

# 특수고용노동자의 노동시간과 보상에 관한 연구

백남주 연구위원(서비스연맹 정책연구원)

## I. 들어가며

“20일 일하고 1,100만원 벌었다. ……” (한국경제, 2023.06.02.)

“언제든 자유롭게 내가 원하는 만큼”, “내 집 근처에서 원하는 날 원하는 시간에!”  
(배민커넥트, 쿠팡플렉스 노동자 모집 광고)

특수고용노동자(이하 특고노동자)와 관련해 한편에서는 시간 활용이 자유롭다는 평가와 열심히 하면 고수익을 올릴 수 있다는 시선들이 존재한다. 보수언론들은 특정 특고노동자의 성공사례(?)를 소개하며 현재의 노동조건에 대해 불만을 가진 사람들을 향해 “이렇게 좋은 기회가 있는데 그 기회를 살리지 못하는 것은 본인이 열심히 일하지 않기 때문이다”라는 질타에 열을 올린다.

하지만 보수언론에서 소개하는 사례는 몇몇 극단적인 소수의 경우에 불과하다. 노동시간 선택의 자율성을 위해서는 소득을 포기해야 하며, 고수익을 올리기 위해서는 말 그대로 영혼을 갈아 넣는 노동을 해야 하는 경우가 대부분이다. 전 가족이 달라붙어 택배 일을 하는 경우도 존재한다.

실제 특고노동자의 노동여건은 열악하며 장시간-저임금 노동에 시달리고 있다는 많은 연구결과가 존재한다. 이러한 저임금 구조의 장시간 노동은 개인적 성실함의 문제라기보다는 특고노동자의 노동시간과 임금체계로부터 기인하는 문제가 크다.

이번 글에서 특고노동자의 장시간-저임금 구조를 양산하고 있는 특고노동자의 노동시간과 임금체계의 특징을 살펴보고, 이를 기반으로 특고노동자들의 시급을 추정해 보고자 한다. 단순히 월소득 얼마 식의 이야기 속에는 이들의 장시간 노동의 현실 등이 제대로 반영되지 않기 때문이다.

지난 시기 특고노동자의 시급을 산정해 보는 연구들이 없는 것은 아니지만 좀 더 광범위한 특고노동자를 대상으로, 이들의 노동시간과 임금구조의 일반적 특성을 고려하여 시급을 추정해 보고자 한다.

이와 같은 검토를 바탕으로 당면해서 특고노동자의 임금인상의 필요성을 제기할 것이다.

## II. 특수고용노동자의 노동시간 특징

### 1. 노동시간의 장기성

특고노동자들의 과도한 노동시간은 이미 사회적 문제가 된 지 오래다. 이번 서비스연맹 조사<sup>1)</sup>에 따르면 택배기사는 주당 5.8일, 하루 9.1시간 일하고 있었다. 택배기사의 과로사 문제가 사회적 문제로 부상하고, 보상이 이루어지지 않던 분류작업이 업무에서 배제된 것이 이 정도다.

이 조사에 따르면 배달 기사들은 주당 6.0일에 하루 10.3시간, 대리운전기사들은 주 6.1일에 하루 8.7시간, 퀵서비스기사는 주 5.8일에 하루 10.1시간, 대여제품 방문 점검원은 주 5.2일에 하루 9.0시간, 마트배송기사는 주 5.9일에 하루 9.5시간 일하고 있었다. 기본적으로 주5일 이상 하루 8시간 이상 일하고 있는 것으로 나타났다.

	일 평균 노동시간 <sup>2)</sup> (A)	식사시간 (B)	휴식시간 (C)	주당 노동일(D)	주당 노동 시간1(A*D)	주당 노동 시간2 (A-B-C)*D
택배기사	9.1	0.2	0.3	5.8	52.8	49.9
배달라이더	10.3	0.8	0.7	6.0	61.8	52.8
대리운전기사	8.7	0.4	0.4	6.1	53.1	48.2
퀵서비스기사	10.1	0.4	0.3	5.8	58.6	54.5
방문점검원	9.0	1.1	0.7	5.2	46.8	37.4
마트배송기사	9.5	0.4	0.5	5.9	56.1	50.7
학습지교사	8.8	0.5	0.3	4.7	41.4	37.6
방과후강사	4.6	0.3	0.2	4.7	21.6	19.3
총계	8.6	0.6	0.4	5.4	46.4	41.0

<표1> 직종별 주당 노동시간

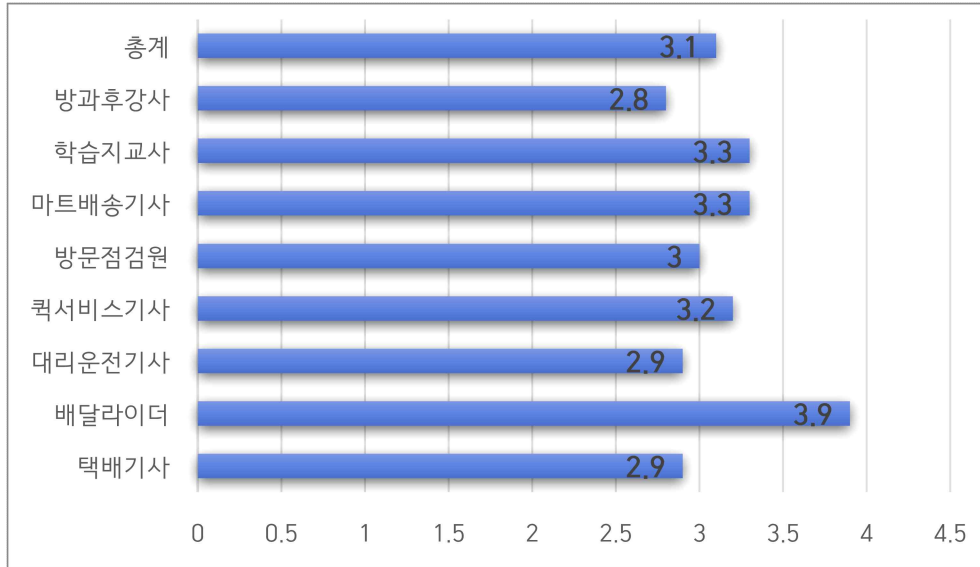
학습지교사와 방과후강사의 경우 다른 현상이 나타났는데, 학습지교사는 하루 노동시간은 9시간에 육박했지만, 주 노동일은 4.7일로 나타났다. 가정을 방문하거나 센터로 아이들이 오는 시간에 맞춰 일을 해야 하는 특성이 반영된 것으로 보인다. 특히 방과후강사의 경우 주당 노동시간이 낮은 것으로 나타나는데, 오히려 방과후강사들은 수업시수가 모자란 것이 문제가 되고 있다. 이는 소득이 낮은 것으로 드러난다.

이들의 주당 노동시간은 평균 46.4시간으로(<표1> 상의 주 노동시간1) 2022년 말 기준 한국의 취업자 평균 주당 노동시간 38.8시간(통계청 경제활동인구 조사)에 비해 현저히 긴 수준으로 나타났다. 특히 운송관련 직종의 경우 주당 노동시간이 50시간을 훌쩍 넘어섰다. 하루 총노동시간에서 식사시간이나 휴식시간을 제외한 노동시간(<표1> 상의 주 노동시간2)을 기준으로 봤을 때도 한국 취업자 평균 노동시간보다 길었다.

1) 서비스연맹 소속 노조를 대상으로 설문조사를 진행했고 총 968명이 참여했다. 설문조사 개요와 관련해서는 발제문 마지막 별첨 자료로 따로 정리했다. 특고노동자의 특성상 노동실태를 조사할 때 관련 업무를 전업으로 하는지, 아르바이트 형태(부업)으로 하는지 고려할 필요가 있다. 다만 이번 설문조사는 조합원을 대상으로 실시한 것이다 보니 응답자의 93% 가량이 전업으로 일하고 있다고 응답했다.

2) 평균노동시간 계산 시 13시간 이상 일한다고 응답한 사람들의 노동시간은 13시간으로 처리했다. 전체 응답자 968명 중 39명이 13시간 이상 일한다고 응답했다.

이렇게 장시간 노동을 한다는 것 자체가 하루 일과에서 ‘자율성’을 발휘할 수 있는 시간이 거의 존재하지 않는다는 것을 보여준다. 게다가 대여제품 방문점검원, 학습지 교사 등 고객과 직접 대면하는 업종의 경우에는 노동시간의 선택권은 노동자가 아닌 고객에게 주어진다. 적시 배송이 생명인 운송관련 노동자 역시 마찬가지다.



<그림1> 노동시간 만족도(5점 척도) / 1. 매우 부족 ~ 5. 매우 많다

현재 노동시간이 적절하다고 생각하느냐는 질문에는 대체로 현재의 수준이 과하지도 부족하지도 않다고 생각하는 것으로 나타났다<sup>3)</sup>. 특징적인 것은 현재 과도한 노동을 하고 있다고 평가되는 택배기사나 강도 높은 야간노동을 하는 대리운전기사들이 현재의 노동시간이 약간 부족하다는 생각을 하고 있다는 점이다. 이는 실제 이들의 노동시간이 육체적으로 적절한 강도라기보다는 과노동이 일상이 되어 있는 현실을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 노동시간 자체가 수익과 직결되는 현실을 반영한다고 하겠다.

노동강도의 적절성을 묻는 질문에는 노동강도가 과하다는 응답 비중이 높았다. 전반적으로 노동시간 만족도 보다 노동강도 적절성의 5점 척도 점수가 높게 나왔다. 이는 수익과 연관된 노동시간 적절성에 대한 본인들의 생각과는 달리 실제 이들이 경험하고 있는 노동시간이 과하다는 것을 시사한다.

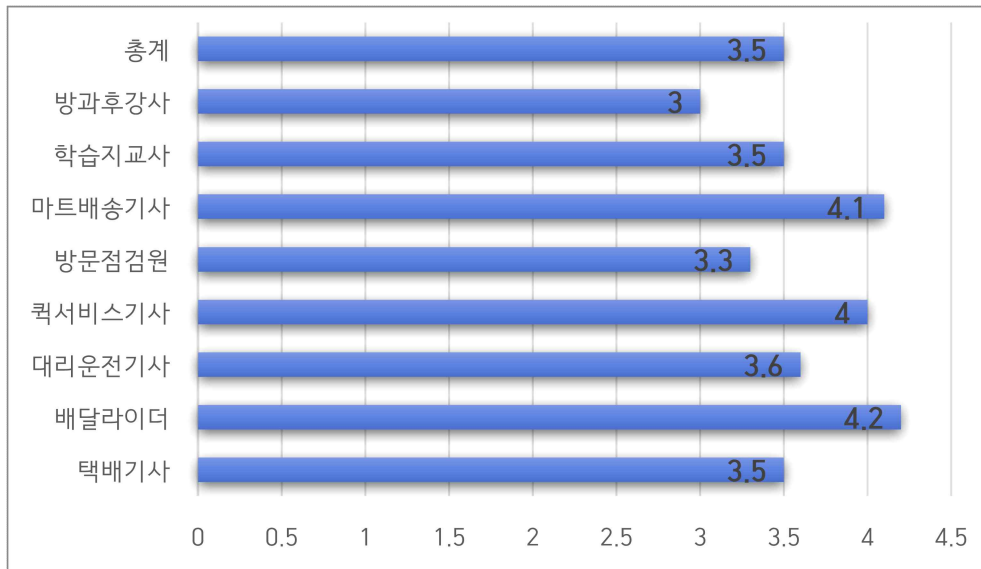
이렇게 특고노동자의 노동시간이 길게 나타나는 이유는 시간당 낮은 임금<sup>4)</sup>과 불안정한 노동시간과 수익<sup>5)</sup> 등 여러 가지 이유가 있을 수 있다. 게다가 일반 직장인과는 달리 특고노동자들은 사회안전망에서 배제되어왔고, 현재 하는 일을 평생 할 수 있다

3) 방과후강사의 경우 노동시간이 부족하다고 답한 응답자 비중이 높았다. 배달라이더들이 노동시간이 과하다는 응답 비중이 가장 높았다.

