

전국 배달노동자의 노동 실태 분석과 정책 대안 마련을 위한 국회토론회

일시 2020. 11. 19 (목) 9:30

장소 국회의원회관 제3간담회실

주최

더불어민주당 을지로위원회(진성준 위원장)

국회의원 양의원영(비례)

국회의원 우원식

국회의원 이수진(비례)

전국배달노동자공동사업단

한국비정규직노동단체네트워크

주관

한국비정규노동센터

프로그램 안내

사회: 홍춘기(대전광역시 노동권익센터장)

시 간	주 요 내 용
09:30 ~ 09:35	사전 등록
09:35 ~ 09:45	인사말 진성준(더불어민주당 을지로위원회 위원장 / 국회의원) 우원식(더불어민주당 국회의원) 양이원영(더불어민주당 국회의원) 이수진(더불어민주당 국회의원, 비례) 이남신(한국비정규직노동단체네트워크 의장) 문종찬(한국비정규노동센터 소장)
9:45 ~ 10:30	주제 발표 1. 배달노동자의 노동환경 실태 분석 - 발표자: 정홍준(서울과학기술대학교 경영학과 교수) 주제 발표 2. 배달산업 규제와 배달노동자 보호 방안 - 발표자: 박정훈(라이더유니온 위원장)
10:30 ~ 11:00	저정 토론 - 이성중(전국서비스연맹 플랫폼노동연대 대표) - 송명진(한국노총 조직전략팀 실장) - 최종희((주)스파이더크래프트 대외협력이사) - 권오성(성신여대 지식산업법학과 교수) - 강검윤(고용노동부 고용차별개선과 과장) - 김배성(국토교통부 물류정책과 과장)
11:00 ~ 11:20	종합 토론
11:20 ~ 11:30	폐회 및 뒷정리

자료집 목차

▶ 인사말	진성준(더불어민주당 을지로위원회 위원장 / 국회의원) 우원식(더불어민주당 국회의원) 양이원영(더불어민주당 국회의원, 비례) 이수진(더불어민주당 국회의원, 비례) 이남신(한국비정규직노동단체네트워크 의장) 문종찬(한국비정규노동센터 소장)	3
▶ 주제 발표 1: 배달노동자 노동환경 실태분석	정홍준(서울과학기술대학교 경영학과 교수)	17
▶ 주제 발표 2: 배달산업 규제와 배달노동자 보호 방안	박정훈(라이더유니온 위원장)	46
▶ 토론문 1: 배달라이더의 인권과 노동권	이성중(전국서비스연맹 플랫폼노동연대 대표)	57
▶ 토론문 2: 배달노동자의 사회적 보호와 노동권의 강화를 위한 과제와 방안	송명진(한국노총 조직전략팀 실장)	66
▶ 토론문 3: 시장 구조적 관점에서 바라본 라이더 이직의 문제점	최종희((주)스파이더크래프트 대외협력이사)	70
▶ 토론문 4: 「배달노동자 노동환경 실태분석」에 대한 토론문	권오성(성신여대 지식산업법학과 교수)	72



인사말

[인사말]



진 성 준 | 더불어민주당 을지로위원회 위원장
국회의원

코로나19의 확산 이후 배달앱을 통해 음식을 주문해 먹는 일이 크게 늘어나고 있습니다. 싸고 빠른 배달로 인해 많은 가구들이 편리하게 된 것도 사실입니다.

하지만, 이러한 신속한 서비스의 이면에는 적은 수수료를 받고, 시간에 내쫓기며 빠른 배달을 강요받는 라이더 노동자의 혹사와 사고 위험이 존재해 왔습니다. 특히 올해의 경우 배달 수요가 늘어나면서 배달 노동자들의 사고 비율이 크게 증가했습니다.

하지만, 매우 유감스럽게도 배달업 종사자에 대한 산업재해 관리는 매우 부실합니다. 고용노동부의 산업재해 현황 분류에는 배달업이 따로 구분돼 있지 않아 배달노동자들의 산업재해 통계조차 파악할 수 없는 상황입니다.

보다 빨리 처리하기 위해 일하는 내내 휴대폰을 들여다보던 일명 '전투콜'을 넘어서, AI가 자동으로 배달노동자에게 콜을 추천하는 AI배차시스템까지 속속 등장하면서 배달노동자들의 업무강도가 훨씬 더 높아지고 있습니다.

인공지능(AI)을 활용한 배차 시스템이 무리한 노동을 유도하여 사고위험을 더욱 가중시키는 것은 아닌지 매우 우려스럽습니다. 특히 알고리즘에 따른 배달시간 제한으로 노동자들이 안전을 챙길 겨를도 없이 배달시간에 맞추기 위해 허덕이게 만들고 있습니다. 또한 실시간으로 변동되는 배달료와 감감이 평점제도 역시 배달노동자들을 시간에 쫓기게 만드는 사고 유발자가 될 우려가 매우 높습니다.

오늘 '전국 배달노동자의 노동실태 분석과 정책대안 마련을 위한 국회토론회'를 통해 배달노동자의 노동환경 개선을 위한 정책이 제시됨으로써 배달노동자의 생명과 안전을 위협하는 위험한 산업행태가 개선되는 계기가 되기를 바랍니다.

더불어민주당 을지로위원회는 앞으로 노동현장에서 배달노동자에 대한 보호가 실질적으로 이뤄지도록 대책을 마련하고 변화를 이끌어 낼 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

[인사말]

“실태조사 결과를 배달업계 상생의 밑거름으로
삼겠습니다”



우 원 식 | 더불어민주당 국회의원

얼마 전 배달노동 현장을 다녀왔습니다. 올해로 경력이 9년 차인 노동자가 말하길, 벌어들이는 건당 수수료가 고작 300원 올랐다고 합니다. 라이더 안전을 위한 보험료도 수백만 원에 달해 도저히 낼 수가 없습니다. 요새는 심지어 오토바이를 ‘리스(임차)’ 해서, 빚을 진 상태로 배달에 뛰어드는 노동자들도 있다고 합니다. 코로나 19로 배달산업이 그렇게 호황이라는데, 일하는 사람은 여전히 고달픕니다.

이제는 뭔가 변화가 있어야 합니다. 그런데 워낙 노동, 계약의 형태가 제각각이다 보니 기준을 찾기 어려웠습니다. 저도 현장을 많이 다녔다고 자부합니다만, 들을 때마다 새로운 사례가 생깁니다. 코로나 19와 4차산업의 시대라더니 쉼 새 없이 유형이 변합니다. 참 어려운 문제입니다.

이에 지난 10월 을지로위원회는 이해관계 당사자들과 함께 <배달대행 위·수탁 표준계약서>를 마련했습니다. 다만 실제 현장에서 얼마나, 어떻게 통용되고 있는지는 제대로 점검되지 못했습니다. 실제로 작동하지 않으면 아무런 소용이 없습니다. 협약의 당사자들이 다시 모여 현장의 적용 문제, 걸림돌은 무엇인지를 지속해서 점검하겠습니다.

당에서도 <생활물류서비스법>을 추진하며 현실적인 어려움을 겪고 있습니다. 사업자를 인증제로 할지, 허가제로 할지. 배상책임은 어떻게 할지. 안전관리에 관해서는 어떻게 역할을 나눌지 등에 대해 심도 있는 검토가 필요합니다. 우선 산업을 규율하는 법을 출발하고 지속적인 논의를 통해 현실을 담아가는 방법을 고민하고 있습니다만, 일하는 사람의 안전을 어떻게 하면 가장 두텁게 보호할 수 있을지를 우선으로 고민하겠습니다.

그런 점에서 오늘 토론회가 매우 시의적절합니다. 지금까지 한 것 중 가장 광범위한 조사라고 하니 배달노동 현장의 윤곽이 잘 잡혀있으리라 생각합니다. 오늘 실태조사가 배달업계의 상생에 중요한 밑거름이 될 것입니다. 제도 개선안에 미처 담지 못한 내용은 없는지도 꼼꼼히 따져볼 수 있겠습니다. 연구에 임해주신 분들이 큰일 하셨습니다. 애 많이 쓰셨습니다. 계속해서 연대하며 함께 지혜를 모으겠습니다. 고맙습니다.

[인사말]

“근본적인 배달노동자 노동환경 개선에 노력하겠습니다”



양이원영 | 더불어민주당 국회의원(비례)

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원 양이원영입니다.

코로나19로 배달앱 등 이른바 비대면 플랫폼 사용이 증가하면서 배달노동자들 업무량도 급증했습니다. 그와 함께 불안정한 고용형태와 산재사고, 야간노동 등 열악한 노동환경도 드러났습니다.

실태조사 결과에서도 확인되듯이 배달노동자들 절반은 서면계약서조차 제대로 작성하지 않고 일하는 중입니다. 서면계약을 맺은 50.6%도 본인이 맺은 계약이 위수탁인지 근로계약인지도 모르고 있습니다. 노동법 보호는 고사하고, 몇몇 사례를 제외하고는 노동자성 자체를 인정받기도 어려운 상황인 것입니다.

배달앱 사용 증가로 소득이 늘었지만, 실태조사에서 나타난 평균수익은 256만원 수준입니다. 주당 평균 5.7일, 하루 평균 9.6시간을 일하는 점을 감안하면 사실상 최저임금 수준에 지나지 않습니다. 특히 지난 1년간 사고가 있었다는 응답도 절반이 넘는 55.3%에 달했고, 사고 시를 대비한 보험은 대물, 대인은 가입했지만 비용 부담 때문에 정작 본인치료는 가입하지 못하고 계셨습니다.

배달노동자들 처우를 개선하기 위해서는 근본적인 물음이 필요합니다. IMF 이후 도입된 고용유연화가 외주, 용역, 특고, 기간제 등 비정규 노동의 확산을 가져왔고,

4차산업혁명 등으로 배달노동자 등 새로운 플랫폼 노동이 등장했습니다. 반면 노동법을 비롯한 법제도가 빠른 변화를 충실히 따라왔는지, 사용자와 노동자 중 누구를 중심에 놓고 개정돼왔는지는 짚고 넘어가야 합니다.

문재인 정부는 노동존중을 우선하며 공공부문 정규직화와 전국민고용보험 등을 국정과제로 채택하고 추진해 왔습니다. 최근에는 필수노동자에 배달노동자를 포함하고 고용, 산재보험 적용과 확대, 그리고 중대재해기업처벌법 등 노동자 안전도 여러 논의를 진척하고 있습니다.

배달노동자 노동환경을 근본적으로 개선하기 위한 노력도 지속해 나가겠습니다. 오늘 노동실태분석과 전문가 의견들이 계기가 되기를 바라며, 실태조사를 위해 노력해 주신 한국비정규노동센터와 발표 및 토론에 나서 주신 분들께 인사드립니다. 감사합니다.

[인사말]

“배달노동자의 열악한 처우와 척박한 노동환경 개선에
앞장서겠습니다”



이 수 진 | 더불어민주당 국회의원(비례)

안녕하세요? 노동존중 국회의원 이수진입니다.

먼저 오늘 <전국 배달노동자의 노동실태 분석과 정책대안 마련을 위한 국회토론회> 개최를 위해 고생하신 한국비정규노동센터 관계자와 발제자, 토론자 여러분께 감사하다는 말씀을 드립니다.

최근 코로나19 확산과 1인 가구 증가로 인해 음식배달 서비스산업이 폭발적으로 성장하고 있으며 이에 따라 배달노동자의 교통사고 및 산재 발생 건수가 급증하고 있습니다.

근로복지공단이 제출한 자료에 의하면 2020년 올해만도 8월까지 배달 중 교통사고로 산재승인된 배달노동자만 558명에 이릅니다. 산재보험에 가입하지 않은 경우를 고려하면 배달 중 교통사고를 당한 노동자 수는 훨씬 더 많을 것입니다.

배달노동자는 산재보험 가입이 가능하지만 적용제외 신청을 통해 산재보험 가입을 포기하는 경우가 많고 근로자 신분이 아니라는 이유로 고용보험의 적용도 받지 못하고 있어 사회안전망으로부터 배제되어 있습니다.

이러한 사회보험의 사각지대 문제에 더하여 알고리즘 배차시스템과 평점제도의 개선, 유상운송 보험료의 현실화 문제 등 배달노동자가 직면한 노동현실을 개선하기 위해 해결해야 할 과제가 한두 개가 아닙니다.

그만큼 오늘 토론회가 시의적절하게 사회변화에 따른 노동현실 개선이라는 시대의 요구를 잘 반영하고 있다고 생각하며 발제자와 토론자 여러분의 귀한 의견과 현장의 목소리를 소중하게 귀 기울여 듣겠습니다.

또한, 오늘 토론회에서 논의된 내용을 입법 등 제도개선 과정에 최대한 반영하여 배달노동자는 물론 플랫폼노동자들의 열악한 처우와 노동환경이 조금이라도 개선될 수 있도록 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

[인사말]

“배달노동자 노동환경 개선 지금 당장!”



이 남 신 | 한국비정규직노동단체네트워크 의장

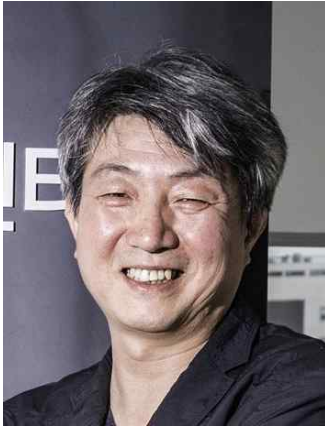
한국비정규직노동단체네트워크가 고용노동부 공모사업으로 취약노동계층인 아파트경비노동자에 이어 배달노동자 실태조사 추진을 결정한 것은 코로나19 감염병 재난이 시작되기 전이었습니다. 플랫폼노동 문제가 사회적 화두로 부각된 이후 실태에 근거한 합리적인 개선 대안 마련이 절실한 상황에서 맞은 뜻밖의 코로나 사태는 문제를 더욱 예각화시켰습니다. 사회적 거리두기가 일상이 되면서, 최근 택배노동자의 연이은 과로사에서 드러났듯이 배달노동자의 노동강도도 통제불능으로 치솟았고 노동인권 침해가 심각한 현실입니다. 코로나 재난 장기화로 인해 디지털 특고로 불리는 배달노동자의 피해가 더욱 가중되고 있습니다. 전 국민 고용보험 시행이 논의되고 있는 와중에도 배달노동자를 비롯한 플랫폼노동은 여전히 열악한 실정에서 벗어나지 못하고 있습니다.

코로나 재난 시기 대표적인 노동인권 사각지대로 드러난 배달노동자를 비롯한 플랫폼노동 문제개선은 다 이상 미룰 수 없는 사회적 선결과제입니다. 무엇보다 생명안전을 위협받으며 사용자 책임마저 사라지거나 모호한 열악한 노동환경에서 부당한 보험료 등 불이익을 감내해온 배달노동자 문제를 하루빨리 해결해야 할 때입니다. 매일 생명선을 넘나드는 배달노동의 현장에서는 사람이 크게 다치거나 목숨을 잃어야 개선되곤 하던 비정규 문제 관행도 바뀌어야 합니다. 실태가 파악된 만큼 배달노동자가 안전한 환경에서 최소한의 법적 보호와 인간다운 처우를 받을

수 있도록 사회적인 힘을 모아야 합니다.

“조사하지 않고는 요구하지 말라” 고 하지 않았던가요. 최대 규모인 1,628명의 배달노동자 당사자 설문조사를 통해 전국적으로 배달노동자가 처한 생생한 노동현실을 제대로 드러냈다는 것만으로도 이번 실태조사 결과는 의미가 큼니다. 어려운 조건에서도 배달노동자가 일하는 곳곳을 발품 팔며 찾아가 땀 흘린 전국배달노동자공동사업단 동지들의 수고에 각별한 감사를 전합니다. 이번 토론회를 공동주최한 더불어민주당 을지로위원회와 양의원영 의원님, 우원식 의원님, 이수진 의원님께 감사드리며 이번 실태조사 결과를 통해 제기된 정책대안이 실현될 수 있도록 애써주시길 부탁드립니다. 경황없이 바쁜 와중에도 발제를 맡아 완수해주신 서울과학기술대학교 정홍준 교수님과 현장당사자로 흔쾌하게 참여해주신 박정훈 라이더유니온 위원장님, 함께 참여해 논의를 풍부하게 해주신 여러 토론자들께도 감사드립니다. 이 토론회가 코로나 재난 속에 고단한 노동의 일상을 영위하고 있는 배달노동자들의 얼굴에 웃음을 되찾는 계기가 되길 바랍니다.

[인사말]



문 종 찬 | 한국비정규노동센터 소장

한국비정규노동센터는 전국에 노동단체와 지자체가 설립 위탁운영이라는 노동자지원센터의 네트워크 모임인 ‘한국비정규직노동단체네트워크(약칭 한비네)’와 더불어 지난해 아파트 경비노동자실태조사에 이어 올해엔 배달노동자 실태조사를 고용노동부 공모사업에 선정되어 진행했습니다.

