

2021년 제1회 마포노동포럼

마포구 필수노동자 노동실태와 지원방안

2021년 11월 5일 15:00 마포구의회 1층 다목적실



마포구 노동자종합지원센터

11/
05

15:00
▼
17:00
금

마포구의회 1층 다목적실

2021 제1회 마포노동포럼

마포구 필수노동자 노동실태와 지원방안

[인사]

최은하 마포구의원

[사회]

김태현 마포구 노동자종합지원센터장

[발제]

- 1) 마포구 필수노동자규모: 이준영 마포1번가 연구원
- 2) 마포구 필수 노동자 실태와 지원방안: 이명규 한국노동사회연구소 부소장

[토론]

이필형 마포구청 일자리지원과장
최은영 서울노동권익센터 정책연구위원
최경숙 서울시 어르신돌봄중사자 종합지원센터 센터장

1st
MAPO
LABOR
FORUM



마포구노동자종합지원센터 유튜브 생방송



마포구 노동자종합지원센터

2021년 제1회 마포노동포럼

마포구 필수노동자 노동실태와 지원방안

- 일시 : 2021년 11월 5일(금) 15시~17시
- 장소 : 마포구의회 1층 다목적실

[인사] 최은하 마포구의회의원

[사회] 김태현 마포구 노동자종합지원센터장

[발제]

- 1) 마포구 필수노동자 규모 : 이준영 마포1번가 연구원
- 2) 마포구 필수 노동자 실태와 지원방안 : 이명규 한국노동사회연구소 부소장

[토론]

- 1) 최은영 서울노동권익센터 정책연구위원
- 2) 지은정 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 플랫폼팀장
- 3) 이팔형 마포구청 일자리지원과장

목 차

- 발제문 1. 국내외 필수노동자 동향과 마포구 동향 (이준영 마포1번가 연구단) 5p
- 발제문 2. 마포구 필수 노동자 실태 및 정책 제언 (이명규 한국노동사회연구소 부소장) 25p
- 토론문 1. 최은영 서울노동권익센터 정책연구위원 63p
- 토론문 2. 지은정 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 플랫폼팀장 69p
- 토론문 3. 이팔형 마포구청 일자리지원과장 75p

발제문 1. 국내외 필수노동자 동향과 마포구 현황

이준영(마포1번가연구단)



국내외 필수노동자 동향과 마포구 현황

2021.11.5.

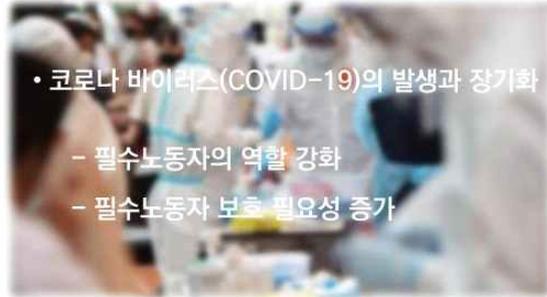
마포1번가연구단 이준영

CONTENTS

- 1 연구 개요
- 2 필수노동자 개념 및 일반현황
- 3 국내·외 동향
- 4 마포구 현황
- 5 시사점

Chapter 1 연구 개요

1. 연구 개요



과업 목적

- 필수노동자에 대한 국내외 동향
- 마포구 필수노동자의 현황 조사

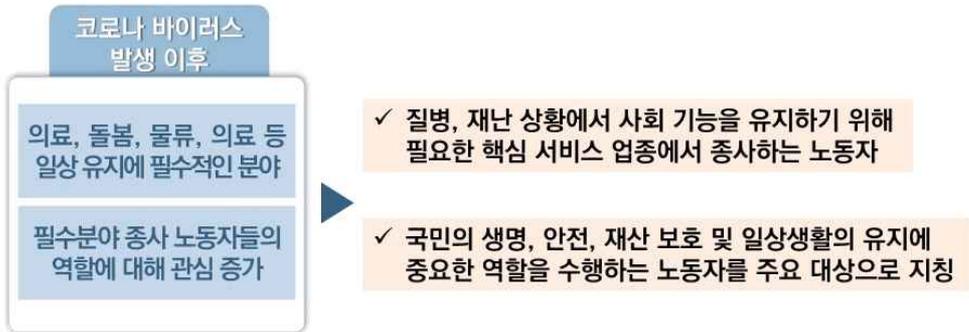
4

Chapter 2

필수노동자 개념 및 일반현황

1. 필수노동자 개념
2. 주요 논의

코로나 바이러스의 발생 이후 정책적 대상으로 필수노동자에 대한 개념화 진행



6

국가별, 국제기구별 다양한 용어와 개념으로 '필수노동자'에 대한 논의 진행

- 핵심노동자(Key worker), 최전방노동자(Frontline worker)
- 공공의 핵심 업무를 수행하고 시민들의 경제, 사회적 일상 생활을 유지할 수 있도록 현장에서 물리적인 역할을 수행
- 재난이나 질병 발생 상황에서도 대면업무가 필수적인 노동자

7

(1) 경제개발협력기구(OECD)

산업 측면

- 코로나 바이러스 국면 이전에 '경제활동의 유지'에 필수적이거나 당연히 여긴 산업을 '필수적인(essential) 산업'으로 정의

노동자 측면

- 필수적인 산업에 종사하는 노동자를 '필수노동자(key workers)'로 정의
- 원격 및 비대면으로 수행해야 하는 서비스 업종 중 필수적인 서비스 업종에 종사하는 노동자도 필수노동자에 포함
- 보건의료 종사자, 점원, 식품가공 종사자, 건물 관리인, 농업 종사자, 트럭 기사 등

산업 분야로 범위를 정의하고 산업 분야 종사자를 필수노동자로 정의

8

(2) 국제노동기구(ILO)

- 사람들이 가지는 기본적인 욕구 해소를 위해 바이러스 국면에서 최전방(frontline)에 서서 활동하는 노동자들을 언급
- 필수노동자는 코로나19 상황에서 감염의 위험에 직면하면서도 대면 노동을 지속하는 특징을 가짐
- 최전방 노동자들이 활동하는 경제 부문을 필수노동자의 영역으로 제시
- 간호사, 의사, 시설 관련 업무(human health related work), 사회복지 관련 업무(social work), 청소관련 업무(support work) 등

물리적 접촉, 대면 노동이 이루어지는 노동영역 강조

9

(3) 국제엠네스티(Amnesty International)

- ‘보건의료 노동자(health worker)’를 “보건의료 산업에 종사하고 자격과 무관하게 보건의료 서비스를 제공하는 모든 노동자”로 정의
- ‘필수노동자(essential worker)’는 “코로나19 감염병 시기동안 필수적인 공공 서비스를 제공하는 모든 노동자”로 정의
- 대중교통 종사자, 환경미화원 등 공공 서비스 분야
- 식료품점, 배달 서비스업 종사자 등과 같이 코로나19 상황에서 영업을 허용된 사업장에서 종사하는 노동자 포함

필수노동자 범위를 폭넓게 인식하며 노동자의 노동권·인권 강조

10

(4) 유럽연합(EU)

- 스페인, 이탈리아, 독일은 코로나19 이후 봉쇄조치를 시행하며 세부 업종별 봉쇄 조치 적용을 위해 각 산업의 필수도를 구분
- 필수적이지 않은(non-essential) 업종과 완전히 필수적인(fully essential) 업종을 구분
- 필수적이지 않은 업종 : 관광업, 숙박업, 외식업 등
- 완전히 필수적인 업종 : 식품 및 제약 생산업, 수도·전기 등 공익업종, 운송업, 의료업 등

원활한 필수노동자 지원·행정 운영 목적으로 업종별 필수정도를 구분

11

(5) 국내 논의

- 필수노동자 대부분은 저숙련·저임금 직종의 취약한 노동환경에서 근로
 - 코로나 바이러스의 확산 이후 대면 업무에 의한 감염 위험에 상대적으로 더 취약한 환경
 - 필수노동자에 대한 개념화 및 정책 지원 논의는 초기단계로 다양한 수준에서 정의와 범주 논의
- 국내 필수노동자의 총 규모는 약 196만 명으로 전체 임금 노동자의 약 9.7%로 추산
 - 성별로는 여성들에게 집중되어 있으며, 연령별로는 중고령층에 많이 분포하는 모습 발생

필수노동자에 대한 논의 단계는 초기 수준

12

(5) 국내 논의

- 필수노동자 중 가장 큰 비중을 차지하는 업종은 돌봄서비스 관련 종사자
- 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 사회복지 관련 종사자는 필수노동자의 다수를 차지
- 돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 여성 노동자가 대다수이며 고령층의 비중이 높은 편
- 또한 월평균 임금이 낮은 노동자 비율이 높은 업종으로 근로조건이 열악한 상황

돌봄 및 사회복지·여성·고령층 비율 높으며 근로조건 개선 필요

13

Chapter 3

국내·외 동향

1. 해외
2. 국내

1. 해외

Chapter 3
국내·외 동향

미국

- 국토안보부 산하 사이버보안 및 인프라 보안국(CISA)이 필수노동자 분류
 - '주요한 인프라의 지속을 위해 필수적인 운영 및 서비스를 수행하는' 광범위한 집단
 - 대면노동이 필요한 영역뿐만 아니라 경제사회 전반적인 영역을 포괄한 지침을 제시하여 적용



- 미국 필수노동자들의 코로나19 상황에서 감염에 취약하고 열악한 근로 환경에서 근로
 - 실업률과 실업보험 문제가 사회적 이슈로 제기되는 상황에서 필수노동자는 일자리 유지를 위해 위험을 감수하고 일터에 나가 노동활동 유지
 - 대부분 저임금을 받으며 근로하고 있으며, 직종 대부분이 저평가

미국

- 미 연방정부의 필수노동자 지원 정책은 주로 임금보조 형태
 - 미국 연방정부 및 주정부의 필수노동자 관련 정책은 주로 1회성의 임금보조 형태
 - 펜실베이니아, 버몬트, 루이지애나 주는 연방 CARE act 기금을 활용하여 민간 및 공공 부문 근로자를 포함한 필수노동자에 대한 위험 부담금을 지급
 - 일부 주는 연방 구호 기금을 사용하여 긴급구조원, 보건 관련 간병인 등 좁은 범위의 필수노동자에게 위험 급여 제공
- 법 제정을 통해 필수노동자 정의 및 지원 규정 마련 노력
 - 미 민주당은 필수노동자 위험수당 등의 내용을 포함하는 Heros Act 제정 추진

Heros Act

- 보건과 경제회복을 위한 비상대책법으로 3.4조\$(약 4.1천조원) 규모의 추가예산 법안
- 필수노동자 대상 최대 2.5만\$(약 3천만원)씩 안전수당 지급, 고용유지 보장 등의 내용 포함
- 하원은 통과하였으나 상원에서 부결

16

캐나다

- 주 정부마다 필수노동자의 범위를 지정

퀘벡주	<ul style="list-style-type: none"> - 주정부에서 지정한 필수 직군에 종사하고 저임금을 받는 노동자를 필수노동자의 범위로 지정 - 의료사회서비스, 민간돌봄서비스, 음식점(드라이브 스루, 테이크아웃, 배달 등에 한정), 청소, 건물 유지관리, 교통, 물류 종사자 등
서스캐처원주	<ul style="list-style-type: none"> - 주정부에서 지정한 필수 돌봄기관에 근무하며 저임금을 받는 노동자를 필수노동자로 지정 - 지역사회 기반 돌봄 서비스, 어린이 돌봄 인증기관, 비상대피소, 복합 건강관리시설 종사자 등

17

캐나다

• 지원 정책

연방 정부	<ul style="list-style-type: none"> - 코로나19 상황에 따라 국세청을 통해 새로운 지원정책을 추가 및 기존 제도(고용보험)에 관련 조항을 추가하는 방식으로 대응 - 자영업자 등 고용보험의 혜택을 받지 못하는 근로자, 돌봄노동자, 코로나19로 인해 자가격리 조치 중인 이들을 대상으로 지원 정책 추진 - 긴급임금보조정책, 기업 대상 긴급대출제도 등 시행 						
주 정부	<ul style="list-style-type: none"> - 필수노동자에게 지원금을 개인별로 직접 지급하는 방식의 지원정책 추진 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #e6c996; text-align: center; font-size: small;">퀘벡주</td> <td style="font-size: small;">소득기준 28,600달러(약 2,500만 원) 이하, 임금기준 주급 550달러(약 48만 원) 이하, 또는 2020년 5월까지 5,000달러(약 400만 원) 이하의 필수노동자 지원</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e6c996; text-align: center; font-size: small;">서스캐처원주</td> <td style="font-size: small;">소득기준 월 2,500달러(약 220만 원) 이하, 임금기준 시급 24달러(약 21000원) 이하의 필수노동자 지원</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e6c996; text-align: center; font-size: small;">브리티시 컬럼비아주</td> <td style="font-size: small;">필수노동자로서 공공보건, 사회서비스, 긴급대응 등의 분야에서 일하는 부모들을 위해 저소득 육아 보조금 지원</td> </tr> </table>	퀘벡주	소득기준 28,600달러(약 2,500만 원) 이하, 임금기준 주급 550달러(약 48만 원) 이하, 또는 2020년 5월까지 5,000달러(약 400만 원) 이하의 필수노동자 지원	서스캐처원주	소득기준 월 2,500달러(약 220만 원) 이하, 임금기준 시급 24달러(약 21000원) 이하의 필수노동자 지원	브리티시 컬럼비아주	필수노동자로서 공공보건, 사회서비스, 긴급대응 등의 분야에서 일하는 부모들을 위해 저소득 육아 보조금 지원
퀘벡주	소득기준 28,600달러(약 2,500만 원) 이하, 임금기준 주급 550달러(약 48만 원) 이하, 또는 2020년 5월까지 5,000달러(약 400만 원) 이하의 필수노동자 지원						
서스캐처원주	소득기준 월 2,500달러(약 220만 원) 이하, 임금기준 시급 24달러(약 21000원) 이하의 필수노동자 지원						
브리티시 컬럼비아주	필수노동자로서 공공보건, 사회서비스, 긴급대응 등의 분야에서 일하는 부모들을 위해 저소득 육아 보조금 지원						

18

영국

- **코로나19 확산 대응 및 사회 유지를 위해 필수로 필요한 직업분야 노동자를 필수노동자로 지정**
 - 8개 분야의 직업군을 필수노동자로 지정
 - ① 보건복지, ② 교육 및 보육, ③ 주요 공공서비스, ④ 지방 및 중앙정부, ⑤ 치안 및 국가안보, ⑥ 식품 및 필수재, ⑦ 운송, ⑧ 공익사업, 커뮤니케이션 및 금융서비스
- **영국 필수노동자는 2019년 기준 약 1060만 명 규모로 전체 취업자의 33% 수준으로 파악**
 - 보건복지 분야 종사자가 전체 필수노동자의 31%를 차지
 - 교육 및 보육(20%), 공익사업, 커뮤니케이션 및 금융서비스(16%), 식품 및 필수재(14%) 순
- **필수노동자의 성별은 여성의 비중이 높은 편이며 직종 부문 별 큰 차이가 발생**
 - 전체 필수노동자의 성별은 여성이 58%, 남성이 42%를 차지
 - 교육 및 보육 부문과 보건복지 부문의 여성 비율은 각각 81% 와 79%인 반면, 운송 부문은 남성 비율이 90%를 차지

19

영국

- 필수노동자 지원 정책
 - 필수노동자 근로 특성 상 비대면이 어려운 상황으로 필수노동자와 자녀를 위한 정책 지원 추진
 - 필수노동자에 대해 코로나 바이러스 무료검진 실시
 - 필수노동자 자녀에게 학교 및 보육시설을 개방
- 보건복지 부문 필수노동자의 코로나19 백신 우선 접종 추진
 - 의사, 간호사, 간병인 등 의료 종사자의 감염은 의료체계 전반이 무너지는 위기로 확산될 우려
 - 간병인 등 복지 부문의 필수노동자가 큰 위험에 노출되어 있는 것으로 파악
 - 고령자 및 특정 기저질환을 갖고 있는 환자, 필수노동자 중 최전방 의료 및 복지인력에게 코로나19 백신 우선 접종 추진

20

유럽

- EU는 필수노동자들이 EU 국가 간 국경을 넘어 노동활동을 할 수 있도록 필수노동자의 이동 제한 조치를 완화할 것을 권고
 - 운송, 건강관리, 노인 돌봄, 보육, 식품, 공공시설 종사자 등
 - 이탈리아는 의료 분야의 근로자를 대상으로 최대 1천 유로(약 136만 원)의 '베이비시터 보너스'를 지급하는 방식으로 보육비용 지원

21

정부 필수노동자 TF

- 2020년 10월 정부는 필수노동자 보호를 위해 관계부처 TF를 구성
- 2020년 12월 '필수노동자 보호·지원 대책'을 발표
- 필수노동자의 범위 및 필수노동자의 건강보호, 인력충원, 처우 및 제도 개선 등의 종합 대책 제시

업종	세부분야			
보건 의료	의료시설 간호인력	운송	버스기사	
	의료시설파견의료인력(민간)		대리운전기사	
	정신건강복지센터사례관리자		유통관련 배송기사	
	방역소독인력(공공/민간)		대형화물차주	
돌봄	요양보호사	환경 미화	택배기사	
	장애인활동지원사		배달기사	
	장애아동돌봄지원사		퀵서비스 기사	
	가사·육아 도우미			
	아이돌보미		기타	환경미화원(직영/공영)
	사회복지시설종사자			환경미화원(위탁)
보육교사	의료폐기물 수집·운반원			
노인돌봄종사자	재활용품 선별원			
	가사·간병서비스 종사자			
	산모신생아서비스 종사자			
	초·중·고 방과후 강사		콜센터 상담원	

