

민간경비업무 프리랜서제도 발전방안

하 정 훈*

〈요 약〉

한국의 민간경비산업은 경제성장과 IT기술의 발전에 더불어 상당히 발전하였다.

본 연구는 민간경비업무현장에서 경비업체를 경영하고 있는 경비업자들이 인지하고 있는 프리랜서제도의 문제점들을 바탕으로 민간경비업무 프리랜서제도의 발전적인 방안을 모색하는데 목적을 두고 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위해서 관련분야 교수자 3인과 경비업자 6인에게 면담조사를 실시하여 자료를 분석하였다. 이들은 민간경비업무 프리랜서제도의 발전방안을 다음과 같이 제시하였다.

첫째, 프리랜서 경비원의 체계적인 관리가 필요시 된다.

둘째, 프리랜서 경비원의 관리자(팀장)관련 교육이 이루어져야 한다.

셋째, 최저임금 준수 점검이 필요시 된다.

넷째, 경비업법에 프리랜서제도관련 내용이 현실에 맞게 추가되어야 한다.

다섯째, 프리랜서 경비원의 사회보장 체계가 개선되어야 한다.

여섯째, 프리랜서 경비원 협동조합설립이 필요하다.

주제어 : 민간경비업무, 프리랜서, 경비업자, 발전방안, 경비업법

* 중원대학교 체육학부 무예경호전공 교수

목 차
I. 서 론
II. 이론적 배경
III. 연구방법
IV. 결과 및 분석
V. 논의

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대사회에서는 다양한 직업이 생겼다가 사라지기를 반복하며, 노동의 형태도 평생직업이란 개념이 사라지고 다양한 형태의 유형으로 존재하고 있다.

국제노동기구(ILO)조사결과 전 세계 노동자의 1/4만이 고용이 보장된 정규직 노동자인 것으로 나타났다. 2008년 글로벌 경제 위기 이후 사회적 불평등과 빈곤이 급증하면서 불안정한 근로형태는 늘어나고 있으며, 안정적인 근로 형태는 줄어드는 추세라고 한다(조준모, 2015).

전 세계 노동자의 3/4은 임시계약직이나 근로계약서 없이 일하고, 자영업 등 프리랜서로 근무하거나 무급으로 가사에 종사하는 등 비정기적인 일을 하고 있는 것으로 나타났다(국제노동기구, 2015).

이들은 본인이 수행하는 일에 대하여 다양하고 복잡한 문제점들을 갖고 있다.

프리랜서라는 형식상 지위는 다른 특수고용노동자들과 마찬가지로 구성작가들을 노동법의 사각지대에 몰아넣었고, 이들이 일터와 생활공간에서 겪는 불안정성의 근본적 원인이 되었다(장희은, 노성철, 2019).

청년 프리랜서들은 가장 어려운 문제로 일감 구하기(29.5%)를 꼽았으며, 보수 미

지급·체불(22%), 보험 비적용(15%), 일방적인 계약 해지(14.5%), 장기간에 걸친 과도한 노동(9%)이 뒤를 이었다(경기연구원, 2019).

(사)한국경비협회에 따르면 20인 이하의 경비업체가 전체의 51%를 차지하고 있으며 50인 이하는 전체의 79.6%이고, 100인 이상의 경비업체는 전체의 8.7%이다. 이는 대부분의 민간경비업체의 규모가 영세한 실정이다.

반면, 연간 매출액 100억원 이상의 기업은 18개사로 약 8% 수준에 불과하며, 이는 국내 민간경비사업 시장의 경우 이류 몇 개사의 대기업이 경비업 분야 시장을 독점하고 대부분 경비회사는 인력경비를 위주로 영세업체 형태의 영업을 영위하고 있는 것으로 나타났다(김중범, 2018).

민간경비산업은 단순한 인력 경비를 탈피하여 국가시설과 주요 공항 및 주요연구소 등 경비를 담당할 정도로 최첨단 과학 장비, 첨단 컴퓨터 시스템과 그에 맞는 민간경비원을 보유하고 있으며 다중이용시설인 빌딩과 은행, 병원, 백화점 등과 일반적인 주변의 주거지, 아파트, 학교시설에 이르기까지 사회 전역에 광범위하게 경찰력을 대신해 치안서비스를 제공하고 있다(최홍만, 2018).

