

쿠팡 블랙리스트 등 노무관리 전략 문제점과 대응방안 모색을 위한 국회 토론회

일시 | 2024년 3월 14일(목) 오후 2시

장소 | 국회의원회관 제9간담회의실

사회 | 1부 - 양경규 (녹색정의당 국회의원)

2부 - 권영국 (쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회 대표)

발제 | 장귀연 (전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 소장)

토론 | 정성용 (공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회 지회장)

강민욱 (전국택배노동조합 쿠팡준비위원장)

위대한 (공공운수노조 라이더유니온지부 쿠팡이츠협의회장)

최강연 (녹색정의당 양경규 국회의원실 선임비서관)

최충운 (고용노동부 근로감독기획과 사무관)

주최 |  녹색정의당 국회의원 양경규, 심상정  진보당 국회의원 강성희

국회의원 윤미향  쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회

 민주노총  전국택배노동조합  라이더유니온 쿠팡이츠협의회

 민주노총  공공운수노조  전국물류센터지부·쿠팡물류센터지회



목 차

인사말_

권영국(쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회 대표)··	1
양경수(민주노총 위원장)·····	4
양경규(녹색정의당 국회의원)·····	6
심상정(녹색정의당 국회의원)·····	9
강성희(진보당 국회의원)·····	11
윤미향(국회의원)·····	13

발제_ 쿠팡의 전략: 노무관리와 여론관리

장귀연(전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 소장)·····	15
------------------------------------	----

토론1. 쿠팡풀필먼트서비스(CFS)의 노무관리와 노동조합의 대응

정성용(공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터 지회장)·····	29
--------------------------------------	----

토론2. 쿠팡의 클렌징 제도와 대리점 계약 현황으로 본 노동조합 탄압 현황

강민욱(전국택배노동조합 쿠팡준비위원회)·····	38
----------------------------	----

토론3.

위대한(전 공공운수노조 라이더유니온 쿠팡이츠협의회장)·····	49
------------------------------------	----

토론4. 쿠팡 캠프 가짜 3.3 계약현황과 문제점

최강연(녹색정의당 양경규 국회의원실 선임비서관)·····	50
---------------------------------	----

토론5.

최충운(고용노동부 근로감독기획과 사무관)·····	80
-----------------------------	----

[인사말]



권영국 (쿠팡 노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회 대표)

쿠팡이 2017년 9월부터 2023년 10월까지 작성한 것으로 추정되는 ‘블랙리스트’ 문건이 MBC보도로 공개되면서 큰 충격을 주고 있습니다.

그 기간 동안에만 블랙리스트에 등재된 인원은 16,450명, 블랙 등재 사유로는 허위사실 유포, 정상적인 업무수행 불가, 업무지시 불이행, 근무태만, 육아/가족돌봄 등 50여 개에 이릅니다. 쿠팡에서 일했던 노동자 뿐 아니라 언론인, 정치인, 유튜버까지 블랙리스트에 등재한 사실까지 드러나면서 쿠팡 노무관리 전략의 실체에 대한 의혹이 커지고 있습니다.

쿠팡물류센터에서는 ‘블랙리스트’에 대한 의혹이 매우 공공연하게 떠돌았습니다. 쿠팡물류센터에 노동조합이 설립된 후 코로나19집단 감염, 휴대폰반입금지, 화재·폭염 등에 취약한 노동환경, 현장관리자들의 갑질, 직장 내 괴롭힘 등 노동권을 침해하는 문제들에 대응해 왔습니다. 그 때마다 이에 적극적으로었던 조합간부나 조합원들은 계약이 종료되거나 취업을 거부당했습니다. 블랙리스트가 세상에 공개되고 나서야 쿠팡에 문제제기를 했던 노동자들이 ‘손쉽게 해고’를 당하거나 취업에서 배제된다는 사실을 확인하게 되었습니다.

쿠팡물류센터의 고용형태는 대규모 일용직과 계약직으로 구성되어 있습니다. 쿠팡은 일용직의 경우 매일 취업 지원과 승인의 방식으로, 계약직의 경우는 3개월→9개월→12개월 쪼개기로 계약을 연장하고, 2년을 채워야 무기계약직으로 전환시키는 방식으로 고용을 관리해오고 있습니다.

쿠팡은 고용형태에서 쪼개기 계약을 취하면서 블랙리스트를 통해 계약 연장 내지 취업 여부를 결정해온 것으로 보입니다. 쪼개기 계약 방식과 블랙리스트의 존재는 관리자에게 밉보이거나 노동조건에 대해 문제를 제기하거나 회사가 설정한 업무 처리 속도에 뒤처지거나 하는 경우 취업이나 계약 연장에서 불이익을 받을 수 있다는 심리적 압박을 통해 자발적으로 노동강도를 높이고 회사에 철저히 순응하게 하는 고도의 노무관리전략일 가능성이 높습니다.

결국 쿠팡의 쪼개기 계약과 블랙리스트는 노동자들을 침묵시키고 노동자들로부터 노동법적 권리를 빼앗아온 노무관리방식임을 추정해볼 수 있습니다. 휴대폰 반입을 금지함으로써 비인간적인 작업환경이나 노동조건에 대한 문제제기를 틀어막았습니다. 나아가 쿠팡에 불리한 보도를 한 언론사 기자들까지 블랙리스트 명단으로 올리고, 노동실태를 고발한 기자와 언론사들을 상대로 손해배상 소송을 제기하는 등의 방식으로 쿠팡의 노동실태에 대한 접근과 사회적 감시마저 철저히 통제해온 것입니다.

오늘날 쿠팡이 로켓배송이라고 자랑하는 ‘혁신물류시스템’은 노동법의 사각지대를 이용한 쪼개기 계약과 은밀한 블랙리스트 운영을 통해 노동자들을 감시하고 통제하며 노동자들을 쥐어짜서 만들어낸 최고도의 노동착취 노무관리전략의 결과임을 알게 됩니다.

쿠팡의 ‘혁신물류시스템’은 노동자들을 권리의 주체가 아닌 통제의 대상으로 삼아, 한순간도 쉼 없이 회사가 요구하는 속도에 맞춰 기계처럼 일해야 하는 거대한 ‘동물농장’을 연상시키게 합니다.

오늘 우리는 쿠팡의 비인간적인 고도의 노동 착취적 노무관리전략을 분석함으로써 통제받아야 할 대상은 노동자들과 언론사 기자들이 아니라 바로 쿠팡임을 고발하고자 합니다. 쿠팡의 작업현장은 노동자들의 권리와 인격이 거세된 무권리의 공간입니다. 쿠팡은 소비자들의 빠른 배송에 대한 호응을 배경으로 법 위에 군림하는 기업으로 공룡화 되어가고 있습니다.

정부와 수사당국은 쿠팡의 블랙리스트를 비롯한 반노동적 노무관리에 대해 더 이상 방치해서는 안 됩니다. 기업의 돈벌이를 위해 노동자들의 인간으로서의 존엄과 가치를 파괴하고 공공연하게 불법을 자행하는 쿠팡에 대한 근로감독과 수사를 더 이상 지체해서는 안 됩니다.

그것은 국가는 “개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무”를 지며(헌법 제10조 후문), “근로조건은 인간의 존엄성을 보장” (헌법 제32조 제3항)하여야 하기 때문입니다.

아이들과 여성들의 노동을 착취해 만들어내는 ‘블러드 다이아몬드’나 ‘불공정 커피’의 생산과 무역을 고발하는 것처럼, 우리의 양심이 소비의 편리함 때문에 쿠팡의 속도에 취해 그 뒤에 감추어진, 노동자들의 권리와 존엄을 빼앗는 노동착취의 현실에 더 이상 눈을 감아서는 안 됩니다.

오늘 토론회 발제를 맡아주신 장귀연 소장님, 그리고 토론자 여러분들께 진심으로 감사드립니다. 쿠팡 대책위는 쿠팡의 반사회적 블랙 경영을 바로잡기 위해 모든 노력을 기울이겠습니다.

2024. 3. 14.

쿠팡 노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회 대표 권영국

[인사말]



양경수(민주노총 위원장)

쿠팡의 반사회적 노동인권탄압은 지속가능하지 않다

‘쿠팡’은 한국사회에서 가장 빠르게 성장하고 있는 대표적인 기업이다.

쿠팡은 온라인유통 시장점유율에서 1위기업이 되었으며 택배업계에서도 CJ대한통운과 격차를 빠르게 좁히고 있다.

쿠팡은 지난해 연매출 31조 8천억원으로 이마트를 추월하고 사상 처음으로 흑자를 기록했다. 고용인원에서도 7만명을 넘어 현대자동차를 제치고 삼성전자에 이은 2위기업으로 등장했으며 매출과 고용의 성장속도 또한 매우 빠르다.

쿠팡의 성장 이면에는 고용불안정과 가혹한 노동조건이 자리하고 있다.

쿠팡은 물류센터 노동자 대부분을 초단기계약직으로 운영하고 있으며 배송인력 또한 자영업자형태로 계약을 맺고 있다.

로켓배송, 새벽배송을 위한 야간노동, 야간배송으로 칠곡물류센터 장덕준씨를 비롯해 물류센터와 배송노동자의 사망사고가 끊이지 않고 있다.

노동조합이 실시한 설문조사에 참여한 노동자의 59%가 과도한 노동강도나 스트레스를 느꼈다고 응답했으며 더위와 추위, 먼지등 작업환경이 열악하다고 답했다.

비인간적인 노동조건이 있는 곳에 노동자들의 저항은 필연적이다. 물류센터, 배송, 라이더등 쿠팡의 다양한 영역에서 노동조합이 만들어졌으며 노동조건을 개선하기 위한 교섭과 투쟁이 이루어지고 있다.

유통산업의 혁신이라는 기업의 모토와 달리 노동조합을 대하는 쿠팡의 태도는

구태의연하며 과거 무노조경영을 고집한 삼성과 다르지 않다.
노동조합과 진지한 대화와 협력을 통한 노동조건 개선보다는 노동조합을 무시하고 무력화하기 위해 모든 노력을 기울이고 있다.

이번에 드러난 1만 6천명의 블랙리스트 작성, 관리 또한 노동조합을 무력화하고 언론을 관리하기 위한 것에 다름 아니다.

그러나 쿠팡이 아무리 노력하더라도 7만여명의 노동자들이 일하는 기업에서 노동조건 개선이 없이는 노동자들의 저항과 투쟁은 막을 수 없다.

쿠팡은 블랙리스트작성이라는 반사회적 범죄행위에 대해 사과하고 재발방지를 약속해야 한다. 아울러 비인간적 노동환경을 개선하기 위해 노동조합과의 교섭에 성실하게 나서야 한다.

민주노총은 쿠팡에게 노동조합에 대한 혐오, 비정규직을 양산하는 노동정책을 근본적으로 전환할 것을 강력하게 요구한다.

플랫폼노동자, 유통물류센터 노동자를 지원하고 조직화하는 것은 현시기 민주노총의 전략적 과제다.

민주노총은 힘겹게 투쟁해온 쿠팡노동자들의 헌신과 노고에 감사드리며 동지들의 투쟁을 적극적으로 지원하고 연대할 것을 약속드린다.

이 시대 대표적 반노동기업 쿠팡에 민주노조를 굳건히 세우고 노동환경의 실질적 개선을 위해 함께 투쟁해나가자.

[인사말]



양경규(녹색정의당 국회의원)

안녕하세요.

녹색정의당 국회의원 양경규입니다.

쿠팡은 노동자를 갈아 넣어 전진하는 기계입니다. 그 전진 뒤에는 쓰러져간 노동자와 억울한 죽음, 고통이 남았습니다. 한국 사회 노동의 민낯을 묻는다면 주저 없이 쿠팡의 행태를 보라고 말할 것입니다.

‘블랙리스트’. 대체 언제 적 유물입니까? 제가 노동운동을 시작하던 때나 횡행하던 그 말이 2024년 현재 대한민국에서 생생하게 부활할 것이라고는 생각하지도 못했습니다. 근로기준법의 사문화된 조항을 ‘혁신기업’이라 자화자찬한 쿠팡이 기어코 소환해 낸 것입니다.

쿠팡 노무관리의 핵심은 노동자를 최대한 쥐어짜서 쿠팡의 배를 불리는 것입니다. 쿠팡 물류센터는 ‘블랙리스트’와 ‘쪼개기 계약’을 통해 쉬운 해고와 노조 활동을 원천 봉쇄했습니다. 쿠팡CLS ‘클렌징’은 택배 물량 조절을 통해 노동자 생계를 위협합니다. 쿠팡이츠는 라이더 노동자에 대해 위장도급과 유사한 형태로 운영해 본사가 사실상 직접 관리합니다. 이제는 아예 대놓고 노동관계법 적용을 회피하기 위한 ‘가짜 3.3’ 계약이 쿠팡 캠프에 판을 치고 있습니다.

쿠팡의 지난해 매출액은 32조 원에 육박하고, 영업이익은 6,174억 원에 달합니다. 이렇게 돈이 많은 기업인데도 노동자들은 덜 덥고, 덜 춥고, 덜 먼지 나는 곳에서 일할 수 있게 해달라고 외칩니다. 당연하고도 상식적인 요구입니다. 하지만 쿠팡은 여전히 모른 척합니다. 고 장덕준 노동자와 쿠팡 물류센터와 택배 업무를 하다 쓰러져간 수많은 노동자가 있습니다. 그들의 피와 땀과 눈

물로 쌓아 올린 이윤의 성채 위에 지금의 쿠팡이 있습니다. 아무리 돈이면 다 된다는 세상이지만 쿠팡은 지금도 그들의 죽음 앞에 진정으로 사죄한 적이 없습니다.

쿠팡이 이렇게 막무가내인 이유는 이 나라의 힘 있는 권력 기관과 장단이 잘 맞기 때문입니다. 노조 활동에 대해 경찰은 휴대전화와 차량을 압수수색하고, 노조 건물을 급습했습니다. 2020년에 시작된 쿠팡 ‘부당해고’ 소송은 어찌 된 일인지 3년 반이나 지났는데도 법원에서 함흥차사가 된 지 오래입니다. 정당한 비판임에도 언론 보도한 기자에게 재판을 걸어 재갈을 물립니다. 검찰 출신 등 정부 고위 관료나 국회 보좌관 출신을 대거 대관업무로 채용합니다. 대한민국 거대 로펌을 등에 업고 법꾸라지 처럼 이리저리 빠져나갈 궁리를 합니다. 이런 상황에서 노동자들이 저항하는 것은 쉽지 않습니다. 쿠팡이라는 강자의 목소리가 이들의 저항을 진압하기 때문입니다.

오늘 토론회를 통해 ‘쿠팡 블랙리스트 등 노무관리 전략 문제점과 대응 방안’을 모색하고자 합니다. 함께 토론회를 개최해 주신 녹색정의당 심상정 국회의원님, 진보당 강성희 국회의원님, 윤미향 국회의원님, 민주노총, 쿠팡 노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회, 공공운수노조 전국물류센터지부·쿠팡물류센터지회, 라이더유니온 쿠팡이츠 협의회, 전국택배노동조합에 감사의 말씀을 드립니다.

사회를 맡아주신 권영국 쿠팡 노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회 대표님, 발제를 담당해 주신 장귀연 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 소장님, 현장의 생생한 사례로 토론을 풍부하게 더 해주신 정성용 공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회 지회장님, 강민욱 전국택배노동조합 쿠팡준비위원장님, 위대한 공공운수노조 라이더유니온지부 쿠팡이츠협의회장님, 최강연 녹색정의당 양경규 국회의원 선임비서관님, 최충운 고용노동부 근로감독기획과 사무관님 고맙습니다.

노동자도 사람입니다. 쿠팡은 노동자에 대한 착취와 기만을 멈추십시오. 어려운 상황에서도 쿠팡 노동자들의 인권과 건강을 위해 싸워온 노동조합과 쿠팡 대책위원회에 존경과 응원의 마음을 전합니다. 저와 녹색정의당은 ‘심야 노동 단계적 폐지’와 노동자 고용안정을 위한 ‘초단기계약방지법’을 준비하겠습니다. 쿠팡이 노동자를 존중하고, 환골탈태하는 그날까지 우리의 투쟁을 멈추지 마

니다. 함께 하겠습니다. 감사합니다.

2024년 3월 14일(목)

녹색정의당 국회의원 양경규

[인사말]



심상정(녹색정의당 국회의원)

안녕하세요, 녹색정의당 원내대표 심상정입니다.

저는 지난 4년간 국토교통위원회에서 활동을 했는데, 상임위원회나 국정감사 회의장, 그리고 토론회 등에서 자주 호명했던 기업이 두 곳 있습니다. 하나는 카카오모빌리티이고, 다른 하나가 바로 쿠팡이었습니다.

카카오모빌리티는 알고리즘 조작을 통한 불공정 배차, 타사 택시 콜 차단 등 플랫폼의 영향력을 앞세워 택시기사님들에게 다양한 갑질을 했습니다. 게다가 2년전 카카오 먹통 때는 전혀 국민메신저 기업이라고 부를 수 없는 수준의 대처로 인해 질타를 받았고, 이 때 택시기사들 역시 영업에 큰 차질을 빚었음에도 손실보상에 소극적으로 나왔습니다. 이런 점들에 대해 국정감사장에 카카오모빌리티 류궁선 대표를 불러서 지적하였고, 결국 공정거래위원회가 257억 원의 과징금을 부과하였습니다.

쿠팡 강한승 대표도 작년 국감 증인으로 요청하였으나 국민의힘과 더불어민주당에서 수용하지 않아 출석하지 않았습니다. 재작년과 작년 여름, 쿠팡 노동자들이 파업을 했는데, 온도가 40도씨까지 올라가는 쿠팡 물류센터에 에어컨을 설치해달라는 매우 상식적인 요구였습니다. 쿠팡 물류센터는 창고로 분류가 되어 냉난방장치 설치 의무대상에서 제외되어 있는데, 쿠팡은 이를 핑계로 노동자들을 폭염에 방치하고 있었습니다.

그런 쿠팡이 이제는 블랙리스트 작성, 프레스백 수거 택배노동자에게 떠넘기기, 업무수행률 미달시 배송 구역을 가져가는 클렌징 등 온갖 불법 노동행위

를 일삼고 있다는 것이 밝혀지고 있습니다. 이런 가운데 얼마전에 쿠팡이 최초로 흑자로 전환했다는 뉴스가 나왔습니다. 쿠팡의 흑자는 결국 반한법, 반노동적, 반인권적 기업 운영과 노무관리를 통해 만들어진 것임을 알 수 있습니다.

아마 오늘 발제를 맡아주신 장귀연 노동권연구소장님께서 쿠팡의 노무관리와 운영 방식에 대해 잘 분석해주시리라 생각합니다. 또한 정성용 쿠팡물류센터 지회장님, 강민욱 택배노조 쿠팡준비위원장님, 위대한 라이더유니온 쿠팡이츠 협의회장, 최강연 양경규의원실 선임비서관님이 대안에 대해서도 말씀 주시리라 생각합니다.

녹색정의당은 중대재해처벌법과 노란봉투법을 통한 일하는 시민의 권리 보장, 그리고 카카오모빌리티와 쿠팡 같은 플랫폼 기업의 횡포와, SPC 같은 악덕 불법 기업의 횡포를 고발하고 시정하는 일에 가장 앞장서온 정당이라고 자부합니다. 오늘 토론회에서 나온 이야기들을 반영하여 법제도 개선에 나서겠습니다.

이번 제22대 총선에서도 녹색으로, 노동으로, 민생으로 시민들의 삶의 질을 높이는 정책과 후보를 내놓도록 하겠습니다. 많은 관심을 부탁드립니다. 감사합니다.

[인사말]



강성희(진보당 국회의원)

쿠팡의 민낯이 또 다시 드러났습니다. 쿠팡이 물류센터 노동자를 비롯한 1만 6450명의 개인정보를 모아 ‘블랙리스트’를 작성했습니다. 여기에는 노동조합 조합원은 물론 쿠팡의 노동환경을 폭로한 공익제보자, 심지어 쿠팡의 실태를 보도한 언론인과 현직 국회의원까지 망라돼 있었습니다.

쿠팡이 작성한 블랙리스트는 심각한 불법 행위입니다. 블랙리스트 작성은 헌법상 근로할 권리를 침해한 근로기준법 위반입니다. 개인정보를 취업 배제 목적으로 활용했기 때문에 개인정보보호법 위반입니다. 또한 ‘노조 활동’을 이유로 취업 배제 명단에 조합원을 포함시킨 것은 명백한 부당노동행위입니다.

이번에 드러난 쿠팡의 노림수는 분명합니다. 물류센터를 외부와 완전히 단절시킨 채 운영하며 내부의 실태를 은폐하려 한 것입니다. 쿠팡 물류센터는 이미 노동자들 사이에서 현대판 ‘노가다’로 불립니다. 사망사고가 끊이지 않는 열악한 노동환경 때문입니다. 블랙리스트라는 구시대적 방식으로 아무리 ‘침묵’을 강요하며 현장을 통제하고 가리려 해도 가려지지 않습니다.

블랙리스트가 드러나기 이전에도 쿠팡은 ‘클렌징’으로 악명을 떨쳤습니다. 쿠팡은 택배 대리점에 위탁하는 물량을 자의적 기준에 의해 일방적으로 축소하며 택배 노동자들을 통제해왔습니다. 또한 과로사 방지를 위한 사회적 합의에 불참한 뒤 심야노동을 강제해 노동자들을 무한경쟁의 늪으로 밀어넣고 있습니다. ‘쿠팡이츠’의 라이더노동자들은 사실상 위장도급과 다름 없는 형태입니다. 노동관계법과 사회보험 부담 등을 회피하기 위해 ‘쿠팡캠프’ 노동자들에 대해 근로계약 대신 용역계약을 강요해왔습니다.

소비자 편익으로 포장한 반헌법적이고 반인권적인 노동통제를 일삼는 쿠팡의 행태를 더 이상 이대로 방치해선 안 됩니다. 이런 점에서 ‘쿠팡 블랙리스트 등 노무관리 전략 문제점과 대응방안 모색을 위한 국회 토론회’가 갖는 의미는 매우 큽니다. 소중한 토론회를 준비해주신 모든 분들께 감사와 연대의 인사를 드립니다. 진보당과 저도 쿠팡 노동자와 굳게 연대하겠습니다.

[인사말]



윤미향 국회의원 (무소속, 국회 농림축산식품해양수산위원회 위원)

반갑습니다. 국회의원 윤미향입니다.

먼저 오늘 <쿠팡 블랙리스트 등 노무관리 전략 문제점과 대응방안 모색을 위한 국회 토론회>를 준비해주신 녹색정의당 양경규 의원님과 심상정 의원님, 진보당 강성희 의원님, 전국민주노동조합총연맹(민주노총), 쿠팡노동자의 건강한 노동과 인권을 위한 대책위원회, 공공운수노조 전국물류센터지부·쿠팡물류센터지회, 라이더유니온 쿠팡이츠협의회, 전국택배노동조합 관계자분들께 감사 말씀드립니다.