22

정부 필수노동자 TF

- 보호·지원 범위 : 국민의 생명과 신체의 보호, 사회의 기능을 유지하기 위해 지속될 필요가 있는 업무에 종사하면서, 감염·산재 위험에 노출, 과로·취약한 근무여건, 노동권 보호 및 사회안전망의 사각지대 등 어려움에 노출된 경우
- 처우수준이 낮고 코로나 바이러스에 노출도가 높은 방문·돌봄종사자 등에게 일정 요건을 충족하면 정액 지원
- 정액지원금 : 해당 분야에서 지난 1년 내 월 60시간 이상 종사한 달이 6개월 이상이며 연소득 1천만 원 이하인 경우 지급

구분	주요내용	
총괄대책	필수노동자 방역 지원, 맞춤형 건강진단 지원 고용·산재보험 확대 및 산재보험 전속성 폐지 추진 등	
분야별대책	보건의료	의료인력 인건보호 및 교육 강화, 교육전담 간호사 지원 확대 방역소독요원 보호지침 마련 등
	돌봄서비스	사회서비스원 확대 설치, 민간·돌봄서비스체계 제도화(사회서비스원법·가사법 제정) 방문돌봄종사자 등 지원금 지급
	운송서비스	대리·이륜차 배달기사 등 과도한 비용부담 관행(보험료, 사고책임 등) 개선 '택배기사 과로방지 대책' 후속조치 등
	환경미화	의료폐기물 재활용품 등 수거·선별지원금 인상 노후시설 개선 및 건강진단 확대 등
	기타(콜센터)	집단감염 등 취약 콜센터 대상 근로기준·산업안전 감독

23

관련 법·제도

- 재난 및 안전관리 기본법
 - 재난 및 안전관리체제 확립, 재난의 예방·대비·대응·복구와 안전문화 활동 등 재난 발생시 대응·복구 등을 위한 국가와 자치단체의 역할 규정
 - 대응조치로는 재난경보 발령, 인력·장비·물자 동원, 위험구역 설정, 이동자제 권고, 학교 등 휴업·휴교, 대피명령, 피해시설 응급복구, 긴급구조 등을 제시
 - 복구조치로는 피해조사 및 복구, 특별재난지역 선포, 재정 및 보상 등을 제시
 - 안전관리기구로 중앙안전관리위원회 및 지역위원회를 구성하여 재난 및 안전관리에 관한 중요 정책 및 관련 계획을 심의
 - 대규모 재난의 대응·복구 등에 관한 사항을 총괄·조정하기 위해 필요한 경우 중앙재난안전대책 본부를 소집하도록 함
 - 자원봉사자, 응급조치 명령을 받거나 긴급구조활동에 참여한 민간인 등의 부상, 장비 등의 고정·파손 등에 대한 치료 및 보상 제시

24

관련 법·제도

- 노동관계 법률
 - 근로기준법에서는 근로자의 기본적인 생활을 보장하기 위해 근로계약, 임금, 근로시간 등에 대한 최저 기준을 규정
 - 산업안전보건법에서는 근로자 등의 안전과 보건에 관한 기준을 확립
 - 산재보상보험법에서는 업무상 재해를 신속공정하게 보상하여 사회복귀를 촉진하기 위한 필요 사항을 규정



- ✓ 근로자의 근로조건과 건강·보건 기준 및 재해보상 등에 대해 규정
- ✓ 재난의 발생과 관련한 특정 업무분야에 대한 신속한 보호 및 지원 조치가 필요한 상황에 대해서는 규정 내용을 제시하지 못함
- ✓ 적용대상이 근로기준법상 근로자 및 일부 특수형태근로종사자로 한정되어 필수노동자들의 다양한 근로형태를 반영하기 어려움

25

지방자치단체 조례 사례(성동구)

- 서울시 성동구는 2020년 9월 필수노동자 보호 관련 조례 제정
 - 이후 전국 기초자치단체에서 관련 조례 제정
 - 필수노동자의 정의 및 구체적 범위, 지원위원회 구성 및 운영에 관한 사항, 재화·서비스·수당 등 자치단체의 역할 등을 규정

지방자치단체의 역할 규정이 필요함을 제시

26

Chapter 4

마포구 현황

1. 필수노동자 업종 사업체 분포
2. 폐기물처리
3. 운송
4. 청소
5. 경비
6. 콜센터
7. 보건의료
8. 돌봄

필수노동자 업종 범위

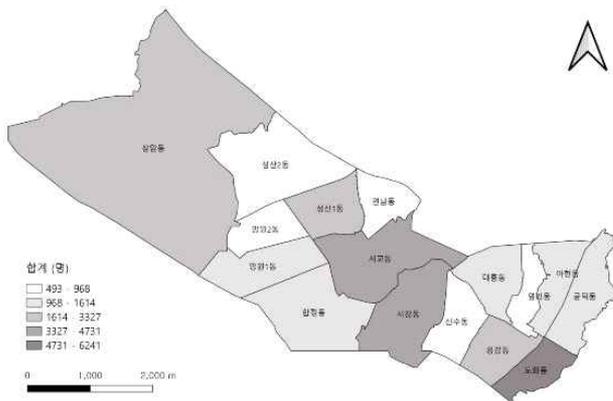
- 마포구 사업체조사 자료(2019년도)를 바탕으로 필수노동자 현황 파악 및 제시

- 업종 구분

- ① 폐기물 처리 : 쓰레기 수거, 의료 폐기물 수거 등
- ② 운송 : 버스 운송, 배달 등
- ③ 청소 : 시설관리, 환경미화 등
- ④ 경비 : 시설 경비, 아파트 경비 등
- ⑤ 콜센터 : 콜센터, 텔레마케팅 등
- ⑥ 보건의료 : 의료, 간호 등
- ⑦ 돌봄 : 노인돌봄, 아동돌봄, 장애인돌봄 등

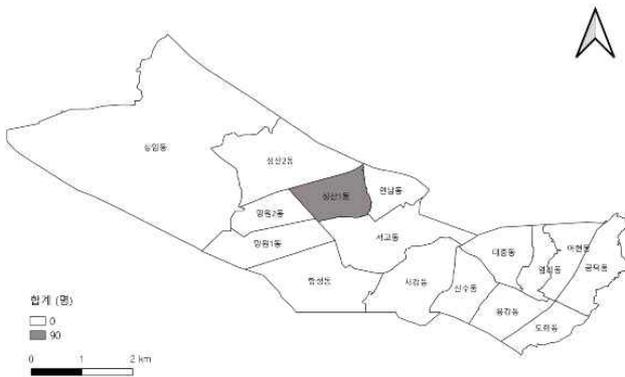


필수노동자 총 종사자 현황



- 2만 8천여 명 이상의 노동자가 필수노동자 업종에 포함
- 도화동, 서교동, 서강동에 다수 분포
- 전체 필수노동자의 성비는 5:5로 비슷한 수준이나, 업종별 남녀 성비는 차이 발생

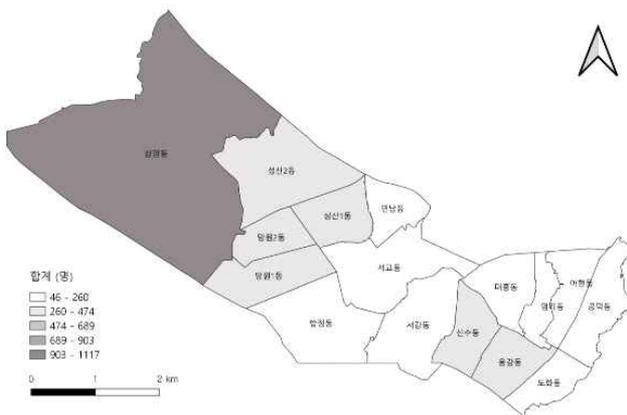
필수노동자 종사자 현황(폐기물)



- 쓰레기수거, 의료폐기물수거 등
- 90여 명의 노동자가 폐기물 처리 분야 노동자로 활동
- 성산1동에 대부분 근로 (상암, 서교, 합정 등에도 일부 근로)
- 남성 노동자가 압도적으로 높은 비중 차지
- 대부분 상용근로자 형태

30

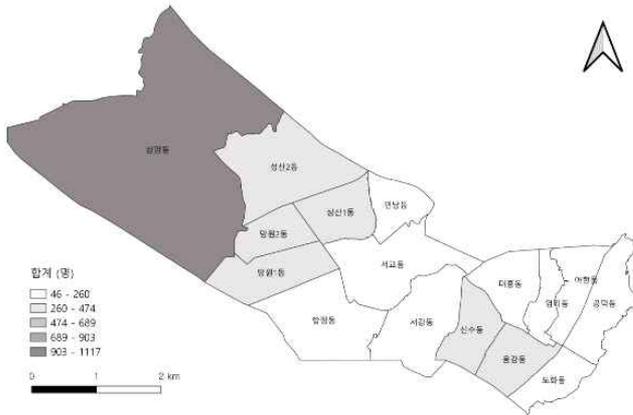
필수노동자 종사자 현황(운송)



- 버스 운송, 배달 등
- 4900여 명의 노동자가 운송분야 노동자로 활동
- 상암동에 다수 분포
- 남성 노동자가 압도적으로 높은 비중 차지
- 근로형태는 상용근로자 형태와 자영업 형태가 대다수이며, 비중은 비슷한 수준

31

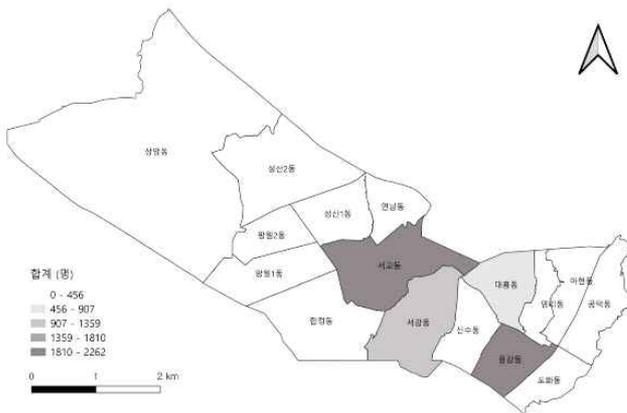
***필수노동자 종사자 현황(운송_배달, 택배업)**



- 버스 운송, 화물 운송 미포함
- 520여 명의 노동자가 배달, 택배업 분야 노동자로 활동
- 용강동, 신수동에 다수 분포
- 남성 노동자의 비중이 우세한 편 (여성 노동자 약 25% 비중 차지)
- 상용근로자 형태가 우세하나, 임시 및 일용, 기타종사자 형태의 근로형태도 나타남

32

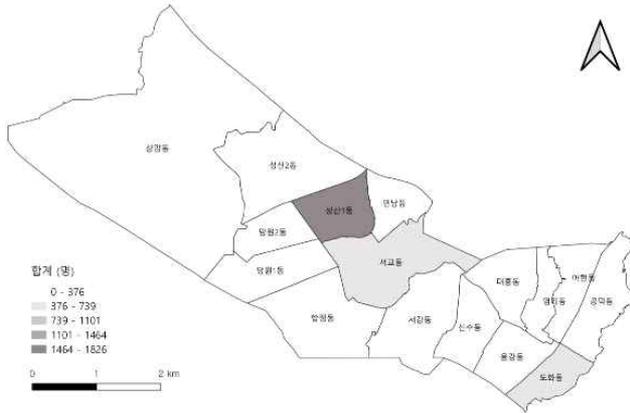
필수노동자 종사자 현황(청소)



- 시설관리, 환경미화 등
- 6,500여 명의 노동자가 청소 분야 노동자로 활동
- 용강동, 서교동, 대흥동, 서강동에 대부분 근로
- 시설관리 분야는 남성 노동자의 비중이 높으며, 환경미화 분야는 여성 노동자의 비중이 높은 편
- 근로 형태는 임시 및 일용 형태 비중이 높은 편 (시설관리 분야는 임시 및 일용 근로자 형태가 우세하며, 환경미화 분야는 상용 근로자 형태가 우세)

33

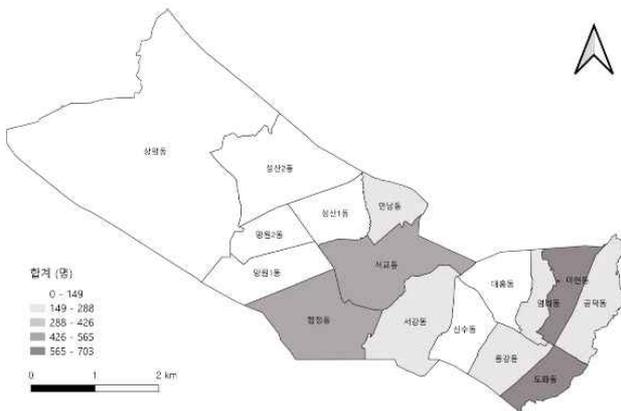
필수노동자 종사자 현황(경비)



- 시설 경비, 아파트 경비 등
- 3,000여 명의 노동자가 경비 분야 노동자로 활동
- 성산1동에 대부분 근로하며, 도화동, 서교동 일부 위치
- 남성 노동자의 비중이 높은 편
- 대부분 상용근로자 형태이며, 일부는 기타근로자 형태

34

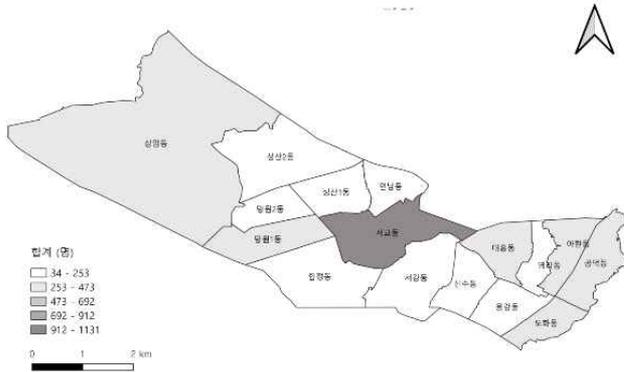
필수노동자 종사자 현황(콜센터)



- 콜센터, 텔레마케팅 등
- 3,900여 명의 노동자가 콜센터 분야 노동자로 활동
- 도화동, 아현동, 서교동, 합정동에 다수 근로
- 여성 노동자의 비중이 높은 편
- 대부분 상용근로자 형태

35

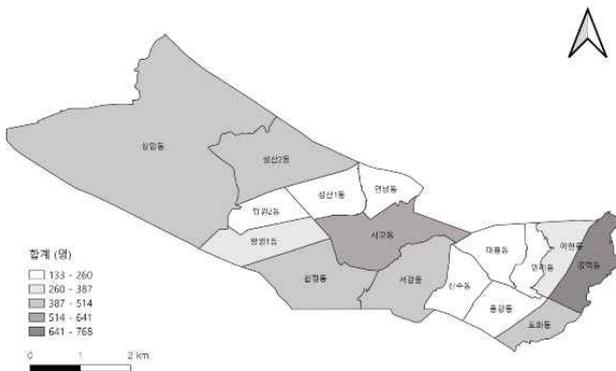
필수노동자 종사자 현황(보건의료)



- 의료, 간호 등
- 4,050여 명의 노동자가 보건의료 분야 노동자로 활동
- 업체는 지역별로 비교적 고르게 분포하는 편이나, 근로자수는 서교동을 중심으로 상업업무지역에 많은 편
- 여성 노동자의 비중이 높은 편
- 대부분 상용근로자 형태

36

필수노동자 종사자 현황(돌봄)



- 노인돌봄, 아동돌봄, 장애인돌봄 등
- 5,500여 명의 노동자가 돌봄 분야 노동자로 활동
- 업체는 지역별로 비교적 고르게 분포하는 편이나, 근로자는 서교동과 공덕동에 많은 편 (센터, 재단 등 대형 업체 위치)
- 여성 노동자의 비중이 높은 편
- 상용근로자 형태가 우세하나, 임시 및 일용, 기타종사자 형태의 근로형태도 나타남

37

Chapter 5 시사점

1. 시사점

1. 시사점

Chapter 5
시사점

필수노동자의 근로·생활 여건은 부족한 상황

- ✓ 임시 및 일용근로자, 기타근로자 등 다수의 노동자가 불안정한 근로형태로 노동 활동
- ✓ 저소득, 고강도의 물리적 노동을 수행

중앙정부가 지원하기 어려운 세밀한 부분에서 지자체의 역할 필요

- ✓ 노동형태의 특수성, 다양한 근로형태의 반영 부족
- ✓ 신속한 필수노동자 지원 어려움

업종별 필수노동자의 차이를 고려한 지원정책 필요

- ✓ 업종별 성별, 활동지역, 근로형태 등 차이
- ✓ 마포구의 행정력, 지원체감성을 고려하여 지원이 필요한 업종의 선택과 집중 필요

39

발제문 2. 마포구 필수노동자 실태조사 및 정책 제언

이명규(한국노동사회연구소 부소장)

1. 개요

1) 조사 배경 및 목적

- 코로나19 재난 상황으로 그동안 주목받지 못했던 필수노동자의 중요성이 부각되었음. 재난 상황에서 사회기능 유지를 위해 일을 멈출 수 없는 노동자들임에도 불구하고 합당한 대우를 받지 못한 채 불안정한 고용과 낮은 임금에서도 묵묵히 일하고 있음이 드러났음.
- 2020년 성동구의 조례 제정을 시작으로 정부 차원의 필수노동자 보호 대책이 발표되었고, 자치단체마다 필수노동자에 대한 보호 대책을 마련하고 있는 상황임. 그러나 필수노동자 지원 대책 논의를 위해서는 필수노동자의 범위, 실태 등을 파악하고 지원체계 및 지원사업 등이 논의되어야 하는 바 본 조사는 마포구의 필수노동자의 고용 및 근로실태와 관련한 기본적인 실태조사를 통하여 지원 대책의 방향 및 사업을 도출하기 위하여 이루어졌음.