우리나라 민간경비업계는 기계경비를 비롯한 호송경비 및 신변보호 등 종합적인 경비업무를 맡고 있는 대형업체를 제외하고는 거의 모든 업체가 소규모 인력경비에 치중하고 있어 영세성을 면치 못하고 있는 실정이다(박규중, 2012).

신변보호업체는 규모에 있어 매우 영세하며 전문화나 특성화를 이루기보다는 다양한 경비업무를 수행하는 복합적 구조를 형성하고 있다(박정섭, 2017).

이는 민간경비영역에서 다양한 형태의 문제점으로 나타나고 있으며, 본 연구에서 다루고자하는 연구주제인 민간경비업무 프리랜서제도의 근본적인 원인으로 나타나고 있다.

민간경비업무의 프리랜서제도를 두고 경비원제도의 문제점이라고 하는 측면이 있는가 하면 불규칙적일 수밖에 없는 수요에 따른 자연스러운 민간 경비업무의 형태라는 의견이 다양하다. 그러나 현실적으로 민간경비현장에서는 프리랜서제도로 인한 다양한 문제점이 발생되어지고 있는 게 현실이다.

사회는 사람들의 행위와 사회적인 구조를 통해서 발현되고 유지되는 사회연결망 속에서 성장한다(Wasserman, Faust, 2006).

이렇게 현실적인 문제로 파악되어지는 민간경비업무의 프리랜서제도 관련 문제점들을 개선하여 서비스 이용자인 국민들에게 보다 더 안정적인 보호기능을 수행해

나갈 수 있어야 할 것이다.

이러한 측면에서 본 연구는 민간경비 분야에서 프리랜서제도의 문제점과 개선사항에 대한 고찰을 통해 보다 안정적이고 신뢰받는 경비업으로 도약할 수 있는 밑거름이 될 수 있을 것으로 사료된다.

2. 연구의 목적

본 연구는 민간경비 분야에서의 프리랜서제도 관련 현황과 문제점을 파악하고, 이에 따른 발전방안을 모색하는데 있다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 연구주제와 관련된 문헌자료를 분석하고, 연구주제 관련분야 교수자와 민간경비업체를 운영하고 있는 경비업자들을 대상으로 민간경비업무 프리랜서제도의 종합적인 문제점들을 파악하고, 발전적인방안을 도출하기 위하여 수행하였다. 이에 따른 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 민간경비업무 프리랜서제도의 운영체계 현황을 분석한다.
- 둘째, 민간경비업무 프리랜서제도의 문제점을 도출한다.
- 셋째, 민간경비업무 프리랜서제도의 발전방안을 제시한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 프리랜서의 개념

프리랜서에 대한 사전적 정의를 <표 1>에 표기하였다.

<표 1> 사전별 프리랜서의 정의

사전명	내용
표준국어대사전	일정한 소속이 없이 자유 계약으로 일하는 사람
다음백과사전	특정 기업이나 단체, 조직, 극단, 영화사 등에 공식적이고 고정적이며 배타적으로 소속되어 있지 않은 사람
위키백과사전	특정 기업이나 단체, 조직에 전담하지 않고, 자신의 기술과 능력을 이용해 사회적으로 독립적인 개인 사업자

영어단어인 'freelance'의 어원은 중세 봉건시대에 기원을 두고 있다. 당시의 왕이나 영주는 평소 자신의 휘하에 충분한 병력을 거느리기에는 비용이 많이 들었기 때문에, 전쟁을 할 필요가 있을 때에는 용병을 활용했다. 용병 가운데 말을 탄 창기병(槍騎兵, lancer)은 칼을 사용하는 보병, 활을 사용하는 궁수와 함께 한 팀이 되어 다녔기 때문에 용병 계약을 창기병 단위로 할 때가 많았다. 따라서 아직 계약을 하지 않아 고용주가 정해지지 않은 창기병 단위의 용병 집단을 'free lancer'라고 부르기 시작했으며, 이 말은 이후 특정 회사나 조직에 고정적으로 고용되어 있지 않은 사람을 부르는 의미로 확장되었다(다음백과사전).

영미권에서는 통상적으로 독립계약노동자(independent contract workers) 또는 계약노동자(contract workers)로 불린다(황준옥, 권현지, 김영미, 박제성, 남재량, 2009).

