프리랜서 노동권 보장을 위한
정책토론회

2022년 5월 23일(월) 14:00

경제사회노동위원회 중회의실3

주 관 | 경제사회노동위원회 비정규직위원회

경제사회노동위원회
Economic, Social & Labor Council

프리랜서 노동권 보장을 위한 정책토론회

| 프로그램 |

구분	시간	주요 내용
등록	13:30~14:00	○ 접수 및 등록
개회	14:00~14:15	〈개회 및 환영사〉 사회 : 박덕수 (부천노동교육상담소 소장) ○ 개회사 : 문현군 (비정규직위원회 위원장)
세션1	14:15~15:45	〈프리랜서 건강권〉 – 좌장 : 박현호 (경기비정규직지원센터 소장) * **주제1 : 건강권의 사각지대, 프리랜서의 실태와 개선방안** – 발표 : 장진희 (한국노총 중앙연구원 연구위원) * **주제2 : 프리랜서를 위한 보건체계 구축, 어떻게 할 것인가** – 발표 : 윤진하 (연세대학교 의과대학 사회건강연구소 소장) * **공동토론** – 이상국 (한국대리운전협동조합 총괄본부장) – 한석호 (노동공제연합 풀빵 운영위원장) – 이진우 (한일병원 직업환경의학센터 과장) – 김명준 (산업안전보건연구원 정책제도연구부장)
세션2	16:00~17:30	〈방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선〉 – 좌장 : 송명진 (플랫폼프리랜서 노동공제회 사무국장) * **주제1 : 방송영상산업 프리랜서 문제와 해결방안** **– 영화산업 사례를 중심으로 –** – 발표 : 이종수 (노무법인 화평 대표) * **주제2 : 지방정부 강사 지위개선, 어떻게 표준화할 것인가** – 발표 : 신옥숙 (전국노동평등노조 전국강사연대본부 본부장) * **공동토론** – 김기영 (희망연대노조 방송스태프지부장) – 이상범 (전국시장 · 군수 · 구청장협의회 전문위원) – 박종식 (한국노동연구원 부연구위원)

※ 토론회 순서 및 시간은 원활한 진행을 위해 변경될 수 있음.

토론회를 개최하며

지난 날 코로나19 감염병 확산에 따른 어려움으로 움츠러들었던 우리들의 몸과 마음이 봄날의 활기찬 기운과 함께 활짝 펴지듯, 비정규직과 취약계층의 신분과 처우 역시 한층 더 개선되길 바랍니다.

경제사회노동위원회 산하 비정규직위원회는 '20년 8월 출범이래 취약계층의 목소리를 사회적 대화에 담아내기 위해 노력했습니다. 그중 한 사례로 올 초부터 수차례에 걸쳐 프리랜서 노동권 보장을 논의했습니다. 회의 논의를 바탕으로 프리랜서 관련 단체의 의견을 모아 프리랜서 노동권 보장을 위한 사회적 해결방안을 모색하고자 오늘 토론회를 준비했습니다.

과거 비정규직 노동의 확산은 정규고용을 비정규고용으로 대체하거나 직접고용을 회피하는 형태로 나타났다면, 최근 고용형태의 다변화로 고용관계 자체를 회피하기 위해 프리랜서 노동이 확산되고 있습니다. 그러므로 전체 비정규직 노동의 입장에서는 확산하는 프리랜서의 노동권 보장이 없는 비정규직의 노동권 보장은 '밑 빠진 독에 물 붓는 격'이 아닐 수 없습니다. 이것이 바로 비정규직위원회에서 '프리랜서 노동권 보장'이라는 주제에 천착했던 이유입니다.

특히, 프리랜서는 저녁, 새벽 등 변칙적인 업무시간과 근로형태로 인해 정규 노동을 대상으로 규정한 야간근로나 특수건강진단 조건에는 미치지 못하는 경우가 많습니다. 특히, 배달 종사자들이 흔히 겪는 근골격계, 호흡기계 질환을 검사하는데 일반건강검진으로는 부족하고, 사업주가 비용을 부담하는 특수건강진단에는 제외되어 있어 건강권의 사각지대에 놓인 경우가 많습니다. 이에 대한 사회적 관심이 절실한 때입니다.

또한, 방송·영화 스태프나 지자체 소속 강사의 경우, 일부 직종이나 지역에서 획득한 노동권이 전체로의 확산이 지체되고 있어 사각지대에 놓인 프리랜서가 많습니다. 사회적 관심과 지지가 절실한 시기입니다. 향후 이러한 논의가 축적되어 비정규직 및 취약계층의 조직화와 노동조건 개선의 밑거름이 될 것입니다.

이제 비정규직 운동은 일하는 사람들 모두를 위한 운동으로 확대되어야 합니다. 비정규직위원회는 작은 사업장 노동자, 프리랜서, 단기근로노동자 등 노동법과 노동조합밖에 머물 수밖에 없는 많은 취약한 노동자들과 함께할 것입니다. 오늘 토론회를 준비하고 이 자리에 참석해주신 모든 분도 그 길에 함께 해주시리라 믿습니다. 감사합니다.

2022년 5월 23일

비정규직위원회 위원장 문 현 군

차 례

세션1 | 프리랜서 건강권

- **주제❶ 건강권의 사각지대, 프리랜서의 실태와 개선방안** ····· 1
  | **장진희** 한국노총 중앙연구원 연구위원

- **주제❷ 프리랜서를 위한 보건체계 구축, 어떻게 할 것인가** ····· 19
  | **윤진하** 연세대학교 의과대학 사회건강연구소 소장

- **공동토론**
  - ✣ **토론❶ 이상국** (한국대리운전협동조합 총괄본부장) ····· 37
  - ✣ **토론❷ 한석호** (노동공제연합 풀빵 운영위원장) ····· 43
  - ✣ **토론❸ 이진우** (한일병원 직업환경의학센터 과장) ····· 47
  - ✣ **토론❹ 김명준** (산업안전보건연구원 정책제도연구부장) ····· 65

세션2 | 방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선

- **주제❶ 방송영상산업 프리랜서 문제와 해결방안 : 영화산업 사례를 중심으로** ····· 73
  | **이종수** 노무법인 화평 대표

- **주제❷ 지방정부 강사 지위개선, 어떻게 표준화할 것인가** ····· 101
  | **신옥숙** 전국노동평등노조 전국강사연대본부 본부장

- **공동토론**
  - ✣ **토론❶ 김기영** (희망연대노조 방송스태프지부장) ····· 111
  - ✣ **토론❷ 이상범** (전국시장 · 군수 · 구청장협의회 전문위원) ····· 117
  - ✣ **토론❸ 박종식** (한국노동연구원 부연구위원) ····· 123

세션1. 프리랜서 건강권

| 주제 ❶ |

건강권의 사각지대, 프리랜서의 실태와 개선방안

• **장진희** 한국노총 중앙연구원 연구위원

주제 ❶

건강권의 사각지대, 프리랜서의 실태와 개선방안

장진희 | 한국노총 중앙연구원 연구위원

Contents

1. 연구배경 및 목적
2. 건강권 및 정책대상자 정의
3. 실태조사 주요 결과
4. 정책방안

1.
연구목적 및 배경

1. 연구목적 및 배경

1) 플랫폼프리랜서노동의 범위 및 규모

○ 플랫폼노동자 및 프리랜서의 정의 및 공통점

- 플랫폼노동과 프리랜서에 대한 법적 정의 없음
- 일부 지자체의 프리랜서에 대해 정의(서울시 프리랜서 권익 보호 및 지원을 위한 조례, 경기도 프리랜서 지원 조례 등) 및 연구자에 따른 정의
- 플랫폼노동 혹은 플랫폼노동자의 경우 일자리위원회(2019), 고용노동부(2021) 등 에서 조작적(operator) 정의
- 플랫폼노동과 프리랜서의 정의는 상이하나 공통점 -> 노동관계법의 사각지대 -> **사회보험의 사각지대**

○ 우리나라 플랫폼노동자 및 프리랜서의 규모

- 플랫폼노동의 영역 -> 과거 운송을 중심으로 청소, 돌봄, 판매/영업의 일부가 플랫폼노동에 편재, 그러나 최근 예술, 통번역, 레슨 등 빠르게 확대
- 2018년 50만명(한국고용정보원, 2018)으로 추산 **-> 2021년 220만명으로 예상**
- 프리랜서 정의에 따라 상이하나 2019년 240만명(한국노동연구원, 2019)으로 추산 **-> 2021년 최대 400만명**(한국노동사회연구소, 2021)
  우리나라 경제활동인구(2,801만)의 약 22.1%를 차지하는 것으로 추산

4

1. 연구목적 및 배경

2) 건강권 조망의 필요성

○ 회색지대 노동자의 급격한 증가에 따른 보호 필요성 대두, 그러나 건강권은 부차적인 정책영역

- 회색지대 노동자의 규모 및 확장성에 의해 **보호 필요성 역시 높아짐** → 그러나 대다수는 **사회보장체계의 사각지대**
- 회색지대 노동자에 관한 주된 논의는 **고용안정**과 **노동자성 등 사회보장체계에 포함하기 위한 당위성** 확보차원에서 이루어짐
- 국민의힘 공약집에 따르면 플랫폼노동자와 프리랜서를 포함한 1인 자영자를 동시에 보호하는 '일하는 사람 기본법' 공약
  그러나 주로 '고용보험 적용'을 중심으로 '불합리한 차별을 받지 않을 권리, 사생활과 개인정보의 보호, 사회적 괴롭힘과 성희롱으로부터의 보호, 모성보호, 육아, 적절한 권리구제 등 건**강권은 여전히 부차적인 정책 영역으로 분류**
- 특히 기존문헌에 따르면 열악한 노동환경(장시간 노동, 비체계적 수입구조, 야간노동 등) 및 표준적 고용관계에 벗어나는 집단은 건강에 매우 취약
- 그럼에도 이들의 건강권을 조망한 연구는 전무함
- 이에 본 연구는 플랫폼노동자를 중심으로 노동환경과 건강수준을 조사하여 그 실태를 드러내고 정책적 지원방안을 마련하고자 함

5

2.
건강권의 평가기준 및 우리나라 법제도

6

2. 건강권 평가기준 및 우리나라 법제도

1) 건강권의 개념 및 평가기준

○ 국제보건기구(WHO)의 건강권 정의

-1946년 WHO헌장을 통해 '건강이란 질병이나 손상이 없을 뿐만 아니라 신체적, 정신적, 사회적으로 완전한 안녕 상태이며, 건강권은 도달 가능한 최고 수준의 건강에 대한 권리'로 정의

○ 국제보건기구의 건강권의 평가기준

1) 이용가능성 - 공중보건 및 보건의료 프로그램 뿐 아니라 관련시설, 물품 및 서비스가 충분한 수량으로 이용가능해야 함

2) 접근용이성 - 차별없이 모든 사람이 접근할 수 있어야 함

- 차별금지 / 물리적 접근 용이성 / 경제적 접근 용이성 / 정보 접근 용이성

3) 용인가능성

4) 질적 우수성

⇨ 추후 플랫폼프리랜서의 건강권 확보를 위한 사업(건강증진센터 설립 등)평가기준에 부합되도록 설계가 필요

소득수준에 상관없이 누구나 보건의료 프로그램이나 건강권 관련 정보 등을 향유할 수 있어야 하며, 물리적·경제적 제약이 없어야 함

또한 건강권 증진을 위한 프로그램이 의학적으로 적절하며 우수한 품질이어야 함

2. 건강권 평가기준 및 우리나라 법제도

2) 우리나라 건강권 관련 법·제도

○ 「국민건강보험법」 제52조(건강검진)에 의한 **일반건강검진**, 「산업안전보건법」 제130조에 의한 **특수건강진단**

- **일반건강검진은 전국민 대상 건강사업**

·자기부담은 없으나, 지정항목 외 검사항목을 추가할 경우 본인부담금(비용) 발생

·신체계측, 시력/청력, 흉부방사선 검사, 혈액검사, 요검사, 구강검진(이상 공통항목), 성/연령에 따른 검진항목

→ 플랫폼노동자의 유일한 사회적 건강보호 체계, 그러나 실제 **플랫폼노동자가 필요로 하는 검진항목이 없음으로 인해 낮은 실효성** 야기

- **특수건강진단**은 산안법에 명시된 유해인자(시행규칙 별표22)에 노출되는 노동자에 대하여 **사업주의 비용부담**으로 실시하는 주기적 건강검진

유해인자	제1차 검진항목	제2차 검진항목
야간작업	(1) 직업력 및 노출력 조사 (2) 주요 표적기관과 관련된 병력조사 (3) 임상검사 및 진찰 ① 신경계: 불면증 증사 문진 ② 심혈관계: 복부둘레, 혈압, 공복혈당, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL, 콜레스테롤 ③ 위장관계: 관련 증상 문진 ④ 내분비계: 관련 증상 문진	임상검사 및 진찰 ① 신경계: 심층면담 및 문진 ② 심혈관계: 혈압, 공복혈당, 당화혈색소, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL, 콜레스테롤, LDL콜레스테롤, 24시간 심전도, 24시간 혈압 ③ 위장관계: 위내시경 ④ 내분비계: 유방촬영, 유방초음파

·사업주를 특정하기 어려운 현실 → **비용부담의 주체를 특정하기 어렵거나 없음, 또한 플랫폼노동자가 희망하는 검진항목 부재**

3.
실태조사 주요결과

3. 실태조사 주요 결과

1) 조사대상 정의 및 인구통계학적 특성

○실태조사의대상및방법, 주요조사내용, 조사기간

구분		주요내용
조사대상		플랫폼기반 음식배달노동자(250명) 및 대리운전노동자(250명) 총 500명
조사방법		구조화된 설문지를 이용한 대면조사
조사내용	노동환경	어플수, 계약형태, 사용자 수, 가격결정권, 직접 고용여부, 노동시간, 수면시간, 출퇴근 소요시간
	신체건강	건강보험 가입, 건강검진 인식, 희망 검진, 건강상태(통증), 산재경험 등
	정신건강 및 사회적 관계	고객으로부터의 폭언경험, 평점 불이익, 심리적 부담감, 일상 정신건강, 고민상담 친구의 수 등
	사고발생 및 작업환경	안전보건 교육, 원하는 교육내용, 사고발생 경험 등
조사기간		2021년 6월 10일(목) ~ 2021년 6월 30일(수)

3. 실태조사 주요 결과

1) 조사대상 정의 및 인구통계학적 특성

○조사대상의정의

-플랫폼노동을 정의함에 있어 여러 정의가 존재(고용노동부, 2021; 한국고용정보원 2019 등)

-본 연구는 고용노동부(2021)의 정의를 활용, 조작적 정의를 통해 정책대상자를 식별함

(1) 디지털 플랫폼을 통해 거래되는 것이 서비스(용역) 또는 가상의 재화일 것

(2) 디지털 플랫폼을 통해 일거리(일감)을 구하며, **'알고리즘'에 의해 일감이 배분**될 것

(3) 디지털 플랫폼이 대가나 보수를 중개하며 **서비스 가격결정권**이 주로 **'플랫폼사'**에 있을 것

(4) 디지털 플랫폼을 통해서 중개되는 일감(일거리)이 특정인이 아닌 다수에게 열려있어야 할 것(프랜차이즈 소속 배달노동자 제외)

(5) 플랫폼노동을 **100% '주업'**으로 할 것(부업으로 하는 경우, 사회보험 등 주업에서 보장 가능성이 높음)

-이상의 조건을 만족하는 '음식배달노동자'와 '대리운전노동자'를 대상으로 실태조사를 수행

3. 실태조사 주요 결과

1) 조사대상 정의 및 인구통계학적 특성

○ 남성중심적이며 음식배달은 주로 청년세대, 대리운전은 중장년세대로 구성

구분		전체	음식배달노동자	대리운전노동자
성별				
	남성	97.4	99.6	95.2
	여성	2.6	0.4	4.8
연령(세)		41.2	35.8	46.7
	20-29세	20.8	34.0	7.6
	30-39세	28.0	34.4	21.6
	40-49세	25.2	20.8	29.6
	50-59세	22.0	10.4	33.6
	60세 이상	4.0	0.4	7.6
교육수준				
	고졸이하	60.0	62.8	57.2
	전문대졸	28.6	29.6	27.6
	대졸	11.4	7.6	15.2
혼인상태				
	비혼	45.8	68.0	23.6
	기혼	47.6	26.0	69.2
	기타	6.6	6.0	7.2

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

2) 플랫폼노동자의 경제적 종속 : 장시간 노동의 주요 원인

○ 일감을 얻기 위한 플랫폼 이용수

- 플랫폼노동자는 다수 플랫폼을 이용하여 사용자를 특정하기 어려운 것으로 보고됨
- 그러나 **플랫폼노동자의 평균 플랫폼 이용갯수는 1.6개 → 특정 플랫폼 업체에 종속된 형태**
- **음식배달노동자의 경우 96.0%가 1개의 플랫폼만 이용**, 대리운전노동자 **69.6%가 2개 이하의 플랫폼** 이용

〈표 4-3〉 플랫폼이동노동자 업종별 사용 플랫폼 수 (단위: 개)

구분	평균	1개	2개	3개	4개 이상	총 합
플랫폼 이동노동자	1.6	57.0	27.4	15.4	0.2	100.0
		(285)	(137)	(77)	(1)	500
음식배달 노동자	1.1	96.0	3.2	0.8	0.0	100.0
		(240)	(8)	(2)	(0)	250
대리운전 노동자	2.1	18.0	51.6	30.0	0.4	100.0
		(45)	(129)	(75)	(1)	250

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

2) 플랫폼노동자의 경제적 종속 : 장시간 노동의 주요 원인

○ 플랫폼에 높은 경제적 종속

- 플랫폼노동자의 '종속성', '노동자성'은 주로 업무지시나 관리, 감독 여부에 따라 법원의 판결을 중심으로 이루어짐(사례에 따라 인정과 불인정이 혼재)

-플랫폼이동노동자 중 강제성이 있는 업무지시나 관리, 감독 여부 : 음식배달노동자 37.6%, 대리운전노동자 6.0%

-**그러나 플랫폼노동의 핵심이자 건강에 밀접한 요인은 '서비스 가격결정은 시장이 아닌 플랫폼에 의해 결정' → 플랫폼에 경제적으로 종속**

-실제 본인의 서비스 가격결정을 하는 비중은 **0.2%에 불과 → 플랫폼에 경제적으로 종속**

-결국 더 높은 수입은 **더 많은 운행/배달건수(장시간 노동)으로 해결해야 되는 구조 → 건강악화의 주원인**

〈표 4-7〉 플랫폼이동노동자 보수(서비스 가격)결정주체 (단위: %)

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

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

3) 플랫폼노동자의 신체건강 : 장시간 노동

○ 플랫폼노동자의 장시간 노동

- 주당평균 노동시간은 **음식배달노동자 58.5시간, 대리운전노동자 49.6시간**(우리나라 임금노동자 주당 평균 노동시간 40.7시간)

-음식배달노동자는 (시작) 낮 → (종료) 심야시간, 대리운전노동자 (시작) 저녁 → (종료) 새벽

***산안법상 대리운전노동자는 야간노동자가 분류가 되지 않음 → 특수건강진단 대상자에 미포함 → 야간노동에 대한 정의 검토**

- **장시간 운행(전신진동, 매연, 분진, 소음노출 등)과 야간노동으로 인한 신체적 건강 악화**

〈표 4-8〉 플랫폼이동노동자 업무 시작시작 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

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

3) 플랫폼노동자의 신체건강 : 건강장해요인 노출

○ 건강장해요인 노출정도

-플랫폼노동자 중 특히 음식배달노동자의 경우, 이륜차의 특성으로 인해 건강에 취약

- '이륜차를 타는 행위의 인체 공학 실험 연구'(The International Journal of Human Factors and Ergonomics)

·이륜차 운전자는 특히 전신진동은 일반 **안전상한치의 5배 이상**(등을 곧게 펴고 타는 대신 연료탱크 위에 몸을 앞으로 숙이는 자세에는 더 큰 부작용)

·전신진동 →진동주파수에 따라 인체에 미치는 영향이 상이 →심각할 경우 **시력, 청력 등의 감각기능 저하, 심박수 증가, 혈압상승, 등 동태변화**

·전신진동 외에도 고정된 자세, 도로 위의 소음, 매연, 먼지(분진 등) 고온과 추위, 노면상태 등에 의해 건강에 영향

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

3) 플랫폼노동자의 신체건강 : 건강장해요인 노출

○ 건강장해요인 노출정도

-전반적으로 음식배달노동자가 건강장해요인에 노출되고 있음

*노출안됨(1점), 일하는 시간의 1/4(2점), 일하는 시간의 절반(3점), 일하는 시간 3/4(4점), 일하는 내내(5점)으로 측정

- 건강장해요인에 일평균 최소 2시간(시각)에서 최대 5시간(근골격계) 노출

-**특히 근골격계 및 호흡기계 질환,을 중심으로 노출, 운행환경에 따른 사고발생 위험 증가**

→ 일평균 9~10시간에 달하는 장시간 노동을 하는 플랫폼노동의 특성 상

장시간 노동은 건강장해요인에 더 오랜시간 노출됨을 의미

〈표 4-12〉 플랫폼이동노동자 건강장해요인 노출빈도 (단위: 점)

구분		플랫폼이동노동자		
			음식배달 노동자	대리운전 노동자
근골격계	운행 중 느낄 수 있을 정도의 진동	2.2	2.9	1.5
	고정된 자세나 반복적인 작업	3.1	3.4	2.7
청각	말할 때 목청을 높여야 할 정도의 심한 소음	1.7	2.1	1.2
호흡기	심각한 매연, 먼지(분진 등) 등의 흡입	2.7	3.4	2.0
시각	운행하기 어려울정도의 어두움	1.8	1.9	1.7
	운행하기 어려울정도의 눈부심	1.7	1.9	1.4
운행환경	(하절기) 활동하기 어려울 정도의 높은 온도	2.4	3.1	1.6
	(동절기) 활동하기 어려울 정도의 낮은 온도	2.4	3.1	1.7
	(빗길/눈길) 운행하기 어려울 정도의 미끄러운 바닥	2.2	2.6	1.9

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

3) 플랫폼노동자의 신체건강 : 실제 통증 경험 및 지속정도, 강도

○ 지난 1년간 실제 통증경험 및 빈도

- 지난 1년간 플랫폼노동자의 **17.2%**(음식배달노동자 19.6%, 대리운전노동자 14.8%)이 **근골격계 및 호흡기계, 소화기계 통증** 경험
- 실운행시간과 통증경험 : 통계적으로 유의한 양(positive)의 상관관계를 보일뿐만 아니라 52시간 초과시 25.7%가 통증을 경험
- **통증이 발생하면 주로 1~1주일 미만으로 통증이 지속, 통증의 강도는 약간 불편한 정도이나 업무에 열중할 때 못 느끼는 수준**

〈표 4-27〉 실운행시간별 근골격계 및 호흡기계, 소화기계 통증 경험 (단위: %)

구분		경험 있음	경험 없음	총 합
플랫폼이동노동자		17.2	82.8	100.0
	음식배달노동자	19.6	80.4	100.0
	대리운전노동자	14.8	85.2	100.0
실 운행 시간	39시간 미만	16.5	83.5	100.0
		31	157	188
	52시간 이하	13.3	86.7	100.0
		27	176	203
	52시간 초과	25.7	74.3	100.0
		28	81	109

주: 지난 1년동안 손목/발목, 목, 등, 어깨, 허리 등 근육관절 통증이나 천식, 가래, 기침, 어지러움, 속 메스꺼움, 가슴통증, 소화불량, 구토, 복부통증, 복부 불편함 등의 경험임

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

4) 플랫폼노동자의 정신건강 : 고객으로부터의 폭언, 욕설 등

○ 고객으로부터의 폭언, 욕설 경험에도 불구하고 대응방법은 참고 넘어감

- 플랫폼노동자의 신체적 건강뿐만 아니라 대면, **고객평점 등 강도 높은 감정노동으로 인한 정신건강**에 주목
- 최근 1년간 고객으로부터 **폭언이나, 욕설, 협박 등을 경험한 비중** 음식배달노동자 39.2%, **대리운전노동자 82.4%**
  - 앞서 신체건강(근골격계, 호흡기계 등)에 있어서 대리운전노동자보다 음식배달노동자가 더욱 취약
  - 그러나 **정신건강에 있어서 고객과 장시간 밀폐된 공간(차안)에 있어야 하고, 직접적으로 대면하는 대리운전노동자가 훨씬 더 취약**

〈표 4-32〉 플랫폼이동노동자 고객으로부터 폭언·욕설·협박 경험빈도 (단위: %)

구분		경험 없음	1년에 1~2회	3개월에 1회	1개월에 1회	1주에 1회	1주에 2회 이상	총 합
플랫폼 이동노동자		39.2	18.2	24.2	9.2	9.0	0.2	100.0
		196	91	121	46	45	1	500
	음식배달 노동자	60.8	14.4	22.0	2.4	0.4	0.0	100.0
		152	36	55	6	1	0	250
	대리운전 노동자	17.6	22.0	26.4	16.0	17.6	0.4	100.0
		44	55	66	40	44	1	250

그럼에도 불구하고 주된 대응방식은 '그냥 참고 넘어감'
(음식배달노동자 91.8%, 대리운전노동자 88.4%)

- **찌증이나 분노 등의 감정을 표출하지 않으면 우울증, 분노조절장애, 고혈압, 뇌졸중 등 심혈관계 질환 위험**
- **폭언이나 욕설, 협박 경험 후 운행시 운전부주의, 난폭운전, 심리적 불안감 등 여러 부정적 영향이 관찰됨**

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

4) 플랫폼노동자의 정신건강 : 고객평점(별점)

○ 고객평점으로 인한 불이익과 심리적 압박

- 대다수의 플랫폼노동자는 서비스를 제공 후 **고객으로부터 '별점'으로 평가**를 받음
- 서비스 개선차원 → 별점이 플랫폼노동의 **일감통제 수단으로 활용**됨에 따라 **플랫폼노동자의 스트레스 요인으로 작용**
- 플랫폼노동자의 **41.4%가 고객평가로 인한 불이익(일감제한 등 알고리즘 배치에 의한 불이익)** → 불이익으로 인한 **심리적 부담감 경험 87.6%**

〈표 4-35〉 고객 평가(별점 등)로 인한 불이익 여부 (단위: %)

구분		고객평점으로 인한 불이익 있음	고객평점으로 인한 불이익 없음	총 합
플랫폼 이동노동자		41.4	58.6	100.0
		207	293	500
	음식배달 노동자	35.6	64.4	100.0
		89	161	250
	대리운전 노동자	47.2	52.8	100.0
		118	132	250

플랫폼에 경제적으로 종속되어있을뿐만 아니라
고객의 평점에도 일부 종속된 **이중고를 겪음**
결국, 이러한 노동환경이 정신건강에 취약하게 만듦
또한 노동시간이 길수록(더 많은 노출) 될수록 부정적 영향

- '한국형 감정노동척도'(일부 발췌)를 통한 감정노동 노출 혹은 강도를 평가한 결과 플랫폼노동자의 **감정노동 강도는 높은 수준**

·감정노동평가지침에 의한 평가점수 환산 시 평균 70점 수준으로 '주의' 수준(감정조절의 요구 및 규제, 감정부조화 및 손상)

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

4) 플랫폼노동자의 정신건강 : 우울감

○ 플랫폼노동자의 우울감

- 우울증선별도구(PHQ-9)를 활용하여 우울감을 측정

*0-4점 : 우울아님, 5-9점 : 가벼운 우울, 10-19점(지역센터나 전문기관 방문필요) : 중간정도 우울, 20-27점 심한 우울

- 플랫폼노동자 평균 2.72점, 음식배달노동자 2.48점, 대리운전노동자 2.95점으로 우울증이 관찰되지 않음
- 그럼에도 불구하고 분포를 보면 **11.2%의 플랫폼노동자가 지역센터나 전문기관 방문을 필요로 하는 가벼운 우울을 경험**하고 있는 결과
- 특히 노동시간이 길수록 우울감이 높아지는 결과를 보임

→ 플랫폼노동자 = 건별 수입구조 & 장시간 노동 + 대면노동 → 신체적·정신적으로 취약한 계층

〈표 4-41〉 플랫폼이동노동자 우울증선별 분포 (단위: %)

구분		우울없음	가벼운 우울	중간정도 우울	심한 우울	총 합
플랫폼 이동노동자		88.8	11.2	0.0	0.0	100.0
		444	56	0	0	500
	음식배달 노동자	87.6	12.4	0.0	0.0	100.0
		219	31	0	0	250
	대리운전 노동자	90.0	10.0	0.0	0.0	100.0
		225	25	0	0	250

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

5) 플랫폼노동자의 사고발생

○짧은 과업 수행시간으로 인한 사고우려

- 더 많은 과업수행(수입증대)을 위한 장시간 노동뿐만 아니라 무리한 운행도 문제가 제기됨
- 플랫폼이동노동자의 과업별 소요시간*을 보면 **음식배달노동자는 10분**, 대리운전노동자는 1시간18분

  *주당 평균 과업건수(주당평균노동일수 X 일평균 과업건수)/ 주당 평균 노동시간

- 과거 빠른 배달을 종용하는 **'배달시간 제한제'**가 있었으나 **2020년 고용노동부가 '이륜차음식배달종사자 보호 가이드 라인'**을 배포함에 따라 배달시간 제한제가 금지됨 → 여전히 배달시간으로 인한 평점제도 존재 & 건별 수입 구조로 인한 무리한 운행→ **높은 사고발생 위험**

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

6) 건강검진에 대한 인식

○ 낮은 건강검진 수진율 및 필요성

- 신체·정신적 건강이 취약함에도 불구하고 **건강검진을 받은 비중은 19.0%**(우리나라 평균 건강검진 수진율 68.2%, 2019)
- 건강검진을 받지 않는 주된 이유 **'건강점진의 필요성을 못 느껴서(38.3%)', '언제 어디서 건강검진을 받는지 몰라서(20.7%)'**

  → 플랫폼노동자가 필요로 하는 **검진항목의 부재** 및 건강검진에 대한 **낮은 정보접근성**

  · 건강권 평가기준 중 접근용이성과 질적우수성 미충족

〈표 4-19〉 플랫폼이동노동자 건강검진을 받지 않는 이유(1순위) (단위: %)

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

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

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

6) 건강검진에 대한 인식

○ 건강검진 항목 수요

- 실제 플랫폼노동자가 희망하는 검진항목은 주로 **근골격계, 호흡기계, 소화기계, 정신건강**
  - ·일반건강검진은 주로 내부 장기 이상 유무에 초점이 맞춰져 있어 플랫폼노동자의 검진항목 수요를 충족시키지 못함
  - ·특수건강진단은 일부 항목을 포함하고 있으나, 플랫폼노동자는 특수건강진단의 대상자가 되지 않음
- 업종에 따라 상이한 희망 검진항목 : 음식배달노동자 **근골격계와 호흡기계**, 대리운전노동자는 **정신건강(스트레스, 심리상담 등)**에 관한 높은 욕구가 관찰

