

제12회 노회찬비전포럼 세미나 <월간 함:비>

25.9.25(목) 저녁 7시

노회찬재단 배움터 및
온라인(Zoom) 진행

변화하는 노동과 일하는 모든 사람의 사회보험: 원칙과 실행방안

디지털 전환, 플랫폼 산업의 성장, 프리랜서·특수고용노동자 확대 등으로 전통적 고용관계에 기반한 사회보험 제도는 더 이상 현실을 포괄하지 못하고 있습니다. 이러한 “비전형 노동자(non-standard worker)”들은 사회보장 미흡 등 경제적·사회적 불평등에 직면해 있으며, 이는 장기적으로 사회적 비용 증가와 갈등 심화로 이어질 수 있습니다.

이에 이번 세미나에서는 일하는 모든 사람의 사회보험을 위한 '보편적 적용 방안'과 연관된 주제를 나누어 보고자 합니다.

사회

박창균

노회찬재단

노회찬비전포럼 운영위원장

발표

이승윤

중앙대학교 사회복지학과 교수

토론

박은정

한국방송통신대학교

법학과 교수

참가신청



주최
노회찬비전포럼

문의
노회찬재단
02-713-0831



노회찬재단

변화하는 노동과 일하는 모든 사람의 사회보험: 원칙과 실행방안

이승윤 교수 (중앙대학교 사회복지학과)

제12회 노회찬비전포럼 세미나, 2025년 9월 25일

노회찬 재단

{ 노동 LABOUR 일 WORK }

정해진 노동시간과 작업 공간, 분명한 고용주와 예측 가능한 고용기간 등 **임금노동의 모습**이 **표준화되었던 과거와 달리**, 이러한 표준적 고용관계에서 벗어난 다양한 일의 형태가 확산되는 것에 주목하며 **보다 넓은 의미의 ‘일’을 어떻게 개념화** 할 수 있을 것인가

액화노동

: 전통적인 노동 형태와 작업장을 둘러싼 다
양한 경계의 해체



I 비표준적 형태의 일(Nonstandard Forms of Work)의 확대

1. 비표준적 형태의 일(NSFW)

비정규직, 종속적 자영업, 플랫폼 노동 등

표준적 고용관계(Standard Employment Relations, SER)에서 벗어난 일들을 통합한 개념

비표준적 형태의 일의 증위

표준적고용관계의(SER)의 해체

1970년대 경제위기 이후, 전통적 산업사회와 서비스경제사회에서의 노동시장 불안정성

- 고용 계약관계의 불확실성(uncertainty), 불안전성(insecurity), 불안정(instability)
- 비정규(irregular), 비정형(atypical), 비표준(non-standard), 균열(fissured) 노동 등으로 표현

새로운 형태의 일의 모습 확산

2000년대 후반 이후, 가속화된 디지털자본주의에서의 노동시장 불안정성

- 정규직, 비정규직 등 고정적이며 고체화 된 이분법적 구분에서 벗어난 유동화와 액화의 모습
- 기존과 다른 일의 방식(계약관계, 일감수주, 숙련형성 등), 일의 대가, 보상과 통제 방식(근로 시간, 노동 통제 등)

I 비표준적 형태의 일(Non-standard Forms of Work)의 확대

2. 한국의 노동시장

- ‘표준적 고용관계(SER)’의 해체와 새로운 형태의 일의 모습 확산 문제가 중첩 > 포괄적 정의의 필요성

표준적고용관계의(SER)의 해체

&

새로운 형태의 일의 모습 확산

자본-노동 관계의 비가시화, 노동자성 액화의 과정

비정규직, 플랫폼 노동, 종속 자영업 등의 증가

비표준적 형태의 일(NSFW)의 문제점

고용, 소득, 사회적 보호에서 일상적인 불안정성

(불안정성) 사회적보호의 취약성과 불안정한 노동환경에 공통적으로 노출

(사회보장제도 적용배제) 표준적 고용관계에 기반한 사회보장제도들의 자격 기준과의 부정합성

(실질적인 보호로부터의 배제) 사회보장제도에 적용되는 경우에도, 낮은 급여수준

‘정합한사회보장제도의 개혁 방향 모색의 필요성’

1. 정치경제적 맥락에 대한 논의

- 자본주의와 기업조직의 거시적 변화 차원에서 변화하는 노동을 조망 → 맥락 파악, 통합적인 사회정책적 접근 제공

균열일터론

1980년대 이후 노동시장의 분절과 비표준적 일의 확대에 대한 정치경제적 설명을 제공

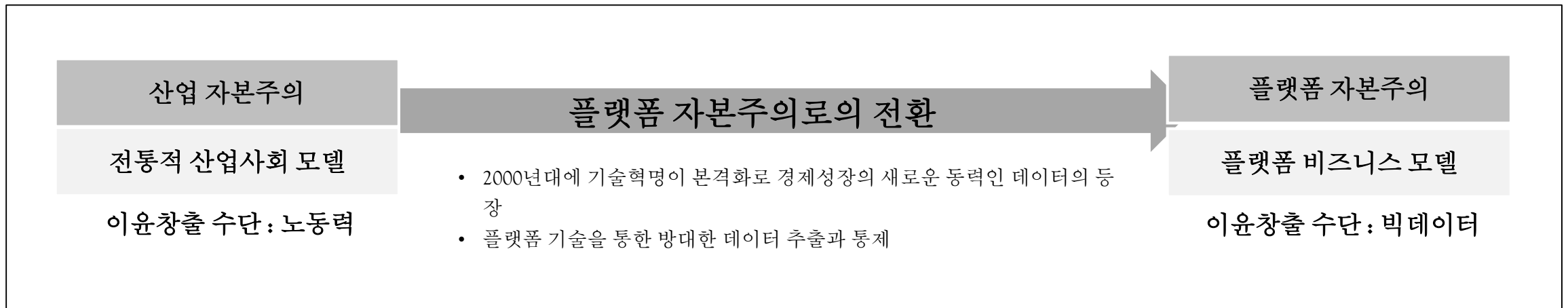
- ✓ 원인 : 대기업의 조직구조 변화가 전반적인 고용구조의 변화를 추동
 - 1970년대 이후, 투자자와 금융기관에 의한 기업 경영진의 핵심역량 집중, 이익실현 극대화 → 노동의 균열
- ✓ 대표적인 조직형태 : 프랜차이징, 제3자 경영, 공급체인 시스템
- ✓ 결과
 - 기업의 의무전가 : 고용에 부과되는 의무를 프랜차이징 계약이나 제3자 경영, 외주, 하청, 용역 등 하위조직에 전가
 - 통제 및 품질관리 효율화 : 기술발달로 가능해진 공급체인 시스템의 혁신을 통해 하위 업체 관리 및 통제를 및 품질관리 효율화
- ✓ 정책대안 : 고용형태의 표준화 '비정규직의 정규직화'
- ✓ 한계 : 표준적 고용관계 또는 비표준적 고용관계에도 머물러 있지 않은 '플랫폼 노동'의 등장

