 좀더 용이해질 수 있다. 그러나 노조법이 개정되더라도 노동자들이 조직되지 못하면 쓸모가 없고 분열되어 있으면 한계가 명확하다. 당사자들의 조직화가 중요할 뿐 아니라 기존 노조 조직 및 활동 또한 범위와 대표성을 넓힘으로써 노동자들의 단결을 더욱 강화하는 것도 강조해야 마땅하다. 예를 들어 분사와 자회사화는 노동자들의 노동조건 향상을 가로막는 장애물인데, 노조 조직도 이 회사의 분할에 조응하여 갈라지는 경향이 있다. 아니, 사실 대부분이 그러하다. 기업별 노조라는 유산은 아직도 강고한 것이다. 기업별 정규직 노조 단위들이 간접고용이나 특수고용 노동자들을 받아들이지 않으려고 하여 이들은 보통 따로 조직을 만들어야 하는 상황에 처한다. 그런데 이미 안정적인 내부노동시장이라는 의미에서의 정규직은 거대한 불안정노동의 바다에 점점이 흩뿌려진 섬들이고 그나마도 점점 기슭이 잠식되어 가고 있는 와중이다. 결국 노동운동의 방향은 다양한 형태의 불안정노동자들이 어떠한 방식으로 결집할 것인가에 달려 있다.

위에서 말했듯이 노동과 삶의 불안정성과 더불어 시공간적으로 흩어져 개별화되어 있다는 특성은 분명히 집단적 단결을 어렵게 한다. 그러나 자본이 노동자들을 개별화시키는 데 사용하는 정보통신 기술들은 노동자들을 모으는 데 쓰일 수도 있다. 예를 들어 끊임없이 일자리와 일거리를 찾아 헤매야 하는 노동자들은 정보 교환을 위해 온라인 상에서 자체적으로 커뮤니티들을 형성하고 있다. 처음에 소수로 시작한 노조라 할지라도 활동 과정에서 노동자들에게 부당함에 대한 인식과 분노를 불러일으키거나 현실을 바꿀 수 있다는 전망을 보여줄 때 이러한 연결망들을 통해서 급속히 조직이 확대되고 활동력이 높아지는 것도 생각할 수 있는 일이다.

노동법의 사각지대를 없애고 노조법을 개정하고 더 근본적으로 20세기에 머물러 있는 노동자와 사용자의 개념을 수정하고 자본의 책임성을 강화하여 노동권을 제대로 확보할 수 있는 제도들을 만들어나가는 것은 목표가 될 것이다. 그런데 그 목표를 달성하기 위해서는 운동 상의 과정에서 점점 더 다양하게 불안정해지는 노동의 양상들을 넓게 보고 최대한 연대하고 결집하려는 의도적인 노력들이 필수적이다. □

4) 노조로서는 공식적으로 인정을 받았다 하더라도 기업들이 이들을 ‘고용’을 한 것이 아니라며 교섭을 거부하는 것이 가능하기 때문에 제도적으로 노동3권을 온전히 보장받는 것도 아니다.

## 〈보조발제 1〉

# 방송 비정규직의 현실

진재연 (엔딩크레딧 집행위원장)

### 1. 방송현장의 복잡하고 다양한 고용 관계

방송현장은 방송사의 정규직·비정규직, 외주 제작사의 정규직·비정규직, 파견업체, 하청업체, 프리랜서등 다양한 노동자들이 함께 일함. 개별 계약을 하기도 하고, 토크계약(통계약)을 하기도 함. 서면계약 없이 구두계약을 하는 곳도 여전히 많음.

*“판례를 남기면 14년 동안 못 썼던 계약서 한번이라도 쓰겠쥬. 전국에 있는 프리랜서들” (CJB청주방송 故 이재학 피디)*

*“연차가 없고 휴가도 없고 4대 보험도 없고 출근은 있지만 퇴근은 없고 계약서가 없는 그야말로 ‘모든 게 없음’이 방송계의 관행이다. 17년간 외주제작사에서 일하는 동안 단 한번도 계약서를 쓰지 않았다” (17년차 외주제작사 방송작가, 2023년)*

*“1998년부터 일했는데 계약서를 한 번도 써본 적이 없다. 아직도 아는 사람을 통해 소개받아서 일을 하게 되니 계약서가 필요없다고 생각하게 된다. 노동자들이 계약서를 요구하기 어려워니 강제할 수 있는 방안이 필요하다.” (독립 피디, 2024년)*

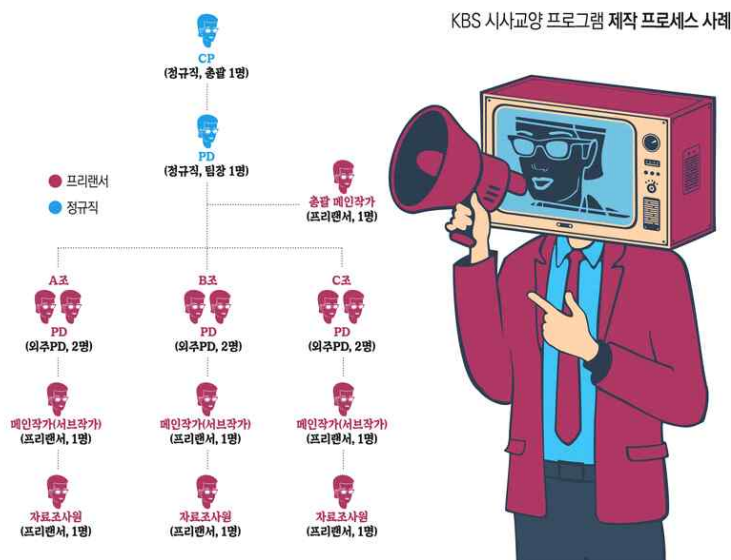
직군, 장르, 성별 등으로 나뉨. 드라마, 시사교양, 예능등의 장르도 다양하고, 연출, 조명, 촬영, 그립, 후반작업, 작가, 스크립터, 미술, 소품 등의 수 많은 직군들이 존재.

근속연수에 따른 구분도 중요하게 여겨지는데, 방송작가의 경우 메인-서브-신입(막내)-리서치(자료조사원), 드라마 기술팀의 경우 감독-퍼스트-세컨드-서드-신입(막내) 같은 위계가 있음.