2) 설문조사의 설계

- 설문 대상은 마포구의 <생활폐기물 수거/청소>, <아파트경비원>, <배달기사>, <요양보호사>, <마을버스 기사>를 대상으로 하였음. 해당 직종은 정부의 ‘필수노동자 보호·지원 대책(2020.12)’에서도 “국민의 생명과 신체의 보호, 사회의 기능 유지를 위해 지속될 필요가 있는” 필수업무 분야로 포함되었음.
- 조사는 구조화된 설문지를 이용하여 방문면접을 통해서 이루어졌고, 조사기간은 2021년 7~8월까지 약 1개월 정도 이루어짐.
- 설문지의 주요 내용은 △고용 및 노동실태(임금, 노동시간, 사회보험 적용), △코로나19와 일자리 변화, △필수노동자 지원대책 수요 등으로 구성되었음.

2. 설문분석 결과

1) 응답자의 특성

<표 1> 직종별 인구학적 특성-1

단위: 명, %

인구학적 특성		청소	경비원	배달 기사	요양 보호사	마을버스 기사
성별	여성	14 (12.7)	0 (0.0)	5 (8.2)	48 (100.0)	0 (0.0)
	남성	96 (87.3)	100 (100.0)	56 (91.8)	0 (0.0)	27 (100.0)
연령	40세 이하	18 (16.2)	1 (1.0)	39 (63.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
	41~50세	28 (25.2)	0 (0.0)	18 (29.5)	6 (12.2)	10 (37.0)
	51~60세	50 (45.0)	7 (7.0)	4 (6.6)	17 (34.7)	6 (22.2)
	61~70세	11 (9.9)	60 (60.0)	0 (0.0)	23 (46.9)	10 (37.0)
	71세 이상	4 (3.6)	32 (32.0)	0 (0.0)	3 (6.1)	1 (3.7)
사업장 규모	1~4명	3 (2.7)	28 (28.3)	1 (1.6)	1 (2.1)	0 (0.0)
	5~9명	4 (3.6)	53 (53.5)	2 (3.3)	1 (2.1)	11 (40.7)
	10~29명	7 (6.3)	18 (18.2)	4 (6.6)	11 (22.9)	16 (59.3)
	30~49명	50 (45.0)	0 (0.0)	8 (13.1)	11 (22.9)	0 (0.0)
	50~99명	45 (40.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (31.3)	0 (0.0)
	100~299명	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (4.2)	0 (0.0)
	300명 이상	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (4.9)	0 (0.0)	0 (0.0)
	잘 모름/해당안됨	2 (1.8)	0 (0.0)	43 (70.5)	7 (14.6)	0 (0.0)
합계(N)		112 (100.0)	101 (100.0)	61 (100.0)	49 (100.0)	27 (100.0)

- 비교분석의 주요한 기준이 될 직종별 특성으로 나누어 살펴보았음. 직종별로 보면 응답자의 성별 구분이 상당한 차이를 보였는데, 경비원과 마을버스 기사 등의 직종에서는 응답자 전원이 남성이었던 반면, 요양보호사는 응답자 전원이 여성이었음. 배달기사와 청소 직종의 경우도 다수는 남성으로 표집되었음.
- 연령별 구분 역시 직종별로 다소간 차이를 보였음. 가장 응답자가 많은 연령구간을 보면 경비 직종과 요양보호 직종의 경우 61~70세로 상대적으로 고연령대의 특징을 보였던 반면, 배달기사의 경우 63.9%(39명)가 40세 이하로 나타났음. 청소업무의 경우 50대가 45.0%(50명)으로, 마을버스 기사의 경우 61~70세와 41~50세가 37.0%로 가장 높게 나타났음.
- 사업장 규모별로 보면, 경비 직종과 마을버스 기사의 경우 주로 사업장 규모가 작을 것을 알 수 있는데, 응답자 전원이 30명 미만 사업장에서 근무하는 것으로 나타났음. 반면, 청소와 요양보호사 직종의 경우 상대적으로 사업장 규모가 크다고 볼 수 있는데, 청소업무의 경우 30~49명이 45.0%(50명), 50~99명이 40.5%(45명) 순이었으며, 요양보호사의 경우 50~99명이 31.3%(15명)으로 제일 높게 나타났음. 한편, 통상 특수고용으로 분류되는 배달기사의 경우 별도의 사업장에 소속되지 않은 경우가 70.5%(43명)로 가장 높게 나타났으나, 30~49명 13.1%(8명), 10~29명 6.6%(4명) 등 소규모 사업장에 소속된 경우도 있었음.

<표 2> 직종별 인구학적 특성-2

단위: 명, %

인구학적 특성		청소	경비원	배달 기사	요양 보호사	마을버스 기사
고용형태 (N=345)	정규직	72 (64.9)	2 (2.0)	0 (0.0)	8 (17.8)	3 (11.1)
	무기계약직	5 (4.5)	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (2.2)	1 (3.7)
	기간제	31 (27.9)	40 (40.8)	0 (0.0)	17 (37.8)	23 (85.2)
	시간제	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (9.8)	18 (40.0)	0 (0.0)
	15시간미만 초단시간제	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (2.2)	0 (0.0)
	파견근로	1 (0.9)	3 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

	하청/용역근로	2 (1.8)	53 (54.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	일용근로	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
	특수고용	0 (0.0)	0 (0.0)	51 (83.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
근무형태 (N=320)	전일제 근무	91 (95.8)	2 (2.1)	21 (34.4)	37 (92.5)	1 (4.2)
	교대제 근무	2 (2.1)	95 (97.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	23 (95.8)
	부정기적 근무	2 (2.1)	0 (0.0)	40 (65.6)	3 (7.5)	0 (0.0)
합계(N)		112 (100.0)	101 (100.0)	61 (100.0)	49 (100.0)	27 (100.0)

- 한편 고용형태별로도 직종별로 차이를 보였음. 청소 직종의 경우 정규직의 비율이 64.9%(72명)로 가장 높은 비율을 보였으며, 그 외에 기간제 27.9%(31명)로 이 두 종류의 고용형태를 가진 응답자가 전체의 92.8%를 차지하였음. 반면, 경비업무의 경우는 하청 및 용역근로인 경우가 54.1%(53명)로 가장 높게 나타났으며, 그 외 기간제가 40.8%(40명)로 나타났음.
- 배달기사의 경우 절대다수인 83.6%(51명)가 특수고용의 고용형태라고 응답했으며, 요양보호사의 경우 시간제가 40.8%(18명), 기간제가 37.8%(17명)로 나타남. 마을버스기사의 경우 절대다수인 85.2%(23명)가 기간제인 것으로 나타났음.
- 근무형태의 경우도 청소와 요양보호사 직종의 경우 대다수 응답자들이 전일제 근무의 형태를 가진 것으로 나타난 반면, 경비와 마을버스 직종의 경우 대다수 응답자들이 교대제 근무형태를 가진 것으로 조사되었음. 한편, 배달기사의 경우 65.6%(40명)이 부정기적 근무형태를 가졌다고 응답한 가운데, 전일제 근무형태를 가진 응답자도 38.4%(21명)에 달했음.
- 이하에서 각 문항별 조사결과를 인구학적 특성별로 제시하겠으나, 사실상 다른 인구학적 특성변수(사업장규모, 성별, 근무형태, 고용형태별 등)가 직종변수와 관련이 크기 때문에 직종별 차이가 다른 인구학적 변수의 차이를 상당한 정도로 대표한다고 보아도 무방할 것으로 판단됨.
- 참고로, 앞으로의 고용형태별 분석에서 응답자 수가 적은 15시간미만 초단시간제(2명)는 시간제 범주에, 파견근로(4명)의 경우는 같은 간접고용의 특징을 공유하는 하청/용역 근로 범주에 포함시켜서 분석하였음.

2) 임금 및 근로 실태

- 응답자 전체의 월 평균 임금은 261.1만원으로 나타났다. 특성별로 분석해보면, 남성 응답자의 임금이 296.0만원으로 여성 응답자의 123.3만원보다 2배 이상 높은 것으로 나타났다. 직종별로 보면, 청소 직종이 359.7만원으로 가장 높게 나타난 가운데, 배달기사, 마을버스 기사, 경비, 요양보호사 순으로 나타났다.
- 연령별로 보면, 41~50세 응답자가 330.9만원으로 가장 높게 나타난 반면, 61세 이상의 고령 응답자의 임금이 가장 낮은 것으로 나타남. 고용형태별로 보면, 정규직이 358.0만원으로 가장 높게 나타난 가운데, 특수고용, 무기계약직, 기간제, 하청/용역/파견, 일용근로, (초단)시간제 순으로 나타났다. 사업장 규모별로 보면, 30~49명 사업장의 응답자가 351.3만원으로 가장 높게 나타난 반면, 사업장 규모가 작을수록 상대적으로 임금은 낮은 것으로 조사되었음.

<표 3> 월 평균임금

단위: 만원

구분		평균임금	구분		평균	
성별	여성	123.3	고용형태	정규직	368.0	
	남성	296.0		무기계약직	285.0	
직종	청소	359.7		기간제	217.8	
	경비	201.7		(초단)시간제	121.3	
	배달기사	287.1		하청/용역/파견	205.8	
	요양보호사	111.5		일용근로	150.0	
	마을버스 기사	247.6		특수고용	302.7	
연령대	40세 이하	260.2		사업장 규모	1~4명	176.6
	41~50세	330.9			5~9명	208.4
	51~60세	304.7			10~29명	195.8
	61~70세	183.6	30~49명		351.3	
	71세 이상	176.0	50~99명		317.6	
근무형태	전일제 근무	295.5	100~299명		90.0	
	교대제 근무	214.5	300명 이상		305.0	
	부정기적 근무	234.4	잘 모름/해당안됨		254.4	
-			전체		261.1	

주) 문항에서 월 평균 임금을 물었으나, 2,000만 원 이상이라고 응답한 5개의 사례는 저자의 판단 하에 결측 처리함.

- 임금을 구간별로 나누어보면, 청소의 경우 400~500만원이 65.4%로 가장 많고, 경비는 100~200만원이 49%, 배달기사는 200~300만원, 요양보호사는 100~200만원, 마을버스기사는 200~300만원대의 비중이 가장 높은 것을 알 수 있음.

<표 4> 직종별 임금 구간

	100만원 이하	101~200 만원	201~300 만원	301~400 만원	401~500 만원	501만원 이상	전체
청소	3 (2.9)	13 (12.5)	3 (2.9)	17 (16.3)	68 (65.4)	0 0.0	104 (100.0)
경비	0 0.0	49 (60.5)	32 (39.5)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	81 (100.0)
배달기사	11 (19.3)	9 (15.8)	17 (29.8)	11 (19.3)	3 (5.3)	6 (10.5)	57 (100.0)
요양 보호사	21 (45.7)	24 (52.2)	1 (2.2)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	46 (100.0)
마을버스 기사	0 0.0	1 (4.2)	23 (95.8)	0 0.0	0 0.0	0 0.0	24 (100.0)

- 근무시간과 휴게시간을 조사하였음. 전체 응답자의 1일 평균 근무시간은 9.61시간으로, 초과근로를 포함한 주당 평균 실제 근무시간은 41.9시간으로 조사되었음. 또한, 식사시간을 포함한 1일 평균 휴게시간은 3.55시간으로 조사되었음.
- 직종별로 보면, 근무시간에서 경비, 마을버스 기사, 배달기사, 청소, 요양보호사 순으로 길게 나타났으며, 휴게시간은 경비, 배달기사, 마을버스 기사, 청소, 요양보호사의 순서로 길게 나타났음. 배달기사의 휴게시간이 근무시간에 비해 긴 것은 업무를 할당받는데 필요한 대기시간이 포함된 것으로 보임.
- 사업장 규모별로 보면, 작은 사업장일수록 근무시간과 휴게시간이 긴 것으로 나타났다. 주당 평균 근무시간을 기준으로 10인 미만 사업장에서 53시간을 넘는 것으로 나타났다. 끝으로, 근무형태와 관련해서는 교대제 근무의 경우 근무시간과 휴게시간이 긴 것으로 조사되었음.

<표 5> 근무시간과 휴게시간

단위: 시간

	일 평균 근무시간		주당 평균 근무시간 (초과근로 포함)		일 평균 휴게시간 (식사시간 포함)	
	성별	여성	5.39	여성	26.8	여성
	남성	10.67	남성	46.0	남성	4.23
직종별	청소	8.10	청소	37.7	청소	1.09
	경비	14.56	경비	55.1	경비	8.35
	배달기사	8.30	배달기사	39.1	배달기사	3.45
	요양보호사	5.12	요양보호사	24.2	요양보호사	0.28
	마을버스 기사	9.15	마을버스 기사	54.2	마을버스 기사	1.40
	연령대	40세 이하	8.53	40세 이하	39.4	40세 이하
	41~50세	8.08	41~50세	40.8	41~50세	1.97
	51~60세	8.05	51~60세	37.1	51~60세	1.86
	61~70세	11.67	61~70세	46.0	61~70세	5.29
	71세 이상	11.73	71세 이상	47.5	71세 이상	6.76
고용 형태	정규직	8.07	정규직	37.4	정규직	1.04
	무기계약직	8.50	무기계약직	40.0	무기계약직	1.25
	기간제	10.31	기간제	48.4	기간제	3.86
	(초단)시간제	5.15	(초단)시간제	25.9	(초단)시간제	1.67
	하청/용역/파견	14.04	하청/용역/파견	48.0	하청/용역/파견	8.27
	일용근로	8.00	일용근로	34.0	일용근로	1.00
	특수고용	8.40	특수고용	39.4	특수고용	3.38
사업장 규모	1~4명	12.53	1~4명	53.1	1~4명	6.19
	5~9명	13.52	5~9명	53.4	5~9명	7.20
	10~29명	9.16	10~29명	44.1	10~29명	3.69
	30~49명	7.60	30~49명	39.1	30~49명	0.92
	50~99명	7.89	50~99명	32.7	50~99명	1.06
	100~299명	3.50	100~299명	17.5	100~299명	0.00
	300명 이상	8.33	300명 이상	37.7	300명 이상	1.50
	잘모름/해당안됨	7.96	잘모름/해당안됨	34.6	잘모름/해당안됨	3.26
	근무 형태	전일제 근무	7.49	전일제 근무	36.4	전일제 근무
	교대제 근무	13.39	교대제 근무	55.04	교대제 근무	6.88
	부정기적 근무	7.58	부정기적 근무	33.86	부정기적 근무	3.3
	전체	9.61	전체	41.9	전체	3.55

- 현재 일자리에서 법정 퇴직금(퇴직연금)을 수령할 수 있는지에 대해 조사하였음. 전체 응답자의 77.6%(267명)는 퇴직연금을 받을 수 있다고 응답한 반면, 18.6%(64명)은 받을 수 없다고 응답했음.
- 직종별로 보면, 청소, 경비, 요양보호사, 마을버스 기사 직종에서 각각 94.6%(105명), 88.8%(87명), 95.7%(45명), 96.3%(26명)이 퇴직연금을 수령가능하다고 응답하였음. 반면, 배달기사 직종에서는 86.9%(53명)가 퇴직연금 수령이 불가능하다고 응답하였음.
- 고용형태별로 보면, 정규직의 93.8%(83명), 기간제의 90.8%(99명), 하청/용역/파견의 92.9%(52명)가 퇴직연금을 받을 수 있다고 응답하였음. 반면 특수고용의 90.2%(46명)는 퇴직연금을 받을 수 없다고 응답하였음. 이 역시 직종에 따라 퇴직연금 수령이 크게 차이를 보이는 사실을 반영한 것으로 볼 수 있음.

<표 6> 법정 퇴직금 수혜 여부

단위: 명, %

		받을 수 있음	받을 수 없음	잘 모름	합계
직종별	청소	105 (94.6)	2 (1.8)	1 (0.9)	111 (100.0)
	경비	87 (88.8)	7 (7.1)	4 (4.1)	98 (100.0)
	배달기사	1 (1.6)	53 (86.9)	7 (11.5)	61 (100.0)
	요양보호사	45 (95.7)	2 (4.3)	0 (0.0)	47 (100.0)
	마을버스 기사	26 (96.3)	0 (0.0)	1 (3.7)	27 (100.0)
고용 형태별	정규직	83 (98.8)	0 (0.0)	1 (1.2)	84 (100.0)
	무기계약직	6 (75.0)	2 (25.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	99 (90.8)	7 (6.4)	3 (2.8)	109 (100.0)
	(초단) 시간제	19 (73.1)	5 (19.2)	2 (7.7)	26 (100.0)
	하청/용역/ 파견	52 (92.9)	2 (3.6)	2 (3.6)	56 (100.0)
	일용근로	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)

	특수고용	0 (0.0)	46 (90.2)	5 (9.8)	51 (100.0)
전체		267 (77.6)	64 (18.6)	13 (3.8)	344 (100.0)

- 현재 직장에서 연차휴가 사용 가능여부에 대해 조사하였음. 전체 응답자의 70.8%(233명)은 현재 직장에서 연차휴가를 사용가능하다고 응답하였음. 또한, 연차휴가를 사용할 수 있다고 답변한 응답자들의 경우, 사용가능한 연차휴가 일수는 평균 13.6일로, 실제 사용했던 연차휴가는 6.6일로 나타나 실제 사용 비율은 48.5%로 채 절반 이하를 사용하는 것으로 조사되었음.
- 직종별로는 청소, 경비, 마을버스 기사의 직종에서 연차휴가를 사용가능하다는 응답비율이 각각 98.1%, 89.4%, 100.0%로 매우 높게 나타났음. 다만 이들 직종에서 실제 연차휴가를 활용한 비율은 경비 54.4%, 청소 46.0%, 마을버스 기사 34.8% 순으로 나타났음.
- 하지만, 배달기사와 요양보호사의 경우 연차휴가를 사용할 수 없다고 응답한 비율이 각각 98.4%(60명), 55.8%(24명)로 나타나 연차휴가를 사용할 수 있는 비율이 절반 이하인 것으로 나타났음.
- 고용형태별로 보면, 정규직, 무기계약직, 기간제, 하청/용역/과건의 고용형태에서 연차휴가를 사용가능한 비율이 높게 나타난 반면, (초단)시간제, 일용근로, 특수고용 응답자들의 경우 연차휴가를 사용할 수 없다는 비율이 높게 나타났음.

