

특수형태근로종사자의 보호를 위한 안전보건제도

플랫폼 노동과 산업보건(V)



김수근

성균관의대 강북삼성병원
직업환경의학과 교수

서론

플랫폼업무 종사자가 직면한 여러 가지 안전보건 문제들이 제기되고 있다. 플랫폼작업 안전문제의 본질은 종사자의 건강을 보호하고 사고를 방지하기 위한 것에 있다. 특히, 플랫폼업무 종사자는 노동자로서 인정받지 못하여 현행 산업안전보건법의 적용을 받지 못하고 있다. 물론, 플랫폼업무 종사자에 대한 안전보건규정은 시급한 것으로 간주되지 않지만 가까운 미래에 필요성이 증대될 것이다. 따라서 긴급해지기 전에 정책과 제도를 검토하고 준비할 필요가 있다. 정책은 문제가 현실화되기 이전에 선행되어야 하기 때문이다. 또한, 플랫폼업무 종사자들이 직면하고 있는 안전보

건문제를 파악하고 제도적 보호조치를 취할 수 있도록 정부가 중요한 역할을 해야 하기 때문이다.

좋은 제도와 정책을 만들려면 좋은 근거가 필요하다. 그러나 플랫폼업무 종사자의 현황과 문제에 대한 공식적인 통계도 확인하기 어려운 실정이다. 더욱이 이에 대한 제도와 정책을 고민한 결과나 자료들은 매우 부족한 것으로 보인다. 이에 먼저, 고용형태상 전통적인 노동자가 아닌 특수형태근로종사자에 대한 안전보건 제도와 정책에 대하여 먼저 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면, 전통적 의미의 근로관계에 정확히 부합하지는 않지만 노동자와 유사한 내용과 방식으로 노무를 제공하는 유형이 특수형태근로종사자이기 때문이다.

플랫폼업무 종사자도 이와 유사한 측면이 있기에 특수형태근로종사자에 포함시켜 검토해보아야 하겠다. 무엇보다도 이미 특수형태근로종사자의 안전보건문제에 대한 관심은 10년 이상의 역사를 가지고 있다. 이를 살펴보는 것은 플랫폼업무 종사자의 안전보건문제를 해결하는 정책과 제도를 고민하는 데 시사점을 얻을 수 있을 것으로 기대하기 때문이다.

즉, 현행 산업안전보건 제도가 근로계약을 기초로 하고 있는데, 전통적인 근로계약과 다른 특수형태근로종사자에 대한 안전보건 제도의 적용이 어떻게 고려되고 있는지 살펴보고, 이를 바탕으로 플랫폼업무 종사자들에게 안전보건 제도의 적용방안을 모색하는 것이 도움이 될 것이라고 본다.

특수형태근로종사자의 정의 및 현황

1. 정의

특수형태근로종사자에 대해 노동계는 특수고용노동자로 부르는 한편, 정부는 2003년 노사정위원회에서 특수형태근로종사자로 정하였다. 특수형태근로종사자는 근로계약을 체결하지 않았지만 실질상 특정 사용자의 사업에 편입되어 있거나 특정 회사의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하는 자로, 계약당사자인 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자를 의미한다. 특수형태근로종사자는 자영업무자의 모습을 띠면서도 실질적으로는 노

?

특수형태근로종사자

근로계약을 체결하지 않았지만 실질상 특정 사용자의 사업에 편입되어 있거나 특정 회사의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하는 자

동자와 유사한 인적 또는 경제적 종속성을 가진 사람들이다.¹⁾ 특수형태근로종사자는 근로기준법상으로는 노동자가 아니기 때문에 자영업자로 취급되어 현행법상으로는 산업안전보건법의 보호를 받기 어렵다. 법에 의해 특수형태근로종사자가 산재보험의 특례가입 대상으로 지정되면서 산업재해보상보험법 제125조에서 다음과 같이 정하고 있다.

제1호 “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하는 것”

제2호 “노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것”

의 모두에 해당하는 자 중에서 특수형태근로종사자로 종사하여 노무를 제공하는 사업은 이 법의 적용을 받는 것으로 보았다. 이와 같이 산업재해보상보험법 상 특수형태근로종사자는 사업주 전속성, 경제적 종속성, 노동의 계속성, 노동의 비대체성과 사회적 보호 필요성을 중요한 요소로 고려하여 정의하고 있다.