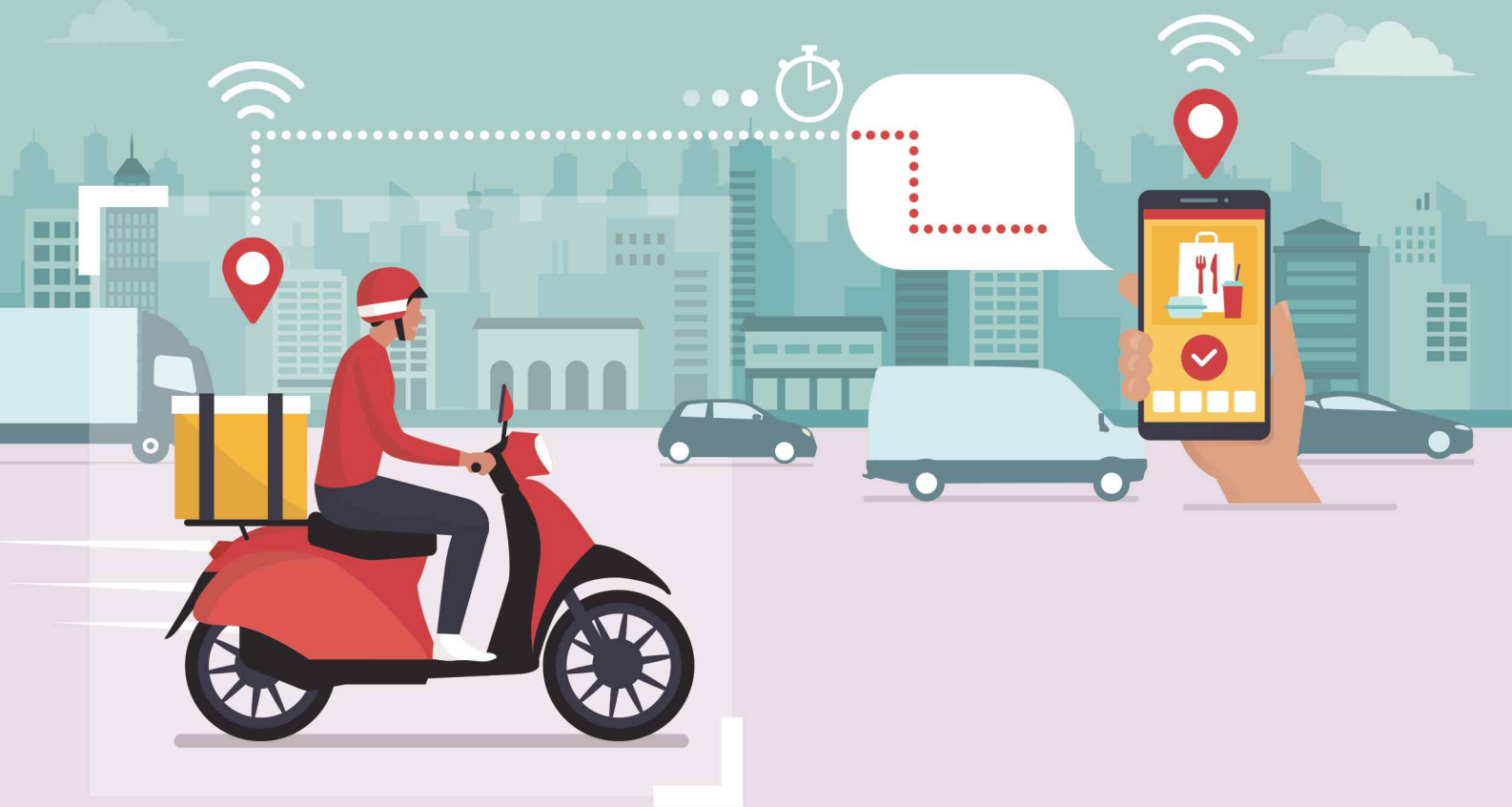
특히 배달노동자 중에서도 앱(App)을 이용하여 음식을 배달하는 노동자에 집중하여 조사했다는 점과 전국에서 동시에 진행했다는 점에서 더욱 의미가 있다고 여기고 있습니다.

우리는 일상에서 스마트폰을 이용하여 원하는 음식을 클릭하기만 하면 원하는 장소에서 받을 수 있다는 편리함을 누리고 있습니다. 그런데 그 과정에서 다양한 노동이 이루어지고 있고 배달이라는 노동을 수행하는 노동자가 있습니다.

그런데 이 배달노동자가 분명 노무 제공에 따른 소득으로 살아가는 노동자임에도 불구하고 우리나라의 노동관계법은 이 과정에서는 대부분 적용이 되지 않고 있습니다. 사회안전망에서도 배제되어 있습니다. 이유는 ‘그냥 배달하는 사람’ 이기에 노동자가 아니라는 것입니다. 의무와 책임을 지을 사용자를 특정할 수 없다는 것입니다. 이렇게 노동기본권 보장에서 배제된 대표적인 직종이 배달앱을 이용한 음식 배달노동자입니다.

이번 조사에서 배달노동자의 노동과정과 고충을 들었습니다. 오늘 토론회에서는 이 노동자들의 노동기본권 보장을 위한 정책 방안을 탐색하고자 합니다. 대중적 처방에서부터 근본적인 문제까지 다양한 방안이 논의되리라 생각합니다. 그리고 이견도 있으리라 생각합니다. 아무쪼록 이 논의과정을 이익 다툼으로 보지 않고 건강한 사회, 지속 가능한 발전을 찾아가는 공동의 여정이 되기를 바랍니다.

코로나19라는 어려운 상황에서도 전국 각지에서 설문조사에 고생하신 모든 분께 감사드립니다.



발제문

배달노동자 노동환경 실태분석

정 흥 준 | 서울과학기술대학교 경영학과 교수

I. 연구의 배경과 목적

1. 연구 배경

- 언제부터인지 음식배달은 특별하거나 불가피해서 먹는 것이 아니라 자연스러운 생활의 일부가 되었다. 사람들은 어느 음식점이 맛있는지 내가 있는 곳으로 배달될 때까지 얼마나 기다리면 되는지에 관심을 보인다. 당연한 일이다. 그러다가 가끔 배달노동자가 오토바이 사고로 인한 사망했다는 소식을 접하게 되면 문득 누가 배달노동을 하며 왜 그렇게 사고 잦은지 등에도 작은 관심을 기울인다. 그러나 배달노동자가 얼마나 되는지, 하루에 몇 시간이나 배달을 하는지, 배달노동을 하면 얼마나 벌 수 있는지, 그들은 노동자인지 자영업자인지에 대한 명쾌한 답은 없다.
- 지금까지 배달노동은 위험한 직업으로 알려져 왔다. 오토바이를 이용하기 때문인데 오토바이 배달 자체의 문제라기보다 안전하게 운행하기 어려운 배달환경을 살펴볼 필요가 있다. 또한 배달노동자는 사고가 나더라도 적절하게 보상을 받지 못하는 경우가 많다. 낮은 산재보험 가입률과 함께 오토바이 운전자보험이 비싸 보상 수준이 높은 보험을 들지 않기 때문이다. 즉, 사고가 나더라도 보상의 사각지대에 존재하는데 그 이유는 산재보험 및 운전자보험의 제도적 한계가 크기 때문이다.
- 배달노동자는 노동자일까. 어떤 배달노동자는 임금노동자이고, 어떤 배달노동자는 1인 자영업자로 되어 있다. 같은 일을 하지만 고용형태가 다르다. 노동시장에는 소수의 임금노동자 형태의 배달노동자가 존재하고, 다수의 1인 자영업자 형태인 특수고용노동자들이 존재한다. 따라서 누구는 근로기준법의 적용받고 누구는 근로기준법의 적용을 받지 못한다. 이것은 정당한 것일까?

2. 연구 목적

- 본 연구의 목적은 두 가지이다. 첫째, 배달노동의 문제점을 분석하고 이를 극복할 수 있는 대안들을 찾기 위함이다. 이를 위해서는 배달노동에 대한 전국적인 실태를 분석해야 했기에 본 연구는 전국적인 실태조사를 실시하였다. 지금까지 배달노동에 대한 연구가 없었던 것은 아니다. 주로 한국노동연구원과 같은 국책연구기관과 노동조합 등이 앞장 서 배달노동의 실태를 파악해 왔다. 그러나 지금까지의 연구는 주로 특정 지역(주로 서울 수도권)을 중심으로 한 실태조사였기 때문에 결과의 지역적 특징을 벗어나기 어려웠다. 동시에 배달노동이 빠르게 변화하고 있었기 때문에 이전에 실시한 조사결과가 더 이상 유효하지 않은 부분도 존재했다.
- 이번 연구의 두 번째 목적은 배달노동자를 만나는 과정을 통해 지역별로 배달노동자를 집단화하고 그들의 목소리를 대변하기 위함이다. 실제 이번 연구에 주도적으로 참여한 한국비정규직노동단체네트워크의 지역 노동센터들은 해당지역의 배달노동자들을 만나면서 배달노동을 이해할 수 있었으며 간담회 등을 통해 배달노동의 개선 과제를 논의하였다.

II. 실태조사 결과

1. 설문조사 개요

- 본 연구는 다양한 앱(App)을 이용하여 음식을 배달하는 배달노동자를 대상으로 계약현황, 노동실태, 종속관계, 산업안전, 수수료, 노사관계, 정책개선 방안들을 조사한 것으로 조사는 2020년 6월부터 8월까지 전국적으로 실시되었다. 배달노동관련 전국적인 조사는 거의 없었기 때문에 실태조사 결과는 중요한 함의를 가진다.
- 이번 조사에 참여한 지역은 서울(강서, 구로, 마포, 서대문, 성북, 중랑)은 6개 비정규센터가 참여하였으며 서울 외 지역은 광주, 당진, 대전, 서산, 수원, 아산, 울산, 충남 등 8개 지역이 참여하여 총 14개 지역이 조사에 참여하였다(〈표 1〉 참조)

<표 1> 지역별 응답자 현황

지역	빈도	퍼센트
서울	496	30.5
광주	135	8.3
당진	117	7.2
대전	453	27.8
서산	62	3.8
수원	57	3.5
아산	92	5.7
울산	98	6.0
충남	118	7.2
합계	1628	100.0

○ 전체적으로 조사에 참여한 배달앱 이용 배달노동자는 1,628명으로 남성, 20~40대 청장년층이 다수인 것으로 나타났다.

- 조사 대상 중 남성이 97.1%로 압도적으로 많았으며 여성은 2.9%에 불과하였음
- 연령대별로 살펴보면, 30대가 36.3%로 가장 많았으며 20대(28.1%)와 40대(23.5%)가 그 다음으로 나타났음. 20~40대가 전체의 87.9%로 대부분을 차지함
- 배달업 종사 기간은 1년 이상 3년 미만이 28.5%로 가장 많았고 3년 이상 5년 미만이 (23.9%) 그 다음으로 많았음. 전체적으로 5년 미만이 74.3%로 나타남
- 학력은 고등학교를 졸업한 경우가 63.4%가 가장 많았으며 대학에 재학 중이거나 졸업한 경우는 28.0%였음

<표 2> 조사 대상 배달노동자 기초 현황

구분		인원수	비중 (%)
성별	남성	1,549	97.1
	여성	46	2.9
연령대	10대	54	3.4
	20대	450	28.1
	30대	581	36.3
	40대	376	23.5
	50대	118	7.4
	60대 이상	22	1.4

배달업무 기간	1년 미만	343	21.9
	1년 이상 3년 미만	446	28.5
	3년 이상 5년 미만	375	23.9
	5년 이상 10년 미만	224	14.3
	10년 이상	179	11.4
학력	중졸	116	7.4
	고등학교 재학 중	20	1.3
	고졸	1,000	63.4
	대학교 재학 중	60	3.8
	대졸	382	24.2

○ 배달노동자들의 평균연령과 평균 근속기간을 분석한 결과 평균 연령은 35.1세이며 평균적인 근속기간(배달 일을 한 기간)은 4.3년으로 나타나 배달노동은 청년들의 단기 아르바이트가 아닌 생계를 위한 일임이 확인되었다.

- 지역별로 수원이 44.3세로 가장 연령이 높았으며 평균 근속기간도 6.2년으로 길었음

<표 3> 지역별 평균 연령/근속기간(단위: 세, 년)

지역	평균 연령	평균 근속기간
수원	44.3	6.2
울산	38.4	4.2
서울	35.7	4.7
아산	35.5	4.2
평균	35.1	4.3
충남	34.5	3.8
서산	34.2	4.8
대전	33.9	4.2
광주	33.2	4.1
당진	32.0	3.0

○ 배달 업체들이 계약을 맺은 배달노동자들은 평균 58명으로 나타났으며 서울이 119.4명으로 가장 많고 당진이 22.3명으로 가장 적게 나타났다.

- 서울, 울산, 대전 등 대도시일수록 배달 업체에서 일하는 배달노동자들의 수가 많았으며 점차 대형화되고 있는 상황임을 보여줌

<표 4> 지역별 배달대행업체의 인원수

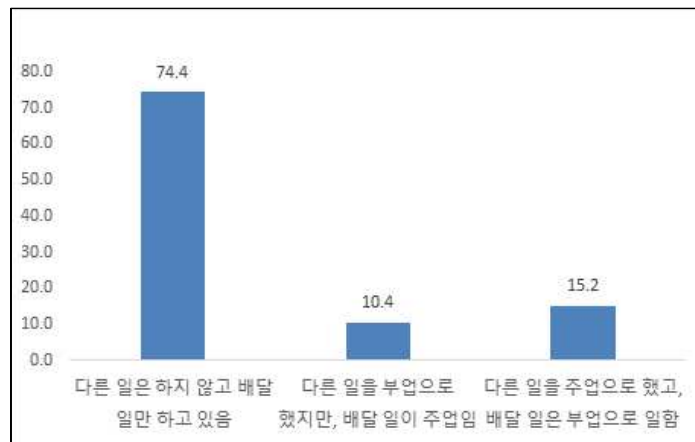
지역	인원수
서울	119.4
울산	81.7
평균	58.0
대전	40.7
수원	36.4
충남	35.8
아산	32.8
광주	28.6
서산	25.9
당진	22.3

2. 배달노동자의 전속관계: 배달노동자-대행업체-배달App간의 “높은 전속관계”

○ 전속관계는 배달노동자의 노동자성을 판단하는데 있어 중요한 지표인데, **배달업을 주업으로 하는 경우가 84.8%**였으며 이 중 ‘다른 일은 하지 않고 배달 일만 하고 있다’고 응답한 경우는 74.4%로 나타나 매우 높은 수준의 전속성을 보였다. 이에 비해 다른 일을 주업으로 하면서 배달 일을 부업으로 하고 있다는 응답은 15.2%에 불과하였다.

- 이러한 결과는 배달노동자들의 대다수는 배달 일 외에 다른 일을 겸업으로 하지 않음을 보여주는 것으로 배달대행업체와의 높은 전속관계를 의미하며 이는 배달대행업체가 사용자의 지휘에 있을 가능성을 보여줌

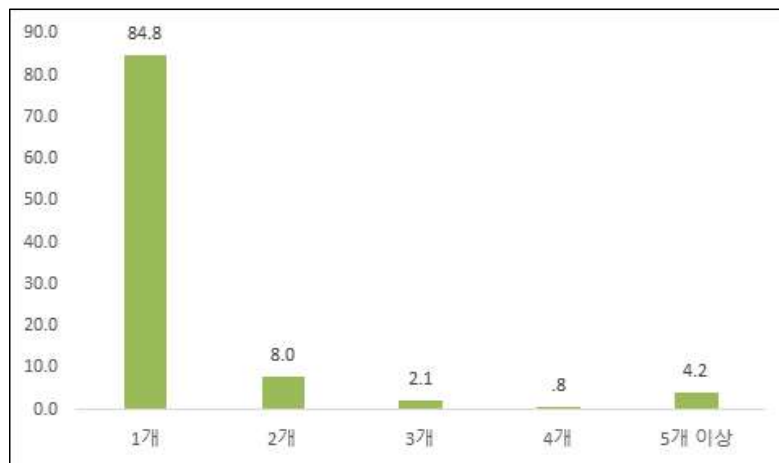
[그림 1] 배달업 이외의 다른 일을 하고 있는지 여부



○ 배달노동자와 배달대행업체 간 전속성을 알 수 있는 또 다른 지표는 배달노동자가 배달대행업체와 얼마나 많은 계약을 하고 있는지를 살펴보는 것이다. **분석 결과, 응답자의 84.8%는 1개 업체와 계약을 맺고 일하는 것으로** 나타나 대부분의 배달노동자는 특정 업체와만 계약을 맺어 상시적으로 일하고 있었다. 이러한 결과는 배달노동자가 배달대행업체와 매우 높은 전속적 관계를 유지하고 있음을 보여준다.

- 배달노동자-배달대행업체-배달App간의 높은 전속적 관계를 유추할 수 있음

[그림 2] 계약을 맺은 배달대행업체 수

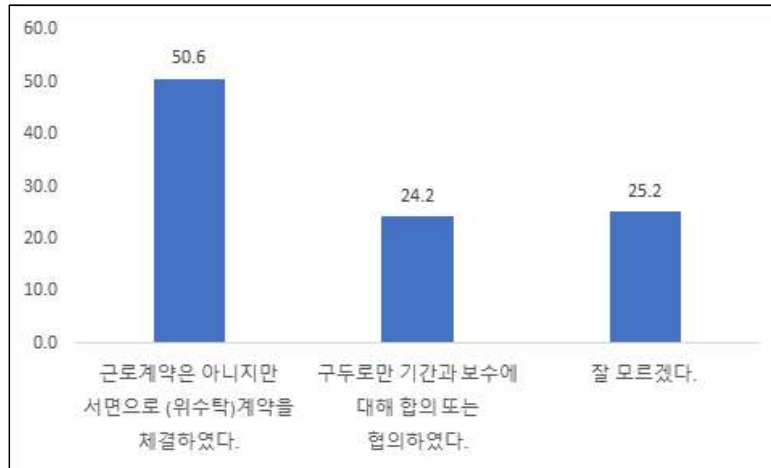


3. 배달노동자의 계약관계: 불분명 & 불공정 서면계약

○ 배달 업체와 배달노동자 간에 명시적 계약은 50.6%에 불과하였으며 구두계약과 계약 여부를 모르는 경우가 49.4%였다.

