

1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 기초연구

: 의존적 계약자(dependent contractor)를
중심으로

이다미
한겨레·김근혜·남재욱

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



한국 보건사회연구원
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



■ 연구진

연구책임자	이다미	한국보건사회연구원 부연구위원
공동연구진	한겨레	한국보건사회연구원 연구원
	김근혜	한국보건사회연구원 연구원
	남재욱	한국교원대학교 교수

연구보고서 2024-47

1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 기초연구

: 의존적 계약자(dependent contractor)를 중심으로

발 행 일 2024년 12월
발 행 인 강 혜 규
발 행 처 한국보건사회연구원
주 소 [30147] 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 사회정책동(1~5층)
전 화 대표전화: 044)287-8000
홈페이지 <http://www.kihasa.re.kr>
등 록 1999년 4월 27일(제2015-000007호)
인 쇄 처 (주)에이치에이엔컴퍼니

© 한국보건사회연구원 2024
ISBN 979-11-7252-064-9 [93330]
<https://doi.org/10.23060/kihasa.a.2024.47>

발|간|사

최근 노동시장은 고용형태 다변화와 함께 전통적 고용관계의 경계를 넘나드는 다양한 노동형태가 빠르게 확산되는 모습을 보인다. 그 중에서도 특수형태근로종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 같은 '1인 비임금근로자'는 법적으로는 자영업자로 분류되지만 실질적으로는 임금근로자에 가깝게 종속적 노동을 수행하는 경우가 빈번하다. 그러나 이들은 고용계약이 성립되지 않는다는 이유로 기존의 노동법과 사회보장법에서 배제되어 있으며, 국민연금과 같은 사회보험 사각지대에 놓이는 경우가 적지 않다.

이러한 현실은 노동시장과 공적연금의 제도 정합성과 형평성 문제로 직결되며, 특히 국민연금의 가입구조와 관리운영체계가 급변하는 노동시장 환경 변화를 적절하게 반영하지 못한다는 비판으로 이어진다. 국민연금은 한국의 노후소득보장체제에서 가장 핵심적인 제도로 기능하고 있지만 의존적 계약자를 포함한 1인 비임금근로자 같이 소득 변동성이 크고 법적 지위가 모호한 취약 노동집단에 대하여 충분한 보호의 수준을 제공하지 못하고 있다. 국민연금의 지속 가능성과 제도의 포괄성을 함께 확보하기 위해서는 이들 집단에 대한 실태 파악과 함께 제도 설계의 근본적 재검토가 중요한 과제로 떠오르고 있다. 이에 본 연구는 1인 비임금근로자의 노동세계와 국민연금 가입 실태, 그리고 제도 적용을 어렵게 만드는 요인들을 심층적으로 분석하고, 이들의 국민연금 가입을 제고하기 위한 정책 개선의 방향성을 제시하고자 하였다.

이 보고서는 이다미 부연구위원의 책임하에 연구진으로 본원 한겨레연구원, 김근혜 연구원, 그리고 한국교원대 남재욱 교수가 참여하여 작성된 것이다. 본 연구의 자문위원으로 참여한 본원 류재린 부연구위원과 국민연금연구원 문현경 박사, 그리고 진행 과정에서 보고서의 완성도를 높

이기 위해 성심성의껏 자문에 응해준 관련 연구자들에게도 깊은 감사를
드린다.

끝으로, 본 보고서의 내용은 연구진의 의견이며, 한국보건사회연구원
의 공식 의견이 아님을 밝혀준다.

2024년 12월

한국보건사회연구원장 직무대행

강 혜 규



목 차

KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



요약	1
제1장 서론	7
제1절 연구의 배경 및 목적	9
제2절 연구의 구성	12
제2장 이론적 논의	15
제1절 고용형태 다변화에 따른 노동시장 구조 변화	17
제2절 1인 비임금근로자의 개념과 범주	20
제3절 고용형태 다변화와 공적연금 체계	28
제3장 1인 비임금근로자의 규모 변화와 국민연금 가입	37
제1절 '고용관계 밖'에 위치한 새로운 취약 노동집단의 등장	39
제2절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 실태	44
제4장 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 정책 요구 방향	51
제1절 분석 방향	53
제2절 분석 방법	56
제3절 1인 비임금근로자의 노동 및 소득, 사회적 보호	61
제4절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 관련 정책 욕구	96

제5장 결론 및 시사점	125
제1절 연구 결과의 요약	127
제2절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 시사점	132
 참고문헌	 137
 부 록	 145
부록 1 특수형태근로종사자의 사업장가입자 전환 시 사용자 예상 부담금 ...	145
부록 2 거주자의 업종별 사업소득 원천징수(연도별)	147
부록 3 인터뷰 질문지	149
 Abstract	 159

표 목차

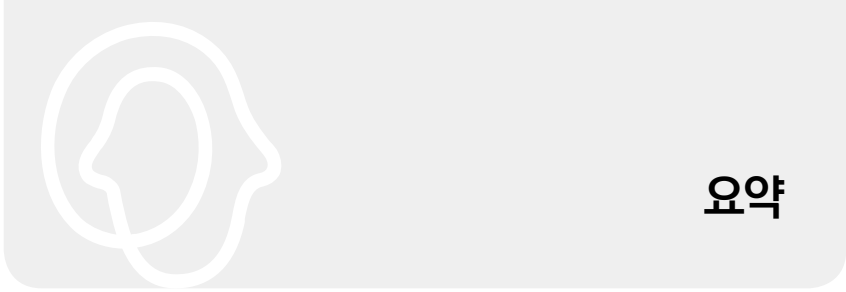
KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



〈표 1-1〉 특고 종사자의 소득신고 유형 분류	10
〈표 2-1〉 ICSE-18-A: 권한 유형을 기준으로 한 고용지위 분류	18
〈표 2-2〉 산재보험법에서 규정한 특수형태근로종사자 개념	22
〈표 2-3〉 산재보험 입직 자료를 통해 확인된 특고 종사자 규모	22
〈표 2-4〉 국제기구 등 해외의 플랫폼 노동 정의	24
〈표 2-5〉 독일 미니잡 종사자의 공적연금 보험료 산출: 예시	33
〈표 3-1〉 18~59세 특고종사자의 국민연금 가입 현황	45
〈표 3-2〉 지역가입 특수형태근로종사자의 국민연금 징수율(13개 직종)	46
〈표 3-3〉 예술활동증명 원료자의 국민연금 가입 현황(18~59세)	50
〈표 4-1〉 연구참여자 기본 정보	58
〈표 4-2〉 FGI 주요 질문: 특고 및 플랫폼 노동자 기준	61
〈표 4-3〉 ABC TEST에 대한 사업주들의 응답 내용	84
〈부표 1-1〉 특수형태근로종사자의 사업장가입자 전환 시 사용자 예상 부담금: 최대 추정액	145
〈부표 1-2〉 특수형태근로종사자의 사업장가입자 전환 시 사용자 예상 부담금: 최소 추정액	146
〈부표 2-1〉 거주자의 사업소득 원천징수 변화 추이(2011, 2016~2022년): 업종별	147
〈부표 3-1〉 노동자단체(노동조합) 대상 인터뷰 질문지	149
〈부표 3-2〉 사용자단체 대상 인터뷰 질문지	150
〈부표 3-3〉 특고/플랫폼 종사자 대상 인터뷰 질문지	151
〈부표 3-4〉 프리랜서 대상 인터뷰 질문지	153
〈부표 3-5〉 고용원이 없는 자영업자 대상 인터뷰 질문지	155
〈부표 3-6〉 사업주 대상 인터뷰 질문지	157

그림 목차

[그림 2-1] 1인 비임금근로자의 범주: 종속성과 법적보호에 따른 구분	28
[그림 2-2] 노동시장과 연금제도의 상호작용	30
[그림 3-1] 전체 취업자의 규모 변화: 종사상 지위 구분	40
[그림 3-2] 취약 노동집단의 구성비 변화: 종사상 지위 구분	41
[그림 3-3] 거주자의 사업소득 원천징수 및 기타 자영업 부문의 규모 변화	42
[그림 3-4] 인적용역 사업소득자의 지급총액별 규모 변화	43
[그림 3-5] 인적용역 사업소득자의 지급총액 규모별 구성비 변화	43
[그림 3-5] 특고 및 플랫폼 노동자의 국민연금 가입기간 및 월 보험료 납부액 분포	48
[그림 3-6] 예술활동증명 완료자의 가입기간 분포	50
[그림 5-1] 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 회피 요인	133
[그림 5-2] 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 확대 방향	134



1. 연구의 배경 및 목적

국민연금의 지역가입자는 전통적인 자영업자를 포함한 비임금근로자로 이루어져 있는데, 이들은 내적 이질성이 크고 관리가 어려워 사각지대 문제가 쉽게 개선되지 않고 있다. 특히 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 같은 의존적 계약자(dependent contractor)는 소득파악이 쉽지 않을뿐만 아니라 소득 변동이 커 납부예외나 보험료 체납이 장기화될 가능성이 큰 집단이다. 정부는 일부 특고종사자를 중심으로 국민연금 사업장가입자로의 단계적 편입을 추진 중이며, 우선적으로 적용하기 용이한 원천징수형부터 시작하여 점차 확대하는 방안을 검토하고 있다. 다만 사회적 합의와 제도의 수용성을 고려하여 기존의 산재보험 적용 직종을 중심으로 방안을 논의 중이다. 한편 이른바 ‘3.3% 노동자’라 불리는 사업소득자의 규모가 점차 커지고 있다. 사용자들이 고용관계를 은폐하고 실질적인 근로자를 사업소득자로 위장하는 사례가 늘고 있으며, 이들은 국민연금을 비롯한 사회보험의 사각지대에 속한다.

기존 연구들은 주로 특고를 중심으로 사회보험 가입 확대를 논의하였으나, 의존적 계약자를 중심으로 한 1인 비임금근로자에 대한 국민연금 가입 제고에 관한 논의들이 부족한 측면이 있다. 이에 본 연구는 질적 연구를 중심으로 의존적 계약자의 노동 및 소득 특성, 국민연금 가입 상황 및 욕구 등을 심층적으로 파악하고, 제도개선을 위한 장기적 방향성을 제시하였다.

2. 주요 연구 내용

본 연구는 노사단체 관계자, 유형별 1인 비임금근로자 집단, 특고 및 프리랜서로부터 노무를 제공받는 사업주, 총 36명을 대상으로 FGI 방식의 심층 면접조사를 실시하였다.

연구에 참여한 1인 비임금근로자들은 대개 비정규직이거나 임금근로, 자영업 등 다른 일자리에서 일하다가 현재의 일자리에 진입했는데 진입 과정에 영향을 미친 핵심 요소는 ‘시간적 자유’였다. 이들의 계약형태는 다양한데 ① 플랫폼과 약관동의 방식으로 계약하는 경우, ② 보험설계사나 방문판매원처럼 기업과 위탁판매 계약을 맺는 경우, ③ IT 프리랜서나 방송작가 등 좀 더 장기적인 계약을 맺는 경우로 다양하게 나타났다.

1인 비임금근로자는 본인의 일에 대해 노동시간의 자유를 가장 큰 장점으로 꼽고 있었으며, 실제로도 다양한 노동시간 분포가 나타난다. 그러나 이들의 ‘자유로운 선택’의 배후에는 건당 수수료 체계 속에서 소득을 유지하려는 노력과 자영업자의 과노동이 자리하고 있다. 1인 비임금근로자들이 가장 어려움을 겪고 있는 것은 일감과 소득의 불안정이다. 대부분의 1인 비임금근로자들은 일감의 획득이 불규칙하거나 과거에 비해 감소하고 있다고 느끼고 있었으며, 멀티잡(multi-job holding)을 수행하거나 소비를 조정하는 식으로 불안정한 상황에 대응하고 있었다. 소득 불안정이 어느 정도 관리 가능하다고 응답한 일부 참여자들은 사실상 임금근로자와 유사한 형태로 일하며 월급을 받는 경우였다. 1인 비임금근로자는 계약상 자유노동의 형태를 보이지만, 실제로는 다양한 방식으로 노동과정의 통제를 받고 있다. 장소기반(location-based) 플랫폼 노동자들은 ‘알고리즘 통제’를 경험하고 있었으며, 보험설계사, 방문판매, 방문강사 등은 실적관리나 업무 과정에 대한 구체적인 지시·개입을 겪고 있다. IT, 디자인, 통/번역 분야의 프리랜서들은 임금근로자들과 유사한 환경

에서 노동하고 있는 경우도 일부 확인된다.

이것이 1인 비임금근로자들에 대한 법적 지위 논란이 발생하는 까닭이다. 1인 비임금근로자가 어느 정도 근로자성을 갖고 있는지에 대해서 노동조합과 사용자단체 사이에 첨예한 인식 차이가 나타났다. 연구에 참여한 사업주를 대상으로 미국의 'ABC Test'를 적용하여 질문한 결과, 사업주 3명 모두 테스트를 완전히 통과하지 못하여 자신들과 계약 관계를 맺고 있는 노동자들이 어느 정도 근로자성을 가지고 있는 것을 확인하였다. 물론 이 결과를 1인 비임금근로자가 근로자성을 가지고 있다는 결론으로 이어가는 것은 다소 비약일 수 있겠으나, 단결권 등 근로자의 권리를 적어도 어느 정도 보장해야 한다는 근거가 될 수 있다.

1인 비임금근로자는 소득 불안정, 안전보건, 유급휴가, 근로시간 등 여러 측면에서 사회적 보호의 필요성을 가지고 있었지만, 임금근로자와 자영업자 사이의 '모호한' 지위로 인해 (전통적 고용관계에 기반한) 기존 사회보험 중심의 보호 체계에서 배제되고 있다. 그러나 1인 비임금근로자와 계약 관계에 있는 사업주가 이들의 사회적 보호의 책임을 어느 정도 분담할 수 있을지에 관하여 이해관계자들의 인식이 엇갈린다. 이미 1인 비임금근로자에 대해 적용되기 시작한 산재보험과 고용보험의 경우 상대적으로 비용 부담(보험료 부담)이 적지만, 국민연금이나 건강보험은 그 부담이 적지 않아 사업주들의 반대가 상당한 상황이다.

1인 비임금근로자들의 연금제도에 대한 인지나 이해의 정도는 낮은 편이다. 그리고 제도에 대한 낮은 이해도는 제도의 불신과 막연한 부정적인 인식으로 이어지며, 여기에는 미디어의 부정적 보도가 크게 작동한 것으로 보인다. 특히 1인 비임금근로자들은 국민연금 가입이 의무가 아닌 개인의 선택이라고 오인하는 경우가 적지 않았다. 의무가입 사실을 알고 있는 경우에는 이에 대한 반감을 가지고 있음이 확인됐다. 1인 비임금근로

자들의 이 같은 인식의 배경에는 그간 지역가입자의 보험료 납부 관리를 소홀히 해 온 사회보험 행정의 실패가 자리하고 있다.

불안정한 소득과 보험료를 분담할 사업주가 없다는 점은 1인 비임금근로자들이 보험료 납부를 특히 부담스러워하는 경제적 원인이다. 임금근로자로 일할 당시의 사업장가입자 경험이 있거나 납부예외 경험이 있는 경우에는 더욱 그렇다. 제도에 대한 강한 불신, 불안정하고 낮은 소득수준, 소극적 사회보험 행정은 1인 비임금근로자에게 보험료 납부 회피가 최적의 선택이 되는 이른바 ‘가입회피 균형’을 낳고 있다. 이들은 1인 비임금근로자에게 맞게 국민연금 제도를 개혁하는 것이 가입에 대한 ‘선택권’을 부여하는 것이라는 의견을 피력하기도 한다. 전년도 소득을 기준으로 책정되는 국민연금 보험료 부과체계는 소득이 불규칙한 1인 비임금근로자의 보험료 부담과 납부기피를 증가시키는 요인이다. 본 연구에 참여한 대부분의 1인 비임금근로자들은 국민연금 개혁에 대해서도 부정적인 인식을 가지고 있었는데, 그 이유는 앞으로의 보험료 부담이 높아질 것이라는 생각 때문이다. 제도 불신이 연금개혁에 대한 저항을 일으키는 셈인데, 제도 불신을 해소하기 위해서는 재정적으로도 지속 가능하게 만드는 제도 개혁이 필요하다는 점을 고려하면 이는 일종의 딜레마 상황이다.

1인 비임금근로자의 법적 지위 못지않게 이해관계자 사이의 첨예한 인식 차이를 보여주는 것은 노무제공자들을 사업장가입자로 전환해야 한다는 논의다. 사업장가입자 전환에 대해 노동조합과 사용자단체는 상반되는 입장을 제시했으며, 1인 비임금근로자들의 입장도 복합적이다. 사업장가입자로의 전환이 보험료 부담을 완화할 것으로 기대할 수 있지만, 사업주들이 수수료나 가격에 반영하는 식으로 부담을 전가하거나 일감이 줄어들 우려가 있다는 것이다. 현실적으로는 사업주와의 관계가 어느 정도 특정될 수 있는지에 따라 직종별로 서로 다른 상황이 발생할 것으로

보인다.

국민연금에 대한 부정적 인식 속에서 1인 비임금근로자들의 노후준비는 전반적으로 부실한 편이다. 노후에 대한 준비를 하지 못했다거나 노후까지 지속할 수 있는 일자리를 찾고 있다는 응답이 많았으며, 일부만이 개인적인 저축, 부동산, 주식 등으로 대비할 계획을 갖고 있었다. 이처럼 노후준비가 부족한 상황은 국민연금의 필요성을 높이지만, 현재의 ‘가입 회피 균형’ 상태는 그 필요성에 맞는 가입이 이루어지지 못하는 원인이 되고 있다.

현재 국민연금 보험료 납부를 재개한 지역가입자를 대상으로 하는 보험료 지원사업에 대해서는 1명을 제외한 모든 참가자가 알지 못했다. 정부의 보험료 지원 확대에 대해서는 필요성을 인정하는 응답이 좀 더 많았지만, 재정을 고려하면 어차피 지속적이지 않을 것이기에 효과는 제한적일 것이라는 응답도 있었다. 사업주나 사용자단체 관계자들은 사업장가입자로 전환하는 방안보다는 정부의 보험료 지원 같은 예산 투입이 필요하다는 의견을 피력하였다. 그 밖에, 정부 정책으로는 국민연금 인지도와 신뢰를 높이기 위한 홍보, 제도의 투명성 제고, 국가의 지급보장 등이 제안되었다.

3. 결론 및 시사점

현행 국민연금 체계는 의존적 계약자의 노동현실을 적절하게 반영하게 반영하지 못하고 있으며, 단순히 제도 적용의 확대보다는 노동시장 구조 변화에 조응하는 근본적 제도 개선이 필요함을 보여준다. 의존적 계약자의 국민연금 가입을 제고하기 위해서는 소득 변동성과 불안정성을 반영한 보험료 부과체계의 개편, 정부의 보험료 지원 확대, 실질적 사용자(사업주)에 대한 사회보험 부담 책임의 강화 등이 함께 이루어져야 한다. 이

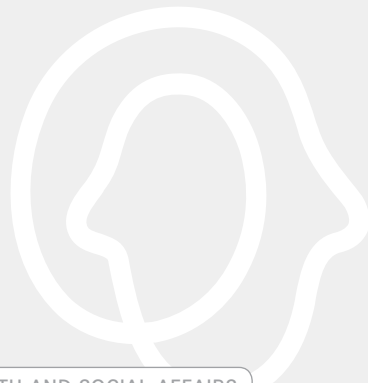
와 더불어 제도 수용성과 형평성을 높이기 위한 노사정 차원의 사회적 합의가 필요하며, 기존의 ‘고용관계 내’ 보호 중심에서 이제는 ‘고용관계 밖’ 노동자에 대한 포괄적 보호의 방식으로 국민연금을 비롯한 사회보험 체계가 전환되어야 함을 강조할 수 있다. 결론적으로 이 연구는 의존적 계약자를 포함한 고용형태 다변화에 대응하기 위해 국민연금의 근본적 구조 개편과 함께, 노동시장 내 불안정성 해소를 위한 정책적 대응, 그리고 사회적 보호에 대하여 새로운 기준 마련이 필수적임을 시사한다.

주요 용어: 국민연금, 고용형태 다변화, 1인 비임금근로자, 의존적 계약자

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제 1 장

서론

제1절 연구의 배경 및 목적

제2절 연구의 구성

제 1 장 서론

제1절 연구의 배경 및 목적

국민연금 사업장가입자에 대한 사각지대는 점차 축소되고 있는 것에 반해 주로 자영자로 구성된 지역가입자의 사각지대 문제는 쉽게 개선되지 않고 있다. 주로 임금근로자로 집단 내 동질성이 큰 사업장가입자와 달리, 지역가입자는 자영업자를 비롯한 1인 비임금근로자 간 내적 이질성이 높아 현존하는 국민연금 가입 체계에서 관리의 어려움이 큰 집단이다. 고용형태가 복합적으로 변화하는 가운데 빠른 속도로 규모가 증가하고 있는 특수형태근로종사자(이하 특고 종사자), 플랫폼 종사자, 프리랜서 같은 의존적 계약자(dependent contractors) 대부분은 소득 파악의 정확성과 적시성이 낮고, 소득 발생이 비정기적이며 그 변동 폭이 매우 크다. 특히 일자리 이동이 잦고, 계약 기간이 부재하거나 짧아 국민연금 가입을 회피하거나 납부예외 상태에 장기간 머무는 것으로 알려져 있다.

정부는 「제5차 국민연금 종합운영계획(안)」에서 특고 종사자 일부를 사업장가입자로 단계적으로 전환하는 방침을 검토하겠다고 하였고(보건복지부, 2023a), 그 내용은 국회 연금개혁특별위원회(이하 국회 연금특위) 산하 공론화위원회에서 사각지대 해소를 위한 대안 중 하나로도 제시되었다(국회 연금개혁특별위원회 공론화위원회, 2024). 이보다 앞서 2023년 11월에는 특고 종사자와 프리랜서를 국민연금 사업장가입자로 편입하는 국민연금법 일부 개정법률안이 발의된 바 있다(대한민국 국회, 2023).

물론 정부가 특고 종사자와 같이 취약한 노동자의 국민연금 적용을 방지하고 있는 것은 아니다. 정부는 우선적으로 특고 종사자에 대하여 두

가지 방식으로 사업장가입자로 편입하는 것을 검토해 왔다. 첫째, 고용보험 적용의 우선순위를 참고하여 관리 가능성이 수월한 유형 - 원천징수형 - 부터 우선 적용하고, 이후 추이를 살펴 그 외 특고종사자 - 사업자등록형, 종합소득신고형 - 로 확대하는 방안이다(표 1-1 참조), 둘째, 제도의 수용성을 고려하여 산재보험이 적용되는 14개 직종을 중심으로 적용하되, 사업장가입자와 비교하여 상대적으로 차이가 덜 한 직종부터 단계적으로 적용하는 방안이다(문현경 외, 2020). 문현경, 류재린(2021)에서는 특고 종사자와 사업장가입자의 소득 등을 비교하여 총 다섯 개의 지표에서 불안정성을 확인하고, 특고 종사자 집단 내에서도 격차가 크다는 점을 고려하여 순차적으로 우선순위를 정한 뒤에 사업장가입자로 포괄하는 방안을 제안하였다.¹⁾

〈표 1-1〉 특고 종사자의 소득신고 유형 분류

구분	원천징수형(6종)	사업자등록형(4종)	종합소득신고(4종)
특성	인적용역 제공자로서 사업주가 소득세를 원천징수하는 유형	사업주의 원천징수 없이, 본인이 부가가치세를 신고하는 유형	사업자가 아닌 자로부터 인적용역의 대가를 지급받는 유형
해당 직종	보험설계사, 대출모집인, 신용카드 회원모집인, 방문판매원, 학습지 방문 강사, 방문점검원	건설기계 운전사, 화물차주, 택배기사, 가전제품 설치기사	퀵서비스기사, 대리운전기사, 골프장캐디, 소프트웨어, 프리랜서

출처: “2023년도 제1차 가입자관리 제도개선 추진단 회의자료,” 보건복지부, 2023b.

고용관계에 따른 책임이 탈각된 형태로 나타나는 고용형태의 다변화는 특고 종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 같은 ‘1인 비임금근로자’의 사회

1) ‘화물차주-대리운전기사-건설기계운전사-택배기사/대출모집인/신용카드회원모집인-보험설계사/방문판매원/가전제품설치기사-학습지방문강사-방문점검원-퀵서비스기사-골프장캐디’ 순으로 전환의 우선 직종을 제시하였다.

적 보호에서의 취약성을 심화하고 있다(남재욱, 이다미, 2023). 한국은 여전히 자영업 종사 비율이 높고, 그중에서도 고용원 없이 홀로 일하는 ‘1인 자영업’ 비율이 높아, 이들은 근로자를 대상으로 하는 법적 보호 영역에서 제외되는 경우가 흔한 일이다(김도균 외, 2017). 특히 프리랜서는 수입 불안정성에 따른 불안감이 높고, 국민연금 외 타 사회보험에서도 대거 사각지대에 놓여있어 사회적 위험이 발생하더라도 제대로 보호받지 못하는 것으로 나타난다. 이들은 소득 발생이 비정기적이라 국민연금 보험료를 안정적으로 납부하기 어려우며(이승윤 외, 2019), 표준적 고용관계에 따라 설계된 공적연금의 부정합성을 보여주는 대표적 사례가 된다.

그렇다면 여기서 말하는 ‘1인 비임금근로자’는 누구인가? 1인 비임금 근로자 범주에는 고용원이 없는 자영업자, 즉 전통적인 자영업자가 있고, 특고 종사자, 플랫폼 종사자, 프리랜서로 구성된 의존적 계약자가 포함된다. 여기에는 사용자가 고용관계에 부과되는 책임을 회피하기 위한 목적으로 실질적 근로자를 자영업자로 위장하는 ‘가짜 자영업자(bogus self-employed)’도 일부 포함된다(강금봉, 2022). 이는 사용자가 근로 관계를 은폐하기 위해 근로자를 개별 사업소득자로 위장하는 것으로, 세법상 3.3% 인적용역사업자로 분류되는 ‘3.3% 소득자’를 의미한다. 최근 이들의 급속한 규모 증가는 기존 업종으로는 분류하기가 어려운 ‘기타 자영업’의 증가에 따른다(남재욱, 이다미, 2023). 제2장에서 자세하게 설명하겠지만 의존적 계약자에 속하는 이들은 개념적으로 일부 중첩되어 명확하게 분류하기가 쉽지 않다.

따라서 의존적 계약자를 중심으로 1인 비임금근로자의 국민연금 가입을 제고하기 위해서는 근시안적으로 개선 방안을 도출하기에 앞서 이들의 노동 및 소득 특성, 사회적 보호와 같은 전반적인 노동 세계와 함께, 국민연금 가입에 관한 욕구를 파악하는 등 제도 적용의 포괄성을 높이기

위한 기초연구가 실시될 필요가 있다. 기존의 연구들은 주로 특고 종사자를 중심으로 산재보험, 고용보험 등 타 사회보험 가입 확대를 다루었기 때문에 의존적 계약자 전반을 포괄하는 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 확대를 논의하기에 한계가 크다.

이에 본 연구는 대개 2차 자료를 활용하여 특고 종사자 중심으로 1인 비임금근로자의 취약성을 실증한 기존 연구들과 달리, 이들의 노동 여건 및 소득 불안정, 사회적 보호로부터의 배제, 그리고 국민연금 가입 욕구를 질적 연구의 방식으로 파악한다는 점에서 다른 연구와 차별점이 있다. 특히 의존적 계약자의 노동 세계를 구성하는 일감 제공과 일의 방식, 소득 발생, 그리고 국민연금 가입과 관련하여 ‘자격-부과-징수’의 부정합성을 질적 연구의 방식으로 더욱 풍부하게 해석할 수 있다.

제2절 연구의 구성

본 연구는 다음과 같이 이루어진다.

제2장(‘이론적 논의’)에서는 고용형태 다변화에 따른 노동시장 구조 변화, 1인 비임금근로자의 개념과 범주, 고용형태 다변화와 공적연금 체계에 관하여 국내/외 문헌 검토를 실시한다. 제3장(‘1인 비임금근로자의 규모 변화와 국민연금 가입’)에서는 의존적 계약자를 중심으로 새롭게 등장한 취약 노동집단의 규모 변화 및 특성, 그들의 국민연금 가입 실태를 2차 자료와 국내 선행연구를 중심으로 파악한다. 제4장(‘1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 정책 요구 방향’)에서는 1인 비임금근로자, 1인 비임금근로자 중 의존적 계약자와 계약을 맺고 사업을 영위하는 사업주 및 관련 이해관계자 단체 - 노동조합, 사용자단체 - 에 소속된 관계자를 대상으로 면접조사를 실시한 결과들을 제시한다. 1인 비임금근로자들

의 국민연금 가입 결정이 어떠한 배경에서 이루어지는지, 그 결정이 이들의 노동환경과 어떻게 연관되는지, 이를 개선하기 위해서는 어디에 초점을 두어야 하는지 파악하는 것을 골자로 한다. 마지막 제5장(‘결론 및 시사점’)에서는 주요 연구 결과들을 요약하고, 이것을 바탕으로 1인 비임금 근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 시사점을 제시하는 것으로 글을 맺는다.

사람을
생각하는
사람들



KOREA INSTITUTE FOR HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS



제2장

이론적 논의

제1절 고용형태 다변화에 따른 노동시장 구조 변화

제2절 1인 비임금근로자의 개념과 범주

제3절 고용형태 다변화와 공적연금 체계

제2장 이론적 논의

제1절 고용형태 다변화에 따른 노동시장 구조 변화²⁾

1. ‘고용관계 밖’ 노동의 등장

현재 고용계약 체계에서 벗어나 일하고 있는 노동자들의 취약성은 전 세계적으로 이미 널리 알려진 문제다. 한국은 다른 고소득 국가와 비교할 때 자영업자 비율이 높고, 그중에서도 고용원 없이 홀로 일하는 소규모 자영업자의 규모가 크다. 이들은 사용자와 근로계약을 맺고 있는 근로자 대상의 법적 보호에서 제외되는 경우가 많은 탓에 그 취약성이 더욱 두드러진다(김도균 외, 2017; 이승렬, 2018). 이와 함께, 2000년대 초반부터 특고 종사자에 대한 사회적 보호의 필요성을 두고 학술적·정책적 논의가 계속되었으며, 이들의 취약성은 계속 증대한 사안으로 주목받아 왔다(도재형, 2013; 박은정, 2018).

디지털 기술의 발전과 COVID-19 팬데믹이 초래한 노동시장의 변화는 자영자를 비롯한 비임금근로자들이 처한 어려움을 다시 등장하게 하였다. 디지털 기술은 고용계약을 회피하면서도 알고리즘을 통해 노무제 공자를 관리하고 통제할 수 있는 환경을 만들었고, 이로써 ‘디지털 플랫폼 노동’이라는 새로운 형태의 비임금근로가 급속도로 확산되었다(Forde et al., 2017; Pesole et al., 2018; 이승윤 외, 2020; 남재욱, 2022).

2) 제2장 제1절 고용형태 다변화에 따른 노동시장 구조 변화에 관한 내용은 주로 남재욱, 이다미(2023)를 주로 참조하여 작성하였다.

한편 COVID-19 팬데믹이 초래한 노동시장의 충격은 특히 자영자들에 게 가장 큰 타격을 주었으며, 특고와 프리랜서 같이 기존의 실업보호 체 계에서 배제되던 노동자들의 취약성을 더 크게 부각하는 계기가 되었다 (황선웅, 2020; 도재형, 2022).

이리 오래전부터 비임금근로자에 관한 문제가 전 세계에서 공통된 의 제로 대두되면서 지난 2018년 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)은 ‘국제종사자지위분류(ICSE)’³⁾를 큰 폭으로 개편 하였다. 총 6개 범주로 구성된 기존의 분류(ICSE-93)는 새롭게 등장한 고용형태와 노동 유연화에 따른 변화를 반영하기에 한계가 컸으며, 특히 임금근로와 자영업의 경계가 점차 모호해지는 것을 정확하게 포착하지 못하였다(ILO, 2018a). 이에 ILO는 기존 분류와 달리, 권한 유형(type of authority)과 경제적 위험(economic risk)을 기준으로 모든 직업군 을 10개 범주로 구분하기 시작하였다(〈표 2-1〉 참조). ILO는 사용자와 맺는 근로계약 방식이 아닌 상업적 계약을 맺으면서도 특정 경제단위를 위해 재화나 서비스를 제공하는 취업자를 ‘의존적 계약자(dependent contractor)’라는 새로운 범주로 정의하고, 이를 통해 노동시장에서 발 생하는 변화를 효과적으로 반영하고자 했다(ILO, 2018b).

〈표 2-1〉 ICSE-18-A: 권한 유형을 기준으로 한 고용지위 분류

Independent workers		Dependent workers	
A. 고용주	Employers in corporations	C. 의존적 계약자 (Dependent contractors)	의존적 계약자
	Employers in household market enterprises	D. 근로자	상시근로자 기간제근로자 단기/임시근로자 유급 견습생/인턴 등

3) International Classification of Status in Employment

Independent workers		Dependent workers	
B. 고용원이 없는 자영업자	Owner-operators of corporations without employees	E. 가족종사자 (Contributing family workers)	가족종사자
	Own-account workers in household market enterprises without employees		

출처: “International Classifications of Status in Employment and Status at Work (ICSE and ICSaW),” ILO 홈페이지, n.d., 2024. 12. 24. 접속, <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work>.

2. ILO의 ICSE-18 재분류와 의존적 계약자 문제

위에서 언급한 ICSE-18 재분류에서 의존적 계약자가 핵심 범주로 자리잡게 된 것은 이제 1인 비임금근로자의 문제가 국제적으로도 취약한 노동집단의 하나로 고려되기 시작했음을 의미한다. 이것은 기업이 기술 발전과 함께 경영관행이 바뀌면서 노동에 대한 책임을 탈각하고자 과거와 같은 고용관계를 축소하는 것으로 설명이 가능하다. 즉 일터의 균열을 가져오고 법적 지위가 불명확한 노동자를 증가시키는 국제적 흐름과 맥을 함께 하는 것이다(Weil, 2015). 최근 몇 년간 여러 국가에서 우버(Uber) 운전자와 배달 라이더의 법적 지위와 사회적 보호에 관한 문제들을 활발하게 논의했던 것 또한 이와 같은 흐름의 대표적인 사례로 볼 수 있다(장희은, 김유휘, 2020; 이영주, 2021).

한국에서 1인 비임금근로자 문제는 위에서 언급한 내용 외에도 고유한 내부적 특수성을 나타낸다. 먼저, 한국의 영세 자영자 비율은 고소득 국가 중에서도 압도적으로 높은 수준이다. 또한, 한국에서는 노동시장에 관한 법적 규제가 제대로 준수되지 않는 소규모 사업장이 많아 오분류에 따

른 위장자영업(bogus self-employment) 문제가 심화할 가능성이 존재한다(이병희 외, 2012). 이 같은 한국의 상황은 형식적으로는 자영업자로 분류되나, 실질적으로는 근로자와 유사한 성격의 노동자 규모가 상당할 수 있음을 의미한다. 따라서 한국의 노동시장 구조 변화는 전 세계적인 노동시장의 변동과 일정 부분 유사하면서도 다른 한 편으로는 고유의 구조적 특수성을 갖는다.

제2절 1인 비임금근로자의 개념과 범주⁴⁾

본 연구에서 분석의 핵심이 되는 ‘1인 비임금근로자’의 개념은 통상적인 취업자 분류 기준으로 활용되지 않고 있어, 먼저 이 개념에 대한 명확한 정의가 필요하다. 이에 본 연구는 한국 노동시장에서 한 축을 차지하는 ‘1인 비임금근로자’를 ① 전통적 자영업자, ② 특수형태근로종사자 및 노무제공자, ③ 플랫폼 노동자, ④ 프리랜서, ⑤ 3.3% 소득자(‘3.3% 노동자’)로 분류하여 정리하였다.

1. 1인 비임금근로자의 개념과 유형

① 전통적 자영업

한국의 자영자 중 약 4분의 3은 고용원 없이 홀로 일하는 ‘1인 자영업’에 해당한다. 전통적인 자영업을 농업 자영자, 매장 등 사업장 기반의 도시 자영자로 구분할 경우, 전체 자영자의 절반가량이 이 범주에 포함된다

4) 제2장 제2절 1인 비임금근로자의 개념과 범주에 관한 내용은 주로 남재욱, 이다미(2023)를 주로 참조하여 작성하였다.

(오삼일 외, 2021). 이러한 전통적 자영자는 노동시장에 이미 오래전부터 있어 왔던 집단임에도 불구하고, 소득, 노동시간, 근로조건, 사회적 보호 등 여러 측면에서 임금근로자보다 열악한 위치에 놓여있어 취약 노동집단의 하나로 분류할 수 있다(김도균 외, 2017; 이승렬, 2018).

② 특수형태근로종사자 및 노무제공자

한국에서 특수형태근로종사자(이하 특고)는 2007년 산업재해보상보협법상 특례 규정을 통해 법적 개념으로 자리잡았다. 그러나 해당 법령에서 정의한 특고의 개념은 유사한 성격의 비정형 근로자까지 포괄하기에 한계가 있었고, COVID-19 팬데믹 당시 전 국민 고용보험 확대 논의 과정에서 좀 더 포괄적인 개념인 ‘노무제공자’라는 용어로 대체되기 시작하였다(박은정, 2018, 2021). 통계청 「경제활동인구조사」에서는 특고를 임금근로자 범주에 속한 비정형 근로자의 유형 중 하나로 간주하고 있으나, 정홍준, 장희은(2018)을 비롯한 여러 선행연구에서는 이러한 분류체계가 특고 규모를 과소추정하고 있음을 계속 지적해 왔다. 특고는 실질적으로는 특정 사업주에 대한 경제적 종속성이 높으나, 그에 따라 발생하는 불안정성에 대응하기 위한 노동법 및 사회보장법으로부터 충분히 보호받지 못하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 특고 및 노무제공자의 법적 지위 개선 - 노조법상 노동자로서 지위 인정 -, 산재보험과 고용보험 적용 확대 등의 제도 개편이 이루어져 왔으나, 여전히 직종에 따른 보호 수준의 격차, 오분류 문제, 노동법 적용에서 다양한 문제들이 산발적으로 분포한다(박은정, 2018; 문현경, 류재린, 2021).

2022년에는 산재보험법상 특고의 ‘전속성’ 요건을 폐지하고 특고와 플랫폼 종사자를 모두 포괄하는 확장된 개념으로 ‘노무제공자’에 관한 개념을 적용하기 시작하였다. 여기서 ‘노무제공자’란 자신이 아닌 타인의 사

업을 위해 직접 노무를 제공하는 자로서 업무상 발생하는 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 18개 직종에 종사하는 사람을 의미한다(근로복지공단, n.d.). 2023년 6월 기준, 산재보험 입직 자료를 통해 파악한 특고 규모는 다음의 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 산재보험법에서 규정한 특수형태근로종사자 개념

①	계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하며, 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자라고 규정함.
②	구체적으로는 “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”과 “노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것”에 모두 해당해야 함.
③	실질적으로는 보험모집인, 건설기계 운전사, 학습지교사, 골프장 캐디, 택배기사, 전속적 퀵서비스기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 전속적 대리운전기사 등 9개 직종으로 한정함(시행령 제125조)

출처: “특수형태근로종사자 산재보험,” 두루누리 사회보험료 지원 홈페이지, n.d., 2024. 12. 24. 접속, <http://www.insurancesupport.or.kr/m/story/sub1-4-4.php>

<표 2-3> 산재보험 입직 자료를 통해 확인된 특고 종사자 규모

(단위: 명)

구분	규모	구분	규모
보험설계사	490,587	신용카드회원모집인	15,069
건설기계조종사	5,561	대리운전기사	655
학습지·방문강사	60,361	방문판매원	90,084
골프장캐디	56,670	대여제품방문점검원	33,274
택배기사	71,306	가전제품설치기사	3,972
퀵서비스기사	133,784	화물차주	42,011
대출모집인	10,840	소프트웨어프리랜서	17,565

주: 2023.6.30. 산재보험 직종코드 기준
출처: “2023년도 제2차 가입자관리 제도개선 추진단 회의자료,” 보건복지부, 2023c.

③ 플랫폼 노동자

일반적으로 플랫폼 노동은 플랫폼을 기반으로 또는 매개하여 수요, 공급을 매칭하는 노동이거나, 서비스(안상훈 외, 2022, p. 64), 온라인 플랫폼을 통한 유급노동의 수요와 공급의 매칭(Eurofound, 2018, p.3)을 의미한다. 그리고 플랫폼 노동자는 “디지털 네트워크를 통해 중개되는 노동”(Pesole et al., 2018)에 종사하는 사람을 지칭하며, 다양한 직종을 포함하고 있어 내적 이질성이 큰 특징을 나타낸다. 이들은 대부분 노동법과 사회보장법의 보호를 받지 못하지만 플랫폼 사업 관련 네트워크에 종속되거나, 최소한 다른 경제단위를 위해 사업이나 서비스를 제공하는 방식으로 노동을 수행한다(권오성, 2020; 이승윤 외, 2020; 남재욱, 2022). 플랫폼 노동자의 규모는 이것을 어떻게 정의하는지에 따라 다르지만 전체 취업자의 적게는 2.6%, 많게는 8.5%로 추산된다(김준영 외, 2021).

