

# 특수형태 근로종사자 산재보험 적용 국제비교

윤 조 덕

(한국노동연구원 산업복지연구센터 소장)

## ■ 머리말

1997년 하반기 외환위기로 인한 IMF 관리체제 개시 이후 기업의 고용형태의 유연화정책 등의 영향으로 근로자성을 인정받지 못하여 산재보험 보호에서 벗어나 있는 특수형태직업종사자들이 증가하여 수년 전부터 이들의 노동법적, 사회보험법적 보호에 관한 사회적 논의가 진행 중이다.

노사정위원회 비정규특위는 2002년 5월 6일 노사정 제1차 기본합의에서 “특수형태근로자 중 ‘업무상 재해로부터 보호의 필요가 있는 자’에 대하여 산업재해보상보험 적용방안을 강구한다”고 합의한 바 있다. 또한 노동부는 2003년 3월 19일 대통령 업무보고를 통하여 2005년 1월 1일 이후 이들에 대한 산재보험을 확대실시할 예정이라고 보고하였다.

이들에 대한 산재보험 적용과 관련하여 노동관계법에 의거하여 근로자와 사업주로 구분하는 2분법적 구분은 그동안의 논의 과정과 내용을 볼 때 적합하지 않다고 본다. 따라서 산재보험 적용을 위하여 그 중간 형태의 특수형태직업종사자 개념(또는 유사근로자 개념)을 도입하는 3분법적 구분으로 접근할 필요가 있다고 사료된다.

이 글에서는 일본, 프랑스, 독일, 오스트리아의 특수형태근로종사자와 한국의 특수형태근로종사자 산재보험 적용관련제도의 기준 및 장·단점을 요약하여 비교·분석한다.

## ■ 일본

일본 산재보험은 그 적용대상을 근로자와 사업주로 구분하는 2분법 체계이다. 특수형태직업종사자의 경우 근로자성이 인정되지

않으면 특별가입제도를 통하여 임의가입하게 하고 있다(표 1, 표 2 참조). 이와 같은 일본 산재보험제도의 장점으로는 산재보험관리운

영상의 편이성을 들 수 있다. 단점은 특수형태근로종사자 당사자가 산재보험료를 부담해야 한다는 점이다(표 5 참조).

[표 1] 일본 산재보험의 특별가입제도 범위 및 가입자수(2001)

(단위 : 명)

특별가입자의 범위	가입자수
(1) 중소기업주 등	
① 상시 300인(금융업, 보험업, 부동산업, 소개업은 50인, 도매업, 서비스업은 100인) 이하의 근로자를 사용하는 사업주	646,608
② 당해 사업에 종사하는 근로자 이외의 자(가족종사자 등)	422,148
소 계	1,068,756
(2) 일인경영자, 기타 자영업자 등	
아래의 사업을 근로자를 사용하지 않고 상시 행하는 자 및 아래의 사업에 종사하는 근로자 이외의 자를 대상	
① 개인 택시 및 개인 화물운송사업	18,477
② 건설업	224,873
소 계	249,844
(3) 특정작업종사자	
① 일정규모 이상의 사업장에서 농약 살포 등 위험유해한 농작업	76,178
② 농업용 트랙터 등 특정 농업기계를 사용하는 농작업	41,708
③ 입욕, 배설 등 개호관련 업무와 관련된 작업	10,649
소 계	136,129
(4) 해외파견자(일본 국내에서 진행중인 사업에서 파견되어 해외에서 행해지는 사업에 종사하는 자)	76,556
총 계	1,531,285

자료: 手倉森一郎(2003), 76~77쪽에서 재구성.

[표 2] 노동자가 아닌 경우의 사례

사 례	노재보험	고용보험
(1) 법인의 역원 등	<p>① 법인의 전무, 이사, 무한책임사원등으로 법령 등에 의해 업무수행권을 가지고 있는 사람은 노동자로 보지 않는다.</p> <p>② 법령 등에 의해 업무수행권을 가지지 않는 전무라도 전무회규칙 등으로 업무집행권을 가지는 사람은 노동자로 보지 않는다.</p> <p>③ 감독역, 감사라도 사실상 일반노동자와 같이 임금을 받고 노동에 종사하는 사람은 노동자로 보지 않는다.</p>	<p>① 대표전무, 유한회사의 전무, 합병회사의 업무집행사원의 대표사원, 합자회사의 업무집행원(무한책임사원)은 노동자(피보험자)가 되지 않는다.</p> <p>② 감독역, 주식회사의 전무는 위임관계에 의한 것이므로 노동자(피보험자)로서 보지 않는다. 전무일지라도 동시에 회사의 부장, 공장장 등 종업원으로서 신분인 경우는 노동자적 성격이 강한 사람은 고용관계에 있다고 본다면 노동자 = 피보험자로 본다.</p>