1. NSFV의 정치경제적 맥락에 대한 논의

플랫폼 자본주의론

2000년대 중반 이후 플랫폼 자본주의 하, NSFV 확대에 대한 정치경제적 설명 제공

- ✓ 플랫폼 비즈니스 성장으로 인한, 플랫폼 노동 등의 종속적 자영업자의 확산



- ✓ 종속적 고용관계 특히 플랫폼 노동의 확대를 설명하는데 한계를 보이는 ‘균열이론’ 보완

1. NSFV의 정치경제적 맥락에 대한 논의

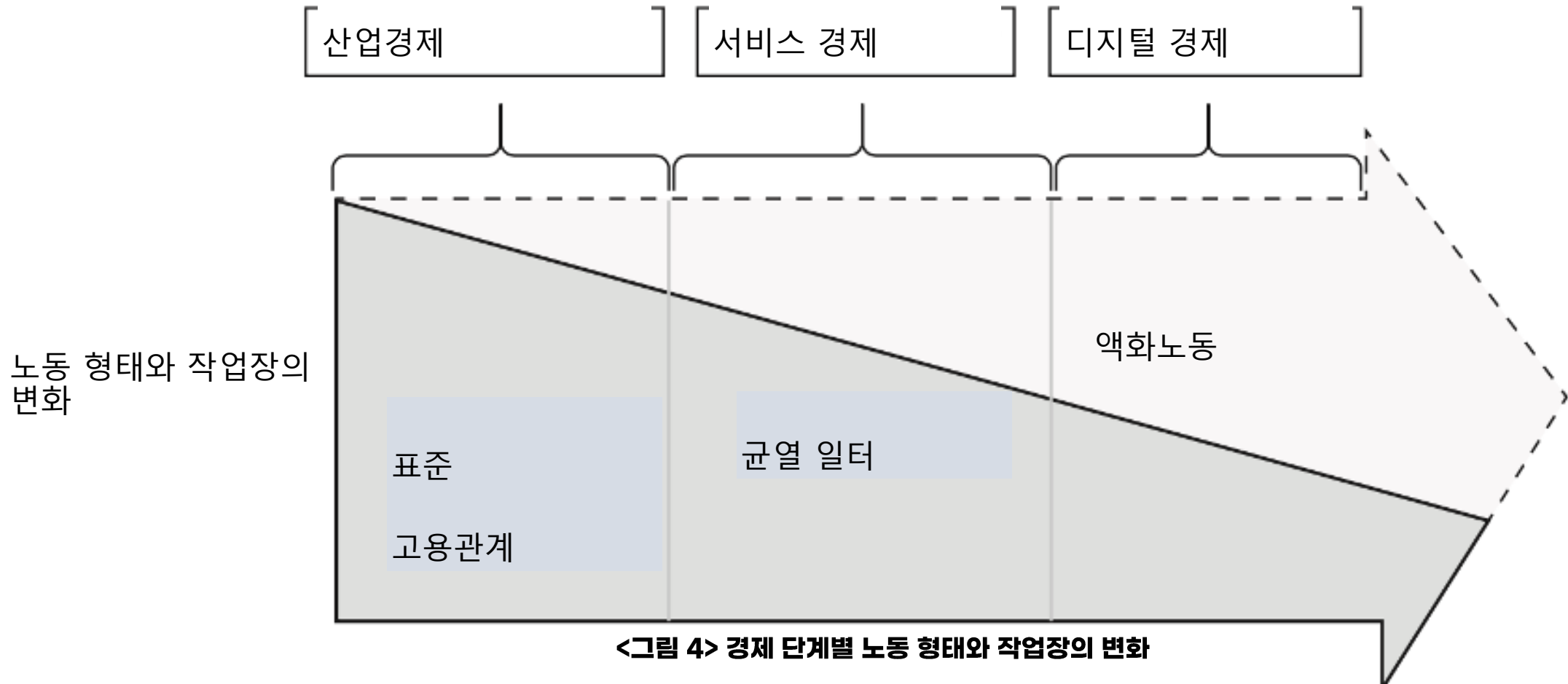


✓ 새로운 형태의 NSFV인 ‘플랫폼 노동’의 특징

1. 알고리즘을 통한 보이지 않는 노동통제
2. 쉼과 일의 경계, 생산적 시간과 비생산적 시간의 경계 모호화
3. 작업 공간과 사적 공간의 경계 형해화

✓ 플랫폼 노동에 대한 종사상 지위의 오분류 문제 : ‘가짜/종속적 자영업’의 등장

“NSFW의 확대는 자본주의의 거시적 변화와 관련되며,
NSFW는 거시적 변화속에서 사회적 보호로부터 지속적으로 배제되어왔다.”



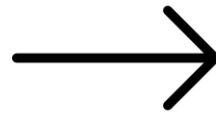
표준고용관계와 노동의 공간적·시간적 경계가 흐려지고 재편되고 있다

새로운 노동 형태

이러한 표준고용관계(그리고 순수한 자영업)에서 벗어나는 다양한 노동 형태의 확산

표준 노동과 직업 개념의 경계 흐려짐

- › 근무시간과 휴식시간
- › 고용과 실업
- › 작업장과 개인공간, 공적 작업장
- › 공식 노동과 비공식 노동
- › 고객, 고용주, 피고용자



기존 제도의 배제

- › 노동법제, 즉 최저임금, 근로시간 등
- › 사회보장
- › 교섭력의 약화
- › 불안정성 증가

II 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 국제적 논의들

1. NSFW의 정의와 유형들

국제기구별 NSFW에 대한 정의 비교

구분	정의
Eurofound	표준 고용에서 이탈한 고용계약(시간제, 호출노동, 파견노동, 3자고용관계, 위장된고용, 종속적자영업)
OECD	임시계약, 시간제 일자리, 자영업에 종사하는 사람
EU	상용 및 무기 계약을 제외한 모든 형태의 고용
ILO	상용직, 무기계약, 종속적 고용관계로 정의되는 ‘표준 고용관계’에서 벗어난 고용계약

공통된 정의

- ✓ 표준적 고용계약 관계가 아닌 일
 - 표준적 고용관계에서 비표준적 고용관계로 전환되는 임금근로자 뿐 아니라, 애초에 비표준적 고용관계로 노동시장에 진입하는 ‘모든 일하는 사람’을 포괄

II 비표준적 형태의 일(NSFW)에 대한 국제적 논의들

2. NSFW의 정의와 유형들

NSFW의 유형		
구분	정의	
임시직 고용(temporary employment)	• 고용계약기간의 정함이 있는(not open ended) 고용 관계 - 일용노동(daily work), 계절노동(seasonal work), 임시직(causal work), 유기(fixed-term)계약, 프로젝트 기반(projectbased)계약, 일감기반(taskedbased)	
시간제(part-time) 근로	• 통상적인 근로시간이 상용직 근로자의 근로시간보다 적은 고용형태	
비전형 노동(atypical work)	파견근로 (Temporary agency work)	• 노동자가 고용 대행 회사 또는 하청 계약자와 임노동 계약관계를 맺고 고용된 후, 제3의 사용자 또는 사업체의 감독 하에 노무를 제공하는 고용형태
	용역·하청계약(Subcontracting)	• 고용 대행 회사가 직접 고용한 노동자를, 고용 대행 회사가 직접 지휘 명령하여 특정한 업무를 수행하는 고용형태
	호출근로(on-call work)	• 근로계약을 정하지 않고 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주 씩 일하는 고용형태 - 영시간 계약(zero hour contract)
종속자영업 (dependent self-employment)	• 민법상 도급계약을 통해 자율적이고 독립적으로 다른 사람에게 노무나 서비스를 제공하지만, 실제로는 해당 노무나 서비스에 대해 보수를 지급한 기업에 의존적이거나 종속적인 노동자	
자영업(Self-employment)	• 급여를 통한 보상이 아닌, 이익을 창출하는 비급여 고용 - 고용주(employer), 생산자 협동조합 회원(members of producer's co-operatives), 자영자(own-account workers), 무급가족 종사자(unpaid family workers)	

■ COLLEEM 설문조사에서 정의한 플랫폼 노동자의 4가지 주요 범주

① **산발적 플랫폼 노동자** : 플랫폼을 통해 노동 서비스를 제공한 경험이 있지만 지난 1년 동안 한달에 한 번 미만인 경우

② **간헐적 플랫폼 노동자** : 플랫폼을 통해 노동 서비스를 제공하는 노동시간이 주당 10시간 미만이고, 해당 활동으로 인한 소득이 개인소득의 25% 미만인 경우

③ **부업 플랫폼 노동자** : 플랫폼을 통해 노동 서비스를 제공하는 노동시간이 주당 10~19시간이며,
해당 활동으로 인한 소득이 개인소득의 25~50% 수준인 경우

④ **주요일자리 플랫폼 노동자** : 플랫폼을 통해 최소 한 달에 한 번 노동 서비스를 제공하며, 노동 시간이 주당 20시간 이상이거나 이 활동으로 인한 수입이 개인 소득의 50% 이상인 경우

[소득과 근무 시간을 기준으로 플랫폼 노동 정의하기]

	일주일에 10시간 미만	일주일에 10 - 19 시간	일주일에 20시간 이상	
개인 소득의 25% 미만	간헐적 플랫폼노동자	주된 일자리 플랫폼노동자		
개인 소득의 25 ~ 50%	부업 플랫폼노동자			
개인 소득의 50% 이상				