플랫폼 노동은 크게 두 가지 유형으로 구분된다. 첫째, 장소 기반(location-based) 플랫폼 노동으로, 플랫폼 노동자가 고객과 직접 대면하여 서비스를 제공하는 방식이다. 둘째, 웹 기반(web-based) 플랫폼 노동으로, 모든 거래가 온라인을 통해 이루어지는 방식이다. 기존 연구에 따르면 두 유형 간에는 종속성(subordination), 소득, 근로시간, 노동 환경에서 이질성이 더욱 크게 나타난다. 종속성이 높은 플랫폼 노동의 경우, 특고와 유사한 문제를 공유하지만 종속성이 낮은 플랫폼 노동은 프리랜서와 유사한 문제를 갖는다(장지연, 2020; 김종진, 2020; 남재욱, 2021).

플랫폼 노동과 이를 수행하는 플랫폼 노동자에 대하여 일반적으로 통용되는 정의는 부재하며, 이것은 정부 부처나 연구자에 따라 다양하게 정의되고 있다(김준영 외, 2021). 일자리위원회⁵⁾에서 제안한 정의는 크게 네 가지로 요약된다. 첫 번째는 디지털 플랫폼을 통해 거래 - 소개, 중개,

5) 플랫폼노동과 일자리 TF

알선 - 되는 대상이 서비스(용역)나 가상재화여야 한다는 점이다. 두 번째는 디지털 플랫폼을 통해 일감을 구하는 방식을 의미한다. 세 번째는 디지털 플랫폼이 대가나 보수의 흐름을 중개해야 한다는 것이다. 마지막으로, 디지털 플랫폼을 통해 중개되는 일감이 특정 개인이 아니라 다수에게 공개되어야 한다는 조건이 함께 제시된다. 이에 관하여 국제기구 등에서도 플랫폼 노동에 대하여 다음과 같이 정의하고 있다(〈표 2-3〉 참조).

〈표 2-4〉 국제기구 등 해외의 플랫폼 노동 정의

구분	정의
OECD (2019)	- 온라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통하여 수입을 목적으로 수급 서비스(용역)를 제공하고, 고객과 연결되는 고용형태
Eurofound (2017)	- 조직 또는 개인이 수입을 목적으로 온라인 플랫폼을 이용하여 다른 조직 또는 개인에게 접근하여 특정 문제를 해결 또는 서비스를 제공하는 취업 형태
미국 노동통계국	- ① 웹사이트나 모바일앱을 통해 고객(개인)으로부터 단기 일자리, 프로젝트 등의 업무를 부여받거나, 웹사이트나 모바일앱을 소유한 회사에 의해 노무제공의 대가를 지불받고, - ② 노무제공자가 일의 수행 여부와 수행 시기를 선택하며, - ③ 이러한 노동을 대인접촉 또는 온라인으로 수행하는 형태

출처: “Measuring the digital transformation: A road map for the future,” OECD, 2019; “Exploring self-employment in the European Union,” Eurofound, 2017; “Electronically mediated work: new questions in the contingent worker supplement,” U.S. Bureau of Labor Statistics, 2018 을 바탕으로 표를 재구성함.

④ 프리랜서

노동의 역사에 있어서 프리랜서는 상당히 오래된 개념이지만 최근 고용형태 다변화의 일환으로 고용의 ‘프리랜서화’가 확산됨에 따라 주목받는 개념이 되었다. 프리랜서의 개념은 대단히 모호하고, 그 범주도 이것을 어떻게 정의하느냐에 따라 다르게 구분된다. 대표적으로, 이승렬(2018)은 광의적으로 1인 자영업자와 특고 전체를 프리랜서로 정의하였고, 협의적으로는 이들 중 관리직과 전문직만을 프리랜서에 포함하였다.

한편 정홍준, 장희은(2018)은 계약, 보수, 서비스, 업무에서 제약이 없는 노동자를 (진성)프리랜서로 정의하였다.

최근 연구에서는 광의에서 협의까지 프리랜서 개념을 다양한 방식으로 정의하며, 이에 따른 프리랜서의 실제 규모는 적게는 0.7%, 많게는 19.1%로 추정된다(강금봉, 2022; 김종진, 박관성, 2021). 프리랜서 역시 노동법과 사회보장법의 보호를 거의 받지 못한다. 특고와 비교해도 종속성이 낮아 독립계약자(independent contractors)의 특성을 갖지만 타인의 사업을 위해 노무를 제공하는 것은 의존적 계약자와도 상당히 일치하는 부분이 존재한다. 일의 방식과 시기, 그리고 노동력을 제공하는 대상에 대한 결정은 비교적 자유로운 편이지만 업무 과정에서 이른바 ‘불안정한 자유(precarious freedom)’를 경험하는 것이다(Kitching & Iskandarova, 2019). 이들은 근로시간이 길지만 소득이 높지 않고, 일감 제공이 불규칙하여 소득 불안정성이 큰 편이다(김종진, 박관성, 2021; 강금봉, 2022).

⑤ 3.3% 노동자(‘가짜 자영업’)

이른바 ‘가짜 자영업(bogus self-employment)’은 사용자가 고용관계에 따른 책임을 회피하기 위해 실제로 근로자를 자영업자로 위장하는 경우를 말하며, 이것은 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 다양한 1인 비임금근로자 집단과 관련이 깊다. 이러한 가짜 자영업은 국제기구에서도 저마다의 방식으로 정의하고 있다. 그 예로, OECD(2019)는 가짜 자영업을 고용 형태 중 하나로 정의하며, 고용주가 실제로 발생하는 노동비용을 줄이기 위해 고용주로서 의무를 회피하려는 목적에 부합하는 것으로 보고 있다. 최근 들어 근로관계를 숨기기 위해 근로자를 사업소득자로 위장 고용하는 사례가 특고나 플랫폼 노동자를 넘어선 영역에서도 발생하고 있

기 때문이다(정진우, 2021). 결국 ‘3.3% 노동자’는 이들이 갖는 불법적 성격으로 인해 공식적인 통계에서 정확한 규모나 특성을 파악하기 어렵고, 앞서 확인한 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서와도 뚜렷하게 구분되지 않는 특성을 나타낸다.

2. 1인 비임금근로자의 범주: 종속성과 법적 보호에 따른 구분

본 연구에서 사용하는 ‘1인 비임금근로자’라는 개념은 고용계약 밖에서 활동하며 법적 보호로부터 배제된 다섯 가지 노동 유형을 포괄하는 상위 범주로, 이들은 각각의 개념과 분류 기준에 따라 정의가 다르고 상호 중첩되는 특징을 가진다. 즉, 종사상 지위나 고용형태와 같이 명확한 분류 체계보다는 노동시장에서 나타나는 다양한 비표준 노동의 양상을 포착하기 위한 구분 기준으로 기능하며, 전체적으로 포괄적이거나 상호배제적인 분류체계로 정의되기 어렵다. 이러한 점에서 ‘1인 비임금근로자’는 현재의 제도와 통계들이 포착하지 못하는 잔여적 개념으로 정의될 수밖에 없다.

특히 고용관계 밖에서 이루어지는 노동의 형태는 정의 방식에 따라 유동적이며, 경계가 중첩되는 경우가 많다. 이들을 통합하는 유일한 기준은 ‘고용관계 밖’에 위치한다는 점이며, 이는 곧 노동법과 사회보장제도의 보호 대상에서 벗어나 있다는 의미로, 이들의 사회적 취약성과 직결된다. 현재 국내 통계에서는 이러한 고용형태의 다양성을 정밀하게 포착하기 어려우며, 국제노동기구(ILO)가 제시한 ICSE-18과 같은 기준도 반영되어 있지 않다. 특히 앞서 언급하듯 ‘고용관계 밖’의 대표적인 사례인 ‘3.3% 노동자’는 공식적으로는 자영업자로 분류되지만 실질적 측면에서는 근로자의 성격을 띠는 경우가 많아 오분류의 가능성이 크다.

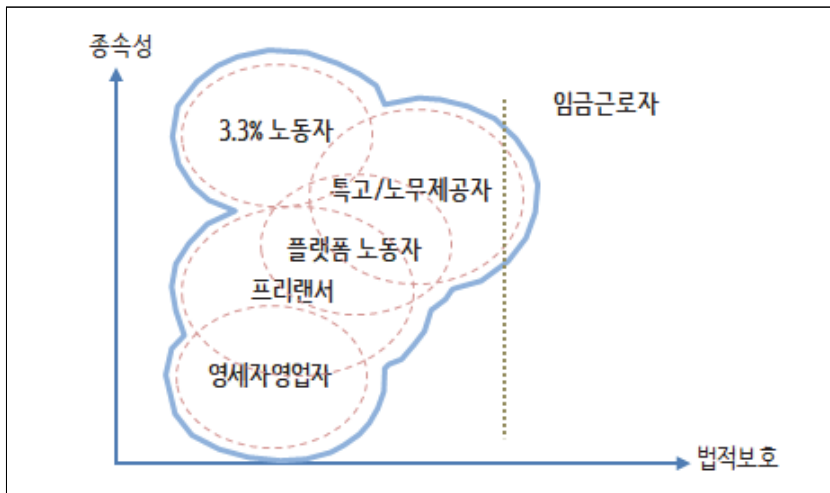
더불어 이 연구는 1인 비임금근로자 범주에 전통적인 영세 자영업자도 포함하는데, 이는 현재 한국 노동시장의 취약성을 포괄적으로 이해하려는 목적에 따른 것이다. ILO의 ICSE-18-A 분류에서는 취업자를 크게 ‘독립 취업자’(고용주 및 고용원 없는 자영업자)와 ‘종속 취업자’(임금근로자 및 종속계약자)로 나누고 있다. 하지만 본 연구의 1인 비임금근로자는 고용원이 없는 자영업자와 종속계약자 모두를 포함하고 있으므로, ICSE-18-A 기준으로는 하나의 통일된 범주로 식별하기 어렵다. 또한 경제적 위험을 기준으로 하는 ICSE-18-R 분류에서는 이들 모두를 '이윤을 목적으로 하는 취업자'로 묶고 있지만, 이 안에는 독립취업자와 고용주도 포함되어 있어, 1인 비임금근로자를 식별하는 데는 여전히 한계가 있다.

이러한 이질성과 경계의 불명확성은 도식화된 그림을 통해 더욱 구체적으로 파악할 수 있다([그림 2-1] 참조). X축은 법적 보호 수준, Y축은 경제적 또는 시간적 종속성을 기준으로 설정되며, 이는 1인 비임금근로자가 임금근로자와 구분되는 핵심 기준이다. 예를 들어, 특수고용직이나 노무제공자는 일정 수준의 법적 보호 - 노동자성 인정, 고용·산재보험 특례가입 등 - 를 받지만, 임금근로자와 비교하면 여전히 낮은 보호 수준을 가진다. 반면, 전통적인 영세 자영업자는 법적 보호뿐만 아니라 종속성 수준도 낮은 편이다. 플랫폼 노동자나 프리랜서는 위치에 따라 양쪽 모두의 특성을 지닐 수 있어 그 중간 지점에 위치한다.

또한 그림에서 확인되듯이, 일부 3.3% 노동자는 실질적으로 임금근로자와 유사한 노동을 수행하면서도 자영업자로 분류되는 등 오분류 문제도 함께 존재한다. 이러한 이유로, 본 연구는 ILO의 ‘종속계약자’ 범주가 포괄하지 못하는 전통 자영업자까지 포함하여, ‘피용자 없이 일하면서 법적 보호에서 제외된’ 취약한 1인 비임금근로자 집단을 포괄적으로 다루고자 한다. 이는 법적 지위, 사회보장 적용 여부, 경제적 종속성 등 다양

한 요소를 고려해 한국 노동시장의 현실을 반영한 개념 정의로, 기존의 경직된 분류체계로는 설명하기 어려운 고용형태 다변화의 실태를 반영하려는 시도로 볼 수 있다.

[그림 2-1] 1인 비임금근로자의 범주: 종속성과 법적보호에 따른 구분



출처: “노동시장 취약계층의 구성변화와 근로환경 분석: ‘1인 비임금근로자’를 중심으로,” 남재욱, 이다미, 2023, 산업노동연구, p.139-177. 그림 1.

제3절 고용형태 다변화와 공적연금 체계⁶⁾

1. 비정형 노동의 증가와 공적연금의 관계

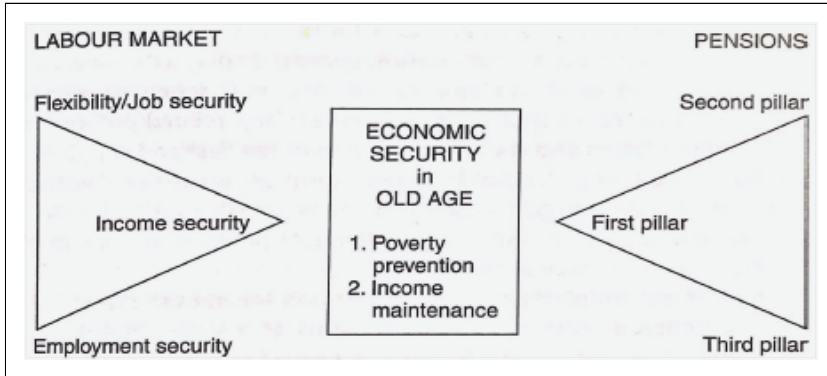
탈산업화가 진행됨에 따라 노동시장 구조가 변화하면서 기여와 급여 연계가 강한 기존 사회보장제도로부터 보호받지 못하는 집단이 점차 늘

6) 제2장 제3절 고용형태 다변화와 공적연금 체계에 관한 내용(해외사례 포함)은 저자가 연구진으로 참여하여 작성한 김인경 외(2024)의 제3장 제3절을 주로 참조하여 작성하였다.

어나고 있다. 특히 서비스 경제로 전환하는 과정에서 발생한 고용형태의 다변화, 즉 비표준적 고용관계의 확산은 노동시장과 공적연금 간 정합성을 저해하는 요인으로 작용한다(Hinrichs & Jessoula, 2012)([그림 2-2] 참조). 이 같은 변화는 기여가 이루어지는(=가입시점) 당시 노동시장 지위와 연계된 연금제도에서 두드러진다. 한시적 근로, (비자발적) 시간제 근로 등 비정형(atypical) 근로에 종사하는 이들의 규모가 점차 증가함에 따라 공적연금의 노령연금 지급권을 확보하지 못하거나, 지급권을 확보하더라도 급여 수준이 낮아 결과적으로 노후빈곤에 처하는 사례가 빈번해지고 있다. 그렇다고 하여 비표준적 고용관계의 확대가 무조건 노후소득의 부족으로 이어진다고는 볼 수 없다. 덴마크, 네덜란드와 같은 일부 국가는 일정 수준의 기초연금을 보편적으로 제공함으로써 소득비례적 공적연금을 운영하는 대륙유럽 국가들보다 훨씬 더 두텁게 노후최저보장을 수행하고 있으며, 이를 통해 효과적으로 노인빈곤을 예방하고 있다(이다미 외, 2019).

오늘날 공적연금이 직면한 주요 도전 중 하나는 고용형태의 다변화와 밀접하게 연관되어 있다. 과거에 비해 노동시장의 불안정성이 얼마나 심화하였는지, 그리고 공적연금이 이러한 고용 불안정성을 강화(재생산) 또는 완화하는지가 정책 논의의 핵심 쟁점이 되고 있다. 특히 비표준적 고용관계의 확산은 일시적인 현상을 넘어 이제는 노동시장 구조 변화의 주요한 축으로 정착하였고, 이는 공적연금을 포함한 노후소득보장체계 전반에 걸쳐 장기적이며 중대한 영향을 미칠 수밖에 없게 되었다(Hinrichs & Jessoula, 2012).

[그림 2-2] 노동시장과 연금제도의 상호작용



출처: “Labour market flexibility and pension reforms: What prospects for security in old age?,” Hinrichs & Jessoula, 2012, p.18.

최근에는 전통적 고용관계 내에 위치한 ‘고용관계 내’ 불안정 노동 - 예: 비정규직, 임시·일용직, 소규모 사업장 근로자 - 외에도 특고 종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 같은 ‘고용관계 밖(바깥)’ 노동자까지 사회적 이슈로 부상하고 있다. 이들은 실질적으로 전통적 임금노동자와 유사한 종속적 노동을 수행하고 있음에도 법적 지위상 명백히 자영업자로 분류됨에 따라 노동법과 사회보장제도의 보호로부터 배제되어 있다(남재욱, 2024). 2020년 이후 COVID-19 팬데믹을 계기로, 정부는 모든 노동자의 사회적 권리 보장을 위한 포괄적 접근을 시도해 왔다. 전 국민 고용보험의 확대나 단시간 근로자의 국민연금 적용 확대가 대표적이다. 그럼에도 불구하고 ‘고용관계 밖’ 노동자들에 대한 사회적 보호는 여전히 부족한 상황이다. 사회보험 유형에 따라 ‘고용관계 내’에 위치한 비정형 노동자와 ‘고용관계 밖’ 노동자에 대한 제도적 보호 수준이 상이하고, 그 결과로 상당한 규모의 노동자들이 사각지대에 놓여있다. 이러한 맥락에서 탈산업화 이후 고용형태 다변화는 노동시장뿐만 아니라 공적연금 체계의 근본적 재설계를 강하게 요구한다. 오늘날 노동시장 환경 속에서 공적연

금이 제 기능을 하기 위해서는 제도 적용의 포괄성을 확대하고, 노동시장 구조 변화에 적극 대응할 수 있는 유연성이 필수적이다.

2. 고용형태 다변화에 대한 해외 공적연금의 정책적 대응

최근 해외 주요 국가들은 자영업자와 휴직자를 포함한 모든 형태의 취업자 외에도 점차 규모가 증가하는 의존적 계약자까지 사회보험의 적용 범위를 확대하기 위한 정책적 노력을 기울여 왔다. 하지만 이러한 정책 변화가 실제로 효과적인 사례는 적은 편이다. 특히 공적연금은 고용보험 등 다른 사회보험과 비교할 때 가입과 수급의 시차가 길고, 보험료 부담이 커 사회경제적 변화에 유연하게 대처하기 어려운 특성을 나타낸다.

일찍이 영국과 일부 대륙유럽 국가들은 노동시장 불안정성이 공적연금 적용의 제약과 미래 노후소득 부족으로 이어지는 문제를 해결하기 위해 의존적 계약자를 중심으로 적극적인 정책 변화를 시도해 왔다. 이들 국가에서 노동시장 구조 변화에 공적연금 체계가 대응하는 방식은 크게 두 가지로 나뉜다. 첫째, 새롭게 등장한 취약 노동집단을 포괄하기 위한 목적으로 별도의 제도를 도입하는 방식, 둘째, 기존 임금근로자를 대상으로 운영되는 제도에 그들을 편입하되 보험료율을 낮게 적용하여 기여 부담을 완화하는 방식이다.

① 독일

독일은 2000년대 초반 하르츠 개혁을 통해 노동시장 규제를 완화하면서 비표준적 고용관계가 크게 증가하였다. 이러한 변화로 인해 시간제 근로, 소액 고용 - 미니잡, 미디잡 -, 단기고용, 파견직 등 비정형 근로의 규모가 빠르게 증가하였다. 이에 따라 독일은 점진적으로 유사자영자

(arbeitnehmerähnliche Selbständige)까지 공적 소득비례연금인 국민 연금의 적용 범위를 확대해 왔다.

독일에서 공적연금은 근로자 전반과 일부 자영자(전문직 등)를 포함하 며, 전통적인 자영업자는 의무가입 대상에서 제외된다. 통계에 따르면 독 일 내 전체 자영업자의 약 78%가 의무가입 대상에 포함되지 않는 것으로 알려져 있다(유호선 외, 2017). 미니잡 종사자 - 월 소득 450유로 이하, 2개월 이상 근무 - 는 원래 공적연금을 포함한 사회보험의 의무가입 대상 이 아니었다. 하지만 2013년 이후 이들을 의무가입 대상으로 포함하면서 본인이 별도로 신청하는 경우에 한해 가입에서 제외되게끔 제도가 바뀌 었다. 이는 비정형 근로자를 적극적으로 사회보험 체계에서 포괄하려는 정책적 노력의 하나이다. 한편 자영자의 경우, 직능별로 공적 소득비례연 금 대신 사적연금인 뤼롭연금(Rürup-Rente)에 정부가 보조금을 지원하 는 방식으로 가입을 촉진한다.

독일은 의존적 계약자에 대해서도 1999년 1월부터 일정 요건을 충족 할 경우, 이들을 공적 소득비례연금과 사회보험의 의무가입 대상으로 포 함시키고 있다. 여기에 속하기 위한 주요 요건은 다음과 같다(류재린 외, 2023).

- ① 월 630마르크 이상의 임금을 지급하는 상시고용 근로자를 두지 않아야 함.
- ② 지속적으로 단일 사업주를 위해 업무를 수행해야 함.
- ③ 일반 근로자와 유사한 업무를 수행함.
- ④ 자영업자로 분류되더라도 독립계약자(independent contractors)에 해당하 지 않음.
- ⑤ 단일 사업주를 위해 지속적으로 업무를 수행함.

미니잡 종사자의 경우, 사용자에게 더 높은 수준의 보험료 부담 의무를 부여하며, 이는 일반 근로자 대상 보험료보다도 훨씬 높게 설정된다(〈표 2-4〉 참조). 이러한 높은 보험료율은 소액 고용 일자리의 급격한 증가를 방지하기 위한 조치로서 비임금노동비용의 감소 유인을 차단하려는 의도가 담겨 있다. 작가와 같은 자영 예술인의 경우, 연 수입이 3,900유로를 초과하면 별도의 제도에서 반드시 보험료를 납부해야 한다. 이 경우, 보험료는 본인이 50%, 사업주가 30%, 정부가 20%를 부담하는 3자 분담 방식으로 이루어진다.

〈표 2-5〉 독일 미니잡 종사자의 공적연금 보험료 산출: 예시

월소득 구분	월소득	월보험료	사용자부담금	근로자부담금
€175 미만	€100	€32.55 (€175 × 18.6%)	€15 (€100 × 15%)	€17.55 (€32.55 - €15)
€175~520	€520	€96.72 (€520 × 18.6%)	€78 (€520 × 15%)	€18.72 (€520 × 3.5%)

주: Deutsche Rentenversicherung Bund. (2023). Minijob - Midijob: Bausteine für die Rente를 류재린 외(2023) 재인용.

출처: “예술인 국민연금 보험료 지원사업 개편 연구,” 류재린 외, 2023. p.129.

② 영국

영국에서는 지난 20년간 고용원이 없는 1인 자영업자(solo self-employment)의 규모가 눈에 띄게 증가하였다. 2000년 약 230만 명이었던 1인 자영업자는 2019년 말 약 400만 명으로 빠르게 증가하며 노동시장의 상당한 변화를 가져왔다. 이에 대응하기 위해 영국은 재정안정화와 급여 적정성 확보라는 연금개혁의 목표를 기반으로, 기존의 취약계층 뿐만 아니라 새롭게 등장한 취약 노동집단을 공적연금 체계에 포함하고, 기업연금까지도 적용대상을 대폭 확대하는 방향으로 제도를 개편하였다(문현경, 유현경, 2022).

영국은 고용권리법(Employment Rights Act)에서 규정한 ‘worker’의 개념을 기업연금(NEST)의 자동가입 시 포함하였다. 이 법은 근로자와 자영자 외에 ‘노무제공자(worker)’라는 별도의 범주를 정하고, 해당 집단까지 고르게 연금체계에 포함시켰다. 초기에는 자영업자가 기업연금의 무가입 대상에서 제외되었지만 이후 임의가입하는 것으로 바뀌었다. 자영자는 임금근로자와 동일하게 적용하는 것이 어렵고, 보험료율 설정 역시 쉽지 않았기 때문이다. 가장 최근 자료에 따르면 전체 NEST 가입자 가운데 자영자가 차지하는 비율은 약 4%로 규모는 미미하나, 이제는 공적연금 외에 사적연금을 통해서도 노후소득을 확보할 수 있게 설계된 것이 의미가 있다(Nest Insight, 2018; 문현경, 유현경, 2022 재인용).

2014년 연금개혁에 따라 2층 공적 소득비례연금(S2P)은 단일 공적연금 체계인 신국가연금(nSP)로 개편되었다. 이와 함께 저소득 근로자를 대상으로 한 NEST가 준보편적으로 확대됨에 따라 의존적 계약자를 포함한 노무제공자가 NEST 가입대상에 포함되었다. 개혁이 있기 전까지 노무제공자로 분류된 이들은 기초연금(BSP)만 수급할 수 있었고, 공적 소득비례연금(S2P)에서는 제외되었다. 그러나 개혁 이후에는 노동시장에서 새롭게 등장한 이들을 공/사적연금 체계에서 좀 더 두텁게 포괄할 수 있게 되었다.

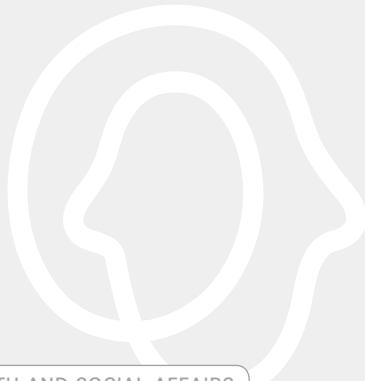
③ 이탈리아

이탈리아의 공적연금 체계는 독일과 유사하게 직능별로 구분되어 있으며, 1995년 도입된 준자영자연금은 특고, 프리랜서 같은 의존적 계약자의 일부를 적용대상으로 포함한다. 그러나 이탈리아는 기존 제도에 새롭게 등장한 노동 취약집단을 단순편입하는 대신, 보험료율을 차등적용하거나 별도 제도를 도입하여 포괄성을 확대하는 접근방식을 택했다. 이는 한국에서 특고와 노무제공자를 자영자와 동일하게 지역가입자로 분류하

는 것과는 상당히 다른 부분이다.

이탈리아의 직능별 공적연금 체계는 보험료율과 보험료 부담 비율이 직능에 따라 다르게 설정된다. 예를 들어 근로자의 경우 소득의 33%를 보험료로 납부하는데 이 중 2/3는 사용자가, 나머지 1/3은 근로자가 부담하는 방식이다. 당초 이탈리아는 특고와 프리랜서에게 더 낮은 보험료율을 적용함으로써 공적연금의 사각지대를 축소하고자 하였다. 그러나 낮은 보험료율로 인해 기여 기반이 점차 약화되면서 재정불안정성이 커지자 2018년 이후 점진적으로 보험료율을 인상하고, 보험료율을 통합하는 방식으로 자영자와 근로자 간 격차를 줄이는 것으로 제도를 개편하였다. 이와 함께 특고와 같은 고용형태를 법적으로 금지하거나 제한하여 노무제공자의 규모를 줄이는 방향으로 노동시장 정책을 전환한 점도 이탈리아의 독특한 대응방식으로 볼 수 있다.

이탈리아의 준자영자연금은 일반 근로자와 유사한 보험료 부담체계를 갖추고 있어 공적연금 가입 유인을 높이하고자 하였다. 의존적 계약자의 경우, 단일 또는 복수의 계약을 체결할 때 보험료를 계약주체인 사업주와 반드시 분담하도록 규정하고 있다. 다만 중소기업주의 보험료 부담을 완화하기 위해 경제적 여건이 어렵다는 것이 입증되면 보험료율을 낮게 책정하고, 이 경우 나머지 일부 보험료는 국가가 사용자로서 보조금을 지급한다. 한편 온/오프라인 플랫폼으로 일감을 받는 플랫폼 노동자 또한 사업주와 보험료를 분담한다. 이탈리아에서 특고 및 플랫폼 노동자는 일반 근로자보다 종속성이 약하지만 상대적으로 보험료율을 낮게 책정하여 공적연금 체계에 포함하였다. 그 결과, 고용형태 다변화로 발생하는 공적연금 사각지대를 개선하는데 일정 부분 기여했다고 평가된다(문현경 외, 2020). 그러나 이탈리아는 여전히 높은 보험료율로 인해 자영자나 노무제공자의 기여회피 문제로부터 자유롭지 못한 상황이다.



제3장

1인 비임금근로자의 규모 변화와 국민연금 가입

제1절 ‘고용관계 밖’에 위치한 새로운 취약 노동집단의
등장

제2절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 실태

제3장 1인 비임금근로자의 규모 변화와 국민연금 가입

제1절 ‘고용관계 밖’에 위치한 새로운 취약 노동집단의 등장⁷⁾

1. 새로운 취약 노동집단의 규모 변화

그동안 한국에서 고용형태는 진성 자영업자와 임금근로자 - 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자 - 로 단순하게 나뉘었으나, 최근에는 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 같은 의존적 계약자가 빠른 속도로 증가하는 모습이 나타난다. 이를 확인하기 위해 본 절에서는 통계청의 「경제활동인구조사」를 통해 지난 10여 년간 전체 취업자의 종사상 지위가 어떻게 변화해 왔는지 살펴보았다.

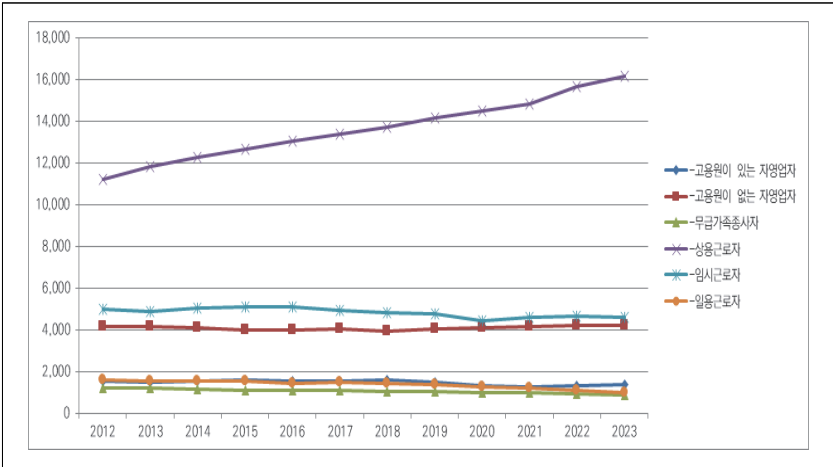
2012년부터 2023년까지 상용근로자는 매년 약 40만 명씩 꾸준히 증가하여 2023년 기준 1,617만 명으로 전체 취업자 중 가장 큰 비중을 차지한다. 반면 임시근로자와 일용근로자는 각각 41.5만 명과 59.7만 명 수준으로 감소하였다. 2023년 현재 종사상 지위별 규모는 상용근로자가 가장 많고, 임시근로자(461.7만 명)와 고용원이 없는 자영업자(426.9만 명) 순으로 나타난다. 2012년에는 임시근로자가 503.2만 명으로 고용원이 없는 자영업자(419.9만 명)보다 약 84만 명 많았으나, 이후 그 차이는 점차 줄어들어 2023년에는 약 40만 명에 불과하다([그림 3-1] 참조).

7) 제3장 제1절의 규모 변화에 대한 수치들은 주로 남재욱, 이다미(2023)에서 제시한 통계 자료를 가장 최신으로 업데이트하여 정리하였다.

2012년부터 2023년까지 상용근로자를 제외한 임시근로자, 일용근로자, 고용원이 없는 자영업자로 구성된 ‘취약 노동집단’을 별도로 분류하여 이들의 구성비 변화를 살펴보았다([그림 3-2] 참조). 동 기간 임시근로자는 40%대 중반의 비율을 유지하며 여전히 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 고용원이 없는 자영업자와 일용근로자가 그 뒤를 따르고 있다. 과거에 노동시장에서 가장 불안정한 지위로 여겨지던 일용근로자 비율이 15.1%에서 10.5%로 감소한 반면, 고용원이 없는 자영업자의 비율은 38.6%에서 43.0%로 증가하였다. 이와 같은 변화는 취약 노동집단에서 임시근로자의 비율 변화가 크지 않은 상황에서 일용근로자의 규모 감소를 고용원이 없는 자영업자의 증가로 상당 부분 상쇄한 것으로 볼 수 있다.

[그림 3-1] 전체 취업자의 규모 변화: 종사상 지위 구분

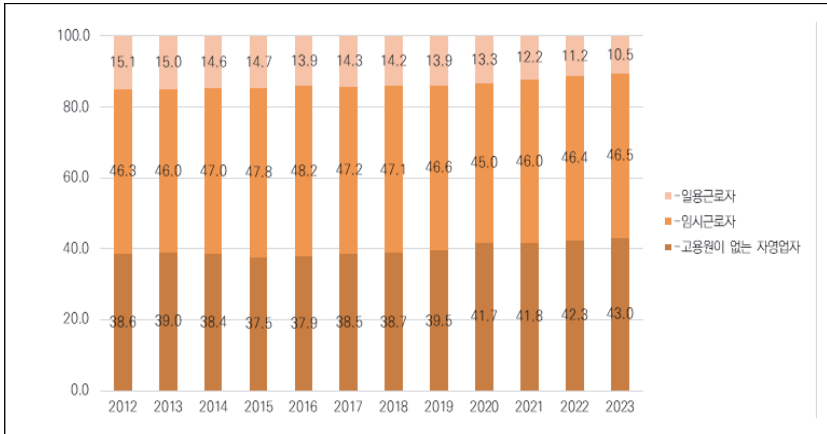
(단위: 천 명)



출처: “경제활동인구조사: 종사상지위별 취업자(2012~2023)”, 통계청, 각 연도, 국가통계포털, 2024. 12. 24. 접속, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7010S&conn_path=12.

[그림 3-2] 취약 노동집단의 구성비 변화: 종사상 지위 구분

(단위: %)



출처: “경제활동인구조사: 종사상지위별 취업자(2012~2023)”, 통계청, 각 연도, 국가통계포털, 2024. 12. 24. 접속, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1D_E7108S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=101_B1A&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do 자료를 바탕으로 그림 재구성함.

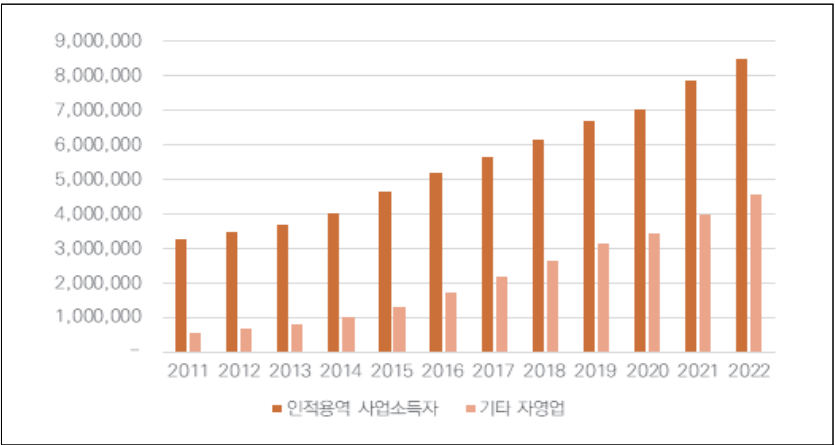
고용형태의 다변화를 보여주는 취약 노동집단의 구성 변화는 매년 국세청에서 제공하는 국세통계자료 중 ‘거주자의 사업소득 원천징수’ 신고 자료를 통해 확인할 수 있다. 취약 노동집단의 변화 양상을 살펴보기 위해 인적용역 사업소득자의 규모 변화를 살펴본 결과, 지난 10년간 해당 집단의 규모는 두 배 이상 증가한 것으로 나타났다. 2011년 327.7만 명이던 인적용역 사업소득자는 매년 큰 폭으로 늘어나 2022년 847만 명을 넘어섰다([그림 3-3] 참조).⁸⁾ 이와 같은 규모의 증가는 전통적인 업종 구분으로는 분류하기 어려운 ‘기타 자영업’에 속하는 노동자가 크게 증가했기 때문이다. 2022년 기준, ‘기타 자영업’에 속하는 인원은 455.9만 명으로 전체 인적용역 사업소득자의 53.8%를 차지할 정도로 규모가 크다. 앞

8) 거주자의 업종별 사업소득 원천징수 변화는 <부록 2>를 참조할 것

에서 살펴본 경제활동인구조사는 특고를 임금근로자 범주 내에서 분류하고 있어 실제 규모가 과소 추정되었을 가능성이 존재한다. 이렇게 과소 추정된 특고를 포함한 의존적 계약자는 국세통계자료에서 대거 ‘기타 자영업’에 포함되었을 가능성이 크다고 볼 수 있다. 인적용역 사업소독자의 지급총액별 규모 및 규모별 구성비 변화는 아래의 [그림 3-4], [그림 3-5]와 같다.

[그림 3-3] 거주자의 사업소득 원천징수 및 기타 자영업 부문의 규모 변화

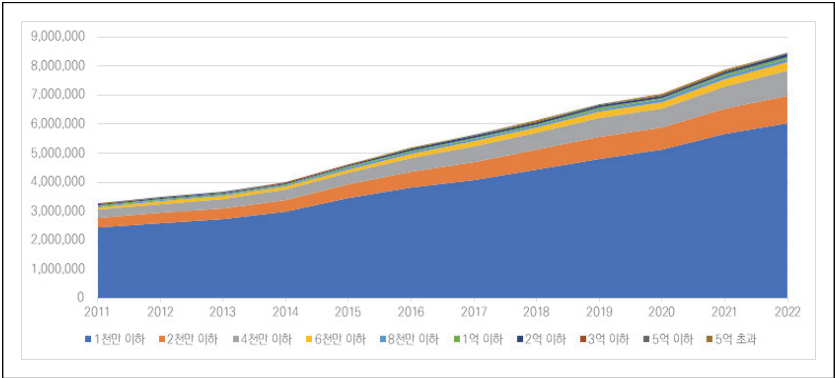
(단위: 명)



출처: “거주자의 사업소득 원천징수 현황,” 국세통계포털, 각 연도, 2024. 12. 24. 접속, <https://tasis.nts.go.kr/websquare/websquare.html?w2xPath=/cm/index.xml>

[그림 3-4] 인적용역 사업소득자의 지급총액별 규모 변화

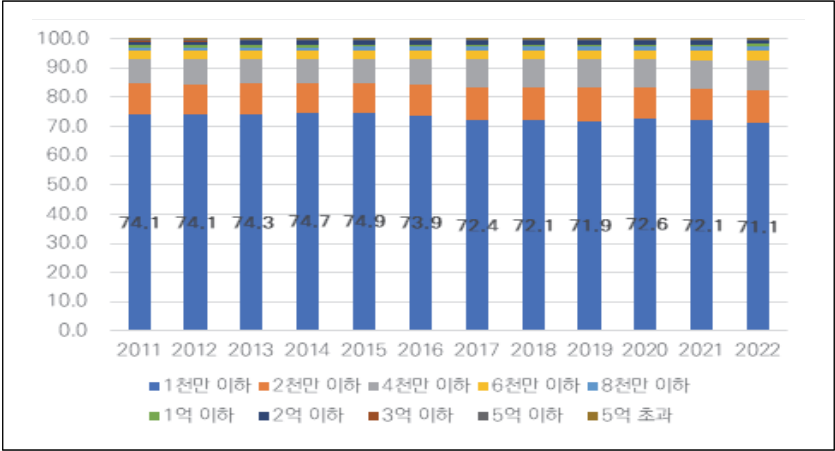
(단위: 명)



출처: “거주자의 사업소득 원천징수 현황,” 국세통계포털, 각 연도, 2024. 12. 24. 접속, <https://tasis.nts.go.kr/websquare/websquare.html?w2xPath=/cm/index.xml>

[그림 3-5] 인적용역 사업소득자의 지급총액 규모별 구성비 변화

(단위: %)



출처: “거주자의 사업소득 원천징수 현황,” 국세통계포털, 각 연도, 2024. 12. 24. 접속, <https://tasis.nts.go.kr/websquare/websquare.html?w2xPath=/cm/index.xml>

제2절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 실태

국민연금은 고용보험, 산재보험과 달리 노동시장에서 발생하는 위험에 즉각적으로 대응하기 위한 제도가 아니다. 국민연금은 주로 노령(old-age)이라는 사회적 위험에 저축성 제도를 통해 대응하는 것으로 실제 사회적 위험이 발생하기 전에 미리 대비하게 되며, 이것은 노동시장에 참여하는 당시의 상황과 밀접하게 연관된다. 즉 노동시장 참여는 보험료 납부자격을 결정하는데 고용형태 다변화에 따라 사업장가입자, 지역가입자로 구분된 기존의 국민연금 가입자격은 새롭게 등장한 취약 노동집단과의 정합성이 낮은 탓에 사각지대 문제로 이어지고 있다(김인경 외, 2024).