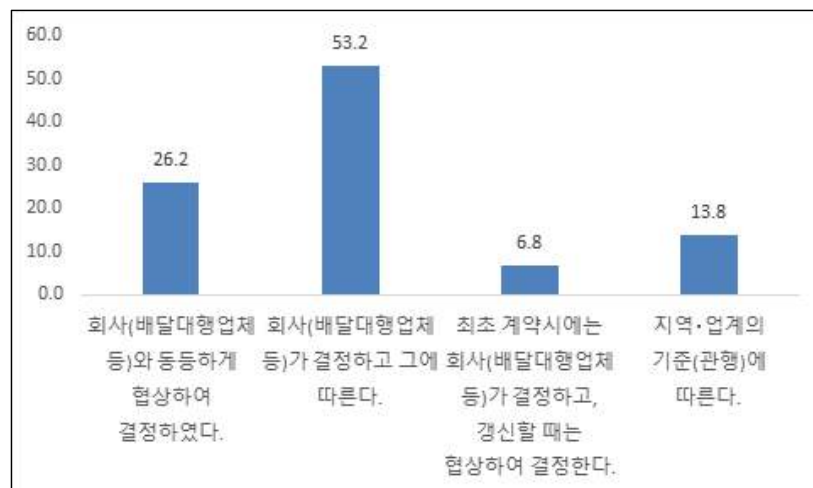
- (위·수탁) 계약서 체결과 관련하여 계약서를 체결한 경우는 50.6%로 절반가량 되었음. 면접조사 등에서 자신이 배달 업체와 체결한 계약서가 위·수탁 계약서인지, 근로계약서인지는 분명히 알지 못하는 것으로 나타났음
- 구두로만 계약을 한 경우는 24.2%였으며 ‘잘 모르겠다’ 는 응답도 25.2%로 적지 않았음

[그림 3] 계약 형태



- 계약의 내용도 업체가 전적인 권한을 가지고 있는 것으로 나타났다. 응답자의 53.2%는 배달대행업체가 계약 내용을 결정하고 배달노동자는 그대로 따르는 것으로 나타났으며 26.2%는 동등하게 결정한다고 응답하였다.
- 회사가 계약 내용을 결정하는 경우가 53.2%로 절대다수로 나타났으며 지역과 업계의 관행에 따른다는 응답이 13.8%였음
- 이러한 결과는 배달대행업체와 배달노동자 간에 교섭력에 있어서 불균형이 존재함을 보여주는 것임

[그림 4] 보수 기준 등 계약을 정하는 방식

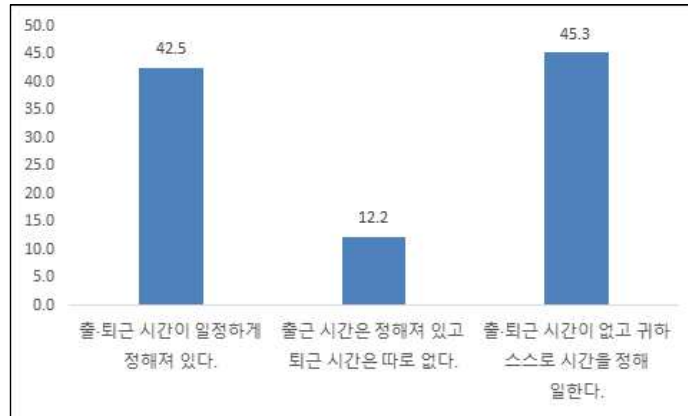


4. 종속성: 보통 이상의 종속성

○ 노동자성 관련 중요 지표로서 종속성을 평가하며 이번 설문에서는 전통적으로 많이 활용하는 출·퇴근 시간에 대한 통제, 업무에 대한 지시, 교육 등을 살펴보았다. 분석 결과, 배달노동자들은 배달대행업체의 통제에서 벗어나 완전히 자유롭게 일을 한다고 보기 어려웠다.

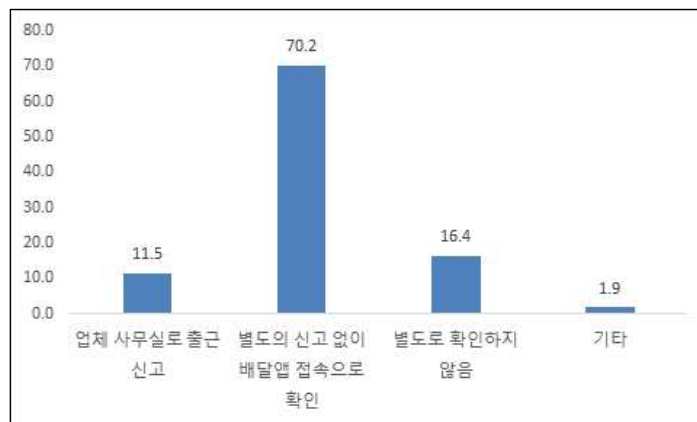
- 배달 업무를 위해 출근시간과 퇴근시간이 일정하게 정해져 있다는 응답이 42.5%로 나타났다으며 출근시간만 정해져 있다는 응답도 12.2%가 되었음. 따라서 절반 이상인 54.7%는 출·퇴근시간에 대한 규율을 적용받고 있는 것으로 나타났다

[그림 5] 출퇴근 시간이 정해져 있는지 여부



- 출근 방식은 전통적인 방식(사무실로 출근)은 11.5%에 불과하였으며 70.2%가 배달App에 접속하여 출근을 하고 있는 것으로 나타남

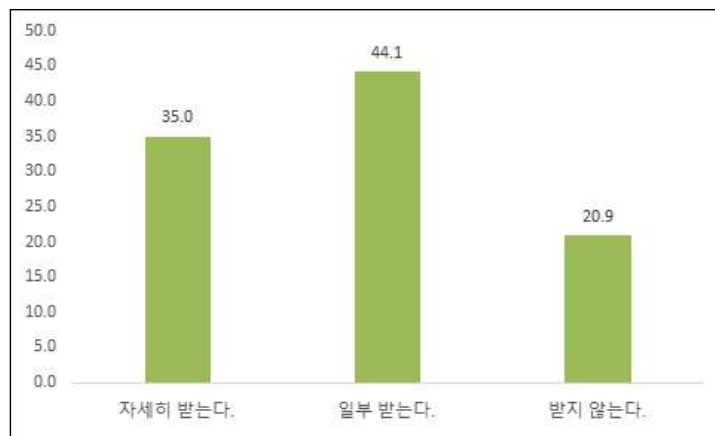
[그림 6] 출근 체크 방식



○ 배달노동자는 배달대행업체 혹은 주문중개앱으로부터 배달과 관련하여 업무내용이나 업무지시를 받는 경우가 79.1%에 이르는 것으로 나타났다.

- 업무지시를 ‘자세하게 받는다’ 는 응답은 35%로 나타났으며 ‘일부 받는다’ 는 응답은 44.1%로 나타났음. 이에 비해 업무지시를 받지 않는다는 응답은 20.9%에 불과하였음. 이러한 결과는 앞서 일의 전속성(84.8%)과 함께 배달노동자들이 매우 높은 수준의 전속적, 종속적 관계를 갖고 있음을 보여주는 것임

[그림 7] 배달대행업체, 주문중개업체 등으로부터 업무내용이나 업무방식에 대해 지시를 받고 있는지



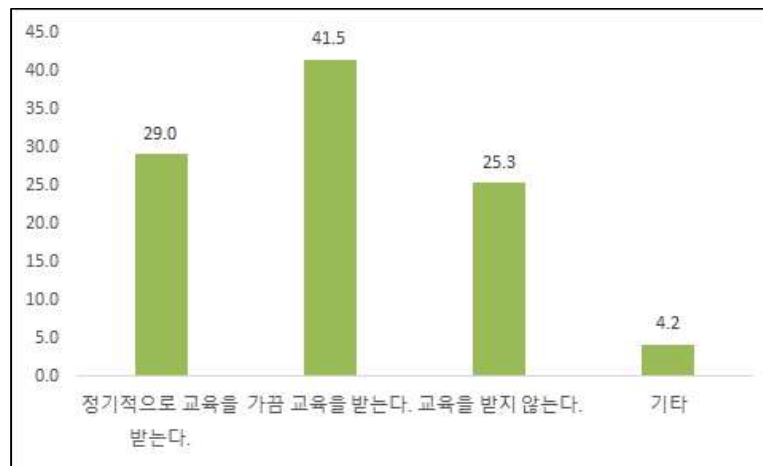
- 지역별로 업무지시를 받는 순서는 당진, 대전, 수원이 평균 이상으로 나타났으며 충남과 서울이 상대적으로 낮게 나타났음. 상대적으로 낮다고 할지라도 최저 점수가 2.0으로 일부라도 업무지시를 받고 있음. 이러한 원인들에 대해선 자세히 살펴보아야 하지만 중소도시의 지역별 특성이 반영된 결과로 보임

<표 5> 지역별 업체의 단말기 등을 통한 업무지시 순위
(1:받지 않음, 2: 일부 받음, 3: 자세히 받음)

지역	업무지시 3점 척도
당진	2.4
대전	2.3
수원	2.2
평균	2.1
울산	2.1
아산	2.1
광주	2.1
서산	2.0
충남	2.0
서울	2.0

- 안전교육을 받고 있는지와 관련해서 ‘정기적으로 교육을 받는다’ 는 응답은 29%였으며 ‘가끔씩 교육을 받는다’ 는 응답은 41.5%로, 교육을 받는 경우는 모두 70.5%로 나타났다. 이에 비해 ‘교육을 받지 않는다’ 는 응답은 25.3%로 나타났다

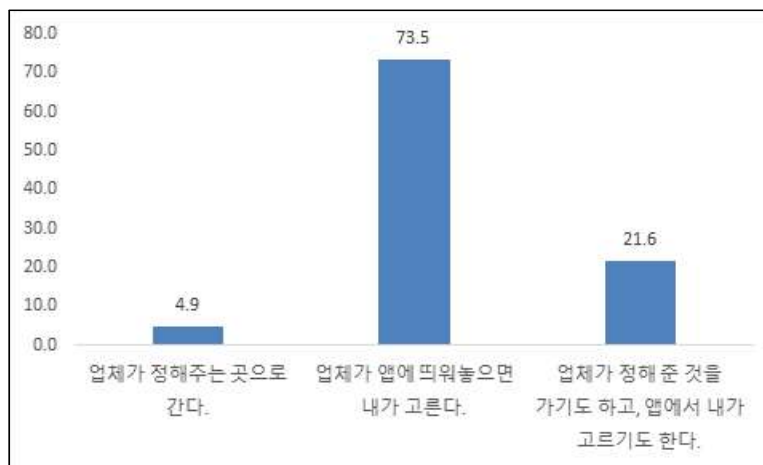
[그림 8] 안전교육을 받고 있는지



- 콜을 고를 방식은 주로 배달노동자가 자율적으로 결정할 수 있으나 부분적으로 업체가 정해 주는 관행도 존재하는 것으로 나타났다.

- 면접조사를 토대로, 배달을 기피하는 주문의 경우 배달대행업체가 배달노동자에게 배달을 정해 주는 관행이 있음을 확인함

[그림 9] 주문 콜을 수행하는 방식



5-1. 노동실태: 수수료(보수)

- 지역별, 개인별 편차가 있으나 월평균 수입(수수료, 세금, 보험료 등 납부 전)은 256.5만원으로 나타났으며 지역별 약간의 편차가 있었는데, 이는 수수료의 차이라기보다는 배달 관련 경쟁 정도 및 건 수 등에 따른 차이로 해석되었다.
- 지역별로 보면, 서산, 서울, 충남이 각각 291.9만원, 284.8만원, 283.9만원으로 평균 이상으로 나타났으며 울산, 수원, 평균훁은 평균에 가까운 중간 수준을 보였고 대전(245.8만원), 광주(232.6만원), 아산(221.5만원)등은 상대적으로 낮았음. 특히, 당진이 180.7만원으로 낮았는데 이는 배달 수요의 차이로 예상되었음

<표 6> 지역별 월평균 수입 순위

지역	월평균 수입(만원)
서산	291.9
서울	284.8
충남	283.9
평균	256.5
울산	255.9
수원	255.5
대전	245.8
광주	232.6
아산	221.5
당진	180.7

- 지역별로 배달 1건당 얼마를 받고 있는지 수수료를 제외한 금액을 확인한 결과, 평균은 2,960.6원으로 나타나 일반적으로 알려진 3,000원에 가깝게 응답되었으나 이 역시 지역별 편차가 존재하였다.
- 지역별로 배달 1건 당 받는 금액을 살펴보면, 서울이 3,397.4원으로 가장 높았으며 나머지 지역과는 상당한 차이를 보이고 있었음. 배달 1건 당 금액이 가장 낮은 지역은 광주 지역으로 2,612.6원으로 나타났음. 향후 지역별 수수료 편차를 어떻게 줄일 것인가가 과제가 될 수 있음

<표 7> 지역별 1건당 받는 배달 금액(수수료 제외)

지역	배달업체 수수료(원)
서울	3397.4
평균	2960.6
수원	2901.0
충남	2858.1
울산	2845.9
당진	2808.3
대전	2768.8
서산	2759.8
아산	2702.2
광주	2612.6

○ 지역별로 배달앱의 수수료도 약간의 차이가 있는 것으로 나타났는데, 이는 지역별 차이일수도 있으며 지역에서 주로 사용되는 배달앱에 따라 수수료가 다르기 때문으로 판단되었다.

- 배달앱에 지급하는 평균 수수료는 440원이었으며 지역별로 충남지역의 배달앱 수수료가 597.9원으로 가장 높았으며 아산, 당진 등 충남지역의 배달앱 수수료가 다른 지역에 비해 높은 것으로 나타남

<표 8> 지역별 배달앱 수수료 순위

지역	배달앱 수수료(원)
충남	597.9
아산	560.5
당진	550.7
평균	440.0
서울	429.6
대전	423.9
서산	398.8
광주	327.0
수원	256.3
울산	-

5-2. 노동실태: 근무일 및 노동시간

- 배달노동자들의 평균 근무일수는 5.7일로 보통 주6일 근무하는 것이 일반적인 것으로 나타났다. 또한 평균 노동시간도 9.6시간으로 주6일 10시간의 장시간 노동을 하는 것으로 나타났다.
- 울산과 서산이 6.2일로 가장 높았으며 충남, 대전, 당진, 수원이 모두 5.9일로 동일하게 나타났다

<표 9> 지역별 주당 근무일수 순위

지역	주당 근무일수
서산	6.2
울산	6.2
충남	5.9
당진	5.9
대전	5.9
수원	5.9
평균	5.7
광주	5.6
서울	5.4
아산	5.4

- 주중 하루 평균 배달시간은 평균 9.6시간으로 나타났으며 서산, 수원, 대전, 충남, 울산 등이 10시간 이상으로 평균을 상회하는 것으로 나타났다.
- 이러한 결과는 배달노동자들이 장시간 노동을 하고 있음을 보여주는 것인데, 장시간 노동의 원인은 배달노동자들이 수수료 형태로 보수를 받는 업무의 특성이 반영된 결과이기도 하며 주말에도 배달이 적지 않은 특징이 반영된 결과로 해석됨. 실제 주말의 근무시간이 더 많은 것으로 나타남

<표 10> 지역별 주중 배달시간 순위

지역	주당 근무시간
서산	10.9
수원	10.6
대전	10.6
충남	10.3
울산	10.3
평균	9.6
서울	9.3
아산	8.7
광주	8.6
당진	7.3

<표 11> 지역별 주말 배달시간 순위

지역	주말 근무시간
서산	11.2
울산	11.0
대전	10.9
충남	10.7
수원	10.6
평균	10.2
광주	9.7
서울	9.7
아산	9.2
당진	8.9

○ 배달노동자들의 대기시간은 평균 3.3시간가량 되며 지역별 편차가 다소 큰 것으로 나타났다. 배달시간과 대기시간을 합할 경우 평균 근무시간은 12.9시간이었다.

- 예를 들어 광주와 서울지역은 각각 대기시간이 2.5시간과 2.7시간이었으나 대전과 울산은 3.9시간, 4.2시간으로 상대적으로 약간 더 길게 나타났다

<표 12> 지역별 대기시간 순위

지역	하루 평균 대기시간
광주	2.5
서울	2.7

충남	3.2
평균	3.3
아산	3.4
서산	3.5
수원	3.7
당진	3.7
대전	3.9
울산	4.2

5-3. 노동실태: 배달건수

- 배달노동자들의 하루 평균 배달건수는 34.1건으로 나타났으며 지역별로 차이가 약간 존재하는 것으로 나타났다. 1건당 평균 15분 정도 걸린다고 했을 때 배달시간과 거의 일치하였다.
- 서산이 40.3건으로 가장 배달 건수가 많았으며 충남은 37.2건, 서울 36.8건 순으로 나타났다. 상대적으로 배달건수가 적은 지역은 수원(30.8건), 아산(29.8건), 당진(25건)으로 나타남

<표 13> 지역별 주중 하루 평균 배달건수 순위

지역	주중 배달건수
서산	40.3
충남	37.2
서울	36.8
평균	34.1
대전	34.0
울산	33.1
광주	31.5
수원	30.8
아산	29.8
당진	25.0

○ 주말 배달 건수는 주중보다 많은 것으로 나타났다.

- 다른 지역도 전체적으로 주말 배달이 주중 배달보다 더 많은데 주말 수요가 더 많기 때문일 수도 있으며 주말에 교통 정체가 적기 때문일 수도 있음

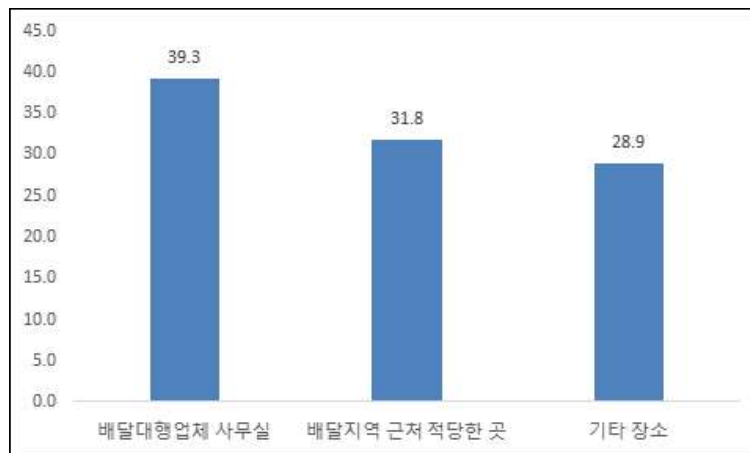
<표 14> 지역별 주말 하루 평균 배달 건수 순위

지역	주말 배달 건수
서산	46.7
충남	44.9
서울	42.7
울산	40.9
광주	40.6
평균	40.4
대전	40.0
아산	35.4
수원	34.6
당진	29.9

5-4. 노동실태: 대기장소

- 배달노동자들은 대기할만한 장소가 충분하지 않은 것으로 나타났다. 배달대행업체 사무실에서 대기한다는 응답은 39.3%에 불과하였으며 나머지는 배달지역 근처의 적당한 장소(31.8%)나 기타(28.9%)장소였다. 이러한 이유는 배달대행업체의 공간이 비좁거나 휴식을 취하기에 적절하지 않기 때문으로 판단되었다.

