

A Study on the Survey of Essential Workers
in Goyang Special City

고양특례시 필수노동자
실태조사 관련 기초연구

김용덕
김은지

A Study on the Survey of Essential Workers in Goyang Special City

고양특례시 필수노동자 실태조사 관련 기초연구

연구책임자

김용덕(고양시정연구원, 시민정책연구실, 연구위원)

공동연구자

김은지(고양시정연구원, 시민정책연구실, 연구위원)

발행일 2022년 7월 31일

저자 김용덕, 김은지

발행인 정원호

발행처 고양시정연구원

주소 10393 경기도 고양시 일산동구 태극로 60 빛마루방송지원센터 11층

전화 031-8073-8341

홈페이지 www.goyang.re.kr

S N S <https://www.facebook.com/goyangre/>

I S B N 979-11-91726-52-7

이 보고서의 내용은 연구자의 개인적인 견해로서, 고양시정연구원의 공식 견해와는 다를 수 있습니다.

해당 보고서는 고양시서체를 사용하여 제작되었습니다.

목 차

요약	i
제1장 서론	1
제1절 연구 배경	3
제2절 연구 목적 및 방법	4
제2장 필수노동자 개념	5
제1절 필수노동자 정의	7
제2절 필수노동자 범위	14
제3장 필수노동자 특징 및 현황	25
제1절 필수노동자 특징	27
제2절 필수노동자 현황	36
제4장 필수노동자 실태조사 및 분석	41
제1절 필수노동자 실태조사 결과 및 분석	43
제2절 필수노동자 정성조사 결과 및 분석	150
제5장 필수노동자 지원 정책 방향	175
제1절 정책 현황	177
제2절 고양특례시 정책 방향	199
제6장 결론 및 정책제언	203

참고문헌	207
부록	209
Abstract	225

표 목차

[표 2-1] 해외 필수노동자 정의	9
[표 2-2] 국내 필수노동자 정의	12
[표 2-3] 해외 필수노동자 범위	16
[표 2-4] 미국 CISA에서 제공하는 필수노동자 16개 직종	19
[표 2-5] 필수노동자 분류	21
[표 2-6] 국내 필수노동자 범위	22
[표 2-7] 본 연구에서 사용한 필수노동자 소분류 및 세분류	23
[표 3-1] 필수노동자 주요 특징	34
[표 3-2] 필수노동자 특징	34
[표 3-3] 정부의 필수노동자 범주	36
[표 3-4] 필수노동자 규모 및 특성	37
[표 3-5] 전국 필수노동자 규모(단위:천명)	38
[표 3-6] 경기도 필수노동자 규모(단위:천명)	39
[표 3-7] 한국노동패널조사 자료를 활용한 고양특례시 필수노동자 규모	40
[표 4-1] 주요 조사 내용	44
[표 4-2] 정량조사 응답자 특성표	45
[표 4-3] IDI 참석자 프로파일	45
[표 4-4] 추가 업무 사례(BASE : 추가 업무 발생자, 단위 : 명, %)	113
[표 4-5] 지원받은 정책(단위 : 명, %)	121
[표 4-6] 고양특례시 지원 정책 의견	126
[표 4-7] 채용 및 계약 방법	151
[표 4-8] 근속연수	151
[표 4-9] 업무 종사자 특성	152
[표 4-10] 임금	154

[표 4-11] 근로 시간	156
[표 4-12] 휴게시간 및 시설	156
[표 4-13] 부정적 경험 방지 대책	158
[표 4-14] 코로나19 영향	159
[표 4-15] 휴가 사용	160
[표 4-16] 코로나19 방역 및 교육	160
[표 4-17] 업무 상 애로사항	162
[표 4-18] 직업의 장기적 발전 전망	163
[표 4-19] 지원 정책 홍보 방안	164
[표 4-20] 건의 사항	164
[표 4-21] 노동조합	166
[표 5-1] 미국 연방 지원정책	180
[표 5-2] 필수노동자 업종 및 세부분야	183
[표 5-3] 필수노동자 총괄대책 및 분야별 대책 내용	184
[표 5-4] 필수노동자 TF 정책과제 및 정부의 필수노동자 지원 사업	187
[표 5-5] 지방자치단체에서 제정한 필수노동자 관련 조례	190
[표 5-6] 광역단체 필수노동자 지원 사업 사례	194
[표 5-7] 기초자치단체 필수노동자 지원 사업 사례	195

그림 목차

[그림 1-1] 연구 수행체계	4
[그림 3-1] 2016-2020년 필수노동자 시간당 임금(vs. 전체 노동자 시간당 임금)	28
[그림 3-2] 2016-2020년 필수노동자 1주 근로시간(vs. 전체 노동자 1주 근로시간)	30
[그림 3-3] 2016-2020년 필수노동자 종사상 지위별 임금 격차	31
[그림 3-4] 2016-2020년 필수노동자 종사상 지위별 근로시간 격차	33
[그림 4-1] 근로계약 체결 회사 (단위 : %, n=221)	46
[그림 4-2] 업종별 근로계약 체결 회사 (단위 : %, n=221)	47
[그림 4-3] 근로계약 형태(단위 : %, n=221)	48
[그림 4-4] 업종별 근로계약 형태(단위 : %, n=221)	49
[그림 4-5] 급여 방식(단위 : %, n=221)	50
[그림 4-6] 업종별 급여 방식(단위 : %, n=221)	51
[그림 4-7] 전체 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)	52
[그림 4-8] 업종별 전체 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)	53
[그림 4-9] 현재 회사의 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)	54
[그림 4-10] 업종별 현재 회사의 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)	55
[그림 4-11] 현재 회사의 노동자 수(단위 : %, n=221)	56
[그림 4-12] 업종별 현재 회사의 노동자 수(단위 : %, n=221)	57
[그림 4-13] 취업 경로(단위 : %, n=221)	58
[그림 4-14] 업종별 취업 경로(단위 : %, n=221)	59
[그림 4-15] 담당 업무 중요성(단위 : %, n=221)	60
[그림 4-16] 대면업무 필요성(단위 : %, n=221)	61
[그림 4-17] 코로나19 감염 가능성(단위 : %, n=221)	62
[그림 4-18] 코로나19 감염에 대한 불안감(단위 : %, n=221)	63
[그림 4-19] 평일 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)	64

[그림 4-20] 업종별 평일 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)	65
[그림 4-21] 주말 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)	66
[그림 4-22] 업종별 주말 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)	67
[그림 4-23] 월평균 개인 소득(단위 : %, n=221)	68
[그림 4-24] 업종별 월평균 개인 소득(단위 : %, n=221)	69
[그림 4-25] 코로나19로 인한 임금 변화(단위 : %, n=221)	70
[그림 4-26] 코로나19로 인한 임금 감소액(단위 : %, n=87)	71
[그림 4-27] 업종별 코로나19로 인한 임금 감소액(단위 : %, n=87)	72
[그림 4-28] 코로나19로 인한 임금 증가액(단위 : %, n=43)	72
[그림 4-29] 업종별 코로나19로 인한 임금 증가액(단위 : %, n=43)	73
[그림 4-30] 휴게시간 보장 정도(단위 : %, n=221)	74
[그림 4-31] 업종별 휴게시간 보장 정도(단위 : %, n=221)	75
[그림 4-32] 휴게시설 설치 여부(단위 : %, n=221)	76
[그림 4-33] 업종별 휴게시설 설치 여부(단위 : %, n=221)	77
[그림 4-34] 휴게시설 위치(단위 : %, n=95)	77
[그림 4-35] 업종별 휴게시설 위치(단위 : %, n=95)	78
[그림 4-36] 휴게시설 내 편의시설 적절성(단위 : %, n=95)	79
[그림 4-37] 업종별 휴게시설 내 편의시설 적절성(단위 : %, n=95)	80
[그림 4-38] 휴게시설 개선사항(단위 : %, n=95)	80
[그림 4-39] 업종별 휴게시설 개선사항(단위 : %, n=95)	81
[그림 4-40] 연차휴가 사용(단위 : %, n=221)	82
[그림 4-41] 업종별 연차휴가 사용(단위 : %, n=221)	83
[그림 4-42] 병가제도 유무(단위 : %, n=221)	84
[그림 4-43] 업종별 병가제도 유무(단위 : %, n=221)	85
[그림 4-44] 병가 시 휴가 사용방법(단위 : %, n=221)	86
[그림 4-45] 업종별 병가 시 휴가 사용방법(단위 : %, n=221)	87

[그림 4-46] 코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 대응(단위 : %, n=221)	88
[그림 4-47] 업종별 코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 대응(단위 : %, n=221)	89
[그림 4-48] 국민 연금 가입 여부(단위 : %, n=221)	90
[그림 4-49] 업종별 국민 연금 가입 여부(단위 : %, n=221)	91
[그림 4-50] 건강보험 가입 여부(단위 : %, n=221)	92
[그림 4-51] 업종별 건강보험 가입 여부(단위 : %, n=221)	93
[그림 4-52] 산재보험 가입 여부(단위 : %, n=221)	94
[그림 4-53] 업종별 산재보험 가입 여부(단위 : %, n=221)	95
[그림 4-54] 고용보험 가입 여부(단위 : %, n=221)	96
[그림 4-55] 업종별 고용보험 가입 여부(단위 : %, n=221)	97
[그림 4-56] 업무 매뉴얼 유무(단위 : %, n=221)	98
[그림 4-57] 업종별 업무 매뉴얼 유무(단위 : %, n=221)	99
[그림 4-58] 업무 수행 시 부정적 경험 유무(단위 : %, n=221)	100
[그림 4-59] 업종별 업무 수행 시 부정적 경험 유무(단위 : %, n=221)	101
[그림 4-60] 업무 수행 시 부정적 경험(단위 : %, n=86)	101
[그림 4-61] 업종별 업무 수행 시 부정적 경험(단위 : %, n=86)	102
[그림 4-62] 부정적 경험 대처 방법(단위 : %, n=86)	103
[그림 4-63] 업종별 부정적 경험 대처 방법(단위 : %, n=86)	104
[그림 4-64] 폭력 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)	105
[그림 4-65] 업종별 폭력 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)	106
[그림 4-66] 성희롱 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)	107
[그림 4-67] 업종별 성희롱 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)	108
[그림 4-68] 코로나19 전후 근무일수 변화(단위 : %, n=221)	109
[그림 4-69] 코로나19 전후 근무시간 변화(단위 : %, n=221)	110
[그림 4-70] 코로나19 전후 업무량 변화(단위 : %, n=221)	111
[그림 4-71] 코로나19로 인한 추가 업무(단위 : %, n=221)	112

[그림 4-72] 코로나19로 인한 고용 불안 정도(단위 : %, n=221)	114
[그림 4-73] 코로나19 방역물품 비용 부담 주체(단위 : %, n=221)	115
[그림 4-74] 코로나19 방역물품 비용 부담 정도(단위 : %, n=221)	116
[그림 4-75] 코로나19 확진판정 자가격리 경험(단위 : %, n=221)	117
[그림 4-76] 코로나19 자가격리 처리방법(단위 : %, n=160)	118
[그림 4-77] 코로나19 지원 정책 인지도(단위 : %, n=221)	119
[그림 4-78] 코로나19 지원금 수혜 여부(단위 : %, n=221)	120
[그림 4-79] 업무상 애로사항(단위 : %, n=221)	122
[그림 4-80] 업종별 업무상 애로사항(단위 : %, n=221)(1순위 응답 기준)	123
[그림 4-81] 재난 상황 시 최우선 지원 정책(단위 : %, n=221)	124
[그림 4-82] 업종별 재난 상황 시 최우선 지원 정책 (단위 : %, n=221)(1순위응답 기준)	125
[그림 4-83] 업무관련 만족도(n=221)	127
[그림 4-84] 업종별 업무관련 만족도(n=221)	128
[그림 4-85] 사회적 필요도(단위 : %, n=221)	129
[그림 4-86] 업종별 사회적 필요도(n=221)	130
[그림 4-87] 사회적 인정(단위 : %, n=221)	131
[그림 4-88] 업종별 사회적 인정(단위 : %, n=221)	132
[그림 4-89] 주변인들의 사회적 인식(단위 : %, n=221)	133
[그림 4-90] 업종별 주변인들의 사회적 인식(단위 : %, n=221)	134
[그림 4-91] 장기적 발전 전망(단위 : %, n=221)	135
[그림 4-92] 업종별 장기적 발전 전망(단위 : %, n=221)	136
[그림 4-93] 전반적 만족도(단위 : %, n=221)	137
[그림 4-94] 업종별 전반적 만족도(단위 : %, n=221)	138
[그림 4-95] 만족 이유(단위 : %, n=89)	139
[그림 4-96] 업종별 만족 이유(단위 : %, n=89)	140
[그림 4-97] 불만족 이유(단위 : %, n=40)	140

[그림 4-98] 업종별 불만족 이유(단위 : %, n=40)	141
[그림 4-99] 현재 업무 지속 여부(단위 : %, n=221)	142
[그림 4-100] 업종별 현재 업무 지속 여부(단위 : %, n=221)	143
[그림 4-101] 계속하려는 이유(단위 : %, n=190)	144
[그림 4-102] 업종별 계속하려는 이유(단위 : %, n=190)	145
[그림 4-103] 그만두려는 이유(단위 : %, n=31)	146
[그림 4-104] 업종별 그만두려는 이유(단위 : %, n=31)	147
[그림 5-1] 성동구 경비원호칭개선 운동 포스터	197
[그림 5-2] 성동구 고맙습니다 필수노동자 포스터	197

요 약

1. 서론

세계적으로 코로나19 팬데믹 상황이 발생함에 따라 각국에서는 국민의 생명·신체·건강 보호와 관련 있는 업무에 대한 관심이 높아졌다. 우리나라는 국민의 안전 및 일상 유지와 밀접한 필수노동자의 중요성을 인식하고, 이들에 대한 보호와 지원을 위해 「필수노동자 보호·지원 대책(’20.12월)」을 발표하고, 「필수업무종사자법」 제정(’21.5월)하였다.

한편, 고양특례시에서도 「고양시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례(’20.12월)」를 제정하면서 필수노동자에 대한 정책지원을 모색하고 있으나 기본 조사나 연구가 이루어지지 않은 상황이다.

이에 따라 본 연구는 고양특례시 필수노동자에 대한 실태조사를 통해 필수노동자 지원정책 수립을 위한 기초자료를 확보하고 지원 방향을 모색하고자 한다.

2. 필수노동자 정의 및 범위

필수노동자는 질병, 재난 상황에서 사회기능을 유지하기 위한 핵심 서비스 업종에 종사하는 노동자를 뜻하며, 국민의 생명과 안전, 재산 보호 및 일상생활의 유지에 중요한 역할을 수행하는 노동자를 말한다.

필수노동자의 범위는 매우 넓고, 그 기준은 명확하지 않은 경우가 많다. 국내외 범위를 살펴보면, 대체로 보건의료, 사회복지, 운수·교통, 음식 및 식료품, 제조업, 대중교통, 환경·미화 분야가 필수노동자 범위에 포함되는 것으로 나타났다.

3. 필수노동자 특징 및 현황

선행연구와 통계청 지역별 고용조사 등을 토대로 타 임금노동자와 구분되는 필수노동자 특징은 크게 4가지로 나눌 수 있다. 첫째, 저숙련·저임금 직종의 취약한 근로환경에서 근로하는 경우가 많다. 둘째, 고용안정성이 낮고 근무 여건이 취약하다. 셋째, 필수노동자 중 돌봄서비스 관련 종사자가 가장 큰 비중을 차지한다. 넷째, 노동강도가 높은 편이라 산업재해 위험이 있고, 주로 대면 업무를 담당한다.

필수노동자 현황을 살펴보면, 전체 임금노동자의 약 9.69%로 약 197만명 수준으로 추산되며(관계부처 합동, '20.12월), 전체 필수노동자 규모는 점차 증가하고 있다.

4. 고양특례시 필수노동자 규모 추정

본 연구에서는 고양특례시 필수노동자 규모를 파악하기 위해 한국노동연구원의 한국노동패널조사(2020년)를 활용하여 분석을 진행하였다. 한국노동패널조사를 활용하여 고양특례시 필수노동자 규모를 살펴보면, 보건·의료 간호사 9,107명, 보건 의료 관련 종사자 7,187명, 돌봄 및 보건서비스 종사자 22,649명, 가사 및 육아도우미 8,431명, 자동차 운전원 5,712명, 배달원 4,953명, 청소원 및 환경미화원 26,815명 등으로 약 8만 4천명 내외로 추정된다.

5. 고양특례시 필수노동자 실태조사 결과 및 주요 시사점

고양특례시 필수노동자의 실태조사 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

고용형태 분야를 살펴보면, 고양특례시 필수노동자의 직접고용 비중은 90% 이상으로 나타났고 정규직 비중은 62.0%를 차지하였다. 특히, 돌봄·복지업종의 직접고용 비중은 38.6%, 정규직 비중은 3.9%로 타 업종대비 상대적으로 낮은 수준을 보이며 업종별로 편차가 큰 것으로 나타났다. 또한, 근속연수는 대체로 5년 미만으로 짧은 것으로 나타났다.

노동 필수성 분야를 살펴보면, 고양특례시 필수노동자들은 스스로 업무 중요성을 높게 인지하고 있으며, 대면업무 필요성도 크게 느끼고 있다. 또한, 코로나19 감염 위험과

감염에 대한 불안감 역시 높게 나타났다.

노동조건 분야를 살펴보면, 고양특례시 필수노동자의 임금 수준은 평균 238.4만원 수준으로 나타났다. 코로나19 팬데믹으로 인해 ‘업무량은 늘었으나 이에 상응하는 임금 상승이 없는 경우’는 80.6%로 높게 나타났다. 또한, ‘휴게시간이 보장되지 않는다’는 응답이 26.2%이며 ‘휴게시설이 설치되지 않았다’는 응답이 33.5%를 차지하였다. 이외에도 연차나 병가에 자유로운 사용이 어려운 업종도 있었으며 ‘병가제도가 없거나 무급’인 경우가 44.8%로 나타났다.

애로사항을 살펴보면, ‘낮은 임금’이 47.5%로 가장 높게 나타났고, 필요로 하는 정책으로는 ‘재난 상황 시 업무 과중 또는 위험업무에 따른 보상’이 29.9%로 가장 높게 나타났다.

업무 관련 만족도 및 인식과 관련해서 살펴보면, 사회적 필요도 측면에서는 높게, 사회적 인정 측면에서는 낮게 나타났다. 전반적인 만족도에 대한 조사에서는 40.3%가 긍정적이라고 답하였으며, 만족도가 높은 이유에 대해서는 ‘일에 대한 보람’이 가장 높은 비율을 차지하였다. 현재 업무 지속 여부에 대해서는 86.0%가 ‘계속할 생각’이라고 답하였으며 이러한 이유로 ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’가 가장 높은 비율을 차지하였다.

심층인터뷰 결과에서는 실태조사 결과와 비슷한 결과를 보였으며, 이를 종합해 지원 방안을 마련할 필요가 있다고 하겠다.

앞서 살펴본 결과를 토대로 주요 정책 방향 및 시사점을 크게 4가지로 요약할 수 있다. 첫째, 고양특례시 필수노동자에 대한 범위 조정을 통해 지원대상을 선별할 필요가 있다. 실태조사 결과를 보면 필수노동자 업종별로 실태조사 결과의 편차가 크고 코로나19 팬데믹 상황에서 상이한 영향을 받는 것으로 확인되었다. 이에 따라 필수노동자에 대한 일률적인 정책 지원 및 보호보다는 지원대상에 대한 선별과정을 거쳐 정책 우선순위 및 방향을 설정하는 것이 필요하다.

둘째, 고양특례시 필수노동자의 실태조사 결과를 토대로 근로조건 및 환경개선 정책 우선순위를 도출할 필요가 있다. 한정된 예산 및 자원하에서 우선적으로 필요한 근로환경 개선을 추진하여 정책 수요자의 만족도를 높일 필요가 있다.

셋째, 고양특례시 필수노동자에 대한 사회적 인식 개선을 위한 캠페인을 진행할 필

요가 있다. 실태조사 결과를 보면 사회적 필요성이 높음에도 불구하고 사회적 인정 및 인식이 낮은 수준을 보인다. 이에 따라 캠페인 등을 통한 사회적 인정 및 인식 개선 사업을 추진할 필요가 있다.

마지막으로, 재난 상황에 맞는 필수업무 대응체계를 마련할 필요가 있다. 실태조사 결과를 보면 사업장별로 업무 매뉴얼이 없거나 모르는 경우가 많고 형식적으로 이루어지는 경우가 많았으며 개별 노동자 업무 과중 및 인력 부족 문제를 해결할 방법이 부재하였다. 이에 따라 기존 자원을 효율적으로 활용하면서 노동자 부담이 과중되지 않도록 실질적인 필수업무 대응체계를 마련할 필요가 있다.

제 1 장

서론

제1절 연구 배경

제2절 연구 목적 및 방법

제절 연구 배경

2020년 1월 이후, 코로나19 예방을 위해 강력한 봉쇄와 함께 사회적 거리두기가 장기화되었다. 이에 따라 전세계적으로 국민의 생명·건강·신체 보호와 관련 있는 보건의료·돌봄서비스 업무와 그동안 중요하지 않은 업무로 취급받던 택배·배달 업무, 환경·미화 업무, 콜센터 업무 등이 국민 안전과 일상 유지, 경제활동 유지를 위한 중요업무로 떠올랐다. 각 나라는 이러한 업무에 종사하는 노동자를 핵심노동자, 필수노동자, 최전방 노동자 등으로 칭하며, 그들을 보호하기 위한 대책을 마련하고 있다.

우리나라 정부는 2020년 12월 14일 『필수노동자 보호·지원 대책』을 발표하면서 “필수업무”를 ‘재난이 발생한 경우에도, 국민의 생명과 신체의 보호, 사회 기능을 유지하기 위해 지속될 필요가 있는 업무’로 정의하며, 필수업무의 범위를 3가지로 나누었다. 첫 번째는, 돌봄서비스, 보건·의료 등 국민의 생명, 신체의 보호와 직결되는 업무이다. 두 번째는 사회적 거리두기를 통한 비대면 사회의 확대와 이런 상황을 안정적으로 유지하기 위한 환경미화, 콜센터 업무, 택배·배송 등을 말한다. 마지막으로 산업 전반적으로 큰 영향을 미치는 대중교통 등 여객 운송 등의 업무도 포함하고 있다. 이후 2021년 5월 『필수업무종사법』이 제정되었다.

고양특례시에서도 『고양시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례』(2020.12.)가 제정되면서 지원계획을 수립하고자 한다. 하지만 지원계획 수립을 위한 기본 조사나 연구가 이루어지지 않은 상황이다. 의료, 돌봄 및 복지, 안전 등 필수노동자의 기본적인 개념에 대한 파악조차 되어있지 않고, 필수노동자의 분류 및 구분에 대해서도 모호성이 존재한다. 필수노동자 현황과 더불어 근무환경 및 처우에 대한 실태 및 연구도 필요한 상황이다.

제2절 연구 목적 및 방법

본 연구의 목적은 필수노동자 실태조사를 통해 필수노동자 지원정책 수립에 있어 기초자료 확보 및 지원 방향을 모색하고자 한다. 이를 위해 필수노동자의 정의 및 범위, 특징과 현황 등 기초자료를 확보하고 임금, 노동시간, 복지수준 등을 중심으로 필수노동자의 근로실태를 파악하고자 한다.

본 연구의 연구방법은 다음과 같다. 먼저 기존 문헌 및 선행연구 검토를 통해 필수노동자의 개념과 정의에 대해 살펴본다. 최근 필수노동자의 현황과 근로환경의 문제점 등에 주목하여 개선 방향을 검토하도록 한다. 최근 논의되고 있는 정책과 사례를 파악하고 필수노동자 실태조사와 관련 종사자 심층면접을 통해 고양특례시가 지원할 수 있는 정책 방향을 모색하고자 한다.