지난 2월 쿠팡의 블랙리스트 작성 의혹으로 사회적 논란이 거셉니다. 무려 1만 6,450명에 달하는 명단에는 쿠팡 노동자뿐만 아니라 언론사 기자, PD, 국회의원까지 포함된 것으로 드러나 국민들에게 많은 충격을 안겨주었습니다.

노동자 취업 방해를 목적으로 한 블랙리스트 작성 문제는 이번에 처음 제기된 일이 아닙니다. 2021년 마켓컬리, 2018년 CJ대한통운 등 다른 기업에서도 블랙리스트 작성 및 운용 사건이 발생했지만, 고용노동부 검찰 기소에만 그쳐 무분별한 블랙리스트 작성 관행이 근절되지 못하고 있다는 지적이 있습니다. 고용형태가 다양해지며 변화하는 노동시장에 맞는 행정부의 적극적인 법 집행의 필요성이 강조되고 있습니다.

쿠팡은 이번 블랙리스트 사건이 발생한 물류자회사, 풀필먼트서비스 뿐만 아니라 여러 자회사에서 끊임없이 노동 문제가 발생하며, 노동 시장의 건전성을 악화시키고 있다는 지적이 있습니다.

저 역시 21대 국회 전반기 환경노동위원회 위원으로 활동하며 택배회사인 쿠팡CLS의 위장도급 및 야간노동 문제, 물류회사인 쿠팡풀필먼트서비스의 휴대폰 반입 금지 기본권 침해 문제, 고객센터회사인 쿠팡이츠서비스의 콜센터 노동자의 열악한 노동환경 실태 등의 문제를 지적한 바 있습니다.

특히, 2021년 국정감사 지적에 따라 고용노동부가 실시한 근로감독 결과 쿠팡의 낮은 노조 가입률, 근로자참여법에 따라 보장되어야 할 노사협의회 무시 등 노조 가입자의 부당한 대우 사실이 드러나기도 했습니다. 이러한 사례를 감안하면, 이번 블랙리스트 역시 노동자 취업 방해 등 노동자의 불이익을 위한 의도로 작성된 것은 아닌지에 대한 의구심이 듭니다.

이런 상황에서 이번 토론회를 통해 이번 블랙리스트 사태를 통한 쿠팡의 노무관리의 실태와 문제점을 파악하고, 더 나아가 변화한 노동시장에 적합한 합리적인 인사 및 노무관리 대안을 모색하여 노사 상생 방안을 도출할 수 있는 토론회가 되기를 바랍니다.

마지막으로 오늘 토론회의 사회를 맡아주신 쿠팡대책위 권영국 대표, 발제를 준비해주신 전국불안정노동철폐연대 부설 노동권연구소 장귀연 소장님, 현장발언을 준비해주신 공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회 정성용 지회장님, 택배노조 쿠팡준비위원회 강민욱 위원장님, 공공운수노조 라이더유니온지부 쿠팡이츠협의회 위대한 협의회장님, 녹색정의당 양경규의원실 최강연 선임비서관님과 고용노동부 근로감독기획과 최충운 사무관님께 다시 한번 감사의 말씀을 전합니다.

마지막으로 지금 이 시간에도 땀 흘리며 일하는 노동자들에 감사와 존경의 인사를 드리며, 모든 노동자들의 안전과 건강을 기원합니다.

고맙습니다.

2024년 3월 14일
국회의원 윤미향

[발제문]

쿠팡의 전략 : 노무관리와 여론관리

장귀연(노동권연구소)

쿠팡의 경영 전략

쿠팡은 전자상거래를 업종으로 하는 쿠팡(주)를 모기업으로 해서 쿠팡풀필먼트서비스(물류), 쿠팡로지스틱스서비스(배송), 쿠팡이츠서비스(음식배달), 쿠팡페이(전자금융), CPLB(자체브랜드상품) 등 12개사로 이루어진 기업 그룹이다. 온라인쇼핑 플랫폼 운영을 모체이며, 이와 관련된 물류센터(쿠팡풀필먼트서비스), 배송(쿠팡로지스틱스서비스), 전자결제(쿠팡페이), 입점업체 상품 외 자체 브랜드(CPLB) 부문들을 각각 자회사화하였다. 또 쇼핑 플랫폼 운영의 경험을 바탕으로 음식배달 플랫폼(쿠팡이츠서비스)에 뛰어들었고, 방송 플랫폼 쿠팡플레이를 운영하면서 방송 프로그램 제작(씨피엔터테인먼트)을 시작하였다. 사업 확장 과정을 보면 디지털 플랫폼을 중심으로 하는 첨단 기업인 것처럼도 보이며, 실제로 IT개발자들 사이에서 국내 최상급 직장이라고 하는 이른바 네카라쿠배의 일원이기도 하다.

〈쿠팡그룹 회사〉

	업종	설립/인수	내용
쿠팡	전자상거래	2010	쇼핑플랫폼
떠나요	소프트웨어개발	2013	온라인여행대행사 인수, 여행플랫폼
쿠팡풀필먼트서비스	물류운송	2016	물류센터 부문 자회사화
쿠팡로지스틱스서비스	택배	2018	배송 부문 자회사화 ¹⁾
쿠팡페이	전자결제	2020	쿠팡페이 담당하는 핀테크사업부를 분사
쿠팡파이낸셜	금융경영컨설팅	2022	쿠팡페이 자회사로 쿠팡의 손자회사
CPLB	골판지 등 제조업	2020	쿠팡 자체브랜드 사업부를 분사
쿠팡이츠서비스	즉석배달	2021	2019년 시작한 음식배달 플랫폼 분사
쿠팡대전폴필먼트제일차	부동산개발업	2020	지역 물류센터 건설을 위해 설립
MTV파트너스	부동산개발업	2021	지역 물류센터 건설을 위해 인수
CP엔터테인먼트	방송프로그램 제작	2023	2020년 시작한 OTT 서비스인 쿠팡플레이의 자체 프로그램을 만들기 위해 설립
보라스필름	영화제작	2022	2020년 시작한 OTT 서비스인 쿠팡플레이의 자체 프로그램을 만들기 위해 인수

그러나 역시 모체이자 주력 부문은 온라인쇼핑 물류라고 할 수 있다. 특히 고용·노동에 관한 한, 쿠팡이 첨단IT기업이기만 하다면 국내 고용 2위²⁾ 기업이 될 리가 없었을 것이다. 7만 명에 가까운 쿠팡 노동자들이 대부분 물류센터와 배송 부문에 고용되어 있다.

쿠팡은 종합온라인쇼핑몰을 운영하면서 기존의 온라인쇼핑몰과는 다른 방식을 택했다. 네이버쇼핑, 11번가, 옥션 등 전자상거래 업종의 다른 온라인쇼핑몰들이 각각의 판매자가 물류창고 관리와 발송을 맡고 택배사를 통해 배송하는 반면, 쿠팡은 자체 물류센터에 다양한 판매자들의 상품들을 입고해 두었다가 주문에 따라 출고하며 배송망도 직접 운영한다. 이렇게 물류센터와 배송을 직접 운영함으로써 빠른 배송과 일관된 고객서비스가 가능했으며 이를 바탕으로 고객 충성도를 확보하여 시장 점유율을 높였던 것이다. 이런 측면에서 볼 때는 쿠팡은 유통물류 기업이라고 할 수 있다.

1) 2018년 설립했고 쿠팡 배송 부문을 독립시키려고 한 듯하나 바로 사업을 시작하지 못했고 1년 후인 2019년 택배사업자 등록을 반납했다. 하지만 이후 다시 택배사업자 등록을 하고 2023년부터 본격적으로 쿠팡 배송 부문을 옮기고 있는 중이다.

2) 매일경제. 2024.2.1. “쿠팡, 현대차 제치고 고용 2위에 올라” <https://www.mk.co.kr/news/business/10934743> 이에 따르면 2023년말 기준 쿠팡과 쿠팡풀필먼트서비스를 합한 고용 인원이 6만9057명으로 삼성전자에 이어 2위에 올랐다. 단, 이것은 사회보험 가입으로 계산한 것이라 직접고용된 노동자 숫자이며, 쿠팡퀵플렉스나 쿠팡이츠 같은 특수고용이나 식당, 경비 등 외주 용역은 포함되지 않는다. 다른 기업들의 경우도 마찬가지다.

그런데 물류 부문은 노동집약적 산업이다. 물류 부문에서도 자동화가 진전되고 있기는 하지만, 근시일 내에 자동기계가 사람의 노동력을 크게 대체할 것으로 보이지는 않는다. 노동집약적이라는 것은 노동착취 강화를 통해 기업 이윤을 확대하기 쉽다는 뜻이기도 하다. 또 다른 한편으로 쿠팡은 내수유통 기업으로서, 이미지와 여론관리가 중요하다. 수많은 소비자 대중을 대상으로 고객을 확보하는 데에는 가격, 품질, 서비스 등의 편의성이 가장 크게 작용하겠지만 사회적인 이미지와 여론도 무시할 수 없는 부분이다. 이런 상황에서 쿠팡은 노동자를 최대한 짜내는 방식으로 노무관리를 수행하는 한편, 다른 편에서 (노무관리를 포함한) 기업 경영에 대해 사회적으로 좋은 이미지를 만들어내도록 여론관리를 해왔다. 쿠팡이 이처럼 서로 상충할 수도 있는 노무관리와 여론관리를 수행해 온 전략에서 몇 가지 특징적인 지점들을 짚어 보기로 한다.

무너지는 직접고용 정책

쿠팡은 물류 부문에서 독특하게 직접고용을 정책으로 하였다. 쿠팡의 물류센터는 다른 온라인판매점들의 물류센터와 택배사의 허브터미널을 겸한 셈인데, 자회사(쿠팡풀필먼트서비스)를 통해서이긴 하지만 직접고용을 하고 있다. 다른 온라인판매사와 택배사가 물류센터 및 터미널에 이중 또는 삼중으로 도급을 주어 인력공급업체를 사용하는 간접고용을 하고 있는 것에 비추어 보면 특별한 정책이다. 또 택배사의 지역 대리점(또는 집배점)에 해당하는 지역 캠프도 직접 운영을 하고 최종 소비자에게 배송하는 배송기사도 직접고용을 한다. 일반 택배사의 경우는 지역 대리점과 위수탁 사업자 계약을 하고 대리점이 배송기사와 (고용계약이 아닌) 위수탁계약을 맺는 방식으로, 배송기사는 원청과 직접 계약을 하지 않는 간접고용이자 고용계약을 맺지 않는 특수고용으로 일하는 방식이다. 배송기사를 직접고용한 것은 쿠팡이 최초이자 거의 유일한 사례이다.

물론 직접고용이라고 해서 모두 정규직인 것은 아니다, 물류센터에는 일용직-계약직-무기계약직이 섞여서 일하고 있으며, 배송기사도 수습 3개월 포함 우선 계약직으로 일하다가 정규직으로 전환되는 방식이다. 그럼에도 불구하고 다른 생활물류 기업들이 거의 대부분 간접고용과 특수고용으로 노동자를 사용하는 것에 비해 쿠팡의 직접고용은 도드라지는 특징이라고 할 수 있다³⁾.

3) 단, 물류센터와 캠프 사이를 오가는 간선운송에는 다른 물류 기업들처럼 간선운송사와 계약하여 특수고용 지입차주들을 사용한다. 또 초기부터 지역 캠프의 소분 등 기타 작업에는 인력공급업체를 통한 용역을 쓰는 경우가 꽤 있었는데, 직접고용 정책으로 캠프들의 인력 용역도 점점 사라지는 추세였으나, 최근 배송 부문의 직접고용 정책을 포기하면서 다시 늘

이것은 쿠팡의 초기 시장 점유 전략과 관련이 있다. 앞에서 말했듯이 쿠팡은 빠르고 안정적인 서비스를 내세워 다른 온라인판매사들과 차별성을 부각함으로써 고객을 확보하려는 정책을 써왔다. 그를 위해서는 물류센터와 배송을 직접 운영하고 노동자를 직접 고용하여 안정성을 확보해야 했던 것이다.

실제로 쿠팡 초기인 2010년대 초중반 쿠팡의 광고는 빠른 배송보다는(로켓 배송은 2014년 시작) 오히려 고객을 만나(당시는 지금 비대면배송과 달리 대면하여 물건을 건네주는 방식이었음) 배송기사를 직접고용해서 친절하고 책임감있게 서비스한다는 점을 내세운 것이었다. 그리하여 그 당시 쿠팡의 노동관계에 대한 대중적 이미지는 노동자 고용을 안정시키고 그를 바탕으로 고객 서비스를 향상시키는 '좋은 기업'의 이미지였고 쿠팡도 그를 피력하며 여론화했다.

그런데 근래 들어서는 직접고용 정책이 점점 무너지고 있다. 물류센터 부문(쿠팡풀필먼트서비스)은 설사 일용직이라 하더라도 일단은 직접고용이 유지되고 있지만, 배송 부문에서는 직접고용 정책을 포기하고 있는 것으로 보인다. '쿠팡이 직접 고용한 쿠팡맨'으로 초기 이미지를 쌓아올린 배송 부문에서 쿠팡맨이 아닌 노동자들이 일하게 된 것은 2018년 쿠팡플렉스를 사용하면서 시작하였다. 이는 플랫폼노동으로 쿠팡에 고용되지 않은 사람들이 쿠팡플렉스 앱을 사용하여 그날그날 캠프에 가서 자차로 상품들을 받아 배송하는 방식이었고, 이를 수행하는 노동자들을 쿠팡플렉스로 지칭했다. 이것은 쿠팡이 급격하게 성장하면서 쿠팡맨으로는 물량을 소화하기 어려웠기 때문이었다. 노동자를 더 고용하는 대신 그날그날의 물량 변동에 따라서 유연하게 사용할 수 있는 플랫폼노동을 활용한 것이다. 2021년부터는 쿠팡퀵플렉스라는 것을 시작했는데, 이것은 지입차주들과 계약을 하는 물류운송업체(또는 대리점)와 계약하는 것으로 일반 택배사의 택배기사 사용과 거의 같은 방식이다. 쿠팡은 최근 모기업 쿠팡(주)에서 관리하던 배송 부문을 자회사 쿠팡로지스틱스에 넘기는 방향으로 설정하여 쿠팡(주) 소속이던 배송기사들과 캠프 관리자들이 2023년부터 쿠팡로지스틱스로 적을 옮기는 과정에 있으며, 대리점을 통한 간접고용-특수고용 배송기사의 원청도 쿠팡로지스틱스이다. 그러나 현재 쿠팡로지스틱스에서도 직접고용 배송기사인 쿠팡친구(구 쿠팡맨)를 거의 새로 채용하지 않고 쿠팡퀵플렉스를 확대하고 있다. 즉 배송 부문에서는 직접고용을 포기하고 기존 택배사와 같은 방식으로 배송기사를 사용하기로 한 것으로 보인다.

배송 부문에서 직접고용 정책을 포기한 가장 큰 이유는 안정적인 노동력 수급이 어려워졌기 때문인 듯 하다. 쿠팡 직접고용 배송기사의 노동조건이 점점

어나고 있는 것처럼 보인다.

열악해지면서 쿠팡친구(구 구팡맨)로 계속 일하려는 사람들이 줄었기 때문이다. 쿠팡 초기에는 직접고용으로 차량 구입과 유지비 등이 필요없다는 점 등이 배송기사에게 나쁘지 않은 조건이었다. 그러나 쿠팡의 물량이 급격히 늘어나면서 배송기사의 노동강도가 점점 더 심각하게 강화되었다. 쿠팡 배송기사는 직접고용이기 때문에 고정된 임금을 받는데, 물량이 많아지고 노동강도가 심해짐에 따라 같은 물량을 소화하고 건당 수수료를 받는 특수고용 택배기사의 소득과 비교해 볼 때 훨씬 낮은 것이 되어버렸던 것이다. 따라서 배송노동자들 입장에서는 쿠팡 직접고용 배송기사를 계속할 유인이 사라졌고 퇴사율이 높아지면서 노동력 수급이 어려워지게 되었다. 이러한 상황에서 쿠팡은 임금을 올리거나 고용을 늘려 노동강도를 완화하기보다 기존 택배사들과 같은 방식으로 간접고용-특수고용을 활용하는 방향으로 정책을 전환했다고 할 수 있다. 또 쿠팡의 영향으로 당일배송, 심야배송, 새벽배송을 하는 물류대리점이 늘어남에 따라⁴⁾ 로켓배송을 하더라도 굳이 직접고용을 하지 않고 쉽게 배송을 위탁할 수 있게 되었다는 상황도 이유가 되었을 것으로 보인다.

음식배달서비스인 쿠팡이츠의 경우도 비슷한 상황이 발생하였다. 음식배달기사는 기본적으로 고용이 아닌 프리랜서 형태로 노동시장이 형성되어 있어서, 2019년 쿠팡이츠라는 이름으로 음식배달 플랫폼을 처음 열었을 때부터 직접고용은 아니었다. 단, 쿠팡이츠가 음식배달 플랫폼에 뛰어들었을 때 기존 음식배달 플랫폼과 차별성을 보인 것은, 지역 배달대행 업체를 거치지 않고 직접 배달기사를 관리한다는 점이었다. 즉 기존 배달의민족이나 요기요 등의 음식배달 앱은 주문자와 음식점을 연결시키는 것이었고 배달은 전부터 지역마다 있었던 배달대행업체가 수행했다⁵⁾. 그러다 배달의민족에서 배민라이더라는 이름으로 일부 배달기사가 배달대행업체를 거치지 않고 직접 배민 앱을 통해 배달을 수행하는 부문을 만들었는데, 쿠팡이츠는 처음부터 전원 배달대행업체 없이 배달기사들(쿠리어 또는 쿠팡 배달파트너라고 부름)을 직접 관리하는 시스템이었던 것이다⁶⁾. 또 쿠팡이츠는 한집배달을 내세워 기존 음식배달 플랫폼과의 차별성을 꾀했다⁷⁾. 소비자의 입장에서는 배달 과정 중에 여러 군데를 들리지 않고 음식점에서 바로 주문장소로 오는 것이므로 빠르게 음식배달이 되어

4) 이러한 특수배송을 결정적으로 확대한 것은 쿠팡의 영향이 컸으며, 현재는 쿠팡과 경쟁하기 위해 신선식품이 아닌 공산품에도 당일배송, 심야배송, 새벽배송 등을 하는 온라인 상품판매사들이 매우 늘어난 상황이다.

5) 음식점과 배달기사를 중개하는 플랫폼으로는 바로고, 부릉 등이 있으며, 각 지역의 배달대행업체들이 이 플랫폼의 지사라는 형태로 배달기사를 공급하고 관리한다.

6) 따라서 음식점에서는 쿠팡이츠로 받은 음식 주문은 반드시 쿠팡이츠의 배달기사를 통해서 배달해야 한다.

7) 배달료 인상으로 소비자들의 불만이 많아지자 현재는 세이브배달을 출시해 주문자가 좀더 싼 배달료를 택하면 배달기사들이 2건 이상의 배달을 묶어서 처리하는 것도 가능해졌다.

좋지만, 배달기사의 입장에서는 하나의 경로 상에서 여러 주문을 묶어 처리할 수 없어 불리한 것일 수 있다. 그러한 문제는 배달수당을 비교적 높이 쳐 주는 것으로 해결하였다.

그러나 2022년부터 쿠팡이츠플렉스라는 이름으로 쿠팡이츠도 배달대행업체(지사)를 통해 배달기사를 사용하는 부문을 시작했다. 이 역시 배달기사 부족으로 인한 것으로 보인다. 초기 시장 진입시에는 비교적 높은 수당으로 배달기사를 끌어들이었지만 시장 점유가 어느 정도 안정화되자 배달수당이 낮아지고 강제배차 등의 문제로 인해 물량에 비해 쿠팡이츠 배달기사 유입이 줄어들게 되었으며, 그에 따라 전업 배달기사들을 관리하는 지역 지사를 두기 시작한 것이다.

종합적으로 보면, 쿠팡은 초기에는 노동자들을 직접 고용 또는 관리를 해서 소비자 편의성을 높여 경쟁 업체들과의 차별성을 꾀함으로써 시장 점유율을 높이는 전략을 채택했다고 할 수 있다. 그러나 점점 물량이 많아지고 노동조건이 열악해지면서 노동력 수급이 어려운 상태에 이르게 되었으며, 이에 대해서 임금 등 노동조건을 개선하기보다 다른 업체들처럼 간접고용 등을 활용하는 방식으로 전환하고 있는 것으로 보인다.

강한 노동강도와 노동통제 : 기술적 통제의 적극적 활용과 해고위협

쿠팡의 일은 노동강도가 강하기로 유명하다. 아래 표에서 보듯이 쿠팡의 강한 노동강도는 계속되는 과로 죽음을 불러와 사회문제로 떠올랐다. 특히 최대한 노동을 짜내도록 노동강도를 강화하는 노동통제를 위해서 IT기술 기반 기업을 내세우는 모양새답게 기술적 통제를 적극적으로 사용하고 있다.

〈쿠팡 사망사고 일지〉

날짜	장소	내용
2020.3.12	안산1캠프	쿠팡맨 배송기사가 새벽배송 도중 사망
2020.5.27	인천4물류센터	물류센터에서 심야작업 중 사망
2020.6.20	천안물류센터	물류센터 식당 외주업체 소속 조리사 사망(소독제흡입 추정)
2020.10.12	칠곡물류센터	밤샘 근무를 마치고 귀가후 사망. 최종적으로 사망산재 인정
2021.1.11	동탄물류센터	혹한 속에서 근무중 사망.
2021.3.6	구로1캠프	캠프관리자가 장시간 근무를 마치고 귀가 후 사망
2021.3.6	송파1캠프	쿠팡친구 배송기사가 과로를 호소한 후 사망
2021.3.25	인천1캠프	쿠팡친구 배송기사가 배송 도중 사망
2022.1.11	동탄물류센터	전해 12.24일 작업장에서 쓰러진 후 병상에 있다가 사망
2023.10.13	군포	퀵플렉스 배송기사가 새벽배송 도중 사망

물류센터의 경우 UPH(unit per hour)와 그에 근거한 관리자들의 인격적 통제가 문제가 되었다. 상품 입고시 물건을 검수하고 정해진 위치에 진열하고 출고시 물건을 집품하고 포장하고 주문 주소지별로 분류하고 상차하는 등의 전 공정에서 각각 개별 노동자가 PDA와 스캐너 등으로 입력을 하는데, 이것은 물건이 입고되어 출고되고 발송되는 흐름 과정을 보여줄 뿐 아니라 노동자 개인별로 일하는 순간순간이 실시간으로 입력되고 기록되는 것이기도 하다, 몇 분 동안 한 노동자의 기록이 올라가지 않으면 관리자가 달려와 모욕을 주는 일이 일반적이어서 화장실 가는 것조차 관리자에게 보고해야 했다. 각 물류센터별 차이는 있지만, 개별 노동자별로 매일 UPH 순위를 공개적으로 게시하거나, 하루 평균도 아니고 시간별로 UPH가 낮은 노동자를 공개적으로 방송으로 불러서 모욕과 망신을 주는 일도 비일비재했다. 즉 개별 노동자 노동과정의 실시간 기록이라는 기술적 통제를 바탕으로 관리자들이 모욕을 주는 인격적 통제가 극심했던 것이다. 이러한 노동통제 하에서 노동자는 단 한 순간도 손을 쉴 수 없었고 노동강도가 매우 높았다. 게다가 쿠팡이 성장하고 물량이 많아지면서 노동강도가 계속 강화되었다. 당시 일하던 노동자들은 관리자들이 문제삼는 UPH 기준이 날이 갈수록 높아졌다고 증언했다.