단순히 가입 여부 외에도 노후보장의 실질적 수준까지 고려하게 될 경우, 노동시장과 연금제도 간의 관계는 훨씬 더 밀접하다(Hinrichs & Jessoula, 2012). 첫째, 표준적 고용관계 안에 있는 취업자에 비해 불안정 노동자는 국민연금 사각지대에 놓일 가능성이 더 크다. 물론 전술한 것처럼 국민연금 자체는 불안정 노동자가 설령 임금근로자로서의 지위를 인정받지 못하더라도 지역가입자로 가입하도록 규정하고 있다. 그러나 여전히 지역가입자의 절반 가까이가 납부예외인 상황에서 징수율까지 고려했을 때 비표준적 고용계약 하의 불안정 노동자들이 실질적으로 사각지대에 놓일 가능성이 크다. 실제로 지난 2020년 말 기준으로 특고종사자들의 국민연금 사업장 가입률은 18.6%에 불과하며, 지역가입 50.9%, 지역 납부예외 8.2%, 적용제외 21.8%로 상당수가 납부예외 또는 적용제외 상태라는 점이 확인된 바 있다(〈표 3-1〉 참조). 또한 2021년 8월 기준, 지역가입 특고종사자의 보험료 징수율은 51.7%에 불과한 것으로 나타났다(〈표 3-2〉 참조).

〈표 3-1〉 18~59세 특고종사자의 국민연금 가입 현황

(단위: 명, %)

구분	사업장 (A)	지역소득 신고 (B)	지역 납부예외	적용제외	임의가입 (C)	총계 (D)	소득 신고율 ((A+B+C)/D)
보험 설계사	72,640 (23.0)	165,564 (52.5)	17,054 (5.4)	58,522 (18.6)	1,506 (0.5)	315,286 (100.0)	(76.0)
건설기계 운전사	504 (14.6)	2,690 (78.1)	41 (1.2)	205 (6.0)	5 (0.1)	3,445 (100.0)	(92.9)
학습지 방문강사	6,168 (12.4)	28,080 (56.5)	3,245 (6.5)	11,623 (23.4)	565 (1.1)	49,681 (100.0)	(70.1)
골프장 캐디	2,568 (7.6)	7,962 (23.7)	10,273 (30.5)	12,427 (36.9)	405 (1.2)	33,635 (100.0)	(32.5)
택배기사	2,467 (6.6)	27,194 (72.4)	2,193 (5.8)	5,659 (15.1)	67 (0.2)	37,580 (100.0)	(79.1)
퀵서비스 기사	10,770 (23.3)	9,163 (19.8)	11,119 (24.0)	15,078 (32.6)	135 (0.3)	46,265 (100.0)	(43.4)
대출 모집인	2,298 (30.7)	3,417 (45.6)	477 (6.4)	1,271 (17.0)	33 (0.4)	7,496 (100.0)	(76.7)
신용카드 회원 모집인	2,386 (22.2)	5,854 (54.5)	526 (4.9)	1,890 (17.6)	76 (0.7)	10,732 (100.0)	(77.5)
대리 운전기사	6 (46.2)	3 (23.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	0 (0.0)	13 (100.0)	(69.2)
방문 판매원	9,507 (16.3)	30,937 (53.2)	2,387 (4.1)	14,957 (25.7)	363 (0.6)	58,151 (100.0)	(70.2)
방문 점검원	1,821 (7.4)	12,030 (49.2)	1,940 (7.9)	8,448 (34.6)	206 (0.8)	24,445 (100.0)	(57.5)
가전제품 설치기사	186 (7.3)	1,907 (74.8)	125 (4.9)	329 (12.9)	2 (0.1)	2,549 (100.0)	(82.2)
화물차주	773 (5.2)	12,748 (85.0)	381 (2.5)	1,029 (6.9)	69 (0.5)	15,000 (100.0)	(90.6)
계	112,094 (18.6)	307,549 (50.9)	49,763 (8.2)	131,440 (21.8)	3,432 (0.6)	604,278 (100.0)	(70.0)

주: 1) 사업장 가입의 경우 특고 종사자가 반드시 해당 직종에서 사업장 가입 자격을 획득한 것은 아님.

2) 2020년 12월 기준

출처: “특수형태근로종사자의 직종별 국민연금 가입 특성 분석: 사업장가입자와의 비교를 중심으로,”
문현경, 류재린, 2023.

〈표 3-2〉 지역가입 특수형태근로종사자의 국민연금 징수율(13개 직종)

(단위: 명, %)

직종	고지인원	징수인원	징수율
합계	366,233	189,339	51.7
보험모집인	196,040	88,061	44.9
건설기계운전사	2,383	1,827	76.7
학습지 방문교사	30,503	20,257	66.4
골프장캐디	9,919	5,730	57.8
택배기사	36,407	21,263	58.4
퀵서비스기사	19,348	9,469	48.9
대출모집인	6,036	2,436	60.4
신용카드모집인	6,022	3,153	52.6
대리운전	278	136	48.9
방문판매원	33,315	18,697	56.1
방문점검원	12,532	6,664	53.2
가전제품설치원	2,080	1,209	58.1
회물차주	13,370	10,437	78.1

주: 2021년 8월분 부과 기준
출처: “특수형태근로종사자 두 명 중 한 명은 국민연금 납부 못 해,” 더불어민주당 김민석 의원실 보도자료, 2021.10.16.

비표준적인 고용계약 하에 있는 취업자들은 국민연금 가입률과 보험료 납부율이 전반적으로 낮은 경향을 보이며, 이러한 특성은 생애 가입기간이 짧아지고 결과적으로 연금 수급 시 저급여 문제로 이어질 가능성이 높다. 비임금근로자의 경우, 그들의 소득 수준은 편차가 크기 때문에 일률적으로 임금근로자보다 낮다고 단정하기 어렵다. 다만 기존 연구에 따르면, 고용관계 내에서 고용형태에 따라 비교할 경우, 상용직보다 임시·일용직이, 정규직보다 비정규직이 고용 안정성이 떨어지고 상대적으로 낮은 소득을 얻는 경향이 있는 것으로 나타났다(신승배, 2009; 백학영, 2013; 서정희·박경하, 2016).

고용관계 밖에 위치한 취업자들은 일반적으로 소득의 변동 폭이 크고 일감의 확보가 불안정한 특성을 가지며, 집단 내부의 특성 또한 이질적인

양상을 보인다. 이들 집단에는 적지 않은 수의 저소득 취업자들이 포함되어 있다는 점이 기존 연구를 통해 밝혀져 왔다(문현경, 류재린, 2021; 강금봉, 2022; 남재욱, 이다미, 2023). 이러한 특성은 비표준적 고용형태의 취업자들이 국민연금에 적용되더라도 전 생애에 걸친 가입 이력이 제한적일 가능성이 높고, 그에 따른 연금 급여 수준 또한 낮게 형성될 수 있음을 시사한다. 실제로 특고 종사자와 사업장가입자의 기준소득월액 및 가입기간을 비교한 선행연구에서도 전자의 기준소득월액이 후자보다 상대적으로 낮고 가입기간 또한 짧은 경향을 보인다는 점이 확인되었다(문현경, 류재린, 2023).

결국 오늘날 국민연금은 고용형태의 다변화에 효과적으로 대응하지 못하고 있으며, 이는 표준적 고용계약을 벗어난 비정규직 또는 고용관계 밖에 위치한 노동자들이 국민연금에 가입하거나 적용되는 과정에서 제약을 받는 주요 원인으로 작용하고 있다. 더 나아가, 사업장가입자와 지역가입자 간의 보험료 납부 격차를 함께 고려할 때, 국민연금은 가입 및 적용, 보험료 부과 및 징수, 급여 산정 및 실질적 급여보장에 있어서 제도적 통합성이 크게 결여되어 있음을 보여준다(김인경 외, 2024).

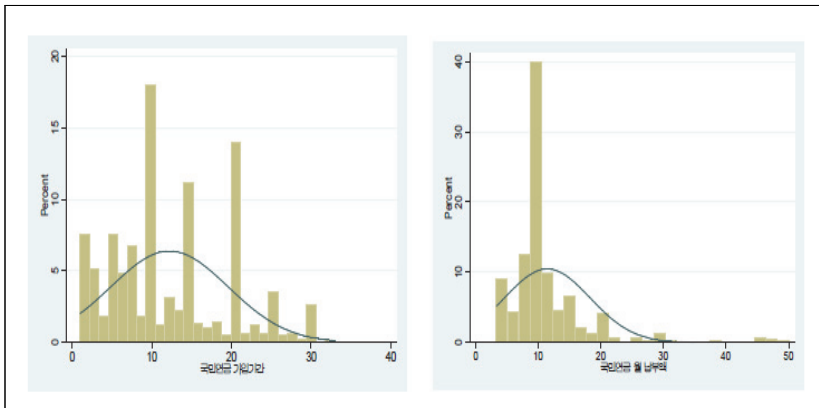
이어서 실태조사 혹은 행정자료를 통해 의존적 계약자를 중심으로 국민연금 가입 특성을 간접적으로 파악한 결과들을 정리하였다. 2023년 민주노총 전국서비스산업노조연맹에서 실시한 「특수고용(플랫폼) 노동자 노후대책에 관한 실태조사」 결과를 통해 특고 및 플랫폼 노동자의 기본적인 특성과 국민연금 가입, 노후대책에 관한 대략적인 현황을 파악할 수 있다(민주노총 전국서비스산업노동조합연맹, 2024).

총 1,183명⁹⁾을 대상으로 온라인으로 실시된 실태조사에서 국민연금은 약 67%가 가입하고 있었으며, 23.3%는 미가입, 9.6%는 납부예외 상

9) 민주노총 서비스연맹 소속 노조의 특수고용 직군에 해당한다.

태인 것으로 나타났다. 국민연금 가입자 중 87.8%가 지역가입자, 7.2%가 사업장가입자이며, 업종별로 나누어 보면 방과후강사(80.2%), 택배기사(76.8%), 학습지교사(77.2%), 가전제품설치수리기사(75.5%) 순으로 가입률이 높았고, 가입률이 가장 낮은 업종은 대리운전(34.0%)로 나타났다. 가입률 추이는 앞서 국민연금 DB를 통해 분석한 문현경, 류재린(2023)의 연구와 크게 차이나지 않는다. 응답자의 평균 가입기간은 12.3년, 월 평균 보험료 납부액은 11.4만원으로 나타나, 2023년 임금근로자 평균임금의 9%인 299,700원과 비교하면 절반도 채 되지 않는다([그림 3-5] 참조). 국민연금에 가입하지 않은 경우 그 사유는 절반 이상이 국민연금에 가입할 경제적 여력이 되지 않기 때문(59.6%)으로 답하였고, 제도 불신(16.7%)이 그다음으로 나타났다. 미가입자에게 국민연금 사업장 가입자로의 전환 시 가입 의향이 있는지를 묻은 결과, 약 77%가 가입 의향을 나타냈다(민주노총 전국서비스산업노동조합연맹, 2024).

[그림 3-5] 특고 및 플랫폼 노동자의 국민연금 가입기간 및 월 보험료 납부액 분포



출처: “특수고용(플랫폼) 노동자 노후 대책: 실태조사 연구 결과 발표 토론회 자료집,” 민주노총 전국 서비스산업노동조합연맹, 2024, p.29, 그림 18, 그림 19.

한편 프리랜서 비중이 매우 높은 예술인 직종의 국민연금 가입 현황은 문현경 외(2022), 이다미 외(2021), 류재린 외(2023)를 통해 파악할 수 있다. 예술활동증명을 완료한 예술인 3,514명 가운데 지역가입자(41.9%), 사업장가입자(20.0%), 임의가입자(5.0%)로 만 18세 이상 59세 이하 예술인 중 약 67%가 국민연금 가입자인 것으로 나타났다. 연령대별 차이는 크지 않지만 만 18세 이상 30세 미만 미가입자 비율(32.9%)이 가장 높고, 납부예외자(3.7%)까지 포함하면 이들 연령대의 미가입 비율은 30% 중반대로 높은 수준이다.¹⁰⁾ 이들의 가입률은 60%를 넘지만, 실제 보험료 납부기간(가입기간)은 평균 63.8개월로 수급권 확보를 위한 120개월이 되지 않고, 20년 이상 장기가입 비율 또한 5.7%에 그쳐 향후 노후 소득이 부족할 것임을 예상할 수 있다.

한편 류재린 외(2023)에서는 예술활동증명 완료자에 대한 자료와 국민연금 DB를 병합하여 이들의 국민연금 가입 현황을 파악하였다.¹¹⁾ 2022년 12월 31일 기준, 예술활동증명 완료자 중 55.8%가 국민연금에 가입한 상태로, 앞서 실시한 설문조사 결과보다 10%p 넘게 낮은 수준으로 나타났다. 가입자 가운데 사업장가입자는 27.2%, 지역가입자(지역소득신고자)는 28.0%, 임의가입자는 0.7%로 나타나 사업장가입자와 지역가입자 비율 차이는 미미한 수준이다. 이들의 평균 가입기간은 약 53.5개월로 전체 국민연금 가입자 평균 121개월보다 크게 낮으며, 동일 가입종별로 비교하여도 비슷한 수준을 나타냈다(그림 3-6 참조)(류재린 외, 2023).

10) 물론 적용제외의 영향이 크다.

11) 분석대상은 예술활동증명 완료자 126,671명 중 18~59세 103,287명이다.

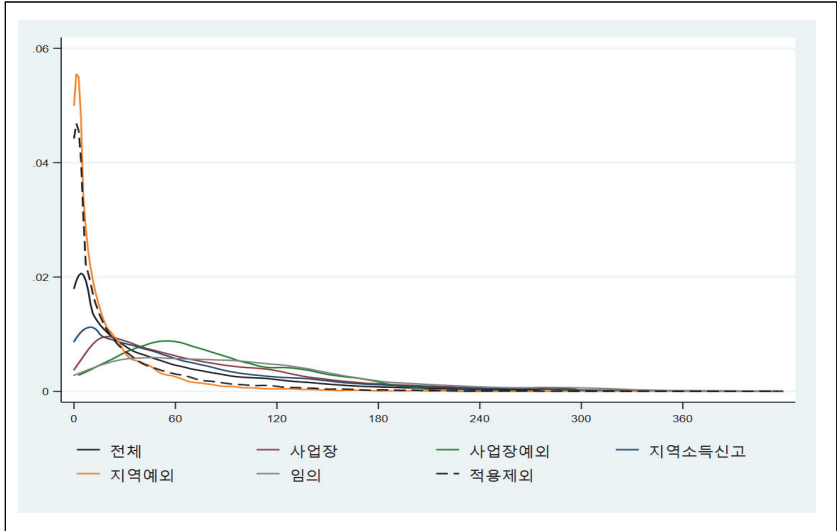
〈표 3-3〉 예술활동증명 완료자의 국민연금 가입 현황(18~59세)

(단위: 명, %)

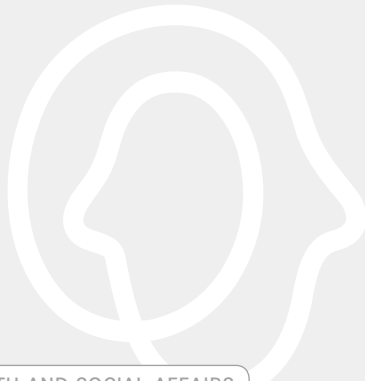
구분	가입종별	인원	비율
적용	사업장가입	28,065	27.2
	지역 소득신고	28,917	28.0
	임의가입	687	0.7
소계		57,669	55.8
미적용	사업장 납부예외	154	0.2
	지역 납부예외	12,623	12.2
	적용제외	32,841	31.8
소계		45,618	44.2
전체		103,287	100.0

주: 2022년 12월 31일 기준
출처: 한국예술인복지재단 내부자료; 국민연금공단DB; “예술인 국민연금 보험료 지원사업 개편 연구,” 류재린 외, 2023, p.99, 표 3-39. 재인용.

〔그림 3-6〕 예술활동증명 완료자의 가입기간 분포



주: 1) 2022년 12월 31일 기준
2) 커널분포
출처: 한국예술인복지재단 내부자료; 국민연금공단DB; “예술인 국민연금 보험료 지원사업 개편 연구,” 류재린 외, 2023, p.103, 그림 3-5. 재인용.



제4장

1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 정책 요구 방향

제1절 분석 방향

제2절 분석 방법

제3절 1인 비임금근로자의 노동 및 소득, 사회적 보호

제4절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 관련 정책 욕구

제4장

1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 정책 요구 방향

제1절 분석 방향

본 장에서는 1인 비임금근로자의 노동 및 소득 특성, 국민연금에 대한 인식과 요구를 살펴보고, 이를 바탕으로 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 저하의 원인을 파악하여 개선 방향을 제시하고자 한다. 이를 위해 1인 비임금근로자 본인은 물론 의존적 계약자들과 계약을 맺고 사업을 영위하는 사업주 및 관련 정책 영역에서 활동하는 이해관계자 단체인 노동조합과 사용자단체 관계자를 대상으로 면접조사를 실시하고 그 결과를 분석하였다.

그간 국내의 특고 종사자, 플랫폼 노동자, 프리랜서 같은 의존적 계약자의 사회보험 가입에 관한 연구는 주로 산재보험이나 고용보험에 초점을 맞추어 진행되어 온 것에 비해 국민연금 가입에 관한 연구는 상대적으로 미진했다. 따라서 이들의 국민연금 가입 결정이 어떤 배경에서 이루어지는지, 그 결정이 이들의 노동환경과 어떻게 연관되는지, 이를 개선하기 위해서 어디에 초점을 맞추어야 하는지를 파악하려면 사례에 대한 심층적인 검토가 필요하다. 이 점을 고려해 본 연구에서는 주로 초점집단면접(FGI) 방식을 활용하여 질적 자료를 통해 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 관련 현황과 과제를 파악하고자 하였다.

제2장에서 확인하였듯 1인 비임금근로자는 임금근로자와 달리 상호이질성을 가진 여러 집단으로 구성되어 있다(남재욱, 이다미, 2023). 그리고 이 같은 내적 이질성은 국민연금 가입에도 영향을 미치는 것으로 확인된다(문현경, 류재린, 2021). 따라서 노동 현황이나 연금제도 관련 인

식과 요구를 파악할 때 집단 간 이질성에 대한 고려는 필수적이다. 본 연구에서는 이 점을 고려하고, 1인 비임금근로자의 직종 특성을 고려하여 5개 집단으로 나누어 접근하였다. 여기에 1인 비임금근로자의 노동현황을 좀 더 입체적으로 파악하고, 특히 국민연금의 보험료 부과체계가 개편될 경우 직접적인 영향을 받는 다른 이해관계자들의 견해를 파악하기 위해 사업주 및 노사단체 관계자들을 면접대상에 포함하였다.

일반적으로 국민연금 가입에 있어서 특고, 프리랜서, 플랫폼노동자를 포함하는 의존적 계약자들의 문제에 주목하는 까닭은 이들이 임금근로자와 자영업자 사이에 위치한 ‘모호한 고용’(이주희 외, 2015)의 성격을 가지고 있기 때문이다. 이들은 대개 다른 사업주를 위해 노무를 제공하기에 경제적 의존성(economic dependency)을 갖는 경우가 많으며, 직종에 따라서는 상당한 정도의 인적 종속성(subordination)을 갖기도 한다. 그러나 적어도 계약상으로 이들은 임금근로자가 아닌 자영업자로 분류되고 있어 그 법적 지위에 관한 논란이 존재한다(이다혜, 2020; 양승엽, 2021; 남궁준, 2023). 국민연금에 있어서 이 점은 주로 이들의 보험료 부담과 관련한 문제로 나타나는데 자영업자는 사용자와 절반씩 보험료를 부담하는 임금근로자(사업장가입자)와 달리 보험료 전액을 홀로 부담해야 하기 때문이다. 여기에 본 연구의 관심사는 아니지만 임금근로자만을 대상으로 하는 퇴직연금 역시 의존적 계약자들의 노후소득 구성에서 고려가 필요한 문제다.

이처럼 의존적 계약자의 국민연금 문제가 주로 이들의 고용상 지위의 특수성에서 비롯된다는 것을 고려하면, 이들의 국민연금 가입률이 낮은 이유 혹은 이를 개선하기 위한 방안 역시 이들의 노동 현황으로부터 비롯될 것임을 예측할 수 있다. 이에 본 연구에서는 의존적 계약자들의 노동현황을 분석하고, 이를 이들의 국민연금에 대한 인식 및 정책욕구와 연결

하고자 하였다. 이를 통해 의존적 계약자들이 국민연금에 대해 갖고 있는 입장이나 정책적 요구가 이들의 노동상황이나 고용상 지위와 어떻게 연결되는지, 혹은 다른 국민연금 가입자들과 마찬가지로 제도에 대한 이해나 신뢰와 주로 관련되는지 심층적으로 파악할 수 있을 것이다.

1인 비임금근로자의 모호한 고용상 위치가 사회보장제도에서의 지위나 보험료 부담 문제와 연관되는 것은 국민연금만의 문제가 아니며, 우리나라만의 고유한 사정도 아니다. 특히 최근 플랫폼 경제의 부상과 관련하여 이들의 법적 지위가 사회적 보호 전반에서의 불안정성 문제로 이어지고 있다는 것은 이미 많은 연구에서 지적되고 있다(Schoukens et al., 2018; Aloisi, 2022; Sieker, 2022).

그러나 한국에서 국민연금은 지역가입자의 많은 수가 납부예외 또는 체납 상태로 있어 1인 비임금근로자의 고용상 지위가 보험료 부담뿐만 아니라 사회보험 가입 자체의 문제로 나타난다는 특성이 있다(문현경, 류재린, 2021; 주은선, 2023). 이는 고용상 지위의 모호성이 연금제도의 사각지대가 아니라 지역연금 등의 부재로 인한 낮은 저보호 문제로 나타나는 것과 다르며, 국내적으로 보면 주로 제도적 배제가 문제가 되었던 고용보험 또는 산재보험과도 상이한 지점이다. 따라서 우리나라 1인 비임금근로자의 문제는 이와 같은 제도적 특성을 고려해야 한다.

바로 이 지점에서 1인 비임금근로자의 사회보험 가입 문제에서 단지 의존적 계약자뿐 아니라 전통적 자영업 부문을 고려해야 할 필요성이 나타난다. 지역가입자의 납부예외, 체납의 문제는 의존적 계약자뿐 아니라 전통적 자영업자까지 포괄하는 문제이기 때문이다. 게다가 우리나라는 다른 고소득 국가와 달리 자영업 부문이 노동시장에서 차지하는 비중이 여전히 크고, 이들 중 다수가 (고용원이 없는) 1인 자영업자로 임금근로자에 비해 소득이 낮고 일자리가 불안정하다. 고용상 지위의 모호성이라

는 측면에서 1인 자영업자는 의존적 계약자와 구분되지만, 고용과 소득의 불안정이라는 측면에서는 유사하다. 그리고 이는 이들 역시 의존적 계약자와 마찬가지로 국민연금 가입 및 보험료 납부에서 주목할 만한 어려움을 겪고 있을 것임을 시사한다. 특히 소득의 불안정이라는 측면은 1인 비임금근로자들이 상당 부분 공유하는 위험으로, 국민연금 가입과 관련성을 가질 것으로 예측된다.

본 연구에서는 이 점을 고려하고, 주로 ‘의존적 계약자’에 초점을 맞추면서도 전통적 1인 자영업자를 포괄함으로써 1인 비임금근로자 전체의 국민연금 가입 문제를 파악하는 한편, 의존적 계약자와 자영업자의 차이를 파악하고자 하였다. 다만 우리나라 자영업 부문의 상당수를 차지하는 농업 부문 자영업자는 연구대상에 포함하지 않았는데 이는 이들이 다른 부문의 자영업자, 의존적 계약자와 인적 특성이나 노동 특성에서 상당한 차이가 있다고 보았기 때문이다. 주요한 분석 내용에는 이들의 노동 및 소득 특성, 국민연금에 대한 인식과 요구를 포괄함으로써 국민연금과 관련된 개인적, 환경적 요인을 종합적으로 고려한 분석이 이루어지도록 하였다.

제2절 분석 방법

1. 연구참여자

질적 접근 방식의 경험연구를 위해 본 연구에서 면접조사를 실시한 연구참여자는 모두 36명이다. 이들은 크게 3개 그룹으로 구분할 수 있는데 ‘노동자 및 사용자 단체 관계자’, ‘1인 비임금근로자’, ‘특고/프리랜서 등으로부터 노무를 제공받는 사업주’가 그것이다. 본 연구의 핵심적 대상자는 1인 비임금근로자이지만, 이들의 노동에 대해 상당한 영향력을 가지

면서 국민연금 제도의 변화에 따라 영향을 받을 수 있는 사업주, 그리고 1인 비임금근로자 관련 정책의 핵심적 이해관계자인 노사단체 관계자를 포괄함으로써 좀 더 종합적으로 1인 비임금근로자의 상황을 파악할 수 있다.

핵심적 연구대상자인 1인 비임금근로자는 다시 5개 그룹으로 구분할 수 있다. 우선 장소기반(location-based) 플랫폼노동자 2개 그룹이 포함되었는데 배달·대리운전 그룹과 가사·청소 노동자 그룹이다. 배달·대리운전은 우리나라 장소기반 플랫폼 노동자 중 가장 큰 규모를 차지하는 집단이며, 청소·돌봄은 장소기반 플랫폼 노동자의 상당 부분을 차지하면서 배달·대리운전사와는 매우 이질적인 속성을 갖는 것으로 알려져 있다(남재욱, 2021).

플랫폼 노동으로 분류하기 어려운 전통적 특고종사자로 보험설계사, 방문판매, 방문강사 그룹을 면접조사하였다. 사실 플랫폼 노동자와 특고의 분류는 더 이상 명확하지 않은데 상당수의 특고가 플랫폼을 사용하면서 양자가 중복되기 때문이다(남재욱, 이다미, 2023). 본 연구의 특고 중에서도 방문강사의 경우 플랫폼을 사용하여 일감을 구하는 경우들이 확인되었다. IT개발자, 통·번역, 작가 등을 포함하는 프리랜서 역시 플랫폼을 통해 일감을 구하는 이들이 포함되어 프리랜서이면서 동시에 웹 기반(web-based) 플랫폼 노동자의 성격을 띤다. 전통적 자영업자는 ‘고용원이 없는 자영업자’들로 의존적 계약자와의 구분을 위해 1명을 제외하고는 모두 오프라인 매장을 가지고 있는 이들로 구성하였다. 오프라인 매장이 없는 1인 역시 숍인숍(shop-in-shop) 방식으로 온라인 쇼핑 사업을 영위하는 경우로 온라인 매장을 가진 경우라고 볼 수 있다.¹²⁾

12) 네이버 스마트스토어가 대표적이다.

사업주들은 고용원을 가지고 사업을 영위하면서 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등과 계약을 맺고 있는 이들로 1개 그룹을 구성하였다. 구체적인 참여자 정보는 <표 4-1>과 같다.

<표 4-1> 연구참여자 기본 정보

구분		참여자 정보			국민연금 가입상태	비고
그룹	참여자	성별	연령	직종/소속		
노동자단체	U1	남		민주노총 서비스산업노조연맹 배달플랫폼노조 (위원장)		노사단체 관계자
	U2	남		한국플랫폼프리랜서노 동공제회 (사무국장)		
사용자단체	B1	남		한국경영자총협회 (사회정책팀장)		
	B2	남		중소기업중앙회 (인력정책본부 부부장)		
배달/ 대리운전	R1	남	39	배달	X	장소기반 플랫폼
	R2	여	33	배달	X	
	R3	남	43	심부름	지역가입	
	R4	남	46	배달	X	
	R5	남	41	대리운전	X	
	R6	남	46	대리운전	X	
청소/돌봄	H1	여	30	청소	X	장소기반 플랫폼
	H2	여	57	청소	지역가입	
	H3	남	38	입·퇴거청소	X	
	H4	여	39	아이돌봄	X	
	H5	여	58	아이돌봄	X	
	H6	여	58	아이돌봄	X	
보험설계/ 방문판매/ 방문강사	D1	남	47	보험설계사	X	특수형태 근로
	D2	남	52	보험설계사	X	
	D3	여	46	온라인강사	지역가입	
	D4	여	46	방문강사	지역가입	
	D5	여	56	방문판매	지역가입	
	D6	여	32	학교강사	지역가입	

구분		참여자 정보			국민연금 가입상태	비고
그룹	참여자	성별	연령	직종/소속		
프리랜서	F1	남	37	IT개발자	지역가입	웹기반 플랫폼 포함
	F2	여	50	통·번역	X	
	F3	여	36	방송작가	X	
	F4	여	48	웹디자이너	X	
	F5	남	41	성우	지역가입	
	F6	남	44	통·번역	X	
자영업자	S1	남	46	도소매	지역가입	고용원이 없는 자영업자
	S2	여	59	도소매	지역가입	
	S3	여	50	도소매	지역가입	
	S4	여	40	온라인 판매	지역가입	
	S5	남	50	음식·숙박	X	
사업주	E1	남	58	경영컨설팅		특고, 프리랜서 노무제공 계약
	E2	여	53	방문강사		
	E3	남	44	가구유통		

주: 국민연금 가입상태에서 'X'는 납부예외와 체납을 의미함.

2. 연구내용 및 방법

초점집단면접(FGI)은 반구조화된 질문지에 기초하여 2024년 8월 7일~9월 27일 사이에 이루어졌다. 노사단체 관계자와의 FGI를 먼저 수행하고 분석하여 1인 비임금근로자와 사업주에 대한 FGI 질문을 마련했으며, 이후 1인 비임금근로자, 사업주 순으로 면접을 진행하였다.

연구참여자에게는 간단한 자기소개 후 노동 특성, 소득 특성, 국민연금 가입 상태 및 보험료 부담의 순서로 질문하였다(〈표 4-2〉 참조).¹³⁾ 그룹에 따라 세부질문은 조정하여 진행하였다. 예를 들어, 노동조합과 사용자 단체에 대해서는 각 단체의 활동내용과 최근 정책 변화에 대한 인식, 국민연금 관련 인식 등을 주로 질문하였다. 1인 비임금근로자 중 의존적 자

13) 연구대상자 그룹별 질문지 내용은 〈부록 3〉을 참조

영업자에게는 노동과정에서의 통제 정도나 국민연금 사업장가입자로 가입자격을 전환하는 것에 대한 견해 등을 물었고, 전통적 자영업자 집단은 소득 불안정성이나 보험료 납부 부담에 관한 질문에 집중하였다. 사업주에게는 미국의 ABC Test에 해당하는 질문들을 포함함으로써 실제 이들의 사업에서 1인 비임금근로자가 차지하는 비중이나 의미를 파악하고자 하였다. 미국 캘리포니아주 대법원은 2018년 앱을 통해 배달서비스를 제공하는 물류업체 Dynamex 배달기사들의 근로자성을 판단하기 위해 ‘ABC 테스트’를 적용하여 근로자성의 범위를 확대하고 사업주에게 입증 책임을 부여한 바 있다. ABC 테스트는 사용자에게 세 개의 질문을 하고, 그에 대한 답이 모두 YES임을 사용자가 입증할 수 있을 때만 독립계약자(즉, 근로자가 아님)로 인정되며 어느 하나라도 만족하지 못할 경우, 근로자에 해당한다는 기준이다(이다혜, 2019).¹⁴⁾

FGI는 사전에 연구진 회의 및 전문가 자문회의를 거쳐 구성한 가이드라인에 기초하였으며(Moser & Korstjens, 2018), 약 2시간 내외로 진행하였다. 면접은 조사 전문업체에서 마련한 별도의 회의실에서 진행하였으며, 면접 시작 전에 연구의 목적과 내용을 설명하고, 연구참여자의 권리, 개인정보 보호, 비밀유지 원칙에 대해 서면 동의를 얻는 ‘고지된 동의(informed content)’ 절차를 따랐다. 면접 내용은 음성파일로 녹취하였고 이를 전사한 녹취록을 바탕으로 질적 내용 분석(qualitative content analysis)을 수행하였다(Weber, 1990). 질적 내용 분석을 위한 부호화

14) 원문은 아래 내용과 같다 (Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, 2018).

- (A) Is the worker free from the control and direction of the hiring entity in the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact?
- (B) Does the worker perform work that is outside the usual course of the hiring entity's business?
- (C) Is the worker customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as the work performed for the hiring entity?

(coding) 과정을 연구진 간 상호 검토함으로써 동료검증을 통한 분석의 타당도(validity)를 확보하고자 하였다. 연구의 전 과정은 「한국보건사회연구원 생명윤리위원회 제2024-76호(2024. 7. 31.)」에 의해 참여자 모집을 포함한 면접 방법에 관한 IRB 승인을 받았으며, 승인받은 절차에 따라 진행하였다.

〈표 4-2〉 FGI 주요 질문: 특고 및 플랫폼 노동자 기준

구분	주요 질문
자기소개	- 이름 및 나이, 현재 일자리 소개, 국민연금 가입상태 및 총 가입기간
노동 특성	- 현재 일에 대한 상세한 설명(시작한 계기, 계약관계, 보수, 근로시간) - 일감의 충분도와 안정성 - 업무과정에서의 종속 및 통제에 대한 견해
소득 특성	- 소득만족도, 소득주기 및 안정성
국민연금	- 국민연금 미가입 또는 체납 경험·이유 - 국민연금 보험료율과 소득대체율에 대한 견해 - 국민연금 보험료 부담 및 사업주와 분담에 대한 견해 - 국민연금 가입 촉진을 위한 정책 니즈
그 외	- 기타 하고 싶은 말

제3절 1인 비임금근로자의 노동 및 소득, 사회적 보호

1. 노동과 소득

가. 1인 비임금근로자로의 진입

연구에 참여한 다수의 1인 비임금근로자들은 현재의 일자리에 종사하기 전에 다른 일자리 경력을 가지고 있었다. 대부분은 임금근로자로 경제활동에 참여했던 경우였는데, 배달·대리운전 등 라이더의 경우 겸업에서

전업으로 전환하는 경향이 나타난다. 이와 달리 프리랜서나 고용원 없는 자영업자의 경우 비슷한 업종에서 일하면서 고용의 형태만 달라지는 양상을 확인할 수 있었다.

지금 하고 있는 일을 직장 다닐 때 투잡으로 하고 있었는데 자취를 시작하면서 좀 더 부가수입을 얻고자 시작을 했는데 괜찮았고 그 후에 직장을 다니다 직장 월급만으로는 힘들다고 생각해서, 사업을 하고 싶기도 하고 직장에 얽매어 있는 게 성격에 안 맞는 거 같아서 배달, 심부름 수입만으로도 나쁘지 않아서 직장을 그만 두게 되었고 그렇게 자연스럽게 사업준비를 하면서 계속 하고 있는 거 같아요. (R2)

회사 다니면서 퇴근길에 대리를 잡아야지 하는 생각으로 시작을 했어요. 그래서 비중이 많이 없었고 회사를 퇴사하고 부동산을 하는데 부동산 수입으로는 어려워 투잡을 하다가 대리를 해 보니까 수입이 괜찮은 거 같아서 대리에 비중을 많이 두다 전업을 하게 되었고 이 일을 선택한 게 그 당시만 해도 괜찮았던 거 같아요. (R5)

프리랜서가 된 계기는 지금 하는 회사에 다니다가 그 회사에 불만이 생겨서 나왔는데 할 수 있는 게 그거밖에 없잖아요. 능력이 있는 것도 아니고요. 당시에는 회사 소속일 때도 프로젝트를 나가면 프리랜서분들과 많이 일을 하니까 업종 생리는 다 알고 있는 상황에서 제가 그만 두겠다고 하니까 회사에서 다음에 큰 프로젝트가 있으니까 프리랜서로 일을 해 보는 게 어떨겠냐고 먼저 제안을 주셨어요. (F1)

저는 20대부터 의류회사에서 근무를 했고요. 그 다음에 일본 의류 관련된 일을 10년 이상 하다가 거기를 나와서 개인사업을 좀 하다가 소매업을 하고 싶어서 소매 의류 매장에 취업을 했어요. 한 7~8년 전에 취업을 해서 일을 하다가 본격적으로 가게를 인수해서 사업자를 내고 한 게 3년 정도 되었고요. 그전에는 의류에 관한 다른 부분을 하다가 소매나 판매는 해 본 적이 없어서 알바 직원으로 일을 하다가 매장을 하게 된 계기여서 하고 싶었던 일이고 현재 하고 있습니다. (S3)

1인 비임금근로자로 진입하는 과정에서 많은 참여자들이 기대했던 것

은 ‘자유’다. 자신이 일하고 싶을 때 일할 수 있어 시간적인 여유를 가질 수 있다는 점이나 노동과정에서 자유롭다는 점은 이들이 불안정성의 가능성에도 불구하고 새로운 노동형태에 진입하는 결정에 영향을 미쳤다.

배달 특징 자체가 자유로운 것도 맞고요. 어떤 것보다 본인이 노력을 많이 하면 시간당 단가가 높아요. 저도 만족하면서 하고 있습니다. (R4)

일을 선택한 계기는 직장생활보다 프리랜서가 성향에 맞는 거 같더라고요. 그래서 선택하게 되었어요. (D6)

저는 원래 PD를 했는데 여러 가지 과정도 힘들었는데 막상 해 보니까 근무시간도 길고 연봉을 받아도 세금 내고 나면 실수령액이 크지 않잖아요. (중략) 프리랜서를 하니까 규칙적이거나 성과에 대한 보상이 있고 그러지는 않는데 시간적 여유가 있어서 만족스러운 거 같아요. (F3)

특히 시간적 자유는 경력단절을 경험한 여성들에게 특별한 의미를 갖는다. 여전히 돌봄을 필요로 하는 자녀가 있는 여성들은 전형적인 노동시간을 가진 일자리를 갖기 어렵다. 그 결과, 시간적 자유는 이들이 노동시장에 진입할 수 있는 최소한의 조건이 된다. 디지털 플랫폼의 확대는 노동자에게 시간적 선택권을 확대함으로써 혹은 자택에서 접속할 수 있는 공간적 선택권을 확대함으로써 이 조건을 만족시킨다.

저 같은 경우는 결혼하기 전에 계속 학교에서 공부만 하다가 결혼을 해서 경력이 별로 없었어요. 아이들 낳고 기르다 애들이 예민하기도 했고 육아가 어려워서 나갈 생각을 못 했거든요. (중략) 아이가 중학생이 되면서 엄마가 집에 없으니까 너무 불안해 하더라고요. 집에서 할 수 있는 일을 찾다가 온라인으로 학습을 하는 거기 때문에 재택근무거든요. 집에서 시작할 수 있고 아이도 저녁을 챙겨 줄 수 있어서 이 일을 시작하게 되었어요. (D3)

저도 화장품 회사를 오래 다니다 늦게 출산을 하면서 그러다 보니까 헤드헌터 회사에서 제의를 받으면 3일 안에 쇼부를 내고 빨리 인터뷰를 해야 되는데 애가 있다 보니까 그게 마음대로 되지 않고 일에 대해서 고민하고 있을 때 ○○○을 알게 되고 내가 일에 대한 연장, 시간확보 이런 것도 저에게 필요했던 부분이기도 하고 맞아서 이 일을 시작하게 되어서 지금까지 하고 있습니다. (D5)

아이가 어린이집, 유치원을 가기 시작하면서 여유시간이 생겼고 그 안에 취업을 하기에는 시간이, 다른 도움을 받아야 되는데 그럴 수 없어서 케어하면서 할 수 있는 일을 찾다 보니까 플랫폼을 소개 받아 하게 되었고요. 제 전공도 교육 쪽이라 아이들과 잘 맞아서, 제 아이들도 키우지만 다른 아이들을 돌보는 거는 다른 분야라 시작하게 되었고요. (D3)

저 같은 경력단절 여성은 조금 그런 거에서 우대를 해 주시더라고요. 시간이나 형태를. 그래서 지금까지 이어서 하고 있고 일단 정직원보다는 페이나 이런 문제에서 적요. 그런데 당장 아이가 고등학생이고 하다 보니까 풀근무 욕심은 없고 경력을 해 나가고. (F4)

플랫폼을 통해 돌봄 노동을 수행하는 중고령 여성들은 현재의 일을 시작한 이유에 대해 조금 다르게 설명한다. 이들은 돌봄노동의 가치와 행복감에 대해 언급했고, 그로부터 기인한 만족감을 강조하는 경향이 있다. 플랫폼 가사·돌봄 노동자의 이와 같은 만족감에 대해서는 선행연구에서도 확인된 바 있다(남재옥, 2021).

전업주부였으니까 뭘 좀 하고 싶은데 친구들 보니까 아이돌봄을 하는 사람, 노인 보호사 나가서 하시는 분들이 있어서 뭔가 해 볼까 했는데 친구가 아이돌봄을 해 볼래? 해서 그 계기로 시작을 했어요. (중략) 아이를 보면 힐링이 되고 행복하고 내 아이는 왜 이렇게 길렀지? 이렇게 하면 되는데? 아이의 눈높이에 맞춰서 뭐든지 해주는 게 되더라고요. 아이도 행복하고 부모님도 행복하고 저는 이 직업에 굉장히 만족하고 행복하게 하고 있어요. (H5)

아이돌봄으로 돌아선 거는 제가 아이를 키울 때 사랑스럽게 못 키웠어요. 너무 바쁘게 살고 우리도 젊고 그러니까 너무 사랑으로 못 키운 시간 때문에 지금 하는 일은 너무 잘할 수 있겠다 싶어서 행복하게 선택을 했고요. 돌쟁이 아이들을 돌보는 일을 시작했는데 너무 행복해요. (중략) 지금 키우면서 아이가 너무 사랑스럽고 아이 눈높이에 맞춰 돌보니까 그 집 부모님도 너무 좋아하고 저도 너무 행복해요. 소득도 그 정도면 괜찮은 거 같고요. (H6)

그러나 이들의 선택이 온전히 ‘만족감’만을 반영한 것은 아니다. 비교적 장기간 경력단절이 있었던 중고령 여성들은 현실적으로 가사·돌봄 노동 외에는 일의 선택지가 많지 않다. 따라서 경제적 필요에 의해 노동시장에 진입하기로 한 시점에서 이들의 선택지는 제한되어 있고, ‘만족감’은 그 제한된 선택지 위에서 결정한 것이라고 볼 수도 있다.