본 연구의 구성을 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 2장에서는 필수노동자의 정의 및 범위를 파악하고, 3장에서는 필수노동자의 특징과 현황을 살펴본다. 다음으로, 4장에서는 고양특례시에서 근무하는 필수노동자를 대상으로 행해진 실태조사와 심층인터뷰를 통해 근로실태에 대해 진단하고 제5장에서는 그 개선 방향을 제시하도록 한다. 마지막으로, 6장에서는 본 연구의 결과를 정리하고 본 연구의 시사점과 한계를 제시하도록 한다. 본 연구의 수행체계는 아래 [그림 1-1]과 같다.

[그림 1-1] 연구 수행체계



제 2 장

필수노동자 개념

제1절 필수노동자 정의

제2절 필수노동자 범위

제절 필수노동자 정의

코로나19 바이러스 발생 이후 정책적 지원을 위해 필수노동자에 대한 개념화가 진행되었다. 보통 필수노동자는 질병, 재난 상황에서 사회 기능을 유지하기 위해 필요한 핵심 서비스 업종에 종사하는 노동자, 국민의 생명과 안전, 재산 보호 및 일상생활 유지에 중요한 역할을 수행하는 노동자를 지칭하는 단어로 쓰인다. 필수노동자를 지칭하는 용어로는 국가별 또는 국제기구별로 필수노동자(Essential worker), 필수서비스노동자(Essential service worker), 최전방노동자(Frontline worker), 핵심노동자(Key worker), 보건의료 노동자(Health worker) 등 다양한 단어가 사용된다.

1. 해외 필수노동자 정의

해외의 필수노동자에 대한 정의는 다음과 같다. 먼저, 국제 경제협력개발기구(OECD)는 코로나19 발생 이전 식품 가공업, 배달업, 보건의료업과 같이 경제활동의 유지에 핵심적이나 그동안 당연한 것으로 치부된 산업들을 감염병 국면에서 필수적인 산업으로 정의하고 이와 같은 산업에 종사하는 노동자를 핵심노동자(Key workers)라고 정의한다. 코로나19 이후 많은 노동인구는 외출이 제한되었지만, 시민의 건강하고 안전한 삶이 유지되기 위해서 일부 필수적인 서비스가 필요하다. 이에 필수노동자는 코로나19의 최전방에서 대응하고 락다운 상황에서 국가경제를 유지시킨다. 이와 같이 경제협력개발기구(OECD)에서 정의하는 필수노동자의 범위는 고속련(의사, 의료 연구자)부터 저속련(슈퍼마켓 종업원, 배달 노동자) 직군까지 넓게 포괄한다. 산업 측면에서는 코로나19 국면 이전에 '경제활동의 유지'에는 필수적이지만, 당연하게 여겼던 산업을 '필수적인(Essential) 산업'으로 정의하고 있다. 노동자 측면에서는 필수적인 산업에 종사하는 노동자를 '필수노동자(Key workers)'로 정의한다. 원격 및 비대면으로 수행해야 하는 서비스 업종 중 필수적인 서비스 업종에 종사하는 노동자도 필수노동자에 포함한다. OECD의

경우, 산업 분야로 범위를 정하고 산업 분야 종사자를 필수노동자로 정의하고 있다.

국제노동기구(ILO)는 필수노동자에 대해 다음과 같이 정의한다. 국제노동기구는 보건의료 종사자(Health worker) 등 인간의 기본적인 욕구를 해소하기 위해 바이러스에 맞서 일하는 사람들이 감염 국면의 최전방(Frontline)에 있다고 언급하며 이러한 업종에 종사하는 이를 필수노동자로 정의하고 있다. ILO의 경우, 물리적 접촉과 대면 노동이 이루어지는 노동영역을 강조한다. 필수노동자는 코로나19 상황에서 감염 위험에 직면하여 대면 노동을 지속한다는 특징을 가진다. 최전방 노동자들이 활동하는 경제 부문을 필수 노동자의 영역으로 제시하고 있다.

국제 앰네스티(Amnesty International)에 따르면, 필수노동자는 ‘코로나19 감염병 시기 동안 필수적인 공공 서비스를 제공하는 모든 노동자’를 의미한다. 공공 서비스 분야에서 근로하는 사람(대중교통 종사자, 환경미화원 등)뿐 아니라 코로나19 감염병 상황에서 영업을 허용된 사업장에서 일하는 사람(식품점, 배달 서비스업 종사자 등)을 포함한다. 국제 앰네스티의 경우, 필수노동자의 범위를 비교적 폭넓게 인식하며 노동자의 노동권과 인권을 강조하는 측면이 있다. 예를 들면, 보건의료 노동자(Health worker)에 대해서 ‘자격과 무관하게 보건의료 산업에 종사하고 보건의료 서비스를 제공하는 모든 노동자’로 정의하여 의사, 간호사, 병원 청소노동자, 구급차 운전기사, 병원 행정직원, 지역 사회 혹은 다른 조건에서 일하는 모든 보건의료 노동자를 포함한다.

미국에서 필수노동자란 경제와 사회의 핵심 기능 수행에 중요한 노동자이며, 그중 최전방노동자는 대면 업무를 중심으로 일하는 경우를 의미한다. 미국 국토안보부 산하의 CISA(Cybersecurity and Infrastructure Security Agency)에서 발표한 필수 산업 분류를 바탕으로 필수노동자를 정의하였는데 필수노동자란 ‘통신, 보건의료, 에너지, 국방, 정보기술, 식품 및 농경, 운수, 공공행정 등과 같이 주요한 인프라의 지속을 위해 필수적인 운영 및 서비스를 수행하는 광범위한 집단’을 의미한다.

영국에서의 필수노동자 개념은 영국 정부가 코로나19 확산에 대응하는 과정에서 정립된 개념이다. 영국 정부에서는 최전방노동자(Frontline worker)를 ‘코로나19 대응에 핵심적인 역할을 하거나 필수 공공 서비스를 공급하는 주체로 건강과 사회 돌봄의 최전방에서 일하는 사람’으로 정의한다.

유럽연합(EU) 중 봉쇄 조치를 시행했던 이탈리아, 독일, 스페인 3개국은 세부 업종별 봉쇄 조치 적용 여부를 통해 각 산업의 필수 정도를 구분하였다. 그 결과, 필수적이지 않은 산업과 완전히 필수적인 산업을 나누었다. 필수노동자에 대한 지원, 행정 운영을 목적으로 업종별로 필수 정도를 구분하여 필수적이지 않은 산업과 완전히 필수적인 산업으로 나누었다. 필수적이지 않은 업종에는 관광업, 숙박업, 외식업이 속하며, 완전 필수적인 업종에는 식품 및 제약 생산업, 공공분야, 운송업, 의료업이 포함된다.

앞서 언급한 해외 필수노동자 정의를 정리하면 아래 [표 2-1]과 같다.

[표 2-1] 해외 필수노동자 정의

숫자	구분	정의
1	국제 경제협력개발기구(OECD)	<ul style="list-style-type: none"> • Key worker(핵심 노동자) • 사회기능 및 경제활동의 유지에 핵심적인 산업에 종사하는 노동자
2	국제노동기구(ILO)	<ul style="list-style-type: none"> • Frontline worker(최전방 노동자) • 원격으로 업무를 수행할 수 없는 필수 서비스를 제공하는 직업 종사자
3	국제 엠네스티(Amnesty International)	<ul style="list-style-type: none"> • Essential worker(필수노동자) • 코로나19 팬데믹 상황에서 필수적인 공공서비스를 제공하는 종사자
4	미국	<ul style="list-style-type: none"> • 주요한 인프라의 지속을 위해 필수적인 서비스를 수행하는 인력
5	영국	<ul style="list-style-type: none"> • Key worker or critical worker(핵심노동자) • 사회 유지를 위해 반드시 필요하다고 판단되는 부문 및 직업군
6	유럽연합	<ul style="list-style-type: none"> • 세부 업종별 봉쇄 조치 적용 여부를 통해 각 산업의 필수 정도를 구분함. • 모든 국가는 필수적이지 않은 산업과 완전히 필수적인 산업으로 나뉨.

<자료> 박고은, 김규혜(2021)를 기초로 보완함.

2. 국내 필수노동자 정의

우리나라 정부가 발표한 「코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호·지원 대책」의 목적은 재난이 발생한 상황에도 국민의 생명 및 신체 보호, 사회 기능 유지를 위해 지속될 필요가 있는 필수업무 분야가 중단되지 않고 수행되는 것이다. 크게는 필수분야 방역

강화, 건강보호, 인력확충 및 처우개선, 사회안전망 확대로 구성되어 있다. 분야별 맞춤형 대책의 경우, 코로나19 상황에서 보건·의료, 돌봄서비스, 운송서비스(택배·배송·여객 운송), 환경미화, 콜센터 등으로 나뉜다.

2021년 4월 29일 의결된 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」에 따르면 재난 속에서도 일상생활 및 사회기능 유지를 위해 돌봄·의료·교통·물류 등을 수행하는 필수업무 종사자의 역할이 더욱 중시되고 있으나 필수업무 종사자 대부분이 감염과 과로 위험에 노출되어 있어 국민 안전 및 사회기능 유지에 위협요인이 되고 있다. 법 제정의 주요 목적은 향후 코로나19 팬데믹과 같은 재난이 발생할 경우 신속하게 대응할 수 있도록 각종 재난의 형태와 크기에 맞추어 필수업무 종사자의 범위를 지정하고, 지원 위원회 설치 및 지원계획 수립 등을 통해 보호대책을 시행할 수 있는 추진체계를 제도화하는 데 있다.

한편, 광역자치단체 및 기초지방자치단체(서울, 부산, 경기도, 제주도, 전라남도, 충청남도 등)에서는 『필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례』를 제정하였다. 제정 목적은 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면 업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함에 있다. 해당 정책들을 살펴보면, 전방위적으로 상당한 지원이 계획되어 있다. 하지만, 필수노동자 보호 및 지원을 위해 국가와 정부, 광역지방자치단체, 기초지방자치단체가 각각 수행을 분담하고 협력할 체계의 구체화가 이루어지지 못했다. 또한, 필수노동자의 개념에 대한 보다 체계적인 정의가 필요해 보인다.

필수노동자에 대해 국내 법적 개념을 살펴보면 다음과 같다. 『필수업무종사자법』 제1조에 따르면, 이 법은 재난 발생 시 국민의 신체와 생명의 보호 또는 안정적인 사회기능 유지를 위한 필수적인 업무에 종사하는 사람을 보호·지원하기 위해 필요한 사항을 규정하기 위해 제정되었다*. 제2조의 “필수업무”는 ‘재난이 발생했을 때 국민의 생명·신체의 보호와 사회기능 유지를 위해 필요한 업무’로 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정하는 업무를 말한다. 또한, “필수업무 종사자”는 필

* 신수정(2021) 필수노동자에 대한 법적 보호 방안, 사회법연구, 44, 25-52

수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위해 노무를 제공하는 사람(근로기준법 제2조 제1항 제1호에 따른 근로자 포함)이다. 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정하는 사람으로 정의된다. 필수업무종사자법 제9조에 따르면, 중앙정부뿐만 아니라 지방자치단체도 조례에 따라 지역별로 지원위원회를 설치하고, 위원회의 심의를 거쳐 각각의 지역 상황을 고려하여 지원계획을 수립 및 시행할 수 있도록 규정하고 있다.

즉 필수업무종사자법은 “재난이 발생한 경우”에 꼭 필요한 필수적인 업무에 종사하는 사람을 보호 및 지원하기 위해 필요한 사항을 규정하기 위해 제정된 법이다. 다시 말해서 ‘재난이 발생’한 이례적인 경우에 국민의 생명과 신체의 보호와 사회기능 유지에 필요한 업무로서 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회의 심의를 거쳐 고용노동부 장관이 정하는 업무에 종사하는 사람을 보호 및 지원하기 위한 법이다.

여기서 재난은 『재난 및 안전관리 기본법』 제3조 제1호에 따른 재난*을 말하며, 국민의 생명·신체·재산과 국가에 피해를 줄 수 있는 자연재난과 사회재난을 포함한다. 재난이라 정의되는 현상 자체가 다양하기 때문에 각각의 재난에 대응하는 업무 범위도 넓을 수밖에 없다. 또한, 법 적용 시기와 관련해서는 재난이 발생한 경우 한시적으로 적용된다. 재난 발생 후 위원회에서 정한 필수업무는 재난이 종료할 때까지 적용된다고 보된다. 이를 정리하면 아래 [표 2-2]와 같다.

* 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

1. “재난”이란 국민의 생명 신체 재산과 국가에 피해를 주거나 줄 수 있는 것으로서 다음 각 목의 것을 말한다.

가. 자연재난: 태풍, 홍수, 호우(豪雨), 강풍, 풍랑, 해일(海溢), 대설, 한파, 낙뢰, 가뭄, 폭염, 지진, 황사(黃砂), 조류(藻類) 대발생, 조수(潮水), 화산활동, 소행성 유성체 등 자연우주물체의 추락 충돌, 그 밖에 이에 준하는 자연현상으로 인하여 발생하는 재해

나. 사회재난: 화재 붕괴 폭발 교통사고(항공사고 및 해상사고를 포함한다) 화학사고 환경오염사고 등으로 인하여 발생하는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 피해와 국가핵심기반의 마비, 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에 따른 감염병 또는 가축전염병예방법에 따른 가축전염병의 확산, 미세먼지 저감 및 관리에 관한 특별법에 따른 미세먼지 등으로 인한 피해

[표 2-2] 국내 필수노동자 정의

숫자	구분	정의
1	일반적 정의	<ul style="list-style-type: none"> • 국가의 경제·사회·공공핵심 업무를 위해 ‘노동현장에 물리적으로 나타나야만 하는 노동자’ • 대면업무의 불가피성으로 인해 ‘코로나19 감염 위험의 최전방에서 종사하는 노동자’(이승윤 외, 2021) • 재난(코로나19확산) 상황에서 국민의 생명·안전 및 사회기능유지를 위해 대면서비스를 중단없이 수행하는 노동자(중앙정부)
2	서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례(2020.9.제정, 서울특별시 성동구)	<ul style="list-style-type: none"> • 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면 업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종에 종사하는 근로기준법 제2조에 따른 ‘근로자’
3	필수노동자 보호·지원대책(2020.12., 발표, 관계부처 합동)	<ul style="list-style-type: none"> • 재난이 발생한 경우에도, 국민의 생명과 신체의 보호, 사회의 기능을 유지하기 위해 지속될 필요가 있는 업무에서 코로나19로 인한 감염이나, 업무량 변동에 따른 과로 및 고용 불안정 등 보호지원이 필요한 ‘종사자’
4	필수노동자 보호법안(2020.11.발의, 김영배 의원)	<ul style="list-style-type: none"> • 재난 등 긴급상황 발생 시에도 국민의 생명·신체·재산 보호와 일상생활 유지 등 기본적인 사회기능 유지를 위하여 근로의 지속성이 필요한 업종에서 근로를 하는 ‘노무제공자’

〈자료〉 박고은, 김규혜(2021)를 기초로 보완함.

‘필수’라는 단어의 뜻도 조금씩 의미가 다르다. ILO의 필수업무는 파업이 금지될 수 있는 상황을 판단하기 위해 정해져야 할 기준으로*, 중단되면 주민 전체 또는 일부의 생명, 개인적 안전 또는 건강에 위해를 가할 수 있는 업무를 말한다. 우리나라 노조법의 필수(유지)업무는 ‘그 업무가 정지 혹은 폐지되면 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무’이기 때문에 쟁의행위 시에도 필수유지업무의 정당한 유지와 운영을 정지하거나 폐지 또는 방해해서는 안 되는 업무를 말한다.

반면, 필수업무종사자법의 필수업무는 ‘재난이 발생했을 때, 국민의 생명·신체의 보호와 사회기능 유지에 필요한 업무’를 뜻하며, 이 개념은 필수적인 업무에 종사하는 사람을 보호하고 지원하기 위해 만들어졌다. 필수업무라는 단어는 같지만, 뜻이 다르고 목적

* Compilation of decisions 2018, para. 836.

이 엄연히 다름을 인지할 필요성이 있다.

정리하여 보면, 필수노동자라는 단어는 비대면 업무가 불가능하며 필수적인 업종 및 직종을 규정해나가는 방식으로 본격적으로 진행되기도 하였다(박고은, 김규혜, 2021)*. 국가별 또는 국제기구별로 필수노동자(Essential worker) 외에도 유사한 개념으로서 핵심노동자(Key worker), 최전방노동자(Frontline worker) 등 다양한 용어로 사용된다(이승윤 외, 2021). 이 중 ‘필수노동자’와 ‘핵심노동자’는 같은 개념으로, 코로나19 팬데믹 사태에서 국가의 경제 및 사회 유지를 위해 핵심적인 역할을 수행하는 업종에 종사하는 노동자를 말한다(Blau, Koebe, and Meyerhofer, 2020; OECD, 2020b; OECD, 2020c). 한편, ‘최전방노동자(Frontline worker)’는 코로나19 최전방(Frontline)에서 대면 업무를 수행해야 하는 노동자를 말하며, 대면 업무가 불가피한 필수노동자임을 강조할 때 주로 사용된다(Blau et al., 2020; ILO, 2020a). ‘필수노동자’ 관련 용어에서 정의의 차이가 보이지만, 공통으로 포함하고 있는 ‘필수노동자’의 속성은 ‘노동현장에 물리적으로 나타나야만 하는 노동자’, 또는 대면업무를 해야만 하는 불가피성으로 인해 ‘코로나19 감염 위험의 최전방에서 종사하는 노동자’를 말한다(이승윤 외, 2021).

앞서 정의한 국내외 필수노동자 정의에 따르면, 대체로 필수노동자란 ‘노동 현장에 물리적으로 나타나 대면업무를 해야 하는 노동자’, 혹은 ‘사회, 가구 및 개인의 기초적인 삶이 유지되기 위해 필요한 기본적인 서비스와 생산품을 제공하는 노동자’로 수렴된다(서울노동권익센터, 2021).

* 박고은, 김규혜(2021), “필수노동자의 일터 위험은 재난 시기에 어떻게 확대 (재)생산되는가 : 코로나19와 성동구 돌봄노동자 사례를 중심으로, 비판사회정책, 71, 83-124.

제2절 필수노동자 범위

보통 생각하는 필수 직종은 경찰, 소방, 의료 등 인간의 생명과 사회 치안·안전 유지를 위해 반드시 필요한 직종이다. 하지만, 현시점에서 필수노동자의 범위는 매우 넓고, 애매하게 적용되는 경우가 많다(홍성훈, 2020)*. 필수와 비필수를 가르는 기준이 느슨하고 법적 제재도 모호하기 때문이다. 명확하지 않은 법 적용으로 인해서 소수의 필수노동자에게 집중적으로 지급되어야 할 안전장비를 받지 못하는 경우도 발생하고 있다. 먼저, 해외에서 바라본 필수노동자의 범위는 아래와 같다.

1. 해외 필수노동자 범위

해외 필수노동자의 범위를 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 국제 경제협력개발기구(OECD)(2020)에 따르면 병원업 종사자, 식품소매업 종사자, 도매업 종사자와 같은 필수업종에 종사하는 노동자가 속한다. 이들의 수요는 락다운(Lock down) 발생 시 유지되거나 오히려 증가한다. 또한, 원격으로 수행이 불가능한 필수적인 서비스 업종에 종사하는 최전방노동자(Frontline worker)는 전체 노동인구보다 평균적으로 교육수준 및 소득이 낮으며 보건 의료 보조인, 점원, 식품가공 종사자, 건물 관리인, 농업종사자, 트럭 기사 등이 포함된다.

국제노동기구(ILO)의 추산으로 3.3억 명의 노동자가 코로나19의 영향을 받았으며 1억 3,600만 명의 노동자가 보건의료 종사자, 운수 및 교통, 농업, 그리고 필수적인 공공 서비스 등에 종사하며 감염병 최전방에서 대면 노동을 지속하고 있다. 특히 보건 및 사회복지 부문에 해당하는 업종은 의사, 간호사, 시설 관리 업무, 사회복지, 요양과 돌봄, 청소업종의 노동자가 속하며 이들의 약 70%는 여성으로 구성된다. ILO에서 보는 필수노동자는 감염병에 직접 맞서며 대면 노동을 한다는 특징을 가진다.

* 홍성훈(2020), “코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응,” 국제노동브리프, 47-56

국제 엠네스티의 경우, 필수노동자의 범위를 비교적 폭넓게 인식하며 노동자의 노동권과 인권을 강조하는 측면이 있다. 공공서비스 분야에서 일하는 사람(대중교통 종사자, 환경미화원 등)뿐 아니라 코로나19 감염병 상황에서 영업을 허용된 사업장에서 일하는 사람들(식료품점, 배달 서비스업 종사자 등) 또한 포함한다. 예를 들어, 보건의료 노동자(Health worker)를 자격과 무관하게 보건의료 산업에 종사하고 보건의료 서비스를 제공하는 모든 노동자로 정의하여 의사, 간호사, 병원 청소노동자, 구급차 운전기사, 병원 행정직원, 지역사회 혹은 다른 조건에서 일하는 모든 보건의료 노동자를 포함한다.

미국의 경우, 필수노동자의 범위를 다음과 같이 본다. 최전방노동자는 필수노동자 중 재택근무가 어려운 노동자로 보건의료 노동자, 식료품점 점원, 식품가공 및 생산 종사자, 경비원, 농업 종사자, 트럭 운전자 등이 해당한다. 이들은 필수노동자의 60%를 차지하며 전체 노동인구의 42%를 차지한다.

뉴저지주에서는 마트 캐셔, 실험실 연구자, IT정비 노동자, 건설노동자, 창고노동자 등을 포함한다. 버지니아주에서는 코로나19 치료를 위해 최전방에서 근무하는 의료 전문가, 식품 서비스 직원, 공공서비스 수행을 위한 유지관리 직원 등이 포함된다. 미국 CISA에서 제공하는 필수노동자 16개 직종에는 의료/공공보건, 긴급 서비스, 식품 및 농업, 에너지, 수자원, 교통 및 물류, 공공업무 및 기반시설, 댐, 정보통신부문, 정보기술, 필수 제조업, 원자로 관련 재료 및 폐기물, 금융서비스, 화학, 방위산업, 상업시설이 속한다. 이는 뒤의 표에 보다 상세히 언급하였다. 미국예방접종자문위원회(ACIP)에서 최일선 필수노동자(Frontline essential workers)에는 소방관, 경찰관, 어린이집 교사, 식품 및 농업 종사자, 대중교통 노동자 등이 속한다고 분류하였다.

캐나다의 경우, 크게 10가지가 필수노동에 속한다고 보았다. 건강, 물, 음식, 정보통신기술, 에너지 및 유틸리티, 운송, 제조, 금융, 안전, 정부 관련 일을 하는 사람들을 필수노동자에 속하는 것으로 보았다. 10가지 분야에 속하는 세부적인 업종은 아래 표에 제시하였다.

영국의 경우, 필수노동자에 의료관계자, 교사, 경찰, 교도관, 심리치료사, 정신 상담사 등이 포함된다. 락다운(Lockdown) 발령 이후에도 필수물자 및 공공서비스의 공급을 위해 일을 해야만 한다는 점에서도 필수노동자 개념이 사용되었다. 영국은 보건 및 사회

복지, 교육·보육, 주요 공공서비스, 지방 및 중앙정부, 식품 및 필수재, 공공안전 및 국가 안보, 교통 및 국경, 공익사업과 통신 및 금융서비스 관련 일을 하는 사람들을 필수노동자라 칭하였고, 세부적 직업을 아래 표에 제시하였다.