4) 이와 관련해서는 3장에서 살펴본다.

5) 다음절(2장 2)에서 살펴본다.

는 생각도 크지 않다<sup>6)</sup>. 따라서 현재 노동시간을 극도로 늘리는 형태로 미래를 대비한다 할 수 있다.



<그림2> 노동강도 적절성(5점 척도) / 1. 매우 적절 ~ 5. 매우 과도

## 2. 노동시간의 비예측성

특고노동자의 경우 평균 노동시간이 존재하나 하루하루의 상황에 따라 노동시간이 달라진다. 이는 노동자가 자신의 업무종료 시간 등 노동시간을 정확히 예상하기 힘들게 만든다.

업무시작 시 업무 종료시간 예측이 가능하냐는 질문에 40%가량은 예측이 어렵다고 답했다. 직종별로는 큰 차이를 보였는데 업무 시작 시 물량을 배정받는 택배기사나, 방문약속을 미리 잡는 방문점검원, 학습지교사, 학기당 수업이 정해지는 방과후강사의 경우 예측성이 높았지만 나머지 직종들은 당일에도 자신의 업무 종료시간을 예측하기가 어려운 것으로 나타났다.

1주일 전에 업무 종료시간(퇴근시간)을 예상할 수 있냐는 질문에는 60.6% 가량이 불가능하다고 응답했다. 이 역시 직종별로 큰 차이를 보였다. 택배기사의 경우 당일 업무 종료시간 예측이 가능하다는 응답 비중이 많았으나, 1주일 전 업무 종료 예측과 관련해서는 84.5%가 예측이 불가능하다고 답했다. 대여제품 방문점검원 역시 당일 업무 종료시간 예측 가능성과 1주 전 업무 종료시간 예측 가능성의 차이가 크게 나타났다. 이는 실제 방문약속을 잡더라도 몇 일 전 약속이 취소·조정되는 경우가 많음을 보여준다.

6) 이병훈 외, 2013, 『사장님도 아니야 노동자도 아니야』, 창비. p217.

	업무 시작 시 업무 종료시간 예상		1주 전 업무 종료시간 예상	
	가능	불가능	가능	불가능
택배기사	68.9	31.1	15.5	84.5
배달라이더	45.2	54.8	37.0	63.0
대리운전기사	27.0	73.0	18.0	82.0
퀵서비스기사	23.1	76.9	23.1	76.9
방문점검원	54.7	45.3	34.7	65.3
마트배송기사	38.2	61.8	9.0	91.0
학습지교사	78.2	21.8	63.9	36.1
방과후강사	98.3	1.7	96.7	3.3
총계	59.5	40.5	39.4	60.6

<표2> 하루 노동 종료 시간 예측성 (단위 : %)

학기당 수업이 정해지는 방과후강사나 학생과의 약속을 통해 업무를 수행하는 학습지교사를 제외하고는 대다수가 1주일 전 본인의 업무종료 시간을 예측하기가 거의 불가능하다고 답했다<sup>7)</sup>.

이렇게 하루의 일이 언제 끝날지 모르는 상황이 지속 되면 계획적인 삶을 살기가 힘들어 진다. 지인과 저녁 약속을 잡거나, 가족과 함께 보내기 위한 시간을 계획하기가 쉽지 않다는 것이다. 결국 삶의 질은 저하한다.

방과후강사의 경우 업무 종료시간의 예측성이 상당히 높게 나타났지만, 그렇다고 노동시간의 비예측성이 낮다고 평가하기는 힘들다. 방과후강사의 경우 한 학기당 수업이 정해지면 해당 학기에는 업무 수행 계획이 상대적으로 명확하지만, 다음 학기에 본인의 수업이 어떻게 될지, 학생들이 얼마나 올지 정확히 알 수 없기 때문이다<sup>8)</sup>.

이러한 노동시간의 비예측성은 결국 소득의 불안정성으로도 이어지는데, 특고노동자의 월평균 소득과 성수기 월평균 소득과의 차이가 약 52만3,000원 가량 난다는 조사 결과도 있다<sup>9)</sup>.

특정 회사에 고용되어있는 노동자의 경우 통상 노동시간 선택의 자율성은 크지 않은 반면 노동시간의 예측성은 크다고 할 수 있다. 하지만 특고노동자들은 ‘허울뿐인’ 노동시간 선택의 자율성을 얻는 대신 노동시간 예측가능성을 상실한 상태에 놓여있다고 할 수 있다.

이런 측면에서 노동시간을 들여다본다면, 평균으로 나타나는 특고노동자의 노동시

7) 배달라이더의 경우 특정 시기에 부과되는 프로모션 요금제는 배달라이더들의 노동시간을 스스로 예측하기 힘들게 하는 하나의 요인이다. 프로모션 요금이 언제, 어떤 식으로 부과되는지를 노동자는 알 수 없으며, 그로 인해 노동에 대한 계획을 짜기가 힘들어진다.

8) 이렇게 노동시간의 비예측성은 분석 시간을 더 길게 잡을수록 더 크게 늘어 날 것이다. 특고노동자의 특성상 노동시간이 곧 임금에 비례한다는 점에서 이후 노동이 불투명할수록 미래에 대비하기 위해 현재의 노동시간을 늘릴 수밖에 없다. 이는 특고노동자 장시간 노동의 하나의 원인이 된다.

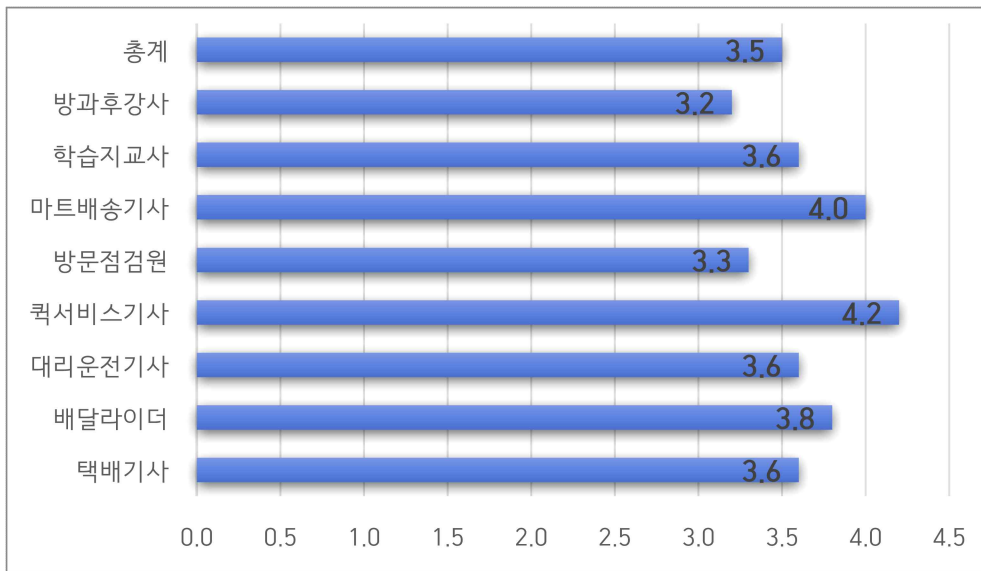
9) 권순식, 2021, “특고고용형태근로종사자와 프리랜서 노동의 취약성 분석과 정책적 개선 방향”, 『인적자원관리연구』 제28권 제5호. p114. 이번 서비스연맹 조사와 동일한 직종(표본수가 200명 이상 되는)의 평시와 성수기 소득격차를 살펴보면 대리운전기사 46만원(평상시 월 평균소득 146.7만원), 학습지교사 42만원(163.8만원), 방과후강사 51만원(133.3만원)으로 나타났다.

간과 정규직 노동자의 노동시간을 단순 숫자로 비교하기는 어렵다. 같은 8시간 노동을 하더라도 노동시간의 비예측성에서 오는 노동강도의 증가가 고려되어야 하는 것이다.

### 3) 노동시간의 집중성

특고노동자 노동시간의 또 다른 특징은 특정 시기 노동의 집중성이 나타난다는 것이다. 고대 그리스인에게는 시간개념에 있어 두 가지 형태가 있었다고 한다. 하나는 물리적으로 흐르는 객관적인 시간인 크로노스(Chronos)이고, 다른 하나는 특정 의미가 부여된 주관적 시간인 카이로스(Kairos)다. 예를 들어 ‘하루가 1년 같다’와 같이 느끼는 시간, 즉 시간의 질적인 측면이 카이로스라 할 수 있다.

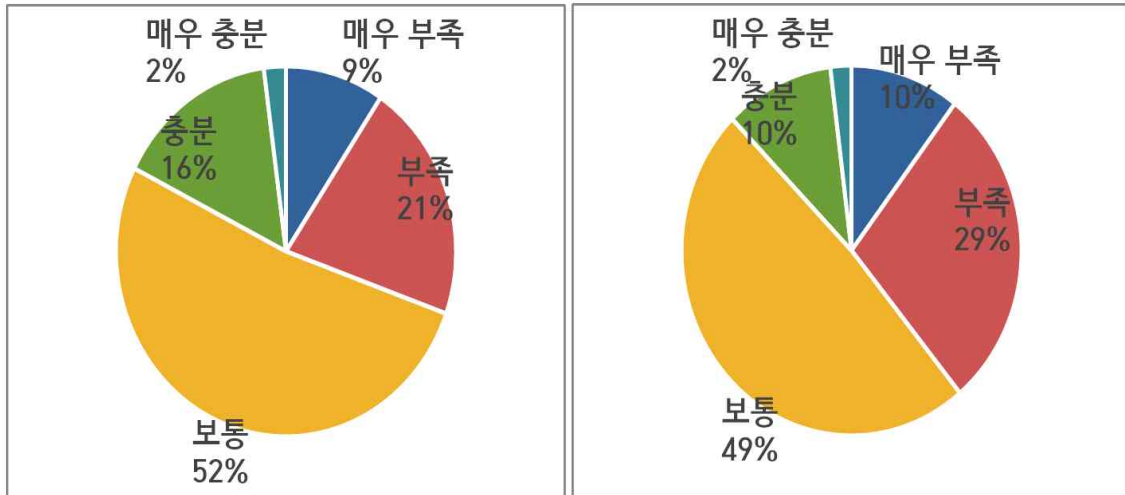
특고노동자의 노동시간 경험은 스케줄표, 알리리즘에 의한 통제 등 크로노스적 시간 통제가 여전히 작동하는 속에서 카이로스가 증가하는 형태로 나타난다<sup>10)</sup>. 배송, 가정방문 노동자들이 고객과의 약속 시간을 맞추기 위해 다급히 이동하는 시간, 콜을 잡기 위해 긴장을 늦추지 않고 스마트기기와 씨름하는 시간 등 특고노동자들은 그때 그때 시시각각 변화하는 환경에 따라 긴장과 초조함을 경험하게 된다.