〈표 4-20〉 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	23.8	16.0	5.4	1.4	11.8	10.4	100.0
	156	119	80	27	7	59	52	500
음식배달 노동자	40.8	32.4	7.2	6.0	0.4	7.2	6.0	100.0
	102	81	18	15	1	18	15	250
대리운전 노동자	21.6	15.2	24.8	4.8	2.4	16.4	14.8	100.0
	54	38	62	12	6	41	37	250

3. 실태조사 주요 결과 : 노동환경

7) 소결 및 시사점

○ 건강검진 항목 수요

- 플랫폼노동자의 건강상태는 주로 열악한 노동환경에서 기인
  - ·장시간노동 → 건강장해요인 및 감정노동 노출 증가 → 신체적·정신적 건강에 취약
- 근골격계, 호흡기계, 소화기계, 정신건강에 특히 취약하나 사회적 건강보호 체계라 할 수 있는 건강검진에 대한 접근성과 수요가 낮음
  - ·플랫폼노동자 건강권 확보를 위해 일반건강검진(특수건강진단)를 위한 **접근성 확보** – 플랫폼노동자의 **건강검진 욕구를 반영가능한 보건의료기관의 확대**
  - → 보건의료기관을 확보하고, 플랫폼노동자의 **업종별 상이한 건강검진 수요를 건강검진 프로그램을 운영할 주체 필요**(재단, 공제회 등의 형태)
  - → (운영할 주체가 명확해진다면) 어떠한 예산을 통해서 운영이 가능할 것인지에 대한 검토(플랫폼사로부터의 기금조성, 공제조합비, 중앙정부 예산 등)

건강권의 확보 = 노동환경 개선 + 건강권에 대한 직접적 개입 : 본질적으로 플랫폼노동자의 건강권을 확보하기 위해서는 노동환경 개선을 위한 활동이 필요

중장기적 접근 / 단기적 접근 가능

4.
정책방안

4. 정책방안

1) 건강증진 방안 : 건강사업의 주체 설립과 예산확보 방안

➢ 플랫폼프리랜서의 건강권 확보 관련 사업 운영 시 운영주체는 누가 할 것인가? → 건강권에 관해 전담할 수 있는 기구 필요

➢ 기구의 형태는 무엇인가? → 공제회와 재단의 형태

- 각 형태의 우수 사례로는 '건설근로자공제회' (공제회 형태)와 '일반택시 운수종사자 복지재단'(재단형태)를 꼽을 수 있음
- 플랫폼노동자 보호를 위한 **공제회 내지는 재단 설립을 위한 법적 근거** 필요(특별법의 형태 등)

➢ 공제회와 재단 설립을 위해 가장 우선적으로 필요한 것은 무엇인가? → 지속가능성과 사업운영(예산확보)을 위한 특별법

· 건설근로자공제회 '건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률'에 따라 일정 규모 이상의 공사현장 사업주가 100% 공제부금을 납부

· 일반택시 운수종사자 복지재단 '택시운송사업의 발전에 관한 법률' 에 의한 복지기금 조성 → 복지기금을 재원으로 활용 재단설립

· 물론, 2021년 근로복지기본법 일부 개정법률안 제4장의2 노동공제조합, 플랫폼종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률 제2절 공제사업 - 제11조(공제부금 및 퇴직공제금의 지급)을 통해 기금조성이 발의되었으나 아직까지도 계류 중임

⇒ 플랫폼프리랜서의 건강증진 사업의 주체와 예산확보를 위해서는 법적 근거 마련이 시급함

4. 정책방안

1) 건강증진 방안 : 건강사업의 주체 설립과 예산확보 방안

○ 플랫폼노동공제회 및 재단설립

- **건설근로자공제회**사업 : 퇴직공제, 취업훈련지원, 복지서비스 등 기금 + 고용노동부의 간접 사업비를 통해 다양한 서비스 지원
  · 단체보험, 휴가지원, 대부서비스, 종합건강검진 지원(2,000명/년, 일반건강검진(MRI, CT, 대장내시경 포함), 무료 검진
- **복지재단 사업** : 생계지원, 학업지원, 의료지원 등 기금을 재원으로 하여 복지 서비스 실시
  · 의료지원의 경우 3,000명/년정밀건강검진(MRI, CT, 대장내시경), 한국건강관리협회 16개소, 한국의학연구소 7개소 비용(50만원/인)

4. 정책방안

2) 건강증진 방안 : 건강관리 전담 부서 설치 및 기존 기관을 통한 사업 전개

○ 플랫폼프리랜서 건강관리를 전담하는 부서 설치

- 플랫폼노동자의 건강권 = 고용노동부와 보건복지부 영역의 교집합

· **고용노동부** 내 직업건강증진팀이 존재하나 플랫폼프리랜서를 대상으로 하지 않음(과거 플랫폼노동 TF가 신설되었으나 현재는 해산)

· **보건복지부** 역시 건강정책국이 존재하나 플랫폼프리랜서를 별도로 관리하고 있지 않음

→ 플랫폼프리랜서의 건강을 관리할 수 있는 부서가 필요함

· 고용노동부 산하기관인 안전보건공단에서 플랫폼노동자를 위한 다양한 사업을 전개

· 안전보건공단에서 매년/격년 플랫폼프리랜서를 대상으로 건강검진 실시 필요**(1회성 사업이 아닌 매년 지속사업)**

→ 다만, 건강검진의 결과를 DB화하고 추적할 수 있도록 하는 방안이 필요(지역별/거점별 지정병원 확보 등)

○ 플랫폼프리랜서 건강관리를 전담하는 부서 설치

- 경제사회노동위원회 내 플랫폼프리랜서 건강증진 위원회 등의 의제별 위원회를 설치 (노동계 및 경영계(플랫폼사)의 논의를 통한 합의안 도출)
  · 기금조성, 건강권 확보, 노동환경 개선 등에 관한 논의
- 거점별 플랫폼프리랜서 건강관리 센터 설치 (국민건강증진기금을 활용, 한국건강증진개발원에서 운영)
  · 지역보건정책지원사업 또는 건강증진사업 활성화 내 플랫폼프리랜서 건강증진 사업을 신설

4. 정책방안

2) 노동환경의 개선

○ 이해대변 역할수행

- 플랫폼노동자는 노무제공과 관련하여 공간적/시간적으로 분리 → 조직화와 집단적 목소리를 내기 어려운 현실
- 플랫폼노동자의 70%에 달하는 비중이 **이해대변을 위한 기구를 희망**
- **장시간 노동/무리한 운행을 할 수 밖에 없는 건당 수입구조, 노무제공의 대가가 플랫폼에 의해 결정되는 등 열악한 노동환경**
- 플랫폼프리랜서 노동자 중심의 기구 신설 시 '이해대변'을 위한 활동

○ 플랫폼프리랜서 노동환경 및 건강의 동태를 관찰가능한 패널자료 생산 및 관리

- 현재 플랫폼프리랜서 노동자의 노동환경과 건강상태를 관찰가능한 통계는 연구에 따라 달리 정의되고, 일부만 조망되고 있음
- 따라서 플랫폼프리랜서 패널을 생산하고, 이들의 건강상태를 파악하여 정책적 효과 등을 파악할 필요가 있음

감사합니다.

31

세션1. 프리랜서 건강권

| 주제 ❷ |

프리랜서를 위한 보건체계 구축, 어떻게 할 것인가

• **윤진하** 연세대학교 의과대학 사회건강연구소 소장

주제 ❷

프리랜서를 위한 보건체계 구축, 어떻게 할 것인가

윤진하 | 연세대학교 의과대학 사회건강연구소 소장

배경 보건체계, 산업보건체계

보건의료 기본법 및 체계

(보건의료기본법)

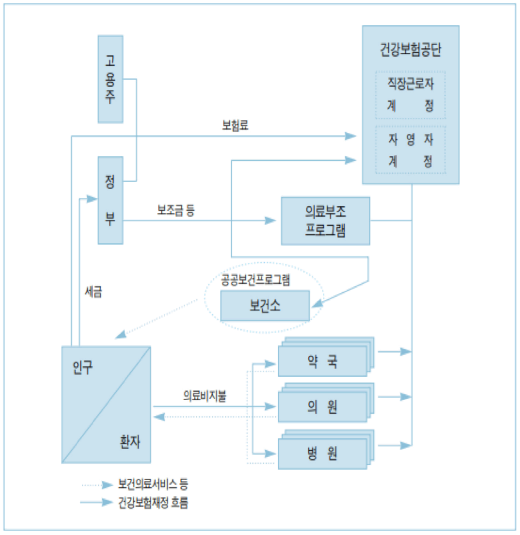
보건의료기본법의 목적과 기본이념은 아래 전문을 통해 파악할 수 있다.

"제1조(목적) 이 법은 보건의료에 관한 국민의 권리·의무와 국가 및 지방자치단체의 책임을 정하고 보건의료의 수요와 공급에 관한 기본적인 사항을 규정함으로써 보건의료의 발전과 국민의 보건 및 복지의 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다" 으로 기록되어 있다.

"제2조(기본 이념) 이 법은 보건의료를 통하여 모든 국민이 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며 행복을 추구할 수 있도록 하고 국민 개개인이 건강한 삶을 영위할 수 있도록 제도와 여건을 조성하며, 보건의료의 형평과 효율이 조화를 이룰 수 있도록 함으로써 국민의 삶의 질을 향상시키는 것을 기본 이념으로 한다."

	미국	캐나다	영국	독일	한국
보건의료제도 유형	다원적	사회보장형	사회보장형	사회보장형	혼합형
보건의료공급유형	민간주도	민간주도	공공주도	민간주도	민간주도
보건의료재정조달방법	다원적	단일재원(조세)	단일재원(조세)	단일재원(조세)	단일재원
지불보상제도(의료비)	포괄수가제, 행위별수가제	행위별수가제	봉급제, 인두제	행위별수가제	포괄수가제, 행위별수가제
본인부담	다양함	적음	적음	적음	다소 많음

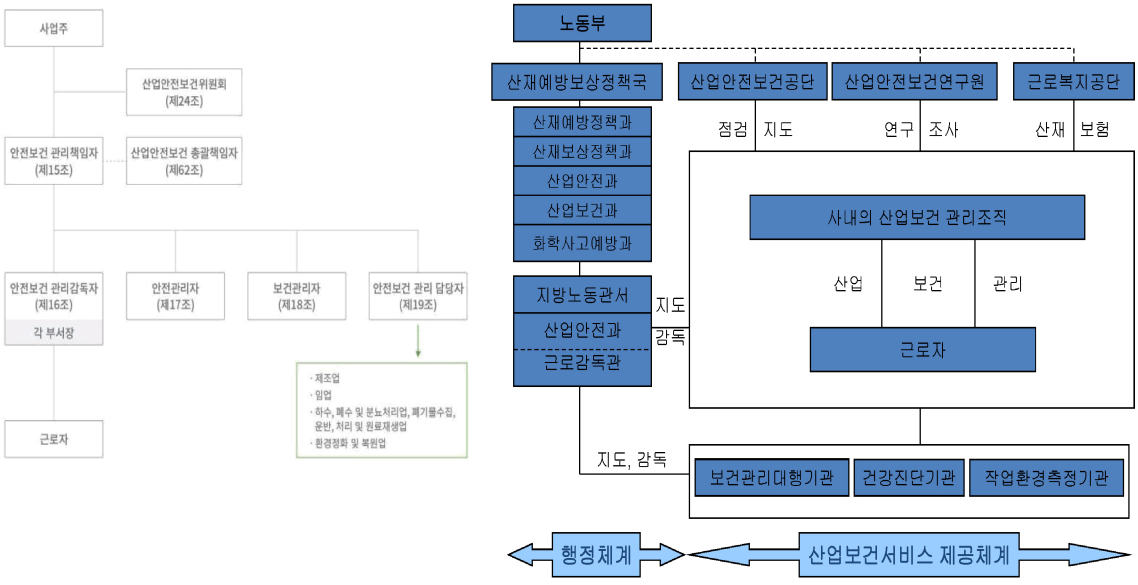
[그림 1] 한국의 보건의료체계



배경 보건체계, 산업보건체계

1안) 산업보건 체계에 편입시키기 : 전속성에 대한 판단 vs 전속성을 뛰어 넘는 산업재해보상보험법/근로기준법 등 업데이트

가장 기본적으로 논의가 되어야하는 주제이며 가장 중요한 주제이기도 하다. 그러나 법 제정을 마냥 기다리고 있기 보다는 실제적인 안건도 논의할 필요가 있고, 본 발제에서는 서비스 중심의 발제를 하겠다.

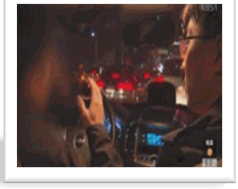


배경

'폭력에 내몰린 대리기사들…6명중 1명꼴 우울증…'

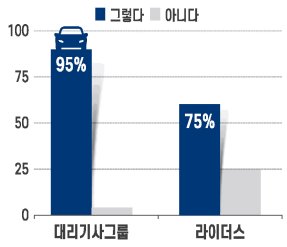
자료: 연합뉴스

'대리기사, 폭언·폭행 '무방비'…정신건강 위협 '

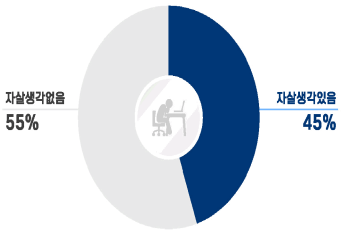


자료: KBS

'폭언/폭행/무시를 당한 적 있다'



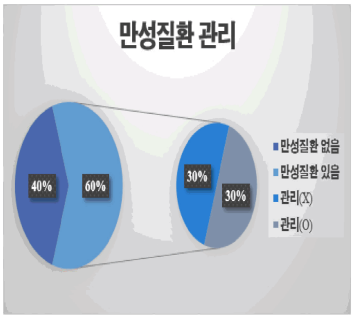
'연간 10회 이상 폭언 경험한 적이 있다'
답한 노동자에서 (윤진하 등 2015 JKMS)



만성질환 관리

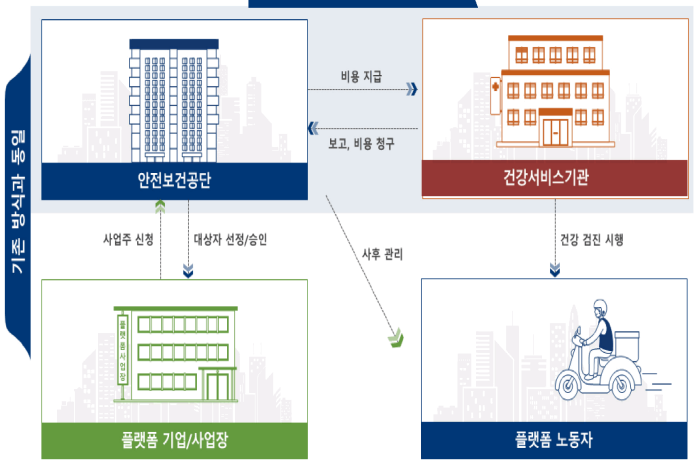
- 대리기사의 경우 25%가 중등도의 불면증 겪고 있으며, 60%가 만성질환에 시달리고 있으나 관리를 받고 있는 비중은 50%에 그침.
- 1년간 80%가 폭언, 36.1%가 폭행을 당했고* 폭행 경험은 우울증**과 연관이 되며, 연간 폭언을 10회 이상인 경험한 경우 45%가 자살 생각을 하고 있었음.

* (윤진하 등 2015 한국산업보건학회지), ** (윤진하 등 2015 JKMS)



건강검진 개요 및 논의 사항

검진 신청 관리



한계점: 사업주 신청

검진 현장

출장 공간	필수 내용 요약
1차 대기, 문진, 접수	문진 표 작성 및 대기를 위해, 노동자 수에 적합한 규모의 공간 필요 채혈, 혈압 측정 전에 안정화를 위한 공간, 책상과 의자가 있어 문진 표 작성 가능 공간이 필요
2차 신체 계측, 채혈	신체 계측과 혈압 측정, 혈액 검사를 위한 공간이 필요함. 책상 6개가 필요하며 4개는 의료진이 앉고, 1개는 신장/체중, 1개는 소변을 모아두는 용도로 사용됨. 가장 많은 이동이 이루어지는 곳이다.
3차 의사 면담	의사 문진은 개인적 이야기를 충분히 할 수 있는 공간이어야 한다.
4차 버스(X-ray)	버스 안에 X-ray 장치가 있으므로, 버스가 주차하고 노동자가 왕래할 수 있는 공간이 필요하다. 또한 X-ray촬영시 상의 탈의가 발생하므로 오픈된 공간이 아닌 것이 좋다.

건강검진 수행, 항목

항목	내용
문진과 진찰	생활습관, 과거력, 약물복용력, 손상이력
신체계측	신장, 체중, 허리둘레, 혈압 측정, 시력, 청력
혈액검사, 뇨검사	혈색소, 공복혈당, 총콜레스테롤, HDL 콜레스테롤, 중성지방
흉부방사선검사	폐질환 조사, 심장 형태 조사
심전도 검사	심장 기능, 박동, 급성심근경색
표적장기별 증상	일반, 피부, 눈, 귀, 코, 입, 소화기, 심혈관/호흡기, 척추/사지, 정신/신경, 비뇨/생식
수면장애	불면증지수, 주간졸림증
위장관질환	소화불량, 위염 등

출장공간	필수 내용 요약
1차 대기, 문진, 접수	문진 표 작성 및 대기를 위해, 노동자 수에 적합한 규모의 공간 필요 채혈, 혈압 측정 전에 안정화를 위한 공간, 책상과 의자가 있어 문진 표 작성 가능 공간이 필요
2차 신체 계측, 채혈	신체 계측과 혈압 측정, 혈액 검사를 위한 공간이 필요함. 책상 6개가 필요하며 4개는 의료진이 앉고, 1개는 신장/체중, 1개는 소변을 모아두는 용도로 사용됨. 가자장 많은 이동이 이루어지는 곳이다.
3차 의사 면담	의사 문진은 개인적 이야기를 충분히 할 수 있는 공간이어야 한다.
4차 버스(X-ray)	버스 안에 X-ray 장치가 있으므로, 버스가 주차하고 노동자가 왕래할 수 있는 공간이 필요하다. 또한 X-ray촬영시 상의 탈의가 발생하므로 오픈된 공간이 아닌 것이 좋다.

건강검진 수행, 항목

1차 공간

문진 표 작성

접수 및 문진 표 확인

문진 표 작성 및 대기를 위해, 노동자 수에 적합한 규모의 공간 필요
채혈, 혈압 측정 전에 안정화를 위한 공간, 책상과 의자가 있어 문진 표 작성 가능 공간이 필요

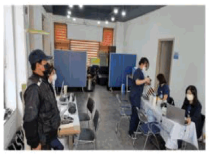
3차 공간- 의사 문진

의사 문진

의사 문진은 개인적 이야기를 충분히 할 수 있는 공간이어야 한다.

2차 공간

신체계측, 혈압



혈액 검사

신체 계측과 혈압 측정, 혈액 검사를 위한 공간이 필요함.
책상 6개가 필요하며 4개는 의료진이 앉고, 1개는 신장/체중, 1개는 소변을 모아두는 용도로 사용됨. 가자 많은 이동이 이루어지는 곳이다.

4차 공간- 출장 버스 (X-ray와 심전도 검사)

출장버스

X-ray 검사

버스 안에 X-ray 장치가 있으므로, 버스가 주차하고 노동자가 왕래할 수 있는 공간이 필요하다. 또한 X-ray촬영시 상의 탈의가 발생하므로 오픈된 공간이 아닌 것이 좋다.

출장 건강검진을 위해서는 4개의 구역이 필요한데, 사업장에는 교육장, 회의실 등이 있어 이를 감당할 수 있다. 그러나 프리랜서 노동자는 사업장이 없어, 건강검진을 수행할 구역을 마련하기가 어렵다. 본 사업에서는 한국노총 교육장, 프리랜서 노동자 지원센터 등 공공장소를 이용하였는데, 장소가 좁거나 주차장이 협소한 경우 노동자의 개인정보 보호 등이 어려웠다. 프리랜서 노동자가 자주 모일 수 있는 쉼터의 경우는 접근도는 높으나 주차공간이 없어 출장검진에 적합하지 않았다. 따라서 프리랜서 노동자의 접근도가 높고 주차장과 회의실이 있는 공공 공간을 확보해야 건강검진 사업이 지속될 수 있다. 공공 공간은 본 연구에서 시범적으로 사용해 본 한국노총 회의실 등을 예로 들수 있으며, 유사하게 안전보건공단, 근로복지공단, 노동부 등 관계 부처의 교육장소를 활용할 수 있다고 판단됨.

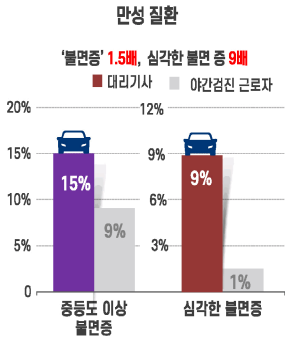
건강검진 수행, 항목

항목	내용
문진과 진찰	생활습관, 과거력, 약물복용력, 손상이력
신체계측	신장, 체중, 허리둘레, 혈압 측정, 시력, 청력
혈액검사, 뇨검사	혈색소, 공복혈당, 총콜레스테롤, HDL 콜레스테롤, 중성지방
흉부방사선검사	폐질환 조사, 심장 형태 조사
심전도 검사	심장 기능, 박동, 급성심근경색
표적장기별 증상	일반, 피부, 눈, 귀, 코, 입, 소화기, 심혈관/호흡기, 척추/사지, 정신/신경, 비뇨/생식
수면장애	불면증지수, 주간졸림증
위장관질환	소화불량, 위염 등

출장공간	필수 내용 요약
1차 대기, 문진, 접수	문진 표 작성 및 대기를 위해, 노동자 수에 적합한 규모의 공간 필요 채혈, 혈압 측정 전에 안정화를 위한 공간, 책상과 의자가 있어 문진 표 작성 가능 공간이 필요
2차 신체 계측, 채혈	신체 계측과 혈압 측정, 혈액 검사를 위한 공간이 필요함. 책상 6개가 필요하며 4개는 의료진이 앉고, 1개는 신장/체중, 1개는 소변을 모아두는 용도로 사용됨. 가자장 많은 이동이 이루어지는 곳이다.
3차 의사 면담	의사 문진은 개인적 이야기를 충분히 할 수 있는 공간이어야 한다.
4차 버스(X-ray)	버스 안에 X-ray 장치가 있으므로, 버스가 주차하고 노동자가 왕래할 수 있는 공간이 필요하다. 또한 X-ray 촬영시 상의 탈의가 발생하므로 오픈된 공간이 아닌 것이 좋다.

타 야간근로자와 건강검진 결과 비교

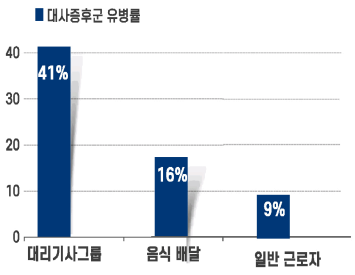
한국노총 튼튼버스 사업
(건강검진 결과 분석)

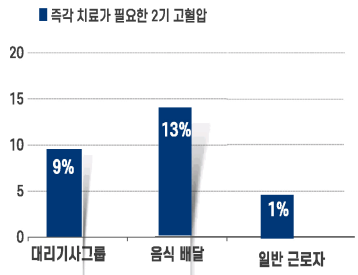


일반 야간 근로자 보다 열악한 수면장애

관리가 되지 않는 만성 질병 상태

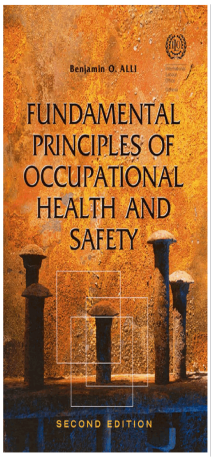
즉각 치료가 필요한 고혈압 상태





노동자 건강보호 기본 원리 및 한계점

노동자 건강 보호 기본원리



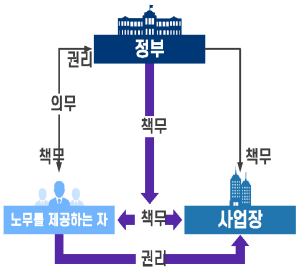
1950년 국제노동기구(ILO)와
세계보건기구(WHO) 공동위원회

직업건강이란

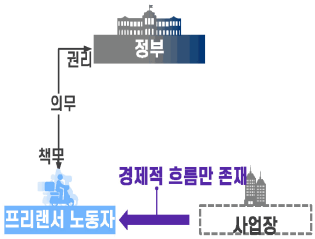
"모든 직업에서 일하는 모든
자들에 대해
작업조건으로 인해 발생하는
질병을 예방하고,
유해물질 노출의 위험을 통제하고,
노동자가 그 직무에 적합하도록
배치하여 일하도록 함으로써,
노동자들의 신체적, 정신적, 그리고
사회적 건강을
고도로 유지 증진시키는 것이다"

ILO와 WHO는 1950년 근로자에서 1995년 모든 직업인 들로 확대
국내는 2019년 산업안전보건법 전부개정에서 "근로자 " 에서 "노무를 제공하는 자 " 로
확대하여 모든 종류의 노동자로 확대

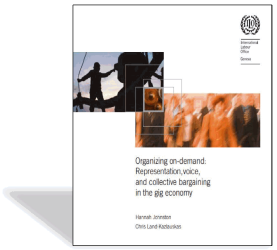
노동자 건강 보호 기본원리



프리랜서 노동자

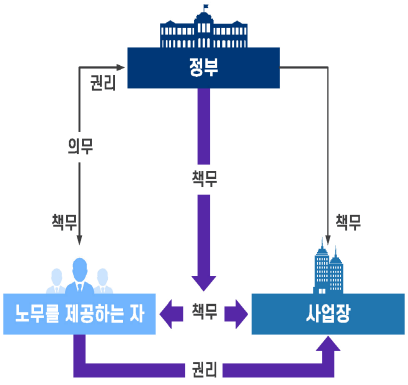


노동자 자체를 위한 원리



노동자 건강권 보호를 위한 기존 서비스 항목

노동자 건강 보호 기본원리



- 작업환경측정 및 유해요인 관리
- 근로자 건강진단
  - 일반건강진단(제129조)
  - 특수건강진단(제130조 제1항)
  - 배치 전 건강진단(제130조 제2항)
  - 수시건강진단(제130조 제3항)
  - 임시건강진단(제131조)
- 건강관리수첩
- 사업장 보건관리 및 대행
- 근로자 건강 센터
- 고객응대업무 건강장해 예방 및 대응조치
- 산업재해보상보험의 급여

급여종류	지급사유	급여수준
요양급여	업무상 재해로 인한 부상, 질병	요양비 전액 요양기간 4일 이상시 적용
간병급여	의학적으로 상시 또는 수시로 간병 필요시	간병료
휴업급여	업무상 재해를 요양하기 위해 휴업한 기간	1인당 평균급여의 70% 3일의 대기기간 갖고 4일 이상시 적용
장해급여	재해로 인한 부상, 질병 치유 후에도 장해가 남아 있는 경우에 지급	장해등급에 따라 평균임금의 90.1%(329일분)의 연금(1급)부터 55일분의 일시금(14급)까지 지급
유족급여	업무상 재해로 사망하여 유족이 청구하는 경우	유족보상연금액은 기본금액(급여기초연액의 100분의 47에 해당하는 금액)과 가산금액을 합한 금액이며, 일시금은 평균임금의 1,300일분
상병보상연금	업무상 재해가 요양개시 후 2년이 경과하여도 치유되지 않고 폐질의 정도가 제1급~3급에 해당하는 경우	장해등급 1~3급과 동일 1급: 평균임금의 329일분 2급: 평균임금의 291일분 3급: 평균임금의 257일분
장의비	업무상 사망으로 장제를 실행한 경우	평균임금의 120일분
직업재활급여	장해급여를 받는 자 중 직업훈련이 필요한 경우	직업훈련비용은 고시 금액의 범위 내 실제 비용, 직업훈련수당은 직업훈련으로 인하여 취업하지 못하는 기간에 대하여 지급

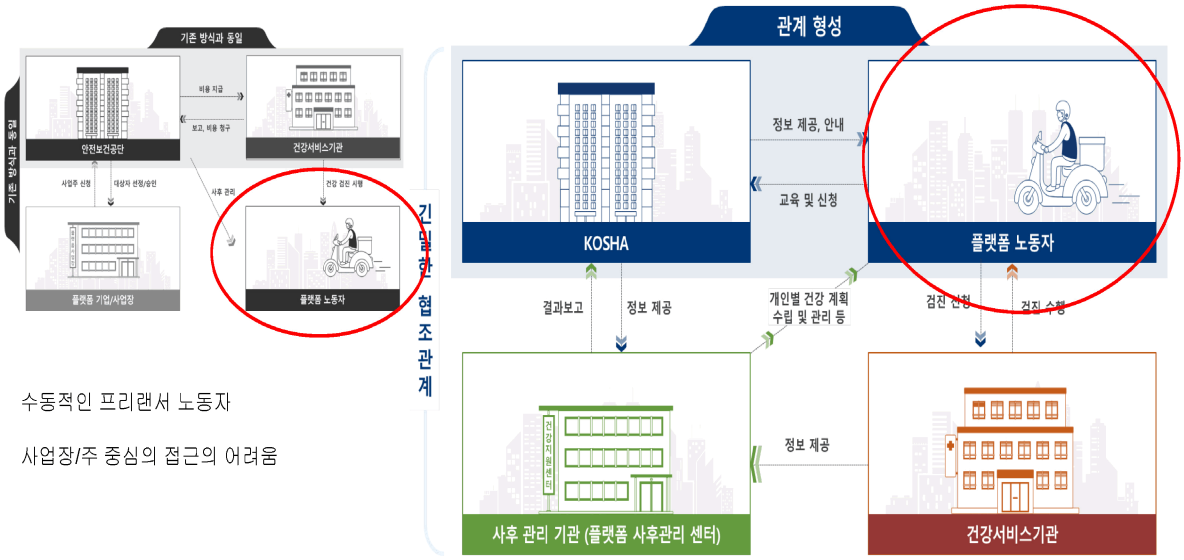
- 5 -

1 프리랜서 노동자 특별 산업보건 서비스가 필요하다

		진도				단기(2022)	장기계획
항목2	항목3	25	50	75	100		
실태파악	사업순응도					건강검진의 순응도를 높이기 위해 참여 신청 방법 시스템을 보완해야함	프리랜서 노동자 자발적 참여 방안 논의
	사업순응도					건강검진의 순응도를 높이기 위한 정보전달책 등 정책적 방안 마련	지속적인 건강검진 방안 논의
	우선순위 (산업보건 서비스)					프리랜서 노동자의 산업보건 사업 요구도와 사업의 우선순위도출	장기적으로 사업을 시행하기위한 기금 마련과 지속가능한 우선순위 체계마련
	우선순위 (정책적)					정책적 필요의 우선순위를 선정하여 각 항목별로 실현가능 여부논의	단계적이고 지속적인 실현 방안논의
	양적측정요소 (산업보건 측면)					- 안전보건실태조사를 실시하여 유해위험 등을 파악하고 그 결과를 반영하여 특성에 맞는 질병예방 산재예방 대책 마련	프리랜서 노동자 노동환경 및 건강 코호트 데이터 시스템구축 및 관리방안 논의
	검진설문요소					야간작업 문진 등 추가적인 검진설문 조사 필요함	프리랜서 노동자 건강검진 체계로 포섭하기 위한
건강관리	건강검진항목					분석결과 대사증후군 등 프리랜서 노동자 건강 관리방안 논의	지속적인 관리 방안 논의
	건강검진체계					프리랜서 노동자의 건강검진과 보건관리가 동시에 실현될 수 있는 시스템 개발	사업의 지속성논의와 건강검진과 보건관리 데이터를 구축할수있는 시스템 마련
	관리주체					관리주체에 대한 전문가 논의 필요	각 주체별 합리적인 부담 %에 대한논의
	관리방법개발					산업보건 서비스 제공 온/오프라인 접점 개발, 접점에서 건강관리 실시	타 산업보건서비스의 제공 방안에 대한 검토
유해환경 평가	유해물질노출					프리랜서 노동 직종별 별 노출 유해인자 및 노출수준평가	직종별 건강검진(일반/특수) 실시 및, 관리, 활성화 방안논의
	안전					프리랜서 노동 표준작업모델 개발 (근골격계중심으로)	프리랜서 노동자를 근골격계질환 예방체계로 포섭시킬 방안 논의
	직무스트레스					프리랜서 노동자의 직무스트레스 평가 도구 개발	프리랜서 노동자의 직무스트레스 평가제도 도입방안 제시
	장시간노동					장시간노동으로 인한 건강장해 파악	과로사예방과 노동환경개선을 위한 방안마련
서비스 전달 체계	기존 자원 활용					검진부터 치료까지 진행하는 건강관리 모델구축	참여 대상자 확대와 지속가능성 논의
	자원 신설 제언					실현가능한 기존 산업보건 서비스 제공 모델 구축	다양한 산업보건 서비스 도입을 위한 방안마련
	기존 자원 활용					프리랜서 노동자의 사회보장제도 요구도 조사실시	실현가능성 및 실현 모델 구축
	자원 신설 제언						

- 11 -

노동자 중심의 건강검진으로

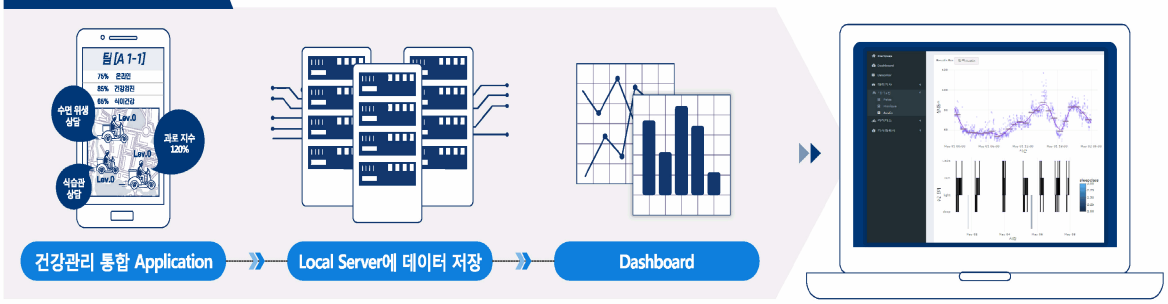


수동적인 프리랜서 노동자

사업장/주 중심의 접근의 어려움

건강검진 데이터를 통한 보건관리

데이터 활용 프로세스



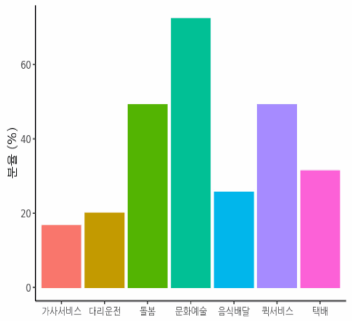
데이터 수집 프로세스

왜 오셨어요?

