# 요 약 문

## 1. 연구필요성 및 목적

2007년 한 해동안 우리나라의 전체 근로자 중 재해자 수는 90,147명, 재해율은 0.72%로 전년도 2006년의 89,910명, 0.77%에 비해 재해자수는 237명(0.3%)증가하였고, 2008년 3월 현재 재해자수는 전년 동기 10.19%(20,277명→22,343명)으로 증가하였으며 재해율은 전년 동기와 같다. 그러나 특수형태 근로종사자의 산재율도 포함한다면 더 높아질 수 있으며, 산업의 다양화에 따른 직종의 다양화가 이루어지면서 서비스 산업을 중심으로 한 특수형태 근로종사자의 재해가 큰 비중을 차지 할 것이라고 보고 특수형태 근로종사자의 업무상재해와 질병의 현황과 유형을 파악하여 장기적인 산재예방정책을 만들 수 있는 기초적인 연구의 필요성을 느껴 수행하였다. 이번 연구에서는 모든 직종의 특수형태근로종사자를 대상으로 하는 것이 아니라 화물운송기사, 덤프운송기사, 간병인, 퀵서비스기사, 대리운전자등의 근로자성질이 강한 5개의 직종을 대상으로 연구조사 하였다.

## 2. 연구내용 및 방법

연구내용은 산재발생현황과 예방대책을 찾아내기 위한 방안으로 첫째, 5개 직종의 특수형태 근로종사자들에 대한 산업재해 및 업무상 질병에 대한 구체적 내용 및 실태를 파악하고 일반적 근로자들과 비교하기 위하여 취업자근로환경조사 (연구원발행, 4년 주기)와 비교를 통하여 재해 내용의 특이점 등을 정리하였으며, 둘째, 특수형태 근로종사자들의 업무상재해나 질병 등에 대한 발생 원인을 조사하고, 산재발생 원인을 분석하여 작업환경이나 근로자 업무의 과중에 따른 산재발생 원인과 함께 업무의 특성에 따라 나타나는 산재의 원인과 유형을 면접설문조사를 통하여 찾아보았으며, 따라서 본 연구에서는 업무관련 직무한국표준형 스트레스 문항과 근골격계 질환 지수 등을 포함하여 표준화된 분석도구를 설문에 포함하여 업무상 발생할 수 있는 질병을 찾아보았다. 셋째, 특수

형태 근로종사자들의 산재발생 내용과 원인을 파악하여 예방대책을 마련하기 위하여 근로자의 심층면접을 통하여 그 내용을 도출하였다.

연구방법은 국내외 문헌자료조사와 설문조사 및 FGI조사를 통하여 직적 면접 설문조사를 화물자차기사, 덤프자차기사, 대리운전기사, 퀵서비스배달원, 간병인등 5개직종을 대상으로 각 직종별300개씩설문조사를 실시하였으며, 심층면접을 통하여 산재원인을 찾아내는 방법으로 조사를 실시하였다.

## 3. 연구결과

이번 연구에서 특수형태 근로종사자의 산재 발생현황을 조사하는 가운데 산재보험의 필요성을 조사한 결과 산재 보험료를 부담은 1차적인 사업주가 부담하여야 한다는 의견이 일반적이고 건강에 관련한 내용을 보면 전체적으로 병원 등을 지정하여 연중 본인이 편한 시간에 건강검진을 받을 수 있는 프로그램이 있었으면 좋겠다는 의견을 보이고 있다.

각 직종별 내용을 살펴보면 화물운송자차인 경우에는 화주가 부담해야한다는 의견으로 화주가 생산 제품을 출하하기 때문에 도착지까지 운반 도중 일어나는 사고에 대한 책임을 져야 한다는 의견과 1차 운송사의 책임으로 1차 운송사가 운송비 전액을 받고 수수료를 떼기 때문에 화물운송 업무 중 발생하는 사고에 대한 책임도 져야하는 의견이 나타나고 있다. 건강검진을 받기 위한 방안으로 병원 등을 지정하여 연중 본인이 편한 시간에 건강검진을 받을 수 있는 프로그램이 있었으면 좋겠다는 의견이고, 이러한 해결방안으로 가까운 병원 등 본인이 편안한 곳에서 진행하는 프로그램 형태로 건강검진, 특수건강진단, 일반건강진단 등 지속적으로 관리하는 방안이 중요하다고 본다.

덤프운전자는 화물운전자와 유사하며, 단지 산재발생 상황이 화물운송관련 종사자와 건설업에 투입되는 덤프기사와 차이가 있을 뿐이며, 질병관련은 어떤 적재화물을 다루느냐에 따라 다르게 나타나고 있다.

간병인은 산재보험의 필요성을 원하고 있지만, 본인들이 스스로 산재에 가입하는 것에 대하여는 보수 형태상 어렵다는 의견이고 병원에서 단체가입을 원하고 있다.

그리고 간병인은 환자로부터의 병 전염 위험성이 가장 두려운 부분으로 나타나고 있어 안전보건교육 강화와 산전 예방검진제도등이 필요함이 나타나고 있다. 퀵서비스는 건강검진에 대하여 지원되는 부분이 전혀 없고 운행도중 발생하는 사고, 근골격계사고와 대기오염등의 순환기 질환이 있음이 나타났다.

대리운전자는 업무가 밤에 이루이므로 뇌심혈관질환이 발생할 확률이 높아 산재보험을 원하지만 기소중지자, 개인적으로 보험료가 부담되는 사람, 신용불량자, 파산자 등이 있어 어려운 실정이라 볼 수 있다. 그러나 특별한 경우를 제외하고는 대다수의 대리운전 종사자들이 산재보험을 원하는 것으로 나타나고 있으며, 건강상태는 시력 저하(PDA 화면, 야간 활동으로 인한 시력 퇴화 등), 청력 손실, 피부, 두통, 위통, 호흡 곤란, 전신피로, 불면증, 불안, 우울증등이 나타나고 있음을 알 수 있다.

연구 결과를 중심으로 특수형태근로종사자의 산재발생유형 및 원인에 따른 예방대책을 분석한 결과 직종별 다양한 산재원인 나타나고 있음을 알 수 있다. 그러나 산재발생의 유형과 예방을 살펴본 결과 크게 3가지의 정책적 대안을 제시하면 산재를 효과적으로 줄일 수 있다고 생각된다.

첫째가 산재원인에 대한 예방대책의 문제도 시급하지만 산재발생의 사후적 조치인 산재보험의 적용이라고 볼 수 있다. 둘째는 산업안전보건교육이 필요하다고 볼 수 있다. 정책적 문제이지만 특수형태근로종사자들에게 시행하지 않는 산업안전보건교육이 정책적으로 실시되어야 한다고 본다. 셋째는 정기적인 건강검진의 필요성이 나타나고 있다. 업무특성상 일정한 기간에 일률적으로 건강검진을 받을 수 없으므로 건강검진을 받을 수 있는 지역적 검진기관의 다양화가 필요하다.

## 4. 활용 및 기대효과

특수형태근로종사자의 안전보건정책수립 및 각종 재해예방활동 수행 시에 참고 활용이 가능하고, 체계적인 분석을 통하여 현장에서 참고할 수 있는 정보자료로 활용이 가능하다. 그리고 법률 제・개정시 기초자료를 활용함과 동시에

특수형태 근로 업종의 산업안전 분야의 정책담당자, 안전보건전문가, 사업장 등에서 예방대책에 관한 자료제공이 가능하고, 예방대책을 강구하게 되면 차후 산재 감소에 큰 영향을 미칠 수 있을 것이라고 본다. 그리고 안전보건 관련 학회, 세미나에 발표를 통하여 예방의 필요성을 알림과 동시에 노동법학회, 노사관계학회, 산업보건학회 학술지에 게재하여 정책수립·개발 및 산재예방 사업 및 활동 등에 반영할 예정이다.

5. **중심어** : 특수형태근로종사자, 화물종사자, 덤프종사자, 간병인, 퀵서비스, 대리운전, 직무스트레스, 작업관련성, 업무상사고, 질병

# 차 례

제1장 연구개요 ····· 1

Ⅰ. 서 론 ····· 3
1. 연구의 목적과 배경 ····· 3

Ⅱ. 연구내용 및 방법 ····· 11
1. 연구내용 ····· 11
2. 연구방법 ····· 12

제2장 특수형태 근로종사자의 이론적 근거 ····· 17

Ⅰ. 특수형태근로종사자의 법률적 근거 ····· 20
1. 특수형태근로종사자의 정의 ····· 20
2. 판례상의 정의 ····· 26

Ⅱ. 특수형태근로종사자의 보호방안 ····· 35
1. 특수형태근로종사자의 노동법적 보호방안에 대한 검토 ····· 35
2. 근로기준법상 근로자성 인정방안 ····· 41
3. 산업안전보건법 적용방안 ····· 51

Ⅲ. 특수형태 근로종사자에 관한 외국의 사례 ····· 67
1. 영국 ····· 67

2. 스웨덴 ····· 71
3. 프랑스 ····· 74
4. 독일 ····· 76
5. 캐나다 ····· 78
6. 이태리 ····· 87

제3장 특수형태근로종사자의 산재발생형태 ····· 93

Ⅰ. 일반적인 현황 ····· 95
1. 특수형태근로종사자의 설문대상 관련 일반현황 ····· 95
2. 특수형태 근로종사자의 산재보험 가입 ····· 97

Ⅱ. 특수형태근로종사자와 일반 근로자 근로환경 비교 ····· 101
1. 일반근로자와 근무시간비교 ····· 101
2. 사업장내에 폭력행위에 관한 비교 ····· 104
3. 업무와 건강 관련성에 관한 비교 ····· 106

Ⅲ. 화물운송 종사자 ····· 108
1. 화물운송 종사자 일반사항 ····· 108
2. 화물운송 종사자 보험가입 관련 결과 ····· 112
3. 화물차 운전자의 건강관리 현황 ····· 117
4. 화물운전자의 사고나 건강이상 위험 ····· 119
5. 직무스트레스 ····· 120
6. 화물운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황 ····· 121
7. 화물차 운전자의 건강 관련 결과 ····· 126
8. 화물차 운송 업무 환경 ····· 129
9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항 ····· 130

Ⅳ. 덤프 운송 종사자 ····· 131
1. 덤프 운송 종사자 일반사항 ····· 131
2. 덤프운송종사자 보험가입 관련 결과 ····· 139
3. 덤프운송종사자의 건강관리 현황 ····· 143
4. 덤프운송종사자의 사고나 건강이상 위험 ····· 145
5. 직무스트레스 ····· 146
6. 덤프운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황 ····· 147
7. 덤프운송종사자의 건강 관련 결과 ····· 149
8. 덤프 운송 업무 환경 ····· 152
9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항 ····· 154

Ⅴ. 간병인 ····· 155
1. 간병인 일반사항 ····· 155
2. 간병인 보험가입 관련 결과 ····· 165
3. 간병인의 건강관리 현황 ····· 168
4. 간병인의 사고나 건강이상 위험 ····· 170
5. 직무스트레스 ····· 171
6. 간병인의 사고나 상해 발생 현황 ····· 172
7. 간병인의 건강 관련 결과 ····· 175
8. 간병인 업무 환경 ····· 178
9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항 ····· 181

Ⅵ. 퀵서비스 종사자 ····· 182
1. 퀵서비스종사자 일반현황 ····· 182
2. 퀵서비스 종사자의 보험가입 관련 결과 ····· 190
3. 퀵서비스 종사자의 건강관리 현황 ····· 193

4. 퀵서비스 종사자의 사고나 건강이상 위험 ····· 195
5. 직무스트레스 ····· 196
6. 퀵서비스 종사자의 사고나 상해 발생 현황 ····· 197
7. 퀵서비스 종사자의 건강 관련 결과 ····· 199
8. 퀵서비스 업무 환경 ····· 203
9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항 ····· 205

Ⅶ. 대리운전자 ····· 205
1. 일반현황 ····· 205
2. 대리운전자 보험가입 관련 결과 ····· 211
3. 대리운전자의 건강관리 현황 ····· 214
4. 대리운전자의 사고나 건강이상 위험 ····· 216
5. 직무스트레스 ····· 216
6. 대리운전자의 사고나 상해 발생 현황 ····· 217
7. 대리운전자자의 건강 관련 결과 ····· 220
8. 대리운전 종사자 업무 환경 ····· 223
9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항 ····· 225

제4장 산재발생에 관한 예방대책 ····· 227

Ⅰ. 제도적 예방대책 ····· 230
1. 제도적 인정에 관한 이론적 근거 ····· 230
2. 근로자성인정의 법률적 보호규정 ····· 234

Ⅱ. 직종별 예방대책 ····· 241
1. 화물운송종사자 ····· 241

2. 덤프 운송 종사자 ····· 243
3. 간병인 ····· 245
4. 퀵서비스종사자 ····· 247
5. 대리운전자 ····· 249

제5장 결 론 ····· 251

〈참고문헌〉 ····· 256

〈부 록〉 ····· 263
부록 1. 면접 설문지 ····· 265
부록 2. 전문가 심층 면접 내용 ····· 340
부록 3. 한국형 직무스트레스 측정도구 사용법 ····· 361

〈Abstract〉 ····· 376

# 표 차례


<표 Ⅰ-1> 특수형태근로종사자 현황 ····· 6
<표 Ⅰ-2> 특수형태근로종사자 보호방안논의에 대한 최근동향 ····· 8
<표 Ⅱ-3> 유형의 관련 판례에서의 사용종속성 부인의 근거 ····· 58
<표 Ⅱ-4> 주요나라와 ILO의 노동자성 판단지표 ····· 59
<표 Ⅱ-5> 주요나라와 ILO의 노동자성 판단지표의 기준과 징표의 구분 ····· 61
<표 Ⅱ-6> 한국법원의 노동자성 판단지표의 분류 ····· 63
<표 Ⅱ-7> 노동자성 판단지표의 대안 ····· 64
<표 Ⅱ-8> 대안 판단기준으로 본 노동자성 평가 ····· 66
<표 Ⅱ-9> 영국 판례법의 고용관계 판별 기준 ····· 68
<표 Ⅱ-10> 노무제공자(worker)에 대한 노동법적 보호의 적용 ····· 70
<표 Ⅱ-11> 이태리의 비전형근로 관련 근로자 수 및 총고용에 대한 비율(2002) ··· 89
<표 Ⅱ-12> 특수형태근로종사자의 남녀업무분포 비율 ····· 91
<표 Ⅲ-13> 특수형태근로종사자 현황 ····· 97
<표 Ⅲ-14> 보험 가입 현황(복수응답) ····· 98
<표 Ⅲ-15> 산재보험 확대 적용시 가입 여부 ····· 100
<표 Ⅲ-16> 지난 한 달 동안 1일 10시간 이상 근무한 일수 ····· 102
<표 Ⅲ-17> 지난 한 달 동안 야간 근무일수 ····· 103
<표 Ⅲ-18> 지난 1주일간 근무시간 ····· 103
<표 Ⅲ-19> 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우 ····· 104
<표 Ⅲ-20> 건강이상과 업무연관성 ····· 107
<표 Ⅲ-21> 영업용 화물차량 대수 ····· 109
<표 Ⅲ-22> 화물차 운전자 일반사항 ····· 110
<표 Ⅲ-23> 화물차 운전자 근무내용 ····· 111
<표 Ⅲ-24> 산재보상보험 자료 ····· 113

<표 Ⅲ-25> 운행업무이외 사고 재해자의 의료비 지출 방법 ····· 115
<표 Ⅲ-26> 화물운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답) ····· 122
<표 Ⅲ-27> 차종별 교통사고 발생률(노동부2006년 조사자료 참조) ····· 124
<표 Ⅲ-28> 주행거리를 교정한 각국의 사업용·비사업용 차량의 교통사고 ·· 125
<표 Ⅲ-29> 화물차 운전자의 건강이상 ····· 126
<표 Ⅲ-30> 화물운송 종사자들의 근골격계 질환(복수응답) ····· 127
<표 Ⅲ-31> 연도별 주요 건설기계 등록 현황 ····· 132
<표 Ⅲ-32> 건설기계의 소유구조 ····· 132
<표 Ⅲ-33> 덤프트럭 시·도별 현황 ('08. 7. 31) ····· 133
<표 Ⅲ-34> 덤프트럭규격별 등록현황/ 연도별 등록현황 ('08.8.31) ····· 134
<표 Ⅲ-35> 덤프운송종사자 고용형태 ····· 136
<표 Ⅲ-36> 덤프운송종사자 일반사항 ····· 137
<표 Ⅲ-37> 덤프운송종사자 일반사항 ····· 138
<표 Ⅲ-38> 덤프운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답) ····· 148
<표 Ⅲ-39> 덤프운송종사자의 건강이상 ····· 150
<표 Ⅲ-40> 덤프운송종사자들의 근골격계 질환(복수응답) ····· 151
<표 Ⅲ-41> 병원급 이상 의료기관 가동병상 규모에 따른 총 간병인력 수요 추계 ··· 156
<표 Ⅲ-42> 자활 간병 사업체 유형과 병원 계약 유형 ····· 158
<표 Ⅲ-43> 간병인 일반사항 ····· 160
<표 Ⅲ-44> 간병인 일반사항 ····· 161
<표 Ⅲ-45> 간병인의 사고나 상해 발생 현황(복수응답) ····· 173
<표 Ⅲ-46> 간병인의 건강이상 ····· 176
<표 Ⅲ-47> 간병인 근골격계 질환(복수응답) ····· 177
<표 Ⅲ-48> 이륜차 등록 사용신고 현황(2006.7) ····· 186
<표 Ⅲ-49> 퀵서비스 일반사항 ····· 188
<표 Ⅲ-50> 퀵서비스 종사자 일반사항 ····· 189
<표 Ⅲ-51> 퀵서비스 종사자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답) ····· 197
<표 Ⅲ-52> 퀵서비스 종사자의 건강이상 ····· 200

<표 Ⅲ-53> 퀵서비스 종사자들의 근골격계 질환(복수응답) ····· 201
<표 Ⅲ-54> 대리운전 현황 ····· 207
<표 Ⅲ-55> 대리운전 일반사항 ····· 209
<표 Ⅲ-56> 대리운전 종사자 일반사항 ····· 210
<표 Ⅲ-57> 대리운전자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답) ····· 218
<표 Ⅲ-58> 대리운전자의 건강이상 ····· 220
<표 Ⅲ-59> 대리운전 종사자들의 근골격계 질환(복수응답) ····· 222
<표 Ⅳ-60> 사고에 미치는 요인 (복수응답) ····· 237
<표 Ⅳ-61> 업무상 사고 예방을 위한 가장 시급한 조치 ····· 238
<표 Ⅳ-62> 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답) ····· 239
<표 Ⅳ-63> 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답) ····· 240

# 그림 목 차

<그림 Ⅱ-1> 독일의 산재보험 적용범위 ····· 53
<그림 Ⅲ-2> 민간보험에 가입한 이유 ····· 99
<그림 Ⅲ-3> 산재보험 확대적용시 가입을 원하지 않는 이유 ····· 101
<그림 Ⅲ-4> 직장내에서 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우 ····· 105
<그림 Ⅲ-5> 고객으로 부터 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우 ····· 106
<그림 Ⅲ-6> 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답) ····· 112
<그림 Ⅲ-7> 보험 가입현황(복수응답) ····· 113
<그림 Ⅲ-8> 업종별 재해율 비교 ····· 114
<그림 Ⅲ-9> 업종별 사망률 비교 ····· 114
<그림 Ⅲ-10> 민간보험 가입이유 ····· 115
<그림 Ⅲ-11> 산재보험 확대시 가입 의사 ····· 116
<그림 Ⅲ-12> 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유 ····· 117
<그림 Ⅲ-13> 규칙적인 식사 여부 ····· 117
<그림 Ⅲ-14> 건강검진 종류 ····· 118
<그림 Ⅲ-15> 건강검진을 받지 않은 이유 ····· 119
<그림 Ⅲ-16> 안전보건교육 실시여부 ····· 120
<그림 Ⅲ-17> 직무 스트레스 지수 ····· 121
<그림 Ⅲ-18> 사고나 상해의 원인(복수응답) ····· 123
<그림 Ⅲ-19> 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답) ····· 123
<그림 Ⅲ-20> 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유 ····· 128
<그림 Ⅲ-21>근골격계 질환의 업무 연관성 ····· 128
<그림 Ⅲ-22> 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답) ····· 129
<그림 Ⅲ-23> 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협 ····· 129
<그림 Ⅲ-24> 운송사 또는 주선업체로부터 신체폭행 위협 ····· 130
<그림 Ⅲ-25> 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답) ····· 131

<그림 Ⅲ-26> 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답) ····· 138
<그림 Ⅲ-27> 보험 가입현황(복수응답) ····· 139
<그림 Ⅲ-28> 민간보험 가입이유 ····· 140
<그림 Ⅲ-29> 산재보험 확대시 가입 의사 ····· 142
<그림 Ⅲ-30> 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유 ····· 143
<그림 Ⅲ-31> 규칙적인 식사 여부 ····· 144
<그림 Ⅲ-32> 건강검진을 받지 않은 이유 ····· 144
<그림 Ⅲ-33> 건강검진 받은 종류 ····· 145
<그림 Ⅲ-34> 안전보건교육 실시여부 ····· 146
<그림 Ⅲ-35> 직무 스트레스 지수 ····· 147
<그림 Ⅲ-36> 사고나 상해의 원인(복수응답) ····· 148
<그림 Ⅲ-37> 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답) ····· 149
<그림 Ⅲ-38> 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유 ····· 151
<그림 Ⅲ-39> 근골격계 질환의 업무연관성 ····· 152
<그림 Ⅲ-40> 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답) ····· 153
<그림 Ⅲ-41> 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협 ····· 153
<그림 Ⅲ-42> 운송사 또는 주선업체로부터 신체폭행 위협 ····· 154
<그림 Ⅲ-43> 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답) ····· 154
<그림 Ⅲ-44> 근무형태 ····· 162
<그림 Ⅲ-45> 돌보고 있는 환자의 상태 ····· 162
<그림 Ⅲ-46> 간병일을 시작하게 된 동기 ····· 163
<그림 Ⅲ-47> 간병일을 시작하게 된 경로 ····· 164
<그림 Ⅲ-48> 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답) ····· 164
<그림 Ⅲ-49> 보험 가입현황(복수응답) ····· 165
<그림 Ⅲ-50> 민간보험 가입이유 ····· 166
<그림 Ⅲ-51> 산재보험 확대시 가입 ····· 167
<그림 Ⅲ-52> 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유 ····· 168
<그림 Ⅲ-53> 규칙적인 식사 여부 ····· 169

<그림 Ⅲ-54> 건강검진을 받지 않은 이유 ····· 169
<그림 Ⅲ-55> 건강검진 종류 ····· 170
<그림 Ⅲ-56> 안전보건교육 실시여부 ····· 171
<그림 Ⅲ-57> 직무 스트레스 지수 ····· 172
<그림 Ⅲ-58> 사고나 상해의 원인(복수응답) ····· 174
<그림 Ⅲ-59> 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답) ····· 174
<그림 Ⅲ-60> 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유 ····· 178
<그림 Ⅲ-61> 근골격계 질환의 업무 연관성 ····· 178
<그림 Ⅲ-62> 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답) ····· 179
<그림 Ⅲ-63> 환자보호자로부터의 신체 폭행 위협 ····· 180
<그림 Ⅲ-64> 환자로부터 신체폭행 위협 ····· 180
<그림 Ⅲ-65> 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답) ····· 181
<그림 Ⅲ-66> 소포 송달업 업체 및 종사자 현황 추이 ····· 187
<그림 Ⅲ-67> 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답) ····· 189
<그림 Ⅲ-68> 보험 가입현황(복수응답) ····· 190
<그림 Ⅲ-69> 민간보험 가입이유 ····· 191
<그림 Ⅲ-70> 산재보험 확대시 가입 의사 ····· 192
<그림 Ⅲ-71> 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유 ····· 192
<그림 Ⅲ-72> 규칙적인 식사 여부 ····· 193
<그림 Ⅲ-73> 건강검진을 받지 않은 이유 ····· 194
<그림 Ⅲ-74> 건강검진 종류 ····· 194
<그림 Ⅲ-75> 안전보건교육 실시여부 ····· 195
<그림 Ⅲ-76> 직무 스트레스 지수 ····· 196
<그림 Ⅲ-77> 사고나 상해의 원인(복수응답) ····· 198
<그림 Ⅲ-78> 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답) ····· 199
<그림 Ⅲ-79> 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유 ····· 202
<그림 Ⅲ-80> 근골격계 질환의 업무 연관성 ····· 202
<그림 Ⅲ-81> 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답) ····· 203

<그림 Ⅲ-82> 고객으로부터의 신체 폭행 위협 ····· 204
<그림 Ⅲ-83> 직장동료 또는 상사로부터 신체폭행 위협 ····· 204
<그림 Ⅲ-84> 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답) ····· 205
<그림 Ⅲ-85> 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답) ····· 211
<그림 Ⅲ-86> 보험 가입현황(복수응답) ····· 212
<그림 Ⅲ-87> 민간보험 가입이유 ····· 212
<그림 Ⅲ-88> 산재보험 확대시 가입 의사 ····· 213
<그림 Ⅲ-89> 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유 ····· 214
<그림 Ⅲ-90> 규칙적인 식사 여부 ····· 214
<그림 Ⅲ-91> 건강검진을 받지 않은 이유 ····· 215
<그림 Ⅲ-92> 건강검진 종류 ····· 215
<그림 Ⅲ-93> 안전보건교육 실시여부 ····· 216
<그림 Ⅲ-94> 직무 스트레스 지수 ····· 217
<그림 Ⅲ-95> 사고나 상해의 원인(복수응답) ····· 219
<그림 Ⅲ-96> 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답) ····· 219
<그림 Ⅲ-97> 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유 ····· 222
<그림 Ⅲ-98> 근골격계 질환의 업무 연관성 ····· 223
<그림 Ⅲ-99> 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답) ····· 223
<그림 Ⅲ-100> 고객으로부터의 신체 폭행 위협 ····· 224
<그림 Ⅲ-101> 직장동료 또는 상사로부터 신체폭행 위협 ····· 224
<그림 Ⅲ-102> 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답) ····· 225

# 제1장 연구개요

# 제1장 연구개요

## I. 서 론

### 1. 연구의 목적과 배경

#### 1) 연구목적

2008년 7월1일부터 산업재해보상보험법에서 특수형태 근로종사자의 산재보험을 적용하게 되었다. 특히 이번에 적용되는 특수형태 근로종사자는 학습지교사, 보험모집인, 골프장캐디, 레미콘 운송종사자등의 논란이 되어왔던 4대 직종이며, 특수형태 근로종사자의 산재사고에 관련한 사후보상조치들이 조금이나마 해결되어 질 수 있다고 본다.

그러나 특수형태 근로종사자의 산업재해보상 가입이 산업재해 발생에 관한 예방은 아니라고 볼 수 있어, 2008년에는 기존 4대 특수형태 근로종사자외에 5개직종을 선정하여 산재발생 현황 및 예방대책에 관한 연구가 시행되었다.

이번 2008년 연구에서는 특수형태 근로종사자 중 근로자성의 성질을 가장 많이 띠고 있어 사회적으로 보호 해야만 할 화물운송종사자, 덤프종사자, 간병인, 퀵서비스 종사자, 대리운전 종사자로 한정하여 연구 대상을 정하였다.

최근 산재 통계를 살펴보면 2007년 한 해동안 우리나라의 전체 근로자 중 재해자 수는 90,147명, 재해율은 0.72%로 전년도 2006년의 89,910명, 0.77%에 비해 재해자수는 237명(0.3%)증가하였고, 재해율은 0.05%(6.5%) 감소하였다. 재해자 중에서 사망자수는 2,406명, 사망만인율은 1.92로 전년도 2,453명, 2.10에 비해 사망자수는 47명(1.9%) 감소하였고, 사망만인율은 0.18(8.6%)감소 하였으며, 그리고 2008년 10월 기준으로 현재 재해자수는 전년 동기 대비 4,919명 증가하여 79,456명이지만 재해율은 0.58%로 전년 동기 대비 0.01%p(1.7%) 감소하는 것으로 나타나고 있다. 사고성 사망자수는 1,200명으로 전년 동기 대비 64명

(5.6%)이 증가하였고, 업무상 질병자수는 8,187명으로 전년 동기 대비 1,493명 감소하는 것으로 나타났다[1].

전년 대비 산재사고 사망자와 사망인율의 감소는 그 감소폭이 미약하며, 선진국과 비교하였을 때 산업재해로 인한 사망자의 수는 훨씬 많은 편이다.[2] 특수형태근로종사자의 산재까지 포함한다면 더욱 산재자의 수가 늘어날 수 있다고 본다.

또한 앞으로 산업의 다양화에 따른 직종의 다양화가 이루어지고 그에 따른 서비스 산업을 중심으로 한 업무의 재해가 큰 비중을 차지 할 것이라고 볼 수 있다.

2007년의 특수형태근로종사자의 산재발생실태 및 전략적 예방대책(권순식, 2007년)을 살펴본 바에 따르면 노조 가입자수는 5천명, 가입률은 0.8%수준('06년 8월, 경제활동인구부가조사)으로 주요 직군에 노조가 조직되어 있지만 학습지교사・레미콘기사・골프장경기보조원은 노조설립이 신고・수리되어 활동 중이지만 법원이 근로자성을 불인정하여 노사교섭지도에 한계를 나타내기도 하는 것으로 조사되고 있다. 이러한 조사결과에 따라 재해보상 미흡, 부당한 계약해지, 노동3권 불인정 등을 애로사항으로 지적하고 있지만[3] 실지로 업무수행중 발생한 사고나 질병에 대한 연구자료는 전혀 없는 것으로 나타나고 있어 업무수행 중 발생한 재해와 업무상질병의 연구가 절실히 필요하여 이번 연구에서는 업무관련성 재해와 질병의 현황파악과 예방대책에 그 목적을 두고 있다.

---

1) 2008년 10월말 기준(1월~10월) 산업재해현황통계를 보면
재해자수: 79,456명(전년 동기 대비 4,919명 증가)
재 해 율 : 0.58%(전년 동기 대비 0.01%p(1.7%) 감소)
사고성 사망자수 : 1,200명(전년 동기 대비 64명(5.6%) 증가)
- 질병사망 포함 사망자수(누계) : 2,045명(전년 동기 대비 43명(2.1%) 증가)
사고성 사망만인율 : 0.88(전년 동기 대비 0.02P(2.2%) 감소)
- 질병사망 포함 사망만인율(누계) : 1.49(전년 동기 대비 0.09P(5.7%) 감소)
업무상 질병자수 : 8,187명(전년 동기 대비 1,493명 감소)
업무상 질병발생율 : 0.06%(전년 동기 대비 0.02%P(25.0%) 감소)

2) 산업재해로 인한 사망사고 발생 현황을 보면 사망자수가 일본 1,472명(후생노동성, 2006)이며, 독일은 711명(HVBG 보도자료, 2007) 프랑스는 1,004명(프랑스 INRS, 2006) 미국은 5,703명(SOII & CFOI, 2006)으로 나타나고 있다.

3) '06.2~4월간 실태조사결과(특수형태근로종사자실태조사, '06 노동연구원)

이번 특수형태 근로종사자의 산재발생 형태 및 예방대책에 관한 연구는 특수형태 근로종사자의 업무관련성 사고와 질병의 현황 및 유형을 파악하고 장기적인 산재예방정책을 만들 수 있는 기초적인 연구의 필요성 목적에 따라 수행하고 있는 것이다. 따라서 이번 연구순서는 연구목적과 배경 그리고 외국의 특수형태근로종사자의 입법적 특징과 5대직종의 업무관련성 재해발생현황을 면접설문을 통하여 심층적이고 집중적인 분석을 통하여 업무관련성 재해유형과 그에 따른 예방대책을 찾아보고자 하였다.

### 2) 연구의 배경과 필요성

#### (1) 연구 배경

서비스업의 발달과 고용형태의 다양화 등으로 자영업자와 근로자의 중간적인 위치에서 노무를 제공하는 특수형태근로가 확산되는 것이 세계적 현상이고, 이와 같은 직종들은 서구에서는 독립적 계약자(Independent Contractor)란 용어로 분류하여 비정형적 고용형태(Atypical Employment)의 일종으로 다루어진다. 우리나라에서도 외환위기 이후 구조조정 된 조기퇴직자들이 특수형태근로종사자로 유입되는 등 그 수가 증가하고 있다.

그러나 최근 특수형태근로종사자에 관한 법률적 보호근거를 살펴보면 대법원에서 근로자가 아니라고 판단함에 따라 노동관계법상 보호를 받지 못하고 있고[4], 대법원에서는 골프장경기보조원, 학습지교사, 보험설계사, 레미콘운송종사자 등의 노동관계법상 근로자성을 불인정하고 있으며,[5] 이에 대한 연구는 본

4) 판례상 특수형태근로종사자에 대한 근로자성 인정 여부에 대한 추세는, 학습지 교사에 대하여 (주)재능교육 사례를 통하여 대법원 1996. 4. 26. 선고, 95다20348 판결은 근로자성을 부인하고 있으며, 보험모집인에 대하여 동방생명보험 사례 대법원 1990. 5. 22. 선고, 88다카28112 판결과 프랑스생명보험 사례 대법원 2000. 1. 28. 선고, 98두9219 판결에서도 근로자성을 부인하고 있다. 골프장 경기보조원에 대하여 1993년 유성CC 사안에서는 골프장 경기보조원의 노동자성을 인정할 수 있는 듯하다가 1994년 판결 이후 1996년 양주CC사안 등에서는 이들에 대한 근로자성을 부정하고 있다.(권순식, 특수형태근로종사자의 산재발생실태 및 전략적 예방대책, 산업안전보건연구원, 2007, 215면인용)

연구원에서 2007년에 4개 특수직종을 대상으로 업무상 재해 및 직업성질병의 발생 실태 및 예방대책의 연구를 추진 한 바가 있다. 그리고 2008년 7월부터 정부에서 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용확대를 추진함에 따라 보험설계사, 골프장경기보조원, 학습지교사, 레미콘운송종사자가 1차적으로 산재보험 가입대상으로 확대하였다.

최근 특수형태근로종사자의 현황은 '06년 8월 경제활동인구 부가조사 결과에 따라 특수형태근로종사자는 62만 명인 것으로 나타나지만, 관련 부처자료나 연구기관의 조사에 따르면 90여 만 명에 이르는 것으로 나타나고 있다. 2006년 10월 25일 발표한 정부의 특수형태근로종사자 대책방안에는 보험설계사 (19만5천명), 학습지교사(10만명), 골프장경기보조원(1만4천명), 레미콘 운송종사자(2만3천명)과 이에 덧붙여 화물운송종사자(35만명), 대리운전종사자 (8만3천명), 퀵서비스배달원(10만명) 등 총 111만 5천명으로 조사 되고 있지만, 이번 연구를 통하여 조사한 바에 의하면 화물운송종사자(376,664명), 덤프종사자(51,557명), 간병인(25만명), 퀵서비스배달원(13만명)등으로 나타나며, 또한 특수형태근로종사자의 보수수준은 월 평균 약 132만원 수준('06.8월, 경활부가조사)이나 직군별로 상이하고, 최근 경기침체로 수입감소 추세를 나타내고 있다[6].

**〈표 Ⅰ-1〉 특수형태근로종사자 현황**

(단위/명)

| | 보험 설계사 | 학습지 교사 | 골 프 장 경기보조원 | 레미콘운 송종사자 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 대리운전 종사자 | 퀵서비스 배 달 원 | 간병인 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 종사자(명) | 19만5천 | 10만 | 1만4천 | 2만3천 | 376,664 | 51,557 | 8만3천 | 10~13만 | 25만명 |
| 기준시점 | '06.2 | '04 | '04 | '06.6 | '08년8월 | 08년8월 | '06 | '05 | '08 |

5) 서울행정법원 2001.9.4 선고, 2001구6783 판결에서는 근로기준법상의 근로자와 노동조합법상의 근로자를 판단함에 있어 차이가 없음을 밝히면서, 골프장 경기보조원의 근로자성을 부인하고 있다. 하지만 최근 서울고법 특별11부에서 2006. 6. 17일에 선고한 판결에서는 '도급제 택시기사'도 근로자라고 하고 있다.(권순식, 214면인용)

6) 보험설계사 156~277만원, 골프장경기보조원 180~ 200만원, 학습지교사 150~180만원, 레미콘기사 230~280만원(특수형태근로종사자실태조사, '06 노동연구원)

최근 특수고용형태 근로종사자 보호 법률에 관한 동향을 살펴보면, 정부에서 특수형태 근로종사자 보호에 관한 방안을 마련하기 위하여 아래<표Ⅰ-2>와 같이 보호 방안마련을 위한 논의를 해왔다.

이후에도 특수형태 근로종사자보호에 관하여 인권위원회의 권고를 통하여 특수형태 근로종사자의 보호를 위한 의견을 표명하였고 내용을 살펴보면 국가인권위원회는 특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률을 제·개정함으로써 이들의 인권을 보호하고 경제적·사회적 지위를 향상시키고 인간다운 삶을 누릴 수 있도록 「국가인권위원회법」 제19조 제1호의 규정에 따라 의견을 표명한다고 하였다.

그리고 그 내용 중에서 국회의장에게 보내는 내용을 보면, “특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률을 조속히 제·개정하되, 특수형태근로종사자와 사업주와의 개별적 관계에 있어서는 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 두고, 집단적 관계에 있어서는 특수형태근로종사자들의 계약조건을 유지·개선하고 경제적·사회적 지위를 향상시킬 수 있도록 노동3권을 보장하고, 사회보장제도와 관련하여서는 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「국민연금법」과 「국민건강보험법」의 직장(사업장)가입자 규정이 적용될 수 있도록 하고, 아울러 실질적으로는 사용종속관계에 있는 근로자임에도 계약의 형식을 이유로 특수형태근로종사자로 분류되는 자(이른바 ‘위장자영인’)에게는 일반 근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로종사자의 개념 및 판단기준을 법률에 명시할 것을 권고한다.”라고 하였으며, 노동부장관에게는 위와 같은 내용을 포함한 특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률이 조속히 제·개정될 수 있도록 행정부내 및 국회와의 관계에서 모든 노력을 다할 것을 권고 하였다.

### 〈표 Ⅰ-2〉 특수형태근로종사자 보호방안논의에 대한 최근동향

▣ 특수형태근로종사자의 보호방안 논의
- 2003년 3월에 특수형태근로종사자의 보호방안 마련,
- '03.9월부터 노사정위원회에서 특수형태근로종사자 보호방안 마련을 위해 50여 차례 회의를 개최하였으나, '05.6월 노사간 견해차이로 논의 중단 (보험설계사, 학습지교사, 레미콘기사, 골프장 경기보조원으로 한정하여 논의)
- '05.12월 정부차원의 보호방안을 마련키로 결정(국정현안정책조정회의)하고 실태조사 실시 (실태조사 : 4개 직군 외 화물·덤프·대리운전·퀵서비스 추가,'06.2~4월, 한국노동연구원)
- '06.3월 노사정대표자회의에서 '비정규직 입법 후 노사정이 논의'하기로 결정
- 정부내 「특수형태근로종사자 대책추진위원회」를 구성('06.6.15)하여 보호방안을 마련 (추진위원회(노동부장관 주재) 3회, 실무위원회(노동부차관 주재) 2회, 실무TF회의 8회 개최)
- 「특고실무회의」를 구성('06.7.13, 민주노총의 요청으로 노사정대표자회의, 9차례 회의 개최)
- '06.9.11 정부(안)에 대해 노사의견 제출을 요구하였으나 '노사관계 선진화 입법'에 대한 민주노총의 반대와 맞물려 **차기회의 개최**가 **불투명해짐.**
- 2006년 10월25일 관계부처 합동회의에서 특수형태근로종사자 보호대책을 마련하여 추진함.

특수형태근로종사자에 관련한 국내 연구를 살펴보면, 특수형태근로종사자에 관한 연구 중 산재관련연구는 「특수형태근로종사자의 산재발생 실태 및 전략적 예방대책」(권순식외, 2007), 「특수형태 근로종사자의 재해·질병위험 및 예방대책」(윤조덕외, 2004), 「산업안전보건법 확대적용에 관한 연구」(조흠학외, 2006), 그리고 산재보험관련 연구로 「특수형태 근로종사자에 대한 산재보험적용 확대방안 연구(Ⅱ)」(이승렬 외, 2005), 「비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태 근로종사자에 대한 적용확대」(윤조덕 외, 2004a)등의 연구에서 산재보험에 대한 적용실태와 함께 산재 예방의 실태연구가 이루어졌다.

이외에 특수형태근로종사자의 연구는 대부분 노사관계와 노동법적 권리보호에 관한 연구가 주류를 이루었다. 특수형태근로종사자의 근로관계를 중심으로 노사관계에 관한 연구를 살펴보면「특수고용직 종사자 실태조사 결과분석」(김영두, 2007),「특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서」(국가인권위원회, 2006),「특수형태근로 및 관련업종의 실태, 쟁점, 정책과제」(정인수 외, 2006)등에서 노사관계를 다루는 부분으로 연구가 되었다. 그리고 특수형태근로종사자와 관련하여 법적 측면에서 접근한 자료를 살펴보면,「특수고용직 노동법적 보호 : 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로」(강성태, 2007), 에서는 특수고용근로자의 노동권을 침해한 실태를 조사한 내용을 담고 있으며,「독일의 유사근로자(특수형태고용종사자)의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구」(박지순, 2005)에서는 우리나라의 특수형태고용종사자와 유사한 형태의 독일안에서의 근로 종사자에 대한 유형과 노동법상 지위에 관한 연구를 하였다. 이외에 법률적 측면의 연구로「특수형태근로종사자(유사근로자)에 대한 노동법의 적용가능성과 그 범위」(박지순, 2006a),「특수형태근로종사자에 대한 노동법의 적용 가능성과 그 범위」(박지순, 2006b),「특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호방안의 모색」(이승욱, 2006a),「특수형태근로자종사자에 대한 노동법적 보호방안의 모색」, (이승욱, 2006b),「특수형태종사자의 법적 규율을 위한 입법적 모색」(이승욱, 2005)등의 연구가 있다. 이외에 ILO에 관한 권고의 내용을 다룬「ILO 고용관계 권고와 한국의 특수고용 입법논의」(윤애림, 2006)와, 정책적방향을 제시한「우리나라 특수형태근로종사자의 노동법적 보호방안에 관한 연구(입법 정책적 방안을 중심으로)」(장의성, 2005),「특수고용노동자의 근로자성과 입법의 방향」, (윤애림, 2003)와「취업형태의 다양화에 따른 법제정비방안: 특수고용직 종사자의 노동법적 지위를 중심으로」, (유성재, 2002) 등이 특수고용근로종사자에 관한 정책적 방향에 초점을 맞추어 연구하였다.

이외에 노사정자료로「특수형태종사자 보호대책 논의 경과 및 주요 쟁점」(이호근, 2006),「특수형태근로종사자 관련 논의자료집」(노사정위원회, 2003)에서 특수형태근로종사자와 관련한 정책적 자료를 담은 내용들이 있다.

### (2) 필요성

기본 4대 특수고용형태근로종사자 외에 논란이 되고 있는 기타 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 적용확대와 함께 업무상 재해 및 직업성 질병의 예방대책에 관한 필요성이 대두가 될 것이라고 보지만 지금까지 이에 대한 체계적인 연구가 없어 화물운송종사자, 덤프운송종사자, 대리운전종사자, 퀵서비스 배달원, 간병인 등의 업종을 대상으로 실태파악조사 및 안전관리대책에 관한 선행적 연구를 추진할 필요가 있다.

○ 이들 특수직종이 외국에서는 문화적 배경과 특성이 달라 법률적용 근거가 다르므로 외국의 안전보건 예방제도와 우리의 예방대책을 비교 연구할 필요가 있다. 특히 공정거래법, 약관법, 보험업법 등 **경제법·개별법**의 보호도 미흡한 실정이지만 특별법에 관한 연구가 이루어지면 근로자 의미보다는 사용자성 성격이 깊어 산재 발생이라는 용어가 논란이 대상이 될 수 있기 때문에 연구제안서와 달리 개별법 및 경제법적 측면의 연구는 이번 연구에서 제외하고 외국의 비교법적 측면만 연구하기로 한다.

○ 특수형태근로종사자의 안전보건정책수립 및 각종 재해예방활동 수행 시에 참고 활용 할 수 있도록 체계적인 분석을 통한 정보자료 제공과 주요국가의 특수형태근로종사자의 제도적 특성을 정리하여 향후 정책적 기초자료로 활용하기 위한 자료제공이 필요하다고 본다.

○ 법률 제·개정시 기초자료를 활용함과 동시에 특수업종의 산업안전 분야의 정책담당자, 안전보건전문가, 사업장 등에서 예방대책의 자료제공이 가능하도록 하며, 안전보건 관련 학회나 세미나에 발표하고 게재하여 정책수립·개발 및 산재예방 사업 및 활동 등에 반영할 예정이다.

## Ⅱ. 연구내용 및 방법

### 1. 연구내용

이번 연구에서는 산재발생현황과 예방대책을 찾아내기 위한 연구이지만 우선 논란이 되고 있는 '산재'라는 용어정리 및 제목을 정리하기로 하면 산재는 업무상 발생한 사고 및 질병을 통칭하는 것으로 일반적으로 근로계약이 체결된 근로자의 재해에 해당한다고 본다. 따라서 특수형태근로종자사자는 근로계약을 체결하지 않아 외형적으로는 사용자성의 성질을 가지고 있어 '산재'라는 용어를 붙일 수 있는지에 대한 논란이 제기 되고 있다. 그러나 이번 연구가 작업장에서 발생하는 사고나 질병을 예방하기 위한 조치와 대책을 연구하는 것이 목적이고 근로자이냐 사용자이냐의 근로계약의 법률적 근거를 연구하는 것이 아닌 만큼 특수형태근로종사자도 근로자 성질을 가지고 있어 업무도중 발생한 재해로 보아 산재라는 용어를 쓰는 것으로 한다. 따라서 산재용어의 논란을 해결하기 위한 방안으로 제Ⅱ장에 특수형태근로종사자의 법이론적 근거와 외국의 근거를 정리하도록 하겠다. 그러므로 이번 특수형태근로종사자의 산재발생현황과 예방대책을 찾아내기 위한 연구로서 첫째, 5개 직종의 특수형태 근로종사자들에 대한 산업재해 및 업무상 질병에 대한 구체적 내용 및 실태를 파악하고 일반적 근로자들과 비교하기 위하여 4년주기로 발행하는 취업자근로환경조사(산업안전보건연구원, 2006년)와 비교를 통하여 재해 결과의 차이점 등을 정리하였다. 둘째, 특수형태근로종사자들의 업무상재해나 질병 등에 대한 발생 원인을 조사하고, 재해발생 원인을 분석하여 작업환경이나 근로자 업무의 과중에 따른 재해발생 원인과 함께 업무의 특성에 따라 나타나는 재해의 원인과 유형을 면접설문조사를 통하여 찾아내었다. 따라서 본 연구에서는 한국표준형 업무관련 직무 스트레스 문항과 근골격계 질환 지수 등을 포함하여 표준화된 분석도구를 설문에 포함하여 업무상 발생할 수 있는 질병을 찾아보고자 하였다. 셋째, 특수형태 근로종사자들의 재해발생 내용과 원인이 파악되면 이에 따라 예방대책이 마련되어야 하므로 근로자의 심층면접을 통하여 그 내용을 도출하고자 하였다.

예방대책이 현실적이며 실현가능한 정책적 대책을 마련할 수 있도록 법적인 측면에서 외국제도와 비교함으로써 현실성 있는 대안을 제시하도록 하였으며, 그에 따른 연구의 세부적인 내용은 다음과 같다. 먼저, 화물운송종사자, 덤프운송종사자, 대리운전종사자, 퀵서비스배달원, 간병인의 재해 실태와 분석 및 예방대책을 살펴본 다음, 특수형태근로종사자들의 향후 산재보험 적용확대에 대비한 법률적 근거와 정부의 정책적 기초 자료를 생산하고자 하였으며, 재해 실태와 분석과 함께 예방대책을 제안하고자 한다. 이를 위해 특수형태근로자의 법률적 지위와 근거를 찾아보고 현재 근로기준법과 산재법의 보호범위와 한계에 따른 외국제도의 이론적 근거를 살펴본 뒤 국내 특수형태근로종사자 재해발생현황을 조사하였다. 그리고 재해발생현황을 토대로 특수형태근로자의 예방대책을 직종별로 구분하여 정리하였다.

## 2. 연구방법

### ▣ 문헌조사

○ 국내외 문헌자료조사

- 국회도서관, 대학도서관, 한국노총자료실, 민주노총자료실 및 인터넷 검색

○ 특수고용 관련 논문자료조사

- 인터넷 검색

### ▣ 설문조사 및 FGI조사

○ 설문조사

- 화물자차기사, 덤프자차기사, 대리운전기사, 퀵서비스배달원, 간병인 (5개직종의 설문조사 : 각 직종별300개씩)

- 설문조사 일정

| 일 정 | 내 용 | 담 당 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 2월11일~4월15일 | 설문계획준비 | | |
| 4월15일~5월10일 | 설문내용 밀 설문지 준비 | | 300개씩 |
| 5월10일~5월30일 | 설문지 수정 | | |
| 6월10일~6월20일 | 설문 업체 확정 | | |
| 6월20일~7월20일 | 설문예비조사 계획 | | |
| 7월20일~8월 8일 | 설문예비조사 완료 | | |
| 8월 8일~8월30일 | 설문 완료 | | |

○ FGI조사(인터뷰를 통한 재해발생 내용)

- 5개직종 각 직종별 10개씩(5개업종 근로자대상), (한국노총, 민주노총) 비정규 담당자, 건교부, 산자부전문가 면담

| 일 정 | 내 용 | 담 당 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 3월15일~4월15일 | 심층면접준비 | | |
| 4월15일~ 6월30일 | 심층면접 기초조사 | | |
| 7월 1일~8월30일 | 심층면접 시작 | | 인터뷰 |
| 9월 1일~9월20일 | 심층면접 정리 | | |

○ 외국사례 비교연구

해외 자료문헌 조사 (영국, 스웨덴, 프랑스, 독일, 캐나다, 이태리)

### ▣ 연구자문회의 구성

○ 자문회의 구성일시 : 3월10일 이전

○ **자문회의 구성**

- 교수 및 실무진으로 구성 함

| 자문회의 구성 범위 | 구성대상 | 총14명 | |
|---|---|---|---|
| 교수 | 법학(1), 경제학(1), 노사관계학(1), 산업심리학(1), 산업의학(1), 산업보건학(1), 안전공학(1) | 7명 | 14명 |
| 실무진 | 현장 종사자(5명) | 5명 | |
| 공단 사업 부서 | 안전국, 보건국 | 2명 | |
| 연구진 | 연구진 5명 | 5명 | |

○ **자문회의 일정**

| 회 수 | 일 정 | 내 용 | 비 고 |
|---|---|---|---|
| 1 | 5월20일 | 설문관련 참고의견 회의 | |
| 2 | 7월10일 | 설문조사에 참고 의견 | |
| 3 | 7월20일 | 설문결과 및 심층면접 의견 | |
| 4 | 8월20일 예정 | 심층면접 실시의견 | |
| 5 | 9월10일 예정 | 중간점검회의 | |
| 6 | 9월30일 예정 | 최종정리 및 점검회의 | |

○ 연구회의 및 간담회는 일정에 따라 개최

- 외부 전문가와 자문 및 연구회의를 개최하여 의견을 수렴하여 연구에 반영

### ▣ 조사 설계(Research Design)

○ 표본 설계(sample design)

1) 설문조사

| 구 분 | 내 용 |
|---|---|
| 조 사 대 상 | 화물차 운송종사자, 덤프 운송종사자, 퀵서비스종사자, 대리운전자, 간병인 |
| 표 본 크 기 | 총 1,508명(업종별 300명) |
| 조 사 방 법 | 방문면접조사 |

2) 심층면접조사

| 구 분 | 내 용 |
|---|---|
| 조 사 대 상 | 화물운송종사자, 덤프운송종사자, 퀵서비스종사자, 대리운전자, 간병인 |
| 표 본 크 기 | 업종별 20명 내외 |
| 조 사 방 법 | 전문가 방문 면접 |

○ 실사 설계(fieldwork design)

| 절 차 | 예 비 조 사 |
|---|---|
| 실사지도원 교육 | 사전에 면접원 교육을 실시하며, 면접원 교육에 앞서 실사지도원(Supervisor)에 대한 교육을 실시함. |
| 면접원 선정 | 본 연구소 소속 면접원 중 적격자를 선발함 (고정면접원 주로 활용). |
| 면접원 교육 | - 예비조사 목적 및 방법 등에 대한 교육 실시<br>- 면접 중 발생할 수 있는 모든 우발상황에 대한 대처법을 포괄적으로 교육 |
| 예비조사 실시 | - 서울과 경기지역을 중심으로 조사<br>- 업종별 응답자 특성을 고려하여 조사 |
| 면접원 간담회 개최 | 예비조사 참여 면접원을 대상으로 간담회를 개최하여 예비조사시 현장에서 확인된 내용과 문제점 등에 대해 공유하고 본 조사에 반영할 수 있도록 함 |

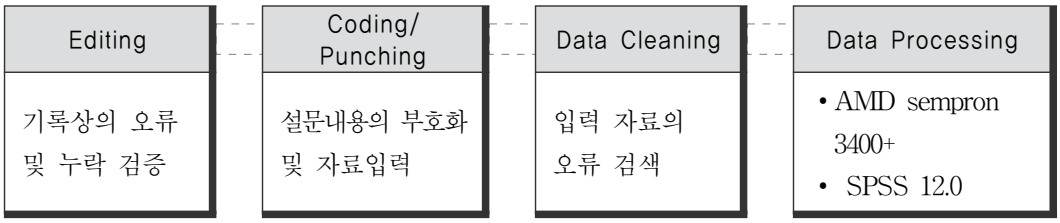
○ 조사 방법(survey method)

- 조사 방법 : 방문면접조사
- 조사시기 : 2008년 9월 8일 ~ 10월 2일(약 1개월)
- 자료수집도구 : 구조화된 질문지(Structured Questionnaire)

○ 자료 처리(Data Processing)

수집된 자료(Raw Data)는 Editing, Coding, Punching 과정을 거쳐 AMD

sempron 3400+를 사용하여 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences) ver. 12.0 프로그램으로 전산처리 하였음.



# 제2장 특수형태 근로종사자의 이론적 근거

# 제2장 특수형태 근로종사자의 이론적 근거

기존에 일반적인 제조업의 근로자에 대비하여 현재 특수형태근로종사자의 산재 관련 연구는 골프장 경기보조원, 레미콘 운송종사자, 보험설계사, 학습지 교사를 대상으로 이루어져 왔다. 그러나 이 직종 외에 화물운송종사자, 덤프운송종사자, 퀵서비스 배달원, 대리운전종사자, 간병인, 애니메이션작가, 전자제품 A/S기사, 텔레마케터, 학원차량 기사등의 다양한 직종의 형태에서 특수형태근로종사자가 존재하고 있다. 이러한 다양한 직종에 종사하는 특수형태근로종사자는 고용관계에서 정도의 차이는 있지만 특정 사용자에게 상당한 기간 근로를 제공하면서 노무공급의 지휘명령과 경제적 종속관계가 발생하고 있음을 최근 실태조사를 보면 알 수 있다[7]. 따라서 특수형태근로종자사자는 근로계약을 체결하지 않아 외형적으로는 사용자성의 성질을 가지고 있어 '산재'라는 용어사용에 관한 문제 제기와 함께 연구대상에 관한 논란이 제기 되고 있다. 그러나 이번 연구는 작업장에서 발생하는 사고나 질병을 예방하기 위한 조치에 필요한 연구가 주 목적이므로 근로자이냐 사용자이냐의 법률적 의미를 가지고 근로계약의 법률적 근거를 연구하는 것이 아닌 만큼 특수형태근로종사자도 근로자 성질을 가지고 있어 업무도중 발생한 재해로 보아 연구대상으로 정하였다. 그러므로 산재용어 사용과 관련하여 논란이 될 수 있으나 재해관련 내용을 산재로 보고 연구하였으며 그 해결방안으로 근로자 성질의 법률적 근거를 제시하기로 하였다. 따라서 해결하기 위한 방안으로 제Ⅱ장에 특수형태근로종사자의 법이론적 근거와 지금까지 논란이 되어왔던 판례, 입법청원등을 정리하고 외국의 근거를 정리하도록 하겠다. 그러므로 이번에는 기존 골프장 경기보조원, 레미콘종사자, 보험설계사, 학습지교사외에 다양한 특수형태근로종사자중 가장 사용종속관계가 유사한 5개 직종인 화물운송종사자, 덤프운송종사자, 퀵서비스배달원,

7) 김재훈, 특수형태근로종사자에 대한 쟁점 및 대책방안, 비정규특위 제2분과 6차 회의 (2002.1.7 자료)

대리운전종사자, 간병인을 대상으로 경제적 종속성이 강한 '근로자에 유사한 자'에 관한  근로자 개념을 찾아보기로 한다. 따라서 특수형태근로종사자의 범위를 정함에 있어 법률적 근거를 찾아보고 그에 따른 외국의 입법례 및 판단근거와 현행 판례에서 인정하는 범위를 찾아보도록 하겠다.

## Ⅰ. 특수형태근로종사자의 법률적 근거

특수형태근로종사자의 법률적 근거는 현행 법률속에서는 나타나 있지 않고 판례로서 그 정의를 내리고 있다. 따라서 1994년 판례에서 나타난 특수형태근로종사자의 판단근거와 각각 입법청원안을 토대로 적용범위의 내용을 정리하고 근거를 마련하도록 하겠다.

### 1. 특수형태근로종사자의 정의

#### 1) 기존 특수형태근로종사자의 정의

근로기준법상 근로자판단은 대법원 판결에 의해 정립되었는데[8], 이 판결에서 근로자 여부를 종속성에 의해 판단하고, 종속성의 유무는 특히 구체적이고 직접적인 지휘감독을 받는가라는 기준을 가지고 판단하였다. 이 기준이 적용된 대부분의 사례에서 법원은 특수형태근로종사자는 근로기준법상 근로자가 아니라고 판단하였지만, 이후 판례의 변화가 나타난 것은 대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결('2006년신판결')에서 부터라고 할 수 있다. 이 판결에서 대법원은 사실관계 인정에서 종전과 달리 근로자성을 긍정하는 지표와 부정하는 지표를 나란히 제시하였고, 종래의 "구체적이고 직접적인 지휘감독"에서 "상당한 지휘감독"을 요구하였으며, 그 근거에 따라 근로자성의 포괄적 해석이 가능하게 되었다. 그러므로 근로기준법상 근로자에 관하여 노무제공자의 특성 검토를 통하여 지휘명령관계에서 나오는 직업적 특성을 고려해야 하는 것으로 정의하

8) 1994.12.9. 선고 94다22859 판결('기본판결')

고 있다. 이러한 기준이 나오게 되는 배경은 1980년대 중반부터 사업의 다양화가 이루어지자 사용자들은 비용과 책임의 문제를 생각하고 자신이 상시 또는 직접 고용하는 근로자의 수를 최소화하는 것으로, 비정규직 사용의 확대, 근로자의 외부화(아웃소싱)등을 도입하게 되었다. 이러한 사업주의 변화된 정책으로 사업장에 노무를 제공하는 독립적 자영인형태가 나타났으며, 근로자와 유사하지만 자영인의 외양을 띠는 '특수고용직' 또는 '특수형태근로종사자'라고 하게 되었다. 그러나 특수고용직을 부르는 명칭은 다양하여 특수고용의 논의가 본격화되기 시작한 2000년에는 김소영 교수는 '특수고용관계'[9], 임종률 교수는 '특수계약형태'[10]라고 불렀으며, 현재 정부는 '특수형태근로종사자'라는 용어를 사용하고 있다. 그러나 각각의 용어가 포괄하는 노무제공자의 범위를 면밀하게 보면 분석하여 보면 약간씩 차이가 난다는 점이 있는데[11] 노무제공의 내용을 사용종속으로 볼 수 있는 것인지가 중요한 문제점으로 지적되고 있다.

1990년대 중반 이후 특수형태근로종사자에 대한 논의가 활발하게 되어 왔지만, 근로자가 아니라고 판단한 판례의 비판적 시각 관점에서 시작되었다. 이후 이러한 비판적 시각에서 근로자 개념을 확대하자는 입법론을 중심으로 새로운 근로자 판단방식의 논리성을 재정립하는 방향으로 진행되어 왔다. 최근에는 근로자 인정에 대한 방향으로 진행되어 일부 4대 특고를 중심으로 산업재해보상보험법 가입대상으로 인정되는 결실이 나타났다. 그 후 정부가 준비했던 법률안이 의원입법의 형식으로 국회에 제출되었고, 최근에는 근로기준법상 근로자 판단에서 판례의 입장이 변하고 있지만 아직까지 명확하게 근로자로 판단하기에는 어려움이 있으나 근로자의 논의를 시작한다는 면에서는 상당한 의미가 있다고 본다.

---

9) 김소영, 특수고용관계에 있는 근로자들의 노동법적 문제, 사회변동과 사법질서 김형배 교수 정년퇴임기념논문집, 박영사, 2000, 254면

10) 임종률, 노동법(제2판), 박영사, 2000, 26면

11) 특고는 많은 국가에 두 가지 공통적인 고민을 제기한다. 하나는 노무제공자를 종속성을 기준으로 이분하는 것이 아직도 유효한가라는 해석론상의 고민이고, 다른 하나는 근로자와 자영인 이외 제3의 노무제공자 범주를 추가할 것인가 하는 입법론상의 고민이다. 후자의 경우에는 새로운 범주의 도입이 종래 해석론의 고민을 해결할 수 있는 유용한 방법이 될 수 있는가라는 추가적 질문을 야기한다.

그러므로 최근 판례의 변화에 대하여 살펴보면 근로기준법상 근로자 판단에 관한 특수형태근로종사자에 관련한 입법론이 제출되기 시작한 것은 2000년이었고, 주요 내용은 노동법에 '근로자에 준하는 자'개념을 신설하여 특수형태근로종사자의 상당수를 포괄하고, 시행령으로 '보수, 정당한 이유 없는 해고제한, 산재보험 혜택' 등 노동법의 일부 규정을 적용하되 퇴직금, 근로시간, 휴일·휴가 등은 제외한다는 것이었다.

이후 노사정위원회의 '특수형태근로종사자특별위원회'(특고특위)가 근로기준법상 근로자 정의규정(제14조)을 개정하여 "당해 사업의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 대가로 보수 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 특수형태근로종사자"로서 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 자는 "제1항의 근로자로 본다"는 제2항을 신설하고, 이들에 대해서는 노동법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있도록 하자(제3항)는 의견을 제시하였다. 특히 집단적 노사관계에서는 근로삼권 대신 단체이권을 부여하는 방안을 제시하기도 하였다. 여기에서 나타난 특수형태근로종사자란 계약의 형식에 관계없이 사실적으로 사업의 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 대가로 받는 보수 그 밖의 수입에 의하여 생활하고, 업무의 내용 또는 수행 과정에 대하여 사용자로부터 간접적·포괄적인 지휘·명령을 받으며, 노무제공에 있어서 타인을 고용하지 않고(단순한 보조인력 제외), 보수 등 계약조건(근무조건)이 실질적으로 사용자에 의하여 결정된다는 것을 전제로 한 의미를 특수형태근로종사자로 볼 수 있다는 것이다[12].

### 2) 특수형태근로종사자의 입법청원에 관한 흐름

자영인의 외양을 띠면서도 실질적으로는 근로자 성격을 가지고 있으면서 근로자와 유사한 지시명령과 경제적 종속성을 가진 특수형태근로종사자('특고')의 법적 근거를 인정받기 위하여 입법청원을 통한 법률적 기준을 마련하려고 하였다. 따라서 지금까지 논의된 입법청원의 내용과 흐름을 살펴본다.

12) 이호근, "특수형태종사자 보호대책 논의 경과 및 주요 쟁점" 특수형태 근로 종사자 대상 보호법안 마련을 위한 공개토론회 자료집, 노사정위원회, 2006. 참조

### (1) 입법청원안에 따른 특수형태근로종사자의 의미

#### ① 입법청원안 제1안

비정규노동자기본권보장과차별철폐를위한공동대책위원회('비정규 공대위')에서 2000년9월19일 한국여성단체연합, 한국여성노동자회협의회, 전국여성노동조합을 중심으로 근로기준법 제14조 제2항에 대하여 입법청원안을 제출하였다. 그 내용을 살펴보면 근로기준법 제14조 제2항을 두고 "근로자가 독립사업자의 형태를 취하고 있는 경우에도 특정사용자의 계산으로 또는 특정사용자의 사업에 편입되어 그 업무를 수행하고 대가를 얻는 경우에는 근로자로 본다"고 되어 있다. 그리고 근로자 개념에 상응하여 사용자 개념을 종전의 근로기준법 제15조의 개념 정의를 그대로 둔 채 제2항에 "근로계약체결의 형식적인 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 혹은 영향력이 있는 자는 사용자로 본다"고 하여 사용자 개념을 확대하였고, 제3항으로 "전항의 실질적 지배력 혹은 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미치는 근로조건에 한하여 근로계약 체결 책임자와 연대책임을 진다"고 하여 사용자 개념의 확대로 사용자 범위에 들어오는 자에게 연대책임을 부과한다는 안을 제출하였다.

#### ② 입법청원안 제2안

그리고 또 다른 입법안으로 2000년 10월 비정규노동자기본권보장과차별철폐를위한공동대책위원회의 법률안을 보면 종래의 근로기준법 제14조에 제2항을 신설하여 "고용계약을 체결하지 않은 자라하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다"고 규정하고자 하고, 또한 사용자의 개념 정의에 관해 근로기준법 제15조 제2항, 제3항을 신설하였으나 그 내용은 2000년 9월 입법청원안과 동일하다고 볼 수 있다.

### ③ 입법청원안 제3안

입법청원안 제3안으로 2000년 11월 한국노총 입법청원안이 있는데 그 내용을 보면“직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”로 되어 있는 종래의 근로기준법 제14조에 제2항을 신설하여 “고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정고용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다”고 제시 하였다. 또한 사용자의 개념 정의에 관해 근로기준법 제15조 제2항, 제3항을 신설하였으나 그 내용은 위 입법청원안들과 동일하지만 한국노총 입법청원안의 특징은“직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”로 되어 있는 종래의 근로기준법 제14조 자체를 개정하여 “.....임금 또는 그에 준하는 수입을 목적으로 근로를 제공하는 자”로 개정하고자 하였다. 또한 노동조합및노동관계조정법 제2조 제1호를 개정하여 경제적 종속성이 강한 ‘근로자와 유사한 자’에게까지 노조법상의 근로자 개념을 확대하고 협약자치의 권리를 부여하고자 하는 입법청원안으로  방안을 제시하였다.

### ④ 입법청원안 제4안

제4안은 2000년 10월 한나라당 환경・노동위원회의 법률안으로 그 내용을 살펴보면  근로기준법 제14조 제2항과 동법 제15조 제2항을 각각 신설하여 근로자 개념과 사용자 개념을 확대하는 방안의 법률 개정안을 발의하는 방안을 제시하고 있다. 입법청원 개정안을 보면 다음과 같은데 “제14조(근로자의 정의).....②위임・도급 또는 이와 유사한 계약에 의한 개인 자격의 수임・수급자로서 특정인에게 근로조건에 대하여 현저한 영향을 받는 자는 근로자로 본다.” 제15조(사용자정의).....②“근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 본다”라고 되어 있다.

입법청원안등을 보면 공통점이(2000년9월부터 10월) 근로기준법의 근로자개념을 확대하여 근로자 정의규정에서 “고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자”로 보도록 하는 방안으로 제시되어 있는 것을 알 수 있다. 그러나 그 후 한국경총에서 비정규직 보호에 관한 경영계 입장(2000년 11월)을 살펴보면, 경제적 종속성을 근로자성의 판단기준으로 삼는 것은, 경제활동 주체 가운데 독립 자영업자의 상당부분을 근로자로 인정하게 되는 불합리한 결과를 초래하므로, 특히 특수 업무 종사자에 대해 근로기준법 적용을 확대하는 문제는 노동법의 전체 체계에 큰 혼란을 초래케 하며, 이는 사회적·경제적으로 막대한 영향을 미치는 문제이므로 신중을 기해야 한다고 지적하였다.[13] 따라서 당시의 특수형태 근로종사자의 근로자성의 법률적 근거는 경제적종속성을 판단근거로 삼는 것이 아니라 근로계약의 종속범위에서 인정해야한다는 노동계와 경영계의 상반된 의견으로 나타나고 있다.

### (2) 노사정위 소위원회 확대실무회의(공익위원 및 전문가) 논의결과[14]

특수형태 근로종사자가 사회적 이슈로 대두 되면서 노사정위원회(현재 ‘경제사회발전노사정위원회)의 노사정위소위원회 확대실무회의에서 나타났던 전체 비정규직문제 해결에 관한 기본 방향 내용에서 특수형태근로자 부분을 살펴보면 당시에는 넓은 의미에서 특수형태 근로종사자를 비정규직속에 포함하여 논의하였다. 따라서 당시의 비정규직의 문제는 노동시장의 장기적 발전과 노사의 주장을 고려하여 합리적으로 규율하도록 하고, 비정규직의 탈법적 남용은 규제되어야 하되, 노동시장의 유연성을 저해하지 않도록 하여야 한다는 전제하에 정리하였으며, 또한 비정규직에 대한 사회보험은 확대되어야 함과 동시에 노사

13) 김재훈, 특수형태근로종사자에 대한 쟁점 및 대책방안, 비정규특위 제2분과 6차 회의(2002.1.7 자료) 근로계약 체결의 당사자가 아닌데도 근로조건 등의 결정에 있어서 실질적인 지배력이 있다는 이유만으로 사용자로 인정하는 것은, 소위 특수고용형태 종사자의 근로자성을 인정하기 위한 근거규정이 될 수 있다는 점에서 부적합하다는 지적이 있었다.

14) www.3win.org ; www. naver. com. (2001년 상반기) 노사정위 소위원회 확대실무회의(공익위원 및 전문가) 논의결과

정은 비정규직의 실태파악을 위하여 공동으로 노력하고 노사정간 공감대를 형성해야 하는 것으로 회의에서 결정하였다.

그러나 사실상 특수형태 근로종사자와 비정규직의 의미는 다른 것으로 비정규직의 개념은 근로자이지만 정규직이 아닌 단시간 근로자 또는 계약직 근로자를 의미하는 것이고, 특수형태 근로종사자는 근로자가 아니므로 사용자 성격을 가지지만 근로자로 보아야 한다는 의미속에서 근로자인지 사용자인지의 판단문제에 따라 중요성이 다른 것이다.

이때 회의에서 나타난 특수형태 근로문제 해결의 기본방향을 살펴보면, 기본방향은 특수형태 근로의 전체적 상황 및 다양한 특수형태 근로사이의 근무환경의 차이점 등에 관한 정확한 실태파악이 선행되어야 하고 특수형태 근로에 대한 근로기준법상 특별한 규율의 필요성 및 관련법제의 적용가능성을 면밀히 검토하도록 하였다.

따라서 이러한 관련법제 적용가능성을 두고 검토사항으로 특수형태 근로의 규율과 관련하여 판례의 해석론에 맡기는 현행방안과 근로기준법의 부분적용 방안을 두고 논의하게 되었다.[15]

그와 동시에 근로기준법의 적용 여부와는 별도로 고용안정 및 근무환경의 개선을 위해 사회보험, 노동법 등의 적용가능성을 검토하여 특수형태 근로종사자가 근로기준법 대상에 되는지를 파악하여 근로기준법이 적용되어 질 경우에는 나타나는 문제점등을 파악하도록 논의 하였다.

## 2. 판례상의 정의

### 1) 판례상의 특수형태 근로종사자의 이론적 근거

#### (1) 기존 판례에서 나타난 특수형태 근로종사자의 기준

특수형태근로종사자의 근로자성에 대한 판례의 접근은 근로기준법과 노동조

15) 김재훈, 특수형태근로종사자에 대한 쟁점 및 대책방안, 비정규특위 제2분과 6차 회의 (2002.1.7 자료)

합및노동관계조정법(‘노동조합법’)에서 약간 차이가 있다. 우선 근로기준법상 근로자의 판단의 기본방식은 대법원 1994.12.9. 선고 94다22859 판결(‘기본판결’)에 의해 정립되었다. 기본판결은 근로자 여부를 종속성에 의해 판단하고, 종속성의 유무는 특히 구체적이고 직접적인 지휘감독을 받는가라는 이른바 엄격한 지휘감독 테스트를 적용하여 판단하였다. 이 기준이 적용된 대부분의 사례에서 법원은 특고는 근로기준법상 근로자가 아니라고 판단하였다.

근로자성 여부에 관한 판례의 경향, 특히 대법원의 입장은 두 가지 점에서 주목된다. 첫째, 근로자성 판단에 관한 기본공식을 제시한 1994년 판결 이후 대법원은 이 기준에 의하여 특수형태근로종사자의 범주에 속하는 것으로 볼 수 있는 자의 근로자성 여부를 판단한 사건에서 거의 일반적으로 근로자성을 부정하고 있다는 점이다. 골프장경기보조원[16], 레미콘기사[17], 학습지교사[18], 지입차주[19], 보험모집인[20], 지입중기차주인기사[21], 양복점재봉공[22], 오토바이퀵서비스종사자[23], 방문판매회사의 판매대리인[24], 한국방송공사 드라마제작국에서 노무를 제공하는 외부제작요원[25]등에 대해서 근로자성을 부정하고 있다. 그 부정의 주된 근거는 근로자로 볼 수 있을 정도의 인적 종속성을 가지고 있지 못하다는 점으로 특수형태근로종사자를 판결하고 있다고 볼 수 있다. 이에 대하여 긍정한 예로는 광고수탁 및 광고료 수금업무에 종사하는 광고영업사원[26], 자기소유

16) 대법원 1996.7.30. 선고 95누13432 판결(근기법상 근로자개념).
17) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결(근기법상 근로자개념); 대법원 1997.2.14. 선고 96누1795 판결(근기법상 근로자개념); 대법원 2003.1.10 선고, 2002다57959 판결(근기법상 근로자개념); 대법원 2006.5.11. 선고 2005다20910 판결(노조법상 근로자개념); 대법원 2006.6.30. 선고 2004두4888(노조법상 근로자개념).
18) 대법원 1996.4.26. 선고 선고 95다20348 판결(근기법상 근로자개념); 대법원 2005.11.24. 선고 2005다39136 판결(노조법상 근로자개념).
19) 대법원 1996.11.29. 선고 96누11181 판결(산재법 및 근기법상 근로자개념); 대법원 2001.4.13. 선고 2000도4901 판결(근기법 및 직업안정법상 근로자개념).
20) 대법원 2000.1.28. 선고 98두9219 판결(근기법상 근로자개념).
21) 대법원 1997.12.26. 선고 97누16534 판결(산재법 및 근기법상 근로자개념); 대법원 1998.5.8. 선고 98다6084 판결(산재법 및 근기법상 근로자 개념).
22) 대법원 2001.8.21. 선고 2001도2778 판결(근기법상 근로자개념).
23) 대법원 2004.3.26. 선고 2003두13939 판결(산재법 및 근기법상 근로자개념)
24) 대법원 2002.7.12. 선고 2001도5995 판결(근기법 및 직업안정법상 근로자개념)
25) 대법원 2002.7.26. 선고 2000다27671 판결(근기법상 근로자개념).

버스를 수영장 사업주 명의로 등록하고 수영장 회원운송을 위한 기사로 일한 사례[27]가 있으나, 사실관계에서 사용자에 의한 지휘·통제권의 행사가 분명하게 나타나는 경우에만 인정되는 예외적인 사건이라고 할 수 있다.

둘째, 근로자성 판단기준을 제시한 1994년 대법원 판결로 근로자성 기준을 삼고 있지만 그것은 근로기준법의 근로자개념을 판단하는 사건에서만 적용하고 있다는 점이다.[28] 따라서 노동조합법상 근로자개념이 문제 될 경우에는 근로기

---

26) 대법원 2001.6.26. 선고 99다5484 판결(근기법상 근로자개념). 이 사건에서는 광고 "영업사원의 출퇴근 상황과 담당 업무의 내용, 관리자의 지휘·감독의 정도, 사원으로서 권익에 해당하는 의료보험 등의 가입상태 등을 종합하여 볼 때, 피고가 매월 수주 광고량에 따라 급여를 차등 지급받고 피고 명의로 세금계산서를 발행하여 왔다고 하더라도 피고는 원고 회사에 종속적인 피용관계에 있는 근로자라고 봄이 상당하다"고 한 원심의 판결을 지지하고 있다.

27) 대법원 2000.1.18. 선고 99다48986 판결(산재법 및 근기법상 근로자개념). 이 사건에서는 "근로제공자가 기계, 기구 등을 소유하고 있다고 하여 곧 자기의 계산과 위험부담하에 사업경영을 하는 사업자라고 단정할 것은 아니다"고 판시하면서, "근로계약서, 임금대장이 작성되지 않았다거나 근로소득세가 원천징수되지 않았다고 하더라도, 위 망인은 위 수영장에 대하여 사용종속적인 관계에서 자신 소유의 차량을 이용하여 근로를 제공하는 방법으로 근로를 제공하고 실비변상적인 성격의 금원을 포함한 포괄적인 형태의 임금을 받는자로서, 근로기준법상의 근로자에 해당한다"고 한 원심의 판단을 정당하다고 인정하고 있다.

28) 레미콘운송차주의 노조법상 근로자개념에 관한 대법원 2006.5.11. 선고 2005다20910 판결과 대법원 2006.6.30. 선고 2004두4888 판결에서는 근기법상 근로자개념에 관한 판단기준을 제시한 1994년 대법원 판결을 인용하는 대신, 골프장경기보조원의 노조법상 근로자성을 인정한 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결을 인용하고 있다. 즉 대법원 자신은 "노동조합및노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라고 한다) 제2조 제1호는 "근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다."고 규정하고 있다. 여기에서 근로자란 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말한다. 또 그 사용종속관계의 존재 여부는 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 경우이든 상관없이 사용자와 노무제공자 사이에 지휘·감독관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 그 노무의 실질관계에 의하여 결정된다"는 판지만을 설시하고 있을 뿐이고, 근기법상 근로자개념이 문제된 사건에서와 달리 94년 대법원 판결의 설시내용을 인용하지 않고 있다. 물론 이들 사건의 원심은 여전히 10개의 판단지표를 사용하는 근기법상 근로자개념 판단공식을 적용하고 있고, 대법원은 그 판단을 정당하다고 하고 있기는 하지만, 대법원 스스로가 노조법상 근로자개념이 문제된 사건에서 그 판단공식을 설시하지 않은 것은 근기법상 근로자개념 판단기준인 노조법상 근로자개념 판단기준과 상이할 수 있다는 것을 묵시적으로 밝힌 것으로 보여진다. 또한 골프장경기보조원의 근기법상 근로자개념에 관한 대법원 1996.7.30. 선고

준법상 근로자개념을 기준으로 판단기준을 적용하는 것을 회피하고 있으며, 이것은 노조법상 근로자개념을 확정하는 핵심적 요소인 사용종속관계에 관한 판단기준이 근기법상 근로자개념과 다르기 때문이라고 본다. 따라서 대법원은 노조법상 근로자개념에 관하여 적극적인 판단기준을 제시하지 않고 있으며, 노조법상 근로자개념과 근기법의 개념과 상이할 것인지는 후에 판례내용을 통하여 분석하여 근로자 개념을 정리하여야 할 것으로 보인다[29].

전체적으로 볼 때 특수형태근로종사자에 대한 대법원의 입장은 근기법상 근로자에는 속하지 않는다는 것이 명확하며, 노조법상 근로자에 속하는지 여부는 아직 명확하지 않다고 요약할 수 있다.[30] 따라서 특수형태 근로종사자는 근기법상 근로자가 아니기 때문에 근로기준법에 의한 보호를 일체 받지 못하고 있으며, 이에 대하여 노조법상 근로자 해당성은 판례상 명확히 확립된 것은 아니기 때문에 실제로 노동부가 설립신고증을 교부하여 활동 중인 노동조합이 상당수 존재 하고 있는 것이다.

따라서 판례에서 몇 가지 중요한 문제를 재검토할 필요가 있는데, 근로기준법상 근로자는 노무제공자의 자영업성에 대한 법률적 검토가 필요하고, 지휘명령관계는 직업적 특성을 충분히 고려하여 실질적인 판단근거를 마련해야 한다고 본다. 또한 노동조합법상 근로자에 관해서는 법의 목적, 법의 수단(규율방법)등을 판단하여 사용종속성의 의미를 검토함으로써 노동삼권 보장에 관한 근거도 제시 할 수 있어야  한다고 본다.

---

95누13432 판결에서도 노조법상의 근로자개념이 문제된 대법원 1993.5.25. 선고 90누1731 판결은 인용하고 있지 않은 점에서도 대법원의 입장을 유추할 수 있다.

29) 서울여성노동조합사건(대법원 2004.2.27. 선고 2001두8568 판결)에서 대법원은 법의 목적의 차이에 의해 특정 사용자에게 고용되어 현실적인 취업관계에 있는 자“가 근기법상 근로자개념에 해당하는 자에 한정되는지에 대한 판단을 한 것은 아니다.

30) 특수형태근로종사자의 노조법상 근로자성에 대한 하급심의 판단도 엇갈리고 있다. 이런 측면에서 골프장경기보조원의 근기법상의 지위를 부정하면서도(근기 68207-418, 2003. 4. 8), 노조법상의 지위는 “현재까지 캐디를 노조법상 근로자로 인정한 1993년도 대법원 판결이 변경된 바 없으므로 ○○캐디에 대하여도 달리 볼 사정이 없는 한 이와 같은 판단기준에 따라 노조법상의 근로자로 인정할 수 있을 것으로 사료된다”고 한(노조 68107-654(2003.12.23)행정해석의 입장은 하급심에 비하여 오히려 더 정확하게 대법원의 입장을 반영하고 있는 것으로 현재의 법체제하에서는 타당한 접근방식을 취하고 있다고 생각된다.

### 2) 판례의 변화에 따른 다양한 기준

대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결(기본판결)은 이전에 판례와 학설등에서 주장되어 오던 근로자성 판단의 기준을 종합·정리하여 판례의 원칙을 나타내었다고 볼 수 있다.

판례의 내용을 보면 "근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이고, 여기서 종속적인 관계가 있는지 여부의 판단은 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정해 질 수 있다고 본다. 그리고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에 있어서도 근로자가 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 대한 구속여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的)성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, 양당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다."라고 판시하고 있다.

이 판결은 종래의 학설·판례와 마찬가지로 ①사용종속관계의 존재 여부에 따라 근로자성을 정하고(종속성에 의한 판단), ②사용종속관계의 존재 여부는 계약의 형식이나 명칭이 아니라 노무공급관계의 실질에 따라 정하며(실질적 판단), 또한 노무공급관계의 실질은 그것을 둘러싼 제반 요소를 종합적으로 고려하여 판단하고 있다(종합적 고려). 판결이 사용종속관계의 인정을 위해 채용한 요소들은 지휘명령의 존재 여부를 판단하는 요소(임금성의 요소)를 몇 가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 지휘명령성의 요소로서, ① 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지는가, ② 취업규칙·복무규정·인사규정

등의 적용을 받는가, ③ 업무수행 과정에 있어서도 근로자가 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는가, ④ 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는가, ⑤ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 있는가 등이 검토되고 있다. 둘째, 임금성의 요소로서 ① 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는가와 ② 기본급이나 고정급이 정하여져 있는가 등이 검토되고 있다. 셋째, 기타의 요소로서, ① 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ② 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, ③ 세법(근로소득세의 공제 여부)이나 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, ④ 양 당사자의 경제·사회적 조건 등이 검토되고 있다.

이 판결에서 근로자성이 부정된 대표적인 사례로 보이는 학습지상담교사[31]에서의 대법원 판결을[32] 정리하여 보면 다음과 같다. ①피고 회사의 경우 채용·인사·승진·근무시간·보수·징계 등에 관하여 취업규칙 및 인사규정의 적용을 받는 일반사원 및 기능사원(이하 '직원'이라 한다)과는 달리 상담교사에 대해서는 상담교사 관리규정을 적용하고 있다는 것이다.

그리고 ② 상담교사는 피고 조직의 하나인 각 지국에서 조회나 교육을 통하여 피고로 부터 위탁업무의 실적 향상을 위한 독려를 받고 있으나 나아가 그 위탁업무의 수행 과정에서 업무의 내용이나 수행방법 및 업무 수행기간 등에 관하여 피고로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받고 있지 아니한다. ③ 상담교사는 그 위탁업무 수행을 위하여 자신이 제공한 근로의 내용이나 시간과는 관계없이 오로지 신규 회원의 증가나 월회비의 등록에 따른 회비의 수금 실적에 따라서만 그 지급 여부 및 지급액이 결정되는 수수료만을 지급받고 있어 상담교사 상호간이나 동일한 상담교사의 매월간 수입(지급받는 수수료)에 차이가 있다. 그러므로 이를 종속적인 관계에서의 근로제공의 대가로서의 임금이라 보기 어렵다. ④ 상담교사에 대한 관리규정에는 직원과는 달리 출·퇴근 시간

31) 학습지 회사와 통상 1년의 기간을 단위로 업무위탁계약을 체결하여 피고 회사가 학습지 회원으로 모집한 학생의 학습 진행에 관련한 교육상담·학습교재의 전달 등의 회원의 유지·관리에 수반되는 업무, 신규 회원의 입회를 위한 상담·소개·안내 등 회원 모집을 위한 업무 및 입회비·월회비 등의 회비를 수금하는 업무를 수행하는 자이다.

32) 1996. 4. 26. 선고, 95다20348 판결.

이나 업무수행 시간에 관하여 아무런 정함이 없다. 실제로도 상담교사 개개인의 자율과 능력에 따라 위탁업무를 수행한 후 임의로 그 위탁업무 수행 과정에서 이탈할 수 있고, 업무수행 장소도 피고 회사의 지국 사무실 등의 사업장이 아닌 주로 학습지 회원의 주거 등으로 자유롭게 되어 있다. ⑤ 관리규정상 상담교사는 인사규정상의 채용자격·채용기준·채용결격 등에 관하여 엄격한 규제를 받는 직원과는 달리 단순히 그 자격에 관해서만 '만 20세 이상의 대학졸업자 또는 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자'라는 추상적인 제한을 받고 있을 뿐이고 상담교사가 업무위탁계약을 체결하고 작성·제출하는 서류 중에는 직원이 제출하지 않는 '사업계획서'와 '재산세납입증명서'가 포함되고 있다. ⑥ 상담교사는 위탁업무의 성격상 경영이나 동종의 경쟁업체에의 근무가 제한되어 있을 뿐 직원과 달리 다른 업종에의 근무나 자신 명의의 영업활동까지 제한받고 있지 아니하며 상담교사에 대하여는 직원과는 달리 회사의 복무질서 위반행위 등에 관한 징계규정을 두지 아니한 채 다만 관리규정 소정의 사유가 있을 때 위탁계약을 해지할 수 있는 해촉사유만을 규정하고 있을 뿐이다. ⑦ 상담교사는 수수료 소득에 대하여 각자 사업자 등록을 한 후 사업소득세를 납부하고 있을 뿐 근로소득세를 납부하고 있지 아니하며, 피고 회사에 설립되어 있는 직장의료보험조합의 당연피보험자로 되어 있지 아니하고 오히려 개별적으로 지역의료보험조합에 임의로 가입하고 있다.

이 당시의 노무공급자들에 관한 특고 관련 대법원 판결은 거의 대부분 위의 판결의 입장을 기준으로 판단하기 때문에 근로자성을 부정하였고 그 대상들은 앞서 본 학습지 상담교사 외에, 골프장경기보조원[33], 보험모집인[34], 레미콘기사,[35] 지입차주,[36] 지입중기차주인 기사, [37]양복점의 재봉공,[38] 오토바이퀵서비스종사자,[39] 방문판매 회사의 판매대리인,[40] 한국방송공사 드라마제작국에서

33) 대법원 1996. 7. 30. 선고, 95누13432 판결.
34) 대법원 2000. 1. 28. 선고, 98두9219 판결.
35) 대법원 1995. 6. 30. 선고, 94도2122 판결; 대법원 1997.2.14. 선고, 96누1795 판결; 대법원 2003.1. 10 선고, 2002다57959 판결.
36) 대법원 1996. 11.29. 선고, 96누11181 판결; 대법원 2001. 4. 13. 선고, 2000도4901 판결.
37) 대법원 1997. 12. 26. 선고, 97누16534 판결; 대법원 1998. 5. 8. 선고, 98다6084 판결.
38) 대법원 2001. 8.21. 선고, 2001도2778 판결.
39) 대법원 2004. 3. 26. 선고, 2003두13939 판결.

노무를 제공하는 외부제작요원[41]등이 해당된다. 예외적으로 사실관계에서 사용자의 구체적인 지휘감독관계가 있어 근로자성이 인정되었던 예로는 광고영업사원[42]과 수영장 자기소유차량 운전기사[43]정도가 있고 대부분 해석은 근로자성을 부정하는 것이 일반적인 해석 기준이라고 볼 수 있다.

### 3) 최근 판례의 내용

판례의 변화는 대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결(원심판결 파기환송)에서 나타났다. 판례상 근로자성 판단이 현실과 부합하지 않는다는 학계 등의 계속적 비판을 받아오던 대법원은 학원 강사의 근로자성이 문제된 사건[44]에서 기존 판결과는 약간 달라진 입장을 내 놓았다.

"근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다"고 하였다. 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원

40) 대법원 2002. 7. 12. 선고, 2001도5995 판결.
41) 대법원 2002. 7. 26. 선고, 2000다27671 판결.
42) 대법원 2001. 6.26. 선고, 99다5484 판결.
43) 대법원 2000. 1. 18. 선고, 99다48986 판결.
44) 대학입시학원의 강사인 네 명의 원고들(그 중 세 명은 담임강사, 한 명은 비담임강사)은 담임강사로 매년 2월 중순부터 수학능력시험이 끝나는 11월 중순까지 9개월의 기간제 계약을 십 수년 동안 반복 체결하여 오다가 해임되었다. 해고의 무효를 주장하는 원고들의 청구에 대해 1심(부산지법 2003. 9. 17. 선고, 2001가합18448 판결)은 비담임강사는 근로자가 아니라는 이유로, 담임강사의 경우에는 근로자성은 인정되지만 9개월의 기간제 계약이어서 퇴직금 지급 청구의 법적 기초(계속근로연수 1년 이상)가 없고 기간제 근로계약라는 이라는 이유로 원고들의 청구를 기각하였다. 원심(부산고법 2004. 5. 19. 선고, 2003다 14492 판결)은 원고들 모두가 근로자가 아니고, 퇴직금 청구의 기초도 없다고 하여 판단하였다. 상소를 담당한 대법원은 원고들 모두 근로자성이 인정되며, 기간제 근로계약이 반복하여 갱신된 경우에는 공백 기간을 포함하여 그 기간 전체를 합산하여 계속근로연수를 판단하여야 하므로 퇴직금 지급 청구는 이유 있다고 판단하였다.

자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부등 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 하는 것으로 판시하고 있다(대법원 1994. 12. 9. 선고, 94다22859 판결 등 참조). 다만, 판결문에서 "기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수 하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다."라고 판시하고 있다.

위에서 줄 친 부분이 표현상 바뀌어지는 부분이고 일부에 관해서는 내용상의 변화까지 포함되었다고 볼 수 있는데, 대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결(이하 '2006년 신판결'이라 한다)의 입장은 대학 시간강사의 근로자성이 다투어졌던 대법원 2007. 1. 25. 선고, 2005두8436 판결에서도 그대로 나타났지만, 특히 지휘감독이 있었는가에 따라 업무의 특성을 반영하여야 한다는 입장을 명확히 나타내고 있다. 즉 "시간강사들이 '대학들'로부터 강의 내용이나 방법 등에 관한 구체적인 지휘·감독을 받지 않은 것은 지적 활동으로 이루어지는 강의 업무의 특성에 기인하는 것일 뿐 그들이 근로자가 아니었기 때문이라고 할 수도 없다"라고 해석하기도 하였다. 2006년 판결은 실질적 판단, 종속성에 의한 판단 및 종합적 판단이라는 기본방침은 1994년의 판결을 따르고 있지만, 사용종속성의 인정을 위한 요소는 기존 판결과 상당한 차이를 보이고 있다.

첫째, 기존판결은 부정하는 의미만 나열 하였지만 긍정과 부정의 기준을 명확히 표현하여 특수형태근로종사자가 근로자성을 인정하는 긍정적인 면을 찾을 수 있다고 본다. 그 예로서 ① 출근 시간과 강의시간 및 강의 장소의 지정 ② 사실상 다른 사업장에 대한 노무제공 가능성의 제한 ③ 강의 외 부수업무 수행 ④ 시간당 일정액에 정해진 강의 시간수를 곱한 금액을 보수로 지급받았을 뿐 수강생수와 이에 따른 학원의 수입 증감이 보수에 영향을 미치지 아니한 사정

등을 긍정하는 기준으로 하였고, 부정하는 예로는 ① 원·피고 사이에 매년 '강의용역제공계약서'라는 이름의 계약서가 작성되었고 ② 그 계약서에는 수강생 인원이 10명 미만인 경우 강의용역 제공을 거부할 수 있고 ③ 다른 학원에 강의를 나가더라도 학원측이 이의를 제기하지 못하도록 되어 있으며 ④ 일반 직원들에게 적용되는 취업규칙·복무(인사) 규정·징계규정 등의 적용을 받지 않았고 ⑤ 보수에 고정급이 없으며 ⑥ 부가가치세법상 사업자등록을 하고 근로소득세가 아닌 사업소득세를 원천징수당 하였으며 ⑦ 직장의료보험이 아닌 지역의료보험에 가입한 사정 등을 들었다.

둘째, 2006년 판결은 기존판결에서 사용하던 "구체적이고 직접적인 지휘 감독"이라는 표현 대신에 "상당한 지휘감독"이라는 표현을 사용함으로써, 지휘감독관계의 판단에서 현대적 업무의 특성 및 업무 자체의 성격을 반영하려는 태도를 보이고 있다.

셋째, 2006년 판결은 근로성판단의 근거가 "다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 단순히 이러한 점이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다."라는 입장과 함께 근로자성 판단 기준을 객관적으로 고려 할 수 있어야 한다고 나타내고 있다.

## Ⅱ. 특수형태근로종사자의 보호방안

### 1. 특수형태근로종사자의 노동법적 보호방안에 대한 검토

특수형태근로종사자의 보호방안에 대해서는 크게 세가지 방안이 있다. 첫째, 경영계에서 주장하는 방안으로 특수형태근로종사자는 근로자가 아니기 때문에 노동법적 보호방안은 적용될 여지가 없고 경제법적 보호방안을 모색하자는 것이다.[45]둘째, 노동계에서 주장하는 방안으로서 근로자개념을 확대하여 특수형

45) 여기에서는 노동법적 보호방안을 검토하는 것이기 때문에 경제법적 보호방안에 관한 검토는 생략한다. 그런데, 특수형태근로종사자에 대하여 노동법적 보호를 배제하고 경

태근로종사자를 근기법 및 노조법의 완전한 적용대상으로 하자는 것을 주된 내용으로 한다. 셋째, 절충적 입장이라고 할 수 있는 노사정위원회 비정규직근로자대책특별위원회(이하 '비정규특위') 공익위원안과 및 특수형태근로종사자특별위원회(이하 '특고특위') 공익위원검토의견이 있다. 특고특위의 공익위원 검토의견은 하나의 안이 아니라 복수의 안으로 되어 있기 때문에 그 중 어떠한 안을 채택하는가에 따라 노동법적 보호의 내용이 판이하게 달라진다.

### 1) 근로자개념의 확대방안

노동계는 근기법 및 노조법상 근로자개념과 사용자개념을 재정의함으로써 특수형태근로종사자를 근기법 및 노조법의 전면적인 적용대상으로 하여야 한다는 방안을 제시하고 있다. 따라서 민주노총안을 중심으로 살펴보면 다음과 같은 내용이 담겨져 있다[46].

---

제법적 보호만을 모색하자는 입장은 받아들이기 어렵다. 앞에서 본 바와 같이 특수형태근로종사자는 자영인으로서의 속성을 가지고 있기는 하지만 경제적 의존성성의 측면에서는 근로자와 동일하며 인적 종속성의 측면에서도 부분적으로 근로자의 속성도 공유하여 근로자로서의 성격도 일부 가지고 있기 때문에, 특수형태근로종사자의 근로자로서의 지위를 완전히 배제하기는 어렵다. 경제법적 보호방식의 근본적인 문제는 이러한 특수형태근로종사자의 특수성을 사상한 채 문제에 접근하고 있다는 점에 있다. 공정거래법이나 약관규제법 등 경제법은 기본적으로 시장의 공정한 경쟁을 확보하는데 그 목적이 있다. 따라서 특수형태근로종사자에 대한 경제법적 보호방안은 성질상 특수형태근로종사자에 대한 보호 그 자체가 주된 목적이 되기 어렵고, 공정한 시장질서를 촉진하는 것에 따른 반사적인 효과에 지나지 않게 된다. 구제수단이라는 측면에서 볼 때에도 경제법을 적용하게 되면 공정거래위원회의 시정명령의 대상이 되고 위반시 과징금을 부과할 수 있는 등 실효성있는 보호가 이루어질 가능성도 배제할 수는 없으나 구제목적과의 부정합성, 판단주체가 공정거래위원회라는 점을 고려하면 역시 한계가 존재한다. 또한 적용법규에 따라서는 특수형태근로종사자의 사업자로서의 지위를 전제로 할 때에만 공정거래법이나 약관규제법이 기능할 수 있는 경우가 있는데, 이는 특수형태근로종사자에 대한 경제법적 보호방안만을 고려하는 것은 경제법의 원칙과 체계에도 부정적인 작용을 하여 통일적이고 체계적인 법집행을 저해할 가능성도 있다. 결국 특수형태근로종사자에 대한 경제법적 접근은 노동법적 접근을 전제로 한 잔여적이거나 병존적인 규제에 그쳐야 하며 그것이 유일한 보호방안이 될 수는 없다.

46) 최근 화물운송종사자를 중심으로 근로자성의 판단을 보면 화물자동차운수사업자의 근로기준법상지위에 대한 행정해석을 보면(근기68207-695, 2000. 3. 10)
근로자로 인정한 1. 종전 행정해석을 보면 ○ 지입차주겸 운전자가 사실상의 자동차

소유자로서 자기의 계산으로 사업을 행한다 하더라도 - 이러한 사업경영 방법은 회사와 차주의 합의에 의한 내부적인 관행에 불과하며, - 대외적으로는 회사가 사업의 경영주체인 근로기준법상의 사업주이므로, - 차주겸 운전자는 근로기준법상 근로자라 보고 있으며, ○ 다만, 차주 스스로 개척한 수요처와 직접 거래하는 등 회사의 구체적 지시·감독이 이루어지지 아니하고 스스로 사업을 행하는 경우에는 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 해석하고 있다. 그러나 2. 행정해석이 변경되는 배경을 보면 ○ '97. 8 화물자동차운수사업법이 제정되기 이전에는 자동차운수사업법 제26조에 의거 지입제가 위법이었으나, - 화물자동차운수사업법이 제정되면서 사실상 지입을 경영방식의 하나로 인정(현물출자 가능)하여 합법화하였고, ○ 근로기준법을 제외한 다른 법률적용에 있어서의 행정해석 및 판례도 지입차주겸 운전자의 근로자로서의 성격을 부인하는 경향이 있고, ○ 운수회사에 지입한 후 자동차의 운행에 관하여 전적으로 자신의 책임아래 운전자를 고용하고 자신도 차주겸 운전자로 그 자동차를 운전하면서 화물운송업에 종사하는 경우에 지입회사로부터 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자라고 할 수 없다는 것이고, ○ 또한 지입차주가 고용한 근로자와의 관계에 있어서도 형식적인 사업주의 지위에 있는 지입회사의 대표가 아닌 실질적인 사용자의 지위에 있는 지입차주를 근로기준법상의 사용자로 보는 것이 당해 근로자의 권익보호 측면에서도 바람직한 것으로 해석하였다. 또 다른 해석을 보면 3. 변경된 행정해석은 가. 화물자동차운수사업법시행규칙 제13조 『별표1 화물자동차운송사업의 등록기준』에 의해 "개별화물자동차운송사업의 등록을 한 운송사업자"는 화물자동차운수사업 차주개인이 사업주로서 근로기준법상의 사용자가 되며, 나. 화물자동차운수사업법 제13조의 규정에 의거 화물운수회사에 현물출자한 지입차주겸 운전자의 근로기준법상의 지위를 보면 ○ 아래의 요건에 해당하는 경우에는 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없으며, 아울러 지입차주가 직접 고용한 근로자에 대하여는 지입차주가 사업주로서 근로기준법상의 사용자 본다. - 화물자동차를 구입하여 운수회사에 지입 한 후 본인 명의로 사업자등록을 하고, - 자신의 계산하에 수입금전액을 자신의 수입으로 하되 회사에는 지입료와 제세공과금만을 납부하고 - 자동차의 운행에 관하여는 전적으로 자신의 책임아래 운전기사를 고용하고 자신도 차주겸 운전자로 그 자동차를 운전하면서 화물운송사업에 종사하는 경우는 근로자로 보지 않는다.

추가적으로 기타 행정사항의 내용 중 ○ 근기68207-1182(,'94. 7.25)호로 기 시달된 지침 중 이 지침과 배치되는 내용, 즉 『화물 등의 지입차주겸 운전자에 관한 내용』은 삭제하며, ○ 동시에 기존의 행정해석중 이 지침과 배치되는 행정해석은 이 지침 시행과 동시에 폐지하도록 하였다. * 대법원 2000. 10. 6. 선고 2000다30240 판결 【손해배상(산)】【판시사항】 지입차주가 자기 명의로 사업자등록을 하고 사업소득세를 납부하면서 기사를 고용하여 지입차량을 운행하고 지입회사의 배차담당 직원으로부터 물건을 적재할 회사와 하차할 회사만을 지정하는 최초 배차배정을 받기는 하나 그 이후 제품운송에 대하여 구체적인 지시를 받지는 아니할 뿐만 아니라 실제 운송횟수에 따라 운임을 지입회사로부터 지급받아 온 경우, 지입차주가 지입회사의 지시·감독을 받는다거나 임금을 목적으로 지입회사에 종속적인 관계에서 노무를 제공하는 근로자라고 할 수 없다는 이유로 지입회사와 지입차주 사이에 대내적으로 사용자와 피용자의 관계가 있다고 볼 수 없다고 한 사례로 근로자성을 부인하는 판례가 있다.