한편, 봉쇄 조치를 시행한 유럽연합(EU)의 이탈리아, 독일, 스페인 3개 국가에서는 세부 업종별 봉쇄 조치 적용 여부를 통해 각각의 산업의 필수 정도를 나누었다. 필수적이지 않은 업종에는 관광업, 숙박업, 외식업이 있고 완전히 필수적인 업종에는 식품 및 제약 생산업, 공공분야, 운송업, 의료업이 있다. 이처럼 유럽연합의 경우, 필수노동자에 대한 지원, 행정 운영을 목적으로 업종별로 필수 정도를 구분하였다. 구체적으로 살펴보면, 완전히 필수적인 산업에는 식품 및 제약 생산업, 공공분야, 운송업, 보건의료업, 전기통신업, 출판업이 포함되어있다. 필수적이지만 재택근무가 가능하여 봉쇄 조치 적용이 가능했던 업종에는 금융업, 보험업, 정보기술 및 컴퓨터 서비스업, 교육 서비스업, 공공정책업 등이 있는 것으로 나타났다.

앞서 언급한 해외 필수노동자 범위는 아래 [표 2-3]에 정리하였다.

[표 2-3] 해외 필수노동자 범위

숫자	구분	필수노동자의 범위
1	국제 경제협력개발기구(OECD)	-병원업 종사자(보건의료 보조인 포함) -식품소매종사자(식품가공 종사자 포함) -도매업종사자 - 건물관리인 - 농업종사자 -트럭기사
2	국제노동기구(ILO)	-보건의료 및 사회복지 종사자(간호사, 의사, 사회복지, 요양, 돌봄, 청소 종사자) -운수 및 교통 -음식 및 식료품업 -제조업, 도·소매업 종사자 -필수적인 공공서비스종사자(전기, 수도, 통신 서비스 종사자)
3	국제 앰네스티(Amnesty International)	-보건의료 서비스 종사자(의사, 간호사, 구급차 운전기사, 병원 행정직원 등) -식품 공급자(식료품점, 배달 서비스업 종사자) -긴급한 공공서비스 종사자(대중교통 종사자, 환경미화원 등)
4	미국	-보건의료, 통신, 정보기술, 국방, 식품 및 농경, 운수, 에너지, 공공행정 등(대면노동이 강제되는 영역, 사회경제 중추를 이루는 영역)
		뉴저지(New Jersey)주 -마트 캐셔, 실험실 연구자, IT 정비 노동자, 건설노동자, 창고노동자

		버지니아 (Virginia)주	-코로나19 치료 최전선 의료 전문가, 식품 및 식품 서비스 직원, 지역사회의 긴급대응 상황의 최초 대응자, 우편물 및 재고품을 배달하는 운송 노동자, 공공서비스를 운영하고 있는 유지관리 직원
		사이버보안 및 인프라 보안국 (CSA: Cybersecurity and Infrastructure Security Agency)	-의료/공중보건, 긴급 서비스, 식품 및 농업, 에너지, 수자원, 교통 및 물류, 공공업무 및 기반시설, 댐, 정보통신, 정보기술, 필수 제조업, 원자력, 재료&폐기물, 금융 서비스, 화학, 방위산업, 상업시설
		미국예방접종 자문위원회 (ACIP: Advisory Committee on Immunization Practices)	-최일선 필수노동자(Frontline essential workers)는 소방관, 경찰, 어린이집 교사, 식품 및 농업 종사자, 교정직 근로자, 우편국 직원들, 대중교통 노동자 -기타 필수노동자는 교통과 물류, 음식 서비스, 건설, 금융 서비스, 에너지, 방송, 법률, 기술, 물과 폐수 등 공공서비스 및 안전에 중요한 역할을 하는 노동자
5	캐나다	건강	-COVID-19 검사인력, COVID-19 임상 작업자, 간병인, 병원 및 실험실 직원, 의료장비 직원, 기타 의료시설 직원, 혈액 및 혈장 관련 관리 직원, 의료 관련 원격근무가 어려운 자
		물	-식수 및 폐수/배수 시설 운영 및 유지 관리 직원, 수질 유지 및 테스트 직원, 물 부문 관련 프로젝트 및 서비스 수행자
		음식	-식품 및 음료 판매 근로자, 식품 제조업체 직원, 식품 공급업체 직원, 농업, 수산업 근로자, 식품 안전 관련 종사자
		정보통신기술	-통신 시스템 및 인프라 유지 관리 직원, 뉴스 기자, 미디어 서비스 근로자, 데이터센터 및 기타 네트워크 사무실 시설 유지 관리자
		에너지 및 유틸리티	-전기 산업 근로자, 천연가스 및 프로판 가스 작업자, 석유 노동자
		운송	-운전사, 운송 시설 직원, 항만 근로자, 비상 대응 지원 운송 작업자, 물류 지원 및 유통서비스 제공 근로자, 택배기사, 트럭 기사
		제조	-재료 및 제품 제조에 필요한 근로자, 금속 제조, 차 금속 생산 업체 근로자, 석유 및 가스, 광업 공급망 기업 근로자
		금융	-금융 거래, 은행 및 대출 서비스에 필요한 근로자, 연금 서비스 및 복지후생 서비스 제공 근로자, 재무운영 지원 근로자
		안전	-응급 의료 기술자, 911 콜센터 직원, 최전선, 비상관리 시스템 인력, 의료폐기물 관리 근로자, 테스트 키트 처리 실험실 작업자

		정부	-필수 기능, 지원 시스템 및 서비스, 통신 네트워크를 지원하는 연방
6	영국	보건, 사회복지	-의사, 간호사, 간병인, 조산사, 응급구조사, 사회복지사, 의료지원인력 등 최전방 의료 및 복지인력, 의료 지원인력, 의약품 직원, 의료 및 개인 보호 장비 생산자, 의료 유통업체 직원
		교육, 보육	-교사, 보육교사, 교직원, 보조교사, 사회복지사 등 코로나19 대응을 적극적으로 지원하기 위한 전문 교육교사
		주요 공공서비스	-사법제도 운영 필수인력, 종교 관련 종사자, 주요 최전방 서비스를 수행하는 자선 단체 및 노동자, 사망에 대한 관리 책임자, 공익방송을 제공하는 있는 언론인과 방송인
		지방 및 중앙정부	-코로나19 대응 및 EU이행과 대응 행정원, 정부 독립기관들과 단체들을 포함한 수출입 상품의 인증 또는 검사 관련 업무 행정원, 보조금 지급과 같은 필수 공공서비스 행정원
		식품 및 필수재	-생산, 유통 배달, 식품 및 다른 주요 물품의 제공에 필수적인 자화에 위생 및 수의약품 생산, 유통 배달 처리 종사자
		공공안전 및 국가안보	-경찰, 소방, 국방, 인력, 군인, 구조지원 인력, 국가범죄수사국 지원, 국경 보안관, 교도소 및 보호관찰 지원
		교통 및 국경	-항공, 수상, 도로 및 철도 여객 및 화물 운송 직원, 운송 시스템에서 일하는 사람들, 국경 기반 시설 운영 인력
공익사업과 통신 및 금융서비스	-은행 및 금융서비스 직원, 석유, 가스, 전기 및 물(하수) 관리 인력, 정보기술 및 데이터 인프라 지원인력, 원자력, 화학, 통신 핵심인력, 우편 서비스 및 배달, 폐기물 처리 인력		
7	유럽연합	-식품 및 제약 생산업, 수도전기 등의 공익적 업종(utilities), 운송업, 의료업 • 완전히 필수적인 산업 : 식품 및 제약 생산업, 공공분야, 운송업, 보건의료업, 전기통신업, 출판업 • 필수적이나 채택이 가능하여 봉쇄 조치 가능한 산업 : 금융업, 보험업, 정보기술 및 컴퓨터 서비스업, 교육 서비스업, 공공정책업 등	

<자료> 한국노동연구원(2020), 서울노동권익센터(2021); 박고은,김규혜(2021); <https://www.publicsafety.gc.ca/cnt/ntnl-scrtr/crtcl-nfrstrctr/esf-sfe-en.aspx> 를 기초로 보완함.

미국의 사이버보안 및 인프라 보안국(CISA: Cybersecurity and Infrastructure Security Agency)의 필수노동자 16개 직종을 세부적으로 살펴보면 아래 [표 2-4]와 같다. 16개 직종은 의료/공공보건, 긴급 서비스, 식품 및 농업, 에너지, 수자원, 교통 및 물류, 공공업무 및 기반시설, 댐, 정보통신부문, 정보기술, 필수 제조업, 원자력, 재료&폐기물, 금융서비스, 화학, 방위산업, 상업시설이다.

[표 2-4] 미국 CISA에서 제공하는 필수노동자 16개 직종

구분	분야	종사자
1	의료/공공보건	의사, 치과의사, 심리학자, 간호사, 약사, 물리치료사, 작업치료사, 사회복지사, 방사선사, 검안사, 언어병리사, 척추치료사, 진단 및 치료사, 방사선사 등
2	긴급 서비스	응급관리 체계에 종사하는 공공, 민간 및 자원봉사자, 소방 구조대, 응급 의료 서비스(EMS), 보안, 공공 및 민간 위험물 대응자, 항공의료서비스 제공자, 수색 및 구조요원 등
3	식품 및 농업	음식료품 종사자, 배달음식 종사자, 편의점 종사자, 식품 제조업체 근로자 및 해당 공급업체 근로자, 식품 포장 및 유통지원 종사자, 농장 및 목장 근로자, 동물보건 종사자 등
4	에너지	에너지 부문 지원 근로자, 에너지 시스템 인프라 지원 종사자, 전기, 석유, 천연가스, 천연가스 액체(NGL), 프로판 및 기타 액체 연료 가공 및 제조 종사자
5	수자원	수자원 운영 직원, 지역수도 시스템 운영 종사자, 폐수 처리 시설, 물 및 폐수 운반물 수리모니터링 작업자 등
6	교통 및 물류	화물차/버스 운전기사, 운송업자, 정비 및 수리 기술자, 창고작업자, 운송 및 물류 기능을 지원하는 작업자, 도로, 교량, 터널 등 고속도로 필수 인프라 운영 지원 인력
7	공공업무 및 기반시설	주요 인프라 구축, 유지보수지원 작업자, 폐기물 제거, 보안 및 처리를 지원하는 근로자, 안전, 위생 및 필수적 유지 서비스 제공자
8	댐	댐과 제방의 운영, 점검, 유지보수를 지원 작업자 등
9	정보통신부문	기술자, 통신 인프라 유지보수 작업자, 통신 서비스 공급자, 통신 장비 지원 근로자, 인터넷-네트워크 관리자 등
10	정보기술	데이터 센터 운영자, 시스템 관리자, HVAC 및 전기 엔지니어, 보안 요원, IT 관리자와 구매자, 데이터 전송 엔지니어 등
11	필수 제조업	금속제조원, 반도체, 의료 및 운송 관련 공급망에 필요한 제품 제조원, 항공우주, 에너지, 통신, 정보 기술, 식품 농업, 화학 제조원 관련 공급망 종사자 등
12	원자로, 재료&폐기물	원자력 시설, 고형 폐기물 처리 작업자, 기타 필수활동과 관련된 위험 물질(의료 폐기물과 에너지를 포함)을 관리하는 작업자, 위험 물질 대응 및 정화를 지원하는 작업자 등
13	금융서비스	금융처리, 시스템 점검, 유지보수가 필요한 작업자, 지불, 청산 및 결제를 포함한 금융 거래 및 서비스 종사자 등
14	화학	화학 및 산업용 가스 공급망을 지원하는 작업자, 화학제조 공장, 실험실 종사자와 기초 원료 운송 종사자 등
15	방위산업	국가 안보 약속을 이행하는데 필요한 필수 서비스를 지원하는 다양한 분야 근로자(IT지원, 보안, 항공기 유지관리자 등)
16	상업시설	유통, 창고, 콜센터 시설 및 기타 필수운영지원자, 운송 및 배송을 용이하게 하는 전자상거래 지원 근로자 등

<자료> 서울노동권익센터(2021)

2. 국내 필수노동자 범위

국내 필수노동자 범위는 다음과 같다. 2020년 9월 제정된 『서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례』에 따르면, 사회복지 관련 종사자, 보건의료 관련 종사자, 청소원 및 환경미화원, 건물관리원 및 검표원, 돌봄 및 보건서비스 종사자, 매장 판매 종사자 등이 필수노동자에 속한다.

국내에서도 코로나19 이후 서울시 성동구의 필수노동자 보호 및 지원 조례 제정을 시작으로, 전국적 차원에서 필수노동자의 보호 및 지원에 관한 논의가 진행되고 있다. 각각의 필수노동자 관련 정책 및 입법(안)이 공통적으로 필수 업종을 ‘재난’ 등의 긴급상황 발생 시에도 기본적인 사회기능 유지를 위해 노동의 지속성이 필요한 업종으로 정의한다는 점에서, 필수노동자의 개념적 속성을 확인할 수 있다. 이 중 구체적인 보호·지원 대상으로서 규정되는 필수노동자는 정부 주체에 따라, 보호·지원 필요성에 따라, 재난 등의 긴급상황의 특성 및 조건에 따라 다양하게 특정된다.

우선 성동구의 경우 자체 실태조사에서 노동가치, 노동환경, 재난 상황에서의 고용 안정성, 경제적 어려움을 기준으로 하여 필수산업(49개 업종)과 필수직업(6개 직종) 간의 교집합인 필수노동자를 규정하였다. 또한, 중앙정부에서는 코로나19 국면에서 과로 및 취약한 근무여건, 감염 및 산업재해 위험, 노동권 및 사회안전망의 사각지대를 고려하여 보호·지원 필요성에 따라 필수업종을 규정하고 있다. 종합하면, 국내 정책에서 필수노동자 또는 필수업종으로서 공통으로 포함되는 주요 범주는 아래 [표 2-5]에 정리한 바와 같이 보건의료, 돌봄 및 복지서비스, 환경미화 등 시설관리업무, 물류 및 운송업무 등이 있다.

[표 2-5] 필수노동자 분류

직업군	필수노동자
보건/사회복지	응급구조사, 위생사, 의무기록사, 간호조무사, 사회복지사, 보육교사 등
돌봄 서비스	보육 및 교사 보조 서비스 종사원, 돌봄서비스 종사원, 기타 돌봄 및 보건서비스 종사원, 가사도우미, 육아 도우미
운송/배달 서비스	택시운전원, 버스운전원, 화물차 및 특수차 운전원(대리포함), 택배원, 음식 배달원 등
청소/환경미화	청소원, 환경미화원 및 재활용 수거원

2020년 12월에 발표된 필수노동자 보호·지원대책도 이와 비슷하게 분류하였다. 보건의료, 돌봄서비스, 운송서비스, 환경미화, 기타 관련 종사자들이 필수노동자에 속한다. 보건의료 분야에는 의료시설 간호인력, 방역소독인력(공공/민간), 정신건강복지센터 근무자 등이 속한다. 돌봄서비스 분야에는 요양보호사, 장애인활동지원사, 가사도우미, 육아도우미, 사회복지시설 종사자, 보육교사, 가사·간병서비스 종사자 등이 속한다. 운송서비스 분야에는 버스기사, 대리운전기사, 유통관련 배송기사, 대형 화물차주, 택배기사, 배달기사, 퀵서비스 기사가 속한다. 환경미화 분야에는 환경미화원(직/공영), 환경미화원(위탁), 의료폐기물 수집 운반원, 재활용품 선별원이 속한다. 마지막으로, 기타에는 콜센터 상담원이 포함된다.

앞서 설명한 국내 필수노동자 범위를 아래 [표 2-6]에 정리하였다.

[표 2-6] 국내 필수노동자 범위

숫자	구분	필수노동자의 범위	
1	서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례(2020.9.제정, 서울특별시 성동구)	사회복지 관련 종사자, 보건의료 관련 종사자, 청소원 및 환경미화원, 돌봄 및 보건서 비스 종사자, 매장판매 종사자, 물관리원 및 검표원	
2	필수노동자 보호·지원대책(2020.12, 발표, 관계부처 합동)	보건의료	- 의료시설 간호인력, 의료시설, 파견의료인력(민간) - 정신건강복지센터, 사례관리자, 방역소독인력(공공/민간)
		돌봄서비스	- 장애인활동지원사, 요양보호사, 장애아돌봄지원사 - 아이돌보미, 가사·육아도우미, 사회복지시설 종사자 - 보육교사, 노인돌봄 종사자, 가사·간병서비스 종사자 - 산모신생아서비스 종사자
		운송서비스	- 버스기사, 대리운전기사, 유통관련 배송기사 - 대형 화물차주, 택배기사, 배달기사, 퀵서비스기사
		환경미화	- 환경미화원(직/공영), 환경미화원(위탁) - 의료폐기물 수집·운반원, 재활용품 선별원
		기타	- 콜센터 상담원
3	필수노동자 보호법안(2020.11.발의, 김영배 의원)	의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 교육 등	

〈자료〉 한국노동연구원(2020), 서울노동권익센터(2021); 박고은, 김규혜(2021)를 기초로 보완함.

국내의 필수노동자 범위를 살펴보면, 대체로 보건의료, 사회복지, 운수·교통, 음식 및 식료품, 제조업, 대중교통, 환경미화 분야가 속하는 것을 알 수 있다. 본 연구에서 사
용한 필수노동자 분류는 아래 [표 2-7]과 같다.

[표 2-7] 본 연구에서 사용한 필수노동자 소분류 및 세분류

구분	한국표준직업분류(소분류)	한국표준직업분류(세분류)
보건·의료	243. 간호사	전문간호사, 일반 간호사, 보건교사 등
	246. 보건 의료 관련 종사자	응급 구조사, 위생사, 의무 기록사, 간호조무사 등
돌봄서비스	421. 돌봄 및 보건 서비스 종사자	돌봄 서비스 종사원, 보육 및 교사 보조 서비스 종사원, 기타 돌봄 종사원
	951. 가사 및 육아도우미	가사 도우미, 육아 도우미
교통·운수	873. 자동차 운전원	택시운전원, 버스운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 기타 자동차 운전원(대리 포함)
환경미화	941. 청소원 및 환경미화원	청소원, 환경미화원 및 재활용품 수거원

<자료> 한국노동연구원(2020), 서울노동권익센터(2021); 박고은, 김규혜(2021)를 기초로 보완함.

본 연구에서는 직업군을 보건·의료, 돌봄·복지, 교통·운수, 환경미화로 크게 4가지로 분류한다. 각 분류에는 한국표준직업분류의 소분류와 세분류에 속하는 직업군으로 나누었다. 보건·의료분야에는 크게 간호사, 보건 의료 관련 종사자가 속한다. 돌봄·복지 분야에는 돌봄 및 보건서비스 종사자, 가사 및 육아도우미가 포함된다. 교통·운수 분야에는 자동차 운전원이 속하며 환경미화에는 청소원 및 환경미화원이 포함된다.

제 3 장

필수노동자 특징 및 현황

제1절 필수노동자 특징

제2절 필수노동자 현황

제절 필수노동자 특징

필수노동자의 대부분은 저숙련·저임금 직종의 취약한 노동환경에서 근무한다. 특히 코로나19 확산 이후 대면 업무에 의한 감염 위험에 상대적으로 더 취약한 편이다. 필수노동자 중 가장 큰 비중을 차지하는 업종은 돌봄서비스 관련 종사자다. 돌봄 및 보건서비스 종사자, 사회복지 관련 종사자가 필수노동자의 다수를 차지한다. 돌봄 및 보건서비스 종사자의 경우 여성 노동자가 대부분이며 고령층 비중이 높은 편이다. 또한, 월평균 임금이 낮은 노동자 비율이 높은 업종이 많고 근로조건이 열악한 상황이다. 필수노동자의 공통된 특징을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 임금노동자 형태로 고용된 기간산업 노동자와는 다르게 특수고용이나 프리랜서인 경우가 많다. 따라서 고용이나 산업재해 보험 적용 대상이 아니며, 통계에 잘 잡히지 않아 이들이 경제적 타격을 입더라도 정책적 대응이 어렵다.

둘째, 고용 안정성이 낮으며 임금이 낮고 근무 여건이 취약하다.

셋째, 노동강도가 높아 산업재해 위험이 있고, 주로 대면 업무를 담당한다.

세부 특징을 살펴보면 다음과 같다.

① 임금

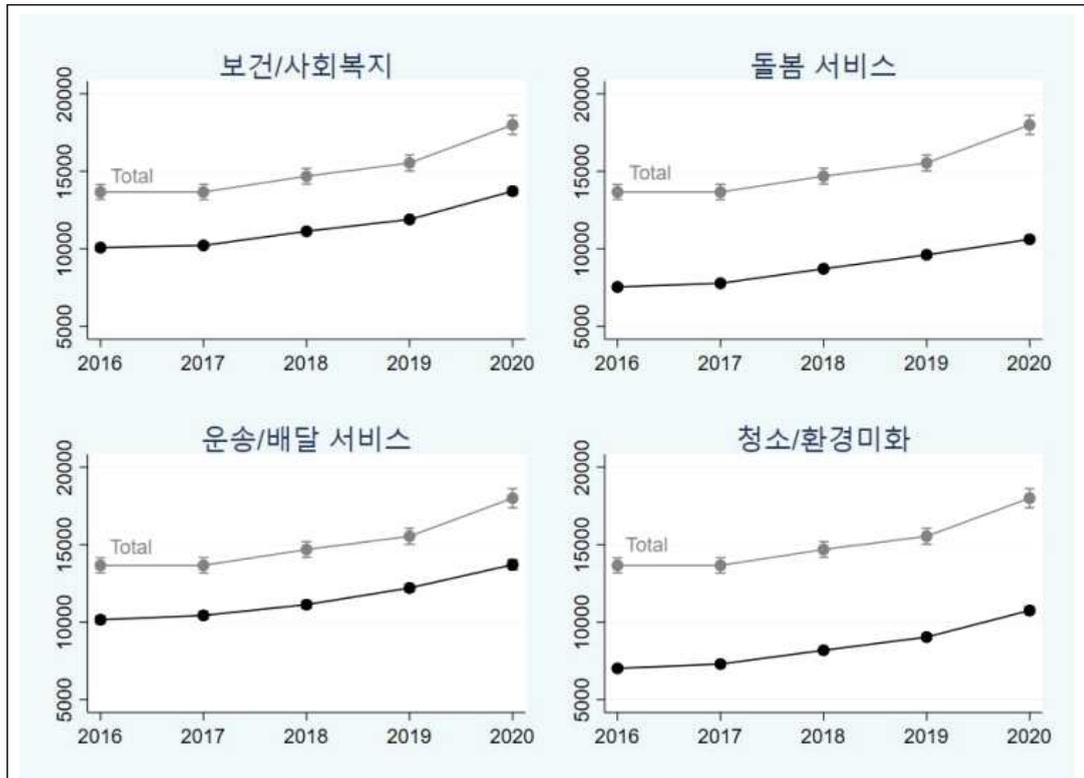
2016~2020년 필수노동자의 시간당 임금 추이와 전체 노동자의 시간당 임금 추이를 4개 직군별로 살펴보면 우리나라 전체 노동자의 시간당 임금 평균은 2016년 13,663원, 2017년 13,661원, 2018년 14,683원, 2019년 15,539원, 2020년 17,997원으로 높아지고 있고, 2019년 대비 2020년에는 15.82%가 증가하였다.

보건/사회복지, 돌봄 서비스, 운송/배달 서비스, 환경/환경미화 4개 직군 필수노동자의 시간당 임금은 전체 노동자 시간당 임금의 59~76% 수준에서 증가하고 있다. 이는 전체 노동자 평균보다 시급 5,900~7,400원 정도 낮은 수준으로 임금을 받고 있는 것이다.

특히, 돌봄서비스 종사자와 청소/환경미화원의 2020년 시간당 임금은 각각 10,609 원, 10,749원인데, 이는 최저임금보다 약 2천 원 정도 높은 금액이다.

코로나19 이후 필수노동자의 임금과 전체 노동자의 임금 간 격차는 19% 더 커졌다. 필수노동자 직군별로 살펴보면, 보건/사회복지는 2019년에 비해 17% 더 커졌고, 돌봄 서비스는 25%, 운송/배달서비스는 29%, 청소/환경미화는 11% 더 커졌다. 이는 아래 [그림 3-1]에서 확인할 수 있다.