[그림 10] 대기 장소

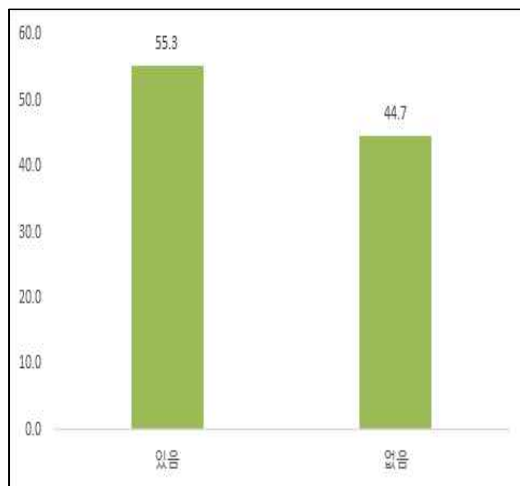


6. 안전사고 및 보험: 높은 사고 비율과 취약한 보험 시스템

① 높은 사고 비율 & 위험한 사고 유형

- 배달노동자들에게 안전사고는 매우 중요한 문제이며 사회적 주목을 받기도 하는 사안으로 분석 결과, 전국적으로 배달노동자들의 사고는 매우 빈번한 것으로 나타났다(1년 동안 55.3%가 사고 경험). 문제는 오토바이 사고의 경우 운전자가 크게 다치거나 사망에 이를 수 있어 이에 대한 대책이 절실한 상황이다.
- 분석 결과, 평균적으로 지난 1년 동안 사고 유무를 조사한 결과, 응답자의 55.3%는 크고 작은 사고를 경험한 것으로 나타남
- 지역별로 사고 비율을 살펴보면, 울산이 71%로 가장 높았으며 서산(63%), 대전(61%), 수원(60%)도 높은 사고 경험을 보였음. 사고가 높은 지역은 별도의 대책들이 필요한 것으로 판단됨

[그림 11] 지난 1년 동안의 사고 유무 <표 15> 지역별 1년간 사고 비율 순위



지역	사고 비율
울산	71%
서산	63%
대전	61%
수원	60%
서울	56%
충남	56%
평균	55%
광주	51%
아산	45%
당진	22%

- 사고 유형은 오토바이 주행 중 넘어지는 사고가 60.7%로 가장 많았으며 사륜차와의 사고도 절반 이상인 56.1%로 나타났다.

<표 16> 유형별 사고 유무

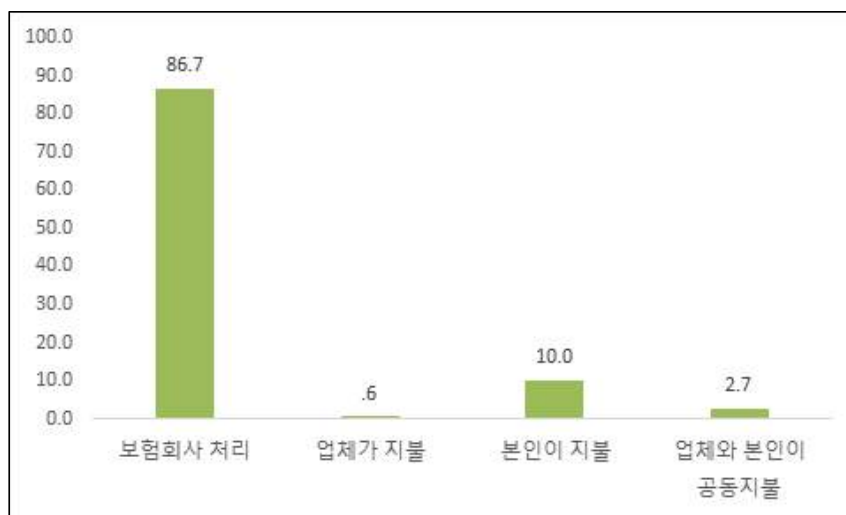
유형	사고 비율(%)
주행 중 넘어지는 사고	60.7

사륜차(자동차 트럭 등)와의 사고	56.1
이륜차(오토바이)와의 사고	26.2
기타 사고	16.7
물건과의 충돌사고	16
동물(고양이, 개 등)과의 충돌사고	11.6
사람과의 사고	11.5
자전거 혹은 전동 킥보드와의 사고	7.1

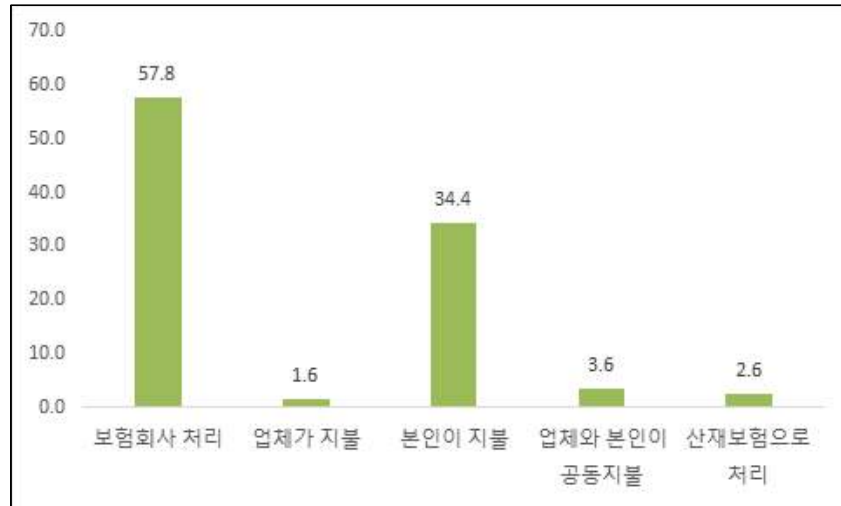
② 대물(대인)은 보험처리 & 자손은 자기 비용으로

- 사고 시 상대방에 대한 보상과 본인 치료의 방법이 상이함. 사고가 날 경우 처리 방식을 살펴보면, 사고 시 상대방에 대한 배상은 보험회사에서 처리하는 경우가 86.7%가 가장 많았으며 본인이 직접 배상하는 경우는 10%로 낮았다. 이와 달리 사고 시 본인이 다칠 경우 치료하는 방식은 보험회사에서 처리하는 비율이 57.8%로 낮아지고 본인 비용이 34.4%로 크게 높아지는 것으로 나타났다.
- 상대방에 대한 배상 및 치료의무 등을 이행하기 위해 이를 위한 보험을 가입하지만 본인의 치료에 대한 부분은 보험에 가입하지 않는 것으로 나타남. 가장 큰 원인은 보험 적용 범위에 따라 보험료가 큰 폭으로 올라가기 때문으로 판단됨

[그림 12] 사고 시 상대방에 대한 배상 방식



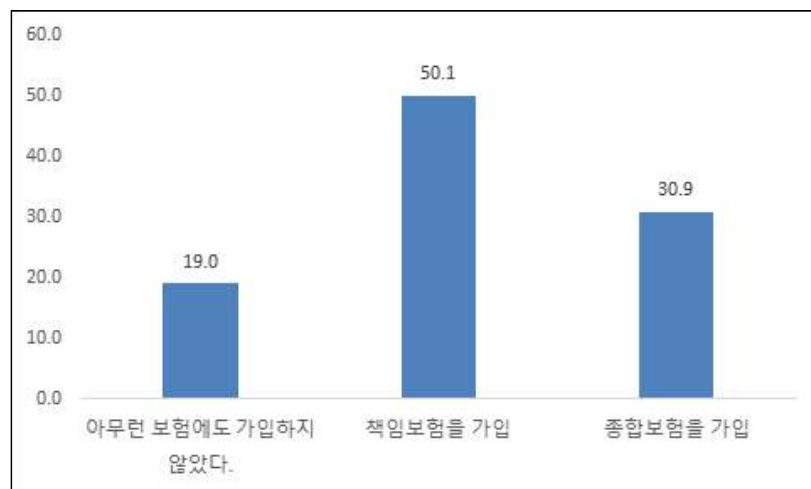
[그림 13] 사고 시 본인치료 방식



○ 보험 가입 유무를 살펴보면, 상대방에 대한 치료와 배상을 목적으로 하는 책임보험에 가입한 경우가 50.1%이며 자신에 대한 치료까지 보험에 가입한 경우는 30.9%로 1/3이하로 나타났다.

- 이러한 이유에서 사고 시 자신에 대한 치료는 보험보다는 본인의 비용을 들여 치료하는 것임. 한편, 전혀 보험에 가입해 있지 않은 경우도 19%에 달해 이들 노동자들은 사고가 나면 큰 손실이 발생할 가능성이 높았음

[그림 14] 보험가입 유무

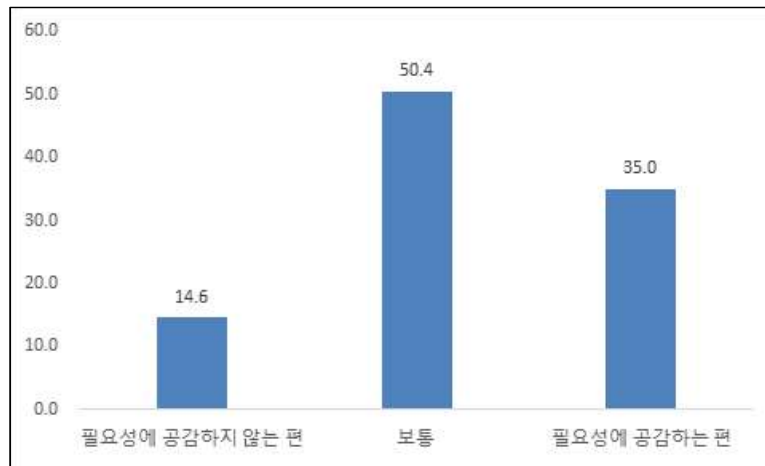


7. 공공앱

○ 배달 관련 공공앱의 개발 및 운영에 대한 지지도가 높고 공공앱에 참여의사도 그렇지 않은 경우보다 높았으나 유보적인 답변도 적지 않았다.

- 분석 결과, 배달노동자들을 위한 공공앱의 필요성에 대해선 ‘필요성에 공감한다’는 의견이 35%로 ‘필요성에 공감하지 않는다’는 응답(14.6%)보다 2배가량 높게 나타났음
- 지역별로 공공앱의 필요성에 공감하는 정도는 수원이 3.9점(5점 척도)으로 가장 높게 나타났으며 이어서 당진, 광주, 충남, 아산, 서산 등의 순서로 나타났으며 이에 비해 대전, 서울, 울산 등 대도시는 공공앱의 필요성을 다른 중소도시에 비해 상대적으로 낮게 인식하고 있음
- 이러한 원인은 충분한 조사를 해 보아야 하지만 대도시일수록 충분한 배달 수요가 있기 때문에 대도시의 배달노동자들은 공공앱을 통한 공정한 거래보다 수요를 감당하는 것을 중요하게 평가할 수 있음

[그림 15] 공공앱의 필요성



<표 17> 지역별 공공앱의 필요성 순위

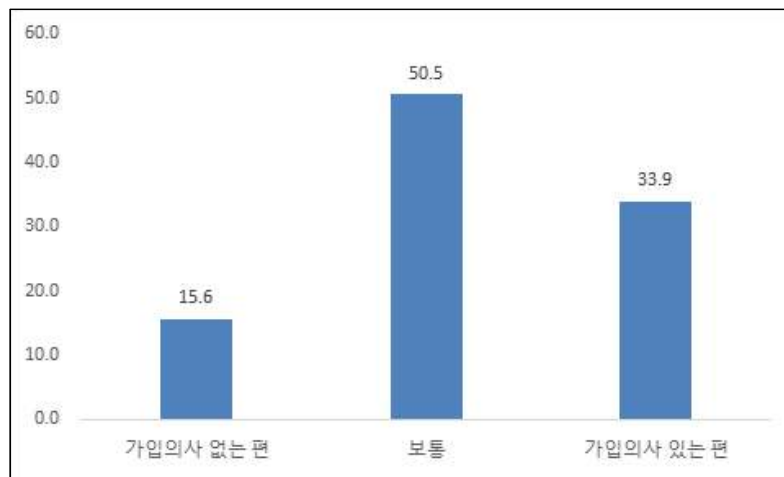
지역	공공앱의 필요성(5점 척도)
수원	3.9
당진	3.6
광주	3.4
충남	3.4
아산	3.4
서산	3.4

평균	3.3
대전	3.2
서울	3.2
울산	3.2

○ 공공앱의 가입 의사를 살펴보면, 가입 의사가 있다는 응답이 상대적으로 더 높으며 **가입 의사는 대도시보다 중소도시가 더 높았다.**

- 공공앱이 개발될 경우 가입 의사를 확인한 결과, 가입 의사가 있다는 응답은 33.9%인데 비해 가입 의사가 없다는 응답은 15.6%로 낮게 나타남
- 지역별로 수원, 광주, 당진, 충남, 서산 등이 평균 이상의 공공앱 가입 의사를 보였으며 대전, 서울, 울산 지역은 평균 이하로 응답함
- 이러한 결과를 보았을 때 공공앱은 대도시보다는 중소도시의 지자체가 중심되어 적극적으로 개발할 필요성이 더 큰 것으로 해석됨

[그림 16] 공공앱 가입 의사



<표 18> 지역별 공공앱 가입 의사 순위

지역	공공앱 가입 의사(5점 척도)
수원	3.9
광주	3.5
당진	3.5
충남	3.4
서산	3.3
평균	3.3

아산	3.2
대전	3.2
서울	3.1
울산	3.1

8. 부당한 대우 경험 및 노사관계

○ 배달노동자의 부당한 대우 경험을 살펴보면, 고객에 대한 과도한 친절을 요구받거나 잘못된 것이 없는 데도 부당한 질책을 받거나 폭언 등 언어폭력을 경험한 비율이 11~13%가 되었다.

- 평균적으로 가장 많이 경험한 부당한 대우는 고객에 대한 과도한 친절 요구로 응답자의 13%가 경험이 있다고 답했으며 부당한 질책도 12.6%로 거의 비슷한 수준이었음

<표 19> 부당한 대우 유무(단위: %)

유형	경험 있음
임금체불	2.0
폭언 등 언어폭력	11.5
위협적인 행동	6.1
잘못이 없는데도 부당한 질책	12.6
고객에 대한 과도한 친절 요구	13.0

- 배달노동자들의 부당한 대우 경험은 지역별로 편차가 크게 나타났음. 예를 들어 고객에 대한 과도한 친절 요구의 경우 광주 지역은 응답자의 31.1%가 경험이 있다고 응답하였으나 아산지역의 경우 3.3%에 불과해 거의 10배정도 차이가 있었음. 부당한 질책에 대해서도 충남이나 광주, 그리고 서울은 각각 23.2%, 18.5%, 17.1%로 높은 수준을 보였으나 아산, 당진 등은 2.2%, 5.6%에 그쳤음

<표 20> 부당한 대우 유무

	임금체불	폭언 등 언어폭력	위협적인 행동	잘못이 없는데도 부당한 질책	고객에 대한 과도한 친절 요구
울산	1.1%	12.9%	4.3%	12.9%	11.7%
서산	3.3%	5.0%	3.3%	3.4%	5.0%

대전	0.7%	8.4%	4.9%	9.8%	9.1%
수원	0.0%	7.0%	7.0%	8.8%	8.8%
서울	2.1%	18.3%	9.8%	17.1%	18.5%
충남	4.5%	14.5%	4.5%	23.2%	11.7%
평균	2.0%	11.5%	6.1%	12.6%	13.0%
광주	7.4%	17.0%	11.1%	18.5%	31.1%
아산	0.0%	2.2%	1.1%	2.2%	3.3%
당진	0.9%	3.7%	0.9%	5.6%	5.6%

○ 부당한 행위를 일삼는 가해 집단의 경우 부당한 행위의 내용에 따라 다르게 나타났으나 고객과 음식점 점주에 의한 부당행위가 많아 이에 대한 대책이 필요해 보였다.

- 고객에 대한 과도한 친절 요구는 고객이 가장 높지만 음식점 점주 및 배달대행 업체 등에서 고르게 나타났으며 이유 없는 부당한 질책은 음식점 점주가 39.4%로 가장 높았음. 동시에 위협행동도 고객이 65.8%로 압도적으로 높았음
- 인격침해 등 부당한 대우를 일삼는 고객 및 음식점 점주들에 대한 사회적 계도가 필요하며 다양한 캠페인 운동(예: 갑질 음식점 주 및 고객은 배달 서비스를 이용하지 못하도록 퇴출 등)을 전개할 필요가 있음

<표 21> 누가 부당한 대우를 주로 하는지에 대한 응답(단위: %)

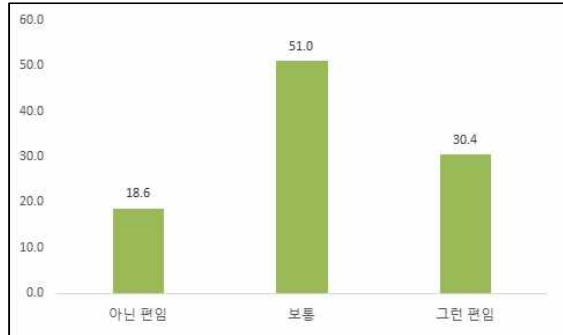
	임금체불	언어폭력	위협행동	이유 없는 부당한 질책	과도한 친절요구
회사(배달대행업체 등)	50.0	13.5	15.2	24.1	29.4
음식점 점주	28.1	29.7	19.0	39.4	31.7
고객	21.9	56.8	65.8	36.5	38.9

○ 배달앱과 배달대행 업체 가운데 어느 쪽이 더 배달노동자들을 배려하는 정책을 가지고 있는지 조사한 결과, 배달노동자들은 배달대행 업체(3.2점)가 배달앱(3.0점)에 비해 배달노동자들을 배려하는 정책을 더 많이 가지고 있다고 응답하였다.