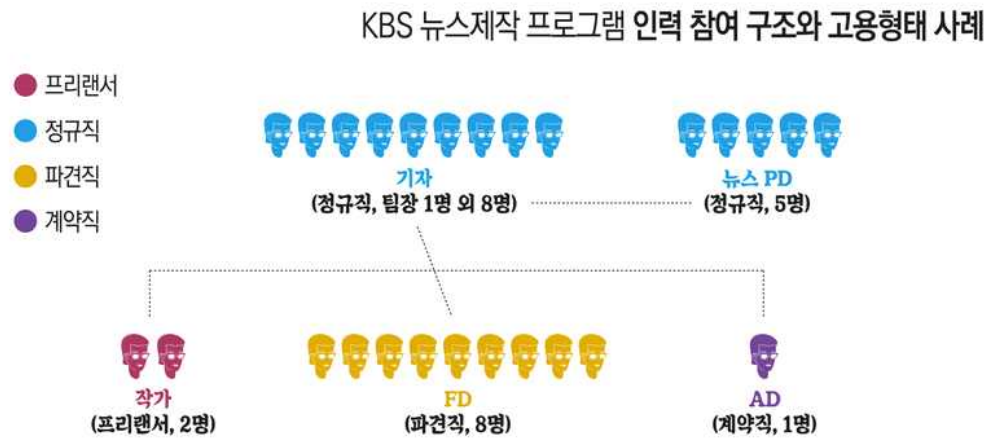
방송산업 내 오래된 위계 중 하나는 소속 사업장이 어디인가인데, 지상파 방송사 (중앙방송사와 지역방송사의 차이 존재) - 채널사용사업자(PP)-독립제작사- 제작협력업체 순의 지위차이.

또한 방송사 내·외부를 가르는 커다란 경계가 있음. 방송사 내 정규직 노동자냐 아니냐에 따른 신분제(?). 방송사 안에서 일하지만 계약직, 하청, 파견, 프리랜서등의 지위를 가진 사람들은 ‘내부’가 되지 못함.

그 중에서도 최근 ‘프리랜서’ 비율이 급격히 증가. 대부분 정규직처럼 일하지만 임금 수준은 낮고 언제든 잘릴 수 있는 ‘무늬만 프리랜서’임. 프리랜서라는 이유로 노동법의 사각지대에서 어떠한 권리도 보장받지 못함.

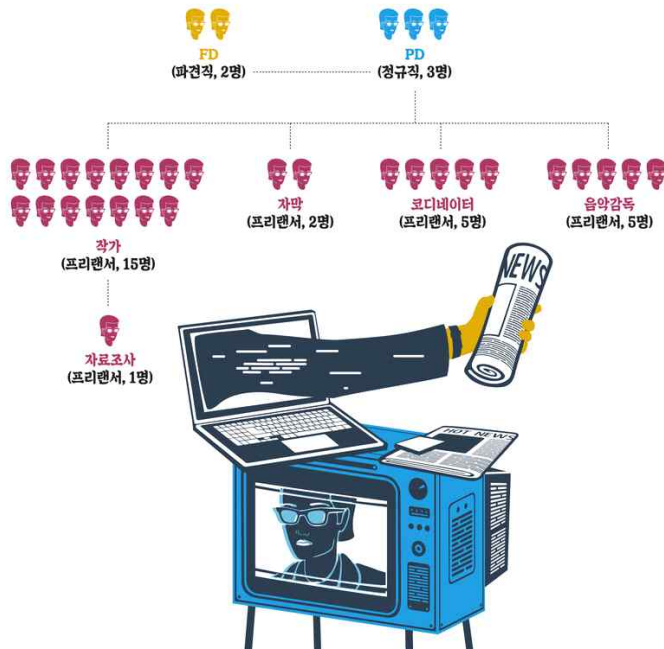


▲KBS가 매주 일요일 55분 분량으로 방송한 A 시사교양 프로그램의 인력구성 조직도(2021년 10~11월 기준). 자료=고용노동부 방송산업 비정규직 활용 실태조사 용역연구 / 인포그래픽 = 미디어오늘



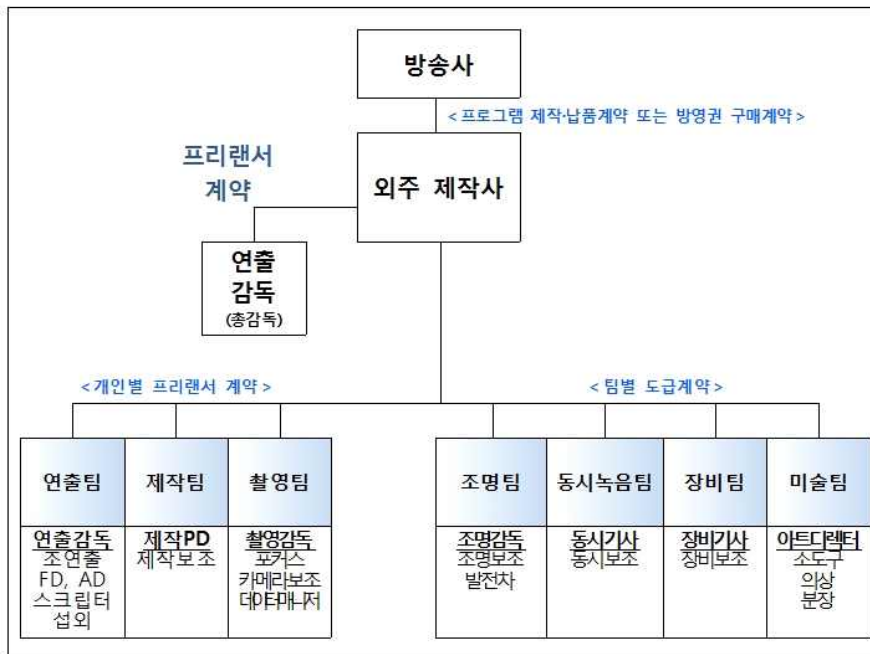
▲뉴스제작 프로그램에서 부조정실 업무에 참여하는 인력 구성표(지난해 10~11월 기준) 자료=고용노동부 방송산업 비정규직 활용 실태조사 용역연구 / 인포그래픽 = 미디어오늘

# KBS 시사교양 프로그램 인력 구조와 고용형태 사례



▲KBS 시사교양 프로그램 방송의 부조정실 참여 인력구성표(지난해 10~11월 기준) 자료=고용노동부 방송산업 비정규직 활용 실태조사 용역연구 / 인포그래픽 = 미디어오늘

## < 드라마 제작현장 구조 >



※ 지상파(KBS, MBC 등) 방영 드라마는 방송사 소속 정규직 직원이 담당

※ 종편 및 케이블(JBC, TVN 등) 방영 드라마는 외주제작사와 개별적으로 용역계약을 체결한 연출감독이 담당



(출처 : 뉴스필드)

#### MBC 뉴스데스크팀에서 기간제 계약직으로 일했던 송지훈씨

송지훈씨는 2017년 뉴스데스크팀에서 계약직으로 1년을 일했다. 독립피디로 일을 하다가 구 인광고를 보고 들어가게 됐다. 촬영을 나가서 시민인터뷰를 따오는 일을 주로 했다. 시민인터뷰는 시간이 많이 들어가고 거리에서 무작위로 인터뷰를 따야 하니 정규직들이 꺼려하는 일이다. 기자들이 하기 싫어하거나 놓칠 수 있는 것들을 했다. 10시경 출근해서 뉴스데스크 끝나는 것을 보고 퇴근했으니 보통 9시 퇴근이었다.