[표 2]의 계속

<p>(2) 학생 등 임시고용, 일용</p>	<p>① 학생등은 임시고용, 일용 등 고용 형태에 상관없이 실태에 있어 사용 종속관계(노동관계)에 있으면 노동자로서 취급된다. ② 생명보험회사의 외무원 등 임시내직적으로 고용되는 사람은 ①과 같은 노동자로서 취급된다.</p>	<p>① 학생은 노동자로 취급되지는 않지만, 졸업예정증명서를 가진 사람으로 졸업전에 취업하여 졸업후에도 계속 근무할 예정인 사람, 휴학중인 사람, 일정의 출석일수를 과정 종료의 요건으로 하지 않는 학교에 재학하는 사람 중 일반노동자와 마찬가지로 근무하고 있는 사람은 피보험자로서 취급된다. ② 생명보험회사의 외무원 등은 피보험자로서 취급되지 않는다. ③ 임시내직적으로 고용된 사람도 피보험자로서 취급되지 않는다. ④ 가사사용인도 피보험자로서 취급되지 않는다.</p>
<p>(3) 단시간 취로자</p>	<p>고용관계가 있다면 노동자로 취급된다.</p>	<p>다음의 어떤 조건에도 해당되고 그 조건이 문서로 정해져 있는 경우는 피보험자로서 취급된다. 가. 1주간의 소정노동시간이 20시간 이상일 것 나. 1년 이상 계속해서 고용될 것으로 보이는 자 다. 연수입이 90만엔 이상이라고 보는 자</p>
<p>(4) 동거친족</p>	<p>노동자에 해당되지 않지만, 상시동거의 친족 이외의 노동에 사용되는 사람으로 일반사무나 현장작업 등에 종사하고, 다음 조건에 달하는 자는 노동자로서 취급한다. 가. 업무수행이 사업주의 명령에 따르고 있다는 것이 명확할 것 나. 취업의 실태가 통상 노동자와 같고, 임금, 노동시간 등의 노동조건도 그에 맞을 것</p>	<p>사업주와 동거하고 있는 친족은 노동자로서 취급되지 않는다.</p>

자료: 清文社, 社会保険, 労働保険の事務百科(平成11年4月改訂), 193~194쪽.

## ■ 독일

독일 산재보험은 산재보험법에 피보험자 그룹을 별도로 정의하고 있으며(표 3 참조), 당연 강제적용 대상 피보험자의 직무를 명시하고 있다(산재보험법 제2조 제1항).<sup>1)</sup> 또한 사업장에서 취업자처럼 취업하고 있는 자들도 강제적용 피보험자이다(제2조 제2항). 또한 독일 사

회보험에서는 유사근로자(Scheinselbständige) 개념을 도입하여 취업자성 여부를 판단하는 근로자, 사업주, 유사근로자로 구분하는 3분법 체계를 유지하고 있다. 독일 제도의 장점으로 는 한편으로 사회보험법상의 취업자 개념과 노동법상의 근로자 개념을 구분하여 산재보험을 적용함으로써 보다 많은 취업자에게 산재보험 보호를 하는 것을 기본 철학으로 하고 있으며, 다른 한편으로는 보다 폭넓은 취업자 그룹을 산재보험에 가입시켜 산재보험 재정 안정화에 기여하고 있다. 단점으로는 당해 직업그룹의 취업자성 판단 여부에 사회적 논란이 있을 수 있다는 점이다(표 5 참조).

1) 독일 산재보험법 제2조 제1항 제1호의 강제적용 취업자는 비자영업적 노동(nichtselbständige Arbeit)에 종사하는 모든 근로자, 즉 생산직 근로자, 사무직 근로자를 의미한다(HVBG, 「Versicherter Persononkreis」, 1999. 9., p.15).