영국에서 프리랜서는 고객(client)을 상대로 수수료를 받는 '용역계약'(contract for services) 하에서 일시적인 기간에 대해서 노동서비스를 공급하는 사용자도 피용자도 아닌 자영업자로서 숙련된 전문직(skilled professional)으로 정의되고 있다(Kitching와 Smallbone, 2008).

프리랜서는 소속된 곳 없이 그 자신이 바로 상품이다. 풍부한 경험과 전문지식 그리고 자신이 한 일에 대한 책임이 모두 이들 현대판 용병, 프리랜서의 몫이다(이윤재, 2014).

위키낱말사전 프랑스판은 프리랜서를 “장기계약을 하지 않고 한 명의 고용주에게 자신의 서비스를 판매하는 사람”이라고 하면서, 특히 예술 분야나 언론 분야 및 작가(저널리즘)로서 활동하는 사람이라고 설명하고 있다. 그리고 공식 용어인 독립노동자(travailleur indépendant)로 대치하여 설명하고 있다.

일반적으로 프리랜서는 특정한 분야에 기술이나 경력, 능력이 있어 전문성을 인정받고 있는 사람이 고정적이고 구속되어지지 않고 본인의 의사결정에 따라서 업무를 선택하고 일하는 경우를 말한다. 프리랜서들은 안정적이고 고정적인 급여를 받을 수는 없지만 자신이 의사에 의해서 일의 진행여부 및 규모 등을 직접 결정할 수 있으며 개인의 능력이나 성실함에 따라서 많은 수익을 얻을 수 있다는 장점이 있다.

우리나라도 프리랜서의 범위를 정확하게 법률로 정의내리기는 어렵다. 일반적인 경우는 개인사업자로 회사들과 계약을 체결하고 업무를 진행하고, 보수를 지급받는다. 어떤 경우에는 장기적으로 고정적이지는 않지만, 행사기간이나 일정한 약속기간 동안에 계약을 체결해서 업무를 하는 경우도 있다.

고용노동부는 고용 관계에 대한 판단 기준으로 “① 사용자의 지배·관리 아래 근로를 제공하여야 하고(사용종속관계) ② 근로의 대상인 임금을 목적으로 해야 하며(근로의 대가인 임금소득을 목적) ③ 근로기준법이 적용되는 사업에 사용되는 자(적용범위 내)”는 고용된 근로자로 보고 있다.

영미권에 비해서 우리나라의 이른바 ‘프리랜서’ 창의노동자들은 더 높은 조직의 영향권 속에서 일하고 있다. 이들 중 적지 않은 수가 형식상은 프리랜서이지만, 실질적으로는 1-2개의 조직에 경제적으로 종속된 채 일하는 특수고용노동자들이기 때문이다(국가인권위원회, 2016; 전국언론노동조합, 2016; 김영희, 2014).

2. 민간경비업무 프리랜서제도

민간경비업무는 전문직업으로서 고객의 안전을 담당하고 공경비와 더불어 사회전반의 치안을 담당하는 매우 중요한 역할을 수행하고 있다(강민완, 2013).

경비업법 제1조에서는 “경비업의 육성 및 발전과 그 체계적 관리에 관하여 필요한 사항을 정함으로써 경비업의 건전한 운영에 이바지함을 목적으로 한다.”라고 하여 그 입법취지를 밝히고 있다. 경비업이란 경비(시설·호송·신변보호·기계·특수)업무의 전부 또는 일부를 도급받아 행하는 영업을 말한다.

경비업무는 경비업법이 1976년 “용역경비업법”으로 제정되어진 이후 수차례의 개정을 거쳐 현재에 이르고 있다.

한국고용직업분류에 따르면 경호·경비직(54)은 ‘불법적으로 출입하거나 도난, 폭력 같은 불법적인 행위를 예방하기 위하여 건물과 그 지역을 순찰한자. 아파트나 주택, 사무실, 교회 같은 건물에서 방문자의 출입을 점검하고 거주자를 대신하여 배달 물품을 받거나 방문자에게 필요한 정보를 제공한다.’로 정의하며 다음 2개의 소분류인 경호·보안종사자(541)와 경비원(542)로 분류가 되며, 다시 경호·보안종사자(541)는 경호원(5411), 청원경찰(5412), 시설·특수경비원(5413)과 기타경호·보안 종사원(5419)으로 분류하고 있다.(고용노동부, 2018) 대부분의 경호·경비직은 경비회사와의 근로계약을 체결하여 고용되고 있으나, 신변보호 및 시설경비와 행사경비업무를 중점적으로 수행하는 경비회사에서는 업무의 불연속성과 영세성 등의 이유로 업무가 발생되어 질 때 마다 프리랜서팀 소속의 경비원들을 고용하여 업무를 수행해 나가고 있는 실정이다.