일하는 과정에서 정규직과의 일상적인 차별은 상수였다. MBC 장비를 써야 하는 상황에서 정규직 촬영팀이 먼저 쓰고 남는 장비를 썼고, 차량 지원도 받지 못했다. 편집팀은 자기 자리가 없으니 그날그날 비는 곳을 가서 써야 했다. 촬영을 나가야 하는데, 차량이 모자라서 택시 타고 다녔다.

“본사 사람들을 어려워하는 것이 버릇이 되어서 쓸데없이 어려워했어요. 말 함부로 하기 힘들고 솔직하게 의견을 말하기가 힘들었어요.”

방송현장에서 외주제작사 직원들과 프리랜서들은 지상파 방송사를 ‘본사’라고 부른다. 본사 사람들은 ‘말 한마디로 제작사 교체 할 수 있는 사람들’이어서 늘 어려웠다.

본사 계약직으로 일하면서 좋았던 점은 ‘밤은 안 샌다’. ‘월급 밀릴 걱정은 없었다’는 거였다. 독립피디로 일할 때는 급여가 며칠씩 밀리는 것은 다반사고 한 두 달 밀린 적도 많았다. (인터뷰=엔딩크레딧)

#### 그래픽 디자이너로 10년을 일한 주소영씨

주소영씨는 구직사이트 공고를 보고 서류, 면접 심사를 거쳐 YTN 그래픽 디자이너로 일하게 되었다. 면접관은 어느 정도 오래 일을 하게 되면 정규직으로 전환될 수 있다는 이야기도 했다. 실제로 1년에 한두명씩은 정규직 전환이 되기도 했다. 하지만 언젠가부터 불안감이 엄습해왔다.

무늬만 ‘프리랜서’인 그는 정규직과 같은 일을 했지만 급여차이가 컸고, 연차가 따로 없으니 휴가가 모두 무급이었다. 휴가를 쓰면 급여에서 깎여 나오는데, 그것도 기준이 없다보니 실제 급여를 받았을 때 잘 못 계산될 때가 있었다. “그걸 얘기하면 정정해줘요. 급여 인상 기준도 없이 들쭉날쭉이에요. ‘너는 작년에 몇% 올려줬으니까 이번에 몇 %올린건데?’ 라고 말해요. 급여 테이블이 없으니 내가 제대로 받고 있는 건지, 이게 맞는건지, 남들은 어떤지 확인할 길이 없어요”

4대보험은 아예 안 되고, 정규직이 아니니 대출 받는 것도 불가능했다. 제일 치사하다고 느꼈

던 것은 명실 선물이 다르다는 거였다. “저희한테는 삼푸나 스팸주고, 정규직은 소고기 주더라  
고요. 그리고 회사에서 만든 옷을 공짜로 나눠준 적이 있는데 프리랜서는 안 줬어요” 일상에서  
의 작은 차별이 당연한 것처럼 받아들여지는 상황이 힘들다. (인터뷰=엔딩크레딧)

## 2. 방송 비정규직 프리랜서의 규모

### ① ‘방송산업 비정규직 활용 실태조사 2021’ 용역연구보고서 (고용노동부, 사단법인 유니온 센터)

2020년 3월 기준 KBS, MBC, SBS에서 시사교양국과 보도국 내 정규직 인원이 비정규직·프  
리랜서를 비롯한 전체 고용 형태의 절반이 안 됨. 각사 내 프리랜서 숫자는 정규직과 비등하거  
나 더 많았으며, 특히 SBS의 경우 프리랜서가 정규직의 1.8배에 달했음.

3사 인원을 합산해 보면, 시사교양·보도 분야 프로그램에서 일하는 것으로 집계된 총 2711명  
중 프리랜서 형태로 고용된 노동자가 1125명(41.5%)으로 가장 많았음. 정규직은 1078명  
(39.8%)으로 프리랜서보다 적음. 파견직 300명(11.1%), 계약직 197명(7.3%), 외주업체 11곳  
(0.4%·업체 숫자) 순이었음

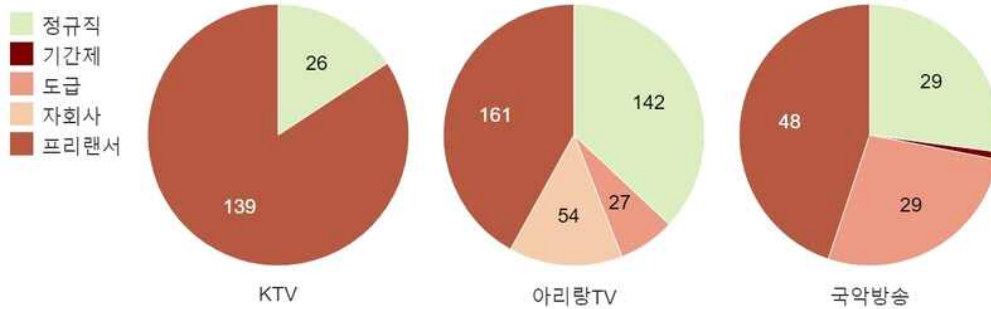
KBS의 경우 총 1726명 가운데 최소 972명(56.3%)이 프리랜서이거나 비정규직이었음. 정규  
직은 754명으로 43.7%. 프리랜서는 615명으로 35.6%였고, 파견 비정규직도 206명(11.9%)에  
달함. 계약직 비정규직은 140명(8.1%). (외주 비정규직은 업체 수 기준 11곳으로, KBS 측 입  
력 오류로 외주 인원 규모는 파악되지 않았음)

SBS는 시사교양국과 보도국에서 일하는 것으로 파악된 642명 가운데 55%에 달하는 인원  
(354명)을 프리랜서로 사용. 같은 부문에서 일하는 정규직 직원 195명(30.4%)의 2배에 가까운  
숫자임. 계약직 비정규직이 49명(7.6%), 파견직은 44명(6.9%)이었음.

MBC에서도 총 343명 가운데 프리랜서가 156명(45.5%)으로 가장 많았음. 정규직은 129명  
으로 37.6%에 그쳤고, 파견 비정규직이 50명(14.6%), 계약직 비정규직이 8명(2.3%).