[그림 17] 배달앱의 배려정책



[그림 18] 배달대행업체 배려정책



- 지역별로 배달노동자들을 위한 배려정책에 대해 평균 이하로 응답한 경우는 울산, 수원, 서울, 광주 지역으로 이들 지역의 배달노동자들은 배달앱과 배달대행 업체들이 배달노동자들을 위한 배려정책에 대해 부정적으로 인식하고 있었음

<표 22> 배달앱 배려정책 인지

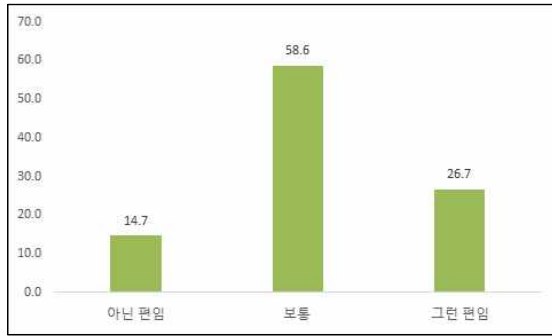
지역	배달앱의 배려정책 인지
당진	3.5
서산	3.4
아산	3.3
대전	3.2
충남	3.0
평균	3.0
광주	3.0
울산	2.7
수원	2.6
서울	2.6

<표 23> 배달업체 배려정책 인지

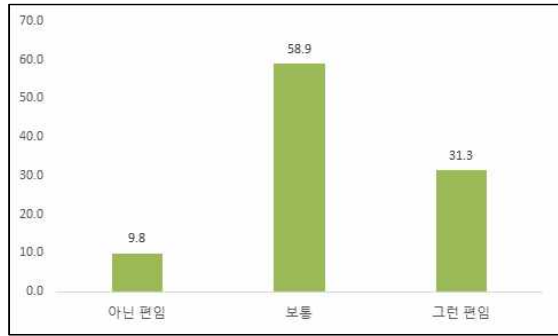
지역	배달업체 배려정책 인지
서산	3.5
당진	3.5
대전	3.4
충남	3.3
아산	3.2
평균	3.2
수원	3.1
광주	2.9
울산	2.8
서울	2.8

- 비록 배달앱과 배달대행 업체 모두 사용자성을 인정하고 있지 않지만 배달노동자들은 배달앱보다 배달대행업체에 대해 사용자성을 상대적으로 더 많이 인식하고 있는 것으로 나타났다.

[그림 19] 배달앱의 사용자성



[그림 20] 배달대행업체의 사용자성



- 배달앱의 사용자성은 3.2점이며 배달대행 업체의 사용자성은 3.3점으로 둘 다 중간값인 3.0을 상회하면서 상대적으로 배달대행 업체의 사용자성을 더 높게 인식함
- 지역별로 보면, 배달앱의 사용자성을 높게 인식한 곳은 당진, 충남, 대전, 수원, 광주 등이며 배달대행업체의 사용자성을 높게 인식한 지역은 서산, 당진, 대전, 충남 등으로 대체로 충남권역에서 배달앱과 배달대행 업체의 사용자성을 높게 인식함

<표 24> 배달앱의 사용자성 인지

지역	배달앱의 사용자성 인지
당진	3.3
충남	3.2
대전	3.2
수원	3.2
광주	3.2
평균	3.2
서산	3.1
서울	3.1
울산	3.1
아산	3.1

<표 25> 배달업체 사용자성 인지

지역	배달업체 사용자성 인지
서산	3.6
당진	3.5
대전	3.4
충남	3.4
울산	3.3
평균	3.3
수원	3.3
광주	3.2
서울	3.2
아산	3.1

- 노조가입 의사의 경우 가입 의사가 가입하지 않겠다는 의사보다 약간 더 많은 것으로 나타나 노조의 수요는 적지 않았으며 본 연구의 결과대로라면 수요의 측면에서 노조 조직률 30%는 달성이 가능한 수치였다.

- 노조에 가입하겠다는 응답은 34.1%인데 비해 그렇지 않다는 응답은 25.7%로 낮았음. 다만 유보적인 답변이 40.3%로 가장 높았음

[그림 21] 노조 가입 의사



- 지역별로 노조 가입 의사를 살펴보면 광주와 울산이 3.4점으로 가장 높았으며 충남(3.3점)이 그 다음을 차지하였음. 서산과 아산은 상대적으로 노조 가입 의사가 낮은 것으로 나타났음

<표 26> 지역별 노조 가입 의사

지역	노조 가입 의사
광주	3.4
울산	3.4
충남	3.3
평균	3.1
서울	3.1
대전	3.1
당진	3.1
수원	3.0
서산	2.7
아산	2.6

9. 제도개선 방향

- 제도개선의 방향에 대해 응답자들은 보험료를 완화할 수 있는 정책적 방안을 찾는 것이 가장 시급하다고 응답하였으며 뒤이어 고용보험 가입 허용 및 산재보험 의무적용

등 민간 및 사회보험 관련 개선이 필요하다는 의견이었다.

- 다른 사안들도 정책적 제도개선이 필요하다는 의견이 압도적으로 높게 나타났음

<표 27> 배달노동자를 위해 필요한 정책(단위: %)

유형	아닌 편	보통	그런 편
종합보험료 등 보험료 부담 완화	3.8	29.9	66.3
실업급여 지급을 위한 고용보험 가입 허용	7.8	34.9	57.3
산재보험의 의무적용	8.5	36.6	54.9
고객과의 분쟁해결 절차	5.8	40.4	53.7
배달앱, 대행업체와 서로 협의할 수 있는 틀 마련	6.2	41.2	52.6
표준계약서 작성 의무화로 라이더 권리보장	7.3	40.5	52.2
라이더들에 대한 안전훈련 교육	7.4	43.5	49.2

- 지역별로도 동일한 결과가 나타나 종합보험료 등 보험료 부담완화, 고용보험 가입, 산재보험 의무적용, 고객과의 분쟁해결 절차 마련 등이 필요한 정책으로 응답됨

<표 28> 배달기사를 위해 필요한 정책(5점 척도)

	표준계약서 작성 의무화로 라이더 권리 보장	배달앱, 대행업체와 서로 협의할 수 있는 틀 마련	산재보험 의무적용	라이더들에 대한 안전훈련 교육	종합보험료 등 보험료 부담 완화	고객과의 분쟁해결 절차	실업급여 지급을 위한 고용보험 가입 허용
대전	3.8	3.7	3.8	3.8	4.2	3.9	3.9
서울	3.8	3.8	3.9	3.6	4.2	3.8	3.9
충남	3.7	3.8	3.7	3.7	4.2	3.9	3.9
수원	3.7	3.6	3.8	3.8	4.0	3.9	3.7
평균	3.7	3.7	3.7	3.6	4.1	3.7	3.8
광주	3.6	3.5	3.6	3.5	3.9	3.6	3.7
울산	3.6	3.7	3.7	3.8	4.1	3.8	4.0
서산	3.4	3.4	3.3	3.4	3.7	3.5	3.5
아산	3.3	3.3	3.3	3.2	3.6	3.3	3.3
당진	3.2	3.3	3.3	3.3	3.5	3.4	3.4

III. 소결

- 배달노동자는 높은 전속적 관계 및 종속적인 관계를 가지고 있기 때문에 전통적인 특수고용 노동자(위장된 자영업자 개념이 포함된)로 해석할 수 있음. 따라서 배달노동자에 대한 노동권 보호를 어디까지, 어떻게 할 것인가가 중요한 과제가 될 수 있다.
- 건당 수수료 방식으로 대가를 받는 방식이어서 생활에 필요한 일정 수준의 소득을 위해서는 장시간 노동이 불가피한 구조로 6일 10시간 노동을 기본으로 하고 있어 건강권을 침해 받고 있으므로 이에 대한 대책이 필요하다. 최근 임금노동자는 노동시간이 줄어들고 있는 추세이지만 특수고용 노동자들은 오히려 노동시간이 늘고 있는데 이는 보상체계가 다르기 때문이다.
- 배달노동자의 가장 큰 문제는 위험한 사고에 빈번하게 노출되어 있으며 사고 후 대책도 부족한 것인데 그 원인은 노동의 구조적인 문제(빠른 배달을 통한 일정한 수입) + 산재보험 미적용 + 높은 운전자 보험료 등이었다. 이러한 구조적인 원인은 배달노동자 개인 또는 노동조합이 해결하기 어려운 과제이기 때문에 이에 대해선 사회적 해결방안이 논의되어야 할 것으로 판단되었다.
- 배달노동의 문제점을 해결하기 위해선 아래와 같은 개선이 필요하다.
 - 첫째, 정부 차원으로 배달노동자의 산재보험 및 고용보험에 대한 획기적인 개선이 필요하다. 최근 경사노위에서의 산재보험 가입 확대(전속성 및 적용제외 재검토 등) + 전국민고용보험 로드맵을 통한 제도 개선
 - 둘째, 배달대행업체의 공정성 개선(예: 휴게시설 확충, 대행업체 수수료에 대한 투명한 공개, 오토바이 리스를 이용한 부당한 폭리 중단 및 계약서 내용 공지 등 투명하고 공정한 계약 등)
 - 셋째, 플랫폼 배달앱의 사용자자로서의 의무 부여. 배달노동시장의 가장 큰 수혜자는 배달노동자나 음식점주가 아닌 배달앱으로 배달앱기업들(생각대로, 부릉 등)이 사용자자로서 어떤 책임을 질 수 있을지 구체적인 논의 필요
 - 넷째, 노동조합을 통한 자율교섭 확대. 배달노동자와 배달대행업체 간 자율적인 교섭

과 이를 통한 단체협약 체결이 배달노동을 개선하는 데 중요한 역할을 할 수 있음. 이를 위해 정부는 배달노동 등 특수고용 노동자에 대한 노동권 보장과 함께 자율교섭이 확산될 수 있도록 지원함. 단체교섭은 개별 기업 차원보다는 지역별 또는 산업별로 안착될 수 있도록 함

- 다섯째, 배달대행업체 및 배달앱 등이 고객 및 음식점 주들의 배달노동자 갑질 행위를 제어할 필요가 있음. 갑질 행위를 일삼는 점주 및 고객에 대해 주문시스템에서 퇴출시키는 등 배달노동자 보호 정책을 적극적으로 홍보하고 시행할 필요가 있음

배달산업 규제와 배달노동자 보호 방안

박 정 훈 | 라이더유니온 위원장

● 기준과 원칙

배달노동자들을 보호해야 한다는데 모두가 동의하지만, 어떻게 어느 정도로 보장 하느냐가 항상 논란거리다. 우리는 인류가 지난 200여 년의 세월 동안 합의한 기준을 이미 가지고 있다. 바로 노동법이다. 구체적으로 배달노동자에게 적용되어야 할 주요한 노동법의 내용은 다음과 같다.

1. 최저소득의 보장: 최저임금
2. 휴식과 휴일: 근로시간의 제한, 주휴일, 휴일, 연차 휴가, 병가, 휴식 등
3. 안정적인 근무 조건: 취업규칙 불이익변경의 금지
4. 해고의 제한: 해고의 제한, 해고예고수당, 부당해고구제신청
5. 안전하게 일할 권리: 산업안전보건법, 직장 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 감정노동자 보호법.
6. 노동3권의 보장: 집단적 노사관계법
7. 사회보험: 4대 보험의 보장 및 복지체험.

● 산업의 규율 및 규제

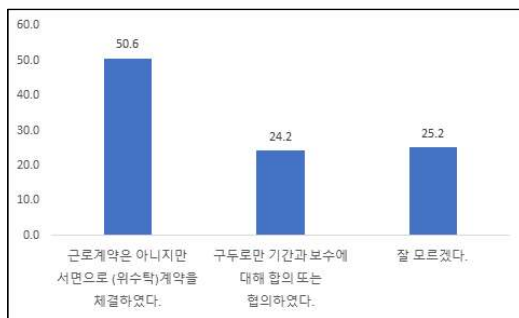
1) 동네 배달대행업체의 등록제

현재 배달업은 자유업으로, 누구나 창업할 수 있다. 배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)에서 이미 드러난 것처럼, 배달업은 계약서는 물론, 근무조건, 안전교육 등이 제대로 이루어지지 않는 무법지대다.

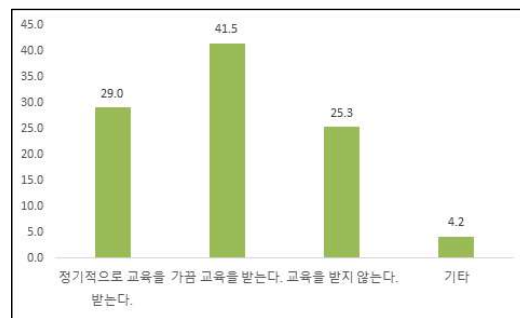
정부 여당이 발의한 <생활물류서비스발전법>상 배달업의 사용자를 ‘소화물 배송사업자’로 규정한다. 그러나 여기에는 보험가입, 산재가입, 표준계약서 작성, 면허 확인 등 법이 없어도 당연히 해야 할 일을 하는 사업자에게 혜택을 주는 방식의 인증제만 규정해 놓았다. 이런 상황에서는 배달산업에 대한 제대로 된 실태 파악조차 불가능하다. 따라서 ‘등록제’를 도입하여 고용노동부가 실태 파악 정도는 가능 하도록 하고, 무보험 오토바

이로 영업을 하거나, 산재보험을 거부한 경우에는 영업을 할 수 없게 만드는 등의 조치가 필요하다. 라이더유니온이 이와 관련한 제안을 꾸준히 하였고, 지난 11월 12일 당정청이 내년 상반기에 배달산업 등록제를 실시하겠다는 약속을 한 상태다. 뒤에 후술하겠지만, 관리 감독의 권한과 책임을 고용노동부에 주어, 배달노동자를 보호할 수 있도록 해야 한다. 또 계약서도 제대로 적지 않아 표준계약서를 도입해야 한다는 이야기가 많은데, 권고 수준의 표준계약서로는 실효성을 확보하기 힘들다.

[그림 22] 계약 형태



[그림 23] 안전교육을 받고 있는지



배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

2) 플랫폼 사업자의 정보제공 의무

사실 플랫폼산업에서는 기본적인 근무조건에 대한 실태조사는 불필요하다. 정확한 데이터를 플랫폼기업이 이미 가지고 있기 때문이다. 원하는 변수를 넣어서 주 20시간 이상 일하는 라이더 또는 주 40시간 이상 일하는 라이더의 숫자는 물론, 평균 근무시간, 소득, 연령, 성별을 파악할 수 있다. 정부는 많은 반대에도 불구하고 비식별 데이터를 사업에 활용할 수 있는 데이터 3법을 통과시킨 바 있다. 플랫폼업체에게 노동자들의 건강과 안전 보전에 관한 정보를 제공할 의무를 부과할 필요가 있으며, 라이더유니온이 참여한 경제사회노동위원회에서 플랫폼기업과 근로복지공단 간 데이터 공유를 위한 협약을 맺기도 했다. 플랫폼업체가 제공한 정보가 있다면, 앱이 막혀서 일하다가 사고가 났다는 증거를 제출하지 못하거나, 보험사와의 보상과정에서 실질소득을 인정받지 못하거나, 은행에서 소득을 인정받지 못해 대출을 받지 못하는 일을 막을 수 있을 것이다.

● 근무조건

1) 안전배달료 도입

언론의 연봉 1억 기사와는 달리, 실제 배달 라이더의 수익은 천차만별이다. 아무나 창업할 수 있으니 가격하락 경쟁이 벌어지고 있으며, 특히 지역의 경우는 최저임금보다 못한 수익을 얻는 경우도 있다. 이번 실태조사에서 평균수익이 256.5만원으로 나타났는데 노동시간과 야간노동을 고려하면, 최저임금과 비슷한 수준의 소득이다. 또 계절에 따라 배달료가 달라지던 것이 하루 단위, 시간 단위로 바뀌더니 쿠팡이츠의 경우 1분 단위로 배달료가 달라지고 있는 실정이다. 헌법에 나와 있는 최저임금의 정신을 살려, 배달업에도 안전배달료 도입이 필요하다.

<표 29> 지역별 한 달 수입 순위

지역	한달 수입(만원)
서산	291.9
서울	284.8
충남	283.9
평균	256.5
울산	255.9
수원	255.5
대전	245.8
광주	232.6
아산	221.5
당진	180.7

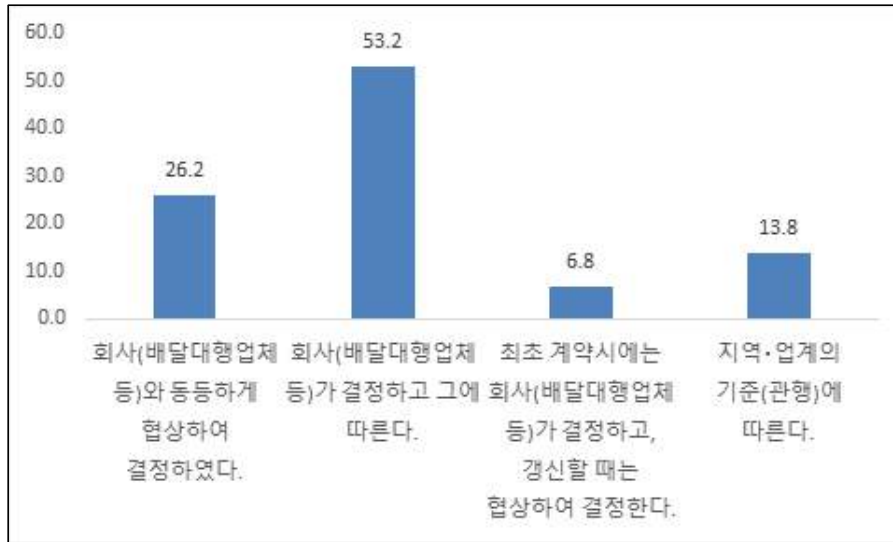
“지역별로 배달 1건 당 받는 금액을 살펴보면, 서울이 3,397.4원으로 가장 높았으며 나머지 지역과는 상당한 차이를 보이고 있었음. 배달 1건 당 금액이 가장 낮은 지역은 광주 지역으로 2,612.6원으로 나타났음. 향후 지역별 수수료 편차를 어떻게 줄일 것인가가 과제가 될 수 있음”

배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

2) 근무조건의 불이익한 변경 금지

현재 서울, 수도권을 중심으로 한 배민라이더스와 배민커넥트, 쿠팡이츠 등은 플랫폼 회사의 공지와 카톡 등을 통해 계약 기간, 프로모션, 배달거리 기준, 근무조건, 배달료 등이 수시로 변경된다. 지역의 동네배달대행사 역시 단체 카톡방 공지 하나로 패널티제도, 수수료 등이 변경된다. 이를 막기 위해 취업규칙 불이익변경의 금지처럼, 제도적 보완이 필요하다.

[그림 24] 보수 기준 등 계약을 정하는 방식



배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

3) 알고리즘과 평점제도는 취업규칙

배민, 쿠팡이츠, 요기요, 부릉 등은 알고리즘 배차 시스템을 도입하였고, 평점제도와 등급제를 도입하고 있다. 알고리즘 배차는 일감을 라이더들에게 배분하고 배달시간을 제한하고, 실질적으로 라이더들의 동선을 규제하는 막강한 권한을 가진 것으로, 사실상 배달노동자들의 근무조건을 한 건 한 건당 규정한다.

