

발간등록번호

11-1240000-001310-14

한국 종사상지위분류 개정 1차 연구사업

Research for the revision of Korean classification of status in employment

한국노동연구원

2019. 11.

제 출 문

통계청장 귀하

본 보고서를 “한국 종사상지위분류 개정 1차 연구사업” 과제의 최종 보고서로 제출합니다.

2019년 11 월 12일

연구기관 : 한국노동연구원

연구책임자 : 성재민(한국노동연구원 연구위원)

참여연구자 : 정홍준(한국노동연구원 연구위원)

남궁준(한국노동연구원 연구위원)

연구보조원 : 김재환(한국노동연구원)

목 차

요약문	i
제1장 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 구성	2
3. 연구의 기대효과	3
제2장 새로운 종사상지위 분류체계 핵심 내용	5
1. 기존 종사상 지위 분류(ICSE-93)	5
2. 취업자의 종사상 지위분류 최신 개정: ICSE-18 내용 설명	12
3. 국제 일에서의 지위 분류	36
4. 구분 변수(Cross-cutting variables)와 응답 범주	38
제3장 국내·외 연구 동향 및 사례검토	41
1. 종사상지위 관련 국내외 연구동향	41
2. 다양화된 고용관계 사례조사	56
3. 소결	68
제4장 고용형태·사상지위 관련 국내 법령 및 제도 분석	69
1. 연구의 목적과 방법	69
2. 독립 취업자의 쟁점	69
3. (종속 취업자 중) 종속 계약자의 쟁점	79
4. (종속 취업자 중) 임금 근로자의 쟁점	93
5. 소결: 관련 법·제도 분석의 시사점	94

제5장 우리나라 종사상지위분류 개정안	96
1. 이 장의 구성	96
2. ICSE-18로 개정시 예상되는 문제점	96
3. 한국종사상지위분류 개정 초안 제안	103
4. 조사환경을 고려한 상위분류 가능성 검토	113
제6장 결론: 향후를 위한 제언	117
1. 표준분류화가 필요하다	117
2. 향후를 위한 제언	118
[부록] 해설서	120
참고문헌	132

표 목 차

〈표 2- 1〉 ICSE-93에 따라 종사상 지위 조사방식 개편되었는지?	10
〈표 2- 2〉 종사상 지위를 어떻게 조사하고 있는지 - 노동력 조사	11
〈표 2- 3〉 특정 집단은 얼마나 조사되고 있는지 - 노동력조사 기준	12
〈표 2- 4〉 취업자의 종사상 지위 체계 일람	16
〈표 2- 5〉 SNA 2008	17
〈표 2- 6〉 종사상 지위별 특성 지표	27
〈표 2- 7〉 종사상 지위 세분류 수준에서 변경 사항 일람	28
〈표 2- 8〉 3단계 개요	30
〈표 2- 9〉 ILO의 모범설문 예시 - 지속적으로 개정 중인 설문임	32
〈표 2-10〉 일에서의 지위분류(이탈릭은 취업자의 종사상 지위분류)	37
〈표 3- 1〉 고용형태별 정의	44
〈표 3- 2〉 특수형태근로종사자의 근로자성관련 대법원 판례	46
〈표 3- 3〉 종속 계약자의 기준	49
〈표 3- 4〉 음식점업 동향	57
〈표 3- 5〉 웹툰 플랫폼 순위	61
〈표 3- 6〉 미국 시가총액 상위 5개 기업비교(2006년, 2017년)	64
〈표 3- 7〉 주요국가의 플랫폼 노동의 규모	65
〈표 3- 8〉 디지털노동의 유형	66
〈표 4- 1〉 우리나라 근로기준법상 근로자 개념 판단기준(자영인과의 비교)	84
〈표 4- 2〉 우리나라 근로기준법상 근로자 개념 판단기준(특고 및 자영자와의 비교)	88
〈표 5- 1〉 연도별 사업자 현황	97
〈표 5- 2〉 종사상 지위 및 특수형태고용 교차표(2018년 8월 기준)	97
〈표 5- 3〉 고용형태 및 기간제 교차표(2018년 8월 기준)	100

〈표 5- 4〉 근로형태별 부가조사를 통해 조사되는 비정규직 유형별 새로운 ICSE-18 기간제 분류 가능성	101
〈표 5- 5〉 2018년 임금근로자 종사상 지위별 기간제 인원, 비중	102
〈표 5- 6〉 한국종사상지위 개편안 제안	104
〈표 5- 7〉 종속 계약자의 설문조사 상 파악 방법: 자신이 임금근로자인지 자영업자인지 선택하게 한 후	110
〈표 5- 8〉 가격 결정권 관련 문항 사례	111
〈표 5- 9〉 일용직 업종별 기간제 및 일일근로 비중	112
〈표 5-10〉 일자리 선택사유 사례	113
〈표 5-11〉 종합 - 적절한 상위분류	116
〈부표 1〉 종사상 지위별 특성 지표	128
〈부표 2〉 종사상 지위 세분류 수준에서 변경 사항 일람	129

그림 목 차

[그림 2- 1] 종사상 지위를 몇 개 항목으로 파악하는지?	11
[그림 2- 2] 자영업으로 응답한 사람의 종사상 지위 판별 흐름도	31
[그림 2- 3] 임금근로자로 응답한 사람 중 종속 계약자 판별 흐름도	32
[그림 3- 1] 통계청과 민간단체의 비정규직 비율	45
[그림 3- 2] 임금노동자, 자영업자, 종속 계약자의 구분	52
[그림 3- 3] 오분류된 특수고용 노동자의 개념	54
[그림 3- 4] 주문앱과 배달대행앱을 이용한 음식배달 개념도	59
[그림 3- 5] 한국만화산업의 연도별 매출액(2012-2017)	61
[그림 3- 6] 온라인 플랫폼에서 발생한 거래금액	64
[그림 4- 1] 기업, 회사, 법인의 구별	72
[그림 4- 2] 법인의 분류	75

요 약 문

이 연구는 국제노동기구(ILO)가 ICSE-93 제정 이후, 25년 만에 전면 개정한 국제종사상지위분류 2018(International Classification of Status in Employment, 이하 ICSE-18)을 한국의 실정에 맞춰 적용하기 위해 필요한 고려사항을 다루는 것을 목적으로 한다.

통계청은 국제종사상지위분류 개정 결의안인 ICSE-18이 2018년 10월 채택됨에 따라 후속조치로 한국 종사상지위 분류 개정을 추진 중에 있다. 이번 개정 분류는 기존의 임금 근로, 비임금 근로 구분틀을 넘어 임금과 비임금 근로의 경계에서 새롭게 증가하고 있는 취업자를 포함해 종사상 지위 분류 체계 근간을 바꾸는 큰 변화를 포함하고 있다. 임금 근로자 안에서도 과거에는 국가별 상황에 따라 반영할 수도, 안할 수도 있는 세부 특정 집단(particular groups)을 제시하는 수준에 그쳤다면, 이번 ICSE-18에서는 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자 등 모든 국가가 반영해야 하는 세부 집단 리스트를 제공하여 변화하는 노동시장의 변화하는 고용형태를 반영할 수 있게 하고 있다. 과거의 비임금 근로 안에서는 고용주와 고용원 없는 자영업자를 세분해 날이 갈수록 중요해지는 고용창출에서 기업가의 역할을 조명할 수 있게 하고, 국민계정체계와의 정합성을 높이는 변화가 생겼다.

기존 우리나라의 종사상 지위 분류는 임금근로자를 상용, 임시, 일용직 근로자로 나누고, 자영업자를 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족종사자로 나누는 체계를 가지고 있다. 자영업자 영역은 큰 문제가 되지 않았으나, 임금근로자의 하위 지위 분류에 대해서는 이것이 계약 유형에 따른 비정규직 분류인지, 일자리의 질 지표인지 등 그 의미가 무엇인지와 현실에서의 유용성을 놓고 꾸준한 문제제기가 있어 왔다. 또한, 2008년부터는 특수형태근로를 종사상 지위의 일부로 포함하게 되었으나, 임금근로자와 자영업 경계에 있다는 특수성이 명확히 식별되지 못해 독자적 분류항목으로서의 지위를 확보하고 있지 못한 상태였다. ICSE-18의 채택은 이와 같이 기존에도 문제제기가 있어 왔던 우리나라 종사상 지위 분류를 현실 노동시장의 특성에 맞춰 크게 변경하는 의미를 갖는다.

이와 같이 ICSE-18이라는 국제 기준 개정을 따르는 목적 외에도 기존 우리나라 종사상 지위 분류체계의 문제점은 ICSE-18의 틀에 맞춰 한국 종사상지위 분류체계를 개편할 시급한 필요성을 제기한다. 그러나, 개정 국제분류의 도입을 위해서는 국내 실정과 맞는 이론적·경험적 기반 마련을 목적으로 하는 연구를 먼저 수행할 필요가 있다. 국제분류 기준이 그대로 도입될 경우 우리나라 상황과 상이해 국내 실정 파악이 목적에 부합하게 이루어질 수 없기 때문이다. 또한, 우리나라에 임금 근로자 내 다양한 고용형태 파악을 위해 비정규직 조사가 이루어지고 있어 이것과 새로운 국제종사상지위분류의 정합성 내지는 변화 필요성 등을 검토할 필요가 있다. 이와 같이 국제분류에 기초하되, 국내 노동시장 현실과 연구 필요에 부합하는 개정안을

도출하기 위해 국제종사상지위분류 도입방안에 대한 추가적인 연구가 불가피한 상황이다.

이를 위해 이 연구는 제2장에서 기존 분류체계와 새로운 국제분류(ICSE-18)의 내용을 자세히 해설한다. 제3장에서는 국내외 기존 연구 동향을 다룬다. 주로 우리나라 기존 조사에서 종사상 지위가 어떻게 다루어지고 있었는지를 설명하며, 특수형태 고용 근로자와 관련해 근로자성 판단의 이슈를 기존 설문조사 등 연구 결과를 활용해 정리한다. 제4장에서는 새로운 종사상 지위 분류가 법제도의 관점에서 어떻게 보여질 수 있는지를 정리한다. 제5장에서는 앞서의 연구에 기초해 향후 한국 종사상 지위분류가 어떻게 개정되면 좋을지 방향성과 주의할 점을 정리하면서 우리나라 상황에 맞는 개정안을 제시한다. 마지막으로, 제6장은 이 연구의 결론장으로 표준분류화 제안 및 향후 종사상 지위 개편 과정상의 주의할 점을 제시한다.

이 연구의 종합적인 검토 결과 ICSE-18이 우리나라 상황에도 비교적 잘 정합될 수 있게 설계되어 있으며, 우리나라 노동시장 현실에 비추어 보더라도 기존 종사상 지위 분류체계의 한계를 넘어선 장점을 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 이 때문에 연구를 처음 시작할 때의 수많은 변경이 필요할 것이라는 연구진의 예상과는 달리 개정안 중 본 연구진의 추천이 강하게 실린 제1안은 ICSE-18을 거의 수정 없이 받아들여지는 것으로, 어찌 보면 간명한 결론이 도출될 수 있었다.

이번 종사상 지위 개편은 기존 종사상 지위 개별 항목들의 시계열 전반을 흔들면서 동시에 비정규직 대표 통계인 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 시계열도 흔들어 놓을 잠재력을 가지고 있다. 그러나, 이와 같은 시계열 단절은 문제라기보다 기회이다. 앞서 본 것처럼 가계동향조사 등 가구소득 통계에 적용될 경우 기존에 근로소득에 편제되어 있어 명확히 실체를 파악할 수 없었던 고소득 법인 고용주의 소득 흐름을 파악할 수 있게 돼 깊이 있는 소득 연구의 새로운 차원이 열린다. 확산되고 있는 플랫폼 노동 등 종속적인 자영업자 또는 자영업자화 된 임금근로자 규모가 얼마나 되는지, 특히 주된 일자리에서 이들의 규모가 얼마나 되는지 가늠해 볼 수 있는 제대로 된 통계가 산출된다. 고용불안을 느끼는 고용 불안정층 규모가 얼마나 되는지를 보여주는 현실적인 통계도 드디어 제대로 산출되게 된다. 이는 제대로 된 통계의 생산을 넘어 학술 연구와 노동 사회 정책 전반에 상당한 충격파를 줄 것으로 기대된다.

이번 ICSE-18의 의의와 우리나라 적용 가능성, 그리고 이 분류가 우리나라의 각 고용사회조사에 적용되었을 때 미칠 파급효과를 볼 때 표준 분류화 하여 가능한 모든 조사에서 이 종사상 지위 분류에 따라 조사의 기준을 세우고, 가능한 한 유사한 방식으로 조사되도록 하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 아마도 이번 에 한국종사상지위분류가 개정되면 표준분류화 되지 않아도 경제활동인구조사만이 아니라 한국노동패널조사 같은 대부분의 고용사회 통계조사에서 개정 종사상지위체계로 설문문항이 바뀔 것이다. ICSE-18이 가지고 있는 장점이 대단히 커서 이대로 조사했을 때의 분석적 가치가 상당하기 때문이다. 그러나, 표준분류가 아니면 표준 설문구조와 표준 설문지침 등이 확립되지 않아 이전 상용, 임시, 일용 종사상 지위 분류항목들이 그랬듯이 재현성이 떨어지는 문제에 봉착하게 될 것이다. 이는 더욱 표준분류화의 필요성을 높인다.

제1장 서론

1. 연구의 필요성

이 연구는 국제노동기구(ILO)가 ICSE-93 제정 이후, 25년 만에 전면 개정한 국제종사상지위분류 2018(International Classification of Status in Employment, 이하 ICSE-18)을 한국의 실정에 맞춰 적용하기 위해 필요한 고려사항을 다루는 것을 목적으로 한다.

통계청은 국제종사상지위분류 개정 결의안인 ICSE-18이 2018년 10월 채택됨에 따라 후속조치로 한국 종사상지위 분류 개정을 추진 중에 있다. 이번 개정 분류는 기존의 임금 근로, 비임금 근로 구분들을 넘어 임금과 비임금 근로의 경계에서 새롭게 증가하고 있는 취업자를 포함해 종사상 지위 분류 체계 근간을 바꾸는 큰 변화를 포함하고 있다. 임금 근로자 안에서도 과거에는 국가별 상황에 따라 반영할 수도, 안할 수도 있는 세부 특정 집단(particular groups)을 제시하는 수준에 그쳤다면, 이번 ICSE-18에서는 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자 등 모든 국가가 반영해야 하는 세부 집단 리스트를 제공하여 변화하는 노동시장의 변화하는 고용형태를 반영할 수 있게 하고 있다. 과거의 비임금 근로 안에서는 고용주와 고용원 없는 자영업자를 세분해 날이 갈수록 중요해지는 고용창출에서 기업가의 역할을 조명할 수 있게 하고, 국민계정체계와의 정합성을 높이는 변화가 생겼다.

기존 우리나라의 종사상 지위 분류는 임금근로자를 상용, 임시, 일용직 근로자로 나누고, 자영업자를 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족종사자로 나누는 체계를 가지고 있다. 자영업자 영역은 큰 문제가 되지 않았으나, 임금근로자의 하위 지위 분류에 대해서는 이것이 계약 유형에 따른 비정규직 분류인지, 일자리의 질 지표인지 등 그 의미가 무엇인지와 현실에서의 유용성을 놓고 꾸준한 문제제기가 있어 왔다. 또한, 2008년부터는 특수형태근로자를 종사상 지위의 일부로 포함하게 되었으나, 임금근로자와 자영업 경계에 있다는 특수성이 명확히 식별되지 못해 독자적 분류항목으로서의 지위를 확보하고 있지 못한 상태였다. ICSE-18의 채택은 이와 같이 기존에도 문제제기가 있어 왔던 우리나라 종사상 지위 분류를 현실 노동시장의 특성에 맞춰 크게 변경하는 의미를 갖는다.

이와 같이 ICSE-18이라는 국제 기준 개정을 따르는 목적 외에도 기존 우리나라 종사상 지위 분류체계의 문제점은 ICSE-18의 틀에 맞춰 한국 종사상지위 분류체계를 개편할 시급한 필요성을 제기한다. 그러나, 개정 국제분류의 도입을 위해서는 국내 실정과 맞는 이론적·경험적 기반 마련을 목적으로 하는 연구를 먼저 수행할 필요가 있다. 국제분류 기준이 그대로 도입될 경우 우리나라 상황과 상이해 국내 실정 파악이 목적에 부합하게 이루어질 수 없기 때문이다. 또한, 우리나라에 임금 근로자 내 다양한 고용형태 파악을 위해

비정규직 조사가 이루어지고 있어 이것과 새로운 국제종사상지위분류의 정합성 내지는 변화 필요성 등을 검토할 필요가 있다. 이와 같이 국제분류에 기초하되, 국내 노동시장 현실과 연구 필요에 부합하는 개정안을 도출하기 위해 국제종사상지위분류 도입방안에 대한 추가적인 연구가 불가피한 상황이다.

2. 연구의 구성

이 연구는 새 종사상 지위 분류체계가 변화하는 노동시장 현장에 잘 부합하는 분류로 작성될 수 있도록 하여, 노동시장 정책환경 변화에 제대로 대응할 수 있도록 한다. 이를 위해 먼저 제2장에서 기존 분류체계와 새로운 국제분류(ICSE-18)의 내용을 자세히 해설한다. 또한, 과거 ICSE-93과 달리 새로운 ICSE-18에서는 어떻게 각 종사상 지위를 조사할 것이며, 이들 종사상 지위의 노동시장 내 맥락들을 드러내기 위해 어떤 변수들을 필요로 하는지까지 표준화하여 제시하고 있다는 점도 같이 설명한다.

ILO는 이번 종사상 지위 분류 개정을 하면서 한 걸음 더 나아가 비취업인 일이라고 할 수 있는 자가사용 생산이나 자원봉사, 가족 조력까지 포괄해 지위 분류를 할 수 있는 틀을 제시하고 있다. 국제일(에서의)지위 분류(International Classification of Status at Work, 이하 ICSaW-18)라고 명명된 이 분류는 조사에서의 활용이 목적이거나보다 취업 일자리와 비취업 일 모두를 일관된 지위 분류틀로 조직하기 위한 목적을 가지고 있다. 즉, ICSaW-18의 취업 일자리 한정판이 ICSE-18이라고 이해할 수 있다는 의미이다. 2장에서는 ICSaW-18에 대해서도 간단히 다룬다.

제3장에서는 국내외 기존 연구 동향을 다룬다. 주로 우리나라 기존 조사에서 종사상 지위가 어떻게 다루어지고 있었는지를 설명하며, 우리나라에서는 해묵은 이슈인 비정규직과 종사상 지위를 둘러싼 문제를 규모 추정의 관점에서 간단히 다룬다. 특수형태 고용 근로자와 관련해 근로자성 판단의 이슈를 기존 설문조사 등 연구결과를 활용해 정리한다. 전속성, 보수의 결정, 업무 자율성, 지휘 감독 여부, 근무 장소의 특정 여부, 출퇴근 시간 등에서의 종속성 실태를 살펴본다.

또한, 기존 특수형태 고용 규모를 파악하기 위한 연구들을 정리한다. 이를 통해 기존 연구에서는 특수형태 고용을 파악하기 위해 어떤 조사 접근법을 택했는지를 드러내고 결과를 정리한다. 마지막으로, 사례연구를 통해 종속 계약자 중 전형적 사례라 할 수 있는 배달업 종사자, 종속 계약자로 분류될 가능성이 있는 웹툰 작가, 클라우드 워커(crowd worker)에 대해서 일하는 형태를 정리한다.

제4장에서는 새로운 종사상 지위 분류가 법제도의 관점에서 어떻게 보여질 수 있는지를 정리한다. 이번 종사상 지위분류 개편에는 법인 고용주, 법인 자영업자에 대한 것도 있기 때문에 먼저 관련 법을 정리하여 법인의 범위, 유한책임이면서 소유한다는 개념으로부터 파악될 수 있는 법인 고용주나 법인 자영업자로 볼 수 있는 범위가 어디까지인지 제시하였다.

다음으로는, 종속 계약자 관련 기존 노동법제도와 종속 계약자 정의 및 조사 방식에 대해 검토한다. 종속 계약자 관련해서는 근로기준법, 노조법, 산재보험법이 각각 특수형태근로 관련 쟁점과 연결되어 있으므로

관련 내용을 판례와 함께 살펴본다. 또한 ‘dependent contractor’의 알맞은 번역어에 대한 논의도 진행할 것이다. 기존에는 없던 종사상 지위에 대한 통계적 용어이기 때문에 종속 계약자로 번역하게 된 이유를 기술하는 것이 될 것이다. 마지막으로 임금 근로자 관련 쟁점에 대해서도 살펴볼 것이다.

제5장에서는 앞서의 연구에 기초해 향후 한국 종사상 지위분류가 어떻게 개정되면 좋을지 방향성과 주의할 점을 정리하면서 우리나라 상황에 맞는 개정안을 제시한다. ICSE-18이 우리나라 실정에 적합성이 있다고 판단되면 가급적 그대로 적용하는 것이 좋을 것이나, 우리 실정에 부합하지 않는 측면이 있다면 부분적인 변용이 불가피할 것이다. 이에 대한 판단을 기초로 두 가지 안을 제시한다.

그리고 ICSE-18을 적용할 때 발생할 수밖에 없는 시계열 단절의 문제를 기존 조사와 대비되는 ICSE-18의 특징을 중심으로 설명하며, 보완대책은 없는지 기술한다. 마지막으로, 조사의 환경상 ICSE-18을 그대로 적용하기 어려운 조사들이 있을 수 있다. 이들 조사들에서 부분적으로라도 ICSE-18에 기초한 조사가 이루어질 수 있도록 상위분류 가능성을 검토하고 가능한 안을 제안한다. 이미 ILO는 경제적 위험에 따른 상위분류 체계와 지휘감독 정도에 따른 상위분류 체계를 만들어 놓았으나, 이에 따라 집계통계를 내놓기 위해서는 결국 종속 계약자나 법인 고용주가 기식별되어야 하는 문제가 있다. 이는 결국 임금근로자 하위 분류를 제외한 모든 항목을 조사해야 함을 의미한다. 그러나, 인구센서스에서는 종속 계약자나 법인 여부를 판단하기 어려울 수 있다. 사업체 조사라면 법인 여부 판단이 어렵지 않겠지만, 경우에 따라 종속 계약자는 식별하기 어려울 것이다. 행정자료라면 법인 판단은 쉬울 수 있으나, 법인의 고용주가 누구인지를 식별하는 것은 어려울 수 있을 것이다. 법인의 신고된 대표자가 꼭 법인의 지배지분을 소유한 소유경영자는 아닐 수 있기 때문이다.

마지막으로, 제6장은 이 연구의 결론장으로 표준분류화 제안 및 향후 종사상 지위 개편 과정상의 주의할 점을 제시하고자 한다. 이번 종사상 지위 개편은 ILO에서 상세한 조사 기준을 제시하고 있어 우리나라 실정에 부합하게 잘 적용할 경우에는 노동시장 현실을 기존의 그 어떤 분류체계보다 더 잘 드러낼 수 있는 반면, 제대로 적용되지 못할 경우 그 의의를 살릴 수 없게 된다. 그런데, 이를 잘 적용하려면 조사 문항 구성에서부터 매우 신중하게 시험 조사와 전문가 검토를 필요로 할 것이다. 기존 비정규직 조사 기준 확립을 위해 노사 당사자가 최종 결정한 것처럼 이번에도 그에 준하는 신중한 검토를 필요로 할 수도 있다. 이상과 같이 개편 과정 상의 주의할 점을 마지막으로 당부하는 것으로 연구를 끝맺고자 한다.

3. 연구의 기대효과

이 연구는 그 특성상 번역 및 우리나라에서 특수형태고용 관련 조사 분석 연구들을 취합하여 분석하는 문헌 연구, 종사상 지위 분류를 둘러싼 노동법, 판례 등을 분석하는 법적 문헌 연구로 수행된다. 이 연구를 통해 노동시장 분야에서 현재까지 제대로 파악되지 못하고 있으나 기술 변화 등의 영향으로 범세계적으로 확산되고 있는 특수형태근로, 플랫폼 노동 등의 규모 파악 가능해지는 통계적 발전이 기대되며, 법인 고용주와 법인 자영업자 별도 식별을 통해 가구소득 관련 데이터에서도 개편된 종사상 지위 적용시 기존 근로소득

상위층에 있던 순수한 임금근로자가 아닌 고용주/자영업자의 역할을 새롭게 파악하게 돼 소득 불평등의 이해를 심화시키는 학문적 기여가 기대된다.

또한, 법인 고용주는 우리나라에서 영세 자영업 창업과 대비되는 스타트업, 벤처창업 등과 관련성이 좀 더 높다. 즉, 자영업 창업과 달리 경제활력을 보여주는 지표로서 법인 고용주 증가가 역할할 가능성이 있다는 것이다. 이는 결국 경제활력과 고용창출에서 법인 고용주의 역할을 평가하는 정책적 기여를 하게 될 것이다.

임금 근로자 내에서도 기간제, 단기임시직 같은 불안정 고용형태를 매월마다 속보성 있게 파악하게 되고, 고용의 형태 차원에서 일관되게 파악하는 지표를 얻게 된다는 발전이 있다. 여기에 더해 훈련을 목적으로 취업하는 유급 견습, 훈련생 및 인턴에 대한 지표도 얻을 수 있어 직업 교육, 훈련의 활성화 정도를 파악할 수 있게 될 것이다.

더불어 종속 계약자와 임금 근로자 내 고용 불안정층의 규모가 어느 정도인지, 이들이 어떤 인적 속성을 갖는 사람들이며 어떤 산업, 직업군에 있는지, 급여는 얼마인지, 가구소득은 얼마인지, 어떤 사회보험 혜택을 받을 수 있는지 등을 체계적으로 파악할 수 있게 되어 정책적으로 보호해야 할 대상층을 과거보다 좀 더 명확히 영역을 설정할 수 있어 새로운 정책 개발과 논의가 활발해질 것 또한 기대된다.

제2장 새로운 종사상지위 분류체계 핵심 내용

1. 기존 종사상 지위 분류(ICSE-93)¹⁾

가. 분류 체계

기존 종사상 지위분류인 ICSE-93은 아래와 같은 6개 항목으로 구성되어 있다. 각 항목은 명시적 또는 실질적인 일자리와 사람 간 관계에 기초해 구분되며, 경제적 위험 그리고/또는 지휘감독 유형에 따라 나누어진다.

- 임금 근로(paid-employment)

- ① 임금근로자(employees)

- 자영업(self-employment)

- ② 고용주(employers)

- ③ 1인 자영업자(own-account workers)

- ④ 무급가족종사자(contributing family workers)

- ⑤ 생산자 조합의 조합원(members of producers' cooperatives)

- 달리 지위가 분류되지 않는 일자리

- ⑥ 달리 지위가 분류되지 않는 종사자(workers not classifiable by status)

ICSE-93 분류체계는 임금 근로 대 자영업 일자리로 크게 구분된다. 자영업 일자리에에는 고용주, 1인 자영업자, 무급가족종사자, 생산자 조합의 조합원이 포함된다.

임금 근로 일자리는 ICSE-93에서 명시적(explicit, 서면 또는 구두) 또는 암묵적(implicit)으로 근로계약을 체결하고 기본급이 그들이 일한 단위의 수입에 직접적으로 의존하지 않는 일자리로 정의된다. 임금근로자가 일하는 단위는 기업, 비영리단체, 정부, 가게 등 다양할 수 있으며, 자본 장비, 정보시스템, 부지 등 임

1) 이 절의 내용은 ILO의 Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ICSE), adopted by the Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (January 1993)을 정리한 것이다.

금근로자에 의해 사용되는 모든, 또는 일부 도구들은 다른 사람들에 의해 소유되며, 업체 소유자 또는 그의 휘하에 있는 사람들의 엄격한 지침 또는 직접적 감독 하에 일하는 사람들로 정의된다. 이들의 임금은 일반적으로 임금, 월급 형태이나, 매출 수수료를 받기도 하며, 개수임금일 수도 있고, 보너스일 수도 있고, 음식, 집, 훈련 같은 현물 보상일 수도 있다. 이러한 특성을 가진 일자리에서 일하는 사람들은 모두 근로자로 정의된다.

임금근로자는 하위 항목으로 상용 근로자(regular employee)를 둘 수 있다. 둘 수 있는 것이므로 꼭 분류할 필요는 없다. 상용 근로자는 안정적 고용에 있는 근로자인데, 이들을 고용한 조직은 이들의 소득세와 사회보험료에 대한 책임이 있어야 하고, 이들은 국가 노동법 규제를 받는 계약관계 하에 있어야 한다고 정의된다.

안정적 고용이란 일정 기간 이상 고용이 한 고용주와 계속된다는 의미인데, 이 “일정 기간 이상”의 기준은 국가맥락에 따라 달라질 수 있도록 하였다. 상용직은 기간의 정함이 있을 수 있고, 기간의 정함이 없는 경우라면 능력 부족, 부정, 기타 회사의 경제적 이유가 아니고서는 계약을 종료할 수 없어야 한다.

자영업 일자리는 보상이 이윤에 직접적으로 의존하는 자리이다. 기업에 영향을 미치는 운영결정을 하거나, 또는 책임은 보유하나 결정 자체는 위임할 수도 있다. 여기서 기업은 1인 기업을 포함한다.

고용주와 함께 일하는 동업자는 고용주로 분류되며, 1인 자영업자와 함께 일하는 동업자도 1인 자영업자로 분류된다. 고용주와 1인 자영업자의 차이는 한 명 이상을 연속적으로(continuously) 근로자로 고용했는지 여부이다. “연속적”의 기준은 국가별로 정할 수 있도록 하고 있다.

복수 일자리를 가진 개인에게 종사상지위를 부여할 때에는 근로시간이 가장 긴 일자리 또는 소득이 가장 많은 일자리(소득이 당장 발생하지 않는다면 가장 높은 소득이 기대되는 일자리)를 기준으로 종사상지위를 분류하도록 하고 있다.

나. 조사 가능한 특정 집단(particular group)

ICSE-93은 조사해야 하는 독립적인 분류항목의 지위를 갖지는 않으나 조사할 수도 있는 항목으로 아래와 같은 것들을 제시하고 있다.

먼저, 법인 기업의 소유경영자는 법인 기업에서 일하면서 기업의 지배지분을 소유한 사람으로 채용, 해고, 계약 등을 수행할 지휘권을 가진 사람이다. 이들은 보수가 임금 근로자와 유사한 방식으로 지급된다는 점 때문에 임금 근로자로 분류될 수도 있으며, 지휘권을 가진다는 점 때문에 자영업자로 분류될 수도 있다. ICSE-93 결의 문서를 보면, 근로자로 분류할 경우 국민계정체계와 일치하며, 고용주나 1인 자영업자로 분류할 경우 이는 노동시장 분석에 적합하다고 언급하고 있다. 즉, 임금근로자나 자영업 어느 쪽으로 분류할지는 국가 상황에 따라 선택할 수 있게 하고 있다.

별도 항목으로 편재 가능한 특정집단

- 법인 기업의 소유 경영자(owner-manager of incorporated enterprises)
- 상용근로자(regular employees)
- 일시 종사자(casual worker)
- 단기고용 종사자(workers in short-term employment)
- 계절 종사자(workers in seasonal employment)
- 옥외 종사자(outworkers)
- 도급종사자(contractor)
- 파견근로자
- 작업팀원(work gang members)
- 공공프로그램참가자
- 견습 및 훈련생
- 프랜차이즈 가맹점주(franchisees)
- 소작인(sharecroppers)
- 공동자원이용자(communal resource exploiters)
- 자족 종사자(subsistence workers)

상용 근로자는 앞에서 정의된 대로이며, 일시 종사자는 짧은 기간 동안 고용된, 계약 내용에 따라 임금근로자/ 자영업자 어느 쪽에도 해당될 수 있는 사람이다. 단기고용종사자는 일시 종사자보다는 긴 기간 고용되지만 상용 근로자보다는 짧게 고용된, 계약 내용에 따라 임금 근로자/ 자영업자 어느 쪽에도 해당될 수 있는 사람이다. 계절 종사자는 특정 계절에만 종사하는 사람으로 역시 계약에 따라 임금근로자/ 자영업자 어느 쪽에도 해당될 수 있다. 이들 일시 종사자, 단기고용 종사자, 계절 종사자는 ICSE-93 결의문서에서 불안정한 고용(precarious employment)에 있는 사람들로 지칭된다.

옥외 종사자는 특정 기업에서 일하되, 그 기업의 부지 밖에서 일하는 사람들을 말한다. 이들도 계약 내용에 따라 임금 근로자일 수도 자영업자일 수도 있다.

도급 종사자는 국세청에 사업자로 등록되어 있어서 이들이 일하는 기업은 조세나 사회보험료 납부 책임이 없다. 그리고/ 또는 계약관계가 근로계약이 아니다. 하지만, 근로자에 대응하는 계약이 체결되어 있다. 이들은 나라별 특성에 따라 자영업자일수도, 임금근로자일 수도 있다.

파견 근로자는 고용 계약을 맺은 기업이 다른 기업으로 서비스 요금 등을 받고 파견하는 근로자이다. 이들은 임금근로자로 고용 계약이 되어 있는 기업의 형태가 무엇이나(파견회사, 용역회사 등)에 따라 분류되어야 한다.

작업팀원들은 임금근로자에 대응하는 조건으로 일하나, 실제 일하는 기업과의 계약은 팀장만 하고, 팀원들 각각은 따로 기업과 계약하지 않는 형태의 계약을 가진다. 공공프로그램 참가자는 국가 상황에 따라 별도로 파악하고 싶을 때 추가하는 분류항목이다. 국가의 고용 창출 또는 직업 훈련 프로그램을 통해 일하는

사람들로, 임금 근로 일자리에서 일할 수도, 또는 창업 관련 프로그램이라면 자영업 일자리에서 일할 수도 있다. 견습생이나 훈련생도 국가에 따라 별도로 파악하고 싶을 수 있는데, 이는 기능직이나 전문직에서 훈련을 목적으로 하는 취업으로 정의되어야 한다.

순수한 의미의 자영업자를 별도로 파악하고 싶을 수 있다. 이런 경우 순수 자영업자는 신용 또는 원재료의 공급자, 주된 고객 등과 독립적으로 시장에서 활동하는, 생산수단이나 장비를 소유하거나 임대하는 사람들에 한해 분류되어야 한다.

프랜차이즈 가맹점주는 사업이 어떻게 운영될지를 상당 정도 결정하면서 총매출의 일정 비율을 받는 운영 라이선스 소유주, 또는 신용 공급자 또는 생산수단 소유자와 계약한 종사자를 말한다. 이들이 근로자를 고용하면 고용주로 분류되어야 한다.

공동자원이용자는 개인 점유권은 없으나 공동체나 국가의 관리 책임 하에 있는 국가자원을 이용할 수 있는 자영업 지위에 있는 사람들이다. 자족 종사자는 주로 자가사용을 목적으로 재화나 서비스를 생산하는 자영업 일자리에 있는 사람이다.

다. 우리나라의 기존 종사상 분류²⁾

우리나라의 현행 종사상 지위는 임금근로자, 자영업자, 무급가족종사자, 기타 종사자라는 대분류 항목 하에 8개 분류항목이 포함되어 있는 형태이다.

임금근로자는 상용, 임시, 일용근로자로 분류되며, 자영업자는 고용원이 있는 자영업자(고용주), 고용원이 없는 자영업자(단독자영업자)로 분류된다. 무급가족종사자는 단일 항목만 있으며, 기타 종사자는 특수형태 근로종사자와 그 외 종사자로 분류된다.

상용 근로자는 고용계약기간이 1년 이상인 근로자이다. 고용계약기간을 정하지 않고 정규직원으로 채용되었으면 인사관리규정을 적용 받으며 상여금, 퇴직금 등 각종 수당을 지급 받아야 한다. 법인 소유경영자는 상용 근로자로 분류된다.

임시 근로자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이다. 고용계약기간을 정하지 않았으나 인사관리규정 등 적용을 받지 않아 상용근로자로 분류되지 않은 사람은 임시 근로자에 속한다. 일용 근로자는 고용계약기간이 1개월 미만인 근로자이다. 매일 매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하는 사람들도 일용 근로자로 분류된다.

2) 이하의 내용은 통계청 표준분류의 종사상지위분류 및 항목내용 섹션을 요약 정리한 것이다.

http://kssc.kostat.go.kr/ksscNew_web/kssc/main/main.do?gubun=1&pageChk=Y#

1. 임금근로자

- 11. 상용근로자
- 121. 임시근로자
- 122. 일용근로자

2. 자영업자

- 21. 고용원이 있는 자영업자(고용주)
- 22. 고용원이 없는 자영업자(단독자영업자)

3. 무급가족종사자

9. 기타 종사자

- 91. 특수형태근로종사자
- 92. 그 외 종사자

고용원이 있는 자영업자는 연속적으로 일하는 근로자를 1인 이상 고용하고 있는 사람이다. 우리나라는 1주일 중 1일이라도 정기적으로 고용하는 경우를 “연속적”의 기준으로 제시하고 있다. 동업을 통해 사업체를 영위하는 경우 동업자도 고용원이 있는 자영업자가 된다.

무급가족종사자는 자영업자의 가족이나 친인척(동일 가구 내로 한정하지 않음)으로 임금을 받지 않고 해당 사업체 정규 근무시간의 1/3 이상 종사하는 사람으로 정의된다.

기타 종사자는 이상 종사상 지위에 해당되지 않는 잔여범주에 속하는 사람으로 특수형태근로종사자와 그 외 종사자로 구분된다. 특수형태근로종사자는 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장이 없고 계약된 사업주에게 종속되어 있지만 스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 스스로 직접 제공하고 일한 만큼 실적에 따라 소득(수수료, 봉사료, 수당 등)을 얻으며 근로 제공 방법, 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 형태로 일하는 사람으로 정의된다. 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스(Quick service) 배달기사, 골프장캐디(경기보조원), 방문 판매원, 대리운전자, 목욕관리사 등이 특수형태근로종사자에 해당된다.

라. 각 국가의 고용대표통계에서의 반영³⁾

1997년에 각국 통계청 서베이를 통해 ICSE-93에 따라 종사상지위 분류를 얼마나 개선하였는지 파악한 자료가 Elias(2000)에 정리되어 있다. 이 자료는 서유럽, 중동부 유럽, 몽고를 포함해 독립국가가 된 지역, 중동, 그 외 아시아, 북미, 중남미, 호주 등 오세아니아, 아프리카로 나누어 전체 211개국 통계청 중 조사에 응답한 121개 국가 자료를 대상으로 분석한 것이다.

이를 보면, ICSE-93에 따라 종사상 지위 조사방식이 개편되었다고 응답한 국가는 107개국 중 23개에 불과했으며, 변화 없다는 국가는 72개국이었다. 다만, 변화 없다는 국가 중 상당수는 이미 종사상 지위를 부

3) 이하 내용은 Peter Elias의 Status in Employment: a world survey of practices and problems(2000, ILO)를 요약 정리하였다.

분적으로 조사하는 국가들이었다. 우리나라의 경우에도 이미 80년대 후반부터 상용, (임시, 일용) (고용원 있는 자영업자, 고용원 없는) 자영업자, 무급가족종사자 설문을 가지고 있었으므로 변화 없음에 속했을 것이다.

〈표 2-1〉 ICSE-93에 따라 종사상 지위 조사방식 개편되었는지?

(단위: 국가수)

	예	예, 일정 범위	아니오, 그러나 변화할 것	변화 없음	기타	계
서유럽	3	1	2	13	1	20
중동부유럽	2	1		5	1	9
몽고 포함 독립국가들	4		1	6		11
중동				2		2
그외 아시아	1	1		12		14
북미		1		2		3
중남미	3	1	4	16		24
오세아니아	2		1	5		8
아프리카	1	2	1	11	1	16
계	16	7	9	72	3	107

자료: Elias(2000), 표 2(7쪽)

종사상 지위 항목은 고용계약의 구체적 형태를 질문해 파악할 수도 있고, 자기기입식으로 자신이 어떤 종사상 지위에 속한다고 생각하는지 응답하는 방식으로도 조사될 수 있다. 이를 파악해 본 결과, 종사상 지위 항목을 주어진 범주 중에서 자기기입식으로 선택하게 하여 조사한다는 국가가 63개국으로 가장 많았으며, 별도의 고용계약 질문을 통해 산출한다는 국가가 15개국, 두 조사 방식을 결합하거나 다른 방식을 사용하는 국가가 19개국으로 나타났다. 참고로 우리나라는 주어진 범주 중에서 자기기입식으로 종사상 지위를 선택하는 국가이다.

〈표 2-2〉 종사상 지위를 어떻게 조사하고 있는지 - 노동력 조사

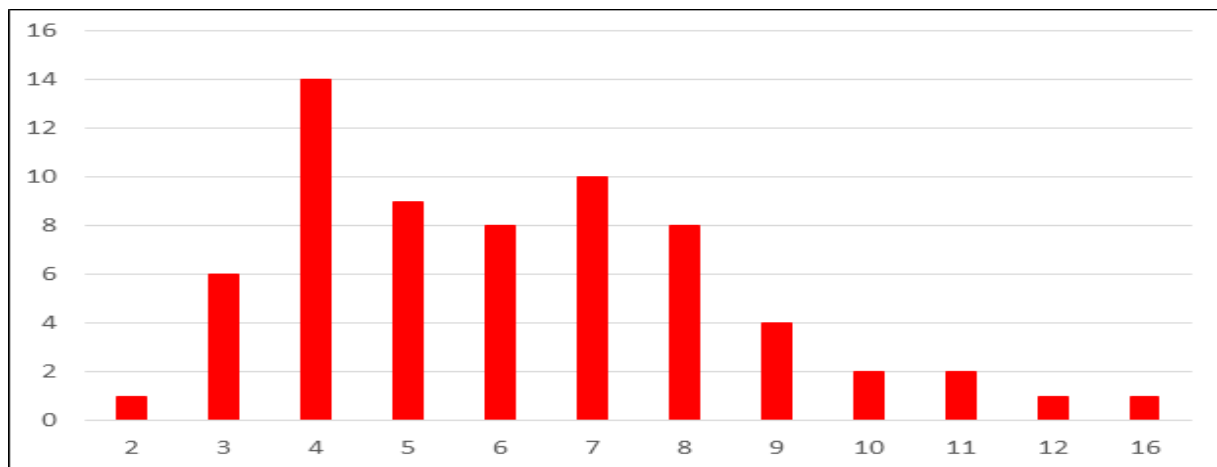
(단위: 국가수)

	범주 선택	고용계약 질문에 기초해 분류	두 방법의 결합 또는 전혀 다른 방식	계
서유럽	11	2	5	18
중동부유럽	8	1		9
몽고 포함 독립국가들	5	2		7
중동	3	1		4
그외 아시아	11	1	1	13
북미	1		2	3
중남미	13	3	7	23
오세아니아	3	3	2	8
아프리카	8	2	2	12
계	63	15	19	97

자료: Elias(2000), 표 4(10쪽)

[그림 2-1] 종사상 지위를 몇 개 항목으로 파악하는지?

(단위: 국가수)



자료: Elias(2000), 그림 3(12쪽)

다음으로 종사상 지위를 몇 개 항목으로 파악하는지 조사한 결과를 보면 대부분의 국가들이 4-8개 사이에 몰려 있는 것으로 나타난다. 표준 항목 수는 6개이므로, 7개 이상인 나라들은 특정 집단에 대해서도 부분적으로 조사하고 있다는 의미가 되겠다. 다음은 일부 특정 집단에 대해 조사되고 있는지를 파악한 결과이다. 이를 보면, 법인 고용주를 분리 파악하는 나라는 26개국, 옥외, 재택 종사자를 분리 파악하는 국가는 12개국, 가맹점주를 분리 파악하는 나라는 22개국에 달하는 것으로 나타났다.

〈표 2-3〉 특정 집단은 얼마나 조사되고 있는지 - 노동력조사 기준

(단위: 국가수)

	법인 고용주	옥외 종사자, 재택종사자	도급종사자	가맹점주
분리 파악된다	33	26	12	8
파악되지 않는다	52	60	75	81
무응답	36	35	34	32
계	121	121	121	121

자료: Elias(2000), 표 8(16쪽) 중 노동력 조사부분만 발췌.

이 연구는 결론부에서 통계 선진국들에서는 종사상 지위 조사가 잘 되고 있으나 통계 후진국들은 개발 단계 상 종사상 지위의 중요성이 상대적으로 낮거나, 조사환경이 불충분한 이유로 제대로 파악되지 못하고 있음을 지적하였다.

2. 취업자의 종사상 지위분류 최신 개정: ICSE-18 내용 설명

ILO의 ICSE-18을 위한 노동통계 개념틀 문서는 아래와 같이 기존 ICSE-93의 문제점을 지적한다.

ICSE-93의 이전 분류항목들은 많은 국가에서 나타나고 있는 고용형태 변화를 적절하게 탐지할 만큼 충분한 정보를 제공하지 않으며, 비전형(nonstandard employment)으로 간주되는 다양한 고용 형태들을 모니터링할 수 있을 만큼 충분히 세부적이지도 않다. 노동시장에서 유연성 증대를 목적으로 하는 새로운 계약형태들은 자영업과 임금 근로를 구분하는 경계선의 적절성 및 유효성에 대한 불확실성을 증가시키고 있으며, 이로 인해 새로운 계약 형태들의 영향을 파악하기 위한 통계 정보에 대한 수요를 만들어내고 있다. (ILO, 2018, 노동통계 개념틀 26번)

이와 같은 목적에서 개정 ICSE-18은 기간제와 단기 임시 고용 계약 등 비전형 근로 계약 상태에 처해 고용보호 수준이 낮은 근로자 규모를 파악하고, 임금 근로와 자영업의 경계가 모호해지는 현상을 다루기 위해 종속 계약자 규모를 측정한다. 또한, 창업과 자영업이 고용과 경제성장에 미치는 영향을 평가하기 위해 고용주, 자영업자를 세분한다.

위 목적을 달성하기 위해 개정된 국제종사상지위분류는 10가지 세부 항목으로 일자리를 분류한다. 과거에는 임금근로자와 자영업자라는 큰 집단 안에 자영업자는 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족 종사자, 생산자협동조합원이 포함되는 구조였다면, 이번 ICSE-18에서는 분류체계 구조도 새롭게 2가지 방식으로 제안하였다. 지휘 권한 유형에 따른 종사상 지위 분류(ICSE-18-A)와 경제적 위험 유형에

다른 종사상 지위 분류(ICSE-18-R)가 그것이다. ILO의 ICSE-18을 위한 노동통계 개념틀 문서는 아래와 같이 각 분류체계의 특성을 요약한다.

첫 번째 분류 구조는 종사자가 자신이 일하는 경제 단위에 대해 행사하는 지휘 권한 유형에 기초하며, 최상위 수준에서 “종속 취업자”와 “독립 취업자” 항목으로 구분된다. 두 번째 분류 구조는 종사자가 노출되는 경제적 위험의 유형을 기초로 하며, “임금을 목적으로 하는 취업자”와 “이윤을 목적으로 하는 취업자”로 크게 구분된다. 이는 임금 근로와 자영업으로 나누는 전통적 구분 방식과 유사하다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀 31번)

ILO 결의문서를 보면, 이상의 두 분류체계 구조에 따라 정기적으로 통계가 작성될 수 있어야 한다고 언급하고 있다.

경제적 위험에 근거한 종사상 지위 분류 체계와 지휘 권한에 근거한 종사상 지위 분류 체계는 통계를 생산할 때 어느 한 쪽이 우선되는 것이 아니라 동일한 우선순위를 가진다. 노동력 조사를 비롯하여 여타 자료원들로부터 오는 통계들은 이 두 가지 위계 구조에 따라 정기적으로 작성되어야 한다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀 31번)

가. 지휘 권한 유형에 따른 종사상 지위 분류

ICSE-18 결의문서에 따르면 지휘 권한 유형은 다음의 개념을 갖는다고 정의되어 있다.

지휘 권한 유형은 종사자가 자신의 작업조직에 대해 갖는 통제권의 성격, 일이 수행되는(활동과 거래를 포함해) 경제적 단위에 대해 갖는 지휘 권한의 성격, 작업조직 혹은 시장에 대한 접근을 위해 다른 사람 혹은 경제적 단위에 의존하는 정도와 관련되는 개념이다. 지휘 권한 유형은 사람들을 종속 혹은 독립 종사자로 분류하는데 사용된다. 현실에서는 다양한 수준의 지휘권과 종속성을 갖기 때문에 종속 노동과 독립 노동 사이에는 어느 정도 연속성이 존재한다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안 11번)

지휘 권한 유형에 따른 종사상 지위분류는 독립 취업자와 종속 취업자라는 대분류와 고용주, 고용원이 없는 독립 취업자, 종속 계약자, 임금 근로자, 무급가족 종사자라는 5개 중분류, 법인 고용주, 개인 기업 고용주, 고용원이 없는 법인 자영자, 고용원이 없는 개인 기업 자영자, 종속 계약자, 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자, 단기 임시 근로자, 유급 견습, 훈련생 및 인턴, 무급가족 종사자라는 10개 분류항목으로 구조가 짜여져 있다.

지휘 권한 유형에 따른 종사상 지위 분류 체계도

가. 독립 취업자 Independent Workers

A. 고용주 Employers:

- 11 - 법인 고용주 Employers in corporations.
- 12 - 개인 기업 고용주 Employers in household market enterprises

B. 고용원이 없는 독립 취업자 Independent workers without employees:

- 21 - 고용원이 없는 법인 자영업자 Owner-operators of corporations without employees
- 22 - 고용원이 없는 개인 기업 자영업자
Own-account workers in household market enterprises without employees

나. 종속 취업자 Dependent workers

C. 종속 계약자 Dependent contractors:

- 30 - 종속 계약자 Dependent contractors

D. 임금 근로자 Employees:

- 41 - 기간의 정함이 없는 근로자 Permanent employees
- 42 - 기간제 근로자 Fixed-term employees
- 43 - 단기 임시 근로자 Short-term and casual employees
- 44 - 유급 견습, 훈련생 및 인턴 Paid apprentices, trainees and interns

E. 무급 가족 종사자 Contributing family workers:

- 51 - 무급 가족 종사자 Contributing family workers

독립 취업자란, 자신이 일하는 기업을 소유하며, 그 활동을 통제하는 사람이다. 독립 취업자는 자신의 기업의 전략적 및 운영상의 결정들을 내린다. 독립 취업자는 다른 사람에게 책임져야 하는 위치에 있지 않고, 다른 사람에 의해 감독되지 않으며, 시장 접근, 원재료 혹은 자본 면에서 다른 기업이나 개인에게 종속되지 않는다. 이들은 전적으로 자기 책임 하에 일하거나, 다른 독립 취업자와 동업해서 일할 수 있다.

종속 취업자는 자신이 일하는 기업의 지휘권 또는 통제권을 가지지 못한 취업자이다. 위임권의 행사가 아닌, 소유 경영자만 가질 수 있는 완전한 지휘권, 통제권을 말한다. 종속 취업자는 임금이 아니라 이윤 확보를 위해서도 일할 수 있는데, 이런 경우에는 고용원 없이 일하며, 자신이 일하는 기업의 활동에 대해 주요 의사결정을 할 수 없어야 한다. 여기서 종속성이란 흔히 문헌에서 말하는 인적, 조직적 종속성과 경제적 종속성을 말한다.

인적 종속성(operational dependence)은 개인이 언제, 어떻게 일을 할지, 사업 수행에서 가장 중요한 결정을 내릴 수 있는지, 또는 또 다른 사람이나 경제 단위에 책임을 지거나 이들로부터 감독을 받는지와 관련된다. 경제적 종속성(economic dependence)은 시장, 원재료, 자본 항목에 대한 접근권을 종사자가 통제하는지 또는 또 다른 개인이나 조직이 통제하는지와 관련된다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀 52번)

이와 같은 독립/ 종속 취업자 정의 때문에 고용주와 고용원이 없는 독립 취업자(자영업자)는 독립 취업자로 분류되며, 임금근로자, 자영업자 성격의 계약관계에 있으나 종속되어 일하는 특성을 가지는 종속 계약자, 가족 회사에서 돕는 무급가족종사자는 종속 취업자로 분류된다.

나. 경제적 위험에 따른 종사상 지위 분류

ICSE-18 결의문서에 따르면 경제적 위험 유형은 다음의 개념을 갖는다고 정의되어 있다.