근로기준법을 개정한다는 입법안을 중심으로 살펴보면 근로자의 개념에 대하여 근로기준법 제14조에 제2항을 신설하여 다음과 같이 정의하도록 하였다.

근로기준법 제14조(근로자의 정의)에 제1항에는 “이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다”. 제2항에는 “근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다”로 정리하도록 제안 하였다. 사용자 개념과 관련하여 근로기준법 제15조 제2항을 신설하여 다음과 같이 규정하도록 하였는데 제2항속에 “근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다”라고 포함시켰다. 또한 노조법과 관련하여 근로자개념은 다음과 같이 규정하도록 하였다.

“노조법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 정의하였다.

1. 이 법에서 “근로자”라 함은 다음 각 목의 1에 해당하는 자 및 그와 같은 노무제공계약을 체결하려고 하는 자를 말한다.
   가. 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금 등을 목적으로 근로를 제공하는 자
   나. 근로계약을 체결하지 않은 자라고 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자
   다. 위 가, 나호의 요건을 충족하지 못한 경우라도 이 법에 의한 보호의 필요성이 있는 자.”

그리고 사용자의 개념과 관련하여서는 노조법 제2조 제2호에 후단을 신설하여 다음과 같이 규정하도록 한다.

“노조법 제2조 제2호..... 후단, 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는

자도 사용자로 본다."라고 규정하였다.

이러한 방안은 특수형태근로종사자를 근로기준법 및 노조법의 적용대상으로 편입시킨다면 노동법적 보호를 통한 근로관계를 보호 할 수 있게 된다. 그러나 이러한 방안은 다음과 같은 점에서 문제점이 나타나고 있다. 첫째, 근로기준법과 관련하여 근로자개념 및 사용자개념이 지나치게 확대되어 수규자에 대해 벌칙으로 이행을 담보하고 있는 근로기준법체제에 비추어 볼 때 죄형법정주의와의 관계에서 위헌의 소지를 배제할 수 없다. 이러한 문제는 노조법에 대해서도 일정 부분 타당하게 나타나고 있다. 둘째, 특수형태근로종사자의 이중적 지위를 무시하고 근로자로서의 지위만을 인정함으로써 자영인으로서의 속성을 내포하고 있는 특수형태근로종사자의 특성에 부합하는 내용과 수준의 보호를 명확하게 도모하기 어려운 점이 나타난다.

이와 같이 근로기준에 관한 법 및 노동관계법 양자의 근로자개념 자체를 특수형태근로종사자로 확대하는 방식을 채택하고 있는 입법례는 남아프리카공화국이 거의 유일한 것으로 보인다. 남아공의 노동관계법(Labour Relations Act) 제200A조, 최저근로기준법(Basic Conditions of Employment Act) 제83A조는 특수형태근로종사자에 해당하는 범주에 속하는 자에 대해 반증이 없는 한 근로자로서 추정한다는 조항을 담고 있고, 근로시간규정을 제외한 모든 규정을 특수형태근로종사자에 대해서도 적용하고 있다.[47] 다만 연간소득이 115,572랜드(Rand)[48]이상인 자는 적용 제외함으로써 특수형태근로종사자의 근로자성 추정에 소득의 상한제도를 적용하고 있다.[49]

그런데, 남아프리카공화국은 특수형태근로종사자와 관련하여 근로자성을 추

47) 이러한 추정제도는 법원이 근로자의 범위를 확대할 수 있도록 하는 데 취지가 있으나, 이를 적용하는 시기가 언제부터여야 하는지 등 구체적인 실시에 있어서는 상당한 논란이 있다고 한다(John Grogan, Workplace Law, 8th ed., JUTA, 2004, 18면)

48) 한화로 2천만원 정도이고, 국민소득의 차이를 감안하면 한화3천만원 정도가 된다.

49) 이 액수는 노동부장관이 고시(GN 356 of 14 March 2003)하는데, 2006.11. 현재에도 동일하다. 법(LRA)에서는 이 액수를 넘는 자에 대해서도 근로자성을 인정할 수 있는지를 판단하기 위한 가이드라인을 작성하기 위해 NEDLAC(전국경제발전및노동협의회 National Economic Development and Labour Council)가 실행규칙(Code of Practice)을 제정하도록 규정하고 있으나(제200A조 제4항), 현재까지 합의가 이루어지지 않아 제정되고 있지 않다.

정하면서도, 소득상한을 두어 자영인으로서의 속성을 일부 반영하고 있는 점, 노동보호와 관련하여 근로시간제도를 제외하여 특수형태근로종사자의 특성을 반영하고 있는 점, 남아공의 노동보호법은 아동근로금지, 강제근로금지 등 극히 예외적인 조항에 대해서만 벌칙이 적용되고[50] 나머지에 대해서는 벌칙에 의해 그 이행을 담보하는 체제로 되어 있지 않은 점 등의 특수성이 전제가 되고 있기 때문에 노동계에서 제출한 근로기준법의 개정안과 상당한 차이가 있다고 본다.

### 2) 절충적인 접근방안

노사정위원회의 비정규특위의 공익위원안이나 특고특위의 공익위원검토의견은 노동관계법을 전면적으로 적용하는 대신에 부분적으로 적용하자는 점에서는 공통적이다. 비정규특위의 공익위원안이 특수형태근로종사자의 범주를 개방적으로 설정하고 있는 반면 특고특위에서는 이른바 4대 직종에 한정하는 점에서 차이가 있다.

비정규특위 공익위원안에서는 '유사근로자의 단결활동등에 관한 법률'을 제정하고 여기에서 개별적 보호와 특수단체에 의한 집단적 보호를 도모하는 형태를 제안하고 있다. 특고특위의 공익위원검토의견은 논의 도중에 사실상 중단되어 전체적으로는 체계적이고 명확한 형태로 제안되고 있는 것은 아니지만, 전체적인 취지는 중점 논의 직군을 대상으로 개별적 보호와 관련하여 문제점을 명확히 하여 비정규특위의 공익위원안에 비하여 체계적이고 발전된 보호방안을 제안하는 형태로 되어 있고, 집단법적 보호와 관련하여서는 노조에 의한 보호방법과 특수단체에 의한 보호방법을 다양한 방식으로 제안하고 있다.

양대 방안의 기본적인 의도는 근로자와 자영인의 속성을 공유하고 있는 특수형태근로종사자의 중간적 지위를 전제로 하여 문제점별로 개별적 보호방안을 모색하고 있으며, 앞서 살펴본 바와 같은 특수형태근로종사자의 성격이나 특성에 비추어 보면 원칙에 있어서 타당한 접근방식이라고 생각된다. 그러나 보호

50) 최저근로기준법 제43조(아동노동금지), 제44조(연소근로자보호), 제46조(아동 및 연소근로자보호), 제48조(강제근로금지), 제90조 제1항 및 제3항(기밀누설), 제92조(법집행방해)에 대해서만 벌칙이 적용되고 있다(법 제93조).

의 대상, 내용과 정도, 방법, 형식, 실시방법 등 구체적인 사항에 대해서는 추가적인 고려와 검토가 필요하다.

## 2. 근로기준법상 근로자성 인정방안

### 1) 특수형태 근로종사자의 성격

개념적으로 특수형태근로종사자는 자영인과 근로자 사이의 중간영역에 위치하고 있다. 자영인과 근로자와의 성격을 공유하기 때문에 한편에서는 자영인과 다른 한편에서는 근로자와 구별되는 속성 내지 기준을 설정하는 것은 용이하지 않다.

자영인에 대한 법적 정의는 실정법상 존재하지 않으며, 근로자의 개념에 대해서는 다양한 학설과 판례에 의하여 일정한 합의가 전제되어 있으나, 자영인의 개념에 대해서는 특별한 논의나 합의가 있는 것은 아니다. 근로자로서의 지위가 부정되면 자연스럽게 자영인으로서의 지위가 인정된다는 의미에서 나머지 개념으로만 이용되고 있을 뿐이다. 따라서 법적인 근로자성이 부정되면 “독립된 운송사업자”[51] 또는 “독립된 사업주”[52], “독립적으로 운송사업을 하는 사업자”[53]로 인정된다. 바꾸어 말하면 노동법의 영역에서는 근로자에 대비되는 자영인의 개념은 근로자 개념을 기초로 구성할 수 있을 것이다. 그러므로 판례에 근로자 개념을 명확하게  나타낸 바가 없으며, 근로자 여부를 판단하는 판결들에서 이러한 모든 요소를 판단하여 결론을 내리는 것도 아니기 때문에 원칙적으로 10개의 징표 중 일부가 부정되는 경우에도 다른 여러 가지 요소에 비추어 근로자성이 인정될 수 있으며, 이에 따라 유동적으로 결정된다고 할 수 있다.

또한 판례에서는 자영인의 범주도 명확하게 밝힌 바는 없으나, 그 기준선은 노동보호법에 의한 ‘보호의 필요성’, 즉 “현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성”이 없는 자로서 설정

51) 인천지법 부천지원 2001. 4. 13. 자 2001카합160 결정.
52) 대법원 1995.6.30. 선고 94도212 판결.
53) 대법원 1997.2.14. 선고96누1795 판결.

하여도 무방할 것이다.[54]

근로자성을 부정하거나 긍정하는 판단의 전제로서 판례가 간접적으로 자영인 내지 사업주의 이미지로서 주장하고 있는 의미는 다음과 같다고 볼 수 있다. 사업계획·손익계산·위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지고 있는 점,[55] 근로자에 비교하여 소득이 근로자보다 많다는 점,[56] 스스로 거래처를 개발하는 등 자기책임 하에 창의성과 능력을 발휘하여 사업을 하는 점,[57] 독립성이나 전문성을 가지고 독자적으로 시장에 접근할 기회가 있는 점[58]등이다. 정리하면 판례는 근로자에 비하여 소득이 상대적으로 많고, 독립성이나 전문성을 가지고 독자적으로 시장에 접근할 기회가 있으며, 스스로 거래처를 개발하는 등 자기책임 하에 창의성과 능력을 발휘하여 사업계획·손익계산·위험부담 등의 주체로서 사업운영에 독자성을 가지고 있는 자로서 강행법에 의한 보호의 필요성이 없는 자를 자영인으로 판단하고 있는 것으로 보인다.

이에 대하여 근로자의 개념은 나타난 바와 같이 ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받고 있을 것, ② 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받고 있을 것, ③ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 없을 것, ④ 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계가 없을 것, ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있을 것, ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여져 있을 것, ⑦ 근로소득세가 원천징수되고 있을 것, ⑧ 근로제공관계가 계속성이 있고 사용자에 전속성이 있을 것, ⑨ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받고 있을 것, ⑩ 기타 경제·사회적 조건으로 근로자에 해당할 수 있을 것 등의 요소가 종합적으로 고려하여 결정

54) 대법원 2004.2.27. 선고 2001두8586 판결. 이런 점에서 '보호의 필요성'이 있는 특수형태근로종사자와는 구별된다.
55) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결
56) 대법원 1995.6.30. 선고 94도2122 판결; 인천지법 부천지원 2001.4.13. 자 2001구47029판결
57) 인천지법 2001.4.13 선고 2001카합177결정; 서울행정법원 2002.4.30 선고 2001구47029판결
58) 서울행정법원 2002.4.30 선고 2001구47029판결

된다.[59] 이와 같은 근로자개념에서 판례가 묵시적으로 전제하는 핵심적인 요소는 업무내용이나 방법이 사용자에 의한 구체적·개별적 지휘·감독을 받는 이른바 인적 종속성이라고 보아도 무방할 것이지만, 근로자의 개념요소는 인적 종속성(subordination)만이 아니라 경제적 의존성(dependence)까지 포함하여 구성되어 있다.

이에 대하여 특수형태근로종사자는 이 양자의 중간에 위치하고 있다고 개념적으로 전제되기 때문에 특수형태근로에 어느 정도의 자영인적 요소와 어느 정도의 근로자적 요소를 부여하는가는 보호대상이 되는 특수형태근로종사자의 범주를 확정하는 의미를 가지고 있을 뿐만 아니라 보호의 내용과 정도를 결정하는 데에도 영향을 미치게 된다. 이에 관한 구체적인 기준은 뒤에서 살펴보지만, 여기에서는 근로자성 판단과는 달리 근로자와 상이한 특수형태근로종사자의 지위를 선택한 당사자의 의사도 일정부분 반영될 여지도 있다는 점을 지적하고자 한다. 근로자로서의 속성을 일부 공유하기는 하지만 자영인으로서의 장점을 취하기 위하여 자발적으로 특수형태근로종사자의 지위를 선택할 수도 있기 때문이다. 따라서 특수형태근로종사자 지위로 근로를 제공하고자 하는 자의 동기와 경위도 특수형태근로종사자의 범주를 정함에 있어서 고려될 필요가 있다.[60]

### 2) 특수형태근로종사자의 지위

특수형태근로종사자의 범주를 어떻게 결정하는가는 결국 정책적 판단에 맡겨져 있다. 이를 결정함에 있어서는 우리나라 특수형태근로종사자 범주에 속하는 대상을 선정하여 자의 외국의 유사한 사례에 관한 입법례를 참조하는 것이 타당하다고 생각되어 진다. 이와 함께 특수형태근로종사자 범주 확정에 있어서는 두 가지 문제에 관하여 생각 해 볼 필요가 있다. 특수형태근로종사자에 대하여 노동법적 보호를 모색 할 경우에 기존의 근로자보호가 약화될 수 있어 기

59) 대법원 1994.12.9. 선고 94다22859 판결 등.

60) 물론 당사자 의사에 대하여 고려하더라도 법령위반이나 법의 취지에 반하는 탈법적인 방식으로 특수형태근로종사자의 지위가 남용되지 않도록 엄격한 통제가 수반되어야 할 것이다.

존 근로자의 명확한 보호규정이 필요하다고 본다. 첫째는 경제적 종속성에 인적 종속성이 포함되어 지는 명확한 정의가 있어야 한다고 본다. 단순한 경제적 종속성만으로 특수형태근로종사자에 대한 지위에 대하여 노동법적 보호를 부여할 경우에 근로계약내용에 관한 당사자의 의사를 제약하고 자영인의 영업의 활동 내지 직업활동의 자유를 제약하고 자유로운 창업을 억제하는 기능을 수행할 수 있다는 지적이 있을 수 있다. 이러한 점을 고려하여 자영업적 성격이 나타나는 특수형태 근로종사자의 특성과 근로자성 성질을 가지고 있는 특수형태근로종사자의 범주를 명확히 확정 할 필요가 있을 것이다. 이 부분이 명확히 확정할 때에 전제로 되는 것은 특수형태 근로종사자의 지위가 명확해 진다는 것이다.

특수형태근로종사자에게 노무제공은 자신과 가족의 생존에 필요불가결한 기초가 되며 이 점은 근로자와 동일하다. 즉 생존의 근거가 되는 수입의 전부 또는 대부분을 노무제공의 상대방에게 의존하는 관계에 있기 때문에 경제적 의존성이라는 측면에서는 근로자와 양적·질적으로 동일하다. 따라서 업무지시의 구속성, 재량 여부라는 관점, 즉 인적 종속성이라는 관점에서 근로자와 차이가 있으나, 이것 역시 상대적인 것에 불과하며, 엄밀한 의미에서 본다면 인적 종속성은 전통적인 제조업 근로자에 있어서도 해체되거나 완화되는 추세에 있으며, 이것은 현행 근기법에도 선택적 근로시간제, 재량근로제 등의 모습으로 반영되어 나타나기 때문이다. 즉 완전한 형태의 인적 종속성을 가진 근로자는 일관적인 생산체제를 유지하고 있는 제조업 분야에서만 전형적으로 나타날 뿐이며, 현재 광범위하게 확산되는 서비스분야의 근로자에 있어서는 완전한 형태의 인적 종속성은 이미 상당부분 완화되는 상태에 있다. 따라서 특수형태근로종사자와 근로자의 인적 종속성은 질적인 차이보다는 양적인 차이에 불과하다고 보는 것이 합리적이고, 이런 관점에서 영국의 판례도 근로자(employee)와 취업자(worker)를 구별하는 기준으로 일정한 기준 점수방식을 취하여 인적 종속성의 상대적 가치에 따라 양자를 구별하고 있는 것이다.[61]

61) 영국에서 '근로자'(employee)와 구별되는 '노무제공자'(worker)의 개념에 대한 최초로 본격적인 판단을 한 판결은 2002년의 Byrne Brothers(Formwork)Ltd.v.Baird 사건

그러므로 경제적 의존성이라는 관점에서는 근로자와 특수형태근로종사자는 본질적으로, 즉 양적·질적으로 일치하고 있고, 인적 종속성이라는 측면에서는 양적인 차이만이 있을 뿐이며, 인적 종속성의 성격을 특수형태근로종사자도 일부 가지고 있는 것이다. 이러한 특수형태근로종사자의 이중적 성격은 특수형태근로종사자의 노동법적 보호범위를 확정하는 데에도 중요한 기준이 될 수 있다. 특수형태근로종사자가 경제적 의존성만을 가지고 인적 종속성을 전혀 가지지 않는다면, 대기업에 대한 하청기업 또는 예컨대 정유회사와 주유소의 관계와 같은 영역도 특수형태근로종사자에 포함되는 결과가 되어 특수형태근로종사자의 외연이 지나치게 확장되는 결과를 초래한다. 서비스제공형태로 사업이 이루어지는 분야에서 경제적 의존성이 있는 관계의 모두를 특수형태근로종사자로 규율할 수는 없는 것이다.

둘째로 특수형태 근로종사자가 인적종속성을 가지고 있다면 인적 종속성에 관한 일반근로자로 볼 수 있는 명확한 기준과 해석이 필요하다고 본다.

특수형태근로종사자가 인적 종속성을 일부 가지고 있다는 사실은 일반근로

([2002]ICR 667, [2002]IRLR 96(EAT)이다. 이 사건에서 '자영'건설하청업자의 지위에 대해 고용항소법원은 '노무제공자'의 개념에 관한 일반적 설시를 한 뒤, 문제된 자는 노무제공자에 해당하며 따라서 근로시간법에 기한 휴가수당을 지급받을 권리가 있다고 판단하였다. 판결은 노무제공자(worker)범주를 별도로 설정하는 의의에 대하여 "근로자가 그러한 보호(법정근로시간초과근로의 금지)를 받을 필요가 있다고 하는 이유는 이들이 사용자에 대하여 종속적이고 의존적인 지위에 있다는 점에 있다. 동규칙의 목적은 실질적으로 그리고 경제적으로(substantially and economically)근로자와 동일한 지위에 있는 노무제공자에 대하여 보호를 확장하는 것이다"고 하면서, 구체적인 "노무제공자"개념에 대해서 법원은 기본적으로 근로자성 판단에 이용되는 것과 동일한 징표를 이용한다고 하면서 차이는 단지 합격점수(cut-off point)뿐이라고 하고 있다. 즉 "개별 사건에서 그러한 구별을 도출하는 것은 근로자 여부를 구별하는 데 도출하기 위하여 행해지는 것과 완전히 또는 거의 동일한 요소를 포함한다. 그러나 노무제공자성 판단에는 그 합격점수가 더 낮을 뿐이다"고 하고 있다. 이러한 입장은 고용심판소의 일관된 입장이라고 할 수 있다(Barlow and Another v P.E. Jones Contractors Ltd [2002] UKEAT 1086_00_0403; Flynn v Torith Ltd[2002] EATS/0017/02; J.N.J. Bricklaying Ltd v Stacey and Others [2003]All ER (D) 96 (Jul); Redrow Homes(Yorkshire) Ltd v Wright [2003] UKEAT 337_02_2005; Roberts and another v Redrow Homes(North West) Ltd [2003]All ER (D) 258 (May); Cavil v Barratt Homes Ltd [2003] All ER (D) 06 (Jul); Firthglow Ltd v Descombers and Another [2004] All ER (D) 415(Mar)등).

자와의 구별이 곤란해진다는 것을 의미 할 수 있다. 그러나 일반근로자와 구별이 곤란하다고 하여 자영인으로 분류하여서는 아니되고 일반근로자와 같이 노동법적 보호 대상이 되는 기준이 필요하다고 본다. 특히 특수형태근로종사자의 인적 종속성이 일반근로자에 비하여 질적 차이가 있는 것이 아니라 양적 차이에 불과하다고 볼 경우에는 근로자성이 인정되어야 할 상당한 부분이 법원의 해석에 따라 특수형태근로종사자로 분류됨으로써 일반근로자이지만 근로자의 범주에서 벗어나 자영업의 성격을 가질 수 있는 특수형태근로종사자로 되어 질 경우가 발생 할 수 있다. 특히 이번 연구에서 문제가 되는 간병인인 경우는 경제적 종속성을 가지고 있지만 병원의 서약서와 지시명령등이 있어 엄밀히 본다면 인적종속성을 가지고 있으면서 명확한 기준이 없어서 특수형태 근로종사자의 넓은 범위에 포함되어 자영인의 성격을 가지고 있다고 해석되어 지고 있다. 따라서 이렇게 포괄적 해석으로 근로자성의 인정에 미약하기 때문에 해석의 위험을 해결하는 방법으로 법적 기준과 장치가 필요하다고 본다. 따라서 분명히 근로자성이 존재하지만 명확한 법적인 기준점이 없이 여전히 법원의 해석에 의해 특수형태근로종사자의 범주를 확정 할 경우에는 특수형태근로자의 근로자성의 해석 논란은 계속되어질 것이므로 제도적 장치가 필요하다는 것이 중요하다고 본다.[62]

결론적으로 종합하여 보면 특수형태근로종사자의 범위와 지위는 경제적 의존성과 인적종속성을 포함하고 있으며 인적종속성의 양적 차이가 나타날 뿐이며, 인적 종속성을 주목하여 노동보호법의 부분적 적용가능성이 이루어질 수 있어야 한다고 본다.

특수형태근로종사자는 노무제공 상대방에 대하여 단순히 경제적으로 의존하는 관계에 있어야 할 뿐만 아니라, 일정한 인적인 종속성을 가지고 있어야 하며, 이러한 인적 종속을 가지고 있는 특수형태근로종사자는 지금까지의 모든 실태조사의 결과에서 동일하게 나타나고 있다. 따라서 근로자성을 부정하는 판

62) 이는 엄밀히 말하면 특수형태근로종사자성에 대한 문제라기보다는 근로자성에 관한 문제이다. 근로자해당성에 대한 판단지표를 재구성하는 노력(영국)과 함께 사전적인 판단이 가능하도록 하는 기구의 설치(아일랜드), 근로자성에 관한 노사의 선언(남아공) 등 다양한 방법을 생각할 수 있다.

례 역시 인적 종속성의 일부를 가지고 있다는 점 자체를 부정하는 것은 아닌 것으로 나타나고 있어 자영인의 성격을 가지고 있는 경우와 근로자로 인정되어야 할 특고근로자의 인적 종속성의 기준이 필요하다고 본다.

### 3) 특수형태근로종사자의 판단기준

특수형태 근로종사자의 근로자 판단근거는 근로기준법에서의 근로자 판단근거와 현행 판례에서 인정하는 판단근거를 찾을 수 있다고 본다. 일단 근로자로 인정되어야 산업안전보건법에서의 근로자로 인정받고 산업안전보건법의 적용대상이 될 수 있다고 본다.

#### (1) 근로기준법의 판단기준

근로기준법상의 근로자(근기법 제14조; 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자)에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

다시 말하면 근로기준법의 판단 근거는 근로계약에 따라 종속관계가 발생하면 근로계약을 체결하면 근로자로 볼 수 있는 기준이 필요하다고 본다. 그러나 특수형태 근로종사자는 근로자가 아니므로 근로계약으로 판단하기 어려움이 있지만 고용계약과 근로계약은 노무제공을 규율한다는 공통적이 있다고 본다[63].

특히 고용에 관한 민법의 규정은 노무제공을 급부내용으로 하는 법률관계를 그 규율대상으로 정하고 있는 것이므로 종속적 근로에 대해서 뿐만 아니라 비종속적 근로에 대해서도 적용되고 민법상의 고용에 관한 9개의 조문(民法 제655조~제663조)을 두고 있으므로 이는 고용에 해당하는 근로계약에 대하여 근로기준법 및 근로계약법리에 의해 수정·보충되어지면서, 또한 기초적인 법규

63) 조흠학, 고용계약과 근로계약, 사회과학논총 제9집. 서경대학교사회과학연구소, 1999년참조.

정으로서의 의의를 지니고 있으므로 종속관계가 성립이 되면 근로자로 보아야 함이 타당하다고 보고 근로기준법의 근로자로 판단하여야 한다.

### (2) 판례에 따른 판단기준

대법원 판례에서는 사용종속관계의 기본적 요소로 지휘명령의 존재 여부를 판단하는 요소(지휘명령성 요소)와 보수의 성격과 구성에 관한 요소(임금성 요소) 및 기타의 요소를 들고 있지만, 구체적으로 보면 첫째, 지휘명령성의 요소로서 ① 근로자가 담당하는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지는가, ② 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는가, ③ 업무수행과정에 있어서도 근로자가 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는가, ④ 사용자에 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는가, ⑤ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 있는가 등이 검토되고 있다.

둘째, 임금성의 요소로서 ① 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는가, ② 기본급이나 고정급이 정하여져 있는가 하는 점 등이 중요하다고 본다.

셋째, 기타의 요소로서 ① 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, ② 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, ③ 세법(근로소득세의 공제여부)이나 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의해 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부, ④ 양 당사자의 경제·사회적 조건 등이 검토되고 있다.

최근판례를 중심으로 인정여부를 살펴보면 학습지 교사에 대하여 (주) 재능교육 사례를 통하여 대법원 1996. 4. 26. 선고, 95다20348 판결은 근로자성을 부인하고 있으며, 보험모집인에 대하여 동방생명보험 사례 대법원 1990. 5. 22. 선고, 88다카28112 판결과 프랑스생명보험 사례 대법원 2000. 1. 28. 선고, 98두9219 판결에서도 근로자성을 부인하고 있다.

골프장경기보조원에 대하여 (주)근영농산 사례 대법원 1996. 7. 30. 선고, 95누13432 판결은 근로자성을 부인하고 있다[64].

판례에서 부정하고 있지만 우리나라의 근로자성 인정기준지표와 ILO의 인정기준지표와 각 나라들의 근로자성 인정에 관한 판단지표를 보면 업무와 관련성이 있는 수행과정에서 구체적으로 직접적 지휘 감독을 하고 근무 장소나 근무시간의 지정이 있을 때에는 근로자로 볼 수 있다는 의견이 지배적이라고 볼 수 있다. 이외에도 비품이나 원자재 도구 등의 소유관계에 따라 근로자로 판단 할 수 있는 견해가 있으므로 간병인 인 경우에는 근로자로 판단하는 경우가 타당하다고 본다. 단지 노임의 대가를 환자가 지급한다는 이유만으로 사용자성을 판단하기에는 무리일 것이라고 보고, 간병인이 환자의 간병이 시작될 경우에는 병원과 확인서를 쓰고 업무의 내용과 지켜야 할 내용 등을 설명 듣고 고지 받게 되므로 사실상의 근로자성이 강조되고 있다.  그리고 화물운송종사자나 덤프운송종사자 등은 자차를 가지고 지입차주형식을 통하여 화물운송이나 건설자재 등을 운송하게 되는데 운송업무 혼자 하는 것이지만 운송에 따른 순번제나 운송의 지휘감독은 사실상의 화주와 화물관련당사자의 지휘명령을 받고 있다고 볼 수 있다[65]. 그 외 퀵서비스도 관리사업체와 지휘명령을 받고 있으며, 대리운전자 일 경우에는 대리운전의 요구가 있는 경우에 업무를 수행 하므로 사용자성과 근로자성의 이중적 성질을 가지고 있다고 볼 수 있다.

#### 4) 김진표 의원안을 중심으로 한 보호방안

특고특위의 안도 사회적 공감을 얻는 데 실패하자, 특고에 관한 입법 작업은 2006년 노동부로 이관되었고, 노동부는 1년 넘게 각계의 의견 조율을 거쳐 올해 6월 14일 의원입법의 형식으로 특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률안(김진표 의원 대표발의)을 국회에 제출하여 놓았다.[66]

---

64) 대법원 http://www.scourt.go.kr

65) “다른 지역에 가면 여기 있는 회사에서 전화를 합니다. 부산이면 부산 이렇게 서로간에 연계가 다 되어 있습니다. 차 한 대 내려갔는데 올려보내라 합니다. 그러면 저희는 어느 운송업체인지도 모르고 짐을 싣고 올라옵니다. 어디서 얼마 준다더라 그것만 알고 싣고 올라옵니다”(일반화물 운송노동자)

66) 이 법률안에 대한 상반된 평가를 담고 있는 글로는 이승욱, 특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호방안의 모색, 노동법학 제23호(한국노동법학회, 2006. 12), p.185 이하 및

법률안은 제안 이유가 근로자와 자영인의 중간 영역에 종사하는 자로서 사회적 보호의 필요성이 있는 자를 특수형태근로종사자로 정의하여 노동법적 보호를 함에 있다고 밝혔고, 다음과 같은 것들이 주요한 내용으로 포함되었다.

우선, 법률안의 보호 대상인 “특수형태근로종사자”(이하 ‘종사자’라 한다)는 “주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며, 노무를 제공함에 있어 타인을 사용하지 아니하고, 근로자와 유사하게 노무를 제공하는데도 근로기준법 등 노동관계법이 종사하는 자”(안 제2조 제1항 제1호 참조)이고, 의무자는 사업주로서 종사자가 제공하는 노무를 이용하여 사업을 하는 자이다.

둘째, 종사자에 대한 근로삼권 보장에서는 종사자를 둘로 나누어 규율한다. 먼저 종사자로서 다음 두 가지 요건, 즉 노무를 제공하는 시간과 장소 및 업무의 내용이 사업주에 의해 결정될 것과 노무를 제공하는 자는 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호에 따른 근로자로 보고(안 제2조 제2항 참조), 이들에게는 일반 근로자와 마찬가지로 완전한 근로삼권을 보장한다. 다음으로 이상의 요건에 해당하지 아니하는 종사자의 경우에는 이 법률안에서 특별히 정하고 있는 단체 조직·활동권만을 보장한다.[67]

셋째, 개별적 근로조건의 보장은 모든 종사자를 대상으로 하고, 주요 보호 내용에는 노무공급계약의 서면 작성 및 교부의무(안 제6조), 합리적 이유 없는 해지의 금지(안 제7조), 14일 이전의 해지예고(안 제8조), 노동위원회에 부당해지구제신청(안 제9조), 보수의 보호(제10조 및 제11조), 12일의 연차휴가(안 제12조), 남녀고용평등법상의 모성보호 규정 및 산업안전보건법상의 산업안전과 보건에 관한 조항 적용(안 제13조 내지 제16조)등이 포함되고 있다.

---

박지순, 특수형태근로종사자에 대한 노동법의 적용가능성과 그 범위, 노동법학 제 23호(한국노동법학회, 2006. 12), p.185 이하 및 박지순, 특수형태근로종사자에 대한 노동법의 적용가능성과 그 범위, 노동법학 제23호(한국노동법학회, 2006. 12), p.229 이하가 있다.

67) 구체적으로는 단체결성권·단체협의·협정체결권 보장(안 제20조 내지 제22조), 쟁의행위의 금지 및 노동위원회에서의 노동쟁의 조정·중재(안 제23조 내지 제25조), 부당노동행위의 금지 및 노동위원회에 대한 구제신청(안 제29조 및 제30조) 노무제공에 관한 계약조건에 대해 단체와 사업주 사이의 협의 그 밖에 이를 위한 행위에 대하여는 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제19조 및 제26조(제1항 제4호를 제외한다)를 적용하지 아니함(안 제35조) 등이다.

## 3. 산업안전보건법 적용방안

### 1) 산업안전보건법 적용의 기준

우리나라 대법원은 특수형태근로에 관하여 엄격한 기준에 따른 너무 좁은 의미로 사용종속성을 적용하고 있다고 할 수 있다. 그러나 최근 고용형태의 변화에 따라 특수형태근로 종사자들에 대하여 근기법상 근로자성이 인정될 수 있도록 넓은 의미의 사용종속의 기준에 대한 적용이 필요하다고 본다. 그 이유를 보면 특수형태 근로종사자의 재해예방에 관한 보호 근거는 산업안전보건에 관한 법률이며, 이 법의 적용대상은 근로기준법 적용대상이 되어야 하기 때문이다. 근로자성과 사용자성을 동시에 가지고 있는 특수형태 근로종사자는 현재 대법원의 엄격한 기준에 따르면 적용 받을 수 없게 되어진다. 그러나 특수형태근로종사자라 하더라도 업무도중 발생한 사고에서는 사람의 생명과 신체에 관한 보호이므로 산업안전보건법의 사고 예방과 질병예방의 대상이 되어야 하는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 헌법 제11조에는 모든 국민은 법 앞에 평등하며 차별 받지 아니하도록 규정하고 있으며, 그 근거에 따라 헌법 제34조의 인간다운생활을 할 권리를 가지도록 되어있다. 또한 국가가 사회보장과 사회복지의 증진에 노력할 의무를 가지며, 이를 위하여 노력하여야 한다. 그럼에도 불구하고 법 앞에 평등한 국민의 권리가 주어지고 사회보장의 책임도 주어지는 권리가 있음에도 특수형태근로종사자는 근로도중 발생한 사고와 질병에서는 보호대상이 되지 못하고 있다. 그러므로 특수형태 근로종사자에 대한 업무상 재해예방의 보호대상이 되기 위해서는 산업안전보건법 적용대상이 되어야 하고 산업안전보건법은 근로기준법 제76조에 따른 특별법이므로 근로기준법 적용대상이 되어야 한다. 특수형태근로종사자가 근로기준법적용 대상이 되어야 하기 위해서는 법률적 두가지의 이론적 정리가 필요하다고 본다. 첫째는 헌법 제11조의 법 앞에 평등한 국민의 권리에 해당되는 타당성 인정을 위한 방안중의 하나가 근로기준법에서도 적용방안이라고 볼 수 있다. 이번 연구조사 대상인 5개 직종의 특수형태근로종사자가 근로자성을 가장 많이 가지고 있으므로 근로기준법을 적용할 수 있는 입법적 개정이 필요하다고 본다. 둘째는 기준을 삼고 있는 판례의 기준의 확대가 필요하다. 즉 대법원

의 특수형태근로종사자의 근로자성 판단기준 확대가 있어야 입법적 제도장치가 마련되기 전 이라 하더라도 재해예방의 보호대상자로 볼 수 있을 것이다. 다시 말하면 단순한 사용종속관계가 아닌 폭넓은 적용을 통하여 대법원판결의 기준이 좁은 의미의 사용종속관계에서 인적종속관계와 근로자에 범위 대한 정의규정을 보완해야 할 필요가 있다고 할 수 있다. 그예 중의 하나가 한국노총의 주장과 같이 사용자의 지휘·감독적 사용종속성[68] 뿐만 아니라 경제적 종속성 여부도 판단기준으로 삼도록 개정하는 방안이 그 하나일 것이라고 생각된다.

그러므로 화물운송종사자나 덤프운송종사자, 퀵서비스, 대리운전자등의 경우에는 자영업적 성격을 일부 가지고 있지만 간병인 경우에는 사용종속관계가 가장 잘 나타나는 것으로 보아 근로자성 성질이 가장 높다고 볼 수 있다. 따라서 특수형태근로종사자는 고용형태가 근로자판단의 중요한 지표가 아니고 근무조건과 내용이 지휘명령을 받고 있는지 없는지의 판단과 지휘감독과 근무시간과 장소의 지정에 따라 판단하여 근로자적 성격을 띠고 있으면 근로기준법의 확대해석으로 산업안전보건법의 적용이 필요하다고 본다. 지금은 이러한 법률적 근거가 없어 업무수행 중 발생한 재해에 대하여 보호할 수도 없으며, 그에 따른 보호대책도 강구할 수 없기 때문에, 안전보건의 예방대책을 강구하기 위하여 산업안전보건법에서 근로자의 개념을 근기법상 근로자로만 보는 것 보다 실질적인 근로자 인정이 중요하다고 볼 수 있다.

### 2) 산재보험법 적용의 의미

산업재해보상보험의 적용은 산업안전보건법을 적용하는 것만큼이나 근로자의 생명과 신체의 사고와 질병으로부터의 보호가 될 수 있는 것이다. 그래서 최근 2008년 7월부터는 보험설계사, 골프장경기보조원, 학습지교사와 건설근로자중 레미콘종사자에 관하여 산재보험의 임의가입 형식을 통한 가입이 이루어지고 있다. 따라서 특수형태근로종사자는 일부 직종만 적용대상으로 한정할 것이 아니라 전체가 당연히 산재보험가입이 필요하다고 본다. 이번 연구에서는

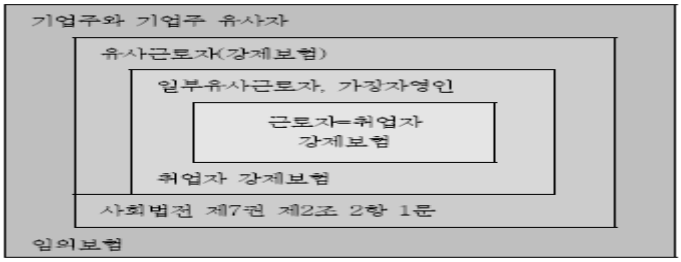
68) 대법원 1977.10.11, 77다 972 판결: 대법원 1990.5.22, 88다카28112 판결

설문조사를 통하여 산재보험의 가입의도를 찾아보았으며, 가입에 따른 당위성을 찾아보기 위하여 제조업과 비교하여 업무관련 연관성을 비교 하였다. 그 결과 산재보험가입 의도가 높고 필요성이 대두되었다. 그래서 산재보험의 필요에 관한 당위성을 찾고자 외국의 사례를 정리하여 보았다. 한국노동연구원의 '비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태근로 종사자에 대한 적용확대' 보고서를 재구성하여 외국의 특수형태근로종사자의 산재보험정책을 정리하여 그 당위성을 찾아보기로 한다.

### (1) 독일의 특수고용노동자에 대한 산재보험 정책

독일의 경우에는 종래의 노동법과 사회법의 일원주의에서 노동법상의 근로자 개념을 사회보험법에서도 그대로 수용하는 태도로부터 점차 발전하여 노동법과 사회법의 이원주의로 발전하였고, 따라서 노동법상의 근로자 개념과는 다른 '취업관계'(Beschaftigungsverhaltnis) 개념을 사용하여 보험보호의 인적범위를 노동법의 보호범위와 달리 구성함으로써 특수고용노동자에 대한 산재보험 적용의 문제를 해결하고 있다.

**〈그림 Ⅱ-1〉 독일의 산재보험 적용범위**




그러나 우리나라 특수고용노동자와 독일의 유사근로자의 개념은 동일하지 않으며, 독일 단체협약법 제12조 a는 유사근로자(arbeitnehmerahnliche Personen)[69]를 정의하고 있으며, 유사근로자보다 실지 근로자와 가까운 취업자에 대

한 정의는 다음과 같다.

i) 자신의 업무를 월 평균수입이 통상 325유로 이상을 초과하는 보험가입의무가 있는 타인을 사용하지 않고 수행하고 있을 것, ii) 통상 그리고 주로 1인의 위임인을 위하여 일하고 있을 것, iii) 위임인 또는 위임인에 준하는 자가 자신이 수행하는 업무를 통상 그들이 고용한 다른 근로자들에게 수행하도록 하고 있을 것, iv) 당해 영리활동이 전형적인 경영자로서의 거래에 해당하지 않을 것, v) 수행하는 업무가 그가 위임인과 취업관계 에서 수행하던 업무와 일치할 것이며, 이들 중 3개의 기준이 충족되면 취업자로 추정된다.

이와 같이 특수형태근로 종사자로서 유사근로자에 대한 사회보험보호가 가능하다면 일반 근로자의 산재보험보호와 아무런 차이가 없다.

우리나라의 산재보험법에 해당하는 독일 사회법전 제7권(산재보험법) 제2조 제1항 제1호는 노동법상의 근로자 개념을 사용하는 것이 아니라 취업자 개념을 사용하며 취업자는 법률에 의해 강제적으로 산재보험에 가입하게 된다. 유사근로자로서 특수형태근로 종사자들이 취업자가 되면 위임인은 사회보험법상 사용자가 되고 수임인은 취업자가 되어 위임인과 수임인은 사회보험법상의 사용자와 취업자로서 각종의 의무를 부담한다.

특수형태근로 종사자들의 취업관계가 인정되면 사회법전 제4권 제28조 e와 사회법전 제7권 제150조에 따라 보험료는 사용자가 전액 부담하도록 되어 있다.

---

69) 유사근로자의 정의는 1. 경제적으로 종속되고 근로자와 마찬가지로 사회적 보호필요성이 있는 자로서 고용계약 또는 도급계약에 의하여 타인을 위하여 활동하고, 노무의 제공을 직접 그리고 주로 다른 근로자들과의 협력 없이 수행하며, 가. 통상 1인을 위하여 활동하는 자 또는 나. 평균적으로 수입의 절반 이상을 1인으로부터 확보하고 있는 자이며,
2. 제1호에 언급된 자로서 유사근로자를 고용한 자 및 제1호에 언급된 자와 유사근로자가 위임 또는 도급계약을 기초로 형성한 법률관계 인자로( 유사근로자가 수입을 위하여 활동하는 경우에도 이들이 콘체른(주식법 제18조) 형태로 결합되어 있거나, 이들이 동일한 조직공동체 또는 지속적인 생산공동 에 소속되어 있다면 이들은 1인으로 취급된다.
3. 제1항 및 제2항의 규정은 예술/학술 혹은 언론분야에서 노무를 제공하는 자와 이러한 활동에 직접적으로, 특히 기술적으로, 참여하고 있는 자로서 특정인으로부터 취득한 자신의 평균수입이 제1항 제1호 b목이 요구하고 있는 절반에 미치지 못하지만 3분의 1 이상인 자에 대하여도 적용한다.

그리고 보험료도 사회법전 제7권 제150조와 사회법전 제4권 제28조 e에 따라 사용자가 수납의무를 부담한다.

### (2) 오스트리아의 특수고용노동자에 대한 산재보험 정책

오스트리아에서 근로자의 개념은 다른 국가와 달리 노동법과 사회보험에서 달리하고 있다. 이러한 차별화는 노동법에서 근로자의 개념을 정확히 하고, 노동시장 정책에 있어서 외국인 근로자의 유입 등을 고려한 범위와 개념을 도입 운영하는 데에 반하여, 사회보험에서는 모든 경제활동 계층을 포함한 일반 국민 전체에 대한 사회보험의 적용과 보장이라는 목적에 따라 그 범위를 폭넓게 규정하고 있기 때문이다.

오스트리아가 사회보험에서 좀 더 완화된 근로자 개념을 적용하는 데에는 다음과 같은 중요한 이유를 들 수 있는데, 근로자가 사용자와 근로계약을 정확하게 맺지 않은 상태에 있다는 이유로 사회보험 정책 대상에서 제외된다는 것이 타당하겠는가라는 점을 고려한 것이라 할 수 있다. 즉 다른 측면에서는 근로자와 사용자가 서로 합의하여 사회보험에 가입하지 않기 위하여 다른 형태의 계약, 예를 들어 도급계약(Werkvertrag)을 맺는 경우에 이를 용인할 수 있는 경우도 반영해야 하기 때문에 사회보험에 있어서 당연적용과 관련하여, 적어도 경제활동을 하는 경우에 그 경제활동의 상태에 관계없이 사회적 차원에서 사회보험은 광범위하게 적용되고 운영되어야 한다는 사회보험의 기본적인 목적을 적극적으로 반영한 의미라고 할 수 있다.

그리고 유사근로자가 일반근로자와 자영(자유)업자의 경계에 있는 상태에서 이를 엄격하게 구분하고자 하는 것은 사회보험의 재정 부담과 체제를 관리 운영하는 부분과 직접적인 관련이 있기 때문이며, 재정 부담에 있어서 자영(자유)업자는 당연히 보험료 부담을 본인이 전액 하여야 하는 문제가 발생하게 되고, 또한 산재보험에서는 자영자의 경우 낮은 보험료 부담과 낮은 급여수준의 형태가 유지되는 데 반하여, 근로자로 분류될 경우에는 사용자가 전액을 부담하고, 또한 급여수준도 상대적으로 높게 보장되는 차이가 발생하기 때문에 이를 구분하는 것이다.

유사근로자에 대한 가장 일반적인 정의는 사회보험법(ASVG)에서 제시하고 있는데, 근로관계가 명확하지 않으나 다른 사람의 요청에 의하여 일을 수행하는 경우로 경제적 종속(wirtschaftliche Abhangigkeit)으로 인하여 근로자와 유사한 형태를 유지하는 경제활동계층을 의미한다고 규정하고 있다. 즉, 유사근로자는 일반근로자와 자유업 또는 자영자 계층의 경계지역에 있는 계층이라 할 수 있다.

오스트리아에서 유사근로자로 분류되면 원칙적으로 일반근로자와 동일하게 관리운영의 대상이 된다. 이는 비단 산재보험에서뿐만 아니라 모든 사회보험에서 원칙적으로 동일하다.

### (3) 프랑스의 특수고용노동자에 대한 산재보험 정책

프랑스에서는 특수형태근로 종사자도 근로자로 인정되는 한 일반 근로자와 동등한 자격으로 산재보험제도의 보호대상으로 간주된다. 따라서 근로자로 인정되는 특수형태근로 종사자는 일반 근로자와 같이 프랑스 사회보장체계 중 일반체제2)의 원칙에 따라 산재보험의 적용대상이 되고 있다. 다만, 특수형태 직업군의 직무상 특성과 임금체계상 특성에 따른 몇 가지 차이는 해당 직업군별로 사용자 대표, 근로자 대표, 노사중재위원 등이 참석하여 체결하는 전국적 단체협약을 통해 해결하고 있다.

산재보험의 적용 대상은 다른 사회보험의 적용 대상과 동일하다. 사회보장법 제311조 제2항은 연령, 국적, 성, 임금액, 계약의 형태, 성격, 유효성에 관계없이 봉급생활자 혹은 단일 혹은 복수의 고용주를 위해 근로하는 모든 사람으로 명시하고 있으며 동시에 종속적 근로자의 개념이 사용된다. 즉 일반 임금생활자뿐만 아니라 직위에 관계없이 근로조건이 종속상태에 있는 사람도 산재보험의 적용 대상이다. 따라서 한 사업체 혹은 단체의 책임자라도 그 근무조건이 부분적 혹은 전반적으로 종속상태에 있는 것으로 인정되면 가입이 인정된다.

일반적으로 특수형태근로 종사자의 경우를 포함하여 통상적 근로자로서의 인정여부가 불분명한 직업군에 속하여 근무하는 자에 대한 근로자 인정 기준은

노무 제공자와 그 수령자 사이에 이루어지는 ‘근로계약(contrat de travail)’의 성격에 달려 있고, 근로계약이 성립되기 위한 핵심적인 요건[70]에 해당하면 산재보험에 가입이 가능하다.

### (4) 우리나라의 외국제도와의 비교

독일이나 오스트리아의 특수형태근로종사자와 우리나라의 특수형태근로종사자와의 차이는 약간 의미가 다를 수 있다. 그러나 유사근로자에 대한 사회보험 보호가 가능하다면 일반 근로자의 산재보험 보호은 차이가 없으며 단지 프랑스인 경우에는 특수형태근로 종사자도 근로자로 인정되는 한 일반 근로자와 동등한 자격으로 산재보험제도의 보호대상으로 간주된다. 그러나 특수형태근로 종사자의 경우를 포함하여 통상적 근로자로서의 인정여부가 불분명한 직업군에 속하여 근무하는 자에 대한 근로자 인정 기준은 노무 제공자와 그 수령자 사이에 이루어지는 ‘근로계약(contrat de travail)’의 성격에 달려 있고, 근로계약이 성립되기 위한 핵심적인요소가 인정되면 가입이 가능하다. 그러나 우리나라에서는 특수형태근로종사자라는 특수한 입장을 고려하여 적용되기 때문에 사실상 근로기준법의 적용 기준이 없으면 이루지지 않는 것으로 나타나고 있다. 그러므로 산재보험의 가입이 인정되기 위해서는 명확한 근로자로서의 기준이 만들어져야 한다고 본다.

---

70) 1. 사용자를 위한 근로제공이 본인에 의해 직접적으로 이루어져야 하고 타인이 대리할 수 없는 전속적 성격을 가져야 한다는 것이다. 2. 성과급이나 수수료 등 그 형식과 상관없이 실제적으로 임금에 해당하는 보수를 대가로 근로제공을 하는 유상계약이어야 한다는 것이다. 이 점은 임금의 구성 영역 중에서 수당, 수수료, 성과급의 비중이 큰 특수형태근로 종사자의 근로자성 판단과 관련하여 중요한 의미를 갖는다. 3. “명령, 지시하고 감독하며 위반에 대해 징계할 수 있는 권한을 갖고 있는 사용자 하에서 근로를 제공하는” 종속적 관계가 양 계약자 사이에 존재해야 한다는 것이다. 이 요건이 의미하는 바는 비록 노무제공자의 조직체에 대한 통합정도가 일반 근로자에 비해 상대적으로 미약하다고 하더라도 사용자의 지휘감독 하에서, 즉 종속적 근로관계 하에서 근로활동을 하는 경우에는 해당 노무제공자는 근로자로 인정될 수 있다는 것이다.

## 〈표 Ⅱ-3〉 유형의 관련 판례에서의 사용종속성 부인의 근거

| 유 형 | 판 단 내 용 |
|---|---|
| 골프장 경기 보조원 | - 골프경기일의 출근, 조단위 순번에 따른 업무배정, 회사에 의한 실무교육·경기수칙교육·예절교육의 실시 등은 “골프장시설을 이용함에 부수하여 질서를 유지하는데 필요한 최소한”의 규제에 해당하는 점에서 업무내용 및 업무수행에 대한 “구체적이고 직접적인 지휘감독”이라 볼 수 없고,<br>- 불친절·근무태만·지시거부 등에 대한 제재로서 근무정지·배치거부·순번배정상의 불이익 조치 등은 다만 “사실상의 불이익”일 뿐 “회사의 복무질서 위배 등을 이유로 한 징계처분”으로 볼 수 없다고 하여, 사용종속성을 부정 |
| 레미콘 운송종사자 | - 정시출퇴근·운반지시·전근지시에 따를 의무와 그 위반에 대한 사용자의 계약해지 등의 사실관계에 대하여, 이들 각 의무는 레미콘 운반도급계약에 부수하는 최소한의 필요의무에 해당하는 점에서 사용종속성과 무관한 것으로 파악하고,<br>- 계약해지의 징계처분성을 부인하여, 사용종속성을 부정 |
| 보험설계사 | - 평일의 회사 영업소에의 조회(朝會)·석회(夕會) 참여(이 자리에서 보험상품의 내용이나 판매기법 등에 관한 교육과 실적확인이 이루어짐)는 수탁업무의 원활한 수행을 위한 최소한의 규제에 불과하고,<br>- 회사지시거부·실적불량·무단업무중지 등에 대항 해촉은 계약해지로서 징계에 해당하지 않는다고 보아, 사용종속성을 부인 |
| 학습지교사 | - “상담교사는 회사의 조직인 지국에 소속되어 지국장의 관장 아래 활동하고 그 지시를 받도록 규정하고 있고 회사가 정한 규정·내규 기타 회사가 지시하는 사항을 성실히 준수하도록” 요구하는 관리규정에 따라 “원칙적으로 매일 정해진 시간에 지국 사무실에 나가고, 그 시간 중에 지국 내에서 조회·교육을 통하여 위탁업무에 관한 지시를 받고 아울러 업무일지를 작성하여 계장 및 지국장의 결재를 받”으며, “위탁업무의 실적향상을 위한 독려를 받고 있”는 점에 대하여, 이는 “위탁업무의 원활한 수행을 위하여 회사가 위탁자의 지위에서 행하는 최소한의 지시나 교육을 받는 것이거나 위탁계약의 의무이행 과정의 일환으로 이루어진 것일 뿐”으로 “사용종속 관계하에서… 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받으면서 근로제공을 한 것”이라고 볼 수 없고,<br>- 관리규정 소정의 사유가 있을 경우의 계약 해지는 회사의 복무질서 위반행위 등에 관한 징계가 아니라는 점을 들어, 사용종속성 부인 |

## 〈표 Ⅱ-4〉 주요나라와 ILO의 노동자성 판단지표

| 지표 \ 나라 | 한국 | ILO 권고 | 아일랜드 | 스웨덴 | 남아공 | 영국 | 프랑스 | 독일 | 미국 국체청 | 빈도 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 사용자에 의한 근무시간과 근무장소 지정 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | 7 |
| 업무수행과정 구체적 직접적 지휘·감독 | ○ | ○ | | | ○ | ○ | | ○ | ○ | 6 |
| 업무 내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부 | ○ | | | ○ | | | | | | 2 |
| 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는지 여부 | ○ | | | | | | | | | 1 |
| 노동자가 사용자 요구에 대응할 준비가 요구 되는가 | | ○ | | | | | | | | 1 |
| 음식물, 숙박, 교통 편의가 제공되는가 | | ○ | | | | | | | | 1 |
| 주휴(weekly rest)와 연휴(annual holidays)가 인정되는가 | | ○ | | | | | | | | 1 |
| 초과근무를 거부할 권리가 있는가 | | | ○ | | | | | | | 1 |
| 계약위반에 따른 책임 없이 사직할 수 있는 권리 | | | | | | | | | ○ | 1 |
| 교육훈련을 받는지 여부 | | | | | | | | | ○ | 1 |
| 업무보고를 해야하는지 여부 | | | | | | | | | ○ | 1 |
| 제3자를 고용하여 업무를 대행케 할 수 있는지 | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | ○ | ○ | 7 |
| 비품 원자재·작업도구 등의 소유관계 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | | ○ | 7 |
| 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무<br>노동이 특정 기간 동안 수행되며 일정한 지속성을 지니는가<br>현 사용자 이외의 타인을 위한 유사 노동 수행의 금지 | ○ | ○ | | ○ | ○ | ○ | | | ○ | 6 |
| 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부<br>보수가 주기적으로(periodic) 지불 되는가 | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | ○ | 6 |

| 지표 \ 나라 | 한국 | ILO 권고 | 아일랜드 | 스웨덴 | 남아공 | 영국 | 프랑스 | 독일 | 미국 국체청 | 빈도 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 재정적 위험(financial risk)을 부담 하는가<br>사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가 | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | ○ | ○ | 6 |
| 노동이 전적으로 혹은 주로 다른 사람의 수익을 위해 수행되는가<br>1인을 위해 혹은 하나의 사업체를 위해 일을 하는가 | | ○ | ○ | | ○ | | ○ | ○ | | 5 |
| 보수가 노동자 수입의 유일한 혹은 주요한 원천인가<br>노무를 제공하는 사람에게 경제적으로 종속되어 있을 경우 | | ○ | | | ○ | | | ○ | | 3 |
| 작업수행목적의 여행시 여행경비를 사용기업이 지불하는가 | | ○ | ○ | | | | | | ○ | 3 |
| 노동자의 경제사회적 상황이 통상의 근로자와 동등할 경우<br>사회적 보호의 필요성이 임금노동자와 유사한 경우 | | | | 1 | | | | 1 | | 2 |
| 양 당사자의 경제 사회적 조건 | ○ | | | | | | | | | 1 |
| 노동이 기업조직 내로 통합 되었는가<br>하나의 조직을 위해 일하는 어떤 사람이 그 조직의 일부인 경우<br>노무제공자가 한 기업이나 고용주의 가장 중요한 구정요소 중 하나 | | ○ | | ○ | ○ | | | ○ | ○ | 5 |
| 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖고 있는가 | ○ | | | | | | | | | 1 |
| 참여기획, 참여로부터 발생하는 경영 이익을 얻을 기회가 있는가 | | | ○ | | | | | | | 1 |

* 자료 : 한국산업노동학회・한국산업사회학회 외(2006)

* 주 : □는 한국에 없고 외국에서 사용되는 중요한 판단지표임. ■는 한국에만 존재하는 분류 불가능한 자의적 지표임

## 〈표 Ⅱ-5〉 주요나라와 ILO의 노동자성 판단지표의 기준과 징표의 구분

| 유형1 | 유형2 | 유형3 | 지 표 | 세부(추가)지표 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 판단기준 | 한국법원 | 사용종속 | 1. 업무수행과정 구체적 인 지휘감독 | 1) 출퇴근지시.<br>2) 업무지시교육.<br>3) 전근조처<br>4) 징계 조치 | 세부지표는 한국법원 부정 |
| | | | 2. 사용자에 의해 근무장소, 시간이 지정 | | |
| | | | 3. 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무 | | |
| | ILO, 서구, 미국 | 조직종속 | 4. 노동이 기업조직 내로 통합되는가 | 노무제공자가 기업, 고용자의 가장 중요한 구정요소 중 하나 | ILO. Sw. Saf. Gm. US |
| | | | 5. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지 | | |
| | | 경제종속 | 6. 재정적 위험을 부담하는가(사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가) | | ILO. Ir. Fr. GB. Gm. US |
| | | | 7. 보수가 노동자 수입의 유일한 원천인가 | | ILO. Saf. Gm |
| 징표 | A | a | 1. 업무의 내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부 | | ILO. 외국 고려 안함(스웨덴만 고려) |
| | | | 2. 취업규칙, 복무규정, 인사규정의 적용여부 | | ILO. 외국 고려 안함 |
| | | | 3. 기본급이나 고정급의 정하여지는지 여부(보수가 주기적으로 지불되는가) | | |
| | | | 4. 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖는지 | | 위 3과 연관해서 한국만 이 항목 |
| | B | a | 5. 음식물, 교통, 숙박 편의 제공 | | ILO |
| | | | 6. 주휴와 연휴의 인정 | | ILO |
| | | | 7. 초과근무 거부의 권리 | | ILO |

| 유형1 | 유형2 | 유형3 | 지 표 | 세부(추가)지표 | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|
| 징표 | B | a | 8. 계약 위반 따른 책임 없이 사직할 권리 | | US |
| | | | 9. 교육훈련 받는지 여부 | 1) 업무 기본교육 | US 1)은 해석문제 |
| | | | 10. 업무보고 의무 여부 | | US |
| | | | 11. 사용자의 요구에 대응할 준비가 요구되는가 | | ILO |
| | | | 12. 작업수행 목적의 여행시 여행경비를 사용기업이 지불하는가 | | ILO. Saf. Gm |
| | A | a | 13. 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계 | | |
| | B | a | 14. 참여기획, 참여로부터 발생하는 경영이익을 얻을 기회가 있는가 | | Sw |
| 미상 | A | 기타 | 1. 양 당사자의 경제적 조건 | | 외국 사례 없음 |
| | A | a | 2. 다른 법령에 의해 인정 여부 | | 외국 사례 없음 |

* 자료: 한국산업노동학회 · 한국산업사회학회 외(2006)

* 주 : □는 한국에 없고 외국에서 사용되는 중요한 판단기준으로 추가되는 지표임.

■는 한국에만 존재하는 분류 불가능한 자의적 지표로서 삭제되어야 할 항목임.

## 〈표 Ⅱ-6〉 한국법원의 노동자성 판단지표의 분류

| 유형1 | 유형3 | 지 표 | 세부(추가)지표 | 비 고 |
|---|---|---|---|---|
| 판단 기준 | 사용 종속 | 1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독 | 1) 출퇴근 지시<br>2) 업무지시, 교육<br>3) 전근조처<br>4) 정계 조처... | 세부지표는 한국법원 부정 |
| | | 2. 사용자에 의한 근무장소, 시간이 지정 | | |
| | | 3. 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 업무를 대행할 수 있는지 | | |
| | | 4. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지 | | |
| 징 표 | a | 1. 업무의 내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부 | | ILO. 외국 고려 안 함(스웨덴만 고려) |
| | | 2. 취업규칙, 복무규정, 인사규정의 적용 여부 | | ILO. 외국 고려 안 함 |
| | | 4. 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖는지 | | |
| | | 5. 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계 | | |
| 미 상 | 기타 | 1. 양 당사자의 경제적 조건 | | 외국 사례 없음. 삭제해야 |
| | d | 2. 다른 법령에 의한 인정 여부 | | 외국 사례 없음, 삭제해야 |

* 자료 : 한국산업노동학회 · 한국산업사회학회 외(2006)

## 〈표 Ⅱ-7〉 노동자성 판단지표의 대안

| 유형 1 | 유형 2 | 지표 | 세부(추가)지표 | 비고 |
|---|---|---|---|---|
| 가. 판단 기준 | 사용 종속 | 1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독 | 1) 출퇴근 지시<br>2) 업무지시, 교육<br>3) 전근조처<br>4) 정계 조처.. | 세부지표 고려해야 |
| | | 2. 사용자에 의한 근무 장소, 시간이 지정 | | |
| | | 3. 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무 | | |
| | | 4. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지 | | |
| | 조직 종속 | 4. 노동이 기업조직 내로 통합되는가 | 노무제공자가 기업, 고용자의 가장 중요한 구성요소 중 하나 | 조직종속 요소 포함 |
| | 경제 종속 | 6. 재정적 위험을 부담하는가(사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가) | | 경제종속 요소 포함 |
| | b | 7. 보수가 노동자 수입의 유일한 원천인가 | | 판단기준으로 볼 수 있음 |
| 나. 징 표 | a | 1. 업무의 내용이 사용자에 의해 정하여지는지 여부 | | 다른 외국의 유사조항과 대비 포괄적 징표를 활용, 계약적 해석 삼가야 |
| | | 2. 취업규칙, 복무규정, 인사규정의 적용여부 | | 상동 |
| | | 3. 기본급이나 고정급의 정하여지는지 여부(보수가 주기적으로 지불되는가) | | |
| | | 4. 보수가 근로 자체의 대상적 성격을 갖는지 | | 3과 연관해서 살펴야 |
| | | 5. 음식물, 교통, 숙박 편의 제공 | | |
| | | 6. 주휴와 연휴의 인정 | | |
| | | 7. 초과근무 거부의 권리 | | |

| 유형 1 | 유형 2 | 지표 | 세부(추가)지표 | 비고 |
|---|---|---|---|---|
| 나. 징 표 | a | 8. 계약 위반 따른 책임 없이 사직할 권리 | | |
| | | 9. 교육훈련 받는지 여부 | 1) 업무 기본교육 | |
| | | 10. 업무보고 의무 여부 | | |
| | | 11. 사용자 요구에 대응할 준비가 요구되는가 | | |
| | | 12. 작업수행 목적의 여행시 여행경비를 사용기업이 지불하는가 | | |
| | | 13. 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계 | | |
| | | 14. 참여기획, 참여로부터 발생하는 경영이익을 얻을 기회가 있는가 | | |
| 다. 한국 특수 (서술시 고려사항 이며 지표는 아님 | 0 | 1. 시간, 장소의 구속성이 떨어지는 업무에 대해 도급, 위임 계약화로 전환도니 요수 | | 사용자 책임 회피 악용 사례의 남용 방지 위한 고려 |
| | | 2. 지휘명령권 중심으로 보조지표를 주요하게 근로자성 부정 근거 고려하는 것 배제 | | |
| | | 3. 근로자성 부정으로 종사자의 경제적 부담증가시킴 요소는 보조지료로 고려도 배제 | | |
| | | 4. 업무 이행 아닌 업무 결과의 통제 요소에 대해서도 지휘명령관계를 확장해야 | | |
| | | 5. 근로자성 확정되지 않는 경우에도 서구의미의 경제적 종속성 노동자로서 사회적 보호방안 마련 | | 근로자성 여부를 다투는 현재 4-5개 업종외 신흥 직종에 대해 고려할 때만 적용해야 함. |

* 자료 : 한국산업노동학회・한국산업사회학회 외(2006)

* 주 : □는 한국에 없고 외국에서 사용되는 중요한 판단기준으로 추가되는 지표임.

## 〈표 Ⅱ-8〉 대안 판단기준으로 본 노동자성 평가

| 직군 \ 지표 | 1. 업무수행과정 구체적인 지휘감독 | 2. 사용자에 의한 근무장소, 시간이 지정 | 3. 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성 유무 | 4. 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수 있는지 | 5. 노동이 기업조직내로 통합되는가 | 6. 재정적 위험을 부담하는가 (사업상 투자와 경영에 따른 책임을 떠맡는가) | 7. 보수가 노동자 수입의 유일한 원천인가 | 종합평가 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. 경기보조원 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | 노동자 (=위장자영인) |
| 2. 학습지교사 | ○(세부지표별 검토) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | □(절대다수) | 노동자 |
| 3. 보험모집인 | □(업무자율성을 과장) | ○(외근근무를 확대해석) | ○(타업종종사는 해촉사유) | ○(보험업법 위반임) | ○ | ○ | ○ | 노동자 |
| 4. 레미콘기사 | ○(자체결정은 형식적) | ○ | ○ | □(현실적으로 대리만가능) | ○ | □(차량소유는 노무제공의 불가피한수단) | ○ | 노동자 |
| 5. 화물기사 | □(업무과정보다 결과) | □(업무과정보다 결과) | □(2/3이상고정적, 생존배려차원) | □(현실적으로 대리만가능) | □ | □(차량소유는 노무제공의 불가피한수단) | ○ | 노동자 (위수탁) |
| 6. 덤프기사 | ○ | ○ | ○ | □(난이도높은 특수작업만대리) | ○ | □(차량소유는 노무제공의 불가피한 수단) | ○ | 노동자 |
| 7. 간병노동자 | ○(사용업체) | ○(소개업소와 사용업체) | ○(사용업체) | ○(사용업체) | ○ | ○ | ○ | 노동자 |
| 8. 학원차량기사 | ○ | ○ | □(현실성약함) | □(현실성무시) | ○(현실적으로필수) | ○ | □(유사징표로 해석) | 노동자 |
| 9. 퀵서비스기사 | ○ | □(일정한장소, 시간) | □(2/3) | ○(고용대신대리가능) | ○ | - | ○ | 노동자 |
| 10. A/S기사 | ○(PDA를통한 지시감독) | ○ | ○ | ○ | ○ | □(과실배상만으로 부정은과대해석) | ○ | 노동자 |
| 11. 방송작가 | ○ | △(불특정구속성) | △ | △ | △ | ○ | ○ | 경제적 종속적 노동자 |
| 12. 대리운전기사 | ○(PDA를통한 지시감독) | □(근무규정강화 추세) | △(절반정도투잡) | ○(계약서명기) | △ | ○(소형업체만) | △ | 경제적종속→ 노동자로전환중 |
| 13. 애니메이터 | ○ | ○ | ○(비수기도전 속성강함) | □(대체시불이익) | ○ | ○ | ○ | 노동자 |

* 자료 : 한국산업노동학회・한국산업사회학회 외(2006)

* 주 : 긍정일 경우나 부정일 경우가 노동자성인 지표가 섞여 있으나 ○는 질문 자체의 긍정, 부정의 상관없이 노동자성에 해당할 경우임. □는 단서가 따르나 ○에 가까울 경우임 △는 노동자성이 약한 경우임.

## Ⅲ. 특수형태 근로종사자에 관한 외국의 사례

특수형태근로종사자의 인정에 관한 부분의 당위성을 인정하기 위하여 외국의 특수형태근로종사자의 적용범위와 법률적 제도를 정리하여 보기로 한다.

### 1. 영국

#### 1) 고용관계 적용범위

영국은 법률적 제도는 관습법체계를 지니고 있기 때문에 특수형태근로관계에 관한 개념도 법률적 제도보다는 관련 판례를 통하여 설정된다. 그러므로 영국의 판례법에서 특수형태 근로와 근로관계를 구분하는 유력한 기준은 통제(control), 통합(integration), 경제현실(business reality), 의무의 상호성(mutuality of obligation) 등의 4가지라고 할 수 있다. 이 4가지 기준에 대하여 보다 상세한 세부지표를 두고 있으며, 그 지표기준으로 판단 되어지지만(아래 <표 9> 참조) 이 기준들에 의해서 적용되는 것은 각각의 판례들이 강조하는 개별적 기준들이 다르게 나타나는 경우도 있을 수 있다고 본다.

그렇지만 이러한 지표가 되는 기준을 보면 (1) '통제(control)' 기준은 가장 전통적인 기준으로 국내의 '사용종속성'기준과 유사하며 현재도 활용되고 있지만 이 지표에 대해서는 영국 내에서도 많은 비판이 있기는 하지만 현재 사용되는 기준이다. (2) '통합'은 1940년대부터 '통제' 기준에 대한 일종의 대안으로 등장한 기준으로, 통제가 인적(personal) 종속에 중점이 두어져 있다면 통합은 사용자측의 관료적 규칙과 절차(de-personal)에 복종하는 지를 따지는 기준으로 근로자가 제공하는 노무가 사용자의 사업에 조직속에 나타나는 방법을 더 중시한다[71]. (3) '경제적 현실' 기준은 미국의 대법원 판결(1946)의 영향을 받아 도입된 것으로, 근로자, 고용주, 국가 간에 사회경제적 위험(risk)이 어떻게 분담되는가의 기준으로 피용자, 근로자, 독립자영자를 구분하는 기준이라고 할 수 있다. 이 기준에서는 재무적 위험이 누구에게 있는지, 일의 성과에 따른 이익의 기회가 존재하는 지 등이 중요하며, 따라서 국내 논의에서의 경제적 종속성/의

71) 즉, 이는 국내 논의에서의 '조직적 통합성' 개념과 유사한 면이 있다. 그러나 이 기준은 조직의 경계가 불분명한 하청 또는 파견근로에 대해 근로자성을 제대로 평가하지 못한다는 한계도 있다(이승욱, 2005).

존성 개념과 유사하다. (4) 마지막으로 '의무의 상호성' 기준은 1970년대부터 사용된 기준으로 종속(subordination)의 형식적(formal)측면에 초점을 맞추는 기준이다. 경제적 현실 기준과는 달리 이 기준은 개별적인 고용의 조건에 초점을 두어 사용자가 작업을 제공하고 근로자는 승낙하는 작업에 노무를 제공하는 상호간의 의무가 존재하는 여부를 중심으로 근로자성을 판단한다[72].

이러한 기준에 의해 이루어진 이러한 판례[73]들은 영국 내부에서도 학설상의 비판에 직면해 있지만 고용에 의하여 판단되어지는 경우가 많다고 볼 수 있다.

**〈표 Ⅱ-9〉 영국 판례법의 고용관계 판별 기준**

| 기 준 | 세 부 기 준 |
|---|---|
| 통제(control) | - 지시(order)에 복종할 의무<br>- 근로시간에 대한 재량권<br>- 근로수행방법(mode of working)의 감독 |
| 통합(integration) | - 징계(disciplinary)/고충처리 절차<br>- 직업적 부가급여제도에의 포함 여부 |
| 경제적 현실<br>(economic reality) | - 보수지불방법<br>- 타인 고용의 자유<br>- 본인 소유 설비(providing own equipment)<br>- 사업에의 투자(investing in own business)<br>- 조세 및 국민연금(NI)의 납입방법<br>- 질병수당, 휴가수당 적용 여부 |
| 의무의 상호성<br>(mutuality of obligation) | - 고용 지속기간<br>- 고용의 상시성(regularity)<br>- 작업을 거부할 권리<br>- 해당 직업에서의 관습(custom in the trade) |

출처: Burchell et al.(1999). The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment, Department of Trade and Industry.

72) 이경우에는 특히 일시적 취업의 경우를 노동법적 보호에서 배제하기 쉽다는 문제를 지닌다(이승욱, 2005; Burchell et al., 1999).

73) 판례를 보면, 레미콘기사, 골프장 경기보조원, 건설도급노동자와 같은 직종에 대해서 근로자성을 부인하고 있다(이승욱, 2005). 예를 들어 트럭운송회사의 지입차주에 대한 사건에서 근로자였다가 강제 퇴직되어 노무도급계약의 형태로 기존의 회사와 영업관계를 맺은 원고가 소를 제기했는데, 이에 대해 고용재판소(employment tribunal)은 근로자성을 인정했지만, 항소법원은 계약에서 대체기사의 채용을 허용한다는 점을 들어 근로자성을 부인하였으며, 이는 레미콘회사의 지입기사에게도 적용되었다.

### 2) 특수고용형태에 대한 입법적 규율

영국 법원들은 상당 수가 특수형태근로의 근로자성을 부인하는 양상을 띠고는 있지만 특수형태근로종사자들을 보호하려는 입법적 노력도 꾸준히 이루어져 왔다. 이와 관련하여 근로자(employee) 및 독립계약자(independent contractor)와 구별되는 노무제공자(worker)라는 개념이 설정되었다. 영국에서 노무제공자(worker)란 근로자(employee)를 포함하여 사용자를 위해 노무를 개인적으로 제공하기로 약정한 독립계약자들을 지칭한다.

노무제공자(worker)에 대한 개념은 1996년 제정된 고용권리법(Employment Rights Act)에 체계적으로 정리되어 있는데, 이 법 제230조 제(3)항에서 '노무제공자'(worker)는 '그 형태가 명시적이든 암묵적이든, 구두든 문서든 상관없이, 고용계약이나 기타의 계약에 의해서 일하는 개인(personally)으로 직접 그 지위가 계약상 고객(client or customer)이 아닌 계약상대방을 위한 일이나 서비스를 수행하는 사람'으로 정의되어 있다. 다시 말하면 첫째, 계약이 자신의 서비스(personal service)로 제공되는가, 둘째, 고용주에게 상당한 정도로 종속적인가 등의 두 가지 기준이 가장 중요한 것으로 판단된다. 따라서 중요한 점은 이러한 정의속에는 경제적 의존성에 관한 언급은 하지 않고 다만 법률에서 노동자라는 개념을 새로이 도입한 주된 목적을 이루어 노동보호법의 적용범위를 확대하려는 데 있다[74].

이에 따라서 근로자(employee)들이 모든 노동관계법상의 보호를 받는데 반해 특수형태근로자들은 노동관계법의 일부 적용을 받는 모양새를 나타내며 이는 1998년 전국최저임금법(NMWA, 제54조 제3항)과 근로시간법(The Working Time Regulations)(1998)의 적용대상에 고용권리법의 노동자 개념과 유사하게 인정되어 최저임금과 노동시간까지 확장해석 할 수 있게 되었다. 아울러 동일

74) 이 법에 근거한 고용재판소의 판결 중 하나는 노동자 개념의 의의에 대해서 "그 목적이 실질적으로 그리고 경제적으로 (substantially and economically) 근로자와 동일한 지위에 있는 노동자에 대해 보호를 확장하는 것"이고 구별을 위한 징표로는 "개별 사건에서 근로자 여부를 구별하는데 행해지는 것과 완전히 또는 거의 동일한 요소를 포함하며, 노동자성 판단은 (근로자성 판단에 비해) 그 합격점수만 더 낮을 뿐"이라는 입장을 취하고 있다(이승욱, 2005).

임금법, 노조및노동관계법, 각종 차별금지법, 고용관계법, 불균등처우금지법 등에서도 이들에 대한 보호가 부분적으로 이루어지고 있다(아래 <표 10> 참조). 현재 이러한 노동자 개념 확장의 적용을 받는 집단으로는 프리랜스 노동자, 개인거래자(sole trader), 재가노동자(homeworker), 임시직(casual worker), 파견노동자들이 있다.

**〈표 Ⅱ-10〉 노무제공자(worker)에 대한 노동법적 보호의 적용[75]**

- 노동조합및노동관계법(Trade Union & Labor Relations Act)상 면책 파업권
- 동일임금법(Equal Pay Act, 1970)에 따른 동일노동 동일임금 적용
- 고용권법(Employment Right Act, 1998) 상의 성희롱 금지
- 성차별금지법(Sex Discrimination Act, 1975)에 의한 성차별금지
- 인종관계법(Race Relation Act, 1976)에 의한 인종차별금지
- 장애인차별금지법(Disability Discrimination Act, 1995)에 의한 차별금지
- 최저임금법(National Minimum Wage Act, 1998)에 의한 최저임금적용
- 근로시간법(The Working Time Regulations, 1998)에 따른 모든 근로시간 관련 사항에 대한 보호
- 고용관계법(Employment Relations Act, 1996)상의 부당 임금공제 금지, 고충처리 및 징계절차에서 대변자를 동행할 권리, 법적 권리행사를 이유로 한 불이익취급 금지 조항 적용
- 단시간노동자불균등처우금지법(Partime Workers Regulations, 2000)에 의한 단시간노동자의 전일제노동자에 비한 불이익취급 금지
- 공익공개법(Public Interest Disclosure Act)
- 산업안전보건법(Health and Safety at Work Act, 1974) 상의 산업안전조항 및 산재보험 적용

자료: 이승욱(2005), Burchell et al.(1999).

그리고 이외에도 성차별금지법(SDA, 1975)에서 적용범위를 '노동을 직접 수행하도록 한 계약'까지 확장하여 '계약 노동자'(contract worker)'에게까지 일정한 권리를 부여하고 있으며, 산업안전보건법(Health and Safety at Work Act,

75) 노동기본권국회의원연구모임, 특수고용연구포럼발표, 2006

1974)은 성차별금지법에서보다 적용 범위를 넓혀 '그 자신이 타인을 고용하든 하지 않든, 고용계약 이외의 계약형태를 지니더라도 (타인의) 이득 혹은 보상을 위해서 일하는 개인'(individual who works for gain or reward otherwise than under a contract of employment, whether or not he himself employs others)을 적용 범위에 포함시켰다. 여기서는 '타인의 고용'을 허용하고 있는데 이는 부분적으로 '독립 자영자' 범주에까지 적용한 것으로 이해할 수 있다.

이러한 흐름에서 영국에서는 사회보험이 피용자와 자영자 모두에게 적용되는 체계를 지니고 있으며, 독립자영자와 노무제공자(worker) 범주에 속하는 특수형태근로종사자들도 약간의 차이는 있지만 근로자와 거의 동일하게 연금, 실업, 산재, 의료보험 혜택을 받는다.

## 2. 스웨덴

### 1) 고용관계 적용범위

스웨덴에서 피용자에 대한 보호는 노동법에 의해 이루어지고 독립계약자(Independent Contractor)와 자영노동자에 대한 보호는 일반적인 시민법에 의해 이루어진다.

피용자에 대한 법률적 개념은 노동법과 시민법의 구분 없이 동일하다. 그러나 피용자 개념이 입법적으로 정의되어 있지는 않으며, 대신에 그 내용과 의미가 판례법과 입법 준비과정에서 서술되고 발전되어 현재에 이르렀다. 스웨덴의 피용자 개념 발전 과정에서 중요한 특징은 고용관계의 지속적인 확장에 있는데, 이는 잔여적(additional) 범주에 해당하는 넓은 범위의 근로자들에게도 노동법적 보호를 제공하기 위해서였다.

법원은 피용자 개념을 우회하는 것을 막기 위해 문서화된 계약에 구애받지 않고 실제적인 상황에 기반하여 그 법률적 관계를 인정하고 있다. 그리고 그 인정기준에 있어서 법원이 지닌 실무적인 판단지표는 (1) 계약에 따라 일을 수행할 사적(personal)의무 (2) 몸소(personal) 일을 수행했는지 여부 (3) 과업이 사전에 미리 결정되지 않을 것 (4) 당사자간의 지속적인(lasting) 관계 (5) 다른 사

람이 유사한 일을 하는 것이 방지될 것 (6) 업무 내용, 시간, 장소에 관해 고용주의 지시와 통제를 받을 것 (7) 고용주에 의해 제공된 기계, 도구, 원료 등을 사용할 것 (8)비용을 보상받을 것 (9) 보상은 부분적으로라도 보장급(guaranteed salary)으로 지불받을 것 (10) 사회경제 상황이 보통 피용자와 동일(equal)하게 적용되는 것 등이다. 한편 이러한 인정기준들을 적용하는데 있어서 몇 가지 중요사항이  판단되어 지고 있는데, 첫째, 어느 하나의 요인만이 고용계약의 필요 혹은 충분조건으로 간주되지는 않으며, 둘째, 사회적 기준(social criterion)이 고려되어 근로자의 종속성이나 불안정한 지위(dependence or insecure position) 등과 같은 기준들이 피용자 지위를 허용하기도 한다는 것과 셋째, 피용자의 일반적 개념의 수정(modification)이 해당 사업분야에서 확립된 관습이나 노사간 합의에 의해 이루어지기도 하며[76], 넷째, 법원은 위장된 자영업자와 같이 노동법을 우회하여 지키지 않으려는 시도에 대해서는 매우 민감하게 대응하고 있다.

그러므로 특수형태근로에 관한 스웨덴의 판단기준은 유럽에서도 스웨덴의 피용자 개념은 가장 폭이 넓은(far-reaching) 축에 해당된다고 볼 수 있다.

### 2) 특수고용형태에 대한 입법적 규율

지속적인 피용자 개념의 확장으로 노동법은 '준피용'(quasi-employees)들에게도 적용되며 법률상으로는 '종속적 계약자'(dependent contractors)형태로 존재하며, 이러한 범위는 1940년대에 집단적 노동법에 도입되었고, 1976년 공동결정법의 제1장 제2조에도 이 범위에 대한 언급이 생겨났다. 공동결정법에서 '피용자란 용어는 다른 사람을 위하여 일을 수행하지만 고용된 것은 아니고, 피용자의 지위와 본질적으로 같은 성격을 가지고 있는 사람을 포함한다'라고 규정하고 있다. 이 조항을 근거로 공동결정법은 종속적 계약자들에게 피용자가 지니는 모든 집단적 권리, 즉, 단결의 자유, 단체협약, 정보, 협상, 공동결정, 파업의 권리를 동일하게 제공하고 있다. 이에 따라 종속적 계약자의 실질적인 법률적 중요성은 줄어들었으며 최근에는 이 범위에 대한 개념을 프랜차이징 사업과 같이 새로이 보호를 필요로 하는 집단까지 확장할 필요성이 제기되고 있다.

76) 이는 스웨덴의 자율적 노사관계 전통에 따른 것이다.

스웨덴에서는 피용자 개념이나 종속적 자영자의 노동법 적용에 관한 문제가 그리 많이 발생하지는 아니하지만 법원이 노동시장 상황의 지속적인 변화에 피용자 개념을 적응시키면서 개념적 지표에서 경제적 종속성 요소를 강조할 것을 권고하고 있다.

스웨덴에서는 민법과 노동법에서 피용자 개념과 사회보장법과 세법에서 피용자 개념에 약간의 차이가 있지만 그러나 민법과 노동법의 피용자 개념은 차이가 없으며, 민법/노동법과 사회보장법/세법 간의 차이도 크지 않다. 이는 1949년 대법원(Supreme Court)이 민법의 피용자 개념에서 노동자의 사회경제적 상황을 중요하게 판단하도록 내용을 재정의 하였고 이후의 판례법들에서도 각 법률간의 개념적 차이를 조율하려는 경향을 보여 노력중의 하나라고 볼 수 있다. 따라서 피용자의 개념이 어떤것인지가 중요한 것은 사회보장법과 세법에서 피용자 개념은 특정인이 피용자인지 자영자인지, 고용주 혹은 자영자 자신이 세금 혹은 사회보장기여금을 지불할 책임이 있는지를 결정하는데 쓰여진며[77], 근로자로서 보호 받을 수 있는 보호제도는 사회보장에서 보호가 이루어진다.

### 3) 사회적 보호

스웨덴 사회보장법은 피용자뿐 아니라 자영자에게도 완전히 적용된다. 즉, 자영자들은 산재보험, 질병보험, 건강보험, 양육보험, 실업보험, 노령연금, 장애연금 등 모든 취업연계적 사회보장제도의 혜택을 누릴 수 있다. 따라서 종속적 자영노동자는 피용자의 신분으로든 자영자의 신분으로든 사회보장의 완전한 보호아래 있다.

1955년에 도입된 건강보험은 애초부터 자영자의 의무가입을 제도화했고, 1935년 처음 도입된 실업보험은 초기에는 피용자만을 포괄하다가 점점 그 적용범위가 확대되어 1983년부터 등록된 회사를 운영하는 개인들도 급여를 받을 수 있게 되었다. 이러한 보편주의가 확산되어 질병, 양육, 연금 등에도 자영자가 포괄되었다.

77) 최근에 피용자 개념은 이 법률들에서는 덜 중요해 졌고 피용자와 자영자의 구분에서 사업세인증서(Business Tax Certificate)를 지니고 있는지가 중요한 표식이 되었다.

## 3. 프랑스

### 1) 고용관계 적용범위

프랑스에서는 근로자의 개념을 입법적으로 정의하고 있지 않으며, 근로제공자와 수령자간 계약이 근로계약에 해당하면 근로자로 인정한다. 근로계약의 인정여부는 오랜 기간 동안 축적된 판례원리로 확립된 판단기준에 의거하여 정해지고 있다[78]. 근로계약 존재 여부는 기본적으로 법적 종속(subordination juridique)의 존재여부에 의해 결정되는데, 이는 경제적 종속과 구별되는 개념으로 인적종속성에 가까운 개념이다. 프랑스의 판례에서 근로계약의 존재 여부를 확인하는 핵심 지표는 '타인을 위한 근로제공', '임금', '법적 종속' 등이다.

타인을 위한 근로제공이란 사용자를 위하여, 본인에 의해 직접 수행되고, 타인이 대신할 수 없는 전속적 성격을 갖는 근로제공을 의미한다. 임금의 존재는 그 형태가 어떻든 근로의 댓가로 지급되는 경우 근로계약의 필수적 요소로 인정된다. 따라서 이익배분도 임금으로 간주될 수 있다. 다만, 손실부담에의 참여 여부는 종속관계를 부인하는 근거가 된다. 종속관계란 "명령. 지시하고 그 이행을 감독하며 위반 시에 징계할 수 있는 권한을 갖고 있는 사용자 권위 하에서의 근로 제공'을 의미하며, 이는 국내의 사용종속성 혹은 인적 종속성 개념에 해당된다고 할 수 있다. 다만 프랑스 판례에서는 "서비스 조직 내에서의 근로가 사용자가 근로제공의 조건을 일방적으로 결정하는 경우에는 종속관계의 한 지표가 될 수 있다"고 하여 조직적 종속성을 일정하게 지표로 인정하고 있으며, 판례에 따르면 법적 종속의 중요 지표로 근로제공방식에 대한 사용자의 지휘감독의 존재 여부와 필수적인 노무제공 수단을 사용자가 제공하는지 여부이다[79].

### 2) 특수형태근로에 대한 규율

프랑스 노동법전은 특수형태근로에 대해 산업 및 직업별 특칙을 통해 규율하고 있다. 이 특칙의 적용대상이 되는 직업범주는 외무원, 대리인, 외판원

78) 조용만, 특수형태근로종사자의 법률적이해, 노동연구원, 2003.
79) 조용만, 특수형태근로종사자의 법률적이해, 노동연구원, 2003.

(VRP), 재택근무자, 연예인, 예술가, 모델, 공동주택 수위, 고용원, 가사사용인 등이다.

이들은 법에 의해 근로자로 추정되며, 다른 한편으로 일반 근로자와의 차이를 고려하여 각 직업범주별로 고유한 규율들을 정해 놓고 있다.

### (1) 재택근무자

근로계약의 존재가 인정되는 재택근무자의 요건으로는 (1) 사전에 정해진 일정액의 보수를 조건으로 하나 또는 둘 이상의 사업장을 위하여 직접적으로 또는 중개인을 통해 주문받는 작업을 수행할 것, (2) 독자적으로 작업을 수행하거나 배우자 내지 부양가족과 함께 작업을 수행하거나 또는 1인의 보조원과 함께 작업을 수행할 것 등이 있다.

이들에게는 일반근로자에게 적용되는 법률들의 규정이 적용되고, 이들에 요구하는 주문자(고용인)에게는 이들이 적용받는 단체협약상의 규정들이 적용된다.

### (2) 연예인, 예술가, 모델

① 연예인, 예술가를 근로자로 추정하는 법률은 1969년에 제정되었으며, 근로자 지위가 인정되기 위해서는 상업등기부에 등기한 조건에 따라 계약대상이 되는 활동을 하는 경우를 제외하고는 모든 계약이 근로계약으로 추정된다. 이러한 추정의 적용을 받는 직업군에는 오페라가수, 배우, 무용가, 음악가, 가수, 지휘자, 관현악편곡자 등이 있다. 이러한 근로계약의 추정은 근로자가 아니라는 점을 반증하려는 자의 입증에 의해 번복될 수 있다.

연예인, 예술가의 계약은 개별 당사자간에 체결되는 것이 원칙이지만 동일한 작품에 복수의 연예인, 예술가들이 출연할 경우 해당 당사자들의 이름과 보수액이 기재된 계약서에 이중 대표 1인의 서명에 의해 공동계약서가 체결될 수 있다.

연예인, 예술가들이 연기나 연주 등을 녹음, 녹화하여 판매한 것에 관련된 보수 내지 로열티는 임금으로 간주되지 않는다. 임금은 이들 본인의 신체적 활동(직접적 출연)에 대해서 지급한 것에 국한된다.

② 모델도 연예인, 예술가들과 마찬가지로 법에 의해 근로계약이 추정된다.

모델과 업체간의 계약은 서면으로 체결되어야 하고, 계약서 교부일, 단협 적용과 관련한 모델의 직업자격, 임금 및 보수의 금액과 그 결정 및 지급방법, 보충적 퇴직기금 및 업체가 소속된 사회보장기관의 명칭과 주소, 모델 녹화물의 판매/사용/재생산에 따른 보수지급 조건 등을 명시해야 한다.

연예인, 예술가들과 마찬가지로 이들의 경우에도 모델활동의 녹화물의 판매 또는 활용과 관련하여 업체가 모델에게 지급하는 보수는 임금으로 간주되지 않는다. 임금은 이들 본인의 신체적 활동(직접적 출연)에 대해서 지급한 것에 국한된다. 한편, 모델 양성을 위하여 업체가 부담한 비용은 이들에게 지급하는 임금 및 기타 금품의 20%를 넘지 않는 선에서 공제할 수 있다.

모델은 연차유급휴가보상수당을 받을 수 있고 그 액수는 총보수액의 1/10을 하회해서는 아니 되고 노무제공 종료 시에 지급되어야 한다. 또한 모델을 사용하는 동기간에는 노동법전과 유관 단체협약이 정한 근로시간, 야간근로, 주휴, 공유일, 위생 및 안전, 여성 및 연소근로에 관한 규정 등이 적용된다.

#### (3) 공동주택 수위・고용원, 가사사용인

프랑스에서는 1994년 마들린법(Loi Madelin)이 자영자로 등록된 사람들에 대한 종속의 부재에 대한 법률적 추정 제도를 도입하였다. 그러나 이 법에 대해서는 비판이 존재하는데, 법률이 고용계약의 정의에 대한 기준과 사회보장의 적용에 대한 기준을 혼동함으로써 영구적인 종속노동에 종사하지 않은 사람들에 대한 '직업적 정체성의 결여를 창조했다는 것이다. 이 추정은 결국 프랑스 대법원의 극히 비판적인 판결을 받은 후 따라서 2000년에 폐지되었다.

### 4. 독일

#### 1) 고용관계 존재 범위

독일법은 근로자 개념에 대한 명시적 정의를 하고 있지 않다. 그러나 대표적인 판례에 의하면 독일에서 근로자성 여부를 결정짓는 중요 기준은 인적 종속

성으로 볼 수 있다. 연방노동법원의 판례에 따르면 근로자와 자영자는 “노무제공에 대해 의무자가 부담하는 인격적 종속성의 정도에 의해 구별된다. 여기에서 경제적 종속성은 필요치 않고 충분하지도 한다. 근로자는 그 노무제공을 제3자에 의해 결정된 노동조직의 영역에서 제공하는 자를 말한다. ……타인의 노동조직에의 편입은 특히 취업자가 사용자의 지시권에 복종하고 활동의 내용, 이행, 시간, 기간 및 장소와 관련하는 곳에서 나타난다. 그 구별을 위해서는 우선 노무 제공이 이행되어야 하는 상황이 중요하고, 보수의 지불방법이나 세법상 및 사회보장법상의 취급 또는 예컨대 인사부서의 처리 등은 중요하지 않다. 인격적종속성의 정도는 당시 활동의 고유한 성격에 달려 있다……”고 하고 있다[80]. 또한 연방노동법원에 의하면 “상법 제84조 제1항 제2문이 (근로자와 자영자에 관한) 전형적인 구별지표를 포함하고 있다. 이 규정에 의하면 대부분 자유롭게 그 업무를 행할 수 있고 그 노무제공시간을 특정할 수 있는 자는 독립적인 자영인이다. 이러한 것이 가능하지 않은 자는 비독립적이고 따라서 인격적으로 종속된다. 이 규정은……고용계약과 근로계약의 구별에 있어서 고려하여야 할 일반적인 입법자의 판단을 포함하고 있고 동시에 그것에 대한 기준을 포함하는 유일한 규범이다. 공식적인 노동조직에의 편입은 특히 취업자가 사용자의 지시권에 구속되고 있다는 데서 나타난다.”고하여 인적 종속성이 근로자 여부를 따지는 핵심적 기준임을 인정하고 있다.

### 2) 특수형태근로에 대한 규율

독일에서 전형적인 특수형태근로는 유사근로자라는 이름으로 불리운다. 유사근로자는 근로자가 아니다. 독일연방법원은 이에 대해 “유사근로자는 통상적으로 사업조직에 전혀 편입되지 않거나 또는 근로자에 비하면 아주 적은 정도에서 사업조직으로 편입되어 있기 때문에 근로자에 비하여 아주 적은 정도로 인격적으로 종속되어 있는 경우가 대부분이다. (유사근로자에 있어서는) 인격적종속성 대신에, 경제적 종속성 내지 경제적 비자립성의 지표가 나타난다. 나아가

80) 이승욱, 특수형태종사자의 법적 규율을 위한 입법적 모색, 노동법 연구, 제119호, 서울대노동법연구회편.

(유사근로자가 되기 위해서는) 경제적으로 종속된 경우에도 전체적인 지위에 따라 근로자와 비교 가능하여 보호의 필요성이 있어야 한다"고 밝히고 있다. 유사근로자에 해당되는 직군으로는 재택근로자, 1인대리상, 프리랜서 등이 있다[81].

한편, 독일 단체협약법(제12조 '유사근로자' 규정)은 유사근로자에 대해 "경제적으로 종속되고 근로자와 마찬가지로 사회적 보호필요성이 있는 자로써, (가) 고용계약 또는 도급계약에 의하여 타인을 위해 활동하고 노무급부를 인격적으로 또는 주로 근로자들의 협력 없이 다음과 같이 수행하여야 하며, (나) 주로 1인을 위해 활동하거나 자신의 전체 보수의 1/2 이상이 어떤 1인으로부터 지급될 것" 등으로 그 정의와 요건을 정하고 있다. 한편 연방휴가법(제2조 제2항)은 유사근로자에 대해 "경제적 비독립성으로 인해 근로자와 유사한 자로 볼 수 있는 자"로 정하고 있다. 이런 정의에 따른다면 독일의 유사근로자는 직접 노동서비스를 제공하고(비대체성), 소득의 절반이상을 한 사람의 사용주(주문자)로부터 얻으며(전속성), 근로자와 유사한 사회적 보호필요성을 지니는 취업자를 의미한다.

독일에서 유사근로자에 대한 보호는 크게 단체협약법, 연방휴가법, 노동법원법, 사회보장법 등을 통해 이루어진다. 단체협약법에 의해 유사근로자들은 노동3권을 누릴 수 있고, 연방휴가법의 적용을 받아서 법정 연차 휴가 및 휴일의 혜택을 누릴 수 있다. 한편 사회보장법에서는 '취업자'라는 개념을 통해 유사근로자를 적용대상에 포함시킨바 있다.

## 5. 캐나다

캐나다에서는 최근 고용구조의 변화에 따라 고용인구에서 차지하는 자영인의 비중이 대폭적으로 증가하고 있다. 이것은 진정한 의미의 자영업에 종사하는 자가 증가한 것에 기인한다기 보다는 종전에 근로자로서 고용되는 직무가

81) 박지순, 독일의 유사근로자(특수형태고용종사자)의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구, 한국노동연구원, 2005

자영인으로 대체된 결과이며, 이윤획득의 기회, 위험의 부담이라는 측면에서 진정한 의미의 자영인이라고 볼 수 없는 자가 증가한 것에 기인한다고 분석되고 있다. 다른 국가에 비하여 캐나다는 개별 법률의 목적에 따라 근로자개념을 탄력적으로 설정하고 적용하는 경향이 있으며, 특히 집단적 노사관계에 대하여는 특수형태근로종사자를 근로자와 동일하게 취급하여 근로자-비근로자의 구별이 큰 의미가 없지만, 자영인의 급속한 확산과 고용구조의 변화에 따른 노동법의 재검토는 필요하다고 하는 주장이 있다. 이러한 주장은 기존의 근로자를 중심으로 한 노동법 규율체제를 전면적으로 재검토하여야 한다는 주장의 강력한 의미의 근거로 나타나고 있다.

이를 해결하는 방안으로 종전에 자영인으로서 근로자로서 분류되지 않은 범위를 법의 개정을 통하여 근로자의 인적 적용범위에 포섭시켜 이들에 대해 노동법상의 권리와 보호를 부여하는 방법과, 기존의 근로자에 대한 법적 개념을 그대로 두면서도 법원에 의한 해석을 통하여 근로자개념을 확대하는 방법으로 나타나고 있다.

따라서 캐나다에서의 근로자개념이 구체적인 법률에서 어떻게 해석되고 적용되는가를 살펴보고, 그것이 특수형태근로종사자의 법적 지위에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 살펴보기로 한다.

### 1) Common Law의 근로자성 판단기준

캐나다에서 근로자개념의 기본적인 결정은 Common Law[82]의 근로자개념에 따른다. 예컨대 “근로자”에 대한 법령상 정의가 없는 경우에는 “일반적인 법리(general law)에 따라” 그 정의가 결정되어야 한다는 Nova Scotia주 항소

82) 원래는 잉글랜드 전체에 공통되고 보편적인 법이라는 뜻에서 ′ common law′라는 말이 쓰였다. 그 후 이에 대립해서 생긴 에퀴티(equity:衡平法)도 포함한 판례법의 뜻으로도 쓰였다. 이 경우는 제정법(制定法)과 대립되는 뜻을 갖는다. 다시 여기에 덧붙여 제정법까지도 포함한 넓은 뜻의 용법도 생기게 되었다. 이 경우에는 대륙법과 대립되는 영미법 일반도 의미하게 된다. 이와 같이 그 뜻이 점점 확대되었다는 것은 common law(좁은 뜻의)가 영국의 법체제에서 그만큼 중요한 위치를 차지하는 것임을 나타낸다. 또, 그 특색을 들자면 그 역사적 계속성 ·강인성을 들 수 있고, 그 특징적 제도로서는 배심제(陪審制), 법의 지배, 선례주의(先例主義) 등을 들 수 있다

법원(Court of Appeal)의 판결이 대표적인 예이다. 바꾸어 말하면 근로자개념에 대하여 개별법에 명문의 규정을 두고 있는 경우에는 원칙적으로 그 법률의 목적에 따라서 근로자개념을 해석할 여지가 있으나, 그러한 규정이 없을 때에는 원칙적으로 커먼로상의 근로자개념을 적용하여 근로자범위를 확정한다.

다시 말하면 Common Law의 근로자개념은 두가지 상황에서 문제된다. 첫째는 근로자의 과실로 제3자가 손해를 입은 경우 사용자의 대위책임을 인정하기 위한 전제로서 문제된다. 자영인이라면 사용자가 대위책임을 부담하지 않으나 근로자의 과실로 제3자에게 손해를 끼친 경우에는 사용자가 대위책임을 부담하게 된다. 둘째는 계약관계의 종료, 즉 해고를 할 때 근로자에 대해서는 명시적인 합의 여부에 관계없이 상당한 기간 이전의 통지의무가 사용자에게 부과되고 있기 때문에 근로자 해당성이 문제되고 있다[83].

### 2) 특수형태근로종사자에 대한 노조법상의 규율

캐나다에서 집단적 노사관계법에서의 근로자개념은 확대되는 경향에 있다. 그 방법은 판례에 의한 방법을 채용하는 주도 있지만 전체적으로는 입법에 의하여 이루어진다.

캐나다에서 특히 주목되는 것은 집단법에서 '종속적 자영인'((dependent contractor)이라는 별도의 범주를 설정하여 노조법상 근로자의 개념에 포함시키는 경향이 있다는 점이다.

현행 노사관계법의 모체가 되는 캐나다의 연방전시노동관계법(Federal Wartime Labour Relations Regulations, 1944)은 근로자의 개념을 명시적으로 규정하지 않으면서 단체교섭권을 근로자에 대해서만 인정하였다. 따라서 단체교섭권을 가지는 근로자의 인적 적용범위의 결정은 노동위원회에 맡겨지게 되었다. 당시 캐나다의 노동위원회는 그 당시의 미국 연방대법원의 경제적 실체기준 법리에 따라 근로자 지위를 결정함에 있어서 경제적 의존성(economic dependence)을 중시하였다. 여기에서 중요한 쟁점은 일련의 취업자(worker)가 단체교섭법의

83) 근로자에 해당하면 사용자에게 계약해지, 즉 해고에 앞서 사전통지의무가 있으나, 자영인에 해당하면 계약의 즉시해지가 가능하다.

적용을 받는지 여부였고, 그들이 Common Law하에서의 “근로자”(employee)에 해당하는지 여부가 아니었기 때문이다. 그러나 앞에서 본 바와같이 “근로자”에 대한 법령상 정의가 없는 경우에는 “일반적인 법리에 따라” 그 정의가 결정되어야 한다는 Nova Scotia주 항소법원(Court of Appeal)의 판결에 따라 지휘통제를 결하면서 경제적 종속관계에 있던 자신의 선박을 소유한 어부는 단체교섭법의 적용을 받는 근로자가 아니라 동업자(partner)로 판단되었다[84].

이후에 H. Arthurs가 ‘독립자영인’(independent contractor)에 대비되는 개념으로서 ‘종속적 자영인’(dependent contractor)개념을 주장하였다. 그리고 논문[85]에서는 종속적 자영인이라는 새로운 개념의 필요성을 주장하였으며, 1965년 Arthurs의 논문 이후 1966년 캐나다 연방정부는 .노동관계에 관한 태스크포

84) 이 사건은 단체교섭법의 인적 적용범위를 결정하기 위해 근로자(employee)에 대한 (common law)로 기준을 적용하는 선례가 되었는데, 이는 단체교섭법의 적용범위를 좁히는 결과로 되었다. 이 판결 이후 대부분의 노동위원회는 단체교섭법상 근로자개념을 커먼로상의 통제기준(control test)에 기하여 판단하여, 트럭지입차주, 택시지입차주 등 특수형태근로종사자에 해당하는 자의 노조법상의 근로자성이 부정되었다.