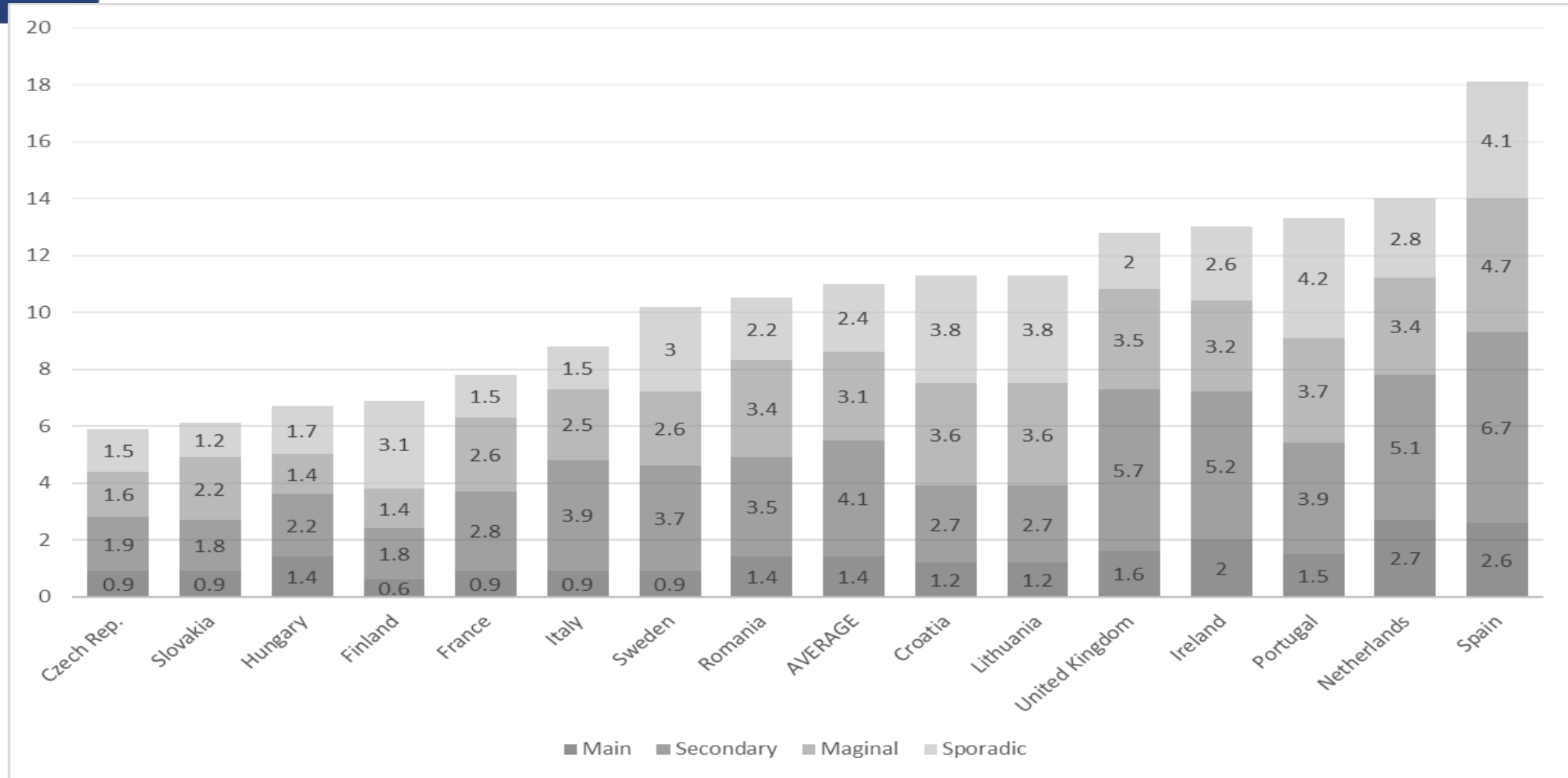
주: 1) 소득 또는 근로시간 중 하나라도 응답이 없는 경우 상대 응답을 기준으로 분류, 모두 응답이 없는 경우 결측값으로 분류 2) 한국고용정보원(KEIS) 조사에서도 위 표의 분류 방식에 해당하는 통계(COLLEEM)를 제시하고 있음.

*'플랫폼 노동'은 디지털 플랫폼을 통해 노동 서비스 공급자와 수요자 간의 거래가 매칭되고 거래 대금이 디지털 플랫폼을 통해 지급되는 모든 활동 + 플랫폼 노동에 1년 이상 종사한 성인으로서 플랫폼 노동자로 정의.

EU - 한국 플랫폼 노동 비교

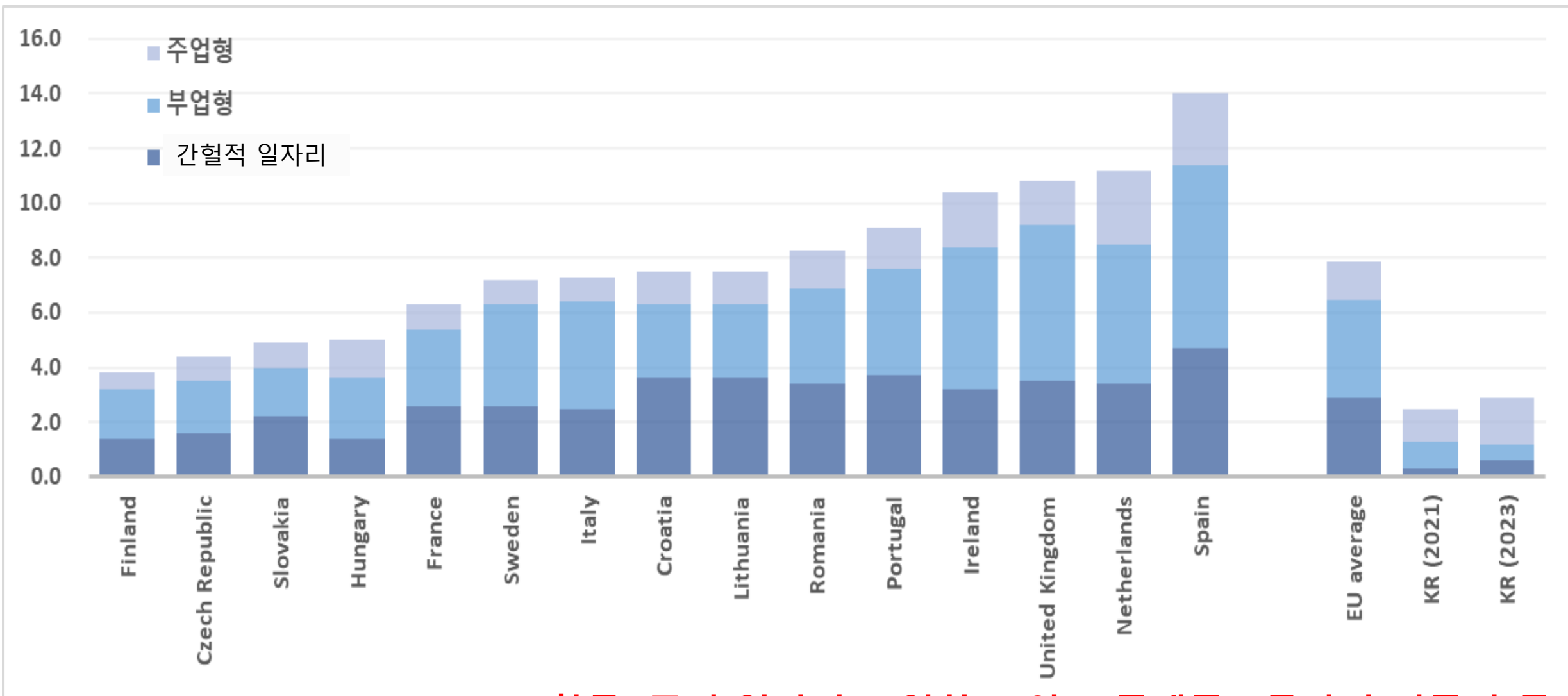
EU

< 전체 취업자 중 플랫폼노동자의 비율(%) >



Source: Urzì Brancati et al. (2020)

전체 취업자중 플랫폼노동자의 비율



한국, 주된 일자리로 일하고 있는 플랫폼노동자의 비중이 큼

III NSFW와 사회보장 개혁에 대한 국제논의

1. 국제기구별로 제안하는 사회보장 원칙 : 통합적, 반차별적, 동등한 대우 원칙

European Parliament의 제안

구분	내용
①	NSFW의 사회보장에 대한 법적 접근성 제약 문제 해결을 위한 자영업자로 오분류하는 문제의 해결
②	NSFW의 사회보장에 대한 실질적 접근성을 제약하는 복잡한 자격기준과 보험료 기여시스템 개선, 보편적 사회보장 시스템의 도입
③	사회보장에 대한 법적, 실질적 접근성을 개선하기 위한 과도기적 단계에서 필요한 조치들을 제안

European Commission의 제안

유럽사회권원칙(European Pillars of Social Rights)의 12조

“고용관계의 형태와 기간에 관계없이, 노동자와 자영업자가 적절한 사회적 보호에 대한 권리를 가진다.”