저는 경제적으로 필요해서 시작을 했습니다. 그래서 대리주부를 먼저, 저희 나이에 설거지 이런 거 말고는 할 게 없더라고요. 그래서 대리주부를 시작했는데 그거는 너무 몸이 부대껴서요. (H6)

중고령 여성이 아니라도 1인 비임금근로자의 선택에 ‘자유’ 같은 적극적인 요소만 있는 것은 아니다. 대다수의 연구참여자에게 추가적 소득 확보의 필요성이나 기존 일자리의 불안정성은 1인 비임금근로자로 진입하는 배경이 된 요인이다. 특히 의존적 계약자 유형의 경우 코로나19로 인한 경기 악화가 직접적인 영향을 미친 경우가 많았다.

원래 건축 쪽 일을 했는데 코로나가 터지고 나서 자재수급도 그렇고 거의 손을 뉘야 되는 실정이었거든요. 생계를 위해서 예전에 했던 배달 일을 불가피하게 시작했던 거 같습니다. (R1)

회사에서 되게 많이 힘들었어요. 일도 일이지만 많이 위에서 잘려요. 나도 저 순서가 올 텐데 해서 먼저 대처를 하자 해서 이 일을 선택하게 되었습니다. (D2)

저는 남편이 회사를 10년 전쯤 회사를 그만 뒀는데 그러고 나서 얼마 정도 기간은 할 수 있다고 해서 믿고 있었는데 3~4년 전쯤 되니까 계속 힘들다는 얘기를 하는 거예요. 내가 생활비를 벌어야 하면 완전 전업을 할 텐데 그거는 아니고 나라도 경제에 도움이 되고 싶어서 용돈 정도는 벌어 쓰고 싶다 이런 생각? 그래서 처음에 시작하게 되었고요. (H2)

회사를 다니다가 식당이 잘 됐어요. 부모님이 같이 일을 하자 했는데 코로나가 터진 거예요. 월세는 높고 매출은 안 나오다 보니까 인건비가 안 나오더라고요. 그 때부터 어플 다 깔면서 할 수 있는 청소 같은 거 시작하게 되었죠. (H3)

노무제공자 유형의 1인 비임금근로자는 노무를 제공하는 플랫폼 같은 중개업체, 에이전시, 혹은 고객과의 계약을 통해 노동시장에 진입할 수 있다. 배달, 대리운전, 심부름, 가사·돌봄 등 지역 기반 플랫폼 노동자는 플랫폼과 비교적 간단한 약관동의를 통해 계약이 이루어지며, 수행하는 일감에서 수수료를 제외한 금액을 플랫폼으로부터 수수한다. 다만 가사·돌봄 영역은 지역 기반의 중고거래 어플을 통해 거래가 이루어지기도 하며, 이 경우 개별 가구와 노무제공자가 직접 거래한다.

배달·운송 플랫폼과 가사·돌봄 플랫폼은 가격을 책정하는 방식에도 차이가 있다. 배달·운송 플랫폼 노동자가 플랫폼이 책정하는 가격을 일방적으로 수용하거나 거절할 수 있는 것과 달리 가사·돌봄 플랫폼 노동자는 자신이 제공하는 노동의 가격을 제안하거나 협상할 수 있다.

플랫폼은 세 군데를 사용하고 있고요. 모두 다 앱을 통해서 약관 동의를 하면서 계약이 된 상태고요. 배민커넥트가 특이하게 중간에 업체를 넣어서 배민 플러스인가? 전업을 하시는 분은 중간에 업체랑 따로 계약을 해서 더 많은 물량을 받아서,

주로 오토바이 라이더들이 하시는 건데 그렇게 사용하고 있고요. (R4)

저는 단가가 없는 플랫폼이다 보니까 2~3시간에 5만원 다녔는데 후기가 쌓이고 난 이 후부터는 정리, 수납을 15~20만원까지 받아 봤거든요. 제가 2~3시간 15만원이면 왜 그렇게 비싸냐고 욕도 많이 먹어 봤는데 그만큼 더 열심히 한다고 어필을 하고 후기로 증명하겠다고 했는데 솔직히 지금은 그만큼 못 받을 거 같아요. (H1)

플랫폼에 가입을 할 때 약관동의를 했던 거 같아요. 계약서 작성 이런 게 복잡한 거는 아니었어요. 보수지급은 시간당 고객이 주는 것도 아니고 플랫폼 회사가 저희에게 지급을 해 주고 그 사람들 말에 의하면 항상 고용업체가 아니라 중개업체라고 말을 해요. 자기들은 책임을 지는 게 아니고 중간에 돈을 받아서 이렇게 해 준다는 얘기를 하더라고요. (H2)

계약방법은 그 엄마가 얘기를 하시더라고요. 안 써도 된다. 쓴 적이 없으니까, 구두계약으로만 한 상태고요. 보수 같은 경우는 그 엄마가 기본 시간당 1만 3천원으로 올려 났더라고요. 일단 가까워서 차비가 안 들어가니까 만나보고 내가 원하는 보수를 제안해야겠다, 가서 면접 보고 오케이 하길래 사실은 제가 시간당 1만 5천원 이하를 안 받아 봤습니다. 1만 7천원까지 받았는데 그 정도까지는 안 주셔도 되고 최대한 조율을 하면 좋겠습니다. (H5)

보험설계사나 방문강사의 경우 보험사와 위탁판매계약을 맺거나 강의를 필요로 하는 기관과 계약을 맺는다. 보험설계사는 보험판매에 대한 수수료 형태의 급여를 수취하고, 방문강사는 강의처로부터 강의료를 받는 방식이다. 따라서 건당 계약하는 플랫폼 노동자들에 비해서는 상대적으로 장기적인 계약의 형태라고 볼 수 있다.

저는 손해보험에 있어서요. 100만원 자동차 보험을 받으면 저에게 7만 5천원 수수료가 떨어지는 개념이고요. 평균 근로시간은 40시간, 외근이 많으니까 그 정도 되는데 만족하는 편입니다. (D1)

계약서는 한 번 작성하면 계속 이어지는 부분이고 보수지급은 상품별로 수당이 달라요. 그달그달 프로모션에 따라 편차가 있고 보수지급은 회사에서 하고요. 하는 시간은 길수도 있고 자유롭게 할 수도 있어요. (D4, 학습지강사)

IT, 통번역, 방송작가 등의 프리랜서의 계약형태 역시 이와 유사하다. 다만 IT 개발자나 디자이너, 방송국과 계약하는 작가의 계약은 좀 더 임금근로자의 그것에 가깝다. 이들은 적어도 일정기간 계속되는 개발 프로젝트나 방송 프로그램을 운영하는 기업, 방송국 등과 계약하며, 월급 형태의 급여를 받는다. 프리랜서이므로 다른 일을 하면서 소득을 얻을 수는 있지만, 주업무에서는 임금노동자에 가장 가까운 유형이다.

△△△△△라는 회사에서 IT 전반에 대한 시스템 유지보수를 위해 특정 회사가 입찰로 선정이 되면 그 회사가 인력을 꾸리겠죠. 2년간 계속 반복되는 일을 하는데 요. 그 중에서 저는 인력을 소싱하는 업체와 별도 계약이 되어서 파견을 나간 상태라고 보시면 될 거 같습니다. (중략) 9-6로 일하고요. 보수는 월에 한 번씩 회사원처럼 나오는 거랑 비슷하고요. (F1)

휴대폰이나패드 같은 기기, IT 모바일 기기의 케이스나 보관 파우치, 거치대를 생산하고 판매하는 회사에서, 여기 계신 분이 지인이어서 제가 풀 근무를 할 수 있는 상황이 아니라서 어떻게 보면 알바 개념으로 프리랜서 근무를 하고 있고요. 오전에 4~6시간 정도 업무를 끝내고 주 30시간 안팎으로 하고 있는 거 같고요. 급여는 월로 받아요. (F4)

나. 1인 비임금근로자의 노동상황

① 노동시간

실제로 1인 비임금근로자가 노동하는 시간은 직종에 따라 상당한 차이가 있다. 배달이나 대리운전의 경우 대부분 이 일을 전업 혹은 주업으로

하고 있었고, 하루에 6~9시간 사이로 일하고 있어 일반적인 임금근로자와 큰 차이가 없었다. 가정주부인 참여자가 많이 포함된 방문판매나 방문강사, 가사·돌봄 노동자는 반일 정도 근무하는 경우와 주당 30~40시간 근무하는 경우가 모두 나타났다. IT, 통번역, 방송 등 프리랜서 그룹 역시 노동시간의 편차가 큰 편이었다.

의존적 계약자들의 이 같은 다양한 노동시간 분포는 앞에서 언급한 이들의 ‘선택’을 반영한다. 이들 중 상당수는 가족돌봄이나 다른 유급노동 등의 일거리를 가지고, 자신의 필요에 따라 노동시간을 조정한다.

저는 근무형태는 저도 짬짬이 하는 편인 거 같은데 그래도 하루 7~8시간 하는 편이고 주 5일 할 때도 있고 6일 할 때도 있는데 유동적으로 하는 편이에요. (R2)

현재 일하는 시간은 평일 4일, 5시간 정도 하고 주말이나 기상이 안 좋을 때는 하루 8~10시간, 평균 주 30~40시간 정도 근무하고 있고요. (R4)

고정적으로 하는 거는 방송 프로그램 원고를 쓰는 거고요. 데일리, 아니면 일주일 에 두세 번 하는데 주체와 직접 계약을 해서 월급 형태로 받고요. 시간은 많지 않아요. 능력에 따라 하루에 한두 시간 할 수도 있고, 거의 3시간을 넘지는 않아요. 제가 기본급이 있고 나름대로 여러 가지 건 바이 건으로, 출판 원고를 프로젝트성으로 한다거나 유튜브 채널을 어느 기간 동안 한다거나 할 때는 조금 더 바쁘죠. (F3)

저는 출근을 매일 하는 거는 아니고 재택근무랑 혼합형태로 해요. 그래서 보통은 오전근무를 하는데 일이 많거나 특수한 상황이 벌어지면 오후근무를 할 때도 있고 주말근무를 할 때도 있는데 유연하게 흘러가는 형식이라서 형태나 이런 거는 되게 만족하거든요. 직접적으로 부딪치는 일이 많이 없어서요. (F4)

그러나 이들의 선택을 온전히 ‘자유롭다’고 하기는 어렵다. 최종적인 노동시간의 선택은 자율적인 결정에 따라 이루어지고 있지만, 그 배후에는 건당 수수료 노동이 가진 불가피한 사정이 있다. 법적으로 근로시간의 제한이 없는 상황에서 이들의 소득은 노동시간에 비례하며, 부족한 소득을 메우기 위한 노력은 노동시간의 조정으로 나타난다. 이는 특히 배달, 대리운전 등 플랫폼 노동에서 두드러진다.

이것도 제가 자발적으로 하는 거라 짧게 하려면 할 수 있어요. 그런데 수입이 줄 어들 테니까 그냥 몸 맡기고 12시간 하는 날도 있고 6시간 정도 했는데 집 방향이 면 들어가기도 하고요. 그렇게 해서 평균 8~9시간이요. (R6)

하루에 이제 벌어야 되는 이제 제가 벌어야 되는 한 달에 나가는 돈이 있잖아요. 그러다보면 벌어야 되는 금액이 있고 그러다 보면 이제 그 금액을 맞추거든요. 저희는 그러니까 일반적인 근로자들은 하루에 8시간 근무가 정해져 있잖아요. 저희는 그 시간을 맞춘다 이거든요. 하루에 내가 벌어야 되는 금액에 맞추다 보니 시간의 변동성이 있게 되죠. (U1, 배달플랫폼노조)

의존적 계약자들의 노동시간을 결정하는 또 하나의 요인은 노동시간이다. 우리나라의 노동관련 법제는 주당 15시간을 기준으로 서로 다른 기준을 적용한다. 퇴직급여, 연차휴가, 주휴수당 등이 대표적이다. 이 점을 고려하여 프리랜서 계약 시 주당 15시간 미만으로 노동시간을 설정하는 사례가 확인되는데, 이와 같은 사례는 민간부문 뿐 아니라 공공부문에서도 나타난다.

저희는 같은 교육청 안에 15시간이 넘어가면 안 돼요. 일을 구할 때 ○○시 △△시 □□시 이렇게 따로따로 해서 □□시 안에서 15시간 안으로 구하고 △△시 안에서 15시간 안으로 구하고 ○○시 안에서 15시간, 이렇게 월~토 다 갈 수 있게끔 만들고 있어요. (D6, 프리랜서 학교 강사)

계약서를 쓰기는 했는데 4대보험이 들어가는 거는 아니라서요. 주 15시간 이상이면 해야 되는 걸로 아는데 그거에 못 미쳐서요. (F5, 성우·학원강사)

인터뷰에 참여한 여러 유형의 비임금근로자 중 가장 길게 노동하고 있는 것은 고용원 없는 자영업자들이다. 특히 매장을 보유한 자영업자의 경우 매장을 지속적으로 운영해야 하는데 1인으로 운영하다보니 영업을 위한 준비시간과 매장 운영시간이 모두 이들의 노동시간이 된다. 평균적인 노동시간이 길 뿐 아니라 휴무일을 제대로 확보하기도 어렵다.

오전 8시에 문을 열어서 밤 10시까지 운영을 하고 있거든요. 토토가 9시 50분에 경기가 마감이 돼요. 토토는 12시까지 가능하지만 예전에는 11시까지 했는데 나이가 드니 힘들더라고요. 혼자 하다 보니 힘들고 병이 생겨서 단축을 했는데 30분 조금 문을 빨리 닫는 건데도 손님에게는 지장이 있나 봐요. 일부러 자기 일 보고 들어가면서 로또를 사는데 제가 30분을 당기니까 그것도 불편해 하시는 거 같은데 그거를 맞출 수가 없어요. 제가 1년 12달 쉬는 날이 없더라고요. (S2)

제가 자유롭다 생각하는 거지 매장은 손님과 약속이 되어 있는 거라서 내가 쉬고 싶다고 무조건 닫을 수 있는 게 아니거든요. 주변 가게들의 그것도 있고 손님과의 약속이기 때문에 정해진 시간에 오픈, 마감을 하거든요. 그리고 거의 정해져 있다 보니까 말은 자유로운데 실제 자유롭지는 않죠. 직원을 두고 사장이고 개에게 다 시키면 자유로울 수 있겠지만 혼자서는 자유롭지도 않은 거 같아요. (S3)

예전에는 직원들이 있었어요. 평일에는 무조건 오후 5시에 오픈을 해서 새벽 3시 마감, 금~토의 경우는 오후 5시 오픈, 아침 5시까지 해 오다가 경기가 안 좋아지니까 직원들이 그만 뒀죠. 혼자 할 때는 제가 출근하면 오픈, 퇴근하면 닫아요. 6시에 가서 손님이 없으면 1~2시에 퇴근하고 손님이 있으면 3~4시에 퇴근하고요. (S5)

② 일감과 소득

1인 비임금근로자들의 소득수준을 일괄하여 이야기하기는 힘들다. 언론에 보도되는 것처럼 일부 직종은 상당한 고소득을 거두는 것으로 알려져 있다. IT 프리랜서의 경우 같은 일을 하는 임금근로자보다 소득이 더 높은 경우도 있다.

제가 특고, 그 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 보험 급여 기초가 된 보수액 평균 임금 (종략) 월 소득이 많은 순으로 이렇게 쭉 한번 나래비를 세웠더니 정규직 평균이 이게 2021년이니까 조금 기간에 그거는 있겠쥬. 그래서 정규직은 380만 원인데 더 많이 받는 분들도 계세요. 곡물·사료 운송기사 483만 원, 화물차 기사 436만 원, 쭉 가다가 골프장 캐디 270만 원, 보험사에서 258만 원, 쭉 가다가 비정규직은 비정규직 근로자는 168만 원이거든요. (B1, 사용자단체)

장점은 IT 쪽이 다른 프리랜서보다 급여가 세서, 정직원들보다도 세거든요. 보수적인 것들은 괜찮다고 생각이 들고요. (F1)

실제로 1인 비임금근로자들이 가지고 있는 소득에 대한 불만은 소득의 안정성이 낮다는 점에 있다. 이는 임금근로자와 다른 1인 비임금근로자의 근본적인 성격에서 비롯된다. 1인 비임금근로자들은 스스로 일감을 구해야 할 뿐 아니라 진입장벽이 낮아 일감을 확보하기 위한 경쟁이 치열하다. 그 결과 업종을 막론하고 많은 1인 비임금근로자들이 자신이 이 일에 진입할 때보다 일감이 감소했음을 토로하거나 일감의 불규칙성이 소득의 불안정으로 이어지고 있다는 점을 가장 큰 어려움으로 꼽았다.

단가가 떨어지고 배달건수도 많이 줄어든 거 같아요. 팬데믹이 끝나고 외식을 줄이다 보니까 플랫폼마다 알뜰배달이라고 해서 다들 배달료 안 내실 거예요. 그런 것들이 생기다 보니까 단가도 낮아지고 예전에 비해서 반토막이 났습니다. (R1)

일감이 엄청 줄고 있는 거 같아요. 하시는 분이 엄청 늘어서 앞으로도 일감이 줄
어줄 거 같아요. 비관적입니다. (R5)

워낙 소득 편차가 심하니까 많이 벌 때는 많이 벌고 못 벌 때는 못 버니까 힘든
거 같습니다. (D1)

코로나 자체가 꺼지면서 아이들 이탈이 굉장히 많고 온라인 학습지가 10년 전만
해도 ○○ 하나밖에 없었는데 지금은 너무 많아요. 경쟁이 많아지고 △△△△ 같이
유명한 업체가 초등으로 내려오고 하다 보니까 경쟁이 심화가 되면서 아이들이 굉장
히 빠지고 있고 회사 압박도 그렇고 선생님들이 힘든 상태거든요. 지금으로는 앞으
로 일감이 늘 거 같지 않아요. (D3)

일감이 코로나 때 비해서 조금 과대하게 말하면 1/10로 줄어든 거 같아요. 요청
하는 사람이 그만큼 없어졌어요. 지금은 많이 없고요. 앞으로는 잘 모르겠는데 앞으
로도 예전만큼은 많지 않을 거 같아요. 예전에는 많았거든요. 마지막 질문도 안정적
으로 일감을 얻고 있는 거 같지 않습니다. (H3)

제가 하는 일도 경기랑 굉장히 예민한 거 같아요. 회사에서도 경제적으로 안 좋
으면, 제가 하는 일은 교육 쪽 파트라 그쪽 예산부터 삭감이 돼요. 수업이 줄어드는
경우가 있고 통역도 주회는 코트라 같은 국가기관이 많으니까 아시다시피 정부에서
그런 예산을 줄여 버리면 행사 10개 있던 게 5개 되니까 저희는 일자리가 없어지는
거잖아요. 올해 그런 거를 많이 느낀 거 같아요. 경기에 예민한 편이에요. (F2)

프리랜서로 자유롭게 얼마이지 않고 일을 하는 장점은 있는데 프리랜서의 단점이
언제 일이 들어올지 모르잖아요. (F6)

예를 들면 저기 공공 부문 강사나 이런 분들은 시간당으로 급여가 시간당으로 책정이
되고요. 그러면 굉장히 불규칙하게 되는 거죠. 그리고 이제 그러니까 내가 이제 오늘 오후
에 강의를 있어서 이렇게 가고 있는데 오늘 강의가 없어졌어요라고 했을 때 그렇게 되면
거기에 대한 이룰테면 이제 자기는 이제 그 시간을 비워서 이렇게 소득 활동을 하기 위해

서 이제 시간을 비워줬는데 그냥 이제 소득 자체가 사라지는 거죠. (U2, 노동공제회)

그럼에도 불구하고 상당수의 1인 비임금근로자들은 이와 같은 불안정을 자유를 선택한 것에 따르는 대가로 받아들이고 있다. 따라서 나름대로의 대응방식을 마련하고 있었다. 불규칙한 소득에 대응하여 아르바이트 등 다른 일거리를 찾아 멀티잡(N잡러)으로 대응하거나 소비를 조정해서 소득이 낮은 시기를 넘기는 식이다.

사무직 알바나 프리랜서 하는 걸로 메우는 거죠. 5월에 얼마 벌어야 한다는 목표가 있어서 전체적으로 만족하지만 배달하면서도 이상한 콜 같은 거, 미션 때문에 하지만 더운데 이렇게 해야 하나 이런 식의 불만족은 있죠. (R2)

변동이 큰 편인 이유는 자동차가 만기가 다 다르잖아요. 7월에 몰려 있으면 그 달에 많이 받고 계약자 만기가 없으면 지급이 적은 구조라 안정적이지 않기 때문에 미리 급여를 계산해서 수입이 적겠다 싶으면 스타벅스 대신 메가커피 마신다든지 하는 식으로 줄이고 있습니다. (D1)

소득이 안정적인 거 같지는 않습니다. (중략) 겨울방학 같은 경우 시간이 길다 보니까 2월까지 넘어가면 불안감을 느끼는 거 같아서 작년에 라이프가드랑 생체자격증을 땀어요. 수영강사를 같이 하고 있고요. (D6)

안정적이라고는 생각하지 않아요. 왜냐면 일이 없으니까 그렇고요. 그렇게 생각을 해요. 소득의 전반적인 만족도는 예전에는 높았는데 지금은, 그래서 다른 일도 같이 하려고 알아보고 있어요. (H3)

일감의 감소 혹은 불안정, 그리고 그로 인한 소득의 불규칙성은 본 연구의 참여자의 대부분이 동의한 1인 비임금근로자 공통의 위협이었다. 다만 일부 참여자들은 어느 정도의 불안정성에 동의하면서도 자신은 나름

잘 해결하고 있다고 응답하였다. 이들은 대부분 임금근로자와 유사하게 일정기간 이상 고정된 거래상대를 두고 월급 방식으로 소득을 얻고 있는 경우였다. 여기에 더해서 프리랜서 유형의 경우 처음에는 불안정했으나 이제는 사회적 자본을 획득하여 안정성을 가지고 있다고 응답하는 경우가 있었다.

일단 지금은 월급제인데 주급제보다는 월급제가 나은 거 같고 개인적으로 상대와 내가 대화를 해서 해결할 수 있는 문제이기 때문에 크게 문제가 되는 거 같지는 않고요. 제가 받고 있는 소득에 대해서는 만족을 하고 있습니다. (H5)

저도 급여로 나오니까 염려 없고 수월하게 잘 들어오고 있고요. 더 좋은 거는 그 집에서 저를 너무 만족하시니까 생각했던 것보다 추가로 이것저것 많이 챙겨 주셔서 괜찮아요. 좋아요. 결국은 제 하기 나름인 거 같아요. (H6)

대부분의 제가 하는 IT 계약의 경우 매월 딱박딱박 돈이 들어오는 계약을 하기 때문에 계약이 불안정할 수는 있지만 소득이 불안정하지는 않습니다. 계약을 따면 소득이 매월 정기적으로 들어오는 형태이고요. 그렇기 때문에 딱히 거기에 대응을 한다 이거는 계약을 잘 따낸다 정도입니다. (F1)

그럴 수 있을 거 같아요. 경력이 쌓이면 거의 정규직 이상으로 안정적일 수 있을 거 같아요. (F3)

임금근로자와 1인 비임금근로자의 또 다른 뚜렷한 차이는 일을 하는데 투입되는 비용이다. 이는 다른 유형보다도 고용원 없는 자영업자들에게서 특히 중요한데 본 연구에 참여한 자영업자들은 한 명을 제외하면 모두 매장을 가지고 있기 때문에 더욱 그렇다. 이 때문에 연구에 참여한 자영업자들은 공통적으로 일을 하는 시간 대비 소득에 만족하기 어렵다고 응답했다. 이들은 소득의 불규칙함으로 인한 어려움을 토로했으며, 코로나

19로 촉발된 자영업 경기의 악화가 지속되고 있다고 느끼고 있었다.

계절적인 변동폭이 큰 거는 있었는데 성수기에 좀 더 팔아서 그거를 쟁여 놓고 연간으로 대비를 했는데 어찌 됐든 변동폭이 큰 편이지만 소득에 대해서 만족스러운 편이에요. 경기를 따지지 않으면요. 하지만 저희가 하는 일들이 인건비가 큰 것들이 많아요. 인건비도 점점 올라가고 금리도 높아져서 코로나보다 이 영향들이 크다 보니까 점점 가져가는 수익성이 떨어지고 있는 편인 거죠. (S1)

일하는 시간 대비 솔직히 가져가는 금액은 불만족, 현재는 그렇고요. 매출이 1년으로 봤을 때 오프로드 매장의 경우 계절 영향을 많이 받고요. (중략) 일하는 대비 불만족이에요. 똑같은 매장에서 직원으로 있을 때 여러 명이 같이 일을 나눠서 할 때보다 저 혼자 일 할 때 금액이 더 크지 않으니까 평균으로 봤을 때는 만족하고 있지는 않고요. (S2)

요즘 다 중국 직구하잖아요. 그 영향이 되게 큰 거 같아요. (중략) 그래서 이쪽은 ◇◇◇ 이런 데도 난리 났고 했던 거 보면 변동은 큰 편인 거 같고요. (중략) 틈틈이 알바 같은 거, 이것도 그 일환으로, 그거는 우연한 기회에 하게 된 거기는 하지만 교과서 만드는 거 검수하는 거 있으면 적극적으로 하려고 하죠. (S4)

임대료를 안 깎아 줘요. 깎아 달라니까 나가래요. 나가지는 못하겠고, 권리금이 너무 많이 들어가다 보니까 빼고 싶어도 뺄 수가 없어요. (S5)

③ 노동과정의 통제와 지원

특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 증가하는 의존적 계약자에 관한 연구들은 이들의 노동을 임금근로자와 자영업자 사이에 위치한 ‘모호한 노동’으로 정의해 왔다. 이는 이들의 노동이 종전의 임금근로자와 같은 정도의 인적 종속성을 가지고 있는 것은 아니지만, 진성 자영업자라고 하기에는 상당한 정도로 노동과정이 통제되기 때문이다(이주희 외, 2015; 박은정, 2018; 남재욱, 2022; 남재욱·이다미, 2023).

물론 노동과정에 대한 통제 정도는 업종·직종에 따라 다양한 정도로 나타난다. 이 점은 본 연구의 면접자들에서도 확인되었다. 실제로 연구에 참여한 배달, 대리운전, 심부름 등 장소 기반 플랫폼 노동자들은 노동과정에 대한 알고리즘의 개입을 공통적으로 진술했다. 그것이 어느 정도 심각하게 노동의 자율성을 침해하는지에 대한 판단에는 개인별로 차이가 있었지만, ‘알고리즘 통제’의 존재에 대한 인식은 공통적이었다.

불이익을 받는지는 잘 모르겠는데 여러 번 거절한 적이 있거든요. 갑자기 한동안 안 오는 거예요. 그런데 갑자기 배달이 끊겼을 수도 있지만 갑자기 이상한 것만 줘서 거절한 건데 안 주니까 당황스럽고 이게 제재를 하는 건가라는 생각이 들었어요. 심부름 어플은 그런 게 없지만 아쉬운 게 가까운 거리의 사람에게 가잖아요. (R2)

지난 주에 어플로 가고 있었는데 버스에서 잠깐 졸았거든요. 고객과 대화를 해야 하는데 잠깐 졸아서 못 했어요. 고객센터에서 전화가 오더라고요. 그런 경우는 처음인데 어플 2개 쓰는데 메시지 대화는 되는데 고객센터에서 전화 오는 거는 처음이었어요. (R3)

평균적으로 자율성이 크죠. 하지만 제가 몇 년 간 해 본 결과 이 배달을 하는 순간 플랫폼에 반강제성을 느낄 수밖에 없어요. 예를 들면 되게 차가 막히는 상황에서 일반통행이나 좌, 우회전이 불가능한 경우 자동차는 최적화된 도로로 갈 수가 없어요. 오토바이가 다니는 짧은 거리로 절대 갈 수 없어서 우회하는 경우가 생기는데 어김없이 △△에서 전화가 와요. ××에서는 채팅 이런 데서 제재가 들어 와요. 말은 예쁘게 하는데 제가 느끼기에 감시당하고 있다는 생각밖에 안 들어요. (R4)

저도 알고리즘은 있는 거 같아요. 거절하면 덜 들어오는 거를 느끼기는 하는데 거기서 해방이 되고자 여러 플랫폼을 쓰는 거 같아요. 그래서 저는 구속에서 벗어나려고 노력하는 편이라 스스로 의사결정을 하는 거에 가깝다고 생각을 합니다. (R5)

보험설계사, 방문판매, 방문강사 등 좀 더 전통적인 특고의 경우 플랫폼
 품을 사용하지 않기에 알고리즘 통제가 나타나지는 않는다. 그러나 실적
 관리나 업무 과정에 대한 개입 등을 통해 일종의 관리가 이루어지는 것은
 확인할 수 있었다. 그러나 그 관리가 어느 정도의 ‘종속’을 의미하는지에
 대해서는 편차가 있다. 예컨대 목표와 업무과정에 대한 관리가 모두 이루
 어지는 온라인 강사의 경우 자신을 ‘회사원’이라고 느끼고 있었지만, 일
 종의 위탁판매 역할을 수행하는 방문판매원은 회사와 자신의 관계를 ‘파
 트너’라고 느끼고 있다. 보험 업종의 경우 구체적으로 어떻게 관리가 이
 루어지는지에 따라 차이가 있다는 설명이다.

저는 확실히 회사에 종속되어 있다는 느낌이 강하고요. 왜냐면 수수료나 이런 것
 도 회사에서 다 정해주고 학생도 제가 정하는 게 아니라 회사에서 다 정해주거든요.
 (중략) 서류작업 해야 할 것도 많고 따로 안 하는 애들 관리, 회사에서 주는 숙제
 같은 게 있는데 그런 거를 다 작성해서 내야 돼요. 시키는 것도 많고요. 이런 거 시
 키면 회사원인 건데 4대보험 해 줘야 하는 거 아닌가 싶을 때가 있죠. (D3)

예전 ○○○○ 때는 근로자의 정의를 보면 사실 근로자로 봐야 할 수준까지 회사
 에서, 그런데 지점장의 성격 같아요. 다들 옛 같은 애들은 다 나갔고 지금 지점장님
 은 저희 눈치 보고 계실 정도인데 예전에는 그런 게 강했어요. 지금은 회사가 팔리
 고 매각되고 하면서 예전에는 겸업 금지여서 겸업하면 잘렸어요. (중략) 지금은 출근
 안 하는 사람도 되게 많습니다. 예전에 출근 안 하면 자체적으로 팀원들도 뭐라 했
 지만 지점장 이런 사람들이 되게 뭐라 했어요. 지금은 자유롭습니다. (D2)

회사에 종속되어 있는 게 아니고 일대일 파트너십 개념이기 때문에 나도 회사가
 필요하고 회사도 제가 필요해서 하는 거라서 그런 개념은 아니고요. 요구할 거 있으
 면 요구를 하고, 주로 저희가 요구를 많이 하는 편이죠. 지시나 어떤 걸 해야 하는
 의무는 없습니다. (D5)

가사·돌봄 영역의 경우 노동과정이 개인의 가정에서 이루어지는 경우가 많다. 따라서 노동과정에 대한 직접적인 개입은 오히려 가정에서 이루어질 가능성이 있으며, 가사·돌봄 노동자는 이를 통제로 여기기보다 소비자의 요구 정도로 받아들인다. 따라서 일감을 중개한 플랫폼과의 관계에서 종속성의 문제를 느끼고 있지는 않다.

다만 일감을 제공하는 플랫폼이 노무제공자와 플랫폼 이용자를 동등한 정도로 ‘고객’으로 보고 ‘양면 시장’을 운영하고 있다고 보기는 어렵다. 예컨대 상당수의 가사·돌봄 플랫폼은 이용자에게 플랫폼 노동자에 관한 정보를 제공하지만, 플랫폼 노동자에게 이용자에 대한 정보를 제공하지 않는다. 노무제공 이후 이용자는 플랫폼 노동자를 평가하지만, 플랫폼 노동자는 이들을 평가하지 못한다. 특히 이용후기의 경우 플랫폼 노동자들이 이후의 일감을 구하는 데 중요한 영향을 미친다. 이는 별점을 통해 노동자를 통제한다는 점에서 일종의 알고리즘 통제의 성격을 갖는다.

아무래도 살기가 힘들어지니까 일도 줄어들고 입찰 같은 거는 제가 넣을 수 있기는 한데 복불복 상황이 많아서, 일단 최대한 저는 여자분 집을 가는데 업체에서는 개인정보 때문에 공개가 안 된대요. 세계 말해도 안 고쳐지더라고요. (H1)

저도 후기가 중요하거든요. 엄마들이 보통 후기를 보고 선택하는 게 많아서 후기가 엄청 신경이 쓰이고 그래서 많이 다양하게 안 하고 간 집을 주로 가는데 그러면 후기의 위험성이 많이 떨어지고 어머니들이 잘 써 주시면 저도 기분이 좋고 그걸로 일감이 많이 들어오는 것도 영향이 있고요. (중략) 저에 대한 리뷰는 있는데 아이들에 대한 리뷰는 선생님들끼리 공유가 안 되니까 전혀 모르고 가게 돼요. (H4)

IT, 디자인, 통번역 분야 프리랜서들의 경우 ‘프리’랜서라는 이름에서 느껴지는 이미지와 달리 가장 전형적인 임금근로자의 노동과 유사하다. IT 개발자의 경우 연구참여자 스스로 자신의 고용형태가 갖는 불법성을

인지하고 있었고(F1), 반일제로 근무하고 있는 디자이너는 재택근무를 선택할 수 있다는 이유로 ‘자유롭다’고 설명했지만, 실제로는 임금근로자들과 같이 출퇴근하며 같은 사무실에서 일하고 있었다(F4). 통번역의 경우도 일단 계약이 체결되고 나면 업무를 수행하는 과정은 단기적인 고용계약이라고 볼 수 있다. 요컨대 이들의 노동에서는 거래 상대방인 사업주에 대한 ‘경제적 의존성’뿐 아니라 적어도 계약이 수행되는 기간 동안의 ‘인적 종속성’이 어느 정도 나타나고 있다.

단점은 프리랜서임에도 불구하고 회사원과 똑같이 다니는 거. 계약상 불법이라고 하더라고요. 들고 일어나는 사람도 가끔 있는데 사람들이 그냥 그냥 다니는 그런 행태가 있는 거 같고요. (F1)

똑같이 9-6 일하고 저희를 쪼개 되기도 하고 통역이지만 바이어분들과 VIP 오시면 비서부터 되게 멀티로 일을 해서 일을 많이 하면 페이를 좋게 주기는 하지만 그럴 때는 저도 스트레스를 받고 그때는 프리랜서가 아니고 그 기간동안 직원처럼 일해야 하는 상황도 생겨요. (F2)

자유롭게 일하고 있기는 하죠. 그런데 고용이 되었을 때는 자유롭게 일하지 못한다는 느낌을 받을 때가 있습니다. 처음에 일을 시작할 때는 제가 선택을 할 수 있기 때문에 안 하면 안 하는 거고 하면 하는 거라 자유롭게 일한다는 느낌은 드는데 고용이 되면 뭔가 그 사람의 밑에서 일한다는 느낌이 강해서 그 시간만큼은 사업주의 지시에 따라야 되는 경우가 많이 있는 거 같아요. (F6)

연구참여자 중 ‘종속성’ 지표에서 가장 거리가 있는 집단은 예상했던 것처럼 고용원 없는 자영업자들이다. 이들 중 일부는 코로나19 이전까지 고용원을 두고 있었고, 온/오프라인에 매장을 보유하고 있다는 점에서도 고용관계의 ‘모호성’을 찾기는 어렵다. 다만 복권 위탁판매 매장 운영자의 경우 ‘프랜차이즈 노동’에서 나타나는 것과 유사한 종속성의 가능성을

가지고 있다.¹⁵⁾

한 달에 한 번씩 주고 그거를 엄청 싸게 해요. 공고 붙이는 거 하나라도 누적이 되면 마이너스가 돼요. 한 달에 한 번씩 개네들이 다니는 거 같더라고요. 10만원 이상 판매를 하는지, 비대면으로 파는지 점검을 하고 다니죠. 심해졌어요. (S2)

다. 법적 지위 관련 이해관계자 인식

물론 일정한 종속성이 있다는 것이 반드시 이들을 근로자로 보아야 한다는 논의로 이어지는 것은 아니다. 1인 비임금근로자에 대한 사회적 보호 필요성이 반드시 종속성을 전제로 해야 하는 것도 아니다. 그러나 종속성(subordination) 혹은 의존성(dependency)의 실재(實才)는 이들에 대한 사회적 보호의 책임을 분담하는 문제에서 상당히 중요한 의미를 갖는다. 1인 비임금근로자의 노동이 이들과 계약관계에 있는 사업주에 대한 종속성이나 의존성을 가지고 있다고 본다면, 그 형태가 무엇이든 이들에 대한 사회적 보호의 책임을 분담해야 한다는 의미가 될 수 있기 때문이다.

실제로 1인 비임금근로자들과 사업주 사이에는 이들의 지위에 대한 입장 차이가 발생한다. 사용자단체에서는 이들에게 ‘근로자’로서의 성격이 있거나 근로자에 준하는 보호의 필요성이 있다는 견해에 대해 강력한 반대 의견을 표현한다. 직종이나 업종과 무관하게 1인 비임금근로자는 명백한 ‘자영업자’라는 것이다.

15) 프랜차이즈 가맹점주는 일반적으로 종속성 관련 논의에서 다루어지지 않았다. 그러나 프랜차이즈 노동은 표준화를 전제로 하는 가맹본부의 통제를 고려할 때 일종의 ‘의존적 계약자’ 성격을 갖게 되며, 통제의 정도에 따라서는 근로자성을 가질 수도 있다(박소민, 2020; 차유미, 2020). 본 연구의 참여자의 경우가 종속성이 높은 프랜차이즈 노동에 해당한다고 판단할 근거는 부족하지만, 종속성 논의에서 완전히 자유롭지 않다는 점은 언급해 둘 필요가 있겠다.

사업소득세를 내고 있는 특고들이 3.3% 단일 세율의 사업소득세를 내는 사람들인데 위탁 사업자거든요. 그러니까 위탁 사업주와 계약을 맺은 위탁 사업자거든요. (중략) 뭐 저희 경영계 입장에서도 이게 저거 인적 종속성이 없거든요. 이게 계약 종속성은 있죠. 당연히 모든 계약은 다 서로를 구속하니까 종속되지만, 인적 종속성이 없는 사람들인데 이 사람들을 우리가 근로자라고 할 수가 없는 거였거든요. (B1)

어쨌든 법적 지위를 뭐 말씀을 하시니까 그거는 여기서 뭔가 그 해석을 통해서 지금 가지고 바꿀 수는 없는 상황인 것 같아요. (중략) 그래서 기본적으로는 근로자면 근로자, 근로자성이 다 인정받아가지고 하면 근로자가 되는 거고 그거는 뭐 성격이 특고든 뭐 이런 게 있더라도 그리고 그거 아니면 기본적으로는 지금 법체계 하에서는 자영업으로 보는 게 타당하다고 저는 생각이 듭니다. (B2)

노동조합에서는 이와 전혀 다른 반대의 입장을 제시한다. 플랫폼 노동자들의 노동 과정이 통제를 받고 있다는 점, 프리랜서들이 자신의 노동을 결정하지 못한다는 점에서 근로자성이 있다는 것이다.

저희 조합원들도 그렇고 라이더 대부분이 저희가 노동자라고 생각하지 그렇지 않게 생각하지는 않아요. 그러니까 막 이제 법적으로는 그렇지 않은데 자기 노동자라고 생각하니까 그렇게 생각하고 주장하시는 분들이 많아요. 그걸 설명하기 바쁘죠. 우리는 법적으로 근로자가 아니에요. 그래서 이게 이렇게 하는 게 어려워요. 근데 그게 말이 되냐고 이렇게 오히려 얘기하고 있는 상황이에요. (U1)

단가가 그리고 디자인 쪽 이런 데도 마찬가지고 여기에 대해서 자기들이 그러니까 그냥 만약에 여기에 대해서 같이 그냥 예를 들어서 시장에서 동등한 입장에서 참여해서 그 가격에 대해서 이렇게 좀 결정할 수 있는 권한이 있다고 한다면 모르겠지만 그런 점에서 보면 임금 근로자하고 노동의 기본적인 어떤 성격이 좀 유사한 측면이 많다고 생각하고 본인들도 그렇게 생각하는 점들이 있는 것 같고 (U2)

앞에서 언급한 것처럼 노동자들은 자신들의 노동이 어느 정도 통제를 받고 있으며, 업종과 직종에 따른 차이는 있지만 종속성과 의존성을 가지고 있다고 인식하고 있었다. 그럼에도 불구하고 1인 비임금근로자들이 모두 자신을 근로자로 인식하고 있는 것은 아니었다. 그렇다면 1인 비임금근로자와 계약관계를 맺고 있는 사업주들은 어떠한 입장일까?