보험설계사, 학습지 교사, 레미콘 기사, 골프장 캐디 등 네 개 직종을 대상으로 2008년 7월에 산재보험을 적용하기 시작한 후 단계적으로 적용범위를 확대해 오고 있다. 2012년 5월 택배 기사와 퀵서비스 기사로 적용범위를 확대하였고, 2016년 7월부터는 대출 모집인, 신용카드 모집인, 대리운전 기사도 추가적으로 산재보험 적용범위에 포함되었다. 따라서 현재 시점에서는 특수형태근로종사자 9개 직종을 대상으로 산재보험이 적용되고 있다<표 1>.

<표 1> 특수형태근로종사자 세부직종

연도	세부 직종
2008년 7월부터 적용	• 보험설계사(생명보험, 손해보험) • 학습지 교사 • 레미콘 기사 • 골프장 캐디
2012년 5월부터 적용	• 택배 기사 • 퀵서비스 기사
2016년 7월부터 적용	• 대출 모집인(대출모집법인, 여신금융기관) • 신용카드 모집인 • 대리운전 기사

특수형태근로종사자를 근로자와 자영업자의 중간 지대(Grey zone)에 위치하고 있다고 표현하는데, 이것은 특수형태근로종사자가 노동자로서의 성격과 자영업자로서의 성격을 공유하고 있다는 것을 뜻한다.²⁾

66

특수형태근로종사자는 노무제공을 일의 주된 내용으로 한다는 점에서는 노동자나 자영업인과 동일한 성격을 가지고 있으나, 노무의 수행과정이나 처해있는 사회경제적 상황에서는 노동자와 자영업인의 중간영역에 위치하고 있다.

99

계약의 형식, 직무 내용, 근무 형태, 보수 지급방법 등이 일반 노동자와 다르지만 노무수행 과정에 있어 실질적인 사용종속관계가 존재하여 그 한도 내에서 사실상의 노동자성을 부인하기 어려운 경우가 많이 나타나고 있다.

이러한 고용관계는 <표 1>에 제시된 직종 외에도 신문판매요원, 사설학원의 강사, 방송작가, 학원차량 운전기사, 간병인, 텔레마케터, 애니메이터, 검침원, A/S 기사, 배달·배포원, 정수기 등 각종 렌탈제품 방문 점검원, 야쿠르트 판매·배달원, 화장품 방문판매원, 자동차 판매원, 도서 방문판매원, 광고 영업사원, 행사도우미, 상조회사 영업사원, 연극배우 등 매우 다양한 직종이 여기에 속한다.

노동자·자영업자의 이분법적 구분은 1990년대 이후 한국노동시장의 변화를 제대로 반영하지 못하게 되었다.³⁾ 근로계약의 형식에 관계없이 노동자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 노무를 제공하면서도 법적 보호를 받지 못하는 사람들이 많아졌다. 이에 전형적인 노동자와 자영업자 사이에서 양쪽 어디에도 포함되기 어려운 영역이 존재하는 상황인 특수형태근로종사자가 생겨난 것이다.

이러한 직종은 사회보장과 안전보건영역에서 제도적으로 아무런 보호를 받지 못하는, 이른바 ‘전부 아니면 전무(All or nothing)’식의 접근을 하고 있기 때문에 노사의 이익을 합리적으로 조절하기 위한 방안들이 모색되면서 특수형태근로종사자가 생겨났다고 할 수 있다. 즉, 특수형태근로종사자는 근로기준법상 노동자로 인정되지 아니하여 산재보험의 보호를 받지 못하였으나, 2002년에 노사정위원회 합의를 거쳐 2008년부터 보험 모집인, 콘크리트믹서트럭자차 기사, 학습지 교사, 골프장 캐디 등 4개 직종의 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험 적용 특례제도를 도입하였고, 2012년부터 택배 및 퀵서비스 기사, 2016년에는 대출 모집인, 신용카드 모집인, 대리운전 기사에까지 적용범위를 확대운영하고 있다.