2020년 쿠팡 부천신선센터 코로나19 집단감염을 계기로 쿠팡 물류센터의 열악한 노동상황과 인권침해가 드러나고 여론화되면서 UPH 공개를 없애고 관리자들의 인격모독적 행위도 어느 정도 줄어든 것으로 보인다. 그러나 공개적으로 UPH를 근거로 한 모욕이나 괴롭힘을 삼가한다는 것이지 개별 노동자의 UPH 기록은 계속되고 있는 것이라서⁸⁾, 일용직의 호출이나 계약직의 재계약과 무기계약 전환에 영향을 미칠 것이다. 그러나 노동자에게 요구하는 기준이 공개된 것도 아니고, 사실 고정된 것도 아니라 UPH 기록이 공개되던 때 노동자들의 경험처럼 물량이 많아짐에 따라 기준이 점점 올라갈 것으로 짐작할 수 있다. 따라서 노동자들은 개인별 UPH 기록이라는 기술적 통제 하에서 경쟁적이고 자발적으로(?) 노동강도를 높이는 상황에 처해 있다.

배송부문 역시 매우 심각한 노동강도를 보이고 있다. 위에서 말한 대로 물량이 점점 늘어나고 노동강도가 강화되면서 노동력 수급이 어려울 정도에 이르렀다. 대체로 코로나 이전에는 하루 처리하는 물량이 150가구 이하였지만 코로나 시기를 지나면서 170~189가구가 보통이 되어버렸고 현재 수도권에서는 200가구 이상, 심지어 250~280가구까지도 나오고 있는 실정이다. 쿠팡 사용자가 늘어나면서 밀도가 높아졌다고 하더라도 과중한 물량이다. 원칙적으로 휴식시간이 주어지지만 물량을 제 시간에 처리하기 위해서 휴식을 제대로 하

8) 물류센터 관리시스템에 통합되어 있다.

는 것은 거의 불가능하다. 2020년부터 휴식시간에는 앱에 접속하지 못하도록 앱이 잠겨지는데, 물량 자체가 많기 때문에 그 시간에 휴식을 취하는 대신 배송을 하고 앱이 풀린 후 배송완료로 한꺼번에 처리해야 하는 상황이다.

물론 배송 과정에서도 이동경로가 실시간으로 추적되며 배송할 때마다 사진을 찍고 앱에서 배송완료를 처리하면서 기록이 된다. 캠프에 따라서 다르지만 배송이 늦으면 관리자가 PDA나 전화로 독촉을 하거나 다음 구역을 지정할 때 불이익을 주는 경우도 있다고 하는데, 기본적으로 물류센터와 달리 한 공간에 밀집되어 일하는 게 아니라 혼자 일하는 방식이므로 인격적 통제는 덜한 편이다. 그러나 시간 내 배송이 되지 못하면 시간 내 배송을 마친 다른 쿠팡친구들이 쉼터를 하러 오게 되므로 동료에게 폐가 되기 때문에 어떻게든 시간 내에 마치려고 하게 된다. 쉼터를 하거나 물량을 더 많이 소화하는 경우 수당이 주어지며, 프레스백 회수율도 고과에 들어간다.

앞에서 말한 대로 직접고용 배송기사인 쿠팡친구는 현재 노동강도에 비해 소득이 낮아 노동력 수급이 어려울 정도이기 때문에 노동수행 기록을 가지고 불이익이나 제재를 심하게 주는 일은 그다지 없는 것으로 보인다. 그러나 대리점과 위수탁 계약을 하는 쿠팡 킥플렉스의 경우는 다르다. 시간내 배송수행, 프레스백 회수, 반품 회수, 주말 배송 등의 기준을 가지고 기준에 못 미치는 경우 아예 구역을 회수한다⁹⁾. (상대적으로 낮은) 고정임금을 받는 쿠팡친구와 달리 건당 수당을 받고 많은 물량을 처리하는 킥플렉스 배송기사들에 대해, 쿠팡 기준의 노동수행을 하도록 통제하기 위해서 노동자들에게 가장 심각한 위협인 해고를 무기로 삼는 것이다.

음식배달 플랫폼인 쿠팡이츠의 경우, 노동플랫폼의 특성상 기술적 수단에 기반한 노동통제와 그에 따른 제재가 오히려 비가시적으로 진행되고 있어 문제가 크다. 쿠팡이츠 음식배달기사의 노동과정은 다음과 같다. 앞에서 말한 대로 쿠팡이츠는 한집배달이라는 차별화된 서비스를 내세우며 시장에 진입했기 때문에, 기존 다른 음식배달 플랫폼에서 배달기사들이 하던 ‘전투콜’ 방식과는 달리 ‘강제배차’가 된다. 즉 주문을 주변에 있는 여러 배달기사들에게 노출시켜 먼저 콜을 잡는 배달기사가 일을 하게 되는 것이 기존 방식이라면, 쿠팡이츠에서는 AI에 의해 가장 적절한 위치에 있는 한 명의 배달기사에게 콜을 보내고 배달기사는 그것을 수락하느냐 거절하느냐만 선택할 수 있다. 수락을 누르면 음식점으로 이동해서 매장도착 버튼을 누르고 음식이 나오면 음식수령 버튼을 누른 후 고객의 집으로 이동하여 사진촬영 버튼을 누르고 사진을 업로드하고 배달완료버튼을 누른다. 이 과정에서 배달기사의 위치와 이동경로, 시

9) 이에 대해서는 지정토론에서 더 상세히 설명될 것이다.

간이 자동적으로 기록된다.

여기서 배달기사의 노동을 평가하는 기준들은, 자동배차된 콜을 수락하느냐 거절하느냐의 수락률, 매장을 빠르게(정해진 시간 안에) 도착했느냐의 매장도착시간, 고객의 집에 빠르게(정해진 시간 안에) 도착했느냐의 고객도착시간, 배달과정 중 고객의 사정이든 배달기사의 사정이든 취소되지 않고 완료되었느냐를 보는 배달완료율, 그리고 배달 후 고객이 평가하는 평점등이다. 이 중에서 매장도착시간과 고객도착시간은 과속을 부추켜 안전을 도외시하게 만든다는 비판이 크게 제기됨에 따라 앱 상에서는 노출되지 않게 바뀌었다. 그러나 여전히 정보는 수집되고 있으므로 암묵적으로 배달기사의 일감에 불이익을 주는 데 계속 적용되고 있을 것이라는 의심을 받고 있다. 현재 체감상으로는 수락률이 가장 직접적으로 배달기사의 제재에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 즉 수락률을 포함하여 평가가 낮은 배달기사는 콜 배정 우선순위에서 밀리거나 심하게는 아예 일감을 주지 않을 수 있다. 문제는 이러한 제재를 받아도 배달노동자 자신은 알지도 못할 수 있다는 것이다. 콜 제한 등에 대해서는 고지하는 경우도 있지만 안 알려주고 우선순위에서 밀린다 하더라도 배달기사는 그것을 알지 못하고 하염없이 콜을 기다려야 한다. 어떤 기준이 얼마나 영향을 미치고 제재로 이어지는지 알 수 있는 방법이 없다. AI 알고리즘에 따라 자동적으로 제재가 가해지기 때문이다. 그래서 음식배달기사의 노동조합인 라이더유니온에서는 배차를 결정하는 알고리즘을 공개하라고 요구하고 있지만, 쿠팡이츠서비스 측에서는 경영상의 비밀이라는 이유로 공개를 거부하고 있는 상태이다. 지사를 통해 관리하는 쿠팡이츠 플렉스의 경우에는 공개적으로 배달기사의 수락률이 일정 수준 이하이면 지사에 불이익을 준다.

게다가 쿠팡은 노동자들에게 가장 치명적인 타격이 되는 해고라는 무기를 손에 쥐고 있다. 앞에서 말한 것처럼 쿠팡이 직접고용을 했다고 해서 정규직으로 고용했다는 것이 아니다. 물류센터 노동자들은 대다수가 일용직이나 계약직이다. 일용직은 매일 쿠팡 노동관리 앱인 쿠팡편차를 통해 지원을 하고 거기서 허락이 떨어져야 그날 일을 나갈 수 있으므로 하루 단위로 고용과 해고가 진행되는 셈이다. 계약직도 물론 계약만료시 재계약이 되어야 계속 일할 수 있다¹⁰⁾. 최근 블랙리스트 파동에서 드러났듯이 쿠팡이 설정한 노동 수행

10) 물류센터 계약직의 계약기간은 원래 3개월, 9개월, 12개월로 쪼개져 있었다. 즉 처음에는 3개월 계약으로 일한 후 재계약이 되면 9개월 기간으로 계약하고, 9개월 계약 기간이 만료된 후 다시 재계약이 되면 12개월 계약을 할 수 있으며, 12개월 계약까지 끝나면 무기계약직이 될 수 있는 24개월을 채우게 되는데 여기서도 무기계약직 전환이 보장되는 것이 아니라 선별적으로 일부만 무기계약직으로 전환된다. 쿠팡의 노동현실이 폭로된 후 이러한 쪼개기 계약에 대한 비판이 쏟아지자 지금은 계약직 계약기간을 1년으로 늘렸다. 1년 계약을 하고 그후 재계약을 하면 다시 1년을 다시 다닐 수 있고 그렇게 2년 후에 무기계약직 전환 대상이 된다. 그렇더라도 처음 입사해서 재계약에 2차례 성공해야 무기계약직

기준에 못 미치면(또는 산재를 신청했거나 노동조합 활동을 해서 밍보이면) 일용직을 부르지 않고 계약직에는 재계약을 하지 않음으로써 해고를 할 수 있는 것이다. 배송부문에서 쿠팡 킥플레스의 경우 특수고용인데 구역회수를 통해서 사실상 해고가 가능하다. 배송을 할 구역을 없애버리면 당연히 일을 할 수 없고 수입도 없는 것이다¹¹⁾. 역시 프리랜서 방식의 특수고용인 쿠팡이츠 배달기사는 회사에서 일방적으로 계정을 정지하면(또는 심지어 알려주지 않고 내부적으로만 묶는 것도 가능) 더이상 일을 할 수 없다. 이렇게 해고의 위협에 항시적으로 노출되어 있기 때문에 노동자는 과로사할 정도로 힘들어도 쿠팡이 요구하는 극심한 노동수행을 해내야 하는 상황에 처한다.

전체적으로 쿠팡 노동통제의 특징을 다음과 같이 정리할 수 있을 것이다. 개별 노동자의 노동과정이 실시간으로 자동적으로 기록되는 기술적 수단을 통해 노동자의 일거수일투족 꼼꼼히 감시하고 있다. 그리고 그것이 사측에서 설정한 기준에 못 미치면 가장 강력한 위협인 해고를 무기로 휘두르면서 노동자들의 노동강도를 최대화하여 짜낸다. 그러면서도 그 과정을 투명하게 공개하지 않는 경우가 많아 노동자들의 불안감을 증폭시키고 경쟁적이고 자발적으로 노동강도를 강화하도록 하고 있다.

여론관리 : 구밀복검(口蜜腹劍)

쿠팡은 초기부터 ‘좋은 기업’의 이미지를 적극적으로 만들어왔다. 소비자편의 뿐 아니라 노동자 고용과 대우에서도 좋은 기업이라는 점을 선전했다. 2020년을 기점으로 쿠팡 노동현장의 실태가 폭로되면서 그런 이미지가 박살났지만, 그럼에도 불구하고 여전히 노동착취를 부인하고 좋은 기업임을 주장하고 있다. 노동문제에 관한 한 쿠팡은 특히 두 가지 지점을 내세우고 있는데, 하나는 고용 창출이고 다른 하나는 직원 복지가 좋다는 것이다. 그리고 이에 대해 적극적으로 홍보와 여론형성 작업을 하고 있다.

쿠팡은 홈페이지와 연동하여 쿠팡뉴스룸 페이지를 운영하고 구독자에게 뉴스레터를 보내고 있다. 단순히 보도자료나 공지사항, 간헐적인 기업 홍보 수준이 아니라, 며칠마다 기업 홍보 관련 영상과 뉴스를 제작해서 적극적으로 알리는 것은 기업들 사이에서도 보기 드문 사례이다. 그리고 쿠팡뉴스룸에서 제작한 홍보물 중 절반 가까이가 ‘직원’ 카테고리에 속해 노동자들에게 좋은 기

이 될 수 있다.

11) 뒤의 지정토론에서 더 자세히 말하겠지만, 이는 생활물류서비스법과 2021년 택배사 노사합의를 위반한 것인데 뒤늦게 쿠팡로지스틱스로 택배사업자를 취득해 들어온 쿠팡은 이 합의를 준수하지 않겠다고 공공연하게 선언하고 있다.

업이라는 점을 중점적으로 피력하고 있다. 예를 들어, 2024년 시작 후 10주 동안(3월 8일 현재) 쿠팡뉴스룸에는 13개의 영상 및 그래픽을 동반한 홍보제 작물이 올라왔는데, 13개 모두 직원과 관련된 것이다. 각각의 제목을 보면, “우리 엄마 아빠는 쿠팡에 다녀요 - 잠실 사육이 키즈카페로 변한 날”(1월 3일), “따뜻하고 든든하게, 쿠팡 물류센터의 겨울나기”(1월 12일), “그래픽으로 알아보는 2023 쿠팡 임팩트 리포트”(1월 22일), “우당탕탕 신입들의 따뜻한 겨울나기”(1월 23일), “우리 엄마 아빠는 슈퍼맨! 가족들이 쿠팡을 좋아하는 이유는”(1월 24일), “꽂꽂 얼어버린 길을 따뜻하게 녹여준 와우 히어로”(1월 31일), “안전한 근무환경을 위하여, 쿠팡 배송 현장의 3요소”(2월 6일), “왔츠 온 쿠팡 2023”(2월 8일), “쿠친 형제 다둥이 아빠 된 사연”(2월 14일), “그래픽으로 알아보는 쿠팡 임직원과 함께 하는 동반성장”(2월 19일), “미래내일 일 경험으로 취업 뽀개기 : 쿠팡폴필먼트서비스 신입사원 3인 인터뷰”(2월 29일), “세상을 와우하게 만드는 쿠팡의 여성들”(3월 8일)이다. 전반적으로 ‘직원과 함께 하고 복지가 좋은 회사’라고 매우 강조하고 있음을 알 수 있다. 극심한 노동강도, 인권침해, 열악한 노동환경과 안전 문제 등 쿠팡의 노동현실을 폭로한 측면에서 보면 참으로 괴리가 느껴지는 홍보 기조이다.

이와 더불어 쿠팡은 언론 대응을 적극적으로 하고 있다. 쿠팡의 언론 관리는 두 가지로 나누어지는데. 한편으로는 우호적인 언론에 홍보성 기사를 신게 하는 것과 다른 한편으로는 노동문제 등 쿠팡에 비판적인 언론 보도에 대해서는 적극적인 반박과 소송으로 문제제기를 가로막는 것이다.

전자를 위해서는 보도자료를 매우 많이 내고 있다. 뉴스룸에서 보면 2024년 들어와 3월 8일까지 68일 동안 총 66개의 보도자료를 냈다. 하루에 하나꼴이다. 쿠팡에 대한 언론 사설을 분석한 논문을 보면¹²⁾, 경제지에서는 주로 쿠팡을 ‘혁신’ 기업으로 띄워주고 있다. 노동문제에 관한 한 경제지의 기사들은 주로 쿠팡의 고용 창출에 관한 것이며 많은 부분 쿠팡의 보도자료를 바탕으로 한다¹³⁾.

다른 한편 쿠팡에 비판적인 기사에 대해서는 굉장히 강경한 어조로 반박문을 내고 있다. 뉴스룸의 ‘알려드립니다’ 란에서 MBC, 한겨레신문 등에서 쿠팡 노동문제에 비판적인 기사가 나올 때마다 반박문을 내고 그에 자료를 제공한 노조와 시민단체 들에도 하나하나 경고를 하고 있다. 이 반박문들은 허위사실 이라거나 명예훼손이라거나 정당한 일(인사평가로서 블랙리스트는 당연한 인사평가자료, 하청 노동자 문제에 관해서는 관여할 수 없다는 등)이라고 반박하

12) 이서연·최낙진·이연도, 2022, “‘쿠팡’을 둘러싼 신문사 간 담론 경쟁”, <언론정보연구> 59(3)

13) 이는 위의 논문에서 나온 것이 아니라 필자가 느낀 것으로 체계적인 표집과정을 통해 분석한 것은 아니다.

고 마지막에는 단호하게 법적 조치를 취하겠다는 말로 끝맺는다. 실제로 MBC, 한겨레신문, 일요신문, 프레시안 등에 대해서 고액의 손해배상 청구를 진행하고 있다. 최근 폭로된 쿠팡의 블랙리스트에서 직원이 아닌 언론 기자들도 포함된 것만 보아도 언론 대응에 대단히 신경을 쓰고 있음을 알 수 있다. 또한 많은 반박들이 아전인수격인 해명이나(ex. 사망산재승인이 완료된 1건만을 들어 가장 안전한 사업장이라고 주장) 확인된 사실에 대해서는 입을 다물고 일부 사항에 대해서만 꼬투리를 잡으면서 전체를 반박하는 방식(ex. 핫팩을 1개가 아닌 2개를 지급했다거나, 블랙리스트에서 기자가 포함된 사실에 대한 해명은 하지 않고 직원들의 정당한 인사평가였다거나)을 취한다.

‘입의 꿀(口蜜)’처럼 노동자 복지에 신경을 쓴다면 노동자들의 대표인 노조와 협의하여 복지를 떠나가면 될 일이며 그렇게 노사관계를 수립한 기업들도 적지 않다. 그러나 쿠팡은 결사적으로 노조를 인정하지 않고 탄압하고 있다. 쿠팡이 여론 관리에 신경을 쓰는 이상 노골적인 불법 탄압을 하지는 않는다. 단, 법적으로 빠져나갈 구멍이 있다고 판단하는 한 최대한 노조 탄압에 이용하고 있다. 예를 들어, 사업장 밖에서 시위·농성을 하거나 재직자가 작업장을 출입하고 근무시간 외 선전활동을 하는 것은 일단 방치하되, 사업장 안에서 활동하면 침입이나 업무방해 등으로 경찰을 동원하는 것이다. 뉴스룸에서 “쿠팡, CFS, 쿠팡이츠는 각 교섭파트너와 성실히 교섭에 임하고 있음”이라고 주장한 것처럼 교섭의무 자체는 지키는 듯이 보이지만 막상 교섭 자리에서는 꼬투리잡기로 계속 지연을 시키면서 실질적인 결과를 도출하지 않는 방식이다. 또 사업장 노조 간부나 조합원에 대해서는 이번 쿠팡풀필먼트서비스 블랙리스트에서 드러난 것처럼 근무태만이라는 사유로 재계약을 하지 않고 상급조직 간부나 시민단체 성원들에 대해서는 형사 및 민사 소송을 남발함으로써 노조 활동을 위축시키려고 한다. 실제로 노조나 시민단체들이 제기한 문제점을 개선할 때에도 절대 그러한 문제제기에 반응한 것이 아니라 사측의 ‘시혜’인 것처럼 포장하고 홍보하는 방식을 취한다.

요약해서 말하면, 쿠팡은 입에 꿀을 바르면서 노동자 복지에 신경쓰는 좋은 기업이라는 이미지를 만드는 데에 상당히 신경을 쓰는 한편으로, 뒤에서는 노조와 비판적인 언론에 대해서 매우 강경하게 칼을 내리치고 있는 모양새라고 할 수 있다. 전자를 위해서 유독 홍보를 많이 하고 있는 기업이면서 후자로는 교섭 해태와 더불어 민형사상 고소·고발을 남발하면서 시민단체, 언론에 재갈을 물리고 노조를 고사시키려는 전략을 쓰고 있다.

쿠팡의 소비자동맹과 플래쉬 포인트

탈렌 등에 따르면 특히 플랫폼기업의 권력 자원은 소비자 동맹과 참을성 있는 자본에게서 나온다¹⁴⁾. 우선, 플랫폼기업은 초기에는 수익 모델이 없거나 수익이 매우 적으며 독과점 상태에 이르러서야 본격적인 수익을 내기 시작하는데, 이를 위해서는 미래의 수익을 위해 현재의 적자를 감수하고 참을성있게 자본을 투자하는 투자자가 필요하다. 또한, 소비자들은 실제 생활에서의 편의성을 대폭 향상시키는 플랫폼기업에 친밀감을 느끼게 되며 이것이 성장의 바탕이 된다. 소프트뱅크 등 쿠팡에 계속적인 투자를 해왔던 자본과 쿠팡 편의성에 대한 소비자의 지지를 보면 쿠팡은 이에 꼭 들어맞는 사례이다¹⁵⁾.

탈렌 등의 분석은 신산업으로서 아직 그에 맞는 제도적 규제가 없는 플랫폼기업의 활동 방식에 대해서 어떻게 제도적 규제가 마련되는가에 대한 것이다. 플랫폼 기업은 소비자와의 동맹에 기반한 암묵적 합의를 바탕으로, 가능한 한 플랫폼 규제가 사회적으로 여론화되지 않도록 ‘조용한 정치’를 추구한다고 본다. 정치인들은 소비자들의 지지나 ‘혁신’에 대한 규제라는 프레임이 두려워 사회적 여론이 일어나기 전까지는 딱히 제도적인 규제에 적극적으로 나서지 않으려는 경향이 있다. 탈렌 등은 기업과 소비자 동맹이 깨지고 소비자 정체성이 시민 정체성으로 전환되는 사안을 플래쉬 포인트(발화점)라고 부르는데 이를 통해서 플랫폼에 대한 제도적 규제가 논의되고 마련되기 시작한다고 보았다. 이 플래쉬 포인트는 각 나라의 정치사회적 맥락에 따라서 달라질 수 있다.

