

특수고용노동자 노동기본권 보장 국회 환경노동위원회 국회의원 간담회 자료

- 18년 묵은 특수고용노동자 문제 이제는 해결되어야 합니다 -

2017. 3. .



민주노총 특수고용 대책회의

※의장 : 이영철 건설노조 수석부위원장

※담당 : 민주노총 비전실 우문숙 국장(010-5358-2260)

[자료 순서]

1. 특수고용노동자 개요	3
1) 특고노동자 정의	
2) 특고노동자의 법.제도적 무권리 상황	
2. 민주노총 특수고용노동자 현황	4
3. 특고노동자의 요구안	5
1) 특수고용노동자 노동자성 법적 지위 보장	
(1) 노조법 2조 개정안 국회통과 입법화	
(2) 특수고용노동자 산재보험 전면 적용 및 노동안전권리 보장	
(3) 노동부의 노조설립증 즉각 교부	
2) 위장된 고용관계(자영인,개인사업자) 규제 필요	
3) 특수고용노동자 개별적 노동권리 보호	
(1) 부당노동행위 규제 및 처벌	
(2) 장시간노동 금지 및 휴일, 휴가의 인정	
(3) 모성보호 및 성희롱 예방	
4. 국제노동기준과 국가인권위원회의 권고 이행	9
1) 특수고용노동자 관련 국가인권위원회의 권고	
2) 국민권익위원회 권고	
3) ILO 협약 및 권고	
5. 특수고용노동자 관련 입법을 위한 노력 경과	11
6. 특고노동자의 규모와 실태	13
7. 민주노총 산별노조 특고 현황 자료	20
1) 건설노조	
2) 공공운수노조	
3) 서비스연맹	

[특수고용노동자의 노동기본권 보장 법제도개선 방안]

1. 특수고용노동자 개요

1) 특고노동자 정의

- 아직까지 한국뿐 아니라 세계적으로 ‘특수고용노동자에 대한 합의된 정의는 없음.’
 - 고용계약을 체결하지 않고 노무서비스를 제공하는 노동자로서, 독립 사업자의 외양을 띠고 있지만, 실질적으로는 특정 업체 혹은 다수의 업체에 경제적으로 종속되어 직·간접적 업무 지시와 감독 하에서 직무를 수행하는 노동자.
 - 계약형식이 임금노동자는 아니지만 근로기준법의 노동자정의를 원용하면 사실상 ‘임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자라고 할 수 있음.’
- 특수고용노동자의 확산은 서비스산업 발달과 정보기술 발전 등 산업구조 및 사회경제적 변화에 따라 고용형태·근무방식이 다양해지고 취업환경이 변화한 현상이라고 할 수도 있지만, 노동법상 사용자 책임을 회피하려고 하는 자본의 부단한 노력의 산물임.
 - 자본이 노동비용 최소화로 이윤을 축적하기 위한 노동유연화 전략, 직접적인 고용관계를 위탁계약 등으로 위장시키는 것임.

2) 특고노동자의 법.제도적 무권리 상황

- 노동법적용 배제
 - 노동자임에도 근로기준법과 노동조합 및 노동관계조정법(이하노조법)의 ‘근로자’ 개념 정의에서 배제됨으로써 근로기준법과 노조법 등 노동관계법의 적용을 받지 못하고 있음.
- 노동자성과 노동조합 부정
 - 특수고용노동자가 노동조합을 만들어 자신들의 노동조건을 개선하기 위해 활동하지만, 설립신고증을 교부받지 못하거나 설립신고증을 교부받은 경우에도 사업주로부터 노동자성 내지 노동조합의 존재를 부인당하고 있는 실정.
- 정부의 사용자 편향성으로 인한 노조탄압 심각성
 - 2009년 이명박 정부가 특수고용노동자의 노조설립을 부정하는 탄압, 화물연대와 레미

콘·덤프노동자들이 산별노조에 가입했다는 이유로 공공운수노조와 건설노조에 시정명령을 내림. 이는 건설협회와 레미콘연합회 등 14개 건설업자 단체와 경총이 “노동관계조정법상 근로자에 해당하지 않는 레미콘, 덤프, 화물노동자가 전국건설노조와 운수노조에 가입돼 있어 노조법을 위반했다”며 노동부에 진정서를 제출하였고. 이에 노동부도 설립신고증 반려사유 운운하며 자율시정명령을 내린 것임. (*건설노조 레미콘 노동자들은 2000년 9월 영등포구청으로부터 전국건설운송노동조합으로 신고필증을 교부받아 합법적 노동조합으로 활동. 덤프노동자들도 2004년부터 전국건설운송노동조합에 가입해 건설사들과 노동조합으로서 합법적인 교섭을 통해 단체협약을 체결해왔음.)

- 전국대리운전노조에 대한 노동부(서울남부노동지청)에 의해 노동조합 활동이 부정됨. 노조활동을 부정하는 한 대리기사가 전국대리운전노동조합이 설립필증을 받지 않고 노조명칭을 사용한다고 서울남부노동지청에 진정을 하였음. 이에 지청은 노조법 위반으로 판단하고 위 진정인에게 동 건을 고발할 것을 제시하였음. 그에 따라 남부지청은 서비스연맹위원장에 대해서는 무혐의 처분, 대리노조 위원장과 경기지부장은 70만원, 서울지부장은 100만원 벌금형 구형. (*전국대리노조는 대구대리운전노동조합을 설립(2005년 9월 15일)하였고 2011년 3월 12일 지역노조로 조직변경 신고를 하고 2012년 4월 9일 전국대리운전노동조합을 설립하여 현재 전국에 광역별로 12개 지부를 만들어 활동함)

2. 민주노총 특수고용노동자 현황

노조.연맹	업종단위	대표자
건설노조	건설기 계분과 위원회	이영철 수석부위원장
	레미콘	
	덤프 굴삭기	
공공운수노조	화물연대본부	박원호 본부장
	재택집배원지회	유 아 지회장
	돌봄지부 간병분회	박대진 사무국장
	방과후 강사	공동대표: 김명희,허문화,이진옥,한채민
서비스연맹	학습지노조	유득규 위원장
	퀵서비스노조	정종현 위원장
	전국대리운전노조	양주석 위원장
	골프장경기보조원	민효준위원장
	여행사가이드	박용규위원장
	방과후강사노조	김경희위원장
	장례지도사	이상재위원장
사무금융노조	보험모집인노조	고성진 위원장
언론노조	방송작가(방송작가유니온)	이항림작가

3. 특수고용노동자의 요구안

1) 특수고용노동자 노동자성 법적 지위 보장

(1) 노조법 2조 개정안 국회통과 입법화

- 특고노동자의 노동기본권 보장은 가장 실효성 있는 대책임
- 노동법.사회보험의 사각지대에 놓인 특수고용 노동자들이 병가라도 사용할 수 있었던 것은 학습지노조 재능지부의 단체협약이 있었기 때문이고, 하루 8시간 노동제를 쟁취하고 임금체불을 해결할 수 있었던 것은 건설노조로 단결했기 때문이고, 최저임금제에 해당하는 표준운임제를 시범 실시할 수 있었던 것은 화물연대의 투쟁이 있었기 때문임.
- 진정으로 비정규직 문제를 해결하고자 한다면 비정규직의 노동3권 행사에 제한을 가하는 노조법을 개정하는 것으로부터 출발. 구체적으로 노조법 2조의 ‘근로자’ 정의를 현실에 맞게 개정해야 함. 특수고용 노동자의 노동3권을 보장하고 원청의 사용자책임을 인정하는 것임.

<노동조합 및 노동관계조정법 일부개정 법률안 (한정애국회의원 대표발의2017.2.6.)>

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조 제1호에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설한다.

다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다.

가. 계약형식과 관계없이 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자

나. 그 밖에 다른 자에게 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령이 정하는 자.

※ ‘근로자’ 정의를 확대하고 실질을 반영함.

[특고노동자, 언제까지 노동법사각지대에 방치할 것인가? 토론회 주최 의원 입장(2016.9.6.)]

한정애 국회의원	문제해결의 열쇠는 법제도의 흠결을 수정하지 못한 국회에 있음. 그동안 야당이라서, 여대야소의 한계 때문에 어쩔 수 없었다는 핑계를 대지 않겠음. 오늘 주신 의견을 바탕으로 특수고용 문제의 근본적인 해결을 위해 의미 있는 큰 걸음을 내딛도록 하겠음.
이용득	국제적 노동기준에 부합하는 법제도 개선을 위해서 한 발 한 발 걸어가겠음. 정말 최소한

국회의원	의 권리보장도 받지 못하는 노동자들의 노동권 사각지대를 어떻게 해소할지, 이들의 일한 대가에 대한 최소한의 보장을 어떻게 좀 더 잘 보호할 수 있을지 등에 대해서 끊임없이 고민하고 실천하겠음.
강병원 국회의원	노조법의 취지에 맞게 '노동자 간의 단결의 필요'가 있다면, 특고종사자들에 대한 노동3권도 보장하는 방향으로 개정되어야 할 것임. 과거의 판단기준으로 현재를 판단할 수는 없음. 변칙적 노동형태에 맞춰 노동법도 진화해야함. 보호를 받아야 하고 보호의 필요성이 있는 노동자들이 법의 보호를 받을 수 있도록 노동법의 발전을 위해 힘쓰겠음.
김삼화 국회의원	특수고용노동자 또한 법의 테두리 안에서 보호해야 할 노동자임. 기존 노동관계법을 일부 적용하거나 별도로 특별법을 제정해 특수고용노동자들의 정의와 범위, 산재보험 등 보호 내용을 별도로 규정할 필요가 있음. 또한 노동3권과 지속적인 일자리를 보장하며, 동일노동 동일임금에 따른 처우도 적절하게 보장해야 함.
이정미 국회의원	근로기준법과 노조법의 '근로자' 및 '사용자'정의에 대한 개정안 발의함.

[법원판례분석과 특고 기본권보장 토론회, 민주노총 법률원 권두섭변호사 입장(2017.2.28.)]