특수형태근로종사자는 노무제공 방식을 기존의 노동자와 자영업자 개념과 비교하여 양쪽으로 포섭할 수 없는 영역이 존재한다는 사실이 밝혀질 때 인정할 수 있다. 특수형태근로종사자는 노무제공을 일의 주된 내용으로 한다는 점에서는 노동자나 자영업인과 동일한 성격을 가지고 있으나, 노무의 수행과정이나 처해있는 사회경제적 상황에서는 노동자와 자영업인의 중간영역에 위치하고 있다. 노동자는 사용자로부터 개별적, 구체적 지휘·감독을 받아 근로의 내용과 장소, 시간 등이 결정되지만, 특수형태근로종사자는 사용자의 지시에 대한 구속이 노동자보다는 약하다.

한편 자영업인은 자신의 계산으로 스스로의 위험을 부담하면서 그에 대한 대가로 시장에서 이윤을 획득할 수 있는 기회를 가지고 있는 반면, 특수형태근로종사자는 노무를 제공하는 상대방에 대하여 수입의 전부 또는 대부분을 의존하는 관계에 있기 때문에 시장에서 독자적인 이윤획득의 기회를 가지지 못하고, 노무제공의 조건을 위한 교섭과정에서도 노무제공의 상대방에 비하여 교섭력에 상당한 차이가 있기 때문에 정당한 노무의 대가를 수령하지 못하는 경우가 많다. 특수형태근로종사자는 매우 다양한 모습을 띠고 있다. 가장 극단에는 노동자와 자영업인의 전형적 모습에 속할 수 있는 범주가 있고, 그 사이에는 양쪽이 겹쳐진 범주가 존재하는 것이다. 따라서 <표 1>의 9개 직종을 제외하고는 아직도 많은 특수형태근로종사자들이 산업재해보상보험법의 적용을 받지 못하고 있다.

플랫폼업무 종사자는 플랫폼에서 제시한 업무를 제공하고 있다. 그러나 다양한 실제 활동들에 대한 포괄적인 개요를 정리하기는 어렵다. 그럼에도 불구하고 플랫폼 업무의 많은 부분이 기존의 많은 작업(청소, 배달, 운송, 그래픽 디자인, 정보 기술 또는 IT 작업 등)과 본질적으로 동일하다는 점에서 특수형태근로종사자에 포함시킬 여지가 있다.

다만, 플랫폼업무 종사자를 현행 산업재해보상보험법에서 규정하고 있는 특수형태근로종사자로 인정하는 것은 앞에서 제시한 많은 특수형태근로종사자들이 산업재해보상보험법의 적용을 받지 못하고 있듯이 쉽지는 않아 보인다.

플랫폼업무 종사자는 특정 디지털 플랫폼에 사실상 접속되어 소비자의 주문을 받아 오프라인에서 서비스를 제공하는 경우(O2O[®] 또는 On-demand working)와, 통상 Crowdfunding 또는 Crowdsourcing이라고 부르는 디지털화된 아웃소싱 형태로 특정 성과(결과)를 제공하는 경우로 구분된다.

여기에서 O2O방식의 플랫폼 업무 종사자(예컨대 Uber기사, 대리기사, 배달업

을 이용한 배달서비스 종사자 등)들 중에는 사실상 특정 플랫폼에 대한 전속성을 가진 것으로 볼 수 있는 사례도 있으므로, 플랫폼 사업자를 노동력의 중개자가 아니라 플랫폼 취업자에 대한 사업주로 본다면, 이들에 대하여 특수형태근로종사자의 지위를 인정할 가능성이 있다. 실제로 최근 대법원은 배달대행 업체에 소속된 배달원의 배달 업무를 음식배달원이 아닌 택배원 업무에 해당한다고 판단하여 산재보험법상 ‘특수형태근로종사자’에 해당한다고 판단하였다.³⁾ 이 경우 법학 분야에서 가장 논란이 되는 쟁점은 플랫폼 사업자가 노동법상 ‘사용자’로 인정될 수 있는지 여부이다. 플랫폼은 이용자(소비자)와 업무종사자 사이의 중개자로 보는 것이 학문적, 정책적 관점에서 지배적인 견해이다. 그 때문에 플랫폼은 자신을 가리켜 노동력(업무 종사자)을 위한 장터(Marketplace)라고 부르기도 한다. 플랫폼은 그에 대한 법적 평가에 대비하여, 취업자는 개인 자영업자로 활동한다는 점과 사회안전망, 경제적 및 건강상의 보호, 보험 및 세금 모두 개인 취업자들이 스스로 책임을 부담한다는 취지로 안내서를 작성·보급하고 있는 것이 보통이다.⁵⁾