[표 3] 독일 산재보험의 당연가입 피보험자

독일 산재보험법 제2조에 의한 법적 강제력에 의한 산재보험 가입 대상은 다음과 같다 (§2 SGBVII)

(1) 법적 강제력이 있는 피보험자(제2조 제1항)

1. 취업자
2. 사업장, 실습장, 교육과정 또는 이와 유사한 시설에서 직업훈련(양성훈련 및 향상훈련)중인 피교육자
3. 산재보험 피보험자로서의 보험급여 관련 업무(피보험 업무행위)의 취득을 위하여 또는 피보험 업무행위의 종료로 인하여 법령에 의하여 필요한 검진, 조사 또는 이와 유사한 조치 중에 있는 자(이 조치가 기업 또는 관청에 의하여 취해진 한에 있어서)
4. 중증장애자법에 의하여 인정된 장애자전용사업장에 종사하는 장애자 또는 맹인용장구취급법에 의하여 인정된 맹인전용사업장에 종사하는 장애자 또는 이와 같은 시설을 위하여 가내공업에 종사하는 장애인
5. 다음 사항에 해당하는 자
  - ㉠ 농업부문 사업의 사업주 및 당해 사업에 같이 종사하는 사업주의 배우자
  - ㉡ 농업부문 사업에 계속적으로 종사하는 사업주의 가족
  - ㉢ 농업부문 사업에서 주식회사 또는 개인회사의 법적 형태로 정기적으로 사업주와 유사하게 종사하는 자영업자
  - ㉣ 농업부문 사업에서 직접 농업의 안전, 감독 또는 장려에 주로 기여하는 명예직에 있는 자
  - ㉤ 농업부문 직종연합에서 명예직으로 종사하고 있는 자(다만, 당해 농업부문 산재보험조합이 사업을 관할하는 경우에)
6. 가내공업자와 중간관리자 및 같이 종사하는 그 배우자
7. 연안해역에서 선박을 소유하고 선박에 승선하는 선주 및 수산업자, 또는 선박을 자가소유하고 있지 않으나 상시적으로 4인 이하의 근로자를 고용하고 있는 연안해역의 수산업자 그리고 그들과 같이 종사하는 배우자
8. 다음 사항에 해당하는 자
  - ㉠ 운영에 있어서 운영권자가 사회법전 제8권 제45조에 의한 승인 또는 이와 상응하는 주정부 법령규정에 의한 공인을 필요로 하는 주간시설들에(유치원, 탁아소) 머무르고 있는 동안의 아이들
  - ㉡ 일반계 학교, 실업계 학교 등의 학생(학교에 있는 동안 및 수업 개시 전 또는 방과 후 학교에 의해 시행되거나 또는 학교와 공동협력하에 시행되는 보호시설에 머무르고 있는 동안)
  - ㉢ 대학생(학교에서 수업하는 동안, 기초교육훈련 및 향상교육훈련 동안)
9. 보건의료기관 또는 사회복지시설에 자발적으로 또는 무보수로, 특히 명예직으로 종사하는 자
10. 공공기관, 단체, 재단, 이 단체의 연맹, 사업공동체 또는 공법에 의한 종교단체 또는 앞의 제2호와 제8호에서 명명하는 시설에 명예직으로 근무하는 자 내지 이와 같은 활동을 위한 교육세미나에 참석하는 자
11. 다음 사항에 해당하는 자
  - ㉠ 공법에 의한 공공기관·단체·재단의 업무를 협조하기 위하여 종사하고 있는 자
  - ㉡ 공공기관이 증거검증을 위하여 증인으로 불러들인 자
12. 사업장 내에서 불의의 사고시 또는 시민재난구조대책에 조력을 하여 또는 시민의 권리보호를 위하여 무보수로, 특히 명예직으로 종사하는 자 또는 이들 사업의 교육훈련에 참가하는 자
13. 다음 사항에 해당하는 자
  - ㉠ 불의의 사고 또는 공공의 위험 또는 비상시 조력하는 자, 또는 긴급한 건강위험에 처한 자를 구출하는 자
  - ㉡ 헌혈자 또는 신체조직 기증자