<그림3> 일의 적절성(5점 척도) / 1. 아주 여유롭게 일 ~ 5. 매우 쫓기며 일

현재 일하는 것이 여유로운지 쫓기면서 일하는지를 묻는 질문에 대다수는 시간에 조금 쫓기며 일한다(36.7%)고 응답했다. 매우 쫓기며 일한다고 응답한 비중도 13.7%였다. 특히 특정 고객과의 약속시간을 지켜야 하는 퀵서비스, 마트배송, 배달 노동자들이 쫓기며 일한다는 응답 비중이 높았다.

10) Snyder, Benjamin H, 2016, The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism, Oxford University Press.



<그림4> (좌) 1건 업무처리 시간 충분성(5점척도) / (우) 업무 후 이동시간 충분성(5점척도)

본인의 하루일과를 고려했을 때 1건의 업무(수업)를 처리하는데 충분한 시간이 주어 지느냐는 질문에는 52%의 응답자가 보통이라고 응답했으나, 부족하다는 응답자 비중(매우 부족 9.4%, 부족 21.1%)이 30.5%로 충분하다고 응답한 비중(매우 충분 2.1%, 충분 15.5%)보다 높았다. 다음 업무로의 이동시간이나 다른 일을 찾는 시간이 충분하냐는 질문에는 48.6%가 보통이라고 응답했지만, 부족하다는 응답자 비중(매우 부족 10.4%, 부족 28.6%)이 39.0%로 충분하다고 응답한 비중(매우 충분 2.0%, 충분 10.4%)보다 높았다.

실제 특고노동자들은 식사시간이나 ‘온전한’ 휴식시간 등이 제대로 보장되지 않고 있다(표1 참조). 식사시간은 평균 0.6시간으로 나타났고, 택배기사의 경우 평균 0.2시간으로 제대로 된 식사를 하지 못하고 있었다. 식사시간이 없다고 응답한 비중이 28.1% 였고, 61.7%가 식사시간이 30분 이하였다.

온전한 휴식시간의 경우 평균 0.4시간으로 나타났고, 방과후강사 0.2시간, 학습지도사 0.3시간, 쿼서비스기사 0.3시간, 택배기사 0.3시간 등 제대로 된 휴식시간을 가지고 있지 못했다. 휴식시간이 없다고 응답한 비중이 46.1%로 절반 정도의 노동자는 휴식시간이랄 게 존재하지 않았다.

물론 특고노동자의 경우 집중성이 높은 시간이 존재하는 반면 대기시간 등 느슨한 시간도 함께 존재한다. 하지만 이후 살펴보겠지만 대기시간 등과 관련해서는 제대로 된 보상이 이루어지지 않는다. 따라서 특고노동자 노동시간에 대한 보상이라는 측면에서 본다면, 특고노동자의 노동시간은 카이로스적 노동시간이 증대하는, 특정 시기 집중성이 높은 노동시간이 많다고 할 수 있다. 이렇게 카이로스적 노동시간이 증대하면 노동강도 역시 증대하게 된다. 앞서 노동시간의 예측성을 살펴볼 때 언급했듯이, 특고노동자의 경우 같은 8시간 노동을 하더라도 노동시간의 집중성에서 오는 노동강도의 증가가 고려 되어야 한다. 이러한 노동시간 경험은 건강악화로 이어지는데, “나

이가 들어감에 따라 운전자(특수고용직 트럭기사 : 필자)는 시간의 두 신(카이로스와 크로노스 : 필자)을 동시에 섬기는 것이 건강에 얼마나 위험한지 점점 더 인식하게 된다.”<sup>11)</sup>

### Ⅲ. 특수고용노동자 노동보상의 특징

특고노동자들이 이렇게 장시간, 강도 높은 노동을 하는 이유는 기본적으로 임금(수익)이 낮기 때문이다. 임금이 낮은 이유는 노동자 간 무한경쟁, 플랫폼 기업의 독점화 경향, 낮은 노동조합 조직률 등 여러 가지 이유가 있겠지만 특고노동자의 노동에는 제대로 보상이 이루어지지 않는 부분이 상당히 포함되어있는 것 역시 주요한 원인이다. 특히 최근 노동자들은 더욱 교묘한 방식으로 무보수 초과노동을 하고 있는데<sup>12)</sup>, 이는 특고노동자에게서 더욱 극대화된 형태로 나타난다.

#### 1. 그림자노동과 개수임금제

##### 1) 그림자노동

오스트리아 출신의 철학자이자 신학자인 이반 일리치(Ivan Illich)는 “산업사회가 재화와 서비스를 생산하는 데 있어서 필수적인 보완물”로 무급노동을 필요로 한다며 이 무급노동을 ‘그림자노동(shadow work)’이라고 불렀다<sup>13)</sup>. 가장 대표적인 것이 여성의 가사노동이라 할 수 있다. 이와 관련해서는 가사노동에 대해 임금을 지급해야 한다는 주장들이 있어왔다<sup>14)</sup>.

하지만 일리치는 가사노동만을 그림자 노동이라고 본 것은 아니며, 장보기, 학생들의 베퉀치기 시험공부, 직장 통근, 어쩔 수 없는 소비로 인한 스트레스, 강요된 일을 하기 위한 준비 등을 대표적인 그림자노동의 예로 들고 있다<sup>15)</sup>.

또한 일리치는 “새로운 임금노동이 창출되면 반드시 새로운 그림자 노동이 생겨난다는 것”을 강조하고 있다<sup>16)</sup>. 이러한 그림자노동의 개념은 소비자에게 무상의 노동을 전가하는 셀프서비스의 확대, 디지털시대 소비자들의 웹 등에서의 자발적 활동 등으로 확대 적용되고 있다<sup>17)</sup>.

디지털기술의 발달 등으로 더욱 확대되고 있는 특고노동자의 노동과정에도 이러한 그림

11) Snyder, Benjamin H, 2016, The Disrupted Workplace: Time and the Moral Order of Flexible Capitalism, Oxford University Press.

12) TUC, 2022, “UK workers put in £27 billion worth of unpaid overtime during the last year - TUC analysis”

13) 이반 일리치, 2015, 『그림자노동』, 노승역 역, 사월의책. p176.

14) 실비아 페데리치, 2013, 『혁명의 영점』, 성원 역, 갈무리.

15) 이반 일리치, 2015, 『그림자노동』, 노승역 역, 사월의책. p176.

16) 이반 일리치, 2015, 『그림자노동』, 노승역 역, 사월의책. p216.

17) 크레이그 램버트, 2016, 『그림자 노동의 역습』, 이현주 역, 민음사.



자노동의 개념을 접목시켜 볼 수 있다. 일리치는 “어떤 전문가 집단이 자기네 서비스의 필요성을 입증하기만 하면, 그에 상응하는 그림자 노동을 고객에게 부과하는 것 또한 얼마든지 정당화된다”라고 지적하고 있는데<sup>18)</sup>, 최근 플랫폼 기업들의 독점력을 생각해 본다면 비단 고객이 아니라 자영업자 신분인 특고노동자에게도 무상노동의 강요가 가능해 진다고 생각해 볼 수 있다.

## 2) 개수임금제의 역사적 퇴행성

1건의 업무를 수행하고 그에 따른 보상을 받는 특고노동자의 노동보상 시스템은 산업화 초기의 ‘개수임금제(piecework arrangement)’가 부활한 것이라 할 수 있다<sup>19)</sup>. 마르크스는 개수임금제(성과급제)에 대해 『자본론』에서 “자본주의적 생산양식에 가장 잘 어울리는 임금형태”, “자본가에 의한 임금 삭감과 속임수의 가장 풍부한 원천” 등으로 비판한 바 있다<sup>20)</sup>. 1970년대 한국에서도 개수임금제는 ‘도급제’라고 불리며 장시간 노동을 유도하는 장치로 활용되어왔다<sup>21)</sup>.

개수임금제를 철폐하기 위한 투쟁은 산업혁명 초기부터 있었고<sup>22)</sup>, 이후 개수임금제 비중은 줄어들고 임금체계는 ‘정액급여’와 ‘정액급여+성과급’ 등의 형태로 변화해 왔다. 그 이유는 개수임금제로 인해 노동시간이 극도로 늘어나며 노동자의 저항이 심해졌고, 노동통제의 필요성이 커졌기 때문이다.

자본주의 초기 개수임금제 하의 선대제에서는 원료의 횡령, 노무공급계약의 불이행 등이 자주 일어났다<sup>23)</sup>. 노동통제의 필요성이 커지자 자본은 공장제를 도입해 노동통제를 강화하는 대신 예측 가능한 임금과 일정의 안전망을 제공하는 형태로 대응했다<sup>24)</sup>. 노동의 입장에서는 자본의 통제를 수용하는 대신 안전망을 확보하는 것으로 대응한 것으로 볼 수 있다. 이는 통제성과 안전망을 교환한 일종의 사회협약이라고도 볼 수 있는데<sup>25)</sup>, 현재 다시 개수임금제가 부활한 것은 이러한 사회협약이 깨어졌음을 의미한다. 또한 과거 노동자들이 자율성을 포기하는 대신 안전망을 제공 받은 것이라고 본다면, 현재는 안전망을 상실했지만 통제기술의 발달로 자율성은 누릴 수 없는 형태가 되었다고 볼 수 있다.