플랫폼업무 종사자를 현재의 특수형태근로종사자에 포함시켜서 논의하기 전에, 지금까지 산업재해보상보험법의 적용을 받는 특수형태근로종사자의 제도적 보호 방안이 어떻게 되고 있는지를 먼저 살펴보고자 한다. 이 경우 특수형태근로종사자 보호 방안에 대한 논의는 플랫폼업무 종사자에게도 영향을 미치게 된다. 현재 산업재해보상보험법의 특수형태근로종사자의 보호 방안에 관한 논의는 단순히 사업주 전속성 위주로 현행 노동자 개념을 단순히 특수형태근로종사자에게 확대 적용하는 방식으로 이뤄지고 있다.

현재 정부는 특수형태근로종사자를 산재보험, 고용보험 등 사회안전망에 의무 가입하도록 추진하고 있으며, 산업안전보건법 개정을 통해서 안전보건제도의 적용 대상에 포함시키고 있다. 이러한 보호조치를, 생계를 위해 노무를 제공하는 모든 시민에게까지 확대할 수 있는 방안을 마련하는 것이 국가의 과제이다. 이때 해당 업무의 특성과, 이익과 소득이 어떻게 발생하는가에 대한 파악을 전제로 보호조치를 수립해야 할 것이다.



주 석

① Online to Offline

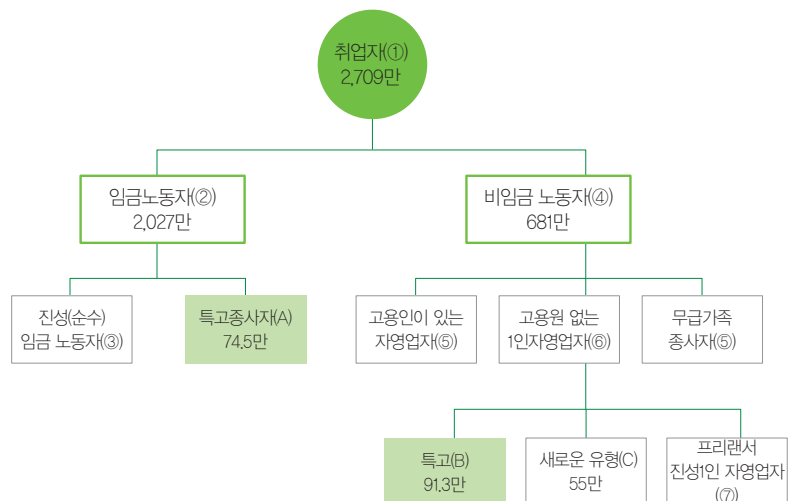
2. 현황

1) 규모

현재 특수형태근로종사자의 규모는 작지 않다. 특수형태근로종사자의 현황에 관한 공식적인 통계는 없으나, 한국노동연구원은 지난 3월 24일, ‘특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근’ 보고서를 내놓고 국내 특수형태근로 현황을 발표하였다.⁶⁾

보고서에 따르면 15세 이상 3만여 명 대상 표본조사에서 확인된 특수형태근로종사자 규모는 2018년 말 기준으로 220만 명으로 임금노동자와 자영업자를 포함한 전체 취업자 2,709만 명의 8.2%에 해당하였다. 2011년 고용노동부 실태조사에서 밝혀진 130만 명보다 90만 명이 더 늘어난 수치이다. 임금노동자로 응답된 특수형태근로종사자는 74만 5000명이었으며, 비임금노동자로 응답된 특수형태근로종사자는 91만 3000명으로 전체 특수형태근로종사자는 166만 명이었다. 이번 조사에서 기존의 특수형태근로종사자 종속성이 약하지만 1인 자영업자나 프리랜서로 보기 어려운 신 특수형태근로종사자 55만 명을 분류했다.

