

산재 사고사망 절반으로 줄입시다!

안전은 권리입니다



사업장 내 협력업체 및 파견근로자의 직업건강 관리방안

직업건강연구실
박가영 차장

산업재해예방
안전보건공단



CONTENTS

- 1 목적 및 필요성
- 2 정의, 종류, 관계
- 3 실태 및 동향 분석
- 4 직업건강 관리방안



1

목적 및 필요성



목적

- ▶▶ 과거부터 산재 취약계층으로 분류되어 지속적으로 언론 등에서 제기하여 관련된 정책 및 제도 등이 마련되었음
- ▶▶ 하지만 최근에도 발생한 하청(파견 및 도급) 종사자 산재 사례 등을 확인 하였을 때 과연 정책과 제도가 하청 종사자의 현실을 반영한 것인지?
- ▶▶ 근원적인 원인을 파악하여, 마련된 정책인지? 제도인지?



필요성

- ▶▶ 500인 이상 종사자 중 하청(상주 및 비상주) 종사자는 536,424명 (원청의 125.5 %)이며, 그중 1,000인 이상 사업장이 약 76.1%를 차지
(산재 보고자료 기준, 2019년)
- ▶▶ 500인 미만의 제조업, 철도운수업, 도시철도운송업, 전기업을 제외한 업종은 산안법 제12조(통합공표 대상 사업장 등)에 의해 산업재해가 보고되지 않아 파악 조차 어려움
- ▶▶ 규모 및 업종에 따른 고용형태, 근로시간등을 포함한 고용정보, 직업환경 정보, 작업조건, 건강문제, 안전사고 정보가 축적될 수 있는 기반을 마련하는 것이 필요
- ▶▶ 따라서, 법의 관리영역에 포함되지 않는 사각지대에 놓인 종사자에 대한 현실적인 건강보호 방안이 요구

2

정의, 종류, 관계



원청업체와 하청업체

- ▶▶ **(원청업체)** 발주처와 직접 계약하여 다른 하위 업체에 하청을 주는 기업이나 공장 등을 뜻함
- ▶▶ **(하청업체)** 수급인(受給人)이 도급인(都給人)으로부터 맡은 일의 전부나 일부를 제3자, 즉 하수급인(下受給人)이 독립하여 맡아 완성하는 것이며, 건설 계약이나 제조업, 운송업 등에서 발생

원청업체는 원수급업자를 말하고, 하청업체는 하수급업자로 원청업체로부터 하도급을 받아 공사를 직접 시공하는 업체를 뜻함.

즉 원하청업체란 발주자로부터 1차 하청을 받은 업체, 원하청 업체에서 2차로 하청 받은 경우 재하청 업체



파견업체와 도급업체

- ▶▶ **(파견업체)** 원청업체와 하청업체가 파견계약을 맺으며, 하청업체가 노동자와 고용계약(근로계약) 관계이고, 원청업체가 지휘, 명령 권한을 갖고 있는 업체
- ▶▶ **(도급업체)** 원청업체나 상급기업의 업무처리를 위탁 받은 수급기업 사용자의 지휘·감독 아래 상급 또는 원청 업체



사내하도급근로자와 파견근로자

- ▶▶ **(사내하도급 근로자)** “사내하도급 근로자”란 **수급 사업주**가 사내하도급계약을 이행하기 위해 고용한 근로자

(관련자료: 사내하도급 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인)

- ▶▶ **(파견 근로자)** “파견 근로자”란 **파견사업주**가 고용한 근로자로서 **근로자 파견**의 대상이 되는 근로자

(관계법령: 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호)



소속 근로자와 소속 외 근로자

- ▶▶ **(소속 근로자)** 공시의무 사업주가 직접 고용한 근로자
근로계약기간의 정함이 없는 근로자,
기간제 근로자, 단시간 근로자를 의미함
- ▶▶ **(소속 외 근로자)** 다른 사업주가 고용한 근로자로서
공시의무사업주가 그 '사업장' 내에서
사업주간 파견, 용역, 도급 계약에 의해
사용하는 근로자

* 고용형태 공시제도(노동부)에 따라 정의된 근로자를 의미함
- 공시대상 : 상시 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주



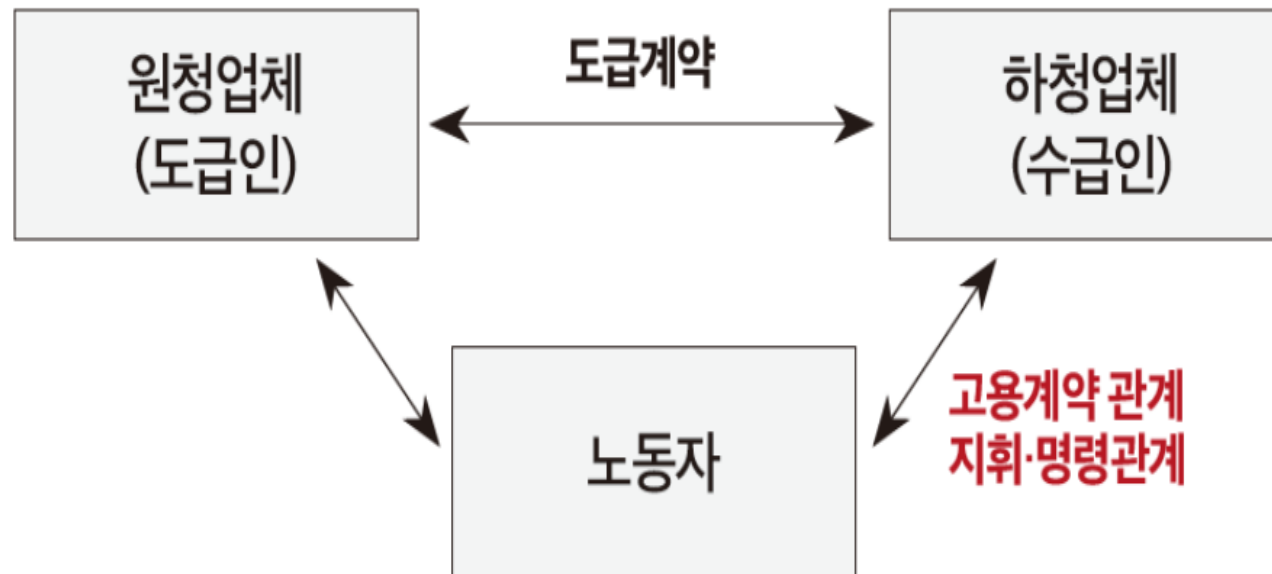
하청(도급)과 파견 차이

- ▶▶ **(하청)** 하청(도급)계약과 파견 계약은 엄연히 다르며,
도급은 원청업체와 하청업체가 도급계약을
맺으며, 하청업체가 노동자와 고용계약(근로계약)
관계이고, 하청업체가 지휘, 명령권한을 갖고 있음
- ▶▶ **(파견)** 원청업체와 하청업체가 **파견**계약을 맺으며,
하청업체가 노동자와 고용계약(근로계약) 관계
이고, 원청업체가 지휘, 명령 권한을 갖고 있음



하청(도급)제도의 관계

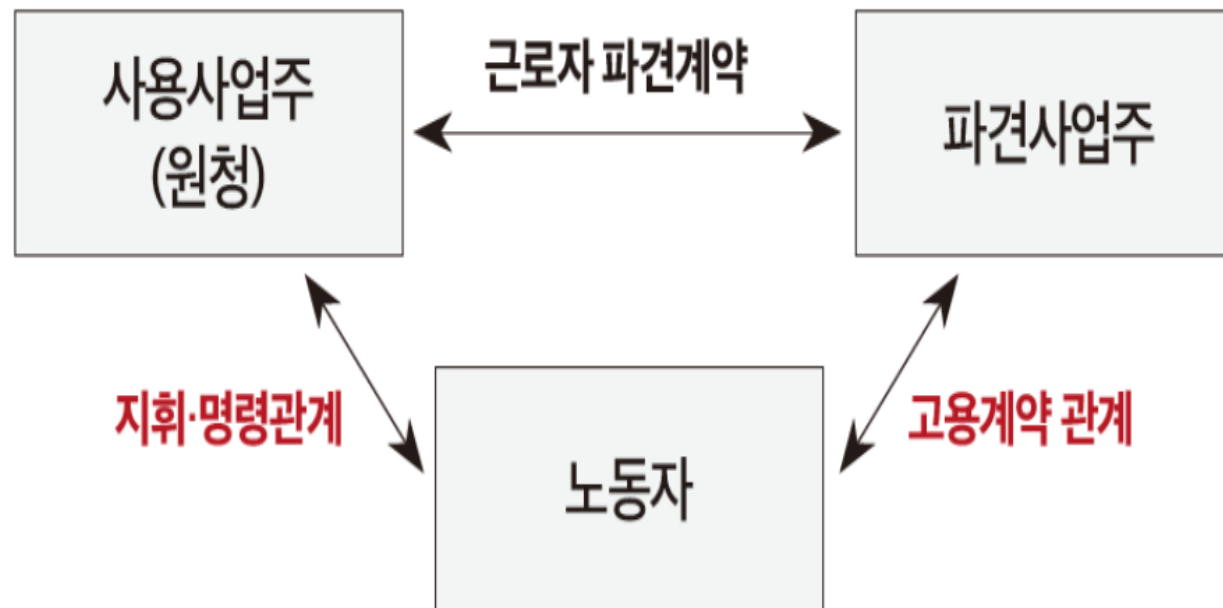
도급제도





파견제도의 관계

파견제도



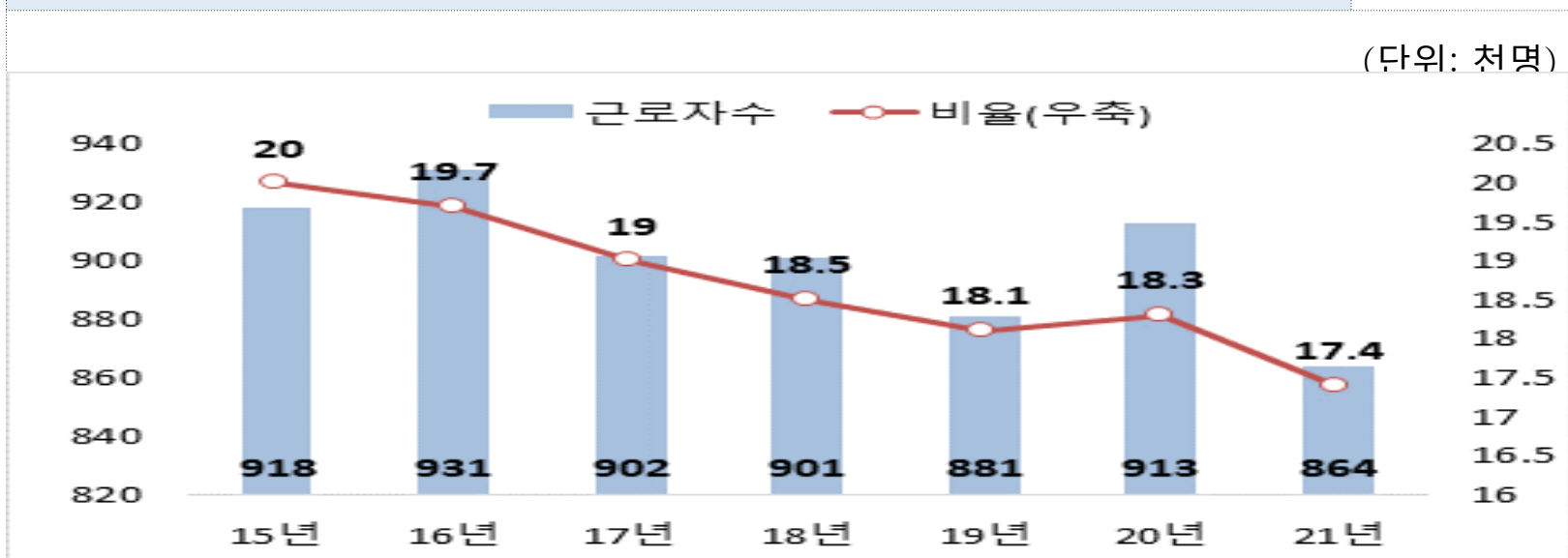
3

실태 및 동향 분석



소속 및 소속 외 근로자 현황 및 실태

(1) 2021년 고용형태 공시 결과 현황(출처 : 노동부)



* 하청 종사자 현황에 대한 객관적인 자료가 부재함에 따라 고용형태 공시상에 구분된 소속 외 근로자를 하청 및 수급 종사자를 포함함에 따라 이를 근거로 사용함(단, 상시 근로자 300인 이상 사업장만 해당)



소속 및 소속 외 근로자 현황 및 실태

(2) 고용형태공시제

- 1) 공시대상: 상시 300인 이상 근로자를 사용하는 사업주(기업단위)
* 알리오(www.alio.go.kr)를 통해 공시하는 공공기관은 제외('공공행정업' 해당 업종 대부분 제외)
- 2) 공시방법: "워크넷" www.work.go.kr/gongsi
- 3) 공시시점: 매년 3. 31. 기준 현황을 4. 30.까지 입력(+보완기간 운영)
- 4) 고용형태: ①소속 근로자(▲기간의 정함이 없는 근로자, ▲기간제 근로자, ▲단시간근로자), ②소속 외 근로자(용역, 파견, 하도급 등)
- 5) 법적 근거: 고용정책기본법 제15조의6, '14년부터 시행



소속 및 소속 외 근로자 현황 및 실태

(3) 소속 근로자 및 소속 외 근로자 현황(출처: 노동부)

(단위: 천명, %)

구분	전체 근로자 수(소속+소속 외)										소속 외 근로자
		소속 근로자(기간없음+기간제)									
					기간 없음		기간제				
					전일제	단시간	전일제	단시간			
'21년	4,973	4,109	3,864	245	3,172	3,088	84	937	776	161	864
	(100)	(100)	(94.0)	(6.0)	(77.2)			(22.8)			
	(100)	(82.6)			(63.8)			(18.8)			(17.4)
'20년	5,002	4,089	3,855	234	3,165	3,079	86	924	776	148	913
	(100)	(100)	(94.3)	(5.7)	(77.4)			(22.6)			
	(100)	(81.7)			(63.3)			(18.4)			(18.3)



파견 근로자 현황 및 실태

(1) 파견근로자 규모별 파견사업체 현황(출처 : 노동부)

(단위: 개소, %)

구 분	계	0명	50인미만	50인 ~ 100인미만	100인 ~ 300인미만	300인이상
'21 상반기	2,234 (100)	850 (38)	1,062 (47.5)	142 (6.4)	119 (5.3)	61 (2.7)
'20 하반기	2,218 (100)	793 (35.8)	1,088 (49.1)	139 (6.3)	129 (5.8)	69 (3.1)
'20 상반기	2,181 (100)	776 (35.6)	1,079 (49.5)	129 (5.9)	131 (6)	66 (3)



파견 근로자 현황 및 실태

(2) 지역별 파견근로자 현황(출처 : 노동부)

(단위: 명, %)