..

2021 프리랜서 노동자 건강권 조사

건강 서비스 접점으로써 의 역할 고민



직종	쉼터 등 지원공간에서의 만남을 통해	동네에서의 만남을 통해	원래부터 알던 사이 (직장동료 및 선후배 등)	인터넷 카페 등 온라인을 통해
가사서비스	9 (45%)	8 (40%)	7 (35%)	2 (10%)
대리운전	11 (44%)	6 (24%)	14 (56%)	1 (4%)
돌봄	41 (68%)	11 (18%)	34 (57%)	9 (15%)
문화예술	23 (26%)	7 (8%)	65 (73%)	16 (18%)
음식배달	18 (58%)	3 (10%)	14 (45%)	3 (10%)
퀵서비스	29 (48%)	7 (12%)	25 (42%)	3 (5%)
택배	15 (35%)	6 (14%)	32 (74%)	1 (2%)

그림. 8: 비슷한 일을 하는 사람들이 모이는 모임이 있습니까?

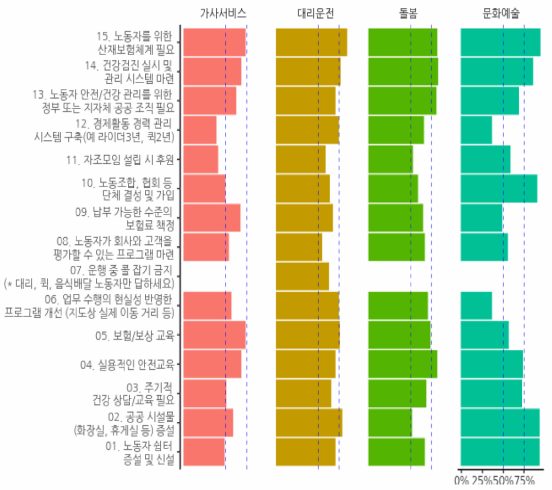
표. 15: 귀하께서는 평소 건강과 안전에 대한 정보를 어디서 얻습니까?

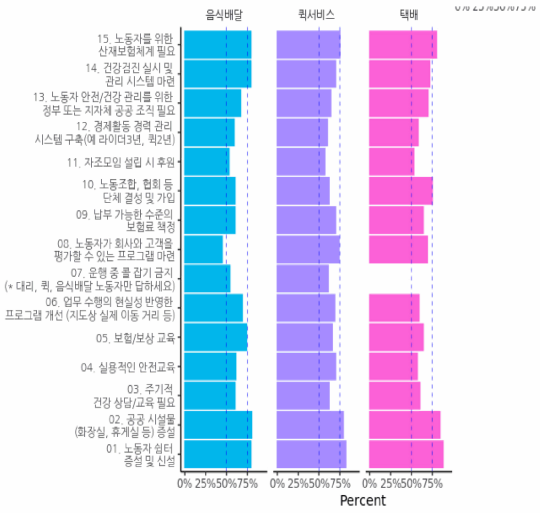
직종	TV	라디오	인터넷	광고	지인
가사서비스	70 (58%)	0 (0%)	38 (32%)	6 (5%)	100 (83%)
대리운전	37 (30%)	1 (1%)	72 (58%)	4 (3%)	76 (61%)
돌봄	52 (43%)	5 (4%)	44 (36%)	1 (1%)	111 (91%)
문화예술	54 (44%)	6 (5%)	54 (44%)	15 (12%)	49 (40%)
음식배달	35 (29%)	1 (1%)	90 (74%)	1 (1%)	71 (59%)
퀵서비스	41 (34%)	0 (0%)	41 (34%)	0 (0%)	84 (69%)
택배	35 (26%)	10 (7%)	66 (48%)	1 (1%)	74 (54%)

2021 프리랜서 노동자 건강권 조사

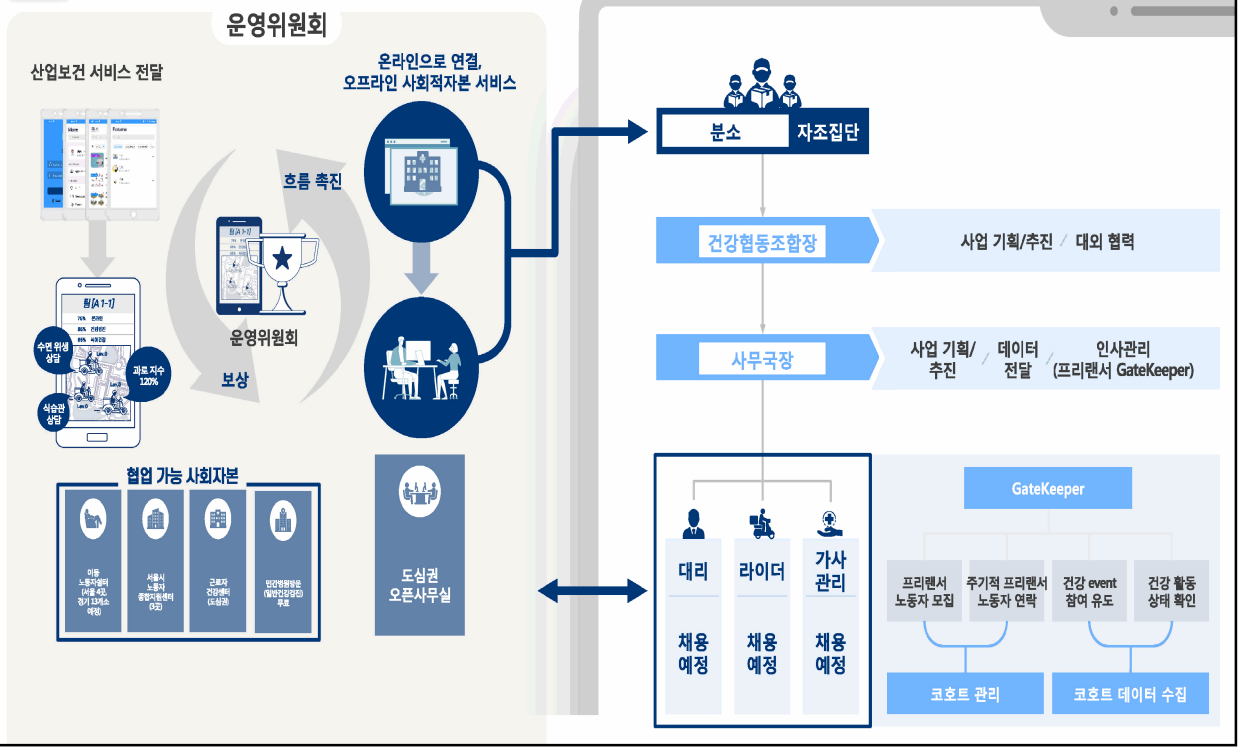
프리랜서 노동자를 위한 산업보건체계,
건강검진 실시 및 관리시스템,
프리랜서 노동자를 위한 공공조직,
보험/보상교육,
화장실 등 공공시설 증대,

알고리즘의 위험성?





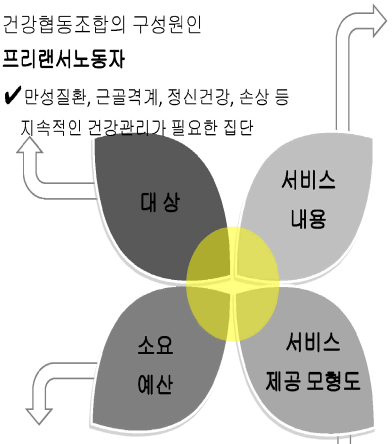
제언: 보건관리가 가능한 프리랜서 노동자 건강관리 센터



제언

시범사업 주요내용

• 건강협동조합의 구성원인
프리랜서노동자
✔만성질환, 근골격계, 정신건강, 손상 등 지속적인 건강관리가 필요한 집단

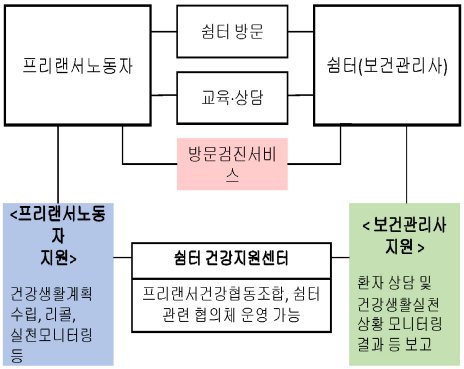


• **쉼터 건강지원센터 운영 :**
사업비 + 국비+지자체 (1개 지역당, 지방비 포함 약 2.75억원)

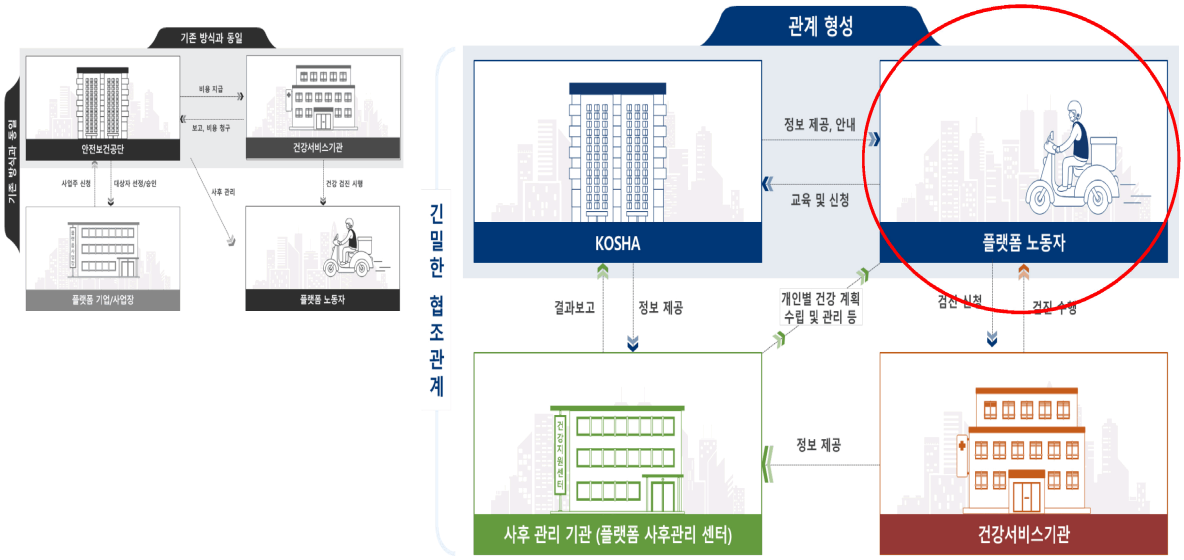
• **방문건강검진 보상 :**
사업비+지자체 (100명당 500만원, 1년 500명 목표치, 약 2,500만원)

• 참여노동자는 보건관리사로부터 직접 교육·상담서비스를 받거나, 건강지원센터를 통하여 교육 또는 상담서비스를 제공 받음

1. 자주 방문하는 쉼터에서 **보건관리사**를 통해 **교육·상담** 서비스 제공 받음
2. 보건관리사가 직접 시행하지 못하는 교육, 상담을 **지원센터 및 지역사회 건강서비스 연계를 통하여** 받을 수 있도록 지원체계 구축



노동자 중심의 건강검진으로



제언 프리랜서 노동자 건강검진, 건강관리

단기 (2022)

- 온오프라인 접점에서 건강검진과 보건관리 진행

장기계획

- 건강데이터 주권형 건강검진과 보건관리 데이터를 구축할수있는 시스템 마련

제언 유해환경 평가 제도

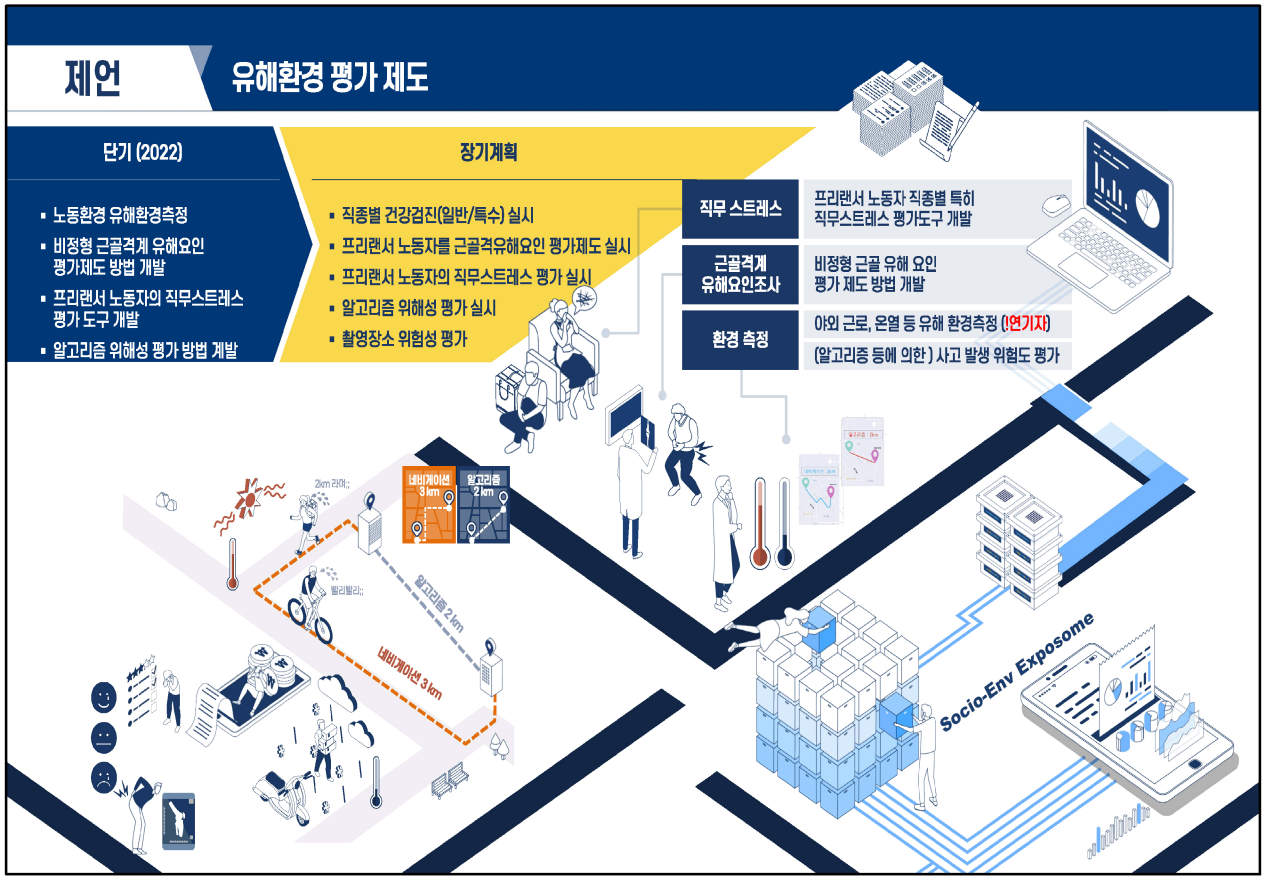
단기 (2022)

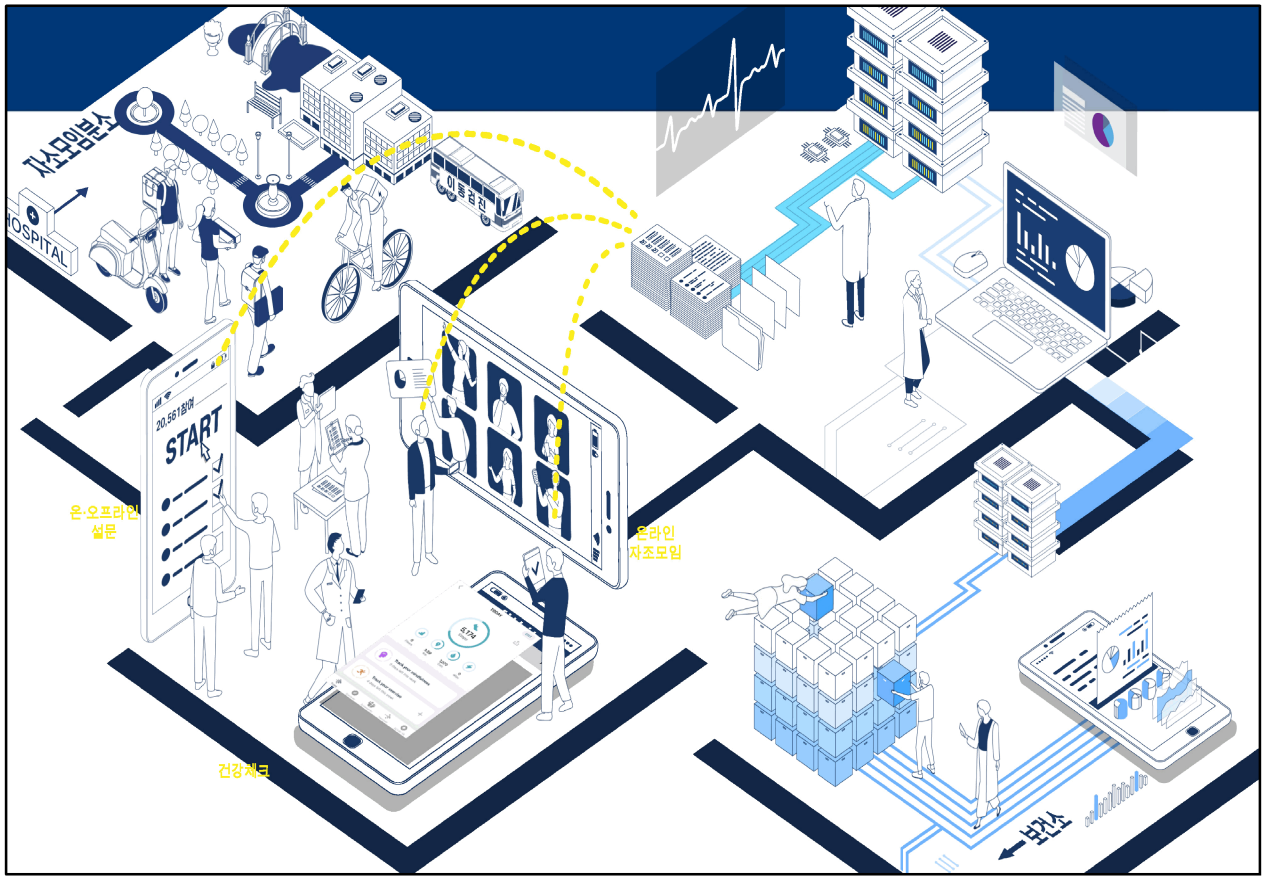
- 노동환경 유해환경측정
- 비정형 근골격계 유해요인 평가제도 방법 개발
- 프리랜서 노동자의 직무스트레스 평가 도구 개발
- 알고리즘 위해성 평가 방법 계발

장기계획

- 직종별 건강검진(일반/특수) 실시
- 프리랜서 노동자를 근골격유해요인 평가제도 실시
- 프리랜서 노동자의 직무스트레스 평가 실시
- 알고리즘 위해성 평가 실시
- 촬영장소 위험성 평가

직무 스트레스	프리랜서 노동자 직종별 특히 직무스트레스 평가도구 개발
근골격계 유해요인조사	비정형 근골 유해 요인 평가 제도 방법 개발
환경 측정	야외 근로, 온열 등 유해 환경측정 (연기자)
	(알고리즘 등에 의한) 사고 발생 위험도 평가





구체적 제언

구체적 개발제언

○ 프리랜서 노동자가 요구하는 정책을 실현 하기 위해서 장기적으로 필요한 부분은, 프리랜서 노동자 산업보건 서비스 온/오프라인 접점 개발 및 여기서 생성되는 노동이력과 건강이력을 관리하는 방법이 우선시 되겠음.

○ 또한 단기적으로는 기존의 산업보건 서비스 적용 시범 사업 및 프리랜서 노동자 특이 산업보건 서비스 개발이 필요하겠음. 산업보건 서비스 중에는 건강검진과 보건관리가 대표적인 예임. 상기 시범 서비스를 통해 프리랜서 노동자 특수 서비스를 개발할 필요가 있음.

구체적 제언

프리랜서 산업보건 서비스 온/오프라인 접점 개발 및 정보 통합 관리 센터

○ 배경

프리랜서 노동자는 동일 시간 동일 공간에 집합하기 어려워, 보건 서비스 제공의 어려움이 있다. 좋은 서비스일지라도 서비스 접근도가 기존의 노동자와 매우 달라, 사용하지 못할 수 있다.

또한 서비스 사용에 대한 피드백과 데이터 관리가 이루어지기 어려운 점이 있어, 향후 발전 방향 수립에 한계가 있다. 따라서 산업보건 서비스를 제공한 온/오프라인 접점 개발이 필요하다.

본 연구에서 80% 이상의 프리랜서 노동자가 공공 시설 또는 노동자 쉼터 신설 등 온오프라인 접점 개발 요구도가 높았다.

또한 노동 이력 및 건강에 대한 정보 관리를 통해 노동 시작 변화를 대응할 필요가 있다.

○ 목적

프리랜서 노동자 산업보건 서비스 제공 온/오프라인 접점 개발

서비스 접점에서 생성된 정보의 관리 제언

조사 방법

프리랜서 노동자 직무 및 생활 패턴 평가 (시공간 분석)

프리랜서 노동자 온/오프라인 접점 목록화

온/오프라인 접점에 적용 가능한 산업보건서비스 개발

산업보건서비스 사용 이력 정보화 DB 개발

시범 연구를 통한 발전 방향 제언

프리랜서 노동자 특수 건강검진/보건관리 서비스 개발

○ 배경

건강검진과 보건관리는 프리랜서 노동자의 건강 실태 조사 및 타 산업보건 서비스 제공의 접점이 될 수 있는 부분이다. 건강검진의 경우 프리랜서 노동자의 노동 이력도 수집이 되며, 사후 관리를 위해 의료진을 만나 의료 전달 시스템으로 편입되는 효과도 있다. 보건관리는 프리랜서 노동자의 지속된 참여와 건강증진을 유도할 수 있다. 또한 개인 단위의 비용 예상이 필요한 사업으로, 추후 타 산업보건 서비스 제공시 비용 규모 파악을 위한 사전적 조사가 될 수도 있다. 따라서 시범 운용을 통해 타 산업보건서비스의 제공 방안에 대한 검토도 가능한 가장 우선시되는 연구로 판단된다. 본 연구를 통해서 프리랜서 노동자 특수 서비스 개발의 기초 데이터를 구성할 수 있다.

○ 목적

프리랜서 노동자 건강검진, 보건관리 산업보건 서비스 시범 운용

프리랜서 노동자 특수 건강검진 및 보건관리 서비스 개발

연구 방법

프리랜서 노동자 건강검진 서비스 항목 및 보건관리 개발

건강검진, 보건관리 시범 대상 프리랜서 노동자 규모 선정

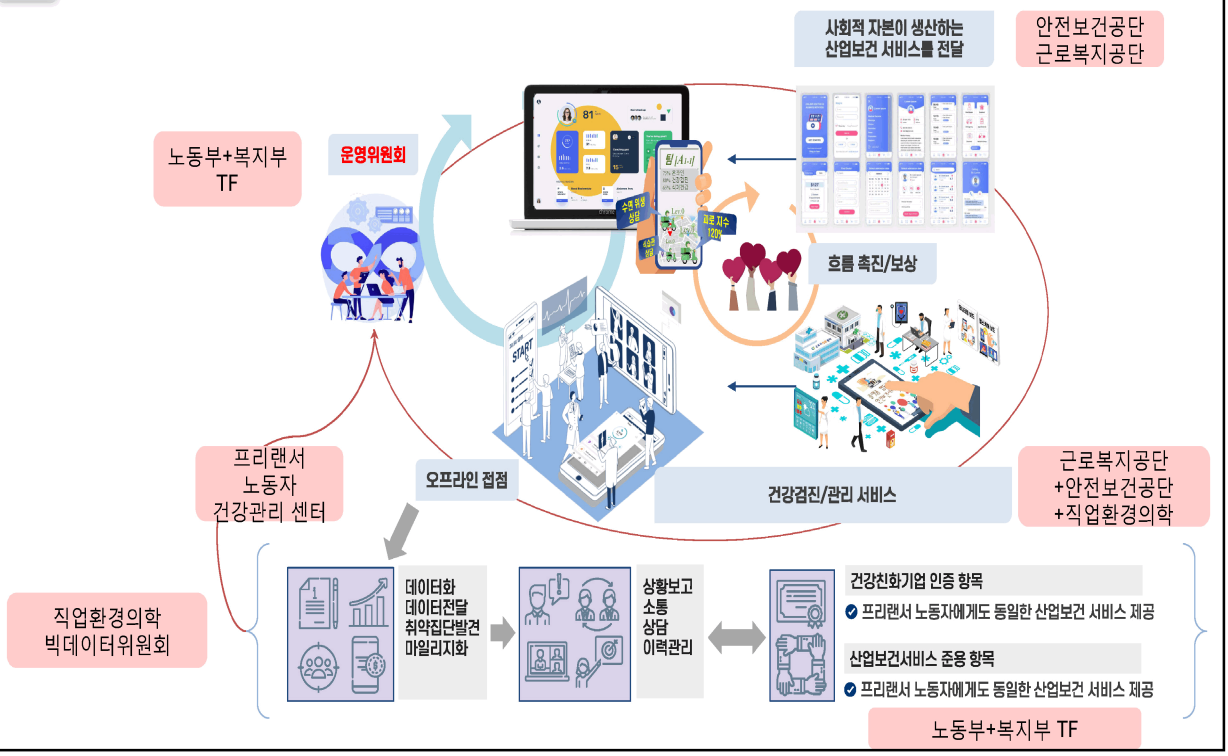
건강검진, 보건관리 시행

건강 이력, 보건관리 이력 DB화 수행 및 활용 방안 제언

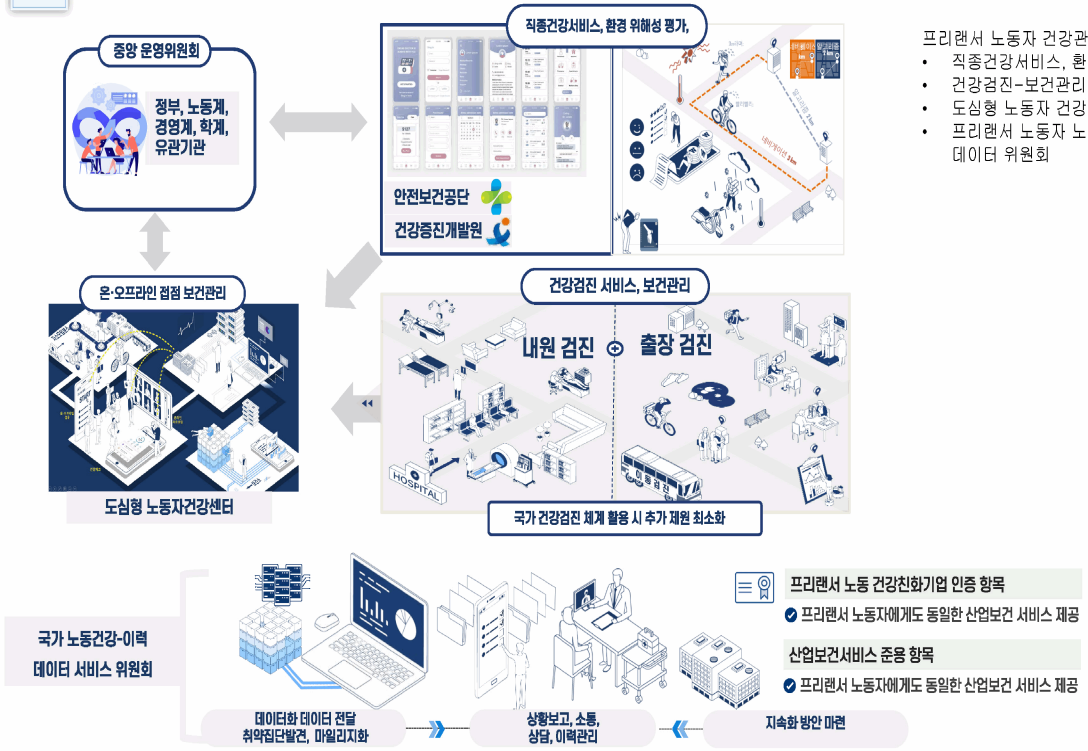
건강검진, 보건관리 항목별 효과성 평가

프리랜서 노동자 특수 건강검진/보건관리 서비스 제언

흐름도에 따른 정부의 역할 제언



전체 로드맵 및 제언 (프리랜서 노동자 건강관리 중앙 위원회)



프리랜서 노동자 건강관리 중앙 위원회
- 직종건강서비스, 환경위해성 평가
- 건강검진-보건관리
- 도심형 노동자 건강센터 (분산형)
- 프리랜서 노동자 노동건강-이력 데이터 위원회

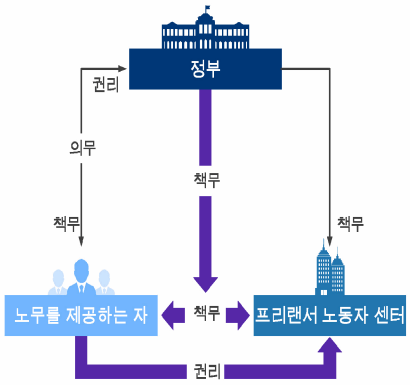
산업안전보건법 전부개정법률 주요내용 설명자료

2019. 1.