새로운 유형에 해당하는 55만 명은 전통적인 특수형태근로종사자로 분류하기는 무리가 있지만 그렇다고 진성 1인 자영업자(프리랜서 포함)도 아닌 경우에 해당된다. 보고서는 방과 후 강사, 문화센터 강사, 가사도우미, 방문판매업자, 플랫폼업무 종사자들을 이 부류에 포함시켰다.〈그림 1〉



〈그림 1〉 특수고용형태근로종사자의 규모

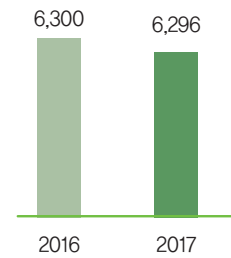
2) 산업재해 현황

산업재해보상보험법이 적용되는 전체 특수형태근로종사자 사업장수는 2016년 6,360개소에서 2017년 6,296개소로 감소하였다. 2017년 직종별 종사 사업장수는 보험설계사 1,913개소, 신용카드 모집인 8개소, 대출 모집인 258개소, 학습지 교사 583개소, 골프장 캐디 454개소, 콘크리트믹서트럭운전자 871개소, 택배 기사 1,528개소, 퀵서비스 기사 662개소, 대리운전 기사 19개소이다. 한편, 총 특수형태근로종사자수는 2017년 483,254명으로, 직종별로는 보험설계사 344,085명, 신용카드 모집인 16,828명, 대출 모집인 8,288명, 학습지 교사 55,557명, 골프장 캐디 28,437명, 콘크리트믹서트럭운전자 12,766명, 택배 기사 12,032명, 퀵서비스 기사 5,246명, 대리운전 기사 15명이다.

특수형태근로종사자의 상당수가 산재보험 적용 배제신청을 하여 2017년 특수형태근로종사자의 산재보험 적용률은 12.44%이고 적용자수는 60,124명이다. 직종별 적용률과 적용자수는 보험설계사 9.71%와 33,408명, 신용카드모집인 17.58%와 2,959명, 대출모집인 23.36%와 1,936명, 학습지 교사 15.3%와 8,500명, 골프장 캐디 4.2%와 1,194명, 콘크리트믹서트럭운전자 44.55%와 5,687명, 택배 기사 28.96%와 3,485명, 퀵서비스 기사 56.12%와 2,944명, 대리운전 기사 73.33%와 11명이다.

직종별 산재적용률은 대리운전 기사, 퀵서비스 기사와 콘크리트믹서트럭운전자가 높은 편이었고, 택배 기사, 대출 모집인, 신용카드 모집인, 학습지 교사가 중간 수준이었고, 보험설계사와 골프장 캐디가 낮은 편이었다<표 2>.⁷⁾

? 산업재해보상보험법이 적용되는 특수형태 근로 사업장



〈표 2〉 특수형태근로종사자 규모

구분		2017	2016
사업장수		6,296	6,360
총 종사자수		483,254	481,763
보험설계사	사업장수	1,913	2,041
	총 종사자수	344,085	340,537
	산재적용자	33,408 (9.71)	31,170(9.15)
신용카드 모집인	사업장수	8	8
	총 종사자수	16,828	17,475
	산재적용자	2,959(17.58)	4,322(24.73)
대출 모집인	사업장수	258	223
	총 종사자수	8,288	8,032
	산재적용자	1,936 (23.36)	2,080 (25.90)
학습지 교사	사업장수	583	656
	총 종사자수	55,557	60,188
	산재적용자	8,500 (15.30)	6,116(10.16)
골프장 캐디	사업장수	454	444
	총 종사자수	28,437	27,504
	산재적용자	1,194 (4.20)	1,225 (4.45)
콘크리트믹서 트럭운전자	사업장수	871	848
	총 종사자수	12,766	12,469
	산재적용자	5,687 (44.55)	5,116 (41.03)
택배 기사	사업장수	1,528	1,558
	총 종사자수	12,032	11,297
	산재적용자	3,485 (28.96)	3,222 (28.52)
퀵서비스 기사	사업장수	662	568
	총 종사자수	5,246	4,233
	산재적용자	2,944 (56.12)	2,265 (53.51)
대리운전 기사	사업장수	19	14
	총 종사자수	15	28
	산재적용자	11 (73.33)	20 (71.43)

특수형태근로종사자의 산재보험료는 사업주와 특수형태근로종사자가 반씩 부담하게 된다. 산재법상 9개 특수형태근로종사자에 대한 산재보험료 및 보험급여 산정의 기초가 되는 보수액 및 평균임금은 〈표 3〉과 같다.⁸⁾

이들 직종의 보수월액은 약 150만 원에서 260만 원이며 일평균임금은 약 5만 원에서 9만 원이다. 보험설계사, 대출모집인, 골프장캐디가 상대적으로 평균임금이 더 높은 편이다.