구 분	'20년 상반기	'20년 하반기(A)	'21년 상반기(B)	증감 (B-A) (증감율)	
계	93,837(100)	96,628(100)	91,886(100)	△4,742	△4.9
서울·경기 강원	86,457(92.1)	88,440(91.5)	84,567(92)	△3,873	△4.4
서울	67,866(72.3)	63,781(66)	65,317(71)	1,536	2.3
경기	18,591(19.8)	24,561(25.4)	19,195(20.9)	△5,366	△21.8
강원	89(0.1)	98(0.1)	55(0.1)	△43	△43.9
부산·경남	2,365(2.5)	2,024(2.1)	2,543(2.8)	519	25.6
대구·경북	1,387(1.5)	1,437(1.5)	1,458(1.6)	21	1.5
광주·전라	1,309(1.4)	2,168(2.2)	1,429(1.6)	739	34.1
대전·충청	2,230(2.4)	2,559(2.6)	1,889(2.1)	△670	△26.2



파견 근로자 현황 및 실태

(3) 파견기간별 파견근로자 현황(출처 : 노동부)

(단위: 명, %)

구 분	'20년 상반기	'20년 하반기(A)	'21년 상반기(B)	증감 (B-A)	
				증감율	
계	93,837 (100)	96,628 (100)	91,886 (100)	△4,742	△4.9
1년~2년 미만	28,989 (30.9)	27,727 (28.7)	26,156 (28.5)	△1,571	△5.7
9월~1년 미만	11,718 (12.5)	13,287 (13.8)	10,380 (11.3)	△2,907	△21.9
6월~9월 미만	11,240 (12)	9,898 (10.2)	10,574 (11.5)	676	6.8
6개월 미만	41,895 (44.6)	45,716 (47.3)	44,776 (48.8)	△940	△2.1
3월~6월 미만	17,030 (18.1)	13,592 (14.1)	17,247 (18.8)	△3,655	△26.9
3월 미만	24,865 (26.5)	32,124 (33.2)	27,529 (30)	△4,595	△14.3



파견 근로자 현황 및 실태

(4) 파견근로자 다수 종사업무(파견대상 업무) 현황(출처: 노동부)

(단위: 명 %)

'20년 상반기		'20년 하반기		'21년 상반기	
업무내용	파견 근로자수	업무내용	파견 근로자수	업무내용	파견 근로자수
합계	62,845(73.7)	합계	58,056(71)	합계	60,728(73.4)
사무지원 종사자의 업무	28,982(34.0)	사무지원 종사자의 업무	26,925(32.8)	사무지원 종사자의 업무	28,301(34.2)
음식조리 종사자의 업무	14,170(16.6)	음식조리 종사자의 업무	12,900(15.7)	음식조리 종사자의 업무	14,479(17.5)
고객관련사무 종사자의 업무	7,498(8.8)	고객관련사무 종사자의 업무	7,018(8.5)	개인보호 및 관련종사자의 업무	6,769(8.2)
자동차운전 종사자의 업무	6,615(7.8)	개인보호 및 관련종사자의 업무	6,262(7.6)	고객관련사무 종사자의 업무	6,396(7.7)
개인보호 및 관련종사자의 업무	5,580(6.5)	자동차운전 종사자의 업무	4,951(6)	자동차운전 종사자의 업무	4,783(5.8)





파견 근로자 현황 및 실태

(5) 파견근로자 다수 종사업무(일시·간헐적 사유) 현황(출처: 노동부)

(단위: 명, %)

'20년 상반기		'20년 하반기		'21년 상반기	
업무내용	파견근로자수	업무내용	파견근로자수	업무내용	파견근로자수
합계	7,611(89.4)	합계	13,106(90.7)	합계	8,645(94.5)
기타 제조관련 단순노무 종사자	3,660(43.0)	기타 제조관련 단순노무 종사자	8,316(57.5)	기타 제조관련 단순노무 종사자	6,093(66.6)
단순 조립 노무 종사자	1,597(18.8)	단순 조립 노무 종사자	2,281(15.8)	단순 조립 노무 종사자	1,784(19.5)
화물취급 종사자	1,252(14.7)	화물취급 종사자	1,128(7.8)	수동포장 및 상표부착종사자	538(5.9)
생산사무 종사자	639(7.5)	수동포장 및 상표부착종사자	795(5.5)	금속, 고무 및 플라스틱 제품 조립종사자	121(1.3)
수동포장 및 상표부착종사자	463(5.4)	전기 및 전자장비조립 종사자	586(4.1)	홍보 종사자	109(1.2)



원·하청 통합 산업재해 발생건수

원·하청 산업재해 통합관리제도

'18년 도입 → '19년부터 공표

('19년: 1000인 이상 → '20년~ :500인 이상)

- 1) 원·하청이 함께 일하는 경우, 원·하청간 의사소통 부족, 안전관리 역량 차이 등에 의해 사고가 발생하지 않도록 원청이 하청의 산재 통계도 통합적으로 관리하도록 한 제도
- 2) 법적근거: 산업안전보건법 제10조 제2항
- 3) 적용대상: 제조업, 철도운송업, 도시철도운송업 500인 이상 사업장
- 4) 공표기준: '원청과 하청을 합친 사고사망만인율'이 원청의 사고 사망만인율 보다 높은 사업장

※ 공표내용: 원청 사업장 정보, 원·하청 통합 사고사망재해(사고사망자 수, 만인율), 하청업체의 사고사망재해 합계 및 만인율





원·하청 통합 산업재해 발생건수

	근로자수 (원하청통합, 명)	근로자수 (원청, 명)	근로자수 (하청, 명)	기간
1	1,473	801	672	2020
2	927	554	373	2019
3	2,019	714	1,305	
4	4,518	1,269	3,249	
5	16,594	6,639	9,955	
6	2,582	1,255	1,327	2018
7	2,856	1,742	1,114	
8	4,075	2,168	1,907	
9	4,524	2,459	2,065	
10	20,741	8,361	12,380	
11	18,330	10,444	7,886	
12	29,661	26,119	3,542	
13	18,033	6,371	11,662	
14	18,286	6,688	11,598	
15	28,417	8,474	19,943	
16	29,290	18,195	11,095	



하청 근로자 수	사업 장	2018년~2020년
1000명 미만	2개소	'20년: 1개소 '19년: 4개소 '18년: 11개소 (철도운송업 1개소, 나머지 15개소는 제조업)
1000 ~ 5000명 미만	7개소	
5000 ~ 10,000명 미만	2개소	
10,000명 이상	5개소	



도급(하청) 및 파견 근로자 언론 분석

- 1) 분석 기간: 2021년 6월 13일 ~ 2022년 6월 13일
- 2) 분석 키워드: '하청' or '도급' or '파견' + '사고'
 - '하청', '도급', '파견' 과 함께 '사고'의 키워드가 포함된 뉴스 검색
- 3) 분석 매체: 경향신문, 국민일보, 동아일보, 문화일보,
세계일보 등 언론사
- 4) 분석 툴: 빅카인즈



도급(하청) 및 파견 근로자 언론 분석

추출된 개체명(장소, 기관, 키워드) 관계도

인물
0

장소
1

기관
5

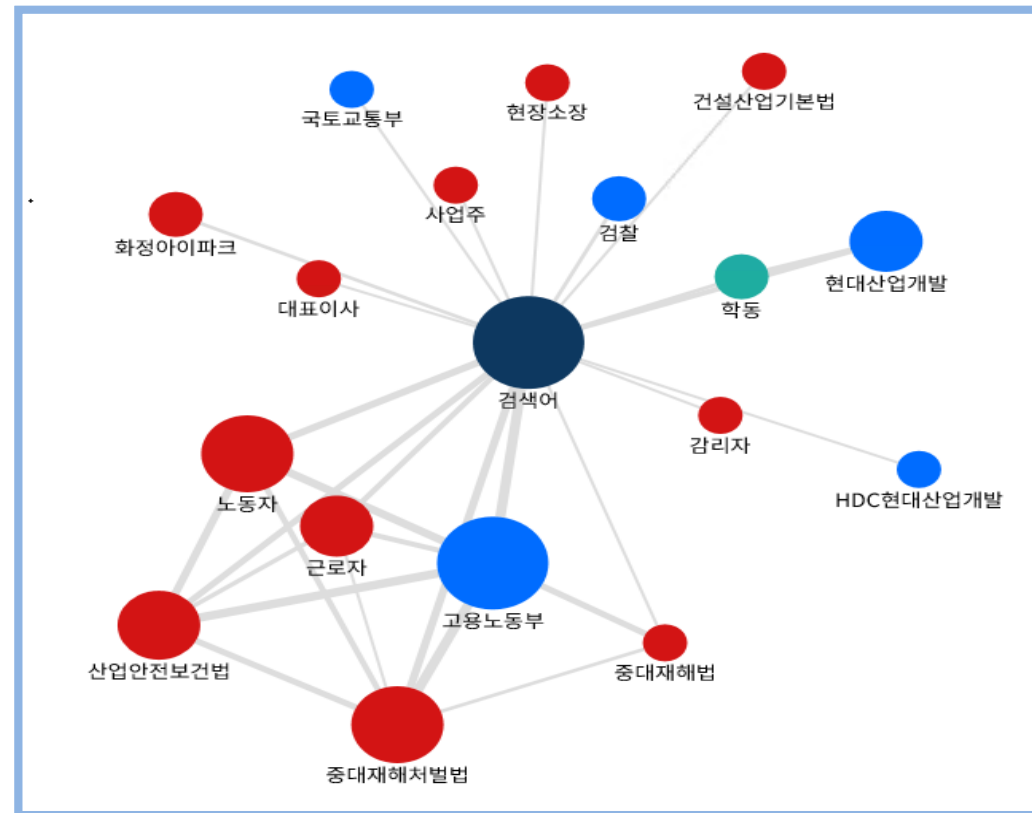
키워드
11

가중치 구조 타입

기본 매체별

가중치(관련기사 건수): 4이상 39 이하

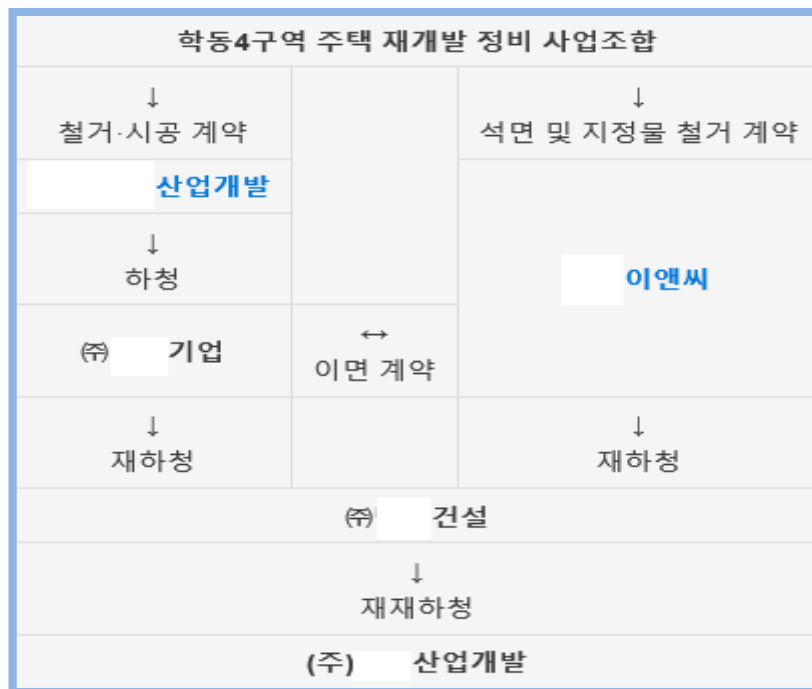
- 10 + 적용





도급(하청) 및 파견 근로자 언론·여론 분석

■ 학동 재개발 5구역 붕괴 참사: 불법 재하도급 사례



<'21년 6월, 9명 사망, 8명 부상>

4

직업건강 관리방안



도급(하청) 및 파견 근로자 건강관리

- 1) 사용(원청) 사업주의 역할
- 2) 하청업체 및 파견 사업주의 역할
- 3) 도급(하청) 및 파견 근로자의 역할

산재 사고사망 절반으로 줄입시다!

안전은
권리입니다

감사합니다

산업재해예방

안전보건공단





장년 노동자의 산재 예방을 위한 교육자료 활용 방안

2022년 한국직업건강간호학회 전기학술대회

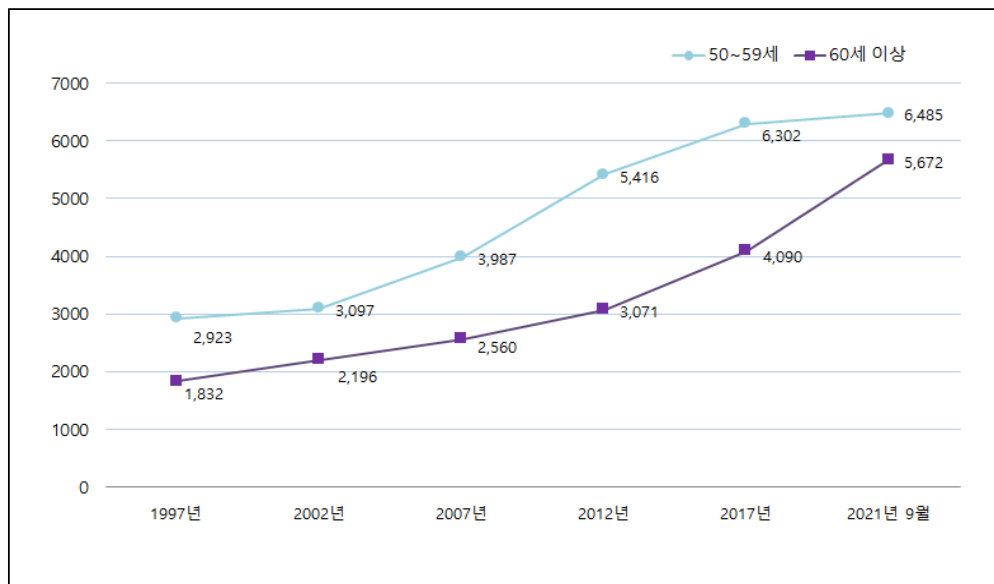
2022. 7. 6(수) 한국화학연구원 조아라 보건관리자

목차

- 01 장년노동자란
- 02 장년노동자의 산업재해 현황
- 03 보건교육
- 04 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

1. 장년노동자란

- 50세 이상, 65세 미만인 사람과 65세 이상인 사람으로서 취업하고 있거나 취업 의사가 있는 사람
 ☞ 고령자·준고령자라는 용어의 의미가 '노동시장에서 은퇴해야 할 사람' 이라고 인식되어 현재의 사회통념 및 기대수명과 많은 차이가 있음을 고려하여 고용노동부에서는 2012년부터 고령자 및 중준고령자의 명칭을 장년(長年)으로 변경하여 사용함
- 지난 10년간 우리나라 장년노동자의 경제활동 참여 인구는 지속적으로 증가 함
- 고령화시대에 접어들어 산업장에서의 장년노동자 증가 현상은 앞으로 지속될 것



출처 : 통계청, 연령별 취업자





1. 장년노동자란

- 장년노동자 특징

1 인지능력

- 인지기능과 신체적 기능의 저하가 있지만 업무와 관련된 경험과 노하우의 축적이 있음
- 장년은 청년보다 같은 연령대 내에서의 생물학적 기능의 편차가 큼
- 학습이나 교육과 관계하는 지능은 20대부터 60대까지 상승했다가 그 후 완만하게 저하함
- 빠르고 지속적으로 변화하는 정보의 습득이 요구되는 과제나 작업기억과 집중력이 과도하게 요구되면 업무 수행에 어려움이 있음
- 두 가지 이상 과제에 각각 주의를 집중해서 처리하는 일에 대한 수행력 떨어짐
- 과거 기억의 상실보다 최근 기억의 상실이 잦으며, 시각 정보보다 청각 정보에 대한 기억이 더 오래 감