경제적 위험 유형이란 일하는 사람이 다음 상황에 처할 수 있는 정도와 관련된다: (1) 활동을 수행하는 중에 재정적 및 기타 자원의 손실에 노출되는 정도, (2) 현금이나 현물 보수를 제대로 받지 못하거나 보수를 아예 받지 못할 가능성에 노출되는 정도 (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안 14번)

경제적 위험 유형은 해당 일자리에서 보수로 임금을 받느냐, 아니면 이윤에서 수입을 얻느냐를 기준으로 취업자를 분류하기 위해 등장한 개념이다. 이윤이 있으면 수입이 있고, 이윤이 없으면 수입도 없거나, 심지어 적자라면 수입도 적자가 될 수 있다면 경제적 위험이 있는 것이다.

경제적 위험에 따른 종사상 지위 분류 체계도

가. 이윤을 목적으로 하는 취업자 Workers in employment for profit

- F. 개인 기업 독립 취업자:
Independent workers in household market enterprises
 - 12 - 개인 기업 고용주
 - 22 - 고용원이 없는 개인 기업 자영업자
- C. 종속 계약자:
30 - 종속 계약자
- E. 무급 가족 종사자:
51 - 무급 가족 종사자

나. 임금을 목적으로 하는 취업자 Workers in employment for pay

- G. 법인 소유경영자 Owner-operators of corporations:
11 - 법인 고용주
21 - 고용원이 없는 법인 자영업자
- D. 임금 근로자:
41 - 기간의 정함이 없는 근로자
42 - 기간제 근로자
43 - 단기 임시 근로자
44 - 유급 견습, 훈련생 및 인턴

경제적 위험에 따른 종사상 지위 분류체계는 이윤을 목적으로 하는 취업, 임금을 목적으로 하는 취업이라는 대분류를 갖는다. 이윤을 목적으로 하는 취업에는 개인 기업의 독립 취업자, 종속 계약자, 무급가족종사자가 중분류 항목으로 편제되며, 임금을 목적으로 하는 취업에는 법인 소유경영자, 임금 근로자가 중분류 항목으로 편제된다.

법인 소유경영자가 임금을 목적으로 하는 취업자로 분류되는 이유는, 법인이란 이를 소유한 개인과 분리된 법적 실체로 존재하기 때문에 소유경영자는 무한 책임이 아닌 유한 책임을 지게 되므로 경제적 위험이 제한되며, 또한 법인이 이윤을 내고 있는지와 관계없이 법인으로부터 임금을 받을 수 있기 때문이다.

우리나라 현행 종사상 지위 분류체계는 법인 소유경영자는 임금근로자에 포함시키고 있으며, 자영업자 안에 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족종사자를 포함시키고 있으므로, 경제적 위험 유형에 따른 분류체계와 상당히 흡사함을 알 수 있다.

다. 지위 범주별 정의와 설명

이상의 분류 체계 구조를 정리하면 <표 2-4>와 같이 요약될 수 있다. 두 가지 분류체계는 서로 다른 기준에 따라 일관되게 분류되므로, 각 기준에 따라 개별 종사상 지위 항목은 2×2 테이블로 요약 분류될 수 있다. 독립 취업자이면서 이윤 목적 취업자에는 개인기업 고용주와 고용원 없는 개인 기업 자영업자가 해당되며, 독립 취업자이면서 임금 목적 취업자에는 법인 기업 고용주와 고용원 없는 법인 자영업자가 해당된다. 종속 취업자이면서 이윤 목적 취업자에는 종속 계약자와 무급가족 종사자가, 종속 취업자이면서 임금 목적 취업자에는 임금 근로자와 임금 근로자 세부 분류 모두가 해당된다. 이하에서는 각 세분류 항목별로 내용을 설명한다.

<표 2-4> 취업자의 종사상 지위 체계 일람

		지휘권한	
		독립 취업자	종속 취업자
경제적 위험	이윤 목적 취업자	개인 기업 고용주 고용원 없는 개인기업 자영업자	종속 계약자 무급가족 종사자
	임금 목적 취업자	법인 기업 고용주 고용원 없는 법인 자영업자	임금근로자 기간의 정함이 없는 근로자 기간제 근로자 단기임시근로자 유급견습, 훈련생 및 인턴

1) 고용주, 기업, 법인에 대하여

고용주란, 자신의 기업을 소유하면서 일상적으로 고용하는 임금근로자가 한 명 이상 있는 사람이다. 임금

근로자를 고용하고 있다는 의미로, 무급가족종사자나 동업자는 제외된다. 일상적이란 조사 대상 기간과 직 전 최소 2-3주 전부터 (즉, 조사 대상 기간 포함 3-4주 전 부터) 적어도 한 명 이상의 근로자를 고용하고 있는 경우를 의미한다.

기업을 소유한다는 의미는 지배 지분을 가진다는 뜻이다. 여기서 지배지분은 51% 이상의 지분을 의미하는 것이 아니라 의사결정력 차원에서 결정적 결정 또는 거부권(veto)을 행사할 수 있는지의 의미이다. 따라서 지배지분이 없이 임명된 경영자들은 임금 근로자이지 고용주가 아니다. 동업하고 있을 경우 동업자도 고용주가 된다.

ICSE-18에서 기업이란, 법인 및 비법인 기업과 비영리단체를 지칭한다(ILO, 2018, 제20차 ICLS 보고서 II 노동관계에 대한 통계보고서 73번). 또한, ICSE-18에서 법인 기업이라고 할 때의 법인은 소유주와 분리된 별도 법적 실체로 설립되며, 법인의 소유주(들)이 유한책임을 지는 기업형태를 말한다. 이 조건에 부합하지 않은 기업형태는 모두 개인 기업으로 간주되어야 한다. 이 점은 다음에서 확인된다.

법적으로 구성되는 법인이라는 것 이외에, “법인”이라는 용어는 SNA에서 협동조합(cooperatives), 합자회사(limited liability partnerships), 개념상의 거주 단위(resident unit)와 준법인(quasi-corporation)을 포함하는 것으로 사용된다. 특정 국가에서 법인에 대해 사용되는 용어들은 해당 국가에 존재하는 법인의 법적 형태에 달려 있다. 노동관계 통계에서 사용되는 “법인”의 개념은 국민 계정 목적을 위해 사용되는 것보다 더 제한적이다. 이것은 법적으로 구성되는 법인, 협동조합, 유한책임회사를 포함하지만, 가구가 소유한 준법인은 제외한다. **법인 혹은 법인 기업과 기타 다른 기업들 사이의 중요한 차이점은 법인이 소유주 및 소유주들과 법적으로 분리된다는 것이다.** (ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀, 78번. 강조와 밑줄은 필자)

〈표 2-5〉 SNA 2008

		제도부문별				
		비금융법인기업	금융법인기업	일반정부	가계	가계에 봉사하는 비영리단체
제도 단위 별	법인기업 (준법인기업 포함)	비금융법인기업	금융법인기업			
	정부(사회보장 기금 포함)			정부단위(사회보장 기금 포함)		
	가계				가계	
	비영리단체	시장 비금융 비영리단체	시장 금융 비영리단체	정부의 통제와 주된 자금 지원을 받는 비시장 비영리단체		가계에 봉사하는 비시장 비영리단체 (NPISHs)

제4장에서 우리나라 법인기업에 대해서 자세한 설명을 제공한다. 법인은 국민계정체계와도 연결된 개념이다. SNA(System of National Account) 2008은 다음에 해당하는 조직을 법인으로 정의한다. (a) 소유주를 위한 이윤이나 기타 재정적 이득을 창출할 수 있다. (b) 법적으로 유한 책임을 지는 소유주와 별도의 법적 실체로 인정된다. (c) 시장 생산에 종사하려는 목적으로 설립된다.

다만, SNA 2008과 법인의 개념이 같지는 않다. SNA 2008은 (세법 등에 따라) 완전한 회계장부가 갖추어져야만 하는 비법인 개인기업도 준법인(quasi-corporations)이라는 이름 하에 법인으로 분류하기 때문이다. 그러나 ICSE-18에서는 유한책임에 따른 낮은 경제적 위험이 중요한 기준이기 때문에 법인이 아닌 준법인은 모두 개인 기업으로 분류하며, 법인으로 분류하지 않는다. 따라서, ICSE-18에서 개인 기업은 SNA 2008의 준법인과 가구 시장 기업(household market enterprise)에 해당하는 개념으로 간주하면 된다.

〈표 2-5〉에는 SNA 2008의 제도단위 및 제도부문으로 볼 때 법인 고용주 및 고용원 없는 법인 기업 자영업자가 위치할 수 있는 영역을 회색 음영으로 표시하고 있다. 비금융법인기업, 금융법인기업, 시장 비금융 비영리단체, 시장 금융 비영리단체 중 준법인기업을 제외한 법인 기업이 법인 소유경영자가 위치할 수 있는 영역이 된다. 다만, 소유하면서 일하는 사람이어야 하므로, 모든 법인 기업에 고용주가 있는 것은 아니다. 정부와 같이 지배지분을 가진 고용주가 없으면 고용주가 없는 것이다. 정부 소유 공기업도 지배지분을 가진 사람이 없으므로 고용주가 없다. 비영리 법인도 지배지분을 가진 소유주로 간주할 사람이 없기 때문에 고용주가 없다. 이에 대해 좀 더 자세한 내용은 4장에서 다룬다.

개인 기업 고용주 및 개인 기업 자영업자는 회색 음영으로 표시된 영역의 준법인 기업과 가계에 있는 가구시장기업에 위치한다. 역시 소유 기준이 중요하며, 이윤 및 기타 재정적 이득으로부터 수입을 얻어야 하므로, 가계에 봉사하는 비시장 비영리단체에는 위치할 수 없다.

2) 고용원 없는 자영업자

고용원 없는 자영업자는 지배지분을 가지면서 해당 기업에서 일자리를 가지는 사람이다. 지배지분은 의사결정력을 의미하는 것으로 지분의 절반이란 의미는 아니다. 우리나라에선 1인 기업이면 보통 “사업체”라 칭하는 것이 일반적이지만, 여기서는 복수 “사업체”로 구성된 기업과 분명히 구별하기 위해 기업이라는 용어로 통일한다. 고용원 없는 자영업자는 또한, 조사 대상 주간 및 그 직전 2-3주 전부터 고용 중이라는 의미의 “일상적”으로 고용하는 임금근로자가 없어야 한다. 무급가족종사자나 동업자는 임금 근로자가 아니므로, “고용원 없는”이란 개념과는 무관하다. 만약 고용원 없는 자영업자에게 동업자가 있다면, 이 동업자도 고용원 없는 자영업자로 분류되어야 한다.

일단 고용원 없는 자영업자로 분류되면 법인과 개인 기업 여부를 추가로 구분해야 한다. 법인 기업, 개인 기업 구분 기준은 앞서 본 바와 같다.

3) 종속 계약자

종속 계약자는 다른 경제 단위에 종속된 성격을 가지고 있으면서, 동시에 상업적 특성의 계약관계를 가지고 있는 사람들이다. 이들의 종속성은 작업 조직, 일 수행 방법 등 면에서 종속된 인적, 조직적 종속성 그리고/ 또는 시장 접근, 원재료 및 자본 접근, 가격결정 등 면에서 종속된 경제적 종속성을 의미한다.

ILO 노동관계 통계 결의안은 다음과 같이 종속 계약자를 정의한다.

종속 계약자는 또 다른 경제단위에 또는 또 다른 경제단위를 통해 재화나 용역을 제공하는 상업적 특성의 계약(근로 계약이 아닌)을 가진 취업자이다. 이들은 해당 경제 단위의 종업원이 아니지만, 작업 조직, 일 수행, 소득 또는 시장 접근 면에서 해당 경제 단위에 종속된다. 이들은 이윤을 목적으로 하는 취업자로, 그들에 의해 수행된 일로부터 나오는 수익을 얻는, 그리고 생산활동에 대한 통제권을 수행하는 또 다른 실체에 종속된다.

- (a) 종속 계약자의 종속성은 그들의 작업 조직을 통한 인적, 조직적 종속성(*operational nature*)일 수도 있고, 그리고/ 또는 시장 접근에 대한 통제, 생산된 재화 및 제공된 서비스의 가격 및 원재료나 자본에 대한 접근에 대한 통제와 같은 경제적인 종속성일 수도 있다.
- (b) 이들이 종속되는 경제단위는 기업, 정부, 비영리단체를 포함하는 시장 또는 비시장 단위일 수 있다. 이들은 종속 계약자가 생산한 재화 및 용역의 매출의 일정 몫에서 수익을 얻거나, 그리고/ 또는 종업원이 수행했을 수 있는 일을 종속 계약자가 수행했을 때 수익을 얻는다.
- (c) 종속 계약자의 활동은 해당 경제단위와의 계약 관계가 해지되는 경우 잠재적으로 위험에 처하게 된다.

(ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안 35번)

이와 같은 정의에 따라 종속 계약자는 다음의 특징을 가질 수 있다.

국가 상황에 따라, 종속 계약자는 통계 자료 상에서 식별 가능한 특징으로 다음의 특징들 중 하나 또는 그 이상을 보여준다:

- (a) 이들의 일은 고객, 또는 중개자에 의해 조직되거나, 감독된다.
- (b) 생산된 재화 및 공급된 서비스의 가격은 고객, 또는 중개자에 의해 결정된다.
- (c) 원재료, 장비 및 자본 항목에 대한 접근은 고객 또는 중개자에 의해 통제된다.
- (d) 이들의 실제 노동 계약 또는 노동 조건들은 근로자와 매우 유사하다.

(ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀 132번, 강조와 밑줄은 필자)

위 인용문에서 (a)와 (d)는 인적, 조직적 종속성, (b), (c)는 경제적 종속성에 해당된다. 국가적 맥락에 따라 종속 계약자 식별을 위해 (a)-(d) 중 하나만 적용될 수도, 하나 이상이 필요할 수도 있다는 단서를 달고 있음에 주의해야 한다.

이 외에도 종속 계약자가 국가적 맥락에 따라 사회보험료와 소득세 납부를 전적으로 책임져야 한다는 특징도 지적하고 있다. 다만, 우리나라는 특수형태근로자의 고용보험 적용 가능성이 향후 있고, 보험모집인, 학습지 교사를 포함하는 방문판매원, 요구르트 같은 음료 판매원의 경우 이들이 일하는 회사가 사업소득세 원천징수를 하고 심지어 연말정산까지 하도록 하고 있다. 따라서, 국가적 맥락 기준으로 볼 때 사회보험료와 소득세 납부 여부를 종속 계약자의 판별기준으로 사용하는 것은 주의해야 할 국가라 할 수 있다.

종속 계약자에 다음 집단을 추가하도록 하고 있다.

종속 계약자에는 근로 계약을 체결하지 않는 종속 취업자가 포함된다. 그리고 (a) 이러한 취업자는 오직 건당 또는 의뢰당 수수료로 보수를 받으며, 보수를 지불하는 경제적 단위에 의해 지불되는 사회적 기여금으로부터 혜택을 받지 못한다. 또는 (b) 오직 고객들의 봉사료(팁)로 보수를 받는다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안 37번)

지금까지의 내용에 비추어볼 때 다음은 종속 계약자가 될 수 없다.

- (a) 자신이 일하는 기업과 근로계약(공식, 비공식, 혹은 암묵적)을 체결하거나 또는
- (b) 일한 시간에 대한 대가로 임금 및 급여를 받거나 또는
- (c) 근로자로 일상적으로 일할 한 명 이상의 개인들을 고용하거나 또는
- (d) 법인 기업을 경영한다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안 38번)

지금까지의 내용을 정리해 보면, 종속 계약자는 아래의 특성을 갖는다.

정의적 특성

- 근로계약을 하지 않고 상업적 특성의 계약관계에서 일한다(따라서 경제적 위험이 크다). 그리고,
- 인적조직적(작업조직, 일 수행 등) 그리고/ 또는 경제적(소득, 시장 접근, 가격 결정 등)면에서 다른 경제 단위에 종속되어야 한다.

조사상 식별에 추가로 동원될 수 있는 특징

- 위의 정의적 특성에서 직접 도출되는 필수적 특징(근로계약을 체결하면 종속계약자가 아니다, 일 수행방법이 정해져 있다, 가격결정권이 없다 등)에 추가하여,
- (명시적/ 암묵적) 근로계약을 하지 않으면서 고객으로부터 팁만 보수로 받는 경우는 종속 계약자이다.
- (명시적/ 암묵적) 근로계약을 하지 않으면서 일한 양에 따른 대가 또는 서비스 당 수수료 받으면서 회사로부터 사회보험료 혜택을 못 받는 경우는 종속 계약자이다.
- 근로계약을 하지 않고 상업계약을 맺었기 때문에 일한 시간에 대한 대가로 임금을 받지 않아야 한다.
- “일상적”으로 고용하는 임금 근로자가 있으면 종속 계약자가 아니다.
- 고용원이 없더라도 “법인” 기업 자영업자이면 종속 계약자가 아니다.

- ※ 단, 비공식 고용은 임금근로자임에도 사회보험료를 납부하지 않으므로, 사회보험료 비납부의 실질을 봐야 하며, 특수형태근로 사회보험제도가 도입되어 회사가 사회보험료를 일부 내는 제도 변화가 생긴다면 “회사로부터 사회보험료 혜택을 못 받는” 조건은 달라져야 한다.
- ※ 기존에는 특정 기업 종속성을 중시했으나, 일자리 별로 종속성 여부를 판별하도록 한 지침에 따라 종속은 의미 없게 되었다.
- ※ 특수형태근로종사자는 활동비 성격으로 정액 방식으로 지급되는 소액(최저임금에 훨씬 미달하는)의 월보조금이 있을 수 있으나, 이는 시간에 대한 보상이 아니므로 종속 계약자로 보아야 한다.

ICSE-18의 종속 계약자 관련 부속문서를 보면, 과거 ICSE-93은 다음과 같이 임금 근로와 자영업 중간에 속하는 특징이 있는 도급 근로자(contractor)의 통계 처리와 측정에 대한 지침을 제시한 바 있다.

- (a) 조세 당국에 관련 세금 형태들을 책임지는 별도 사업 단위로 등록되었거나, 그리고/ 또는 고용주가 관련 사회 보험료 지급을 책임지지 않는 계약을 체결했으며, 그리고/ 또는 계약상 관계가 ‘상용 근로자’에게 적용되는 국내 노동법의 적용을 받지 않는다. 그러나
- (b) ‘임금 근로’ 계약에 부합하는(*correspond*) 명시적 혹은 암묵적 계약을 체결한다.” (ILO, 2018, *Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers*, 6번)

같은 문서에서 위 정의는 몇 가지 점에서 문제가 있음을 지적한다. 첫째로, 위 정의가 고용주가 사회 보험료 지급을 책임지지 않는 비공식 고용 계약을 체결하는 근로자와 “계약자”를 적절히 구별하지 못한다는 점이 문제라는 것이다. 둘째로, 조세 당국에 세금을 위해 별도 사업단위로 등록되었다는 점을 강조해 등록 자체가 되지 않은 종속 계약자가 있을 가능성을 배제한다는 점도 문제로 지적했다. 셋째로, “임금 근로 계약에 부합하는 명시적 혹은 암묵적 계약”이라는 개념에 초점을 맞춰 용역 제공과 유사한 계약을 체결했지만 근로자와 유사하게 일해야 하는 상황을 배제할 수 있다는 점도 문제로 지적했다.

ICSE-18의 종속 계약자 관련 부속문서는 종속 계약자에 포함될 수 있는 사례로 다음과 같은 일자리들을 제시하고 있다.

종속 계약자 일자리 사례

(ILO, 2018, *Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers*)

- 미용실에서 좌석을 임대하고 고객에 대한 접근권이 미용실 소유주에게 종속되는 미용사
- 오직 고객들의 팁을 통해 보수를 받는 웨이터
- 운송 회사에 의해 조직되는 용역들을 제공하도록 상업 계약을 체결하는 차량 운전자
- 기업 및 정부기관을 위한 컨설턴트 업무 수행이나 가내 제조업을 하는 계약을 체결한 재택 종사자

종속 계약자 일자리 사례

(ILO, 2018, Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers)

- 각 경제에서 새롭게 부상하는 종사자 집단: 차량이나 화물 운송 용역을 제공하는 차량 운전자, 정보처리 용역을 수행하는 재택 근로자 등 실제 일하는 경제적 단위나 고객에 대한 접근권이 제3자가 통제하는 인터넷 어플리케이션을 통해 중개(mediated)되는 사람들
- 노동법 의무 등을 회피할 목적에서 발생하는 위장된 고용 관계(가짜 자영업)

위에서 미용사는 일부 장비를 소유하고 자신의 고객을 가질 수 있으며, 사회보험료나 세금을 직접 책임지고, 고객이 없으면 수입도 없다는 점에서 자영업 성격을 가지지만, 업무 스케줄, 근무시간, 고객 배정, 가격 결정 등 인적 조직적 및 경제적 측면에서 종속성을 가진다는 점에서 종속 계약자로 분류되어야 한다.

차량 운전사는 소위 깃 경제(gig economy)와 관련이 있을 수도 있지만 전통적으로도 종속 계약자가 많은 영역이다. 이들은 일하는 회사로부터 자영업자로 간주되는 것이 일반적이며, 따라서 회사는 이들의 세금, 사회 보험료에 대한 책임을 지지 않는다. 운전사는 차량을 소유하거나 운송회사로부터 임대할 수 있다. 그러나, 인적 조직적 종속성의 특징을 보이며, 해당 기업에 의존한다는 점에서 경제적 종속성의 특징도 보인다. 이를테면, 일반적으로 운송회사 로고가 차량에 뚜렷하게 표시된다. 계약을 통해 운전사가 하나 이상의 운송회사와 일하는 것을 막을 수 있다.

전통적인 형태의 택시 운전사는 이 지위에 포함되지 않는데, 개인 택시 운전사는 요금이나 운행 시간처럼 법, 제도에 따라 정해지지 않은 영역에서는 지휘감독을 받지 않으며, 경제적 위험이 다른 기업이나 타인에게 좌우되지 않는 특성이 있다. 그러나 새로운 “깃 경제”의 택시 운전사 등 차량 운전사는 일반적으로 차량을 소유하거나 임대하며, 직접 자신의 노동 시간을 결정하긴 하지만, 가격이 중개회사에 의해 결정되며, 일은 인터넷 어플리케이션을 통해 파견되고 중개된다. 보수는 고객에 의해 직접 회사로 지급되며, 회사는 수수료를 공제한 후 정기적으로 운전사에게 지급한다. 회사들은 운전사가 자신들의 근로자라고 간주하지 않으며, 따라서 세금과 사회보험료 납부에 대해 책임지지 않는다. 이와 같이 이들은 자영업자 특징을 갖지만, 동시에 가격결정권 등 경제적 종속성의 특징을 가지며, 일이 종속된 경제 단위에 의해 조직된다는 점에서 인적, 조직적 종속성의 특징도 갖는다.

위에서 가내 제조업 등 재택 종사자도 사례로 언급하였는데, 개발도상국 의류 제조업에 특히 많은 이들 유형은 완성된 작업물량에 보수가 좌우되며(자영업 특성), 주요 원재료를 공급받는다(경제적 종속성). 물론 이들은 재봉기계 같은 일부 장비를 소유할 수 있다.

가짜 자영업자는 고용주가 국내 노동법에 따라 고용주에게 부과되는 제약과 책임을 회피하기 위해 상업 계약을 이용하여 “자영업” 기반으로 노동자들을 고용하는 경우에 해당된다. 법원이 근로자성을 부여하더라도 이들은 통계 정보를 필요로 하는 집단들 중 하나로, 종속 계약자로 분류되어야 한다.

이 외에도 노동관계 통계 개념틀(ILO, 2018) 문서에서는 고용원이 없는 소작인과 고용원이 없는 프랜차

이즈 가맹점주도 종속 계약자로 분류될 수 있는 사례로 제시하고 있다. 고용원이 없는 소작인은 사업체가 운영되는 방식이 농지 주인이나 신용 또는 원재료 공급자에게 상당 정도 종속될 경우 종속계약자로 분류된다. 고용원 없는 프랜차이즈 가맹점주도 운영 라이선스 보유자, 신용 공급자, 생산수단 소유자에게 사업체 운영이 상당 정도 종속될 경우 종속 계약자로 분류되어야 한다.

4) 임금 근로자

임금근로자로 분류되려면 다음 기준이 중요하다. 첫째로, 자신이 취업한 기업의 지배 지분을 소유하지 않는다. 둘째로, 일한 시간에 대한 대가로 기본급을 받는다. 셋째로, 명시적, 묵시적으로 근로계약을 체결한다. 고용주와 근로자 간에 근로 계약이라는 이해가 있는 계약을 체결한 경우 기본급이 없어도 된다.

이들은 유급 임원처럼 기업의 지휘권한을 가질 수도, 지분을 보유할 수도 있으나, 지배 지분은 아니며, 소유주 또는 이사회에게 책임을 져야 하는 정도의 위임된 지휘권한을 가진다.

ICSE-18을 위한 노동관계 통계 결의안을 보면 임금 근로자 포함 조건이 있다. (a)는 과거 ICSE-93에서 작업팀(work gang) 멤버로 분류된 집단이다. 이를테면, 10명의 작업팀원으로 구성된 건설 작업팀이 있다면, 어떤 기업이 이 작업팀과 계약을 할 때 팀장과만 계약하고 팀원들과는 개별적인 (근로)계약을 체결하지 않았다는 의미이다. 이와 같은 작업팀 멤버들은 (통상 임금 근로자에 해당하는 형태로 일하고 있다면) 모두 임금 근로자로 분류하라는 의미이다. (b)는 협동조합의 일하는 조합원일 경우에는 근로자로 보라는 것이며, (c)는 상업 계약이 아니고 일한 시간에 대한 대가를 받고 있다면 사회보험이나 노동법 적용을 받지 않는 비공식 취업이라 할지라도 임금 근로자로 보라는 것이다.

- (a) 임금 근로에 상응하는 조건으로 일하는 취업자가 있는데, 일하고 있는 업체가 해당 취업자가 아니라 이 취업자가 근로자로 속한 팀리더나 에이전시 같은 중개기관과 계약한 경우
- (b) 근로 시간 또는 수행되는 업무 또는 노동 건별로 지분을 받는 협동조합의 노동자 조합원
- (c) 일한 시간에 대해 지분을 받는, 상업 계약을 체결하지 않고 비공식적으로 고용된 취업자 (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안, 43번)

제외 조건도 있다. 제외 조건은 근로 계약을 체결하지 않은 경우, 즉, 고용주와 당사자 간 근로 계약이라는 공통의 이해가 존재하지 않는 경우 기본급 없이 생산량 또는 수수료에 보수가 전적으로 연동되는 사람이거나, 상품 생산 관련 상업 계약에 따라 또는 서비스 제공에 대한 상업 계약에 따라 보수를 받는 사람은 임금 근로자가 아니라는 것이다.

근로 계약을 체결하지 않는 (혹은 어떤 계약을 체결했는지에 대한 정보가 존재하지 않는) 다음과 같은 사람들은 임금 근로자로 분류되지 않는다.

- (a) 오직 건당 또는 의뢰 당 수수료로 지불을 받는 취업자 또는
 - (b) 재화나 서비스의 공급에 대한 상업계약에 따라 지불받는 취업자
- (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안, 44번)

일단 임금근로자로 분류되면, 하위 항목 구분에서는 아래 네 개 기준이 중요하다. 첫째로, 최소노동시간 보장이다. 이는 임금 근로자가 임금 지급 주기 당 최소 근로시간을 보장받는지 여부와 관련된다. 최소 근로 시간 보장은 전일제나 시간제나, 탄력적 근로시간제 중이나 같은 것을 말하는 것이 아니다. 임금 지급 주기 당 최소 근로시간이 보장되지 못하면 임금이 없을 수 있다. 이러한 보장을 갖지 않는 근로자, 즉, 영국으로 치면 영시간(zero-hours) 계약을 맺는 근로자는 단기 임시 근로자로 분류된다.

둘째로 기간의 정함 여부가 중요하다. 이는 고용이 종료되는 특정 날짜 혹은 사건(예를 들어 수확 완료, 프로젝트 종료)이 존재하는지를 의미한다.⁴⁾ 이러한 날짜 혹은 사건이 있는 경우, 고용 계약은 시한부 계약 이 된다. 기간의 정함이 없는 근로자는 무기한 계약(또는 정년이 있는 계약)을 체결하며, 기간제 근로자와 단기 임시 근로자는 시한부 계약을 맺는다. 다만, 기간의 정함이 없더라도 최소 근로시간 보장이 없다면 단기 임시 근로자로 분류한다.

셋째로 고용계약기간이 중요하다. 이는 계약된 기간을 의미하는 것으로, 이미 몇 차례 반복 갱신된 경우 가장 최신 고용계약 기간을 기준으로 판단해야 한다. 3개월 미만의 기간을 갖는 계약을 체결한 경우 단기 임시 근로자로, 3개월 이상의 기간을 갖는 계약을 체결한 경우 기간제 근로자로 구분한다.

그러나, 최소 근로시간을 보장받지 못한 경우 모두 단기 임시 근로자로 분류한다. 단기 임시 근로자에는 영시간 근로자 외에도, 호출을 받는 경우에만 보수를 받는 근로자, 일일 단위로 고용되는 근로자 등 일시적 또는 간헐적(casual or intermittent)으로 고용되는 근로자들이 포함된다(ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안, 52번). 다소 복잡하지만, “최소 근로시간이 보장되는” 호출근로자가 있다면, 그리고 만약 3개월 이상 계약을 하고 있다면 단기 임시근로자가 아니라 기간제 근로자로 분류해야 한다. 어디까지나 3개월 미만 계약 했거나, 최소 근로시간이 보장되지 않는 형태의 근로 계약을 단기 임시 근로자 항목에서 포착하기 위함이다. 이는 결의안에 다음과 같이 적시되고 있다.

- 총 고용계약 기간이 3개월 미만인 경우가 아닌 이상, 단기 및 임시 근로자 항목에서 다음은 제외된다:
- (a) 임금지급주기 당 정해진 일의 양을 보장받는 호출 근로 계약 근로자
 - (b) 주당 최소 한 시간 이상의 보수 지급과 일거리 제공이 보장되는 근로자
- (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안, 53번)

넷째로, 직업에 필요한 교육 훈련을 목적으로 하는 취업인 경우가 기준이 된다. 유급 견습, 훈련생 및 인

4) 표준 정년은 종료일로 간주되지 않는다.

턴이 여기에 해당되는데, 취업해서 일하되 기능직 또는 전문직에서 필요로 하는 직장 경험 또는 기능과 전문성을 습득하는 것을 목적으로 하는 특징이 있다. 반드시 공식 훈련의 일환일 필요는 없다. 훈련을 목적으로 하는 취업을 파악하는 것이 목적이므로, 일자리의 시작단계에서 수급 기간 중인 근로자나 재직 중 현장 훈련, 평생학습은 모두 제외된다. 유급이어야 하므로 무급 인턴은 제외되며, 가족이나 가구 구성원이 운영하는 사업체에서 일하면서 훈련을 받는 무급 가족종사자도 제외된다. 대체로 이러한 일자리는 기간제인 특징이 있다.

5) 무급가족 종사자

ICSE-93에서 무급가족 종사자는 같은 가구 거주 가족 및 친척에 의해 운영되는 시장형 기업에서 가족을 돕는 사람으로 정의된다. 이들은 국가 환경에 따라 근로시간이 짧다든지, 기타 여러 조건에 따라 사업체 운영에 대한 헌신 정도에서 동업자와는 구별이 된다. 다만, “같은 가구에 사는”이라는 조건은 나라에 따라 제각각 가능한 조건으로 제시하고 있다.

ICSE-18에서 무급가족 종사자는 다음과 같이 정의된다.

무급 가족 종사자는 가족이나 가구 구성원이 운영하는 시장 기업 또는 가족이나 가구 구성원이 근로자나 종속 계약자로 일하는 일자리에서 해당 가족이나 가구 구성원을 돕는다. 이들은 수행한 노동의 대가로 임금이나 월급 같은 정기적 보수를 받지 않지만, 사업체의 수익이나 도와준 구성원의 소득으로부터 가족 혹은 가구 내 소득이전 방식으로 자신의 노동 산출물의 결과를 비정기적 현물 및 현금 보수로 받을 수 있다. 이들은 사업체에 영향을 끼치는 중대한 결정을 내리거나 책임을 지지 않는다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 결의안, 57번)

ICSE-93과 가장 큰 차이는 가족이나 가구 구성원이 운영하는 기업체만이 아니라 이들이 임금 근로자로서 또는 종속 계약자로서 하는 일을 도울 경우도 무급가족종사자의 범위에 포함하게 변경되었다는 점이다.

ICSE-18에서 가구란 SNA 2008과 동일하게 “동일한 주거 시설을 공유하고, 자신들의 소득과 부 전체 또는 일부분을 모으며, 주로 주택과 음식 같은 특정 형태의 재화와 서비스를 같이 소비하는 개인들의 집단(ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀, 82번)”으로 정의된다. 가족(family)은 가구원이 아니어도 되지만, 가족이 아닌 경우 이렇게 정의되는 가구의 가구원이어야만 한다는 것도 차이이다.

사업체 운영에 대한 헌신 정도에서 동업자와 구별되는 조건으로서의 “근로시간이 짧다” 같은 ICSE-93의 조건은 사라지고 대신 사업체에 영향을 끼치는 중대한 결정을 내리거나 책임을 지지 않는다는 요건으로 간명해 졌다는 차이도 있다.

자영자, 고용주와 구분하기 위해 무급 가족 종사자는 기업에 영향을 미치는 중대한 결정을 내리거나

책임을 가지지 않는다는 기준이 제시된다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 보고서, 132번)

우리나라는 ICSE-93의 단서 요건을 고려해 무급가족종사자에 같은 가구 거주 요건이 없으며, 친인척이 운영하는 사업체에서 일하면 되었다. 이번 ICSE-18은 가족이거나, 동일 가구 내 가구원으로 표현이 명확해져 가족이라면 동일 가구일 필요 없음이 분명히 표현되었고, 위에서 인용된 SNA 2008의 가구 개념에 속하는 가구라면 동일 가구의 가구원을 도와야 무급가족 종사자에 포함된다는 것을 분명히 하였다. 또한 기업 운영을 돕는 것만이 아니라 임금근로자로서 또는 종속계약자로서 일하는 가족 또는 가구 구성원을 돕는 사람들도 포함되었다는 차이가 인식되어야 한다.

마지막으로, 노동관계에 관한 통계보고서 133번을 보면, 중요한 결정 여부가 기준이기 때문에 남편과 아내가 중요한 결정을 내릴 수 있다면 (일종의 동업자로 간주되어) 모두 자영업자가 될 수 있다. 과거라면 이들 중 한 명은 무급가족종사자로 분류되었을 것이다.

제19차 ICLS 표준의 시행을 위한 시험 결과들을 바탕으로, 적어도 무급가족 종사자가 중요한 집단으로 간주되는 국가들에서는 자신을 무급 가족 종사자라고 자기 기입식으로 응답한 사람들에게는 뒤이어 임금이나 월급을 받는지 여부, 그리고 사업에 대해 중요한 결정을 내리는지 여부에 관한 질문들을 하는 것이 권장된다. 이러한 방식의 조사를 통해 가족 사업체에서 일하는 남편과 아내가 둘 다 고용주/자영업자로 분류되어야 하는지, 혹은 이들 중 한 명이 무급 가족 종사자로 분류되어야 하는지 여부 등을 판단할 수 있게 될 것이다. (ILO, 2018, 노동관계 통계 보고서, 133번)

6) 종합

지금까지 내용을 지표별로 표로 정리하면 <표 2-6>과 같다.

임금근로자와 종속 계약자를 구분하기 위해서는 상업적 계약인지 근로계약인지를 먼저 구분하는 것이 가장 중요하다. 종속 계약자를 구분해 내기 위해서는 고용주와 당사자 간에 근로계약이라는 이해가 없는 상업적 성격의 계약인지를 먼저 분명히 한 다음에 인적, 조직적 그리고/또는 경제적 종속성이 있는지를 파악해야 한다. 그리고 나서 통계상 식별을 위해 추가로 동원 가능한 특징인 일한 시간에 대한 대가(기본급) 없이 팁이나 수수료만 받는지, 소득세와 사회보험료 납부 관련 법적 의무, 법인 여부, 일상적으로 고용한 근로자가 있는지 등을 확인하면 된다.

임금근로자로 구분되면, 최소근로시간 보장이 있는지, 기간을 정했는지, 계약기간은 얼마나 되는지, 훈련을 목적으로하는 취업인지를 확인하면 된다.

고용주와 자영업자는 기업의 소유경영자인지 여부가 가장 중요하다. 일단 소유 경영자로 분류된다면, 그 다음에는 일상적으로 임금근로자를 고용하는지, 법인기업을 소유하고 있는지 여부를 기준으로 세분된다.

〈표 2-6〉 종사상 지위별 특성 지표

종속계약자	최소근로시간보장	계약형태	계약기간	보상의원리	소득세누가신고(원천징수)	사회보험료누가신고	업무의장소	기업소유여부	고용원여부	법인여부	시장, 원재료, 가격, 작업조직, 일하는 방식 등 본인이 최종권한을 가지는지
임금근로자											
기간 정함 없는 기간제	○	근로계약	정함 없음	일한 시간/기본급 있음	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
단기임시	×	근로계약	정함 (3개월 이상)	일한 시간/기본급 있음	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
훈련생	○	근로계약	정함	기본급 없을 수 있음. 일한 시간, 일의 양, 서비스료	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
법인 고용주	-	-	-	-	법인	법인	-	○	있음	법인	보유
개인 기업 고용주	-	-	-	-	법인	법인	-	○	있음	아님	보유
고용원 없는 법인 자영업자	-	-	-	-	법인	법인	-	○	없음	법인	보유
고용원 없는 개인 기업 자영업자	-	-	-	-	법인	법인	-	○	없음	아님	보유
무급가족 종사자	-	-	-	-	-	-	-	×	-	-	없음

주: “-”는 해당없음을 의미. 소득세와 사회보험료는 형식적으로 내고 있다 뿐 아니라 원래 냈어야 하는지 그 실질을 고려해야 함. 굵은 선은 임금근로자와 종속 계약자, 고용주와 자영업자를 구분하는 주요 특징.

라. ICSE-93, 현행 우리나라 종사상 지위분류와 ICSE-18의 차이 요약

과거에는 임금근로와 자영업이라는 큰 분류만 있었다면, 지금은 경제적 위험 유형에 따라 위계화되는 분류구조와 지휘감독권한 유형에 따라 위계화되는 분류구조를 제시했다는 큰 차이가 있다.

세분류 상에서도 큰 변화가 있었다. 기존에는 임금 근로 하위 범주는 특정 집단이라 하여 국가 상황에 따라 둘 수도 안 둘 수도 있었으나 현재는 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자, 단기임시 근로자, 유급 견습, 훈련생 및 인턴이라는 하위 범주를 제시하고 있다.

우리나라는 기존에 상용 근로자, 임시근로자, 일용근로자 항목을 두고 있었다. 우리나라 현행 분류와의 차이는 5장에서 좀 더 다루도록 하겠다.

<표 2-7> 종사상 지위 세분류 수준에서 변경 사항 일람

과 거		현 재	변 경 사 항
임 금 근 로	상용 임사 일용	기간의 정함이 없는 기간제 단기임시 견습, 훈련	상용, 임시, 일용은 우리나라 분류항목. 상용 등 구분 폐지하고 새로운 구분으로 대체 한국종사상지위분류는 상용, 임시, 일용 기간 기준 으로 1개월, 1년 미만 제시하였으나, 새로운 분 류법은 3개월, 기간 정함 없음 제시. 단, 3개월이 넘어도 최소근로시간 보장 없으면 단기임시직으로 분류
	×	종속 계약자	신설 (2008년부터 우리나라는 특수형태근로자를 포 함하고 있었으나, 독자적인 분류 항목은 아니었음)
자 영 업	고용주	법인기업 고용주 개인기업 고용주	법인과 개인기업으로 나누어 세분 우리나라에서는 법인 기업 고용주와 고용원 없는 법인 기업 자영업자를 임금근로자로 분류하고 있 었음
	고용원 없는 자영업자	고용원 없는 법인기업 자영업자 고용원 없는 개인기업 자영업자	
	무급가족종사자	무급가족종사자	가족/가구원의 기업을 돕는 것 뿐 아니라 임금근 로자 및 종속계약자로 일하는 가족/가구원을 돕는 것도 포함하게 변경
	생산자조합의 조합원	×	고용주나 자영업자로 이동. 협동조합의 노동자 조 합원은 임금근로자로 이동 (우리나라는 이 항목 없었음)
달리 지위가 분류되지 않는 일자리	×		

종속 계약자 항목도 신설되었다. 이들은 상업적 성격의 계약 하에 일하기 때문에 임금근로자로 간주하기

어려운 측면이 있으나, 일하는 실질은 인적·조직적 종속성 그리고/또는 경제적 종속성을 지니고 있어 독립 취업자로 간주하기는 어려운 특성을 가지고 있다. 우리나라에서는 2008년부터 특수형태종사자를 따로 종사상 지위분류에 포함하고는 있었으나 독립적 분류항목으로서의 지위는 없었다. 이것과 종속 계약자의 차이에 대해서는 5장에서 좀 더 다루도록 하겠다.

자영업자 항목에서는 법인 기업 고용주와 고용원 없는 법인 기업 자영업자가 신설되는 변화가 있다. 이로 인해 고용주는 법인 기업 고용주와 비법인 기업인 개인기업 고용주로 구분된다. 고용원 없는 자영업자도 고용원 없는 법인 기업 자영업자와 개인기업 자영업자로 나누어진다.

고용주와 고용원 없는 자영업자를 나누는 기준을 세울 때 임금근로자만 고용원으로 보는 기준에는 변함이 없으나, ICSE-18에서는 일상적으로 고용해야만 고용원이 있는 것으로 보는데, 이 기준이 조사 대상 주간 및 그 직전 2-3주 동안 적어도 한 명 이상 고용이라는 분명한 기준이 새로 제시된 차이도 있다.

또한, 기존 우리나라에서는 법인 기업 고용주와 자영업자는 임금근로자로 분류하고 있었는데 이들을 별도로 분리된 항목으로 조사하게 된다는 차이가 있다. 법인 여부가 기존 조사에서는 명시적으로 조사되지 않아 왔기 때문에 이 조사가 실시되면 일부는 임금근로자에서, 또 일부는 기존 고용주, 자영업자에서 포착되게 될 것으로 예상된다.

무급가족 종사자도 약간의 차이가 발생한다. 기존처럼 가족 및 가구 구성원이 일하는 기업을 돕는 것만이 아니라 가족 및 가구 구성원이 임금근로자로서 또는 종속 계약자로서 하는 일을 도와도 무급가족 종사자로 분류되어야 하기 때문이다. 또한, 가족 및 가구 구성원이 고용주 또는 자영업자로서 하는 일보다는 중요도가 떨어지는 일이어야 하기 때문에 “근로시간이 짧다”와 같은 국가 환경에 적절한 추가 지표를 동원하도록 하던 데에서 탈피해 해당 기업의 가장 중요한 결정을 하지 않으며 소유자가 아니라는 간명한 기준을 제시하고 있다는 차이가 있다.

이 외에도 생산자 협동 조합원 항목은 ICSE-18에서는 유지되지 않았다. 이는 거의 모든 국가들에서 이 항목에 취업한 것으로 보고된 사람들의 수가 매우 적다는 사실에 따른 것이다. 잔여적 항목인 “달리 분류되지 않는 일자리” 항목도 없어졌다.

마. 제안된 조사 방식: 경제활동인구조사를 중심으로

ILO가 결의안을 채택하면서 배포한 부속 문서 중 데이터 수집지침 문서를 보면 기존 종사상 지위를 파악하기 위해 가장 많이 활용되었던 하나의 문항을 질문해 자기기입식으로 선택하게 하는 방식의 조사로는 종속 계약자처럼 쉽게 파악하기 어려운 항목들이 있어 오분류 가능성이 매우 높아졌음을 인식하고 3단계 접근법을 통해 조사할 것을 권고하고 있다.

3단계 접근법은 1단계에서 과거의 종사상 지위 조사 관행대로 자기 기입식으로 종사상 지위를 식별하게 한다. 대략 임금 근로, 자영업, 무급가족 종사자 정도를 이 단계에서 파악한다. 그리고 나서 2단계로 넘어간

다. 2단계는 고용주와 고용원 없는 자영업자를 법인과 개인 기업으로 구분하는 모듈, 종속 계약자를 파악해 고용원 없는 자영업자나 임금근로자와 분리시키는 모듈 등으로 구성된다. 2단계를 마치면 임금근로자 하위 항목 외에는 모두 분류가 끝난다. 3단계는 임금근로자의 하위 항목을 분류하는 모듈로 구성된다.

〈표 2-8〉 3단계 개요

1단계: 자기 식별 종사상 지위	2단계: 분류 모듈	3단계: 세부 분류 모듈
<ul style="list-style-type: none"> - 자영업자 - 임금 근로자 - 무급 가족 종사자 - (유급 견습, 훈련생, 인턴) - 국가 상황과 관련된 추가 분류항목들 	다음의 항목들: <ul style="list-style-type: none"> - 고용주 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 법인 고용주 ▶ 개인 기업 고용주 - 고용원이 없는 독립 취업자 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용원이 없는 법인 자영업자 ▶ 고용원이 없는 개인 기업 자영업자 - 종속 계약자 - 임금 근로자 - 무급 가족 종사자 	다음의 항목들: <ul style="list-style-type: none"> 임금 근로자의 세부 분류 <ul style="list-style-type: none"> - 기간의 정함이 없는 근로자 - 기간제 근로자 - 단기 임시 근로자 - 유급 견습, 훈련생 및 인턴

자료: ILO, 2018, 데이터 수집 지침 〈표 1〉.

2단계에서는 자영업으로 응답한 경우 임금근로자를 고용하고 있는지를 질문해 고용주와 고용원이 없는 자영업자(또는 종속 계약자)로 분류한다. 다음으로는 법인인지 아닌지를 질문해서 법인 고용주, 고용원 없는 법인 자영업자, 개인 기업 고용주를 분리 식별한다. 이 단계까지는 고용원 없는 개인 기업 자영업자와 종속 계약자는 구분되지 않는다. 따라서, 다음 단계는 고용원 없는 개인 기업 자영업자와 종속 계약자를 구분하는 것이다. 바로 이 단계에서 인적·조직적 종속성 그리고/ 또는 경제적 종속성 지표를 통해 종속 계약자를 파악한다. 아직까지 확정된 문항이 권고되지는 않고 있으며, 세 가지 정도가 시험되고 있다고 언급하고 있다. 세 가지 문항 사례는 아래 원문을 참고할 수 있다.

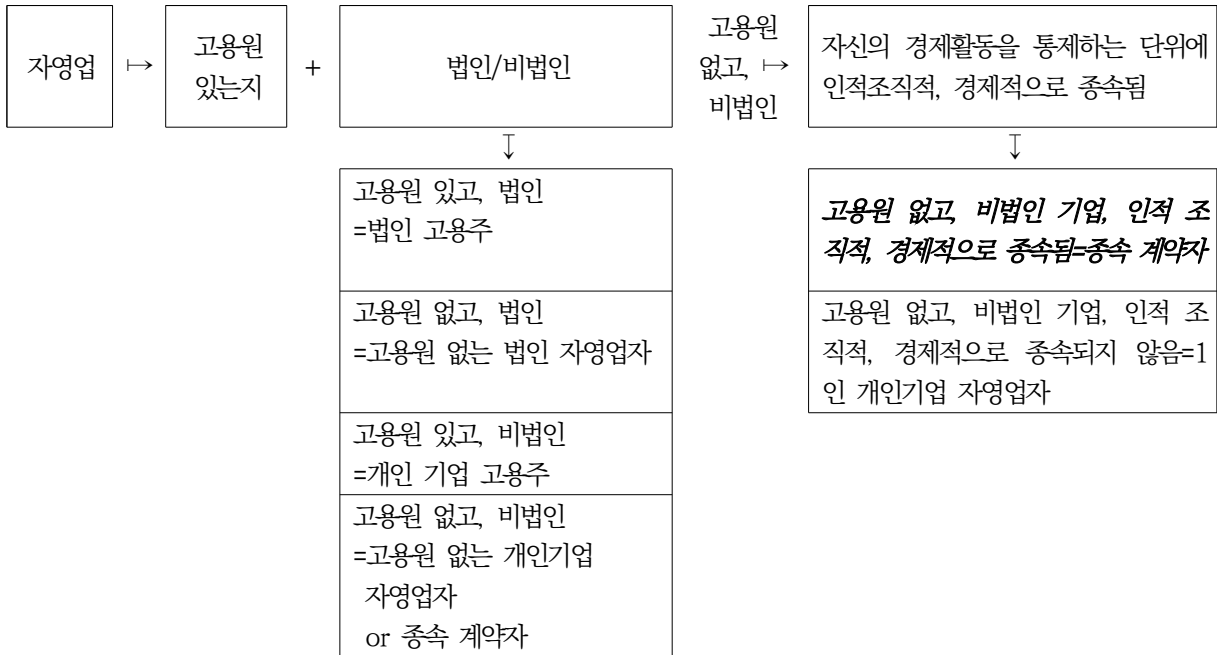
... 고용원이 없는 개인기업 자영업자 또는 종속 계약자로 분류되도록 하는 것이다. 두 항목을 구별하는 핵심 특징은 응답자가 자신의 활동에 대해 통제를 행사하는 또 다른 경제 단위에 인적, 그리고/또는 경제적으로 종속되어 있는지 여부이다. 이러한 핵심 특징이 어떻게 조작화 되어야 하는지에 대해서는 아직 제시되지 못하고 있다. 조작화의 여러 형태들이 시험되어왔으며, 어떻게 해야 이를 최상으로 조작화 할 수 있는지에 대해 더 많은 시험들이 필요하다(회의 문서 10 - 개정된 국제 종사상 지위 분류 개정안에 대한 시험 조사, ILO, 2018b). 시험을 거친 조작화 사례들은 다음을 포함한다.:

- 고객 혹은 중개자가 생산된 상품 및 서비스의 가격을 결정하는지 여부
- 고객 혹은 중개자가 투입 재료(원재료, 자본 항목 및 고객에 대한 접근권)를 제공하는지 여부

•일이 하나의 주된 고객에 의해 조직되거나 감독되는지 여부
(ILO, 2018, 데이터 수집 지침 78번)

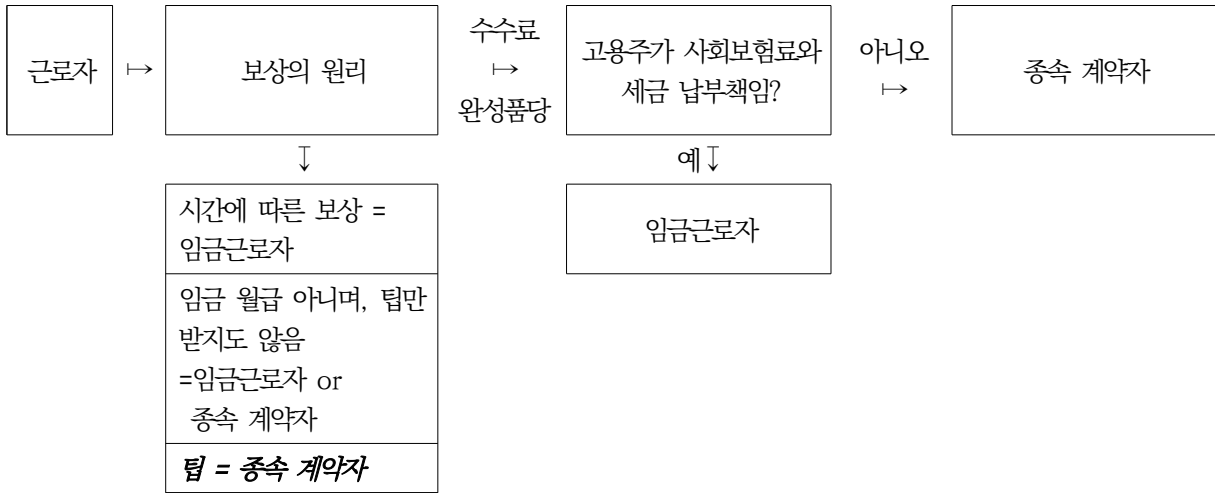
지금까지 정리한 내용을 순서도로 표시하면 [그림 2-2]와 같다.

[그림 2-2] 자영업으로 응답한 사람의 종사상 지위 판별 흐름도



1단계에서 임금근로자라 응답한 사람들도 먼저 종속 계약자를 분리시켜 순수한 임금근로자만 남겨야 한다. 이를 위해 필요한 문항이 바로 보수의 형태를 식별하는 문항이다. 시급을 포함해 일한 시간에 대해 임금이나 월급을 받는 사람은 상업 계약이 아니라 근로 계약이라는 의미이므로 임금 근로자이지 종속 계약자가 아니다. 오직 팁만 받으면 종속 계약자로 간주할 수 있다. 이와 같이 비교적 명확한 케이스는 임금근로자나 종속 계약자로 분류 가능하나, 나머지는 그다지 명확하지 않을 수 있다. 그래서 다음 단계에서 필요한 것은 근로 계약임을 보여줄 수 있는 지표를 찾는 것이다. ILO가 원하는 것은 사회보험료 일부 부담과 납부 또는 소득세 원천징수 신고 책임이 고용주 쪽에 있는지를 확인하는 것이다. 고용주가 책임질 경우 임금근로자가 되며, 그렇지 않은 경우 종속 계약자로 분류된다.