본 연구에서는 1인 비임금근로자, 특히 의존적 계약자들과 계약관계를 맺고 있는 사업주 3명을 대상으로 면접조사를 수행했다. 이들은 각각 중소기업 대상의 경영 컨설팅(E1), 비영리 기관의 강사양성 및 파견(E2), 그리고 가구개발 및 유통 사업(E3)을 영위하고 있었다. 참여자 E1은 컨설팅 사업을 위한 컨설턴트들과, E2는 강사인력들과, 그리고 E3은 웹디자이너, 컨테이너 하역 인력 등과 프리랜서 계약을 맺고 있다.

사업주가 판단하기에 이들과 계약관계를 맺고 있는 플랫폼 노동자와의 사업상 관계가 어떤지 확인하기 위해 미국의 ABC TEST 문항을 응용하여 세 가지 질문을 제시하였다.¹⁶⁾ ABC TEST에 대한 세 사업주의 응답은 각각 <표 4-3>과 같다.

16) 질문은 다음과 같다.

- ① 귀하는 특고, 프리랜서, 플랫폼 종사자가 고객을 대상으로 제공하는 업무수행의 과정이나 업무실적을 관리하고 있습니까? 어떤 방식으로 관리합니까?
- ② 귀하의 사업에 있어서 특고, 프리랜서, 플랫폼 종사자는 얼마나 중요한 위치를 차지합니까? 만약 특고/프리랜서/플랫폼 종사자와의 노무제공 계약관계가 없다면 귀하의 사업은 지속될 수 있습니까?
- ③ 귀하와 계약하고 있는 특고, 프리랜서, 플랫폼 종사자는 일반적으로 귀하 외의 다른 사업주와도 계약관계를 맺고 있습니까? 아니면 대부분의 일을 귀하와의 계약관계 속에서 하고 있습니까?

〈표 4-3〉 ABC TEST에 대한 사업주들의 응답 내용

구분		응답 내용
E1	A	당연히 고객과 계약을 해서 진행을 당사자가 하지만 관리가 안 들어가면 고객 클레임은 회사로 들어오는 거기 때문에 프리랜서와 고객이 계약하는 게 아니고 저희 회사랑 계약을 하는 거고 업무는 담당 프리랜서가 하는 거기 때문에 프리랜서와 계약을 맺을 때도 어떤 상황에서는 계약이 해지된다는 조항이 당연히 들어가 있고요. (중략) 당연히 그런 업무수행과정 관리는 하고 있습니다.
	B	프리랜서 선생님들 위주로 일을 하고 있기 때문에 그런 일이 생긴다면 타격은 당연히 크겠죠. 유지가 어려울 수도 있고 아니면 그냥 프리랜서분들을 정직원으로 교체했을 때는, 그렇게 교체를 원하는 프리랜서분들도 계세요. (중략) 저희가 전반적으로 프리랜서 체제로 운영하고 있기 때문에 받아들이지 못하고 있는데, 만약에 그렇게 된다면 그때 상황에 따라서 원하시는 분들은 정직원으로 하고 안되는 분은 나갈 수밖에 없는 식으로, 크게 영향을 받을 거 같지는 않지만 프리랜서를 없앤다는 방향으로 간다면 타격이 크기는 하겠죠.
	C	시간에 구애 받고 싶지 않은 분들이 저희랑 일을 하고 싶어 하기 때문에, 소속은 저희랑 애초에 계약을 할 때 투잡, 쓰리잡 하시는 분들과 계약을 하지는 않고 있고요. 그리고 지장을 주지 않는 이상 투잡을 막지는 않지만 가능하면 전념을, 사실 전념을 하지 않으면 어려운 일이기도 하고요. 투잡을 하시면 다시 생각해 보시라고 권유를 하다가 능력이 되실 때는 투잡을 허용하지만 대부분 전업 프리랜서로 일들을 하고 계십니다.
E2	A	교육이 굉장히 중요하잖아요. (중략) 다만 저희가 주도해서 하기 때문에 본인이 가이드라인을 가질 수밖에 없죠. 공부방처럼 자기가 운영을 해야 하잖아요. (중략) 현장에서도 몇 번 있었고요. 죄송하지만 여성분들이 갱년기가 되면 화를 주체할 수가 없어요. 현장에서 자기도 모르게 이런 적도 몇 번 있었죠 다행히 일에 지장을 줄 정도는 아닌데 리프레시를 줄 수밖에 없습니다. 일 자체가 누구든 다시 또 불려서 얘기를 하고 그래요.
	B	사실 영리 법인도 하고 있고, IT 세미나 교육을 해요. 이거는 매체랑 같이 조인해서 하고 있고요. 제가 사업을 20년째인데 내 콘텐츠를 키우는 게 중요하다고 느꼈습니다. 책도 내고 제 콘텐츠를 키우고 나가고 있어서 고민을 하고 있었는데 내 거를 키워서 내 몸값을 올릴 거냐 사람과 같이 성장할 것이냐가 아젠다였어요. 이번에 기회들이 와서 키워 나가는 중이거든요. 만약에 그렇게 되면 저 혼자 운영하는 체제이고 사실 저는 사장님들과 조인을 하는 사업을 좋아합니다.
	C	전념을 하고 싶어 하시는데 저희가 말리고 있습니다. 왜냐면 저희도 아직은 보통 저희도 대기업을 가기도 하는데 4, 8회로 한정이 되어 있기 때문에, 1년 컨퍼런스를 따와야 하잖아요. 그거는 아직 아니라서 그냥 저희는 투잡을 권유하고 있어요. 그리고 대신에 스케줄을 맞춰 주고 있고요. 교육을 두세 번만 해도 그분들에게 큰 도움이 되거든요. 그렇게 우선 진행을 하고 있습니다.

구분		응답 내용
E3	A	우리 느낌은 이래요. 전달을 해 주고, 제품마다 다르거든요. 그거를 정리를 해서 스프레드시트를 줘요. 이게 맞는지 체크를 해서 레퍼런스를 주거든요. 이분도 다시 얘기를 해서 아니에요, 맞아요, 이거는 좋아요, 이거 쓰세요 이렇게 디테일, 쉽게 말해서 직원들은 그렇게 안 하는데 프리랜서들은 보통 마이크로 매니징이라고 표현을 하죠. 기획자들이 마이크로 매니징을 해요. 그러지 않으면 결과물이 안 나옵니다.
	B	저는 타격이 많이 클 거 같습니다. 왜냐면 제가 직장생활을 할 때 한샘에서 했는데 제가 있었던 기획실만 해도 50~60명이었거든요. 제가 했던 일을 직원들이 다 해 줬던 건데 제 사업에서 그만큼은 아니라고 절반은 고용을 해야 하는 건데 이게 사실 월급을 주는 입장에서는 되게 고민이거든요. 매출이 잘 나오는 달에는 너무 좋아요. 그렇지 않은 달은 불안하고 그래요. 힘들거든요. 돈도 끌어와야 되고 그러니까 만약에 교수님 말씀대로 그런다면 사업주 입장에서는 안 하죠.
	C	직원들은 근로계약서이기 때문에 당연히 같은 업종이나 이런 거를 못하게는 안 하지만 신고를 하게 되어 있다. 그 다음에 크몽이나 이런 데서 하는 분들은 저희 일 말고도 다른 일을 한다. 그러면 저희랑 해서 핏이 맞으셨던 분은 저희가 개인적으로 연락을 해서 다시 한다. 그 다음에 저희는 더 나아가서 예를 들어 물건 배송을 해 주시는 분들도 프리랜서고 개인사업자시거든요.

E1의 경영 컨설턴트 사업의 경우 ABC TEST 중 어느 한 가지도 완전하게 통과하지 못했다. E1의 사업은 전적으로 프리랜서 계약을 맺은 컨설턴트들에게 의존하여 이루어지고 있으며, 컨설턴트들의 컨설팅 과정은 사전교육과 진행과정 시 클레임 처리 등의 방식으로 관리되고 있다. 프리랜서 컨설턴트들의 겸업이나 다른 계약을 전적으로 금지하는 것은 아니지만, 사실상 전업을 요구하고 있기도 하다.

E2의 강사교육 및 파견 사업은 세 가지 유형 중 ABC TEST 통과에 가장 근접해 있다. 주로 교육을 통해 강사들의 업무를 관리하고 있으며, 대표는 강사들이 없으면 1인 사업 형태로 운영을 지속할 수 있다고 응답했다. 겸업이나 다른 계약에 대한 통제는 전혀 없다. 다만 이 경우에도 강사들에 대한 지속적인 교육을 진행한다는 점, 프리랜서 강사가 없을 경우 사업의 규모가 축소될 것이라는 점에서 A와 B TEST를 완전히 통과했다고 보기는 어렵다.

E3의 가구유통 사업 역시 A와 B TEST를 통과했다고 보기 어렵다. E3가 프리랜서 디자이너의 업무를 통제하는 ‘마이크로 매니징’은 통상적인 외주 계약의 요건에 비해 훨씬 구체적이며, 프리랜서들과의 계약에 사업의 유지 여부를 전적으로 의지하고 있다. 겸업에 대한 통제가 없다는 점에서 C TEST만을 완전하게 통과했다.

이렇게 본다면 ABC TEST 기준으로 볼 때 이 중 어떤 사례도 온전한 의미의 독립적 계약(independent contract)을 맺고 운영된다고 보기는 어렵다. 물론 ABC TEST는 미국에서 조세회피를 막고자 하는 의도로 만들어졌고, 캘리포니아주에서 플랫폼 노동자에게 이를 적용하고자 한 ‘AB(Assembly Bill)-5’도 시행되지 못하고 있다는 점을 고려할 필요는 있다(김지환, 2020). 요컨대 본 연구에서 약식으로 활용된 ABC TEST를 근거로 의존적 계약자의 근로자성을 주장하는 것은 그 근거가 부족하다. 그러나 적어도 의존적 계약자의 노동에 어느 정도의 의존성과 종속성이 있다는 점, 따라서 이들에 대한 사회적 보호의 필요성과 그 보호에 어떤 방식으로든 사업주가 책임을 분담할 여지가 있다는 점을 주장할 만한 근거로는 작용할 수 있다.

앞에서 노동조합과 사용자단체가 의존적 계약자의 법적 지위를 보는 관점이 첨예하게 대립하고 있음을 보여주었다. 그렇다면 대립된 두 입장을 조정할 수 있는 가능성은 없는가?

제가 그냥 배달 일을 해보니까 기존의 노동과는 다름이 분명히 존재하고 그에 맞게 이제 정리가 됐으면 좋겠는데 제가 보기에는 기존의 노동법이나 근로기준법은 경직되어 있어서 이것과 좀 맞지 않다는 생각이 좀 들더라고요. 예를 들면 단체 교섭도 2년에 한 번 아니 그러니까 지금 이제 3년으로 늘었죠. 최대 3년으로 늘었는데 플랫폼사들은 정책 변경이 너무 빠른 거예요. (중략) 그래서 그런 부분에 있어서 좀 기존에 이런 것과는 좀 차이가 좀 있지 않나라는 생각을 좀 해요. (U1)

그러니까 근로기준법상의 근로자의 개념이 있고, 노동관계법상의 어떤 근로자의 개념이 있고, 또 산재보험법상의 또 어떤 뭐 가입 유형을 정의하는 대상자도 있을 거고, 고용보험법도 마찬가지죠. 각 개별법에서 대상을 어떻게 지칭하고 범위를 어디까지로 볼 것인가는 각 개별법이 담으면 되는 것이고. (중략) 각 개별법에 해당되는 것들은 거기에 건 바이 건으로 판결을 내리고 있기 때문에 우리가 굳이 통칭해서 근로자다 근로자가 아니다라기보다는 이제는 각 개별법에 들어가서 연관, 그 법속에서의 어떤 근로자성을 좀 들여다볼 필요가 있지 않은가라는 생각도 좀 해요. (B1)

연구에 참여한 노동조합과 사용자단체의 관계자들은 의존적 계약자의 법적 지위에 관해 각각 다른 형태의 여지를 남겼다. 노조 관계자는 의존적 계약자를 근로자로 보고 있지만 ‘기존의 노동’과는 어느 정도 차이가 있으며, 그에 맞는 제도가 필요할 수 있음을 인정하고 있었다. 사용자단체 관계자는 의존적 계약자를 근로자로 인정할 수는 없지만, 각기 서로 다른 개별법의 목적에 따라 새로운 유형을 규율하는 법적 접근의 가능성이 있다는 점을 인지하고 있다. 미약하나마 조정과 협력이 가능할 수 있는 지점을 발견할 수 있다.

다만 이와 같은 협력이 가능하기 위해서는 사업주와 의존적 계약자 사이의 사회적 대화가 필요하다. 그리고 사회적 대화가 가능하기 위해서는 이를 가능하게 하기 위한 제도적 기초가 필요하다. 그리고 노동의 관점에서 사회적 대화를 위한 가장 기본적인 제도적 기초는 단결권이다. 의존적 계약자들의 대표성을 가진 기관이 협상력을 가지고 대화에 임할 때 엇갈린 이해관계를 조정할 가능성이 있기 때문이다.

그러나 의존적 계약자들의 집합적 의사표현의 시도는 자칫 현행법상 공정거래법 위반으로 취급될 가능성이 있다. 이는 특고 유형 중 하나인 화물차 운전자들의 노동조합인 화물연대가 공정거래법 위반으로 기소되었던 사건에서 이미 확인된 바 있다(이혜리, 2023.). 인터뷰에 참여한 노조 관계자는 실제로 이런 문제가 현장에서 나타나고 있다고 설명했다. 요

컨대 근로자와 자영업자 사이의 ‘모호한 지위’에 있는 의존적 계약자를 둘러싼 사회적 갈등을 해결하기 위해서는 역설적이게도 의존적 계약자들에게 ‘노동자의 권리’를 적어도 어느 정도 보장해야 한다.

디자이너들도 자기들이 그러니까 이룰테면 무슨 공정 무슨 보수 단가 이런 단가표 이거 만들려고 했는데, 이게 공정거래위원회가 이것도 담합이다라고 해서 그런 것도 못하고, 그러니까 지금은 이제 아예 그냥 집단적인 뭔가의 그런 시도가 막 드러나지 않아서 그렇지만 이후에 그런 것들이 이루어지면 분명히 그런 지점들에서 제도적으로 이제 이런 것들도 좀 있지 않을까 싶어요. (U2)

저도 이제 저도 이제 단결권이라고 생각을 했거든요. 그러니까 아까도 말씀드린 것처럼 이제 제도나 정책이 개선이 된다고 하더라도 현장에서 사실은 뭔가 이걸 실천할 수 있는 그러니까 이걸 적용할 수 있는 적용시켜내는 그런 거는 이제 어떤 집단적인 힘이 뒷받침되지 않고서는 이게 어렵다라고 생각을 하고, 이게 물론 이제 이걸 노동조합을 통해서 해야 되냐 아니면 노동조합이 아닌 단체를 통해서 이것들이 단결권 또 교섭권이 보장받을 수 있도록 해야 되냐 이거는 좀 더 다음의 문제이긴 하지만. (U2)

2. 사회적 보호에 대한 인식

일감과 노동에 관한 검토에서 확인된 것처럼 1인 비임금근로자 공통의 위험은 ‘불안정성’이다. 1인 비임금근로자는 그 특성상 일감의 획득이 보장되어 있지 않아 불규칙하며, 이는 소득의 불안정으로 이어진다. 그러나 이들의 위험이 소득의 불안정뿐인 것은 아니다. 이들의 불안정한 업무환경은 안전보건, 유급휴가, 근로시간 등 여러 측면에서 사회적 위험으로 이어지고 있다.

근로자들이 예를 들면 작업에 들어가는 그런 작업복이라든가 오토바이라든가 이런 것들을 이제 보장받는다면, 저희는 보장을 받지 못하고, 그 외에 연가 병가 이런 것들이 전혀 보장을 받지 못해서 저희가 사고가 나서 일을 못하게 되면 물론 이제 산재보험에 가입돼서 이게 이제 적용받을 수도 있지만 또 하나는 또 이제 12대 중 과실이라고 해서 교통사고에서 산재 적용을 못 받거든요. (U1)

안정성은 이 일 자체가 크게 불안하다고 느끼다기보다는 밤에 하는 거니까 밤길 어두워서 넘어지기도 하고, 다리 부러져서 1년 쉬었거든요. 야간에 일하는 거니까 발암물질 이런 거에 대해서도 누적되지 않을까, 체력이 언제까지 버틸 수 있을까 이런 게 더 크죠. (R6)

이들의 불안정을 더욱 심화시키는 문제는 대개 임금근로자를 전제하고 설계된 사회적 보호 제도다. 앞에서 설명한 것처럼 1인 비임금근로자는 노동환경과 소득 측면에서 취약성을 가지고 있지만, 모호한 법적 지위로 인해 여기에 맞는 보호 체계가 마련되어 있지 않다. 노동조건에서 비롯되는 불안정에 사회적 보호로부터의 배제가 더해지는 상황이다.

플랫폼 노동자들 그렇고 프리랜서들도 이제 사회 안전망이 어떤 취약한데 특히 이제 직장에서 기업들이 이제 제공하는 이런 복지나 아니면 이제 퇴직 급여 이런 데 대한 책임, 이런 것들이 없기 때문에 좀 더 빈약한 거죠. 더. 그래서 퇴직급여 제도에 대한 것들을 플랫폼 노동자들이나 프리랜서들은 어떻게 만들 수 있을까 여기에 대한, 이제 그러니까 프리랜서 이제 저희들이 협회 단체 이런 데들도 만나고 하는데, 상당히 많이 이제 이런 것들에 대한 고민을 하는 데가 많더라고요. (U2)

불안정하다고 느껴요. 완전한 잡이 아니기 때문에, 국민연금도 직장 다닐 때 계속 내던 거고 4대 보험도 마찬가지고, 하나도 없다 보니 불안하다고 느끼고요. 다른 잡을 찾고 싶다는 생각을 많이 하게 되는 거 같아요. (H4)

기존 사회적 보호로부터의 배제가 기존 제도의 사각지대에 놓이는 방식으로만 나타나는 것은 아니다. 특히 사회보험 제도의 경우 적용대상에 포함되어 있음에도 불구하고 실제 운영에서는 제대로 적용되지 않는 문제가 발생한다. 예컨대 고용보험은 지난 2021년부터 추진된 전 국민 고용보험의 도입으로 상당수의 비임금근로자를 포괄하게 되었지만, 임금근로자와는 ‘실직’의 개념이 다른 1인 비임금근로자의 특성상 급여 수급이 어려워 실효성이 낮다고 지적된다(전혜원, 2024.). 또한 수시로 소득이 변화되는 특고나 프리랜서의 경우 소득파악 주기 문제로 어려움을 겪기도 한다. 이미 소득이 끊어졌는데 과거의 소득을 기초로 보험료를 납부함에 따라 소득 감소의 어려움이 더 커지는 것이다.

고용보험은 사실상 거의 돈만 내는 거지 저희가 뭔가 받는 게 이게 뭔가 할 수 있는 게 없거든요. 그리고 이제 특히 대형 플랫폼은 대체로 해지는 없어요. 왜냐하면 자기들끼리는 포괄 임금제기 때문에 해지가 없어요. 그냥 자발적 해지거든요. 당연히 실업급여도 받고 그렇기 때문에 거의 효용성이 없어서 이 부분은 이제 보강해야 된다고 생각해요. (U1)

그러니까 이야기 많이 했어요. 많이 하고 있고 건강보험 같은 경우에는 그렇잖아요. 이제 전년도에 이제 소득, 자기는 이제 그때는 계약을 해가지고 소득이 있는데 이거 해촉증명서를 받아서 제출하지 않으면 올해 건강보험을 그냥 왕창 때려 박아야 되는데 소득은 없고 그런 문제들이. (U2)

1인 비임금근로자의 사회적 보호에 있어서도 사업주와 노동자 사이의 이해충돌이 발생한다. 우리나라 사회보험제도의 핵심적 특징 중 하나는 임금근로자의 경우 가입자와 이들의 사용자가 공동으로 재원을 조달하는 반면, 자영업자는 가입자가 홀로 전체 재원을 부담하기 때문이다.

그런데 1인 비임금근로자는 그 법적 지위가 모호하고, 그 결과 사회보험의 분담체계 역시 모호하다. 보험료 부담이 비교적 큰 제도인 국민연금과 건강보험은 모든 1인 비임금근로자를 자영업자로 분류하고 있어 사회보험부담금 전체를 부담한다. 반면 ‘노무제공자’에 관한 특례조항을 두고 일부 직종의 특고, 플랫폼 노동자 등을 당연가입 대상으로 포괄하고 있는 고용보험과 산재보험은 보험료를 노무제공자와 거래 상대방인 사업주가 50%씩 분담한다. 다만 산재보험의 경우 임금근로자는 보험료를 부담하지 않고 사용자가 전액을 부담한다. 이를 고려하면 산재보험 관계에서 노무제공자는 그 자체로 모호한 위치에 놓여 있는 셈이다.

사회보험 관계에서 1인 비임금근로자와 거래하는 사업주에 대해 사회적 보호의 책임을 분담하도록 한다면, 적어도 지금에 비해 사업주가 더 큰 재정 부담을 지게 될 가능성이 크다. 현재는 가장 재정 비중이 큰 국민연금과 건강보험에 대해 1인 비임금근로자의 사업주가 부담을 지고 있지 않기 때문이다. 이 점은 사업주나 사용자단체들이 사회적 보호 책임의 확대에 부담 또는 반감을 갖는 중요한 원인이다.

근로관계면 사실 그거에 따라서 뭐 이 사람이 사용 종속관계니까 내 말 잘 듣고 열심히 일해라, 라는 차원에서 노후에 대한 비용도 부담해 주고 뭐 이제 사실은 그런 복지에 가까운 혜택이잖아요. 근데 이제 특고, 플랫폼, 프리랜서 요 뭐 각각의 케이스들을 보면 일부는 진짜 근로자성 인정받아서 근로자인 경우도 있겠지만, 그런 부분은 근로자로 하면 될 것이고 들어오면 될 것이고 그게 아닌 분들은 기본적으로 전속성이 없거나 사용 종속성이 없거나 뭐 여러 가지 이제 이런 데서 근로자라는 다른 부분이 있기 때문에 사실 뭐 고용보험도 저는 조금 아니라고 생각하지만. (B2)

기업에서 산재나 이런 것들은 비용이 적으니까 부담이 덜하다는 표현이 많은데 4대보험은 한 사람 한 사람 부담이 크거든요. 직원 채용하는 것도 이런 느낌이죠. 가치벨류라고 많이 얘기를 하는데 회사돈이 백만 원이 백만 원이 아닌 거를 직원들은 모르거든요. 백만 원이 천만 원이거든요. 그거를 이해를 할 수가 없어요. 사대보험이

회사 입장에서는 상당한 챌린지거든요. 채용하는 것도 조심스럽고 요즘은 프리랜서가 활성화 되어 있다 보니 저희 입장에서는 사업하기 더 좋은 거예요. 옛날에는 직원을 다 써야 했고 제 입장에서는 회사 밸류가 떨어지는 일을 하고 있다고 제가 알고 있는 거거든요. 어쩔 수 없지만 회사밸류가 낮아진다는 것을 제가 알고 있거든요. 그렇기 때문에 합리적이지 않은 분들에 대한 4대 보험은 아닌 거 같다. (E3)

반대로 노동자들의 경우 사회적 보호에 있어서 사업주의 책임을 요구한다. 이는 의존적 계약자의 법적 지위가 근로자에 가깝다고 여기기 때문인 측면도 있지만, 반드시 그렇지 않더라도 이와 관련해 사회적 보호에 대한 책임을 분담해야 한다는 견해도 제시된다. 1인 비임금근로자와 사업주가 장기적인 관계를 맺는 경우, 1인 비임금근로자는 사업주에 대한 의존성을 가질 수밖에 없기 때문이다.

저희의 입장은 법적으로 근로자인데 어쨌든 사용자에서 자기들 책임성을 줄이고 이익을 더 높이기 위해서 이렇게 이런 특수한 관계를 만들었다고 생각하거든요. 그래서 당연히 산재도 100% 그러니까 사용자에서 내야 된다. 기존의 근로자와 같아야 된다고 저희는 그렇게 주장하거든요. (U1)

저희도 어쨌든 ○○, △△도 사업자인데 노동자들을 일용직으로 쓰는 게 아니라 ◇◇, ××처럼 어떻게 보면 같이 가는 관계잖아요. 배달하는 사람이 없으면 ○○, △△은 존재할 수 없잖아요. 그 사람들도 사회적 책임을 갖고 단순히 배달하시는 분들을 일개 라이더로 볼 게 아니라 같이 가는 관계로 보면 그게 맞다고 봐요. 어쨌든 산재, 고용보험도 그렇게 갔으니까 이것도 가야 하는 수순이 아닐까. 그래야 오래 가지 않을까요? (R4)

저는 얘기할 수 있을 거 같아요. 저는 이 일만 한 회사에서 16년 이상 하고 있잖아요. 제 인생에서 이 경력이 제일 많아요. 그러면 당연히 회사에서도 나를 프리랜서로 볼 것이냐, 아마 자기네들 팀장보다 근속연수가 길어요. 다른 얘기죠. (D2)

저희 같은 경우는 사실 제가 수수료를 받는 관리 말고도 하는 일이 많거든요. 회사에서 요구하는 홍보 내려올 때 해 줘야 하고 한 달에 한 번씩 정기교육을 듣고 거기에 대한 피드백도 해야 되는데 (중략) 그런 업무를 시킬 거면 당연히 직원으로 인정을 해 줘야 하지 않나 생각이 들어요. (D3)

사용자단체와 달리 사업주들의 경우 자신과 계약을 맺고 있는 1인 비임금근로자의 사회적 보호에 대한 책임을 분담하는 것에 대해 마냥 부정적이지는 않다. 특히 연구에 참여한 사업주 중 프리랜서 계약을 맺고 교육, 파견 등으로 장기적 관계를 유지하고 있는 E1과 E2의 경우 조건적인 전제하에서이긴 했지만, 보호를 제공하는 데 일정한 책임이 있다는 것에 동의하는 입장을 제시하였다.

정규직원분들에 비해서 특고나 프리랜서 직원 분들은 혜택을 많이 못 받고 있잖아요. 특히 위험한 업종에 계신 분들임에도 불구하고 산재 안 되고, 최근 산재, 고용보험에 가입하는 거는 환영을 할 만한 일인데 그렇게 실행을 하고 있지 않지만 그렇게 해야 한다고 하면 당연히 정책에 따를 의향이 있고요. 굳이 그렇지 않는데 저희가 해 줘야 되는 그걸 거기까지는 아니지만 어느 정도 일반 4대 보험 하는 직종이랑 이런 분들을 고용하는 사업의 비율을 달리 한다든지 어느 정도 조정이 있으면 그런 거는 따라서 할 의향이 있습니다. (E1)

저는 산재, 고용보험 가입에 대해서는 찬성을 하고 있고요. 다 가입 해드리려고 하고 있고 준비하고 있습니다. 특히 표준계약서는 작성을 해야 하고요. 분쟁조정도 이해하시는 한도 내에서 정확히 계약을 해야 한다고 생각합니다. 당연하다고 생각해요. (E2)

다만 이 경우에도 사업주들이 사회적 책임이 지속적으로 증가하는 경향에 대해서는 부담을 가지고 있음을 밝히기도 했다. 이와 같은 관점에서

는 사회보험제도가 현재와 같은 형태가 아닌 다른 방식으로 - 구체적인 방식에 대한 의견을 제시한 것은 아니지만 - 변화해야 한다는 입장이다. 특고, 프리랜서, 플랫폼 노동자의 등장은 노동시장의 장기적 변화를 보여 주고 있다는 점에서 이에 대응하는 사회보험 체계도 바뀌어야 한다는 의견이다.

사회적 보험에 대한 부분이 개개인으로 더 확장이 되지 않을까 생각이 들어요. 왜냐면 1인 사업자가 많아질 거 같은 느낌이 들거든요. 그렇다면 누가 누구를 책임지는 게 아니라 내가 나를 책임져야 한다. 그런 사람들이 지금도 많아지기 때문에, 홀로 일을 해도 중견 이상의 매출을 하는 분들도 많아요. 그런 프리랜서를 하시는 분들이 많기 때문에 그런 형태가 아니라 사회보험도 바뀌어야 한다는 다른 관점에서 말씀을 드립니다. (E2)

플랫폼 산업 발전에 의해서 당연히 늘어날 것이고요. 근데 아, 그 내부에서 어떤 업종의 변화, 그러니까 이쪽 플랫폼에 있던 분들이 이쪽 플랫폼에 갈 수도 있고 이쪽 플랫폼과 관련해서 일하시는 분이 저쪽 플랫폼에 갈 수도 있는 요런 이동은 있겠지, 이동은 있겠지만 그걸 감안하더라도 전체 플랫폼 산업 자체가 이제 확장되고 발전하는 추세이기 때문에 그와 관련된 종사자 수는 당연히 늘어나지 않을까라는 생각을 해요. (B1)

‘플랫폼-가정-노무제공자’의 3자 관계가 형성되는 가사·돌봄 서비스업의 경우 ‘사업주’가 누구인지부터 분명히 해야 한다. 면접조사에 참여한 가사·돌봄 노동자들은 사업주를 가구로 인식했을 때 이들에게 사회적 보호의 책임을 부여할 수는 없을 것이라는 입장이었다. 그러나 사업주를 플랫폼으로 본다면 어느 정도의 책임을 분담할 필요가 있다는 의견을 피력한다.

그렇게 할 필요는 없다고 생각합니다. 나 아니라도 다른 사람도 충분히 할 수 있는 거라 그거는 아닌 거 같아요. (H6, 가정의 책임분담에 대해)

저도 어머니들 말씀하신 것처럼 가정에서 부담하는 거는 현실적으로 어렵고 강제성도 갖는 것도 말이 안 되는 거 같아요. (중략) 플랫폼 회사들이 어찌됐건 중개를 해 주면서 수수료를 받아서 이익을 창출하고 본사는 정규직 직원을 뽑아 일을 하고 있잖아요. (중략) 어쨌든 이윤을 창출해서 정규직을 뽑아 운영하니까 저희가 일일 노동자들이 계속 일을 하고 있는 거잖아요. 중개니까 부담 없다고 하는 거는 사회적 책임을 지지 않는 거라 생각을 해요. (H4)

사용자단체에서는 산재·고용보험과 다른 사회보험은 다르다는 입장이다. 산재·고용보험에서 1인 비임금근로자들은 사각지대에 있었기에 이들에 대한 적용은 사회적 보호의 확대에 해당하지만, 국민연금이나 건강보험의 경우 지역가입자로 가입의 형태는 달라도 이미 이들이 제도 안에 들어와 있다는 점을 강조한다. 따라서 이들에 대한 사업주 부담의 확대는 보호의 확대라고 볼 수 없다는 것이다. 그러나 특고에 대한 산재·고용보험 적용에도 오랫동안 사업주들이 반대해 왔다는 점을 고려하면, 그보다는 재정적 부담 차이에 대한 실질적 고려가 더 크게 작용했을 것으로 보인다.

산재, 고용보험은 어쨌든 제도권으로 포섭하기 위해서 불가피한 조치였다고 한다면 건강보험, 국민연금은 지역가입자 제도를 두고 있기 때문에 제도권에 이미 포섭되어 있는 지금 국민연금이니까 오히려 국민연금에 초점을 맞출게요. 지역가입자로서 제도권이 이미 포섭되어 있는 상황이고 그렇다면은 지역가입자로서 본인이 보험료를 신고 소득에 따라서 보험료를 전액 부담하는 의무를 지게 될 텐데 이분들이 가입을 안 한다 이거죠. 그럼 특고가 다 하나, 그렇지 않습니다. (B1)

고용, 산재보험의 길을 터줬으니까 건강보험, 국민연금도 그대로 들어와야 돼 이 건 아니라는 것이죠. 그러니까 제도의 생김새도 다르고 지역 가입자의 유형도 있는 분들은 아까 말씀드렸다시피 개별 법적으로 개별법 안에서 그러한 필요성과 이해당사자들의 사회적 합의가 전제가 돼야 되는데 건강보험과 국민연금은 덩어리가 너무 커 가지고 고용, 산재보험료와는 비교도 안 되는 덩어리가 너무 크기 때문에 이 분들이 동의를 할 수가 없는 거예요. (B2)

제4절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 관련 정책 욕구

1. 연금제도에 대한 인식

가. 국민연금에 대한 인지 및 인식

연구에 참여한 1인 비임금근로자들의 연금제도에 대한 인지나 이해의 수준은 매우 낮은 편이다. 인터뷰 과정에서 국민연금 제도에 대해 정확하게 이해하고 있는 참여자를 거의 찾을 수 없었다. 유일하게 재무설계를 하고 있는 참여자가 비교적 정확하게 제도를 알고 있었다. 연금제도는 상당히 복잡한 제도이기에 언론을 통해 단편적으로 얻어진 정보로는 정확하게 이해하기 어렵다. 더구나 1인 비임금근로자는 임금근로자와는 상황이 다르기에 그 상황에 맞는 제도 이해가 필요한데 이는 더욱 어려운 일이다.

국민연금에 대한 인식, 인지도가 높지 않았고 그때는 젊으니까 굳이 이거 부어서 얼마나 받겠다고 이런 생각을 했고요. 지금은 남편은 본인 이름으로 넣는 거 같고 저 같은 경우는 국민연금에 대해서 심도 있게 생각해 본 적이 없어요. 피부에 안 닿는다고 해야 할까? 요 사이는 내가 나이가 먹으니까 몇 살 되면 나온다고 하니까 낼 걸 그랬나 정도 생각은 하는데 아직까지 제 인식에는 없어요. (H5)

이거에 대한 지식은 없어서 책정이 되는 기준에 대해서 의문을 갖지 않았던 거 같아요. 왜냐면 계산법이 있을 거라 생각을 했고 그거는 직장 다닐 때부터 자동으로 빠져나가는 거에 익숙해서 그거에 의문을 크게 갖지는 않았던 거 같고요. 어떤 계산으로 그 금액이 나왔는지는 감을 못 잡겠어요. (F4)

저희가 얼마 전에 이제 공제회 회원들을 대상으로 해서 국민연금에 대해서 좀 이제 이해를 하는 교육을 좀 했는데 (중략) 근데 그러니까 사실 그런 기회가 좀 별로 없었던 거죠. 그래서 국민연금 내면 그러니까 저 이렇게 세간에서 막 떠오르면서 국

민연금 이제 막 이거 나중에 또 돈 고갈되고 하여튼 자기가 혜택 못 받는 거 아니냐 그런 것들에 대해서 그냥 얘기만 들었지 (중략) 연금 공단에서 전문 강사로 다니면서 교육하시는 분인데 이분들이 프리랜서에 대한 기본 그니까 그렇게 사전에 이분들 소득이 되게 불안정하고 이제 보통 이제 월급 받는 사람은 아니다라고 얘기를 했는데도, 그러니까 그냥 일반적인 임금 근로자의 기준이나 상황에 맞게 교육을 하니까 좀 잘 받아들이지 못하더라고요. (U2)

제도에 대한 낮은 이해도는 불확실한 정보에 기초한 부정적 제도 인식으로 이어지고 있다. 1인 비임금근로자들이 국민연금 제도에 대해 가지고 있는 부정적 인식의 가장 대표적인 것은 제도에 대한 강한 불신이다. 이는 모든 유형의 연구참여자들에게서 매우 광범위하게 확인되며, 그 불신의 핵심에는 기금이 고갈되면 나중에 연금을 받을 수 없거나 적어도 불확실하다는 생각이 자리하고 있다.

강제성이 문제지 9%나 아니냐는 문제가 아니에요. 11% 예상하는데 9%나 11%나 차이는 없거든요. 내가 낸 거를 받을 수 있느냐, 불확실성이요. 그렇다고 국가가 나에게 보증을 해 주는 것도 아니고요. 그래서 오늘 참석하신 분들도 프리랜서지만 그런 직업을 떠나 마찬가지로인 거 같아요. 직장인들은 강제적으로 내는 거고 길 가다 물어 보시면 건보는 내지만 국민연금은 탈퇴하고 싶다고 하실 거예요. 솔직히 내고 싶으세요? 안 낼 수 있다면? (R1)

첫째는 불신이고요. 고갈된다는 거는 기정사실인 거 같고 시점이 늦춰지느냐 앞당겨지느냐의 차이지 그게 가장 큰 거 같아요. (D1)

개인연금 납부중인데 직장생활 처음 시작할 때 어머니가 자꾸 얘기를 하셔서 싫었는데 어쩌다 보니 10년이 넘었어요. (중략) 그거는 제가 수령할 수 있을가에 대한 불안이 없어요. 내가 받을 수 있는 돈이라는 믿음이 있는데 국민연금은 저희가 받을 수 있을 거라는 보장이 전혀 없고 정부를 믿을 수 없으니까 젊은 사람들의 신뢰가 없는 거 같아요. (H4)

이거는 대다수 분들이 그러지 않을까 싶은데 명확하면 될 거 같아요. 보험료가 내가 낸 것보다 돌려 받을 수 있다, 혜택이 있다는 거를 딱 알 수가 있으면 내겠죠? 예를 들면 너가 100만 원 납부를 했는데 쪼개서 10만원씩 계속 줄 거야. 그런데 100만 원이 넘을 수도 있어. 이런 구체적인 내용이 있으면 어? 괜찮은 거네 생각을 해 볼 수도 있는데 찾아 보면 나오겠지만 그런 거에 대해서 홍보활동이나 정량적인 데이터가 없지 않나. (F1)

국가가 이거를 100% 줄 수 있는 신뢰가 있다면, 왜냐면 저희 아버지가 국민연금을 내셔서 돌아가셨음에도 어머니에게 주시더라고요. 그런 거를 보면 좋을 거 같은데 신뢰성의 문제가 대두가 되지 않을까 싶어서요. (F6)

특히 많은 연구참여자들은 국민연금이 막대한 기금을 가지고 불투명하게 운영되고 있으며, 그로 인한 투자손실을 가입자에게 떠넘기기 위해 연금개혁을 검토하고 있다는 잘못된 시각마저 보이고 있었다. 이는 분명히 사실과 다르지만, 국민연금 제도에 대한 제대로 된 이해가 없는 상태에서 형성된 막연한 거부감이 가입자들의 판단과 의사결정에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있는 지점이다.

국민연금 언제 받자고 이거를 내고 있어, 한 번에 받을 수 없을까? 이민 갈 때 찾는 거 외에는 살아있을 때 찾는 방법은 없더라고요. 그리고 저 나이 때는 받을 수 있을 거 같은데 30~40대들은 내기만 하고 받을 수 있을까 하는 퀘스천 마크도 들고요. 국민연금에서 투자를 잘못해서 손실은 자기네가 보고 이거를 왜 우리에게 떠넘기지 하는 생각이 굉장히 강하거든요. 그거에 대해서도 책임을 그쪽에서 져야 하는 거 아닌가, 투자할 때 우리에게 물어 봤나? 이런 생각이 많이 들어요. (D5)

이거에 하는 거에 대해서 국민연금 신뢰회복에 대해서 이게 제일 중요한 거 같아요. 투명성, 믿음. 얼마를 내주네 이런 게 중요한 게 아니라 부모님은 그 이상 받으셨으니까 꼭 해야 된다 그러고 저희는 저출산으로 미래가 불안한 거잖아요. 현재는 미래까지 생각할 틈도 없어요. 그런 와중에 이거를 하려면 투명하게 그게 제일 중요한

거 같습니다. (R6)

그렇다면 제도에 대한 이해도가 낮은 것이 왜 부정적인 방향의 인식으로만 연결되는 것일까? 그 중심에 있는 것은 국민연금의 재정 불안정성과 그에 대한 미디어의 보도 행태다. 국민연금의 재정수지가 맞지 않는 것은 주지의 사실이며, 미디어의 보도는 주로 그로 인한 재정 불안정성에 초점을 두고 있어 결과적으로 부정적 인식이 확대·재생산되고 있는 것이다. 이는 물론 국민연금의 재정수지 불균형이라는 사실에서 시작된 문제다. 그러나 단편적 사실을 넘어 연금제도 전반에 대한 가입자의 이해를 제고할 수 있는 방안 마련이 필요하다는 점을 시사하는 상황이기도 하다.