현재 신변보호원은 경비업법상의 신입교육만 이수하면 언제 어디서라도 일용직(프리랜서)으로 다양한 분야의 경비업무를 수행할 수 있다. 이러한 법 규정을 악용해 삼삼오오 팀을 만들어 경비업체의 하도급을 받아 업무를 수행하는 다수의 신변보호원들은 고용주의 지시에 따라 집단민원현장 및 노사가 대립되는 현장에 동원되어 불법적인 행사가 이루어진 사례가 다수 보고되고 있다(박정섭, 2013).

민간경비회사는 다른 적절한 직업을 구할 수 없는 사람들이 찾아가는 곳이며 혹은 별다른 경력이 없는 젊은이가 임시방편으로 찾는 직장이라는 인식이 아직은 강한 것 같다(박규중, 2012).

민간경비업무의 프리랜서제도는 노동의 유연성이나 구속되지 않고, 열심히 한만큼 고소득을 올릴 수 있다는 달콤한 유혹 빛에 가려진 다양한 문제점들을 지니고 있는 현실이다.

열악한 노동조건과 고용불안은 비정규직 노동자가 스스로 일자리를 그만두게 만드는 최대의 요인이 되고 있다(이종구, 2009).

도급받은 신변보호업무를 다수의 영세한 신변보호업자에 하도급 또는 신입교육 이수증을 취득한 사람들을 일용직으로 고용하는 구조의 문제점들은 개선되어야 할 것이다(박정섭, 2017).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 틀

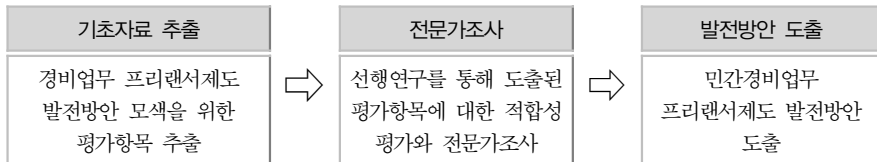
본 연구는 민간경비업무 프리랜서제도의 문제점을 발견하고 이에 대한 발전 방안을 제시하고자 한다. 연구의 타당성을 높여 주기 위하여 문헌자료들을 분석하고 질적연구방법인 심층면담기법을 활용한 연구를 수행하였다. 연구절차는 다음과 같다.

첫째, 민간경비와 프리랜서제도 관련된 국내·외 서적과 학술지, 연구논문 등을 검토하고 분석하였다.

둘째, 관련분야 교수자와의 전문가 회의를 통하여 연구를 진행하였다.

셋째, 민간경비업체를 운영하고 있는 경비업자들과 심층면담을 실시하였다.

이에 본 연구는 <그림 1>과 같은 흐름으로 연구를 진행하였다.



<그림 1> 연구의 진행

본 연구에서는 연구의 목적을 효율적으로 달성하기 위하여 전문가 집단 회의를 연구목적에 맞도록 진행하였다.

전문가집단은 연구타당도를 높이기 위하여 경호학과 전공교수 2인, 경찰학과 전공교수 1인으로 구성된 전문가 3인과 민간경비업체를 운영하고 있는 경비업자 6인을 대상으로 연구를 진행하였다.

2. 연구 참여자

본 연구에서는 연구 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 참여 관찰과 심층면담기법을 조사도구로 활용하였다. 우선 연구참여자를 선정하기 위하여 경비업무 관련분야 교수자 3인으로부터 본 연구에 대한 자문을 얻었다. 유의표집법(purposive sampling method)을 이용하여 설문문항의 타당성 확보를 위해 민간경비업체를 운영하고 있는 경비업자 6인을 연구대상으로 선정하였다.

또한 경비업자는 프리랜서팀의 경비원들과 함께 업무를 수행한 경험이 있는 경비업자로 한정하였으며, 이는 본 연구의 주제를 합리적으로 이해하고 의견을 개진할 수 있는 전문가 집단을 구성하기 위함이며 연구의 주된 목표인 전문가 의견수렴을 통한 연구 목적을 적합하게 충족시켜 줄 수 있다고 판단되었다.