구분	내용
①	모든 일하는 사람들을 공식적으로 상응하는 사회적 보호 시스템으로 포괄 (formal coverage)
②	모든 일하는 사람들이 실질적인 수급자격을 갖고, 적절한 수준의 제도 간 이전 가능한 수급자격을 갖도록 시스템 구축 (effective coverage and transferability)
③	사회적 보호 수급자격에 대한 권리와 의무에 대해 명료하게 이해할 수 있도록 투명성 확보 (transparency)

III NSFW와 사회보장 개혁에 대한 국제논의

1. 국제기구별로 제안하는 사회보장 원칙

ILO & OECD제안

구분	내용
①	표준적 고용관계와 비표준적 형태의 일을 하는 노동자들에 대한 사회보장의 격차 완화 → 괜찮은 일자리와 일자리 질의 보장을 목표로 하는 일련의 공공정책의 하나로 사회보장제도 통합
②	비표준적 형태의 일을 포함하여 모든 노동자들이 적절한 수준의 사회보장을 받을 수 있도록 적용
③	사회보험이나 조세방식의 조합을 통해 비표준적 형태로 일하는 사람들을 보호, 포괄적 사회보장체계 구축
④	비표준적 형태의 일에 대한 최소한의 기본적인 사회보장 수준을 달성하기 위해 조세를 통한 재정 조달을 활용

ILO & OECD제안(자영업자)

구분	내용
①	위장된 자영업 문제 해결: 오분류 문제 해결
②	종속적 자영업을 포함하여 자영업자들에 대한 사회적 보호 확장
③	모든 일하는 사람 대상 사회보장을 위한 효과적인 모니터링 계획 수립
④	노동법, 조세정책, 단체협상, 숙련 정책 등 다른 정책들과의 상호보완적 접근

III NSFW와 사회보장 개혁에 대한 국제논의

2. 종합: NSFW에 대한 사회보장의 원칙

① 사회보장에 대한 NSFW의 법적 접근성을 개선하는 방안

- 사실 우선의 원칙(the principle of the primacy of fact)에 따른 노동자 분류기준의 명료화
- 노동자 오분류 기업에 대한 제재 강화
- 노동감독관의 오분류 모니터링 역량 강화 등

② 사회보장 제도들의 실질적 접근성을 개선하는 방안

- 사회보장제도에서 규정된 가입 및 수급 자격 조건의 완화: 기여기준 완화, 기여주기 완화, 소득구간에 따른 차등기여, 보험료 지원 등
- 실업보험과 실업부조의 단일화와 같은 행정 절차의 간소화
- 부분적 실업의 인정 등

③ NSFW의 높은 이동성 문제에 대한 고려를 사회보장 개혁에 반영

④ NSFW 중 종속적 자영업을 포함한 자영업에 대한 사회보장 시스템 확장

⑤ 보편적이고 기초적인 사회보장을 새롭게 층화(layering)하는 방안

- 사회보험료 기여와 조세 방식을 혼합한 형태
-

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

1. NSFW의 사회보장 배제 현황

법적 접근성 : 사회보험을 중심으로

✓ 임시직, 시간제, 비전형 노동

- 불안정한 임금노동자에 해당함에도 불구하고 사회보험의 직장가입에서 법적으로 배제

✓ 종속적 자영업

- 특수형태근로종사자로 분류된 일부만이 산재보험에 포괄되며 보험료의 본인 부담 문제가 존재

✓ 순수자영업

- 고용보험의 경우 50인 미만 근로자를 둔 자영업에 대해서만 임의가입이 허용
- 중소기업 사업주에 대한 특례가입을 제외하면 산재보험에서는 법적으로 배제
- 국민연금과 국민건강보험에 지역가입자로 가입, 임금근로자와 차별적인 보험료 적용

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

1. NSFW의 사회보장 배제 현황 ; 사회보험을 중심으로

사회보험 직장가입 적용제외 규정

NSFW 유형과 적용제외 근로자	직장가입 적용제외 근거 법률
임시직(39.2%) 중 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자	「국민연금법 시행령」 제2조 제1호, 「국민건강보험법」 제6조제2항 제1호
시간제(15.9%) 중 1개월 동안의 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자, 시간제 공무원 및 교직원	「국민건강보험법」 제6조 제1호, 「국민건강보험법 시행령」 제9조 제1호,
1개월 동안의 근로시간이 60시간 미만인 단시간 근로자	「국민연금법」 제3조 제1항 제1호, 「국민연금법 시행령」 제2조 제4호, 「고용보험법」 제10조 제1항, 「고용보험법 시행령」 제3조 제1항
비전형 노동(8.1%) 중 소재지가 일정하지 않은 사업장의 근로자	「국민연금법 시행령」 제2조제2호, 「국민건강보험법 시행령」 제6조제2항 제4호
가사서비스업(가구 내 고용활동) 근로자	「고용보험법 시행령」 제2조 제1항 제3호 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조 제1항 제6호
종속적자영업(2.4%) 중 특수형태근로종사자	「산업재해보상보험법」 제125조
순수자영업(21%) 중 50인 미만 자영업	「고용보험법」 제2조(임의가입) 「산업재해보상보험법」 제124조(특례적용)

- ~~관호 안의 수치에서 순수자영업은 2020년 기준 통계청의 종사상지위별 취업자 통계에서 취업자 대비 자영업자의 비율이며, 나머지는 김유선(2020)의 경제활동인구 조사 부가조사 분석 결과이다.~~

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

1. NSFW의 사회보장 배제 현황 ; 사회보험을 중심으로

실질적 접근성

NSFW의 사회보험 미가입 현황(단위: %)

구분	국민연금	국민건강보험	고용보험
정규직	5.1	0.0	3.9
NSFW			
임시직	51.5	1.0(17.6)	35.8
시간제	68.2	3.0(40.3)	71.7
비전형노동			
-호출	68.8	5.1(30.2)	93.4
-파견용역	48.9	1.0(8.5)	35.8
-가내근로	69.4	6.1(44.9)	75.5
종속적자영업(특수형태근로)	45.0	1.6(24.9)	92.2
순수자영업			99.5

* 국민건강보험에서 괄호안의 수치는 직장가입피부양자 비율임.

출처: 김유선(2020), 김진선(2020)

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

2. NSFW 대상 사회보장 개혁 전략 논의

법적 접근성 개혁 전략

NSFW 중 종속적 자영업의 근로자 오분류 문제를 바로잡고, 기존 사회보장의 틀로 NSFW를 포괄하는 전략

1. 전통적 산업사회에 기반한 근로기준법과 근로자의 정의 자체를 수정하는 전략

- ‘일하는 모든 사람을 대상으로 하는 새로운 노동법’

: 모든 일하는 사람들을 대상으로 근로기준 및 근로환경, 집단적 노동 관계법의 적용 범위 확대

2. 현행 근로기준법상의 근로자로 포괄하여 노동관계법과 사회보장 관련법의 보호 안으로 포괄하는 전략

- 한계 : 전통적 산업사회에 맞게 규정된 근로자 기준에 플랫폼 자본주의라는 전혀 다른 작동원리가 적용되는 일의 방식을 끼워 넣는 방식

3. NSFW를 제3의 범주로 규정, 기존의 사회보장 수급자격 대상에 특례 조항으로 포괄하는 방식

- 장점 : ‘사용종속관계 기준의 폐지’, ‘일하는 사람을 위한 새로운 노동법의 제정’ 과 비교, 상대적 시행의 용이성
- 한계 : 일하는 사람들에 대한 보호를 임금근로자, 특수형태근로종사자 등으로 구분, 파편화함으로 노동권과 사회권 보호의 약화 초래

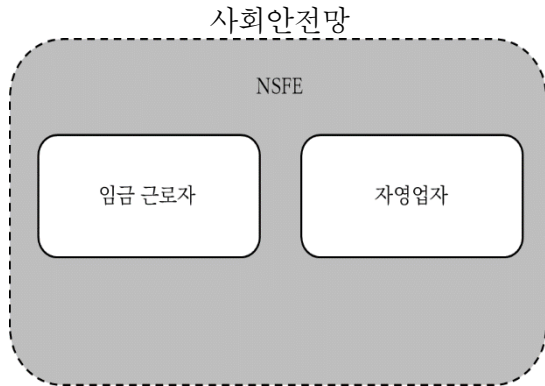
IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