<표 7> 연차휴가 사용 가능 여부

단위: 명, %

구분		없음	있음	사용 가능	실제 사용	사용비율	합계
				일수(A)	일수(B)	(B/A)	
직종	청소	2 (1.9)	104 (98.1)	16.1	7.4	46.0%	106 (100.0)
	경비	10 (10.6)	84 (89.4)	10.3	5.6	54.4%	94 (100.0)
	배달기사	60 (98.4)	1 (1.6)	-	-	-	61 (100.0)

	요양보호사	24 (55.8)	19 (44.2)	16.7	16.0	95.8%	43 (100.0)
	마을버스 기사	0 (0.0)	22 (100.0)	13.5	4.7	34.8%	22 (100.0)
고용 형태	정규직	2 (2.4)	82 (97.6)	16.9	7.6	45.0%	84 (100.0)
	무기계약직	2 (25.0)	6 (75.0)	15.0	10.0	66.7%	8 (100.0)
	기간제	15 (15.3)	83 (84.7)	11.2	6.1	54.5%	98 (100.0)
	(초단) 시간제	19 (76.0)	6 (24.0)	-	-	-	25 (100.0)
	하청/용역/ 파견	5 (8.9)	51 (91.1)	10.7	4.9	45.8%	56 (100.0)
	일용근로	2 (100.0)	0 (0.0)	-	-	-	2 (100.0)
	특수고용	51 (100.0)	0 (0.0)	-	-	-	51 (100.0)
전체		96 (29.2)	233 (70.8)	13.6	6.6	48.5%	329 (100.0)

- 현재 직장에서 아플 때 자유롭게 연차나 병가를 사용할 수 있는가에 대해 조사하였음. 전체 응답자의 76.5%(215명)는 연차나 병가 사용이 (비교적) 자유롭다고 답변하였음.
- 직종별로 보면, 청소, 경비, 배달기사, 마을버스 기사 등의 직종에서는 연차나 병가의 사용에 있어 비교적 자유롭다고 응답한 반면, 요양 보호사의 경우 자유롭지 않다는 답변이 66.7%(22명)로 자유롭다는 의견 33.0%(11명)보다 높게 나타났음.
- 고용형태별로 보면, 정규직의 경우 연차나 병가 사용이 자유로운 비율이 92.5%(74명)에 달했음. 반면, (초단)시간제 응답자의 경우 연차나 병가 사용이 자유롭지 못하다는 응답이 47.1%(8명)로 비교적 높게 조사되었음.

<표 8> 아플 때 연차나 병가 사용 가능 여부

단위: 명, %

		매우 그런 편	그런 편	그렇지 않은 편	전혀 그렇지 않음	합계
직종별	청소	39 (38.2)	54 (52.9)	5 (4.9)	1 (1.0)	102 (100.0)
	경비	30 (39.0)	27 (35.1)	7 (9.1)	11 (14.3)	77 (100.0)
	배달기사	16 (36.4)	16 (36.4)	4 (9.1)	8 (18.2)	44 (100.0)
	요양 보호사	4 (12.1)	7 (21.2)	12 (36.4)	10 (30.3)	33 (100.0)
	마을버스 기사	14 (63.6)	5 (22.7)	1 (4.5)	2 (9.1)	22 (100.0)
	고용 형태별	정규직	39 (48.8)	35 (43.8)	2 (2.5)	1 (1.3)
무기 계약직		1 (14.3)	4 (57.1)	0 (0.0)	2 (28.6)	7 (100.0)
기간제		33 (38.4)	32 (37.2)	11 (12.8)	9 (10.5)	86 (100.0)
(초단) 시간제		3 (17.6)	6 (35.3)	4 (23.5)	4 (23.5)	17 (100.0)
하청/용역 /파견		13 (26.5)	21 (42.9)	7 (14.3)	7 (14.3)	49 (100.0)
일용근로		1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	2 (100.0)
특수고용		12 (35.3)	11 (32.4)	4 (11.8)	7 (20.6)	34 (100.0)
전체		103 (36.7)	112 (39.9)	29 (10.3)	32 (11.4)	281 (100.0)

- 현재 일자리에서 시간외 수당을 받을 수 있는가와 관련하여 전체 응답자의 55.9%(186명)가 현재 일자리에서 가능하다고 응답한 반면, 33.6%(112명)은 가능하지 않다고 응답했음.
- 직종별로 보면, 청소, 요양보호사, 마을버스 기사 직종에서 각각 78.4%(87명), 73.2%(30명), 88.9%(24명)가 현재 일자리에서 시간외 수당을 받을 수 있다고 응답하여 비교적 높은 비율을 보였음. 상대적으로 경비 직종에서는 35.5%(33명)가 시간외 수당을 받을 수 없다고 응답했으며, 배달기사 직종에서는 이 비율이

88.5%(54명)로 상당히 높았음.

- 고용형태별로 보면, 정규직과 무기계약직에서 각각 95.2%(79명), 무기계약직의 87.5%(7명)가 현재 일자리에서 시간외 수당을 받을 수 있다고 응답하였음. 기간제, (초단)시간제, 하청/용역/파견의 경우 시간외 수당을 받을 수 없다는 비율이 상대적으로 높았음. 특히, 특수고용의 94.1%(48명)가 시간외 수당을 받을 수 없다고 응답하여 큰 대조를 보였음.

<표 9> 시간외 수당 가능 여부

단위: 명, %

		받을 수 있음	받을 수 없음	잘 모름	합계
직종별	청소	87 (78.4)	16 (14.4)	5 (4.5)	111 (100.0)
	경비	40 (43.0)	33 (35.5)	20 (21.5)	93 (100.0)
	배달기사	2 (3.3)	54 (88.5)	5 (8.2)	61 (100.0)
	요양보호사	30 (73.2)	7 (17.1)	4 (9.8)	41 (100.0)
	마을버스 기사	24 (88.9)	2 (7.4)	1 (3.7)	27 (100.0)
고용 형태별	정규직	79 (95.2)	2 (2.4)	2 (2.4)	83 (100.0)
	무기계약직	7 (87.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	57 (54.3)	36 (34.3)	12 (11.4)	105 (100.0)
	(초단) 시간제	12 (48.0)	9 (36.0)	4 (16.0)	25 (100.0)
	하청/용역/ 파견	27 (50.0)	14 (25.9)	13 (24.1)	54 (100.0)
	일용근로	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	0 (0.0)	48 (94.1)	3 (5.9)	51 (100.0)
전체	186 (55.9)	112 (33.6)	35 (10.5)	333 (100.0)	

2) 4대 사회보험 가입(사회안전망)

- 전체 응답자들의 4대 보험 가입여부를 조사하였음. 먼저 국민연금에 대한 가입여부와 관련하여 전체 응답자들의 58.0%(188명)만이 국민연금에 가입했다고 응답했으며, 33.3%(108명)은 가입되지 않았다고 응답하였음.
- 직종별로 보면, 청소 직종의 경우 전체 응답자의 91.0%(101명), 마을버스 기사 85.2%(23명), 요양보호사 직종의 70.6%(24명)이 국민연금에 가입한 것으로 나타나 해당 직종에서 국민연금 가입률이 높은 것으로 조사되었음. 반면, 경비 직종의 52.3%(46명), 배달기사의 65.6%(40명)에서 국민연금을 가입하지 않은 것으로 조사되었음.
- 고용형태별로 볼 때, 정규직의 경우 전체의 98.9%(83명)가 국민연금에 가입했다고 응답했으나, 다른 고용형태의 경우 상대적으로 낮은 비율을 보였음. 무기계약직의 경우 87.5%(7명), 기간제의 경우 55.4%(56명), 하청/용역/파견의 경우 56.0%(28명) 등이었음. 또한, (초단)시간제 응답자의 경우 국민연금에 가입되지 않은 비율이 54.5%(12명)로, 가입한 비율에 비해 높게 나타났음.

<표 10> 4대 보험 가입여부 - 국민연금

단위: 명, %

		가입됨	가입안됨	잘 모름	합계
직종별	청소	101 (91.0)	9 (8.1)	1 (0.9)	111 (100.0)
	경비	32 (36.4)	46 (52.3)	10 (11.4)	88 (100.0)
	배달기사	5 (8.2)	40 (65.6)	16 (26.2)	61 (100.0)
	요양보호사	24 (70.6)	9 (26.5)	1 (2.9)	34 (100.0)
	마을버스 기사	23 (85.2)	4 (14.8)	0 (0.0)	27 (100.0)
고용 형태별	정규직	83 (98.8)	1 (1.2)	0 (0.0)	84 (100.0)
	무기계약직	7 (87.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	56 (55.4)	44 (43.6)	1 (1.0)	101 (100.0)
	(초단)	8	12	2	22

	시간제	(36.4)	(54.5)	(9.1)	(100.0)
	하청/용역/ 파견	28 (56.0)	13 (26.0)	9 (18.0)	50 (100.0)
	일용근로	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	2 (3.9)	35 (68.6)	14 (27.5)	51 (100.0)
전체		188 (58.0)	108 (33.3)	24 (7.4)	324 (100.0)

- 건강보험 가입여부와 관련하여, 전체 응답자의 81.5%(282명)가 가입했다고 답변했으나, 가입하지 않았다고 답변한 응답자도 12.7%(44명)에 달했음.
- 직종별로 보면, 청소 직종의 경우 97.3%(108명)에서 건강보험에 가입했다고 답변하였으며, 이와 유사하게 경비 직종 87.6%(85명), 요양보호사 97.9%(46명), 마을버스 기사 100.0%(27명) 등 해당 직종에서 건강보험 가입률이 높게 나타났음. 반면, 배달기사의 경우 57.5%(35명)가 건강보험에 가입하지 않았다고 응답하였음.
- 고용형태별로 볼 때, 정규직, 무기계약직, 기간제의 경우 각각 98.9%(86명), 100.0%(8명), 93.5%(101명) 등 건강보험 가입비율이 높았으나, 특수고용의 경우 가입되지 않은 비율이 60.8%(31명)로 높게 나타났음.

<표 11> 4대 보험 가입여부 - 건강보험

단위: 명, %

		가입됨	가입안됨	잘 모름	합계
성별	여성	58 (87.9)	5 (7.6)	3 (4.5)	66 (100.0)
	남성	221 (79.8)	39 (14.1)	17 (6.1)	277 (100.0)
직종별	청소	108 (97.3)	2 (1.8)	1 (0.9)	111 (100.0)
	경비	85 (87.6)	6 (6.2)	6 (6.2)	97 (100.0)
	배달기사	13 (21.3)	35 (57.4)	13 (21.3)	61 (100.0)
	요양보호사	46 (97.9)	1 (2.1)	0 (0.0)	47 (100.0)
	마을버스 기사	27 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
연령대별	40세 이하	28	21	9	58

		(48.3)	(36.2)	(15.5)	(100.0)
	41~50세	43 (70.5)	14 (23.0)	4 (6.6)	61 (100.0)
	51~60세	83 (96.5)	1 (1.2)	2 (2.3)	86 (100.0)
	61~70세	93 (93.0)	3 (3.0)	4 (4.0)	100 (100.0)
	71세 이상	33 (84.6)	5 (12.8)	1 (2.6)	39 (100.0)
고용 형태별	정규직	86 (98.9)	1 (1.1)	0 (0.0)	87 (100.0)
	무기계약직	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	101 (93.5)	6 (5.6)	1 (0.9)	108 (100.0)
	(초단) 시간제	20 (76.9)	4 (15.4)	2 (7.7)	26 (100.0)
	하청/용역/ 파견	50 (89.3)	1 (1.8)	5 (8.9)	56 (100.0)
	일용근로	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	9 (17.6)	31 (60.8)	11 (21.6)	51 (100.0)
전체	282 (81.5)	44 (12.7)	20 (5.8)	346 (100.0)	

- 고용보험 가입여부와 관련하여, 전체 응답자의 68.7%(230명)이 가입했다고 답변했으나, 가입하지 않은 비율도 24.2%(81명)에 달했음.
- 직종별로 보면, 청소 직종의 경우 97.3%(104명)에서 고용보험에 가입했다고 답변하였으며, 이와 유사하게 요양보호사 92.9%(39명), 마을버스 기사 100.0%(27명) 등 해당 직종에서 가입률이 높게 나타났음. 반면, 경비직종에서 30.8%(28명), 그리고 배달기사의 72.1%(44명)이 고용보험에 가입되지 않았다고 응답하였음.
- 고용형태별로 볼 때, 정규직의 경우 전체의 98.9%(86명)가 고용보험에 가입했다고 응답했으나, 다른 고용형태의 경우 상대적으로 낮은 비율을 보였음. 기간제 응답자의 25.0%(26명), (초단)시간제 응답자의 30.4%(7명), 그리고 특수고용 응답자의 76.5%(39명)가 고용보험에 가입하지 않았다고 응답했음.

<표 12> 4대 보험 가입여부 - 고용보험

단위: 명, %

		가입됨	가입안됨	잘 모름	합계
직종별	청소	104 (93.7)	6 (5.4)	1 (0.9)	111 (100.0)
	경비	53 (58.2)	28 (30.8)	10 (11.0)	91 (100.0)
	배달기사	4 (6.6)	44 (72.1)	13 (21.3)	61 (100.0)
	요양보호사	39 (92.9)	3 (7.1)	0 (0.0)	42 (100.0)
	마을버스 기사	27 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
고용 형태별	정규직	86 (98.9)	1 (1.1)	0 (0.0)	87 (100.0)
	무기계약직	7 (87.5)	0 (0.0)	1 (12.5)	8 (100.0)
	기간제	77 (74.0)	26 (25.0)	1 (1.0)	104 (100.0)
	(초단 시간제	14 (60.9)	7 (30.4)	2 (8.7)	23 (100.0)
	하청/용역/ 파견	39 (72.2)	6 (11.1)	9 (16.7)	54 (100.0)
	일용근로	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	2 (3.9)	39 (76.5)	10 (19.6)	51 (100.0)
전체	230 (68.7)	81 (24.2)	24 (7.2)	335 (100.0)	

- 산재보험 가입여부와 관련하여, 전체 응답자의 79.9%(270명)가 가입되어 있는 것으로 나타났으나, 가입되어 있지 않은 비율도 12.7%(43명)에 달했음.
- 직종별로 보면, 청소 직종의 경우 전체 응답자의 91.0%(101명), 요양보호사 직종의 93.2%(41명), 마을버스 기사의 96.3%(26명)이 산재보험에 가입되어 있는 것으로 나타나 상대적으로 해당 직종의 가입률이 높게 나타났음. 반면, 경비 직종과 배달기사 직종에서 산재보험에 가입하지 않은 비율이 각각 27.2%(25명), 11.5%(7명)로 상대적으로 높게 나타났음. 다만, 배달기사의 경우 다른 4대 보험에 비해 산재보험의 가입률이 상대적으로 높게 나타났음.

- 고용형태별로 볼 때, 정규직의 경우 전체의 98.9(87명)가 산재보험에 가입했다고 응답했음. 반면, 기간제의 24.5%(26명), 하청/용역/파견의 11.5%(6명) 해당 고용 형태에서 산재보험 미가입 비율이 상대적으로 높았음. 특수고용 형태의 경우 산재보험의 가입비율은 다른 보험에 비해 높게 나타났는데, 이는 배달기사 직종의 특성과 관련되는 것으로 볼 수 있음.

<표 13> 4대 보험 가입여부 - 산재보험

단위: 명, %

		가입됨	가입안됨	잘 모름	합계
직종별	청소	101 (91.0)	8 (7.2)	2 (1.8)	111 (100.0)
	경비	54 (58.7)	25 (27.2)	13 (14.1)	92 (100.0)
	배달기사	45 (73.8)	7 (11.5)	9 (14.8)	61 (100.0)
	요양보호사	41 (93.2)	2 (4.5)	1 (2.3)	44 (100.0)
	마을버스 기사	26 (96.3)	1 (3.7)	0 (0.0)	27 (100.0)
고용 형태별	정규직	87 (98.9)	1 (1.1)	0 (0.0)	88 (100.0)
	무기계약직	8 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	77 (72.6)	26 (24.5)	3 (2.8)	106 (100.0)
	(초단) 시간제	18 (75.0)	4 (16.7)	2 (8.3)	24 (100.0)
	하청/용역/ 파견	34 (65.4)	6 (11.5)	12 (23.1)	52 (100.0)
	일용근로	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	40 (78.4)	4 (7.8)	7 (13.7)	51 (100.0)
전체	270 (79.9)	43 (12.7)	25 (7.4)	338 (100.0)	

3) 코로나19와 일자리 변화

○ 지난 한해 가장 우려되었던 점으로 코로나19 감염이라고 답변한 응답자가 전체의 50.6%(162명)으로 가장 높게 나타났음. 다음으로 소득감소가 22.5%(72명), 실직이 17.2(55명) 순이었음. 거의 모든 인구학적 특성에 있어 코로나 19 감염이 가장 큰 우려사안이었던 데 반해, 직종별로는 배달기사와 마을버스기사, 고용형태별로는 특수고용 응답자에서 소득감소가 가장 큰 우려사안으로 답변되었음. 기타 의견으로는 교통사고 등 사고에 대한 걱정(5명), 과로(1명), 스트레스 및 폭언(2명) 등이 있었음.