1. 장년노동자란

- 장년노동자 특징

2 감각능력

- 40대가 되면 안구조절작용등이 감소하며 나이가 들면서 시력이 감퇴되어 행동 특성 변화와 시야가 좁아짐
- 나이가 들면서 청각이 감퇴하여 노인성 난청으로 인한 청각 약화 현상 나타남
- 직업으로 인한 소음성 난청과 노인성 난청의 감별이 어려울 수 있음
- 균형을 유지할 수 있는 능력이 감소되거나 유지시간이 매우 짧아져 넘어지거나 잘 미끄러짐
- 촉각은 피부를 통해 느끼는 감각으로 압각(눌리는), 통각(아픈), 냉각, 온각 등의 감도가 상실됨

3 운동 및 근로 능력

- 순발력은 60세 전후가 30세에 비해 32% 감소하므로 전도 및 감김, 끼임의 위험이 있음
- 근력은 나이가 들면서 저하되며 결과적으로 65세까지 20% 저하되고, 사용빈도와 운동 등에 영향을 많이 받음
- 근로능력 : 직업에서 요구되는 작업의 표준에 맞도록 직무를 수행할 수 있는 능력
30세에 작소하기 시작하여 65세의 장년노동자는 25세 노동자에 비해 절반 수준임

2. 장년노동자의 산업재해 현황

- 건설업 종사 장년노동자 주요 업무

- ① 삽, 곡괭이 등을 이용하여 땅을 파거나 메움
- ② 자갈, 모래, 시멘트, 철근 등 건설자재를 담거나 옮기고 고르게 퍼거나 혼합
- ③ 기계, 장비, 건축 장식품 등을 조립·설치할 수 있도록 잡아주고 연장과 부품을 올려줌
- ④ 공사에 장애가 되는 수목, 바위, 흙더미 등을 제거하거나 옮김
- ⑤ 파이프, 철근 등을 해머, 겔쇠, 작업대 등을 이용하여 재료를 일정한 길이로 절단하거나 절곡

- 주요 위험요인

- ① 물건 운반 등 육체적인 반복 작업으로 인하여 허리나 어깨, 팔 등 부위에 근골격계질환 발생
- ② 건설현장 이동 중 넘어지거나 미끄러짐
- ③ 고소작업 중 떨어짐
- ④ 옥외작업으로 인한 고온, 한랭 환경



2. 장년노동자의 산업재해 현황

- 2020년

: 전체 사고사망자의 64.7%(130/201명) : 50세 이상, 31.3%(63명/201명) : 60세 이상

: 2020년 대비 대부분 연령층에서 사고사망자가 감소했으나, 60세 이상 사고사망자는 증가(45→63명, 18명 ↑)

(단위: 명, %, %p)

구분	계	18세 ~ 29세		30세 ~ 39세		40세 ~ 49세		50세 ~ 59세		60세 이상	
			비중		비중		비중		비중		비중
2020년	201	14	7.0	25	12.4	32	15.9	67	33.3	63	31.3
2019년	206	23	11.2	29	14.1	39	18.9	70	34.0	45	21.8
증 감	-5	-9	-4.2	-4	-1.7	-7	-3.0	-3	-0.7	18	9.5

- 2021년

: 전체 사고사망자(828명)의 42.5%(352명)가 60세 이상의 노동자, 50~59세 : 251명(30.3%)

구분	계	18세 ~ 29세		30세 ~ 39세		40세 ~ 49세		50세 ~ 59세		60세 이상	
			비중		비중		비중		비중		비중
2021년	828	37	4.5	71	8.6	117	14.1	251	30.3	352	42.5
2020년	882	42	4.8	64	7.3	137	15.5	292	33.1	347	39.3
증 감	△54	△5	△0.3	7	1.3	△20	△1.4	△41	△2.8	5	3.2

출처 : 고용노동부 보도자료(21. 3. 15 / 22. 4. 15)

3. 보건교육

산업안전보건법에 따른 교육 기준



제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. 다만, 제31조제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 6. 9.>

③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.

④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

3. 보건교육

1. 교육방법 : 학습목표를 달성하고 학습내용의 이해를 돕기 위해 적절하게 선정된 과정 및 절차

♣ 종류

- ① 개별 교육 : 면접, 상담
- ② 집단 교육
 - 소집단 교육(토의, 역할극, 시뮬레이션 등)
 - 토의법(원탁식토의, 심포지움, 브레인스토밍, 분단 토의 등)
 - 대집단 교육(강의, 시범, 현장학습, 캠페인)

♣ 주요 고려 사항

- ① 대상자의 행동이 잘 나타날 수 있는 방법
- ② 여러 행동을 동시에 하는 것을 격려
- ③ 능력이 있는 대상자와 능력이 떨어지는 대상자 모두에게 해당되는 방법 선택
- ④ 대상자의 다양한 흥미와 학습 양상의 차이를 포괄적으로 고려
- ⑤ 전달 능력이 중요함. 즉, 내용을 명료하게 하고 흥미를 유발하는 방법 강조

2. 교육매체 : 교육이 실시되는 모든 현장에서 사용되는 학습에 도움이 되는 자료나 기구



학습자의 행동을 잘 이해할 수 있고 학습효과를 높일 수 있는 교육방법 선택이 필요함



4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

1. 장년 노동자의 안전보건교육 시 고려사항

- ☒ 스스로 신체적, 감각적, 인지적 능력이 약화되고 있음을 인식하게 하고, 작업 수행에 있어서 과신하거나 관행적으로 주의를 소홀히 하지 않도록 해야 함
- ☒ 안전보건교육에 관한 필요성과 문제점, 효율적인 교육방법 등을 자주 논의하고 충분한 의견 교환을 하도록 함
- ☒ 학습능력 및 학습효율이 저조하다는 일반적인 선입견을 가져서는 안되며 잘못된 선입견은 장년 근로자의 학습동기를 떨어트리게 됨
- ☒ 저학력 장년근로자들은 자신의 학습 능력을 의심스러워 하거나 안전보건교육을 회피하는 경향이 있으며, 이를 극복할 수 있도록 자신감을 부여하는 적합한 교육을 실시하여야 함
- ☒ 연령대가 혼합된 작업팀을 구성하여 장년 근로자들의 오랜 경험 및 축적된 지식을 적극 활용할 수 있도록 기회를 제공하고 장년 근로자가 안전보건작업에 적극적인 역할을 할 수 있도록 함



4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

2. 백문이 불여일견(百聞而不如一見)

‘백 번 듣고, 백 번 보는 것 보다, 직접 해보는 것이 낫다는 뜻’

3. 안전보건공단은 온라인으로 안전·보건 교육 및 실습을 진행할 수 있는 안전보건미디어를 마련하여 코로나19 시대에도 노동자들이 교육을 받을 수 있도록 함

ex) 책자, 동영상, VR 콘텐츠



산업재해예방
안전보건공단

보도자료



힘내라
대한민국

보도일시: 2020. 7. 24. (금) 조간,
<인터넷 2020. 7. 23. (목) 14:00 이후>
총 4쪽(붙임포함)

❖ 안전보건공단 교육홍보본부 미디어개발부
부장 김송환 ☎ 052-703-0730
과장 김정상 ☎ 052-703-0735

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr>, <http://www.kosha.or.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

「안전보건 VR 교육 확산」 공공기관이 앞장선다

안전보건공단, 한국동서발전, 한국수자원공사, 한국토지주택공사 업무협약 체결



산업재해예방
안전보건공단

보도자료



휴먼뉴딜
한국판뉴딜

보도일시	2021. 8. 9.(월) 조간 *인터넷 2021. 8. 8.(일) 12:00 이후 / 총 6쪽	
담당부서	안전보건공단 교육혁신실 시설건축추진팀	부 장 차 심연섭 김성권 052-703-0711 052-703-0714

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

안전보건공단, 안전체험교육 기회 확대한다

익산 및 중부 안전체험교육장 설계안 확정, 24년 개관

4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

안전 체험 교육장

- 안전보건공단 체험교육장에 방문하여 위험 상황 및 사고 상황을 직접 또는 간접(가상) 체험
- 세부내용 : 4시간 내외(교육대상자 특성에 따라 탄력적), 안전시설물 체험, 가상 안전 체험(3D시청 등)



출처 : 안전보건공단, 국민안전교육 홈페이지

인정 안전체험교육장 현황

※ 아래 체험교육장에서 교육 이수 시 교육시간을 2배로 인정합니다.

인번	교육장명	소재지	운영기관	연락처
1	울산안전체험관	울산시 북구 산하중로2로 87-33	울산광역시 소방본부	052-279-6588~9
2	엡스퍼트 안전체험장	서울특별시 마포구 마포대로 155 (공덕동) LG마포빌딩 6층 엡스퍼트 TL센터	(주)에스엔아이코퍼레이션	02-6924-5695
3	한라시멘트 안전교육센터	강원도 강릉시 옥계면 산계길 225 (본관동 1층)	한라시멘트(주)	033-530-1751~3
4	평택 안전체험 교육장	경기도 평택시 포승읍 남양로 175-2	한국서부발전(주) 평택발전본부	070-5007-5134
5	LGD 마중안전학교 체험관	경기도 파주시 월동면 엘지로 245 (LGD디스플레이 파주공장 내)	엘지디스플레이(주)	031-933-0668 (031-933-0789)
6	오창공장 안전체험 교육센터	충청북도 청주시 청원구 오창읍 2산단로 81 (주상리)	(주)엘지화학	043-219-7173
7	안전체험교육장	경기도 화성시 송산면 지화리 169-88번지	한국안전체험교육원 협동조합	031-9077-2641
8	LG U+ 안전체험관	대전광역시 유성구 과학로 80-17 (가정동) LG U+ 대전R&D센터	(주)엘지유플러스	nwsafety@lguplus.co.kr
9	kt service 남부 안전 체험교육관	대전광역시 서구 갈마로 160 (과정동, KT 인재개발원) 제1실습관 3층	주식회사 케이티서비스 남부	1588- 8090
10	종합안전 체험교육장	충남 태안군 원북면 발전로 457, 태안발전본부 내	한국서부발전(주) 태안발전본부	070-5007-3934
11	생산기술원 안전체험장	경기도 평택시 진위면 엘지로 222 (청호리 19-1), 엘지전자 생산기술원	엘지전자(주)	031-9054-2125
12	SHE 체험교육관 (원주캠퍼스)	충청북도 청주시 흥덕구 지체대로 337 (함정동)	에스케이 하이닉스(주)	043-907-6904
13	LGD 구미 안전학교 체험관	경상북도 구미시 3공단2로 235 (진평동, LG디스플레이 내)	엘지디스플레이(주) 구미공장	054-717-0988
14	롯데하이마트 VR안전체험교육장	경기도 이천시 마장면 중부대로 533번길 8	롯데 하이마트(주)	02-2050-9828 또는 031-635-9457
15	하동발전본부 안전문화 교육관	경남 하동군 금성면 경제산업로 509 (하동발전본부 내)	한국남부발전(주) 하동발전본부	070-7713-1046

출처 : 안전보건공단, 행정안전부 보도자료(22.04.19), 영암군 홈페이지

4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

역할극	
대상자들이 특정한 위험 상황을 역할극을 통해 시연해 봄으로써 안전, 보건에 대한 개념을 지도	
장점	단점
대상자의 사회성 개발 대상자 수가 많아도 적용할 수 있다 대상자의 직접 참여로 흥미와 동기유발 용이 태도, 가치관, 정서적 문제 해결에 유용	준비시간 많이 요구 대상자에 대한 역할 배정이 쉽지 않다 대상자의 참여도에 따라 학습효과 차이 태도변화에 단기적 효과가 있을 뿐 지속성은 약함

활용 예) 고객응대근로자 대응 매뉴얼 역할극 시연(근로자 & 고객 역할)
 사고 발생 시 역할을 지정하여 업무 시연(응급처치, 보고, 현장 관리 등)
 화재 발생 시 역할에 따라 소화 방법, 안저보건수칙, 대피 경로 등



role
play

4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

VR(가상현실) 콘텐츠

영상(VR)과 글이 하나의 교육과정을 이루는 형태

영상으로 현장의 위험요인을 체험, 교안으로 세부적인 재해예방 안전수칙을 학습하는 방식
 실습중심의 체험형 교육(VR)과 반복(교안) 학습의 이점을 동시에 취할 수 있어 효과성을 높임
 사고 시 중대재해로 이어질 가능성이 높은 4대 악성사고를 중심으로 가상현실(VR)컨텐츠를 활용한
 교안 11종 제작

<4대 악성 사고>

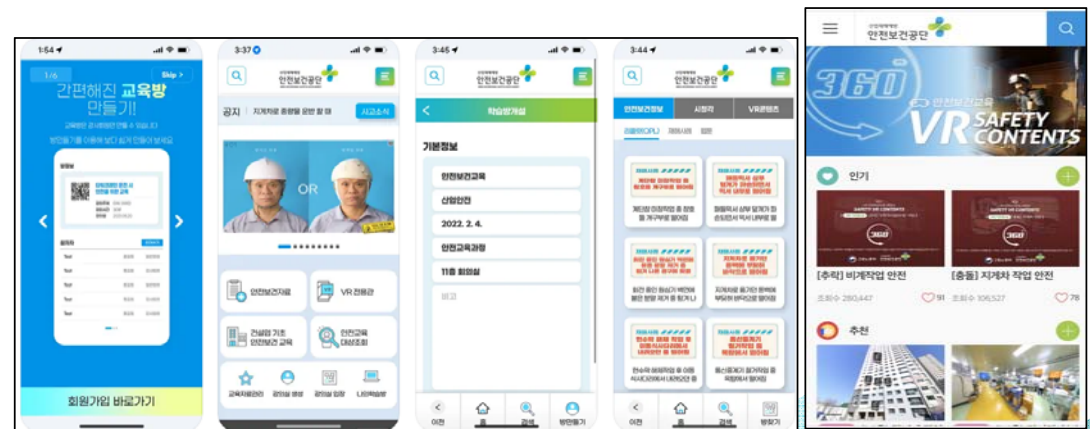
추락 2종 : 비계, 개구부 및 지붕

끼임 4종 : 크레인, 혼합기, 파쇄-분쇄기, 프레스

충돌 2종 : 굴착기, 지게차

질식 1종 : 밀폐공간작업

<업종별 합본(2종)> : 제조업, 건설업



출처 : 안전보건공단 어플리케이션



4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

VR(가상현실) 콘텐츠

안전보건공단 및 공공기관 무상지원 안전보건 VR 콘텐츠 목록

- 안전보건공단(210종) : 끼임 및 충돌, 철골작업, 프레스 작업, 굴삭기 작업 등
- 한국동서발전(7종) : 고소작업, 전기감전, 공기구 사고, 중량물 낙하 등
- 한국수자원공사(4종) : 비계작업, 자재 낙하, 토사 붕괴, 질식
- 한국토지주택공사(4종) : 찢림, 부딪힘, 떨어짐, 무너짐 등

서울시설공단은 안전보건공단의 **VR콘텐츠를 이용해 안전교육을 시행**하고 있음. 건설현장에서 자주 일어나는 사건·사고를 가상이지만 생생하게 체험할 수 있어 교육생들의 만족도가 높음

VR은 특수한 장비가 있어야 한다는 인식이 많지만 비교적 간단한 장비(스마트폰과 카드보드, 일체형 VR, PC 연결형 VR 중 1개)만 있으면 되는 콘텐츠도 존재하고, 비록 장비가 빈약하지만 좀 더 전문적인 경험을 하고 싶다면 **‘찾아가는 VR’ 서비스 신청 가능**