이런 관점에서 보면 쿠팡이 초기부터 지금까지 기업 이미지 홍보와 여론관리에 특별히 공들이고 있는 점을 이해할 수 있다. (참을성 있는 자본에 더하여) 소비자와의 동맹이 쿠팡의 성장에 결정적인 몫을 차지하고 있기 때문이다. 빠른 배송, 싼 가격, 일관된 반품 정책 등 소비자 편의성을 향상시키는 것 뿐 아니라, 직원복지에 힘쓰는 좋은 기업, 첨단IT기술을 바탕으로 하는 혁신 기업이라는 이미지를 만들고 유지하려고 노력해왔으며, 쿠팡뉴스룸이나 기성 언론 관리도 그런 기초를 유지하고 있다.

쿠팡의 플래쉬 포인트는 오히려 전통적이라고 할 수 있는 노동 문제에서 터졌다고 할 수 있다. 쿠팡이 이 사안에 대해서 적극 부인하는 정책을 쓰고 있

14) Thelen, 2018, “Regulating Uber: The Politics of the Platform Economy in Europe and the United States” *Perspectives on Politics* 16(4); Rahman and Thelen, 2019, “The Rise of the Platform Business Model and the Transformation of Twenty-First-Century Capitalism” *Politics & Society* 47(2); Culpepper and Thelen, 2020, “Are We All Amazon Primed? Consumers and the Politics of Platform Power” *Comparative Political Studies* 53(2)

15) 김주상 등, 2021. “플랫폼 기업의 구조적 권력과 규제정책변동: 쿠팡(Coupage) 사례를 중심으로”. <규제연구> 30(2)

지만, 시민들이 이 문제에 관한 한 쿠팡의 주장을 신뢰하는 것 같지는 않다. 다만, 쿠팡에 대한 소비자 정체성이 크게 깨졌다고 보기는 어려울 수 있다. 쉽게 말해서 “쿠팡은 (노동문제에서) 나쁜 기업이지만 워낙 편리하니까” 정도의 인식이라고 할 수 있을 것이다. 쿠팡의 성장이 노동착취를 바탕으로 하고 있다는 것은 알지만 소비자로서의 편의성을 포기하기 어려워 암묵적으로 외면하고 있는 상태인 것이다. 쿠팡의 여론관리 전략은 ‘쿠팡 없이 살 수 없는’ 소비자 동맹을 유지하면서 노조 탄압과 언론 통제를 통해서 최대한 노동문제를 이 슈화하지 않음으로써 시민적 정체성을 억제하려는 것이라고 할 수 있다.

그러나 일단 플래쉬 포인트는 발생하였다. 물류산업에서 야간노동 규제 등 플랫폼의 발달로 생긴 새로운 문제들을 법적으로 규제하는 것은 소비자 정체성에 기반한 동맹이 크게 깨져야 하는 것으로서 당장의 여론 수준에서는 아직 어려울 수 있다. 그러나 정상적인 노사관계 수립, 노동환경과 노동강도 개선 등은 현재도 시민들의 지지를 충분히 받는 사안이다. 쿠팡이 직접고용 정책을 포기하기 시작한 것도 노동짜내기를 통해 소비자 편의성을 높이는 것이 한계점에 도달했음을 보여주는 징후라고 볼 수 있다. 직접고용을 하지 않으면서 쿠팡의 노동수행 기준을 맞추도록 강요하는 것은 곳곳에서 더 많은 문제들을 일으킬 가능성이 높다. 쿠팡의 여론관리 전략에 대응하여 노조, 언론, 시민단체 등은 시민적 정체성을 환기시켜야 하며, 쿠팡 노동문제에 관한 정치권의 논의와 정부 감독이 수행되어야 할 것이다. 그렇지 않으면 쿠팡은 고용 2위의 ‘블랙기업’¹⁶⁾으로 남게 될 것이다.

16) 현재 나무위키에는 네티즌 사이의 토론을 통해 합의한바 한국에서 “블랙기업이라고 하는데 거의 이견이 없는 기업”으로 쿠팡, 쿠팡풀필먼트서비스, 쿠팡이츠를 넣고 있으며, 그 이유로 노동자 쥐어짜기와 산재 등을 들고 있다. <https://namu.wiki/w/블랙%20기업/사례/대한민국>

[토론문 1]

쿠팡폴필먼트서비스(CFS)의 노무관리와 노동조합의 대응

정성용(공공운수노조 전국물류센터지부 쿠팡물류센터지회 지회장)

■ 쿠팡폴필먼트서비스(CFS)의 노무관리

1. 쿠팡폴필먼트서비스 간략 개요

- 전국 80여개 물류센터, 5~6개의 메가센터(1,000~2,000명 규모)
- 상용직 노동자 3만~4만 명
- 직접고용 일용직, 12개월 계약직(1년차), 12개월 계약직(2년차), 무기계약직, 정규직(관리자), 사무직 등
- 임금은 최저임금 수준, 고정 주간(세후 200만 원 정도), 고정 야간(세후 230만 원 정도)
- 고강도 노동, 장시간 야간 노동
- 쿠팡물류센터지회 5대 요구안 : 휴게시간 보장, 냉난방장치 설치, 쪼개기 계약 근절, 인권존중현장, 생활임금 보장

2. 교섭 과정과 쟁점

(구체 시점 관련하여 정확하지 않은 부분이 있음을 양해 부탁드립니다)

- 2021년 6월 6일 노조 설립 이후 첫 교섭은 21년 8월에 시작함.
- 22년 초에 기본협약 체결함. 기본협약에서 노조 활동을 위한 세 가지(노조 사무실, 현장 노조 게시판, 타임오프 2,000시간) 요구를 했으나 회사가 거부함. 회사는 본교섭 논의 사항이기에 수용할 수 없다는 입장.
- 기본협약을 통해 2주 1회 2시간 교섭, 실무교섭(3:3)-본교섭(5:5) 교대로 진행, 교섭 시 교섭위원 하루 공가 합의함.
- 기본협약 체결 이후 노조는 80여개 조항의 임금 및 단체협약 요구안을 제시함. 회사는 이에 대해 전체 임단협 요구안에 대한 노조의 설명이 끝나야 회사 제시안을 갖고 올 수 있다는 입장.
- 이에 노조는 10여개 조항으로 구성된 핵심요구안을 제시하고, 이에 대한 회

- 사 제시안을 요구함. 핵심요구안에는 기본협약 때와 마찬가지로 노조 활동을 위한 세 가지와 현장의 가장 절실한 요구인 유급 휴게시간, 냉난방장치 설치 등을 요구함.
- 회사는 제시안 제출 대신 전체 임단협 요구안에 대한 설명(1독)을 요구함. 이제 노조는 교섭 결렬을 선언하고 중노위에 조정 신청함. 중노위에서 조정 결렬되어 22년 5월 즈음 쟁의권 확보함.
 - 쟁의권 확보 이후 노조는 유급휴게시간 및 냉난방장치 설치, 부당해고 철회 (노조활동 보장)를 요구하며 6월 23일 쿠팡 잠실 본사 로비 농성에 돌입함. 7월 23일 쿠팡 잠실 본사 앞 천막 농성으로 전환함. 10월 즈음까지 교섭 진행되지 않음. 로비 농성 과정에서 사태 해결을 위한 사측과의 논의는 진행되었으나 합의점에 이르지 못함.
 - 10월, 11월 즈음부터 교섭이 재개되었으나 ‘(회사)전체 임단협 요구안 1독 vs (노조)핵심요구안에 대한 회사 제시안 제출’ 구도로 논쟁이 지속적으로 반복됨.
 - 23년 4월 11일, 노조는 쿠팡 잠실 본사 앞 천막 농성을 마무리함. 회사는 이에 대해 교섭이 진행되는 날 (교섭을 위한)노조 회의를 공가로 보장하겠다고 함.(교섭위원이 아닌 노조 간부에 대해서도)
 - 23년 4월 즈음부터 노조는 입장을 바꿔 전체 임단협 요구안에 대한 1독을 1장씩 진행하되, 각 장에 대한 회사 제시안 제출을 조건으로 회사의 요구를 부분 수용하기로 함. 결과적으로 실무교섭에서 노조가 전체 임단협 요구안 1장씩 설명하고, 본교섭에서 회사가 해당 장에 대한 회사 제시안을 제출하는 것으로 정리됨.
 - 그러나 이마저도 회사가 의도적으로 진행을 지연시켜 지금까지 회사 제시안 이 제출된 부분은 1장과 2장의 일부분에 한정됨.(23년 7월 즈음까지)
 - 이후 회사는 현장에서의 노조 활동을 핑계로 교섭에 나오지 않다가, 폭염 대응 투쟁이 한창인 8월 11일 실무교섭에 나왔음. 8월 24일 본교섭에서는 경찰 압수수색에 대한 노조 항의에 회사가 교섭장을 박차고 나감. 이후 회사는 사과를 요구하며 교섭에 나오지 않음.
 - 23년 10월 19일, 회사는 교섭장에서 노조의 사과를 듣겠다며 실무교섭에 나왔음. 어떠한 의미있는 이야기도 진행되지 않음. (사측 교섭위원 1인이 개인사정으로 불출석함)
 - 현재 21차 실무교섭, 21차 본교섭까지 진행함. 10장의 단체협약과 임금협약 (합하여 총 11장) 중에서 6장까지 노조 설명 진행함. 6장까지 회사 제시안 제출된 상황. 지금과 같은 속도라면 1회독 마치는 시점은 빨라도 7월 또는

8월. 끝나도 2회독, 3회독 반복하면서 지연전략 예상되고 있음.

○ 약평

- 회사 대응의 핵심은 '지연 전략'. 여전히 첫 임단협조차 체결하지 않고 있음. 현장에서의 노조활동을 "아직 임단협이 체결되지 않아서"라는 이유로 보장하지 않고 있음. 부당징계 등.
- 어떤 핑계를 대든 회사 마음대로 교섭에 나오지 않다가, 사회적 여론이 쿠팡에 불리하거나 교섭에 나오지 않는 시기가 길어지면 다시 교섭에 나오는 행태가 반복되고 있음.
- 교섭에는 형식적으로 나오면서도, 대부분의 간부/조합원이 계약직 노동자인 점을 활용하여 계약종료를 통한 해고로 노조를 탄압하고 있음.
- 조직력과 투쟁으로 교섭에서의 노/사 역관계를 역전시키는 것이 노조 활동의 기본이겠으나 '조직화'가 쉽지 않은 현장의 조건을 회사가 노골적으로 활용하고 있음.
- 회사가 노조의 요구를 일부 현장에 반영할 때에도, 이 과정이 노조의 성과가 되지 않게 하려고 절대 교섭을 통하지 않음. 유급휴게시간 보장, 폭염 시기 휴게시간 보장, 냉난방장치 설치, 쪼개기 계약 완화 등.

2. 현장 노동조합 활동

1) 노조 조기 및 등자보

- 간부 및 조합원들이 현장에서 노조 조끼를 입는 것, 등자보를 입는 것에 대한 회사의 개입은 전혀 없음.
- 노조 설립 전인 노조 준비 모임 '쿠키런' 활동 시절(20년~21년 겨울), 선전 전 하러 온 공공운수노조 활동가들이 입고 있는 '쿠키런 조끼' 보고 '너도 현장에서 저 조끼 입고 다닐 거냐?'며 관리자가 조합원에 대한 직장 내 괴롭힘과 부당노동행위를 한 사건은 있음.
- 23년 말, 임금 인상을 요구하는 등자보를 착용하자 회사의 반응이 있었음. 노조 조끼를 입고 등자보를 착용한 간부 및 조합원에게 구두 및 서면으로 '입지 말 것'을 요구함. 두 번까지 서면통지서 배부함. 노조는 공문 및 교섭을 통해 부당노동행위에 대해 항의함. 블랙리스트 사안이 발생하면서 회사 대응이 사라짐.

2) 출퇴근 선전전(피켓팅 및 현수막)

- 기본적으로 ▲ 재직자가 ▲ ‘근무시간 외’에 ▲ 작업하는 현장이 아니라 휴게실 또는 공용 공간(식당, 복도 등)에서 하는 노조 활동에 대해서는 개입이 없음. ex) 인천4센터 식당 앞 피켓팅, 고양센터 식당 앞 피켓팅
- 문제가 되는 경우 1) **쿠광인천4센터 인도인접장**. 회사가 출퇴근하는 통로에 일용직 노동자 출근 관리를 할 수 있는 공간을 만들었음. 이 공간을 정규직, 계약직을 포함한 센터에 출근하는 모든 노동자의 유일한 출퇴근 통로로 사용하고 있음. ▲ 재직자인 조합원이 ▲ 퇴근 시간 후에 이 공간에서 피켓팅을 하는 것에 대해서 회사는 서면 경고를 반복적으로 발행하고 인사위원회에 회부를 위한 조사를 진행함.
- 문제가 되는 경우 2) **쿠광대구1,2,6센터 셔틀버스 승하차장**. ▲ 재직자인 조합원과 간부의 출입과 활동은 방해하지 않음. 상급단체 간부 및 연대 대오의 출입을 원천봉쇄. 공공운수노조 활동기뿐만 아니라 타 센터 재직자인 물류센터지부장, 타 센터 해고자인 쿠광지회장의 출입을 막았음. 이로 인해 두 번 정도 사측과의 충돌이 발생하기도 함.
- 원래 2022년까지는 상급단체 활동가, 간부뿐만 아니라 연대 대오(민주노총 지역본부, 공공운수노조지역본부, 금속노조, 진보정당 등)까지 자유롭게 출입하여 선전전 진행함. 이후 회사는 자유로운 출입이 어렵게 승하차장 출입 통로를 변경함.(이는 인천4센터 인도인접장도 마찬가지)
- 문제가 되는 경우 3) **쿠광동탄센터 센터-셔틀버스 통로**. 회사가 동탄센터 출입로를 통제하지 않아 지부장, 지회장 자유롭게 센터 건물 앞까지 들어가서 퇴근 노동자 대상으로 선전물 배포함. 지부장은 동탄센터 재직자라 회사가 문제제기 하지 못하고, 타 센터 해고자인 지회장의 출입을 이유로 교섭을 일방적으로 취소하고 재발방지 대책을 요구함.

2) 현장 순회

- 23년 8월 1일 하루 파업 당시, 쿠광대구분회장이 파업을 하고 현장순회를 하기 위해 현장으로 들어가고자 했음. 하지만 회사에서 인원을 동원하여 센터 출입을 물리적으로 제지함. 근무일이 아닌 사람(파업 참가자)은 현장에 있으면 안 된다는 것이 회사의 근거. 당장은 회사의 물리력을 극복하기 어려워 대구분회장은 현장 출입을 포기함. 이후 쿠광지회장과 논의하여 근무 중에 조퇴하고 현장순회를 실시함. 폭염 대책 서명운동을 받고 현장에 지회

대자보를 부착함. ▲ 재직자인 노조 간부가 ▲ 근무 시간이 아닌 때에(조퇴 후) 현장에서 노동조합 활동을 했으나 회사는 이를 인사위원회에 회부하여 ‘감봉 1개월’의 징계를 통보함. 부당징계 구제신청 대응 예정.

3) 서명운동, 리본 달기, 등자보 달기

- 근무시간 중에 이루어지는 서명운동에 민감하게 반응하는 편. ex) 인천4센터 당시 인천분회장이었던 쿠팡지회장의 회사 업무를 서명운동이라 착각, 회사의 노조 간부에 대한 일상적인 감시 여부가 역으로 확인됨. 대구분회장의 현장순회.
- 근무시간 외, 작업 현장 바깥에서 이루어지는 서명운동에 대해서는 어떤 개입도 없었음.
- 현장 간부 및 조합원, 비조합원들의 리본 달기, 등자보 달기에 대해서는 어떤 개입도 하지 않음.

4) 하루 파업, 하루 불매

- 2022년 쿠팡 잠실 본사 농성 과정에서의 지명 파업으로 인한 불이익 조치는 없었음.
- 2023년 8월 1일 하루 파업, 8월 14일 하루 불매 참가에 대한 불이익 조치는 없었음. 8월 1일 하루 파업 전술을 집단 연차, 보건 휴가, 결근 방식으로 조직. 8월 14일 하루 불매 동참 여부를 회사가 확인할 수 있는 방법 역시 없었음.
- 쿠팡뉴스룸을 통한 악선전, ‘파업 참가자 단 3명’. 교섭에서의 회사의 문제 제기 ‘어떻게 노조가 회사 영업을 방해할 수 있는가’.
- 기타 지명파업의 활용. 물류센터지부장 상근 활동, 현장분회장 활동 등.

5) 부당해고 및 부당징계

- 무기계약직이 아닌 노조 간부가 회사의 탄압에 제일 취약한 상황. 계약직 노조 간부 해고를 위한 짜여진 각본. (어떤 이유로든) 부당징계, 징계로 인한 재계약(무기전환) 평가 점수 감점, 평가 점수 기준 미달로 인한 계약 종료(쿠팡지회장, 인천분회장, 전 부천분회장, 고양부분회장 등). 일용직의 경우 블랙리스트로 인해 공개 노조 활동 즉시 출근이 어려워지기 때문에 현

장 활동이 불가능.

- 무기계약직 노조 간부 또는 조합원에 대해서는 부당징계 방식으로 조합원 탈퇴와 현장 활동 통제를 시도하는 중(대구분회장, 인천분회)

6) 고소, 압수수색

- 쿠팡 잠실 본사 농성 참가자 간부 및 조합원 15명에 대한 고소(업무방해, 주거(건조물)침입 등). 1년째 사건이 아직 경찰과 검찰을 왔다갔다 하고 있음.
- 쿠팡 인천1센터 진입 시도(인천1센터 폐쇄 관련 면담 요구, 직장 내 괴롭힘 노동부 현장조사 동행 요구) 관련 간부 및 조합원 11명 고소(업무방해, 주거(건조물)침입, 집시법 위반). 올해 폭염 투쟁 시기 위 사건을 이유로 쿠팡 지회장, 인천분회장에 대한 휴대폰, 사무실, 자료 압수수색을 들어옴.

7) 센터별 협의

- 센터별 협의 자체가 존재하지 않음. 권역별로 큰 센터에 상주하는 ER(노무팀) 매니저(인천4센터, 동탄센터, 고양센터, 대구2센터, 부천신선센터 등)가 있음. 그러나 모든 논의를 교섭장으로 넘겨버리는 방식.

8) 보안검색대

- 휴대폰 등의 반입금지 물품(간식 포함)의 작업 현장 반입을 막고 도난물품 반출을 막으려는 목적. 거의 모든 센터에 설치되어 있음.
- 이로 인해 노조 활동에 필요한 물품을 현장에 반입하거나 직장 내 괴롭힘 또는 산안법 위반 사례 증거를 확보하는데 절대적인 어려움이 있음.

9) 블랙리스트

- MBC 뉴스데스크 보도를 통해 쿠팡이 지난 7년 동안 16,450명에 대한 블랙리스트(PNG 리스트)를 작성하여 활용했다는 사실이 드러남. 추가되는 속도를 고려하면 보도가 이루어지는 시점까지 2만 명에 달했을 것으로 보고 있음.
- 쿠팡물류센터 노동자들이 노조 활동이 어려운 근본적 원인은 불안정고용 시스템(절반의 일용직+절반의 쪼개기 계약). 이를 더욱 강화하는 것이 블랙리스

- 트 제도. 쉬운 해고가 불안정고용-블랙리스트의 본질. 어떤 제대로 된 인사 평가 과정도 없이 해고하고 재취업에서 배제하는 것.(회사에 절대권력 부여)
- 노조 활동 포함하여 회사가 싫어하는 행동을 하면 출근 확정(일용직), 재계약(계약직)이 안 되기 때문에 강도 높은 자기 통제, 자발적 노동 강도 강화가 이루어짐. (Ex) 화장실 가는 시간 참고 UPH 관리)
 - 블랙리스트 등재 여부, 재계약 여부를 판단하는 중심에는 현장 관리자(캡틴 또는 주장, Level 2~3, 정규직)가 있음. 이로 인해 현장 관리자의 부당한 지시에 따를 수밖에 없고, 괴로움/성희롱에 쉽게 노출되는 구조. (Ex) 특정 계약직 노동자의 재계약 여부에 대해 캡틴들끼리 찬반 투표를 진행)
 - 노동조합 간부 및 조합원뿐만 아니라 모든 쿠팡물류센터 노동자가 블랙리스트 등재 대상. 노동조합 간부 및 조합원은 당연히 포함. 이로 인해 노동조합에 대한 부당노동행위가 은폐되는 효과도 존재.(무차별적 탄압과 해고를 의미)

<쿠팡물류센터 블랙리스트 관련 쿠팡물류센터지회 요구(초안)>

- 블랙리스트 철폐, 책임자 처벌 및 재발 방지 대책 마련, 피해자 보상
- 상시 업무 정규직 고용
- 계약직 고용 : 노동자가 희망할 경우 재계약(무기계약 전환) 의무화, 예외적인 거절 사유 노사 합의로 결정
- 일용직 고용 : 센터/공정/근무조별 일용직 모집 인원 및 지원 현황 실시간 공개, 출근 거절 사유 명시 의무화

3. 집중 투쟁에 대한 대응

1) 22년 쿠팡 잠실 본사 농성, 천막 농성(휴게시간/냉난방장치/부당해고)

- 일거수 일투족 감시 및 통제. (농성장의 감옥화)
- 업무방해, 주거(건조물침입) 등 경찰 고소.
- 언론을 동원한 흑색선전. (캔커피=>캔맥주, 색깔론 시도)
- 본사 농성장 침탈.
- 천막 농성장에 대해서는 방치 기조.

2) 23년 쿠팡 인천4센터 천막 농성(폭염 시기 휴게시간)

- 천막 농성이 회사 사유지 바깥(공원)에 해당하는 상황. 유의미한 물리적 대응은 없었음.
- 8월 1일 하루 파업에 대한 뉴스룸 대응, 경찰 압수수색 정도.
- 형식적인 교섭 배치.
- 기본적으로 '너네들이 어디까지 할 수 있는지 보자'는 태도.
- 다만 검찰과 경찰을 동원하여 휴대폰, 사무실 압수수색 진행. 천막농성 중에 영장 발부, 집행은 천막농성 마무리 이후. 명분은 다른 노조 활동에 대한 회사의 고소로 경찰 조사 받던 사건.(인천1센터)

3) 집중 선전전

- 월별 집중 선전전을 진행함. 분회가 설치된 물류센터, 조합원이 있는 물류센터, 선전전에 용이한 구조를 갖고 있는 물류센터 등. SNS를 통해 이를 공지할 경우 기본적인 회사의 대응은 1) 재직 여부 가리지 않고 센터 출입 거부 2) 경찰력 동원 3) 본사 노무팀 배치. 이후 월별 집중 선전전을 SNS로 공지하지 않고 있음. SNS뿐만 아니라 집회 신고는 기본적으로 확인하며 대응하고 있음.