[표 3]의 계속

<p>Ⓢ 범죄용의자를 추적시 또는 체포시, 또는 불법적으로 습격받는 피해자를 보호하기 위해 개인적으로 조력하는 자</p> <p>14. 고용촉진법 또는 독일연방 공공부조법의 규정들에 의하여 신고의무를 가진 자로서 독일연방 고용청으로부터 당해 업무부서 또는 다른 곳에 있는 업무 부서를 방문하라는 개별적인 특별 요청을 수행하는 자</p> <p>15. 다음 사항에 해당하는 자</p> <p>㉠ 의료보험 또는 연금보험 또는 농업부문 노령연금보험의 비용으로 입원치료 또는 통원치료중인 자 또는 입원이나 통원 의료재활중에 있는 자</p> <p>㉡ 연금보험 또는 독일연방고용청에 의하여 고용촉진대책의 재활부분의 일환으로 당해 업무처 또는 타업무처를 방문하는 자</p> <p>Ⓣ 산재보험 운영기관의 비용으로 직업병 시행령 제3조에 의한 예방대책에 참여하고 있는 자</p> <p>16. 두 번째 완전개정 주택건설법에 의하여 공공기관이 장려하는 주택을 자력으로 짓고 있는 자</p> <p>17. 사회법적 제11권(SGV 11, 개호인법) 제14조에서 정의하고 있는 개호가 필요한 자를 간호하는 사회법적 제11권 제19조에서 정의하는 간호인; 산재보험이 적용되는 개호행위는 환자에 대한 신체부분의 간호와, 이 개호행위가 환자에게 도움이 되면, 식사시 조력, 활동시 조력 및 가사조력을 포함한다.</p> <p>(2) 그외 제1항 제1호에 의한 피보험자처럼 취업하고 있는 사람들도 법적 강제력에 의한 피보험자이다. 제1문단은 법률에 의하여 구금중인 자, 또는 형법, 검찰의 명령 또는 청소년관청의 명령에 의하여 일반취업자와 유사하게 취업하고 있는 자에게도 적용된다(제2조 제2항).</p> <p>(3) 제1항 제1호는 다음 각호에도 적용된다(제2조 제3항).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 외국에서 독일연방, 또는 주들의 기관을 대표하고 있는 독일인, 또는 그 기관의 책임자, 독일 구성원 또는 근무자를 위해 고용된 독일인</li> <li>2. 제3세계 지원법에 의거하여 제3세계 지원기관 또는 준비기관에 종사하고 있는 제3세계 지원자</li> </ol> <p>제1항과 제2항은 취업과 자율적인 업무행위도 전제되지 않는 한, 사회법적 제4권의 제3조 제2호에서 벗어나 이 항에 명시된 업무행위들을 국내에서 행하는 모든 자들에게 적용된다. 사회법적 제4권의 제4조는 상응하여 적용된다. 제1항 제13호는 또한 국내에 거주지를 둔 또는 상시적인 체재지를 두었지만 외국에서 업무활동을 하는 자에게도 적용된다.</p> <p>(4) 제1항 제5호의 Ⓣ에서 의미하는 사업주의 가족은 다음과 같다(제2조 제4항).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 본인의 3촌 이내의 친족</li> <li>2. 배우자의 2촌 이내의 친족</li> <li>3. 사업주 또는 그 배우자가 후견하는 자(사회법적 제1권 제56조 제2항 제2호에 의한 실제의 법적 양자는 아님)</li> </ol> <p>독일 산재보험은 그 적용범위를 사업주 및 동 사업에 같이 종사하고 있는 사업주의 배우자도 산재보험조합의 정관에 의하여 일정한 조건하에서 산재보험의 법적 강제력이 있는 피보험자로 하는 등 그 적용대상을 확대하고 있다(제3조, SGB VII §3).</p> <p>사업주 및 동 사업에 종사하고 있는 사업주의 배우자는 본인의 신청에 의하여 자유로이 산재보험에 가입할 수 있다(제6조, SGBVII §6).</p> <p>이와 같이 독일 산재보험에서 당연가입 대상은 모든 직종의 모든 취업자, 대다수 자영업자와 가족 종사자도 포함된다. 그리고 소득활동에 종사하지 않는 유치원 원아, 학생, 생활보호대상자, 취업자리를 찾고 있는 실업자뿐만 아니라 자원봉사자, 공공기관 명예직 종사자도 사회보장적 입장에서 산재보험 적용대상에 포함시키고 있다.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## ■ 오스트리아

오스트리아 산재보험은 사회보험법상 유사근로자 목록에 규정되어 있으면(§4 Abs3 ASVG aF 사회보험법 제4조 제3항) 산재보험 강제적용대상으로 하고 있다(표 4 참조). 따라서 근로자, 사업주, 유사근로자로 구분하는 3분법체제이다. 어느 직업군이 유사근

로자 목록에 포함되느냐의 여부는 사회적 논의를 거쳐 결정된다. 이와 같은 제도의 장점은 유사근로자에 대하여 사회보험 전체가 동일한 규정을 적용함으로써 일관성 있는 사회보험 운영이 이루어지고 있는 점이다.