③ 정부는 특수형태근로종사자의 안전 및 보건의 유지·증진에 사용하는 비용의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다.

고용노동부

노동자 건강 보호 기본원리

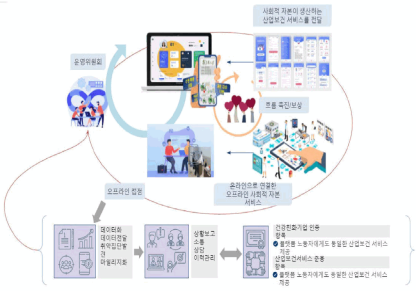


사회적 보호

Thank you for your attention

당신이 프리랜서에서
일하는 동안,

우리는
건강을 심습니다.



공동토론 ❶

「프리랜서 건강권」에 대한 토론문

• **이상국** 한국대리운전협동조합 총괄본부장

공통토론 ❶

플랫폼프리랜서 건강권 보호 방안 : 마이데이터, 노동공제회를 중심으로

이상국 | 한국대리운전협동조합 총괄본부장

- 우선, 플랫폼노동과 프리랜서 분야의 건강권을 다루는 정책토론회는 뒤전으로 미루어지기 일쑤인데 건강권을 주제로 다루는 오늘의 정책토론회가 열리는 데 도움을 주신 모든 분들께 진심으로 감사드리고, 특히 좋은 내용의 발표를 해주신 두 분 발표자께 감사드린다. 수년 전부터 '플랫폼노동', '프리랜서'의 직업환경에 관한 내용이 회자되고 있지만, 전문적인 연구와 정책토론회 등이 아직도 양적으로 질적으로 턱없이 부족하다고 본다.

- **야간노동은 발암물질 :** 세계보건기구(WHO) 산하의 국제암연구소에 의하면 야간노동 자체가 2급 발암물질이라고 한다. 전업 대리운전기사는 오후 7시부터 오전 5시까지, 즉 일몰에서 일출까지 일하는 것이 일반적이다. 야간노동은 우리 몸의 생체시계의 혼란을 가져와 호르몬 불균형을 가져오고, 이로 인해 수면장애, 심장질환, 위장장애 등을 발생시키며 암을 일으키기도 하는 발암물질과 같다. 이 사실을 정확하게 아는 야간노동자는 많지 않고, 설령 알아도 야간노동의 현실을 벗어나기 어렵다. 직업성 질환의 위험에 노출되어 있음에도 이를 예방하거나 관리하는 체계도 없고, 알려주는 주체도 없고, 전달체계도 없다. 그야말로 사각지대에 놓여 있다.

- 온라인을 통하여 노동을 거래하는 분야는, 노동자에 대한 사회적 책임을 회피하는 대자본 플랫폼 기업과 특정이 어려운 다수의 소규모 영세 자본으로 구성되어있다. 특히나 대자본의 온라인플랫폼기업은 '서비스를 제공하는 사람과 서비스를 이용하는 사람을 이어주는 플랫폼일뿐 '이라는 말과 '혁신'이라는 단어의 뒤에 숨어서 거래에서 발생하는 대부분의 이익과 정보를 독차지하면서도 사회적 책임을 회피해왔다.

- 노동자 보호 체계는 국가, 사용자(사업주), 노동자의 삼각관계에서, 사용주의 책무와 근로자의 권리를 산업안전보건법을 통해 보호하고 있다. 그러나 사업주가 명확하지 않은 플랫폼 프리랜서 노동분야는 보호 체계가 존재하지 않는다. 실제, 플랫폼 노동자는 아프지만 관리를 받지 않는 경우가 일반인구의 5배로 열악하고, 손상/사고, 심리적 취약성 등에 노출되어 있다.

- 이러한 여러 이유로 발표자는, 플랫폼프리랜서의 건강권 확보 관련 사업 운영시 운영주체도 중요하게 다루고 있고, 전담기구의 좋은 사례로 '건설근로자공제회'(공제회형태)와 '일반택시운수종사자복지재단'(재단형태)를 제시한다. 또한, 플랫폼프리랜서 건강관리를 전담하는 부서를 설치하고 기금조성, 건강권확보, 노동환경 개선 등에 관한 역할을 해야 한다고 제시한다.

- 최근 노동조합과 협동조합 등 플랫폼 노동 종사자 권익 단체들이 중심이 되어 출범한 '노동공제회'는 플랫폼 노동 분야의 복지 서비스 주체를 종사자를 중심으로 전환하면서 기존의 종속 관계 중심의 복지 서비스 체계가 갖는 구조적 한계를 넘어서는 새로운 방향을 제시한다. 종사자 스스로가 조직한 단체에서 종사자들의 복지를 챙기는 것은 정보 접근성을 개선하고 명확한 욕구와 수요를 반영함으로써 산업 복지 서비스 실현에 효과적이다. 따라서 플랫폼노동 등 비정형 노동 분야에서는 본격적으로 '노동공제회'를 통한 제도화를 고민하고 실현 가능한 모델을 모색할 필요가 있다. 즉 새로운 산업 환경 속에서 나타나는 노동자들을 낡고 느린 법체계에 구겨 넣는 대신에 새로운 산업 생태계를 조성하여 국민 복지체계에 편입하는 방안을 적극적으로 검토해야 한다.

- 노동공제회 중심의 복지체계 접근성 향상 방안은 노동자들이 스스로 생산한 데이터를 주체적으로 관리하고, 데이터의 이동과 소유, 활용에 대한 주권을 갖는 마이데이터 분야와도 효과적으로 연계 가능하다. 온라인 플랫폼을 기반으로 움직이는 플랫폼 노동자들은 아직 자신의 노동활동을 통해 생산한 데이터에 대한 주권을 행사하기 어렵다. 플랫폼 노동자들이 자신들의 노동이력과 건강 데이터의 수집과 관리 주체성을 갖는다면 이는 이들의 노동환경과 건강권 개선에 있어 주요한 이니셔티브가 될 수 있다.

- 특히 공제회와 마이데이터의 연계는 공공형 플랫폼으로 나아가 노동이력이나 교육 이력, 건강 데이터를 통합 관리하고 이를 공공 영역에 제공함으로써 일 지원 체계 전반을 개선하여 노동환경의 개선이 가능할 것이다. 플랫폼노동의 공공형 플랫폼은 ① 노동이력관리,

이를 통한 건강관리 ② 수입관리, 이를 통한 신용대출 등 금융활동지원(현재 고리대금을 이용하고 있는 실정) ③ 안전운행 등 근무형태관리, 이를 통한 산재 사교율 관리, 보험 관리 ④ 직업교육, 이를 통한 경력관리, 전직 전환, 일자리 창출 등을 챙기는 플랫폼노동자의 데이터 주권을 실현하는 형태로 공제 시스템을 구축할 필요가 있다. 이에 대한 정부의 지원과 시민사회의 의지를 모아 새로운 플랫폼노동의 경제문화생태계를 모색하고 과감하게 실험을 시작해야 한다.

- 그리고, 플랫폼프리랜서는 특정한 소속이나 일터 없이 홀로 노동하는 형태가 일반적이며, 동료와 교류할 기회나 직무교육을 받을 기회가 거의 없어 장시간 저임금 노동의 스트레스는 고스란히 몸과 마음에 축적되며, 사회적 관계가 단절되고 소외되어 간다. 건강하게 자신의 몸을 관리하며 적절한 수입을 올리기 위해서는 제대로 된 직무교육을 통해 일하는 방법을 배우고, 일에 대한 정보를 교류하고 소통할 수 있는 동료와 커뮤니티가 필요하다. 이에 대한 활동을 지원하는 역할도 수행할 플랫폼프리랜서 전담기구로서 '노동공제회'가 적합하다.

- **더욱 파편화되어가는 노동환경** : 대리기사는 야간에 대리운전만 하는 것이 아니라, 낮에는 자동차를 배송(탁송)하거나, 쿠팡플렉스 일을 하거나, 발렛을 하거나, 밤에는 대리운전 일을, 새벽에는 마켓컬리같은 새벽배송 일을 하기도 한다. 플랫폼프리랜서의 건강관리가 기업별 직종별 체계로 관리한다는 것은 현실에 맞지 않다. 사람 중심으로 통합관리가 이루어져야 한다. 따라서 플랫폼프리랜서 건강관리 전담기구로서 '노동공제회' 모델을 적극 추진해야 하는 이유이다.

공동토론 ❷

「프리랜서 건강권」에 대한 토론문

• **한석호** 노동공제연합 풀빵 운영위원장

공통토론 ❷

공제 측면에서의 플랫폼노동자 건강권

한석호 | 노동공제연합 풀빵 운영위원장

1. 전제 : 국가의 의무 – 국가 차원의 제도 개선 및 정책 실행

- '모든 노동은 국가의 부를 창출하고 실업 문제를 해결하는 소중한 자산'

2. 플랫폼노동의 세력화

1) 자기 목소리의 필요

- 진보든 보수든 플랫폼노동의 어려움을 대신 해결해 주지 않는다는 냉혹한 현실
- 노조든 공제회든 뭉쳐서 목소리 내고 실천해야 노동조건이 개선된다는 사실

2) 조직화의 난점 : 응집력 취약

- 이동노동 : 여러 업체 소속이라는 점, 공간이 분산되어 있다는 점
- 다중노동 : 하나의 직업이 아니라는 점
- '사업장' 또는 '지불능력 있는 원청의 하청 노동'을 대상으로 노조를 조직해서 임단협을 하는 전통적 조직화 전략의 사각지대

3) 공제를 통한 조직화

- 생활의 필요를 통해 조직(노조, 공제회, 협동조합)의 구성원으로 남기는 전략
- 생활자조복지의 실현 : 국가복지의 한계 및 사업장복지의 문제 보완

3. 풀빵의 공제품목과 플랫폼노동

1) 풀빵 기본공제 : 입원 지원

- 공제 부금 : 월 6,000원 (연 72,000원)

공제항목	내 용
①명절선물	명절 매년 1회 (시중가격 3~4만원 상당 선물 배송)
②재해사망	불의의 사고(재해)로 사망 시, 유가족에게 위로금 300만원
③입원지원	입원 시 입원일당 ▶ 1일 4만원, 최대 4일 (※ 입원 3일 초과부터)
④소액대출	▶ 최대 150만원 ▶ 12개월 (심사후 연장 가능), 매월 분할 상환 ※ 단위조직 추천, 공제교육 등 필수, 공제 6개월 이상 가입자
⑤일상서비스	병·의원 할인, 법률 상담, 상조, 호텔·숙박업소, 집·가전 수리, 국내외 여행, 생활필수품 공동구매·할인, 인력은행(일자리센터) 혜택 제공 등 일상생활 전 영역으로 혜택 확장

2) 추가 선택공제

① 실손보험 대체 품목

- 모든 노동 대상으로 한 품목으로 설계

② 보험공제 모색

- 라이더, 대리기사, 셔틀 등의 공통요구 : 과도한 보험료

③ 난점

- 초기 재원의 문제 : '대수의 법칙' 실현 지점까지의 적자 문제
- 법적인 문제 : 법률적 근거가 없는 상태. 특별법 필요

4. 덧붙여

- 쉬고 싶고 치료받고 싶고 교육 받고 싶어도 당장의 생계벌이 때문에 그럴 수 없는 현실
- 플랫폼 쉼터에 심리센터 및 건강센터 기능 결합 → 의료기관 연결
- 안전보건교육 활성화를 위한 국가·지자체 차원의 재교육수당 실시 또는 활성화
- 적절한 휴식을 보장할 수 있는 플랫폼노동자 여행쿠폰 제도 도입

공동토론 ❸

「프리랜서 건강권」에 대한 토론문

• **이진우** 한일병원 직업환경의학센터 과장

공통토론 ❸

「프리랜서 건강권」에 대한 토론문

이진우 | 한일병원 직업환경의학센터 과장

Ⅰ 산업안전보건법 개정 필요

1) 현행 법의 한계

(1) 산업재해보상보험법

- 음식배달노동자와 대리운전노동자는 산재보험법 상 특고에 해당하여 산재 가능
- 최근 산재보험법 개정안이 전속성 요건 폐지되어, 특수고용·플랫폼 노동자가 산재보험 적용대상으로 확대 기대
- 하지만 이를 반영하더라도 전체 특고의 절반정도만 적용될 것으로 예상되고, 가사서비스, 돌봄, 문화예술 등 현재 산재법 상 적용되지 않고 있는 직종의 산재보호 배제는 여전

산업재해보상보험법

제125조(특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 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 사람(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다. <개정 2010. 1. 27., 2020. 5. 26.>

1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
2. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

---중략-----

산업재해보상보험법 시행령

제125조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제125조제1항 각 호 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2011. 12. 30., 2015. 4. 14., 2016. 3. 22., 2018. 12. 11., 2020. 1. 7., 2021. 1. 12., 2021. 6. 8.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
   가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사
   나. 삭제 <2011. 1. 24.>
   다. 삭제 <2015. 4. 14.>
   라. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육 교구 방문강사 등 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 택배원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 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 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 제3호 및 제11호에 해당하는 사람은 제외한다.
11. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품을 배송, 설치 및 시운전하여 작동상태를 확인하는 사람
13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4 제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너를 운송하는 사람
나. 「자동차관리법」 제3조에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4 제2항에 따른 안전운임이 적용되는 시멘트를 운송하는 사람
다. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7 제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람
라. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람

14. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호의 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자

(2) 산업안전보건법

- 개정 산업안전보건법에서는 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 보건조치 의무사항 신설

산업안전보건법

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 하는 사람을 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에서 같다)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

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 발주·설계·제조·수입 또는 건설을 할 때 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 기준을 지켜야 하고, 발주·설계·제조·수입 또는 건설에 사용되는 물건으로 인하여 발생하는 산업재해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자
2. 원재료 등을 제조·수입하는 자
3. 건설물을 발주·설계·건설하는 자

제77조(특수형태근로종사자에 대한 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"라 한다)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.

산업안전보건법 시행령

제67조(특수형태근로종사자의 범위 등) 법 제77조제1항제1호에 따른 요건을 충족하는 사람은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

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 전업(專業)으로 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 교사
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
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 대출모집인
8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
9. 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 대리운전업자로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

제68조(안전 및 보건 교육 대상 특수형태근로종사자) 법 제77조제2항에서 "대통령령으로 정하는 특수형태근로종사자"란 제67조제2호, 제4호부터 제6호까지 및 제9호에 따른 사람을 말한다.

- 매우 한정적이지만 사업주에게 안전조치와 보건조치를 부여.
- 시행령 68조에 따라 음식배달노동자와 대리운전노동자는 안전 및 보건 교육 대상에 포함.

■ 산업안전보건법 시행규칙 [별표 4]

안전보건교육 교육과정별 교육시간(제26조제1항 등 관련)

3. 특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육(제95조제1항 관련)

교육과정	교육시간
가. 최초 노무제공 시 교육	2시간 이상(단기간 작업 또는 간헐적 작업에 노무를 제공하는 경우에는 1시간 이상 실시하고, 특별교육을 실시한 경우는 면제)
나. 특별교육	16시간 이상(최초 작업에 종사하기 전 4시간 이상 실시하고 12시간은 3개월 이내에서 분할하여 실시가능)
	단기간 작업 또는 간헐적 작업인 경우에는 2시간 이상

■ 산업안전보건법 시행규칙 [별표 5] <개정 2021. 1. 19.>

안전보건교육 교육대상별 교육내용(제26조제1항 등 관련)

4. 특수형태근로종사자에 대한 안전보건교육(제95조제1항 관련)
가. 최초 노무제공 시 교육

교육내용

아래의 내용 중 특수형태근로종사자의 직무에 적합한 내용을 교육해야 한다.

○ 산업안전 및 사고 예방에 관한 사항
○ 산업보건 및 직업병 예방에 관한 사항
○ 건강증진 및 질병 예방에 관한 사항
○ 유해·위험 작업환경 관리에 관한 사항
○ 산업안전보건법령 및 산업재해보상보험 제도에 관한 사항
○ 직무스트레스 예방 및 관리에 관한 사항

○ 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방 및 관리에 관한 사항
○ 기계·기구의 위험성과 작업의 순서 및 동선에 관한 사항
○ 작업 개시 전 점검에 관한 사항
○ 정리정돈 및 청소에 관한 사항
○ 사고 발생 시 긴급조치에 관한 사항
○ 물질안전보건자료에 관한 사항
○ 교통안전 및 운전안전에 관한 사항
○ 보호구 착용에 관한 사항

- 시행규칙 별표5에 따르면 교육내용은 중요한 내용들이 포함되어 있으나, 별표4의 교육시간을 살펴보면 최초 노무제공시 교육 2시간이 전부임. 특별교육은 건설 특고노동자에게 해당되는 내용.

■ 산업안전보건기준에 관한 규칙

제4편 특수형태근로종사자 등에 대한 안전조치 및 보건조치

제672조(특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치) ① 법 제77조제1항에 따른 특수형태근로종사자(이하 "특수형태근로종사자"라 한다) 중 영 제67조제1호·제3호·제7호 및 제8호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제79조, 제647조부터 제653조까지 및 제667조에 따른 조치
2. 법 제41조제1항에 따른 고객의 폭언등(이하 이 조에서 "고객의 폭언등"이라 한다)에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공 및 관련 교육의 실시

② 특수형태근로종사자 중 영 제67조제2호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 제3조, 제4조, 제4조의2, 제5조부터 제62조까지, 제67조부터 제71조까지, 제86조부터 제99조까지, 제132조부터 제190조까지, 제196조부터 제221조까지, 제328조부터 제393조까지, 제405조부터 제413조까지 및 제417조부터 제419조까지의 규정에 따른 조치를 말한다.

③ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제4호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제38조, 제79조, 제79조의2, 제80조부터 제82조까지, 제86조제7항, 제89조, 제171조, 제172조 및 제316조에 따른 조치
2. 미끄러짐을 방지하기 위한 신발을 착용했는지 확인 및 지시
3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공
4. 고객의 폭언등에 의한 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우: 영 제41조 각 호의 조치 중 필요한 조치

④ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제5호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다. <개정 2021. 5. 28.>

1. 제3조, 제4조, 제4조의2, 제5조부터 제22조까지, 제26조부터 제30조까지, 제38조제1항제2호, 제86조, 제89조, 제98조, 제99조, 제171조부터 제178조까지, 제191조부터 제195조까지, 제385조, 제387조부터 제393조까지 및 제657조부터 제666조까지의 규정에 따른 조치
2. 업무에 이용하는 자동차의 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인
3. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공

⑤ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제6호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 다음 각 호와 같다.

1. 제32조제1항제10호에 따른 승차용 안전모를 착용하도록 지시
2. 제86조제11항에 따른 탑승 제한 지시
3. 업무에 이용하는 이륜자동차의 전조등, 제동등, 후미등, 후사경 또는 제동장치가 정상적으로 작동되는지 정기적으로 확인
4. 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침의 제공

⑥ 특수형태근로종사자 중 영 제67조제9호에 해당하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치는 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침을 제공하는 것을 말한다.

⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 안전조치 및 보건조치에 관한 규정을 적용하는 경우에는 “사업주”는 “특수형태근로종사자의 노무를 제공받는 자”로, “근로자”는 “특수형태근로종사자”로 본다.

제673조(배달종사자에 대한 안전조치 등) ① 법 제78조에 따라 「이동통신단말장치 유통구조 개선에 관한 법률」 제2조제4호에 따른 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람의 산업재해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 이륜자동차로 물건의 수거·배달 등을 하는 사람이 이동통신단말장치의 소프트웨어에 등록하는 경우 이륜자동차를 운행할 수 있는 면허 및 제32조제1항제10호에 따른 승차용 안전모의 보유 여부 확인
2. 이동통신단말장치의 소프트웨어를 통하여 「도로교통법」 제49조에 따른 운전자의 준수사항 등 안전운행 및 산업재해 예방에 필요한 사항에 대한 정기적 고지

② 제1항에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거·배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한해서는 안 된다.

- 산안법 상 안전조치와 보건조치를 받을 권리가 있다고는 하지만, 기준에 관한 규칙에서 규정하는 내용은 대리운전노동자(영 제67조제9호)의 경우는 고객의 폭언 등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침을 제공받는 것이 전부.
- 음식배달노동자(영 제67조제6호)는 여러 '지시'를 받아야 하고, 이륜자동차의 작동 확인, 고객의 폭언등에 대한 대처방법 등이 포함된 대응지침을 제공받는 것 등임.
- 음식배달노동자 기준에 관한 규칙 '제673조(배달종사자에 대한 안전조치 등) '에서 별도로 추가로 규정을 하고 있으며, '물건의 수거 · 배달 등을 중개하는 자는 물건의 수거 · 배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한해서는 안 된다'는 규정이 존재

2) 법 개정 방향

● 근본적으로 프리랜서 노동자 중 일부만 선별적 방식의 법안이 아닌 포괄적으로 담고, 사회적으로 책임을 어떻게 나눌것인가의 패러다임 변화 필요

(1) 안전조치

● 안전보건교육 시간 확보

- 현재 최초 노무제공 시 2시간에서 일반 비사무직 근로자처럼 매분기 6시간 이상 확대
- 안전보건교육 시간에 대한 유급화

● 고객의 폭언, 폭행에 대한 사업주의 의무 확대

- 대응 지침을 제공하는 것을 넘어서, 고객의 폭언, 폭행 발생 예방을 위한 사전 고지 및 사건 발생 고객의 이용을 차단하는 등 내용 확대

● '물건의 수거 · 배달 등에 소요되는 시간에 대해 산업재해를 유발할 수 있을 정도로 제한'에 대한 실질화 및 현장에 맞는 구체적인 개정안 필요

- 음식배달노동자의 노조 또는 공제회가 의견을 모으고, 노사정의 논의 과정을 통해 실질화 또는 법 개정 필요

(2) 보건조치

● 근골격계 유해요인조사 적용

- 음식배달노동자와 대리운전노동자가 근골격계 증상을 많이 호소하고 있는 것이 현실이지만 보건 조치에서 누락

● 고열에 의한 건강장해 예방 필요

- 옥외작업이기에 열경련이나 열탈진, 열사병에 쉽게 노출되지만, 산안법에서는 실내 작업자의 '고열작업'에만 한정하고 있는 한계
- 휴식 및 휴게시설의 설치 부분에서 사업주 의무에서 누락

산업안전보건기준에관한규칙

제3편 보건기준

제6장 온도·습도에 의한 건강장해의 예방

제1절 통칙

제558조(정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "고열"이란 열에 의하여 근로자에게 열경련·열탈진 또는 열사병 등의 건강장해를 유발할 수 있는 더운 온도를 말한다.
2. "한랭"이란 냉각원(冷却源)에 의하여 근로자에게 동상 등의 건강장해를 유발할 수 있는 차가운 온도를 말한다.
3. "다습"이란 습기로 인하여 근로자에게 피부질환 등의 건강장해를 유발할 수 있는 습한 상태를 말한다.

제566조(휴식 등) 사업주는 근로자가 고열·한랭·다습 작업을 하거나 폭염에 직접 노출되는 옥외장소에서 작업을 하는 경우에 적절하게 휴식하도록 하는 등 근로자 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

제567조(휴게시설의 설치) ① 사업주는 근로자가 고열·한랭·다습 작업을 하는 경우에 근로자들이 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게시설을 갖추어야 한다.
② 사업주는 근로자가 폭염에 직접 노출되는 옥외 장소에서 작업을 하는 경우에 휴식시간에 이용할 수 있는 그늘진 장소를 제공하여야 한다.
③ 사업주는 제1항에 따른 휴게시설을 설치하는 경우에 고열·한랭 또는 다습작업과 격리된 장소에 설치하여야 한다.

Ⅱ 이동노동자 쉼터, 화장실 이용

1) 부족한 이동노동자 쉼터

- 현재 이동노동자 쉼터 중 일부는 음식배달노동자와 대리운전노동자들의 목소리가 반영되어, 각 지자체에서 설치가 진행 중임. 설치 자체는 긍정적이나, 그 개수와 확대 속도가 이용대상자에 비해 더디고 다양한 이용자의 의견의 반영되지 못하고 있음.

2) 이동노동자의 쉴 권리 보장 방안

- 공간이 마련되는 것뿐만 아니라, 그 공간을 이용할 수 있는 시간이 공식적으로 주어지는 것도 중요. 4시간 노동에 대해 30분의 휴식시간이 주어지는 근기법을 반영하여, 업무시간 중 이동노동자 쉼터를 오전, 오후 각각 30분 이상 사용할 수 있도록 보장
- 이동노동자 쉼터 방문 및 사용이 확인되면, 휴식시간에 대한 임금이 보장되는 방안 모색 필요.
- 이동노동자 쉼터는 단순히 쉬는 공간을 넘어, 발제자가 제시하는 다양한 방식으로 온/오프라인의 접점으로써 건강관련 상담 및 노무상담 등 프로그램을 기획하는 것도 가능

3) 이동노동자 이용가능 화장실 확대

- 화장실 사용이 어려운 상황은 이동노동자들의 공통적인 애로사항으로 판단됨.
- 일정한 이동노동자 인증절차를 통해 해당노동자 대해서는 개별 화장실 비번이 공유/공개될 수 있는 사회적 시스템 또는 어플개발 필요

Ⅲ 일상적인 건강관리 방안

1) 건강관리 사각지대에 놓인 프리랜서 노동자

- 현재 산업안전보건법 상 특수형태근로종사자는 직업적 특성에 맞춰 진행하는 특수건강진단을 받을 권리가 없음. 특수건강진단은 '근로자'만 받을 수 있는 것으로 산안법에 명시
- 직업적으로 다양한 위험요인에 노출되고 있지만 이를 조기진단하고, 관리할 수 있는 체계 전무
- 노동부에서는 2021년 청소노동자, 택배기사, 배달종사자, 대리운전자를 대상으로 필수노동자 직종별 건강진단 사업을 진행했음. 22년에도 유사한 방식으로 진행 중임.

직종별 건강진단

사업소개	공지사항	사업신청
신청결과 확인		

목적

건강진단 실시의무가 없는 필수노동자(환경미화원) · 특수형태근로종사자(택배기사, 배달종사자, 대리운전자, 온라인배송기사, 화물차주, 건설기계운전자)의 직종별 특성에 적합한 건강진단을 지원하고 진단결과 유소견자를 사후관리하여 건강한 노동권을 확보토록 하기 위함

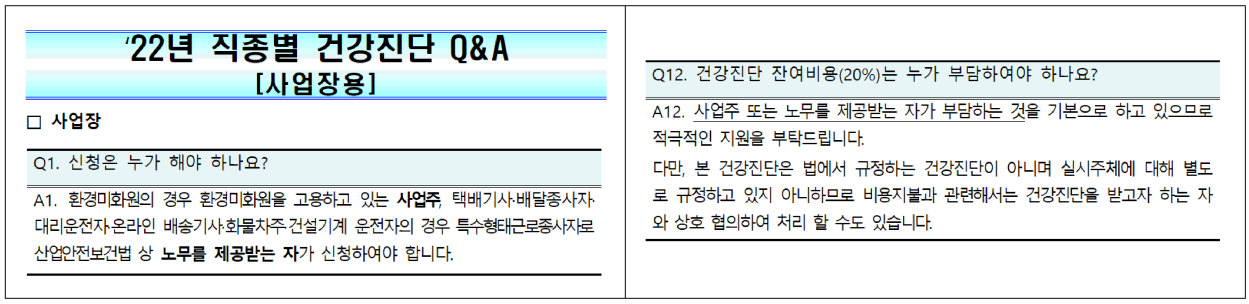
사업절차

신청자	공단	신청자	특검기관	공단	공단
인터넷 신청	대상선정	특수건강진단기관에 의뢰하여 건강진단 실시	❶ 비용청구(기관→공단) ❷ 건강진단 결과통보	① 청구자료 심사 ② 비용지급(공단→기관) ③ 지급결과 확인 SMS 확인(공단→신청자)	유소견자 사후관리 (근로자건강센터)

지원대상

- 환경미화원(30인 미만)
  ※30인 미만 사업장 판단기준
  하나의 법인 또는 개인사업자가 여러 개의 사업장을 운영하는 경우 전체 사업장의 산재보험 피보험자수(신청일 기준)로 30인 미만 여부 판단
- 택배기사 · 배달종사자 · 대리운전자 · 온라인배송기사 · 화물차주
- 건설기계운전자

- 사측이 산재보험료를 내고 있는 경우만 금액의 80%를 지원해주는 형식이라 택배기사들만 주로 건강진단을 받고 있고, 조건이 되지 않는 배달종사자나 대리운전자는 소외되고 있다는 지적이 있었으나 22년에도 개선 없이 특고화물 및 건설기계운전자까지 포괄됨. 나머지 20%의 비용마저도 노동자가 지불해도 된다는 방식으로 열어놓고 있음



'22년 직종별 건강진단 Q&A
[사업장용]

□ 사업장

Q1. 신청은 누가 해야 하나요?