② ‘문체부 방송3사 프리랜서 활용 실태와 개선방향’ 연구보고서, 2023년 (일하는 시민 연구소)

### 문체부 산하 방송3사 인력 현황



KTV(한국정책방송원)는 프리랜서 비중이 프로그램 제작에 참여하는 165명 가운데 84%(139명)에 달했음. 작가(34명), PD(31명), AD(23명), 자료조사(15명), CG(13명), MC·리포터(12명), VJ(3명), 성우·음악감독(각 1명), 기타(6명) 등. 정규직은 16%(26명)에 불과함. 정규직은 모두 PD인데, 같은 직종의 프리랜서보다도 적은 숫자. 전체 구성원으로 보면 총원 319명 중 정규직이 56%(180명), 프리랜서가 44%(139명).

국악방송의 경우 방송제작 인원 107명의 73%(78명)를 비정규직으로 채웠음. 프리랜서가 45%(48명)로 가장 많았고, 도급업체를 통한 간접고용은 27%(29명). 기간제 계약직은 1명(1%)

(국악방송의 간판 TV프로그램인 <소리를 배우시다>의 경우, 26명 중 CP·PD 2명의 정규직을 제외한 방송제작 노동자들이 모두 도급직이거나 프리랜서였음. 카메라(7명)·PD·작가·AD(각 3명)·음향·분장(각 2명)·조명·기술·영상·오디오·조명·종합편집 등)

아리랑TV(아리랑국제방송)는 방송 프로그램 제작 노동자의 63%를 비정규직 고용. 전체 384명 중 242명. 직종 별로 보면 작가(43명)는 모두 프리랜서였고, 카메라(42명)는 자회사와 도급 간접고용, 프리랜서를 혼재해 고용. PD(27명)와 AD·FD(27명), 그래픽(15명)은 자회사 소속이거나 프리랜서 고용형태가 혼재했고, 오디오·음향(14명)은 자회사와 도급, 조명은 프리랜서와 도급이 혼재. 뉴스라이터(3명)와 뉴스에디터(4명), 분장·의장(3명), 기상캐스터(2명) 등 직종은 모두 프리랜서.

아리랑TV 내 프리랜서가 42%(161명)로 가장 많았고 자회사 소속 노동자가 14%(54명), 도급업체 간접고용은 7%(27명). 정규직은 37%(142명)에 불과. 정규직 직종은 CP와 PD, 기자, 카메라, 조명, 주·부조정실, 영상기술인데, 일부 비정규직 직종과 겹침.

3사 방송비정규직을 합한 336명 가운데 작가가 93명(27.7%)으로 가장 많았음. PD가 64명(19%), AD와 FD 등 조연출이 46명(13.7%), 촬영과 카메라 담당이 26명(7.7%). 다음은 CG와 자막을 포함한 편집 담당 프리랜서로 22명(6.5%). 진행, 운전, 경호 등을 합한 기타 직무는 79%로 23.5%.

국악방송 프리랜서들의 급여는 월평균 195만 3000원이었고 KTV와 아리랑TV는 225만 7000원가량. 2020년 문체부 방송3사를 포함한 50개 공공부문 방송사 프리랜서의 월평균 임금은 180만원대 초반으로 정규직 임금에 비해 24.7% 수준(한국노동사회연구소 조사). 그로부터 3년이 지났지만, 회사에 종속돼 정규직과 다르지 않은 업무를 하는 비정규직 노동자들의 열악한 처우는 여전함.

### 3. ‘무늬만 프리랜서’들의 노동권 찾기 투쟁

[표] 최근 5년간 방송제작업 종사자 법률 대응 주요 승소 사례<sup>5)</sup>

일시	인정 사례
2020. 3. 05.	서울서부지방법원 MBC 계약직 아나운서, 노동자성 인정
2021. 5. 13.	청주지방법원 항소심, 고 이재학PD 노동자성 인정
2021. 5. 20.	서울중앙지방법원, 드라마 촬영감독 임금청구소송에서 노동자성 인정
2021. 7. 20.	대전지방법원 항소심 재판부, TJB 아나운서 노동자성 인정
2022. 2. 16.	서울고등법원, KBS 프리랜서 아나운서 근로자성 인정
2022. 1. 27.	대법원, 대전방송 불법파견 MD 직접 고용 시 기간제 채용 위법 판결
2022. 4. 12.	중앙노동위원회, KBS전주총국 방송작가 노동자성 인정
2022. 6. 3.	중앙노동위, YTN 방송작가 노동자성 인정
2022. 6. 26.	서울지노위, 중앙노동위원회 TBS 시사교양 서브작가 노동자성 인정
2022. 7. 14.	서울행정법원, MBC 보도국 방송작가 2인 노동자성 인정 판결
2022. 9. 15.	중앙노동위, MBC 뉴스외전 방송작가 2인 노동자성 인정 <sup>6)</sup>

5) 2022. 9. 29. 「방송 비정규직 운동 방향과 과제 도출을 위한 토론회」, 강은희 변호사(공익인권법재단 공감), ‘법적 대응 현황과 평가’ 발제 중

2022. 9. 30.	중앙노동위, CBS 아나운서 노동자성 인정(CBS 행정소송 제기)
2022. 12.	서울행정법원, 울산방송 아나운서 노동자성 인정 판결
2023. 1. 13.	서울고등법원, YTN 프리랜서 그래픽 디자이너 12인 노동자성 인정 판결
2023. 6. 15	대법원, 국방TV 음향감독 노동자성 인정 판결
2024. 4. 12	서울남부지법, 춘천MBC 프리랜서 피디 노동자성 인정 판결

#### 1) 2024년 4월 12일, 춘천MBC 김남현 피디 1심 승소

- 4월 12일, 서울남부지법 13민사부(재판장 최정인)는 김남현 PD가 춘천MBC를 상대로 제기한 해고무효 확인 소송에서 원고 전부 승소 판결
- 춘천MBC에서 2011년부터 11년여간 일했던 김남현 PD는 2022년 1월 회사로부터 카카오톡으로 계약연장 불가 통지서를 받고 해고 됨
- 판결문 : 김남현 PD(원고)는 2011년 4월 이래 임금을 목적으로 종속적 관계에서 춘천MBC(피고)에 근로를 제공했으므로 근로기준법의 적용 대상이 되는 근로자이고, 이 사건 통지(계약만료 통보)는 부당해고에 해당하여 무효, 춘천MBC에 해고 기간 임금을 모두 지급할 것.
  - 춘천MBC에 종속되어 다른 직원과 긴밀하게 협업, 춘천MBC가 업무 내용을 정하고 지휘·감독, (엔딩크레딧에 연출로 기재되거나 촬영협조 대외공문에 담당 PD로 기재, 대내외적으로 춘천MBC 직원인 것처럼 표시 또는 인식된 점, 양측 사이 계약서는 모두 춘천MBC가 지정하는 업무를 수행할 것을 전제로 하는 점). 회사 행정업무도 수행.
  - 취업규칙을 적용받지 않았고, 사내 전산망 접속 권한이 제한적이며, 고용보험에 가입하지 않았고, 사업소득세를 낸 것은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용해 임의로 정할 수 있으므로, 이를 이유로 근로자성을 쉽게 부정할 수는 없음 (판결문)

#### 2) ubc 울산방송 이산하 아나운서

2015년 울산방송에서 프리랜서 계약을 맺고 일을 기상캐스터와 앵커, 취재기자, 라디오 진행 등을 정규직처럼 도맡아 하다가 2021년 4월 해고. 지방노동위원회와 중앙노동위원회, 행정법원에서 근로기준법상 근로자로 인정해, 해고가 부당하다고 판단. 2021년 11월 회사에 복귀.