제일 중요한 거는 안정적으로 재원이 되고 그런 거를 사람들에게 보여 줘야 믿고 하는데 이게 솔직히 미디어에서 접하는 거는 좋은 정보를 얻은 적이 없는 거 같거든요. 그런 게 문제점인 거 같아요. (F2)

제도에 대해서 명확하고 긍정적인 그런 의도나 그런 것들이 TV 매체나 이렇게 해서 활발하게 알려지는 거는 없는 거 같은데 그거를 안 낼 경우 데미지가 너무 부정적으로 확대가 되니까 내면서도 불안하고 뭔가 어떤 분들은 내가 못 받을 돈이라고 생각하고 내시는 분들도 많아요. 그런 리스크를 안고서까지 내고 싶지는 않거든요. (F4)

지금도 논란이 많잖아요. 더 내고 덜 받자나 TV 토론도 엄청 하고 있는데 그것만 확실히 해 주면 나중이라도 일시불로 낼 의향은 있어요. (S5)

사실 제도에 대한 낮은 이해도나 불확실한 정보가 제도불신이나 거부감으로 이어지는 것은 꼭 1인 비임금근로자가 아니더라도 현재 우리나라 국민연금 가입자들에게서 공통적으로 나타나는 현상이다.(이다미 외, 2023). 연구 과정에서 확인된 1인 비임금근로자의, 그리고 아마도 지역

가입자 일반의 특징적인 제도 오인은 국민연금 가입을 의무가 아닌 개인의 ‘선택’으로 생각하고 있다는 것이다. 이들 중 상당수는 임금근로자로 일할 당시 사업장가입자로 국민연금에 가입한 시기가 있었고, 그때의 보험료는 ‘당연히’ 혹은 ‘강제적으로’ 납부하는 것이라는 인식을 분명히 가지고 있었다. 그러나 지역가입자로 전환된 이후 보험료 납부가 선택적이라고 생각하는 경우가 상당수 나타난다.’

체납인지 몰랐어요. 강제적인 상황인지 몰랐어요. 회사를 다닐 때도 당연히 4대보험 내는 거라 낸 거고요. 가능한 한 회사 다닐 때도 안 내는 마음이라 체납을 인지하지 못했는데 가입하고 있지 않거나 그런 거는 당연한 마음이었던 거 같아요. (R5)

적금도 없어서 굳이 미래에 대해서, 직장인들도 내고 싶어서 내는 사람이, 저희는 선택하는 거잖아요. 직장인들은 반 강제적이라 하는 거고 내가 안 낼 수 있는 상황이라 안 내는 거고, 그거에 대해서 특별히 생각해 본 적이 없어요. (R6)

건강보험도 강제성이잖아요. 국민보험도 그게 강제가 어느 순간에 될 수 있겠죠? 지금으로서는 시기가, 반대가 엄청 있을 거 같은데 그래도 시대 기류일 수도 있겠다는 생각을 지금 했어요. 그럴 수도 있겠다. 아직은 시기상조이지 않을까. (H2)

제도불신이 상존하는 상황에서 강제가입에 대해 인지한 1인 비임금근로자들은 이것이 ‘부당하다’는 반응을 보인다. 소득이 규칙적인 직장인들과 달리 소득이 불규칙한 특고, 프리랜서는 소득 상황에 따라 보험료 납부를 ‘선택’할 수 있어야 한다는 것이다. 이는 사회보험제도의 근간에 대한 이해가 부족한 것에서 기인하는 것이다. 실제로 전국민에 대한 의무가입은 상대적으로 소득이 낮고 불안정한 계층에게 유리한 재분배를 가능케 하는 기반이기 때문이다. 하지만 이는 국민연금의 제도 효용을 좀처럼 느끼지 못하는 상황에서 비롯되는 거부감이며, 이 점은 마찬가지로 불규

칙한 소득에 강제로 부과되는 건강보험에 대한 인식의 차이에서 분명하게 확인된다.

불신보다는 이렇게 하면 안 되죠. 좋은 제도인데 왜 세금처럼 강제성을 부과해요. (R1)

지역 가입자들은 본인 스스로 내거나 중단하거나 할 수 있게 해 줬으면 좋겠어요. 너무 강압적이잖아요. 너무 독촉하고. 저는 이런 지원보다는 지역가입자는 소득이 불규칙하기 때문에 차라리 내가 납부할 수 있을 때 하고 아니면 안 하고 자유롭게 되는 게... (F3)

저희 프리랜서 같은 경우는 선택에 맡기는 게 더 좋을 거 같다는 생각이 들어요. 사실 20~30년 뒤에 받을 거는 와 닿지 않아요. 그거를 받을 수 있을지도 모르고 내기만 내는 거 같다는 생각이 많이 들어서 정말로 내고 싶으신 분들은 내게 해서 나중에 혜택을 받고 다른 걸로 하고 싶으신 분들은 선택을 하게 만드는 게 좋지 않을까 생각을 해요. (F6)

건강보험 같은 경우 건강보험이 없는 나라와 비교를 해 보면 건강보험이 잘 되어 있다는 생각이 들잖아요. 예를 들면 암 걸렸으면 미국에서 수십억씩 들기도 하고 (중략) 이런 거를 보면 건강보험은 허투로 쓰이지 않을 거라 생각이 드는데 국민연금은 너가 낸 돈을 너가 돌려 받는다는 거니까 이거는 선택의 문제가 아닐까 생각이 들거든요. 다 같이 하는 의료사업 같은 경우 이거랑 결이 다르게 느껴지는 그런 게 있는 거 같아요. (F1)

국민연금을 ‘선택적’이라고 생각하는 것은 제도에 대한 가입자들의 인식 문제도 있지만, 상당 부분 사회보험 행정의 문제, 즉 관리운영의 문제이기도 하다. 연구참여자 29명 중 17명은 현재 소득이 발생하고 있지만, 국민연금 납부예외이거나 장기체납 상태로 보험료를 납부하지 않고 있다. 그러나 이들 중 많은 수가 보험료 납부에 대한 안내를 받지 못했거나 안내를 받았더라도 반드시 내야 한다는 느낌이 아니었다고 설명한다. 현

재 체납 상태이지만 별다른 문제가 없다고 느끼고 있기도 하다. 가입자격을 관리하고 보험료를 부과하는 사회보험 행정기관(공단)에서 건강보험과 달리 국민연금 지역가입자의 보험료 납부를 위한 행정적 조치에 대해 소극적이지 않은가 하는 의구심마저 하게 하는 지점이다.

납부를 안 하는 이유는 중요하지 않다고 생각을 했고 필요성을 그닥 크게 인지를 못해서 안 했던 거 같아요. 고지서가 몇 년 동안 두 번 온 걸로 아는데 한 번 읽어 봤어요. 소개를 하더라고요. 독촉장은 아니었고요. 읽어 보고 말았죠. 연락도 없고 지금까지 지났는데 이 시간이 지나면 오히려 더 혼란스러울 거 같아요. (R1)

공단에서 연락이, 못 받은 거 같은데요? 유예가 된 거 같은데요. (R6)

전 직장에서 1년 정도 납부했을 때 원천징수하니까 몰랐거든요. 퇴사하고 개인사업자가 되니까 날아오기 시작했는데 설득을 했던 거 같아요. 급여도 전 직장에 비해서 안정적이지 않고 아직까지 그런 거에 대해서 생각을 해 본 적이 없다. 그래서 납부예외로 들어간 거 같습니다. (D1)

국민연금 전화나 독려는 전혀 없었어요. (중략) 솔직히 귀가 얇으면 고민할 거 같은데 한 번도 안 왔어요. (H4)

저는 퇴사를 한 다음에 신청을 했던 거 같고요. 그 다음에 소득이 적다가 발생을 하고 종소세를 신청하니까 바로 내라고 하더라고요. 무시하고 있어요. 무시하고 안 내는 중이기는 한데 계속 내야 한다고 뭐가 오기는 하더라고요. 최대한 안 낼 때까지 안 내다가 고민을 해 볼 거 같아요. (F3)

얘기를 하다 보니 생각이 났는데 납부예외를 받았던 거 같아요. 제가 2018년 몇 월인지는 모르겠는데 그쯤에 퇴사 처리가 되어서 그때 이후로는 아예 소득이 안 잡혀서 국민연금을 내지 않았는데 집으로 고지서 같은 게 왔던 거 같아요. 내실 수 있다 이런 식으로.... (S4)

실제로 보험료 납부 의무에 대해 충실하게 안내를 받은 참여자들 중에는 그때를 계기로 보험료를 납부하기 시작하여 현재까지 납부하고 있는 경우도 있었다. 사회보험 행정에 있어서 가입자 관리의 중요성을 보여주는 측면이다.

처음부터 쪽 냈는데 처음 낼 때 회사에서 나오자마자 독촉 뭐가 왔던 거 같아요. 바로 오더라고요. 그래서 일단 받아 보고, 저는 컴퓨터만 아는 바보라 그런 행정적인 거를 잘 몰라요. 물어보니까 직장가입자가 아니니까 온 거라고 하더라고요. 해지가 먼저 오고 그 다음에 독촉이 왔어요. 이거 내야 되는 건가 보다 하고 찾아보니까 안 내도 된다는 사람도 있고 내는데 적게 낸다는 사람도 있고 반목이 되게 많더라고요. 그렇게 복잡하게 하는 거는 잘 못 해서 그냥 대충 얼마 나간다, 그냥 그 후부터는 계속 냈던 거 같아요. (F1)

납부 유예를 했던 거 같아요. 제가 신청을 했었는지 그게 왔는데 나중에 독촉장 형태로 바뀌어서 계속 쌓이다 목돈이 되어 온 거예요. 공단에다 문의를 해 보니까 내야 한다고 답변을 받았고요. (중략) 여기서 중단하고 문제가 생기면 그전에 쌓였던, 얼마 되지 않지만 그것까지 흐지부지 될까봐 다시 부활을 한 케이스고요. 사실 저는 그렇게 국민연금에 대한 기대치가 크지 않은데 주변에서 그래도라는 의견이 많아요. 저도 다 한 번에 납부를 하고 계속 매달 납부하는 형태로 하고 있어요. (F4)

그렇다고 해서 체납에 대한 엄격한 대응이 정답이라고 볼 수는 없다. 물론 적절한 행정적 조치는 제도 순응도를 높이고 그 결과 사회보험 가입 회피 문제를 개선할 수 있을 것이다. 그러나 가입 회피의 주체가 사용자가 아닌 가입자 본인이며, 제도에 대한 신뢰도 높지 않은 상태에서 무조건 엄벌주의적으로 접근하는 것은 상황을 악화시킬 우려도 있다. 국민연금 보험료 압류로 목숨을 끊은 사람의 사례가 국민연금에 대한 조세저항을 오히려 높였던 사례에서 보듯, 기반이 부족한 상황에서 징벌을 통해 제도 순응도를 높이려는 시도는 오히려 역효과를 보일 수 있다(정양환, 2004.).

납부는 하겠지만 반발이 클 거 같아요. 건강보험의 경우 지금 당장 혜택을 받고 있는 거잖아요. 아프지 않은 사람은 없고 그 부분의 80%나 되는 병원비를 보험에서 대체를 해 주는 거니까 지금 받는 혜택인데 국민연금의 경우 기금 자체가 어떻게 될지도 모르고 노후에 그거를 받는다고 해도 소득 대비 큰 금액이 아니기 때문에 그것만 갖고 노후를 해결할 수는 없잖아요. 그거를 억지로 강제집행한다고 하면 반발이 크게 될 거 같아요. (D3)

이 문제를 해결하기 위해 강제집행에 앞서서 필요한 것은 가입자들의 제도 이해도를 높이는 것이다. 보험설계사로 일하는 한 연구참여자는 고객과 상담할 때 국민연금 가입을 권한다고 설명했다. 가입자에게 유리한 제도라고 생각하기 때문이다.¹⁷⁾ 물론 연금개혁이 이루어진다면 가입자에 대한 ‘유리함’은 어느 정도 감소하겠지만, 그래도 가입자들의 제도에 대한 이해도를 높이는 것은 중요한 과제다.

이거는 상담할 때 많이 얘기하는 거라서요. 저는 국민연금은 무조건 가입을 하라고 하거든요. 재무설계 강의도 몇 군데 나가요. 거기서 얘기를 할 때 무조건 하라고 해요. (중략) 필요한 거 같아요. 단지 불안 요소라는 게 어쩔 수 없이 받는 시기 문제를 조정할 수밖에 없는 현실이라, 그렇지만 내는 것보다 많이 받는 구조는 맞는 거 같아요. 일단 물가상승률을 반영해 주잖아요. 사적연금은 반영을 안 해 주는데요. 그래서 좋은 거 같아요. (D2)

2. 보험료 납부에 대한 부담

1인 비임금근로자들이 국민연금에 가입하지 않는 또 다른 배경은 전술한 소득의 불규칙성이나 낮은 소득수준이 자리하고 있다. 생계를 위해 당장 쓸 돈도 부족한데 보험료를 내는 것이 너무 부담스럽다는 것이다. 특

17) 아이러니하게도 D2 본인은 현재 국민연금 체납상태이다. 다만 이는 현재의 소득상황이 좋지 않기 때문이고 상황이 좋아지면 다시 납부할 계획이라고 설명하였다.

히 사업장가입자 경험이 있는 이들은 지역가입자로서 보험료를 납부하는 것을 더욱 부담스럽게 느낀다. 납부예외 경험이 있는 지역가입자들 역시 마찬가지다.

소득이 워낙 이제 불안정하니까 당장 이제 이걸 이제 미래에 대한 뭔가의 어떤 특별한 준비 이런 것들을 좀 하기에는 좀 어려워하는 그런 경향이 있는 것 같고 보험료 부담에 대한 것도 있고. (U2)

저는 9%는 너무 비싸다고 생각하고요. 지역가입자가 프리랜서도 있고 노년층이 많이 있잖아요. 소득이 불규칙한 사람들은 이율이 낮아야 될 거 같은데 왜 9%를 다 내는지 모르겠어요. (F3)

납부예외 받았던 적은 40대 초반에 개인사업 3년 정도 하다가 1년 정도 쉴 때 일을 안 하니까 연락이 와서 못 낸다고 해서 납부예외를 받았고요. 다시 취직을 했을 때 다시 연결을 해서 냈고 사업자 시작하고 나서 간이였을 때 가장 낮은 금액으로 내다가 일반 사업자로 바뀌면서 전매 매출 잡히면서 갑자기 지역으로 국민연금이 많이 나오더라고요. 사실 그게 불만이었어요. 줄이거나 안 내고 싶네요. (S3)

지역가입자 자격을 가진 1인 비임금근로자들이 보험료 부담을 느낄 때 선택하는 것은 보험료를 납부하지 않는 것이다. 물론 여기에는 앞에서 언급한 제도에 대한 불신도 작용한다. 받을 수 있다는 보장도 없다고 생각하는데 부담이 크다고 느끼니 제도불응으로 대응한다. 여기에서 전술한 대로 부실한 사회보험 행정은 제도불응에 대한 비용을 낮춘다. 국민연금에 대한 ‘가입회피 균형’이다.

보험설계사는 특수고용직이고 소득은 많이 잡히는데 내는 게 커요. 건강보험도 지역가입자라 그거에 대한 고정비가 매우 크니까, 건강보험은 정말 압류하거든요. 국민연금

은 압류한다고 하지만 실제로는 안 해요. (중략) 고정비가 너무 크니까 건강보험료만 내는데 국민연금은 버팅기고 있는데 3년 지나면 없어지잖아요. 전년도 소득으로 올해를 내니까 힘들 때가 있어요. 유하게 받아 주면, 저는 사실 낼 생각은 있는데 한 번 걸어 놓으면 계속 내야 되니까 스타트를 안 끊어 버리는 거예요. 그래서 버팅기고 있고 연락 많이 오는 데 얘기 잘 합니다. (D2)

저는 직장생활을 10년 정도 해서 그 10년 동안 국민연금을 냈고 중간 중간 이직하는 타임에 실업급여를 타는 시기가 있었는데 그때도 제가 지역가입자로 가입을 해서 넣기는 해서 10년을 유지하기는 했거든요. 그런데 지금은 돈이 저에게 9~10만 원을 최저로 내야 한다면 부담이 되고요. 제가 취업을 할 생각이 몇 년 후라도 있으니까 그때까지 안 내고 그때 다시 내면 되겠지 생각을 하고 있어요. (H4)

가입회피 균형의 양상을 잘 보여주는 지역가입자들의 요구가 ‘선택권을 달라’는 것이다. 여기에는 급여액 수준에 대한 선택권을 부여하거나 시기에 따라 보험료 납부의 유연성이 필요하다는 의견도 있었지만 아예 가입여부를 자율로 하길 원하는 - 국민연금의 근간을 훼손하는 - 의견까지 제시되었다.

금액을 정할 때 앞으로 내가 얼마를 벌 건 지도 계산을 하고 내야 하니까 한꺼번에 30만원 이렇게 정해 주면 매달 내기가 너무 부담스럽잖아요. 그 금액을 합의해서 내는 사람이 정할 수 있는 거를 해 주면 좋겠어요. (D3)

지역 가입자들은 본인 스스로 내거나 중단하거나 할 수 있게 해 줬으면 좋겠어요. 너무 강압적이잖아요. 너무 독촉하고, 저는 이런 지원보다는 지역 가입자는 소득이 불규칙하기 때문에 차라리 내가 납부할 수 있을 때 하고 아니면 안 하고 자유롭게 되는 게 (F3)

제도에 대해서 명확하고 긍정적인 그런 의도나 그런 것들이 TV 매체나 이렇게 해서 활발하게 알려지는 거는 없는 거 같은데 그거를 안 낼 경우 데미지가 너무 부정적으로 확대

가 되니까 내면서도 불안하고 뭔가 어떤 분들은 내가 못 받을 돈이라고 생각하고 내시는 분들도 많아요. 그런 리스크를 안고서까지 내고 싶지는 않거든요. 말씀하신 것처럼 지역 가입자는 유연성을 좀, 기준을 다르게 해야 하지 않나 생각을 해요. (F4)

1인 비임금근로자의 보험료 부담을 악화시키는 또 하나의 문제는 지역 가입자의 상황에 맞지 않는 부과체계에 있다. 국민연금 보험료는 전년도 소득을 기준으로 책정되는데 소득 변동성이 큰 1인 비임금근로자들은 전년도 소득과 올해 소득 사이의 격차가 크다. 전년도 소득과 올해 소득이 비슷하거나 올해 소득이 더 크다면 문제가 없지만, 올해 소득이 적은 상태라면 보험료 부담은 더욱 과도하게 느껴진다. 물론 소득 변동에 따라 유불리가 모두 발생하니 장기적으로는 문제가 없다고 볼 수 있을지 모른다. 그러나 소득이 높지 않은 개별 가입자 입장에서 소득이 없거나 적은 상태에서 과거 소득에 기초해 보험료를 납부하는 것은 크게 부담스럽고 부당한 일로 느껴질 가능성이 있다. 이는 장기적으로 제도에 대한 부정적인 인식을 형성하여 제도의 신뢰를 낮추는 요인이 될 우려가 있다.

저는 전년도 소득으로 하는 게, 예를 들어서 종소세 신고라든가 그런 기준으로 하는 거 같은데 저희는 소득이 계속 달라지잖아요. 모르겠어요. 나름 그렇게 한다니까 하는 건데 전년도 소득보다 줄어들면 부담이 되잖아요. 좀 조정을 할 수 있게 해주면 좋을 거 같아요. 전년에 기준으로 올해 소득이 반분기 기준으로 많이 떨어졌다 이러면 해 주면 좋을 거 같아요. (F3)

매달 10월에 건강보험 조정안이 가는 거 같습니다. 왜냐면 이게 소득이 저희가 프리랜서의 경우 어떨 때는 많이 벌고 어떨 때는 못 벌 수 있잖아요. 전년도에 많이 벌었다고 해서 보험료를 올린다는 게, 차라리 5~10년 동안 평균소득을 내서 그거를 계산하는 게 맞지 않을까 생각합니다. (F6)

올해 매출이 안 좋은데 전년도 매출로 조금 올랐으니까 이만큼 내라고 건강이랑 연금이 많이 나왔어요. 그런데 사실은 그거 작년 얘기고 올해 계속 안 좋고 작년도도 안 좋고 올해도 안 좋고 저는 수입이 적어졌는데 더 많이 내라고 하니까 뭐라 따졌더니 7월 부가가치세 신고한 다음에 따로 연락을 해서 서류를 떼서 빨리 7월에 라도. 12월이 조정 기간인데 그 기간까지 않고, 7월에 신청을 따로 해서 서류를 준비해서 하면 그때 낮춰 줄 수도 있다는 얘기를 들었거든요. 그거는 너무 번거롭잖아요. 바로 해 주는 것도 아니고요. (S3)

매출이 작년, 올해 다르고 매달 매출이 달라요. 회사에서 일하시는 분들은 성수기에 월급 더 많이 주고 그러지 않고 똑같이 찍히지만 자영업자는 변동 폭이 있는데 똑같은 금액을 내라는 거는 무리가 있는 거 같아요. 소득 수준에 맞춰서 조금씩 조정을 해 주는 게 아니고 하다 보니까 부담이 되는 거 같아요. (S4)

현재의 보험료 납부에도 상당한 부담이 존재하는 상황에서 ‘더 주고 덜 받는’ 방향으로 논의되는 연금개혁에 대한 참여자들의 입장은 하나같이 부정적이다. 제도에 대한 불신과 보험료 납부에 대한 부담 속에서 연금개혁은 단지 경제적 부담을 증가시키는 요인에 불과하다.

현행 9%에서 플랫폼 종사자들이 내지 않는 이유가 현재도 힘든데 9%까지 내야 돼? 이런 생각이 많았어요. 저도 그랬고 저는 예술 분야에 있어서 연극, 음악하는 쪽도 많이 하는데 그 친구들도 수입이 일정하지 않아서 안 내려고 많이 했어요. 제 경험상. 그런데 질문드렸던 것처럼 요율이 9%보다 더 올라가면 당연히 반감이 커질 수밖에 없다고 생각을 해요. (중략) 일단 부정적일 수밖에 없어요. 더 내고 덜 받는 거니까 그렇습니다. (R4)

저도 올리는 거에 부정적인 게 월급 자체는 안 오르는데 세금은 오르니까 월급 자체가 줄어 들고 있거든요. 물가는 오르는데 사실 굉장히 살기가 힘들어요. 여기에 국민연금까지 올려 버리면 다른 세금도 따라 오를 수 있으니까요. 저희 같은 사람에게 최저가 9만 8천 원인가 그러잖아요. 그렇게 오르면 최저금액도 따라 오를 거 같고 그러면 가입 문턱도 높아질 거 같아요. (D3)

자영업자들 폐업도 많다고 하는데 정작 직장 가입자야 고정적인 임금이 있잖아요. 회사에서 50% 내 주는 것도 있고요. 저희는 이거를 인상하면 힘들죠. 저는 솔직히 지역가입자 건강보험만 해도 올해까지 차까지 다 넣었고 이번에도 보니까 집에 대해서도 조금 빠졌더라고요. 사실 지금도 계속 그렇게 내고 있는데 이것도 직장인 12% 올리는 거랑 자영업자 12% 올리는 거는 틀린 문제인 거 같아서 부정적인 거 같아요. (S1)

연금개혁에 대한 1인 비임금근로자들의 부정적 입장은 국민연금을 둘러싼 딜레마 상황을 보여준다. 국민연금의 재정 안정성 저하는 ‘기금고갈’의 공포를 통해 국민연금의 신뢰를 낮추는 핵심 요인이다. 이를 개선하기 위해서는 연금제도의 재정적 지속가능성을 제고할 수 있는 개혁이 필요하지만, 이는 필연적으로 가입자들의 보험료 부담을 높인다. 그러나 이미 형성된 연금제도에 대한 불신은 보험료 부담을 높이는 개혁에 대한 저항을 촉발한다. 제도 불신의 원인을 해소하기 위한 개혁이 제도 불신으로 인해 다시 어려움에 봉착하는 상황이다.

3. 사업장가입자로의 전환과 사업주 부담

최근 민주노총이 강하게 요구하는 특고, 플랫폼 노동자의 사업장가입자로의 전환은 1인 비임금근로자의 이와 같은 보험료 부담을 완화하는 방안이다(조해람, 2024.; 류영옥, 2024.). 1인 비임금근로자 중 노무제공자에 해당하는 이들을 중심으로 거래 상대방인 사업주가 보험료의 절반을 부담한다는 것이다. 이는 특고, 플랫폼 노동자의 근로기준법상 근로자성과 별도로 사업주에 대한 의존성이 인정된다면 사회보험 부담을 분담할 수 있다는 것으로, 노무제공자에 대한 고용보험료를 사업주와 노무제공자가 절반씩 부담한 것이 논의의 기반이 되었다.

그러나 연구에 참여한 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서의 입장은 복합적

이다. 기본적으로는 보험료 부담이 크게 감소할 것이라는 점에서 긍정적인 입장이 많이 제시되었다. 이 같은 결과는 의존적 계약자를 포함한 지역가입자 대상으로 사업장가입자 전환에 대하여 의견을 물었던 이다미 외(2024)와 일치하는 부분이다. 특히 거래 상대방인 사업주가 어느 정도 특정되고, 지불능력도 있다고 여기는 특고, 지역기반 플랫폼 노동자들이 사업장가입자로의 전환에 긍정적이었다.

이제 저희 자체 조사했을 때 직장가입자로 전환했을 때 가입할 거냐 했을 때 가입 의사가 확 올라갔거든요. 그때 한 가입률이 한 30% 정도 되고 그러면 직장 가입자로 전환 가입하겠냐가 한 80 몇 프로 됐었어요. 결국은 이제 돈 문제가 크고 그것은 종사자의 특성도 저는 반영되었다고 생각하거든요. (U1)

○○, ×× 쪽에서도 광고를 하면서 매주 주급이 나갈 때 산재, 고용보험이 일정 부분 빠져 나가면서 너네도 혜택을 받으면서 되게 뭔가 애사심도 일으킬 수 있는 말도 많이 했는데, 일정부분 한 사람에게에는 현재도 쿠팡, 배민 쪽에서 50%를 부담하는 걸로 알고 있어요. 저는 이 사업장 가입자로 절반 부담하는 거는 시대적인 흐름 같아요. (R4)

저는 절반씩 내는 거에 대해서 동의를 어느 정도 하는 거 같아요. 부담도 그만큼 절반이 줄어드는 거고 만약에 그 절반을 사업주가 낸다면 초등학교가 되거나 ○○시 교육청이 되는 거잖아요. 사업장 입장까지 고려를 했을 때 부담되지 않고 적합하다 생각하기 때문에 좋은 방향인 거 같습니다. (D5, 프리랜서 학교 강사)

인터뷰에 참여한 사업주 중에서도 프리랜서들과 장기적인 계약을 맺고 있는 사업주(E1)의 경우 보험료를 부담할 수 있다는 의견을 제시하였다. 국민연금이 프리랜서들에게 확실히 도움이 된다는 보장이 있으면 기여를 분담하는 것에 대해서는 긍정적이라는 것이다.

9%가 아닐 수도 있겠지만 절반을 부담해야 된다면 부담하는 방식에 대해서는 나쁘다고 생각은 안 하거든요. 다들 아시다시피 고령화 사회가 되면서 프리랜서분들도 신경 쓰지 않는 이상 최저연금만 내시는 분들도 있고요. 저도 국민연금 자체를 나중에 얼마나 받을 수 있는지 의문스러운데 의무적으로 내야 하는 것도 그런데 개인적으로 노후 수단으로 국민연금 외 다른 좋은 금융상품으로 그 돈이 들어가는 게 낫다고 생각하는 입장이지는 한데요. 의무적으로 이거를 해서 정말 좋은 상황으로 나중에 받을 수 있다면 절반씩 부담하는 거에 대해서는 그렇게 거부감이 있지는 않습니다. (E1)

그러나 다른 사업주들은 이와 다른 입장이다. 앞에서 사회적 책임 부분에서 살펴본 것처럼 사회보험료 분담에 대해 상당한 부담으로 느끼는 것이다. 국민연금 보험료는 산재보험이나 고용보험과 달리 재정부담이 크고, 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등은 거래의 상대방일 뿐 직원이 아니기 때문에 보험료를 분담할 이유가 없다는 것이다.

사업장 가입자로 전환됐을 때 새롭게 어떤 법률적 의무를 지게 될 이해당사자들, 특히 위탁 계약 사업주들이 동의하지가 않을 것 같아서. 그거는 수용, 동의하고 말고의 문제보다는 또 수용, 현실적으로 수용을 할 수 있느냐 없느냐의 문제인데 근데 이게 이게 수용하기가 힘들지 않겠나, 파이가 너무 커요, 일단. (B1)

연금은 아까도 말씀드렸지만, 기본적으로 전속성이나 사용 종속성에 약간은 반대급부의 성격이 있는 것 같아요. 퇴직금도 그렇고 연금도 그렇고 결국에는 퇴직금은 이제 후불 임금이라고도 하잖아요. 결국에는 이게 이제 노후 생활을 어느 정도 보장한다는 측면에서 내가 너에게 같이 보조해서 혹은 금전적으로 지급해서 미래 혹은 현재에 지급해서 한나라는 거는 결국에는 그런 차원에서 이제 부가적으로 좀 주는 거지 이 그런 것들이 없는 노무제공자에게 그것까지 요구하는 거는 조금 책임을 좀 넘어서는 게 아닐까라는 생각이 들고... (B2)

프리랜서나 종사자들의 이거를 기업주들에게 더 부담을 줘서 하는 것들이 기업 성장에 도움이 되겠느냐. 기업성장은 나라의 경제와 똑 같은 거거든요. 성장률이 안 나온다, 경제가 침체된다 하는데 사업자에게 더 부담을 주게 되면 사업주들은 사업 하고 싶겠느냐, 미국 실리콘밸리에서 왜 다 사업하고 싶겠어요. 다 안 해 주니까 하는 거예요. 우리나라는 더 하려고 하잖아요. 본질적으로 다르게 보셔야 한다고 생각합니다. 이 아젠다를 놓고 보면 사업주에게 줘, 말어? 이렇게 보거든요. 그게 아니다. 이렇게 보면 안 된다. (E3)

사용자단체의 관계자들은 1인 비임금근로자의 거래상대방인 사업주들의 상당수는 지불능력이 낮다는 점도 제기한다. 대기업을 상정하고 손쉽게 사업주 부담을 결정해서는 안 된다는 것이다.

근데 이제 예를 들어서 택배, 택배는 ◇◇(주: 택배대기업)를 봐서는 안 돼요. 그걸 업무 위탁을 받아서 이 특고 종사자들을 직접 계약을 맺는 중간에 있는 사업주들이거든요. 대리점주 이 사람들이 위탁 사업자 입장에 있는데요. 이분들은 수수료를 받아서 특고 종사자들에게 수수료를 주고 남는 마진, 그러니까 영업이익이라고 볼 수 있는데 이게 굉장히 규모가 작아요. 영업이익이 얼마 되지 않는 이 영업이익에서 이 반을 내줘야 된다면 영업이익에서 차지하는 보험료 부담 비중은 꽤 크다고 볼 수 있죠, 이분들에게는. 그래서 이분들이 제일 타격일 거예요. 이분들은 벌써 굉장히 지금 이 문제에 대해서 예민한 거고, 학습지 교사도 마찬가지고, 그다음에 카드 모집인 뭐 대출 모집인 뭐 이런 분들 보험설계사도 사실은 보험설계사도 보험설계사를 계약을 맺어서 큰 단위에서 하는 사업자도 있고, 영세하게 하는 사업자도 있죠. 여기 그러니까 규모에 따라서 입장 차가 좀 커요. (B1)

저희 중소기업 이걸 조금 다른 얘기긴 한데, 중소기업계에서는 기본적으로 이제 여기 나중에 나올 얘기도 합니까만 뭐 사회복지라든가 근로자의 어떤 뭐랄까요? 급여라든가 이제 이런 부분에 있어서 지금 중소기업들이 되게 한계 상황인 곳들이 많거든요. 그리고 뭔가를 적용 의무를 부여하더라도 그것을 이행하기가 어려운 조건인 지금 기업들이 상당히 많아요. 그래서 이걸 자꾸 이제 기업들한테 사업주들한테 요구할 사안이 아니라 이 부분은 상당 부분은 정부에서 하든 뭐 누군가 양보를 하든

지, 서로 이렇게 같이 가야지 자꾸 이제 논의되는 오늘 주제도 약간 저는 좀 그렇다고 생각하는데 이 사업주에게 뭔가 부담을 계속해서 늘리는 방향으로 지금 하고 있거든요. 근데 그 부분은 조금 지양돼야 되지 않나. (B2)

사업장가입자로의 전환에 있어서 사업주 부담 문제를 중요하게 고려해야 하는 또 하나의 원인은 사업주 부담의 증가는 비용 전가를 위한 대응을 불러올 수 있을 것이기 때문이다. 인터뷰에 참여한 대부분의 1인 비임금근로자들은 사업장가입자로의 전환을 통해 비용이 분담되면 좋겠지만, 사업주는 계약 단가를 낮추거나 일감을 줄이는 방식으로 여기에 대응할 것이라고 예측했다. 결국 실현 가능성이 없거나 실질적 부담은 분담되지 않을 것이라는 부정적 전망이다.

일단 플랫폼에서 국민연금 반을 내 준다고 하면 다른 방식으로 저에게 세금을 댄다든지 어떤 식으로든 있을 거 같아요. 이익을 추구하는 곳이라 없을 수 없다고 생각하고요. (R2)

반 내 준다고 하면 너무 좋죠. 나라에서 회사의 거기에 따른 세제 완화라든가 혜택을 아주 크게 주지 않으면 회사에서는 이 돈을 뽑기 위해서 우리를 강하게 한다거나 실적이 안 되는 직원은 퇴사 처리를 한다거나. (D3)

회사 쪽에서 어느 정도 부담을 해 주신다면 감사하지만 그거에 대한 반대급부가 분명히 있을 거라 생각을 해요. (중략) 다른 쪽에서 떼지 않을까요? (F4)

사업주들과 사용자단체 역시 비슷한 견해를 제시했다. 사업주의 부담이 커지게 되면 가격에 전가하거나 사업방식을 바꾸는 등 부담을 해소하기 위한 다른 조치를 취할 수밖에 없다는 것이다.

결국에는 그 수요와 공급 사이에서 결국 그분들에게 지급하는 뭐 택배도 그렇고, 그리고 배달도 그렇겠죠. 그런 부분들이 가격이라는 부분이 분명히 변동될 수 있는 영역들이 있는데 결국에는 그 가격에 계속 무언가가 이제 붙는 거잖아요. 추가적인 비용이 발생하는 거잖아요. 그러면 결국에 그 가격이 왜곡될 수밖에 없다. (B2)

저는 사업 아이템을 바꿀 거예요. 몇백 명 하려고 했잖아요. 소담하게 대여섯 명으로 해서 그렇게 되면 아예 사업 자체가 달라지는 거죠. (E2)

저는 사업주 입장에서 법망을 피할 거 같아요. (중략) 현금으로 해서, 회계계정은 다른 걸로 충당해서 내보내면 되는 거고, 원래대로 하면 이렇게 하는 게 맞지만 저는 크리티컬해지니까 법망을 피해야죠. 이게 거의 사업주의 생각일 거 같아요. (E3)

사실 사업주의 조세 부담이 커졌을 때 이를 어떤 식으로든 전가하는 것은 충분히 발생할 수 있는 일이다. 이 경우 모든 전가를 왜곡으로 볼 수는 없으며, 경우에 따라 부분적으로 가격에 전가되거나 인건비에 반영한다고 하더라도 그것이 사회보장의 강화를 시도하지 않을 이유라고 보기는 어렵다. 그러나 이런 방식의 전가가 아니라 가입자와 사업주가 담합하여 규제를 회피하는 식으로 전가가 이루어진다면 사회보장의 강화는커녕 비공식 고용만 증가하는 위험이 발생할 수 있는 것이다.

연구에 참여한 1인 비임금근로자 중 일부는 사업장가입자로의 전환을 통한 보험료 분담을 추진하되 기업이 이를 전가하지 못하도록 규제해야 한다는 의견을 제시하였다. 기업이 지불능력이 있다고 여기는 경우, 규제를 통해 기여회피를 막아야 한다는 것이다.

반씩 부담에 대해서는 찬성인데요. 고용불안? 저희는 저실적자들에 분명히 손을 댈 거라는 거죠. 임대료도 줄인다고 스마트 오피스에서 하네 마네 그러고 있는 편인데요. 사실 보험회사들이 돈을 많이 벌거든요. 대부분 대기업이라 이거 할 수 있거든요. 대기업에 대해서는 강력하게 견제가 있으면 가능하지 않을까 생각이 듭니다. (D2)

분명히 이렇게 되면 아까 말씀하신 것처럼 회사에서는 어떤 데미지를 개인에게 주지 않을까 싶어요. 그래서 저도 어떻게 대처하는지에 따라서 생각이 바뀔 거 같아요. (D4)

현실적으로 사업장가입자로의 전환이 모든 업종의 노무제공자에서 가능할 것으로 보이지는 않는다. 업종에 따라서는 노무제공자 스스로 인식하기에도 보험료를 부담할 사업주가 마땅치 않은 경우도 있기 때문이다. 이 점은 노동조합에서도 어떠한 기준을 두고 사업장가입자 전환이 가능한 업종을 정해야 할 것이라는 견해로 이어지고 있다. 당장의 상황에서는 고용보험 적용대상인 특고, 플랫폼 노동자가 현실적인 검토 대상이 될 것이다.

예를 들면 기준을 정하자고 하면 지금 이제 현재 고용보험 내고 있잖아요 여기는 확실하니까 전속성도 더 강하고 그리고 이제 산재보험료도 지금 산재 보험료도 이제 플랫폼에서 일한 만큼 이제 그걸 떼잖아요. 그러니까 그런 게 어느 정도는 이 시스템화도 되어 있고 그래서 사업장 가입으로 전환했을 때 사실 그대로 하면 되기 때문에 이런 쪽이 먼저 적용될 수 있지 않을까라고 생각합니다. (U1)

당연히 이제 국민연금 직장 가입자로 전환해야 한다라고 이제 그게 기본적인 입장이고요. 근데 이제 이게 프리랜서들 같은 경우에는 워낙 이제 사업주나 이런 걸 특정하기 되게 어렵고 그러니까 자기 국민연금에 대해서 납부 책임 부담을 너도 져야 된다 너가 져야 된다고 물을 수 있는 것들을 이제 하기 어렵기 때문에 여기는 좀 별도로 얘기를 해야 되지 않을까 싶은 생각이 좀 있고요. (U2)

저 역시도 현실적으로 좀 어렵지 않나, 일단 불분명한 점이 첫 번째고요. (F5)

저희 같은 경우는 사업주가 있는 게 아니니까 반반씩 낼 수 있는 방법이 없잖아요. 내야 된다고 하면 9% 다 내는 게 맞는 거 같은데 이거를 내야 될 필요성에 대해서는 잘 모르겠습니다. (F6)

그러나 1인 비임금근로자의 입장에서 보면 설사 사업주를 특정하기 어렵거나 사업주와의 관계가 매우 느슨하다고 할지라도 소득 불안정과 보험료 납부 부담이라는 문제가 없어지는 것은 아니다. 따라서 만약 프리랜서 성격이 강한 1인 비임금근로자를 사업장가입자로 전환하는 대상으로 보지 않는다면, 이들의 보험료 부담 완화와 국민연금 가입 제고를 어떻게 할 것인지에 대한 과제가 남는다. 이 점은 1인 자영업자도 마찬가지다.

4. 노후준비

1인 비임금근로자의 불안정한 소득은 한 편으로 국민연금의 보험료 부담을 높이는 요인이지만, 동시에 노후에 대한 불안을 가중시킬 수 있는 요인이기도 하다. 그러나 이들은 국민연금에 대한 신뢰가 낮고, 보험료 납부를 회피하는 경향이 강하다. 그렇다면 이들은 노후를 어떻게 준비하며 대응하고 있을까?

한 가지 대응은 노후에 대해 아직 준비하고 있지 않은 상황이다. 아직 멀게 느껴지는 노후를 대비하기에는 당장의 불안정한 소득이나 위험에 대한 대응이 우선순위거나, 가구의 2차적 소득자이어서 노후준비를 깊게 생각하고 있지 않은 사례 등이 여기에 해당한다. 연구참여자 중 가장 젊은 편인 D6(32세)의 경우 아직까지 노후가 와 닿지 않는다는 반응이었다.

저희 조합원들하고 얘기하고 하면요. 노후에 대한 노후에 대한 대비를 이렇게 하고 있어라는 그게 화제가 아니에요. 그런 언급이 안 돼요. 그냥 당장 당장 하루 내일 이 얘기가 주된 논의 사항이지 이런 걸 준비하면 좋아 뭐 이렇게 하면 좋아. 이런 얘기는 전혀 없어요. (U1)

한 달에 몇 십만 원 받는 것보다 제가 사망해서 수입이 끊겼을 때 제 가족에게 미치는 영향이나 목돈이 들어가는 게 더 위험하다 생각을 해서 그거를 한달에 40 정도 내고 있고 방식도 최소 70~80% 이상, 100%까지 환급받는 식으로 들어 났고 그 돈은 목돈이 남아 있기 때문에 보안의 성격으로 제 나름으로 준비를 하고 있습니다. (R4, 노후보다는 사망보험 가입)

노후에 대해서 제대로 생각을 잘 안 해 봤어요. 저도 여행가고 노는 것도 좋아해서 거의 저축도 많이 안 하고 그런 쪽에 올인이어서 예전에는 막연하게 신랑이 회사를 27년째 다니고 있으니까 국민연금 받으면 먹고 살 수 있지 않을까, 대부분 한국 사람들이 아파트에 올인이 되어 있는 거 같아요. (D3, 가구의 2차 소득자)

노후를 구체적으로 대비하고 있는 거는 없고요. 현재 주택연금이란 청약 넣는 거, 요즘에 청약 내일저축 그런 거 많이 해서 저축 위주로 준비하고 있는 거 같고요. (D6, 만 32세)

또 한 가지 대응은 은퇴의 개념이 없는 1인 비임금근로자의 특성상 노동 기간을 최대한 길게 가져감으로써 노후를 준비한다는 접근이다. 사실 이는 노령, 혹은 장수(risk of longevity)라는 사회적 위험을 과소평가하는 것이다. 법정 은퇴 연령이 없다고 해서 언제까지나 유급노동으로 필요한 소비 능력을 확보할 수는 없기 때문이다. 물론 소득활동의 기간이 길어지면 그렇지 않은 경우보다 노후에 대응하기는 용이하겠지만, 그와 별도로 노후에 대한 재정적 준비는 필요하다.