<p>1. 노조 할 권리보장 효과성과 시급성</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노조 할 권리를 보장하는 것은 근로기준법과 달리 그 자체로 사용자에게 어떤 부담을 주는 것이 없음. 현재 발생되고 있는 문제들을 노사 자치적으로 해결할 통로를 열어준다는 점에서 최우선 입법과제가 되어야 함. - 다양한 직종의 특수고용 노동자들이 우선적으로 해결해야 할 과제들도 직종만큼 다양하므로 단체협약을 통해 개선하는 길을 열어주는 것이 효과적임. <p>2. 판례에만 맡겨두고 방치할 것이 아니라, 입법적으로 해결이 필요</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대법원 판례도 노조법상 근로자의 범위를 넓게 본다고 판시, 여러 외국 입법례에서도 최소한 노조 할 권리를 넓게 보장하고 있음. ILO도 권고를 하고 있음. 노조 할 권리의 보장은 새로운 것을 입법하는 것도 아니고, 빠른 것도 아님. 국회는 1999년 위탁계약 학습지교사에 대하여 노동부가 설립신고증을 부여하면서 본격적으로 떠오른 특수고용 문제에 대하여는 지난 18년간 사실상 직무유기를 해 왔음. 각 직종별로 해석론으로 해결하라며 소모적인 법적 분쟁에만 맡기는 것은 국회와 정부의 역할을 포기하는 것이며, 입법을 통해 하루속히 이 문제부터 해결하는 것이 필요함.
--

(2) 특수고용노동자 산재보험 전면 적용 및 노동안전권리 보장

- 모든 특고노동자에게 산재보험 전면 적용 시급함.
- 특고노동자 산재보험 특례제도의 문제점으로 현재 가입률이 10%에 불과함.
- 올해 7월이면 산재보험법 적용을 받는 직종이 6개에서 9개로 증가함. 3개 직종이 추가되는 것인데, 특고노동자의 재해율의 심각성을 반영하여 모든 직종에 전면 적용해야함.
- 민주노총 조사에 따르면 특수고용노동자의 재해율은 전체 노동자 평균의 34배에 달함. 그러나, 산재보험 적용에서도 제외되고, 민간 보험 가입도 거부되고 있음. 이에 치료비의

90%를 본인이 전액 부담하고 있어, 저임금과 빈발하는 산재로 생계위협과 가정파탄에 직면하고 있음.

- 특수고용노동자의 산재 전면적용은 250만 특수고용노동자의 기본적인 노동보호제도로, 실질적인 복지이며, 반쪽짜리 산재보험 제도를 정상화 하는 주요한 방향임.

[산재보험법상 특수형태근로종사자 특례가입 제도의 문제점(윤애림 법학박사, 2016.9.6. 토론회)]

○ 일반 '근로자'와 다르지 않은 특수고용 노동자를 근로자와 다르게 취급

- 일신 전속성, 경제적 종속성, 비대체성 등이 모두 인정되는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자를 '특수형태근로종사자'로 규정하여, '근로자'와 다르지 않은 '위장자영인'까지 근로자와 다르게 취급.

- 같은 형태의 특수고용 노동자 중에서도 일부 직군에 한하여 특례 적용, 보험모집인, 골프장 경기보조원, 퀵서비스기사 등은 현재 판례 법리 하에서도 근로기준법상 근로자로 인정된 판례가 있을 정도로 사용종속관계가 분명히 인정됨. 따라서 일부 직군에 한정하여 산재보험을 특례 적용하는 방식은 특수고용 노동자에 대한 보호를 확대하는 것이 아니라 오히려 근로자로 인정되어야 할 위장자영인마저 '특수형태근로종사자'라 하여 차별적으로 보호하는 결과를 가져옴.

○ 이른바 전속성/비전속성 이라는 구분기준의 문제점

- 퀵서비스기사의 경우 하나의 사업에 노무를 제공하는 전속적 기사는 산재보험법 제125조의 특수형태근로종사자 특례가입으로, 비전속적 기사는 제124조 중소기업주 특례가입으로 적용. 2016. 7. 1. 부터 적용되는 대리운전기사의 경우도 전속적 대리운전기사만 특수형태근로종사자 특례적용.

○ 특수고용 노동자에 대한 차별적 산재보험 적용

- 산재보험법의 '근로자'와 달리 보험료의 절반을 특수고용 노동자가 부담

○ 적용제외신청이 가능하여 산재보험의 민영화를 부추김

- 임의탈퇴(적용제외신청)가 가능하도록 하여 탈법을 허용

- 산재보험법상 특수형태근로종사자에 대한 특례규정의 독소조항인 적용제외 신청 규정을 삭제해야 함.

(3) 노동부의 노조설립증 즉각 교부

- 현 노조법 2조 “ 노동자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는자를 말한다” 의 해석으로도 노조설립 충분히 인정될 수 있음.

- 정부(고용노동부)는 노조법상 노동자성을 넓게 인정하는 대법원 판례의 입장에 맞추어 특수고용 노동자들에 대하여 적극적으로 설립신고증을 교부하는 등 노조법상 노동자로 인정하는 행정해석을 바로 해야 함. 각 대선후보들도 추상적인 권리보장 구호만 외칠 것이 아니라, ‘내가 대통령이 되면 그 다음날부터 노조설립신고증을 교부하도록 하겠다’

고 약속해야 함.

2) 위장된 고용관계(자영인,개인사업자) 규제 필요

- 특수고용노동자 문제 중에서 선결돼야 할 것은 ‘위장자영인’의 문제임. 한국의 특수고용노동자는 대부분 위장된 고용관계(위장자영인)로 파악되고 있음. ‘위장된 고용관계’란 법에 의해 주어지는 보호를 무력화 혹은 약화시키거나 세금이나 사회보험 부담금을 회피할 의도로 실제 현실과는 다른 외양을 부여한 것을 말함. 이는 다른 법적 외관을 씌우거나 다른 형식을 빌려 고용관계를 은폐하거나 왜곡하려는 시도임.

- 한국의 경우 법원이 근로자개념을 좁게 해석함으로써 위장된 고용관계가 근절되지 않으며, 오히려 근로자성 판단기준에 고용관계의 형식적 지표를 반영하는 법원의 태도로 인해 사용자에게 위장된 고용관계로 변화시키고자 하는 유인으로 작용하는 측면이 강함.

- 이러한 위장된 고용관계는 진정한 의미의 특수고용노동이 아니며 노동자로서의 실질적인 모든 보호를 받아야 할 대상임. 위장된 고용관계를 적절하게 규제하지 못하는 경우에는 특수고용노동자 보호 논의가 자칫 기존 노동자들의 노동조건을 하향시키는 계기가 될 수도 있음. 이에 특수고용노동자의 보호방안 강구와 함께 위장된 고용관계(위장자영인)에 대한 효과적인 규제 방안도 마련돼야 함.

- 과거 기업에서 임금노동자들을 직접 고용했었으나 오늘날에는 기존 노동자들과는 개별 실적에 따른 사업계약으로 전환하였고, 해당 직종에 신규 진입하는 경우에는 자연스럽게 개인사업자로서 계약을 체결하고 있는 특수고용 노동자들이 여기에 해당할 것임. 예를 들어 과거 임금노동자였던 화물운송노동자나 레미콘트럭 운전기사들의 경우 오늘날 신규 진입하는 기사들은 과거의 고용계약 관행에 대한 이해가 전무한 상태에서 회사의 기사들의 업무에 대한 지휘-통제를 당연한 것으로 받아들이면서 스스로를 자영업자로 분류하는 경우들이 대다수임.(예, 덤프트럭기사, 학습지 교사, 보험모집인, 제화노동자, 방과후 강사, 대리기사, 퀵서비스기사, 택배기사 등등)

3) 특수고용노동자 개별적 노동권리 보호

(1) 부당노동행위 규제 및 처벌

- 퀵서비스, 레미콘기사, 택배기사 등 대부분 직종에서 결근 시 벌금 및 대체인력 투입요구, 경고 누적되면 계약해지하는 등 부당한 노무관리 횡행.

- 학습지 교사들의 경우 회원들이 체납한 회비를 대납하게 하거나, 회사가 교사들에게 과

도하게 영업실적을 요구, 퀵서비스기사들의 경우 업체와 프로그래머는 기사들과 아무런 협의없이 수수료율과 각종 비용부담을 일방적으로 결정해서 선불제로 공제함.

- 특고노동자의 계약조건과 계약관행에서 부당한 일들이 많이 벌어지고 있으나, 실제 법률의 미비와 업체에 대한 관리 소홀 등으로 권리보호의 사각지대에 남아 있음.

(2) 장시간노동 금지 및 휴일, 휴가의 인정

- 화물노동자는 대부분 낮은 운임단가로 인해 생계비 확보를 위해 상당한 장시간노동이 불가피함. 택배노동자들의 경우 하루 12시간 이상 노동하면서 한달에 휴무일은 2-4일정도에 불과. 이 밖에도 여성이 대부분인 학습지교사들의 야간근무, 배송기사들의 고정적인 야간운전업무가 범죄유발이나 교통사고 등의 재해로 이어질 가능성이 높음.

- 특고노동자들의 경우 근로기준법상 연차휴가제도가 적용되지 않을 뿐 아니라, 휴가권이 박탈된 상태. 지입기사들의 경우 평일에 휴가를 사용하면 용차를 고용하여 대체하고 그 비용을 부담하여야 할 뿐 아니라, 용차 기사의 업무수행능력을 따져서 사업주가 승인 여부를 결정하기 때문에 실제로 휴가를 사용할 수 없는 형편.

- 장시간노동으로 휴일이 보장되지 않고, 휴가권마저 박탈된 상황에서 지입기사들의 건강권이나 여성 노동의 모성보호와 자녀양육이 보장되기는 불가능. 따라서 근기법 적용으로 장시간노동이 일상화된 직종을 중심으로 노동시간에 대한 규제가 필요하고, 휴일 및 휴가에 대한 보장제도가 필요함.