다른 정규직과 다름없이 일하던 이씨에게 하루 4시간 일하는 1년짜리 단기 근로계약서에 서명할 것을 요구 (급여 140만원)

---

6) 신청인 2인 중 1인 기각, 2년 미만 기간제 근로자, 해고가 아닌 계약만료로 판단

‘윗사람들이서 이산하가 티브이에 나오는 것을 싫어한다’며 2023년 9월 진행하던 라디오 뉴스도 없애고, 연말에는 하나 남은 날씨 방송도 하차시킴.

2024년부터 아나운서 업무와 전혀 관련 없는 편집 업무로 배치함 (부당전보)

### 3) ubc 울산방송 손민정 (CG, 근로자지위확인소송 중 )

계약서 없이 9년 간 회사 지휘·감독에 따라 CG제작. 이산하 아나운서가 소송을 시작하자 울산방송은 다른 직군 비정규직 노동자들에게 새 계약서를 내밀기 시작함.

계약서에는 모든 조항에 ‘프리랜서’란 주어를 강조하고, ‘프리랜서는 퇴직금이나 노동자성 인정을 요구할 수 없다’는 조항도 있어 작성 거부.

회사가 무기계약직 근로계약서를 다시 제시. 7년 근속을 인정하지 않고, 월급은 줄어 들고 근무시간은 늘어나는 조건. 손민정 씨는 계약서 거부. 다른 CG노동자들은 무기계약직으로 전환. 회사는 3교대제로 일하던 손민정씨를 새벽 근무 2시간 단시간 근무에 배치.

※ 현재 ‘ubc 울산방송 비정규직 문제 해결을 위한 지역대책위원회’를 꾸려 투쟁 중

(울산방송 지역대책위 참가 단위 : 방송을만드는사람들의이름 엔딩크레딧, 민주노총법률원을 산사무소, 금속노조 현대자동차비정규직지회, 노동당울산시당, 울산인권운동연대, 서영호양봉수 열사정신계승사업회, 울산지역해고자협의회, 울산이주민센터, 울산북구비정규직노동자지원센터, 울산노동인권센터, 사회주의를향한전진)

## 4. 이후 과제 (엔딩크레딧 사업 방향 및 계획)

### 1) 근로계약서 작성, 근로기준법 적용

- 수 년째 방송현장의 근로계약서 작성, 근로기준법 적용을 이야기 하고 있지만 여전히도 주요한 요구 사항이자 지속적으로 사회화하고 이야기해야 함

-여전히도 위탁, 용역, 프리랜서, 턴키계약을 함으로써 근로기준법의 적용을 받지 못해 휴일·휴가, 퇴직금, 연장근로 수당 등 권리를 보장받지 못하는 노동자들이 대다수임

-실제로는 방송사의 지휘 감독하에 일하면서도 프리랜서 계약을 강요당하는 경우가 많음.


### 2) 무늬만 프리랜서 이제 그만, 온전한 노동권 보장, 방송사의 사용자 책임 강화

- 갑작스런 계약해지 후 노동위에 부당하고 구제신청하거나 근로자지위확인소송을 통해 노동자성을 인정받는 사례가 점점 늘어나고 있음.

- 하지만 방송사들은 온갖 꼼수로 법적인 판결을 받아들이지 않음. 법적으로 노동자성 인정 되었으나 현실에서는 노동자로서의 권리가 보장되지 못하는 상황. 그 과정에서 심각한 괴롭힘

과 보복 갑질 발생.

- 개별적인 법률 소송만으로는 한계가 많음. 방송사내에서 1-2명이 문제제기 하고 싸우는 상황에서 고립되고, 방송사는 버티면 된다는 생각으로 다양한 꼼수를 쓰고 있음.



**\* 계약서 봐드려요 캠페인**

■ 방송현장의 불법계약서 실태를 보면

1>민형사상 및 행정상 소송을 제기하지 않는다는 사전 약정이 적혀 있거나 2>계약 종료 후 근로관계를 절대 주장하지 않는다는 각서 강요 3> 계약 당사자 본인의 요청으로 근로기준법 적용을 배제하고, 자발적으로 프리랜서 지위를 선택함을 확인한다는 문구 삽입 등의 문제가 있음. 다양한 양태의 불법 계약서가 난무하는 방송현장의 문제를 알려내고 제보를 받음

■ 계약서가 실제 업무 내용을 반영하지 못하는 경우, 사용자에게만 유리한 조항들을 담고 있는 경우, 계약기간이 개편 시·프로그램 폐지 시·프로그램 변경 시 라고 기재 되어 있어 사실상 언제든 계약해지 될 수 있는 등 노동자들에게 불리한 조항들을 담은 경우가 많음.

### 3> 초장시간 노동 금지

- 20시간 넘는 초장시간 노동을 하는 곳이 드라마 현장이었으나 특례업종에서 제외되고 계속된 문제제기로 노동시간이 줄어들고 있는 과정이었음. 그럼에도 장시간 노동은 드라마 현장의 가장 큰 문제.

- 작년 정부가 대법원 판결에 따라 연장근로시간 판단 기준을 ‘하루 8시간을 초과한 시간’이 아니라 ‘주 40시간을 초과한 시간’으로 보도록 행정해석을 변경. 방송현장에 악영향을 미칠 심각한 사안.

- 우리의 요구안 : 12ON 12OFF \_ 하루 촬영 시간 12시간 준수
- (근로기준법 개정) 1일 노동시간 상한 설정 (※직장갑질119 요구안 : 1일 연장근로 상한 (4시간) 설정 -근로일간 연속 휴식시간(11시간) 보장 )

### 4> 결방 시 보상 문제 제기

- 명절에 특집 프로그램을 하거나, 올림픽 아시안 게임 등으로 인해 갑자기 결방이 되면 프로그램을 다 만들었어도 (일을 다 했어도) 급여를 받지 못함.

