

플랫폼노동자 보호를 위한 방안 모색

〈면지교체〉

목 차

1. 플랫폼노동과 사회적 안전망의 역할 1
2. 디지털플랫폼 매개 가사노동종사자 보호에 관한
법적 쟁점 23
3. 플랫폼 종사자의 산재보험 적용과 개정법에 대한
검토 63

1

플랫폼노동과 사회적 안전망의 역할



플랫폼 노동의 특성과 사회적 안전망의 역할

오은진

1. 기술진보와 노동의 변화

- WEF(2106)년 보고서 “The Future of Jobs”에서 4차 산업혁명에 대비한 고용, 역량, 일자리 전략과 관련해서 일자리 감소 예측
- Frey & Osborne(2016)의 연구는 “일 ” 의 기술대체를 연구. 그러나 일자리 창출과 소멸에 대해서 사회적 합의의 변수 간과
- 산업혁명이후 대량생산에 의해 시작된 공장제 노동에 대한 위기 가속화
- 우리나라도 2016년에 4차 산업혁명에 대응하기 위한 정부차원의 “지능정보사회 중장기 종합대책”을 내놓고 있으며 2017년 4차산업혁명 위원회, 플랫폼 위원회를 설립하고 산업구조 변화 및 디지털 경제 등 산업 전반에 걸친 논의 진행
- ILO(2018)는 고용의 증감보다는 일하는 방식의 변화와 새로운 노동에 초점을 맞춰 노동의 미래 예측 필요

1. 기술진보와 노동의 변화

- 플랫폼 노동은 네트워크기반의 노동형태
- 지역기반의 호출형 온디멘드
- 클라우드를 통한 노동
- 플랫폼 노동: “일하는 방식”의 변화
- 기존 노동은 “직업”이라는 테두리 안에서 수행하던 일들이라면 플랫폼 상에서는 “일거리 단위”로 나뉘 잘게 쪼개진 일들을 수행하는 방식
- OECD는 2019년에 플랫폼종사자는 ‘플랫폼 중개 또는 알선을 통해서 수입을 목적으로 유급 서비스(용역)을 제공하고 고객과 연결되는 고용형태로 정의
- 장지연(2021) 플랫폼경제를 통해 발생하는 모든 노동을 플랫폼 노동으로 간주하지 않으며 재화와 서비스(노동)가 구조화된 디지털 공간에서 거래될 때 이것을 플랫폼 노동이라 정의

2. 디지털 플랫폼 노동의 범위와 유형에 대한 이해

〈표 1〉 노동의 사회적 관계에 따른 디지털 노동 분류³⁾

			디지털화의 정도	
			온라인 비대면 거래 (클라우드 노동)	온라인 장소기반 거래 (긱 노동)
슈미트의 구분	특정화의 정도	특정한 개인	프리랜서 마켓 공모기반 창의적 노동	숙박 교통과 배달
		불특정 다수 (클라우드 노동)	마이크로 노동	지역기반 마이크로 노동
ILO의 구분	특정화의 정도	특정한 개인	프리랜서 마켓	숙박 교통과 배달 가사 서비스
		불특정 다수 (클라우드 노동)	마이크로 노동 공모기반 창의적 마이크로 노동	지역기반 마이크로 노동

출처: Schmidt, Florian Alexander(2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, 6p.; ILO(2018). Digital labour platforms and the future of work : Towards decent work in the online world. 4p.

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

- 김준영외(2021)의 조사연구를 통한 플랫폼종사자 규모 추정
- -플랫폼종사자의 정의를 ① 디지털 플랫폼을 통해 거래(소개, 중개, 알선)되는 것이 서비스(용역)또는 가상재화일 것, ② 디지털 플랫폼을 통해 일거리(일감)을 구할 것, ③디지털 플랫폼이 대가나 보수를 중개해야 할 것, ④ 디지털 플랫폼을 통해 일감이 특정인이 아닌 다수에게 열려있어야 할 것 으로 하고 이를 적용한 규모를 추정
- 광의의 플랫폼종사자: 2, 197천명
- 협의의 플랫폼종사자: 661천명

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

(표2) 플랫폼종사자 규모

구분		광의 플랫폼 종사자		15-69세 취업자전체	
		종사자 수	비율	종사자 수	비율
전체		2,197	100.0	25,885	100.0
성	남자	1,175	53.5	14,807	57.2
	여자	1,022	46.5	11,078	42.8
연령	10대(15-19세)	71	3.2	196	0.3
	20대	748	34.0	3,712	14.3
	30대	467	21.2	5,291	20.4
	40대	412	18.8	6,327	24.4
	50대	346	15.8	6,447	24.9
	60세이상	152	6.9	3,911	15.1
거주지역	서울권	525	23.9	5,022	19.4
	경인권	786	35.9	8,519	32.9
	충청권	191	8.7	2,751	10.6
	전라권	166	7.6	2,374	9.2
	경남권	466	21.2	6,123	23.7
	강원제주권	61	2.8	1,096	4.2

주1 15-69세 취업자전체의 출처는 통계청, 경제활동인구조사(2021년 5월)임

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

(표3) 플랫폼 종사자의 직종 분포

순위	광의의 플랫폼종사자			협의의 플랫폼종사자			천명, %
	직종	종사자 수	비율	직종	종사자 수	비율	
1	배달·배송·운전	658	29.9	배달·배송·운전	502	76.0	
2	음식조리·접객·판매	520	23.7	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	53	8.1	
3	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	218	9.9	데이터입력 등 단순 작업	31	4.8	
4	사무보조·경비	188	8.6	가사·청소·돌봄	28	4.3	
5	데이터입력 등 단순 작업	124	5.7	미술 등 창작활동	19	2.9	
6	가사·청소·돌봄	116	5.3	IT 관련 서비스	14	2.1	
7	미용·세탁·장례 등 개인서비스	66	3.0	미용·세탁·장례 등 개인서비스	7	1.1	
8	IT 관련 서비스	49	2.2	음식조리·접객·판매	3	0.4	
	전체	2,197	100.0	전체	661	100.0	

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

(표4) 플랫폼노동자의 직종별 성별분포

순위	남자			여자		
	직종	종사자수	비율	직종	종사자 수	비율
1	배달·배송·운전	558	47.5	음식조리·접객·판매·수리	338	33.1
2	음식조리·접객·판매·수리	182	15.5	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	148	14.5
3	사무보조·경비	100	8.5	가사·청소·돌봄 관련	103	10.1
4	전문서비스	70	6.0	배달·배송·운전	100	9.8
5	데이터입력 등 단순 작업	41	3.5	사무보조·경비	88	8.6
6	IT 관련 서비스	32	2.7	데이터입력 등 단순 작업	83	8.1
7	미용·세탁·장례 등 개인서비스	29	2.5	미용·세탁·장례 등 개인서비스	37	3.6
8	창작활동	18	1.6	창작활동	27	2.6
	남자 전체	1,175	100.0	여자 전체	1,022	100.0

플랫폼 노동에서도 남녀의 직종분리현상은 여전히 확인됨.

남성은 배달, 배송, 운전, 여성은 음식조리, 판매서비스에 집중되는 경향을 보임.

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

순위	주업형		부업형		간헐적 참가형	
	직종	비율	직종	비율	직종	비율
1	배달·배송·운전	82.3	배달·배송·운전	68.5	배달·배송·운전	75.9
2	가사·청소·돌봄 관련	4.6	전문서비스 (통번역·감사·상담 등)	14.5	데이터입력 등 단순 작업	8.5
3	전문서비스 (통번역·감사·상담 등)	3.3	데이터입력 등 단순 작업	5.9	전문서비스 (통번역·감사·상담 등)	6.2
4	데이터입력 등 단순 작업	2.8	가사·청소·돌봄 관련	5.3	창작활동	5.2
5	IT 관련 서비스	2.7	IT 관련 서비스	1.2	IT 관련 서비스	2.9

(단위: 일, 시간)

(표5) 협의의 플랫폼종사자의 주/부업 유형별 직종 분포

	주업형		부업형		간헐적 참가형	
	월평균 노동일수	주당 노동시간	월평균 노동일수	주당 노동시간	월평균 노동일수	주당 노동시간
배달·배송·운전	22.1	48.4	10.5	11.7	5.8	4.0
가사·청소·돌봄	22.3	34.3	10.6	8.8	-	-
전문서비스 (통번역·감사·상담 등)	19.5	29.3	10.1	8.6	3.2	1.4
미용·세탁 등 개인서비스	22.6	49.6	5.0	4.8	2.0	1.0
IT 관련 서비스	19.9	38.1	4.0	4.0	4.8	3.6
미술 등 창작활동	18.4	34.4	8.7	10.5	3.7	2.9
데이터입력 등 단순 작업	20.2	38.2	9.5	10.0	3.8	2.4

(표6) 협의의 플랫폼종사자의 주부업 유형별 플랫폼 일자리 참여 노동일수와 시간

- 주업으로 플랫폼 종사자는 배달, 배송, 운전: 82.3%, 부업으로도 해당 직종이 68.5%
- IT 관련 서비스는 주업, 부업 모두 비중이 낮음
- 플랫폼 노동에서 평균노동일수와 시간은 임금노동자들보다 높음(임금노동자들의 경우, 주 40시간을 기준으로 52시간 상한제로 규제하고 있음)
- 데이터입력 등 단순작업도 월평균 노동일수 및 주당 노동시간이 임금근로자의 평균시간보다 대체로 낮게 나타남.

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

	주업형	부업형	간헐적 참가형
총소득(A)	218.5	140.0	3073
플랫폼노동 참여를 통해서 번 수입(B)	192.3	74.3	22.7
B/A	88.0%	53.1%	7.4%

(단위: 만원)

[주] 응답자 중에서 월평균 노동일수가 30일 이상이며 하루평균 노동시간이 24시간이라고 응답한 사례는 제외

(표7) 협의의 플랫폼 노동종사자 수입

	고용보험	산재보험
가입	26.9	27.7
현재 일하고 있는 플랫폼	8.9	14.2
다른회사	9.1	13.5
자영업 및 임의가입	8.9	-
미가입	58.2	52.6
모름	14.9	19.7
전체	100	100

(단위: %)

(표8) 플랫폼 노동자 주업형의 사회보험 가입 현황

- 평균수입은 주업형이 218.5만원으로 나타나, 최저임금의 월급기준(22년도, 1, 914, 440원)보다 높은 것으로 확인됨.
- 사회보험가입은 매우 낮아서 이들이 사회적 안전망에서는 사각지대에 놓여 있음을 확인할 수 있음.

3. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성

(단위: %)

계약 형태	주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
이용계약서(회원 약관 등)	30.9	24.9	28.5	28.2
업무 관련 지침(가이드)	24.0	23.2	21.5	23.3
표준계약서	6.2	4.5	6.5	5.5
근로계약서	0.0	0.2	0.0	0.1
기타	0.7	0.3	0.0	0.5
어떠한 계약도 맺지 않았다	25.2	33.8	24.3	28.5
잘 모르겠다	13.0	13.1	19.2	13.8

표준계약과 근로계약서를 작성하는 비중도 매우 낮으며 대체로는 회원약관동의에 의한 이용계약서를 활용하는 것으로 나타나, 이들 간의 공정거래에 대한 규정을 확립할 필요가 있음.

(표9) 협의의 플랫폼종사자의 플랫폼과의 계약형태

4. 디지털 플랫폼 노동자와 사회적 안전망

- 디지털 플랫폼 노동자에 대한 사회적 보호방안의 필요성
 - 플랫폼에 의해서 업무지시를 명확하게 받는 경우, 근로자성의 인정 필요: 근로자성 판단을 위한 자료 요청의 권리 등을 제도적으로 보장받을 필요가 있음
 - 여성의 경우, 임신, 출산과 관련한 모성보호체계를 확립할 필요가 있음.
 - 해외의 경우, 배달, 운전, 플랫폼종사자

4. 디지털 플랫폼 노동자와 사회적 안전망

공정한 마이크로워커를 위한 18가지 기준

- 고용 : 일하는 사람들이 사실상 임금근로자인데 자영업자로 잘못 분류해서는 안 된다.
- 근로자는 노동조합 가입, 단체교섭을 통해 플랫폼 운영자에게 그들의 필요와 욕구를 들어 줄 수 있는 법적 구속력 있는 방법을 가져야하며 그러한 구조를 가진 국가에서는 위원회와 공동 결정권을 운영한다.
- 임금 : 임금근로자로 지정된 마이크로워커에게는 최저임금이 적용되어야 한다.
- 지불 및 수수료 투명성 : 근로자는 고객에게 청구되는 전액을 실제 통화로 지급받아야 한다.
- 유연성 : 근로자는 어떤 업무를 거절하거나 특정 시간에 일하기를 거절한다는 이유로 벌칙을 받지 않아야 한다.
- 주어진 일 또는 플랫폼에 기술적인 문제가 발생할 경우 근로자가 낭비된 시간 혹은 일에 대해 비용을 지불해서는 안 된다.
- 미지급 : 엄격한 규칙에 따라 미지급을 결정한다.
- 계약 조건 : 지불 조건, 작업 평가 및 분쟁 해결을 포함하여 플랫폼 조항은 사람이 읽을 수 있는 형태로 명확하고 간결하게 제시해야 한다.
- 근로자 평정 : 근로자 평가와 평점 부여 시 미지급 건은 제외해야 하며, 부정적인 평점에 대해서는 이유를 제시해야 한다.
- 행동 규범 : 단체 교섭 합의가 없는 경우, 플랫폼은 게시된 절차를 포함하여 회원을 위한 명확한 행동 강령을 수립해야 한다. 그리고 이러한 규범의 시행을 입증해야 한다.
- 근로자 주장 : 근로자는 미지급, 부정적인 평가, 자격 테스트 결과, 행동 강령 위반 혐의 및 계정 해지에 대하여 논쟁할 수 있어야 한다.
- 고객 평점 및 기록 : 근로자는 고객을 검토 할 수 있는 방법이 있어야 한다.
- 작업 지침 : 플랫폼은 게시 전에 작업 지침을 검토해야 한다.
- 근로 경력 : 근로자는 인간과 기계가 완전히 읽을 수 있는 일과 그에 대한 평가결과를 언제든지 보고 보낼 수 있어야 한다.

출처 : 오온진외(2019). 기술의 발전에 따른 여성일자리 전망과 대응전략2. ILO(2018). Digital labour platforms and the future of work. pp105-109.

4. 디지털 플랫폼 노동자와 사회적 안전망

(표 10) OECD 국가들의 디지털 플랫폼 노동자 대상 고용서비스 및 직업훈련 정책

분야	국가명	정책사례
역량 관련 상담 및 진로지도	벨기에 (플랑드르)	근로자와 독립적 근로자(디지털 플랫폼 노동자 포함)들은 직업지도 수표를 받기 위해 공공 고용서비스에 접근할 수 있음. 수표는 장당 40유로에 구입하며 4시간 직업지도를 받을 수 있음.
	독일	연방정부의 고용관련 기관이 모든 성인(독립노동자 포함)이 접근 가능한 상담 서비스 강화
	이탈리아	2017년 81번 법에 의하면 소위 자율적인 근로자들에게도 공공 고용서비스의 상담서비스를 확대 적용기로 했음.
	라트비아	공공고용서비스가 실업자만이 아니라 독립 근로자들에게도 직업상담 실시
디지털 플랫폼 경제에서 직업훈련	미국 (캘리포니아)	커뮤니티 칼리지에서 '빅 이코노미에서 자영업인 경로(Self-Employment Pathway in the Gig Economy)'라는 제목의 프로그램 운영. 내용은 플랫폼의 장점과 단점, 온라인 프로필 만들기 및 최적화, 플랫폼 경제에서 구직전략 등
	미국 (샌프란시스코)	경제 및 노동발전국(Office of Economic and Workforce Development)과 비영리 조직인 Samaschool이 온디맨드 경제에 참여하고자 하는 근로자들을 대상으로 'Bridge to Employment' 시범 프로그램 운영
	이스라엘	정부와 NGO가 협력하여 디지털 플랫폼 경제에 들어온 근로자들을 대상으로 진로서비스 제공. 새로운 형태의 훈련모델을 통해 표적집단(장애자, 아랍여성)을 대상으로 인터넷 훈련 플랫폼을 사용하는 방법, 글로벌 온라인 시장에서 살아가는 방법 등을 교육함.

출처: OCDE(2019). Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Editions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/>, 303p, 303p.

플랫폼 노동의 특성과 사회적 안전망의 역할¹⁾

오은진(한국여성정책연구원)

I. 기술진보와 노동의 변화

○ 기술의 혁명적 발전으로 인해 우리사회 전반에 걸친 로봇의 실용화, 인공지능의 발달, 빅데이터 분석, 공유경제를 가능하게 하는 온라인 네트워크의 발전은 2010년 이후 우리 사회를 뜨겁게 달구고 있다. 특히 2016년 이세돌과 알파고의 바둑대결 이후 일반인들에게도 4차 산업의 실질적 내용이 와 닿기 시작했다. WEF(2106)년 보고서 “The Future of Jobs”에서 4차 산업혁명에 대비한 고용, 역량, 일자리 전략에 대해 논의하면서 전반적으로 2020년까지 510만개의 일자리가 감소하는데 여성일자리는 1개 증가 시 3개가 감소한다면, 남성일자리는 1개 증가 시 3개 감소한다는 예측을 내놓으면서 여성일자리에 대한 부정적 견해를 제시했다. 그러나 이 전망의 불확실성에 대한 의견이 다수 제시²⁾되면서 2018년의 자료에서는 일자리의 증감에 대한 전망보다는 어떤 숙련의 내용이 더 중요하게 될 것인가에 초점을 맞춘 방향으로 보고서를 기술하고 있다.

○ 처음 미래일자리의 예측을 연구했던 Frey & Osborne(2016)의 연구는 기술만을 배경으로 일자리의 속성을 파악하여 기술대체가 얼마나 가능할 것인가에 대해 집중하고 있다. 따라서 일자리의 기술대체의 연도별 가능성을 기준으로 전문가들에게 예측을 의뢰했고, 그 결과 2016년도의 결과를 이끌었다고 설명할 수 있다. 그러나 일자리의 새로운 창출은 기술의 변화만으로 가능한 것이 아닌 사회적 합의, 경제적 실익등이 모두 종합적으로 가능해야 하는 일임을 간과하고 있다고 할 수 있다.

○ 2000년 이후 인공지능의 지속적 발전은 노동의 미래에 대한 불확실성을 증가시킨 것은 확실하다. 사실상 산업혁명이후의 대량생산으로부터 시작된 공장제 노동에 대한 위기의 가속화라 할 수 있다. 그러나 인류에게 이러한 위기감이 처음은 아니다.

- 1980년대 이후 개인 PC가 상용화된 이후에도 이런 위기감이 있었음.

※ 일의 속성을 파악하여 해당 일이 루틴(routine)한 일인지 그렇지 않은 일인지에 따라 고용 비중이 달라진다는 연구결과가 있음(Autor, Levy&Murnane, 2003:279~1332). 2010년 이후 연구들, 특히 Frey&Osborne(2013)의 연구는 루틴화 가능성을 컴퓨터 대체확률로 보고, 업무의 Computerization, 즉 컴퓨터 대체 확률에 따른 고용 비중을 살펴면서 향후 일자리 전망을 했음. 이러한 연구들의 최근의 방향성은 빅데이터, 사물인터넷 등 단순한 컴퓨터의 이용이 아닌, 이용할 수 있는 기기들의 디지털화로 노동시장에 훨씬 빠르고 더 높은 수준의 대체 확률 증가를 예측하고 있음.

1) 본 논문은 “오은진, 신선미, 구미영, 권소영, 김현중(2019). 기술의 발전에 따른 여성 일자리 전망과 대응전략2: 플랫폼 일자리를 중심으로. 한국여성정책연구원”의 내용을 3장의 일부내용(p.56-68)을 발췌하여 구성하였음.

2) WEF의 예측전망과 관련하여 온라인 설문조사와 관련한 표집의 대표성 및 전문성 모호에 대한 의견이 분분하면서 이런 구체적 예측에 대한 불확실성을 전문가들이 제시하였음.

- 우리나라도 2016년에 4차 산업혁명에 대응하기 위한 정부차원의 “지능정보사회 중장기 종합대책”을 내놓고 있으며 2017년 새 정부에서 4차산업혁명 위원회를 설립하고 산업구조 변화 및 디지털 경제 등 산업 전반에 걸친 논의를 하고 있다.
- 4차 산업 혁명의 중요한 핵심도구들이라 할 수 있는 AI, 빅데이터, 로봇 등이 우리의 전통적인 노동력을 대신할 것인가에 대해서는 아직 여러 의견들이 분분하다. 중기벤처부가 추진하고 있는 스마트공장 사업들의 고용결과에 대해서는 스마트공장으로 정부지원을 받아 전환하고 있는 중소기업의 고용규모가 감소하지 않고 있다는 고용부의 자체 결과 발표(경제사회노동위원회, 2018)자료도 있으며, 독일의 인터스트리 4.0에서도 고용의 증감과 관련한 명확한 전망보다는 향후 일하는 방식의 변화에 대한 노동의 대처방안을 제시하는데 주요 목적을 두고 있다. ILO(2018)의 보고서도 고용의 증감보다는 일하는 방식의 변화와 새로운 노동에 초점을 맞춰 노동의 미래를 예측하고 있다. 결과적으로 기계화, 자동화, 그리고 디지털화에 따른 노동력 감소에 대한 우려 보다는 더 나은 삶과 효율적인 노동을 위해 우리가 어떻게 대응해야 할 것인가에 대해 더 많은 고려를 하고 있다고 할 수 있다.
- 4차 산업혁명으로 인한 또 다른 형식의 노동의 변화는 온라인 네트워크에서 시작되고 있다. 온라인상에서의 작업지시가 가능해 집에 따라 다양한 지역기반의 온디맨드 서비스가 발달되기 시작했다. 이른바 앱노동이라 불리는 배달, 택배 등이 대표적이며, 가사노동과 관련해서도 앱을 통한 지역 단위 도우미 활용이 가능해 지면서 이 영역이 확대되고 있다. 네트워크를 통한 노동은 지역기반의 호출형 온디맨드 노동에서 끝나지 않고 클라우드를 이용한 노동의 영역까지 확장되고 있다. 그러나 이런 노동들은 전혀 새로운 “일”이 아니라 기존의 일들을 플랫폼 상으로 옮겨온 것으로 상당부분 “일하는 방식”의 변화로 인한 결과이다.
- 기존 노동은 “직업”이라는 테두리 안에서 수행하던 일들이라면 플랫폼 상에서는 “일거리 단위”로 나뉘 잘게 쪼개진 일들을 수행하는 방식으로 전환되는 경향을 보인다. 아직 어떤 직무들이 플랫폼 노동으로 전환되었는지, 또는 어떤 일들이 플랫폼 상에서 새로운 노동으로 생성되고 있는지는 정확하게 알기 어려우나, 기존에 특수고용의 형태로 하던 일들 그리고 프리랜서 방식으로 수행하던 일들이 온라인 플랫폼 상에서 거래되는 주요 “일거리”일 것이라 할 수 있다.
- OECD는 2019년에 플랫폼종사자는 ‘플랫폼 중개 또는 알선을 통해서 수입을 목적으로 유급 서비스(용역)를 제공하고 고객과 연결되는 고용형태로 정의하고 있다(김준영외, 2021). 그러나 여전히 플랫폼 노동의 범위를 어디까지로 할 것인가에 대해서는 의견이 분분한 것이 사실이다. Eudofound는 2018년에 플랫폼은 알고리즘 반식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크라고 정의하기도 하였고 이승훈(2020)은 양면시장(two-sided market)을 대상으로 하는 사업모델로 정의하기도 하였는데, 익것은 디지털 플랫폼 거래가 일어나는 온라인 상의 공간을 일종의 시장(market) 으로 정의하고 구글, 페이스북, 유튜브 등은 광장형으로 유료서비스는 시장형으로 나눠 구분한다.

- 장지연(2021)은 플랫폼경제를 통해 발생하는 모든 노동을 플랫폼 노동으로 간주하지 않으며 재화와 서비스(노동)가 구조화된 디지털 공간에서 거래될 때 이것을 플랫폼 노동이라 정의하고 있다. 또한 거래과정에서 플랫폼이 '거래를 조율'하는 것을 플랫폼 노동의 핵심으로 보았고, 단순히 게시판과 같이 오픈형 플랫폼은 플랫폼 노동이 거래되는 것에서 제외하고 있다. 이렇게 플랫폼 노동을 구체화하는 것이 플랫폼 노동자를 위한 보호정책의 범위를 한정할 수 있어 이롭다고 본 것이다. 또한 전자상거래나 임대업도 플랫폼 노동자의 범위에서는 제외하고 있다. 따라서 전문가마다 플랫폼 경제, 노동의 범위를 다르게 보고 있음을 알 수 있다.
- 본 발제는 플랫폼 노동의 특성과 범위, 이들을 대상으로 하는 사회적 안전망의 역할에 대해 논의하고자 한다. 특히 플랫폼 노동과정에서 발생할 수 있는 근로자성의 문제를 중심으로 조망하고자 한다. 특히 본 발제자가 여성을 대상으로 연구를 하는 만큼 여성노동에 대한 설명을 이어가고자 한다.

II. 디지털 플랫폼 노동의 범위와 유형에 대한 이해

- 디지털 플랫폼 노동의 범위와 유형을 규정하는 방식은 국가마다 또는 이를 다루는 기관마다 차이를 보인다. 미국의 디지털 플랫폼 경제를 조사한 JP 모건 체이스의 2016년 보고서(Farrell & Greig, 2017)는 '참여자'가 특정한 과제를 수행하는 플랫폼을 노동 플랫폼, 그리고 숙박을 포함하여 상품거래가 이루어지면 자본 플랫폼이라고 정의한다(Farrell & Greig, 2017). 슈미트(Schmidt)는 디지털 플랫폼 노동을 숙박을 포함하여 서비스 제공을 매개하는 플랫폼을 통해 이루어지는 작업에 한정하고 이를 노동환경(디지털화의 정도)과 숙련도(특성화의 정도)를 축으로 <표 1>과 같이 구분했다(Schmidt, 2017:5-7). 슈미트(Schmidt)의 구분은 AMT, 우버, 업워크, 에어비엔비 등 고객과 노동자를 포함하는 이용자의 수가 많고 다수의 연구가 축적된 플랫폼에 대한 경험적인 명명법에 근거하고 있어 현실 적합성이 비교적 크다. 다수의 디지털 플랫폼 노동 정책 보고서(예를 들어 Kuek et al., 2015; 2018)에서 채택하는 숙련-프리랜서 노동과 비숙련-클라우드 노동의 구분에 비해서 슈미트(Schmidt)의 분류는 디지털 플랫폼의 알고리즘이 노동을 통제하는 방식을 구별할 때 유용하다. 예를 들어 프리랜서 마켓과 공모기반 창작 플랫폼의 경우 노동자의 직종뿐만 아니라 플랫폼에서 요구하는 고용 관계도 달라진다(Schmidt, 2017:5-7).
- 2018년 ILO에서 사용한 분류법에 따르면, 디지털 일자리 플랫폼은 1)웹 기반 플랫폼 : 프리랜서 마켓플레이스(Upwork), 마이크로업무 클라우드 워크(AMT, Clickworker), 콘텐츠 기반 창조적 클라우드 워크(99designs), 2)장소 기반 플랫폼 : 숙박, 이동수단, 배달, 가사서비스, 지역마이크로태스킹(Streetspotr)로 구분할 수 있다(ILO, 2018:4).

〈표 1〉 노동의 사회적 관계에 따른 디지털 노동 분류³⁾

			디지털화의 정도	
			온라인 비대면 거래 (클라우드 노동)	온라인 장소기반 거래 (긱 노동)
슈미트의 구분	특성화의 정도	특정한 개인	프리랜서 마켓 공모기반 창의적 노동	숙박 교통과 배달
		불특정 다수 (클라우드 노동)	마이크로 노동	지역기반 마이크로 노동
ILO의 구분	특정화의 정도	특정한 개인	프리랜서 마켓	숙박 교통과 배달 가사 서비스
		불특정 다수 (클라우드 노동)	마이크로 노동 공모기반 창의적 마이크로 노동	지역기반 마이크로 노동

출처: Schmidt, Florian Alexander(2017). Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gid Work, 6p.; ILO(2018). Digital labour platforms and the future of work : Towards decent work in the online world. 4p.

- ILO는 공모기반 창의적 클라우드 노동을 특정한 개인보다는 불특정 다수에게 주어지는 마이크로 태스킹을 하는 일로 보고 있다. 또한 지역 기반 거래에서 가사 서비스를 추가하고 있다. 온라인 비대면의 경우에서 특정한 개인에게 제공하는 서비스를 ILO는 프리랜서 마켓으로만 분류하지만 슈미트(Schmidt)는 공모기반의 창의적 노동과 프리랜서들이 모두 특정한 개인을 위한 서비스를 제공할 수 있다고 보고 있다. 이는 ILO의 보고서는 숙련된 프리랜서가 특정한 개인에게 제공하는 서비스의 규모보다 불특정한 다수를 대상으로 비숙련 노동자가 더 많이 참여하는 마이크로 노동 분석에 더 무게를 두기 때문인 것으로 판단된다. 이 두 가지의 구분이 비교적 최근에 일반적으로 언급되는 구분이지만 사실 지금 이 시간에도 새로운 형태의 플랫폼 노동(핀테크, 강아지 돌봄 등)이 발생하고 있기 때문에 지속적으로 업데이트 되어야 할 부분이다.

3) 오은진외(2018). 기술의 발전에 따른 여성일자리 대응전략Ⅱ: 플랫폼 일자리를 중심으로. 한국여성정책연구원. p. 57의 〈표 III-1〉의 내용임.