[그림 3-1] 2016-2020년 필수노동자 시간당 임금(vs. 전체 노동자 시간당 임금)



<자료> 통계청, 2016-2020 상반기 지역별 고용조사; 최은영(2021)

주 : 1) X축 년도, Y축 시간당 임금(원)

2) 시간당 임금 평균은 점으로, 표준편차는 기둥으로 표기함. 화색선(Total)은 전체 노동자의 시간당 임금 평균과 표준오차를 나타냄

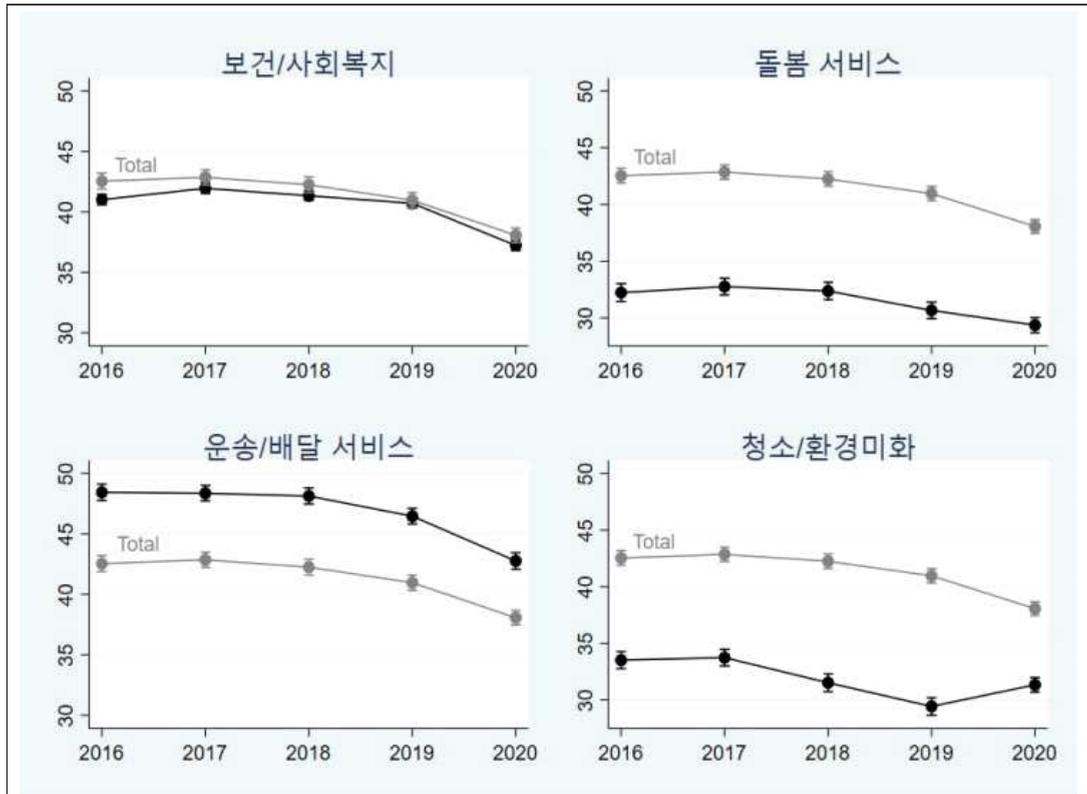
② 근로시간

2016~2020년 필수노동자의 근로시간 추이와 전체 노동자의 근로시간 추이를 4개 직군별로 보면, 우리나라 전체 노동자의 근로시간 평균은 2016년 42.5시간, 2017년 42.9시간, 2018년 42.2시간, 2019년 41.0시간, 2020년 38.1시간으로 감소하고 있고, 2019년 대비 2020년에는 7.08% 감소하였다.

필수노동자 중 보건/사회복지는 전체 노동자의 근로시간과 비슷한 추이를 나타내고 있으나, 돌봄 서비스와 청소/환경미화의 근로시간은 전체 노동자의 72~82% 수준으로 주 35시간 미만 단시간 노동자가 대부분이다. 특히, 코로나19 발생 이후 청소/환경미화원의 근로시간 평균은 2019년 30.2시간에서 2020년 32.0시간으로 5.89% 증가하였다.

운송/배달 서비스의 근로시간 평균은 2016년 48.4시간, 2017년 48.4시간, 2018년 48.1시간, 2019년 46.5시간, 2020년 42.8시간으로 전체 노동자의 근로시간 평균에 비해 11% 정도 더 길다. 그리고 운송/배달 서비스의 경우 2019년에 비해 2020년의 근로시간이 큰 폭으로 감소하였다. 이와 같은 내용은 다음 [그림 3-2]에서 확인할 수 있다.

[그림 3-2] 2016~2020년 필수노동자 1주 근로시간(vs. 전체 노동자 1주 근로시간)



<자료> 통계청, 2016~2020 상반기 지역별 고용조사; 최은영(2021)

주 : 1) X축 년도, Y축 시간당 임금(원)

2) 시간당 임금 평균은 점으로, 표준편차는 기둥으로 표기함. 회색선(Total)은 전체 노동자의 시간당 임금 평균과 표준오차를 나타냄.

③ 종사자 지위별 임금 격차

필수노동자의 종사상 지위별 임금 격차를 위해 상용직과 임시/일용직의 시간당 임금 추이를 4개 직군별로 보면 2020년 기준 보건/사회복지 임시/일용직의 시간당 임금은 상용직의 89% 수준으로, 2019년 이후 임금 격차가 커졌다. 돌봄 서비스는 2018년 이후 상용직과 임시/일용직의 임금 격차가 커졌고, 상용직과 임시/일용직의 시간당 임금 격차는 2018년 647원, 2019년 1,123원, 2020년 1,425원으로 전년도에 비해 2019년에는 74%, 2020년에는 27% 커졌다.

그리고 운송/배달 서비스 상용직과 임시/일용직의 임금 격차는 상용직은 2018년 11,952원, 2019년 13,011원, 2020년, 14,563원이며, 임시/일용직은 2018년 9,463원, 2019년 10,548원, 2020년 11,814원으로 상용직의 80% 수준이다. 청소/환경미화원은 2019년 이후 상용직과 임시/일용직의 격차는 감소하였지만, 2020년 임시/일용직의 시간당 임금은 9,799원으로 최저임금 수준을 나타냈다. 이러한 내용은 [그림 3-3]에 제시하였다.

[그림 3-3] 2016-2020년 필수노동자 종사상 지위별 임금 격차



<자료> 통계청, 2016-2020 상반기 지역별 고용조사; 최은영(2021)

주 : 1) X축: 연도, Y축: 시간당 임금(원)

2) 시간당 임금 평균은 점으로, 표준편차는 기둥으로 표기함. 회색선(Total)은 전체 노동자의 시간당 임금 평균과 표준오차를 나타냄.

④ 종사자 지위별 근로시간 격차

2016~2020년 필수노동자의 상용직과 임시/일용직의 근로시간을 4개 직군별로 보면, 필수노동자 4개 직군 모두 상용직의 근로시간은 점차 감소하고 있으나, 임시/일용직 청소/환경미화원의 경우에는 '19년 이후 근로시간이 늘어났다. 코로나19 이후 보건/사회복지, 돌봄 서비스, 운송/배달 서비스 임시/일용직의 근로시간 감소율은 상용직보다 작았다.

보건/사회복지는 2019년 이후 근로시간 격차가 감소하였고, 2020년에는 임시/일용직의 근로시간이 상용직의 82% 수준으로 주 31시간이다. 돌봄서비스도 2019년 이후 상용직과 임시/일용직의 근로시간 격차가 감소하였다. 상용직의 주당 근로시간은 2018년 37시간, 2019년 36시간, 2020년 33시간이며, 임시/일용직의 주당 근로시간은 2018년 29시간, 2019년 26시간, 2020년 26시간으로 근로시간 격차는 전년도에 비해 2019년에는 11% 커졌고, '20년에는 23% 줄었다.

운송/배달 서비스 상용직의 주당 근로시간은 2018년 50시간, 2019년 48시간, 2020년 44시간이며, 임시/일용직은 2018년 43시간, 2019년 41시간, 2020년 38시간으로 모두 감소 추세에 있다. 청소/환경미화는 2019년 이후 상용직과 임시/일용직의 근로시간 격차가 감소하였고, 임시/일용직의 근로시간은 13% 증가하였다. 청소/환경미화 상용직은 오히려 근로시간이 줄었다. 이와 같은 내용은 다음 [그림 3-4]에서 확인할 수 있다.

[그림 3-4] 2016-2020년 필수노동자 종사상 지위별 근로시간 격차



<자료> 통계청, 2016-2020 상반기 지역별 고용조사; 최은영(2021)

주 : 1) X축 년도, Y축 시간당 임금(원)

2) 시간당 임금 평균은 점으로, 표준편차는 기둥으로 표기함. 회색선(Total)은 전체 노동자의 시간당 임금 평균과 표준오차를 나타냄.

⑤ 국내 필수노동자 임금영향요인

2020년 통계청 「지역별 고용조사」에 따르면 필수노동자 4개 직군(보건/사회복지, 돌봄 서비스, 운송/배달서비스, 청소/환경미화)의 평균값은 다음 [표 3-1]과 같다.

[표 3-1] 필수노동자 주요 특징

구분	필수노동자			
	보건/사회복지	돌봄 서비스	운송/배달서비스	청소/환경미화
임금총액(원)	2,110,628	1,258,797	2,346,579	1,399,268
시간당임금(원)	13,717	10,609	13,703	10,749
연령(년)	39.91	56.28	48.88	61.65
교육(연수)	14.42	11.96	12.42	9.05
상용직 비율(%)	93.5	47.3	68.7	43.1
주 근로시간	37.06	29.13	42.01	30.76

〈자료〉 2020년 지역별 고용조사 상반기 자료, 최은영(2021)를 기초로 수정하였음.

‘코로나19 이후 필수노동자의 임금 및 근로시간 격차(최은영)’에 따르면 필수노동자 임금총액은 고령, 남성일수록, 고용형태(상용직), 근로시간이 길수록 긍정적인 영향을 받으며, 교육(학력) 수준은 보건/사회복지, 돌봄 서비스, 운송/배달 서비스 직군에서만 유의미한 값을 나타냈다. 필수노동자의 특징을 정리하면 아래 [표 3-2]와 같다.

[표 3-2] 필수노동자 특징

구분	특징
1	저숙련·저임금 직종의 취약한 근로환경에서 근로
2	고용 안정성이 낮고 근무 여건이 취약함.
3	노동강도가 높아 산업재해 위험이 있고, 주로 대면 업무를 담당함.
4	필수노동자 중 돌봄서비스 관련 종사자가 가장 큰 비중 차지
5	코로나19 이후 임금상승률이 우리나라 전체 노동자의 임금상승률보다 낮음.
6	코로나19 이후 필수노동자의 임금과 전체 노동자의 임금 간 격차는 더 커졌음.
7	코로나19 이후 우리나라 전체 노동자의 근로시간은 약 7% 감소했으나, 필수노동자 청소/환경미화원의 근로시간은 약 6% 증가하였음.

앞서 살펴본 내용을 정리해보면, 필수노동자는 다음과 같은 특징을 가지고 있다. 첫째, 근로환경이 저숙련·저임금이라 제대로 보호받지 못하고 취약한 환경에 놓인 경우가 많다. 둘째, 고용 안정성이 낮고 근무 여건도 취약하다. 이뿐만 아니라, 노동강도가 높아 산업재해 위험이 있고, 주로 대면 업무를 담당한다. 마지막으로, 필수노동자 중에 돌봄서비스 관련 종사자가 가장 큰 비중을 차지한다.

코로나19 관련 특징은 다음과 같다. 코로나19가 발병한 이후 임금상승률이 우리나라 전체 노동자의 임금상승률보다 낮다. 또한, 코로나19 발생 이후 필수노동자 임금과 전체 노동자의 임금 간 격차는 더 커졌다. 마지막으로, 코로나19 이후 우리나라 전체 노동자의 근로시간은 약 7% 감소했으나, 필수노동자 중 청소 및 환경미화원의 근로시간은 약 6% 증가하였다.

제2절 필수노동자 현황

법률이 제정되기 전 2020년 12월 정부가 필수노동자 지원 정책을 발표하면서 필수노동자 범주를 아래 [표 3-3]과 같이 구분했다. 보건의료, 돌봄서비스, 운송서비스, 환경미화, 기타 등의 분야에 총 197만여 명이다(구로구, 2021). 이는 전체 취업자의 약 7~8% 수준이다.

[표 3-3] 정부의 필수노동자 범주

분야	규모
보건의료	22.5만
돌봄서비스	108.7만
운송서비스	44.4만
환경미화	4.1만
기타	17만
계	197만

자료 : 코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호 지원 대책(2020.12) 관계부처 합동; 구로구 외(2021)을 참고하였음.

다른 연구를 살펴보면, 2019년 4월 기준 한국 필수노동자의 총 규모는 약 172만명으로, 전체 임금 노동자의 약 8.5%를 차지하는 수준이다(성동구, 2020b). 중앙정부에서 필수노동자의 규모를 전체 임금 노동자의 약 9.69% 수준인 196만명 정도로 추산하고 있다(관계부처 합동, 2020). 필수노동자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 성별로는 여성이 79.0%로 135.9만명으로 차지하는 것으로 나타났다. 비교적 여성들이 집중되어 있으며, 연령대별로는 30~49세가 36%를 차지하여 가장 많고, 다음으로 55세 이상(35.5%)이 뒤를 이어 중고령 노동자들이 많이 분포되어 있었다(성동구, 2020b).

직종별 특성을 살펴보면 아래 표와 같다. 필수노동자 중 가장 큰 비중으로 차지하는 부문은 ‘돌봄서비스 분야 종사자’로, 55.26%인 1,087,000명을 차지했다*(관계부처 합동, 2020). 이와 유사하게 성동구(2020b)의 직종 구분 조사 결과에서도 ‘돌봄서비스 분

야 종사자’에 해당하는 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 사회복지 관련 종사자가 필수노동자의 절반을 차지한다. 이러한 내용은 아래 [표 3-4]에서 확인할 수 있다.

[표 3-4] 필수노동자 규모 및 특성

범주	규모	여성 비율	55세 이상 고령층 비율	월평균 임금≤200만원 비율
매장 판매 종사자	441천명(25.61%)	61.90%	15.00%	67.00%
돌봄 및 보건 서비스 종사자	410천명(23.81%)	94.90%	60.90%	86.20%
사회복지 관련 종사자	345천명(20.03%)	90.90%	7.50%	43.60%
건물 관리원 및 검표원	46천명(2.67%)	1.40%	80.90%	55.90%
청소원 및 환경미화원	266천명(15.45%)	69.10%	82.30%	84.30%
보건의료 관련 종사자	213천명(12.37%)	93.20%	6.40%	53.30%
전체 필수노동자	1,722천명(100%)	79.00%	35.50%	67.50%

〈자료〉 성동구(2020b); 박고은, 김규혜(2021)를 기초로 보완함

‘돌봄 및 보건서비스 종사자(요양보호사, 장애인활동지원사, 아이돌보미 등)’의 경우 두 번째 큰 규모를 차지하고 있으며 여성이 94.9%로 대부분을 차지한다. 여성이 집중된 직종일 뿐만 아니라 55세 이상인 고령층이 60.9%로 전체 필수노동자 전체에서의 비중(35.5%)에 비해 감염 위험에 매우 취약한 집단으로 볼 수 있으며, 월평균 200만원 이하 노동자 비율(86.2%)이 모든 필수노동자 직종 중 가장 높은 비율을 차지했다. 다음으로 규모가 큰 ‘사회복지 관련 종사자(사회복지사, 보육교사 등)’에서도 여성의 비중이 90.9%를 차지했으며, 49세 이하의 연령층이 93.5%로 돌봄 및 보건서비스 종사자에 비해 젊은 연령층이 종사하고 있고, 월 평균임금 수준도 상대적으로 높은 편이다(성동구, 2020b).

한편, 본 연구에서는 국내 필수노동자 현황을 파악하기 위해 통계청 「지역별고용조사」(2021) 자료를 활용하였다. 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」, 통계청 「경제활동인구조사」 등도 국내 노동자 직업(직종)별 자료를 제공하고 있으나 필수노동자 직업을 살펴보기 위해서는 한국표준직업분류(KSCO) 중분류 이하의 세부 직업자료가 필

* 필수노동자 총 1,967,000명 중, 돌봄 서비스 분야 종사자 55.26%, 운송서비스 종사자 22.57%, 보건·의료 종사자 11.44%, 기타 업무 종사자(콜센터 상담원) 8.64%, 환경미화 분야 2.08%로 조사되었다.

요하다. 또한, 경기도의 필수노동자를 관찰하기 위해서는 지역별 자료도 있어야 한다. 따라서 직업 중분류, 시도지역 자료가 모두 포함된 「지역별고용조사」 자료를 활용하여 국내 필수노동자 현황을 파악하고자 한다. 앞서 논의된 바와 같이, 필수노동자는 코로나19 시국에 공공의 안전과 서비스 기능을 담당하며 대면업무가 불가피하게 이루어져야 하는 종사자로 보건/사회복지, 돌봄 서비스, 교통/운송 서비스, 청소/환경미화 4가지로 구분할 수 있다*. 2017~2021년 전국 필수노동자 규모는 아래 [표 3-5]와 같다.

[표 3-5] 전국 필수노동자 규모(단위 : 천명)

구분	2017	2018	2019	2020	2021
보건/사회복지	1,420	1,471	1,487	1,462	1,559
돌봄서비스	1,607	1,575	1,702	1,690	1,742
교통운수	1,788	1,757	1,754	1,784	1,895
환경미화	1,108	1,142	1,230	1,388	1,443
계	5,923	5,945	6,173	6,324	6,639

〈자료〉 통계청, 2021 「지역별고용조사」

*각주 : 통계청, 2021 지역별고용조사 자료에는 직업군별 전체 노동자 규모를 제공함(예를 들면, 보건/사회복지 직업군에는 관계부처 합동 집계에 포함되지 않은 의사, 한의사, 치료·재활사 및 의료기사 등이 모두 포함됨)

2021년 『지역별고용조사』에 따르면, 전국 보건/사회복지 종사자는 2017년 1,420천명에서 2021년 1,559천명으로 139천명 증가했고, 이는 9.79% 수준이다. 보건/사회복지 종사자에는 약사 및 한약사, 간호사, 의료진료 전문가, 치료 재활사 및 의료기사, 영양사, 종교 관련 종사자, 보건 의료 관련 종사자가 포함된다. 돌봄서비스 종사자는 2017년 1,607천명에서 2021년 1,742천명으로 135천명 증가했고, 이는 8.40% 수준이다. 돌봄서비스 종사자에는 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직 종사자와 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직 종사자가 속한다. 교통운수 분야 종사자는 2017년 1,788천명에서 2021년

* 필수노동자 직업군 기준은 중앙정부 필수노동자 지원대상에서 「지역별고용조사」 직업 분류를 고려하였음. 「지역별고용조사」는 2가지 유형(A유형 : 시군_중분류, B유형 : 전국_소분류)의 자료가 공개되고 있음. 본 연구에서는 전국과 경기도를 식하기 위해 A유형 자료를 활용함. 보건/사회복지 직군은 한국표준직업분류(KSCO) 중분류 '보건/사회복지 및 종교 관련직(24)'을 적용하여, 종교 관련 종사자가 포함되었음. 돌봄 서비스 직군은 '돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직(42)', '가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직(95)'을 적용하였고, 교통/운수 직군은 '운전 및 운송 관련직(87)', '운송 관련 단순 노무직(92)', 환경/미화 직군은 '청소 및 경비 관련 단순 노무직(94)'을 적용하였음.

1,895천명으로 5.98%(107천명)수준 증가했다. 교통운수 분야에는 운전 및 운송 관련 직, 운송 관련 단순 노무직 종사자들이 포함된다. 환경미화 분야 종사자의 경우, 2017년 1,108천명에서 2021년 1,443천명으로 30.23%(335천명) 증가하였다. 환경미화 분야에는 청소 및 경비 관련 단순 노무직 종사자가 속하였다. 전체 필수노동자 규모를 살펴보면, 2017년 5,923천명에서 2021년 6,639천명으로 716천명 증가했고, 이는 12.09% 수준이다. 경기도 필수노동자 각 분야의 규모는 아래 [표 3-6]과 같다.

[표 3-6] 경기도 필수노동자 규모(단위 : 천명)

구분	2017	2018	2019	2020	2021
보건/사회복지	341	344	352	349	385
돌봄서비스	381	369	406	405	442
교통운수	447	453	449	449	526
환경미화	252	268	283	341	336
계	1,421	1,434	1,490	1,544	1,689

〈자료〉 통계청, 2021 「지역별고용조사」

*각주 : 통계청, 2021 지역별고용조사 자료에는 직업군별 전체 노동자 규모를 제공함(예를 들면, 보건/사회복지 직업군에는 관계부처 합동 집계에 포함되지 않은 의사, 한의사, 치료재활사 및 의료기사 등이 모두 포함됨)

2021년 지역별고용조사에 따르면, 경기도 보건/사회복지 종사자는 2017년 341천명에서 2021년 385천명으로 44천명 증가했고, 이는 12.9% 수준이다. 경기도 돌봄서비스 종사자는 2017년 381천명에서 2021년 442천명으로 61천명 증가했고, 이는 16.01% 수준이다. 교통운수 분야 종사자는 2017년 447천명에서 2021년 526천명으로 79천명(17.67%) 증가했다. 환경미화 분야 종사자의 경우, 2017년 252천명에서 2021년 336천명으로 84천명 증가했고, 이는 33.3% 수준이다. 경기도 전체 필수노동자 규모를 살펴보면, 2017년 1,421천명에서 2021년 1,689천명으로 268천명 증가했고, 이는 18.86% 수준이다.

한편, 고양특례시 필수노동자의 정확한 현황을 파악하기 위해 한국노동연구원의 한국노동패널조사(2020년)을 이용하였다. 한국노동패널조사(2020년)는 한국표준직업분류 기준 직업별 소분류 자료와 시군구별 자료가 제공되어 고양특례시 필수노동자 규모를 비교적 정확하게 파악할 수 있다. 한국노동패널조사 자료를 활용하여 추정된 경기도와

고양특례시 필수노동자 규모는 아래 [표 3-7]과 같다.

[표 3-7] 한국노동패널조사 자료를 활용한 고양특례시 필수노동자 규모

직업군	표준직업분류 (소분류)	포함되는 직업	경기도	고양특례시
보건·의료	(243)간호사	일반 간호사, 전문 간호사, 보건교사, 조산사	76,537	9,107
	(246)보건 의료 관련 종사자	119 구조대원, 구급 요원, 위생사, 간호조무사 등	93,979	7,187
돌봄	(421)돌봄 및 보건 서비스 종사자	요양보호사, 간병인, 노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사 원, 보육 관련 시설 서비스 종사원, 산후조리 종사원 등	175,312	22,649
	(951)가사 및 육아도우미	가사도우미, 육아도우미	34,667	8,431
교통 운수	(873)자동차 운전원	버스 운전원, 택시 운전원, 화물차 및 특수차 운전원 등	184,073	5,712
택배	(922)배달원	우편집배원, 택배원, 음식 배달원 등	139,603	4,953
환경 미화	(941)청소원 및 환경미화원	쓰레기 수거원, 재활용품 수거원, 건물 청소원, 거리 미화원, 그 외 환경미화원 및 재활용품 수거원	257,774	26,815
계			961,945	84,854

< 자료 > 한국노동연구원 한국노동패널조사 23차년도(2020년)

한국노동패널조사를 활용한 고양특례시 필수노동자에 포함된 직업 및 인원수는 보건·의료 간호사 9,107명, 보건 의료 관련 종사자 7,187명, 돌봄 및 보건 서비스 종사자 22,649명, 가사 및 육아도우미 8,431명, 자동차 운전원 5,712명, 배달원 4,953명, 청소원 및 환경미화원 26,815명을 다 합산하여 약 8만 4천명 내외로 추산된다. 경기도 필수노동자를 같은 방식으로 추산하면 961,945명 정도로 추산되며 고양특례시에서 근무하는 필수노동자는 경기도 필수노동자의 약 8.8%인 것으로 보인다.