(3) 모성보호 및 성희롱 예방

- 현재 노동관계법률에서 모성보호는 주로 여성에 대한 출산휴가, 육아휴직, 생리휴가 및 그 기간에 대한 유급인정의 방식으로 보호하고 있음. 그런데 이런 법적 노동조건이 전혀 해당되지 않는 특고노동자들의 경우 모성보호는 요원한 상황이고 특히 장시간노동으로 인해 일·가정 양립 어려운 상황.

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에서는 성희롱예방교육의 대상을 ‘근로자’로 한정하고 있어서 기업 내에서 특수형태업무종사자들에 대한 성희롱예방교육이 이루어지지 않음. 관련법률 개정해야함.

4. 국제노동기준과 국가인권위원회의 권고 이행

○ 국가인권위원회는 헌법과 세계인권선언, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」, 국제노동기구(ILO) 헌장, ILO헌장의 부속서인 국제노동기구의 목적에 관한 선언, ILO 제100호 동일가치근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약, ILO 제111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 등 국제인권규범에 근거하여 권고한 것임.

인권의 관점에서 이루어진 것이므로 타협이나 양보의 대상이 되어서는 안 됨.

1) 특수고용노동자 관련 국가인권위원회의 권고

날짜	제목	내용
2007.09.17.	특수형태근로종사자 보호 방안 에 대한 의 견 표명	<p>- 특수형태근로종사자의 개념은 근로기준법 제2조 제1호에 따른 근로자로 해석되는 자가 아니면서, 특정한 노무제공 상대방에 대하여 개인적으로 직접 노무를 제공하고, 수입의 전부 또는 상당부분을 그 사업주에게 의존하는 자로서, 근로자와 유사한 보호의 필요성이 인정되는 자로 설정.</p> <p>- 위장된 고용관계의 규제: 노동행정기관은 ILO의 「고용관계에 관한 권고」의 취지에 따라 위장된 고용관계를 해소할 수 있는 판단기준과 실행 프로그램을 제시하고 적극적인 행정력을 동원하여 이를 해소해 나가야 할 의무를 지고 있다. 더불어 위장된 고용관계로 변형시키고자 하는 유인을 없애기 위한 효과적 조치를 개발해 나가야 한다. 그러나 중요하게는 법원이 이들 위장된 고용관계에 있는 자에 대하여 적극적으로 노동관계법상 근로자성을 인정함으로써 적절한 규제가 이루어질 수 있다.</p> <p>△ 특수형태근로 종사자의 보호에 관한 법률을 조속히 제.개정</p> <p>△ 개별적 관계에서 계약의 존속 보호, 보수의 지급 보호, 휴일 휴가의 보장, 성희롱의 예방.구제, 산업안전.보건, 모성보호, 균등처우, 노동위원회에 의한 권리구제.분쟁해결 및 근로감독관에 의한 감독 등에 관한 규정을 둘 것</p> <p>△ 집단적 관계에서 노동3권 보장</p> <p>△ 사회보장제도와 관련하여 산업재해보상보험법, 고용보험법, 국민연금법과 국민건강보험법의 직장(사업장)가입자 규정이 적용될 수 있도록 할 것</p> <p>△ 이른바 '위장자영인'에게는 일반 근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로 종사자의 개념 및 판단기준을 법률에 명시할 것</p>
2014.11.27	산재보험 적용범위 확대 를 위한 제 도 개 선 권고	<p>산재보험 적용 확대의 기준을 현재 산재보험의 적용을 받고 있는 6개 직종과 유사한 정도의 사업장 전속성으로 삼는 것은 6개 직종 외 특수형태근로종사자의 사회적 보호 필요성 및 산재보험이 갖는 사회보장적 성격을 감안할 때 바람직하다고 보기 어렵다. 특수형태근로종사자는 임금 및 고용 안정성 등 근로조건, 사회보험 등 사회보장적 보호수준 면에서 정규직 근로자에 비해 대부분 열악한 조건에 놓여 있고, 이러한 상황은 사업장 전속성이 강하든 약하든 특수형태근로종사자들에게 공통적으로 나타나는 것이다. 특수형태근로종사자가 전형적인 근로자와는 다른 형태로 노무제공을 하는 것은 사실이지만 사업주에 대한 경제적 종속성 면에서는 큰 차이가 없고 사회적 보호필요성은 사업장 전속성이 약한 종사자라 하여 크게 다르지 않다. 따라서 현재 산재보험의 적용을 받고 있는 6개 직종 외에도 특수형태근로종사자 모두를 산재보험 적용대상으로 인정하는 방향으로 「산재보험법」의 관련 규정이 개정될 필요가 있다.</p>

2) 국민권익위원회 권고

2013. 1. 2. ‘특수형태근로종사자 권익보호 등에 관한 법률’ 제정을 고용노동부에 권고, 주요내용은 근로기준 설정, 권익구제체계 구축 및 사회보험제도 개선.

3) ILO 협약 및 권고

○ 결사의 자유 협약(제87호)에 관한 이해

군인과 경찰을 제외하고 모든 노동자에게 스스로 선택한 단체를 조직하거나 가입할 수 있는 권리를 보장하고 있으며, ILO는 고용관계의 존재 여부를 기준으로 하여 결사의 자유가 보장되는 자의 범위를 결정하여서는 아니 된다는 입장을 취하고 있음. 결사의 자유에는 파업권이 포함된다는 것이 ILO의 확립된 원칙임.

○ 고용관계에 관한 권고(제198호, 2006)

- 고용관계에 대한 판단은 ‘사실 우선의 원칙’에 따라 이루어져야 함(제9조 고용관계에 있는 노동자 보호를 위한 국가 정책의 목적으로서, 고용관계의 존재에 대한 판단은, 주되게는 노동의 수행 및 노동자에 대한 보수 지급과 관련된 사실에 따라 이루어져야 하며, 사실과 상반되는 계약형태 내지 당사자 간에 합의된 바와 상관없이 이루어져야 한다.)
- 고용관계의 추정: 고용관계의 판단을 원활히 하기 위하여, 하나 또는 그 이상의 고용관계의 지표가 존재하는 경우 고용관계의 존재를 법적으로 추정하는 제도의 도입을 권장
- 고용관계의 범위와 관련된 문제의 해결책으로서 단체교섭 및 사회적 파트너들과의 대화를 촉진해야 함

○ ILO 결사의 자유 위원회의 보고서

2007년 민주노총과 금속연맹이 비정규직 노동자의 노동기본권 침해를 국제노동기구 결사의 자유 위원회에 제소한 이래 4차례 보고서 발표. 2012년 3월 ILO 집행이사회는 한국정부에 대한 권고가 포함된 결사의 자유 위원회 보고서를 채택. 사내하청 노동자와 특수고용 노동자의 노동3권 침해 상황에 대한 국제노동기구의 심각한 우려와 강력한 권고 표현.

ILO 결사의 자유 위원회 363차 보고서(2012. 3. 28.) 특수고용 관련 권고

- 화물노동자를 포함한 특수고용 노동자들이 자신의 선택에 따른 노동조합에 가입하는 등 노동3권을 온전히 누릴 수 있도록 보장할 것
- 특수고용 노동자들로 구성된 노동조합들이 자신의 결정에 따라 총연맹과 산별연맹 등 상급단체에 가입할 자유를 보장할 것

- 건설노조와 운수노조에 특수고용 노동자들을 조합원 범위에서 배제하도록 한 정부의 시정명령을 철회할 것 또한 이후 특수고용 노동자가 포함되어 있다는 이유로 법외노조 취급을 하는 등 행위를 하지 말 것

5. 특수고용노동자 관련 입법을 위한 노력 경과

- 1999년 재능교육교사노조 결성. 이후 학습지 교사, 보험모집인, 골프장 경기보조원, 애니메이터, 레미콘 운송기사, 화물운송기사, 간병사, 덤프트럭 운송기사, 쿼서비스기사, 대리운전기사 등 특수고용 노동조합 조직
- 2000년 이후 노동계 특수고용노동자를 노동법상 근로자로 포함시키는 내용의 입법안 마련, 입법청원.
- 2000년 10월 정부 '비정형 근로자 보호대책' 발표 이후 계속 특수고용 노동자에 대한 노동법 적용에 반대하는 입장 유지
- 2003년 9월 노사정위원회에 특수형태근로종사자 특별위원회 구성
- 2005년 노사정위원회 특수형태근로종사자 특별위원회 공익위원 의견 정부에 이송. 공익위원안 '유사근로자 단결권 보장 등에 관한 법률안'을 제정하여 「근로기준법」과 「노조법」상 근로자에 해당하지 않지만, ① 특정 사업자를 위해 노무를 제공하고 얻은 수입으로 생활하는 자, ② 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공하는 자, ③ 노무 제공에서 직·간접적으로 사용자의 지휘·감독을 받는 자 등을 '유사근로자'로 하고, 노동2권(쟁의권 제외)과 몇 가지 개별법적·사회보장법적 보호 부여하는 방안
- 2006년 10월 25일 정부 '특수형태근로 종사자 보호 대책' 발표. 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 특례 적용, 노무를 제공받는 사업주와 특수고용 노동자 사이에 공정거래법·약관법 적용 등을 골자로 함.
- 2007년 6월 5일 4차례의 기초안 협의에 의해 정부안 확정, 발의. '특고종사자는 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사한 노무를 제공하지만 근로기준법 등 노동관계법이 적용되지 않는 자. 그 중 특고종사자의 범위를 시대에 맞게 유연하게 정하기 위해 대통령령으로 정하는 직종으로 한정.'
- 2007년 6월 14일(17대 국회) 김진표 의원 대표발의 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률(안)」. 특수형태근로종사자에 대해 계약해지의 제한, 연차휴가, 보수지급의 원칙 등 개별적 보호, 노동조합이 아닌 단체의 결성 및 사업주와 협의권만 인정.
17대 국회에서 단병호 의원 대표발의안(노동계 의견 반영)
- 2007년 공정거래위원회 '특수형태근로종사자에 대한 거래상 지위 남용 행위 심사지침' 제정. 전혀 실효성 없음. 2013년 학습지교사와 레미콘기사와 관련하여 6개의 업체에 시정명령을 한 사건의 결정문 외에는 다른 사례를 찾아볼 수 없음. 이들 사건에서 해당 사업자에게 내려진 주문은 장차 문제가 된 거래상 지위 남용 행위를 하지 말며 계약서를 수정하라는 내용으로 과징금 부과도 이루어지지 않았음. 공정거래위원회를 중심으로 한 경제법적 해결은 근로자성을 배척하는 전제에서 현행법하에서도 취할 수 있는 방법이나 특수고용 노동자에 대한 보호 필요성을 충족하기에는 명백한 한계가 있음.
- 2007년 11월 산업재해보상보험법에 '특수형태근로종사자에 대한 특례' 조항 도입. 특수고용노동자에게도 산재보험을 적용하겠다는 취지지만 특수고용노동자는 노동자가 아니라는 전제가 깔려 있음.