85) “국가와 시민간의 사이와 마찬가지로 사인간의 불평등한 힘은 현대 사회의 불행한 사실이다. 고용관계에서 공공정책은 이러한 힘의 불균형을 시정하는 방법으로서 단체교섭을 채택하여 왔다. 고용 이외의 다른 분야, 즉 상업적으로 경쟁이 이루어지는 분야에서는 집단적 행동은 힘있는 집단이 취약한 개인을 압도할 수 있는 수단이기 때문에 일반적으로 의문시되고 있다. 그러나 집단적 행동없이는 생존하기 어려울 수 있는 경쟁자 집단이 있을 수 있다. 이들은 그들 재화나 용역의 독점적인 구매자 또는 판매자가 존재하거나 또는 조율되지 않은 시장 상황으로 인하여 개인으로서 경제적으로 종종 취약하다. “근로자”로서가 아니라 “독립자영인”(independent contractors)으로서 간주된다면, 이들은 노동관계 입법하에서 집단적으로 교섭할 권리의 필수적 전제요건인 법적 지위를 상실한다. 사업자로서 이들은 여러 입법으로 인해 판매하거나 구매하거나 또는 거래조건을 안정화시키기 위하여 집단적인 전술을 합법적으로 구사할 수 없다. 이 들은 경쟁체제의 수인(prisoners of the regime of competition)이다.” “노무를 제공하는 종속적 자영인은 노동시장에서 이중적으로 고통을 받는다. 한편에서는 이들은 임노동을 위해 조직화된 근로자와 경쟁하고, 다른 한편에서 법적 제재가없는 단체행동을 조직화하려는 그들의 시도는 종종 경제적인 힘과 경제법적 제재에 의해 좌절된다”이러한 상황을 배경으로 하여 그는 “종속적 자영인이 근로자와 특정한 노동시장을 공유하는 한 이들은 노동조합을 결성할 자격을 가져야 한다”고 하면서, 종속적 자영인이라 함은 “어떤 자가 다른 자를 위하여 노무를 제공하고 이에 의해 그 자와의 관계에서, 사용자와의 관계에서 근로자가 처하는 것과 본질적으로 유사한 종속적인 지위에 처하는 경우에는 정상적인 계약이 없더라도 이 법의 목적을 위한 근로자로 본다”고 할 것을 제안하였다(H. Arthurs. 종속적 자영인’(dependent contractor), 1965)

스팀(Task Force on Labour Relations)을 조직하였는데, 여기에서는 종속적 자영인의 단체교섭을 독점규제법의 적용범위에서 제외할 것을 제안하였다. 이후 1972년부터 1977년까지 일부 주는 단체교섭법을 개정하여 근로자(employee)의 개념을 종속적 자영인(dependent contractor)으로 확대하였다.

### 3) 특수형태근로종사자와 관련한 개별법적인 규율

#### (1) 근로기준관계법

근로기준관계법은 임금, 근로시간 등 최소한의 근로조건을 강행적으로 정한 노동보호법을 말한다. 이와 관련된 캐나다의 법에서는 '근로자'에 관한 정의규정을 두고 있고, 캐나다에서도 집단법과는 달리 근로기준관계법에서는 특수형태 근로종사자를 명문으로 인적 적용범위에 포함시키는 입법례는 존재하지 않는다.

따라서 근로기준관계법상 근로자의 해석을 통하여 근로기준관계법의 인적 적용범위가 결정된다. 판례의 전체적인 경향은 사용자의 지휘.통제를 기본으로 한 사용종속관계를 중심으로 판단하는 것이지만, 최근에 들어 노동보호법의 법적목적을 강조하여 전통적인 근로자 정의에 해당하지 않는, 경제적으로 의존적인 취업자에 대해 보호를 확대하는 경향에 있다. 즉 노동보호법에서의 정의나 조세법에서의 지위에 관계없이 경제적으로 의존적인 지위에 있는 취업자를 포함하는 방향으로 노동보호법의 인적 적용을 확대하는 경향에 있다고 할 수 있다. 그러나 산업안전보건에 관하여 일부 주에서 근로기준법의 근로자 개념에 특수형태근로종사자의 정의가 없어도 적용하는 예가 있어 살펴보기로 한다.

#### (2) 산업안전보건

특수형태근로종사자의 산업안전보건법상의 보호에 대해서는 크게 두가지 입법례가 있다. 특수형태근로종사자를 포함한 독립자영인을 규제대상에 원칙적으로 포함시키는 입법례로서는 Ontario주와 British Columbia주가 있고, 다른 주

에서는 원칙적으로 규제대상에서 제외하고 있다.

특수형태근로종사자를 포함한 독립자영인에 대해 가장 폭넓은 보호와 직접적인 보호를 하고 있는 주는 Ontario주이다. Ontario주 산업안전보건법상 사용자라 함은 취업자의 서비스를 위한 계약(즉 도급계약)을 체결한 자를 포함하며, 취업자(worker)의 정의는 금전을 위하여 노무를 제공하는 자로 되어 있다.

Ontario주 항소법원(Court of Appeal)은 사용자는 근로자에 대한 것과 마찬가지로 독립도급인에 대한 책임을 부담한다고 판단하고 있다. 따라서 특수형태근로종사자를 포함한 자영인이 노무를 제공하는 상대방은 이들에 대해 산업안전 보건법상의 의무를 직접적으로 부담하게 된다. 다만 산업안전노사공동위원회에 대한 참가권은 특수형태근로종사자나 독립자영인에게는 인정되지 않는다. 산업안전보건법에서 그 부분에 관한 조항은 취업자가 '고용'된 경우에만 적용된다고 규정하고 있기 때문이다. 따라서 이러한 위원회에의 참가권은 '근로자'에게만 인정되고, 그 '근로자'개념의 판단은 전통적인 Common law의 기준에 따라 사용자의 지휘, 통제를 받는 자에 국한되고 있다.

British Columbia주에서도 독립자영인은 Ontario주처럼 유사하게 보호를 받기는 하지만 보호의 방법이 간접적이다. British Columbia주의 취업자재해보상법(Workers' Compensation Act) 제3장은 산업안전과 보건에 관하여 규율하고 있는데, 사용자 및 취업자의 정의에서 사용자는 근로자인 취업자에 대해서만 의무를 부담한다고 규정하고 있다. 법 제115조는 사용자는 자신의 취업자만이 아니라 그 사업장에 같이 근무하고 있는 기타의 다른 취업자에 대해서도 의무를 부담한다고 규정하고 있다. 그런데 여기에서 말하는 '기타의 다른 취업자'는 다른 사용자의 '근로자'를 의미하기 때문에 반드시 특수형태근로종사자 등 독립자영인 이 보호대상이 포함된다고는 할 수 없다. 그러나 법 제119조에서는 작업장의 소유자는 "작업장 또는 그 부근에서 사람의 보건과 안전을 확보하는 방법으로"작업장을 유지할 의무를 부과하고, 산업안전보건시행규칙(Occupational Health and Safety Regulation) 제2.1조는 동규칙은 사용자, 취업자 및 취업자재해보상법의 적용대상이 되는 "일체 산업의 생산에 근무하거나 기여하고 있는 기타의 모든 자"에 대하여 동법이 적용된다고 규정하고 있다. 또 동규칙 제2.2

조는 “일체의 자에 대한 부상이나 업무상 질병을 야기할 부당한 위험이 없이” 모든 작업이 수행되어야 한다는 일반적 요건을 설정하고 있다. 결국 사용자는 최소한 작업이 사용자의 통제하에 있는 지역 내에서 이루어지는 상황에서는 특수형태 근로종사자를 포함한 독립자영인에 대하여 안전한 작업환경을 제공할 의무를 부담하고 있는 것이다. 그러나 Ontario주에서와 마찬가지로, 노사공동위원회에 특수형태근로종사자를 포함한 독립자영인이 참가할 권리는 부여하고 있지 않다.

이에 대하여 다른 주에서는 독립자영인에 대해 산업안전보건법상의 보호는 거의 부여되고 있지 않다. 예컨대 연방 관할에서는 사용자의 대부분의 책임은 전통적인 근로자에 대해서만 인정된다. 따라서 Ontario주에서와는 달리 사업장 밖에서 일하는 독립자영인에 대해서는 사용자는 법령상 안전 및 보건의무를 부담하지 않는다. 따라서 연방법상 산업안전보건규정에 따르면 근로자와 자영인의 구별이 문제된다. 이에 관하여 판례는 Common law의 사용종속관계에 따른 판단, 즉 통제, 소유관계, 이윤의 기회, 손해의 위험을 구분하는 다수요소 기준(multi-factor test)을 적용하고 있다. Quebec주에서도 고용계약상 사용자에 대해서만 산업안전보건의무를 부담시키고 있다. 따라서 근로자와 자영인의 구별이 문제되고 있는데, Quebec주의 판례는 경제적 종속성을 기준으로 하여 근로자 여부를 판단하고 있다.

그러므로 일부 주에서는 근로자와 독립자영인과의 구별을 산업안전보건의 측면에서는 폐지하고자 하는 경향이 있기는 하지만 독립자영인의 산업안전보건 제도에 대한 취급에는 다양한 종류가 존재하며, 자영인과 근로자간의 구별에 대한 법적 기준으로 이용되고 있다.

### (3) 산업재해보상

우리나라와 마찬가지로 캐나다의 산업재해보상법도 업무와 관련된 부상이나 질병을 받은 취업자에 대해 경제적 보상을 제공하는 것을 목적으로 하고 있다.

캐나다의 산업재해보상법은 기본적으로 보험료납부 유무와 관계없이 적용대

상 취업자의 임금수준에 따라 평가된 보상을 받을 권리를 가진다. 캐나다에서는 산업재해보험법상 급여청구권과 민법상 손해배상청구권이 경합적으로 인정되는 우리나라와 달리 산재보험법상 급여가 이루어지면 민사상 손해배상청구권은 행사하지 못하며 산업재해보상법에서는 적용대상취업자(covered worker)의 범위가 문제된다.

일반적으로 적용대상 취업자는 고용계약하에서 채용된 자 또는 법에서 취업자로 간주되는 자로 되어 있다. 여기에서도 근로자와 자영인의 구별이 중요한 의미를 가지는데, 근로자는 산업재해보상에 의무적으로 가입하여야 하고, 그 보험료는 사용자가 납부하는 반면, 자영인은 임의적으로 보험에 가입하고 보험료를 자신이 납부하는 경우에만 적용대상취업자로 된다. 전체적으로 볼 때 근로자 여부의 판단에 다수요소기준(multi-factor test)을 적용하여 전통적인 사용종속관계에 기하여 판단하고 있다. 다만 주에 따라서 특별한 기준을 설정하거나 적용제외를 규정하기도 한다.

Ontario주의 작업장안전및보험법(Workplace Safety and Insurance Act)에서는 산업재해보상과 관련한 적용대상취업자에 대하여 세가지 특징을 설정하고 있다.

즉 ①의무적 적용대상인 취업자(worker), ②가입 여부가 임의적이고 본인이 보험료를 납부하여야 하는 독립운영자(independent operator)와 기타의 자, ③근로자에 대해 보험료납부의무를 부담하는 사용자로 구별되어 있다. 따라서 산재보상법상 취업자와 독립운영자의 구별이 중요하게 작용한다[86].

British Columbia주에서도 가입이 강제되는 고용계약을 체결한 취업자와 가입이 임의적이고 보험료를 스스로 납부하면 취업자로 간주될 수 있는 독립운영인을 구별하여 노무도급인[87]으로 규정하고 있다.

---

86) 이에 대해 결정에서는 "고용계약('취업자')과 노무도급계약('독립운영자') 사이에 존재하는 노무관계의 광범위한 다양성은 여전히 두가지로만 구별되어야 한다. 따라서 취업자 재해보상의 관점에서 이러한 '고용'의 다양성에 존재하는 다양한 관계를 포섭할 수 있는 탄력적이고 고도로 유연한 기준이 필요하다"고 하면서 구체적으로는 위에서 살펴본 11개의 예시적인 요소를 고려하여 '사업실체'기준(business reality test)을 적용하고 있다.

87) 여기에서도 전통적인 다수요소기준(multi-factor test)을 이용하고 있으나, 그 기준을 적용하여도 지위가 불분명한 때에는 심판위원회는 법의 목적에 비추어 '노무도급

Quebec주에서는 Ontario주와 British Columbia주와 다른 접근방식을 취하고 있다. Quebec주 재해보상법은 근로자와 독립자영인을 구별하고 있지만 독립자영인과 유사한 업무를 수행하는 근로자를 보호하기 위하여 독립자영인이 노무를 제공하고 있는 경우에는 원칙적으로 취업자로 간주하여 재해보상을 인정하고 있지만, 예외적으로 동시에 또는 단기간계약으로 연속하거나 단속적(斷續的)으로 여러 사람에게 또는 독립자영인이 노무를 제공하는 경우에는 제외하고 있다.

### 4) 캐나다에서의 특수형태근로종사자 규율의 특징과 시사점

이상에서 살펴본 바와 같이 캐나다에서는 근로자의 개념에 대해서 기본적으로는 사용종속관계에 기반을 둔 전통적인 기준을 적용하고 있기는 하지만, 개별 법률의 내용과 입법목적에 따라서 근로자개념을 탄력적이고 유연하게 적용하고 있다.

특수형태근로종사자에 대한 독자적인 규율은 집단적 노사관계법의 영역, 즉 노조법의 영역에서만 이루어지고 있고 노동보호법의 영역에서는 특수형태근로종사자에 대한 별도의 규율은 이루어지지 않고 있다. 다만 개별법의 목적에 따라 근로자개념을 탄력적으로 해석함으로써 경우에 따라서는 특수형태근로종사자에 대한 개별법적인 보호가 사실상 이루어지고 있다는 점이 특징적이다. 개별적 보호에 있어서도 개별적인 법률의 목적과 내용에 따라서는 특수형태근로종사자를 포함한 자영인을 명시적으로 적용대상에 포함하고 있다는 점이 중요하다고 보며 그중에서 산업안전과 관련되는 영역에서 일부 보호대상으로 인정한다는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 특수형태근로종사자에 대하여 개별법에 명시적이고 직접적으로 적용대상을 정해놓고 입법목적에 따라 근로자개념의 탄력적 해석을 통하여 개별적, 간접적으로 적용대상으로 포괄하고 있는 캐나다의 적용방식은 사실관계와 연관되는 범위내에서 근로자로 인정한다는 면에서는 구체적이며 타당성이 있는 결론으로 나타난다는 장점을 가지지만, '누가 근로자인가'가 보다는 '법은 어떠한 종류의 노무를 제공하는 자에게 적용될 수 있는가'

---

인'(labour contractor)으로 판단할 수 있다. 노무도급인은 사용자로서 인정받지 않으면 자신이 고용하는 근로자와 함께 그 노무도급인도 원도급인의 간주취업자(considered worker)로 된다. 또한 어부는 취업자로 간주하고 있으며 영리적 어류구매인은 이들의 사용자로서 간주되고 있다.

라는 것이 문제점에 있어서는 판단근거의 한계로 나타난다고 볼 수 있다.

이러한 한계에도 불구하고, 이미 1970년대에 특수형태근로종사자를 노조법상 근로자로서 명문으로 포괄하여, 자영인의 증가에 발맞추어 개별적 보호법에서도 점차 특수형태근로종사자에 대해 보호의 범위를 확대하고 있는 입법경향은 우리나라에 상당한 시사점를 주고 있다고 할 수 있다.

## 6. 이태리

### 1) 근로자성의 판단기준

이태리에서는 근로자개념이 민법전 제2094조에서 규정되어 있다. 이에 따르면 “종속근로자라 함은 보수와 교환하여 기업내에서 협동하여 일하는 것에 동의하고, 사용자의 지휘명령하에서 지적, 육체적 근로를 행하는 자를 말한다”고 규정하고 있다. 자영업자에 대해서도 적극적인 정의를 두고 있는데, 민법전 제2222조는 “자영업자라 함은 대가를 받고 주로 자신의 근로로써 위탁자에 대하여 종속적 관계를 맺지 않고 노무 또는 서비스를 제공할 것을 승낙한 자이다”라고 규정하고 있다. 이에 따라 근로자 판단기준은 ‘사용자의 생산, 조직구조에의 근로자의 기술, 기능적 통합’, ‘관리운영권한이나 징계권의 행사’ ‘계약에서 구체화된 생산활동에 관련한 영업상의 리스크’, ‘원자재나 장치, 도구의 소유권’, ‘작업이 행해지는 장소’, ‘근로시간’, ‘임금지불방법’등이 판단기준이다.

### 2) 특수형태근로종사자에 대한 법적 근거

이태리에서 특수형태근로종사자는 준종속노동자(lavoratore parasubordinato)로서 범주화되어 있다. 이 개념은 법적 의미에서의 종속성은 없지만 종속근로자와 사회적, 경제적 유사성(즉, 경제적 종속성이나 계약 입장의 취약성 등)을 가지는 자를 가리킨다. 준종속노동자의 개념은 판례, 학설에 의하여 전개된 개념이었으나, 1973년 8월 11일 법률 제533호에 의한 민사소송법전의 개정에 의하여 실정법상의 개념이 되었다. 이탈리아에서는 개별적 노동분쟁에 관한 특별한 절차를 민사소송법에서 규정하고 있는데, 이 개정에 의하여 “종속적 성질이 없는 경우에도 계속적이고 조율되는 사업을 스스로 실시함으로써 실현되는

……협동적 노동관계”에 관한 분쟁에 대해서도 종속노동관계와 마찬가지로 개별적 노동분쟁의 규정이 적용되게 되었다(민사소송법전 제409조 제3호). 이 규정에 의해 준종속근로자개념이 실정법화되었다. 여기에서 “계속적이고 협력적인 협동적 노동관계”는 다음과 같이 해석되고 있다.

첫째, 협동적 노동관계라 함은 업무위탁자에 종속되어 있지 않을 것을 요건으로 한다. 즉, 사업체의 조직체계에 편입되어 있지 않고 업무수행의 방법과 장소, 시간에 관해 자율성을 가지고 있어야 한다.

둘째, 조율되는 성질을 가져야 한다. 조율성이란 업무위탁자의 조직과 일정한 협력관계를 유지하여야 한다는 것인데, 위탁자가 조율하는 바에 따라 위탁자의 경제활동의 실현에 협력하여야 한다.

셋째, 계속성이 있어야 한다. 즉 노무의 제공이 우연적이지 않고 일정한 계속성을 가져야 한다.

넷째, 그 활동을 주로 하며 스스로 실시하여야 한다. 다른 주체를 이용하는 것 보다 자신이 직접 노무를 제공하는 비율이 더욱 커야 한다.

특수형태근로종사자에 관한 또 다른 법적 근거는 1986년 소득세법에서 찾을 수 있는데 소득세법 제49.2조 (a)는 자영과 같은 고용 중에 발생한 수입 또는 이러한 계약관계를 통하여 얻은 수입을 소득세법의 대상[88]으로 하였다. 이 조항은 종속고용 또는 자영고용 의미에 따라 조세제도의 적용을 명확히 할 목적만을 가지고 있었지만, 이러한 내용이 특히 사회보장법상의 목적을 위해 ‘계속적이고 조화로운 계약관계’를 근거로 나타내고 있다.

### 3) 특수형태근로종사자에 대한 현황

이태리에서 총고용인구 중 자영인의 비중은 다른 선진국에 비하여 매우 높은 편이다. 2000년 OECD 조사에 따르면 조사가 개시된 1973년 이후 계속 20%

88) 소득세법조항은 2000년에 개정되어(2000년 법률 제342호 제34조) 이제는 조세목적에 국한하여서는 ‘계속적이고 조율적인 계약관계’로부터의 소득은 종속적 근로자의 소득과 통합되어 있다. 조세법은 노동법상 근로자 개념에 직접적인 영향을 미치지 않기도 하지만, 이러한 입법적 개입은 ‘계속적이고 조율적인 계약관계’에 관한 규정과 종속적 고용에 관한 규정 사이의 간극을 좁히는 경향을 명백하게 보여주는 것으로 인정되지는 않았고, 이러한 상황은 2001년 5월 총선까지는 계속되었다.

대를 유지하고 있으며 1998년에는 22.7%에 이른다. 이는 미국 7.0%, 영국 11.4%, 독일 9.4%, 프랑스 8.2%, 일본 9.7%, 캐나다 13.9%에 비하면 매우 높은 수준이라고 할 수 있다. 특수형태근로종사자도 통계상 자영인으로 잡히고 있는데, 이태리에서 특수형태근로종사자는 '사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무'(employer-coordinated freelance work, collaborazioni coordinate econtinuative)라고도 불린다. 특수형태근로종사자는 1999년과 2002년 사이에 연평균 12.5%(매년 200,000명에 해당)증가하여, 2002년 현재 약 240만명 또는 총고용의 11%(Ires에 따르면 남성의 9.5%, 여성의 13.4%에 해당)가 사용자에 의해 조율된 프리랜스계약에 기하여 노무를 제공하고 있다.

그러나 240만명 전체가 우리나라의 특수형태근로종사자에 해당하는 지위를 가진 것은 아니다. 이태리에서의 '사용자에 의해 조율되는 프리랜스노무'에 종사하는 자에는 특수형태근로종사자 이외에도, 연금생활자, 회사의 이사가 포함되고 있기 때문이다. 이러한 자를 제외하고 전형적인 의미의 특수형태근로종사자의 수는 약 1,300,000명으로 추산되고 있다(전체 고용자의 약 10%). 이들 중

**〈표 Ⅱ-11〉 이태리의 비전형근로 관련 근로자 수 및 총고용에 대한 비율(2002)**

(단위 : 명, %)

| 고용의 유형 | 근로자의수 | | | 총고용에 대한 % | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 남성 | 여성 | 합계 | 남성 | 여성 | 합계 |
| 기간제근로 | 786,000 | 777,000 | 1,563,000 | 5.8 | 9.4 | 7.2 |
| 풀타임 | 609,000 | 495,000 | 1,104,000 | 4.5 | 6 | 5.1 |
| 파트타임 | 178,000 | 281,000 | 459,000 | 1.3 | 3.4 | 2.1 |
| 단시간근로 | 475,000 | 1,396,000 | 1,871,000 | 3.5 | 16.9 | 8.6 |
| 종속근로 | 315,000 | 1,130,000 | 1,445,000 | 2.3 | 13.7 | 6.6 |
| 특수형태근로종사자 | 1,287,742 | 1,104,785 | 2,392,527 | 9.5 | 13.4 | 11 |
| 파견근로 | - | - | 74,629 | - | - | 0.3 |
| 총 고용자수 | 13,593,000 | 8,236,000 | 21,829,000 | - | - | - |

다수는 종속노동의 비용을 회피하기 위하여 주로 서비스부문에서 실제로는 종속근로자가 프리랜스로 '위장'하거나 자영종사자로 '가장'하여 '부적절하게' 비전형 계약으로 채용되어 근로를 제공하고 있다고 한다.

2003년의 조사에 따르면 2003년 12월 31일 기준으로 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자의 수는 2,800,000명을 넘었으며 이는 총고용의 12.5%에 해당한다. 그 중 특수형태근로종사자는 1,986,100명에 달하고 있다. 콜센터종사자, 관광가이드, 컴퓨터 컨설턴트, 조사면접원, 직업훈련교사, 재정상담원 등이 여기에서 말하는 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무제공자에 해당한다.

위의 통계에서 주목하여야 할 사항은 이러한 유형의 고용관계에서 여성이 높은 비율을 차지하고 있다는 점, 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무자의 연령에 대해서 가장 많은 연령집단은 일반적으로 노동시장의 진입이 상대적으로 어렵다고 생각되는 청년층이 아니라 오히려 30세에서 39세까지의 연령집단으로서, 전체의 1/3을 차지하고 있다는 점이다. 이는 사용자에 의해 조율되는 프리랜스 노무가 노동시장의 진입수단과 안정적인 고용의 교량역할을 하는 의미를 가지는 경우는 그다지 많지 않다는 것을 명확히 보여주고 있다.

정리하여 보면, 이태리에서의 특수형태근로종사의 정의는 포괄적인 의미를 내포하고 있다고 볼 수 있다.  입법적 근거를 보면"종속근로자라 함은 보수와 교환하여 기업내에서 협동하여 일하는 것에 동의하고, 사용자의 지휘명령하에서 지적, 육체적 근로를 행하는 자를 말한다"고 규정하고 있으며, 자영업자에 관하여 민법전 제2222조에서 "자영업자라 함은 대가를 받고 주로 자신의 근로로써 위탁자에 대하여 종속적 관계를 맺지 않고 노무 또는 서비스를 제공할 것을 승낙한 자"라고 규정하고 있지만, 민사소송법전 제409조 제3호의 근거에 따라 준종속근로자개념이 실정법화되어 "계속적이고 협력적인 협동적 노동관계"가 이루어지는 경우 일부 근로자로 인정하는 해석이 나타나고 있다. 따라서 이러한 해석과 근거는 캐나다와 더불어 우리에게 주는 시사점이 크다고  할 것이다.

### 〈표 Ⅱ-12〉 특수형태근로종사자의 남녀업무분포 비율[89)]

(단위: %)

| 업 무 | 남성% | 여성% | 합계% |
|---|---|---|---|
| 이사회구성원 | 49.13 | 21.73 | 38.10 |
| 기타 업무 | 24.96 | 28.35 | 26.32 |
| 방문판매원 | 3.03 | 14.54 | 7.66 |
| 재정회계업무 | 6.59 | 6.67 | 6.62 |
| 교육훈련 | 4.38 | 8.30 | 5.96 |
| 행정회계업무 | 1.24 | 4.99 | 2.75 |
| 마케팅, 텔레마케팅, 광고 | 0.98 | 3.84 | 2.13 |
| 신문, 잡지 등에의 제작협력 | 1.82 | 2.03 | 1.90 |
| 패션, 예술, 스포츠, 쇼비지니스 | 1.54 | 2.44 | 1.90 |
| 간병 | 0.68 | 3.17 | 1.68 |
| 기술지원 | 1.96 | 0.38 | 1.32 |
| 위원회 참가 | 1.68 | 0.51 | 1.21 |
| 관광, 연예 등 | 0.35 | 1.05 | 0.63 |
| 채권추심 | 0.43 | 0.42 | 0.43 |
| 부동산중재인 | 0.40 | 0.23 | 0.33 |
| 박사후과정 | 0.25 | 0.45 | 0.33 |
| 미용사 | 0.09 | 0.58 | 0.29 |
| 운송 | 0.36 | 0.10 | 0.25 |
| 불명 | 0.14 | 0.23 | 0.17 |
| 전체 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

89) 노동기본권국회의원연구모임, 특수고용연구포럼발표, 2006

# 제3장 특수형태근로종사자의 산재발생형태

# 제3장 특수형태근로종사자의 산재발생형태

이번 장에서는 화물운송 종사자, 덤프 종사자, 간병인, 퀵서비스 종사자 그리고 대리운전 등 특수형태 근로종사자들과 일반 근로자들과의 기본적인 근로환경 등을 비교하고 각 특수형태근로종사자들의 산재발행 형태 및 원인 등에 대해 자세히 알아보도록 하겠다.

## I. 일반적인 현황

### 1. 특수형태근로종사자의 설문대상 관련 일반현황

특수형태근로종사자의 산재발생행태 및 예방대책에 관한 연구를 하기 위해 화물운송 종사자, 덤프 종사자, 간병인, 퀵서비스 종사자 그리고 대리운전자 등 5대 특수형태근로종사자들을 대상으로 설문를 실시하였다. 조사시기는 2008년 8월 1일에서 ~ 10월 2일까지 약 2개월 동안 구조화된 설문지를 이용하여 면접대상자를 면접자가 직접 설문조사하는 방식으로 설문조사를 실시하였다. 수집된 자료는 SPSS ver. 12.0 프로그램을 통해 분석을 실시하였다. 설문지는 연구자가 문헌고찰 등을 통해 연구 내용을 고려하여 작성한 뒤 각 업종의 전문가들과의 자문회의를 통해 수정하였으며, 수정한 설문지를 서울과 경기 지역을 중심으로 예비조사를 실시하여 응답자들의 의견을 반영한 최종 설문지를 이용하여 설문조사를 실시하였다.

특수형태근로종사자를 대상으로 실시한 기존의 연구들은 주로 종사자의 위치 또는 근로자성 인정 등에 초점을 맞추어서 실시되었다. 이러한 연구들은 노동법이나 근로기준법 등의 해석, 일부 특수형태근로종사자들을 대상으로 심층면접 등을 중심으로 연구가 진행되었다. 그에 반해 이번 연구는 해당 직종의 전문가들과의 회의를 통해 조사대상 직종에 대한 대표성을 갖기 위해 노력하였다.

우선 화물 운전자의 경우 5톤 이하와 5톤 이상으로 구분하여 조사하였다. 면접 조사 실시는 주로 서울시에 위치한 양재동 및 신정동 화물터미널에 있는 전국의 화물운전 종사자의 모임을 중심으로 상하차 대기 중인 화물운전 종사자를 조사를 실시하였다.

덤프운송종사자는 설문대상을 15톤과 25톤 덤프 운전자로 구분하여 조사하였다. 전국에 분포하는 택지개발 현장 기사대기실 중심으로 전국 건설노동조합 지역별 지부장 또는 사무국장 협조를 받아 덤프운송 종사자들에 대한 설문조사를 실시하였다.

간병인의 경우 근무하는 의료기관의 유형에 따라 급성기 병원과 만성기 병원(전문 요양기관)으로 구분하여 조사하였다. 면접조사원이 병원 특성 및 간병업에 대한 전문적인 지식을 가지고 접근할 필요성이 농후하여 조사원 교육을 철저히 실시하였으며 해당 병원의 병상 수에 대한 확인 질문이 추가하여 실시하였다.

퀵서비스 종사자의 경우 업무의 특성상 주로 대도시를 중심으로 형성되어 있어 이번 조사에서도  5대 광역시 중심으로 조사하여 대표성 있는 결과를 얻을 수 있었다. 설문조사 방식에 있어서는 퀵서비스 종사자들이 모이는 특정 시간이나 장소가 없어 면접조사원들의 직접 방문 조사가 어려워 퀵서비스 종사자 협회를 통해 설문지 배부 및 수거하는 방법으로 조사를 실시하였다.

대리운전자는 전업자와 겸업자를 모두 포함하여 설문 조사하였으며 대리운전자의 경우 특정 시간이나 장소에 방문하여 조사가 불가하여 대리운전자 협회 또는 대구지역 지역노조 등을 통해 설문지 배부 및 수거하는 방법으로 조사하였다.

전체 설문조사의 표본은 업종별 평균 300명이며 방문면접조사방법을 원칙으로 실시하였으며 방문면접조사가 불가능할 경우 관련 직종의 협회의 협조를 받아 설문지 배포 후 자기 기입식으로 개별 설문조사를 실시하였다. 심층면접조사는 업종별 20명 내외로 연구자 및 조사요원이 직접 전문가를 방문하여 면접을 실시하였다.

총모집단의 수는 각 직종별 5개 직종으로 전체모집단의 파악은 화물운송종

사자, 덤프운송종사자는 국토해양부 2008년 8월 자료로 기준을 하였으며, 간병인은 간병인협회를 통한 자료로 기준하였으며, 퀵서비스배달원과 대리운전자는 노사정위원회 논의자료집을 기준으로 하였다.

**〈표 Ⅲ-13〉 특수형태근로종사자 현황**

(단위 : 명)

| | 화물종사자 | 덤프종사자 | 간병인 | 퀵서비스 배 달 원 | 대리운전자 |
|---|---|---|---|---|---|
| 종사자(명) | 376,664 | 51,557 | 250,000 | 100,000~150,000 | 83,000 |
| 기준시점 | '08년8월 | 08년8월 | '08 | '05 | '06 |

* 최근 조사자료와 특수형태 근로종사자 관련논의 자료집을 참고(노사정위원회, 2003)

## 2. 특수형태 근로종사자의 산재보험 가입

일반 제조업근로자는 산재보험이 당연 가입이지만 자영업의 사용자성과 근로자성을 동시에 가지고 있는 특수형태근로종사자인 경우에는 산재보험의 가입이 이루어지지 않지만 그래도 혹시 가입하는 경우가 있는지를 알아보기 위하여 산재보험가입의 유무를 질문하였다

### 1) 특수형태근로종사자의 산재보험가입여부

2008년 7월 보험설계사, 골프장 경기보조원, 학습지 교사 그리고 레미콘 종사에 대한 산재보험적용이 실시되었다. 또한 2009년 1월부터는 개인이 시공하는 연면적 100제곱미터 이상 건축공사(대수선공사는 200제곱미터 이상)에 종사하는 근로자들에게 산재보험을 적용하도록 '산업재해보상보험법 시행령'이 일부 개정되었다. 하지만 올해 확대 적용된 4대 특수형태근로종사자의 경우 임의가입으로 산재보험 혜택을 주고 있으며, 산재보험의 확대적용을 함에 있어 제한적으로 실시하고 있다. 이렇게 근로자들에게 발생하는 산업재해에 대해 산재보험의 적용은 점차 확대되는 추세이라고 볼 수 있다. 이에 따라 임의적용으로

제한적이지만 산재보험의 수혜를 받는 4대 특수형태근로종사자를 외에 근로자성이 강한 5개 직종인 화물운송 종사자, 덤프운송종사자, 간병인, 퀵서비스 종사자, 대리운전자를 중심으로 산재보험 가입유무와 가입의사를 조사하였다.

덤프종사자, 화물운송 종사자, 간병인, 퀵서비스 배달종사자, 대리운전자 등의 특수형태근로에 종사하는 근로자들을 대상으로 산재보상보험 가입 여부를 조사한 결과 조사대상자 중 화물운송 종사자(6.3%), 덤프운송종사자(4.3%), 대리운전(3.3%), 퀵서비스 배달 종사자(0.7%)는 본인의 개인질병 보험에 상해관련부분이 있어 산재보험과 유사한 것으로 응답하여 가입된 것으로 응답하였지만 대부분 본인이 필요에 따라 일반적인 보험에 가입한 것으로 경로추적을 통하여 나타났다. 그러나 간병인(12명, 4.0%)의 가입은 일부 노인요양급여제도실시(2008년 7월1일)에 따른 만성기병원(요양병원)에서 단기적 계약으로 인하여 소속병원에서 가입하여 주는 경우로 나타나고 있다.

**〈표 Ⅲ-14〉 보험 가입 현황(복수응답)**

| 특수고용형태근로자 / 설문사항 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|
| 국민연금 | 65.4 | 62.6 | 49.7 | 33.1 | 40.8 |
| 건강보험 | 91.4 | 88.9 | 96.7 | 97.9 | 95.1 |
| 고용보험 | 4.5 | 12.8 | 33.0 | 0.7 | 4.2 |
| 산재보험 | 6.5 | 4.3 | 4.0 | 0.7 | 3.5 |
| 공제회 | 26.7 | 4.9 | 0.7 | 1.0 | 0.3 |
| 사고관련보험 | 63.0 | 50.8 | 35.3 | 46.9 | 68.6 |
| 질병관련보험 | 60.6 | 56.4 | 54.3 | 45.9 | 44.9 |
| 상해관련보험 | 49.3 | 51.1 | 46.3 | 38.6 | 43.2 |

그리고 이미 산재보험에 가입한 특수형태근로종사자를 포함하여 산재보험외에 사고, 질병, 상해 관련 민간보험에 가입한 경우를 조사한 결과 절반이상이 사고, 질병, 상해 관련 민간보험에 개인의 필요에 의해 별도로 가입하고 있는

것으로 나타났다. 주목할 사실은 대리운전 종사자의 경우는 대리운전협회에서 자동차보험을 가입하고 있지만 책임보험 외에는 가입되어 있지 않아 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서 가입하는 경우는 63.6%였으며, 회사에서 일괄적으로 민간보험에 가입하는 경우가 24.1%, 회사가 민간보험에 가입을 권유해서 개인이 가입하는 경우가 12.3%로 나타났다.

민간보험에 가입한 경우 보험료를 납부하는 형태에 관해서는 대리운전의 경우는 대부분이 본인이 전액 부담하고 있으며, 그 외의 직종에서는 본인이 전액 부담하는 경우와 회사가 전액을 부담하는 경우의 형태로 나뉘어서 나타났다.

이런 현실로 보아 산재보험의 필요성은 느끼고 있으나 실질적인 혜택을 받아야 하는 직종은 근로기준법의 적용대상자가 아니라는 법률제도로 인하여 가입되지 못하고 있는 실정이라고 볼 수 있다.

**〈그림 Ⅲ-2〉 민간보험에 가입한 이유**



### 2) 산재보험 확대시에 가입여부

특수형태근로종사자를 대상으로 향후 산재보험이 확대 적용될 경우 산재보험에 가입하기를 원하는지에 대한 조사 결과 대부분의 경우 산재보험에 가입하기를 원하는 것으로 나타났다. 특히 산재보험료의 부담의 형태로 나누어서 살펴보면 산재보험료를 회사에서 전액 부담할 경우 덤프운송종사자의 60.3%, 화물운수 종사자 36.0%, 간병인 60.3%, 퀵서비스 종사자 31.3%, 대리운전의

47.3%가 가입하기를 원하는 것으로 나타났다. 산재보험료를 회사와 본인이 공동으로 부담하는 경우도 전 직종에서 25%이상이 가입을 원하고 있었으며, 보험료의 전액을 근로자 본인이 부담하더라도 산재보험에 가입하기를 희망하는 경우는 덤프운송종사자 2.6% 화물운수 종사자 18.2%, 간병인 2.6%, 퀵서비스 종사자 24.0% 그리고 대리운전자가 7.0%로 나타나 퀵서비스종사자가 산재보험 가입을 희망하고 있는 것으로 나타났다.

**〈표 Ⅲ-15〉 산재보험 확대 적용시 가입 여부**

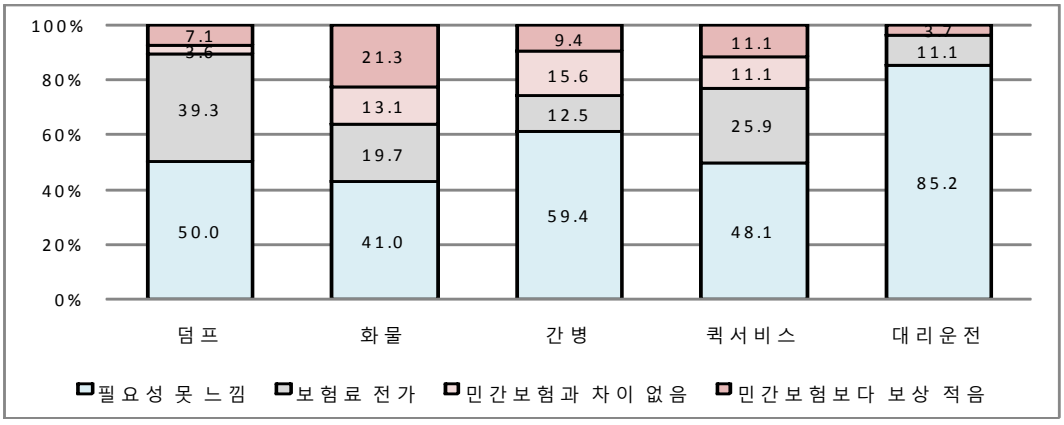
(단위 : %)

| 산재보험 확대 적용시 가입 여부 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|
| 회사전액 부담시 | 36.0 | 60.3 | 60.3 | 31.3 | 47.3 |
| 회사+본인 | 25.7 | 27.9 | 27.9 | 35.7 | 36.7 |
| 본인전액부담 | 18.2 | 2.5 | 27.9 | 24.0 | 36.7 |
| 가입안함 | 20.1 | 9.2 | 9.2 | 9.0 | 9.0 |

산재보험의 확대적용에도 불구하고 가입을 원하지 않는 경우도 각 직종별로 고루 나타났으며, 그 이유에 대해 조사한 결과를 살펴보면 다음과 같다.

산재보험이 확대한다 해도 산재보험의 가입에 대한 필요성을 느끼지 못하는 경우가 전 직종에서 고르게 높게 나타났으며, 그 다음으로 사업주의 산재보험료에 대한 근로자 전가(轉嫁) 때문으로 산재보험에 가입을 원하지 않는 것으로 나타났다. 또한 현재 가입한 민간보험과의 차이를 느끼지 못해서, 그리고 사고발생시 민간보험보다 보상을 적게 받을 것 같아서 가입을 원하지 않는 것으로 나타나고 있다. 또한 심층면접을 통하여 조사해 본 결과 산재보험의 보상내용 및 적용을 정확히 모르고 있음이 나타났으며, 산재 특히 일부는 산재적용인정이 여부에 관련하여 산재심사위원회 판정을 받는 것이 어렵다고 인식하고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-3〉 산재보험 확대적용시 가입을 원하지 않는 이유




## Ⅱ. 특수형태근로종사자와 일반 근로자 근로환경 비교

산재발생형태를 가지고 효과적인 예방대책을 마련하기 위하여 제조업을 중심으로 한 일반 근로자와 근로환경을 비교하여 산재원인의 차이점을 알아 볼 필요가 있어 산업안전보건연구원이 2006년 실시한 '취업자 근로환경조사 보고서'의 일반 근로자현황과 비교하여 특수형태 근로자의 산재보험 가입, 10시간이상 근무일수, 주당 45이상 이상근무일수, 직장내 폭력, 업무와 관련된 건강이상의 내용 등을 비교하여 특수형태 근로종사자의 산재 원인 및 질환원인을 비교하여 예방대책의 필요성을 찾아내고자 하였다.

### 1. 일반근로자와 근무시간비교

#### 1) 1일 10시간이상 근무일수

지난 한 달간 1일 10시간 이상(대기시간 포함) 연장근무한 일수를 비교한 결과 일반 근로자의 경우 '1-9일'이 38.9%로 가장 많은 것으로 나타나고 있다. 특수형태근로종사자의 경우 1개월에 1일 10시간 이상 근무한 경우는 5개직종 모두 나타나고 있으며 근무일수는 모든 직종에서 '20-29일'이 가장 많았으며, 덤

프운송종사자(58.7%), 화물운송종사자(74.9%), 퀵서비스 배달 종사자(89%), 대리운전자(47%), 간병인(56.3%)로 상당히 높은 수치로 10시간이상 근무하고 있는 것으로 나타났다. 특히 퀵서비스 배달종사자의 경우 전체 응답자의 89.0%가 지난 한 달간 10시간 일한 근무한 날 수가 '20-29일'이라고 응답하였으며, 대리운전의 경우 30일 이상 10시간씩 근무한 경우도 7.7%나 나타나고 있는 것을 알 수 있다.

**〈표 Ⅲ-16〉 지난 한 달 동안 1일 10시간 이상 근무한 일수**

(단위 : 일)

| 지난 한 달 동안 1일 10시간 이상 근무한 일수 | 일반 근로자 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1-9일 | 38.9 | 6.3 | 11.1 | 8.0 | 6.7 | 34.3 |
| 10-19일 | 24.9 | 17.8 | 29.2 | 30.3 | 3.0 | 10.3 |
| 20-29일 | 33.6 | 74.9 | 58.7 | 56.3 | 89.0 | 47.7 |
| 30일 이상 | 2.6 | 1.0 | 1.0 | 5.3 | 1.3 | 7.7 |

### 2) 야간 근무일수 비교

'밤 10시에서 익일 오전 6시까지 근무한 것을 야간근무라고 규정하고 있어 이 중에서 최소한 2시간 이상 근무한 일수를 알아보기 위하여 조사하였는데 2006년 '취업자 근로환경조사 보고서'를 통해 나타난 자료를 살펴본 결과 일반 근로자의 경우 밤 10시에서 익일 오전 5시까지 최소한 2시간 이상 근무한 일수를 알아본 결과 지난 한 달 동안 '1-9일' 동안 야간 근무를 한 경우는 55.2%로 나타났다. 그러나 덤프운송종사자와 퀵서비스 종사자의 경우에는 지난 한 달 동안 '1-9일' 동안 야간 근무를 한 경우는 92.8%와 95.7%로 일반근로자 보다 월등히 야간 근무가 많은 것으로 나타났으며, 화물운송의 경우도 '1-9일' 40.3%, '20-29일'이 37.6%로 조사되었다. 대리운전자의 경우 업무특성이 야간이므로 조사대상의 72.3%가 밤 근무를 '20-29일' 한다고 응답하였으며, '30일 이상' 한 경우도 11.0%로 나타났다. 간병인의 경우 지난 한 달 동안 야간 근무를 '10-19일' 한 경우가 40.3%, '20-29일'을 한 경우는 34.0%로 나타나 야간 근무가 일반근로자보다 높은 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-17〉 지난 한 달 동안 야간 근무일수

(단위 : 일)

| 지난 한 달 동안 야간 근무일수 | 일반 근로자 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1-9일 | 55.2 | 40.3 | 92.8 | 2.3 | 95.7 | 7.0 |
| 10-19일 | 33.7 | 21.5 | 3.3 | 40.3 | 3.0 | 9.7 |
| 20-29일 | 9.4 | 37.6 | 3.9 | 34.0 | 1.3 | 72.3 |
| 30일 이상 | 1.7 | 0.7 | 0.0 | 3.3 | 0.0 | 11.0 |

### 3) 주당 45시간이상 근무시간 비교

주당 근무시간은 지난 일주일 동안의 평균 근무시간(대기시간 포함)을 조사하였다. 일반 근로자는 '45시간 이상'이 58.6%, '35-45시간미만'이 31.2%, '35시간미만'이 10.1%로 나타났다. 그러나 특수형태근로종사자들을 조사한 결과를 보면 우선 조사대상 업종 모두 1주일에 평균 45시간 이상 근무하는 비율이 60%이상으로 일반근로자들보다 훨씬 높게 나타났다. 특히 간병인과 퀵서비스의 경우 '45시간 이상'의 경우 92.3%와 94.7%로 두 직종에 종사하는 특수형태근로종사자들의 거의 대부분이 주 45시간 이상 근로에 종사하는 것으로 나타나고 있다. 또한 덤프운송종사자(70.8%), 화물운송종사자(88.4%), 대리운전자(67.0%)로 나타나 일반근로자 보단 많은 근무시간이 많은 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-18〉 지난 1주일간 근무시간

(단위 : 시간)

| 지난 1주일간 근무시간 | 일반 근로자 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 35시간 | 10.1 | 5.6 | 10.8 | - | 3.7 | 19.7 |
| 35-45시간 미만 | 31.2 | 5.9 | 18.4 | 5.3 | 4.0 | 13.3 |
| 45시간 이상 | 58.6 | 88.4 | 70.8 | 94.7 | 92.3 | 57.0 |

## 2. 사업장내에 폭력행위에 관한 비교

사업장내에서 산재사고 중 타인의 가해행위로 인하여 발생되는 사고 유형 중에서 업무와 관련한 폭행으로 일어나는 사고가 있다. 물리적인 폭력행위는 인간의 존엄성을 침해하게 되고 사회문제를 야기 시킴과 동시에 산재발생을 유발할 수 있는 잠재적 요인이 될 수 있다. 그러므로 폭력행위에는 물리적 접촉에 의한 폭력행위뿐만 아니라 위협 그리고 심한 폭언이나 욕설 역시 폭력행위으로 볼 수 있고, 이러한 폭력행위 중에서 직장내에서 상사에 의한 또는 직장동료에 의한 폭력행위와 고객 또는 업무와 연관된 기타 주변인들에 의한 폭력행위 발생은 근로자들에게 신체적 정신적 피해 통한 산재발생을 유발할 수 있는 잠재적 요인이 되기 때문에 특수형태근로종사자들의 직장내의 폭력행위에 대한 조사결과는 신체적, 언어적 폭력행위를 모두 포함하는 것이다. 따라서 일반근로자의 폭력행위도 같은 의미에서 신체적, 언어적 폭력행위를 비교하였다. 그리고 간병인의 경우는 설문조사 전 사전조사 및 심층면접을을 통하여 조사한 결과 직장내에서 동료에 의한 폭행위협 및 폭행보다는 간병대상자 혹은 환자보호자에 의한 폭행위협 및 폭행 노출이 많은 것으로 나타나 고객에 의한 폭행여부만을 조사하였고 대리운전은 업무특성상 대리운전 수주와 관련 동료 대리운전자와 미묘한 감정적인 관계가 나타나 동료의 폭행과 고객의 폭행을 함께 조사 하였다.

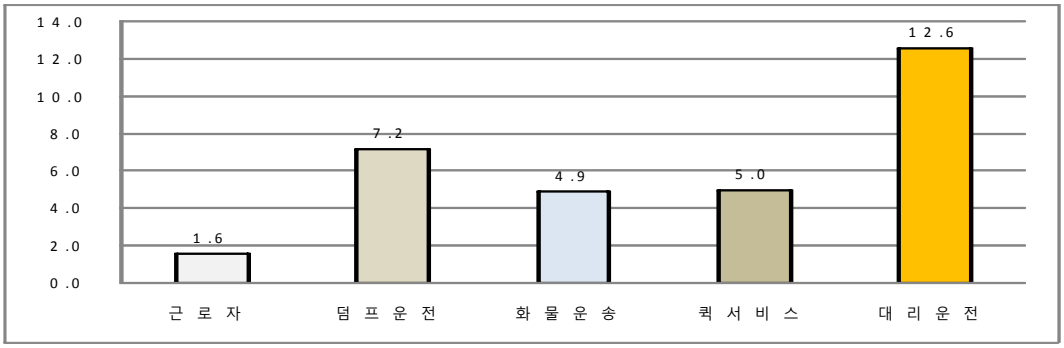
### 1) 직장동료와의 폭력행위

**〈표 Ⅲ-19〉 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우**

| 특수고용형태근로자 / 설문사항 | 일반 근로자 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 직장내에서 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우 | 1.6 | 4.9 | 7.2 | - | 5.0 | 12.6 |
| 고객으로부터 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우 | 0.6 | 8.1 | 14.8 | 38.3 | 19.3 | 59.0 |

우선 직장내에서 직장 상사나 동료 등으로부터의 폭행위협이나 실제 폭행을 당한 경우를 살펴보면 일반근로자의 경우 1.6%가 경험이 있는 것으로 나타났다. 반면 특수형태 근로종사자의 경우 화물운송 종사자의 경우 4.9%로 가장 낮으며, 퀵서비스종사자는 5.0%, 덤프운송종사자 7.2%였고 대리운전의 경우 12.6%가 직장내에서 폭행위협을 받거나 실제로 폭행을 당한 경험이 있는 것으로 나타났다.

**〈그림 Ⅲ-4〉 직장내에서 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우**




### 2) 고객으로부터 폭력행위

고객으로부터의 폭행위협이나 실제 폭행을 당한 경우에 대한 조사를 실시함에 있어 덤프운송종사자와 화물운송종사자의 경우는 현장 근로자들로부터의 폭행위협 및 폭행을, 간병인의 경우는 간병환자 또는 간병환자의 보호자의 경우를 고객으로 간주하여 조사를 실시하였다.

일반 근로자의 경우 고객으로부터의 폭행위협 및 폭행을 당한 경험은 0.6%로 나타났다. 반면 특수형태근로종사자의 경우 일반근로자들과 비교한 결과 고객으로부터의 폭행에 대한 노출은 월등히 높은 것으로 나타났다. 화물운송 종사자의 경우 8.1%로 조사대상 직종 중 가장 낮게 나타났지만, 덤프운송종사자의 경우 14.8%, 퀵서비스 종사자는 19.3%가 폭행의 위협에 노출되어 있는 것으로 나타났다. 간병인의 경우는 38.3%가 간병 대상 환자 또는 환자보호자들로

부터 폭행의 위협에 노출되어 있었다. 특히 대리운전의 경우 전체 응답자의 59.0%가 고객으로부터 폭행의 위협을 받거나 실제로 폭행을 당한 경험이 있다고 응답하여 일반근로자와 크게 대조되는 현상을 보여주고 있다.

**〈그림 Ⅲ-5〉 고객으로 부터 폭행위협을 받거나 실제 폭행을 당한 경우**



### 3. 업무와 건강 관련성에 관한 비교

업무수행이 건강이상과 밀접한 관계가 있음을 나타나는 비교결과 일반근로자는 전신피로에 영향이 있다고 응답하는 경우가 16.7%에 해당하지만, 특수형태근로종사자의 경우에는 건강이상의 업무연관성에서 높게 나타나고 있다. 특히 간병인의 경우는 업무특성이 환자를 돌보는 특성으로 간병도중 24시간 대기하여야 하는 상태이므로 전신피로가 33.7%로 높게 나타나고 있다. 이외에도 대리운전(17.7%), 퀵서비스(17.7%), 화물운송종사자(16.2%), 덤프운송종사자(26.2%)등도 전신피로의 경우가 업무와 연관성이 있다고 응답한 비율이 높게 나온 것을 알 수 있다.

건강이상 내용을 직종별로 살펴봄 바에 의하면 대부분 모든 부분에서 건강관련 이상이 있음이 높게 나타났지만, 덤프운송종사자의 경우 시력저하(9.2%)와 청력손실(6.6%)가 다른 직종에 비하여 월등이 높게 나타났으며, 위통, 불면증, 불안 등에서도 높게 나타났다. 그이유를 심층면접결과를 통하여 알아본 결과 시력과 청력은 건설현장을 중심으로 하기 때문인 것으로 나타나고 있으며,

화물운송의 경우에는 현재 느끼고 있는 건강이상 중에서 위통과 복통(9.2%), 두통(8.6%) 등이 업무와 연관성이 있다는 응답비율이 높게 나타났다. 퀵서비스의 경우 두통(5.7%), 불안(3.7%), 호흡곤란(3.0%) 등의 건강이상이 업무와 연관성이 있다고 응답하였으며, 대리운전의 경우 야간 운전이므로 불면증(6.7%), 위통과 복통(5.0%) 등이 업무와 연관성이 있다고 응답하였다. 간병인의 경우 거의 모든 건강이상에 대해 업무와 연관성이 있다고 응답하였으며 그 비율 역시 다른 직종에 비해 높게 나타났다. 특히  두통(15.3%), 불면증(15.0%), 알레르기(8.0%), 불안(10.0%) 등은 일반근로자 외에도 특수형태근로종사의 경우와 비교해도 월등히 높게 나타나고 있다.

**〈표 Ⅲ-20〉 건강이상과 업무연관성**

(단위 : 명)

| 구분 | | 근로자 | 화물운송 종사자 | 덤프운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 종사자 | 대리운전자 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 건강 이상과 업무 연관성 | 청력손실 | 2.7 | 1.7 | 6.6 | 1.0 | 0.7 | 1.3 |
| | 시력저하 | 5.1 | 4.6 | 9.2 | 6.7 | 2.3 | 0.3 |
| | 피부문제 | 4.8 | 2.6 | 0.0 | 9.0 | 3.3 | 0.3 |
| | 두통 | 10.8 | 8.6 | 0.0 | 15.3 | 5.7 | 4.7 |
| | 위통,복통 | 6.7 | 9.2 | 5.9 | 5.3 | 4.0 | 5.0 |
| | 호흡곤란 | 2.0 | 1.7 | 2.3 | 0.7 | 3.0 | 1.0 |
| | 심장질환 | 1.0 | 2.3 | 1.0 | 2.0 | 0.0 | 0.7 |
| | 전신피로 | 16.7 | 16.2 | 26.2 | 33.7 | 17.7 | 17.7 |
| | 불면증 | 5.1 | 5.1 | 5.9 | 15.0 | 6.7 | 6.7 |
| | 알레르기 | 2.2 | 2.2 | 3.6 | 8.0 | 0.3 | 0.3 |
| | 불안 | 4.4 | 4.4 | 4.9 | 10.0 | 3.7 | 1.3 |
| | 우울 | 3.4 | 3.4 | 1.6 | 2.3 | 2.0 | 1.3 |

# Ⅲ. 화물운송 종사자

## 1. 화물운송 종사자 일반사항

### 1) 일반사항

화물운송 종사자는 전체 인원의 기준은 국토해양부 2008년 8월 기준 등록된 차량수를 기준으로 376,664대의 등록 차량을 전체 모집단으로 하여 표본을 설계하여 설문조사를 시행하였다.

화물차량은 특성은 적재함(톤)수별로 구분이 되는데 현황을 살펴보면, 화물의 유형은 일반형과 특수용도형으로 구분될 수 있으며[90], 일반형은 일반형, 덤프형, 밴형을 포함하고 있으며, 일반형 속에는 각 적재톤수별로 1톤이하 부터 20톤까지 등록되어있다. 특수형태는 덤프이면서 항만에서 곡물, 석탄등을 운송하는 것으로 구분되어 있다[91].

---

90) 화물자동차운수사업법에서는 화물자동차운수업을 다시 화물자동차운송업, 화물자동차운송주선업, 화물자동차운송가맹사업으로 세분하고 있는데, 이하에서는 화물자동차운수업, 화물운송업 등을 법률상의 화물자동차운송업과 동일한 의미로 사용한다. 화물자동차운송업은 일반화물(5톤이상), 개별화물(1톤~5톤), 용달화물(1톤이하)로 구분된다. 컨테이너운송업, 택배업 등의 용어는 운송물량의 특수성을 표현하기 위하여 임의적으로 사용하는 용어에 불과하며, 중장거리 간선운행은 주로 일반화물에 속하는 중대형 화물차가 담당하고 있다.

91) 윤애림, 화물특수고용노동자의 노동자성과 노동기본권 보장방안, 화물연대, 2004년 요약
- ○ 컨테이너 운송 : 자신의 물량을 갖고 있는 운수업체 소속, 소속 운수업체와 위수탁계약 체결, 운수업체 관리자로부터 직접 배차지시 받음, 고정적으로 물량을 받는 관계, 직영이었다가 특수고용직화된 사례가 많음
- ○ 탱크로리 운송 : 유류운반의 경우 정유회사와 직접 계약을 맺은 운송업체 소속이거나(SK물량의 경우) 재하청 운송업체로부터 물량 받음(현대오일뱅크->글로비스->운송업체), 위수탁계약 체결, 직접 배차지시 받고 전속적 관계, 아스팔트 원료인 AP 운반의 경우 SK->운송업체->화물운송노동자로 물량을 받는 형태○ BCT : 화주인 양회사로부터 몇 단계 거치거나, 자신의 물량 가진 운송업체로부터 물량 받음. 운송업체(또는 알선업체)로부터 직접 배차지시 받음
- ○ 유리운송 :군산의 유리업체는 제품의 배송만 전담하는 00로지스텍(주)라는 자회사를 두고, 전 물량을 이 회사로 넘긴다. 이 회사에서는 다시 대형운송업체인 (주)□□으로 넘기는데, 그런데 (주)□□은 굴지의 대형물류회사임에도 물량의 일부만을 자차와 위수탁차로 처리하고, 대부분은 다시 (주)△△물류 등 지역의 알선회사들로

〈표 Ⅲ-21〉 영업용 화물차량 대수[92)]

(단위 : 대)

| 구 분 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008.6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 합 계 | 349,504 | 357,276 | 358,123 | 364,095 | 373,647 | 376,664 |
| 화물자동차 합계 | 314,864 | 321,104 | 321,700 | 326,794 | 334,584 | 336,991 |
| 특수자동차 합계 | 34,640 | 36,172 | 36,423 | 37,301 | 39,063 | 39,673 |

화물차 운전 종사자의 일반현황을[93)] 살펴보면 종사자 대부분이 40~50대로 전체 종사자 가운데 75.2%를 차지한다. 주당 근무 시간은 60시간 이상이 78.2%로 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고 한 달에 10시간 이상 근무하는 날이 월 평균 20일이 넘는 경우가 75.9%로 가장 많은 분포를 보였으며 야근 근무일수의 경우 월 10일 미만이 40.3% 그리고 월 20일 이상이 38.3%을 보였다. 그리고 한 달 평균 휴식 일수에서는 5~10일 미만이 36.6%로 나타났으며, 화물운전자들의 하루 평균 수면 시간은 5~7시간이 가장 많은 것으로 나타났다.

---

넘기고 있다. 이 과정에서 (주)□□은 단가에서 5%를 공제한다. 화물운송 특수고용노동자는 (주)△△물류에서 물량을 받는데, (주)△△는 추가로 2%를 공제하고 있다. 제품을 싣기 위해서는 대형운송업체인 (주)□□의 대차담당의 지시를 받는다.

○ 철강운송 : 포스코는 대한통운, 동방, 상일, 천일, 한진 등 5개 대형 운송회사와 독점계약을 체결, 제품과 원자재의 수송을 맡기고 있다. 문제는 이들 5개 운송회사가 보유한 차량이 6백여 대에 불과하다는 것이다. 따라서 이들 5개사는 지입차주들이 주축을 이룬 소규모 물류회사(차량 2500여 대 보유)에 하도급 형식으로 물량을 할당하고 있다.

92) 영업용 화물차량대수, 국토해양부 홈페이지 자료 참조

93) 사업용 화물자동차가 폭발적으로 증가한 요인은 1997년으로 거슬러 올라간다. 1997년 정부는 기존의 자동차운수사업법에서 여객과 화물을 분리하여 화물자동차운수사업법을 독립법으로 제정하는데(시행일은 1998년 1월 1일), 동법의 주요내용은 허가제에서 등록제로 진입규제 완화, 운수회사 설립요건의 완화(25대 이상에서 단계적으로 1대까지), 지입제도의 합법화('경영의 위탁' 도입) 등이다. 여기에 1997년 IMF 관리체제가 들어서면서 노동시장에서 내쫓길 위기에 처한 수많은 사람들이 상대적으로 업무숙련도가 낮고 진입이 용이한(특히 용달, 개별 등 소형화물차) 화물자동차운송업으로 몰려들면서 그해부터 2003년 이전까지 폭발적인 증가세를 유지하게 된다. 이러한 규제완화는 '경쟁체제로 인한 운임인하, 산업구조조정(한국교통연구원)'을 목적으로 추진되었으나 체 10년이 안되어 대표적인 정책실패 사례로 확인되었고, 2003년 12월 국회에서는 화물연대의 요구를 수용하여 다시 허가제로 법률을 개정하였다.(장원석, 참조)

## 〈표 Ⅲ-22〉 화물차 운전자 일반사항

(단위 : 명, %)

| 구 분 | | 응답자 수 | 비율(%) |
|---|---|---|---|
| 전 체 | | 303 | 100.0 |
| 연 령 별 | 30대 미만 | 46 | 15.2 |
| | 40 대 | 104 | 34.3 |
| | 50 대 | 124 | 40.9 |
| | 60대 이상 | 29 | 9.6 |
| 차량 톤수 | 1 ~3.5톤 | 36 | 11.9 |
| | 4.5~ 5톤 | 176 | 58.1 |
| | 8 ~ 11톤 | 51 | 16.8 |
| | 12 ~ 25톤 | 40 | 13.2 |
| 주근무시간 | 주 40시간 미만 | 21 | 6.9 |
| | 주40~50시간미만 | 21 | 6.9 |
| | 주50~60시간미만 | 24 | 7.9 |
| | 주 60시간 이상 | 237 | 78.2 |
| 10시간이상근무 | 월 10일 미만 | 19 | 6.3 |
| | 월10~20일 미만 | 54 | 17.8 |
| | 월 20일 이상 | 230 | 75.9 |
| 야간근무일수 | 월 10일 미만 | 122 | 40.3 |
| | 월10~20일 미만 | 65 | 21.5 |
| | 월 20일 이상 | 116 | 38.3 |
| 휴식 일수 | 월 5일 미만 | 108 | 35.6 |
| | 월5 ~10일 미만 | 111 | 36.6 |
| | 월10일 이상 | 84 | 27.7 |
| 하루평균수면 | 5시간 미만 | 46 | 15.2 |
| | 5~7시간미만 | 189 | 62.4 |
| | 7시간 이상 | 66 | 21.8 |
| | 모름/무응답 | 2 | 0.7 |

위의 일반 현황을 다시 자세히 살펴보면, 화물운송종사자 평균 경력은 14.7년이며, 한 달 평균 약 20.3일 정도는 하루 10시간 이상 근무하는 것으로 나타났다. 밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상을 포함하여 일하는 경우는

한 달 평균 약 12.1일이며, 월평균 약 6.5일 정도 휴식을 취하는 것을 알 수 있었다. 화물운송종사자의 경우 주당 평균 70.0시간을 근무하고 있다[94].

**〈표 Ⅲ-23〉 화물차 운전자 근무내용**

| 일 반 사 항 | 평 균 치 |
|---|---|
| 평균 경력 | 14.7년 |
| 한 달간 10시간 이상 근무한 날 | 20.3일 |
| 한 달간 밤근무 일자 | 12.1일 |
| 월 평균 휴식일 | 6.5일 |
| 주당 근무시간 | 70.0시간 |

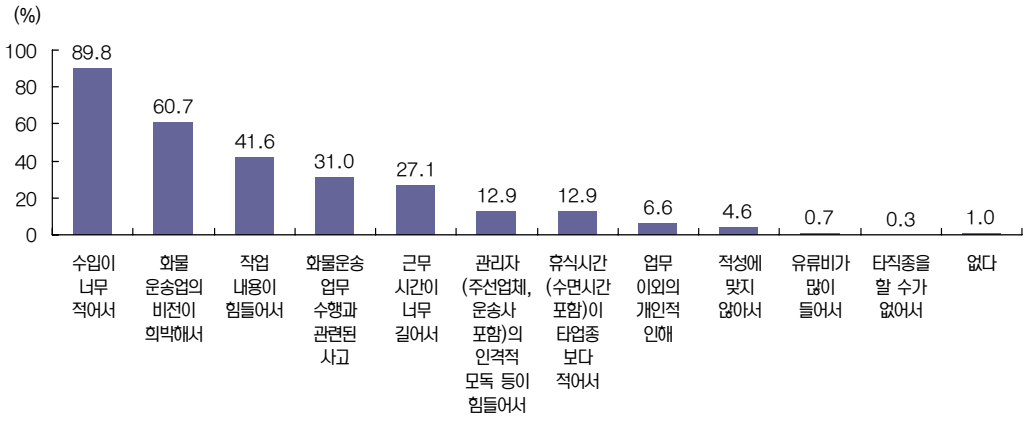
### 2) 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유

현재 하는 일을 그만 두고 싶은 이유에 대하여 89.9%가 수입이 너무 적기 때문이라고 응답하였으며, 화물 운송업의 비전이 희박하다는 응답이 60.7%, 작업 내용이 힘들기 때문이라는 응답이 41.6%로 높게 나타났다[95].

94) 특수고용화의 직접적인 결과로 인하여 화물운송노동자들은 일종의 성과급제로 수입구조를 형성하고 있으며, 따라서 위와 같이 열악한 수입은 최악의 노동조건을 강요하는 직접적인 원인이 되고 있다. 화물연대의 자체 실태조사 결과에 의하면 화물운송노동자들이 순수하게 운행업무를 수행하는 시간은 주당평균 64.2시간이다. 여기에 상하차 및 대기시간 등 운행외 업무시간을 더하면 주당 평균 노동시간은 무려 80.7시간에 이른다. 더욱 문제는 하루평균 수면시간이 5.1시간에 불과하며 한달의 절반 가량을 자신의 화물차 안에서 새우잠을 자고 있는 것으로 나타나고 있다는 점이다. 운전의 특성상 충분한 휴식이 절대적으로 필요함에도 불구하고 현재의 노동조건은 오히려 안전운전을 심각하게 저해하는 수준이며, 재해보상의 사각지대에서 교통사고와 상하차중 산업재해로 위협받고 있는 실정이다. 최근 화물연대에서 조사한 자료에 따르면 주당 운행시간이 100시간이 넘는 경우도 있는 것으로 나타나고 있다.

95) 최근 자료를 조사한 결과 2005년말~2006년초 상대적으로 안정적이고 수입이 많은 것으로 추정되는 수출입컨테이너를 운송하는 화물연대 조합원을 대상으로 매출액-원가분석 및 실수입 실태조사를 해 본 결과, 한달 수입이 1백만을 넘는 경우를 거의 찾을 수가 없었다. 40~50만원대인 경우도 적지 않으며, 심지어 한달 수입이 10만원 안팎인 경우까지 확인되고 있다. 참고로 기초생활보장수급 대상이 되는 극빈층의 최저생계비

〈그림 Ⅲ-6〉 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답)




## 2. 화물운송 종사자 보험가입 관련 결과

### 1) 보험 가입현황

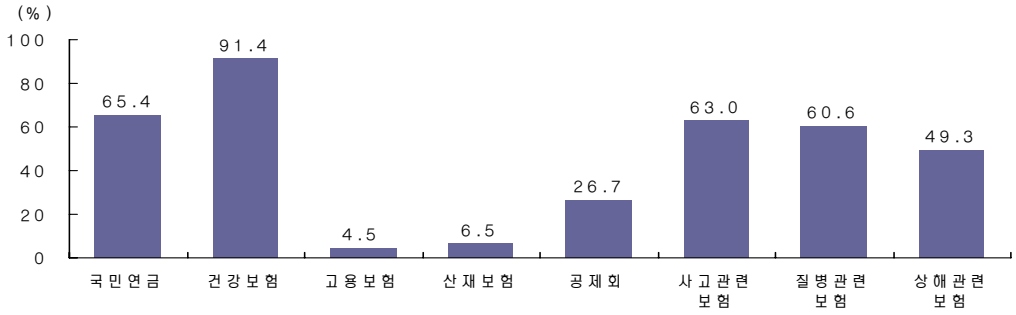
현재 가입하고 있는 보험의 종류를 질문한 결과 292명의 응답자 중 건강보험은 91.4%, 국민연금은 65.4%, 사고관련 보험은 63%, 질병관련 보험은 60.6%가 가입하고 있는 것으로 나타났다. 이중 6.5%의 산재보험[96]가입이 되어있었는데 경로추적을 통하여 살펴본 바에 따르면 본인이 개인적인 보험에 가입하여 업무중 발생한 재해를 보상 받을 수 있는 보험제도를 산재보험으로 인식하고 응답하여 사실상 전체응답자가 현행 산재보험 가입되지 않은 것으로 볼 수 있다.

---

조차도 3인가족 기준으로 94만원 수준이다. 따라서 화물노동자들의 생계는 오로지 유가보조금과 '부가세 따먹기'를 통해서만 유지가 가능한 실정이다. 우선 유가보조금은 12톤 이상 화물차인 경우 한달 최대 지급액이 90만원 가량인데(최대지급한도액까지 전액 지급된다고 가정한 경우), 이것이 생계유지의 주요한 수단이 되고 있다. 아울러 연 2회 납부해야 하는 부가가치세를 납부하지 않고 사용하는 경우 또한 적지 않는 것으로 나타나고 있다.(장원석 자료 참조)

96) 산재보험은 건설현장에서 근무하므로 현장소장의 지시에 따라 일을 하므로 현장에서 부담해야 하는 것이 타당하며 개인적인 가입은 보험료도 부담되고 처음부터 화물 운전자들이 원해서 개인사업자가 된 것이 아니라 정부에서 예전에 비용을 줄이려는 목적에서 개인 사업자로 시작된 것이기 때문이라는 의견이 있다.

〈그림 Ⅲ-7〉 보험 가입현황(복수응답)

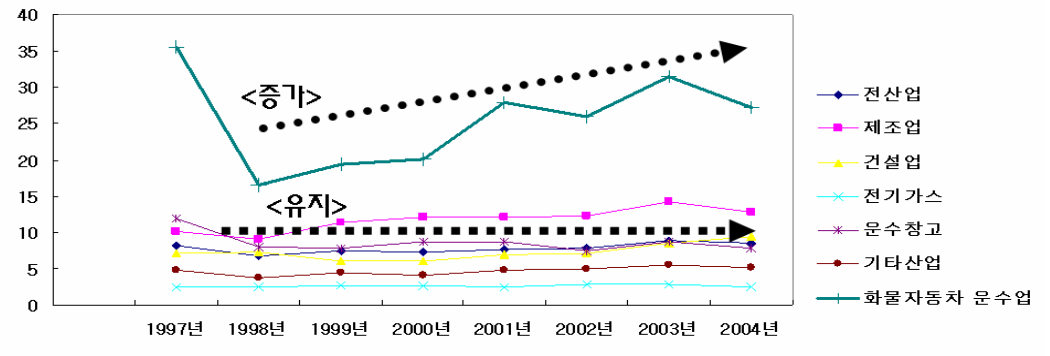



2006년 7월 노동부의 특수형태근로종사자의 산재보험가입에 관련한 자료에 따르면 일부가 가입되어 있는 산재보상보험 자료에서도 운수업 근로종사자의 재해율 및 사망률은 타 업종을 압도하고 있다. 1997년부터 2004년까지 전산업 재해율(천명당)은 약 6.7~8.5명인 것에 반해, 화물자동차 운수업의 경우에는 약 16.5~31.5명으로 3-4배 높으며, 타 업종의 경우에는 년도별로 일정한 것에 반해 화물자동차 운수업의 경우에는 년도별로 지속적으로 증가하는 추세를 보인다.

〈표 Ⅲ-24〉 산재보상보험 자료

| 구분 | 전산업 | | 제조업 | | 건설업 | | 전기가스 수도업 | | 운수창고 통신업 | | 기타산업 | | 화물자동차 운수업 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 재해율 | 사망률 | 재해율 | 사망률 | 재해율 | 사망률 | 재해율 | 사망률 | 재해율 | 사망률 | 재해율 | 사망률 | 재해율 | 사망률 |
| 1997년 | 8.11 | 0.33 | 10.17 | 0.25 | 7.19 | 0.31 | 2.52 | 0.16 | 12.07 | 0.55 | 4.87 | 0.24 | 35.47 | 1.44 |
| 1998년 | 6.79 | 0.29 | 8.99 | 0,22 | 7.33 | 0.36 | 2.53 | 0.24 | 7.94 | 0.43 | 3.74 | 0.27 | 16.55 | 0.78 |
| 1999년 | 7.45 | 0.31 | 11.38 | 0.24 | 6.05 | 0.32 | 2.59 | 0.24 | 7.87 | 0.41 | 4.49 | 0.17 | 19.33 | 0.74 |
| 2000년 | 7.27 | 0.26 | 12.13 | 0.25 | 6.06 | 0.27 | 2.67 | 0.29 | 8.70 | 0.35 | 4.08 | 0.15 | 20.04 | 0.89 |
| 2001년 | 7.70 | 0.26 | 12.15 | 0.24 | 6.88 | 0.27 | 2.57 | 0.24 | 8.76 | 0.40 | 4.86 | 0.21 | 27.94 | 1.92 |
| 2002년 | 7.75 | 0.25 | 12.22 | 0.22 | 7.19 | 0.24 | 2.88 | 0.35 | 7.44 | 0.31 | 4.92 | 0.20 | 25.91 | 1.57 |
| 2003년 | 8.96 | 0.28 | 14.16 | 0.26 | 8.61 | 0.29 | 2.82 | 0.28 | 8.72 | 0.32 | 5.55 | 0.20 | 31.54 | 1.46 |
| 2004년 | 8.49 | 0.27 | 12.83 | 0.23 | 9.40 | 0.39 | 2.55 | 0.16 | 7.79 | 0.32 | 5.17 | 0.23 | 27.17 | 1.74 |

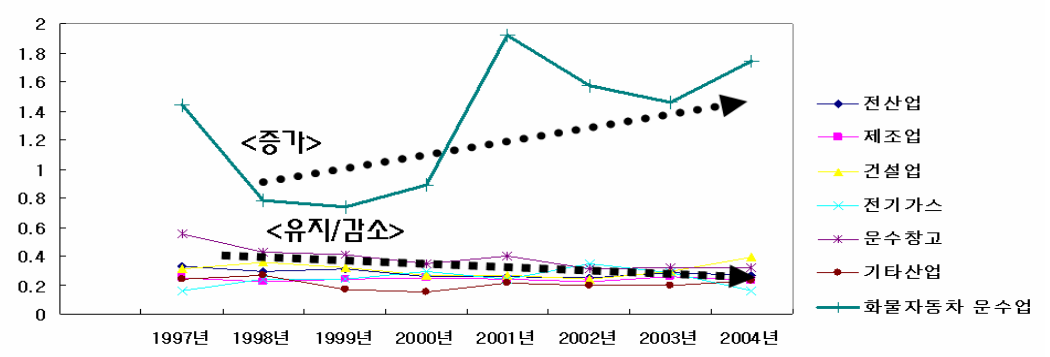
〈그림 Ⅲ-8〉 업종별 재해율 비교




출처: 장원석, 화물운송노동자의 실태와 요구, 민주노총 자료집, 2006.참고

사망률의 경우에도 전산업 평균이 천명당 0.2~0.3명인 것에 반해, 화물운수업의 경우에는 0.7~1.9명으로 월등히 높으며, 년도별로 타 업종의 사망률은 유지 또는 감소 추세이나, 화물운수업의 경우에는 지속적인 증가 추세를 보이고 있다.

〈그림 Ⅲ-9〉 업종별 사망률 비교



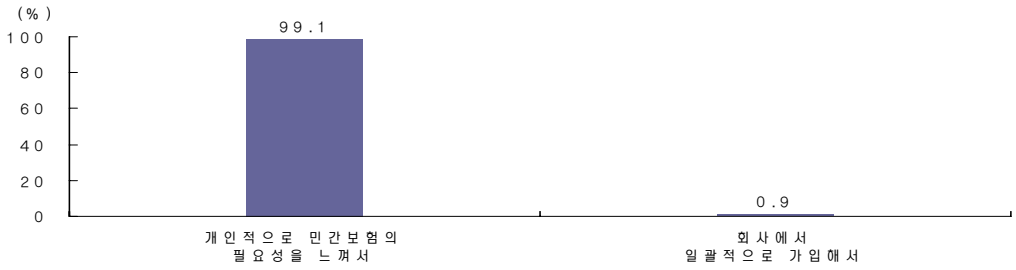

출처: 장원석, 화물운송노동자의 실태와 요구, 민주노총 자료집, 2006.참고

운수업 특수고용노동자의 높은 재해율과 사망률에도 불구하고, 적절한 보호 대책이 없다. 대부분은 사고를 당해도 개인 수준에서 처리되고 있어 어려운 생활고를 더욱 가중시키는 원인이 되고 있다.

### 2) 민간보험 가입현황

사고나 질병, 상해관련 민간보험에 가입했다고 응답한 227명의 응답자에게 민간보험을 가입한 가장 큰 이유에 대해 물어본 결과 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서 가입했다는 응답이 99.1%로 대부분을 차지하였으며, 회사에서 일괄적으로 가입한 경우는 0.9%로 나타난다[97]. 노동부 2006년 조사에서도 운행이외 업무 사고 재해자의 의료비 지출을 살펴보면 약 73%가 건강보험으로 개인 수준에서 처리되고 있음을 확인할 수 있다.

**〈그림 Ⅲ-10〉 민간보험 가입이유**




**〈표 Ⅲ-25〉 운행업무이외 사고 재해자의 의료비 지출 방법**

| 처리방법 | 빈 도 | 백분율 |
|---|---|---|
| 건강보험 | 96 | 73.84 |
| 공제회* | 22 | 16.92 |
| 회사에서 처리 | 0 | 0 |
| 산재보험 | 0 | 0 |
| 회사에서 일부 보조 | 1 | 0.76 |
| 기 타 | 11 | 8.46 |

* 2006년 노동부 특수형태종사자 산재보험가입에 따른 설문조사 자료

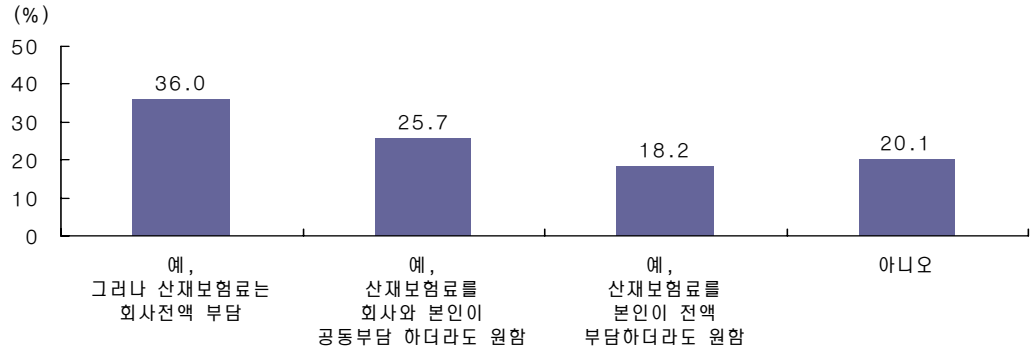
97) 화물운송노동자에게는 산재보험이 적용되지 않는다. 2000년 산재보험 미적용으로 행정해석이 변경됨에 따라 화물공제에서는 이를 대체하기 위하여 종사자재해보험상품을 판매하였으나 가입률은 10% 미만에 불과하고, 2004년 자영업자로서 산재보험 임의가입을 허용한 개정 산업재해보상보험법이 시행되었으나 실제 이용률은 0%라고 해도 과언이 아니다. 게다가 보험료 부담으로 인하여 자동차보험마저도 자차/자손은 가입하지 않고 있다. 이에 따라 교통사고 등의 발생은 바로 생계의 파탄을 초래하게 되는 형국이다.

특히 보험가입중에서 화물공제회는 교통사고뿐만 아니라, 종사자재해공제 종목을 만들어 차량의 점검 및 운반물의 상·하차 작업 중에 발생한 재해에 대해 보상을 하고 있어 이번 특수형태근로종사자의 설문조사결과 산재보험에 가입하고 있다(6.3%)는 응답내용의 추적조사결과와 일치하는 내용이라 볼 수 있다.

### 3) 산재보험 확대 시 가입 의사

향후 산재보험이 해당업종에 확대 적용될 경우 산재보험에 가입하기를 원하는지 물어본 결과 응답자의 79.9%가 가입 의사가 있는 것으로 나타났으며, 산재보험 확대 적용 시 산재보험료는 회사가 전액 부담해야 한다는 의견이 36%로 나타난다.

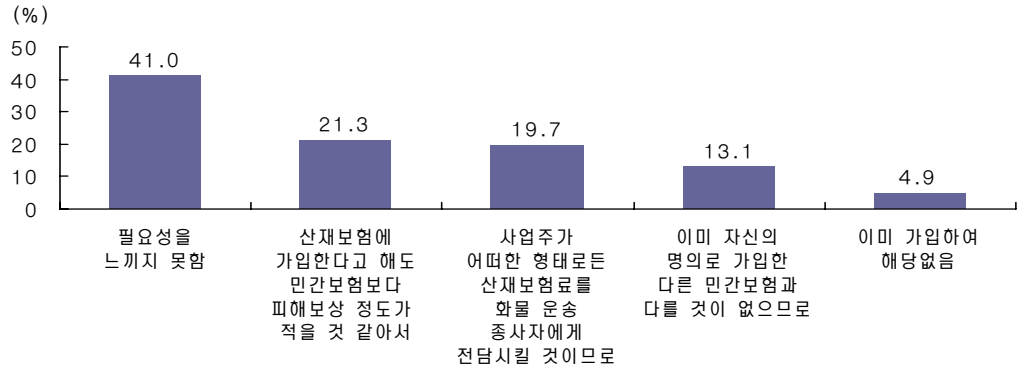
**〈그림 Ⅲ-11〉 산재보험 확대시 가입 의사**




### 3-1) 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유

향후 산재보험이 확대되더라도 가입하지 않겠다고 응답한 61명의 응답자에게 가입을 희망하지 않는 이유에 대해 물어본 결과 41%가 필요성을 느끼지 못한다고 응답하였으며, 21.3%는 산재보험이 민간보험보다 피해보상 정도가 적을 것 같아서 가입을 희망하지 않는다고 응답하였음. 응답자의 19.7%는 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 화물 운송 종사자에게 전담시킬 것이므로 가입을 원하지 않고 있는 것으로 나타났다.

〈그림 Ⅲ-12〉 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유

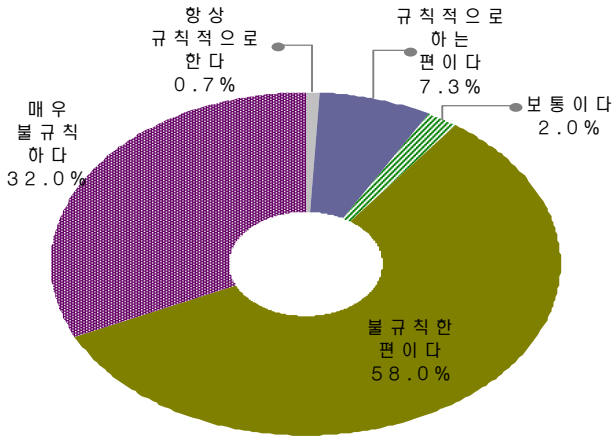



## 3. 화물차 운전자의 건강관리 현황

### 1) 체력적 부담과 규칙적인 식사

조사대상 화물차 운전자의 경우 현재 업무의 체력적 부담정도가 어느 정도인지 물어본 결과 힘들다(매우힘들다+약간힘들다)는 전체 응답자의 73.3%, 견딜만하거나 힘들지 않다고 응답한 경우가 12.9%로 나타나 화물차 운전자들의 대부분이 현재 자신들의 업무에 체력적으로 많은 부담을 갖고 있는 것을 나타났다.

〈그림 Ⅲ-13〉 규칙적인 식사 여부

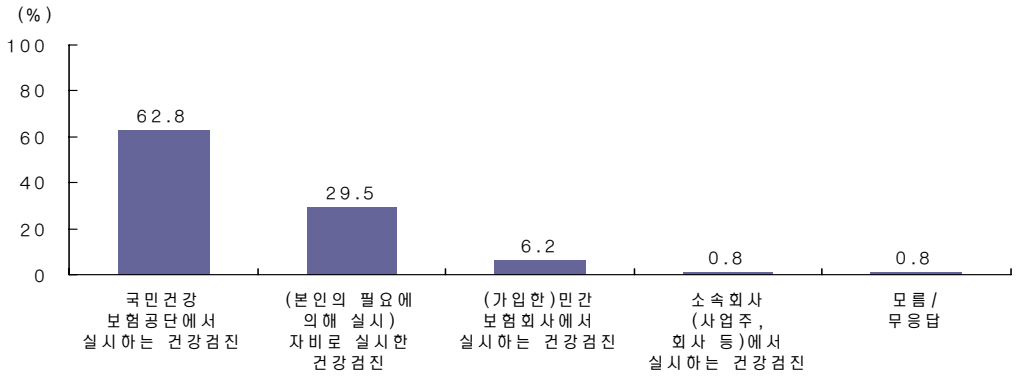


체력적인 부담에 더불어 전체 응답자를 대상으로 평소의 규칙적인 식사를 하고 있는지 물어본 결과는 다음과 같다. 화물차 운전자들의 거의 대부분인 90.1%가 불규칙한 편이거나 매우 불규칙하게 식사를 하고 있었으며, 전체 조사대상자의 7.9%만이 항상 규칙적으로 식사를 한다고 응답하였다.

### 2) 건강검진

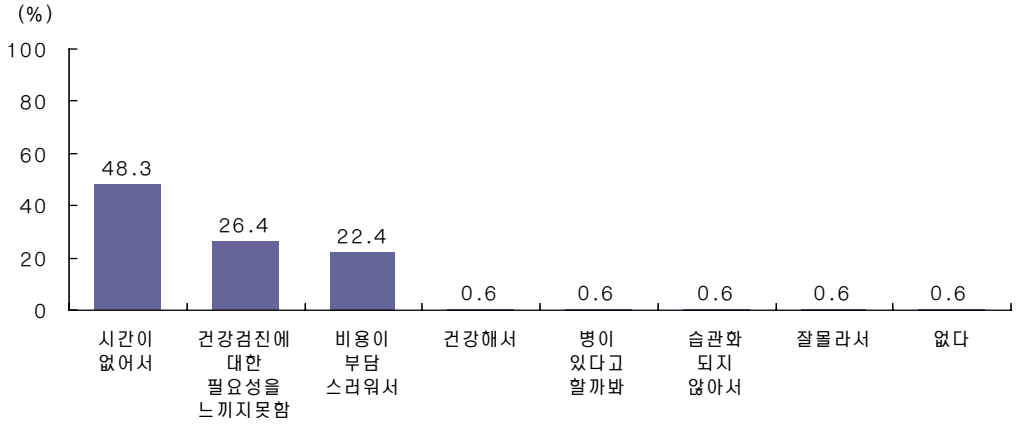
현재 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있는지 물어본 결과 전체의 42.6%가 건강검진을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 건강검진을 받은 조사대상들은 현재의 직업을 가진 이후 평균 5.87회의 건강검진을 받은 것으로 나타났다. 건강검진을 받은 적이 있다고 응답한 129명을 대상으로 받은 건강검진의 종류에 대해 물어본 결과 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 62.8%로 가장 많았으며, 본인의 필요에 의해 자비로 받은 경우가 29.5%, 가입한 민간 보험회사에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 6.2%의 순으로 나타난다.

**〈그림 Ⅲ-14〉 건강검진 종류**




건강검진을 받지 않은 화물차 운전자들에게 그 이유를 조사한 결과 <그림 15>에서 보는 것과 같이 '시간이 없어서' 받지 못한 경우가 48.3%로 대부분을 차지하고 있으며, 필요성을 느끼지 못하거나, 비용이 부담스러워서 건강검진을 받지 못한다는 응답이 26.4%, 22.4%로 조사되었다.

〈그림 Ⅲ-15〉 건강검진을 받지 않은 이유




## 4. 화물운전자의 사고나 건강이상 위험

### 1) 사고나 건강이상 위험

화물운전자들을 대상으로 현재의 업무를 수행 중 사고나 건강이상의 위험성에 대해 얼마나 된다고 생각하는가에 대한 물음에 대해 79.8%(많은편임+매우 많음)이 업무 중 사고나 건강이상의 위험성을 가지고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 또한 화물운전 종사업 이외의 다른 업종과 비교했을 때 화물운전의 사고나 건강위험이 높다고는 응답한 비율이 84.1%(더 위험한 편임+훨씬 더 높음)로 나타나 화물운전자들은 자신들이 일하는 다른 업종에 비해 훨씬 더 위험하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.[98]

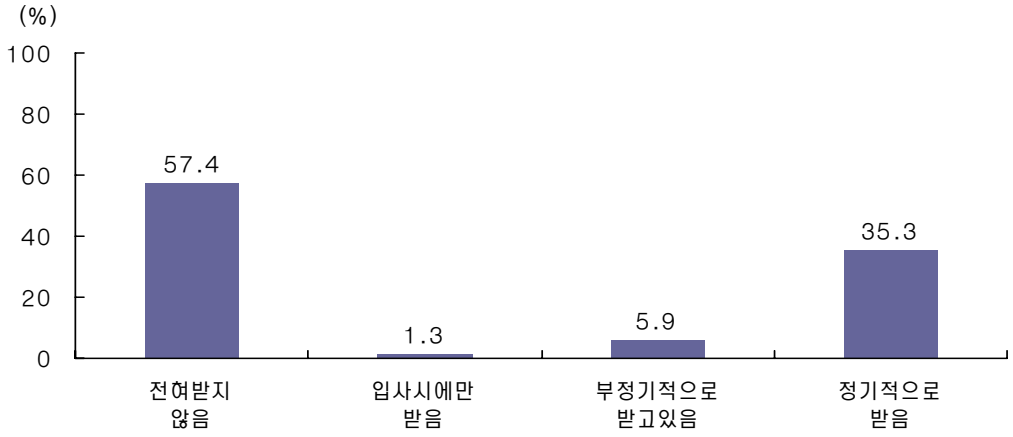
### 2) 안전보건교육

업무 중 발생할 수 있는 사고나 상해, 직업성 질병 등에 대해 회사 또는 관련기관으로부터 안전보건교육을 받고 있는지 물어본 결과 전혀 받지 않는다고 응답한 경우가 57.4%로 가장 높게 나타났으며, 정기적으로 받는 경우가 35.3%,

98) 안전조치가 미흡으로 발생하는 사고가 다양하며, 그 예로 차량 운반시에 화물을 적재한 경우 rock를 걸어야하지만 실제로는 많이 걸지 않고 운행하고 있는 경우가 많음.

부정기적으로 받고 있는 경우가 5.9%로 나타났다. 그리고 안전보건교육을 어떤 형태로든 받고 있다고 응답한 응답자를 대상으로 교육 내용에 대한 만족도를 물어본 결과 전체의 18.6%가 만족하고 있다고 응답하였으며, 만족도 점수는 평균 47.3점으로 나타난다.

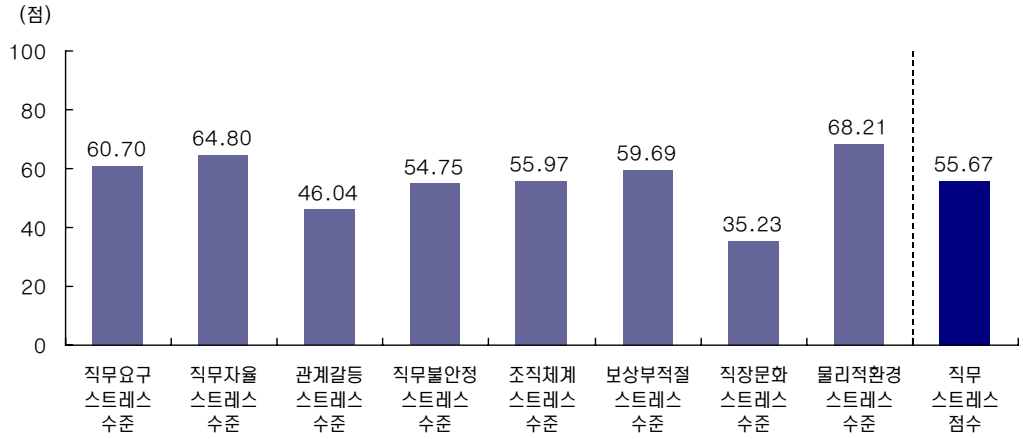
〈그림 Ⅲ-16〉 안전보건교육 실시여부




## 5. 직무스트레스

직무스트레스의 경우 '한국형 직무스트레스 특정도구('의 단축형(24문항)을 통해 측정을 하였으며, 자문회의를 통해 물리적 환경(3문항)을 포함하는 것이 좋을 것 같다는 의견을 반영하여 총 27개의 문항으로 측정하였다. 최종적으로 특수형태 근로 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스는 총 8개의 영역으로 되어 있다. 구체적으로는 직무요구(1~4번), 직무자율(5~8번), 관계갈등(9~10번), 직무불안정(12~13번), 조직체계(14~17번), 보상부적절(18~20번), 직장문화(21~24번), 물리환경(25~27번) 으로 구성되어 있다. 각 문항의 내용은 동일하며 예비조사를 실시한 이후 설문의 응답자가 이해하기 쉬운 단어로 수정하여 본 조사를 실시하였다.

〈그림 Ⅲ-17〉 직무 스트레스 지수




직무 스트레스 지수를 살펴본 결과 직무요구, 직무자율, 물리적 환경에 대한 스트레스 수준이 매우 높으며, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면 직장문화 스트레스 수준은 35.23점으로 '한국형 직무스트레스 평가기준' 점수 중 '낮은 점수(33.4~41.6점)에 포함되어 화물차 운전자의 경우 직장문화에 대한 스트레스 지수는 낮은 것으로 나타났다. 종합적으로는 55.7점으로 직무 스트레스 수준이 높은 것(50.8~56.5점)으로 나타났다.[99]

## 6. 화물운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황

### 1) 사고나 상해 발생 현황

화물운송 종사자들 중 지난 12개월 동안 사고나 상해가 발생한 경우는 25.7%로 나타났으며, 그 종류로는 타박상이 33.3%로 가장 많았으며, 다치는 부위로는 다리가 33.8%로 가장 많았으며 그 다음으로 팔, 허리 등의 순서였다. 사고의 내용은 주로 화물의 상/하차시에 차량에서 발생하는 추락사고가 66.2%로 가장 많았으며[100], 출퇴근 또는 화물운송중에 발생하는 교통사고 27.7% 등

99) '한국형 직무스트레스 평가기준'은 부록 참고
100) 심층면접을 통한 가장 많이 발생하는 사고 유형으로는 다음과 같은 것이 있음.

으로 나타났다. 사고의 주된 처리 방법은 자비 부담을 하는 경우가 44.6%로 가장 많았으며 그 다음으로 국민건강보험, 자동차보험 순서로 처리하였다.

**〈표 Ⅲ-26〉 화물운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답)**

(단위 : %)

| 사고/상해종류 | 비율(%) | 다치는 부위 | 비율(%) | 사고내용 | 비율(%) | 사고처리방법 | 비율(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 골절 | 16.8 | 머리 | 9.5 | 교통사고 | 27.7 | 국민건강보험 | 37.8 |
| 타박상(뻠) | 33.3 | 얼굴 | 6.1 | 추락사고 | 66.2 | 자동차보험 | 33.1 |
| 뇌진탕 | 3.6 | 목 | 10.8 | 업무중 졸음 | 14.9 | 민간상해보험 | 8.8 |
| 절단 | 0.7 | 어깨 | 22.3 | 사고 | | 자비부담 | 44.6 |
| 베임 | 0.7 | 팔 | 31.1 | 협착, 끼임 | 18.9 | 고객회사부담 | 2 |
| 화상 | 0.0 | 손 | 17.6 | 전도, 전복사고 | 8.8 | 사고상대방처리 | 0.7 |
| 동상 | 0.0 | 손가락 | 12.2 | | | | |
| 기타 | 3.3 | 허리 | 29.7 | | | | |
| | | 몸통 | 2.7 | | | | |
| | | 다리 | 33.8 | | | | |
| | | 발 | 10.8 | | | | |
| | | 발가락 | 2 | | | | |
| | | 전신 | 4.1 | | | | |
| | | 기타 | 2.8 | | | | |

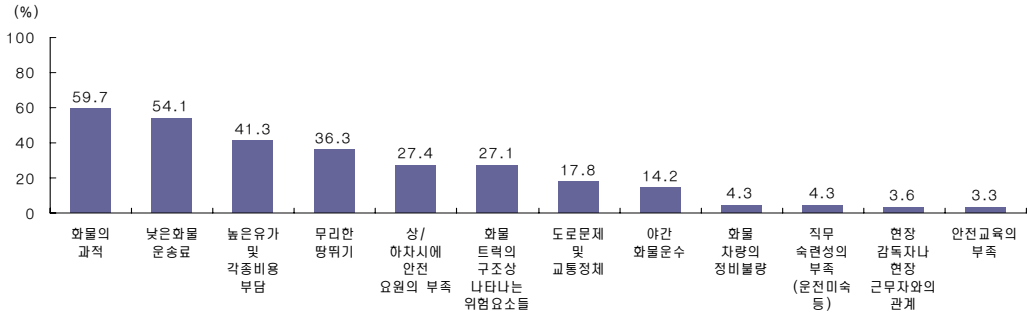
### 2) 업무상 사고나 상해의 원인 및 예방조치 방안

이번조사에서는 운행 중의 사고와 일반적인 사고를 전체적으로 조사하여 업무상 재해로 보고 조사하였다. 전체 응답자를 대상으로 업무상 발생하는 사고나 상해의 원인에 대해 모두 이야기해달라고 요청한 결과 화물의 과적 59.7%, 낮은 화물 운송료 54.1%, 높은 유가 및 각종 비용 부담 41.3%, 무리한 땅뛰기 36.3%의 순으로 높게 나타난다.

---

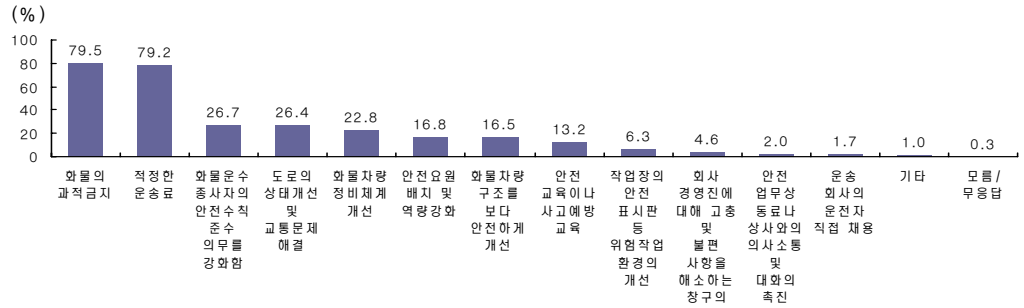
(1) 과로사, (2) 적체물 낙하하여 사람이 깔리는 사고, (3) 철근, 파이프 등에 맞아서 허리나 골반이 부러지는 사고, (4) 자동차 사고 등이 있고, 사고의 주된 원인으로는 상하차 작업을 도와주다가 나는 사고가 많으며, 이 경우 책임의 소재가 애매하며, 운송기사는 사실상 운송의 의무만 있지 상하차를 도와줄 의무는 없기 때문이다. 그런데 현장에서 부탁했을 때에 도와주지 않을 수 없고, 현장에서 도와달라는 것을 거부할 경우 받게 되는 불이익 때문에 거부할 수 없는 상황이 나타나고 이로 인해 발생한 사고는운전자 책임으로 나타난다.(화물연대 인천지부 A운전기사)

〈그림 Ⅲ-18〉 사고나 상해의 원인(복수응답)




이러한 업무상 사고를 예방할 수 있는 조치들 중 가장 중요하다고 생각하는 조치가 무엇인지 물어본 결과 화물의 과적금지와 적절한 운송료라는 응답이 각각 79.5%와 79.2%로 높게 나타났으며, 화물운수 종사자의 안전수칙 준수 의무화 강화가 26.7%, 도로의 상태개선 및 교통문제 해결이 26.4%, 화물차량 정비체계 개선이 22.8%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-19〉 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답)




참고로 2006년 조사된 노동부의 자료에는 운행중에 발생한 사고를 타 교통수단과 비교분석하였다[101]. 비교하여 보면 사고율이 높아 그에 따른 예방조치

101) 참고로 2006년 조사된 노동부의 자료에는 운행 중에 발생한 사고를 타 교통수단과 비교분석하였다. 비교하여 보면, 총 481명의 운수업 관련 특수근로형태 종사자를 대상으로 2005년 1월 1일부터 2005년 12월 31일까지 본인이 경험한 교통사고 여부를 조사한 결과, 조사 대상자의 30.9%가 지난 1년간 교통사고를 경험하였다. 분야별로 교통사고 경험율은 차이가 있었다. 레미콘의 경우 조사 대상자의 40%가 교통사고를 경험한 반면, 덤프의 경우에는 조사 대상자의 23%만이 교통사고를 경험한 것으로 조

가 중요함이 나타나고 있다.