18) 이반 일리치, 2015, 『그림자노동』, 노승역 역, 사월의책, p202.  
 19) 전병유, 2019, “자동화, 디지털 플랫폼 그리고 노동의 미래”, 『창작과비평』 183호, p326~p327.  
 20) 마르크스, 2001, 『자본론 1』, 김수행 역, 비봉출판사, p748~p753. 개수임금제 하에서 노동자들은 어떻게든 한 건이라도 더 하려고 노력하게 된다. 그러면 표준적인 노동강도가 높아진다. 예를 들어 표준적인 노동강도 하에서 1시간에 연필 5개를 만들던 것이, 개수임금제 하에서 특정 노동자가 6개의 연필을 생산하기 시작하면 점차 모든 노동자가 연필 6개를 만들게 된다. 이제 표준 노동강도는 시간당 연필 6개가 되며, 결국 시간당 연필 6개를 만들어야 기존과 같은 임금이 주어진다.  
 21) 신원철(2012), “임금 형태의 변화와 노사 갈등”, 『사회와 역사』 제94집, p354.  
 22) 한국산업사회학회, 2004, 『사회학』, 한울, p224.  
 23) 2023년 5월 30일, 모두를 위한최저임금, 1만2천원 운동본부 주최 “플랫폼노동자 최저임금 권리 보장 방안 토론회” 자료집 중 토론회 자료 중 권오성 교수 발제문.  
 24) 경제학자 코스(Coase)는 거래비용의 개념을 도입해 기업이 필요한 노동을 매일 공개된 시장에서 구매하는 것보다 노동자를 회사에 소속시켜 매일 지시와 명령을 받게 하고 안정적이고 예측 가능한 임금을 제공하는 것이 더 효율적임을 증명한 바 있다.  
 25) 남재욱, 2022, “플랫폼 노동과 사회계약의 재구성”, 『시민과세계』 통권 40호.

또한 개수임금제가 운영되려면 각 노동자의 성과가 정확히 측정될 수 있어야 한다. 정확한 성과 측정이 어려우면 개수임금제가 운영되기 힘들데, 팀 작업 등이 중요해지면서 개인의 성과 측정에 어려움이 생기자 개수임금제가 줄어들기도 했다.

현재 특고노동자의 성과 측정 문제에 있어서는 팀 작업의 형태는 아니지만 기여도 평가에 대한 문제가 존재한다. 실제 노동의 과정 및 결과가 노동자 개인의 능력이 아니라 그가 소속된 기업 조직에 의해 좌우되는 측면이 강하다<sup>26)</sup>. 특정 회사에 소속된 AS기사는 자영업자와 달리 스스로 손님을 받는 것이 아니라 단지 본사에 접수된 수리 서비스의 수요에 따라 일을 배정 받아 일을 한다. 골프장 캐디 역시 골프장에 오는 손님의 수에 따라 본인의 수익이 좌우되며, 이는 대여제품 방문점검원 역시 마찬가지다. 플랫폼 노동 역시 개인의 성과, 수익에 대한 기여도를 측정하는데 문제가 생긴다. 예를 들어 플랫폼의 성능이 배달 실적을 좌우하는 측면이 존재할 텐데, 플랫폼 성능 향상은 배달노동자의 노동 자체가 집약되어 생겨난다. 나의 배달 행위가 데이터화 되어 플랫폼 성능 향상에 기여하는 것이다.

이렇게 보면 특고노동자의 보수체계는 일종의 역사적 퇴행이라 할 수 있다.

## 2. 광범위한 공짜 노동(보상받지 못하는 노동)의 존재

특고노동자의 노동보상 형태는 자연스럽게 보상받지 못하는 노동(공짜노동)을 양산한다<sup>27)</sup>. 근로관계는 노동자가 일정한 시간 동안 자신의 노동력 사용권을 사용자에게 맡기고 그에 상응하는 임금을 받는 관계라 할 수 있다. 여기서 노동자는 일정 시간의 노동력 사용권을 사용자에게 맡긴 것이므로 그 시간에 노동자를 어떻게 사용하는지는 사용자의 몫이다. 따라서 사용자의 지배하에 있었다면 그 기간에 노동자가 생산활동에 종사하지 않더라도 사용자는 약속한 시간에 대한 보상을 노동자에게 제공해야 한다.

하지만 특정 업무 수행에 따라 임금이 지급되는 특고노동자에게는 대기시간<sup>28)</sup>, 이동시간, 일거리를 찾기 위해 소비하는 시간, 고객과의 약속 취소에 따른 ‘헛걸음’ 시간 등 보상받지 못하는 노동시간이 광범위하게 존재한다. 플랫폼노동자의 경우 전체 노동시간 중 4분의 1이 무급 업무에 사용되고 있는 것으로 조사된 연구 결과도 있다. 특히 경력이 높아진다고 무급노동 시간이 크게 감소하지 않았는데, 해당 연구결과에 따르면 고경력 노동자는 시간당 19분의 무급노동을 하는데 반해 신규 노동자의 경우 시간당 22분을 무급 노동에 소비하는 것으로 나타났다<sup>29)</sup>.

26) 장규연, 2015, ‘자본의 노동 포섭 형태 변화와 자영노동의 실질적 종속’, 『경제와사회』 통권 제107호.

27) 물론 이는 특고노동자만의 문제는 아니다. 마르크스는 잉여가치가 생겨나는 과정을 분석하며 노동시간에는 노동자가 받는 임금으로 보상되지 않는 부분노동이 포함되어 있다고 밝힌 바 있다.

28) 방과후 강사의 경우 코로나19 국면에서 긴급돌봄을 수행하는 역할을 했는데, 코로나 상황에 따라 해야 하는 일의 성격이 달라지거나, 갑자기 일을 나가지 못하고 대기해야 하는 상황이 발생하기도 했다. - 김도균, 2021, “팬데믹 국면의 ‘고용주 없는 노동자’에 관한 연구”, 『사회과학논집』 2021년 가을, p181. 이렇게 대기노동 시간은 하루라는 기한 안에 일과 일의 사이에서만 생기는 것이 아니라 하루 이상의 기간 동안 대기시간이 생길 수도 있다.

이러한 공짜노동의 유형을 살펴보면 다음과 같다<sup>30)</sup>.

첫째, 특정 업무를 수행하기 위해서는 업무준비시간이 필요하다. 예를 들어 마트배송노동자의 경우 배송을 위해서는 합적(배송할 수 있도록 재분류하고 바구니나 봉투 등에 담는 작업) 하는 시간과 상품이 제대로 나왔는지 검수해야 하는 시간이 필요하다<sup>31)</sup>. 대여제품 방문점검원의 경우 사무실 미팅 및 신제품 교육 등을 위해 출근해야 하는 시간(월평균 24시간), 정수기 점검을 위해 필터 창고에서 필터를 챙기는 시간(월평균 6~7시간)이 있어야 업무를 수행할 수 있다. 학습지교사 역시 조회 및 교육, 교재 정리 및 풀이한 교재 확인 시간이 필요하다(월평균 조회 2시간, 교육 4시간, 교재 정리 6시간, 풀이한 교재 확인 4시간). 수업준비 시간도 필요하며 방과후강사의 경우도 마찬가지다.

*“한 요리 강사는 오전 6시에 기상해서 재료 준비 등 요리 수업을 준비하는데만 평균 4시간 정도가 걸린다” (방과후강사A)*

택배기사의 경우 공짜노동이었던 분류작업이 일정 부분 해소되었지만 원청의 시설 미비로 터미널 도크 접안 시설이 부족해서 차량을 이중주차하고 도크에서 수레 등을 이용해 배송할 물품을 나르는 행위는 여전히 존재한다(이 업무를 해야 하는 노동자의 경우 월평균 20시간 이상).

특히 고객과의 대면 노동을 해야 하는 경우 이후 방문 약속을 잡아야 하는데, 이와 관련된 시간도 필요하다. 고객에게 자동으로 통보가 되는 등 디지털화가 진전되어 있지만 실제 많은 노동자들이 업무 종료 이후 고객에게 전화를 돌려 약속 시간을 확인하거나 조정을 하고 있었다.

*“지금은 요령이 생겼지만 초창기에는 집에 8시 넘어 들어와 내일 방문해야 하는 집에 전화를 돌리고, 약속이 어긋난 고객과 다시 약속을 잡는 일을 했다. 이렇게 따지면 실제 업무가 종료되는 시간은 9시가 훌쩍 넘는다” (방문점검원A).*

방문약속 뿐만 아니라 배달이 잘못되거나 했을 경우의 응대도 필요하다.

*“배송 오류가 생기는 경우가 있을 수 있는데, 보통 본인 퇴근 후 집에 돌아와서 이를 인지하고 기사들에게 전화를 많이 한다.” (택배기사A)*

29) U. Rani and M. Furrer, 2019, “On-Demand Digital Economy: and Can Experience Ensure Work and Income Security for Microtask Workers?”, *Journal of Economics and Statistics*, p579~p580.

30) 이번 설문조사에 참여한 노조 집행부를 대상으로 서면조사를 실시한 내용을 필자가 유형별로 정리한 것이다. 서면조사에는 노조별 1명씩 참여했다. 여기서 나오는 사례 외에 다른 사례가 많을 수 있으며 개별 노동자들이 느끼는 부분에 있어서는 차이가 있을 수 있다.

31) 이와 관련해 설문 응답자는 합적을 하는데 월 평균 약 39시간, 상품이 제대로 나왔는지 검수하는 시간이 월 평균 약 39시간 소요된다고 응답했다. 이하 공짜노동에 소요되는 시간은 서면조사를 바탕으로 응답한 시간을 바탕으로 했다. 응답자가 현장의 노동실태를 포괄적으로 알 수 있는 노조 간부이지만 1명만이 응답한 자료임을 감안 해야 한다.

이렇게 노동과 여가의 경계가 모호해지는 현상이 나타난다.

둘째, 대기시간 역시 대표적인 특고노동자 공짜노동 사례다<sup>32)</sup>. 대리운전기사들은 운행시간 못지않게 콜(호출)을 기다리는 시간이 상당하다. 서울노동권인센터의 2015년 조사 자료에 따르면 전업 대리운전기사의 경우 전체 업무시간 9.52시간 중 3.6시간이 대기시간이었다. 배달라이더, 마트배송노동자, 킥서비스기사의 경우 본인의 의도와는 다르게 배송해야 할 상품 준비가 늦어져서 기다리는 시간이 존재한다(마트배송노동자 월평균 20시간).

*“콜을 받고 음식점에 갔는데, 음식이 준비가 안되어 있으면 초조합니다. 점심시간 같은 경우 1분 1초가 아까운 시간이라 음식기다리는 시간 몇 분이 1시간 같이 느껴지기도 합니다” (배달라이더A)*

킥서비스기사의 경우 배송을 하러 갔으나 고객이 자리에 없어 기다려야 하는 경우<sup>33)</sup>, 터미널에서 물건을 찾아야 하는데 버스 도착 시간이 지연되어 막연히 기다려야 하는 경우 등이 있을 수 있다.

집화를 하는 택배노동자의 경우에는 상차를 하기 위하여 자신의 순서를 기다려야 하며 (월 평균 3.3시간~6.7시간), 대여제품 방문점검원이나 학습지 교사처럼 가정을 방문해야 하는 경우 고객이나 학생(학부모)과 약속을 잡았으나 약속한 대상이 늦는 경우 등이 생긴다. 본인의 계획대로 약속 시간을 잡을 수 없기 때문에 방문해야 하는 집과 다음 인근 방문지 간 약속 시간에 간격이 있을 경우 주변에서 기다릴 수밖에 없다.