2. NSFW 대상 사회보장 개혁 전략 논의

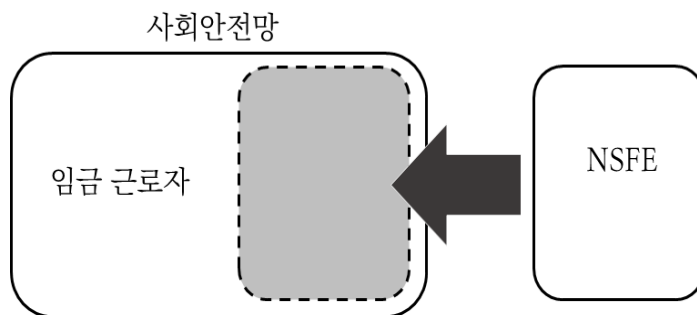
법적 접근성 개혁 전략

NSFW 중 종속적 자영업의 근로자 오분류 문제를 바로잡거나, 기존 사회보장의 틀 및 새로운 제도로 NSFW를 포괄하는 전략

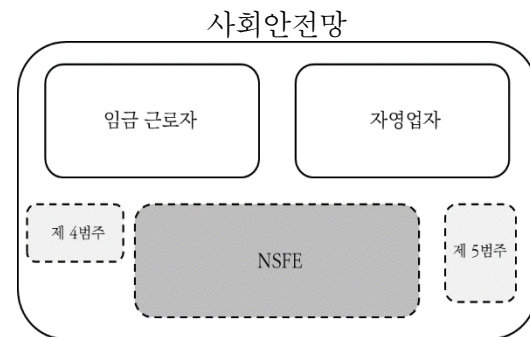
보편적 근로자 개념 수립 전략



현행 근로기준법 근로자 개념 포괄 전략



제3의 범주 형성 전략



→ 한국의 경우: 기존의 사회보장 방식 유지, 사회보장의 조건으로서 '직접 고용계약' 기준 완화 방식

그러나, 사업주와 근로자 관계가 모호한 대상들의 사회보험 적용 문제에서 복잡성과 논란이 존재

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

2. NSFW 대상 사회보장 개혁 전략 논의

실질적 접근성 개혁 전략

1. '새로운 사회적 안전망' 전략

- NSFW를 제3의 범주로 규정하고 이들 만을 대상으로 하는 새로운 사회보험 구축
(한계) 위험 분산(risk pooling)의 측면에서 낮은 지속가능성

2. 소득 보험 전략

- 사회보험의 필수적인 가입요건을 사용자-근로자 관계의 확인에서 소득으로 전환
(장점) 종속적 자영업의 근로자성 인정 문제 해결
(한계)
 - 노동시장 이중구조에서 발생하는 사회적 보호의 이중화문제 잔존
 - '노동 없는 미래' 또는 액화노동의 사회에서, 소득보험의 사회보장으로서의 불충분성

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

전국민고용보험 로드맵의 개요

✓ 전국민고용보험의 추진 방향

1. 예술인, 특고, 플랫폼 종사자, 자영업자에게까지 단계적으로 고용보험 적용 확대
2. 임시직, 일용직 등의 고용보험 사각지대를 적극적으로 발굴하고 고용보험 가입을 추진
3. 모든 취업자가 가입할 수 있도록 소득 기반으로 고용보험 체계를 전면 개편

(의의) NSFW의 법적인 접근성을 확대하는데 기여

→ 근로자와 자영자의 이분법적 구분에서 탈피, 플랫폼 노동 등 새로운 고용 형태의 빠른 등장과 확산에 대응, 산업구조의 변화로 인한 생애 중 이직과 전직의 일상화 문제를 해결

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

전국민고용보험 로드맵에 남아있는 과제들

1. 소득보험으로의 전환을 통한, 고용형태에 따른 보험료율의 차별적 적용 해결 문제

고용형태별 국민연금, 고용보험, 국민건강보험료 및 월 부담액(2018년 기준)

	인원 (만명)	소득금액 (조원)	일인당 (만원/월)	보험료 (만원)	비고 보험료(%)
근로소득연말정산	1,858	682	306	26.4	8.64%
사업소득신고	613	121	164	29.5	17.92%
일용근로자	777	63	68	12.1	17.92%
특수형태근로종사자	146	22	126	22.5	17.92%
보험설계	10.2	5.577	454	81.4	17.92%
음료배달	0.8	0.061	60	10.8	17.92%
방판.외판	24.0	3.566	124	22.2	17.92%
기타 모집수당	77.1	10.669	115	20.7	17.92%
간병인	5.2	0.609	98	17.6	17.92%
대리운전	6.8	0.176	22	3.9	17.92%
행사도우미	15.7	0.526	28	5.0	17.92%
물품배달	6.4	0.606	79	14.2	17.92%
프리랜서	0.3	0.008	19	3.4	17.92%

* 인원 및 소득금액 출처: 장지연, 홍민기(2020). 전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

전국민고용보험 로드맵에 남아있는 과제들

2. 사회보험료 납부 주기와 보험료 부과 기준 소득 통일 문제

- NSFW 소득의 부정기성, 변동성 → 정기적인 사회보험료 기여의 어려움

3. 사회보험 가입절차, 수급요건과 관련된 행정적 절차의 복잡성 문제 해결

- 현행 자영업자의 고용보험 및 산재보험 가입절차의 복잡성
- 사회보험 가입으로 인한 비공식부문에서 공식부문으로의 전환비용

4. 실업급여 대상의 선정 문제

- 현행 고용보험 '실업자'기준의 불완전성 : 주당 1시간 이상 노동에도 취업자로 분류
- ※ 실직상태, 실업급여 자격 취득 시 실업급여액과 급여기간 설계 문제에 대한 논의 부재

IV 한국에서 NSFW의 사회보장 배제 현황과 개혁 논의

3. 전국민고용보험 현황과 남아있는 과제들

전국민고용보험 로드맵에 남아있는 과제들

5. 소득보험 적용기준인 소득기준과 관련된 쟁점

- 소득기준에 따른 고용보험 적용 : 근로시간 관리가 어렵거나 초단시간 일자리의 NSFW에 대한 사각지대 해소
그러나, '최저소득기준' 설정 → 실질적 접근성 제한
- 보험급여의 적절성 문제 : 낮은 보험료와 연동된 낮은 수준의 보험급여 → NSFW의 소득보장 수준을 약화

∴ 소득보험에 조세방식의 보편적 소득보장 시스템이 추가된(layering) 통합적 · 다층적 소득보장 방식의 필요성

V. 플랫폼노동자 사회보험: 국가별 사례 비교

대상: 독일, 스웨덴, 싱가포르, 스페인, 호주, 한국

각국: 법적 지위, 산재보호, 실업보호(고용보험) 특징

독일(Germany)

- 법적 지위
 - 별도 범주 없음. 사실우선 원칙으로 근로자/자영업자 분류
 - EU 플랫폼노동 지침(2024) 이행 예정(2026.12) → 알고리즘 관리시 고용관계 추정
- 산재보험(DGUV)
 - 사용자 전액 부담, 업종 평균 약 임금총액의 1.3%
 - 업무·통근재해, 의료·재활·장해·유족급여. 휴업 시 과거 소득 약 80%
- 고용보험
 - 기여율 총 2.6%(노사 각 1.3%)
 - 수급: 최근 30개월 중 12개월 이상. 급여: 순소득 60%(자녀 있으면 67%), 6~12개월(최대 24개월)

스웨덴(Sweden)

- 법적 지위
 - 별도 범주 없음. 알고리즘 통제 강할수록 근로자성 인정 판례 증가
 - 보편복지 기반으로 기초 사회보장 접근성 높음
- 산재보호
 - 사회보험청 집행. 근로자·자영업자 모두 적용
 - 장기 손실 1/15 이상 시 산재연금. 단체협약 시 TFA 추가보상
- 실업보호(a-kassa)
 - 자발적 가입형 조합. 개인 조합비 + 국가·사용자 재원
 - 가입 12개월+근로요건 충족 시 소득 약 80% 대체. 미가입자는 정액

싱가포르(Singapore)