<표 14> 작년 한해 가장 우려되었던 점

단위: 명, %

		코로나19 감염	실직	소득감소	기타	합계
직종별	청소	67 (60.4)	12 (10.8)	14 (12.6)	9 (8.1)	111 (100.0)
	경비	44 (51.8)	26 (30.6)	5 (5.9)	10 (11.8)	85 (100.0)
	배달기사	13 (21.3)	5 (8.2)	34 (55.7)	9 (14.8)	61 (100.0)
	요양보호사	29 (64.4)	8 (17.8)	5 (11.1)	3 (6.7)	45 (100.0)
	마을버스 기사	6 (25.0)	4 (16.7)	14 (58.3)	0 (0.0)	24 (100.0)
고용 형태별	정규직	58 (74.4)	8 (10.3)	9 (11.5)	3 (3.8)	78 (100.0)
	무기계약직	5 (62.5)	1 (12.5)	2 (25.0)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	48 (46.6)	22 (21.4)	23 (22.3)	10 (9.7)	103 (100.0)
	(초단)시간제	13 (50.0)	5 (19.2)	2 (7.7)	2 (7.7)	26 (100.0)
	하청/용역/파견	26 (46.4)	14 (25.0)	2 (3.6)	7 (12.5)	56 (100.0)
	일용근로	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	8 (15.7)	5 (9.8)	29 (56.9)	9 (17.6)	51 (100.0)
전체		162 (50.6)	55 (17.2)	72 (22.5)	31 (9.7)	320 (100.0)

- 현재 직장이 코로나19 감염으로부터 안전하다고 생각하는지를 물었음. 이에 대해 응답자들은 대체로 긍정적으로 생각하고 있는 것으로 나타남. 전체 응답자의 41.7%(145명)은 ‘(매우)안전하다’고 답변하여 ‘(전혀)안전하지 않다’의 27.3%(95명)에 비해 높게 나타났음.
- 하지만, 주요 특성별로 보면 다른 해석이 가능함. 직종별로는 배달기사, 마을버스 기사의 직종에서 ‘(전혀)안전하지 않다’는 답변이 ‘(매우)안전하다’는 응답에 비해 높게 나타났음. 요양보호사 직종의 경우도 안전하지 않다는 답변이 32.7%(16명)로 다소 높게 나타났음. 대면 서비스를 하는 직종의 특성이 반영된 것으로 해석 가능함.
- 연령별로 보면, 50세 미만의 저연령 응답자에서 안전하지 않다는 응답의 비율이 높았으며, 고용형태별로는 특수고용의 66.7%(34명), (초단)시간제의 46.2%(12명)가 안전하지 않다고 답변하여 안전하다는 응답보다 높게 나타났음.

<표 15> 코로나19 감염에 대한 현재 직장의 안전함

단위: 명, %

		매우 안전	안전	보통	안전하지 않음	전혀 안전하지 않음	합계
직종별	청소	17 (15.6)	42 (38.5)	35 (32.1)	11 (10.1)	4 (3.7)	109 (100.0)
	경비	13 (13.1)	35 (35.4)	36 (36.4)	12 (12.1)	3 (3.0)	99 (100.0)
	배달기사	2 (3.3)	4 (6.6)	17 (27.9)	25 (41.0)	13 (21.3)	61 (100.0)
	요양보호사	8 (16.3)	16 (32.7)	9 (18.4)	13 (26.5)	3 (6.1)	49 (100.0)
	마을버스 기사	0 (0.0)	6 (22.2)	10 (37.0)	8 (29.6)	3 (11.1)	27 (100.0)
고용 형태별	정규직	19 (22.1)	36 (41.9)	19 (22.1)	8 (9.3)	4 (4.7)	86 (100.0)
	무기 계약직	2 (25.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	6 (5.5)	32 (29.1)	50 (45.5)	16 (14.5)	6 (5.5)	110 (100.0)
	(초단) 시간제	2 (7.7)	7 (26.9)	5 (19.2)	8 (30.8)	4 (15.4)	26 (100.0)
	하청/용역/파견	9	20	16	11	2	58

		(15.5)	(34.5)	(27.6)	(19.0)	(3.4)	(100.0)
	일용근로	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	2 (3.9)	3 (5.9)	12 (23.5)	24 (47.1)	10 (19.6)	51 (100.0)
전체		41 (11.8)	104 (29.9)	108 (31.0)	69 (19.8)	26 (7.5)	348 (100.0)

- 코로나19 사태에 대해 얼마나 많은 불안감을 느끼는가에 대한 질문에 조사대상 응답자들은 대체로 불안감이 없거나, 있어도 심각하지 않다고 답변한 비율이 상대적으로 높게 나타났음. 즉, 전체 응답자의 53.7%(187명)이 ‘불안감을 느끼나 심각하지 않다’고 답변했으며, 11.2%(39명)는 ‘불안감이 없다’고 답변하였음.
- 직종별로 보면, 마을버스 기사 직종에서 70.4%(19명)가 ‘불안감이 (매우)심각하다’고 답변하여, ‘불안감이 없거나, 있어도 심각하지 않다’고 답변한 29.6%(8명)에 비해 높게 나타났으며, 요양보호사와 배달 기사 직종의 경우도 ‘불안감이 (매우) 심각하다’는 답변이 비교적 높게 나타났음. 고용형태별로 보면 특수고용 응답자에서 상대적으로 높게 나타났음.

<표 16> 코로나19 사태에 대한 불안감

단위: 명, %

		불안감 매우 심각	불안감 심각	불안하나, 심각하지 않음	불안감 없음	합계
성별	여성	10 (14.9)	16 (23.9)	37 (55.2)	4 (6.0)	67 (100.0)
	남성	25 (9.0)	70 (25.3)	147 (53.1)	35 (12.6)	277 (100.0)
직종별	청소	8 (7.2)	24 (21.6)	70 (63.1)	7 (6.3)	111 (100.0)
	경비	4 (4.0)	16 (16.2)	52 (52.5)	27 (27.3)	99 (100.0)
	배달기사	7 (11.5)	21 (34.4)	31 (50.8)	2 (3.3)	61 (100.0)
	요양 보호사	10 (20.4)	13 (26.5)	24 (49.0)	2 (4.1)	49 (100.0)
	마을버스 기사	6 (22.2)	13 (48.1)	7 (25.9)	1 (3.7)	27 (100.0)
	연령대	40세 이하	5	15	33	5

		(8.6)	(25.9)	(56.9)	(8.6)	(100.0)
	41~50세	9 (14.3)	25 (39.7)	27 (42.9)	2 (3.2)	63 (100.0)
	51~60세	7 (8.3)	17 (20.2)	57 (67.9)	3 (3.6)	84 (100.0)
	61~70세	12 (11.7)	23 (22.3)	49 (47.6)	19 (18.4)	103 (100.0)
	71세 이상	2 (5.1)	7 (17.9)	20 (51.3)	10 (25.6)	39 (100.0)
고용 형태별	정규직	8 (9.3)	22 (25.6)	52 (60.5)	4 (4.7)	86 (100.0)
	무기 계약직	0 (0.0)	0 (0.0)	7 (87.5)	1 (12.5)	8 (100.0)
	기간제 (초단) 시간제	11 (10.0)	31 (28.2)	59 (53.6)	9 (8.2)	110 (100.0)
	하청/용역 /파견	3 (5.3)	8 (14.0)	24 (42.1)	22 (38.6)	57 (100.0)
	일용근로	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	6 (11.8)	19 (37.3)	26 (51.0)	0 (0.0)	51 (100.0)
	전체	35 (10.1)	87 (25.0)	187 (53.7)	39 (11.2)	348 (100.0)

- 임금(소득), 노동시간, 업무강도 등 코로나19로 인해 주요한 노동조건이 어떻게 변화했는지 물었음. 응답자들은 위 3항목에 대해 ‘변화 없다’는 응답이 모두 가장 높았으나, 문항별로 차이를 보였음. 임금(소득)에 대해서는 (매우) 줄었다는 답변이 20.8%로, (매우) 늘었다는 답변 9.0%에 비해 높게 나타나, 임금 감소 경향이 확인되었음. 이와 유사하게 노동시간 역시 (매우) 줄었다고 응답한 비율이 17.9%로 (매우) 늘었다는 답변 9.5%에 비해 높게 나타났음. 반면, 업무강도 역시 (매우) 늘었다는 답변 27.1%로 나타나 (매우) 줄었다는 답변 8.6%보다 더 높게 나타났음.

<그림 42> 코로나19로 인한 노동조건 변화



- 코로나19로 인한 노동조건 변화를 특성별로 비교 분석하기 위해 문항별 응답을 100점 만점으로 환산하였음.(중간값=50)
- 직종별로 보면, 청소 직종의 경우 임금(소득)이 늘었다는 의견이 상대적으로 높은 반면, 마을버스 기사들의 경우 임금(소득)의 감소 의견이 상당히 크게 나타났음. 노동시간과 관련해서는 배달기사의 노동시간이 증가한 반면, 요양보호사의 경우 노동시간이 감소했다는 의견이 크게 나타났음. 업무강도의 경우도 배달기사 직종에서 그 증가폭이 가장 크게 나타났음.
- 고용형태별로 보면, 정규직의 경우 임금(소득)에서 오히려 증가했다는 의견이 우세했으며, 노동시간과 업무강도에서는 감소했다는 의견이 다른 고용형태에 비해 가장 크게 나타났음. 임금(소득)의 감소했다는 의견이 강하게 나타난 고용형태는 무기계약직이었으며, 노동시간과 업무강도의 증가에 대한 의견이 제일 명확하게 드러난

고용형태는 특수고용이었음. 이 역시 배달기사-특수고용의 직종 효과에서 기인한 것으로 판단할 수 있음.

<표 17> 코로나19로 인한 노동조건의 변화(100점 만점; 중간값=50)

구분		임금(소득)	노동시간	업무강도
직종별	청소	52.3	46.8	54.8
	경비	47.9	50.8	55.1
	배달기사	40.6	51.6	60.2
	요양보호사	42.0	39.9	54.3
	마을버스 기사	30.6	44.2	56.7
고용 형태별	정규직	54.7	42.4	48.2
	무기계약직	37.5	50.0	56.3
	기간제	41.6	49.1	60.3
	(초단)시간제	44.2	45.0	59.0
	하청/용역/파견	48.2	49.5	51.9
	일용근로	25.0	37.5	50.0
	특수고용	41.2	52.9	62.3
전체		45.9	47.7	55.9

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 (매우) 늘었다는 의견임

- 현재 직장에서 코로나19로 인하여 경험했던 부당한 대우에 대해서 조사하였음. ‘연차휴가 사용 강요’, ‘무급 휴업/휴가/휴직 강요’, ‘권고사직, 해고 또는 계약해지’, ‘임금 삭감’, ‘가족 돌봄휴가 사용 불허’, ‘연장근무 등 정당한 보상 거부’ 등 6개 항목에 대한 질문 중 임금 삭감을 경험했다는 비율이 8.0%(28명)으로 가장 높게 나타났다. 그 외, ‘연장근무 등 정당한 보상 거부’, ‘연차휴가 사용 강요’의 순이었음.
- 직종별로 볼 때, 청소 직종의 경우는 전 항목에서 응답비율이 낮게 나왔으며, 이는 청소 직종의 다수가 고용형태에서 정규직인 특성과 관련되는 것으로 이해될 수 있음. 직종별로 가장 많이 응답한 부당 대우 항목으로는, 경비 직종의 경우 ‘연차 휴가 사용 강요’가, 배달 기사 직종의 경우 ‘연장 근무 등 정당한 보상 거부’와 ‘임금 삭감’이, 요양보호사 직종의 경우 ‘임금 삭감’과 ‘무급 휴업/휴가/휴직 강요’ 등으로 조사되었음.

<표 18> 코로나19로 인한 부당 경험 여부(직종별)

단위: 명, %

	청소	경비	배달기사	요양 보호사	마을버스 기사
연차휴가 사용 강요	2 (1.8)	11 (10.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
무급 휴업(휴가, 휴직) 강요	1 (0.9)	1 (1.0)	0 (0.0)	5 (10.2)	1 (3.7)
권고사직, 해고 또는 계약해지	0 (0.0)	1 (1.0)	5 (8.2)	7 (14.3)	0 (0.0)
임금 삭감	3 (2.7)	5 (5.0)	9 (14.8)	9 (18.4)	2 (7.4)
가족 돌봄휴가 사용 불허	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	1 (2.0)	1 (3.7)
연장근무 등 정당한 보상 거부	1 (0.9)	0 (0.0)	11 (18.0)	2 (4.1)	2 (7.4)
합계	112 (100.0)	101 (100.0)	61 (100.0)	49 (100.0)	27 (100.0)

주) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

- 고용형태별로 볼 때, 정규직의 부당 대우 경험은 많지 않은 것으로 나타났음. 기간제와 (초단)시간제 응답자의 경우 '임금 삭감'이 가장 많이 경험한 부당 대우 항목으로 조사되었음. 한편 하청/용역/파견의 경우는 '연차휴가 사용 강요'가, 특수고용의 경우는 '연장근무 등 정당한 보상 거부'로 나타났음.

<표 19> 코로나19로 인한 부당 경험 여부(고용형태별)

단위: 명, %

	정규직	무기 계약직	기간제	(초단) 시간제	하청/ 용역/ 파견	일용 근로	특수 고용
연차휴가 사용 강요	1 (1.1)	0 (0.0)	3 (2.7)	0 (0.0)	9 (15.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
무급 휴업(휴가, 휴직) 강요	0 (0.0)	1 (12.5)	3 (2.7)	3 (11.5)	1 (1.7)	8 (0.0)	0 (0.0)
권고사직, 해고 또는 계약해지	0 (0.0)	1 (12.5)	3 (2.7)	2 (7.7)	1 (1.7)	13 (0.0)	4 (7.8)

임금 삭감	1 (1.1)	1 (12.5)	8 (7.2)	4 (15.4)	3 (5.1)	28 (0.0)	9 (17.6)
가족 돌봄휴가 사용 불허	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.0)	0 (2.0)
연장근무 등 정당한 보상 거부	1 (1.1)	1 (12.5)	1 (0.9)	1 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	10 (19.6)
합계	88 (100.0)	8 (100.0)	111 (100.0)	26 (100.0)	59 (100.0)	2 (100.0)	51 (100.0)

주) 괄호 안의 비율(%)은 전체 응답자 중 관련 문항에 대해 경험 있음을 선택한 응답자의 비율임.

- 코로나19 감염예방을 위해 마스크, 손소독제 등의 장비 구입을 할 때 그 비용을 누가 부담하는지에 대해 조사하였음. 전체 응답자의 40.5%(142명)는 본인이 전액 부담한다고 답변하였음. 회사가 전액 부담한다고 답변한 비율은 30.5%(107명)에 지나지 않았음. 본인과 회사가 같이 부담한다고 답변한 비율은 23.9%(84명)로 나타났다.
- 직종별로 보면, 뚜렷한 차이를 보였는데, 청소 직종을 보면, 회사가 전액을 부담하는 비율이 63.1%(70명)로 가장 높는데 반해, 배달기사의 경우 85.2%(52명)가 본인이 전액 부담하는 것으로 나타났다. 한편, 경비 직종의 경우 본인이 전액을 부담하는 비율 42.0%(42명), 회사와 본인이 공동 부담하는 비율 33.0%(33명) 순으로 나타났으며, 이와 유사하게 요양보호사 역시 본인과 회사의 공동부담 42.9%(21명), 본인 전액 부담 32.7%(16명) 순으로 나타났다.
- 고용형태별로 보면, 정규직의 경우 회사가 전액 부담하는 비율이 71.3%(62명)으로 가장 높게 나타나, 다른 고용형태와분명한 차이를 보였음. 특수고용의 경우, 90.2%(46명)가 본인이 전액 부담한다고 응답하였으며, 기간제 역시 해당 응답이 48.2%(53명)로 가장 높게 나타났다. 하청/용역/파견, (초단)시간제 응답자의 경우도 본인 전액 부담과 본인 및 회사 공동 부담 비율이 높게 나타나 정규직에 비해 본인의 부담 비율을 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

<표 20> 코로나19 감염 예방을 위한 마스크, 손소독제 등 구입 부담 주제

단위: 명, %

		회사 전액 부담	본인 전액 부담	회사+ 본인 부담	정부 등 외부지원	기타	합계
직종	청소	70 (63.1)	25 (22.5)	16 (14.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	111 (100.0)
	경비	18 (18.0)	42 (42.0)	33 (33.0)	3 (3.0)	4 (4.0)	100 (100.0)
	배달기사	3 (4.9)	52 (85.2)	3 (4.9)	3 (4.9)	8 (13.1)	61 (100.0)
	요양 보호사	4 (8.2)	16 (32.7)	21 (42.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	49 (100.0)
	마을버스 기사	10 (37.0)	6 (22.2)	11 (40.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	27 (100.0)
고용 형태	정규직	62 (71.3)	5 (5.7)	20 (23.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	87 (100.0)
	무기 계약직	2 (25.0)	3 (37.5)	2 (25.0)	1 (12.5)	3 (37.5)	8 (100.0)
	기간제	29 (26.4)	53 (48.2)	23 (20.9)	2 (1.8)	3 (2.7)	110 (100.0)
	(초단) 시간제	3 (11.5)	10 (38.5)	10 (38.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	26 (100.0)
	하청/용역 /파견	9 (15.3)	22 (37.3)	24 (40.7)	1 (1.7)	0 (0.0)	59 (100.0)
	일용근로	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	1 (2.0)	46 (90.2)	3 (5.9)	1 (2.0)	0 (0.0)	51 (100.0)
전체	107 (30.5)	142 (40.5)	84 (23.9)	6 (1.7)	12 (3.4)	351 (100.0)	

○ 코로나19 감염 예방을 위해 마스크, 손소독제 등을 구입하는 데 있어 본인이 부분 혹은 전부를 부담한다고 답변한 230명을 대상으로, 그러한 장비를 구입하는데 있어 얼마나 큰 경제적 부담을 느끼는지에 대해 조사하였음. 해당 문항에 대한 응답자 230명 전체로 보면, 경제적으로 ‘(전혀)부담되지 않는다’고 응답한 비율이 25.7%(59명)로 ‘부담이 (매우)크다’고 답변한 비율 23.9%(55명)와 비슷한 결과를 보였음.