A1. 환경미화원의 경우 환경미화원을 고용하고 있는 **사업주**, 택배기사·배달종사자·대리운전자·온라인 배송기사·화물차주·건설기계 운전자의 경우 특수형태근로종사자로 산업안전보건법 상 **노무를 제공받는 자**가 신청하여야 합니다.

Q12. 건강진단 잔여비용(20%)는 누가 부담하여야 하나요?

A12. 사업주 또는 노무를 제공받는 자가 부담하는 것을 기본으로 하고 있으므로 적극적인 지원을 부탁드립니다.
다만, 본 건강진단은 법에서 규정하는 건강진단이 아니며 실시주체에 대해 별도로 규정하고 있지 아니하므로 비용지불과 관련해서는 건강진단을 받고자 하는 자와 상호 협의하여 처리 할 수도 있습니다.

- 노동부가 일부 특수형태근로종사자에게만 선별적으로 특수건강진단을 시행하는 방식으로 산안법 개정을 추진 중으로 알려져 있음.
- 사회적으로 이슈가 되는 일부 업종에 대해서, 일시적인 주먹구구식 대책이 전부. 프리랜서 노동자들의 일상적인 건강관리 방안에 대한 근본적인 대책이 필요함

2) 직업적 유해인자 및 문제가 되는 업무상 질병

- 장시간노동, 야간노동 : 뇌심혈관계질환
- 인간공학적 부담 : 근골격계질환
- 옥외작업, 매연 : 폐질환
- 옥외소음, 콜받기 위한 이어폰사용 : 소음성난청
- 감정노동 직무스트레스 등 심리요인 : 감정노동 및 직무스트레스
- 화장실 사용이 어려움 : 비뇨기계질환

3) 건강진단 내용

- 임상 검사항목은 22년 필수노동자 직종별 건강진단처럼 장시간 근로, 야간작업으로 인한 과로사 위험에 따른 뇌심혈관계 중심으로 진행하되, 음식배달노동자는 폐질환 관련 항목, 소음성난청에 대한 항목과 시력검사 및 문진 추가 필요

구분	검진항목
1차	(1) 직업력 및 노출력 조사 (2) 주요 표적기관과 관련된 병력조사 (3) 임상검사 및 진찰 ① 신경계: 불면증 증상 문진 ② 심혈관계: 복부둘레, 혈압, 공복혈당, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤, 심전도, 혈청 크레아티닌(신사구체 여과율 포함), 요검사(10종), 뇌심혈관 질환 발병위험도 평가 ③ 위장관계: 관련 증상 문진 ④ 내분비계: 관련 증상 문진 ⑤ 호흡기계: 흉부 X선(후전면), 폐활량 검사(기류용적 폐기능검사) ⑥ 이비인후계 : 순음 청력검사(양측 기도), 정밀 진찰(이경검사) ⑦ 비뇨기계 : 소변검사 10종
2차	(1) 신경계: 심층면담 및 문진 (2) 심혈관계: 혈압, 공복혈당, 당화혈색소, 총콜레스테롤, 트리글리세라이드, HDL 콜레스테롤, LDL콜레스테롤, 24시간 심전도(선택사항), 24시간 혈압(선택사항) (3) 위장관계: 위내시경(선택사항) (4) 내분비계: 유방촬영(선택사항), 유방초음파(선택사항) (5) 호흡기계: 흉부 X선(후전면), 흉부 CT(조영제 미사용/선택사항) (6) 안과(선택사항): 세극등현미경검사, 정밀안저검사, 정밀안압측정, 안과 진찰 (7) 이비인후계 : 순음 청력검사(양측 기도 및 골도), 중이검사(고막운동성검사) (8) 비뇨기계 : 단백뇨정량, 크레아티닌, 요소질소(BUN)

■ 산업안전보건법 시행규칙 [별표 22]

특수건강진단 대상 유해인자(제201조 관련)

4. 야간작업(2종)

가. 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월 평균 4회 이상 수행하는 경우

나. 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우

- 근골격계질환 : 특수건강진단 항목으로 포함되지 않은 항목으로, 노동부의 직종별 건강진단 사업 중 청소노동자에게 시범적으로 적용 중. 사업장 기반의 업무가 아니기에 인간공학적으로 개선할 수 부분이 크지 않음을 감안하여, 노동강도를 줄이고, 적정한 휴식시간을 확보하는 실질적인 개선과 연계되어야 함. 다른 업종에 근골격계 검진이 안착된다면 실시 고려.

4) 보건관리 방안

- 건강진단 실시 : 발제자의 의견대로 공제회나 노조에서 건강진단 대상자를 모집하고, 이동노동자 쉼터 등 출장건강진단이 가능한 공간을 섭외하여 진행하는 방안. 공제회나 노조에서 지역의 특수건강진단 가능한 병원과 업무협약 등을 통해 각 가입자들이 개별적으로 병원 방문시 건강진단을 진행할 수 있게 하는 방안
- 보건관리자 선임 : 공제회나 노조에서 가입자들의 건강진단 결과를 취합하고(개인정보 사용 동의 등 조치 선행 후), 이 결과를 바탕으로 공제회나 노조에서 고용한 보건관리자나 보건관리대행기관과 연계하여 일상적인 건강관리 진행
- 근로자건강센터 활용 : 각 노동자들이 각자의 건강진단 결과지를 가지고 방문하는 형태로 사후관리 받는 것은 고려가능

5) 해결할 과제

(1) 비용부담의 문제

- 특고/프리랜서 형태라 사업주의 의무 없어, 산안법 개정 필요
- 산안법 개정 전까지는 고용노동부 고시에 따라 정부에서 80%가 아니라 전액 지원해야함. 직종별건강진단의 경우 1인당 7.3만원 정도의 비용.

'22년 직종별 건강진단 Q&A [사업장용]	Q9. 건강진단 비용은 얼마 인가요? A9. 건강진단은 1,2차로 검사항목이 구분되어 있고 직종별 검사항목이 상이함으로 개인별 건강진단 비용이 달라 질수 있으며, 1인당 평균 건강진단 비용을 약 73,000원으로 추정하고 있습니다.

근로자 건강진단 실시기준
[고용노동부고시 제2021-33호, 2021. 4. 14., 일부개정]

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「산업안전보건법」 제129조부터 제135조에 따른 근로자 건강진단 실시에 필요한 사항, 제137조에 따른 건강관리카드(이하 "카드"라 한다.) 소지자의 건강진단 실시에 필요한 사항 및 제158조제5항에 따른 건강진단의 보조 및 지원 대상과 방법 그리고 절차 등에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같으며, 그 밖의 용어는 이 고시에 특별한 규정이 없으면 「산업안전보건법」(이하 "법"이라 한다), 「산업안전보건법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 및 「산업안전보건법 시행규칙」(이하 "규칙"이라 한다)에서 정하는 바에 따른다.

1. "사후관리 조치"란 법 제132조제4항에 따라 사업주가 건강진단 실시결과에 따른 작업장소 변경, 작업전환, 근로시간 단축, 야간근무 제한, 작업환경측정, 시설·설비의 설치 또는 개선, 건강상담, 보호구 지급 및 착용 지도, 추적검사, 근무 중 치료 등 근로자의 건강관리를 위하여 실시하는 조치를 말한다.
2. "건강진단 지원·보조"란 특수건강진단 및 배치전 건강진단에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 사업주에게 지원하는 것을 말한다.
3. 규칙 제241조제2항의 "고용노동부장관이 정하여 고시하는 물질"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당되는 물질을 말한다.
   가. 영 제87조에 따른 제조 등이 금지되는 유해물질
   나. 영 제88조에 따른 허가 대상 유해물질
   다. 「산업안전보건기준에 관한 규칙」 별표 12에 따른 관리대상 유해물질 중 특별관리물질

제4장 건강진단 지원·보조

제21조(정부의 지원) ① 고용노동부장관은 영 제109조제11호에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업장에 대하여 건강진단 비용의 전액 또는 일부를 지원할 수 있다.

1. 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험에 가입한 상시근로자수 20명 미만 사업장
2. 건설 일용근로자를 사용하는 사업장
3. 그 밖에 업종특성, 고용형태 등을 고려하여 비용을 지원할 필요가 있다고 고용노동부장관이 인정한 사업장

② 제1항의 건강진단지원·보조사업의 신청, 심사, 결정, 환수, 반환 방법 등에 관한 사항은 공단이 고용노동부장관의 승인을 얻어 별도로 정한다.

제22조(특수형태근로종사자에 관한 특례) 고용노동부장관은 법 제77조제3항에 따라 특수형태근로종사자의 건강진단 비용의 전액 또는 일부를 지원할 수 있다.

(2) 특고/프리랜서라는 고용조건을 고려한 실효성 확보문제

- 건강진단의 필요성에 대한 교육
- 건강진단에 소요되는 시간의 소득보전문제
- 사후관리를 위한 시간문제
- 건강관리 결과가 배제의 수단으로 사용되지 않을 수 있도록 장치 마련

산업안전보건법

제132조(건강진단에 관한 사업주의 의무) ① 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하는 경우 근로자대표가 요구하면 근로자대표를 참석시켜야 한다.
② 사업주는 산업안전보건위원회 또는 근로자대표가 요구할 때에는 직접 또는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 한 건강진단기관에 건강진단 결과에 대하여 설명하도록 하여야 한다. 다만, 개별 근로자의 건강진단 결과는 본인의 동의 없이 공개해서는 아니 된다.
③ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단의 결과를 근로자의 건강 보호 및 유지 외의 목적으로 사용해서는 아니 된다.
④ 사업주는 제129조부터 제131조까지의 규정 또는 다른 법령에 따른 건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 작업장소 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)의 제한, 작업환경측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 제4항에 따라 적절한 조치를 하여야 하는 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주는 그 조치 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

- 뇌심발병위험도 평가 등 검진결과 및 업무적합성평가에 따라 업무강도 조절이 가능하도록 하는 노사정 합의 및 시스템 마련 필요

공동토론 ❹

「프리랜서 건강권」에 대한 토론문

• **김명준** 산업안전보건연구원 정책제도연구부장

공통토론 ❹

모든 일하는 사람을 위한 건강권 보호 토론문

김명준 | 산업안전보건연구원 정책제도연구부장

교수님의 발제문 잘 들었습니다. 산업안전보건법(이하‘산안법’)이 2019년 1월 15일자 전부개정을 통해 산안법 제1조(목적)에서 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.

산안법 목적에서는 보호 대상을 ‘근로자’에서‘노무를 제공하는 자’로 확대하였지만 제2조(정의)에서 근로자[1]란 근로기준법(이하‘근기법’)제2조제1항제1호에 따른 근로자를 말한다’로 정의하고 있다. 이는 노동조합 및 노동관계조정법(이하‘노조법’)상의 근로자 개념과 비교해 볼 필요가 있다. 다시 말해 노조법 상의 근로자 개념이 근기법 상의 근로자 개념보다 넓다는 점에 주목할 필요가 있다. 근기법 상 근로자는 계약상 임금과 휴가 등 직접성이 산안법상 안전과 보건을 확보해야 하는 대상보다 좁다는 것이다.

전통적인 제조업 기반의‘**근로자성**’을 인정받지 못하는 지위에 있는 근로자들에 대한 보호방안이 다각적으로 추진되어 왔지만 아직도 명확한 로드맵이 설정되어 작동되고 있지 않은 현실에서‘모든 일하는 사람을 위한 건강권 보호’를 발제하신 것은 매우 의미 있는 주제이고 시급한 과제라고 판단됩니다. 모든 일하는 사람이 보호를 받아야 하지만 보호 주체와 객체가 명확하지 않아 항상 제도권으로 포섭되지 못하는 사각지대에서 일하는 사람에 대한 국가적 차원의 체계적인 지원과 보호가 중요하고, 시설이나 공간 등 활용 가능한 모든 자원을 효율적으로 집행하는 것도 정부와 공공기관의 책무라고 주장하신 점은

1) 직업의 종류와 관계없이 ‘**임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람**’을 말한다라고 정의하지만, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제1호에서의 근로자는‘직업의 종류를 불문하고 **임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자**’를 말한다.

헌법 제34조제6항[2]과 헌법 제35조제1항[3]에 부합하기 때문이다.

교수님께서는 전속성에 함몰될 경우 제대로 보호받지도 못하지만 폭언이나 폭행 등에 가장 빈번하게 노출되는 대리기사 등의 취약계층에 대한 실태조사를 바탕으로 구체적인 로드맵을 장·단기로 구분하여 제시해 주셨습니다. 특히, 대기기사의 경우 25%가 중등도 불면증을 겪고 있으며, 60%가 만성질환에 시달리고 있지만 관리를 받고 있는 비중은 50%에 그치고, 1년간 80%가 폭언, 36.1%가 폭행을 당했고 폭행 경험은 우울증과 연관되며, 연간 폭언을 10회 이상 경험한 경우 45%가 자살을 생각을 하고 있다는 통계에 대해서는 국가적 차원에서 해결 방안을 찾아야 할 사안이라고 보여 지고, 동 자료는 플랫폼 노동이 지금보다는 다소 덜 활성화된 7년 전의 자료이고, 최근 코로나19 등으로 대리운전 수요 감소 등 상황의 변화가 있었으므로 최근 고용·노동 환경 변화를 반영할 수 있는 실태조사도 필요할 것 같습니다.

작업장소가 일정치 않는 플랫폼 근로자들에 대한 건강검진을 지원하기 위해서도 공간 등이 필요한데 여러 가지 현실적 어려움을 잘 지적해 주셔서 향후 개선방안에 도움이 될 것 같습니다.

교수님께서는 제언 부분에서 플랫폼 근로자들에 대한 건강권 보호를 위해서는 정부, 공공기관 및 민간기관 등이 서로 협업하여 시설과 장비 등을 효율적으로 운영할 필요성이 있다고 하신 점은 적절하다고 봅니다. 다만, 산안법 제4조의2[4](지방자치단체의 책무) 및 제4조의3[5](지방자치단체의 산업재해 예방 활동 등) 조항이 신설되어 지방자치단체도 산안법 제4조의 정부의 책무에 적극 협조해야 할뿐만 아니라 지방자치단체 관할 지역에서의 산업재해를 예방할 의무도 부과되어 있으므로 방대한 인적 및 물적 자원을 보유한 지방자치단체와 협업을 통해 플랫폼 근로자 등을 대상으로 하는 출장 건강검진 상의 문제점을 해소하는데 있어서 하나의 방안도 될 수 있을 것이므로 향후에는 지방자치단체를 출장검진 시

2) 국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.
3) 모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가지며, 국가와 국민은 환경보전을 위하여 노력하여야 한다.
4) 지방자치단체는 제4조제1항에 따른 정부의 정책에 적극 협조하고, 관할 지역의 산업재해를 예방하기 위한 대책을 수립·시행하여야 한다.[본조신설 2021. 5. 18.].
5) ① 지방자치단체의 장은 관할 지역 내에서의 산업재해 예방을 위하여 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치를 할 수 있다. ② 정부는 제1항에 따른 지방자치단체의 산업재해 예방 활동에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다. ③ 제1항에 따른 산업재해 예방 활동에 필요한 사항은 지방자치단체가 조례로 정할 수 있다. [본조신설 2021. 5. 18.].

산업재해 예방의 파트너로 포섭할 수 있는 방안도 필요할 것 같고, 실태조사를 기반으로 발제하신 내용은 제도권 밖의 근로자 건강권 보호에 도움이 될 것으로 판단됩니다. 유익한 발제 잘 들었습니다.

감사합니다.

건강권의 사각지대, 프리랜서의 실태와 개선방안 토론문

연구위원님의 발제문 잘 들었습니다. 산안법 개정으로 노무를 제공하는 사람을 보호한다고 하지만 위원님께서 표현하신 '회색지대'로 분류되는 플랫폼에 기반하여 노무를 제공하는 사람들에 대한 건강권 보호는 국가적 차원의 시급한 과제라고 하신 점에 대해서는 전적으로 동의합니다.

특히, 플랫폼 근로자 및 프리랜서의 정의 및 공통점에 대해서 잘 정리해 주셨고, 공통점은 노동관계법령 및 사회보험의 사각지대라고 표현하신 점은 매우 적절한 지적으로 보여 집니다. 회색지대에 근무하는 근로자의 규모도 디지털 기술의 발달 등으로 최근 들어 급속하게 증가하여 우리나라 경제활동 전체 인구의 약 22.1%를 차지할 것으로 추산한 점은 보호해야 할 대상에 대한 심각성을 증명해 주신 것 같습니다.

우리나라는 전통적으로 제조업 기반의 근로자성을 중심으로 노무제공자 보호의 의무주체와 객체를 구분하다보니 회색지대에 놓여있는 노무제공자에 대해서는 그간 소홀했다는 점에 대해서 다시 한번 확인시켜주는 계기가 된 발제였습니다.

연구위원님께서는 실태조사 주요 결과에서 음식배달업과 대리운전 근로자의 실태를 정량적 자료를 제시해 줌으로써 장소적·시간적으로 매우 열악한 환경에서 노동이 일어난다는 사실입니다. 일반 임금근로자는 주당 40.7시간이지만 음식배달업은 58.5시간, 대리운전은 49.6시간이며, 항상 긴장해야 하고 낮과 밤이 교차하는 시간에서 일함으로써 육체적·정신적 피로는 더욱 가중될 것이지만 대리운전 근로자는 야간근무자로 분류되지 않아 특수건강진단 대상자에도 포함되지 않아 건강관리도 온전히 개인 차원에서만 이루어져야 하고 제도적으로는 보호받지 못하는 계층이므로 국가적 차원에서의 접근이 시급하다고 봅니다.

또한, 플랫폼 근로자들은 고객들의 폭언이나 폭행에도 대응방식으로 그냥 참고 넘어간다는 비율이 음식배달에서 91.8%, 대리운전은 88.4%로 이런 높은 수치의 사례가 지속되면 종사자 대부분은 자존감이 떨어져 우울증으로 발전하여 극단적인 선택까지도 갈 수 있는 매우 심각한 상황에 대처하기 위해서는 국가적 차원의 제도개선 등을 통해 플랫폼 근로자들의 건강권을 확보할 수 있는 방안이 도출되어야 할 것으로 보입니다.

건강검진에 대한 인식에서 플랫폼 근로자의 건강검진 수진율이 19%로 우리나라 평균 68.2%에 비하면 너무 낮아 수진율을 높이는 방안도 시급한 과제로 판단됩니다. 수진율이 낮은 이유는 필요성과 건강검진을 받는지 몰라서가 59%로 단기적으로는 이런 사안에 대한 대책도 시급한 것 같습니다. 장기적으로는 실태조사에서 나타난 것처럼 검진항목의 부재 등에 대한 대책도 병행하여 추진되어야만 회색지대에 있는 근로자의 건강권을 보다 두텁게 보호하는 조치가 될 것입니다.

연구위원님께서 회색지대 근로자의 건강권 보호를 위한 방안으로 다양한 플랫폼 근로자를 포괄할 수 있는 운영주체가 필요하다고 제언하신 점은 의미가 있다고 봅니다. 또한, 건강권 확보를 위한 장기적 접근(노동환경 개선)과 단기적 접근(건강권에 대한 직접 개입)으로 구분하신 내용은 매우 적절하다고 봅니다.

플랫폼 근로자를 지속적으로 보호하기 위해서는 안정된 예산확보와 조직의 형태가 중요하다고 주장하신 점은 플랫폼 근로자의 근무환경 실태조사에서 나타난 것처럼 단기간 일회성으로 끝날 문제가 아니라 디지털 기술의 발달과 함께 더욱 증가하는 유사한 종사자들을 보호하기 위한 궁극적 조치로서 매우 적절한 대안으로 생각됩니다.

산안법 제4조의2와 제4조의3 신설을 통해 지방자치단체도 산안법상 정부의 책무에 협력해야하고 관할 지역내의 산업재해를 예방하기 위해 노력해야 하는 만큼 향후에는 지방자치단체의 행정력과 시설 등 인적·물적자원을 최대한 효율적으로 활용하는 방안 연구도 필요할 것으로 생각됩니다.

회색지대의 근로자 보호를 위해서는 중앙부처(고용노동부-보건복지부)간 수평적 협업과 수직적 협업(중앙정부-지방자치단체) 및 관련 공공기관간의 체계를 구축하는 거시적 관점에서의 접근도 필요한 것으로 보입니다.

참고로, 지난 2020년 산업안전보건연구원의 연구보고서[6]에 따르면 17개 광역지방자치단체에서도 이미 조례 등을 통해 관할 지역 내에 있는 사업장에 대해서는 인·허가권 등을 매개로 하여 직·간접적인 산업재해 예방활동을 추진하고 있는 것으로 파악되어, 향후에는 지방자치단체를 잘 활용하면 출장검진 등에서도 많은 도움이 될 것입니다. 유익한 발제 잘 들었습니다.

감사합니다.

6) 김명준, 국가적 산업안전보건정책 집행을 위한 거버넌스 구축방안 연구, 산업안전보건연구원, 2020.

세션2. 방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선

주제 ❶

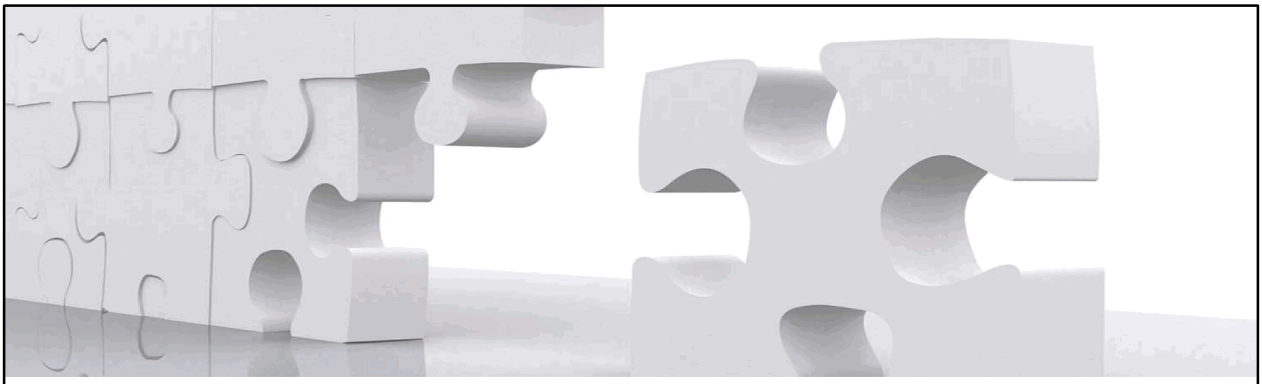
방송영상산업 프리랜서 문제와 해결방안 : 영화산업 사례를 중심으로

• 이종수 노무법인 화평 대표

주제 ❶

방송영상산업 프리랜서 문제와 해결방안 : 영화산업 사례를 중심으로

이종수 | 노무법인 화평 대표



방송영상산업 프리랜서 문제와 해결방안 : 영화산업 사례를 중심으로

이 종 수 (2022. 5월)

1

목차

I. 영화산업 구조와 현황

II. 영화스태프 노동환경

III. 산별교섭

IV. 사회적대화

V. 영화인신문고

VI. 전망

2

I. 영화산업 구조와 현황

3

I. 영화산업 구조와 현황

1. 한국 영화산업 100년

- 영화 <기생충>이 칸영화제와 미국 아카데미영화제에서 수상한 2019년은 한국영화 100년이 되던 해
- (1919년에 영화 <의리적 구토>가 단성사에서 최초 상영된 기록이 있음)

4

I. 영화산업 구조와 현황

1. 한국 영화산업 100년

- 영화 <기생충>의 제작비는 135억원 수준에 불과
- <기생충>의 국내경제에 미치는 경제적효과는 1조4천억원으로 추정(2020.2.20. 박양우 문화체육부장관)
- 투자와 배급을 맡은 CJ의 2020년 매출액과 영업이익은 전년대비 각각 14.5%, 9.5% 상승
- <기생충>의 해외수출 뿐 아니라, 농심 짜파구리 등 아시안 푸드에 대한 관심과 수출 증가

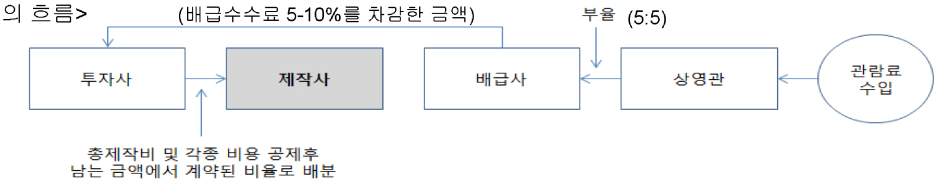
5

I. 영화산업 구조와 현황

2. 산업 현황

- 영화산업은 투자·제작·배급·상영의 가치사슬(Supply chain)로 형성됨
- 투자와 배급, 상영에 집중하던 대기업이 '제작부문' 에 진입하면서(제작사의 하청화), 사실상 모든 단계가 대기업에 의한 '수직계열화' 현상이 나타나고 있음

<현금의 흐름>



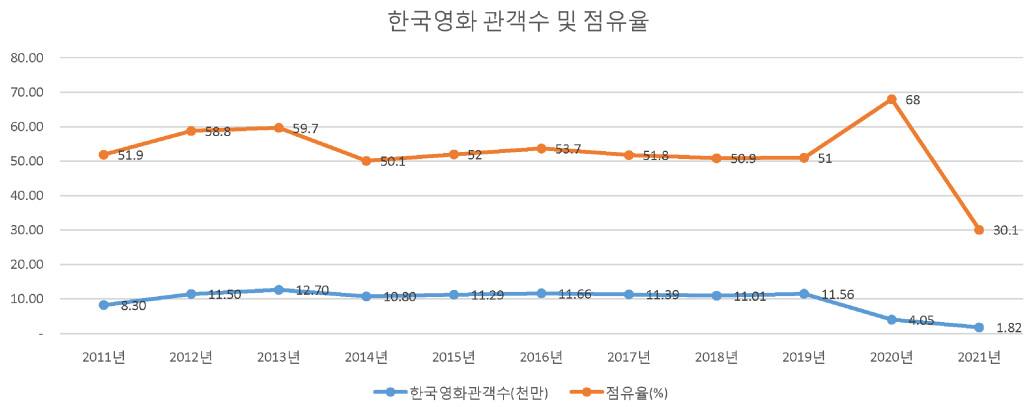
기업명	대기업계열	투자	제작	배급	상영
CJ E&M	CJ그룹	○	○	○	×
CJ CGV		○	×	○	○
롯데쇼핑(주)	롯데그룹	○	○	○	○
쇼박스(주)미디어플렉스	오리온그룹	○	○	○	×
㈜넥스트엔터테인먼트월드(NEW)	-	○	○	○	△

6

I. 영화산업 구조와 현황

2. 산업현황

- 2021년 한국 영화산업 주요부문(극장, 극장외, 해외 수출) 매출 합은 1조239억원(2019년은 2조5093억원)
- 한국영화 관객수는 2019년까지 1억1천만명 수준을 안정적으로 유지하였으나, 2020년 이후 급격히 감소
- 총관객수 대비 한국영화 점유율은 최근 10년간 50%를 초과하였으나 2021년 30%로 추락

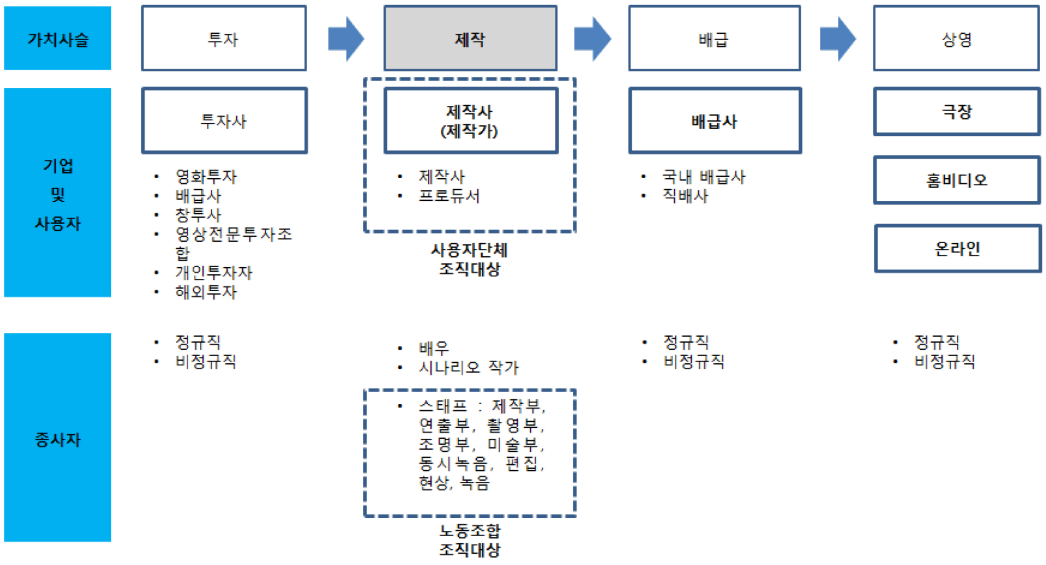


7

I. 영화산업 구조와 현황

3. 영화산업의 주체들

- 영화산업의 가치사슬에 따라 투자사, 제작사, 배급사, 상영사들이 있음
- 제작부문 종사자들의 단체인 **한국영화산업노동조합(노조)**, 제작사들의 단체인 **한국영화제작가협회(제협)**, 프로듀서와 제작가들의 단체인 **PGK(Producer's Guild of Korea)**, 정부부문인 **영화진흥위원회**가 활동



I. 영화산업 구조와 현황

3. 영화산업의 주체들

- 영화산업 사용자단체로 제작가협회와 PGK가 활동중
- PGK설립초기에는 라인프로듀서 위주로 구성되어 제협과 관계에서 회원들의 권리보호가 주된 목적
- 그 후 점차 프로듀서들의 제작사 설립이 잇따르면서 현재는 제작가들도 상당수 나타남

영화산업 사용자단체 비교

구분	PGK	제협
회원 규모	• 약 200명	• 약 80명
중심 세력	• 라인프로듀서, 프로듀서	• 제작자
설립 목적	• 프로듀서 권익보호	• 제작자 권익보호
노사 단체협약 체결	• 2015년 임금 및 단체협약	• 2007년·2012년·2015년 임금 및 단체협약, 2008년 임금협약
노사정 이행협약 체결	• 2014년 3차 협약	• 2012년 1차, 2013년 2차, 2014년 3차 협약
설립일	• 2006.12월	• 1994년 3월
교섭권 위임 주요제작사	• 제이케이필름, 다세포클럽, 미인픽처스 등 33개	• 시네마서비스, 명필름, 씨네이천, 청년필름, 영화사 봄 등 42개

9

I. 영화산업 구조와 현황

3. 영화산업의 주체들

- 영화산업의 공급사실을 수직계열화한 CJ E&M은 미디어산업(방송채널 tvN/OCN/Mnet 등 16개), 커머스사업(TV홈쇼핑채널, 온라인CJ몰), 영화사업(영화제작, 투자 및 배급, 뮤지컬사업), 음악사업 등을 영위
- CJ는 CGV를 통해 상영업을 영위
- 롯데컬처웍스㈜롯데엔터테인먼트는 극장상영(롯데시네마)과 영화 투자/배급업을 영위

2020년 한국영화 배급사별 관객점유율

사업부문	배급사	전국 관객수(만명)	점유율(%)
한국영화	씨제이이엔엠㈜	1034	25.6
	롯데컬처웍스㈜롯데엔터테인먼트	873	21.6
	㈜넥스트엔터테인먼트월드(NEW)	614	15.2
	㈜쇼박스	528	13.1
	㈜에이스메이커무비웍스	233	5.8
	기타	764	18.7
	합계	4046	100.0

10

I. 영화산업 구조와 현황

4. 영화발전기금

- 영화발전기금 및 영화상영관 입장권 부과금의 도입(2007년) 이후, 한국영화산업은 연 평균 5.2%의 성장률, 연평균 2.6%의 관객 수 증가, 50% 이상의 한국영화 점유율을 기록.