- 일반적인 노동자와 달리 특수고용노동자가 산재보험에 가입하는 경우에는 보험료를 납부해야 함.
- 2008년 11월 11일(18대 국회) 김상희 의원 대표 발의 「특수형태근로종사자의 지위 및 보호에 관한 법률(안)」(민주당의 당론법안). 특수형태근로종사자에게 단체를 조직하고 교섭할 권한 인정, 교섭 결렬시 조정 및 중재를 거치도록 하고 집단행동 금지.
18대 국회에서 홍희덕 의원 대표발의안(노동계 의견 반영)
 - 2009년 노동조합법상 근로자가 아닌 특수고용 노동자가 포함되어 있다는 이유로 건설노조, 공공운수노조 등 규약 시정명령
 - 민주노총 특수고용 대책회의는 2011~12년 집중적 토론을 통해 특수고용 공동의 우선 요구로 노조법 2조 개정을 통한 노동3권의 보장과 산재보험 전면 동등 적용 요구 마련.
 - 민주노총 2012년 노조법 2조 개정을 핵심 요구로 내걸고 '비정규직 없는 일터.사회 만들기 1천만 선언운동' 전개.
 - 19대 국회 김경협 의원 대표발의로 노동조합법 제2조 개정안, 심상정 의원 대표발의로 산재보험법 제5조 개정안 발의
 - 2012년 9월 5일(19대 국회) 김경협 의원 대표발의 노조법 개정안. 2012년 11월 21일 제311회 국회 4차 환경노동위원회 법안심사소위에서 새누리당의 소위원장 김성태 의원과 간사 이완영 의원이 실업자, 구직자, 특수형태 세 가지 중에서 특고노동자의 근로자 개념 확대는 절충이 될 수 있을 것이라 제안. 합의에 이르지 못하고 입법 실패.
 - 2016년 7월 1일 「산업재해보상보험법」 제125조 특례 적용 범위에서 특고 업종 3개 추가. 기존 '보험모집인, 레미콘 지입차주, 학습지 교사, 골프장 경기보조원, 택배기사, 퀵서비스 기사' 직종에, '대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전 업무를 하는 사람'을 포함.
 - 20대 국회 입법발의안
산재법 개정안. 특고 관련 특례 조항에서 적용제외 신청 조항 개정. 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 신청을 일정기간 휴업하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에만 허용하도록 적용 제외신청 사유를 제한, 특수형태근로종사자의 '적용 제외 신청제도'를 폐지하여 일반 근로자와 마찬가지로 예외 없이 산업재해보상보험을 적용, 제125조제4항 본문에 당연적용 원칙을 표현하고 적용제외 신청을 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에만 가능하도록 제한하되 최소한의 기준을 명시하는 방안 등
노조법 개정안 및 근로기준법 개정안. 근로자 정의 조항의 개정
2017년 2월 6일 한정애 의원 대표발의안 노조법 개정안. 노조법 제2조 제1호 단서 신설.

6. 특고노동자의 규모와 실태

1) 규모 - 229만여명

- ①임금노동자 중 특수고용 노동자와 ②자영업자 중 특수고용 노동자수를 추정한 결과 ①전체 임금노동자 중 특수고용은 1,336,591명이었으며 ②주요 직종의 자영업자 중 특수고용 844,581명이었음.
- 따라서 한국의 특수고용노동자는 총 2,296,775명으로 추정할 수 있음. 이는 2014년 한국

의 전체 취업자 25,684,174명 중 8.9%가 특수고용형태로 일을 하고 있음을 확인할 수 있음. (국가인권위 2015)

2) 노동법적 지위

- 노동자로서 실질이 반영되지 않아 노동법적 권리가 무권리 상황임.
- 특고노동자의 법적 지위는 직종에 관계없이 노무제공의 구체적인 실태에 따라 다양한 형태. 근로기준법상의 지위와 노동조합법상의 지위가 동일하게 평가되는 경우도 있고 서로 다르게 평가되는 경우도 있음. 즉, 골프장 캐디나 학습지교사는 근로기준법상으로는 노동자 지위 불인정되지만 노동조합법상의 지위는 인정됨. 하지만 이러한 경우는 매우 예외적이고 대부분은 노동조합법상의 노동자도 아니라는 이유로 국가나 사용자로부터 그 실체를 인정받고 있지 못하고 있음.
- 대부분 법적으로 노동자가 아니라 개인사업자로 취급되어 근로기준법이나 산업재해보상보험법 등 사회보험법상의 보호를 제대로 받지 못하고 있을 뿐만 아니라 노동3권도 자유롭게 행사할 수 없음. 따라서 특고노동자는 직업적인 이익을 옹호하기 위하여 노동조합 등 단결체를 조직, 가입하려해도 아무런 법적 보호 장치가 없어 사업주의 일방적인 계약 해지의 위협에 직면하게 됨. 또한 사업주들은 이러한 노동자들의 단체교섭요구를 대부분 거부하고 있으며, 집단적인 단체행동의 경우에는 단순한 노무제공의 거부에도 형사처벌의 대상이 되는 등 국가와 사용자로부터 노동3권을 전혀 보장받지 못하는 상황. 따라서 노동자성 법적 지위의 보장은 시급한 과제임.

보험설계사	- 법원은 보험설계사의 근로기준법상의 노동자성과 노동조합법의 노동자성을 모두 부인함.(대판2000.1.28.) - 노동부와 중앙노동위원회의 행정해석도 보험설계사의 근로기준법상의 근로자성과 노동조합법상의 노동자성 부정.
골프장캐디	- 골프장 캐디의 법적지위에 관하여 법원은 사건의 구체적인 내용에 따라 달리 판단. 대체적으로 근기법상의 노동자로는 인정하지는 않았으나 노동조합법상의 노동자로는 인정한 사례 있음.(서울고판 2011.8.26, 2009나112116; 대판 2014.2.13, 2011다78804)
학습지교사	- 학습지교사의 근기법상의 노동자성 부인(대판 1996.4.26, 95다20348) - 노조법상의 노동자성 여부에 대하여는 구체적인 사안에 따라 달리 판단되고 있음. 재능노조 경우 위임계약직의 형태임에도 임단협 체결, 중노위도 노조법상 노동자 인정. 하지만 동일한 계약형태인 대교지부는 법원이 단체교섭응낙가처분 소송 또는 노동조합 원활동금지가처분 소송에서 노조법상 노동자 부인(서울지판 2001.7.9, 2001카합317) 또한 한솔학습지의 단체행동금지가처분 사건의 경우에 법원은 노동조합활동과 단체교섭요구의 금지를 명하였음. 반면 노동부는 학습지교사노조의 노조설립 인정함.
레미콘차량운	- 레미콘차량 운전자의 근로기준법 및 노동조합법상의 노동성 인정하는 일부 하급심판

전	례도 있었으나 대법원은 부인함(대판 2003.1.10, 2002다57959)
기타 직종별 노동자성에 대한 판례의 태도	<ul style="list-style-type: none"> - 근기법상 노동자 인정사례 : 신문사확장요원, 공사의 이사나 감사, 주식회사의 등기 대표이사, 매년 연봉을 정하여 용역계약을 체결하는 육군본부 민사심리전처의 방송원고 집필위원, 아나운서 및 프로듀서, 전속계약을 체결한 방송국 관현악단, 의과대학 소속 수련교과과정 전공의, 대학입시학원 강사, 대학교 시간강사, 미용학원 피부관리 강사, 회사전속강사, 학원버스 지입차주기사, 채권추심원, 회사소유 화물자동차 용역계약 운송 기사, 배송용역 자차기사, 요양보호사, 한국전력공사 검침원, 제화노동자, 재택집배원 등 - 근로기준법상의 노동자자가 아니라고 본 사례: 유흥업소 가수, 전국항운노동조합연맹 산하 노동조합소속 노동자, 주식회사 대표이사, 중기 지입차주겸 운전자, 화물트럭 지입 차주 및 기사, 도급에 의한 노무공급자, 입시학원 강사, 학원버스 지입차주기사 등.

3) 연도별 월 평균임금 및 격차 (정규직=100)

	금액(만원)							격차(%)						
	13.8	14.3	14.8	15.3	15.8	16.3	16.8	13.8	14.3	14.8	15.3	15.8	16.3	16.8
임금	180	189	207	200	197	198	200	63.5	65.5	71.7	66.7	66.5	63.9	65.4

경찰부가조사 분석.2016.8 김유선

4) 특수고용노동자별 노동실태

(*노동부 실태조사 - 2014년 9월부터 11월까지 3개월에 걸쳐서 조사 대상 직종에 대한 전반적인 산업현황, 종사자 규모 등에 대한 통계자료를 정리, 종사자 현황 및 산업추이를 분석과 인터뷰자료 참조함)

① 학습지교사

계약형태	위탁계약을 1년 단위로 체결, 특별한 계약해지 사유가 없는 한 재계약, 1년 단위 재계약시 이행지급 보증보험 가입함.
노동시간	통상 오전10시~21시, 주5일 근무
휴가사용	별도휴가 없음, 경조휴가, 하기휴가
소득세, 사회보험	사업자등록 후 사업소득세납부, 산재보험 적용
문제점 및 개선사항	<ul style="list-style-type: none"> - 실적 강요 및 허위입회(이른바, 가라회원) 강요 - 불공정 행위: 회원들이 휴회하더라도 휴회 등록하지 못하게 하여 회비 부담을 교사에게 전가. -장시간 근무 문제 :노동시간 제한규정이 없어서 자의적.타의적 장시간 근무하게 되며, 소득이 보장 되지 않아 낮은 소득을 보충하기 위해 경쟁적으로 근로시간을 연장.