4. 사망 사건 등에 대한 대응

(부천 코로나 집단감염, 덕형센터 화재, 목천센터 산재사망, 인천4센터 및 동탄센터 사망 등)

- 정보 통제, 즉각적인 장례식장 대응, 유가족의 노조 접촉 방해
- 유가족의 회사에 대한 정보 부족과 돈을 활용한 회유
- 쿠팡 뉴스룸을 활용한 언론 대응
- 핵심 인원 부당해고(일용직, 계약직), 고립시키기
- 사과와 보상을 요구하는 원칙적인 요구에 대해서는 무시 및 법적(소송) 대응
- 온열질환 산재 신청 관련하여 센터 HR 차원에서 은폐를 시도하다가 CFS 정책팀이 직접 나서서 은폐를 시도.

5. 쿠팡 뉴스룸

- 영향력에 대한 진단이 필요함. 뉴스룸 내용을 받아쓰는 언론을 활용한 회사

입장에서의 성공적인 여론 대응(공식 입장 없음이라는 비판 회피)? 아니면 거짓말과 왜곡으로 점철된 회사의 공식 입장이라는 점에서 약점 노출 통로?

- 2월 13일에 시작된 쿠팡 블랙리스트 MBC 뉴스데스크 보도 관련하여 2월 14일부터 2월 29일까지 7개의 기사를 작성함. 소위 '민노총 프레임'으로 노동조합을 공격하고, 일부 사례 또는 자극적인 영상으로 현실을 은폐하고자 하는 시도. 그 과정에서 블랙리스트 파일을 '출처 불명의 문서'라고 하다가 '인사 평가 자료'로 실질적으로 인정하는 모순을 분명하고 공식적으로 드러내기도 함.

[토론문 2]

쿠팡의 클리닝 제도와 대리점 계약 현황으로 본 노동조합 탄압 현황

강민욱(전국택배노동조합 쿠팡준비위원장)

- 본 문서에서는 편의상 쿠팡로지스틱스서비스(CLS)를 ‘쿠팡’으로 호칭함.

1. 생활물류법-표준계약서에 보장된 택배노동자들의 권리

- ‘구역’은 택배노동자의 고용과 수입을 결정하는 핵심 요인이며, 구역을 흔드는 것은 택배노동자의 생존권을 흔드는 것임.
- 20~21년 택배노동자들의 집단 과로사가 발생한 중요한 요인 중 하나는, 해고나 구역 강제조정에 대한 아무런 방어수단이 없어 ‘상시적 고용불안’ 상태였던 택배노동자들이, 물량이 넘치고 과로사 위험에 처해도 잘리거나 불이익을 받을까 두려워 사측에 문제를 제기할 수가 없다는 것이었음.
- 집단 과로사 사태 이후 사회적 대화를 통해 이러한 문제가 제기되었으며, 이에 생활물류법은 10조에서 택배노동자에 대한 6년 계약갱신청구권을 보장하고, 11조에서 계약해지 요건을 엄격히 정함.
- 또한, 사회적 합의에 따라, 택배사들과 과로사대책위의 의견을 수렴해 국토부가 만든 표준계약서에는 당사자와의 합의 없이 구역을 변경할 수 없도록 하였음. 생활물류법은 택배사업자 등록 요건으로 ‘표준계약서에 기초하여 작성한 위탁계약서’를 포함함으로써 표준계약서를 사실상 의무화했음.
- 또한 표준계약서에는 분류작업 수행여부에 대한 의사표시까지 기재하도록 하여, 사회적합의의 핵심 내용 중 하나인 ‘분류작업 배제’까지 포함함.
- 마지막으로, 사회적합의를 통해 주60시간 초과 노동과 밤 9시 이후(명절은 10시) 노동을 하지 않기로 합의함.
- 이에 따라, 택배노동자들은 이전처럼 “너 내일부터 나오지 마!”라는 쉬운 해고, 원청과 대리점이 구역을 무기로 휘두르는 각종 갑질로부터 보호받을 수 있게 되었으며, 분류작업을 하지 않게 되어 출근시간이 늦춰지고 그 결과 주당 노동시간이 60시간 미만으로 떨어져 과로사의 위험에서 다소 벗어나게 되었음.

2. 쿠팡, 클렌징으로 '상시적 고용불안' 되살려내

- 그러나 쿠팡은 택배산업으로 진입하면서, 대리점과 구역을 보장하지 않는 계약서를 체결하여 구역을 가변적으로 만든 뒤, 수행률, 2회전배송율, 명절 배송율 등 각종 서비스 평가기준을 근거로 마음대로 구역을 회수할 수 있는 제도(클렌징-위탁구역조정협약)를 도입함.
- 원청과 대리점의 계약에서 구역이 언제든지 회수당할 수 있도록 되어버리니, 대리점 역시 택배노동자에게 구역을 명확히 할당할 수 없게 되고, 이에 따라 쿠팡 택배노동자들 역시 생활물류법과 표준계약서에 기초한 구역을 보장 받지 못하게 됨. 변경을 합의해 줄 구역 자체가 없게 돼 버린 것. 실제 쿠팡 택배노동자들이 대리점과 체결한 계약서에는 구역 부분이 “조율”이나 “OO광역시 전체”와 같은 방식으로 표시되어 있음.
- 그 결과, 쿠팡 택배노동자들은 수행률 하락 등 각종 이유로 언제든지 구역을 회수당할 수 있는 상황에 처했으며, 클렌징을 당할 경우 구역이 없어지고 수입이 '0원'이 되는 '사실상의 해고 상태'에 놓이게 됨.
- 사실이 이러함에도 쿠팡은 “클렌징은 해고가 아니”라며, “해당 킷플렉서들을 해고하고 맡고는 대리점의 책임이며, 대리점이 다른 곳에서 클렌징 된 구역을 입찰을 통해 확보한 뒤 택배노동자에게 할당하면 된다”고 주장하고 있음.
- 대리점이 친절하게 그렇게 해주기도 어려울뿐더러, 당장 2~3개월 수입이 '0원'이 된 택배노동자들이 버티기도 쉽지 않고, 새로 구역을 받더라도 잘 모르는 구역의 배송은 2~3배 더 힘들다는 점에서 택배노동자들에게 큰 고통을 주는 방식이며, 이는 진짜사장이 간접고용 뒤에 숨어, 클렌징을 통해 택배노동자들에게 '고용불안의 지옥'을 경험하게 함으로써 회사에 고분고분하도록 만드는 전형적인 원청 갑질이라 할 것임.
- 이렇게 되니, 쿠팡 택배노동자들은 클렌징이 무서워 원청과 대리점의 부당한 요구를 거부할 수 없게 됨. 심지어 합법적으로 쟁의권을 확보해 쟁의행위를 해도, 쿠팡은 “자신은 사용자가 아니고, 쟁의행위를 하건 뭘 하건 수행률을 맞추지 않으면 대리점의 구역을 회수한다”며 클렌징을 하고, 택배노동자가 이를 구제받기 위해서는 불확실하고 기나긴 소송전으로 가게 되어 2~3년 간 안정적 수입 없이 큰 고통을 받게 됨. 결국 쿠팡은 하청 노동자인 택배노동자의 헌법 상 권리인 단체행동권을 사실상 봉쇄하고 근본적으로 침해하고 있는 것임.

- 이렇게 쿠팡은 사회적합의 이후 사라져가던 ‘상시적 고용불안’을 클렌징을 통해 되살려냈고, 쿠팡 택배노동자들을 사회적합의 이전의 무권리 상태로 만들었음. 그 결과, 쿠팡 택배노동자들은 ‘고용불안’으로 인해 사측의 부당한 대우를 거부하거나 대항하기 어려운 상황에서 노동시간, 수수료, 구역 등 근로조건 등의 악화를 경험하고 있음.
- 만약 쿠팡의 이러한 행태를 지금처럼 방치한다면, 다른 택배사들도 구역을 가변적으로 만들고 ‘클렌징’을 도입하게 될 것이며, 생활물류법, 표준계약서, 사회적합의의가 사실상 파기되고, 택배노동자들은 다시 합의 이전의 노예적 상황으로 돌아가게 될 것임.
- 이러한 상황이 누적될 경우, 코로나에 따른 물량폭증, 명절물량 폭증과 같은 상황이 결합하며 언제든 다시 이전의 집단 과로사 사태가 재발할 수 있다는 우려를 높이고 있음.

3. 사례

- 택배노조 서울지부 쿠팡 강남지회 조합원 4명은 2023년 7월 자신의 구역 전체 혹은 일부를 클렌징 당함. 이유는 수행을 미달. 당시 송파5캠프에서 일하던 대부분의 쿠팡 킥플렉스 택배노동자들은 2회전 배송을 하지 않고 1차 물량에 대해서만 배송을 해왔는데, 이에 대해 수행을 미달로 클렌징함. 클렌징이 되었다고 쿠팡에서 새로운 구역을 따로 보장해주지 않았으며, 해당 택배노동자들이 직접 하청영업점들을 수소문하여 일할 수 있는 구역을 찾아다님.
- 인천5캠프 1년 6개월 동안 야간 주 6일을 빠짐없이 일해옴. 하루는 대리점 백업기사가 없어 쿠팡친구 혹은 카플렉스가 배송함. 3월 7일 야간 출근 후 그 다음날 일정표를 확인하니 다른 업체가 일하는 것으로 되어 있었음. 대리점도 확인하고 있지 못한 상황이었음. 하루아침에 일자리를 잃게 됨.
- 택배노조 경기지부 쿠팡 판교지회는 1월 16일부터 20일까지 5일간 프레스시백(보냉백) 회수 거부 징의행위를 진행하였음. 그 이후 프레스시백 회수율이 클렌징 기준에 미달되었다는 이유로 2명의 조합원이 클렌징을 통보받고 27일부로 구역을 회수당한 바 있음.
- 택배노조 경기지부 쿠팡 분당지회는 1월 마지막 주부터 프레스시백(보냉백) 회수거부 징의행위를 시작으로 2월 1일 18명(12개 구역)이 전면파업에 돌입함. 2월 14일 기준으로 12개 구역 중 7개 구역이 클렌징됨.

[참고] 쿠팡-대리점-택배기사의 계약 구조

[그림1] 생활물류법 상 영업점의 정의 조항에는 "일정한 구역을 할당받아"라고 명시되어 있음.

생활물류서비스산업발전법 (약칭: 생활물류서비스법)

[시행 2021. 7. 27.] [법률 제17911호, 2021. 1. 26., 제정] 현재시행법령확인

국토교통부(상황총괄대응과-총괄), 044-201-4156

국토교통부(상황총괄대응과-택배서비스사업),
044-201-4153

국토교통부(상황총괄대응과-소화물배송대행서비스사업),
044-201-4158

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 생활물류서비스산업 발전을 위한 기반을 조성하고 생활물류서비스 종사자 및 소비자의 권익을 증진함으로써 국민의 삶의 질을 향상하고 국민 경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

.....

5. "영업점"이란 택배서비스사업자 또는 소화물배송대행서비스인증사업자와 계약을 체결하고, 일정한 구역을 할당받아 해당 구역 내에서 화물의 집화, 배송 등 생활물류서비스에 관한 업무를 위탁받아 처리하는 자를 말한다.

[그림2] 사회적 합의를 통해 국토부가 만든 표준계약서.
3조(계약의 주요 내용)에 위탁지역과 수수료 지급 기준 등을 명시하도록 하고 있음.

택배사업자 - 영업점 위·수탁 표준계약서

○○택배사(이하, “택배사업자”라 한다)와 ○○영업점(이하, “영업점”이라 한다)은 택배 운송업무에 관하여 다음과 같이 위·수탁계약을 체결한다.

제1조(목적) 이 계약은 택배사업자와 영업점간 거래에 있어서 양 당사자 사이의 기본적인 권리와 의무를 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(기본원칙) ① 택배사업자와 영업점은 대등한 지위에서 계약을 체결하며 상호 이익 존중 및 신의성실의 원칙에 따라 권리를 행사하고 의무를 이행한다.
② 택배사업자와 영업점은 이 계약의 체결 및 이행에 관하여 「생활물류서비스산업발전법」, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 등 관련 법령의 규정을 준수한다.

제3조(계약의 주요 내용) ① 택배사업자와 영업점 간 계약의 주요내용은 다음과 같다.

계약기간	년 월 일부터	년 월 일까지 (____개월)
<u>위탁지역</u>		
<u>위탁업무</u>		
담보 금액·종류		
<u>수수료 지급기준</u>	별도 첨부	

② 제1항의 위탁업무의 세부적인 내용 및 관련 비용 부담 기준 등은 택배사업자와 영업점이 사전 협의하여 이 계약 또는 제20조에 따른 부속합의로 정한다.

[그림3] CJ대한통운의 원청-대리점 계약서, '책임배송지역'을 명시하도록 되어 있음.

CJ대한통운 택배집배점 계약서

씨제이대한통운 주식회사 (이하 “CJ대한통운”)와 (이하 “계약자”)은(는) 택배집배점 개설·운영과 관련하여 다음과 같이 택배집배점 계약(이하 “본계약”)을 체결한다.

제1조 [양 당사자의 역할]
택배업은 네트워크형 플랫폼 사업이자 국민생활 밀착형 편의서비스로서 양 당사자는 상호 협업하여 본 계약에 따른 각 당사자의 업무를 성실히 수행함으로써 고객에게 안전하고 신뢰할 수 있는 서비스를 제공하고 각자의 사업을 발전시키기 위해 노력한다.

제2조 [집배점 명칭 및 책임배송지역]
① “계약자”의 집배점 명칭, 형태 및 책임배송지역은 다음과 같다.

<u>명칭</u>	형태	<u>책임배송지역</u>	비고
	일반		상세내역은 첨부 “책임배송지역 리스트” 참조

② 향후 책임배송지역의 물량 증가로 인해 “계약자”가 물량을 효율적으로 처리할 수 없는 경우, 기타 책임배송지역 내 물량을 처리하기 어려운 불가피한 사정이 있을 때에는 “CJ대한통운”과 “계약자”는 상호 서면 합의에 의해 책임배송지역을 변경할 수 있다.

계약해지에 관한 부속합의서

쿠팡로지스틱스서비스 유한회사(이하 "CLS")와 _____ | (이하 "영업점")는

일자로 체결한 택배 영업점 계약서(이하 "원 계약서") 제28조 제2항 제5호에 따른 계약해지 사유에 관하여 다음과 같이 합의서(이하 "본 합의서")를 체결한다. 본 합의서에 정의되지 아니한 용어는 원 계약서에서 정하는 바에 의한다.

제1조 계약의 즉시해지

- ① CLS는 영업점에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하는 경우 영업점에 대한 서면 통지로서 원 계약을 즉시 해지하거나 영업점에 위탁하는 물량을 조정할 수 있다. 본 항에서 영업점의 직원 또는 영업점이 배송업무를 위탁한 자의 행위는 영업점의 행위로 본다.
1. 영업점의 폐업, 영업취소, 영업정지, 기타 사업상 중대한 변화로 인하여 CLS가 더 이상 영업점에게 배송업무를 위탁할 수 없음이 객관적으로 명백해진 경우
 2. 영업점이 원 계약에 의해 수행해야 할 업무를 이유 없이 거부하였을 경우
 3. 영업점이 원 계약에 따른 비밀유지의무, 개인정보보호의무 또는 정보보안의무를 위반한 경우
 4. 영업점이 다음의 서비스 수준을 충족시키지 못한 경우

구분	정의	해지 기준
2회전 배송 미수행	CLS와 계약된 배송시간대(주간, 야간)별 1일당 2회전 배송업무 미수행 기간 및 건수	2주 동안 2건 이상
신선식품 배송율	CLS와 계약된 권역에서 신선식품 배송 월 평균 비율	95% 미만
월 수행율	할당된 서브 라우트에 대한 daily coverage의 월 평균 비율	95% 미만
휴무일 배송율	주말, 공휴일 배송업무 수행의 월 평균 비율	70% 미만
명절 당일배송율	명절(추석, 설) 당일 배송업무 수행 기사비율	40% 미만
Promised Delivery Date ("PDD") 미스 비율	영업점의 지연배송으로 인해 PDD 이후 배송된 Parcel의 월 평균 비율	0.5% 이상
파손율	영업점 및 영업점의 인력 등에 의한 월 평균	0.08%이상

구분	정의	해지 기준
	파손율	
회수율	할당된 반품 물품에 대한 월 평균 회수율	90% 미만
	할당된 프레스백에 대한 월 평균 회수율	90% 미만
	긴급 이슈나 고객요청에 의한 프레스백에 대한 월 평균 회수율	95% 미만

5. 영업점이 배송업무 수행 중 주거침입, 폭행, 모욕, 재물손괴, 절도 등의 범죄를 저지른 경우
6. 영업점의 귀책사유로 인하여 물품의 훼손, 분실, 도난 등이 발생한 경우
7. 영업점이 물품을 무단으로 열람 또는 개봉한 경우
8. 영업점이 배송업무 수행 중 합리적인 사유 없이 고객 또는 제3자와 몸싸움, 언쟁을 벌인 경우
9. 영업점이 CLS가 지정한 수화인 또는 장소에 물품을 고의 또는 중대한 과실로 배송하지 않은 경우
10. 영업점이 원 계약 제10조 제5항에 따른 조치나 교육을 미이행한 경우
11. 기타 영업점에게 원 계약을 지속하기 어려운 중대한 사유가 있는 것으로 판단되는 경우

- 이에 따라, 쿠팡은 '수행률'을 이유로 마음대로 대리점의 구역을 회수할 수 있고, 연쇄적으로 대리점과 위탁계약을 체결한 택배노동자 역시 구역과 물량이 사라져 수입이 '0원'이 되는 상황이 발생하게 됨.
- 이는 구역을 명시하도록 한 생활물류법과 구역 변경에 '협의'가 아닌 '합의'를 의무화하고 있는 표준계약서를 위반하는 것이며, 택배노동자 보호라는 법안의 취지를 근본적으로 훼손하고 있음.

4. 하청영업점 재계약 거부를 통한 집단 해고, 노동조합 무력화



Tel : 02-6150-6498 www.coupangls.com

발신일자 2023. 12. 27.
수 신
참 조 담당자
제 목 계약기간 만료에 따른 계약 종료 안내

1. 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.
2. 당사와 귀사 간에 2023년 3월 8일자로 체결된 택배 영업점 위탁계약(이하 "위탁계약")의 계약기간 만료일은 2024년 3월 7일입니다. 이에 귀사와의 위탁계약은 계약기간 만료에 따라 2024년 3월 7일자로 종료될 예정임을 안내 드립니다.
3. 이번 계약기간 만료에 따른 위탁계약 종료는 아래와 같은 사정으로 인해 당사와 귀사 사이에 신뢰관계가 심각하게 훼손되었다는 점이 고려되었습니다.
 - ① 귀사 소속 임원 및 배송기사들의 당사 임직원에 대한 폭행, 공동건조물 침입, 업무방해 등의 불법행위
 - ② 귀사의 대표자 및 소속 임원, 배송기사들의 당사에 대한 허위사실 유포로 인한 명예훼손 등 불법행위
 - ③ 기타 신뢰관계 훼손 행위
4. 위탁계약 상의 계약기간 동안에는 정상적으로 업무를 위탁할 예정이오니, 위탁계약에 따라 성실히 위탁업무를 수행하여 주시기를 부탁드립니다.

발신 : 쿠팡로지스틱스서비스 유한회사 (직인생략)

- 지난 12월 27일, 쿠팡로지스틱스서비스(이하 쿠팡)는 택배노조 쿠팡 분당지회 조합원들이 소속되어 있는 영업점에 대해 '계약종료'를 통보함.
- 노동조합이 생겼다는 이유로 하청업체와의 계약을 종료하고 다른 업체로 교체하는 방식으로 노동자들을 해고하는 것은 진짜사장 원청이 간접고용 제도를 악용하여 하청 노동자들을 무방비 상태로 만든 뒤 마음대로 해고하는 대표적 원청갑질임.
- 쿠팡은 계약종료 사유로 23년 4~5월 노동조합 창립 당시 벌어진 총돌, 쿠팡의 부당한 갑질에 대한 해당 영업점의 기자회견 등을 근거로 하고 있음.
- 쿠팡이 근거로 든 당시 총돌은 쿠팡이 상급단체 노동조합 간부의 출입을 봉쇄하고, 심지어 해당 사업장에서 근무하는 조합원들의 출입까지 봉쇄하는 부당노동행위에 항의하는 과정에서 발생한 일로, 그 원인제공자는 쿠팡임.

또한 이러한 부분들은 현재 소송 등 법적 절차가 진행중이며 아직 결론이 나지 않은 사안임.

- 이번 쿠팡의 '계약 종료'는 노동조합이 있는 하청회사(영업점)을 없애버리는 전형적인 원청갑질이자 악성 노조 탄압, 노조 말살 시도이며, 고용 승계가 이뤄지지 않을 경우 집단 해고사태를 낳을 수 있는 심각한 사안임.

5. 기타 / 부당노동행위와 노조 탄압

- 쿠팡은 캠프 내 노동조합의 상급단체 간부의 출입을 막고 있고, 심지어 “근무시간이 아니”라며 캠프 소속 조합원의 출입까지 막고 있음.
- 쿠팡 일산캠프에서는 조합원이 노동조합 활동(소식지 배포, 서명운동)을 하자 “캠프 내에서 업무 외 활동을 한다”며 출입 제한 조치를 취함. 출입이 제한되면 물량을 받을 수 없기 때문에 사실상 해고된 것임.
- 노동조합법 81조 1항은 ‘사용자’가 해서는 안되는 행위를 규정하고 있음. 그러나 쿠팡은 간접고용의 뒤에 숨어, 금지 행위들을 모두 하면서 자신은 ‘사용자’가 아니기 때문이 이 모든 행위를 해도 된다는 태도를 보이고 있음. 이에 따라, 쿠팡택배 노동자들의 헌법이 보장한 노동 3권을 사실상 전혀 보장받을 수 없게 되어 있음.

4. 필요한 대책들

<1> 국토부의 철저한 관리감독

- 현재 생활물류법 상 등록요건인 위수탁 계약서는 표준계약서에 ‘기초’해야 함. 이는 표준계약서의 원 취지에 어긋나거나 훼손하면 안된다는 의미임.
- 그리고 표준계약서의 근본 취지는 원청, 대리점의 갑질 방지, 그리고 이를 통한 ‘택배노동자의 고용안정’임. 고용이 안정되어야 사측의 부당한 요구를 거부할 수 있고, 사측에 근로환경 개선 요구도 할 수 있기 때문.
- 그러나 쿠팡-대리점 계약서, 대리점-택배기사 계약서는 표준계약서에 기초한 계약서가 아니라, 표준계약서에 어긋나고 그 취지를 근본적으로 훼손하는 계약서임.
- 따라서, 애초 국토부가 택배사업자 등록을 받을 당시 해당 계약서에 대해 “표준계약서에 기초하지 않았다”며 반려했어야 했음. 비록 늦었지만 국토부

는 쿠팡의 계약서가 표준계약서에 기초해 만들어지도록 지도 감독해야 함.