제 4 장

필수노동자 실태조사 및 분석

제1절 필수노동자 실태조사 결과 및 분석

제2절 필수노동자 정성조사 결과 및 분석

제절 필수노동자 실태조사 결과 및 분석

1. 조사개요

국내 필수노동자 실태조사에 대한 개요는 아래와 같다. 고양특례시 필수노동자의 업종별 근로실태파악을 위해 고용 현황, 근로환경, 방역 지원, 업무관련 만족도 및 인식, 애로사항 등에 대한 의견을 수렴하고자 하였으며, 본 조사의 결과를 활용하여 고양특례시 필수노동자의 처우개선을 위한 지원정책 방향을 모색하고자 한다. 조사대상은 고양특례시 필수노동자이며, 조사방법은 설문지를 활용한 온라인 조사 및 1:1 심층면접조사로 수행하였다. 조사 규모는 온라인 조사 221명, 심층면접 6명이며, 조사 기간은 약 1개월 동안 진행되었다.

조사 대상	<ul style="list-style-type: none"> 보건·의료, 돌봄·복지, 교통·운송, 환경·미화 분야에 종사하는 필수노동자
조사 방법	<ul style="list-style-type: none"> 구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사 및 IDI(In-Depth Interview, 1:1 심층면접조사)
조사 규모	<ul style="list-style-type: none"> 온라인 조사 221명 IDI 6명
조사 기간	<ul style="list-style-type: none"> 2022년 3월 10일 ~ 2022년 4월 1일
표본 오차	<ul style="list-style-type: none"> 95% 신뢰수준에서 표본오차 ±6.59% Point

주요 조사항목을 살펴보면, 크게 일반사항(성별, 나이, 주거지, 학력 등), 고용현황(계약형태, 담당업무, 업무수행기간 등), 노동 필수성(담당업무 중요성, 대면업무 필요성 등), 노동조건(근무시간, 근무일수, 소득, 휴게시간), 코로나19 영향, 방역 지원, 애로사항, 업무관련 만족도 등을 구분하여 조사를 수행하였다. 조사항목은 사전 인터뷰와 전문가 자문, 선행연구 등을 참고하여 선정하였으며, 선정 후 관련 종사자 자문회의를 거친

후에 확정하였다. 주요 조사항목은 아래 [표 4-1]과 같다.

[표 4-1] 주요 조사 내용

구분	조사 내용
일반 현황	성별, 나이, 주거지, 근무지, 최종학력 혼인상태, 자녀 유무, 자녀 수, 가구원 수, 개인 소득
고용 현황	담당업무, 계약형태, 급여방식, 업무수행기간, 소속회사 규모
노동 필수성	담당업무의 중요성, 대면업무의 필요성, 코로나19 감염 가능성
노동조건	근무시간, 근무일수, 소득, 휴게시간, 휴게시설, 연차사용, 4대보험 가입 여부 업무 매뉴얼 유무, 부정적 경험, 폭력/성희롱 예방 교육
코로나19 영향	근무환경 변화, 추가업무, 고용불안
방역 지원	방역물품 구입, 자가격리, 지원제도, 백신접종 여부
애로사항 및 개선의견	애로사항, 바라는 지원 정책
업무관련 만족도 및 인식	업무관련 만족도, 전반적 만족도, 일의 지속여부 및 이유

2. 필수노동자 근로실태조사 응답자 특성

설문지를 활용한 온라인 조사는 고양특례시 필수노동자 221명을 대상으로 하였으며, 응답자 특성은 다음과 같다. 담당 업무별로는 보건·의료 분야가 59명(26.7%), 돌봄·복지 분야가 51명(23.1%), 교통·운송 분야가 52명(23.5%), 환경·미화 분야가 59명(26.7%)이다. 성별은 남성 109명(49.3%), 여성 112명(50.7%)으로 구성되어 있다. 연령별 구성은 30대 이하 20명(9.1%), 40대 55명(24.9%), 50대가 100명(45.2%), 60대 이상이 46명(20.8%)으로 나타났다. 월평균 개인 소득을 보면 200만원 미만이 61명(27.6%), 200만원 이상 300만원 미만이 90명(40.7%), 300만원 이상 400만원 미만이 58명(26.2%), 400만원 이상 500만원 미만이 9명(5.4%), 500만원 이상이 3명(0.1%)이다. 계약형태는 정규직이 137명(62.0%), 비정규직이 84명(38.0%)이다. 이러한 응답자 일반 현황은 아래 [표 4-2]에 제시하였다.

[표 4-2] 정량조사 응답자 특성표

구분		사례수(명)	비율
전체		221	100.0
담당 업무	보건·의료	59	26.7
	돌봄·복지	51	23.1
	교통·운송	52	23.5
	환경·미화	59	26.7
성별	남성	109	49.3
	여성	112	50.7
연령대	30대 이하	20	9.1
	40대	55	24.9
	50대	100	45.2
	60대 이상	46	20.8
월평균 개인소득	평균	221	238.43
	200만원 미만	61	27.6
	200만원 이상 300만원 미만	90	40.7
	300만원 이상 400만원 미만	58	26.2
	400만원 이상 500만원 미만	9	5.4
	500만원 이상	3	0.1
계약 형태	정규직	137	62.0
	비정규직	84	38.0

심층면접조사는 돌봄·복지, 교통·운송, 보건·의료, 환경·미화 등 4개 업종에 각각 1~2명을 대상으로 진행하였다. 참석자의 세부 업무 및 일반적 특성은 아래 [표 4-3]과 같다.

[표 4-3] ID 참석자 프로파일

연번	담당 업무	세부 업무	이름	성별	연령대	참석 날짜
1	돌봄·복지	장애인 활동지원사	강00	여성	50대	4월 12일
2	돌봄·복지	장애인 활동지원사	박00	여성	50대	4월 12일
3	교통·운송	법인 택시기사	정00	남성	50대	4월 12일
4	보건·의료	보건소 공무원	박00	남성	40대	4월 13일
5	환경·미화	공원관리원	박00	남성	50대	4월 13일
6	환경·미화	공원관리원	권00	남성	40대	4월 13일

자료 처리 방법은 다음과 같다. 먼저, 온라인 조사를 통해 수집된 자료는 코딩 과정

을 거쳐 SPSS 프로그램으로 전산처리하였다. 1:1 심층면접조사는 사전에 협의된 가이드 라인을 토대로 조사대상의 담당 업무별 심층면접을 진행하였다.

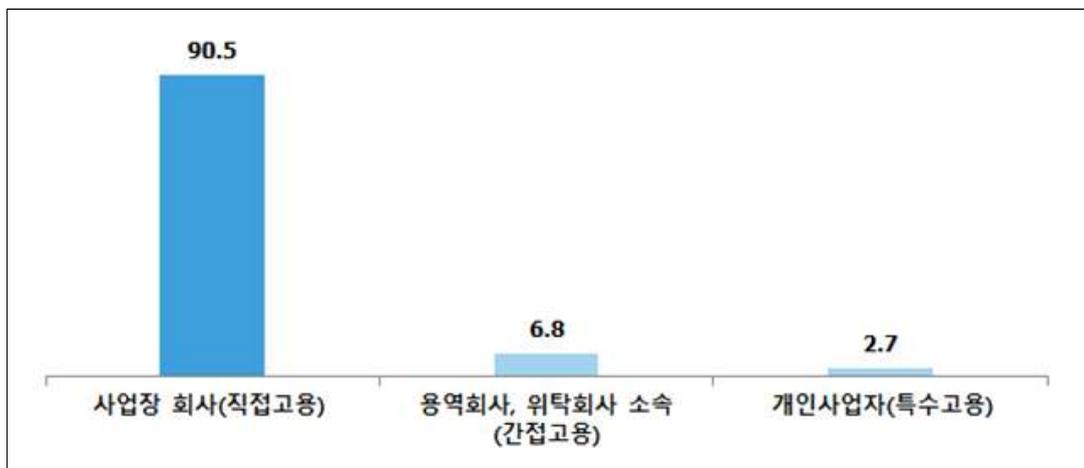
3. 필수노동자 근로실태조사 결과

1) 고용 현황

(1) 근로계약 체결 회사

근로계약 체결회사는 ‘사업장 회사(직접고용)’이 90.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘용역회사, 위탁회사 소속(간접고용)’(6.8%), ‘개인사업자(특수고용)’(2.7%) 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(27.5%), 성별이 ‘여성’(10.7%), 연령대가 ‘60대 이상’(15.2%)인 계층에서 근로계약 체결 회사가 용역회사, 위탁회사 소속(간접고용)이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 아래 [그림 4-1]에 나타내었다.

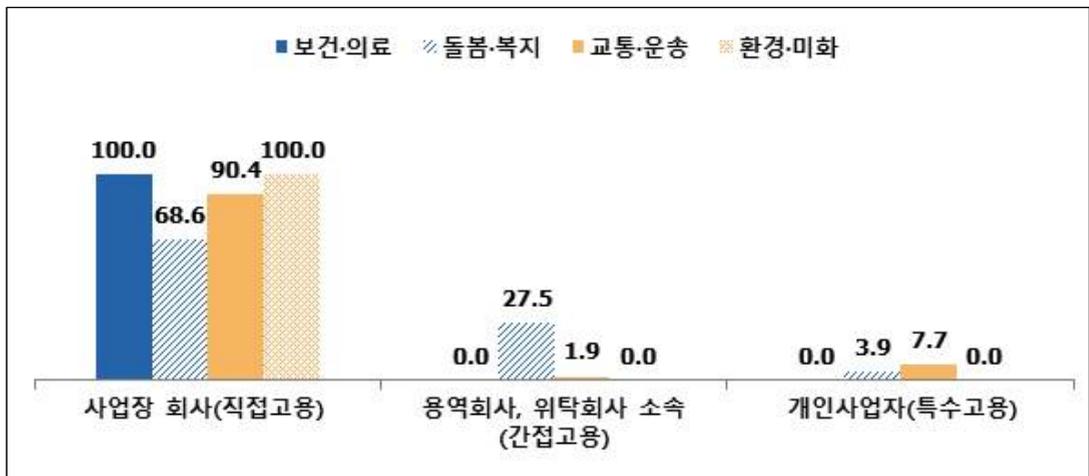
[그림 4-1] 근로계약 체결 회사 (단위 : %, n=221)



QA2. 귀하와 근로계약을 체결한 회사는 어디입니까?(※ 환경미화원의 경우, 구청 소속 공무원의 ①예, 민간위탁 생활폐기물 수거는 ②에 해당함.)

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 근로계약 체결 회사는 ‘사업장 회사(직접고용)’가 100%, 돌봄·복지 분야는 사업장 회사(직접고용)가 68.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 용역회사, 위탁회사 소속(간접고용)이 27.5%, 개인사업자(특수고용)가 3.9% 순이다. 교통·운송 분야는 사업장 회사(직접고용)가 90.4%로 가장 큰 비율을 차지 하며, 다음으로 개인사업자(특수고용)(7.7%), 용역회사, 위탁회사 소속(간접고용)(1.9%) 순으로 높다. 환경·미화 분야의 경우, 사업장 회사의 직접고용이 100%이다. 이는 아래 [그림 4-2]에 제시하였다.

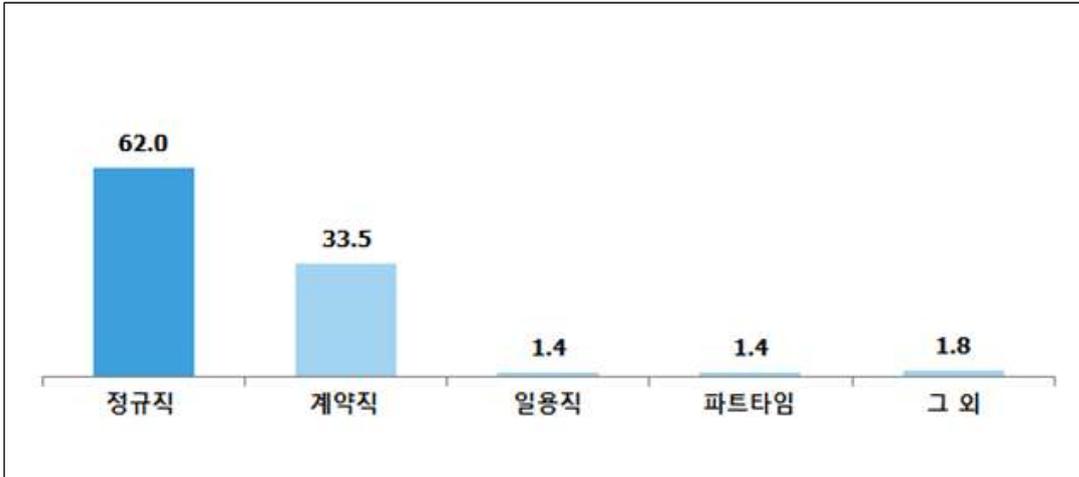
[그림 4-2] 업종별 근로계약 체결 회사 (단위 : %, n=221)



(2) 근로계약 형태

‘근로계약 형태’는 ‘정규직’이 62.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘계약직’(33.5%), ‘그 외’(1.8%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(90.2%), 성별이 ‘여성’(41.1%), 연령대가 ‘60대 이상’(65.2%)인 계층에서 근로계약 형태가 계약직이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-3]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-3] 근로계약 형태(단위 : %, n=221)

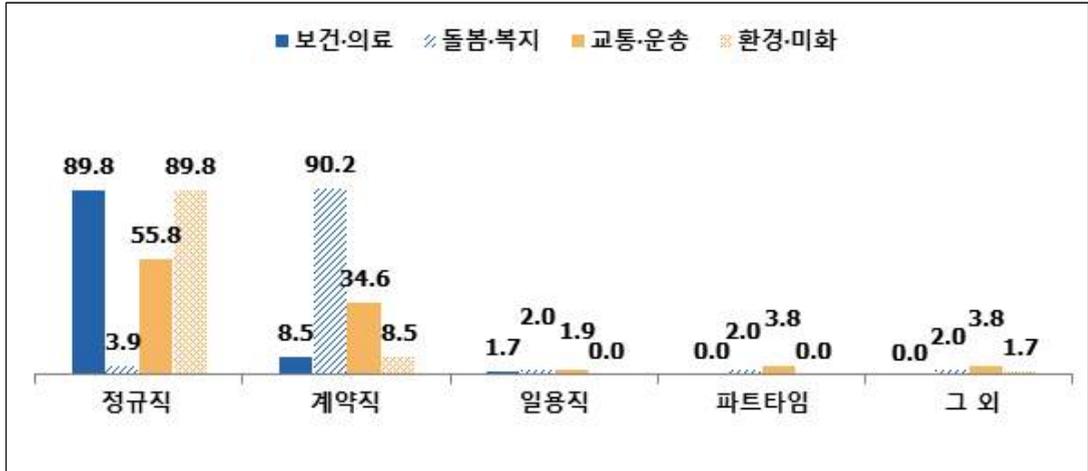


QA3. 귀하의 근로계약 형태는 무엇입니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야는 대부분 정규직(89.8%)이며, 계약직(8.5%), 일용직(1.7%) 등의 비율이 낮아 비교적 안정적인 형태를 보이고 있다. 돌봄·복지 분야는 계약직(90.2%)이 대부분을 차지했고 다음으로는 정규직(3.9%), 일용직, 파트타임, 그 외(각각 2.0%) 등의 순으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 계약직 비율이 높아 고용 불안정성을 가지고 있다.

교통·운송 분야는 정규직이 55.8%로 과반을 차지하였고, 계약직(34.6%), 파트타임(3.8%), 그 외(3.8%) 등의 순이었다. 환경·미화 분야는 정규직(89.8%)이 대부분이었고, 다음으로 계약직(8.5%), 그 외(1.7%) 순으로 높게 나타났다. 이와 같은 내용은 아래 [그림 4-4]에 제시하였다.

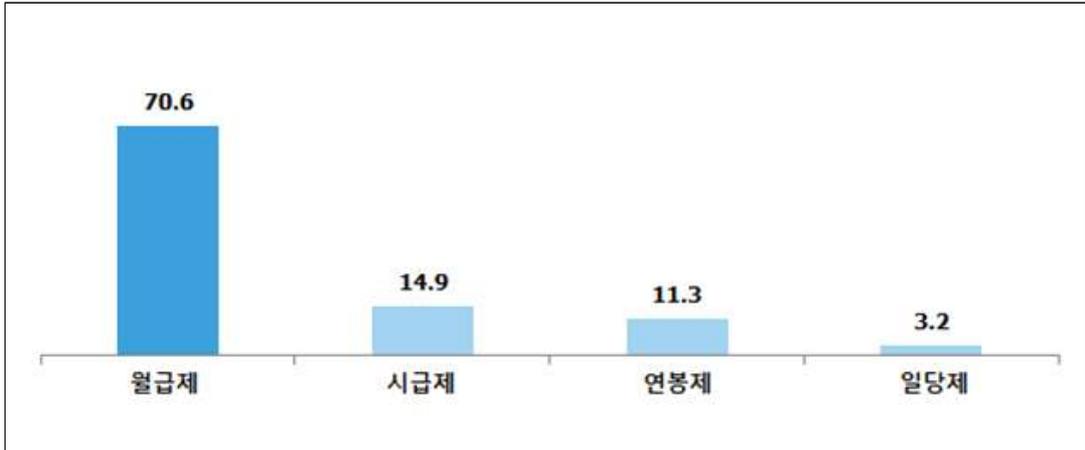
[그림 4-4] 업종별 근로계약 형태(단위 : %, n=221)



(3) 급여 방식

‘급여 방식’은 ‘월급제’가 70.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘시급제’(14.9%), ‘연봉제’(11.3%) 등의 순이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(82.7%), 성별이 ‘남성’(78.9%), 연령대가 ‘50대’(75.0%)인 계층에서 급여 방식이 월급제라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 아래 [그림 4-5]에서 확인할 수 있다.

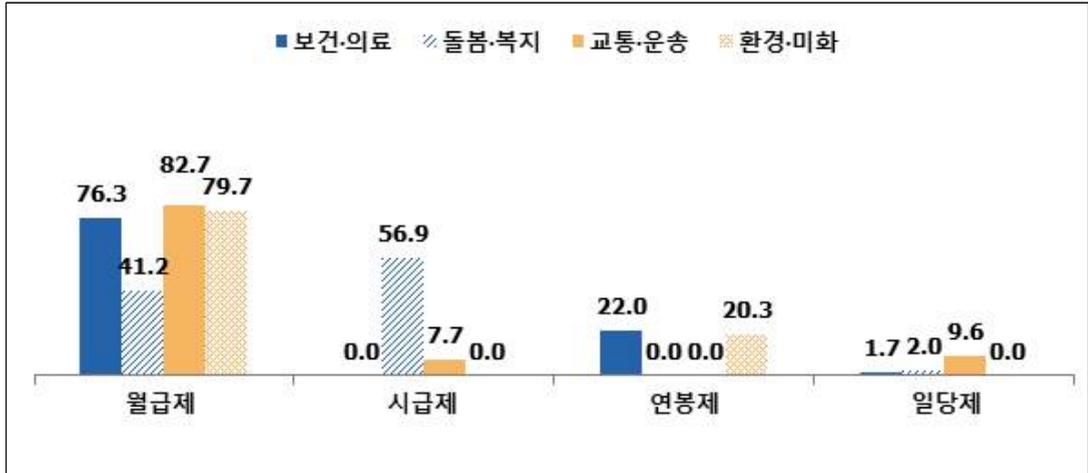
[그림 4-5] 급여 방식(단위 : %, n=221)



QA4. 귀하의 급여방식은 어떠합니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 급여방식은 월급제가 76.3%로 가장 높고, 다음으로 연봉제(22.0%), 일당제(1.7%) 등의 순이다. 돌봄·복지 분야는 시급제가 56.9%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 다음으로 월급제가 41.2%, 일당제가 2.0% 등의 순으로 나타났다. 교통·운송 분야는 월급제가 82.7%로 가장 높고, 다음으로 일당제(9.6%), 시급제(7.7%) 순으로 대부분 월급제인 것으로 나타났다. 환경·미화 분야는 월급제(79.7%)로 급여를 받는 경우가 대부분이고, 연봉제(20.3%)가 뒤를 이었다. 업종별 급여방식은 아래 [그림 4-6]에서 확인할 수 있다.

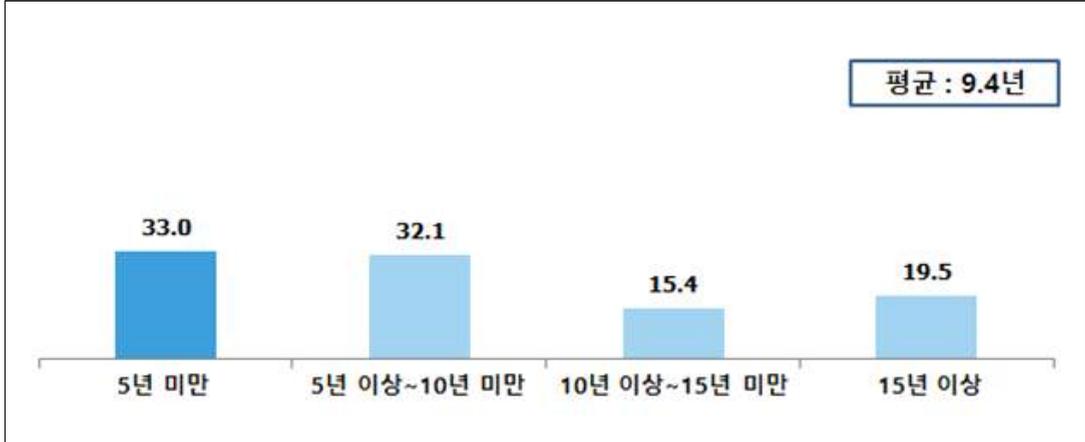
[그림 4-6] 업종별 급여 방식(단위 : %, n=221)



(4) 전체 업무수행 기간

‘전체 업무 수행 기간’은 ‘5년 미만’이 33.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘5년 이상~10년 미만’(32.1%), ‘15년 이상’(19.5%) 등의 순이다. 전체업무 수행 기간은 평균 9.4년이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(60.8%), 연령대가 ‘60대 이상’(41.3%)인 계층에서 전체 업무 수행기간이 5년 미만이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-7]에서 확인할 수 있다.

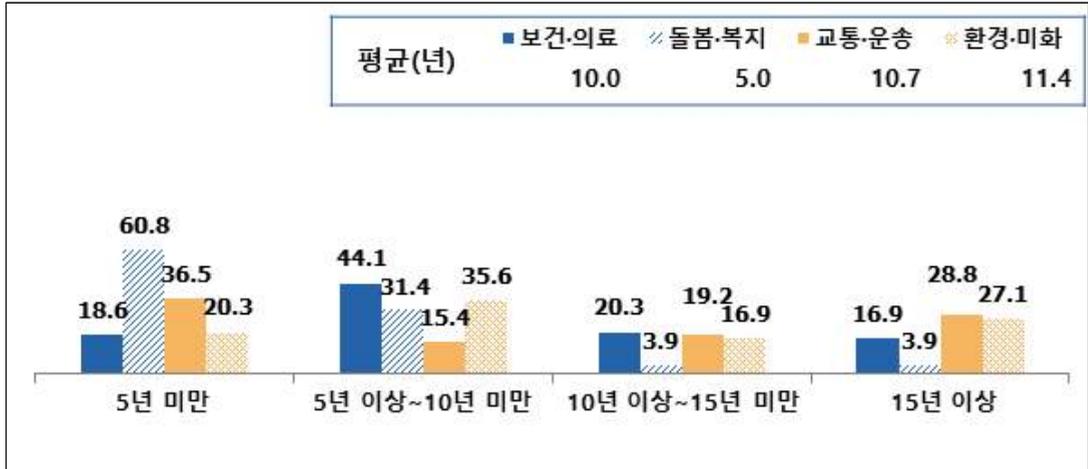
[그림 4-7] 전체 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)



QA5. 현재 업무를 수행한 전체 기간은 어느 정도입니까? 다른 회사에서 일한 기간을 모두 포함하여 응답해주시기 바랍니다.