저희 특성은 또 퇴직 시점이 정해져 있지 않잖아요. 그것도 있는 그것도 작용하는 것 같아요. 딱 60세 이게 아니라 저희는 몸만 되면 70세까지도 일할 수 있고 있잖아요. 실제 저희 조합원 중에 70대이신 분도 있어요. 그러니까 그러한 것도 좀 작용되는 거 아닐까 생각해요. (U1)

저도 마찬가지로 계속 일을 되도록이면 길게 하고 여러 가지 경험을 쌓아서 나중에 70이 돼도 일할 수 있게 만들려고 노력하고 있고요. (D3)

노후준비는 하고 있는 일을 오랫동안 할 거고 알바를 한다는 것도 생활 때문에 한다는 게 아니라 경험이 많아야 나중에 이 일을 그만 두고 다른 일을 할 때도 이거 할 줄 알아요, 저거 할 줄 알아요 하면서 갈 수 있는 폭이 넓지 않을까 해서 그냥 하고 있는 정도이고 (D4)

노후는 일 시작할 때 직업을 바꾸는 거여서 노후까지 생각하고 한 일이라 계획하에 하고 있다 생각하고 있고요. (D5)

연구참여자 다수는 국민연금을 받을 수 있을지에 대한 의구심을 가지고 있을 뿐 아니라 연금을 수급하더라도 그 금액이 미미할 것으로 생각하고 있었다. 국민연금이 매년 물가 보정을 하여 급여를 조정한다는 것을 알지 못하는 제도 인지 부족의 사례도 있었다. 따라서 개인적인 저축, 부동산, 사적연금 등으로 노후를 준비해야 한다고 생각하고 있으며, 국민연금에 대해서는 가입 중인 경우에도 그 역할을 그리 중요하게 생각하고 있지 않았다.

그냥 저축하고 투자하고 부동산 이런 거 하고 있고요. 국민연금은 저는 그냥 플러스 알파라고 생각하는 거 같아요. 100만 원 정도였던 거 같은데 없었을 때, 생각을 안 했다가 들어오면 더 좋은 정도로 생각하고 있고요. 국민연금 얼마 나오니까 그걸로 노후 이런 거는 생각해 보지 않은 거 같아요. (F1)

저도 국민연금은 아예 머릿속에 없고요. 개인연금 들었고요. 요즘 IRP 이런 거를 많이 들어서 그런 거 생각하고 있습니다. (F3)

노후? 부동산, 저축, 주식 이런 거고요. 국민 연금액은 65만 원씩 받을 수 있다고 나왔는데 이 금액이 20년 뒤 금액이라고 한다면 없는 것보다는 낫겠죠? 그 정도라고 생각합니다. (F5)

노후는 그냥 저축인 거 같습니다. 저축이나 재테크로 준비를 하고 있는 거 같고요. 국민연금을 생각을 안 하고 있습니다. (F6)

저는 그냥 안 내려고 했는데 그때 제가 개인적으로 들고 있던 연금이 보험사에 있었는데 갯거든요. 정말 노후에 대해서 아무것도 준비가 된 게 없었기 때문에 남편이 저에게 그냥 그거(주: 국민연금)라도 하나 들라고, 최소 금액으로 들어 놓으면 좋을 거 같다고 말을 해서 들었던 거를 지금까지 계속 내고 있는 거죠. (S4)

노후를 준비하는 것은 단지 개인에게 한정된 문제가 아니다. 개개인의 노후준비 부족은 집합적으로 한 사회의 노인빈곤율을 결정하기 때문이다. 국민연금을 의무가입으로 운영하는 것에는 소득재분배를 위해 모든 계층을 포괄하는 취지도 있지만, 개별적 의사결정 시에는 충분치 않을 가능성이 높은 노후준비를 강제하는 측면도 있다. 그러나 1인 비임금근로자들은 국민연금에 가입하지 않고 있으며, 대안적 노후 대비 수단도 뚜렷하지 않다. 개인적인 저축이나 사적 보험상품, 부동산 등을 준비하는 경우도 있지만, 상대적으로 소득수준이 낮은 이들일수록 이를 통한 노후준비는 불충분할 가능성이 크다.

5. 국민연금 가입 제고를 위한 정책 욕구

현재 지역가입자에 대한 보험료 지원 정책으로는 저소득 지역가입자가 납부예외 상태에서 납부를 재개할 경우 1년 동안 보험료의 50%(최대 46,350원)를 지원하는 제도가 운영되고 있다(국민연금공단, 2024). 그러나 연구에 참여한 지역가입자 중 이 제도를 인지하고 있는 경우는 단 1명에 불과했다. 공단에 방문했다가 보험료 지원에 대한 플래카드를 보고 신청하여 지원받은 사례였다.¹⁸⁾

21년에 납부유예 신청을 한 적이 있어요. 그때 소득도 줄었고 매입이 많아서 소득세 자료가 어찌 됐든 유예 기준에 괜찮다고 해서, 제 사무실이 신사동에 있고 신사공단에 자주 가기는 하거든요. 정당하게 1년 납부 유예를 받고 그 다음에 플래카드로 나라에서 50% 지원해 주는 제도가 있다고 해서 (중략) 어차피 그 해에만 그렇게 하고 다시 내려고 했는데 50%가 되어서 추납까지 하면서 50% 지원을 받았어요. 그다음에는 계속 납부를 하고 있습니다. (S1)

대부분의 연구참여자들은 지역가입자에 대한 보험료 지원에 대해 인지하지 못하고 있었다. 정부 지원 시에 어떤 영향이 있을 것 같은지에 대해서는 긍정적 의견이 좀 더 많았다. 사업장가입자와 동일하게 50%는 아니라도 일정한 보험료 지원이 있다면 국민연금 가입 의사를 높이는 데 도움이 될 것이라는 의견이다. 또한 일부 연구참여자는 선별적 지원이 아닌 보편적 지원을 해야 한다는 의견을 피력했다.

만약에 이런 일이 있다면 가입할 거 같고요. 어느 정도의 지원이 필요하냐? 50%가 아니라도 20~30%라도 고마울 거 같고요. 제가 우리나라 국민이라 그런지 몰라도 재정을 어떻게 마련할 건지 이 생각을 하게 되네요. (H2)

사실 이게 직장 다닐 때는 그냥 빠져 나갔던 게 지금은 내가 선택을 해야 하니까 안 내도 찝찝해요. 정부가 지원을 해 주면 당연히 낼 생각이 있고요. (중략) 9만원 기준이면 정부가 3만 원 정도 지원을 해 줘도 할 수 있을 거 같아요. (H4)

당연히 있으면 좋죠. 저도 한 번 받았기 때문에 사실 저는 1년 동안 납부예외가 되어서 추납을 하러 갔는데 플래카드가 있어서 물어 보니까 해준다고 해서 다 납부도 하고 지원도 받은 거잖아요. (중략) 적어도 10%라도 지원을 해 주면, 반반까지는 아니라도 어느 정도 지원만 되면, 또 영세한 사람들만 해 주고 매출 나오는 데는 안 해주고 그러면 형평성이, 싫잖아요. 동일하게 자영업자라면 몇 %의 지원을 해 주겠다. (S1)

18) 다만 이 참여자는 애초에 납부를 재개할 의사를 가지고 있었다는 점에서 사중손실의 여지가 있었다.

저는 1인 사업자 고용보험 지원도 받고 있으니까 그런 식으로 저는 고용보험 처음에 가입을 할 때 진짜 부담이 하나도 없이 가입을 할 수 있었던 이유가, 계속 내고 있는 이유가 지원을 100% 다 받고 있는 걸로 알고 있어요. 더 많이 받나 그래요. 비용적인 부담이 없고 저는 그런 것도 있는 거 같아요. 어떻게든 도와 주려고 하는구나, 그런 느낌이 있거든요. (S4)

반면에 유보적이거나 부정적인 입장도 제시되었다. 보험료 지원이 있으면 도움이 되겠지만 정부 재정을 고려하면 어차피 지속적이지 않을 것이기에 그 효과는 제한적일 것이라는 생각이었다. 보험료 지원이 국민연금 재정을 더 악화시킬 것이라는 견해도 있었다.

정부가 어느 정도 해 준다는 거는 재정 건전성에 문제가 생길 수밖에 없잖아요. 그래서 기간이라는 조건을 단 거잖아요. 지역가입자 입장에서는 정부 지원을 해 주면 좋겠죠. 그런데 가뜰이나 국민연금 자체가 문제가 많은 상태인데 또 이것을 지원해 준다고 하면 또 다른 문제가 생길 거 같고 저야 좋겠지만 해결이 될 거 같지는 않아요. (R4)

솔직히 지원을 한다, 안 한다, 이런 거는 정권이 바뀌면 어떻게 바뀔지 모르는 거잖아요. 제일 중요한 거는 안정적으로 재원이 되고 그런 거를 사람들에게 보여 줘야 믿고 하는데 이게 솔직히 미디어에서 접하는 거는 좋은 정보를 얻은 적이 없는 거 같거든요. 그렇게 문제점인 거 같아요. (F2)

사업주나 사용자단체 관계자들 역시 정부의 보험료 지원이 필요하다는 의견을 제시한다. 다만 여기에는 사업장가입자 전환 논의에 따라 사업주의 부담이 증가하는 것에 대한 불만이 자리하고 있다. 사업주의 책임을 요구하지 말고 지원이 필요하면 차라리 정부가 책임을 지라는 것이다. 특히 사용자단체에서는 정부가 짊어져야 할 책임을 사업주에게 떠넘기고 있다는 비판적 입장이다.

솔직히 저 같으면 정부가 4.5, 프리랜서 4.5 이라면 한 번 생각해 볼 수 있을 거 같아요. 프리랜서도 보장을 받으면 좋으니까. 그리고 프리랜서가 안정적이지 않으니까 그거를 위한 문제 해결을 위해 이 좌담회를 하는 걸로 보이거든요. 그런데 이 프리랜서를 사업주도 서로 가볍기 위해서 하는 거라서 그 부분을 제로로 만들어 주면 저는 생각해볼 거 같습니다. (E2)

저소득 지역 가입자가 정말로 필요한 분들이 누가 있는지를 좀 파악을 해가지고 이분들을 지원할 수 있는 방안을 좀 차라리 찾는 게 정부로서도 해야 될 역할이지 조금만 딱 어떤 특정 지역만 떼 가지고 이분들을 갖다가 사업장, 아니 부담하지도 않아요. 사업주한테 부담을 전가해가면서까지 이런 식으로 접근할 문제는 아니라고 보는데 그동안 왜 그렇게 해왔냐, 표가 되니까 해왔죠. 표가 되니까. (B1)

같은 맥락에서 사업주와 사용자단체는 1인 비임금근로자를 포함한 지역가입자의 가입 저조는 의무가입 제도에 대한 가입을 관리한 정부의 책임 방기라는 점을 강하게 지적한다. 물론 보험료 부담 등의 어려움이 있을지 몰라도 가입을 관리하는 것이 정부의 책임이자 의무인데 이를 수행하지 않고 사업주 부담을 증가시키는 방식으로 해결하려고 한다는 것이다.

이제 그런 의무를 그러니까 그런 책임을 사업주가 지면서 그냥 예를 들면 가입률이라든가 거기서 말하는 뭐 사각지대는 아니라고 생각은 하지만 어쨌든 가입률을 높이기에는 너무나도 손쉬운 방법이죠, 사실. 근데 저는 한편으로는 되게 무책임한 방법이라고도 생각을 해요. 그게 이제 뭐 약간 이게 편견일 수도 있는데요. 이거는 그냥 그냥 제 개인적인 입장인데 이게 결국에 아까도 고용보험하고 산재보험하고 그다음에 건강보험, 연금은 국민연금은 담당 부처가 다르잖아요. 그러니까 관련 경제 관련된 부처가 담당을 하고 있냐 아니냐의 차이도 저는 있는 것 같아요. (B2)

대부분 하고 있지는 않지만 결과적으로 안 해도 되는 보험은 아니잖아요. 그런 방식을 더 강조를 해서 진행을 해도 될 거를 굳이 사업체들에게 특고나 프리랜서분들의 국민연금까지 하는지가 의아한 부분이기도 하고요. (E1)

많은 연구참여자들은 보험료 지원 외에 정부가 국민연금의 인지도를 높이고 제도의 신뢰를 개선하기 위한 조치를 취해야 한다고 강조했다. 이 점에서는 노동조합과 사용자단체, 가입자의 의견이 모두 일치한다. 이를 위한 구체적인 방안으로 홍보 강화, 제도 투명성 확보, 국가의 지급보장 등이 제시되었다.

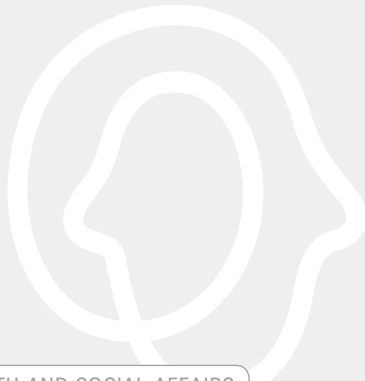
국민연금공단도 지금 국민연금공단이 안 하고 있다는 게 아니라 하는데요. 미가입자들을 대상으로 해서 가입을 유도하는 어떤 홍보나 이런 것들을 정말 좀 더 열심히 해야 된다고 봐요. (중략) 이거를 받아본 사람들은 다 알아요. 보험료 낼 때는 이거 받을 수 있어요? 이러겠지만 실제로 받아보면 그때 땅을 친다니까요. 다 내가 더 성실하게 신고해서 더 낼걸, 이렇게 좋은 거를 충분히 알려야 되고 그래서 가입을 적극적인 홍보도 큰 몫을 한다고 봐요. (B1)

이제 어쨌든 인식이 이제 이게 노후에 대한 인식이 좀 노후 대비에 대한 인식이 잘될 수 있도록 어쨌건 이게 아는 것과 모르는 것은 이제 차이가 있기 때문에, 그런 인식을 좀 할 수 있도록 어떤 방안이 필요할지는 잘 모르겠으나, 인식이 잘될 수 있도록 뭔가 조치가 필요하지 않을까. (U2)

국민연금 신뢰 회복에 대해서 이게 제일 중요한 거 같아요. 투명성, 믿음. 얼마를 내 주네 이런 게 중요한 게 아니라 부모님은 그 이상 받으셨으니까 꼭 해야 된다 그러고 저희는 저출산으로 미래가 불안한 거잖아요. 현재는 미래까지 생각할 틈도 없어요. 그런 와중에 이거를 하려면 투명하게 그게 제일 중요한 거 같습니다. (R6)

국민연금에서 어떻게 보장을 해 줬으면 좋겠어요. 당신이 낸 돈은 어떻게든 받아 간다. (중략) 고갈이 되더라도 나랏돈으로라도 줄 테니 안심하고 가입을 해라. 그런 의지가 필요한 거 같습니다. (D1)

국민연금의 신뢰회복이 가장 중요한 거 같아요. 뉴스에 나온 것만 봐도 사람들이 불신해서 가입을 안 하거나 보험료가 오른다는 거에 대해서 반대를 많이 하잖아요. 그런 부분에 대해서 신뢰를 쌓아야 되는 거 같고요. 그래서 국민연금을 우리가 제도적으로 꾸준히 가져가려고 한다면 그 안에서 돈이 어떻게 돌아가는지 투명성도 있어야 이 사람들이 믿고 가입을 하지 않을까 생각을 합니다. (D6)



제5장

결론 및 시사점

제1절 연구 결과의 요약

제2절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한
시사점

제5장 결론 및 시사점

제1절 연구 결과의 요약

1. 개관

본 연구는 고용형태 다변화에 따른 노동시장 구조 변화와, 이에 대응하지 못하는 국민연금의 제도 부정합성 문제를 의존적 계약자(dependent contractor)의 노동세계를 중심으로 다루었다. 최근 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 고용관계 밖에서 일하는 비임금근로자의 규모가 빠른 속도로 증가하면서 이들을 포괄할 수 있는 연금제도 개선의 필요성이 더욱 커지고 있다.

국민연금 가입자 가운데 사업장가입자는 비교적 동질적인 임금근로자로 구성되어 있어 제도 적용(가입자격)과 보험료 징수가 용이한 편이나, 1인 자영업자, 프리랜서, 특고 및 플랫폼 노동자 등으로 구성된 지역가입자는 보험료 납부의 기반이 되는 일자리, 그리고 여기에서 발생하는 소득 특성이 다양하고 이질성이 커 관리운영상 어려움이 크다. 특히 의존적 계약자는 고용관계를 은폐한 위장 자영업의 형태로 운영되는 경우가 많고, 이로 인해 국민연금 등 여러 사회보험의 사각지대에 놓이게 된다. 실제로 '3.3% 노동자'로 대표되는 인적용역 사업소득자의 상당수를 차지하는 이들의 실제 규모는 2011년 327만 명에서 2022년 847만 명으로 두 배 이상 증가하였다.

전체 연구과정에서 가장 핵심이 되는 내용은 의존적 계약자를 중심으로 심층면접을 실시한 결과들이다. 특고, 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 의

존적 계약자, 전통적 1인 자영업자, 이들과 계약을 맺고 있는 사업주, 그리고 노동자단체 및 사용자단체 관계자 등 총 36명을 대상으로 심층 면접조사(FGI)를 통해 국민연금 가입 실태 및 인식을 조사하였다. 그 결과, 많은 의존적 계약자들은 일정한 시간적 자유를 누리지만 소득과 일감의 불안정성, 법적 지위의 모호성 등으로 인해 국민연금의 가입 단절을 빈번하게 경험하며, 제도에 대한 신뢰가 특히 낮은 것이 확인되었다. 또한 대부분은 국민연금의 제도적 효용을 느끼지 못하고, 가입회피는 실질적 소득 부족과 제도 불신에서 비롯된 합리적 선택의 결과로 나타났다.

특히 인터뷰에서 나타난 의존적 계약자들의 입장은 국민연금 보험료 납부가 강제된다는 점에 강한 반감을 가지며, 전년도 소득 기준으로 보험료가 책정되는 것이 현재 자신들의 소득 상황과 불일치한다고 비판한다. 이와 함께 사업주가입자로의 가입자격 전환이 가능해질 경우 보험료 부담은 감소하겠지만 계약단가 인하나 일감 축소 등 사업주의 불리한 대응을 우려하고 있었다. 한편 일부 사업주는 계약관계를 맺고 있는 이들의 근로자성과 종속성을 어느 정도 인정하면서도 제도적 책임을 공식적으로 분담하는 것에는 부정적인 태도를 보였다.

2. 심층 면접조사(FGI)의 주요 분석 결과

이 연구는 노사단체 관계자(4명), 유형별 1인 비임금근로자(29명), 특고 및 프리랜서로부터 노무를 제공받는 사업주(3명) 등 총 36명을 대상으로 FGI 방식의 면접조사를 실시하였다. 반구조화 질문지를 바탕으로 1인 비임금근로자들의 노동 및 소득 특성, 국민연금 가입상태 및 보험료 부담에 대한 사항을 질문하였다. 이를 통해 파악한 1인 비임금근로자의 노동 상황, 사회보장 및 국민연금에 관한 인식·욕구를 요약하면 다음과 같다.

인터뷰에 참여한 1인 비임금근로자들은 대개 비정활(전업주부)이거나 다른 일자리 - 임금근로, 자영업 - 에서 일하다가 현재의 일자리에 진입했는데 진입과정에 영향을 미친 핵심 요소는 ‘시간적 자유’였다. 이들의 계약형태는 다양한데 플랫폼과 약관동의 방식으로 계약하는 경우, 보험설계사나 방문판매원처럼 기업과 위탁판매 계약을 맺는 경우, IT 프리랜서나 방송작가 등 좀 더 장기적인 계약을 맺는 경우로 다양했다.

1인 비임금근로자는 본인이 하는 일에 있어서 노동시간의 자유를 가장 큰 장점으로 꼽고 있었으며, 실제로도 다양한 노동시간 분포가 나타난다. 그러나 이들의 ‘자유로운 선택’의 배후에는 건당 수수료 체계 속에서 소득을 유지하려는 노력과 자영업자의 과도한 노동시간(과노동)이 자리하고 있다. 1인 비임금근로자들이 가장 어려움을 겪고 있는 것은 일감과 소득의 불안정이다. 대부분의 1인 비임금근로자들은 일감의 획득이 불규칙하거나 과거에 비해 감소하고 있다고 느끼고 있었으며, N잡러가 되거나 소비를 조정하는 식으로 대응하고 있었다. 소득 불안정이 관리 가능한 정도라고 응답한 일부 참여자들은 임금근로자와 유사한 형태로 일하며 월급을 받고 있는 경우였다.

1인 비임금근로자는 계약상 자유노동의 형태를 보이지만, 실제로는 다양한 방식으로 노동과정의 통제를 받고 있다. 장소 기반 플랫폼 노동자들은 ‘알고리즘 통제’를 경험하고 있었으며, 보험설계사, 방문판매, 방문강사 등은 실적관리나 업무과정에 대한 구체적인 지시·개입을 겪고 있다. IT, 디자인, 통번역 분야의 프리랜서들은 임금근로자들과 유사한 환경에서 노동하고 있는 경우도 확인된다.

이것이 1인 비임금근로자들에 대한 법적 지위 논란이 발생하는 까닭이다. 1인 비임금근로자가 어느 정도 근로자성을 갖고 있는지에 대해서 노동조합과 사용자단체 사이에 첨예한 인식 차이가 나타났으며, 연구에 참

여한 사업주를 대상으로 미국의 ABC Test를 질문한 결과, 3명 모두 테스트를 완전히 통과하지 못하여 어느 정도 근로자성을 가지고 있는 것을 확인하였다. 물론 이를 1인 비임금근로자가 근로자성을 가지고 있다는 결론으로 이어가는 것은 과도하겠지만, 단결권 등 근로자의 권리를 적어도 어느 정도 보장해야 한다는 근거가 될 수 있다.

1인 비임금근로자는 소득불안정, 안전보건, 유급휴가, 근로시간 등 여러 측면에서 사회적 보호의 필요성을 가지고 있었지만, 임금근로자와 자영업자 사이의 모호한 지위로 인해 사회보험 중심의 기존 제도에서 배제되고 있다. 그러나 1인 비임금근로자와 계약관계에 있는 사업주가 이들의 사회적 보호의 책임을 어느 정도 분담할 수 있을지에 관하여 이해관계자들의 인식이 엇갈린다. 이미 1인 비임금근로자에 대해 적용되기 시작된 산재, 고용보험의 경우 상대적으로 비용 부담이 적지만, 국민연금이나 건강보험은 그 부담이 적지 않아 사업주들의 반대가 상당한 상황이다.

1인 비임금근로자들의 연금제도에 대한 인지나 이해의 정도는 낮은 편이다. 그리고 제도에 대한 낮은 이해도는 제도 불신과 막연한 부정적인 인식으로 이어지고 있다. 여기에는 미디어의 부정적 보도가 크게 작동한 것으로 보인다. 특히 1인 비임금근로자들은 국민연금 가입이 의무가 아닌 선택이라고 인식하는 경우가 적지 않았다. 의무가입 사실을 알고 있는 경우에는 이에 대한 반감을 가지고 있음이 확인됐다. 1인 비임금근로자들의 이 같은 인식의 배경에는 그간 지역가입자의 보험료 납부 관리를 소홀히 해 온 사회보험 행정의 실패가 자리하고 있다.

불안정한 소득과 보험료를 분담할 사업주가 없다는 점은 1인 비임금근로자들이 보험료 납부를 특히 부담스러워하는 원인이다. 사업장가입자 경험이 있거나 납부예외 경험이 있는 경우에는 더욱 그렇다. 제도에 대한 불신, 불안정하고 낮은 소득, 부실한 사회보험 행정은 1인 비임금근로자

에게 보험료 납부 회피가 최적의 선택이 되는 이른바 ‘가입회피 균형’을 낳고 있다. 이들은 1인 비임금근로자에게 맞게 국민연금 제도를 개혁하는 것이 가입에 대한 ‘선택권’을 부여하는 것이라는 의견을 피력하기도 한다. 전년도 소득을 기준으로 책정되는 국민연금 보험료 부과체계는 소득이 불규칙한 1인 비임금근로자의 부담을 증가시키는 요인이다. 본 연구에 참여한 대부분의 1인 비임금근로자들은 국민연금 개혁에 대해서도 부정적인 인식을 가지고 있었는데, 그 이유는 보험료 부담이 높아질 것이라는 생각 때문이다. 제도 불신이 연금개혁에 대한 저항을 일으키는 셈인데, 제도 불신을 해소하기 위해서는 재정안정화를 위한 개혁이 필요하다. 이는 점을 고려하면 이는 일종의 딜레마 상황이다.

1인 비임금근로자의 법적 지위 못지않게 이해관계자 사이의 첨예한 인식 차이를 보여주는 것은 노무제공자들을 사업장가입자로 전환해야 한다는 논의다. 사업장가입자로의 전환에 대해 노동조합과 사용자단체는 상반되는 입장을 제시했으며, 1인 비임금근로자들의 입장도 복합적이다. 사업장가입자로의 전환이 보험료 부담을 완화할 것으로 기대할 수 있지만, 사업주들이 수수료나 가격에 반영하는 식으로 부담을 전가하거나 일감이 줄어들 우려가 있다는 것이다. 현실적으로는 사업주와의 관계가 어느 정도 특정될 수 있는지에 따라 직종별로 상이한 상황이 발생할 것으로 보인다.

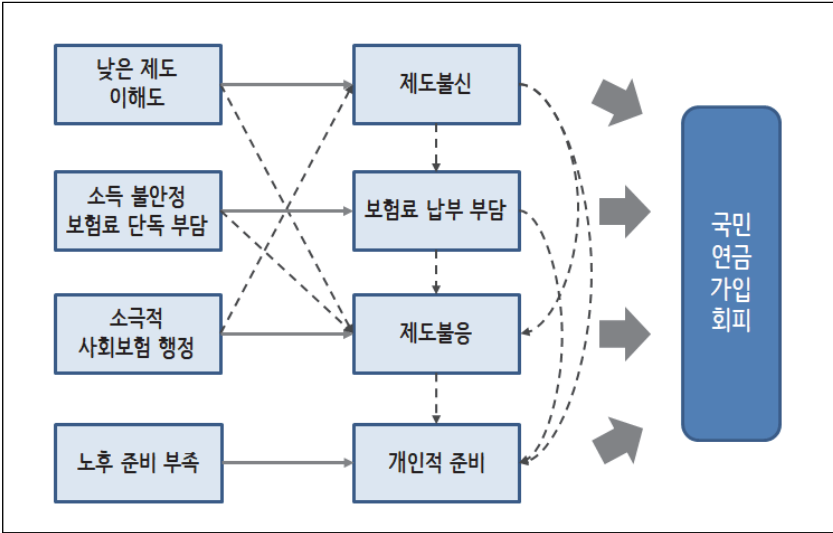
국민연금에 대한 부정적 인식 속에서 1인 비임금근로자들의 노후준비는 전반적으로 부실한 편이다. 노후에 대한 준비를 하지 못했다거나 노후까지 지속할 수 있는 일자리를 찾고 있다는 응답이 많았으며, 일부만이 개인적인 저축, 부동산, 주식 등으로 대비할 계획을 갖고 있었다. 이처럼 노후준비가 부족한 상황은 국민연금의 필요성을 높이지만, 현재의 ‘가입회피 균형’ 상태는 필요성에 맞는 가입이 이루어지지 못하는 원인이 되고 있다.

현재 보험료 납부를 재개한 지역가입자를 대상으로 한 보험료 지원사업에 대해서는 1명을 제외한 모든 참가자가 알지 못했다. 정부의 보험료 지원 확대에 대해서는 필요성을 인정하는 응답이 좀 더 많았지만, 재정을 고려하면 어차피 지속적이지 않을 것이기에 효과는 제한적일 것이라는 응답도 있었다. 사업주나 사용자단체 관계자들은 사업장가입자로 전환하는 것보다는 정부의 보험료 지원 같은 예산 투입이 필요하다는 의견을 피력하였다. 그 밖에 정부에 요구하는 정책 개선사항으로는 국민연금 인지도와 신뢰를 높이기 위한 홍보, 제도 운영의 투명성 제고, 국가의 지급보장 등이 제안되었다.

제2절 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 시사점

이상의 분석을 통해 1인 비임금근로자의 국민연금 가입을 저해하는 요인에 대해 살펴보면 [그림 5-1]과 같다. 1인 비임금근로자의 국민연금 가입에 영향을 미치는 요인에는 제도에 대한 낮은 이해도, 소득 불안정과 보험료 단독 부담, 소극적 사회보험 행정과 노후준비 부족이 있다. 그리고 현재 상황에서 이들은 각각 제도 불신, 보험료 납부에 대한 부담, 제도 불응, 그리고 노후에 대한 개인적 준비로 이어진다. 물론 이와 같은 직접적 관계 외에도 제도에 대한 낮은 이해도, 소득 불안정 및 보험료 단독 부담은 제도 불응에, 소극적 사회보험 행정은 제도 불신에 간접적인 영향을 미치는 것으로 정리할 수 있다.

[그림 5-1] 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 회피 요인

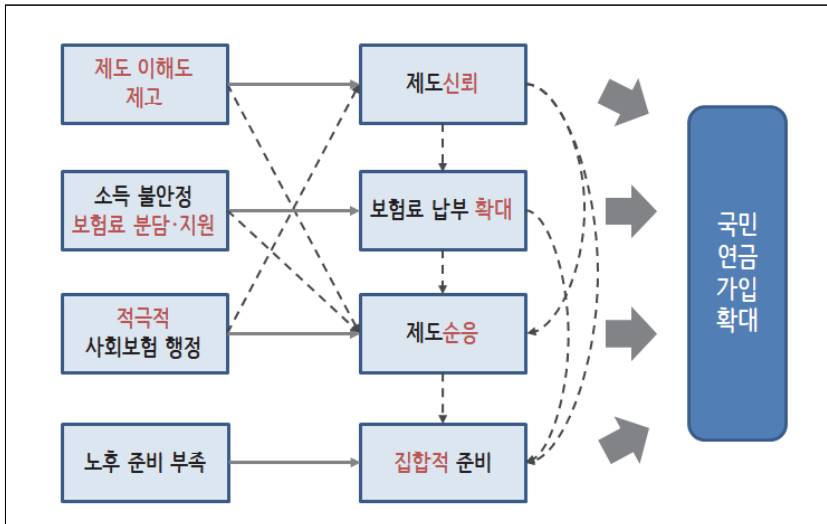


일단 이렇게 형성된 제도 불신은 국민연금 가입 회피의 직접적인 요인일 뿐 아니라 보험료 납부에 대한 부담을 증가시키고, 제도 불응 유인을 확대하며, 노후준비 부족에 대해 공적 제도가 아닌 개인적 준비로 대응하게 하는 원인이 된다. 보험료 납부에 대한 부담감 역시 제도 불응 유인을 확대하고 개인적 준비를 선택하도록 촉진한다. 가입자의 제도 불응은 노후에 대한 개인적 준비로 이어지는 또 다른 요인이다. 요컨대 이들 각각은 [그림 5-1]에 나타난 것처럼 상호작용하며, 국민연금 가입 회피로 향하는 경로를 형성한다.

이는 1인 비임금근로자의 국민연금 가입을 제고하기 위한 정책이 어디에, 어떤 방식으로 개입해야 하는지를 보여준다([그림 5-2] 참조). 우선 가장 핵심이 되는 개입 영역은 국민연금에 대한 신뢰를 확보하는 것이다. 여기에는 가입자들의 제도에 대한 이해도 제고 및 보험료 부담 완화를 위한 정책이 영향을 미칠 것이다. 1인 비임금근로자의 국민연금 보험료 납

부를 확대하기 위한 적극적 행정은 제도의 신뢰 및 보험료 부담 완화와 결합될 때 가입자의 반발을 감소시키고 효과적으로 제도 순응을 이끌어 낼 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

[그림 5-2] 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 확대 방향



이상의 결과들을 정리하면, 현행 국민연금 체계는 의존적 계약자의 노동현실을 적절하게 반영하게 반영하지 못하고 있으며, 단순히 제도 적용의 확대보다는 노동시장 구조 변화에 조응하는 근본적 제도 개선이 필요함을 보여준다. 의존적 계약자의 국민연금 가입 제고를 위해서는 소득 변동성과 불안정성을 반영한 보험료 부과체계의 개편, 정부의 보험료 지원 확대, 실질적 사용자(사업주)에 대한 사회보험 부담 책임의 강화 등이 병행되어야 한다. 이와 더불어 제도 수용성과 형평성을 높이기 위한 노사정 차원의 사회적 합의가 필요하며, 기존의 ‘고용관계 내’ 보호 중심에서 이 제는 ‘고용관계 밖’ 노동자에 대한 포괄적 보호의 방식으로 국민연금을

비롯한 사회보험 체계가 전환되어야 함을 강조할 수 있다. 결론적으로 이 연구는 의존적 계약자를 포함한 고용형태 다변화에 대응하기 위해 국민연금의 근본적 구조 개편과 함께, 노동시장 내 불안정성 해소를 위한 정책적 대응, 그리고 사회적 보호에 대하여 새로운 기준 마련이 필수적임을 시사한다.



- 강금봉. (2022). 프리랜서의 소득 불안정에 대한 동태적 실증 연구: 임금근로자와의 비교를 중심으로. **보건사회연구**. 42(1), 238-257.
- 국민연금공단. (2024). 지역가입자 국민연금 보험료 지원제도로 보험료 납부, 다시 시작. <https://www.npsonair.kr/advantages/detail.html?strIdx=3240>.
- 국세청. (2011-2022). 거주자의 업종별 사업소득 원천징수 현황. **국세통계연보**. 2024. 12. 24. 접속, <https://www.nts.go.kr>.
- 국세통계포털. (각 연도). 거주자의 사업소득 원천징수 현황. 2024. 12. 24. 접속, <https://tasis.nts.go.kr/websquare/websquare.html?w2xPath=/cm/index.xml>.
- 국회 연금개혁특별위원회 공문화위원회. (2024). **2024 연금개혁 공론화 백서**.
- 권오성. (2020). 플랫폼 경제와 노동법. **노동연구**. 41, 73-115.
- 근로복지공단 홈페이지. (n.d.). 산재/고용보험 적용특례. 2024. 9. 2. 접속, <https://www.comwel.or.kr/comwel/paym/spec/mean.jsp>
- 김도균, 김태일, 안종순, 이주하, 최영준. (2017). **자신에게 고용된 사람들: 한국의 자영업자 보고서**. 서울: 후마니타스.
- 김인경, 김진희, 류재린, 진성진, 권수연, 김경애, 김원섭, 김지혜, 남재욱, 문현경, 박수민, 백원영, 손윤희, 양승엽, 이다미, 이수정, 이정우, 이태, 권형준, 우선희, 임형재. (2024). **국가지속을 위한 3대 구조개혁(노동·교육·연금) 연계전략**. 경제·인문사회연구회.
- 김종진, 박관성. (2021). 프리랜서 노동실태와 특징. **KLSI Issue paper**. 한국노동사회연구소.
- 김종진. (2020). 디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토. **경제와 사회**. 296-322.
- 김준영, 장재호, 김강호, 박상현. (2021). 플랫폼종사자 규모와 근무실태. **고용동향브리프 2021년 9호**. 한국고용정보원.

- 김지환. (2020. 11. 4.). 우버·리프트, 운전기사 노동자로 본 ‘AB5 법’ 적용 빠져 나갔다. **경향신문**. <https://www.khan.co.kr/world/america/article/202011041817001>
- 남궁준. (2023). 디지털 시대, 노동법의 경계석 고쳐 세우기. **저스티스**, 194(2), 290-324.
- 남재욱, 이다미. (2023). 노동시장 취약계층의 구성변화와 근로환경 분석: ‘1인 비임금근로자’를 중심으로. **산업노동연구**, 29(2), 139-177.
- 남재욱. (2021). 플랫폼 노동자의 노동상황과 일자리 만족도에 관한 연구. **노동정책연구**, 21(2), 101-133.
- 남재욱. (2022). 플랫폼 노동과 사회계약의 재구성. **시민과세계**, 40, 1-52.
- 남재욱. (2024). 모든 일하는 사람의 사회적 권리를 보장하라!: 모든 취업자의 보편적 노동권·사회보장권 보호. 내만복 2024 총선 정책 이슈페이퍼 6호.
- 대한민국 국회. (2023). 국민연금법 일부개정법률안 (의안번호 25270). <https://www.assembly.go.kr>
- 더불어민주당 김민석 의원실. (2021. 10. 16.). 특수형태근로종사자 두 명 중 한 명은 국민연금 납부 못 해 [보도자료]. 2024.4.25. 접속, <https://www.nanet.go.kr/lowcontent/assamblybodo/selectAssamblyBodoDetail.do?searchSeq=122718&searchNoSeq=20211016122718>.
- 도재형. (2013). 사법과 입법의 사각지대, 특수형태근로종사자. **노동법연구**, 34, 197-244.
- 도재형. (2022). 사회보험 적용 범위 확대 방안: 전 국민 고용보험 로드맵 관련 쟁점을 중심으로. **법학논집**, 26(4), 123-150.
- 두루누리 사회보험료 지원 홈페이지. (n.d.). 특수형태근로종사자 산재보험. 2024. 12. 24 접속, <http://www.insurancesupport.or.kr/m/story/sub1-4-4.php>
- 류영욱. (2024. 6. 3.). “배달라이더 직장가입자 전환” 국민연금 실태조사 착수. **매일경제**. <https://www.mk.co.kr/news/economy/11032462>
- 류재린, 이다미, 김지원, 김혜진. (2023). 예술인 국민연금 보험료 지원사업 개편

- 연구. 세종: 한국예술인복지재단·한국보건사회연구원.
- 문현경, 류재린, 김원섭, 유현경. (2020). **고용형태 다양화에 따른 공적연금의 대응 가능성 검토: 특수형태근로종사자를 중심으로**. 전주: 국민연금공단 국민연금연구원.
- 문현경, 류재린. (2021). 특수형태근로종사자의 사회보험 불안정성: 국민연금을 중심으로. **노동정책연구**. 21(2), 69-99.
- 문현경, 류재린, 유현경. (2022). **특수형태근로종사자의 사업장가입자 편입방안**. 전주: 국민연금공단 국민연금연구원.
- 문현경, 류재린. (2023). 특수형태근로종사자의 직종별 국민연금 가입 특성 분석: 사업장가입자와의 비교를 중심으로. **한국사회정책**. 30(2), 3-34.
- 문현경, 유현경. (2022). 영국 노동시장 변화에 따른 공·사적연금의 대응. **국제사회보장리뷰**. 21, 5-18. 한국보건사회연구원.
- 민주노총 전국서비스산업노동조합연맹. (2024). **“특수고용(플랫폼) 노동자 노후 대책: 실태조사 연구 결과 발표 토론회” 자료집**. http://service.nodong.org/xe/index.php?mid=kftu_05_02&page=9&m=0&document_srl=597319
- 박소민. (2020). 프랜차이즈 가맹점주의 노동법상 근로자성 여부. **홍익법학**. 21(1), 393-426.
- 박은정. (2018). 특수형태근로종사자의 보호: 걸어온 길, 가야할 길. **산업관계연구**. 28(3), 47-80.
- 박은정. (2021). 예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가. **노동법학**. 79, 31-70.
- 백학영. (2013). 정규직과 비정규직의 임금 격차와 불평등 그리고 빈곤: 연령 집단별 차이를 중심으로. **사회복지정책**. 40(3), 75-105.
- 보건복지부. (2023a). 제5차 국민연금 종합운영계획(안).
- 보건복지부. (2023b). 2023년도 제1차 가입자관리 제도개선 추진단 회의자료 (비공개).
- 보건복지부. (2023c). 2023년도 제2차 가입자관리 제도개선 추진단 회의자료 (비공개).