〈2〉 노동부의 철저한 관리감독

- 상시 해고제도는 극심한 고용불안을 부르며, 이는 사회 불안으로 이어지게 됨. 헌법이 노동3권을 인정하고 노동법이 이를 보장하는 것은 그렇게 하지 않을 경우 자본주의 체제의 속성 상 극심한 고용불안과 노동 착취, 그리고 이에 따른 저항과 사회불안을 가져오기 때문임.
- 노동부는 쿠팡이 보여주고 있는 사실상의 상시 해고제도인 클렌징에 대한 감독을 해야 하며, 상급단체 간부 출입제한, 노조 활동을 이유로 한 출입제한 등에 대한 관리감독을 수행해야 함.

〈3〉 클렌징 비례의 원칙 위반. 폐지해야, 고용불안을 낳지 않는 서비스평가제도 도입 필요

- 타 택배사에도 쿠팡과 같은 평가지표들이 존재함. 그러나 이를 통해 마음대로 구역을 회수하는 방식으로 택배노동자의 고용불안을 낳지는 않으며, 불이익을 주더라도 계약기간 내에 구역을 빼앗거나 해고하지 못함.
- 클렌징 기준의 핵심인 수행률은 일종의 당일배송율이라 할 수 있음. 수행률이 떨어졌다 해서 배송이 안되는 것이 아니며, 조금 늦더라도 대부분 문제 없이 배송됨.
- 그런데도 수행률을 맞추지 못했다는 이유로 택배노동자의 밥줄인 구역을 빼앗고 사실상의 해고 상태로 만드는 것은 비례의 원칙에 위반되는 과도하고 부당한 불이익임.
- 따라서 쿠팡은 비례의 원칙에 위반되는 과도하고 부당한 제도인 클렌징을 폐지하고, 고용불안을 낳지 않는 서비스평가제도를 도입해야 함.

〈3〉 생활물류법-표준계약서에 따른 계약서 작성

- 쿠팡은 대리점과 택배노동자에게 구역을 보장하고, 당사자와의 합의 없이 변경하지 못하도록 해야 함.

〈4〉 노조법 2, 3조 개정

- 지난 10월 13일 쿠팡 택배기사 사망 사건에 대해 쿠팡은 “자시 직원이 아니다”라는 입장을 보임.
- 이는 책임회피이자 원청 갑질로, 조속히 노조법 2, 3조가 개정되어 진짜 사장이 하청 노동자와 교섭할 의무를 부과해야 할 것임.

[토론문 3]

위대한(전 공공운수노조 라이더유니온지부 쿠팡이츠협의회장)

반갑습니다. 공공운수노조 라이더유니온 지부 전 쿠팡이츠협의회장입니다. 지금 현재 쿠팡이츠는 바퀴 하나 빠진 자동차와 같습니다. 법과 제도가 없어 그 점을 이용해, 쿠팡이츠 파트너들의 안전을 해치고 있으며, 회사의 책임을 지지 않기 위해 3PL 즉 3자물류를 도입하여 하도급 업체를 무분별 하게 모집하여, 운영하고 있습니다.

현재 라이더유니온은 51차에 거친 교섭을 하였으며, 사측은 51차의 교섭 동안 시간 끌기만 해왔습니다. 51차의 횡수는 무려 3년이란 시간이 걸린 횡수입니다. 그 기간동안 쿠팡이츠는 오히려 노동환경만 악화 시켰습니다. 쿠팡이츠는 본인들의 법과 제도가 없다며 도로위에 범법자를 양성 하고 있으며, 그 범법은 바로 보험사기입니다. 그 보험사기는 형사처벌 대상입니다.

배달일을 하기 위해서는 유상운송보험을 가입을 해야 가능한데 쿠팡이츠는 이 유상운송보험을 가입하지 않아도 일을 할 수 있게 만들어 사고시에 쿠팡이츠 파트너는 보호 받을 수 있는 제도가 거의 없습니다. 그나마 노조가 교섭상에서 강력하게 요구하여 시간제보험을 만들어서 시행 하고 있지만, 강제성이 없습니다.

또한 쿠팡이츠 플러스라는 3PL을 만들어 지사장에게 모든 책임을 전가하고, 업무의 결정권을 본사가 가지고 있어 불법 하도급이 의심 될만하게 운영하고 있습니다.

쿠팡이츠는 일하는 파트너들을 파트너라고 생각하지 않고 있는 것 같습니다. 파트너란 동등한 위치에서의 협력하는 관계인데 정보우위를 통한 갑질을 하고 있는 쿠팡이츠가 어떻게 파트너란 이름을 당당하게 쓰는지 의문이 듭니다.

플랫폼산업은 지금까지 그 어떤 법의 제약 없이 폭주 기관차 처럼 달려왔고 배만 불러 왔습니다. 그 과정에서 무수히 많은 플랫폼노동 희생자들이 생겼습니다. 이제는 지켜야 할 때입니다.

[토론문 4]

쿠팡 캠프 가짜 3.3 계약 현황과 문제점

최강연(녹색정의당 양경규 국회의원 선임비서관)

1. 쿠팡 캠프 위탁 운영업체의 가짜 3.3 계약¹⁷⁾ 현황

- 쿠팡로지스틱스서비스 (이하 '쿠팡CLS')로부터 제주 지역 쿠팡 캠프 (쿠팡의 소분·배송 물류창고) 운영을 위탁받은 물류업체 A사¹⁸⁾는 노동자들로부터 '사회보험 미가입 책임각서' '서약서' '용역(사업)소득계약서'라는 서류를 받아 왔음. 이 서류에 서명을 하지 않으면 일을 할 수 없음.

1. 근로기준법상 노동자성 부정하는 서류 3종 세트

(1) '사회보험 미가입 책임각서'¹⁹⁾ 주요 내용

- 사회보험 미가입에 대한 향후 발생할 법률적, 금전적인 모든 책임을 감수할 것을 확인하고 각서한다.
- 용역대금을 지급받는 개인사업소득자이다.
- 근로자 지위에 해당하지 아니하므로 사회보험(국민연금, 건강보험, 장기

17) 사용자가 '근로계약'이 아닌 '위탁계약' '위촉계약' '용역계약' '사업소득자' 등 '가짜 3.3' 위장을 통해 노동관계법상 적용이나 사회보험 등 비용 부담을 회피하는 수단으로 악용함. 2022년 2월 정의당 장혜영 의원실이 국세청에서 받은 '2020년 귀속 국세청 인적용역 업종별 사업소득 원천징수 현황'에 따르면 비임금 노동자수는 704만3천964명으로 증가 추세임. 사업자등록증이 있는 특수고용직은 제외된 숫자임. 특히 비임금 노동자 중 기타자영업 수가 5년 만에 2배(173만4천651명→344만9천875명)가량 늘고, 차지하는 비중도 같은 기간 33.4%에서 49.0%로 증가함. 문제는 3.3%를 이용한 가짜 5명 미만 사업장이 증가 추세라는 점임. 장혜영 의원에 따르면 2021년 근로소득자 기준 5명 미만 사업장은 100만2천여개임. 이중 사업소득자 없이 근로소득자만 신고한 사업체는 78만6천여개임. 20% 이상(21만여개)이 3.3% 계약을 하고 있음. 이중 절반(10만3천여개)은 근로소득자는 5명 미만이지만, 사업소득자 합산 시 5명 이상이 된다. 2017년(5만8천여개)에 비해 2배 가까이 늘어난 수치임. 근로소득자 기준 5명 미만 사업장에서 사업소득자는 2017년 897명에서 2021년 1천551명으로 72.91%가 증가했음. 근로소득자 5명 미만이나 사업소득자 합산 시 300명 이상이 되는 사업체는 5년간 약 92% 증가했음. 권리찾기유니온은 "현행법에서 5명 미만 노동자에게 기본권을 제한하는 것을 악용해 가짜 3.3% 고용이 확산하는 걸로 의심된다"고 지적했다. ('음식점도, 공장도, 공공기관도 "3.3% 되는 사람만 모십니다"') 3.3% 사업소득세 떼이는 노동자 700만 시대, 정부는 수수방관', 매일노동뉴스, 2023.05.02.)

18) 위 물류업체 A사는 '상품 소분 및 출입고 관리' 뿐만 아니라 '택배(쿠팡 킷플렉스)' 등 운영까지 위탁받은 업체임. 쿠팡 캠프는 물류센터에서 온 물건들을 다시 소분해 고객에게 배송하는 거점임.

19) 참고자료 1. 참조

요양보험, 고용보험)의 가입이 성립하지 않음을 인지하고 서약한다.

- 추후 노동관계, 세무관계에 따른 법률적, 금전적인 문제가 발생할 경우 모든 책임을 본 각서인이 부담하며, 본인 부담분의 사회보험금 및 추가되는 과태료 일체를 부담하며, 어떠한 이의도 제기하지 않을 것을 서약한다.

(2) '서약서'20) 주요 내용

- 회사의 정당한 업무상 지시에 준수할 것이며 회사의 제규정을 준수하고 실천하겠음.
- 용역 수행에 최선을 다 할 것이며, 부여된 책임을 성실히 수행하겠음.
- 용역계약기간 중 업무 성적 및 건강 등을 평가하여 계속근로가 부적당하다고 인정되어 계약해지를 권고 받았을 시는 즉시 해약하겠음.
- 이상과 같이 서약하오며 만일 서약사항을 위반한 경우 소정의 처벌은 물론 지체 없이 그 피해를 보상 및 배상함을 물론 민형사상의 문제제기 시에도 하등의 이의를 제기하지 않을 것을 확약합니다.

(3) '용역(사업소득) 계약서'21) 주요 내용

- ② 원천징수: 월용역비에 사업소득세 3%와 지방소득세 0.3%(사업소득세*10%)

2. 고용노동부 보도자료 (2023.9.4.)



고용노동부 보도설명자료

보도시점 2023.9.4.(월) 배포 즉시

당시 대한민국!
새로운 국민의 나라

산재·고용보험을 엄중히 적용하여 근로자보호에 만전을 기하겠습니다.

20) 참고자료 2. 참조
21) 참고자료 3. 참조

1. 관련 기사

- 9.4.(월) 경향신문, “쿠팡 캠프 위탁업체, 노동자에 ‘산재보험 포기 각서’ 강요”

○ 쿠팡의 소분·배송 물류창고를 위탁운영하는 업체가 근무자들을 상대로 ‘산재보험 포기각서’를 받아온 것으로 드러났다... 각서에는 “본 각서인은 근로자의 지위에 해당하지 않으므로 사회보험의 가입이 성립하지 않음을 인지하고 서약한다”는 내용이 있다... “추후 노동관계·세무관계에 따른 법률적·금전적 문제가 발생한 경우 모든 책임을 각서인이 부담한다”

2. 설명 내용

- 산재·고용보험은 근로기준법상 근로자 등에 해당되는 경우, 계약의 형식과 관계없이 **당연 적용**되며, 기사에서 언급된 사적 포기계약은 산재·고용보험의 적용에 있어 **아무런 법적 효력이 없음** * 고용보험법 제8조 및 산재보험법 제6조
- '18년부터 산재 발생시 재해경위에 대한 사업주 확인절차가 폐지되어 근로자가 산재 신청을 하는 경우, 사업주가 이를 막을 방법이 없을 뿐만 아니라
 - 사업주가 산재·고용보험을 신고하지 **않았다** 하더라도, 근로자가 직접 근로복지공단에 **피보험자격 확인** 청구를 통해 보험급여를 받을 수 있음
- 아울러, **당연 적용대상 사업장**에서 산재·고용보험을 미신고한 경우 **300만원 이하 과태료**가 부과되며, 미신고 기간의 보험료도 **최대 3년간 소급** 부과됨
- 특히, 미신고 사업장에서 산재가 발생한 경우에는 과태료 부과뿐 아니라 산재 근로자 등에게 정부가 지급한 **보험급여의 50%도 사업주에게 청구**됨
- 또한, 산재 신청 및 고용보험 피보험자격 확인 청구를 이유로 사업주가 해고 등 **불이익 처분**을 하는 경우 등에는 ‘**2년 또는 3년 이하의 징역**’ 또는 ‘**2천만원 또는 3천만원 이하의 벌금**’에 처해질 수 있음
- 한편, 기사에 보도된 사업장에 대해서는 근로복지공단에서 **조속히 사실관계를 확인**하여 필요시 **직권으로 조치**할 계획임

3. 근로복지공단 조사결과²²⁾

- 근로복지공단 제주지사 및 대전특수형태근로종사자센터 조사 결과, A사의 1,594명 고용보험과 1,652명 산재보험 미신고를 적발함. A사에 1억 4,000만원의 고용보험·산재보험료를 부과하고, 재발방지 교육을 실시함. 광주고용노동청에는 373만원의 과태료 부과를 의뢰함.
- 문제점: 고용·산재보험 보험료 (1.4억원) 부과 및 고용·산재보험 미신고 등에 따른 과태료(523만원)을 최종 부과함. 대규모 적발에도 불구하고 과태료 부과에 대한 사업장 최고한도로 인해 과태료가 소액에 그친 것은 다른 사용자들도 4대 보험 가입 의무를 면탈하고, 적발되면 약간의 과태료만 내는 것이 오히려 이득이라는 시그널을 준 것임.→형사처벌 규정을 신설하거나 과태료 부과액을 상향할 필요가 있음.

□ 조사개요

- 해당 업체가 근로자에게 고용·산재보험 미가입각서를 요구했다는 보도가 있던 당일(23.9.4) 즉시 현장 점검 실시
- * 근로복지공단 제주지사 및 대전특고센터, 9.4~9.7(4일간)

□ 조사결과

- 근로자 등 고용보험 1,594명, 산재보험 1,652명의 미신고자 가입처리, 보험료 부과 및 과태료 부과의회 완료
- * 고용 및 산재보험료 1.4억원(10.15.부과) 및 과태료 373만원 부과 의뢰²³⁾,
↳ 과태료 부과의회(9.26, 근로복지공단) → 광주고용노동청 부과(10.10.)
- * (근로자) 피보험자격 미신고 150만원(고용보험법 제15조), 월보수 미신고(고용산재보험료징수법 제16조의10제4항) 150만원, (노무제공자) 피보험자격 미신고 3만원(고용보험법 제77조10), 취득일 오신고 70만원(고용보험법 제77조의10)
- 현장 점검 시 재발방지 교육 실시 완료

22) 근로복지공단 서면 답변 자료 (2023.10.18.) 참고사항: 쿠팡CLS에서는 이 외에도 간접고용으로 인해 노동자들이 피해를 보는 문제가 계속 발생하고 있음. 지난해 10월 키플렉스 새벽배송 기사가 업무 중 쓰러져 숨진 사건에서도 위탁업체가 고용보험과 산재보험 성립(가입) 신고서를 사망 당일 제출해 논란이 됐음. 쿠팡은 기사 사망 당일 입장문 첫머리에서 “고인은 쿠팡 근로자가 아닌 군포시 소재 전문 배송업체 A물산과 계약한 개인사업자”라고 했음. (경향신문, '새벽배송 중 숨진 쿠팡 하청 기사, 업체는 '사망 당일' 산재보험 가입, 2023.10.17.기사 참조)

4. 고용노동부 근로감독 결과²⁴⁾

- 근로복지공단 현장 점검 실시 이후 고용노동부에서 해당 사업장에 대한 근로감독을 실시하고 다수 노동관계법 위반사항을 적발함.
- ‘근로자명부 미작성’ ‘임금명세서 미작성’ ‘근로계약 관련 중요 서류 미보존’ ‘근로조건 서면 미명시 및 필수 기재사항 누락’ 등 근로기준법상 노동자성을 입증하는 중요한 서류들이 미비했음.
- ‘임금 일부 미지급 (약 432만원)’ ‘퇴직자 일부 금품 미지급 (약 562만원)’ ‘최저임금 주지의무 미이행’ 등 임금 관련 규정도 위반함. ‘18세 이상 여성 노동자의 동의 없는 휴일 근로’ ‘직장 내 성희롱 예방교육 일부 미실시’ ‘취업규칙 미게시’도 적발됐음.
- 고용노동부는 근로계약 관련 중요 서류 미보존에 대해 80만원의 과태료를 부과하고 나머지 9개 위반에 대해서는 시정지시를 내림.

5. 국민연금공단 점검 결과²⁵⁾

- 직권가입 대상자 숫자: 전체 대상 1,650명 중 342명 가입 조치 (가입대상 제외자: 1,286명)²⁶⁾
- 미납부 금액: 185,609,040원
- 주목할 점: 초단시간 노동자²⁷⁾ (주 15시간 미만으로 일하는 노동자) 비율: 68.2% (1,650명 중 1,126명).

23) 고용보험은 외국인, 주15시간 미만 등 적용 제외 대상임.

24) 고용노동부 서면 답변 (2023.12.10.)

25) 국민연금공단 서면 답변 (2024.02.07.)

26) 가입 대상 제외: 1개월 미만 일용노동자, 월 60시간 미만 시간제 노동자, 만 60세 이상, 외국 국적 및 체류 자격제외, 타공적연금 가입자 및 수급자, 기초수급자, 15세 미만, 특고 운송직 (지입차량)

27) 초단시간 노동자 → 노동관계법 차별지대: 1주 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하지 않아도 되고 (근로기준법 제55조 관련) 연간 15일의 유급휴가를 줄 필요가 없으며 (근로기준법 제 60조 관련) 2년을 초과하여도 기간제 노동자로 채용할 수 있도록 허용하고 있고 (기간제법 시행령 제3조 제3항 제6호) 별도의 퇴직금을 지급하지 않아도 되며 (퇴직급여법 제4조 제1항) 산재보험만 의무가입이고, 고용보험과 국민연금은 가입 제외 대상에 해당하지만 가입할 수도 있으며 건강보험은 가입 제외 대상임.→오랜 기간 일을 하더라도 건강보험에 가입하지 못하는 경우가 많아 대출 등 각종 제도에서 밀려나게 됨. 국민연금에도 배제되어 있어 최소한의 노후도 보장받기 힘들. 고용보험의 혜택을 받지 못해 실업급여, 재직노동자 훈련지원, 실업자 훈련지원, 육아휴직급여, 출산전후 휴가급여 등 각종 제도에서 제외되어 제도적 손해를 입는 경우도 많음.

○ 전체 대상 1,650명 중 342명 가입 조치(가입대상 제외자 1,286명) (단위 :명)

대상	가입			가입 대상 제외								
	소계	기 가 입	가 입 조 치	소계	1개월 미만 일용 근로 자	월 60시간 미만 시간제 근로자	만 60세 이상	외국국적 및 체류 자격제외	타공적연금 가입자 및 수급자	기초 수급 자	15세 미만	특고 운송직 (지입차 량)
1,650	364	22	342	1,286	83	1,126	40	26	4	1	1	5

* 해당 가입처리 이전(가입중인자 8명+기신고 이력자 14명)

- 문제점: 근로복지공단은 국민연금공단에 사회보험 누락 의심 사업장에 대한 수사의뢰 협조 요청함. 국민연금보험법 제119조 및 제128조에 따라 노동자가 국민연금보험의 가입자로 되는 것을 방해하고 보험료 부담의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유 없이 노동자에게 불리한 대우를 하였는지 여부 등에 대해 수사의뢰가 필요함.

6. 국민건강보험공단 점검 결과²⁸⁾

- 근로복지공단으로부터 전달받은 고용·산재보험 피보험자격 누락자 1,651명 지도점검 실시. 372명 직장가입자 가입²⁹⁾
- 추정금액: 보험료 193,504,560원

○ 1,647명 서류 검토 결과

(단위: 명)

계	직장 가입자 취득	직장가입자 제외		
		월 8일 미만 근로	1개월 미만 근로	의료급여 등 건강보험가입 제외자
1,647	372	708	548	19

※ 최초 점검대상 1,651명 중 4명은 2020년 소득발생자로 연간 소득자료만 확인되어 취득 대상 여부 확인 불가

28) 국민건강보험공단 서면 답변 (2024.02.)

29) 직장가입자 제외: 월 8일 미만 근로, 1개월 미만 근로, 의료급여 등 건강보험가입제외자

- 문제점: 근로복지공단은 국민건강보험공단에 사회보험 누락 의심 사업장에 대한 수사의뢰 협조 요청함. 국민건강보험법 제93조 및 제115조에 따라 노동자가 국민건강보험의 가입자로 되는 것을 방해하고 보험료 부담의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유 없이 노동자에게 불리한 대우를 하였는지 여부 등에 대해 수사의뢰가 필요함.

II. 가짜 3.3 계약이 물류센터 소분 작업에서 횡행하는 이유

- 쿠팡과 용역계약을 맺고 소분을 담당하는 하청업체들은 쿠팡의 물량요구에 따라 무리하게 노동자들에게 일을 시키고, 인건비 절감을 위해 가짜 3.3 계약이 난무하게 되는 것임.

1. 쿠팡CLS의 물량 요구에 따라 일을 처리해야 하는 상황

- 쿠팡의 로켓배송이 결국 배송 물량에 노동자들을 맞추는 시스템이어서 노동자들을 필요에 따라 쓰거나 버리는 구조를 만들도록 강제하고 있음.
- 쿠팡 물류센터에서 일용직을 많이 활용하거나 쿠팡CLS에서 가짜 3.3 계약으로 노동자를 채용하는 것은 모두 이것 때문에 발생함.

2. 인건비 절감

- 쿠팡CLS와 영업점의 관계에서 영업점이 안정적으로 노동자들을 고용할 수 있는 독립적인 실체가 있는 것이 아니라는 점, 쿠팡으로부터 독립적일 수 없고, 영업점의 이윤도 중간착취에 불과하기 때문에 인건비 절감에 매달릴 수밖에 없다는 점, 쿠팡CLS의 영업점이 택배노동자들을 특수고용으로 고용하는 것이 일반화되어 있기 때문에 소분 작업 노동자도 특수고용으로 사용하려고 시도했다는 점, 4대 보험 가입·납부 않는 것 뿐만 아니라 영업점을 5인 미만 사업장³⁰⁾으로 만들어 노동관계법 주요 내용이 적용되지 않게 하는

30) 5인 미만 사업장의 미적용 노동 관련 법령 : ① 근로기준법: 상시 노동자 5인 미만 사업장은 「근로기준법」의 핵심인 해고 보호, 노동시간, 연장노동 관련 수당, 휴업수당, 모성보호, 직장 내 괴롭힘 등 주요 노동조건에 관한 규정이 적용되지 않음. ② 중대재해처벌법: 사업주와 경영책임자 등의 안전 및 보건 확보의무, 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무, 중대산업재해 사업주와 경영책임자 등의 처벌, 중대산업재해의 양벌규정, 안전보건교육의 수강 등에서 5인 미만 사업장은 해당되지 않음. ③ 기간제법: 2년 이상 초과 근무한 노동자는 해당 사업장에서 자동적으로 기간 정함이 없는 노동자로 전환된 것으로 간주하나, 5인 미만 사업장은 사용기간 제한에 적용되지 않음. ④ 대체공휴일법: 제 30조 (휴일)을 보면 법 제55조 제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정노동일을 개근한 자에게 주어야 하며, 법 제55조 제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 주어야 함. 그러나 5인 미만 사업장은 해당사항이 없음. ⑤ 산업안전보건법: ㉔ 제2장 제1절 안전보건관리체제: 안전보건관리책임자, 관리감독자, 안전관리

효과가 있음.