-재해발생 문제: 유류비와 수리비 등 자동차관리비용, 대중교통 등 교사부담. -성희롱 환경에 노출, 예방대책 무방비

② 골프장 경기보조원

계약형태	별도의 문서화된 계약체결하고 있지 않음.
노동시간, 임금	- 성수기(5시~19시)대기시간, 청소시간 등을 합하면 12~13시간 정도, -월평균 1,943,080원 수준으로 고시(노동부)
휴가사용	- 2014년 공공기관과 공기업 사업장 17개 조사결과: 출산휴직이나 육아휴직, 생리휴가를 실시하고 있는 골프장이 불과 3~4개, 근무환경이 열악한 상황
사회보험	-공공기관 등이 운영하는 골프장 소속 캐디의 산재보험 가입은 전무한 실정. 이러한 평균 수치는 근로복지공단에서 발표한 골프장 캐디의 산재보험 평균 가입율인 5.07%에도 미치지 못하는 수준.
문제점 및 개선사항	- 무늬없는 산재보험 제도: 일반 노동자와 달리 적용제외신청가능, 가입률 현저히 낮은 수준, - 회사 측에서 산재보험 적용제외신청을 하라는 암묵적인 강요로 가입할수 없는 상황. - 표준계약서 미정착 : 업무내용을 상호간 구두나 관례로 확인, 이로 인해 실제 최초 채용시 제시한 조건에 미치지 못하는 대우가 발생, 부당한 권리 침해를 받는 경우가 발생함. - 지속적인 성희롱 등 인권 침해 상황 발생

③ 덤프트럭운전기사

계약형태	- 덤프트럭 기사의 위탁계약 관련해서는 정부의 표준화된 "건설기계임대차 표준계약서(공정거래위원회 표준약관 제10059호)"가 마련되어 있음. 표준 건설기계 임대차계약서상에는 건설기계에 대한 일반적 사항(기계명, 등록번호, 보험 가입현황), 현장사항(현장명, 소재지, 발주자, 건설업자), 사용기간, 사용금액, 지급시기 등에 대한내용을 기재하도록 기준화되어 있음.
노동시간	- 근무시간은 임대차계약서에 명시되어 있음. 준계약서상에서도 1일 8시간 근무를 기준으로 하고 있으나 현실적으로 1일 8시간 근무하는 건설현장은 거의 드물고, 평균 10시간정도 근무 함. 일부 덤프트럭 지입기사의 경우 12시간 근무를 하는 경우도 있음 - 임대료에 대한 금액을 책정할 때에도 평균 10시간을 기준으로 책정. 근무시간은 보통 06~07시에서 17~18시까지. 성수기의 경우 초과근무를 하기도 하며 이에 대하여는 추가 임대료가 지급. - 근무 장소는 건설현장, 토사장, 레미콘회사, 아스콘회사 등.
임금	- 임대료 수준에 의해 결정. 임대료는 현장마다 차이가 있고 운반횟수 및 운반거리에 따라 운반비를 지급 받음. 건설현장 내 작업의 경우 통상 1일 임대료는 15톤의 경우 35만 원~40만 원이고, 25톤의 경우 50만 원~55만원 수준이며, 별도의 유류비는 지급받지 않음. - 덤프트럭은 임대료가 유일한 수입이며 25톤의 경우 월 평균 매출은 월 20일 가동에 약 1,000만 원 정도. 하지만 전체 임대료의 거의 대부분은 유류비, 장비유지비, 보험료의 비용으로 소진되며, 실제로는 월15일 이상 근무하기가 쉽지 않고 관리비를 제외하고 얻는 월 평균 수입은 150~200만 원 수준.
문제점 및 개선사항	○ 표준계약서 미작성·미준수 - 덤프트럭 운전기사의 경우 정해진 작업시간이 고정되어 있지 않는 형태, 그 이유는 공사현장에서 덤프트럭을 정차하고, 자재나 흙을 적재하려고 기다리는 시간이 길어지는 부분이 주된 이유임. - 도급작업의 경우 건설공사 현장 밖으로 운행하는 것이 대부분인데 대기시간이 길어지면 왕복횟수가 줄어들 수밖에 없고, 적재용량이 크면 더 심함. 15톤 차량에 비해 적재용량이 큰 24톤의 경우 이러한 현상이 심각. 보통 건설공사 현장 내에선 50~70대의 덤프트럭이 운행하기 때문에 상차(건설자

	<p>재를신는 것을 하기 위한 대기시간이 길어지게 되어 정해진 왕복횟수를 채우기 위해 출근시간을 새벽 3시 또는 4시로 앞당기는 24톤 운전기사들이 늘어나고 있음.</p> <p>- 운전기사의 매월 수입은 15톤 차량의 경우 450만원, 24톤 차량의 경우 7~800만원. 매출액 기준운 송원가를 보면 지출비용 중 유류비가 60% 가량 차지함. 보험료, 사고보상비 등 각종 경비를 제하면 대당 월 100만원 이상 적자를 보고 있음.</p> <p>○ 덤프트럭 시장내 과열 경쟁</p> <p>○ 산업재해 발생가능성</p> <p>- 2013년 기준 업무상 사고사망자의 47.3%, 업무상 재해자의 27.2%가 건설업 노동자인 점을 통해 볼 때 덤프트럭 기사의 업무 수행 중의 위험수준은 상당히 높음.</p> <p>- 재해가 발생하는 경우 덤프트럭기사들은 대체로 자동차 보험으로 해결, 공제조합을 통해 보험가입 을 하고 있었음.</p> <p>- 산재보험 적용 절실함.</p>
--	--

④ 퀵서비스 기사

계약형태	<p>- 퀵서비스는 5개 당사자, 고객(주문자), 퀵서비스회사(콜센터), 퀵기사, 공영관리센터, 프로그램회사 로 구성.</p> <p>- 퀵기사는 회사와 도급계약이나 위탁계약을 맺고 배송업무를 담당.</p>
노동시간, 임금	<p>- 운행의 시간 합한 일평균 근로시간은 10.9시간. 또 월평균 운행일수는 23.3일</p> <p>- 수수료, 프로그램 사용료, 출근비, 적재물 보험료 등을 공제하고 남은 순 소득액은 월평균 150만원 내지 200만원 수준.</p>
노동조건	<p>- 업체가 기사들이 받는 배송료, 업체에 납부하는 수수료, 기타 각종 비용을 일방적으로 결정, 수수료 등 납부도 선불제를 통해 지급받는 점, 약천후 시 결근을 하면 벌금을 물리고 3회 결근시 퇴사 조치하는 등 일부 노무관리가 동원되기도 하는 점, 결근이나 고객불만제기로 업체로부터 일명 '블랙 리스트'에 오르면 공영관리센터에서 프로그램회사에 의뢰하여 타업체에 취업을 제한하기도 하는 점 등</p>
문제점 및 개선사항	<p>○ 노동시장 수급조절 문제</p> <p>○ 낮은 운송수입과 부당한 수수료 공제</p> <p>- 퀵서비스업체가 난립하면서 수년간 배송료를 올리지 못하고 있으며, 후불업체들이 배송료를 할인 해 주거나 과도한 쿠폰을 나누어주면서 업체가 제살을 깎아먹는 형국.</p> <p>- 23%라는 고율의 수수료를 외에도 업체와 공영관리센터는 '출근비'(하루 1,000원)와 적재보험료(월 1만원)를 별도로 받고 있으며, 덤프 비용이나 쿠폰영업 비용, 사고비용 기사에게 전가.</p> <p>○ 각종 부당행위</p> <p>○ 열악한 작업환경과 재해위험</p> <p>- 산재보험법이 적용된다고는 하지만 전속성이 있는 기사들에게만 적용, 비전속적 광역퀵, 준광역퀵 기사들은 아무런 혜택도 받지 못함. 더구나 퀵서비스업체는 대부분 영세하기 때문에 설령 기 사들이 산재가입대상이 된다고 해도 입직신고 의무를 해태하는 경우가 많고, 현재의 행정력으로 이 를 제재하기 어려운 실정.</p>

⑤ 자동차판매원

계약형태	-대리점에 소속된 자동차 판매원의 경우 대부분 대리점주와 판매위탁계약을 체결, - 국내 5개 완성 자동차업체 중 HK의 경우 본사 소속 정직원이 지점에 지점장 등으로 파견되어 관리를 하고 있으며, 판매원들은 대리점주가 아닌 회사와 직접적으로 판매위탁계약을 체결하는 형태를 취하고 있다. 기본적으로 판매위탁관련계약(예: HK- SCA(Super Customer Advisor) 계약)에 기준하여 의무 및 책임을 지며, 의무 위반 시에는 계약해지 또는 금전적 손해배상 요구를 하게 됨.
노동시간, 임금	- 자동차 판매원의 근무시간은 자동차 판매 업무 특성상 대부분의 업무가 대리점내 근무가 아닌 외부에서 업무가 이루어지고 있는 만큼 판매원의 결정에 의해 대부분 외부근무. - 국내 5개 완성차 업체(HH, HI, HJ, HK, HL)의 자동차 판매종사원 에 대한 보수 운영은 일반적으로 판매수수료 기준. 수수료 이외의 지원 금액의 경우 일반적으로는 최초 고용 후 6~8개월 동안 영업 향상장려금 50만원~70만원 정도 지급, 6개월 이후판매 실적 등에 따라70만원~130만원까지 차등지급하는 형태.
휴가	-자동차 제조사의 휴가시기와 맞물려 1년 1회(1주일 정도) 실시. 기타 다른 휴가의 경우 자동차 판매원의 재량에 의해 대리점별로 당직근무 등의 여건을 감안하여 실시.
문제점 및 개선사항	○ ○ 경제적 종속관계 - 자동차 판매원은 해당 업무를 수행하는 기간 동안 다른 업무를 겸할 수는 없으며, 제3자를 대체하여 업무를 제공할 수 없음. 자동차 판매 종사자의 경우 자동차 회사에 본인의 코드가 입력되어 있어 이를 바탕으로 실적 등을 관리. ○ 공정한 위탁계약 관계 필요 ○ 감정 노동 문제