-문화체육관광부가 KBS, MBC, SBS 등 방송사의 결방으로 인한 피해실태를 파악하기 위해 2023년 1월 10일부터 15일까지 방송 외주 제작 스태프 총 377명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과 응답자의 81.2%가 방송사의 결방으로 인해 피해를 경험한 것으로 나타남

- 결방 시에도 근무시간에 따른 임금지급, 프로그램 사전 기획 단계에 투입되는 근무시간

인정, 결방기간 동안은 업무지시 금지, 계약서에 결방 관련 조항 명시 등 필요

#### 5> 더욱 넓고 복잡해지는 방송 산업, 서로 다른 방송노동자들이 만날 수 있는 공간

- 방송 산업은 빠르게 변하고 더 넓어지고 복잡해 지고 있음.
- 방송사 내부와 방송사 외부로 나뉘진지는 오래고, 지상파 종편의 하락속에서 OTT 유튜브의 영향력이 넓어지고 있음
  - 드라마, 시사교양, 예능, OTT, 유튜브 등 분야 및 플랫폼도 다양하고, 연출, 제작, 조명, 동시녹음, 장비, 무대, 미술, 후반작업, 의상 등 직군도 다른 방송 미디어 현장의 노동자들이 서로 연대하고 만날 수 있는 공간이 될 수 있도록 해야 함.
- 서로 다른 노동자들이 타인의 노동에 대해 생각해보고, 부당한 상황에서 함께 목소리 낼 수 있도록 다양한 방식의 고민이 필요함

#### 6> OTT 중심으로 재편되는 산업속에서 노동자들의 권리 찾기

- 지상파, 종편 방송사의 지속적인 하락세 속에서 방송 미디어 산업은 OTT 중심으로 재편되고 있고, 스튜디오 드래곤 등 한국 제작사의 일본·미국 등 해외로 나아가 현지에서 편성될 드라마를 직접 제작하고 있음. 드라마 영화를 넘나 들며 일하던 노동자들이 OTT로 넘어가고 있는데, 영화쪽에서 제도적으로 자리 잡은 노동 권익 정책이 드라마나 OTT에서는 거의 적용되지 않아 갈등이 잦음.

※지난 2년간 국내에서 촬영에 돌입한 드라마는 약 250편으로 추산됨. 이 중 약 100편 이상이 편성을 받지 못한 것으로 알려짐. 올해 영화, 드라마, OTT를 포함해 촬영에 돌입한 작품은 40편이 되지 않음. 현장의 스테프, 조연·단역 배우들은 ‘일이 없다’는 것을 가장 큰 어려움으로 꼽음.

제작 편수가 줄어든 이유는 더 이상 제작비가 감당이 안 되는 것이라고 볼 수 있는데, 방송사들은 광고 수입이 줄어들었고, OTT도 자본이 큰 곳들(넷플릭스, 디즈니 플러스, 쿠팡플레이) 정도가 주도를 하는데, 한 플랫폼 당 분기별로 3-4편 정도 이상은 못 만들고 있으니 전체 제작편수가 줄어듦.

※ 제작팀 : 고위급 프로듀서들은 OTT가 성장하면서 제작사 전속 프로듀서로 고용되는 경우가 늘어남. 그러나 중하위급 스테프들은 여전히 절대다수가 프로젝트 단위 프리랜서로 고용됨.

※ 기술팀 : 2015년 영화진흥법 개정 이후 영화 쪽에서는 근로계약이 보편화되었는데, OTT의 관행이 뒤섞이며 계약형태가 파편화됨. 최근에는 방송계 관행처럼 프리랜서 계약을 선호하는 OTT제작사가 늘어남. □



## 〈보조발제 2〉

# 쿠팡의 다양한 고용형태

공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회 정성용 지회장

### 1. 쿠팡물류센터 고용형태 - 쿠팡풀필먼트서비스

쿠팡 상품의 배송 과정							
회사	-		CFS		CLS	(Coupang→)CLS	
상 품 의 흐름	납 품 업체	→ 화물차	물류센터	→ 화물차	배송캠프	→ 택배차량	배송지 (집/사무 실 등)
	-	(물류센터 입고)	입고-출고-허브 (재고조사)	(물류센터 출고)	하차-분류-상 차	배송	-
분포			전국 80여 개		전국 수백 개		
고 용 형태	-		-직고용 정규직/ 비정규직		-직고용 -아웃소싱	-직고용 정규직/ 비정규직 -위수탁계약	-
노 동 조합		(화물연대)	공공운수노조 전 국물류센터지부 쿠팡물류센터지회	(화물연대)	(미조직)	-쿠팡노동조합 -서비스연맹 전 국택배노조 쿠팡 본부 -공 공 운 수 노 조 화물연대본부	

- 쿠팡 주식회사(본사)의 자회사인 쿠팡풀필먼트서비스 직고용. 대략 3만~4만 명의 노동자가 고용되어 있다고 추정하고 있음.

- 노조가 생기기 이전에 아웃소싱(파견업체) 형태로 고용하던 것을 쿠팡풀필먼트서비스 직고용 형식으로 변경함. 비용절감을 위한 선택이었을 것으로 판단.



- 위 자료에 따르면 자회사 정규직 2.5%, 비정규직 97.5%. 정규직은 모두 현장 관리자 이상.

- 97.5%의 비정규직도 무기계약직, 1년 계약직(1년차), 1년 계약직(2년차), 일용직으로 쪼개져 있음.

- 전체의 대략 50% 정도가 일용직이라 추정하고 있음. 매일 취업(출근) 신청을 하여 채용(출근 확정) 문자를 받으면 근로계약서를 쓰고 하루 일한 일당을 받는 노동자.

그나마 고용이 안정되어 있는 비정규직 노동자인 무기계약직 노동자의 비율은 파악되지 않고 있음.

- 위 자료가 쿠팡부천신선센터 코로나 집단 감염 때의 일주일 정도 되는 기간의 고용에 대한 것. 하루 단위로 추정할 때에 비해 일용직 노동자의 수치가 상대적으로 높게 나왔을 것이라 보고 있음.

- 고용의 불안정의 근본적인 원인이 되어 현장의 문제가 심각함. 낮은 임금, 높은 노동 강도, 열악한 노동환경(냉난방 등). 이를 해결할 수 있는 노동조합의 조직화도 어려움. 고용에 대한 실질적인 권한(블랙리스트 등)을 갖고 있는 현장 관리자의 권한이 막강하여, 이에 따른 직장 내 괴롭힘 문제도 심각.

- 일용직 노동자의 경우 일주일에 적게는 1회, 많게는 5회까지 출근하는 노동자 등 다양함. 2년을 일용직으로 일하다가 무기계약직으로 전환하는 사례도 있음. 특정 기준에 맞추면 퇴직금과 실업급여를 받을 수 있기 때문에 이를 맞추는 경우도 많음. 8일 이상 근무하면 4대 보험 적용을 받기 때문에 이를 기준으로 자신의 스케줄을 맞추는 사람도 있음.