- 서정희, 박경하. (2016). 한국의 가짜 자영업 추정을 통해서 본 비정규 근로자 규모의 오류. **한국사회정책**. 23(3), 49-77.
- 신승배. (2009). 한국 노동시장에서 비정규직 노동자의 임금차별 영향분석. **한국사회**. 10(2), 93-123.
- 안상훈, 유길상, 허재준, 김수완. (2022). **자영업, 플랫폼 노동 그리고 복지국가**. 서울: 학지사.
- 양승엽. (2021). 플랫폼 노동자의 근로자성과 입법안 분석. **노동법연구**. 51, 469-508.
- 오삼일, 황수빈, 유민정, 이종하. (2021). 코로나19 이후 자영업 특성별 고용 현황 및 평가. **BOK 이슈노트**. 제2021-11호.
- 유호선, 김진수, Christina Hiessl. (2017). **독일의 공·사적 연금제도 연구**. 서울: 국민연금공단 국민연금연구원.
- 이다미. (2019). 유럽 주요국의 연금제도 변화와 빈곤 측면에서의 성과 비교 연구: 노동시장 구조와의 결합. **한국사회정책**. 26(3), 251-286.
- 이다미, 김태완, 류재린, 한겨레. (2021). **예술인 사회보험료 지원사업 개선 연구**. 세종: 한국보건사회연구원·한국예술인복지재단.
- 이다미, 류재린, 한겨레, 권혁진, 남재욱. (2023). **노후소득보장 강화를 위한 국민연금 가입상한연령 연장 방안 연구**. 세종: 한국보건사회연구원.
- 이다미, 류재린, 김혜진, 문현경, 이승호, 김지원, 남윤재. (2024). **연금개혁의 사회적 합의를 위한 국민 인식조사 연구**. 세종: 경제·인문사회연구회.
- 이다혜. (2019). 미국 노동법상 디지털 플랫폼 종사자의 근로자성 판단: 2018년 캘리포니아 대법원 Dynamex 판결을 중심으로. **노동법학**, 72, 189-238.
- 이다혜. (2020). 근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 '종속노동'의 재조명. **노동법연구**, 49, 1-50.
- 이병희, 황덕순, 강병구, 강성태, 김홍영, 도재형. (2012). **비공식 취업 연구**. 서울: 한국노동연구원.
- 이승렬. (2018). 자영업 현황과 정책과제. **노동리뷰**. 163, 36-59.
- 이승윤, 박경진, 김규혜. (2019). 한국 청년프리랜서의 일의 방식과 사회보장

- 제도 경험에 대한 질적연구. **비판사회정책**, 64, 181-239.
- 이승윤, 백승호, 남재욱. (2020). 한국 플랫폼노동시장의 노동과정과 사회보장제의 부정합. **산업노동연구**, 26(2), 77-135.
- 이영주. (2021). 플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 최근 해외 판결과 연구동향. **국제노동브리프**, 19(7), 67-75.
- 이주희, 정성진, 안민영, 유은경. (2015). 모호한 고용관계의 한국적 특성 및 전망. **동향과 전망**, 95, 252-289.
- 이혜리. (2023. 8. 9.). 검찰, 결국 ‘공정위 조사 방해’로 화물연대 기소…사업자 단체 판단 논란. **경향신문**. <https://www.khan.co.kr/national/court-law/article/202308091719001>
- 장지연. (2020). 플랫폼노동자의 규모와 특징. **고용·노동브리프**, 104. 한국노동연구원.
- 장희은, 김유휘. (2020). 플랫폼 경제에서의 노동자 보호를 위한 해외 정책동향. **산업노동연구**, 26(1), 1-48.
- 전혜원. (2024. 8. 14.). 특수고용직 실업급여, 누가 얼마나 받았나 보니. **시사인**. <https://www.sisain.co.kr/news/articleView.html?idxno=53698>
- 정양환. (2004. 6. 15.). “국민연금 밀려 생활비 압류” 비판 자살. **동아일보**. <https://www.donga.com/amp/all/20040615/8072772/1>
- 정진우. (2021). 가짜 3.3 위장 실태와 권리찾기 대안 [발표자료]. ‘위장노동 실태’ 발표 및 토론회(2021. 10. 26.), 9-44.
- 정홍준, 장희은. (2018). **특수형태근로(특수고용) 종사자의 규모추정을 위한 기초 연구**. 세종: 한국노동연구원.
- 조해람. (2024. 2. 22.). “노후대비 어려운 플랫폼노동자…국민연금 직장가입 논의 해야”. **경향신문**. <https://www.khan.co.kr/national/national-general/article/202402221128001>
- 주은선. (2023). 특수형태노동자의 국민연금 가입상태 다양성: 노동경험, 정체성, 사회보험 책임의 불일치. **비판사회정책**, 81, 221-257.
- 차유미. (2020). 가맹점주의 종속성 판단지표 구성 및 자동차정비 프랜차이즈에

- 의 적용. **산업노동연구**. 26(2), 137-181.
- 통계청. (각 연도). 경제활동인구조사: 종사상지위별 취업자(2012~2023). 국가 통계포털. 2024. 12. 24. 접속, https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DE7108S&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=101_B1A&scrId=&seqNo=&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=MT_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do
- 황선웅. (2020). 코로나 19 충격의 고용형태별 차별적 영향. **산업노동연구**. 26(3), 5-34.
- Aloisi, A. (2022). Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead. *European Labour Law Journal*, 13(1), 4-29.
- Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County, 4 Cal. 5th 903 (Cal. 2018). <https://cases.justia.com/california/supreme-court/2018-s222732.pdf?ts=1525107724>
- Eurofound. (2017). Exploring self-employment in the European Union. Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1734en.pdf
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Forde, C., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., & Carson, C. (2017). *The social protection of workers in the platform economy*. Policy Department-Economic and Social Policy, Employment and Social Affairs European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU\(2017\)614184](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2017)614184)

- Hinrichs, K., & Jessoula, M. (2012). Labour market flexibility and pension reforms: What prospects for security in old age? In K. Hinrichs & M. Jessoula (Eds.), *Labour market flexibility and pension reforms: Flexible today, secure tomorrow?* (pp. 1-25). Palgrave Macmillan.
- International Labour Office. (2018a). *Resolution concerning statistics on work relationships*. 2024. 8. 3. 접속, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf
- International Labour Office. (2018b). *Conceptual framework for statistics on work relationships*. 2024. 8. 3. 접속, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636041.pdf
- International Labour Office. (n.d.). *International Classifications of Status in Employment and Status at Work (ICSE and ICSaW)*. 2024. 12. 24. 접속, <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-status-at-work>.
- Kitching, J.E., & Iskandarova, M. (2019). Freelance work and financial well-being : a literature review and research agenda.
- Moser, A. & Korstjens, I. (2018). Series: practical guidance to qualitative research. Part 3: sampling, data collection and analysis, *European Journal of General Practice*, 24(1), 9-18.
- OECD. (2019). *The future of work: OECD Employment Outlook 2019*. 2024. 8. 3. 접속, https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en.html.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *Measuring the digital transformation: A road map for the future*. <https://doi.org/10.1787/9789264311992-en>
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & Gonzalez

- Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Schoukens, P., Barrio, A., & Montebovi, S. (2018). The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers?. *European Journal of social security*, 20(3), 219-241.
- Sieker, F. (2022). Platform work and access to social protection across major European countries. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 38(3), 193-207.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2018). Electronically mediated work: New questions in the contingent worker supplement. 2024. 8. 3. 접속, <https://www.bls.gov/opub/mlr/2018/article/electronically-mediated-work-new-questions-in-the-contingent-worker-supplement.htm>
- Weber, R. P. (1990). *Basic Content Analysis*. CA: Sage Publications. New Bury Park.
- Weil, D. (2015). *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. 송연수 역. 균열일터: 당신을 위한 회사는 없다. 황소자리.



[부록 1] 특수형태근로종사자의 사업장가입자 전환 시 사용자 예상 부담금

〈부표 1-1〉 특수형태근로종사자의 사업장가입자 전환 시 사용자 예상 부담금: 최대 추정액

(단위: 명, 원)

구분	인원(A)	특고 종사자 1인당		특고 종사자 전체
		월 평균 보수월액(B)	월 평균 사용자 부담금(C) (C=B*4.5%)	연 평균 사용자 부담금(D) (D=A*C*12)
총계	878,169	2,264,000	101,880	1,073,614,292,640
보험설계사	410,029	2,582,000	116,190	571,695,234,120
건설기계운전	2,636	2,479,000	111,550	3,528,549,600
학습지방문강사	56,356	1,016,000	45,720	30,919,155,840
골프장캐디	50,725	2,699,000	121,450	73,926,615,000
택배기사	61,721	2,420,000	108,900	80,657,002,800
퀵서비스	126,504	1,599,000	71,950	109,223,553,600
대출모집인	10,384	2,400,000	108,000	13,457,664,000
카드모집인	11,852	1,931,000	86,890	12,357,843,360
대리운전	643	1,537,000	69,160	533,638,560
방문판매원	79,657	1,597,000	71,860	68,689,824,240
방문점검원	30,055	1,392,000	62,640	22,591,742,400
가전제품설치	3,720	2,932,000	131,940	5,889,801,600
화물차주	16,854	4,830,000	217,350	43,958,602,800
소프트웨어 프리랜서	17,033	3,937,000	177,160	36,210,795,360

출처: “2023년도 제2차 가입자관리 제도개선 추진단 회의자료,” 보건복지부, 2023c.

〈부표 1-2〉 특수형태근로종사자의 사업장가입자 전환 시 사용자 예상 부담금: 최소 추정액
(단위: 명, 원)

구분	인원(A)	특고 종사자 1인당		특고 종사자 전체
		월 평균 보수월액(B)	월 평균 사용자 부담금(C) (C=B*4.5%)	연 평균 사용자 부담금(D) (D=A*C*12)
총계	192,842	2,410,000	108,730	251,612,527,920
보험설계사	112,882	2,582,000	116,190	197,554,138,920
건설기계운전	1,784	2,479,000	111,550	2,546,017,200
학습지방문강사	19,172	1,016,000	45,720	12,603,906,720
골프장캐디	1,429	2,699,000	121,450	1,238,790,000
택배기사	2,197	2,420,000	108,900	2,392,750,800
퀵서비스	19,674	1,599,000	71,950	4,214,255,400
대출모집인	1,520	2,400,000	108,000	3,339,792,000
카드모집인	1,548	1,931,000	86,890	2,747,461,800
대리운전	264	1,537,000	69,160	198,350,880
방문판매원	11,200	1,597,000	71,860	8,746,511,760
방문점검원	3,497	1,392,000	62,640	6,599,750,400
가전제품설치	195	2,932,000	131,940	378,403,920
화물차주	12,085	4,830,000	217,350	32,349,504,600
소프트웨어 프리랜서	5,395	3,937,000	177,160	8,818,316,160

출처: “2023년도 제2차 가입자관리 제도개선 추진단 회의자료,” 보건복지부, 2023c.

[부록 2] 거주지의 업종별 사업소득 원천징수(연도별)

〈부표 2-1〉 거주지의 사업소득 원천징수 변화 추이(2011, 2016~2022년): 업종별

(단위: 명)

구분	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
저술가	64,309	75,851	75,072	77,083	82,051	81,905	84,098	95,176
화가 관련	13,100	16,354	17,291	16,680	16,904	19,687	22,023	22,832
작곡가	8,768	14,020	15,366	16,918	18,657	21,290	23,144	26,335
배우	14,161	16,346	19,618	19,001	18,456	17,977	17,011	19,235
모델	6,382	8,454	8,285	8,495	9,525	9,206	9,676	10,423
가수	4,029	4,799	6,322	6,437	8,440	8,068	8,958	10,432
성악가	7,191	8,550	8,806	9,303	9,592	8,291	9,576	11,247
1인 미디어 콘텐츠창작자	-	-	-	-	4,874	33,065	36,450	36,004
연예 보조	74,294	67,089	67,562	66,863	65,630	56,493	62,695	66,243
자문·고문	63,327	87,534	90,898	97,250	99,722	97,526	103,172	105,594
바둑기사	-	-	-	-	558	493	477	478
꽃꽂이 교사	-	-	-	-	1,321	1,197	1,021	1,203
학원강사	325,079	384,063	400,529	409,603	431,471	386,827	383,745	415,905
직업운동가	16,914	39,125	43,386	47,284	51,490	43,339	47,627	54,381
봉사료수취자	-	-	-	-	34,353	24,613	14,895	16,606
보험설계	66,977	92,375	101,226	102,316	110,256	114,322	115,459	104,750

구분	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
음료 배달	17,206	4,013	4,094	8,460	4,418	4,692	4,783	4,028
빙판·외판	314,181	259,366	243,520	239,645	248,616	320,282	405,414	433,847
기타 자영업	560,793	1,734,651	2,192,801	2,647,339	3,152,394	3,449,875	3,971,891	4,559,155
다단계판매	723,940	1,190,433	1,095,454	1,083,424	1,018,486	980,267	936,111	888,326
기타 모집 수당	570,440	741,842	776,327	771,334	765,917	713,746	600,781	544,030
간병인	46,437	41,380	45,210	51,706	54,832	52,356	53,049	52,459
대리운전	36,888	54,680	55,974	67,824	82,100	79,052	71,062	77,313
캐디	-	-	-	-	3,726	2,912	4,100	5,608
목욕관리사	-	-	-	-	961	730	440	484
행사도우미	92,985	141,285	156,853	156,630	150,241	99,621	95,206	112,672
심부름 용역	-	-	-	-	21,602	25,040	22,870	20,021
퀵서비스	-	-	-	-	36,798	100,831	334,816	442,319
물품배달	29,826	38,382	41,444	63,843	93,391	196,753	230,457	94,859
병의원	83,256	86,615	88,335	89,579	91,661	93,508	97,997	96,485
기타	137,415	78,552	77,385	74,850	1	5	109,924	145,091
계	3,277,898	5,185,759	5,631,758	6,131,867	6,688,444	7,043,969	7,878,928	8,473,541

주: 2022년부터는 '기타'를 학습지방문강사, 교육교구방문강사, 대여제품방문점원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방과후강사, 기타(F)로 구분하고 있어 해당 직종들을 모두 다하여 기입하였음.

출처: “거주자의 업종별 사업소득 원천징수 현황”, 국세청, 각 연도(2011~2022), 국제통계연보, 2024.12.24. 접속, <https://www.nts.go.kr>.

[부록 3] 인터뷰 질문지

〈부표 3-1〉 노동자단체(노동조합) 대상 인터뷰 질문지

구분	내용
자기소개	- 이름 및 나이, 소속단체 - 담당 업무 및 기간 - 연금제도 관련 논의 참여 경험 - 특고/플랫폼/프리랜서 관련 논의 참여 경험
의존적 계약자 관련	- 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서 등 의존적 계약자와 관련하여 어떤 활동을 해왔습니까? - 귀하는 특고/플랫폼/프리랜서의 소득활동이 기존의 임금근로자와 비교할 때 어느 정도 유사하거나, 다르다고 생각하십니까? 어떤 측면에서 그러한지 구체적으로 말씀해 주세요. (종속성, 안정성, 소득변동성 등) - 귀 단체가 보시기에 현재 우리나라의 특고/플랫폼/프리랜서의 노동환경은 어떠한가요? 무엇이 가장 큰 문제라고 생각하십니까?(법적 지위, 단결권, 소득 수준, 근로시간, 사회보장 등), 그 문제의 개선을 위해 무엇이 가장 시급하거나 중요한 과제라고 보십니까? - 귀 단체는 지난 수년간 단계적으로 확대 적용되어 온 노무제공자의 고용보험과 산재보험 적용에 대해 어떻게 평가하십니까? - 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서의 사회보험 관련 사업주의 책임에 대해 어떠한 입장을 갖고 계십니까? (전국민 고용보험의 사업주 보험료 분담, 노무제공 플랫폼의 보험관계 신고, 정보제공 등) • 노동자에 대한 기업의 사회적 책임 수준은 어디까지라고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
국민연금 관련	- 기존 연구 및 조사 결과에 따르면 특고/플랫폼/프리랜서 등은 임금근로자와 비교할 때 국민연금 가입률이 저조한 편입니다. 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까? - 귀 단체는 현재 국민연금 지역가입자로 가입이 가능한 특고/플랫폼/프리랜서를 사업장가입자로 전환하는 것에 대하여 어떠한 입장을 갖고 있습니까? 해당 입장에 대한 이유를 상세하게 말씀해 주세요. • 특고/플랫폼/프리랜서의 가입의사 변화 측면 • 기업(사업주)의 부담 증가 및 그에 따른 기여회피 가능성 측면 • 특고/플랫폼/프리랜서의 내적 이질성 문제(이 경우 일부만 사업장가입자 전환?) • 사업장가입자로의 전환을 위해 필요한 정책적 조건이 있다면? - 최근까지 진행된 연금개혁 논의에 대해 어느 정도 알고 계십니까? 연금개혁에 관한 귀 단체의 의견은 어떠한가요? - 21대 국회 연금특위 종료 이후, 여야는 모두 보험료율을 최대 13%까지 올리고 소득대체율을 43~45%로 높이는 방안을 검토해 왔습니다. 이와 같은 국민연금의 모수 개혁이 특고/플랫폼/프리랜서의 국민연금 가입 및 보험료 부담에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까? - 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서에 대한 국민연금의 보험료 지원 필요성에 대해 어떻게 생각하십니까? 지원 필요성에 동의한다면 어느 정도 수준이 적절

150 1인 비임금근로자의 국민연금 가입 제고를 위한 기초연구

구분	내용
	하다고 생각하십니까? 국민연금 보험료 지원 등 사각지대 개선을 위한 기존 방안들에 대하여 어떻게 평가하십니까?
기타	- 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서의 연금제도 및 기타 사회보험과 관련해 향후 어떤 활동계획을 가지고 있습니까? - 지금까지 답변한 내용들에 비추어 볼 때, 특고/플랫폼/프리랜서의 노후소득보장을 강화하려면 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까? - 그 밖에 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 말씀해 주세요.

〈부표 3-2〉 사용자단체 대상 인터뷰 질문지

구분	내용
자기소개	- 이름 및 나이, 소속단체 - 담당 업무 및 기간 - 연금제도 관련 논의 참여 경험 - 특고/플랫폼/프리랜서 관련 논의 참여 경험
의존적 계약자 관련	- 특고/플랫폼/프리랜서의 경우, 종전의 ‘근로자’ 또는 ‘자영업자’의 이분법으로 분류하기 어렵다는 점으로 인해 법적 지위 논쟁이 있습니다. 귀 단체는 이들의 법적 지위에 관하여 어떠한 입장을 갖고 계십니까? - 귀 단체는 지난 수년간 단계적으로 확대 적용되어 온 노무제공자의 고용보험과 산재보험 적용에 대해 어떻게 평가하십니까? - 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서의 사회보험 관련 사업주의 책임에 대해 어떠한 입장을 갖고 계십니까? (전국민 고용보험의 사업주 보험료 분담, 노무제공 플랫폼의 보험관계 신고, 정보제공 등) - 근로자와 노무제공자에게 대한 기업의 사회적 책임 수준에 대하여 각각 어떻게 생각하십니까?
국민연금 관련	- 기존 연구 및 조사 결과에 따르면 특고/플랫폼/프리랜서 등은 임금근로자와 비교할 때 국민연금 가입률이 저조한 편입니다. 그 이유가 무엇이라고 생각하십니까? - 귀 단체는 현재 국민연금 지역가입자로 가입이 가능한 특고/플랫폼/프리랜서를 사업장가입자로 전환하는 것에 대하여 어떠한 입장을 갖고 있습니까? 해당 입장에 대한 이유를 상세하게 말씀해 주세요. - 기업(사업주)의 부담 증가 및 그에 따른 기여 회피 가능성 측면 - 국민연금 보험료 부담 외의 측면 (행정적 처리에 대한 부담 등) - 특고/플랫폼/프리랜서의 직종 등에 따른 입장 차이 여부 - 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서의 사업장가입자 전환이 이루어질 경우 이것이 이 일자리의 양과 질에 어떤 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까? - 최근까지 진행된 연금개혁 논의에 대해 어느 정도 알고 계십니까? 연금개혁에 관한 귀 단체의 의견은 어떠한가요? 21대 국회 연금특위 종료 이후, 여야는 모두 보험료율을 최대 13%까지 올리고 소득대체율을 43~45%로 높이는 방안을 검토해 왔습니다. 이와 같은 국민연금의 모수 개혁이 사용자의 보험료 부담에 어떤 영향을 미칠 것으로 생각하십니까?

구분	내용
	- 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서 등의 국민연금 가입을 제고하기 위해 어떤 정책이나 조치가 필요할 것이라고 생각하십니까?
기타	- 귀 단체는 특고/플랫폼/프리랜서의 연금제도 및 기타 사회보험과 관련하여 향후 어떤 활동계획을 가지고 있습니까? - 지금까지 답변한 내용들에 비추어 볼 때, 특고/플랫폼/프리랜서의 노후소득보장을 강화하려면 어떤 조치가 필요하다고 생각하십니까? - 그 밖에 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 말씀해 주세요.

〈부표 3-3〉 특고/플랫폼 종사자 대상 인터뷰 질문지

구분	내용
자기소개	- 이름 및 나이 - 현재 일자리에서 일한 기간 / 현재 일자리 이전에 한 일 - 현재 일자리의 겸업 여부 - 현재 국민연금 가입상태 및 (지금까지의) 총가입기간
노동 특성	- 귀하는 지금 하고 계신 일은 언제부터, 어떤 계기로 시작하셨습니까? 이 일을 선택한 까닭은 무엇입니까? - 귀하가 지금 하시는 일에 대하여 아래 내용을 포함하여 간략하게 말씀해 주십시오. • 일의 내용 • 계약관계: 계약상대, 계약방식(계약서작성, 약관동의, 구두계약 등) • 보수지급: 가격의 결정(자신, 중개업체, 고객 등), 보수의 지급(회사, 개인, 플랫폼 등) • 평균 근로시간, 근로시간에 대한 만족도 - 귀하는 현재 원하는 만큼 일감을 구하고 계십니까? 앞으로는 어떠한 것으로 생각하십니까? 종합적으로 볼 때, 귀하는 일감을 안정적으로 얻고 있습니까? - 귀하는 자신이 일반근로자와 같이 사업주의 지시, 가이드라인, 혹은 알고리즘이나 프로그램의 지시에 따라 일한다고 생각하십니까? 아니면 자영업자와 같이 귀하 스스로의 결정에 따라 자유롭게 일한다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
소득 특성	- 귀하는 지금 하시는 일을 통해 얻는 소득에 대해 어느 정도 만족하십니까? 그 이유는 무엇입니까? - 귀하의 소득이 발생하는 주기(매 건, 매일, 매주, 매월, 계약에 따라 다름)는 어떻습니까? 귀하는 그 주기에 만족하십니까? • 귀하의 소득은 시기에 따라 변동이 큰 편입니까? • 귀하는 소득이 안정적이라고 생각하십니까? 만약 불안정하게 느낀다면 여기에 어떻게 대응하고 계십니까?
국민연금 가입 및	- 귀하는 귀하의 노후를 어떻게 준비하고 있습니까? 그 노후준비에서 국민연금은 얼마만큼의 비중을 차지하고 있습니까?

구분	내용				
보험료 부담	- 국민연금 미가입 또는 체납 관련 경험과 그 이유(아래 표 참조) <table border="1" data-bbox="318 409 1005 660"> <tr> <th data-bbox="318 409 665 464">① 현재 국민연금 보험료 납부 중</th><th data-bbox="665 409 1005 464">② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)</th></tr> <tr> <td data-bbox="318 464 665 660"> - 귀하는 과거에 국민연금을 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외 또는 체납 경험 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까? </td><td data-bbox="665 464 1005 660"> - 귀하가 국민연금을 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까? </td></tr> </table> - 귀하는 현행 국민연금 보험료율(9%)과 은퇴 후 급여 수준(소득대체율 40%)에 대해 어떠한 생각을 갖고 계십니까? 그 이유는 무엇입니까? • 최근 연금개혁 논의는 국민연금 보험료율을 현행(9%)보다 더 높이는 것을 전제하고 있습니다. 귀하는 이 같은 보험료율 인상에 대하여 어떻게 생각하십니까? • 이 같은 보험료율 인상이 특고/프리랜서/플랫폼종사자의 국민연금 가입에 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까? - 현재 국민연금 사업장가입자는 보험료를 사용자(사업주)와 절반씩 부담하는 반면, 지역가입자는 본인이 전액을 홀로 부담하고 있습니다. 귀하는 지역가입자의 이와 같은 보험료 부담 방식에 대해 어떻게 생각하십니까? • 지역가입자의 보험료 부담 완화를 위한 정부 지원의 필요성이 있다고 생각하십니까? 그렇다면 어느 정도의 정부 지원이 필요하다고 생각하십니까? • 현재 국민연금 사업장가입자 또는 지역가입자를 대상으로 실시 중인 보험료 지원에 대해 알고 계십니까? - 특고/프리랜서/플랫폼종사자를 사업장가입자와 마찬가지로, 사업주와 절반씩 보험료를 부담하는 사업장가입자로 전환하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까? 사업자의 입장까지 고려할 때도 사업장가입자로 전환하는 것이 귀하의 노동 상황에 부합한다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까? - 귀하는 특고/프리랜서/플랫폼종사자의 국민연금 가입을 촉진하기 위해 어떠한 제도적 지원 또는 변화가 필요하다고 생각하십니까? (예: 보험료 부담 완화, 소득 파악 체계 개선, 보험료 납부예외 요건 엄격화, 체납 시 제재 강화, 국민연금의 신뢰 회복 등)	① 현재 국민연금 보험료 납부 중	② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)	- 귀하는 과거에 국민연금을 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외 또는 체납 경험 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까?	- 귀하가 국민연금을 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까?
① 현재 국민연금 보험료 납부 중	② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)				
- 귀하는 과거에 국민연금을 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외 또는 체납 경험 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까?	- 귀하가 국민연금을 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까?				
기타	- 그 밖에 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 말씀해 주세요.				

주: 가사돌봄 업종 포함

〈부표 3-4〉 프리랜서 대상 인터뷰 질문지

구분	내용
자기소개	- 이름 및 나이 - 현재 일자리에서 일한 기간 / 현재 일자리 이전에 한 일 - 현재 일자리의 겸업 여부 - 현재 국민연금 가입상태 및 (지금까지의) 총가입기간
노동 특성	- 귀하가 지금 하시는 일에 대하여 아래 내용을 포함하여 간략하게 말씀해 주십시오. • 일의 내용 • 계약관계: 계약상대, 계약방식(계약서작성, 약관동의, 구두계약 등) • 보수지급: 가격의 결정(자신, 중개업체, 고객 등), 보수의 지급(회사, 개인, 플랫폼 등) • 평균 근로시간, 근로시간에 대한 만족도 - 귀하가 이 일을 선택한 이유는 무엇입니까? - 귀하는 현재 원하는 만큼 일감을 구하고 계십니까? 앞으로는 어떻게 생각하십니까? 종합적으로 볼 때, 귀하는 일감을 안정적으로 얻고 있습니까? - 귀하는 자신이 일반근로자와 같이 사업주의 지시, 가이드라인, 혹은 알고리즘이나 프로그램의 지시에 따라 일한다고 생각하십니까? 아니면 자영업자와 같이 귀하 스스로의 결정에 따라 자유롭게 일한다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까?
소득 특성	- 귀하는 지금 하시는 일을 통해 얻는 소득에 대해 어느 정도 만족하십니까? 그 이유는 무엇입니까? - 귀하의 소득은 어떤 주기로 발생합니까? (매 건, 매일, 매주, 매월, 계약에 따라 다름) 귀하의 소득은 시기에 따라 어느 정도 예측이 가능합니까? 아니면 변동이 크고 불규칙하여 안정적이지 않은 편입니까? 안정적이지 않다면 거기에 어떻게 대응하고 계십니까? - 귀하는 귀하의 일에 대해 전반적으로 만족하시는 편입니까? 가장 만족스러운 점과 불만족스러운 점은 무엇입니까?
국민연금 가입 및 보험료 부담	- 귀하는 귀하의 노후를 어떻게 준비하고 있습니까? 그 노후준비에서 국민연금은 얼마만큼의 비중을 차지하고 있습니까? - 국민연금 미가입 또는 체납 관련 경험과 그 이유(아래 표 참조)

구분	내용				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="318 360 665 414">① 현재 국민연금 보험료 납부 중</th><th data-bbox="665 360 1011 414">② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="318 414 665 611"> - 귀하는 과거에 국민연금에 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외의 또는 체납 경험이 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까? </td><td data-bbox="665 414 1011 611"> - 귀하가 국민연금에 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까? </td></tr> </tbody> </table> - 귀하는 현행 국민연금 보험료율(9%)과 은퇴 후 급여 수준(소득대체율 40%)에 대해 어떠한 생각을 갖고 계십니까? 그 이유는 무엇입니까? • 최근 연금개혁 논의는 국민연금 보험료율을 현행(9%)보다 더 높이는 것을 전제하고 있습니다. 귀하는 이 같은 보험료율 인상에 대하여 어떻게 생각하십니까? • 이 같은 보험료율 인상이 특고/프리랜서/플랫폼종사자의 국민연금 가입에 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까? - 현재 국민연금 사업장가입자는 보험료를 사용자(사업주)와 절반씩 부담하는 반면, 지역가입자는 본인이 전액을 홀로 부담하고 있습니다. 귀하는 지역가입자의 이와 같은 보험료 부담 방식에 대해 어떻게 생각하십니까? • 지역가입자의 보험료 부담 완화를 위한 정부 지원의 필요성이 있다고 생각하십니까? 그렇다면 어느 정도의 정부 지원이 필요하다고 생각하십니까? • 현재 국민연금 사업장가입자 또는 지역가입자를 대상으로 실시 중인 보험료 지원에 대해 알고 계십니까? - 전년도 소득을 기준으로 다음 해에 국민연금 보험료를 부과하는 것에 대하여 어떻게 생각하십니까? 이 같은 보험료 부과방식이 현재 귀하의 소득 상황에 부합한다고 생각하십니까? - 특고/프리랜서/플랫폼종사자를 사업장가입자와 마찬가지로, 사업주와 절반씩 보험료를 부담하는 사업장가입자로 전환하는 방안에 대해 어떻게 생각하십니까? 사업자의 입장까지 고려할 때도 사업장가입자로 전환하는 것이 귀하의 노동 상황에 부합한다고 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까? - 귀하는 특고/프리랜서/플랫폼종사자의 국민연금 가입을 촉진하기 위해 어떠한 제도적 지원 또는 변화가 필요하다고 생각하십니까? (예: 보험료 부담 완화, 소득 파악 체계 개선, 보험료 납부예외 요건 엄격화, 체납 시 제재 강화, 국민연금의 신뢰 회복 등)	① 현재 국민연금 보험료 납부 중	② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)	- 귀하는 과거에 국민연금에 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외의 또는 체납 경험이 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까?	- 귀하가 국민연금에 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까?
① 현재 국민연금 보험료 납부 중	② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)				
- 귀하는 과거에 국민연금에 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외의 또는 체납 경험이 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까?	- 귀하가 국민연금에 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까?				
기타	- 그 밖에 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 말씀해 주세요.				

〈부표 3-5〉 고용원이 없는 자영업자 대상 인터뷰 질문지

구분	내용				
자기소개	- 이름 및 나이 - 현재 일자리에서 일한 기간 / 현재 일자리 이전에 한 일 - 현재 일자리의 겸업 여부 - 현재 국민연금 가입상태 및 (지금까지의) 총가입기간				
노동 및 특성	- 귀하는 지금 하고 계신 일은 언제부터, 어떤 계기로 시작하셨습니다? 이 일을 선택한 까닭은 무엇입니까? - 귀하가 지금 하고 계시는 일에 대하여 소개해 주십시오. (일의 내용, 다른 사업자와의 거래 관계, 소득을 창출하는 방식) • 귀하는 귀하의 일에 대해 어느 정도 만족하십니까? 만족 또는 불만족하는 까닭은 무엇입니까? - 흔히 자영업은 (임금근로자에 비해) ‘자유롭게 일하는 것’을 장점이라고 이야기합니다. 귀하는 여기에 얼마나 동의하십니까? • 귀하는 귀하의 일이 근로계약관계를 맺고 있는 임금근로자와 비교할 때 어떤 점에서 좋거나 나쁘다고 생각하십니까? - 귀하는 지금 하시는 일을 통해 얻는 소득에 대해 어느 정도 만족하십니까? 그 령게 생각하는 이유는 무엇입니까? - 귀하의 소득은 시기에 따라 변동이 큰 편입니까? • 귀하는 귀하의 소득이 얼마나 안정적이거나 불안정하다고 느끼십니까? 만약 불안정하다고 느낀다면 여기에 어떻게 대응하고 계십니까? - 우리 사회에서 세금이나 사회보험료에 대하여 이야기할 때 흔히 임금근로자는 ‘유리지갑’인 것에 반해 자영업자의 소득은 투명하지 않다고 이야기합니다. 귀하는 여기에 얼마나 동의하십니까? 그 이유는 무엇입니까?				
국민연금 가입 및 보험료 부담	- 귀하는 귀하의 노후를 어떻게 준비하고 있습니까? 그 노후준비에서 국민연금은 얼마만큼의 비중을 차지하고 있습니까? - 국민연금 미가입 또는 체납 관련 경험과 그 이유(아래 표 참조) <table border="1" data-bbox="347 1252 1036 1534"> <thead> <tr> <th>① 현재 국민연금 보험료 납부 중</th><th>② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> - 귀하는 과거에 국민연금에 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외 또는 체납 경험이 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까? </td><td> - 귀하가 국민연금에 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까? </td></tr> </tbody> </table> - 귀하는 현행 국민연금 보험료율(9%)과 은퇴 후 급여 수준(소득대체율 40%)에	① 현재 국민연금 보험료 납부 중	② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)	- 귀하는 과거에 국민연금에 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외 또는 체납 경험이 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까?	- 귀하가 국민연금에 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까?
① 현재 국민연금 보험료 납부 중	② 현재 국민연금 보험료 납부 X (납부예외, 체납 등)				
- 귀하는 과거에 국민연금에 가입하지 않았거나 보험료를 체납한 적이 있습니까? 그 이유는 무엇입니까? - (납부예외 또는 체납 경험이 있다면) 국민연금 미가입 혹은 체납 상태에서 가입상태로 전환한 까닭은 무엇입니까?	- 귀하가 국민연금에 가입하고 있지 않거나 보험료를 체납하고 있는 까닭은 무엇입니까? - 귀하는 국민연금공단으로부터 가입독려 연락을 받은 적이 있습니까? 그런 적이 있다면, 얼마나 자주 받습니까?				

구분	내용
	대해 어떠한 생각을 갖고 계십니까? 그 이유는 무엇입니까? • 최근 연금개혁 논의는 국민연금 보험료율을 현행(9%)보다 더 높이는 것을 전제하고 있습니다. 귀하는 이 같은 보험료율 인상에 대하여 어떻게 생각하십니까? • 이 같은 보험료율 인상이 특고/프리랜서/플랫폼종사자의 국민연금 가입에 영향을 미칠 것이라고 생각하십니까? - 현재 국민연금 사업장가입자는 보험료를 사용자(사업주)와 절반씩 부담하는 반면, 지역가입자는 본인이 전액을 홀로 부담하고 있습니다. 귀하는 지역가입자의 이와 같은 보험료 부담 방식에 대해 어떻게 생각하십니까? • 현재 국민연금 사업장가입자 또는 지역가입자를 대상으로 실시 중인 보험료 지원에 대해 알고 계십니까? • 지역가입자의 보험료 부담 완화를 위한 정부 지원의 필요성이 있다고 생각하십니까? 그렇다면 어느 정도의 정부 지원이 필요하다고 생각하십니까? • 지역가입자 대상의 국민연금 보험료 지원이 확대된다면, 지금보다 더 안정적으로 보험료를 납부할 수 있을 것으로 생각하십니까? - 귀하는 (고용원이 없는) 자영업자를 비롯한 지역가입자의 국민연금 가입을 촉진하기 위해 어떠한 제도적 지원 또는 변화가 필요하다고 생각하십니까? (예: 보험료 부담 완화, 소득 파악 체계 개선, 보험료 납부예외 요건 엄격화, 체납 시 제재 강화, 국민연금의 신뢰 회복 등)
기타	- 그 밖에 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 말씀해 주세요.

〈부표 3-6〉 사업주 대상 인터뷰 질문지

구분	내용
자기소개	- 이름 및 나이 - 현재 하고 있는 사업 소개
사업 관련	- 귀하가 지금 하시는 사업에서 특고/프리랜서/플랫폼 종사자와의 노무제공 관계에 대해 아래 내용을 포함하여 설명해 주십시오. • 노무제공 계약을 맺고 있는 특고/프리랜서/플랫폼 종사자 규모 • 계약을 맺는 방식(계약서, 약관동의, 구두계약 등) 및 계약의 주요 내용 • 특고/프리랜서/플랫폼 종사자의 용역 가격결정, 보수의 지급방식 - 귀하는 특고/프리랜서/플랫폼 종사자가 고객을 대상으로 제공하는 업무수행의 과정이나 업무실적을 관리하고 있습니까? 어떤 방식으로 관리합니까? - 귀하의 사업에 있어서 특고/프리랜서/플랫폼 종사자는 얼마나 중요한 위치를 차지합니까? 만약 특고/프리랜서/플랫폼 종사자와의 노무제공 계약관계가 없다면 귀하의 사업은 지속될 수 있습니까? - 귀하와 계약하고 있는 특고/프리랜서/플랫폼 종사자는 일반적으로 귀하 외의 다른 사업주와도 계약관계를 맺고 있습니까? 아니면 대부분의 일을 귀하와의 계약관계 속에서 하고 있습니까? - 근래에 특고/프리랜서/플랫폼 종사자를 보호할 목적의 정책들이 마련되어 왔거나, 논의되고 있습니다. (예: 배달라이더의 노조활동, 산재·고용보험 가입, 노무제공자-사업자 간 분쟁조정, 표준계약서 작성 등) 귀하는 이에 대해 어떻게 생각하십니까?
국민연금 가입 및 보험료 부담	- 귀하와 계약관계를 맺고 있는 특고/프리랜서/플랫폼 종사자에 대하여 산재보험, 고용보험을 비롯한 사회보험을 가입해 주고 있습니까? - 귀하는 계약관계를 맺고 있는 특고/프리랜서/플랫폼 종사자의 사회보험 가입에 대한 책임이 있다고 생각하십니까? 그렇게 생각하는 이유는 무엇입니까? - 귀하와 계약관계를 맺고 있는 특고/프리랜서/플랫폼 종사자의 국민연금 보험료(9%)를 사업주로서 절반씩 부담하는 방식에 대하여 어떻게 생각하십니까? 그 이유는 무엇입니까? • 만약 이 같은 방식으로 보험료를 부담하게 된다면, 일감 제공의 양이 변할 것으로 예측하십니까? (혹은 이들과의 계약 건수를 줄이실 의향이 있으십니까?) • (보험료 부담에 반대하는 경우) 귀하가 부담하게 될 보험료의 일부를 정부가 지원해 준다면, 보험료 부담에 동의하십니까?
기타	- 그 밖에 하고 싶은 말씀이 있다면 자유롭게 말씀해 주세요.



Abstract

A Preliminary Study on Enhancing National Pension Coverage for One-Person Non-Wage Workers : Focusing on the Dependent Contractors

Project Head: Lee, Dah Mi

Individually insured persons under the National Pension Scheme are primarily non-wage workers, including traditional self-employed individuals. The substantial heterogeneity within this group complicates policy-level management and contributes to persistent coverage gaps. In particular, dependent contractors—such as special types of workers, platform workers, and freelancers—often have unstable and hard-to-track incomes, increasing the likelihood of prolonged contribution exemptions or payment arrears. The government is working toward gradual inclusion of some categories of special workers as workplace-based insured persons in the National Pension, starting with those whose income can be withheld at the source for administrative ease. However, discussions are currently centered on occupations already covered by industrial accident insurance, reflecting the need for broader social consensus and institutional acceptance.

Meanwhile, the number of so-called "3.3% workers," or business income earners, is increasing. Many employers disguise actual employment relationships as independent contracts to

evade labor obligations, thereby excluding these individuals from social insurance coverage, including the National Pension. Existing research has mainly focused on expanding pension coverage for special types of workers, with relatively little attention paid to dependent contractors among one-person non-wage workers.

This study, through a qualitative approach, investigates the labor and income characteristics, pension enrollment status, and perceptions of dependent contractors. It further proposes long-term institutional strategies for enhancing National Pension participation among one-person non-wage workers. Key factors affecting their enrollment include limited understanding of the system, income instability and the burden of paying contributions alone, passive administrative support, and insufficient preparation for old age. These factors lead to outcomes such as distrust in the system, the burden of paying contributions, non-compliance, and reliance on individual, rather than public, old-age preparation. Indirect factors also exist, with low system literacy and unstable income contributing to non-compliance, and weak administrative engagement fueling distrust.

Institutional distrust becomes both a direct cause of pension avoidance and a factor that increases perceived financial burdens, promotes non-compliance, and drives individuals toward private retirement strategies. Similarly, the burden of con-

tributions accelerates non-compliance and deters engagement with public pension schemes. Non-compliance, in turn, reinforces reliance on individual retirement planning.

These findings suggest critical intervention points for enhancing pension coverage among one-person non-wage workers. Building trust in the National Pension is essential, particularly by improving understanding of the system and alleviating financial burdens. Proactive administrative measures, when combined with strengthened institutional trust and contribution support, are likely to reduce resistance and promote system compliance effectively.

Key words: National Pension, Diversified Employment Forms, One-Person Non-Wage Workers, Dependent Contractors