평점제도 역시 노동자들의 웃음, 속도, 업무지시의 수용 정도, 서비스의 질을 규율하는 장치로 라이더들의 근무조건을 규율하는 역할을 한다. 이 두 가지 시스템의 중요성에 비해, 라이더들은 알고리즘과 평점제도의 구체적인 작동방식에 대한 정보가 거의 없어 운송 수단별(자전거, 전동킥보드, 도보, 오토바이) 차별적 배차, 평점에 따른 차별적 배차 등을 의심하고 있다. 실제 알고리즘이 과학적이고 효율적이지도 않아 업무 피로도가 높은 상태다. 알고리즘과 평점 시스템의 로직을 공개한다 하더라도 우리가 이해할 수가 없고, 이해한다 하더라도 실질적으로 개입하기 어렵다. 차별의 경우 결과가 차별이라면 시정해야 하는 것처럼, 알고리즘과 평점제도가 결과적으로 차별적이고 불공정한 일감배차 수수료, 배달시간 제한을 지시한다면 이를 시정할 수 있는 권한을 줘야 하고, 이를 노동자에게 불리하게 변경할 때에는 제한을 두어야 한다. 이를 위해 취업규칙을 공개하는 것처럼 현재 여러 기업들이 캡처 등, 일하는 기록을 수집하는 걸 막는 정책을 폐기해야 하며 노동자가 요구했을 때 근무와 관련된 기록을 제공할 의무를 부과해야 한다.

● 산재 제도 개선

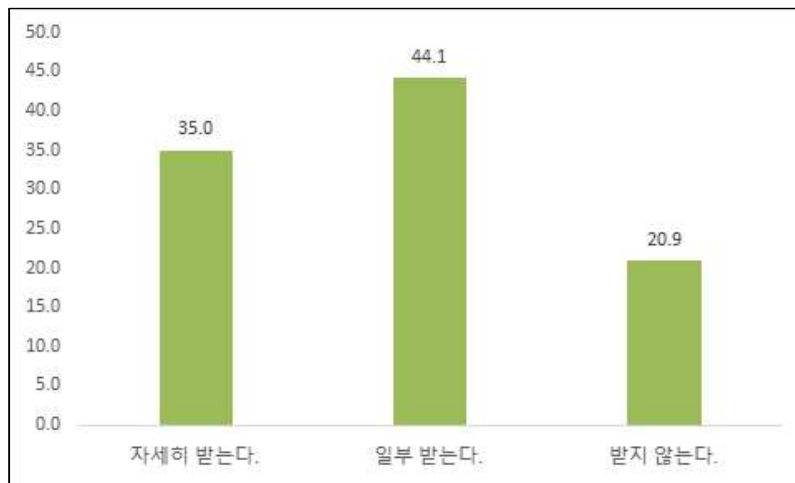
1) 전속성 기준과 산재적용제외신청제도 폐지.

현행 월 118시간 월 1,242,100원의 전속성 기준은 여러 개의 프로그램을 사용하거나, 부업으로 일을 하는 라이더들을 보호할 수 없다. 전속성 기준 때문에 특고 산재의 경우 중복 가입이 되지 않아, 산재의 사각지대가 반드시 발생하게 된다. 1년에 한 번 일을 하더라도, 산재가 보장되는 노동자는 산재가 되고 꾸준히 일하지만 월 117시간 일하는 라이더는 산재가 되지 않는 것은 형평성에도 맞지 않다. 산재적용제외신청제도 폐지는 덧붙일 말이 없다.

2) 산재비 사업주 100% 부담.

“고용산재보험료징수법”에는 ‘다만, 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자의 경우에는 사업주가 (산재보험료를 100%) 부담한다.’는 단서 조항이 있다. 2007년 12월 징수법 개정 이후 지금까지 이 직종을 결정한 대통령령은 없다. 라이더유니온은 이와 관련해 입법부작위로 헌법소원을 제기한 상태다. 이번 실태조사에서 배달업의 경우 종속성이 매우 강하다는 결과가 나온 만큼, 산재비 사업주 100% 부담이 추진되어야 한다.

[그림 25] 배달대행업체, 주문중계업체 등으로부터 업무내용이나 업무방식에 대해 지시를 받고 있는지



배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

3) 평균임금 계산 현실화

현재 장관 고시액 기준으로 휴업급여를 받는데, 전속 퀵서비스의 경우 1,454,000원으로 최저임금보다 낮다. 이 경우 최저임금 8시간분의 휴업급여를 수령하는데, 이 때문에 많은

라이더들이 갑스를 한 채 일을 하고 있다.

4) 12대 중과실 산재 문제 해결

무과실원칙의 산재제도의 취지를 무색하게 12대 중과실의 경우 근로복지공단은 고용노동부지침에 따라 12대 중과실 사고의 경우 무조건 불승인하고 있다. 사용자의 강제배차, 지나친 배달시간 제한 등으로 발생하는 12대 중과실의 경우에도 불승인되고 있다.

● 이륜차 시스템 정비

1) 유상운송보험료 현실화: 금융위대책 비판

금융위에서는 자기부담금 100만원을 내면 유상 운송 책임 보험을 20% 깎아주겠다는 대책을 발표했다. 200만원을 내야 하는 라이더가 100만원의 자기부담금을 내면 160만원을 내고 가입할 수 있다는 것인데, 사고가 나면 260만원을 내야 하는 것이므로, 오히려 손해다. 게다가 금융위 발표 직전 보험사들은 일제히 이륜차 보험료를 올렸다.

책임보험의 경우 한도를 넘는 사고가 나면 무보험처리되어 벌금과 구상권청구를 받는다. 그래서 소위 책임한도가 없는 대인2 유상운송종합보험에 가입해야 하는데, 자기 차량과 자기 신체는 빠진 보험이므로 종합보험이라고 부르면 안된다.

2) 정비자격증 표준공임단가 도입

대한민국에는 국가공인 정비자격증이 없다. 이와 연동된 표준공임단가도 없다. 이 때문에 수리비를 둘러싼 크고 작은 다툼이 발생한다.

● 결론: 포괄적 노동법 적용

이번 실태조사에서 눈에 띄는 점은 라이더들이 생각하는 소득이 세간의 여론보다 낮은 점, 라이더들의 종속성이 ‘보통이상의 종속성’으로 표현되는 등 매우 높게 나타났다는 점이다. 따라서 포괄적 노동법 적용을 통해 최저소득의 보장, 불이익한 근무조건의 변경 금지, 공정한 계약서의 작성 등이 가능해 보인다.

“노동자성 관련 중요 지표로서 종속성을 평가하며 이번 설문에서는 전통적으로 많이 활용하는 출퇴근 시간에 대한 통제, 업무에 대한 지시, 교육 등을 살펴보았다. 분석결과, 배달노동자들은 배달대행업체의 통제에서 벗어나 완전히 자유롭게 일을 한다고 보기 어

려왔다.”

“배달 업무를 위해 출근시간과 퇴근시간이 일정하게 정해져 있다는 응답이 42.5%로 나타났으며 출근시간만 정해져 있다는 응답도 12.2%가 되었음. 따라서 절반 이상인 54.7%는 출·퇴근시간에 대한 규율을 적용받고 있는 것으로 나타남”

배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

이는 동네배달대행업체만의 문제는 아니다.

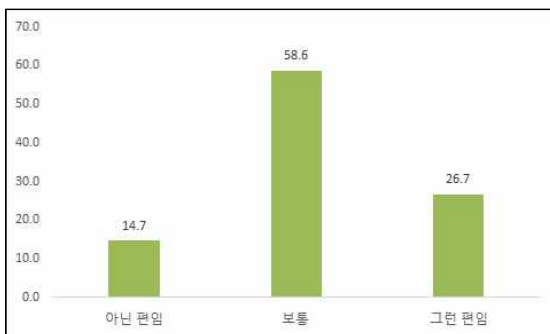
“배달노동자는 배달대행업체 혹은 주문중개App으로부터 배달과 관련하여 업무내용이나 업무지시를 받는 경우가 79.1%에 이르는 것으로 나타났다.”

“업무지시를 ‘자세하게 받는다’는 응답은 35%로 나타났으며 ‘일부 받는다’는 응답은 44.1%로 나타났음. 이에 비해 업무지시를 받지 않는다는 응답은 20.9%에 불과하였음. 이러한 결과는 앞서 일의 전속성(84.8%)과 함께 배달 노동자들이 매우 높은 수준의 전속적, 종속적 관계를 갖고 있음을 보여주는 것임”

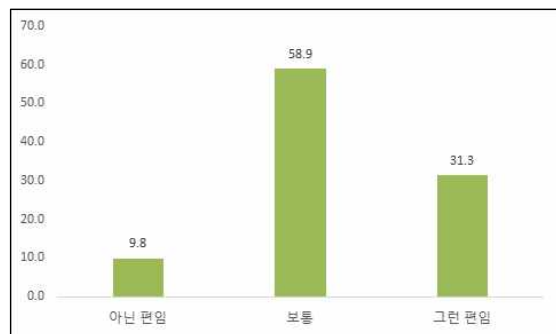
배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

라이더역시 사용자의 지휘감독에 대해 강하게 느끼고 있다.

[그림 26] 배달앱의 사용자성



[그림 27] 배달대행업체의 사용자성



배달노동자 노동환경 실태분석. (정흥준 2020)

이를 종합적으로 살펴보면, 라이더들을 일단 노동법의 보호를 받는 노동자로 규정하고

노동법에서 규정한 노동자보호조치들을 산업의 현실에 맞게 유연하게 적용할 수 있는 방안을 고려해볼 수 있다. 산재의 경우 전속성과 산재적용제외신청서 폐지, 100%사업주 부담, 근로자와 같은 평균임금 산정 만 되더라도 근로자와 같은 수준의 보호가 가능하다.

건당 최저임금인 안전배달료를 도입하고, 만약 실 수익이 최저임금보다 낮다면 최저임금을 보장하는 방법을 마련해볼 수 있다. 이렇게 노동법상 규제가 많아진다면, 사용자가 오히려 건당이 아니라 고정급으로 고용하는 대신 구체적인 업무지시를 하는 형태를 원할 수도 있다. 노동법상 노동자가 되는 것이 곧 사용자의 모든 지휘감독을 수용하겠다는 뜻이 아니다. 노동법은 오히려 사용자의 부당한 단가후려치기, 근무조건 변경, 과도한 근무지시 등으로부터 노동자들의 협상력과 자율성을 얻기 위해 만들어진 것이다.

이를 위해 플랫폼노동자, 특수고용노동자들의 노조법상 권리를 보장하고, 앱 게시판 설치, 앱 푸쉬로 노조 공지 보장 등, 현실에 맞게 노조할 권리가 보장되어 사용자의 과도한 지휘감독이나 불이익한 처우에 대응할 수 있는 권한을 부여할 필요가 있다. 기업의 입장에서 특수고용노동자 신분으로 라이더들을 활용하면서 수도권은 건당제와 알고리즘으로, 지역은 전화와 직접적인 불이익으로 지휘감독을 하고 있다. 대신 사용자로서의 책임인 오토바이 제공 노동법상 책임과 의무는 지고 있지 않다. 여기에 비용과 규제를 올리면 회사는 다른 전략을 선택할 수밖에 없다.

포괄적 노동법으로 보호하게 되면 또 다른 장점이 있다. 바로 일감을 둘러싼 무제한의 노동력 축적에 대해 규율할 수 있는 장치가 마련될 수 있다. 현재 신입 라이더에 대한 안전교육은 엉망이다. 회사에 산업안전에 대한 의무를 지우고, 산업규제를 통해 일정한 장벽을 세운다면, 전동킥보드 자전거 초보 라이더들이 일을 하다 사망하는 것을 막을 수 있을 뿐만 아니라 막대한 유흥인력을 가지고 라이더들의 협상력을 떨어트리는 기업의 횡포를 적절히 규제할 수 있을 것이다.

※ 토론: 설문조사 관련 보충 의견

1. 계약서 및 수수료 관련

- 근로계약서 작성했다는 응답이 높은 것은 계약서에 대한 충분한 정보가 없었을 가능성이 높음.
- 서울의 수수료가 높게 나왔는데, 설문시기가 여름이었다면 프로모션을 감안해야 함.

매년 여름과 겨울에 프로모션이 진행되었다가

- 봄과 가을에 떨어짐. 특히 설문조사자가 서울의 배민 소속 라이더가 많았다면 여름 프로모션으로 수수료 평균치가 올라간 점을 감안해야 함.

2. 라이더가 내는 수수료에 대한 정확한 개념 정의가 없음

- 주문중개앱: 배민과 요기요와 같은 주문접수 프로그램 (자영업자가 부담) 라이더와 관련은 없음.
- 배달대행프로그램비: 생각대로 부릉 바로고 같은 배달대행 프로그램 수수료. 보통 100원 정도임.
- 배달대행업체 수수료: 동네배달대행사에 내는 수수료 300~400원 정도임.
- 설문지 문항에 이와 관련한 정확한 구분이 없었다면, 라이더들이 정확히 표현하지 못했을 가능성이 있음. 라이더들도 정확히 배달대행업체가 얼마를 가져가는지 모르는 경우가 있음.

3. 공공앱의 필요성 해석관련

- 공공배달앱은 주문접수 프로그램(배달의 명수, 제로배달유니온 등)으로 라이더들의 노동조건과 직접적인 연관 관계가 없음.
- 공공배달앱 가입 의사를 묻는 질문 역시, 소비자로서 가입하겠다는 것인지 라이더 기사로 등록하겠다는 것인지 불분명한데, 공공배달앱이 배달대행프로그램을 개발하는 의미라면 의미가 있겠지만 그게 아니라면 라이더와 직접적인 관계가 없음.
- 공공배달앱에서 발생한 물량을 배달하는 배달대행업체가 라이더들의 산재가입 안전 배달료 등을 보장하는 식의 G2B 계약을 하는 거면 의미가 있음.

4. 오토바이 보험관련 오류

- 오토바이 보험에서 책임보험은 대인1을 의미함.
- 오토바이 보험에서 종합보험은 대인2 가입을 의미함.
- 오토바이 보험에는 자기차량과 자기신체사고에 대해 보상하는 종합보험이 존재하지 않음.
- 보험 관련 이슈는 실제 사고를 경험한 사람들을 따로 조사한다면 보다 심각한 문제가 드러날 것으로 예상됨.



토론문

배달라이더의 인권과 노동권

이 성 중 | 전국서비스산업노동조합연맹 대외협력실장
(플랫폼노동연대 대표)

1. 플랫폼노동

디지털플랫폼을 이용하여 사업을 영위하는 플랫폼기업들은 자신들이 운영하는 플랫폼 네트워크에서 일하는 노동자들과 상대적 개념인 ‘사용자’임을 부정한다. 플랫폼기업들에게 노동자들은 그저 자신들의 플랫폼을 활용하여 노동력을 제공하고 수익을 얻어가는 공급자 또는 이용자로 해석할 뿐이다.

그러나 플랫폼노동자들은 얼마 전까지는 대부분 특수고용노동자였고 그들이 플랫폼을 이용하여 일을 하게 된 것도 직종별로 차이는 있지만 그리 멀지 않은 시기부터다. 현재 플랫폼노동자의 상황은 과거 특수고용노동자의 상황과 크게 다르지 않으며 다만 노동과정에서 디지털기술이 개입되면서 노동자성을 특정하기 위해 고려해야 할 조건들이 더 복잡해 졌다는 것이고 ‘디지털특수고용노동자’가 탄생한 것이다.

배달노동자 역시 과거에는 음식점 등에 고용되어 일하던 노동자였으나 플랫폼을 이용한 배달대행 시장이 확대되면서 플랫폼노동의 대표적인 직종이 되어 버렸다. 궁극적으로는 노동관계법을 개정하고 배달노동자를 포함한 디지털특고노동자들의 노동자성을 인정하고 플랫폼운영자를 사업주로 인정하는 것이 최종적인 개선대책이라고 생각한다.

고용정보원에서는 플랫폼노동의 정의를 다음과 같이 정리하였다.

- ① 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 구한,
- ② 단속적(1회성, 비상시적, 비정기적) 일거리 1건 당 일정한 보수를 받으며,
- ③ 고용계약을 체결하지 않고 일하면서 근로소득을 획득하는 근로 형태

2. 전속성과 노동자성

산재보험이 현재 14개 특고직종에 적용되고 있지만 실제 가입율로 보면 10~20%로 매우 낮아서 일하면서 죽거나 다치는 문제에 대한 사회적 보호 기능이 제대로 작동하지 못하는 상황이다. 발표에서 지적한대로 적용제외신청제도는 폐지되어야 하고 전체 특고노동자에 대하여 산재보험을 전면적으로 적용하는 것이 사회안정망을 제대로 작동시켜야 하는 정부의 책무이기도 하다. 전면적인 적용에 이르기 전까지는 주된 적용기준인 전속성을 폐지하여 가입율을 높여서 산재보험제도의 입법취지를 살려야 한다.

플랫폼노동자들은 단수 사업주와의 거래관계만으로는 생계유지를 위한 수입을 보장받지 못하는 경우도 있다. 때문에 복수의 사업주들과 관계를 가질 수 밖에 없는 현실을 고려하여 전속성의 기준을 고용종속성(근로계약 체결)이 아닌 사업종속성 개념을 도입해야 한다.

하나의 사업(배달)에 경제적으로 종속되어 일하는 배달라이더들이 노동자가 아니라 개인사업자 또는 독립사업자 라고 주장하는 것은 플랫폼경제의 확산으로 변화된 노동시장의 현실을 부정하는 것이고 실질적 관계에 있어서도 노동자로 보는게 타당하다.

플랫폼경제 영역에 노동력을 제공(공급)해서 창출되는 부가가치를 누가 가져가는가? 이다. 기업의 본질은 수익과 이윤 추구이므로 플랫폼기업들이 플랫폼노동자들의 노동력을 활용하여 수익을 얻는 구조라면 당연히 플랫폼기업들이 사업주 아닌가? 알고리즘이나 빅데이터 분석 등 디지털기술을 이용하여 일감을 주고 사실상 노동자를 통제하는 거라면 이 또한 사용자의 위치로 보는 것이 당연하지 않은가? 이다.