4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

VR(가상현실) 콘텐츠 예시 : 서비스업(스포츠센터 미화종사자)



출처 : 안전보건공단

4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

플립 러닝

온라인과 오프라인 교육을 혼합하여 기존 전통적 강의 방식이 가진 학습과정의 순서를 바꾸어 적용
강의장에서 하는 강의식 수업을 동영상(약 10분)으로 만들어 학습자들에게 미리 제공, 연습해 오도록 하고, 교실에서는 강의 대신 다양한 활동으로 학습 내용에 대한 흥미, 깊이를 더함

수업 전 : 강의 영상 시청,

수업 중 : 학습자 간 상호작용

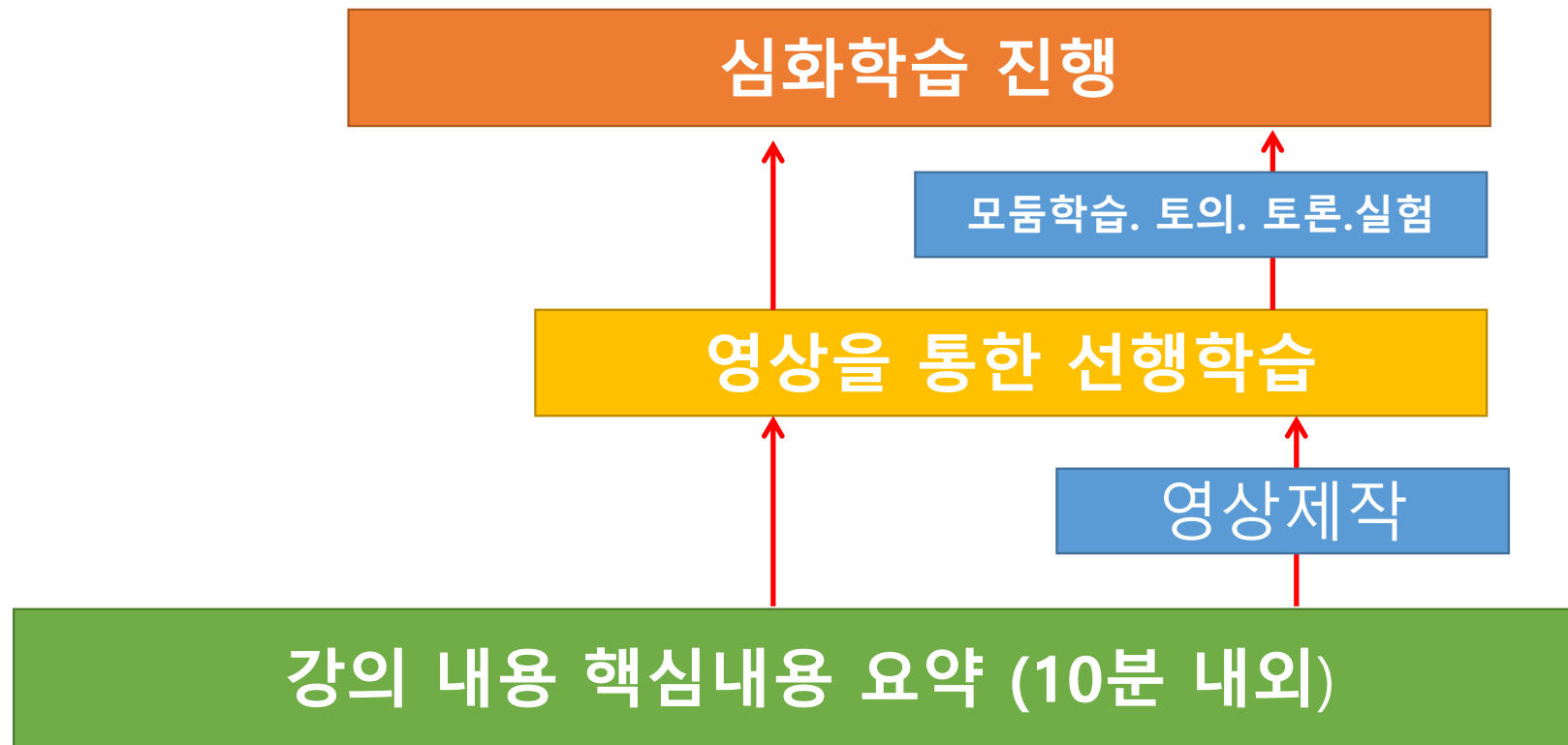
예) 문제해결학습, 토론 등





4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

플립 러닝





4. 장년 노동자 산재 예방을 위한 교육 자료 활용 방안

플립 러닝	
장점	단점
자기주도형 학습이 가능하다. 반복학습이 가능하고 기억에 오래남는다. 각 학습자의 수업 이해도가 증가한다. 토의형 수업같은 활동중심의 학습참여로 학생들의 학습 책임감이 증대한다 학생들의 개별화 교육이 가능해 학습결손 학생들의 뒤처짐 방지도 가능하다	온라인 오프라인 수업이 모두 진행되므로 학생들의 학습분량 증가 온라인 성행 학습이 전제 되지 않을 시 수업진행이 어렵다. 전문적이고 부수적인 지식에 대해서는 온라인 학습이 힘들다. 교수자들의 역량 부족 (기존의 수업 준비보다 요구하는 것이 더 많음) 정보화 격차로 인한 인간 소외현상 발생 우려

참고문헌

1. 고용노동부 보도자료(21. 4. 15) "20년 산업재해 사고사망 통계 발표'
2. 고용노동부 보도자료(22. 3. 15) "21년 산업재해 사고사망 통계 발표'
3. 안전보건공단 2018-교육미디어-530 '장년노동자가 안전한 일터! 건강한 대한민국!'
4. 정혜선 외. 직업건강간호학. 수문사
5. 정혜선 외. 산업전문간호사. 군자출판사
6. 안전보건공단 보도자료 ' 안전보건 VR교육 확산, 공공기관이 앞장선다' (2020. 7. 24)
7. 안전보건공단 보도자료 '안전체험교육 기회 확대한다'(2021. 8. 9)
8. 안전보건공단 홈페이지 '안전보건교육 Safety VR Contents'
9. 영양군 홈페이지 <https://www.yyg.go.kr/?main=true>
10. 행정안전부 보도자료(22. 4. 19) '중대재해사고, 사례교육으로 예방한다!'
11. 안양희 외(2021). 보건교육학. 파주 : 수문사

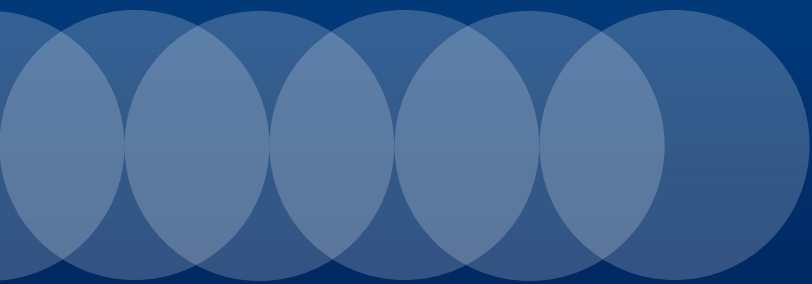


감사합니다!

플랫폼·필수노동자 산재 예방 직업건강 관리방안

을지대학교 최은희



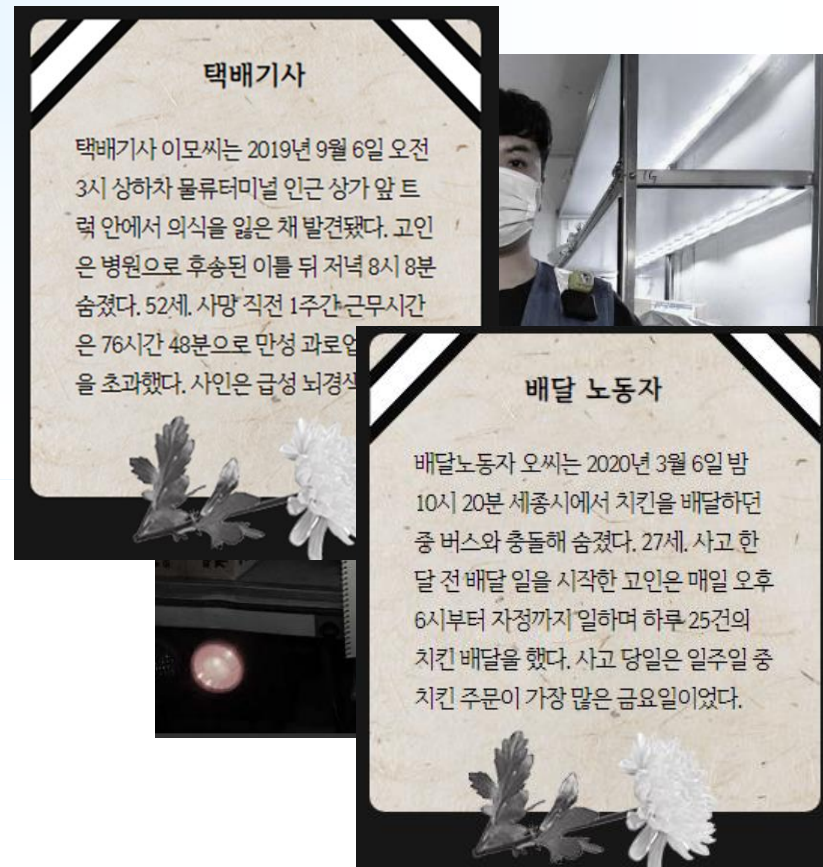


플랫폼 노동자

2020년 택배 과로사

❖ 지난달 12일 숨진 30대 택배노동자가 사망 나흘 전 오전 4시 28분 동료에게 보낸 카카오톡 메시지에는 “저 너무 힘들어요”라는 절박한 호소가 담겨 있었습니다. 그는 사망 전날 밤에도 400개가 넘는 물량을 배송했습니다.

❖ 서울신문. 당신이 잠든 사이- 달빛노동 리포트



2021년

[이슈] 속도 경쟁 내몰린 배달 플랫폼 노동자, 핵심 쟁점은

① 배달 플랫폼 노동자 "기업이 과속 부추기는 것과 다름없어"

[프라이مج제] 입추가 지나갔지만 낮 더위는 한동안 지속될 것으로 보인다. 지난 몇 주간 전국 대부분의 지역에서 폭염이 이어지면서 직장인 10명 가운데 "폭염 휴가"를 제공받고 싶다는 조사 결과가 발표됐고, 한 지자체에서는 열악한 환경의 이동 근로자들을 위해 얼린 생수를 제공하기도 했다.



◆비대면 배달 서비스 수요 늘어...다양한 종류 위험 마주

수많은 직장인들과 자영업자들이 본업을 떠나고 있다. 그들 플랫폼. 가지각색의 사정을 가진 많은 사람들이 생계를 위해 노력한다. 코로나19 상황으로 인한 비대면 시대가 오면서 더욱 그렇다.

국내 배달 플랫폼은 이미 몇몇 기업들이 터줏대감으로 자리 △쿠팡이츠 △요기요가 대표적이다. 코로나19 사태 이후 급격히 늘면서부터 입지를 더욱 공고히 했는데, 기존 유통업체에 뛰어들면서 경쟁은 더 치열해진 모양새다.

공정거래위원회에 따르면 지난 2011년 기준 6조원에 불과했던 배달 시장은 2019년 23조원으로 확대됐다. 과학기술정보통신부는 작년 한 해 배달 시장 규모가 20조1005억원으로 전년 대비 43.5%나 증가했다.

실제 배달 플랫폼 '배달의민족'의 올해 상반기 결제액은 역대 최고로 3월 와이즈앱 리테일 굿즈가 조사한 올 상반기 배달의민족의 올해 상반기 결제추정금액은 8조5591억원으로, 지난해 상반기 4조4172억원보다 94% 급증했다.

지난 6월 한 달 기준 1330만명이 배달의 민족을 이용했고, 한 명당 평균 2만4500원이 한 달 동안 4.4회 결제된 것으로 추정, 전체 결제추정액은 1조4362억원이다. 결제자 수는 2019년 6월 784만명에서 2020년 6월 989만명, 올해 6월 1330만명으로 코로나19 확산 이후 이용자가 급격히 늘어난 것으로 조사됐다.

◆배달 플랫폼 산업 노동자 안전문제 직면...“업무 과정 투명성 확보 급선무”

보수적인 조직 문화를 벗어나 새로운 기술과 혁신으로 주목받았던 배달 플랫폼 산업은 급격한 성장세를 기록한 만큼 해결해야 할 과제도 분명히 존재한다. 구교현 라이더 유니온 사무국장은 프라이مج제와의 인터뷰에서 우선적으로 해결해야 할 과제가 배달 라이더들의 '안전운임제'라고 답했다.

“배달료에 있어서 법적으로 적정기준을 만들어서 단가 경쟁이나 무리한 속도경쟁을 막는 게 필요합니다. 일단 플랫폼 기업들 알고리즘이 업무규칙, 일하는 방식에 대한 모든 규칙을 규정하고 있는 상황인데, 기준에 대해 노동자들이 알지 못하고 공정하게 운영되고 있는지에 대해 검증할 수 없는 상황입니다.”

노동자의 과속·과로 등을 방지하기 위해 적정 운임을 법으로 보장하는 '안전운임제'는 현재 건당 책정되는 운임체계를 택배와 배달에 소요되는 운송원가 및 적정 소득을 기준으로 개편하는 게 골자다. 해당 제도를 통한 적정 운임료 현실화와 안정화가 서비스 향상과 노동자와 시민의 안전도 보장할 수 있다는 설명이다.

구 사무국장은 "현재 전반적으로 배달료에 있어서도 변동성이 상당히 크다. 프로모션이라는 이름으로 특정한 시간대에 국한해 배달료가 높게 책정되는 경우가 있는데, 왜 이렇게 높게, 낮게 책정되는지 기준을 알 수 없고, 그렇다보니 라이더들은 특정 시간대에 과도한 속도를 낸다. 과속을 부추기는 양상의 기업의 정책은 문제가 있다고 생각한다"고 말했다.

❖ 프라이مج제. 시설 요양보호사, 휴게시간에 '공짜노동'...필수노동자 포함돼야

플랫폼-라이더 사이 '배달대행업체', 라이더 권익 모르쇠 '갑질'

한국형 '분리형 배달플랫폼'

진입장벽 낮아 대부분 영세업체
배달기사 근무시간 등 지휘·감독
보험·계약서 안쓰는 등 무법지대



1일 낮 서울 마포구 용강동에서 한 배달노동자가 배달음식을 오토바이 상자에 담고 있다. 김태형 기자 xogud555@hani.co.kr

플랫폼 노동의 확산은 전 세계적 현상이다. 하지만 '케이(K)-플랫폼 노동'에만 도드라지는 특징이 있다. 플랫폼 기업이 플랫폼 노동자와 직접 계약을 맺는 것이 아니라, 플랫폼과 플랫폼 노동자 사이에 중간 업체가 끼어있는 구조다. 생각대로·바로그·부릉·공유다 등의 플랫폼 프로그램사와 배달기사(라이더) 사이에 지역배달대행업체가 끼어있는 '분리형 배달 플랫폼' 구조가 대표적이다. 진입장벽이 없는 지역배달대행업체들은 규모가 영세하고, 정치·사회적 감시도 소홀해 플랫폼 노동자에 대한 권익 침해가 반복되는 상황이다.