- 기존노동의 전환에서 네트워크의 발전과 함께 배달과 가사서비스는 일하는 방식이 바뀐 대표적인 직종이라 할 수 있다. 특히 배달서비스의 경우, 플랫폼 경제에서 시장수요가 폭발적으로 증가했다고 볼 수 있다. 특히 2020년부터 시작된 코로나19와 함께 시장은 더 급속도로 성장했다. 이와 반면 가사서비스 시장은 플랫폼 경제에서도 더 많은 수요를 증폭시키고 있는 가는 여전히 물음표이다.
- 여성노동의 관점에서 집중해야 할 부분은 가사서비스의 플랫폼 노동 전환이다. 기존의 가사 영역은 여성노동 가운데에서도 저숙련 노동의 대표적 직무로 여겨왔다. 그러나 가사노동이 디지털 플랫폼 상에서 거래되면서 그 성격이 어떻게 변화되고 숙련의 변화가 어떻게 이루어질 것인가에 대해서 집중적 관심이 필요하다. 남성 중심적 영역에서 기술변화에 따라 배달서비스가 앱을 통해 거래되면서 노동의 규모가 확산되고 있다면, 여성 중심적 영역에서는 가사서비스가 앱을 통해 어떻게 거래되고 있는가를 집중적으로 살펴 볼 필요가 있다. 오은진의 (2018)의 연구에서는 앱상에서 거래되는 가사서비스는 과거 직업소개소 또는 비영리단체에서 서비스가 연계되던 형태와 다른 유형의 거래가 발생되고 있다. 가장 중요한 부분은 가사서비스에서 시간 개념의 다르게 사용된다는 점이다. 기존 오프라인서비스에서 가사서비스는 반나절, 하루 등의 개념으로 거래되며, 직무역시 뚜렷이 구별되지 않았고, 가사서비스의 세부 직무에 대한 평가도 난이도 적용이 없이 동일하게 시간단위로 서비스 보상체계가 이루어져왔다. 그러나 앱 상에서 거래되는 가사서비스는 가사서비스 업체마다 차이가 존재하기는 하지만, 특히 전문성을 요하는 직무와 관련하여 직무단위에 따른 비용이 다른 체계로 평가되기도 했다. 예컨대, 수납정리, 냉장고 청소 등은 가사서비스 일반적인 업무와 차별화되어 별도로 직무가 부가되어 서비스가 제공되기도 하고, 추가로 이루어지는 경우 시간과 상관없는 보상이 이루어지기도 했다. 모든 업체가 이런 체계를 적용하지는 않지만, 가사서비스의 보상체계가 전문성과 상관없이 시간단위로 평가받던 것에서 직무난이도에 따른 보상체계가 이루어지고 있다는 점에서 조심스럽게 가사서비스 직무의 전문성과 관련한 시장의 반응을 주목할 필요가 있다. 동시에 이런 평가체계는 가사서비스 노동자들의 소비자에 대한 즉각적 반응에 시달려야 하는 어려움을 동시에 안겨준다. 특히 평점을 붙이는 방식의 평가체계에 관한 앱 운영 방식에 대해서 근로자입장에서의 불안정성을 고려하면 개선해야 할 부분이 존재한다. 단순하지 않은 가사서비스업무는 플랫폼 경제에서 수요와 공급을 동시에 증폭시키는데는 한계가 있다고 보여진다.

III. 디지털 플랫폼 노동자의 규모와 특성⁴⁾

- 플랫폼 노동 종사자의 규모 파악은 여러 실태조사를 통해 이루어졌다. 그러나 가장 최근에 이루어진 조사를 통해 규모를 파악하고자 한다.
 - 김준영외(2021)의 조사연구에서는 플랫폼종사자의 정의를 ① 디지털 플랫폼을 통해 거래(소개, 중개, 알선)되는 것이 서비스(용역)또는 가상재화일 것, ② 디지털 플랫폼을 통해 일

4) 본 내용은 김준영외(2021). 플랫폼 종사자의 규모와 근무실태의 내용. 고용브리프의 내용에서 데이터를 발췌했음을 밝힌다.

거리(일감)를 구할 것, ③디지털 플랫폼이 대가나 보수를 중개해야 할 것, ④ 디지털 플랫폼을 통해 일감이 특정인이 아닌 다수에게 열려있어야 할 것으로 하고 이를 적용한 규모를 추정했다. 지난 3개월 동안 스마트폰(어플)이나 웹사이트 등의 온라인 플랫폼 중개 또는 알선을 통해 일감을 얻었다고 응답한 인원(전자상거래 제외)은 2,197천명을 ‘광의의 플랫폼 종사자’로 구분하고 있는데 이는 위의 기준에서 첫 번째와 두 번째 기준을 적용한 것으로 전체 취업자(15-69세)의 8.5%에 해당하는 것으로 추정한다. 이 조사에서 협의의 플랫폼 종사자로 정의한 부분은 세 번째와 네 번째 정의인데, 이를 적용하면 협의의 플랫폼 종사자는 661천명으로 15-69세 전체 취업자의 2.6%에 해당된다. 광의의 플랫폼에 대한 인적특성은 다음과 같다.

〈표 2〉 광의의 플랫폼 인적 특성)

구분		광의 플랫폼 종사자		15-69세 취업자전체	
		종사자 수	비율	종사자 수	비율
전체		2,197	100.0	25,885	100.0
성	남자	1,175	53.5	14,807	57.2
	여자	1,022	46.5	11,078	42.8
연령	10대(15-19세)	71	3.2	196	0.3
	20대	748	34.0	3,712	14.3
	30대	467	21.2	5,291	20.4
	40대	412	18.8	6,327	24.4
	50대	348	15.8	6,447	24.9
	60세이상	152	6.9	3,911	15.1
거주지역	서울권	525	23.9	5,022	19.4
	경인권	788	35.9	8,519	32.9
	충청권	191	8.7	2,751	10.6
	전라권	166	7.6	2,374	9.2
	경상권	466	21.2	6,123	23.7
	강원제주권	61	2.8	1,096	4.2

주 | 15-69세 취업자전체의 출처는 통계청, 경제활동인구조사(2021년 5월)임

이들에 대한 직종 분포는 다음과 같다.

아래의 표에 따르면 플랫폼 노동 종사자들의 상당수는 배달, 배송, 운전을 가장 많이 하고 있으며, 다음이 음식서비스, 판매서비스 등에서 일하는 것을 알 수 있다. 특히 광의의 플랫폼종사자는 임금노동자로 분리되는 형태의 직종들이 상당하다고 볼 수 있으며 오픈형 마켓에서 일자리를 구하는 형태가 혼합되어 있다고 볼 수 있다. 반면 협의의 플랫폼 노동자는 특수고용과 유사한 형태면서도 고용관계에서 벗어난 일자리가 주를 이루고 있다고 볼 수 있다.

5) 본 자료는 김준영외(2021). 플랫폼종사자의 규모와 근무실태. 고용브리프, p.17에서 발췌

〈표 3〉 플랫폼종사자의 직종 분포

천 명, %)

순위	광의의 플랫폼종사자			협의의 플랫폼종사자		
	직종	종사자 수	비율	직종	종사자 수	비율
1	배달·배송·운전	658	29.9	배달·배송·운전	502	76.0
2	음식조리·접객·판매	520	23.7	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	53	8.1
3	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	218	9.9	데이터입력 등 단순 작업	31	4.8
4	사무보조·경비	188	8.6	가사·청소·돌봄	28	4.3
5	데이터입력 등 단순 작업	124	5.7	미술 등 창작활동	19	2.9
6	가사·청소·돌봄	116	5.3	IT 관련 서비스	14	2.1
7	미용·세탁·장례 등 개인서비스	66	3.0	미용·세탁·장례 등 개인서비스	7	1.1
8	IT 관련 서비스	49	2.2	음식조리·접객·판매	3	0.4
	전체	2,197	100.0	전체	661	100.0

- 남녀의 분포를 보면 (표 4)와 같다. 전반적으로 여성의 종사자수가 적으나 큰 차이는 아닌 것으로 확인되며, 여성들은 음식·판매서비스에 종사하는 비중이 가장 높으며, 다음이 전문서비스인 것으로 확인된 반면, 남성은 배달부분이 높은 것을 알 수 있다. 이는 여성고학력자들이 플랫폼에 상당수 종사한다는 것을 의미한다.

〈표 4〉 광의의 플랫폼 종사자의 남녀 간 직종 분포

(천명, %)

순위	남자			여자		
	직종	종사자수	비율	직종	종사자 수	비율
1	배달·배송·운전	558	47.5	음식조리·접객·판매·수리	338	33.1
2	음식조리·접객·판매·수리	182	15.5	전문서비스(통·번역·강사·상담 등)	148	14.5
3	사무보조·경비	100	8.5	가사·청소·돌봄 관련	103	10.1
4	전문서비스	70	6.0	배달·배송·운전	100	9.8
5	데이터입력 등 단순 작업	41	3.5	사무보조·경비	88	8.6
6	IT 관련 서비스	32	2.7	데이터입력 등 단순 작업	83	8.1
7	미용·세탁·장례 등 개인서비스	29	2.5	미용·세탁·장례 등 개인서비스	37	3.6
8	창작활동	18	1.6	창작활동	27	2.6
	남자 전체	1,175	100.0	여자 전체	1,022	100.0

○ 따라서 전문서비스에 종사하는 고학력 종사자들의 상당수는 사회적 안전망의 사각지대에서 일을 하고 있다고 볼 수 있다.

아래 표를 보면 대체로 배달, 배송, 운전의 경우 주부업이 모두 많으나 주업으로 해당 일을 하는 종사자들이 82.3%나 되는 것을 알 수 있다. 따라서 이들에 대한 사회적 안전망은 매우 시급하다 할 수 있다.

〈표 5〉 협의의 플랫폼종사자의 주·부업 유형별 직종 분포

순위	주업형		부업형		간헐적 참가형	
	직종	비율	직종	비율	직종	비율
1	배달·배송·운전	82.3	배달·배송·운전	68.5	배달·배송·운전	75.9
2	가사·청소·돌봄 관련	4.6	전문서비스 (통·번역·강사·상담 등)	14.5	데이터입력 등 단순 작업	8.5
3	전문서비스 (통·번역·강사·상담 등)	3.3	데이터입력 등 단순 작업	5.9	전문서비스 (통·번역·강사·상담 등)	6.2
4	데이터입력 등 단순 작업	2.8	가사·청소·돌봄 관련	5.3	창작활동	5.2
5	IT 관련 서비스	2.7	IT 관련 서비스	1.2	IT 관련 서비스	2.9

○ 이들이 전반적으로 얼마나 일을 하고 있는가를 확인한 결과는 다음과 같다.

- 주업의 경우, 배달배송운전의 경우 월평균 노동일수가 가장 많으며 노동시간도 가장 많았다. 가사청소돌봄도 일수는 유사했으나, 주당 노동시간은 약 14시간 정도 적은 것으로 확인된다. 부업의 경우는 이보다 현저히 일하는 일수나 시간이 적었으나 역시 배달배송운전이 가장 높았으며, 다음은 가사청소돌봄으로 확인된다.

〈표 6〉 협의의 플랫폼종사자의 주부업 유형별 플랫폼 일자리 참여 노동일수와 시간

(단위: 일, 시간)

	주업형		부업형		간헐적 참가형	
	월평균 노동일수	주당 노동시간	월평균 노동일수	주당 노동시간	월평균 노동일수	주당 노동시간
배달·배송·운전	22.1	48.4	10.5	11.7	5.8	4.0
가사·청소·돌봄	22.3	34.3	10.6	8.8	-	-
전문서비스 (통·번역·강사·상담 등)	19.5	29.3	10.1	8.6	3.2	1.4
미용·세탁 등 개인서비스	22.6	49.6	5.0	4.8	2.0	1.0
IT 관련 서비스	19.9	38.1	4.0	4.0	4.8	3.6
미술 등 창작활동	18.4	34.4	8.7	10.5	3.7	2.9
데이터입력 등 단순 작업	20.2	38.2	9.5	10.0	3.8	2.4

- 플랫폼 노동자의 수입으로 주업형의 경우 총수입은 218.5만원이며 이들 중 플랫폼노동을 통해 번 수입은 192.3만원으로 전체의 88%정도를 차지함. 부업형은 총수입은 140만원, 이중 플랫폼노동수입은 74만원으로 53.1%로 나타난다. 전반적으로 플랫폼노동자의 주입은 최저 임금수준보다는 다소 높은 것을 알 수 있다.

〈표 7〉 협의의 플랫폼 노동종사자 수입

(단위: 만원)

	주업형	부업형	간헐적 참가형
총소득(A)	218.5	140.0	307.3
플랫폼노동 참여를 통해서 번 수입(B)	192.3	74.3	22.7
B/A	88.0%	53.1%	7.4%

| 주 | 응답자 중에서 월평균 노동일수가 30일 이상이며 하루평균 노동시간이 24시간이라고 응답한 사례는 제외

- 사회보험가입 상태를 보면 주업으로 플랫폼 노동을 하는 경우, 고용보험은 26.9%, 산재는 27.7%로 매우 사각지대에 놓여있다고 설명할 수 있다.

〈표 8〉 플랫폼 노동자 주업형의 사회보험 가입 현황

(단위: %)

	고용보험	산재보험
가입	26.9	27.7
현재 일하고 있는 플랫폼 다른회사	8.9 9.1	14.2 13.5
자영업 및 임의가입	8.9	-
미가입	58.2	52.6
모름	14.9	19.7
전체	100	100

- 플랫폼 노동자의 계약 관계

- 아래 표에 따르면 협의의 플랫폼종사자들 중 제대로 표준계약서를 작성하는 비중은 주업의 경우 6.2%이며 부업의 경우는 더 낮아지는 것으로 나타난다. 대체로는 회원약관에 해당하는 이용계약서를 작성하는 것으로 확인된다.

〈표 9〉 협의의 플랫폼종사자의 플랫폼과의 계약형태

(단위: %)

계약 형태	주업형	부업형	간헐적 참가형	전체
이용계약서(회원 약관 등)	30.9	24.9	28.5	28.2
업무 관련 지침(가이드)	24.0	23.2	21.5	23.3
표준계약서	6.2	4.5	6.5	5.5
근로계약서	0.0	0.2	0.0	0.1
기타	0.7	0.3	0.0	0.5
어떠한 계약도 맺지 않았다	25.2	33.8	24.3	28.5
잘 모르겠다	13.0	13.1	19.2	13.8

IV. 디지털 플랫폼 노동자와 사회적 안전망

- 앞서 다루어왔듯이 디지털플랫폼 노동 종사자는 전체 근로자 중 적지 않은 규모로 성장하고 있으며 향후에도 더 많은 수가 증가할 것으로 예측한다. 그럼에도 불구하고 여전히 이들에게는 고용관계성립이 되는 경우가 드물기 때문에 사회적 안전망의 사각지대로 남아있다. 이를 해결하기 위한 세계 각국의 노력이 이루어지고 있지만 여전히 충분하지는 않다. 우리나라의 경우 '2021'년에 장철민의원에게 의해 "플랫폼 종사자 보호 및 지원에 관한 법률안"이 발의되었으나 여전히 통과되지는 못하고 있다.
 - 주요내용은 플랫폼을 매개로 일을 하는 사람들의 경우 고용형태와 상관없이 근로자로 인정을 받아야 한다는 내용이 골자이다.
 - 우리나라의 경우 현재 배달, 대리기사 등의 경우 노동조합법상 근로자성이 인정된 사례가 있고, 개별 사안별로 근로기준법상 근로자성이 인정되는 사례도 있다. 특히 요양보호사의 경우 그런 사례들이 다수 발생했다.
 - 입법안은 플랫폼 종사자가 근로자에 해당할 경우 근로기준법 등 노동관계법이 입법안보다 우선 적용된다고 명시적으로 규정하고 있으며, 이에 더하여 입법안의 내용이 플랫폼 종사자에게 유리한 경우 해당 법안이 추가적으로 적용되도록 규정하고 있다. 또한, 플랫폼 종사자에게 근로관계를 입증할 수 있는 자료를 플랫폼 기업에 요청할 수 있도록 권리를 부여하는 등 근로자성을 판단받기 위해 필요한 내용들을 제도적으로 보장하고 있다.
- 해외의 경우 나라별 특성에 맞게 배달·운전 플랫폼 종사자 중심으로 우리나라와 같이 개별 사안별로 법원에서 근로자성이 인정되기도 하고, 산업안전, 직업훈련 등의 차원에서 보호하기 위한 제도적 논의가 다양하게 진행 중으로, 아직까지는 세계적 흐름을 일반화하여 말하기 어려움이 있다.
 - 미국은 캘리포니아 주의 경우 2019년 주법인 AB5 법령 통과 후 앱 기반 운전자를 독립계약자로 보는 주민발의안 22호가 발의·통과되었으나, 최근 주 법원이 이를 위헌 판결한 이후 관련 소송이 제기되는 등 논의가 진행 중에 있다.
 - 영국은 최근 우버 기사를 근로자(employee)와 자영업자(self-employed) 사이에 있는 종사자 개념인 노무제공자(worker)로 인정했고, 플랫폼 종사자의 노무제공자 해당 여부에 대해서는 개별 사안별로 법원이 판단하고 있다.
 - 프랑스의 경우 2016년 노동법을 개정하여 플랫폼 종사자를 비임금근로자로 보고, 플랫폼 기업이 직업훈련, 산재보험 적용 등의 책임을 부담하도록 규정하고 있다.
- ILO(2018)는 다음과 같은 가이드를 제시하면서 플랫폼노동자들의 근로자성을 강조하고 있다.

공정한 마이크로워크를 위한 18가지 기준

- 1) 고용 : 일하는 사람들이 사실상 임금근로자인데 자영업자로 잘못 분류해서는 안 된다.
- 2) 근로자는 노동조합 가입, 단체교섭을 통해 플랫폼 운영자에게 그들의 필요와 욕구를 들어 줄 수 있는 법적 구속력 있는 방법을 가져야하며 그러한 구조를 가진 국가에서는 위원회와 공동 결정권을 운영한다.
- 3) 임금 : 임금근로자로 지정된 마이크로워커에게는 최저임금이 적용되어야 한다.
- 4) 지불 및 수수료 투명성 : 근로자는 고객에게 청구되는 전액을 실제 통화로 지급받아야한다.
- 5) 유연성 : 근로자는 어떤 업무를 거절하거나 특정 시간에 일하기를 거절한다는 이유로 벌칙을 받지 않아야 한다.
- 6) 주어진 일 또는 플랫폼에 기술적인 문제가 발생할 경우 근로자가 낭비된 시간 혹은 일에 대해 비용을 지불해 서는 안된다.
- 7) 미지급 : 엄격한 규칙에 따라 미지급을 결정한다.
- 8) 계약 조건 : 지불 조건, 작업 평가 및 분쟁 해결을 포함하여 플랫폼 조항은 사람이 읽을 수 있는 형태로 명확하고 간결하게 제시해야 한다.
- 9) 근로자 평정 : 근로자 평가와 평점부여 시 미지급 건은 제외해야 하며, 부정적인 평점에 대해서는 이유를 제시해야 한다.
- 10) 행동 규범 : 단체 교섭 합의가 없는 경우, 플랫폼은 게시된 절차를 포함하여 회원을 위한 명확한 행동 강령을 수립해야 한다. 그리고 이러한 규범의 시행을 입증해야 한다.
- 11) 근로자 주장 : 근로자는 미지급, 부정적인 평가, 자격 테스트 결과, 행동 강령 위반 혐의 및 계정 해지에 대하여 논쟁할 수 있어야 한다.
- 12) 고객 평점 및 기록 : 근로자는 고객을 검토 할 수 있는 방법이 있어야 한다.
- 13) 작업 지침 : 플랫폼은 게시 전에 작업 지침을 검토해야 한다.
- 14) 근로 경력 : 근로자는 인간과 기계가 완전히 읽을 수 있는 일과 그에 대한 평가결과를 언제든지 보고 보낼 수 있어야 한다.

출처 : 오은진외(2019). 기술의 발전에 따른 여성일자리 전망과 대응전략2. ILO(2018). Digital labour platforms and the future of work. pp105-109.

○ 다음의 표는 유럽각국의 플랫폼 노동자들의 근로자성을 인정하면서 실시하는 고용서비스의 예시이다.

〈표 10〉 OECD 국가들의 디지털 플랫폼 노동자 대상 고용서비스 및 직업훈련 정책

분야	국가명	정책사례
역량 관련 상담 및 진로지도	벨기에 (플랑드르)	근로자와 독립적 근로자(디지털 플랫폼 노동자 포함)들은 직업지도 수표를 받기 위해 공공고용서비스에 접근할 수 있음. 수표는 장당 40유로에 구입하며 4시간 직업지도를 받을 수 있음.
	독일	연방정부의 고용관련 기관이 모든 성인(독립노동자 포함)이 접근 가능한 상담 서비스 강화
	이탈리아	2017년 81번 법에 의하면 소위 자율적인 근로자들에게도 공공 고용서비스의 상담서비스를 확대 적용기로 했음.
	라트비아	공공고용서비스가 실업자만이 아니라 독립 근로자들에게도 직업상담 실시
디지털 플랫폼 경제에서 직업훈련	미국 (캘리포니아)	커뮤니티 칼리지에서 ‘각 이코노미에서 자영인 경로(Self-Employment Pathway in the Gig Economy)’라는 제목의 프로그램 운영. 내용은 플랫폼의 장점과 단점, 온라인 프로필 만들기 및 최적화, 플랫폼 경제에서 구직전략 등
	미국 (샌프란시스코)	경제 및 노동발전국(Office of Economic and Workforce Development)과 비영리 조직인 Samaschool이 온디맨드 경제에 참여하고자 하는 근로자들을 대상으로 ‘Bridge to Employment’ 시범 프로그램 운영
	이스라엘	정부와 NGO가 협력하여 디지털 플랫폼 경제에 들어온 근로자들을 대상으로 진로서비스 제공. 새로운 형태의 훈련모델을 통해 표적집단(장애자, 아랍여성)을 대상으로 인터넷 훈련 플랫폼을 사용하는 방법, 글로벌 온라인 시장에서 살아가는 방법 등을 교육함.

출처: OCDE(2019). Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail. Editions OCDE, Paris, <http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/>. 303p, 305p.

- 디지털 플랫폼의 일자리가 여전히 기존 노동의 영역에 완전히 정착되지는 못했지만 새로운 노동의 출현에 맞춰 제도를 점진적으로 발전시켜야 한다는 의식은 선진각국들이 있는 만큼 이와 관련한 제도적 또는 사회문화적 인식개선의 노력이 필요하다.

2

디지털플랫폼 매개 가사노동종사자 보호에 관한 법적 쟁점



디지털플랫폼 매개 가사노동종사자 보호에 관한 법적 쟁점

이 준 희

개요

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정 경과와 주요 내용

가사노동종사자에 대한 근로기준법의 태도

다양한 디지털플랫폼 매개 가사노동 제공 체계

가사근로자법의 중요 문제점

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정

제정 경위

정부가 2020. 7. 13.에 가사근로자법 국회 제출
유사한 내용의 이수진 의원안, 강은미 의원안 등과 같이 심사되어 5. 20. 대안이 국회 본회의 통과
2021. 6. 15. 공포
2022. 6. 16. 시행

주요 내용

- ① 가사서비스 제공기관인 기업의 인증요건과 의무 규율
- ② 가사서비스 제공기관과 가사근로자 사이의 '근로계약' 체결과 관련한 사항
- ③ 임금, 최소근로시간, 유급휴일 및 연차 유급휴가 등에 대한 규율
- ④ 근로조건 서면명시의무 부과
- ⑤ 입주 가사근로자에 대한 근로조건 별도 규율
- ⑥ 근로조건을 위반할 경우 가사서비스 제공기관의 사용자 처벌



가사근로자법 주요 내용 : 정의와 서비스 제공체계

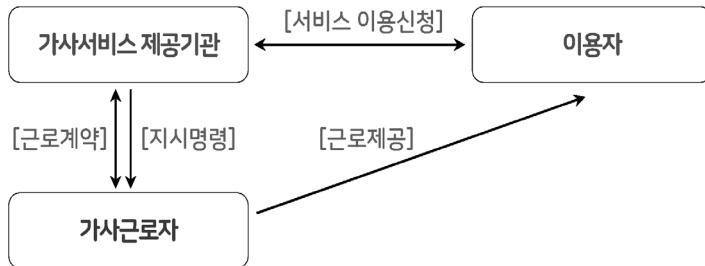
가사근로자, 가사서비스 제공기관 등의 정의

구분	정의
가사서비스	가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것
가사서비스제공기관	제7조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관
가사근로자	가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람
가사서비스이용자	가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람



가사근로자법 주요 내용 : 정의와 서비스 제공체계

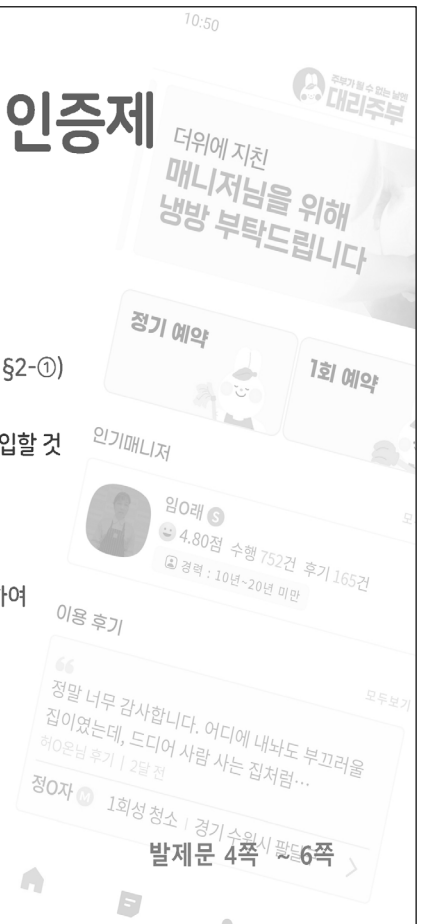
가사근로자법에 따른 가사서비스 제공체계



가사근로자법 주요 내용 : 제공기관 인증제

가사근로자법 §7의 인증 요건

- ① 민법, 상법 또는 그 밖의 특별법에 따라 설립된 법인일 것
- ② 가사근로자를 유급 근로자로 고용하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 할 것(시행령 §2-①)
 - 가사근로자를 5명 이상 상시 고용하고 있거나 고용할 예정일 것
 - 가사근로자에 대한 고용보험, 산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금 등에 모두 가입할 것
 - 가사근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것
- ③ 가사근로자가 가사서비스를 제공하는 과정에서 안전사고 등으로 인하여 발생할 수 있는 인적·물적 손해에 대한 배상 수단을 갖추고 있을 것,
- ④ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우를 포함하여 가사근로자가 불편사항이나 고충 등의 처리를 요청할 수 있는 수단을 갖추고 있을 것
- ⑤ 그 밖에 운영 등의 기준에 관하여 대통령령으로 정하는 사항을 갖추는 것(시행령 §2-②)
 - 대표자 외에 관리인력을 1명 이상 둘 것(가사근로자가 50명 미만인 경우 제외)
 - 5천만원 이상의 자본금을 갖추는 것(비영리법인 제외)
 - 전용면적 10제곱미터 이상의 사무실을 갖추는 것
 - 직업안전법 등 다른 법률에 따라 가사서비스를 제공하고 있는 경우에는 가사서비스 제공기관으로서의 가사서비스 제공을 구분하여 운영할 것



가사근로자법 주요 내용 : 다른 법률과의 관계

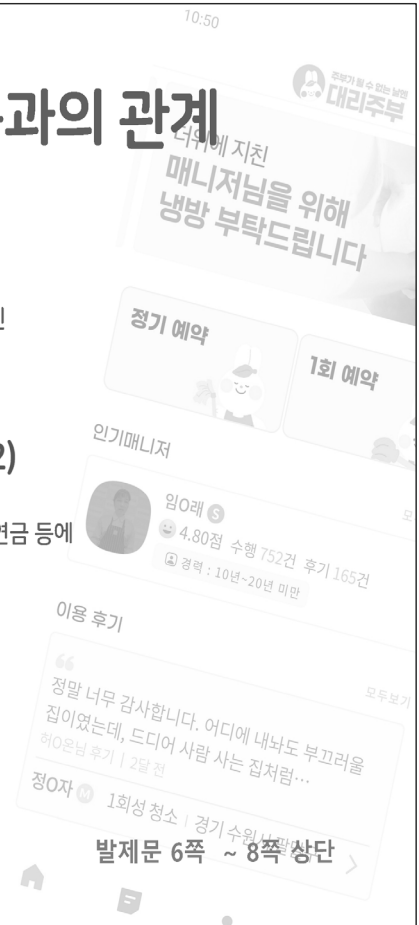
가사근로자법이 명시하는 근로자 간주 법령(§6-①)

근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 최저임금법 등의 가사 사용인
근로자퇴직급여 보장법 등의 가구 내 고용활동

유추해석을 통해 근로자로 간주되어야 하는 법령 (시행령§2-①-2)

가사서비스 제공기관에게 인증요건으로 고용보험, 산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금 등에 가입하도록 요구

→ 고용보험법, 산업재해보상보험법의 가사근로자 적용제외 부정



가사근로자법 주요 내용 : 근로조건

근로조건 명시(§14)

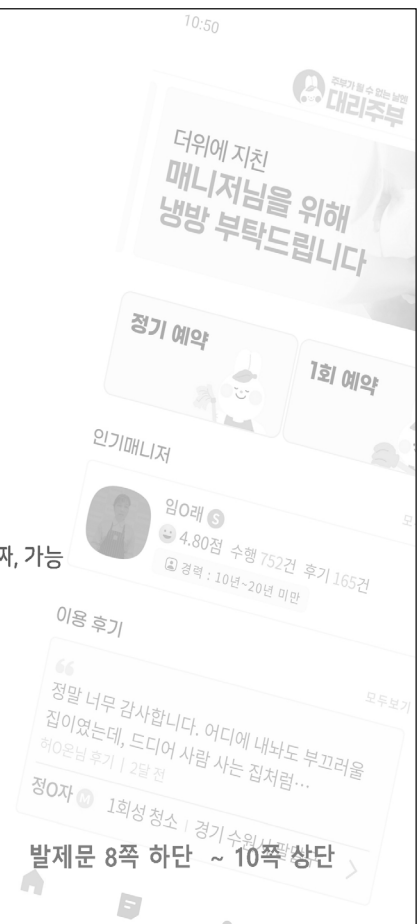
가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때와 변경할 때,

- ① 구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한 임금에 관한 사항
- ② 최소근로시간에 관한 사항
- ③ 유급휴일 및 연차유급휴가에 관한 사항
- ④ 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용에 관한 사항
- ⑤ 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항(가사서비스 제공 가능 요일 또는 날짜, 가능 시간대, 가능 지역)

연차유급휴가(시행령§16-①)

근로기준법에 준하는 연차휴가 보장 → 단시간근로자의 연차휴가 계산과 유사한 방식

$$\text{연차 유급휴가 일수} \times \frac{\text{주 평균 실제 근로시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간}$$



가사근로자법 주요 내용 : 근로조건

휴게시간(§4-①, §11-①)

가사근로자법은 근로기준법 제54조의 휴게시간 규정 적용을 배제함

그러나, 휴게시간을 보장할 의무를 가사서비스 제공기관의 사용자에게 부과하고 있으며 시행령은 이에 대한 규정이 없음

최소근로시간(§15)