Ⅲ. 한 곳만 문제일까? 전국 쿠팡 캠프 4대보험 전수조사 및 근로감독 필요

1. 4대보험 가입 및 납입 여부 전수조사 실시하고 수사의뢰 해야

- 쿠팡 캠프는 전국 70여 개로 쿠팡CLS는 10개 용역업체와 계약을 맺고 있음. 이번 근로복지공단의 산재·고용보험 미가입·미납부 여부 조사는 제주지역 쿠팡 캠프 한 곳에 대해서만 진행한 것임. 전국 곳곳의 쿠팡 캠프를 관리하는 다른 용역업체들서도 비슷한 일이 일어날 수 있는 가능성 큼.
- 사용자의 형식적인 위장술로 근로기준법상 노동자성을 쉽게 부정하는 것을 용납해서는 안 됨. 고용노동부와 근로복지공단 및 보건복지부와 국민연금공단, 국민건강보험공단이 협의해 쿠팡 캠프 전체에 대한 4대 보험 미가입·미납부에 대한 원포인트 전수조사가 시급함.
- '고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률'에는 노동자 가입방해에 대한 처벌 규정이 없어 근로복지공단에서 직접 처벌이 불가함. 국민연금공단과 국민건강보험공단이 국민연금 및 건강보험의 가입자 신고 누락에 대한 철저한 조사를 통해 사용자가 노동자의 국민연금 및 건강보험 가입되는 것을 방해하고, 사회보험료 부담의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유 없이 노동자에게 불리한 대우를 하였다면 벌칙 적용이 가능하므로 적극적인 수사의뢰가 필요함.

2. 쿠팡 캠프 전체 노동부 근로감독 필요

- 고용노동부가 제주지역 쿠팡 캠프 한 곳에 대한 근로감독을 실시해 다수 노동관계법 위반 사항을 적발함→'법과 원칙'과 '약자 복지'를 중시한다는 고용노동부는 쿠팡 캠프 전반의 고용실태에 대한 근로감독을 통해 위법행위에 대해서는 엄벌해야 함.

자, 보건관리자, 안전보건관리담당자, 산업보건의, 산업안전보건위원회 등 안전보건관리체 제 구성 미적용, ㉔ 제2장 제2절 안전보건관리규정: 안전보건관리규정 작성, 변경에 대한 의무 미적용, ㉕ 제3장: 안전보건교육 이수 의무 없음 (제29조 제3항에 따른 추가교육은 제외) ㉖ 제47조: 안전보건진단 실시 미적용, ㉗ 제49조: 안전보건개선계획 수립, 시행 의무 없음, ㉘ 제50조 및 제159조 (다른 규정에 따라 준용되는 경우는 제외): 안전보건개선 계획서 제출, 산업재해 발생 시 영업정지 제외 미적용함. ㉙ **산업재해보상보호법**: 제6조 단서는 대통령령으로 정하는 일부 사업은 산재법 적용에서 제외한다고 명시하고 있으며 시행령에서는 농업, 임업 등을 업으로 삼는 사업장의 노동자수가 5인 미만인 사업을 적용 제외 대상으로 규정하고 있음. 구체적으로 농업, 임업(벌목업은 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시 노동자 수가 5명 미만인 사업장은 산재법이 적용되지 않는 것임. ('5인 미만 사업장 노동실태 및 개선과제' 자료집 p.62~102 (한국노총, 2022))

IV. 쿠팡CLS에 책임 물어야³¹⁾

1. 쿠팡CLS에 의해 왜곡된 고용구조

- 전국 각지의 배송캠프는 쿠팡CLS가 관리함. 이곳에서 노동자들이 물량을 소분하고 택배노동자들이 이 물량을 받아서 각 가정으로 배달함. 그런데 이 노동자들을 쿠팡CLS가 직접고용하는 것이 아니라, 택배는 영업점이라는 이름으로 하청을 만들고, 소분하는 노동자들도 위탁운영이라는 이름으로 하청을 만들어놓고 있는 것임. 그리고 이 하청업체들이 노동자들과 3.3 계약 혹은 위탁계약을 체결하고 있는 것임.→쿠팡CLS 소속인 캠프에는 이중삼중의 왜곡된 고용구조가 나타남.

2. 실질적인 관리책임 주체는 쿠팡CLS

- 이런 왜곡된 고용구조에 쿠팡의 책임이 있음. 소분을 하는 노동자나 택배를 배송을 하는 노동자 모두 배송캠프의 쿠팡CLS 직원을 통해서 업무를 함. 실질적인 관리책임은 모두 쿠팡CLS에 있음. 노동자들은 영업점이든 위탁운영업체든 하청업체들은 사무실도 제대로 갖추지 않고 인력공급만 하는 경우가 많다고 말함.
- 쿠팡CLS는 배송위탁계약을 맺은 영업점에 수행률을 일방적으로 제기하고 그것을 달성하지 못하면 '클렌징'이라는 이름으로 배송구역을 일방적으로 회수함. 마찬가지로 쿠팡 과 용역계약을 맺은 소분을 담당하는 하청업체들은 쿠팡의 물량 요구에 따라 무리하게 노동자들에게 일을 지키고, 그러면 서로 인건비를 아끼려고 하니 가짜3.3 계약이 난무하게 되는 것임.

3. 쿠팡CLS 근로감독 필요

- 고용노동부의 근로감독은 하청업체의 가짜 3.3에만 머무르지 않아야 함. 쿠팡CLS가 실질적으로 업무지시를 하는 구조라는 점, 따라서 쿠팡CLS에게 책임이 있다는 점이 제대로 밝혀져야 함. 그래야 인력관리업체에 불과한 하청업체들에게만 책임을 지우는 일이 반복되지 않음.³²⁾

V. 국회 입법 필요: 노동권 차별지대 없애야

31) '쿠팡 캠프 가짜 3.3 노동 근절을 위한 노동부 근로감독 촉구 기자회견' (쿠팡 대책위 김혜진 집행위원장 발언 중 일부 발췌, 정의당 국회의원 류호정, 정의당 노동위원회, 쿠팡 대책위 공동주최, 2023.09.06. 국회 소통관)

32) 쿠팡CLS는 "위탁사의 고용 계약 등에 관여할 수 없지만, 개선이 필요한 부분들이 있다면 해결을 요청할 것"이라고 했음 ('산재포기각서' 쿠팡 캠프 업체, 보험료 1억4000만원 부과, "캠프 전수조사 필요", 경향신문, 2023.10.19.).

1. 가짜 3.3 계약→일하는 사람 누구나 근로기준법 보장³³⁾

- 헌법을 무시하고 근로기준법 시대가 저물었다며 노동자유계약법이 필요하다는 주장이 횡행함. 노동자에 대한 모독임. 노동권 차별지대를 양산하는 가짜 3.3 계약을 막고, 일하는 사람 모두가 노동권을 존중받을 수 있어야 함.

(1) 근로기준법상 '노동자'와 '사용자' 범위 확대

- 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로기준법상 '노동자'로 추정하고, 근로 계약 체결의 형식적 당사자가 아니라 노동조건에 실질적·지배적 영향력이 있는 사람은 근로기준법상 '사용자'에 포함해야 함.

(2) 입증책임 전환

- 타인에게 노무를 제공하는 사람을 노동자로 추정한 뒤, 사용자가 노동자 아님을 주장한다면 사용자에게 입증책임이 있음.

2. 5인 미만 사업장 차별없는 노동관계법 적용

(1) 국가인권위원회 권고 및 의견표명

- 2008년, 5인 미만 사업장 노동조건 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고함.
- 2022년 10월 17일, 국회의장에게 4인 이하 사업장에 종사하는 노동자의 노동조건 개선과 노동기본권 보장을 위하여 '근로기준법 일부개정법률안'에 대한 의견 표명함.

「근로기준법」이 모든 사업장에 적용되면 4인 이하 사업장에 종사하는 취약한 근로자에게는 최소한의 보호규정으로 작용할 것이며, 사

33) 강은미 의원 대표 발의함 (2021년), "자본주의 체제가 정립될 무렵에는 '노동'이라는 상품을 거래할 때도 개인들 사이의 자유로운 거래 관계를 규율하는 민법이 적용될 수 있다고 생각했다. 이처럼 자본주의 초기에는 노동은 상품법 또는 물건법의 객체였다. 상품법이 지배하는 초기 자본주의 사회에서 입법자와 법률가는 노동력의 주체로서의 인간이 특별한 법익의 주체라는 사실을 전혀 인식하지 못할 뿐만 아니라 인식하려고 하지도 않았다. 그 결과 초기 자본주의 사회의 법적시각은 근로관계를 노예임차 또는 용역임차의 관계로 파악하였고, 물건의 임차관계에 적용되는 법규칙이 근로관계에 그대로 적용된다고 생각하였다. 이는 유산계급에는 무한한 자유를 주었지만 무산자들에게는 합법적인 구속과 예측의 굴레로 작용하였다. 산업이 발달함에 따라 생산수단이 기계화됨과 동시에 노동자의 장시간노동, 저임금, 비위생적인 작업환경 등 열악한 노동환경을 바탕으로 근대산업이 비약적으로 발전하였지만, 동시에 노동자의 건강을 침해하는 산업재해의 발생가능성은 더욱 증대되었다. 이러한 자본주의 모순이 드러나면서 사적 자치의 원칙이 노동자의 생존 자체를 위협한다는 것을 깨닫고 새로운 법 체계로서 노동법을 구상하게 된다. 이러한 새로운 법 체제로서의 노동법의 이념을 가장 명료하게 드러내고 있는 것은 "노동은 상품이 아니다." 라는 1944년 국제노동기구(ILO)의 선언이다. 이 같은 사항은 기계·자본·원자재 등 기업의 생산 과정에 투입되는 다른 투입물과 개인의 노동력을 동일하게 보려는 사고에 대한 저항을 요약한 일련의 규칙을 노동법이라고 본다. 이처럼 노동력은 이를 제공하는 사람은 물론 그들의 인간성, 자율성 및 존엄성과 불가분의 관계가 있는 생산의 투입물이므로, 법이 일정한 직장 내 보호를 제공해야 한다."('노동법을 묻다' 머리말 vi~vii, 권오성·박귀천 (2023))

용자에게는 타인의 노동력을 제공받아 사업을 영위하고자 할 경우 마땅히 지켜야 하는 강행규정으로 작용할 것이다. 인권위는 제21대 국회가 관련 법률안을 조속히 논의하여, 인간 존엄성을 보장하기 위해 반드시 지켜야 할 최저기준인 「근로기준법」이 모든 사업장에 적용된다는 원칙이 확립되기를 기대한다.

(2) 5인 미만 사업장 적용제외 규정 삭제

- 근로기준법³⁴⁾, 기간제법, 산업안전보건법, 중대재해처벌법 등

3. 초단시간 노동→’ 초단시간 ‘ 개념 삭제

- 초단시간 노동이 임시적, 일시적 노동에서 벗어나 일상적 노동으로 자리 잡은 상황에서 단시간 노동자와 초단시간 노동자 사이의 차별을 없애야 함.
- 여러 국가의 노동관계법을 보면 통상노동자와 단시간 노동자를 구분하는 사례는 다수 있지만, 노동시간이나 사업장 규모에 따라 별도 규정을 통해 권리의 ‘적용제외’를 규정하여 노동자를 덜 보호하는 형태의 법안은 우리나라 외에는 찾기 어려움.

(1) 주15시간 기준의 합리적 근거 부재

1) 국가인권위원회 상임위원회 결정 (2017년)

그러나 휴일, 연차 유급휴가, 퇴직급여 등은 기본적인 근로조건에 해당하는데 초단시간 근로자에 대해서는 적용하지 않아도 될 정도로 초단시간 근로와 일반 단시간 근로 사이에 질적인 차이가 존재하는지 의문이다.

2) 헌법재판소 결정문 (근로자퇴직급여보장법 제4조 제1항 단서 위헌소원 소수의견)

실제 근로시간이 아닌 ‘소정근로시간’을 기준으로 퇴직급여의 지급대상에서 배제하는 것은 근로관계의 실재를 도외시하는 것이고, ‘근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간’이라는 규정방식은 사용자 주도성이 매우 강해 일자리 쪼개기 등의 편법적 행태를 방지할 수 없다.

34) 강은미 의원 대표 발의함 (2021년). 상시 사용하는 노동자 수에 따라 적용범위를 구분하는 현행 조항을 삭제하여 모든 노동자가 동일한 법의 보호를 받을 수 있도록 하려는 것임 (근로기준법 일부개정법률안 제11조 등).

(2) 개정방향

1) 1인³⁵⁾

① 초단시간 노동자 차별 3법 개정

- 근로기준법

현안	개정안
18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다. <개정 2008. 3. 21.>	제18조 제3항 삭제

- 근로자퇴직급여보장법

현안	개정안
제4조(퇴직급여제도의 설정) ① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.	제4조 제1항 수정→① 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

- 고용보험법

현안	개정안
제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다. <개정 2008. 3. 21., 2012. 12. 11., 2013. 6. 4., 2019. 1. 15., 2020. 5. 26., 2022. 12. 31.> 2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자	제10조 제1항 제2호 삭제

② 초단시간 노동자 차별 3시행령 개정

- 국민연금법

현안	개정안
국민연금법 3조(정의 등) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2011. 6.	

35) 용혜인 의원 대표 발의함 (2023년).

<p>7., 2015. 1. 28., 2016. 5. 29., 2023. 3. 28.></p> <p>1. “근로자”란 직업의 종류가 무엇이든 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자(법인의 이사와 그 밖의 임원을 포함한다)를 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 자는 제외한다.</p>	
<p>국민연금법 시행령 제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 제1항제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음 각 호와 같다. <개정 2010. 8. 17., 2015. 6. 30., 2018. 7. 31., 2019. 6. 11., 2020. 7. 1., 2021. 6. 29.></p> <p>4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자. 다만, 해당 단시간근로자 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자에 포함된다.</p> <p>가. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 「고등교육법」 제14조제2항에 따른 강사</p> <p>나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 사람</p> <p>다. 둘 이상 사업장에 근로를 제공하면서 각 사업장의 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 사람으로서 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 사람</p> <p>라. 1개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 사람으로서 1개월 동안의 소득이 보건복지부장관이 정하여 고시하는 금액 이상인 사람 [제목개정 2010. 8. 17.]</p>	<p>시행령 제2조 제4호 삭제</p>

- 국민건강보험법

현안	개정안
<p>제6조(가입자의 종류) ② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다. <개정 2016. 5. 29.></p> <p>4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원</p>	동일
<p>국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람) 법 제6조제2항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p>1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자</p> <p>2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원</p>	시행령 제9조 제1호, 제2호 삭제

- 기간제법

현안	개정안
<p>제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. <개정 2020. 5. 26.></p>	동일

6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우	
제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ③ 법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010. 2. 4., 2010. 7. 12., 2019. 6. 11.>	시행령 제3조 제3항 제6호 삭제
6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우	

2) 2인³⁶⁾

① 근로기준법 개정

- 현행법상 초단시간 노동자의 유급휴일 적용 제외 규정을 삭제해야 함. 단순히 노동시간이 짧다는 이유로 유급휴일을 부여하지 않는 것은 휴식권에 대한 합리적 이유 없는 차별임.

② 근로자퇴직급여보장법 개정

- 계속 근로 기간이 4주 미만의 노동자만 제외하되, 모든 노동자에 대한 예외 규정을 삭제해야 함.
- 2017년 국가인권위원회도 초단시간 노동자의 인권상황을 개선할 필요가 있다고 발표하면서 퇴직급여 제도 등에 차별을 두지 않도록 법률 개정이 필요하다고 밝힌 바 있음.

4. 초단기계약방지법 (갱신기대권 법제화) 및 기간제 노동자 사용 사유 제한

(1) 고용노동부 ‘기간제 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인’

- 고용노동부는 2016년 ‘기간제 근로자 고용안정 가이드라인’ 제정을 통해 노동계약 기간은 합리적으로 설정하고 불합리한 단기계약 설정에 따른 근로계

36) 류호정 의원 대표 발의함 (2021년).

약 해지와 체결의 반복을 금지하고 있음. 2020년 11월 19일 ‘기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인’을 개정하여 발표함.

- 해당 가이드라인은 기간제 노동자의 노동조건 개선 등을 위한 사용자의 준수 및 노력사항을 제시한 것으로 ‘16년 제·개정된 가이드라인에 관계 법령의 개정사항 및 법원의 주요 판결례 등을 반영하여 노동현장에 보다 적합하게 보완하기 위하여 이루어졌다고 밝힘.

(2) 가이드라인 개정안 주요 내용

- ① 사용자가 상시·지속 업무에 대하여 근로계약 체결 시부터 기간의 정함이 없는 노동자를 채용하도록 노력할 것을 안내함. 이 경우, 상시·지속 업무란 “향후 2년 이상 지속 될 것으로 예상되는 업무로 기존 가이드라인*보다 그 기준을 넓게 제시했음*
* 연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 앞으로도 지속될 것으로 예상 되는 업무
 - ② 사용자가 근로계약이 만료되기 일정 기간 이전에 갱신 여부를 결정하여 해당 노동자에게 미리 통지하고, 합리적 이유 없이 근로계약기간을 짧게 설정하거나 근로계약 간 공백기간을 두는 것을 지양하도록 했음.
 - ③ 사용자가 기간제 노동자뿐만 아니라 기간의 정함이 없는 노동자로 전환 되거나 간주되는 자에 대하여도 노동조건 및 복리후생 등의 성격을 고려하여 불합리한 차별을 하지 않도록 노력하도록 했음.
 - ④ 사용자가 기간제 노동자에 대하여 노동조합 활동 보장, 직장 내 괴롭힘 과 성희롱에 대한 예방 및 대응, 직장어린이집 이용의 차별금지 등 일·생활 균형 조치를 하도록 했음.
- 권고사항에 불과해 현장에서는 무용지물임.

(3) 초단기계약방지법 (갱신기대권 법제화) 필요성과 방향

- 기간제 노동자의 높은 비율에도 불구하고 기간제 노동자들은 근로계약 갱신 여부의 불확실성으로 어려움을 겪고 있음. 이와 관련하여 최근 근로계약 갱신기대권이 판례로 인정되고 있으나 구체적인 해석과 적용에 있어 해당 노동자들의 고용 안정에 미흡하다는 지적이 있음.
- 이에 현행법에 기간제 노동자의 근로계약 갱신 청구권을 명시하고 정당한 이유가 있는 경우 등이 아니면 사용자가 근로계약 갱신 청구를 거부할 수 없도록 함으로써 기간제 노동자의 고용 안정에 이바지하는 입법안 마련이 필요함.

<기간제법 일부개정법률안>³⁷⁾

(기간제근로자의 근로계약 갱신) ① 기간제근로자는 사용자에게 근로계약 종료일 1개월 전까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있다. 이 경우 근로계약 기간이 1개월 미만인 근로자는 근로계약 잔여기간(총 근로계약 기간 중 근로계약 종료일까지 남은 기간을 말한다. 이하 같다) 3분의 2에 해당하는 날까지 근로계약의 갱신을 청구할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따라 근로자가 근로계약 갱신을 청구하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 거부할 수 없다.

1. 「근로기준법」 제23조제1항에 따라 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 할 수 있는 정당한 이유가 있는 경우
2. 「근로기준법」 제24조제1항에 따른 긴박한 경영상의 필요가 있고 같은 조 제2항 및 제3항에 따른 의무를 다한 경우

③ 제2항은 취업규칙이나 단체협약에 따라 정년이 지난 근로자와 제4조제1항제2호부터 같은 항 제6호까지에 따라 2년을 초과하여 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게도 적용한다. 다만, 제4조제1항제5호 중 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당하는 기간제근로자는 제외한다.

④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하여 근로계약 갱신을 거부하려는 사용자는 제1항에 따른 근로계약 갱신 청구가 있는 날부터 15일 이내에 해당 근로자에게 사유를 명시하여 서면으로 통지하여야 한다. 이 경우 제1항 후단에 따른 근로계약 갱신 청구가 있는 때에는 근로계약 잔여기간 3분의 1에 해당하는 날까지 통지하여야 한다.

⑤ 제1항에 따라 근로계약을 갱신하는 경우 사용자는 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 이전의 근로계약보다 근로자에게 불리한 계약 체결을 요구하여서는 아니 된다.

(4) 기간제 노동자 사용 사유 제한

- 갱신기대권과 별개로, 기간제 근로계약의 사용사유 등을 제한하는 입법이 함께 모색될 필요가 있음.
- 현행법은 기간제 노동자를 2년을 초과하여 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 무기계약 노동자로 고용하도록 하고 차별을 금지하며 노동조건을 보호하기 위한 목적으로 제정되었으나 오히려 사업주가 이를 악용하여 2년 이내에 계약을 해지하거나 쪼개기 계약을 통해 고용불안을 가중시키는 사례가 많았음. 이에 기간제 노동자에 관한 규정은 「근로기준법」에 이관하여 합리적인 사유가 있는 경우에 한하여 일시적으로 기간제 노동자를 사용할 수 있도록 함으로써 무분별한 기간제 노동자 사용을 방지하고 상시업무를 수행하는 노동자의 직접고용 원칙을 정착시켜 실질적인 고용안정에 기여하려는 입법안 마련이 필요함.

VI. 토론: 가짜 3.3 계약과 4대보험, 근로계약서 작성 및 교부 의무

1. 가짜 3.3 계약

(1) 의의

- 사용자가 4대보험이나 근로기준법상 의무를 회피하기 위해 노동자를 사업소득세를 내는 사업자로 위장해 등록하는 것으로 노동관계법령의 근간을 뒤흔드는 매우 심각한 문제임.

(2) 유형 (계약서 형식에 따라)³⁸⁾

1) A형: 무작정형

- 근로계약을 맺었지만 4대보험 가입 대신 사업소득세를 원천징수함. 계약서에 ‘세금은 3.3%로 적용한다’고 대놓고 끼워 넣거나 ‘4대보험을 원하지 않는다’는 서약을 받음. 급여를 근로소득과 사업소득으로 나눠 신고한다는 계약서도 있음.