- 법적 지위
 - Platform Workers Act(2024)로 제3의 범주 창설
 - FWA(플랫폼 노동 협회) 도입. 쟁의·교섭권 일부 보장
- 산재보상(WICA)
 - 플랫폼 운영자 민간보험 의무 가입, 전액 부담
 - 의료휴가·입원 기간 소득의 100% 또는 2/3, 영구장해·사망 일시금
- 실업·소득
 - 실업보험 없음. 2025년 JS: 최대 6개월 총 S\$6,000 정액(구직의무)
 - CPF: 2025~2029년 단계 인상 → 2029년 근로자 20% + 기업 17%

스페인(Spain)

- 법적 지위
 - 라이더법(2021): 배달·유통 직종 근로자성 추정
 - 알고리즘 투명성 의무. 다른 직종으로 판례 확장 추세
- 산재보호
 - 사용자 전액 부담(업종 1~1.5%)
 - 의료·재활·휴업급여(일급 75% 최대 18개월), 장해연금, 유족급여
- 실업보호
 - 총 약 7%(기업 5.5% + 근로자 1.5%). SEPE 운영
 - 수급요건: 최근 6년 내 360일 이상. 급여 180일 70%→이후 60%(4~24개월)

호주(Australia)

- 법적 지위
 - 공정근로법(2024) 'employee-like' 도입
 - 취약성 지표 2개 이상 시 최저기준·부당 디액티베이션 구제
- 산재보호(주별, QLD 예시)
 - WorkCover. 사용자 전액 부담. 평균 임금 \$100당 \$1.343
 - 초기 95~100% → 장기 80~90%. 의료비 전액, 재활·복귀 지원
- 실업보호
 - 기여식 고용보험 없음. 공공부조(JobSeeker 등) 정액·자산·소득 심사, 구직의무

한국(Korea)

- 법적 지위
 - 별도 범주 없음. 다수는 특수형태근로종사자
 - 플랫폼 배달 등 중심으로 보호 확대 중
- 산재보험
 - 특고 15개 직종 의무 적용, 사용자 전액 부담
 - 요양·휴업·장해·유족급여
- 고용보험
 - 단계적 확대(2021~). 플랫폼 배달노동자 적용
 - 보험료율 1.6%(노사 각 0.8%). 기본 대체율 60%

비교 요약

- 법적 지위: 독·스웨덴(이분법 유지) ↔ 스페인(근로자 추정) ↔ 싱가포르(제3범주) ↔ 호주(employee-like)
- 산재보험: 전 국가에서 사용자 부담 중심.
- 실업보험: 독·스페인 의무보험, 스웨덴 조합형, 싱가포르 정액부조, 호주 공공부조, 한국 확대 중
- 공통: 알고리즘 관리요소가 근로자성·책임 배분 판단에 점점 더 핵심

한국 정책 시사점

- 분류개혁: 사실우선 원칙 정교화 + 오분류 제재 강화
- 소득기반 설계: 다원 소득·단속 소득 반영 납부·급여 산식 표준화
- 산재 포괄범위 관련: 복수 플랫폼 책임 안분 규칙 도입 검토(싱가포르식)
- 실업보호: 기여보험 + 정액부조 병렬 설계
- 알고리즘 투명성: 업무할당·평가·해지 절차 공개 및 구제제도

데이터·행정 과제

- 통합 데이터: 플랫폼 종사 소득 통합신고·원천공제 인프라
- 가입·수급 절차 간소화: 이동성·단시간·복수플랫폼 반영
- 감독 역량: 알고리즘 기반 통제·노동시간 실태 점검 체계
- 보편층화: 기여보험 위에 기초보장 층(layer) 추가

VI. 결론: 변화하는 일의 형태에 대응하는 사회안전망 개혁 방향

1. 보편적 소득안전망에 대한 고려

① 조세방식의 보편적 소득보장 안: 기본소득

(기능) 일정 수준의 소득을 정기적으로 보장하는 1차적 소득안전망

(성격)

- 공유부에 대한 정기적 현금배당
- 재분배이기 이전에 공유부에 대한 선분배

② 일하는 사람을 대상으로 하는 1차적 소득안전망 안: 낮은 수준의 참여소득

(내용) 사회적으로 유용한 활동에 종사하는 사람들에게 일정 소득을 보장

(기능) 1차적 소득안전망 + 사회참여를 장려(노동에 대한 새로운 인식형성)

③ 높은 급여 수준의 일자리 보장제와 참여소득의 결합을 통한 고용정책 개혁안

(내용) 실업자 및 잠재실업자들을 대상으로 최저임금 수준을 보장해주는 참여소득형 일자리 보장 → '생태친화적 일자리'

고려

VI. 결론: 변화하는 일의 형태에 대응하는 사회안전망 개혁 방향

2. 사회보장 개혁전략과 복지국가의 새로운 패러다임

① '모든 일하는 사람들'을 위한 다층적 소득보장의 필요성

- 소득비례형 소득보험으로의 전환 + 조세방식의 보편적 소득보장정책의 정책 조합

② 사회서비스에 대한 미충족 욕구와 일자리 정책에 대한 개혁적인 정책 고려의 필요성

- 현행 실업부조와 고용보험, 고용서비스의 성과와 한계 인식 및 개혁
- 돌봄노동에 대한 가치 인정, 청년 잠재실업 문제에 대한 다차원적인 개혁 방안의 필요성

- 백승호·이승윤·김태환 (2021). 「비표준적 형태의 일과 사회보장개혁의 남아 있는 과제들」, 『사회보장연구』, 제37권 제2호, 139-176쪽. 한국사회보장학회
- 이승윤. 2024. “보이지 않는 노동자들” 문학동네
- Lee, S.-Y. 2023. Varieties of precarity: Melting labour and the failure to protect workers in the korean welfare state. Policy Press.
- 이승윤·박성준·김규혜 (2023). 「플랫폼 노동의 정의와 노동권·단결권·사회권 관련 법·제도 비교연구: 한국과 유럽연합을 중심으로」, 『한국사회정책』, 제30권 제4호, 35-69쪽.

보이지 않는 노동자들
; 경계 없는 노동, 흔들리는 삶

감사합니다

보이지 않는 노동자들

경계 없는 노동, 흔들리는 삶

이승운 지음

마당책



이승운 지음

마당책

토론문

고용·산재보험의 인적 적용범위와 모든 일하는 사람의 사회보험

박은정(한국방송통신대학교 법학과 교수)

1. 인적 적용범위의 진화와 현행 법제의 문제점

대기업 근로자 → 모든 근로자 → 일부 자영업자 → 특수형태근로종사자(산재보험)
→ 예술인(고용보험) → 노무제공자

- 고용보험과 산재보험제도는 전통적으로 ‘근로자’를 대상으로 하는 사회보험제도이다. 이것은 근로자만을 보호대상으로 하는 것이 고용·산재보험제도라는 의미는 아니다. 전통적으로 근대 산업혁명 이후 등장한 임금노동은 최소한 1990년대 전후까지는 어느 정도 일관된 특징을 가졌다. ‘종속노동론’은 그 일관된 특징을 중심으로 임금노동자인 ‘근로자’를 노동법적 보호의 틀 내에서 다루고자 한 것이고, 이에 따라 노동법은 종속노동자에 대한 적용을 목적으로 시작된 것이다. 사회법으로서 노동법 이외 고용을 전제로 하는 사회보험제도 또한 근로자의 열악한 노동조건으로부터의 구제와 지원을 도모하는 한편 실업과 산업재해라는 위험을 사회화하고, 이 위험에 대한 대처를 근로자와 사업주 개인에게만 맡기는 것이 아니라 국가사회보험제도 틀 내에서 다루고자 한 것이다. 2000년대 이후 산업구조의 고도와 고용형태의 다양화, 일과 사업장의 변화는 전통적 질서 위에 세워진 노동법과 사회보험법제의 변화를 크게 요구하였다. 특히 전통적인 근로자에 속하지 못하기 때문에 고용·산재보험제도의 사각지대에 놓인 사람들이 증가하였고, 이를 극복하기 위해 등장한 논의가 2000년대 초반의 특수고용노동자들의 사회법적 보호에 관한 논의이다.
- 2001년 7월 23일부터 2003년 7월까지 활동해 온 노사정위 비정규특위는 2003년 5월 23일 공익위원안을 제시하면서, 특수형태근로종사자에 대한 ‘특별법적 보호 방안’을 제안하였는 바, 이것은 “근로기준법 또는 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당되지는 않지만 이와 유사한 지위에 있는 자로서 사회적 보호가 필요한 자”로서, ① 특정사업주를 위하여 노무를 제공하고 이로 얻은 수입으로 생활하는 경우, ② 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공하는 경우, ③ 노무제공에 있어서 직간접적인 사용자의 지휘감독을 받는 경우에 대한 보호 방안을 요구하는 것이었다. 이후 2003년 9월 3일 부터 2005년 9월 2일까지 특수형태근로종사자특위 활동, 2006년 7월 28일부터 동년 9월 11일까지 총 9회에 걸친 실무협의과정 등 수년간의 논의를 거쳐 정부는 2006년 10월 25일 특수형태근로종사자 보호 대책을 발표하고 그동안 검토해 온 특수형태근로종사자에 대한 산재보험적용방안과 경제법적 보호방안을 발표하였다. 그리고 정부는 2007년 12월 14일 산업재해보상보험법을 개정하고 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며, 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니할 것 등의 요건을 충족하는 자 중에서 일정 직종에 종사하는 자를 ‘특수형태근로종사자’로 규정하면서 이들을 근

로자로 간주하는 특례제도를 규정하기 시작하였다. 2019년 이후에는 고용보험법도 예술인과 노무제공자를 대상으로 하는 ‘특례’제도를 운영하고 있다.