가사근로자의 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 함

가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 경영상 불가피한 경우 1주일에 15시간 미만 가능 이용 후기

입주가사근로자 특례(§17)

입주가사근로자의 기숙 공간 및 식사 제공, 연속적인 휴게시간의 보장 등의 사항 이용계약에 반영

실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 가사서비스 제공기관과 이용자 사이에서 체결되는 이용계약서에 명시한 가사서비스 제공시간을 근로한 것으로 간주

09



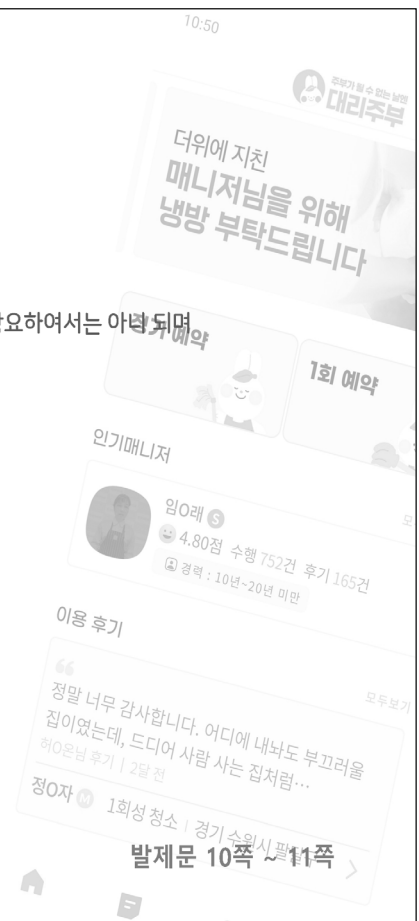
가사근로자법 주요 내용 : 근로조건

가사서비스 이용자의 의무(§4)

가사서비스 제공기관과 이용자 · 이용자 가족은 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 안 되며 가사근로자에게 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하도록 노력하여야 함

이용자들은 입주가사근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 안 됨

10



가사노동종사자에 대한 근로기준법의 태도

가사사용인에 대한 근기법 적용 제외(근기법 §11-①)

이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다

가사 사용인의 개념

가사노동의 이용자인 가정 구성원과 가사노동 제공자가 직접 계약을 체결하고 가정부, 파출부, 운전기사, 청소, 돌봄 등의 업무를 수행하는 근로제공 방식에 종사하는 자

예) 개인 가정의 가정부, 파출부, 운전기사등, 그 외에 가사 사용인이 수행할 수 있는 업무는 청소 업무, 정원사 업무, 돌봄 업무, 가정의 다른 가사 사용인을 관리·감독하는 업무 등이 있음

근로기준법의 적용이 배제되는 가사 사용인의 범위

별도의 사용자와 근로계약을 체결하고 다른 개인의 가정에서 가사노동에 종사하는 경우에는 가사 사용인이라고 보아서는 안 되고, 해당 가정의 구성원과 직접 노무제공계약을 체결하고 근로를 제공하는 사람인 경우에만 근로기준법상 '가사 사용인'에 해당하여 근기법의 적용이 배제됨

11



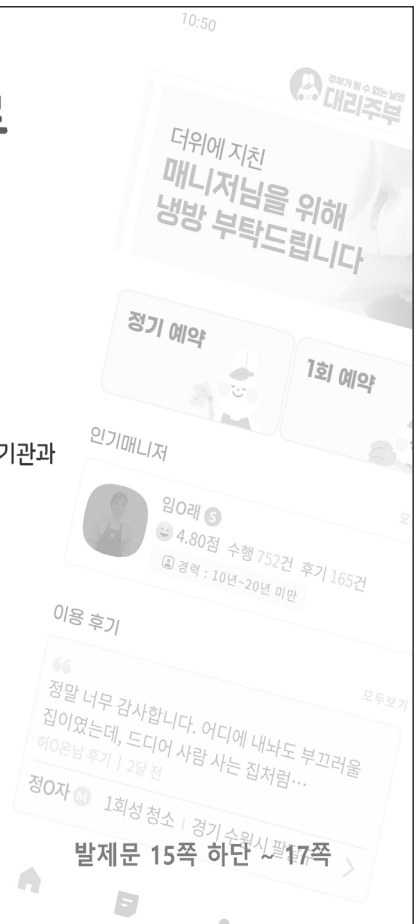
가사근로자법의 적용범위 선택 오류

근로기준법의 적용의 배제되는 가사 사용인은 배제된 채로 두고
근로기준법의 적용 대상에 포함되는 유형을
가사근로자법의 적용 범위로 포섭

오분류

가사근로자법은 근로기준법 적용 여부에 대하여 별도의 규율이 필요 없는 '가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결한 가사근로자'에 대하여 근로기준법의 일부 적용을 오히려 배제하는 내용

12

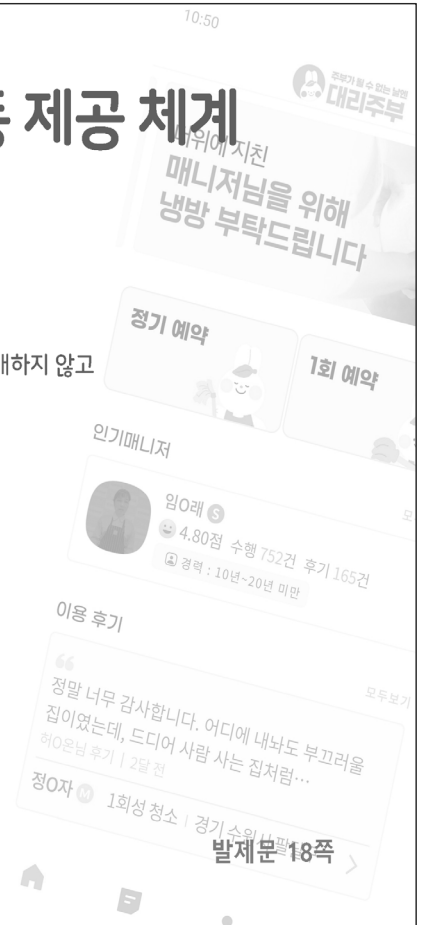


다양한 디지털플랫폼 매개 가사노동 제공 체계

단순 매개 가사노동 제공체계 유형

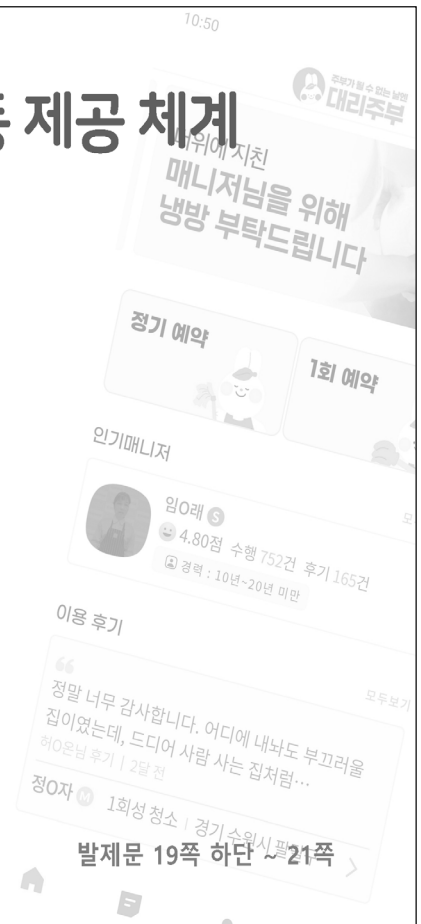
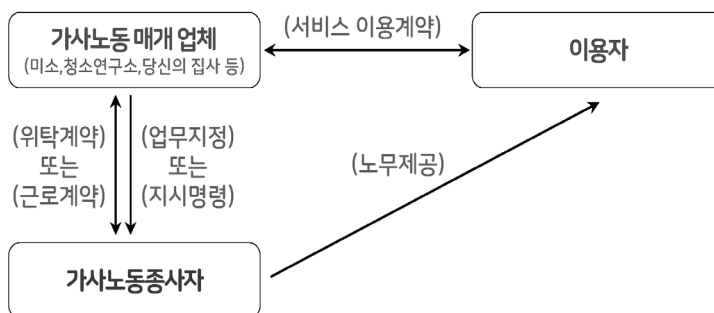
이모넷, 단디헬퍼, 숨고 등

→ 플랫폼을 통해 서로 연결되지만, 근로제공을 위한 계약 체결과 보수 지급은 플랫폼이 매개하지 않고 양 당사자가 직접 결정하고 주고받는 방식



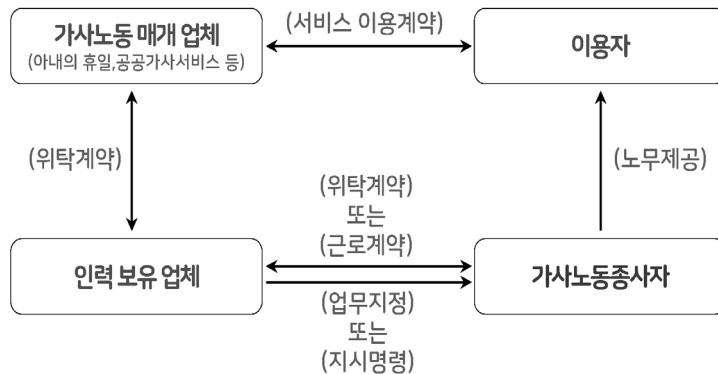
다양한 디지털플랫폼 매개 가사노동 제공 체계

직접 매개 가사노동 제공체계 유형



다양한 디지털플랫폼 매개 가사노동 제공 체계

간접 매개 가사노동 제공체계 유형



가사근로자법의 중요 문제점

특별법을 통한 보호 대상 선정의 오류와 보호수준 저하의 문제

가사근로자들의 근로제공 실태 반영 미흡

산업안전보건법 적용 불가능

산업안전보건법 제35조는 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조 제4호의 사업주로 보아 산업안전보건을 적용하도록 규정하나, 가사서비스의 특성상 가사서비스 이용자를 "사업주"로 보기는 어려움

가사서비스의 이용자에게 종사자에 대하여 위험 발생을 예방하거나 예방 시설을 갖추어야 할 산업안전보건법상의 의무가 부과되는 것으로는 해석하기 어려움

- ※ 가사노동종사자에게 주로 문제되는 산업안전보건법상 이슈
 - 뜨거운 물, 고농도 세제 등의 물질과 칼과 같은 위험한 물건으로 인한 부상
 - 돌봄노동의 경우 주삿바늘, 약물 등에 노출되어 발생하는 부상이나 질병
 - 기타 근골격계 질환, 돌봄 대상자의 폭력이나 괴롭힘 등



가사근로자법의 중요 문제점

진입장벽의 문제와 불공정 경쟁

법체계적 문제점



디지털플랫폼 매개 가사노동종사자
보호에 관한 법적 쟁점

감사합니다

디지털플랫폼 매개 가사노동종사자 보호에 관한 법적 쟁점*

이준희(경총 노사관계법제팀장)

I. 문제의 제기

2022년 6월 16일부터 시행된 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률(이하 ‘가사근로자법’)은 가사서비스 제공기관(플랫폼)을 매개로 가사서비스를 제공하는 가사근로자의 보호를 주된 목적으로 하며, 이 법률에 따라 인증을 받은 가사서비스 제공기관은 가사근로자에 대하여 산업재해보상보험에 가입할 의무를 부담한다. 따라서 적어도 가사근로자법의 적용을 받게 되는 가사노동종사자에 대한 업무상 재해 위험으로부터의 보호는 어느 정도 확보되었다고 볼 수 있다. 그러나 가사근로자법은 다양한 가사서비스 제공 유형 중 극히 일부만을 보호 대상으로 할 뿐이어서 보호범위가 매우 좁고, 가사서비스를 제공받는 가사서비스 이용자에게 산업안전보건상의 의무가 인정되기 어려워서 가사근로자가 근로를 제공하는 과정에서 안전하게 근로할 수 있는 조건의 확보가 불가능하며, 가사근로의 특성상 업무상 재해 인정요건 중 업무기인성을 입증하기 어렵다는 문제가 있다. 따라서 가사근로자법의 적용 대상이 아닌 가사노동종사자의 노동 과정에서의 안전 확보, 산업재해보상보험의 적용 방안 등에 관한 논의가 필요하다. 이를 위해 디지털 플랫폼 운영사업자의 공제회 가입 및 운영 의무 부과, 일반적 재해보험제도의 도입 등의 대안에 관한 검토가 필요하다.

아래에서는 먼저, 가사근로자법의 주요 내용을 살펴본 뒤에(II), 가사노동종사자에 대한 우리 근로기준법의 태도를 정리하고(III), 전통적인 가사 사용인과 최근에 대두되는 가사노동 제공과정의 특징을 분석했다(IV). 이어서 다양한 가사노동종사자의 가사노동 공급체계와 비교하여 가사근로자법이 규율하고자 하는 가사노동 공급체계가 얼마나 협소한 것인지를 설명하고자 하였다. 그리고 그러한 의견을 토대로 정부안의 내용을 분석·평가한 뒤 문제점을 지적하고 개선방안을 제시했다(V).

II. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률의 주요 내용

가사근로자법의 내용 중 가사노동 제공관계를 결정하는 사항들과 가사노동종사자의 근로조건에 영향을 미칠 수 있는 사항들을 중심으로 중요한 내용을 정리하면 아래와 같다. 정부의 지원방안, 가사서비스 제공기관 관리를 위한 실태조사와 출입검사, 가사서비스 시장 활성화를 위한 가사서비스 구매권 발행 및 전산시스템 구축 및 운영에 관한 사항 등은 가사근로자의 근로조건 등과 직접 연관이 없다고 판단되어 생략한다.

1. 가사근로자, 가사서비스 제공기관 등의 정의와 서비스 제공체계

가사근로자법은 정부 법안을 기초로 2021년 5월 20일 환경노동위원회 위원장 대안이 국회 본회의를 통과한 뒤 2021년 6월 15일에 공포되었고, 공포 1년 후인 2022년 6월 16일부터 시행되었다. 이 법에 따라 인증받은 가사서비스 제공기관이 가사서비스 수요자와 서비스 제공자 사이를 매개하는 온·오프라인 플랫폼에 해당한다. 여러 플랫폼노동의 분야 중에서 무슨 이유로 가사노동 종사자와 관련한 입법이 가장 빠르게 진행되었는지는 알 길이 없다.

가사근로자법 제2조 각호는 가사서비스의 내용과 적용대상인 주체의 정의를 규정하고 있다. 먼저 “가사서비스”란 “가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것”이라고 정의하며, “가사근로자”란 “가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람”을 말한다고 규정한다. 가사서비스 제공기관이 가사근로자법에 따른 사업을 영위하기 위해서는 이 법 제7조와 시행령 제2조에 따른 인증을 받아야 한다.

여기에서 가사서비스 제공기관의 사용자는 근로기준법 제2조 제1항 제2호에 따른 사용자를 말한다고 한다. 또한 가사서비스의 “이용자”란 “가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람”이라고 규정하고 있다.

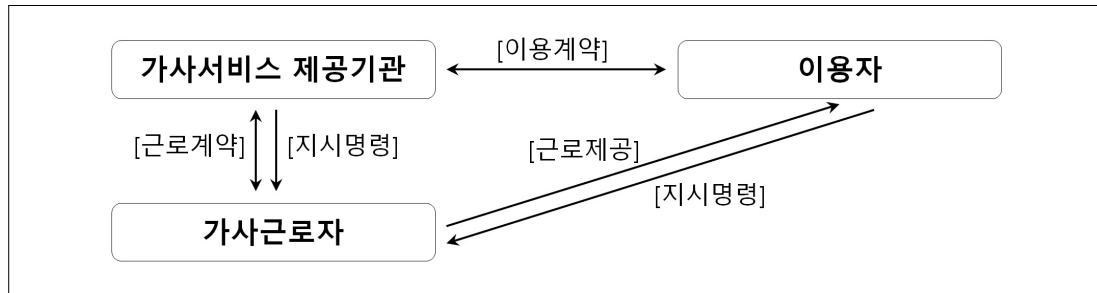
<가사근로자, 가사서비스 제공기관, 이용자 등의 정의>

구 분	정의
가사서비스	가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것
가사서비스 제공기관	제7조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관
가사근로자	가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람
가사서비스 이용자	가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람

정의 규정을 통해서 가사근로자법이 전제하고 있는 가사노동 제공체계의 구도를 파악할 수 있다. 가사근로자법 제2조와 제7조 등에 따르면, 가사근로자를 유급으로 고용해 가사서비스 제공을 업무로 수행하는 가사서비스 제공기관을 중심으로, 가사근로자는 가사서비스 제공기관과 ‘근로계약’을 체결하고, 가사서비스를 수행하는 가사근로자의 가사서비스를 제공받는 이용자는 가사서비스 제공기관과 가사서비스 ‘이용계약’을 체결하는 3면 계약관계로 가사노동 제공체계를 구성하고 있다. 가사근로자법 제11조 제3항과 제4항에 따르면, 가사서비스 제공기관은 가사근로자에게 이용계약 내용을 미리 고지하여야 하고, 이용자는 이용계약을 준수하여야 하며, 이용계약에 명시된 것 이외의 업무를 가사근로자에게 요구할 수 없다. 또한 같은 조 제5항은 고용노동부장관은 가사근로

자의 근로조건 향상 및 건전한 가사서비스 시장의 조성을 위하여 표준이용계약서를 마련하고, 가사서비스 제공기관에게 이를 사용하도록 권장할 수 있다고 규정하고 있다.

<가사근로자법에 따른 가사노동 제공체계>¹⁾



가사서비스 제공기관을 중심으로 근로계약과 이용계약을 각각 체결하여 계약관계를 형성하는 것은, 정부의 가사서비스 제공기관 인증을 받기 위한 전제가 될 뿐이므로, 가사서비스 제공사업을 영위하고자 하는 자가 가사근로자법에 따른 인증을 받고 사업을 영위하려는 의사가 없다면 그와 같은 3면 계약을 체결할 의무를 부담하는 것은 아니다. 즉, 가사서비스 제공사업자가 가사근로자와 근로계약을 체결할지 여부는 전적으로 가사서비스 사업자의 임의적인 선택에 따라 결정된다.

가사근로자법이 구축하려고 하는 가사노동 제공체계는 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)에 따른 근로자 파견 관계와 유사하다. 파견사업주를 중심으로 파견사업주와 근로계약관계를 맺은 파견근로자가 파견사업주와 파견계약을 맺은 사용사업주에게 근로를 제공하는 3면 관계를 기본 구조로 하고 있기 때문이다. 다만 차이가 있다면 근로자 파견 관계의 경우 업무수행과 관련한 지시명령을 사용사업주가 행할 수 있지만, 가사근로자법이 전제로 하는 가사노동 제공체계에서는 이용자가 이용계약에 명시된 사항 이외의 사항을 직접 가사근로자에게 요구할 수 없다는 점이다. 가사서비스 제공기관은 가사근로자에게 이용자 통보 및 이용자와의 이용계약에 따라 제공하여야 할 업무에 대하여 구체적으로 지시할 수 있다. 이용자도 가사근로자에게 이용계약에 명시된 업무의 구체적인 수행과 관련하여 요청을 할 수 있지만, 이는 이용계약서에 명시된 내용을 구체화하는 수준을 초과할 수 없다. 그리고 가사노동 매개 업체와 이용자 사이의 이용계약을 전제로 한 가사노동 제공관계에서 실제로 관찰되는 바에 따르면, 가사노동종사자가 가사노동 이용자로부터 이용계약에 명시된 업무의 종류나 내용을 초과하는 요구를 받은 경우 이를 구속성이 있는 지시명령으로 인식하지 않고 “부탁”으로 인식하는 경우가 많다. 그러나 이용자의 지시명령의 법적 성격은 가사근로자의 인식 여부를 떠나 근로제공관계에서의 지시명령으로 파악하는 것이 바람직하다. 왜냐하면, 이용자의 지시에 따르지 않을 경우 더 이상 이용자에게 가사서비스 근로를 제공하지 못하게 될 것이라는 점을 가사근로자 대부분이 인식하고 있는 것으로 보이며, 그러한 이유로

1) 이준희, ‘가사노동종사자 보호를 위한 입법논의 현황과 대안 - 한국의 디지털 플랫폼 매개 가사노동을 중심으로 -’, 『노동법논총(제51집)』, 2021. 182쪽.

이용자의 “부탁”을 거절할 수 없다고 생각하고 있는 경우가 대부분이기 때문이다.²⁾ 이용자가 이용 계약에 명시된 사항의 효과적인 이행을 위해 그 내용을 구체화하는 수준을 초과하여 사용자의 근로자에 대한 지시명령이라고 파악할 수 있는 지시권을 행사한 경우에 이를 어떻게 판단할 수 있을 것인지는 가사근로자법으로 해결할 수 없는 문제로 남아있다.

2. 가사서비스 제공기관 인증제 도입

가사근로자법은 가사서비스 시장을 공식화하기 위해 일정한 요건을 갖추고 법인격을 취득하면 가사서비스 제공기관으로 인증받을 수 있도록 규정하고 있다. 가사근로자법 제7조에 규정된 인증요건은 첫째, 민법, 상법 또는 그 밖의 특별법에 따라 설립된 법인일 것, 둘째, 가사근로자를 유급 근로자로 고용하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 할 것, 셋째, 가사근로자가 가사서비스를 제공하는 과정에서 안전사고 등으로 인하여 발생할 수 있는 인적·물적 손해에 대한 배상 수단을 갖추고 있을 것, 넷째, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우를 포함하여 가사근로자가 불편사항이나 고충 등의 처리를 요청할 수 있는 수단을 갖추고 있을 것, 다섯째, 그 밖에 운영 등의 기준에 관하여 대통령령으로 정하는 사항을 갖추는 것이다. 그리고 가사근로자법 제9조 제1항은 가사서비스 제공기관은 제공하는 가사서비스의 종류 및 내용, 가사서비스 이용요금 산정기준, 이용절차, 그 밖에 가사서비스 이용과 관련하여 고용노동부령으로 정하는 사항을 고용노동부장관이 운영하는 전산시스템이나 해당 기관의 인터넷 홈페이지 등에 공개하도록 의무를 부과하고 있다. 일종의 공시의무로 이해할 수 있다.

가사근로자법이 규정하고 있는 가사서비스 제공기관 인증제도의 특징은 인증을 받는 것이 가사서비스 제공사업을 영위하기 위한 의무가 아니라는 점이다. 가사서비스 제공사업을 영위하고자 하는 사업자가 가사서비스 제공기관으로서 인증을 받을 것인지 여부는 전적으로 사업자의 판단에 맡겨져 있다. 타법에 근거하여 보건복지부나 여성가족부의 위탁기관 등에 소속되어 산후관리나 아이돌봄 등 사회서비스를 제공하는 “기존의 공식부문 가사근로자” 및 민간 직업소개소 알선이나 직접거래 등으로 가사서비스 구매 가정과 직접 서비스 계약을 체결한 “기존의 사적영역의 비공식부문 가사근로자”는 이 법안에 따른 제공기관과 근로계약을 체결하지 않는 한 이 법안의 직접적 적용대상에서 제외된다.³⁾ 따라서 가사근로자법이 시행된 이후에도 기존과 같이 직업소개기관이나 온라인 플랫폼을 통해 매개되어 위탁계약이나 도급계약을 기초로 수행되는 가사서비스와 제정법에 따른 인증을 받은 가사서비스 제공기관을 통해 근로계약을 기초로 수행되는 가사노동 제공체계가 공존하게 될 것이다. 이는 가사노동 제공체계의 양분화와 가사노동시장의 양분화를 초래하는 원인이 될 것이다.⁴⁾

2) 이준희, “서울시 한부모가족 가사서비스 종사자, 광진구·성동구 임신부 가사돌봄서비스 종사자 심층 면접”, 2021. 2. (미간행)

3) 송주아(국회 환경노동위원회 전문위원), “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 검토보고”, 2020, 9쪽.

<가사서비스 제공기관 인증 조건>

구 분	요 건
인증 조건 (법 §7)	1. 민법, 상법 또는 그 밖의 법률에 따라 설립된 법인일 것 2. 고용 인원 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 가사근로자를 유급 근로자로 고용(고용하려는 경우 포함)하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 할 것 3. 가사근로자가 가사서비스를 제공하는 과정에서 안전사고 등으로 인하여 발생할 수 있는 인적·물적 손해에 대한 배상 수단을 갖추고 있을 것 4. 근참법에 따라 고충처리위원을 두는 경우를 포함하여 가사근로자가 불편사항이나 고충 등의 처리를 요청할 수 있는 수단을 갖추고 있을 것 5. 그 밖에 운영 등의 기준에 관하여 대통령령으로 정하는 사항을 갖출 것
대통령령으로 정하는 기준 (령 §2-①)	1. 가사근로자를 5명 이상 상시 고용하고 있거나 고용할 예정일 것 2. 가사근로자(해당 법률에 따른 가입 대상이 아닌 가사근로자는 제외한다)에 대한 고용보험, 산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금 등에 모두 가입할 것 3. 가사근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급할 것
대통령령으로 정하는 사항 (령 §2-②)	1. 대표자 외에 관리인력을 1명 이상 둘 것(가사근로자가 50명 미만인 경우로서 대표자가 관리업무를 겸하는 경우 제외) 2. 5천만원 이상의 자본금을 갖출 것(비영리법인 제외) 3. 전용면적 10제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것(직업안정법에 따른 유료직업소개사업을 하고 있는 경우로서 해당 법령에 따른 사무실 요건을 갖춘 경우 제외) 4. 직업안정법 등 다른 법률에 따라 가사서비스를 제공하고 있는 경우에는 가사서비스 제공기관으로서의 가사서비스 제공을 구분하여 운영할 것

가사근로자법 제23조는 제1항은 인증받은 제공기관에 대하여 일정한 경우 고용노동부 장관이 시정명령을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 이 시정명령에 따르지 않거나 결격사유가 발생한 경우 인증을 취소할 수 있도록 근거를 마련해놓고 있다. 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관의 인증을 취소하려는 경우에는 청문을 하여야 하고, 인증이 취소된 가사서비스 제공기관은 인증이 취소된 날부터 2년 이내에는 다시 인증을 받을 수 없다.

<가사서비스 제공기관에 대한 시정명령 사유와 인증 취소 사유>

구 분	정의
시정명령 사유	1. 제4조 제2항을 위반하여 가사근로자에게 불이익한 조치를 한 경우 2. 제7조 제1항에 따른 인증 요건에 맞지 아니하게 된 경우 3. 제9조 제1항을 위반하여 공개 대상 정보를 공개하지 아니하거나 거짓으로 정보를 공개한 경우 4. 제9조 제2항을 위반하여 「근로기준법」 및 이 법에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함된 이용계약을 체결한 경우 5. 제11조 제1항 및 제2항을 위반하여 이용계약을 체결하지 아니하고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 하거나 이용계약 시 포함하여야 할 사항을 포함하지 아니하고 이용계약을 체결한 경우 6. 제12조를 위반하여 가사근로자에게 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하게 한 경우 7. 가사근로자에게 제15조 제1항에 따른 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우. 다만, 같은 항 단서에 해당하는 경우는 제외한다. 8. 제19조 제2항에 따른 정보 제출 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우

4) 박은정, “플랫폼과 가사노동자 : 노동법적 보호를 중심으로”, 『이화젠더법학(제11권 제3호)』, 2019, 275쪽; 조성혜, “가사근로자의 법적 지위와 “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안” 분석”, 『법과 정책연구(제18집 제2호)』, 2018, 254쪽.

	또는 거짓 정보를 제출한 경우 9. 제21조 제2항에 따른 자료 제출 또는 의견 진술 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 또는 거짓 자료를 제출하거나 거짓 의견을 진술한 경우 10. 정당한 사유 없이 제22조 제1항에 따른 출입·검사를 거부·방해 또는 피한 경우, 질문에 대하여 진술을 거부하거나 거짓으로 진술하였으면 및 보고 또는 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓된 보고 또는 자료 제출을 한 경우
인증 취소 사유	1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우 2. 제1항에 따른 시정명령에 따르지 아니한 경우 3. 폐업을 하거나, 인증을 받은 후 정당한 사유 없이 1년 이상 휴업한 경우 4. 가사서비스 제공기관의 대표자 또는 임원이 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우 5. 그 밖에 정상적인 가사서비스 제공이 현저하게 곤란하다고 판단되는 경우

3. 다른 법률과의 관계

가사근로자법 제6조 제1항은 “이 법의 적용을 받는 가사근로자는 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 최저임금법 등 근로관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 근로자퇴직급여보장법 등 근로관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다”라고 규정하고 있다. 즉, 이 법에 따라 가사서비스 제공기관과 가사근로자가 근로계약을 체결한 경우에는 가사 사용인에 대하여 적용되지 않는 것으로 적용범위를 제한하고 있는 현행 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 근로자퇴직급여보장법 등의 적용에 있어서 해당 법률들의 적용을 받는 근로자로서의 지위를 인정하도록 한 것이라고 한다.⁵⁾ 즉 기본적으로 가사근로자에 대하여 근로관계 법령의 적용을 인정하되 가사근로자법에 규정된 사항은 이 법에 규정된 사항이 우선하여 적용된다는 것이다.

그러나 가사근로자법은 그동안 근로기준법에 의해 적용이 제외되던 ‘가사 사용인’에 대하여 근로기준법 등의 적용을 가능하게 하는 내용이 전혀 아니라는 점에서 이 법의 제정 이유⁶⁾나 이 법률의 통과에 대한 정부 보도자료 등은 모두 중요한 오류를 범하고 있다. 가사근로자법이 전제하고 있는 가사노동 제공체계는, 가사서비스 제공기관이 매개하지 않고 가사노동종사자와 이용자가 직접 계약을 체결하는 전형적인 가사 사용인을 가사근로자법의 적용대상에서 제외하고 있기 때문이다. 반면 가사근로자법의 적용이 예정되는 직접매개 가사서비스 제공체계에서 가사서비스 제공기관이 가사노동종사자와 “근로계약”을 체결한다면, 가사근로자법 적용과 무관하게 근로기준법의 모든 조항이 적용된다. 그렇다면 가사근로자법은 오히려 가사서비스 제공기관의 사용자로서의 책임을 축소하여 경감하는 내용을 담은 법안에 불과하다.⁷⁾ 특별법으로서 가사근로자법의 필요성에 대하

5) 고용노동부, ‘『가사근로자 고용개선 등에 관한 법률 제정안』 입법예고(보도자료)’, 2017. 6. 26; 고용노동부, “가사근로자법 업계 및 전문가 현장의견 수렴(보도자료)”, 2020. 7. 21.

6) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(정부 제출), 의안번호 2101847, 2020. 7. 13. 제출. [제안이유] 참조.

7) 권오성·박소희, “가사노동자 보호에 관한 연구”, 『노동법포럼(제31호)』, 2020, 155쪽도 유사한 견해로 보인다.

여 심각하게 문제를 제기하지 않을 수 없다.

그 밖의 사항으로서 가사근로자법의 적용범위와 관련하여 쟁점이 될 수 있는 것은, 가사근로자법 제6조 제1항의 “근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 최저임금법 등 근로관계 법령” 및 후단의 “근로자퇴직급여 보장법 등 근로관계 법령” 등에 명시된 4가지 법률인 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 최저임금법, 근로자퇴직급여 보장법 등이 열거적으로 명시된 것인지, 아니면 예시적으로 명시된 것일 뿐인지의 문제이다. 현재 근로기준법상 가사 사용인에 대하여 적용을 제외하고 있는 법률은 근로기준법, 최저임금법, 근로자퇴직급여보장법, 임금채권보장법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 산업재해보상보험법, 고용보험법 등이다.⁸⁾ 가사근로자법 제6조 제1항을 열거조항으로 해석하면 임금채권보장법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 산업재해보상보험법, 고용보험법 등은 포함되지 않는 것으로 볼 수밖에 없다. 물론 가사근로자법 제6조 제1항을 예시조항으로 해석하는 견해도 있을 수 있다. 분명히 밝히지는 않았으나, 국회 환경노동위원회 전문위원 검토보고서는 고용보험의 적용 가능성을 언급하고 있는 것으로 보아⁹⁾ 예시조항으로 해석하는 관점인 것으로 판단된다.

규정 형식을 보면 가사근로자법 제6조 제1항은 열거조항으로 해석하는 것이 문리해석상 타당하다고 판단된다. 법령 이름뿐만 아니라 각 법령이 사용하는 “가사(家事) 사용인”, “가구 내 고용활동” 등의 용어를 추가로 명시하고 있으며, 명시되지 않은 타 법률들의 경우 보험시스템 정비, 기간제 근로자로 볼 경우 2년을 초과하여 계속근로하게 될 경우의 문제 등에 있어서 추가적인 입법론적 검토가 필요하기 때문이다. 가사근로자법은 일단 명시된 법률들만을 가사근로자에게 적용하고, 여타 “근로관계 법률”의 범위는 법 시행 이후 점진적으로 확대하려는 의도를 가지고 있는 것으로 이해할 수 있다. 그러나 가사근로자법 시행령 제2조 제1항 제2호가 가사서비스 제공기관 인증요건으로서 고용보험, 산업재해보상보험, 국민건강보험, 국민연금 등에 모두 가입할 것을 요구하고 있는 것으로 보면, 가사근로자법 제6조 제1항 등에 명시된 법령들 이외에 고용보험법, 산업재해보상보험법, 국민건강보험법, 국민연금법 등도 가사근로자법상의 가사근로자에게 적용되는 대상 법률에 포함되는 것으로 볼 수밖에 없다. 이와 같이 다른 법률과의 관계에 혼란이 초래되는 이유는 입법자가 부주의하게 심의한 결과라고 하지 않을 수 없다. 가사근로자법이 가사서비스 제공기관의 근로기준법상 사용자 책임을 축소하는 결과를 초래하는 것을 고려하면, 가사근로자법 제6조 제1항을 가능한 한 엄격하게 해석하는 것이 부작용을 최소화하는 방법이라는 점에서도 열거조항이라고 보는 것이 합리적이다. 다만, 열거조항으로 보더라도 시행령 등에서 추가로 명시된 법령은 본 법상의 가사근로자에게도 적용되는 것으로 해석하는 수밖에 없을 것이다.

8) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 산업재해보상보험법, 고용보험법 등의 경우에는 가사 사용인에 대한 적용 제외가 시행령에 규정되어 있다.

9) 송주아(국회 환경노동위원회 전문위원), “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 검토보고”, 2020, 22쪽 각주 4).

4. 가사근로자의 근로조건

가사근로자법 제6조 제2항은 “가사근로자의 근로관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조, 제54조(입주가사근로자의 경우는 제외한다), 제55조, 제60조 제1항·제2항·제4항 및 제5항을 적용하지 아니하고, 입주가사근로자의 근로관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조를 적용하지 아니한다”라고 규정하고 있다. 즉 가사근로자법은 가사근로자의 근로관계에 대해서는 근로기준법상 사용자의 근로조건 명시 의무, 휴게시간 부여 의무, 주휴일을 포함한 유급휴일 부여 의무, 연차유급휴가 부여 의무 등의 규정들의 적용을 배제하고 있다. 그리고 이들 사항에 대해서는 가사근로자법 제14조, 제15조, 제16조, 제17조 등에 별도의 특별규정을 마련하고 있다. 이 법 제14조 제3항과 제4항은 근로조건과 관련하여 가사근로자법에 근로기준법의 기준과 다른 기준이 규정된 경우 가사근로자법이 정하는 근로조건의 기준에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 가사근로자법이 정한 기준에 따른다는 기준의 효력을 명시하고 있다.

(1) 근로조건의 명시

가사근로자법이 별도로 규정하고 있는 사항을 보면, 우선 가사근로자법 제14조는 “근로조건의 명시”라는 표제 하에 가사서비스 제공기관의 사용자로 하여금 가사근로자와 근로계약을 체결할 때와 변경할 때, 구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한 임금에 관한 사항, 최소근로시간에 관한 사항, 유급휴일¹⁰⁾ 및 연차유급휴가에 관한 사항, 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용에 관한 사항, 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항(가사서비스 제공 가능 요일 또는 날짜, 가능 시간대, 가능 지역)¹¹⁾이 명시된 서면을 가사근로자에게 교부하여야 한다는 의무를 부과하고 있다. 임금을 중요한 근로조건으로서 명시하도록 하고 있지만, 이 법은 가사근로자에 대해 최저임금법을 적용한다는 사항 외에 별도로 임금에 관한 규정을 두고 있지 않다.

(2) 연차유급휴가

다음으로 가사근로자법 제16조는 제1항에서 “가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 근로기준법 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차유급휴가를 주어야 한다”라고

10) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 [별표 1], 유급휴일 산정기준

가. 사용자는 가사근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 한다.

나. 가목의 유급휴일은 제공대상시간(법 제11조제3항에 따라 사용자가 가사근로자에게 고지한 이용계약상 가사서비스 제공시간에서 법 제14조에 따라 근로계약에 명시된 근로조건에 맞지 않는 시간은 제외한 시간을 말한다. 이하 같다)을 1주간 실제 근로한 가사근로자에게 줘야 한다.

다. 사용자는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)의 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 보장해야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

라. 유급휴일에 대하여 사용자가 가사근로자에게 지급해야 하는 임금은 마목의 계산식으로 산정한 시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한 일급 임금으로 한다. 이 경우 산정한 시간 수가 1시간 미만인 경우에는 1시간으로 올림하여 계산한다.

11) 가사근로자법 시행령 제4조(근로계약 체결 시 명시해야 할 근로조건)

규정하며, 제2항에서 유급휴일 및 연차유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준을 별도로 대통령령으로 정하되 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 하도록 하고 있다. 제16조 제1항과 제2항의 의미는 가사근로자에게 근로기준법에 규정된 것과 동일한 유급휴일 및 연차유급휴가를 부여하여야 하는 것은 아니다. 구체적인 산정기준은 대통령령으로 달리 정할 수 있다. 가사근로자법 시행령 별표1은 단시간근로자의 연차유급휴가 계산 방법¹²⁾과 유사한 계산 방법을 적용하고 있다.¹³⁾ 같은 조 제3항은 가사근로자의 연차유급휴가 시기지정권을 명시하고 있다. 다만 같은 법 제15조에 규정된 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 연차유급휴가 규정이 적용되지 않는다.

(3) 휴게시간

가사근로자법은 가사근로자에 대하여 근로기준법상 휴게시간의 적용도 명시적으로 배제하고 있지만, 별도로 가사근로자의 휴게시간에 관한 특별규정을 두지도 않았다. 이 법 제11조 제2항이 “연속적인 휴게시간 보장”에 관한 사항이 가사서비스 제공기관과 이용자 사이에 체결하는 이용계약서에 명시되도록 하고, 제1조에 휴게시간에 관한 사항을 가사서비스 제공기관과 이용자가 합의하여 이용계약에 명시하도록 의무를 부과하고 있을 뿐이다.

(4) 최소근로시간

가사근로자법 제15조가 가사근로자의 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다고 정하고 있는 점은 근로조건 보장 효과가 있다고 볼 수도 있다. 가사근로자의 생활안정과 예측가능성 제고에 도움이 되기 때문이다. 또한 가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있도록 예외를 인정하고 있는 것도 가사노동종사자들 중에 짧은 시간만 일을 하기를 원하는 경우가 있을 수 있다는 점에서 바람직한 예외 인정이라고 생각된다. 입주가사근로자를 제외한 일반적인 가사근로자에 대해서는 근로기준법 제50조 등 근로

12) 통상근로자의 연차유급휴가×(단시간근로자의 소정근로시간÷통상근로자의 소정근로시간)×8시간.

13) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 시행령 [별표1], 연차 유급휴가 산정기준

가. 사용자는 1년간 실제 근로한 시간이 연간 제공대상시간의 80퍼센트 이상인 가사근로자에게 15일의 유급휴가를 줘야 한다.

나. 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 가사근로자 또는 1년간 실제 근로한 시간이 연간 제공대상시간의 80퍼센트 미만인 가사근로자가 1개월간 제공대상시간을 실제 근로한 경우 1일의 유급휴가를 줘야 한다.

다. 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 가사근로자에게는 가목에 따른 유급휴가 일수에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년마다 1일을 가산한 유급휴가를 줘야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 유급휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

라. 연차 유급휴가는 가목부터 다목까지의 규정에 따른 연차 유급휴가 일수를 기준으로 마목의 계산식에 따라 산정한 시간 단위로 줘야 한다. 이 경우 1시간 미만은 1시간으로 올림하여 계산한다.

마. 계산식

$$\text{연차 유급휴가 일수} \times \frac{\text{주 평균 실제 근로시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간}$$

시간에 관한 규정의 적용을 배제하고 있지 않기 때문에 가사근로자에 대해서도 원칙적으로 1주 40시간, 1일 8시간의 법정근로시간 제한과 1주 12시간의 연장근로한도 제한이 적용된다.

(5) 평가

이상의 내용은 일견 가사노동종사자들의 최저 근로기준을 보장하는 내용으로 이해할 수 있다. 그러나 기존 근로기준법 체제 하에서도 가사서비스 제공기관과 가사근로자들 사이에 근로계약이 체결된 경우 근로기준법이 그대로 적용되는 것으로 해석될 수 있다는 점을 고려할 때, 앞에서 지적한 바와 마찬가지로 가사근로자법은 가사노동종사자들에게 온전히 적용되어야 하는 근로기준법의 중요한 사항들의 보장 수준을 축소하거나 예외를 인정하여, 결과적으로 근로기준 저하를 초래하는 내용이라고 평가하지 않을 수 없다.

5. 입주가사근로자에 대한 특례

가사근로자법 제11조 제2항은 가사근로자가 이용자의 가구에 입주하여 가사서비스를 제공하는 형태인 “입주가사근로자”의 이용계약 체결에 관한 사항을 규정하고 있다. 즉, 입주가사근로자의 기숙 공간 및 식사 제공, 연속적인 휴게시간의 보장 등의 사항이 이용계약에 반영되어야 한다는 내용이다. 가사노동 매개 업체와 계약을 체결하고 이용자의 가정에 입주하여 가사노동에 종사하는 가사근로자를 보호하기 위하여 필요한 사항이라고 평가할 수 있다.

그리고 제17조는 입주가사근로자에 관한 특례를 규정한다. 먼저 제17조 제1항은 입주가사근로자로서 실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 가사서비스 제공기관과 이용자 사이에서 체결되는 이용계약서에 명시한 가사서비스 제공시간을 근로한 것으로 본다고 하여 근로기준법 제58조 제1항의 간주근로시간제와 유사한 방법으로 근로시간을 산정하도록 규정하고 있다. 그리고 같은 조 제2항은 가사서비스 제공기관에 대하여 입주 가사서비스 제공에 관한 이용계약을 체결하는 경우 입주 가사서비스를 제공할 장소에 입주가사근로자를 위한 기숙 공간이 있는지를 미리 확인하도록 규정하고 있다.

6. 조세의 감면 및 사회보험료 지원

가사근로자법 제18조 제1항은 “국가와 지방자치단체는 가사서비스 제공기관과 이용자에 대하여 「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」, 그 밖의 조세 관계 법률에서 정하는 바에 따라 국세 또는 지방세를 감면할 수 있다”라고 규정하여 이 법에 의해 인증을 받은 가사서비스 제공기관과 이용자에 대한 조세 감면을 규정하고 있다. 현재 가사근로자법 제18조 제1항의 규정에 맞추어, 인증 받은 가사서비스 제공기관을 통하여 가사근로자가 제공하는 가사서비스용역의 공급에 대해서 한시

적으로 부가가치세를 면제하거나¹⁴⁾, 가사서비스 이용자가 정부로부터 인증을 받은 가사서비스 제공기관의 가사서비스를 구입하는 경우 가사서비스 이용에 대한 소득세액을 공제하고, 가사서비스 제공기관이 제공하는 가사서비스에 대해서는 직업소개업과 동일하게 부가가치세를 면제하는¹⁵⁾ 내용을 담은 2건의 조세특례제한법 개정안이 2022년 6월 13일 현재 국회 기획재정위원회에 계류되어 있다. 정부 인증을 받은 가사서비스 제공기관이 가사근로자를 직접고용하고, 유급휴일, 연차 유급휴가 등을 보장하며, 사회보험료를 납부하게 될 경우 그러한 추가 비용이 이용요금에 전가되는 것을 방지하기 위해서는 일용 바람직한 선택이었다고 판단할 수 있는 여지도 있다. 다만 이와 같은 특례의 인정은 일정한 기간 동안만 한시적으로 지원하는 방안이 합리적이라고 생각된다.

또한 가사근로자법 제18조 제2항은 가사서비스 제공기관과 가사근로자에 대하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료 및 산업재해보상보험료, 「국민건강보험법」에 따른 보험료 및 「국민연금법」에 따른 연금보험료의 일부를 국가가 지원할 수 있도록 규정하고 있다.

III. 가사노동종사자에 관한 근로기준법의 태도

근로기준법이 가사노동종사자 중 특히 ‘가사 사용인’에 대한 근로기준법 적용을 명시적으로 제외하고 있는 것과 마찬가지로, 최저임금법, 기간제 및 단시간근로자 보호에 관한 법률, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등도 같은 내용의 적용 제외를 규정하고 있으며, “가구 내 고용활동”이라는 표현을 사용하여 특별한 가정 내의 근로제공 유형에 대하여 적용을 제외하는 사례도 근로자퇴직급여보장법, 임금채권보장법, 산업재해보상보험법 시행령, 고용보험법 시행령 등 다양한 법률들을 찾을 수 있다. 그러나 그와 같은 법률들에 포함된 적용 제외 규정들의 기본이 되는 규정이 근로기준법 제11조 제1항의 ‘가사 사용인’ 적용 제외 규정이므로 여기에서는 근로기준법을 중심으로 살펴보기로 한다.

1. 가사 사용인 또는 가사노동종사자의 개념

가. 가사 사용인의 개념

가사노동종사자에 대해서는 현행 근로기준법에 그 정의나 내용에 관한 규정이 전혀 없다. 다만, 현행 근로기준법 제11조 제1항이 “이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는

14) 조세특례제한법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의), 의안번호 2111700, 2021. 7. 23 발의. 이 법안은 2027년 6월 30일까지 5년간 부가가치세를 면제하는 한시법 규정을 두도록 하고 있다.

15) 조세특례제한법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의), 의안번호 2111905, 2021. 8. 4. 발의.

사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다”라고 규정하면서 “가사(家事) 사용인”을 언급하고 있을 뿐이다.¹⁶⁾

가사 사용인(家事 使用人)으로 지칭되는 직군을 적용 대상에서 제외하는 우리 근로기준법의 입법 태도는, 가사 사용인(domestic worker)을 연방노동관계법의 보호대상에 포함시키지 않았던 미국¹⁷⁾의 사례와도 비슷하지만, 직접적으로는 일본 勞働基準法の 입법례를 따른 것으로 보인다. 가사 사용인에 대하여 적용을 배제하는 일본 勞働基準法の 태도는 1947년 제정 勞働基準法에서 시작되어, 1998년 개정 시에 규정 위치와 방식이 바뀌었을 뿐 현재까지 이어지고 있다.¹⁸⁾

우리 근로기준법 제11조 제1항의 연원이 일본 勞働基準法에 있다는 점을 고려하면, 우리 근로기준법에 규정된 ‘가사 사용인’의 의미를 확정하기 위해서는 일본 勞働基準法에서의 ‘家事使用人’에 대한 해석론을 참고하는 것이 매우 중요한 의미가 있다. “使用人”이라는 표현이 우리나라에서는 사용되지 않는 용어이기 때문이다. ‘사용인’은 우리말로로는 이용하는 사람을 뜻한다. 그러나 근로기준법 제11조 제1항 법문 전체의 맥락을 살펴보면 가사 사용인을 가사노동을 수행하는 이용자의 의미로 해석하기는 어렵다. “家事使用人”은 일본어에서는 통상 “가사도우미” 정도로 번역될 수 있는 표현이다. 使用人(しょうにん)은 명사로서 “고용된 사람”을 뜻하며 使用者의 반대말이다.¹⁹⁾ 일본 노동법 관련 문헌에서 家事使用人인은 “가정에서 가사일반에 종사하는 근로자로 일반 가정의 하녀, 집사, 가정부 등이 그에 해당된다”²⁰⁾라고 해석되고 있다. 우리나라에서도 일본에서의 家事使用인에 대한 정의를 대부분 그대로 따르는 것으로 보인다.²¹⁾ 그리고 가사 사용인에 해당하는 예로는 개인 가정의 가정부, 파출부, 운전기사 등을 들고 있다. 그 외에도 가사 사용인이 수행할 수 있는 업무에는 청소 업무, 정원사 업무, 돌봄 업무, 가정의 다른 가사 사용인을 관리·감독하는 업무 등이 있을 수 있다. 즉 근로기준법에 명시된 가사 사용인은 가사노동의 이용자인 가정 구성원과 가사노동 제공자가 직접 계약을 체결하고 가정부, 파출부, 운전기사, 청소, 돌봄 등의 업무를 수행하는 근로제공 방식에 종사하는 자를 말한다. 근로자퇴직급여보장법 등에서 사용되는 용어인

16) 가사 사용인에 대한 1953년 근로기준법 입법자의 적용 제외 결정은 규정 형식에 비추어 보면 잠정적인 결정이라고 판단된다. 장차 사회 상황의 변화에 따라 적용범위를 조정할 수 있는 문제였다. 그러나 근로기준법 적용 여부에 대한 사회적 합의와 공감대가 형성되는 속도보다 기술의 발전과 시대의 변화가 더욱 빠르게 전개되었고, 과거 제정 근로기준법이 대상으로 했던 가사 사용인 이외에 다양한 계약관계를 맺고 다양한 방식으로 노동을 제공하는 새로운 유형의 가사노동종사자들이 매우 빠른 속도로 등장했다. 원래의 문제를 해결할 틈도 없이 새로운 쟁점들이 무수히 더해진 상황이라고 할 수 있다. 우리 사회가 가사 사용인에 대한 근로기준법 적용 제외 문제에 대한 논의를 진행하는 동시에 새롭게 등장하는 가사노동 매개 방식을 통한 가사노동종사자들의 규범적 보호 문제까지 함께 해결해야만 하는 매우 복잡하고 어려운 과제에 직면하고 있다고 할 수 있다.

17) 김미영, “미국 공정근로기준법과 가사사용인의 법적지위”, 『노동법학(제58호)』, 2016, 2쪽 이하.

18) 荒木尙志, 『勞働法』, 有斐閣, 2016, 51쪽; 菅野和夫, 『勞働法』, 弘文堂, 2019, 175쪽.

19) 민중서림, 『엡센스 일한사진』, 2018.

20) 日本勞働法學會(尾崎正利 집필분), 『現代勞働法講座 9』, 綜合勞働研究所, 1980, 140쪽.

21) 구미영, “가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제”, 『노동법학(제50호)』, 2014, 261쪽 이하; 김형배, 『노동법』, 박영사, 2018, 193쪽; 노동법실무연구회(이용구·임상은 집필분), 『근로기준법 주해 I』, 박영사, 2020, 887쪽; 박지순 외 4인, 『가사사용인 실태파악 및 보호방안 연구』, 고용노동부, 2011, 5쪽; 윤자영 외3인, 『가사사용인의 근로실태 및 보호방안』, 국회입법조사처, 2011, 109쪽 등.

‘가구 내 고용활동’도 ‘동거하는 친족’과 등위로 서술되고 있고 문언적 의미도 가정 내에서 고용되고 활동을 하는 사람을 뜻한다는 점에서 가사 사용인과 같다고 이해해도 될 것이다.

나. 근로기준법의 적용이 배제되는 가사 사용인의 범위

가사 사용인은 타인의 지시를 받아 근로를 제공하는 근로자임에도 불구하고 근로기준법의 적용이 제외되는 대상이라는 점에서 그 개념을 가능한 한 제한적으로 해석하는 것이 타당하다.²²⁾ 따라서 별도의 사용자와 근로계약을 체결하고 다른 개인의 가정에서 가사노동에 종사하는 경우에는 가사 사용인이라고 보아서는 안 되고²³⁾, 해당 가정의 구성원과 직접 노무제공계약을 체결하고 근로를 제공하는 사람인 경우에만 근로기준법상 ‘가사 사용인’에 해당한다고 보아야 한다.

이에 대하여 가사 사용인인지 여부는 구체적인 근로의 실태에 따라 판단되어야 하므로 회사에 고용되어 사장의 집에서 집안일을 돌보는 자는 별도의 사용자와 근로계약을 체결하더라도 가사 사용인이라고 보아야 한다는 견해가 있다.²⁴⁾ 어떤 사람이 가사 사용인인지 여부에 대해서는 “회사에 고용되어 사택에 파견되어 업무와 가사노동을 겸하고 있는 경우에는 계약 당사자의 여하를 불문하고 근로제공의 구체적 실태를 기초로 판단”²⁵⁾해야 한다고 보는 견해도 같은 취지의 견해이다. 가사 사용인에 대하여 근로기준법이 적용을 제외한 이유가 되는 “구체적 실태”가 바로, 가사 사용인이 노동을 제공하는 장소와 내용이 동거하는 친족과 유사할 정도로 이용자의 사생활과 밀접성이 있기 때문이다. 하지만, 별도의 사용자와 근로계약을 체결하고 지시를 받아 타인의 가정에서 근로를 제공하는 사람에게는 동거하는 친족과 유사할 정도의 사생활 밀접성이 존재하지는 않는다고 생각된다. 별도의 사용자와 근로계약을 체결하고 다른 개인의 가정에서 가사노동에 종사하는 경우에는 명백한 근로계약이 존재하고, 근로계약을 체결한 사용자로부터 부과되는 구체적인 작업지시 또는 업무수행 지침이 존재한다는 점에서도 그 근로자를 근로기준법의 적용이 제한되는 가사 사용인이라고 보아서는 안 된다.

이때 가사노동에 종사하는 근로자를 채용한 사용자가 제3자와 계약을 맺고 제3자의 지시에 따라 가사노동을 수행하도록 하는 것을 전문적인 사업영역으로 하는 가사노동 매개 업체인지 아니면 그와 전혀 관련이 없는 사업을 영위하는 기업인지를 나누어 판단할 필요가 있다. 가사노동에 종사하는 근로자를 채용한 사용자가 가사노동 제공과 전혀 관련이 없는 사업을 주로 영위하는 기업인

22) 구미영, “가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제”, 『노동법학(제50호)』, 2014, 263쪽.

23) 구미영, “가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제”, 『노동법학(제50호)』, 2014, 263쪽; 박지순 외 4인, 『가사사용인 실태파악 및 보호방안 연구』, 고용노동부, 2011, 216쪽; 荒木尙志, 『労働法』, 有斐閣, 2016, 51쪽; 東京地判 2013. 9. 1. 勞判 1085호, 60쪽(荒木尙志 앞의 책에서 재인용) 등.

24) 하갑래, “가사근로자의 법적지위에 관한 연구”, 『노동법학(제37호)』, 2011, 213쪽; 日本労働法學會(尾崎正利 집필분), 『現代労働法講座 9』, 綜合労働研究所, 1980, 141쪽 등.

25) 홍영표, 『労働法論』, 법문사, 1962, 144쪽; 日本労働法學會(尾崎正利 집필분), 『現代労働法講座 9』, 綜合労働研究所, 1980, 140쪽.

경우에는 근로기준법 적용과 그와 같은 법률관계의 적법성을 인정하는 데에 별다른 문제가 없다. 예를 들어 연예인 매니지먼트 회사와 근로계약을 체결하고 특정 연예인의 ‘매니저’로 일하는 근로자가 연예인의 가사를 돌보아주는 역할을 일부 수행한다 하더라도 근로기준법의 적용이 배제되는 가사 사용인으로 평가되어서는 안 된다. 가사노동에 종사하는 근로자를 채용한 사용자가 제3자와 계약을 맺고 제3자의 지시에 따라 가사노동을 수행하도록 하는 것을 전문적인 사업영역으로 하는 가사노동 매개 업체인 경우에는 추가적으로 반드시 고려해야 하는 쟁점이 더 있다. 직업안정법에 위배되는 위법한 사업일 가능성이 크기 때문이다. 그러나 가사노동 매개 업체가 비록 불법적인 무허가 사업체라 하더라도, 사업주가 관련 법에 따라 제재를 받는 것과는 별도로, 내부적으로 소속 근로자와의 관계에서는 근로기준법이 적용되어야 한다.²⁶⁾ 결론적으로 가사노동종사자에 대하여 근로기준법이 적용되고 가사노동 매개 업체가 근로기준법상의 사용자로서 책임을 부담하게 된다는 점에서는 사업자가 가사노동 매개 업체가 아닌 경우와 차이가 없다고 보는 것이 합리적이다.

그러나 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자 사이의 관계가 근로계약관계가 아닌 도급 또는 위탁 계약 관계라면 전혀 다르게 판단해야 한다. 이는 간병인협회 사건에서 대법원이 간병인은 간병인협회의 근로자가 아니라고 판단한 사례에서도 확인할 수 있다. 해당 사건에서 대법원은 “협회가 구체적으로 협회 소속 간병인들의 업무수행을 지휘·감독하였다고 보기 어려운 점, 간병인 스스로 다른 간병인을 통하여 업무를 대행케 할 수 있고, 협회에 자유롭게 대체인력의 공급을 요구할 수 있는 점, 협회에는 간단한 내용의 협회 내규만이 있을 뿐 달리 간병인들에게 적용되는 취업규칙·복무규정·인사규정이 없는 점, 간병인들에 대한 기본급 내지 고정급이 없고, 4대 보험에도 가입되지 않은 점 등” 구체적인 요건을 고려하여 간병인과 간병인협회 사이의 관계에서의 근로계약의 존재를 부정했다.²⁷⁾ 그러나 만약 가사노동 매개 업체인 사용자와 가사노동종사자가 형식과 실질에 있어서 명백한 근로계약을 체결했다면 해당 가사노동종사자는 근로기준법의 적용대상이 되는 근로자이고 가사노동 매개 업체는 근로기준법상 사용자가 된다고 보아야 한다.

다. 가사근로자, 가사노동자 개념과의 관계

가사근로자법상의 가사근로자가 근로기준법 제11조 제1항의 가사 사용인과 같은 대상을 지칭하는 용어인지 명확히 할 필요가 있다. 해당 법안들에 따르면, “가사서비스”란 “가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것”으로서 대체로 근로기준법상 가사 사용인이 수행하는 업무와 다름이 없다고 볼 수 있다. 그러나 가사근로자법에 따르면 “가사근로자”는 “가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람”이다. 위에서 설명한 바를 전제로 하면, 가사근로자법에서 말하는 가사근로자는 근로기준법 제11조 제1항의 가사 사용인과는 분명히 구

26) 노동법실무연구회(이용구·임상은 집필분), 『근로기준법 주해 I』, 박영사, 2020, 880쪽; 노동부, 『임금체불 유형별 업무처리 매뉴얼』, 2009, 73쪽 등.

27) 대법원 2009. 3. 12. 선고 2009도311 판결.

별되어야 한다. 물론 별도의 사용자와 근로계약을 체결하고 다른 개인의 가정에서 가사노동에 종사하는 자도 가사 사용인으로 보아야 한다는 견해를 취할 경우에는, 가사근로자법의 가사근로자는 근로기준법상 가사 사용인에 포함되는 일부의 근로제공 형태에 해당한다고 볼 수도 있다.

이 글에서는 근로기준법과 관련해서는 ‘가사 사용인’이라는 용어를, 가사근로자법과 관련해서는 ‘가사근로자’라는 용어를 사용하기로 한다. 그 이외의 유형의 가사노동 수행자 또는 여러 유형을 포괄하여 지칭해야 하는 경우에는 ‘가사노동종사자’라는 표현을 사용하기로 한다.

2. 가사 사용인에 대한 근로기준법 적용 제외 이유

가사 사용인에 대하여 근로기준법의 적용을 제외하는 이유는 가사 사용인이 동거하는 친족과 유사하게 이용자인 가족의 일원으로서 동거하면서 근로를 제공하므로 생활시간과 근로시간을 구별할 수 없는²⁸⁾ 특징이 있기 때문이다. 제정 근로기준법²⁹⁾ 제10조를 보면, “동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인이나 대통령령으로써 정하는 사업 또는 사업장에는 적용하지 아니 한다”라고 규정하고 있는데, 동거하는 친족과 가사 사용인을 같은 범주로 이해하고 있다는 것을 알 수 있다. 그러한 이유로 근로기준법의 임금, 근로시간, 휴게 및 휴일 등에 관한 규정을 적용하기에 적당하지 않고 행정관청이 근로감독 등의 수단으로 한 가정에 동거하는 사람들 사이의 문제에 개입하는 것도 적당하지 않다고 판단한 것이 전혀 합리성이 없다고 할 수는 없다. 그리고 가사 노동을 수행하는 이용자를 근로기준법상 사용자로 보기에다 무리가 있는 것도 사실이다.³⁰⁾ 일본 労働基準法이 家事使用人を 적용 대상에서 제외한 것에 대하여 “이러한 노무는 가정의 사생활 보조 업무이며 업무가 가정의 생활시간과 밀접한 관계를 가지고 있으며, 일반 가정에서의 사생활의 자유 보장 내지는 공적인 감독에 익숙하지 않은 것이 적용 배제의 이유로 여겨지고 있다”³¹⁾라고 설명하고 있는 것에서도 유사한 인식을 발견할 수 있다. “가사사용인의 근로가 가정의 사생활에 관한 것이기 때문에 국가의 통제는 부적당하다”³²⁾라는 비슷한 시기의 우리나라 문헌의 표현도 같은 맥락이다. 정리하면 근로기준법이 가사 사용인에 대하여 근로기준법의 적용을 제외한 핵심적 이유는 “가사 사용인이 노동을 제공하는 장소와 내용이 동거하는 친족과 유사할 정도로 이용자의 사생활과 밀접성이 있기 때문”이라고 할 수 있을 것이다.