3. 자료수집

연구 표본의 조사는 2018년 12월 17일 - 2019년 2월 22일에 걸쳐 이루어졌다. 본 연구에서는 문헌자료들을 분석하고, 참여관찰과 심층면담기법을 이용하여 자

료를 수집하였으며, 연구대상자들의 참여관찰은 직접참여와 간접참여로 이루어졌고, 연구대상자들에게 비 구조화된 면담을 실시한 후에 반 구조화된 면담을 실시하였다.

4. 자료분석

본 연구에서는 기초자료를 수집한 후 선정된 전문가들로부터 수집한 자료를 각각의 요인별로 요약하였다. 그리고 그 내용을 바탕으로 이론을 도출하는 방법으로 연구를 실시하였다. 연구대상자들로부터 면접 자료를 받고, 수거되어진 자료를 갖고서 전사화 작업을 수행하였다. 다음으로 경호학과 전공교수 2인, 경찰학과 전공교수 1인으로 구성된 전문가 협의를 진행하여 내용의 타당성 검증과 각 요인별로 내용을 재정립하고, 이에 따른 연구결과를 도출하였다.

IV. 결과 및 분석

1. 민간경비 프리랜서제도의 문제점

민간경비현장에서 민간경비산업의 발전과 국민의 안전을 위하여 불철주야 최선을 다하면서, 프리랜서경비원들을 고용하여 경비업무를 수행하고 있는 경비업자들이 인지하고 있는 프리랜서제도 관련한 문제점은 다음과 같다.

경비업자 KJW는 “불규칙적인 의뢰건 수 및 업무의 쓸림현상은 경비업무의 특성상 어쩔 수 없다고 하지만, 프리랜서 팀 소속의 경비원들이 경비업무를 수행하고 본인이 비용만 받으면 된다는 무책임한 사고는 상당히 큰 위험을 내포하고 있다고 생각되어진다.”

경비업자 ASN은 “회사를 운영함에 있어서 다양한 어려움이 존재하겠지만, 경비 회사에서는 우수하고 성실한 직원들을 고용하고 교육하는 부분만큼이나 중요시되어지는 것이 있다면, 책임감 있게 업무를 공유할 수 있는 프리랜서팀의 존재여부라고 할 수 있을 것이다.”

경비업자 CSH는 “문화행사가 자주 개최되는 시기인 5월이나 주말 같은 경우는 프리랜서경비원들을 구할 수가 없어서 업무의뢰를 포기하게 되는 경우도 경험하였다.”

경비업자 KJW는 “업무 수행 중에 프리랜서팀과 의뢰인(행사기획자)의 의견충돌 및 마찰로 인하여 원활한 진행이 불가하였던 적이 있다.”

경비업자 LHM은 “경비업체와 프리랜서팀간에는 경비업체의 직원과 프리랜서팀의 팀장간에 간단한 전화 통화나 메시지에 의한 계약에 의해서 업무를 진행 하는 게 통상적으로 자리를 잡고 있어서, 업무수행 중 근로자(경비원)의 기본적인 인권을 지켜 나갈 수 없는 경우가 빈번히 발생하게 된다.”

경비업자 SSJ는 “프리랜서팀 경비원들은 프리랜서팀 팀장의 지시에 따라서 행동 한다. 비상식적이고 옳지 않은 부분이여도 본인 소속의 프리랜서팀의 팀장의 지시에 반하는 행위를 하게 된다면 직장을 잃어버리는 상황이 되므로, 이러한 경비원들의 관리자인 프리랜서팀의 팀장에 대한 정기적인 교육이 필요시 되어 진다.”

경비업자 KJW는 “프리랜서팀 소속의 경비원들은 고정급여가 있는 게 아니고, 본인이 경비업무 현장을 많이 돌아다니며 일을 많이 할수록 소득이 발생되기 때문에, 본인이 수행하고 있는 업무의 질적인 부분을 소홀히 생각하게 된다.”

경비업자 SJK는 “프리랜서 경비원들은 냉정하고 정확히 말하면 일용직일 뿐이다. 몸이 아파서 일을 쉬어야 할 때는 아무런 소득이 없이 빚을 지게 되거나, 4대 보험 같은 사회보장제도의 혜택을 받을 수도 없다. 그동안 함께 일을 하였던 프리랜서팀의 경비원들 중에는 위와 같은 이유에서 이직을 하거나, Two Job을 하느라 경비업무에 집중하지 못하는 상황 이었다.”