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 전체 업무수행 기간은 ‘5년 이상~10년 미만’이 44.1%로 가장 높았다. ‘10년 이상 ~ 15년 미만’이 20.3%, ‘5년 미만’이 18.6%, ‘15년 이상’이 16.9%이며 전체 업무 수행기간은 평균 10년 정도로 조사되었다. 돌봄·복지 분야는 ‘5년 미만’(60.8%)이 가장 높았으며, ‘5년 이상~10년 미만’(31.4%)이 뒤를 이었다. 평균적으로는 해당 업종에서 5년 정도 근무한 것으로 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘5년 미만’이 36.5%로 가장 높았고, ‘15년 이상’ 근무한 비율이 28.8%, ‘10년 이상 ~ 15년 미만’이 19.2%로 뒤를 이었다. 해당 분야에서 평균적으로 10.7년 일하였다. 환경·미화 분야는 ‘5년 이상 ~ 10년 미만’이 35.6%로 가장 높았으며, ‘15년 이상’(27.1%), ‘5년 미만’(20.3%), ‘10년 이상~15년 미만’(16.9%) 순으로 분포하였으며, 해당 분야에서 평균적으로 11.4년 정도 근무하였다. 업종별 업무수행 기간은 다음 [그림 4-8]에서 확인할 수 있다.

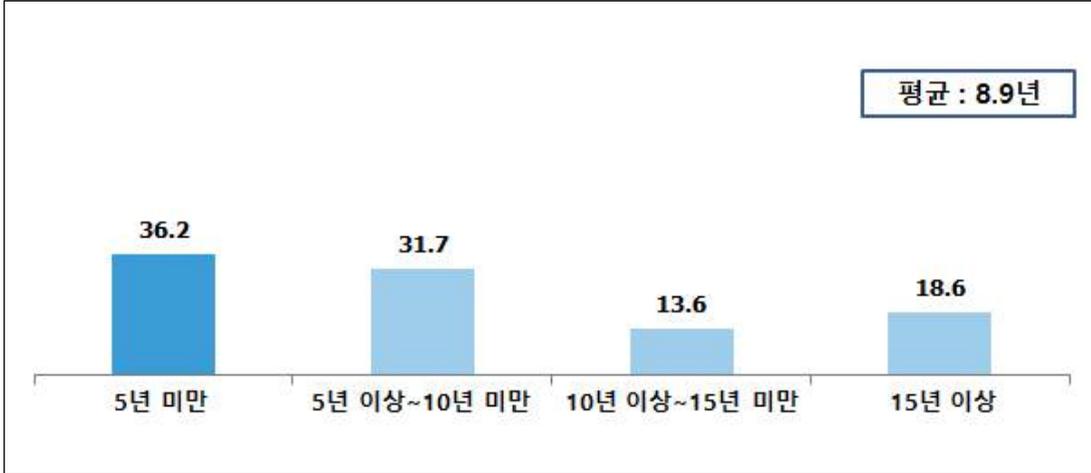
[그림 4-8] 업종별 전체 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)



(5) 현재 회사의 업무 수행기간

‘현재 회사의 업무 수행 기간’은 ‘5년 미만’이 36.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘5년 이상~10년 미만’(31.7%), ‘15년 이상’(18.6%) 등의 순이며, 현재 회사의 평균 업무 수행 기간은 8.9년이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(60.8%), 연령대가 ‘30대 이하’(45.0%)인 계층에서 현재 업무 수행기간이 5년 미만이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-9]에 제시하였다.

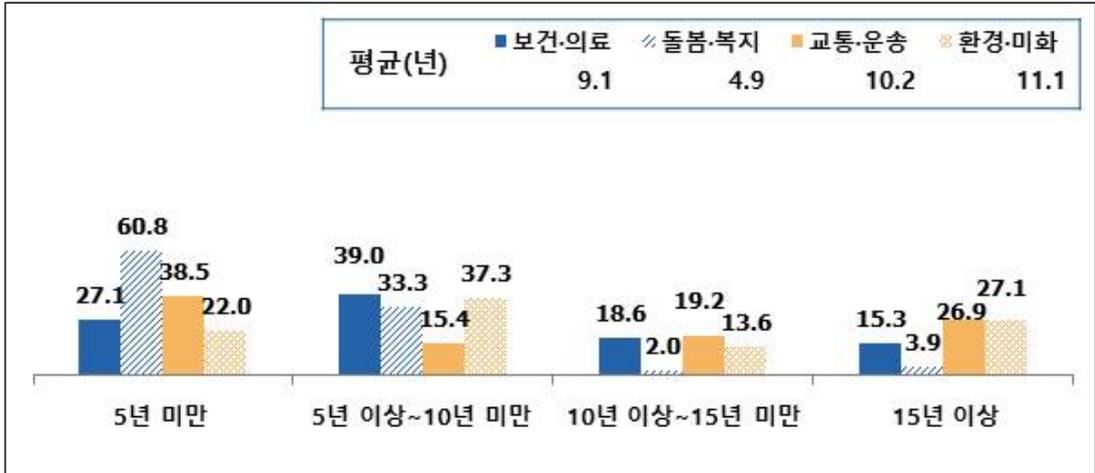
[그림 4-9] 현재 회사의 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)



QA6. 현재 소속된 회사에서 일한 기간은 어느 정도입니까?

업종별 현재 회사에서의 업무 수행기간을 살펴보면, 보건·의료 분야는 ‘5년 이상 ~ 10년 미만’이 39.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘5년 미만’(27.1%), ‘10년 이상 ~ 15년 미만’(18.6%), ‘15년 이상’(15.3%) 순이었다. 현재 회사에서 평균적으로 9.1년 근무하였다. 돌봄·복지 분야는 ‘5년 미만’이 60.8%, ‘5년 이상 ~ 10년 미만’이 33.3%, ‘15년 이상’이 3.9% 순으로 나타났으며, 현재 회사에서 평균적으로 4.9년 일하였다. 교통·운송 분야는 ‘5년 미만’이 38.5%로 가장 높은 비율을 차지했고, 다음으로 ‘15년 이상’(26.9%), ‘10년 이상 ~ 15년 미만’(19.2%), ‘5년 이상 ~ 10년 미만’(15.4%) 순이며 평균적으로 10.2년 근무하였다. 환경·미화 분야는 ‘5년 이상 ~ 10년 미만’은 37.3%, ‘15년 이상’이 27.1%, ‘5년 미만’이 22.0%, ‘10년 이상 ~ 15년 미만’이 13.6% 순이며, 현재 회사에서 평균 11.1년 근무한 것으로 나타났다. 업종별 현재 회사에서 업무 수행기간은 다음 [그림 4-10]에 나타내었다.

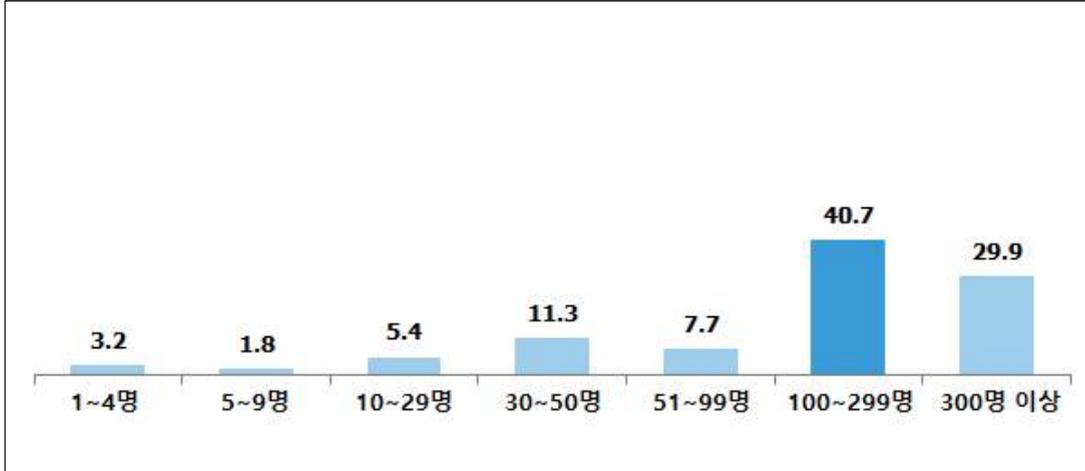
[그림 4-10] 업종별 현재 회사의 업무 수행 기간(단위 : %, n=221)



(6) 현재 회사의 근로자 수

‘현재 회사의 근로자 수’는 ‘100~299명’이 40.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘300명 이상’(29.9%), ‘30~50명’(11.3%) 등의 순이다. ‘현재 회사의 노동자 수’는 ‘100~299명’이 40.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘300명 이상’(29.9%), ‘30~50명’(11.3%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(92.3%), 성별이 ‘남성’(51.4%), 연령대가 ‘60대 이상’(60.9%)인 계층에서 현재 회사의 노동자 수가 100~299명이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-11]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-11] 현재 회사의 노동자 수(단위 : %, n=221)



QA7. 현재 소속된(근로계약을 체결한) 회사의 노동자 수는 몇 명입니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘현재 회사의 노동자 수’는 ‘300명 이상’이 42.4%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘100~299명’이 18.6%, ‘30~50명’이 16.9% 순으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘100~299명’이 43.1%로 가장 높으며, ‘30~50명’, ‘300명 이상’이 각각 15.7%를 차지하였다. 교통·운송 분야는 대부분(92.3%)이 ‘100~299명’이라 응답했고, 다음으로 ‘1~40명’(3.8%), ‘5~9명’, ‘300명 이상’이 각각 1.9%이었다. 환경·미화 분야는 ‘300명 이상’이 54.2%로 과반을 차지하였고, ‘100~299명’(15.3%), ‘30~50명’(11.9%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-12]에 제시하였다.

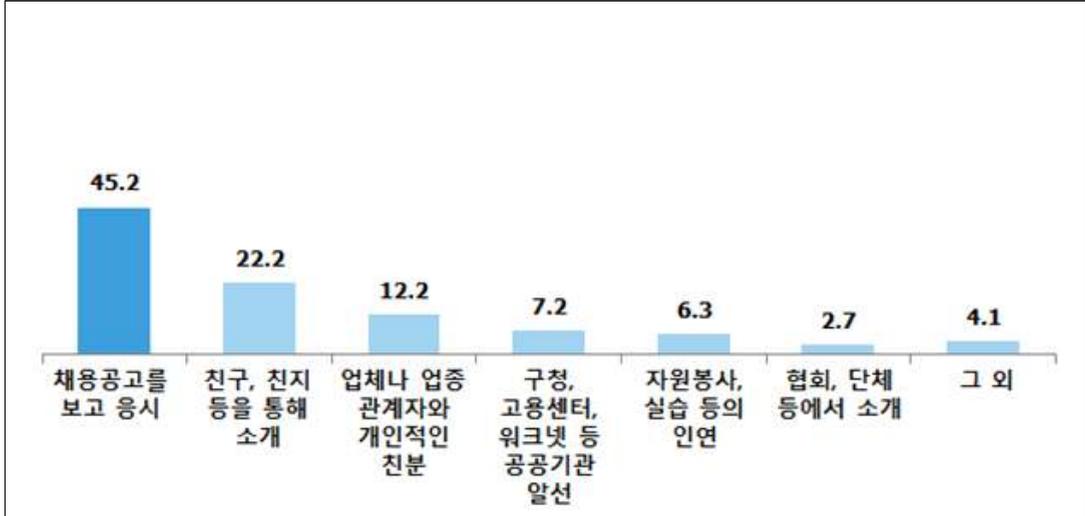
[그림 4-12] 업종별 현재 회사의 노동자 수(단위 : %, n=221)



(7) 취업 경로

‘취업 경로’는 ‘채용공고를 보고 응시’가 45.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘친구, 친지 등을 통해 소개’(22.2%), ‘업체나 업종 관계자와 개인적인 친분’(12.2%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(78.0%), 성별이 ‘남성’(48.6%), 연령대가 ‘30대 이하’(85.0%)인 계층에서 취업 경로가 채용공고를 보고 응시라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 취업 경로는 다음 [그림 4-13]에서 한눈에 확인할 수 있다.

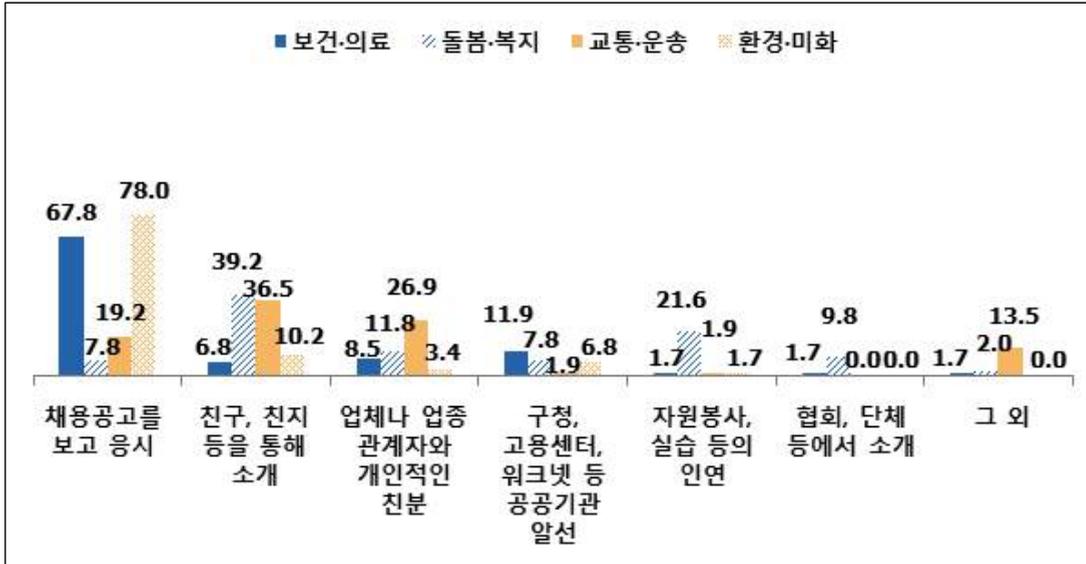
[그림 4-13] 취업 경로(단위 : %, n=221)



QA8. 귀하의 일자리 취업 경로는 어떠합니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 채용 경로는 ‘채용공고를 보고 응시’가 67.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘공공기관 알선’이 11.9%, ‘업종 관계자와 개인적인 친분’이 8.5% 순으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘친구, 친지 등을 통해 소개’가 39.2%, ‘자원봉사, 실습 등의 인연’이 21.6%, ‘업종 관계자와 친분’이 11.8% 등의 순으로 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘친구, 친지 등을 통해 소개’가 36.5%, ‘업종 관계자와 개인적 친분’이 26.9%, ‘채용공고를 보고 응시’가 19.2% 등의 순이었다. 환경·미화 분야는 ‘채용공고를 보고 응시’가 78.0%로 가장 높았고, 다음으로 ‘친구, 친지 등을 통해 소개’가 10.2%로 다른 분야와 비교했을 때 보건·의료, 환경·미화 분야가 비교적 채용공고를 보고 응시하는 비율이 높았다. 위 내용은 다음 [그림 4-14]에 제시하였다.

[그림 4-14] 업종별 취업 경로(단위 : %, n=221)

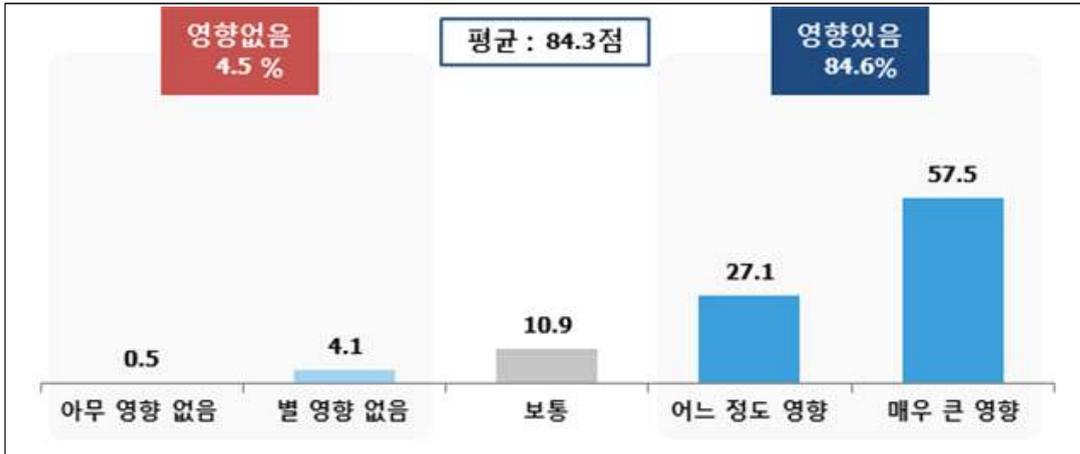


2) 노동의 필수성

(1) 담당 업무의 중요성

사회 전체적으로 서비스 이용자의 일상생활 유지에 ‘담당 업무 중요성’에 대해 영향 있다고 응답한 비율은 84.6% (‘매우 큰 영향’ 57.5% + ‘어느 정도 영향’ 27.1%)로 나타났다. 보통은 10.9%, 영향 없음은 4.5% (‘아무 영향 없음’ 0.5% + ‘별 영향 없음’ 4.1%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 84.3점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(98.0%), 연령대가 ‘60대 이상’(91.3%)인 계층에서 담당 업무가 사회 전체적으로 서비스 이용자의 일상생활 유지에 영향이 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 담당 업무가 일상생활 유지에 중요하다고 생각하는지에 대한 응답 비율을 업종별로 살펴보면, 보건의료 분야는 74.6%, 돌봄·복지 분야는 98.0%, 교통·운송 분야는 76.9%, 환경·미화 분야는 89.8%로 돌봄·복지 분야가 담당 업무 중요성에 대해 가장 크게 인식하는 것으로 나타났다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-15]에 제시하였다.

[그림 4-15] 담당 업무 중요성(단위 : %, n=221)



QB1. 귀하가 담당하는 업무가 사회 전체적으로 정지될 경우 서비스 이용자의 일상생활 유지에 어떤 영향을 미칠 것이라 생각하십니까?

(2) 대면업무 필요성

담당 업무의 '대면업무 필요성'에 필요하다고 응답한 비율은 76.5%('반드시 필요' 57.0% + '대체로 필요' 19.5%)로 나타났고, 보통은 10.9%, 필요하지 않다는 12.7%('전혀 필요하지 않음' 2.7% + '별로 필요하지 않음' 10.0%)로 조사되었으며, 100점 평균 점수는 79.5점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 '돌봄·복지'(98.0%), 성별이 '여성' (87.5%), 연령대가 '60대 이상'(89.1%)인 계층에서 담당 업무의 대면업무 필요성에 대해 필요하다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 대면업무 필요성에 대해 업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야는 88.1%, 돌봄·복지 분야는 98.0%, 교통·운송 분야는 84.6%, 환경·미화 분야는 39.0%가 필요하다고 응답하였다. 환경·미화 분야를 제외한 모든 분야에서 대면업무가 필요하다고 보았다. 위 내용은 다음 [그림 4-16]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-16] 대면업무 필요성(단위 : %, n=221)



QB2. 귀하의 업무는 서비스 이용자와 대면업무가 필요한 업무입니까?

(3) 코로나19 감염 가능성

담당 업무의 '코로나19 감염 가능성'이 높다고 응답한 비율은 67.0%('매우 높음' 35.7% + '높은 편임' 31.2%)로 나타났고, 비슷함은 14.9%, 낮음은 18.1%('매우 낮음' 2.7% + '낮은 편임' 15.4%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 70.5점이며, 응답자 특성 별로 살펴보면, 담당 업무가 '교통·운송'(86.5%), 연령대가 '30대 이하'(75.0%)인 계층에서 담당 업무의 코로나19 감염 가능성이 높다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-17]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-17] 코로나19 감염 가능성(단위 : %, n=221)

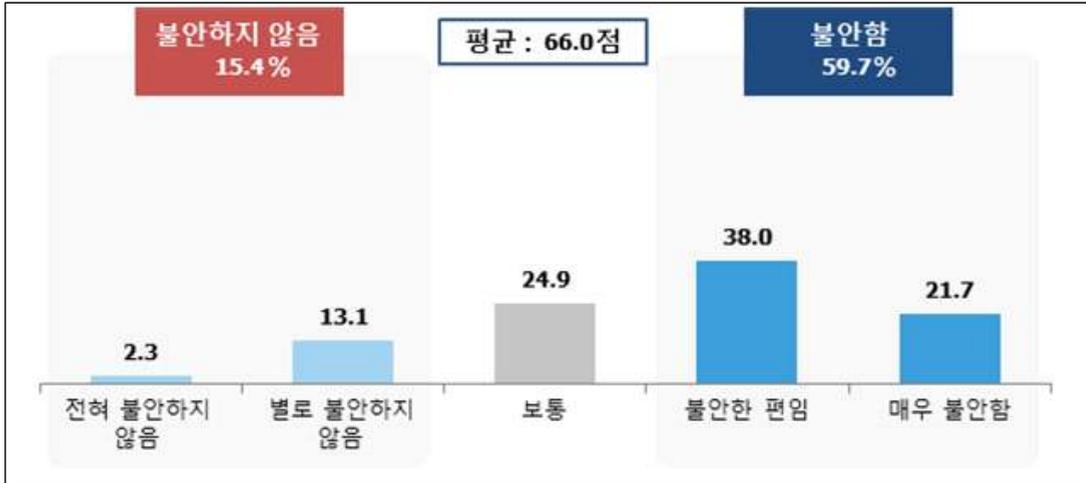


QB3. 귀하의 업무는 다른 일반적인 직업과 비교 시 코로나19 감염 가능성이 높다고 생각하십니까?

(4) 코로나19 감염에 대한 불안감

업무수행 과정에서 ‘코로나19 감염에 대한 불안감’에 불안하다고 응답한 비율은 59.7%('매우 불안함' 21.7% + '불안한 편임' 38.0%)로 나타났고, 보통은 24.9%, 불안하지 않음은 15.4%('전혀 불안하지 않음' 2.3% + '별로 불안하지 않음' 13.1%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 66.0점이며, 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 '교통·운송'(73.1%), 성별이 '남성' (64.2%), 연령대가 '50대'(63.0%)인 계층에서 업무수행 과정에서 코로나19 감염에 대한 불안감이 높다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-18]에 제시하였다.

[그림 4-18] 코로나19 감염에 대한 불안감(단위 : %, n=221)



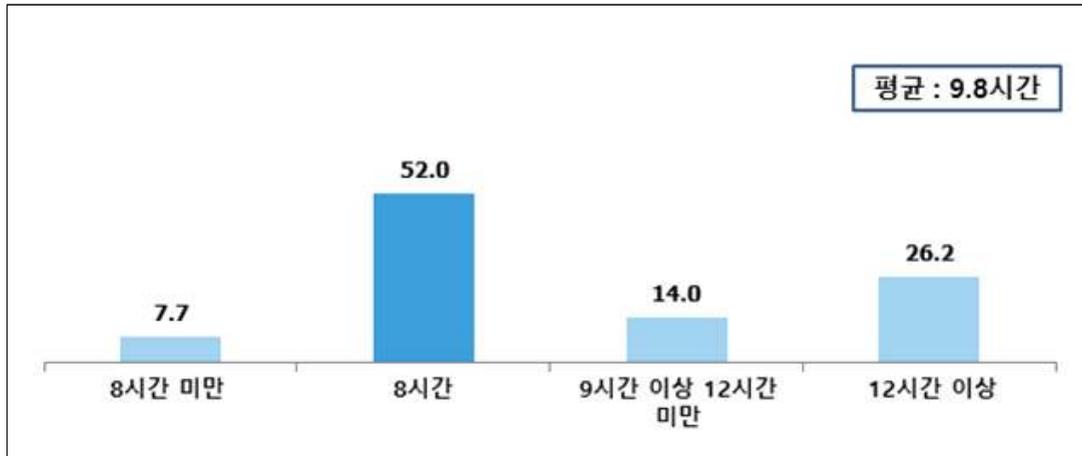
QB4. 귀하는 업무수행 과정에서 코로나19 감염 가능성에 대해 불안감을 느끼십니까?