단점으로는 유사근로자로 적용받기 위한 사회적 논의가 있을 수 있다는 점이다(표 5 참조).

[표 4] 오스트리아 사회보험법에 규정된 유사근로자 계층

오스트리아의 사회보험법(ASVG)에서 규정하고 있는 유사근로자에 포함되는 계층의 목록을 보면 다음과 같다(§4 Abs 3 ASVG aF).

1. 자영업을 하는 산파(Hebammen)
2. 간병인이나 수발인(Gesundheits- und Krankenpflege)으로 자영업을 하는 경우로 이 경우 본인이 별도의 직원을 채용한 경우에는 자영자로 분류됨.
3. 자영업을 하는 개인교사나 가정교사(selbständige Lehrer und Erzieher) 그리고 자영업의 음악가(Musiker), 예술가(Artisten), 카바렛예술가(kabarettisten) 등을 주업으로 하며, 이를 주소득원으로 삼는 경우로서 이를 위하여 별도의 직원을 채용하지 않은 경우
4. 나무수지(Harzproduktion)에서 역청(Pecher)을 뽑는 사람으로 노사관계 및 교육과 관련된 계약이 없이 계절에 따라 정기적으로 일하는 경우, 이 경우도 가족 외에 노동력을 채용해서는 안됨.
5. 공식적으로 허가를 받은 시장일꾼(Markthelfer)으로 노동조건과 관련되어 계약을 맺거나 지방자치단체에 고용되어 있지 않은 상태로 일반근로자로서 종사하지 않는 경우.
6. 수화물운반인(Gepaecktraeger)으로 철도운영관리기관으로부터 철도화물규정에 따라 채용되었거나, 오스트리아 수화물운반인협회에 소속되어 있는 경우.
7. 산악안내인(Bergfueher) 또는 관광안내인(Fremdenfueher)으로 공식 자격증을 갖고, 자영업 형태로 주업으로 일하되, 경영자총연합회의 회원으로서의 업무가 아닌 경우에 해당됨.
8. 행정관리원(oeffentilche Verwalter)으로 행정관리업무와 직접적인 관련 없이 오로지 자영업적인 영업행위를 하는 경우.
9. 자영업을 하는 포도 따는 사람(Winzer)으로 고용관계나 교육관계가 성립된 경우, 이 노동으로 타인 소유의 포도밭을 경작하고 스스로 별도의 직원을 채용하지 않은 경우.
10. 회사의 임원으로 주식회사, 예금금고, 지방중금사, 상호보험조합(Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit) 그리고 신용금고에 종사하는 경우에 해당됨.
11. 의료법의 의사와 수의사법의 수의사.

## ■ 프랑스

프랑스 산재보험은 근로계약의 존재 여부에 따라 근로자성을 추정하고 근로계약의 성격에 따라 일반적인 근로자와 특수형태근로자로 구분하여 산재보험의 당연강제적용

을 하고 있다. 또한 노동법, 사회보장법에서는 일반규정을 하고 있고, 구체적인 사안에 대해서는 판례와 직군별 단체협약상의 규정에 의거하고 있다. 특수형태근로종사자 산재보험 적용과 관련하여서는 노동법상에서 구체적으로 사회적으로 문제가 될 수 있는 특

수형태근로종사자유형(4개 직군)을 명시하고 있기 때문에 산재보험 당연적용이 전제되고 있다. 이와 같은 프랑스제도의 장점은 전국민 모두에게 노동법과 사회보장법상의 산재보험 보호를 하고 있고, 별도로 예외적인 사례를 구분해 내는 전국민 산재보험 성격을 띠고 있다. 단점으로는 재해당사자가 어느 직군에 해당하느냐 여부 판단에 대한 사회적 논란이 있을 수 있다(표 5 참조).

노동법전 제7권에서 특별히 규정하고 있는 것과 같이 특수형태 근로자의 대표적인 유형은 ① 외무원·대리인·외판원(VRP : voyageurs, représentants et placiers), ② 연예인·예술가(artistes de spectacles): 오페라가수, 배우, 무용수, 음악가, 가수, 지휘자, 관현악 편곡자 등, ③ 모델(mannequin),

④ 재택근무자(travailleur à domicile) 등이 있으며, 이들 직군의 근로자들은 사회보장체계의 일반체제에서 산재보험 적용대상이 되고 있다.