<2021년 영화발전기금 예산집행계획(단위:백만원)>

사 항 별	2020년 (A)	2021년 (B)	증감 (B-A)	증감율 (%)	주요 증감사유
합 계	269,514	305,245	35,731	13.3	
1. 기금사업비 ※ 콘텐츠산업 육성	89,948	105,266	15,318	17.0	
ㅇ 영화산업 육성 및 지원	89,948	105,266	15,318	17.0	
- 영화제작지원	35,482	48,198	12,716	35.8	
- 영화유통지원	22,366	22,643	277	1.2	
- 영화정책지원	20,128	22,253	2,125	10.6	
- 첨단영화기술육성	4,570	4,179	△391	△8.6	
- 영화기획개발지원	5,843	5,841	△2	-	
- 영화정보시스템 운영	1,559	2,152	593	38	
2. 기금운영비	11,587	11,741	154	1.3	
3. 정부내부지출(공자기금 예탁)	-	-	-	-	
4. 여유자금운용	167,979	188,238	20,259	12.1	

11

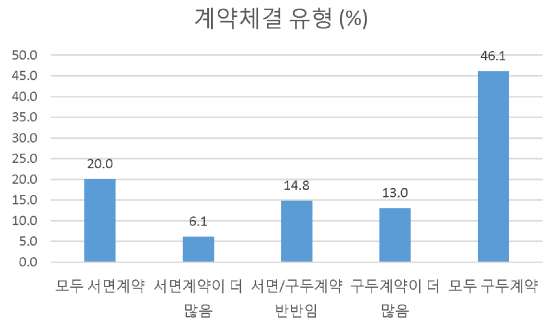
II. 영화스태프 노동환경

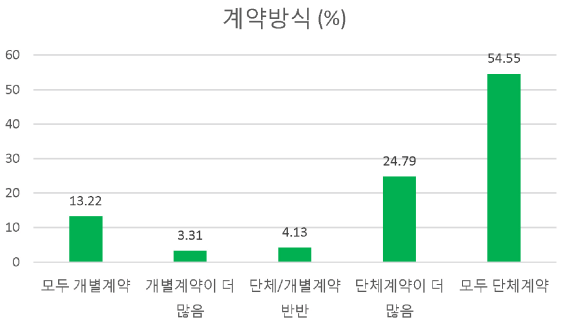
12

II. 영화스태프 노동환경

2. 2000년 초반 영화스태프의 현실

- 정범구 국회의원실(2001), "영화스태프 실태조사" & 비둘기둥지
- 대상 : 영화스태프 124명





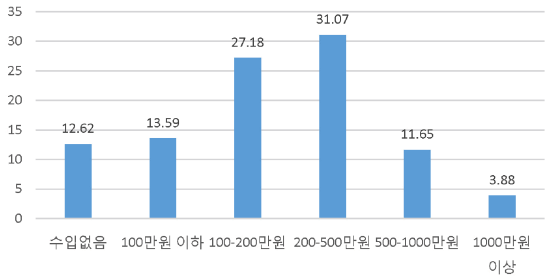
13

II. 영화스태프 노동환경

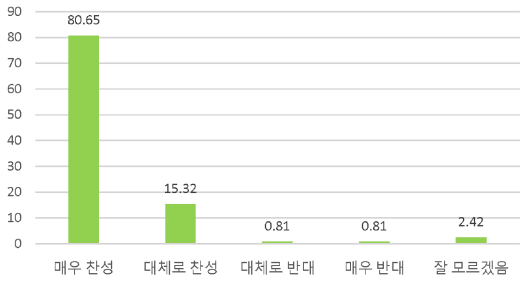
2. 2000년 초반 영화스태프의 현실

- 정범구 국회의원실(2001), "영화스태프 실태조사" & 비둘기둥지
- 2000년 현재 스태프들의 평균소득은 연간 337.2만원

영화스태프의 연간 영화제작을 통한 수입 (%)



표준계약서 정착에 대한 의견 (%)



II. 영화스태프 노동환경

3. 영화스태프의 지위

- **2005년** 한국노동연구원보고서에서, 영화스태프의 사용종속성이 상당히 높은 것으로 조사됨

2005년 한국노동연구원 보고서

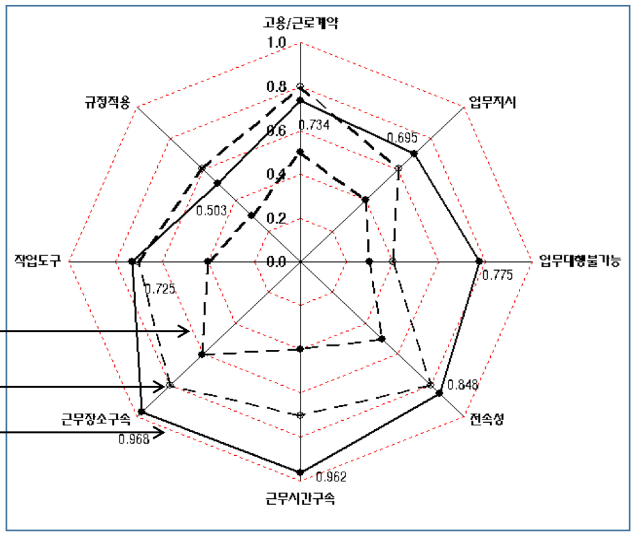
<근로자성 지표 – 비교>

- 두 집단과 영화산업 전문인력에 대해 근로자성을 비교해 보면, 고용/근로계약과 규정적용을 제외하면, 근로자성이 강한 집단 (나)보다 영화산업 전문인력의 근로자성이 더 강한 것으로 나타남

B

A

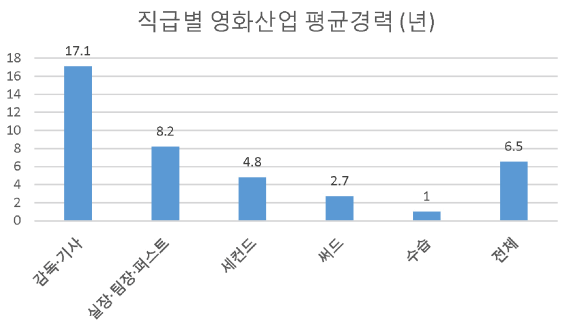
영화전문인력

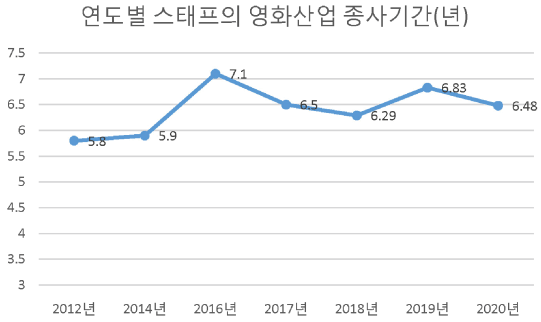


II. 영화스태프 노동환경

4. 2020년 영화스태프 근로환경 실태

- 영화진흥위원회 2020년 근로환경실태조사 결과
- 설문응답자 : 영화스태프 549명
- 영화스태프의 평균적 영화계 경력은 2020년 6.5년 수준. 2012년 5.8년과 비교하면 0.7년 증가





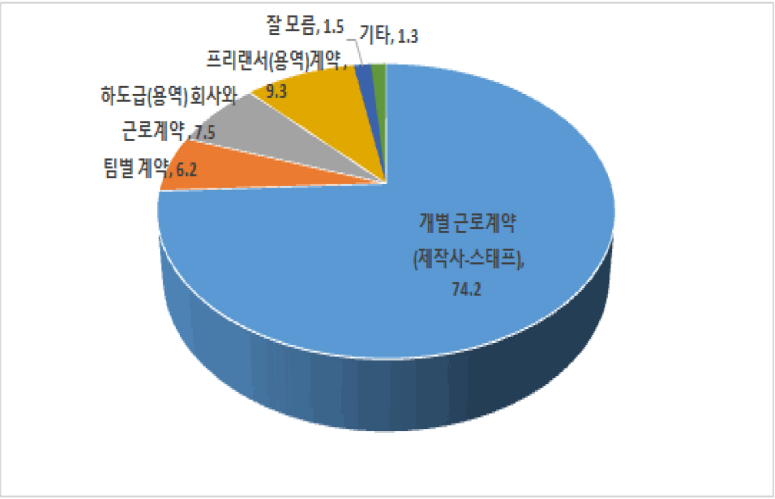
* 2001년 조사에서 스태프 경력은 1년 이하 25%, 2~4년 53%, 5년 이상 22%로 나타남

16

II. 영화스태프 노동환경

4. 2020년 영화스태프 근로환경 실태

- 영화진흥위원회 2020년 근로환경실태조사 결과
- 2020년 개별근로계약의 비중은 74.2%로, 2001년 개별계약 비중 15%와 비교하면 큰 차이를 보임
- 2020년 서면 계약의 비율은 96%이고, 이중 표준근로계약서 사용은 76%임 (2001년 조사에서 서면계약은 26%)

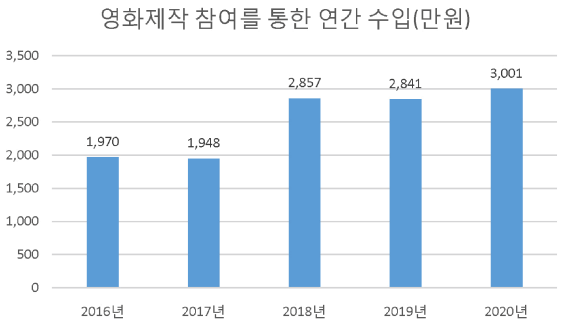


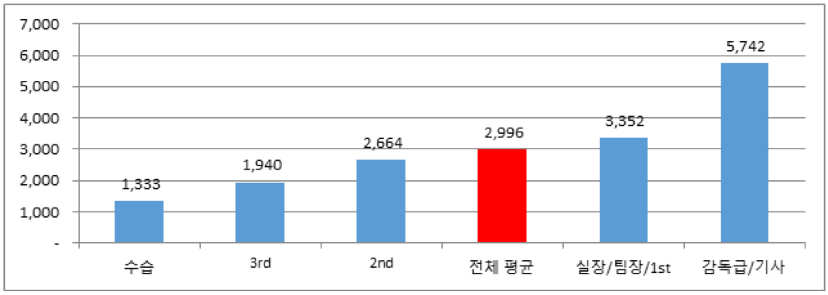
17

II. 영화스태프 노동환경

4. 2020년 영화스태프 근로환경 실태

- 영화진흥위원회 2020년 근로환경실태조사 결과
- 최근 1년간 영화를 통해 얻은 총 수입은 평균 3,001만원
- 감독·기사 직급을 제외한 평균수입은 2,593만원





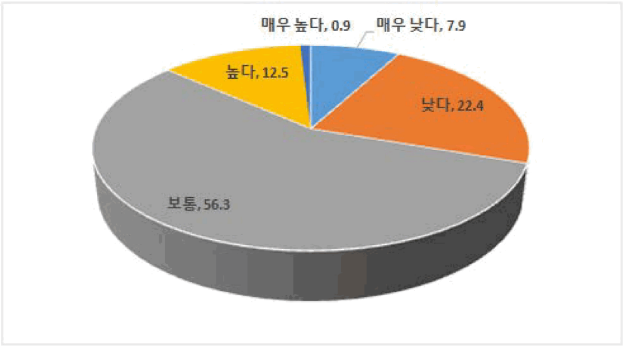
18

II. 영화스태프 노동환경

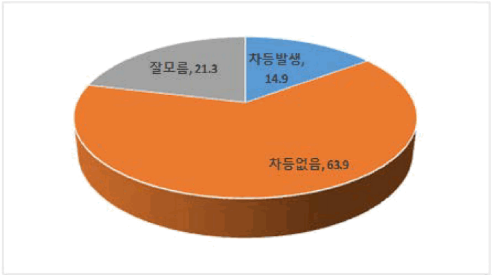
4. 2020년 영화스태프 근로환경 실태

- 최근1년간 영화수입을 기준으로, 소득수준에 대한 의견
- 2017년까지 평균 2.2점 => 2018년 2.71, 2020년 2.76

최근 1년간 영화수입에 대한 의견



성별에 따른 임금차등에 대한 생각



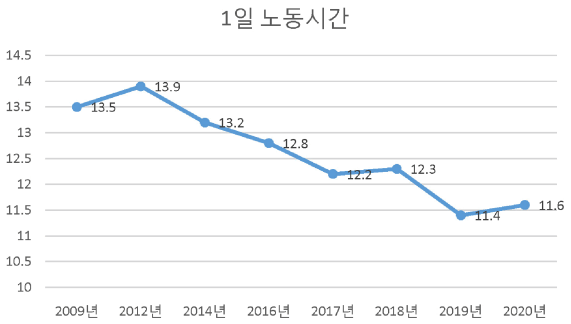
* 여성은 차등이 있다는 의견이 28%임 (남성은 4.9%)

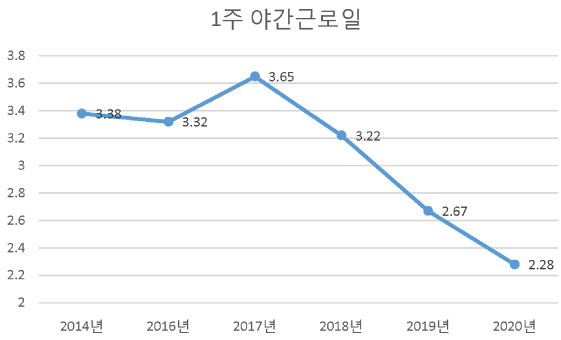
19

II. 영화스태프 노동환경

4. 2020년 영화스태프 근로환경 실태

- 1일 노동시간은 평균 11.6시간으로 1일 법정 근로시간 8시간을 3.6시간 초과
- 1주 평균 야간근로일은 2.28일



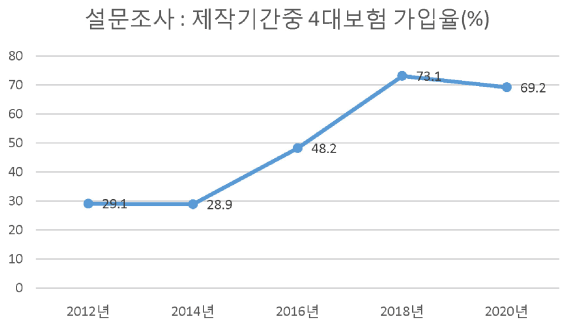


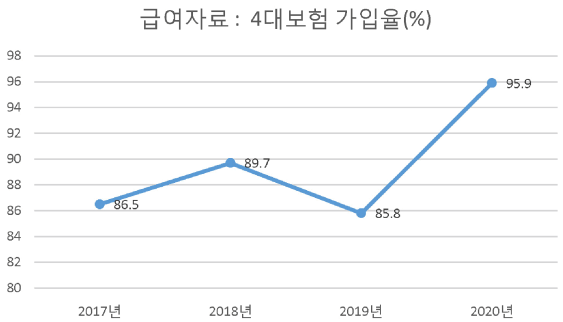
20

II. 영화스태프 노동환경

4. 2020년 영화스태프 근로환경 실태

- 제작기간중 4대보험 가입여부에 대해, 설문조사결과 69.2%, 급여자료분석결과 95.9%로 나타남





21

II. 영화스태프 노동환경

5. 최근 이슈

- 대법원 2019.10.17. 선고 2019도9688 판결
  - 영화스태프는 근로기준법상 근로자에 해당

- 서울동부지법 2020.11.19.선고 2020노149 판결
  - 감독급 스태프의 근로기준법상 근로자성 인정
  - 감독급 스태프라고 하더라도 이 사건 영화제작의 일정 및 일일 촬영계획표에 따라 근무시간 및 근무장소가 지정되고,
  - 계약상으로도 일정의 확정과 변경의 권한은 피고인에게 있는 점,
  - 감독급 스태프의 하급자에 대한 고용도 최종적으로 피고인에게 결정 권한이 있고, 위 하급자와 피고인 사이에 직접 스태프 계약을 체결하고 있으므로, 감독급 스태프가 해당 업무를 도급받았다고 보기 어려운 점
  - 촬영장비인 카메라나 렌즈, 조명 등의 장비도 피고인 측이 제공하였던 점
  - 영화산업노조와 사단법인 한국영화제작가협회, 사단법인 한국영화프로듀서조합 사이에 체결된 단체협약도 일반 스태프와 감독급 스태프를 따로 구분하고 있지 아니한 점

22

II. 영화스태프 노동환경

5. 최근 이슈

노동부 판단 / 최근 판례

고용노동부 서울동부지청 의견서(2017.7)	서울동부지법 2019.6.20.선고 2018노1443 판결 (2심)
• 제작사(피진정인)가 지휘감독을 행사하지 않았고, • 피진정인이 근무장소 및 근무시간에 구속을 받는다고 보기 어려운 점, • 보수가 근로의 대가이기보다는 영화제작의 완성을 목적으로 지급되는 점, • 사업장 복무규정을 적용받지 않고 4대보험에 가입하지 않았으며, 근로소득세를 원천징수하지 않은 점 • 등을 근거로 스태프들을 피진정인과 도급관계에 있는 자로 판단 (영화제작에 참여하는 감독을 도급인으로 보고 그 소속 근로자로 본 것이 아니라 피진정인과 개별적 도급계약관계에 있는 자로 봄) • 진정인들이 받지 못한 금품이 근로기준법상 임금이 아닌 것으로 판단 • => 근로자 아님	• 출퇴근(또는 출근시간)이 정해지고 매월 고정된 급여를 받음 • 제작사가 제공한 사무실에 출근하였고, 프로덕션기간에는 회사가 월간 촬영계획표, 일일촬영계획표 등에서 근무지를 정함. • 근로자들은 각 팀장의 지시에 따라 업무하였으나 이는 각 팀장에게 업무내용에 관한 많은 재량이 부여되어 있기 때문이고 회사는 각 팀장을 거쳐 프로듀서로부터 업무보고를 받는다. • 근로자들의 사업장에 대한 전속성이 인정된다. • 회사는 이 사건 영화의 제작방향을 설정하고 각 부서 제작과정을 총괄하는 권한을 보유 • 영화제작에 필요한 개별분야에 대하여 각 부서 책임자를 통해 각 부서에 소속된 스태프들 업무를 통제 • 회사는 스태프의 고용 및 해고에 관한 권한을 보유 • 이 사건 사업장에서 노무를 제공한 스태프들의 근무형태가 다른 영화 제작의 경우와 다르다고 보기 어려운 점 • **=> 근로자에 해당**

23

III. 영화산업 산별교섭

24

III. 영화산업 산별교섭

1. 노조의 설립과 활동 : 2000년 ~ 2005년

- 2000년까지 감독급을 제외하고, 영화스태프 근로환경에 관한 기록은 존재하지 않음
- 2000년 인터넷 카페 '필름메이커스' 중심으로 현장 불만을 토로하기 시작
- **2000년 3월 '비둘기둥지'(http://cafe.daum.net/vidulgi)라는 인터넷 카페**
- 2001.9월 정범구의원실 노동실태조사가 최초 실시됨
- **2002년부터 비둘기둥지의 발전방향에 대한 논쟁 시작 (길드 or 노조)**
- 2002년 영화조감독협회 등 4부조수 협회 설립

구분	한국영화조감독협회	한국영화제작부협회	한국영화촬영조수협회	한국영화조명조수협회
회원	- 정회원 : 540명(장편영화 연출부 크레딧) - 기타(명예회원, 우정회원) : 1527명(감독 회원 포함) - 상근직원 : 없음	- 정회원 : 169명(장편영화 제작부크레딧 소유자) - 준회원 : 171여명(단편 등 기타영화 크레딧, 제작 유관업무 종사자) - 우정회원 : 10여명(영화사 대표 및 프로듀서)	- 정회원 : 205명(장편영화 촬영크레딧 소유자)	회원 : 83명(장편영화 조명부 크레딧)
협회 발족일	2002년 2월 28일	2003년 12월 5일	2003년 9월 6일	2002년 6월

25

III. 영화산업 산별교섭

2. 2005년 노조설립 이후 2011년까지 산별교섭

- 2005년 12월 15일 전국영화산업노동조합 창립총회 개최 (2006.1월 노동부 설립신고필증 교부)
- 2006년 4월 노동조합이 한국영화제작가협회 측에 사용자단체 구성을 요청
- 제협 내부적으로 사용자단체 구성을 놓고 몇 차례 진통을 겪은 후 2006년 6월 20일 제협이 28개 제작사의 교섭권을 위임받음
- 제협에 교섭권을 위임한 제작사 : 싸이더스FNH, MK픽처스, 시네마튜브, 씨네2000, 이스트필름, 시네라인투, 두사부필름, 백두대간, 나비픽처스, 필름매니아, 인디컴, 어나더썬데이, 나우필름, 마술피리, 시네마서비스, 프라임엔터테인먼트(LJ필름), 제네시스픽처스, 프리시네마, 청년필름, 화이트리시네마, 현진시네마, 눈엔터테인먼트, CK픽처스 (이상 제협회원 23개사) 아이필름, 영화사 키노투, 아름다운영화사, 트리쯔클럽, 무사이필름 (이상 비제협회원 5개사)

- 노사는 2006년 6월부터 19차에 걸친 교섭을 통해 2007년 4월 18일 '2007년 임금협약 및 단체협약'을 체결
  - 일반적 단체협약 내용 + 크레딧 명기, 표준근로계약서 사용권장, 직급별 최저임금, 4대보험 가입, 직급인정기준 등
- 2008년 제협-노조 사이에 임금협약 체결
- 2011년까지 임금단체협약이 체결되지 못함

26

III. 영화산업 산별교섭

3. 2012년 이후 2017년까지 산별교섭

- 2012년 37개사 위임을 받은 제협과 임금 및 단체협약 체결
- 2015년 74개사 위임을 받은 제협(42개), PGK(32개)와 임금 및 단체협약 체결
- 2016년 73개사 위임을 받은 제협, PGK와 임금협약 체결
- 2017년 43개사 위임을 받은 제협(28개), PGK(15개)와 임금 및 단체협약 체결

구분	PGK	제협
회원 규모	약 200명	약 80명
중심 세력	라인프로듀서, 프로듀서	제작자
설립 목적	프로듀서 권익보호	제작자 권익보호
노사 단체협약 체결	2015년 임금 및 단체협약	2007년·2012년·2015년 임금 및 단체협약, 2008년 임금협약
노사정 이행협약 체결	2014년 3차 협약	2012년 1차, 2013년 2차, 2014년 3차 협약
설립일	2006.12월	1994년 3월
교섭권 위임 주요제작사	제이케이필름, 다세포클럽, 미인픽쳐스 등 33개	시네마서비스, 명필름, 씨네이천, 청년필름, 영화사 봄 등 42개

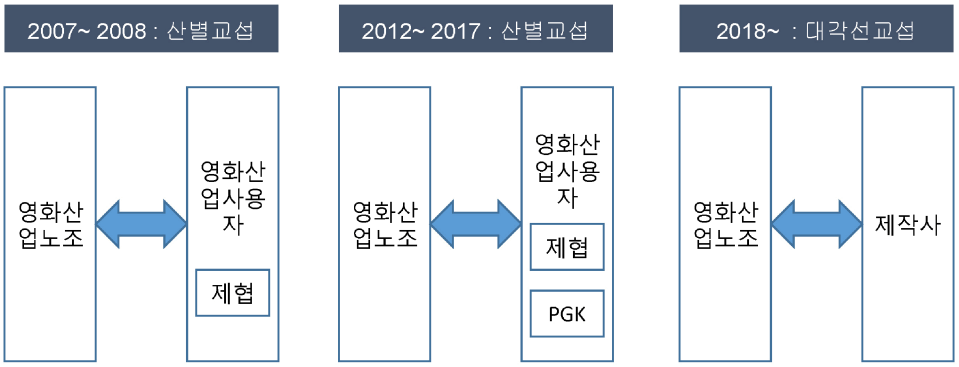
* 자료 : 이종수(2016) 참조

27

III. 영화산업 산별교섭

4. 교섭형태

- 2005년 노조설립, 2006년부터 제협과 산별교섭, 2007년 영화산업 최초 산별협약 체결
- 2012년부터 PGK가 사용자단체로서 단체교섭 참여
- 2018년부터 산별교섭을 중단하고, 노조-제작사간 대각선교섭
- 2021년 집행부 교체후 방향 전환 예상



28

III. 영화산업 산별교섭

5. 영화산업 단체협약 (2007 ~ 2017)

구분	참여주체	주요 내용 (임금 관련 사항)
2007년 임금 및 단체협약	• 노조 • 제협	• 연출/제작 부서 최저시간급 : 퍼스트 8600원, 세컨드 6300원, 써드 4200원, 수습 3480원 • 촬영조명 부서 최저시간급 : 퍼스트 11000원, 세컨드 7000원, 써드 5000원, 수습 3480원
2008년 임금협약	• 노조 • 제협	• 연출/제작 부서 최저시간급 : 퍼스트 9120원, 세컨드 6680원, 써드 4450원, 수습 4000원 • 촬영조명 부서 최저시간급 : 퍼스트 11660원, 세컨드 7420원, 써드 5300원, 수습 4000원
2012년 임금 및 단체협약	• 노조 • 제협 / PGK	• 영화산업 최저직급 최저시간급 : 5300원 (2012년 최저임금 4580원) • 하루 8시간 초과근로에 50% 가산, 하루 12시간 초과근로에 추가 50% 가산
2015년 임금 및 단체협약	• 노조 • 제협 42개사 • PGK 32개사	• 영화산업 최저직급 최저시간급 : 5692원 (2015년 최저임금 5580원) • 하루 8시간 초과근로에 50% 가산, 하루 12시간 초과근로에 추가 50% 가산
2016년 임금협약	• 노조 • 제협 및 PGK 73개사	• 영화산업 최저직급 최저시간급 : 6200원 (2016년 최저임금 6030원) • 하루 8시간 초과근로에 50% 가산, 하루 12시간 초과근로에 추가 50% 가산
2017년 임금 및 단체협약	• 노조 • 제협 28개사 • PGK 15개사	• 영화산업 최저직급 최저시간급 : 6550원 (2017년 최저임금 6470원) • 하루 8시간 초과근로에 50% 가산, 하루 12시간 초과근로에 추가 50% 가산

29

IV. 사회적 합의

30

IV. 영화산업 사회적합의

1. 영화산업 노사정협의체

- 영화산업 사회적 합의의 태동

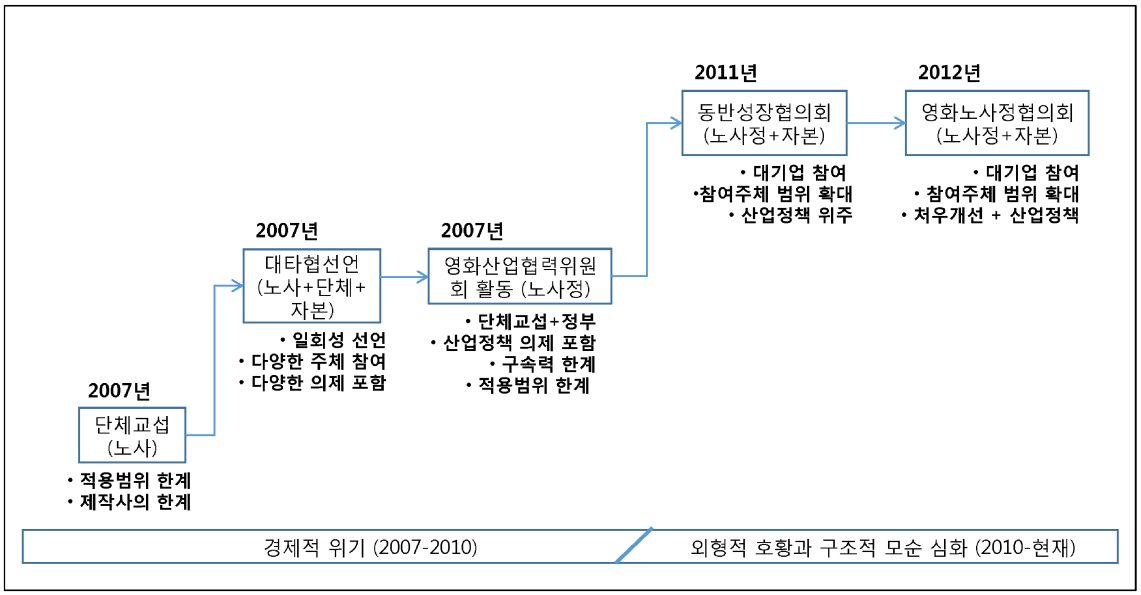
구분	영화산업협력위원회	한국영화동반성장협의회	영화노사정협의회
결성 시점	• 2007년 7월	• 2011년 10월	• 2012년 4월로 추정
계속 여부	• 계속	• 계속	• 계속
참여 주체	• 노동조합, 제협(사용자단체), 영진위 • 3개 단체·기관으로 구성됨	• 영화단체 대표 : 부산국제영화제 등 16개 단체 대표 (노동조합 포함) • 투자·배급·상영사 대표 : CJ E&M영화사업부문 등 8개 기업 대표 • 정부·공공기관 : 문화체육관광부 및 영화진흥위원회 대표	• 참여주체가 점차 확대됨. • 노동조합, 제협, PGK, 한독협 • 영진위, 문화체육관광부, 국회 • 투자·배급·상영사(CJ, 롯데, 쇼박스, NEW, 메가박스등)
법적 근거	• 없음	• 없음	• 2015년 5월 이전까지는 법적근거없이 활동함
회의 개최	• 부정기적	• 부정기적	• 부정기적
주요 의제	• 산업정책과 근로조건 개선에 관한 사항이며 특별한 제한은 없음	• 영화산업 정책과 스태프 처우개선에 관한 사항이며 특별한 제한은 없음	• 2015.5월 이전 : 제한없음 • 법개정후 : 영화비디오법 시행령 제4조의3에서 규정함