3) 노동 조건

(1) 평일 근무시간

평일 하루 평균 근무시간은 '8시간'이 52.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 '12시간 이상'(26.2%), '9시간 이상 12시간 미만'(14.0%) 등의 순으로 높게 나타났다. 평일 하루 평균 근무시간은 9.8시간이며 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 '환경·미화'(81.4%), 성별이 '여성'(65.2%), 연령대가 '40대'(61.8%)인 계층에서 평일 하루 평균 근무시간이 8시간, 담당 업무가 '교통·운송'(88.5%), 성별이 '남성'(43.1%), 연령대가 '60대 이상'(56.5%)인 계층에서는 12시간 이상이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-19]에 나타내었다.

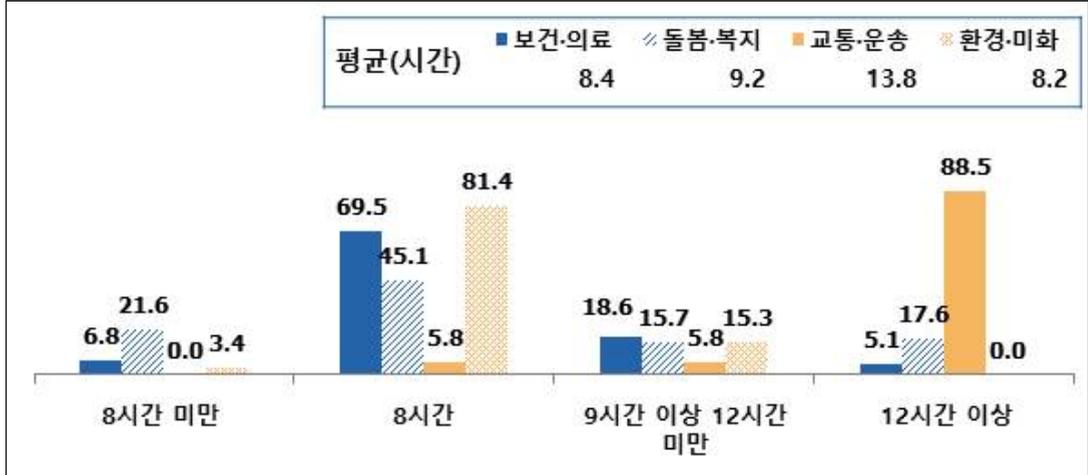
[그림 4-19] 평일 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)



QC1. 귀하의 평일(평균) 근무시간은 어느 정도입니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 평일 근무시간은 8시간이 69.5%로 가장 높았고, '9시간 이상 12시간 미만'이 18.6%, 8시간 미만이 6.8%를 차지하였다. 하루 평균 8.4시간 근무하는 것으로 조사되었다. 돌봄·복지 분야는 8시간이 45.1%, '8시간 미만'이 21.6%, '12시간 이상'이 17.6% 등의 순이며, 평일 하루 평균 근무시간은 9.2시간으로 나타났다. 교통·운송 분야는 '12시간 이상'이 88.5%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 다음으로, 8시간, '9시간 이상 12시간 미만'이 각각 5.8%이었다. 평균적으로 13.8시간 근무하는 것으로 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, 8시간이 81.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 '9시간 이상 12시간 미만'이 15.3%, '8시간 미만'이 3.4% 등을 차지하였으며, 하루 평균 근무시간은 8.2시간이었다. 업종별 평일 근무시간은 다음 [그림 4-20]에서 확인할 수 있다.

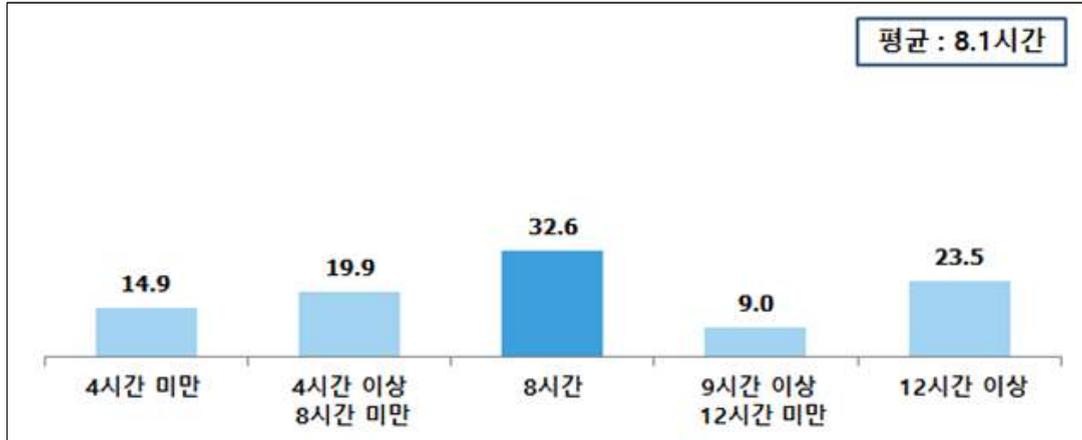
[그림 4-20] 업종별 평일 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)



(2) 주말 근무시간

‘주말 하루 평균 근무시간’은 ‘8시간’이 32.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘12시간 이상’(23.5%), ‘4시간 이상 8시간 미만’(19.9%) 등의 순이며, 주말 하루 평균 근무시간은 8.1시간이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(59.3%), 성별이 ‘여성’(49.1%), 연령대가 ‘30대 이하’(40.0%)인 계층에서 주말 하루 평균 근무시간이 8시간, 담당 업무가 ‘교통·운송’(80.8%), 성별이 ‘남성’(40.4%), 연령대가 ‘60대 이상’(45.7%)인 계층에서는 12시간 이상이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 주말 근무시간은 다음 [그림 4-21]에서 확인할 수 있다.

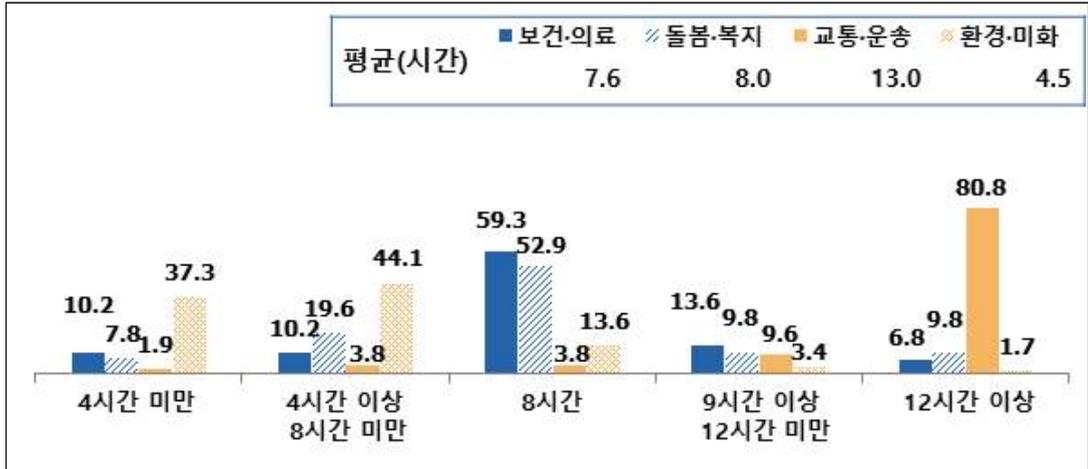
[그림 4-21] 주말 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)



QC2. 귀하의 주말(평균) 근무시간은 어느 정도입니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘주말 하루 평균 근무시간’은 8시간이 59.3%로 가장 많은 비율을 차지하였으며, ‘9시간 이상 12시간 미만’이 13.6%, ‘4시간 미만’, ‘4시간 이상 8시간 미만’은 각각 10.2%였다. 주말 하루 평균 근무시간은 7.6시간이었다. 돌봄·복지 분야의 경우, 8시간이 52.9%, ‘4시간 이상 8시간 미만’이 19.6%를 차지하였으며, 평균적으로 주말 하루 8시간 근무하는 것으로 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘12시간 이상’이 80.8%로 가장 높게 나타났으며, ‘9시간 이상 12시간 미만’이 9.6%, ‘4시간 이상 8시간 미만’, 8시간이 각각 3.8%로 조사되었다. 평균적으로 주말 하루에 13시간 근무하는 것으로 응답하였다. 환경·미화 분야의 경우, ‘4시간 이상 8시간 미만’이 44.1%로 가장 높았으며, ‘4시간 미만’이 37.3%, 8시간이 13.6%를 차지하였으며, 평균적으로 주말 하루 평균 4.5시간 일하였다. 업종별 주말 근무시간은 다음 [그림 4-22]에 제시하였다.

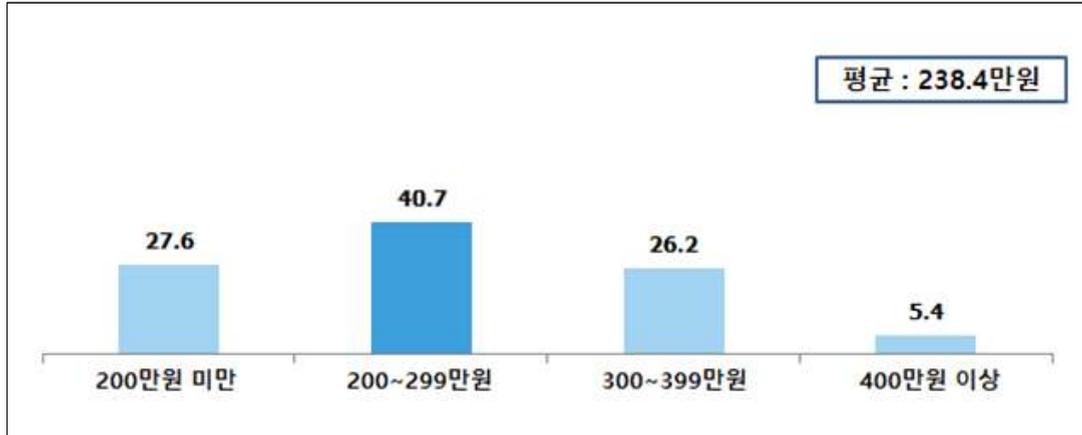
[그림 4-22] 업종별 주말 하루 평균 근무시간(단위 : %, n=221)



(3) 개인 소득

‘월평균 개인 소득’은 ‘200~299만원’이 40.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘200만원 미만’(27.6%), ‘300~399만원’(26.2%) 등의 순이며, 월평균 개인 소득은 238.4만원이다. 담당 업무별 평균 소득은 보건·의료 분야가 259.3만원, 돌봄·복지가 208.9만원, 교통·운송 분야가 168.2만원, 환경·미화 분야가 305만원으로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(305.0만원), 성별이 ‘남성’(240.7만원), 연령대가 ‘40대’(269.7만원)인 계층에서 월평균 개인 소득이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 월평균 개인 소득은 다음 [그림 4-23]에 나타내었다.

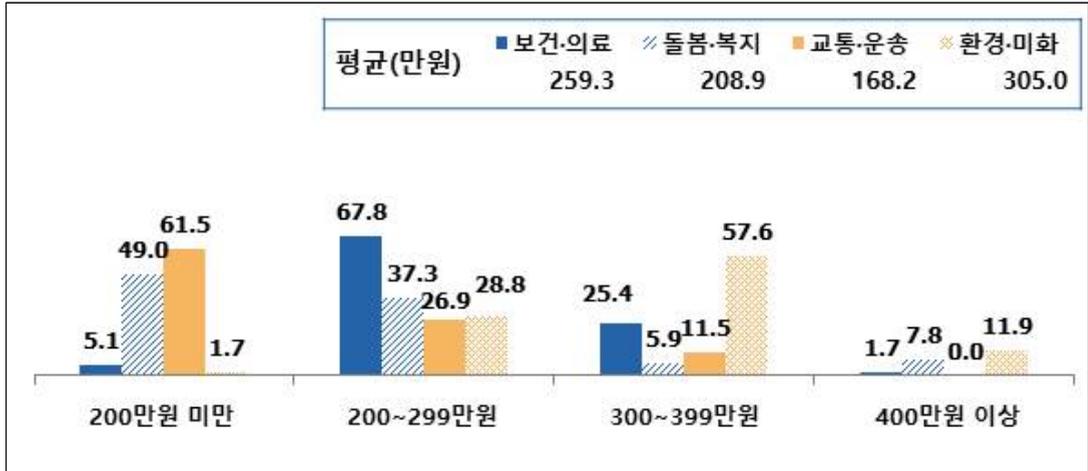
[그림 4-23] 월평균 개인 소득(단위 : %, n=221)



QC3. 귀하의 월 평균 임금(소득)은 얼마 정도입니까? ※ 세금, 사회보험료, 수수료 등 공제하기 전을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.※ 귀댁의 가구 소득이 아닌 귀하 개인 소득에 대해 응답해주시기 바랍니다.

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 월평균 개인 소득은 200만원대가 67.8%로 가장 높았으며, 다음으로 300만원대(25.4%), 200만원 미만(5.1%) 등의 순으로 나타났다. 보건·의료 분야 월평균 개인 소득은 259.3만원이다. 돌봄·복지 분야의 경우, 월평균 개인 소득 ‘200만원 미만’이 49.0%로 가장 높았고, 다음으로 200만원대 37.3%, ‘400만원 이상’(7.8%) 등의 순이며, 월평균 개인 소득은 208.9만원으로 나타났다. 한편, 교통·운송 분야는 200만원 미만이 61.5%로 과반을 차지하였고, 200만원대가 26.9%, 300만원대가 11.5% 등의 순으로 나타났다. 월평균 개인 소득은 168.2만원으로 조사되었다. 환경·미화 분야의 경우, 300만원대가 57.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 200만원대가 28.8%, 400만원 이상이 11.9%를 차지하였다. 월평균 개인 소득은 305만원이라 응답하였다. 업종별 월평균 개인 소득은 다음 [그림 4-24]에서 확인할 수 있다.

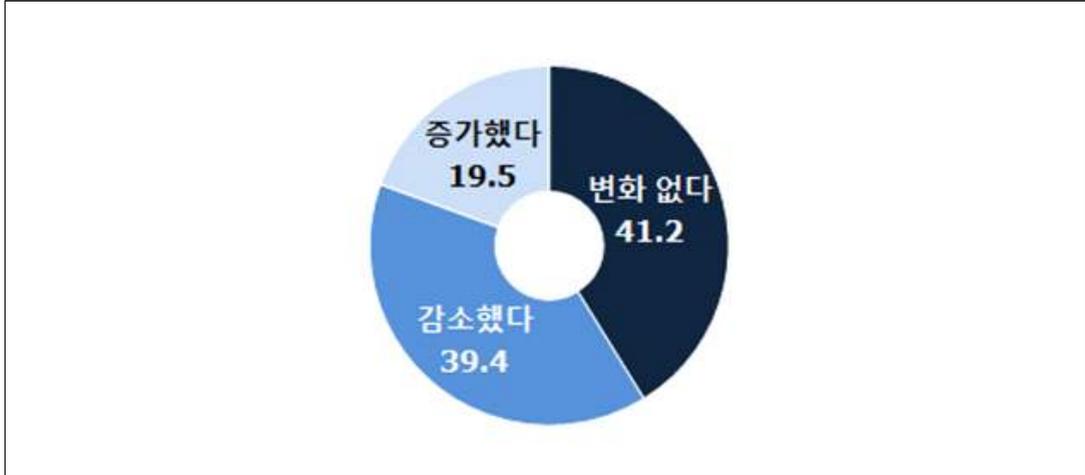
[그림 4-24] 업종별 월평균 개인 소득(단위 : %, n=221)



(4) 코로나19로 인한 임금 변화

‘코로나19로 인한 임금’은 ‘변화 없다’가 41.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘감소했다’(39.4%), ‘증가했다’(19.5%) 순이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(90.4%), 성별이 ‘남성’(63.3%), 연령대가 ‘60대 이상’(56.5%)인 계층에서 코로나19로 인해 임금이 감소했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-25]에서 확인할 수 있다.

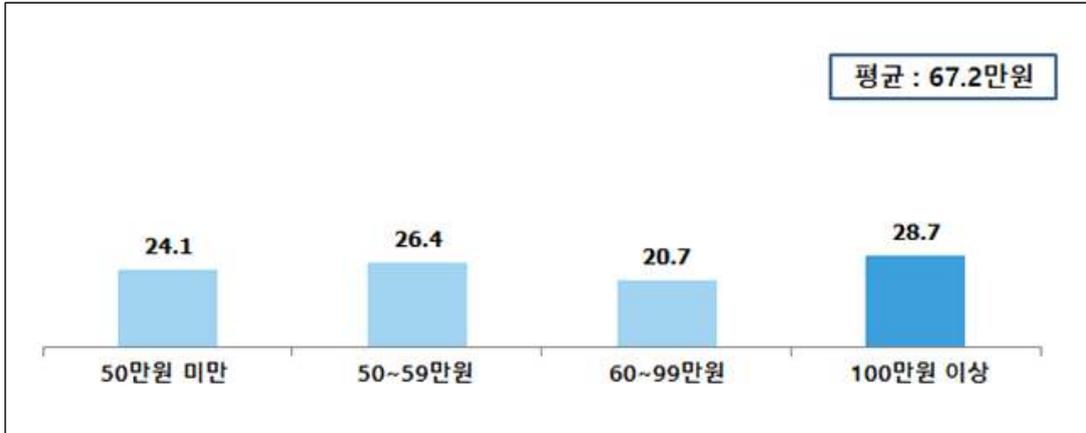
[그림 4-25] 코로나19로 인한 임금 변화(단위 : %, n=221)



QC4. 코로나19로 인해 임금(수입)의 변화가 있었습니까?

‘코로나로 인해 임금이 감소했다’는 응답자(n=87)를 대상으로 ‘감소액’에 대해 질문한 결과 ‘100만원 이상’이 28.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘50~59만원’(26.4%), ‘50만원 미만’(24.1%) 등의 순이다. 평균 임금 감소액은 67.2만원이다. 코로나19로 인한 임금 감소액은 다음 [그림 4-26]에 제시하였다.

[그림 4-26] 코로나19로 인한 임금 감소액(단위 : %, n=87)

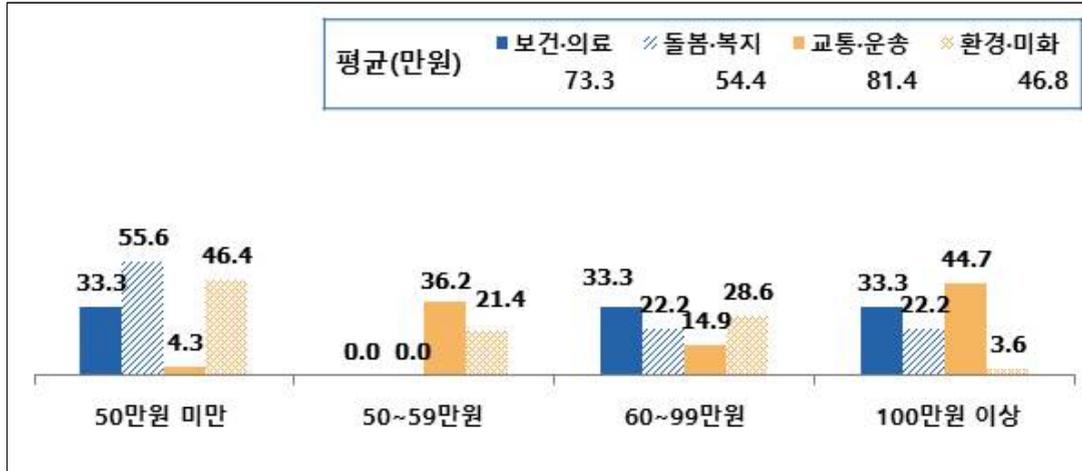


QC4. 코로나19로 인해 임금(수입)의 변화가 있었습니까?

업종별로 평균 임금 감소액을 살펴보면, 보건·의료 분야는 73.3만원, 돌봄·복지 분야는 54.4만원, 교통·운송 분야는 81.4만원, 환경·미화 분야는 46.8만원로 나타났다. 업종별 세부적으로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=3)*의 ‘코로나19로 인한 임금 감소액’은 ‘50만원 미만’, ‘60~99만원’, ‘100만원 이상’이 각각 33.3%였다. 돌봄·복지 분야(n=9)는 ‘50만원 미만’이 55.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘60~99만원’, ‘100만원 이상’(각각 22.2%) 순이었다. 교통·운송 분야(n=47)는 ‘100만원 이상’이 44.7%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘50~59만원’(36.2%), ‘60~99만원’(14.9%) 순이었다. 환경·미화 분야(n=28)의 경우, ‘50만원 미만’(46.4%), ‘60~99’(28.6%), ‘50~59’(21.4%) 순으로 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-27]에서 확인할 수 있다.

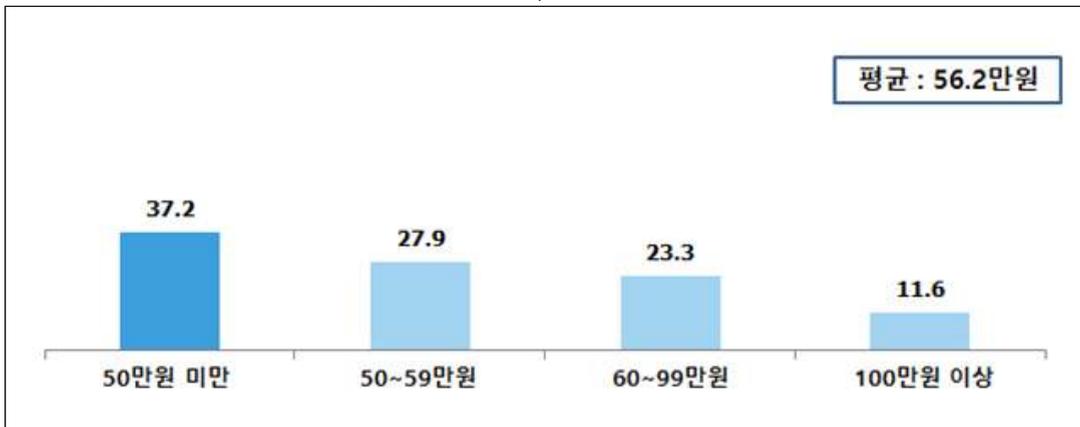
* 사례수가 30 미만인 경우 해석에 주의가 필요함(이하 동일)

[그림 4-27] 업종별 코로나19로 인한 임금 감소액(단위 : %, n=87)



코로나19로 인해 임금이 증가했다는 응답자 43명을 대상으로 ‘증가액’에 대해 질문한 결과 ‘50만원 미만’이 37.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘50~59만원’(27.9%), ‘60~99만원’(23.3%) 등의 순이다. 평균 임금 증가액은 56.2만원이다. 이는 다음 [그림 4-28]에 나타내었다.