〈표 3〉 특수형태근로종사자의 보수액 및 평균임금

특수형태근로종사자	보수액	평균임금
생명보험회사의 보험설계사	2,623,000	87,433
손해보험사, 보험대리점 또는 보험중개사의 보험설계사, 우체국보험의 보험설계 모집인	2,183,000	72,766
콘크리트믹서트럭 운전자	2,254,040	75,134
학습지 교사	1,684,000	56,133
골프장 캐디	2,454,540	81,818
택배기사	2,200,000	73,333
퀵서비스 기사	1,454,000	48,466
대출 모집인(여신금융기관의 위탁)	1,944,000	64,800
대출 모집인(대부중개업의 위탁)	2,638,000	87,933
신용카드 회원 모집인	1,756,000	58,533
대리운전 기사	1,750,000	58,333

연도별 전체 특수형태근로종사자의 인구학적 특성의 추이를 보면, 남성 재해자의 비율이 2016년에는 88.8%, 2017년에는 93.6%로 증가하였다. 연령대별로는 20대와 30대의 재해자의 비율이 2016년에는 21.1%와 18.3%, 2017년에는 21.2%와 20.3%로 증가하였다(표 4).⁷⁾

〈표 4〉 특수형태근로종사자 산재현황

		2016			2017		
		계	업무상사고	업무상질병	계	업무상사고	업무상질병
전체		426	418	8	612	604	8
성별	남	377(88.5)	371(88.8)	6(75.0)	573(93.6)	565(93.5)	8(100.0)
	여	49(11.5)	47(11.2)	2(25.0)	39(6.4)	39(6.5)	—
연령	〈20	54(12.7)	54(12.9)	—	62(10.1)	62(10.3)	—
	20-29	90(21.1)	90(21.5)	—	130(21.2)	130(21.5)	—
	30-39	78(18.3)	77(18.4)	1(12.0)	124(20.3)	123(20.4)	1(12.5)
	40-49	82(19.3)	79(8.9)	3(37.5)	106(17.3)	105(17.4)	1(12.5)
	50-59	72(16.9)	70(16.8)	2(25.0)	113(18.5)	109(18.1)	4(50.0)
	60+	50(11.7)	48(11.50)	2(25.0)	77(12.6)	75(12.4)	2(25.0)

산업안전보건법은
산업안전·보건에
관한 기준을
확립하고 그 책임의
소재를 명확하게
하여 산업재해를
예방하고 쾌적한
작업환경을
조성함으로써
안전과 보건을
유지 및 증진함을
목적으로 하고 있다.

산업안전보건법의
적용범위를
확대해야 한다.
노동자뿐만 아니라
주로 하나의 사업
또는 사업장에서
그 운영에 필요한
노무를 상시적으로
제공하고 있는
특수형태
근로종사자에게도
적용할 필요가 있다.

특수형태근로종사자에 관한 산업안전보건제도

산업안전보건법은 산업안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 안전과 보건을 유지 및 증진함을 목적으로 하고 있다.

이 법은 산재예방을 위해 사업주가 노동자 안전보건에 책임성을 가지는 것을 강조한다고 볼 수 있다. 현행 산업안전보건법 규정(제3조, 시행령 2조의2 제1항)에 따라 특수형태근로종사자 등과 같은 노무종사자들은 산업안전보건법 적용대상에서 제외되어 있다.

따라서 최근 골프장 캐디 성희롱사건, 택배원 및 배달 라이더의 교통사고 등 특수형태근로종사자의 사고가 빈발함에 따라 사회적으로 변화된 노동력 사용실태를 반영한 안전·보건 보호대상 확대의 필요성 등이 꾸준히 제기되어 왔지만, 현행 산업안전보건법으로는 골프장 캐디, 배달종사자 등 특수형태근로종사자를 산업안전보건법의 보호영역 안에 포함할 수 없었다.