플랫폼 노동자

- ILO(2018)은 플랫폼노동의 등장이 지난 10년간 노동영역에서 가장 두드러지고 주목해야 하는 현상. 미래의 노동공급 방식, 일자리의 규모 및 내용, 산업구조를 크게 변화시킬 수 있는 잠재력을 보유한 것으로 평가
- 정의: 디지털 네트워크에 의해 증개되는 노동(Pesole et al., 2018)
- 종류: 음식배달, 대리운전, 애니맨 등 On-Demand work(전통적인 특수고용 노동자와 개념적으로 동일하기 때문에 디지털 특수고용)
- 플랫폼노동은 ICT 발전을 기반으로 기존 일자리에 쉽고 빠르게 결합되는 ‘플랫폼화(platformization)’가 가능함에 따라 그 범위와 규모가 급격히 증가하고, 향후 증가세가 더욱 가속될 것으로 전망

* 애니맨: 도움을 필요로 하는 고객과 도움을 제공하는 헬퍼를 매칭해주는 플랫폼

플랫폼 노동자

- 장지연(2020): IT, 전문서비스, 창작, 단순작업, 전자상거래 등의 온라인 부문과 배달 및 운송, 가사, 주문제작, 임대업 등의 오프라인 부문으로 구분하여 플랫폼노동자 규모를 추정하여 182만명 추산
- 논쟁: 플랫폼 노동의 고용관계
고용이 없는 노동

〈표 1-1〉 플랫폼노동자 규모 추정

구분	취업자				
		플랫폼으로 일감을 구하는 사람			
		전자상거래 종사자	노무제공자		플랫폼 노동자
			단순구인·구직앱 이용자		
추정규모(천명)	59,106	1,826	38	1,570	220
취업자 중 비율	100.0	7.61	0.16	6.54	0.92

출처: 장지연(2020), 플랫폼노동자의 규모와 특징, 『고용노동브리프』, 제104호

한국노총 중앙연구원(2021). 플랫폼노동자 건강권 실태와 개선방안



지난해 4월 서울 강남역 인근에서 라이더유니온 조합원들이 산재전면정용이라는 걸개를 오토바이에 걸고 집회를 하고 있다. 이경아 기자 lee@hani.co.kr

두개 이상의 플랫폼이나 거래처에서 일감을 받는 플랫폼노동자나 특수고용노동자(특수형태 근로종사자·특고)도 산업재해보상보험(산재보험)에 가입해 혜택을 받을 수 있게 하는 법안이 발의된다. 발의 이전부터 정부와 국회가 법안의 필요성에 대해 공감을 이룬 상태여서 국회 통과 가능성이 크다. 법안이 국회를 통과하면, '주로 하나의 사업에 노무를 상시제공'하지 않는다는 이유로 산재보험에서 제외됐던 이들을 더욱 폭넓게 보호할 수 있게 될 전망이다.

플랫폼 노동 거래기반별 노동형태

구분	플랫폼노동 형태
웹기반 플랫폼노동 (Web-Based, Cloud Work)	1. 프리랜서 시장(freelance marketplaces)
	2. 초소형 과업작업(microtasking crowd work)
	3. 경쟁기반 창의적 과업(contest-based creative crowd work)
지역기반 플랫폼노동 (Location-Based, Gig worker)	4. 숙박서비스(accommodation)
	5. 이동, 배달서비스(transportation and delivery services)
	6. 가사, 청소 및 심부름서비스(household services and personal services)

출처: Schmidt(2017), 「Digital Labour Markets in the Platform Economy」.

〈표 2-3〉 플랫폼 노동의 유형

구분	온라인 기반	오프라인 지역기반
마이크로 태스크	단순 타이핑(리멤비) / AI학습 데이터 생산 / 상품평 / 서베이 / 번역(폴리토 집단지성)	배달대행 등 소화물 운송 / 대리운전 / 택승 / 편의 대행 / 스쿠터 충전 및 이동 / 세탁 / 카셰어링 / 세차 / 주차대행
메조 태스크	성우(목소리) / 온라인 전문 상담(법률, 세무 등)	일용노동(가사, 돌봄, 핏케어, 건설 등) / 전세버스 / 특수장비 운전(크레인 등) / 이사서비스 / 대형화물운송
매크로 태스크	디지털콘텐츠(영상, 음악 등) / IT 솔루션 / 소프트웨어 프로그램 / 디자인 / 일러스트 / 번역	여행가이드 / 교육서비스 / 1:1 트레이닝 / 인테리어 / 간판

출처: 장지연(2020), 플랫폼 노동 현상에 어떻게 대응할 것인가?, 「열린정책」 제5호.

〈표 2-4〉 온디맨드 주문형 이동서비스의 종류

E-hailing과 카풀 (E-hailing and carpooling)	E-hailing, 카풀 등
배달서비스 (Delivery services)	음식배달, 물품배달, 화물운송 등
이동수단 공유 (Vehicle sharing)	자동차 공유, 자전거 공유 등
가정, 비즈니스 서비스 (Home and bussiness services)	가사노동, 잔디 깎기 등

출처: 장지연(2020), 플랫폼 노동 현상에 어떻게 대응할 것인가?, 「열린정책」 제5호.

플랫폼 경제에서의 디지털 노동시장 유형화

구분	거래기반	과업대상	과업종류	국내외 대표적 플랫폼
상업적 디지털노동 플랫폼	웹기반	특정개인에게 주어진 과업	프리랜서 시장	Upwork, 숭고, 크몽, 위시켓 등
		다수에게 주어진 과업	다수의 초소형 과업, 단순 업무	Amazon MTurk, 리멤버, 탤런트뱅크, 엠브레인(서베이) 등
			경쟁기반 다수의 창의적 과업, 창의적 업무	숨씨당, 모두의 클래스, class101 등
	지역기반	특정개인에게 주어진 과업	숙박서비스	에어비앤비
			이동서비스	카카오 드라이버, 타다 등
			배달서비스	배민음식배달노동자, 쿠팡이츠 등
			가사서비스	대리주부, 미소, 청소연구소 등
		다수에게 주어진 과업	지역기반 초소형 과업	AMT, Clickwork, 알바천국, 오늘의 집 등

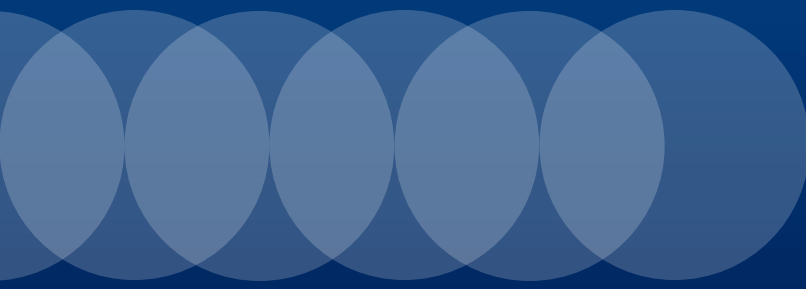
출처: Schmidt(2017), 「Digital Labour Markets in the Platform Economy」.

플랫폼 종사자 통계

- ❖ 고용노동부(장관 안경덕)와 한국고용정보원(원장 나영돈)은「2021년 플랫폼 종사자 규모와 근무실태」결과를 발표 - 전국에서 무작위로 추출된 총 50,001명(15~69세) 표본조사 실시, 「주민등록연앙인구통계」('21.5.)를 모집단으로 하여 성/연령/지역별 인구비례에 따라 표본 추출
- ❖ (규모) 플랫폼을 매개로 노무를 제공하는 플랫폼 종사자*는 취업자(15~69세)의 8.5%인 약 220만 명 - 지난 3개월 동안 스마트폰 앱이나 웹사이트와 같은 온라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통해서 일감을 얻고 고객에게 서비스를 제공하고 수입을 얻은 적이 있는 자

전체 (%)		남성 (%)		여성 (%)	
배달·배송·운전	29.9	배달·배송·운전	47.5	음식조리·접객·판매·수리	33.1
음식조리·접객·판매·수리	23.7	음식조리·접객·판매·수리	15.5	전문서비스	14.5
전문서비스	9.9	사무보조·경비	8.5	가사·청소·돌봄	10.1
사무보조·경비	8.6	전문서비스	6.0	배달·배송·운전	9.8
데이터 입력 등 단순작업	5.7	데이터 입력 등 단순작업	3.5	사무보조·경비	8.6

주업형(%)		부업형(%)		간헐적 참가형(%)	
배달·배송·운전	82.3	배달·배송·운전	68.5	배달·배송·운전	75.9
가사·청소·돌봄	4.6	전문서비스	14.5	데이터 입력 등 단순작업	8.5
전문서비스	3.3	데이터 입력 등 단순작업	5.9	전문서비스	6.2
데이터 입력 등 단순작업	2.8	가사·청소·돌봄	5.3	창작활동	5.2
IT 관련 서비스	2.7	IT 관련 서비스	1.2	IT 관련 서비스	2.9

A decorative graphic consisting of a horizontal row of six overlapping circles. The circles are arranged in a chain, with each circle partially overlapping the one to its left and right. The circles are a light blue color, contrasting with the dark blue background.

필수 노동자

2019년 방문서비스노동자 감정노동, 안전보건

- 약 2주간 온라인으로 설문 진행, 방문 서비스노동자 747명 참여
 - 응답자 10명 중 9명이 고객에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 경험
 - 설치·수리 현장기사 10명 중 1명은 신체 폭행 경험
 - 원치 않는 신체접촉 : 성희롱 여성 54.6%, 남성 20.1% → 여성이 남성에 비해 2배 이상 높은 성적 폭력에 노출
 - 이러한 감정노동이 발생해도 79.2%가 개인이 알아서 대처
- 작업 관련 근골격계질환을 느낀 적이 있느냐는 질문에 715명(95.7%)가 있다고 응답
- 다수의 노동자가 폭염, 한파로 발생하는 온열질환, 한랭질환에 무방비
- 최근 1년간 77.8%가 사고성 재해(62.7%)나 감염성 질환(15.1%) 경험
- 업무과정에서 겪은 사고나 감정노동으로 정신질환 경험도 61.4%
- 산재처리 비율 4.4%로 매우 낮은 수준
- 업무과정에서 다치거나 아파도 개인부담(62.0%) 이거나 그냥 참는(25.8%) 비율이 높음

* 방문서비스노동자 안전보건사업

2020년 미화노동자 휴게시간

- ❖ 인천의 한 아파트에서 해고된 미화노동자를 따라 그 아파트 미화노동자들의 휴게시설에 간 적이 있다. 그곳은 아파트 지하였고, 천장은 높았고 모든 배관들이 보였고, 내장재가 전혀 없이 시멘트가 그대로 드러난 곳이었다. 미화노동자들은 그곳에 매트 같은 것을 깔아놓고 쉬고 있었다. 약간 있는 세간은 그곳의 쓸쓸함을 더해 주었다. 내가 보기엔 지하주차장보다 더 열악한 곳이었다. 입주민의 자동차들이 휴식을 취하는 지하주차장은 밝고 페인트 칠이라도 되어 있고, 심지어는 비상구도 표시되어 있는 등 공간 정비가 된 모습이었기 때문이다.
- ❖ 민중의소리. 노동자들은 왜 휴게시간에 제대로 쉬지를 못하나?

2021년 필수노동자 휴식문제

- ❖ 시설 요양기관에서 노인 돌봄 노동을 하는 요양보호사들이 법정 휴게시간을 한참 벗어나 늘어난 휴게시간을 쓰도록 강요받고, 사실상 휴게시간에도 쉴 수 없는 상황인 것으로 드러났다.
- ❖ 국회 환경노동위원회 소속 윤미향 더불어민주당 의원은 26일 열린 고용노동부 종합감사에서 요양보호사들의 휴게실태와 '공짜노동' 문제를 비판했다.
- ❖ 근로시간 8시간을 기준으로 법정 휴게시간은 1시간, 24시간 근무의 경우 4시간당 30분이다. 그러나 시설 요양기관마다 제각각으로 휴게시간을 부여해 24시간 근무에 6시간부터 많게는 11시간까지 휴게시간을 두는 것으로 파악됐다.
- ❖ 아시아경제. 시설 요양보호사, 휴게시간에 '공짜노동'...필수노동자 포함돼야

필수노동자

- 정의: '재난이 발생한 경우 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회 기능의 안정적 유지를 위한 필수적인 업무에 종사하는 사람'
- 종류: 보건·의료·돌봄 종사자, 배달업 종사자, 환경미화원 등

제목	코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원대책 발표		
등록일	2020-12-14	조회	6464

방문돌봄종사자 등 대상 한시적 생계지원금 지급(50만원, 9만명)
직종별 건강진단 지원 및 산재보험의 전속성 기준 폐지 추진
이륜차배달, 대리기사, 환경미화원 등의 취약한 근무여건 개선 등

정부는 12.14(월), 코로나19 위기상황에서 어려움을 겪고 있는 국민을 위해 이번 대책은 코로나19 위기 상황이 지속되는 가운데 필수 노동자를 보호, 지원하기 위해 마련되었다.

정부는 지난 10월 6일, 필수노동자 보호를 위해 국무회의와 20여차례의 작업반 회의 및 현장 간담회를

이번 대책은 재난이 발생한 경우에도, 국민의 생명과 안전을 위협할 수 있는 감염위험, 소득감소, 실업의 위기 등 어려움을 겪고

*** 코로나 시대 4계급(경향신문, 2020.4.27. 미국 캘리포니아대 로버트 라이시 교수)**

- 첫 번째: 원격근무가 가능한 근로자(전문관리 기술인력)
- 두 번째: 필수적 일을 해내는 근로자(의사, 간호사, 재택간호, 육아 근로자, 음식배달
자, 트럭운전자, 창고운수 근로자, 약국 직원, 위생관련 근로자, 경찰관, 군인, 소방관)
- 세 번째: 임금을 받지 못한 근로자(소매점 식당, 제조업체 직원)
- 네 번째: 잊혀진 근로자 (아웃리치 층)

필수노동자

❖ 보건·의료·돌봄 종사자, 배달업 종사자, 환경미화원

- 24 보건·사회복지 및 종교 관련직

- 42 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직

421 돌봄 및 보건 서비스 종사자

돌봄 서비스 종사원: 요양보호사, 간병인, 노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원(복지 시설 보조원, 장애인 활동 보조인, 노인 생활 관리사)

보육 및 교사 보조 서비스 종사원: 보육 관련 시설 서비스 종사원, 교사 교육 보조원

기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원: 산후조리 종사원, 치료사 보조원, 그 외 돌봄 및 보건서비스 종사원