경비업자 ASN은 “프리랜서팀의 경비원들은 프리랜서팀에 소속되어진 기간이나 경력 등의 사유로 인하여 그 내부에서 프리랜서팀의 팀장에게 일부의 비용을 제하고서는 비용을 받게 된다. 이는 프리랜서팀의 팀장이 경비업체와의 친분으로 인하여 일을 소개받고 연결해준다는 명목 하에 원 지급금액의 1/2정도만을 프리랜서팀 소속의 경비원에게 지급하는 경우도 있었다. 프리랜서팀 소속의 경비원에게는 어떠한 복지 및 대우도 해주지 않으면서 과한 비용을 팀장이 챙기는 것은 매우 불합리하게 여겨진다.”

경비업자 LHM은 “프리랜서팀의 팀장이 과하게 비용을 챙기면서, 업무를 수행한 프리랜서팀의 경비원들은 적은 비용만을 받게 되고, 이는 경비원들의 사기저하 및 타 직종으로의 잦은 이직의 결과를 초래하게 되는 원인이 되었다.”

이처럼 경비업자들은 민간경비업무에서 프리랜서제도가 지니고 다양한 문제점들을 언급해주었다.

2. 민간경비 프리랜서제도의 발전방안

경비업자 KJW는 “프리랜서팀 소속의 경비원들에 대해서는 경비업체에 소속되어진 경비원들 이상으로 더욱 체계적인 관리가 이루어져야 될 것이다.”

경비업자 SSJ는 “프리랜서 경비원들을 관리하는 관리자의 역할이 매우 중요하나, 그들에 대한 관리 및 교육이 전무한 실정이다. 이에 대한 해결책이 필요하며, 그 중에 한 가지 방안은 교육이 될 것이다.”

경비업자 ASN은 “프리랜서팀의 경비원들은 경비업체에서 지급되어진 금액 중 일정부분의 비용을 팀장이 챙기면서 실질적으로 경비원들은 최저임금 기준에 미치지 못하는 비용을 지급받게 되는 경우가 종종 발생되어진다.”

경비업자 LHM도 “프리랜서팀의 팀장이 과하게 비용을 챙기게 된다.”

경비업자 CSH는 “경비원들과 민간경비산업 전반적인 부분에 대해서 규정되어진 경비업법에 프리랜서제도나 프리랜서경비원들에 대한 내용이 추가되어져서 기입되어져야 한다.”

경비업자 SJK은 “프리랜서 경비원들은 4대 보험 같은 사회보장제도의 혜택을 받을 수가 없는데, 사회보장제도의 혜택을 받을 수 있어야 한다.”

경비업자 LHM은 “프리랜서 경비원들이 불공정한 처우 개선 및 기본적인 인권보장 등의 메시지를 단합되고 강력하게 주장할 수 있는 협동조합이 필요하다고 본다.”

노동계약관계에서 “갑”과 “을”이 아닌 “병”이나 “정”과 같이 최하의 계약자의 위치해 있는 프리랜서경비원들이 정당한 대우를 받을 수 있어야 할 것이다.

V. 논 의

본 연구의 목적은 민간경비업무현장에서 경비업체를 경영하고 있는 경비업자들이 인지하고 있는 프리랜서제도의 문제점들을 바탕으로 민간경비업무 프리랜서제도의 발전적인 방안을 모색하는데 있다. 면접과 관련전문가들의 논의 과정 및 결과분석을 통하여 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 프리랜서 경비원의 체계적인 관리가 필요시 된다.

둘째, 프리랜서 경비원의 관리자(팀장)관련 교육이 이루어져야 한다.

셋째, 최저임금 준수 점검이 필요시 된다.

넷째, 경비업법에 프리랜서제도관련 내용이 현실에 맞게 추가되어야 한다.

다섯째, 프리랜서 경비원의 사회보장 체계가 개선되어야 한다.

여섯째, 프리랜서 경비원 협동조합설립이 필요하다.

본 연구는 방송 및 문화콘텐츠산업 등에서 프리랜서와 관련되어진 연구는 이루어지고 있지만, 경비분야에서의 프리랜서제도에 관하여 처음으로 연구되어졌다는데 큰 의미를 둘 수 있을 것이다.