○ 직종별로 보면, 경제적으로 (전혀)부담되지 않는다고 답변한 비율이 높은 직종은

경비, 마을버스 기사로 나타난 반면, 배달기사, 요양보호사의 직종은 경제적 부담이 (매우) 크다는 비율이 더 높게 나타났음.

- 고용형태별로 보면, 정규직, 하청/용역/과건 등의 고용형태에서 경제적으로 (전혀) 부담되지 않는다고 답변한 비율이 높았던 반면, 무기계약직, (초단)시간제, 그리고 특수고용의 경우 경제적 부담이 (매우) 크다는 비율이 더 높게 나타났음.

<표 21> 코로나19 감염 예방을 위한 마스크, 손소독제 등의 경제적 부담

단위: 명, %

		매우 크다	크다	보통	별로 부담안됨	전혀 부담안됨	합계
성별	여성	4 (7.5)	18 (34.0)	28 (52.8)	2 (3.8)	1 (1.9)	53 (100.0)
	남성	5 (2.9)	27 (15.5)	88 (50.6)	38 (21.8)	16 (9.2)	174 (100.0)
직종별	청소	2 (5.0)	3 (7.5)	30 (75.0)	4 (10.0)	1 (2.5)	40 (100.0)
	경비	1 (1.3)	10 (12.7)	34 (43.0)	20 (25.3)	14 (17.7)	79 (100.0)
	배달기사	3 (5.7)	17 (32.1)	26 (49.1)	6 (11.3)	1 (1.9)	53 (100.0)
	요양 보호사	3 (7.5)	15 (37.5)	18 (45.0)	3 (7.5)	1 (2.5)	40 (100.0)
	마을버스 기사	0 (0.0)	1 (5.9)	7 (41.2)	9 (52.9)	0 (0.0)	17 (100.0)
	연령대	40세 이하	3 (7.7)	13 (33.3)	17 (43.6)	5 (12.8)	1 (2.6)
41~50세		0 (0.0)	6 (16.7)	23 (63.9)	7 (19.4)	0 (0.0)	36 (100.0)
51~60세		3 (7.0)	7 (16.3)	25 (58.1)	6 (14.0)	2 (4.7)	43 (100.0)
61~70세		1 (1.3)	18 (22.8)	37 (46.8)	15 (19.0)	8 (10.1)	79 (100.0)
71세 이상		2 (6.3)	2 (6.3)	14 (43.8)	8 (25.0)	6 (18.8)	32 (100.0)
고용 형태별	정규직	1 (4.0)	2 (8.0)	13 (52.0)	6 (24.0)	3 (12.0)	25 (100.0)
	무기 계약직	0 (0.0)	3 (60.0)	2 (40.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (100.0)
	기간제	2 (2.5)	10 (12.7)	53 (67.1)	13 (16.5)	1 (1.3)	79 (100.0)

	(초단) 시간제	2 (11.1)	8 (44.4)	7 (38.9)	1 (5.6)	0 (0.0)	18 (100.0)
	하청/용역/파견	2 (4.2)	7 (14.6)	14 (29.2)	13 (27.1)	12 (25.0)	48 (100.0)
	일용근로	0 (0.0)	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)
	특수고용	2 (4.3)	15 (31.9)	23 (48.9)	6 (12.8)	1 (2.1)	47 (100.0)
전체		9 (3.9)	46 (20.0)	116 (50.4)	42 (18.3)	17 (7.4)	230 (100.0)

○ 코로나19로 인해 소득이 감소하여 가족 등 지인으로부터 돈을 빌린 적이 있는가와 관련하여 전체 응답자의 10.5%(36명)가 해당 경험이 있다고 답변하였음. 이들이 빌린 평균 금액은 1,157만원으로 조사되었음. 불가피한 채무적 상황을 맞이했던 경험이 상대적으로 많은 응답자는 직종으로는 배달기사와 마을버스 기사, 고용형태로는 특수고용으로 나타났음.

<표 22> 코로나19로 인해 소득이 감소하여 돈을 빌린 적이 있는지 여부

단위: 명, %

		없음	있음	빌린 금액(만원)	합계
직종	청소	102 (94.4)	6 (5.6)	1,767	108 (100.0)
	경비	91 (94.8)	5 (5.2)	900	96 (100.0)
	배달기사	45 (73.8)	16 (26.2)	1,304	61 (100.0)
	요양보호사	45 (93.8)	3 (6.3)	100	48 (100.0)
	마을버스 기사	21 (77.8)	6 (22.2)	1,038	27 (100.0)
고용 형태	정규직	81 (96.4)	3 (3.6)	1,100	84 (100.0)
	무기계약직	4 (50.0)	4 (50.0)	550	8 (100.0)
	기간제	99 (91.7)	9 (8.3)	1,316	108 (100.0)
	(초단)시간제	22 (84.6)	4 (15.4)	713	26 (100.0)

	하청/용역/파견	52 (92.9)	4 (7.1)	300	56 (100.0)
	일용근로	0 0.0	2 (100.0)	3,000	2 (100.0)
	특수고용	41 (80.4)	10 (19.6)	1,400	51 (100.0)
	전체	306 (89.5)	36 (10.5)	1,157	342 (100.0)

4) 코로나19 정부 지원 효과 및 정책 수요

- 코로나19로 인해 정부의 지원대책 중 혜택을 받은 것이 있는지에 대해 조사하였음. 전체 응답자의 대부분에 해당하는 84.0%(304명)는 ‘재난지원금’을 수령했다고 답변하였음. 혜택을 받아 본 정부대책이 없다는 응답자를 제외할 때, 재난지원금을 제외하고 다른 정부의 지원대책에 혜택을 받아본 응답자는 7.4%에 그치는 것으로 나타남.

<표 23> 혜택 받은 바 있는 정부 지원 대책(중복응답 허용)

단위: 명

	중복응답		
	빈도	비율	케이스 퍼센트
재난지원금	304	84.0%	88.1%
긴급고용안정지원금(특고, 프리랜서 등)	15	4.1%	4.3%
요양보호사 지원금	4	1.1%	1.2%
아동돌봄쿠폰	3	0.8%	0.9%
생활안정금(취약계층 무급휴직자)	1	0.3%	0.3%
기타	4	1.1%	1.2%
없음	31	8.6%	9.0%
가족돌봄비용 긴급지원금	0	0.0%	0.0%
합계	362	100.0%	104.9%

○ 코로나19 관련 정부 지원대책이 도움이 되었는가에 대한 질문에 전체 응답자의 49.2%(162명)가 정부 지원대책에 대해 ‘(매우) 도움되었다’고 답변한 반면, ‘(전혀) 도움되지 않았다’고 답변한 비율은 22.5%(348명)로 나타났다. 각 특성별로 보아도 거의 모든 특성변수에서 긍정적인 답변이 높았으나, 고용형태 별로 보았을 때, (초단) 시간제와 하청/용역/파견 응답자의 경우 ‘(전혀) 도움되지 않았다’라고 답변한 비율이 각각 41.7%(10명)와 42.3%(22명)로 나타나 ‘(매우) 도움되었다’라고 응답한 비율보다 높게 나타났다.

<표 24> 코로나 19 정부 지원대책의 도움 여부

단위: 명, %

		매우 도움됨	도움됨	보통	도움안됨	전혀 도움안됨	합계
직종별	청소	19 (17.9)	32 (30.2)	41 (38.7)	12 (11.3)	2 (1.9)	106 (100.0)
	경비	14 (15.2)	27 (29.3)	18 (19.6)	21 (22.8)	12 (13.0)	92 (100.0)
	배달기사	13 (22.4)	16 (27.6)	14 (24.1)	11 (19.0)	4 (6.9)	58 (100.0)
	요양보호 사	8 (18.2)	18 (40.9)	9 (20.5)	8 (18.2)	1 (2.3)	44 (100.0)
	마을버스 기사	6 (23.1)	7 (26.9)	10 (38.5)	3 (11.5)	0 (0.0)	26 (100.0)
고용 형태별	정규직	13 (15.3)	31 (36.5)	32 (37.6)	7 (8.2)	2 (2.4)	85 (100.0)
	무기계약 직	2 (25.0)	0 (0.0)	5 (62.5)	1 (12.5)	0 (0.0)	8 (100.0)
	기간제	25 (24.5)	33 (32.4)	25 (24.5)	15 (14.7)	4 (3.9)	102 (100.0)
	(초단) 시간제	2 (8.3)	7 (29.2)	5 (20.8)	8 (33.3)	2 (8.3)	24 (100.0)
	하청/용역 /파견	6 (11.5)	12 (23.1)	12 (23.1)	14 (26.9)	8 (15.4)	52 (100.0)
	일용근로	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (100.0)
	특수고용	12 (25.0)	15 (31.3)	10 (20.8)	8 (16.7)	3 (6.3)	48 (100.0)
전체	60 (18.2)	102 (31.0)	93 (28.3)	55 (16.7)	19 (5.8)	329 (100.0)	

- 코로나19와 같은 사회적 재난 시 우선적으로 필요한 지원에 대한 질문과 관련하여 응답자들은 ‘일이 줄어도 고용유지 및 이를 위한 한시적 생계지원’을 가장 많이 지지하였음. 그 외에, ‘급여수준 개선’, ‘위험수당 지급’, ‘마스크, 손소독제 등 개인보호 장구 지원’, ‘맞춤형 건강진단 및 비용 지원’ 순으로 나타났음.

<표 25> 우선적으로 필요한 지원(중복응답 허용)

단위: 명

	중복응답			1순위 응답	
	빈도	비율	케이스 퍼센트	빈도	비율
일이 줄어도 고용유지(한시적 생계지원)	140	22.6%	41.4%	80	23.7%
급여수준 개선	116	18.7%	34.3%	74	21.9%
위험수당 지급	109	17.6%	32.2%	43	12.7%
개인보호 장구 지원(마스크, 손소독제 등)	88	14.2%	26.0%	65	19.2%
맞춤형 건강진단 및 비용 지원	77	12.4%	22.8%	36	10.7%
전국민 고용보험도입으로 실업급여 확대	43	6.9%	12.7%	21	6.2%
밀접접촉으로 인한 자가 격리 기간 공가 허용	36	5.8%	10.7%	13	3.8%
기타	11	1.8%	3.3%	6	1.8%
합계	620	100.0%	183.4%	338	100.0%

- 지원대책에 대한 특성별 수요를 파악하기 위해 각 지원대책별 1순위 응답을 기준으로 직종별 응답을 비교하였음. 청소 직종의 경우 ‘일이 줄어도 고용유지 및 이를 위한 한시적 생계대책’, ‘마스크, 손소독제 등 개인보호 장구 지원’의 순서였으며, 경비 직종에서는 ‘일이 줄어도 고용유지 및 이를 위한 한시적 생계대책’에 대한 응답비율이 높았음.
- 배달기사는 ‘급여수준 개선’과 ‘마스크, 손소독제 등 개인보호 장구 지원’을 우선적 지원대책으로 답변하였음. 요양보호사는 ‘일이 줄어도 고용유지 및 이를 위한 한시적 생계대책’, ‘위험수당 지급’의 순서로 답변하였으며, 마을버스 기사들의 경우 ‘급여수준 개선’과 ‘맞춤형 건강진단 및 비용지원’을 필요한 지원대책으로 답변하였음.

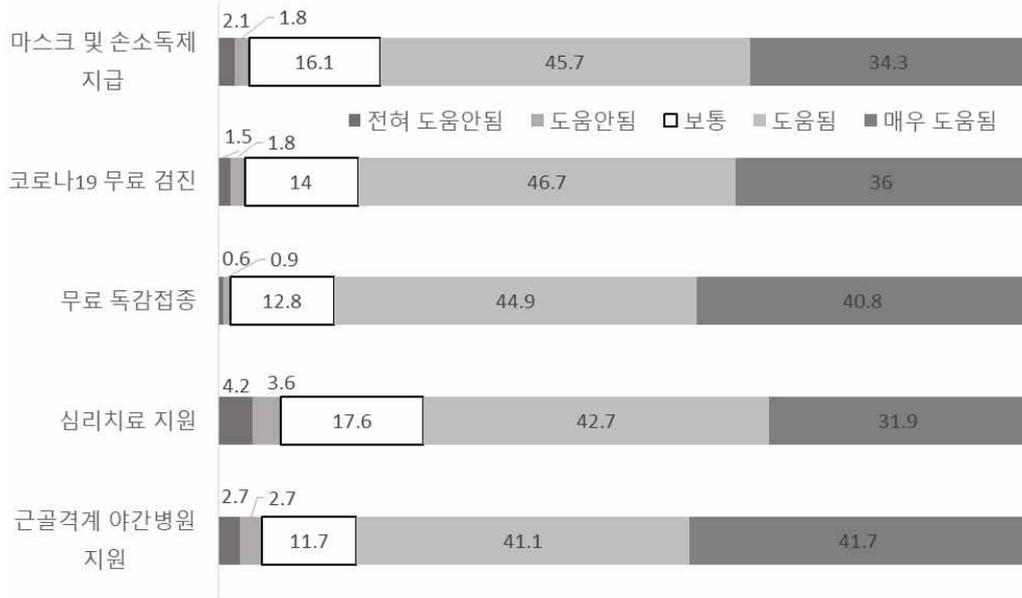
<표 26> 우선적으로 필요한 지원(직종별 - 1순위 응답 기준)

단위: 명, %

	직종별					전체
	청소	경비	배달 기사	요양 보호사	마을버스 기사	
개인보호 장구 지원(마스크, 손소독제 등)	29 (27.4)	13 (13.8)	12 (19.7)	6 (12.2)	4 (15.4)	64 (19.0)
맞춤형 건강진단 및 비용지원	13 (12.3)	8 (8.5)	4 (6.6)	4 (8.2)	6 (23.1)	35 (10.4)
급여수준 개선	16 (15.1)	13 (13.8)	25 (41.0)	9 (18.4)	11 (42.3)	74 (22.0)
위험수당 지급	9 (8.5)	9 (9.6)	14 (23.0)	10 (20.4)	1 (3.8)	43 (12.8)
전국민 고용보험도입으로 실업급여 확대	5 (4.7)	6 (6.4)	3 (4.9)	7 (14.3)	0 0.0	21 (6.3)
일이 줄어도 고용유지(한시적 생계지원)	33 (31.1)	31 (33.0)	0 0.0	12 (24.5)	4 (15.4)	80 (23.8)
밀접접촉으로 인한 자가 격리 기간 공가 허용	1 (0.9)	10 (10.6)	1 (1.6)	1 (2.0)	0 0.0	13 (3.9)
기타	0 0.0	4 (4.3)	2 (3.3)	0 0.0	0 0.0	6 (1.8)
합계	106 (100.0)	94 (100.0)	61 (100.0)	49 (100.0)	26 (100.0)	336 (100.0)

- 필수노동자를 보호 및 지원하기 위한 대책의 효과성에 대한 응답자의 인식을 조사 하였음. ‘마스크 및 손소독제 지급’, ‘코로나19 무료 검진’, ‘무료 독감접종’, ‘심리치료 지원’ 및 ‘근골격계 야간병원 지원’에 대하여 응답자들은 대체로 그 효과성에 상당히 공감하고 있었음. 5개의 지원대책 중 응답자들의 ‘(매우) 도움된다’고 답변한 비율이 높은 지원대책은 ‘무료 독감접종’(84.2%), ‘코로나19 무료검진’(79.4%), ‘근골격계 야간병원 지원’(77.4%) 순으로 나타났음.
- 예시로 제시된 5개 대책 외에 자유롭게 제안된 필요 대책으로는 ‘젠더적 특성을 고려한 안전한 휴가공간의 확대’, ‘화학약품대비 장구류 지원’, ‘경비업무의 경우 직고용 지원 확대’, ‘경비업무의 명료화’ 등이 제안되었음.

<그림 43> 필수노동자 보호 및 지원 대책의 효과성(단위: %)



- 각 지원대책에 대한 특성별 지지도를 확인하기 위해 100점 만점으로 환산하여 비교하였음. 직종별로 보면, 청소, 요양보호사, 마을버스 기사 직종 등에서 지원대책의 효과성을 더 많이 인식하고 있는 것으로 나타남. 연령별로는 41~60세의 연령대에서, 고용형태로 보면, 정규직과 (초단)시간제 응답자에서 지원대책에 대한 필요성 인식이 높게 나타났음.
- 이는 달리 생각해보면, 본 조사연구에서 차별적인 직종별, 고용형태별 특징을 가지는 배달기사-특수고용-40세 이하의 계층의 경우, 열악한 노동조건에도 불구하고 기존의 대책에 대한 필요성 공감도가 상대적으로 낮다는 것은 정책수요자에 적합한 정책개발과 제시의 필요성을 제시하는 것이라 할 수 있음.