⑥ 화물(장거리물류배송)기사

계약형태	- 화물차 지입기사의 일반적인 업무과정은 먼저 화주가 주선업체에게 화물의 운송을 일임하면 주선업체가 운송업체에게 화물을 배분하게 되고, 운송업체에 속한 화물차 지입차 기사들이 화물을 전달하여 목적지까지 운송. 운송업체에 속하지 않는 화물차 지입기사들은 알선업체를 통해 자유롭게 운송물량을 받게 됨.
노동시간	-2013.7월 교통안전공단 보도자료에 따르면, 화물차운전자 200명을 대상으로 한 조사에서 대형화물차 4대중 1대는 하루 평균 12시간 이상 운전. 특히 12시간이상 운전한다는 응답은 대형화물차 운전자들에게서 더 많이 나타남. - 또 연속운전시간에 대한 질문에서도 대형화물차의 17.9%는 한번에 쉬지않고 4시간 이상 연속운전을 하는 것으로 나타남.
임금	- 유류비, 보험료,지입료, 수리비, 기타경비, 차량할부금 등을 제외하면 실제 순수임은 월190-250만원 정도 수준
문제점 및 개선사항	- 운송비 현실화: 운송비 10여년간 동결수준, 각종경비 증가함에따라 순수임이 줄어드는 상황. - 장시간노동 - 부당해고 (계약해지) - 산재보험 가입 - 노동자고령화에 따른 대책(특히 노후대책) : 저임금으로 지역국민연금 가입년도 못하고 있음. 국민연금, 퇴직연금 적용안되어 노후대책 전무함.

⑦ 보험설계사

계약형태	- 보험설계사는 독립 사업자로서 보험회사와 위촉계약을 체결
노동시간	-근무시간은 9시에 지점으로 출근하여 약 1시간~ 1시간30분 정도 매일 조회, 각자 영업활동을 한 후 오후 5시에 지점으로 다시 귀소하여 업무를 마감. 출퇴근에 대해 특별히 제재를 하는 것은 아니지만 출근율을 높이기 위해 판촉물 등으로 프로모션을 하기도 하며, 귀점시에는 본인 컴퓨터에 로그인하여 귀점 여부를 확인해야함. 비정기적으로 정식 출퇴근 시간외에 오전 9시 이전, 오후 5시 이후 특강을 하는 경우 있음.
임금	- 보험설계사는 위촉계약서상의 수수료 지급 기준에 따라 보험계약 체결에 대한 수수료 및 각종 수당을 지급받음. 보험회사마다 수수료율이나 지급방식이 다르긴 하지만 일반적으로는 1보험계약에 대한 수수료가 정해져 있는데, 그 중 일정비율을 보험계약 한 다음 달에 선지급 받고 나머지를 일정 기간에 걸쳐 나눠받음.
문제점 및 개선사항	- 계약유지수당 퇴직시 미지급, 퇴직후 계약 취소된 경우 기수령 수당 환수 -과도한 실적 압박에 의한 불공정 행위 - 성희롱 문제

⑧ 레미콘 트럭 운전기사

계약형태	- 레미콘운반도급계약은 특정 레미콘회사와 전속적으로 체결되며, 일반적으로 1년 단위의 서면계약을 체결. 건설기계관리법에 의거하여 건설기계임대차계약등을 서면으로 체결(법 제22조)하여야 하며, 이를 위반하는 경우에는 과태료부과(법제44조)을 두고 있으므로 서면계약 보편화 됨. 특별한 사정이 없는 한 서면계통상 약은 자동 갱신.
노동시간	- 오전 7시부터 오후 18시까지이지만 물량이 많으면 20시 이후까지근무. 수도권이 아닌 지방의 경우는 하루 16시간을 채류. 익일 운송계획에서 개인의 운송이 오후부터 시작되더라도 오전에 정상출근. 대기시간이 너무 김. 한달기준으로 출근일수가 24-25일정도인데, 노조가 조직되지 않은 사업장이나 지방 사업장의 경우 일요일도 근무하는 경우가 많음.
임금	-레미콘트럭 지입기사 소득의 대부분은 운반비. 보수는 계약에 의하여 정해진운반 단가가 있고 운반 횟수(회전수) 만큼의 운반비를 받으며, 유류비는 회사가 부담. - 레미콘산업은 건설경기와 계절적 특수성, 지역적 편차가 크게 발생하기 때문에 보수수준을 일률적으로 말하기는 어려움. - 1회전 당 운반단가는 경기·인천지역의 경우 32,000원~34,000원 수준이며, 일평균 4~5회전, 월 평균 85-90회전을 하고 유류보조비를 포함한 월 평균 수입은 300만원을 하회하는 수. 여기에서 보험료, 타이어 교체비, 수리비, 관리비 등을 제외하고 나면 실제 수입은 월 200만원내외 수준임.
문제점 및 개선사항	○ 표준계약서 미작성·미준수 ○ 저임금과 장시간 노동 ○ 부당해고 - 계약서에서 운전사가 '현장관리자의 합리적인 업무지시 불이행 3회시' 계약해지가 가능, 기타 다양한 경우에 계약해지가 가능하도록 정하고 있음. - 전속성이 강한 레미콘트럭 운전사들의 경우 회사로부터 해고되면 인근지역에서 재취업이 어려울 수 있고, 고가의 장비를 구입하고 취업하기 때문에 운행정지나 계약해지로 인한 경제적 피해가 상

	<p>당히 큼.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 산재보험가입의 어려움 -현재 근로복지공단에 입직신고된 종사자는 11,128명으로 전체 영업용차량의 54%에 불과. 또 실제 산재보험에 가입한 종사자는 3,743명으로 전체 영업용차량의 18%. - 레미콘트럭 운전사는 다른 특고직종에 비해 전속성과 경제적 종속성의 정도가 큰 직종일 뿐 아니라, 업무수행과정의 산재위험이 매우 큰 직종. 따라서 산재보험 가입을 사업주(제조사)에게 의무화하고, 종사자가 부담하는 산재보험료 부분을 감면해주거나 지원해 주는 제도적 장치가 필요. ○ 노동자 고령화에 따른 은퇴후 대책
--	--

⑨ 택배기사

계약형태	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태별로 보면, 택배기사는 택배회사의 직접고용 노동자, 택배회사와 택배기사가 용역 계약 체결하고 개인사업주 지위에서 업무를 수행하는 경우, 택배업체가 운수업체(하청회사)와 용역 계약을 체결하고 택배기사들이 운수업체소속의 지입기사로 업무를 수행하는 경우임. - 대부분의 택배회사가 운수업체에 업무를 위탁하고(영업소 운영을 위탁), 택배기사들은 운수업체에 지입계약 등으로 취업. 택배업체와 영업소 간 위수탁 계약에서 택배업체와 영업소 간에는 화물의 집하배송보관·분류 등의 업무 및 택배업무수행을 위한 사무일체를 위탁하는 내용의 계약이 체결됨.
노동시간	<ul style="list-style-type: none"> - 보통 8시 전 출근해서 분류작업, 오전 10시경부터 배송 시작, 오후 8시-9시정도까지 배송, 추석이나 설 등 성수기에는 자정넘겨 배송하기도 함. 보통 100-150개의 물건을 배송하고 많은 경우 150-200개 물건을 배송하는데, 한시간에 10개를 배송한다고 해도 하루 10시간의 노동은 불가피.
임금	<ul style="list-style-type: none"> -택배기사가 업무를 시작 후 2개월 지나야 급여가 정상화 됨. 회사가 45일 전에 배달한 수수료를 정산해 주기 때문. 이로 인해 입직 후 상당기간 수입이 없음. 처음 3~6개월은 적자 혹은 100만원 이하. 그 후 업무가 숙련이 되면 200만원 내외의 순수입.
휴가 및 노동조건사용	<ul style="list-style-type: none"> - 휴무는 한달에 2-4일 정도인데, 쉬는 날에는 수입이 발생하지 않음. -퇴직금, 유급휴가, 연월차유급휴가, 특별유급휴가, 상병유급휴가, 육아휴직, 탁아제도, 교통비, 식대, 상여금 등이 지원되지 않음. - 몸이 아프거나 개인적인 사정이 발생하여 배송업무를 할 수 없을 때에는 용차를 써서 대체함. 용차는 1톤 트럭 등 개인화물차량을 따로 사용하는 것으로, 용차를 사용할 때 들어가는 비용은 모두 택배기사가 부담.
사회보험	<ul style="list-style-type: none"> -택배업체 노동자인 경우 4대보험 가입, 개인사업자인 경우, 건강보험과 국민연금만 지역가입자로 가입되어 있고, 고용보험과 산재보험에는 가입되어 있지 않음.
문제점 및 개선사항	<ul style="list-style-type: none"> - 저임금과 장시간노동의 악순환 : 업체간 경쟁으로 배송단가 정체하거나 오히려 낮아짐 → 저임금 → 더 많은 배송구조→배송물량의 증가는 근무시간의 증가→ 매일 12.6시간 근무→ 주6일. - 근로기준법상연차휴가가 적용되지 않기 때문에 휴가를 사용할 경우에는 자신의 비용으로 용차를 사용하여 대체해야함. - 운전과 물건 들고 이동하는 업무로 인한 허리통증. 교통사고 재해발생 큼. 그럼에도 불구하고 산업재해보상보험법에의한 가입자는 2014.8월 현재 3,608명에 불과. 전체 택배기사를 39,000명으로 본다면 산재보험 가입율은 9.2%에 불과. - 또 재해를 당하거나 비자발적으로 이직하는 경우에 고용보험이 적용되지 않음. - 전속성이 강한 직종이어서 사업주의 결정에 따라 계약해지가 쉽게 이루어지는 반면, 종사자에 대한 사회적 보호장치는 허술. - 영업소에서 출고가 늦어질 경우 부과하는 패널티(300원)와 영업소내 택배물품이 분실된 경우 노