다만 근로기준법이 적용 제외를 별도의 조항으로 명시한 이유는, 가사 사용인의 근로제공 관계는 특별한 규정을 두어 적용 제외를 명시하지 않으면 근로기준법이 그대로 적용되는 관계이기 때문이라는 점을 간과해서는 안 된다. 가정에서 가사노동에 종사하는 자라 하더라도 가사노동을 수행하

28) 박홍규, 『고용법·근로조건법』, 삼영사, 2002, 272쪽.

29) 법률 제286호, 시행 1953. 8. 9.

30) 박은정, “플랫폼과 가사노동자 : 노동법적 보호를 중심으로”, 『이화젠더법학(제11권 제3호)』, 2019, 261쪽.

31) 日本労働法學會(尾崎正利 집필분), 『現代労働法講座 9』, 綜合労働研究所, 1980, 140쪽.

32) 홍영표, 『노동법론』, 법문사, 1962, 144쪽

는 이용자인 가족 구성원과 가사 사용인 사이에 사용종속관계가 인정되면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보아야 한다.³³⁾ 현행 근로기준법 제11조 제1항은 당연히 근로기준법이 적용되어야 하는 당사자 사이의 관계에 대한 특별한 예외 설정이며, 이러한 제외규정은 예외로 하여야만 하는 특별한 사유가 소멸하면 예외 규정의 개정을 통해 근로기준법의 규범력이 미치도록 효력을 복원시켜야 한다. 최근에 과거와 같이 이용자의 집에 입주하여 동거하면서 가사노동에 종사하는 유형이 축소되고, 시간제로 급여를 지급받으면서 전일제가 아닌 시간제로 근로를 제공하는 유형이 일반화되어 가고 있다는 점³⁴⁾, 수행하는 가사노동의 종류와 내용이 계약의 내용에 따라 세분화·유형화되어 사생활 밀접성이 완화되고 있다는 점 등을 고려하면 가사 사용인에 대한 특별한 예외를 설정한 근로기준법의 입법 태도의 타당성과 필요성이 점차 약화되어 가고 있는 것으로 판단할 수 있을 것이다. 다만, 정당성 소멸을 이유로 근로기준법을 개정하여 직접 적용하도록 한다 하더라도 그와 같은 입법과정은 신중하게 조정하고 논의하는 절차를 거쳐 진행되어야 한다. 그 이전에는 민법 고용계약편의 적용을 통해 최대한 가사 사용인의 권리와 의무를 보호하는 방안이 최선이라고 생각된다.

IV. 가사노동종사자의 노무제공관계의 사례와 특징

1. 가사 사용인의 노무제공계약 체결 과정

가사노동의 이용자와 가사 사용인이 노무제공계약을 체결하게 되는 과정은 제3자가 매개되어 있는가 아닌가에 따라 직접 물색하여 채용하는 경우와 제3자가 매개하여 채용하는 경우로 나누어 볼 수 있다.³⁵⁾ 가사노동 이용자와 가사 사용인 사이의 노무제공계약을 매개하는 제3자는 매개활동을 사업으로서 수행하는 사업자일 수도 있고, 영리활동과는 무관한 개인으로서 일회적으로 단순히 가사 사용인으로 근로를 제공하고자 하는 사람을 이용자에게 소개한 사람일 수도 있다. 가사 사용인으로 근로를 제공하고자 하는 사람을 이용자에게 소개하는 매개활동을 사업으로서 수행하는 사업자라면, 그 사업은 직업안정법 제2조 제2항의 “직업소개”에 해당한다. 이 조항은 직업소개를 “구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말한다”라고 규정한다. 직업소개사업자는 고용노동부장관 또는 지방자치단체장에게 신고 또는 등록을 해야 한다. 직업안정법 제18조는 국내외 무료직업소개사업의 경우의 신고에 관하여, 같은 법 제19조는 국내외 유료직업소개사업의 등록에 관하여 규정하고 있다. 여기서 직업소개소의 역할은 구인자 또는 구직자의 신청을 받아 구직자 또는 구인자를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 ‘노동력 이용계약’이 성립

33) 日本労働法學會(尾崎正利 집필분), 『現代労働法講座 9』, 綜合労働研究所, 1980, 140쪽.

34) 윤자영 외3인, 『가사사용인의 근로실태 및 보호방안』, 국회입법조사처, 2011, 27쪽 이하.

35) 권오성·박소희, “가사노동자 보호에 관한 연구”, 『노동법포럼(제31호)』, 2020, 146쪽.

하도록 알선하는 것이다.³⁶⁾

가사노동 이용자와 가사 사용인 사이의 노무제공계약을 매개하는 것을 사업으로 영위하는 가사노동 매개 업체가 가사 사용인의 노무제공계약 체결을 매개하는 유형은 다시 크게 오프라인 플랫폼을 활용하는 방식과 온라인 플랫폼을 활용하는 방식으로 나눌 수 있다. 첫 번째 유형인 오프라인 플랫폼을 활용하는 방식으로는 비영리 단체, 유료직업소개소 등이 가사 사용인으로 근로를 제공하고자 하는 사람에게 이용자를 중개해주는 방식으로³⁷⁾ 비교적 오래전부터 알려져 있던 유형이다. 두 번째 유형인 온라인 플랫폼을 활용하는 방식은 가사 사용인으로 근로를 제공하고자 하는 사람과 이용자가 온라인 플랫폼에 각각 원하는 분야나 세부 사항을 등록하고 그 플랫폼을 통해 서로 연결되지만, 근로제공을 위한 계약 체결과 보수 지급은 플랫폼이 매개하지 않고 양 당사자가 직접 결정하고 주고받는 방식이 대표적이다. 현재 국내에서 이러한 방식으로 가사노동 수행을 매개하는 온라인 플랫폼으로는 ‘이모넷’³⁸⁾, ‘단디헬퍼’³⁹⁾, ‘숨고’⁴⁰⁾ 등이 있다.

가사 사용인이 가사노동을 이용하고자 하는 가정과 직접 계약을 체결하여야 하므로, 매개 과정이나 방식에 차이가 있다고 해서 그 차이가 가사 사용인과 이용자가 체결하는 계약의 내용이나 유형 등에 영향을 미치지 않는다는 가사 사용인과 이용자가 체결하는 계약의 내용은 또한 가사노동 이용 목적과 기간에 따라 매우 다양한 유형으로 체결될 수 있다.

2. 가사 사용인 이외의 가사노동종사자의 계약체결 및 가사노동 제공 과정과 유형

별도의 사용자, 즉 가사노동 매개 업체와 계약을 체결하고 다른 가정의 이용자에게 가사노동을 제공하는 가사노동종사자가 노무제공계약을 체결하고 가사노동을 제공하게 되는 과정과 유형은 크게 가사노동종사자가 가사노동 매개 업체와 체결한 계약이 근로계약인지 아니면 위탁계약인지 여부에 따라 달라진다. 가사노동 매개 업체를 통해 가사노동종사자와 가사노동 이용자가 연결된 경우에는 가사노동종사자와 가사노동 이용자 사이에는 별도로 계약을 체결하지 않으며, 가사노동종사자가 가정에 방문하기 이전에 이미 수행해야 할 가사노동의 세부 내역을 가사노동 매개 업체와 이용자 사이의 이용계약을 통해 확정하기 때문에 특별한 사정이 발생하지 않는 한 이용자가 가사노동종사자에게 노무제공과 관련한 직접 지시를 하는 경우는 거의 없다. 예를 들면 가사노동종사자가 제공해야 하는 노무의 내용은 가사, 육아, 산후도우미, 이사·입주 청소 등으로 나뉘어 있고, 각각의 유형들도 예를 들면, 청소의 경우에는 방, 주방, 거실, 화장실, 배란다 중 약정된 곳,

36) 조성혜, “가사근로자의 법적 지위와 “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안” 분석”, 『법과 정책연구(제18집 제2호)』, 2018, 231쪽 이하.

37) 오은진 외 6인, 『디지털 전환기의 여성일자리 연구(I): 여성의 일과 일자리의 미래』, 한국여성정책연구원, 2020, 313쪽.

38) iiiiimo.net/d. (최종 검색일 2022. 6. 13).

39) www.dandihelper.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13).

40) www.soomgo.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13).

세탁의 경우에는 세탁하기, 세탁물 널기, 세탁물 개기 중 약정된 범위, 그 외에 별도 특약으로 제공되는 맞춤형 서비스로 조리, 기타 중 선택하는 방식 등으로 특정 가사노동종사자가 수행하는 가사노동의 내용이 특정되어 되어가고 있는 추세⁴¹⁾이기 때문에 가사노동의 이용자가 직접 가사노동종사자에게 작업지시를 할 필요성이 감소하고 있는 것이다. 따라서 가사 사용인이 아닌 가사노동종사자의 계약체결 및 가사노동 제공 과정과 유형은 거의 전적으로 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자 사이의 계약의 내용 및 유형에 따라 달라진다. 그 유형은 크게 직접매개 가사노동 제공 유형과 간접매개 가사노동 제공 유형으로 다시 나눌 수 있다.

가. 직접매개 가사노동 제공 유형

직접매개 가사노동 제공 유형은 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자 사이에 체결된 계약이 근로계약인지 위탁계약 등인지에 따라 다시 나누어질 수 있다.

우선 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자가 맺은 계약이 도급계약이나 위탁계약 등이라면 가사노동종사자는 독립계약자로서 근로기준법상 근로자라고는 인정되기 어렵다.⁴²⁾ 온라인 플랫폼을 통해 가사노동종사자와 가사노동 이용자를 매개하는 사업을 수행하는 업체로서 이러한 유형에 해당하는 대표적인 업체로는 (유)미소가 운영하는 미소⁴³⁾, (주)생활연구소가 운영하는 청소연구소⁴⁴⁾, 리호즈(주)가 운영하는 당신의 집사⁴⁵⁾ 등을 들 수 있다. 이 매개 업체들은, 세부적으로 차이는 있지만, 가사노동종사자와 가사노동 이용자들이 앱(application)이나 홈페이지에 등록하도록 하고, 이용자가 가사노동종사자가 등록한 경력과 특기, 자격증 등의 정보를 바탕으로 자신이 원하는 가사노동종사자를 선택하도록 하는 회원등록제 형태로 사업을 수행하고 있다. 이용료는 대개 가사노동 이용자가 부담하고, 가사노동종사자의 등록비는 면제하는 경우가 대부분이다. 가사노동종사자는 파트너(미소), 매니저(청소연구소), 가사도우미(당신의 집사) 등 다양한 명칭으로 부르는데 매개 업체의 고유한 사업 이미지 구축을 위해 각각의 업체들이 별도의 교육과정을 마련하여 가사노동종사자들에 대한 사전 교육을 진행하고 있다. 이 유형의 가사노동 매개 업체들은 온라인으로 사업을 수행하는지 오프라인으로 사업을 수행하는지 여부와 관계없이 대부분 직업안정법상 직업소개업 등록을 하고 있다.

이와 달리 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자가 근로계약을 체결하고, 그 근로자에게 이용자의 가정에서 가사노동을 제공하도록 하는 유형이 있다. 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자가 직접 근로계약을 체결하는 사례로서 국내의 대표적인 업체로는 (주)홈스토리생활에서 운영하는 대리주

41) 사단법인 한국가사노동자협회, “성동구 임산부 가사돌봄지원사업 참여자 출근부”, 2021

42) 권오성·박소희, “가사노동자 보호에 관한 연구”, 『노동법포럼(제31호)』, 2020, 149쪽.

43) www.getmiso.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13).

44) www.cleaninglab.co.kr/ (최종 검색일 2022. 6. 13).

45) dangjib.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13).

부⁴⁶⁾가 있다. 대리주부에서는 가사노동종사자를 매니저라고 호칭하며, 일부 매니저와 직접 근로계약을 체결한다. 대리주부의 경우에도 가사노동종사자와 근로계약을 체결하지 않고 위탁계약 형태로 가사노동에 종사하는 매니저들이 다수 있다. 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자가 근로계약을 체결하는 것은 매우 예외적인 유형이며, 직접매개 유형에서 가사노동 매개 업체와 가사노동종사자가 맺는 계약이 근로기준법의 적용을 받는 근로계약일 수 있는지에 여부에 대해 판단하기 위해서는 근로기준법의 적용이 실제로 가능한 것인지에 대한 검토부터, 파견법 등 관련 법률들과의 관계까지 신중한 검토가 전제되어야 한다. ㈜홈스토리생활은 2019년 11월 27일 과학기술정보통신부의 ICT 규제 샌드박스를 적용받아⁴⁷⁾ 매니저들과 직접 근로계약을 체결했다. 대리주부가 ICT 규제 샌드박스 적용을 통해 부여받은 실증특례는 1,000명 이내의 인원에 대하여 근로계약을 체결하되 근로기준법의 일부 규정들의 적용은 제외하고 당시 정부가 발의하여 국회에 계류 중이던 가사근로자법⁴⁸⁾과 같은 내용의 자체 규제를 적용하겠다는 것을 주요 내용으로 한다. ㈜홈스토리생활은 2019년 이후 대리주부 매니저 1,000명을 대상으로 직접 근로계약을 체결하였다. ICT 규제 샌드박스의 유효기간은 부여일로부터 2년이고, 2년에 한해서 1회 연장이 가능하지만, 2022년 6월 16일 가사근로자법 시행으로 규제 샌드박스의 적용을 받는 상태가 영속적으로 보장되는 결과가 발생하게 된다.

㈜홈스토리생활과 대리주부 매니저들이 직접 근로계약을 체결한 유형이 적법하다고 인정되기는 어렵다고 생각된다. 가장 문제가 되는 것은 가사노동종사자 공급은 직업안정법과 파견법에 위배된다는 점이다. 직업안정법 제33조 제1항은 근로자공급사업은 고용노동부 장관의 허가가 있어야 한다고 규정하고 있으며, 같은 조 제3항 제1호는 국내 근로자공급사업의 경우는 노동조합 및 노동관계조정법에 따른 노동조합에 대해서만 허가를 할 수 있도록 엄격하게 제한하고 있다. 근로자공급사업의 의미는 직업안정법 제2조 제7호에 “공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업”이라고 정의되어 있다. 공급된 근로자를 사용하는 “타인”에 대해서는 제한이 없다. 그 ‘타인’이 법인이나 근로기준법상 사용자일 것을 요구하지 않는다. 근로자 공급사업자가 근로계약을 포함한 계약관계가 존재하는 근로자를 타인의 사업에서 사용되도록 하는 경우에도 근로자 공급사업에 해당한다. 이는 같은 조항 같은 호에 “다만, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제2호에 따른 근로자파견사업은 제외한다”라고 규정한 것에서 확인할 수 있다.⁴⁹⁾ 따라서 ㈜홈스토리생활이 자신들과 직접 근로계약을 체결한 매니저들에게 가사노동 이용자의 가정에서 가사노동을 제공하도록 하는 것은 근로자공급사업에 해당한다고 판단되는데, 현행 직업안정법 제33조는 노동조합 이외에는 근로자공급사업을 영위할 수 없도록 제한하고 있기 때문에 ㈜홈스토리생활이 영위하는 근

46) www.daerijubu.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13).

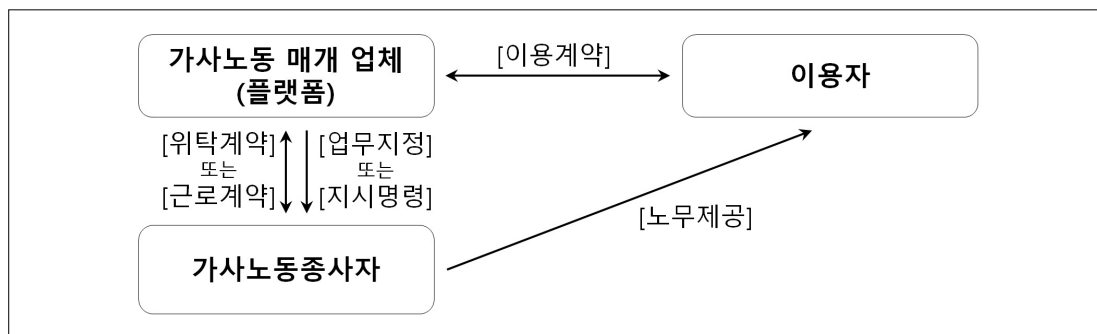
47) 과학기술정보통신부, “가사근로자 직접 고용 플랫폼, ICT 규제 샌드박스 적용!(보도자료)”, 2019. 11. 27.

48) 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(정부 제출), 의안번호 2011076, 2017. 12. 28. 제출, 2020. 5. 29 임기 만료 폐기. 이 개정안은 현재 국회에 계류 중인 가사근로자법과 동일한 내용이다.

49) 강선희, “직업안정법상 근로자공급사업과 공급근로자의 산업안전의 문제점 및 보호방안”, 『노동법포럼(제12호)』, 2014, 197쪽; 대법원 1993.10.22. 선고 93도2180 판결.

로자공급사업은 직업안정법에 위배된다고 하지 않을 수 없다. 현행 파견법 제2조 제1항과 관련한 같은 법 시행령 별표1⁵⁰⁾에서 확인할 수 있는 바와 같이 가사노동은 파견대상 업무도 아니다. 시행을 앞둔 가사근로자법이 직업안정법과의 효력상 계위에 관한 아무런 규정도 두고 있지 않은 것은 문제라고 하지 않을 수 없다. 신법우선의 원칙이 적용된다고 판단했거나, 직업안정법 위반 여부를 고려하지 않은 입법으로 보인다. 정부가 (주)홈스토리생활의 근로자공급사업 수행에 관하여 어떠한 조치도 하지 않고 있는 것은 플랫폼 산업 활성화 및 생태계 조성이라는 명분으로 강행법률의 집행을 방기하는 것이라는 점에서 문제를 제기하지 않을 수 없다.⁵¹⁾ 직업안정법에 위반하여 무허가로 근로자공급사업을 수행하는 자와 공급을 받는 자 사이에 체결한 근로자공급계약은 무효이다.⁵²⁾ 플랫폼 산업의 활성화를 위해서는 혁신적인 정책의 시행도 중요하지만, 관련 법령에 대한 신중한 검토와 정비도 함께 추진하는 종합적이고 체계적인 안목이 필요하다는 점을 확인할 수 있는 사례이다.

<직접매개 가사노동 제공 유형 예시>⁵³⁾



나. 간접매개 가사노동 제공 유형

간접매개 가사노동 제공 유형은 가사노동 매개 업체와 이용자가 이용계약을 체결한다는 점에서는 직접매개 가사노동 제공 유형과 같지만, 가사노동 매개 업체가 가사노동종사자와 직접 계약을 체결하는 것이 아니라는 점에서 차이가 있다. 간접매개 가사노동 제공 유형은 가사노동 매개 업체가 이용자와 이용계약을 체결한 이후에 이용계약의 내용을 위탁계약 관계에 있는 인력 보유 업체에 통보하면 인력 보유 업체가 자신들과 계약관계를 맺고 있는 가사노동종사자에게 이용자의 가정에서 가사노동을 제공하도록 하는 유형이다.

이와 같은 간접매개 가사노동 제공 유형에서 가사노동자의 법률상 지위는 인력 보유 업체와 가사

50) 2019. 10. 29. 개정.

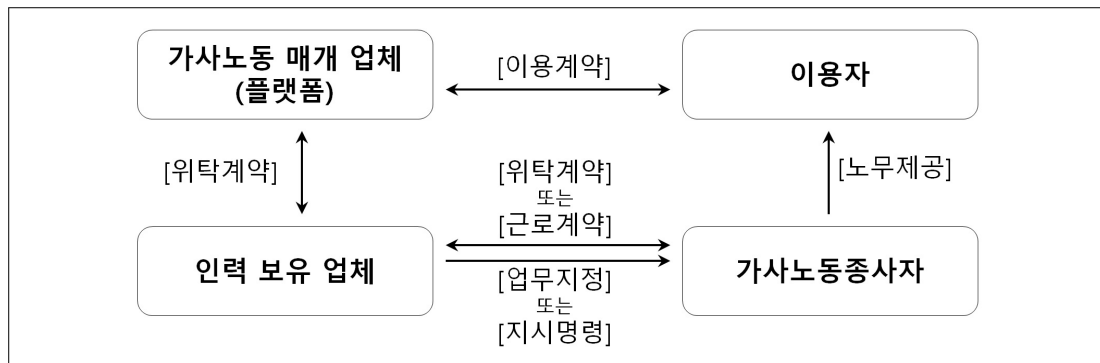
51) 참고로 직업안정법 제33조에 의한 허가를 받지 않고 근로자공급사업을 하거나, 허위로 허가를 받은 경우에는 같은 법 제47조에 따라 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

52) 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다56130, 56147 판결.

53) 이준희, '가사노동종사자 보호를 위한 입법논의 현황과 대안 - 한국의 디지털 플랫폼 매개 가사노동을 중심으로 -', 『노동법논총(제51집)』, 2021. 168쪽.

노동종사자가 맺은 계약의 유형과 내용에 따라 달라진다. 인력 보유 업체가 가사노동종사자와 맺은 계약이 도급계약이나 위탁계약 등이라면 가사노동종사자는 독립계약자로서 근로기준법상 근로자라고는 인정되지 않는 것이 원칙이다. 온라인 플랫폼을 통해 가사노동종사자와 가사노동 이용자를 매개하는 사업을 수행하는 업체로서 이러한 유형에 해당하는 대표적인 가사노동 매개 업체로는 (주)오월에서 운영했던 아내의 휴일⁵⁴⁾이 대표적이었다. 과거 아내의 휴일의 가사서비스 제공체계를 보면, 이용자가 아내의 휴일 앱을 통해 가사도우미 상담을 신청하면, 인력 보유 업체인 아내의 휴일 회원사들이 상담 내용을 확인하고 상담 내용에 부합하는 회원사 소속 가사도우미를 추천한다. 이용자가 가사도우미의 프로필 등을 확인하고 가사도우미를 추천한 인력 보유 업체들 중에서 한 곳을 선택하면 그 업체의 가사도우미가 이용자의 가정에서 가사노동을 제공하게 된다. 오프라인 플랫폼을 통해 가사노동종사자와 가사노동 이용자를 매개하는 유형으로는, 시, 군, 구 지방자치단체가 주민복지 및 사회적 일자리 관점에서 “한부모가족 가사서비스”, “임신부 가사돌봄서비스” 등을 제공하면서 해당 가사노동종사자를 비영리 단체나 법인을 통해서 해당 서비스가 필요한 가정에 매개해주는 사업들을 사례로 들 수 있다.⁵⁵⁾ 현재까지는 인력 보유 업체가 가사노동종사자와 근로계약을 체결하는 사례는 발견할 수 없다. 그러나 인력 보유 업체와 가사노동종사자가 맺은 계약이 형식적으로는 위탁계약이 또는 도급계약에 해당한다 하더라도, 인력 보유 업체가 가사노동종사자에 대하여 사실상의 지시명령권을 행사하고 양자 사이에 경제적·인격적 종속성이 인정된다면 근로기준법상 사용자와 근로자 관계를 인정하여야 하는 사례도 발생할 수 있다.

<간접매개 가사노동 제공 유형 예시>⁵⁶⁾



다. 가사근로자법의 보호범위의 제한성

가사서비스를 제공하는 사업 방식은 매우 다양한 방향으로 빠르게 변화하고 있다. 계속 새로운 사업수행 모델이 등장한다. 그러므로 앞에서 살펴본 다양한 가사노동 제공체계도 실상은 수많은

54) www.mayihelpyou.co.kr/ (최종 검색일 2022. 6. 13). 이후 2022년 6월 13일 현재 주식회사 오월의 아내의 휴일은 폐업 상태인 것으로 확인된다.

55) 이준희, “서울시 한부모가족 가사서비스 종사자, 광진구·성동구 임신부 가사돌봄서비스 종사자 심층 면접조사”, 2021. 2. (미간행)

56) 이준희, ‘가사노동종사자 보호를 위한 입법논의 현황과 대안 - 한국의 디지털 플랫폼 매개 가사노동을 중심으로 -’, 『노동법논총(제51집)』, 2021. 170쪽.

가사노동 제공체계의 일부분일 뿐이라고 하지 않을 수 없다. 하지만, 가사서비스법은 위에서 설명한 유형들 중에서도 아주 좁은 대상만을 규율하고 보호하려고 한다. 직접매개 가사노동 제공체계 중에서도 가사노동 매개업체와 가사노동종사자가 ‘근로계약’을 맺은 경우만을 대상으로 하기 때문이다. 아래에서는 이와 같은 보호 범위의 제약성을 포함하여 가사근로자법이 가지고 있는 문제점을 자세히 살펴보려고 한다.

V. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률의 문제점과 개선 방안

1. 가사근로자법의 문제점

(1) 특별법을 통한 보호 대상 선정의 오류와 보호수준 저하의 문제

앞에서 설명한 바와 같이 근로기준법의 적용이 배제되는 가사 사용인은 가사노동 이용자와 직접 계약을 체결하고 가사노동에 종사하는 자를 말한다고 본다면, 가사노동 매개 업체와 근로계약을 체결하고 가사노동에 종사하는 경우, 가사노동 매개 업체가 아닌 일반 사업체와 근로계약을 체결하고 약정된 근로제공의 내용에 따라 특정인의 가사노동에 일부 또는 전부 종사하는 경우는 근로기준법이 전부 적용되는 관계이며, 근로기준법 제11조 제1항에 따라 적용이 제외되는 영역이 아니다. 그럼에도 불구하고 가사근로자법은 가사 사용인이 아닌, 가사노동 매개 업체와 근로계약을 체결한 “가사근로자”에 대한 근로기준법 등의 제한적 적용을 규정하고 있다. 근로기준법의 적용이 제외되는 대상이 아닌 적용대상에 대하여 근로기준법의 일부 조항의 적용을 제외하는 것이다. 이는 정부안이 “가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모”한다고 밝힌 제안이유와도 정면으로 배치되는 결과이다. 이와 같은 문제점이 있음에도 불구하고 한국노총과 민주노총을 비롯한 양대 노총, 한국여성민우회, 시민사회단체연대회의, 한국여성노동자회, 전국가정관리사협회 등의 단체들이 가사근로자법의 조속한 국회 통과를 촉구하고 적극적으로 찬성했던 것⁵⁷⁾ 매우 역설적인 상황이었다. 다만, 전국가정관리사협회 등은 법률이 통과된 후에 이 법의 문제점을 알게 되고 태도를 바꿨지만⁵⁸⁾ 이미 상황을 되돌릴 수는 없는 상황이었다.

57) 참여와 혁신, ‘가사근로자법, 2월 임시국회에서 또 미뤄지나’, 2021. 2. 22. 기사 (www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=26659).

58) 한국일보, “가사노동자법, 취지는 좋은데… 플랫폼 배만 채울라”, 2021. 7. 14. A12면. 이에 대해 정부는 “가사근로자법은 약 70년간 노동법과 사회보험의 사각지대에 있던 가사근로자의 근로조건 향상을 위해 제정”됐다고 반론을 제기했고, 현재 한국일보 기사는 인터넷판에서 삭제됐음(고용노동부, “가사근로자 근로조건 보호를 위해 표준이용계약서 마련, 고충처리 수단 구비 등 다양한 보호 규정을 마련하였습니다(보도설명자료)”, 2020. 7. 14. 참조).

(2) 가사근로자들의 근로제공 실태 반영 미흡

이 법은 가사노동종사자 전체에 대한 보호를 지향하지 않고, 가사서비스 제공기관과 근로계약을 체결하고 가사노동에 종사하는 소위 “가사근로자”만을 보호 대상으로 하고 있다. 이와 같은 가사노동 제공 유형은 전제 가사노동 제공 유형의 극히 일부에 지나지 않는다. 그와 같은 형태로 사업을 영위하는 가사노동 매개 업체, 즉 가사서비스 제공기관은 손에 꼽을 수 있을 정도이다. 가사노동 제공관계 전체에 대한 신중한 조사와 연구 없이 제한적인 사례에만 적용이 가능한 법률이라고 평가하지 않을 수 없다.

구체적인 내용에 있어서도 법률 내용 작성자의 인식 부족을 쉽게 발견할 수 있다. 간단한 사례로 가사근로자법 제6조 제2항이 근로기준법 제54조의 휴게시간 조항의 적용을 제외하는 것을 들 수 있다. 이미 가사노동종사자들은 4시간마다 30분의 휴게시간을 보장 받고 있는 사례가 많다. 가사노동 제공 항목이 세분화 구체화 되어 있고 전일제가 아닌 시간제로 근로를 제공하는 유형이 일반화되어 가고 있기 때문에⁵⁹⁾ 연속된 가사노동 제공 시간은 4시간 이내에서 종료되는 경우가 많고, 가사노동 매개 업체에서도 3시간 30분 이내로 가사노동 제공시간을 맞출 것을 가사노동종사자와 이용자에게 권고하는 경우가 많다.⁶⁰⁾ 이러한 실태를 파악하지 않고 가사노동의 특성상 정형적인 휴게시간 부여가 불가능하다고 판단하여 근로기준법상 휴게시간 규정의 적용을 제외하고 당사자 사이의 합의에 따르도록 가사근로자법의 내용은 실태에 부합하는 것이라고 볼 수 없으며, 그 타당성을 인정하기 어렵다.