2) B형: 이상한 계약형

- 도급·위탁·용역 계약을 맺고 사업소득세 3.3%를 원천징수함. 하지만 계약형식만 위장했을 뿐 상당한 지휘·감독을 받는 노무 환경은 똑같음. 근무·휴게

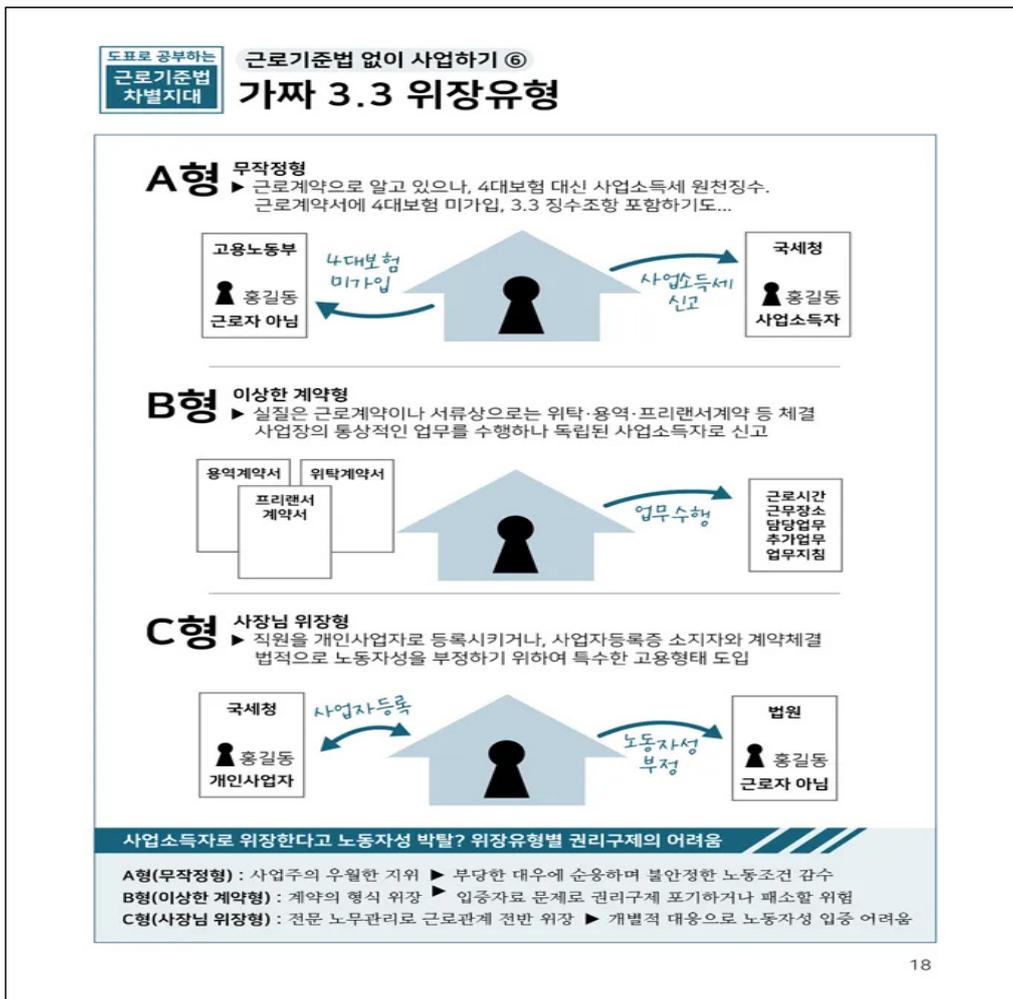
37) 양경규 의원실에서 대표 발의 예정임.

38) ‘가짜 3.3 노동실태 연구조사’, 권리찾기유니온 (2023.01.17.)

시간, 업무보고, 해고 사유 등에 따라 일을 시키면서도 계약형식과 4대 보험 미가입을 근거로 사용자 책임을 회피하는 식임. ‘일할 땐 노동자, 해고할 땐 사장님’인 격.

3) C형: 사장님 위장형

- 택배·배달 기사, 학습지 교사 등 특수고용직으로 직원을 개인사업자로 등록 시키거나 개인사업자 등록자와 노무 계약을 체결함.



2. 근로기준법상 노동자성과 4대보험

(1) 4대보험 가입 대상³⁹⁾

- 4대보험 (국민연금과 건강보험, 고용보험과 산재보험)은 실업, 상해, 질병

39) ‘한국어 교원 노동실태와 문제점 그리고 개선방안 마련을 위한 토론회-대학 부속 한국어 교육기관의 한국어 교원 사례를 중심으로’ p.24~25 (2023년, 국회 2040 청년다방)

등으로 인해 노동자가 경제적인 불안감을 느끼지 않도록 국가에서 법적으로 보험 가입을 의무화한 사회보장제도임.

- 4대보험은 가입을 의무화했다고 하지만 가입에서 제외되는 대상도 있음. 대표적으로 초단시간 노동자 즉, 월 60시간 (4주를 평균하여 1주에 소정근로시간이 15시간) 미만인 노동자임. 초단시간 노동자의 경우 산재보험만 의무가입이고, 고용보험과 국민연금⁴⁰⁾은 가입 제외 대상에 해당하지만 가입할 수도 있으며 건강보험은 가입 제외 대상임.
- 산재보험과 고용보험은 기본적으로 모든 노동자에게 적용되며, 적용 제외가 예외적임. 특히 산재 보험은 의무가입이며 고용보험 가입 제외 대상은 고령 취업자 (65세 이후)이거나 초단시간 노동자로서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하지 않는 자임.

구분		국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
가입대상(연령)		60세 미만	연령 제한 없음	65세 미만	연령 제한 없음
가입제외 대상	일용	1개월 미만 근무		가입제외 대상 없음	가입제외 대상 없음
	단시간	월 60시간 미만 근무			

(2) 4대보험 미가입: 근로기준법상 노동자성 박탈의 시그널

- ‘4대보험 미가입자=노동자 아님’이 바로 성립되는 것은 아님. 대법원 판례에 따르면 근로소득세, 사회보장제도 등 사정이 인정되지 않는다고 근로기준법상 노동자성이 쉽게 부정해선 안 됨. 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용해 마음대로 결정할 여지가 크다는 이유임.
- 하지만 현실에서는 위장술의 효력이 강력함. 4대보험 미가입자가 노동자가 아니라고 법에 쓰여 있지는 않지만, 현실에서는 사업주가 4대보험 미가입을 이유로 노동자 아니라고 주장하면 노동자가 아니게 됨. 결국 법적 판단을 구할 수 밖에 없는데 시간과 비용, 노동자가 스스로 노동자성을 입증해야 하는 문제가 발생함.

40) 초단시간 노동자의 경우 고용보험은 3개월 이상 계속 근로 시 가입 대상이 되고, 국민연금은 3개월 이상 근로하며 본인이 희망하고 사용자가 동의하면 가입이 가능함.

(3) 4대보험 미가입·미납부 시 처벌

1) 산재보험 미가입·미납부 시 처벌⁴¹⁾

① 산재보험 미가입 시

- 보험관계 성립신고를 하지 않거나 거짓 신고를 한 경우 300만원 이하의 과태료 부과(징수법 제50조)

○ 이와 별도로 사업주가 보험관계 성립신고를 게을리한 기간 중에 발생한 재해에 대해 보험가입자로부터 재해자에게 지급한 보험급여액의 전부 또는 일부를 징수(징수법 제26조)

② 산재보험 미납부 시

- 처벌 및 과태료 처분 규정은 없음

○ 이와 별도로 납부기한까지 납부하지 않은 보험료에 대해서는 연체금(최대 5%, 징수법 제25조) 등이 부과되며, 납부하지 않은 보험료는 국세 체납처분의 예에 따라 강제징수함(징수법 제28조)

○ 사업주가 산재보험료의 납부를 게을리 한 기간 중에 발생한 재해에 대해 보험가입자로부터 재해자에게 지급한 보험급여액의 전부 또는 일부를 징수(징수법 제26조)

③ 근로기준법상 노동자성을 면탈하기 위해 소위 가짜 3.3 노동(가짜 프리랜서나 플랫폼 노동자 등)인 경우, 즉 노동부 조사나 근로감독 또는 법원 판결 등을 통해 추후 근로기준법상 노동자성인 인정된 경우, 해당 사업주에게 산재보험 미가입 시 처벌과 산재보험 미납부시 처벌(또는 과태료 처분)을 어떻게 할 수 있는지

(1), (2)에 따라 보험료징수법 제26조에 해당될 경우 보험급여액 징수 가능

2) 고용보험 미가입·미납부 시 처벌⁴²⁾

① 고용보험 미가입 시

○ 「고용보험법」 제118조제1항제1호 및 같은법 시행령 별표3에 따라 과태료를 부과

41) 고용노동부 서면 답변

42) 고용노동부 서면 답변

② 고용보험 미납부 시

○ 납부기한 까지 납부하지 않은 보험료에 대해서는 연체금*(최대 5%, 징수법 제25조) 등이 부과되며, 납부하지 않은 보험료는 국세 체납처분의 예에 따라 강제징수*함(징수법 제28조)

③ 근로기준법상 노동자성을 면탈하기 위해 소위 가짜 3.3 노동(가짜 프리랜서나 플랫폼 노동자 등)인 경우, 즉 노동부 조사나 근로감독 또는 법원 판결 등을 통해 추후 근로기준법상 노동자성인 인정된 경우, 해당 사업주에게 고용보험 미가입 시 처벌과 고용보험 미납부 시 처벌(또는 과태료 처분)을 어떻게 할 수 있는지

○ 고용보험 피보험자격미신고에 대한 과태료 부과(고용보험법 제 118 조 제1항) 및 조사 등을 통하여 근로자성이 인정되어 피보험자격을 취득할 경우, 조사하여 부과 처리하는 시점을 기준으로 과거 3년까지의 보험료를 소급하여 부과 (징수법 제41조)

3) 국민연금 미가입·미납부 시 처벌⁴³⁾

가입자 권익보호를 위한 업무추진 사항

○ 공단은 국세청 등 공적자료를 활용하여 미신고 사업장이나 근로자에 대하여 가입확인을 추진하고 미신고 시 직권 처리
- 미납보험료에 대해서는 국민건강보험공단에서 체납처분과 함께 체납 사용자 정보공개, 금융제재 활용할 수 있도록 종합신용정보집중기관에 체납사용자 정보제공 등 가입자의 권익보호를 위해 노력하고 있음

국민연금 미가입 및 미납부 관련 처벌규정(또는 과태료 처분 규정)

○ 미가입 시 처벌 규정

- 사업장가입자의 사용자 : 50만원 이하의 과태료

○ 미납부 시 처벌 규정

- 사용자 : 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금

○ 근로자가 가입자로 되는 것을 방해할 목적으로 정당한 사유없이 불리한 대우를 한 사용자 : 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금

43) 국민연금공단 서면 답변

국민연금법 제131조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 50만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제21조제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 10만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제21조제2항.제121조제1항 또는 제2항에 따라 신고를 하지 아니한 자

국민연금법 제128조(벌칙) ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제95조제2항에 따른 납부 기한까지 정당한 사유 없이 연금보험료를 내지 아니한 사용자

3. 제119조를 위반하여 근로자가 가입자로 되는 것을 방해하거나 부담금의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유없이 근로자의 승급 또는 임금 인상을 하지 아니하거나 해고나 그 밖의 불리한 대우를 한 사용자

4) 건강보험 미가입·미납부 시 처벌⁴⁴⁾

① 건강보험 미가입 시

○ 처벌규정

⇒ 「국민건강보험법」 제115조(벌칙) 제5항 제3호

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제93조를 위반한 사용자

※ 관련 법령조문

국민건강보험법 제93조(근로자의 권익 보호)

국민건강보험법 제6조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 모든 사업장의 근로자를 고용하는 사용자는 그가 고용한 근로자가 이 법에 따른 직장가입자가 되는 것을 방해하거나 자신이 부담하는 부담금이 증가되는 것을 피할 목적으로 정당한 사유 없이 근로자의 승급 또는 임금 인상을 하지 아니하거나 해고나 그 밖의 불리한 조치를 할 수 없다.

국민건강보험법 제6조 (가입자의 종류) 제2항

44) 국민건강보험공단 서면 답변

② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.

1. 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자
2. 「병역법」에 따른 현역병(지원에 의하지 아니하고 임용된 하사를 포함한다), 전 환복무된 사람 및 군간부후보생
3. 선거에 당선되어 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 아니하는 사람
4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원

국민건강보험법 시행령 제9조(직장가입자에서 제외되는 사람)

법 제6조제2항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 비상근 근로자 또는 1개월 동안의 소정(所定)근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자
2. 비상근 교직원 또는 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제공무원 및 교직원
3. 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자 및 사용자
4. 근로자가 없거나 제1호에 해당하는 근로자만을 고용하고 있는 사업장의 사업주

○ 과태료 규정

⇒「국민건강보험법」 제119조(과태료) 제3항 제1호

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제7조*를 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자
* 처음 직장가입자가 되는 근로자·공무원 및 교직원을 사용하는 사업장이 되어 사업장 신고를 하는 것을 말하며, 사업장 신고 후 추가적으로 근로자 등을 사용하는 경우에는 제7조에 따른 신고를 하지 않아도 됨

※ 관련 법령조문

국민건강보험법 제7조(사업장의 신고)

사업장의 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되면 그 때부터 14일 이내에 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보험자에게 신고하여야 한다. 제1호에 해당되어 보험자에게 신고한 내용이 변경된 경우에도 또한 같다.

1. 제6조제2항에 따라 직장가입자가 되는 근로자·공무원 및 교직원을 사용하는 사업장(이하 “적용대상사업장”이라 한다)이 된 경우

② 건강보험료 미납부 시

○ 건강보험료 미납부 시 처벌 또는 과태료 관련 규정 없음

③ 근로기준법상 노동자성을 면탈하기 위해 소위 가짜 3.3 노동 (가짜 프리랜서나 플랫폼 노동자 등)인 경우, 즉 노동부 조사나 근로감독 또는 법원 판결 등을 통해 추후 근로기준법상 노동자성인 인정된 경우, 해당 사업주에게 건강보험 미가입 시 처벌과 건강보험 미납시 처벌(또는 과태료 처분)을 어떻게 할 수 있는지

○ 건강보험 미가입 시

⇒ 국민건강보험법 상 직장가입 적용대상 근로자 여부를 판단하여 국민건강보험법의 처벌규정을 적용 할 수 있음

※ 법조문 1)번 답변 참고

○ 건강보험료 미납부 시

- 처벌 또는 과태료 관련 규정 없음

3. 근로계약서 작성 및 교부 의무 위반

- 근로기준법 제17조에 의하면 서면으로 명시하여야 할 내용들을 담아 계약서를 작성, 교부하지 않을 경우 벌금 500만원 이하에 처함 (근로기준법 제114조).

근로기준법 제17조(근로조건을 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다. <개정 2010. 5. 25.>

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다. <신설 2010. 5. 25., 2021. 1. 5.>

※ 참고사항: 배달의 민족 B마트 물류센터 파견업체의 가짜 3.3 계약 (2021년 국정감사 지적사항)⁴⁵⁾

1. 배달의 민족 B마트 물류센터 파견업체의 가짜 3.3 계약

- 지난 2021년 국회 산업통상자원중소벤처기업위원회 국정감사에서 당시 정 의당 국회의원 류호정은 ‘우아한 청년들’이 운영하는 ‘배달의 민족 B마트’ 물류센터 파견업체가 ‘산재보상 포기, 4대보험 미가입, 3.3% 차감’하는 ‘동 의서’ 작성을 강요하고 있다는 사실을 밝힘.
- 배달의 민족 B마트는 ‘우아한 형제들’ 자회사인 ‘우아한 청년들’이 운영하고 있음. ‘우아한 형제들’ 측은 “배달의 민족 B마트는 물류센터 1곳, 지역별 거 점 (‘다크스토어’) 37개가 있다”고 밝혔음. 이 중 물류센터는 직접고용이 아 닌 도급을 통한 간접고용으로 운영하고 있음.
- 류호정 의원실이 확보한 ‘동의서’를 보면 ‘우아한 청년들’은 배달의 민족 B 마트 물류센터 인력 운영을 용역업체(A업체)에 도급을 하고, A업체는 다시 파견업체 (B업체)를 통해 인력을 공급받았음. 문제는 물류센터에 일하려 간 노동자가 B업체로부터 4대보험 권한 및 산재보상 포기내용이 들어간 ‘동의 서’라는 것을 작성하도록 강요를 받았다는 점임.

2. 문제가 된 ‘동의서’ 내용: 4대보험 권한 및 산재보상 포기

<동의서>

‘A업체에서 근무하는 본인000은 근로기준법상 4대 보험 가입을 원칙으로 4대 보험료에 따른 급여 차감 분이 부담되어 납입을 원치 않이하어 B업체 에 4대 보험료를 차감하지 아니하고 급여와 함께 수령해 달라 사정하여 본사에서서는 4대 보험을 본인 부탁대로 가입하지 않으며, 단 소득세 3% 주민세 0.3% 총 급여의 3.3% 차감에 동의하며 급여와 함께 수령하겠습니다. 그에 따른 4대 보험 권한 및 산재사고의 보상을 포함과 동시에 어떠한 일이 있어도 B업체에 이의를 제기하지 않음을 문서로 각서 날인입니 다. 또한 3일 이상 근무하지 않을 시 급여가 갑사로부터 지급되지 않아

45) 또한, 지난 2020년 고용노동부 근로감독 결과, 쉼리 물류센터의 불법파견 (물류센터의 포 장·출고 등 업무를 하청업체에 위탁하고서도 하청업체 노동자를 직접 지휘·감독)이 적발됨. 파견법상 파견대상 업무 위반, 무허가 파견업체로부터 파견 노동자를 사용함. 구체적으로 ① 위반 법 령: 파견근로자보호 등에 관한 법률 제5조 제5항 (근로자파견 대상업무), 세부 내역: 근로자파견사업 은 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 하여야 하나, 387명 파견대상업무 위반함. ② 위반 법령: 파견근로자보호 등에 관한 법률 제7조 제3항 (근로자파견사업의허가), 세부 내역: 파견사업을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아야 하나 무허가 파견업체로 부터 파견근로자 907명 사용함. (당시 물류센터 4곳 중 쉼리 물류센터 1곳에 대한 근로감독 결과임).

본사에서도 급여를 지급할 수 없음을 이해하며 1일 미만 근무 퇴사 시 교육으로 간주하여 최저시급으로 받음을 동의함에 서명 날인합니다'라고 규정하고 있음.

3. 국회 산업통상자원중소벤처기업위원회 국정감사 지적사항 (2021년)

- 2021.10.08. 국정감사장에 출석한 '우아한 형제들' 김범준 대표는 “의원님이 말한 문제의식에 저도 100% 동의하고 공감한다. 저희가 도급을 맡겼던 업체에서 또다시 하청을 준 부분인데 도급계약을 맺을 때 근로기준법이나 산업안전보건법에 대해서도 당연히 업체는 지켜야 하며, 지키지 않을 시 계약을 해지할 수 있다고 도급업체와 (계약에) 명시했다”면서 “당연히 회사로서 말씀하신 그런 일들이 일어나지 말아야 한다고 생각하고, 앞으로도 그런 일이 일어나지 않도록 여러 수단을 통해서 적극 챙기겠다”고 입장을 밝혔다.
- 고용노동부 고용형태 공시정보 (공시연도: 2021년 기준)에 따르면, '우아한 청년들'의 고용 형태는 비정규직 86% 사업장임. 기간제 노동자 837명, 기간의 정함이 없는 노동자 158명, 소속 외 노동자 (도급, 용역, 파견 등 아웃소싱 업체 소속) 194명으로 공시되어 있음.

□ 참고자료 2. ' 서약서 '

서 약 서

금번 귀사와 용역계약을 체결함에 있어 아래 각항을 성실히 준수할 것을 서약합니다.

1. 회사의 정당한 업무상 지시에 준수할 것이며 회사의 재규정을 준수하고 실천하겠습니다.
2. 용역 수행에 최선을 다할 것이며, 부여된 책임을 성실히 수행하겠습니다.
3. 용역수행 중 취득한 다음에서 예시하고 있는 정보, 기타의 경영, 영업, 기술에 관한 정보를 용역제공 중 및 용역계약관계의 종료 후에도 제3자에게 누설치 않겠습니다.
 - 용역수행과정에서 지득한 위탁회사와 당사의 경영상 비밀
 - 배송 및 보관 물품에 관련한 배송의뢰인과 배송수취인에 관한 정보
 - 하역, 상자, 배송업무와 관련하여 배송차량 및 배송기사에 관한 정보
 - 용역수행과 관련 위탁회사의 정보통신망을 이용으로 지득한 정보
 - 재무 및 인사에 관한 정보
 - 다른 회사와의 업무제휴에 관한 정보
 - 기타의 정보로서 특히 비밀유지대상으로 지정한 정보
4. 회사의 시설과 재산을 정성으로 관리함은 물론, 이를 이용하여 사리를 도모치 않겠으며 회사에 대하여 재산상의 피해를 입혔을 경우에는 지체 없이 그 피해를 보상하겠습니다.
5. 용역계약기간 중 업무 성적 및 건강 등을 평가하여 계속근로가 부적당하다고 인정되어 계약해지를 권고 받았을 시는 즉시 해약하겠습니다.
6. 자의에 의한 계약해지시 업무의 명확한 인수인계를 위해 최소 3주전 계약포기서를 제출하겠습니다.
이상과 같이 서약하오며 만일 서약사항을 위반한 경우 소정의 처벌은 물론 지체 없이 그 피해를 보상 및 배상함은 물론 민형사상의 문제제기 시에도 하등의 이의를 제기하지 않을 것을 확약합니다.

□ 참고자료 3. ' 용역(사업소득)계약서 '

용역(사업소득)계약서

(이하 "갑"이라 함)와 _____(이하"을"이라 함)은 다음과 같이 용역계약을 체결하며,
"을"은 "갑"의 제규정 및 지시에 따라 성실히 "갑"의 업무에 종사한다.

1. 계약기간 : 2023년 월 일부터 2023년 월 일까지

2. 용역제공장소 :

3. 용역의 내용 : 상품 소분 및 출 입고 관리

4. 용역비 산정 및 지급

- ① 기본용역비 : 12,000원 * 근무시간
- ② 원천징수 : 월용역비에 사업소득세 3%와 지방소득세 0.3%(사업소득세*10%)
- ③ 용역비지급일 : 매월(매주 또는 매일) 20 일 (공휴일의 경우는 전일)
- ④ 지급방법 : 예금통장에 입금

5. 기타

- ①회사는 시용(試用)기간 중 업무성적, 태도 및 건강 등을 종합 평가하여 계속 용역제공이 불가하다고 인정되는 자는 용역계약을 취소할 수 있다.
- ②거래처와의 계약해지, 영업부진 등 어려운 상황에 따른 용역장소의 철수, 폐쇄 시 계약의 해지조건이 된다.
- ③계약해지시 업무인수인계를 명확히 하여야 하며, 그렇지 않을 경우 용역비 지급을 잠정 보류함에 동의한다.
- ④이 계약에 정함이 없는 사항은 민법 등 관계규정의 정함에 따른다.
- ⑤"을"은 아래 항목에 대해 동의함.

[토론문 5]

최충운(고용노동부 근로감독기획과 사무관)

※ 발제문 없이 현장 토론으로 진행합니다