- 계약직 노동자의 경우 재계약이 안 되더라도 계약 종료로 인한 퇴사인 경우, 퇴직금과 실

업급여 받고 다시 재취업하는 경우가 많음. 같은 센터에 취업하기도 하고, 다른 센터에 취업하기도 함. 무기계약직으로 전환할 경우, 더 이상 계약종료로 인한 퇴사라는 선택지가 사라지게 되면서 실업급여를 받을 수 없는 상황.(자발적 퇴사) 이 때문에 노동자 스스로가 무기계약직 전환을 선택하지 않는 경우도 많음. 쿠팡물류센터 일자리를 평생직장으로 생각하지 않는 모습.

#### 고용형태 현황

목록

인쇄

사업(장)	사업체명(법인명) : 쿠팡풀필먼트서비스유한회사	법인등록번호 : 1101140193520
	소재지 : 서울특별시 송파구 송파대로 570 (신천동) 타워730 8층	전화번호 : 010-2029-0163 팩스번호 : 02-412-6579
	대표자 : 무노스제프리로렌스	담당자 성명 : 김동규

공시연도 2023년 사업장명 전체 조회

구분			합계	남성근로자 수	여성근로자 수
공시내용	소속 근로자 수	합계	37,699 명	19,342 명	18,357 명
		단시간 근로자 수	1398 명	565 명	833 명
		기간의 정함이 없는 근로자수	11,374 명	6,300 명	5,074 명
		단시간 근로자 수	148 명	64 명	84 명
		기간제 근로자수	26,325 명	13,042 명	13,283 명
		단시간 근로자 수	1250 명	501 명	749 명
	특기사항				
	소속 외 근로자	소속 외 근로자 수	3,487 명	2,708 명	779 명
		소속 외 근로자의 주요 업무내용	경영·행정·사무직, 경찰·소방·교도직, 음식 서비스직, 경호·경비직, 청소 및 기타 개인서비스직, 기계 설치·정비·생산직		
		특기사항			

## 2. 쿠팡 배송노동자 고용형태 - 쿠팡로지스틱스서비스

- 과거에 쿠팡의 배송노동자 고용은 두 가지 방식으로 이루어짐. 쿠팡(주)가 직고용한 쿠팡친구(구 쿠팡맨) 고용과 위수탁계약 방식의 전형적인 택배노동자 고용.

- 쿠팡친구 역시 쿠팡 물류센터 노동자와 유사하게 쪼개기계약(직고용 기간제)을 거쳐서(1년(3개월 수습)-1년-정규직) 정규직으로 전환하는 방식.

- 물류센터와는 무기계약직이 아닌 정규직이라는 차이점, 그리고 쿠팡 본사 고용이라는 차이점이 있었음. 조합원 해고 수단으로 활용되고 있지는 않음. 결격 사유가 있을 경우 평가에 따라 전환 거절을 한다고 하는데, 그 사유를 개인정보라는 이유로 공개하고 있지 않음. (구 공공운수노조 공항항만운송본부 쿠팡지회, 현 쿠팡노동조합)

- 현재 쿠팡(주) 소속의 쿠팡친구들이 대부분 쿠팡의 자회사인 쿠팡로지스틱스(CLS)로 사용자가 전환됨.
- 로켓배송 초반에 비해 직고용/위수탁계약 비율이 달라짐. 위수탁계약의 비율이 상당히 높아진 것으로 추정.
- 위수탁계약 방식의 택배노동자(퀵플렉서) 고용, 현재 서비스연맹 전국택배연대노동조합 쿠팡본부, 공공운수노조 화물연대본부로 조직되어 있음.

2024. 2. 21. 『쿠팡(CLS)의 대리점 계약 해지 및 클렌징 사례로 보는 하청노동자 노동권 보호 토론회 자료집』 중 「쿠팡(CLS)의 클렌징 제도와 대리점 계약 현황으로 본 노동조합 탄압 현황」(강민욱 전국택배노조 쿠팡준비위원장) 중 발췌

## 2. 쿠팡, 클렌징으로 '상시적 고용불안' 되살려내

- 그러나 쿠팡은 택배산업으로 진입하면서, 대리점과 구역을 보장하지 않는 계약서를 체결하여 구역을 가변적으로 만든 뒤, 수행률, 2회전배송율, 명절배송율 등 각종 서비스평가기준을 근거로 마음대로 구역을 회수할 수 있는 제도(클렌징-위탁구역 조정 협의)를 도입함.

- 원청과 대리점의 계약에서 구역이 언제든지 회수당할 수 있도록 되어버리니, 대리점 역시 택배노동자에게 구역을 명확히 할당할 수 없게 되고, 이에 따라 쿠팡 택배노동자들 역시 생활물류법과 표준계약서에 기초한 구역을 보장받지 못하게 됨. 변경을 합의해 줄 구역 자체가 없게 돼 버린 것. 실제 쿠팡 택배노동자들이 대리점과 체결한 계약서에는 구역 부분이 "조율"이나 "OO광역시 전체"와 같은 방식으로 표시되어 있음.

- 그 결과, 쿠팡 택배노동자들은 수행률 하락 등 각종 이유로 언제든지 구역을 회수당할 수 있는 상황에 처했으며, 클렌징을 당할 경우 구역이 없어지고 수입이 '0원'이 되는 '사실 상의 해고 상태'에 놓이게 됨.

- 사실이 이러함에도 쿠팡은 "클렌징은 해고가 아니"라며, "해당 퀵플렉서들을 해고하고 말고는 대리점의 책임이며, 대리점이 다른 곳에서 클렌징 된 구역을 입찰을 통해 확보한 뒤 택배노동자에게 할당하면 된다"고 주장하고 있음.

- 대리점이 친절하게 그렇게 해주기도 어려울뿐더러, 당장 2~3개월 수입이 '0원'이 된 택배 노동자들이 버티기도 쉽지 않고, 새로 구역을 받더라도 잘 모르는 구역의 배송은 2~3배 더 힘들다는 점에서 택배노동자들에게 큰 고통을 주는 방식이며, 이는 '진짜사장'이 간접 고용 뒤에 숨어, 클렌징을 통해 택배노동자들에게 '고용불안의 자옥'을 경험하게 함으로 써 회사에 고분고분하도록 만드는 전형적인 원청 갑질이라 할 것임.

- 이렇게 되니, 쿠팡 택배노동자들은 클렌징이 무서워 원청과 대리점의 부당한 요구를 거부 할 수 없게 됨. 심지어 합법적으로 쟁의권을 확보해 쟁의행위를 해도, 쿠팡은 "자신은 사용자 아니고, 쟁의행위를 하건 뭘 하건 수행률을 맞추지 않으면 대리점의 구역을 회수 한다"며 클렌징을 하고, 택배노동자가 이를 구제받기 위해서는 불확실하고 기나긴 소송전으로 가게 되어 2~3년간 안정적인 수입없이 큰 고통을 받게 됨. 결국 쿠팡은 하청노동자인 택배노동자의 헌법상 권리인 단체행동권

을 사실상 봉쇄하고 근본적으로 침해하고 있는 것임.