[그림 2-3] 임금근로자로 응답한 사람 중 종속 계약자 판별 흐름도



이렇게 하여 남은 순수한 임금근로자를 대상으로 임금근로자 하위 항목 분류 모듈이 진행된다. 여기서는 최소 근로시간 보장, 고용 계약 기간이 정해져 있는지(날짜가 정해져 있지 않아도 종료될 사건이 정해져 있으면 됨), 고용 계약 기간 문항이 필요하다. 또한, 기간이 정해져 있는 이유를 파악하는 문항을 통해 훈련 목적 취업인지 파악해 유급 훈련, 견습생 및 인턴을 구분하는 것으로 3단계 절차가 모두 마무리된다.

각 질문을 위한 모범설문 예시는 <표 2-9>에 음영으로 표시되어 있다. <표 2-9>는 ILO에서 발간한 ILO 면접조사용 모델 노동력조사 설문지 (ILO Model LFS for PAPI), 2019년 7월 판 중 관련 부분만 번역한 것이다.

<표 2-9> ILO의 모범설문 예시 - 지속적으로 개정 중인 설문임

번호	문항	응답지	
5.1	지난 주에 하나 이상의 일자리를 가지고 있었습니까?		
5.4	당신의 일자리는 이름을 가지고 있습니까?	그렇다	
		이름이 없는 사업체이다	
		가사종사자로 남의 집에서 일한다	
5.6	업종/ 직종 조사		
5.7	종사상 지위	임금근로자	→ 5.10
		자신의 기업 활동	→ 5.9
		가족 기업을 돕는다	
		견습, 인턴	→ 5.10
		다른 사람을 위해 일하는 가족을 돕는다	→ 5.10

번호	문항	응답지	
5.8	개인기업 운영에서 대개 결정을 누가 합니까?	나 자신	
		다른 사람과 함께	
		다른 가족 구성원	→ 5.10b
		다른 (가족 아닌) 사람	→ 5.10b
5.9	일상적으로 종업원을 고용합니까?	예	→ 5.11
		아니오	
5.9a	귀하가 제공하는 서비스 혹은 생산품의 가격을 귀하가 정할 수 있습니까?	예	→ 5.11
		아니오	
5.9b	왜 가격을 정할 수 없습니까?	다른 기업/ 에이전트 등이 가격을 정한다	→ 5.11
		고객이 가격을 정한다	→ 5.11
		정부가 가격을 정한다	→ 5.11
		가격은 고객과 교섭된다	→ 5.11
		시장가격이 따로 있다.	→ 5.11
		기타	→ 5.11
5.10	이 일자리에 귀하는 다음 중 어디에서 일합니까?	정부 또는 공기업	
		농장	
		민간기업	
		가사 종사자로서 가구에서	
		NGO, 비영리단체, 교회	
		국제기구, 외국 대사관	
5.10a	이 일자리에 다음 중 어떤 방식으로 임금을 받습니까?	임금 또는 월급	
		완성된 일의 개수에 따라	
		수수료	
		팁	
		서비스 요금	
		식사 또는 숙박으로 지불	
		현물	
		기타	
		무급이다	→ 5.11
5.10b	그 일을 위해 누가 지불합니까	일하는 곳에서	
		에이전트	
		기타	
5.10c	서면 계약서 또는 구두 계약이 있나요	서면 계약서가 있다	

번호	문항	응답지	
		구두합의다	
		모른다	→ 5.10k
5.10d	당신의 계약은 근로시간수를 정하나요	예	→ 5.10f
		아니오	
5.10e	보증되는 근로시간이 있습니까	예 최소 시간, 작업량이 보장된다	→ 5.10g
		아니오, 영시간 계약, 필요할 때 부름	→ 5.10g
5.10f	보증되는 근로시간은?		
5.10g	당신의 계약기간은?	정해진 기간동안	
		이 일이 완성될 때까지	
		정년까지/ 기간의 정함이 없는 계약	→ 5.10l
		정해진 마지막날 없이 갱신 중	→ 5.10l
5.10h	정해진 계약은 얼마나 됩니까?	일일 계약	
		1개월 미만	
		1개월 이상 3개월 미만	
		3개월 이상 6개월 미만	
		6개월 이상 12개월 미만	
		12개월 이상 24개월 미만	
		2년 이상	
		정해진 기간 없음	→ 5.10k
5.10i	이 계약은 다음 중 어떤 것에 해당합니까	특정 계절에 해당한다	→ 5.10l
		훈련 기간에 해당한다	
		고용창출 프로그램의 일부이다	
		대체근로 중이다	
		위 어디에도 해당하지 않는다	
5.10j	현재 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 가는 과정의 일부인가요?	예	→ 5.10l
		아니오	→ 5.10l
5.10k	이 일은 계절적인가요?		
5.10l	소득세 공제 책임이 누구에게 있나요	사용자	
		나 자신	

번호	문항	응답지	
		신청안함	
		모름	
5.10m	사회보험 기여금은 사용자가 부담하나요	예	
		아니오	
		모름	
5.10n	유급연차휴가가 있나요		
5.10o	질병이나 재해로 인한 병가를 받을 수 있나요		
5.11	귀하가 일하는 장소는?	내 집	
		고객 혹은 고용주의 집	
		농장 등	
		회사, 사무실, 공장 등 고정된 부지 장소	
		거리 또는 고정된 부지가 없는 공공장소	
		운송수단	
		집집마다 다니면서	
		기타	
		말할 수 없다	
5.11a	종업원수		
5.11b	법인기업인가요		
5.11c	이 기업은 당국에 등록된 사업체인가요		
5.11d	어떤 종류의 회계기록을 사용하나요	세금 목적의 완전한 회계기록	
		세금 목적의 간편 장부	
		매출, 구매 등의 비공식적 기록	
		기록을 하지 않는다	
		모른다	
5.12	언제 사업을 시작했나요		

자료: [https://ilo.org/lfsresources/App_Docs/ILO_PAPI_LFS_LABOUR_MODULES%20\(A1V3\).pdf](https://ilo.org/lfsresources/App_Docs/ILO_PAPI_LFS_LABOUR_MODULES%20(A1V3).pdf)

바. 개인에게 종사상 지위를 할당할 때의 기준

조사 대상 기간 동안 개인은 한 가지 이상의 일을 가질 수 있다. 경제활동인구조사 같은 고용조사에서 종사상 지위는 대개 주된 일자리에 대해 수집된다. 주된 일자리는 평소 근로시간이 가장 긴 일자리이다. 평소 근로시간이 없을 경우 (기대) 소득이 높은 일자리가 주된 일자리가 된다.

독립 취업자는 자신이 소유하거나 동업한 기업 수 = 일자리 수가 된다. 독립 취업자의 일자리 수는 고객의 숫자와는 상관없다. 종속 취업자의 경우 업무란 이들이 종속되어 있는 기업을 위해 수행하는 것이며, 일자리란 종속된 기업의 숫자가 된다. 이를테면, 종속 계약자가 몇 개 기업에 종속되어 일하고 있다면, 이들 기업의 수가 곧 일자리의 수가 된다는 의미이다.

기준에는 제3장에서 볼 것처럼 종속 계약자 분류에서 전속성 요건이 중요하다고 보는 관념이 있었다. 근로자성 판단 같이 노동법 영역에서, 유럽 LFS 같은 조사 영역에서 전속성은 중요한 역할을 했다. 그러나, ICSE-18에서는 일자리의 확산에 관심이 있기 때문에 전속성을 보지 않고, 종속되어 일하는 기업별로 하나의 일자리가 정의되도록 하였다. 이는 또 다른 종속 취업자인 임금근로자의 일자리 개수 판단에서는 상식으로 통용되는 것이다. 어떤 임금근로자가 두 개 회사를 위해 임금근로자로서 일하고 있다면 상식로나 통계 조사 관행으로나 두 개의 일자리를 가지고 있는 것이다.

3. 국제 일에서의 지위 분류

국제일지위분류(International Classification of Status at Work, 이하 ICsaw-18)는 미취업자도 포함하여 세상의 모든 일을 분류하는 기준이다. 국제종사상지위분류는 이 분류의 하위분류 또는 반대로 국제종사상지위분류의 비취업 일로의 확장판이 국제일지위분류라고 생각될 수 있다. 세상의 모든 일을 일관된 기준에 따라 분류하기 위해 국제일지위분류가 만들어졌다. 즉, 국제일지위분류에 속하는 각 항목들을 전부 조사하기 위해 만들어진 분류는 아니라는 의미이다. 이 연구에서 목표로 하는 것은 취업의 지위분류를 위한 한국종사상지위분류 개정안 마련이므로 국제일지위분류는 개념만 간단히 소개하도록 하겠다.

여기서 일이란 모든 성별과 연령대의 사람들이 자가 사용 또는 타인들의 사용을 위해 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 모든 활동을 말한다. 이 개념은 재화나 서비스의 생산을 포함하지 않는 활동들(예, 구걸과 도둑질), 자기 관리(예, 개인 몸치장 및 위생), 그리고 자신을 대신해 다른 사람이 수행할 수 없는 활동들(예, 수면, 학습, 여가 활동)을 제외한다.

〈표 2-10〉 일에서의 지위분류(이탈릭은 취업자의 종사상 지위분류)

대분류(2개)	중분류(8개)	소분류(20개)
독립 종사자	고용주	법인기업 고용주 개인기업의 고용주 자가사용서비스공급 고용주 Employers in own-use provision of services 자가사용재화생산 고용주 Employers in own-use production of goods
	고용원이 없는 독립종사자	고용원이 없는 법인기업 자영자 고용원이 없는 개인 자영자 고용원 없는 자가사용서비스공급 독립종사자 Independent workers in own-use provision of services without employees 고용원 없는 자가사용재화생산 독립종사자 Independent workers in own-use production of goods without employees 독립 자원봉사자 Direct volunteers
종속 종사자	종속 계약자	종속 계약자
	임금근로자	기간의 정함이 없는 근로자 기간제 근로자 단기 임시 근로자 유급 견습, 훈련생 및 인턴
	가족 조력자 Family helpers	무급 가족 종사자 자가사용서비스공급 가족 조력자 Family helpers in own-use provision of services 자가사용재화생산 가족 조력자 Family helpers in own-use production of goods
	무급 훈련생	무급 훈련생 Unpaid trainee workers
	조직 소속 자원봉사자	조직 소속 자원봉사자 Organization-based volunteers
	기타 무급종사자	기타 무급 종사자 Other unpaid workers

이 분류는 국제종사상지위분류가 대상으로 하는 취업 일자리 외에도 비취업에 속하는 자가 사용 생산 노동, 무급 훈련, 자원봉사 및 기타 노동 형태(최수 노동 등)를 포함한다. 이 분류는 2개 대분류, 8개 중분류, 20개 세부 항목으로 구성되는데, 2개 대분류는 지휘 감독 권한을 기준으로 독립 종사자, 종속 종사자로 구성되며, 8개 중분류는 고용주, 종업원 없는 독립종사자 (이상 독립종사자)/ 종속 계약자, 근로자, 가족 조력자, 무급훈련종사자, 조직소속자원봉사자, 기타 무급종사자 (이상 종속종사자)로 구분된다. 20개 세분류 항목은 <표 2-10>에 제시되어 있다. 이탤릭체로 표시된 항목들은 취업 일자리 지위 항목들이다. 나머지는 비취업의 일 지위 항목이다.

종사자라는 용어는 worker의 번역인데, 취업자와 미취업자를 모두 포함하기 위한 용어로 선택하였다. 자가 사용 서비스 공급 고용주, 자가 사용 재화 생산 고용주는 주로 자가 사용을 위해 서비스를 제공하거나 재화를 생산하며, 가사 근로자로서 일상적으로 일할 한 명 이상의 개인(일시 휴직 근로자는 포함되지만, 해당 가구의 다른 구성원들은 제외됨)을 고용하는 활동을 수행하는 종사자이다. 고용원 없는 자가 사용 서비스 공급 독립 종사자, 고용원 없는 재화 생산 독립 종사자도 유사하게 이해할 수 있다.

독립 자원봉사자는 기관이나 지역 사회 단체와 별도로 다른 가구를 위해 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 비의무적이면서 무급인 활동을 수행하는 사람이다. 가족 조력자는 가족 및 가구 구성원이 운영하는 시장형 기업에서, 또는 해당 가족 및 가구 구성원이 임금 근로자나 종속 계약자로 있는 일자리에서 가구 소비를 위한 재화 생산 및 서비스 공급을 위해 가족 또는 가구 구성원을 돕는 종사자이다. 이들은 경제단위에 영향을 끼치는 중대한 결정을 내리지 않으며, 책임을 지지 않는다. 이들은 가구 내 이전을 통해 현금 및 현물로 자신의 노동 산출물에 대한 대가를 받을 수 있지만, 합의된 임금이나 급여를 받지 않는다. 서비스 공급이나 재화 생산이나에 따라 자가 사용 서비스 공급 가족 조력자, 자가 사용 재화 생산 가족 조력자로 나누어지며, 취업자의 지위인 무급 가족종사자도 여기에 포함된다.

무급 훈련생은 무급이면서 훈련의 일환인 노동을 수행하는 사람이다. 조직 소속 자원봉사자는 기관이나 지역 사회 단체를 통해 타인을 위한 재화를 생산하거나 서비스를 제공하는 비의무적 무급활동을 수행하는 사람이다. 기타 무급 종사자는 최수의 노동이나 대체 복무 같은 활동을 하는 사람들을 지칭한다.

4. 구분 변수(Cross-cutting variables)와 응답 범주

이번 ICSE-18은 종사상 지위분류를 부분적으로 도우면서 일관된 노동관계 통계를 제공하며, 개별 종사상 지위의 맥락을 드러내기 위해 표준 구분 변수와 응답 범주를 포함하고 있다. 구분 변수는 ICSE-18의 분류를 돕기 위한 요구 변수, 종사상 지위 분류 자체와 직접 관련은 없으나 일관된 노동관계 통계를 작성하거나 중요한 관심 집단의 식별을 위해 중요한 변수, 그리고 교차표 생성을 위해 필요한 권장 변수로 나누어진다.

구분 변수 리스트는 아래와 같다. 고용계약기간은 일하기로 계약한 기간을 의미하며, 반복 갱신된 경우 현재 계약의 기간이다. 현재 경제 단위에서 근속기간은 특정 기업에서 일을 처음 시작한 날부터 현재까지의 기간이다. 국제비교를 위해 이들 기간 변수의 통계표를 위한 기간 범주 구분은 별첨된 노동관계 통계 개념들 182번을 참조할 수 있다.

전일제/ 시간제 지위는 비교가능한 전일제 취업자에 비해 정규 근로시간이 적은 취업자를 시간제 취업자라 한다는 ILO 시간제 노동협약(1994, 175호)에 따라 정의되며, 비교 가능한 전일제 취업자란 동일한 유형의 고용관계를 갖고, 같거나 유사한 유형의 일 또는 직업에 종사하며, 같은 사업장 또는 같은 사업장에 그런 전일제가 없다면 같은 기업, 같은 기업에도 그런 전일제가 없다면 같은 산업의 전일제 취업자를 말한다.

일자리에 기간의 정함이 있는 이유를 파악하는 이유는 일자리가 왜 일시적인지를 파악하기 위함이다. 따라서 이 문항을 통해 계절근로여성인지, 훈련 일자리여성인지, 대체근로여성인지, 프로젝트의 완료 때문인지, 고용창출 프로그램이어서인지, 정규직 계약이 허락되기 전 요구되는 기간이어서인지 등을 파악할 수 있어야 한다.

기간의 정함이 있는 일자리에 대한 선호 여부를 파악하는 이유는 개인이 이와 같은 일자리를 원해서 선택한 것인지 아니면 기간의 정함이 없는 일자리를 원함에도 불구하고 찾을 수 없어서 비자발적으로 선택한 것인지 파악하기 위함이다. 따라서 기간의 정함이 없는 일자리를 찾을 수 없었기 때문에 또는 기간의 정함이 없는 일자리를 원하지 않았기 때문이라는 선택지가 포함될 수 있다.

기간의 정함이 있는 일자리를 선호하는 이유 변수는 왜 기간의 정함이 있는 일자리를 선호하게 되었는지를 개인의 상황 맥락에서 파악하기 위함이다. 이 변수에는 교육 때문인지, 연금수령을 위해서인지, 자녀 양육 때문인지, 다른 가족 돌봄을 위해서인지 같은 선택지가 포함될 수 있다.

요구 변수

- (a) 고용계약기간 (duration of work agreement)
- (b) 고용 계약의 유형
- (c) 계약된 근로 시간
- (d) 보상의 방법 (forms of remuneration)

중요한 변수

- (a) 현재 경제단위에서 근속기간
- (b) 평소 근로 시간 (hours usually worked)
- (c) 전일제/시간제 지위
- (d) 일자리에 기간의 정함이 있는 이유 (reason for non-permanence of job)
- (e) 기간의 정함이 있는 일자리에 대한 선호 여부
- (f) 계절 종사자
- (g) 작업장소의 유형
- (h) 가사 종사자 (domestic workers)
- (i) 가내 근로 종사자 (home-based workers)
- (j) 다자간 노동관계 (multi-party work relationships)
- (k) 일자리 연계형 사회적 보호 포함 여부 (job-dependent social protection coverage)
- (l) 유급 연차
- (m) 유급 병가
- (n) SNA상 제도 부문 (institutional sector)

권장 변수

- (a) 현재 취업해 일하는 경제단위의 임금 근로자수
- (b) 주요 보수 형태 (main form of remuneration)
- (c) 기간의 정함이 있는 일자리를 선호하는 이유
- (d) 기업가
- (e) 기계, 운송수단 및 부지의 소유권 (ownership of machinery, vehicles and premises)

고용계약 유형 변수는 서면 계약 여부를 측정하기 위한 변수이다. 보상의 방법은 보수가 지급되는 기준을 파악하기 위한 변수이다. 즉, 일하는 시간에 대한 보상인지, 일한 분량에 따른 보수인지, 수수료, 서비스 요금에 따른 보수인지, 고객의 팁이 보수인지 등이 조사되어야 한다.

작업장소 유형은 평소 일이 어떤 장소에서 수행되는지를 파악하기 위함이다. 집에서 일하는지, 고정된 작업장이 없는지, 고용주의 부지에서 일하는지 등이 파악되어야 한다. 가사 종사자는 가사 노동에 종사하는 취업자를 파악하기 위함이다. 가내 근로자는 주요 작업장소가 자신의 자택인 사람들을 파악하기 위한 변수이다. 다자간 노동관계는 파견 용역 근로자를 파악하기 위함이다. 일자리 연계형 사회적 보호 변수는 해당 일자리가 있어야만 제공되는 사회적 보호, 그 중에서도 주되게는 사회보험의 보호 범위 안에 있는지를 파악하기 위함이다.

각 구분 변수가 무엇을 의미하는지에 대한 보다 상세한 내용과 각 구분 변수가 구체적으로 어떤 응답범주를 통해 조사되어야 하는지에 대한 자세한 내용은 별첨된 번역자료 중 노동관계 통계 결의안 73-124번, 노동관계 통계 개념틀 문서의 제6장을 참고할 수 있다.

종사상 지위 분류 개정에 포함된 분류 항목들에 위의 변수들 중 전일제/ 시간제 지위, 가내 근로와 가사 종사자, 다자간 노동관계, 일자리에 기간의 정함이 있는 이유 등을 추가하면 대부분의 우리나라 경제활동인 구조조사 근로형태별 부가조사에서 포착되는 비정규직 항목을 생성할 수 있다.

제3장 국내·외 연구 동향 및 사례검토

1. 종사상지위 관련 국내외 연구동향

통계청에 따르면, 종사상지위는 취업자가 실제로 일하고 있는 신분 또는 지위상태를 의미한다. 종사상지위가 중요한 이유는 임금노동자 여부 및 노동시장에서의 고용안정 정도와 관련되어 있기 때문이다. 같은 취업자라고 할지라도 임금노동자인지, 아닌지는 노동자로서의 권리를 보호받을 수 있는지 아닌지를 의미하므로 중요하다. 또한 종사상지위를 통해 일자리의 질을 진단해 볼 수도 있다. 따라서 종사상지위를 올바르게 이해하고 정확하게 추정하는 것은 사회 전체적으로 중요한 과제이다.

본 절에서는 종사상지위가 국내외에서 어떻게 정의되고 활용하고 있는지를 살펴보고 관련 연구동향을 통해 종사상지위를 개정할 경우 무엇을 주목해야 하는지 시사점을 도출하고자 한다.

가. 종사상지위 국내외 기준

종사상지위는 국제적으로는 International Classification of Status in Employment(ICSE)의 분류를 따르고 한국도 국제적 기준에 따라 종사상지위를 분류해 왔으며 현재 한국의 종사상지위는 ICSE-93을 따른다. 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

1) 국제 종사상지위 분류기준(ICSE)

2장에서 이미 살펴본 대로 1993년에 수립된 ICSE-93에서는 종사상지위에 대해 임금근로자(employee), 고용주(employer), 자영업자(own-account workers), 생산자 조합 구성원(member of producers' cooperatives), 무급가족종사자(contributing family workers), 기타노동자 등 6개로 구분하고 있다. 이중 유급고용은 임금근로자를 의미하며 자영업은 고용주, 자영자, 생산자 조합 구성원, 무급가족종사자를 포함한다.

ICSE-93에서 임금근로자와 자영업자를 구분하는 기준은 경제적 위험과 지휘권한이다. 경제적 위험(economic risk)은 사업운영에 따른 부담을 스스로 져야 함을 의미한다. 또한 자영업자의 수입은 사업운영의 성과와 연동되어 있다. 임금근로자와 구분되는 자영업자의 기준은 업무의 지휘권한으로 자영업자는 노동과정에서 있어서도 스스로 자율성을 가지고 일할 수 있는 특징이 있다.

2) 한국 종사상지위 분류기준(KCSE)

우리나라의 종사상지위는 국제기준을 준용하여 만들어져 있다. 한국의 종사상지위는 1963년 경제기획원 조사통계국에서 경제활동인구 조사를 위해 ICSE-58의 기준에 따라 상용직과 일용직으로 구분하였으며 통계청이 독립해서 나온 1989년부터 임시직을 추가하였다(박영삼, 2017).

종사상지위는 경제활동인구조사, 지역별고용조사, 전국사업체조사, 경제총조사 등 다양한 고용통계자료에서 조사가 이루어지고 있다. 여러 통계자료 중 경제활동인구조사와 지역고용조사는 가구조사이며 전국사업체조사와 사업체노동력조사, 고용형태별근로실태조사는 사업체조사여서 조사방식에 차이가 있다. 각각의 조사에서 포함하고 있는 종사상지위의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

가) 경제활동인구조사

경제활동인구조사는 종사상지위를 임금근로자, 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 분류하고 있으며 임금근로자는 다시 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 세분화하고 있다. 각각의 개념을 살펴보면 다음과 같다.

① 고용원이 없는 자영업자(자영자)

자기책임 하에 독립적인 형태로 일이 수행되며 유급종업원 없이 자기 혼자, 또는 무급가족종사자와 함께 일을 하는 자를 의미한다.

② 고용원이 있는 자영업자(고용주)

한 사람 이상의 유급 고용원을 두고 사업을 경영하는 사람을 의미한다.

③ 무급가족종사자

동일가구 내 가족이 경영하는 사업체나 농장에서 무보수로 일하는 사람을 말하며, 조사 대상 주간에 18시간 이상 일한 사람은 취업자로 분류한다.

④ 상용근로자

임금근로자로서 고용계약기간이 1년 이상인 사람이거나 고용계약 미설정자는 소정의 채용절차에 의해 입사하여 인사관리 규정을 적용받거나 상여금 및 퇴직금 등 각종수혜를 받는 사람을 의미한다.

⑤ 임시근로자

임금근로자로서 고용계약설정자는 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 경우이며 고용계약미설정자는 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우를 의미한다.

⑥ 일용근로자

임금근로자로서 고용계약기간이 1개월 미만인 사람이거나 매일매일 고용되어 근로의 대가로 일급 또는 일당제 급여를 받고 일하는 사람을 의미한다.

경제활동인구의 부가조사에서는 종사상지위만이 아니라 한시적 근로, 시간제 근로, 비정형근로 등 비정규직 고용형태를 확인할 수 있다.

나) 지역별고용조사

20만 1천개 표본가구 내에 상주하는 만 15세 이상 가구원이 조사대상이며 조사는 반기별로 실시된다. 지역별고용조사는 경제활동인구 부가조사와 마찬가지로 종사상지위를 임금근로자와 비임금근로자로 구분하고, 임금근로자는 다시 상용근로자와 임시근로자, 일용근로자로 구분된다. 비임금근로자는 고용원이 있는 자영업자, 고용원이 없는 자영업자, 무급가족종사자로 구분한다. 2018년 전체 취업자의 종사상지위별 규모를 살펴보면, 임금근로자는 2,027만 3천명, 비임금근로자는 681만 7천명으로 나타났고, 임금근로자 중 '상용근로자'는 1,385만 9천명, '임시·일용근로자'는 641만 4천명으로 나타난 바 있다.

다) 전국사업체조사

전국사업체조사는 종사상지위를 임금근로자(상용, 임시, 일용, 기타종사자)와 비임금근로자(자영업자와 무급가족종사자)로 구분한다. 조사대상은 종사자 수 1명 이상인 사업체 전수조사이다.

라) 사업체노동력조사

종사자 1인 이상인 약 25,000개 사업체를 조사하며 종사자 지위를 상용직과 임시·일용직으로 구분하고 있다. 조사는 매월 실시된다.

마) 고용형태별근로실태조사

전국사업체조사와 사업체노동력조사의 경우 종사상지위를 조사하지만 고용형태별근로실태조사는 고용형태가 중심이다. 정규직근로자 외에 특수형태근로종사자, 재택/가내근로자, 파견근로자, 용역근로자, 일일근로자, 단시간근로자, 기간제 근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자를 포함한다. 각각의 고용형태에 대한 정의는 아래와 같다.

〈표 3-1〉 고용형태별 정의

고용형태	개념
특수형태 근로종사자	근로자와 자영인의 중간영역에 있는 자로서, 스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품·서비스를 제공하고 일한만큼 소득(수수료, 수당 등)을 얻고 노무제공의 방법이나 노무제공시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는 경우(보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장 캐디, 레미콘운전기사 등)
재택/ 가내근로자	근로제공의 방법이나 근로시간 등은 전적으로 본인이 결정하는 경우로 근로의 장소가 사용자와 공간적으로 분리되어 있고 업무성취도에 따라 고정급을 지급받는 재택근로자(114전화안내 등)와 대개 가정주부 등이 고용관계 없이 부업으로 물품의 가공 등 가내수공업적인 용역을 제공하고 그 댓가를 지급받는 가내근무자(의류·모피 제품에 단추달기 등)로 구분
파견근로자	파견사업주에게 고용되어 있으나 사용사업주의 사업체에 파견되어 근로하는 자로, 임금이나 신분상의 고용관계는 파견사업주의 관리를 받지만, 업무상 지휘·명령은 사용업체로부터 받는 근로자
용역근로자	용역업체가 고용하고 다른 사업주의 사업체에서 근로하는 자로, 임금, 신분상의 고용관계 및 업무상 지휘·명령 등 모두를 용역업체의 지휘·감독을 받는 경우(청소용역, 경비용역 등)
일일근로자	고용·근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자. 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(행사도우미, 건설일용근로자 등)
단시간근로자	통상근로자(사업체내 가장 일반적 형태의 근로자)의 1주간 소정근로시간(보통은 1주일에 40시간 또는 44시간 전후)보다 1시간이라도 짧은 소정근로시간(예를 들면 1주일에 35시간)동안 근로를 제공하는 근로자(파트타임 근로자 포함) ※ 소정근로시간: 법정근로시간의 범위내에서 근로자와 사용자간에 정한 근로시간
기간제 근로자	일정기간의 근로계약기간을 정하여(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 근로를 제공하는 근로자로, 계약기간의 장·단, 계약의 반복갱신 여부, 명칭(계약직, 촉탁직, 임시직, 계절근로자, 계약사원 등) 등과 관계없음 ※ 고용허가제 외국인 근로자 포함
기간제가 아닌 한시적 근로자	일정기간의 근로계약을 정하지는 않았으나, 회사 사정에 따라 언제든지 근로계약을 종료한다는 조건으로 근무하게 하는 근로자

바) 고용형태 공시제도

고용형태 공시제도는 통계자료는 아니며 300인 이상 근로자를 고용한 사업주가 직접 고용노동부에 고용형태별 근로자의 수를 공시하는 방식이다⁵⁾. 공시대상 고용형태는 소속 근로자(기간의 정함이 없는 근로자, 기간제, 단시간)와 소속 외 근로자(파견, 용역, 도급)이다. 이중 소속 근로자는 사업주가 직접 고용한 근로자를 의미하며 근로계약기간의 정함이 없는 근로자는 해당 사업(장)의 정규직, 무기계약직 등 근로계약기간의 정함이 없는 근로자를 의미한다. 단시간 근로자의 경우 「근로기준법 제2조제1항제8호」에 의한 단시간근로자로 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소

5) 사업주는 매년 3월 31일(해당일이 공휴일인 경우 그 직전 근무일) 기준으로 사용 근로자의 고용형태를 해당 연도 4월 30일까지 '고용노동부 장관이 구축운영하는 고용안정정보망(워크넷)'에 공시

정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 의미한다.

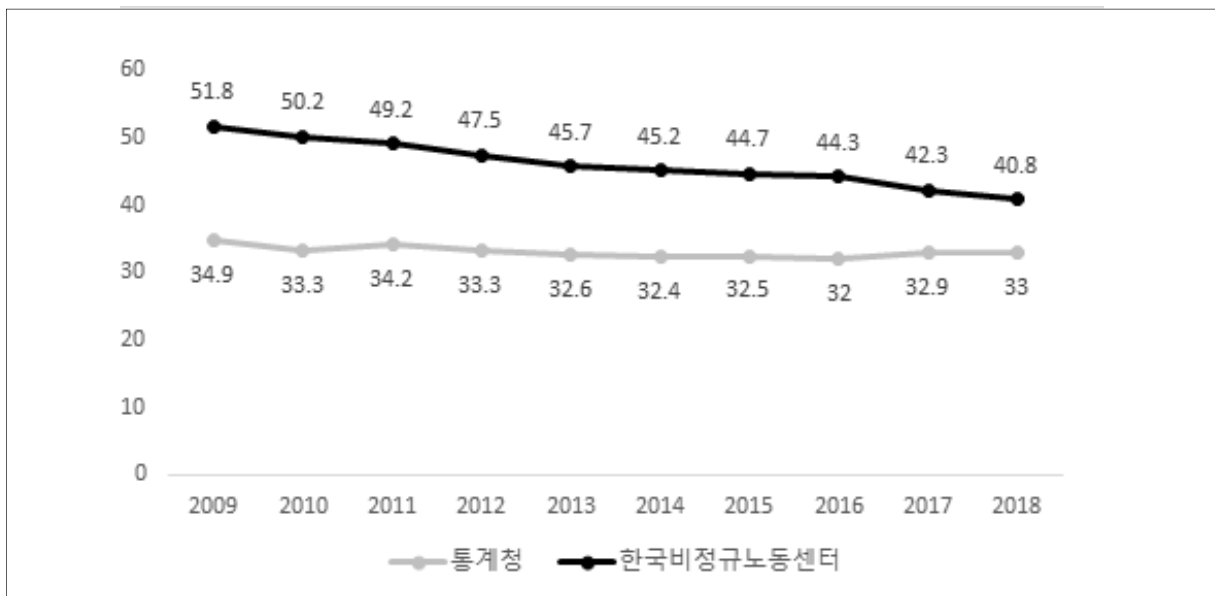
나. 종사상지위를 둘러싼 쟁점

우리나라에서 종사상지위와 관련된 쟁점은 크게 두 가지이다. 첫 번째는 개념과 관련된 것으로, 종사상지위와 고용형태간의 모호함이다. 고용형태는 크게 정규직과 비정규직으로 구분되며 비정규직의 규모를 추정하는데 중요하게 활용되는 지표이다.

비정규직의 규모는 통계청을 포함하여 민간의 연구소들도 주로 경제활동인구부가조사에 의존해 다양한 형태의 비정규직 규모를 추정해 오고 있다. 종사상지위와 고용형태와의 관계에 대한 논의가 필요한 이유는 통계청은 비정규직의 규모를 추정하는데 있는 종사상지위 중 임시·일용직의 일부를 비정규직으로 포함하는 반면, 민간부문의 NGO와 연구소들은 임시 및 일용직을 비정규직으로 포함하고 있기 때문이다. 따라서 지금까지 비정규직의 규모를 추정하는데 있어 종사상지위는 쟁점 중 하나였다. [그림 3-1]을 보면 통계청과 민간단체인 한국비정규노동센터의 연도별(2009-2018) 비정규직 비율이 나타나 있다. 해를 거듭하면서 비율차이는 줄어들고 있는데 이는 임시일용직의 비율이 줄어들고 있기 때문으로 판단된다.

[그림 3-1] 통계청과 민간단체의 비정규직 비율

(단위: %)



자료: 통계청, 한국비정규노동센터

둘째, 종사상지위에 종속 계약자(dependent contractor)를 어떻게 규율할 것인가에 대한 문제이다. 이는 기존의 종사상지위에는 종속 계약자가 포함되어 있지 않으나 현실에서는 종속 계약자가 늘어나고 있어

이를 어떻게 반영할 것인지에 대한 쟁점이다. 우리나라에선 노사정위원회 및 산업안전보건법 상 종속 계약자를 특수형태근로종사자로 정의해 왔다.

종속 계약자는 취업자 중 비임금 근로자의 한 형태인 1인 자영업자로 간주되어 왔지만 계약 상대방에 경제적으로 종속되어 있고 구체적인 노동과정이 임금노동자와 유사하여 ‘근로자성’에 대한 논의가 쟁점이 되어 왔다. 근로자성이 쟁점이 된 이유는 근로기준법 상 근로자로 인정받을 경우 근로기준법의 보호대상이 되기 때문이며 근로기준법 상 근로자가 아니라고 할지라도 노조법 상 근로자로 인정을 받을 경우 노동3권에 대한 권리가 생기기 때문이다. 이는 노동자의 이해대변 측면에서 중요한 변화이기에 그동안 쟁점이 되어 왔으며 다양한 판례들이 존재한다. 아래의 <표 3-2>는 특수형태근로종사자의 근로자성관련 다양한 사례들의 대법원 판례들로, 근로자성 인정과 부정 사례가 각각 존재한다.

<표 3-2> 특수형태근로종사자의 근로자성관련 대법원 판례

<p>(대법원 판례)</p> <p>학습지 교육상담교사 : 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결 - 부정</p> <p>도서의판원 : 대법원 1996. 9. 12. 선고 96구794 판결 - 부정</p> <p>신문판매확장요원 : 대법원 1996. 10. 29. 선고 95다53171 판결 - 인정</p> <p>성과급 영업사원 : 대법원 2000. 11. 24. 선고 99두10209 판결 - 인정</p> <p>광고영업사원 : 대법원 2001. 6. 26. 선고 99다5484 판결 - 인정</p> <p>재봉공 : 대법원 2001. 8. 21. 선고 2001도2778 판결 - 부정</p> <p>재봉공 : 대법원 2009. 10. 29. 선고 2009다51417 판결 - 인정</p> <p>지입차주에게 고용된 중기기사 : 대법원 2001. 9. 4. 선고 2001두3860 판결 - 부정</p> <p>정수기판매원 : 대법원 2002. 7. 12. 선고 2001도5995 판결 - 부정</p> <p>드라마 외부제작요원 : 대법원 2002. 7. 26. 선고 2000다27671 판결 - 인정</p> <p>채화작업자 : 대법원 2004. 1. 15. 선고 2002도3075 - 부정</p> <p>마트진열판매원 : 대법원 2006. 12. 7. 선고 2006도300 판결 - 인정</p> <p>영상취재요원 : 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754 판결 - 인정</p> <p>디지털판매사 팀장 : 대법원 2011. 7. 14. 선고 2009다37923 판결 - 부정</p> <p>도급근로자(용접공 및 제관공) : 대법원 2012. 1. 12. 선고 2010다50601 판결 - 부정</p> <p>정수기 관리사 : 대법원 2012. 5. 10. 선고 2010다5441 판결 - 부정</p> <p>한전검침원 : 대법원 2014. 11. 13. 선고 2013다77805 판결, 대법원 2014.12.11. 선고 2013다77706 판결 - 인정</p> <p>아쿠르트 위탁판매원 : 대법원 2016. 8. 24. 선고 2015다253986 판결 - 부정</p>

이렇듯 종속 계약자의 근로자성에 대한 문제는 우리나라만이 아니라 전 세계적인 관심사이다. 이는 ICSE-18에서도 지적하고 있듯이 노동시장이 유연화 되고 고용형태가 다양화되기 때문이다. 특히 기술진보로 인해 경제적 위험을 부담하지만 일에 대한 자율성을 갖지 못하는 앱을 기반으로 하는 종속적인 계약자들도 늘어나고 있어 종속 계약자에 대한 개념화 및 종사사지위에 대한 명확한 합의가 필요한 상황이다.

실제, ILO는 2018년 종사상지위를 개정(ICSE-18)하면서 종사상지위를 독립 취업자, 종속 취업자로 구분

하고 독립 취업자에는 고용주를, 종속 취업자에는 임금근로자, 종속 계약자, 무급가족종사자를 포함하였다. 따라서 기존의 분류방식에서 종속 계약자를 구분했는데, 이는 93년 개정에서 가장 크게 변화한 것이다.

우리나라에서는 종속 계약자인 특고 종사자의 규모를 다양한 방식으로 파악하고 있다. 우선, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(이하 경찰 부가조사에서는 임금수령 방식을 통해 특고 종사자의 규모를 파악하고 있으며 경제총조사는 기타 종사자로 특고 종사자의 규모를 파악하고 있다. 그런데 경찰 부가조사에서의 특고종사자는 65만 명 내외인데 비해 경제총조사에서의 특고 종사자의 규모는 100만 명 내외로 두 조사 간에 차이가 적지 않지 않았다. 이러한 차이는 가구조사와 사업체조사라는 조사방식의 차이에 기인할 수 있는데, 가구조사는 가구 내 15세 이상 가구원 개인을 대상으로 주된 일자리 하나에 대해 종사상 지위를 조사하는 반면, 사업체 조사는 조사대상 사업체에 종사하고 있는 근로자 전체를 파악하여 조사하기 때문이다.

다. 시사점

국내 통계자료에서 종사상지위는 크게 임금근로자, 비임금근로자, 기타종사자로 구분되며 임금근로자는 상용, 임시, 일용직 근로자가 있으며 비임금근로자에는 고용주, 자영업자, 무급가족종사자로 구분되고 있음을 확인할 수 있었다. 대부분의 사업체 조사에서는 주로 임금근로자와 관련된 상용, 임시, 일용직 등의 종사상지위를 확인할 수 있었다. 또한 경제총조사와 같은 사업체 전수조사를 통해서도 상용근로자, 임시, 일용근로자 외에도 자영업자, 무급가족종사자, 그리고 기타종사자를 확인할 수 있다. 기타 종사자는 일부의 특고 종사자를 의미하는데, 설문문항에는 보험설계사, 학습지교사, 배달기사, 방문판매원, 대리운전기사 등을 기타종사자로 구분하고 있다.

이러한 종사상지위가 ICSE-18의 제안대로 개정될 경우 취업자는 고용주, 독립자영업자, 임금근로자, 종속 계약자, 무급가족종사자로 새롭게 구분된다. 따라서 이러한 국제기준을 존중하여 한국의 종사상지위를 개정함에 있어 다음의 사항들을 고려해야 한다. 첫째, 여러 통계자료들이 내적 일관성을 가지면서 동시에 통일성 있게 개정하는 것이 중요한 과제이다. 경제활동인구조사에서부터 경제총조사에 이르기까지 종사상 지위가 포함되어 있는 조사표는 동일한 기준으로 개정하는 것이 필요하다.

둘째, 그동안 종사상지위와 고용형태 간에 혼선이 존재했는데 ICSE-18을 기준으로 하는 새로운 종사상 지위 체계에서는 이러한 혼란을 줄일 수 있도록 노력해야 한다. 그동안 종사상지위 분류체계와 고용형태상 분류가 달라 혼란이 존재했는데, 새로운 분류체계에서는 이를 충분히 고려하여 개정할 필요가 있다.

라. 국·내외 연구 동향

1) 종사상 지위를 활용한 비정규직 규모 추정

현재 정부는 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자를 비정규직으로 규정하고 있다. 현재의 규정은 2002년 7월 노사정위원회의 합의에 따른 것으로 비정규직 근로자의 정의 및 범주에 따라 한시적, 시간

제, 비전형을 비정규직으로 규정하여 집계하고 있다. 주로 고용의 지속성여부, 근로제공 방식, 근로시간 등을 활용하여 구분하고 있다. 한시적 근로자는 근로계약기간을 정한 노동자(기간제) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 노동자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 노동자(비기간제)를 포함하는 개념이고, 시간제 근로자는 직장에서 근무하도록 정해진 시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 노동자의 근로시간보다 1시간이라도 짧은 노동자로, 평소 1주 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우를 가리킨다. 비전형 근로자는 파견노동자, 용역노동자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)노동자, 일일(단기)노동자를 포함한다.

통계청에 따르면, 2018년 8월 임금근로자 중 비정규직의 비중은 33.3%였다. 이에 비해 민간연구소인 한국노동사회연구소는 2018년 8월에는 비정규직 수는 821만 명으로 전체 임금 노동자 중 40.9%가 비정규직에 해당한다고 밝힌바 있다. 한국비정규노동센터도 비정규직 규모는 2017년보다 23만 2천 명 감소한 818만 명으로 비정규직 비율은 42.3%에서 40.8%로 1.5%p 감소했다고 밝혀 한국노동사회연구소와 비슷한 결과를 내 놓았다. 이러한 차이는 어디서 발생하는 것일까. 이는 한시적 근로자 중 계약기간을 정하지 않고 계속근무가 가능한 임시·일용직에 대한 해석차이 때문이다. 통계청은 종사상 지위에 해당하는 임시 및 일용직은 비정규직을 구분하는데 활용하지 않으며 민간연구소들은 임시 및 일용직 전체를 비정규직으로 판단하고 있기 때문이다(박영삼, 2017).

2) 고용형태의 다변화

고용관계가 변화하고 있음은 주지의 사실이다. 글로벌화에 따라 기업 간 경쟁이 확대되면서 기업들은 싼 인건비를 찾아 해외로 공장을 이주하기도 하고 국내에서의 인력활용도 정규직 중심의 고용관계에서 정규직과 비정규직이 공존하는 노동시장으로 변화하였다. 2000년대 초 비정규직이 증가한 원인에 대해 김유선(2003)은 노동시장 환경의 요인과 행위자인 기업의 전략과 노사관계 모두 비정규직 증가에 유의미한 영향을 미쳤다고 주장하였다.

고용관계가 변화하고 고용형태가 다양화된 직접적인 이유 중 하나는 노동유연화이다. 선행연구에 따르면, 노동유연화는 노동시장 및 기업의 전략적 선택에 의해 많은 영향을 받는 것으로 나타난다. 먼저 노동유연화는 노동시장의 변화를 반영해 왔다. 우리나라의 경우 IMF 경제위기 이후 구조개혁과 실업대책을 위해 노동유연화 전략이 도입, 확대되었다. 당시 정부는 구조개혁 정책 하에 노동시장의 유연성 확보를 위한 구조조정을 추진하였으며, 세계화라는 사회적 테제 역시 노동유연화를 적극적이면서 동시에 무비판적으로 도입·확산시키는 데 기여하였다.

노동유연화가 기업에 의해 주도된 것이라는 연구도 다수 존재한다. 미국 주요 기업들은 1980년대 경기침체에 대응하기 위한 일환으로 경영합리화라는 명목 하에 정리해고를 통한 대대적인 인원감축(다운사이징 정책)을 실시하였으며, 90년대 이후에도 노동력을 임시직, 계약직 형태로 채워 나가면서 수량적 유연화 전략을 적용하였다. 이러한 변화는 실리콘 벨리의 노동시장에서도 나타났다. 실리콘 벨리에서는 첨단기술 산업을 선도하면서 빠른 변화에 대한 대응력을 높이기 위한 일환으로 임시직, 계약직 및 하도급 등 정규직을 제

외한 다양한 고용형태를 활용하는 노동유연화를 취하였으며, 그 결과 1984~1995년까지 10년간 실리콘 밸리의 비정규 인력은 약 55% 가량 증가한 것으로 나타났다(Carnoy et al., 1997).

고용관계의 다변화는 계약직과 같은 직접고용이나 파견·용역노동과 같은 간접고용만이 아니라 1인 도급인 특수고용도 빠르게 확산시키고 있다. 특수고용을 진성 자영업자와 구분할 수 있는 지표는 사용자에 대해 얼마나 종속되어 있는지와 관련된 종속성이다. 종속성과 관련하여 Samuel(2001)은 임금근로자와 개인적으로 보수를 받는 일을 수행하는(personally performs remunerated work) 워커(worker)를 구분하고 특수고용(self-employed workers)노동자는 임금근로자가 아닌 workers라고 설명하였다. Samuel(2001)은 사용자에 의존하지 않는 독립 노동자(independent workers, 독립취업자)는 자영업자로 볼 수 있지만 그렇지 않은 특수고용노동자는 종속적 자영업자(dependent self-employed workers)에 해당하며 사용자에 의해 지급되는 생산수단을 사용하거나 다른 사람들과 함께 일을 수행하고(coordinate the work) 경제적으로 특정 사업자에 종속되어 있다면 종속성이 강한 특수고용 노동자로 정의하였다.

3) 특수고용노동자를 둘러싼 근로자성

Williams and Lapeyre (2017)에 따르면, 유럽연합(EU)은 2010년 고용인이 없는 자영업자(self-employed without workers)가 진짜 자영업자인지 아니면 경제적으로 종속되어 있는 종속 계약자인지를 구분하기 위해 세 가지의 질문을 개발하였다. 구체적으로 둘 이상의 업체와 거래를 하고 있거나 필요할 때 직원을 고용할 수 있거나 사업의 운영과 방법에 대해 중요한 전략적 결정을 내릴 수 있는 권한이 있는 경우로 세 개의 질문 중 2개 이상 해당되면 진성 독립 자영업자로 구분하였다.

국내에서도 고용관계가 다변화하여 특수고용 노동자들이 늘어나면서 이들의 종속성에 대한 연구가 꾸준히 진행되어 왔다. 박호환 외(2011)은 특수고용 노동자에 대해 사용종속성이 어느 정도 있으며 경제적 종속성이 명확하고 보호의 필요성이 있는 요건을 갖추고 있어야 한다고 주장하였다.

〈표 3-3〉 종속 계약자의 기준

기준		개념	종속 계약자	비고
근로자성	근로자로 볼 수 없을 것		○	소극적 요건
	사용종속성		△	적극적 요건
경제적 종속성	특정 사업주에게 전속성		○	적극적 요건
	특정사업주에게 수입 의존		○	적극적 요건
	독자적 사무실, 점포 없음		○	소극적 요건
	노동력 대체 불가		○	소극적 요건
보호필요성	사회적 보호 필요성		○	적극적 요건

자료: 박호환 외(2011)

경제종속성 및 사용종속성이 특수고용 노동자의 근로자성을 판단하는 기준으로 활용되면서 정흥준 외(2017)는 우리나라의 대표적인 특고 종사자(종속 계약자)가 속해 있는 7개 직종(보험설계사, 화물기사, 퀵서비스기사, 레미콘기사, 덤프기사, 대리기사, 택배기사) 1,000명을 대상으로 경제종속성 및 사용종속성의 실태를 파악했다.

경제종속성을 판단할 수 있는 것 중 하나는 계약관계로 계약이 얼마나 전속적으로 이루어지는지, 계약이 다수의 업체와 체결되는지 등이 중요한 기준이다. 조사결과, 현재 계약을 맺고 있는 사업체와 계약한 기간은 평균 5.7년으로 나타났다. 직종별로는 대리운전이 3.5년으로 가장 짧고 화물기사가 7.8년으로 가장 길게 나타나 직종별로 차이가 있음을 보여주었다. 또한 전체 평균 62.0%가 특별한 사정이 없는 한 재계약을 체결하고 있는 것으로 나타났다. 특히, 전체적으로 평균 66.3%가 1개의 사업자와 위·수탁계약을 체결하고 있었다. 이러한 결과는 특수고용 노동자의 상당수가 전속적 계약관계를 가지고 있음을 보여준다. 직종별로 화물운전기사, 레미콘기사, 택배기사는 1개 업체와만 계약을 하고 있는 것으로 나타나 전속적 관계가 매우 높았으며 보험설계사(1.2개), 덤프트럭기사(1.6개), 대리운전기사(1.8개), 퀵서비스기사(3.3개)순으로 계약업체가 많았다.

노무의 대가인 보수의 결정은 계약 상대방인 사업주 측이 일방적으로 정한다는 응답이 전체의 75.6%로 나타났다. 이에 비해 보수나 서비스를 자신이 정하는 경우는 2.4%에 불과하였다. 이러한 결과는 종속 계약자들의 서비스나 노무의 대가가 상대 업체에 의해 일방적으로 정해지고 있음을 알 수 있는 결과였다. 계약이 전속적이며 계약내용이 업체에 의해 상당부분이 결정된다면 경제적 종속성이 높은 경우라 할 수 있다.

사용종속성과 관련 업무에 대해 본인이 얼마나 자율적으로 결정하는지와 업체에 의한 업무지시와 지휘여부를 살펴보았다. 조사결과, 자신의 업무를 다른 사람에게 대신하도록 할 수 있는지 계약상 할 수 없거나(52.2%), 현실적으로 어려운 경우(24.8%) 등 불가능한 경우가 77%였다. 23%는 회사의 승인(12.9%) 하에 할 수 있었으며 본인의 재량대로 다른 사람을 고용하여 업무를 대체할 수 있는 경우는 10.1%에 불과하였다. 또한 사업주 측이 제시하는 업무를 자유롭게 거절할 수 있는 지에 대해 66.7%는 거절할 수 없다고 응답하였다. 업무를 수행하는 방법이나 업무량 등의 결정은 주로 사업주에 의해 결정된다는 응답이 68.0%로 가장 많았으며 본인 재량(25.8%), 고객에 의해 결정된다(6.2%)는 순으로 나타나기도 하였다. 계약업체에 의한 업무지시와 감독의 경우 전혀 없다는 응답은 20.0%였으며 나머지 80%는 본사나 대리점 또는 고객 등에 의해 업무지시가 이루어지고 감독되고 있다고 응답하였다.

한편, 근무 장소를 특정하고 출퇴근 시간에 대한 규율이 존재하는지에 대해 계약업체 사업주에 의해 정해지는 경우가 62.4%였으며 고객에 의해 결정되는 경우도 6.4%였다. 이에 비해 본인의 재량으로 근무 장소와 시간이 결정되는 경우는 31.2%로 나타났다. 직종별로 살펴보면, 대리운전기사(78.2%)와 퀵서비스기사(74.0%)의 경우 본인의 재량으로 근무 장소와 시간을 정한다고 응답하였으나 다른 직종은 대부분 사업주가 정하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조사대상인 특수고용 노동자들이 계약업체 사업주나 고객 등에 의

해 업무지시와 지휘·감독을 받으며 업무를 수행하고 있음을 의미하며 근로자성도 높은 수준임을 보여준다.

특수고용 노동자가 증가하고 이들의 노동자성에 대한 문제제기가 계속되자, 사용자들은 특수고용 노동자의 종속성 지표들을 제거하기 시작하였다. 예를 들면 작업에 필요한 간단한 도구들을 직접 구매하여 사용하게 한다든지, 정기적인 출퇴근 시간을 최소화한다든지, 직접적인 위·수탁 계약 대신 대리점을 활용하여 업무에 대한 직접적인 지휘와 감독을 줄였다. 그럼에도 불구하고 조돈문 외(2015)의 연구에서는 같은 직종 내에서 근로계약을 체결한 임금근로자들과 종속 계약자(특고 종사자)의 종속성을 살펴본 결과, 계약직과 같은 직접고용 임금근로자의 종속성 종합지수(0.42)와 종속 계약자(특고 종사자)의 종속성 종합지수(0.37)의 차이가 크지 않음을 확인하였다. 이러한 결과는 종속 계약자(특고 종사자)의 종속성을 형식적 지표(예: 업무를 위한 단순 도구의 소유여부, 업무상 불가피한 다수의 프로그램 사용 등)로 판단해서는 안 되며 위장된 위수탁 계약에서 종속적 관계를 어떻게 구분할 지에 대한 과제를 제시하는 것이다.