429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자

개인 생활 서비스 종사원: 말벗, 개인 시중원, 노년 플래너, 생활 코치

❖ 92 운송 관련 단순 노무직

배달원: 사업체, 가구 또는 기타 장소에 문서, 소포, 물품 등을 배달하는 업무를 수행. 우편집배원, 택배원, 음식 배달원, 기타 배달원

택배원- 고객이 주문 및 구매한 상품 등 각종 물품 및 수하물을 고객이 원하는 곳까지 운반

그 외 택배원- 퀵서비스 배달원, 배달대행업체 배달원

음식 배달원- 각종 음식점 등에서 고객의 요구에 따라 해당 요리를 특정장소까지 배달하는 자

기타 배달원- 음료 배달원, 신문 배달원, 그 외 배달원

❖ 94 청소 및 경비 관련 단순 노무직

청소원 및 환경미화원

청소원- 사무실, 공공건물, 오피스텔, 아파트, 호텔, 숙박시설, 기관차, 선박, 비행기,
병원 청소원

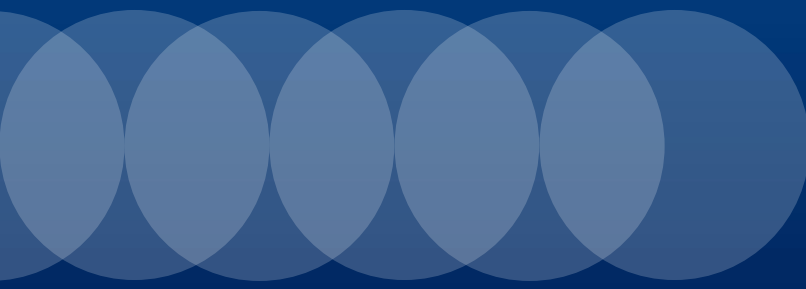
환경미화원 및 재활용품 수거원- 쓰레기 수거원, 거리 미화원, 재활용품 수거원, 그 외
환경미화원 및 재활용품 수거원

건물 관리원 및 검표원

아파트 경비원, 건물 경비원, 그 외 건물 관리원

❖ 통계청(2018), 제7차 한국표준직업분류

특징		직종	관련근거	관리	업무	현재 방문가구*횟수
지역담당		방문간호사	- 국민건강증진법 - 지역보건법 - 공공보건의료에 관한 법률	등록	건강관리, 모니터링 연계	400여가구/1년*횟 수
		정신건강복지센터 상담사	- 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스지원에 관한 법률 - 장애인 복지법(정신장애포함)	등록	사례관리, 사회재활 조기개입, 위기개입	2가구/1일
		방문상담원	- 국민연금 장애심사규정 노인장기요양보험법	신청	심사 및 판정, 사후관리	2~3가구/1일
고객 중심	1인 담당	재가요양보호사	- 노인장기요양보험법	신청	방문요양, 주·야간보호	3회/1주일*사람수
		다문화 방문교육지도사	- 건강가정기본법 다문화가족지원법령	신청	한국어, 부모, 자녀 생활 교육	3~4가구/1주일 2회 이상
		육아도우미	- 아이돌봄지원법 - 아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법 - 아동복지법	신청/ 등록	자녀돌봄 등	1일 1가구

A decorative graphic consisting of a horizontal row of six overlapping circles. The circles are arranged in a chain, with each circle partially overlapping the one to its left and right. The circles are a light blue color, contrasting with the dark blue background.

근로자 건강문제

플랫폼이동노동자 계약과 근무조건

〈표 4-6〉 플랫폼이동노동자 플랫폼 업체와의 계약방식

(단위: %)

구분	지사/지부를 만나서 직접 서면으로 계약	지사/지부를 만나서 구두로 계약	앱/어플 내에서 제공되는 계약서에 서명	별도의 계약 없이 앱/어플에 가입등록	총 합
플랫폼 이동노동자	32.8 (164)	3.2 (16)	20.8 (104)	43.2 (216)	100.0 (500)
음식배달 노동자	57.6 (144)	2.4 (6)	8.0 (20)	32.0 (80)	100.0 (250)
대리운전 노동자	8.0 (20)	4.0 (10)	33.6 (84)	54.4 (136)	100.0 (250)

〈표 4-8〉 플랫폼이동노동자 보수(서비스 가격)결정주체

(단위: %)

구분	본인	플랫폼업체	본인과 고객이 협의해서 결정	고객	본인과 플랫폼업체가 협의해서 결정	총 합
플랫폼 이동노동자	0.2 (1)	88.4 (442)	0.0 (0)	0.0 (0)	11.4 (57)	100.0 (500)
음식배달 노동자	0.4 (1)	80.0 (200)	0.0 (0)	0.0 (0)	19.6 (49)	100.0 (250)
대리운전 노동자	0.0 (0)	96.8 (242)	0.0 (0)	0.0 (0)	3.2 (8)	100.0 (250)

〈표 4-7〉 플랫폼이동노동자 강제성이 있는 업무지시나 관리, 감독 여부

(단위: %)

구분	예	아니요	총합
플랫폼이동노동자	21.8 (109)	78.2 (391)	100.0 (500)
음식배달노동자	37.6 (94)	62.4 (156)	100.0 (250)
대리운전노동자	6.0 (15)	94.0 (235)	100.0 (250)

〈표 4-9〉 플랫폼이동노동자 업무 시작 및 업무 종료시간

(단위: 시간)

구분	업무 시작시간	업무 종료시간
플랫폼이동노동자	3:46 PM	1:01 AM
음식배달노동자	1:09 PM	11:11 PM
대리운전노동자	6:23 PM	2:51 AM

〈표 4-10〉 플랫폼이동노동자 일평균/주당 평균 노동시간

(단위: 시간, 일, %)

구분	플랫폼이동노동자	음식배달노동자	대리운전노동자
총 노동시간	9.2	10.0	8.5
실 운행시간	7.3	8.1	6.5
주당 평균 노동일수	5.8	5.8	5.8
주당 평균 노동시간	54.1	58.5	49.6
15시간 미만	0.0	0.0	0.0
15-39시간 미만	12.8	8.0	17.6
40-52시간 미만	31.2	24.8	37.6
52시간 이상	56.0	67.2	44.8

〈표 6〉 플랫폼 노동의 가격결정 및 일감의 거절

(단위: 명, %)

		전체	플랫폼 노동의 가격결정				일감의 거절		
			플랫폼	중개업체	본인	고객	거절 불가	거절시 불이익	잘 모름
전 체		300	39.7	26.7	29.3	4.3	5.3	34.6	4.0
지역 기반	운송	169	41.4	45.6	9.5	3.6	4.7	50.0	4.1
	지역형 서비스	36	91.7	2.8	5.6	0.0	5.6	30.3	2.8
	전문서비스	14	21.4	0.0	64.3	14.3	0.0	0.0	7.1
	지역기반 계	219	48.4	35.6	12.3	3.7	4.6	43.5	4.1
웹 기반	전문서비스	12	16.7	0.0	83.3	0.0	0.0	8.3	0.0
	IT·디자인	36	11.1	0.0	77.8	11.1	8.3	12.9	5.6
	미세업무	13	23.1	0.0	76.9	0.0	7.7	16.7	0.0
	창작	20	20.0	10.0	65.0	5.0	10.0	0.0	5.0
	웹 기반 계	81	16.0	2.5	75.3	6.2	7.4	9.7	3.7

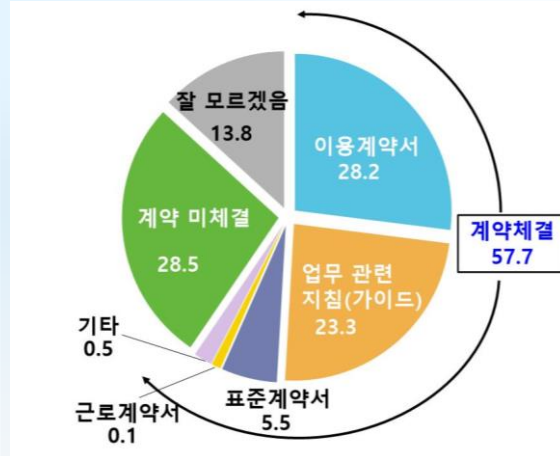
〈표 7〉 플랫폼 노동의 거래조건 변경 및 평점제도

(단위: 명, %)

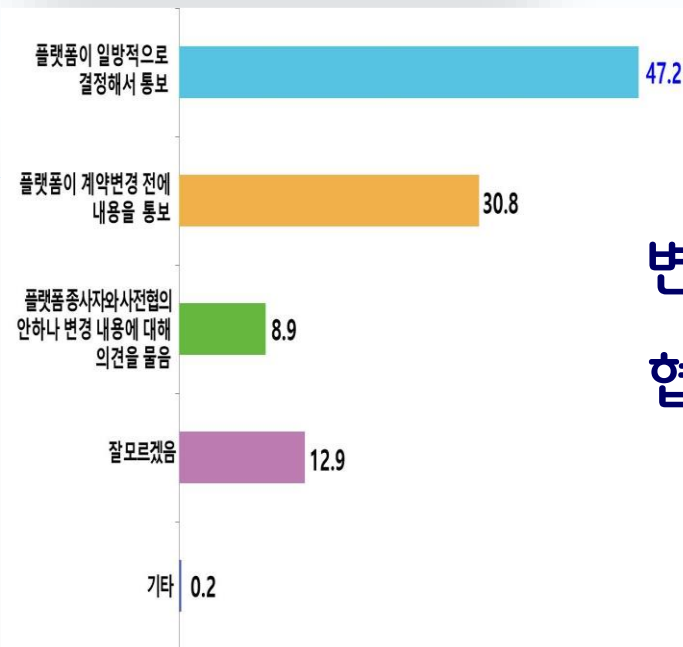
		전체	거래조건 변경			평점제도		
			일방 변경	동의 절차	잘 모름	평점 있음	평점 없음	평점 제재
전 체		300	52.7	29.7	17.7	68.7	31.3	69.0
지역 기반	운송	169	58.0	27.8	14.2	62.7	37.3	83.9
	지역형 서비스	36	50.0	33.3	16.7	61.1	38.9	36.3
	전문서비스	14	28.6	50.0	21.4	78.6	21.4	72.8
	지역기반 계	219	54.8	30.1	15.1	63.5	36.5	75.5
웹 기반	전문서비스	12	66.7	25.0	8.3	91.7	8.3	72.8
	IT·디자인	36	47.2	27.8	25.0	94.4	5.6	64.7
	미세업무	13	38.5	30.8	30.8	76.9	23.1	30.0
	창작	20	40.0	30.0	30.0	60.0	40.0	33.3
	웹기반 계	81	46.9	28.3	24.7	82.7	17.3	55.2

주: 평점제도의 “평점제재”는 평점제도가 있다고 응답한 플랫폼 노동자 중 평점이 낮을 경우 일감감소, 계정의 정지·박탈, 보수차감 등의 제재가 있다고 응답한 경우임.

❖ (플랫폼과의 계약 형태) 계약을 체결했다는 비율은 57.7%, 어떤 계약도 체결하지 않았다는 비율은 28.5%



<플랫폼과의 계약 체결 현황(%)>



<계약 내용 변경 시 절차와 협의 내용(%)>

❖ 업무 중 어려움

어려움 유형		경험 있음(%)	
		중재·조정 경험*(%)	
수행한 일에 대해 보수를 받지 못함	22.0	[100]	[41.7]
계약 이외 업무 배당	15.2	[100]	[45.9]
사전 협의 없는 수당/보수 삭감	16.0	[100]	[45.4]
앱/웹 이용 일시 정지 또는 차단	15.2	[100]	[48.8]
계약/등록 강제 해지	8.2	[100]	[65.8]
폭언 등 모욕적 언행	12.8	[100]	[42.3]
성희롱/성추행	5.9	[100]	[61.6]
비용/손해에 대한 부담 부담	18.1	[100]	[50.8]

플랫폼이동노동자 건강문제

〈표 4-17〉 플랫폼이동노동자 건강검진 경험 여부

(단위: %)

구분	건강검진 경험 있음	건강검진 경험 없음	총 합
플랫폼 이동노동자	19.0 (95)	81.0 (405)	100.0 (500)
음식배달 노동자	16.4 (41)	83.6 (209)	100.0 (250)
대리운전 노동자	21.6 (54)	78.4 (196)	100.0 (250)

〈표 4-21〉 플랫폼이동노동자 건강검진을 받지 않는 이유(1순위)

(단위: %)

구분	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	총 합
플랫폼 이동노동자	20.7 (84)	10.6 (43)	11.1 (45)	7.4 (30)	2.0 (8)	2.5 (10)	38.3 (155)	7.4 (30)	100.0 (405)
음식배달 노동자	19.1 (40)	12.4 (26)	10.5 (22)	7.7 (16)	1.9 (4)	3.8 (8)	38.3 (80)	6.2 (13)	100.0 (209)
대리운전 노동자	22.5 (44)	8.7 (17)	11.7 (23)	7.1 (14)	2.0 (4)	1.0 (2)	38.3 (75)	8.7 (17)	100.0 (196)

주: ① 언제 어디서 건강검진을 받는지 몰라서 ② 업체에서 건강검진을 시켜주지 않아서 ③ 건강검진을 받는 동안 일할 수 없어서 ④ 건강검진 비용이 많이 들 것 같아서 ⑤ 건강검진 결과를 받을 수 없어서 ⑥ 건강검진 결과가 두려워서 ⑦ 건강검진을 받아야 할 필요성을 못 느껴서 ⑧ 내가 건강검진 대상자인지 몰라서

플랫폼이동노동자 중심 건강검진 결과

〈표 3-9〉 건강검진 판정 결과 요약표

	대리운전노동자	음식배달노동자	전체
고혈압조치			
생활요법(정상)	20 (45%)	23 (57%)	43 (51%)
고혈압 약 복용 중	11 (25%)	6 (15%)	17 (20%)
생활요법 또는 약물치료	7 (16%)	6 (15%)	13 (15%)
생활요법과 약물치료	6 (14%)	5 (12%)	11 (13%)
이상지질 조치			
필요없음	8 (18%)	4 (10%)	12 (14%)
생활습관 개선	9 (20%)	16 (40%)	25 (30%)
생활습관 개선 및 투약고려	12 (27%)	8 (20%)	20 (24%)
생활습관 개선 및 투약시작	15 (34%)	12 (30%)	27 (32%)
뇌심혈판정			
건강군	3 (7%)	5 (12%)	8 (10%)
저위험군	9 (20%)	8 (20%)	17 (20%)
중등도위험군	15 (34%)	13 (32%)	28 (33%)
고위험군	7 (16%)	10 (25%)	17 (20%)
최고위험군	10 (23%)	4 (10%)	14 (17%)
뇌심혈조치			
통상근무	3 (7%)	5 (12%)	8 (10%)
조건부 근무	31 (70%)	31 (78%)	62 (74%)
병가 또는 휴직	10 (23%)	4 (10%)	14 (17%)
불면증 증상 문진(야간작업)			
정상	22 (50%)		
가벼운 불면증	16 (36%)		
중등도 불면증	2 (5%)		
심한 불면증	4 (9%)		
위장관계관련증상문진(야간)			
정상	36 (82%)		
비정상	8 (18%)		

플랫폼이동노동자 희망 검진항목

〈표 4-22〉 플랫폼이동노동자 희망(추가되었으면 하는) 검진항목

(단위: %)

구분	근골격계 검사	호흡기계 검사	소화기계 검사	뇌혈관계 검사	인지관련 검사	정신건강 (스트레스, 심리상담 등)	비뇨기계/ 항문관련 검사	총 합
플랫폼 이동노동자	31.2 (156)	23.8 (119)	16.0 (80)	5.4 (27)	1.4 (7)	11.8 (59)	10.4 (52)	100.0 (500)
음식배달 노동자	40.8 (102)	32.4 (81)	7.2 (18)	6.0 (15)	0.4 (1)	7.2 (18)	6.0 (15)	100.0 (250)
대리운전 노동자	21.6 (54)	15.2 (38)	24.8 (62)	4.8 (12)	2.4 (6)	16.4 (41)	14.8 (37)	100.0 (250)