**〈표 Ⅲ-27〉 차종별 교통사고 발생률(노동부2006년 조사자료 참조)**

| 차종별 교통사고 발생률 | | 2003년 |
|---|---|---|
| 승용 | 차량대수 | 10279000 |
| | 사고건수 | 149744 |
| | 1000대당 사고건수 | 14.6 |
| | 사망자수 | 3382 |
| | 1000대당 사망자수 | 0.02 |
| 이륜 | 차량대수 | 1730000 |
| | 사고건수 | 7058 |
| | 1000대당 사고건수 | 4.1 |
| | 사망자수 | 607 |
| | 1000대당 사망자수 | 0.4 |
| 승합 | 차량대수 | 1247000 |
| | 사고건수 | 27677 |
| | 1000대당 사고건수 | 22.2 |
| | 사망자수 | 823 |
| | 1000대당 사망자수 | 0.7 |
| 화물* | 차량대수 | 3016000 |
| | 사고건수 | 44340 |
| | 1000대당 사고건수 | 14.7 |
| | 사망자수 | 1880 |
| | 1000대당 사망자수 | 0.6 |

사되었다. 이와 같은 교통사고 발생률은 경찰청 집계와는 차이가 매우 크다. 2004년 경찰청 집계에 따르면, 화물의 경우에는 자동차 100대당 1.27건, 덤프는 1.19건, 레미콘은 0.98건에 달하고 있어 본 조사와는 매우 큰 차이를 보인다. 그 이유는 본 조사에서는 사상이 없는 경미한 사고까지 교통사고에 포함된 반면, 경찰청 집계에서는 교통사고 신고가 접수되거나, 공제회 보험으로 처리된 자료만을 포함하고 있기 때문이다. 또한, 대부분의 운수업 특수고용노동자들은 보험료의 상승 때문에, 교통사고가 발생하여도 개인 수준에서 처리하는 경우도 많아, 정부 집계와 실제 사고 간에는 큰 차이가 발생하는 것으로 조사되고 있다.(노동부 2006년 특고관련 산재보험조사자료 참조)

| 차종별 교통사고 발생률 | | 2003년 |
|---|---|---|
| 덤프 | 차량대수 | 50287 |
| | 사고건수 | 1108 |
| | 1000대당 사고건수 | 21.8 |
| | 사망자수 | 45 |
| | 1000대당 사망자수 | 0.9 |
| 레미콘 | 차량대수 | 22218 |
| | 사고건수 | 380 |
| | 1000대당 사고건수 | 17.1 |
| | 사망자수 | 33 |
| | 1000대당 사망자수 | 1.5 |

사고 및 재해를 예방하기 위한 여러가지 조치가 있지만 수입금 확보를 위한 과속, 난폭운전 등 무리한 운행과 운전기사의 1일 장시간 운행에 따른 과로운전 등으로 항상 사고 위험이 내재되어 있는 것에 보다 큰 원인이 있다고 판단[102]되며, 미국의 경우 우리와 반대로 비사업용이 사업용보다 5배 정도 더 높게 나타나는 등 선진국은 사업용 자동차 안전도가 비사업용에 비해 매우 높은 것으로 나타나고 있다. 따라서 차량의 안전도는 운전자의 과적금지과 안전운행, 교통법규준수, 도로상태, 화물차량정비개선 및 구조개선등이 이번 조사에서도 중요함을 나타내고 있다.

**〈표 Ⅲ-28〉 주행거리를 교정한 각국의 사업용 비사업용 차량의 교통사고**

| 구분 | 한국('01년) | | 미국('00년) | | 영국('00년) | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 비사업용 | 사업용 | 비사업용 | 사업용 | 비사업용 | 사업용 |
| 발생(건) | 80.6 | 109.8 | 154.8 | 32.1 | 57.4 | 54.0 |
| 사망(명) | 2.4 | 2.9 | 1.0 | 0.2 | 0.7 | 0.5 |
| 부상(명) | 121.0 | 172.9 | 77.4 | 14.4 | 74.8 | 34.9 |

102) 노동부 자료조사를 보면 상업용 차량의 사고율이 높은 것으로 나타나고 있어 2003년 차종별로 1000대당 사고건수를 비교하면, 덤프 및 승합 차량의 경우에는 20건 이상이며, 레미콘은 약 17건이며, 화물 및 승용 차량의 경우에는 14건이며, 이륜 차량의 경우에는 5건 미만이다. 2004년에는 승합차량의 사고건수가 1000대당 약 20건이며, 화물, 덤프 및 레미콘이 약 10~13건이며, 이륜 차량은 5건 미만이다.

## 7. 화물차 운전자의 건강 관련 결과

### 1) 건강이상(질병)

화물차 운전자들의 주관적 건강상태를 조사한 결과 전신피로가 26.40%로 가장 많았으며, 그 다음으로 시력저하 24.80%, 두통 15.50%의 순서였다. 주관적 건강상태에 대한 증상의 정도를 묻는 질문에 대해서는 인지하는 주관적 건강상태와는 약간의 차이가 나타났다. 건강 이상에 대해서는 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 증상 수준에 대해서 전혀 심하지 않다(1점)에서 매우 심하다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 심장 질환이 3.10점으로 가장 증상이 심한 것으로 나타났다. 업무와의 연관성에 있어서는 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 업무 연관성에 대해 전혀 연관이 없다(1점)에서 매우 연관이 있다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 두통이 4.37점으로 가장 많은 연관성이 있다고 응답하였다. 건강에 이상을 느끼고 있으나 증상에 대한 전부 혹인 일부라도 의료기관을 이용하여 치료를 받지 않은 건강이상은 시력저하가 53.40%로 가장 많았다.

**〈표 Ⅲ-29〉 화물차 운전자의 건강이상**

(단위 : %)

| | 건강이상(%) | 이상정도(점) | 업무연관성(점) | 전혀치료안받음(%) |
|---|---|---|---|---|
| 청력손실 | 6.90 | 2.24 | 3.57 | 14.70 |
| 시력저하 | 24.80 | 2.28 | 3.63 | 53.40 |
| 피부문제 | 5.00 | 2.80 | 4.27 | 6.90 |
| 두통 | 15.50 | 2.65 | 4.37 | 25.00 |
| 위통, 복통 등 | 14.50 | 2.63 | 4.23 | 18.10 |
| 호흡곤란 | 5.00 | 2.40 | 3.73 | 6.90 |
| 심장질환 | 3.30 | 3.10 | 4.30 | 2.60 |
| 전신피로 | 26.40 | 2.81 | 4.23 | 43.10 |
| 불면증 | 8.30 | 2.56 | 4.00 | 16.40 |
| 알레르기 | 4.30 | 2.46 | 4.08 | 6.00 |
| 불안 | 4.60 | 2.57 | 4.00 | 8.60 |
| 우울 | 3.00 | 2.11 | 3.67 | 6.00 |
| 안구건조증 | 5.60 | 2.53 | 4.06 | 11.20 |
| 기타 | 2.00 | 2.67 | 3.17 | 0.00 |

* 이상정도와 업무연관성의 점수는 오점척도의 기준으로 5점에 가까울수록 이상정도와 연관성높음

화물운송 종사자들은 자시들이 느끼는 건강이상으로 인해 현재의 작업을 하는데 있어서 34.8%가 어려움이 있다고(매우어려움+다소어려움+약간어려움) 응답하였으며, 이러한 어려움을 느끼는 가운데 절반 이상인 61.0%의 특수형태근로종사자들이 충분한 휴식을 취하지 못하는 것으로 조사되었다.

### 2) 건강이상(근골격계질환)

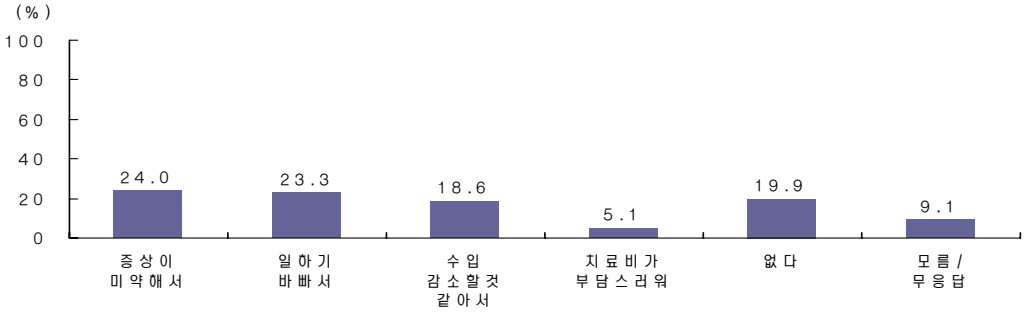
화물운송 종사자들을 주관적으로 느끼는 근골격계 질환에 대한 조사 결과 어깨가 46.9%로 가장 많이 이상을 느끼는 부위였으며, 그 다음으로 목 38.9%, 등/허리 38.0% 등의 순서였다. 신체부위별 근골격계 질환을 느끼고 있는 화물운송 종사자들 중 거의 매일 해당 신체 부위의 불편함을 느끼는 응답자의 비율을 조사한 결과 어깨, 등/혀리에 근골격계 질환을 느끼는 응답자의 경우 거의 매일 어깨, 등/허리에 불편함을 느끼는 경우가 각각 58.5%와 58.3%로 나타났으며, 다리/발, 목, 팔/팔꿈피의 경우 50% 이상의 조사대상이 거의 매일 해당 부위의 불편함을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 그리고 10명 중 6명은 근골격계 질환에 대한 증상의 지속기간이 1주일 이내라고 응답했으며, 증상의 증도를 묻는 질문에서 심하거나 매우 심하다고 응답한 경우는 다리/발의 경우 15.9%, 등/허리의 경우 13.9% 등의 순으로 나타났다. 마지막으로 가장 최근에 이상을 느낀 신체부위는 손/손목 78.4%, 목 76.3%, 등/허리 74.8% 등의 순서로 나타났다.

**〈표 Ⅲ-30〉 화물운송 종사자들의 근골격계 질환(복수응답)**

| | 이상부위 | 발생빈도 | 지속기간 | 증상정도 | 최근 발생부위 |
|---|---|---|---|---|---|
| 목 | 38.9 | 54.2 | 66.1 | 10.2 | 76.3 |
| 어깨 | 46.9 | 58.5 | 64.1 | 11.3 | 71.1 |
| 팔/팔꿈치 | 22.8 | 52.2 | 62.3 | 11.6 | 72.5 |
| 손/손목 | 24.4 | 48.6 | 62.2 | 10.8 | 78.4 |
| 등/허리 | 38.0 | 58.3 | 63.5 | 13.9 | 74.8 |
| 다리/발 | 27.1 | 54.9 | 61.0 | 15.9 | 73.2 |

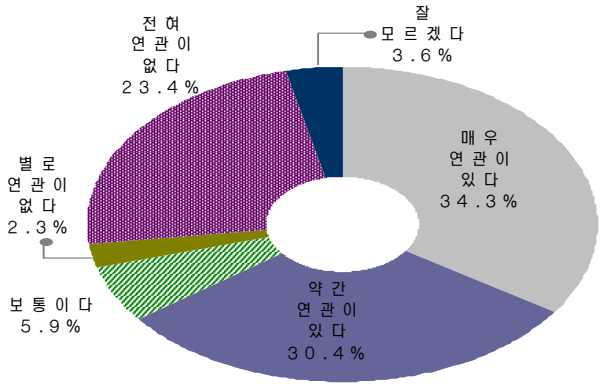
근골격계 질환을 호소하는 응답자의 43.2%가 정상적인 작업을 수행하는데 있어서 어려움을 느끼고 있다고(매우어려움+다소어려움+약간어려움) 응답하였다. 그러나 이러한 어려움을 느끼는 가운데 78.2%의 응답자는 이상이 있는 근골격계 질환에 대한 치료를 받지 않는 것으로 나타났다. 치료를 받지 않는 이유로는 24.0%가 증상이 미약해서, 23.3%가 일하기 바빠서라고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-20〉 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유




근골격계 질환의 업무 연관성을 묻는 질문에 화물차 운전종사자의 64.7%가 자신의 근골격계 질환이 업무와 연관이 있다고 응답하였다. 근골격계 질환으로 인한 충분한 휴식을 가졌는지에 대한 질문에 대해 응답자의 55.4%가 전혀 없다고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-21〉근골격계 질환의 업무 연관성

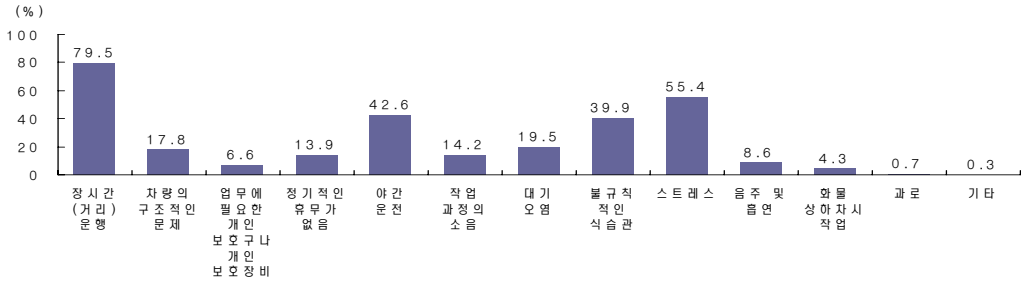


## 8. 화물차 운송 업무 환경

### 1) 화물 운송업무의 작업성 질환에 영향을 미치는 요인

전체 303명의 응답자를 대상으로 화물 운송업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇인지 물어본 결과 전체 응답자의 79.5%가 장시간(거리) 운행이 가장 중요한 요인이라고 응답하였으며, 55.4%는 스트레스, 42.6%는 야간운전이 중요한 요인이라고 응답하였다.

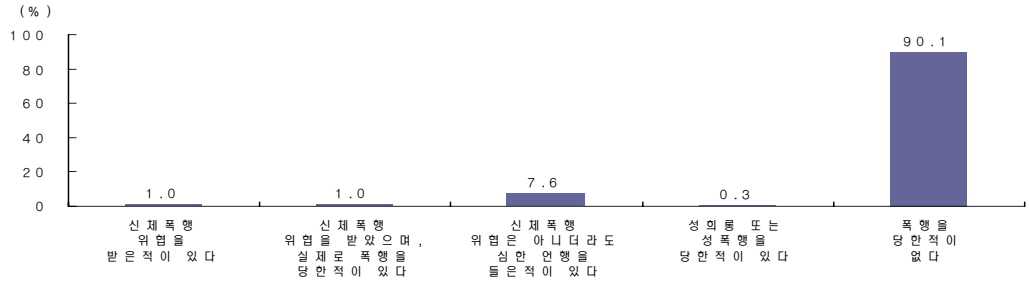
〈그림 Ⅲ-22〉 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답)




### 2) 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협

전체 303명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 화물운송 업무 중 현장 근로자로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있었는지 물어본 결과 응답자의 90.1%는 폭행을 당한 적이 없다고 응답하였으며, 7.6%는 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답하였다.

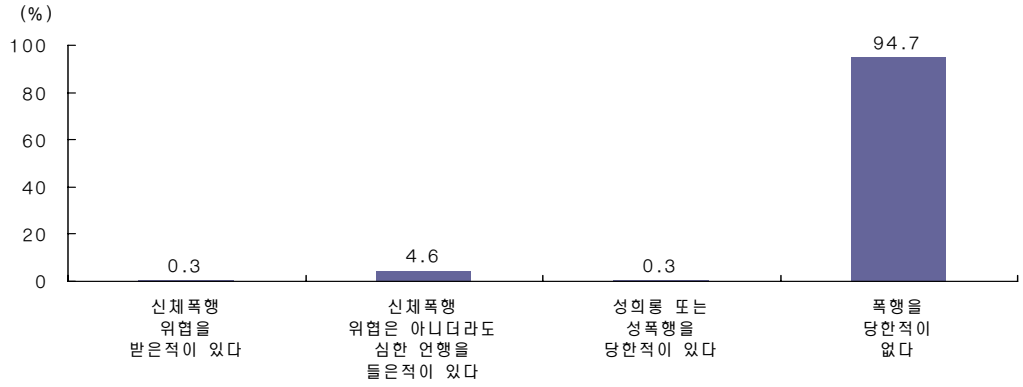
〈그림 Ⅲ-23〉 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협



### 3) 운송사 또는 주선업체로부터의 신체 폭행 위협

전체 303명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 화물운송 업무 중 운송사 또는 주선업체로부터 신체폭행 위협을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 94.7%가 신체 폭행이나 위협, 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 없다고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-24〉 운송사 또는 주선업체로부터 신체폭행 위협

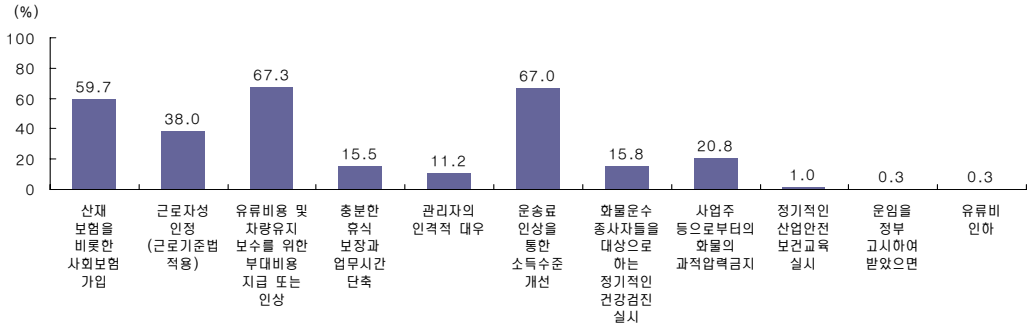



## 9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항

전체 303명의 응답자를 대상으로 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항이 무엇인지 물어본 결과[103] 유류비용 및 차량유지 보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상이 필요하다는 응답이 67.3%, 운송료 인상을 통한 소득수준 개선이 필요하다는 응답이 67.0%로 가장 높은 비율을 차지하였다.

103) 2006년 교통안전연차보고서(건설교통부)자료를 보면 “정부에서도 대중교통 활성화 및 물류 경쟁력 강화를 위해 여객 및 화물자동차 운송 산업에 운수정책이라는 이름으로 관여를 하고 있지만 이들 교통수단과 산업이 일으키는 안전문제에 대한 관심과 정책의 우선순위는 수송력 확충보다 낮은 것이 사실이다....<중략> 현실적으로도 운수업계의 교통사고율이 높은 것은 운수사업체의 구조적 결함, 즉 수입금 확보를 위한 과속, 난폭운전 등 무리한 운행과 운전기사의 1일 장시간 운행에 따른 과로운전 등으로 항상 사고 위험이 내재되어 있는 것에 보다 큰 원인이 있다고 판단된다.” 고 정리하고 있다.

〈그림 Ⅲ-25〉 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답)




# Ⅳ. 덤프 운송 종사자

## 1. 덤프 운송 종사자 일반사항

### 1) 일반사항

#### (1) 덤프운송종사자 등록현황

덤프트럭(dump truck)은 현재 「건설기계 관리법」의 규제를 받는 '건설기계'로 분류되고 있다. 건설기계란 굴삭, 운반, 천공, 정지, 포장 등 주로 토목 부문의 건설공사에 사용되는 기계장비를 말한다. 과거에는 중기 혹은 건설장비로 불리었는데 1993년 '중기관리법'이 '건설기계관리법'으로 개정되면서 명칭이 바뀌었다. 건설기계는 토목과 건축 공사용으로 구분되고, 용도에 따라 굴삭기계운반기계로 분류된다. 건설업은 제조업과 비교하여 유형고정자산 중에서 운송기기 등 건설기계가 중요한 위치를 차지하고 있다. 현행 「건설기계 관리법」은 건설기계를 효율적으로 관리하고 건설기계의 안전도를 확보하기 위한 취지로서, 건설기계의 종류를 제한해 규정하며, 건설기계의 소유자가 대통령령이 정하는 바에 따라 건설기계의 등록을 하도록 정하고 있다. 현재 건설기계는 콘크리트 믹서트럭, 굴삭기, 덤프트럭, 지게차, 아스팔트살포기 등 26개종이 있다.

아래 표의 건설기계 등록현황을 보면 85년도에 비해 2006년 현재 6.4배의 증가를 보이고 있으며, 이 중 덤프트럭은 85년 6,591대에서 2006년 50,858대로 7.7배의 엄청난 증가로 현재 전체 건설기계에서 15.7%의 비중을 차지하고 있다.

**〈표 Ⅲ-31〉 연도별 주요 건설기계 등록 현황**

(단위 : 대, %)

| 기종 \ 년도 | 85 | 90 | 95 | 2002 | 2004 | 2006 | 85년/06년 | 점유비 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 총 계 | 51,036 | 118,740 | 214,446 | 265,716 | 301,844 | 324,726 | 6.4배 | - |
| 굴삭기 | 11,759 | 33,633 | 60,168 | 81,703 | 92,248 | 101,858 | 8.7배 | 31.4% |
| 지게차 | 10,289 | 27,225 | 53,140 | 71,770 | 85,868 | 96,676 | 9.4배 | 29.8% |
| 덤프트럭 | 6,591 | 20,210 | 41,200 | 46,189 | 51,090 | 50,858 | 7.7배 | 15.7% |
| 콘크리트 믹서트럭 | 5,031 | 10,755 | 18,729 | 19,330 | 22,332 | 23,455 | 4.7배 | 7.2% |

* 자료 : 대한건설기계협회

**〈표 Ⅲ-32〉 건설기계의 소유구조**

(단위 ; 대, %)

| 기 종 \ 구 분 | 합 계 | 관 용 (점유비) | 자가용 (점유비) | 영업용 (점유비) |
|---|---|---|---|---|
| 굴삭기 | 26,099 | 466 (1.8%) | 2,742 (10.5%) | 22,891 (87.7%) |
| 지게차 | 96,676 | 289 (0.3%) | 77,358 (80.0%) | 19,029 (19.7%) |
| 덤프트럭 | 50,858 | 338 (0.7%) | 4,704 (9.2%) | 45,816 (90.0%) |
| 콘크리트믹서트럭 | 23,455 | 0 (0.0%) | 3,538 (15.1%) | 19,917 (84.9%) |

건설기계의 용도별 등록현황은 크게 관용, 자가용, 영업용으로 나누어진다. 관용은 공공부문 소유로 등록된 것이며, 자가용은 건설회사나 제조업체 등이 직접 소

유하는 것이며, 영업용이 특수고용형태라고 볼 수 있다. 우리나라 건설기계의 소유구조를 보면 영업용(운전기사 보유)이 185,642대, 자가용(건설회사 보유)이 102,448대, 관용이 1,838대이다. 건설기계별로는 굴삭기, 덤프트럭, 콘크리트 믹서트럭, 기중기가 영업용 비중이 높다. 도로운행이 가능한 기종의 영업용 비중이 높으며, 반대로 고정식 기계장비는 자가용 비중이 높다. 대개 영업용의 경우 대부분 1~2개 기종 소유의 개인 및 영세업으로 운영되고 있는 실정이다. 특히 덤프트럭의 경우 전체 덤프트럭에서 영업용이 차지하고 있는 비율이 90%로 굴삭기 87.7%, 콘크리트믹서트럭 84.9%에 비해 영업용이 차지하는 비중이 높은 것으로 나타나 운전기사 개인이 소유하며, 영업을 하는 영세성이 더 높을 것으로 예상된다.

최근 덤프트럭의 등록현황을 살펴보면 먼저 등록대수와 그 비율을 지역별로 산출한, 시・도별 현황과 T(톤)수별로 현황, 덤프트럭 규격별로 살펴본 등록현황, 덤프트럭 연도별로 살펴본 등록현황들을 살펴보았다.

**〈표 Ⅲ-33〉 덤프트럭 시·도별 현황 ('08. 7. 31)**

(단위 : 대, %)

| 시·도별 | 등록대수 | 비율(%) |
|---|---|---|
| 서울 | 8,934 | 17.3 |
| 부산 | 2,869 | 5.5 |
| 대구 | 2,255 | 4.3 |
| 인천 | 2,614 | 5.0 |
| 광주 | 1,890 | 2.3 |
| 대전 | 1,222 | 2.3 |
| 울산 | 982 | 1.9 |
| 경기 | 6,056 | 11.7 |
| 강원 | 4,099 | 7.9 |
| 충북 | 2,574 | 4.9 |
| 충남 | 3,415 | 6.6 |
| 전북 | 2,859 | 5.5 |
| 전남 | 3,067 | 5.9 |
| 경북 | 3,724 | 7.2 |
| 경남 | 4,123 | 8.0 |
| 제주 | 807 | 1.5 |
| **총계** | **51,490** | **100** |

우선, 지역별 덤프트럭 현황을 살펴보면 서울지역에 전체 덤프트럭의 등록대수 가운데 가장 많은 비율인 전체 51,490대('2008년 7월) 가운데 8,934대를 차지하고 있으며 그다음이 경기도로 6,056대로 나타난다. 서울과 경기지역을 합한 수도권의 대수는 14990대로 나타났으며 전체 가장 비율인 29%로 볼 수 있으며 덤프트럭이 수도권에 주요하게 분포하고 있는 현황을 살펴볼 수 있다. 강원도와 경남의 등록대수는 각각 4,099대, 4,123대로 유사한 등록 현황을 살펴볼 수 있지만 근무장소와 등록과는 다르게 일을 하므로 단지 참고자료만 사용 될 수 있다.

**〈표 Ⅲ-34〉 덤프트럭규격별 등록현황/ 연도별 등록현황 ('08.8.31)**

(단위 : 대, %)

| 규격별 (톤) / 연도별 | 총계 | 12.00~14.75 | 15.00 | 16.00~19.50 | 22.50~24.70 | 25.00 | 25.50이상 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2008년 비율(%) | 51,577 | 983(1.9) | 26,934(52.2) | 955(1.8) | 16,875(32.7) | 5,499(10.6) | 331(0.6) |
| 2007 | 51,916 | 구분되어 있는 자료가 없음 | | | | | |
| 2006 | 51,120 | 구분되어 있는 자료가 없음 | | | | | |
| 2005 | 50,751 | 구분되어 있는 자료가 없음 | | | | | |
| 2004 | 51,573 | 구분되어 있는 자료가 없음 | | | | | |
| 2003년 | 50,827 | 구분되어 있는 자료가 없음 | | | | | |

규격별 등록현황은 15t, 24t, 25t이 등록현황이 톤수별 등록현황에서 두드러지게 많은 것을 살펴볼 수 있다. 22.5~24.7t 덤프유형은 전체의 32.7%를 차지하며 25t의 경우 전체의 10%를 차지한다. 그리고 15t 덤프트럭의 등록대수가 전체의 52.2%로 등록된 덤프트럭 가운데 15t 유형이 가장 많은 등록유형인 것을 알 수 있다.

덤프트럭의 연도별 등록현황을 살펴보면, 2003년부터 2008년 사이에 등록대수가 경미한 차이로 등록대수의 증가와 감소를 반복하고 있으며 최근 2007년과 2008년에 와서는 감소하는 추세를 볼 수 있다.

덤프운송종사자는 건설기계장비인 덤프트럭을 소유하고 있는 사업자이지만 건설회사의 노동통제방식에 따라 움직이는 위장된 사업자로 볼 수 있으며, 덤

프트럭을 소유하고 개인사업자로 등록하였으나, 운반업체나 건설기계대여업체에 사실상 종속되어 있는 형태이다. 우리나라의 덤프운송종사자는 국토해양부에 등록된 형태로 규모와 현황을 보면, 덤프트럭 및 건설기계 합하여 2008년8월 현재 전체 51,577대로 등록되어 나타나 있고, 종류[104]는 덤프(15t, 24t, 25t), 화물넘버, 덤프트레일러, 적재물로 분류되는 덤프 등으로 구분된다.

### (2) 덤프운송종사자 고용형태

덤프는 사용종속관계가 전형적인 근로관계와 다르게 나타나는 점은 첫째, 운송물량(일감)의 알선이 가장 일차적인 종속의 양태이며, 둘째, 지휘명령관계가 주로 배차 지시의 형태로 나타나고 셋째, 노동과정 자체에 대한 통제가 아니라 결과에 대한 통제가 주된 방식이라는 점에서 다른 특수형태근로종사자보다 지휘명령의 종속관계[105]가 가장 심하다고 볼 수 있다.

판례에서 노동법상 근로자인지 여부를 판단하는 기준은 사용자에 의하여 업무내용이 정해지고, 출·퇴근시간 등 근무시간이 정해지고, 업무수행과정에서 직접적이고 구체적인 지휘·감독을 받느냐에 따라 인적종속성이 성립되지만,

104) 덤프(대형1종면허) : 15t, 24t, 25t(앞사발: 앞뒤축 각2개씩)
화물넘버(트레일러 적제), 덤프트레일러(건설현장에서 사용)
적재물로 분류 : 토사, 골재, 폐기물(건설), 아스콘, 석유폐기물, 항만(곡물류)

105) 건설현장에서 상차작업은 토사, 골재 및 폐기물을 덤프트럭 적재함에 싣는 행위를 말하며, 상차작업을 수행하고 주관하는 것은 덤프트럭이 운반행위를 하기 전까지의 상차할 토사 및 폐기물의 양의 결정, 상차 후 운반시기의 결정 등 총괄행위를 말하며 현장의 작업수행의 통제를 받아야 하는 것임이다. 골재운송의 경우 골재생산업체가 레미콘 생산업체나 공사 현장에 골재생산품을 운반하는 업무를 운반업체나 건설기계대여업체에 주면 여기서 다시 차주겸 기사인 덤프노동자들을 활용하여 업무를 수행하는 방식을 도용하며, 덤프종사자들은 골재업체의 작업지시에 순응해야 하며 골재업체가 요청하는 장소에서 운반업무를 해야 하며 골재업체가 미리 정한 운반량이나 운반작업일정을 변경 조정할 때에도 이에 따라야 한다. 또한 골재업체의 허가 없이 일정 수준의 운반량에 미달하거나 일정기간 운반업무를 수행하지 않을 경우 운반이 금지되거나 계약이 해지된다. 골재업체의 허가 없이 해당 운반업무를 제3로 하여금 대신 수행하게 하거나 계약상 권리의무를 양도하는 것이 금지되고 다른 업체의 운반업무를 수행하는 것도 금지되도록 되어 있다.

덤프종사자의 경우 업무수행과정이 개별적이고 외부에서 이루어지기 때문에, 제조업 생산공정의 기준으로 본다면 다소 약함.

또한, 덤프노동자의 특수고용노동자화 과정에서도 알 수 있듯이 건설업의 중층적 하도급 구조로 인한 통제로 원청, 하청 건설회사의 직접적인 통제에서는 벗어나 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 인적종속성의 구체적인 부분을 통제받지는 못한다 하더라도 업무내용(운송)은 통제받는다고 보아야한다.(정해진 물량을 정해진 시간까지 정해진 장소로 운반) 이것은 지휘·감독인 배차지시가 직접적으로는 사용자로부터 받지는 못하지만 사용자의 관리·통제하에 있는 중간업자등을 통하여 받고 있기 때문이다. 아울러, 계약의 자율성과 거부성을 살펴본다 하여도 사업자라는 위치에 있으면서도 실질적인 지위가 열악하기에 동등한 계약체결과 요구에 불응하는 일은 불가능하며, 사회경제적 종속성이 사용자에 의해 정해짐도 알 수 있기 때문에 사용종속의 근로자적 성질을 가장 많이 가지고 있다.

**〈표 Ⅲ-35〉 덤프운송종사자 고용형태**

| 고용형태 | 구분 | 내용 | 비고 |
|---|---|---|---|
| 직접 고용 | 직영기사 | 회사가 차량을 소유·운영하며 기사 직접 고용 | 공공기관 소속<br>골재채취 회사 |
| 특수<br>고용직 | 도급기사 | 회사가 차량을 소유하지만 기사에게 임대하여 운영 | 운반료(매출)의 일부는 주는 형태 |
| | 불하기사 | 회사차량의 소유권을 기사에게 이전해 대금을 분할납부 | 불하기사는 거의 없지만 최근 폐기물 처리회사에 일부 남아있음 |
| | 지입기사 | 기사가 소유차량을 회사에 지입해 운행 | 아스콘, 골재생산 회사와 전속 계약형태 |
| | 용차 | 배차업차와 전속계약<br>24t 차량이 다수 | 주로 배차업체를 통해 물량 알선 받음. 납세관리, 주차장 해결 |
| | 개별용차 | 중기법인(지입사)을 구성해 등록. 15t 차량이 다수 | 개별대여업자끼리 중기법인을 구성, 물량수주는 인맥, 배차업자 등 여러경로 |

### 2) 설문조사 관련 일반현황

2008년 특수형태근로종사자산재현황 및 예방대책에 관한 연구사업을 위한 설문조사를 실시하였는데 전국단위로 300개의 면접설문 통하여 산재에 관련한 조사를 실시하였다.

#### (1) 근무현황

〈표 Ⅲ-36〉 덤프운송종사자 일반사항

(단위 : 명, %)

| 구 분 | | 응답자 수 | 비율(%) |
|---|---|---|---|
| 전 체 | | 305 | 100.0 |
| 연 령 별 | 30대 이하 | 56 | 18.4 |
| | 40 대 | 141 | 46.2 |
| | 50 대 | 96 | 31.5 |
| | 60대 이상 | 12 | 3.9 |
| 차량 톤수 | 15톤 | 192 | 63.0 |
| | 25톤 | 105 | 34.4 |
| | 기 타 | 8 | 2.6 |
| 주근무시간 | 주 40시간 미만 | 39 | 12.8 |
| | 주40~50시간미만 | 64 | 21.0 |
| | 주50~60시간미만 | 52 | 17.0 |
| | 주 60시간 이상 | 150 | 49.2 |
| 10시간이상근무 | 월 10일 미만 | 34 | 11.1 |
| | 월10~20일 미만 | 89 | 29.2 |
| | 월 20일 이상 | 182 | 59.7 |
| 야간근무일수 | 월 10일 미만 | 283 | 92.8 |
| | 월10~20일 미만 | 10 | 3.3 |
| | 월 20일 이상 | 12 | 3.9 |

덤프 운전 종사자의 조사 결과 연령은 40대가 46.2%로 가장 많았으며, 차량은 15톤이 63.0%로 가장 많은 것으로 타나났다. 주 근무시간과 10시간 이상 근무시간은 주 60시간 이상이 49.2%, 월 20일 이상이 49.2%로 가장 많았다. 그리고 밤 근무는 월 10일 미만이 92.8%로 나타났다.

덤프운송종사자 면접 결과 평균 경력은 14.6년이며, 한 달 평균 약 18.6일 정도는 하루 10시간 이상 근무하는 것으로 나타난다. 밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상을 포함하여 일하는 경우는 한 달 평균 약 1.9일이며, 월평균 약 8.5일 정도 휴식을 취하는 것으로 나타난다. 덤프운송종사자의 경우 주당 평균 56.1시간을 근무하고 있다.

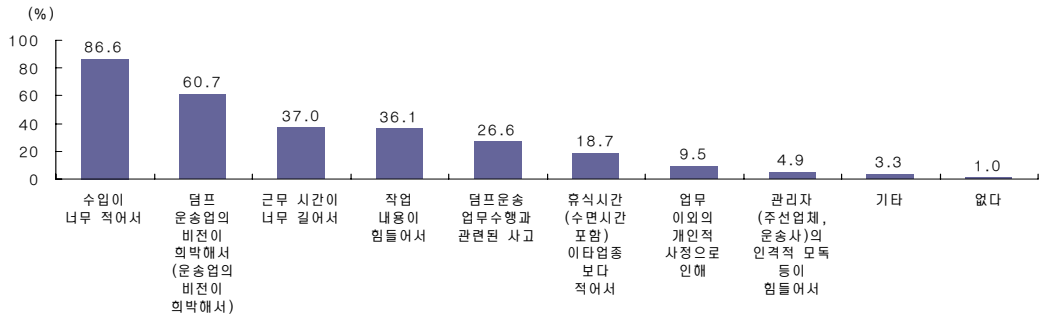
**〈표 Ⅲ-37〉 덤프운송종사자 일반사항**

| 일 반 사 항 | 평 균 치 |
|---|---|
| 평균 경력 | 14.6년 |
| 한 달간 10시간 이상 근무한 날 | 18.6일 |
| 한 달간 밤근무 일자 | 1.9일 |
| 월 평균 휴식일 | 8.5일 |
| 주당 근무시간 | 56.1시간 |

### (2) 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유

현재 하고 있는 일을 그만두고 싶다면 그 이유가 무엇인지 물어본 결과 86.6%가 수입이 너무 적기 때문이라고 응답하였으며, 덤프 운송업의 비전이 희박하다는 응답이 60.7%, 근무 시간이 너무 길어서라는 응답이 37%, 작업 내용이 힘들어서라는 응답이 36.1%로 높게 나타난다.

**〈그림 Ⅲ-26〉 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답)**

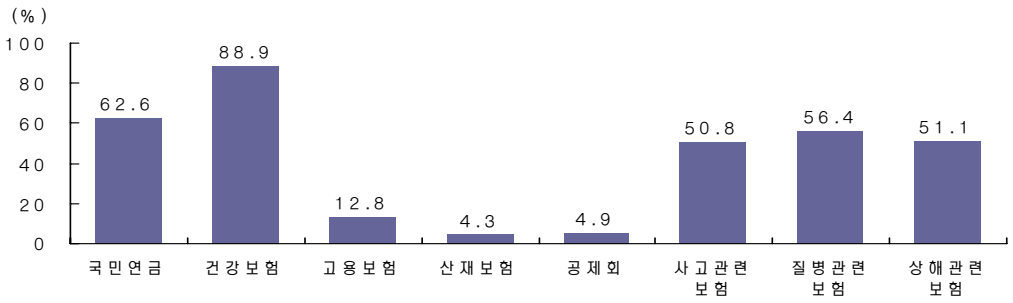


## 2. 덤프운송종사자 보험가입 관련 결과

### 1) 보험 가입현황

현재 가입하고 있는 보험은 무엇인지 물어본 결과 전체 305명의 응답자 중 건강보험은 88.9%, 국민연금은 62.6%, 질병관련 보험은 56.4%, 상해관련 보험과 사고관련 보험은 각각 51.1%와 50.8%가 가입하고 있는 것으로 나타난다. 민간보험인 여타의 보험과 비교해볼 때 산재보험의 경우 매우 경미한 4.3%에 불과하며 그 가입현황정도도 세부적으로 살펴보면 산재보험을 가입하고 있는 4.3%는 개인사업자 자격으로 필요에 의해서 산재보험에 가입을 하고 있는 것으로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-27〉 보험 가입현황(복수응답)

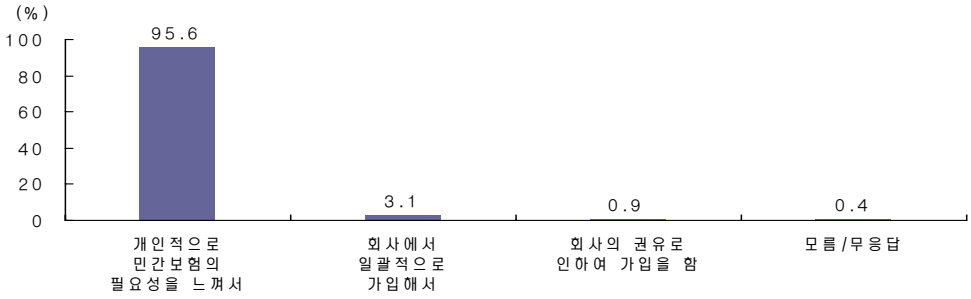



### 2) 민간보험 가입현황

국민연금을 제외한 건강보험, 사고관련보험, 질병관련보험, 그리고 상해관련보험 등의 민간보험 가입현황을 살펴보면 다음과 같다. 사고나 질병, 상해관련 민간보험에 가입했다고 응답한 228명의 응답자에게 민간보험을 가입한 가장 큰 이유에 대해 물어본 결과 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서 가입했다는 응답이 95.6%로 나타났으며, 회사에서 일괄적으로 가입한 경우는 3.1%로 나타난다. 일반근로자와 다른 유형의 특수형태근로종사자 가운데 하나인 덤프운송종사자의 경우 직종의 불안정성에 대비하기 위한 개인의 필요성이 95.6%으로[106] 민간보험에 가입하게 된 원인으로 동기를 제공하였음을 알 수 있다[107].

106) “특히 앞사발이의 경우 수입차가 주를 이루기 때문에 보험회사에서 자차보험을 안받

〈그림 Ⅲ-28〉 민간보험 가입이유




아주려고 해요.. 15t의 경우도 마찬가지이지만, 앞사발이의 경우보다 아주 조금 나은 편이죠. 실제 자차보험률이 10대중 1대꼴 수준이라고 보시면 되죠. 그러니까 사고가 나도 교통사고로 보험처리하지 않고, 본인이 비용을 들여 처리하게 되는거죠..." (덤프연대 조합원 인터뷰 자료)특히 본인 부주의가 아니라 건설사업주의 안전조치 위반으로 사고를 당했을때대도 개인사업자라는 이유로 아무런 보상을 해주지 않는다는 응답지 66.9%로 높게 나타났으며, 아예 포기하고 보상을 요구하지도 않았다는 응답이 20.7%로 높게 나타나 특수고용노동자들의 현실을 잘 보여준다. (산업재해보상보험법 시행령 개정안 입법예고에 대한 의견서, 민주노총 전국건설산업노동조합연맹, 2008년 3월, 자료참조)

107) 건설기계노동자들은 건설기계를 임차한 건설업자 또는 레미콘사업주로부터 업무상 지휘·감독을 받으며 건설업자와 레미콘사업주의 사업영위를 위하여 업무를 수행하고 있음. 이 과정에서 건설현장의 중대재해에 해당하는 업무상 사고가 다발적으로 발생함에도 불구하고 산재법 적용을 받지 못함으로 인하여 극심한 피해를 입고 있음. (산업재해보상보험법 시행령 개정안 입법예고에 대한 의견서, 민주노총 전국건설산업노동조합연맹, 2008년3월, 자료참조)

□ 건설기계노동자의 업무상 사고 실태

(건설기계노동자의 업무상 사고실태는 정확한 통계수치도 불분명한 상황임. 아래의 사례는 2008년 1월과 2월 2개월 동안 전국건설노동조합에서 취합한 사고만을 예로 들었음)

○ 사고 1. 덤프트럭 토사운반 작업 중 전도
- 일시 및 장소 : 2008년 01월 17일 / 강원도 동해시 고속도로 증설 공사현장
- 피해상황 : 중상1명(차량운전자)-14주 진단

○ 사고 2. 26톤 레미콘트럭과 1톤 화물 충돌
- 일시 및 장소 : 08년1월21일 오후5시/경남 창원시 웅남동 세신실업 삼거리
- 피해상황 : 사망4명

○ 사고 3. 덤프트럭 골재하차 중 10m도로 아래로 전복
- 일시 및 장소 : 2008년 1월 28일 3시50분경 / 부산 기장군 정관면 동면~장안간 연결고속도로 공사 현장 2공구 현장
- 피해상황 : 사망1명(차량운전자)

### 3) 산재보험 확대 시 가입 의사

산재보험 확대 시 가입 의사에 대한 사항을 살펴보면 다음과 같다. 향후 산재보험이 해당업종에 확대 적용될 경우 산재보험에 가입하기를 원하는지 물어본 결과 응답자의 90.8%가 가입 의사가 있는 것으로 나타났으며[108], 산재보험

○ 사고 4. 덤프트럭 고속도로 토사운반이동 작업 중 토사에 묻힌 차량을 굴삭기로 협공작업 중 장비사이에 협착
- 일시 및 장소 : 2008년 2월 2일 / 당일 14시 50분경 경북 칠곡군 왜관읍 영남권 내륙화물기지 인입철도 노반신설공사
- 피해상황 : 사망1명(차량운전자)

○ 사고 5. 불도저로 골프장 시설공사 중 15m아래로 전복
- 일시 및 장소 : 08년 2월중순 경기 포천 가산면 우금리 5번홀 그린위치(시공사 (주)유진기업)
- 피해상황 : 사망1명(불도저 운전기사)

○ 사고 6. 덤프트럭 토목현장 골재 작업 중 전도
- 일시 및 장소 : 2008년 3월 3일 경기도 평택내 공사현장
- 피해상황 : 중상1명(차량운전자)

○ 사고 7. 주택가 레미콘 전복사고
- 일시 및 장소 : 08년 3월 3일 오전 11시경 / 강서구 화곡2동 주택가
- 피해상황 : 작업중이던 레미콘 차량이 언덕길을 미끄러지면서 주차되어 있던 차량 7대와 전신주, 주택 등과 추돌 후 전복된 사고.

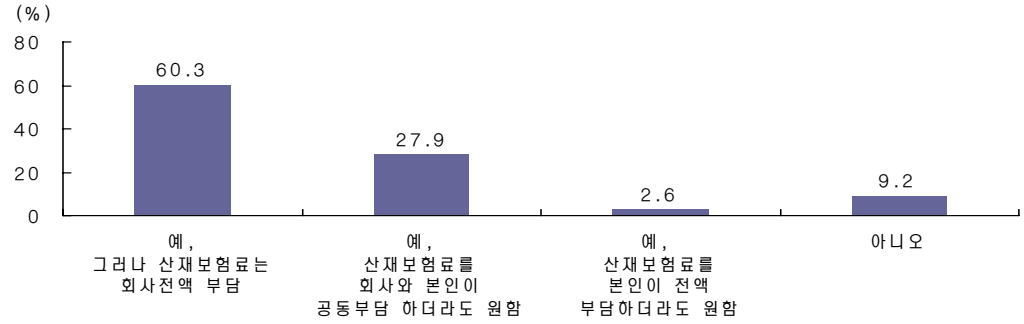
○ 사고 8. 브레이크 풀린 레미콘 승용차 7대와 주택 덮쳐
- 일시 및 장소 : 2008년 3월 8일 오전 10시 30분 / 서울 주택가
- 피해상황 : 브레이크 풀린 레미콘차 승용차 7대와 주택 덮쳐

○ 사고 9. 레미콘 차량이 전봇대와 인근 주택 담장 충돌
- 일시 및 장소: 2007년 03월 13일 오전 10시 / 경기도 안성시 화봉리앞 도로
- 피해상황 : 사망 1명(운전자)

108) **레미콘기사로 한정한 것은 법 형평성 원칙에 위반이라고 봄**, 산재법 제125조 제1항 제1호 및 제2호에 의한 산재법 적용기준-주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것, 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아니할 것-에 따를 경우 시행령 개정안 제126조 제2호에서 규정하고 있는 레미콘기사 외에도 덤프 기사 등 다른 건설기계 노동자도 포함되어야 하며, 그럼에도 불구하고 공정하고 합리적인 기준 없이 산재법 적용직군을 레미콘기사로 한정한 것은 특수형태근로종사자를 산재보상에 있어서 우선적으로 보호하고자 하는 산재법 개정취지에도 어긋나는 것임.아울러 동일·유사한 근무환경 및 조건에 처한 건설기계노동자들 중 레미콘기사만 산재법의 혜택을 주겠다는 것은 법적용의 형평성 원칙에도 위반하는 것임. 이에 산재법 시행령 개정안 제126조 제2호를 건설기계관리법 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 소유하여 그 건설기계를 직접 운전하는 자로 규정하여야 할 것임.(산업재해보상보험법 시행령 개정안 입법예고에 대한 의견서, 민주노총 전국건설산업노동조합연맹, 2008년3월 자료참조)

이 확대 적용될 경우 산재보험료는 회사가 전액 부담해야 한다는 의견이 60.3%로 나타난다. 이는 덤프트럭 운전이라는 산업직종가운데 하나인 현재의 직종에 대한 보다 확실한 안정성을 보장할 수 있는 실질적인 보험 제도가 확대되길 희망하고 있음을 알 수 있다. 더불어 보험료에 대한 산정이 개인부담보다는 회사가 전적으로 부담을 책임지길 희망하고 있다[109].

〈그림 Ⅲ-29〉 산재보험 확대시 가입 의사



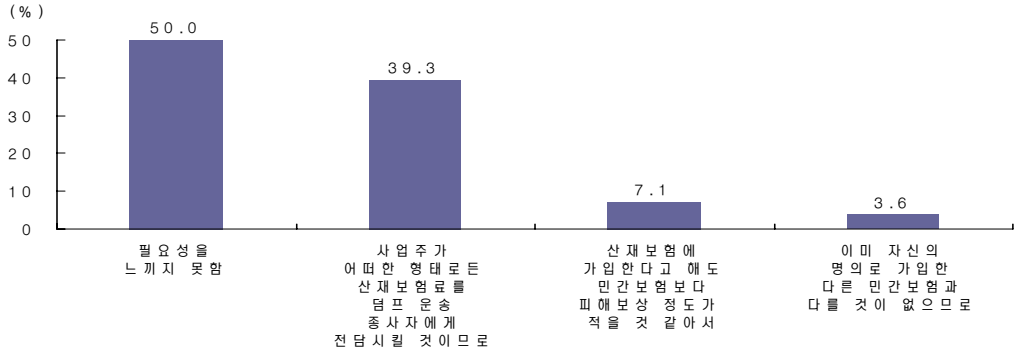

### 4) 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유

그러나 앞서 살펴본 산재보험에 대한 가입의사가 확실함에도 불구하고, 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유에 대해 살펴보면 다음과 같다. 향후 산재보험이 확대되더라도 가입하지 않겠다고 응답한 28명의 응답자에게 가입을 희망하지 않는 이유는 무엇인지 물어본 결과 50%가 별다른 필요성을 느끼지 못한다고 응답하였으며, 39.3%는 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 덤프운송 종사자에게 전담시킬 것이므로 가입을 희망하지 않는다고 응

109) 실제 공사현장에서 사고가 발생 했을때 처리하는 방식에 대한 질문에 전체 응답자의 57.3%의 과반수 이상이 교통사고로 보험처리하고 있었으며, 자동차보험료가 부담되어 본인비용으로 처리한다는 응답이 41.5%로 두가지 응답이 대다수를 차지하였다. 이에 비해 산재로 처리되고 있는 경우는 0.9%로 극히 미미한 수치에 불과하게 나타나 덤프트럭운송 특수고용노동자들의 열악한 노동현실을 보여준다.(산업재해보상보험법 시행령 개정안 입법예고에 대한 의견서, 민주노총 전국건설산업노동조합연맹, 2008년3월 자료참조)

답하였다. 이미 산재보험 이외의 민간보험에 가입되어 있는 경우 따로 산재보험에 가입할 필요성을 느끼지 못하는 것으로 나타나고 더불어 산재보험에 가입한다고 하더라도 보험료를 회사에서 책임지지 않고 개인에게 전담시킬 것이 예상되기에 가입을 꺼리게 된다고 응답하였다. 이를 살펴볼 때, 산재보험에 대한 다양한 혜택의 폭이 개선되어야 할 것으로 고려되며 더불어 산재보험료를 회사에서 전담할 것이 요구되는 것으로 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-30〉 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유



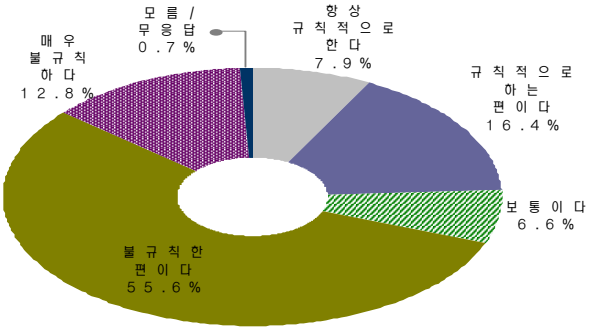

## 3. 덤프운송종사자의 건강관리 현황

### 1) 체력적 부담과 규칙적인 식사

조사대상 덤프운송종사자의 경우 현재 업무의 체력적 부담정도가 어느 정도인지 물어본 결과 힘들다(매우힘들다+약간힘들다)는 전체 응답자의 81.3%, 견딜만하거나 힘들지 않다고 응답한 경우가 7.9%로 나타나 덤프운송종사자들의 대부분이 현재 자신들의 업무에 체력적으로 많은 부담을 갖고 있는 것을 나타났다.

체력적인 부담에 더불어 전체 응답자(305명)를 대상으로 평소의 규칙적인 식사를 하고 있는지 물어본 결과는 다음 <그림 31>과 같다. 덤프운송종사자들의 거의 대부분인 68.5%가 불규칙한 편이거나 매우 불규칙하게 식사를 하고 있었으며, 전체 조사 대상자의 24.3%만이 항상 규칙적으로 식사를 한다고 응답하였다.

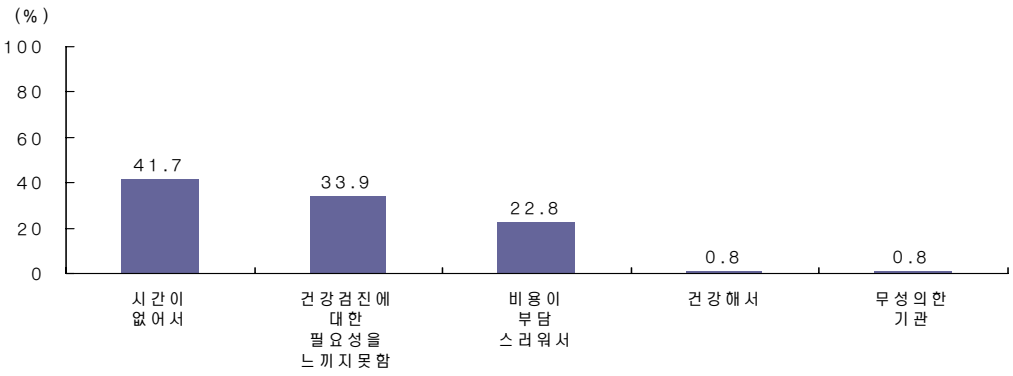
〈그림 Ⅲ-31〉 규칙적인 식사 여부




## 2) 건강검진

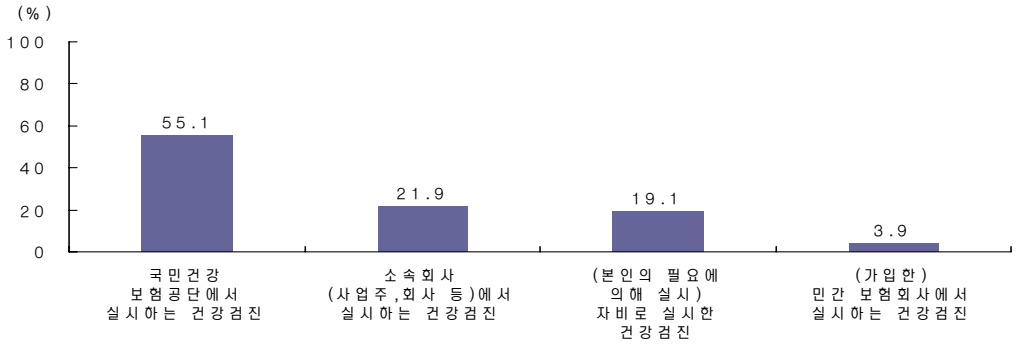
현재 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있는지 물어본 결과 전체의 58.4%가 건강검진을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 건강검진을 받은 조사대상들은 현재의 직업을 가진 이후 평균 4.6회의 건강검진을 받은 것으로 나타났다. 건강검진을 받지 않은 덤프운송종사자들에게 그 이유를 조사한 결과 <그림 32>에서 보는 것과 같이 '시간이 없어서' 받지 못한 경우가 41.7%로 대부분을 차지하고 있으며, 필요성을 느끼지 못하거나, 비용이 부담스러워서 건강검진을 받지 못한다는 응답이 33.9%, 22.8%로 조사되었다.

〈그림 Ⅲ-32〉 건강검진을 받지 않은 이유



건강검진을 받은 적이 있다고 응답한 178명을 대상으로 받은 건강검진의 종류에 대해 물어본 결과 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 55.1%로 가장 많았으며, 소속회사에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 21.9%, 본인의 필요에 의해 자비로 받은 경우가 19.1%의 순으로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-33〉 건강검진 받은 종류




## 4. 덤프운송종사자의 사고나 건강이상 위험

### 1) 사고나 건강이상 위험

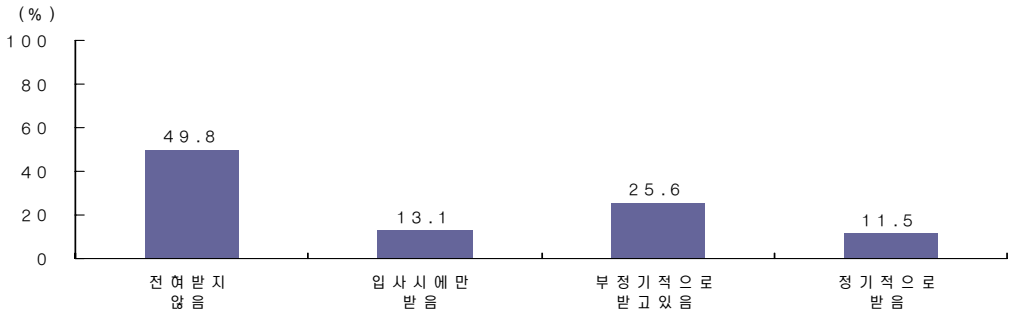
덤프운송종사자들을(305명) 대상으로 현재의 업무를 수행 중 사고나 건강이상의 위험성에 대해 얼마나 된다고 생각하는가에 대한 물음에 대해 76.4%(많은편임+매우많음)이 업무 중 사고나 건강이상의 위험성을 가지고 있다고 생각하는 것으로 나타났다. 또한 덤프운송종사업 이외의 다른 업종과 비교했을 때 덤프운전의 사고나 건강위험이 높다고는 응답한 비율이 78.4%(더 위험한 편임+훨씬 더 높음)로 나타나 덤프운송종사자들은 자신들이 일하는 다른 업종에 비해 훨씬 더 위험하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다.

### 2) 안전보건교육

업무 중 발생할 수 있는 사고나 상해, 직업성 질병 등에 대해 회사 또는 관

련기관으로부터 안전보건교육을 받고 있는지 물어본 결과 전혀 받지 않는다고 응답한 경우가 59.3%로 가장 높게 나타났으며, 부정기적으로 받고있다는 경우가 25.6%, 입사시에만 받는 경우가 13.1%로 나타났다. 그리고 안전보건교육을 어떤 형태로든 받고 있다고 응답한 응답자를 대상으로 교육 내용에 대한 만족도를 물어본 결과 전체의 35.3%가 만족하고 있다고 응답하였으며, 만족도 점수는 평균 56.5점으로 나타났다.

**〈그림 Ⅲ-34〉 안전보건교육 실시여부**



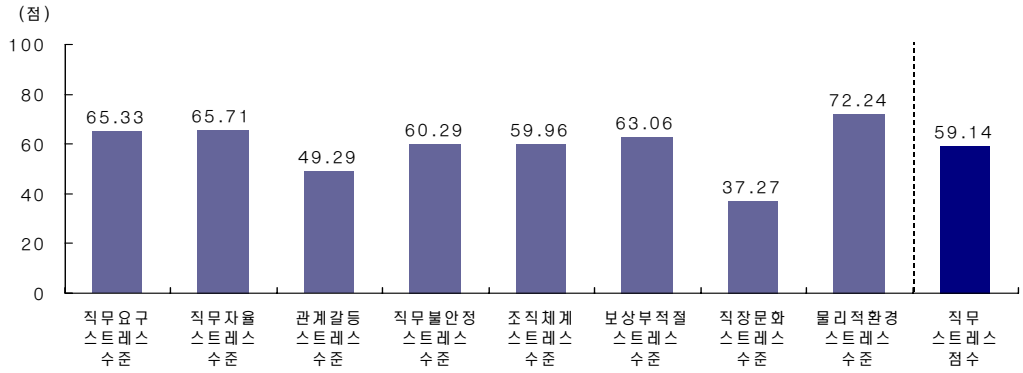

## 5. 직무스트레스

직무스트레스의 경우 '한국형 직무스트레스 특정도구('의 단축형(24문항)을 통해 측정을 하였으며, 자문회의를 통해 물리적 환경(3문항)을 포함하는 것이 좋을 것 같다는 의견을 반영하여 총 27개의 문항으로 측정하였다. 최종적으로 특수형태근로 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스는 총 8개의 영역으로 되어 있다. 구체적으로는 직무요구(1~4번), 직무자율(5~8번), 관계갈등(9~10번), 직무불안정(12~13번), 조직체계(14~17번), 보상부적절(18~20번), 직장문화(21~24번), 물리환경(25~27번) 으로 구성되어 있다. 각 문항의 내용은 동일하며 예비조사를 실시한 이후 설문의 응답자가 이해하기 쉬운 단어로 수정하여 본 조사를 실시하였다.

직무 스트레스 지수를 살펴본 결과 직무요구, 직무자율, 물리적 환경에 대한

스트레스 수준이 매우 높으며, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면 직장문화 스트레스 수준은 37.27점으로 '한국형 직무스트레스 평가기준' 점수 중 '낮은 점수(33.4~41.6점)에 포함되어 덤프운송종사자의 경우 직장문화에 대한 스트레스 지수는 낮은 것으로 나타났다. 종합적으로는 59.1점으로 직무 스트레스 수준이 높은 것(50.8~56.5점)으로 나타났다.[110]

〈그림 Ⅲ-35〉 직무 스트레스 지수




## 6. 덤프운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황

### 1) 사고나 상해 발생 현황

덤프운송 종사자들 중 지난 12개월 동안 사고나 상해가 발생한 경우는 1517%로 나타났으며, 그 종류로는 타박상이 22.3%, 골절이 11.1%로 가장 높게 나타났으며, 다치는 부위로는 손이 27.8%, 팔 26.8%, 얼굴 21.6%, 어깨 20.6%로 높게 나타났다. 사고의 내용은 주로 덤프의 충돌사고가 44.3%, 추락사고 40.2%, 교통사고 27.8%, 협착, 끼임사고 20.6% 순으로 나타났다. 사고의 주된 처리 방법은 자비 부담을 하는 경우가 53.6%로 가장 많았으며 그 다음으로 국민건강보험, 자동차보험 순서로 처리하였다.

110) '한국형 직무스트레스 평가기준'은 부록 참고

〈표 Ⅲ-38〉 덤프운송 종사자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답)

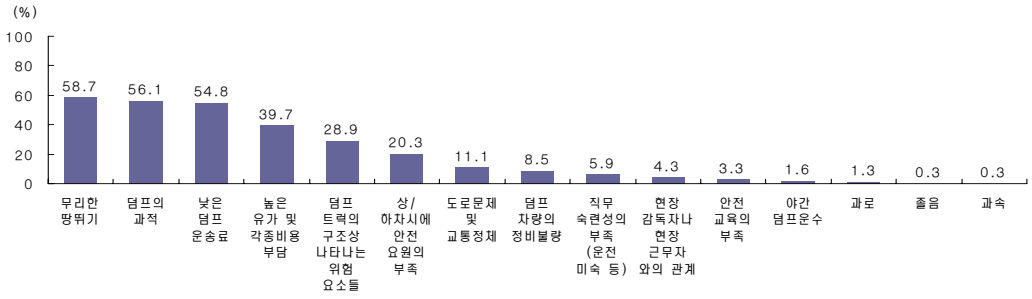
(단위 : %)

| 사고/상해 | 비율(%) | 다치는부위 | 비율(%) | 사고내용 | 비율(%) | 사고처리방법 | 비율(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 골절 | 11.1 | 머리 | 7.2 | 교통사고 | 27.8 | 국민건강보험 | 37.1 |
| 타박상(뻠) | 22.3 | 얼굴 | 21.6 | 추락사고 | 40.2 | 자동차보험 | 24.7 |
| 동상 | 0.7 | 목 | 9.3 | 충돌사고 | 44.3 | 민간상해보험 | 2.1 |
| 장파열 | 0.3 | 어깨 | 20.6 | 협착, 끼임사고 | 20.6 | 자비부담 | 63.6 |
| 접촉사고 | 0.7 | 팔 | 26.8 | 전도, 전복사고 | 10.3 | 회사부담 | 4.1 |
| 디스크 | 0.3 | 손 | 27.8 | 미끄러짐사고 | 16.5 | 고객회사부담 | 1.0 |
| 기타 | 0.3 | 손가락 | 16.5 | | | 사고상대방처리 | 1.0 |
| | | 허리 | 14.4 | | | 없다 | 1.0 |
| | | 몸통 | 4.1 | | | | |
| | | 다리 | 14.4 | | | | |
| | | 발 | 15.5 | | | | |
| | | 발가락 | 3.1 | | | | |
| | | 전신 | 2.1 | | | | |
| | | 없다 | 6.2 | | | | |
| | | 기타 | | | | | |

### 2) 업무상 사고나 상해의 원인 및 예방조치 방안

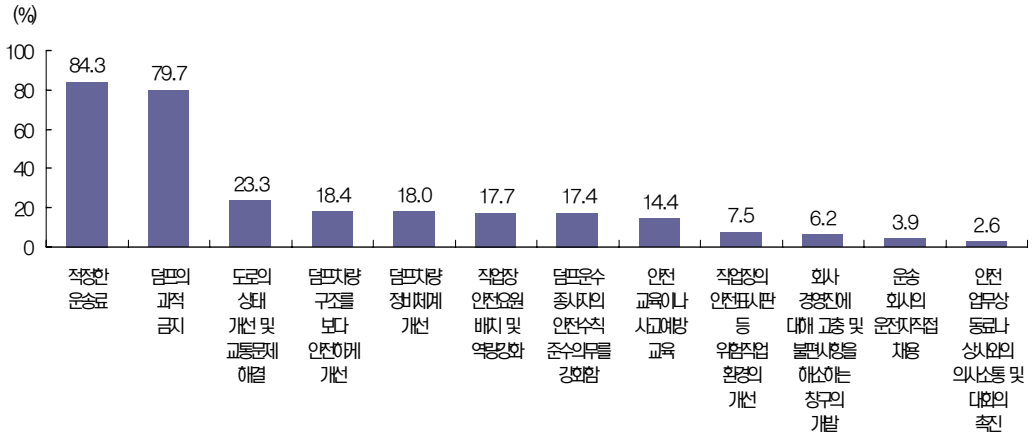
전체 응답자를 대상으로 업무상 발생하는 사고나 상해의 원인에 대해 모두 이야기해달라고 요청한 결과 무리한 땅뛰기 58.7%, 덤프의 과적 56.1%, 낮은 덤프 운송료 54.8%, 높은 유가 및 각종 비용 부담 39.7%, 덤프트럭의 구조상 나타나는 위험요소들 28.9%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-36〉 사고나 상해의 원인(복수응답)



이러한 업무상 사고를 예방할 수 있는 조치들 중 가장 중요하다고 생각하는 조치가 무엇인지 물어본 결과 적정한 운송료가 84.3%, 덤프의 과적 금지가 79.7%로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-37〉 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답)




## 7. 덤프운송종사자의 건강 관련 결과

### 1) 건강이상(질병)

덤프운송종사자들의 주관적 건강상태를 조사한 결과 전신피로를 호소하는 응답자 비율이 50.2%, 시력저하 26.9%, 두통 20.7%, 위통, 복통 등 19%의 순서였다. 주관적 건강상태에 대한 증상의 정도를 묻는 질문에 대해서는 인지하는 주관적 건강상태와는 약간의 차이가 나타났다. 건강 이상에 대해서는 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 증상 수준에 대해서 전혀 심하지 않다(1점)에서 매우 심하다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 위통, 복통, 심장질환, 알레르기 등이 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮은 정도(2.5점~3.5점 사이)인 것으로 나타났다.

업무와의 연관성에 있어서는 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 업무 연관성에 대해 전혀 연관이 없다(1점)에서 매우 연관이 있다(5점) 사이에 어느 정도 인지

물어본 결과 위통, 복통, 호흡곤란, 심장질환, 전신피로, 불면증, 알레르기, 불안, 우울, 안구건조증 등 대부분의 증상이 연관이 있는 편(3.5점~4.5점)으로 나타난다.

**〈표 Ⅲ-39〉 덤프운송종사자의 건강이상**

(단위 : %)

| | 건강이상(%) | 이상정도(점) | 업무연관성(점) | 전혀치료안받음(%) |
|---|---|---|---|---|
| 청력손실 | 10.8 | 2.42 | 2.27 | 17.4 |
| 시력저하 | 26.9 | 2.41 | 2.23 | 12.6 |
| 피부문제 | 5.2 | 2.31 | 1.75 | 33.3 |
| 두통 | 20.7 | 2.46 | 1.95 | 4.6 |
| 위통, 복통 등 | 19.0 | 2.52 | 3.90 | 27.0 |
| 호흡곤란 | 4.9 | 2.40 | 3.93 | 13.2 |
| 심장질환 | 1.6 | 2.60 | 4.00 | 4.6 |
| 전신피로 | 50.2 | 2.28 | 4.23 | 2.3 |
| 불면증 | 12.8 | 2.49 | 4.18 | 82.8 |
| 알레르기 | 7.2 | 2.55 | 4.23 | 20.1 |
| 불안 | 9.2 | 2.25 | 4.44 | 7.5 |
| 우울 | 4.3 | 2.15 | 4.23 | 14.9 |
| 안구건조증 | 7.2 | 2.23 | 4.29 | 6.3 |
| 기타 | 0.3 | 2.00 | 3.00 | 9.2 |

* 이상정도와 업무연관성의 점수는 오점척도의 기준으로 5점에 가까울수록 이상정도와 연관성 높음

덤프운송종사자들은 자시들이 느끼는 건강이상으로 인해 현재의 작업을 하는데 있어서 건강 이상을 느끼고 있는 경우 건강이상으로 작업에 어려움을 겪는지 물어본 결과 어려움이 없다(전혀+약간)는 경우가 65.7%로 대부분이며, 어려움을 겪는다(매우+다소)는 응답은 14.6%으로 조사되었다.

### 2) 건강이상(근골격계질환)

덤프운송종사자들을 주관적으로 느끼는 근골격계 질환에 대한 조사 결과 어깨가 50.8%로 가장 많이 이상을 느끼는 부위였으며, 그 다음으로 등/허리 43.3%, 목 41% 등의 순서였다. 신체 부위별로 근골격계질환이 발생하는 빈도를 살펴본 결과 다리나 발에 근골격계 질환을 느끼는 응답자의 경우 거의 매일

다리나 발에 불편함을 느끼는 경우가 54.3%로 나타났으며, 등/허리의 경우 50.8%, 목, 어깨의 경우 약 45%정도의 응답자가 거의 매일 해당 부위에 불편함을 느끼고 있는 것으로 나타났다. 신체 부위별로 근골격계질환이 있는 응답자를 대상으로 근골격계 질환이 지속되는 기간에 대해 물어본 결과 목이나 어깨, 팔/팔꿈치, 손목/손, 다리/발에 불편함을 느끼는 응답자의 경우 약 60% 이상이 1주일 이내로 증상이 지속되는 것으로 응답하였다.

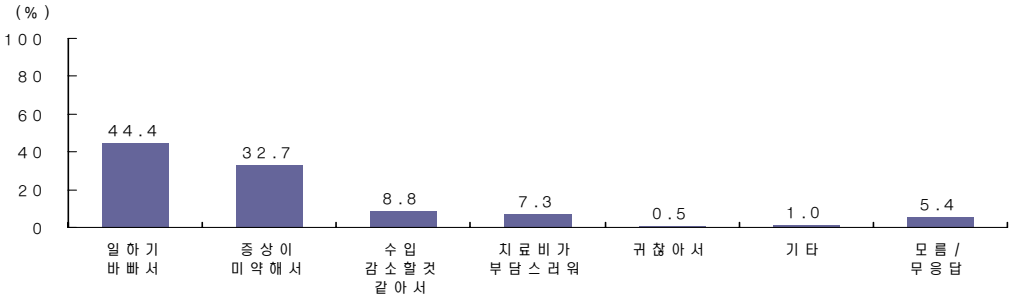
**〈표 Ⅲ-40〉 덤프운송종사자들의 근골격계 질환(복수응답)**

(단위 : %)

| | 이상부위 | 발생빈도 | 지속기간 | 증상정도 | 최근 발생부위 |
|---|---|---|---|---|---|
| 목 | 41.0 | 46.4 | 68.8 | 12.8 | 73.6 |
| 어깨 | 50.8 | 45.2 | 67.7 | 10.3 | 75.5 |
| 팔/팔꿈치 | 23.3 | 38.0 | 69.0 | 5.6 | 66.2 |
| 손/손목 | 20.7 | 33.3 | 66.7 | 7.9 | 61.9 |
| 등/허리 | 43.3 | 50.8 | 59.8 | 9.8 | 77.3 |
| 다리/발 | 30.8 | 54.3 | 62.8 | 7.4 | 75.5 |

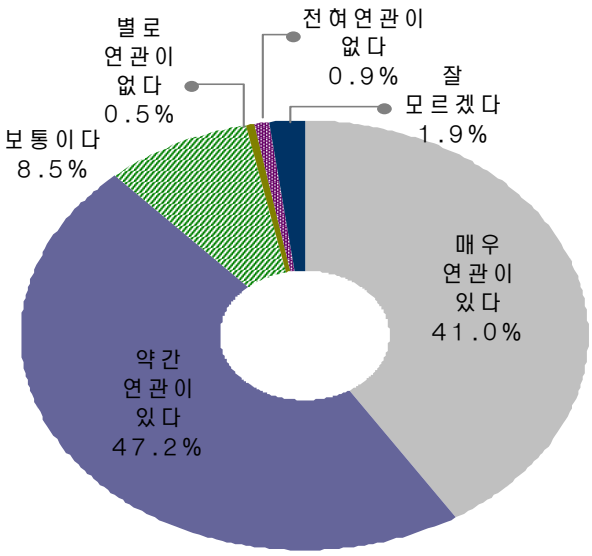
근골격계 질환을 호소하는 응답자의 19.3%가 정상적인 작업을 수행하는데 있어서 어려움을 느끼고 있다고(매우+다소) 응답하였다. 진단은 받았으나 치료받고 있지 않은 이유는 무엇인지 물어본 결과 44.4%가 일하기 바빠서, 32.7%가 증상이 미약해서라고 응답하였다.

**〈그림 Ⅲ-38〉 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유**



현재 근골격계 질환을 겪고 있는 212명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환의 업무연관성에 대해 물어본 결과 응답자의 88.2%가 업무연관성이 있다(매우+약간)고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-39〉 근골격계 질환의 업무연관성

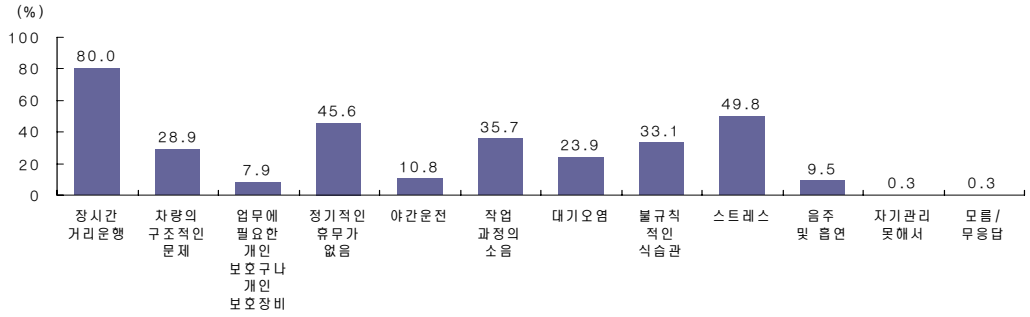



## 8. 덤프 운송 업무 환경

### 1) 덤프 운송업무의 작업성 질환에 영향을 미치는 요인

전체 305명의 응답자를 대상으로 덤프트럭 운송 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇인지 물어본 결과 전체 응답자의 80%가 장시간 운행이 가장 중요한 요인이라고 응답하였으며, 또한 49.8%는 스트레스, 45.6%는 정기적인 휴무가 없는 것이 중요한 요인이라고 응답하였다.

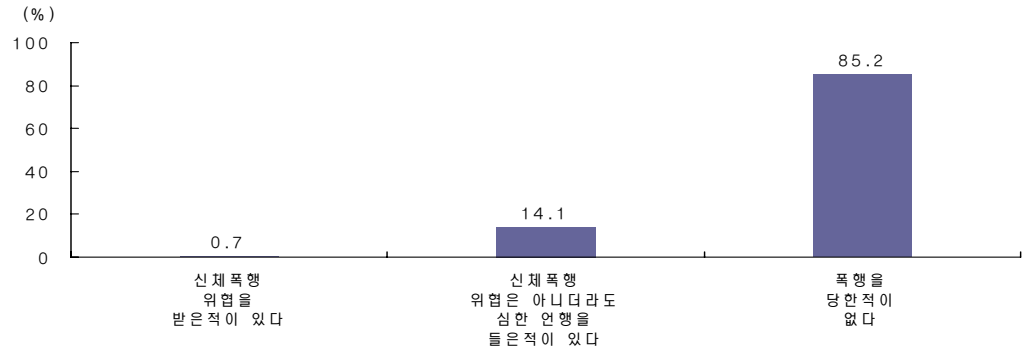
〈그림 Ⅲ-40〉 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답)




### 2) 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협

전체 305명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 현장 근로자로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 14.8%가 신체 폭행 위협이나 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답하였다.

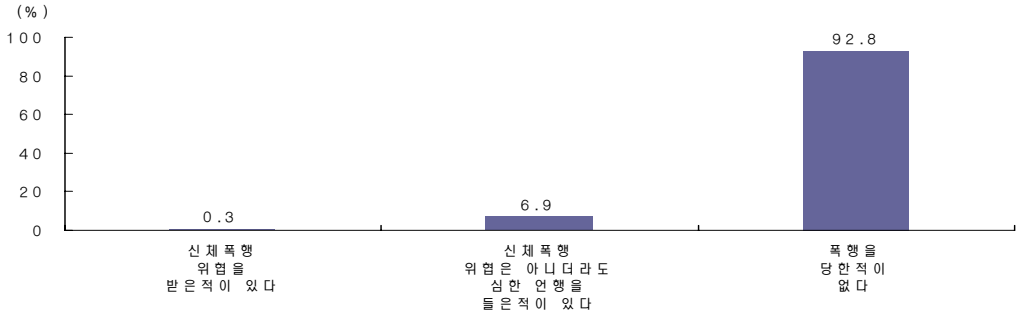
〈그림 Ⅲ-41〉 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협




### 3) 현장 근로자로부터의 신체 폭행 위협

전체 305명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 직장동료나 상사로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 92.8%가 신체 폭행이나 위협, 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 없다고 응답하였다.

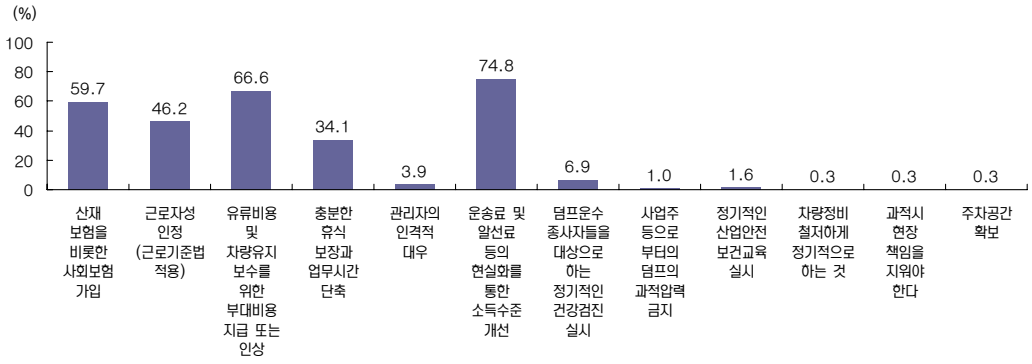
〈그림 Ⅲ-42〉 운송사 또는 주선업체로부터 신체폭행 위협




## 9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항

전체 305명의 응답자를 대상으로 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항은 무엇인지 물어본 결과 운송료 및 알선료 등의 현실화를 통한 소득수준 개선이 74.8%, 유류비용 및 차량유지 보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상이 66.6%, 산재보험을 비롯한 사회보험 가입이 59.7%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-43〉 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답)



# Ⅴ. 간병인

## 1. 간병인 일반사항

### 1) 일반사항

간병서비스는 현재 의료기관이나 복지시설 등 보건의료 및 복지영역에서 다양한 형태로 제공되고 있다. 또한 간병서비스는 노인복지시설이나 요양병원, 재가서비스 뿐만 아니라 급성기 의료기관에서도 상당한 비중을 차지하고 있으며, 이처럼 보건의료 및 복지 분야에서 차지하고 있는 비중에도 불구하고 그동안 간병서비스는 비공식 노동으로 제도권밖에 방치되어 왔다.

#### (1) 간병인력 현황

간병인력은 '노인복지법', '국민기초생활보장법' 및 '산재보험법', '대한적십자법' 등에 따라 양상되는 간병인력과 이와 유사한 업무와 교육내용을 갖는 간병인, 케어복지사 등 민간자격제도로 양성되는 인력으로 다원화되어 있으며[111], 보건사회연구원의 2006년도 조사에 의하면 간병인 교육기관의 교육생 배출인원은 전국에 약 247,236명에 이르는 것으로 알려져 있다. 현재 활동하고 있는 간병인력에 대해 전국 규모의 공식적이고 체계적인 집계가 이루어지지 못하고 있는 실정이다. 다만, 보건사회연구원의 연구보고서(2006)에 의하면, 2005년 12월말 기준으로 병원급 이상 의료기관 1449개소를 통해 파악한 1일 활동 간병인수는 총 4만명으로 추정된다[112].

111) 간병 근로자 수 : 전국 약 25만명으로 추정(2006년 한국보건사회연구원 발표 자료): 요양병원 29,056명, 종합병원 7,564명, 종합전문요양기관 3,276명, 병원 3,010명), 간병취업 알선 유·무료 허가 직업소개소 : 총 4,988개소(2005년 자활정보센터 자료), 유료 4,618개소, 무료 370개소 (2002년 6월말 기준), 2006년 8월 정금자(서울대병원노조 지부 간병인분회장) 발표 자료에서는 1,700여개소로 나타나고 있다.

112) 현재 간병인력은 약25만명으로 추정됨. 병원급이상 의료기관 1일 평균 유료활동 간병인수는 총 42,906명(요양병원 29,056명, 종합병원 7,564명, 종합전문요양기관 3,276명, 병원 3,010명(황나미, 고령화 사회 간병서비스 개선, 한국보건사회연구원, 2006년 자료 참조)

〈표 Ⅲ-41〉 병원급 이상 의료기관 가동병상 규모에 따른 총 간병인력 수요 추계*)

(단위: 개소, 명)

| 병상구분 | 기관당 평균 간병인력 수요 | 전체기관수(Num) | 전체 간병인력 수요 (Caregivers) |
|---|---|---|---|
| 30~99병상 | 57 | 749 | 42,693 |
| 100~299병상 | 119 | 575 | 68,425 |
| 300~499병상 | 313 | 107 | 33,491 |
| 500~699병상 | 297 | 65 | 19,305 |
| 700병상 이상 | 429 | 56 | 24,024 |
| 계 | - | 1552 | 187,938 |

* 2005년 4/4분기 요양급여 신청 병원급 이상 기관수 적용(정신·결핵·한센병원 등 특수병원 포함)

하지만 정부 사회적 일자리 사업관련 간병도우미와 노인복지시설 등에서 일하는 간병노동자와 대기 중인 간병인력, 비공식적으로 가사서비스의 일부로 취급되어 간병노동을 제공하는 간병노동자 등을 고려하면 훨씬 더 큰 규모의 간병인 인력이 존재할 것으로 보인다. 2006년 보건사회연구원에서 조사한 자료에 의하면, 병원급 이상 의료기관의 간병인력 수요는 187,938명으로 추계되었다.

최근 '병원노동자 희망터'에서 조사한 서울대병원과 경북대병원의 활동 간병인력 사례 조사 결과를 보면, 서울대병원의 1일 평균 입원환자수는 1,500명이고, 1일 평균 활동 간병인의 수는 200-250명인 것으로 나타났다. 경북대병원은 1일 평균 입원환자수는 800명이고, 1일 평균 활동 간병인의 수는 85명 내외인 것으로 조사되었다. 반면, 요양병원의 경우는 간병인력이 차지하는 비중이 급성기병원보다 훨씬 많은 것으로 조사되었다. 또한, 요양병원이 노인전문병원에 비해 환자대비 간병인력이 많은 것으로 조사되었다.

### (2) 간병인의 고용형태

간병인의 고용관계는 외형상 자영업자이지만 사실상 지휘·명령성이 강하고

업무내용결정 내지 업무수행과정[113] 등에서의 구체적·개별적 지휘감독을 받으며, 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용 여부[114]를 보면 일반근로자와 준한 내용으로 지시 명령을 받도록 되어있다. 근무시간 및 장소의 지정 여부 및 그에 대한 구속성 유무관한 내용을 살펴보면 근무전 간호사 신고등 문제가 발생시에 간병인 자격을 잃는 것으로 규정하고 있어 특수형태 근로종사자의 가장 높은 사업장내의 조직적 종속관계가 나타나고 있다[115].

이외에 간병인 자격으로 간병인 복무규정 제6조에 보수 교육 및 인성교육을 받아야 함과 동시에 손해배상보험외에 신분보장 및 재정보증서를 요구하고 있어 일반근로자 취업 서류와 다를 바 없음을 나타내고 있다.

간병인의 고용형태를 살펴보면 직접고용, 간접고용, 특수고용 형태로 구분되어 지는데, 대부분 특수교용형태로 이루어지는 것이 일반적인 형태라고 볼 수 있다.

일반적인 특수고용형태는 요양병원이나 일부 급성기의료기관에서 이루어지고 있으며, 간병중에는 1일 간병외에 병원의 병실내에서 공동간병의 경우도 있지만 모두 형식적으로는 간병소개소를 통하여 알선이 이루어진 것처럼 보이지만, 실제로는 병원이 직접 환자에게 간병료를 받아 소개업체로 넘겨서 임금을 지급하고 있는 경우도 나타나고 있으며, 간병인에 대한 인력배치와 관리를 실

113) 간병인 계약관계내용중 제5조(간병구분) 간병인의 직무내용은 다음 각호과 같다. 1. 공통사항 : 대소변 수발, 세면, 침상관리...2. 식사수발 : 조식, 중식, 석식등으로 명확하게 정리되어 있다.(이수정, 간병노동자, 특고포럼발표자료, 한국비정규노동센터 부설 민주노무법인, 2006,8 자료 참조)

114) 제7조(간병인 수칙) …2. 근무복 및 근무화를 착용하고 근무시간을 엄수한다…4. 병원의 제규정을 준수한다. 5.환자의 간병은 간호사의 지시에 의한다. 6. 근무 전 담당 간호사에게 신고하여야 한다. 7. 외출시 담당 간호사의 승인을 얻어야 한다. …9. 타병실 출입을 금한다. 10. 환자상태를 수시로 간호사에게 보고한다. 제9조(감독) 병원은 파견간병인의 복무를 감독하며 파견간병인의 교체를 요구할 경우 협회는 즉시 이에 응하여야 한다

115) 제1조(파견병실) , 제2조(파견인원 및 근무시간) 2인1조 24시간 교대근무, 제7조(간병인수칙) 파견 간병인은 다음 사항을 준수하여야 한다. … 2. 근무복 및 근무화를 착용하고 근무시간을 엄수한다. …6. 근무 전 담당 간호사에게 신고하여야 한다. 7. 외출시 담당간호사의 승인을 얻어야 한다. … 9. … 타병실 출입을 금한다. … 14. 환자나 다른 사람들과 문제 발생시 간병인의 자격을 잃는다.

질적으로 병원이 하고 있는 점 등으로 실제 병원이 간병인에 대한 실제 사용자 지위를 갖고 있다고 할 수 있다. 이외에 직접 환자에게서 간병료를 받는 특수고용형태의 간병인은 하더라도 노동자성이 인정되고 노동3권 등 법적 제 권리가 보장될 필요가 있다(국가인권위, 2006)고 밝히고 있으며, 일부 '노인전문요양원'의 경우는 직접 고용되어 있어서 '4대 보험 가입'과 '퇴직금 지급'이 되는 경우도 있는데, 매우 드문 사례에 해당하며, 대표적으로 정부보조금을 받는 노인의료복지시설[116], 재가노인복지시설(주・단기보호시설)의 정규직 생활지도원 등이 이에 해당하는데, 이들의 근로조건은 '사회복지시설공통업무지침'을 준수하도록 되어 있다[117].

그러므로 간병인은 외형상 특수고용형태이지만 사실상 지휘명령을 받는 근로자성의 성격을 가지고 있으며, 이러한 삼각관계는 다음 도표를 참조하는 것으로 대체 하겠다.

**〈표 Ⅲ-42〉 자활 간병 사업체 유형과 병원 계약 유형**

| 기관명 | 간병 사업 및 사업체 사항 | | | 병원 계약 사항 | | | | | | 자활후견기관과 간병인(간병사업체)의 관계 | | | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 사업(체) 법적 형태 | 간병 조직의 현태 | 대표 및 운영 | 계약 병원명 | 계약 자활 사업체 | 계약 형태 | 간병 서비스료 관계 | 간병 형태 | 근로 시간 | 근로 계약 여부 | 회비, 알선 수수료 | 4대보험 퇴직금 여부 | |
| 1 | 후견기관이 무료직업소 개소 신고 | 공동체-사업자 형태 없음 간병인조직(부천나눔간병협회)-사업자 형태 없음 | 후견기관장이 수행 | 순천향대학교부속부천병원 | 부천나눔간병협회 | 업무협약서 | 병원 ->간병인 | 1인 | -12시간 -24시간 | 없음 | 없음. 월 1만원씩 내는 것은 기부금으로 영수증 처리 | 없음 | |

116) 노인요양시설, 노인전문요양시설, 전문요양병원

117) 사회복지생활시설 생활지도원의 보수는 월 700,000원(1호봉)~1,336,000원(30호봉)으로 정해져 있는데, 보건사회연구원 조사에 따르면 생활지도원 중 일용잡급직으로 채용되는 경우는 경력이 인정되지 않아 월 100-102만원 수준으로 정해지는 것으로 보고되고 있고, 이들 역시 2교대 근무가 보편적이며,(정경희 등, 2005자료 참조), 국가인권위원회에서 발간한 특수고용연구보고서(2006)에 의하면, 직접, 간접고용 간병노동자 뿐만 아니라 특수고용형태의 간병노동자들도 노동자성이 높은 집단으로서 시급히 노동자성이 인정되고 노동3권이 보장되어야 한다고 밝히고 있다.

| 기관명 | 간병 사업 및 사업체 사항 | | | 병원 계약 사항 | | | | | | 자활후견기관과 간병인(간병사업체)의 관계 | | | 비고 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 사업(체) 법적 형태 | 간병 조직의 현태 | 대표 및 운영 | 계약 병원명 | 계약 자활 사업체 | 계약 형태 | 간병 서비스료 관계 | 간병 형태 | 근로 시간 | 근로 계약 여부 | 회비, 알선 수수료 | 4대보험 퇴직금 여부 | |
| 2 | 수익사업을 하지 않는 비영리 법인 | 자활근로사업단 | 지부장이 수행 | 지방공사 인천의료원 | 인천지부 | 협약서 | 보호자 ->지부 ->간병인 | 공동 6인 | 24시간(2인 1조 교대 근무) | 없음 | 없음 | 자활근로지침에 따름. | |
| 3 | 수익사업을 하는 비영리법인 | 2개 기관의 간병공동체-사업자등록증 없음 | | 부산의료원 | 부산지부 | 용역계약서 | 병원 ->지부 ->간병인 | 공동 | 24시간(환자 6명당 1인),격일 근무 | 근로계약 체결 | 도급액에서 관리비 책정 | 적용함. | |
| 4 | 수익사업을 하지 않는 비영리 법인 | 공동체-사업 자등록 없음 | | 동신대 한방병원 | 후견기관 | 용역계약서 | | | | 없음 | | 없음 | |
| 5 | | 공동체-사업 자등록(업태: 서비스업, 종목:간병인용역) | 기관장 | 강릉동인병원 | 후견기관의 기관장 | 약정서 | 보호자 ->간병인 | 1: 1 | 12시간/24시간 | 없음 | 있음 (총무 상근함) | 없음 | |
| 6 | | 민간단체(간병인 상조모임) | 심영옥 | 한마음병원 | 약손엄마 | 약정서 | 병원 ->약손엄마 ->간병인 | 공동 6인 | 24시간/ 격일 교대 | 없음 | 있음 (상근자 인건비등) | 없음 | |
| 7 | 후견기관이 무료직업소 개소 등록 | 공동체-사업 자등록 없음 | 간병인중 선출 | | 후견기관장 | 협약서 | | 1:1 | 시간당/12시간/24시간 | 없음 | 있음 (자체, 경비에 사용) | 없음 | |

※ 자활정보센터 자료 정리

기관명 : 1.부천나눔자활협회2. 인천지부나눔자활후견기관 3. 자활협회부산지부 4.광주북구일터자활후견기관, 5 강원춘천자활후견기관, 6.약손엄마(서울지역), 7수원자활후견기관

비고 : 3,4 계약서에노동법 준수 명시, 7.부천나눔과유사

### 2) 설문조사를 통한 일반사항

본 연구에서는 2008년 갤럽조사를 통한 특수형태근로종사의 산재발생현황과 예방대책의 설문의 목적을 가지고 전국적으로 나누어 300개의 면접설문을 통하여 산재형태와 예방대책을 파악 하였다. 이에 조사된 내용의 전반적인 간병인의 일반사항 현황을 살펴보면 다음과 같다.

### 〈표 Ⅲ-43〉 간병인 일반사항

(단위 : 명, %)

| 구 분 | | 응답자 수 | 비율(%) |
|---|---|---|---|
| 전 체 | | 300 | 100.0 |
| 연 령 별 | 30대 이하 | 5 | 1.7 |
| | 40 대 | 68 | 22.7 |
| | 50 대 | 180 | 60.0 |
| | 60대 이상 | 47 | 15.7 |
| 의류기관규모 | 100병상 이하 | 56 | 18.7 |
| | 100~300병상 | 91 | 30.3 |
| | 300~500병상 | 56 | 18.7 |
| | 500병상 이상 | 97 | 32.3 |
| 주근무시간 | 주 40시간 미만 | 5 | 1.7 |
| | 주40~50시간미만 | 15 | 5.0 |
| | 주50~60시간미만 | 15 | 5.0 |
| | 주 60시간 이상 | 265 | 88.3 |
| 10시간이상근무 | 월 10일 미만 | 24 | 8.0 |
| | 월10~20일 미만 | 91 | 30.3 |
| | 월 20일 이상 | 185 | 61.7 |
| 야간근무일수 | 월 10일 미만 | 67 | 22.3 |
| | 월10~20일 미만 | 121 | 40.3 |
| | 월 20일 이상 | 112 | 37.3 |
| 휴식 일수 | 월 5일 미만 | 126 | 42.0 |
| | 월5 ~10일 미만 | 81 | 27.0 |
| | 월10일 이상 | 93 | 31.0 |
| 하루평균수면 | 5시간 미만 | 179 | 59.7 |
| | 5~7시간미만 | 86 | 28.7 |
| | 7시간 이상 | 35 | 11.7 |

연령별 간병인의 현황을 살펴보면 50대가 60%로 절반이상을 차지한 것으로 나타났다[118]. 간병인이 주 60시간 이상을 근무하는 것은 88.3%로 나타났으며

118) 밥 먹을 시간도 부족하고, 환자가 잠든 사이 토막잠을 자는 게 쉬는 시간의 전부"라는 박씨는, 자신에게 간병료를 지불하는 환자의 '눈치'를 안 볼 수 없다. 매번 환자를 소개받을 때마다, 질환의 경중도 다르고 성격도 천차만별인 환자들에게 '맞춤 서비스'를

하루 10시간 이상 근무일수가 월 10일 이상인 경우가 77.6%를 차지한다는 결과를 알 수 있었다. 그에 반해 휴식일수가 월 10일 미만인 경우가 69%를 차지하며 하루 평균수면시간이 7시간 미만인 경우가 88.4%에 육박하며 심지어 5시간 미만인 경우가 59.7%에 해당한다.

간병인 면접 결과 평균 경력은 4.8년이며, 한 달 평균 약 20.2일 정도는 하루 10시간 이상 근무하는 것으로 나타난다. 밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상을 포함하여 일하는 경우는 한 달 평균 약 16.2일이며, 월평균 약 7.3일 정도 휴식을 취하는 것으로 나타난다. 간병인의 경우 주당 평균 98.8시간을 근무하고 있다[119].

**〈표 Ⅲ-44〉 간병인 일반사항**

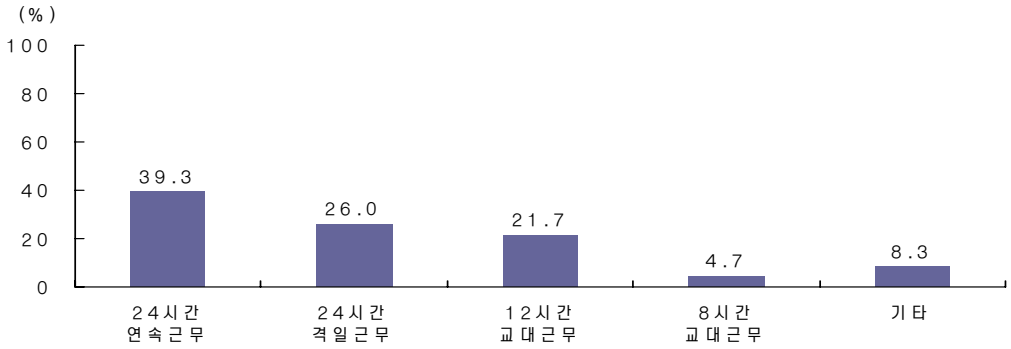
| 일 반 사 항 | 평 균 |
|---|---|
| 평균 경력 | 4.8년 |
| 한 달간 10시간 이상 근무한 날 | 20.2일 |
| 한 달간 야간 근무 일수 | 16.2일 |
| 월 평균 휴식일 | 7.3일 |
| 주당 근무시간 | 98.8시간 |

제공하는 일이 쉽지만은 않다고. 게다가 박씨는 “환자를 알선해준 소개소, 병원의 간호사와 의사들로부터도 환자의 치료와 직결된 다양한 지적과 요구를 받고 있다.(이수정 자료참조)

119) 높은 노동 강도와 장시간 노동이이루어지고 있음을 알 수 있는 자료로 민주노총공공연맹자료(간병노동자의 노동실태 및 노동과정, 공공연맹자료 2008.3)를 분석한 결과 “간병노동자들은 대부분 일요일 오후 2시에 들어와 근무를 시작하면 토요일 오후 2시에 근무를 마치게 되는데, 일주일에 6일을 24시간씩 144시간을 근무하는 셈임. 간병노동자들은 6일 근무 후 1일을 쉬지만 그마저도 집에 돌아가면 그간에 밀린 가사일과 앞으로의 6일 동안 필요한 일을 준비하고 나와야 하는 경우가 많아서 매우 심각한 장시간 노동에 시달리고 있음. 대다수가 24시간 격일제나 12시간 맞교대를 하면서 법정 휴일 및 휴가가 제대로 보장되지 않은 채 일을 하고 있어서 육체적 정신적 피로감이 심각한 상황이었고, 산재, 직업병 등의 건강 장애를 나타내고 있음”을 알 수 있다.(간병노동자의 노동실태 및 노동과정공공연맹, 2008,3, 자료참조)

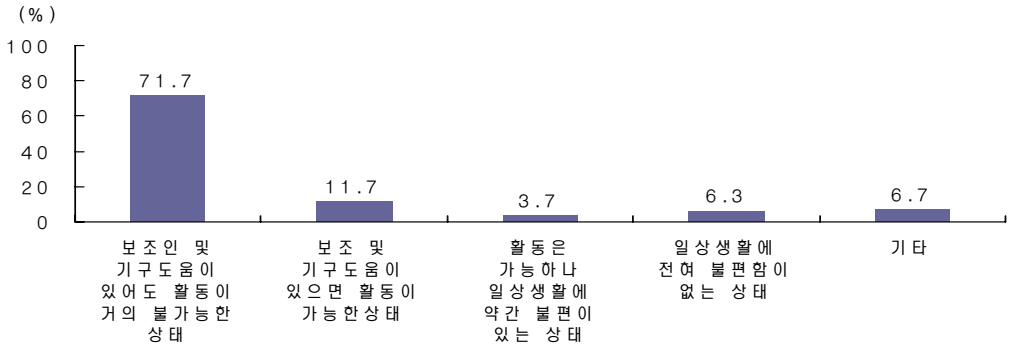
간병인의 현재 근무 형태에 대해 물어본 결과 39.3%가 24시간 연속근무라고 응답하였으며, 24시간 격일근무라는 응답이 26%, 12시간 교대근무가 21.7%로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-44〉 근무형태




간병인이 현재 돌보고 있는 환자의 상태에 대한 내용은 다음과 같다. 현재 돌보고 있는 환자의 상태에 대해 물어본 결과 보조인 및 기구의 도움이 있어도 거의 활동이 불가능한 상태라는 응답이 71.7%로 가장 많았으며, 보조 및 기구 도움이 있으면 활동이 가능한 상태는 11.7%로 나타난다.

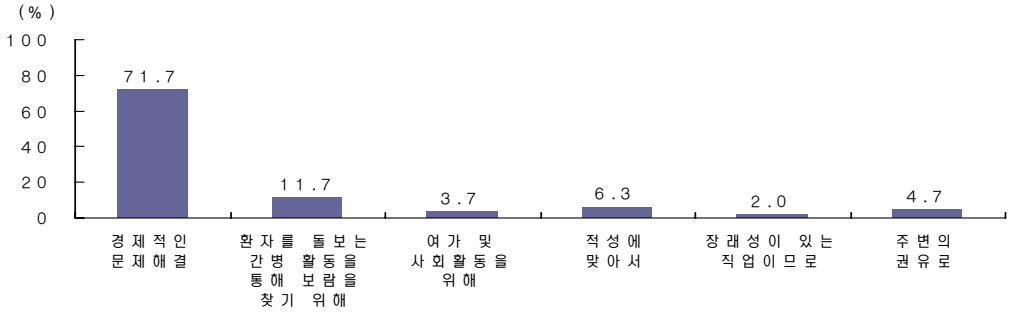
〈그림 Ⅲ-45〉 돌보고 있는 환자의 상태



### (1) 간병일 시작하게 된 동기

간병일을 시작하게 된 시작동기에 대한 설문사항의 결과를 살펴볼 수 있다. 간병인을 시작하게 된 동기로는 경제적인 문제해결이 71.7%로 가장 많았으며, 다음으로 응답한 시작동기로 나타난 환자를 돌보는 간병 활동을 통해 보람을 찾기 위해서라는 응답은 겨우 11.7%에 해당한다. 이를 통해 경제적 문제를 해결하기 위한 동기로 거의 일에 대한 보람이 없는 직무를 수행하고 있음을 알 수 있다.