*“우리보고 시간선택의 자유가 있다고 하는데, 그렇지 않다. 고객이 원하는 시간 중심으로 약속 시간을 잡아야 한다. 평일에는 시간이 없어서 주말에 방문해 달라는 고객도 많고, 그러면 토요일에도 일을 해야 한다” (방문점검원A)*

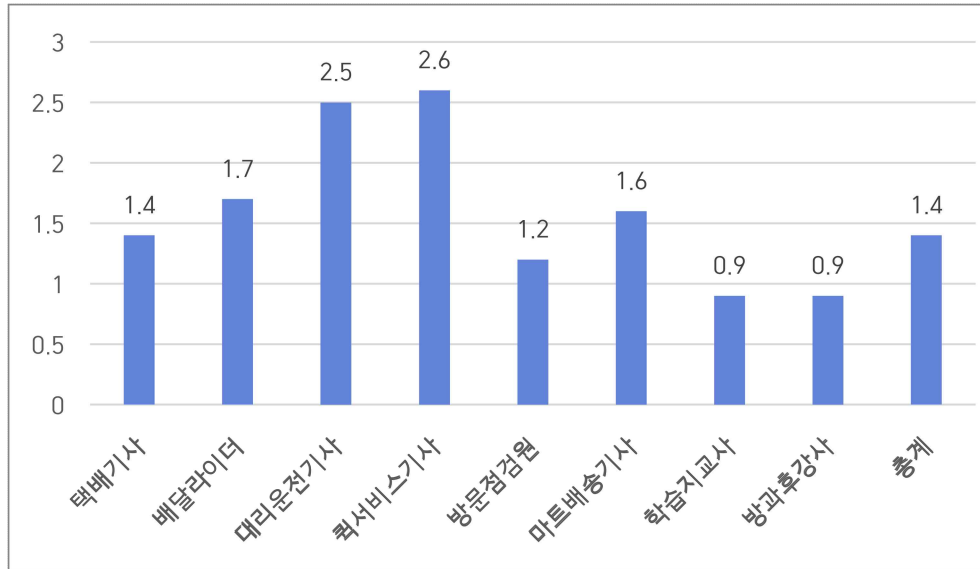
특별한 휴식 공간이 있는 것은 아니며, 본인의 차량이 휴식 공간이 된다. 본인이 업무를 수행하는 지역에 따라 이동시간 역시 천차만별이다. 시골 지역의 경우 1시간 차량으로 이동해 1건의 업무를 수행하고 온 경우도 있다고 한다.

물론 이러한 대기시간 역시 업무의 연장선 상에 있는 것이고, 책정된 건당 임금은 이를 포함해 책정된다고 주장할 수 있다. 하지만 대기를 한다고 꼭 수익이 생기는 일로 이어지는 것은 아니다. 대기만 하다가 끝나버리면 그 시간에 대한 보상은 이루어

32) 일례로 대기시간의 경우 근로기준법 제50조 3항은 “근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.”고 규정하고 있으며, 관련 대법원 판례 역시 동일한 기준을 제시하고 있다(대법원 1993. 5. 27. 선고 92다24509 판결 : “휴게시간은 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말하므로, 언제 근로제공요구가 있을지 모르는 상태에서 기다리고 있는 소위 대기시간은 휴게시간으로 볼 수 없으므로 근로시간으로 봐야 한다”). 특고노동자의 경우 근기법상의 노동자가 아니므로 법의 테두리 안에서 대기시간 등에 대한 보상이 이루어지지 않는다.

33) 킥서비스의 경우 물건을 받는 사람이 본인이 물건을 받는다는 사실을 모르는 경우가 많다고 한다.

지지 않는다. 그리고 누군가는 대기하고 있어야 고객으로부터 요청이 올 때 배송, 배달 등의 업무에서 핵심이라고 할 수 있는 ‘즉시배송’, ‘즉시배차’ 등이 가능하다.



<그림5> 하루 노동시간 중 일과 일 사이의 대기시간 및 이동시간 (단위 : 시간)

셋째, 업무 수행을 위해 필요한 이동시간 역시 제대로 보상이 이루어지지 않는 시간이다. 일례로 남재욱 외(2020)의 연구에 따르면 플랫폼노동자의 전체 노동시간 중 일 평균 대기시간은 2.65시간으로, 플랫폼노동자들은 하루에 7.98시간 일하지만, 보수로 환산되는 노동시간은 5.33시간인 것으로 조사되었다<sup>34)</sup>. 이번 서비스연맹의 조사에서도 평균적으로 특고노동자의 대기시간 및 이동시간은 1.4시간 가량으로 나타났다. 대리운전기사가 2.5시간, 퀵서비스기사가 2.6시간으로 높은 수준으로 조사되었다. 이러한 이동노동의 경우 정규직 노동자에게는 장시간 이동을 할수록 1건에 대한 인센티브를 주는 등의 다양한 보상 구조가 존재하나 건당 보수를 받는 특고노동자의 경우 이러한 보상시스템이 미미한 실정이다.

넷째, 업무를 위해 이동하거나 기다리다가 발길을 돌려야 하는(헛걸음) 경우도 생긴다. 대리운전기사의 경우 고객의 요청으로 출발지에 도착했음에도 호출 고객의 사정으로 출발이 지연되거나 콜이 취소되는 경우가 비일비재하다.

*“아무래도 술에 취한 고객들이 많다 보니 현장에 도착하면 말이 다른 경우도 많다” (대리운전기사A)*

대여제품 방문점검원의 경우 고객과의 약속을 잡고 집을 방문했으나 고객이 부재한 경

34) 남재욱·김봄이·크리스티나 히슬. 2020, ‘플랫폼 노동자의 사회적 권리 보장 연구’, 한국직업능력개발원.

우가 존재한다. 정도는 덜하지만 학습지교사도 마찬가지다. 특히 최근 코로나 엔데믹 이후 가족여행 등이 늘어나면서 가정방문 노동자에게는 특별히 통보 없이 장기간 집을 비우는 경우들이 많이 늘었다고 한다.

*“요즘은 해외여행이 늘어나면서 장시간 집을 비우는 고객이 늘어났다. 여행을 가더라도 우리 같은 사람에게 따로 통보를 해 주지 않는다. 방문을 위해 몇 시간전에 연락을 해보는데, 연락이 안된다고 고객집에 안갈수가 없다” (방문점검원B)*

이렇게 발길을 돌리면 관련 업무는 없어지는 것이 아니라 다른 날 다시 해야 하는 것이 되며, 약속이 취소된 당일 허비한 시간과 관련해서는 보상이 이루어지지 않는다.

퀵서비스기사의 경우 담당자가 부재하거나 퇴근하고 자리에 없는 경우 배송 물품을 맡기고 갈 곳을 찾아야 하는데, 다른 사람이 대리 수령 했으나 본인이 못 받았다고 하여 재방문하는 경우도 있다고 한다.

다섯째, 보상이 이루어지지 않는다는 것을 알면서도 무상으로 서비스를 제공해야 하는 경우도 있다. 방과후강사의 경우 신학기에 맞보기 수업(3월 경 15시간)을 하며, 성과전시회 등을 진행해야 한다. 또한 수업을 했어도 학생이 독감 등 개인적인 사유로 수업에 빠지는 경우 강사료의 일부를 환불해야 하며, 학교체험학습 등으로 학생이 수업에 빠져도 방과후강사는 그 부분에 대한 강사료를 받을 수 없다.

*“태풍과 같은 천재지변으로 인한 결석, 체험학습과 같은 학교 행사로 인한 결석, 법정 전연병인 독감으로 인한 결석 등에도 수업료를 환불해야 한다. 무분별한 환불은 방과후강사들에게 달달이 월급이 얼마가 될지 계산조차 해볼 수 없도록 만든다.” (방과후강사A)*

방문점검원의 경우 본인의 점검업무가 아닌 간단한 제품 수리나 수질검사 등과 관련된 업무도 수행하고 있었다. 특정 문제가 생기면 고객 입장에서는 1차적으로 회사에 정식적으로 접수를 하는 것이 아니라 방문점검원에게 연락을 하고, 고객과의 관계를 유지해야 하는 방문점검원 입장에서는 이를 거절하는 게 쉽지 않다. 회사도 콜센터 등에 접수된 간단한 수리 등은 회사가 설치수리기사 보다는 방문점검원을 활용하고 있었다.

*“고객들이 회사 콜센터 보다는 집에서 한번씩 보는 우리에게 먼저 전화를 한다. 이런 경우 어떻게든 문제를 해결해 줘야 한다. 시간이 지나면 이들에게 정수기 계약기간을 받아 내거나 새로운 제품을 팔아야 하기 때문이다.” (방문점검원A)*

특히 기계조작이 서투른 어르신들의 경우 전원을 켜고 끄는 것도 어려워 하시는 경우가 있었는데, 이를 콜센터에 정식으로 접수할 수도 없는 일이고, 방문점검원이 가정을 방문해 해결해 주는 경우도 있었다. 물론 본인의 점검업무가 아닌 사안으로 고객의 집을 방문했다고 해서 그 시간에 대한 보상이 뒤따르진 않는다. 또한 요즘 렌탈 가전제품을 정수기, 공기청정기 등 여러 가지 사용하는 가정들이 늘어나고 있는데, 본인의 점검업무 외에 다른 제품도 같이 봐주는 경우가 발생하고 있다. 예를 들어 본인이 책임져야 하는 것은 정

수기인데 온 김에 공기청정기도 한 번 봐달라는 요청이 생기고 미래에 영업 대상이 되는 고객의 요청을 쉽게 거절하기 힘들다.

학습지교사의 경우 시험 기간에 특별 수업을 해야 하는 경우(시험기간 월평균 8시간)가 있었다. 특히 학습지교사의 경우 교사와 학부모 간 학습지교사를 바라보는 시선에 있어 인식의 불일치가 존재하는 것으로 보인다. 이로 인해 서로 간 기대치가 달라지고 학습지교사의 입장에서는 일종의 무상노동을 강요당하는 경우도 존재한다. 학부모들은 학습지교사를 일종의 과외선생님으로 인식하는 경우가 많아 아이들을 좀 더 오랜 시간 종합적으로 관리를 해줬으면 하는 기대가 있는 반면, 학습지교사는 아이들의 학습한 것을 점검하고 새로운 자료를 전달하고 조언을 해주는 정도로 생각하는 교사들도 많다고 한다.

*“학부모들은 우리를 일종의 과외선생님으로 생각하는데 우리는 아이들이 스스로 문제를 푼 것을 체크해 주고 전달 사항을 전달하고 한 가정에 짧게 머무르고 다른 곳으로 이동해야 한다고 생각한다” (학습지교사A)*

사회적으로 지탄을 받으며 상당수 없어지기는 했지만, 배달기사에게 개인의 일상적 부탁을 하거나, 쓰레기를 치워달라고 하는 경우도 여전히 존재한다. 퀵서비스기사의 경우 물품에 빠진 것이 있어 다시 가야 하는 경우도 있다.