근로환경 조사 분석

1. 일반적 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
성별	남성	9	16	7
		1.9%	3.2%	3.4%
	여성	463	489	197
		98.1%	96.8%	96.6%
연령별2	30세 이하	199	17	7
		42.2%	3.4%	3.4%
	40대	186	54	24
		39.4%	10.7%	11.8%
	50대	79	236	64
		16.7%	46.7%	31.4%
	60세 이상	8	198	109
		1.7%	39.2%	53.4%
교육수준	초졸 이하	3	58	27
		0.6%	11.5%	13.2%
	중졸	0	104	58
		0.0%	20.6%	28.4%
	고졸	38	299	92
		8.1%	59.2%	45.1%
	대졸 이상	431	44	27
		91.3%	8.7%	13.2%
근무경력	1년 이하	63	96	74
		13.6%	19.5%	37.0%
	1-3	152	157	73
		32.8%	31.9%	36.5%
	3-5	116	119	31
		25.0%	24.2%	15.5%
	5-10	93	103	19
		20.0%	20.9%	9.5%
	10년 초과	40	17	3
		8.6%	3.5%	1.5%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

근로환경 조사 분석

2. 사업장 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
사업장형태	민간부문	448	411	165
		94.9%	81.4%	80.9%
	공공부문	13	41	22
		2.8%	8.1%	10.8%
	민간-공공협력	4	23	4
		0.8%	4.6%	2.0%
	NGO	7	27	7
		1.5%	5.3%	3.4%
	기타	0	0	3
		0.0%	0.0%	1.5%
	무응답	0	3	3
		0.0%	0.6%	1.5%
사업장규모	1인 사업장	5	73	125
		1.1%	14.5%	61.3%
	2-9인	373	91	41
		79.0%	18.0%	20.1%
	10-49인	87	277	24
		18.4%	54.9%	11.8%
	50-249인	5	52	9
		1.1%	10.3%	4.4%
	250인 이상	1	8	2
		0.2%	1.6%	1.0%
	무응답	1	4	3
		0.2%	0.8%	1.5%
	직장	413	366	159
		98.6%	73.5%	85.5%
급여제공	파견업체	6	95	15
		1.4%	19.1%	8.1%
	용역업체	0	37	12
		0.0%	7.4%	6.3%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

근로환경 조사 분석

3. 직업적 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
고용형태	자영업자	52	7	13
		11.0%	1.4%	6.4%
	상용근로자	388	257	61
		82.2%	50.9%	29.9%
	임시근로자	28	177	99
		5.9%	35.0%	48.5%
고용계약기간	일용근로자	3	64	26
		0.6%	12.7%	12.7%
	기타	1	0	5
		0.2%	0.0%	2.5%
	정했음	88	135	40
		21.0%	27.1%	21.5%
취업형태	정하지않음 (정년제포함)	329	346	139
		78.5%	69.5%	74.7%
	무응답	2	17	7
		0.5%	3.4%	3.8%
	전일제	385	265	89
		91.9%	53.2%	47.8%
근무장소	시간제	34	233	97
		8.1%	46.8%	52.2%
	가정	5	73	125
		1.1%	14.5%	61.3%
	사무실	373	91	41
		79.0%	18.0%	20.1%

근로환경 조사 분석

4. 근무시간 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
주당 근무시간	40≥	343 72.7%	378 74.9%	150 73.5%
	40-48	73 15.5%	50 9.9%	18 8.8%
	48-52	42 8.9%	24 4.8%	19 9.3%
	>52	14 2.9%	53 10.5%	17 8.4%
	예	6 1.8%	121 35.0%	27 19.4%
며칠 혹은 몇 주씩 일하는 형태	아니오	323 98.2%	224 64.7%	112 80.6%
	무응답	0 0.0%	1 0.3%	0 0.0%
	없음	468 99.2%	411 81.4%	198 97.1%
야간근무	있음	4 0.8%	94 18.6%	6 2.9%
	없음	401 85.0%	384 76.0%	166 81.4%
저녁근무 (18:00~22:00 사이 2시간 근무)	있음	71 15.0%	121 24.0%	38 18.6%
	없음	413 87.5%	279 55.2%	163 79.9%
토요일 근무	있음	59 12.5%	226 44.8%	40 19.6%
	무응답	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%
	가끔이상	263 55.7%	345 68.5%	146 71.6%
휴식가능	거의 없음	209 44.3%	159 31.5%	58 28.4%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

근로환경 조사 분석

5. 근무 중 위험요인

		보육교사	간병인	육아도우미
피로자세	1/2이상	107	174	67
		22.7%	34.5%	32.8%
	1/4-1/2	112	132	38
		23.7%	26.1%	18.6%
사람들기	거의 없음	253	199	99
		53.6%	39.4%	48.5%
	1/2이상	123	197	76
		26.1%	39.0%	37.3%
무거운물건	1/4-1/2	121	204	47
		25.6%	40.4%	23.0%
	거의 없음	228	104	81
		48.3%	20.6%	39.7%
계속 서 있음	1/2이상	25	71	16
		5.3%	14.1%	7.8%
	1/4-1/2	77	114	29
		16.3%	22.6%	14.2%
반복적 자세	거의 없음	370	320	159
		78.4%	63.4%	77.9%
	1/2이상	230	207	69
		48.7%	41.0%	33.8%
	1/4-1/2	146	156	75
		30.9%	30.9%	36.8%
	거의 없음	96	142	60
		20.3%	28.1%	29.4%
	1/2이상	218	219	84
		46.2%	43.4%	41.2%
	1/4-1/2	90	110	37
		19.1%	21.8%	18.1%
	거의 없음	164	176	83
		34.7%	34.9%	40.7%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

근로환경 조사 분석

6. 근무 중 폭력노출

		보육교사	간병인	육아도우미
화가 난 고객응대	1/2 이상	76	136	27
		16.1%	26.9%	13.2%
	1/4 이하	396	369	177
		83.9%	73.1%	86.8%
정서불안 고객응대	1/2이상	27	29	8
		5.7%	5.7%	3.9%
	1/4 이하	445	476	196
		94.3%	94.3%	96.1%
언어폭력	있음	5	39	1
		1.1%	7.7%	0.5%
	없음	466	466	202
		98.7%	92.3%	99.0%
	무응답	1	0	1
		0.2%	0.0%	0.5%
위협	있음	0	12	0
		0.0%	2.4%	0.0%
	없음	472	493	203
		100.0%	97.6%	99.5%
모욕적 행동	무응답	0	0	1
		0.0%	0.0%	0.5%
	있음	5	22	2
		1.1%	4.4%	1.0%
	없음	467	483	201
		98.9%	95.6%	98.5%
	무응답	0	0	1
		0.0%	0.0%	0.5%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

근로환경 조사 분석

7. 안전보건과 건강

		보육교사	간병인	육아 도우미
보호구 착용해할 경우	있음	31 6.6%	138 27.3%	10 4.9%
	없음	441 93.4%	366 72.5%	194 95.1%
건강과 안전에 관한 위험요인 정보	매우 잘	88 18.6%	73 14.5%	25 12.3%
	잘 제공	274 58.1%	299 59.2%	84 41.2%
	별로 못받음	82 17.4%	95 18.8%	56 27.5%
	전혀 못받음	26 5.5%	36 7.1%	37 18.1%
6개월 이상 질병 및 건강문제	있음	15 3.2%	40 7.9%	16 7.8%
	없음	456 96.6%	464 91.9%	188 92.2%
12개월 동안 손상으로 인한 건강문제	있음	0 0.0%	12 2.4%	0 0.0%
	없음	472 100.0%	493 97.6%	203 99.5%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

요양보호사

	빈도	퍼센트
24시간 근무 + 2일 휴무	4	3.8
3조2교대	26	25.0
8시간3교대	15	14.4
야간만근무	1	1.0
시급직	47	45.2
기타	6	5.8
미확인	5	4.8
전체	104	100

	빈도	퍼센트
30명 미만	10	9.6
30명 이상~50명 미만	7	6.7
50명 이상~70명 미만	7	6.7
50명 이상~70명 이상	36	34.6
미확인(모두 재가)	44	42.3
전체	104	100

* 전국서비스산업노동조합연맹(2021).요양보호사 임금실태조사 및 처우개선 방안 연구

요양보호사

2. 고용형태

특성		정규직	계약직 (전일제)	계약직 (시간제)	계(명)	
전체		38.1	13.4	48.5	100.0	(3,734)
성별	남성	53.9	12.9	33.3	100.0	(196)
	여성	37.3	13.5	49.3	100.0	(3,538)
연령대	20~29세	80.3	17.1	2.6	100.0	(39)
	30~39세	82.1	9.3	8.6	100.0	(78)
	40~49세	50.8	15.6	33.6	100.0	(322)
	50~59세	41.6	12.5	45.9	100.0	(1,471)
	60~69세	31.7	14.4	53.9	100.0	(1,509)
	70세 이상	23.8	11.3	65.0	100.0	(315)
지역	대도시	28.4	10.4	61.2	100.0	(1,444)
	중소도시	38.9	13.7	47.4	100.0	(1,322)
	농어촌	51.5	17.6	30.9	100.0	(968)
직종	요양보호사	33.6	13.4	53.0	100.0	(3,400)
	사회복지사	87.9	10.9	1.2	100.0	(149)
	간호(조무)사	80.3	16.0	3.7	100.0	(160)
	물리(작업)치료사	85.2	14.8	0.0	100.0	(25)
운영주체	개인	32.7	11.7	55.6	100.0	(2,655)
	영리법인	42.8	19.0	38.2	100.0	(353)
	비영리법인	55.5	17.2	27.3	100.0	(726)
	국가·지방자치단체	100.0	0.0	0.0	100.0	(1)
급여유형	방문요양	20.2	8.0	71.8	100.0	(2,264)
	방문목욕	21.0	7.1	71.8	100.0	(190)
	방문간호	51.9	14.8	33.3	100.0	(9)
	주야간보호	73.4	21.7	5.0	100.0	(245)
	단기보호	72.2	23.1	4.7	100.0	(6)
	노인요양공동생활가정	75.7	20.6	3.7	100.0	(97)
	노인요양시설(10~29명)	68.7	27.4	4.0	100.0	(230)
	노인요양시설(30~49명)	74.3	21.7	4.0	100.0	(181)
	노인요양시설(50명 이상)	72.6	25.1	2.3	100.0	(512)

* 보건복지부(2019). 장기요양 실 주: 장기요양요원 응답자 3,734명의 자료를 분석

요양보호사

3. 지난 1년 동안
이용자 또는
가족으로부터 비난,
고함, 욕설 여부

특성		있다	없다	계(명)	
전체		25.2	74.8	100.0	(3,734)
성별	남성	22.5	77.5	100.0	(196)
	여성	25.3	74.7	100.0	(3,538)
연령대	20~29세	37.8	62.2	100.0	(39)
	30~39세	28.6	71.4	100.0	(78)
	40~49세	33.9	66.1	100.0	(322)
	50~59세	27.7	72.3	100.0	(1,471)
	60~69세	22.6	77.4	100.0	(1,509)
	70세 이상	14.4	85.6	100.0	(315)
지역	대도시	23.3	76.7	100.0	(1,444)
	중소도시	23.9	76.1	100.0	(1,322)
	농어촌	29.6	70.4	100.0	(968)
직종	요양보호사	24.3	75.7	100.0	(3,400)
	사회복지사	30.6	69.4	100.0	(149)
	간호(조무)사	36.5	63.5	100.0	(160)
	물리(작업)치료사	34.8	65.2	100.0	(25)
운영주체	개인	21.9	78.1	100.0	(2,655)
	영리법인	28.3	71.7	100.0	(353)
	비영리법인	35.5	64.5	100.0	(726)
	국가·지방자치단체	50.0	50.0	100.0	(2)
급여유형	방문요양	19.3	80.7	100.0	(2,264)
	방문목욕	16.7	83.3	100.0	(190)
	방문간호	20.4	79.6	100.0	(9)
	주야간보호	31.9	68.1	100.0	(245)
	단기보호	33.3	66.7	100.0	(6)
	노인요양공동생활가정	32.4	67.6	100.0	(97)
	노인요양시설(10~29명)	35.5	64.5	100.0	(230)
	노인요양시설(30~49명)	36.4	63.6	100.0	(181)
	노인요양시설(50명 이상)	40.8	59.2	100.0	(512)

주: 장기요양요원 응답자 3,734명의 자료를 분석

* 보건복지부(2019). 장기요양 실태조사

요양보호사

4. 장기요양업무 수행 시 질환이나 사고 경험 여부

특성	근골격계 질환 경험		감염성 질환 경험		다치거나 사고 경험		기타		계(명)
	있다	없다	있다	없다	있다	없다	있다	없다	
전체	15.8	84.2	3.6	96.4	6.9	93.1	1.6	98.4	100.0 (3,734)
성별									
남성	8.8	91.2	1.7	98.3	2.9	97.1	1.8	98.2	100.0 (196)
여성	16.2	83.8	3.7	96.3	7.2	92.8	1.6	98.4	100.0 (3,538)
연령대									
20~29세	3.0	97.0	4.6	95.4	2.9	97.1	1.2	98.8	100.0 (39)
30~39세	4.0	96.0	2.2	97.8	3.8	96.2	0.0	100.0	100.0 (78)
40~49세	13.3	86.7	3.2	96.8	7.0	93.0	1.9	98.1	100.0 (322)
50~59세	20.1	79.9	3.6	96.4	7.0	93.0	1.3	98.7	100.0 (1,471)
60~69세	14.5	85.5	3.8	96.2	7.8	92.2	2.1	97.9	100.0 (1,509)
70세 이상	8.8	91.2	2.5	97.5	4.2	95.8	0.8	99.2	100.0 (315)
지역									
대도시	15.3	84.7	2.3	97.7	7.4	92.6	1.5	98.5	100.0 (1,444)
중소도시	15.2	84.8	3.6	96.4	6.5	93.5	1.7	98.3	100.0 (1,322)
농어촌	17.3	82.7	5.3	94.7	6.9	93.1	1.4	98.6	100.0 (968)
직종									
요양보호사	16.4	83.6	3.5	96.5	7.1	92.9	1.6	98.4	100.0 (3,400)
사회복지사	5.1	94.9	2.1	97.9	4.5	95.5	0.9	99.1	100.0 (149)
간호(조무)사	13.4	86.6	6.3	93.7	6.0	94.0	1.6	98.4	100.0 (160)
물리(작업)치료사	14.8	85.2	8.6	91.4	5.3	94.7	0.5	99.5	100.0 (25)
운영주체									
개인	14.4	85.6	3.1	96.9	6.7	93.3	1.8	98.2	100.0 (2,655)
영리법인	19.5	80.5	4.6	95.4	5.4	94.6	0.6	99.4	100.0 (353)
비영리법인	19.0	81.0	4.8	95.2	8.4	91.6	1.4	98.6	100.0 (726)
국가·지방자치단체	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0 (1)
급여유형									
방문요양	14.8	85.2	2.9	97.1	7.7	92.3	1.8	98.2	100.0 (2,264)
방문목욕	14.3	85.7	0.4	99.6	4.4	95.6	1.2	98.8	100.0 (190)
방문간호	11.1	88.9	1.9	98.1	14.8	85.2	1.9	98.1	100.0 (9)
주야간보호	14.0	86.0	4.8	95.2	5.2	94.8	0.3	99.7	100.0 (245)
단기보호	18.1	81.9	3.1	96.9	1.2	98.8	1.2	98.8	100.0 (6)
노인요양공동생활가정	14.7	85.3	3.5	96.5	3.5	96.5	1.4	98.6	100.0 (97)
노인요양시설(10~29명)	16.8	83.2	4.4	95.6	5.0	95.0	1.1	98.9	100.0 (230)
노인요양시설(30~49명)	19.2	80.8	5.0	95.0	5.6	94.4	2.3	97.7	100.0 (181)
노인요양시설(50명 이상)	19.9	80.1	6.1	93.9	7.2	92.8	1.5	98.5	100.0 (512)