(3) 산업안전보건법 적용 불가능

가사근로자법은 가사서비스 제공기관의 산재보험 가입을 예정하고 있다. 따라서 가사서비스 제공기관에게는 산업안전보건법상의 사용자로서의 의무가 부과된다고 보는 것이 논리적인 해석이다. 그러나 가사근로자는 가사서비스 제공기관에서 근로를 제공하지 않고 이용자의 가정에서 근로를 제공하게 된다. 그러한 이유로 가사근로자법에 따른 가사서비스 제공관계가 파견법상 파견근로관계와 유사하다고 설명한 바 있다. 산업안전보건법 제35조는 (산업안전보건법의 적용에 관한 특례)라는 표제 하여 제1항에서 “파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조 제4호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다”라고 규정한다. 그러나 가사서비스의 특성상 가사서비스 이용자를 “사업주”로 보기는 어렵다. 가사근로자에 대한 산업안전보건법상 보호가 어렵다고 판단되는 이유이다. 가사서비스는 서비스의 특성상 뜨거운 물, 고농도 세제 등의 물질과 칼과 같은 위험한 물건에 노출되기 쉽고, 돌봄노동의 경우 주삿바늘, 약물 등에 노출될 가능성도 있다. 근골격계 질환도 흔하게 발생하고 있다. 경우에 따라서는 돌봄 대상자의 폭력에 노출되기도

59) 윤자영 외3인, 『가사사용인의 근로실태 및 보호방안』, 국회입법조사처, 2011, 27쪽 이하.

60) 이준희, “서울시 한부모가족 가사서비스 종사자, 광진구·성동구 임신부 가사돌봄서비스 종사자 심층 면접조사”, 2021. 2. (미간행)

한다. 그러나 가사서비스의 이용자에게 그와 같은 위험 발생을 예방하거나 예방 시설을 갖추어야 할 산업안전보건법상의 의무가 부과되는 것으로는 해석하기 어렵다. 산업안전보건법 제35조 제2항이 배달서비스의 경우와 건강진단의무 등과 관련해서 사용사업주와 파견사업주가 함께 사용자로서의 책임을 부과하도록 규정하고 있으나 그러한 사항은 가사근로자법상의 가사서비스에는 실효성이 없다. 설사 의무가 인정된다 하더라도 업무수행과 재해발생 사이의 인과관계를 인정받기가 어렵다는 것도 중대한 문제이다. 특히 근골격계 질환 발생과 가사서비스 제공 사이의 업무기인성을 인정하는 것은 가사서비스 종사자가 고령이거나 기존 질환을 가지고 있는 경우 더욱 어렵게 된다.

현재로서는 이용자의 부주의로 인해 사고가 발생한 경우 민법 제390조 이하의 채무불이행 규정, 민법 제750조의 불법행위 책임을 다투거나, 위험을 회피하기 위해 민법 제761조의 긴급피난 규정에 의지할 수밖에 없을 것으로 보인다. 가사서비스 이용자가 산업안전보건법상의 사업주로 인정되기 어려운 이유로 산업안전보건법 제52조에 규정된 근로자의 작업중지권도 적용되기 어렵기 때문이다.

한편, 근로기준법의 적용이 제외된 가사 사용인에게는 역설적이게도 가사근로자법도 적용되지 않는다. 정부와 노동계의 입법이유 설명에도 불구하고 근로기준법의 미적용 영역이 여전히 완전한 미적용 영역으로 남아있는 것은 우리나라의 법문화와 법의식을 그대로 보여주는 안타까운 현실이 아닐 수 없다. 물론 가사근로자법이 적용된다 하더라도 산업안전보건법의 적용은 요원하다. 근로기준법의 적용이 제외된 가사 사용인에 대한 보호는 역시 전적으로 계약법적 영역에서의 보호에 의존할 수밖에 없다. 앞서 가사서비스 제공기관과 이용자에 대한 산업안전보건법상의 의무 부과 여부에서 설명한 바와 같이, 민법 제390조 이하의 채무불이행 규정, 민법 제750조 이하의 불법행위 책임, 제761조의 긴급피난 규정 등에 의존할 수밖에 없을 것으로 보인다.

(4) 진입장벽의 문제와 불공정 경쟁

가사근로자법에 따른 인증을 받은 가사서비스 제공기관이 되기 위해서는 상당한 자금력을 확보하고 있어야 한다. 가사근로자를 직접고용하고, 유급휴일, 연차유급휴가 등을 보장하며, 사회보험료를 납부할 수 있는 여력이 있어야 하기 때문이다. 현재 선제적으로 ICT 규제 샌드박스의 적용을 받아 가사노동종사자와 직접 근로계약을 체결하는 국내의 대표적인 업체로는 (주)홈스토리생활에서 운영하는 대리주부가 있다. 그리고 대리주부가 해당 법률의 국회 통과를 위해 많은 노력을 기울였다는 것도 주지의 사실이다. 가사근로자법이 2022년 6월 16일에 시행되면, 가사서비스 이용자들은 인증을 받은 제공기관을 신뢰하여 인증 받은 제공기관을 통해 가사서비스를 이용하려고 하는 빈도가 크게 늘겠지만, 반면 신규로 가사서비스 사업에 진출하려는 사업자들은 인증을 받기 이전에 인증을 받을 수 있는 조건을 구축하기가 더욱 어려워질 것이다. 결국 가사근로자법은 가사서비

스 시장에서 지배적인 사업자의 독점적 지위를 강화하고 신규사업자의 진입을 어렵게 만드는 합법적 장벽이 될 것이라는 점을 쉽게 예측할 수 있다. 가사근로자법에 따라 인증을 받은 가사서비스 제공기관을 이용하는 경우 조세감면 혜택을 부여하고, 인증을 받은 가사서비스 제공기관에 대하여 사회보험료를 지원하는 것은 이와 같은 독점구조를 더욱 강화하는 장치가 될 것이라는 점도 지적하지 않을 수 없다.

(5) 법체계적 문제점

정부가 구상하는 플랫폼노동종사자 보호 관련 입법 방안은 원칙적으로 현행 노동관계법 체계가 아닌 제3의 노동법영역을 구축하여 보호하는 방향인 것으로 판단된다. 정부가 플랫폼노동종사자 일반에 대하여 적용되는 기본법인 플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률(이하 플랫폼종사자 보호법)⁶¹⁾ 제정을 추진하면서,⁶²⁾ 가사노동 분야에 있어서는 가사근로자법의 입법을 별도로 추진했기 때문이다. 이와 같은 정부의 입법추진 방향을 보면 몇 가지 심각한 문제점이 있다.

현실에는 이미 매우 다양한 플랫폼노동의 유형들이 존재하고 있으며, 앞으로도 더욱 많은 유형들이 등장할 것이다. 예측가능성의 영역을 벗어난다. 플랫폼노동의 각 유형별로 각각 그에 대응하는 별도의 개별법을 입법하는 것은 입법정책적으로 타당하지 않다. 플랫폼종사자 보호법을 기본법으로 하고 플랫폼을 매개로 하는 가사근로자에 대해서는 가사근로자법을 적용하는 것과 같은 이원적인 개별법 제정 방침은 장기적으로 유지되기 어려운 규율방식이다. 플랫폼종사자 보호법은 계약법적 성격이 강한 반면, 가사근로자법은 노동특별법적 성격을 갖는다는 점에서 양 법률의 공존이 가능한 것인지도 의문이다.

2. 개선방안

가사근로자법은 플랫폼종사자 보호법에 대해 노동계가 집중적으로 비판하고 있는 소위 “오분류”의 문제점을 가지고 있다. 이 법률은 시행 이후에도 종사자 보호 효과가 극히 적거나 없을 것으로 보인다. 가사근로자법은 근로기준법의 적용이 당연히 가능한 유형의 가사노동 제공체계에 대하여 근로기준법의 적용을 배제하고 있기 때문이다. 가사노동 제공체계 중 근로기준법의 직접 적용이 불가능한 유형과 가능한 유형을 정확히 분류하고, 근로기준법의 적용이 불가능한 가사서비스 제공 유형에 대하여 종사자의 보호를 강화하는 입법을 추진하는 것이 바람직할 것이다. 그리고 직업안정법 등 관련 법률들과의 체계적 검토를 통해 법률들 사이의 저촉이나 충돌이 발생하지 않도록 신중한 입법적 검토가 이루어져야 할 것이다.

61) 플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률안(장철민 의원 대표발의), 의안번호 2108908, 2021. 4. 20. 발의.

62) 관계부처 합동, “사람 중심의 플랫폼 경제를 위한 플랫폼종사자 보호 대책”, 2020. 12. 21.

그리고, 산업안전보건법의 적용이 가능하도록 별도의 입법방안을 강구하거나, 산업안전보건법 이외의 사업주 개념을 전제로 하지 않는 별도의 보호법 제정을 통한 보호방안을 검토해야 할 것으로 생각된다. 근로기준법의 적용도 제외되고 가사근로자법의 적용 대상에도 포함되지 않는 가사 사용인을 보호하기 위해 디지털 플랫폼 운영사업자의 공제회 가입 및 운영 의무를 부과하고 공제회 기금으로부터 치료비 등을 제공받을 수 있도록 하거나, 나아가 일반적 재해보험제도의 도입 등의 대안에 관한 장기적인 검토가 필요하다.

참고문헌

- 강선희, “직업안정법상 근로자공급사업과 공급근로자의 산업안전의 문제점 및 보호방안”, 『노동법포럼(제12호)』, 2014
- 구미영, “가사서비스종사자의 노동법적 보호를 위한 과제”, 『노동법학(제50호)』, 2014
- 권오성·박소희, “가사노동자 보호에 관한 연구”, 『노동법포럼(제31호)』, 2020
- 김미영, “대인서비스 노동의 특성과 노동법의 규율”, 『이화젠더법학(제7권 제1호)』, 2015
- 김미영, “미국 공정근로기준법과 가사사용인의 법적지위”, 『노동법학(제58호)』, 2016
- 박은정, “플랫폼과 가사노동자 : 노동법적 보호를 중심으로”, 『이화젠더법학(제11권 제3호)』, 2019
- 송주아(국회 환경노동위원회 전문위원), “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안 검토보고”, 2020
- 오은진 외 6인, 『디지털 전환기의 여성일자리 연구(I): 여성의일과 일자리의 미래』, 한국여성정책연구원, 2020
- 이준희, “서울시 한부모가족 가사서비스 종사자, 광진구·성동구 임신부 가사돌봄서비스 종사자 심층 면접조사”, 2021. 2. (미간행)
- 이준희, “한국에서의 플랫폼노동에 대한 법제화 논의 현황과 쟁점”, 『강원법학(제62권)』, 2021
- 조성혜, “가사근로자의 법적 지위와 “가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안” 분석”, 『법과 정책연구(제18집 제2호)』, 2018
- 하갑래, “가사근로자의 법적지위에 관한 연구”, 『노동법학(제37호)』, 2011
- 김형배, 『노동법』, 박영사, 2018
- 노동법실무연구회(이용구·임상은 집필분), 『근로기준법 주해 I』, 박영사, 2020
- 박흥규, 『고용법·근로조건법』, 삼영사, 2002
- 홍영표, 『勞働法論』, 법문사, 1962
- 菅野和夫, 『勞働法』, 弘文堂, 2019
- 日本勞働法學會(尾崎正利 집필분), 『現代勞働法講座 9』, 綜合勞働研究所, 1980
- 荒木尙志, 『勞働法』, 有斐閣, 2016
- 박지순 외 4인, 『가사사용인 실태파악 및 보호방안 연구』, 고용노동부, 2011
- 윤자영 외3인, 『가사사용인의 근로실태 및 보호방안』, 국회입법조사처, 2011
- 노동부, 『임금체불 유형별 업무처리 매뉴얼』, 2009
- 고용노동부, 『“가사근로자 고용개선 등에 관한 법률 제정안” 입법예고(보도자료)』, 2017. 6. 26
- 고용노동부, “가사근로자법 업계 및 전문가 현장의견 수렴(보도자료)”, 2020. 7. 21

과학기술정보통신부, “가사근로자 직접 고용 플랫폼, ICT 규제 샌드박스 적용!(보도자료)”, 2019
관계부처 합동, “사람 중심의 플랫폼 경제를 위한 플랫폼종사자 보호 대책”, 2020. 12. 21
사단법인 한국가사노동자협회, “성동구 임산부 가사돌봄지원사업 참여자 출근부”, 2021
민중서림, 『엠텐스 일한사전』, 2018

iiiiimo.net/d. (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.dandihelper.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.soomgo.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.getmiso.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.cleaninglab.co.kr/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

dangjib.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.daerijubu.com/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.mayihelpyou.co.kr/ (최종 검색일 2022. 6. 13)

www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=26659

likms.assembly.go.kr/bill/main.do (국회 의안정보 검색, 최종 검색일 2022. 6. 13)

glaw.scourt.go.kr/wsjo/intesrch/sjo022.do#// (판례 검색, 최종 검색일 2022. 6. 13)

3

플랫폼 종사자의 산재보험 적용과 개정법에 대한 검토



플랫폼 종사자의 산재보험 적용과 개정법에 대한 검토

조재호(법무법인 민 변호사)

플랫폼 종사자의 보호 필요성

■ 플랫폼 노동

- 온라인을 통해 보수를 조건으로 특정 문제를 해결하거나 특정 서비스를 제공하는 고용형태 (Eurofound)
- 그래픽 디자인과 같은 전문작업, 사람이나 음식 등의 운송 또는 운반, 청소 등의 가사, 웹페이지에 이미지를 태그하는 등의 미세작업 등

■ 플랫폼 노동의 구분

- 지역위치기반 플랫폼 노동 : 운송, 배송·배달, 가사 등
타다, 요기요, 쿠팡플렉스, 청소연구소
근로자의 요소가 상대적으로 강하지만 전통적인 고용관계와는 상이한 측면
- 웹기반 플랫폼 노동 : 크몽, 클라우드웍스, 클라우드소싱 등
프리랜서와 유사

플랫폼 종사자의 보호 필요성

■ 플랫폼 종사자의 실태

- 지역위치기반 플랫폼 종사자가 웹 기반 플랫폼 종사자의 3배 이상
 - 배달·운송 종사자는 지역위치기반 플랫폼 종사자의 67.8%(전체 플랫폼 종사자의 52%)
- (출처: 장지연, “플랫폼 노동 종사자 보호방안 마련을 위한 실태조사”, 한국노동연구원, 2020)

■ 산재보험제도에 따른 플랫폼 종사자 보호 필요성

- 배달·운송 종사자의 경우 상시적인 사고 위험에 노출
- 상당수는 사고 발생시 피해가 큰 오토바이를 이용
- 배달 종사자의 55.3%가 1년 이내에 크고 작은 사고를 당한 경험

(출처: 정흥준, “배달노동자의 노동환경 실태 분석”, 「전국 배달노동자의 노동실태 분석과 정책 대안 마련을 위한 국회토론회 자료집」, 한국비정규노동센터, 2020. 11)

- 산재보험 적용은 재해를 당한 플랫폼 종사자의 생존권 보장에 중요한 의미

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

■ 논의의 방향

- 근로기준법상 근로자로서 산재보험 적용
- 특수형태근로종사자 특례 제도를 통한 산재보험 적용

■ 플랫폼 종사자를 근로자로 인정할 수 있는지 여부

■ 근로기준법상 근로자인지에 대한 판단 기준

- 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 플랫폼 종사자를 근로자로 인정할 수 있는지 여부
 - 근로기준법상 근로자인지에 대한 판단 기준
 - ①업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 하는지, ②근무시간과 근무장소의 지정 및 구속 여부, ③비품·원자재나 작업도구를 소유하거나 제3자에 의한 업무 대행이 가능한 등 독립하여 사업을 영위 하는지 여부 ④이윤의 창출과 손실의 위험 귀속 주체, ⑤보수의 성격이나 기본급·고정급 여부 및 근로소득세 원천징수 여부, ⑥근로제공의 계속성과 사용자에 대한 전속성 유무와 그 정도, ⑦사회보장제도에서 근로자로 인정되는지

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 플랫폼 종사자를 근로자로 인정할 수 있는지 여부
 - 타다 기사를 근로자로 인정한 사례(중노위 2021. 2. 23. 2020부해1783 결정)
 - 앱이나 규정, 매뉴얼을 통한 지시, 사용자가 지정한 근무장소와 시간에 구속, 사용자는 협력업체로부터 운전기사를 소개·공급받음, 사용자가 임금, 근로시간, 업무내용 등을 결정 → 타다 서비스 운영자를 사용자로 판단
 - 요기요 기사를 근로자로 인정한 사례(서울지방고용노동청 북부지청)
 - 시급으로 임금을 지급, 회사 소유 오토바이를 무상 대여하고 유류비를 부담, 근무 시간과 근무장소를 지정, 출·퇴근 보고 → 요기요 운영사의 자회사 근로자로 인정

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 플랫폼 종사자를 근로자로 인정할 수 있는지 여부
 - 플랫폼 종사자가 근로자로 인정되기는 쉽지 않음
 - 플랫폼 종사자들 사이에 종속성과 자율성의 정도 차이가 큼
 - 형식적으로는 업무 수락 여부나 업무수행 방식에 자율성이 부여되는 경우가 많음
 - 사업주 입장에서 근로자로 인정될 요소를 배제하려는 노력
- 근로기준법상 근로자 개념을 재정의 논의
 - 기존 인적 종속성 개념은 변화된 근로관계의 실질을 반영하기 어려움
 - 경제적 종속성을 중심으로 근로자 개념을 판단하자는 주장
 - 근로기준법상 근로자 개념이 사회법 영역에서 그대로 사용되는 경우가 많다는 점을 고려하면 개별 법률 근로자 개념의 재정의는 신중히 접근할 필요

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 플랫폼 종사자에 대한 특수형태근로종사자 특례 적용
 - 산재보험법의 특수형태근로종사자 특례 규정(제125조)
 - 2007년 개정으로 도입
 - 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서
 - 주로 하나의 사업에 그 운영이 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고
 - 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않을 것
 - 플랫폼 종사자가 특수형태근로종사자 특례에 해당하면 산재보험법이 적용 가능

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 플랫폼 종사자에 대한 특수형태근로종사자 특례 적용
 - 배달 기사를 특수형태근로종사자로 인정한 사례(대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두 49372 판결)
 - 1심과 항소심에서 근로자로 인정되지는 않음
 - 항소심에서 음식배달원은 특수형태근로종사자 특례도 적용되지 않는다고 함
 - 대법원 역시 상당한 지휘·감독이 없었다는 이유 등으로 근로기준법상 근로자는 아니라고 판단
 - 시행령이 규정하는 직종 중 택배원의 업무에 부합하므로 특수형태근로종사자의 특례가 적용된다고 판단
 - 배민라이더스, 배민커넥트 등 특수형태근로종사자로서 산재보험 가입하도록 하는 경우도 있음

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 기존 특수형태근로종사자 특례에 대한 비판
 - 전속성의 요구
 - 플랫폼 종사자의 특성상 지속성과 전속성이 약함
 - 유사한 플랫폼에서 번갈아가면서 노무를 제공하는 경우도 있음
 - 고용노동부 고시가 있는 경우 기준을 충족하지 못하면 특례 적용 불가
 - 노무제공 시간을 규제하여 전속성 요건을 회피하는 것도 가능
 - 고시가 없는 경우에는 전속성 판단이 어려움
 - 특례 적용 직종을 대통령령으로 정하도록 한 점
 - 시행령에서 열거하는 직종이 아니면 특례 적용이 불가능
 - 시행령 개정 과정에서 사회적 갈등과 비용이 발생할 수 있는 문제

플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 관한 기존 논의

- 기존 특수형태근로종사자 특례에 대한 비판
 - 보험료의 부담
 - 근로자 사업주가 전액 부담하나 특수형태근로종사자는 2분의 1을 직접 부담함
 - 고용산재보험료징수법은 사업주가 보험료 전액 부담하는 직종을 규정할 수 있도록 하고 있으나 현재까지 시행령이 규정되지 않음
 - 보험료로 인해 산재보험 적용이 되더라도 경제적 부담이 발생
 - 적용제외의 문제
 - 기존에는 제한 없이 적용제외 신청이 가능
 - 보험료 부담으로 인해 적용제외 신청을 하는 경우가 많아 산재보험 적용률이 미미
 - 2021. 1. 5. 개정으로 적용제외를 신청할 수 있는 요건을 제한

산재보험법 및 고용산재보험료징수법의 개정

- 개정 과정
 - 산재보험 적용 확대를 목적으로 하는 개정안들이 발의됨
 - 고용노동법안심사소위원회 논의 과정에서 위원회 대안을 채택
 - 2022. 5. 29. 본회의 의결 후 2022. 6. 10. 공포
 - 2023. 7. 1.부터 시행 예정(일부 규정은 공포 즉시 시행)
- 개정이유
 - 특수형태근로종사자의 전속성 요건으로 플랫폼 종사자 보호의 사각지대 발생
 - 전속성 요건을 충족하더라도 보조사업장에서 발생한 재해는 보호되지 않음
 - 노무제공자 개념을 신설하고 이에 맞게 제도를 정비하여 산재보험의 보호범위를 확대

산재보험법 및 고용산재보험료징수법의 개정

■ 주요 개정 내용

■ 노무제공자 개념의 도입과 전속성 요건의 폐지

- 제91조의15(노무제공자 등의 정의)

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람

가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받는 경우

나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(온라인 플랫폼)을 통해 노무제공을 요청받는 경우

- 노무제공의 직접성은 요구하고 있으나 전속성, 상시성은 요구하지 않음

산재보험법 및 고용산재보험료징수법의 개정

■ 주요 개정 내용

■ 평균보수의 산정 방법 등

- 제91조의15(노무제공자 등의 정의)

6. “평균보수”란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날이 속하는 달의 전전달 말일부터 이전 3개월 동안 노무제공자가 재해가 발생한 사업에서 지급받은 보수와 같은 기간 동안 해당 사업 이외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산한 금액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말한다. 다만, 노무제공의 특성에 따라 소득확인이 어렵거나 소득의 종류나 내용에 따라 평균보수를 산정하기 곤란하다고 인정되는 경우에는 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.

- 해당 기간 동안 근로자로서 지급받은 임금도 포함하여 산정(제91조의17 제3항)

- 노무제공자의 최저 휴업급여 보장액 등을 통해 보장의 하한을 설정(제91조의19)

산재보험법 및 고용산재보험료징수법의 개정

■ 주요 개정 내용

■ 플랫폼 운영자에게 일정한 의무를 부과

- 사업주의 보험급여 청구 등에 대한 조력과 관련하여 자료 또는 정보의 제공을 플랫폼 운영자에게 요청할 수 있도록 규정(산재보험법 제116조 제4항)
- 공단이 플랫폼 운영자에게 플랫폼의 이용 및 보험관계 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 규정(산재보험법 제91조의21)
- 플랫폼 운영자가 보험관계에 관한 정보 및 월 보수액을 신고하고 정보를 보관하도록 규정(고용산재보험료징수법 제48조의7 제1항, 제3항, 제8항)
- 플랫폼 운영자에게 보험료 원천공제 및 납부 의무 부과(고용산재보험료징수법 제48조의7 제4항)
- 공단이 플랫폼 운영자에게 서류제출을 요구하거나 조사 등을 할 수 있도록 규정(고용산재보험료징수법 제48조의7 제7항)

산재보험법 및 고용산재보험료징수법의 개정

■ 주요 개정 내용

■ 적용제외 규정의 삭제 및 휴업 등 신고제도 도입

- 기존 산재보험법의 적용제외에 관한 규정 삭제
- 부상·질병 등으로 휴업하여 노무를 제공할 수 없는 경우 신고에 따라 해당 사유가 발생한 기간 동안 보험료를 부과하지 않을 수 있도록 함(고용산재보험료징수법 제48조의6 제4항)

■ 보험료 부담에 관한 규정은 유지

- 노무제공자의 산재보험료는 사업주와 노무제공자가 2분의 1씩 부담하되, 사용종속 관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 노무제공자는 사용자가 부담하도록 규정(고용산재보험료징수법 제48조의6 제6항)

산재보험법 및 고용산재보험료징수법의 개정

- 주요 개정 내용
 - 개정법의 적용 시기
 - 2023. 7. 1.부터 시행
 - 특수형태근로종사자가 개정법 공포 후 시행 전까지 주된 사업 외의 사업에서 재해를 입은 경우 산재보험법의 적용을 받는 특수형태근로종사자로 보도록 규정(부칙 제8조)

개정법에 대한 평가

- 개정법의 의의
 - 전속성 요건 삭제를 통한 보호 범위 확대
 - 플랫폼 종사자의 산재보험 적용과 관련하여 가장 많이 문제가 제기되었던 전속성 요건을 삭제하여 보호 범위를 크게 확대할 수 있을 것으로 기대됨
 - 부칙 제8조를 통해 개정법 시행 전에 발생한 재해에 대해서도 최대한 보호 범위를 확대하고자 하고 있음
 - 평균보수 산정 방법을 통한 보호 수준 강화
 - 여러 플랫폼에서 노무를 제공하거나 근로수입이 있는 경우 총 수입을 기준으로 급여를 산정하도록 함
 - 실제 생활 수준을 최대한 반영함으로써 근로자의 최저생활을 보장한다는 휴업급여의 취지에 부합

개정법에 대한 평가

■ 개정법의 의의

- 플랫폼 운영자가 일정한 의무의 주체임을 명확히 규정
 - 다면적 관계가 형성될 수 있는 플랫폼 노동의 특성상 누가 사업주로서의 의무를 부담해야 하는지 여부가 문제됨
 - 개정법은 정보제공과 원천공제 등의 의무를 플랫폼 운영자가 부담하도록 규정
 - 노무제공과 관련된 정보는 플랫폼을 통해 수집되고, 정보 제공 등을 효율적으로 할 수 있는 주체는 플랫폼 운영자라는 점에서 보험관계의 유지, 지속가능성과 효율성 측면에서 타당성이 있음

개정법에 대한 평가

■ 개정법의 한계

- 기존의 특수형태근로종사자 특례 구조를 완전히 벗어나지 못함
 - 여전히 근로자를 원칙적 적용대상자로 하면서 특례 규정을 통해 노무제공자를 예외적으로 보호하고자 함
 - 목적 규정에서 '근로자 등'이라고 하고 있는 고용보험법과 달리 산재보험법은 여전히 '근로자'라는 표현을 그대로 사용
- 적용 대상을 시행령에 위임하는 문제
 - 노무제공자의 확장적 개념에 반하고 시행령에 지나치게 재량을 부여
 - 시행령에 열거되지 않은 직종은 보호의 필요성이 있더라도 산재보험 적용이 불가능
 - 노무제공자로 인정될 수 있는 직종인지 여부 판단과 시행령 개정 과정에서의 갈등 등의 문제는 여전히 존재

개정법에 대한 평가

■ 개정법의 한계

■ 산재보험료의 부담 문제

- 사회적 보호 필요성과 사업주와 비대등한 관계 등의 측면에서 근로자와 노무제공자는 본질적인 차이가 있다고 보기 어려움
- 사회연대의 관점에서도 노무제공자의 노무제공을 통해 수익을 부담하는 사업주가 재해 발생이라는 사회적 위험에 대하여 비용을 부담하도록 하는 것이 정당화될 수 있음
- 근로자와 노무제공자의 차별 문제도 발생
- 개정 과정의 논의를 고려하면 사업주가 보험료 전액을 부담하는 시행령 규정을 둘 것으로 기대하기도 어려움

개정법에 대한 평가

■ 플랫폼 종사자에 대한 바람직한 산재보험 적용 방향

■ 근로자에 대신하여 노무제공자를 산재보험의 적용 대상으로 규정

- 노무제공자는 근로자를 포함하는 개념으로 이해할 수 있음(employee-worker)
- 더 이상 근로자 중심의 사회보장제도를 고집할 필요는 없음
- 산재보험제도는 근로자 생활보장적 성격이 강조되면서 사회보험제도로 운영됨
- 독일 사회법전은 근로자보다 넓은 개념의 취업자라는 개념을 사용하면서, 재해보험에서는 취업자와 유사한 자까지 당연적용대상자로 규정하고 있으며 부진정재해보험에 대해서도 규정하고 있음
- 프랑스 역시 산재보험에서 근로자와 유사한 자를 근로자와 동일하게 보호
- 특히 독일의 사례는 사회적 보호 필요성이 있는 사람에 대해서는 사회공동체의 연대 의식에 의해 산재보험의 적용 범위를 확대할 수 있음을 보여줌

개정법에 대한 평가

- 플랫폼 종사자에 대한 바람직한 산재보험 적용 방향
 - 근로자에 대신하여 노무제공자를 산재보험의 적용 대상으로 규정
 - 노무제공자를 근로자를 포함하여 산재보험의 적용 필요성이 있는 사람으로 규정하면서 노무제공자를 산재보험의 원칙적인 적용 대상으로 규정할 필요
 - 전체 사회법 체계에 영향을 미치지 않으면서도 산재보험의 영역에서는 근로자인지 여부에 관한 분쟁을 방지하고 보호가 필요한 사람에 대한 충분한 보호를 할 수 있음
 - 원칙과 특례를 규정하고 다수의 준용규정을 두어 발생하는 법규정의 복잡성도 해소 가능
 - 보험료 부담의 문제를 포함하여 전체 노무제공자에 대하여 동일한 수준의 보호를 함으로써 보호 수준을 확대하고 차별의 문제도 배제할 수 있음

개정법에 대한 평가

- 플랫폼 종사자에 대한 바람직한 산재보험 적용 방향
 - 노무제공자의 규정 방식
 - 사회적 보호 필요성 등을 고려하여 노무제공자 개념을 도입하였다면 노무제공자의 개념에 부합하는 사람은 모두 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 해야 함
 - 시행령을 통해 요건을 구체화하는 경우 직종이 아니라 노무제공의 형태나 판단 기준을 구체화하는 방식이 되어야 함
 - 시행규칙 등에서 노무제공자에 해당하는 직종을 규정할 수는 있을 것이나, 열거적 규정이 아니라 예시적 규정으로 하여 보호의 사각지대가 발생하지 않도록 해야 함

결론

- 개정 산재보험법과 고용산재보험료징수법은 노무제공자 개념을 도입하면서 산재보험 적용 범위를 확대하는 등 플랫폼 종사자 보호 측면에서 큰 진전이 있었다고 할 수 있음
- 그러나 여전히 노무제공자를 예외적으로 보호한다는 시각에 기초하여 플랫폼 종사자에 대한 보호 방안으로서 한계가 존재함
- 변화된 노동환경에서 근로자 중심의 사회보장제도에서 벗어나 모든 일하는 사람의 연대에 기초한 산재보험제도를 논의할 필요가 있음

감사합니다.