- 이렇게 쿠팡은 사회적 합의 이후 사라져가던 '상시적 고용불안'을 클렌징을 통해 되살려 냈고, 쿠팡 택배노동자들을 사회적 합의 이전의 무권리 상태로 만들었음. 그 결과, 쿠팡 택배노동자들은 '고용불안'으로 인해 사측의 부당한 대우를 거부하거나 대항하기 어려운 상황에서 노동시간, 수수료, 구역 등 근로조건 등의 악화를 경험하고 있음.

- 만약 쿠팡의 이러한 행태를 지금처럼 방치한다면, 다른 택배사들도 구역을 가변적으로 만 들고 '클렌징'을 도입하게 될 것이며, 생활물류법, 표준계약서, 사회적 합의가 사실상 파 기되고, 택배노동 자들은 다시 합의 이전의 노예적 상황으로 돌아가게 될 것임.

- 이러한 상황이 누적될 경우, 코로나에 따른 물량폭증, 명절물량 폭증과 같은 상황이 결합 하며 언제든 다시 이전의 집단 과로사 사태가 재발할 수 있다는 우려를 높이고 있음.

- 쿠팡은 마찬가지로 위수탁계약방식이긴 하나 또 고용 형태를 운영한 바 있음. 쿠팡 물류 센터 일용직 고용처럼, 노동자에게 할당된 물량만큼 하루만 배송을 담당하게 하는 방식. 쿠팡 플렉스(Coupang Flex)라 불림.

### 3. 쿠팡캠프(배송캠프) 고용형태 - 쿠팡로지스틱스서비스

- 전국에 수백개의 쿠팡캠프가 있음. 쿠팡캠프에는 쿠팡친구, 쿠팡퀵플레서 택배 배송노동자 외에도 하차와 분류 노동을 하는 노동자들이 있음. 대부분 파견업체를 통한 고용. 대부분 일용 직인 것으로 알고 있음.

- 가짜 3.3 노동 문제로 작년부터 이슈화가 되었음. 파견업체가 노동자와 근로계약이 아닌 위수탁계약을 맺은 것. 파견업체가 4대보험 등을 내지 않고 근로기준법상 사용자의 책임을 면 하고자 하는 위장.

(근로복지공단 조사 결과)

□ 조사개요

○ 해당 업체가 근로자에게 고용·산재보험 미가입각서를 요구했다는 보도가 있던 당일('23.9.4) 즉시 현장 점검 실시

\* 근로복지공단 제주지사 및 대전특고센터, 9.4~9.7(4일간)

□ 조사결과

○ 근로자 등 **고용보험 1,594명, 산재보험 1,652명**의 미신고자 가입처리, 보험료 부과 및 과태 료 부과의회 완료

\* 고용 및 산재보험료 1.4억원(10.15.부과) 및 과태료 373만원 부과 의뢰,

↳ 과태료 부과의회(9.26, 근로복지공단) → 광주고용노동청 부과(10.10.)

- 위 조사는 제주지역 한 캠프에 대해서만 조사한 것.

(24.3.25. 경향신문 기사)

25일 국회 환경노동위원회 양경규 녹색정의당 의원실이 근로복지공단에서 받은 자료를 보면, 근로복지공단은 쿠팡로지스틱스서비스(CLS)로부터 김포·인천캠프를 위탁받아 운영하는 A사에 대한 현장조사를 실시해 **총 3698명의 고용보험·산재보험 미신고를 적발**했다.

근로복지공단은 “쿠팡 김포·인천캠프에서 4대보험 가입 의무를 이행하지 않고, 법정근로시간을 지키지 않고 있다”는 공익신고를 국민권익위원회로부터 넘겨받아 조사를 실시했다. 조사를 마친 뒤 근로복지공단은 지난 13일 A사에 3698명의 고용보험료 2억4846만원과 산재보험료 1억642만원을 부과하고 과태료 500만원을 부과했다.

- 위 조사는 A사 하나에 대해서만 조사한 것.

고용형태 현황

목록 인쇄

사업(장)	사업체명(법인명) : 쿠팡로지스틱스서비스유한회사	법인등록번호 : 1101140223666
	소재지 : 서울특별시 강남구 광평로 280, 7층 (수서동)	전화번호 : 02-6150-4018 팩스번호 : 02-6958-5309
	대표자 : 이선승, 강현오	담당자 성명 : 박은경

공시연도 2023년 사업장명 쿠팡로지스틱스 조회

구분			합계	남성근로자 수	여성근로자 수
공시내용	소속 근로자 수	합계	11,730 명	10,185 명	1,545 명
		단시간 근로자 수	2281 명	1340 명	941 명
		기간의 정함이 없는 근로자수	5,897 명	5,633 명	264 명
		단시간 근로자 수	53 명	29 명	24 명
		기간제 근로자수	5,833 명	4,552 명	1,281 명
		단시간 근로자 수	2228 명	1311 명	917 명
	특기사항		* 3월 31일 재직인원 중 일용직 근로자는 모두 단시간 근로자로 구분 * 일용직 근로자 : 1일 단위 근로계약 체결		
	소속 외 근로자	소속 외 근로자 수	3,228 명	1,668 명	1,560 명
		소속 외 근로자의 주요 업무내용	경영·행정·사무직, 청소 및 기타 개인서비스직		
		특기사항	* Camp 지원 인력은 3.31일 자료 확보가 어려워, 4월초 (4.4일자 기준) 자료가 반영 * 도급 특성상 일부 직군 (Camp 지원 이력)에 대해 남녀 성비 1:1로 임의 분류 기재		

#### 4. 쿠팡이츠 라이더 고용형태 - 쿠팡이츠

- 전형적인 플랫폼 노동, 특수고용노동자 지위.
- 쿠팡이츠는 두 가지 방식으로 특고라이더를 고용하고 있음. 쿠팡이츠 본사가 직접 채용하는 방식, 그리고 본사가 모집한 지사가 채용하는 방식.
- 2022년 하반기부터 시작한 지사 채용 방식을 ‘쿠팡이츠플렉스’라고 부름.
- 2023년 3월부터는 쿠팡이츠플러스 시작. 지사 위탁 물량을 ‘세트’로 부르며 세분화했다는 것이 핵심. ‘라이더 5명 - 1개 세트’와 같은 방식. 물량을 처리하지 못하면, 거절율이 기준보다 높으면 지사로 패널티가 부여되는 방식. 세트 수 차감 및 관리비 삭감 방식으로 지사에 패널티 부여. 위장 도급과 유사한 방식이라 보고 있음.
- 공공운수노조 라이더유니온지부와 서비스연맹 배달플랫폼노조로 조직되어 있음. □

메 모