

## 환경노동위의 특수고용·플랫폼 산재보험법 개정안에 대한 특수고용대책회의 입장

지난 5월 16일, 특수고용·플랫폼 노동자의 산재보험 적용에 관한 산재보험법 개정안이 국회 환경노동위에서 의결되었다. 환경노동위를 통과한 법안(이하 “환노위 법안”)의 요지는, 산재보험법의 ‘특수형태근로종사자’ 특례를 대체하는 ‘노무제공자’에 대한 특례를 신설하는 것이다. 이번 환노위 법안에 대해 특수고용·플랫폼 노동자의 조직인 특수고용노동자대책회의는 다음과 같은 의견을 밝히려 한다.

먼저, 산재보험법의 ‘특수형태근로종사자’ 특례 폐지를 환영한다. 2008년부터 시행돼온 특수형태 특례는, 특수고용 노동자는 ‘근로자’가 아니라고 전제하면서 전속성 기준 등 근로자와 다른 차별적 내용 들을 담고 있다. 특수고용 노동자에게만 ‘주로 하나의 사업에 노무를 제공’할 것이라는 ‘전속성’ 기준을 뒤편으로써, 특례 시행 15년이 지나도록 적용률이 10%도 되지 않는 유명무실한 제도였던 것에 대해 특수고용·플랫폼 노동자 당사자들이 문제제기 해왔던 점이 환노위 법안에 반영된 것이다.

그러나, 환노위 법안의 ‘노무제공자’ 규정은 여전히, 다변화하는 특수고용·플랫폼 노동자 중 일부만을 보호 대상으로 하고 있다. ‘노무제공자’를 ‘자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여’ 노무를 제공하는 사람으로 규정하여, 간병사, 가사 노동자 등 개인에게 고용되는 노동자들이 배제될 가능성이 크다. 가사·돌봄노동의 시장화로 인해 이런 노동자들을 가사서비스 이용자와 연계시켜주는 파견업체, 중개기관이 확산되고 있는 현실을 고려하면, ‘다른 사람을 위한’ 노무제공으로 규정하면 충분하다.

또한 환노위 법안은 ‘노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우’라고 제한하여, 간접고용의 특성이 가미된 노무제공자가 배제될 가능성이 우려된다. 일례로, 공연·방송분야에서 실제 사용사업주와 노무제공자 사이에 개인도급(팁장)이 끼어 있는 경우, 산재보험 적용이 배제될 가능성이 있다. 특수고용에서도 갈수록 다단계 하청형태가 확산되고 있는 만큼 이런 한정적 규정을 둘 필요가 없다.

한편, 환노위 법안은 “플랫폼 운영자”를 “온라인 플랫폼을 이용하여 플랫폼 종사자의 노무제공을 중개 또는 알선하는 것을 업으로 하는 자”라고 정의하고 있다. 이는 플랫폼업체를 일거리를 단순히 중개·알선만 하는 것으로 전제하는 규정으로, 플랫폼업체의 사용자 책임을 면제해줄 수 있다는 점에서 매우 우려된다. 2019년 국가인권위 실태조사에서 따르

면 플랫폼업체가 노무제공자에 대한 평가시스템을 운영한다는 응답이 46%를 차지했다. 2020년 노동부 실태조사에서도 플랫폼 노동자의 노무제공의 대가를 플랫폼업체가 결정한다는 응답자가 전체의 42%를 차지했다. 환노위 법안처럼 플랫폼업체를 정의하게 되면, 사용자로서 기능하는 플랫폼업체가 노동관계법상 책임을 면제받을 가능성이 매우 크다.

지난 20년 동안 특수고용대책회의는 변화하는 노동현실에 부합도록 노동법의 보호를 받는 근로자의 범위를 넓히고, ‘죽지 않고 다치지 않고 아프지 않고 일할 권리’ 만큼은 모든 노동자에게 차별없이 보장되어야 한다고 요구하며 투쟁해왔다. 이번 환경노동위 법안은 ‘특수형태근로종사자’ 특례라는 차별을 폐지하는 방향이라는 점에서는 진일보한 것으로 평가한다. 그러나 특수형태 특례의 15년간의 실패를 진정으로 극복하기 위해서는, ‘다른 사람을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 대가를 얻는 사람’은 산재보험이 평등하게 적용되도록 개정이 이루어져야 한다.

2022년 5월 24일

민주노총 특수고용노동자대책회의