<표 27> 필수노동자 보호 및 지원 대책의 효과성(100점 만점; 중간값=50)

구분		마스크 및 손소독제 지원	코로나19 무료 검진	무료 독감접종	심리치료 지원	근골격계 야간병원 지원
성별	여성	80.5	82.9	81.3	78.2	81.5
	남성	76.2	77.3	80.9	72.4	78.8
직종	청소	84.6	82.2	86.3	79.0	82.3
	경비	70.4	71.2	74.2	66.6	74.7
	배달기사	70.5	74.2	77.0	65.6	77.9
	요양보호사	82.1	85.0	84.4	78.9	79.8
	마을버스 기사	76.9	86.1	87.0	86.1	83.3
연령	40세 이하	72.4	72.4	77.2	65.1	77.2
	41~50세	81.1	85.7	86.5	82.8	85.1
	51~60세	83.3	83.6	86.1	75.3	78.8
	61~70세	73.8	76.5	77.8	73.8	77.8
	71세 이상	73.0	70.6	75.7	68.4	77.3
고용 형태	정규직	89.9	86.9	88.4	82.1	83.3
	무기계약직	71.9	81.3	78.1	81.3	65.6
	기간제	75.9	78.6	81.9	76.2	80.4
	(초단)시간제	81.7	84.6	82.7	74.0	81.7
	하청/용역/파견	67.1	67.9	72.3	63.2	74.1
	일용근로	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5
	특수고용	69.6	72.5	77.5	65.7	77.9
전체		77.1	78.5	81.1	73.7	79.1

주) 5점 척도 분석결과를 100점 만점으로 환산한 결과이며(중간값 = 50), 점수가 높을수록 (매우) 높았다는 의견임

3. 소결(마포구 정책 제언)

- 실태조사 결과에 기반한 5개 직종의 근로실태 및 코로나19 감염(재난) 상황의 일자리 변화 및 정책 수요를 정리하면 다음과 같음.
 - 첫째, 코로나19로 인하여 “소득이 감소한 필수노동자는 5명 중 1명 꼴”임. 직종으로는 마을버스 기사, 임금이 감소가 가장 두드러짐. 고용형태별로는 정규직보다 무기계약직과 비정규직(특수고용) 형태에서 임금감소가 뚜렷함.
 - 둘째, 노동시간의 감소도 5명 중 1명꼴로 나타났음. 다만, 배달기사의 노동시간은 증가한 것으로 나타났음. 요양보호사(시간제근로)와 특수고용형태 직종의 경우 노동시간의 감소가 직접적으로 소득의 감소로 연결된다는 점에 주목할 필요가 있음.
 - 셋째, 업무강도와 관련해서는 4명 중 1명꼴로 업무강도가 증가함. 업무강도는 5개 모든 직종에서 증가했고, 특히 배달기사, 마을버스기사, 경비 등에서의 증가 경향이 두드러짐. 고용형태상으로는 정규직을 제외한 비정규직(특수고용포함)에서 업무강도의 증가가 심하게 나타남.
 - 넷째, 코로나19처럼 감염병 확산과 관련한 직장 내 안전, 불안감과 관련해서, ‘배달기사’, ‘마을버스 기사’, ‘요양보호사’가 불안감을 특히 느끼고 있고, 필수노동자 4명 중 1명꼴로 ‘직장이 안전하지 않다’고 느끼고 있음.
- 이상을 종합하면, 코로나19 감염확산과 같은 재난 상황에서 경제적 영향을 받는 노동자집단의 속성은 ‘비정규직을 비롯한 불안정 고용’의 노동자와 ‘대면 업무’를 담당하는 노동자라고 할 수 있음.
- 이번 코로나19로 인한 정부 대책 중 재난지원금을 제외한 다른 지원 대책은 필수노동자 중에서 10명 중 1명 정도가 혜택을 받을 정도로 지원 대책의 수혜자가 적었음. 그렇지만, 정부 지원 대책의 효과성(도움)에 대해서는 ‘절반(49.2%)’ 가까이 긍정적으로 응답하여, 정부 지원 대책이 적재적소에 적용된다면 필수노동자의 재난 상황 극복에 도움이 될 것이라고 추측할 수 있음.
 - 첫째, 필수노동자에게 필요한 지원책은 ‘일이 줄어도 고용을 유지할 수 있는 한시적 생계지원책’-‘급여수준의 개선’-‘위험수당의 지급’-‘개인보호 장구(마스크, 손소독제)’-‘맞춤형 건강진단 및 비용지원’의 순으로 높게 나타남. 따라서 이러한 지원정책을 ‘선택·집중’하는 대책을 마련하는 것이 필요함.
 - 둘째, 필수노동자의 직종별로 맞춤형 지원책을 강구할 경우, 생활폐기물 수거/청소 직종은 ‘일이 줄어도 고용을 유지할 수 있는 한시적 생계지원’, ‘개인보호 장구(마

스크, 손소독제)’가, 경비노동자는 ‘한시적 생계지원’-‘개인보호장구/급여개선’이, 배달기사는 ‘급여수준 개선’-개인보호 장구, 요양보호사는 ‘한시적 생계지원’과 ‘위협수당 지급’, 마을버스 기사는 ‘급여수준 개선’-‘맞춤형 건강진단 및 비용지원’을 강구해 볼 수 있음.

- 셋째, 필수노동자 보호 대책에 대한 효과성과 관련해서는 ‘무료 독감접종’과 ‘근골격계 야간병원 지원’, ‘코로나19 무료검진’이 높게 나타났음. 이러한 대책은 청소, 요양보호사, 마을버스 기사 직종에서 대책의 효과성이 높을 것으로 응답한 바 지원 대책 마련해서 참조할 필요가 있음.

○ 마포구 필수노동자 보호 및 지원 대책 마련을 위한 계획 수립

(1) 마포구 필수노동자 보호 조례에 대한 정비가 필요함.

○ 현행 ‘서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례(2020.12.31. 시행)’에 따르면 필수노동자의 정의(제2조의 2)는 “근로기준법 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다”라고 규정하고 있음. 근로기준법 제2조에 따른 근로자는 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로서 이 정의만으로는 실질적으로 국민의 생명과 안전을 책임지는 필수업종에 종사하는 노동자를 대상으로 하는 정책을 구현하는데 한계가 있음. 배달기사처럼 근로기준법 상의 근로자가 아닌 특수고용이나 플랫폼, 프리랜서 등은 ‘마포구 조례의 적용 범위를 벗어난 필수노동자’가 될 가능성이 높아, 조례에 따른 지원 사업의 적용을 받지 못하는 역설이 발생할 수 있음. 따라서 필수노동자의 정의는 서울시 조례에서처럼 특수노동자를 포함하는 정의로 바뀌어야 함.

→ “필수노동자란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다”(서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례, 제2조의 2)

(2) 마포구청과 중간지원조직으로서 “마포구노동자종합지원센터”의 연계 사업

○ 성동구청의 필수노동자 지원 조례를 시작으로 중앙정부-서울시 차원의 대책이 계획되거나 수립중임. 따라서 마포구의 지원사업은 중앙정부 및 서울시 차원의 필수

노동자 지원 대책과의 긴밀한 조정과 협력 하에 이뤄져야 하고, 중복성을 피하는 방향에서 마련되어야 할 필요가 있음.

- 필수노동자 지원과 관련한 조직의 구성과 관련하여 마포구 조례는 ‘필수노동자 지원위원회’의 설치를 규정하고 있음. 위원회의 구성과 관련하여 현재는 ‘구의원-관계공무원-전문가’가 핵심임. 위원회의 구성에서 추가적으로 ‘필수노동자를 대표하는 집단’의 이해관계를 어떻게 사업을 비롯한 지원 대책에 반영할 것인가에 대해서 고민이 필요함. 가령, ‘지원위원회 구성에 필수노동자를 대표하는 집단의 참여를 보장’하거나 필수노동자 관련 이해집단의 목소리를 반영할 창구가 마련되어야 함.
- 마포구 지원대책의 수립과 집행과 관련하여 마포구청 ‘내부의 조직자원’만으로는 한계가 있다고 여겨짐. 노동권 전문 담당 공무원이 부재하고, 이러한 전문 인력의 형성이 가장 적절한 대안일 수 있으나 예산과 공무원 정원 등의 현실적 이유로 난망할 것으로 판단됨. 따라서 지자체 차원의 ‘중간지원조직’인 마포구노동자종합지원센터와의 지원 사업 연계를 구상할 필요가 있음. 마포구노동센터는 필수노동자 지원 대책과 관련해서 ①필수노동에 관한 교육, 캠페인, 상담과 권리구제, ②필수노동자에 대한 정책적 지원책(사업개발), 재난 시 대상자별 대응 매뉴얼 개발, ③지역 노동커뮤니티, 자조모임, 소모임 지원사업을 통한 필수노동자에 대한 조직화 지원 사업 등을 통해서 마포구 필수노동자 지원 사업을 보다 효과적으로 전개할 수 있도록 할 수 있음(이철, 2021 “서울노동권익센터”).

(3) 마포구 필수노동자 보호 및 지원 사업 예시

- 마포구 필수노동자 보호 및 지원 사업을 “공통사업”과 직종별 “맞춤형 사업”으로 나누어 접근할 수 있음.
- 이번 실태조사를 근거로 하여 사업을 구상한다면, 공통사업으로는 ‘개인보호장구 지원’, ‘무료 독감 접종’, ‘코로나19 무료검진’ 등이 핵심임. 해당 사업과 관련해서는 성동구를 비롯한 타 지자체의 경험이 존재하므로 기존 사업의 지원대상, 지원방법, 시행일정 등을 벤치마킹하고, 마포구청의 역량(예산 등)을 감안하여 전개할 수 있을 것임.
- 한시적 생계지원과 관련하여서는 보다 면밀하고 신중한 접근이 필요함. ‘지원대상’과 ‘자격요건’ 그리고 ‘지원 범위’에 대한 타당성과 공정성 등이 제대로 파악하여야 사업의 정당성과 효과성이 확보될 것임. 다만, 한시적 생계지원은 코로나19와 같은

재난 상황으로 인하여 실업의 위기에 직면한 대상자를 기준으로 할 수 있을 것이고, 지원 방식과 관련해서는 현금 이외에도 다양한 방식이 존재 할 수 있음(가령, 코로나19 감염 확산으로 위기를 맞고 있는 자영업자 등 지역 내 경제활성화를 위한 ‘마포구 사랑상품권’ 등을 활용하여 노동자-자영업자가 윈-윈하는 방안도 고려해 볼 수 있음).

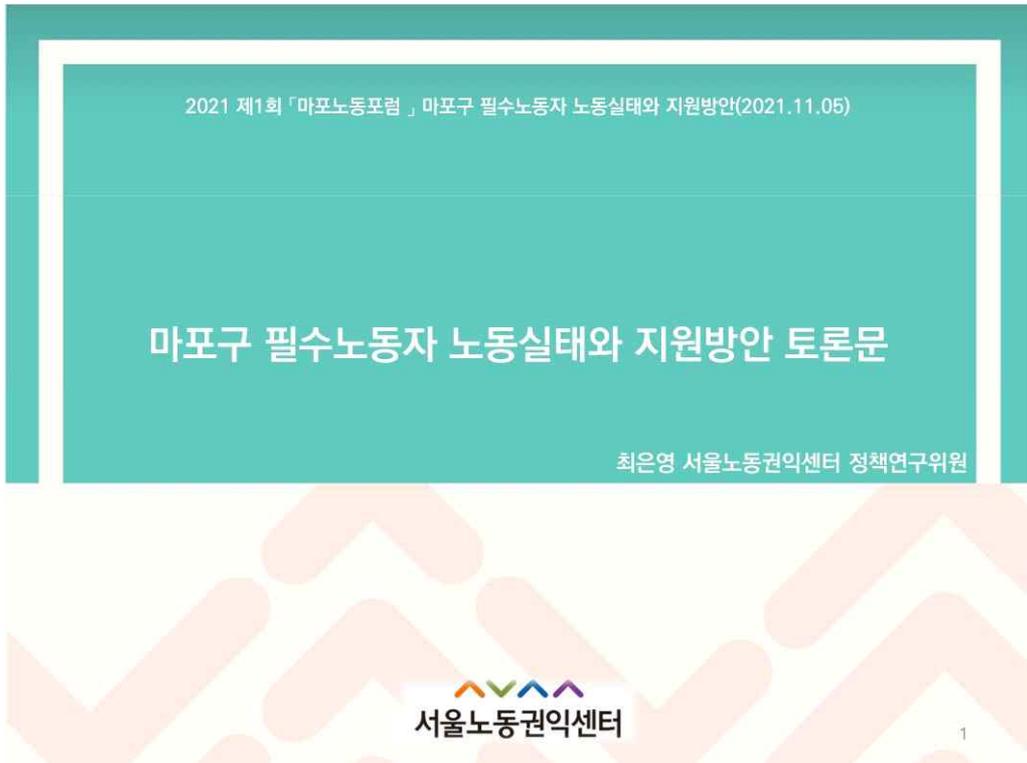
- 필수업종별 ‘맞춤형 지원’과 관련해서는 해당 업종(직종)의 노동 특성을 특히 감안할 필요가 있음. 이번 실태조사에 근거해 볼 때, ‘생활폐기물 수거/청소-근골격계 야간병원 지원’, ‘마을버스 기사-맞춤형 건강진단 및 비용지원’, ‘요양보호사-위험수당 지급’ 등이 검토의 대상이 될 수 있음.

<마포구 필수노동자 보호 및 지원을 위한 사업 구상(안)>

	생활폐기물수거/ 청소	경비	배달기사	요양보호사	마을버스기사
맞춤형 지원	근골격계 야간병원 지원			위험수당 지급	맞춤형 건강진단 및 비용지원
		심리상담 지원			
공통	개인보호 장구 지원(마스크, 손소독제 지급)				
	무료 독감 접종				
	코로나19 무료 검진				
	한시적 생계지원				

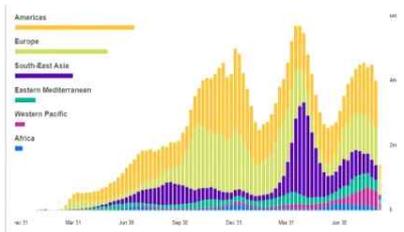
토론문 1. 마포구 필수노동자 실태조사와 지원방안

최은영(서울노동권익센터 정책연구위원)



필수노동자

- 코로나19와 같은 재난상황에서도 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회의 기능 유지를 위해 필수 업무를 수행하는 노동자
- 감염병 위험에서도 일상과 생존의 존속을 위해 대면 노동을 하는 노동자
- 사회·경제적 지위에서 취약한 위치에 있는 노동자



<세계 코로나19 전염병의 확산>



<USA Virginia>



<한국 서울 성동구>

출처: World Health Organization, covid19.who.int_confirmed cases per week (2021.09.16.)
<https://www.communityaccessnetwork.org/a-thank-you-to-essential-workers/>
<https://www.sd.go.kr/>

국제기구에서 바라본 필수노동자

- ILO - 'Frontline worker'(최전방 노동자)
 - 원격으로 업무를 수행할 수 없는 필수 서비스를 제공하는 직업 종사자
- OECD - 'Key worker'(핵심 노동자)
 - 사회기능 및 경제활동의 유지에 핵심적인 산업에 종사하는 노동자
- Amnesty - 'Essential worker'(필수 노동자)
 - 코로나19 펜데믹 상황에서 필수적인 공공서비스를 제공하는 종사자

<국제기구의 필수노동자>

ILO	OECD	Amnesty
- 보건 의료 및 사회복지 종사자 (간호사, 의사, 사회복지, 요양, 돌봄, 청소 종사자)	- 병원업 종사자 (보건 의료 보조인 포함)	- 보건 의료 서비스 종사자 (의사, 간호사, 구급차 운전기사, 병원 행정직원 등)
- 운수 및 교통	- 식품 소매 종사자 (식품 가공 종사자 포함)	- 식품 공급자 (식료품점, 배달 서비스업 종사자)
- 음식 및 식료품업	- 소매업 종사자	- 긴급한 공공서비스 종사자 (대중교통 종사자, 환경미화원 등)
- 제조업, 도소매업 종사자	- 건물 관리인	
- 필수적인 공공서비스 종사자 (전기, 수도, 통신 서비스 종사자)	- 농업 종사자	
	- 트럭 기사	

출처: OECD(2020), Knabe, T., & Carrión-Crespo, C.R.(2019), Amnesty International(2020)

중앙정부 지원 필수노동자

- 재난(코로나19 확산) 상황에서 국민의 **생명·안전 및 사회기능유지**를 위해 **대면서비스**를 중단없이 수행하는 노동자
- 방역과 치료를 담당하는 **보건·의료 종사자**, 영양과 육아를 담당하는 **돌봄 종사자**, **배달업 종사자**, **환경미화원**, **제조, 물류, 운송, 건설, 통신 등 다양한 영역**에서 대면 노동을 할 수밖에 없는 노동자



출처: 코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책, 관계부처 합동(2020.12)

「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률안」

(2021년 4월 의결 주요 내용)

- ① “필수업무”를 재난이 발생한 경우에도 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회의 기능을 유지하기 위하여 필요한 업무로서 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 업무로 정의함(안 제2조제2호).
- ② “필수업무 종사자”를 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람으로서 제6조에 따른 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 사람으로 정의함(안 제2조제3호).
- ③ 필수업무 및 종사자의 범위, 지원계획의 수립, 실태조사 및 평가 등에 관한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부 소속으로 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회를 두도록 함(안 제6조 및 제7조).
- ④ 지역별 필수업무 종사자 지원계획 및 주요 정책사항을 심의하기 위하여 시·도 및 시·군·구에 지역위원회를 둘 수 있도록 함(안 제9조 및 제10조).