산업재해를 예방하는 것을 주목적으로 하는 산업안전보건법에서 이들을 제외하는 것은 제도적 취지에 맞지 않는다. 따라서 안전보건 관리 사각지대를 해소하기 위해서는 산업안전보건법의 적용범위를 확대해야 한다. 노동자뿐만 아니라 주로 하나의 사업 또는 사업장에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 있는 특수형태근로종사자에게도 적용할 필요가 있다. 근로기준법에 규정하고 있는 ‘사용자’ 정의가 근로계약 당사자로서의 의미를 갖는 반면, 산업안전보건법에 따른 ‘사업주’의 개념은 산업재해 예방을 위하여 자신이 영위하는 사업과 관련하여 포괄적인 책임을 지는 자라는 의미에서, 보호대상은 근로계약의 당사자인 근로자를 전제로 하는 것이라고 고집할 필요는 없다. 이에 개정산업안전보건법은 최근 변화된 노동력 사용실태에 맞게 법의 보호대상을 넓혔다.¹⁰⁾

앞으로 사용종속관계에서 사용자의 업무지시와 지휘를 받는 노동자와 달리 사업주의 구체적인 지휘·감독을 받지 않는 특수형태근로종사자에 대한 안전보건관리 의무와 책임을 부여하는 것에 대한 조정은 필요할 수 있다. 여기에서 사업주라 함은 근로기준법 상의 의무주체인 사용자와 달리 사업경영이익의 귀속 주체를 의미하며, 법인기업의 경우 그 법인, 개인

기업의 경우 사업경영주가 이에 해당한다.¹¹⁾

또한 산업안전보건법에서는 노동자인지 여부와 관계없이 사업주는 사업장에 출입한 자를 보호할 의무가 있다. 이에 개정산업안전보건법에서는 기존의 “노동자의 안전과 보건을 유지·증진”을 “노무를 제공하는 자의 안전 및 보건을 유지·증진”으로 개정해 노무를 제공하는 사람들이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 하였다. 안전·보건 조치의 대상을 특수형태 근로종사자와 배달종사자로까지 확대했고, 앞으로도 새로운 노동관계를 고려해 보호대상을 확대해 나갈 수 있도록 했다. 이번에 개정된 산업안전보건법은 2020년 1월 16일부터 시행된다.

개정된 산업안전보건법에서는 특수형태근로종사자 중 일부 직종에 대하여 안전·보건조치를 할 수 있도록 하는 근거를 다음과 같이 마련하고, 건강진단 및 안전보건에 관한 교육을 실시하도록 하였다. 산업안전보건법 제77조(특수형태근로종사자의 산업재해 예방)에서 계약의 형식에 관계없이 노동자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 “특수형태근로종사자”라 한다)의 노무를 제공받는 사업주는 특수형태 근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 고용노동부령으로 정하는 안전·보건에 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하였다.

- 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
- 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니할 것

그리고 제2항에서 제1항에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받은 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 안전보건교육을 실시하여야 한다고 규정하였다.

제78조(배달종사자에 대한 안전보건조치)에서는 단말기 등으로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 사업주는 그 중개를 통해 자동차관리법 제3조제1항제5호에 따른 이륜자동차(이하 “이륜자동차”라 한다)로 물건의 수

거·배달을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건조치를 하여야 한다고 규정하였다. 이 규정은 사업주뿐만 아니라 그 외의 자도 노무를 제공하는 장의 산업안전보건에 관계있는 자로서 의무주체를 설정하고 있다.

특수형태근로종사자들에게 2000년에 산재보험이 적용되기 시작하였고, 최근 고용보험이나 건강보험에까지 확산되고 있는데, 비로소 플랫폼업무 종사자도 산업안전보건법의 적용을 받을 수 있게 된 것이다.

하위법령의 개정을 통해서 구체적으로 어떠한 내용으로 보호할 것인가의 문제가 남아있고, 무엇보다도 시행령으로 정하게 될 특수형태근로종사자의 세부직종이 남아있다. 현재 산업재해보상보험법에서 정하고 있는 9개 직종이 중심이 될 가능성이 높다. 이는 특수형태근로종사자들 중에서도 노무제공의 방법, 성격이 상이하고 직종별 업무 특성에 따라 위험의 내용과 정도도 다르므로, 모든 특수형태근로종사자를 일률적으로 법에 규정하기는 어렵기 때문이다. 무엇보다도 다양한 특수형태근로종사자에 대한 고용형태와 업무특성 및 필요한 안전보건조치에 대한 구체적인 근거들이 준비되어 있지 못하기 때문이기도 하다.