4) 취업자의 종사상지위 오분류

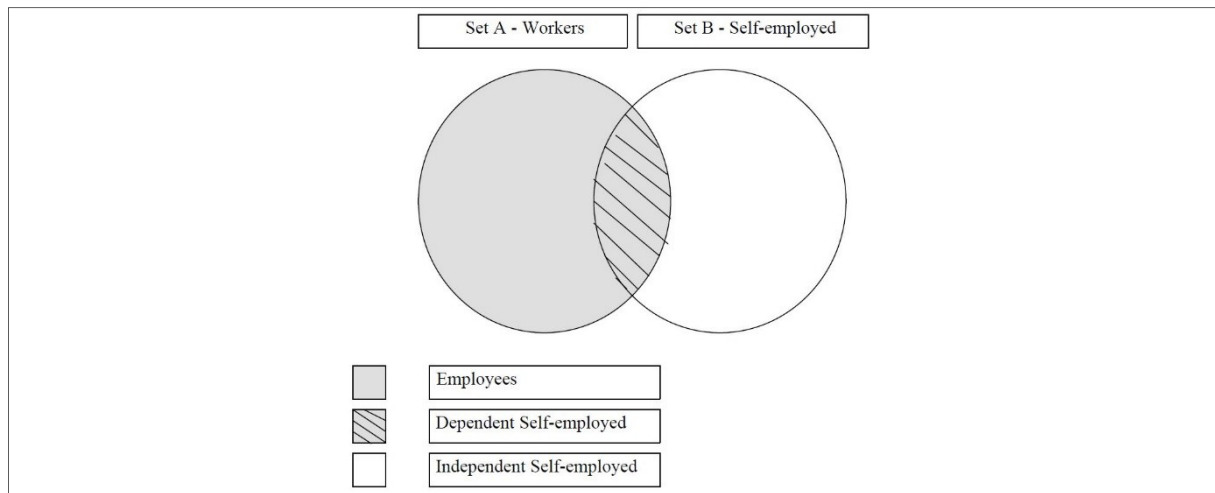
종사상지위가 임금근로자(상용, 임시, 일용근로자)와 비임금근로자(고용주, 자영업자, 무급가족종사자) 및 기타종사자로 구분되어 있으나 현실에서 취업자의 종사상지위가 모두 올바르게 분류되는 것만은 아니다. 특히 종속 계약자에 해당하는 특수고용 노동자와 플랫폼 노동자의 경우 개념적 모호함으로 인해 오분류되어 있을 가능성이 많다.

종속 계약자의 개념을 명확하게 이해하기 위해서는 종속 계약자가 임금노동자 혹은 자영업자로 오분류(mis-classification)되어 있는 상황에 대한 이해에서 출발해야 한다. 여기서 종속 계약자의 오분류란 종속 계약자들이 임금 노동자와 자영업자의 특징을 모두 가지고 있음에도 불구하고 자영업자로만 잘못 분류되어 있음을 의미한다.

규모를 파악하는데 어려움이 있으며 궁극적으로 특수고용 종사자의 보호와 관련해서도 부정적인 영향을 미칠 수 있다.

종속 계약자의 오분류에 대해선 오래 전 Burchell, Deakin, and Honey(1999)가 개념적으로 가능성을 주장한 바 있다. 이들은 종속 계약자의 개념에 대한 법적 근거나 용어는 없지만 종속 계약자는 임금노동자와 자영업자의 특징을 모두 가지고 있다고 주장하였다. 임금노동자와 자영업자는 상호 배타적인 개념이지만 종속 계약자는 그 중간에서 오버랩 되는 부분으로 존재한다는 것이다. [그림 3-2]는 이들의 문제의식을 잘 들어낸 것으로 가운데 Set A와 Set B가 만나는 빗금 친 부분이 종속 계약자에 속한다.

[그림 3-2] 임금노동자, 자영업자, 종속 계약자의 구분



자료: Burchell, Deakin, & Honey (1999: 19)

종속 계약자의 오분류에 대한 법원의 판단도 잇따르고 있는데, 그 결과가 일관되지 않고 있다. 미국의 경우 페덱스 배달원(FedEx Home Delivery Drivers)에 대해 연방노동법(the National Labor Relations Act, NLRA)는 독립적인 자영업자(independent contractor)라고 규정하고 있는 반면 캘리포니아 주법에서는 임금근로자로 규정하기도 하였다(Dubal 2018). 이러한 서로 다른 판결은 아직까지 종속 계약자에 대한 개념정의가 명확하게 정립되어 있지 않음을 보여주는 것으로 고용형태가 다양화됨에 따라 이러한 혼란은 가중될 것으로 예상된다. 우버 드라이버에 대한 법적 판단도 각 주별로 판단기준이 달라 혼란이 초래되고 있다. 특히 미국처럼 종사상지위가 임금근로자와 자영업자로만 구분될 경우 종속 계약자의 종사상지위에 대한 서로 다른 법적 판단의 이유는 누가 종속 계약자인지에 대한 개념이 명확하지 않기 때문이며 이러한 혼란을 최소화하기 위해 ILO는 최근 ICSE-18을 내 놓았다. .

종사상지위의 오분류에 대한 국내 연구로 서정희·박경하(2016)는 자영업자 분류에 잘못 포함되어 있는 이른 바 ‘가짜 자영업자’의 가능성과 규모에 주목하였다. 이들의 연구에서는 기존 경제활동인구부가조사가 특수고용 노동자의 수를 과소 추정하고 있는 이유에 대해 비임금근로자 내 자영업자로 잘못 포함되어 있는 가짜 자영업자를 파악하지 못하기 때문이라고 지적하였다. 이들의 연구에서 의미하는 가짜 자영업자는 크게 두 가지 경우 때문에 발생하는데, 하나는 임금근로자인데 가짜 자영업자로 분류된 경우이고 다른 하나는 종속 계약자인 특수고용 노동자인데 자영업자로 분류된 경우이다.

서정희·박경하(2016)는 고용인이 없으면서 하나의 회사를 위해 일하고 계약한 회사로부터 업무지시를 받거나 독립적인 형태로 생산 및 판매가 가능하지 않은 경우는 자영업자로 보기 어렵다고 설명하고 이러한 정의를 바탕으로 한국노동연구원의 노동패널을 이용하여 다음에 해당하는 경우를 자영업자에서 제외해야 한다고 밝혔다.

- ① 고용지위가 고용주/자영업자 &
- ② 본인이나 가족 명의로 점포나 공장이 없고 &
- ③ 독립적인 행태로 판매나 생산을 하지 않거나
- ④ 도급계약, 영업계약을 체결했거나 ⑤ 계약업자로부터 업무지시를 받거나 ⑥ 하나의 업체와만 계약하는 경우이다. 분석결과, 사업장이 없는 자영업자 중 진짜 자영업자로 보기 어려운 비율은 28.5%(2013년 자료)로 나타나 오분류가 생각보다 상당히 많음을 보여주었다.

정흥준(2018)의 연구도 특고 종사자의 규모를 추정하기 위해 오분류 접근법을 활용하였다. 특수고용 노동자의 규모를 파악하는 기존의 연구방법은 특고 종사자가 다수인 직종을 대상으로 규모를 추정하는 것이었으나 Burchell et. al. (1999)이 제시한 종속 계약자가 임금노동자와 독립 자영업자로 오분류되어 있는 개념에 주목하여 전체 취업자 중 임금근로자와 비임금근로자로 구분한 뒤, 임금근로자 가운데 진성 임금근로자(genuine wage employee)를 제외하고 남은 사람들은 임금근로자로 오분류된 특수고용 노동자로 해석하였다. 이 때 임금근로자 내 진성 임금노동자는 아래의 세 가지로 측정하고 하나라도 해당되면 진성 임금근로자로 보았다.

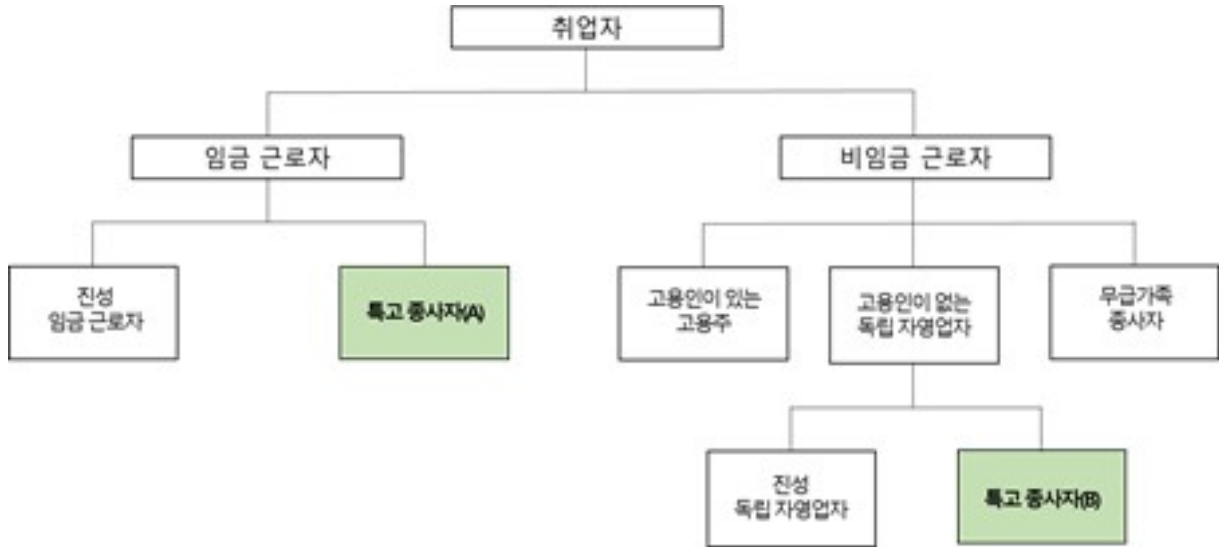
- ① 임금근로자로 응답하고 고용보험, 산재보험, 건강보험, 국민연금이 직장가입자로 되어 있는 경우
- ② 임금근로자로 응답하고 수입이 기본급과 각종수당으로 구성되어 있다고 응답한 경우
- ③ 임금근로자로 응답하고 최저임금법의 적용을 받는 경우

임금근로자만이 아니라 고용원이 없는 자영업자 중에도 특수고용 노동자들이 포함되어 있으므로 진성 1인 자영업자를 제외한 나머지를 자영업자로 오분류된 특수고용 노동자로 해석하였다. 이는 앞서 서정희·박경하(2016)의 접근과 유사한 방식이었다. 이때 진성 1인 자영업자는 아래의 세 가지 경우로 측정하여 세 가지 중 하나에 해당하면 진성 1인 자영업자로 보았다. 1인 자영업자에서 진성 1인 자영업자를 제외하면 오분류된 특수고용 노동자들이 남게 된다.

- ① 고용원이 없는 독립 자영업자로 응답하고 점포를 가지고 있으면서 계약대상자가 특정되어 있지 않은 경우
- ② 고용원이 없는 독립 자영업자로 응답하고 보수나 서비스의 가격을 최종적으로 자신이 정하는 경우
- ③ 고용원이 없는 독립 자영업자로 응답하고 계약대상자로부터 일체의 업무지시와 출퇴근 시간규정이 없는 경우

이상의 내용을 그림으로 개념화하면 아래의 [그림 3-3]과 같다. 정흥준(2018)의 연구에 따르면, 임금 노동자 중 특수고용 노동자는 3.7%인데 비해 1인 자영업자 중 특수고용 노동자는 36.4%로 나타났다.

[그림 3-3] 오분류된 특수고용 노동자의 개념



자료: 정홍준(2018) 특수고용노동자 규모추정 기초연구

5) 새로운 유형 노동자의 증가에 따른 보호의 필요성

김준영(2018)의 디지털 특고 종사자라고 불리는 플랫폼 노동에 대한 실태조사를 통해 우리나라 플랫폼 노동자의 규모가 약 47만 명에서 약 54만 명 사이에 있으며 이는 전체 취업자의 2%내외에 해당하는 규모라고 밝혔다. 김준영(2018)의 연구에서 플랫폼 노동자를 구분한 기준은 '온라인/모바일 일거리 중개, 알선, 취업사이트 및 앱(플랫폼)의 중개를 통해 일거리를 얻은 적이 있는지'였으며 응답으로 ①대리운전 앱, 배달 앱, 퀵 서비스 앱 등 운수물류관련 앱, ②통번역, IT관련 주문앱, 전문업무 의뢰 앱, ③가사도우미, 청소, 팻 앱 등 개인서비스 앱을 활용한 경우에 해당할 경우 플랫폼 노동자로 분류하였다. 단 알바몬, 알바천국 등 일회성 아르바이트는 플랫폼 노동에서 제외하였다. 김준영(2018)연구에서 확인된 플랫폼 종사자의 직종을 살펴보면, 대리운전, 화물운송, 택시운전, 판매영업, 청소건물관리, 음식배달, 퀵서비스, 교육 강사, 가사육아도우미, 통번역, 사무지원 등 기존 특고 종사자도 상당히 포함되어 있었다.

파견·용역 등 간접고용 노동자만이 아니라 특수고용 노동자와 플랫폼 노동 등 새로운 유형의 노동자들이 늘어나면서 종속 계약자들의 노동권을 어디까지 인정할 것인가를 둘러싸고 각 나라마다 보호의 필요성에 대한 논의가 진행 중에 있다. 종속 계약자인지, 임금 노동자인지는 매우 첨예한 이슈인데 그 이유는 임금 노동자는 법적 보호를 받을 수 있지만 종속 계약자는 계약상의 보호를 받기 때문이다(Dubal, 2018).

종속 계약자에 대한 노동법적 보호가 상대적으로 약화되면서 취약계층 노동자들이 종속 계약자로 내몰리고 있다는 주장도 제기되었다. Boheim and Muehlberger (2006)는 영국의 The British Labour Force Survey 자료를 이용하여 종속 계약자(dependent self-employed contractors) 527명과 자영업자 5,273명 및 임금 노동자 32,925명을 대상으로 한 특징을 비교한 결과, 남성 종속 계약자의 비율이 여성 종속 계약자에 비해 2배가량 많았으며 나이가 많아질수록 종속 계약자가 될 확률이 높다는 것을 확인하였다. 또한

종속 계약자는 임금 노동자에 비해 공식적인 학력수준이 낮았으며 근속기간도 짧은 것으로 나타났다.(Böheim & Muehlberger, 2006: 15) 이러한 결과들에 대해 저자들은 종속 계약자들은 노동시장에서 임금 노동자 및 자영업자로 구분되는 특징을 가지고 있으며 동시에 저숙련 노동자로 취약한 노동시장에 내몰려 있음을 보여주는 증거라고 주장하였다.

Bidwell and Briscoe (2009)도 종속 계약자가 가지는 benefits은 많지 않다고 지적한 바 있다. 예를 들어 임금이 있어서도 임금노동자와 차이가 없었으며 대부분의 종속 계약자들은 임금 노동자로 복귀하는 것으로 나타났는데, 종속 계약자의 75%는 400일 이전에 다시 임금 노동자로 되돌아갔음을 확인하였다. 저자들은 이러한 결과들에 대해 종속 계약자들이 임금노동자의 신분에서 밀려난 일시적으로 특고 업무에 종사하게 되지만 종속된 자영업자로서 근로조건 등 불리한 것이 많아 다수가 1년 이내에 임금 노동자로 복귀하고 있다고 설명하였다.

Lamare, Lamm, McDonnell, and White(2015)는 뉴질랜드 Pike River Coal Mine 폭발사고를 사례로 독립 자영업자들은 종속적이며 취약한 개인들이라고 설명하면서 종속 계약자들은 사고나 산업안전에 특히 취약하다고 주장하였다.

6) 시사점

국내외 선행연구들을 고용관계가 빠르게 변화해가고 있음을 잘 보여준다. 전통적인 고용관계인 단일사용자 하에서의 전일제 노동방식 대신 임시직, 파견직, 용역·도급에 이어 특수고용과 플랫폼 노동 등이 늘어나고 있다. 이러한 변화는 사용자성 및 근로자성에 대해 지속적으로 문제를 제기하며 기존의 법체계가 이에 대해 충분히 응답하지 못하고 있기도 하다.

이러한 이유에서 최근 미국에서는 노동자의 분류체계(worker classification)를 기존의 이분법적 분류(임금근로자와 독립자영업자)에 더해 영국처럼 제3의 분류가 필요하다는 주장이 제기되고 있으며 주로 종속 계약자와 깃 워커(gig economy workers)들이 제3자의 영역에 해당된다고 밝히고 있다(Dokko, Mumford, & Schanzenbach, 2015; Fendrick, 2018).

고용관계의 변화와 새로운 법체계에 대한 고민은 두 가지 시사점을 제시하는데 하나는 종속 계약자들에 대한 노동법적 보호를 어디까지 허용할 것인가에 대한 고민이다. 최소한 사회보험 가입에서부터 최저임금 적용에 이르기까지 다양한 논의가 이루어지고 있다. 집단적 이해대변의 측면에서 대부분의 나라들은 종속 계약자들에게 노동3권을 부여하여 공정계약 및 스스로의 권리를 대변할 수 있는 제도적 기반을 마련하고 있다.

다른 하나는 종사상지위를 명확히 해야 할 필요성이 늘어난 것이다. 늘어나고 있는 특수고용 노동자들이나 플랫폼 노동자들의 경우 기존의 종사상지위 분류 기준과 방식으로는 포괄하기가 어려운 상황이다. 국제적으로도 이러한 상황을 반영하여 종속 계약자를 포괄하는 ICSE-18를 개발하였으며 본 연구에서도 이를 한국적 상황에 맞게 검토하고 있다. 이미 통계청(박선희·박주언, 2017)의 종사상지위 분류 연구는 ICSE-18

의 종사상지위 분류에 따른 경제활동인구 조사표를 서로 다르게 2종을 개발하여 27명을 대상으로 파일럿 테스트를 실시하기도 하였다.

2. 다양화된 고용관계 사례조사

ICSE-18의 가장 두드러진 특징인 종속 계약자를 파악하기 위해서는 종속 계약자의 개념과 특징을 이해할 필요가 있다. ILO의 제안 등에 따르면, 종속 계약자는 아래와 같이 개념화 될 수 있다.

- 근로계약이 아닌 형태로 상업계약을 통해 다른 경제적 단위와 상품과 서비스를 거래함
- 종속 계약자는 임금노동자(Employee)가 아니지만 일의 수행, 수입, 시장 접근성 등이 다른 경제단위에 종속되어 있음
- 종속 계약자는 이윤을 목적으로 고용된 노동자로 다른 경제단위에 종속되어 있고, 다른 경제단위는 종속적 계약자들에 의해 수행된 일로부터 이익을 얻고 종속적 계약자들의 생산 활동을 통제함
- 종속 계약자는 경제단위와의 계약종료 시 경제적 위험을 잠재적으로 가지고 있음

이러한 개념에 근거해 종속 계약자의 특징을 나열하면 다음과 같다.

- 종속적 계약자는 보통 사회보험에 대해 스스로 책임을 지고 있음
- 종속적 계약자의 일은 고객 또는 고객을 중계하는 사업실체에 의해 통제됨
- 종속적 계약자에 의해 생산된 재화 및 서비스의 가격은 고객이나 중계업체에 의해 결정됨
- 원재료, 장비, 자본재에 대한 접근권이 고객이나 중계업체에 의해 통제됨
- 실제 노동과정이나 노동조건이 임금노동자와 유사함

이상의 개념과 기준에 의해 종사상지위 분류체계에 새롭게 추가될 종속 계약자들의 유형은 기존의 전통적인 특수형태근로종사자(배달업 등)외에도 최근 늘어나고 있는 다양한 형태의 플랫폼 노동자들이 포함될 수 있다. 이들 중에는 종속 계약자로 볼 수 있을지 논란이 예상되는 클라우드 워커도 존재한다. 본 절에서는 유형별 사례로 배달 종사자, 웹툰 작가, 클라우드 워커 등의 시장동향과 일의 과정 및 쟁점 등을 살펴보도록 한다.

가. 기존의 전통적인 종속 계약자: 배달업 종사자

1) 시장동향

1인 가구의 확대 및 휴대폰 앱의 개발 등으로 인해 음식점 및 배달업이 동시에 증가하고 있다. 우리나라는 도시를 중심으로 인구밀집도가 높고 이전부터 음식을 배달해 먹었던 문화가 존재했기 때문에 스마트 폰

및 앱을 통한 음식배달이 시작되자, 배달종사자도 크게 늘어나고 있다. 현재까지 배달종사자의 정확한 규모를 추산한 연구는 없지만 음식점업이 꾸준히 늘어나고 있고 배달대행업체도 증가하고 있기 때문에 배달대행업체에 소속되어 있는 특수형태근로종사자인 배달 종사자도 늘어나고 있을 것으로 예상하고 있다. 예를 들어 통계청의 조사에 따르면 음식점업은 2006년 이래로 꾸준히 증가해 왔으며 음식점 외에 제과점, 피자 등 프랜차이즈, 치킨 전문점 등 기타 음식점업도 2만 여개 이상이 늘어난 것으로 나타났다(〈표 3-4〉참조).

〈표 3-4〉 음식점업 동향

	음식점업	기타 음식점업	제과점업	피자, 햄버거, 샌드위치 및 유사 음식점업	치킨 전문점	분식 및 김밥 전문점	그외 기타 음식점업	비알콜 음료점
2006	416,741	104,026	10,484	11,769	22,968	54,949	3,856	26,452
2007	419,082	103,138	11,644	12,004	23,622	52,063	3,805	25,890
2008	415,926	98,849	12,513	11,799	24,906	45,701	3,930	26,279
2009	416,821	100,638	13,223	12,102	26,156	45,454	3,703	27,768
2011	433,757	106,664	14,632	13,678	29,095	44,912	4,347	36,249
2012	443,887	108,970	14,799	13,711	31,139	45,070	4,251	42,458
2013	450,911	110,923	15,313	13,938	31,469	45,928	4,275	48,121
2014	456,960	113,545	16,496	14,630	31,529	46,221	4,669	55,693
2016	473,217	116,584	16,883	16,741	35,107	41,726	6,127	67,419
2017	485,139	122,209	17,075	17,785	38,099	41,933	7,317	73,818

출처: 통계청, 도소매업 및 서비스업 조사, 2006~2017(국가통계포털).

배달대행업체에 소속된 배달원 수를 파악하기 위한 노력도 이어지고 있다. 박찬임 외(2016) 연구에서는 1인당 월평균 음식배달 주문건수를 이용해 음식 배달원 수를 추정하였다. 선행연구에서 제시한 추정식은 '1인당 평균 음식배달 주문건수 × 배달대행업체 이용 추정건수 × 배달원 평균 배달건수 = 배달원 수'이다. 이에 따르면, 배달원이 일일 평균 50건을 배달할 경우 배달원 수는 51,668명이 된다. 배달원의 일평균 배달건수가 60건이라고 한다면 배달원 수가 43,056명이 된다. 이 외에도 정흥준 외(2019)의 연구에서는 배달 종사자 수가 적어도 2~3만 명에 이르고 있다고 파악했다.

2) 배달업 종사자의 특징

배달업 종사자들에 대한 실태조사 결과⁶⁾를 통해 배달업 종사자의 종속적 특징을 살펴보면, 배달대행업체 소속된 배달업 종사자들은 배달대행업체에 경제적으로 종속되어 있으며 업체로부터 직, 간접적인 업무통제

를 일부 받는 것으로 나타났다. 설문조사 결과, 배달대행업체와 계약을 맺고 일을 하는 배달업 종사자의 경우 응답자 모두가 1개 업체와 계약을 맺고 일을 한다고 응답하여 전속적인 관계로 일을 하고 있음을 확인하였다. 특히 배달 프로그램을 마음대로 사용할 수 없었는데, 면접조사에 따르면 배달대행업체는 본인들이 사용하는 배달 프로그램 외에 다른 프로그램을 사용하지 못하게 통제하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대리운전기사나 퀵서비스 기사처럼 콜을 잡기 위해 2~3개의 프로그램을 사용하는 것과 대조적인 것이다.

배달 종사자의 배달대행업체에 대한 종속적 관계는 출·퇴근 시간이 정해져 있는 관행을 통해서도 확인할 수 있다. 설문조사 결과 응답자의 57.5%가 출근 혹은 퇴근 시간이 정해져 있다고 응답했으며 면접조사결과, 배달대행업체들은 기피 지역 등에 대해 배달을 정해 주는 강제 배차도 흔하지 않지만 종종 하는 것으로 나타났다. 설문조사에서도 응답자의 79.8%는 회사의 업무지시 여부를 묻는 질문에 대해 ‘부분적인 업무 지시’를 받고 있다고 응답하였다.

한편, 배달대행업체에 소속된 배달 종사자를 특수형태근로종사자로 볼 수 있는 근거는 계약관계에서도 확인된다. 배달대행업체와 배달 종사자간에 체결되는 위·수탁 계약이 모호하게 이루어지고 있음을 확인했기 때문이다. 독립적인 자영업자라면 계약이 쌍방의 협의에 의해서 이루어지고 계약내용에 대해서도 양측이 정확하게 이해하기 마련이다. 그러나 배달대행업체와 소속 배달 종사자 간에 계약 내용을 보면 가장 중요한 수수료 등에 대해선 계약 내역에 포함되지 않은 경우가 대부분이었다.

계약과 관련하여 면접조사결과를 보면, 배달대행업체와 일을 하는 다수의 배달업 종사자들은 서면으로 배달대행업체와 계약을 한 것은 기억하지만 계약 내용에 대해선 잘 모르고 있었다. 형식적으로 정해진 계약을 했기 때문으로 판단된다. 이러한 내용은 설문조사 결과에서도 일관되게 확인할 수 있었는데, 배달대행에 소속된 종사자의 86.9%는 계약 내용을 회사가 일방적으로 정하고 배달원들은 이를 따른다고 응답하였다.

예를 들어 당사자 간의 거래에서 중요한 서면계약에서도 수수료 등은 거의 명시되지 않고 있음을 확인할 수 있었다. 예를 들어 배달앱에 지불하는 건당 수수료는 보통 100원 정도로 알려져 있지만 설문조사 결과 300명 중 불과 37명만이 수수료에 대해 알고 있다고 응답하였으며 나머지는 응답을 하지 못했다. 이는 불성실 응답이라기보다 정보를 모르고 있기 때문으로 판단되었다. 실제, 면접조사에 참여한 배달업 종사자들은 배달대행업체의 수수료와 배달앱의 수수료가 정확하게 얼마인지 알지 못한 채 건당 자신들이 받는 금액만을 알고 있었다. 이는 배달 1건이 완료되면 배달대행업체는 배달앱 비용, 배달수수료, 리스비, 세금 등 각종 비용을 제외한 뒤 차액이 배달원의 계좌로 송금하는 방식 때문으로 이 또한 경제적 종속성을 보여주는 증거라 할 수 있다.

이러한 결과들을 종합적으로 보았을 때 배달대행업체에 소속된 배달 종사자는 전형적인 특수형태근로종사자로 종속 계약자로 분류될 가능성이 높다.

6) 필자가 2019년 연구책임으로 참여한 배달업종사자 현황 실태파악 및 보호방안 연구(고용노동부) 참조

3) 쟁점

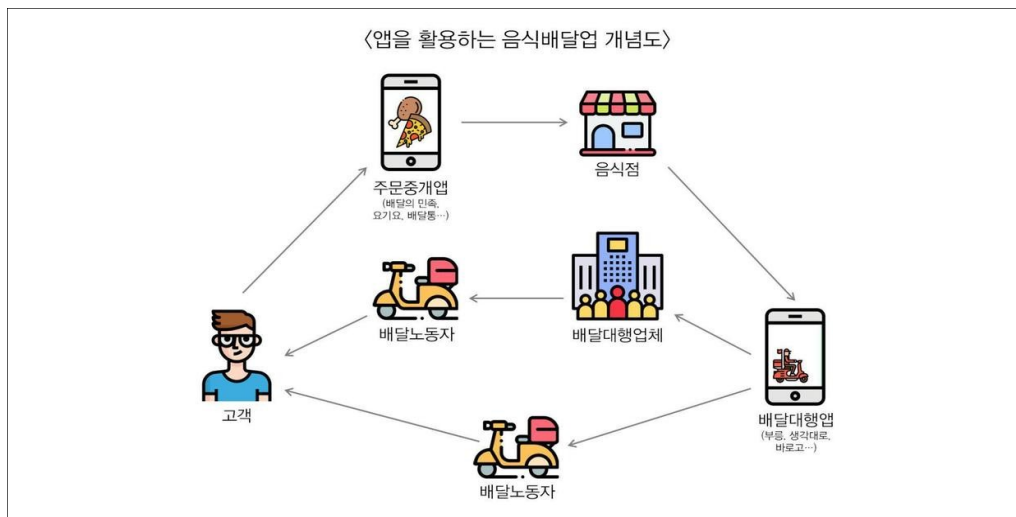
배달대행업체에 소속된 배달 종사자는 전통적인 온 디맨드 형태의 특수형태근로종사자로 종속 계약자의 개념과 특징에 잘 부합한다. [그림 3-4]는 주문중개앱과 배달대행앱을 이용한 음식배달 개념도이다.

배달 종사자와 관련된 쟁점은 그동안 배달업 종사자에 대한 보호의 필요성이 꾸준히 제기되어 왔으나 규모가 정확하게 파악되지 않고 있으며 실효성 있는 보호방안도 마련되어 있지 않은 점으로 이에 대한 사회적 요구가 높은 편이다.

ICSE-18에 따라 우리나라도 종속 계약자의 개념을 도입하고 종사상지위 분류체계에 반영할 경우 이들에 대한 정확한 규모 파악과 함께 실효성 있는 보호방안도 마련되어야 한다. 참고로, 기존의 연구에서 제시된 보호방안들을 소개하면 크게 세 가지로 요약된다.

첫째, 배달업 종사자들의 보호를 위해 배달대행업체와 배달원 간에 위·수탁 계약이 공정하게 이루어질 수 있도록 개선하기 위해 불공정, 독소조항을 제거하고 수수료 등을 명확하게 기재하는 방안을 제도화하는 것이다.

[그림 3-4] 주문앱과 배달대행앱을 이용한 음식배달 개념도



둘째, 배달업 종사자들의 산재보험 적용률을 높이기 위해 배달대행업체 사업주가 산재보험료를 전액 부담하고 보험 가입을 의무화하도록 하는 방안을 마련하는 것이다. 이는 배달업 종사자의 사고 비율은 상당히 높았다. 예를 들어 설문조사 결과를 보면, 배달업 종사자의 38.7%가 1년 동안 사고를 경험한 적이 있다고 응답하였다. 사고경험에 있어서는 배달대행업체에 소속된 경우(38.9%)와 직접 고용된 경우(37.5%)가 거의 차이가 없었다. 고용형태와 관계없이 배달 종사자들은 크고 작은 사고를 경험하고 있었다. 사고유형을 살펴 보면, 주행 중 넘어지는 미끄럼 사고가 21.3%로 가장 많았으며 상대적으로 부상당할 확률이 높은 자동차와의 사고도 15.7%로 두 번째로 많았다. 문제는 사고가 나면 상대방에 대한 배상은 보험회사를 통해 처리(99%)하지만 본인의 오토바이나 본인의 부상에 대한 처리는 본인이 직접 지불하는 경우가 87.4%나 되었다.

본인부담을 낮추기 위해선 산재보험에 가입해야 하는데, 사고가 빈번하게 일어나고 있음에도 불구하고 배달대행업체에 소속된 배달업 종사자의 산재보험 가입률은 매우 낮았다. 조사결과, 산재보험에 가입되어 있다는 응답이 0.4%에 불과하였으며 산재보험 가입을 잘 모른다는 응답도 7.1%나 되었다. 배달대행업체 소속된 배달원들의 낮은 산재보험 가입률은 배달대행업체와 관련되어 있었다. 설문조사결과 84.3%의 응답자는 산재보험에 미가입한 이유에 대해 산재보험에의 배달대행업체의 권유 혹은 결정으로 산재보험 가입을 가입하지 않았다고 응답하였다. 이러한 결과는 산재보험의 경우 사업주 절반을 부담해야하기 때문으로 판단되었다.

셋째, 배달업 종사자들이 자율적으로 스스로 이해를 대변할 수 있는 제도적 장치로서 노동조합의 가입 허용 등 노동조합법 상 근로자로 인정하여 대행업체 및 플랫폼 기업을 상대로 고충을 처리 할 수 있는 방안을 제도화하는 것이다.

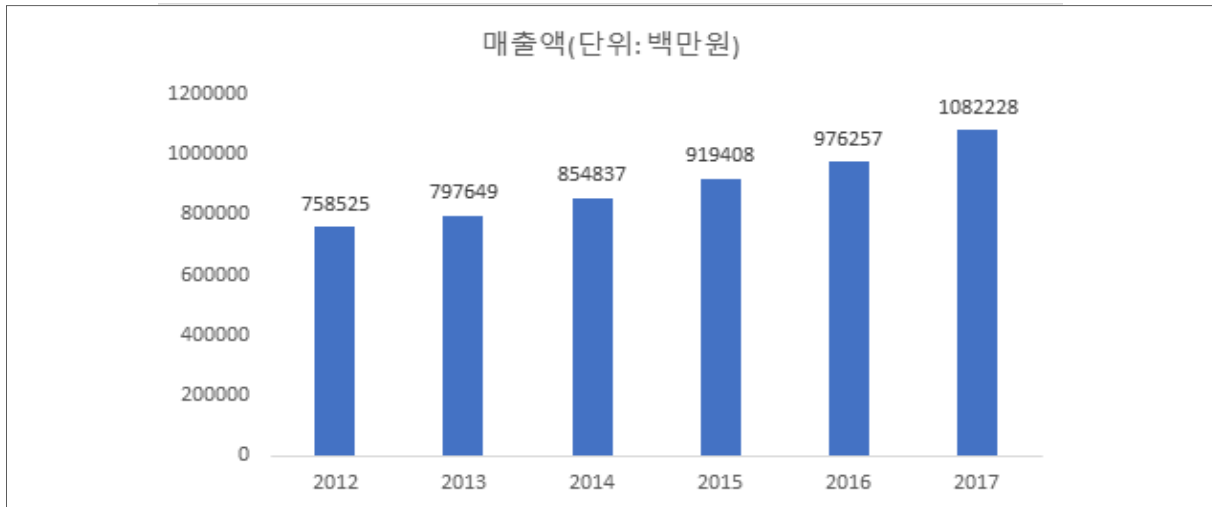
나. 포함될 종속 계약자: 웹툰 작가

1) 시장동향

웹툰은 웹(web)과 카툰(catoon)의 합성어로 2012년 유료화되면서 급속도로 확대되어 왔다. 매출액 기준 2012년 7,585억 원이었던 만화산업의 매출액은 2017년 1조 800억 원에 이르게 되었다(그림 3-5) 참조). 한국콘텐츠진흥원에 따르면, 한국의 만화산업의 규모는 일본, 미국, 중국, 독일, 프랑스에 이어 세계 6위에 해당하며 세계만화시장이 확대됨에 따라 한국만화산업도 지속적으로 성장할 것으로 내다보고 있다.

만화산업백서(2017)에 따르면, 2012년 초 웹툰을 유료화할 당시 웹툰 작품 수는 1,000편 가량이었으나 2017년 웹툰 작품 수는 7,000여 편으로 크게 늘어난 것으로 나타났다. 웹툰 시장이 국내에만 국한되어 있는 것은 아니다. 웹툰 플랫폼의 해외진출도 지속적으로 늘어나고 있는데 플랫폼 자체로 진출하는 경우도 있고 현지국가와의 협업을 통해 진출하거나 작품만 수출하는 경우도 있다.

[그림 3-5] 한국만화산업의 연도별 매출액(2012-2017)



자료: 한국콘텐츠진흥원, 만화산업백서(2012-2018)

국내 웹툰의 수출현황을 살펴보면, 2017년 수출총액이 3,526만 달러(422.2억 원)로 이는 전년도 3,248만 달러보다 늘어난 금액이다. 주요 수출 국가는 유럽이 31.5%로 가장 큰 비중을 차지했으며 그 다음은 일본(27.6%), 동남아시아(20.1%)순으로 나타났다.

국내독자들의 만화이용과 관련하여 종이 만화를 보는 경우는 5.3%로 매우 낮았으며 디지털 만화를 이용하는 경우는 67.8%로 2/3가 웹툰을 선호하는 것으로 나타났다. 디지털 만화와 종이 만화를 모두 이용하는 경우 26.8%로 나타났다. 디지털 만화에 대한 수요가 늘어나면서 웹툰 플랫폼의 수도 60여개에 이르는 것으로 나타났다. 아래의 표는 2019년 7월 웹툰 트랙픽을 기준으로 국내 웹툰 순위를 30위까지 나타낸 것이다.

<표 3-5> 웹툰 플랫폼 순위

1	네이버웹툰	11	폭스툰	21	케이코믹스
2	다음웹툰	12	코미코	22	까만봉투
3	투믹스	13	저스툰	23	스폰코믹스
4	카카오페이지	14	피너툰	24	레알코믹스
5	레진코믹스	15	베틀코믹스	25	코믹GT
6	탑툰	16	애니툰	26	코믹통
7	북큐브	17	케이툰	27	진코믹스
8	마스터블루	18	코미카	28	조이코믹스
9	봄툰	19	마녀코믹스	29	엔씨코믹스
10	무툰	20	조아라	30	뿌딩

자료: 웹툰 인사이트

2) 웹툰 작가 현황과 특징

가) 종사자 현황

2017년 만화산업의 종사자 수는 총 1만 397명으로 전년대비 2.7% 증가했고, 2015년부터 2017년까지 연평균 2.0% 증가한 것으로 나타난다. 중분류별로 보면, 만화 출판업 종사자 수는 2,472명으로 전체 종사자 중 23.8%를 차지했고 전년대비 3.8% 증가했으며, 연평균 4.6% 증가했다. 온라인 만화 제작·유통업 종사자수는 748명으로 7.2%의 비중으로 전년대비 14.5% 증가, 연평균 11.7% 증가했다. 만화책임대업 종사자 수는 3,689명으로 35.5% 비중을 보이고 있으며 전년대비 1.1% 증가, 연평균 0.0% 감소했다. 만화 도소매업 종사자 수는 3,488명(33.5%)으로 전년대비 1.3% 증가, 연평균 0.5% 증가했다(만화산업백서, 2018). 이중 웹툰 작가의 수는 4,000명 내외인 것으로 알려져 있다.

나) 웹툰 작가 업무관련 특징

2018년 만화·웹툰 작가실태 기초보고서는 31개 플랫폼 작가 1,892명을 대상으로 창작여건, 애로사항, 불공정 경험 등을 조사하였다. 그 결과를 요약하면, 웹툰 작가 응답자 중 30대 이하의 비중이 78%로 거의 대부분이 30대 이하로 나타났으며 이중 여성 작가의 비중이 58%로 남성(42%)보다 더 많았다. 응답 작가의 대부분(76.5%)은 스토리와 만화를 모두 담당하는 것으로 나타났으며 스토리 작가는 14.6%였다. 불공정거래의 사례는 다양하게 나타났다. 적절한 비용지급 없는 공짜 노동, 일방적인 계약종료, 지각비 과다책정, 끊임없는 수정 요구 등 웹툰 플랫폼의 부당노동행위 및 갑질 사례가 다수 지적되었다.

웹툰 플랫폼과 웹툰 작가는 MG라는 미니멈 개런티로 계약을 맺고 있다. MG는 작품에 대해 최소 금액을 보장하는 것으로 해석되지만 실제로는 대표적인 불공정 사례로 인식되고 있는데 그 이유는 MG로 200만 원을 받더라도 플랫폼 회사와 작가가 각각 수입을 50:50으로 배분하기로 계약했다면 작품 매출이 400만원을 넘어야 그 때부터 작가에게 수입의 절반을 배분한다. 그런데 작가와 플랫폼회사 간의 분배 비율이 40:60인 경우도 흔해 이 경우에는 600만 원을 넘어야만 초과분에 대한 배분이 가능하다. 이렇다보니 대부분의 작가들이 MG만 받고 이후 추가 수익을 올리지 못하는 경우가 많다. 실태조사에 따르면 웹툰 작가의 25%는 연간 1,000만 원 미만의 수익을 올리는 것으로 나타났다.

웹툰 작가들은 불공정계약이 지나치게 많다고 지적한다. 만화·웹툰 작가실태 기초보고서에 따르면 응답자의 절반가량은 계약내용에 대해 구체적인 설명을 듣지 못했다고 지적하였다. 특히, 응답자들은 해외에서 발생하는 수익에 대해서는 적절한 수익배분에 대해 알지 못하고 플랫폼 회사가 주는 대로 받고 있지만 이에 대해 신뢰가 가지 않는다고 응답하였다(42.6%). 단적으로 응답자의 38.6%는 불공정한 계약을 강요당했다고 응답하였다.

지난 2018년 토론회에서 웹툰 작가의 실태발표에 따르면, 플랫폼 회사의 관리도 눈에 띄었다. 우선, 플랫폼 회사는 콘텐츠의 내용에 대해 지속적으로 모니터링하고 구체적인 부분까지 수정을 지시하는 것으로 나타났다. 예를 들어 A회사는 웹툰을 게시하는 시간 등에 대해서도 업데이트 마감 이틀 전까지 게시하지 않을

경우 저작권을 징수하는 것으로 나타났다. 또 다른 지휘, 감독의 정황은 작가별로 플랫폼에 문제제기를 하거나 PD와 관계가 좋지 않은 경우 불이익을 주고 있다는 내용이었다. 예를 들어 해당 작품이 배너에 노출되지 않거나 연재를 중단하는 등의 경우이다. 뿐만 아니라 건강상의 이유 등으로 휴재를 신청할 경우에도 플랫폼 회사의 동의를 얻어야만 휴재를 할 수 있어 대부분의 작가들은 휴재를 신청하지 못하는 것으로 나타났다.

3) 쟁점

웹툰 작가를 둘러싼 쟁점은 종사상지위에 대한 것과 부당한 계약관행에 관한 것이다. 종사상지위와 관련하여 웹툰 작가는 창작예술인에 해당되지만 실제 플랫폼 웹툰 회사와의 관계를 보면 상당한 종속성이 확인된다. 웹툰 작가들은 플랫폼에 경제적으로 종속되어 있을 뿐만 아니라 계약이란 형식으로 작품 내용에 대한 수정 및 게시일정 등 상당한 수준의 지휘, 감독을 받고 있으며 플랫폼 회사의 요구에 응하지 않을 경우 부당한 대우를 받는 사례도 존재하였다. 이러한 내용을 종합적으로 살펴보았을 때 웹툰 작가를 진성 프리랜서로만 예단할 수 없으며 종속 계약자의 한 유형으로 볼 수 있다. 실제 웹툰 작가는 작가협회만이 아니라 노동조합을 설립하기도 하였는데 전국여성노조 산하에 <디지털콘텐츠창작노동자지회>이다.

불공정 계약관행 또한 쟁점이다. 아직까지 뚜렷한 해결책이 모색되지 않은 가운데 웹툰 작가와 웹툰 플랫폼 간에 불공정계약이 지속적으로 문제제기 되면서 문화체육관광부, 서울시, 웹툰 플랫폼 협회, 기업 관계자 및 전문가 등 총 13명의 위원으로 구성된 [웹툰공정상생협의체]를 2018년 출범하였다. 웹툰공정상생협의체는 공정계약이 이루어질 수 있도록 표준계약서를 개정과 이용의 활성화 및 공정·상생 문화의 확산을 목표로 하고 있다.

웹툰 작가와 관련하여 사회적 우려가 커지고 노동조합도 설립되면서 플랫폼 회사와 웹툰 작가 사이에 ऐ이전사들도 만들어지고 있어 향후 이에 대한 추가적인 검토가 필요할 것으로 보인다.

다. 종속 계약자 여부 논란: 크라우드 워커

1) 산업동향

온라인 플랫폼 산업은 전 세계적으로 크게 성장하는 산업 중 하나이다. 특히, 미국의 경우 상위 10대 기업 중 8개가 온라인 플랫폼 기업으로 바뀌었으며 이는 미래 산업이 온라인을 기반으로 한 기업, 그중에서도 플랫폼을 가지고 있는 기업으로 재편될 가능성이 크다는 것을 암시한다.

미국 시가총액 상위 5개 기업을 2006년과 2016년 비교하면 현재 남아 있는 기업은 마이크로소프트뿐이며 나머지 기업들은 모두 인터넷 플랫폼 기업으로 바뀌었다. 애플이 시가총액 기준이 1위이며 알파벳, 아마존, 페이스북이 각각 2, 4, 5위에 올라섰다. 그 대신 전통적인 제조업산업이 석유화학, 전자, 금융회사가 5위권 밖으로 밀려났다.

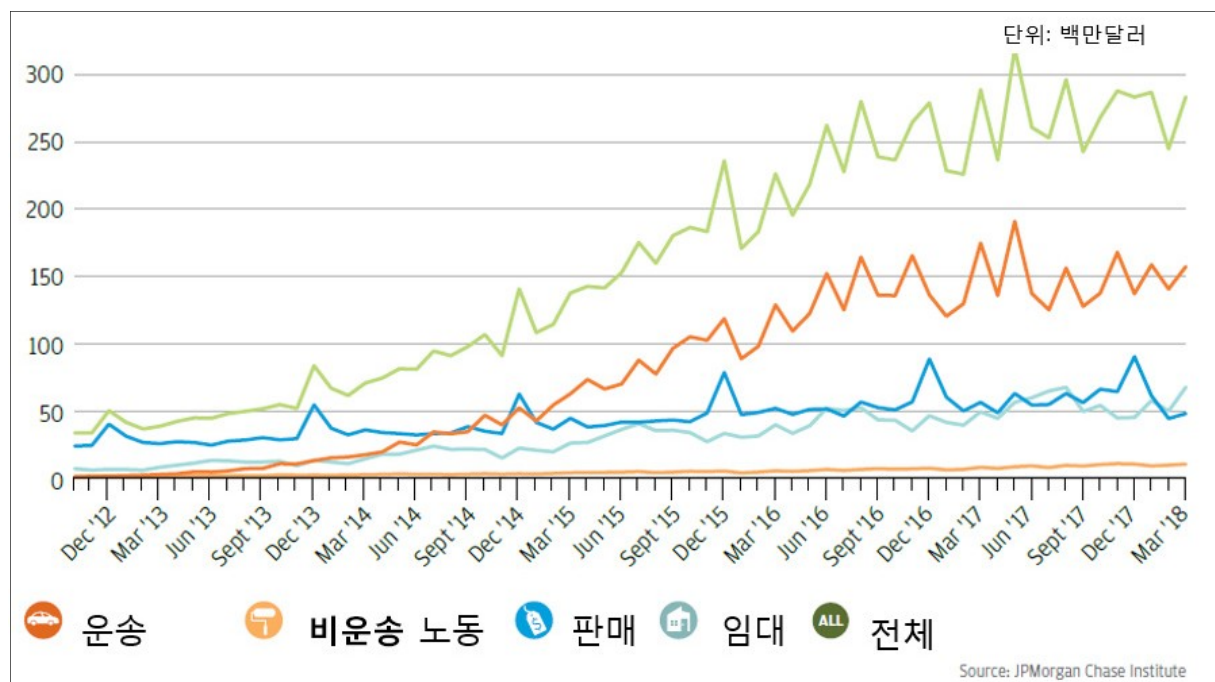
〈표 3-6〉 미국 시가총액 상위 5개 기업비교(2006년, 2017년)

2006년	기업명	시가총액(억 달러)	2017년	기업명	시가총액(억 달러)
1위	엑손모바일	5400	1위	애플	7440
2위	GE	4630	2위	알파벳(구글)	5930
3위	마이크로소프트	3550	3위	마이크로소프트	5060
4위	시티그룹	3310	4위	아마존	4290
5위	뱅크오브아메리카	2900	5위	페이스북	4140

자료: 스콧 켈러웨이(2018), 플랫폼 제국의 미래

JP모건연구소의 자료(Farrell 외, 2018)에 따르면 플랫폼 경제의 규모가 지속적으로 늘어나고 있으며 플랫폼 기업도 꾸준히 늘어남을 확인할 수 있다. 예를 들어 [그림 3-6]은 운송, 비운송 노동(예: 전화상담, 케어, 수리 등), 판매, 임대(예: airbnb 등)으로 구분한 온라인 플랫폼에서 발생한 거래금액을 나타낸 것이다. 2012년에 비해 2018년 운송 등의 사업영역에서 플랫폼 회사에서 발생한 거래금액이 크게 늘어난 것을 확인할 수 있다.

[그림 3-6] 온라인 플랫폼에서 발생한 거래금액



자료: Farrell, Grieg & Hamoudi(2018), 이호영·김희영, 2018 재인용

우리나라 플랫폼 기업에 대한 자세한 연구는 아직 이루어지지 않고 있다. 다만 고용정보원이 밝힌 플랫폼 노동의 규모가 취업자의 2%내외라는 것이 전부이다. 또한 플랫폼 노동자 중에서는 주업이 46%이며 부업으로 일하는 경우도 54%에 이를 것이라고 모았다. 장흥배(2019)는 세계 각국의 플랫폼 노동의 규모에 대해 정리했는데 이를 요약하면 <표 3-7>과 같다.

<표 3-7> 주요국가의 플랫폼 노동의 규모

출처	국가	조사시점	규모	부업비중
노동통계국	미국	2018	취업자의 2%	부업 12.4%
Annarosa Pesole 외	유럽 14개국	2017	취업자의 1%	수입의 절반이상 24%
Brhmie Baaram 외	영국	2017	취업자의 2.2%	62%

자료: 장흥배(2019), 플랫폼 노동, 현황과 전망

2) 클라우드 워커 현황과 특징

플랫폼 노동은 온라인 플랫폼에서 상품처럼 거래되는 노동을 의미한다(박제성, 2016, 이호영·김희영, 2018 재인용). 강금봉(2018)은 플랫폼 노동을 디지털 노동으로 정의하고 <표 3-8>처럼 유형화하였다. 잘 알려진대로 온라인을 기반으로 하는 플랫폼 노동은 인력중개형, 디지털 콘텐츠 창작, 클라우드 워, 승객운송 플랫폼 등으로 세분화되며 오프라인을 기반으로 하는 주문형 플랫폼을 배달서비스와 생활서비스 및 돌봄서비스 등을 의미한다.

오프라인을 기반으로 하는 주문형 플랫폼은 기존의 특수고용 노동자와 비슷하며 전통적인 호출노동과도 연계되어 있는 방식이다. 전통적인 특고 노동자 중 보험설계사와 카드모집인 등은 온라인 플랫폼을 활용하지 않았으나 대리운전, 음식배달 등 주문형 플랫폼 노동은 특수고용 노동으로 이해되어 왔다. 장지연(2017)의 연구나 김준영(2018)의 연구에서 보면 이들 주문형 플랫폼 노동의 직종 중 상당부분은 기존의 특수고용 노동임을 확인할 수 있다.

이에 비해 온라인기반 플랫폼은 이전의 방식과는 다른 유형의 노동이라고 할 수 있다. 특히 클라우드 노동의 경우 대표적으로 AI학습을 위한 데이터 수집과 기입 등의 업무가 주어지는데 과거에는 찾아보기 어려운 직종이었다. 아직까지 우리나라에서 클라우드 노동에 종사하는 사람이 얼마인지는 밝혀지지 않고 있다. 그러나 클라우드 노동을 전문으로 하는 사업체들이 늘어나고 있으며 이들 사업체들은 회사 당 직제는 몇 천 명에서 많게는 몇 만 명에 이르는 클라우드 노동 종사자의 데이터를 가지고 있기 때문에 그 수가 꾸준히 늘어나고 있을 것으로 판단된다.