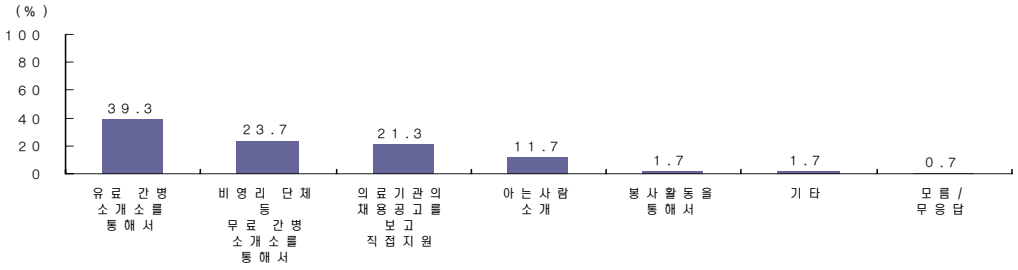
**〈그림 Ⅲ-46〉 간병일을 시작하게 된 동기**




간병일을 시작하게 된 경로에 대해 물어본 결과 유료 간병 소개소를 통해서라는 응답이 39.3%, 비영리단체 등 무료 간병 소개소가 23.7%, 의료기관의 채용공고를 보고 직접 지원했다는 응답이 21.3%로 나타난다. 아는 사람의 소개로 간병일을 시작하게 되었다는 경우는 11.7%로 조사된다. 간병인 절반이상이 경제적인 이유로 직무를 시작하게 되었음에도 불구하고[120] 시작 경로에서부터 경제적인 소요 경비가 발생하는 문제를 발견할 수 있다. 대부분 유료간병 소개소를 통해서 간병인 업무를 시작하게 되는 것을 알 수 있으며 비영리 단체 및 무료 간병 소개소의 적극적인 활동이 필요하다고 볼 수 있다.

120) 최근엔 서울 △△병원에서 간병 일을 한다는 B(50) 씨. 환자(또는 보호자)와 직접 계약을 맺고, 환자로부터 간병료를 받는 그녀는 ○○직업소개소의 알선을 통해 간병 일을 구했다. 지난 주 그녀는 일요일 오후 2시에 병원에 들어가 근무를 시작했고, 토요일 오후 2시에 병원을 나섰다. 일주일에 엿새를, 하루에 24시간씩 총 144시간을 근무하고 그녀가 받은 돈은 30만원. 이번처럼 하루 24시간 일할 때는 하루 5만원을, 하루 12시간 일할 때는 3만5,000원을 받는다.(이수정 자료 참조)

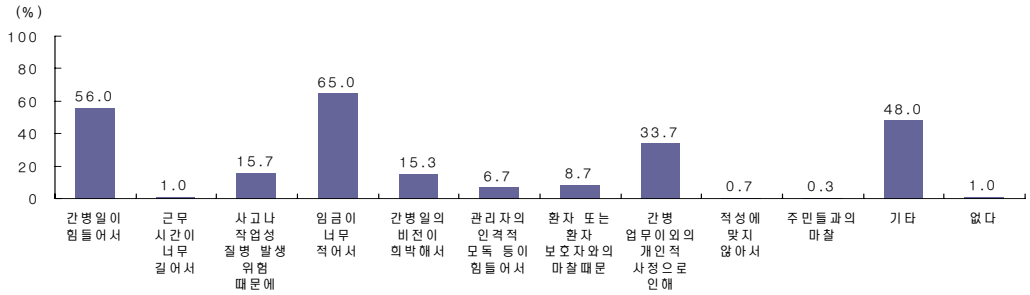
〈그림 Ⅲ-47〉 간병일을 시작하게 된 경로




### (2) 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유

이러한 간병업무에 대한 보다 세부적인 만족도를 찾고자 현재 하고 있는 일을 그만두고 싶을 경우 그 이유가 무엇인지 물어보았다. 응답 결과를 살펴보면 65%가 임금이 너무 적기 때문이라고 응답하였으며, 간병일이 힘들어서라는 응답이 56%로 높게 나타난다. 시작동기의 주요한 원인이 경제적인 문제해결에 있음에도 그 문제를 해결하기에는 간병업무에 따르는 임금이 매우 미흡한 것을 알 수 있다. 더불어 주요 간병인이 50대 이상의 장년층으로 하루 주 60시간 이상을 근무하는 것은 88.3%로 나타났으며 하루 10시간 이상 근무일수가 월 10일 이상인 경우가 77.6%를 차지한다는 결과와 함께 휴식일수가 월 10일 미만인 경우가 69%를 차지하며 하루 평균수면시간이 7시간 미만인 경우가 88.4%에 육박하며 심지어 5시간 미만인 경우가 59.7%에 해당하는 분석 결과를 통해 현재 일을 그만두고 싶은 이유로 직무의 피곤함과 어려움에 대한 근원적인 원인을 발견할 수 있다.

〈그림 Ⅲ-48〉 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답)

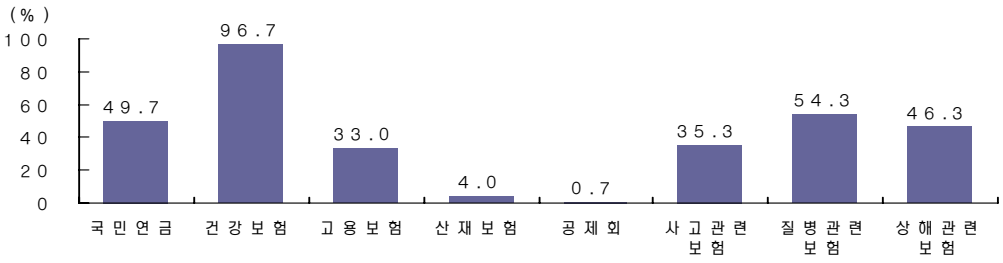


## 2. 간병인 보험가입 관련 결과

### 1) 보험 가입현황

현재 보험가입현황을 살펴보기 위해 가입하고 있는 보험은 무엇인지 물어본 결과 300명의 응답자 중 건강보험은 96.7%, 질병관련 보험은 54.3%, 국민연금은 49.7%, 상해관련 보험은 46.3%가 가입하고 있는 것으로 나타났다[121]. 건강보험에 가입 경우가 대다수를 차지하며 질병관련보험 가입과 국민연금, 그리고 상해관련 보험에 가입되어 있는 경우가 차순으로 우선순위를 나타내고 있다. 이에 비해 산재보험에 가입되어 있는 경우는 겨우 4.0%에 불과하며 이 가입정도도 다솜이 재단, 한국자활후견인협회 등에서 간병인들을 간접(계약직으로)고용하여 산재보험을 가입해 주는 것으로 밝혀졌다[122]. 간병인이 직접 산재보험에 가입하는 경우는 매우 미흡하다는 것을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-49〉 보험 가입현황(복수응답)



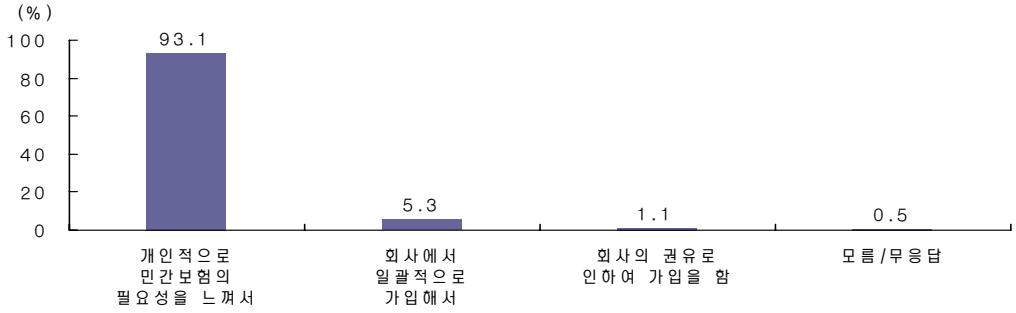

121) 간병인들은 산업재해가 매우 심각하나 산재 적용을 받지 못하고 있음. 대부분의 간병인들이 장기적인 수면장애로 인해 안구건조증, 근골격계질환 등 산재직업병에 시달리고 있고, 또한 건강보험, 고용보험 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않으며, 특히 공동간병을 하는 간병노동자의 경우 간병인 1인 담당환자수가 많고 잠시도 쉴 틈이 없으면서 근골격계질환 등 산재직업병 발생률이 대단히 높은 것으로 조사 되고 있다. (간병노동자의 노동실태 및 노동과정, 공공연맹서비스, 2008.3, 자료참조)

122) '노인전문요양원'의 경우는 직접 고용되어 있어서 '4대 보험 가입'과 '퇴직금 지급'이 되는 경우도 있는데, 매우 드문 사례에 해당하며 대표적으로 정부보조금을 받는 노인의료복지시설[1], 재가노인복지시설(주·단기보호시설)의 정규직 생활지도원 등이 이에 해당하는데 이들 역시 2교대 근무가 보편적이고, 이번 면접설문조사에서도 만성기 병원(장기요양병원)등에서 계약직 단기간제인 경우에 산재보험이 근무기간별로 가입되어 있는 것을 경로추적을 통하여 나타났다.

### 2) 민간보험 가입현황

민간보험 가입현황을 살펴보면 다음과 같다. 사고나 질병, 상해관련 민간보험에 가입했다고 응답한 189명의 응답자에게 민간보험을 가입한 가장 큰 이유는 무엇인지 물어본 결과 개인적으로 필요성을 느껴서 가입을 했다는 응답이 93.1%로 나타났으며, 회사에서 일괄적으로 가입한 경우는 5.3%로 나타났다. 이러한 민가보험에 가입하는 이유에 대해 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서라는 응답이 주요원인으로 나타난 것을 살펴본 결과 일반근로자와 비교해볼 때 특수형태 근로종사자인 간병인이라는 직무의 불안정성을 큰 심적부담으로 가지고 있음을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-50〉 민간보험 가입이유

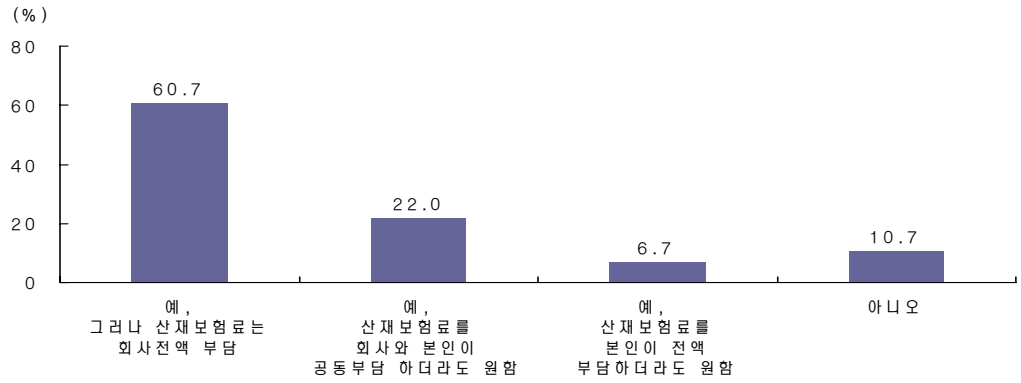



### 3) 산재보험 확대 시 가입 의사

산재보험 확대 시 가입 의사를 질문한 결과, 향후 산재보험이 해당 업종에 확대 적용될 경우 산재보험에 가입하기를 원하는 것에 대해 응답자의 89.4%가 가입 의사가 있는 것으로 나타났으며, 전체보험이 확대 적용될 경우 산재보험료는 회사가 전액 부담해야 한다는 의견이 60.7%로 나타났다. 이처럼 직업의 불안정성과 더불어 업무의 위험성을 내포하고 있는 특수형태근로자인 간병인이 산재보험에 대한 필요성이 명확하게 나타나는 것으로 산재보험이 확대될 경우 가입의사가 60.7%로 절반이상 가입할 것으로 볼 수 있다. 하지만 경제적인 문

제 때문에 산재보험에 관한 보험료의 부담은 병원이나 간병인 소개 회사에서 부담하기를 희망하고 있다.

〈그림 Ⅲ-51〉 산재보험 확대시 가입



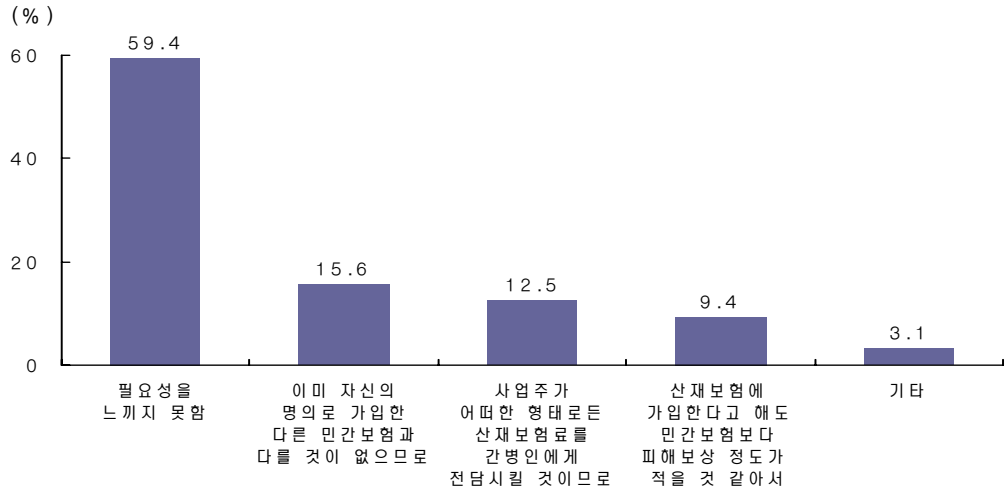

#### 4) 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유

그러나 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유를 살펴보면 다음과 같다. 향후 산재보험이 확대되더라도 가입하지 않겠다고 응답한 32명의 응답자에게 가입을 희망하지 않는 이유는 59.4%가 별다른 필요성을 느끼지 못한다고 응답하였으며[123], 15.6%는 이미 자신의 명의로 가입한 다른 민간보험과 다를 것이 없기 때문에, 12.5%는 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 간병인에게 전가시킬 것이므로 가입을 원하지 않는다고 응답하고 있다. 이미 개인적으로 업무의 불안정성에 대비하기 위한 민간보험을 대다수가 가입한 상태이기 때문에 산재보험이 확대되더라도 가입의 필요성을 느끼지 못하기 때문에 가입을 희망하지 않는 것을 알 수 있다. 산재보험의 확대적용이 뒤늦은 감이 없지 않아 있으며 확대되더라도 경제적인 부담을 회사가 책임진다는 조건 등의 동기부여가 필요한 것을 알 수 있다. 더불어 15.6%가 이미 가입된 민간보험과 산재보험이 다를 것이 없기 때문에 산재보험 가입을 희망하지 않는 것으로

123) 별다른 필요성을 느끼지 못하는 경우는 심층면접 결과 산재보험 적용받기가 쉽지 않거나 산재보험 적용 받은 후 재취업이 어렵다는 의견이 나타나고 있다.

나타난 결과를 볼 때, 산재보험이 확대되더라도 간병인의 산재보험료등의 현실적인 가입의 효과를 제시해야 한다.

〈그림 Ⅲ-52〉 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유



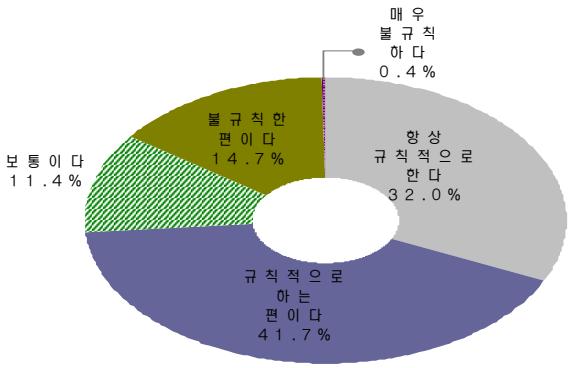

## 3. 간병인의 건강관리 현황

### 1) 체력적 부담과 규칙적인 식사

조사대상 간병인의 경우 현재 업무의 체력적 부담 정도가 어느 정도인지 물어본 결과 힘들다(매우+약간)는 응답이 전체의 64.7%, 견딜만하거나 힘들지 않다는 응답이 12.7%로 나타난다.

체력적인 부담에 더불어 전체 300명의 응답자를 대상으로 평소 규칙적인 식사를 하고 있는지 물어본 결과 규칙적으로 하는 편이거나 항상 규칙적으로 하는 경우는 73.7%로 대부분을 차지하였으며, 불규칙한 편이거나 매우 불규칙한 경우가 15.1%로 나타남. 간병일을 할 때 주로 식사를 어디서 하는지 물어본 결과 병원 내 구내식당이 43%로 가장 높았으며, 환자의 병실 37%, 병원 내 간병인 휴게실 9.3%로 나타난다.

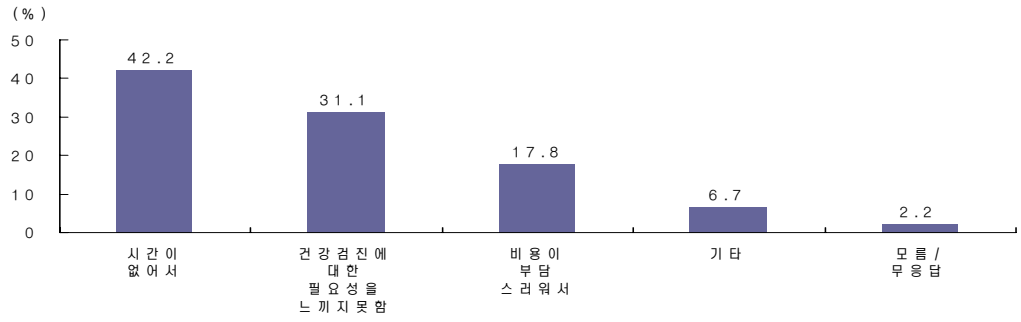
〈그림 Ⅲ-53〉 규칙적인 식사 여부




## 2) 건강검진

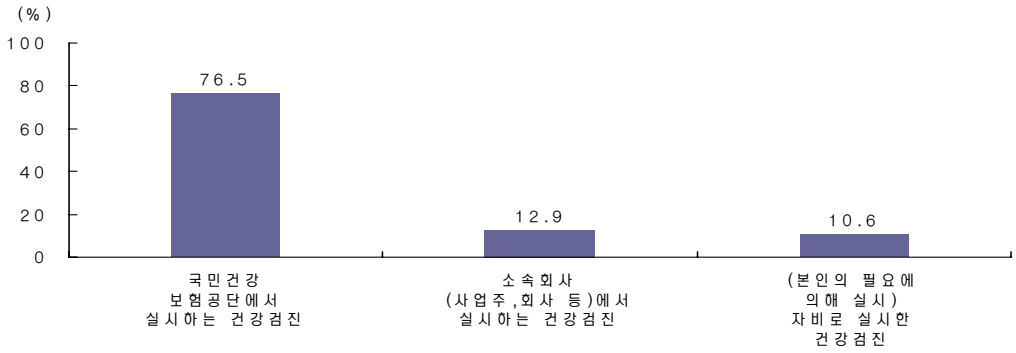
현재 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있는지 물어본 결과 전체의 85%가 건강검진을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 건강검진을 받은 경험이 있다고 응답한 255명의 응답자에 대해서 몇 차례 건강검진을 받았는지 물어본 결과 2~5회 미만 받은 경우가 44.7%, 1회 받은 경우가 43.5%로 비슷하게 나타난다. 간병인의 건강검진 회수는 평균 2.7회로 조사되었다. 건강검진을 받은 경험이 없다고 응답한 45명을 대상으로 건강검진을 받지 않은 이유는 무엇인지 물어본 결과 시간이 없어서 받지 못했다는 응답이 42.2%, 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못해서라는 응답이 31.1%, 비용이 부담스러워서라는 응답이 17.8%로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-54〉 건강검진을 받지 않은 이유



건강검진을 받은 적이 있다고 응답한 255명을 대상으로 받은 건강검진의 종류는 무엇인지 물어본 결과 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 76.5%로 가장 많았으며, 소속회사에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 12.9%, 본인의 필요에 의해 자비로 건강검진을 받은 경우가 10.6%의 순으로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-55〉 건강검진 종류




## 4. 간병인의 사고나 건강이상 위험

### 1) 사고나 건강이상 위험

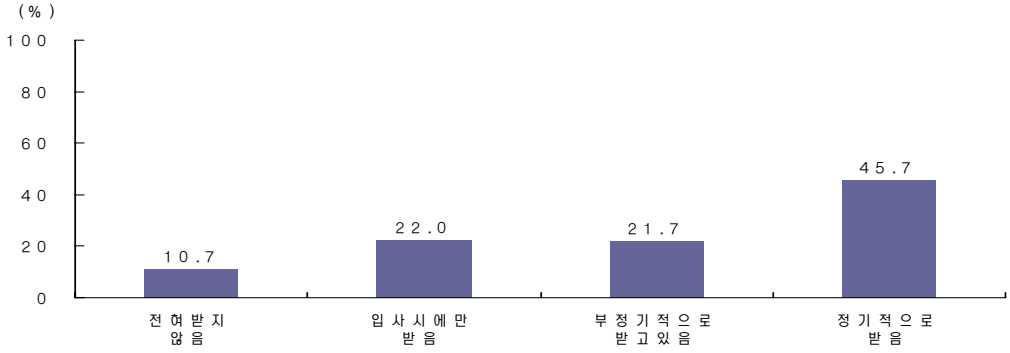
전체 300명의 응답자를 대상으로 업무 중 사고나 상해, 건강이상 위험은 얼마나 된다고 생각하는지 물어본 결과 전체 응답자의 44%가 위험이 높다(매우많음+많은편임)라고 응답하였다. 다른 업종 대비 사고나 상해, 건강이상 위험은 얼마나 되는지 물어본 결과 상대적으로 더 위험하다(훨씬 더 높음+더 위험한 편임)라고 응답한 비율이 39%, 다른 업종과 비슷한 수준이라는 응답이 37.3%로 나타난다.

### 2) 안전보건교육

업무 중 발생할 수 있는 사고나 상해, 직업성 질병 등에 대해 회사 또는 관련기관으로부터 안전보건교육을 받고 있는지 물어본 결과 전체 300명의 응답자

를 대상으로 업무 중 발생할 수 있는 사고나 상해, 직업성 질병 등에 대해 회사 또는 관련기관으로부터 안전보건교육을 받고 있는지 물어본 결과 정기적으로 받는다고 응답한 경우가 45.7%로 가장 높게 나타났으며, 입사시에만 받는 경우가 22%, 부정기적으로 받고 있는 경우가 21.7%로 나타난다. 안전보건교육을 어떤 형태로든 받고 있다고 응답한 268명의 응답자를 대상으로 교육 내용에 대한 만족도를 물어본 결과 전체의 53%가 만족한다(매우 만족함+만족함)라고 응답하였으며, 만족도 점수는 63.1점으로 나타난다.

**〈그림 Ⅲ-56〉 안전보건교육 실시여부**

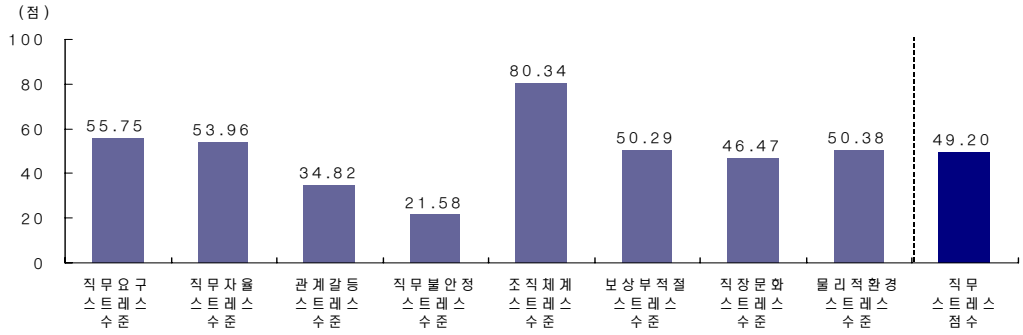



## 5. 직무스트레스

직무스트레스의 경우 '한국형 직무스트레스 특정도구('의 단축형(24문항)을 통해 측정을 하였으며, 자문회의를 통해 물리적 환경(3문항)을 포함하는 것이 좋을 것 같다는 의견을 반영하여 총 27개의 문항으로 측정하였다. 최종적으로 특수형태근로 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스는 총 8개의 영역으로 되어 있다. 구체적으로는 직무요구(1~4번), 직무자율(5~8번), 관계갈등(9~10번), 직무불안정(12~13번), 조직체계(14~17번), 보상부적절(18~20번), 직장문화(21~24번), 물리환경(25~27번) 으로 구성되어 있다. 각 문항의 내용은 동일하며 예비조사를 실시한 이후 설문의 응답자가 이해하기 쉬운 단어로 수정하여 본 조사를 실시하였다. 직무 스트레스 지수를 살펴본 결과 조직체계에 대한 스트레

스 수준이 매우 높으며, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직장문화, 물리적 환경에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 나타난다. 종합적인 직무 스트레스 점수는 49.2점으로 조사되었다. 반면 직장문화 스트레스 수준은 46.47점으로 '한국형 직무스트레스 평가기준' 점수 중 '낮은 점수(45.1~50.7점)에 포함되어 간병인의 경우 직장문화에 대한 스트레스 지수는 낮은 것으로 나타났다. 종합적으로는 49.2점으로 직무 스트레스 수준이 낮은 점수(45.1~50.7점)으로 나타났다.[124]

〈그림 Ⅲ-57〉 직무 스트레스 지수




## 6. 간병인의 사고나 상해 발생 현황

### 1) 사고나 상해 발생 현황

간병인 전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 12개월 동안 사고나 상해를 당한적이 있는지 물어본 결과 14%가 사고나 상해를 당한 경험이 있는 것으로 응답함. 응답자 특성별로는 휴식 일수(월 5일 미만(18.3%)>월 5일~10일 미만(12.3%)>월 10일 이상(9.7%))와 하루평균 수면시간(5시간 미만(16.8%)>5~7시간 미만(14%)>7시간 이상(0%))이 적을수록 사고나 상해 발생률이 높아지는 경향이 나타난다. 지난 12개월 동안 사고나 상해가 있었던 42명의 응답자를 대상으로 몇 차례 사고나 상해를 당했는지 물어본 결과 평균 4.6회인 것으로 나타난다. 전체 300명의 응답자를 대상으로 주로 발생

124) '한국형 직무스트레스 평가기준'은 부록 참고

하는 사고나 상해의 종류가 무엇인지 모두 응답해 달라고 물어본 결과 타박상(삠)이 21%, 골절이 7%로 가장 높게 나타남. 사고나 상해 경험이 있는 85명을 대상으로 주로 발생하는 사고 내용은 무엇인지 물어본 결과 신체반응, 과도한 힘으로 인한 사고를 주로 겪는다고 응답한 경우가 70.6%, 충돌사고를 주로 겪는다고 응답한 경우가 30.6%, 미끄러짐 사고를 겪는다는 응답 비율이 14.1%로 나타난다.

**〈표 Ⅲ-45〉 간병인의 사고나 상해 발생 현황(복수응답)**

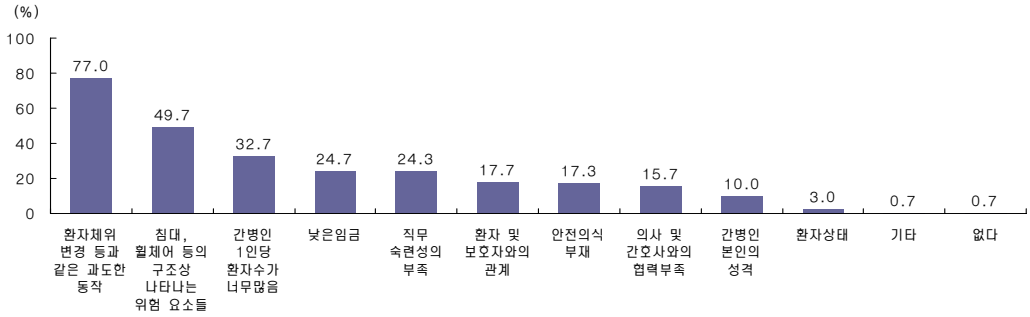
(단위 : %)

| 사고/상해종류 | 비율(%) | 다치는 부위 | 비율(%) | 사고내용 | 비율(%) | 사고처리방법 | 비율(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 골절 | 7.0 | 머리 | 1.2 | 신체반응. 과도한 힘/동작으로 인한 사고 | 70.6 | 국민건강보험 | 30.6 |
| 타박상(삠) | 21.0 | 목 | 3.5 | 충돌사고 | 30.6 | 민간상해보험 | 4.7 |
| 뇌진탕 | 0.3 | 어깨 | 28.2 | 협착, 끼임사고 | 7.1 | 자비부담 | 91.8 |
| 절단 | 1.3 | 팔 | 35.3 | 미끄러짐사고 | 14.1 | 근무하는 병원부담 | 4.7 |
| 베임 | 1.0 | 손 | 16.5 | 베임,찔림화상 | 10.6 | 산재처리 | 1.2 |
| 화상 | 1.0 | 손가락 | 23.5 | | | 모름/무응답 | 1.2 |
| 동상 | 0.3 | 허리 | 51.8 | | | | |
| | | 몸통 | 3.5 | | | | |
| | | 다리 | 20.0 | | | | |
| | | 발 | 12.9 | | | | |
| | | 발가락 | 3.5 | | | | |
| | | 전신 | 2.4 | | | | |

### 2) 업무상 사고나 상해의 원인 및 예방조치 방안

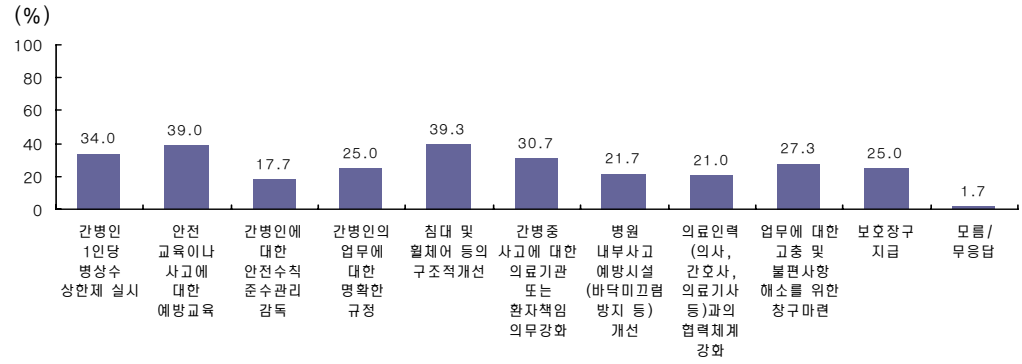
전체 응답자를 대상으로 업무상 발생하는 사고나 상해의 원인에 대해 물어본 결과 환자체위 변경 등과 같은 과도한 동작 77%, 침대, 휠체어 등의 구조상 나타나는 위험 요소들 49.7%, 간병인 1인당 환자수가 너무 많음 32.7%, 낮은 임금 24.7%, 직무 숙련성의 부족 24.3%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-58〉 사고나 상해의 원인(복수응답)




전체 300명의 응답자를 대상으로 업무상 사고를 예방할 수 있는 조치들 중 가장 중요하다고 생각하는 조치는 무엇인지 물어본 결과 침대 및 휠체어의 구조적 개선이 39.3%, 안전교육이나 사고에 대한 예방교육이 39%, 간병인 1인당 병상 수 상한제 실시가 34%, 간병 중 사고에 대한 의료기관 또는 환자책임 의무 강화가 30.7%의 순으로 높게 나타난다[125].

〈그림 Ⅲ-59〉 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답)




125) 심층면접결과 나탄난 사고유형은 다음과 같다.
- 휠체어사고 : 환자와 이동 도중사고(골절, 타박)
- 환자운반도중 : 허리, 팔, 손목, 어깨
- 침대관련사고 : 보조침대가 작아 휴식 중 낙상, 바퀴가 고정식이 되어야 한다. 침대 사이드레인에 끼어 사고, 손 등이 침대에 끼임 사고
- 미끄러짐 : 간병인 신발이 부적당(조무사신발이나 간호사 신발처럼 미끄럼방지신발이 중요)
- 화상 : 핫팩에 의한 화상, 뜨거운 물수건으로 인한 화상,(의료장갑이 필수임)

## 7. 간병인의 건강 관련 결과

### 1) 질병 관련 요인

간병인의 전체 300명의 응답자를 대상으로 현재 건강에 이상을 느끼는 부분에 대해 물어본 결과 전신피로감을 느끼는 응답자가 63%, 두통 32.7%, 불면증 29.3%, 위통 복통 등 20.7%의 순으로 나타남. 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 증상 수준에 대해서 전혀 심하지 않다(1점)에서 매우 심하다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 전신피로, 안구건조증 등이 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮은 정도(2.5점~3.5점 사이)인 것으로 나타남.현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 업무 연관성에 대해 전혀 연관이 없다(1점)에서 매우 연관이 있다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 피부문제, 두통, 위통, 복통 등, 호흡곤란, 심장질환, 전신피로, 불면증, 알레르기, 우울, 안구건조증 등 대부분의 증상이 연관이 있는 편(3.5점~4.5점)으로 나타났으며, 불안은 4.72점으로 높은 업무 연관성을 가지고 있는 것으로 조사되었다. 건강 이상으로 몸이 불편한 경우 휴식을 취한 적이 있는지 물어본 결과 불편할 때마다 대부분 쉬는 편이라고 응답한 경우가 5.1%, 가끔 휴식을 취하는 경우가 52.4%, 휴식을 전혀 취하지 못했다고 응답한 비율이 42.5%로 나타난다[126].

간병인은 자신들이 느끼는 현재의 작업을 하는데 있어서  물어본 결과 어려움이 없다(전혀+약간)는 경우가 49.2%로 대부분이었으며, 어려움을 겪는다(매우+다소)는 응답은 15%로 나타난다.

126) 심층면접결과 환자의 질병감염에 의한 감염(결핵, 간염, vis, 옴, 대상포진, AIDS, 호흡기질환), 보호구 미지급에 의한 감염(마스크 미착용, 면까운지급, 정기검진필요, 보호구미지급), 환자병명의 정보 미제공에 따른 감염, 간병중 발생한 질병(주사바늘감염), 오염된 기구 물건에 감염, 식사장소의 부재, 발생한 질병(수면부족(안구건조증 90%, 24시간 무교대 근무), 근골격계(환자체위변동시)(허리, 어깨, 팔, 다리, 손목, 발목)등 다양한 형태의 질병이 나타나고 있어 사후조치 및 예방이 필요한 실정이다.

〈표 Ⅲ-46〉 간병인의 건강이상

(단위 : %)

| | 건강이상(%) | 이상정도(점) | 업무연관성(점) | 전혀치료안받음(%) |
|---|---|---|---|---|
| 청력손실 | 2.7 | 2.43 | 3.14 | 1.7 |
| 시력저하 | 17.3 | 2.20 | 2.76 | 11.2 |
| 피부문제 | 16.3 | 2.36 | 4.33 | 8.9 |
| 두통 | 32.7 | 2.43 | 4.27 | 29.1 |
| 위통, 복통 등 | 20.7 | 2.33 | 3.77 | 11.2 |
| 호흡곤란 | 3.3 | 2.11 | 3.67 | 3.4 |
| 심장질환 | 4.3 | 2.33 | 4.00 | 2.2 |
| 전신피로 | 63.0 | 2.50 | 3.14 | 70.4 |
| 불면증 | 29.3 | 2.45 | 2.76 | 35.2 |
| 알레르기 | 15.0 | 2.23 | 4.33 | 8.9 |
| 불안 | 14.0 | 2.22 | 4.27 | 19.0 |
| 우울 | 5.3 | 2.07 | 3.77 | 7.3 |
| 안구건조증 | 9.0 | 2.73 | 3.67 | 6.1 |
| 기타 | 0.3 | 0 | 4.00 | 0.6 |

* 이상정도와 업무연관성의 점수는 오점척도의 기준으로 5점에 가까울수록 이상정도와 연관성높음

### 2) 근골격계질환 관련 요인

간병인이 주관적으로 느끼는 근골격계 질환에 대한 조사 결과 전체 300명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환을 느낀 부위가 있는지 모두 응답해달라고 물어본 결과 어깨 65.7%, 등/허리 60.3%, 손목/손 48.7%, 다리/발 47%의 순으로 나타난다. 신체 부위별로 근골격계질환이 발생하는 빈도를 살펴본 결과 다리나 발에 근골격계 질환을 느끼는 응답자의 경우 거의 매일 다리나 발에 불편함을 느끼는 경우가 51.8%로 나타났으며, 팔이나 팔꿈치, 손목이나 손의 경우 약 50% 정도의 응답자가 거의 매일 해당 부위에 불편함을 느끼고 있는 것으로 나타난다. 신체 부위별로 근골격계 질환이 있는 응답자를 대상으로 근골격계 질환이 지속되는 기간에 대해 물어본 결과 목, 다리나 발, 어깨, 손목이나 손목 등에 불편함을 느끼는 응답자의 경우 약 50% 이상이 1주일 이내로 증상이 지속되는 것으로 응답하였다.

### 〈표 Ⅲ-47〉 간병인 근골격계 질환(복수응답)

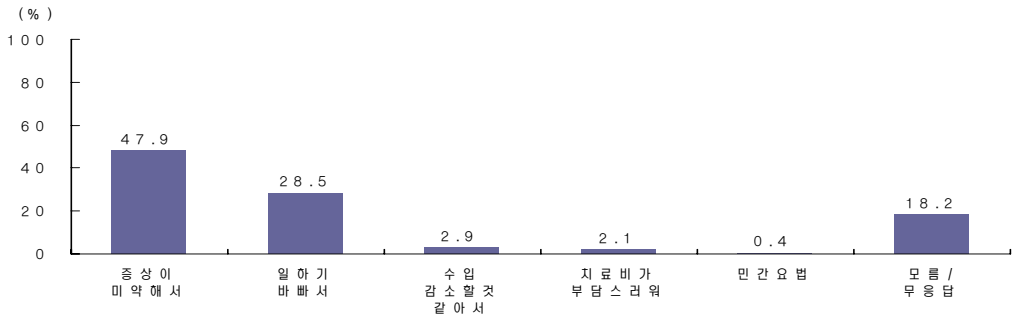
(단위 : %)

| | 이상부위 | 발생빈도 | 지속기간 | 증상정도 | 최근 발생부위 |
|---|---|---|---|---|---|
| 목 | 39.0 | 36.8 | 58.1 | 11.1 | 64.1 |
| 어깨 | 65.7 | 41.6 | 52.8 | 10.2 | 66.5 |
| 팔/팔꿈치 | 42.0 | 50.8 | 47.6 | 12.7 | 71.4 |
| 손/손목 | 48.7 | 50.7 | 52.1 | 15.8 | 72.6 |
| 등/허리 | 60.3 | 38.7 | 49.7 | 13.3 | 58.0 |
| 다리/발 | 47.0 | 51.8 | 56.0 | 11.3 | 69.5 |

신체 부위별로 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자를 대상으로 해당 질환의 증상 정도는 어떤지 물어본 결과 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속되는 등 심하거나 매우 심하다고 응답한 비율이 손목이나 손의 경우 15.8%, 등이나 허리 13.3%, 팔이나 팔꿈치 12.7%의 순으로 높게 나타난다. 신체 부위별로 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자를 대상으로 지난 일주일간 증상이 있었는지 물어본 결과 증상이 있었다고 응답한 비율이 손목이나 손의 경우 72.6%, 팔이나 팔꿈치의 경우 71.4%, 다리나 발의 경우 69.5%의 순으로 높게 나타난다.

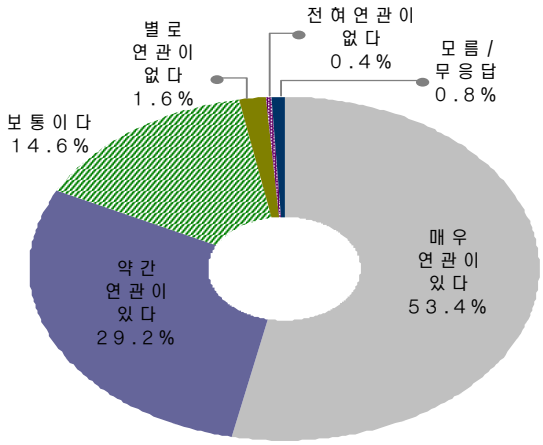
근골격계 질환을 겪고 있는 응답자 253명을 대상으로 해당 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있는지 물어본 결과 응답자의 16.6%가 전혀 어려움이 없다고 응답하였으며, 17.4%는 어려움이 있다(매우+다소)고 응답함. 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자 253명을 대상으로 해당 질환을 치료하고 있는지 물어본 결과 응답자의 절반 정도인 50.1%가 모든 증상 또는 일부 증상에 대해 치료를 받고 있으며, 49.8%의 응답자는 전혀 치료를 받고 있지 않은 것으로 나타난다. 근골격계 질환을 치료하지 않고 있는 242명의 응답자를 대상으로 진단은 받았으나 치료를 받지 않는 이유가 무엇인지 물어본 결과 47.9%가 증상이 미약해서, 28.5%가 일하기 바빠서라고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-60〉 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유




근골격계 질환의 업무 연관성을 묻는 질문에 간병인 현재 근골격계 질환을 겪고 있는 253명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환의 업무 연관성에 대해 물어본 결과 응답자의 82.6%가 업무연관성이 있다(매우+약간)고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-61〉 근골격계 질환의 업무 연관성



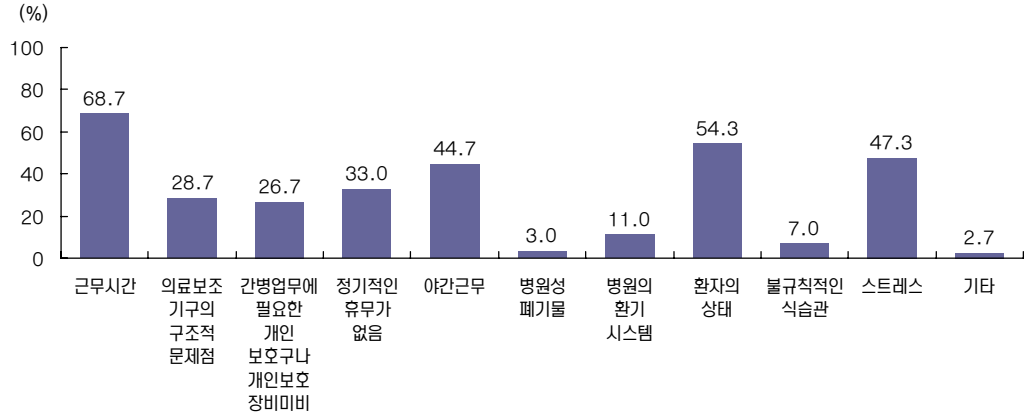

## 8. 간병인 업무 환경

### 1) 간병인 업무의 작업성 질환에 영향을 미치는 요인

전체 300명의 응답자를 대상으로 간병인 업무를 수행할 때 나타나는 작업성

질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇인지 물어본 결과 전체 응답자의 68.7%가 근무시간이 가장 중요한 요인이라고 응답하였으며, 54.3%는 환자의 상태, 47.3%는 스트레스, 44.7%는 야간근무가 중요한 요인이라고 응답하였다[127].

〈그림 Ⅲ-62〉 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답)

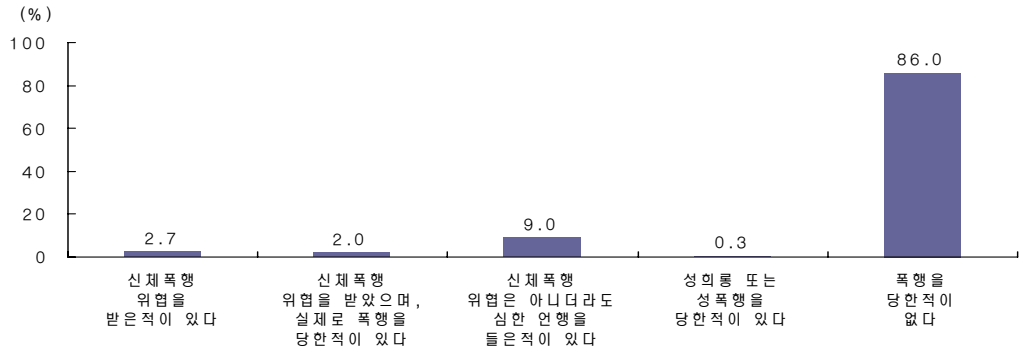



### 2) 환자보호자로부터의 신체 폭행 위협

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 간병 중 환자 보호자로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 86%가 폭행을 당한 적이 없다고 응답하였으며, 신체폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다는 경우는 9%로 나타난다.

127) 간병인 업무는 일반적인 간호업무를 중심으로 “환자의 식사 및 음료보조, 침대시트 정리 및 청결 업무, 가능한 운동을 돕는 행위, 침상 밖에서 환자 이동 보조, 보조, 침상에서 자세 바꿔주기, 심호흡 및 기침 필요시 보조, 정상체온 유지 보조(담요 덮어주기, 부채질 등), 휴식이나 수면에 도움, 옷 갈아 입히기, 용변보조, 검사물 채집(대변, 소변, 가래 등), 세면 및 신체청결, 환자의 감염이나 돌발사고 예방행위, 주사시 보조, 의사 회진시 환자상태 보고, 종교적인 업무를 돕는 행위, 각종 검사실 이동시 보조, - 체온, 맥박, 호흡측정, 구강간호, 음식물의 섭취량, 배설량 측정, 투약, 위장관 유동식주기, 기관지절개술환자의 가래뽑기” 등이 있다.

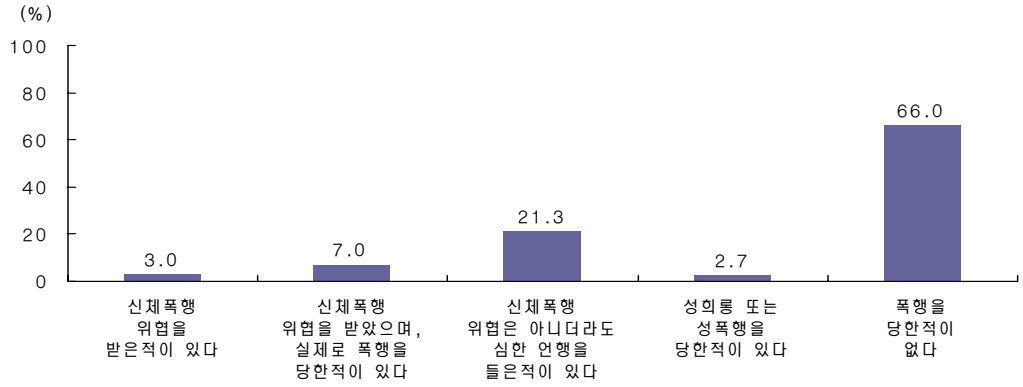
〈그림 Ⅲ-63〉 환자보호자로부터의 신체 폭행 위협




### 3) 환자로부터 신체 폭행 위협

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 간병인 업무 중 환자로부터 신체 폭행 위협을 당한 적이 있었는지 물어본 결과 응답자의 66%가 폭행을 당한 적이 없다고 응답하였으며, 21.3%는 신체폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답하였다[128].

〈그림 Ⅲ-64〉 환자로부터 신체폭행 위협

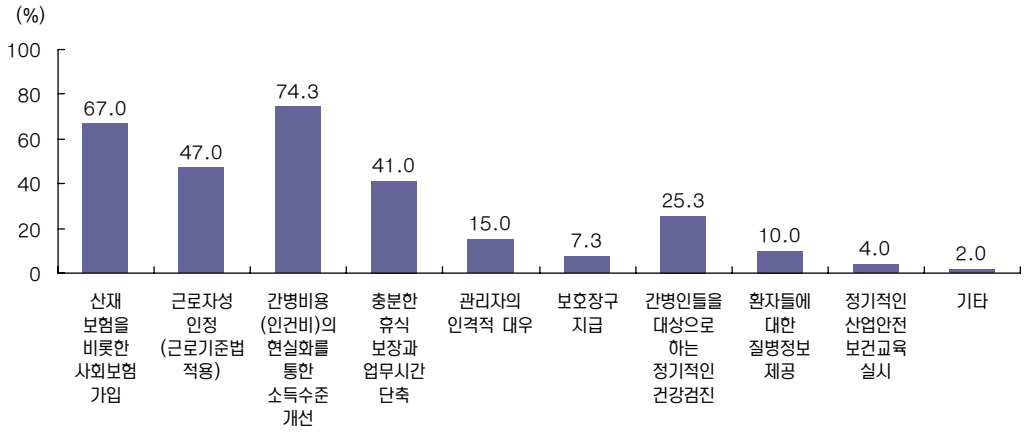



128) 면접관련 심층조사 결과 간병인은 환자에게 직접적 폭행을 당하거나 기구나 물건등으로 부상환자와 환자 보호자들에게 성희롱, 성폭행이 나타나고 심한 경우는 특실 환자 거부현상도 있다고 한다.(인격적 스트레스가 높음)

## 9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항

전체 300명의 응답자를 대상으로 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항은 무엇인지 물어본 결과 간병비용(인건비)의 현실화를 통한 소득수준 개선이 74.3%, 산재보험[129]을 비롯한 사회보험 가입이 필요하다는 응답이 67%로 가장 높은 비율을 차지하였다.

〈그림 Ⅲ-65〉 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답)




129) 설문대상자중 4%(12명)은 산재보험에 가입되어 있는 것으로 나타났지만 이것은 설문 후 경로추적을 통하여 장기요양병원에서 기간별로 3개월~6개월 근무하는 경우에 산재보험을 일부 가입하는 것으로 나타나고 있다.

# Ⅵ. 퀵서비스 종사자

## 1. 퀵서비스종사자 일반현황

### 1) 일반사항

#### (1) 퀵서비스 현황

퀵서비스는 1990년대 초반부터 형성·발전[130]되어 온 우리나라 대표적인 물류업종으로 현재는 없어서는 안 될 필수 업종으로 자리 잡아 가고 있다. 정확한 통계가 잡히지는 않으나, 보도된 기사들에 의하면, 대체적으로 서울시의 퀵서비스 매출규모가 7,000억원에 이르고, 서울시에만 1,000개 이상의 회사가 영업중이며, 퀵서비스 기사는 1만 5천여명이 넘는 것으로 추정[131]되고 있다.

퀵서비스는 말 그대로 소화물을 빠른 시간내에 목적지로 운송하는 서비스를 제공하며, 지금처럼 교통이 혼잡하고 정체가 극심한 도심내에서 기업체나 관공서는 물론 개인도 빈번하게 이용하고 있다. 특히 빠르게 배달할 수 있는 신속성과 필요한 때에 언제든지 소비자에게까지 와서 목적지로 배송할 수 있는 편리성 등으로 시장 규모는 지속적으로 성장하는 추세이다.

퀵서비스의 주요 작업 수단인 이륜차는 국내에서 차종구분 상 '1인 또는 2인 정도의 사람을 운송(0.5톤 미만)'으로 규정하고 있으며, 현재 자동차관리법 상 등록증이 아닌 사용신고 필증을 교부를 통해 가능하다.[132] 이러한 국내 운행

130) 일반적으로 퀵서비스업은 일본의 바이크빈에서 아이디어를 얻어 1993년에 처음 우리나라에 선보였다고 이야기 되고 있다. (이륜특송업 방치는 직무유기', 물류신문, 2002. 8. 15)

131) 퀵서비스업의 규모는 다소 상이하게 파악되고 있다. 2000년 1월 물류신문 조사에 의하면, 전국적으로 1천개 업체가 영업중이고, 서울에서만 500개 정도가 영업중인 것으로 추정하였고, 2001년 서울시정개발연구원의 '서울시 택배제도개선 방안 연구'에 의하면, 서울시이륜특송협회의 자료를 근거로 서울시에서만 1,000여개 업체가 영업중인 것으로 추정하였다. 또한 2003년 12월 교통신문은 용달협회의 추정자료를 근거로 서울시에 2,000개 업체가 영업하고 있다고 보도하였으며, 미디어 다음과 비즈타임즈는 2004년 기사에서 서울시의 퀵서비스 규모가 7천억에 이르고 기사는 각각 2만~3만명과 1만5천~1만8천명으로 추정하여 정확한 규모와 실태가 제대로 파악되지 않는 상황이다.

132) 자동차관리법상 이륜차는 사용신고(제13장, 99조, 1항)는 읍, 면, 동장 및 출장소장에

이륜차는 약 430만대(등록-170만대, 미등록-등록하지 않은 50cc 미만과 사륜형 이륜차를 포함 약 170만대)로 추정된다. 국내 이륜차 비율은 전국 자동차 총등록 대비 약 10.5%(화물-특수차 20.7%)이며, 100명당 이륜차 보유대수는 3.6대이다.[133]

한국사회에서 이륜차는 일반 서민과 대중의 일상생활에서 의뢰로 많은 비중을 차지하고 있다. 그럼에도 이륜차와 관련된 인프라 시설은 전무하며, 법률제도적인 측면은 다른 사륜차 등의 운송수단에 비해 매우 미미한 편이며 현재의 법규정도 배달서비스의 현실적인 면에서 떨어지는 내용으로 규정되어 있으며, 이러한 면에서 본다면 한국에서 운송업에 관련된 정부기관이 관여하는 영역과 역할은 거의 없다고 보아야 하는 것으로 볼 수 있다.[134]

국내 이륜차의 업체 현황을 살펴보면 일반 업무 70%가량으로 볼 수 있으며 총 운행대수는 1,705천대로 파악되고 있다. 한편 국내 이륜차의 용도별 현황을 보면 배달용, 업무용, 택배/퀵 서비스 등의 상업용이 전체의 65.8%를 차지하고 있으나, 택배 및 퀵 서비스 용도의 업체는 1%도 되지 않는 3,840개로 파악되고 있다. 한편 국내 이륜차의 지역별 운행 현황을 살펴보면 2006년 7월 서울이 22%로 38만 5천대로 추정되고 경기지역은 15%로 26만 8천대로 볼 수 있으며 인천의 경우 3%로 5만 5천대가 등록 되어 있어 지역의 약 절반인 40%로 59만 8천대 가량이 수도권과 인천에 분포하는 것으로 볼 수 있다.

---

위임하도록 되어 있으며, 이륜차의 구조변경신청 및 승인의 경우 사용 신고처에 구조장치 변경 승인을 통해 가능하도록 되어 있다. 그런데 건설교통부는 이륜차 안전기준을 제정했지만 차로서의 명분이나 구분이 모호할 뿐 아니라 안전기준에 관한 규칙에 따른 검·실측의 현안 문제점 개선을 과제결과를 어떻게 받아들일지도 의문이고, 엔진배기량이나 차종별로 세분화시켜 등록관리하고 있지 않다. 환경부의 경우 50cc 이상의 이륜차에 배출규제와 배기소음시험을 동시에 적용할 뿐이다.

133) 한국이륜차문화포럼, 2005·2006

134) 이륜차의 역사는 우리나라에서 50년에 가까운 반면에, 이륜차는 일반적으로 한국 사회에서 사회·문화적으로 긍정적인 인식보다는 폭주족, 교통법규 위반, 높은 사망·사고율(사고율-사륜차의 8분의 1)등의 부정적 인식과 제한적인 의미로서의 운송수단으로 인식되고 있다. 하지만 1980년대까지만 하더라도 한국 사회에서 이륜차에 대한 이미지는 일반 서민들의 대중 교통의 수단으로 이용되고 있었기 때문에 현재와 같은 부정적 이미지가 팽배하지는 않았다.

### (2) 고용형태

퀵 서비스 사업체 및 종사자 규모에 대한 정확한 자료는 파악되지 않고 있다. 다만 퀵 서비스는 한국표준산업분류상 통신업의 소포 송달업에 소속되어 있다[135]. 통계청 2005년 사업체기초통계조사에 의하면 소포 송달업은 지난 1993년 826개로 종사자는 5,980명에서 2005년 2,030개로 종사자는 22,953명으로 약 5배, 종사자는 4배 정도 증가하였다. 퀵 서비스가 포함된 소포 송달업체는 4,030개이며 종사자수는 22,953명이다. 한편 소포 송달업 종사자들의 성비는 남성이 77.6%로 17,807명이며 여성의 경우 22.4%로 5,146명으로 약 3배 이상이 많았으며 고용형태로 보면 10명 중 4명이 상용직으로 나타났다.[136]

퀵서비스 종사원의 고용관계를 살펴보면 대부분 특수형태고용 이루어지고 있으며, 일반적으로 퀵서비스업은 회사가 기사로부터 일정액의 수수료를 받고 배송업무를 알선하며, 기사는 배송업무를 수행 후, 고객으로부터 요금을 받아 본인의 소득으로 가져가는 형태로, 엄격한 의미에서 회사에 고용된 근로자가 아니다.

그러나, 여러 가지 측면에서 퀵서비스종사자의 근로자성이 강한 것이 사실이다.

첫째, 대체적으로 근무하는 시간이 일정하며, 회사가 특정하지는 않으나 일정한 장소로 출근하여, 사업주의 지시에 따라 배송업무를 수행한다는 점이다. 비록 정규 근로시간이 정해져 있지는 않지만 규칙적으로 일하고, 사무실로 출근하거나 혹은 일정한 장소로 출근하여 회사의 지시에 의해 일을 하고 있는 점은 사용자의 지휘·통제가 일정 정도 이뤄지고 있음을 의미한다.

둘째, 배송업무 등의 지시를 직접적으로 받고 있다. 퀵서비스 종사자는 사용자로부터 단지 배송업무를 소개받는데 그치는 것이 아니라, 회사에 배송 결과를 보고하고, 지시에 따라 특정장소에서 대기하는 등 업무수행과정에 지속적으

135) 퀵 서비스는 통계청 한국표준산업분류(http://www.nso.go.kr) 기준으로 보면 '통신업' 중 '우편 및 소포송달업'(산업분류 6410)에 해당되고, '소포 송달업'은 주로 소화물택배, 지역 내 소포택배, 가정 택배업, 택배 운송서비스이다. 소포 송달업의 사례는 항공소포배달, 퀵 서비스, 지역 내 소화물 송달업, 상품배달, 꽃 배달, 편지 배달 등이다.

136) 소포 송달업의 고용형태별 분포를 보면 자영업주, 무급가족 4732명(20.6%), 상용종사자, 9193명(40.1%), 일일 및 임시종사자 4177명(18.2%), 무급 종사자 4851명(21.1%)으로 되어 있다.

로 회사의 지휘와 감독을 받고 있다. 최근에는 위성위치추적시스템을 도입함으로써 회사가 모집한 기사의 위치까지 파악하여 배송을 알선하고 있어, 상당한 지휘·감독을 발휘하고 있다.

셋째, 회사에서 정한 규칙이나 규정의 적용을 받는다. 일반적으로 퀵서비스 기사는 일을 시작할 때, 근로서약서에 서명을 하는데, 이중 퀵서비스 종사자와 관련한 벌칙조항을 두고 있다. 근무시간 음주시 해고, 장기간 무단 결근시 해고, 혹은 업무지시 위반시 경고 등 퀵서비스 종사자의 근무태도와 관련하여 사용자는 일정한 감독과 통제권을 행사하고 있다.

넷째, 특정사용자에 대한 전속성이 강하다. 심층면접 조사에 의하면, 다른 회사와 중복하여 일할 수 없다는 답변이 40% 제한하지는 않지만, 현실적으로 불가능하다는 답변이 20%로, 전체적으로 60%가 현재의 회사에서 일을 할 경우 다른 회사와 중복하여 일할 수 없는 것으로 나타났다. 이는 퀵서비스 종사자의 회사에 대한 종속성이 강한 것을 나타내는 것으로, 다른 회사와 일을 하고자 한다면 현재의 회사에서 일을 그만두어야 하는 것을 의미한다.

이 이외에 조직적 종속성과 경제적 종속성도 매우 높다.

조직적 종속성이란 '제공되는 노동력이 사업 운영에 기구적으로 편입·통합되어 있는지 여부'를 판단하는 것으로, 퀵서비스 회사의 경우 종사자의 배송업무가 사업운영상 필수 불가결한 요소로 퀵서비스 회사의 본질적 업무를 담당하고 있어 조직적 종속성이 매우 강하다는 점이다.

또한 경제적 종속성은 '근로자가 경제적으로 당해 일자리로부터 얻는 소득 이외에 다른 방식으로 생활자금을 구하기 어렵고, 통상 특정인에게만 노무를 제공하여 경제적으로 어느 정도 종속되어 있는지 여부'를 판단하는 것으로, 퀵서비스 종사자의 경우 대부분의 한 집안의 가장으로서 생계를 담당하는 이들로, 현재의 일자리에서의 소득을 주된 수입으로 생활하기 때문에 경제적 종속관계가 인정된다.

이처럼 사용종속성에서도 근로자성이 드러나고 조직적 종속성과 경제적 종속성도 높아, 퀵서비스 종사자의 근로자성이 강한 것이 사실이다. 이러한 사항은 대법원 판례에서도 나타나고 있으며, 2004년 대법원에서는 배송업무중 사망

한 퀵서비스 종사자에 대해 근로기준법상 근로자에 해당한다며 근로복지공단으로 하여금 유족에게 보상금 및 장의비를 지급하여야 한다는 판결을 내려, 퀵서비스 종사자의 근로자성을 인정하기도 하였다.[137]

**〈표 Ⅲ-48〉 이륜차 등록 사용신고 현황(2006.7)**

(단위 : 대)

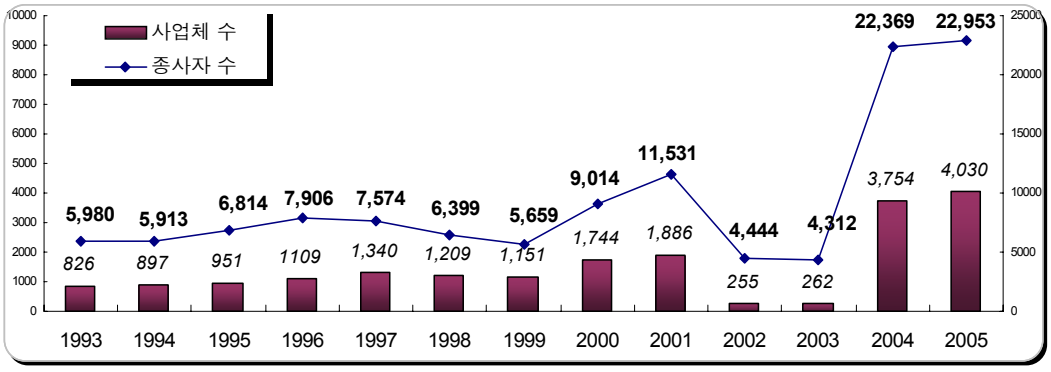
| 지역 | 전체 | 50cc초과(자가) | 100cc초과(자가) | 260cc초과(자가) |
|---|---|---|---|---|
| 서울 | 385,847 | 199,051 | 171,983 | 10,998 |
| 부산 | 105,521 | 52,515 | 50,535 | 1,604 |
| 대구 | 107,766 | 69,272 | 36,492 | 1,125 |
| 인천 | 55,013 | 33,480 | 19,800 | 1,159 |
| 광주 | 33,339 | 18,526 | 14040 | 461 |
| 대전 | 28,446 | 14,590 | 13,008 | 572 |
| 울산 | 38,589 | 18,013 | 19,746 | 594 |
| 경기 | 268,024 | 158,550 | 100,512 | 6,273 |
| 강원 | 51,475 | 28,802 | 21,000 | 971 |
| 충북 | 74,475 | 46,894 | 26,153 | 811 |
| 충남 | 114,340 | 76,761 | 34,750 | 1,465 |
| 전북 | 83,731 | 57,148 | 24,514 | 988 |
| 전남 | 99,423 | 65,454 | 30,233 | 1,858 |
| 경북 | 154,250 | 101,689 | 48,820 | 1,601 |
| 경남 | 118,138 | 68,816 | 45,842 | 1,919 |
| 제주 | 17,254 | 10,454 | 6,294 | 222 |
| 총계 | 1,735,883 | 1,020,015 | 663,722 | 32,591 |

자료 : 이륜차문화포럼(2006. 5. 7)에서 재인용

주 : 퀵 서비스에 사용되는 이륜차 관용과 자가용으로 구분되며 자가용이 영업용으로 사용됨.

137) 대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결 [유족보상 및 장의비 부지급 처분 취소] 대법원은 사망한 퀵서비스 기사가 ①사업주가 정한 출퇴근 시간에 따라 출퇴근하면서 사업주의 지시에 따라 배송 업무를 수행하였고, ②원칙적으로 사업주의 배달지시를 거부할 수 없었으며, ③근로서약서상 근무시간에 음주하면 해고하도록 되어 있고, 또 장기간 출근하지 않으면 해고되는 등 사업주의 지시와 감독을 받아 온 점, ④기사가 고객으로부터 받은 배달 수수료를 회사에 전액 입금한 후 매월 1회 자신이 입금한 배달 수수료의 일부를 임금조로 지급받기로 되어 있었고, ⑤매일 식비로 3,000원과 배달용 오토바이의 유류비 중 50%를 지급받아 온 점 등을 들어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공한 근로자에 해당한다고 판단하였다.

〈그림 Ⅲ-66〉 소포 송달업 업체 및 종사자 현황 추이[138)]




* 자료 : 통계청(http://kosis.nso.go.kr) 사업체기초통계 자료에서 필자 계산
* 주 : 소포 송달업은 항공소포배달, 퀵 서비스, 지역 내 소화물 송달업(택배), 상품배달, 꽃배달, 편지 배달 등임.

### 2) 설문조사 관련 일반 현황

2008년 특수형태근로종사자의 산재형태 및 예방대책관련 연구에 관하여 설문조사결과 인구통계학적인 특성과 더불어 살펴보면 다음과 같이 나타나고 있다.

연령별 퀵서비스 종사자의 분포현황을 살펴보고 이들의 근무시간 및 10시간 이상의 근무시간, 그리고 휴식일수 및 평균수면시간등도 살펴보았다.

퀵서비스 종사자 면접 결과 평균 경력은 4.2년이며, 한달 평균 약 22.6일 정도는 하루 10시간 이상 근무하는 것으로 나타난다. 밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상을 포함하여 일하는 경우는 한달평균 약 0.9일이며, 월평균 약 4.7일 정도 휴식을 취하는 것으로 나타난다. 퀵서비스 종사자의 경우 주당 평균 62.8시간을 근무하고 있다. 특히 주근무시간이 78%로 높은 근무시간비율을 나타내고 있으나 이에 비해 휴식일수는 월 10일 미만이 96%로 근무시간대별 휴식일수가 매우 적은 것을 알 수 있다. 기본적인 퀵 서비스 종사자의 일반사항을 평균치로 평균경력, 월 10시간 이상 근무한 날, 월 야간근무 일수, 월 평균 휴식일, 주당 근무시간을 살펴보면 다음과 같이 나타난다.

138) 김종진, 퀵 서비스 노동자들의 상태와 조직화 문제, 한국노동사회연구소, 2007, 자료참조

## 〈표 Ⅲ-49〉 퀵서비스 일반사항

(단위 : 명, %)

| 구 분 | | 응답자 수 | 비율(%) |
|---|---|---|---|
| 전 체 | | 300 | 100.0 |
| 연 령 별 | 30대 이하 | 118 | 39.3 |
| | 40 대 | 101 | 33.7 |
| | 50 대 | 67 | 22.3 |
| | 60대 이상 | 14 | 4.7 |
| 차량 종류 | 오토 바이 | 227 | 75.7 |
| | 자 동 차 | 66 | 22.0 |
| | 기 타 | 7 | 2.3 |
| 차량 소유 | 본인 소유 | 279 | 93.0 |
| | 회사 소유 | 17 | 5.7 |
| | 기 타 | 4 | 1.3 |
| 주근무시간 | 주 40시간 미만 | 11 | 3.7 |
| | 주40~50시간미만 | 30 | 10.0 |
| | 주50~60시간미만 | 25 | 8.3 |
| | 주 60시간 이상 | 234 | 78.0 |
| 10시간이상근무 | 월 10일 미만 | 20 | 6.7 |
| | 월10~20일 미만 | 9 | 3.0 |
| | 월 20일 이상 | 271 | 90.3 |
| 야간근무일수 | 월 10일 미만 | 287 | 95.7 |
| | 월10~20일 미만 | 9 | 3.0 |
| | 월 20일 이상 | 4 | 1.3 |
| 휴식 일수 | 월 5일 미만 | 160 | 53.3 |
| | 월5 ~10일 미만 | 128 | 42.7 |
| | 월10일 이상 | 12 | 4.0 |
| 하루평균수면 | 5시간 미만 | 4 | 1.3 |
| | 5~7시간미만 | 111 | 37.0 |
| | 7시간 이상 | 185 | 61.7 |

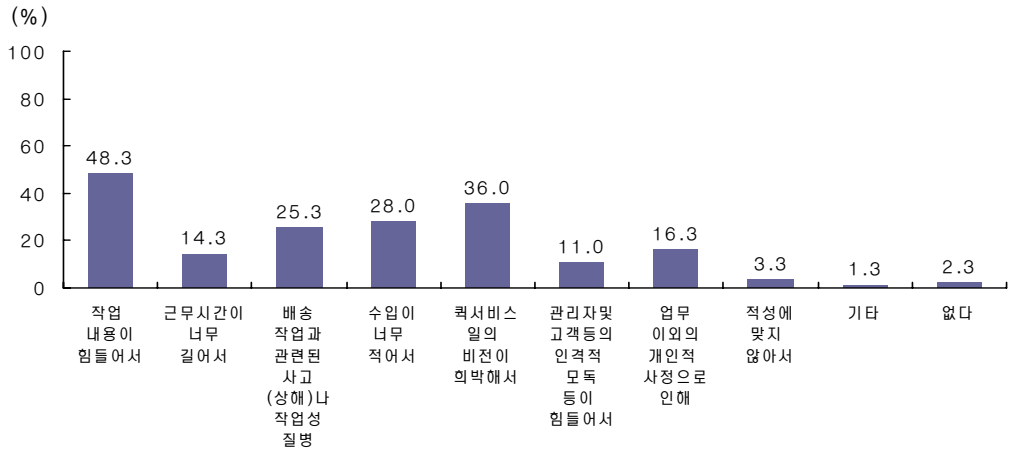
〈표 Ⅲ-50〉 퀵서비스 종사자 일반사항

| 일 반 사 항 | 평 균 치 |
|---|---|
| 평균 경력 | 4.2년 |
| 한 달간 10시간 이상 근무한 날 | 22.6일 |
| 한 달간 밤근무 일자 | 0.9일 |
| 월 평균 휴식일 | 4.7일 |
| 주당 근무시간 | 62.8시간 |

### 3) 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유

설문조사 관련하여 퀵서비스 업무에 관한 만족도를 알기 위하여 현재 하고 있는 일을 그만두고 싶은 경우 그 이유가 무엇인지 물어본 결과 48.3%가 작업내용이 힘들어서 라고 응답하였으며, 퀵서비스 일의 비전이 희박하다는 응답이 36%, 수입이 너무 적기 때문이라는 응답이 28%로 높게 나타난다. 퀵서비스 업무에 대한 만족도가 적으며 직무내용에 대한 불만족도가 48%가 넘으며 근무시간이 너무 길어 효율성이 떨어지고 무엇보다 직무의 비전에 대한 불투명성과 수입에 대한 불만족성이 일을 그만두고 싶은 원인으로 나왔다.

〈그림 Ⅲ-67〉 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답)

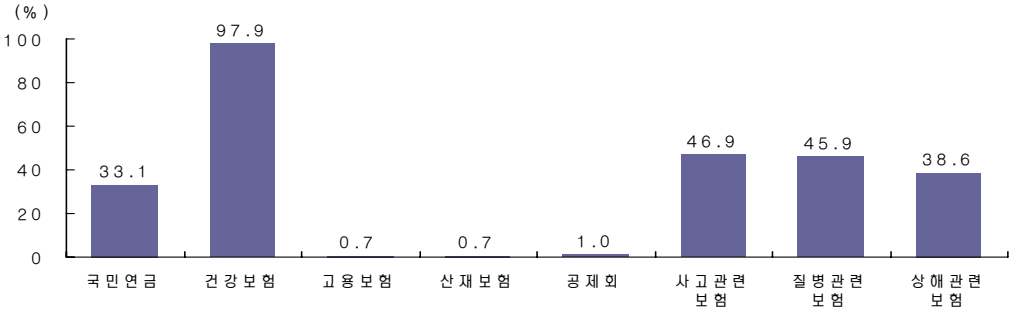


## 2. 퀵서비스 종사자의 보험가입 관련 결과

### 1) 보험 가입현황

퀵서비스 종사자들이 소속되어 있는 회사나 본인이 현재 가입하고 있는 보험에 대해 물어본 결과 290명의 응답자 중 건강보험은 97.9%, 사고관련 보험은 46.9%, 질병관련 보험은 45.9%, 상해관련 보험은 38.6%가 가입하고 있는 것으로 나타난다. 보험가입현황을 살펴보면 건강보험이 97%가 넘는 것에 비해 근로자가 가입대상인 산재보험은 여타 보험에 비해 극히 미흡한 0.7%에 해당한다. 특수형태근로종사자 가운데 하나인 퀵서비스 종사자의 업무에 대한 보험 적용이 매우 미비하다는 것을 알 수 있다.

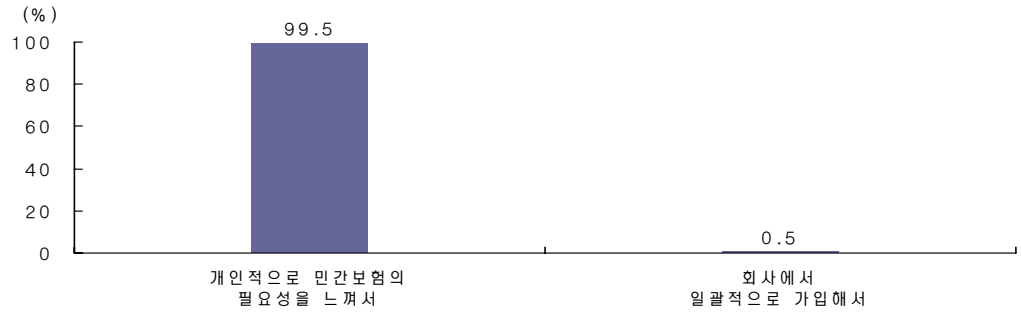
〈그림 Ⅲ-68〉 보험 가입현황(복수응답)




### 2) 민간보험 가입현황

민간보험 가입현황을 살펴보면 다음과 같다. 사고나 질병, 상해관련 민간보험에 가입했다고 응답한 188명의 응답자 중 대부분인 99.5%는 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서 가입하였다고 응답하였다. 이처럼 산재보험대상 적용이 미비하기에 직업의 불안전성에 대비하기 위한 개인적 보험가입의 필요성이 절대적으로 민간보험 가입이유로 99%가 넘는 비율로 나타난다. 회사에서 가입을 권유하는 경우는 겨우 5%에 불과하며 직종업체의 직종자에 대한 안전보장이 거의 없으며 퀵서비스업체는 퀵서비스종사자에 대한 보험가입권고 등의 업무 안전보장에 대한 조치가 필요하다는 것을 알 수 있다.

〈그림 Ⅲ-69〉 민간보험 가입이유



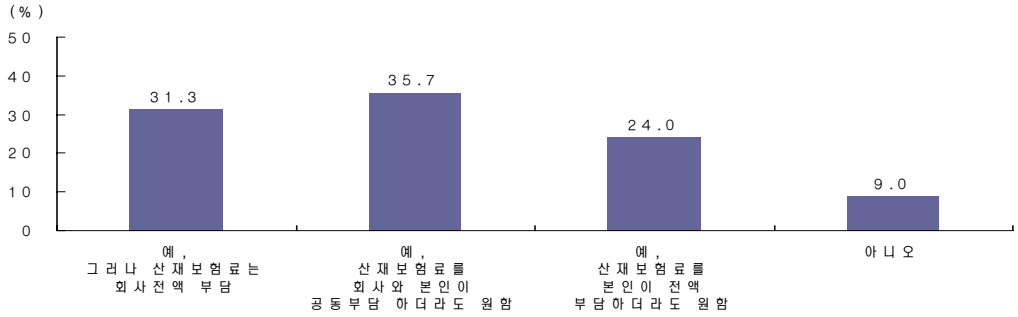

### 3) 산재보험 확대 시 가입 의사

산재보험 확대 시 가입 의사를 살펴보면 다음과 같이 나타난다. 향후 산재보험이 확대 적용될 경우 산재보험에 가입하기를 원하는지 물어본 결과 응답자의 91%가 가입 의사가 있다고 응답하였으며, 그 중에서 산재보험료를 회사가 전액 부담해야 한다는 응답이 31.3%, 회사와 본인이 공동 부담하더라도 산재보험에 가입할 의사가 있다는 응답이 35.7%로 나타난다[139]. 산재보험료를 개인이 부담하더라도 산재보험에 대한 요구도가 매우 높은 것으로 나타나고 있어, 퀵서비스 운전 종사자에 대한 산재보험의 확대 적용이 시급하게 시행될 필요가 있다.

---

139) 산재보험과 관련하여 김종진연구에서 근로자성이 있느냐의 질문에 퀵 서비스 근로자들의 근로자성과 근로기준법 적용 여부에 대한 인식을 보면 “스스로 근로자로 생각”(81.7%)하고 있으며, “근로기준법을 적용 받는 근로자”(86.4%)가 되기를 바라고 있었다. 따라서 산재보험가입의 필요성로 당연하다고 볼 수 있다. 이들 근로자들이 스스로 근로자로 인식하는 이유는 “근로의 대가로 보수를 받기 때문에”(55.6%)와 “사업주의 지시와 통제를 받고 일하기 때문에”(35.2%)를 꼽았다(<표 5-3-16>). 한편 퀵서비스 근로자들이 근로자로 인정받음으로써 보호받기를 원하는 주요 사항으로는 △사회보험 적용(27.1%), △소득 수준 향상(24.3%), △고용안정성(21.4%)을 핵심적으로 꼽고 있다. 그리고 이들 근로자들이 해결했으면 하는 주요한 고충처리 현안은 △교통사보처리 비용 공제제도(26%), △운송료 인상(28.9%), △유류비 보조금 지급/인상(16.8%) 등을 꼽았다.(김종진 자료 참조)

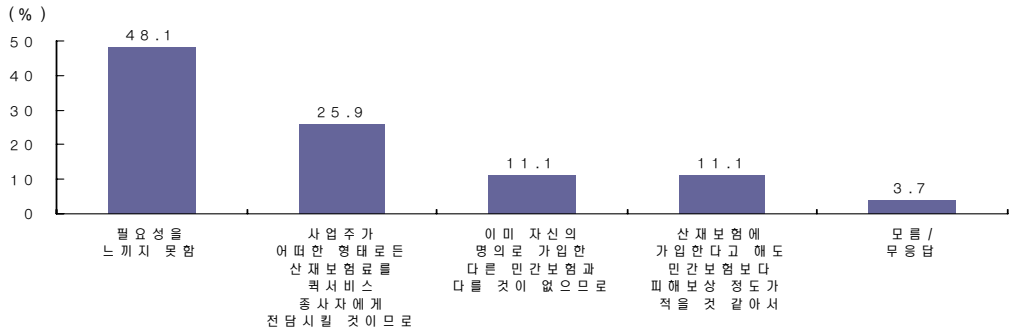
〈그림 Ⅲ-70〉 산재보험 확대시 가입 의사




### 4) 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유

이처럼 산재보험에 대한 요구정도가 높음에도 불구하고, 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같이 나타난다. 향후 산재보험이 확대되더라도 가입하지 않겠다고 응답한 27명의 응답자에게 가입을 희망하지 않는 이유에 대해 물어본 결과 48.1%가 필요성을 느끼지 못해서라고 응답하였으며, 25.9%는 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 퀵서비스 종사자에게 전가시킬 것이기 때문이라고 응답하였다. 회사에 대한 보험료 부담 책임성을 신뢰하지 못하고 있다는 것을 알 수 있으며 산재보험이 민간보험과 차별성을 거론하고 있다. 차후 산재보험의 다양한 해택의 폭을 넓힐 필요성과 사업체의 보험료전담과 같은 업무 안정성이 요구된다.

〈그림 Ⅲ-71〉 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유



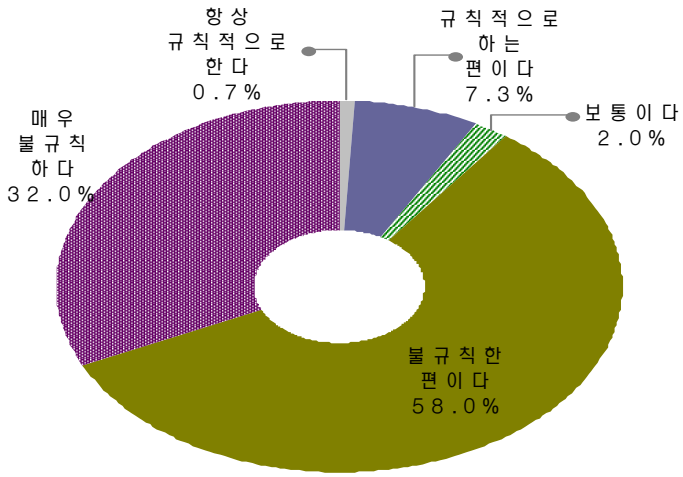
## 3. 퀵서비스 종사자의 건강관리 현황

### 1) 체력적 부담과 규칙적인 식사

조사대상 퀵서비스 종사자의 경우 현재 업무의 체력적 부담 정도가 어느 정도인지 물어본 결과 힘들다(매우+약간)는 응답이 전체의 60%, 견딜만하거나 힘들지 않다는 응답이 18.7%로 나타난다.

전체 300명의 응답자를 대상으로 평소 규칙적인 식사를 하는지 질문 결과 규칙적으로 하는 편이거나 항상 규칙적으로 하는 경우는 19%, 불규칙한 편이거나 매우 불규칙한 경우가 76.7%로 대부분을 차지하고 있다. 전체 300명의 응답자를 대상으로 하루 평균 몇 시간 수면을 질문 결과 10명 중 6명 정도(61.7%)의 응답자가 7시간 이상 잔다고 응답하였으며, 5~7시간 미만인 경우는 37%로 나타난다. 현재 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있는지 질문 결과 전체의 23.3%만이 건강검진을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 퀵서비스 종사자의 경우 하루 평균 수면시간은 약 6.9시간인 것으로 나타난다.

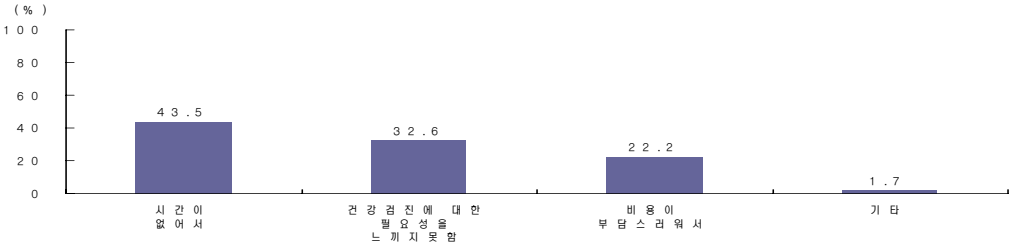
〈그림 Ⅲ-72〉 규칙적인 식사 여부



### 2) 건강검진

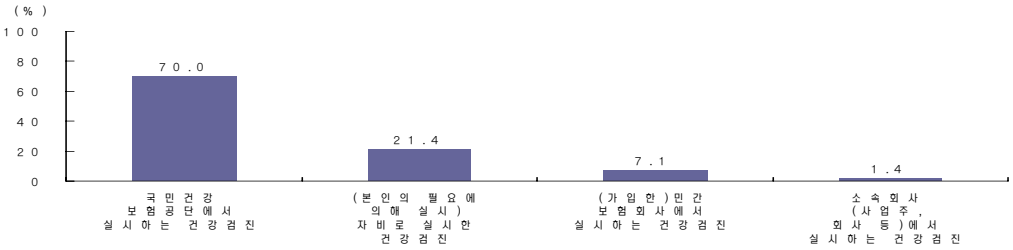
건강검진을 받은 적이 있다고 응답한 70명을 대상으로 받은 건강검진의 종류는 무엇인지 물어본 결과 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 70%로 가장 많았으며, 본인의 필요에 의해 자비로 받은 경우가 21.4%, 가입한 민간 보험회사에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 7.1%의 순으로 나타난다. 건강검진을 받은 경험이 없다고 응답한 230명을 대상으로 건강검진을 받지 않은 이유에 대해 물어본 결과 시간이 없어서 라는 응답이 43.5%, 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못해서라는 응답이 32.6%, 비용이 부담스러워서라는 응답이 22.2%로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-73〉 건강검진을 받지 않은 이유




건강검진을 받은 적이 있다고 응답한 129명을 대상으로 받은 건강검진의 종류에 대해 물어본 결과 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 62.8%로 가장 많았으며, 본인의 필요에 의해 자비로 받은 경우가 29.5%, 가입한 민간 보험회사에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 6.2%의 순으로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-74〉건강검진 종류



## 4. 퀵서비스 종사자의 사고나 건강이상 위험

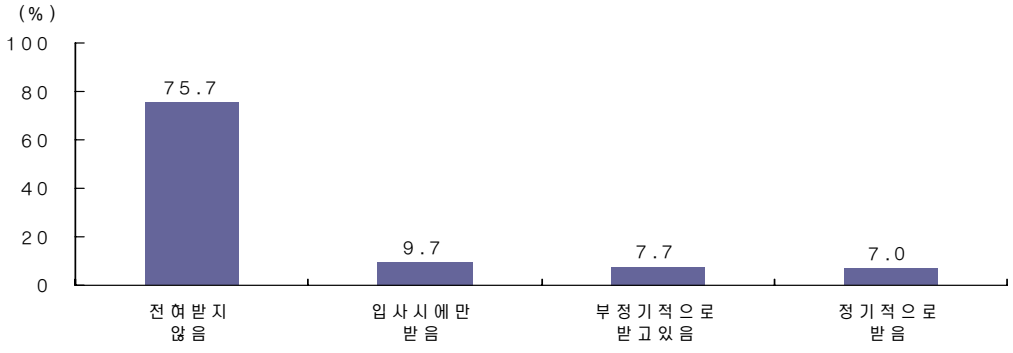
### 1) 사고나 건강이상 위험

퀵서비스 종사자들을 대상으로 현재의 업무를 수행 중 사고나 건강이상의 위험성에 대해 얼마나 된다고 생각하는가에 대한 물음에 대해 83.7%가 위험이 높다(매우많음+많은편임)라고 응답하였다. 다른 업종 대비 사고나 건강이상에 대한 위험 수준에 대해 물어본 결과 상대적으로 더 위험하다(훨씬 더 높음+더 위험한 편임)라고 응답한 비율이 84.3%로 매우 높게 나타난다.

### 2) 안전보건교육

전체 300명의 응답자를 대상으로 업무 중 발생할 수 있는 사고 및 작업성 질병 등에 대해 회사 또는 관련 기관으로부터 안전보건교육을 받고 있는지 물어본 결과 전혀 받지 않는다고 응답한 경우가 75.7%로 가장 높게 나타났으며, 입사 시에만 받는 경우가 9.7%, 부정기적으로 받고 있는 경우가 7.7%로 나타남. 어떤 형태로든 안전보건교육을 받고 있다고 응답한 73명의 응답자를 대상으로 교육내용에 대한 만족도를 물어본 결과 전체의 27.4%가 만족하고 있다고 응답하였으며, 만족도 점수는 평균 53.8점으로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-75〉 안전보건교육 실시여부

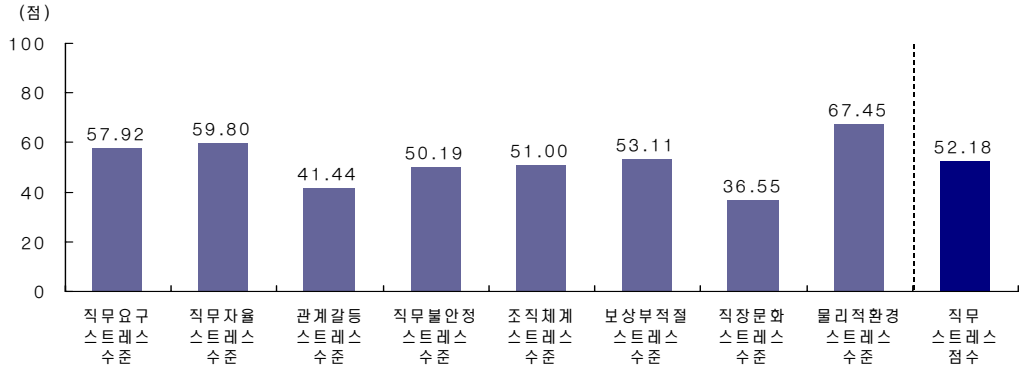


## 5. 직무스트레스

직무스트레스의 경우 '한국형 직무스트레스 특정도구('의 단축형(24문항)을 통해 측정을 하였으며, 자문회의를 통해 물리적 환경(3문항)을 포함하는 것이 좋을 것 같다는 의견을 반영하여 총 27개의 문항으로 측정하였다. 최종적으로 특수형태근로 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스는 총 8개의 영역으로 되어 있다. 구체적으로는 직무요구(1~4번), 직무자율(5~8번), 관계갈등(9~10번), 직무불안정(12~13번), 조직체계(14~17번), 보상부적절(18~20번), 직장문화(21~24번), 물리환경(25~27번) 으로 구성되어 있다. 각 문항의 내용은 동일하며 예비조사를 실시한 이후 설문의 응답자가 이해하기 쉬운 단어로 수정하여 본 조사를 실시하였다.

직무 스트레스 지수를 살펴본 결과 직무 스트레스 지수를 살펴본 결과 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 물리적 환경에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다. 반면 직장문화 스트레스 수준은 35.23점으로 '한국형 직무스트레스 평가기준' 점수 중 '낮은 점수(33.4~41.6점)에 포함되어 퀵서비스 종사자의 경우 직장문화에 대한 스트레스 지수는 낮은 것으로 나타났다. 종합적으로는 52.2점으로 직무 스트레스가 높은 수준인 것으로 나타난다.[140]

〈그림 Ⅲ-76〉 직무 스트레스 지수




140) '한국형 직무스트레스 평가기준'은 부록 참고

## 6. 퀵서비스 종사자의 사고나 상해 발생 현황

### 1) 사고나 상해 발생 현황

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 12개월 동안 업무중 사고나 상해를 당한 적이 있는지 물어본 결과 46.7%가 사고나 상해를 당한 경험이 있는 것으로 응답한다. 응답자 특성별로는 10시간 이상 근무일이 많을수록(월 20일 이상(47.6%)>월 10일~20일 미만(44.4%)>월 10일 미만(35%)), 월 휴식일수가 적을수록(월 5일 미만(50%)>월 5일~10일 미만(43%)>월 10일 이상(41.7%)) 사고나 상해 발생률이 높아지는 경향이 나타난다. 전체 300명의 응답자를 대상으로 주로 발생하는 사고나 상해의 종류에 대해 물어본 결과 타박상(삠)이 46%, 골절이 17.7%로 가장 높게 나타난다. 사고나 상해를 겪은 경험이 있는 169명의 응답자를 대상으로 주로 다치는 부위는 어디인지 물어본 결과 다리가 61.5%, 팔 32%, 허리 24.9%로 높게 나타난다. 사고나 상해 경험이 있는 169명을 대상으로 주로 발생하는 사고 내용은 무엇인지 물어본 결과 접촉사고 등 교통사고를 주로 겪는다고 응답한 경우가 85.3%, 미끄러지거나 넘어지는 사고를 주로 겪는다는 경우는 11.6%, 부딪히는 사고는 1.8%로 나타난다.

**〈표 Ⅲ-51〉 퀵서비스 종사자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답)**

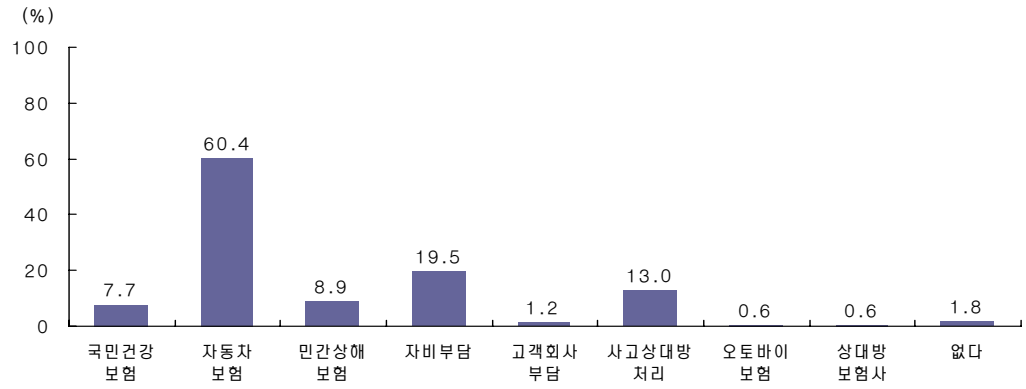
(단위 : %)

| 사고/상해 종류 | 비율(%) | 다치는 부위 | 비율(%) | 사고내용 | 비율(%) | 사고처리방법 | 비율(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 골절 | 17.7 | 머리 | 3.6 | 교통사고 | 85.3 | 국민건강보험 | 7.7 |
| 타박상(삠) | 46.0 | 얼굴 | 4.7 | 미끄러짐/넘어짐사고 | 11.6 | 자동차보험 | 60.4 |
| 뇌진탕 | 1.3 | 목 | 11.2 | 부딪힘 사고 | 1.8 | 민간상해보험 | 8.9 |
| 절단 | 0.3 | 어깨 | 18.9 | 기타 | 1.3 | 자비부담 | 19.5 |
| 베임 | 2.3 | 팔 | 32.0 | | | 고객회사부담 | 1.2 |
| 화상 | 1.0 | 손 | 8.3 | | | 사고상대방처리 | 13.0 |
| 동상 | 0.7 | 손가락 | 7.7 | | | 오토바이보험 | 0.6 |
| 접촉사고 | 1.3 | 허리 | 24.9 | | | 상대방보험사 | 0.6 |
| 기타 | 1.0 | 몸통 | 12.4 | | | 없다 | 1.8 |
| | | 다리 | 61.5 | | | | |
| | | 발 | 16.0 | | | | |
| | | 발가락 | 5.9 | | | | |
| | | 전신 | 2.4 | | | | |
| | | 기타 | 0.6 | | | | |
| | | 없다 | 1.2 | | | | |

### 2) 업무상 사고나 상해의 원인 및 예방조치 방안

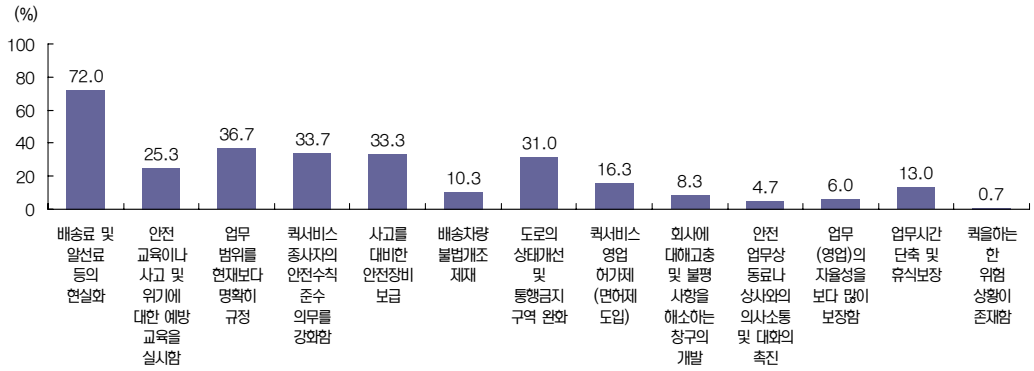
전체 응답자를 대상으로 사고나 상해 경험이 있는 169명을 대상으로 사고처리는 주로 어떻게 하는지 물어본 결과 자동차 보험을 통해 사고처리를 한다고 응답한 비율이 60.4%로 가장 높았으며, 자비로 부담하는 경우 19.5%, 사고 상대방 처리 13%, 민간상해보험이 8.9%로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-77〉 사고나 상해의 원인(복수응답)




이러한 업무상 사고를 예방할 수 있는 조치들 중 가장 중요하다고 생각하는 조치가 무엇인지 물어본 결과 과중한 배송업무 57.3%, 도로문제 및 교통정체 50.3%, 차량의 구조상 나타나는 위험요소들 36.3%, 낮은 배송료 33%의 순으로 높게 나타난다. 전체 300명의 응답자를 대상으로 업무상 사고를 예방할 수 있는 조치들 중 가장 중요하다고 생각하는 조치는 무엇인지 물어본 결과 배송료 및 알선료 등의 현실화가 72%, 업무 범위를 현재보다 명확히 규정이 36.7%, 퀵서비스 종사자의 안전수칙 준수 의무 강화가 33.7%, 사고를 대비한 안전장비 보급이 33.3%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-78〉 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답)




## 7. 퀵서비스 종사자의 건강 관련 결과

### 1) 질병 관련 요인

퀵서비스 종사자들의 주관적 건강상태를 조사한 결과 전체 300명의 응답자를 대상으로 현재 건강에 이상을 느끼는 부분이 있는지 모두 응답해 달라고 질문한 결과 전신피로감을 느낀다는 비율이 42.3%, 두통 19%, 시력저하 15.3%, 위통 복통 등 14.7%의 순으로 나타난다. 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 증상 수준에 대해서 전혀 심하지 않다(1점)에서 매우 심하다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 시력저하, 두통, 위통, 복통 등, 전신피로, 불면증, 알레르기, 불안, 우울, 안구건조증 등이 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮은 정도(2.5점~3.5점 사이)인 것으로 나타난다. 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 업무 연관성에 대해 전혀 연관이 없다(1점)에서 매우 연관이 있다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 청력손실, 시력저하, 피부문제, 두통, 위통, 복통 등, 호흡곤란, 심장질환, 전신피로, 불면증, 알레르기, 불안, 우울, 안구건조증 등 모든 증상이 연관이 있는 편(3.5점~4.5점)으로 나타남. 현재 이상을 느끼는 모든 증상에 대해 치료를 받고 있는지 물어본 결과 위통, 복통 등의 경우 31.3%가 치료를 받고 있으며, 일부 증상에 대해서만 치료를 받는 경우에는 두통(40%), 위통, 복통 등, 전신치료(37.8%) 등을 치료받는다고 응답하였음.

전신피로(79.3%), 두통(40%), 시력저하(23%)은 치료를 받지 않는 경우가 많았다[141].

퀵서비스 종사자들은 자시들이 느끼는 건강이상으로 인해 현재의 작업을 하는데 있어서 어려움이 없다(전혀+약간)는 경우가 54.7%로 대부분이었으며, 어려움을 겪는다(매우+다소)는 응답은 15.4%로 나타난다.

**〈표 Ⅲ-52〉 퀵서비스 종사자의 건강이상**

(단위 : %)

| | 건강이상(%) | 이상정도(점) | 업무연관성(점) | 전혀치료안받음(%) |
|---|---|---|---|---|
| 청력손실 | 6.3 | 2.42 | 4.11 | 9.6 |
| 시력저하 | 15.3 | 2.50 | 3.63 | 23.0 |
| 피부문제 | 10.0 | 2.43 | 4.10 | 17.0 |
| 두통 | 19.0 | 2.53 | 3.88 | 26.7 |
| 위통, 복통 등 | 14.7 | 2.50 | 3.77 | 16.3 |
| 호흡곤란 | 7.0 | 2.24 | 4.24 | 13.3 |
| 심장질환 | 1.3 | 2.00 | 3.50 | 2.2 |
| 전신피로 | 42.3 | 2.76 | 4.20 | 79.3 |
| 불면증 | 10.7 | 2.63 | 4.03 | 20.0 |
| 알레르기 | 3.0 | 2.56 | 3.89 | 2.2 |
| 불안 | 7.7 | 2.74 | 4.22 | 13.3 |
| 우울 | 4.3 | 3.00 | 4.38 | 8.9 |
| 안구건조증 | 7.3 | 2.55 | 4.19 | 11.9 |
| 기타 | 0.3 | 3.00 | 1.00 | 0 |

141) 심한 자동차 배기가스에 노출되어 일하는 퀵서비스 기사의 경우, 건강에 심각한 위협을 받고 있다. 지난해 대전환경운동연합 조사 결과를 보도한 기사[1]에 의하면, 퀵서비스 기사는 이산화질소 인체노출 정도가 가장 심한 직업으로 나타났으며, KBS 추적 60분에서는 도심 공해 노출로 인해 퀵서비스 기사의 정자 활동성이 현저히 저하되고 형태도 기형적인 사실을 보도하기도 하였다. 안전장치도 제대로 갖춰지지 않은 채, 지속적으로 매연에 노출되는 퀵서비스 기사는 기관지나 폐질환 등 각종 호흡기 질환에 걸릴 위험성이 높지만 이에 대한 대비책은 제대로 마련되어 있지 않은 현실이다(함께하는시민행동 특수고용노동자 제2차 실태조사자료 참조).

### 2) 근골격계질환 관련 요인

전체 300명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환을 느낀 부위가 있는지 모두 응답해달라고 물어본 결과 어깨 44%, 등/허리 41.7%, 목 37.7%, 다리/발 37%의 순으로 나타났다. 신체 부위별로 근골격계 질환이 발생하는 빈도를 살펴본 결과 다리나 발에 근골격계 질환을 느끼는 응답자의 경우 거의 매일 다리나 발에 불편함을 느끼는 경우가 50.5%로 나타났으며, 목, 등/허리, 어깨, 손목/손의 경우 약 40% 정도의 응답자가 거의 매일 해당 부위에 불편함을 느끼고 있는 것으로 나타난다. 신체 부위별로 근골격계 질환이 있는 응답자를 대상으로 근골격계 질환이 지속되는 기간에 대해 물어본 결과 목에 불편함을 느끼는 응답자의 경우 61.1%가 1주일 이내로 증상이 지속되는 것으로 나타났으며, 어깨, 팔/팔꿈치, 손목/손, 등/허리의 경우 50% 이상이 1주일 내 증상이 지속되는 것으로 응답하였다.