	<p>동자에게 공동으로 책임을 물어서 '물품값'을 '노동자수'로 나누어 급여 공제. - 이 밖에 차량에 회사로고를 도색할 경우 그 비용 전액을 기사들에게 전가하는 문제, 기사들로 하여금 회사 유니폼을 사서 입도록 강제하는 문제 .</p>
--	---

7. 민주노총 산별노조 특고 현황 자료

1) 건설노조

(1) 주요 요구 및 현안

① 직종 소개와 현황

- ‘건설기계관리법’ 상 27개 건설기계 조종사
- 건설현장의 특성상 자차소유 건설기계 조종사와 회사소속 건설기계 조종사를 동시에 조직하고 있음.
- 현장에서의 작업특성상 회사소속 기사노동자나 자차소유 건설기계조종사나 똑같이 고용불안이 존재함. 건설경기에 따른 실업상태가 되는 경우가 많고 회사소속도 건설경기가 어려울시 고용불안으로 인해 이직이 많고, 자차소유 건설기계조종사도 일감이 없으면 실업상태임. 실제 연간 근로일수가 평균 180일정도임. 더구나 시군단위 농어촌 지역은 더 심각한 상황임. 계절적 실업상태 및 건설경기변동 으로 인한 이중고의 고용불안 존재
- 현재 건설노조로 조직된 건설기계 노동자는 국토부 차량등록대수가 많은 8개 기종 중심임. (3000대이상 국토부등록기종)
- 레미콘노동자가 2001년 건설운송노동조합 설립후 7개월에 걸친 파업투쟁으로 소위 ‘특수고용형태 근로종사자’ 라 불리며 산재보험 1/2 보험료 징수하며 산재보험에 가입된 조합원이 있음. 그나마 법상 단서조항인 임의가입 형태이기 때문에 산재보험가입률은 현저히 저조함.
- 덤프트럭의 경우 2004년 덤프연대로 조직되면서 약 1만 2천명 정도 조직되 있음. 덤프트럭의 경우는 현재 산재보험 및 여타 아무런 보호장치가 없는 상황임.
- 2007년 건설노조로 통합되면서 27개 건설기계 조종사를 조직화 시작함. 굴삭기 약 5000여명, 그 외 펌프카, 로더, 불도저, 포장장비, 크레인등 다수 기종 조종사가 회사소속 건설기계 조종사와 자차소유 건설기계조종사가 약 3000명 정도 조직됨.
- 현재 건설기계로 국토부 등록은 되지 않으나 건설현장에서 주로 쓰이는 고소작업 차량인 카고 크레인, 스카이크레인과 현장 먼지제거 등의 작업을 하는 살수차등 이 조직되고 있는 상황임. 약 1000명.

② 핵심 문제점

○ 건설현장의 특성상 건설일용 노동자나 자차소유 건설기계조종사나 공히 고용불안이 심각함.

- 건설일용노동자도 계절적 실업이 반복되고, 자차소유 건설기계 노동자도 계절적, 건설경기 변동에 따라 실업이 반복됨. 고용에 대한 불안이 해소되지 않는 상황에서 고용요구에 대해서도 소속 근로자가 아니니 교섭의무 없음을 근거로 똑같이 교섭이 배제됨. 최근에는 이러한 고용요구과정에서 고용이 배제되고 교섭이 배제되는 것에 대한 항의집회 개최를 공갈, 협박, 공동강요 등으로 기소되는 현실임.

○ 건설현장의 특성상 건설일용노동자나 자차소유 건설기계조종사나 공히 임금, 임대료 체불이 만연함.

- 건설일용노동자도 노동조합이 없이 개별적으로 체불해소를 요구할 시 무시되거나 폭행당하기 일쑤임. 실례로 2008년 철근공 이철복조합원은 임금체불에 항의하는 과정에 건설사 현장소장에게 폭행당해 살해당한 사건도 있었음. 자차소유 건설기계조종사도 마찬가지임. 불법다단계하도급을 핑계로 하청은 책임없다고 하고, 원청은 하청으로 책임을 떠넘기는 상황이 비일비재함. 이를 해결하기 위해 노동조합에 가입하면 교섭대상자가 아니라고 발뺌하는 경우가 많음. 실제 임금, 임대료 체불을 해결하기 위해 타워크레인 고공농성 및 현장사무소 점거, 원청사 점거등이 벌어짐. 임금, 임대료 체불을 받기위해 합법적 테두리 안에서 활동은 아무소용없고, 실제 실행행사를 통해 해결하는 경우가 다반사임. 그러한 과정에서 경찰, 검찰에 고소고발되어 집시법, 업무방해, 폭력법등으로 처벌받는 상황임. 임금,임대료 체불해결로 받는 금액보다 벌금, 형사처벌 받는 금액이 더 많아져 버리는 경우도 있음. 복지요구도 아닌 일한 돈을 받으려면 형사처벌 받는 현실임. 이러한 사회적 비용 및 갈등을 야기하는 건설현장에서 노동기본권 요구는 최소한의 권리보장을 위한 장치일 수 밖에 없음.

○ 건설현장의 특성상 건설일용노동자나 자차소유 건설기계조종사나 산업재해위험이 큼.

- 건설업 산재발생은 전산업 대비 최고로 높은 상황임. 건설일용노동자도 산재발생시 사망사고등 중대재해이외의 경우에는 산재처리가 안되고 있는 실정임. PQ제도 감점제도로 인해 산재발생을 은폐하고 산재처리를 하지 않는 경우가 많음. 고용을 빌미로 산재처리요구시 일터에서 내쫓기는 상황 때문에 알면서도 저항할 수 없는 경우가 많은 상황임. PQ제도 감점제도는 부적격 업체에 대해 사전심사하는 제도이기에 필요성을 인정하나 이를 악용하는 건설회사의 문제가 심각함.

(입찰참가자격사전심사제(Pre-Qualification)란 입찰에 참여하고자 하는 자에 대하여 사전에 시공경험·기술능력·경영상태 및 신인도 등을 종합적으로 평가하여 시공능력이 있는 적격업체를 선정하고 동 적격업체에게 입찰참가자격을 부여하는 제도(추정가격 200억원이상 공사로서 항만공사, 지하철공사, 준설공사 등, 단 추정가격 300억원이상의 공사는 공종과 관계없이 적용)

- 이러한 상황에서 자차소유 건설기계조종사의 경우는 사업자라는 이유로 산재처리가 전혀 이루어지지 않음. 매년 건설기계가 건설현장에서 작업하는 비중이 높아져 가는 상황에서 산재에 무방비로 노출되어 있는 상황임. 중대재해 통계를 보면 전체 건설업 산재 사망 사고 600여명의 약 30퍼센트가 건설기계와 연관된 상황임. 매년 100명에서 200명 사이가 건설기계로 인한 산재사고임. 최근의 예를 보면 지난번 종로 철거현장의 경우도 매몰된 노동자는 산재처리가 가능하지만 장비와 같이 떨어진 굴삭기 조종사는 산재처리가 되지 않을 것임.

- 또한, 2012년 정읍지역에서 시청에서 발주한 수해복구현장에서 덤프트럭이 뒤집어져 운전자가 10센티미터 개울물에 익사하는 사고가 발생했으나 아무도 책임지지 않고 산재처리도 안되는 사고가 발생하였었음. 이러한 상황이 비일비재하게 발생하고 있으나 정부는 여전히 사업자라서 산재처리가 안된다는 답변뿐임.

- 건설현장의 특성상 산재처리는 건설현장의 원청사업주가 책임이 있음. 건설텍스 도급을 주는 모든 하청의 노동자가 산재처리에 대해 원청의 책임이 있는 상황임. 또한, 건설현장의 특성상 산재보험료를 책정하는 방식도 공사설계당시 투입되는 노동자 한명한명 산재보험료를 징수하지 않고, 총공사금액 대비 노무비 책정금액에 대해 산재보험료를 징수하고 있음. 다시말하면 건설기계조종사에 대해서도 노동부 및 근로복지공단에서 산재보험료를 징수하는 정황임. 산재보험료를 징수하는 상황에서 사업자라서 산재보험을 적용시키지 않는다는 것은 어불성설임.

○ 최근 건설노조 타워크레인 분과위원회의 임단협 체결에 불만을 가진 임대회사 사장이 타워크레인분과위원회와의 임단협 체결을 거부할 명목으로 법원에 ‘노동조합 지위 부존재 확인소송’을 제기한 상황임. 이는 건설노조에 노동자가 아닌 사람이 가입했으므로 교섭할 필요가 없다는 논리로 법원에 소송을 제기한 것임. 건설노조 내에 레미콘, 덤프 사업자가 가입해 있으므로 노동조합이 아니라는 취지로 법정 심리 진행중임. 노동기본권이 보장되지 않음으로 인해 건설노조내에 가입한 다수 노동자의 단협마저 법정 시비거리로 만드는 형태임.

- 위 타워크레인 회사사장이 2014년에는 고용노동부를 상대로 ‘부작위 위법확인소송’을 제기한 적도 있었음. 고용노동부가 2008년 건설노조를 상대로 근로자가 아닌 사람이 가입해 있으므로 자율적으로 시정하라는 공문을 발송한 적이 있었는데 이를 근거로 그 이후 고용노동부가 적법한 절차를 진행하지 않고 있다는 취지로 법원에 행정소송을 제기한 것임. 이는 소송당사자의 이익이 없는 요구로 인해 대법원판결로 각하됨. 그러나 끊임없이 소송을 제기할 수 있는 상황임.

③ 대안과 요구

- 자차소유 건설기계조종사도 노동자성 인정 및 산재 전면 적용되어야함.