실태조사 결과에서 나타난 것처럼 배달업무만 전업으로 하는 경우가 70% 이상으로 확인되었듯이 대리운전 등 여타의 플랫폼노동자들도 유사한 조사결과가 나온 바가 있다. 물론 전업으로 일하는 라이더들만 노동자로 인정하고 나머지 부업 등으로 일하는 라이더들은 노동자가 아니다? 그렇지 않다 그 들도 당연히 노동자로 보아야 한다. 다만 근로기준법 등 노동관계법 적용에 있어서 고민이 필요한 지점임은 분명하다.

3. 최근 변화

해외사례 중 미국 캘리포니아주에서 지난해부터 시행되고 있는 AB5(Assembly Bill 5)법안이 있다. AB5법안은 플랫폼(우버, 리프트 등)기업이 노무를 제공받을 때 이른바 ‘ABC 테

스트’ 라는 것을 통과해야만 하는데 즉, 플랫폼기업이 독립계약자와 계약을 하려면 일하는 사람이 a) 회사의 지휘·통제로부터 자유롭고 b) 그 회사의 통상적인 비즈니스 이외의 업무를 해야 하며 c) 스스로 독립적인 고객층을 갖는 등 해당 사업에서 독립적인 비즈니스를 구축하고 있어야 한다는 요건을 충족해야 가능하다는 것이다.

EU에서는 플랫폼노동자에게 노동기본권을 부여해야 한다는 법원의 판결과 사회협약을 지방정부들이 체결하는 등 발 빠르게 플랫폼노동에 대한 대책 마련을 서두르고 있다. 프랑스의 경우에는 2016년 노동법전에 플랫폼노동자의 기본권을 명시하기도 하였다.

국제노동기구인 ILO에서도 10대 의제중 8번째 의제(좋은 일자리 지원을 위한 기술활용)에서 플랫폼노동의 국제적 기준과 노동보호 및 존중의 필요성을 언급하였고 특히 ILO는 플랫폼노동의 자국 내 노동법 미적용, 낮은 보수, 불공정 대우 및 공식적인 제도 미흡을 문제로 지적하고 있다. 한편 ILO 산업안전보고서(일의 미래를 위한 노동안전보건 : 100년의 경험을 기반으로)에서는 디지털플랫폼노동의 기회와 장애를 정리하고 있고 미래를 준비해야 한다고 규정하고 있다. 특히 플랫폼노동이 노동자들의 유해환경이나 일생활 균형 등에 있어서 자유롭고 비공식 경제의 일이 공식부문으로 전환된다는 긍정성을 이야기하고 있지만 안전문제와 비표준적 계약 및 기존 노동안전보건의 관리 허점이나 사회보험 미적용 등 부정성도 언급하고 있다.

○ 국제노동기구(ILO) 『더 나은 일의 미래』- 미래 의제 ‘플랫폼 노동 문제’

8. 좋은 일자리를 실현하기 위한 기술활용

(human-in-command approach to technology)

기술 활용을 통한 양질의 일자리와 기술에 대한 “인간주도” 접근법을 촉구한다.

디지털 기술은 노동보호를 효과적으로 적용하는데 있어 새로운 도전과제를 안겨준다. 디지털 노동 플랫폼은 전 세계 다양한 지역의 노동자에게 새로운 소득 수단을 제공하지만 국경을 초월해 전 세계 다양한 관할권에서 이뤄지는 특성 때문에 노동법 준수 여부를 모니터링하기가 어렵다. 많은 플랫폼 노동은 보수가 낮고 최저 임금 미만의 임금을 제공받기도 하며 불공정한 대우를 시정할 공식적인 제도를 가지고 있지 못하다. 플랫폼 노동은 향후 확대될 것으로 예상되며, 디지털 노동 플랫폼에 대한 국제 거버넌스 제도를 개발해 최소한의 권리와 보호를 설정 하고 디지털 플랫폼(및 고객)이 이를 존중하도록 해야한다.

○ 국제노동기구(ILO) 『일의 미래를 위한 노동안전보건』- '플랫폼노동 노동안전 문제'

기회들 사람들을 유해 환경에서 탈피 비공식 경제의 일 공식 부문으로 전환	일-생활 균형에 대한 통제
장애들 안전 감소, 규제 가시성 감소 및 위험 증가 비정형적 고용 및 근로계약 (* 독립적 계약자, 중계자 문제) 플랫폼 운영자는 노동안전보건과 고용규정 적용가능성에 이의 제기할 수 있음 노동자 전통적 계약상 혜택 제한 (* 휴가, 병가, 노동안전보건 정보, 교육과 훈련, 서비스 지원) 고용주 제공 작업장비 등 접근 제한 (* 작업장, 장비, 개인적 보호장구 등) 작업장 노동안전보건 관리 매우 허술 작업 명료성과 특수성 부족 일반적 발생 관련 규정 적절한 인증, 지식, 또는 이해 부족 노동자들 스스로 노동안전보건 및 보험 등 다른 요소 실제 책임	

국내에서는 지난해 경제사회노동위원회 디지털기술과 노동의 미래위원회에서 우리나라가 최고의 ICT 인프라를 보유하고도 디지털 전환의 혁신적인 흐름에 제대로 대응하지 못하고 있다는 것에 인식을 함께하면서 디지털 전환에 관하여 대응하기 위해 다음과 같은 중장기적 공동의 과제를 추진하기로 협의한 바도 있다.

○ 경제사회노동위원회 디전노미위(1기)

1. 변화하는 산업 및 고용 구조에 대비하기 위해 국가, 산업, 지역, 기업 등 다양한 차원의 노사정 협업 모델을 모색하고, 일하는 방식 등 일터의 혁신을 추진하는 방안을 중층적 사회적 대화를 통해 함께 모색한다.
2. 변화하는 직무와 숙련에 대응하기 위해 전 국민의 지속적 역량개발을 위한 평생 직업교육 혁신 방안을 강구하고, 근로자의 인적자원개발을 확대하기 위해 재교육을 강화한다.
3. 디지털 전환에 있어 소외계층이 발생하지 않도록 일자리 이동지원과 사회안전망을 강화하여 디지털화로 인한 부작용을 최소화할 수 있도록 제도적 안전장치를 마련한다.
4. 디지털 플랫폼의 확산으로 발생할 수 있는 이해 당사자 간 갈등을 해소하고 기술혁신과 사회적 책임이 조화되는 방안을 모색한다.
5. 디지털 전환의 국가적 목표와 비전을 설정하여 일관되고 지속적인 정책을 실현

하고 인공지능, 데이터 등 지능화 신산업 육성과 함께 기존 제조현장에 디지털 기술을 접목한 스마트공장의 효과적인 도입 등 세부 영역(제조, 의료, 금융, 도시 등) 전략 방향을 노사정 등 다양한 경제사회주체들이 함께 마련한다.

6. 디지털 전환이 우리 사회의 경제, 산업, 노동에 미치는 영향과 대응 방안을 마련하기 위해 노사정의 융합적 공동 조사연구 체계를 마련하도록 한다.

그리고 노사당사자와 전문가가 중심이 되어 지난 5월 출범한 ‘플랫폼노동 대안 마련을 위한 사회적대화 포럼(배달)’이 5개월간의 논의 끝에 배달서비스 부문에 대한 노사 자율협약을 체결하였고 후속사업으로 협약을 실천하기 위한 상설협의기구 구성과 운영을 준비하고 있는 중이다. 정부에도 자율협약을 근거로 하여 배달 플랫폼노동자의 권익을 보호하기 위한 법제도적 개선조치를 요구하고 있는 중이다.

○ 사회적대화 포럼 자율협약 중

1. 후속 과제

6-1. 이 협약에 참여한 기업과 노동조합은 협약사항의 취지와 원칙을 유지, 실천, 발전시키기 위해 상설협의기구를 운영한다.

6-2. 상설협의기구의 구성은 이 협약에 서명한 기업과 노동조합, 공익전문가의 협의를 통해 결정한다. 협약의 최초 체결 이후에 서명에 동참한 기업과 노동조합의 참여도 보장한다.

6-3. 상설협의기구는 다음과 같은 사항을 다룬다.

① 협약사항 상호 이행의 확인 및 협약의 해석상 분쟁에 관한 협의와 조정

② 협약사항 이외에도 기업과 노동조합의 갈등 발생 시 이에 관한 협의와 조정

③ 산업 발전과 종사자 권익 보호에 관한 논의

가. 배달료의 기준과 체계 개선방안 마련 : 안전운행, 주행 원가, 시장 여건 등

나. 플랫폼의 합리적이고 공정한 업무 배분에 관한 서비스 정책, 기술적 요소 등

다. 배달서비스 분야 직업훈련 인프라 및 협력 프로그램 구축

④ 협약사항과 연관된 제도개선 과제에 관한 정부와의 협력

⑤ 그 외, 배달 플랫폼 산업 및 노동 생태계의 건강한 발전을 위한 논의

6-4. 상설협의기구의 구성, 안건, 운영방식 등에 관한 세부적인 사항은 협약에 참여한 기업과 노동조합이 합의한 별도의 규칙으로 정한다.

6-5. 상설협의기구는 이 협약의 체결 이후 3개월 이내에 설치하여 운영한다.

이 협약에 참여한 모든 주체는 다음의 제도개선 과제에 합의하고 정부에 건의한다.

1. 정부는 플랫폼을 매개로 업무 수행에 대한 계약을 체결하여 서비스를 제공하는 다양한 형태의 노동 실태를 조사하고 유형을 분류하여 이들의 권익을 보호하기 위한 법·제도적 개선방안을 마련한다.
2. 정부는 배달 플랫폼 노동자의 안전과 권익을 실질적으로 증진할 수 있는 다양한 정책을 마련하고 집행한다.
 - 이륜차 종합보험 관련 합리적 수준의 보험료 설정을 위한 획기적인 개선방안 마련
 - 배달서비스 수행을 위한 필수적 비용구조를 파악 및 안전운행, 시장 여건 등을 고려한 적정 배달료 근거 마련
 - 이륜차 수리 및 리스 시장 불공정행위에 대한 실태 파악 및 표준공임비 검토.
3. 정부는 플랫폼 노동자를 포괄할 수 있는 사회안전망 체계를 마련하여 사각지대를 해소한다.
 - 고용보험 및 산재보험 제도 확대·개편.
 - 산재보험의 가입률 제고를 위한 적용제외 및 전속성 기준의 획기적 개선.
 - 정확한 소득 파악과 사회보험 징수를 위한 국세청 등 유관 부처의 역할 제고.
 - 여러 유형의 플랫폼 노동자의 사회적 보호를 위한 온앤오프 방식 등 다양한 형태의 사회보험 가입·징수·보장 체계 정비.
4. 정부는 플랫폼 노동자를 위한 새로운 직업훈련 및 고용서비스 방안을 마련한다.
 - 일자리 안정성을 위한 직업훈련 제도 등 확대·개편.
 - 플랫폼 서비스에 적합한 직업훈련 인프라 및 프로그램 정비.
 - 플랫폼 노동자에 대한 직업훈련 비용 지원
5. 정부는 국회와 협력하여 배달서비스업에 관한 법률을 제정한다.
 - 배달서비스 법적 정의, 지원·육성 및 감독 근거를 포함한 법률 제정 및 집행.
 - 지역별로 소재한 배달대행업체에 대한 등록과 관리의 방안 마련.
6. 정부는 이 협약에 참여하고 준수하는 등 배달서비스업의 건강한 발전에 노력하는 기업을 지원하고, 시장질서를 왜곡하거나 법제도를 준수하지 않는 기업을 감독한다.
7. 정부는 플랫폼 경제 발전과 플랫폼 노동자 권익 보장에 관련된 경제·산업·고용·노동 등 관계부처의 소관 업무 분장을 명확화하고, 본 협약에 따라 운영되는 상설협의기구와의 일원화된 소통체계를 마련한다.

플랫폼영역에서 최초의 노사합의가 만들어지기도 하였다. 민주노총 서비스일반노조 배민 라이더스지회와 우아한청년들이 수개월간의 노사교섭을 마치고 단체협약을 체결한 것이다. 물론 내용상 통상의 노사합의처럼 완벽하진 못하지만 국내 최초로 플랫폼노사가 체결한 합의서라는 의미를 부여하는 것에는 크게 이견이 없다.

○ 배민라이더스 단체협약 중

제7장 라이더 인권보호 및 사회적 인식개선

제21조 [초상권]

회사는 조합원의 초상권을 위해 고객 주문앱 상 초상이 게시되지 않도록 협조한다.

제22조 [라이더 사회적 인식 개선]

회사는 조합과 함께 라이더의 사회적 인식개선 및 서비스질 향상, 배송 플랫폼 산업 발전과 시장질서 확립을 위해 연 2회 캠페인, 토론회 등을 개최한다. 세부내용은 조합과 회사 간 협의로 한다.

제8장 산업안전 및 보건

제23조 [배송 중 발생한 각종 사고 처리]

조합원의 귀책사유가 아닌 업장의 사유로 음식 훼손 등이 발생하는 경우 조합원이 책임지지 아니한다.

제24조 [산업안전 및 산업재해보상보험법]

① 회사는 조합원의 안전을 위해 신규 입직자에 대해 1개월 이내 안전교육을 실시하며, 라이더에 대해 반기별로 안전교육을 실시한다. 단, 교육 참석자에게는 회사가 정한 교육비를 지급한다.

② 회사는 조합원의 안전을 위해 태풍, 폭설, 폭우 등 중대한 위험이 예상되는 경우 배송서비스를 중지할 수 있다.

한편으로는 정부(국토부)가 준비하였던 표준계약서가 완성이 되어 해당되는 각 직종에 권고하기에 이르렀다. 준비된 표준계약서가 당사자들에게 강제이행이 아닌 점이 아쉽긴 하지만 노사정이 함께 서명하는 협약식도 개최하였고 표준계약서의 존재는 부존재와는 다른 의미가 있는 것이므로 당사자 간의 교섭이나 협의과정에서 적극적 제기를 통해서 공정한 계약을 체결하는 것을 시도해야 할 것이다.

○ 표준계약서 협약식 참석자

- 정당: 더불어민주당 진성준, 박홍근, 우원식, 이학영, 남인순, 김경만, 이동주 을지로 소속 의원.
- 정부: 국토교통부 손명수 제2차관
- 청와대: 황덕순 일자리수석, 인태연 자영업비서관, 도재형 고용노동비서관.
- 민주노총: 전국서비스산업노동조합연맹, 전국퀵서비스노조, 전국대리운전노조, 서비스일반노조 배달서비스지부
- 기업 : <퀵서비스> 인성데이터, 서울퀵서비스사업자협회,
 <배달> 우아한형제들, 딜리버리히어로코리아, 바로고, 로지올, 메쉬코리아,
 쿠팡
 <대리운전> 카카오모빌리티, 코리아드라이브

4. 개선방안

실태조사 결과로만 보면 배달라이더들이 당면하고 시급한 요구를 중심으로 제도개선 방향에 대하여 응답한 것으로 보인다. 당사자들은 ①종합보험료 등 보험료 부담 완화 ②실업급여 지급을 위한 고용보험 가입 허용 ③산재보험의 의무적용 ④고객과의 분쟁해결 절차 ⑤배달앱, 대행업체와 서로 협의할 수 있는 틀 마련 ⑥공정한 계약을 위한 표준계약서 작성 의무화로 라이더 권리보장 ⑦라이더들에 대한 안전훈련 교육 순으로 필요하다고 응답하였지만 이는 헌법과 노동관계법에서 규정한 노동3권을 인정받는다면 모두 해결할 수 있는 사안들이 대부분이다.

결국 노동기본권을 보장하는 방향으로 정책적 접근이 출발되어야 한다. 다만 플랫폼경제와 플랫폼노동에 대한 정의, 기준, 법제도가 마련되지 않은 현 시점에서는 기본적인 인권 보호 차원으로 우선적으로 고민해야 할 것이다. 노동안전과 관련된 산재보험과 고용안정과 관련된 고용보험의 전면 적용 그리고 기타 사회안전망으로 보호할 수 있는 과도기적인 정책방안들을 강구해야 한다.

또는 지자체별 조례를 제정하거나 지역별, 영역별 사회협약을 체결하는 것도 접근방안의 하나이다. 지자체가 공공앱을 구축하고 운영하여 모범적인 가이드라인을 제시하는 것도 과도기적인 방안일수도 있다. 최근의 변화처럼 배달플랫폼의 이해관계당사자 간의 합의로 단계적으로 풀어 나가는 방안도 있다. 그러나 이러한 것들은 공식적인 법제도 구축 전

에 시도해볼 수 있는 방식이라는 것일 뿐이어서 근본적 해결을 위한 정책적 고민이 우선
되어야 하는 것을 전제로 해야 한다.

배달노동자의 사회적 보호와 노동권익 강화를 위한 과제와 방안

송 명 진 | 한국노총 조직전략팀 실장

- 배달노동자 노동환경실태와 관련해 최초로 전국적 범위에서 실시된 금번 실태조사는 각 지역간 공통점과 차이를 드러냄으로써 향후 배달노동자의 노동환경개선을 위한 구체적인 정책방안을 마련하는데 큰 도움이 될 것으로 보임.
- 본 토론문은 배달노동자의 권익증진을 위해 현재 제기되고 있는 몇 가지 이슈들과 관련해 발제문 1의 분석(이후 '조사A')뿐만 아니라 2020년 한국노총중앙연구원이 조사한 “플랫폼이동노동자 노동실태”(이후 '조사B') 등 최근 연구조사자료 등과 함께 검토함으로써 향후 과제와 방안에 대한 의견을 제시하고자 함.