**〈표 Ⅲ-53〉 퀵서비스 종사자들의 근골격계 질환(복수응답)**

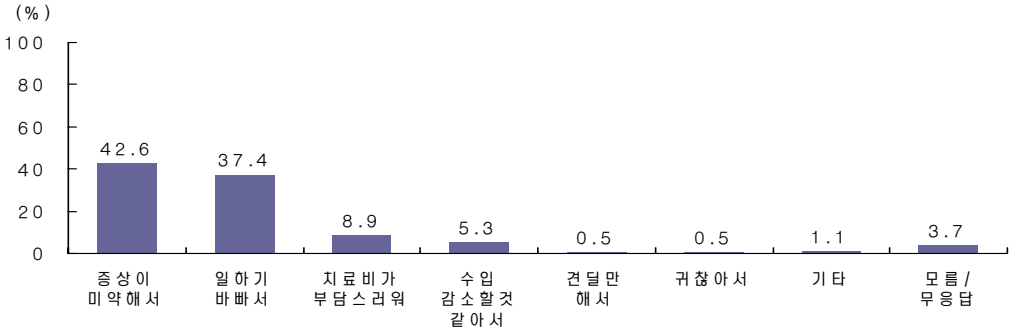
(단위 : %)

| | 이상부위 | 발생빈도 | 지속기간 | 증상정도 | 최근 발생부위 |
|---|---|---|---|---|---|
| 목 | 37.7 | 45.1 | 61.1 | 11.5 | 78.8 |
| 어깨 | 44.0 | 41.7 | 54.5 | 10.6 | 67.4 |
| 팔/팔꿈치 | 23.7 | 33.8 | 53.5 | 5.6 | 62.0 |
| 손/손목 | 30.0 | 41.1 | 57.8 | 12.2 | 70.0 |
| 등/허리 | 41.7 | 44.0 | 53.6 | 9.6 | 73.6 |
| 다리/발 | 37.0 | 50.5 | 48.6 | 10.8 | 69.4 |

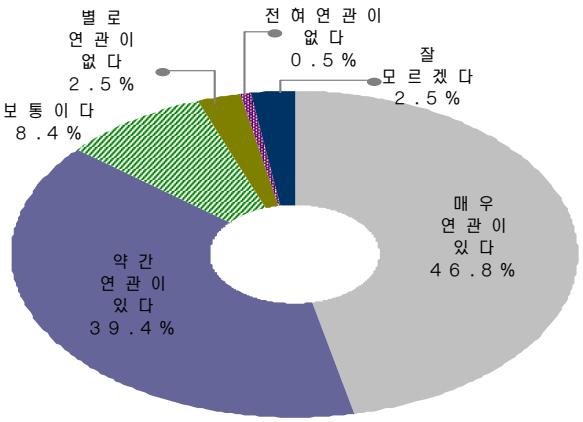
신체 부위별로 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자를 대상으로 해당 질환의 증상 정도는 어떤지 물어본 결과 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속되는 등 심하거나 매우 심하다고 응답한 비율이 손목/손의 경우 12.2%, 목의 경우 11.5%, 다리/발의 경우 10.8%, 어깨의 경우 10.6%의 순으로 높게 나타난다.

근골격계 질환을 겪고 있는 응답자 203명을 대상으로 해당 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있는지 물어본 결과 응답자의 24.6%가 전혀 어려움이 없다고 응답하였으며, 18.2%는 어려움이 있다(매우+다소)고 응답하였다. 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자 203명을 대상으로 해당 질환을 치료하고 있는지 물어본 결과 응답자의 31%만이 모든 증상 또는 일부 증상에 대해 치료를 받고 있으며, 68.5%의 응답자는 전혀 치료를 받지 않고 있는 것으로 나타난다. 근골격계 질환을 치료하지 않고 있는 190명의 응답자를 대상으로 진단은 받았으나 치료 받지 않는 이유에 대해 물어본 결과 42.6%가 증상이 미약해서, 37.4%가 일하기 바빠서라고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-79〉 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유




〈그림 Ⅲ-80〉 근골격계 질환의 업무 연관성



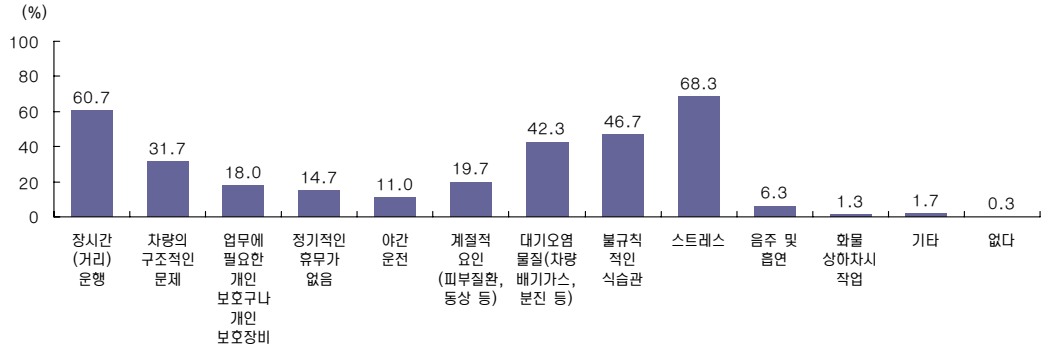
현재 근골격계 질환을 겪고 있는 203명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환의 업무연관성에 대해 물어본 결과 응답자의 86.2%가 업무연관성이 있다(매우+약간)고 응답하였다.

## 8. 퀵서비스 업무 환경

### 1) 퀵서비스 업무의 작업성 질환에 영향을 미치는 요인

전체 300명의 응답자를 대상으로 퀵서비스 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇인지 물어본 결과 전체 응답자의 68.3%가 스트레스가 가장 중요한 요인이라고 응답하였으며, 60.7%는 장시간(거리) 운행, 46.7%는 불규칙적인 식습관, 42.3%는 대기오염 물질이 중요한 요인이라고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-81〉 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답)

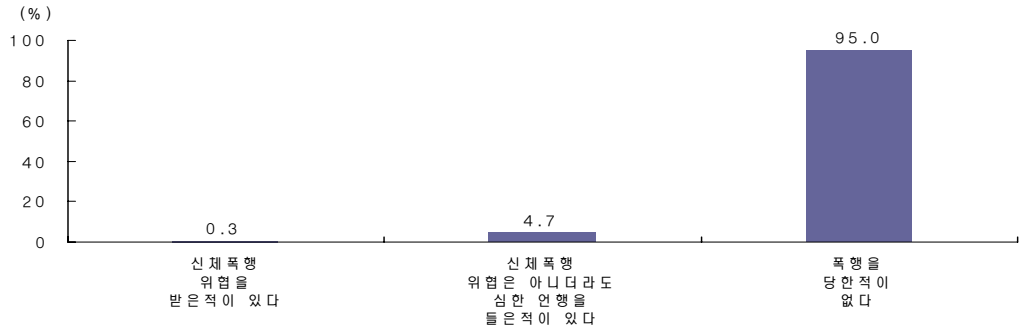



### 2) 고객으로부터의 신체 폭행 위협

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 퀵서비스 업무 중 고객으로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 80.7%가 폭행을 당한 적이 없다고 응답하였으며, 17.7%는 신체폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답하였다. 전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 퀵서비스 업무 중 직장동료나 상사로부터 신체

폭행 위협을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 95%가 신체 폭행 위협을 당한 적이 없다고 응답하였다. 신체폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답한 경우는 4.7%로 나타난다.

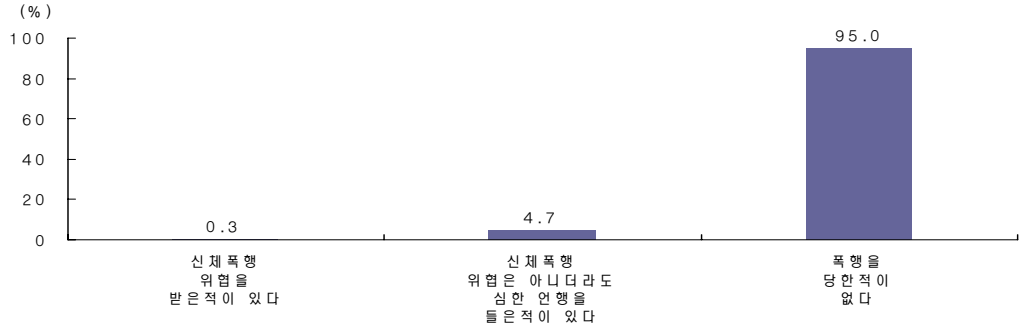
〈그림 Ⅲ-82〉 고객으로부터의 신체 폭행 위협




### 3) 직장동료 또는 상사로부터 신체 폭행 위협

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년 동안 퀵서비스 업무 중 직장동료나 상사로부터 신체 폭행 위협을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 95%가 신체 폭행 위협을 당한 적이 없다고 응답하였다. 신체폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답한 경우는 4.7%로 나타난다.

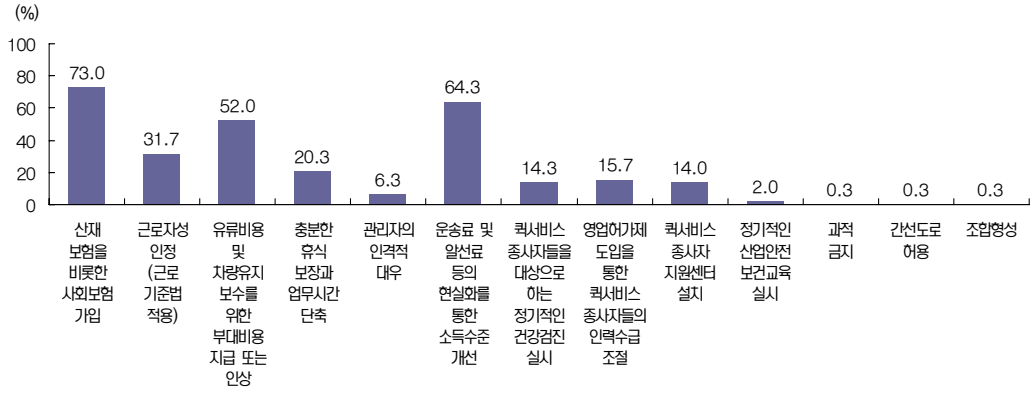
〈그림 Ⅲ-83〉 직장동료 또는 상사로부터 신체폭행 위협



## 9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항

전체 300명의 응답자를 대상으로 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항이 무엇인지 물어본 결과 산재보험을 비롯한 사회보험 가입이 73%, 운송료 및 알선료 등의 현실화를 통한 소득수준 개선이 64.3%, 유류비용 및 차량유지 보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상이 52%로 가장 높은 비율을 차지한다.

〈그림 Ⅲ-84〉 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답)



# Ⅶ. 대리운전자

## 1. 일반현황

### 1) 일반현황

#### (1) 대리운전자의 개요

대리운전은 음주운전 예방과 교통사고 감소에 기여하기 위한 목적으로 자연발생적으로 생겨난 자유업으로 2003년부터 급격히 증가한 것으로 추정된다. 이처럼 급격한 성장의 배경에는 사업자등록증 만으로 영업을 개시할 수 있고 운전면허증만 있으면 누구나 대리운전이 가능했기 때문이다. 또한 택시업계의 반발과 기타 사고의 위험에도 불구하고 정부는 실업난 해소에 기여하는 부분이 있으므로 그대로 방치한 것으로 보인다. 그러나 최근 이용자의 피해사고가 증가하고 보험가입이 이루어지지 않는 등 여론에서 문제가 되기 시작하며 대리운전업의 제도화에 대한 논의와 정부차원의 개입이 이루어지고 있다.

이른바 대리운전법(안)과 노사정위원회의 택시업계와 대리운전업계의 합의문에 기초한 정부 건의안이다. 대리운전입법안은 대리운전자의 자격요건과 대리운전업자에 대한 자격요건을 중심으로 구성되며 노사정위원회 건의문 역시 대리운전자의 종합보험 가입 의무화와 운전경력 3년과 1종 면허 등 자격요건 강화와 업계자율의 요금 신고방안 등 대리운전업계의 제도화에 초점을 맞추고 있다. 대리운전업계의 제도화도 반드시 필요한 부분이긴 하지만 이에 못지않게 중요한 부분이 대리운전업계에 종사하는 노동자들에 대한 보호대책과 노동자로서 권리를 가질 수 있도록 지원하는 방안이다. 대리운전업의 제도화로 높은 진입장벽을 세우기 위하여 대리운전자의 요건을 강화하고 있지만 주목적이 대리운전 이용자의 보호와 사고예방에 초점을 맞추고 있어 대리운전자의 권익과 보호대책에 대한 논의가 없는 것이 아쉬운 부분이다.

전반적으로 대리운전에 대한 공신력 있는 자료가 미흡하며, 대리운전 시장의 규모에 대해서는 다양한 의견이 많지만 공통된 의견은 정확한 수치를 알 수 없다는 것이다. 각각의 규모는 다음과 같이 요약된다.

〈표 Ⅲ-54〉 대리운전 현황[142)]

(단위 : 업체)

| | 노사정위 | 전국대리운전자협의회 | 한국교통연구원 |
|---|---|---|---|
| **업체수** | **7,000여개업체** | **7,207업체** | **6,681업체** |
| 대리운전자 | 100,000~150,000 | 150,000 | 82,949 |

대리운전 시장의 규모에 대해서는 다양한 의견이 많지만 공통된 의견은 정확한 수치를 알 수 없다는 부분이다. 한편 대리운전 시장규모는 2003년 쌍용화재 추정치로 연간 1조2천억원, 2005년 전국386대리운전협회 추정치는 연간2조원이다. 보험에 가입된 대리운전자수는 한국대리운전협회가 비공식적으로 집계한 바로는 2005년 8월에 삼성화재, 쌍용화재, 동부화재 3사가 주도적으로 대리운전보험 상품을 취급하고 있으며 가입인원은 3사를 합하여 총 25,000여명이고 후발 진입한 보험사(LG, 동양, 현대 등)에 20,000여명의 인원이 가입하여 전국적으로 약 4만에서 5만 명의 인원이 보험에 가입하여 대리운전업에 종사하는 것으로 나타났다.

한국교통연구원에 의하면 대리운전자 중 대리운전보험에 가입한 사람이 37%에 불과 한 것으로 나타나고 있다. 따라서 4만에서 5만명의 보험가입자를 기준으로 전체 대리운전자를 추정하면 총 대리운전자의 규모는 108,000명에서 135,000명에 이르는 것으로 추정된다. 한편 한국노동연구원의 인터뷰 조사와 경찰청 등 일반적인 견해는 대리운전보험 가입율이 20%미만으로 추정하고 있으며 이에 근거하면 200,000명에서 250,000명으로까지 추정이 가능하다.

한국대리운전협회가 회원사를 통해 파악한 1일 처리 콜 수는 약 50만 콜로 파악하고 있다. 이 중 서울과 경기 업체 수가 각각 511개오 K559개로 전국의 약 30%를 점유하고 있고, 처리 콜 수 는 서울과 경기가 각각 1일 10만과 9만 콜로 전국의 38%가량을 차지하고 있다. 인천까지 포함할 경우 업체 수나 운전기사 및 처리 콜수에서 타 지역을 압도하고 있다.

서울은 100명 이상의 대형업체가 40여곳, 30~100명 직원 보유회사가 100여곳, 나머지가 300여곳 이상이나 부산의 경우는 10여개의 대형화된 업체가 시장을 선도하고 있으며, 유흥가를 중심으로 한 업소형 업체도 50여곳이 영업중이다. 협회는 대리운전 업체가 2003년 후반을 기점으로 점차 대형화 추세로 변화하고 있는

142) 특수고용 연구포럼 실태조사 결과 발표, 2006

것으로 파악하고 있다.

대리운전의 유형은 매우 다양하지만 초기의 유흥업소 연계 방식의 대리운전은 이제 거의 사라지고 독자적인 사업으로 수행하는 업체유형이 대부분이다. 독자적인 업체들은 소자본으로 운영되는 중소형 업체로 열악한 구조를 가지고 있는 형태이다.

### (2) 대리운전자의 고용 형태

대리운전의 고용은 일을 주는 콜센타 회사와 1년 기간으로 계약하며[143] 전화번호 등록 후 일감을 전화로 받아 수행하며 근무수행 과정에서 손님의 항의나 계약사항 위반 시에는 제재하거나 해고를 당하기도 한다.

그러나 현재의 그 추세에 대하여 근로자성 여부를 판단하면 다음과 같다.

첫째, 대리운전자들이 고객으로부터 대리운전 이용요금을 직접 수령하여 회사에 일정액의 수수료를 임금(도는 일정액을 회사에 선납 후 해당금액 공제)하고 나머지는 자신의 수입으로 하는 등 기본급, 고정급 없이 수익금을 회사와 일정비율로 분배하고 있는 점에서 노동자성이 부정되는 측면이 있으나 최근에 대형업체와 프랜차이즈 등에서 대리운전 서비스 품질 제고차원에서 서비스의 안정성을 확보하기 위하여 정액납입이나 월급제/시간급이 증가하고 있으며 이러한 추세는 근로자성이 매우 강하다는 점이 있으며, 둘째, 회사와 체결한 계약서상 대리운전 수행을 위하여 회사가 지정한 장소에 대기하도록 되어있고 영업시간, 근무일수 등이 정해져 있는 점이 있다[144]. 셋째, 대리운전 보험가입시 사실상 대리운전회사와 보험회사의 계약이며, 보험계약서상에 직원으로 표기된다는 점이중요하며, 넷째, 회사로부터는 PDA를 통하여 고객의 콜 정보를 전달 받을 뿐 대리운전 과정에서 구체적인 지휘 및 감독을 받지 않고 있으나 서비스 제공과정에서 발생하는 클레임, 보험료 초과징수, 콜징수 시 벌금 등의 제제와 불이익이 있다는 점에서 사실상의 관리가 이루어지고 있어 지휘명령의 종속관계가 나타난다고 볼 수 있다[145].

---

143) 대리기사가 근로계약서를 요구해도 사측은 '가맹계약서'로 체결하며, 이로 인해 고용관계가 약하다며 노동부는 근로자성을 부정하고 있다.(2005년하반기 노동부 질의회시집)

144) 대리운전기사는 부분적으로 직접적으로 규제를 받지 않고 당일 업무개시(최초대리운전 수행) 이후에는 본인 재량이 있다는 점을 들어 반대의견도 있다.

145) 대리운전 수행에 필요한 PDA 구입비용, 대리운전 보험료, 사고발생 책임 등을 대리운전자가 부담하며, 4대 보험에 가입하지 않은 점 등은 노동자성에 반하는 측면이 있으나 이는 오히려 특수형태고용 근로자들의 처지의 결과이자 사용주가 악용하기 위

위와 같은 근무형태로 판단한다면 대리운전기사와 대리운전회사와의 사용종속관계가 나타나 근로자성의 특징을 가지고 있다고 볼 수 있다.

### 2) 설문조사 관련 일반현황

2008년 특수형태근종사자 산재발생현황 및 예방대책 연구 관련 설문조사결과 전반적인 대리운전 종사자의 일반현황은 다음과 같다. 연령별 대리운전 종사자의 분포현황을 살펴보고 이들의 근무시간 및 10시간 이상의 근무시간, 그리고 휴식일수 및 평균수면시간 등도 살펴보았다.

**〈표 Ⅲ-55〉 대리운전 일반사항**

(단위 : 명, %)

| 구 분 | | 응답자 수 | 비율(%) |
|---|---|---|---|
| 전 체 | | 300 | 100.0 |
| 연 령 별 | 30대 이하 | 86 | 28.7 |
| | 40 대 | 157 | 52.3 |
| | 50 대 | 54 | 18.0 |
| | 60대 이상 | 3 | 1.0 |
| 근무 형태 | 전 업 | 183 | 61.0 |
| | 부 업 | 117 | 39.0 |
| 주근무시간 | 주 40시간 미만 | 79 | 26.3 |
| | 주40~50시간미만 | 40 | 13.3 |
| | 주50~60시간미만 | 45 | 15.0 |
| | 주 60시간 이상 | 136 | 45.3 |
| 10시간이상근무 | 월 10일 미만 | 103 | 34.3 |
| | 월10~20일 미만 | 31 | 10.3 |
| | 월 20일 이상 | 166 | 55.3 |
| 야간근무일수 | 월 10일 미만 | 21 | 7.0 |
| | 월10~20일 미만 | 29 | 9.7 |
| | 월 20일 이상 | 250 | 83.3 |
| 휴식 일수 | 월 5일 미만 | 141 | 47.0 |
| | 월5 ~10일 미만 | 100 | 33.3 |
| | 월10일 이상 | 59 | 19.7 |
| 하루평균수면 | 5시간 미만 | 19 | 6.3 |
| | 5~7시간미만 | 163 | 54.3 |
| | 7시간 이상 | 118 | 39.3 |

한 수단이라는 차원에서 정책이나 제도의 결과이므로, 이를놓고 노동자가 아니라고 판단기준으로 삼는 것은 약한 측면이 있음. 한편 최근에는 PDA 구입비용(입사지원금), 보험료, 이동비용 등을 부담하는 대형업체와 프랜차이즈가 증가하고 있는 추세다.

근무연령층은 40대가 52%가 넘는 장년층이 많으며 부업보다는 전업의 형태가 60%가 넘는다. 주근무시간을 살펴보면 주 60시간 이상이 절반에 가까운 수치를 나타내고 월 20일 이상을 10시간 이상 근무하는 것을 알 수 있다. 무엇보다 야간근무일수가 월 20일 이상이 83%가 넘게 야간근무를 하고 있는 것을 알 수 있다. 반면에 휴식일수가 10일 미만은 80%가 넘으며 이 가운데 47%가 월 5일 미만의 휴식 일수를 나타내고 있다. 이를 살펴보면 휴식일수가 부족하며 주 60시간 이상 야간근무를 자주하는 열악한 근무환경이  나타나는 것을 알 수 있다.

기본적인 대리운전 종사자의 일반사항을 평균치로 평균경력, 월 10시간 이상 근무한 날, 월 밤근무 일수, 월 평균 휴식일, 주당 근무시간을 살펴보면 다음과 같이 나타난다.

**〈표 Ⅲ-56〉 대리운전 종사자 일반사항**

| 일 반 사 항 | 평 균 치 |
|---|---|
| 평균 경력 | 2.6년 |
| 한 달간 10시간 이상 근무한 날 | 15.7일 |
| 한 달간 밤근무 일자 | 22.5일 |
| 월 평균 휴식일 | 5.6일 |
| 주당 근무시간 | 52.7시간 |

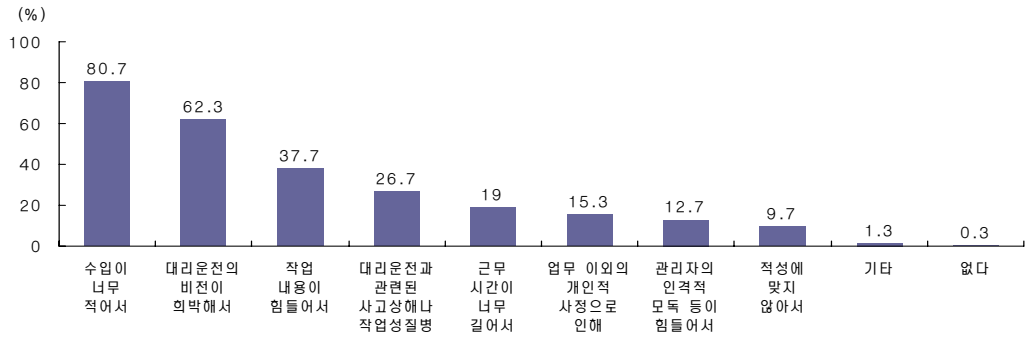
대리운전 종사자 면접 결과 평균 경력은 2.6개월이며, 한 달 평균 약 15.7일 정도는 하루 10시간 이상 근무하는 것으로 나타났다. 밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상을 포함하여 일하는 경우는 한 달 평균 약 22.5일이며, 월평균 약 5.6일 정도 휴식을 취하는 것으로 나타난다. 대리운전 종사자의 경우 주당 평균 52.7시간을 근무하고 있음을 알 수 있다.

### 3) 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유

이처럼 열악한 근무여건에 대한 근본적인 원인을 살펴보기 위한 설문사항에 대한 내용은 다음과 같은 현재 일을 그만두고 싶은 이유에 대한 결과이다. 현재 하고 있는 일을 그만두고 싶을 경우 그 이유가 무엇인지 물어본 결과 80.7%가 수입이 너무 적기 때문이라고 응답하였으며, 대리운전 비전이 희박하

다는 응답이 62.3%, 작업 내용이 힘들기 때문이라는 응답이 37.7%로 높게 나타났다. 이처럼 장시간 근무조건에 비해 임금의 비효율성을 근무를 그만두고 싶은 주요요인으로 꼽았으며 직무에 대한 비전이 불투명성과 직무의 근로내용이 힘들다는 원인을 차순으로 살펴볼 수 있다. 더불어 대리운전에 따른 직무사고나 질병, 작업성 질병들을 그만두고 싶은 이유로 살펴볼 수 있다. 특히나 야간업무를 많이 진행하고 있기 때문에 근무시간이 너무 길기 때문에 현직을 그만두고 싶은 또 다른 이유로 나왔다. 보다 구체적인 사항은 다음의 그림을 살펴보면 업무이외의 개인적인 사정으로 인해, 관리자의 인격적 모독 등이 힘들어서, 적성에 맞지 않아서 등이 원인으로 나타났다.

**〈그림 Ⅲ-85〉 현재 하는 일을 그만두고 싶은 이유(복수응답)**

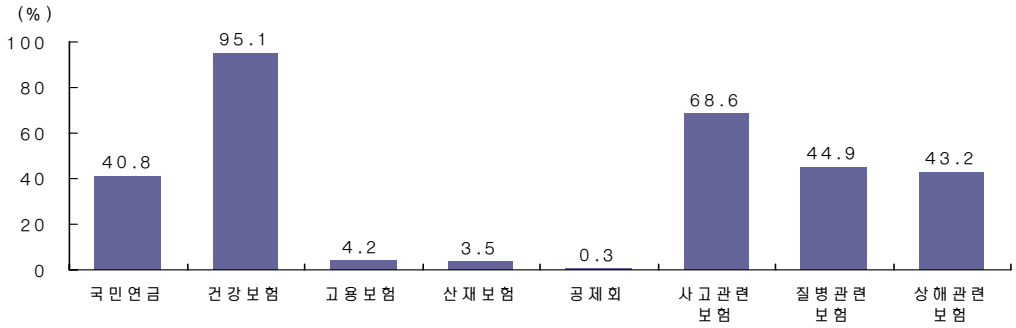



## 2. 대리운전자 보험가입 관련 결과

### 1) 보험 가입현황

대리운전자가 현재 가입하고 있는 보험은 무엇인지 물어본 결과 전체 300명의 응답자 중 건강보험은 95.1%, 사고관련 보험은 68.6%, 질병관련 보험은 44.9%, 상해관련 보험은 43.2%가 가입하고 있는 것으로 나타난다. 건강보험이 95%에 육박하는 것에 비해 산재보험은 3.5%로 매우 경미한 가입현황을 살펴볼 수 있다.

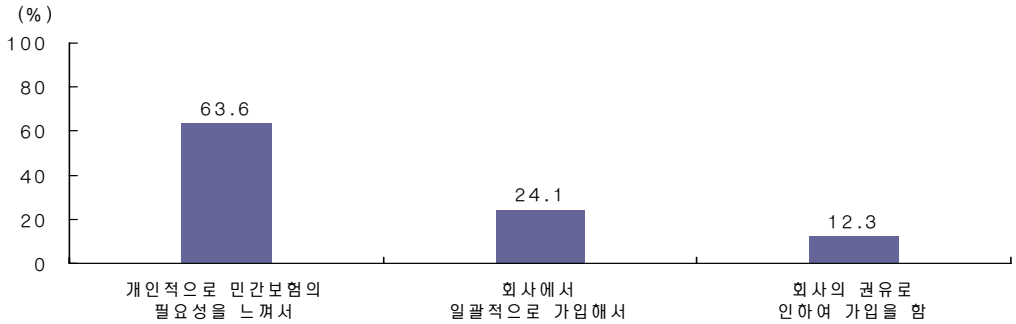
〈그림 Ⅲ-86〉 보험 가입현황(복수응답)




### 2) 민간보험 가입현황

대리운전자의 민간보험 가입현황을 살펴보면 다음과 같이 살펴볼 수 있다. 사고나 질병, 상해관련 민간보험에 가입했다고 응답한 228명의 응답자에게 민간보험을 가입한 가장 큰 이유는 무엇인지 물어본 결과 개인적으로 필요성을 느껴서 가입을 했다는 응답이 63.6%로 나타났으며, 회사에서 일괄적으로 가입한 경우는 24.1%, 회사의 권유로 인해 가입을 한 경우는 12.3%로 나타난다. 특수형태근로종사자의 한 유형인 대리운전종사자의 경우 산재적용의 폭이 넓지 않은 현 상황에서 직업에 대한 불안정성으로 인해 개인적으로 민간보험의 필요성에 대해 63%이상이 그 필요성을 느끼고 가입원인으로 작용한 것으로 살펴볼 수 있다.

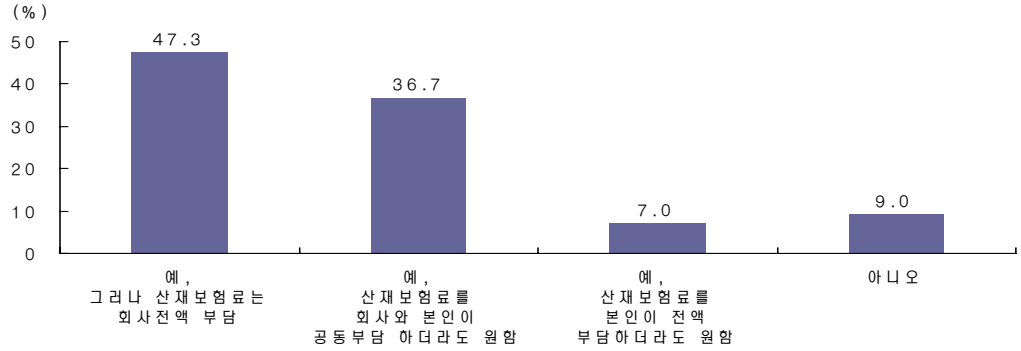
〈그림 Ⅲ-87〉 민간보험 가입이유



### 3) 산재보험 확대 시 가입 의사

산재보험 확대 시 가입 의사를 살펴보면 다음과 같이 나타난다. 향후 산재보험이 해당업종에 확대 적용될 경우 산재보험에 가입하기를 원하는지 물어본 결과 응답자의 91%가 가입 의사가 있는 것으로 나타났으며, 산재보험이 확대 적용될 경우 산재보험료는 회사가 전액 부담해야 한다는 의견이 47.3%로 나타난다. 회사의 전담에 대한 요구도가 84%로 매우 높은 것을 알 수 있으며 산재보험 확대시 대리운전영업체의 산재보험료 전담에 대한 책임성이 필요하다는 것을 알 수 있다. 하지만 산재보험 확대시에 산재보험에 가입한 의사가 없는 9%에 대한 가입거부 이유에 대한 사항을 살펴볼 필요가 있다.

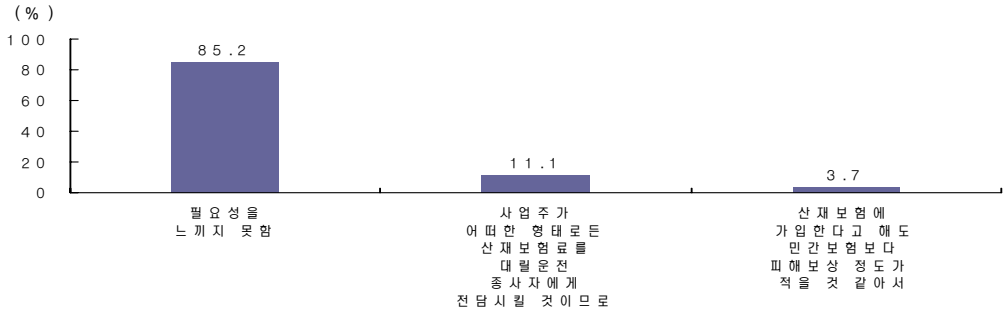
**〈그림 Ⅲ-88〉 산재보험 확대시 가입 의사**




### 4) 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유

산재보험에 대한 요구도가 높음에도 불구하고 산재보험이 확대되더라도 가입을 희망하지 않는 이유를 살펴보면 다음과 같다. 향후 산재보험이 확대되더라도 가입하지 않겠다고 응답한 27명의 응답자에게 가입을 희망하지 않는 이유는 무엇인지 물어본 결과 85.2%가 별다른 필요성을 느끼지 못한다고 응답하였으며, 11.1%는 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 전담시킬 것이므로 가입을 희망하지 않는다고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-89〉 산재보험 가입을 희망하지 않는 이유

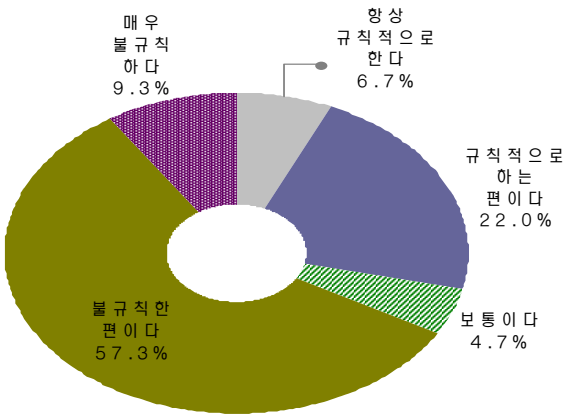



## 3. 대리운전자의 건강관리 현황

### 1) 체력적 부담과 규칙적인 식사

현재 업무의 체력적 부담 정도가 어느 정도인지 물어본 결과 힘들다(매우+약간)는 응답이 전체의 61%, 견딜만하거나 힘들지 않다는 응답이 21%로 나타남. 전체 300명의 응답자를 대상으로 평소 규칙적인 식사를 하고 있는지 물어본 결과 규칙적으로 하는 편이거나 항상 규칙적으로 하는 경우는 28.7%, 불규칙한 편이거나 매우 불규칙한 경우가 66.7%로 대부분을 차지하고 있다.

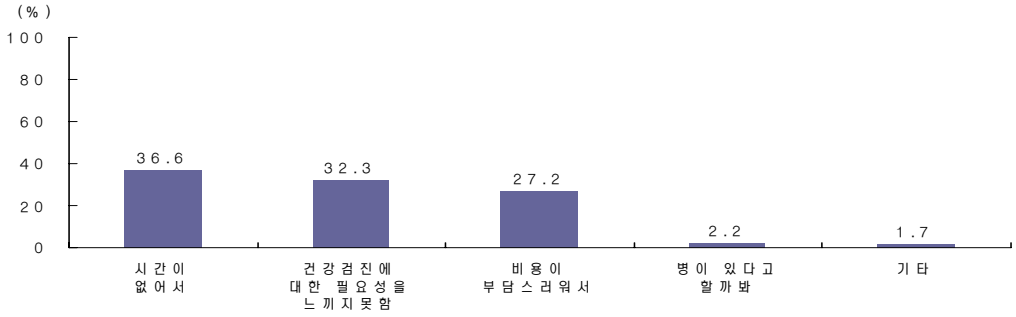
〈그림 Ⅲ-90〉 규칙적인 식사 여부



### 2) 건강검진

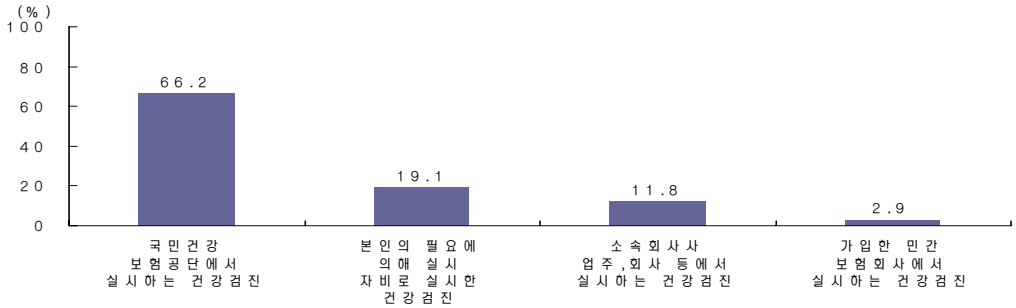
현재 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있는지 물어본 결과 전체의 22.7%만이 건강검진을 받은 경험이 있다고 응답하였다. 건강검진을 받은 경험이 없다고 응답한 232명을 대상으로 건강검진을 받지 않은 이유는 무엇인지 물어본 결과 시간이 없어서 받지 못했다는 응답이 36.6%, 건강검진의 필요성을 느끼지 못해서라는 응답이 32.3%, 비용이 부담스러웠다는 응답이 27.2%로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-91〉 건강검진을 받지 않은 이유




건강검진을 받은적이 있다고 응답한 68명을 대상으로 받은 건강검진의 종류는 무엇인지 물어본 결과 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 66.2%로 가장 많았으며, 본인 필요에 의해 자비로 받은 경우가 19.1%, 소속회사에서 실시하는 건강검진을 받은 경우가 11.8%의 순으로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-92〉 건강검진 종류



## 4. 대리운전자의 사고나 건강이상 위험

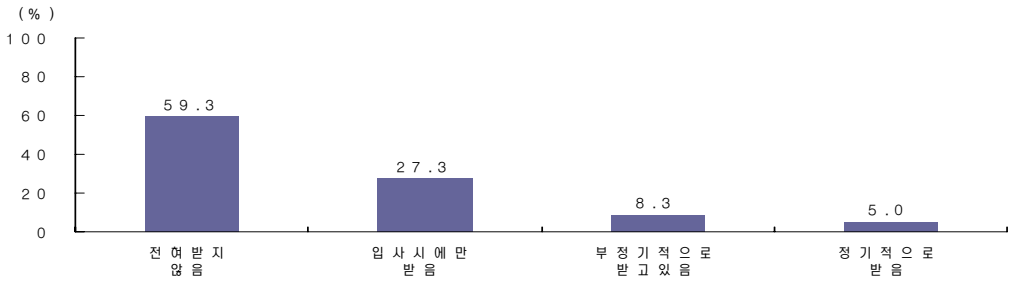
### 1) 사고나 건강이상 위험

전체 300명의 응답자를 대상으로 업무 중 사고나 상해, 건강이상 위험은 얼마나 된다고 생각하는지 물어본 결과 전체 응답자의 70.7%가 위험이 높다(매우많음+많은편임)라고 응답하였다. 다른 업종 대비 사고나 상해, 건강이상 위험은 얼마나 되는지 물어본 결과 상대적으로 더 위험하다(훨씬 더 높음+더 위험한 편임)라고 응답한 비율이 73.3%로 크게 높게 나타난다.

### 2) 안전보건교육

전체 300명의 응답자를 대상으로 업무 중 발생할 수 있는 사고나 상해, 직업성 질병 등에 대해 회사 또는 관련기관으로부터 안전보건교육을 받고 있는지 물어본 결과 전혀 받지 않는다고 응답한 경우가 59.3%로 가장 높게 나타났으며, 입사시에만 받는 경우가 27.3%, 부정기적으로 받고 있는 경우가 8.3%로 나타난다.

〈그림 Ⅲ-93〉 안전보건교육 실시여부

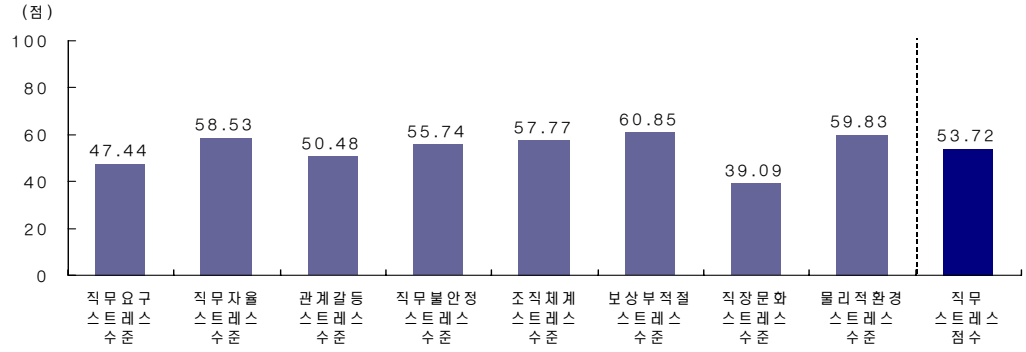



## 5. 직무스트레스

직무스트레스의 경우 ‘한국형 직무스트레스 특정도구(’의 단축형(24문항)을 통해 측정을 하였으며, 자문회의를 통해 물리적 환경(3문항)을 포함하는 것이

좋을 것 같다는 의견을 반영하여 총 27개의 문항으로 측정하였다. 최종적으로 특수형태근로 종사자들을 대상으로 한 직무스트레스는 총 8개의 영역으로 되어 있다. 구체적으로는 직무요구(1~4번), 직무자율(5~8번), 관계갈등(9~10번), 직무불안정(12~13번), 조직체계(14~17번), 보상부적절(18~20번), 직장문화(21~24번), 물리환경(25~27번) 으로 구성되어 있다. 각 문항의 내용은 동일하며 예비조사를 실시한 이후 설문의 응답자가 이해하기 쉬운 단어로 수정하여 본 조사를 실시하였다. 직무 스트레스 지수를 살펴본 결과 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 직장문화, 물리적 환경에 대한 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났으며, 종합적으로는 53.7점으로 직무 스트레스가 높은 수준인 것으로 나타남. 종합적으로는 55.7점으로 직무 스트레스 수준이 높은 것(50.8~56.5점)으로 나타났다.[146]

〈그림 Ⅲ-94〉 직무 스트레스 지수




## 6. 대리운전자의 사고나 상해 발생 현황

### 1) 사고나 상해 발생 현황

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 12개월 동안 사고나 상해를 당한적이 있는지 물어본 결과 10.7%가 사고나 상해를 당한 경험이 있는 것으로 응답하였다. 특히 하루평균 수면시간이 5시간 미만인 경우 사고나 상해를 당한 비율

146) '한국형 직무스트레스 평가기준'은 부록 참고

이 31.6%로 상대적으로 크게 높게 나타남. 지난 12개월 동안 사고나 상해가 있었던 32명의 응답자를 대상으로 몇차례 사고나 상해를 당했는지 물어본 결과 평균 1.3회인 것으로 나타난다. 전체 300명의 응답자를 대상으로 주로 발생하는 사고나 상해의 종류가 무엇인지 모두 응답해 달라고 물어본 결과 타박상(삠)이 33.3%, 골절이 16.8%로 가장 높게 나타난다. 사고나 상해를 겪은 경험이 있는 39명의 응답자를 대상으로 주로 다치는 부위는 어디인지 물어본 결과 목이 46.2%, 허리 28.2%, 다리 25.6%로 높게 나타난다. 사고나 상해 경험이 있는 39명을 대상으로 주로 발생하는 사고 내용은 무엇인지 물어본 결과 주행중 접촉사고 등의 교통사고를 주로 겪는다고 응답한 경우가 89.7%, 주차시 차량 손상 등의 사고가 주로 발생한다고 응답한 경우가 12.8%, 이동중에 넘어지거나 미끄러지는 경우가 있다고 응답한 비율이 5.1%로 나타난다.

**〈표 Ⅲ-57〉 대리운전자의 사고나 상해 발생 현황(복수응답)**

(단위 : %)

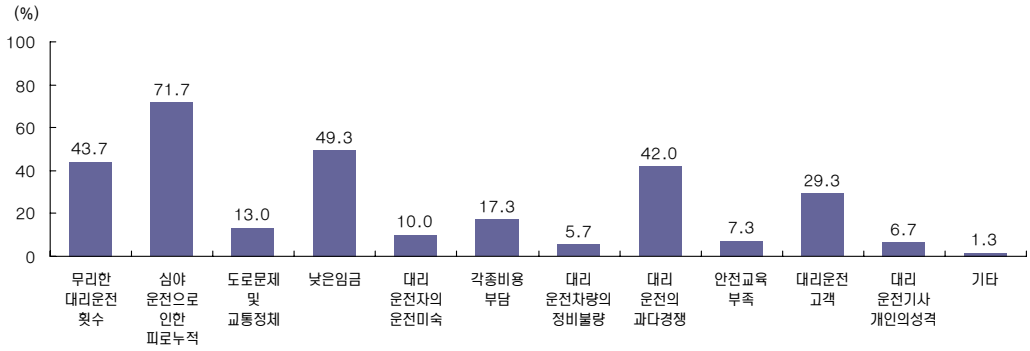
| 사고/상해종류 | 비율(%) | 다치는 부위 | 비율(%) | 사고내용 | 비율(%) | 사고처리방법 | 비율(%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 골절 | 16.8 | 머리 | 5.1 | 주행중사고 | 35 | 국민건강보험 | 2.6 |
| 타박상(삠) | 33.3 | 얼굴 | 5.1 | 주차사고 | 5 | 자동차보험 | 61.5 |
| 뇌진탕 | 3.6 | 목 | 46.2 | 넘어짐 등의 사고 | 2 | 민간상해보험 | 10.3 |
| 동상 | 0.7 | 어깨 | 7.7 | | | 자비부담 | 28.2 |
| 접촉사고 | 1.3 | 팔 | 10.3 | | | 회사부담 | 2.6 |
| 없다 | 87.0 | 허리 | 28.2 | | | 고객회사부담 | 2.6 |
| | | 다리 | 25.6 | | | 사고상대방처리 | 10.3 |
| | | 발 | 5.1 | | | | |
| | | 발가락 | 2.6 | | | | |

### 2) 업무상 사고나 상해의 원인 및 예방조치 방안

사고나 상해 경험이 있는 39명을 대상으로 사고처리는 주로 어떻게 하는지 사고처리 방법을 모두 응답해 달라고 물어본 결과 자동차 보험을 통해 사고처리를 한다고 응답한 비율이 61.5%로 가장 높았으며, 자비로 부담하는 경우

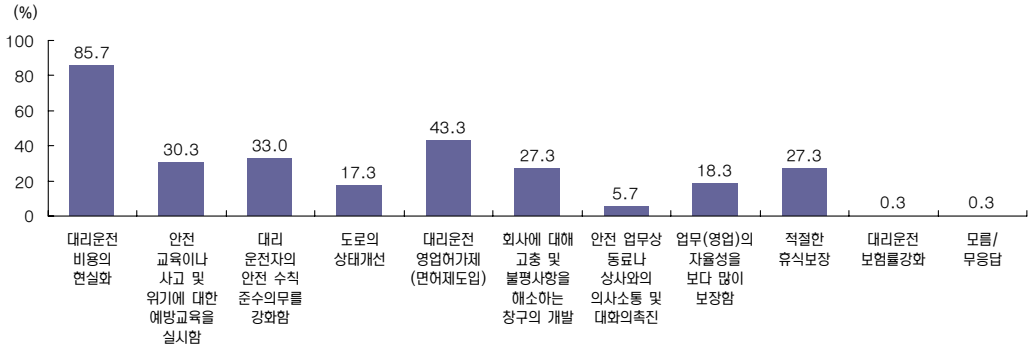
28.2%, 민간상해보험이나 사고 상대방 처리가 각각 10.3%로 나타난다. 전체 응답자를 대상으로 업무상 발생하는 사고나 상해의 원인에 대해서 모두 이야기해 달라고 요청한 결과 심야 운전으로 인한 피로누적 71.7%, 낮은 임금 49.3%, 무리한 대리운전 회수 43.7%, 대리운전의 과다경쟁 42%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-95〉 사고나 상해의 원인(복수응답)




전체 300명의 응답자를 대상으로 업무상 사고를 예방할 수 있는 조치들 중 가장 중요하다고 생각하는 조치는 무엇인지 물어본 결과 대리운전 비용의 현실화가 85.7%, 대리운전 영업허가제 도입이 43.3%, 대리운전자의 안전수칙 준수 의무 강화가 33%, 안전교육이나 사고 및 위기에 대한 예방교육 실시가 30.3%의 순으로 높게 나타난다.

〈그림 Ⅲ-96〉 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치(복수응답)



## 7. 대리운전자자의 건강 관련 결과

### 1) 건강이상(질병)

전체 300명의 응답자를 대상으로 현재 건강에 이상을 느끼는 부분이 있는지 모두 응답해 달라고 물어본 결과 전신피로를 호소하는 응답자 비율이 43.3%, 시력저하 21.7%, 불면증 19%, 두통 17.7%, 위통, 복통 등 12.3%의 순으로 나타난다. 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 증상 수준에 대해서 전혀 심하지 않다(1점)에서 매우 심하다(5점)사이에 어느 정도인지 물어본 결과 청력손실이나 피부문제, 위통, 복통, 안구건조증 등이 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮은 정도(2.5점~3.5점 사이)인 것으로 나타남. 현재 건강에 이상을 느끼는 부분의 업무 연관성에 대해 전혀 연관이 없다(1점)에서 매우 연관이 있다(5점) 사이에 어느 정도인지 물어본 결과 시력저하, 두통, 위통, 복통, 호흡곤란, 심장질환, 전신피로, 불면증, 불안, 우울, 안구건조증 등 대부분의 증상이 연관이 있는 편(3.5점~4.5점)으로 나타난다. 현재 이상을 느끼는 부분에 대해 치료를 받고 있는지 물어본 결과 위통, 복통 등의 경우 38.9%가 치료를 받고 있으며, 전신피로인 경우 75.7%, 시력저하나 불면증을 겪고 있는 경우는 약 30%가 별다른 치료를 받지 않고 있는 것으로 나타난다.

**〈표 Ⅲ-58〉 대리운전자의 건강이상**

(단위 : %)

| | 건강이상(%) | 이상정도(점) | 업무연관성(점) | 전혀치료안받음(%) |
|---|---|---|---|---|
| 청력손실 | 6.90 | 2.24 | 3.57 | 14.70 |
| 시력저하 | 24.80 | 2.28 | 3.63 | 53.40 |
| 피부문제 | 5.00 | 2.80 | 4.27 | 6.90 |
| 두통 | 15.50 | 2.65 | 4.37 | 25.00 |
| 위통, 복통 등 | 14.50 | 2.63 | 4.23 | 18.10 |
| 호흡곤란 | 5.00 | 2.40 | 3.73 | 6.90 |
| 심장질환 | 3.30 | 3.10 | 4.30 | 2.60 |
| 전신피로 | 26.40 | 2.81 | 4.23 | 43.10 |
| 불면증 | 8.30 | 2.56 | 4.00 | 16.40 |
| 알레르기 | 4.30 | 2.46 | 4.08 | 6.00 |
| 불안 | 4.60 | 2.57 | 4.00 | 8.60 |
| 우울 | 3.00 | 2.11 | 3.67 | 6.00 |
| 안구건조증 | 5.60 | 2.53 | 4.06 | 11.20 |
| 기타 | 2.00 | 2.67 | 3.17 | 0.00 |

건강 이상을 느끼고 있는 경우 건강이상으로 작업에 어려움을 겪는지 물어본 결과 어려움이 없다(전혀+약간)는 경우가 68.4%로 대부분이었으며, 어려움을 겪는다(매우+다소)는 응답은 8.8%로 나타난다.

### 2) 건강이상(근골격계질환)

전체 300명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환을 느낀 부위가 있는지 모두 응답해 달라고 물어본 결과 어깨 30%, 목 28.7%, 다리/발 24.7%, 등/허리 22.7%의 순으로 나타난다. 신체 부위별로 근골격계질환이 발생하는 빈도를 살펴본 결과 다리나 발에 근골격계 질환을 느끼는 응답자의 경우 거의 매일 다리나 발에 불편함을 느끼는 경우가 51.4%로 나타났으며, 목, 어깨, 팔이나 팔꿈치의 경우 약 40%정도의 응답자가 거의 매일 해당 부위에 불편함을 느끼고 있는 것으로 나타난다. 신체 부위별로 근골격계질환이 있는 응답자를 대상으로 근골격계 질환이 지속되는 기간에 대해 물어본 결과 목이나 어깨, 등/허리에 불편함을 느끼는 응답자의 경우 약 60% 이상이 1주일 이내로 증상이 지속되는 것으로 응답하였다. 신체 부위별로 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자를 대상으로 해당 질환의 증상 정도는 어떤지 물어본 결과 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속되는 등 심하거나 매우 심하다고 응답한 비율이 팔/팔꿈치의 경우 18.2%, 손목/손의 경우 11.1%, 어깨의 경우 10% 순으로 높게 나타난다. 신체 부위별로 근골격계 질환을 겪고 있는 응답자를 대상으로 지난 일주간 증상이 있었는지 물어본 결과 증상이 있었다고 응답한 비율이 팔/팔꿈치의 경우 77.3%, 등/허리의 경우 72.1%, 목의 경우 70.9%의 순으로 높게 나타난다.

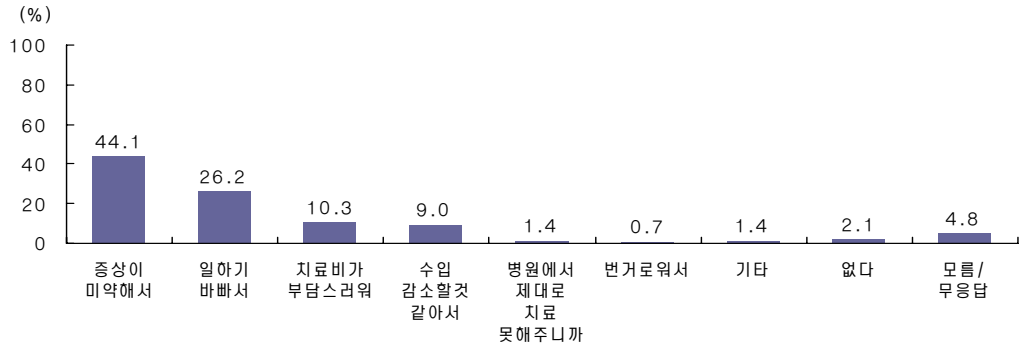
〈표 Ⅲ-59〉 대리운전 종사자들의 근골격계 질환(복수응답)

(단위 : %)

| | 이상부위 | 발생빈도 | 지속기간 | 증상정도 | 최근 발생부위 |
|---|---|---|---|---|---|
| 목 | 28.7 | 44.2 | 62.8 | 7.0 | 70.9 |
| 어깨 | 30.0 | 45.6 | 66.7 | 10.0 | 68.9 |
| 팔/팔꿈치 | 7.3 | 45.5 | 40.9 | 18.2 | 77.3 |
| 손/손목 | 9.0 | 29.6 | 55.6 | 11.1 | 59.3 |
| 등/허리 | 22.7 | 39.7 | 60.3 | 8.8 | 72.1 |
| 다리/발 | 24.7 | 51.4 | 55.4 | 9.5 | 68.9 |

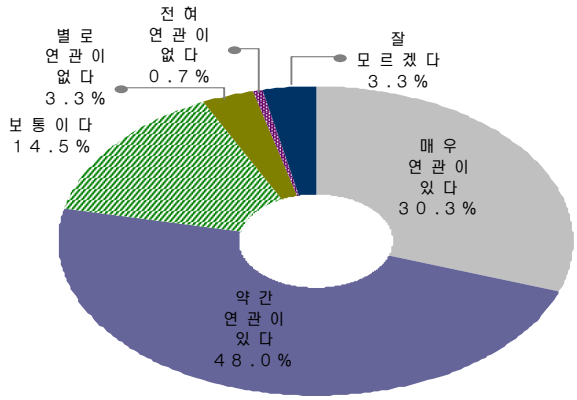
근골격계 질환을 겪고 있는 응답자 152명을 대상으로 해당 질환을 치료하고 있는지 물어본 결과 응답자의 25.7%만이 모든 증상 또는 일부 증상에 대해 치료를 받고 있으며, 73%의 응답자는 전혀 치료를 받고 있지 않은 것으로 나타난다. 근골격계 질환을 치료하지 않고 있는 145명의 응답자를 대상으로 진단은 받았으나 치료받고 있지 않은 이유는 무엇인지 물어본 결과 44.1%가 증상이 미약해서, 26.2%가 일하기 바빠서라고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-97〉 근골격계 질환을 치료하지 않는 이유




현재 근골격계 질환을 겪고 있는 152명의 응답자를 대상으로 근골격계 질환의 업무연관성에 대해 물어본 결과 응답자의 78.3%가 업무연관성이 있다(매우+약간)고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-98〉 근골격계 질환의 업무 연관성

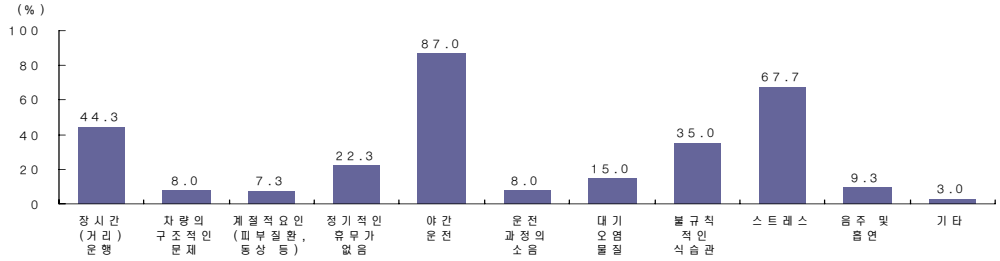



## 8. 대리운전 종사자 업무 환경

### 1) 대리운전자 업무의 작업성 질환에 영향을 미치는 요인

전체 300명의 응답자를 대상으로 대리운전 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 무엇인지 물어본 결과 전체 응답자의 87%가 야간운전이 가장 중요한 요인이라고 응답하였으며, 또한 67.7%는 스트레스, 44.3%는 장시간 운행이 중요한 요인이라고 응답하였다[147].

〈그림 Ⅲ-99〉 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답)

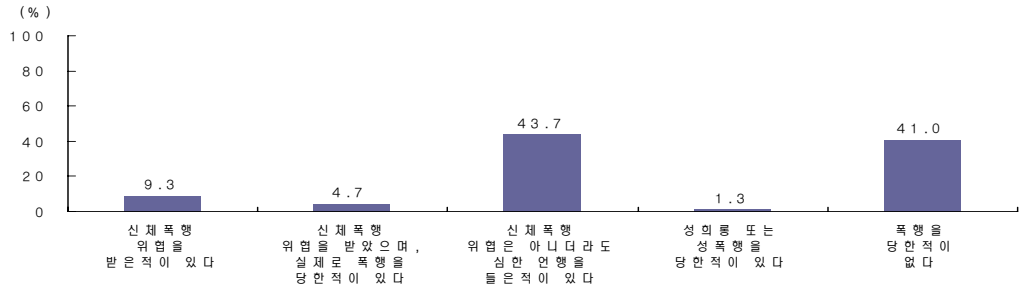



147) 대리운전자의 작업성 질환 원인은 무릎, 발목, 허리, 시력 저하(PDA 화면, 야간 활동으로 인한 시력 퇴화 등), 청력 손실, 피부, 두통, 위통, 호흡 곤란, 전신피로, 불면증, 불안, 우울 등과 일정한 대기 장소가 없어 겨울에 바닥에서 몸을 웅크리고 밤을 새움, 여름에는 모기에게 노출되는 원인이 가장 많이 발생 하는 것으로 심층면접결과 나타나고 있다.

### 2) 고객으로부터의 신체 폭행 위협

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년동안 대리운전 중 고객으로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 42.7%가 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행을 들은 적이 있다고 응답하였다[148].

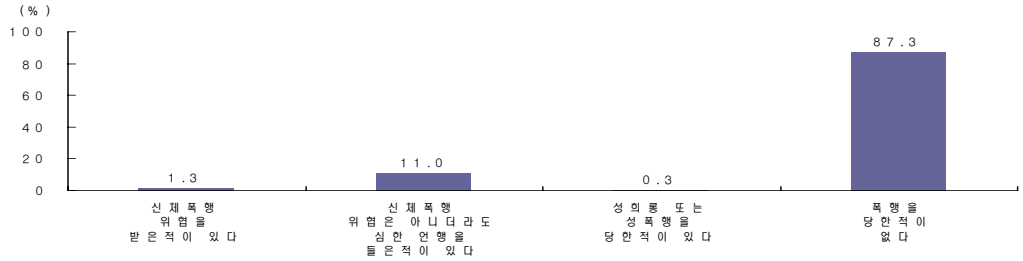
〈그림 Ⅲ-100〉 고객으로부터의 신체 폭행 위협




### 3) 직장동료 또는 상사로부터 신체 폭행 위협

전체 300명의 응답자를 대상으로 지난 1년동안 대리운전 중 직장동료나 상사로부터 신체 폭행이나 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 있는지 물어본 결과 응답자의 87.3%가 신체 폭행이나 위협, 심한 언행, 성희롱 등을 당한 적이 없다고 응답하였다.

〈그림 Ⅲ-101〉 직장동료 또는 상사로부터 신체폭행 위협

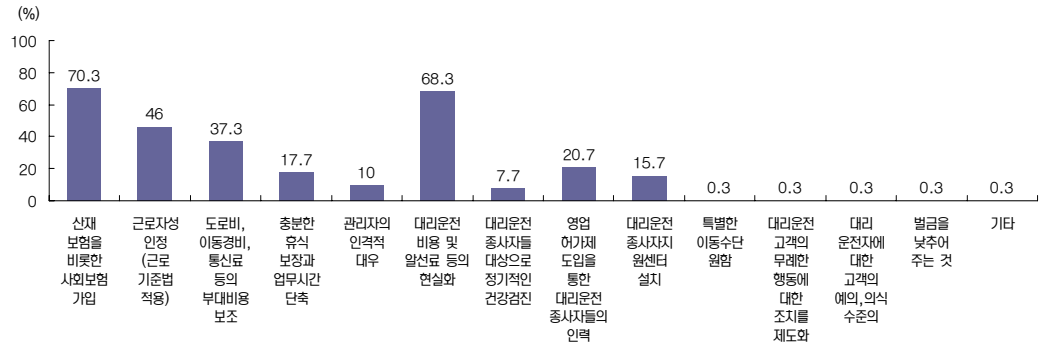



148) 고객 중에 술버릇이 나쁘거나 대리운전 기사를 마구 대하는 손님을 만났을 경우 스트레스가 심하고 폭행당하는 경우가 가장 발생하는 현상임.

## 9. 산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항

전체 300명의 응답자를 대상으로 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항은 무엇인지 물어본 결과 산재보험[149]을 비롯한 사회보험 가입이 필요하다는 응답이 70.3%, 대리운전 비용 및 알선료 등의 현실화가 필요하다는 응답이 68.3%로 가장 높은 비율을 차지한다.

〈그림 Ⅲ-102〉 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답)




149) 산재보험 가입 시 회사에서 전액 납부해주기를 원하고 있으며, 그것이 어려울 때에는 회사와 개인이 반반씩 부담하는 것도 가능한 것으로 조사됨.

# 제4장 산재발생에 관한 예방대책

# 제4장 산재발생에 관한 예방대책

이번 설문조사와 연구를 통하여 특수형태 근로종사자의 재해예방의 대책에 관한 내용을 종합하여 보면 5개 직종의 성질이 달라 예방대책의 특징은 각각 다르게 나타나고 있다. 그러나 공통사항은 제도적인 보완이 필요한 정책적인 법률 보호부분으로 근로자성의 인정이라는 의미로 논리적 접근이 필요하다고 본다. 특히 재해발생 원인 검토 중에는 화물운송종사자나 덤프운송종사자를 살펴보면 제도적 절차를 통하여 정책적 대안을 제시하여야 하지만 그중에서 가장 시급한 것이 운송료에 관한 재검토와 근로기준법 근로자성 인정에 관한 부분이라고 본다. 사회적 문제가 되고 물류산업의 중요성을 감안하여 운송종사자들의 적정한 운송료 보장이 이루어져야 사고의 감소와 아울러 작업성 질환의 예방이 이루어질 수 있다고 본다. 특히 운송료 단가의 해결을 위한 방안으로 무리한 회수운행을 통하여 발생하는 사고와 그에 따른 스트레스, 기존 수입을 높이기 위한 방안으로 업무과중, 무리한 야간업무등이 나타나고 있는 것으로 조사되고 있다. 따라서 이러한 무리한 운행은 사용자 의미를 가지고 있다는 면에서 본다면 운송당사자의 본인 문제라고 하면 할 수 있지만 포괄적인 근로를 제공하고 그에 따른 보수의미라고 생각하면 근로자 인정이 가능하고 그에 따른 보호가 필요한 것이다. 업무라는 성격을 설명 될 수 있을지 모르지만 업무의 연속성과 업무에 관련한 사고성 질병은 보호 받을 수 없게 되므로 일반적인 사용자 의미보다는 종속성을 기준으로 판단이 필요하다. 그리고 간병인 경우에도 보수가 열악하고 병원에서의 질병감염에 대한 인식과 안전보건교육의 부재가 나타나 정책적인 예방대책이 필요한 것으로 나타나고 있고, 종속성의 판단을 근로자성의 입장에서 본다면 재해예방을 위한 안전보건 교육의 효과성등을 통한 정책적 대안이 마련되면 좀 더 사고와 질병예방에 효과가 있음이 나타나고 있다.

퀵서비스와 대리운전자는 사실상 5개 직종 중 가장 개인 사업자와 유사한 경향을 띠지만 의외로 업무제시라는 면에서 본다면 지휘명령의 요소가 보수성

격과 밀접한 관계가 나타나 근로자성의 인정이 나타나고 있다. 그러나 현재 근로자성의 인정이 이루어지지 않아 재해예방은 전혀 할 수 없는 형편이라고 생각된다. 특히 퀵서비스나 대리운전은 가장 우선적으로 정책적 대안으로 산재보험의 가입을 원하고 있으며, 추가적인 정책적인 해결안으로 알선료나 운송료의 현실적인 인상이 무리한 운행과 운송을 막을 수 있는 간접적인 방법이라 생각되어 진다. 그리고 직접적인 내용으로는 지원센터등을 설치하여 집중적인 관리와 안전교육을 시키는 것이 효과적이라고 볼 수 있다.

그러므로 이번 설문조사를 통하여 그 내용을 분석해 본 결과 작업성질환과 사고는 직종별 특성에 따라 다르게 나타날 수 있지만 예방 대책은 전체적으로 근로자성 인정과 산재보험가입에 따른 법제도 절차에 따른 정책적 대안을 원하고 있으며, 대표적인 제도적 제안이 근로기준법의 근로자 인정이며, 화물운송종사자, 덤프운송종사자는 유류비 인하 및 운송료 인상을 원하지만 간병인은 간병비용의 현실화를 주장하고 퀵서비스, 대리운전자도 퀵서비스운송비용, 대리운전비용의 인상을 내세우고 있다는 것이 공통된 의견이다. 그 외에 안전조치 준수나 간병인은 경우는 병원의 예방조치등을 원하고 있어 각각 직종별차이는 있다고 본다. 따라서 그 내용에 따른 예방대책을 제도적 절차해결에 따른 법률적 개선방안과 각 직종에서 나타난 각 직종별 업무특성상의 예방대책으로 나누어 살펴보기로 한다.

## Ⅰ. 제도적 예방대책

제도적 예방대책은 5개 직종 모두 법률제도적 근로자성 인정방안과 산재보험 적용에 대한 내용으로 나타나고 있다. 따라서 근로자성 인정에 대한 근로기준법 적용에 관한 부분과 산재보험적용에 관한 부분을 중심으로 정리하여 보기로 한다.

### 1. 제도적 인정에 관한 이론적 근거

일반적으로 근로기준법의 근로자성질의 인정은 민법의 근로자성 인정과 근

로기준법의 근로자성인정으로 구분하여 나타난다고 본다. 구체적으로 살펴보면 계약의 일종에서 나타난 의미를 살펴보면 당사자에 정한 계약의 형태와 내용을 가지고 판단하여야 하는데 민법상 고용계약이라함은 당사자 일방(노무자)이 상대방(사용자)에 대하여 노무(노동력)를 제공할 것을 약정하고, 상대방이 이에 대하여 보수를 지급 할 것을 약정함으로써 성립하는 쌍무계약을 말한다(민법 제655조). 그리고 근로기준법상의 근로계약은 기본개념으로 표현할 때 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말한다(근로기준법 제17조). 이것은 근로기준법의 적용대상인 근로관계의 기초를 형성하는 근로계약의 정의 내지 개념을 명확히 하기 위한 정의규정이다.

그러므로 민법과 노동법은 사용자와 노무자 사이의 노무제공관계를 규율대상으로 한다는 점에서는 공통점을 가지고 있다. 그러나 고용에 관한 민법의 규정은 노무제공을 급부내용으로 하는 법률관계를 그 규율대상으로 정하고 있는 것이므로 종속적 근로에 대해서 뿐만 아니라 비종속적 근로에 대해서도 적용되고 민법상의 고용에 관한 9개의 조문(민법 제655조～제663조)을 두고 있으므로 이는 고용에 해당하는 근로계약에 대하여 근로기준법 및 근로계약법리에 의해 수정, 보충되어지면서, 또한 기초적인 법규정으로서의 의의를 지니고 있다. 그러므로 고용은 노동력의 제공에 대하여 교환적으로 대가를 받는 한도에서 매매나 교환과 그 본질을 같이 하고 있으나, 매매 또는 교환되는 상품이 인격과 불가분적으로 결합되어 있는 인간의 노동력이라는 점에서 보통의 물건이나 권리의 매매와는 다르게 다루어야 할 특성이 있다.

이러한 고용계약은 우리민법에서 고용의 의의(민법 제655조), 보수액과 그 지급시기(민법 제656조), 당사자의 권리의무의 전속성(민법 제657조), 노무의 내용과 해지권(민법 제658조), 고용기간과 해지통고(민법 제659조～제663조)의 9개 조항을 두고 있지만, 고용계약의 내용은 거의 전적으로 당사자의 계약자유에 맡겨져 있는 실정이다. 이러한 고용계약과 달리 나타난 근로계약의 의미는 근대이후라고 볼 수 있다. 1789년 7월14일의 프랑스 혁명이후 절대주의 체제하에서 계몽주의사상을 싹트게 하여, 권리행사층의 지배계급과 의무행사층의

피지배계급의 자유평등사상에 입각한 인간존엄성의 중시와 함께 고용관계에 있어서도 인간의 지배를 부정하는 사상이 나타나게 되었다[150].

이러한 자유주의 사상은 모든 인간이 자유로운 고용계약을 체결하고 자기가 원하는 노동에 종사함으로써 정당한 대우를 받고자 하였다. 이러한 사상이 고용계약에서 개인주의적인 법률 사상으로 나타나 1804년 Code Napoieon을 위시한 각국의 민법전에 계약관계의 법률규정 또는 고용계약의 규정으로 나타났다. 이것이 현재의 고용계약관계이며, 후에 산업혁명부터 자본주의사회가 생성되면서 새로운 양상인 공장제도의 고용관계와 그에 따른 노무자의 노무제공의 법적 보호를 위하여 집단적 관계의 고용을 다룬 특별법인 현재의 노동법[151]이 나타나게 되었다. 그러므로 근로계약과 고용계약은 현재로 다른 의미를 나타내고 있지만 학설상에는 근로계약과 고용계약에 관한 학설은 크게 동일설과 준별설로 나누어지며, 또한 준별설은 두가지가 본질적 차이가 있다는 본질적 차이설과 실정법상 별개의 계약이라는 실정법구별설로 구분된다[152]. 그 내용을 살펴보면 동일설입장에서는 민법의 입법자들이 고용계약의 본질로서 파악한 요건은 사법적 계약, 인적인 종속, 유상노무급부이며, 이것은 현대 노동법이 근로계약 기초를 이해하는 본질적인 내용이라 할 수 있다. 현대 근로계약은 민법제정 당시 민법입법자들이 고용계약을 이해하고 있던 것과 본질적으로 변질된 것도 없고 첨부된 것도 없는 동일한 계약일 뿐이다. 그러므로 고용계약과 근로계약은 동일한 것의 상이한 표현일 뿐이라고 한다.[153] 본질적 차이설 입장에서 보면 근로계약은 노동법이 시민법에 대항하여 독자적인 지위를 차지함에 따라 고용과 구별되는 독자적인 법률관계를 성립하게 되었다는 것이다. 이 학설에서는

150) 김승년, 노동법 발달에 관한 비교법제사적 고찰, 단국대 박사학위론문, 1997, 14면
151) 김형배, 노동법, 박영사, 2006, 31면.
근로계약에 관계되는 법으로 “1833년 공장소년법(The Act to Regulate the Labour of Children and Young Persons in Mills and Factories), 1844년 공장노동법(The Act to Amend the Laws Relating to Labour in Factories), 1847년 10시간법(The Act to Limit Hours of Labour of Young Persons and Females in Factories), 1864년 공장법 적용확장법(The Factory Acts extension Act)”등이 제정되었다.
152) 임정평, 채권각론, 법지사, 2004, 420면.
153) 임정평, 채권각론, 법지사, 200 419면 ; 김증한, 주석채권각칙, 한국사법행정학회, 1994, 344면 ; 곽윤직, 채권각론, 박영사, 1996, 377면 ; 이은영, 채권각론, 박영사, 1995, 372면.

고용은 시민법적인 민법의 개념이 사회법적인 노동법상의 개념과 엄격히 구별된다고 보고 있다[154].

그리고 실정법 구별설입장에서 보면 근로계약은 채권적 계약관계로서 민법의 고용계약에 속하지만 근로자의 보호를 위하여 근로기준법과 기타 계약의 자유를 제약하는 제반 법령의 적용을 받는다는 특수한 법률관계라고 볼 수 있다. 근로계약과 고용계약은 본질적으로 동일한 것이지만 단지 근로기준법이 노사정책적인 고려에 의하여 적용범위를 제한하고 있는데 불과하고, 사회 경제적으로 형성 되어 나온 것이고, 민법의 고용은 새로운 노동법의 원리에 의하여 규율하여야 하는 근로계약이라는 성질을 가지고 있기 때문에, 실정법상 적용이 범위가 다른 것으로 보고 있다[155].

각각의 학설에 대한 사견을 실정법설 입장에서 비교해 보기로 하겠다[156].

우선 동일설에 대한 비판으로 고용이 사용자의 지휘감독하에 행해진다고 것은 찬동하지만 고용의 의미만으로는 근로계약의 모든 내용을 포함하기에는 부족하다는 것이다. 그 이유로는 ① 근로계약의 체결은 계약자치의 원칙에서 근로계약이 체결이 되지만 근로계약이 체결되면 근로자는 근로자의 신분을 획득해야 하는 신분법적인 계약과 기업의 조직 속에 편입되는 제도적 계약이 같이 나타난다는 것이다. 따라서 단순한 지휘감독의 의미가 아니라 사용자는 근로자

154) 임정평, 채권각론, 법지사, 200 421면 ; 곽윤직, 채권각론, 박영사, 1996, 379면 ; 이은영, 채권각론, 박영사, 1995, 375면 ; 김치선, 노동법강의, 박영사, 1988, 187면.

155) 임정평, 채권각론, 법지사, 2004, 420면.
"그러므로 민법의 고용은 모두 새로운 노동법의 원리에 의하여 규률 되어야 할 근로계약으로서의 성질을 가지고 있으며, 또한 모든 고용을 그렇게 다루는 것이 가장 이상적이라 할 수 있다."

156) 조흠학, 근로계약과 고용계약의 이론적 의미, 사회과학논총 제10집, 서경대학교, 118면 참조
동일설의 비판을 보면 우리 나라의 민법학자들은 고용과 근로의 의미는 계약적 성질에 따른 채권법적 성질이기 때문에 동일설을 취하고 있다. 그러한 이유는 첫째 민법상 고용은 노무자의 노무제공이 사용자의 지휘감독 아래 행해진다는 점과, 둘째 종속노동의 해석상의 문제로서 노동법의 근로계약이론이 종속노동에서 나오고 이러한 종속노동의 의미가 부여되는 곳은 근로기준법이 적용되는 사업장이라고 하며, 그러나 적용사업장의 범위에서는 5인 이상의 사업장만 근로기준법 대상이고 그이하의 근로자를 사용하는 사업장은 민법의 고용규정이 적용된다고 주장하고 있다.

를 경영조직속에 편입시켜 근로자의 지위를 인정하여야 것과 동시에 기업의 생산성을 높이기 위한 지휘감독 및 그에 따른 징계권도 가지고 있기 때문에 단순한 노무공급의 지휘감독만으로는 근로계약을 설명할 수 없다고 할 수 있다. 따라서 채권적 노무계약은 포괄적의미의 고용계약속에 들어가지만, 실정법적인 범위에서 적용의 의미가 다르다고 본다.

그 다음의 본질적 차이설[157]을 비판하여 보면 노동법과 민법의 의미가 다르기 때문에 근로계약과 고용계약의 의미는 구별 되어야 하므로, 고용계약이 민법적 측면으로만 해석하면 노무제공과 그에 따른 노무의 대가만이 받게 되어 있다. 따라서 근로계약을 체결한 근로자들에게 퇴직금을 보호하기 위한 규정으로 만들어진 임금채권보장법을 보면 해석하기 어려운 점이 있다고 볼 수 있다.

그러므로 고용계약은 민법적인 넓은 의미에서 본다면 근로계약과 동일한 것이다. 결론적으로 특수형태 근로종사자도 이러한 맥락에서 고용계약의 의미이지 근로계약의 의미가 아니라고 판례에서 주장하고 있지만, 사실상 넓은 의미에서 적용대상이 되어야 한다고 본다. 그러므로 근로계약은 실정법상 근로기준법이라는 특별법이 있으므로 적용범위에서는 다르다고 보아야 하기 때문에 노무의 대가가 근로의 대가로 인정받기 위해서는 사실상 특별법인 근로기준법의 포괄적 적용대상이 되어야 하는 것이 타당하다고 본다.

## 2. 근로자성인정의 법률적 보호규정

### (1) 근로기준법 보호규정

근로기준법 보호규정은 앞선 제2장에서 이론적 근거가 충분하여 간단히 언급 하도록 하겠다. 5개 직종의 업무상 특성과 관계없이 근로자성 확대방안을 통하여 산재보상의 적용이 가능하기 위해서는 근로자의 개념은 나타난 바와 같

157) 조흠학, 근로계약과 고용계약의 이론적 의미, 사회과학논총 제10집, 서경대학교, 118면참조, 본질적 차이설의 비판을 보면 본질적 차이설을 주장하는 학자는 근로계약은 고용과 본질을 달리함으로 비록 근로기준법이 없더라도 근로계약의 독자적인 원리에 비추어 해석하여 보충하여야 하지 시민법의 원리에 따른 민법을 적용하여서는 아니된다고 한다.

이 ① 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘·감독을 받고 있을 것, ② 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받고 있을 것, ③ 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성이 없을 것, ④ 비품, 원자재나 작업도구 등의 소유관계가 없을 것, ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이 있을 것, ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여져 있을 것, ⑦ 근로소득세가 원천징수되고 있을 것, ⑧ 근로제공관계가 계속성이 있고 사용자에 전속성이 있을 것, ⑨ 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받고 있을 것, ⑩ 기타 경제·사회적 조건으로 근로자에 해당할 수 있을 것 등의 요소가 종합적으로 고려하여 결정되어야 한다고 본다. 그러므로 근로자개념은 판례가 묵시적으로 전제하는 핵심적인 요소는 업무내용이나 방법이 사용자에 의한 구체적·개별적 지휘·감독을 받는 이른바 인적 종속성이라고 보지만, 근로자의 개념속에는 인적 종속성(subordination)만이 아니라 경제적 의존성(dependence)까지 포함하여 구성되어 있음을 알 수 있다.

그러므로 근로기준법 제14조(근로자의 정의)에 제1항에는 “이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다”. 제2항에는 “근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다”로 정리하는 것으로 보아야 할 것이다.

### (2) 산업안전보건법보호규정

근로기준법에서 근로자 인정기준이 제도적으로 이루어져야 산재보험법의 적용대상이 될 수 있다. 물론 산재보상보험법의 일부를 개정하여 2008년 7월1일부터 적용되고 있는 4대직종(학습지교사, 보험설계사, 골프장종사자, 레미콘운송종사자)처럼 임의가입 형식을 취할 수 있으나 사실상 보험료 문제와 산재 인

정여부등의 논란으로 일부 산재가입의 탈퇴등이 이루어지고 있어 근로자성의 인정이 이루어지면 가입탈퇴와 인정여부의 논란은 사라진다고 볼 수 있다. 그래서 산재보험제도의 임의가입 보다는 근로자성의 인정에 중점을 두어야 하므로 산재보험가입의 필요성은 설문조사를 통하여 나타나고 있는 것으로 확인 하도록 하겠다. 다만 산재보험 가입외에도 산업안전보건법의 대상이 될 수 있는 문제와 특수형태근로종사자의 건강문제 등의 해결방안으로 산업안전보건법 적용대상으로 인정 할 수 있는 제도적 절차가 필요하다고 본다. 특히 이번 설문조사를 통하여 살펴본 바에 따르면 정기적인 건강검진의 필요성이 대두되고 있다. 업무특성상 일정한 기간에 일률적으로 건강검진을 받을 수 없고 작업성 질환의 발생요인등으로 다양한 건강검진을 받아야 하지만 현재는 다양화되지 못하고 시간적 제한으로 어렵다는 것이 조사되었다. 그러므로 건강검진을 받을 수 있는 지역적 검진기관의 다양화가 필요함과 동시에 현행 산업안전보건법의 법률개정 또한 필요하다고 본다. 산업안전보건법 제43조제2항의 “노동부장관이 근로자의 건강 보호를 위하여 필요하다고 인정 할 때에는 사업주에게 특정근로자를 임시건강진단의 실시를 명 할 수 있다” 라는 임시건강진단 속에 단서를 두어 “단 특수형태 근로자중 건강진단이 필요한 자도 해당한다.”라는 내용을 포함시켜 건강진단을 실시하면 업무관련 작업성질환의 예방이 가능하다고 본다. 이외에 관련 대상자중 특수검진대상자로 예외적 적용 할 수 있는 방안이 중요하며, 특히 간병인 경우는 특수형태근로종사자이지만 업무가 특수검진 대상이기도 하므로 근로기준법의 근로자로 인정받지 못하여 근로기준법 적용 대상자가 아니라 하더라도 동법 제2항의 임시건강진단 대상속에 포함시키고 필요에 따라서 건강장해의 이상을 보이는 경우에는 시행규칙 제98조 제5호의 임시건강진단을 실시할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다고 본다.

## 〈표 Ⅳ-60〉 사고에 미치는 요인 (복수응답)

(단위 : %)

| 사고나 상해의 원인 | 화물 운송 종사자 | 덤프 운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 과적 | 59.7 | 56.1 | - | 19.7 | - |
| 2) 과중한 배송 업무 | - | - | - | 57.3 | - |
| 3) 무리한 대리운전 횟수 | - | - | - | - | 43.7 |
| 4) 낮은 운송료 | 54.1 | 54.8 | - | 33.0 | - |
| 5) 낮은 임금 | - | - | 24.7 | - | 49.3 |
| 6) 높은 유가 및 각종비용부담 | 41.3 | 39.7 | - | 24.3 | 17.3 |
| 7) 무리한 땅뛰기 | 36.3 | 58.7 | - | - | - |
| 8) 상/하차시에 안전요원의 부족 | 27.4 | 20.3 | - | - | - |
| 9) 환자체위변경 등과 같은 과도한 동작 | - | - | 77.0 | - | - |
| 10) 구조상 나타나는 위험요소들 | 27.1 | 28.9 | 49.7 | 36.3 | - |
| 11) 도로문제 및 교통정체 | 17.8 | 11.1 | - | 50.3 | 13.0 |
| 12) 간병인1인당 환자수가 너무 많음 | - | - | 32.7 | - | - |
| 13) 야간운수 | 14.2 | 1.6 | - | - | - |
| 14) 심야운전으로 인한 피로누적 | - | - | - | - | 71.7 |
| 15) 차량의 정비불량 | 4.3 | 8.5 | - | 9.0 | 5.7 |
| 16) 직무숙련성의 부족(운전미숙 등) | 4.3 | 5.9 | 24.3 | 5.0 | 10.0 |
| 17) 대리운전의 과다경쟁 | - | - | - | - | 42.0 |
| 18) 현장 감독자나 현장근무자와의 관계 | 3.6 | 4.3 | - | - | - |
| 19) 환자 및 보호자와의 관계 | - | - | 17.7 | - | - |
| 20) 안전교육의 부족 | 3.3 | 3.3 | - | 6.7 | 7.3 |
| 21) 안전의식 부재 | - | - | 17.3 | 25.7 | - |
| 22) 차량의 안전의식 부족 | - | - | - | 5.3 | - |
| 23) 의사 및 간호사와의 협력부족 | - | - | 15.7 | - | - |
| 24) 대리운전 고객 | - | - | - | - | 29.3 |
| 25) 본인의 성격 | - | - | 10.0 | 19.3 | 6.7 |
| 26) 환자상태 | - | - | 3.0 | - | - |
| 27) 과로 | - | 1.3 | - | - | - |
| 28) 졸음 | - | 0.3 | - | - | - |
| 29) 과속 | - | 0.3 | - | - | - |
| 30) 기타 | - | - | 0.7 | 0.7 | 1.3 |
| 31) 없다 | - | - | 0.7 | - | - |

## 〈표 Ⅳ-61〉 업무상 사고 예방을 위한 가장 시급한 조치

(단위 : %)

| 사고나 상해의 원인 | 화물 운송 종사자 | 덤프 운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 과적금지 | 79.5 | 79.7 | - | - | - |
| 2) 적정한 운송료 | 79.2 | 84.3 | - | - | - |
| 3) 배송료 및 알선료 등의 현실화 | - | - | - | 72.0 | 85.7 |
| 4) 화물운수 종사자의 안전수칙 준수 의무를 강화함 | 26.7 | 17.4 | - | - | 33.0 |
| 5) 도로의 상태개선 및 교통문제 해결 | 26.4 | 23.3 | - | 31.0 | 17.3 |
| 6) 차량 정비체계 개선 | 22.8 | 18.0 | - | - | - |
| 7) 안전요원 배치 및 역량강화 | 16.8 | 17.7 | - | - | - |
| 8) 구조(차량, 침대 및 휠체어 등)를 보다 안전하게 개선 | 16.5 | 18.4 | 39.3 | - | - |
| 9) 간병인 1인당 병상수 상한제 실시 | - | - | 34.0 | - | - |
| 10) 안전교육이나 사고예방교육 | 13.2 | 14.4 | 39.0 | 25.3 | 30.3 |
| 11) 작업장의 안전표시판 등 위험작업환경의 개선, 안전장비보급 | 6.3 | 7.5 | - | 33.3 | - |
| 12) 간병인에 대한 안전수칙 준수관리 감독 | - | - | 17.7 | 33.7 | - |
| 13) 업무에 대한 명확한 규정 | - | - | 25.0 | 36.7 | - |
| 14) 회사 경영진(업무)에 대해 고충 및 불편 사항을 해소하는 창구의 개발 | 4.6 | 6.2 | 27.3 | 8.3 | 27.3 |
| 15) 안전업무상 동료나 상사와의 의사소통 및 대화의 촉진 | 2.0 | 2.6 | - | 4.7 | 5.7 |
| 16) 업무(영업)의 자율성을 보다 많이 보장함 | - | - | - | 6.0 | 18.3 |
| 17) 운송회사의 운전자 직접 채용 | 1.7 | 3.9 | - | - | |
| 18) 퀵서비스영업 허가제(면허제 도입) | - | - | - | 16.3 | 43.3 |
| 20) 간병중 사고에 대한 의료기관 또는 환자책임 의무강화 | - | - | 30.7 | - | - |
| 21) 병원 내부사고 예방시설(바닥미끄럼 방지 등)개선 | - | - | 21.7 | - | - |
| 22) 의료인력(의사, 간호사, 의료기사 등)과의 협력체계 강화 | - | - | 21.0 | - | - |
| 23) 보호장구 지급 | - | | 25.0 | - | - |
| 24) 배송차량 불법개조 제재 | - | - | - | 10.3 | - |
| 25) 업무시간 단축 및 휴식보장 | - | - | - | 13.0 | 27.3 |
| 26) 퀵을 하는 한 위험상황이 존재함 | - | - | - | 0.7 | - |
| 27) 대리운전보험률 강화 | - | - | - | - | 0.3 |
| 28) 기타 | 1.0 | - | - | - | - |
| 29) 모름/무응답 | 0.3 | - | - | - | 0.3 |

## 〈표 Ⅳ-62〉 작업성 질환에 영향을 미치는 요인(복수응답)

(단위 : %)

| 작업성 질환에 영향을 미치는 요인 | 화물 운송 종사자 | 덤프 운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 장거리(거리)운행 | 79.5 | 80.0 | - | 60.7 | 44.3 |
| 2) 차량의 구조적인 문제 | 17.8 | 28.9 | - | 31.7 | 8.0 |
| 3) 업무에 필요한 개인 보호구나 개인 보호장비 | 6.6 | 7.9 | - | 18.0 | - |
| 4) 정기적인 휴무가 없음 | 13.9 | 45.6 | 33.0 | 14.7 | 22.3 |
| 5) 야간운전 | 42.6 | 10.8 | - | 11.0 | 87.0 |
| 6) 작업과정의 소음 | 14.2 | 35.7 | - | - | 8.0 |
| 7) 대기오염 | 19.5 | 23.9 | | 42.3 | 15.0 |
| 8) 불규칙적인 식습관 | 39.9 | 33.1 | 7.0 | 46.7 | 35.0 |
| 9) 스트레스 | 55.4 | 49.8 | 47.3 | 68.3 | 67.7 |
| 10) 음주 및 흡연 | 8.6 | 9.5 | | 6.3 | 9.3 |
| 11) 화물상하차시 작업 | 4.3 | - | - | - | - |
| 12) 과 로 | 0.7 | - | - | - | - |
| 13) 자기 관리를 못해서 | - | 0.3 | - | - | |
| 14) 모름/무응답 | - | 0.3 | - | - | - |
| 15) 근무 시간 | - | - | 68.7 | - | - |
| 16) 의료보조기구의 구조적 문제점 | - | - | 28.7 | - | - |
| 17) 야간 근무 | - | - | 44.7 | - | - |
| 18) 병원성 폐기물 | - | - | 3.0 | - | - |
| 19) 병원의 환기시스템 | - | - | 11.0 | - | - |
| 20) 환자의 상태 | - | - | 54.3 | - | - |
| 21) 계절적 요인(피부질환, 동상 등) | - | - | - | 19.7 | 7.3 |
| 22) 화물 상하차시 작업 | - | - | - | 1.3 | - |
| 23) 기 타 | 0.3 | - | - | 1.7 | 3.0 |

## 〈표 Ⅳ-63〉 산재예방과 건강을 위해 개선이 필요한 사항(복수응답)

(단위: %)

| 개선이 필요한 사항 | 화물 운송 종사자 | 덤프 운송 종사자 | 간병인 | 퀵서비스 | 대리운전 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 산재보험을 비롯한 사회보험 가입 | 59.7 | 59.7 | 67.0 | 73.0 | 70.3 |
| 2) 근로자성 인정 (근로기준법 적용) | 38.0 | 46.2 | 47.0 | 31.7 | 46 |
| 3) 유류비용 및 차량유지 보수, 도로비, 이동경비, 통신료 등의 부대비용 지급 또는 인상 | 67.3 | 66.6 | - | 52.0 | 37.3 |
| 4) 간병비용(인건비)의 현실화를 통한 소득수준 개선 | - | - | 74.3 | - | - |
| 5) 충분한 휴식 보장과 업무시간 단축 | 15.5 | 34.1 | 41.0 | 20.3 | 17.7 |
| 6) 관리자의 인격적 대우 | 11.2 | 3.9 | 15.0 | 6.3 | 10 |
| 7) 운송료 인상을 통한 소득수준 개선 | 67.0 | 74.8 | - | 64.3 | - |
| 8) 보호장구 지급 | - | - | 7.3 | - | - |
| 9) 대리운전 비용 및 알선료 등의 현실화 | - | - | - | - | 68.3 |
| 10) 정기적인 건강검진 실시 | 15.8 | 6.9 | 25.3 | 14.3 | 7.7 |
| 11) 사업주 등으로 부터의 과적압력금지 | 20.8 | 1.0 | - | 0.3 | - |
| 12) 환자들에 대한 질병정보 제공 | - | - | 10.0 | - | - |
| 13) 영업허가제 도입을 통한 퀵서비스 종사자들의 인력수급 조절 | - | - | - | 15.7 | - |
| 14) 종사자 지원센터 설치 | - | - | - | 14.0 | 15.7 |
| 15) 영업허가제 도입을 통한 대리운전 종사자들의 인력 | - | - | - | - | 20.7 |
| 16) 정기적인 산업안전 보건교육 실시 | 1.0 | 1.6 | 4.0 | 2.0 | - |
| 17) 운임을 정부 고시하여 받았으면 | 0.3 | - | - | - | - |
| 18) 유류비 인하 | 0.3 | - | - | - | - |
| 19) 차량정비 철저하게 정기적으로 하는 것 | - | 0.3 | - | - | - |
| 20) 과적시 현장책임을 지워야 한다 | - | 0.3 | - | - | - |
| 21) 주차공간 확보 | - | 0.3 | - | - | - |
| 22) 간선도로 허용 | - | - | - | 0.3 | - |
| 23) 조합형성 | - | - | - | 0.3 | - |
| 24) 특별한 이동수단 원함 | - | - | - | - | 0.3 |
| 25) 대리운전고객의 무례한 행동에 대한 조치를 제도화 | - | - | - | - | 0.3 |
| 26) 대리운전자에 대한 고객의 예의, 의식수준 향상 | - | - | - | - | 0.3 |
| 27) 벌금을 낮추어 주는 것 | - | - | - | - | 0.3 |
| 28) 기타 | - | - | 2.0 | - | 0.3 |

## Ⅱ. 직종별 예방대책

### 1. 화물운송종사자

#### 1) 정책적 해결방안

업무상 사고나 상해의 원인을 찾아 본 결과 낮은 화물 운송료와 높은 유가 및 각종 비용 부담을 줄이기 위한 방법으로 무리한 화물의 과적 행위, 또는 무리한 회차운영등으로 인한 사고발생이 높은 것으로 나타나고 있다[158]. 이를 해결하기 위한 방법으로 업무상 사고 예방을 위해 가장 시급한 조치는 화물운송종사자들이 대답하는 주된 내용은 화물의 과적금지와 적절한 운송료라는 주된 내용이라고 볼 수 있다. 이를 해결하기 위한 방법으로도 유류비용 및 차량유지보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상이지만 그러나 이것은 정책적인 부분이므로 정부의 효과적인 정책을 통하여 해결해나가야 할 것이라고 본다.

#### 2) 안전예방교육의 해결방안

실질적인 산재예방의 내용은 화물운송 종사자의 안전수칙 준수 의무 강화[159]와 도로의 상태개선 및 교통문제 해결, 화물차량 정비체계 개선등이 중요하다고 나타나고 있다. 실질적으로 도로상태가 나빠 운송도중 발생하는 사고와 화물차량정비의 불량으로 발생하는 사고는 당사자뿐이 아니라 다른 사람의 안전사고에도 미치는 영향이 크다고 볼 수 있다. 사전교육을 통하여 도로상태등의

158) 심층면접을 통한 결과 화물운송료의 적정한 대우를 받지 못하고, 유류값의 세제 혜택을 받지 못하여 부족한 수입을 해결하기 위한 방법으로 화물운송종사자는 과도한 운행과 과속, 브레이크 사용금지등을 통한 운전방법으로 사고가 발생할 수 있으므로 이를 해결하는 방법으로 현실적인 운송료와 세제혜택과 안전교육이 중요하다고 설명하고 있다.(인천 A 화물지역 노조인터뷰)

159) 심층 면접 결과 안전조치미흡에 관한 내용을 조사 한 결과 안전조치 미흡으로 발생하는 사고가 다양하며, 그 예로 차량 운반시에 화물을 적재한 경우 rock를 걸어야하지만 실제로는 많이 걸지 않고 운행하고 있는 경우가 많음. rock을 한 경우 운행 중 사고가 나면 body와 head가 같이 전복되어 운전자에게 큰 피해를 주기 때문이며, 차량에서의 사고는 휘장을 덮을 때(주로 혼자 함), 하역을 할 때 도와주다가 지게차에 끼임등의 사고를 당할 수 있으므로 안전조치의무강화를 위한 교육과 추돌사고와 같은 대형 사고를 방지하기 위한 방안으로 교육은 필수적이다.

정보교육등과 화물정비 교육등을 통하여 사전사고를 예방 할 수 있다고 본다[160].

### 3) 건강검진이 필요

화물 운송업무의 작업성 질환에 영향을 미치는 요인을 찾아본 결과 화물 운송업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 장시간(거리) 운행이 가장 중요한 요인으로 나타나고, 스트레스, 야간운전, 불규칙적인 습관, 소음, 개인보호장구 지급등이 중요한 요인으로 나타나고 있다.

화물종사자는 대부분 장거리 운전이므로 본인의 건강 뿐 아니라 피로로 인하여 발생한 사고가 사고로 인하여 타인에게도 영향을 주는 것이 커다란 문제이며, 장거리 기사들에게 심혈관 질환 나타나는 경우가 많아[161] 건강진단이 필수적이고 볼 수 있다. 그럼에도 건강검진을 받지 않는 이유는 출퇴근 시간이 정해져 있지 않은 대기 근무 형태이므로 시간을 맞추기 어렵기 때문에[162] 건강검진을 받기 위한 방안으로 병원 등을 지정하여 연중 본인이 편한 시간에 건강검진을 받을 수 있는 프로그램을 개발하여야 한다. 또한 가까운 병원 등 본인이 편안한 곳에서 진행하는 프로그램 형태로 건강검진, 특수건강진단, 일반건강진단 등 지속적으로 관리하는 방안이 중요하기 때문에 건강검진이 필요 하다고 생각된다.

---

160) 심층면접을 통한 교육의 필요성을 들어본 내용을 정리하면 “교육 없고 교육이라고 할 수 있는 것으로 정기 교육은 있는데 의미가 없어 폐지를 요구하는 이고, 교육 내용의 질과 교육 프로그램 자체를 개발해야 함. 현재는 ‘쓸 데 없는 몇 시간짜리 교육’에 불과하고 교통안전공단에서 시행하는 형식적인 교육(샤시 이름 등을 교육하는데 전혀 필요하지 않음. 차라리 운전 요령이 필요함)은 기사들의 시간만 뺏는 것이며 그 이상의 의미는 없음. 특히 차량별로 필요한 교육이 중요함 추레라, 5톤차 등 운전자의 상황에 맞는 교육이 배치되어야 한다.” 하고 있으며 교육실시에 관한 선행적인 조건도 중요하다고 본다.

161) 인천에서 과로사로 죽는 경우 모두 장거리 기사임. 휴식 시간이 없고 야간통행 할인 때문에 밤에 다니는 경우가 많기 때문. 장거리 기사들의 경우 2시간~3시간 쪽잠을 자기 때문에 사회적 문제라고 생각함. 그럼에도 전혀 관심이 없음. 화물 운송이 경제발전에 핵심이 되는 운송 수단일지 모르나, 운전하는 기사가 피곤하면 살인 무기와 다름없고 어떤 경우에는 주위에서 부산 왕복을 한 달에 24번 하는 사람이 있는 것으로 나타나고 있다.

162) 언젠가 한 번은 한 의료원에서 무료로 건강검진을 해주었는데도 불구하고 시간 때문에 검진을 받으러 온 사람이 극히 제한적이었음. 아무리 시간을 맞추려 해도 맞출 수 없음.

#### 4) 산재보험가입

산재예방과 건강을 위해 개선되어야 할 사항은 산재보험가입이 필요하고 산재보험을 통하여 화물운송자 자신의 보호를 받을 수 있도록 해결해야 한다고 본다.

화물운송 업무 중 발생하는 사고에 대한 부담 문제[163]는 두 가지 의견으로 요약되는데 하나는 화주의 책임으로 화주가 생산 제품을 출하하기 때문에 도착지까지 운반 도중 일어나는 사고에 대한 책임을 져야 한다는 것이고, 또 하나는 1차 운송사의 책임 1차 운송사가 운송비 전액을 받고 수수료를 떼기 때문에 화물운송 업무 중 발생하는 사고에 대한 책임도 져야한다고 생각하는 의견이 있지만 산재보험의 필요성은 나타나고 있다.

### 2. 덤프 운송 종사자

#### (1) 정책적 해결방안

업무상 발생하는 사고나 상해의 원인에 대해서 무리한 땅뛰기, 덤프의 과적, 낮은 덤프 운송료, 높은 유가 및 각종 비용 부담, 덤프트럭의 구조상 나타나는 위험요소등이 사고발생의 주도 원인으로 나타나고 이를 해결하기 위한 방안으로 운송료 및 알선료 등의 현실화를 통한 소득수준 개선, 유류비용 및 차량유지 보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상, 덤프의 과적 금지, 건설업체의 도급구조개선등을 통하여 무리한 운행이 없어지면 사고가 줄어들 수 있다고 본다.

작업성질환에도 휴무가 없어 과로가 발생할 수 있어 휴무시간을 줄 수 있는 도급구조개선을 통한 휴식시간등이 해결방안이라고 볼 수 있다. 그러나 이것 또한 화물운송종사자와 마찬가지로 정부의 정책적인 면이 포함된 해결방안이라고 볼 수 있다.

---

163) 심층면접을 통하여 “예를 들어 대한통운에 있던 기사의 경우 산재보험을 대한통운에서 부담하였는데, 위탁으로 분할한 이후, 권리와 의무가 동일한 조건에서 존재 함에도 불구하고 그렇지 못하고 있다. 현재 1차 원청인(운송사)은 의무 없이 (수수료를 공제할) 권리만 있고, 현재 적재물 보험도 기사 본인이 들어야 하는 현실이다.”라고 하여 산재필요성과 산재가입 책임을 운송자 자신이 부담은 부당하다고 주장하고 있다.(인천화물연대 지부 K운전자)

### 2) 안전조치 의무준수에 다른 교육

덤프운송종사자는 건설작업장에 들어가는 사용되는 경우가 많아 적재물 상하차시에 안전요원이 필수적으로 있어야 한다고 본다. 그러나 일반적인 작업장에는 안전요원 미배치로 인하여 차량 전복등의 사고가 발생하고 있으며[164], 덤프운송종사자의 안전보건교육의 필요하다고 볼 수 있다.