〈표 3-8〉 디지털노동의 유형

운영기반	분류	세부분야 예시
온라인기반 업무수행 플랫폼	온라인 인력 중개 플랫폼	IT/SW, 디자인 등 개발자
	디지털 콘텐츠 창작 플랫폼	웹툰, 웹소설, 일러스트 등
	클라우드 워 플랫폼	인공지능 학습데이터 자료 기입 등
	승객운송 플랫폼	대리운전, 승차공유
오프라인 기반 주문형 플랫폼	배달플랫폼	음식배달
		퀵서비스 배달 서비스
	가구, 생활서비스 플랫폼	가사서비스, 이사, 인테리어, 돌봄, 애완동물 케어 서비스 등

자료: 강금봉(2018), 디지털 플랫폼 노동, 어디까지 와있나-현안과 보호방안 수정

3) 쟁점

아마존 터커같은 클라우드 노동을 둘러싼 쟁점은 크게 두 가지로 요약할 수 있다. 하나는 클라우드 노동에 대한 종사상지위를 어떻게 해석할 것인가이다. 클라우드 노동이 임금근로자인지, 비임금근로자인지 애매 모호한 경우가 많기 때문이다. 예를 들어 클라우드 노동에 대한 실태조사결과, 모든 클라우드 노동이 앱의 중개에 따라 자유롭게 이루어지고 정해진 기간까지 약속한 업무를 수행하는 것만은 아니었다. 클라우드 플랫폼 기업들은 플랫폼 노동자들이 자료를 입력하는 것도 있지만 입력된 자료를 검수하는 일이 더 어렵고 중요하다고 설명하였다. 이때 자료검수는 상대적으로 숙련되고 검증된 클라우드 노동자들에게 배당되며 이들은 거의 전일제 방식으로 일을 하고 있었으며 회사와도 지속적으로 커뮤니케이션을 하고 있었다. 이러한 경우 클라우드 노동이기 때문에 자영업자로 분류하기엔 무리가 따른다.

다른 하다는 특수고용 노동과 클라우드 노동을 어떻게 구분 할 것인가이다. 이는 다양한 형태의 종속 계약자들에 대한 노동권보호와도 관련되어 있는 쟁점이다. 전통적인 특수고용 노동자 중 보험설계사와 골프장 경기보조원, 학습지도사, 레미콘 운전기사 등 전속적 관계가 뚜렷한 직종은 온라인 플랫폼을 이용하지 않는다. 그러나 온라인 플랫폼을 이용하는 특수고용 노동자도 존재하는데 대리운전기사, 퀵서비스기사, 음식배달원 등이다. 이들은 온디맨드라는 호출형 플랫폼 노동으로 일반 노동자에 비해 약하지만 종속성이 존재한다. 이에 비해 클라우드 노동은 일하는 시간이 정해져 있지 않은 경우가 많고 일하는 장소도 다양하다. 자료 입력 등에 필요한 노트북이 있고, 인터넷만 연결되면 언제 어디서든 작업이 가능하다. 상대적으로 종속성도 주문형 플랫폼 노동에 비해 약한 편이다. 이러한 이유에서 조성혜(2018)는 특고 종사자의 경우 노조법상 근로자의 지위를 인정하는데 큰 어려움이 없을 수 있지만 클라우드노동자의 경우 노조법상 근로자성을 인정하기가 쉽지 않을 전망이다라고 설명한다.

라. 시사점

2절에서 살펴본 사례들을 종합한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 종사상지위 체계를 개편할 경우 다양한 형태의 종속 계약자들이 포함될 수 있는데 이들 간에는 업무지시, 노무제공의 유형 등에 있어서 차이가 존재함을 확인할 수 있어 종속 계약자를 분류할 수 있는 조사도구가 중요함을 보여 준다. 예를 들어 앱 등 플랫폼을 기반으로 이루어지고 있는 플랫폼 노동의 경우 기존의 전통적인 특수형태근로종사자인 배달 종사자와 창작예술인에 해당하는 웹툰 작가의 경우 차이가 있었다. 또한 클라우드 워커들은 또 다른 특징을 하고 있었다. 기존의 특수형태근로자들은 상당한 수준의 경제적 종속성과 사용 종속성을 가지고 있었다. 그러나 웹툰 작가도 표면적으로는 종속성이 제거된 것처럼 보였으나 일의 과정을 보면 웹툰 플랫폼에 경제적으로 종속되어 있음을 확인할 수 있었다. 이에 비해 자료입력 등과 같은 클라우드 노동의 경우 시간과 장소가 자유로운 경우가 대부분으로 부업도 상당히 많을 것으로 예상되었으며 기존의 특수형태근로종사자와 대비되는 특징을 보이기도 하였다. 다만, 클라우드 노동이라고 해서 모든 유형이 동일하지는 않았으며 사례조사결과 전속형 클라우드 노동자도 존재하는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 플랫폼 노동자를 모두 하나의 유형으로 보기는 어려웠다.

본 절에서 전통적인 유형이 아닌 새로운 유형의 사례로 본 웹툰 작가와 클라우드 노동을 살펴보았는데, 두 사례에서 공통점과 차이점을 확인할 수 있었다. 공통점은 강약의 차이는 있으나 두 사례 모두 플랫폼 기업이 일정한 범위 내에서 관리감독을 하고 있었으며 클라우드 노동이라고 할지라도 플랫폼 기업에서 클라우드 워커들에 대한 관리 프로그램(레벨 부여, 레벨에 따른 업무 부여 등)을 활용하고 있으며 계약직과 유사한 전속적 형태의 플랫폼 노동자도 존재하고 있었다.

한편, 두 직종의 차이점은 웹툰 작가의 경우 부당계약이 클라우드 노동에 비해 빈번하게 일어나고 있다는 것이다. 한편 일부를 제외한 대부분의 클라우드 노동은 시간과 장소의 제한이 없고 전속성이 약해 노조법상 근로자성도 기존의 전통적인 특수고용 노동자와 비교하면 상당한 차이가 있을 것으로 판단되었다. 이는 앞으로 만들어질 종사상지위 조사도구를 활용하여 클라우드 워커와 같은 플랫폼 노동을 분류하기가 어렵다는 사실을 보여준다. 실제, 선행연구에 따르면 특수고용 노동자들도 오분류가 상당히 분류체계를 재고해야 하는 상황이었다.

이상을 종합하면 사례로 살펴본 배달 종사자, 웹툰 작가와 클라우드 노동자의 경우 현재의 종사상지위는 애매모호한 것이 사실이다. 일부는 기타종사자로 분류될 수 있으며 일부는 1인 자영업자로 분류될 수도 있다. 이는 한국의 종사상지위 분류체계가 임금노동자와 자영업자라는 이분법적 체계를 기반으로 하고 있기 때문이다. 다만, ICSE-18에서 제안한 종속 계약자 개념을 적용할 경우 본 사례에서 살펴본 배달종사자와 웹툰 작가는 포함될 수 있으며 늘어나고 있는 클라우드 워커에 대한 포함여부도 쟁점이 될 수 있다. 따라서 현실에서 존재하는 다양한 유형들에 대해 어디까지 포괄할 수 있을지는 추후 중요한 과제라 할 것이다.

3. 소결

3장에서는 현재까지 활용하고 국가 통계를 통해 종사상지위가 어떻게 분류되고 활용되고 있는지를 살펴 보았다. 기존의 통계자료를 보면, 종사상지위는 임금근로자(상용, 임시, 일용직)와 비임금근로자(고용주, 자영업자, 무급가족종사자) 및 기타종사자로 구분되어 있는데 기타종사자는 사업체조사인 경제총조사에서만 확인할 수 있었다. 기타종사자에 대해 주목하는 이유는 기타종사자의 대부분이 특수형태근로종사자이기 때문이다. 한편 특수형태근로종사자는 경제활동인구부가조사에서도 그 규모를 파악할 수 있는데 임금근로자를 대상으로 한 가구조사라는 점에서 규모가 정확하게 파악되지 않고 있었다. 쟁점은 사업체조사인 기타종사자의 규모와 경제활동인구조사부가조사에서 확인된 특수형태근로종사자의 규모가 서로 달라 이에 대한 개선의 필요성이 높았다.

ICSE-18에서 새롭게 제안된 종속 계약자의 경우 특수형태근로종사자를 포함하는 개념으로 우리나라의 통계분류에 따르면 기타종사자와 가구조사인 경제활동인구부가조사에서 파악할 수 있다. 다만, 위에서 언급했듯이 기존의 특수형태근로종사자에 대한 규모추정방식으로는 그 규모를 정확하게 파악하기가 어려워 새로운 조사도구의 개발이 시급한 상황이다. 따라서 향후 종사상지위 분류체계 개정 과정에서는 한국적 상황에 맞는, 기존의 문제점을 대폭 보완할 수 있는 종사상지위 분류체계 개편이 필요하다.

앞으로 종사상지위의 개정과 관련하여 본 장은 몇 가지를 제안하면, 첫째 오분류를 최대한 막기 위한 연구조사표의 설계가 가장 중요하다는 점이다. 이는 그동안 학계와 ILO에서 제안한 종속 계약자의 개념과 특징을 충분히 숙지하는데서 출발해야 하며 본 연구의 몇몇 사례에서 살펴보았듯이 현실에서 존재하는 다양한 실태를 확인해야 한다. 또한 관련 연구자들과의 반복적인 학습을 통해 최대한 신뢰성과 타당성 있는 조사도구를 개발해야 한다.

둘째, 종사상지위와 고용형태 간의 관계 정립이다. 종사상지위와 관련한 선행연구를 쟁점을 위주로 살펴본 결과, 여러 가지 쟁점 가운데 하나는 비정규직의 규모를 파악하는데 있어서 고용형태만이 아니라 종사상지위를 활용해야 하는지에 관한 것이다. 특히, 임시직과 일용직의 경우 비정규직으로 보아야 한다는 주장도 다수 존재하고, 이로 인해 민간과 정부 통계 사이에 차이도 발생하고 있어 사회적으로도 약간의 혼란이 존재했다. 새로운 종사상지위 분류체계에서는 임금근로자가 새롭게 정의되므로 이를 활용하여 종사상지위로 인해 비정규직 비율이 다르게 계산되는 일이 발생하지 않도록 주의를 기울여야 한다.

셋째, 본 절의 사례에서 살펴본 몇 가지 유형의 종속 계약자 실태를 보았을 때 앞으로 고용관계가 더욱 다양화되고 새로운 유형의 노동이 늘어날 가능성이 크다. 이러한 상황에서 분류체계를 개편한다면 새로운 유형을 포착할 수 있는 방향으로 개편하는 것이 바람직하다. 이를 위해서는 조사도구가 다소 포괄적으로 만들어 질 필요성도 있으므로 이에 대한 신중한 접근이 필요하다.

마지막으로 종사상지위가 취업자의 지위와 상태만을 확인하는 것이 아니라 일자리의 질과도 관련되어 있기 때문인데, 일차적으로 종사상지위가 현실의 노동과정을 정확하게 반영하여 분류되어야 하며 장기적으로 이를 토대로 실효성 있는 보호방안들을 수립하도록 해야 한다.

제4장 고용형태·사상지위 관련 국내 법령 및 제도 분석

1. 연구의 목적과 방법

이 장에서는 개정된 국제 종사상 지위 분류(ICSE-18)의 각 개념요소가 국내 관련 법령에 비추어 어떠한 의미를 갖는지 분석하고, 국내 종사상 지위 분류의 기준으로 채택 혹은 변경하는 것의 타당성을 검토하고자 한다. 이하에서는 ICSE-18-A의 분류항목에 따라 먼저 ① 독립 취업자(분류항목 11, 12, 21, 22), ② (종속 취업자 중) 종속 계약자(분류항목 30), ③ (종속 취업자 중) 임금 근로자(분류항목 41, 42, 43, 44)의 순서대로 ILO의 문서에서 제시하는 기준의 요체를 먼저 살펴보고, 그와 관련되는 국내 관련 법령규정과 판례의 입장을 상호 비교하는 방식으로 논의를 진행한다.

2. 독립 취업자의 쟁점

독립 취업자와 종속 취업자를 구별하는 기준의 핵심은 ① 본인 또는 공동으로 경제단위를 소유하고 운영·경영하는지 여부이다.⁷⁾ 일단 종속 취업자로부터 구분해낸 독립 취업자는 ② 고용원의 유무를 기준으로 ‘고용주’와 ‘고용원이 없는 독립사업자(자영자)’로 나누어진다. 마지막은 ‘고용주’ 범주와 ‘고용원 없는 독립사업자’ 범주를 다시 한번 ③ 법인(corporation) 여부를 기준으로 나누어 법인기업과 개인기업을 구별하는 것이다. 즉 법인기업에는 고용원이 있는 법인 고용주(11)과 고용원이 없는 법인 자영자(21)가 포섭되고, 개인기업은 고용원이 있는 개인기업 고용주(12)와 고용원이 없는 개인기업 자영자(22)로 구성되게 된다.

가. 일상적 고용원의 존재: 11·12와 21·22를 구별

1) ICSE-18의 기준

일단 독립 취업자임을 전제로 할 때 첫 번째 기준은 고용주와 자영자를 구별하기 위한 일상적 고용원의 유무이다. 결의안은 다음과 같이 이를 규정한다.⁸⁾

7) ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Resolution I, 10-19 November 2018, para. 12.

8) Ibid., para. 26.

고용주는 일하는 경제적 단위를 소유하며, 자신의 책임 하에 혹은 다른 사람과 동업으로 활동을 통제 하며, 이러한 권한으로 일상적으로 고용원으로서 일할 한 명 이상의 개인들(일시 휴직 고용원은 포함되 지만 자기 자신과 동업자 및 가족 취업자는 제외됨)을 고용한다. “일상적”에 대한 기준이 필요한 경우, 조사대상기간 직전 3주 중 최소 2주 이상의 기간 동안 적어도 한 명 이상의 근로자를 보유했다는 의미 로 해석되어야 한다.

여기서 쟁점이 될만한 요소는 ‘일상적으로(on a regular basis)’ 혹은 ‘정기적으로’의 해석이다. 결의안 과 기타 관련 문서는 일상성(regularity)의 기준을 조사 시점 기준 이전 3주 동안 2주 이상의 고용으로 정 의해 반복적으로 기술하고 있다.⁹⁾ 결의안은 고용인이 (아래에서 살펴볼) 기업의 동업자 혹은 사원(partner) 이나 가족 종사자가 아닐 것을 정하고 있을 뿐 그 구체적 고용형태에 대한 지침은 마련하고 있지 않다. 따라 서 여기서 말하는 고용이 ① 직접고용에 국한되는지 아니면 간접고용(파견, 용역)까지 포함하는지, ② 고용 기간에 따른, 즉 임금 근로자 중 기간의 정함이 없는 근로자(41), (3개월 이상) 기간제 근로자(42), (3개월 미만) 단기·임시 근로자(43), 유급·견습 및 훈련생, 인턴(44) 모두를 의미하는지 아니면 일부만을 의미하는 지 불분명하다.

2) 국내 관계 법·제도상 쟁점

일상적 고용원 요건의 구체적 고용형태와 관련해 문제가 될 수 있는 국내 법제도 혹은 관행상 쟁점으로 먼저 파견 근로관계가 있다. 파견 근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 파견 근로관계가 형성된 경우, 파견근 로자는 위 통계 목적 상 파견사업주와 사용사업주 중 누구의 고용원으로 파악되어야 하는지의 문제가 제기 된다.¹⁰⁾ ILO 결의안의 해당 규정은 고용주가 경제적 단위—법인 기업이든 개인 기업이든—의 명의로(in this capacity) 근로자(employee)를 ‘고용(employ)’한다고 한 점을 고려하면, 해당 근로자를 사용(use)하 는 사용사업주가 아닌 고용(employ)한 파견사업주의 고용원(근로자)으로 보는 것이 더욱 적절한 것으로 보 인다.¹¹⁾ 이는 용역/도급업체를 통한 간접고용의 경우 더욱 분명해진다. 법적으로 근로자의 고용과 사용은 모두 해당 용역/도급업체에 귀속되기 때문이다.

한편, 직접고용을 전제로 할 때 고용주가 고용 중인 근로자가 유급·견습 및 훈련생, 인턴(44)인 경우에도 여기서 말하는 고용원에 해당하는가 하는 문제가 있을 수 있다. 예를 들어 변호사시험에 합격한 자는 변호사 자격을 취득하고, 그 자격을 취득함으로써 대한변호사협회에 등록할 수 있으며, 법무법인의 소속변호사 로 등록할 수도 있다.¹²⁾ 그러나 6개월 이상 ‘법률사무종사기관’에서 실무수습을 하거나 대한변호사협회에

9) 예를 들어 ILO, Conceptual framework for statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Room document 5, 10-19 November 2018, paras. 115, 118, 122, 123, 124 참조.

10) 파견근로자 보호 등에 관한 법률, 법률 제16413호, 2019. 4. 30., 일부개정.

11) 파견근로자 보호 등에 관한 법률, 제2조 제4-5항.

12) 변호사법 제4조 제3호 및 제7조.

서 연수를 마치지 않으면, ① 단독으로 법률사무소를 개설하거나 법무법인 등의 구성원이 될 수 없고, ② 사건을 단독 또는 공동으로 수임하지 못하며, ③ 법무법인 등의 담당변호사도 될 수 없다.¹³⁾ 이때 민간·영리 법률사무총사기관으로서 법무법인, 법무법인(유한), 법무조합, 법률사무소, 「외국법자문사법」 제2조제9호에 따른 합작법무법인이 규정되어 있다.¹⁴⁾ 만약 수습변호사가 유급·견습 및 훈련생, 인턴(44)에 해당하고 문제의 법률사무총사기관에 수습변호사를 제외한 다른 고용원이 없는 경우 이러한 문제가 발생할 수 있다.

따라서 ICSE-18 관련 기준을 국내 종사상 지위 분류 기준으로 도입할 경우 '일상적 고용원'의 의미와 범위를 명확히 하고 위에서 언급한 문제를 대비해 그 경계를 긋는 통계 정책적 판단이 필요한 것으로 보인다.

나. 법인격, 책임의 한계 유무: 11·21과 12·22를 구별

1) ICSE-18의 기준

고용원 유무와 무관하게 법인소유경영자(Owner-operators of corporations) 집단은 개인기업 독립 취업자(independent workers in household market enterprises) 집단과 비교할 때 자신과 사업체의 별 인격이 분리되어 별도 계정을 가짐으로써 사업체의 대외적 채무에 대해 유한(有限)한 책임만을 부담한다는 특징을 공유한다.¹⁵⁾ 법인소유경영자들도 여전히 일정한 법적·경제(재정)적 위험을 부담하지만, 그 위험은 이미 투자한 원금 회수가 불가능할 수 있다는 것과 보수를 제대로 받지 못하거나 전혀 받지 못할 수 있다는 데 그친다.¹⁶⁾ 이는 개인기업 독립 취업자가 자신의 이름(계정)으로 사업체를 경영하던 중 발생한 일체의 모든 책임을 무한(無限)으로 부담하는 것과 대비된다. ILO 관련 문서는 UN 국민계정(2008 SNA)이 경제활동 측면에서 유사하다는 이유로 법인과 준법인을 동일하게 처리하는 것과 달리, ICSE-18은 소유주와 완전히 분리된 별도의 계정을 보유할 것을 요구함으로써, 준법인을 포함한 모든 비법인 사업체 소유 경영자를 '개인 기업 독립 취업자'로 분류한다.¹⁷⁾ 다시 말해 ICSE-18에 있어서 법인 요건은 곧 소유주/구성원/사원이 법인과 분리되는 별도 계정을 보유하여 법인의 대외적 채무에 대해 유한책임을 부담한다는 의미이다.

2) 국내 관계 회사법·제도상 쟁점: 법인성≠유한책임성

법인성에 대한 ICSE-18의 선이해는 법인 혹은 단체에 대한 특정 국가들의 법제(영미와 독일 등)를 전제 한 것으로 우리의 경우와는 차이가 있다. 우리 상법을 살펴보면 법인격과 사원의 유한책임은 동의어가 아니

13) 변호사법 제21조의2, 제31조의2.

14) 변호사법 제21조의2 제3호. 나머지 법률사무총사기관은 국가기관 등 공공단체임.

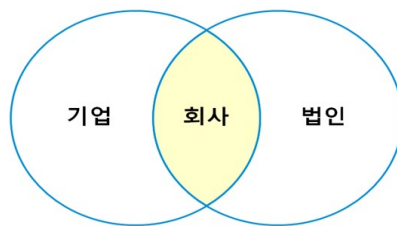
15) ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Resolution I, 10-19 November 2018, paras. 32-33.

16) Ibid., para. 14.

17) ILO, Classification of owner-operators of corporations by status in employment, ICLS/20/2018/Room document 7, 10-19 October 2018, paras. 16-18.

다.18) 우리 상법은 회사의 채무에 대해서 사원이 부담하는 책임을 기준으로 ① 합명회사, ② 합자회사, ③ 유한책임회사, ④ 유한회사, ⑤ 주식회사의 다섯 가지 종류의 회사를 예정하고 있는데, 합명회사와 합자회사는 법인이라는 하지만 무한책임사원이 구성원으로 있기 때문이다.19) 본격적으로 회사의 형태에 대한 논의를 하기 전에 회사, 기업, 법인의 개념을 구별할 필요가 있다. 회사를 간단히 말하면 법인인 기업이다(그러나 반드시 유한책임성을 내포하는 것은 아니다). 회사 아닌, 즉 법인이 아닌 기업도 존재한다. ICSE-18의 분류항목으로 법인과 관련된 11·21과 구별된 개인기업에 관한 12·22가 있는 것만 보더라도 알 수 있다. 기업이란—법인이든 개인이든—상인(商人)적 설비와 방법으로 영리를 목적으로 하여 반복적 거래행위를 하는 경제적 조직체를 말한다.20) 이들의 관계를 도식화 하면 아래 그림과 같다.

[그림 4-1] 기업, 회사, 법인의 구별



다시 회사의 형태 논의로 돌아오면, 먼저 합명회사는 회사의 채권자에 대해 직접·연대·무한의 책임을 지는 무한책임사원으로만 구성된 회사를 말한다.21) 따라서 회사의 채권자는 회사재산으로 충분히 변제가 되지 않은 경우 사원을 상대로 직접 그 채무의 이행을 청구할 수 있다.22) 모든 사원이 이러한 사업의 위험을 부담하기 때문에 다른 이에게 회사의 경영을 맡기지 않고 사원이 직접 회사의 업무집행권을 갖는다.23) 지금은 유한회사 혹은 유한책임회사로 대부분 전환한 것으로 알려진 국내 주요 대형 법무법인들도 설립 초기에는 합명회사 형태를 취했으며, 지금도 많은 법무법인, 노무법인, 회계법인들이 주로 택하는 회사 형태이다.

한편 합자회사의 경우 무한책임사원과 직접·연대·유한 책임을 지는 유한책임사원이 공존한다. 합자회사의 유한책임사원과 주식회사·유한회사의 (모든) 사원은 유한책임을 진다는 점에서는 동일하나, 후자는 간접책임만을 부담한다는 점에서 양자는 구별된다. 간접책임을 부담한다는 것은 사원은 회사에 대해서 출자할 의무만

18) 우리나라와 일본, 프랑스는 실질이 조합에 불과한 합명회사와 합자회사를 법인으로 하지만, 독일에서는 우리의 합명회사 합자회사에 대응하는 offene Handelsgesellschaft, Kommanditgesellschaft에 대해서는 법인격을 인정하지 않으며, 영미에서도 물적회사인 company/corporation만 법인으로 하고 인적회사인 partnership과 limited partnership은 법인으로 인정하지 않는다. 이철송, *회사법강의*(제18판), 박영사, 2010, p.38(註2).

19) 상법 제170조

20) 송옥렬, *상법강의*(제9판), 홍문사, 2019, p.4.

21) 상법 제212조

22) 송옥렬, *상법강의*(제9판), 홍문사, 2019, pp.723-724.

23) 상법 제200조

을 부담하고, 회사 채권자에 대해 직접 변제할 책임(직접책임)을 지지 않는다는 뜻이다.²⁴⁾ 국내 현실에서 그 예를 찾기는 쉽지 않으나 사모펀드라고도 알려져 있는 사모투자전문회사(private equity fund) 등이 합자회사의 형태를 취하는 경우가 있다.²⁵⁾

요약하면 우리 법제에서 법인성과 유한책임성은 동의어가 아니다. 합명회사의 사원과 합자회사의 무한책임사원은 ICSE-18의 법인 고용주(11)나 법인 자영자(21) 될 수 없으며 개인기업 고용주(12) 혹은 고용원이 없는 개인기업 자영자(22)가 될 수 있을 뿐이다. 동시에 이들은 개인기업 종사자로서 사업체가 올린 이윤 전부에 대한 권리를 갖는다. 반면 법인소유경영자는 법인으로부터 임금 소득을 얻고 추가로 자신이 소유한 주식회사의 주식 또는 유한회사의 좌수에 비해 이익배당 등 법인의 수익과 연동한 소득을 일정 부분 얻을 수 있다는 점에서 임금소득자와 유사하면서도 구별된다.²⁶⁾

다. 법인의 소유 여부 판단과 영리성 문제

1) ICSE-18

결의안은 법인소유경영자의 요건을 정하면서 다음과 같이 규정하고 있다.²⁷⁾

(a) 혼자서 혹은 다른 가족 구성원들 및 한 명 이상의 동업자들과 함께 법인 기업의 지배 지분을 소유한다; 그리고

(b) 다른 조직과의 계약, 고용원의 채용 및 해고와 관련하여 이러한 사안들을 규제하는 국내법과 선출 또는 임명된 이사회가 정한 규칙들에 따라 법인을 대신하는 지휘 권한을 가진다.

“지배 지분(controlling ownership)”은 반드시 주식의 절대 다수를 보유하는 것이라기보다는 지명되거나 선출된 이사회 혹은 주주 총회에서 결정적 투표권 및 거부권을 갖는 것으로 해석되어야 한다.

즉 결의안은 첫째, 법인 기업의 지배 지분을 소유하고 둘째, 법인을 대신하는 지휘 권한을 가진다고 정하고 있다. 이 두 요건이 ‘그리고’로 연결되어 있다는 점에서, 법인의 지배지분을 소유하더라도 기업 경영에 참여하지 않으면 법인고용주나 법인자영자가 될 수 없다. 다만 지배지분을 소유한 이가 법인기업 내에서 전문적 직무, 이를테면 프로그래밍, 마케팅, 디자인 등의 업무를 집중적으로 수행하고 경영·관리직 업무는 다

24) 송옥렬, 상법강의(제9판), 홍문사, 2019, p.723.

25) 금융감독원, 경영참여형 사모집합투자기구 실무안내, 2016. 12, p.12.

26) 예를 들어 상법 제462조 제2항(주식회사의 이익배당 결의); ILO, Classification of owner-operators of corporations by status in employment, ICLS/20/2018/Room document 7, 10-19 October 2018, para. 40.

27) ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Resolution I, 10-19 November 2018, para. 33 (진하게와 밑줄은 필자).

소 부수적으로 한다 하더라도, 일단 주요 의사결정을 내리는 이상 운영·경영 요건을 충족해 법인소유경영자라고 볼 수 있다.²⁸⁾

반대로 법인의 운영 방식에 상당한 지휘 권한을 행사하는 고위 관리직 근로자라 하더라도 주식회사의 주식이나 유한회사의 좌 등 지분을 소유하고 있지 않거나, 소유하더라도 지배적 수준에 이르지 못하는 경우에는 법인소유경영자가 될 수 없다. 다만 결의안에서 강조했듯 이 지배지분이 절대적 지배지분인 총 주식의 과반을 뜻하는 것은 아니며, 이사회 혹은 주주 총회에서 결정적 투표권 또는 거부권을 갖고 있다면 이 요건을 충족하는 것으로 이해된다.²⁹⁾ 따라서 ICSE-18의 지배지분은 상대적 지배지분으로서 개별 사례에서 다른 주주 혹은 기타 사원/구성원의 지분 보유 상황 등 구체적 사실관계 따라 판단해야 한다.

마지막으로 ICSE-18의 법인이 영리법인에 국한되는가 아니면 비영리법인까지 포괄하는가 하는 쟁점이 있을 수 있다. 관련 ILO 문서 중 ‘결의안’과 ‘종사상 지위에 따른 법인 소유 경영자 분류’는 이에 대해서 명시적으로 설명하고 있지 않지만, 아래에서 보듯 개정 ‘노동 통계 개념 체계’에 관한 문서는 다음처럼 이 문제를 다루고 있다.³⁰⁾

자신의 자금과 노동으로 비영리단체를 만든 종사자(workers)는 자신이 통제하는 조직이 근로자를 고용하고 있다 하더라도 고용주로 분류되지 않는다. 비영리단체는 회원들이 소유자인 비법인사단(association)이거나, 혹은 조직을 소유하지 않은 이사회에 의해 통제되는 비영리 법인으로 구분된다. 대부분의 국가들은 단체가 해산하거나 영리법인으로 전환되는 경우 잔여재산(assets)이 이사회나 경영자에게 귀속되지 않고 유사한 자선 목적을 위해 설립된 다른 비영리단체에게 이전되도록, 비영리 단체법에 “자본 동결(capital lock)” 규정을 두고 있다. 고용원이 있는 비영리 단체를 통제하는 자원봉사자는 이러한 조직에 있는 다른 자원봉사자와 함께 종속 종사자로 분류된다. “조직 기반 자원봉사자” 분류항목은 양쪽 집단을 모두 포함한다.

2) 국내 관계 법·제도상 쟁점: 엄격한 법인 소유 요건≠영리성

상법상 회사의 경우 지배지분을 보유하면서 동시에 주식회사의 대표이사, 유한회사의 이사,³¹⁾ 유한책임회사의 업무집행사원, 합명회사·합자회사의 무한책임사원으로 활동하고 있는 경우 법적인 의미에서 가장 전형적인 해당 법인의 소유경영자가 될 수 있다.³²⁾ 그러나 주식회사를 예로 들어,³³⁾ 지배주주가 존재하고

28) ILO, Classification of owner-operators of corporations by status in employment,

ICLS/20/2018/Room document 7, 10-19 October 2018, para. 10에서 설명된 사례 참조.

29) ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Resolution I, 10-19 November 2018, para. 33.

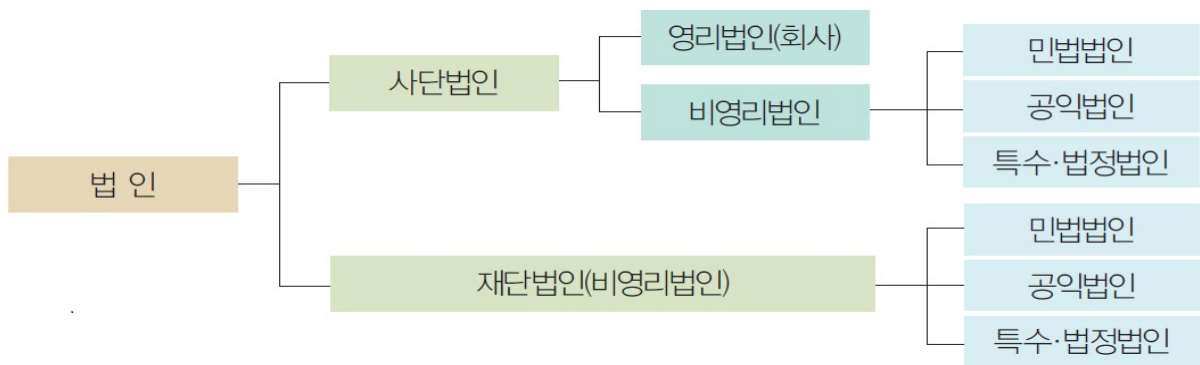
30) ILO, Conceptual framework for statistics on work relationships, 6 December 2018, para. 98.

31) 유한회사는 1명 이상의 이사를 두면 되며, 상법 제564조 제1항은 이사가 수인인 경우 다수결에 따라 업무집행을 하도록 규정하고 있다.

별도로 전문경영인이 대표이사 혹은 대표집행임원으로서 업무를 수행하는 경우처럼 소유와 경영의 주체가 완전히 분리될 때는 해당 법인에 법인소유경영자가 존재하지 않게 된다.³⁴⁾ 그리고 그 중간적 사례들은 구체적인 사실관계를 검토해 해당 독립 종사자가 관련 법인의 상대적 지배지분을 확보했는지 여부와 경영을 실질적으로 주도하는지를 살펴 법인소유경영자인지 판단해야 할 것이다.

법인은 사단법인과 재단법인으로 대별된다. 모든 재단법인은 기본적으로 비영리법인이며, 사단법인은 원칙적으로 (지금까지 살펴본 상법상) 영리법인인 회사를 제외하면 모두 비영리법인이다.³⁵⁾ 여기서 ‘영리’의 의미는 회사가 첫째 대외적으로 영리사업을 영위하고, 둘째 거기서 얻은 이익을 사원에게 분배하는 것을 목적으로 하는 것을 말한다.³⁶⁾

[그림 4-2] 법인의 분류³⁷⁾



이 두 요건 중 하나라도 결하면 영리성이 부정된다. 이런 이유로 수익사업을 운영하되 그 이익을 배당 등을 통해 구성원에게 나눌 수 없는 재단법인, 비영리사단법인, 공법인은 영리법인이 아니다. 반면 상호보험회사는 사단법인이면서 잉여금을 구성원에게 분배하지만, 대외적인 영리활동을 하지 않는다는 점에서 영리법인이 아니다. 그리고 소유·지배구조 상 비영리법인은 지분이 인정되지 않아 지배지분의 개념도 존재할 수가 없다. 따라서 비영리법인에서는 지배지분을 소유하고 경영을 책임지는 독립 취업자가 존재할 수 없으며, 이러한 판단은 앞서 살펴 본 ILO 문서의 내용과 일맥상통한다. 결론적으로 우리나라의 모든 비영리법인(모든

32) 합자회사의 경우 무한책임사원만이 업무집행을 담당할 수 있다. 상법 제273조·제278조.

33) 주식회사는 우리나라 회사의 약 95%를 차지하는 회사형태이다.

34) 회사가 집행임원을 두는 경우에는 대표이사를 두지 못하고(상법 제408조의2 제1항), 대표집행임원을 둔다(동법 제408조의5 제1항). 송옥렬, 상법강의(제9판), 홍문사, 2019, p.723.

35) 상법 제169조.

36) 이기수·최병규·조지현, 회사법(제8판), 박영사, 2009, pp.57-58; 이철송, 회사법강의(제18판), 박영사, 2010, p.39.

37) 법무부, 2017 비영리·공익 법인 관리·감독 업무 편람, p.17 (법인의 분류). 다만 지금은 상법 제169조가 2011년 개정을 통해 회사가 사단법인이어야 한다는 적극적 요건을 삭제하여 그 의미가 퇴색되기는 했으나, 강학상 회사를 여전히 사단법인으로 분류하는 것이 일반적이다.

재단법인 포함)에는 법인 고용주(11)·법인 자영자(21)가 존재할 수 없다.

지금까지 살핀 ICSE-18의 법인소유경영자 요건 충족 여부를 각종 단체와 법인의 사례를 통해 검토해 본다. 먼저 법인성, 유한책임 여부가 핵심적 특징이었기 때문에 동업기업 혹은 동업체에 불과한 (민법상) 조합은 제외된다.³⁸⁾ “조합”이란 2명 이상이 상호출자해 공동사업을 경영하기로 계약하고 만들어진 인적 결합체를 말한다.³⁹⁾ 조합은 법인도 아니고 조합원은 기본적으로 무한책임을 지기 때문에 (고용원 유무에 따라) 개인기업 고용주(21) 혹은 자영자(22)가 되거나 계약 내용 혹은 실질적 이유로 인해 종속 계약자(30)가 될 수 있을 뿐이다. 협동조합은 아래에서 항을 바꾸어 자세히 본다.

비영리사단법인은 일단 법인성은 인정되나 지배지분이 존재할 수 없어 제외되며, **공공부문의 법인**은 앞서 지적되었듯 정부가 통제하기 때문에 배제된다. **사회적 기업**은 그 자체가 단일한 형태의 법인이 아니라 민법과 상법상 법인/조합, 특별법상 법인/비영리민간단체를 조직형태로 먼저 취하고 이후 추가요건을 갖춰 고용노동부장관의 인증을 받은 단체를 말하므로 개별 사회적 기업에 따라 다르다.⁴⁰⁾ 마지막으로 **재단법인** 중 특별법상의 재단법인으로서 의료기관, 사립학교기관, 사회복지기관을 ICSE-18 혹은 그 기준을 도입한 새로운 국내 종사자 지위 분류의 법인 범주에서 제외할 것인가가 문제 된다. 이 기관들은 공익적 목적의 수익활동을 하지만 그것을 구성원에게 분배하기 위한 목적에서 영위하는 것이 아니기 때문에 영리법인이 아니다. 또한, (속성상 비영리법인인) 재단법인으로서 소유·지배구조상 지배지분을 소유하면서 동시에 경영을 책임지는 1인이 있을 수 없다.

결론적으로 법인 고용주(11)·법인 자영자(21)를 보유할 수 없는 단체의 유형을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 모든 비(非)법인 단체(조합, 비법인사단, 준법인); 둘째, 법인이지만 무한책임사원을 보유한 법인(합명회사 전사원·합자회사의 무한책임사원); 셋째, 비(非)영리법인 전부(비영리사단법인, 재단법인: 의료법인, 사립학교법인, 사회복지법인); 넷째, 정부가 전체 혹은 지배지분을 소유한 법인(공공기관, 공기업 또는 공공부문의 법인).

라. 협동조합의 문제

1) ICSE-18

마지막으로 관련 ILO 문서인 ‘개정 노동관계 통계 개념들’은 구체적 사례유형으로 협동조합 종사자에 대한 별도의 항목을 마련해 관련 종사자의 지위를 설명한다. 기존 ICSE-93을 개정한 ICSE-18의 기준에 따르면 협동조합의 종류는 네 가지, 즉 i. 생산자 협동조합, ii. 노동자 협동조합, iii. 소비자/사용자 협동조합, iv. 복합 이해관계자 협동조합으로 구별된다.⁴¹⁾ 한편 협동조합 종사자 혹은 조합원은 셋, i. 생산자-조합원,

38) “동업”이란 2명 이상이 금전이나 그 밖의 재산 또는 노무 등을 출자해 공동사업을 경영하는 것을 말하며, “동업기업”이란 동업자가 발생한 이익 또는 손실을 배분받기 위해 설립한 단체를 말한다(조세특례제한법 제100조의14 제1호 참조).

39) 민법 제703조 제1항.

40) 사회적기업 육성법 제7-8조 참조.

ii. 소비자-조합원, iii. 노동자-조합원으로 구분된다.⁴²⁾ 위 ILO 문서는 ‘생산자 조합원’의 종사상 지위 분류에 관해 다음과 같이 설명한다.⁴³⁾

생산자 조합원은 생산자 협동조합의 조합원인 기업의 소유 경영자이며, 일반적으로 ICSE-18에서 독립 취업자로 분류되어야 한다. [*그러나] 이들은 자신의 사업체가 시장에 대한 접근, 업무 조직 또는 가격 책정(즉, 협동조합은 명시적 혹은 암묵적으로 조합원의 활동들을 통제한다) 면에서 협동조합에 상당히, 또는 전적으로 의존한다면, 그리고 종속 계약자로서 분류되는 기준을 만족한다면 종속 취업자로 분류될 수 있다.

또한, 위 ILO 문서는 ‘소비자 조합원’은 근로자로서 자신의 협동조합에서 근로자로 임금을 목적으로 일할 수 있거나, 또는 임금 없이 조직 소속 자원봉사자로 일할 수 있다고 규정한다.⁴⁴⁾ 동 문서는 협동조합의 ‘노동자 조합원’, 즉 자신이 공동으로 소유하는 협동조합에서 일하는 사람은 다른 유형의 법인의 종업원 주주들과 마찬가지로, 이들은 중요 결정과 이사회 선출에 대한 투표권을 가진다. 투표권은 자본의 몫에 따르는 것이 아니라 조합원 신분(1조합원 1투표권)에 따라 보장되는 것이다. 이들은 사업에 대해 지배 주주와 동일한 정도의 통제권을 갖지 못하기 때문에 ICSE-18에서는 종속 취업자로 분류된다.⁴⁵⁾ 나아가 이들을 종속 취업자 중 종속 계약자로 분류할지 임금 근로자로 포섭할지 정하는 기준은 보수 산정 기준과 지급 방식이다. 다시 말해 협동조합의 노동자 조합원이 일한 시간에 대해, 혹은 협동조합에서 수행된 각 업무나 일한 분량에 대해 보수를 받는 경우, 이들은 협동조합의 임금 근로자이다. 그러나 이들이 오직 이윤 및 잉여로만 보수를 받거나, 서비스 요금에 따라 보수를 받는다면, 이들은 종속 계약자로 분류되어야 한다.⁴⁶⁾

2) 국내 관계 법·제도상 쟁점:

우리나라에서 협동조합은 협동조합 기본법상 법인이고 조합원은 간접·유한책임을 진다. 따라서 앞서 살핀 법인성 요건을 일단 충족한다.⁴⁷⁾ 그러나 협동조합의 영리법인적 성격에 관해 논란이 있으며 1인당 출자가 30%로 제한되고 1인 1표 원칙을 통해 의사를 결정하므로, 개념상 지배지분이 성립할 수가 없으므로 원

41) ILO, 개정 노동관계 통계 개념틀, 2018. 12. 6, para. 319.

42) 위 문서, para. 320.

43) 위 문서, para. 321 (*추가와 강조는 필자).

44) 위 문서, para. 322.

45) 이러한 지위 분류 결정에 대해 ILO 문서는 협동조합의 노동자 조합원이 독립 취업자로 분류될 경우 이들과 협동조합의 조합원 아닌 근로자와의 관계를 이유로, 이들이 고용주로 오분류될 수 있고 이는 잠재적으로 고용주의 수에 대한 잘못된 통계로 이어질 수 있다는 점을 이유로 제시한다. 위 문서, para. 323.

46) 위 문서, para. 324.

47) 다만 특정 노동조합의 설립 및 운영에 관한 특별법이 존재하는 경우 일반법에 해당하는 이 협동조합 기본법에 우선하여 적용된다. 협동조합 기본법 제13조 제1항.

리적으로 법인소유경영자가 존재할 수 없다.⁴⁸⁾ 우리나라에서 소비자 협동조합의 설립과 운영에 관해서는 소비자생활협동조합법이 적용된다.⁴⁹⁾ 소비자생활협동조합(생협)은 비영리법인이며,⁵⁰⁾ 1인당 출자가 20%로 제한되고,⁵¹⁾ 조합원 또는 회원의 의결권과 선거권은 출자좌수(出資座數)에 관계없이 평등하다.⁵²⁾ 할 것. 생협 연합조직의 예로는 살림소비자생활협동조합연합회,⁵³⁾ 아이쿱생협,⁵⁴⁾ 두레생협,⁵⁵⁾ 행복중심생협⁵⁶⁾ 등이 있는데, 이들 협동조합의 조합원 중에서는 법인소유경영자가 있을 수 없으며 임금근로자 혹은 (무보수로 일하는 경우 ICSE-18 종사상 지위 분류와는 관계가 없는) 자원봉사자로 분류될 수 있다.

생산자 협동조합의 대표적 예로 농업협동조합법에 따른 농업협동조합(농협)을 들 수 있다.⁵⁷⁾ 복잡하고 거대한 농협 조직 중 기초 조직인 지역조합에 초점을 맞춘다면,⁵⁸⁾ 조합원은 지역농협의 구역에 주소, 거소나 사업장이 있는 농업인과 그 지역농협 구역에 주된 사무소를 두고 농업을 경영하는 법인은 조합원이 될 수 있다.⁵⁹⁾ 조합원은 정관으로 정하는 좌수 이상을 출자하여야 하는데, 정관으로 정하는 비율의 한도 이내에서 이 납입출자액에 따라 잉여금 배당이 이루어진다.⁶⁰⁾ 다만 조합원은 출자액의 많고 적음에 관계없이 평등한 의결권 및 선거권을 가진다. 따라서 지역농협조합의 경우에도 법인소유경영자는 존재할 수 없고, ILO 문서의 지침대로 개인기업 고용주/자영자가 되거나 아니면 농협에 대한 종속성이 인정되는 경우 종속 계약자가 될 것이다.

48) 협동조합 기본법 제22조 제2항(출자 한도), 제23조 제1항(의결권과 선거권).

49) 소비자생활협동조합법 [시행 2013. 11. 23.] [법률 제11812호, 2013. 5. 22., 일부개정].

50) 소비자생활협동조합법 제6조 제1항 제1호.

51) 소비자생활협동조합법 제15조 제2항.

52) 소비자생활협동조합법 제16조 제1항. 다만, 연합회·전국연합회에 대하여는 회원에 속한 조합원 수에 따라 정관으로 다르게 정할 수 있다.

53) <https://web.archive.org/web/20181124042928/http://www.hansalim.or.kr/>

54) <http://icoop.coop/>

55) <http://www.ecoop.or.kr/>

56) <http://www.happycoop.or.kr/>

57) 농업협동조합법 [법률 제15337호, 2017. 12. 30., 일부개정]. 이 법은 특별법으로 협동조합 기본법에 우선해 적용된다.

58) “농협 조직은 5단계로 구성돼 있다. 먼저 농민조합원 225만 명이 뿌리를 구성한다. 이들의 출자로 지역·품목별 1131개 회원농협을 구성한다. 사령탑인 농협중앙회는 그다음 3단계에 위치한다. 1131개 회원농협들의 100% 공동출자로 설립됐다. 농협중앙회는 다시 NH농협금융과 NH농협경제라는 주식회사 형태의 양대 지주 회사를 거느린다. 그 아래 마지막 5단계인 31개 주식회사가 자회사로 배치돼 있다. 전체 직원은 10만 명에 가깝다. 신용 취급 점포가 5818개에 이른다.” “농협은 협동조합인가 주식회사인가”, 한겨레21, 2017. 6. 26. 기사, http://h21.hani.co.kr/arti/society/society_general/43754.html.

59) 농업협동조합법 제19조.

60) 단 그 순서에 있어 납입출자액에 따른 잉여금 배당은 조합원의 사업이용실적에 따른 배당 이후에 이루어진다. 농업협동조합법 제68조 제3항.

3. (종속 취업자 중) 종속 계약자의 쟁점

종속 계약자는 ICSE-18에서 신설된 범주 중 하나로 지휘·관한 측면에서는 종속 취업자로 분류되면서도 경제적으로는 이윤을 목적으로 한다는 특징을 갖고 있다. 종속의 내용으로 경제적 종속성을 포함하고 있다는 점에서 우리나라의 특수고용관계종사자(특수형태노동자, 특수형태취업자 등 다양한 용어가 호환되어 사용, 짧게는 '특고'로 호칭)와 외국의 그에 상응하는 취업자 집단을 포섭할 수 있을 것으로 기대된다. '엄격한 의미에서의 근로자도 아니고 온전한 의미에서의 자영업자도 아닌' 특고는 그 일부가 '특수형태근로종사자'라는 이름으로 산업재해보상보험법(산재보험법)에 의해 부분적 보호를 받고 있다.⁶¹⁾ 따라서 ICSE-18의 임금 근로자(41-44)와 고용원 없는 개인기업 자영자(22) 사이에 위치하는 종속 계약자(30) 개념을, 우리나라의 근로기준법상 '근로자'와 자영자(자영업자) 중간에 자리한 산재보험법상 '특수형태근로종사자' 개념과 비교하는 작업은, 종속 계약자의 요건을 보다 선명하게 이해하고 우리 법제 속에서 위 통계 개념이 갖는 의미를 확인하는 데 큰 도움을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 이하에서는 결의안과 관련 문서에 제시된 종속 계약자의 개념표지를 분석·재구성하고, 근로기준법상 근로자 개념과 산재보험법상 특수형태근로종사자 개념과 비교한 후 구체적 사례를 통해 그 차이를 검토한다.

가. ICSE-18-A의 기준의 분석과 재구성

결의안이 제시하는 종속 계약자의 정의를 분석해 개념요소를 추출하고 각각 부제를 달아 재구성하면 다음과 같다.⁶²⁾

1) 非근로계약 관계

- ① 종속 계약자는 다른 경제단위에 혹은 그것을 통해 재화나 용역을 제공하는 ② 근로계약이 아닌 상업적 (commercial) 성격의 계약을 체결한 종사자로서 ③ (핵심요건으로서) 임금(pay)이 아닌 이윤(profit)을 목적으로 하고 그에 해당하는 보수(非임금)를 받는다.

2) 종속성의 존재와 성격

- ④ 종속 계약자는 경제단위의 종업원이 아니면서 종속된(dependent) 개인을 말하는데:

61) 박은정, 특수형태고용종사자에 대한 법적 보호, 사회적 대화 2019년 6월호, 경제사회노동위원회, p.37.

62) ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Resolution I, 10-19 November 2018, paras. 35-38.

가) 인적 종속성

⑤ 이때 종속은 작업조직을 통한 운영(operational) 혹은 업무수행 과정에서 발생할 수도 있고 및/또는

나) 경제적 종속성

⑥ 시장 접근에 대한 통제, 생산된 재화 및 제공된 서비스의 가격 및 원재료나 자본에 대한 접근에 대한 통제와 같은 경제적 차원에서 존재할 수도 있으며, ⑦ 종속 계약자의 활동은 해당 경제단위와의 계약 관계가 종료되면 잠재적으로 위협에 처할 수 있다.

3) 상대방 경제단위

⑧ 이들이 종속되는 경제단위는 기업, 정부, 비영리단체를 포함하는 시장/비시장 단위일 수 있는데 종속 사업자의 재화/용역을 매출하여 일정 몫의 수익을 얻거나 및/또는 종업원(근로자)이 수행했을 수 있는 일을 종속 사업자가 수행했을 때 수익을 얻는다(조직적 종속성 요소).

4) 위 특성을 각각 강화·약화하는 특성이 혼재

가) 非근로계약 성격 강화

⑨ 종속 계약자는 조세와 사회보험료 납부와 관련해 독립 취업자(사업자)로서 스스로 처리하며, (각 국가의 사정에 따라 다를 수 있으나) 종속 계약자가 종속되어 있는 단위(임금근로자의 경우는 사용자에게 해당하는 이)가 소득세를 원천징수하지 않는다.

나) 종속성 강화

○ 인적/조직적 종속성

⑩ 종속 계약자의 노동은 (고객 혹은 중개자로서) 상대방 경제단위에 의해 조직되거나 감독되며,

⑪ 실제 노무제공 방식과 노동 조건은 임금 근로자의 경우와 상당히 유사할 수 있다.

○ 경제적 종속성

⑫ 종속 계약자에 의해 생산/제공된 재화/용역에 대해 지불되는 가격의 결정이나 및/또는 원재료, 장비 및 자본에 대한 접근은 (고객 혹은 중개자로서) 상대방 경제단위에 의해 통제된다.

5) 종속 계약자에 포함되는 유형과 배제되는 유형

가) 포함되는 유형

⑬ 종사자가 계약 상대방으로부터 오직 건당 또는 의뢰당 수수료로 보수를 받고, 사회보험료를 기여받지 못하거나, ⑭ 오직 고객들의 봉사료(팁)으로만 보수를 받는 경우 종속 계약자에 해당한다.

나) 배제되는 유형

- ⑮ 종사자가 종속된 실체와 명시적으로든 암묵적으로든 근로계약(고용계약)을 체결한 경우(→ 임금 근로자),
- ⑯ 일한 시간에 대한 대가로 임금 또는 급여를 받는 경우(→ 임금 근로자),
- ⑰ 일상적으로 한 명 이상의 고용원을 고용하거나(→ 고용주, 개인기업(12)/법인기업(11) 불문), 또는
- ⑱ 법인 기업을 경영하는 경우(→ 법인 경영자, 고용원 유(11)/무(21) 불문).

6) ICSE-18 개념요소 분석의 함의

분석을 통해 다음의 사실을 도출할 수 있다. 첫째, 임금 근로자의 법적 혹은 형식·외형(예: 고용계약의 존재, 시간급)이 발견되는 경우 곧바로 임금 근로자로 분류하는데 비해, 임금 근로자의 실질(예: ①)이 존재하는 경우 이는 종속 계약자성을 강화하는 한 요소로 활용된다는 것을 알 수 있다. 둘째, 독립 취업자(고용주·자영자)로부터 종속 계약자를 구별해 낼 때는, 상대적으로 바로 확인하기 쉬운 법적 혹은 형식·외형적 요소(법인 여부, 고용원 유무)를 통해 11, 12, 21 범주를 먼저 배제한다. 그러나 고용원이 없는 개인기업 자영자(22)는 이 같은 기준으로 손쉽게 구분되지 않으며 노동공급관계의 실질에 대한 판단이 요구되는 독립성 또는 종속성을 기준으로(⑩-⑭) 개인기업 자영자와 종속 계약자를 구별해야 할 것으로 보인다.

나. 한국 법제에의 적용의 주요 쟁점 및 사례 검토

1) 근로기준법상 근로자 개념

가) 법률의 정의

근로기준법 제2조 1호는 ‘근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다’고 규정하고 있다. 임금과 근로의 대가성 요건을 제외하면 법규정은 근로계약의 개념에 대해 많은 지침을 주고 있지 않아 사실상 그 개념 형성이 판례에 맡겨져 있다.