플랫폼 종사자의 산재보험 적용과 개정법에 대한 검토

조재호(趙宰濤)¹⁾

I. 서론

기술의 발전에 따라 고용관계의 형태와 작업방식 등이 크게 변화하고 있다. 이러한 변화는 새로운 일자리 창출, 지역과 시간에 구애받지 않는 일자리 제공 등과 같은 순기능을 기대할 수 있으나, 다른 한편으로는 법과 제도가 변화하는 노동환경에 적절히 대응해야 할 필요성이 증가하기도 한다. 특히 최근 기술의 발달과 코로나 19 사태의 영향으로 플랫폼 노동이 확대되면서 플랫폼 종사자에 대한 사회법적 보호 방안에 대한 논의가 활발히 이루어지고 있다. 노동법과 사회보장법의 영역은 전통적인 근로자 개념을 기초로 하여 규율을 하고 있다는 점에서, 플랫폼 종사자가 전통적인 근로자 개념에 포함되지 못한다면 사회법적 보호에 사각지대가 발생한다는 점이 문제되고 있다.

플랫폼 노동의 형태는 다양하게 이루어지고 있다는 점에서 플랫폼 종사자를 일의적인 개념으로 보아 법적 규율을 하는 것이 어려운 측면이 있다. 유로파운드(Eurofound)는 플랫폼 노동을 온라인 플랫폼을 통해 보수를 조건으로 특정 문제를 해결하거나 특정 서비스를 제공하는 고용형태로 정의하면서, 그래픽 디자인과 같은 전문적인 작업, 사람이나 음식 등의 운송 또는 운반, 청소 등의 가사, 웹 페이지에 이미지를 태그하는 등의 미세작업 등을 플랫폼 노동의 대표적인 예로 들고 있다.²⁾ 플랫폼 노동을 크게 지역에 따라 이루어지는 지역위치기반 플랫폼 노동과 온라인을 통해 지역과는 무관하게 이루어지는 웹기반 플랫폼 노동으로 구분할 수 있다.³⁾ 양자는 노무제공의 구체적인 모습이 다르다. 크몽, 클라우드웍스, 클라우드소싱과 같은 웹기반 플랫폼 노동은 일반적으로 프리랜서와 유사한 형태로 노무제공이 이루어지는 경우가 많다는 점에서 자영업자의 요소가 강한 것으로 보인다.⁴⁾ 운송, 배송·배달, 가사 등의 업무를 수행하는 지역위치기반 플랫폼 노동은 기존에 근로자가 수행하던 업무가 플랫폼을 매개로 이루어진다는 점에서 근로자의 요소가 상대적으로 강하다고 할 수 있으나, 플랫폼과 플랫폼 종사자, 고객의 3면관계가 존재하고, 플랫폼 종사자가 노무제공 여부에 대한 선택권을 가지는 등 전통적인 고용관계와는 상이한 측면이 있어, 플랫폼 종사자를 근로자라고 단정하기는 어렵다.

우리나라 플랫폼 노동은 지역위치기반 플랫폼 종사자가 웹 기반 플랫폼 종사자에 비해 3배 이상 많으며, 그 중 배달기사와 운전기사는 지역위치기반 플랫폼 노동자의 67.8%, 전체 플랫폼 노

1) 법무법인(유한) 민 변호사.

2) Eurofound, "Platform work", 2018. 6. 29.,

<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>

3) Matthias Schäfer·Natascha Schwarzkoupf, "Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market?", Kanrad-Adenauer-Stiftung, 2018, 3면.

4) 김종진, "디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토", 「경제와 사회」 2020년 봄호(통권 제125호), 비판사회학회, 2020. 3, 310면.

동 종사자의 52%에 해당한다.⁵⁾ 또한 플랫폼 종사자라고 하면 일반적으로 배달기사와 운전기사를 먼저 떠올리는 경우가 많다는 점에서 이들은 플랫폼 노동의 가장 대표적인 예라고 할 수 있다. 그런데 배달 및 운전에 종사하는 플랫폼 종사자는 업무수행 과정에서 사고 발생의 위험이 크다. 이들은 상시적으로 교통사고 위험에 노출되어 있을 뿐 아니라, 배달 종사자의 경우에는 상당수가 오토바이를 이용하여 노무를 제공하고 있다는 점에서 사고가 발생한 경우 피해가 클 수밖에 없다. 지역위치기반 플랫폼 종사자의 경우 교통사고 등과 같은 업무상 재해가 발생한 경우 플랫폼 종사자들을 사회적 위험으로부터 보호의 필요성이 크다.

이러한 점에서 특히 지역위치기반 플랫폼 노동 종사자의 경우에는 산업재해보상보험(이하 ‘산재보험’이라 한다)제도의 적용 여부가 중요한 문제가 된다.⁶⁾ 산재보험이 적용되면 요양급여가 지급되어 치료를 받게 되고, 이로 인해 일을 하지 못하는 기간에 대해서는 휴업급여가 지급되며, 장애가 발생한 경우 장해급여, 사망한 경우에는 유족에게 유족급여가 지급되는 등 플랫폼 종사자와 그 가족들의 생활이 어느정도 보장될 수 있다. 그러나 산재보험이 적용되지 않는다면 치료비 중 자기부담금은 플랫폼 종사자가 부담하여야 하고, 치료를 위해 일을 하지 못하거나 사망하게 되는 경우에는 그 수입으로 생계를 유지하던 가족들의 생계에 큰 위협이 된다. 물론 가해자가 있는 경우 손해배상 청구를 할 수 있겠지만, 소송을 제기하는 경우 시간과 비용의 부담이 발생하고, 승소 판결을 받는다고 하더라도 판결 내용을 실제로 집행할 수 있다는 보장도 없다. 이러한 점에서 플랫폼 종사자에 대한 산재보험 적용 여부는 재해를 당한 플랫폼 종사자와 그 가족들의 생존권 보장에 중요한 의미를 가진다.

산업재해보상보험법(이하 ‘산재보험법’이라 한다) 제5조 제2호는 적용 대상을 원칙적으로 근로기준법상 근로자로 규정하고 있는데, 플랫폼 종사자도 실질적인 관계에서 사업주로부터 상당한 지휘·감독을 받는 경우에는 당연히 근로기준법상 근로자로 인정되어 산재보험이 적용된다. 그러나 플랫폼 노동의 형태가 다양하다는 점과 플랫폼 종사자는 적어도 형식적으로는 업무수행 여부와 방법에 있어 상당한 정도의 자율성이 인정되는 경우가 많다는 점 등을 고려하면 모든 경우에 있어 플랫폼 종사자가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하기는 어렵다. 산재보험을 통한 플랫폼 종사자의 보호는 근로자로 인정되지 못하는 플랫폼 종사자를 어떻게 보호할 것인가의 문제이다.

산재보험법은 특수형태근로종사자에 대한 특례 규정을 두어 근로기준법상 근로자가 아닌 자에 대해서도 산재보험제도에 의한 보호 범위를 확대하고자 하였다. 그러나 기존의 특수형태근로종사자 특례는 전속성 요건을 요구하고, 적용제외 신청 제도를 두고 있다는 점 등에서 보호 수단으로서는 적절하지 않다는 비판이 많이 제기되어왔다. 최근 개정된 산재보험법은 기존 특수형태근로종사자에 대한 특례를 삭제하고 노무제공자에 대한 특례를 새롭게 규정하여 플랫폼 종사자에 대한 보호를 확대하고자 하였다. 이 글에서는 플랫폼 종사자에 대한 산재보험 적용에 관한 기존 논의를 살펴본 후 이를 통해 플랫폼 종사자의 바람직한 보호 방안이라는 측면에서 개정법의 내용을 검토하고자 한다.

5) 장지연, “플랫폼 노동 종사자 보호방안 마련을 위한 실태조사”, 한국노동연구원, 2020, 19-21면.

6) 정홍준, “배달노동자의 노동환경 실태 분석”, 「전국 배달노동자의 노동 실태 분석과 정책 대안 마련을 위한 국회토론회 자료집」, 한국비정규노동센터, 2020. 11, 33면 따르면 조사 대상 배달 노동자의 절반이 넘는 55.3%가 1년 동안 크고 작은 사고를 당한 것으로 조사되었다.

II. 플랫폼 종사자의 산재보험제도 적용에 관한 기존 논의

1. 산재보험법의 적용 대상

산재보험법 제6조는 “이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장”에 적용한다고 규정하고 있으며, 제5조 제2항은 ‘근로자’라 근로기준법에 따른 근로자를 의미한다고 정의하고 있다. 따라서 산재보험법의 원칙적인 적용 대상은 근로기준법상 근로자이다.

한편 산재보험법은 2007. 12. 14. 개정을 통해 특수형태근로종사자에 대한 특례 규정을 도입하였다. 위 개정법은 “특수형태근로종사자는 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 불구하고 근로기준법상 근로자로 인정되지 않아 산재보험의 보호를 받지 못하고 있음. 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며, 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니할 것 등의 요건을 충족하는 자 중에서 일정 직종에 종사하는 자는 산재보험법의 적용 대상이 되도록 함. 특수형태근로종사자가 산재보험의 보호를 받을 수 있게 되어 그들의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상할 수 있을 것”이라는 점을 개정 이유로 들었다.⁷⁾

산재보험법이 근로자를 원칙적인 적용 대상으로 하면서 특수형태근로종사자에 대한 특례를 통해 적용범위를 확장하고 있다는 점에서, 플랫폼 종사자의 산재보험 적용 문제는, 플랫폼 종사자가 근로기준법상 근로자에 해당하여 산재보험의 적용을 받을 수 있는지 여부에 관한 논의와, 특수형태근로종사자의 특례 규정을 통해 산재보험 적용과 관련된 논의가 주로 이루어져 왔다.

2. 플랫폼 종사자를 근로자로 인정할 수 있는지 여부

(1) 근로자인지 여부의 판단 기준

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준에 대하여 대법원은 “계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건

7) 산업재해보상보험법(2007. 12. 14. 법률 제8694호로 전부개정된 것) 개정이유.

을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”고 하고 있다.⁸⁾ 위와 같은 판단 기준은 플랫폼 종사자에 대해서도 마찬가지로 적용된다. 따라서 플랫폼 종사자가 플랫폼 사업주와 체결한 계약의 형식과 계약서상 관계가 어떻게 설정되어 있는지 여부를 불문하고, 실질적인 측면에서 플랫폼 종사자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 플랫폼 사업주에게 근로를 제공한 것으로 인정될 수 있다면 근로기준법상 근로자로 인정될 수 있다.

(2) 플랫폼 종사자를 근로자로 인정한 사례

운송 플랫폼인 ‘타다’의 기사가 근로자인지 여부가 문제되었던 사건에서 중앙노동위원회는 타다 서비스 운영자인 사용자가 근로자에 대하여 배차 및 운행과정을 앱을 통해 지시하고, 교육자료에 명시된 각종 준수사항에 관해서는 규정이나 매뉴얼을 통해 지시한 점, 근로자는 사용자가 지정한 근무장소와 근무시간을 임의로 변경할 수 없는 점, 사용자는 협력업체와 체결한 임차인 알선 및 운전용역 제공 계약에 따라 운전기사를 소개·공급받은 점, 사용자가 근로자의 임금, 근로시간, 업무내용 등 근로조건을 결정할 수 있는 권한을 가진 점 등을 종합하면, 근로자는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당하고, 사용자는 타다 서비스의 운영자로서 근로자를 실질적으로 지휘·감독한 사용자에게 해당한다고 판단하였다.⁹⁾

또한 음식 배달 플랫폼 ‘요기요’를 운영하는 딜리버리히어로코리아의 자회사 플라이앤컴퍼니 주식회사와 위탁계약을 맺은 배달기사들이 주휴수당, 연장근로수당 등 임금 미지급을 이유로 진정을 제기한 사건에서, 서울지방고용노동청 북부지청은 배달기사들에게 시급으로 임금을 지급한 점, 회사 소유 오토바이를 기사에게 무상으로 대여하고 유류비 등을 회사가 부담한 점, 근무시간과 근무장소 등을 회사에서 지정하고 출·퇴근 보고를 하도록 한 점 등을 근거로 배달기사들이 플라이앤컴퍼니 주식회사의 근로자라고 판단한 사례도 있다.¹⁰⁾

(3) 근로자 개념의 재검토에 관한 논의

위와 같은 사례는 플랫폼 종사자가 근로기준법상 근로자로서 산재보험의 적용대상이 될 수 있음을 보여준다. 그러나 플랫폼 노동의 형태를 보면 적어도 형식적으로는 업무의 수락 여부나 업무수행 방식에서 상당한 정도의 자율성이 인정되는 것처럼 되어 있는 경우가 많고, 보수도 개개의 업무수행에 대한 수수료 형식으로 지급받는 경우가 많다는 점에서 플랫폼 종사자가 일반적으로

8) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.

9) 중앙노동위원회 2021. 2. 23. 2020부해1783 결정 등.

10) 고용노동부, “노동부, 배달앱 ‘요기요’ 배달원 근로자로 인정 관련”, 고용노동부 보도참고자료, 2019. 11. 5. 다만 이 사건에서 급여를 재산정한 결과 임금채불 사실은 인정되지 않았다.

근로자로 인정될 수 있다고 단정하기는 어렵다. 지역위치기반 플랫폼 종사자의 경우 웹기반 플랫폼 종사자에 비해 종속성의 정도가 비교적 크다고 할 수 있으나, 지역위치기반 플랫폼 종사자 사이에서도 그 정도의 차이가 크며 종속성이 큰 경우와 자율성이 큰 경우가 비슷한 비율로 분포한다.¹¹⁾ 실질적인 관계에서 자율성이 비교적 크다면 그 만큼 근로자로 인정받기는 어려워질 수 있다. 또한 플랫폼 사업주의 입장에서는 계약서의 내용 등에서 가능한 한 플랫폼 종사자가 근로자로 인정될 수 있을 만한 요소를 배제하고자 할 것이다. 이러한 점을 고려하면 기존의 근로자성 판단 기준에 따르는 경우에는 플랫폼 종사자가 근로자로 인정되는 것에는 한계가 있을 수밖에 없다.

현재 인정되고 있는 근로기준법상 근로자에 대한 판단 기준이 지나치게 협소하다는 점을 지적하면서 근로자 개념을 새롭게 이해하고자 하는 시도가 이루어지고 있다. 근로기준법상 근로자인지 여부에 대한 기존의 판단 기준은 변화된 근로관계의 실질을 반영하지 충분히 반영하지 못하기 때문에, 근로자의 개념과 판단 기준을 달리 해야 한다는 것이다. 인적 종속성이 인정되지 않더라도 기업의 통상적인 영업에 해당하는 노무를 제공함으로써 사업편입성 또는 사업결합성이 인정되는 경우에는 근로자로 인정해야 한다거나,¹²⁾ 인적 종속성이 약한 경우에도 경제적 종속성과 사업에의 실질적 편입이 인정되는 경우에는 근로자로 인정해야 한다는 견해 등이 주장되고 있다.¹³⁾ 하급심 판결 중에서는 “전통적인 근로관계에서는 인적 종속성이 중요한 기준이었으나, 사업주들이 인건비 절감을 위해 상시 또는 직접 고용하는 근로자의 수를 최소화하는 과정에서 생겨난 특수형태 근로종사자의 근로자성 여부를 판단함에 있어서 위와 같은 지표는 절대적이라고 볼 수 없다.”고 하면서 “인적 종속성이 완화되고 계약의 형태가 전형적인 고용계약과 거리가 있다 하더라도 당해 노무제공자가 수행하는 업무가 사용자 측의 사업운영이나 영업활동을 위해 상시적이고 필수적이며 핵심적인 부분을 차지하는 업무라면, 위 노무제공자는 근로자로 인정되어야 한다.”고 하여 사업종속성을 근로자성 판단의 기준으로 제시한 사례도 있다.¹⁴⁾

실질적으로 근로자에 해당하는 플랫폼 종사자가 자영업자로 오분류되지 않도록 주의해야 한다는 것은 당연히 전제되어야 하는 것이다. 그러나 플랫폼 노동의 형태가 다양하다는 점을 고려하면 산재보험제도의 보호 필요성이 있는 플랫폼 종사자를 모두 근로자로 포섭하는 것이 가능한지 여부는 의문이다. 장기적으로는 일하는 사람에 대한 사회법적 보호를 확대하는 것은 바람직한 방향이라고 할 수 있으나, 근로기준법상 근로자의 개념을 달리 해석하여 보호 범위를 넓히는 것은 인적 종속성을 중심으로 형성된 사회법 영역의 일관성을 저해하여 법적 안정성 측면에서 문제를 야기할 수도 있다.¹⁵⁾ 특히 우리나라의 경우 근로기준법상 근로자 개념을 다른 노동법 및 사회보장법 영역

11) 장지연, 앞의 글, 22-25면.

12) 김린, “근로자성 판단기준: 사용종속성을 넘어 -백화점 위탁판매원 사건을 계기로-”, 『노동법학』 제75호, 한국노동법학회, 2020. 9, 88-93면; 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 ‘종속노동’의 재조명”, 『노동법연구』 제49호, 서울대 노동법연구회, 2020. 9, 37-40면.

13) 오윤식, “근로자개념에 대한 새로운 접근”, 『사법』 제1권 제45호, 사법발전재단, 2018, 182-183면.

14) 대전지방법원 2019. 10. 16. 선고 2017가단221850 판결. 그러나 위 판결의 항소심과 상고심에서는 기존 대법원의 판단 기준에 따라 근로자인지 여부를 판단하였다.

15) 박지순, “근로기준법상 근로자 개념 -위임직채권추심원 판결을 계기로”, 『안암법학』 제51권, 안암법학회, 2016, 351-352면.

에서 그대로 사용하고 있다는 점, 근로자인지 여부에 따라 근로기준법과 근로기준법상 근로자 개념에 따르는 사회법 영역 전부의 적용 여부가 결정된다는 점을 고려하면, 근로자 개념을 새롭게 정의하는 문제는 노동법과 사회보장법 전체의 체계를 고려하여 신중히 접근할 필요가 있다.

그러나 기존 근로기준법상 근로자 개념이 변화된 노동관계를 충분히 반영하지 못하는 문제가 있는 것은 분명하다. 근로자 개념에 대한 재검토는 산재보험법과 같은 개별법에서 적용 대상을 규율하는데 고려할 수 있다. 이와 같은 점에서 산재보험법이 특례 규정을 통해 차별적인 보호 범주를 설정할 것이 아니라 산재보험법의 적용을 받는 근로자 개념을 근로기준법상 근로자와 다르게 정의할 것을 주장하면서, 경제적 의존성이 산재보험에 따른 보호의 근거가 되므로 타인을 위해 직접 노무를 제공하면서 그에 대한 대가를 얻어 생활하는 사람에 대하여 산재보험법이 적용되도록 해야 한다는 견해도 제기되고 있다.¹⁶⁾ 이에 의하면 산재보험법의 목적과 취지를 고려하여 산재보험의 적용 범위를 확대하면서도 다른 사회법 영역의 적용범위에는 영향을 미치지 않는다는 점에서 법적 안정성은 크게 문제되지 않을 것이다.

3. 특수형태근로종사자 특례를 통한 산재보험 적용에 관한 논의

(1) 특수형태근로종사자 특례를 통한 산재보험법의 적용

플랫폼 종사자가 근로자로 인정되지 못하더라도 특수형태근로종사자의 특례를 통해 산재보험제도의 적용을 받을 수도 있다. 2007. 12. 14. 개정된 산재보험법 제125조는 특수형태근로종사자의 특례를 규정하였는데, 제125조 제1항은 “계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람의 노무를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다. 1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것. 2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것”. 특수형태근로종사자에 해당하기 위해서는 노무제공의 전속성, 상시성, 직접성이 인정되어야 하고, 대통령령으로 정하는 직종에 해당하여야 한다. 위 규정을 통해 근로자에 해당하지 않는 플랫폼 종사자도 특수형태근로종사자에 해당하는 경우에는 산재보험제도를 통한 보호를 받을 수 있게 되었다.

음식 배달기사의 산재보험법 적용이 다뤄진 사례에서 대법원은, 배달원들이 배달 요청의 수락 여부에 대한 선택권이 있었던 점, 배달요청을 거부하더라도 특별한 제제가 없었던 점, 배달대행업체에서 배달원의 위치와 배송상황 등을 통제할 수 없었던 점, 배달대행업체에서 배달원들의 업무시간이나 근무장소를 정하지 않았고 배달원들은 다른 회사의 배달업무를 수행하는 것도 가능하였던 점, 다른 사람에게 배달 업무를 대행하도록 할 수도 있었던 점, 배달원들이 고정급이나 상

16) 윤애림, “산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안”, 『노동법연구』 제33호, 서울대 노동법연구회, 2012. 9, 83-85면.

여금을 지급받지 않고 건당 배달수수료를 지급받았던 점, 배달대행업체와 배달원들이 근로계약을 작성하지 않았고 근로소득세의 원천징수나 4대보험의 보험관계 성립신고도 하지 않은 점에서 근로기준법상 근로자에는 해당하지 않지만, 배달기사 업무가 택배원의 업무에 부합하므로 특수형태근로종사자로서 산재보험법이 적용될 수 있다고 판단하였다.¹⁷⁾

위 대법원 판결의 취지를 고려하면 플랫폼 종사자의 상당수를 차지하고 있는 배달 종사자의 경우 특수형태근로종사자의 특례 규정을 통해 산재보험이 적용될 수 있다. 배민라이더스와 같이 배달 종사자들이 특수형태근로종사자임을 전제로 산재보험에 가입하도록 하고 있는 것으로 보인다.¹⁸⁾

(2) 특수형태근로종사자 특례에 대한 비판

특수형태근로종사자 특례를 통해 산재보험의 적용범위가 확대될 수 있는 점에도 불구하고 특수형태근로종사자의 특례 규정은 입법 당시부터 여러 가지 측면에서 비판을 받아왔다. 가장 크게 문제가 되었던 점은 특수형태근로종사자로 인정되기 위해서는 노무제공의 전속성 및 상시성을 요구한다는 점이다. 플랫폼 노동은 노무제공의 지속성과 전속성이 약하다는 특징을 가진다. 플랫폼 종사자는 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 경우 개개의 노무제공이 종료된 후 다음 노무제공을 시작할 때까지 고용과 실업이 반복되는 것과 유사한 상태에 있게 된다. 더욱이 플랫폼 종사자가 노무의 제공 여부 및 시기에 대한 결정권을 가지고 있는 것으로 평가되는 등 노무제공의 자율성이 크다고 인정되는 경우에는 상시적으로 노무를 제공하는 것으로 인정되기 어려울 수 있다. 또한 ‘배달의 민족’, ‘쿠팡이츠’ 등과 같이 유사한 플랫폼이 다수 존재하는 경우 플랫폼 종사자는 필요에 따라 여러 플랫폼에서 번갈아가면서 노무를 제공하는 것도 가능하다. 이러한 경우에도 플랫폼 종사자에게 전속성이 인정되기 어려워 산재보험법 적용에 장애가 될 수 있다.

그러나 플랫폼 종사자가 전속성 요건을 충족하는 것은 쉬운 일이 아니다.¹⁹⁾ 퀵서비스와 대리운전 기사 등의 경우에는 고용노동부 고시 ‘주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받아 퀵서비스 또는 대리운전업무를 하는 사람의 기준’을 통해 전속성의 기준을 설정하고 있으나, 전속성 기준에 부합하기 위한 시간과 보수액 기준을 충족하지 못하면 전속성을 인정받을 수 없다. 이와 같은 기준이 없는 특수형태근로종사자의 경우 전속성 여부를 판단하기 어려운 문제도 존재한다. 또한 전속성에 대한 기준이 존재하더라도 사업주가 산재보험 적용을 회피하기 위해 1주당 노무제공 시간의 상한을 정하여 전속성 요건을 충족하지 못하도록 할 수도 있는데,²⁰⁾ 이와 같은 경우에도 플랫폼 종사자는 산재보험제도의 보호를 받는 것은 불가능하게 된다.

17) 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49372 판결. 위 판결의 원심인 서울고등법원 2016. 8. 12. 선고 2015누61216 판결에서는 배달기사가 근로자에 해당하지 않을 뿐 아니라 음식배달원은 산재보험법 시행령에서 규정하고 있는 택배원에 해당하지 않는다는 이유로 특수형태근로종사자도 아니라고 판단하였다.

18) 배민라이더스 홈페이지, <http://www.baeminriders.kr/>

19) 조재호, “플랫폼 노동 종사자의 산업재해보상보험제도 적용방안”, 「사회보장법연구」 제10권 제2호, 서울대 사회보장법연구회, 2021. 12. 159-160면.

20) 배민커넥트는 코로나 19 사태로 음식 배달 수요가 급증하기 전에는 커넥터들의 업무시간을 1주 20시간으로 제한하였는데, 이는 고용노동부 고시에서 정하고 있는 기준을 피하기 위한 것으로 볼 수 있다.

특수형태근로종사자에 해당하는 직종을 대통령령으로 정하도록 한 점도 문제로 지적된다. 산재보험법 시행령 제125조는 산재보험법 제125조 제1항의 위임에 따라 특수형태근로종사자의 특례에 해당하는 직종을 열거하고 있다. 플랫폼 종사자로서는 구체적인 업무수행 형태가 특수형태근로종사에 해당한다고 하더라도 시행령에서 열거하고 있는 직종에 해당하지 않는 경우에는 산재보험제도의 적용을 받을 수 없게 되는 것이다.²¹⁾ 시행령을 통해 직종을 열거함으로써 실질적인 관계에 있어 근로자로 인정되어야 할 사람까지 직종을 기준으로 하여 차별적인 보호 대상에 포함하게 된다는 점도 문제로 제기되고 있다.²²⁾

보험료 부담에 있어서도 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 ‘고용산재보험료징수법’이라 한다) 제49조의3 제2항은 특수형태근로종사자의 특례가 적용되는 경우 보험료의 2분의 1을 특수형태근로종사자가 부담하도록 하여 보험료 전액을 사업주가 부담하는 근로자와는 다르게 규정하고 있다. 고용산재보험료징수법 제49조의3 제2항 단서는 “다만, 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 특수형태근로종사자의 경우에는 사업주가 부담한다.”고 규정하고 있으나, 고용산재보험료징수법 시행령에서는 사업주가 보험료 전액을 부담하는 경우를 규정하고 있지 않다. 보험료의 절반을 특수형태근로종사자가 부담하도록 함에 따라 산재보험을 적용받는 것에 대하여 경제적 부담을 느낄 수밖에 없다.

보험료로 인한 경제적 부담으로 특수형태근로종사자가 적용제외 신청을 하는 경우가 많았고, 이에 따라 산재보험의 적용률이 높지 않다는 문제가 있었다.²³⁾ 적용제외와 관련된 문제는 2021. 1. 5. 산재보험법 개정을 통해 적용제외를 신청할 수 있는 요건을 규정함에 따라 어느 정도 해소될 수 있을 것으로 보인다.²⁴⁾ 그러나 보험료의 절반을 특수형태근로자에게 부담하도록 함에 따라 경제적인 부담을 야기한다는 점은 여전히 문제가 되며, 이로 인한 근로자와의 차별도 문제될 수 있다.²⁵⁾

III. 개전 산재보험법 및 고용산재보험료징수법에 대한 검토

1. 개정 과정

기존 특수형태근로종사자 특례에 대하여 많은 비판이 제기됨에 따라 제21대 국회에서 플랫폼 종사자에 대한 산재보험제도 적용 확대를 목적으로 하는 산재보험법 일부개정안 3건이 발의되었다.²⁶⁾ 또한 산재보험법 개정안의 내용을 반영하는 고용보험 및 산재보험의 보험료징수 등에 관한

21) 조성혜, “플랫폼노동종사자에 대한 사회보장법적 보호 -산재보험법과 고용보험법을 중심으로-”, 「노동법학」 제79호, 한국노동법학회, 2021. 9, 133면.

22) 윤애림, 앞의 글, 53면.

23) 윤애림, 앞의 글, 55-56면.

24) 조성혜, 앞의 글, 131면.

25) 조재호, 앞의 글, 159면.

법률(이하 고용산재보험료징수법'이라 함) 개정안들도 발의되었다.

개정 법률안들은 2022. 5. 9. 제397회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회에서 본격적으로 논의가 되었다. 개정안의 기본적인 취지가 유사하였기 때문에 심의 과정에서 위 법률안의 내용을 통합하고 조정하여 위원회 대안을 채택하였고, 법제사법위원회의 심의 과정에서 체제자 구심사 의견이 반영되어 2022. 5. 29. 제397회 국회 제4차 본회의에서 산재보험법과 고용산재보험료징수법 개정안이 가결되었다.

개정된 산재보험법은 개정이유를 “현행법에 따르면 특수형태근로종사자가 산업재해보상보험을 적용받기 위해서는 ‘특정 사업에의 전속성’ 요건을 충족하여야 하는데, 배달앱 등 온라인 플랫폼 등을 통해 복수의 사업에 노무를 제공하는 경우에는 이러한 요건을 충족하지 못하여 산업재해 보호의 사각지대가 발생하고 있음. 또한 특수형태근로종사자가 ‘특정 사업에의 전속성’ 요건을 충족하더라도, 주된 사업장 외의 보조사업장에서 업무상 재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험이 적용되지 않는 상황임. 이에 산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 ‘노무제공자’의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 이로 인하여 새롭게 보험의 적용을 받는 사람들의 노무제공 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련함으로써 산업재해보상보험을 통한 보호 범위를 보다 확대하려는 것임”이라고 하고 있으며,²⁷⁾ 고용산재보험료징수법은 산재보험의 전속성 요건 폐지에 따라 새로 산재보험 적용을 받는 사람들의 노무제공 특성에 맞는 보험행정이 이루어지도록 정비하는 것 등을 개정이유로 밝히고 있다.²⁸⁾

개정 산재보험법 및 고용산재보험료징수법은 2022. 6. 10. 공포되었고, 개정된 규정 중 플랫폼 종사자와 관련된 부분은 특수형태근로종사자의 업무상 재해 인정 및 보험급여 지급 등의 특례를 제외하고는 2023. 7. 1.부터 시행된다.

2. 개정법의 주요 내용

(1) 노무제공자 개념의 도입

개정 산재보험법은 기존 산재보험법상 특수고용형태종사자의 특례를 삭제하고 제3장의4에서 노무제공자에 대한 특례를 두어 플랫폼 종사자를 포함하는 노무제공자에 대하여 산재보험제도의 적용을 확대하고 있다. 개정법 제91조의15 제1호는 노무제공자를 “자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람”으로 정의하면서, 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경

26) 윤병준의원 대표발의 2021. 8. 25. 의안번호 2112224, 임종성의원 대표발의 2021. 10. 1. 의안번호 2112772, 임이자의원 대표발의 2022. 5. 4. 의안번호 2115499

27) 산업재해보상보험법(2022. 6. 10. 법률 제18928호로 개정된 것) 개정이유.

28) 고용산재보험료징수법(2022. 6. 10. 법률 제18919호로 개정된 것) 개정이유.