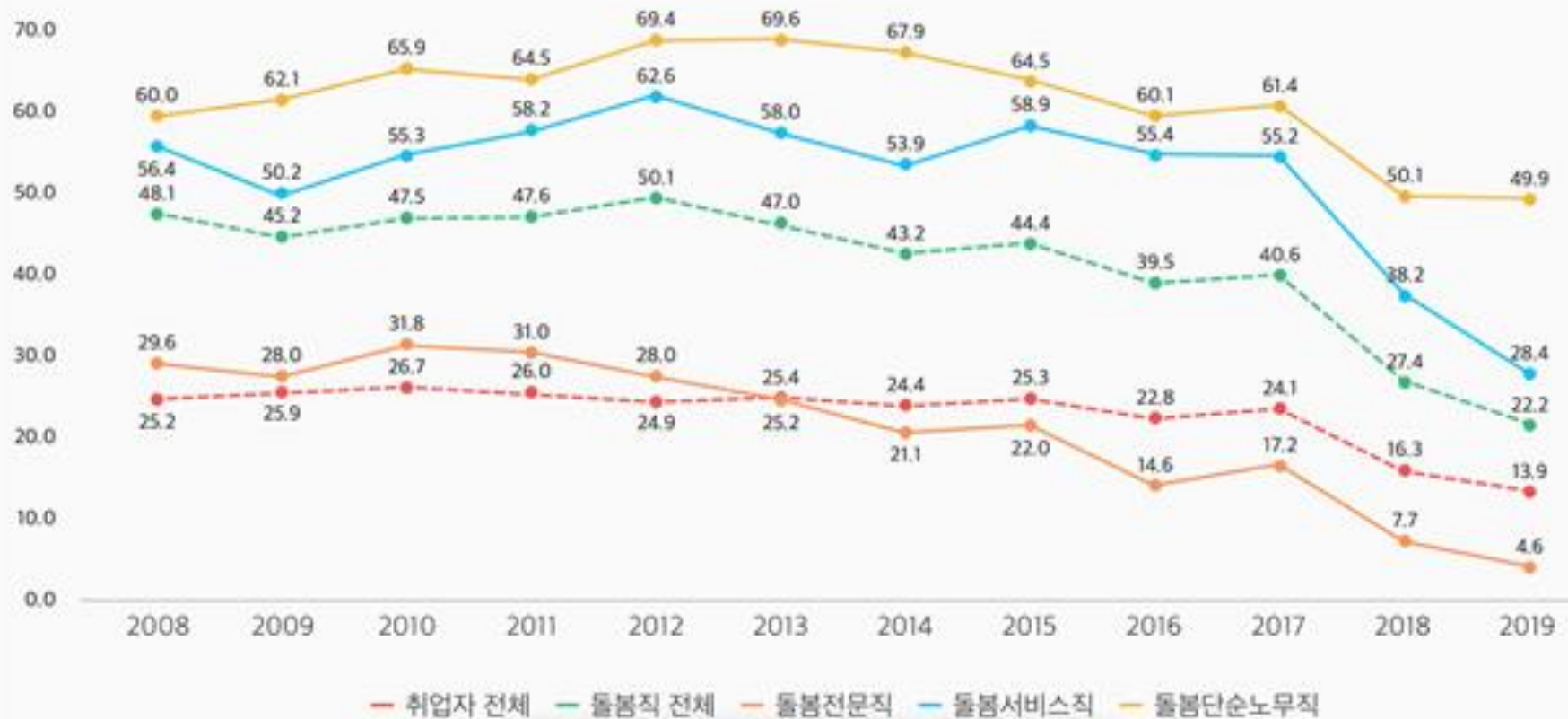
* 보건복지부(2019). 장기요양 실적조사 결과

주: 1) 장기요양요원 응답자 3,734명의 자료를 분석

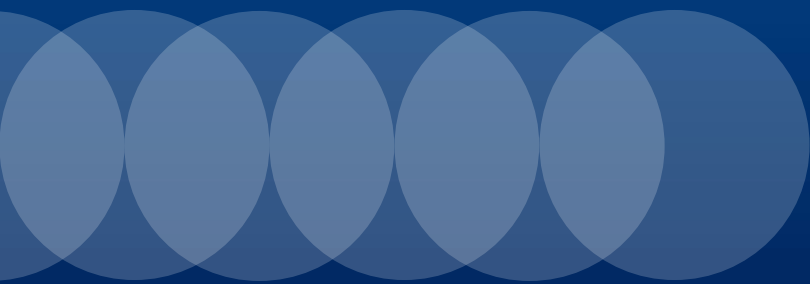
2) 기타: 우울증 질환, 화상 등

[그림 11] 2008~2019 전체 취업자·돌봄노동자 중 저임금 노동자 비중

(단위: %)



* 출처 : 김원정, 임연규(2020). 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소.



제언

문제점

1. 근로자 전체 통계를 알 수 없음.
2. 계약 종류 불정형
3. 근로자의 고령화
4. 근무 시간, 교대 근무
5. 고객을 응대하는 직종이 대다수
6. 산업재해 및 직업병 통계, 건강수준을 알 수 없음.
(2020년 근로환경조사부터는 세세직종이 포함되지 않아 추정도 어려움)
7. 안전보건 인프라 부족(휴식, 건강검진, 산재보험, 보건관리 등)
8. 각 직종별 고용조건 및 근로환경이 모두 다름. 또한, 적용 법이 모두 다름.

제언

- 노동자 일반, 직무, 건강 조사
- 계약 시 업무 범위 제시
- 노동자 건강검진 범위 확대
- 지역 차원의 노동자 건강관리 센터 지정 및 지원
- 직업건강간호사의 주체적 활동

“플랫폼 노동자 건강관리센터 만들자”

아시아미래포럼 '플랫폼 노동 건강권' 주제 토론회 ... “정부가 거점별로 설치, 지원해야”

부천근로자건강센터-이동노동자쉼터 간담회

👤 정석철 | 🗓 승인 2022.05.03 11:46 | 💬 댓글 0

서울시 감정노동 종사자 권리보호센터

경청해 주셔서 감사합니다

산재취약계층 보호를 위한 지원제도 및 정책적 대안

2022. 7. 6. (수)
킨텍스 2전시관 302호



오지은 대표변호사

오지은(吳智恩) 변호사 약력

간호사

서울대학교 간호학과 졸업
서울대학교병원 외과계중환자실 간호사
간호사, 보건교사 자격 취득



학생

한국외국어대학교 법학전문대학원 졸업
변호사 자격 취득



변호사

법률사무소 선의 대표변호사

(전)한국의료분쟁조정중재원 의료사고감정단 조사관/분쟁조정위원회 심사관경찰

대한변호사협회 중대재해처벌법 대응 TF 자문위원

경찰자문의사단 및 경찰수사연수원 교수(보건의료범죄수사,반부패팀장과정)

보건복지부 혈액관리위원 및 의료감염전문위원, 혈액안전소위원회 위원

의료기관평가인증원 환자안전 전문가 자문위원, 한국의약품안전관리원 의약품부작용 전문위원

질병관리청 고문변호사, 의료관련감염전문위원 및 민간전문가규제개선자문위원

서울시간호사회, 전국보건교사회, 한국직업건강협회, 대한조산협회 각 고문변호사

경찰수사연수원, 소화기내시경학회, 서울시간호사회, 병원간호사협회 등, 각 병원·간호대 강의

의료민사, 의료형사, 의료행정, 의료가 포함되는 제반분야 (의료인, 변호사들의 자문)

의료분쟁 해결,소송,조정/손해배상/산업안전/공무원재해보상,산재,국가유공자,보훈보상자,장애등급

직장내괴롭힘, 학교폭력, 성년후견,이혼,상속 등/송무,조정,자문(입법),상담,컨설팅,강의,유튜브



산업재해 취약계층?

- 파견, 특고, 플랫폼

산업안전보건법

산업안전법의 목적 / ‘산업재해 / 근로자’

제1조(목적)

이 법은 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “산업재해”란 노무를 제공하는 사람이 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.
2. “중대재해”란 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 고용노동부령으로 정하는 재해를 말한다.
3. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다

사업주 등의 의무

제5조(사업주 등의 의무)

- ① 사업주(특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자, 배달종사자를 중개하는 자를 포함)는 근로자(특수형태근로종사자와 배달종사자를 포함)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.
 - 1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
 - 2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
 - 3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 등

제77조(특수형태근로종사자에대한 안전조치 및 보건조치 등)

- ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 ‘특수형태근로종사자’)의 노무를 제공받는 자는 특수형태근로종사자의 산업재해 예방을 위하여 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. <개정 2020. 5. 26.>
 - 1. 대통령령으로 정하는 직종에 종사할 것
 - 2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
 - 3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
- ② 대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 교육을 실시하여야 한다.
- ③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

산안법에서 인정하는 특수형태근로종사자의 범위(1)

- 산안법 시행령 제67조

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다. <개정 2021. 11. 19.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
나. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사, 그 밖에 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

산안법에서 인정하는 특수형태근로종사자의 범위(2)

- 산안법 시행령 제67조

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등)

6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람
7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출 모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호 또는 제8호의 방문판매원이나 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람
11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람

산안법에서 인정하는 특수형태근로종사자의 범위(3)

- 산안법 시행령 제67조

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등)

13. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 수출입 컨테이너를 운송하는 사람

나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호의 특수자동차로 시멘트를 운송하는 사람

다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문의 피견인자동차나 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차로 철강재를 운송하는 사람

라. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차나 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항 각 호의 위험물질을 운송하는 사람

14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 소프트웨어기술자

Cf. 중대재해처벌법

도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무

제6조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무)

사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 아니하도록 **제4조의 조치**를 하여야 한다.

다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운·영관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.

- * 1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
- 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
- 3. 중앙행정기·관지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
- 4. 안·전보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치

산업안전보건기준에 관한 규칙

산업안전보건기준에 관한 규칙(안전보건규칙)

제4편 특수형태근로종사자 등에 대한 안전조치 및 보건조치 <신설 2019. 12. 26.>

제672조 (특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치)

제673조 (배달종사자에 대한 안전조치 등)

▶ 특수형태근로종사자 등에 대한 안전조치 등 마련

1) 법의 보호대상이 확대됨에 따라 특수형태근로종사자에 대하여 고객의 폭언 등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 교육의 실시 등 안전조치 및 보건조치 등을 마련함으로써 특수형태근로종사자의 산업재해 예방에 기여함.

2) 법의 보호대상이 확대됨에 따라 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람에 대하여 이륜자동차 운행 면허 및 승차용 안전모 보유 여부를 확인하는 등 안전조치를 마련함으로써 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방에 기여함.

산업재해보상보험법

* 산업재해보상보험법 상 요양급여

요양급여

업무상사유로 부상 또는 질병 - 당해근로자에게 지급

요양급여는 요양비의 전액으로 하되, 근로복지공단이 설치한

보험시설 또는 지정의료기관에서 요양

(부득이한 경우 요양비로 지급)

치유 후 재발 혹은 악화되어 적극적 치료 필요하면 재요양 가능.

* 산업재해보상보험법 상 유족급여

유족급여

근로자가 업무상 사유로 사망 시, 유족에게 유족급여 지급.

원칙적으로 유족보상연금으로 지급.

수급권자가 원하는 경우 감액하여 일시금 지급 등이 가능.

일실수익의 개념이고 위자료의 성질 아님.

수급권자 범위 ≠ 민법상 상속순위

최근 산업재해보상보험법 개정내용

*2022. 5. 29. 고용노동부 보도참고자료 발췌

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(1)

1. 적용대상

- 1) 현재 산재보험법상 특고 전속성 요건을 폐지하고, '특고'와 '플랫폼노동 종사자'를 '노무제공자'의 범주로 재정의
(노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받는 경우 / 노무제공자가 사업주로부터 온라인 플랫폼을 통해 노무제공을 요청받는 경우로 구분)

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(2)

1. 적용대상

2) 현 적용제외 신청제도는 폐지하되, 보험료징수법에 '휴업등 신고제도'를 도입하여 노무제공이 없는 기간의 보험료 미부과 근거를 마련

(실보수 기준 보험료 부과방식 도입으로 소득 파악이 어려운 일부 직종 - 캐디 등 - 은 '휴업등 신고제도'를 활용하여 소득 미발생 기간동안 보험료 미부과)

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(3)

2. 보험료 부과, 징수

1) '보험료 부과기준이 되는 소득'(보수) X 보험료율

- 노무제공자의 보수는 '소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득, 경비 등을 제외한 금액'
- 노무제공자의 산재보험료율은 재해율 등을 고려하여 산재보험및예방심의위원회 심의를 거쳐 근로자와 달리 정할 수 있도록 함

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(4)

2. 보험료 부과, 징수

2) 종사자와 사업주가 ½씩 부담하되 저소득 종사자에 대한 보험료 감면(면제 또는 경감) 근거 마련

3) 사업주가 노무제공 내용, 월 보수액 등을 다음달 말일까지 공단에 신고하면 공단이 그 다음달에 보험료 부과

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(5)

3. 플랫폼 운영자에 대한 특례

- 플랫폼 노무제공 특성을 감안하여 플랫폼 운영자에게 보험관계 신고, 자료제공 협조의무 등 부여

1) 신고 : 플랫폼 종사자의 노무제공 내용, 월 보수액 등 신고는 플랫폼 이용 사업자가 아닌 플랫폼 운영자가 하도록 함

2) 공제, 납부: 플랫폼 종사자 보험료는 플랫폼 운영자가 플랫폼 이용사업자와 플랫폼 종사자로부터 원천공제하여 납부

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(6)

3. 플랫폼 운영자에 대한 특례

3) 자료제공 협조: 플랫폼 운영자가 플랫폼 종사자의 노무제공 관련 자료를 5년간 보관하고 공단의 자료제공 요청에 협조

4) 전용계좌 개설: 플랫폼 운영자가 산재보험료 관리를 위한 전용계좌 개설 및 운영토록 함

- 플랫폼 운영자의 보험사무에 관한 의무 이행에 필요비용 일부 지원

특고, 플랫폼 산재보험 사각지대 해소법안 주요내용(7)

4. 급여 및 보상제도

1) 근로자의 평균임금에 대응되는 '평균보수' 개념 신설

- 노무제공자가 최근 3개월동안 지급받은 실보수기준으로 산정
- 노무제공자가 재해발생사업 이외 사업에서 지급받은 보수와 근로자로서 지급받은 임금을 모두 합산

2) 원칙적으로 근로자 업무상 재해인정기준으로 노무제공자에게도 동일적용 하되 구체적 인정기준은 하위법령 위임

3) 개정법 공포 후 시행(2023. 7. 1.) 전까지 보조사업장에서 발생한 재해도 산재보상이 가능토록 부칙에 명시

감사합니다 😊

jeoh@sunuilaw.com

02 - 3295 - 4648

오 지 은 대표변호사



법률사무소 선의
LAW OFFICE SUNUI

06595 / 서울특별시 서초구 법원로 15, 413호 (서초동, 정곡빌딩 서관)

Tel 02.3295.4648

Fax 02.6455.3295

jeoh@sunuilaw.com

www.sunuilaw.com



www.youtube.com/c/오변의TMI