나) 판례의 입장⁶³⁾

대법원은 1994년 판결을 통해 근로기준법상 근로자성 판단에 관한 기본공식을 제시했는데, 제시된 요소를 분설하면 다음과 같다.⁶⁴⁾ 먼저 실질 판단의 원칙을 정립했다. 즉 ‘근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 계약의 내용과 이행의 실태에 있어 노무제공자가 사업

63) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결. 이승욱, 노동법상 근로자사용자 개념 확대를 둘러싼 쟁점과 입법적 과제, 노동법학 49, 2014. 3., p. 226; 강성태, 미공간 보고서 참조 (추후 인용정보가 확정되는 대로 표시).

64) 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결.

또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 **실질적으로** 판단해야 한다는 원칙을 세웠다.

이어서 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에 있어서는, ㉠ 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적 지휘·감독을 받는지 여부; ㉡ 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부; ㉢ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무; ㉣ 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계; ㉤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 ㉦ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항; ㉧ 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도; ㉨ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, ㉩ 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 판시했다.

2006년 새로운 판결이 나오기 전까지 이 판례에 근거해 특수형태근로종사자와 같이 개인이 근로계약이 아닌 도급 혹은 위임계약의 형태로 노무제공을 제공한 경우 근로자성이 부정되었다.⁶⁵⁾ 이승욱 교수의 분석에 따르면 골프장경기보조원,⁶⁶⁾ 레미콘기사,⁶⁷⁾ 학습지교사,⁶⁸⁾ 지입차주,⁶⁹⁾ 보험모집인,⁷⁰⁾ 지입증기차주인 기사,⁷¹⁾ 양복점의 재봉공,⁷²⁾ 오토바이퀵서비스종사자,⁷³⁾ 방문판매회사의 판매대리인,⁷⁴⁾ 한국방송공사 드라마제작국에서 노무를 제공하는 외부제작요원⁷⁵⁾ 등 종사자의 근로자성이 부정되었고, 그 주된 근거는 근로자로 볼 수 있을 정도의 인적 종속성 결여로 요약될 수 있다.

대법원의 **2006년 판결**은 1994년 판결의 근로자성 판단기준을 다소 완화시켰다고 평가된다.⁷⁶⁾ 1994년 판결과 비교할 때 2006년 판결은 일단 실질적 판단의 원칙을 계승하되, 지휘·감독 요건을 <구체적·개별적 지휘·감독>에서 <상당한 지휘·감독>으로 변경하고, 1994년 판결이 나열한 징표 중 일부를 근로자성을 부정하는 판단의 근거로 삼는데 신중히 하여야 할 요소를 명시적으로 제시했다는 점을 들 수 있다.⁷⁷⁾ 강성태

65) 이승욱, 노동법상 근로자사용자 개념 확대를 둘러싼 쟁점과 입법적 과제, 노동법학 49, 2014, p. 226.

66) 대법원 1996. 7. 30. 선고 95누13432 판결.

67) 대법원 1995. 6. 30. 선고 94도2122 판결; 대법원 1997. 2. 14. 선고 96누1795 판결; 대법원 2003. 1. 10 선고, 2002다57959 판결.

68) 대법원 1996. 4. 26. 선고 95다20348 판결.

69) 대법원 1996. 11. 29. 선고 96누11181 판결; 대법원 2001. 4. 13. 선고 2000도4901 판결.

70) 대법원 2000. 1. 28. 선고 98두9219 판결.

71) 대법원 1997. 12. 26. 선고 97누16534 판결; 대법원 1998. 5. 8. 선고 98다6084 판결.

72) 대법원 2001. 8. 21. 선고 2001도2778 판결.

73) 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결.

74) 대법원 2002. 7. 12. 선고 2001도5995 판결.

75) 대법원 2002. 7. 26. 선고 2000다27671 판결.

76) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.

77) 조용만, 미용사의 근로기준법상 근로자 여부 및 경업금지약정의 효력, 노동법학 제38호, 2011, p.241.

교수의 분석에 따르면 2006년 판결의 특징은, 첫째 실질 판단의 실질화, 둘째 종속성 판단에서 지배권의 현 대적 모습 반영, 셋째 형식적 징표의 비등가성을 명확하게 표현, 넷째 독립사업자와의 비교에서 유의할 점 명확화로 정리할 수 있다.⁷⁸⁾

이러한 발전된 판례 기준이 적용되어 채권추심업무위탁계약을 체결한 촉탁직 채권추심원,⁷⁹⁾ 화물운송업 을 영위하는 회사와 화물자동차운전용역(도급)계약을 체결한 운송기사,⁸⁰⁾ 전속 지입차주인 운송기사,⁸¹⁾ 방 송국 VJ,⁸²⁾ 정수기렌탈회사의 지점장,⁸³⁾ 법무법인의 변호사,⁸⁴⁾ 한국전력의 검침원,⁸⁵⁾ 백화점 위탁판매 원,⁸⁶⁾ 일용 공사현장의 십장(什長)⁸⁷⁾ 등의 근로자성이 인정되었다.

특히 백화점 위탁판매원 사건의 경우 2017년 근로기준법상 근로자성이 최초로 인정되었으며,⁸⁸⁾ 한 판결은⁸⁹⁾ 기 준에 근로계약을 체결하고 정규직으로 근무하던 사건 근로자가 판매용역계약상 판매원으로 전환된 경우뿐 아니라 동 제도 도입 후 처음부터 판매용역계약을 체결해 근무를 시작한 판매원들도 실질적 업무내용이 달라지지 않았다는 사 실에 근거해 근로자로 판단하여(ICSE-18의 ⑧과 ⑩과 관련) 일정한 종류의 특수형태근로종사자도 근로기준법상 근 로자로 인정될 수 있는 가능성을 보여준 판례로 그 의의가 있다.⁹⁰⁾

근로기준법상 근로자 개념에 대한 **2006년 판결** 이후의 논의를 요약하면 다음의 표와 같이 정리할 수 있다.

-
- 78) 박제성 외, 외국의 자영업 사회법제 연구(2): 사회법제의 적용 범위 논의를 중심으로(강상태 집필 부분), 한국 노동연구원, 2020년 출간 예정.
- 79) 다만 2006년 판결 이후에도 채권추심원의 근로자성이 늘 긍정되는 것은 아니며 개별 사건의 구체적 사실관계 에 따라 상이하게 판단된다. 긍정된 예: 대법원 2015. 7. 9. 선고 2012다20550 판결; 대법원 2010. 4. 15. 선고 2009다99396 판결. 부정된 예: 대법원 2009. 5. 14. 선고 2009다6998 판결. 이승욱, 노동법상 근로 자사용자 개념 확대를 둘러싼 쟁점과 입법적 과제, 노동법학 49, 2014, p. 229.
- 80) 대법원 2010. 5. 27. 선고 2007두9471 판결(단 이 사건은 지입차주 사건은 아님, 이승욱, 위 논문 참조).
- 81) 대법원 2018. 10. 25. 선고 2015두51460 판결(단 대법원 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결은 근로자 성 부정) 임상민, 노동법상 근로자 인정범위와 판단기준, '외국의 자영업 사회법제 연구(2): 사회법제의 적용 범위 논의를 중심으로' 내부 세미나용 미공간 발표문, p.13.
- 82) 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010두10754 판결.
- 83) 대법원 2012. 5. 10. 선고 2010다81407 판결. 그러나 정수기에 대한 필터교환 등을 담당하는 이른바 코디에 대 해서는 근기법상 근로자성을 부정하고 있다(대법원 2012. 5. 10. 선고 2010다5441 판결). 이승욱, 위 논문 참조.
- 84) 대법원 2012. 12. 13. 선고 2012다77006 판결.
- 85) 대법원 2014. 11. 13. 선고 2014다42745 판결.
- 86) 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결; 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다63299 판결; 대법원 2017. 2. 3. 선고 2016다15549 판결.
- 87) 대법원 2018. 8. 30. 선고 2018두43330 판결.
- 88) 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결.
- 89) 대법원 2017. 2. 3. 선고 2016다15549 판결.
- 90) 강보경, 백화점 위탁판매원의 근로기준법상 근로자성, 노동판례비평 제22권, 민주사회를 위한 변호사모임, p.30.

〈표 4-1〉 우리나라 근로기준법상 근로자 개념 판단기준(자영인과의 비교)⁹¹⁾

기본원칙: 계약의 형식이 아닌 실질에 있어서 종속관계 여부를 판단			근로자	자영인
종속성	[+] 인적 종속성	사용자의 업무 내용 정함 여부	○	×
		취업규칙 적용 여부	○	×
		업무수행과정에서의 사용자의 상당한 지휘·감독 여부	○	×
		사용자의 근무시간·장소 지정 및 근로자의 이에 구속 여부	○	×
	[-] 독립 사업자성 (기술적·조직적·경제적 독립성)	비품·원자재나 작업도구 등 소유 여부	×	○
		제3자의 고용에 의한 업무 대행 여부	×	○
이윤 창출과 손실 초래 등 위험 부담 여부		×	○	
근로↔보수 대가성		보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지	○	×
계약관계의 계속성·전속성		근로제공관계의 계속성 및 사용자에의 전속성 유무와 그 정도	○	×
기타 요소		사회보장제도상 근로자 지위 인정 여부 등 경제·사회적 諸 조건	○	×
신중 판단 요소 (부차적 요소)		기본(고정)급 정함 여부	○	×
		근로소득세 원천징수 여부	○	×
		사회보장제도상 근로자로 인정 여부	○	×

2) 산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자 개념

가) 법률의 정의

○ 산업재해보상보험법 제125조

산업재해보상보험법 제125조_(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것

② 특수형태근로종사자는 제5조제2호에도 불구하고 이 법을 적용할 때에는 그 사업의 근로자로 본다. 다만, 특수형태근로종사자가 제4항에 따라 이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 근로자로 보지 아니한다.

91) 조용만·김홍영, 로스쿨 노동법 해설, 오래, 2019 참조하여 작성.

○산업재해보상보험법 시행령 제125조

산업재해보상보험법 시행령 제125조 (특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
 - 라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 교사
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

※ 주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받아 퀵서비스 또는 대리운전업무를 하는 사람의 기준(퀵서비스기사 및 대리운전기사의 전속성 기준)

I. 퀵서비스기사의 전속성 기준

1. 하나의 퀵서비스업체(음식물 늘찬배달업체를 포함한다.)에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무만 수행하는 사람
2. 하나의 퀵서비스업체(음식물 늘찬배달업체를 포함한다.)에 소속(등록)되어 그 업체의 배송업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 소속(등록) 업체의 배송업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 사람
 - 나. 순번제 등 소속(등록) 업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 사람
 - 다. 업무를 수행함에 있어 퀵서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)를 사용하지 않고 배송업무를 배정받아 수행하는 사람

※ 퀵서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)란 퀵서비스 정보의 수집, 저장, 작성, 검색 및 통신 기능이 결합된 단말기를 말함

- 라. 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실상 소속(등록) 업체 배송업무를 주로 수행하는 사람
- 마. 소속(등록) 업체에서 **전체 소득의 과반 소득을 얻거나 전체 업무시간의 과반을 종사하는 사람**⁹²⁾ 이 경우 이와 관련된 소득 및 시간에 대한 구체적 기준은 근로복지공단이 매년 해당 업종의 실태를 조사하여 별도로 정한다.
- 3. 제1호 또는 제2호에 해당하는 사람인지 여부를 판단함에 있어서는 소속(등록) 업체의 업무 개시 또는 종료시간이 있는지 여부, 배달(콜) 배정 등 소속(등록)업체의 배달업무 규칙이 운영되어 해당 규칙에 따라 배송업무를 수행하는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단한다.
 - ※ 해당 규칙을 준수하지 않으면 불이익이 있는 경우

II. 대리운전기사의 전속성 기준

- 1. 서면 약정을 통해 소속(등록) 업체 이외의 다른 업체의 대리운전업무를 수행할 수 없는 사람
- 2. 하나의 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 소속(등록) 업체의 대리운전업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 사람
 - 나. 대리운전 관제프로그램을 사용하지 않는 대리운전업체에 소속(등록)되어 그 업체의 대리운전업무를 수행하는 사람
 - ※ 대리운전 관제프로그램이란 대리운전 정보의 수집·저장·작성·검색 및 통신이 가능하도록 고안된 프로그램을 말함

나) 판례의 해석⁹³⁾

○ 음식배달원이 '택배원'에 해당되는지 여부: 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49372 판결

이 사건의 사실관계는 다음과 같다. 사건 음식배달원(편의상 A라 칭함)은 배달 업체(B)의 배달앱을 설치한 음식점에서 배달 요청을 하면 여러 아르바이트생 중 1명이 이를 수락해 고객에게 음식 배달을 하고 수수료를 받는 방식으로 이루어졌다. A를 포함한 이 사건 사업장 소속 배달원들은 가맹점에서 이 사건 프로그램을 통해 배달요청을 할 경우 그 요청을 선택할 것인지 거절할 것인지 여부를 스스로 결정할 수 있었다. 요청을 거절하더라도 B로부터 특별한 제재가 없었고, 이 사건 프로그램에는 위성항법장치(GPS) 기능이 없어 B가 배달원들의 현재 위치와 배송상황 등을 관제할 수 없었으며, 배송지연으로 인한 책임을 B가 전적으로 부담하는 것도 아니었다. B는 배달원들의 업무시간이나 업무장소를 별도로 정하지 않았다. 나아가 배달원들은 이 사건 사업장 소속으로 수행하는 배달 업무에 지장이 없는 한 다른 시간대에 다른 회사의 배달 업무를 수

92) 강조는 필자.

93) 조성혜, 플랫폼노동종사자에 대한 산재보험 적용 여부 -대법원의 음식배달원 판례를 중심으로-, 비교법연구 제19권 제1호, 동국대학교 비교법문화연구원, 2019, pp.163-206 참조하여 이하 내용을 요약·기술함.

행하는 것도 가능하였고, 다른 사람에게 배달 업무를 대행하도록 할 수도 있었다. 배달원들은 가맹점으로부터 배달 건당 2,500원에서 4,500원 정도의 배달수수료를 지급받았고, 별도로 원고로부터 고정급이나 상여금 등을 지급받지는 않았다. B는 배달원들과 계약서를 작성하지 않았고, 배달원들이 지급받는 수수료에서 근로소득세를 원천징수하지 않았으며, 배달원들을 근로자 명단에 포함시켜 4대 보험(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)의 보험관계 성립신고도 하지 않았다.

원심과 이 사건 판결은 모두 이 사건 음식배달원인 A의 근로자성을 부정했다. 다만 원심은 음식배달원이 한국표준직업분류표 세분류 9223에 해당되어 (즉 산재보상법시행령 제125조에 열거된 9개 직종에 포함되지 않는다는 이유로) 산재보험법에서 보호하는 특수형태근로종사자도에 해당하지 않는다고 본 반면, 이 사건 판결은 음식배달대행업체를 통한 음식배달이 실질적으로 보았을 때 한국표준직업분류표 세분류 상 택배원에 해당한다는 이유로 A의 특수형태근로종사자성을 인정하였다.

○음식배달원의 사업주 전속성 여부: 대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결

이 사건의 사실관계는 다음과 같다. A(음식점 배달업무 종사자)는 배달대행업체(B)에게서 이륜자동차 1대를 임차하여 스마트폰 애플리케이션을 통하여 의뢰받은 음식점 배달업무를 수행했다. A를 포함한 소속 배달원들은 원고로부터 부여받은 아이디를 스마트폰 애플리케이션에 등록함으로써 배달원이 되었고, 사용수수료를 부담하는 것 외에 소속 배달원이 되는 데 추가적인 조건이나 소속 배달원으로서의 의무는 없었다. 소속 배달원들과 B 사이에는, B에게 노무를 상시적으로 제공한다거나 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는다거나 이 사건 사업장의 배달업무를 우선적으로 수행하기로 하는 등의 약정은 없었다. A는 배달업무를 수행하는 동안 이 사건 사업장 외에 다른 사업장의 배달업무 등을 실제로 수행한 적은 없었다. A는 이 사건 사업장의 애플리케이션을 통해 배달업무를 부여받아 배달하던 중 오토바이가 빗길에 미끄러지면서 승용차와 충돌하는 사고로 사망하였다.

사건의 쟁점은 A가 산재보험법 제125조에서 정한 특수형태근로종사자에 해당하는지, 이 경우 이 규정에서 정한 특정 사업주에의 전속성을 인정할 수 있느냐 여부였다. 원심은, A가 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 '택배원'에 해당한다고 보면서도 '전속성'이 인정되지 않아 특수형태근로종사자에 해당하지 않는다고 판단하였으나, 이에 대해 대법원은 다음의 이유로 이를 기각했다.

구 산업재해보상보험법 시행령 제125조 제6호는 '주로' 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람으로 명시하고 있다. 원심은 소속 배달원들이 다른 배달 업체의 스마트폰 애플리케이션을 이용할 가능성이 있다는 사정만으로 배달원의 '전속성'을 부정하고 있다. 그러나 업무의 성격상 A의 선택에 따라 다른 사업장의 배달업무 등을 함께 수행할 수 있는 추상적 가능성이 있다는 점만으로 전속성을 부정할 수는 없으며, A는 이 사건 사업장 외에 다른 사업장의 배달업무 등을 실제로 수행한 사실이 없음. 산업재해보상보험법이 특수형태근로종사자 보호를 위한 특별규정을 둔 취지는 근로기준법상 근로자에 해당하지는 않으나 업무상 재해로부터 보호할 필요성이 있는 경우 해당 종사자를 보호하기 위한 것이다. 그런데

원심이 특수형태근로종사자의 전속성을 판단하면서 제시한 기준은 결국 근로기준법상 근로자성을 판단하는 기준과 크게 다르지 않아 위와 같은 법의 취지를 몰각시킬 수 있다.

한편 2017. 3. 31. 개정된 “퀵서비스기사의 전속성 기준”(고용노동부 고시 제2017-21호)에서는 전속성 인정을 위한 기준으로 ‘소속(등록) 업체에서 전체 소득의 과반 소득을 얻거나 전체 업무시간의 과반을 종사 하는 사람’을 추가하고 있다. 이처럼 고시가 개정된 이유 역시 앞서 본 법령의 취지에 따라 전속성에 관한 해석을 명확히 하기 위한 것으로 볼 수 있다. 그런데도 원심은 앞서 언급한 이유만을 들어 망인이 특수형태 근로종사자에 해당하지 않는다고 단정하였는 바, 이러한 원심의 판단은 특수형태근로종사자의 요건인 전속성에 관한 법리 등을 오해하고 필요한 심리를 다하지 않은 데 따른 잘못된 결과라고 보았다.

즉 판례는 사건 종사자의 지위(직업)를 판단함에 있어 한국표준직업분류표를 활용할 때 그 업무의 형식이 나 명칭이 아닌 실질을 살펴 결정해야 한다고 보고, 전속성을 판단함에 있어 계약서에 기술된 내용에 따라 타인을 위해 일할 수 있는 추상적 가능성을 기준으로 하지 않고 개별 사건의 구체적 사실관계에 따라 판단할 것을 원칙으로 정하고 있다.

이상의 분석에서 도출된 특수형태근로종사자의 개념요소는 근로자와 자영업자와 비교해 다음과 같이 표현할 수 있다.

〈표 4-2〉 우리나라 근로기준법상 근로자 개념 판단기준(특고 및 자영자와의 비교)⁹⁴⁾

기본원칙: 계약의 형식이 아닌 실질에 있어서 종속관계 여부를 판단			근로	특고	자영
종속성	[+] 인적 종속성	사용자의 업무 내용 정함 여부	○	△	×
		취업규칙 적용 여부	○	△	×
		업무수행과정에서의 사용자의 상당한 지휘·감독 여부	○	△	×
		사용자의 근무시간·장소 지정 및 근로자의 이에 구속 여부	○	△	×
	[-] 독립 사업자성 (기술적·조직적·경제적 독립성)	비품·원자재나 작업도구 등 소유 여부	×	△	○
		제3자의 고용에 의한 업무 대행 여부		×	○
	이윤 창출과 손실 초래 등 위험 부담 여부	×	△	○	
근로↔ 보수 대가성		보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지	○	△	×
계약관계의 계속성·전속성		근로제공관계의 계속성 및 사용자에의 전속성 유무와 그 정도		○	×
기타 요소		사회보장제도상 근로자 지위 인정 여부 등 경제·사회적 諸 조건	○		×
		기본(고정)급 정함 여부	○		×
신중 판단 요소 (부차적 요소)		근로소득세 원천징수 여부	○		×
		사회보장제도상 근로자로 인정 여부	○		×

94) 조용만·김홍영, 로스쿨 노동법 해설, 오래, 2019와 박은정, 산재법상 특수형태근로종사자 개념의 비판적 이해, 노동법학 제57호, 2016, pp.138-139 참조하여 변형해 작성

다. 사례를 통한 두 기준의 비교와 합의

1) 미용사

관련 ILO 자료는 종속 계약자에 속하는 대표적 예 중 하나로 미용사를 들고 있는데, 주요 특징은 다음과 같다.⁹⁵⁾ 미용실 소유주로부터 ㉔좌석을 “임대하며”, 미용실 소유주로부터 재료(샴푸, 염색약 등)를 구매하고, ㉕용역(미용서비스)에 대한 대가로 미용실의 다른 미용사들과 동일한 요금을 청구해야 한다는 것이다. ㉖이들은 고객들로부터 보수를 받지만 이러한 보수의 일부를 미용실 소유주에게 지불해야 한다. ㉗이들은 세금과 사회 보험료 납부를 직접 처리할 책임을 갖는다. ㉘특정한 날에 어떤 고객도 받지 못한 경우, 이들은 보수를 받지 못하게 된다. ㉙작업 일정, 미용실 오픈 시간, 그리고 미용실에서 일하는 다른 미용사들에게 새로운 고객을 할당하는 것 등이 미용실 소유주에 의해 결정될 수 있다.

ILO 자료의 설명은, 미용사가 직접 고객과 거래하고(㉔), 자신의 기술에 투자하며, 또한 자신의 장비를 이용할 수 있다는 점(㉗)에서 자가 고용 노동자로 간주되나 미용실 소유주는 가격 책정(㉕), 시장에 대한 접근권(㉖)과 업무 조직의 일부 측면들에 대해 통제를 행사(㉙)한다는 점에서 종속 계약자로 분류할 것을 권고한다.

관련 국내 사례로 하급심에서 근로자성을 인정받은 헤어디자이너 사례가 있는데,⁹⁶⁾ 그 주요 사실관계를 살펴보면 다음과 같다: 업무위탁계약서상 ①미용사들의 업무수행에 필요한 비품, 작업도구 등을 직접 자비 부담으로 소유해 이용하고, 부득이한 경우에는 사전동의 혹은 사후승인을 얻어 피고의 시설과 집기, 비품 등을 이용할 수 있고 그에 대한 대가를 지급해야 하는 경우 매출정산 시 공제해야 하며(㉔와 유사), ②합의가 있을 경우 피고 사업자의 영업에 피해를 주지 않는 범위 내에서 업무대행이 가능하고 ③배분제 헤어디자이너로 근무하는 기간에는 기본급 없이 매출정산기준표에 따라 계산한 수당을 받도록 규정하며(㉖의 변형·유사), ④헤어디자이너가 하는 헤어 기술의 내용, 방식 등에 관해 피고의 업무지시를 받거나 피고에게 이를 보고하지 않아, 특히 업무위탁 계약서 문구상으로 근로자성을 부정할 수 있는 근거가 일부 존재한다. 그러나 실제 운영에 있어서는 판시 내용과 같이 ①시설, 집기, 비품 등이 무상 제공됐고(㉔와 상이), 업무대행이 사실상 불가능했으며 ②피고는 지각 등에 대한 벌칙규정, 휴무 및 연·월차규정, 복장 및 메이크업 규정을 두고, 위반시 제재해 근태 및 휴가를 관리했고(㉙와 유사), ③식사시간을 포함해 헤어디자이너의 근무시간을 통제했으며 ④일률적으로 요금 및 할인 여부를 결정(㉕와 유사), 고객관리 프로그램을 통한 고객 정보관리, 헤어 기술결과 보고, 교육, 홍보 등 업무처리방식을 지시했고 ⑤헤어디자이너의 근무태도 관련 공지사항을 카카오톡으로 지시하고, 고객 배정 순번 제외, 벌금 부과 등으로 통제·관리하는 방식으로 헤어디자이너의 업무 수행 과정에서 상당한 지휘·감독이 이뤄진 점 등 근로자성이 인정될 수 있는 요소가 다수 존재한다.

95) 종속적 “자가 고용” 노동자의 통계 정의와 측정: 종속 계약자 통계 분류항목 개정안의 근거 (회의 문서 6)의 paras. 28-29.

96) 서울북부지방법원 2018.5.30. 선고, 2016가단41354 판결.

위 국내 사건 및 유사 사건의 경우 실질적 관점에서 근로자로서의 종속관계를 긍정할만한 요소가 ILO 예시와 비교해 상대적으로 뚜렷해서 완벽히 대응되는 사례라고 보기는 어렵지만, 실제에 있어서 일한 시간에 대한 대가로 임금 또는 급여를 받지 않고, ㉔요건이 충족될 경우 종속 계약자로 볼 수 있는 가능성도 있는 것으로 여겨진다.

2) 트럭/화물 운송 운전자

관련 ILO 자료는 종속적 계약자에 속하는 대표적 사례 중 하나로 트럭/화물 운송 운전사를 들고 있는데, 주요 특징은 다음과 같다.⁹⁷⁾ ILO 자료의 설명은,⁹⁸⁾ ㉔운송회사가 노동을 제공하고 보수를 결정한다는 의미에서 운송회사를 위해 일하는 트럭이나 화물 운송 운전사가 회사에 의해 자가 고용 노동자로 간주되는 것이 일반적이다. 따라서 ㉔회사는 노동자의 보상 책임 보험, 세금, 사회 보험료에 대한 책임을 지지 않으며, 혹은 전문 운전사에 대한 법적 제한 내에 속하는 노동 시간을 보장하지도 않는다. ㉔운전사는 차량을 소유하거나 운송회사로부터 임대할 수 있다. 일반적으로, ㉔운송회사 로고가 차량에 뚜렷하게 표시된다(조직적 종속성). ㉔계약은 운전사가 하나 이상의 운송회사와 일하는 것을 막을 수 있다(전속성).

이 사례와 관련해 국내 사례 중 가장 관련성이 높은 사례는 전속 지입차주 운송기사일 것이다. 이들의 근기법상 근로자성에 관하여는 이를 부정한 대법원 판결⁹⁹⁾과 이를 인정한 대법원 판결¹⁰⁰⁾이 나뉜다.¹⁰¹⁾ 대법원 2015두51460 판결(근로자성 인정)에서 전속 지입차주인 운송기사의 근기법상 근로자성을 인정한 주요 근거가 된 요소는 다음과 같다. ①원고는 운송회사의 지시에 따라 물품을 운송하였고, 독립적인 지위에서 물품 운송을 위탁받을 수 없었으며, 운송회사가 지정하는 물품 외에 다른 물품 운송을 할 수 없었음(전속성: ㉔와 유사); ②원고의 휴가일수와 기간이 미리 정해져 있었고, 배송조수의 고용 여부와 근로조건도 운송회사가 정하였음(미용사 사례의 ㉔와 유사); ③원고가 지급받은 급여는 물품 운송의 양이나 배송 횟수, 배송 거리 등에 따라 그 액수가 달라지지 않았고, 원고는 운송업무의 증감에 따른 위험을 부담하지 않았고, 이윤과 손실은 모두 참가인에게 귀속되었다(미용사/운송기사 ㉔ 및 미용사의 ㉔와 유사); ④전속 지입차주인 운송기사 원고는 휴일을 제외한 날을 근무일로 하여 운송 업무를 담당하면서 그 대가로 운송회사로부터 매월 고정급과 실비변상적인 유류비, 도로통행비, 주차비 등을 지급받아 왔고, 휴일에 근무하는 경우에는 특근으로 인정되어 추가로 수당을 지급받았음(미용사/운송기사 ㉔).

반면 대법원 2012다57040 판결(근로자성 부정)에서 전속 지입차주인 운송기사의 근기법상 근로자성을 부정한 주요 근거가 된 요소는 다음과 같다. ①일정한 자본을 투자하여 운송사업을 영위하는 지입차주로서

97) 종속적 “자가 고용” 노동자의 통계 정의와 측정: 종속적 계약자 통계 분류항목 개정안의 근거 (회의 문서 6)의 para. 31.

98) 미용사 사례의 요소에 대응해 알파벳을 부여한다.

99) 대법원 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결.

100) 대법원 2018. 10. 25. 선고 2015두51460 판결.

101) 임상민, 노동법상 근로자 인정범위와 판단기준, 사법논집 초고 (출판 후 인용 면수 표기 예정).

지입회사와 별도의 운송용역계약을 체결하고 그에 따른 용역비를 지급받음; ②지입차주가 상당기간 고정된 운송일정과 운송경로에 따라 특정 운송업무를 반복 수행하며 지입회사에서 일정한 금원을 지급받은 것은 위 운송용역계약의 내용과 특성에 따른 것일 뿐 그와 같은 사정만으로 갑이 을 회사에 대하여 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다.

국내 판례에서 근로기준법상 근로자성이 부정된 사례는 종속 계약자로 판단될 가능성이 높다. 임금근로자로 판단될 여지도 없지는 않겠지만 일단 계약형식이 상업계약이고 명시적으로 시간급을 취하지 않을 확률이 높아 극히 드물 것으로 판단된다. 또한, 위장 자영자도 법적으로 근로자성을 인정받는 경우라도 ICSE-18의 통계적 목적에서 종속 계약자로 포섭하라는 권고를 고려할 때 종속 계약자로 분류될 경우가 대부분일 것으로 보인다.

3) 비교의 합의

사례를 통한 비교 분석을 통해 다음의 합의를 도출할 수 있다. 첫째, ICSE-18의 임금 근로자와 우리 근로기준법상 근로자의 구별이다. ICSE-18의 분류 목적상 임금 근로자의 법적 혹은 형식·외형(예: 고용계약의 존재, 시간급)이 발견되는 경우 곧바로 임금 근로자로 분류한다. 임금 근로자의 실질이 존재하는 경우 이는 해당 종사자가 종속 계약자로 판단될 여지를 높이는 한 요소로 작용한다. 국내 판례를 통해 정립된 근로자성의 실질 판단은 ICSE-18의 임금 근로자 판단에는 도움이 되지 않는다. 이는 실질은 근로자인 위장 자영인도 종속 계약자로 분류하라는 ILO의 권고와 일치한다. 따라서 국내법상 근로자성이 다투어지는 사례들은 '⑩ 일한 시간에 대한 대가로 임금 또는 급여를 받는 경우'를 제외하면 종속계약자(30)나 고용원 없는 개인기업 자영자(22)로 분류될 것이다. 이는 즉 우리 근로기준법상으로는 근로자로 인정되더라도 ICSE-18의 분류상 종속 계약자로 잡힐 수 있다는 것을 뜻한다. 반대로 우리 근로기준법상 근로자성이 부정될 때도 종속성이 상당하면 ICSE-18의 종속 계약자로 잡힐 수도 있고, 독립성이 인정되면 고용원 없는 개인기업 자영자로 포섭될 수 있을 것이다.

둘째, ICSE-18의 종속 계약자와 우리 산재보험법상 특수형태근로종사자와의 구별이다. ICSE-18은 우리 특수형태근로종사자로 인정되기 위해 필요한 전속성 요건이 없다. 따라서 전속성이 없더라도 경제적 종속성만 존재하면, 즉 특수형태근로종사자는 아니더라도 여전히 ICSE-18의 종속 계약자가 될 수 있다. 또한, 우리 특수형태근로종사자는 타인을 사용하지 않을 것을 요구(대체성 요건, 직접근로 요건)하는 데 비해 종속 계약자는 타인을 고용하지 않을 것을 요구한다. 이를 반대해석하면 고용이 아닌 단순 사용 혹은 일시적 대체라면 특수형태근로종사자는 될 수 없겠지만 종속 계약자에는 여전히 해당할 수 있음을 뜻한다. 즉 종속 계약자 개념은 앞서 보았듯 근로자의 일부도 포섭하고, 우리 특수형태근로종사자는 물론 우리 법제에서는 자영업자, 개인사업자로 인정될 수 있는 종사자까지 포함할 수 있을 것으로 판단된다.

라. 용어 선정의 문제

ICSE-18에서 가장 이목을 끄는 종사상 지위는 지금까지 보고서에서 '종속 계약자'로 번역한 dependent contractor이다. 이 지위는 거의 모든 국가에서 증가하고 있는 임금 근로자와 자영인의 속성을 모두 갖고 있는 범주의 취업자를 파악하기 위해 새로 도입된 개념으로서 그 사회·경제적 의미가 상당하다. 따라서 그 취지를 살리고 ICSE-18이 정의한 기준에 부합하면서도 우리 실정에도 들어맞는 최적의 용어를 고를 필요가 있다. 이 번역어 선정 문제는 KCSE 개정 및 표준화 추진 T/F 포럼에서도 논의된 쟁점인데, 두 단계로 나누어 접근할 수 있다.

먼저 첫 단어인 'dependent'를 어떻게 번역할 것인지, 즉 종속이라고 할지 의존이라고 할지 이다. 일반적으로 (국제) 노동법학계에서 종속이란 본래적이고 좁은 의미로 이해할 때 인적 종속을 의미하고 이는 subordination의 번역어이다. 반면 dependent는 경제적 측면의 뉘앙스를 갖기에 종종 이를 종속과 구별해 의존으로 번역되는 경우도 있다. 그러나 일단 ILO 문서 자체가 dependent를 경제적 차원에 국한해 사용하지 않고 앞에 형용사를 붙여 일반적 개념, 유개념으로 사용하고 있다. 또, 국내 법조실무 역시 '사용종속'이라는 용어를 인적 종속은 물론 때때로 조직적·경제적 종속까지 포괄하는 용어로 쓰고 있고, 법학계에서도 종속성이라는 용어를 인적, 조직적, 경제적, 법적 종속성처럼 앞에 형용사를 붙여 사용하는 이미 정착된 용례를 고려할 때 dependent를 의존이 아닌 종속으로 번역해 사용하는 게 더 바람직한 것으로 보인다.

다음은 contractor의 번역어를 고르는 문제이다. 논의 초기 연구진 안과 포럼에서도 의견이 분분했으며, 의존적 도급인, 종속(적) 계약자, 종속 사용인, 종속(적) 사업자, 혹은 아예 특수고용인, 특수형태노동자, 특수형태근로종사자, 특고 등이 후보로 제시되었다. 모두 나름의 장점과 단점이 있는 용어이지만 연구진(과 조금 더 다수의 포럼 위원은)은 '종속 계약자'를 사용하기로 잠정적으로 결론지었다. 그 이유는 이렇다. 먼저 도급인은 다른 법 분야에서도 contractor의 번역어로 곧잘 쓰이는 용어이다. 도급은 구민법(일본 민법)상 '청부'와 동일한 뜻을 가지고 있는 전형계약의 한 종류로서 어떤 일을 완성하고 그 일의 결과에 대하여 보수를 받는 계약 유형을 뜻한다. 그런데 ICSE-18에서 언급하는 상업계약이 도급에 국한되는 것은 아니라는 법적인 문제가 있고, 또 우리 노동법실무상 도급은 종종 불법파견의 문제를 연상시킨다는 점에서 중립적 뉘앙스를 주는 용어가 아니라고 판단되었다.

한편 종속 사용인의 경우 (비록 사용인이 이미 근로기준법상 사용되는 용어지만) 사용자와 혼동될 수 있다는 단점이 있고, 비슷한 이유로 특고 혹은 그 유사한 용어는 산재보험법상 '특수형태근로자'와 혼동될 수 있다는 점에서 최종 선정에서 탈락했다. 종속 사업자의 경우 사업자가 세법상 근거가 있고 실제 상업계약의 당사자로서 종속 계약자의 법적 지위는 사업자인 경우가 대부분일 것이라는 장점이 있다. 그러나 사업자라는 범주로 일단 표현함으로써 종속 계약자는 일단 자영업자라는 뉘앙스를 미리 줄 수 있다는 점에서 그 중립성이 문제로 지적되었다. 계약자는 그 법적 근거가 없는 용어라는 단점은 있지만 동시에 어떤 계약의 당사자도 계약자가 될 수 있다는 사전적 의미와 어감에 있어서의 중립성이 장점으로 꼽혀 dependent contractor에 대한 연구보고서의 번역어로 최종 결정되었다.

4. (종속 취업자 중) 임금 근로자의 쟁점

여기서는 이미 비교 검토한 ICSE-18 임금 근로자(형식적 측면 강조)와 근로기준법상 근로자(종속관계의 실질 강조) 개념을 보여주는 한 사례로서 회사 임원의 경우를 살펴보고, 이어 기간제 근로자와 단기·임시 근로자를 구분하는 기준으로서 3개월 고용기간이 한국 법제상 적절한 기준인지 간략히 살펴본다.

가. 임금 근로자 판단에 있어 지휘·감독권의 중요성 약화

ICSE-18 결의안은 임금 근로자에 대해 다음과 같이 정의하고 있다.¹⁰²⁾

임금을 받는 것을 목적으로 취업한 임금 근로자는 공식적이든 비공식적이든 그들이 취업한 경제 단위의 지배 지분을 소유하지 않는다. 이들은 일한 시간에 대한 대가 또는 일부 경우에는 수행한 개별 업무, 건당 혹은 (수수료든 건당이든) 판매에 포함하여 공급된 서비스를 위해서든 현금 또는 현물로 보수를 받는다. 일한 시간에 대한 대가로서의 보수가 일반적인 방식이다. 현물 보수는 일반적으로 재화로 받는 것이다. 보수가 서비스 형태로 지불된다면 이는 일반적으로 현금 보수를 보완하는 것이다. 임금 근로자는 시장 단위, 비시장 단위, 그리고 주로 자가 소비를 위해 재화 및 용역을 생산하는 가구에 고용될 수 있다. 이들은 자신이 고용된 경제단위의 주식(지분)을 보유하거나, 지배지분은 없으나 경영책임을 가지는 종업원으로서 운영 측면에서의 지휘권을 가질 수 있다. 이들은 개인이나 이사회 같은 경제 단위 내 제3자에게 책임질 수 있다.

ICSE-18 임금 근로자의 정의 중 소극적 요건은 지배지분을 소유하지 않을 것이다(법인 고용주·자영인과 구별). 반면 궁극적으로 지배지분을 가진 이의 지휘·통제 권한에 복종하는 한, 타 근로자에 대해 보유 및 행사하는 본인의 지휘·통제 권한의 존재는 당해 종사자의 임금 근로자 성격을 부정하는 요인이 되지 않는다. 이는 국내 노동법, 대표적으로 근로기준법상 근로자 개념이 상대적이기는 하지만 판례에 따르면 사용종속성(주로 인적 종속성)을 강하게 요구해 고위 경영·관리직 종사자의 근로자성이 쉽게 인정되지 않는 것과 비교된다. 예컨대 ICSE-18 기준에 따르면 회사의 전문경영인도 임금 근로자가 되는데 아무런 어려움이 없다. 반면에 전문경영인 혹은 임원은 원칙적으로 근로기준법상 근로자로 인정될 수 없으며 사용종속성(주로 인적 종속성)을 인정할만한 특수한 사정이 증명되어야 한다.¹⁰³⁾ ICSE-18의 임금 근로자 개념은 국내 노동법보다 사회보장법상 근로자 개념과 더 가까운 것으로 보인다.¹⁰⁴⁾ 예컨대 국민연금법상 “근로자”란 직업의

102) ILO, Resolution concerning statistics on work relationships, ICLS/20/2018/Resolution I, 10-19 November 2018, paras. 41-42 (밑줄은 필자).

103) 임원의 근로자성에 관해 대법원 2001. 2. 23. 선고 2000다61312 (근로자성 부정); 대법원 1997. 12. 23. 선고 97다44393(근로자성 인정); 대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결(근로자성 인정) 참조.

종류가 무엇이든 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자(법인의 이사와 그 밖의 임원을 포함한다)를 말한다(국민연금법 시행령 제2조 제1호)고 규정하고 있다.

나. 기간제/단기·임시 근로자 구분 기준으로 3개월의 적실성

또 다른 쟁점으로 기간제 근로자와 단기·임시 근로자 구별을 3개월로 하는 것이 과연 우리 법제에 비추어봐도 적절한 기준이 되는가의 문제가 있다(예: ‘일용직’ 근로자). 먼저 세법상으로 3개월 기준은 나름의 의미가 있다. 예를 들어 소득세법은 “일용근로자”를 근로계약에 따라 동일한 고용주에게 3개월 (건설업종은 1년) 이상 계속하여 고용되어 있지 않은 자”로 정하고 있고 그들에 대해 세법상 특별 취급을 하고 있다.¹⁰⁵⁾ 반면 국민건강보험과 국민연금에 있어서 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자는 사업장 가입자에서 배제하는 등 1개월 기준이 더 의미 있는 기준이 될 수도 있다.¹⁰⁶⁾ 예를 들어 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자는 건강보험 직장인 가입자에서 제외되며, 1개월 미만 근로자 또한 가입대상에서 제외된다. 기본적으로 근로기간이 1개월 이상이어야 하며, 월 8일 이상 근로하거나 60시간 이상일 경우 건강보험에 가입대상이 된다. 국민연금의 경우에도 마찬가지이다. 고용 시작일로부터 1개월 미만 근로했다면 국민연금 가입의무가 없다. 1개월 이상 고용된 근로자라면 일반 일용직인 경우 1개월간 근로일 수 8일 이상 혹은 근로시간 60시간 이상일 경우 (건설업 일용직 1개월간 근로일수가 8일 이상) 반드시 국민연금에 가입해야 한다.

5. 소결: 관련 법·제도 분석의 시사점

제4장에서는 ICSE-18의 세 범주, 즉 ① 독립 취업자(분류항목 11, 12, 21, 22), ② (종속 취업자 중) 종속 계약자(분류항목 30), ③ (종속 취업자 중) 임금 근로자(분류항목 41, 42, 43, 44)를 중심으로 각 세부항목의 개념요소를 분석하고, 이에 대응하는 국내 법·제도상 개념과 비교해 공통점과 차이점을 검토하였다. 이는 새롭게 개정된 ICSE-18의 종사상 지위 분류체계의 취지를 살리면서 한국의 맥락에 맞게끔 적응하는 과정에서 고려할 법적 조건을 선명하게 부각시키기 위함이었다. 이 분석이 ICSE-18에 기반한 새 KCSE 종사상 지위 분류체계 조사도구 개발에 주는 함의를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 한국형 종사상 지위 범주의 개념에 상응하는 법적 개념이 비교적 (1) 객관적이고 명확하게 정의되어 있고 (2) 장기적으로 유지될 것이라고 판단되며 (3) 일반인에게도 보편적으로 인식되어 있다면, 가급적 법적 개념을 수용하는 방식으로 종사상 지위 항목의 개념을 구성하고 그에 대한 조사도구를 개발하는 것이 바람직하다. 둘째, 이와는 달리 법적 개념이 (4) 개별 사건의 구체적 맥락에 의존하는 고도의 질적 판단을

104) 예를 들어 의료보험법 제3조 제1호와 국민건강보험법 제3조 제1호 참조.

105) 소득세법 시행령 제20조.

106) 국민연금법 시행령 제2조 제1호; 국민건강보험법 시행령 제9조 제1호.

요구하거나 (5) 정책적 선택으로서 향후 경기 등의 상황에 따라 법개정 등을 통해 변경될 수 있다면, 종사상 지위 항목 개념 및 조사도구 개발 시 그에 구속될 필요성은 낮다. 통계조사의 기술적 한계와 자원적 제약을 고려할 수밖에 없고(5), 본질적으로 통계조사는 제도 변화와 무관하게 동일 대상에 대해 일관된 방법으로 수행하여 시계열이 유지되어야 하기 때문이다(6).

제4장의 분석을 통해 발견한 것을 예로 들면 이렇다. ICSE-18 종사상 지위 중 법인 고용주(11)·법인 자영자(21)의 법인성은 실제로는 유한책임성을 뜻하는 것이다. 따라서 이 둘이 일치하지 않는 우리 법제에서는 법인성과 유한책임성을 모두 설문내용에 포함시켜야 한다. 이것이 ICSE-18 종사상 지위 분류체계의 취지를 살리면서 세부 기준을 우리 상황에 맞게 현지화하는 한 예가 될 것이다. 반면에 비(非)영리법인 전부(비영리사단법인, 재단법인: 의료법인, 사립학교법인, 사회복지법인)는 법인 고용주·자영자를 보유할 수 없다는 것은 ICSE-18의 기준을 그대로 따르더라도 국내법상으로도 문제없는 예가 될 것이다((1)-(3)).

한편 ICSE-18의 임금 근로자 개념과 우리 근로기준법상 근로자 개념은 일치하지 않는데 이는 불가피한 것으로 판단된다. 후자는 실질적 종속관계의 존재를 찾아내기 위해 고도의 맥락적·질적 판단을 요구하는데 이는 통계조사에서는 이행할 수 없는 것이다(4). 따라서 ICSE-18은 주로 형식적 측면의 요소, 예를 들어 근로계약 체결 여부, 시간급에 기반한 임금산정 약정 등이 주된 설문내용을 구성한다. 이는 법적 측면에서 볼 때 근로자로 인정될 수 있는 상당수의 위장 자영인 혹은 특고를 종속 계약자로 분류하게 될 위험성을 내포하지만, 이는 어느 정도 불가피하기도 하고 또 이러한 이유로 종속 계약자 항목을 도입했다는 점에서 수긍할 수 있다. 기간제 근로자와 단기·임시 근로자의 구별 기준인 3개월과 그에 해당하는 국내 법제도상의 여러 기준은 (5)에 해당하는 것으로 법제도상 기준을 종사상 지위 항목의 개념요소로 반영해야 할 필요성은 낮은 것으로 판단된다.

마지막으로, 대응되는 국내법·제도상 개념은 물론 ICSE-18의 개념 자체에 이미 어느 정도의 질적·주관적 평가가 내재된 경우가 있다. 법인 고용주·자영자(법인소유경영자)의 개념표지 중 하나인 상대적 지배지분 소유/실질적 법인 경영 요건과 종속 계약자의 인적/경제적 종속성이 그렇다. 이를 정확하고 효율적으로 포착해낼 수 있는 지표를 사용한 설문 구성이 중요할 것으로 보인다.

제5장 우리나라 종사상지위분류 개정안

1. 이 장의 구성

이 장에서는 앞서의 연구에 기초해 향후 한국 종사상 지위분류가 어떻게 개정되면 좋을지 방향성과 주의할 점을 정리하면서 우리나라 상황에 맞는 개정안을 제시한다. ICSE-18이 우리나라 실정에 적합성이 있다고 판단되면 가급적 그대로 적용하는 것이 좋을 것이나, 우리 실정에 부합하지 않는 측면이 있다면 부분적인 변용이 불가피할 것이다. 이에 대한 판단을 기초로 두 가지 안을 제시한다.

개정안 제시에 앞서 먼저 ICSE-18을 적용할 때 발생할 수 밖에 없는 시계열 단절의 문제를 기존 조사와 대비되는 ICSE-18의 특징을 중심을 설명하며, 보완대책은 없는지 기술한다. 다음으로 이와 같은 문제점 판단에 기초해 개정안을 제시하면서 주의할 점을 기술한다. 마지막으로, 조사의 환경상 ICSE-18을 그대로 적용하기 어려운 조사들이 있을 수 있다. 이들 조사들에서 부분적으로라도 ICSE-18에 기초한 조사가 이루어질 수 있도록 상위분류 가능성을 검토하고 가능한 안을 제안하는 것으로 5장을 마친다.

2. ICSE-18로 개정시 예상되는 문제점

가. 새로운 항목 추가와 기존 항목 정의 변경에 따른 시계열 단절

1) 임금근로자

우리나라에서는 기존에 법인 기업 고용주, 고용원 없는 법인 기업 자영업자를 임금근로자로 분류하고 있었다. ICSE-18이 도입되면 임금근로자에 있던 법인 기업 고용주, 고용원 없는 법인 기업 자영업자가 고용주와 자영업자로 각각 분리되어 나가게 되기 때문에 임금근로자 시계열에 영향을 미치게 된다. 국세청 통계로 볼 때 법인사업자수는 2018년 939천 명으로 2018년 통계청 경제활동인구조사 기준 임금근로자 20,084천 명의 4.7%에 해당된다. 실제 이 숫자가 그대로 법인 고용주로 잡힐 리는 없어서 일종의 최대치로 생각하면 될 것이다.

〈표 5-1〉 연도별 사업자 현황

(단위: 천 명)

		2013	2014	2015	2016	2017	2018
총사업자	총계	6,057	6,348	6,702	6,886	7,226	7,674
	신규	1,027	1,127	1,191	1,226	1,285	1,373
	폐업	863	815	790	909	908	901
법인사업자	총계	677	733	798	835	884	939
	신규	101	111	122	125	125	130
	폐업	57	54	50	69	70	70
일반사업자	총계	3,155	3,304	3,517	3,698	3,945	4,176
	신규	512	571	609	644	691	683
	폐업	458	436	433	504	501	507
간이사업자	총계	1,624	1,676	1,699	1,630	1,610	1,616
	신규	307	325	329	324	316	314
	폐업	260	244	233	252	254	237
면세사업자	총계	600	635	687	721	787	943
	신규	106	118	129	131	152	246
	폐업	85	80	71	82	82	87

자료: 국세청 국세통계. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=2825

임금 근로자 시계열에는 종속 계약자도 영향을 준다. 현행 특수형태고용으로 포착되는 종사자수는 임금근로자의 약 2.5%에 해당된다. 다만, 특수형태고용 통계 포착 방식이 종속 계약자와는 다르기 때문에 실제 이 정도 규모일지는 현재로서는 추측하기 어렵다. 다만, 주로 영향을 미치는 것은 기존 임시직으로 분류되던 임금근로자일 것으로 보인다.

〈표 5-2〉 종사상 지위 및 특수형태고용 교차표(2018년 8월 기준)

(단위: 천 명, %)

	비특고	특고	계	비특고 비중	특고 비중	계
상용직	13,782	13	13,795	99.9	0.1	100.0
임시직	4,386	473	4,859	90.3	9.7	100.0
일용직	1,372	19	1,391	98.6	1.4	100.0
계	19,540	506	20,045	97.5	2.5	100.0

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 8월 원자료

임금 근로자에서 발생하는 가장 큰 변화는 ICSE-18을 그대로 따를 경우 상용직, 임시직, 일용직 구분이 존치되지 않는다는 점이다. 상용직은 고용계약이 1년 이상, 고용계약기간을 정하지 않은 경우 인사관리규정을 적용 받으며 상여금, 퇴직금 등 각종 수당을 지급받는 사람으로 정의되어 있어 좋은 일자리가 증가하는 지를 보여주는 주요 지표로, 그리고 이런 특징으로 인해 각종 관련 회귀분석에서 독립변수로 활용되어 왔다. 임시직과 일용직은 반대로 안 좋은 일자리의 지표이자, 우리나라 비공식 고용(informal employment)을 보여주는 대리지표(proxy)로서 역할해 왔다. 이로 인해 장기적인 상용직 증가 추세, 임시일용직 축소 추세는 우리나라의 장기적인 공식화 추세를 보여주는 것으로도 해석되어 왔다. 또한, 과거에는 상용근로자의 경우 경기 반응성이 좋아 경기 후행 지표 중 하나로 포함. 그러나, 2013년 이후로는 활용되지 않고 있고 있다.

상용과 임시 근로자는 계약기간과 인사관리 규정 같은 제도의 보호 범위 안에 있는지가 섞여 있는 지표라는 특징 때문에 기존 종사상 지위는 정확히 비정규직을 보여주는 것도 아니고, 그렇다고 비공식 고용 그 자체를 정확히 보여주는 것도 아니며, 과거에 비해 줄기는 했지만 고임금 층에도 임시 근로자가 일부 위치하는 등 근로조건 위계를 정확히 보여주는 것도 아닌 측면이 있었다. 따라서 기존에도 이 지표의 유용성에 문제제기가 꾸준히 있어 왔다.

이 외에도 고용계약 이외의 요소는 동일한 기준으로 조사하기 어려워 경제활동인구조사의 상용직 및 임시직은 나머지 각종 조사에서 재현성이 떨어지는 대표적인 지표였던 측면이 있으며, 일용직은 우리나라 노동시장에 실제 존재하지만, 상용직과 임시직은 그렇게 불리는 실제 집단이 현실에 존재하지는 않는 조작적 정의로, 시대 변화에 따라 조작적 내용에도 변화가 필요한 지표라는 특성도 있다.