민간경비산업의 불안정한 고용관계와 근무여건의 악화는 민간경비산업의 프리랜서경비원들에게 낙관적인 직업 전망을 지닐 수 없도록 하며, 유능하고 신념을 갖고 국민의 안전을 위해 헌신 할 수 있는 경비인력들의 타 직종으로 유출되어지는 결과로 이어지고 있다. 이는 결과적으로는 민간경비산업의 경쟁력 및 서비스의 질의 저하되어지는 결과를 초래하게 될 것이다.

본 연구는 민간경비업무 관련 경비업자들의 시각에서 개선방안을 제시한 것이다. 향후 민간경비업무에 중요한 역할을 수행하는 경비원과 고객, 경찰 등을 포함하여 다양한 연구가 이루어질 필요가 있을 것이다.

참고문헌

1. 국내문헌

- 강민완 (2013). 민간경비업의 조직특성과 조직윤리가 조직시민행동에 미치는 영향. **한국경호 경비학회지**, 36, 7-28.
- 경기연구원 (2019). **고용주 없는 고용 시대, 안전망이 필요하다.**
- 고용노동부 (2018). **한국고용직업분류표.**
- 국가인권위원회 (2015). **민간부문 비정규직 인권상황 실태조사: 특수형태근로자를 중심으로**
국가인권위원회.
- 국제노동기구 (2015). **세계고용 및 사회적 전망 2015.**
- 김영희 (2014). **탐사보도 프로그램 작가공간의 작동 메커니즘에 관한 연구.** 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 김중범 (2018). **민간경비업종사자의 조직유효성이 이직의도에 미치는 영향: 소명의식 매개를 중심으로** 한세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 박규중 (2012). **민간경비 제도정립을 위한 경비업법 현장적용 개선방안.** 용인대학교 체육과학 대학원 석사학위논문.
- 박정섭 (2013). **신변보호 법 규정에 관한 비교법적 연구.** 동국대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 박정섭 (2017). **경비업법상 신변보호 관련 규정의 문제점과 개선방안.** **한국경호경비학회지**, 51, 81-100.
- 이종구 (2009). **방송산업 비정규직 노동자의 실태: 노동시장 구조와 고용관행.** **민주사회와 정책연구**, 15, 273-310.
- 장희은, 노성철 (2019). **불안정 창의노동자들의 정체성과 고용형태의 변화: A사 프리랜서 구성작가의 정규직화 과정 사례를 중심으로.** **산업노동연구**, 25(1), 253-298.
- 전국언론노동조합 (2016). **방송작가 노동인권 실태조사.**
- 조준모 (2015). **지역방송 프리랜서의 직업적 실천과 정체성 연구: 전북지역의 방송프리랜서를 중심으로.** 전북대학교 대학원 박사학위논문.
- 최홍만 (2018). **민간경비와 경찰 간 협력방안 구축을 위한 영향요인 분석.** 한세대학교 일반대학원 박사학위논문.
- 황준욱, 권현지, 김영미, 박제성, 남재량(2009). **프리랜서 고용관계 연구: 영화산업과 IT산업을 중심으로.** 한국노동연구원.

2. 국외문헌

Contractor, N. S., Wasserman, S., & Faust, K. (2006). Testing Multitheoretical, Multilevel Hypotheses About Organizational Networks: An Analytic Framework and Empirical Example. *Academy of Management Review*, 31(3), 681-703.

Kitching, J., & Smallbone, D. (2008). *Defining and Estimating the Size of the Freelance Workforce*. A Report for the Professional Contractors Group, Kingston University.

【Abstract】

Development of Freelance System for Private Security Work

Ha, Jeong Hoon

The private security industry in Korea has developed considerably with the development of economic growth and IT technology.

The purpose of this study is to explore the development method of the freelance system for private security work based on the problems of the freelance system that CEO of the security company in the private security work field recognize.

To accomplish the purpose of this study, we interviewed 3 professors and 6 CEO of the security company to analyze the data. They suggested the development of the freelance system of private security work as follows.

First, the systematic management of freelance security guards is needed.

Secondly, the training for the manager of the freelance security guards should be done.

Third, a minimum wage compliance check is required.

Fourth, the contents of freelance system should be added to the reality in accordance with the security law.

Fifth, the social security system of freelance security guards should be improved.

Sixth, the establishment of a freelance security guard cooperative is necessary.

Keywords: Private Security work, Freelance, CEO of the security company, Development plan, Security law