※ 한국노총 중앙연구원 「플랫폼이동노동자 노동실태」 조사 개요
- 조사대상 : 플랫폼기반 음식배달노동자(170명) 및 대리운전노동자(178명)
- 조사기간 : 2020.7.23~8.28 온라인조사 9.7~9.23 대면조사

■ 사회보험 적용 확대

1) 산재보험

- 배달노동자는 높은 사고율에도 불구하고 산재보험을 통한 보호가 미약하다는 점이 재확인
 - (조사A) '지난 1년동안 사고가 있었다'는 응답이 55.3%로 크게 나타난 반면, '산재보험으로 처리'했다는 비율은 2.6%에 그침
 - (조사B) '노무제공과정 중 상해사고 및 질병경험이 있다'는 응답은 37.7%로 대리운전노동자(27.5%)와 비교해 컸고, 7.8%만이 '산재보험으로 조치'했다(대리의 경우 0.0%)라고 답함
- ※ FGI결과 음식배달노동자 중 다수가 플랫폼업체가 제공하는 상해보험을 산재보험과 혼동하는 경우가 관찰되어 실제 산재보험 적용율은 훨씬 낮을 가능성이 큼
- 플랫폼노동자의 산재보험 적용의 핵심적 장애요인으로 지목되고 있는 '전속성 요건' 과 '적용제외 신청제도' 와 관련하여,

- ▶ 조사 A, B 모두 배달노동자 상당수가 사실상 전속성이 높다고 분석
 - (조사A) “배달노동자-배달대행업체-배달App간의 높은 전속적 관계”가 있다고 분석 : 응답자의 74.4%가 배달일을 전업으로 하고 있고, 84.4%가 1개 업체와 계약
 - (조사B) 음식배달노동자의 72.9%가 1개 플랫폼 사용, 전체 평균은 1.3개
- ▶ 배달노동자는 산업재해보상보험법 특례규정에 따라 산재보험 당연가입 대상임에도 아직까지 산재보험 적용 규모가 적은 것은 배달플랫폼기업이나 배달대행업체들이 그동안 사용자의 책임회피를 가능케 한 제도적 미비함(입직신고 미이행에 대한 감독처벌 책임의 미약함 등), 적용제외신청제도의 악용, 보험료의 절반을 노동자가 부담하는 구조 등의 원인이 크며, 이에 대한 제도적 개선이 시급히 이루어져야 함.
- ▶ 배달노동자의 실질적인 전속성이 높다는 분석이 플랫폼특고 노동자 산재보험 적용을 확대하는데 있어 ‘전속성요건 폐지’가 불필요함을 뜻하지 않음. 이미 배달노동자의 상당수도 복수의 플랫폼을 사용(조사B에서 응답자의 22.9%가 2개, 4.1%가 3개의 플랫폼 사용한다고 응답)하고 있을 뿐만 아니라, 대리운전노동자(평균 2.2개) 등 경제적으로 보다 취약한 노동자들은 보다 많은 일감을 확보해 소득을 충족하고자 다수의 플랫폼을 이용하고 있음. 복수의 사용자를 위해 일하는 임금노동자도 점차 증가하고 있는 추세에서 특고노동자의 요건으로 ‘전속성’을 요구하는 것은 더 이상 현실에 맞지 않음.

2) 고용보험

- 배달노동자 등 플랫폼이동노동자는 고용보험의 사각지대에 놓여 실업의 위기에 매우 취약함.
 - (조사B) 배달노동자의 25.3%가 최근 1년간 비자발적 실업을 경험, 평균 실업기간은 1.6개월로 나타남. 하지만 고용보험 가입은 5.9%에 불과하여 다른 직종에서 아르바이트를 하거나(39.5%)가족의 소득에 의지하거나(34.9%) 기존 금융상품 해지(25.6%) 등으로 생계를 유지하는 것으로 나타남.
- 2020.9.11 정부는 플랫폼특고 노동자의 고용보험 적용 확대를 위해 「고용보험법」 일부개정 법률안을 발의하였으나, 많은 한계가 있음.
 - ▶ 정부안은 △근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 일정한 직종에 종사하는 노무제공자를 고용보험 적용

대상으로 편입(대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우 등에는 고용 보험 적용 대상에서 제외) △노무제공플랫폼사업자에 대한 정보 제공 요청 등의 내용을 담고 있음.

- ▶ 법률단계에서는 산재보험의 전속성 기준을 요구하고 있지 않지만 시행령에 포함될 가능성이 있고, 일정한 직종부터 확대하는 방식으로 추진될 것을 예고하고 있으며, 상당수의 플랫폼노동자는 플랫폼기업이나 중간관리업체와 명시적인 노무제공계약을 하지 않는 경우가 많음에도 고용보험 적용의 조건으로 노무제공계약 체결을 전제하고 있다는 점에서 사각지대가 여전히 클 수밖에 없음.
- △단계적 적용확대가 아닌 모든 직종의 노무제공자에 대해 당연 적용하고, △하위법령에서도 전속성 기준을 배제하며, △노무계약을 체결하지 않은 현재의 특고도 적용될 수 있도록 하는 방향으로 재설계될 필요가 있음.

■ 노동조건 및 보상 등 공정 계약

- 배달업체와 배달노동자의 계약내용이 대부분 업체에 의해 일방적으로 결정됨으로써, 정당하면서도 적절한 수준의 배달료 책정이 이루어지지 않고 나아가 사고위험을 무릅쓴 장시간노동을 야기.
 - (조사A) 배달노동자의 53.2%가 보수기준 등 계약을 회사가 결정한다고 응답
 - (조사B) 보수에 대한 결정권자를 묻는 항목에서, 음식배달노동자의 77.1%가 '플랫폼업체'라고 응답.
- 노사간 단체교섭을 통해 공정한 노동조건과 적절한 보수 기준을 마련하려는 노력이 필요하지만, 사회적으로 형성된 노사 주체들의 대표성이 취약하고 플랫폼노동자의 교섭권이 온전히 보장되지 않은 조건에서 특정 노사 주체들만의 자율적인 개선노력만으로는 합의의 효력과 확장성에 한계가 나타날 수 있는 만큼, 보다 다양한 주체들의 참여와 책임있는 이행을 가능케 하는 교섭구조 형성을 위한 정부와 시민사회의 지원이 필요함.
- ▶ 다만 플랫폼경제의 확산 초기에 일부 주체간에 성립된 규칙이 경로의존적으로 굳어질 수 있다는 점에서 노사를 중심으로 한 당사자간 교섭은 플랫폼산업에 대한 규제체계나 플랫폼노동자 일반의 노동권 보장수준을 설정하기 위한 사회적 대화와 병행되는 것이 바람직함.

- 지자체의 역할도 중요한데, 음식배달플랫폼의 독과점과 불공정 수수료의 대안으로 제기된 ‘공공배달앱’의 경우 배달노동자의 적정 보수에 대한 기준을 제시할 수 있는 기제일 수 있음
- ▶ 조사A에서 공공앱의 필요성과 가입의사가 대도시와 중소도시 간 차이가 나타났다는 점에서, 대도시는 ‘공공앱’ 보다는 지역내 이해관계자들이 참여하는 공론화과정을 통해 가이드라인을 제시하는 방식이 효율적일 수 있음. 주체간 이해조정이 어렵다면 공익전문가들이 지역별 ‘생활임금’과 같이 안전배달과 공정배달생태계 조성을 위한 배달료 기준을 마련해 권고하도록 하는 방식도 상상해볼 수 있음.

■ 플랫폼노동공제회

- 배달노동자들은 높은 보험료 부담으로 유상운송용 이륜차보험에 가입하지 않거나 자손에 대한 보험은 가입하지 않는 경우가 많아 사고발생시 경제적 손실의 위험이 큼
- ▶ 최근 금융위원회에서 자기부담금이 신설된 보험상품 판매를 개선방안으로 내놓았으나 미흡하다고 평가됨. 명확한 실태파악과 당사자조직과의 논의를 통한 개선안이 마련되어야 함.
- ▶ 라이더유니온이 진행하고 있는 수리공제사업은 민간보험의 문제를 해결하는 과정에서 배달노동자에 당장에 절실한 경제적 지원을 제공함으로써 부담을 완화시킬 수 있음.
- 공제사업은 수리공제뿐만 아니라 사회보험의 사각지대 해소 과정에서 실업부조금, 상해/질병시 공제보험, 퇴직공제금에 대한 요구를 상호부조를 통해 충족 시키는 장치로 역할할 수 있음.
- ▶ 조사B에서도 플랫폼노동자들이 위와 같은 공제사업에 대해 요구가 높다고 조사됨.

시장 구조적 관점에서 바라본 라이더 이직의 문제점

최 종 희 | (주)스파이더크래프트 대외협력이사

배달 플랫폼 시장 라이더들의 고용 문제와 관련돼 잘 알려지지 않은 불편한 진실이 하나 있다. 이 시장에 대해 먼저 알아둬야 할 전제된 팩트가 하나 있다. 바로 이 시장이 시장 형성 초기 단계라는 사실이다.

많은 사람이 주문중개 시장과 배달대행 시장을 헷갈려한다. 심지어 라이더들이 주문중개 기업 소속으로 일하는 것 아니냐는 오해를 하기도 한다. 물론 요기요나 배달의민족 등이 전략적으로 직접 고용한 라이더들도 있다. 그러나 이들은 소수에 불과하다.

특수고용직으로 불리는 배달노동자, 즉 라이더 대부분은 주문중개 시장이 아니라 배달대행 시장에 몸담고 있다. 그런데 이 시장 자체가 지금 매우 왜곡돼 있다.

시장 형성 초기 단계에 있는 이 시장이, 극히 일부 선점 기업들에 의해 좌우되고 있다. 대부분의 라이더들은 이 시장 초기 선점기업들의 지사에 소속돼 있거나, 혹은 과거 적어도 한 번은 소속돼 있던 사람들이다.

이들에게는 직업 선택의 자유가 심각하게 제한된다. 왜냐면 시장을 선점한 극소수 기업들이 라이더들의 이직을 계약서 한 장으로 가로막고 있기 때문이다. 법률적 지식이 소박한 라이더들은 과거 별 생각 없이 서명한 계약서 한 장 때문에 이직도 자유롭게 하지 못하고 있는 것은 물론이고, 선점기업의 소송 남발로 매일 불안을 느끼고 있다.

선점기업들이 겸직 금지 조항과 위약금 조항을 앞세워 라이더들의 이직을 가로막고 있기 때문이다. 이것이야말로 학문의 영역에서 볼 수 없고, 또한 보이지 않는 사각지대다. 문제는 그 사각지대가 매우 광범위하며, 그 피해 또한 매우 넓은 영역에서 발생하고 있다는 사실이다.

이뿐만이 아니다. 라이더들과 동고동락을 함께하는 배달지사의 이동을 막기 위해, 법률상 권리를 넘어선 권리 남용 사례도 흔하게 나타나고 있다. 이 같은 행위로 인해 배달지사들

이 고통받는 것은 물론이고, 신규 플랫폼 기업의 시장 진출이 막히고 있으며, 라이더들 역시 이직이 쉽지 않다.

그리하여 배달대행 시장 자체가 본궤도에 오르기도 전에 극소수의 일부 선점 업체들에 의해 매우 폐쇄적으로 운영될 것으로 보인다.

지금부터라도 시장의 구조적 문제점을 바로잡는 데 관심을 기울여야 한다. 건전한 배달대행 생태계가 조성돼야 고용 문제도 해결될 수 있기 때문이다. 계약서 한 장에 발목 잡혀 고통받는 라이더, 배달지사가 더 이상 발생하지 않길 기대해 본다.

「배달노동자 노동환경 실태분석」에 대한 토론문

권 오 성 | 성신여자대학교 법과대학 교수

1. 들어가며

최근 배달노동자의 법적 지위와 노동조건 등에 관한 다양한 논의가 진행되고 있음에도 이들의 노동환경에 대한 광범위한 실태조사가 없었음을 고려할 때, 발표자께서 수행하신 ‘배달노동자 노동환경 실태분석’은 학술적으로는 물론 향후 관련 정책을 입안하는 과정에서 유용한 참조지점으로 기능할 것으로 생각합니다. 토론에 앞서 감사의 말씀을 전합니다.

한편, 실태조사 결과 확인된 배달앱(주문앱)과 배달대행사 모두 사용자성을 인정하지 않고 있지만 배달노동자들은 ‘배달대행사’에 대해 사용자성을 상대적으로 더 많이 인식하고 있다는 점은 향후 플랫폼노동자에 대한 노동법상 사용자책임을 누구에게 귀속시켜야 하는지에 대한 시사점을 준다고 생각하고, 한편 노조에 가입하겠다는 응답이 34.1%로 그렇지 않다고 응답한 사람(25.7%)보다 많다는 점에서 향후 배달종사자 노동조합의 확장에 대한 약간의 희망을 보았습니다.

또한, 법·제도 개선의 방향에 관하여는 ‘보험료를 완화할 수 있는 방안’을 찾는 것이 가장 시급하다고 하면서 뒤이어 고용보험 가입 허용 및 산재보험 의무적용 등 민간 및 사회보험 관련 개선이 필요하다는 의견 많았다는 점은 배달노동자들의 사회안전망에 커다란 구멍이 존재한다는 사실을 역설적으로 보여준다고 생각합니다.

이러한 실태조사 결과를 토대로 배달노동자의 노동법, 사회보장법적 보호에 관하여 제가 평소 품고 있던 생각을 나누고, 이에 대하여 발제자의 의견을 청하는 것으로 토론을 갈음하고자 합니다.

2. 플랫폼 노동조합에 대한 전망

배달을 포함한 플랫폼 노동자들의 노동환경의 개선의 방법으로 플랫폼 노동자들이 노

동조합을 조직하고, 플랫폼기업과의 단체협약으로 노동조건을 개선하는 방안이 가장 전통적인 노동법적 해결책일 것입니다.

그런데, 플랫폼 노동자는 플랫폼으로부터 일감을 할당받아 작업한다는 점에서 기본적으로 개인하청과 유사한 상황에 있어, 이들이 서로를 연대의 대상으로 인식하는 것이 용이하지 않다는 문제가 있습니다. 플랫폼 노동자들을 서로 결합시켜 새로운 연대를 구축(構築)하고 확장하기 위한 전략이 필요할 것입니다.

플랫폼 노동자 노동조합의 조직확대를 위한 아이디어가 있을까요?

3. 사용자의 식별의 곤란함과 공동사용자 책임의 필요성

배달앱(주문앱)과 배달대행사 모두 사용자성을 인정하지 않고 있지만 배달노동자들은 ‘배달대행사’에 대해 사용자성을 상대적으로 더 많이 인식하고 있다는 실태조사 결과처럼 복잡한 중층적 거래구조의 배달산업에서 사용자를 식별하는 것이 용이하지는 않아 보입니다. 그러나, 사용자가 누군지 모호하다고 하여 근로자를 근로자 아닌 자로 노동법의 보호범위에서 배제해서는 안됩니다.

이러한 사용자 식별의 어려움을 극복하기 위해서는 네트워크 사업구조에 참가한 복수의 기업들 사이의 책임의 연대책임 긍정할 필요가 있다고 생각합니다. 공동사용자(joint employers)라는 방식은 복수의 기업들이 연대(jointly)하여, 또한 동시에 개별적으로 사용자 책임을 부담하는 방식인바, 네트워크 사업구조에 참여한 기업들 상호간에 다른 당사자에게 사용자 책임이 있다는 주장을 허용하지 않는다는 점에서 의미가 있습니다. 나아가 연대책임을 통하여 근로자의 보호에 충실할 수 있다는 장점이 있습니다. 네트워크 기업 상호 간에는 그들이 부담한 비용을 추후에 정산하면 될 것입니다.

그러나, 현재 정세에서 별도의 입법 없이 해석으로 이러한 법리가 긍정될 수 있는가에 대해서는 그리 기대가 되지는 않습니다. 공동사용자 방식의 접근 이외에 사용자의 식별의 어려움을 극복하기 위한 다른 접근방법이 있을까요?

4. 포괄적 노동법제

저는 플랫폼 노동자를 노동법의 대상으로 포섭하기 위한 방안의 하나로, 모든 일하는 사람을 보호대상으로 하는 일반법으로서의 ‘일하는 사람의 보호를 위한 법률’의 입법의 필요성을 고민하고 있습니다.

이러한 입법은 기존의 노동법 외에 의존적 계약자(dependent contractors)나 유사근로자(employee-like) 같은 새로운 중간 범주(intermediate category)를 추가하는 방식이 아니라, 전통적인 근로자를 포함한 모든 ‘일하는 사람’을 포괄(inclusive)하는 기초가 되는 일반법의 제정을 의미합니다.

다만, 이러한 일반법의 제정과 관련하여 동 법률의 입법으로 새로운 의무를 부담하게 되는 ‘경영계’는 물론 동 법률의 보호수준이 낮아 일하는 사람에 대한 충분한 보호가 되지 못한다는 ‘노동계’까지 동 법률의 입법에 반대할 가능성이 높아 보입니다.

하지만, 일하는 방식의 다양화로 인하여 기존의 노동법의 프레임으로 포섭하기 어려운 다양한 형태의 일하는 사람이 존재하고, 이들에게 기존의 노동법상 보호가 제공되지 않으므로 인하여 이들을 사용하는 것이 기업으로서는 전통적인 근로자의 사용보다 경제적이기에 이들의 사용이 더욱 확대될 가능성이 있다는 사실은 부정하기는 어려울 것입니다.

지금까지 노동법 적용의 국면에서 국가의 보호 밖에 있던 일하는 사람을 적용대상으로 하는 보호법률을 제정하는 것은 모든 일하는 사람에 대한 보편적인 노동법제의 실현을 위한 출발로서의 의미가 있을 것으로 생각합니다.

동 법률의 적용범위가 경제적 종속성과 어느 정도의 전속성이 긍정되는 노동조합법상 근로자(소위 ‘특고’ 포함)를 넘어 (i) 경제적 종속성은 인정되지만 여러 사업자와 거래하는(전속성은 강하지 않은) 종속적 자영업이나 (ii) 심지어 경제적 종속성도 열은 수준인 1인 자영업자까지 포괄하게 된다면 동 법률은 명실상부하게 ‘모든’ 일하는 사람의 보호에 관한 법률이 될 수 있을 것으로 생각합니다.

물론, 이렇게 보호의 대상을 넓게 상정할 경우, 동 법률이 이들에게 부여하는 보호의 수준은 적용대상의 확대에 반비례하여 낮아질 수밖에 없고, 이러한 상황은 다시 동 법률의 입법에 대한 노동계의 반대의 이유가 되겠지만, 동 법률에 의한 보호의 수준이 낮더라도, 동 법률을 통하여 모든 일하는 사람을 노동법이라는 보호의 범주로 포섭하고 공식화

시키는 것은 양후 보편적 노동법제의 구축을 위해서도 필요하다고 생각합니다.

플랫폼 노동자의 노동법상 보호를 위하여 포괄적인 일반법으로서의 법률을 입법하자는 주장에 대하여, 발표자께서는 어떻게 생각하시는지요?