기타의 경우로 방과후강사의 경우 수업 유치를 위해 홍보전단지를 제작하고 배포해야 하며(월평균 2시간), 학습지교사의 경우도 마찬가지다(월평균 5시간). 회원의 이탈을 막고 신규 회원을 유치하기 위한 상담 시간도 필요하다. 이와 관련한 시간과 비용은 노동자가 부담해야 한다. 대리운전기사의 경우 처음 콜을 받았을 때와는 다르게 동승자가 나타나 경우 해서 가야 하는 경우가 생기는데, 사전에 합의가 되지 않은 관계로 요금 정산과 관련해 마찰이 생기기도 한다. 경유지 발생 시 수익에 대한 불만도 있었다.

*“원래 계약된 목적지 외에 중간에 동승자의 경유가 발생하는 데, 사전에 경유가 있음이 확인된 콜은 경유비가 반영되나 운행시간과 강도에 못미치는 경우가 대부분이다” (대리운전기사A)*

퀵서비스기사의 경우 물품의 무게와 부피가 과해 오토바이에 적재하지 못해 업무를 수행하지 못하는 경우도 있으며, 택배기사의 경우 상품이 파손 난 경우 이를 직접 재포장하는 하는 경우도 많다. 학습지교사의 경우 회원의 이탈을 막고 신규 회원을 유치하기 위해 상담시간도 필요하다.

노동시간의 측면은 아니지만 대면 업무를 하는 특성상 감정노동 역시 수행하게 된다<sup>35)</sup>. 특히 이러한 감정노동은 고객과의 직접적 대면이 필요한 직종에서 더 크게 확인할 수 있다. 학습지교사의 경우 관리하는 학생 수에 따라 수익이 좌우되며, 일정한 영업목표가 존재한다. 그런 면에서 학생 관리나 학부모 상담 등이 중요하며, 그 과정에서 자신의 감정을

35) 감정노동이 사회적으로 주목받으면서 정규직 노동자의 경우 수당 등의 형태로 보상이 이루어지는 경우들이 존재한다. 이런 식의 보상이 이루어진다는 면에서 특고노동자의 감정노동은 일종의 공짜노동이라고 볼 수 있다.

조정하거나 숨기는 등의 감정노동을 하게 된다<sup>36)</sup>. 대여제품 방문점검원의 경우 역시 판매 실적에 따라 본인들의 수익이 좌우되며 기존 고객과 관계를 어떻게 유지하느냐에 따라 판매실적이 달라진다. 또한 평점 관리를 해야 하는 관리직들은 방문점검원들을 상대로 고객에게 평점을 잘 받아오라는 압력을 가하기도 한다<sup>37)</sup>. 이런 구조 속에서 방문점검원은 고객의 요청사항을 거절하기가 힘들며, 고객관리를 위해 감정노동을 적극적으로 하게 된다.

이러한 특고노동자의 감정노동은 회원 관리 등의 업무가 본인의 수익과 직결된다는 점에서 정규직 노동자의 감정노동과는 또 다른 특징을 갖는다고 할 수 있다.

이렇게 보상받지 못하는 노동시간, 공짜노동 시간은 직종에 따라 다양한 형태로 나타나고 있다. 이들의 공짜노동 형태는 이동시간이나 대기시간뿐만 아니라 헛걸음시간, 무상서비스시간, 감정노동 등의 다양한 형태로 존재한다. 특히 대면 업무가 많은 특성상 고객과의 약속이 어긋나는 헛걸음 시간, 감정노동과 무상서비스 노동시간 등의 특성이 더 강하게 나타나는 것으로 보인다.

### 3. 각종 부대비용과 본인 부담금

특고노동자의 경우 일종의 ‘자영업자’ 신분이라고 하지만, 자신의 자본을 일정 정도 보유하고 있는 전통적인 자영업자와는 달리 노동을 하기 위해서는 일반적인 노동자처럼 자본과 결합을 해야 한다. 예를 들어 대리운전기사의 경우 카카오 등에서 제공하는 대리운전 프로그램이 필요하며, 택배기사나 방문점검원, 학습지교사 등도 특정 회사에 소속되어야 하는 구조다. 이러한 점이 기존의 자영업자와 가장 큰 차이점이라 할 수 있으며, 이러한 특징을 반영해 특고노동자들을 ‘종속적 자영업자’라고 부르기도 한다. 이러한 측면으로 인해 전통적인 자영업자들이 누리는 자율성을 상실하게 되며, 자본의 독점력이 큰 경우 등 특정한 상황에서는 자본에 자발적으로 종속, 헌신하는 경우도 나타난다<sup>38)</sup>.

업무를 수행하기 위해서는 자본과 결합해야 하기에 본인이 부담해야 하는 비용과 부담금이 늘어난다. 특히 노동 수행과정에서 중간업체들이 많이 끼어들어 있는 구조면 광범위한 비용부담이 발생한다. 예를 들어 대리운전기사의 경우 프로그램사, 콜센터, 중개업체 등으로 이뤄진 복잡한 다단계 알선구조에 매출의 20% 이상을 관련 업

36) 최미혜, 2020, “특수형태근로종사자의 감정노동에 관한 연구 : 학습지교사를 중심으로”, 『한국케어매니지먼트연구』 제36호.

37) 방문점검원의 입장에서는 평점에 직접적인 영향을 받는 것은 아니다. 하지만 방문점검원의 점검 점수, 지역 등의 배정을 평점에 따라 평가가 달라지는 관리직군들에게 있기에, 평점에 신경을 쓸 수밖에 없는 구조다.

38) 이러한 노동 형태는 자본의 입장에서는 과거 비정규직 고용의 취약점을 보완해 주는 형태라 할 수 있다. 기존의 전통적인 비정규직, 특고노동자 중심의 경영 모델은 노동유연성을 극도로 높이고 노동자들의 조직에 대한 헌신성은 일정 포기하는 모델이라 할 수 있다. 하지만 최근 피트니스 클럽의 트레이너 등과 같이 자영업자 신분이지만 노동을 하기 위해서는 피트니스클럽에 소속되어야만 하는 경우 자발적으로 피트니스클럽을 청소하는 등 조직에 자발적으로 헌신하게 되는 경우가 생겨나고 있다. 나아가 이런 식의 노동관계는 눈치 노동 등 부불 노동을 발생시킨다. 이를 과거 봉건제와 비교해 ‘신봉건제’로 평가하기도 한다. Harvey, Geraint, et al., 2017. Neo-Villeiny and the Service Sector: The Case of Hyper Flexible and Precarious Work in Fitness Centres, Work, Employment and Society 31(1): 19-35.



체 수수료로 떼어 준다. 이러한 계단의 가장 아래층에 특고노동자가 있다<sup>39)</sup>.

이러한 부대비용과 관련해서도 서면조사를 통해 확인했는데, 그 사례들은 다음과 같다.

대리운전기사의 경우 대리운전요금에서 일종의 중개수수료를 20%(수도권의 경우) 지불 해야 한다. 업무를 위해서는 보험을 들어야 하는데, 2022년 경기지역대리운전노동자 실태조사에 따르면, 전업 대리운전 기사의 경우 평균 1.85개의 보험을 들고 있었으며 월평균 14만3,000원 가량의 보험료를 지불하고 있었다. 대리운전기사의 경우 프로그램 사용료도 지불해야 하는데, 대리기사 1인당 평균 3개 이상의 프로그램을 사용하며 프로그램당 월평균 1만5,000원의 이용료를 내고 있었다. 또한 대리운전의 특성상 대중교통 운행이 끝나는 시간에 이동을 해야 하는데, 이동에 들어가는 비용이 전적으로 대리운전 기사에게 전가된다. 지역에 따라 셔틀버스를 운행하는 곳이 있는데, 셔틀버스 이용료를 내야 했으며 월평균 7만원 가량의 비용이 든다고 한다.

대리기사의 수수료, 프로그램사용료 등은 퀵서비스기사와 유사한 구조라 할 수 있다. 퀵서비스기사의 경우 오더를 쟁취하기 위해 사재 전파지지기를 경쟁적으로 구입하는 모습도 나타난다고 한다.

방과후강사의 경우 수용비라는 것이 있는데, 이는 학교 시설물(복사기, 전기료 등) 이용에 대한 비용이다. 이 수용비는 통상 강사료에 붙여 학부모들이 부담한다고 하지만 결국 학부모들이 내는 수강료에서 이 수용비만큼을 제하고 강사료가 강사에게 지급된다. 공교육의 일환으로 진행되는 방과후학교에서 학교시설물 이용 명목으로 강사에게 비용을 전가하는 구조다.

마트배송노동자의 경우 배송을 위한 차량도색비와 타코메타(디지털운행기록) 설치 비용 등을 본인이 부담해야 한다.

택배기사의 경우 배송 사고와 관련된 비용이 택배기사에게 전가되는 경우가 있었는데, 지역 터미널 도착 후 확인 안 되는 분실 건의 사고처리 비용, 외관상 파손 흔적 등이 확인되지 않는 상품의 배송 후 사고처리 비용 등의 전가가 이에 해당한다. 배송을 위해 사용하는 어플리케이션 비용(1,200원~2,200원), 회사 유니폼 구입비, 고객과의 통화료 등도 부수적으로 노동자가 부담해야 하는 비용이다.

학습지교사의 경우 기본적인 통신비, 유류비(교통비)를 포함해 회원선물 구입비, 스마트폰이나 패드 구입비, 아파트 홍보물 게시 등 홍보 시 들어가는 비용, 지국행사 경비 등을 노동자가 부담해야 한다고 한다.

대여제품 방문방문점검원의 경우도 유니폼 구입비, 고객 응대 통화료 등을 본인이 부담하는 경우가 있었고, 특히 판매와 임금체계가 연동되어 있다 보니<sup>40)</sup> 본인의 집이나 친지에게 특정 상품을 렌탈하게 하고 월 임대료를 노동자가 부담하는 경우도 상당수 존재했다<sup>41)</sup>. 그리고 본인을 통해 정수기 등을 렌탈하여 사용하는 고객에게 계약의

39) 이병훈 외, 2013, 『사장님도 아니야 노동자도 아니야』, 창비. p270.

40) 예를 들어 정수기 1건을 점검하고 받는 수수료(보수)가 판매를 1건 한 사람과 5건 한 사람 사이에 다르게 적용된다.

41) 다른 연구를 진행하는 과정에서 만난 방문점검원의 경우 본인 집의 모든 방에 공기청정기가 있으며,

조건으로 일정 정도 금액의 사례를 하거나 몇 개월 치 렌탈료를 대신 부담하는 경우도 비일비재 했다.

#### 4. 최저임금에 미달하는 특고노동자 시급

이러한 임금체계의 특성으로 인해 특고노동자들은 저임금 노동에 시달리고 있다.

일각에서는 특고노동자의 경우 노동강도가 강하지만 고수익을 올릴 수 있다는 인식이 존재한다. 종종 언론에서는 한 달에 1,000만 원 가까이 버는 노동자의 사례가 소개되기도 한다. 하지만 이는 정말 예외적인 경우이며 말 그대로 살인적인 노동을, 영혼을 갈아 넣는 노동을 해야만 가능한 일이다. 온 가족이 동원되기도 한다. 전업으로 일하고도 최저임금 수준의 수익도 올리지 못하는 경우도 허다하다.