## ■ 한국

한국 산재보험은 그 피보험근로자를 근로기준법 제14조에서 정의하고 있는 근로자로 정의하고 있어 근로자성이 인정되지 않으면 산재보험 적용을 제외하고 있는, 근로자와 사업주로 구분하는 2분법 체계이다. 이와 같은 제도의 장점으로는 관리운영상의 편이를 들 수 있다. 그러나 단점으로는 특수형태근로종사자 모두를 사업주로 간주하여 산재보험 적용을 배제하고 있다(표 5 참조).

[표 5] 특수형태직업종사자 산재보험 적용관련 기준 및 장·단점(일본·프랑스·독일·오스트리아·한국)

	일본	프랑스	독일
적용 기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자성이 인정되지 않으면 특별가입제도에 의하여 적용·임의가입</li> <li>- 근로자와 사업주로 구분하는 2분법 체계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로계약의 존재여부에 따라 근로자성을 추정하고,               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로계약의 성격에 따라 일반적인 근로자와 특수형태근로자로 구성</li> </ul> </li> <li>- 특수형태근로자에 대한 노동법상의 보호와 규제에 대해서는 유형별로 특수형태직업군 각각에 대하여 별도로 규정(노동법전 제7조)               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 이에 따라 사회보험법에서는 해당 사회보험체제규정(주체, 대상보험료 담당주체 등)</li> <li>• 사회보험 담당기관을 규정(건강보험공단, 연합정수기관) 요율, 기준입등 책정</li> <li>• 각각의 전국단위의 단체협약에 산재보험 적용관련사항 규정</li> <li>• 특수형태 직업군 종사근로자(강제가입)</li> </ul> </li> <li>- 노동법·사회보장법에서는 일반 규정을 하고 있고 구체적인 사안판단에 대해서는 판례와 직군별 단체협약에 의거</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산재보험법에 피보험자 그룹을 별도로 규정               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 법적 강제력에 의한 산재보험 강제가입(제2조)</li> <li>• 개별 산재보험조합의 정관에 의한 산재보험 가입(제3조)</li> <li>• 산재보험 적용제외(제4조)</li> <li>• 산재보험 면제(제5조)</li> <li>• 산재보험 임의가입(제6조)</li> </ul> </li> <li>- 취업자성 판단의 충족요건을 명시하고 이 기준에 부합하면 취업자로 인정하여 산재보험 강제 적용</li> <li>- 근로자, 사업주, 유사근로자로 구분하는 3분법체계</li> </ul>

[표 5]의 계속

장점	- 산재보험 관리운영상 편이	- 법에서(노동법, 사회보장법) 산재보험 대상직군을 명시 • 전국민 모두에게 노동법과 사회보장법상의 산재보험 보호를 하고 있고 예외적인 사례를 구분해 냄.	- 사회보험법상의 취업자 개념과 노동법상의 근로자 개념을 구분하여 산재보험 적용 - 폭넓은 취업자그룹을 산재보험에 가입시켜 산재보험 혜택 부여 및 보험재정 안정화
단점	- 특수형태 직업종사자 당사자가 산재보험료 부담	- 재해당사자가 어느 직군에 해당되느냐 여부가 사회적 논란	- 당해 직업그룹의 취업자성 여부 판단에 사회적 논란

	오스트리아	한국
적용 기준	- 사회보험법에서 유사근로자에 포함되는 계층의 11개 직업계층을 구체적으로 명시 - 이들 유사근로자 계층에 대하여 산재보험 강제적용 - 근로자, 사업주, 유사근로자로 구분하는 3분법체계	- 근로기준법에서 정리하고 있는 근로자성이 인정되지 않으면 적용 제외 - 근로자와 사업주로 구분하는 2분법체계
장점	- 유사근로자에 대하여 사회보험전체가 동일한 규정을 적용함으로써 일관성 있는 운영가능 - 법적으로 유사근로자의 범위에 있어서 적용과 비적용을 명백히 함.	- 산재보험 관리운영상 편이
단점	- 유사근로자로 적용받기 위한 사회적 논의	- 특수형태 직업종사자 모두를 사업주로 간주하여 산재보험 적용 배제 - 이에 따라 당사자 및 당사자 집단의 민원야기