### 3) 건강검진

대부분의 덤프운송종사자들이 산재에 미가입되어 있으므로 산재가입을 통한 안전보건예방의 사후조치로 필요한 것으로 나타나고 있다. 또한 화물종사자와 마찬가지로 정기적인 건강검진을 통하여 사전예방이 필요하고 허리디스크, 직무스트레스, 과로로 인한 질병을 사전에 예방 할 수 있다고 본다.

### 4) 산재보험가입

덤프운송종사자는 산재보험 가입이 힘든 이유로 덤프 운송종사자의 경우 개인 사업자으로 되어있어 산재보험 적용이 되지 않고 있는 것이 주된 원인이지만 형식적으로는 개인 사업자로 되고, 실질적으로는 개인 사업자가 아닌 근로자이며 현장에서 일을 할 때 현장 사업주가 있어 현장의 지휘명령을 받으므로 현장에서 산재보험을 가입하여 덤프운송종사자에게 산재보험의 혜택이 이루어져야 한다고 본다[165]. 산재보험 확대 시 보험료 부담은 덤프운송종사자는 근로

---

164) 사고 유형을 보면
1. 지반 침하는 현장 관리를 제대로 하지 않아 지반 침하로 차가 굴러 발생한 사고 일어나고,
2. 운반 상하차 시 발생하는 사고로 현장에서 가장 많이 발생함.
   · 일반 건설 현장은 상하차 문제가 없는데 자재들 움직일 때 같이 나와서 도와줘야 함.
   · 안전요원 없으면 차를 돌리거나 할 때 한 쪽으로 기울거나 차댈 때, 흙 버릴 때 등
3. 과적 사고로 과적으로 인한 차량 마모, 제동거리 증가, 도로 한쪽에서 차량이 엎어지는 사고 등 발생 한다.

165) 심층면접을 통햐여 덤프종사자의 의견을 들어보니 산재보험은 건설현장에서 근무하므로 현장소장의 지시에따라 일을 하므로 현장에서 부담해야 하는 것이 타당하며 개인적인 가입은 보험료도 부담되고 처음부터 덤프 운전자들이 원해서 개인사업자가

자이므로 산재는 회사에서 부담해야 한다는 의견이다. 개인적으로 가입한 보험이나 자동차보험을 제외하고는 운전시 발생한 운송자의 사고나 질병의 혜택 받을 수 있는 것이 없다는 것이다.

## 3. 간병인

### 1) 정책적인 해결방안

정책적 해결방안으로는 크게 법적 해결방안과 병원책임문제를 해결하는 방안으로 구분될 수 있다.

#### 가. 법적해결방안

법적 해결방안으로 근로기준법 적용대상자 적용이라고 볼 수 있다. 사실상 가장 근로자적 성격을 많이 내포하고 있는 직종이므로 근로기준법적용이 중요한 해결방안 중의 하나라고 생각되지만 환자와의 계약관계로 간병인이 환자를 돌볼 수 있기 때문에 사용자의 의미가 불분명하여 근로기준법 적용이 어렵다고 본다. 그러나 근로자 파견이라는 의미를 적용한다면 가능하다고 본다. 간병인협회에서 병원으로 파견이 이루어지고 병원에서는 간병업무 시작때에 간병인 업무시 지켜야 할 준수사항에 서명하고 간병업무를 시작하므로 사실상 병원의 지휘감독을 받게 되므로 근로자성의 의미를 내포 하고 있다.  사실상 최근 특수형태근로종사자중에서 가장 근로자적 성격을 많이 내포하고 있는 직종이므로 근로기준법적용이 중요한 해결방안 중의 하나라고 생각된다. 그러면 간병비용의 현실적인 재조정등이 해결 될 것으로 본다.

#### 나. 병원의 책임 문제

병원책임문제는 위의 간병인의 법적 해결방안 속에 간병인의 지위와 성격이

---

된 것이 아니라 정부에서 예전에 비용을 줄이려는 목적에서 개인 사업자로 시작된 것이기 때문이라는 의견이 있다.

명확히 구분이 되면 병원에서의 책임의 한계도 해결 할 수 있다고 본다. 따라서 간병의 업무가 병원의 간호업무와 유사한 업무이고, 일반 병원에서 환자를 돌보는 업무를 하는 간병인이므로 보호장구 지급(의료용장갑, 면까운, 손목보호대)을 의무화와 작업환경 변화(환자침대 높낮이 조절), 정보제공의 의무(앎의무를 인정: 환자의 정보제공이 필요, 환자돌 볼 때도 중요), 예방 및 사후조치 필요(간염주사등 감염경로에 따른 보호조치, 파상풍)를 통하여 예방조치가 실행되어야 한다. 병원직원에 관한 감염관리 보호규정범위 속에 간병인도 인전하여 포함시켜야하며(방사선노출위험에 대한 안전보호), 환자 체위변경시 2인이상 협조체제와 휴식시간의 인정등과 간병인의 건강검진비용 병원 부담등이 현실적으로 이루어지면 간병인에 대한 산재예방이 줄어들 수 있다고 본다.

### 2) 안전보건기준의 제시와 교육

업무상 발생하는 사고나 상해의 원인에 환자체위 변경 등과 같은 과도한 동작, 침대의 높이, 휠체어의 안전브레이크결여 등의 구조상 나타나는 위험 요소 등이 직접적으로 원인으로 나타나고 있다[166]. 또한 간병인 1인당 환자수가 과다[167], 낮은 임금, 직무 숙련성의 부족등도 원인으로 나타나고 있으며[168], 이를

166) 심층면접을통한 업무상사고의 유형을 정리하면 다음과 같다.
휠체어사고 : 환자와 이동 도중사고(골절, 타박)
환자운반도중 : 허리, 팔, 손목, 어깨
환자 폭행 : 직접적 폭행을 당함, 기구나 물건등으로 부상
침대관련사고 : 보조침대가 작아 휴식 중 낙상, 바퀴가 고정식이 되어야 침대 사이드레인에 끼어 사고, 손 등이 침대에 끼임 사고
미끄러짐 : 간병인 신발이 부적당(조무사신발이나 간호사 신발처럼 미끄럼방지신발이 중요)
화상 : 핫팩에 의한 화상, 뜨거운 물수건으로 인한 화상,(의료장갑이 필수임)

167) 심층면접결과 간병비용(인건비)의 현실화를 통한 소득수준 개선이 중요한 것으로 조사되었는데 간병비용이 적어 1간병인이 1개의 병실에서 다수의 환자를 간병하는 경우가 발생하고 환자가족 또한 비용을 줄이는 의미에서 1인의 간병인에게 같은 병실의 여러 환자를 같이 간병하는 것으로 협의하여 실시하고 있어 과로와 효과적인 간병이 될 수 없다는 의견도 나오고 있다. 해결방안으로 1인 간병인에게 인정도니는 간병인수의 제한이 필요하다는 의견이 있다.

168) 간병인 1인당 환자수가 과다 많음 32.7%, 낮은 임금 24.7%, 직무 숙련성의 부족 24.3%의 순으로 높게 나타나고 있다.

해결방안으로는 침대 및 휠체어의 구조적 개선, 안전교육이나 사고에 대한 예방교육실시[169], 간병인 1인당 병상 수 상한제 실시, 간병 중 사고에 대한 의료기관 또는 환자책임 의무 강화등이 중요하다고 볼 수 있다. 간병인 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환에 영향을 미치는 가장 중요한 요인은 장기간 근무시간이며, 환자의 상태, 야간근무가 중요한 요인으로 나타나고 이를 해결하기 위하여 의료기관의 안전보건교육실시와 책임의 명확성[170]이 중요하다고 생각된다.

### 3) 산재보험의 가입

모든 간병인이 산재에 미가입 되어 있으므로 산재가입을 통한 안전보건예방의 사후조치로 필요하다고 볼 수 있다. 장기요양보험 즉, 만성기병원인 경우에는 간병인에게 산재보험을 일괄적으로 가입[171]시키는 경우도 있지만 전체적으로 산재보험가입은 미흡하다고 볼 수 있다.

## 4. 퀵서비스종사자

### 1) 정책적 해결방안

퀵서비스의 정책적 해결방안으로는 근로기준법상근로자 적용이 필요한 것으로 나타나고 있으며, 근로기준법적용대상이 되면 제도적 방안으로 퀵서비스 지

169) 안전보건교육이 필요 : 사전 병원에서, 간병인을 대상으로(VRE항암, MRSA2차감염)

170) 심층면접을 통한 간병인의 업무상 발생하는 질환문제를 보면 다음과 같다.
(감염 : 환자에 의한 질병 감염(결핵, 간염, vis, 옴, 대상포진, AIDS, 호흡기질환)),
(마스크 미착용, 면까운지급, 정기검진필요, 보호구미지급, 환자병명의 정보 미제공),
(간병중 발생한 질병 : 주사바늘감염(다양한 형태의 질병이 나타남)(사후조치 및 예방), 오염된 기구 물 건에 감염, 식사장소의 부재,)
발생한 질병 : 수면부족(안구건조증90%), 24시간 무교대 근무(6만원) 근골격계(환자체위변동시)(허리, 어깨, 팔, 다리, 손목, 발목)
직무스트레스 : 환자의 부적절한 요구, 보호자의 비인간적 대우(인격적, 정신적), 성희롱, 성폭행, 특실 환자 거부(인격적 스트레스가 높음)

171) 심층면접결과와 설문조사를 통한 결과 설문대상자중 4%(12명)은 산재보험에 가입되어 있는 것으로 나타났지만 이것은 설문 후 경로추적을 통하여 장기요양병원에서 기간별로 3개월~6개월 근무하는 경우에 산재보험을 일부 가입하는 것으로 나타나고 있다.

원센터등을 두어 체계적인 관리가 이루어질 수 있었다는 것이고 이외에 도로문제해결과, 교통정체, 차량의 구조상 위험등에 따른 부분이 해결이 되면 산재를 줄이는 방안 될 수 있다고 본다.

### 2) 안전보건교육의 필요성

퀵서비스의 안전의식 부재로 인한 사고 발생이 높으므로 안전보건교육의 강화가 필요하고 볼 수 있고 퀵서비스의 안전보건교육 내용 속에는 차량안전조치 및 도로안전, 배달업무의 친철교육, 배송량을 늘리기 위한 오토바이의 불법개조[172] 금지등에 관한 교육등이 필요한 것으로 나타나고 있다.

### 3) 정기적인 건강검진의 필요성

대기오염의 배기가스등을 통한 건강질환 및 순환기 질환이 발생할 수 있고 무리한 배송으로 인하여 불규칙적인 식사시간등으로 소화기 계통의 질병과 근골격계질환의 발생으로 인하여 계속적이고 정기적인 건강검진이 필요하다고 본다[173].

### 4) 보호장비의 보급

퀵서비스 배달 시에 대기오염에 안전한 안전마스크 보급이 중요하며, 오토바이 배달 업무시에 헬멧에 부착된 보안경의 보급이 중요하다고 볼 수 있다. 눈이오건 비가 오는 날씨에 오토바이 운전 중 헬멧안과 밖의 기온차이로 습기가 차는 관계로 도로의 시야가 가려지므로 사고발생의 위험이 상당히 높아 보안경

172) 배송량을 늘리기 위해 오토바이의 불법개조는 과적으로 인한 사고의 위험성이 나타날 수 있다.

173) 심층면접결과 퀵서비스의 서울지역의 K지부장은 “건강검진시에 시간과 업무의 제약이 발생하므로 필요한 지역내에 지정검진기관을 두면 시간적 여유가 있을 때 건강검진을 받을 수 있는 제도적 뒷받침이 되면 편리 할 것”이라고 이야기한 사례가 있어 중요한 부분이라고 본다.

의 보급이 중요하다고 본다. 이외에도 사고발생 중 허리나 무릎등을 보호할 수 있는 보호대와 안전보호용 조끼등의 보호장비의 개발 및 보급이 중요하다고 본다.

#### 5) 산재보험가입

퀵서비스배달원은 근로기준법 적용도 중요하지만 사고시 발생하는 산재의위험에 노출 되어있어 산재 가입의 우선적용을 원하고 있고 필요하다고 생각되며 퀵서비스의 사고시 발생되는 사후처리에 보호를 받을 수 있어야 한다고 본다.

### 5. 대리운전자

#### 1) 정책적 해결방안

대리운전자의 정책적 해결방안으로는 근로기준법 적용이 되어야 한다는 설문조사 결과와 대리운전업무의 환경적 요인을 해결하는 방안으로 제시될 수 있다고 본다. 근로기준법 적용의 법률적인 부분이므로 장기적인 검토가 필요한 사항이지만, 대리운전업무의 환경적 요인은 개선될 여지가 필요하다고 본다. 환경적 요인중에서 낮은 대리비용, 업체들의 과다한 경쟁, 대리운전자의 인력수급 조절등이 해당하는데 이는 대리운전협회를 통한 처우개선 및 업체와의 수입배분등을 통한 해결방안 중요하다고 본다.

#### 2) 안전사고에 관한 안전보건예방교육

대리운전은 대기하는 차량으로 이동하기 위하여 시간이 중요하므로 무단횡단, 안전보건예방은 전무하므로 안전보건에 관련한 교육이 필요하다고 본다.

#### 3) 정기적인 건강검진

계속적인 운전으로 인하여 무릎, 발목, 허리부상과 시력 저하(PDA 화면, 야간 활동으로 인한 시력 퇴화 등), 청력 손실, 피부, 두통, 위통, 호흡 곤란, 전신

피로, 불면증, 불안, 우울 이 있고 일정한 대기 장소가 없어 겨울에 바닥에서 몸을 웅크리고 밤을 새우므로 여름에는 모기, 겨울에는 동상등에 노출되므로 정기적인 검진을 통한 예방이 필요하다.

#### 4) 산재보험의 가입

산재보험의 필요성은 많이 느끼고 있으나, 대리운전 종사자의 업종 자체가 사업자/근로자 구분이 모호한 실정이어서 법적으로 산재보험을 적용받을 수 없는 상황[174]이지만 대리운전자의 보험은 자동차 종합보험[175]으로 대처 하지만 사고 발생시에 운전자 본인의 보험은 대리운전 일을 한다고 하여 보험사에서 상해보험 가입을 거부당하므로 산재보험가입이 필요하다고 본다.

따라서 산재보험 확대적용 시 가입 의향은 있으며[176], 대리운전 수익 중 업체에 내는 수수료가 20%로 많은 편이기 때문에 업체에서 산재 보험료 부담하는 것이 마땅하다고 볼 수 있다.

174) 기소중지자, 개인적으로 보험료가 부담되는 사람, 신용불량자, 파산자 등인 경우를 제외하고는 대다수의 대리운전 종사자들이 산재보험을 원하고 있다.
175) 사고 발생의 상대방 차량의 해결은 종합보험으로 가능 일부는 책임보험만 가입하고 있는 경우도 있다.
176) 산재보험 가입 시 회사에서 전액 납부해주기를 원하고 있으며, 그것이 어려울 때에는 회사와 개인이 반반씩 부담하는 것도 가능한 것으로 조사됨.

# 제5장 결 론

# 제5장 결 론

지금까지 결과를 토대로 특수형태근로종사자의 산재발생유형 및 원인에 따른 예방대책을 연구한 결과 직종별 다양한 산재원인 나타나고 있음을 알 수 있다. 그러나 산재발생의 유형과 예방을 살펴본 결과 크게 3가지의 정책적 대안을 제시하면 산재예방을 효과적으로 줄일 수 있다고 생각된다.

첫째가 산재원인에 대한 예방대책의 문제도 시급하지만 산재발생의 사후적 조치인 산재보험의 적용이라고 볼 수 있다. 2008년 7월부터 4개직종인 레미콘 운송종사자, 보험설계사, 학습지교사, 골프장 경기보조원에 대하여 임의가입이지만 산재보험가입이 인정되어지고 있다. 따라서 많은 직종의 특수형태근로종사자가 있지만 연구결과 근로자성이 강한 5개직종이 산재보험가입이 필요한 것으로 나타났다. 화물종사자는 업무중 발생하는 사고에 대하여 책임의 한계를 정리하면 일반적으로 화물운송은 화주가 생산제품을 출하하여 도착지까지 운반하여 주는 것이 일반적인 것이므로 운반도중 발생한 사고는 화주가 책임져야 한다는 것이 타당한 의견이며, 화주의 무리한 경제적 부담을 생각한다면 운송을 업으로 하는 제1차 운송사의 공동부담도 가능하다고 할 수 있다. 덤프운송에 관한 산재보험가입의 여부도 형식적인 면에서는 사업주라고 보지만 처음부터 사업주가 인정된 것은 아니고 정부에서 비용부담의 목적으로 개인사업자로 전환한 것이므로 화물운송과 같이 산재보험에 가입이 필요하다고 본다는 의견이 지배적이다[177].

간병인의 경우에는 질병감염이 높고 특수형태 근로종사자중의 노동강도가 가장 높은 근로로 볼 수 있어 산재보험가입이 필수적이지만 심층면접을 한 결

177) 덤프인 경우는 화물과 달리 건설자재가 많으므로 본인과 건설업자와 분담하여 산재가입도 가능하다는 심층면접결과도 있고, 화물관련 노조를 대상으로 심층면접을 한 결과 덤프 중에는 항만에서 운행 중인 덤프운송차량은 화물과 같이 화주가 부담하여야 한다는 의견이 지배적이다.

과 경제적 어려움으로 산재보험 가입에 어렵다는 의견들이 있다[178]. 만약 가입이 가능하다면 병원에서 가입해주는 것이 타당하다고 주장하고 있으며 그 이유로는 병원의 지시 명령과 사업장의 종속성이 나타나고 질병의 감염이라는 특수성이 있어 산재보험의 가입은 필수적이라고 볼 수 있다. 퀵서비스와 대리운전자도 마찬가지로 산재가입을 통하여 건강보호와 사고의 대비가 필요하며, 대리운전자는 야간운행으로 인한 피로와 시력저하등이 나타나 건강보호에 필수적이므로 사고나 질병 발생시를 대비하여 필요하다고 본다. 퀵서비스는 매연등 순환기 계통의 질환과 사고대비에 따른 산재대비를 위하여 산재가입이 필수적이라고 볼 수 있다. 대리운전은  대리운전자의 보험은 자동차 종합보험으로 대처하지만 사고 발생시에 운전자 본인의 보험은 대리운전 일을 한다고 하여 보험사에서 상해보험 가입을 거부당하므로 산재보험가입이 필요하다고 본다.

둘째는 산업안전보건교육이 필요하다고 볼 수 있다. 정책적 문제이지만 특수형태근로종사자들에게 시행하지 않는 산업안전보건교육이 정책적으로 실시되어야 한다고 본다. 지금까지 조사되고 심층면접을 통해서 나타난 내용을 보면 안전보건교육이 전체적으로 시행하지 않고 있음을 알 수 있다. 따라서 체계적인 직종 특성에 맞는 안전보건교육과정의 개발과 교육 프로그램이 만들어져야하고 교육이 시행되어야 한다. 그래야 산재예방은 물론 산재감소의 한축을 담당 할 수 있다고 본다.

셋째는 정기적인 건강검진의 필요성이 나타나고 있다. 업무특성상 일정한 기간에 일률적으로 건강검진을 받을 수 없으므로 건강검진을 받을 수 있는 지역적 검진기관의 다양화가 필요하다. 특히 산업안전보건법 제43조제2항의 “노동

178) 간병인은 개인적으로 민간 보험에 가입하는 경우도 있었으나, 돈이 없어서 보험에 가입하지 못한다는 경우가 많았고, 만약 산재보험 확대 시 가입 의사를 질문한 결과 산재보험을 확대 적용한다 하여도 협회에서 지원받기 어렵기 때문에 보험 가입할 의향이 없다는 의견과 산재보험 확대 시 보험료 부담은 병원이 해야 한다는 의견이 일반적이다. 협회와는 관계가 없으며, 병원 측과 간병인간의 문제라고 보기 때문에 병원에서 2/3, 간병인이 1/3이라면 들 수 있지만 반반이라면 어려울 것이라는 간병인들의 의견이 나타나고 있다.

부장관이 근로자의 건강을 보호하기 위하여 필요하다고 인정 할 때에는 사업주에게 특정근로자를 임시건강진단의 실시를 명 할 수 있다" 라는 임시건강진단 속에 단서를 두어 "단 특수형태 근로자중 건강진단이 필요한 자도 해당한다." 라는 내용을 포함시켜 건강진단을 실시하면 업무관련 작업성질환의 예방이 가능하다고 본다. 이외에 관련 대상자중 특수검진대상자로 예외적 적용 할 수 있는 방안이 필요하다고 본다. 특히 간병인 경우는 특수형태근로종사자이지만 업무가 특수검진 대상이기도 하므로 근로기준법 적용 대상자가 아니라 하더라도 동법 제2항의 임시건강진단 대상속에 포함시키고 필요에 따라서 건강장해의 이상을 보이는 경우에는 시행규칙 제98조 제5호의 임시건강 진단을 실시할 수 있는 방안을 마련하는 것이 필요하다고 본다. 그러나 근로기준법의 적용이 다소 어려운 점이 있어 산업안전보건법의 모든 부분을 적용하기에는 어렵지만 특수검진 대상의 예외 적용자로 검진을 통하여 질환을 예방할 수 있는 방안이 필요하다고 본다.

# 참 고 문 헌

## ○ 국내자료

강성태, 특수고용직 노동법적 보호 : 판례상 근로자 판단방식의 변화를 중심으로, 노동정책연구 2007년 제7권 제3호, 2007.

곽윤직, 채권각론, 박영사, 1996, 377면.

국가인권위원회, 특수고용직 노동권 침해 실태조사 보고서. 2006.

국민고충처리위원회, 고령화사회 간병서비스 개선, 2007.

권순식외, 특수형태근로종사자의 산재발생 실태 및 전략적 예방대책, 산업안전보건연구원. 2007.

김기식, 조직의 특성과 개인의 특성이 산업재해에 미치는 효과, 2002.

김순영, “비정규 노동자에 대한 균등처우와 젠더 : 일본 슈퍼마켓 기업의 개정 인사관리제도 분석”, 『경제와사회』, 제73호(봄호), 한울, 2007.

김영두, “유통서비스의 비정규직”, 『비정규 노동조합의 현황 및 노사관계 영향분석』, 산업연구원, 산업자원부, 2006.

_____, “2007년 금융산업 비정규직 관련 교섭 현황 및 노동조합의 과제”, 『노동사회』, 제124호(9월호), 한국노동사회연구소, 2007.

_____, 특수고용직 종사자 실태조사 결과분석, 노동사회, 3월호. 2007.

김유선, “서비스 산업 노동시장 분석”, 『동향과전망』, 제68호(가을・겨울호), 한국사회과학연구소, 박영률출판사.

김주헌, 한국 내 외국계 기업의 종업원 직무가치관과 경영행태에 대한 국적별 비교연구. 국제경영연구 제12권 제2호, 2001.

김종진, “유통서비스부문 비정규직 노동자 문제”, 『21세기 한국 사회의 전환과 발전 우리는 어디로 나아가야 하는가』, 제8회 비판사회학대회, 한국산업사회학회, 2005a.

_____, “유통서비스부문 비정규직 노동자 상태와 조직화 문제”, 『비정규 노동자 조직화 방안 연구』, 민주노총, 2005b.

_____, “서울지역의 산업구조와 미조직 비정규직 노동자 조직화 문제: 서비스

산업을 중심으로", 『서울에서의 노동운동 발전전략 및 민주노동당의 임무』, 민주노동당 서울시당, 2006.

_____, "유통자본의 비정규직화 전략과 노동조합의 대응", 『노동사회』, 제124호.(9월호), 한국노동사회연구소, 2007.

김증한, 주석채권각칙, 한국사법행정학회, 1994.

김형배, 노동법, 박영사, 2006.

노광표, 외국인 투자기업과 노동조합운동, 2003.

노동부, 『비정규직의 고용안정·차별시정 기업 사례집』, 2007.

노동기본권실현 국회의원 연구모임, 특수고용 연구포럼 실태조사결과 발표, 2006.

노사정위원회, 특수형태 근로종사자 관련 논의자료집, 2003.

노사정위원회, 비정규직근로자대책특별위원회, 특수형태근로종사자 관련 논의자료집, 2003.

노용진, 김동우, 외국인투자기업의 노사관계 연구, 2003.

박우성, 외국인투자기업의 노사관계, 2000.

박우성, 유규창, 외국인 투자기업과 노사관계의 영향, 산업관계연구, 2000.

박종희·강성태 외, 『비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 연구』, 중앙노동위원회, 2006.

박지순, 독일의 유사근로자(특수형태고용종사자)의 유형과 노동법상의 지위에 관한 연구, 한국노동연구원, 2005.

_____, 특수형태근로종사자(유사근로자)에 대한 노동법의 적용가능성과 그 범위, 특수형태근로종사자 대상 보호법안 마련을 위한 공개토론회자료, 한국노동연구원, 2006a.

_____, 특수형태근로종사자에 대한 노동법의 적용 가능성과 그 범위, 노동법학, 제26호, 한국노동법학회, 2006b.

백인수 외, 『유통산업 구조변화와 업태별 핵심 이슈』, 산업연구원.- 산업안전보건연구원, 안전보건 연구동향, 2008.

산업연구원, "서비스업 고용 변화 요인과 시사점", 『e-KIET 산업경제정보』, 제315호(92006-32), 2006.

서영주, “스웨덴 상업노동자노조(Handels) 사례가 남긴 교훈과 과제 : 영업시간과 비정규직문제를 중심으로”, 『민주노동과 대안』, 창간호 , 노동조합기업경영연구소, 1997.

신광영, “서비스 사회와 계급구성의 변화”, 『동향과전망』, 제68호(가을・겨울호), 한국사회과학연구소, 박영률출다』, 노동부, 2006.

신경아・김혜경 외(2006), 『소규모 서비스업 여성노동자 실태조사 및 정책연구: 10인 미만 음식점업 종사자를 중심으로』, 민주노동당.

윤애림, ILO 고용관계 권고와 한국의 특수고용 입법논의, 노동법학 제26호, 한국노동법학회, 2006.

_____, 특수고용노동자의 근로자성과 입법의 방향, 민주법학, 제23호, 2003.

윤조덕, 김영문, 이호근, 권영준, 김진수, 최기춘, 이홍무, 이지은, 안종순, 비정규직 근로자 산재보험 적용실태와 특수형태 근로종사자에 대한 적용확대, 한국노동연구원, 2004a.

유성재, 취업형태의 다양화에 따른 법제정비방안: 특수고용직 종사자의 노동법적 지위를 중심으로, 한국법제연구원, 2002.

이승렬, 권영준, 금재호, 이호근, 특수형태 근로종사자에 대한 산재보험적용 확대방안 연구(Ⅱ), 한국노동연구원, 2005.

이승욱, 특수형태종사자의 법적 규율을 위한 입법적 모색, 노동법 연구, 제119호, 서울대노동법연구회편, 2005.

_____, 특수형태근로종사자 대상 보호법안 마련을 위한 공개토론회, ‘특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호방안의 모색, 한국노동연구원, 2006a.

_____, 특수형태근로자종사자에 대한 노동법적 보호방안의 모색, 노동법학 제26호, 한국노동법학회, 2006b.

이은영, 채권각론, 박영사, 2005.

이호근, “특수형태종사자 보호대책 논의 경과 및 주요 쟁점” 특수형태 근로 종사자 대상 보호법안 마련을 위한 공개토론회 자료집. 2006.

이호응 외, 화물자동차운수사업법 일부개정법률안, 2005.

임현진, 한국사회의 위험과 안전, 2003.

임정평, 채권각론, 법지사, 2000.
장의성, 우리나라 특수형태근로종사자의 노동법적 보호방안에 관한 연구(입법정책적 방안을 중심으로), 고려대학교 대학원 박사학위논문, 2005.
정인수, 이승길, 김소영, 박제성, 박지순, 박찬임, 이정, 이호근, 이지은, 특수형태근로 및 관련업종의 실태 및 쟁점, 한국노동연구원, 2006.
조흠학 외, 산업안전보건법 확대적용에 관한 연구, 노동부, 2006.
_____, 아시아 국가의 산업안전보건제도・체계 비교 연구, 산업안전보건연구원, 2007.
한국경영자총협회, 비정규직 보호에 관한 경영계 입장, 2000.
한국노동연구원, 학습지 교사의 재해・질병위험 및 예방대책(실태조사를 중심으로), 2004.
_____, 특수형태근로 및 관련업종의 실태・쟁점・정책과제, 2006.
_____, 레미콘 운송종사자의 재해・질병위험 및 예방대책(실태조사를 중심으로), 2004.
_____, 보험설계사의 재해・질병위험 및 예방대책(실태조사를 중심으로), 2004.
_____, 골프장 경기보조원의 재해・질병위험 및 예방대책(실태조사를 중심으로), 2004.
_____, 보험설계사의 재해・질병위험 및 예방대책(실태조사를 중심으로), 2004.
_____, KLI 노동통계, 2008.
_____, 중소사업장 산업안전보건 실태 및 정책개선 방향, 2000.
한국노총 중앙연구원, 한국의 비정규직 노동자(산업별 심층 사례연구), 2002.
산업안전보건연구원, 안전보건일반, 한국산업안전공단, 2002.
_____, 기업의 안전보건경영 활성화 방안에 관한 연구, 한국산업안전공단, 2004.
_____, 독일의 산업안전보건제도 및 재해예방 활동, 한국산업안전공단, 2006.
_____, 외국계 기업과 국내기업의 안전문화 비교 연구, 한국산업안전공단, 2006.
_____, 산업안전보건연구 요약집, 한국산업안전공단, 2007.
_____, 취업자 근로환경 조사 보고서, 한국산업안전공단, 2007.

○ 외국자료

Becker MH (ed.). The Health Belief Model and Personal Health Behavior. Society for Public Health Education, Inc., 1974.

BSI, Guide to Occupaional health and safety management systems-Specification: BS 8800, 1996.

BSI, Occupational health and safety management systems-Specification: OHSAS 18001, pp.2, 1999.

Codrington, C. and Henry, J. S., "the Industrial Relations of Injury and Death : Safety Representatives in the Construction Industry, *British Journal of Industrial Relations*, 19(3).(1981).

Coyle IR, Sleeman SD, Adams N. Safety Climate. Journal of Safety Research, 1995.

Dake K. Myths of Nature: Culture and the Social Construction of Risk. Journal of Social Issues, 1992.

Griffin MA and Neal A. Perceptions of Safety at Work: A Knowledge, and Motivation. Journal of Occupational Psychology, 2000.

Grimaldi, J.V. & Simonds, R.H., Safety Management, IRWIN, 5th Edition., 1996.

Hofmann DA and Stetzer A, A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents, 1996.

_____, The role of safety climate and communication in accident interpretation: Implications for learning from negative events, 1998.

_____, Jacobs RR and Landy FJ, High reliability process industries, 1995.

HSE, The costs of accident at work, London: HMSO., 1993.

ILO, OSH_MS : Occupational Safety and Health Management System, 2001.

ISO, ISO 14001: Environmental Management System, 1996.

Iversion R. D. and Erwin, Predicting Occupational Injury : the Role of Affectivity, *Journal of Occupational and Organizational Psychology.*

Joffe. Risk and 'The Other'. Cambridge Publishing Company, 1999.

OSHA, VPP, Safety and Health is Good Business, 1996.

Petersen, D., Safety by Objectives, VNR, 1996.

_____, Analyzing Safety System Effectiveness, VNR, 1996.

_____, Human Error Safety Reduction and Management, VNR, 1996.

Smith, D. & Hunt, G. and Green, G., Managing Safety the BS 8800 Way, BSI., 1998.

Smith, D. & Hunt, G., Marking BS 8800 Standard on Occupational Health & Safety Pay the UK Experience, American Industrial Hygiene Conference, International Occupational Health and Safety Performance Management Systems Symposium, HSE., 1999.

Tombs, S., Death and Work in Britain, *The Sociological Review.* (1999)

# 부 록

## 부록 1 : 면접 설문지

# 특수형태근로자 산재실태조사 – 화물자동자

안녕하십니까?

저희는 한국산업안전공단 산업안전보건연구원의 의뢰를 받아 “화물 운송 종사자, 덤프자동차 운전자, 퀵서비스 종사자, 대리운전, 간병인에 대한 산재 발생 형태 및 예방대책에 관한 연구”를 수행하고 있습니다. 이를 통해 열악한 근로조건 속에서 일하시는 특수고용종사자들의 어려운 상황과 실태를 외부에 알리고 이를 해소할 수 있는 대안 등을 찾고자 합니다. 설문의 내용은 순수 연구목적으로만 사용되며 귀하에 대한 신상 정보는 절대로 외부에 유출되지 않습니다.

설문의 완성엔 약 20분 정도의 시간이 소요됩니다. 본 설문조사의 취지를 생각하시어 다소 바쁘시더라도 설문의 각 문항에 대해 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2008년 8월~9월

**한 국 갤 럽 조 사 연 구 소**

소 장 박 무 익
담당연구원 정 건 지
실사연구원 박 주 희
전 화 02 - 3702 - 2681

**문 1)** 화물 운송를 하신지는 얼마나 되셨습니까?

(_____) 년*5-6* (_____)개월*7-8*

**문 2)** 지난 한 달간 **하루에 10시간 이상(대기시간 포함) 일한 날**은 한 달에 보통 몇 일 입니까?

한 달에 약 _____일

**문 3)** **밤 10시에서 새벽 5시까지 최소한 2시간 이상 일하는 것을 밤 근무**라고 할 때 밤 근무는 한 달에 보통 몇 일 입니까?

한 달에 약 _____일

**문 4)** 귀하께서는 화물운수업을 **1주일에 보통 몇 시간(대기시간 포함)**을 일하십니까?

1주일에 약 _____시간 근무

**문 5)** 한 달에 화물 운행을 하지 않고 **휴식을 취하는 날**은 보통 몇 일 입니까?

한 달에 약 _____일

**문 6)** 만약에 현재 하시는 일을 그만 두고 싶으시다면 이유는 무엇입니까?(세 가지만 선택)

1. 작업내용이 힘들어서
2. 근무시간이 너무 길어서
3. 화물 운송업무 수행과 관련된 사고(상해)나 작업성 질병의 발생 위험 때문에
4. 수입이 너무 적어서
5. 화물운송업의 비전이 희박해서
6. 관리자(주선업체, 운송사)의 인격적 모독 등이 힘들어서
7. 휴식시간(수면시간 포함)이 타업종보다 적어서
8. 업무 이외의 개인적 사정으로 인해
9. 적성에 맞지 않아서
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7)** 소속하신 회사(운송사, 지입사) 또는 귀하께서는 다음의 보험을 가입하고 있습니까?

| | 예 | 아니오 | 잘모름 | |
|---|---|---|---|---|
| 1) 국민연금 | 1 | 2 | 3 | *20* |
| 2) 건강보험 | 1 | 2 | 3 | *21* |
| 3) 고용보험 | 1 | 2 | 3 | *22* |
| 4) 산재보험 | 1 | 2 | 3 | *23* |
| 5) 공제회 | 1 | 2 | 3 | *24* |
| 6) 사고관련보험 | 1 | 2 | 3 | *25* |
| 7) 질병관련보험 | 1 | 2 | 3 | *26* |
| 8) 상해관련보험 | 1 | 2 | 3 | *27* |

※ 국민연금법 : 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입 대상이 됨
※ 건강보험 : 의료급여 수급권자, 의료보호 대상자 또는 피부양자는 '건강보험'에 가입 된 것으로 표기

**문 7-1)** **(6, 7, 8 번 중 하나라도 '예'라고 응답한 경우)** 민간보험에 가입한 이유는 무엇입니까?

1. 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서
2. 회사의 권유로 인하여 가입을 함
3. 회사에서 일괄적으로 가입해서 ⟶ **문7-1-1로 갈것**
4. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7-1-1)** **(문7-1에서 3으로 응답한 경우)**민간보험을 회사에서 일괄적으로 가입한 경우 보험료는 누가 부담하고 있습니까?

1. 회사 전액 부담 2. 본인 전액부담 3. 회사+본인 공동부담 4. 잘모름

**문 8)** 산재보험이 확대 적용될 경우, 귀하는 산재보험에 가입하기를 원하십니까?

1. 예, 그러나 산재보험료는 회사 전액 부담
2. 예, 산재보험료를 회사와 본인이 공동부담하더라도 원함
3. 예, 산재보험료를 본인이 전액 부담하더라도 원함
4. 아니오 —▶ **문8-1로 갈것**

**문 8-1)** **('아니오'를 선택한 경우)** 가입을 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

1. 필요성을 느끼지 못함.
2. 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 화물 운송 종사자에게 전담시킬 것이므로
3. 이미 자신의 명의로 가입한 다른 민간보험과 다를 것이 없으므로
4. 산재보험에 가입한다고 해도 민간보험보다 피해보상 정도가 적을 것 같아서
5. 기타 (_____)

**문 9)** 현재 하고 있는 화물 운송업의 체력적 부담 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 힘들다　　2. 약간 힘들다　　3. 보통이다
4. 견딜만하다　　5. 전혀 힘들지 않다

**문10)** 평소 식사를 규칙적으로 하십니까?

1. 항상 규칙적으로 한다　　4. 불규칙한 편이다
2. 규칙적으로 하는 편이다　　5. 매우 불규칙하다
3. 보통이다

**문11)** 하루에 평균 몇 시간 주무십니까?　　평균 (_____)시간

**문12)** 현재의 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있으십니까?

1. 예(횟수 : _____번) *41-42* —▶ **문12-1로 갈것**　　2. 아니오 —▶ **문12-2로 갈것**

**문12-1) (‘예’라고 대답한 경우)** 귀하께서 받으시는 건강검진의 종류는 무엇입니까?

1. 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진
2. 소속회사(사업주, 회사 등)에서 실시하는 건강검진
3. (가입한) 민간보험회사에서 실시하는 건강검진
4. (본인의 필요에 의해 실시) 자비로 실시한 건강검진
5. 기타 (적을 것 : _____)

**문12-2) (‘아니오’라고 대답한 경우)** 귀하께서 건강검진을 받지 않으신 이유는 무엇입니까?

1. 시간이 없어서
2. 비용이 부담스러워서
3. 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못함
4. 기타 (적을 것 : _____)

**※ 국민건강보험법 제47조(건강검진)**

①공단은 가입자 및 피부양자에 대하여 질병의 조기발견과 그에 따른 진료급여를 하기 위하여 건강검진을 실시한다.

**※ 국민건강보험법 시행령 제26조(건강검진)**

①법 제47조에 따른 건강검진(이하‘건강검진’이라 한다)은 일반건강검진, 암검진 및 영유아건강검진으로 구분하여 실시한다.

**②건강검진을 받을 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.**<개정 2008.2.29>

**1. 일반건감검진** : 직장가입자, **세대주인 지역가입자, 40세 이상인 지역가입자 및 40세 이상인 피부양자**

:

**③건강검진은 2년마다 1회 이상 실시**하되, 사무직에 종사하지 아니하는 직장가입자에 대하여는 1년에 1회 실시한다.

:

⑤공단이 건강검진을 실시하려면 건강검진의 실시에 관한 사항을 다음 각 호의 구분에 따라 통보하여야 한다.

**1. 일반건강검진 및 암검진** : 직장가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 소속사용자에게, 직장가입자의 피부양자 및 **지역가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 검진을 받는 자에게 통보**

**문13)** 업무 중에 사고(상해)나 재해 또는 건강 이상의 위험은 얼마나 된다고 생각하십니까?

1. 매우 많음 2. 많은 편임 3. 보통 4. 적은 편임 5. 매우 적음

**문13-1)** 화물 운송업으로 인한 사고나 건강이상에 대한 위험 수준은 **화물 운송업을 제외한 다른 업종의 사고나 건강이상의 위험수준과 비교했을 때 어느 정도**라고 생각하십니까?

1. 훨씬 더 높음 2. 더 위험한 편임 3. 비슷함
4. 비교적 안전한 편임 5. 훨씬더 안전 한 편임

**문14)** 업무 중 발생할 수 있는 사고(상해) 및 직업성 질병에 대해 회사 또는 관련 기관(단체)으로부터 안전보건교육(년 1회 운전자, 보수교육은 제외)을 받고 계십니까?

1. 전혀 받지 않음 2. 입사시에만 받음
3. 부정기적으로 받고 있음 4. 정기적으로 받음

**문14-1)** **(2, 3, 4를 응답한 경우)** 교육 내용은 어느 정도 만족하십니까?

1. 매우 만족함 2. 만족함 3. 보통
4. 만족하지 못함 5.매우 만족하지 못함

**문15)** 다음은 귀하의 직무 스트레스를 정도를 묻는 문항들입니다. 현재 일을 하시면서 귀하께서 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 √로 표시해 주시기 바랍니다.

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 나는 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 53 |
| 2) 업무로 인해 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 54 |
| 3) 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 55 |
| 4) 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 56 |
| 5) 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 57 |
| 6) 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 58 |
| 7) 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 59 |
| 8) 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 60 |
| 9) 직장생활의 고충을 나눌 동료가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 61 |
| 10) 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 62 |
| 11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 63 |
| 12) 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 64 |
| 13) 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 화물운수회사 도산 등)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 65 |
| 14) 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 66 |
| 15) 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 67 |
| 16) 나와 회사 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 68 |
| 17) 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 69 |
| 18) 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 70 |
| 19) 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 71 |
| 20) 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 72 |
| 21) 동료와의 술자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 73 |
| 22) 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 74 |
| 23) 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 75 |
| 24) 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 76 |
| 25) 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 77 |
| 26) 작업방식이 위험하고 사고를 당할 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 78 |
| 27) 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 해야한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 79 |

**문16)** 지난 12개월 동안 화물 운수 업무를 수행하면서 사고나 상해를 당한 적이 있습니까?(질병을 제외한 모든 사고)

1. 예(_____회)*81-82* 2. 아니오

**문16-1)** 사고 종류는 주로 어떤 것입니까?(복수 선택 가능)

1. 골절 2. 타박상(삠) 3. 뇌진탕 4. 절단 5. 베임
6. 화상 7. 동상 8. 기타 (적을 것 : _____)*91-93*

**문16-2)** 사고가 발생했을 때 신체 부위 중 어디를 다치셨습니까?(복수 선택 가능)

1. 머리 2. 얼굴 3. 목 4. 어깨 5. 팔 6. 손
7. 손가락 8. 허리 9. 몸통 10. 다리 11. 발 12. 발가락
13. 전신 14. 기타 (적을 것 : _____)*96-98*

**문16-3)** 사고의 내용이 무엇인지 다음 중 가장 유사한 것을 골라 √로 표시해 주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 출·퇴근 또는 화물운송 중에 발생한 교통사고
2. 화물의 상·하차시에 차량에서의 추락사고
3. 업무 도중 졸음으로 인한 사고
4. 화물 또는 화물차량에 의한 협착, 끼임 사고
5. 작업장 내에서 차량이동 중 발생한 화물차량 전도, 전복사고
6. 기타 (적을 것 : _____)

**문16-4)** 사고는 어떻게 처리되었나요? 다음 중 가장 유사한 것을 골라주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 국민건강보험 2. 자동차보험 3. 민간상해보험 4. 자비부담
5. 회사 부담 6. 고객회사부담 7. 기타 (적을 것 : _____)

**문17)** 화물 운수 업무를 수행하면서 업무상 나타나는 사고의 원인에 대해 귀하께서 가장 중요하다고 생각하는 요인을 **'3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 무리한 땅뛰기
2. 화물 트럭의 구조상 나타나는 위험요소들
3. 상・하차시에 안전요원의 부족
4. 낮은 화물 운송료
5. 높은 유가 및 각종 비용 부담
6. 현장감독자나 현장근무자와의 관계
7. 화물 차량의 정비 불량
8. 화물의 과적
9. 도로 문제 및 교통 정체
10. 안전교육의 부족
11. 직무 숙련성의 부족(운전 미숙 등)
12. 야간 화물 운수
13. 기타 (적을 것 : _____)

**문18)** 화물 운수 업무를 수행할 때 업무상 **사고를 예방할 수 있는 조치**들 중 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 적정한 운송료
2. 화물 운수종사자의 안전 수칙 준수 의무를 강화함
3. 화물의 과적 금지
4. 화물운송종사자를 대상으로 한 안전 교육이나 사고 및 위기에 대한 예방 교육
5. 화물 차량 구조를 보다 안전하게 개선
6. 화물 차량 정비 체계 개선
7. 도로의 상태 개선 및 교통문제 해결
8. 작업장의 안전 요원(안전관리자, 보조요원 등)을 배치 및 역량강화
9. 작업장의 안전표시판 등 위험작업환경의 개선
10. 회사경영진에 대해 고충 및 불평사항을 해소하는 창구의 개발
11. 안전 업무상 동료나 상사와의 의사소통 및 대화의 촉진
12. 운송회사의 운전자 직접 채용
13. 기타 (적을 것 : _____)

**문19)** **(보기카드제시)** 귀하께서는 다음 중 현재 건강 이상을 느끼는 부분이 있습니까?

| | 건강 이상 | | 증상정도 | | | | | 치료경험 | | | 치료안받은이유 | | | | | 업무연관성 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) 청력손실 (귀가 들리지 않음) | 1 | 2 *13* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *14* | 1 | 2 | 3 *15* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *16* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *17* |
| 2) 시력 저하 (시력에 문제가 생김) | 1 | 2 *18* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *19* | 1 | 2 | 3 *20* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *21* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *22* |
| 3) 피부 문제 | 1 | 2 *23* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *24* | 1 | 2 | 3 *25* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *26* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *27* |
| 4) 두통(머리가 아픔) | 1 | 2 *28* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *29* | 1 | 2 | 3 *30* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *31* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *32* |
| 5) 위통, 복통 등 (속이 아픔) | 1 | 2 *33* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *34* | 1 | 2 | 3 *35* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *36* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *37* |
| 6) 호흡곤란 (기관지염/천식) | 1 | 2 *38* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *39* | 1 | 2 | 3 *40* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *41* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *42* |
| 7) 심장질환 | 1 | 2 *43* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *44* | 1 | 2 | 3 *45* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *46* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *47* |
| 8) 전신피로 | 1 | 2 *48* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *49* | 1 | 2 | 3 *50* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *51* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *52* |
| 9) 불면증(수면문제) | 1 | 2 *53* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *54* | 1 | 2 | 3 *55* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *56* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *57* |
| 10) 알레르기 | 1 | 2 *58* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *59* | 1 | 2 | 3 *60* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *61* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *62* |
| 11) 불안 | 1 | 2 *63* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *64* | 1 | 2 | 3 *65* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *66* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *67* |
| 12) 우울 | 1 | 2 *68* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *69* | 1 | 2 | 3 *70* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *71* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *72* |
| 13) 안구건조증 | 1 | 2 *73* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *74* | 1 | 2 | 3 *75* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *76* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *77* |
| 14) 기타 (_____) *83-85* | 1 | 2 *78* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *79* | 1 | 2 | 3 *80* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *81* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *82* |

[참고]

☞ **건강이상**

1. 이상을 느낌　　2. 이상을 느끼지 못함.

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

☞ **치료경험**

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음
3. 아니오

☞ **치료를 받지 않은 이유**

1. 증상이 미약해서
2. 일하기 바빠서
3. 수입이 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워
5. 기타

☞ **업무와 연관성**

1. 매우 연관이 있다.
2. 연관이 있다.
3. 보통이다.
4. 연관이 없다.
5. 전혀 연관이 없다
6. 잘 모르겠다.

**문20)** 위에서 대답하신 건강이상 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?*86*

1. 전혀 어려움이 없음
2. 어려움이 약간 있음
3. 보통
4. 다소 어려움이 있음
5. 매우 어려움

**문20-1)** 위에서 대답하신 건강이상 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있습니까?

1. 항상 있었다
2. 대부분 있었다
3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다
5. 잘 모르겠다

**문21)** (<u>보기카드제시</u>) 다음은 근골격계 질환에 대한 질문입니다. 아래 표의 내용을 검토해서 질의 내용과 그 증상이 나타난 부위를 판단하여 해당사항에 ✓로 표시해 주십시오.

| 질의 내용 | 증상이 나타난 부위 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 목 | 어깨 | 팔/<br>팔꿈치 | 손목/<br>손 | 등/<br>허리 | 다리/<br>발 |
| 1) 지난 12개월 동안 다음의 어느 한 부위라도 작업과 관련하여 통증이나 불편함(통증, 쑤시는 느낌, 뻣뻣함, 화끈거림, 무감각, 찌릿찌릿함 등)을 느끼신 적이 있습니까? | □ 예<br>□아니오<br>*05* | □ 예<br>□아니오<br>*10* | □ 예<br>□아니오<br>*15* | □ 예<br>□아니오<br>*20* | □ 예<br>□아니오<br>*25* | □ 예<br>□아니오<br>*30* |
| 1)번 문항에서 '예'라고 대답한 해당 항목에만 답하여 주십시오. | | | | | | |
| 2) 증상이 얼마나 자주 나타납니까?<br>1. 항상 2. 1주일에 1회<br>3. 1달에 한번 4. 2달 이상에 한번 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *6* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *11* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *16* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *21* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *26* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *31* |
| 3) 증상이 얼마동안 지속됩니까?<br>1. 1주 이내 2. 1주-1달<br>3. 1달-6달 4. 6달 이상 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *7* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *12* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *17* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *22* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *27* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *32* |
| 4) 증상이 어느 정도 심합니까?<br>1. 전혀 심하지 않다 2. 약간<br>3. 중간정도 4. 심하다<br>5. 매우 심하다 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *8* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *13* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *18* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *23* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *28* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *33* |
| 5) 지난 일주간 증상이 있었습니까?<br>1. 예 2. 아니오 | 1. □<br>2. □ *9* | 1. □<br>2. □ *14* | 1. □<br>2. □ *19* | 1. □<br>2. □ *24* | 1. □<br>2. □ *29* | 1. □<br>2. □ *34* |

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

**문22)** 근골격계 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문23)** 위와 같은 증상으로 의료기관에서 치료를 받고 있으십니까?

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음 3. 아니오

**문23-1)** 진단은 받았으나 치료를 받지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 증상이 미약해서 2. 일하기 바빠서 3. 수입 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워 5. 기타 (적을 것 : _____)

**문24)** 이와 같은 근골격계 증상이 업무와 연관이 있다고 보십니까?

1. 매우 연관이 있다 2. 약간 연관이 있다 3. 보통이다
4. 별로 연관이 없다. 5. 전혀 연관이 없다. 6. 잘 모르겠다.

**문25)** 위에서 대답하신 근골격계 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있었습니까?

1. 항상 있었다 2. 대부분 있었다 3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다 5. 잘 모르겠다

**문26)** 귀하께서 생각하시기에 화물 운송 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환(건강이상, 근골격계 이상)에 영향을 미치는 **가장 중요 요인을 모두 선택**해 주십시오

1. 장시간(거리) 운행
2. 차량의 구조적인 문제
3. 업무에 필요한 개인 보호구나 개인보호장비
4. 정기적인 휴무가 없음
5. 야간 운전
6. 작업과정의 소음(화물적재시, 도로운행시 등)
7. 대기오염(차량 배기가스, 화물에서 발생하는 분진 등)
8. 불규칙적인 식습관
9. 스트레스
10. 음주 및 흡연
12. 기타 (적을 것 : _____)

**문27)** 지난 1년 동안 업무 중 현장 근로자로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문28)** 지난 1년 동안 업무 중 운송사 또는 주선업체로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문29)** 화물 운송 종사자들의 산업재해 예방과 건강을 위해 **앞으로 개선되어져야할 사항을 '세가지'만 선택**해주시기 바랍니다.

1. 산재보험을 비롯한 사회보험 가입
2. 근로자성 인정(근로기준법 적용)
3. 유류비용 및 차량유지보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상
4. 충분한 휴식보장과 업무시간 단축
5. 관리자의 인격적 대우
6. 운송료 인상을 통한 소득수준 개선
7. 화물 운수 종사자들을 대상으로 하는 정기적인 건강검진 실시
8. 사업주 등으로부터의 화물 화물의 과적 압력 금지
9. 정기적인 산업안전보건교육 실시
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문30)** 현재 운행중인 화물 차량의 조건은 어떻게 됩니까?

1. 할부차량　　2. 할부가 끝난 차량　　3. 회사자차　　4. 임대차량(기사)

**문31)** 마지막으로 귀하에 대한 일반적인 내용의 질문입니다.

| 문 항 | 보 기 |
|---|---|
| 1) 귀하의 나이는? 49-50 | (만) 세 |
| 2) 귀하의 성별은? 51 | 1. 남 2. 여 |
| 3) 귀하가 소속된 화물 회사 지역은? 52-53 | 1. 서울 2. 인천 3. 부산 4. 대전 5. 광주 6. 대구<br>7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북<br>13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 |
| 4) 귀하의 최종학력은? 54 | 1. 국졸 2. 중졸 3. 고졸 4. 전문대졸<br>5. 대졸 6. 대학원 이상 |
| 5) 혼인상태는? 55 | 1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 별거 5. 사별 |
| 6) 귀하의 차량은 몇 톤입니까? 56 | 1. 1-3.5t 2. 4.5-5t 3. 8-11t 4. 12-25t 5. 기타(_____) |

## 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다

## 면 접 후 기 록

| | | | |
|---|---|---|---|
| 응답자 이름 | | | |
| 응답자연락처 | (　　) - (　　) - (　　)<br>지역번호 국 번호 | | |
| 응답자 자택 주소 | | | |
| 조 사 일 시 | _____월 _____일<br>_____시 _____분부터 ____시 _____분까지 (　　분간)<br>**(반드시 적어 주세요)** | | |
| 협 조 정 도 | 1. 상 2. 중 3. 하 | | |
| 면접원 이름 | | ID | 57-61 |

| Supervisor | 검 증 원 |
|---|---|
| | |

# 특수형태근로자 산재실태조사 – 덤프자동자

안녕하십니까?

저희는 한국산업안전공단 산업안전보건연구원의 의뢰를 받아 “화물 운송 종사자, 덤프자동차 운전자, 퀵서비스 종사자, 대리운전, 간병인에 대한 산재발생 형태 및 예방대책에 관한 연구”를 수행하고 있습니다. 이를 통해 열악한 근로조건 속에서 일하시는 특수고용종사자들의 어려운 상황과 실태를 외부에 알리고 이를 해소할 수 있는 대안 등을 찾고자 합니다. 설문의 내용은 순수 연구목적으로만 사용되며 귀하에 대한 신상 정보는 절대로 외부에 유출되지 않습니다.

설문의 완성엔 약 20분 정도의 시간이 소요됩니다. 본 설문조사의 취지를 생각하시어 다소 바쁘시더라도 설문의 각 문항에 대해 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2008년 8월~9월

**한 국 갤 럽 조 사 연 구 소**

소 장 박 무 익
담당연구원 정 건 지
실사연구원 박 주 희
전 화 02 - 3702 - 2681

**문 1)** 덤프 운송를 하신지는 얼마나 되셨습니까?

(_____) 년*5-6* (_____)개월*7-8*

**문 2)** 지난 한 달간 **하루에 10시간(대기시간 포함) 이상 일한 날**은 한 달에 보통 몇 번입니까?

한 달에_____번

**문 3)** **밤 10시에서 새벽 5시까지 최소한 2시간 이상 일하는 것을 밤 근무**라고 할 때 밤 근무를 한 달에 보통 몇 번하십니까?

한 달에_____번의 밤 근무

**문 4)** 귀하께서는 덤프운송업을 **1주일에 보통 몇 시간(대기시간 포함)**을 일하십니까? *13-14*

1주일에_____시간 근무

**문 5)** 한 달에 덤프 운송을 하지 않고 **휴식을 취하는 날**은 보통 몇 일입니까?

한 달에(_____)일

**문 6)** 만약에 현재 하시는 일을 그만 두고 싶으시다면 이유는 무엇입니까?(세 가지만 선택)

1. 작업내용이 힘들어서
2. 근무시간이 너무 길어서
3. 덤프운송 업무 수행과 관련된 사고(상해)나 작업성 질병의 발생 위험 때문에
4. 수입이 너무 적어서
5. 덤프운송의 비전이 희박해서
6. 관리자의 인격적 모독 등이 힘들어서
7. 휴식시간(수면시간 포함)이 타업종보다 적어서
8. 업무 이외의 개인적 사정으로 인해
9. 적성에 맞지 않아서
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7)** 소속하신 회사 또는 귀하께서는 다음의 보험을 가입하고 있습니까?

| | 예 | 아니오 | 잘모름 | |
|---|---|---|---|---|
| 1) 국민연금 | 1 | 2 | 3 | *20* |
| 2) 건강보험 | 1 | 2 | 3 | *21* |
| 3) 고용보험 | 1 | 2 | 3 | *22* |
| 4) 산재보험 | 1 | 2 | 3 | *23* |
| 5) 공제회 | 1 | 2 | 3 | *24* |
| 6) 사고관련보험 | 1 | 2 | 3 | *25* |
| 7) 질병관련보험 | 1 | 2 | 3 | *26* |
| 8) 상해관련보험 | 1 | 2 | 3 | *27* |

※ 국민연금법 : 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입 대상이 됨
※ 건강보험 : 의료급여 수급권자, 의료보호 대상자 또는 피부양자는 '건강보험'에 가입 된 것으로 표기

**문 7-1)** **(6, 7, 8 번의 중 하나라도 '예'라고 응답한 경우)** 민간보험에 가입한 이유는 무엇입니까?

1. 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서 2. 회사의 권유로 인하여 가입을 함
3. 회사에서 일괄적으로 가입해서 4. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7-1-1)** 민간보험을 회사에서 일괄적으로 가입한 경우 보험료는 누가 부담하고 있습니까?

1. 회사 전액 부담 2. 본인 전액부담 3. 회사+본인 공동부담 4. 잘모름

**문 8)** 산재보험이 확대 적용될 경우, 귀하는 산재보험에 가입하기를 원하십니까?

1. 예, 그러나 산재보험료는 회사(건설사) 전액 부담
2. 예, 산재보험료를 회사(건설사)와 본인이 공동부담하더라도 원함
3. 예, 산재보험료를 본인이 전액 부담하더라도 원함
4. 아니오 —▶ **문8-1로 갈것**

* 건설사의 경우 현장에서 발생하는 산재사고에 해당

**문 8-1)** **('아니오'를 선택한 경우)** 가입을 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

1. 필요성을 느끼지 못함.
2. 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 화물 운송 종사자에게 전담시킬 것이므로
3. 이미 자신의 명의로 가입한 다른 민간보험과 다를 것이 없으므로
4. 산재보험에 가입한다고 해도 민간보험보다 피해보상 정도가 적을 것 같아서
5. 기타 (_____)

**문 9)** 현재 하고 있는 덤프 운송업이 일의 체력적 부담 정도는 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 힘들다 2. 약간 힘들다 3. 보통이다
4. 견딜만하다 5. 전혀 힘들지 않다

**문10)** 평소 식사를 규칙적으로 하십니까?

1. 항상 규칙적으로 한다 2. 규칙적으로 하는 편이다 3. 보통이다
4. 불규칙한 편이다 5. 매우 불규칙하다

**문11)** 하루에 평균 몇 시간 주무십니까? 평균(_____)시간

**문12)** 현재의 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있으십니까?

1. 예(횟수 : _____번) *41-42* ▶ **문12-1로 갈것** 2. 아니오 ▶ **문12-2로 갈것**

**문12-1)** **('예'라고 대답한 경우)** 귀하께서 받으시는 건강검진의 종류는 무엇입니까?

1. 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진
2. 소속회사(사업주, 회사 등)에서 실시하는 건강검진
3. (가입한) 민간보험회사에서 실시하는 건강검진
4. (본인의 필요에 의해 실시) 자비로 실시한 건강검진
5. 기타 (적을 것 : _____)

**문12-2)** **('아니오'라고 대답한 경우)** 귀하께서 건강검진을 받지 않으신 이유는 무엇입니까?

1. 시간이 없어서
2. 비용이 부담스러워서
3. 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못함
4. 기타 (적을 것 : _____)

**※ 국민건강보험법 제47조(건강검진)**

①공단은 가입자 및 피부양자에 대하여 질병의 조기발견과 그에 따른 진료급여를 하기 위하여 건강검진을 실시한다.

**※ 국민건강보험법 시행령 제26조(건강검진)**

①법 제47조에 따른 건강검진(이하'건강검진'이라 한다)은 일반건강검진, 암검진 및 영유아건강검진으로 구분하여 실시한다.

**②건강검진을 받을 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.**<개정 2008.2.29>

**1. 일반건감검진** : 직장가입자, **세대주인 지역가입자, 40세 이상인 지역가입자 및 40세 이상인 피부양자**

:

**③건강검진은 2년마다 1회 이상 실시**하되, 사무직에 종사하지 아니하는 직장가입자에 대하여는 1년에 1회 실시한다.

:

⑤공단이 건강검진을 실시하려면 건강검진의 실시에 관한 사항을 다음 각 호의 구분에 따라 통보하여야 한다.

**1. 일반건강검진 및 암검진** : 직장가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 소속사용자에게, 직장가입자의 피부양자 및 **지역가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 검진을 받는 자에게 통보**

**문13)** 업무 중에 사고(상해)나 재해 또는 건강 이상의 위험은 얼마나 된다고 생각하십니까?

1. 매우 많음 2. 많은 편임 3. 보통 4. 적은 편임 5. 매우 적음

**문13-1)** 덤프운전으로 인한 사고나 건강이상에 대한 위험 수준은 **덤프 운전을 제외한 다른 업종의 사고나 건강이상의 위험수준과 비교했을 때 어느 정도**라고 생각하십니까?

1. 훨씬 더 높음 2. 더 위한한 편임 3. 비슷함
4. 비교적 안전한 편임 5. 훨씬더 안전 한 편임

**문14)** 업무 중 발생할 수 있는 사고(상해) 및 직업성 질병에 대해 회사 또는 관련 기관(단체)으로부터 안전보건교육**(년 1회 운전자 보수교육은 제외)**을 받고 계십니까?

1. 전혀 받지 않음　　2. 입사시에만 받음
3. 부정기적으로 받고 있음　　4.정기적으로 받음

**문14-1)** **(2, 3, 4를 응답한 경우)** 교육 내용은 어느 정도 만족하십니까?

1. 매우 만족함　　2. 만족함　　3. 보통
4. 만족하지 못함　　5. 매우 만족하지 못함

**문15)** 다음은 귀하의 직무 스트레스를 정도를 묻는 문항들입니다. 현재 일을 하시면서 귀하께서 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 √로 표시해 주시기 바랍니다.

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 나는 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 53 |
| 2) 업무로 인해 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 54 |
| 3) 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 55 |
| 4) 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 56 |
| 5) 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 57 |
| 6) 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 58 |
| 7) 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 59 |
| 8) 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 60 |
| 9) 현장감독자는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 61 |
| 10) 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 62 |
| 11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 63 |
| 12) 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 64 |
| 13) 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 덤프회사 도산 등)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 65 |
| 14) 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 66 |
| 15) 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 67 |
| 16) 나와 현장근무자 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 68 |
| 17) 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 69 |
| 18) 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 70 |
| 19) 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 71 |
| 20) 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 72 |
| 21) 동료들과의 식사 또는 술자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 73 |
| 22) 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 74 |
| 23) 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 75 |
| 24) 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 76 |
| 25) 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 77 |
| 26) 작업방식이 위험하고 사고를 당할 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 78 |
| 27) 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 해야한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 79 |

**문16)** 지난 12개월 동안 덤프 운수 업무를 수행하면서 사고나 상해를 당한 적이 있습니까?(질병을 제외한 모든 사고)

1. 예(_____회)*81-82* 2. 아니오

**문16-1)** 사고 종류는 주로 어떤 것입니까?(복수 선택 가능)

1. 골절 2. 타박상(삠) 3. 뇌진탕 4. 절단 5. 베임
6. 화상 7. 동상 8. 기타 (적을 것 : _____)*91-93*

**문16-2)** 사고가 발생했을 때 신체 부위 중 어디를 다치셨습니까?(복수 선택 가능)

1. 머리 2. 얼굴 3. 목 4. 어깨 5. 팔 6. 손
7. 손가락 8. 허리 9. 몸통 10. 다리 11. 발 12. 발가락
13. 전신 14. 기타 (적을 것 : _____)*96-98*

**문16-3)** 사고의 내용이 무엇인지 다음 중 가장 유사한 것을 골라 √로 표시해 주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 교통사고 (출퇴근, 건설현장으로 이동 중, 차량정비 미비, 휴식부족으로 인한 졸음 등의 이유로 발생한 차량사고)
2. 추락사고 (덤프 차량 또는 적재물 등에서 떨어져서 발생한 사고)
3. 충돌사고 (건설현장 또는 기타의 작업장에서 사람 또는 물건 등에 부딪쳐서 발생한 사고)
4. 협착, 끼임사고 (차량 또는 덤프 적재물 등의 사이에 신체 일부를 부상당한 사고)
5. 전도, 전복사고 (차량 이동 또는 덤프화물 적재 대기시 발생한 차량 전도 및 전복 사고)
6. 미끄러짐사고(바닥의 미끄러움으로 인해 넘어져서 발생한 사고)
7. 기타 (적을 것 : _____)

**문16-4)** 사고는 어떻게 처리되었나요? 다음 중 가장 유사한 것을 골라주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 국민건강보험 2. 자동차보험 3. 민간상해보험 4. 자비부담
5. 회사 부담 6. 고객회사부담 7. 기타 (적을 것 : _____)

**문17)** 덤프 운수 업무를 수행하면서 업무상 나타나는 **사고의 원인**에 대해 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 무리한 회차률
2. 덤프 트럭의 구조상 나타나는 위험요소들
3. 상·하차시에 안전요원의 부족
4. 낮은 소득 수준
5. 높은 유가 및 각종 비용 부담
6. 현장감독자나 현장근무자와의 관계
7. 덤프 차량의 정비 불량
8. 덤프의 과적
9. 도로 문제 및 교통 정체
10. 안전교육의 부족
11. 직무 숙련성의 부족
12. 직무의 개별성
13. 기타 (적을 것 : _____)

**문18)** 덤프 운수 업무를 수행할 때 업무상 **사고를 예방할 수 있는 조치**들 중 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 무리한 회차률을 줄일 수 있는 적정한 운송료 보장
2. 덤프 운수종사자의 안전 수칙 준수 의무를 강화함
3. 덤프의 과적 금지
4. 덤프운송종사자를 대상으로 한 안전 교육이나 사고 및 위기에 대한 예방 교육
5. 덤프 차량 구조를 보다 안전하게 개선
6. 덤프 차량 정비 체계 개선
7. 도로의 상태 개선 및 교통문제 해결
8. 작업장의 안전 요원(안전관리자, 보조요원, 차량유도 신호수 등)을 배치 및 역량강화
9. 작업장의 안전표시판 등 위험작업환경의 개선
10. 회사경영진에 대해 고충 및 불평사항을 해소하는 창구의 개발
11. 안전 업무상 동료나 상사와의 의사소통 및 대화의 촉진
12. 운송회사의 운전자 직접 채용
13. 기타 (적을 것 : _____)

**문19)** 귀하께서는 다음 중 현재 건강 이상을 느끼는 부분이 있습니까?

| | 건강 이상 | | 증상정도 | | | | | 치료경험 | | | 치료안받은이유 | | | | | 업무연관성 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) 청력손실 (귀가 들리지 않음) | 1 | 2 *13* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *14* | 1 | 2 | 3 *15* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *16* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *17* |
| 2) 시력 저하 (시력에 문제가 생김) | 1 | 2 *18* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *19* | 1 | 2 | 3 *20* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *21* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *22* |
| 3) 피부 문제 | 1 | 2 *23* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *24* | 1 | 2 | 3 *25* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *26* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *27* |
| 4) 두통(머리가 아픔) | 1 | 2 *28* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *29* | 1 | 2 | 3 *30* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *31* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *32* |
| 5) 위통, 복통 등 (속이 아픔) | 1 | 2 *33* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *34* | 1 | 2 | 3 *35* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *36* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *37* |
| 6) 호흡곤란 (기관지염/천식) | 1 | 2 *38* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *39* | 1 | 2 | 3 *40* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *41* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *42* |
| 7) 심장질환 | 1 | 2 *43* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *44* | 1 | 2 | 3 *45* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *46* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *47* |
| 8) 전신피로 | 1 | 2 *48* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *49* | 1 | 2 | 3 *50* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *51* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *52* |
| 9) 불면증(수면문제) | 1 | 2 *53* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *54* | 1 | 2 | 3 *55* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *56* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *57* |
| 10) 알레르기 | 1 | 2 *58* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *59* | 1 | 2 | 3 *60* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *61* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *62* |
| 11) 불안 | 1 | 2 *63* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *64* | 1 | 2 | 3 *65* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *66* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *67* |
| 12) 우울 | 1 | 2 *68* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *69* | 1 | 2 | 3 *70* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *71* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *72* |
| 13) 안구건조증 | 1 | 2 *73* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *74* | 1 | 2 | 3 *75* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *76* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *77* |
| 14) 기타 (_____)*83-85* | 1 | 2 *78* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *79* | 1 | 2 | 3 *80* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *81* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *82* |

[참고]

☞ **건강이상**

1. 이상을 느낌 2. 이상을 느끼지 못함.

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

☞ **치료경험**

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음 3. 아니오

☞ **치료를 받지 않은 이유**

1. 증상이 미약해서 2. 일하기 바빠서 3. 수입이 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워 5. 기타

☞ **업무와 연관성**

1. 매우 연관이 있다. 2. 연관이 있다. 3. 보통이다.
4. 연관이 없다. 5. 전혀 연관이 없다 6. 잘 모르겠다.

**문20)** 위에서 대답하신 건강이상 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문20-1)** 위에서 대답하신 건강이상 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있습니까?

1. 항상 있었다 2. 대부분 있었다 3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다 5. 잘 모르겠다

**문21)** (보기카드제시)다음은 근골격계 질환에 대한 질문입니다. 아래 표의 내용을 검토해서 질의 내용과 그 증상이 나타난 부위를 판단하여 해당사항에 ✓로 표시해 주십시오.

| 질의 내용 | 증상이 나타난 부위 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 목 | 어깨 | 팔/<br>팔꿈치 | 손목/<br>손 | 등/<br>허리 | 다리/<br>발 |
| 1) 지난 12개월 동안 다음의 어느 한 부위라도 작업과 관련하여 통증이나 불편함(통증, 쑤시는 느낌, 뻣뻣함, 화끈거림, 무감각, 찌릿찌릿함 등)을 느끼신 적이 있습니까? | □ 예<br>□아니오<br>*5* | □ 예<br>□아니오<br>*10* | □ 예<br>□아니오<br>*15* | □ 예<br>□아니오<br>*20* | □ 예<br>□아니오<br>*25* | □ 예<br>□아니오<br>*30* |
| 1)번 문항에서 '예'라고 대답한 해당 항목에만 답하여 주십시오. | | | | | | |
| 2) 증상이 얼마나 자주 나타납니까?<br>1. 항상 2. 1주일에 1회<br>3. 1달에 한번 4. 2달 이상에 한번 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *6* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *11* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *16* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *21* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *26* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *31* |
| 3) 증상이 얼마동안 지속됩니까?<br>1. 1주 이내 2. 1주-1달<br>3. 1달-6달 4. 6달 이상 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *7* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *12* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *17* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *22* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *27* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *32* |
| 4) 증상이 어느 정도 심합니까?<br>1. 전혀 심하지 않다 2. 약간<br>3. 중간정도 4. 심하다<br>5. 매우 심하다 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *8* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *13* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *18* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *23* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *28* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *33* |
| 5) 지난 일주간 증상이 있었습니까?<br>1. 예 2. 아니오 | 1. □<br>2. □ *9* | 1. □<br>2. □ *14* | 1. □<br>2. □ *19* | 1. □<br>2. □ *24* | 1. □<br>2. □ *29* | 1. □<br>2. □ *34* |

**☞ 증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

**문22)** 근골격계 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문23)** 위와 같은 증상으로 의료기관에서 치료를 받고 있으십니까?

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음 3. 아니오

**문23-1)** 진단은 받았으나 치료를 받지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 증상이 미약해서 2. 일하기 바빠서 3. 수입 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워 5. 기타 (적을 것 : _____)

**문24)** 이와 같은 근골격계 증상이 업무와 연관이 있다고 보십니까?

1. 매우 연관이 있다 2. 약간 연관이 있다 3. 보통이다
4. 별로 연관이 없다. 5. 전혀 연관이 없다 6. 잘 모르겠다.

**문25)** 위에서 대답하신 근골격계 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있었습니까?

1. 항상 있었다 2. 대부분 있었다 3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다 5. 잘 모르겠다

**문26)** 귀하께서 생각하시기에 덤프 운수 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환(건강이상, 근골격계 이상)에 영향을 미치는 **가장 중요 요인을 모두 선택**해 주십시오

1. 장시간(거리) 운행
2. 차량의 구조적인 문제
3. 업무에 필요한 개인 보호구나 개인보호장비
4. 정기적인 휴무가 없음
5. 야간 운전
6. 작업과정의 소음(건설현장, 도로 등)
7. 대기오염(차량 배기가스, 작업현장의 분진 등)
8. 불규칙적인 식습관
9. 스트레스
10. 음주 및 흡연
12. 기타 (적을 것:_____)

**문27)** 지난 1년 동안 업무 중 현장 근로자로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문28)** 지난 1년 동안 업무 중 직장 동료나 상사로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문29)** 덤프 운송 종사자들의 산업재해 예방과 건강을 위해 **앞으로 개선되어져야할 사항을 '세가지'만 선택**해주시기 바랍니다.

1. 산재보험을 비롯한 사회보험 가입
2. 근로자성 인정(근로기준법 적용)
3. 유류비용 및 차량유지보수를 위한 부대비용 지급 또는 인상
4. 충분한 휴식보장과 업무시간 단축
5. 관리자의 인격적 대우
6. 운송료 인상을 통한 소득수준 개선
7. 덤프 운수 종사자들을 대상으로 하는 정기적인 건강검진 실시
8. 업무에 필요한 개인보호구나 개인보호장비 지급
9. 정기적인 산업안전보건교육 실시
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문30)** 현재 운행중인 덤프 차량의 조건은 어떻게 됩니까?

1. 할부차량
2. 할부가 끝난 차
3. 회사자차
4. 임대차량(기사)
5. 회사와 50:50
6. 기타(_____)

**문31)** 마지막으로 귀하에 대한 일반적인 내용의 질문입니다.

| 문 항 | 보 기 |
|---|---|
| 1) 귀하의 나이는? 51-52 | (만) 세 |
| 2) 귀하의 성별은? 53 | 1. 남 2. 여 |
| 3) 귀하가 소속된 덤프 회사 지역은? 54-55 | 1. 서울 2. 인천 3. 부산 4. 대전 5. 광주 6. 대구<br>7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북<br>13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 |
| 4) 귀하의 최종학력은? 56 | 1. 국졸 2. 중졸 3. 고졸 4. 전문대졸<br>5. 대졸 6. 대학원 이상 |
| 5) 혼인상태는? 57 | 1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 별거 5. 사별 |
| 6) 귀하의 차량은 몇 톤입니까? 58 | 1. 15톤 2. 24톤 3. 25톤 4. 기타(_____) |

## 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다

## 면 접 후 기 록

| | | | |
|---|---|---|---|
| 응답자 이름 | | | |
| 응답자연락처 | (　　) - (　　) - (　　)<br>지역번호　　국　　번호 | | |
| 응답자 자택 주소 | | | |
| 조 사 일 시 | _____월 _____일<br>_____시 _____분부터 ____시 _____분까지 (　　분간)<br>**(반드시 적어 주세요)** | | |
| 협 조 정 도 | 1. 상 2. 중 3. 하 | | |
| 면접원 이름 | | ID | 59-63 |

| Supervisor | 검 증 원 |
|---|---|
| | |

# 특수형태근로자 산재실태조사 – 간병인

안녕하십니까?

저희는 한국산업안전공단 산업안전보건연구원의 의뢰를 받아 “화물 운송 종사자, 덤프자동차 운전자, 퀵서비스 종사자, 대리운전, 간병인에 대한 산재 발생 형태 및 예방대책에 관한 연구”를 수행하고 있습니다. 이를 통해 열악한 근로조건 속에서 일하시는 특수고용종사자들의 어려운 상황과 실태를 외부에 알리고 이를 해소할 수 있는 대안 등을 찾고자 합니다. 설문의 내용은 순수 연구목적으로만 사용되며 귀하에 대한 신상 정보는 절대로 외부에 유출되지 않습니다.

설문의 완성엔 약 20분 정도의 시간이 소요됩니다. 본 설문조사의 취지를 생각하시어 다소 바쁘시더라도 설문의 각 문항에 대해 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2008년 8월~9월

**한 국 갤 럽 조 사 연 구 소**

소 장 박 무 익
담당연구원 정 건 지
실사연구원 박 주 희
전 화 02 - 3702 - 2681

**문 1)** 간병일을 하신지는 얼마나 되셨습니까?

(_____) 년*5-6* (_____)개월*7-8*

**문 2)** 지난 한 달간 **하루에 10시간 이상 일한 날**은 한 달에 보통 몇 번입니까?

한 달에_____번

**문 3)** **밤 10시에서 새벽 5시까지 최소한 2시간 이상 일하는 것을 밤 근무**라고 할 때 밤 근무를 한 달에 보통 몇 번하십니까?

한 달에_____번의 밤 근무

**문 4)** 귀하께서는 간병일을 **1주일에 보통 몇 시간**을 일하십니까?

1주일에_____시간 근무

**문 5)** 한 달에 간병일을 하지 않고 **휴식을 취하는 날**은 보통 몇 일입니까?

한 달에(_____)일

**문 6)** 근무 형태는 현재 어떤 형태입니까?

1. 24시간 연속 근무　　2. 24시간 격일근무　　3. 12시간 교대 근무
4. 8시간 교대 근무　　5. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7)** 귀하께서 돌보고 계시는 환자의 상태는 주로 어떠합니까?

1. 보조인 및 기구 도움이 있어도 활동이 거의 불가능한 상태
2. 보조 및 기구 도움이 있으면 활동이 가능한 상태
3. 활동은 가능하나 일상생활에 약간 불편이 있는 상태
4. 일상생활에 전혀 불편함이 없는 상태

**문 8)** 간병 일을 시작하게 된 동기는 무엇입니까?

1. 경제적인 문제 해결
2. 환자를 돌보는 간병활동을 통해 보람을 찾기 위해
3. 여가 및 사회활동을 위해
4. 적성에 맞아서
5. 장래성이 있는 직업이므로
6. 주변의 권유로

**문 8-1)** 귀하께서는 어떤 경로로 간병인 일을 하시게 되었습니까?

1. 유료 간병소개소를 통해서
2. 비영리단체 등 무료 간병소개소를 통해서
3. 의료기관의 채용공고를 보고 직접 지원
4. 기타 (적을 것 : _____)

**문10)** 만약, 현재 하시는 일을 그만 두고 싶으시다면 그 이유는 무엇입니까?(세 가지만 선택)

1. 간병일이 힘들어서
2. 근무시간이 너무 길어서
3. 간병 업무 수행과 관련한 사고(상해)나 작업성 질병의 발생 위험 때문에
4. 임금이 너무 적어서
5. 간병일의 비전이 희박해서
6. 관리자의 인격적 모독 등이 힘들어서
7. 환자 또는 환자보호자와의 마찰 때문(인격모독 등)
8. 간병업무 이외의 개인적 사정으로 인해
9. 적성에 맞지 않아서
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문11)** 귀하께서 소속하신 회사(간병인 소개소 또는 의료기관 등)에서 다음의 보험을 가입하고 있습니까?

| | 예 | 아니오 | 잘모름 |
|---|---|---|---|
| 1) 국민연금 | 1 | 2 | 3 |
| 2) 건강보험 | 1 | 2 | 3 |
| 3) 고용보험 | 1 | 2 | 3 |
| 4) 산재보험 | 1 | 2 | 3 |
| 5) 공제회 | 1 | 2 | 3 |
| 6) 사고관련보험 | 1 | 2 | 3 |
| 7) 질병관련보험 | 1 | 2 | 3 |
| 8) 상해관련보험 | 1 | 2 | 3 |

※ 국민연금법 : 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입 대상이 됨
※ 건강보험 : 의료급여 수급권자, 의료보호 대상자 또는 피부양자는 '건강보험'에 가입 된 것으로 표기

**문11-1)** **(6, 7, 8 번의 보험 중 하나라도 '예'라고 응답한 경우)** 민간보험에 가입한 이유는 무엇입니까?

1. 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서
2. 회사의 권유로 인하여 가입을 함
3. 회사에서 일괄적으로 가입해서
4. 기타 (적을 것 : _____)

**문11-2)** 민간보험을 회사에서 일괄적으로 가입한 경우 보험료는 누가 부담하고 있습니까?

1. 회사 전액 부담
2. 본인 전액부담
3. 회사+본인 공동부담
4. 잘모름

**문12)** 산재보험이 확대 적용될 경우, 귀하는 산재보험에 가입하기를 원하십니까?

1. 예, 그러나 산재보험료는 회사 전액 부담
2. 예, 산재보험료를 회사와 본인이 공동부담하더라도 원함
3. 예, 산재보험료를 본인이 전액 부담하더라도 원함
4. 아니오 —▶ **문12-1로 갈것**

**문12-1)** **('아니오'를 선택한 경우)** 가입을 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

1. 필요성을 느끼지 못함.
2. 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 간병인에게 전담시킬 것이므로
3. 이미 자신의 명의로 가입한 다른 민간보험과 다를 것이 없으므로
4. 산재보험에 가입한다고 해도 민간보험보다 피해보상 정도가 적을 것 같아서
5. 기타 (_____)

**문10)** 현재 하고 있는 간병 일의 체력적 부담은 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 힘들다 2. 약간 힘들다 3. 보통이다
4. 견딜만하다 5. 전혀 힘들지 않다

**문13)** 평소 식사를 규칙적으로 하십니까?

1. 항상 규칙적으로 한다 2. 규칙적으로 하는 편이다 3. 보통이다
4. 불규칙한 편이다 5. 매우 불규칙하다

**문13-1)** 간병일을 하실 때 식사는 주로 어디서 하십니까?

1. 병원내 구내 식당 2. 환자의 병실 3. 병동내 간병인 휴게실
4. 보호자 휴게실 5. 일정한 장소가 없음 6. 기타 (적을 것 : _____)

**문14)** 간병일을 하실 때에 하루 평균 몇 시간 주무십니까?

평균(_____)시간

**문14-1)** 간병일을 하시는 동안 병동내에서 잠은 어디서 주무십니까?

1. 환자의 병실 2. 병동내 간병인 휴게실 3. 보호자 휴게실
4. 일정한 장소가 없음 5. 기타 (적을 것 : _____)

**문15)** 현재의 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있으십니까?

1. 예(횟수 : _____번) *55-56* ⟶ **문15-1로 갈것** 2. 아니오 ⟶ **문15-2로 갈것**

**문15-1) (‘예’라고 대답한 경우)** 귀하께서 받으시는 건강검진의 종류는 무엇입니까?

1. 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진
2. 소속회사(사업주, 회사 등)에서 실시하는 건강검진
3. (가입한) 민간보험회사에서 실시하는 건강검진
4. (본인의 필요에 의해 실시) 자비로 실시한 건강검진
5. 기타 (적을 것 : _____)

**문15-2) (‘아니오’라고 대답한 경우)** 귀하께서 건강검진을 받지 않으신 이유는 무엇입니까?

1. 시간이 없어서
2. 비용이 부담스러워서
3. 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못함
4. 기타 (적을 것 : _____)

**※ 국민건강보험법 제47조(건강검진)**

①공단은 가입자 및 피부양자에 대하여 질병의 조기발견과 그에 따른 진료급여를 하기 위하여 건강검진을 실시한다.

**※ 국민건강보험법 시행령 제26조(건강검진)**

①법 제47조에 따른 건강검진(이하‘건강검진’이라 한다)은 일반건강검진, 암검진 및 영유아건강검진으로 구분하여 실시한다.

**②건강검진을 받을 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.**<개정 2008.2.29>

**1. 일반건감검진** : 직장가입자, **세대주인 지역가입자, 40세 이상인 지역가입자 및 40세 이상인 피부양자**

:

**③건강검진은 2년마다 1회 이상 실시**하되, 사무직에 종사하지 아니하는 직장가입자에 대하여는 1년에 1회 실시한다.

:

⑤공단이 건강검진을 실시하려면 건강검진의 실시에 관한 사항을 다음 각 호의 구분에 따라 통보하여야 한다.

**1. 일반건강검진 및 암검진** : 직장가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 소속사용자에게, 직장가입자의 피부양자 및 **지역가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 검진을 받는 자에게 통보**

**문16)** 간병하는 중에 사고(상해)나 재해 또는 건강 이상의 위험은 얼마나 된다고 생각하십니까?

1. 매우 많음
2. 많은 편임
3. 보통
4. 적은 편임
5. 매우 적음

**문16-1)** 간병일로 인한 사고나 건강이상에 대한 위험 수준은 **간병일을 제외한 다른 업종의 사고나 건강이상의 위험수준과 비교했을 때 어느 정도**라고 생각하십니까?

1. 훨씬 더 높음　　2. 더 위험한 편임　　3. 비슷함
4. 비교적 안전한 편임　　5. 훨씬더 안전 한 편임

**문17)** 업무 중 발생할 수 있는 사고(상해) 및 직업성 질병에 대해 회사 또는 관련 기관(단체)으로부터 안전보건교육을 받고 계십니까?

1. 전혀 받지 않음　　2. 입사시에만 받음
3. 부정기적으로 받고 있음　　4.정기적으로 받음

**문17-1)** **(2, 3, 4를 응답한 경우)** 교육 내용은 어느 정도 만족하십니까?

1. 매우 만족함　　2. 만족함　　3. 보통
4. 만족하지 못함　　5.매우 만족하지 못함

**문18)** 다음은 귀하의 스트레스를 정도를 묻는 문항들입니다. 아래 표의 내용을 검토해서 질의 내용과 그 증상이 나타난 부위를 판단하여 해당사항에 √로 표시해 주시기 바랍니다.

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기면서 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 67 |
| 2) 돌보는 환자 수가 현저하게 증가하였다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 68 |
| 3) 간병을 하는 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 69 |
| 4) 여러 가지 일을 동시에 해야한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 70 |
| 5) 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 71 |
| 6) 업무관련 사항(업무일정, 업무량 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 72 |
| 7) 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 기술 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 73 |
| 8) 나의 업무량과 간병 스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 74 |
| 9) 직장 생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 75 |
| 10) 나의 동료는 내가 간병을 잘 할 수 있도록 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 76 |
| 11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 77 |
| 12) 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 78 |
| 13) 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 79 |
| 14) 내가 일하는 곳은 인건비 지급 등에 있어 공정하고 합리적이다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 80 |
| 15) 간병에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 81 |
| 16) 간병인들과 의료기관 소속의 의료인들 간에 마찰이 없고 업무 협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 82 |
| 17) 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 83 |
| 18) 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 84 |
| 19) 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 85 |
| 20) 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 86 |
| 21) 나는 기준이나 일관성 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 87 |
| 22) 의료기관내의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 88 |
| 23) 의료기관 소속의 의료인들로부터 인격적인 대우를 받지 못한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 89 |
| 24) 환자들로부터 부당한 대우(인격적, 정신적, 신체적)를 받은 적이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 90 |
| 25) 근무장소가 깨끗하고 쾌적하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 91 |
| 26) 작업방식이 위험하고 사고를 당할 가능서이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 92 |
| 27) 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 해야한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 93 |

**문19)** 최근 12개월 동안 귀하가 간병 업무 중 사고나 상해를 당한 적이 있습니까?(질병을 제외한 모든 사고)

1. 예(_____회)*95-96*　　2. 아니오

**문19-1)** 사고 종류는 주로 어떤 것입니까?(복수 선택 가능)

1. 골절　2. 타박상(삠)　3. 뇌진탕　4. 절단　5. 베임
6. 화상　7. 동상　8. 기타 (적을 것 : _____)*13-15*

**문19-2)** 사고가 발생했을 때 신체 부위 중 어디를 다치셨습니까?(복수 선택 가능)

1. 머리　2. 얼굴　3. 목　4. 어깨　5. 팔　6. 손
7. 손가락　8. 허리　9. 몸통　10. 다리　11. 발　12. 발가락
13. 전신　14. 기타 (적을 것 : _____)*18-20*

**문19-3)** 사고의 내용이 무엇인지 다음 중 가장 유사한 것을 골라 √로 표시해 주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 신체반응, 과도한 힘·동작으로 인한 사고 (휠체어나 침대 등으로 환자를 옮김 또는 환자의 체위를 변경하다가 발생한 사고 )
2. 충돌사고 (휠체어나 이동식 침대 등 또는 기타 물체 등에 부딪혀 부상당한 사고)
3. 협착, 끼임사고 (환자의 침대나 병실 출입구 등에 끼여 부상당한 사고)
4. 전도, 전복사고 (차량 이동 또는 덤프화물 적재 대기시 발생한 차량 전도 및 전복 사고)
5. 미끄러짐사고 (병동내 또는 계단 등의 바닥 미끄러움으로 인해 넘어져서 발생한 사고)
6. 베임, 찔림, 화상 (주사기, 핫팩 등의 의료기기 및 의료보조 기구로 인해 신체 일부 부상 당한 사고)
7. 기타 (적을 것 : _____)

**문19-4)** 사고는 어떻게 처리되었나요? 다음 중 가장 유사한 것을 골라주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 국민건강보험　2. 자동차보험　3. 민간상해보험　4. 자비부담
5. 소개소 부담　6. 근무하는 병원 부담　7. 기타 (적을 것 : _____)

**문20)** 간병업무 중 업무상 나타나는 **사고의 원인**에 대해 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 간병인 1인당 환자수가 너무 많음
2. 침대, 휠체어 등의 구조상 나타나는 위험요소들
3. 안전의식 부재
4. 직무 숙련성의 부족
5. 환자 체위 변경 등과 같은 과도한 동작
6. 간병인 본인의 성격
7. 의사 및 간호사와의 협력부족
8. 환자 및 보호자와의 관계
9. 낮은 임금
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문21)** 간병업무 중 **사고를 예방할 수 있는 조치**들 중 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 간병인 1인당 병상수 상한제 실시
2. 간병인을 대상으로 한 안전 교육이나 사고 및 위기에 대한 예방 교육
3. 간병인에 대한 안전 수칙 준수 관리 감독
4. 간병인의 업무에 대한 명확한 규정
5. 침대 및 휠체어 등의 구조적 개선
6. 간병 중 발생한 사고에 대한 사용주(의료기관 또는 환자) 책임 의무 강화
7. 병원 내부 사고예방 시설(바닥미끄럼 방지 등) 개선
8. 의료인력(의사, 간호사, 의료기사 등)과의 협력체계 강화
9. 업무에 대한 고충 및 불편사항 해소를 위한 창구 마련
10. 보호장구(미끄럼방지 신발, 의료용장갑, 손목보호대 등) 지급

**문22)** 간병 업무 전 해당 환자의 질병에 대한 정보 및 감염 예방 교육을 받으셨나요?

1. 예　　2. 아니오

**문23)** 지난 12개월 동안 환자를 간병을 하다가...

1. 주사침 및 날카로운 의료기기에 찔린 적이 있다
2. 주사침 및 날카로운 의료기기에 찔릴 뻔 한 적이 있었고, 실제로 조금 다쳤다
3. 주사침 및 날카로운 의료기기에 찔리지 않았지만 하마터면 다칠 뻔 했다
4. 주사침 및 날카로운 의료기기에 찔린 적이 없다

**문23-1)** 위의 사고를 겪은 귀하께서는 어떻게 하셨습니까?

1. 감염관리실에 통보하여 치료를 받음
2. 내가 비용을 들여서 진료를 받음
3. 진료는 받지 않았지만 동료 근로자에게 말함
4. 아무 조치도 취하지 않음

**문24)** **(보기카드제시)** 귀하께서는 다음 중 현재 건강 이상을 느끼는 부분이 있습니까?

| | 건강 이상 | | 증상정도 | | | | | 치료경험 | | | 치료안받은이유 | | | | | 업무연관성 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) 청력손실 (귀가 들리지 않음) | 1 | 2 *36* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *37* | 1 | 2 | 3 *38* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *39* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *40* |
| 2) 시력 저하 (시력에 문제가 생김) | 1 | 2 *41* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *42* | 1 | 2 | 3 *43* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *44* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *45* |
| 3) 피부 문제 | 1 | 2 *46* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *47* | 1 | 2 | 3 *48* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *49* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *50* |
| 4) 두통(머리가 아픔) | 1 | 2 *51* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *52* | 1 | 2 | 3 *53* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *54* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *55* |
| 5) 위통, 복통 등 (속이 아픔) | 1 | 2 *56* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *57* | 1 | 2 | 3 *58* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *59* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *60* |
| 6) 호흡곤란 (기관지염/천식) | 1 | 2 *61* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *62* | 1 | 2 | 3 *63* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *64* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *65* |
| 7) 심장질환 | 1 | 2 *66* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *67* | 1 | 2 | 3 *68* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *69* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *70* |
| 8) 전신피로 | 1 | 2 *71* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *72* | 1 | 2 | 3 *73* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *74* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *75* |
| 9) 불면증(수면문제) | 1 | 2 *76* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *77* | 1 | 2 | 3 *78* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *79* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *80* |
| 10) 알레르기 | 1 | 2 *81* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *82* | 1 | 2 | 3 *83* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *84* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *85* |
| 11) 불안 | 1 | 2 *86* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *87* | 1 | 2 | 3 *88* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *89* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *90* |
| 12) 우울 | 1 | 2 *91* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *92* | 1 | 2 | 3 *93* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *94* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *95* |
| 13) 안구건조증 | 1 | 2 *96* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *97* | 1 | 2 | 3 *98* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *99* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *100* |
| 14) 기타 (_____)*106-108* | 1 | 2 *101* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *102* | 1 | 2 | 3 *103* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *104* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *105* |

[참고]

☞ **건강이상**

1. 이상을 느낌　　2. 이상을 느끼지 못함.

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

☞ **치료경험**

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음　　3. 아니오

☞ **치료를 받지 않은 이유**

1. 증상이 미약해서　　2. 일하기 바빠서　　3. 수입이 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워　　5. 기타

☞ **업무와 연관성**

1. 매우 연관이 있다.　　2. 연관이 있다.　　3. 보통이다.
4. 연관이 없다.　　5. 전혀 연관이 없다　　6. 잘 모르겠다.

**문25)** 위에서 대답하신 건강이상 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음　　2. 어려움이 약간 있음　　3. 보통
4. 다소 어려움이 있음　　5. 매우 어려움

**문25-1)** 위에서 대답하신 건강이상 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있습니까?

1. 항상 있었다　　2. 대부분 있었다　　3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다　　5. 잘 모르겠다

**문26)** 다음은 근골격계 질환에 대한 질문입니다. 아래 표의 내용을 검토해서 질의 내용과 그 증상이 나타난 부위를 판단하여 해당사항에 ✓로 표시해 주십시오.

| 질의 내용 | 증상이 나타난 부위 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 목 | 어깨 | 팔/<br>팔꿈치 | 손목/<br>손 | 등/<br>허리 | 다리/<br>발 |
| 1) 지난 12개월 동안 다음의 어느 한 부위라도 작업과 관련하여 통증이나 불편함(통증, 쑤시는 느낌, 뻣뻣함, 화끈거림, 무감각, 찌릿찌릿함 등)을 느끼신 적이 있습니까? | □ 예<br>□아니오<br>*5* | □ 예<br>□아니오<br>*10* | □ 예<br>□아니오<br>*15* | □ 예<br>□아니오<br>*20* | □ 예<br>□아니오<br>*25* | □ 예<br>□아니오<br>*30* |
| 1)번 문항에서 '예'라고 대답한 해당 항목에만 답하여 주십시오. | | | | | | |
| 2) 증상이 얼마나 자주 나타납니까?<br>1. 항상 2. 1주일에 1회<br>3. 1달에 한번 4. 2달 이상에 한번 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *6* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *11* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *16* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *21* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *26* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *31* |
| 3) 증상이 얼마동안 지속됩니까?<br>1. 1주 이내 2. 1주-1달<br>3. 1달-6달 4. 6달 이상 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *7* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *12* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *17* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *22* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *27* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *32* |
| 4) 증상이 어느 정도 심합니까?<br>1. 전혀 심하지 않다 2. 약간<br>3. 중간정도 4. 심하다<br>5. 매우 심하다 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *8* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *13* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *18* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *23* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *28* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *33* |
| 5) 지난 일주간 증상이 있었습니까?<br>1. 예 2. 아니오 | 1. □<br>2. □ *9* | 1. □<br>2. □ *14* | 1. □<br>2. □ *19* | 1. □<br>2. □ *24* | 1. □<br>2. □ *29* | 1. □<br>2. □ *34* |

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

**문27)** 근골격계 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문27-1)** 위와 같은 증상으로 의료기관에서 치료를 받고 있으십니까?

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음　　3. 아니오

**문27-2)** 진단은 받았으나 치료를 받지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 증상이 미약해서　　2. 일하기 바빠서　　3. 수입 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워　　5. 기타 (적을 것 : _____)

**문27-3)** 이와 같은 근골격계 증상이 업무와 연관이 있다고 보십니까?

1. 매우 연관이 있다　　2. 약간 연관이 있다　　3. 보통이다
4. 별로 연관이 없다.　　5. 전혀 연관이 없다.　　6. 잘 모르겠다.

**문27-5)** 위에서 대답하신 근골격계 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있었습니까?

1. 항상 있었다　　2. 대부분 있었다　　3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다　　5. 잘 모르겠다

**문28)** 귀하께서 생각하시기에 간병 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환(건강이상, 근골격계 이상)에 영향을 미치는 **가장 중요 요인을 모두 선택**해 주십시오

1. 근무시간(12시간 근무, 24시간 연속 근무 등)
2. 의료보조기구(침대, 휠체어 등)의 구조적 문제점
3. 간병 업무에 필요한 개인 보호구나 개인보호장비 미비
4. 정기적인 휴무가 없음
5. 야간근무
6. 병원성 폐기물
7. 병원의 환기시스템
8. 환자의 상태
9. 불규칙적인 식습관
10. 스트레스
11. 음주 및 흡연
12. 기타 (적을 것 : _____)

**문29)** 지난 1년 동안 간병 중 환자보호자로부터....

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문30)** 지난 1년 동안 간병 중 환자로부터....

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문31)** 간병인들의 산업재해 예방과 건강을 위해 **앞으로 개선되어져야할 사항을 '세가지'만 선택**해주시기 바랍니다.

1. 산재보험을 비롯한 사회보험 가입
2. 근로자성 인정(근로기준법 적용)
3. 간병비용(인건비)의 현실화(최저임금 보장)를 통한 소득수준 개선
4. 충분한 휴식보장과 업무시간 단축
5. 관리자의 인격적 대우
6. 보호장구(미끄럼방지 신발, 의료용장갑, 손목보호대 등) 지급
7. 간병인들을 대상으로 하는 정기적인 건강검진
8. 환자들에 대한 질병 정보 제공
9. 정기적인 산업안전보건교육 실시
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문32)** 마지막으로 귀하에 대한 일반적인 내용의 질문입니다.

| 문 항 | 보 기 |
|---|---|
| 1) 귀하의 나이는? 48-49 | (만) 세 |
| 2) 귀하의 성별은? 50 | 1. 남 2. 여 |
| 3) 귀하가 소속된 지역은? 51-52 | 1. 서울 2. 인천 3. 부산 4. 대전 5. 광주 6. 대구<br>7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북<br>13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 |
| 4) 귀하의 최종학력은? 53 | 1. 국졸 2. 중졸 3. 고졸 4. 전문대졸<br>5. 대졸 6. 대학원 이상 |
| 5) 혼인상태는? 54 | 1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 별거 5. 사별 |
| 6) 근무하시는 의료기관의 규모는 어느 정도입니까? 55 | 1. 100 병상 이하 2. 100-300 병상 이하 3. 300-500 병상 이하 4. 500병상 이상 |

## 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다

## 면 접 후 기 록

| | | | |
|---|---|---|---|
| 응답자 이름 | | | |
| 응답자연락처 | ( ) - ( ) - ( )<br>지역번호 국 번호 | | |
| 응답자 자택 주소 | | | |
| 조 사 일 시 | _____월 _____일<br>_____시 _____분부터 ____시 _____분까지 ( 분간)<br>**(반드시 적어 주세요)** | | |
| 협 조 정 도 | 1. 상 2. 중 3. 하 | | |
| 면접원 이름 | | ID | 56-60 |

| Supervisor | 검 증 원 |
|---|---|
| 60-64 | |

# 특수형태근로자 산재실태조사 – 퀵서비스

안녕하십니까?

저희는 한국산업안전공단 산업안전보건연구원의 의뢰를 받아 “화물 운송 종사자, 덤프자동차 운전자, 퀵서비스 종사자, 대리운전, 간병인에 대한 산재 발생 형태 및 예방대책에 관한 연구”를 수행하고 있습니다. 이를 통해 열악한 근로조건 속에서 일하시는 특수고용종사자들의 어려운 상황과 실태를 외부에 알리고 이를 해소할 수 있는 대안 등을 찾고자 합니다. 설문의 내용은 순수 연구목적으로만 사용되며 귀하에 대한 신상 정보는 절대로 외부에 유출되지 않습니다.