31

IV. 영화산업 사회적합의

2. 영화산업 노사정협의체

- 노사정협의체의 변천과정

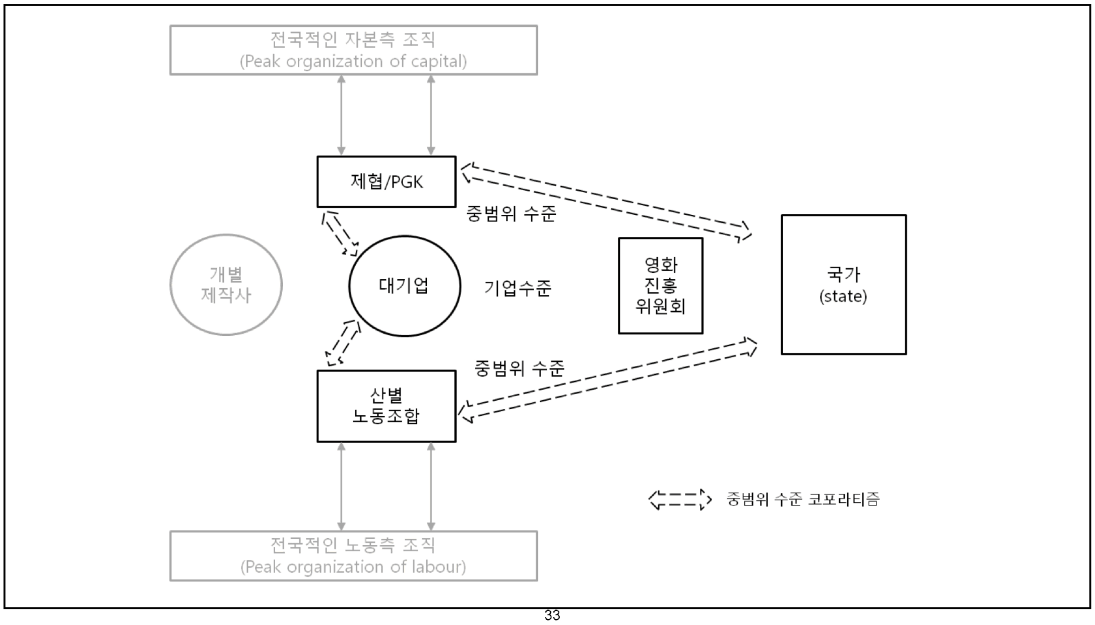


32

IV. 영화산업 사회적합의

3. 중범위 코포라티즘

- Cawson의 중범위 코포라티즘에서 제시한 것과 다르게 사용자 내부가 다양하게 분화되는 특징을 보임 (대기업, 제협, PGK)



33

IV. 영화산업 사회적합의

4. 영화산업 노사정이행협약 (2012 ~ 2014)

- 2014년 제3차 노사정이행협약의 주요내용

주요내용	경과	필요성
훈련인센티브 제도 (일부 재원을 민간에서 모금하기 위한 근거 마련)	• 1차 이행협약에 명시 • 2차 이행협약에 명시	• 스태프의 전문성 향상과 단속적 실업 발생에 따른 생존권 보호
4대보험 가입 확대 (당사자들이 투자·제작시)	• 1차 이행협약에 명시 • 2차 이행협약에 명시	• 관계법령의 준수
표준근로계약서 도입 확대 (당사자들이 투자·제작시)	• 1차 이행협약에 명시 • 2차 이행협약에 명시	• 근로기준법 준수, 적정 임금확보, 노동시간 단축 • 영화산업 단체협약의 적용범위 확대
영화산업 노사 단체협약 적용 (당사자들이 투자·제작시)	• 2차 이행협약에 명시	• 산업수준에서 통일된 근로조건 적용
표준임금 가이드라인 공시 및 적용 (2015년 임금 및 단협으로 공시)	• 2차 이행협약에 명시	• 스태프 적정수준 임금 확보
임금체불중 제작사에 대한 투자·배급·상영 금지	• 2차 이행협약에 명시	• 2007년 산업위기 이후 임금체불 급증 • 임금체불 방지
영화근로자 임금별도관리제도 도입	• 2차 이행협약에 명시	

34

IV. 영화산업 사회적합의

5. 영화 및 비디오물 진흥에 관한 법률 (2015년, 2021년 개정)

구분	2015년 개정	2021년 개정 (2021.8.19 시행)
제3조 (영화진흥기본계획)	• (신설) 제3조제2항 영화진흥기본계획에 6. 영화인력의 양성 및 영화근로자의 근로환경 개선	• (신설) 제3조제2항 6의2. 영화산업에서 인권존중 의식 및 양성평등 문화의 확산
제3조의2 (영화노사정협의회)	• (신설) 영화근로자조합(노조), 영화업자(대기업), 영화업자단체(제협 등), 정부를 대표하는 자(영진위 등)는 영화노사정협의회를 구성할 수 있음	
제3조의3 (표준보수에 관한 지침)	• (신설) 문체부장관은 영화노사정협의회와 협의하여 영화근로자의 표준보수지침을 마련하고 보급/권장 • 실태조사를 위한 자료 제출을 요구받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야	
제3조의4 (근로조건 명시)	• (신설) 영화업자는 영화근로자와 계약을 체결할 때 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 밝혀야 함 • 위반시 500만원 이하 벌금	
제3조의5 (표준계약서의 사용 및 확산)	• (신설) 문체부장관은 영화업자에 표준계약서의 작성 및 사용을 권장할 수 있음 • (신설) 표준계약서를 사용하는 영화업자에 대해 재정지원 등 우대 가능	

35

IV. 영화산업 사회적합의

5. 영화 및 비디오물 진흥에 관한 법률 (2015년, 2021년 개정)

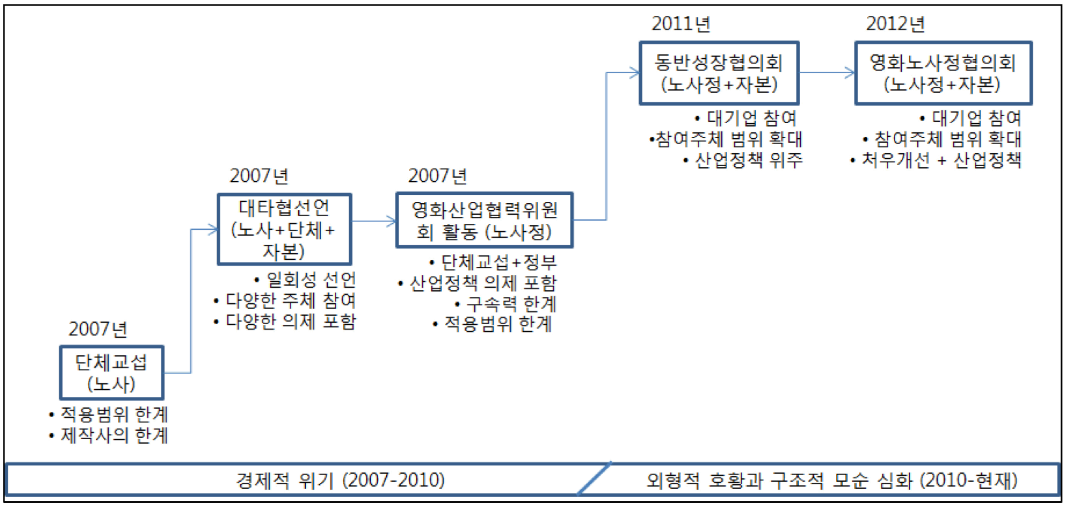
구분	2015년 개정	2021년 개정 (2021.8.19 시행)
제3조의6 (안전사고로부터 보호)	• 영화업자는 영화 촬영중 발생하는 안전사고로부터 영화근로자를 보호하기 위한 적절한 조치를 취해야 함	
제3조의7(성폭력 예방교육 등 방지조치)		• (신설) 성폭력예방교육 등 방지조치 • 영화제작업자는 영화 촬영 전에 촬영에 참여하는 자들이 성폭력 예방교육을 받도록 하는 등 성폭력을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 함
제3조의8 (직업훈련의 실시)	• 직업훈련 실시에 필요한 재정적 지원을 할 수 있고, 영화근로자에게 직업훈련수당을 지급할 수 있음	
제3조의9 (임금체불 등 제재)	• 임금을 체불한 영화업자에 대해 재정지원에서 배제할 수 있음	
제3조의10 (실태조사)		• (신설) 문화체육관광부장관은 영화산업의 진흥 또는 영화근로자의 근로환경 개선을 위하여 실태조사를 실시할 수 있다.

36

IV. 영화산업 사회적합의

6. 2012년 이후 2017년까지 ("사회적 합의" 의 추진)

- 2007년, 2008년 산별교섭에도 불구하고, 단협 적용범위가 협소하다는 한계가 발생
- 2007년 노조+제협+영진위가 참여하는 영화산업협력위원회 활동 시작
- 2011년 영화산업 동반성장협의회 (노사정+자본) 활동 시작



* 자료 : 이종수(2016) 참조

37

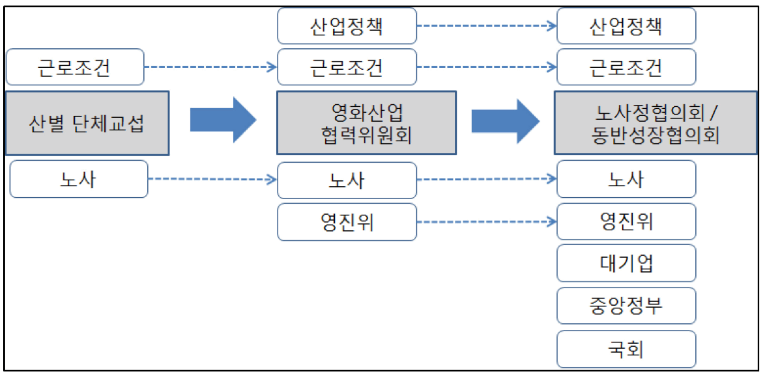
IV. 영화산업 사회적합의

7. 2012년 이후 2017년까지 (“사회적 합의” 의 추진)

2012년 사회적 합의의 배경

- 대기업에 의한 수직계열화의 심화 -> 평균 순제작비 감소 등 고용의 양적 질적 악화 우려
- 제작사들이 대기업의 하청기업화 -> 불공정 거래 이슈 발생
- 영화계의 대기업에 대한 독점규제 필요성 요구 -> 대기업의 긴장

사회적 합의의 형성



* 자료 : 이종수(2016) 참조

38

IV. 영화산업 사회적합의

8. 2012년 이후 2017년까지 (“사회적 합의” 의 추진)

사회적 합의의 결과

구 분	단체교섭(협약) (2007-2015)	사회적 합의		
		산업협력위 (2007-)	동반성장협약 (2012-2013)	노사정이행협약 (2012-2014)
임금 등 근로조건	●	●	○	●
고용 및 훈련	●	○	●	●
복지	●	○	●	●
산별단협 적용범위 확대	×	×	×	●
산업정책	×	○	●	×

※ ×: 의제로 상정되지 않음, ○: 의제로 상정됨, ● : 의결됨

* 자료 : 이종수(2016) 참조

39

V. 영화인 신문고

40

V. 영화인 신문고

1. 영화인신문고(노사정 합의체) 개요

- 2011년부터 노사정합의기구로서 '영화인 신문고'를 운영중
- 노조+제협+영진위 3자의 합의방식으로 사건을 처리(중재판정)
- 분쟁중인 사업장으로 확인될 경우, 완성된 영화의 배급-상영이 금지되고, 투자사의 투자를 받을 수 없고, 각종 정부 재정지원에서 배제

영화인 신문고 운영 현황

경과	신문고의 위상과 권한	운영방식과 성과
• 2000년 이후 임금체불 등 고충사항 증가 • 2002년 '비둘기 둥지'에서 '영화인 신문고'가 자생적으로 운영되기 시작 • 2003년 4부조수연합으로 이관 • 2006년 노동조합으로 이관 • 2011년 영화산업협력위 산하 분쟁중재기구로 운영 시작 (노사정합의체)	• 영화인 신문고가 확인하는 임금체불중인 제작사에 대한 투자, 배급, 상영을 금지 • 영화비디오법 제3조의8에서, 임금체불 제작사에 대한 재정지원을 배제할 수 있도록 함 • 예술인복지법 제6조의2에 따라, 신문고가 임금체불을 확인하면 문체부가 과태료 부과 가능	• 사건별 중재위원회 구성은 노사정 추천위원으로 구성 (3인). 상근인력 3인이 근무 • 영진위가 인건비 지원 • 매년 100여건의 임금체불 사건을 처리하고 있음 • 체불액규모는 연간 10억원 내외.

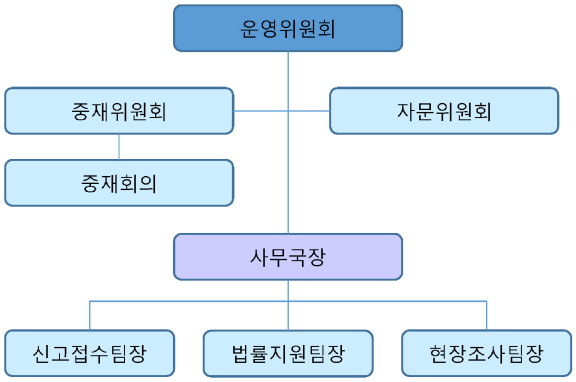
41

V. 영화인 신문고

2. 운영체계

- 신문고 주요 사항(운영 및 관련 제반 사항)은 운영위원회에서 결정 : 영화산업 노사 추천위원(4인), 정 추천위인(1인), 공익위원(노사 추천 2인) 으로 총 7인 구성

영화인 신문고 운영 체계도



구분	역할	구성
운영위원회	주요안건 의결	총 7인(노사 추천4인+정 추천1인+ 노사 추천 공익2인)
중재위원회	주요사건 의결	총5인(노사정 추천 3인+운영위추천 2인)
분쟁중재회의	사건화해 및 조정 등	노사정추천 및 공익위원 5인+운영위추천2인+전문위원

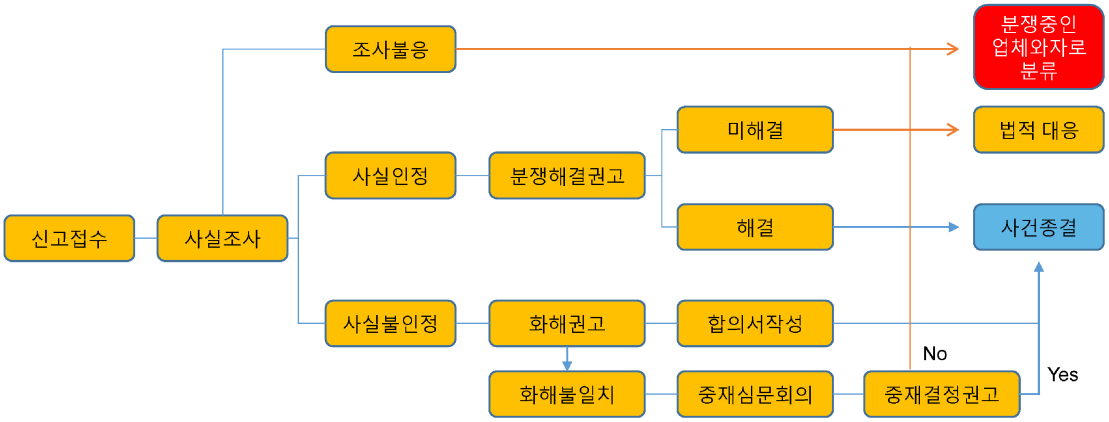
42

V. 영화인 신문고

3. 사건처리 프로세스

- 사건이 접수되면, 1차로 사실조사를 진행, 그후 피신고인에게 전달하고 기일을 정하여 사무국 출석을 통한 사실조사 진행
- 피신고인이 확인된 분쟁해결 회피시 맞춤형 사건진행 및 분쟁중인자로 분류

신문고 분쟁중재 프로세스



43

V. 영화인 신문고

4. 영화인신문고 운영실적

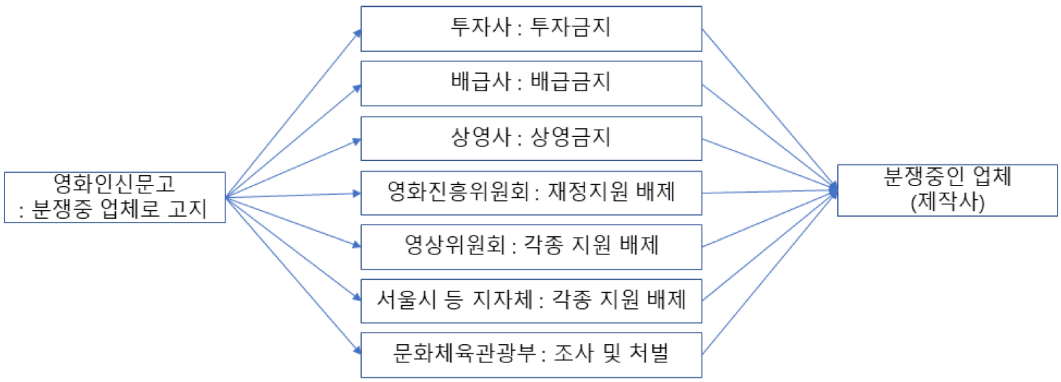
영화인 신문고 운영 현황

구분	총 사건수	종결	비율(%)	진행중	비율(%)
2004년	22	22	100	0	0
2005년	19	19	100	0	0
2006년	36	36	100	0	0
2007년	34	34	100	0	0
2008년	28	28	100	0	0
2009년	45	45	100	0	0
2010년	49	49	100	0	0
2011년	53	53	100	0	0
2012년	50	49	98	1	2
2013년	62	62	100	0	0
2014년	91	90	99	1	1
2015년	120	116	97	4	3
2016년	108	94	87	14	13
2017년	96	47	49	49	51
2018년	102	41	40	61	60
총계	915	785	85.8	130	14.2

V. 영화인 신문고

5. 임금체불 사업주에 대한 제재방안

- 임금체불 제작사에 대한 제재



VI. 전망

46

VI. 전망

1. 산별 단체교섭 vs. 대각선 교섭

- 2018년 이후 산별 단체교섭은 추진되지 않음
- 2019년부터 개별 제작사와 노조간 대각선 교섭으로 14개의 기업별 단체협약 체결

✓ 기업별 단협체결 사업장 : 용필름(콜), 청년필름(악질경찰), 덱스터픽처스(백두산), 더블유픽처스(전투), 외유내강(인질, 시동), 영화사비단길(승리호), 티피에스컴퍼니, 비에이엔터테인먼트(도터), 곰픽처스(제8일의밤, 파이프라인), 더타워픽처스(싱크홀), 노시스컴퍼니(미션파서블), 리얼라이즈픽처스(자백), 주)영화사레드피터(반도) 등

산별교섭 => 기업별교섭 전환

배경	노조 입장	전망
• 프로젝트형 노동시장의 특성 반영 • 한해 상업영화 50-60편 제작이 이루지는데, 제협이나 PGK회원사는 소수임 • 노조입장에서 단협 적용 확대를 위해 크랭크인 사업장 대상의 단체교섭은 불가피한 측면이 있음	• 노조법상 사용자단체로 볼 수 없는 제협, PGK와 단체교섭이 의미없음 • 제협과 PGK 회원사중 제작중인 회원사가 감소하는 등 위상 약화 • 2019년 이후 개별교섭을 통해 단협 적용을 받는 제작현장이 증가 • 제협 등 사용자단체로 위상 강화 -> 산별 교섭 가능한 조건	• 제협과 PGK는 노사관계에 사용자단체로서 위상 강화 필요 -> 산별교섭을 희망 • 그러나 노조가 기업별 교섭을 통해 단협적용범위를 확대하는 상황에서 산별 교섭 복귀는 시간 필요

47

VI. 전망

2. 사회적 대화

- 2014년 제3차 노사정이행협약 이후 대기업이 참여하는 사회적 합의는 논의되지 않음
- 그러나 영화인신문고 운영(상설기구), 표준근로계약서 개정(간헐적), 표준보수지침 협의(매년) 등 관련해서 노조+제협+영진위, 또는 노조+제협+PGK+영진위 간 대화는 이루어지고 있음
- 다만 대기업과 협의 채널은 복원되지 않는 것으로 보임

48

VI. 전망

3. 영화산업의 다양한 제도들

- 현장영화인 직업훈련 지원 (훈련수당 지급) (매년)
- 영비법에 따른 표준보수지침(직무/직능급 방식) 연구 및 논의 (매년)
- 영화스태프 근로환경실태조사 실시 및 노사정 협의 (매년)
- 영진위 중심의 산업안전보건, 직장내 괴롭힘 대응방안 논의 : 괴롭힘 대응매뉴얼, 산업수준 산업안전보건위원회 준비 (보류중)
- 영진위 중심으로 "경력인증시스템" 도입 준비 (논의 예정)

49

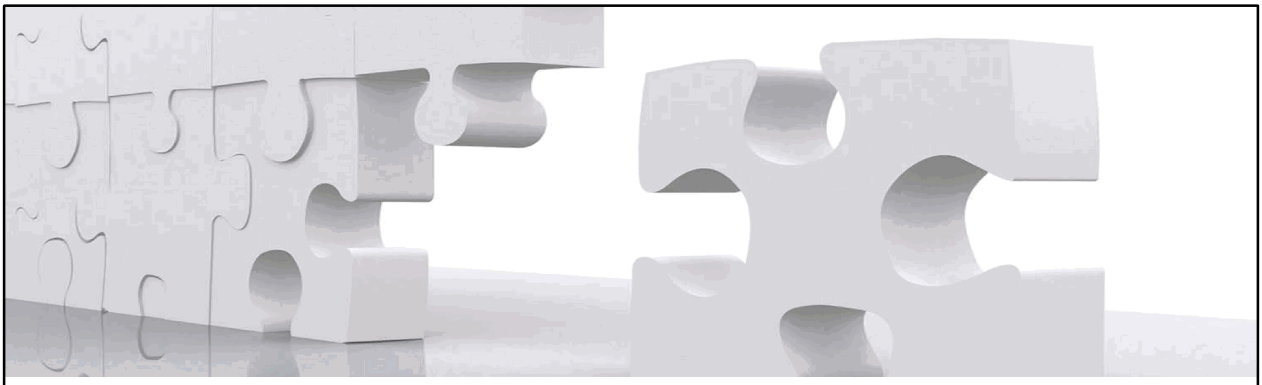
VI. 전망

4. 방송영상산업 프리랜서 문제 해결방안

- 영화와 방송영상의 노동시장이 통합되어 간다는 견해도 있으나, 당장 실현되기 어려우며, 방송영상 시장의 주체, 자본이 영화 노동시장과 상이하다는 점에서 독자적인 교섭구조, 사회적협의체 형성 필요
- 방송영상산업의 노사관계 형성, 정부부문의 참여와 지원, 산업내 강자(대기업, 대자본)의 적극적 참여, 단체협약 또는 사회적합의의 형성과 발전이 필요

산업별 노사관계 형성	→	산업내 정부부문 및 대기업 등 강자의 참여와 지원	→	산별 단체협약/ 사회적 합의 등 적용범위 및 의제 확대
• 산업별 노동조합과 사용자단체 구성 • 4대보험 가입확대, 근로표준계약서 보급, 정기적 실태조사 등 초기 제도화 시작		• 노사 조직률 확대 / 방송산업 사회적 협의체에 참여하는 주체의 확대 (정부기관, 대기업 등) • 산업 내부 압력 + 정부와 국회등 외부환경 요인		• 시급하고 중요한 현안에 대한 사회적 합의 도출 • 직업훈련제도, 표준보수제도, 고충처리기구 운영 등 • 방송법 개정과 법제화 (종사자 권리보호를 위한 정부기구 역할, 예산지원 등)

50



End of Document

51

세션2. 방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선

주제 ❷

지방정부 강사 지위개선, 어떻게 표준화할 것인가

• **신옥숙** 전국노동평등노조 전국강사연대본부 본부장

주제 ❷

지방정부 강사 지위개선, 어떻게 표준화할 것인가

신옥숙 | 전국노동평등노조 전국강사연대본부 본부장

Ⅰ 주요현황 개요

가) 전국의 시 군에는 평생교육 조례가 설치되어 있으며, 평생학습관을 운영함. 기초자치단체에서는 '주민자치센터설치 및 운영조례' 근거에 따라 프로그램을 운영하고 있음 (평생학습관, 여성문화회관, 노인복지관, 청소년회관, 주민자치센터, 보건소, 구청 등 공공기관에서 평생교육 프로그램이 개설되어 있음)

나) 각 기관은 시의 위탁 또는 기관별 자체규정으로 비정규직 프리랜서 강사를 임용하고 있음

- 성남 : 연말 공개채용 공고 (위촉 1~3년)
- 서울 : 연말 공개채용 공고 (위촉 1년)
- 인천 : 상, 하반기 채용
- 부산 : 분기별 채용
- 경기 (하남, 광주, 용인) : 연말 공개채용 공고 (위촉 1년)

다) 지자체 강사들의 위촉 계약서 : (성남시 예)

- 제2조 (피위촉자의 의무) "피위촉자"는 양질의 강의를 위하여 최선의 노력을 다할 의무를 가진다.

- 제3조 (강좌운영) “피위촉자”는 강의기간, 강의내용, 강의시간, 수강정원, 교재비 등이 포함된 강의계획서를 “위촉자”에게 제출하여야 하며, “위촉자는 제출된 강의계획서에 대하여 “피위촉자”와 협의하여 강좌운영에 대한 전반적인 사항을 최종결정한다. 강좌운영이 변경될 경우 또한 같다.
- 제4조 (위임금지) “피위촉자”는 자신이 담당한 강좌나 수업(강의)을 임의로 제3자에게 위임할 수 없다.
- 제5조 (휴강조치) “피위촉자”는 “위촉자”와의 사전협의 없이 임의로 강의를 휴강할 수 없으며, “피위촉자”가 부득이한 사정으로 휴강하고자 할 경우에는 반드시 “위촉자”와 수강생의 사전 동의를 구하여야 한다.
- 제8조 (물품판매) “피위촉자”는 담당한 강의에서 사용할 교재류 또는 기타 물품을 유료로 회원에게 판매하고자 할 경우 반드시 사전에 “위촉자”와 협의하여야 한다.
- 제11조 (계약해지) “위촉자”는 “피위촉자”가 본 계약을 위반하거나, “피위촉자” 가 성남시 주민자치센터 설치 및 운영 조례 시행규칙 제16조에 따라 위촉 해체된 경우에는 이 계약을 즉시 해지할 수 있다.
- 제12조 (위촉기간) 이 계약은 “위촉자”와 “피위촉자”의 이의 제기가 없을 시 강사 위촉기간 내에서 자동 갱신됨을 원칙으로 하고, 위촉 후 3년을 초과하는 경우는 강사 공개모집 절차를 거쳐야 한다.
- 제13조 (해석 및 협의) 이 계약의 해석에 이견이 있는 경우에는 “위촉자”와 “피위촉자”의 신뢰원칙을 바탕으로 일반상식 또는 관행에 따라 상호 협의하여 결정한다.