9개 직종에 대한 안전·보건조치 내용은 <표 5>에서 제시한 사항들이 필요하다.

<표 5> 특수형태근로종사자에 대한 산업안전보건 조치 규정

특수형태근로종사자	산업안전보건 조치
보험설계사 신용 카드 모집인 대출 모집인 학습지 교사	사무실 공기질 관리, 컴퓨터작업 시 건강장해 예방조치, 고객응대 매뉴얼 제공 및 교육
건설기계 운전자	• 건설기계 전도방지, 화물적재 시 안전조치 • 안전 및 보건에 관한 교육 의무 부과
골프장 캐디	• 미끄러짐 방지를 위한 신발 착용 확인, 카트 전도방지 안전조치, 고객의 폭언 등 시 산재예방을 위한 업무 중단, 치료지원 등 • 안전 및 보건에 관한 교육 의무 부과
택배 기사	• 비상정지 장치 등 컨베이어 안전장치, 중량물 작업 시 휴식시간 배분 등 건강장해 예방조치, 고객응대 매뉴얼 제공 • 안전 및 보건에 관한 교육 의무 부과
퀵서비스 기사 대리운전 기사	• 이륜자동차 퀵서비스 기사에 대하여 보호구 착용지시, 안전장치(전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치) 작동 여부를 정기적으로 확인, 고객응대 매뉴얼 제공 • 안전 및 보건에 관한 교육 의무 부과

결론

근로기준법과 산업안전보건법 상의 사용자와 사업주의 개념을 적용하는 것이 쉽지 않을 수 있는 플랫폼업무 종사자에 대한 산업안전보건법의 적용 확대방안을 검토하기 위하여, 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험법과 개정산업안전보건법의 관련 규정을 살펴보았다.

개정산업안전보건법에서 보호대상을 노동자에서 특수형태종사노동자로 확대하였으며, 안전·보건조치의 의무주체를 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받은 자로 하여 기존의 사업주에 대해서도 안전·보건조치의 의무를 부과하게 되었다.

또한 플랫폼업무 종사자의 대표적인 유형의 하나인 배달종사자에 대하여 업무를 중개하는 사업주에 대해서도 안전·보건조치 의무를 부여하였다.

이에 앞으로 무엇보다도 특수형태근로종사자 개개인과 그가 속해 있는 각 업종 및 직종 그룹 내에서 특수형태근로종사자가 맺고 있는 구체적이며 실질적인 노무제공의 형태에 따른 안전보건조치의 의무주체 및 그 책임을 조정하는 것은 물론, 플랫폼업무 종사자의 업무 특성에 걸맞은 안전·보건 조치를 개발하여 산업안전보건법의 보호를 구체적으로 받을 수 있도록 하는 것이 필요하다. 📌



1. 강성태, 특수고용직의 노동법적 보호: 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로, 노동정책연구, 2007, 7(3), pp.93-117.
2. 박제성, 사회적 형평성, 사회적 양극화 그리고 사회적 연대, 노동법연구 제10호, 서울대학교 노동법연구회, 2006, 96쪽.
3. 박지순, 사회보험의 인적 적용범위에 관한 고찰, 노동법학 제20호, 한국노동법학회, 2005, 171쪽.
4. 2018.5.10. 선고 2016두49372 판결
5. 박지순, 4차 산업혁명과 노동법의 과제, 강원법학, 제54호, 2018.6.
6. 정흥준, 특수형태근로종사자의 규모 추정에 대한 새로운 접근, 고용·노동브리프 제88호(2019-03)
7. 최은숙 등, 특수형태 근로종사자에 대한 건강관리 방안 연구, 산업안전보건연구원, 2018. 10.
8. 고용노동부고시 제2016-59호, 2016.12.30.
9. 박호환 외, 고용노동부, 특수형태 업무 종사자 실태조사, 2011.
10. 산업안전보건법, 법률 제16272호
11. 하갑래, 근로기준법, 전정 제31판, 중앙경제, 2018, 45쪽.