최저임금위원회가 2021년 진행한 연구용역인 ‘플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안’에 따르면<sup>42)</sup> 플랫폼노동자(택배, 가사서비스, 음식배달, 대리운전) 214명을 대상으로 실수입을 산정한 결과, 이들의 시급(월수입에서 각종 비용과 정규직 노동자라면 받아야 하는 혜택 등을 고려한 수치)은 7,289원으로 2021년 최저임금인 시간당 8,720원에 한참 못 미치는 수준이었다. 상대적으로 고수익을 올린다는 택배기사가 8,643원, 배달라이더가 8,814원으로 최저임금 수준의 시급을 받고 있었다.

이 연구의 틀을 빌려와 이번 서비스연맹에서 진행한 설문조사를 바탕으로 특고노동자들의 시간당 임금을 추정해 보면, 월평균 수입에서 업무상 비용과 통상적인 노동자라면 지급받는 주휴수당, 4대보험(사측 부담분), 퇴직금 등을 고려한 시급(<표3>의 시급3)은 6,340원으로 2023년 최저시급 9,620원에 한참 못 미치는 수준이었다.

직종별로 보면 방과후강사를 제외하고는 전체 직종의 시급이 최저임금에 미달했다<sup>43)</sup>. 고수익을 올리는 것처럼 이야기되는 택배기사 역시 시간당 임금은 8,640원 수준으로 최저임금에 미치지 못했다.

월 평균수입과 업무상 비용만을 고려해 시급을 계산해 본 결과(<표3>의 시급2)는 시간당 11,140원으로 최저임금 수준을 소폭 상회 하는 것으로 나타났다. 배달라이더는 최저시급과 유사한 수준이었고, 대리운전기사, 쿼서비스기사, 대여제품 방문점검원은 이 경우에도 최저시급에 미달했다.

영업비용과 통상적인 노동자 혜택분에 대한 고려 없이 설문조사 참여자들이 응답한 월평균 수입만을 가지고 계산한 시급(<표3>의 시급1)은 15,540원으로 조사되었다<sup>44)</sup>.

매트리스, 비데 등 회사 상품들이 웬만한 것은 본인 집에 다 구비되어 있다고 이야기 했다.

42) 박용철 외, 2021, “플랫폼 노동자의 생활실태를 통해 살펴본 최저임금 적용방안”, 한국노동사회연구소.

43) 앞선 박용철 외(2021)의 연구에서는 차량감가상각비, 교통비, 식대 등의 복리비용도 포함 시켰는데, 이번 계산에서는 별도의 항목으로 포함하지 않았다. 복리비용 중 교통비, 식대 등은 설문응답자들이 월평균 비용에 포함시켰을 가능성이 존재한다. 그리고 이번 추정에서는 분모가 되는 특고노동자의 노동시간에서 식사시간과 온전한 휴식시간, 출퇴근 시간을 제외하여 보수적으로 계산했다.

44) 특고노동자들의 시급을 계산할 때 ‘시급2’와 ‘시급3’과 같이 적어도 업무상 비용은 고려해서 시급을 측정해야 한다고 생각한다.

이는 최저임금 수준을 상회하는 수준이지만, 통계청 경제활동인구조사 부가조사 상의 정규직 노동자 2022년 8월 기준 시급 21,188원<sup>45)</sup>에 크게 미달하는 액수다. 또 다른 조사인 고용노동부의 고용형태별근로실태조사(2022년 6월 기준)상 전체 임금근로자의 시급 22,651원(정규직 24,409원, 비정규직 17,233원)에도 크게 미치지 못한다. 특히 이 고용노동부 조사상의 비정규직 노동자 시급보다 낮은 수준이다.

한가지 짚고 넘어갈 부분은 방과후강사의 경우다. 방과후강사의 경우 시간당 임금이 높게 나타나는데 이는 수업을 본인 마음대로 늘릴 수 없어 노동시간 자체가 적기 때문이다. 방과후강사의 월평균 수입이 다른 직종에 비해 가장 낮은 220만원 수준이라는 것에 주목해야 한다. 방과후강사의 경우 수업 시간과 학생 수를 더 확보해 임금 총액 자체를 늘리는 것이 더 큰 과제라 할 수 있다.

	1일 평균노동시간	식사 시간	휴식시간	1주 근로일수	월평균 노동시간(A)
택배기사	9.1	0.2	0.3	5.8	216.7
배달라이더	10.3	0.8	0.7	6.0	229.4
대리운전기사	8.7	0.4	0.4	6.1	209.4
퀵서비스기사	10.1	0.4	0.3	5.8	236.9
방문점검원	9.0	1.1	0.7	5.2	162.7
마트배송기사	9.5	0.4	0.5	5.9	220.5
학습지도사	8.8	0.5	0.3	4.7	163.4
방과후강사	4.6	0.3	0.2	4.7	83.7
총계	8.6	0.6	0.4	5.4	178.3

45) 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사결과(2022년 8월)를 활용해 추정한 수치다. 정규직 노동자 2022년 6~8월 월평균 임금 348.0만원을 주당 평균노동시간 37.8시간을 이용해 월 평균노동시간(37.8\*4.345)을 산정한 값으로 나누어 계산했다.

46) 주휴수당 산정 시 시급은 2023년도 최저임금 9,620원을 기준으로 산정했다.

47) 4대 보험 중 사용자가 부담해야 할 보험료를 실제로는 노동자가 부담하고 있는 보험료를 추정한 것이다. 국민연금과 건강보험은 4대사회보험정보연계센터의 4대사회보험료 모의계산기를 통해 사측의 부담분을 계산했다(노동자수 150인 미만 사업장 기준). 고용보험은 현재 몇몇 업종의 특고노동자들이 가입할 수 있고, 정규직 노동자들과 마찬가지로 회사측도 50%의 부담을 하도록되어 있어 계산에서 제외했다. 산재보험의 경우 특고노동자들이 가입할 수 있으나 정규직 노동자들의 경우 보험료의 100%를 사측이 부담하는 것과 달리 50%만 부담하는 형태이므로 이 50% 부분만큼을 계산에 포함시키는 것이 맞다. 하지만 이번 조사 대상 중 배달라이더와 방과후강사의 경우 오는 7월 1일부터 산재보험 가입 대상이 되어 산재보험료 산출의 기초가 되는 월평균보수액이 정해지지 않은 상태이고, 산재보험료의 경우 4대 보험료 중 큰 비중을 차지하는 것은 아니기에(예를 들어 이번 조사 업종 중 기준보수액이 상대적으로 높고 보험료율이 높은 택배기사의 경우 회사 측이 부담하는 월 산재보험료는 45,880원임-여기서 비용에 산정되는 부분은 50%인 22,990원) 비용계산에서 제외했다. 결국 4대보험과 관련해 특고노동자들이 손해를 보고 있는 - 회사는 비용부담을 하지 않아도 되는 - 부분은 국민연금과 건강보험 부분만을 가지고 계산했다.

48) 특고노동자는 통상적인 노동자라면 지급 받는 주휴수당, 4대보험, 퇴직금 등을 본인이 직접 부담해야 하는 상황이므로 이를 비용에 포함시켰다.

49) 방과후강사의 비용 관련해서는 설문결과 상 편차가 심해 인터뷰를 통해 보완했다. 방과후강사의 경우도 유류비 등 기본적인 업무비용이 들지만 계산의 편의와 보수적 산정을 위해 거의 업무관련 비용이 들지 않는 것으로 가정했다.

	수입과 비용								시급1 (B/A)	시급2 (E/A)	시급3 (F/A)
	월평균 수입(B)	비용					월평균 순수입 E (E=B-C)	월평균 순수입 F (F=B-D)			
		월평균 비용1 (C)	주휴 수당 <sup>46)</sup>	4대보 험 <sup>47)</sup>	퇴직 금	월평균 비용2 (D) <sup>48)</sup>					
택배기사	414.2	113.2	44.1	35.2	34.5	227.0	301.0	187.2	1.911	1.389	0.864
배달라이더	314.4	85.9	51.7	26.7	26.2	190.5	228.5	123.9	1.371	0.996	0.540
대리운전기사	251.2	75.6	44.4	21.3	20.9	162.2	175.6	89.0	1.200	0.839	0.425
퀵서비스기사	314.6	125.0	49.0	26.7	26.2	226.9	189.6	87.7	1.328	0.800	0.370
방문점검원	201.6	55.0	39.1	17.1	16.8	128.0	146.6	73.6	1.239	0.901	0.452
마트배송기사	401.5	125.8	46.9	34.1	33.5	240.3	275.7	161.2	1.821	1.250	0.731
학습지도사	233.0	47.3	34.6	19.8	19.4	121.1	185.7	111.9	1.426	1.136	0.685
방과후강사	221.8	-49)	18.1	18.9	18.5	55.5	221.8	166.3	2.650	2.650	1.987
총계	277.1	78.5	38.8	23.6	23.1	164.0	198.6	113.1	1.554	1.114	0.634

<표3> 특수고용노동자 평균 시급 추정 (단위 : 시간, 만원)

A = (평균노동시간 - 식사시간 - 휴식시간) \* 주당 근로일수 \* 4.345

D = C + 주휴수당 + 4대 보험 + 퇴직금

※ 시급1 : 설문조사를 바탕으로 한 월평균 수입과 월평균 노동시간으로만 계산

※ 시급2 : 월평균수입에서 업무관련 지출비용을 고려(차감)해 계산

※ 시급3 : 정규직 노동자라면 받았어야 할(특고노동자들은 본인이 따로 돈을 들여해야 하는) 부분을 고려해 계산

## V. 정책적 함의

### 1. 지불받지 못한 노동에 대한 보상방안 마련(공짜노동 OUT)

개수임금제 하에서는 광범위한 공짜노동이 발생할 수밖에 없다. 자본은 끊임없이 본인의 사회적 비용을 외부로 전가시키고 있기도 하다<sup>50)</sup>. 택배기사들의 과로사를 계기로 분류작업이라는 공짜노동이 사회적 문제가 되었고 이를 택배기사의 노동에서 제외했던 것처럼 장시간 노동을 유발하고 저임금의 원인이 되는 공짜노동을 최대한 줄이는 방향으로 사회적 논의를 시작해야 한다.

광범위하게 존재하는 공짜노동은 금전적인 부분을 떠나 노동자를 위험에 빠뜨리는 요인이기도 하다. 일례로 배달노동자들은 보상받지 못하는 대기시간, 이동시간에 대한 대응으로 시간당 수익률을 높이는 방향으로 대응하게 된다. 이는 한 번에 여러 건을 배달하거나(전투콜), 위험·과속 주행을 하는 것으로 이어진다. 결국 스스로를 시간 압박으로 몰아넣는다<sup>51)</sup>.

50) Kapp, W, 1971, 『The social costs of private enterprise. New York, NY: Schocken Books.