- 특례제도는 위와 같은 예술인이나 노무제공자 등에 대해서만 이루어지고 있는 것은 아니다. 산재보험법의 경우, 특례적용 규정이 처음으로 규정되었던 1997년 8월 28일 산재보험법 개정은 “산업재해보상보험의 적용을 확대하여 사회보험으로서의 기능을 강화”하기 위한 것임을 밝히고 있다. 이때 신설된 것이 현장실습생 및 해외진출근로자에 대한 적용특례 규정인데, 이후 학생연구자에 대한 특례(2021년 4월 13일 신설), 중소기업 사업주 등에 대한 특례(1999년 12월 31일 신설), 특수형태근로종사자에 대한 특례(2007년 12월 4일 신설, 현재는 폐지) 규정과 노무제공자에 대한 특례 장(2022년 6월 10일 신설) 등이 잇달아 만들어졌다.

□ 산재보험 특례제도의 종류와 취지

대상	도입 취지
현장실습생	산업재해보상보험의 적용을 확대하여 사회보험으로서의 기능을 강화.
중소기업 사업주 등에 대한 특례	- 사실상 근로에 종사함으로써 근로자와 같이 재해의 위험에 노출된 중·소기업사업주의 보호. - 산업재해보상보험의 사회안전망으로서의 역할을 강화.
특수형태근로종사자 (현재는 폐지)	- 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 불구하고 「근로기준법」상 근로자로 인정되지 않아 산재보험의 보호를 받지 못하고 있음. - 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상.
학생연구자	「연구실 안전환경 조성에 관한 법률」 제14조에서 산재보험에 가입하지 않은 대학생·대학원생 등 연구활동종사자를 대상으로 민간보험 가입을 의무화하고 있으나, 중대 연구실사고 등이 발생한 경우 민간보험만으로는 충분히 보장하기 어려움. - 대학생·대학원생 등의 연구활동종사자 중 대학·연구기관등이 수행하는 연구개발과제에 참여하는 학생 신분의 연구자가 재해를 입은 경우 산업재해보상보험을 통해 지원받을 수 있도록 하여 학생연구자를 재해로부터 보호.
노무제공자	- 특수형태근로종사자가 산업재해보상보험을 적용받기 위해서는 ‘특정 사업에의 전속성’ 요건을 충족하여야 하는데, 배달앱 등 온라인 플랫폼 등을 통해 복수의 사업에 노무를 제공하는 경우에는 이러한 요건을 충족하지 못하여 산업재해 보호의 사각지대가 발생. - 특수형태근로종사자가 ‘특정 사업에의 전속성’ 요건을 충족하더라도, 주된 사업장 외의 보조사업장에서 업무상 재해를 입은 경우에는 산업재해보상보험이 적용되지 않는 상황. - 산업재해보상보험의 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자 및 온라인 플랫폼 종사자 등을 포괄하는 개념으로 “노무제공자”의 정의를 신설하여 산업재해보상보험의 적용을 받을 수 있도록 하며, 이로 인하여 새롭게 보험의 적용을 받는 사람들의 노무제공 특성에 맞는 보험 적용·징수 체계와 급여·보상 제도를 마련함으로써 산업재해보상보험을 통한 보호 범위를 보다 확대.

- 고용보험법도 2011년 7월 21일 자영업자에 대한 실업급여 적용 특례제도 신설 이후, 2020년 6월 9일 예술인 고용보험 특례제도 신설, 2021년 1월 5일 노무제공자 고용보험 특례제도를 운용하고 있다.

□ 고용보험 특례제도 종류와 취지

대상	도입 취지
자영업자	• 자영업자에 대한 사회안전망을 개선하기 위하여 자영업자도 고용보험의 실업급여 혜택을 받을 수 있도록 함.
예술인	• 수입이 불규칙하고 소득이 있는 기간 이외에 사실상 실업상태인 예술 활동 준비기간이 많아 실업상태에 있는 기간 동안 생활안정을 기할 필요가 있는 예술인이 실업 상태에 있는 경우 생활 안정을 기할 수 있도록 함.
노무제공자	• 코로나19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호의 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 고용보험의 피보험자격 및 구직급여 등에 관한 규정을 일정한 직종의 노무제공자에게도 적용하고, 노무제공자가 출산 또는 유산·사산으로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 함으로써 고용보험의 사각지대를 해소하고자 함.

- 이와 같은 특례제도는 고용·산재보험법의 적용대상 확대를 통한 보호범위 확대와 관련되어 있다. 양 법이 기본적으로 근로기준법상 근로자 개념 위에 서 있기 때문에 근로기준법상 근로자 개념을 넘어 선 대상에게는 적용되기 어려운데, 특례'라는 방식을 통해 적용대상을 확장시킨 것이다. '특례'를 통한 적용 방식은 기본 틀의 큰 변화없이 다양한 사회적 요구와 고용형태를 반영하여 기존의 제도 안으로 여러 적용대상을 포섭할 수 있다는 점에서는 장점을 갖는다. 특히 보험가입자의 법적 지위가 고정되지 않은 상태에서 노동시장의 변화에 따라 일정한 기간 내에 여러 법적 지위를 옮겨 다니는 적용대상들을 하나의 제도 안에서 다양성을 도모하면서 기존의 틀을 유지·운영할 수 있다는 점에서 입법적으로도 경제적인 선택일 수 있다.

- 다만, 기존 틀의 변화가 없다는 것은, 그 틀에 맞지 않는 적용대상들을 무리하게 틀에 맞추려는 시도가 있을 수밖에 없다는 것이고, 결과적으로 각각의 개별적 특성을 충분히 고려하지 못한 제도적 변화를 도모하거나 또는 아무리 해도 틀에 맞출 수 없는 사람들에 대한 제도 적용을 포기할 수밖에 없게 한다는 한계도 있다. 또한 특례제도는 사회보험제도로서의 산재보험제도가 보험계약상 상대방에 대한 서비스로서만 의미를 갖는 것처럼 보이게 한다는 문제도 있다.

□ 고용보험법과 산재보험법의 노무제공자 개념 및 직종 비교

고용보험법 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하	산재보험법 제91조의15(노무제공자 등의 정의) 이 장에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사
--	---

고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.	업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다. 가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우 나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템(이하 “온라인 플랫폼”이라 한다)을 통해 노무제공을 요청받은 경우
시행령 제104조의11(노무제공자인 피보험자의 범위)	시행령 제83조의5(노무제공자의 범위)
1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 「보험업법」 제84조제1항에 따라 등록한 보험설계사 나. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람	1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 「보험업법」 제83조제1항제1호에 따른 보험설계사 나. 「새마을금고법」 및 「신용협동조합법」에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람 다. 「우체국예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
10. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람	2. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
2. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람	3. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
17. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디	4. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원인 사람으로서 택배사업(소화물을 집화(集貨)·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 제11호라목에서 같다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람	5. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 「생활물류서비스산업발전법」 제2조제6호가목에 따른 택배서비스종사자로서 집화 또는 배송(설치를 수반하는 배송을 포함한다) 업무를 하는 사람 나. 가목 외의 택배사업(소화물을 집화·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다)에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬 배달원으로서 쿠팡서비스업자(소화물을 집화·수송 과정을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 사람은 제외한다. 가. 제3호에 해당하는 사람 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물	6. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 쿠팡서비스업의 사업주로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 제5호 또는 제14호에 해당하는 사람은 제외한다.