설문의 완성엔 약 20분 정도의 시간이 소요됩니다. 본 설문조사의 취지를 생각하시어 다소 바쁘시더라도 설문의 각 문항에 대해 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2008년 8월~9월

**한 국 갤 럽 조 사 연 구 소**

소 장 박 무 익
담당연구원 정 건 지
실사연구원 박 주 희
전 화 02 - 3702 - 2681

**문 1)** 퀵서비스 일을 하신지는 얼마나 되셨습니까?

(_____) 년*5-6* (_____)개월*7-8*

**문 2)** 지난 한 달간 **하루에 10시간 이상(대기시간 포함) 일한 날**은 한 달에 보통 몇 일 입니까?

한 달에_____일

**문 3)** **밤 10시에서 새벽 5시까지 최소한 2시간 이상 일하는 것을 밤 근무**라고 할 때 밤 근무를 한 달에 보통 몇 일 입니까?

한 달에_____일

**문 4)** 귀하께서는 퀵서비스 일을 **1주일에 보통 몇 시간(대기시간 포함)**을 일하십니까?

1주일에_____시간 근무

**문 5)** 한 달에 퀵서비스 일을 하지 않고 **휴식을 취하는 날**은 보통 몇 일 입니까?

한 달에_____일

**문 6)** 만약에 현재 하시는 일을 그만 두고 싶으시다면 이유는 무엇입니까?(세 가지만 선택)

1. 작업내용이 힘들어서
2. 근무시간이 너무 길어서
3. 배송작업과 관련된 사고(상해)나 작업성 질병의 발생 위험 때문에
4. 수입이 너무 적어서
5. 퀵서비스 일의 비전이 희박해서
6. 관리자 및 고객 등의 인격적 모독 등이 힘들어서
7. 업무 이외의 개인적 사정으로 인해
8. 적성에 맞지 않아서
9. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7)** 소속하신 회사 또는 귀하께서는 다음의 보험을 가입하고 있습니까?

| | 예 | 아니오 | 잘모름 | |
|---|---|---|---|---|
| 1) 국민연금 | 1 | 2 | 3 | *20* |
| 2) 건강보험 | 1 | 2 | 3 | *21* |
| 3) 고용보험 | 1 | 2 | 3 | *22* |
| 4) 산재보험 | 1 | 2 | 3 | *23* |
| 5) 공제회 | 1 | 2 | 3 | *24* |
| 6) 사고관련보험 | 1 | 2 | 3 | *25* |
| 7) 질병관련보험 | 1 | 2 | 3 | *26* |
| 8) 상해관련보험 | 1 | 2 | 3 | *27* |

※ 국민연금법 : 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입 대상이 됨
※ 건강보험 : 의료급여 수급권자, 의료보호 대상자 또는 피부양자는 '건강보험'에 가입 된 것으로 표기

**문 7-1)** **(6, 7, 8 번의 보험 중 하나라도 '예'라고 응답한 경우)** 민간보험에 가입한 이유는 무엇입니까?

1. 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서
2. 회사의 권유로 인하여 가입을 함
3. 회사에서 일괄적으로 가입해서
4. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7-1-1)** 민간보험을 회사에서 일괄적으로 가입한 경우 보험료는 누가 부담하고 있습니까?

1. 회사 전액 부담
2. 본인 전액부담
3. 회사+본인 공동부담
4. 잘모름

**문 8)** 산재보험이 확대 적용될 경우, 귀하는 산재보험에 가입하기를 원하십니까?

1. 예, 그러나 산재보험료는 회사 전액 부담
2. 예, 산재보험료를 회사와 본인이 공동부담하더라도 원함
3. 예, 산재보험료를 본인이 전액 부담하더라도 원함
4. 아니오 —▶ **문8-1로 갈것**

**문 8-1)** **('아니오'를 선택한 경우)** 가입을 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

1. 필요성을 느끼지 못함.
2. 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 퀵서비스 종사자에게 전담시킬 것이므로
3. 이미 자신의 명의로 가입한 보험과 다를 것이 없으므로
4. 산재보험에 가입한다고 해도 민간보험보다 피해보상 정도가 적을 것 같아서
5. 기타 (적을 것 : _____)

**문 9)** 현재 하고 있는 퀵서비스 일의 체력적 부담은 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 힘들다　　2. 약간 힘들다　　3. 보통이다
4. 견딜만하다　　5. 전혀 힘들지 않다

**문10)** 평소 식사를 규칙적으로 하십니까?

1. 항상 규칙적으로 한다　　2. 규칙적으로 하는 편이다　　3. 보통이다
4. 불규칙한 편이다　　5. 매우 불규칙하다

**문11)** 하루에 평균 몇 시간 주무십니까?　　평균 (_____)시간

**문12)** 현재의 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있으십니까?

1. 예(횟수 : _____번) *41-42* ─▶ **문12-1로 갈것**　2. 아니오 ─▶ **문12-2로 갈것**

**문12-1)** **('예'라고 대답한 경우)** 귀하께서 받으시는 건강검진의 종류는 무엇입니까?

1. 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진
2. 소속회사(사업주, 회사 등)에서 실시하는 건강검진
3. (가입한) 민간보험회사에서 실시하는 건강검진
4. (본인의 필요에 의해 실시) 자비로 실시한 건강검진
5. 기타 (적을 것 : _____)

**문12-2)** **('아니오'라고 대답한 경우)** 귀하께서 건강검진을 받지 않으신 이유는 무엇입니까?

1. 시간이 없어서
2. 비용이 부담스러워서
3. 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못함
4. 기타 (적을 것 : _____)

**※ 국민건강보험법 제47조(건강검진)**

①공단은 가입자 및 피부양자에 대하여 질병의 조기발견과 그에 따른 진료급여를 하기 위하여 건강검진을 실시한다.

**※ 국민건강보험법 시행령 제26조(건강검진)**

①법 제47조에 따른 건강검진(이하'건강검진'이라 한다)은 일반건강검진, 암검진 및 영유아건강검진으로 구분하여 실시한다.

**②건강검진을 받을 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.**<개정 2008.2.29>

**1. 일반건감검진** : 직장가입자, **세대주인 지역가입자, 40세 이상인 지역가입자 및 40세 이상인 피부양자**

:

**③건강검진은 2년마다 1회 이상 실시**하되, 사무직에 종사하지 아니하는 직장가입자에 대하여는 1년에 1회 실시한다.

:

⑤공단이 건강검진을 실시하려면 건강검진의 실시에 관한 사항을 다음 각 호의 구분에 따라 통보하여야 한다.

**1. 일반건강검진 및 암검진** : 직장가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 소속사용자에게, 직장가입자의 피부양자 및 **지역가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 검진을 받는 자에게 통보**

**문13)** 업무 중에 사고(상해)나 재해 또는 건강 이상의 위험은 얼마나 된다고 생각하십니까?

1. 매우 많음
2. 많은 편임
3. 보통
4. 적은 편임
5. 매우 적음

**문13-1)** 퀵서비스로 인한 사고나 건강이상에 대한 위험 수준은 **퀵서비스를 제외한 다른 업종의 사고나 건강이상의 위험수준과 비교했을 때 어느 정도**라고 생각하십니까?

1. 훨씬 더 높음
2. 더 위험한 편임
3. 비슷함
4. 비교적 안전한 편임
5. 훨씬 더 안전 한 편임

**문14)** 업무 중 발생할 수 있는 사고(상해) 및 작업성 질병에 대해 회사 또는 관련 기관(단체)으로부터 안전보건교육을 받고 계십니까?

1. 전혀 받지 않음　　2. 입사시에만 받음
3. 부정기적으로 받고 있음　　4. 정기적으로 받음

**문14-1)** **(2, 3, 4를 응답한 경우)** 교육 내용은 어느 정도 만족하십니까?

1. 매우 만족함　　2. 만족함　　3. 보통
4. 만족하지 못함　　5.매우 만족하지 못함

**문15)** 다음은 귀하의 직무 스트레스를 정도를 묻는 문항들입니다. 현재 일을 하시면서 귀하께서 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 √로 표시해 주시기 바랍니다.

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 나는 일이 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 53 |
| 2) 업무로 인해 직장과 가정에 다 잘하기가 어렵다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 54 |
| 3) 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 55 |
| 4) 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 56 |
| 5) 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 57 |
| 6) 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 58 |
| 7) 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 59 |
| 8) 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 60 |
| 9) 직장생활의 고충을 나눌 동료가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 61 |
| 10) 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 62 |
| 11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 63 |
| 12) 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 64 |
| 13) 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 65 |
| 14) 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 66 |
| 15) 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 67 |
| 16) 나와 회사 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 68 |
| 17) 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 69 |
| 18) 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 70 |
| 19) 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 71 |
| 20) 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 72 |
| 21) 회식자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 73 |
| 22) 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 74 |
| 23) 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 75 |
| 24) 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 76 |
| 25) 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 77 |
| 26) 작업방식이 위험하고 사고를 당할 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 78 |
| 27) 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 해야한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 79 |

**문16)** 지난 12개월 동안 업무 중 사고나 상해를 당한 적이 있습니까?(질병을 제외한 모든 사고)

1. 예(_____회)*81-82* 2. 아니오

**문16-1)** 사고 종류는 주로 어떤 것입니까?(복수 선택 가능)

1. 골절 2. 타박상(삠) 3. 뇌진탕 4. 절단 5. 베임
6. 화상 7. 동상 8. 기타 (적을 것 : _____)*91-93*

**문16-2)** 사고가 발생했을 때 신체 부위 중 어디를 다치셨습니까?(복수 선택 가능)

1. 머리 2. 얼굴 3. 목 4. 어깨 5. 팔 6. 손
7. 손가락 8. 허리 9. 몸통 10. 다리 11. 발 12. 발가락
13. 전신 14. 기타 (적을 것 : _____)*108-110*

**문16-3)** 사고의 내용이 무엇입니까?(복수 작성 가능, 구체적으로 작성)

사고내용
1. _____
사고내용
3. _____
사고내용
4. _____
사고내용
5. _____

**문16-4)** 사고는 어떻게 처리되었나요? 다음 중 가장 유사한 것을 골라주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 국민건강보험 2. 자동차보험 3. 민간상해보험 4. 자비부담
5. 회사 부담 6. 고객회사부담 7. 기타 (적을 것 : _____)

**문17)** 퀵 서비스 업무를 수행하면서 업무상 나타나는 **사고의 원인**에 대해 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 과중한 배송업무
2. 차량의 구조상 나타나는 위험 요소들
3. 도로 문제 및 교통정체
4. 낮은 배송료
5. 배송 적재물 과적
6. 높은 유가 및 각종 비용 부담
7. 차량의 정비 불량
8. 퀵서비스 종사자들의 안전의식 부재
9. 안전교육 부족
10. 직무 숙련성 부족
11. 퀵서비스 기사 개인의 성격
12. 기타 (적을 것 : _____)

**문18)** 퀵서비스 업무를 수행할 때 업무상 **사고를 예방할 수 있는 조치**들 중 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 배송료 및 알선료 등의 현실화
2. 안전 교육이나 사고 및 위기에 대한 예방 교육을 실시함
3. 업무 범위를 현재보다 명확히 규정(배송화물 중량, 배송거리 등)
4. 퀵서비스 종사자의 안전 수칙 준수 의무를 강화함
5. 사고를 대비한 안전장비 보급
6. 배송차량(이륜차량 포함) 불법개조 제재
7. 도로의 상태 개선 및 통행금지 구역 완화
8. 퀵서비스 영업 허가제(면허제 도입)
9. 회사에 대해 고충 및 불평사항을 해소하는 창구의 개발
10. 안전 업무상 동료나 상사와의 의사소통 및 대화의 촉진
11. 업무(영업)의 자율성을 보다 많이 보장함
12. 업무 시간 단축 및 휴식 보장
13. 기타 (적을 것 : _____)

**문19)** 귀하께서는 다음 중 현재 건강 이상을 느끼는 부분이 있습니까?

| | 건강 이상 | | 증상정도 | | | | | 치료경험 | | | 치료안받은이유 | | | | | 업무연관성 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) 청력손실 (귀가 들리지 않음) | 1 | 2 *22* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *23* | 1 | 2 | 3 *24* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *25* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *26* |
| 2) 시력 저하 (시력에 문제가 생김) | 1 | 2 *27* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *28* | 1 | 2 | 3 *29* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *30* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *31* |
| 3) 피부 문제 | 1 | 2 *32* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *33* | 1 | 2 | 3 *34* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *35* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *36* |
| 4) 두통(머리가 아픔) | 1 | 2 *37* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *38* | 1 | 2 | 3 *39* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *40* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *41* |
| 5) 위통, 복통 등 (속이 아픔) | 1 | 2 *42* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *43* | 1 | 2 | 3 *44* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *45* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *46* |
| 6) 호흡곤란 (기관지염/천식) | 1 | 2 *47* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *48* | 1 | 2 | 3 *49* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *50* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *51* |
| 7) 심장질환 | 1 | 2 *52* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *53* | 1 | 2 | 3 *54* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *55* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *56* |
| 8) 전신피로 | 1 | 2 *57* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *58* | 1 | 2 | 3 *59* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *60* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *61* |
| 9) 불면증(수면문제) | 1 | 2 *62* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *63* | 1 | 2 | 3 *64* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *65* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *66* |
| 10) 알레르기 | 1 | 2 *67* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *68* | 1 | 2 | 3 *69* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *70* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *71* |
| 11) 불안 | 1 | 2 *72* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *73* | 1 | 2 | 3 *74* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *75* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *76* |
| 12) 우울 | 1 | 2 *77* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *78* | 1 | 2 | 3 *79* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *80* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *81* |
| 13) 안구건조증 | 1 | 2 *82* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *83* | 1 | 2 | 3 *84* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *85* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *86* |
| 14) 기타 (_____) *82-94* | 1 | 2 *87* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *88* | 1 | 2 | 3 *89* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *90* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *91* |

[참고]

☞ **건강이상**

1. 이상을 느낌　2. 이상을 느끼지 못함.

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

☞ **치료경험**

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음　　3. 아니오

☞ **치료를 받지 않은 이유**

1. 증상이 미약해서 2. 일하기 바빠서 3. 수입이 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워 5. 기타

☞ **업무와 연관성**

1. 매우 연관이 있다. 2. 연관이 있다. 3. 보통이다.
4. 연관이 없다. 5. 전혀 연관이 없다 6. 잘 모르겠다.

**문20)** 위에서 대답하신 건강이상 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문20-1)** 위에서 대답하신 건강이상 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있습니까?

1. 항상 있었다 2. 대부분 있었다 3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다 5. 잘 모르겠다

**문21)** 다음은 근골격계 질환에 대한 질문입니다. 아래 표의 내용을 검토해서 질의 내용과 그 증상이 나타난 부위를 판단하여 해당사항에 ✓로 표시해 주십시오.

| 질의 내용 | 증상이 나타난 부위 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 목 | 어깨 | 팔/<br>팔꿈치 | 손목/<br>손 | 등/<br>허리 | 다리/<br>발 |
| 1) 지난 12개월 동안 다음의 어느 한 부위라도 작업과 관련하여 통증이나 불편함(통증, 쑤시는 느낌, 뻣뻣함, 화끈거림, 무감각, 찌릿찌릿함 등)을 느끼신 적이 있습니까? | □ 예<br>□아니오<br>*5* | □ 예<br>□아니오<br>*10* | □ 예<br>□아니오<br>*15* | □ 예<br>□아니오<br>*20* | □ 예<br>□아니오<br>*25* | □ 예<br>□아니오<br>*30* |
| 1)번 문항에서 '예'라고 대답한 해당 항목에만 답하여 주십시오. | | | | | | |
| 2) 증상이 얼마나 자주 나타납니까?<br>1. 항상 2. 1주일에 1회<br>3. 1달에 한번 4. 2달 이상에 한번 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *6* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *11* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *16* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *21* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *26* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *31* |
| 3) 증상이 얼마동안 지속됩니까?<br>1. 1주 이내 2. 1주-1달<br>3. 1달 - 6달 4. 6달 이상 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *7* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *12* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *17* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *22* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *27* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *32* |
| 4) 증상이 어느 정도 심합니까?<br>1. 전혀 심하지 않다 2. 약간<br>3. 중간정도 4. 심하다<br>5. 매우 심하다 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *8* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *13* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *18* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *23* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *28* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *33* |
| 5) 지난 일주간 증상이 있었습니까?<br>1. 예 2. 아니오 | 1. □<br>2. □ *9* | 1. □<br>2. □ *14* | 1. □<br>2. □ *19* | 1. □<br>2. □ *24* | 1. □<br>2. □ *29* | 1. □<br>2. □ *34* |

[참고]

☞ **증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

**문22)** 근골격계 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문22-1)** 위와 같은 증상으로 의료기관에서 치료를 받고 있으십니까?

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음
3. 아니오

**문22-2)** 진단은 받았으나 치료를 받지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 증상이 미약해서
2. 일하기 바빠서
3. 수입 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워
5. 기타(적을 것: _____)

**문22-3)** 이와 같은 근골격계 증상이 업무와 연관이 있다고 보십니까?

1. 매우 연관이 있다
2. 약간 연관이 있다
3. 보통이다
4. 별로 연관이 없다.
5. 전혀 연관이 없다.
6. 잘 모르겠다.

**문22-4)** 위에서 대답하신 근골격계 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있었습니까?

1. 항상 있었다
2. 대부분 있었다
3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다
5. 잘 모르겠다

**문23)** 귀하께서 생각하시기에 퀵서비스 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환(건강이상, 근골격계 이상)에 영향을 미치는 **가장 중요 요인을 모두 선택**해 주십시오

1. 장시간(거리) 운행
2. 차량의 구조적인 문제
3. 업무에 필요한 개인 보호구나 개인보호장비
4. 정기적인 휴무가 없음
5. 야간 운전
6. 계절적 요인(피부질환, 동상 등)
7. 대리오염 물질(차량 배기가스, 분진 등)
8. 불규칙적인 식습관
9. 스트레스
10. 음주 및 흡연
12. 기타(적을 것: _____)

**문24)** 지난 1년 동안 업무 중 고객으로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문25)** 지난 1년 동안 업무 중 직장 동료나 상사로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문26)** 퀵서비스 종사자들의 산업재해 예방과 건강을 위해 **앞으로 개선되어져야할 사항을 '세가지'만 선택**해주시기 바랍니다.

1. 산재보험을 비롯한 사회보험 가입
2. 근로자성 인정(근로기준법 적용)
3. 유류비용 및 차량유지보수 등의 부대 비용 보조
4. 충분한 휴식보장과 업무시간 단축
5. 관리자의 인격적 대우
6. 운송료 및 알선료 등의 현실화를 통한 소득수준 개선
7. 퀵서비스 종사자들을 대상으로하는 정기적인 건강검진 실시
8. 영업허가제 도입을 통한 퀵서비스 종사자들의 인력 수급 조절
9. 퀵서비스 종사자 지원센터 설치
10. 정기적인 산업안전보건교육 실시
11. 기타 (적을 것 : _____)

**문27)** 현재 운행중인 퀵서비스 차량의 소유주는 누구입니까?

1. 본인 소유　　2. 회사 소유　　3. 기타 (적을 것 : _____)

**문28)** 마지막으로 귀하에 대한 일반적인 내용의 질문입니다.

| 문 항 | 보 기 |
|---|---|
| 1) 귀하의 나이는? 51-52 | (만) 세 |
| 2) 귀하의 성별은? 53 | 1. 남 2. 여 |
| 3) 귀하가 소속된 지역은? 54-55 | 1. 서울 2. 인천 3. 부산 4. 대전 5. 광주 6. 대구<br>7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북<br>13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 |
| 4) 귀하의 최종학력은? 56 | 1. 국졸 2. 중졸 3. 고졸 4. 전문대졸<br>5. 대졸 6. 대학원 이상 |
| 5) 혼인상태는? 57 | 1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 별거 5. 사별 |
| 6) 귀하의 퀵서비스 차량의 종류는 무엇입니까? 58 | 1. 이륜차(오토바이) 2. 사륜차(자동차) 3. 기타(_____) |

## 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다

## 면 접 후 기 록

| | | | |
|---|---|---|---|
| 응답자 이름 | | | |
| 응답자연락처 | (　　) - (　　) - (　　)<br>지역번호 국 번호 | | |
| 응답자 자택 주소 | | | |
| 조 사 일 시 | _____월 _____일<br>_____시 _____분부터 ____시 _____분까지 (　　분간)<br>**(반드시 적어 주세요)** | | |
| 협 조 정 도 | 1. 상 2. 중 3. 하 | | |
| 면접원 이름 | | ID | 59-63 |

| Supervisor | 검 증 원 |
|---|---|
| | |

# 특수형태근로자 산재실태조사 – 대리운전

안녕하십니까?

저희는 한국산업안전공단 산업안전보건연구원의 의뢰를 받아 “화물 운송 종사자, 덤프자동차 운전자, 퀵서비스 종사자, 대리운전, 간병인에 대한 산재발생 형태 및 예방대책에 관한 연구”를 수행하고 있습니다. 이를 통해 열악한 근로조건 속에서 일하시는 특수고용종사자들의 어려운 상황과 실태를 외부에 알리고 이를 해소할 수 있는 대안 등을 찾고자 합니다. 설문의 내용은 순수 연구목적으로만 사용되며 귀하에 대한 신상 정보는 절대로 외부에 유출되지 않습니다.

설문의 완성엔 약 20분 정도의 시간이 소요됩니다. 본 설문조사의 취지를 생각하시어 다소 바쁘시더라도 설문의 각 문항에 대해 끝까지 응답해 주시기를 부탁드립니다.

감사합니다.

2008년 8월~9월

**한 국 갤 럽 조 사 연 구 소**

소 장 박 무 익
담당연구원 정 건 지
실사연구원 박 주 희
전 화 02 - 3702 - 2681

**문 1)** 대리운전을 하신지는 얼마나 되셨습니까?

(_____) 년*5-6* (_____)개월*7-8*

**문 2)** 지난 한 달간 **하루에 10시간 이상(대기시간 포함) 일한 날**은 한 달에 보통 몇 번입니까?

한 달에_____번

**문 3)** **밤 10시에서 새벽 5시까지 최소한 2시간 이상 일하는 것을 밤 근무**라고 할 때 밤 근무를 한 달에 보통 몇 번하십니까?

한 달에_____번의 밤 근무

**문 4)** 귀하께서는 대리운전을 **1주일에 보통 몇 시간(대기시간 포함)**을 일하십니까?

1주일에_____시간 근무

**문 5)** 한 달에 대리운전을 하지 않고 **휴식을 취하는 날**은 보통 몇 일입니까?

한 달에(_____)일

**문 6)** 만약에 현재 하시는 일을 그만 두고 싶으시다면 이유는 무엇입니까?(세 가지만 선택)

1. 작업내용이 힘들어서
2. 근무시간이 너무 길어서
3. 대리운전과 관련된 사고(상해)나 작업성 질병의 발생 위험 때문에
4. 수입이 너무 적어서
5. 대리운전의 비전이 희박해서
6. 관리자의 인격적 모독 등이 힘들어서
7. 업무 이외의 개인적 사정으로 인해
8. 적성에 맞지 않아서
9. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7)** 소속하신 회사 또는 귀하께서는 다음의 보험을 가입하고 있습니까?

| | 예 | 아니오 | 잘모름 |
|---|---|---|---|
| 1) 국민연금 | 1 | 2 | 3 |
| 2) 건강보험 | 1 | 2 | 3 |
| 3) 고용보험 | 1 | 2 | 3 |
| 4) 산재보험 | 1 | 2 | 3 |
| 5) 공제회 | 1 | 2 | 3 |
| 6) 사고관련보험 | 1 | 2 | 3 |
| 7) 질병관련보험 | 1 | 2 | 3 |
| 8) 상해관련보험 | 1 | 2 | 3 |

※ 국민연금법 : 국내에 거주하는 국민으로서 18세 이상 60세 미만인 자는 국민연금 가입 대상이 됨
※ 건강보험 : 의료급여 수급권자, 의료보호 대상자 또는 피부양자는 '건강보험'에 가입 된 것으로 표기

**문 7-1)** **(6, 7, 8 번의 보험 중 하나라도 '예'라고 응답한 경우)** 민간보험에 가입한 이유는 무엇입니까?

1. 개인적으로 민간보험의 필요성을 느껴서
2. 회사의 권유로 인하여 가입을 함
3. 회사에서 일괄적으로 가입해서
4. 기타 (적을 것 : _____)

**문 7-2)** 민간보험을 회사에서 일괄적으로 가입한 경우 보험료는 누가 부담하고 있습니까?

1. 회사 전액 부담
2. 본인 전액부담
3. 회사+본인 공동부담
4. 잘모름

**문 8)** 산재보험이 확대 적용될 경우, 귀하는 산재보험에 가입하기를 원하십니까?

1. 예, 그러나 산재보험료는 회사 전액 부담
2. 예, 산재보험료를 회사와 본인이 공동부담하더라도 원함
3. 예, 산재보험료를 본인이 전액 부담하더라도 원함
4. 아니오 —▶ **문8-1로 갈것**

**문 8-1)** **('아니오'를 선택한 경우)** 가입을 원하지 않는 이유는 무엇입니까?

1. 필요성을 느끼지 못함.
2. 사업주가 어떠한 형태로든 산재보험료를 대리운전 종사자에게 전담시킬 것이므로
3. 이미 자신의 명의로 가입한 보험과 다를 것이 없으므로
4. 산재보험에 가입한다고 해도 민간보험보다 피해보상 정도가 적을 것 같아서
5. 기타 (_____)

**문 9)** 현재 하고 있는 대리운전 일의 체력적 부담은 어느 정도라고 생각하십니까?

1. 매우 힘들다 2. 약간 힘들다 3. 보통이다
4. 견딜만하다 5. 전혀 힘들지 않다

**문10)** 평소 식사를 규칙적으로 하십니까?

1. 항상 규칙적으로 한다 2. 규칙적으로 하는 편이다 3. 보통이다
4. 불규칙한 편이다 5. 매우 불규칙하다

**문11)** 하루에 평균 몇 시간 주무십니까? 평균(_____)시간

**문12)** 현재의 직업을 가진 이후 건강검진을 받은 경험이 있으십니까?

1. 예(횟수 : _____번) *41-42* —▶ **문12-1로 갈것** 2. 아니오 —▶ **문12-2로 갈것**

**문12-1)** **('예'라고 대답한 경우)** 귀하께서 받으시는 건강검진의 종류는 무엇입니까?

1. 국민건강보험공단에서 실시하는 건강검진
2. 소속회사(사업주, 회사 등)에서 실시하는 건강검진
3. (가입한) 민간보험회사에서 실시하는 건강검진
4. (본인의 필요에 의해 실시) 자비로 실시한 건강검진
5. 기타(적을 것 : _____)

**문12-2)** **('아니오'라고 대답한 경우)** 귀하께서 건강검진을 받지 않으신 이유는 무엇입니까?

1. 시간이 없어서 2. 비용이 부담스러워서
3. 건강검진에 대한 필요성을 느끼지 못함 4. 기타 (적을 것 : _____)

**※ 국민건강보험법 제47조(건강검진)**

①공단은 가입자 및 피부양자에 대하여 질병의 조기발견과 그에 따른 진료급여를 하기 위하여 건강검진을 실시한다.

**※ 국민건강보험법 시행령 제26조(건강검진)**

①법 제47조에 따른 건강검진(이하'건강검진'이라 한다)은 일반건강검진, 암검진 및 영유아건강검진으로 구분하여 실시한다.

**②건강검진을 받을 수 있는 자는 다음 각 호와 같다.**<개정 2008.2.29>

**1. 일반건감검진** : 직장가입자, **세대주인 지역가입자, 40세 이상인 지역가입자 및 40세 이상인 피부양자**

:

**③건강검진은 2년마다 1회 이상 실시**하되, 사무직에 종사하지 아니하는 직장가입자에 대하여는 1년에 1회 실시한다.

:

⑤공단이 건강검진을 실시하려면 건강검진의 실시에 관한 사항을 다음 각 호의 구분에 따라 통보하여야 한다.

**1. 일반건강검진 및 암검진** : 직장가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 소속사용자에게, 직장가입자의 피부양자 및 **지역가입자에게 실시하는 건강검진의 경우에는 검진을 받는 자에게 통보**

**문13)** 업무 중에 사고(상해)나 재해 또는 건강 이상의 위험은 얼마나 된다고 생각하십니까?

1. 매우 많음　2. 많은 편임　3. 보통　4. 적은 편임　5. 매우 적음

**문13-1)** 대리운전으로 인한 사고나 건강이상에 대한 위험 수준은 **대리운전을 제외한 다른 업종의 사고나 건강이상의 위험수준과 비교했을 때 어느 정도**라고 생각하십니까?

1. 훨씬 더 높음　2. 더 위험한 편임　3. 비슷함
4. 비교적 안전한 편임　5. 훨씬더 안전 한 편임

**문14)** 업무 중 발생할 수 있는 사고(상해) 및 직업성 질병에 대해 회사 또는 관련 기관(단체)으로부터 안전보건교육을 받고 계십니까?

1. 전혀 받지 않음　2. 입사시에만 받음
3. 부정기적으로 받고 있음　4. 정기적으로 받음

**문14-1)** **(2, 3, 4를 응답한 경우)** 교육 내용은 어느 정도 만족하십니까?

1. 매우 만족함　　2. 만족함　　3. 보통
4. 만족하지 못함　　5.매우 만족하지 못함

**문15)** 다음은 귀하의 직무 스트레스를 정도를 묻는 문항들입니다. 현재 일을 하시면서 귀하께서 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 √로 표시해 주시기 바랍니다.

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1) 나는 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 53 |
| 2) 업무량이 현저하게 증가하였다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 54 |
| 3) 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 55 |
| 4) 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 56 |
| 5) 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 57 |
| 6) 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 58 |
| 7) 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 59 |
| 8) 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 60 |
| 9) 회사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 61 |
| 10) 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 62 |
| 11) 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 63 |
| 12) 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 64 |
| 13) 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 구조조정등)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 65 |
| 14) 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 66 |
| 15) 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 67 |
| 16) 나와 회사 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 68 |
| 17) 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 69 |
| 18) 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 70 |
| 19) 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 71 |
| 20) 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 72 |
| 21) 회식자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 73 |
| 22) 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 74 |
| 23) 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 75 |
| 24) 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 76 |
| 25) 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. | 4 | 3 | 2 | 1 | 77 |
| 26) 작업방식이 위험하고 사고를 당할 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 78 |
| 27) 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 해야한다. | 1 | 2 | 3 | 4 | 79 |

**문16)** 지난 12개월 동안 업무 중 사고나 상해를 당한 적이 있습니까?(질병을 제외한 모든 사고)

1. 예(_____회)*81-82* 2. 아니오

**문16-1)** 사고 종류는 주로 어떤 것입니까?(복수 선택 가능)

1. 골절 2. 타박상(삠) 3. 뇌진탕 4. 절단 5. 베임
6. 화상 7. 동상 8. 기타 (적을 것 : _____)*91-93*

**문16-2)** 사고가 발생했을 때 신체 부위 중 어디를 다치셨습니까?(복수 선택 가능)

1. 머리 2. 얼굴 3. 목 4. 어깨 5. 팔 6. 손
7. 손가락 8. 허리 9. 몸통 10. 다리 11. 발 12. 발가락
13. 전신 14. 기타 (적을 것 : _____)*96-98*

**문16-3)** 사고의 내용이 무엇입니까?(복수 작성 가능, 구체적으로 작성)

사고내용

1. _____

사고내용

3. _____

사고내용

4. _____

사고내용

5. _____

**문16-4)** 사고는 어떻게 처리되었나요? 다음 중 가장 유사한 것을 골라주시기 바랍니다.(복수 선택 가능)

1. 국민건강보험 2. 자동차보험 3. 민간상해보험 4. 자비부담
5. 회사 부담 6. 고객회사부담 7. 기타 (적을 것 : _____)

**문17)** 대리운전을 수행하면서 업무상 나타나는 **사고의 원인**에 대해 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 무리한 대리운전 횟수
2. 심야 운전으로 인한 피로 누적
3. 도로 문제 및 교통정체
4. 낮은 임금
5. 대리운전자의 운전 미숙
6. 각종 비용 부담(PDA, 이동간 교통비, 휴대폰비용 등)
7. 대리운전 차량의 정비 불량
8. 대리운전의 과다경쟁
9. 안전교육 부족
10. 대리운전 고객(취객, 무리한 클레임 등)
11. 대리운전 기사 개인의 성격
12. 기타 (  )

**문18)** 대리운전을 수행할 때 업무상 **사고를 예방할 수 있는 조치**들 중 귀하께서 **가장 중요하다고 생각하는 요인을 '3가지'만 선택**해 주십시오.

1. 대리운전 비용의 현실화
2. 안전 교육이나 사고 및 위기에 대한 예방 교육을 실시함
3. 대리운전자의 안전 수칙 준수 의무를 강화함
4. 도로의 상태 개선
5. 대리운전 영업 허가제(면허제 도입)
6. 회사에 대해 고충 및 불평사항을 해소하는 창구의 개발
7. 안전 업무상 동료나 상사와의 의사소통 및 대화의 촉진
8. 업무(영업)의 자율성을 보다 많이 보장함
9. 적절한 휴식 보장
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문19)** **(보기카드제시)** 귀하께서는 다음 중 현재 건강 이상을 느끼는 부분이 있으십니까?

| | 건강 이상 | | 증상정도 | | | | | 치료경험 | | | 치료안받은이유 | | | | | 업무연관성 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1) 청력손실 (귀가 들리지 않음) | 1 | 2 *22* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *23* | 1 | 2 | 3 *24* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *25* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *26* |
| 2) 시력 저하 (시력에 문제가 생김) | 1 | 2 *27* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *28* | 1 | 2 | 3 *29* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *30* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *31* |
| 3) 피부 문제 | 1 | 2 *32* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *33* | 1 | 2 | 3 *34* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *35* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *36* |
| 4) 두통(머리가 아픔) | 1 | 2 *37* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *38* | 1 | 2 | 3 *39* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *40* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *41* |
| 5) 위통, 복통 등 (속이 아픔) | 1 | 2 *42* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *43* | 1 | 2 | 3 *44* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *45* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *46* |
| 6) 호흡곤란 (기관지염/천식) | 1 | 2 *47* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *48* | 1 | 2 | 3 *49* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *50* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *51* |
| 7) 심장질환 | 1 | 2 *52* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *53* | 1 | 2 | 3 *54* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *55* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *56* |
| 8) 전신피로 | 1 | 2 *57* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *58* | 1 | 2 | 3 *59* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *60* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *61* |
| 9) 불면증(수면문제) | 1 | 2 *62* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *63* | 1 | 2 | 3 64 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *65* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *66* |
| 10) 알레르기 | 1 | 2 *67* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *68* | 1 | 2 | 3 *69* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *70* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *71* |
| 11) 불안 | 1 | 2 *72* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *73* | 1 | 2 | 3 *74* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *75* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *76* |
| 12) 우울 | 1 | 2 *77* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *78* | 1 | 2 | 3 *79* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *80* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *81* |
| 13) 안구건조증 | 1 | 2 *82* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *83* | 1 | 2 | 3 *84* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *85* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *86* |
| 14) 기타 (_____)*92-94* | 1 | 2 *87* | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 *88* | 1 | 2 | 3 *89* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 *90* | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 *91* |

[참고]

**☞ 건강이상**

1. 이상을 느낌　2. 이상을 느끼지 못함.

**☞ 증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

**☞ 치료경험**

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음　　3. 아니오

☞ **치료를 받지 않은 이유**

1. 증상이 미약해서 2. 일하기 바빠서 3. 수입이 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워 5. 기타

☞ **업무와 연관성**

1. 매우 연관이 있다. 2. 연관이 있다. 3. 보통이다.
4. 연관이 없다. 5. 전혀 연관이 없다 6. 잘 모르겠다.

**문20)** 위에서 대답하신 건강이상 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문20-1)** 위에서 대답하신 건강이상 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있습니까?

1. 항상 있었다 2. 대부분 있었다 3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다 5. 잘 모르겠다

**문21)** (보기카드제시) 다음은 근골격계 질환에 대한 질문입니다. 아래 표의 내용을 검토해서 질의 내용과 그 증상이 나타난 부위를 판단하여 해당사항에 ✓로 표시해 주십시오.

| 질의 내용 | 증상이 나타난 부위 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 목 | 어깨 | 팔/<br>팔꿈치 | 손목/<br>손 | 등/<br>허리 | 다리/<br>발 |
| 1) 지난 12개월 동안 다음의 어느 한 부위라도 작업과 관련하여 통증이나 불편함(통증, 쑤시는 느낌, 뻣뻣함, 화끈거림, 무감각, 찌릿찌릿함 등)을 느끼신 적이 있습니까? | □ 예<br>□아니오<br>*5* | □ 예<br>□아니오<br>*10* | □ 예<br>□아니오<br>*15* | □ 예<br>□아니오<br>*20* | □ 예<br>□아니오<br>*25* | □ 예<br>□아니오<br>*30* |
| 1)번 문항에서 '예'라고 대답한 해당 항목에만 답하여 주십시오. | | | | | | |
| 2) 증상이 얼마나 자주 나타납니까?<br>1. 항상 2. 1주일에 1회<br>3. 1달에 한번 4. 2달 이상에 한번 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *6* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *11* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *16* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *21* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *26* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *31* |
| 3) 증상이 얼마동안 지속됩니까?<br>1. 1주 이내 2. 1주-1달<br>3. 1달-6달 4. 6달 이상 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *7* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *12* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *17* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *22* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *27* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □ *32* |
| 4) 증상이 어느 정도 심합니까?<br>1. 전혀 심하지 않다 2. 약간<br>3. 중간정도 4. 심하다<br>5. 매우 심하다 | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *8* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *13* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *18* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *23* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *28* | 1. □<br>2. □<br>3. □<br>4. □<br>5. □ *33* |
| 5) 지난 일주간 증상이 있었습니까?<br>1. 예 2. 아니오 | 1. □<br>2. □ *9* | 1. □<br>2. □ *14* | 1. □<br>2. □ *19* | 1. □<br>2. □ *24* | 1. □<br>2. □ *29* | 1. □<br>2. □ *34* |

**☞ 증상이 심한 정도**

1. 전혀 심하지 않다
2. 약간 심하다 = 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
3. 중간정도로 심하다 = 작업 중 증상이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
4. 심하다 = 작업 중 증상이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
5. 매우 심하다 = 증상 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

**문22)** 근골격계 증상 때문에 작업 속도나 정상적인 작업을 유지하는 것에 어려움이 있습니까?

1. 전혀 어려움이 없음 2. 어려움이 약간 있음 3. 보통
4. 다소 어려움이 있음 5. 매우 어려움

**문23)** 위와 같은 근골격계 질환으로 의료기관에서 치료를 받고 있으십니까?

1. 예, 모든 증상에 대해 치료를 받음
2. 예, 일부 증상에 대해서만 치료를 받음 3. 아니오

**문23-1)** 진단은 받았으나 치료를 받지 않으신다면 그 이유는 무엇입니까?

1. 증상이 미약해서 2. 일하기 바빠서 3. 수입 감소할 것 같아서
4. 치료비가 부담스러워 5. 기타 (적을 것 : _____)

**문24)** 이와 같은 근골격계 증상이 업무와 연관이 있다고 보십니까?

1. 매우 연관이 있다 2. 약간 연관이 있다 3. 보통이다
4. 별로 연관이 없다. 5. 전혀 연관이 없다 6. 잘 모르겠다.

**문25)** 위에서 대답하신 근골격계 증상으로 몸이 불편한 경우 충분한 휴식을 취한 적이 있었습니까?

1. 항상 있었다 2. 대부분 있었다 3. 가끔 있었다
4. 전혀 없었다 5. 잘 모르겠다

**문26)** 귀하께서 생각하시기에 대리운전 업무를 수행할 때 나타나는 작업성 질환(건강이상, 근골격계 이상)에 영향을 미치는 **가장 중요 요인을 모두 선택**해 주십시오

1. 장시간(거리) 운행
2. 차량의 구조적인 문제
3. 계절적 요인(피부질환, 동상 등)
4. 정기적인 휴무가 없음
5. 야간 운전
6. 운전과정의 소음
7. 대기오염 물질(차량 배기가스, 먼지 등)
8. 불규칙적인 식습관
9. 스트레스
10. 음주 및 흡연

12. 기타 (적을 것 : _____)

**문27)** 지난 1년 동안 대리운전 업무를 하는 도중 고객으로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문28)** 지난 1년 동안 대리운전 업무를 하는 도중 직장 동료나 상사로부터...

1. 신체 폭행 위협을 받은 적이 있다
2. 신체 폭행 위협을 받았으며, 실제로 폭행을 당한 적이 있다
3. 신체 폭행 위협은 아니더라도 심한 언행(욕설 등)을 들은 적이 있다
4. 성희롱 또는 성폭행을 당한 적이 있다
5. 폭행을 당한 적이 없다

**문29)** 대리운전 종사자들의 산업재해 예방과 건강을 위해 **앞으로 개선되어져야할 사항을 '세가지'만 선택**해주시기 바랍니다.

1. 산재보험을 비롯한 사회보험 가입
2. 근로자성 인정(근로기준법 적용)
3. 도로비, 이동경비, 통신료 등의 부대 비용 보조
4. 충분한 휴식보장
5. 관리자의 인격적 대우
6. 대리운전비용 및 알선료등의 현실화를 통한 소득수준 개선
7. 대리운전 종사자들을 대상으로하는 정기적인 건강검진 실시
8. 영업허가제 도입을 통한 대리운전 종사자들의 인력 수급 조절
9. 대리운전 종사자 지원센터 설치
10. 기타 (적을 것 : _____)

**문30)** 현재 귀하의 대리운전 근무 형태는 어떠합니까?

1. 대리운전만 전업으로 하고 있음
2. 본업이 있으며, 대리운전은 부업으로 하고 있음
3. 기타 (적을 것 : _____)

**문31)** 마지막으로 귀하에 대한 일반적인 내용의 질문입니다.

| 문 항 | 보 기 |
|---|---|
| 1) 귀하의 나이는? 51-52 | (만) 세 |
| 2) 귀하의 성별은? 53 | 1. 남 2. 여 |
| 3) 귀하가 소속된 지역은? 54-55 | 1. 서울 2. 인천 3. 부산 4. 대전 5. 광주 6. 대구<br>7. 울산 8. 경기 9. 강원 10. 충북 11. 충남 12. 전북<br>13. 전남 14. 경북 15. 경남 16. 제주 |
| 4) 귀하의 최종학력은? 56 | 1. 국졸 2. 중졸 3. 고졸 4. 전문대졸<br>5. 대졸 6. 대학원 이상 |
| 5) 혼인상태는? 57 | 1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 별거 5. 사별 |

## 설문에 응답해주셔서 대단히 감사합니다

## 면 접 후 기 록

| | | | |
|---|---|---|---|
| 응답자 이름 | | | |
| 응답자연락처 | ( ) - ( ) - ( )<br>지역번호 국 번호 | | |
| 응답자 자택 주소 | | | |
| 조 사 일 시 | _____월 _____일<br>_____시 _____분부터 ____시 _____분까지 ( 분간)<br>**(반드시 적어 주세요)** | | |
| 협 조 정 도 | 1. 상 2. 중 3. 하 | | |
| 면접원 이름 | | ID | 58-62 |

| Supervisor | 검 증 원 |
|---|---|
| | |

## 부록 2 : 전문가 심층 면접 내용

### 1. 제1차 전문가 면담 내용

#### 1) 화물운송종사자 면담

##### (1) 제1차면담

▣ 연구과제명: 특수형태 근로 종사자의 산재발생 형태 및 예방대책에 관한 연구(Ⅱ)

▣ 면담 일시 및 장소: 2008년 4월 16일(수) 11시~13시 민주노총 공공운수노조 사무실

▣ 면담 대상 : 조성애 민주노총 공공운수노조 노동안전보건국장

▣ 면담 내용

□ 화물(차 운전)의 경우 버스, 택시, 항공, 운송(하역) 등과 함께 운수노조에 속하고 덤프는 건설, 퀵서비스 및 대리운전은 서비스 연맹에 속함.

□ 화물의 경우 실제 산재가 발생하는 경우는 운행 중 사고, 운행 외 사고 그리고 직업성 질환(근골격계 질환) 등이 있으나, 통계적으로 정확한 수치 등을 파악하기는 어려움

- 특히 작년의 경우 운행 중 사고 중 18건의 사고는 운전자가 뇌·심혈관 질환으로 사망
- 이런 경우 운행중 갑작스러운 증상으로 인한 사고는 단순 교통사고로 파악되어 짐

□ 화물의 사고의 지역별 분포에 대해서는 노조에서 파악하고 있지 않음

□ 화물의 노조원은 약 1만명이며, 실제 화물운전자는 30~35만명으로 추정하고 있음

- 지입차주 형태(특고), 산별노조
- 회사소유 차량(운송하역) → 산재가입
- 특고연구에서는 회사차량은 제외하고 지입차주 형태만을 연구 대상으로

해야할 것임
- 차량번호와 화물자의 문제

□ 차량
- 차량의 종류 40t, 20t 등이 있음
- head의 경우 개인 소유, body는 회사가 소유하며 두 차량의 번호판이 다름
- 화물을 적재한 경우 rock를 걸어야하지만 실제로는 많이 걸지 않음
- rock을 한 경우 운행중 사고가 나면 body와 head가 같이 전복되어 운전자에게 큰 피해를 주기 때문
- 차량에서의 사고는 휘장을 덮을 때(주로 혼자 함), 하역을 할 때 도와주다가 지게차에 끼임등의 사고를 당할 수 있음.

□ 건강관련 문제
- 화물 운전자에 대한 정기적인 검진(국민건강보험공단에서 시행하는 검진 제외)이 없음
- 발병의심 질환: 소화기계질환(불규칙적인 식사 등), 근골격계질환, 비만
- 무리한 운행으로 인한 뇌·심혈관계질환
- 직무스트레스

□ 기타 내용
- 운전자들 공제회에 가입
- 운수비용은 1회 운임료를 보통 1개월에 한 번씩 정산함
- 유류비용, 정비, 보험료 등은 지출하고 남녀 실수령액은 얼마되지 않음
- 화물의 내용물은 잘 모는 편이 많음

### (2) 제2차면담

□ 면담일정
- 일시 : 2008년 5월8일 오후 15:00~
- 장소 : 공공운수연맹(민주노총산하) 인천지부장외 3명

1. 업무상사고 유형

적재시 발생, 부두화물이동 중 추락, 전도, 협착, 끼임이 발생함

협착 : 적재화물사이에

끼임 : 화물과 화물, 화물차와 화물

추락 : 적재시 화물차에서 추락, 적재물 하차시에 추락

원인 : 공산품, 사료등을 안전장치 하는 동안 사고와 안전장치를 시간이 걸리므로 하지 않아 발생함.

- 합판안전장치 미흡(6~7건)
- 코일 안정장치 미흡(쏠림)
- 부두화물내에서 적재 중량초과

끼임 사고가 발생하는 경우의 원인 : 유도자가 없음(운전자가 직접행함), 안전장비 미흡

상차시에 차량을 화물에 바짝 붙일 때(송장과 확인하는 도중 발생함)

추돌사고 등도 발생함

하역작업중(창고에서 지게차와 사고, 적재함 받침대에 사고)(시야 미확보, 조명, 창고협소함)

추락사고 : 하역작업중(도와주다가, 짐에 밀려서)

부두에서 와이어가 노후하여 짐이 추락함,(최소 1~2건등이 발생함)

2. 업무상 질병

호흡기관련 질병

작업환경측정이 안됨(미세먼지악화) : 창고

결과 : 진폐, 호흡기질환등이 발생함(방진마스크가 필요함)

소화기관련 질병

근무시간의 집중화에 따라 식사시간이 일정치 않음

고속도로할인시간제에 따라 할인시간대를 이용하다 보니 업무가 집중됨(20시~06시)

스트레스 질병

업무시간에 관한 도착해야 하는 심리적 스트레스

만성피로 : 수면부족(평균4시간)
ex) 인천-포항(12시간 경우,60L)- 밤10시도착 - 포항에서 이천
가족관계생활이 어려움
- 수입에 대한 부담감(한달 유류비, 소모품비 제하고 평균120만원수입)
신형차량가격 1억7천. 중고차가격 최하5천(유류비1개월, 400만~450만원)
- ex), 현대글로비스를 통한 운임수입(2~4차례 하도급을 거침)

3. 사고 예방대책
안전요원이 필수적 배치
컨네이너(크레인) 야적장에서 작업중(컨테이너 번호확인을 위해서 안전요원 필수)
자동화시스템이 중요(상차, 하차시에 자동화 확인작업이 필요, 운전기사가 하차하지않고)
배에서 하역시에 사고발생방지(하역안전요원배치)

### 2) 덤프운송종사자 전문가 면담

□ 면담일정
- 일시 : 2008년 4월24일 오후 15:00~
- 장소 : 건설연맹(민주노총산하) 송주현 실장
- 내용 : 건설노동자의 현장에서 일어나는 고용관계와 재해 및 기초자료

1. 현황
- 규모와 현황
덤프트럭 및 건설기계 합하여 전체 53,000여대
- 종류
덤프(대형1종면허) 15t, 24t, 25t(앞사발이라고함 축앞뒤약 2개씩)
화물넘버(트레일러 적제), 덤프트레일러(건설현장에서 사용)

- 적재물로의 분류
  토사, 골재, 폐기물(건설), 아스콘, 석유폐기물, 항만(곡물류)

2. 고용관계
- 고용지입관계 (50%)
- 운송법인 (개별주차장), 일반 (5개), 주황색(영업), 녹색(자가용)
- 운송비 : 2003년 교통개발원자료(15t기준 : 일당 40만원)수입은 35만원(28만~32만)
  1일 90만원씩 적자

3. 건설업의 도급구조
- 발주 업체- 원청업체- 하도급업체-계약 (알선구조) 업자가 포함하고 사업주와 전권을 행사함 업무지시권- 과적인 경우(업무적 지시명령),
- 공사기간동안의 지시명령

4. 업무상사고
- 기계사고(사망, 중대재해)
  현장 : 전복(현장도로), 차량(협착), 굴삭기, 추락사(덮개 도중), 버럭
- 처리 현장에서는 원청회사가 공상처리
  도로사고(자동차보험)

5. 업무상질병
허리디스크, 폐기물(작업환경), 과로(뇌심혈관 질환), 직무스트레스
소화계통질환, 생식계통질환

6. 건강검진
- 미실시(반드시 실시하여 편안하고 쾌적한 환경조성

### 3) 퀵서비스 전문가 면담

▣ 연구과제명: 특수형태 근로 종사자의 산재발생 형태 및 예방대책에 관한 연구(Ⅱ)

▣ 면담 일시 및 장소: 2008년 4월 16일(수) 15시~17시

▣ 면담 대상 : 류승호 전국사회운성서비스 노동조합 위원장(퀵서비스)

▣ 면담 내용

□ 퀵서비스 종사자 규모

- 퀵서비스 약 16만명, 택배 약 40만명으로 추정
- 현재 조합원은 450여명 정도

□ 건강관련 문제

- 호흡기 질환(대기오염 관련 질환)
- 청력이상(무전기 등 항시 착용)
- 근골격계질환(특히 우측어깨)

□ 사고

- 운행중 사고
- 운행 외 사고(배달 짐을 내리다가 또는 운반하다가 사고)

□ 기타

- 기본급여가 없음
- 하루 평균 14시간 일함
- 광역형 업체, 지역형 업체
- 오토바이, 지하철, 다마스 등을 이용하여 배달
- 배송량을 늘리기 위해 오토바이의 불법개조 → 과적으로 인한 사고의 위험성
- 무등록 차량

### 4) 간병인 전문가면담

▣ 연구과제명: 특수형태 근로 종사자의 산재발생 형태 및 예방대책에 관한 연구(Ⅱ)

▣ 면담 일시 및 장소: 2008년 5월 9일(금) 10시~13시 건강연대(서울지역간병인지부)

▣ 면담 대상 : 조성애 민주노총 공공운수노조 노동안전보건국장, 정금자 간병인 서울지역지부장, 공공운수 이유미차장, 최경숙(간병인정책담당자)

▣ 면담 내용

1. 간병인현황
   - 총 간병인소개소등록인원 : 22만명 총25만명정도(간병인교육을 받은 자)
   - 간병인 연령 : (50대이상~60대) 전체 90%, 40대후반 일부,
   - 생활수준 : 50%이상 가장, 저소득층임
   - 남성간병인 : 전체중 10%정도임(40대~50대)

2. 업무상사고
   - 휠체어사고 : 환자와 이동 도중사고(골절, 타박)
   - 환자운반도중 : 허리, 팔, 손목, 어깨
   - 환자 폭행 : 직접적 폭행을 당함, 기구나 물건등으로 부상
   - 침대관련사고 : 보조침대가 작아 휴식 중 낙상, 바퀴가 고정식이 되어야 침대 사이드레인에 끼어 사고, 손 등이 침대에 끼임 사고
   - 미끄러짐 : 간병인 신발이 부적당(조무사신발이나 간호사 신발처럼 미끄럼 방지신발이 중요)
   - 화상 : 핫팩에 의한 화상, 뜨거운 물수건으로 인한 화상(의료장갑이 필수임)

3. 업무상 질병
   - 감염 : 환자에 의한 질병 감염(결핵, 간염, vis, 옴, 대상포진, AIDS, 호흡기질환)
     · 마스크 미착용, 면까운지급, 정기검진필요, 보호구미지급, 환자병명의 정보 미제공
   - 간병중 발생한 질병 : 주사바늘감염(다양한 형태의 질병이 나타남)(사후

조치 및 예방)

• 오염된 기구 물건에 감염, 식사장소의 부재,

- 발생한 질병 : 수면부족(안구건조증90%), 24시간 무교대 근무(6만원)

• 근골격계(환자체위변동시)(허리, 어깨, 팔, 다리, 손목, 발목)

- 직무스트레스 : 환자의 부적절한 요구, 보호자의 비인간적 대우(인격적, 정신적), 성희롱, 성폭행, 특실 환자 거부(인격적 스트레스가 높음)

4. 예방대책

- 보호장구 지급(의료용장갑, 면까운, 손목보호대)
- 작업환경 변화 : 환자침대 높낮이 조절이 필요(간병인의 키와 체중이 틀리므로)
- 휴식시간이 중요 : 환자도 사람이므로 휴식이 필요함(교대자도 필요)
- 앎의무를 인정 : 환자의 정보제공이 필요, 환자돌볼 때도 중요
- 예방 및 사후조치 필요 : 간염(주사, 감염경로에 따른 보호조치), 파상풍(예방조치)
- 안전보건교육이 필요 : 사전 병원에서, 간병인을 대상으로(VRE항암, MRSA 2차감염)
- 직원에 관한 감염관리 보호규정을 인정 : 방사선노출위험에 대한 안전보호, 환자 체위변경시 2인이상 협조체제, 건강검진비용의 병원 부담, 건강검진비용의 병원부담

## 2. 제2차 전문가 심층면접

### 1) 화물운송종사자

(1) 산재보험 확대 적용 관련

**가) 화물운송 업무 중 발생하는 사고에 대한 부담 문제**

두 가지 의견으로 요약됨

(1) 화주의 책임 : 화주가 생산 제품을 출하하기 때문에 도착지까지 운반 도중 일어나는 사고에 대한 책임을 져야 함.

(2) 1차 운송사의 책임 : 1차 운송사가 운송비 전액을 받고 수수료를 떼기 때문에 화물운송 업무 중 발생하는 사고에 대한 책임도 져야함.

**나) 산재 보험료를 부담에 대한 의견**

화주가 부담해야한다는 의견

- 예를 들어 대한통운에 있던 기사의 경우 산재보험을 대한통운에서 부담하였는데, 위탁으로 분할한 이후, 권리와 의무가 동일한 조건에서 존재해야 함에도 불구하고 그렇지 못하고 있음. 현재 1차 원청은 의무 없이 (수수료를 공제할) 권리만 있음. 현재 적재물 보험도 기사 본인이 들어야 함.

(2) 화물차 운전자의 건강관리 현황

**가) 건강검진을 받지 않는 이유**

출퇴근 시간이 정해져 있지 않은 대기 근무 형태이기 때문에 시간을 맞추기 어려움.

- 언젠가 한 번은 한 의료원에서 무료로 건강검진을 해주었는데도 불구하고 시간 때문에 검진을 받으러 온 사람이 극히 제한적이었음. 아무리 시간을 맞추려 해도 맞출 수 없음.

**나) 건강검진을 받기 위한 방안**

병원 등을 지정하여 연중 본인이 편한 시간에 건강검진을 받을 수

있는 프로그램이 있었으면 좋겠음.

- 가까운 병원 등 본인이 편안한 곳에서 진행하는 프로그램 형태로 건강검진, 특수건강진단, 일반건강진단 등 지속적으로 관리하는 방안

(3) 화물차 운전자의 사고나 건강이상 위험성

**가) 장거리 운전으로 인한 운전자의 피로도**

이것(장거리 운전)은 본인의 건강 뿐 아니라 사고로 인하여 타인에게도 영향을 주는 사회적 문제라고 생각함. 그럼에도 전혀 관심이 없음. 화물운송이 경제 발전에 핵심이 되는 운송 수단일지 모르나, 운전하는 기사가 피곤하면 살인 무기와 다름없음.

- 주위에서 부산 왕복을 한 달에 24번 하는 사람이 있음.
- 장거리 기사들에게 심혈관 질환 나타나는 경우가 많으며, 인천에서 과로사로 죽는 경우 모두 장거리 기사임. 휴식 시간이 없고 야간통행 할인 때문에 밤에 다니는 경우가 많기 때문. 장거리 기사들의 경우 2시간~3시간 쪽잠을 자기 때문에 산재 관련 심각한 문제임.

**나) 화물차 운전 중 사고의 위험성**

이중 추돌사고와 같은 대형 사고의 가운데에는 꼭 화물차가 끼어있는데 예를 들어 30톤을 싣고 있는 경우 자기 통제 불능 상태가 됨. 더 큰 사고를 당하는 것은 화물차 앞서 가고 있던 다른 차량의 운전자임.

**다) 안전 보건 교육**

교육 없음. 교육이라고 할 수 있는 것으로 정기 교육은 있는데 의미가 없어 폐지를 요구하는 중. 교육 내용의 질과 교육 프로그램 자체를 개발해야 함.

- 현재는 '쓸 데 없는 몇 시간 짜리 교육'에 불과함. 안전공단에서 시행하는 형식적인 교육(샤시 이름 등을 교육하는데 전혀 필요하지 않음. 차라리 운전 요령이 필요함)은 기사들의 시간만 뺏는 것이며 그 이상의 의미는 없음.
- 추레라, 5톤차 등 운전자의 상황에 맞는 교육이 배치되어야 함. 또한 교육 이전에 조건과 의식이 선행되어야 함.

(4) 화물차 운전자의 사고나 상해 발생 현황

**가) 많이 발생하는 사고 유형**

많이 발생하는 사고 유형으로는 다음과 같은 것이 있음.

(1) 과로사

(2) 적체물 낙하하여 사람이 깔리는 사고

(3) 철근, 파이프 등에 맞아서 허리나 골반이 부러지는 사고

(4) 자동차 사고

**나) 사고의 주된 원인**

상하차 작업을 도와주다가 나는 사고가 많은데, 그런 경우 책임의 소재가 애매함. 기사는 사실상 운송의 의무만 있지 상하역을 도와줄 의무는 없기 때문. 그런데 현장에서 부탁했을 때에 해주지 않을 수 없음.

- 현장에서 도와달라는 것을 거부할 경우 받게 되는 불이익 때문에 거부할 수 없는 상황이 있음.

**다) 사고 예방 대책**

기사에 대한 운전 의무 명확화 필요: '운전자는 차에서 내려오지 말아라.'

- 산업현장에 운전자가 들어가면 안 된다는 규정이 있는데, 그것을 무시하는 것임. 과징금이나 영업정지 등 조치가 있어야 함. 안전관리자 배치 필요.

(5) 화물차 운전자의 건강 관련 결과

**가장 많은 질환**

화물차 운전자에게 가장 많이 나타나는 질환으로 근골격계 질환, 뇌출혈이 있음.

- 계속 앉아있는 상황과 과로가 주 원인이며, 상하차 작업 중 사고가 원인.

(6) 화물차 운전자의 근골격계 질환

**화물차 운전자의 근골격계 질환의 예**

1톤 차량에는 경미한 사고가 많음(허리가 삐거나 손이 끼는 사고 등)
대형 차량의 경우 큰 사고가 많음(머리 깨짐, 허리, 팔, 다리 골절 및 잘라짐 등)

### 2) 덤프운송종사자

1) 덤프트럭 종사자 일반사항

**가) 월 평균 휴식일**

고정적인 일을 하는 것이 아니므로 일이 있으면 계속 나가야 함.

- 원하는 날 쉬지 못하는 것이 힘듦.

2) 덤프 운전자 보험가입 관련 결과

**가) 덤프 운전자 산재보험 가입이 힘든 이유**

덤프 운전자의 경우 개인 사업으로 되어있어 산재보험 적용이 되지 않고 있음.

- 형식적으로는 개인 사업자로 되어있지만, 실질적인 개인 사업자가 아닌 노동자임. 현장에서 일을 할 때 현장 사업주가 있는데, 그 쪽에서 부담해야 한다고 생각. 보험료도 부담되고 처음부터 덤프 운전자들이 원해서 개인사업자가 된 것이 아니라 정부에서 예전에 비용을 줄이려는 목적에서 개인 사업자로 시작된 것이기 때문.

**나) 산재보험 확대 시 보험료 부담에 대한 의견**

덤프트럭 운전자는 근로자, 노동자이므로 산재는 회사에서 부담해야 함.

- 개인적으로 가입한 보험이나 자동차보험을 제외하고는 혜택 받을 수 있는 것이 없음.

3) 덤프 운전자의 건강관리 현황

**건강검진 여부**

건강검진을 잘 받지 못함.

- 의료보험에서 2년에 1회 받으라고 나오는 건강검진도 받지 못하고 있음.

4) 덤프 운전자의 사고나 건강이상 위험성

**가) 안전교육 내용**

현장 안전교육을 받아야 일을 할 수 있도록 되어있음. (안전교육을 받고 안전교육 필증을 받은 사람만 작업함)

- 교육 내용: 사고나 상해, 질병 관련 안전보건교육이기보다 현장 지시 형식('서행하라', '차에 나올 때 안전모 쓰고 나와라' 등)으로 이루어짐, 형식적임, 어느 현장에서나 비슷한 내용을 들음.
- 교육 시간: 1시간 이내.

**나) 덤프트럭 운전의 사고 위험성**

수면 시간의 부족

안전보호 장치 따로 없으며 안전벨트를 매는 것, 안전모 쓰는 것

- 운전할 때 안전모를 쓰라는 교육은 없고 밖에 나올 때 안전모를 쓰라고 함.

5) 직무 스트레스 지수

**주된 스트레스 요인**

작업량 부족: 빨리 달리는 사람을 기준으로 하다보니 느린 사람의 작업량이 부족한 것에서 스트레스를 받는 부분이 있음. 한 번 할 때 빨리 해야 한다는 점.

6) 덤프 운전자의 사고나 상해 발생현황

**가) 주로 발생하는 사고 형태 1: 지반 침하**

현장 관리를 제대로 하지 않아 지반 침하로 차가 구름.

- 건설 업체에서는 그것을 처리해주지 않고 덮어버림.

**나) 주로 발생하는 사고 형태 2: 운반 상하차 시 발생하는 사고**

건설 현장에서 운반 상하차 사고가 많이 발생함.

- 일반 건설 현장은 상하차 문제가 없는데 자재들 움직일 때 같이 나와서 도와줘야 함.

· 안전요원 없으면 차를 돌리거나 할 때 한 쪽으로 기울거나 차댈 때, 흙 버릴 때 등

**다) 주로 발생하는 사고 형태 3: 과적 사고**

과적으로 인한 차량 마모, 제동거리 증가, 도로 한쪽에서 차량이 엎어지는 사고 등 발생

**라) 사고발생 시 주된 사고처리 방법**

개인보험(자동차보험)으로 해결. 업체들은 산재를 거의 인정하지 않음.

· 개인사업자로 되어있다는 이유, 사고발생 시 특수 노동자들은 따졌을 때 생계와 연관된 부분이 많음.

7) 덤프 운전자의 근골격계 질환

**주요 질환 내용**

* 청력 손실: 디젤인 경우 차량 소음이 큼, 또한 현장의 중장비 소리가 큼. 10시간 동안 '웅~' 하고 다니므로 청력 약화
* 관절 통증: 무릎 등 장기간 앉아서 운전 하기 때문.
* 고혈압: 새벽에 일어나서 나가고 쉬는 시간이 거의 없이 10시간 일을 하는 점.

## (3) 간병인

1) 간병인 일반사항

**간병일을 시작하게 된 경로**

간병인들이 말하는 협회는 일종의 소개소임.

· 1년에 한번/1달에 한번 정기적으로 회비를 납부함.

· 현재 일이 끝나면 협회를 통해 다음 일을 소개받음.

2) 간병인 보험가입 관련 결과

**가) 민간보험 가입 여부**

간병인은 개인적으로 민간 보험에 가입하는 경우도 있었으나, 돈이 없어서 보험에 가입하지 못한다는 경우가 많았음.

**나) 산재보험 확대 시 가입 의사**

산재보험을 확대 적용한다 하여도 협회에서 지원받기 어렵기 때문에 보험 가입할 의향이 없음.

**다) 산재보험 확대 시 보험료 부담**

산재보험 확대 시 보험료 부담은 병원이 해야 한다는 의견. 협회는 관계가 없으며, 병원 측과 간병인간의 문제라고 봄. 병원에서 2/3, 간병인이 1/3이라면 들 수 있지만 반반이라면 어려울 것임.

3) 간병인의 건강관리 현황

**가) 잠을 자는 장소**

간병인은 환자가 잘 때 옆에서 (간이의자 옆 보조침대) 잠을 잠.

**나) 규칙적인 식사 여부**

식사는 본인이 가져와서 먹으며, 병원식이 나오는 시간에 규칙적으로 먹음.

**다) 건강검진 여부**

건강검진은 개인적으로 받거나 전혀 받지 않음.

4) 간병인의 사고나 건강이상 위험성

**가) 건강이상 위험성**

환자로부터의 병 전염 위험성이 가장 두려운 부분

**나) 안전보건교육 여부**

병원 강당이나 협회에서 주 1회 교육을 받음.

- 교육 내용은 '환자에게 잘 하고 무슨 소리를 해도 순응하라'는 것, 환자의 낙상 조심, 더운물과 관련된 내용이 주를 이룸.
- 간병인 본인의 안전에 대한 교육은 없음.

5) 직무 스트레스 지수

**스트레스를 받는 사항**

일의 범위는 정해져있지 않고 일당은 6만원으로 정해져있어 돈 문제로 가장 스트레스를 많이 받음.

6) 간병인의 사고나 상해 발생현황

**간병인의 사고 발생 현황**

허리, 어깨에 무리가 가는 것 외에 사고는 잘 일어나지 않음.

7) 간병인의 근골격계 질환

**아픈 신체 부위**

허리, 어깨, 눈 등

- 환자를 침대에서 내릴 때 허리와 어깨 힘을 많이 씀
- 잠을 못자서 눈이 피로하고 잘 보이지 않음.

8) 간병인 업무 환경

**지원받기 원하는 사항**

보험, 연금

### (4) 퀵서비스 종사자

1) 퀵서비스 종사자 보험가입 관련 결과

**퀵서비스 산재보험 적용 방안**

보험회사에서 산재율 측정 방식에 대한 불만(퀵서비스 업종의 경우 사고 발생율이 가장 높은 것으로 진단됨. 건수 대비로 보면 그렇지만 보상액 대비로 보면 자동차 사고보다 적다고 볼 수 있음.)

- 보험료 부담은 2만원~2만5천원이 적당하다고 봄.
- 금융감독원에 보고된 민간보험 회사의 자료들이 부풀려지고 왜곡된 부분이 있음.
- 사고발생 시 의료보험 적용 문제가 있음.

2) 퀵서비스 종사자의 건강관리 현황

**가) 정기적 건강검진 여부**

건강검진에 대하여 지원되는 부분이 전혀 없음. 산재 적용 사업장이 아니기 때문에 대상으로 포함되지 않음.

· 일정 연령 이상 누구나 받을 수 있는 의료보험 건강검진이 있으나, 별개의 문제.

**나) 건강검진 방안**

의료보험관리공단, 보건복지부, 노동부, 산재 관련 기관 연계하여 특정 병원을 지정하여 연 1~2회(봄,가을) 받도록 해주면 본인의 건강상태를 알 수 있을 것 같음.

현재 지역 의료보험을 모두 들고 있기 때문에 지역 의료보험과 보건복지 등

3) 퀵서비스 종사자의 사고나 건강이상 위험성

**가) 퀵서비스 종사자의 사고 위험성**

공정거래위원회에 퀵서비스 배송 완료시간 규정(2시간 이내) 추가 요청.

· 현재는 15분안에 픽업, 30~40분 안에 배송 등 배송 완료시간이 촉박하여 위반 및 사고가 유발됨.

**나) 시간문제를 해결하기 위한 방안**

현재 가상으로 만들어놓은 표준요율 표가 있는데 시행시키지 못하고 있음.

택시요금처럼 정부에서 강제성을 부여해주기 바람.

· 시간과 요금이 안정화되면 산재율이 떨어질 것으로 봄.

**다) 안전보건교육 실시 여부**

안전보건교육은 전혀 실시되지 않음.

· 예산 및 강제성을 가지고 교육을 시행해주었으면 함.

· 교통관련 교육, 안전사고 교육 필요

4) 퀵서비스 종사자의 사고나 상해 발생현황

**가) 사고 발생 회수**

1년에 수차례 사고 발생.

**나) 미끄러짐 사고**

차량 구조상 미끄러짐 사고가 가장 많이 나타남.

· 순간적으로 브레이크 잡을 때, 하수구 뚜껑, 공사 복강판 등 위에서.

**다) 주된 사고 처리 방법**

과실율이 높을 때 문제가 됨. 보상이 잘 이루어지지 않음.

· 다른 차를 치었을 때에는 자기 비용으로 지불해야 해서 산재보험이 시급함.

· 갑자기 내리는 택시 손님을 받을 때에도 20% 과실율 적용.

5) 퀵서비스 종사자의 건강 관련 결과

**- 건강에 이상을 느끼는 부분**

진폐, 호흡기계통

· 눈: 눈에 바람을 맞아 시력 약화

· 귀: 휴대폰과 무전기를 끼고 있어 청력 저하

생식기능 약화

오십견 등 근골격계 질환

6) 퀵서비스 종사자의 근골격계 질환

**근골격계 질환 현황**

엘리베이터가 없는 경우 무거운 것을 끌고 올라가거나 낙마사고가 일어날 수 있으며, 오토바이 구조상 외부의 진동이 어깨와 목까지 바로 전달됨.

### (5) 대리운전 종사자

1) 대리운전 종사자 일반사항

**근무 날짜**

대리운전 종사자의 쉬는 날은 불규칙함(강제적인 것 없음).

· 밤에 하는 직종이어서 다른 직종들과 많은 차이가 남.

2) 대리운전 종사자 보험가입 관련 결과

**가) 산재보험의 필요성**

산재보험의 필요성은 많이 느끼고 있으나, 대리운전 종사자의 업종 자체가 사업자/근로자 구분이 모호한 실정이어서 법적으로 산재보험을 적용받을 수 없는 상황임.

- 기소중지자, 개인적으로 보험료가 부담되는 사람, 신용불량자, 파산자 등인 경우를 제외하고는 대다수의 대리운전 종사자들이 산재보험을 원함.

**나) 산재보험 확대적용 시 가입 의향**

산재보험 가입 시 회사에서 전액 납부해주기를 원함. 그것이 어려울 때에는 회사와 개인이 반반씩 부담하는 것도 가능함.

- 대리운전 수익 중 업체에 내는 수수료가 20%로 많은 편이기 때문에 업체에서 산재 보험료 부담하는 것이 마땅하다고 봄.
- 몇 군데의 업체에 소속될 수 있는데, 어느 업체에 소속되어 있는지에 따라 보험 기준이 별개로 적용되어 어려움이 있음.

**다) 대리운전 종사자의 보험가입 현황**

대리운전 보험=자동차 종합보험

- 대리운전 일을 한다고 하면 보험사에서 상해보험 가입을 거부당함.

3) 대리운전 종사자의 건강관리 현황

**가) 건강검진 여부**

시간 때문에(밤에 일하고 낮에 자야 해서)건강보험에서 해주는 것 외에는 건강검진을 받지 못하고 있음.

**나) 현재 업무의 체력적 부담 정도**

야간에 액정을 보느라 눈의 피로가 심함.

택시비를 아끼기 위해 1~2km는 뛰어다니느라 힘듦.

**다) 수면 및 식사**

낮에 4~5시간 자는 등 수면이 부족함.

밤낮이 바뀌다보니 식사 역시 규칙적으로 하기 어려움.

4) 대리운전 종사자의 사고나 건강이상 위험성

**가) 대리운전 종사자의 사고 위험성**

시간을 다투기 때문에 무단횡단 일상화.

**나) 안전보건교육 실시 여부**

대리운전협회에서 교육을 하긴 하지만 '대리운전 하는 방법'이 주를 이루며 안전보건 관련 교육은 따로 하지 않음.

5) 직무 스트레스 지수

**가) 스트레스 요인 및 상태**

전신피로와 조급증

- 가는 동안에 고객이 가버릴 것 같아서 조급증이 생김.
- 고객 중에 술버릇이 나쁘거나 대리운전 기사를 마구 대하는 손님을 만났을 경우 스트레스가 심함.
- 언제 오더(콜)가 뜰지 모르기 때문에 밥을 제대로 차려놓고 먹기 힘들며, 식사를 하다가도 바로 이동해야 하는 등 일하는 시간 내내 집중해야 하는 것이 어려움.

**나) 스트레스 지수: 설문지 내용**

설문지의 스트레스 지수는 해당사항이 거의 없다고 봄.

6) 대리운전 종사자의 사고나 상해 발생현황

**사고발생 시 주된 처리 방법**

소속된 운전자가 운전하다가 사고가 생길 경우 개인적으로 해결해야 함.

- 정식 오더를 찍었을 때에만 사고 인정, '책임 보험'으로 신고해야 함.
- 대리운전 사망 사고가 나도 기사가 책임을 져야 하는 시스템.

7) 대리운전 종사자의 건강 관련 결과

**- 현재 건강에 이상을 느끼는 부분**

무릎, 발목, 허리

시력 저하(PDA 화면, 야간 활동으로 인한 시력 퇴화 등)
청력 손실
피부, 두통, 위통, 호흡 곤란, 전신피로, 불면증, 불안, 우울 등
· 일정한 대기 장소가 없어 겨울에 바닥에서 몸을 웅크리고 밤을 새움, 여름에는 모기에게 노출됨.

8) 대리운전 업무환경

- **대리운전 산재예방을 위해 개선되어야 할 상황**

질문지(문 29)에 나와 있는 모든 내용이 해당이 됨.
그 중에서 낮은 임금, 업체들의 과다경쟁, 대리운전 종사자들의 인력 수급 조절 등이 해결되어야 함.

# 부록 3 : 한국형 직무스트레스 측정도구 사용법

## 1. 한국형 직무스트레스 측정도구 개발배경

직무스트레스에 관하여는 기존에 외국에서 개발된 설문도구가 다수 있으며, 이는 현대 산업사회의 특징적 구조 및 상황으로부터 비롯되는 유해한 근로환경에 대한 평가의 필요성으로부터 마련되었다. 그 중 일부는 오랜 시간에 걸쳐 많은 시행과 평가 수정과정을 거치면서 높은 수준의 타당성과 신뢰성을 확보한 것들도 있다. 그러나 이를 단순히 한국말로 번역하여서 사용하는 것만으로는 한국적 특수환경에서부터 비롯되는 한국적 작업현장의 직무스트레스를 제대로 평가하기에는 많은 한계를 가지고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 한국적 상황, 한국인 근로자의 스트레스를 제대로 파악하는 측정도구가 필요하였다. 이에 한국형 직무스트레스 측정도구가 개발하기에 이르렀으며 그 구체적인 배경은 다음과 같다.

첫째, 기존의 직무스트레스 평가도구가 외국의 직무 환경을 배경으로 만들어져있어 우리나라의 사회문화적 환경과 조직구조를 적절하게 반영하고 있다고 볼 수 없고 둘째, 기존도구를 사용하다보면  현실이 측정도구를 만들어 내는 것이 아니라 기존의  측정도구가 현실을 만들어 내는 상황이 반복적으로 시행되어 결국 연구결과의 신뢰성에 의문이 제기되기 때문이다. 따라서 무엇보다도 우리나라의 직장인에 맞는 측정도구를 개발하여 현황과 원인을 파악하고, 설명모델을 개발하는 연구의 필요성이 무엇보다 중요하게 대두되었다.

이 연구에서는 직무 스트레스에 대한 개념 정립 및 한국인 직무스트레스의 특성 규명, 이에 기반한 한국인 직무 스트레스의 정확한 측정과 평가를 가능하게 해줄 수 있는 한국판 표준 직무스트레스 측정도구를 개발하였고, 이를 토대로 한 전국 규모의 직무 스트레스 실태 연구 조사와 직무 스트레스 관련요인 및 영향에 대한 평가작업을 수행하였다.

구체적으로 2001년 제1차년도 연구에서는 '한국인 직무스트레스와 건강영향에 관한 기획연구-기준상황 조사 및 측정도구 개발' 연구를 수행하였고(하미나 등, 2001), 2002년에는 '한국인 직무스트레스의 측정도구 개발 및 표준화 연구 1차 연구'를 수행하였다(하미나 등, 2003). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화 연구는 첫째, 우리나라 근로자의 직무스트레스의 내용 및 수준, 특성에 관한 실태조사 및 요인 분석 둘째, 직무스트레스 측정도구 개발을 위한 측정 항목 선정 및 평가 셋째, 이를 통하여 향후 수행되어야 할 전국적인 한국인 직무스트레스와 건강영향 및 이상적인 직무스트레스 관리시스템 마련에 관한 연구의 구체적인 전략과 내용, 그리고 마스터플랜을 수립하는 것이었다.

따라서 1차 연구에서는 기존의 직무스트레스 측정도구를 평가하고 이 중 한국인의 조직 및 문화 특성에 맞는 항목을 선정하는 작업과 함께 질적 연구방법을 병행하여 측정도구를 개발하였으며 연구 결과는 다음과 같다.

한국인 근로자의 직무스트레스 발생요인을 밝히기 위해 질적 조사의 한 방법인 면접조사를 사무직/판매 서비스직/생산직 총 27개 집단의 62명을 심층면접하여 한국 특이적 스트레스 요인 7종류를 포함한 직종 특이적, 그리고 여성 특이적 및 일반적 직무스트레스 요인을 분석하였다. 또한 총 6개 범주에서 12개 직업군에 대한 포커스 면접, 전문가 토론을 통한 종합분석을 통해 44개 항목을 개발하였다.

면접조사결과 한국 근로자의 스트레스 원인은 한국적인 문화, 가치, 조직구조 속에서 나타나는 현상과 여타 자본주의 사회와 마찬가지로 작업환경, 근로조건, 사회심리적 요인등의 공통적인 부분이 있었으나 한국적인 상황에서 특이하게 나타나거나 그 정도가 보다 심각하게 부각되는 것을 한국 특이적인 요인으로 간주하였다.

질적연구가 갖는 장점은 한국 직장인들의 내면적 고충과 갈등의 요인과 조직문화의 전형적이고 공유되는 패턴을 심층면접을 통해 찾아낼 수 있다는 점이다. 실제로 질적조사연구를 통해 공식적이고 외형적인 직무스트레스 원 이외의 비공식적이고 내면적 특성을 발견할 수 있었다. 질적 조사과정을 거쳐 밝혀낸 한국인 특이적 직무스트레스는 다음과 같이 요약될 수 있었다. 첫째, 이윤추구

의 자본주의적 경영방식이라는 보편적인 사회경제적 구조 하에서도 수직적이고 권위주의적 가부장적인 한국적 문화로부터 상사의 지원 혹은 상사의 역할이 서양문화에서는 완충요인으로 작용하고 있는 것에 반하여, 한국적 상황에서는 또 하나의 직무스트레스의 요인인 관계갈등(interpersonal conflict)으로 작용하고 있다는 것이다. 또 다른 한편, 한국적 직장환경에서는 동료와의 관계는 상사와의 관계가 가지는 의미에 비하여 상대적으로 매우 미미한 역할을 한다는 점이다. 본 연구에서는 이점을 반영하여 사회적지지라는 완충요인으로부터 '관계갈등'이라는 스트레스요인을 분리하여 새로운 항목을 개발하여 반영하고자 시도하였다. 둘째, 개인주의적이고 계약을 바탕으로 한 서양의 형식적 합리주의의 직장문화와는 달리, 한국적인 집단주의적, 지역주의적, 혈연주의적인 직장문화가 스트레스 요인으로서의 조직적 요인(조직적 관리체계 및 직장문화)에 비중이 좀 더 강화되고 있음을 발견하였다. 즉, 한국의 직장환경에서는 합리적인 의사소통체계가 미흡하며, 회식자리나 술문화 등의 비공식적인 직장문화가 중요한 직장생활의 일부를 차지하고 있으며, 이는 최근의 점점 강화되는 개인주의적이고 가정 중심적 서양문화의 등장과 함께 문화적 갈등을 겪고 있는 상황으로 파악되었다. 또 직장에서의 성차별문제도 상대적으로 더 심각한 스트레스 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있었다.

또한 한국근로자 대상 직무스트레스 발생원인의 표준화를 위해 기존의 직무스트레스 측정도구를 평가하고 이 중 한국인에 맞는 항목을 선정하는 작업은 JCQ(Job Contents questionnaire), ERI(Effort-Reward Imbalance), OSI, k-OSI, NIOSH 모델 등의 설문지를 총망라하여 주요 스트레스 원이 무엇인지를 조사하였고, 총 7개 범주를 선정하고 범주별로 각종 항목을 추출하여 평가하였다. 질적 연구에서 개발한 44개항목과 함께 2차례에 걸쳐 설문항목을 평가하였고, 최초 255문항을 1단계작업을 통해 98문항으로, 2단계 작업에서는 43개 문항을 8개 범주로 최종 확정하였다. 이렇게 최종 개발한 한국인 직무스트레스 측정을 위한 도구는 총 43개 항목으로  질적 방법으로 개발한  19문항과 기존 측정도구 항목을 토대로 재구성된 24개 문항이 포함되었다. 구체적으로는 물리환경(3문항), 직무요구 (8문항), 직무자율 (5문항), 직무불안정 (6문항), 관계 갈등(4

문항), 조직체계 (7문항), 보상부적절 (6문항), 직장문화 (4문항)의 8개 하부영역으로 구성되었다.

## 2. 한국형 직무스트레스 측정도구의 8개 하부영역

한국인 직무스트레스의 측정을 위한 도구는 총 43개 항목의 설문으로 구성되었으며, 일반적이고 보편적인 의미에서의 직무스트레스 요인을 평가하기 위하여 문항들이 구성되어 있다. 한국형 직무스트레스 측정도구는 8개의 영역으로 구성되어 있다. 구체적으로는 물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화로 구성되어 있다. 따라서 각 작업장별로 좀 더 구체적인 직무스트레스 요인은 별도의 분석 및 조사가 심층적으로 추가되어야 한다.

직무스트레스 요인을 구성하는 8개의 영역에 대한 조작적 정의와 그에 해당하는 설문문항을 열거하면 다음과 같다.

- “물리환경”은 직무스트레스에 영향을 줄 수 있는 근로자가 처해있는 일반적인 물리적인 환경을 일컫는 것으로서, 작업방식의 위험성, 공기의 오염, 신체부담 등을 말한다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 공기오염 | 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. |
| 작업방식의 위험성 | 작업방식이 위험하고 사고를 당할 가능성이 있다. |
| 신체부담 | 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 해야 한다. |

- “직무요구”는 직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적  압박, 업무량 증가, 업무중 중단, 책임감, 과도한 직무부담 등이 여기에 속한다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 시간적 압박 | 일이 많아 항상 시간에 쫓기면서 일하게 된다. |
| 중단상황 | 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시 받는다. |
| 업무량 증가 | 업무량이 현저하게 증가하였다. |
| 책임감 | 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야 할 부담을 안고 있다. |
| 과도한 직무부담 | 내 업무는 장시간의 집중력을 필요로 한다. |
| 과도한 직무부담 | 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. |
| 직장가정양립 | 일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다. |
| 업무다기능 | 여러 가지 일을 한꺼번에 해야 한다. |

- “직무자율”은 직무에 대한 의사결정의 권한과 자신의 직무에 대한 재량활용성의 수준을 의미하며, 기술적 재량 및 자율성, 업무예측가능성, 직무수행권한 등이 이 범주에 포함된다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 기술적 재량 | 내 업무는 창의력을 필요로 한다. |
| 예측불가능성 | 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다. |
| 기술적 재량 | 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. |
| 직무수행권한 | 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. |
| 직무수행권한 | 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. |

- “직무불안정”은 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회, 고용불안정성 등이 여기에 속한다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 구직기회 | 지금의 직장을 옮겨 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다. |
| 구직기회 | 현재의 직장을 그만두고 현재 수준만큼의 직업(직장)을 찾는다는 것은 쉬운 일이다. |
| 전반적 고용불안정성 | 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. |
| 전반적 고용불안정성 | 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다. |
| 전반적 고용불안정성 | 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. |
| 전반적 고용불안정성 | 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. |

- “관계갈등”이라 함은 회사내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지부족등의 대인관계를 평가하는 것이며 동료의 지지, 상사의 지지, 전반적 지지 등이 여기에 속한다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 동료의 지지 | 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. |
| 상사의 지지 | 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. |
| 전반적 지지 | 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다. |
| 동료의 지지 | 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다. |

- “조직체계”는 조직의 정략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직내 갈등, 합리적 의사소통 등의 직무스트레스 요인을 평가하는 것이다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 조직의 정략 및 운영체계 | 우리 직장(회사)의 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)는 공정하고 합리적이다. |
| 조직의 지원 | 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. |
| 조직내 갈등 | 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무 협조가 잘 이루어진다. |
| 목적, 이해의 동질성 | 근로자, 간부, 경영주 모두가 직장을 위해 한 마음으로 일을 한다. |
| 합리적 의사소통 결여 | 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. |
| 승진가능성 | 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상한다. |
| 직위부적합 | 나의 현재 직위는 내 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다. |

- “보상부적절”은 업무에 대하여 기대하고 있는 보상의 정도가 적절한지를 평가하는 것으로 존중, 내적 동기, 기대 부적합 등이 여기에 속한다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 기대부적합 | 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다. |
| 금전적 보상 | 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다. |
| 존중 | 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. |
| 내적동기 | 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다. |
| 기대보상 | 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다. |
| 기술개발기회 | 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. |

- “직장문화”는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등의 직장문화 특징이 스트레스 요인으로 작용하는지를 평가한다.

| 세부범주 | 문항내용 |
|---|---|
| 집단주의문화(술자리 등) | 회식자리가 불편하다. |
| 직장문화(직무갈등) | 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. |
| 직장문화(합리적 소통결여) | 직장의 분위기가 권위적, 수직적이다. |
| 성적차별 | 남성과 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다 |

## 3. 일반적 안내

한국형 직무스트레스 측정도구는 전국 30,000명 이상의 근로자를 대상으로 신뢰도와 타당도 검증의 과정을 거쳐서 개발된 표준화된 측정도구이다. 그러나 향후 사용하는 과정에서 보완될 필요가 있으나, 현재 단계에서 사용할 경우에 필요한 사용법은 다음과 같다.

첫째, 이 평가도구는 설문지에 기반한 도구로서 응답자의 직무로 인한 스트레스원을 측정하고자 고안된 것이다. 특히 일반적인 한국인의 모든 직업에 적용할 수 있도록 고안되었다. 따라서 특정 직종군의 심층적인 직무스트레스 요인을 분석하기 위해서는 부가적인 평가가 필요하다.

둘째, 이 평가도구는 직장인의 직무스트레스요인을 측정하는데 주안점을 두었으며, 직무요구, 직무자율, 관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등의 주제를 다루고 있다. 물리환경요인도 포함되고 있으나 이는 일반적인 차원에서 다루어졌기 때문이다. 개인적 성격에 관한 항목이나 직무 이외의 스트레스원(예: 가정영역)은 포함되지 않았으므로, 이 두 측면은 사용자가 보충하여 사용하여야 할 것이다.

셋째, 이 평가도구는 스트레스의 결과로서의 증상수준을 측정하는 것이 아니

라 직무스트레스 요인을 평가하기 위한 것이다. 만약 사회심리적 스트레스 수준을 평가하려면 다른 측정도구를 활용하여야 한다.

넷째, 이 평가도구는 한국적 상황, 한국인 근로자의 직무스트레스의 원인을 제대로 파악하고자 개발된 것이다. 그러나 직무스트레스요인을 평가하는 외국에서 개발된 설문도구도 다수 있으며, 그 중 일부는 오랜 시간에 걸쳐 많은 시행과 평가 수정과정을 거치면서 높은 수준의 타당성과 신뢰성을 확보한 것들도 있으므로 이들과 개발된 한국형 직무스트레스 측정도구를 함께 평가하여 종합적인 판단의 근거로 활용할 수 있다.

## 4. 평가방법

직무 스트레스의 수준과 규모, 크기 등을 해석할 때 일반적으로 사용되는 접근 방식은 두 가지이다. 하나는 규준(norms)에 입각한 접근방법이며, 다른 하나는 준거(criteria)에 입각한 접근방법이다. 규준에 입각한 접근은 일반인구 집단의 점수 분포에 따라 개인의 점수와 집단의 평균을 해석하는 것이다. 이 방법은 단일한 기준이 없을 때 특히 유용하다. 연령이 다른 남성과 여성은 직무스트레스에 대해 달리 보고하기 때문에 이 그룹과 서로 다른 직업 군에는 각각 다른 규준이 사용될 수 있다(Jenkinson 등, 1993; Garratt 등, 1993; Ware, 1993; Perneger 등, 1995). 반면 준거에 입각한 접근은 의학적 조건, 질병의 경중도, 보건의료서비스의 이용 등에 관한 기준 변수(criterion variables)를 포함시켜 직무스트레스와의 관련성을 평가함으로써 직무스트레스의 수준과 규모, 크기 등이 의미하는 바를 해석하는 데 도움을 준다(Stewart 등, 1989; Mchorney 등, 1993; Ware, 1993). 이 연구에서는 규준에 입각한 접근 방법으로 근로자들의 직무 스트레스를 평가하고 그 결과를 지침서에 제시하고자 하였다.

### 1) 전국 근로자들의 직무스트레스 요인의 분포

이 연구에서는 전국 중앙값이 포함된 4분위수를 제시하였다. 따라서 한국형 직무스트레스 평가표는 대상 근로자의 실제 점수와 회사(또는 부서) 평균점수

및 전국 근로자의 4분위수를 제공하여 대상 근로자의 직무스트레스 점수가 어떤 범위에 포함되는가에 대한 정보를 제공해 줄 수 있다.

### 2) 한국형 직무스트레스 점수 산출 방법

한국형 직무스트레스는 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' '그렇지 않다' '그렇다' '매우 그렇다'로 응답하도록 하였고, 각각에 대해 1-2-3-4-점을 부여하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높은 문항은 1-2-3-4 점을 그대로 두었고, 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 낮은 문항은 4-3-2-1로 재코딩하여 개별 문항을 평가하였다.

한국형 직무스트레스의 전체적 평가는 각 영역별로 실제 점수를 단순 합산하는 방식과 100점으로 환산하는 방식이 있다. 첫째, 실제 점수를 각 영역별로 단순 합산하는 방식으로, 이 방법은 계산수식이 단순하여 산출에 용이하고 실제 점수를 전국 근로자의 점수분포와 직접 비교하는 장점이 있다. 그러나 이 방법은 각 8개 영역의 문항수가 동일하지 않고, 한국형 직무스트레스 요인을 하나의 점수로 표현할 때 일부 영역점수가 과도하게 반영될 수 있는 한계점이 있다. 둘째, 각 영역을 100점으로 환산하여 평가할 수 있는 방법으로 8개 영역의 점수를 아래의 수식과 같이 100점으로 환산하여 합산한 후 다시 이를 8로 나누는 방식이다. 이 방법은 첫째 방법이 갖는 단점을 보완할 수 있기 때문에 이 연구에서는 두 번째 방법으로 전체 직무스트레스 수준을 평가하였다. 여기서 단순 100점 환산이 아닌 아래 수식을 적용한 이유는 측정값의 분포가 치우치는 것을 피하고 정규분포에 근사하는 측정값을 얻기 위함이었다. 실제 점수를 100점으로 환산하는 수식은 다음과 같다.

각 영역별 환산점수 = (실제점수 - 문항수)X100/(예상 가능한 최고점수 - 문항수)
직무스트레스 총 점수=(각 8개 영역의 환산 점수의 총합)/8

## 한국형 직무스트레스 기본형 평가지침서(남자용)

| 항 목 | 본인 점수 | 회사 평균 | 평가기준 | | | | 점수의 의미 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 매 우 낮은점수 | 낮은점수 | 높은점수 | 매 우 높은점수 | |
| 물리환경 | | | 33.3 이하 | 33.4-44.4 | 44.5-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 물리환경이 나쁘다 |
| 직무요구 | | | 41.6 이하 | 41.7-50.0 | 50.1-58.3 | 58.4 이상 | 점수가 높을수록 직무요구도가 높다 |
| 직무자율 | | | 46.6 이하 | 46.7-53.3 | 53.4-60.0 | 60.1 이상 | 점수가 높을수록 직무자율성이 낮다 |
| 관계갈등 | | | - | 33.3 이하 | 33.4-50.0 | 50.1 이상 | 점수가 높을수록 관계갈등이높다 |
| 직업불안정 | | | 44.4 이하 | 44.5-50.0 | 50.1-61.1 | 61.2 이상 | 점수가 높을수록 직업이 불안정하다 |
| 조직체계 | | | 42.8 이하 | 42.9-52.3 | 52.4-61.9 | 62.0 이상 | 점수가 높을수록 조직이 체계적이지 않다 |
| 보상부적절 | | | 55.5 이하 | 55.6-66.6 | 66.7-77.7 | 77.8 이상 | 점수가 높을수록 보상체계가 부적절하다 |
| 조직문화 | | | 33.3 이하 | 33.4-41.6 | 41.7-50.0 | 50.1 이상 | 점수가 높을수록 조직문화가 스트레스 요인이다 |
| 기본형총점 | | | 45.0 이하 | 45.1-50.7 | 50.8-56.5 | 56.6 이상 | 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다 |

## 한국형 직무스트레스 기본형평가지침서(여자용)

| 항 목 | 본인 점수 | 회사 평균 | 평가기준 | | | | 의미 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 매 우 낮은점수 | 낮은점수 | 높은점수 | 매 우 높은점수 | |
| 물리환경 | | | 33.3 이하 | 33.4-44.4 | 44.5-55.5 | 55.6 이상 | 점수가 높을수록 물리환경이 나쁘다 |
| 직무요구 | | | 41.6 이하 | 41.7-54.1 | 54.2-62.5 | 62.6 이상 | 점수가 높을수록 직무요구도가 높다 |
| 직무자율 | | | 53.3 이하 | 53.4-60.0 | 60.1-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 직무자율성이 낮다 |
| 관계만족 | | | - | 33.3 이하 | 33.4-41.6 | 41.7 이상 | 점수가 높을수록 관계갈등이높다 |
| 직업불안정 | | | 38.8 이하 | 38.9-50.0 | 50.1-55.5 | 55.6 이상 | 점수가 높을수록 직업이 불안정하다 |
| 조직체계 | | | 42.8 이하 | 42.9-52.3 | 52.4-61.9 | 62.0 이상 | 점수가 높을수록 조직이 체계적이지 않다 |
| 보상부적절 | | | 55.5 이하 | 55.6-66.6 | 66.7-77.7 | 77.8 이상 | 점수가 높을수록 보상체계가 부적절하다 |
| 조직문화 | | | 33.3 이하 | 33.4-41.6 | 41.7-50.0 | 50.1 이상 | 점수가 높을수록 조직문화가 스트레스 요인이다 |
| 기본형총점 | | | 49.5 이하 | 49.6-51.1 | 51.2-56.6 | 56.7 이상 | 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다 |

## 한국형 직무스트레스 단축형 평가지침서(남자용)

| 항 목 | 본인 점수 | 회사 평균 | 평가기준 | | | | 점수의 의미 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 매 우 낮은점수 | 낮은점수 | 높은점수 | 매 우 높은점수 | |
| 직무요구 | | | 41.6 이하 | 41.7-50.0 | 50.1-58.3 | 58.4 이상 | 점수가 높을수록 직무요구도가 높다 |
| 직무자율 | | | 41.6 이하 | 41.7-50.0 | 50.1-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 직무자율성이 낮다 |
| 관계갈등 | | | - | 33.3 이하 | 33.4-44.4 | 44.5 이상 | 점수가 높을수록 관계갈등이높다 |
| 직무불안정 | | | 33.3 이하 | 33.4-50.0 | 50.1-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 직업이 불안정하다 |
| 조직체계 | | | 41.6 이하 | 41.7-50.0 | 50.1-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 조직이 체계적이지 않다 |
| 보상부적절 | | | 33.3 이하 | 33.4-55.5 | 55.6-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 보상체계가 부적절하다 |
| 직장문화 | | | 33.3 이하 | 33.4-41.6 | 41.7-50.0 | 50.1 이상 | 점수가 높을수록 직장문화가 스트레스 요인이다 |
| 단축형총점 | | | 42.4 이하 | 42.5-48.4 | 48.5-54.7 | 54.8 이상 | 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다 |

## 한국형 직무스트레스 단축형 평가지침서(여자용)

| 항 목 | 본인 점수 | 회사 평균 | 평가기준 | | | | 점수의 의미 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 매 우 낮은점수 | 낮은점수 | 높은점수 | 매 우 높은점수 | |
| 직무요구 | | | 50.0 이하 | 50.1-58.3 | 58.4-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 직무요구도가 높다 |
| 직무자율 | | | 50.0 이하 | 50.1-58.3 | 58.4-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 직무자율성이 낮다 |
| 관계갈등 | | | - | 33.3 이하 | 33.4-44.4 | 44.5 이상 | 점수가 높을수록 관계갈등이높다 |
| 직무불안정 | | | - | 33.3 이하 | 33.4-50.0 | 50.1 이상 | 점수가 높을수록 직업이 불안정하다 |
| 조직체계 | | | 41.6 이하 | 41.7-50.0 | 50.1-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 조직이 체계적이지 않다 |
| 보상부적절 | | | 44.4 이하 | 44.5-55.5 | 55.6-66.6 | 66.7 이상 | 점수가 높을수록 보상체계가 부적절하다 |
| 직장문화 | | | 33.3 이하 | 33.4-41.6 | 41.7-50.0 | 50.1 이상 | 점수가 높을수록 직장문화가 스트레스 요인이다 |
| 단축형총점 | | | 44.4 이하 | 44.5-50.0 | 50.1-55.6 | 56.0 이상 | 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다 |

## [한국형 직무스트레스 측정도구] - 기본형

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|
| 1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시 받는다 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. 업무량이 현저하게 증가하였다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야할 부담을 안고 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22. 현재의 직장을 그만두어도 현재 수준만큼의 직업(직장)을 쉽게 구할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|
| 23. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. 우리 회사는 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. 우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30. 근로자, 간부, 경영주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32. 나의 경력개발과 승진은 무난히 무난히 잘 될 것으로 예상한다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33. 나의 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34. 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37. 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40. 회식자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 |

## [한국형 직무스트레스 측정도구] - 단축형

| 설 문 내 용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그렇다 | 매우 그렇다 |
|---|---|---|---|---|
| 1. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. 업무량이 현저하게 증가하였다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. 업무 수행 중에 충분한 휴식(짬)이 주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. 우리 회사는 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. 우리 부서와 타 부서간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가  주어진다. | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21. 회식자리가 불편하다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을  받는다. | 1 | 2 | 3 | 4 |

# A Study on the Features and Strategic Prevention Measures of Industrial Injury of Independent Contractors

Hm-hak Cho

*Policy Research Team*
*Occupational Safety and Health Research Institute, KOSHA*
*34-4, Gusan-Dong, Bupyong-Ku, Incheon 403-711, Korea*

## <abstract>

The Purpose of this study is to look for not only the actual condition of industrial injuries and diseases caused by occupations such as a freight truck driver, a dump truck driver, nurse servicer, a Quick servicer, a proxy driver but also the strategic prevention measures of such injuries and diseases.

The past study of the occupational injury have been focused on regular workers' status, but the atypical employment status has been considered in this research context.

The labor conditions of Independent Contractors were compared with those of regular employees from the viewpoint of labor laws. As a result, it was found that Independent Contractors are in severer labor conditions than ordinary employees. This suggests that Independent Contractors should be legally protected. It is most important to recognize their work as regular labor on the basis of Labor Standard Act. However, the problem is that social problems may arise in case Labor Standard Act is applied to them. On the one hand, recent precedents have defined the conditions of regular labor as the labor performed under proper supervision rather than 'concrete and direct supervision.' In this context, proper supervision is not limited to the workplace stipulated in the labor contract, but may be limited to the

sphere of activities. For example, a freight truck driver and a dump truck driver are supervised by the shipper and the field overseer, and those who are employed by the patients in hospitals (nurse servicer) are under the proper supervision of hospitals. On the other hand, it is difficult to apply 'proper supervision' to the deliverymen with motorcycles (Quick servicer) and drivers for the car owners who have consumed alcohol (proxy driver) as they condoct tasks under the directions of electronic media. But in case they come up against the customers, their agencies apply sanctions against them. Thus, such sanctions may be regarded as a proper supervision. The limitation of regular labor is likely to be extended according to the precedents, but it should be specifically defined in order for the Independent Contractors to be legally protected. In addition, it is desirable to apply industrial accident compensation insurance or medical checkup system so that they may be compensated for accidents that may occur during work and their right to live may be secured. But at the same time, the regulations for protecting Independent Contractors and the definition of regular labor should be studied more deeply.

The patterns of industrial disasters were analyzed according to work types, and their countermeasures were mapped out on the basis of the results of the study. In conclusion, it was judged that industrial disasters will be effectively prevented by three measures.

First, industrial accident compensation insurance should be preferentially applied rather than preventive measures. Second, the education of industrial safety should be provided to the Independent Contractors, though it is an administrative problem. Third, medical checkup should be periodically performed. Also, the number of medical institutions for the medical checkoffs should be increased so that the Independent Contractors may easily receive the checkups.

Key words : Independent contractors, industrial injury and disease, job stress, musculoskeletal diseases, preventive measures.

## 〈〈연　구　진〉〉


연 구 기 관 : 산업안전보건연구원 안전경영정책연구실

연구책임자 : 조흠학 (연구위원)

연　구　원 : 이관형 (연구위원)

이재왕 (연구위원)

이건호 (연구원)

연구보조원 : 김준호


## 〈〈연 구 기 간〉〉

2008. 1. ~ 2008. 11.

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며, 우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

**한국산업안전보건연구원 원장**

# 특수형태근로종사자의 산재발생 형태 및 전략적 예방대책에 관한 연구(Ⅱ)

(일반분야 - 연구자료 연구원 2008-145-1487)

발 행 일 : 2008년 11월 30일
발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 박 두 용
연구책임자 : 안전경영정책연구실 연구위원 조흠학
발 행 처 : 산업안전보건연구원
주 소 : 인천광역시 부평구 구산동 34-4
전 화 : (032) 5100-761
F A X : (032) 518-0866
Homepage : http://oshri.kosha.or.kr

인 쇄 : 노정SR (031-424-1465) [비매품]