51) 나아가 이러한 시간 압박은 이동속도를 늦추는 것에 대한 적대감을 생성하게 된다. 이는 사회적 속도에 따라가지 못하는 약자에 대한 혐오로 쉽게 전이되며, 사회적 갈등을 낳는 요소가 된다. - 채석진, 2021, “기다리는 시간 제거하기 - 음식 배달앱 이동 노동 실천에 관한 연구”, 『한국언론정보학보』 통권 108호. 반대로 대기시간 없이 쉬 없이 움직여야 함에도 그렇지 못한 상황이 발생하면 무기력함, 근로의욕 저하 등과 같은 심리적 갈등을 초래하기도 한다. 기업의 입장에서는 고객의 요청이 있을 때 언제든지 배달이 가능해야 하므로 배달기사들의 대량유입이 필요하다. 하지만 배달기사들이 늘

물론 특고노동자들이 노동자성을 인정받아 노동법상 보호를 받고 단체협약을 체결할 수 있는 길이 열린다면 좋겠으나, 당장에는 각 직종별 특고노동자의 노동과정을 분석해 건당 보수 체제에서 특고노동자들의 보상과 관계없는 노동을 최대한 줄여나가고, 현재의 구조상 공짜노동이 어쩔 수 없이 발생한다면 이에 대한 합당한 보상이 뒤따를 수 있게 해야 한다.

예를 들어 LG케어솔루션과 소속 대여제품 방문점검원들은 가정집을 방문했는데 사람이 없어 발걸음을 돌려야 하는 경우 이에 투여한 시간을 보상하는 방도로 ‘헛걸음수당’을 도입하고 있다. 우버 운전기사의 경우처럼 승객을 운송할 때뿐만 아니라 운송을 위한 대기시간 전체에 대해 급여를 받는 사례가 존재 한다<sup>52)</sup>. 뉴욕시는 배달 플랫폼 노동자를 위한 최저임금을 산정할 때 앱에 접속해 주문을 기다리는 대기시간을 고려하게 하고 있다.

특히 기술의 발달로 노동과정에서의 특정 부분이 가려지고 그와 관련된 노동이 제대로 평가받지 못하는 현상들이 늘어나고 있다<sup>53)</sup>(예를 들어 페이스북 상에 부적절한 콘텐츠를 확인하고 거르는 인간의 노동 없이는 페이스북은 지금처럼 작동할 수 없다). 이는 인간의 존재를 지우는 것이기도 하다. 이러한 비가시화되어 있는 무급노동을 분명히 드러내는 것은 인간의 존엄과 가치를 지키는데 있어서도 중요한 문제다.

## 2. 실적에 관계 없는 최저임금 보장(특고노동자에게도 최저임금을)

많은 연구에서 지적되듯이 특고노동자의 시간당 임금은 높은 편이 아니다. 시급이 최저임금에 미치지 못하는 경우도 광범위하게 퍼져 있다.

1953년에 제정된 근로기준법 제39조는 ‘사용자는 도급(단순성과급제-개수임금제를 말함 : 인용자) 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 응하여 일정액의 임금을 보장하여야 한다’라고 규정하고 있다<sup>54)</sup>. 이는 단순 성과급제 아래서도 시간 기준을 고려하여 임금의 최저 기준을 정하도록 한 조항이다<sup>55)</sup>.

또한 현행 최저임금법 5조 3항은 “임금이 통상적으로 도급제나 그 밖에 이와 비슷한 형태로 정하여져 있는 경우로서 제1항에 따라 최저임금액을 정하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되면(시간, 일, 주, 월 단위로 산정이 어려운 경우 : 인용자) 대통령령으로 정하는 바에 따라 최저임금액을 따로 정할 수 있다”라고 규정하여 특고노동자의 경우에도 최저임금을 정할 수 있는 근거조항을 두고 있다. 이미 대법원은 2007년

---

어날수록 콜을 잡기 위한 대기시간은 늘어날 수밖에 없다. - 박수민, 2021, “플랫폼 배달 경제를 뒷받침하는 즉시성의 문화와 그림자 노동”, 『경제와사회』 통권 제130호.

52) Freedland, M. R. & Prassl, J. 2017. Employees, Workers, and the ‘Sharing Economy’: Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom. Oxford Legal Studies Research Paper.

53) 하대청, 2018, “루프 속의 프레카리아트: 인공지능 속 인간 노동과 기술정치”. 『경제와사회』 제118호.

54) 현행 근로기준법 47조 “사용자는 도급이나 그 밖에 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에게 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다”

55) 신원철, 2012, “임금 형태의 변화와 노사 갈등”, 『사회와 역사』 제94집, p335.

(2004다48836) 철도매점 노동자(성과급 영업인)에 대해 최저임금법 5조 3항을 적용하여 최저임금을 정하라는 판결도 내린 바 있다<sup>56)</sup>. 하지만 지금까지 특고노동자 등에 대해 이러한 최저임금을 적용하기 위한 시도는 존재하지 않았다.

노동법이나 최저임금법의 보호 범위에 특고노동자를 포함시키는 것이 당장에 시간이 걸리는 일이라면 특정 직종에 대한 적정임금을 사회적으로 정하는 것도 가능한 일이다. 영국의 공정단가제가 대표적이라 할 수 있다. 공정단가(fair rate)는 평균속도로 일하는 사람이 시간당 최저임금을 받을 수 있도록 각 작업에 대해 지급되어야 하는 금액을 정한 것이다. 또한 뉴욕시는 2021년 9월 배달 노동자에게 최저임금을 적용하는 내용을 포함한 보호법안을 통과시켰고, 뉴욕시 소비자 및 노동자 보호국(DCWP)에서는 배달노동자에게 건당 지급되는 최소 금액을 규정해야 한다<sup>57)</sup>. 여기에는 노동자가 주문을 기다리는 시간, 식당에 가는 시간, 교통정체로 지체된 시간 등 ‘대기시간 on-call time’도 고려된다.

노사간 합의를 통해 적정임금을 정할 수도 있다. 최근 프랑스에서는 자영업자를 대표하는 노동조합 FNAE과 우버이츠, 딜리버루 등 대부분의 음식 배달플랫폼들이 배달원들에게 최소 11.75유로(약 1만7,000원)의 시급을 주기로 합의했다. 이는 올해 1월 1일 기준 프랑스 세전 최저임금인 11.27유로(약 1만6,000원)보다 0.48유로(약 700원) 높은 수준이다<sup>58)</sup>.

한 가지 더 지적해야 하는 문제는 이러한 최저임금의 보장이 적어도 전업으로 일한다면 실적과 관계없이 보장되어야 한다는 것이다. 일례로 대여제품 방문점검원의 경우 건당 보수체계가 판매실적과 연동되어 있다. 기업입장에서는 판매를 늘리는 것이 목표이니 이러한 차등을 둔 것이라 할 수 있다. 결국 일정 정도의 영업을 하지 않으면 임금이 급감하는 구조다. 하지만 적어도 전업으로 일하며 일정 수준 이상의 계정을 관리하는 노동자에게는 적어도 최소수준의 수익은 보장될 수 있는 구조를 마련해야 한다.

비슷한 경우로 배달플랫폼 업체들은 기본배달료는 낮게 책정하면서 각종 프로모션을 통해 낮은 기본배달료를 보정 하는 임금 보상 구조를 가지고 있다. 결국 노동자들이 프로모션에 참여하지 않으면 제대로 된 수익이 확보되지 않기 때문에 노동자들은 프로모션에 적극 참여하게 되고 이는 특정 시간대에 노동자의 경쟁이 치열해지거나 ‘전투콜’이나 위험운행 등을 유발한다. 적어도 기본배달료를 중심으로 최저생계는 보장할 수 있는 구조를 만들어야 한다.

최저임금이 보장되고 물가상승분이 반영되어 건당 보수가 오른다면 앞서 살펴본 특고노동자 노동시간의 특징인 장기성, 비예측성, 집중성도 일정 완화될 것이다.

56) 2023년 5월 30일, 모두를 위한최저임금, 1만2천원 운동본부 주최 “플랫폼노동자 최저임금 권리 보장 방안 토론회” 자료집 중 토론회 자료 중 권오성 교수 발제문.

57) ‘미국 : 뉴욕시, 음식배달 노동자를 보호하기 위한 조례안 통과’, 국제노동브리프 2021년 10월, 한국노동연구원.

58) 서울경제, 2023.04.23., “배달 라이더에 최저 시급 1만7000원 보장”

※ 설문조사 개요

- ▶ 설문조사 형태 : 구조화된 설문지를 바탕으로 온라인 설문을 진행
- ▶ 설문조사 기간 : 2023년 5월 9일 ~ 5월 17일
- ▶ 응답자 특성

구	분	빈도	퍼센트	구	분	빈도	퍼센트	
성별	여성	503	52.0	연령대	10·20대	2	0.2	
	남성	464	47.9		30대	74	7.6	
	기타	1	0.1		40대	326	33.7	
맞벌이	맞벌이	520	53.7		50대	460	47.5	
	외벌이	448	46.3		60대	106	11.0	
직종	택배기사	148	15.3		지역	강원	33	3.4
	배달라이더	73	7.5			경기	201	20.8
	대리운전기사	100	10.3			경남	109	11.3
	퀵서비스기사	26	2.7			경북	89	9.2
	방문점검원	265	27.4			광주	20	2.1
	마트배송기사	89	9.2	대구		47	4.9	
	학습지교사 <sup>59)</sup>	133	13.7	대전		13	1.3	
	방과후강사	120	12.4	부산		162	16.7	
	기타 <sup>60)</sup>	14	1.4	서울		143	14.8	
전업 여부	전업	897	92.7	울산		25	2.6	
	부업	71	7.3	인천		16	1.7	
경력	1년 미만	40	4.1	전남		17	1.8	
	1~3년	93	9.6	전북		40	4.1	
	3~5년	132	13.6	제주		11	1.1	
	5~7년	133	13.7	충남		11	1.1	
	7~9년	95	9.8	세종		5	0.5	
	9년 이상	475	49.1	충북	26	2.7		

59) 학습지교사의 경우 가정집을 방문하는 학습지 교사와 특정 지역의 러닝센터에서 일하는 교사, 특정 지역에서 사측이 인정하는 공부방을 차려두고 학생들을 가르치는 교사 등이 병존하고 있다. 특히 러닝센터를 관리하는 센터장 역시 특고노동자이며, 이들의 임금은 다른 학습지 교사들보다 다소 높은편이다. 인터뷰 조사 결과 이들 러닝센터장은 기본 250만원 정도의 월급을 보장해 주는 제도가 있었으나 이것이 사라졌고 최근 월 수익이 250만원 이하로 떨어지는 경우가 생겨서 불만들이 많다고 한다.

60) 기타 응답자들은 프리랜서, 회사원, 운송업, 무응답 등 설문에서 제시한 범주로 편입시키기 모호한 응답자들이다. 택배와 마트배송을 함께 하는 응답자도 1명 있었다. 기타에 속하는 응답자들이 동일한 범주로 보는 것은 무리가 있다. 이후 분석에서는 총계에는 포함시키되 직종별 분석 등에서는 제외했다.