자동차로 배송 업무를 하는 사람	
4. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인	7. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인
5. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인(전업으로 하는 사람만 해당한다)	8. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원 모집인
13. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람	9. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업자로부터 업무를 의뢰받아 자동차를 운전하는 사람 가. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하여 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다) 나. 탁송업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자와 동승하지 않고 해당 자동차를 목적지까지 운전하는 사업의 사업주를 말한다) 다. 대리주차업자(자동차 이용자의 요청에 따라 그 이용자를 대신하여 해당 자동차를 주차하는 사업의 사업주를 말한다)
6. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 자가 소비를 위한 방문판매원·후원방문판매원 및 제2호 또는 제7호에 동시에 해당하는 사람은 제외한다.	10. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. 가. 방문판매는 하지 않고 자가 소비만 하는 경우 나. 제3호 또는 제11호에 해당하는 경우
7. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여제품 방문 점검원	11. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여제품 방문 점검원
8. 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치, 시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람	12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 가전제품 설치 및 수리원으로서 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치·시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
11. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차로 수출입 컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람 나. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람 다. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람 라. 택배사업에서 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람	13. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제1호에 따른 화물자동차 중 고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람 * 시행규칙 제64조의3(노무제공자의 범위) 영 제83조의5제13호에서 “고용노동부령으로 정하는 자동차를 운전하는 사람”이란 「자동차등록규칙」 별표 1 제2호에 따른 자동차 중 다음 각 호에 해당하는 자동차를 운전하는 사람을 말한다. 1. 특수용도형 화물자동차 중 살수차류 2. 특수용도형 화물자동차 중 굴절식 및 직진식 카고크레인류 3. 특수작업형 특수자동차 중 고소작업자동차류 14. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람 및 그 밖에 화물을 운송하기 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차를 운전하는 사람. 다만, 제5호, 제12호 또는 제13호에 해당하는 사람은 제외한다.

마. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람 바. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람 사. 「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준 대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람 아. 「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람 자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업 또는 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람 차. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내 식당으로 배송하는 업무를 하는 사람	가. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호에 따른 화물자동차 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차 중 견인형 자동차 또는 특수작업형 사다리차(이사 등을 위하여 높은 건물에 필요한 물건을 올리기 위한 자동차를 말한다)
14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자	15. 「소프트웨어 진흥법」 제2조제3호에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 조 제10호에 따른 소프트웨어기술자
9. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사	16. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 강사 가. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사 나. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 같은 조 제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사 다. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이 집에서 운영하는 같은 법 제29조제4항에 따른 특별활동프로그램을 담당하는 강사
15. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람	17. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람
16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람	18. 「도로교통법」 제2조제23호에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

2. 모든 일하는 사람의 사회보험제도로 발전하기 위한 과제

1) 적용대상 규정방식의 전환 : ‘피보험자’에 대한 일반적 정의와 적용제외대상의 규정

- 고용·산재보험법 적용대상의 확대를 ‘일하는 사람’ 일반으로 지향하는 경우, 고용·산재보험법의 적용대상 원칙을 근로기준법상 근로자, 예외적 적용대상으로 각종 특례제도를 두는 방식, 그리고 노무제공자의 해당성이 직종에 따라 구분되는 방식은 지양해야 함.
- 다만, 위와 같이 포괄적인 접근방법을 채택하더라도 여전히 예외적인 적용대상이 존재할 수밖에 없는 측면이 있음. 누구에게 적용할 것인지의 문제가 아니라, 누구를 제외할 것인가의 문제로 접근.

2) 소득기반 보험료 부담 및 징수 체계의 정비

- 사회보험제도의 확장을 고민할 때 가장 문제되는 것은 보험료일 것임. 보험료는 누가 부담할 것인가가 문제이기도 하지만, 어떻게 부과·징수할 것인가라는 문제를 배제할 수 없음. 이는 사회보험제도의 현실적 운영가능성과 관련된 문제이기도 함.
- 특히 고용·산재보험제도상 산재보험료는 원칙적으로 사업장별로 부과되고, 이를 부담하는 주체는 사업주임. 특수형태근로종사자에 대한 산재보험제도 확대의 과정에서 ‘사업주 찾기’가 제도 확대의 관건이었던 이유도 여기에 있을 것임. 이러한 체제 하에서 고용·산재보험제도를 ‘일하는 사람’ 일반으로 확대하자고 말하는 것은 상당히 제한적인 의미를 가질 수밖에 없음. 그리고 이 체제가 유지되는 한 ‘사업주 찾기’는 계속될 수밖에 없음.
- 그래서 고용·산재보험을 포함한 사회보험제도가 가짜 자영업 등 간접고용계약 또는 사업수주계약으로까지 확장하고, 모든 취업자들을 대상으로 소득이 발생하는 곳에 기여하며 급여가 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 고용계약관계에 무관하게 취업자와 사업주의 소득에 보험료가 부과되고, 근로자를 포함한 피보험자는 자신의 소득 대비 일정 비율을 보험료로 납부하고, 사업주는 현재와 같이 고용관계에 속한 피보험자의 개별 소득수준에 대비하여 부과하는 것이 아니라 사업의 기반이 되는 계약에 대하여 일정 비율의 보험료를 납부하는 방식으로 사회보험의 재원을 마련하는 소득보험제도 도입 검토가 요구됨. 그리고 이러한 소득기반의 사회보험 체제를 마련하기 위해서는 취업자의 소득 자료를 현재보다 더 적시에 파악할 수 있는 체계가 구축되어야 할 것임.
- 2017년 유럽 의회는 고용형태의 다양화에 따른 사회적 보호의 원칙을 다음의 ①~⑩과 같이 제시하면서, 첫째, 고용형태에 따른 사회보장에 대한 법적 접근성 제약 문제 해결을 위한 자영업자로 오분류하는 문제의 해결과 둘째, 고용형태에 따른 사회보장에 대한 실질적 접근성을 제약하는 복잡한 자격기준과 보험료 기여시스템 개선, 보편적 사회보장 시스템의

도입, 셋째, 사회보장에 대한 법적·실질적 접근성을 개선하기 위한 과도기적 단계에서 필요한 조치를 제안한 바 있음.

- ① 노동법상 근로자 지위와 무관하게 모든 일하는 사람들에게 공적노령연금 보장
- ② 직업이동 시에도 사회보험과 노동권의 지속적 보장
- ③ 일정 수준의 최소 소득을 기준으로 사회보험의 의무가입에서 면제될 수 있게 하는 최소 소득 기준을 축소하거나 폐지
- ④ 사회보장 제도의 자격 기준으로 고용 이력(continuity of employment) 조건을 줄이거나 폐지할 것
- ⑤ 기존의 기여 기반 시스템에서 일반 조세에 기초한 시스템으로 전환 할 것
- ⑥ 보편적 급여 시스템으로 전환함으로써 사회보장제도의 자격 관련 복잡한 규칙들을 제거 할 것
- ⑦ 보편적 시스템이 도입되기 전까지는, 노동자 오분류를 최소화하기 위한 효과적인 집행절차와 처벌 등 조치를 취할 것
- ⑧ 조세회피와 소득 과소신고에 대처할 것.
- ⑨ 자영업자를 현재의 사회보장제도에 포함시키는 방안을 마련할 것
- ⑩ 법적 접근성 뿐 아니라, 실질적인 접근성을 개선할 것

— 소득보험제도는 다른 무엇보다도 사회보험제도에 대한 실질적 접근성을 개선하는 목적을 갖는다는 점을 강조해야 할 것임. 고용·산재보험제도를 통해 일하는 사람이라면 누구나 맞닥뜨릴 수 있는 사회적 위험에 대한 대응이 고용관계의 종류에 따라 결정되는 것은 지양되어야 하지만, 보험료의 부과 및 징수라는 행정체계는 어쩔 수 없이 누가 보험료를 내야 하고, 어떻게 보험료를 징수할 것인지에 대한 답을 요구하는 바, 소득보험제도는 이 답을 비교적 쉽고 적절하게 함.

— 물론 현행 보험체계로부터 소득보험체계로 이행하는 단계에서 발생하는 불가피한 논란은 있을 것임. 그렇기 때문에 이행 과정에서 보험료 납부 유예 허용, 소득활동의 패턴에 따른 보험료 납부주기의 조정, 소득 변동성이 큰 피보험자를 위한 소득 구간에 따른 보험료 설정, 보험료 지원, 행정 절차의 간소화 등 복합적인 대응이 수반될 필요가 있음. 무엇보다 보험제도의 변화에 대한 사회적 합의가 요구됨은 물론임.