다만, 이 변수만큼 비정규성, 비공식성, 근로조건 위계가 어느 정도씩 반영된 종합지표로 일자리의 질을 요약해주는 지표도 없어, 일자리의 질 관련 모든 분석에서 독립변수로 즐겨 활용되는 변수도 드문 상태이다. 따라서 기존의 비판과 문제점을 고려할 때 상용, 임시, 일용 구분을 매달 조사하는 것은 실효성이 떨어지나, 이 기존 종사상 지위 지표의 장점도 있으므로 8월 근로형태별 부가조사로 이동 존치시켜 다른 분석을 위한 독립변수나, 교차표의 구성요소로 지속 활용될 수 있도록 하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

2) 고용주 및 자영업자

기존의 고용원 없는 자영업자 시계열도 종속 계약자 조사로 인해 시계열이 단절될 것으로 보인다. 여러 조사에 따르면 우리나라 특고는 최소 약 120만 명 내외일 것으로 보이는데, 이중 절반은 자영업자로 기존 설문조사들에서 분류되고 있을 가능성이 높기 때문이다. 고용원 없는 자영업자는 경제활동인구조사 기준 2018년 3,987천 명으로, 만약 이중 약 60만 명 정도가 종속 계약자라면 약 15% 정도에 해당될 수 있는 상당한 규모이다.

기존에는 법인 고용주와 고용원 없는 법인 자영업자는 임금근로자로 분류되었어야 한다. 하지만, 법인 여부가 명확히 설문지를 통해 걸러지지 않는 상황에서 면접원 지침 만으로 얼마나 정확히 임금근로자로 분류

되었을지 의문이다. 또한, 대리응답이 있기 때문에 법인 등록 여부를 대리응답자가 제대로 알지 못했을 가능성도 고려해야 한다. 따라서 기존 고용주와 고용원 없는 자영업자에 포함되었을 법인 고용주와 고용원 없는 법인 자영업자가 별도 항목으로 포착되게 되면서 고용주 및 자영업자 시계열에 영향을 미치게 될 가능성을 상정해야 한다. 이 역시 기존 고용주 및 자영업자 시계열 단절에 영향을 줄 요인이다.

이론상으로는 이번 ICSE-18 개편이 개인 기업 고용주 시계열에는 영향을 미치지 않아야 한다. 그러나, 법인 여부가 명시적으로 질문되는 설문 구조상의 개편이 동반되기 때문에 상당한 영향이 있을 것이다. 기존 조사 문항 변경 시 응답에 영향이 있을 수 밖에 없음을 보여준 수많은 조사방법론 문헌을 고려할 때 이와 같은 판단이 현실적인 판단이다. 이는 기존 조사가 잘못되었을 가능성을 고려하기 때문이라기보다 법인 등록 행정데이터를 직접 활용하는 것이 아닌 가구 조사가 직면하는 한계로 해석되어야 한다.

마지막으로, 고용주와 고용원 없는 자영업자를 구분하는 기준이 일상적으로 근로자를 고용하는지 아닌지로, 그리고 일상적이란 조사 대상 주간과 조사 대상 주간 직전 적어도 2-3주 동안 1명 이상의 근로자를 고용하는 경우로 명확해졌다. 이 또한 변경된 조건이므로, 고용주와 고용원 없는 자영업자 시계열에 부분적인 영향을 미칠 수 있다.

3) 무급가족 종사자

이번 ICSE-18은 무급가족 종사자 기준도 변경하였다. 이미 제2장에서 본 것처럼 가족이면 같은 가구원 아니어도 되지만, 가족이 아닌 경우 SNA 2008의 가구 정의에 부합하는 가구원이어야 무급가족종사자가 될 수 있다는 차이가 있다.

또한, 기존에는 가족 또는 가구원의 기업을 돕는 것으로 한정되어 있었으나, 이제는 가족 또는 가구원의 기업(사업체)을 돕는 것만이 아니라, 가족 또는 가구원이 임금근로자 또는 종속 계약자로서 하는 일을 돕는 경우에도 무급가족 종사자로 보게 변경된다. 이를테면, 비교적 주위에서 볼 수 있는 사례인 택배기사(기존에는 임금근로자인 특수형태고용으로 분류되었을 가능성이 있는)인 남편을 바쁜 시즌에 돕는 아내가 바로 새롭게 무급가족종사자로 편입될 사례일 것이다.

또한, 무급가족종사자와 자영업자의 차이를 가장 중요한 결정을 하는지 여부로 판단하게 되었다. 과거에는 자영업자에 비해 짧은 근로시간 등으로 덜 기여하고 있음을 확인하게 하였다. 이와 같이 기준이 바뀌면서 명시적으로 같은 가족 사업체에서 일하는 아내와 남편이 둘 다 자영업자/ 고용주로 분류될 수 있도록 길이 열렸다.

가구원 정의 변경이 어떻게 작동할지는 알 수 없으나, 임금근로자 또는 종속 계약자로 일하는 사람을 돕는 가족 또는 가구원도 무급가족종사자로 보는 변화는 무급가족종사자 규모 증가 방향으로 귀결될 수 있다면, 후자의 변화는 규모 감소로 귀결될 수 있어 실제 무급가족 종사자 규모가 어떻게 바뀔지는 사전적으로는 알 수 없다.

4) 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 상 비정규직 관련

기존 기간제가 얼마나 근로 계약 또는 합의의 실질 내용을 잘 반영하고 있었는지에 따라 기간제 및 비기간제 한시근로 시계열 단절이 발생할 가능성이 있다. 이 가능성은 이미 2019년 8월 근로형태별 부가조사 발표와 관련된 논란을 통해 현실화 되고 있는 중이다. 새로운 ICSE-18에서는 꼭 계약 종료일이 정해지지 않더라도 계약이 종료될 사건이 존재하면 기간제 또는 단기계약을 한 단기 임시 근로자로 분류하도록 하고 있다.

새로운 ICSE-18에서는 기간의 정함이 없는 근로자는 최소 근로시간 보장이 없는 0시간 근로제나 호출근로와 달리 최소 근로 시간이 보장되며, 지속적 또는 무기한으로 고용된 근로자로, 공식 및 비공식 일자리에 고용될 수 있고, 전일제 및 시간제일 수 있으며, 은퇴 연령 및 은퇴 시점 이외에 고용이 종료되는 미리 정해진 특정 날짜 및 사건이 존재하지 않는다고 정의하고 있다.

반면, 기간제 근로자는 최소 근로 시간을 보장받고, 3개월 이상이면서 제한된 기간 동안만 고용되는 근로자이며, 공식 및 비공식 일자리에, 전일제 또는 시간제 근로자로, 은퇴, 정년과는 다른 이유로 고용이 종료되는 특정 날짜가 있거나, 또는 수확이 끝나거나 건축물 및 기타 프로젝트가 완성되는 것과 같이 고용 종료로 이어지는 특정 사건이 존재한다고 정의하고 있다.

〈표 5-3〉 고용형태 및 기간제 교차표(2018년 8월 기준)

(단위: 천 명, %)

	비기간제		기간제		계
	인원	(%)	인원	(%)	
파견	95	(50.4)	94	(49.6)	189
용역	259	(43.4)	337	(56.6)	596
특고	490	(96.8)	16	(3.2)	506
가정 내	48	(90.0)	5	(10.0)	53
일일	801	(100.0)	0	(0.0)	801
시간제	1,774	(65.5)	935	(34.5)	2,709

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 8월 원자료

〈표 5-4〉 근로형태별 부가조사를 통해 조사되는 비정규직 유형별 새로운 ICSE-18 기간제 분류 가능성

비정규직 유형	문항	기간제 or 단기임시로 파악될 가능성	비고	
한시근로	기간제	(3,005천 명)	기간제/ 단기임시	
	비기간제 한시근로	계약의 반복 갱신으로 고용이 지속되고 있으므로 (464천 명)	높음	날짜 또는 고용이 종료되는 사건도 기간제 계약 기준으로 삼는 ICSE-18의 특성상 향후 기간제로 분류 가능성 높아 보임.
이미 정해진 고용계약기간이 만료되기 때문에, 묵시적 관행적으로 계약이 종료, 그만두라던 언제든지 그만둔다는 조건으로 채용, 프로젝트 완료, 대체근로, 계절 근로 (355천 명)		높음		
비전형근로	파견		높음	파견은 특히 파견 업체 직접 고용 정규직 아닌 경우 많아 대부분 기간제/ 단기임시로 분류될 가능성
	용역	월급을 어느 업체가 주는지?		
	일일근로	(근로기간을 정하지 않았다면) 지난 주 일자리는 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 알하는 형태입니까?	높음	이 경우 근로기간이 종료되는 사건이 있는 것으로 간주될 가능성 높음.
	특수형태근로		종속 계약자	특수형태근로보다 종속 계약자 개념이 더 넓은
	가정내근로		기간 정함 없음/ 기간제/ 단기임시	
시간제		기간 정함 없음/ 기간제/ 단기임시		

우리나라 파견직 중에 기간제 아닌 경우는 거의 발견할 수 없음에도 불구하고 기존 기간제 포착 방식에서는 파견직 중 비기간제가 50%에 달하고 있다. 이 외에도 기존 근로형태별 부가조사를 보면 기존에는 기간제로 포착되지 않고 있었으나, 고용 종료로 이어지는 특정 사건이 있어 고용주와 근로자 간에 기간이 정해져 있다는 이해가 있는 근로자가 상당히 있을 것으로 보인다. 이에 대해 정리한 것이 〈표 5-4〉이다. 〈표 5-4〉에 포함되지 않고 정규직으로 분류된 사람들 중에도 고용 종료로 이어지는 특정 사건이 있다는 점을 문항으로 명시할 경우 추가로 기간제 또는 단기임시근로자로 유입될 가능성은 상당하다고 보아야 할 것이다.

상용직 중에도 기간제로 이미 분류되고 있었던 사람들이 상용직의 약 10%에 달한다는 점도 기존 정규직 중에 기간제 또는 단기임시근로자로 새로이 유입될 가능성이 높다는 추측을 가능케 하는 요인이다. 새로운 기간제 정의는 사실상 기간제 정의의 확대로 간주할 수 있어 기간제로 분류될 수 있는 사람들의 규모를 크게 만드는 효과가 있기 때문이다. 이와 같은 확대는 노동시장에 실질적으로 존재하는 기간고용으로 인해 고용불안을 느낄 사람들의 규모를 제대로 포착하게 해준다는 점에서 적절한 변화라고 할 수 있을 것이다.

〈표 5-5〉 2018년 임금근로자 종사상 지위별 기간제 인원, 비중

(단위: 천 명, %)

	기간제	비기간제	계	기간제 비중	비기간제 비중	계
상용직	1,406	12,366	13,772	10.2	89.8	100.0
임시직	1,155	3,696	4,851	23.8	76.2	100.0
일용직	207	1,253	1,460	14.2	85.8	100.0
계	2,769	17,315	20,084	13.8	86.2	100.0

자료: 통계청 경제활동인구조사 2018년 원자료

기간제 및 한시 근로 시계열 단절 가능성 외에도, 현재 가내 근로 조사 방식도 변화가 불가피하다. ICSE-18 기준대로 조사할 경우 현재 가내 근로로 조사되는 사람들 중 일부는 종속 계약자로 이동할 가능성이 있다. 현재 우리나라에서 가정 내 근로자란 재택근무, 가내하청 등과 같이 가정 내에서 근무가 이루어지는 형태를 의미한다고 되어 있다. ICSE-18의 종속 계약자에는 원재료 등을 전적으로 공급받는 가내 하청 제조업자도 포함되도록 되어 있기 때문에, 그리고 현재 근로형태별 부가조사에서 비전형 근로 안에 특고, 가내근로가 위치해 서로 중복 조사되지 않기 때문에 현재 가내 근로자 중 일부는 종속 계약자로 이동하게 되어 시계열 단절이 불가피하게 될 것이다.

나. 시계열 단절 완화를 위한 대책

종사상 지위분류 변화는 조사하는 방식은 그대로인데 분류하는 방식만 바뀌는 표준 산업분류 식의 변화와는 다르다. 질문지의 구조와 문항 자체가 변화하기 때문에 조사 방법론 상의 수 많은 연구들이 보여주듯이 응답자의 대답하는 선호 자체를 바꿔서 사실상 어떤 방법을 동원해도 시계열 단절을 피할 수는 없을 것이다. 다만, 기존 조사체계 안에서 다소간이라도 시계열 단절 문제를 완화하거나, 또는 시계열이 단절되더라도 이전 종사상 지위의 문항을 유지시켜 차이가 나타난 맥락을 이해할 수 있게 하는 것만으로도 통계의 올바른 해석과 이용, 우리나라 노동시장의 좀 더 깊은 이해에 큰 도움이 될 수 있을 것이다.

이런 차원에서 제안할 수 있는 것은 과거 조사 문항의 유지이다. 특히 기존 상용, 임시, 일용 근로자의 조사를 당분간 지속할 필요가 있다. 앞서 언급한 것처럼, 매월 조사할 필요성은 크지 않으므로 8월 부가조사로 옮겨서 분석 수요를 장기적으로 뒷받침할 필요가 있다.

또 다른 제안은 현행 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 종속 계약자를 포함해 질문하는 방식으로 변경하고, 가내 근로 등 모든 설문이 종속 계약자에게도 질문될 수 있도록 하여 가내근로의 시계열 단절 가능성에 대비하고 기존 특고에게도 기간제 여부 등을 질문했던 전통을 이어가는 것이다.

나머지 시계열 단절 영역은 문항을 유지한다고 해결될 문제가 아니다. 이런 경우 도움이 되는 것은 2019년부터 실시되고 있는 분기 말 병행조사 및 1-2년 내 시작될 본격적인 매월 병행조사의 원자료를 원래 본

조사 및 근로형태별 부가조사의 원자료에 붙여 함께 공표하는 것이다. 노동시장 분석가들이 어떻게 응답자들이 이동하고 있는지 분석하여 비록 시계열이 단절되더라도 어떤 항목에서 어떤 맥락으로 시계열 단절이 발생하는지 이해할 수 있게 돕는 것이다. 하나의 예로, 이렇게 하면 법인 고용주의 신설로 인해 기존 고용주 중에선 얼마가 법인 고용주로 이동했고, 임금 근로자 중에선 얼마가 법인 고용주로 이동했는지를 분석할 수 있게 된다. 이는 법인 고용주 신설로 인한 변화가 어떤 식으로 나타나고 있는지를 이해하게 해 주는 데에서 매우 중요한 첫걸음이 될 것이다.

이는 또한 주로 어떤 지위의 근로자 또는 어떤 비정규직 형태의 근로자 또는 자영업자가 신설된 종속 계약자 항목으로 이동했는지도 잘 이해시켜줄 수 있을 것이다. 부가조사의 시계열 단절이 어떤 식으로 나타나 는지도 맥락을 이해시켜줄 것이다. 기존 통계청 공표 관행으로 볼 때 이와 같은 종류의 원자료 공표는 실행 되기 어려울 수도 있겠지만, 이번 종사상 지위 개편은 노동시장을 보여주는 핵심적인 지표의 변경이므로, 반드시 원자료가 공개되어 노동시장 연구자와 정부 정책가들이 변화가 발생하는 맥락을 이해할 수 있도록 통계청이 국가 기관으로서 책임을 다해야 할 것이다.

3. 한국종사상지위분류 개정 초안 제안

가. 1안 및 2안

개정 초안 작성에서 고려한 가장 중요한 사항은 ICSE-18이 우리나라 현실에서 그대로 적용 가능할지, 적용할 수 있다 하더라도 그렇게 하는 것이 우리나라 노동시장의 현실을 반영하는 의미 있는 작업일지 여부였다. ICSE-93과 달리 세부적인 사항까지 규정하고 있는 ICSE-18의 특성 상 우리나라 현실에 부합하지 않으면 조사를 적용하는 데에서 일정한 변용이 불가피하기 때문이다. 그런데 결론부터 말하자면, 지금까지 검토한 결과 ICSE-18은 우리나라 노동시장 현실을 보여주는 데에 현재보다 상당히 진일보한 방식이 될 것이라고 판단하게 되었다.

그래서, 1안은 ICSE-18을 거의 그대로 유지하는 안을 제안하고자 한다. 차이가 있다면, 훈련생, 견습 및 인턴은 직업 훈련 목적 취업만 파악하는 것이 목적이므로, 매월 조사할 필요 없이 일 년에 한 번 정도만 조사하자는 것이다. 순수하게 직업 훈련 목적 취업은 우리나라에서 규모가 얼마 되지 않을 것으로 예상되므로, 매월 조사하는 실익이 적을 것이고, 일 년에 한 번 정도 고정 주기로 조사된다면 정책 수요에 충분히 대응할 수 있을 것이다.

이와 같이 매월 조사할 필요가 없음을 강조하는 이유는, 훈련 목적 취업만 여기에 분류되도록 하려면 응답자가 선택하도록 하는 방식으로 조사되서는 안되고 일자리 선택사유에서 훈련 목적으로 취업한 것이라고 응답할 경우에만 훈련생, 견습 및 인턴으로 분류하는 것이 제대로 조사하는 방법이라 판단하기 때문이다. 이는 ILO도 권장하는 조사방식이다. 이렇게 할 경우 ICSE-18로 인해 가뜩이나 응답부담이 커지는데 일자

리 선택사유까지 조사하게 되어 더 부담이 커지므로 매월 조사는 적절치 않을 수 있다.

종속 계약자는 제안된 그대로 조사하는 것이 현실에도 부합할 것으로 보이나, 여전히 경제적 종속성 그리고/ 또는 인적 조직적 종속성을 보여주는 핵심 문항은 공식적으로 ILO에서 결정하지 못하고 있어 충분한 테스트를 거쳐 확정해야 할 것이다. 에어컨 설치기사처럼 고용원이 있는 자영업자 성격도 있으면서 종속 계약자 성격도 있는 일자리는 그 고용원이 근로자일 경우엔 종속 계약자에서 배제될 것이나, 이는 통계적 조작화 과정에서 발생할 수 없는 소규모 제외로 수용해야 할 것이다. 포함 기준에 있는 가짜 자영업자도 노동법적으로는 상대적으로 근로자성이 강할 수 있어 논란의 여지는 남으나, 현실적으로 통계에서 분리해내기 어렵다는 통계적 조작화의 한계, 종속 계약자는 임금근로자 의무 차원에서 확산되는 측면도 고려해 종속 계약자에 포함시키는 것이 현실을 분석할 때 바람직할 수 있다. ILO도 이런 차원에서 종속 계약자로 분류하도록 하는 것이므로 수용하는 것이 바람직한 것으로 판단된다.

1안에서는 기간제와 단기 임시를 나누는 3개월 구분 기준도 앞서 제시한 이유들 때문에 그대로 수용하며, 법인과 개인기업의 분류 기준인 책임의 유한성도 그대로 수용한다. 이럴 경우 4장에서 지적한 바와 같이 모든 법인 기업이 포함되지는 않는다는 주의점도 사업체 조사나 행정자료에서는 지켜야 할 것이다. 다만, 대리 응답이 있어 현실적 한계가 있는 가구 조사는 이와 같은 엄밀한 법인 기업 구분이 사실상 어려울 수 있다는 점을 감안해 줘야 할 것이다.

〈표 5-6〉 한국중상상지위 개편안 제안

1안		2안	비고
법인 고용주	고용주		기준대로 법인 고용주, 자영업자는 기간의 정함이 없는 근로자로. 법인의 지배지분을 가진 사람이 누구인지 식별하기 어려운 행정자료, 법인 고용주의 숫자가 아직은 많지 않을 가능성 감안. 또는, 법인 자영업자는 거의 없을 것을 감안해 고용주만 법인, 개인기업 구분
법인 자영업자	자영업자		
개인기업 고용주			
개인기업 자영업자			
종속 계약자	종속 계약자		
임금근로자	기간의 정함이 없는 근로자	기간의 정함이 없는 근로자	
	기간제 근로자	기간제 근로자	
	단기임시 근로자 (3개월 미만)	단기임시 근로자 (1개월 미만)	1안: 계약기간 3개월 미만 및 호출, 영시간 등 최소근로시간 미보장 2안: 계약기간 1개월 미만 및 호출, 영시간 등 최소근로시간 미보장
	[일자리 선택사유 조사를 통해 조사 가능한 항목] 훈련생, 견습 및 인턴	훈련생, 견습 및 인턴	단, 1안에서는 독자적인 분류 항목이 아니라 조사 가능한 항목 지위를 부여. 일자리 선택 사유로 파악하며, 독자적인 분류 항목이 아니므로 매월 조사할 필요 없음.
무급가족종사자	무급가족종사자		

2안은 조사의 실질적인 어려움을 감안하는 안이다. 이번 개편의 가장 중요한 요소인 종속 계약자를 신설 반영하고, 임금근로자 하위 항목도 ICSE-18을 반영한다. 그러나 법인은 대리응답으로 인해 정확히 조사되기 어렵다는 점, 법인 기업은 최대 90만, 실제로는 그 절반 수준 정도일 것이므로 표본오차까지 감안하면 조사의 실익은 있으나 시계열 안정성은 크지 않을 것이라는 점을 감안해 분리 조사하지 않는다. 또는, 고용주만 법인 고용주, 개인 기업 고용주로 나누어 조사하고, 고용원 없는 자영업자는 개인기업 자영업자로만 조사한다. 법인이면서 고용원이 없는 경우는 드물 것이고, 심지어 페이퍼 컴퍼니 성격의 법인들도 존재할 것이어서 경제활력 차원의 창업의 활발 정도를 측정하려는 이번 개편의 목적에 부합하지 않는 측면도 있어 구분 조사의 실익이 크지 않을 것이기 때문이다.

또한, 기존 우리나라에서 일용직을 1월 미만으로 조사해온 관행을 감안해 단기임시 근로자도 3개월 미만 이 아닌 1개월 미만으로 조사한다. 기존 일용직 안에는 호출근로가 이미 포함되어 있었으므로, 우리나라에서는 단기 계약직+0시간 근로, 호출근로 등 최소근로시간이 보장되지 않는 근로자 즉 일용직이었다는 맥락을 반영하는 것이다.

나. 기존 조사와 비교해 주의할 차이점 (1안 기준)

1) 법인 고용주, 고용원 없는 법인 자영업자

고용주, 고용원 없는 자영업자 구분에서는 조사대상주간 및 조사대상주간 이전 적어도 2-3주간 1명 이상 임금근로자를 고용해야 하고, 지배지분을 소유해야 한다는 조건이 중요하다. 종속 계약자나 무급가족종사자, 동업자는 고용원이 아니며 오직 임금 근로자만 고용원에 포함되고, 고용한 근로자수이므로 사용만 한 근로자, 즉 파견 근로자는 제외된다. 동일인은 아니어도 되며, 일시휴직자는 포함된다. 유급인 훈련생도 고용된 근로자 범위에 포함된다. 이는 과거 조사 대상 주간 하루만 고용해도 정기성이 있으면 고용원이 있는 것으로 보았던 이전 한국중사상지위 분류와 다르다.

법인 여부로 구분하려면 “법적으로” 법인인지 여부를 따져야 한다. 한발 더 나아가 4장에서 지적한 것처럼 유한책임 법인 기업인지까지 확인할 수 있으면 가장 좋으나, 가구 조사에서는 이 단계까지는 어려울 것이다. 그러나, ICSE-18 결의안은 가구 조사에서 법인 기업을 질문할 때 각 나라에서 소유주가 유한 책임을 지는 법인의 법적 이름을 제시하면서 질문할 것을 권고하고 있다. 제4장에서 본 것처럼 우리 상법에서 법인인 기업들은 ① 합명회사, ② 합자회사, ③ 유한책임회사, ④ 유한회사, ⑤ 주식회사 형태가 있는데, 이들 법인 중 지배지분 보유자가 유한 책임이라면 ③ 유한책임회사, ④ 유한회사, ⑤ 주식회사여야 한다. ① 합명회사와 ② 합자회사에서 지배지분을 가진 고용주가 되려면 반드시 무한책임이어야 하기 때문이다. 만약, ICSE-18 권고대로 법인의 종류를 나열한다면,

“귀하가 지배주주인 회사는 유한책임회사, 유한회사, 주식회사에 해당합니까?”

라고 질문하면 된다. 또는

“귀하가 소유 경영하는 기업(사업체, 회사)의 형태는 무엇입니까?

- ① 법인기업(유한책임회사, 유한회사, 주식회사)
- ② 개인기업(비법인 기업(사업체), 법인이면서 합명회사, 합자회사인 경우 포함)”

으로 선택지를 주는 것도 대안이 될 수 있다.

또한, 4장에서 정리된 것처럼, 법인 기업의 고용주와 고용원 없는 법인 자영업자는 가급적 비영리법인을 제외한 영리법인을 대상으로 파악되도록 주의할 필요가 있다. 현실에서 많은 비영리법인의 고용주가 재단을 자신의 것으로 여기는 경향이 강하지만(사립학교 등), 현실에서 비영리 법인의 청산은 많은 제약이 존재해 사실상 자신의 것으로 재산을 만들 수는 없다. 이는 법인 소유경영자는 법인을 “소유”하면서 경영하는 사람이라는 의미에 부합하지 않는다. 또한, 법인 고용주, 자영업자를 파악하는 가장 중요한 이유는 ICSE-18을 위한 노동 관계 통계결의안에도 나와 있듯이 기업이 정신, 창업이 얼마나 활발한지를 통해 경제 활력을 측정하려는 목적이 크므로, 영리 부문의 법인 고용주, 법인 자영업자를 파악하는 것이 목적에 좀 더 부합한다고 볼 수 있다.

다시 말해 통계청 사업체 조사에서 흔히 등장하는 조직형태 설문 문항의 개인 사업체, 회사법인, 회사 이외 법인, 비법인 단체, 국가 및 지방자치단체 중 회사법인에서 법인 고용주가 등장할 수 있다. 회사 이외 법인이 비영리법인만을 의미한다면 이를 포함해서 비법인 단체, 국가 및 지방자치단체는 소유 경영자가 있을 수 없어 고용주가 나타나지 않는다는 의미가 되겠다. 개인 사업체에서는 법인 고용주/ 법인 자영업자는 있을 수 없으나 개인기업 고용주, 개인기업 자영업자는 등장한다.

일례로 어린이집이라면 사회복지재단법인이 운영하는 어린이집이나 국가, 지방자치단체가 운영하는 국립 및 공공 어린이집 등에는 고용주가 없게 된다. 다만, 개인이 설립해 운영하는 비법인 어린이집이라면 영리 어린이집으로, 이런 경우는 보통 설립자가 원장이 되는 경우도 많아 이들이 개인기업 고용주 또는 개인기업 자영업자가 되게 된다. 병원이라면 의료법인이 운영하거나 사회복지재단법인이 운영하는 경우라면 법인 고용주가 있을 수 없다. 반면에 개인 의원은 개인 의사가 법인이 아닌 의원을 창업해 운영하는 경우로 앞서 SNA 2008의 제도 부문 상 가구에 속하게 되고 이 의사는 개인기업 고용주 또는 개인기업 자영업자가 된다.

이를 감안하는 하나의 방식으로, 사회서비스 부문의 법인은 대부분 비영리 법인이므로 법인 고용주가 나오지 않도록 사후 코딩 등의 방법으로 통제하는 방식이 있을 수 있다. 그러나 실제 조사에서는 대리 응답이 있어 법인 여부부터 오응답 가능성이 있다. 따라서 실제 조사에서 테스트를 하는 과정을 통해 법인 고용주, 법인 자영업자 응답이 이들 비영리 법인이 지배적인 분야에서도 상당 정도 나타나는지, 그렇게 응답한 법인 고용주, 자영업자들은 어떤 사람들인지 분석하는 과정을 거쳐 처리 방향을 정할 것을 추천하고 싶다.

또한, ICSE-18에서는 법인과 개인기업 모두 고용주와 고용원 없는 자영업자는 소유 경영자로 정의되므로, 응답자들이 분명하게 인식하도록 하게 하기 위해 (법인) 기업의 소유경영자인지를 명시적으로 질문하는

것도 하나의 방법이 될 수 있다. 다만, 이럴 경우 진성 프리랜서는 고용원 없는 자영업자로 분류되어야 하는데 사업체를 소유하고 있다는 개념이 익숙하지 않아 오응답될 수 있을 가능성도 고려해서 신중하게 문항 설계를 해야 할 것이다. 다만, 이럴 경우 진성 프리랜서는 고용원 없는 자영업자로 분류되어야 하는데 사업체를 소유하고 있다는 개념이 익숙하지 않아 오응답될 수 있을 가능성을 고려해야 하며, 법인의 지배지분 소유자 중에서도 법인은 소유의 개념이 아니라고 강하게 인식하고 있어 오응답할 가능성이 있음을 고려해서 신중하게 문항 설계를 해야 할 것이다. 『프리랜서는 자신의 업체를 소유하고 있다고 응답해야 합니다』, 『법인의 지배지분 소유자(지배지분이 아니더라도 이사회 비토권, 계약 체결권 보유자)는 사업체를 소유하고 있다고 응답해야 합니다』와 같은 가이드를 설문에 명시하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다.

2) 무급가족 종사자

앞서 본 것처럼 무급가족 종사자에서 주의할 점은, 과거에는 기업의 고용주, 자영업자인 가족 또는 가구원을 돕는 사람을 무급가족종사자로 정의했다면, 이제는 이들 뿐 아니라 임금근로자로 또는 종속 계약자로 일하는 가족 또는 가구원을 돕는 사람도 무급가족종사자로 정의하도록 정의가 넓어졌다는 점이다.

여기에 더해 고용주, 자영업자에 비해 약한 역할을 한다는 점을 과거 ICSE-93에서는 같이 일하는 자영업자보다 짧은 근로시간이나 기타 요소들로 확인하고자 했다면, ICSE-18부터는 기업의 소유자가 아니고, 「가장 중요한 결정을 하지 않음」으로 조건이 단순해 졌다는 차이도 있다. 따라서, 부부가 동업이어서 둘 다 자영업자/ 고용주일 수도 있다는 점을 감안해서 응답을 주의 깊게 받아야 한다. 이 점을 고려해 ILO는 무급가족종사자 비중이 높은 국가들은 무급가족 종사자라고 응답한 사람들에 대해 가장 중요한 결정을 하는지를 별도의 설문 문항으로 질문해 동업자가 아닌 무급가족종사자가 맞는지 확인할 것을 권고하고 있다(ILO, 2018, 노동관계 통계 보고서, 133번).

마지막으로 2장에 정리된 것처럼, 가족(family)이면 동일 가구 거주 안해도 되지만, 가족이 아니라면 SNA 2008의 가구 개념 + 동일 가구 거주 가구원 조건이 있어야 한다는 점도 주의해야 할 부분이다.

3) 종속 계약자

종속 계약자는 앞서 2장에서 정리한 것처럼 근로계약을 하지 않고, 상업적 성격의 계약을 하나, 작업조직, 일 수행, 소득, 시장 접근, 가격결정 면에서 다른 경제 단위에 종속(인적조직적 그리고/또는 경제적 종속성)되어 있다는 점이 가장 중요한 정의적 특성이다. 이들은 기업에만 종속된 것이 아니고, 정부, 비영리단체에 종속될 수 있으나, 해당 단위의 근로자는 아니어야 한다.

바로 이와 같은 정의적 특성 때문에 상업적 성격의 계약을 하면서 일한 시간에 대한 대가로 보수를 받는 것이 아니고, 수수료나 팁 등의 형태로 보수를 받는다. 우리나라에선 흔치 않지만, 팁만으로 보수를 받으면 종속 계약자이다. 그래서 「근로계약이 없을 경우」 「수수료나 팁만으로 보수를 받으면」 종속 계약자로 포함되는 「포함 기준」이 설정되어 있다. 또한, 바로 이와 같은 특성 때문에 사회보험료를 분담해주는 단위 없이

전적으로 본인이 책임지거나, 또는 사회보험 자격이 없다는 특징도 있다. 그러나, 종속성이 있다는 특징 때문에 실제 일하는 방식에서는 임금근로자와 유사할 수 있다. 아래에선 2장에서 정리한 종속계약자 특징을 다시 한번 제시하였다.

정의적 특성

- 근로계약을 하지 않고 상업적 특성의 계약관계에서 일한다(따라서 경제적 위험이 크다). 그리고,
- 인적·조직적(작업조직, 일 수행 등) 그리고/ 또는 경제적(소득, 시장 접근, 가격 결정 등)면에서 다른 경제 단위에 종속되어야 한다.

조사상 식별에 추가로 동원될 수 있는 특징

- 위의 정의적 특성에서 직접 도출되는 필수적 특징(근로계약을 체결하면 종속계약자가 아니다, 일 수행방법이 정해져 있다, 가격결정권이 없다 등)에 추가하여,
- (명시적/ 암묵적) 근로계약을 하지 않으면서 고객으로부터 팀만 보수로 받는 경우는 종속 계약자이다.
- (명시적/ 암묵적) 근로계약을 하지 않으면서 일한 양에 따른 대가 또는 서비스 당 수수료 받으면서 회사로부터 사회보험료 혜택을 못 받는 경우는 종속 계약자이다.
- 근로계약을 하지 않고 상업계약을 맺었기 때문에 일한 시간에 대한 대가로 임금을 받지 않아야 한다.
- “일상적”으로 고용하는 임금 근로자가 있으면 종속 계약자가 아니다.
- 고용원이 없더라도 “법인” 기업 자영업자이면 종속 계약자가 아니다.

※ 단, 비공식 고용은 임금근로자임에도 사회보험료를 납부하지 않으므로, 사회보험료 비납부의 실질을 봐야 하며(원래는 납부해야 한다는 본인과 고용주의 이해가 있으나, 합의 하에 내지 않기로 하였음 같은), 특수형태근로 사회보험제도가 도입되어 회사가 사회보험료를 일부 내는 제도 변화가 생긴다면 “회사로부터 사회보험료 혜택을 못 받는” 조건은 달라져야 한다.

※ 기존에는 특정 기업 전속성을 중시했으나, 일자리 별로 종속성 여부를 판별하도록 한 지침에 따라 전속성은 의미 없게 되었다.

※ 특수형태근로종사자는 활동비 성격이나 정액 방식으로 지급되는 소액(최저임금에 훨씬 미달하는)의 월보조금이 있을 수 있으나, 이는 월급 개념인 시간에 대한 보상이 아니므로 종속 계약자로 보아야 한다.

반드시 응답 시 지켜야 하는 「제외 기준」이 있다. “일상적”으로 고용하는 고용원이 있으면 종속 계약자가 아니다. 또한, 법인기업 자영업자이면 종속 계약자가 아니다. 이는 ILO의 노동관계에 관한 통계 문서에 따르면 종속 계약자의 사업체와 다른 기업의 관계가 아니라 종속 계약자와 본인이 일하는 기업의 관계를 기준으로 분류가 되도록 하기 위함이다. 근로자 고용 여부와 기업의 법인 여부는 모두 자신의 기업의 운영에 대한 통제권과 지휘권한이 있음을 보여주는 지표로 간주된다(ILO, 2018, 노동관계에 관한 통계, 124번).

종속 계약자의 대상 사례로는 미용실에서 좌석을 임대하고 고객에 대한 접근권이 미용실 소유주에게 종속되는 미용사, 오직 고객들의 팀을 통해 보수를 받는 웨이터, 운송 회사에 의해 조직되는 용역들을 제공하도록 상업 계약을 체결하는 차량 운전사(택시 운전 제외), 제조업과 기업 및 정부기관을 위한 컨설턴트 업무

수행 계약을 체결하는 재택 근로자(하청 재택 근로자, 아시아의 가내 1인 수공업 여성들), 각 경제에서 새롭게 부상하는 종사자 집단인 차량이나 화물 운송 용역을 제공하는 차량 운전자, 정보처리 용역을 수행하는 재택 근로자 등 실제 일하는 경제적 단위나 고객에 대한 접근권이 제3자가 통제하는 인터넷 어플리케이션을 통해 중개(mediated)되는 자, 위장된 고용관계(고용주가 국내 노동법에 따라 고용주에게 부과되는 제약과 책임을 회피하기 위해 상업 계약을 이용하여 “자가 고용” 기반으로 노동자들을 고용하는 경우), 고용원 없는 프랜차이즈 가맹점주, 소작인 등이 있다.

노동법 시각에서는 근로자로 간주될 여지가 높은 편이란 점에서 논란의 여지가 있으나, 가짜 자영업자도 종속 계약자에 포함되어야 한다. 이 또한 임금 근로자 고용 시 생기는 부담 회피 차원에서 확대된 비전형 고용의 한 유형이면서 외관상 계약의 형식은 자영업에 가까운 특징이 있어 종속 계약자로 포함 시킬 특징이 존재하고, 실제 임금 근로자로 분리 구분 자체가 통계적으로 어렵다는 점도 고려된다(ILO, 2018, 노동관계 통계보고서, 116번~118번).

그러나, 종속 계약자 판별에서 무엇보다 중요한 것은 앞서 정리한 종속 계약자의 정의적 특성이 관찰되는지 여부이다. 위의 사례에 해당한다고 해서 무조건 종속 계약자로 보라는 의미는 아니기 때문이다. 이를테면, 우버의 드라이버는 종속 계약자로 간주할 수 있지만, 에어비엔비처럼 자신의 재화를 광고하는 류의 플랫폼을 통해 일하는 사람들은 종속 계약자로 간주하기 어렵고 자영업자로 분류해야 될 가능성이 높다. 이들은 고객을 끌어모으기 위한 하나의 광고 틀로 플랫폼을 활용하는 것일 뿐, 가격이나, 작업조직 등에서 플랫폼에 종속되어 있는 특징이 약하기 때문이다.

종속 계약자 판별에서 주의할 점은 전속성이 중요하지 않다는 점이다. 기존 관념에서는 특정 기업 전속성이 중시되었으나(유럽 Eurostat의 종속적 자영업자 조사처럼), ILO 개편 종사상지위분류는 종속 계약자가 복수의 경제단위를 위해 일할 경우 사용인이 몇 개의 종속 계약자로서의 일자리를 가질 수 있는 것으로 보고 있다. 이는 일자리 통계를 통해 얼마나 종속 계약자가 확산되고 있는지를 파악하려는 목적에 부합한다.

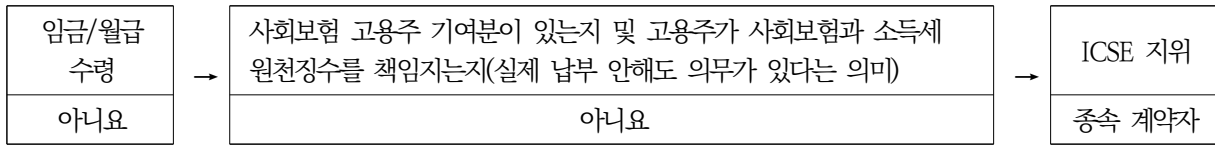
종속 계약자는 기존 특수형태고용과는 정의가 다르다는 점도 감안되어야 한다. 기존 KCSE-08의 특수형태고용 정의와의 차이는 다음과 같다:

『독자적인 사무실, 점포 또는 작업장이 없고(가내수공업은 집이 작업장) 계약된 사업주에게 종속되어 있지만 스스로 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 스스로 직접 제공하고 일한 만큼 실적에 따라 소득(수수료, 봉사료, 수당 등)을 얻으며 근로제공방법, 근로시간 등은 본인이 독자적으로 결정하는(독자적이지 않고 임금근로자에 가까울 수 있음) 형태로 일하는 사람』.

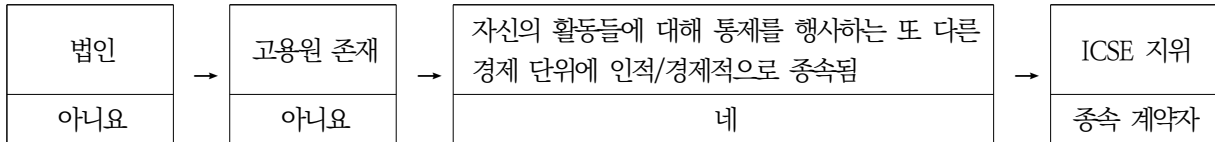
종속 계약자는 ICSE-18의 통계적 조사방법 지침에 따르면 가구조사를 활용해 파악시 자기선택 문항을 통해 먼저 임금근로자, 자영업자 여부를 판단하게 한 후 <표 5-7>과 같이 다음 단계로 종속 계약자 여부를 특정하게 가이드하고 있다.

〈표 5-7〉 종속 계약자의 설문조사 상 파악 방법: 자신이 임금근로자인지 자영업자인지 선택하게 한 후

▶ 임금근로자에서 출발: 명시적 근로계약이 없는 경우 & 팁만 받는 것도 아닌 경우에 한해



▶ 자영업자에서 출발



다만, 임금근로자에서 출발할 경우 우리나라는 특수형태근로자의 사업소득지급명세서를 일하는 기업에서 국세청으로 신고하게 되어 있으므로 원천징수 조건이 혼동을 유발할 소지가 있다. 특히, 음료판매원(요구르트 등), 보험모집인, 방문판매원(학습지 교사 포함)은 2019년 현재 전년도 수입이 7,500만원 미만(이 기준은 세법상 일정 기간마다 변할 수 있다)일 경우 일하는 기업에서 세법상 연말정산까지 할 수 있기 때문에 더 혼동을 유발할 가능성이 있다.

박선희, 박주연(2018)의 연구에 따르면, 보험 모집인은 사무실에서 일하는 경우가 많아 본인을 임금 근로자로 혼동하는 경우가 있는데, 이렇게 혼동하여 임금 근로자로 출발하게 될 경우 소득세 신고 설문 부분에서도 사업주에게 원천징수 책임이 있다고 응답하여 최종적으로 임금 근로자로 분류되는 경우가 많은 것으로 나타났다. 바로 이 가능성이 확인된 연구라 할 것이다. 따라서, 혼동을 유발할 가능성을 대비해 면접원 지침에 보험 모집인, 방문 판매원, 음료 판매원은 회사에서 사업소득세의 원천징수와 연말정산을 하는 것이지만 근로소득세의 원천징수와 연말정산을 하는 것이 아니라는 관련 단서를 적시하거나, 이들 직업군은 실적급에 의해 지급 받을 경우 우리나라 노동시장 상황을 고려해 모두 종속 계약자로 분류하는 방안도 고려해 볼 필요가 있다.

현재는 아니지만, 향후 특수형태근로자의 사회보험 가입 문턱이 낮아지면, 사회보험 고용주 기여분이 있게 될 수 있다. 이와 같은 제도 변화가 혼동을 야기하지 않게 미리 관리를 할 필요도 있다. 또한, 비공식 고용이 넓은 우리나라 특성상 법적으로 고용주가 사회보험료를 내야 하지만 안내는 경우가 많아 얼마나 응답이 잘 될지 의문이 제기될 수도 있다. 사회보험 고용주 기여분이 없다고 한 경우 원래는 사회보험료를 내야 하는데 고용주와 상의 하에 사회보험료를 내지 않기로 한 것인지 한 번 더 면접원 지침으로(정식 설문이 아니라) 질문해 그렇다고 응답한 경우 임금근로자로 판단하는 것도 고려해볼 만한 대안이 될 수 있다.

자영업자에서 출발할 경우 인적·조직적, 그리고/또는 경제적 종속성을 어떻게 조사할 것인지에 대해 ILO는 아직 표준 질문을 확립하지 못했으며, 아래의 문항화를 시험 대상으로 소개하고 있다. 앞서 본 것처럼 현재까지 공표된 표준문항에서는 아래 세 가지 문항화 중 가격 및 가격을 왜 결정할 수 없는지를 활용해

종속 계약자를 식별하도록 되어 있다. 이것이 우리나라 실정에 맞는지는 충분한 테스트를 거쳐야만 할 것이다.

- 고객 혹은 중개자가 생산된 상품 및 서비스의 가격을 결정하는지 여부
- 고객 혹은 중개자가 투입 재료(원재료, 자본 항목 및 고객에 대한 접근권)를 제공하는지 여부
- 일이 하나의 주된 고객(중개자)에 의해 조직되거나 감독되는지 여부 등

〈표 5-8〉 가격 결정권 관련 문항 사례

귀하가 제공하는 서비스 혹은 생산품의 가격을 귀하가 정할 수 있습니까?	예 아니오
왜 가격을 정할 수 없습니까?	다른 기업/ 에이전트 등이 가격을 정한다 고객이 가격을 정한다 정부가 가격을 정한다 가격은 고객과 교섭된다 시장가격이 따로 있다. 기타

이 표준문항에 따르면, 다른 기업/ 에이전트 등이 가격을 정한다와 고객이 가격을 정한다 정도가 종속 계약자의 후보가 될 수 있다. 단, 이 때의 고객은 슈퍼에서 물건을 사는 소비자로서의 고객의 개념이 아니다.

마지막으로, 협동조합에서 일하는 사람들의 경우, 생산자들의 모임인 협동조합은 기업의 대표들이 모이기 때문에 각 조합원은 자신의 기업에서의 종사상 지위에 따라 분류하면 되지만, 소비자 협동조합 등 협동조합에서 임금이나 이윤 또는 잉여로부터의 보수를 받으면서 일하는 사람들이 있을 수 있다. 일한 시간의 대가로 보수를 받으면 임금 근로자, 이윤이나 잉여의 일부를 보수로 수령하는 사람들 또는 서비스 요금에 따라 보수를 받는 사람들은 종속 계약자로 분류해야 한다. 자세한 내용은 제4장과 ILO의 노동관계 개념틀 문서 317번부터 324번을 참조하면 된다.

4) 임금근로자

먼저 1개월, 1년 체제에서 3개월 미만 체제로의 변경을 설명하고, 3개월 미만으로의 변경이 타당한 이유를 설명한다. 기존 우리나라 종사상 지위에서는 1개월과 1년 조건이 중요했다. 1개월 미만 고용계약 시 일용직으로 분류되며, 1개월 이상 1년 미만 계약시 임시직으로 분류된다. 새로 생긴 3개월이라는 조건은 통계 기준으로는 활용된 바 없으나, 4장에서 다른 바와 같이 국세청의 일용근로소득 신고 시 조건으로 활용되는 점에서 의미 있는 조건이다. 그러나, 고용보험은 1개월 미만을 일용근로자로 보고 별도의 사회보험 적용 규칙을 두고 있다.

〈표 5-9〉 일용직 업종별 기간제 및 일일근로 비중

(단위: %, 천 명)

	기간제수	기간제 비중	일일근로수	일일근로 비중	근로자수
농림어업	3	7.8	34	79.4	42
제조업	10	9.6	37	36.2	101
건설업	114	17.4	506	77.1	656
도소매업	20	16.5	28	23.3	119
운수업	1	2.9	21	51.3	41
음식숙박업	15	7.6	60	30.1	201
사업시설지원서비스	12	12.2	62	61.9	100
협회단체수리기타개인서비스	9	15.7	27	49	55
전체	195	14	801	57.6	1,391

자료: 통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 2018년 8월 원자료

그런데, 실제 일용직 시장에서 1개월이 꼭 대단한 의미를 가진 것은 아니다. 〈표 5-7〉에서 보이는 것처럼 일용직 중 기간제인 사람들의 비중은 14%에 불과하기 때문이다. 57.6%는 일거리가 있을 때 그때그때 일하기 때문에 일용직으로 분류된, 우리나라 비정규직 근로형태별 부가조사 상으로 일일근로로 분류되는 사람들이다. 이와 같이 기간이 1개월이나 3개월이나는 그렇게까지 중요한 조건은 아니다. 게다가, 현재도 경제활동인구조사 본조사에서 기간이 정해진 경우 몇 개월 계약했는지를 질문해 1개월 미만자 비중을 산출할 수 있도록 되어 있다. 따라서, 기존 일용직의 1개월 기준을 유지하는 것은 그리 중요한 문제가 아니다. 이보다는 일용직 노동시장에서 기간제 자체는 중요하지 않고 일일근로처럼 일이 있을 때 그때그때 일하는 사람들이 훨씬 중요한 비중을 차지하고 있다는 점이 중요하다.

단기 임시직은 정해진 최소 근로시간 보장 없이 일하는 0시간 근로자나 호출근로자처럼 일이 있을 때 그때그때 일하는 사람들 + 3개월 미만 단기계약한 근로자로 구성된다. “3개월” 조건만 제외하면 사실상 현재의 일용직과 매우 유사한 항목으로 볼 수 있다. 기왕에 본조사에 계약 기간 항목이 있어 3개월 기준으로 변경하더라도 1개월 기준 통계도 만들어낼 수 있으므로, 이를 활용해 기존 일용직에 가까운 사람들을 식별하는 것으로 하고, 단기 임시직은 국제 비교 목적에 따라 ICSE-18의 추천대로 3개월 미만, 국세청 일용근로 소득 기준에 가깝게 조사하는 것이 더 적절할 것으로 판단된다.

다음으로, 기간이 정해져 있음을 구분할 때 종전처럼 날짜가 정해진 경우만이 아니라 고용이 종료될 정년 이외의 사건이 정해져 있다고 기간제 정의가 넓혀진 것이 중요한 차이이다. 제대로 조사된다면, 현행 비기간제 한시 근로자의 상당수가 기간의 정함이 있는 사람으로 포착되는 한편, 기존에는 비정규직으로 포착되지 않았던 사람들 중의 일부도 기간의 정함이 있는 근로자로 포착되어 기간제나 단기임시 근로자로 분류될

수 있을 것으로 기대된다.

최소근로시간이 보장되지 않는 계약을 했거나, 호출근로나 일일근로처럼 일시적 또는 간헐적으로 고용되는 근로자들이 단기 임시직으로 제대로 분류되어야 한다. 기간의 길이와 관계없이 이와 같은 형태의 계약을 한 사람들은 모두 단기 임시직으로 분류되어야 한다. 이렇게 된다면 적어도 현행 근로형태별 부가조사에서 3개월 미만 계약자 + 호출 근로 + 일일 근로는 단기 임시로 대부분 포함될 수 있으며, 이 외에도 정의가 과거보다 분명해지면서 추가로 포괄되는 사람들이 있을 것으로 보인다.

마지막으로, 직업에 필요한 교육 훈련을 목적으로 하는 취업자가 제대로 유급 견습, 훈련생 및 인턴으로 분류되게 하는 것이 중요하다. 2장에서 다룬 것처럼 재직 중 훈련이나 사용기간은 여기에 포함되지 않는다. 사실상 기간제 취업에 불과한 공공부문 인턴 같은 정부 프로그램도 여기에 대부분 포함되지 않는다. 어떤 일자리가 훈련 목적인지는 응답자 및 그를 고용한 고용주만 알 수 있으며, 그가 취업해 있는 일자리의 이름이 명목상 인턴인지로는 구분이 불가능하다. 이를 감안해 이 항목의 조사 목적에 부합하게 조사되려면 자기 선택식으로 유급 견습, 훈련생 및 인턴이라는 선택지에 응답하게 하지 말고 일자리 취업 사유 중 하나로 선택되도록 해야 한다. ILO의 7월까지 공표되어 있는 표준문항에 따르면 <표 5-10>과 같으며, 이 중 훈련 기간에 해당한다가 유급 견습, 훈련생 및 인턴을 포착하는 문항이 될 것이다.

<표 5-10> 일자리 선택사유 사례

이 계약은 다음 중 어떤 것에 해당합니까	특정 계절에 해당한다
	훈련 기간에 해당한다
	고용창출 프로그램의 일부이다
	대체근로 중이다
	위 어디에도 해당하지 않는다

4. 조사환경을 고려한 상위분류 가능성 검토

가. 가구조사를 위한 상위분류 가능성

이미 ILO는 상위 분류를 제시하고 있으나, 경제적 위험 또는 지휘 권한 감독 유형에 따른 복수 위계체계에 있어서 조사가 용이한 단일의 상위 분류로 손쉽게 활용하기는 어려운 측면이 있다. 무엇보다 두 위계체계를 만들려면 법인 여부가 구분되어야 하고, 종속 계약자도 구분되어야 한다. 이를 구분하기 위해 문항을 추가하다보면 사실상 임금근로자 하위 분류 항목을 제외한 나머지 항목은 모두 식별되게 된다.

만약, 경제적 위험 및 지휘감독 권한 유형에 근거한 상위분류 통계 작성을 포기한다면, ILO 제시 중범위 수준 상위 분류는 A. 고용주, B. 고용원 없는 독립 취업자, C. 종속 계약자, D. 임금근로자, E. 무급가족종

사자가 된다. 그러나, 이 상위분류는 종속 계약자를 제대로 조사한다는 전제 하에서는 법인 여부, 임금 형태, 사회보험료와 근로소득세 원천징수, 고용원 유무가 조사되어야 하므로, 사실상 고용주 하위분류(법인 기업 고용주, 개인 기업 고용주)와 고용원 없는 독립 취업자의 하위 분류(법인 기업 자영업자, 개인 기업 자영업자)는 늘 조사되는 것이나 다름 없게 된다. 그리고 이렇게 되면 경제적 위험에 따른 위계와 지휘권한에 따른 위계는 항상 분류 가능하게 된다. 이는 ICSE-18의 상위분류를 포기하는 것이 아니게 된다. 결국 조사 간소화를 위한 상위분류란 종속 계약자를 제대로 조사할 거냐 아니냐에 달려 있다는 의미가 된다.