2) 공공운수노조

(1) 재택집배원

① 직종 소개와 현황

□ 해당 직종에 대한 소개

- 재택위탁집배원 관련 용어정리 (우정사업본부 재택위탁집배원운영지침2조)

“재택위탁집배원”이라 함은 우편법 시행규칙 제3조 제1호(시간제위탁)에 의거 우체국장과 우편물배달에 대한 위탁계약을 체결하고 지정된 구역의 우편물 배달 업무를 수행하는 자를 말한다.

- 집배원거주지 부근에서 우편물을 받아서 아파트 최소1,000세대에서 2,000세대까지 배달함.

- 전체 재택집배원 인원 (총300명) 2016년8월기준, 서울30, 인천23, 경기166, 부산8, 울산7, 경남23, 대전5, 충남2, 충북2, 광주4, 전남1, 대구5, 경북17, 전북1

※ 지금현재는 재택위탁배달원이 우정사업본부의 공식명칭임.

□ 노동실태

- 우체국 배달현장에서 우편물을 직접 수령해서 구분하여 배달

- 도시가 팽창하면서 택배물량 증가에 따른 인력증감 한계와 집배부하량 경감을 위해 배달물량이 신도시 아파트를 중심으로 재택집배원이 생겨나기 시작했으며 98년 IMF구조조정 이후 시범 실시했고, 공식적으로는 2002년 운영규정을 만들어 공식화함

- 아파트 1000세대 이상인 지역을 중심으로 배달

- 대부분이 배달구역에 거주하는 분들을 중심으로 채용을 하고 있음

- 정규직집배원은 남성이 많으나 재택집배원은 대부분이 40-50대 여성으로 이루어지고

있고 시간제 노동자임.

② 핵심 문제점

- 저임금에 시간제특수고용노동자임(세금3.3%)
- 정규직에 비해 일의 분량은 다르지 않으나 임금.설,추석명절보로금 15만원외에 별도의 상여금등 수당이 없는 상태임
- 2014년 시간제급여삭제(250세대기준 시급책정), 등기배달수수료 신설(등기우편 한통당150원 2017년200원으로 인상)
- 2014년3월24일 근로자지위확인소송으로 인해서 250세대당 1시간으로 최저임금을 적용하고 있음
- 여성집배원들은 대부분 근골격계질환과 감정노동에 호소하고 있음

※ 재택집배원 임금현황 변화 : 2002년~2013년11년간 850원인상, 2002년~2015년 15년동안 전체 2,020원 인상이 전부임.

구 분	'02년	'05년	'09년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
시급 (원)	4,450	4,580	4,860	4,960	5,150	5,300	5,460	5,850	6,030	6,470

③ 대안과 요구

- 재택집배원 노동자성 인정(노동자성 인정되면 요구안의 대부분이 해결됨)
- 생활임금지급
- 고용안정(조직화,소송시작후 400여명 가까이 줄었음. 대부분 구조조정으로 추측됨)

(2) 방과후 강사

① 직종 소개와 현황

□ 직종 소개

- 방과후학교는 학생과 학부모의 요구와 선택을 반영하여, 수익자 부담 또는 재정 지원으로 이루어지는 정규수업 이외의 교육 및 돌봄 활동으로, 학교 계획에 따라 일정한 기간 동안 지속적으로 운영하는 학교교육활동임(2016 방과후학교 운영가이드라인)
- 방과후학교는 현직교원과 외부강사가 담당하고 있으며, 외부강사인 방과후학교강사는 약 13만명으로 추산됨. 초등 특기적성의 85.9%를 강사들이 담당하고 있음.

□노동실태

- 방과후학교가 명확한 법령에 근거하지 않음으로써 방과후학교의 공공성이 후퇴됨은 물론 방과후 강사들의 처우와 지위도 불안정한 상황임
- 교육청과 학교에서는 방과후학교 강사들의 노동자성을 부정하고 있음
- 또한 위탁업체로의 전환을 통해 학교와 교육청의 책임을 위탁업체에 전가하고 있으며 이는 과도한 수수료, 불공정 계약 등으로 인해 방과후학교 강사의 열악한 처우를 더욱 심화시키고 있음. 또한 수강료는 오르지 않은 채 전환되므로 우수한 강사를 확보하지 못한 위탁업체에 의한 운영으로 인해 교육의 질도 담보하지 못하는 상황임. 심지어 몇몇 지역에서는 최저가 낙찰제를 통해 업체를 선정하기도 함.
- 수강료는 강사료와 수용비(방과후학교 운영에 필요한 경비, 교실 사용에 따른 공과금 등)로 구성되어 있음. 교육부와 교육청은 수용비가 상가료가 별개로 책정되므로 해당 금액을 학부모에게 받도록 하고 있지만, 많은 수의 학교에서는 강사료에서 공제하고 있음. 방과후학교가 공교육 기관인 학교에서 하는 ‘학교교육활동’ 임에도 불구하고 방과후학교 운영에 필요한 경비를 별도로 두고 있는 현실임. 해당 수용료는 폐지되어야 하며, 교육부와 시도교육청의 예산에서 지원할 수 있도록 해야 함

② 핵심 문제점

- 고용불안. 방과후강사는 1년 단위 계약을 맺으며, 2년이 경과하면 무조건적인 재공고를 하도록 되어 있음. 한 학교에서 수년간 수업을 했더라도 2년마다 면접을 보도록 하고 있는 것임. 이로 인한 상시적인 고용불안에 처해 있음.
- 수강료 인상이 이루어지지 않고 있음. 대부분의 강사들이 강사료가 십 여년 동안 오르지 않고 있다고 호소함.
- 수용료 문제. 위에서 언급한 수용료를 강사료에서 공제하면서 강사들에게 전가하고 있는 상황.
- 위탁업체로의 전환. 위탁업체로 전환되면 기존 강사료에서 위탁업체가 수수료를 떼는 구조로 바뀜(적게는 10%에서 많게는 3~40%의 수수료). 위탁업체는 수수료만의 문제가 아니라 자신들의 부족한 수익구조를 보완하기 위해 특정교재를 강요하는 등의 불공정행위를 일삼음.
- 기타. 방과후학교 강사에 대한 배려가 없음(방과후강사의 수업준비 공간, 사물함, 수업에 전념할 수 있는 환경조성 등)

③ 대안과 요구

- 방과후 강사 노동자성 인정
- 위탁업체 금지
- 방과후 학교의 공공성 강화와 제도적 근거 마련(법률, 조례 제정)

- 수강료 현실화(임금인상)
- 각종 불공정 행위(수용료, 강사료 연체, 특정 교재 강요 등) 중단
- 방과후강사 처우 개선

3) 서비스 연맹

(1) 주요 요구 및 현안

① 직종 소개와 현황

직종	현황
전국합습지산업노조	학습지기업 빅4(재능, 한솔, 대교, 구몬)에 지부가 되어 있음 과거에는 근로계약을 체결한 노동자였다가 현재처럼 개인사업자로 전환되는 과정을 겪음.
익산관광개발	전국적으로 20여개의 골프장노조가 있고(양노총) 경기보조원이 조합원으로 가입되어 있는 경우는 소수임(과거에는 경기보조원 조합원이 있는 노조가 10개 안팎 존재하였으나 여러가지 사정으로 소멸됨) 노캐디 도입과 골프장 건설 정체로 감소하는 상황.
전국대리운전노조	현재 12개 광역시도에 지부 건설하고 활동중/ 지부 산하에 시,구별로 지회 건설 추진+전체 16개 광역시도에 지부 건설 추진중 전업의 경우만 조직대상으로 판단하였음. 투잡, 스리잡이나 알바로 일하는 경우가 전체의 30% 안팎임.
퀵서비스노조	각각 독립적으로 일하고 있고 신불자가 많음 수입이 적어 생계가 어렵고 업무중 사고에 대한 책임문제가 큼
전국장례인노조	상조회사 소속으로 일하는 경우와 계약직 또는 프리랜서로 일하는 경우가 혼재되어 있음.
전국방과후강사노조	다양한 과목을 담당하고 있고 교원으로 인정받지 못하고 있음
전국관광통역안내사노조	주로 중국어통역을 담당하고 있고 여행사의 갑질로 자신들의 권리를 확보하는 것이 핵심 현안

② 핵심 문제점

- 위 현황에 맞추어 문제점 기재, 특히 노동자성 불인정으로 인해 초래되는 문제점을 정확하게 서술함.
- 노동기본권 및 산재 적용이 이뤄지지 않음으로 해서 발생하는 문제점

- 해당 직종의 특수한 현실로 인해 발생하는 문제점 등
- 쉽게 이해할 수 있는 주요 사례, 역사적 경험, 판례 등이 있다면 함께 기재.

직종	현황
전국합습지산업노조	과거 신고필증을 가지고 있는 재능교육지부에 대한 법원의 노조불인정으로 합법노조가 불법노조로 바뀌는 문제
익산관광개발	골프장사업장별로 자치회를 구성해서 운영하는 방식으로 종속성을 회피하고 있음 산재보험 가입 적용하는 것을 회피하기 위해 상해보험을 가입
전국대리운전노조	대구지역대리운전노조는 설립신고필증이 있으나 전국대리운전은 없음 업무수행중 사고(교통사고, 이동중에 생기는 낙상사고, 고객으로부터 폭행사 고 등에 대하여 산업재해로 인정하는 것이 절실하지만 종속성이 가지지 않은 대리운전기사의 경우 중소기업주 적용방식을 노동부가 추진
퀵서비스노조	교통사고 등에 대한 산재보험 적용이 시급함
전국장례인노조	신고필증이 있음 상조회사에 소속된 극히 일부를 제외하고는 대다수가 특고직종
전국방과후강사노조	민간위탁 계약이 증가하고 있어 점점 노동기본권과 거리가 생기고 있는 상 황
전국관광통역안내사 노조	관광통역안내업무에 대한 위탁계약을 체결하고 일하는 경우

③ 대안과 요구

- 노동자성 인정 및 산재 전면 적용 요구.
- 해당 직종 노동자들의 특수한 요구 및 대안 등