마포구 필수노동자

➤ 마포구 필수노동자 규모 2만 8천여 명

- 마포구 노동자 수 216,486명의 약 10% 정도 (2021년 고용보험 자료)
- 폐기물 처리, 운송, 청소, 경비, 콜센터, 보건의료 돌봄 업종
 - 쓰레기 수거, 의료폐기물 수거 : 90여 명
 - 버스 운송, 배달 : 4,900여 명
 - 배달, 택배업 : 520여 명
 - 시설관리, 환경미화 : 6,500여명
 - 시설 경비, 아파트 경비 : 3,000여명
 - 콜센터, 텔레마케팅 : 3,900여 명
 - 보건의료, 간호 : 4,050여명
 - 노인돌봄, 아동돌봄, 장애인돌봄 : 5,500여명

자료: 이준영(2021), 국내외 필수노동자 동향과 마포구 현황

「서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」

(2021. 11. 19 의결 주요 내용)

제3조(국가와 지방자치단체의 책무) 국가와 지방자치단체는 필수노동자의 안전 및 건강을 보호하고, 근무환경 및 처우수준을 개선하기 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

제7조(필수노동자지원위원회) 필수노동자 보호 및 지원에 관한 주요 시책을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 필수노동자지원위원회를 둔다.

제10조(필수노동자의 근무환경 개선) ① 국가와 지방자치단체는 필수노동자의 적정 노동 시간 확보 및 근무환경 개선을 위하여 노력하여야 한다. ② 국가와 지방자치단체는 필수노동자의 건강권을 보호하고 근무 선택권을 보장하기 위하여 필요한 지원을 할 수 있고, 사용자는 이를 보호·보장하기 위하여 노력하여야 한다.

마포구 필수노동자 실태조사

➤ 조사대상

- 생활폐기물 수거/청소, 아파트경비원, 배달기사, 요양보호사, 마을버스 기사 총 350명

➤ 주요 조사결과

- 필수노동자 50.6%, 작년 코로나19감염에 대한 우려
- 코로나19로 필수노동자의 임금(소득)은 감소, 노동시간도 감소, 업무강도는 증가
 - ** 경비, 배달기사의 노동시간은 증가
- 코로나19 감염 예방을 위한 물품(마스크 등) 구입 부담은 본인 전액부담이 40.5%
- 재난지원금 제외 정부 지원대책에 혜택을 받아본 필수노동자는 7.4%
- 코로나19 정부 지원대책, 22.5% 도움되지 않아
- 필수노동자의 고용유지, 급여수준 개선, 위험수당 지급이 우선적으로 필요
- 청소, 마을버스 기사-무료 독감접종, 경비, 배달기사-근골격계 야간병원 지원, 요양보호사-코로나19 무료 검진 지원 대책 효과성 높아

자료: 이명규(2021), 마포구 필수노동자 실태조사 및 정책 제언

마포구 필수노동자 지원방안

➤ 재난상황시 필수 업무 대응 체계 마련

- 코로나19와 같은 재난상황시 의료·간호·돌봄 분야 파견 인력 체계 확립 (현장응급의료시스템) - 민간 의료기관과 연계 <마포구 시 기반 응급의료시스템 우선 적용 지자체 선정 2021.05.26>
- 필수노동자 감염 위험 최소화 방안 마련 (백신 우선 접종 및 감염시 치료 비용 전액 지원, 방역 물품 지원-마스크, 장갑 등)

➤ 마포구 필수노동자 근로조건 및 근무환경 개선 사업 추진

- 필수노동자 중 저임금, 비정규직, 장시간 근로자들에 대한 처우 개선 방안 마련
 - 사회적 위험수당 지급, 사업주 재계약 보조금 지급, 작업시간 관리 모니터링 등
- 환경미화원-작업안전물품 지원, 휴게실 시설 개선, 아파트 경비원-정기적 건강검진 실시, 야간병원 지원 배달기사-교통사고 치료비 지원, 요양보호사-위험수당, 노동상담지원, 마을버스기사-인력지원, 예방접종

➤ 마포구 노동자종합지원센터 역할 강화

- 마포구 노동자 종합지원센터에서 마포구 필수노동자 수요를 중심으로 실태조사를 실시하고, 지원방안을 마련하는 역할을 강화 - 마포구 필수노동자들의 핵심 민원 창구 (노동자 수요 반영)
- 필수노동자 및 취약계층 노동자들을 보호·지원하기 위한 행정지원 역할을 강화 (마포구 행정지원)

필수노동자로서 요양보호사의 노동실태 및 이슈

지은정 (서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 플랫폼팀팀장)

○ 마포구 필수노동 실태조사의 유의미한 점

그림자노동으로 여겨졌던 돌봄노동이 코로나19로 인해 수면으로 드러났다. 감염병 예방을 위해 사회적 거리두기가 필수적이지만, 돌봄은 이용자와 거리두기가 가능하지 않은 고밀도 밀착노동이다. 서비스 이용자는 돌봄서비스를 제공받지 못하면 생존을 위협 받거나 삶의 질의 급격한 하락을 경험할 수 있다. 돌봄노동은 감염병 확산에도 불구하고 대면노동을 멈출 수 없는 필수 노동이다.

이러한 상황 속에서 마포구에서 필수노동자를 위한 실태조사를 했다는 것은 그것을 바탕으로 지원 대책 및 방향성을 도출한다는 데 큰 의미가 있으며, 돌봄노동자를 위한 자치구별 지원정책 마련에도 보다 속도를 낼 수 있다는 점에서 유의미하다고 생각한다.

○ 코로나19 시기, 요양보호사 노동실태 피해

코로나19 시기 돌봄노동은 재택근무, 비대면 근무로의 전환이 불가능한 노동형태이다. 밀접 접촉해야 하는 돌봄서비스의 특성으로 감염병 확산에 취약하다는 점에서 심각한 일자리 중단의 양상을 보였고, 특히 방문 돌봄노동자들의 경우, 사회적 거리두기로 인한 고립감과 감염취약계층을 돌보는 업무로 인한 높은 스트레스에 시달렸다.

시설(요양원)의 경우, 건강 위험군의 집합적 거주시설이라는 점에서 감염 위험 공간이 되었고, 재가(방문요양)의 경우, 재가 노동자에게 안전한 환경을 보장하는 지 확진이나 자가 격리된 이용자를 누가 돌볼지 등의 여러 문제에 직면해 왔다. 심지어 어르신과 요양보호사 모두 확진되었을 경우 확진된 이용자를 돌보도록 하는 업무지시도 있었다.

서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터에서 2020년 4월 실시한 코로나19 관련 요양보호사의 실태조사 결과에 따르면, 서울지역 요양보호사 중 ‘갑작스레 일자리 중단 경험’ 이 20.8%였고, 이들 중 ‘10일 이상’ 중단 경험이 70.6%로 노동권을 침해 받은 것으로 나타났다.

또한, 중단 사유를 보면 ‘이용자 또는 가족의 통보’ 가 74.2%로 가장 높게 나타났다. 대대수가 무급으로 대기조치(72.4%) 상태에 놓여있었다. 코로나19가 확산된 시점에서 마스크 등 방역 물품 지원이 ‘2회 미만’ 인 비율이 81.9%로 상당히 높게 나타나 예방을 위한 적절한 지원이 턱없이 부족했다고 볼 수 있다.

생계위협 요양보호사A	건강권 사각지대 요양보호사B	코호트 격리 요양보호사C
코로나로 갑자기 오전에 돌봐드리던 어르신 집에서 오지말라고 연락이 왔어요. 일자리 중단되니까 수입이 바로 절반으로 줄었어요.	코로나 우리도, 어르신도 모두 불안한데 요양보호사 마스크 지원은 없고 최저시급으로 임금을 받는 우리는 개인 비용으로 마스크 구입하는 게 큰 부담이죠.	요양시설에서 코로나 감염이 확산되어 요양시설에서 격리됨. 시설 내 휴게실이 없어서 쉬지도 못하고 야간에도 이용자에게 돌봄을 제공하였으나 야간수당도 받지 못했음.

○ 코로나19 시기, 요양보호사 건강권 피해 및 지원 사각지대

코로나19 이전에도 요양보호사의 건강권 문제는 심각하였는데, 특히 과체중 이용자, 거동불편 어르신을 시간에 맞춰 체위변경 할 때, 휠체어 등으로 이동지원을 할 때 1명의 요양보호사가 온전히 그 무게를 감당해야하므로 근골격계 질환 심해질 수 밖에 없다. 더욱이 방문요양의 경우 침대에서 휠체어로, 방에서 화장실 등 이동 시 보조기구가 갖춰지지 않은 경우가 많아 더욱 취약한 돌봄 노동환경이다. 이런 현실적인 어려움이 존재하지만, 제도적인 지원이 부족하고 현재 지원정책인 산재 신청이 현실적인 대안이 되지 못하고 있다.

코로나19 이후에는 코호트 격리, 어르신에 의한 코로나19 감염에 대한 피해 사례가 늘고 있으며, 이에 대한 피해 양상도 감염 후유증, 감염 및 치료 과정에서의 직장 내 괴롭힘, 우울증 등 다양하게 나타나고 있다.

서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터는 코로나19 이후, 요양보호사 건강권 피해의 실질적인 지원을 위한 ‘코로나19 요양보호사 산재 신청 지원사업’을 통해 사례 발굴하고, 산재 신청과정 지원 및 권리구제를 통해 돌봄노동자의 실질적인 권리보장을 지원하고자 했다.

그러나 현실적으로 요양보호사의 건강권의 취약성은 (산업재해 제도의 한계에서 비롯되기도 하지만) 산업재해 제도가 아니고서는 요양보호사의 업무상 재해에 대한 제도적 보상이 이루어지지 않는다는 점에서 심화된다.

요양보호사가 업무상 아프거나 다쳤을 때, 일반적으로 고용보장, 휴가보장, 소득보장이 모두 되지 않는다. 산재 인정이 되어야 고용보장, 휴가보장, 소득보장을 모두 받을 수 있다. 그러나 산재 신청 이후 업무상 재해로 입증해야 하는 과정이 개인이 대응하기 어렵거나, 노무사 지원을 통해 신청하더라도 불승인되는 경우가 있다.

코로나 확진 요양보호사A	산재신청 요양보호사B	부당해고 요양보호사C
2주간 병원 입원 시 급여 미지급. 유급병 가 처리 안됨.	코로나로 외부인원 출입불가로 프로그램 직접 수행 및 어르신 들어올리기 작업 부담	진단 받은 후, 사직서 작성 강요받다가 일방 해고

이번 마포구 필수노동자 실태조사에서도 ‘아프면 쉴 권리’가 잘 작동되는지에 대해 결과로 나타났다. 요양보호사의 경우 아플 때 자유롭게 연차나 병가를 사용할 수 있는가에 대해 66.72% 자유롭게 않다는 답변으로 나타났다. 아프면 쉴 권리라는 기본 전제가 작동될 수 없는 노동환경 구조이다.

이런 경우 실업급여 외 요양보호사 산업재해를 보상할 방법이 없다. 질병에 의한 실업급여의 경우도 치료 종결 후 신청할 수 있고 사업주의 승인이 있어야 신청할 수 있다는 점에서 사실상 현실적인 어려움을 갖는다.

○ 요양현장 성희롱 성폭력 실태의 심각함

요양보호사가 겪는 성희롱, 성폭력의 문제 역시 심각하다. 서울시 어르신돌봄 종사자 종합지원센터가 2020년 11월 실시한 요양현장 성희롱·성폭력 피해 조사에 따르면, 성희롱 경험이 있다는 응답이 42.4%이고 이 중 최근 1년 간 피해 경험이 있다고 응답한 요양보호사의 비율이 54.1%였다. 신체적 성희롱(성폭력)보다는 언어적 성희롱(성폭력)이 40.6%로 높게 나타났고, 두 개 유형 이상의 피해를 경험한 비율이 70% 넘게 나타났다. 피해 경험 시, 요양보호사는 이용자에게 직접 거부 의사를 표현하는 등 개인적 차원에서 대응한 경우가 많았다고 조사되었는데, 이는 요양현장 성희롱·성폭력 문제가 노인장기요양보험제도 13년동안 지속되었으나, 이에 대한 마땅한 조치 방법이 없다는 점을 직간접으로 보여준다.

요양보호사가 생각하는 정책 방안을 순위별로 조사한 결과 ‘이용자 인식개선 교육’, ‘보호자 인식개선교육’, ‘보험자인 건강보험공단에서 가해자에게 경고 조치’ 순으로 나타났다는 점만 보더라도 잘 알 수 있다.

○ 사회적 지지와 인정을 통한 안정적 돌봄노동으로

이렇듯 요양노동이 가지는 구조적 취약성은 코로나19라는 재난 상황에서 극명하게 드러났고, 노동권과 건강권, 고용 및 소득, 제도의 사각지대라는 각 영역에서 복합적으로 극대화되었다. 불안정 노동 일자리로 요양노동의 특징은 분명해보이며, 불안정한 일자리로써 안정성을 가진 일자리로 다시 설정되는 것이 필요해 보인다.

“시간제 비정규직에서 월급제로 요양보호사 일자리”

‘시간제 비정규직’ 일자리의 특성은 어르신들의 충분하지 못한 돌봄서비스 전달체계와 동전의 양면이다. 종사자에게 열악한 돌봄환경을 만들고, 어르신 상태나 질환에 따른 맞춤형 돌봄을 제공하지 못한다.

요양보호사의 일자리 개선을 위해서 또한 시민들의 충분한 사회적 돌봄을 위해서 현행 호출형 시간제노동이 아닌 ‘요양보호사 8시간 월급제 일자리’는 확

산되어야 한다. 재가요양보호사 8시간 월급제를 기반으로 하는 공공인프라 확충과 노인장기요양제도 개선이 함께 병행되어야 한다.

재가(방문요양) 요양보호사는 돌보는 어르신이 돌아가시거나 시설에 입소하게 되며, 자동으로 일자리를 잃게 된다. 그렇기 때문에 지속적으로 소속 기관을 이동해야 하고, 장기근속에 대한 경력 인정을 온전히 받지 못한다. 휴업수당 등 요양보호사의 비자발적 실업에 대한 대책 마련이 필요하다.

“요양보호사에 대한 사회적 지원정책 강화”

요양보호사 등 돌봄노동자에 대한 사회적 수요는 높아졌지만, 그 일자리의 환경은 여전히 열악하다. 지자체 및 정부는 필수노동으로써 요양보호사에 대한 적극적인 지원정책을 강화해야 한다. 코로나19 등 감염병으로 인한 일자리 중단 등 소득감소에 대한 대책과 더불어 특히 어르신을 초·밀접하게 돌보는 요양보호사들에게 상시적으로 마스크, 향균티슈 등 감염예방 보호장구를 지속적으로 지원해야 한다.

이번 마포구 필수노동자 실태조사에서도 드러났듯이 전체 돌봄노동자에게 보호장비로써 제공되어야 함에도 불구하고 32.7%가 본인 전액 부담하는 것으로 나타났다. 공백이 없어야 하는 필수노동자라고 하지만, 감염병에 필수 보호장비, 감염병 관리를 위한 사전교육, 방역관리체계가 부재하고 있음이 문제점이다.

또한 이번 마포구 연구결과의 소결-정책제언에서도 언급했듯이, 시간제 비정규직이라는 일자리 특성에 따라서 요양보호사가 필수노동자 보호 및 지원정책에서 소외되지 않도록 해야 한다. 요양보호사는 코로나19 재난 상황 속에서도 감염위험을 감내하면서 초·밀접 대면서비스를 제공하고 있는 필수노동자이다. 그럼에도 불구하고 임금은 조사대상 필수노동자 중에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 그럼에도 불구하고 돌봄노동자들은 어르신 돌봄 현장을 묵묵히 지켜내고 있다.

2020년 9월 마포구청에서는 ‘장기요양요원 처우개선 및 지위향상에 관한 조례’를 제정했다. 그 조례에 근거하여 올해 ‘제3회 마포구 어르신돌봄종사자 어울림

한마당’ 을 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터가 주관하여 진행되고 있으며, 그 행사의 일환으로 ‘마포구가 생각하는 어르신과 종사자를 위한 좋은돌봄이란’ 공모전을 진행했다. 공모전에 참여자의 소감문 일부를 공유하고자 한다.

“무엇보다 마포구에 30여년간 살아온 구민으로서, 그간 마포구가 나를 위해 일한다는 생각을 해본 적이 없는데 이번에 나를 위해 일한다는 생각을 할 수 있는 계기가 됐다.”

“내 작품으로 내가 하는 일의 가치를 알아주는 것 같아서 기뻐다. 어르신들을 모시는 돌봄노동이 쉬운 일이 아닌데, 이런 기회를 통해 위로받고 격려받는 것 같아 기쁘다.”

소감에서도 알 수 있듯이 돌봄노동자들이 바라는 것은 필수노동자로서의 자긍심과 사회적 중요한 일을 수행하고 있다는 격려이다. 중요한 일을 수행하고 있다는 자긍심을 가지고 좋은돌봄을 수행할 수 있도록 필수노동자 지원정책이 더욱 필요한 때이다.

사회 기능을 유지하기 위해 일을 멈출 수 없는 필수노동자인 요양보호사들의 ‘비일비재한 일자리중단’ 에 대한 대안마련, 감염위험을 개인이 감내하지 않도록 ‘방역물품 지원’ (개별노동자에게 직접 배급될 수 있도록 행정정비 필요), ‘재난 상황에 따른 위험수당 지급’ 등과 같은 지원제도가 마포구 내에 마련되기를 바란다.

토론문 3. 이팔형 마포구청 일자리지원과장