우와, 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(온라인 플랫폼)을 통해 노무제공을 요청받는 경우를 노무제공자의 노무제공 형태로 규정하고 있다.

노무제공자 개념은 기존 특수형태근로종사자의 정의와 비교하였을 때, 직접 노무를 제공해야 한다는 점은 동일하지만, 특정 사업에 대한 전속성이나 상시성을 요구하지 않는 점에서 큰 차이가 있다. 이와 같은 노무제공자의 정의는 노무제공자의 특례를 규정한 고용보험법의 규정을 참고한 것으로 보인다. 고용보험법 제77조의6 제1항은 “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”을 노무제공자로 정의하고 있다. 고용보험법은 기존 산재보험법의 특수형태근로종사자 특례 규정이 노동형태의 변화와 다양화에 대응하지 못하고 전속성이 인정되는 일부 특수형태근로종사자에 대해서만 적용될 수 있도록 하는 문제가 발생하지 않도록 새로운 용어를 도입하면서 범위를 확대하고자 한 것으로 볼 수 있는데,²⁹⁾ 산재보험법 역시 고용보험법의 규정을 참고하여 노무제공자 개념을 도입함으로써 적용 대상을 확대하고자 한 것으로 볼 수 있다.

(2) 평균보수 등에 관한 규정

개정 산재보험법 제91조의15 제6호는 평균보수를 “이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날이 속하는 달의 전전달 말일부터 이전 3개월 동안 노무제공자가 재해가 발생한 사업에서 지급받은 보수와 같은 기간 동안 해당 사업 외의 사업에서 지급받은 보수를 모두 합산한 금액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액”으로 정의하고, 제91조의17 제3항은 업무상 재해를 입은 노무제공자가 평균보수 산정기간 동안 근로자로서 지급받은 임금이 있는 경우에는 그 기간의 보수와 임금을 합산한 금액을 해당 기간의 총일수로 나누어 평균보수를 산정하도록 하여, 재해가 발생한 경우 노무제공자의 총 수입을 기초로 평균보수를 산정하도록 하고 있다.

또한 제91조의19는 제54조와 제56조 제2항에서 규정하고 있는 저소득 근로자의 휴업급여에 대응하여, 노무제공자의 1일당 휴업급여 지급액이 대통령령으로 정하는 최저 휴업급여 보장액보다 적으면 최저 휴업급여 보장액을 1일당 휴업급여 지급액으로 하도록 하는 등 저소득 노무제공자에 대한 보장의 하한을 설정하고 있다.

(3) 플랫폼 운영자에게 일정한 의무를 부과

개정법은 플랫폼 운영자에게 사업주의 조력과 정보 제공 등의 의무를 부과하고 있다. 개정 산재보험법은 보험급여의 청구에 있어 사업주의 조력을 규정하고 있는 제116조에 제4항을 추가하여

29) 박은정, “예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가”, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, 2021. 9, 48면; 한인상, “플랫폼노동 관련 최근 입법동향 및 과제”, 『노동법논총』 제51집, 한국비교노동법학회, 2021. 4, 218-219면.

플랫폼 종사자는 보험급여를 받기 위하여 필요한 경우 노무제공 내용, 노무대가 및 시간에 관한 자료 또는 이와 관련된 정보의 제공을 플랫폼 운영자에게 요청할 수 있도록 하고, 이 경우 요청을 받은 플랫폼 운영자는 특별한 사유가 없으면 해당 자료 또는 정보를 제공하여야 한다고 규정하고 있다.

산재보험법 제91조의21은 공단은 플랫폼 종사자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 플랫폼 운영자에게 해당 온라인 플랫폼의 이용 및 보험관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 하고, 이 경우 요청을 받은 플랫폼 운영자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따르도록 규정하고 있다. 플랫폼 운영자가 공단에 제공하여야 하는 자료 또는 정보는 플랫폼 이용 사업자 및 플랫폼 종사자의 온라인 플랫폼 이용 개시일 또는 종료일, 플랫폼 이용 사업자의 보험 관계와 관련된 사항으로서 사업장의 명칭·주소 등 대통령령으로 정하는 정보, 플랫폼 종사자의 보험관계 및 보험급여의 결정과 지급 등과 관련된 사항으로서 플랫폼 종사자의 이름·직종·보수·노무제공 내용 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보이다.

고용산재보험료징수법 제48조의7도 플랫폼 운영자에게 산재보험과 관련하여 일정한 의무를 부과하고 있다. 제48조의7 제1항은 플랫폼 운영자는 플랫폼 운영자의 성명과 주소, 플랫폼 이용 사업자가 해당 사업에 온라인 플랫폼을 이용하기 시작한 날 또는 종료한 날, 플랫폼 이용 사업자의 성명과 주소, 그 밖에 플랫폼 종사자의 보험관계에 관한 정보 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 온라인 플랫폼의 이용 개시일 또는 종료일이 속하는 달의 다음 달 15일까지 공단에 신고하도록 하고 있으며, 제3항은 플랫폼 종사자의 월 보수액 신고도 플랫폼 운영자가 하도록 하고 있다. 제4항은 플랫폼 종사자 및 플랫폼 이용 사업자가 부담하는 산재보험료는 플랫폼 운영자가 원천공제하여 납부하도록 하되, 대통령령으로 정하는 온라인 플랫폼을 통하여 노무를 제공하는 플랫폼 종사자의 산재보험료 원천공제 및 납부에 대해서는 대통령령으로 따로 정할 수 있도록 하였다. 제7항에서 공단 또는 건강보험공단은 보험료의 성실납부 등을 위하여 필요한 경우 플랫폼 운영자 및 플랫폼 운영자였던 자에 대하여 관계 서류의 제출을 요구하거나 조사 등을 할 수 있도록 하고 있다.

(4) 적용제외 규정의 삭제 및 휴업 등 신고제도 도입

기존 산재보험법 제125조 제4항은 특수형태근로종사자의 적용제외를 규정하고 있었는데, 개정법에서는 적용제외에 관한 규정을 삭제하고, 고용산재보험료징수법 제48조의6 제4항에서 휴업 등 신고 제도를 규정하였다. 사업주는 노무제공자가 부상·질병 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하여 노무를 제공할 수 없을 때에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 사실을 공단에 신고하여야 하며, 사업주가 해당 기간 내에 신고하지 아니한 경우 노무제공자가 신고할 수 있고, 이 경우 해당 사유가 발생한 기간은 보험료를 부과하지 않을 수 있도록 하였다.

(5) 보험료의 부담

고용산재보험료징수법 제48조의6 제6항은 노무제공자의 산재보험료는 사업주와 노무제공자가 각각 2분의 1씩 부담하되, 사용종속관계의 정도 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 노무제공자의 경우 사업주가 전액 부담하도록 하였다. 이는 특수형태근로종사자의 산재보험료에 관하여 규정하였던 기존 고용산재보험료징수법 제49조의3 제2항과 동일한 내용이다. 기존 특수형태근로종사자에 대한 특례 규정하에서 대통령령에서 사업주가 보험료를 전액 부담하는 직종을 별도로 규정하지 않았는데, 개정법하에서 이에 관한 규정을 별도로 둘 것인지는 의문이다.

(6) 시행 시기에 관한 부칙

개정 산재보험법은 부칙 제1조에 따라 2023. 7. 1.부터 시행되는데, 개정법 부칙 제8조 제1항은 특수형태근로종사자의 업무상 재해 인정 및 보험급여 지급 등의 특례를 규정하고 있다. 이에 따라 종전 특수형태근로종사자 특례 규정에 따른 특수형태근로종사자가 개정법 공포 후 시행 전까지 주된 사업장 외의 사업에서 최초로 재해를 입은 경우에도 특수형태근로종사자 특례가 적용될 수 있다. 위 부칙 규정은 개정법 시행 전에도 전속성 요건으로 인한 문제를 최소화하고자 하는 것이다.

3. 개정법의 평가

(1) 개정법의 의의

기존 산재보험법의 특수형태근로종사자 특례에서, 특히 플랫폼 종사자의 경우 복수의 플랫폼에서 노무를 제공하는 경우가 많다는 점에서 전속성 요건을 충족하기 어려워 보호의 필요성이 있는 사람을 보호하지 못한다는 비판이 많이 제기되었다. 이와 관련하여 개정법은 노무제공자 개념을 도입하면서 전속성 요건을 삭제하였다는 점에서 플랫폼 종사자에 대한 산재보험제도 적용 확대 측면에서 큰 의미가 있다고 할 수 있다.³⁰⁾

또한 개정 산재보험법은 부칙 제8조를 통해 개정법 공포 후에는 개정법 시행 전이라 하더라도 전속성 요건으로 인해 산재보험이 적용되지 못하였던 특수형태근로종사자가 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 하고 있다. 이는 개정 법률을 즉시 적용함으로 인해 발생할 수 있는 혼란을 방지하면서도 플랫폼 종사자에 대한 보호를 최대한 확대하고자 하였다는 점에서 바람직한 방향이라고 할 수 있다.

개정법의 노무제공자의 요건으로 전속성을 요구하지 않음에 따라 여러 플랫폼에서 노무를 제공하는 플랫폼 종사자에게 재해가 발생한 경우, 휴업급여 등을 어떤 기준에 따라 산정해야 하는지도 문제될 수 있는데, 개정법은 재해가 발생한 사업에서 받은 보수만을 기초로 하는 것이 아니라, 해

30) 고용노동부, “산재보험 특고 ‘전속성 폐지’로 더 많은 특고 종사자 보호”, 정책브리핑, 2022. 3. 23.

<https://www.korea.kr/news/actuallyView.do?newsId=148900124>

당 기간 동안 노무제공자의 총 수입을 기초로 평균보수를 산정하도록 하고 있다. 휴업급여는 업무상 재해로 인한 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간 중 일정액의 급여를 지급하여 근로자의 최저생활을 보장하는데 취지가 있는 것인데,³¹⁾ 복수의 사업에서 노무를 제공하던 자에게 업무상 재해가 발생한 경우 재해가 발생한 사업에서 받는 보수만을 기초로 휴업급여를 지급한다면, 어떤 사업에 노무를 제공하다가 재해가 발생하였는지라는 우연한 사정에 따라 급여 액수가 달라지게 되는 것도 문제가 있으며, 노무제공자의 생활 수준을 제대로 반영하지 못한다는 점에서 휴업급여의 취지를 제대로 달성하기 어렵다. 따라서 노무제공자의 평균보수를 해당 기간 동안 지급받은 총 수입을 기초로 하도록 하는 개정법 규정은 산재보험법의 근로자 생활보장적 성격에 부합하는 것으로 볼 수 있으며, 이를 통해 복수의 사업에서 노무를 제공하는 플랫폼 종사자에 대한 충실한 보호가 이루어질 수 있을 것으로 보인다.

개정법은 플랫폼 운영자에게 산재보험과 관련하여 일정한 의무를 부과하고 있다. 플랫폼 노동의 경우 기존 근로관계와 달리 노무제공자, 플랫폼 운영자, 사업주, 이용자 등 다면적 관계가 형성되는데, 이에 따라 누가 사업주로서 의무를 부담하여야 하는지 여부가 문제가 될 수 있다. 노무제공과 관련된 정보는 노무제공 플랫폼을 통해 수집된다는 점에서 노무제공계약에 관한 정보 제공 등을 효율적으로 할 수 있는 주체는 플랫폼 사업자이고, 보수 역시 플랫폼을 매개로 하여 노무제공자에게 지급된다는 점에서 플랫폼 운영자가 정보제공과 보험료의 원천공제 등 일정한 의무를 부담한다는 하는 것은 보험관계의 유지, 지속가능성과 효율성 측면에서 타당성이 있다.³²⁾

(2) 개정법의 한계

개정 산재보험법은 플랫폼 종사자에 대한 보호 가능성을 크게 확대하면서도, 기존의 특수형태 근로종사자 특례의 구조에서 완전히 벗어나지 못하고 있다. 특히 근로자를 산재보험의 원칙적인 적용대상으로 하고 노무제공자는 특례 규정을 통해 예외적으로 보호하고자 하는 점에서 플랫폼 종사자를 일반적으로 보호하지 못하는 근본적인 한계가 있다.³³⁾ 개정 산재보험법은 ‘근로자 등’을 대상으로 한다는 점을 밝히고 있는 고용보험 제1조와 달리 제1조의 목적 규정에서 여전히 ‘근로자’라는 표현을 사용하고 있는데, 이를 보더라도 산재보험법은 플랫폼 종사자를 포함한 노무제공자를 예외적인 보호 대상으로 파악하고 있음을 알 수 있다.

더욱이 개정 산재보험법은 노무제공자로 인정되는 직종을 대통령령에 위임하도록 하고 있는데, 이 점에서는 기존 특수형태근로종사자의 특례와 달라진 것이 없다. 대통령령에서 직종을 열거하여 산재보험이 적용되도록 하는 경우, 대통령령에서 규정한 직종에 해당하지 않는 경우에는 사회적 보호 필요성이 크다고 하더라도 산재보험이 적용될 수 없다. 음식배달원이 특수형태근로종사자에 해당한다고 판단한 사례에서도 음식 배달원이 시행령에서 규정하고 있는 택배원에 해당하는지 여부와 관련하여 심급에 따라 판단이 달라졌다는 고려하면 이에 대한 판단이 쉽지 않을 수도 있다.

31) 대법원 1993. 9. 10. 선고 93다10651 판결.

32) 박은정, 앞의 글, 43-45면.

33) 박은정, 앞의 글, 58-61면.

시행령을 통해 업종을 추가하는 방식은 탄력적으로 보호 범위를 확대하는 방안이 될 수도 있으나, 구체적인 업종의 보호 필요성이 문제될 때마다 규정을 개정하여야 하는데, 그 과정에서 사회적 갈등과 비용이 발생할 수 있다는 점에서 문제가 있다.³⁴⁾

이와 같이 노무제공자 개념을 도입하면서도 대통령령에서 직종을 정하도록 하고, 노무제공자에 대한 산재보험법 적용이 기존 제도의 특수한 예외로 인식되도록 한다는 것은 노무제공자 개념을 도입한 취지에도 부합하지 않는다.³⁵⁾

대통령령에 노무제공자로 인정될 수 있는 직종을 규정할 권한을 지나치게 크게 부여한 것도 문제이다. 개정법 제91조의15 제1조는 “업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려”하여 정하도록 규정하고 있기는 하다. 그러나 노무제공자에 대하여 산재보험법을 적용하는 이유가 업무상 재해로부터의 보호 필요성과 노무제공 형태 등을 고려하였기 때문이라고 본다면 실질적으로는 대통령령에 직종을 정할 권한을 백지위임한 것과 얼마나 차이가 있는지 의문이다.

개정 고용산재보험료징수법은 노무제공자에 대해서도 여전히 특수형태근로종사와 동일하게 산재보험료의 2분의 1을 부담하도록 하고 있는데, 이는 노무제공자들에게 경제적 부담을 야기하는 점에서 동일한 문제가 있다. 고용산재보험징수법에서는 대통령령으로 사업주가 보험료 전액을 부담할 수 있도록 규정하고 있기는 하다. 그러나 특수형태근로종사자 특례에서 동일한 규정을 두면서도 특수형태근로종사자 특례의 도입으로부터 10년 이상이 지나도록 시행령에서 사업주가 보험료 전액을 부담하는 경우를 규정하지 않고 있다. 개정법의 입법 과정에서 노무제공자의 보험료 부담과 관련하여 고용노동부에서 시행령을 만들지 못한 것은 사용종속의 정도를 직종별로 차등화해서 특정 직종에 한해 보험료 전액을 사업주가 부담하도록 하는 것이 직종별 형평성 등을 고려했을 때 쉽지 않았기 때문이라고 언급한 점을 고려하면,³⁶⁾ 노무제공자 특례에 있어서도 보험료 전액을 사업주가 부담하는 규정을 두는 것은 현실적으로 기대하기 어려워 보인다.

산재보험 가입이 경제적으로 부담이 되어 산재보험 적용 대상인 플랫폼 종사자들이 산재보험 가입을 꺼리는 상황이 발생한다면, 산재보험 적용 범위를 확대하여 플랫폼 종사자 보호를 도모하고자 하는 개정법의 목적도 달성하기 어려울 것이다. 노무제공자를 사용하여 사업을 영위하는 사업주는 노무제공자의 노무를 통해 이익을 창출한다는 점에서 근로자를 사용하는 경우와 본질적으로 차이가 없다. 또한 사업주에게 경제적으로 종속되어 있으면서 직접 노무를 제공하는 노무제공자는 대한 사회적 보호 필요성도 근로자와 크게 다르다고 할 수 없다. 그럼에도 불구하고 보험료 납부 여부에 있어 근로자와 노무제공자를 다르게 취급하는 것은 차별의 문제를 야기할 수 있다.

34) 김상호, “독일 산재보험제도의 적용방식과 시사점 -자원봉사자와 특수형태근로종사자 중심으로”, 「한국사회정책」 제20집 제3호, 한국사회정책학회, 2013. 9, 177면.

35) 김근주, “적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제”, 「노동리뷰」 2021년 8월호(통권 제197호), 한국노동연구원, 2021. 8, 18-19면.

36) 국회사무처, “제397회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회회의록(고용노동법안심사소위원회)”, 2022. 5. 9, 제18면.

(3) 플랫폼 종사자 보호를 위한 개선 방향

산재보험법에서 노무제공자라는 개념을 도입하기로 하였다면 노무제공자 개념의 확장 가능성을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 노무제공자라는 개념은 기존의 특수형태근로종사자보다 넓은 개념으로 이해할 수 있다. 영국의 경우 근로자(employee) 개념 외에도 개별 법률에서 노무제공자(worker), 직접적으로 노무를 수행하는 자, 사업수행에 영향을 받는 자, 고용소득자 등을 적용 대상으로 규정하고 있다.³⁷⁾ 1996년 고용권리법(the Employment Right Act 1996)과 근로자와 구분되는 노무제공자를 규정하면서 일부 규정은 노무제공자에게도 적용되도록 하고 있다. ILO에서도 근로자(employee)와 노무제공자(worker)를 구분하여 사용하고 있다. 이 때 노무제공자는 종속성이 있는 근로자보다 넓은 개념으로 이해된다.

노무제공자가 근로자를 포함하는 개념으로 이해할 수 있다면, 산재보험에서 노무제공자를 근로자에 대한 특례로 규정할 것이 아니라, 근로자를 포함하는 노무제공자를 산재보험의 적용 대상으로 하는 것이 가능하다. 근로자인지 여부를 따질 필요 없이 노무제공자에 해당하면 바로 산재보험이 적용되도록 하는 것이다. 사회보장제도가 전통적으로 근로자를 중심으로 발전하였고, 산재보험 제도는 사용자의 무과실 재해보상책임을 담보하기 위한 제도로 출발한 것은 사실이다. 그러나 그렇다고 하여 사회보장법의 적용 범위를 근로자로 한정해야만 하는 것은 아니다. 이미 산재보험법은 사회보험제도로 운영되고 있으며, 보험급여의 연금화, 재할급여, 간병급여의 도입 등 근로자 생활보장적 성격이 강조되고 있다.³⁸⁾

독일의 경우 사회법전에서 근로자 대신 취업자라는 개념을 사용하여 사회보장법에 따른 보호를 확대하고 있는데 취업자는 근로관계보다 넓은 개념으로 근로자와 자영업자의 중간 영역에 해당하는 사람도 취업자로 인정될 수 있다.³⁹⁾ 또한 독일 재해보험은 취업자 뿐 아니라 취업자와 유사한 자도 재해보험의 당연가입대상자로 규정하고 있는데 인적 종속성은 인정되지 않더라도 경제적 종속성이 인정되면 취업자와 유사한 자로서 재해보험의 적용대상이 될 수 있다.⁴⁰⁾ 독일 재해보험은 학생과 공익활동자 등 부진정 재해보험 적용대상자들에 대해서까지 사회적 보호필요성을 이유로 재해보험 적용을 확대하고 있다.⁴¹⁾ 프랑스의 경우에도 사회보장법전에서 산재보험의 당연적용대상자로 근로자와 유사한 자를 규정하고 근로자와 동일한 보호를 하고 있다.⁴²⁾

특히 독일의 사례를 참고하면 산재보험의 적용 범위를 원칙적으로 근로자에 한정해야만 할 당위성이 있는 것은 아니라는 점을 알 수 있다. 산재보험의 취지와 사회연대의 관점을 고려하여 타

37) 심재진, “특수고용노동과 플랫폼 노동에 대한 영국노동법의 규제”, 「특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의」, 법무법인 여는 정책연구, 2019. 12, 2면.

38) 노상현, “통근재해에 관한 판례법리와 산재보험의 사회보장화에 대한 검토”, 「노동법연구」 제21호, 서울대노동법연구회, 2006. 12, 233면.

39) 박귀천, “독일의 재해보험법 -인적 적용범위를 중심으로”, 「사회보장법연구」 제4권 제2호, 서울대 사회보장법연구회, 2015. 12, 72-73면.

40) 김영미, “산재보험의 피보험자 및 피보험자성에 관한 소고 -독일 재해보험을 중심으로-”, 「사회보장법학」 제9권 제1호, 한국사회보장법학회, 2020. 6, 69-70면.

41) 김상호, 앞의 글, 179면.

42) 이은주, “프랑스 산재보험제도와 종속적 자영업자에 대한 보호”, 「사회보장법학」 제9권 제1호, 한국사회보장법학회, 2020. 6, 101-103면.

인으로부터 보수를 받고 노무를 제공하여 보호의 필요성이 있다고 인정되는 자를 근로기준법상 근로자 개념과는 별개로 산재보험의 적용 대상으로 규정하는 것도 충분히 가능하다.⁴³⁾

근로자보다 넓은 개념의 노무제공자를 산재보험의 적용 대상으로 규정한다면, 보험료 부담의 문제를 포함하여 노무제공자에 해당하는 사람에 대해서는 기본적으로 동일한 내용이 적용되어야 한다. 이와 관련하여 보험료의 부담 주체가 특히 문제될 수 있을 것인데, 근로자와 근로자 아닌 노무제공자를 달리 취급해야만 하는 합리적인 이유도 없다. 플랫폼 종사자의 경우 보수의 수준이 플랫폼에 의해 일방적으로 정해지고 플랫폼이 가격과 노무제공의 방식을 결정한다는 점에서 플랫폼과 비대등한 관계에 있다.⁴⁴⁾ 경제적 종속성이 인정되는 노무제공자의 경우에도 사정은 크게 다르지 않다. 이러한 상황에서 노무제공자가 업무상 재해를 당한 경우 노무제공자 뿐 아니라 그 가족들의 생존에도 위협이 될 수 있다는 점에서 산재보험제도의 적절한 적용을 통한 사회적 보호의 필요성이 있다는 점 역시 근로자와 동일하다. 노무제공을 통해 이익을 얻는 사업주가 노무제공자의 재해 발생이라는 사회적 위험에 대한 비용을 부담하도록 하는 것은 사회보험의 사회연대 관점에서 부합한다고 할 수 있다.⁴⁵⁾

산재보험법에서 노무제공자 개념을 도입하고 적용 대상을 근로자 대신 노무제공자로 규정한다면 적어도 노무제공자의 요건에 해당하는 사람은 산재보험제도에 따른 보호를 받을 수 있도록 하여야 한다. 노무제공자의 요건을 법률의 차원에서 구체적으로 규정하는 것은 한계가 있을 수 있으므로 대통령령 등을 통해 노무제공자 요건을 구체화할 필요가 있을 수 있다. 그러나 대통령령에서 노무제공자의 요건을 구체화하는 경우 현재의 노무제공자 특례와 같이 직종을 기준으로 하여 열거하는 방식이 아니라, 산재보험제도의 보호 필요성을 고려하여 노무제공의 형태를 기준으로 그 내용을 구체화하는 방식이 되어야 한다. 시행령 또는 시행규칙에서 직종을 규정하는 경우에도 현재와 같이 열거적으로 규정할 것이 아니라 예시적인 형태로 규정하여 열거되지 않은 직종에 대해서도 산재보험법이 적용될 수 있도록 할 필요가 있다.⁴⁶⁾

IV. 결론

개정 산재보험법과 고용산재보험료징수법은 플랫폼 종사자의 산재보험 적용에 있어 상당한 진전이 있었다고 평가할 수 있다. 특히 그 동안 특수형태근로종사자 특례에서 가장 문제로 지적되었던 전속성 요건을 삭제하고, 복수의 사업에서 노무를 제공하는 노무제공자에 대해서는 해당 기간 동안 받은 전체 보수를 기준으로 급여를 산정하도록 하였다는 점에서, 전속성이 약한 플랫폼 종사

43) 박귀천, 앞의 글, 88면.

44) 박은정, “지금 왜 다시 사용자인가?: 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기”, 『노동법포럼』 제31호, 노동법이론실무학회, 2020. 11, 236-242면.

45) 윤애림, 앞의 글, 86면; 장의성, “우리나라 특수형태근로종사자의 산재보험 적용방안에 관한 입법정책적 연구”, 『노동정책연구』 제4권 제3호, 한국노동연구원, 2004. 9, 89면; 조재호, 앞의 글, 173-174면.

46) 조재호, 앞의 글, 172-173면.

자에 대한 산재보험의 보호를 크게 확대할 수 있을 것으로 기대된다.

그러나 개정법은 노무제공자라는 개념을 도입하면서도, 전속성 요건을 삭제한 것 외에는 큰 틀에서 기존 특수형태근로종사자의 특례 제도의 구제를 벗어나지 못한 것으로 보인다. 노무제공자는 근로자를 포함하면서 더 넓은 범위의 일하는 사람에게 적용될 수 있는 개념이다. 따라서 근로기준법상 근로자 개념에서 벗어나 노무제공자를 산재보험의 원칙적 적용 대상으로 하는 것을 고려할 필요가 있다.

노무제공자에 대하여 일반적으로 산재보험이 적용되도록 한다면 적어도 산재보험법의 적용에 있어서는 플랫폼 종사자가 근로기준법상 근로자인지 여부를 따지 필요 없이 사회적 보호의 필요성이 있는 사람에 대해 넓게 산재보험을 적용할 수 있게 될 것이다. 산재보험의 보험료를 사업주가 전액 부담하도록 하는 것을 포함하여 노무제공자에 해당하는 플랫폼 종사자에 대해서는 현재 근로자에게 적용되는 것과 같은 수준의 보호가 이루어질 수 있다면 산재보험제도를 통해 플랫폼 종사자의 충실한 보호를 도모할 수 있을 것이다.

〈참고문헌〉

- 고용노동부, “노동부, 배달앱 ‘요기요’ 배달원 근로자로 인정 관련”, 고용노동부 보도참고자료, 2019. 11. 5
- 국회사무처, “제397회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회회의록(고용노동법안심사소위원회)”, 2022. 5. 9
- 김근주, “적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제”, 『노동리뷰』 2021년 8월호(통권 제197호), 한국노동연구원, 2021. 8
- 김린, “근로자성 판단기준: 사용종속성을 넘어 -백화점 위탁판매원 사건을 계기로-”, 『노동법학』 제75호, 한국노동법학회, 2020. 9
- 김상호, “독일 산재보험제도의 적용방식과 시사점 -자원봉사자와 특수형태근로종사자 중심으로”, 『한국사회정책』 제20집 제3호, 한국사회정책학회, 2013. 9
- 김영미, “산재보험의 피보험자 및 피보험자성에 관한 소고 -독일 재해보험을 중심으로-”, 『사회보장법학』 제9권 제1호, 한국사회보장법학회, 2020. 6
- 김종진, “디지털 플랫폼노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토”, 『경제와 사회』 2020년 봄호(통권 제125호), 비판사회학회, 2020. 3
- 노상현, “통근재해에 관한 판례법리와 산재보험의 사회보장화에 대한 검토”, 『노동법연구』 제21호, 서울대노동법연구회, 2006. 12
- 박귀천, “독일의 재해보험법 -인적 적용범위를 중심으로”, 『사회보장법연구』 제4권 제2호, 서울대 사회보장법연구회, 2015. 12
- 박은정, “지금 왜 다시 사용자인가?: 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기”, 『노동법포럼』 제31호, 노동법이론실무학회, 2020. 11
- 박은정, “예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가”, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, 2021. 9
- 박지순, “근로기준법상 근로자 개념 -위임직채권추심원 판결을 계기로”, 안암법학 제51권, 안암법학회, 2016
- 심재진, “특수고용노동과 플랫폼 노동에 대한 영국노동법의 규제”, 『특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의』, 법무법인 여는 정책연구, 2019. 12
- 오윤식, “근로자개념에 대한 새로운 접근”, 『사법』 제1권 제45호, 사법발전재단, 2018
- 윤애림, “산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안”, 『노동법연구』 제33호, 서울대 노동법연구회, 2012. 9
- 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 ‘종속노동’의 재조명”, 『노동법연구』 제49호, 서울대 노동법연구회, 2020. 9
- 이은주, “프랑스 산재보험제도와 종속적 자영업자에 대한 보호”, 『사회보장법학』 제9권 제1호, 한

- 국사회보장법학회, 2020. 6
- 장의성, “우리나라 특수형태근로종사자의 산재보험 적용방안에 관한 입법정책적 연구”, 「노동정책 연구」 제4권 제3호, 한국노동연구원, 2004. 9
- 장지연, “플랫폼 노동 종사자 보호방안 마련을 위한 실태조사”, 한국노동연구원, 2020
- 정흥준, “배달노동자의 노동환경 실태 분석”, 「전국 배달노동자의 노동 실태 분석과 정책 대안 마련을 위한 국회토론회 자료집」, 한국비정규노동센터, 2020. 11
- 조성혜, “플랫폼노동종사자에 대한 사회보장법적 보호 -산재보험법과 고용보험법을 중심으로-”, 「노동법학」 제79호, 한국노동법학회, 2021. 9
- 조재호, “플랫폼 노동 종사자의 산업재해보상보험제도 적용방안”, 「사회보장법연구」 제10권 제2호, 서울대 사회보장법연구회, 2021. 12
- 한인상, “플랫폼노동 관련 최근 입법동향 및 과제”, 「노동법논총」 제51집, 한국비교노동법학회, 2021. 4
- Matthias Schäfer·Natascha Schwarzkoupf, “Gig Economy: Opportunity or Risk for the Labour Market?”, Kanrad-Adenauer-Stiftung, 2018
- 고용노동부, “산재보험 특고 ‘전속성 폐지’로 더 많은 특고 종사자 보호”, 정책브리핑, 2022. 3. 23.
<https://www.korea.kr/news/actuallyView.do?newsId=148900124>
- Eurofound, “Platform work”, 2018. 6. 29.,
<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/platform-work>