라) 프리랜서 강사들은 강의 시간에 제한을 받으며, 지자체 기관마다 조금씩 다름

- 여성복지회관 주 6시간 이하
- 평생학습관 주 14시간 이하
- 주민자치센터 월 24시간 이하
- 두 과목 이상 강의할 수 없으며, 주민자치센터는 세 곳 이상의 기관에서 강의하면 면접 시 불이익을 당함

Ⅱ 쟁점 및 개선과제

가) 위촉 : 짧게는 분기별로 길게는 3년 정도 유지되는 강사들의 위촉 기간은 고용불안, 불안정한 생계유지로 연결됨. 해마다 지원서류와 면접 등을 준비해야 하며 고용불안에 시달리고 있음

- 강의도 마음대로 할 수 없는 시간 제약이 있으며, 외부 강사로 불리는 등 강사(노동자)로 절대 인정하지 않겠다는 사회적 거대한 담합처럼 느껴짐
- 고용불안과 제재로 늘 빈곤과 경제적 어려움에 시달리고 있음

나) 계약 : 위촉장을 받을 때 계약서를 작성(위의 조례 참조)

다) 임금 (강사료) : 주민자치센터, 평생학습관
(1시간 4만, 1시간 30분 5만5천, 2시간 7만, 3시간 10만)
보건소 (1시간 2만5천~3만)
복지관 (1시간 2만5천~4만)
노인복지회 (1시간 1만~2만)

- 보건소 및 각 동 복지회관은 강사 구인에 어려움이 있음
- 전국적으로 크게 차이 없음, 대략 3~4만 선을 강사료로 지급함
- 현실적인 물가반영 등 정기적 임금인상 틀이 마련되어야 함
- 법정 공휴일 유급휴가 : 수강료는 공휴일을 제외하고 받는 것이 아니고 분기별 동일 금액을 받지만, 법정 공휴일에 강사들은 강의료가 줄어든 것 때문에 걱정해야 함

라) 노동조건 및 사회보장 :

- 계약된 시간에 강의만 하면 된다는 분위기, 소속감이나 직장 같은 분위기는 없음
- 강사를 노동자로 인식하지 못하는 점이 가장 큰 문제점(시간당 강의만 하고 강의료만 주면 그만인 사회적 인식)
- 노동환경 개선 필요하며 강의실과 별개로 별도의 강사실이 없음. 강사 탈의실이나 휴게 공간이 필요한 환경임 (강의 준비, 이동 전 휴식, 강의에 필요한 의상 갈아입을 공간도 없음. 수강생들과 같이 써야 함)

- 모든 민원, 악의성 민원조차도 모두 강사의 책임이며, 해촉됨
- 1년에 20시간 이상 자원봉사를 해야 하며, 봉사점수가 없으면, 강사지원서류에서 낮은 점수로, 합격하기 어려움(강요된 봉사)
- 주민자치 (회의)의 큰 힘으로, 자체 비리와 인사권 남용, 강사해촉 등이 남발되고 있음
- 강의시간 제약으로 고용보험 등을 피해가려는 의도가 명확한 점 시급한 개선사항임
- 사회보장은 무엇인지 찾아볼 수 없는 척박한 환경에서 길들여 지고 자기 목소리를 내면 해촉되는 상황이 강사들의 입을 다물게 함

Ⅲ 지자체 문화 강사의 조직화 사례

가) 성남시 강사협의회 :

- 성남지역의 평생학습 서비스는 주민센터에서 책임진다는 사명감으로, 지역사회의 리더 조직이란 자부심과 긍지를 가지고, 재능봉사와 배움 공동체의 역할을 보다 효율적으로 수행하기 위하여 강사협의회를 출범
- 2013년 1월 48개 동 주민센터에서 활동하는 강사님들을 대변하는 소통구로써 각 주민센터의 강사대표를 선출
- 각 동 강사 대표가 참석한 가운데, 본 협의회 창립모임 개최, 회칙 통과, 회장과 임원진 선출
- 동대표와 임원 정기 월례회의 및 수시회의 개최
- 업무협약 및 재능기부, 콘서트, 바자회, 자원봉사 등을 활동
- 시의 예산 협조로 강사직무 교육 매년 상, 하반기 실시
- 매년 회비를 내는 정회원과 비회원으로 구분되어 짐
- 정회원 300명과 비회원 400명
- 밴드를 운영하여, 소통과 공유를 하고, 구인과 교육 봉사 등을 알림

- 조직도 : 회장
  부회장(분당, 수정, 중원구), 공연, 전시
  총무
  집행부(사무국, 재무국, 봉사단, 홍보국, 대외협력국, 조직국)
  각 분과별 단장 및 동대표.
  상벌위원
  고문, 감사, 자문위원 등

나) 한국노총 전국 노동 평등 노동조합 성남시 지부

- 설립배경 : 코로나 사태로 갑자기 실직자가 된 강사들의 현주소와 시 관계자와 정치인들과 몇 번의 간담회와 미팅으로도 명확한 강사들의 미래가 보이지 않아 한국노총에 강사협의회 임원진이 노조설립 가능성을 자문하여 구체적인 노조설립을 하였음. (강사협은 협상할 힘이 없음을 느낌)
- 조례개정과정 : 성남시의회와 면담 요구하며 여러 번 찾아뵙고 강사들의 애로사항과 조례의 문제점 지적(자원봉사자로 불리는 강사들). 계약서는 없고, 위촉장만 주는 문제점. 당장 생계가 어려운 점을 호소 대책 마련 논의
- 조직구성 과정 : 성남시 강사협의회에서 노동조합을 구성함. 뜻 있는 임원진 몇 명으로 시작해서 확대해 가며 주위 강사들 가입 권유. 이후 정회원 비회원 구분 없이 노동조합을 자유롭게 가입
- 조직도 : 지부장
  부지부장
  사무국장
  총무국장
  정책국장
  조직국장
  법규국장
  홍보국장
  고문, 감사
- 성남시 조례개정내용 :

  * 제7조 5.자원봉사자 (강사) 수당 및 주민자치센터 회의 실비 수당.
    개정안 : 5. 운영보조자 급여, 강사수당

* 제8조 (자원봉사자) 시장과 동장은 자치센터의 운영에 필요한 자원봉사자를 적극적으로 모집하여야 한다.
  개정안 : 동장은 자치센터 운영에 필요한 운영보조자를 모집할 수 있다.
* 제9조 (강사) 2. 강사는 자원봉사자로 하는 것이 원칙이나 자치센터의 운영 내용에 따라 자원봉사자가 아닌 강사를 활용할 수 있다.
  개정안 : 2. 강사에게는 예산의 범위에서 강사수당을 지급할 수 있다.
* 운영보조자 (실장 or 자원봉사자) : 자치센터 운영지원, 회계 등
* 강사 (자원봉사자) : 강의
  향후 계획 및 과제 : 사회보장 제도권에서 보호받기(고용안정, 실직, 상해, 보험 등), 노조 홍보와 확대 방안 고심 중

다) 성남시 평생학습 통합플랫폼 - 배움숲

- 분야별 강좌 : 기초문해, 학력보완, 직업 능력, 문화예술 스포츠, 인문 교양. 시민공공 역량
- 기관별 강좌 : 학교, 학교부설, 학교형태
  문화센터, 도서관, 청소년 관련 시설 및 단체,
  주민자치기관, 시민사회단체, 직업훈련 관련기관(여성 관련기관 및 시설)
- 지역별 강좌 : 수정구, 중원구, 분당구 (구별 동 구분)
- 대상별 강좌 : 유아, 초등, 중등, 직장인, 성인, 어르신 등
- 시간별 강좌 : 오전, 오후, 야간
- 성남의 모든 강좌를 배움숲에서 신청 (회원가입 후)
- 강사뱅크 : 유능한 강사를 체계적으로 정보화하여 평생교육 기관에는 강사 및 교육정보를 제공하고, 강사들에게는 전문성 함양을 위한 연수 및 교육자료를 제공하는 전문화되고 체계적인 강사관리 시스템으로 효율적인 강사배치 및 활동이 가능한 제도
- 강사은행제 등록 효용 : 평생학습정보를 통하여 평생학습 현장을 정확하게 파악하고 신속하게 대처할 수 있음
  지역 내 강사들과의 교류를 통한 지역적 특성화 프로그램 개발이 용이함
  기관에서 필요로 하는 인력정보를 통하여 폭넓은 강사활동이 이루어질 수 있음.

- 문제점 : 스마트 폰이나, 컴퓨터에 익숙하지 않은 고령층은 회원가입이 어려울 수 있음
  강사뱅크의 활성도가 낮고 강사뱅크를 통한 취업이나 이직은 없는 실정임
  아직은 100% 배움숲을 통한 수강접수가 이뤄지는 단계는 아니나 거의 배움숲을 통한 수강접수로 강좌가 운영되고 있음.

라) 전국화 사례

1) 조직화 과정 : 코로나 19로 인원 제한 이 있는 상황에 한국노총에서 하남, 용인, 인천, 서울 등 가까운 지역부터 간담회를 하며, 코로나 상황에서의 강사들의 노조설립 필요성 등 노조에서의 역할과 노조 인원 가입비 등 가장 현실적인 질문부터 시작해 강사들의 애로사항을 들으며 노조가입유도(모이길 기피 해서 어려움이 많았음)

2) 노조의 전국화의 필요성: 전국에 강사가 20만 명 정도로 있지만, 강사들의 목소리를 낼 수 있는 채널이 전혀 없음

   * 전국 시도 지부장님들은 지역 단체장 및 생활체육 회장 등을 겸임하고 있어서 주위 강사님들에게 영향력 있는 분들이므로, 현주소에서 강사들의 위치, 문제점 해결방안 등을 고민하고 함께 나아갈 수 있음을 판단(전국 지부장 – 강사 –강사들의 교류와 인맥)

3) 향후 계획 및 과제 : 전국에 강사들이 모여있는 소그룹이라도 만나고, 강사들의 어려움과 처우 개선을 위해 모여서 한목소리로 말해야 함을 알리며, 강사조직 확대를 해야 하는 큰 과제가 남아있음

- 지방 지자체에서 강사협의회 조직결성을 적극적 지원 해주어야 한다고 생각함(예산, 장소, 조례 등)
- 강사들의 집단 지성이 모여있으면 지자체 원활한 운영과 주민 평생학습권을 위해 필요한 체계를 갖출 수 있음
- 각 지자체 공공기관 강사들을 협의체로 구성하기 위해 노력 중이며, 강사협의회 용인지회도 현재 구성 중임(강사협의회)
- 강의 과목이 다양하고, 강사들의 개인주의 성향과 집단을 이루지 않는 특성을 생각할 때 전국 강사들의 조직화를 이루려면 이미 구성된 조직을 활용하여 홍보 및 가입을 유도하도록 해야 한다(체육회, 강사를 배출하는 등록협회, 등)

- 각 시도의 시장 등이 협의회나 강사뱅크를 구성하여 강사등록을 해야 하며, 의무가입이 되도록 플랫폼을 만들고, 전국 단위까지 확대한다면 공공기관 강사들의 현황파악에 필요한 기초가 될 것 같음(예, 성남시 배움숲)
- 전국 20만 강사들의 결집이 요구되는 상황에서 아직은 작은 조직에 멈춰있음을 안타깝게 생각함

공동토론 ❶

「방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선」에 대한 토론문

• **김기영** 희망연대노조 방송스태프지부장

공통토론 ❶

방송드라마 제작 현장의 방송스태프 노동자의 입장과 요구

김기영 | 희망연대노조 방송스태프지부장

그동안 「'드라마 방송제작 현장의 불법적 계약근절 및 근로기준법 전면 적용을 위한 시민사회단체 공동행동」과 당사자인 희망연대노조 방송스태프지부는 드라마 제작현장의 불법적인 계약실태를 발표하고, 근로계약서 체결 및 근로기준법 준수 등을 촉구하는 기자회견 및 고용노동부 · 방통위 · 과기부 · 문체부 등 관련부처의 제도개선을 요구하여 왔습니다.

드라마제작현장의 방송스태프의 근로자성 문제는, 2019년 고용노동부의 드라마제작현장 근로감독 결과 현장스태프 근로자성 인정, 2019고단2840 근로기준법 위반 사건에 대한 판결(영화 미술감독, 촬영감독 및 녹음감독 등 감독급 스탭 근로자성 인정), 2020가소2612037 임금 사건에 대한 판결(드라마 촬영감독 근로자성 인정) 등으로 이미 영화와 드라마의 일반 스태프는 물론, 감독급 까지도 노동자임이 확인되었습니다.

이에 따르면 드라마 제작현장의 모든 스태프 노동자들은 근로기준법 개정에 따라 최장 52시간의 법정근로시간 적용 및 근로계약서 서면 체결과 4대 보험가입, 연장근로수당 · 야간근로수당 · 주휴수당 등 법정수당을 보장받아야 하지만, 현재 제작되고 있는 드라마제작현장 어느 한 곳도 제대로 지켜지지 않고 있습니다. 이에 2021년 9월 희망연대노조 방송스태프지부, 공동행동 소속 단체들은 「KBS 방영 또는 방영 예정 6개 드라마 제작사에 대해 근로계약서 미체결 등 근로기준법 위반」으로 고발하였습니다. 그러나 약 8개월이 지난 지금에도 고용노동부는 명백한 위법사항에 대해 불필요한 조사기간 연장을 되풀이하며 시간만 끌고 있습니다. 이러한 고용노동부의 불법적인 드라마제작현장에 대한 조사해태

결과 고발대상인 6개 드라마는 방영을 종료하고 있어 위법사실이 확인되더라도 시정이 어려운 상황입니다.

이런 상황으로 방송사 및 제작사들은 노동자성이 분명한 스태프들에 대하여 여전히 위법적인 개인도급 계약을 강요하고, 이를 시정해야 할 고용노동부는 위법사실에 대한 고발에 대해서도 직무를 유기한 채 드라마제작 현장의 불법성을 묵인하는 듯한 태도를 보이고 있습니다. 이에 대해 현장 스태프들의 입장과 요구사항은 간단합니다. 방송사와 제작사는 현재 있는 근로기준법을 준수하라는 것입니다. 근로계약서를 체결하고 근로기준법을 지키면 모든 것은 간단해집니다.

먼저 근무시간을 지켜야 합니다. 현재 대부분의 근무시간은 주 4일, 일 15시간으로 정착되고 있습니다. 이미 주 최대 52시간을 넘긴 시간입니다. 일일 근로시간 8시간 기준으로 주당 최장 12시간까지의 연장근로가 법적으로 제한되어 있습니다. 주 5일 일 경우 최장 52시간, 주 4일 일 경우는 최장 44시간이 법적 한도입니다. 현재 대부분의 드라마 스태프의 경우 일급으로 계산하여 급여를 지급 받습니다. 주 52시간을 일하던 60시간을 일하던, 아니면 법대로 44시간을 일하던 4일을 일하면 급여는 아무런 수당도 추가되지 않고 4일치 급여만을 받고 있습니다.

자연스럽게 임금과 수당 문제로 이어집니다. 1일 8시간을 기준으로 하고 연장되는 근로시간에는 연장수당이, 밤 10시부터 새벽 6시까지의 야간에는 야간수당이, 1주에 하루는 주휴수당이 주어져야 합니다. 현재와 같은 일급 형태가 아닌, 현재의 일급을 1/8로 나눈 시급제가 도입되어야 합니다.

만약 시급 도입이 급격한 임금인상을 가져온다고 걱정할 수도 있겠지만, 그 동안 아무런 수당도 없이 일해온 기간에 대한 소급적용이나 보상이 없다는 것을 생각하면, 그리 무리는 아닐 것이라 보여집니다. 다만 협의를 통해 한시적으로 일급을 1/10로 나눈 시급을 도입할 수도 있을 듯 합니다.

다음은 휴식시간의 문제입니다. 여전히 대부분의 스태프들은 촬영이 끝나고 적절한 휴식을 취할 시간을 가지지 못하고 있습니다. 현재 많은 드라마 현장이 근무시간을 현장 집합 시각부터 현장종료 시각까지만 인정하고 있다보니 중간의 이동시간으로 본인들의 휴게시간의

절반 가까이 쓰여지게 됩니다. 많은 드라마 세트장이 한시간반에서 2시간 거리의 경기도 외곽에 자리하고 있습니다. 그러면 스태프들은 자택에서 여의도나 상암동 버스출발지까지 이동시간, 스탭버스로 촬영지까지의 이동시간, 다시 촬영이 끝나고 여의도나 상암동으로 복귀하는 이동시간, 다시 자택으로 돌아가는 이동시간까지를 모두 노동시간으로 인정받지 못하고 있는 셈입니다. 방송사와 제작사는 촬영간 8시간에서 10시간의 휴식시간을 보장한다고 얘기하지만 실제로 스탭들이 쉴 수 있는 시간은 3~4 시간 밖에 되지 않는 현실입니다. 최소한 버스 도착지에서 다음날 버스 출발시간까지의 시간이 11시간은 되어야 합니다.

자연스럽게 이동시간의 문제가 이어집니다. 점점 촬영지는 경제적 이유로 멀어지고 있고, 많은 스튜디오들은 경기도 외곽으로 옮겨지고 있습니다. 이동에 걸리는 시간은 아무런 보상도 없이 스탭들에게 강요되고 있습니다. 최소한 전국영화산업노동조합에서 사용하는 방식인 1시간 이상 이동시간의 경우 노동시간에 포함하도록 하는 규제가 필요합니다. 매번 시간 측정이 어렵다면 따로 수당이라도 신설해야 합니다.

오늘 여기에서 얘기하는 요구사항은 너무 기본적인 사항들입니다. 주 52시간의 1일 8시간 기준 노동, 일급제를 폐지하고 시급제 적용 및 각종 수당 지급, 촬영 간 11시간 휴식시간, 이동시간 1시간 초과시 노동시간에 포함. 이 내용들은 노동자성을 인정받은 드라마제작 방송 스태프들에게 당연히 주어져야 할 법적인 권리입니다. 어떤 특례나 특혜를 요구하고 있는 것이 아니라, 아주 기본적인 이미 존재하는 법을 지키기를 요구하고 있는 것입니다.

공동토론 ❷

「방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선」에 대한 토론문

• **이상범** 전국시장 · 군수 · 구청장협의회 전문위원

공통토론 ❷

「방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선」에 대한 토론문

이상범 | 전국시장 · 군수 · 구청장협의회 전문위원

1 현황

- 자치단체 문화강좌 관련 강사들에 대한 처우나 대우 기준은 자치단체들 간 각각 운영방식이 상이함
  - 대부분 '주민자치센터 설치 및 운영 조례'를 통해 문화관련 강좌를 운영하고 있으며,
  - 자원봉사자의 형태로 평생교육 강좌의 강사로 운영하고 있으며, 강사를 자원봉사자로 하는 것을 원칙으로 함
  - 다만, 필요한 경우 자치센터의 운영내용에 따라 자원봉사자가 아닌 강사를 활용
- 근로계약과 관련하여 계약 관계를 별도로 가지지 않는 경우도 있으며, 강수수당 역시 각 자치센터 등의 운영사항에 따라 지급하고 있음

2 문제점

1. 고용불안 : 단기 위촉기간과 해촉불안 및 노동자로 인식되지 않음
2. 강사임금 : 시간당 평균 3-4만원 수준으로 임금 기준이 없음(주 2시간 2개 강좌 강의시 월 96만원 수준)
3. 노동조건 : 단기계약 강사로 인식하여 노동환경 열악하며, 사회보장 사각지대

3 자치단체 의견

- 성남시와 같이 평생학습 관련 강사의 위촉 및 강좌에 대하여 근로여건 개선을 위해 규정을 변경하는 것은 자치단체 운영상 아직 까지 어려운 부분이 있음

- 성남시가 좋은 사례라고 하지만, 자치단체가 문화강사에 대한 처우개선으로 모델링 된 곳이 아직 없다고 생각함
  - 자원봉사자의 강사활용은 평생 학습자로 배우다가 자연스럽게 학습자가 다시 자원봉사자가 되어서 강사로 성장(학습의 성장)하는 순기능이 있고, 평생학습의 목표 중 하나임. 따라서 이러한 부분도 고려해야 할 것임

- 성남시와 같이 강사협의회 및 노동조합 설립은 코로나19 등에 따른 고용불안과 생계유지 등에 있어서 고려되어야 한다고 생각하지만, 장기적인 측면에서 접근할 필요가 있다고 생각함

- 노동조합의 당위성을 더 만들어야 하고 자치단체와 협력하기 위한 단체결정이라는 인식이 필요할 것임

4 근로환경 개선을 위한 제언 : 문화강사 제도에 대한 표준화

- 문화강사에 대한 근로환경 개선을 위한 강사제도 표준화 방안은 우선적으로 자치단체 조례 개정이 필수적임

- 이러한 조례 개정에 대한 전국적 확산은 여론의식을 높이는 공론화 과정과 이를 토대로 조례 개정 등 제도적 확산을 추진하는 것이 필요

- 특히, 지방자치단체장의 인식이 중요하다고 생각됨
  - 예를 들면, 코로나19 여파에 따라 필수적으로 대면 노동이 필요한 근로자들에 대한 인식이 공유되고 자치단체장들의 협의가 진행되어 '필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례'가 각 자치단체에서 제정되었음

- 유사하게 성남시의 조례 개정과 같은 사례의 전국적 확산은 '문화강사에 대한 강사모집 및 위촉, 강사신분, 강사수당 등의 표준화' 등 근로환경 개선에 대한 공론화와 함께 자치단체의 인식을 높이는 것이 필요함

- 이를 위해 중단기적으로 평생학습법에 의해 운영되고 있는 '평생학습도시협의회' 등과 협의를 통해 문화강사 제도에 대한 표준화를 추진하는 등을 제안 드림

- 다만, 노동조합의 결성과 관련된 사항은 장기적인 측면에서 접근해야 할 것임

공동토론 ❸

「방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선」에 대한 토론문

• **박종식** 한국노동연구원 부연구위원

공통토론 ❸

「방송작가 프리랜서와 지방정부 강사의 지위보장 및 처우개선」에 대한 토론문

박종식 | 한국노동연구원 부연구위원

Ⅰ 오늘날 프리랜서 확산과 노동권 보호의 필요성

- 오늘날 전통적인 임금노동자 내부에서의 분화뿐 아니라 임금노동자들의 노동자성을 형해화하면서 거래관계와 고용관계의 중간에 위치하는 소위 '특수형태고용종사자'들이 증가. 이들은 형식적으로는 개인사업자이자 프리랜서로 존재.

- 1945년 2차 세계대전 이후, 세계 경제는 포드주의적 축적체제를 바탕으로 소위 '(서구) 자본주의 황금기'(golden age)를 구가. 이와 같은 황금기 동안 고도성장을 통해서 사회구성원들은 높은 수준의 복지혜택과 충분히 생계를 부양할 수 있는 고임금, 그리고 안정된 고용을 보장.

- 하지만 이와 같은 황금기는 필연적으로 영원히 지속되지 못하면서 1970년대 이후 제1차 석유파동(oil shock)을 기점으로 (서구) 자본주의는 위기(crisis) 국면에 접어들게 되는데, 이를 노동시장과 고용의 관점에서 접근하면 일자리의 불안정성/유연성 증대라는 특징을 지적할 수 있음.

- 성장의 위기는 기업들 간의 경쟁을 심화시키게 되었고, 이에 대해 기업들은 대응전략으로 고정비 성격의 비용이나 경비들을 줄이려는 시도들이 다양하게 나타남. 그 결과 정규

고용을 한 노동자들에게 지급하던 인건비도 '경직적인' 고정비용보다는 '유동적이고 일시적인' 지출이나 사업비로 전환하려는 시도들을 추진. 종신고용을 전제로 했던 기존의 정규고용 계약관계는 크게 두 가지 경향의 변화로 이어지고 있으며, 이는 1980년대 이후 전세계적인 차원에서 노동시장 변화의 큰 흐름 - 비정규 고용의 확산 - 으로 이어지고 있다.

- 첫 번째 경향은 정규고용을 비정규-불안정-임시-계약직 노동 등 소위 비정규 고용으로 대체하는 것이며(소위 직접고용 비정규직), 두 번째는 고용 관계 자체를 회피하기 위한 시도들을 전개. 고용관계 자체를 회피하려는 시도는 다시 두 가지 경향으로 구분. 하나는 고용계약의 중간에 새로운 고용주/사업주를 추가하여 기존 고용주가 담당하고 있던 고용에 대한 의무들을 완화 또는 회피하려는 시도(소위 간접고용 비정규직)이며, 두 번째는 기존 노동자와의 고용계약 자체를 일종의 도급계약으로 전환하고, 사업주 입장에서는 기존의 인건비에서 사업비로 지출항목의 변경을 시도하는 것. 바로 특수고용형태의 프리랜서 확산.

- 이와 같은 노동시장 변화의 흐름에서 특수고용 노동자들은 대체로 개별 노동자의 노동을 개별적인 단위로 평가하기가 상대적으로 쉬운 경우보다 손쉽게 전환 가능[1]. 하지만 노동자들이 안정적 고용관계를 포기하지 않을 수 있어서 개별 노동자들에게 상대적으로 과거보다 좋은 조건을 제시하면서 임금노동계약을 사업계약으로 전환을 유도.

- 2016년 ILO에서는 <전세계 비표준고용 : 당면한 도전을 이해하고 새로운 전망을 모색하기 NON-STANDARD EMPLOYMENT AROUND THE WORLD : Understanding challenges, shaping prospects>라는 보고서 발행. 정규직이 아닌 비표준(non-standard) 고용을 크게 4가지로 구분.

1) 즉 전체적인 공정의 일부분을 담당하는 노동자들의 경우에는 노동자들의 개별 실적을 평가하기가 어렵기 때문에 특수고용으로 전환하는데 제약이 있는 반면 개별 방문 영업, 특정 물건의 개별 운반 등 학습지 교사, 골프장 캐디, 보험모집인, 화물운전기사, 택배기사 등의 노동은 상대적으로 특수고용으로 전환하기에 용이.

비표준 고용(non-standard employment)
1) 임시고용(temporary employment)
특징 : 기간의 제한이 있음(not open-ended)
2) 파트타임과 호출노동(part-time and on-call work)
특징 : 풀타임이 아님(not full-time)
3) 중층적 고용관계(multi-party employment relationship)
특징 : 직접적이지 않지만, 최종 이용자(end user)에게 종속적인(subordinate) 관계
4) 위장된 고용/종속적 자영업자(disguised employment/dependent self-employment)
특징 : 부분적으로 고용관계가 아님(not part of employment relationship)

- 이러한 점에서 이와 같은 특수형태근로 노동자들에 대해서 외국에서도 '위장된/가짜 자영업자(the disguised/bogus self-employed)'라는 지적이 심심찮게 제기. 이러한 지적들 속에서 '사용자성' 논란이 점차 부각되고 있으며, 다른 한편으로 전통적인 사업자들은 자신들에게 제기되고 있는 '사용자성' 논란을 회피하기 위한 관리시스템들을 지속적으로 발전시켜 나가면서 기존의 고용계약관계를 '모호한' 고용 계약관계(ambiguous employment contract relationship)로 전환해 '기업-개인 간 사업관계'를 고착화하려는 시도.

- 최근 확산되는 프리랜서들의 경우에는 형식적으로는 분명히 임금노동 계약이 아니지만, 실질적인 노동/작업의 내용을 살펴보면 단순히 임금근로 제공 형태만 벗어났을 뿐 실질적으로 과거 사용자의 위치에 있던 기업들의 지휘-통제가 지속적으로 나타나고 있는 경우가 상당함.

- 즉, 오늘날 특수고용 및 프리랜서의 확산은 기업들의 고정비 절감 전략하에서 기존이 경직성 인건비들을 사업비로 전환하여 기업지출의 유동성을 확보하려는 커다란 흐름 속에서 이해할 필요. 따라서 오늘날의 프리랜서는 기존의 취업자에 대한 정의로 살펴보았을 때 임금노동자와 자영업자 두 범주 모두에서 나타날 수 있음.

- 이러한 맥락에서 오늘날 프리랜서는 전통적인 의미에서 '자유롭게 움직이면서 일하는 용병' 개념과는 차이가 있으며, 따라서 임금노동자적인 속성에 대해서는 기존 임금노동자들과 동일한 수준까지는 아니더라도 일정한 노동권 보호가 필요하다고 할 수 있음.

Ⅱ 프리랜서 노동자들의 불안정성을 낮추기 위한 과제

- 오늘날 프리랜서 개인사업자 형태로 일을 하면서 고용의 안정성은 매우 낮아질 뿐 아니라 소득도 함께 낮아지는 이중고(二重苦)에 시달리고 있다고 할 수 있음. 이번 토론회의 사례발표 대상인 영화스태프와 지자체 강사 모두에게서 공통적으로 나타나고 있는 양상. (다만 영화스태프는 근기법상 근로자라는 대법 판결(2019)로 인해서 노동권을 법적으로 보호받을 수 있음.)

- 이와 같은 프리랜서 형태로 일하는 사실상의 노동자들의 노동권을 보호하기 위해서는 1차적으로는 부당한 권리침해를 방지하고 보호(소극적) 그리고 다음으로는 권리보호를 위해 집단적인 대응을 하는 방법(적극적)을 찾아야 할 것임.

〈영화스태프들의 권리보호 활동과 의미〉 : 프리랜서 산별교섭의 의미?

- 영화스태프들은 영화산업노조를 결성해서 집단적으로 보호받기 위한 시도들을 2000년대 초반부터 진행.

- 흥미로운 점은 영화산업노조와 사용자단체(제협, PGK) 간에는 산별교섭을 진행하다가 2018년 이후에는 영화산업노조와 개별 제작사 간 대각선(기업별) 교섭을 진행했다는 점. 즉, 2018년 이후 산별 단체교섭은 추진되지 않고, 2019년부터 개별 제작사와 노조간 대각선 교섭으로 14개의 기업별 단체협약 체결.

- 이는 대부분의 경우에서 사용자가 한시적인 프리랜서 계약의 특성이 반영된 교섭방식이라는 생각. 건설현장별로 고용 및 임금교섭을 하는 건설업종의 노사관계와 유사한 형태인데, 일용 또는 단기고용 형태의 노사관계에서 산별 차원의 교섭은 어려운 것인가?

- 즉, 프리랜서들의 경우 노조는 (소)산별 형태로 하더라도 사용자와의 교섭은 프로젝트/기업 단위로 진행? 산별교섭 형태가 맞지 않는 것인지, 아니면 산별교섭 형태로 나아가는 과도기라고 할 수 있는지 좀 더 지켜볼 필요가 있다고 생각.

● 그리고 한국의 산별교섭에서 대기업들은 참여를 극히 기피하고 있음. 영화산업에서도 대기업/대자본의 노조와의 교섭 거부는 여전히 남는 과제라고 할 수 있음. 여기에 대해서는 노조와 정부 차원에서 대기업의 산별교섭 참여를 가능하게 할 수 있는 제도적 방안을 모색할 필요.

〈지자체 강사들의 방어권 보장〉 : 프리랜서 pool의 형성 과제

● 지자체에서 강사를 직접 고용해서 강의를 배정하는 것이 현실적으로 어려울 수는 있겠지만, 이를 빌미로 수업준비 시간을 포함하면 최저시급에도 미치지 못하는 강의료와 고용불안, 그리고 강의료에 대한 교섭권한 박탈은 불합리. 현재 프리랜서 신분에서 개인들이 이를 스스로 지키는 것은 매우 어렵고, 선의의 사용자에게 양질의 처우를 기대할 수밖에 없음. -> 이러한 점에서 노조, 협회 등의 집단적인 이해대변 조직이 필요하다고 할 수 있음.

● (지자체) 프리랜서 강사들의 경우 업무의 '간헐성'에서 기인하는 취약성이 존재. 불가피한 휴강 등에서 절대적으로 불리한 위치에 놓여 있음. 일할 권리 못지않게 쉴 수 있는 권리(휴식권, 휴가권)도 중요한데, 주당 실제 근무시간이 짧다는 이유로 휴식/휴가권이 제대로 보장받지 못하는 것은 반드시 개선이 필요.

- 강의시간의 임의적인 제한, 매우 짧은 시간만 강의할 수 있는 현실은 수업의 질과도 무관한 구인구직권한의 침해 소지. 저임금과 제한적인 강의시수는 프리랜서 강사들을 부업으로만 가능하도록 제약.

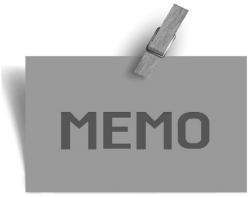
● 한편으로는 방과후 강사, 문화센터 강사 등과 같이 다양한 기관에서 강의를 진행하는 강사들끼리 직종별 길드 형태의 조직화와 대응이 필요하지 않을까라는 생각

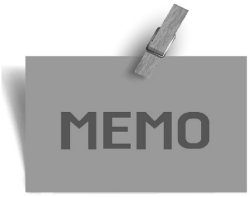
: 이들 강사는 공통적으로 전속성은 상대적으로 낮으면서 지자체, 학교 방과후, 문화센터 등을 둘러싸고 상호이동 가능성도 높음.

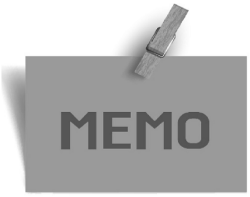
: 이러한 점에서 프리랜서 강사들이 근무장소를 뛰어넘어 강사노조 또는 강사 협동조합 형태로 집단적 이해관계를 대변하기 위한 시도가 필요할 것. 강사노조의 조직력이 일정 수준에 도달하게 되면 학교, 지자체, 민간부문과의 처우개선을 위한 교섭이 가능할 것으로 전망.

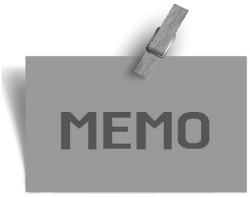
- 그리고 이해대변조직을 통해서 프리랜서 강사 풀(pool)을 형성해서 프리랜서 강사 노동시장에서 강의과목별로 일종의 공급권을 확보하는 것도 중요할 것이라는 생각. 성남에서도 '강사은행제'도 이러한 취지에서 진행되었을 것이지만, 이는 공급에 대한 통제를 풀(pool)에서 가능할 때 일종의 강사공급제도가 성공할 수 있을 것.

- 나아가 기존 노사관계에서 타임오프 교섭이나 노조활동 공간 확보 등의 문제들을 특수고용이나 프리랜서들의 이해대변 조직에서 어떻게 풀어나가야 할 것인지 향후 과제라고 할 수 있음.


MEMO


MEMO


MEMO


MEMO

프리랜서 노동권 보장을 위한 정책토론회

| 발 행 처 | **경제사회노동위원회**
서울특별시 종로구 새문안로 82
에스타워 8층

| 전　　화 | 02) 721-7148

| 홈페이지 | http://www.eslc.go.kr/

| 편집 · 인쇄 | **동광문화사** ☎ 02) 503-5165