이와 같이 볼 때 고용대표통계인 경제활동인구조사는 하위 분류 항목 모두를 조사하는 것을 목표로 하는 것이 바람직해 보인다. 이번 개정의 핵심인 종속 계약자를 포함해 임금근로자 일자리 질 지표를 임금근로자 세부 항목들이 보여준다는 점을 감안할 때, 고용대표통계인 경제활동인구조사에서는 임금근로자 하위 분류도 늘 조사될 필요가 있다. 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자, 단기임시 근로자, 유급 전습·훈련생·인턴이 그것인데, 이 중 유급 전습·훈련생·인턴은 앞서 본 이유로 매달 조사될 필요는 없다.

이상이 경제활동인구조사 같은 고용 대표 통계에 대한 것이라면, 인구센서스 같은 통계에서는 응답 부담을 고려할 때 종속 계약자를 별도 파악하긴 어려울 수 있다. 이 경우에는 종속 계약자를 상당한 오분류 가능성을 감안하고 자기 선택식으로 질문하거나 아니면 종속 계약자 질문을 포기해야 할 가능성을 상정해야 한다. 이런 경우 응답 부담을 줄이기 위해서 A. 고용주, B. 고용원 없는 독립 취업자, D. 임금근로자, E. 무급 가족종사자 정도로 파악하는 것을 상정할 수 있다.

소득통계를 목적으로 하는 가구조사에서는 가능하다면 근로소득에 법인 고용주, 법인 자영자 소득이 포함됨을 감안해 법인 고용주, 개인 고용주, 법인 자영자, 개인 자영자, 무급가족종사자, 임금근로자, 종속 계약자가 포함되도록 하는 것이 바람직하다. 이렇게 되면 근로소득=임금근로자+법인 고용주+법인 자영업자, 사업소득=개인 고용주+개인 자영업자+종속 계약자로 명확히 구분되어 연구가 용이해지고, 자료 이용자들이 이 점을 명확히 인식한 채 분석이 가능하다.

법인의 독자 범주화가 가계동향조사 등 가구소득 관련 통계에도 적용될 경우 고소득 가구에서 사업소득 비중 감소가 사업자의 소득 감소 때문인지, 순수한 임금근로자의 소득 증가 때문인지, 아니면 사업소득자가 법인화를 통해 여전히 고용주거나 자영업자 상태에 있으나 근로소득으로 편제된 때문인지, 아니면 순수한 임금근로자가 아니라 법인 고용주의 소득 증가 때문인지 등을 명확히 파악할 수 있게 된다는 큰 장점이 있게 된다. 만약, 종속 계약자 별도 조사가 부담스럽다면 가급적 개인 자영업자에 포함하여 파악되도록 하여 조세체계와 유사하게 이들이 사업소득으로 신고되고 분류되고 있음을 명확히 해 줄 필요가 있다.

나. 사업체 조사를 위한 상위분류 가능성

각종 사업체 조사에서는 법인 기업 여부가 보다 용이하게 식별되므로 법인 고용주, 개인기업 고용주, 법인 자영자, 개인기업 자영업자, 무급가족종사자, 임금근로자, 종속 계약자 체제로 조사하는 것이 바람직하

다. 기존에도 사업체 조사를 통해 기타 종사자라는 이름으로 특고가 어느 정도 파악되고 있었다는 현실도 반영하는 것이다(고용부의 사업체노동력조사, 통계청 전국사업체조사 등).

조사가 가능할 경우 임금근로자 하위 분류도 조사할 것이 요청된다. 이미 조사 대상 사업체들은 기간제 근로자를 별도로 관리하고 있을 것이어서 총 인원을 조사하는 것은 추가 응답 부담이 대부분 크지 않을 것이기 때문이다.

다. 행정자료를 위한 상위분류 가능성

행정자료에서는 별도로 법인을 관리하지 않는 한 법인 여부나 기간제 여부 등 임금근로자 하위분류를 하기 어려울 가능성이 높다. 무급가족종사자도 행정자료로는 확인이 어렵다.

다만, 법인 등록부나 법인 과세자료와 연계시 법인을 식별할 수 있고, 지분 관계가 정리된 공정거래위원회 등의 자료까지 접근할 수 있다면 고용주 정의도 불가능하지 않을 것이다. 각 기업이 늘 사업소득 지급명세서 처리하는 사람들은 대부분 종속 계약자에 해당될 것이어서 관련 자료 확보 시 종속 계약자 식별도 불가능하지 않을 것이다. 그러나, 임금근로자 하위분류는 거의 불가능할 것이다. 계약 기간이나 간헐적 고용은 조사가 아니고선 파악하기 어렵기 때문이다.

결론적으로 행정자료에서는 어디까지 연계할 수 있느냐에 따라 법인 고용주, 종속 계약자는 판별 가능성 있고, 임금근로자 하위분류는 파악하기 어렵다고 보아야 할 것이다.

라. 종합 - 조사 환경을 고려한 적절한 상위분류

이상의 논의를 종합하면, 조사상의 어려움을 감안한 적절한 상위분류는 <표 5-11>과 같다. 이 경우, 경쟁하는 안으로 법인 고용주와 법인 자영업자를 상위분류에서는 임금근로자로 편입시키는 안도 있을 수 있다. 소득 체계를 고려하면, 이미 법인 고용주와 법인 자영업자가 법인으로부터 얻는 소득은 근로소득을 편제되고 있기 때문이다. 그러나, 노동시장 분석을 위해서, 그리고 이용자의 혼란을 방지하기 위해서는 고용주와 고용원 없는 자영업자에 포함시키는 것이 적당할 수 있다.

〈표 5-11〉 종합 - 적절한 상위분류

상위	세부
고용주	법인 고용주
	개인 기업 고용주
고용원 없는 자영업자	법인 자영업자
	개인 기업 자영업자
종속 계약자	
임금근로자	기간의 정함이 없는 근로자
	기간제 근로자
	단기 임시 근로자
	<i>유급 견습, 훈련생 및 인턴 [독립된 분류항목이 아닌 조사 가능 항목으로 분류]</i>
무급가족종사자	

종속 계약자는 필요하다면 고용원 없는 자영업자로 편제해 사업소득자임을 명확히 할 수 있다. 이들은 소득체계에서 사업소득자로 분류되는 것이 관행이기 때문이다. 그러나, 노동시장 측면에서 보면 종속되어 있는 사람들이라는 점에서 임금근로자로 분류하는 것도 경쟁하는 안이 될 수 있다. 다만, 여기에서의 상위분류는 어디까지나 조사환경 상의 불가능함을 고려하는 것이므로, 어디로 분류하든 큰 의미는 없을 수 있다. 종속 계약자의 정확한 식별이 불가능해 어디로 포함되는지 당초에 알 수 없기 때문이다.

제6장 결론: 향후를 위한 제언

1. 표준분류화가 필요하다

제3장에서 본 것처럼 각 경제 확산, 플랫폼 노동 확산 뿐 아니라 이미 우리나라에서는 1997년 경제 위기 이후 노동시장 유연화가 급속히 진행되면서 여러 직업군에서 특수형태근로자로 불리는 임금 근로와 자영업 경계에 있는 종사자 집단이 팽창했다. 그러나, 이들을 제대로 포착하는 통계 없이 임의적인 일회성 조사에 의존해 이들의 규모를 파악해야 했다(특히 자영업자 중 특수형태근로자). 다른 고용 불안정 형태에 대해서는 그래도 노사정 합의에 따라 2003년부터 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 통해 공식적인 비정규직 통계가 공표되고 있었으나, 이 역시 개별 항목 정의에서 다양한 문제 제기들이 있어 왔다. 또한, 기존의 상용, 임시, 일용 종사상 지위 분류는 노동시장 현실에서 무엇을 보여주는지를 둘러싸고 논쟁만 길게 되어 왔다. 그러나, 고용의 질을 보여주는 아주 민감한 지표 영역에 속하기 때문에 문제는 제기되지만 이들 지표에서 실제 변화는 만들기 어려워 기존 종사상 지위 및 비정규직 조사 시스템이 현재까지 변화 없이 왔다. 이번 ICSE-18 개정은 이와 같이 개편 필요성은 날로 시급해지고 있었으나 함부로 손댈 수 없어 변경 없이 이어져 온 통계시스템에 제대로 된 변화의 계기로 작용하고 있다.

이 연구에서는 ICSE-18에 따른 한국 종사상 지위 개편 방안에 대해 기존 연구의 관점, 법의 관점, 기존 우리나라 조사체계의 관점에서 검토해 보았다. 종합적인 검토 결과 ICSE-18이 우리나라 상황에도 비교적 잘 정합될 수 있게 설계되어 있으며, 우리나라 노동시장 현실에 비추어 보더라도 기존 종사상 지위 분류체계의 한계를 넘어선 장점을 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 이 때문에 연구를 처음 시작할 때의 수많은 변경이 필요할 것이라는 연구진의 예상과는 달리 개정안 중 본 연구진의 추천이 강하게 실린 제1안은 ICSE-18을 거의 수정 없이 받아들여지는 것으로, 어찌 보면 간명한 결론이 도출될 수 있었다.

앞에서 본 것처럼, 이번 종사상 지위 개편은 기존 종사상 지위 개별 항목들의 시계열 전반을 흔들면서 동시에 비정규직 대표 통계인 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 시계열도 흔들어 놓을 잠재력을 가지고 있다. 그러나, 이와 같은 시계열 단절은 문제라기보다 기회이다. 앞서 본 것처럼 가계동향조사 등 가구소득 통계에 적용될 경우 기존에 근로소득에 편제되어 있어 명확히 실체를 파악할 수 없었던 고소득 법인 고용주의 소득 흐름을 파악할 수 있게 돼 깊이 있는 소득 연구의 새로운 차원이 열린다. 확산되고 있는 플랫폼 노동 등 종속적인 자영업자 또는 자영업자화 된 임금근로자 규모가 얼마나 되는지, 특히 주된 일자리에서 이들의 규모가 얼마나 되는지 기늬해 볼 수 있는 제대로 된 통계가 산출된다. 고용불안을 느끼는 고용 불안정 층 규모가 얼마나 되는지를 보여주는 현실적인 통계도 드디어 제대로 산출되게 된다. 이는 제대로 된 통계

의 생산을 넘어 학술 연구와 노동 사회 정책 전반에 상당한 충격파를 줄 것으로 기대된다.

이번 ICSE-18의 의의와 우리나라 적용 가능성, 그리고 이 분류가 우리나라의 각 고용사회조사에 적용되었을 때 미칠 파급효과를 볼 때 표준 분류화 하여 가능한 모든 조사에서 이 종사상 지위 분류에 따라 조사의 기준을 세우고, 가능한 한 유사한 방식으로 조사되도록 하는 것이 바람직한 것으로 보인다. 아마도 이번 에 한국종사상지위분류가 개정되면 표준분류화 되지 않아도 경제활동인구조사만이 아니라 한국노동패널조사 같은 대부분의 고용사회 통계조사에서 개정 종사상지위체계로 설문문항이 바뀔 것이다. ICSE-18이 가지고 있는 장점이 대단히 커서 이대로 조사했을 때의 분석적 가치가 상당하기 때문이다. 그러나, 표준분류가 아니면 표준 설문구조와 표준 설문지침 등이 확립되지 않아 이전 상용, 임시, 일용 종사상 지위 분류항목들이 그랬듯이 재현성이 떨어지는 문제에 봉착하게 될 것이다. 이는 더욱 표준분류화의 필요성을 높인다.

2. 향후를 위한 제언

본 연구는 어디까지나 현실에 비추어 새로 ICSE-18에서 제시된 개념 및 조작화의 적절성을 검토한 것이고, 실제 문항으로 만들어 현실 자료에 적용하는 과정에서는 예상치 못한 여러 문제에 봉착할 수 있다. 개념 상으로는 종속 계약자가 상업적 성격의 계약을 하면서 인적 조직적으로 그리고/ 또는 경제적으로 다른 경제 단위에 종속되어 있다고 정의할 수 있지만, 그리고 포함조건과 제외조건이 적절한 지, 의미가 무엇인지 제시할 수 있지만, 실제 조사를 위해 조작적으로 종속성 지표를 어떻게 설정할 것인지는 또 다른 문제이기 때문이다. 이 때문에 ILO도 공식 설문을 확정하지 못한 상태이며, 테스트 용으로 세 가지 문항 조작화 사례를 제시하고 있다.

이는 종사상지위 분류의 개념상 개편이 현실의 설문 문항에 적용하려면 상당한 문항 설계 대안마련과 각 대안에 대한 테스트 과정을 필요로 함을 보여준다. 이는 종속 계약자에 한정된 문제가 아니다. 기간제도 노동시장 현실에 부합하게 고용 계약 종료 날짜가 정해진 경우만이 아니라 고용 계약 사건이 정해진 경우로 지침이 제시되고 있으나, 고용 계약 사건이 정해져 있다는 것을 조작적으로 문항화 하는 것은 여러 시험 문항 개발과 테스트를 필요로 하는 문제이다.

자영업 경계도 문제다. 종속 계약자 뿐 아니라 법인 고용주/자영업자가 별도로 분리되어야 하기 때문에, 얼마나 종속 계약자를 자영업 영역에서 잘 분리할 수 있느냐, 얼마나 잘 유한 책임 법인을 조사해낼 수 있느냐가 관건으로 대두되고 있다.

다행히 통계청은 종사상 지위개편을 위한 후속년도(2020년, 2차년도) 과제로 개정 초안을 기존 조사통계 및 행정자료에 적용하여 결과를 분석하는 시뮬레이션 과정과 데이터 수집 지침 마련을 상정하고 있다. 이를 통해 개정분류를 적용하여 최적화된 표준 조사표를 마련하겠다는 계획을 수립하고 있다(통계청 통계기준과, 제2019-1호, 한국종사상지위분류 개정 및 표준화 추진 T/F 제1차 회의자료 4쪽 <2차년도> 연구계획). 이번 종사상 지위 개정은 조사에서 포착되기 어려운 측면이 다분한 개념들의 조작화를 포함하고 있기 때문에

이는 반드시 거쳐야 할 과정이며, 표준분류로 확정되기 위해서도 반드시 거쳐야 할 단계일 것이다.

이와 같이 증대한 변화이기 때문에 관련 문항의 개발도 좀 더 공개적이고 좀 더 전문적인 절차를 거칠 필요성이 높다. 현재 관련 병행조사가 실시 중에 있지만, 관련 정보는 전문가나 정부 간에도 공유되고 있지 못해 테스트 되고 있는 문항의 특징은 무엇이고, 얼마나 개정안의 실질을 우리나라 실정에 맞게 문항화 하고 지침화 하고 있는지, 문제가 있다면 어떤 것일지 제대로 파악하는 것이 불가능한 실정이다. 내년도의 연구는 그야말로 조사의 구체적인 설계에 대한 연구이므로, 노사정과 학계 전문가가 참여하는 공개적인 장에서 기존의 시험조사 결과와 원자료가 공개되고, 다양한 후보 문항 설계와 테스트가 이루어져 그 결과를 종합해 최종적인 표준 문항과 지침이 확립될 수 있도록 과정 관리와 절차를 밟아 나갈 필요가 있다.

현재 경제사회노동위원회나 일자리위원회에는 노사정과 관련 분야 전문가가 참여해 활동하고 있다. 2018년에는 비정규직 관련 통계 개선 위원회가 일자리위원회에 설치되어 활동한 경험도 있다. 이런 것을 감안해 통계청이 이들 위원회 또는 이들 위원회 중 하나와 협력해 종사상지위 개편 2차년도 연구와 최종 종사상 지위 개편 모델 설문지, 지침 확정과정까지 전 과정을 공동으로 관리하는 것이 하나의 선택지가 될 수 있다. 연구진은 통계청이 선정하고 이들 연구진이 이들 위원회가 마련한 공론장에서 통계청 관련 부서와 공동으로 연구해 연구결과를 공유하고 피드백을 받아 최종안이 노사정 공익 대표가 위원인 이들 위원회의 추인 하에 이루어질 수 있도록 하는 것이다. 이 과정에서 관련 (원)자료의 공개와 공개적 논의 진행은 기본이 되어야 할 것이다.

중요한 변화를 앞두고 있고, 이 변화를 이 분야 전문 연구자와 정책가를 비롯해 노사 당사자들과 언론과 국민들 모두가 기대하고 있을 것이다. 현장을 잘 아는 노사 당사자와 전문 연구자, 정부 등이 참여하는 보다 전문화된 과정 관리를 통해 분석과 정책 양면에서 파급력이 큰 종사상 지위 개편이 되길 바란다는 말로 본 연구를 맺고자 한다.

[부 록] 해 설 서

1. 법인 고용주

고용주란, 자신의 기업을 소유하면서 일상적으로 고용하는 임금 근로자가 한 명 이상 있는 사람이다. 「임금 근로자」를 고용하고 있다는 의미이므로, 종속 계약자, 무급가족종사자나 동업자는 제외된다. 일상적이란 조사 대상 기간과 직전 최소 2-3주 전부터 (즉, 조사 대상 기간 포함 3-4주 전 부터) 적어도 한 명 이상의 근로자를 고용하고 있는 경우를 의미한다. 같은 사람을 계속 고용할 필요는 없으며, 일시 휴직자도 포함된다. 고용했다는 의미가 강조되므로, 파견 근로자를 사용하는 경우 이들은 고용원에 포함되지 않는다. 단, 파견 근로자로 나가는 사람과 고용해 근로계약 관계에 있는 파견사업주는 이들을 고용한 것이므로 파견사업주의 고용원수에는 들어가야 한다.

기업을 소유한다는 의미는 지배 지분을 가진다는 뜻이다. 여기서 지배지분은 51% 이상의 지분을 의미하는 것이 아니라 의사결정력 차원에서 결정적 결정권 또는 거부권(veto)을 행사할 수 있느냐의 의미이다. 따라서 지배지분이 없이 임명된 경영자들은 임금 근로자이지 고용주가 아니다.

동업하고 있을 경우 동업자도 고용주가 된다.

ICSE-18에서 법인은 고용주가 유한 책임을 지는, 법적으로 법인인 기업이다. 우리 상법에서 법인인 기업들은 ① 합명회사, ② 합자회사, ③ 유한책임회사, ④ 유한회사, ⑤ 주식회사 형태가 있는데, 이들 법인 중 지배지분 보유자가 유한 책임이라면 ③ 유한책임회사, ④ 유한회사, ⑤ 주식회사여야 한다. ① 합명회사와 ② 합자회사에서 지배지분을 가진 고용주가 되려면 반드시 무한책임이어야 하기 때문이다.

법인 기업에는 비영리법인도 모두 포함되지만, 고용주는 소유하고 경영해야 한다. 소유 조건 때문에 비영리 법인은 법인 기업 고용주가 나올 수 없는 부문이다. 정부가 지배주주 상태인 공기업 등도 모두 법인 기업 고용주가 없다.

「기업」의 고용주이다. 하나의 사업체로 구성된 기업도 기업이고, 복수 사업체를 가진 기업도 기업이다. 사업체와 기업의 사전적 의미 상 구별을 위해 기업을 선택했을 뿐, “내 사업을 해요”라는 의미의 사업체가 아니라 의미는 아니다. 만약 고용원이 있는 사업체와 없는 사업체를 모두 가진 복수 사업체 기업 소유 경영자라면 고용주로 분류되어야 한다.

2. 고용원 없는 법인 자영업자

고용원이 없다는 것은, 앞서 정의된 조사대상주간 및 조사대상주간 직전 적어도 2-3주 동안 고용원이 있는

경우를 제외한 나머지에 해당한다. 즉, 조사대상주간에만 근로자를 고용한 자영업자가 있다면 그는 고용원이 없는 자영업자이다. 무급가족종사자와 종속 계약자와만 일하는 자영업자라면 고용원이 없는 자영업자이다.

고용원 없는 법인 자영업자의 동업자도 고용원 없는 법인 자영업자이다.

이 외의 나머지는 법인 고용주와 같다.

3. 개인 기업 고용주

개인 기업 고용주란 법적으로 법인이 아닌 기업의 고용주이다. 고용주 정의는 1번에서 본 법인 고용주와 동일하다.

또한, 법적으로 법인이라도 고용주가 무한책임을 져야 하는 ① 합명회사, ② 합자회사의 고용주는 개인 기업 고용주로 분류해야 한다.

비영리 단체 설립자는 소유 개념이 없어 고용주가 될 수 없다.

4. 고용원 없는 개인 기업 자영업자

고용원 없다는 정의는 2번 고용원 없는 법인 자영업자와 동일하다.

개인 기업 정의는 3번 개인 기업 고용주와 동일하다.

5. 종속 계약자

종속 계약자는 다른 경제 단위에 종속된 성격을 가지고 있으면서, 동시에 상업적 특성의 계약관계를 가지고 있는 사람들이다. 이들의 종속성은 작업 조직, 일 수행 방법 등 면에서 종속된 인적, 조직적 종속성 그리고/ 또는 시장 접근, 원재료 및 자본 접근, 가격결정 등 면에서 종속된 경제적 종속성을 의미한다. 아래 글 상자에 종속 계약자의 특성이 정리되어 있다.

정의적 특성

- 근로계약을 하지 않고 상업적 특성의 계약관계에서 일한다(따라서 경제적 위험이 크다). 그리고,
- 인적조직적(작업조직, 일 수행 등) 그리고/ 또는 경제적(소득, 시장 접근, 가격 결정 등) 면에서 다른 경제 단위에 종속되어야 한다.

조사상 식별에 추가로 동원될 수 있는 특징

- 위의 정의적 특성에서 직접 도출되는 필수적 특징(근로계약을 체결하면 종속계약자가 아니다, 일 수행방법이 정해져 있다, 가격결정권이 없다 등)에 추가하여,
- (명시적/ 암묵적) 근로계약을 하지 않으면서 고객으로부터 팁만 보수로 받는 경우는 종속 계약자이다.
- (명시적/ 암묵적) 근로계약을 하지 않으면서 일한 양에 따른 대가 또는 서비스 당 수수료 받으면서 회사로부터 사회보험료 혜택을 못 받는 경우는 종속 계약자이다.
- 근로계약을 하지 않고 상업계약을 맺었기 때문에 일한 시간에 대한 대가로 임금을 받지 않아야 한다.
- “일상적”으로 고용하는 임금 근로자가 있으면 종속 계약자가 아니다.
- 고용원이 없더라도 “법인” 기업 자영업자이면 종속 계약자가 아니다.

※ 단, 비공식 고용은 임금근로자임에도 사회보험료를 납부하지 않으므로, 사회보험료 비납부의 실질을 봐야 하며, 특수형태근로 사회보험제도가 도입되어 회사가 사회보험료를 일부 내는 제도 변화가 생긴다면 “회사로부터 사회보험료 혜택을 못 받는” 조건은 달라져야 한다.

※ 기존에는 특정 기업 전속성을 중시했으나, 일자리 별로 종속성 여부를 판별하도록 한 지침에 따라 전속성은 의미 없게 되었다.

※ 특수형태근로종사자는 활동비 성격으로 정액 방식으로 지급되는 소액(최저임금에 훨씬 미달하는)의 월보 조급이 있을 수 있으나, 이는 시간에 대한 보상이 아니므로 종속 계약자로 보아야 한다.

우리나라에선 특수형태근로종사자가 종속 계약자의 대표적 사례이다. 이 외에도 종속 계약자에 포함될 수 있는 사례는 다음과 같으나, 반드시 위의 특성이 관찰되어야 한다.

종속 계약자 일자리 사례

(ILO, 2018, Statistical definition and measurement of dependent “self-employed” workers)

- 미용실에서 좌석을 임대하고 고객에 대한 접근권이 미용실 소유주에게 종속되는 미용사
- 오직 고객들의 팁을 통해 보수를 받는 웨이터
- 운송 회사에 의해 조직되는 용역들을 제공하도록 상업 계약을 체결하는 차량 운전자
- 기업 및 정부기관을 위한 컨설턴트 업무 수행이나 가내 제조업을 하는 계약을 체결한 재택 종사자
- 각 경제에서 새롭게 부상하는 종사자 집단: 차량이나 화물 운송 용역을 제공하는 차량 운전자, 정보처리 용역을 수행하는 재택 근로자 등 실제 일하는 경제적 단위나 고객에 대한 접근권이 제3자가 통제하는 인터넷 어플리케이션을 통해 중개(mediated)되는 사람들
- 노동법 의무 등을 회피할 목적에서 발생하는 위장된 고용 관계(가짜 자영업)

위에서 미용사는 일부 장비를 소유하고 자신의 고객을 가질 수 있으며, 사회보험료나 세금을 직접 책임지고, 고객이 없으면 수입도 없다는 점에서 자영업 성격을 가지지만, 업무 스케줄, 근무시간, 고객 배정, 가격 결정 등 인적 조직적 및 경제적 측면에서 종속성을 가진다는 점에서 종속 계약자로 분류되어야 한다.

차량 운전사는 소위 깃 경제(gig economy)와 관련이 있을 수도 있지만 전통적으로도 종속 계약자가 많

은 영역이다. 이들은 일하는 회사로부터 자영자로 간주되는 것이 일반적이며, 따라서 회사는 이들의 세금, 사회 보험료에 대한 책임을 지지 않는다. 운전사는 차량을 소유하거나 운송회사로부터 임대할 수 있다. 그러나, 인적 조직적 종속성의 특징을 보이며, 해당 기업에 의존한다는 점에서 경제적 종속성의 특징도 보인다. 이를테면, 일반적으로 운송회사 로고가 차량에 뚜렷하게 표시된다. 계약을 통해 운전사가 하나 이상의 운송회사와 일하는 것을 막을 수 있다.

전통적인 형태의 택시 운전사는 이 지위에 포함되지 않는데, 개인 택시 운전사는 요금이나 운행 시간처럼 법, 제도에 따라 정해지지 않은 영역에서는 지휘감독을 받지 않으며, 경제적 위험이 다른 기업이나 타인에게 좌우되지 않는 특성이 있다. 그러나, 새로운 “긱 경제”의 택시 운전사 등 차량 운전사는 일반적으로 차량을 소유하거나 임대하며, 직접 자신의 노동 시간을 결정하긴 하지만, 가격이 중개회사에 의해 결정되며, 일은 인터넷 어플리케이션을 통해 파견되고 중개된다. 보수는 고객에 의해 직접 회사로 지급되며, 회사는 수수료를 공제한 후 정기적으로 운전사에게 지급한다. 회사들은 운전사가 자신들의 근로자라고 간주하지 않으며, 따라서 세금과 사회보험료 납부에 대해 책임지지 않는다. 이와 같이 이들은 자영업자 특징을 갖지만, 동시에 가격결정권 등 경제적 종속성의 특징을 가지며, 일이 종속된 경제 단위에 의해 조직된다는 점에서 인적, 조직적 종속성의 특징도 갖는다.

위에서 가내 제조업 등 재택 종사자도 사례로 언급하였는데, 개발도상국 의류 제조업에 특히 많은 이들 유형은 완성된 작업물량에 보수가 좌우되며(자영업 특성), 주요 원재료를 공급받는다(경제적 종속성). 물론 이들은 재봉기계 같은 일부 장비를 소유할 수 있다.

가짜 자영업자는 고용주가 국내 노동법에 따라 고용주에게 부과되는 제약과 책임을 회피하기 위해 상업 계약을 이용하여 “자영업” 기반으로 노동자들을 고용하는 경우에 해당된다. 법원이 근로자성을 부여하더라도 이들은 통계 정보를 필요로 하는 집단들 중 하나로, 종속 계약자로 분류되어야 한다.

이 외에도 노동관계 통계 개념틀(ILO, 2018) 문서에서는 고용원이 없는 소작인과 고용원이 없는 프랜차이즈 가맹점주도 종속 계약자로 분류될 수 있는 사례로 제시하고 있다. 고용원이 없는 소작인은 사업체가 운영되는 방식이 농지 주인이나 신용 또는 원재료 공급자에게 상당 정도 종속될 경우 종속계약자로 분류된다. 고용원 없는 프랜차이즈 가맹점주도 운영 라이선스 보유자, 신용 공급자, 생산수단 소유자에게 사업체 운영이 상당 정도 종속될 경우 종속 계약자로 분류되어야 한다.

6. 임금근로자

임금근로자로 분류하려면 다음 기준이 중요하다. 첫째로, 자신이 취업한 기업의 지배 지분을 소유하지 않는다. 둘째로, 일한 시간에 대한 대가로 기본급을 받는다. 셋째로, 명시적, 묵시적으로 근로계약을 체결한다. 고용주와 근로자 간에 근로 계약이라는 이해가 있는 계약을 체결한 경우 기본급이 없어도 된다.

이들은 유급 임원처럼 기업의 지휘관한을 가질 수도, 지분을 보유할 수도 있으나, 지배 지분은 아니며, 소

유주 또는 이사회에게 책임을 져야 하는 정도의 위임된 지휘권한을 가진다.

ICSE-18을 위한 노동관계 통계 결의안을 보면 임금 근로자 포함 조건이 있다. (a)는 과거 ICSE-93에서 작업팀(work gang) 멤버로 분류된 집단이다. 이를테면, 10명의 작업팀원으로 구성된 건설 작업팀이 있다면, 어떤 기업이 이 작업팀과 계약을 할 때 팀장과만 계약하고 팀원들과는 개별적인 (근로)계약을 체결하지 않았다는 의미이다. 이와 같은 작업팀 멤버들은 (통상 임금 근로자에 해당하는 형태로 일하고 있다면) 모두 임금 근로자로 분류하라는 의미이다. (b)는 협동조합의 일하는 조합원일 경우에는 근로자로 보라는 것이며, (c)는 상업 계약이 아니고 일한 시간에 대한 대가를 받고 있다면 사회보험이나 노동법 적용을 받지 않는 비 공식 취업이라 할지라도 임금 근로자로 보라는 것이다.

제외 조건도 있다. 제외 조건은 근로 계약을 체결하지 않은 경우, 즉, 고용주와 당사자 간 근로 계약이라는 공통의 이해가 존재하지 않는 경우 기본급 없이 생산량 또는 수수료에 보수가 전적으로 연동되는 사람이거나, 상품 생산 관련 상업 계약에 따라 또는 서비스 제공에 대한 상업 계약에 따라 보수를 받는 사람은 임금 근로자가 아니라는 것이다.

7. 임금 근로자: 기간의 정함이 없는 근로자

기간의 정함이 없는 근로자는 정년 외에 고용이 종료되는 날짜가 정해져 있지 않아야 한다.

기간의 정함이 없는 근로자는 정년 외에 고용이 종료되는 사건이 정해져 있지 않아야 한다.

위 두 가지 조건에 모두 해당되면서, 임금 지급주기마다 최소 근로시간 보장이 있어야 한다. 이를테면, 일감이 있을 때 그 때 그 때 일하고 이렇게 일할 때만 대상으로 임금이 산정되는 경우엔 기간의 정함이 없는 근로자가 아니다.

무급휴직을 하고 있는 경우는 최소 근로시간 보장 조건이 적용되지 않는다.

8. 임금 근로자: 기간제 근로자

기간제 근로자는 정년 외에 고용이 종료되는 날짜가 정해져 있어야 한다. 또는,

기간제 근로자는 정년 외에 고용이 종료되는 사건이 정해져 있어야 한다.

고용 계약이 시작된 날로부터 종료되는 날짜 또는 사건이 발생할 것으로 예상되는 시기까지 3개월을 초과해야 한다. 3개월 미만이면 단기임시 근로자이다.

만약, 위에서 정의된 최소 근로시간 보장이 없다면, 단기임시 근로자이다.

9. 임금 근로자: 단기 임시 근로자

고용 계약이 시작된 날로부터 종료되는 날짜 또는 사건이 발생할 것으로 예상되는 시기까지 3개월 미만 기간 고용되기로 되어 있으면 단기임시 근로자이다.

위에서 정의된 최소 근로시간 보장이 없다면, 단기임시 근로자이다. 호출근로, 일용직 새벽 시장에서 그때그때 고용된다면 단기임시 근로자이다.

10. 임금 근로자: 유급 견습, 훈련생 및 인턴

전문 기능이나 전문직을 위한 현장 교육의 일환으로 취업해 일한다면 여기에 해당된다. 사실상 기간제 취업인 공공부문 인턴이라면 여기에 해당되지 않는다. 정규직 채용되었는데 수습기간 중이어도 여기에 해당되지 않는다. 평생교육이나 직무중 훈련을 받는 재직자라면 여기에 해당되지 않는다.

11. 무급가족 종사자

무급가족종사자는 가족이나 가구 구성원이 운영하는 기업체만이 아니라 이들이 임금 근로자로서 또는 종속 계약자로서 하는 일을 도울 경우도 무급가족종사자의 범위에 포함된다.

가구란 “동일한 주거 시설을 공유하고, 자신들의 소득과 부 전체 또는 일부분을 모으며, 주로 주택과 음식 같은 특정 형태의 재화와 서비스를 같이 소비하는 개인들의 집단(ILO, 2018, 노동관계 통계 개념틀, 82번)”이다. 가족(family)은 가구원이 아니어도 되지만, 가족이 아닌 경우 이렇게 정의되는 가구의 가구원이어야만 무급가족종사자로 분류될 수 있다.

자영업자와의 차이는 사업체에 영향을 끼치는 중대한 결정을 내리는 권한이 없다는 점이다. 중요한 결정 여부가 기준이기 때문에 남편과 아내가 중요한 결정을 내릴 수 있다면 (일종의 동업자로 간주되어) 모두 자영업자가 될 수 있다. 과거라면 이들 중 한 명은 무급가족종사자로 분류되었을 것이다.

12. 지휘감독유형에 따른 종사상 지위분류

지휘 권한 유형에 따른 종사상 지위분류는 독립 취업자와 종속 취업자라는 대분류와 고용주, 고용원이 없는 독립 취업자, 종속 계약자, 임금 근로자, 무급가족 종사자라는 5개 중분류, 법인 고용주, 개인 기업 고용주, 고용원이 없는 법인 자영자, 고용원이 없는 개인 기업 자영자, 종속 계약자, 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자, 단기 임시 근로자, 유급 견습, 훈련생 및 인턴, 무급가족 종사자라는 10개 분류항목으로 구조가 짜여져 있다.

지휘 권한 유형에 따른 종사상 지위 분류 체계도

가. 독립 취업자 Independent Workers

A. 고용주 Employers:

- 11 - 법인 고용주 Employers in corporations.
- 12 - 개인 기업 고용주 Employers in household market enterprises

B. 고용원이 없는 독립 취업자 Independent workers without employees:

- 21 - 고용원이 없는 법인 자영업자 Owner-operators of corporations without employees
- 22 - 고용원이 없는 개인 기업 자영업자
Own-account workers in household market enterprises without employees

나. 종속 취업자 Dependent workers

C. 종속 계약자 Dependent contractors:

- 30 - 종속 계약자 Dependent contractors

D. 임금 근로자 Employees:

- 41 - 기간의 정함이 없는 근로자 Permanent employees
- 42 - 기간제 근로자 Fixed-term employees
- 43 - 단기 임시 근로자 Short-term and casual employees
- 44 - 유급 견습, 훈련생 및 인턴 Paid apprentices, trainees and interns

E. 무급 가족 종사자 Contributing family workers:

- 51 - 무급 가족 종사자 Contributing family workers

독립 취업자란, 자신이 일하는 기업을 소유하며, 그 활동을 통제하는 사람이다. 독립 취업자는 자신의 기업의 전략적 및 운영상의 결정들을 내린다. 독립 취업자는 다른 사람에게 책임져야 하는 위치에 있지 않고, 다른 사람에 의해 감독되지 않으며, 시장 접근, 원재료 혹은 자본 면에서 다른 기업이나 개인에게 종속되지 않는다. 이들은 전적으로 자기 책임 하에 일하거나, 다른 독립 취업자와 동업해서 일할 수 있다.

종속 취업자는 자신이 일하는 기업의 지휘권 또는 통제권을 가지지 못한 취업자이다. 위임권의 행사가 아닌, 소유 경영자만 가질 수 있는 완전한 지휘권, 통제권을 말한다. 종속 취업자는 임금이 아니라 이윤 확보를 위해서도 일할 수 있는데, 이런 경우에는 고용원 없이 일하며, 자신이 일하는 기업의 활동에 대해 주요 의사결정을 할 수 없어야 한다. 여기서 종속성이란 흔히 문헌에서 말하는 인적, 조직적 종속성과 경제적 종속성을 말한다.

이와 같은 독립/ 종속 취업자 정의 때문에 고용주와 고용원이 없는 독립 취업자(자영업자)는 독립 취업자로 분류되며, 임금근로자, 자영업자 성격의 계약관계에 있으나 종속되어 일하는 특성을 가지는 종속 계약자, 가족 회사에서 돕는 무급가족종사자는 종속 취업자로 분류된다.

13. 경제적 위험에 따른 종사상 지위 분류

경제적 위험 유형은 해당 일자리에서 보수로 임금을 받느냐, 아니면 이윤에서 수입을 얻느냐를 기준으로

취업자를 분류하기 위해 등장한 개념이다. 이윤이 있으면 수입이 있고, 이윤이 없으면 수입도 없거나, 심지어 적자라면 수입도 적자가 될 수 있다면 경제적 위험이 있는 것이다.

경제적 위험에 따른 종사상 지위 분류 체계도

가. 이윤을 목적으로 하는 취업자 Workers in employment for profit

- F. 개인 기업 독립 취업자:
Independent workers in household market enterprises
12 - 개인 기업 고용주
22 - 고용원이 없는 개인 기업 자영업자

- C. 종속 계약자:
30 - 종속 계약자

- E. 무급 가족 종사자:
51 - 무급 가족 종사자

나. 임금을 목적으로 하는 취업자 Workers in employment for pay

- G. 법인 소유경영자 Owner-operators of corporations:
11 - 법인 고용주
21 - 고용원이 없는 법인 자영업자

- D. 임금 근로자:
41 - 기간의 정함이 없는 근로자
42 - 기간제 근로자
43 - 단기 임시 근로자
44 - 유급 견습, 훈련생 및 인턴

경제적 위험에 따른 종사상 지위 분류체계는 이윤을 목적으로 하는 취업, 임금을 목적으로 하는 취업이라는 대분류를 갖는다. 이윤을 목적으로 하는 취업에는 개인 기업의 독립 취업자, 종속 계약자, 무급가족종사자가 증분류 항목으로 편제되며, 임금을 목적으로 하는 취업에는 법인 소유경영자, 임금 근로자가 증분류 항목으로 편제된다.

법인 소유경영자가 임금을 목적으로 하는 취업자로 분류되는 이유는, 법인이란 이를 소유한 개인과 분리된 법적 실체로 존재하기 때문에 소유경영자는 무한 책임이 아닌 유한 책임을 지게 되므로 경제적 위험이 제한되며, 또한 법인이 이윤을 내고 있는지와 관계없이 법인으로부터 임금을 받을 수 있기 때문이다.

우리나라 현행 종사상 지위 분류체계는 법인 소유경영자는 임금근로자에 포함시키고 있으며, 자영업자 안에 고용원 있는 자영업자, 고용원 없는 자영업자, 무급가족종사자를 포함시키고 있으므로, 경제적 위험 유형에 따른 분류체계와 상당히 흡사함을 알 수 있다.

14. 지표 일람

지금까지의 내용을 표로 정리하면 각 종사상 지위 항목은 다음과 같은 특성을 갖는다.

〈부표 1〉 종사상 지위별 특성 지표

	최소근로 시간보장	계약 형태	계약 기간	보상의 원리	소득세 누가 신고 (원천징수)	사회보험 료 누가 신고	업무의 장소	기업 소유 여부	고용원 여부	법인 여부	시장, 원재료, 가격, 작업조직, 일하는 방식 등 본인이 최종권한 가지는지
종속 계약자	×	상업계약	-	일의 양, 서비스료, 팀 등	본인	본인	갑의 부지가 이닐 수 있음	△	없음	아님	없거나 약함
임금근로자											
기간 정함 없는	○	근로계약	정함 없음	일한 시간/ 기본급 있음	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
기간제	○	근로계약	정함 (3개월 이상)	일한 시간/ 기본급 있음	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
단기임시	×	근로계약	정함 (3개월 미만)	기본급 없을 수 있음. 일한 시간, 일의 양, 서비스료	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
훈련생	○	근로계약	정함	일한 시간/ 기본급 있음	고용주	고용주	고용주의 부지, 집	×	없음	-	없음
법인 고용주	-	-	-	-	본인	본인	-	○	있음	법인	보유
개인 기업 고용주	-	-	-	-	본인	본인	-	○	있음	아님	보유
고용원 없는 법인 자영업자	-	-	-	-	본인	본인	-	○	없음	법인	보유
고용원 없는 개인 기업 자영업자	-	-	-	-	본인	본인	-	○	없음	아님	보유
무급가족 종사자	-	-	-	-	-	-	-	×	-	-	없음

주: “-”는 해당없음을 의미. 소득세와 사회보험료는 형식적으로 내고 있다 뿐 아니라 원래 냈어야 하는데 그 실질을 고려해야 함. 굵은 선은 임금근로자와 종속 계약자, 고용주와 자영업자를 구분하는 주요 특징.

15. ICSE-93, 현행 우리나라 종사상 지위분류와 ICSE-18의 차이 요약

과거에는 임금근로와 자영업이라는 큰 분류만 있었다면, 지금은 경제적 위험 유형에 따라 위계화되는 분류구조와 지휘감독권한 유형에 따라 위계화되는 분류구조를 제시했다는 큰 차이가 있다.

세분류 상에서도 큰 변화가 있었다. 기존에는 임금 근로 하위 범주는 특정 집단이라 하여 국가 상황에 따라 둘 수도 안 둘 수도 있었으나 현재는 기간의 정함이 없는 근로자, 기간제 근로자, 단기임시 근로자, 유급 견습, 훈련생 및 인턴이라는 하위 범주를 제시하고 있다.

우리나라는 기존에 상용 근로자, 임시근로자, 일용근로자 항목을 두고 있었다.

〈부표 2〉 종사상 지위 세분류 수준에서 변경 사항 일람

과거		현재	변경사항
임 금 근 로	상용 임사 일용	기간의 정함이 없는 기간제 단기임시 견습, 훈련	상용, 임시, 일용은 우리나라 분류항목. 상용 등 구분 폐지하고 새로운 구분으로 대체 한국종사상지위분류는 상용, 임시, 일용 기간 기준 으로 1개월, 1년 미만 제시하였으나, 새로운 분 류법은 3개월, 기간 정함 없음 제시. 단, 3개월이 넘어도 최소근로시간 보장 없으면 단기임시직으로 분류
	×	종속 계약자	신설 (2008년부터 우리나라는 특수형태근로자를 포함하고 있었으나, 독자적인 분류 항목은 아니었 음)
자 영 업	고용주	법인기업 고용주 개인기업 고용주	법인과 개인기업으로 나누어 세분 우리나라에서는 법인 기업 고용주와 고용원 없는 법인 기업 자영업자를 임금근로자로 분류하고 있 었음
	고용원 없는 자영업자	고용원 없는 법인기업 자영업자 고용원 없는 개인기업 자영업자	
	무급가족종사자	무급가족종사자	가족/가구원의 기업을 돕는 것 뿐 아니라 임금근 로자 및 종속계약자로 일하는 가족/가구원을 돕는 것도 포함하게 변경
	생산자조합의 조합원	×	고용주나 자영업자로 이동. 협동조합의 노동자 조 합원은 임금근로자로 이동 (우리나라는 이 항목 없었음)
달리 지위가 분류되지 않는 일자리		×	

종속 계약자 항목도 신설되었다. 이들은 상업적 성격의 계약 하에 일하기 때문에 임금근로자로 간주하기 어려운 측면이 있으나, 일하는 실질은 인적·조직적 종속성 그리고/또는 경제적 종속성을 지니고 있어 독립 취업자로 간주하기는 어려운 특성을 가지고 있다. 우리나라에서는 2008년부터 특수형태종사자를 따로 종사상 지위분류에 포함하고는 있었으나 독립적 분류항목으로서의 지위는 없었다.

자영업자 항목에서는 법인 기업 고용주와 고용원 없는 법인 기업 자영업자가 신설되는 변화가 있다. 이로 인해 고용주는 법인 기업 고용주와 비법인 기업인 개인기업 고용주로 구분된다. 고용원 없는 자영업자도 고용원 없는 법인 기업 자영업자와 개인기업 자영업자로 나누어진다.

고용주와 고용원 없는 자영업자를 나누는 기준을 세울 때 임금근로자만 고용원으로 보는 기준에는 변함이 없으나, ICSE-18에서는 일상적으로 고용해야만 고용원이 있는 것으로 보는데, 이 기준이 조사 대상 주간 및 그 직전 2-3주 동안 적어도 한 명 이상 고용이라는 분명한 기준이 새로 제시된 차이도 있다.

또한, 기존 우리나라에서는 법인 기업 고용주와 자영업자는 임금근로자로 분류하고 있었는데 이들을 별도로 분리된 항목으로 조사하게 된다는 차이가 있다. 법인 여부가 기존 조사에서는 명시적으로 조사되지 않아 왔기 때문에 이 조사가 실시되면 일부는 임금근로자에서, 또 일부는 기존 고용주, 자영업자에서 포착되게 될 것으로 예상된다.

무급가족 종사자도 약간의 차이가 발생한다. 기존처럼 가족 및 가구 구성원이 일하는 기업을 돕는 것만이 아니라 가족 및 가구 구성원이 임금근로자로서 또는 종속 계약자로서 하는 일을 도와도 무급가족 종사자로 분류되어야 하기 때문이다. 또한, 가족 및 가구 구성원이 고용주 또는 자영업자로서 하는 일보다는 중요도가 떨어지는 일이어야 하기 때문에 “근로시간이 짧다”와 같은 국가 환경에 적절한 추가 지표를 동원하도록 하던 데에서 탈피해 해당 기업의 가장 중요한 결정을 하지 않으며 소유자가 아니라는 간명한 기준을 제시하고 있다는 차이가 있다.

이 외에도 생산자 협동 조합원 항목은 ICSE-18에서는 유지되지 않았다. 이는 거의 모든 국가들에서 이 항목에 취업한 것으로 보고된 사람들의 수가 매우 적다는 사실에 따른 것이다. 잔여적 항목인 “달리 분류되지 않는 일자리” 항목도 없어졌다.

16. 개인에게 종사상 지위를 할당할 때의 기준

조사 대상 기간 동안 개인은 한 가지 이상의 일을 가질 수 있다. 경제활동인구조사 같은 고용조사에서 종사상 지위는 대개 주된 일자리에 대해 수집된다. 주된 일자리는 평소 근로시간이 가장 긴 일자리이다. 평소 근로시간이 없을 경우 (기대) 소득이 높은 일자리가 주된 일자리가 된다.

독립 취업자는 자신이 소유하거나 동업한 기업 수 = 일자리 수가 된다. 독립 취업자의 일자리 수는 고객의 숫자와는 상관없다. 종속 취업자의 경우 업무란 이들이 종속되어 있는 기업을 위해 수행하는 것이며, 일자리란 종속된 기업의 숫자가 된다. 이를테면, 종속 계약자가 몇 개 기업에 종속되어 일하고 있다면, 이들

기업의 수가 곧 일자리의 수가 된다는 의미이다.

기존에는 종속 계약자는 전속성 요건이 중요하다고 보는 관념이 있었다. 근로자성 판단 같이 노동법 영역에서, 유럽 LFS 같은 조사 영역에서 전속성은 중요한 역할을 했다. 그러나, ICSE-18에서는 일자리의 확산에 관심이 있기 때문에 전속성을 보지 않고, 종속되어 일하는 기업별로 하나의 일자리가 정의되도록 하였다. 이는 또 다른 종속 취업자인 임금근로자의 일자리 개수 판단에서는 상식으로 통용되는 것이다. 어떤 임금근로자가 두 개 회사를 위해 임금근로자로서 일하고 있다면 상식로나 통계조사 관행로나 두 개의 일자리를 가지고 있는 것이다.

참 고 문 헌

ILO ICSE-18 관련 주요 문서 리스트 영문명 및 한글 번역본명

- ILO, 2018, Resolution concerning statistics on work relationships 노동관계 통계 결의안
ILO, 2018, Statistics on work relationships 노동관계 통계 보고서
ILO, 2018, Data collection guidelines for ICSE-18 ICSE-18을 위한 데이터 수집지침
ILO, 2018, Statistical definition and measurement of dependent 'self-employed' workers 종속적 자영업자의 통계적 정의와 측정
ILO, 2018, Conceptual framework for statistics on work relationships 노동관계 통계 개념틀
ILO, 2018, Classification of owner-operators of corporations by status in employment 종사상 지위상 법인 소유 경영자의 분류
ILO, 2018, Testing of proposals for a revised International Classification of Status in employment 개정 국제 종사상지위 분류를 위한 제안의 검증
ILO, 2018, Multi-party work relationships; concepts, definitions and statistics 다자간 노동관계: 개념, 정의와 통계

김유선(2003), 『기업의 비정규직 사용 결정요인』, 노동정책연구, 3(3), 27-47.

김준영 외(2018), 『플랫폼경제종사자 규모 추정과 특성 분석』, 한국고용정보원.

만화산업백서(2019), 2017·2018 만화산업백서, 한국콘텐츠진흥원.

박선희·박주연(2017), 『경제활동인구조사 종사상지위 항목 검토를 위한 인지적 기법 적용』, 통계개발원.

박영삼(2017), 『정부·노동계 비정규직 차이 짚어보니』, 한계레경제연구소.

박호환·권순원·우창수·이종수·김난희·고진수·이채영·조유지(2011), 『특수형태 업무종사자 실태조사』, 고용노동부.

박찬임 외(2016), 『배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안 연구』, 한국노동연구원.

서정희·박경하(2016), 『한국의 가짜 자영업 추정을 통해서 본 비정규 근로자 규모의 오류』, 한국사회정책, 23(3), 49-77.

정흥준 외(2017), 『특수형태근로종사자 근로실태 파악 및 법적 보호방안 연구』, 고용노동부.

정흥준·장희은 (2018), 『특수형태근로종사자 규모추정을 위한 기초연구』, 한국노동연구원.

조돈문 외(2015), 『민간부문 비정규직 인권상황 실태조사 - 특수형태근로종사자를 중심으로』, 국가인권위원회.

- 한국콘텐츠진흥원(2018), 만화·웹툰 작가실태조사 보고서, 한국콘텐츠진흥원
- Blanchflower, D. G. (2000). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Bidwell, M. J., & Briscoe, F. (2009). Who contracts? Determinants of the decision to work as an independent contractor among information technology workers. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1148-1168.
- Böheim, R., & Muehlberger, U. (2006). Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment. IZA Discussion Papers No. 1963.
- Burchell, B., Deakin, S., & Honey, S. (1999). The employment status of individuals in non-standard employment (Vol. 110). London: Department of Trade and Industry.
- Carnoy, M., Castells, M., & Benner, C. (1997). Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley. *International Labor Review.*, 136, 27.
- Dokko, J., Mumford, M., & Schanzenbach, D. W. (2015). Workers and the online gig economy. The Hamilton Project.
- Dubal, V. (2018). Employment Law: The Employee vs. Independent Contractor Dichotomy. *The Judges' Book*, 2(1), 10.
- Fendrick, L. J. (2018). A Third Class of Worker: The Dependent Contractor. The Cupola, Gettysburg College.
- Kennedy, E. (2005). Freedom from Independence: Collective Bargaining Rights for Dependent Contractors. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 26(1), 143-180.
- Lamare, J. R., Lamm, F., McDonnell, N., & White, H. (2015). Independent, dependent, and employee: contractors and New Zealand's Pike River Coal Mine disaster. *Journal of Industrial Relations*, 57(1), 72-93.
- Samuel, E. (2001). Equal treatment of employees and self-employed workers. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 17(2), 211-231.
- Williams, C., & Lapeyre, F. (2017). Dependent self-employment: Trends, challenges and policy responses in the EU. ILO Employment Working Paper, (228).

한국 종사상지위분류 개정 1차 연구사업

발 행 일 2019년 11월
발 행 인 통계청, 한국노동연구원
발 행 처 대전시 서구 청사로 189
TEL. 042)481-2225
인 쇄 처 미래기획 TEL. 044)866-6331



안 내

1. 연구보고서의 내용을 발표 또는 인용할 때에는 반드시 올바른 인용 및 출처 표시 방법을 준수해야 합니다.
2. 연구보고서의 지식재산권은 통계청에 있습니다.
3. 연구보고서는 연구자의 견해이며 통계청의 공식 견해와 일치하지 않을 수 있습니다.