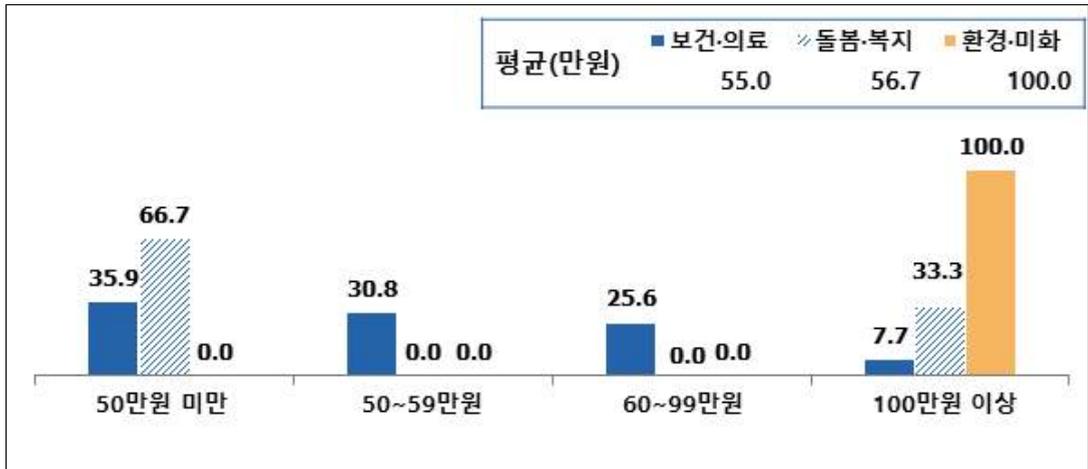
[그림 4-28] 코로나19로 인한 임금 증가액(단위 : %, n=43)



QC4. 코로나19로 인해 임금(수입)의 변화가 있었습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=39)의 ‘코로나19로 인한 임금 증가액’은 ‘50만원 미만’이 35.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘50~59만원’(30.8%), ‘60~99만원’(25.6%) 순이며, 평균 증가액은 55만원으로 조사되었다. 돌봄·복지 분야(n=3)는 ‘50만원 미만’이 66.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘100만원 이상’(33.3%) 순이며, 평균 증가액은 56.7만원으로 나타났다. 환경·미화 분야(n=1)의 경우, 증가액은 100.0만원이라 응답하였다. 이와 같은 내용은 아래 [그림 4-29]에 제시하였다.

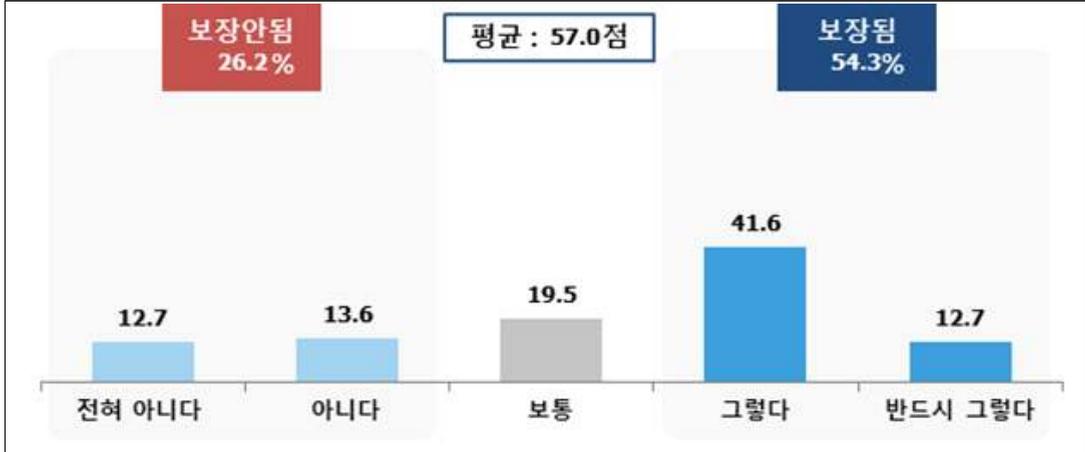
[그림 4-29] 업종별 코로나19로 인한 임금 증가액(단위 : %, n=43)



(5) 휴게시간

‘휴게시간 보장 정도’에 대해 보장된다고 응답한 비율은 54.3%(‘반드시 그렇다’ 12.7% + ‘그렇다’ 41.6%)로 나타났고, 보통은 19.5%, 보장 안 됨은 26.2%(‘전혀 아니다’ 12.7% + ‘아니다’ 13.6%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 57.0점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(78.0%), 성별이 ‘여성’(63.4%), 연령대가 ‘40대’(63.6%)인 계층에서 휴게시간이 보장된다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-30]에서 확인할 수 있다.

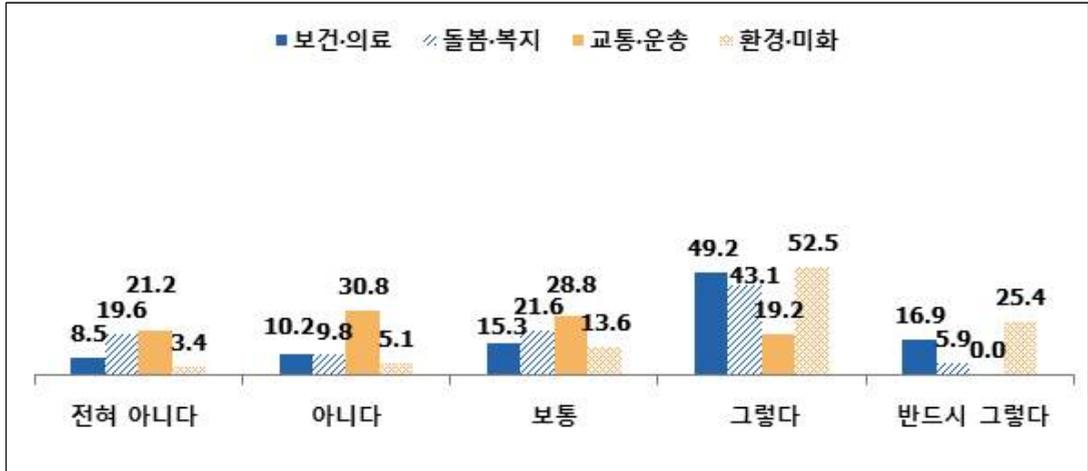
[그림 4-30] 휴게시간 보장 정도(단위 : %, n=221)



QC5. 귀하는 근로기준법 상 휴게시간(4시간 근무에 30분, 8시간 근무에 1시간)을 보장받고 계십니까?(※ 근로기준법상 휴게시간은 장소 이동 등 “자유롭게 이용”할 수 있어야 하며, 이동이 어려운 대기시간은 휴게시간이 아님.)

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘휴게시간 보장 정도’에 대해 보장된다고 응답한 비율은 66.1%(‘반드시 그렇다’ 16.9% + ‘그렇다’ 49.2%), 보통은 15.3%, ‘보장 안 됨’은 18.6%(‘전혀 아니다’ 8.5% + ‘아니다’ 10.2%)로 나타났고, 100점 평균 점수는 64.0점이다. 돌봄·복지 분야는 보장된다고 응답한 비율은 49.0%(‘반드시 그렇다’ 5.9% + ‘그렇다’ 43.1%)였고, 보통은 21.6%, ‘보장 안 됨’은 29.4%(‘전혀 아니다’ 19.6% + ‘아니다’ 9.8%)였고, 100점 평균 점수는 51.5점이다. 교통·운송 분야는 보장된다고 응답한 비율은 19.2%(‘반드시 그렇다’ 0.0% + ‘그렇다’ 19.2%), 보통은 28.8%, ‘보장 안 됨’은 51.9%(‘전혀 아니다’ 21.2% + ‘아니다’ 30.8%)고, 100점 평균 점수는 36.5점이다. 환경·미화 분야의 경우, 보장된다고 응답한 비율은 78.0%(‘반드시 그렇다’ 25.4% + ‘그렇다’ 52.5%), 보통은 13.6%, ‘보장 안 됨’은 8.5%(‘전혀 아니다’ 3.4% + ‘아니다’ 5.1%)고, 100점 평균 점수는 72.9점이다. 위 내용은 [그림 4-31]에 제시하였다.

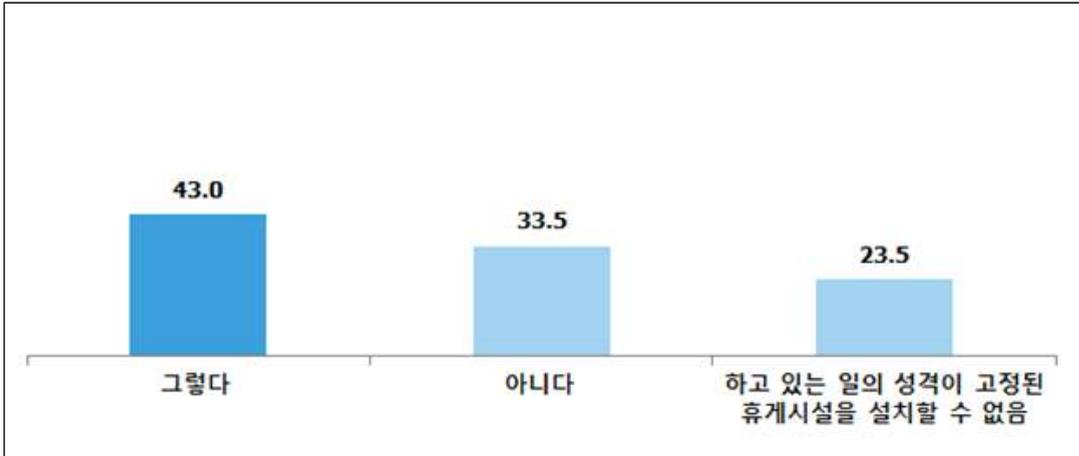
[그림 4-31] 업종별 휴게시간 보장 정도(단위 : %, n=221)



(6) 휴게시설

‘휴게시설 설치 여부’는 ‘그렇다’가 43.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘아니다’(33.5%), ‘하고 있는 일의 성격이 고정된 휴게시설을 설치할 수 없음’(23.5%) 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(88.1%), 성별이 ‘남성’(56.0%), 연령대가 ‘40대’(58.2%)인 계층에서 휴게시설이 설치되어 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-32]에서 확인할 수 있다.

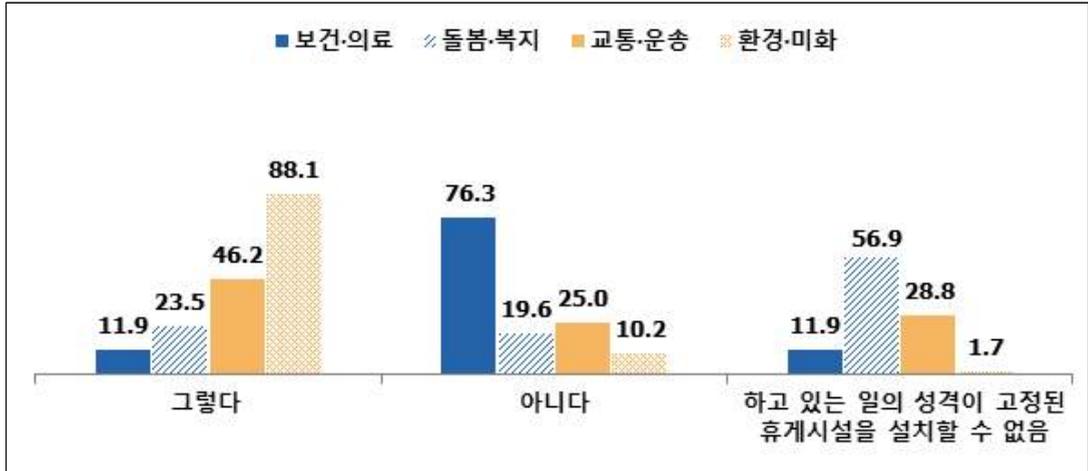
[그림 4-32] 휴게시설 설치 여부(단위 : %, n=221)



QC6. 귀하의 사업장은 별도의 휴게시설이 설치되어 있습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘휴게시설 설치 여부’는 응답자의 76.3%가 설치되어 있지 않다고 답했다. ‘그렇다’, ‘하고 있는 일의 성격이 고정된 휴게시설을 설치할 수 없음’은 각각 11.9%였다. 돌봄·복지 분야는 ‘하고 있는 일의 성격이 고정된 휴게시설을 설치할 수 없음’이 56.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘그렇다’(23.5%), ‘아니다’(19.5%) 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘그렇다’가 46.2%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘하고 있는 일의 성격이 고정된 휴게시설을 설치할 수 없음’(28.8%), ‘아니다’(25.0%) 순으로 높게 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, ‘그렇다’가 88.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘아니다’(10.2%), ‘하고 있는 일의 성격이 고정된 휴게시설을 설치할 수 없음’(1.7%) 순이었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-33]에 제시하였다.

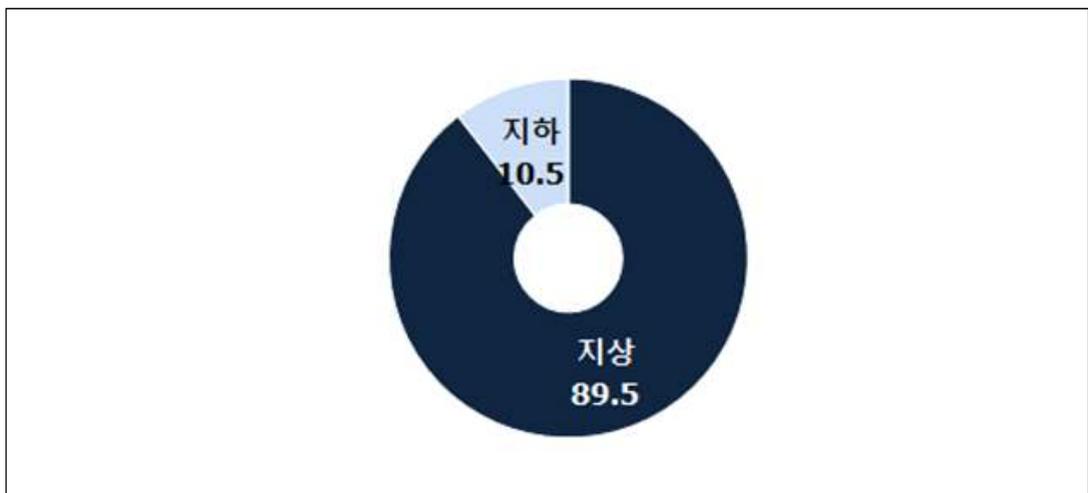
[그림 4-33] 업종별 휴게시설 설치 여부(단위 : %, n=221)



QC6. 귀하의 사업장은 별도의 휴게시설이 설치되어 있습니까?

별도의 휴게시설이 있다는 응답자(n=95)를 대상으로 ‘휴게시설 위치’에 대해 질문한 결과, ‘지상’이 89.5%, ‘지하’가 10.5%로 나타났다.

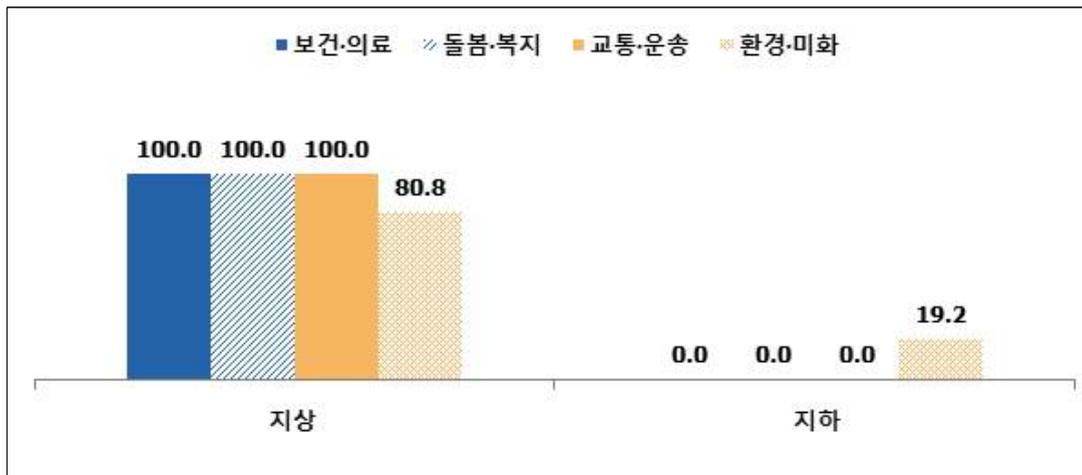
[그림 4-34] 휴게시설 위치(단위 : %, n=95)



QC6-1. 별도의 휴게시설의 위치는 어디입니까?

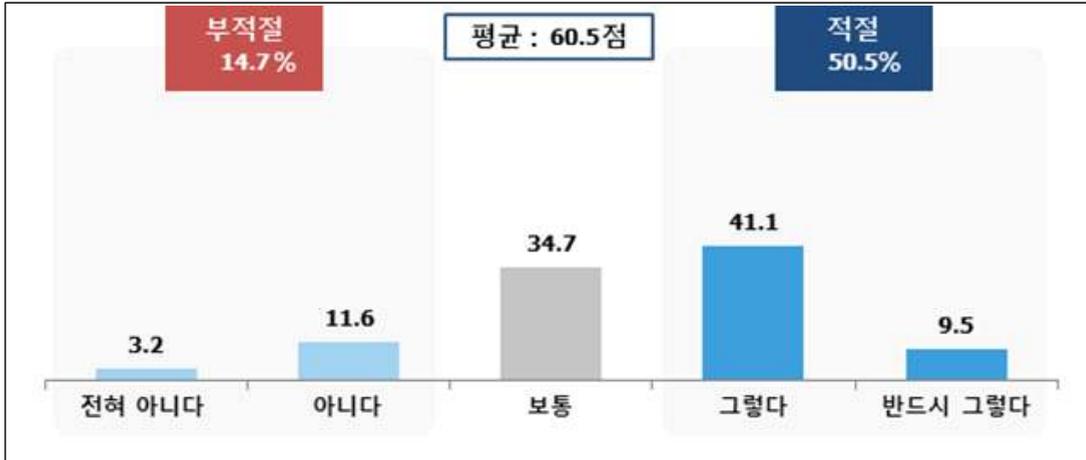
업종별로 살펴보면, 보건·의료(n=7), 돌봄·복지(n=12), 교통·운송(n=24) 분야의 ‘휴게시설 위치’는 모두 ‘지상’에 있다고 응답하였다. 환경·미화 분야(n=52)의 경우, ‘지상’이 80.8%, ‘지하’가 19.2%로 조사되었다. 업종별 휴게시설 위치는 아래 [그림 4-35]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-35] 업종별 휴게시설 위치(단위 : %, n=95)



별도의 휴게시설이 있다는 응답자 95명을 대상으로 ‘휴게시설 내 편의시설 적절성’에 대해 질문한 결과, 적절하다고 응답한 비율은 50.5%('매우 적절함' 9.5% + '적절한 편임' 41.1%)로 나타났고, 보통은 34.7%, 부적절은 14.7%('매우 부적절함' 3.2% + '부적절한 편임' 11.6%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 60.5점이다. 위 내용은 다음 [그림 4-36]에 제시하였다.

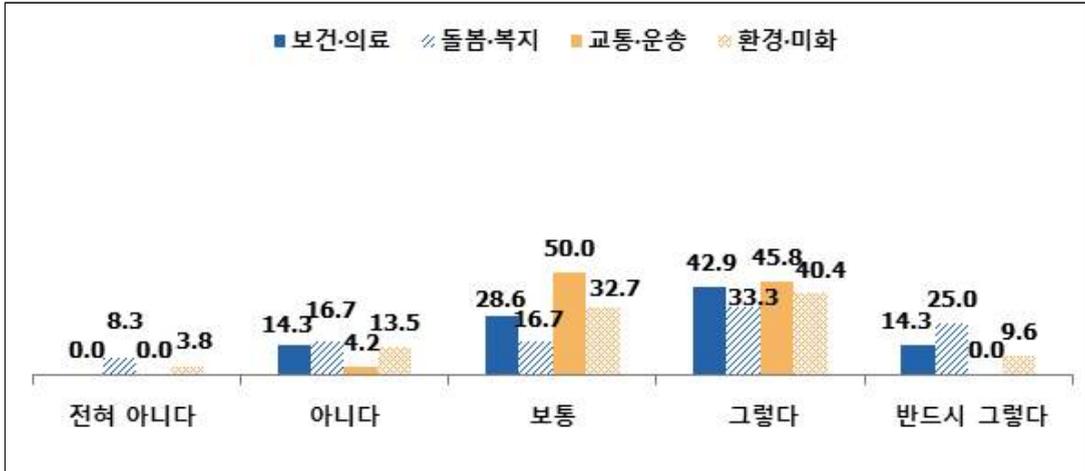
[그림 4-36] 휴게시설 내 편의시설 적절성(단위 : %, n=95)



QC6-2. 별도의 휴게시설에 구비되어 있는 편의시설(냉난방기, 환기시설, 의자 등)은 적절하다고 보십니까?

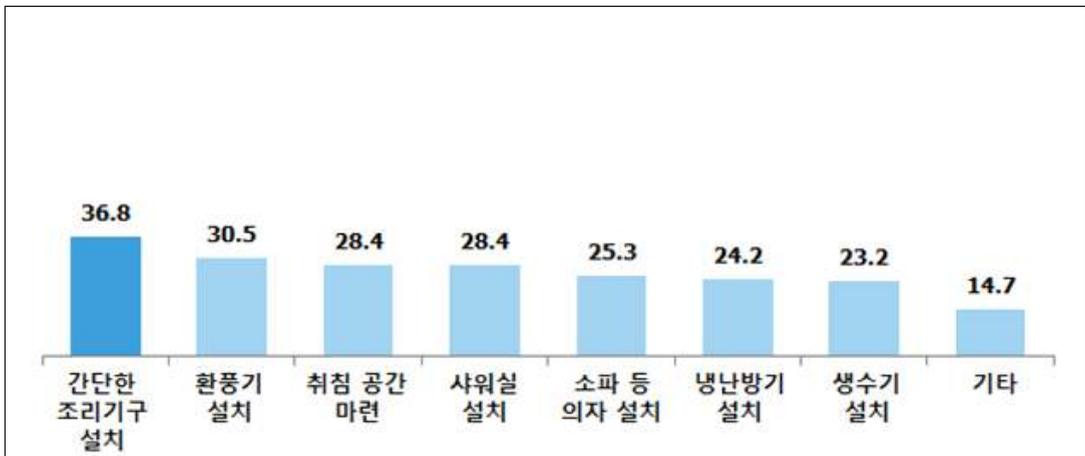
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=7)의 ‘휴게시설 내 편의시설의 적절성’에 대해 ‘적절하다고 응답한 비율은 57.1%(‘매우 적절함’ 14.3% + ‘적절한 편임’ 42.9%)로 나타났고, 보통은 28.6%, 부적절은 14.3%(‘매우 부적절함’ 0.0% + ‘부적절한 편임’ 14.3%)이고, 100점 평균 점수는 64.3점이다. 돌봄·복지 분야(n=12)는 ‘적절하다고 응답한 비율은 58.3%(‘매우 적절함’ 25.0% + ‘적절한 편임’ 33.3%), 보통은 16.7%, 부적절은 25.0%(‘매우 부적절함’ 8.3% + ‘부적절한 편임’ 16.7%)고, 100점 평균 점수는 62.5점이다. 교통·운송 분야 24명 중 ‘적절하다고 응답한 비율은 45.8%(‘매우 적절함’ 0.0% + ‘적절한 편임’ 45.8%), 보통은 50.0%, 부적절은 4.2%(‘매우 부적절함’ 0.0% + ‘부적절한 편임’ 4.2%)로 나타났고, 100점 평균 점수는 60.4점이다. 환경·미화 분야(n=52)의 경우, ‘적절하다고 응답한 비율은 50.0%(‘매우 적절함’ 9.6% + ‘적절한 편임’ 40.4%), 보통은 32.7%, 부적절은 17.3%(‘매우 부적절함’ 3.8% + ‘부적절한 편임’ 13.5%)로 나타났고, 100점 평균 점수는 59.6점이다. 업종별 휴게시설 내 편의시설 적절성은 다음 [그림 4-37]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-37] 업종별 휴게시설 내 편의시설 적절성(단위 : %, n=95)



별도의 휴게시설이 있다는 응답자(n=95)를 대상으로 ‘휴게시설 개선사항’에 대해 질문한 결과, ‘간단한 조리기구 설치’가 36.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘환풍기 설치’(30.5%), ‘취침 공간 마련’과 ‘샤워실 설치’(각각 28.4%) 등의 순으로 응답하였다. 위 내용은 다음 [그림 4-38]에 제시하였다.

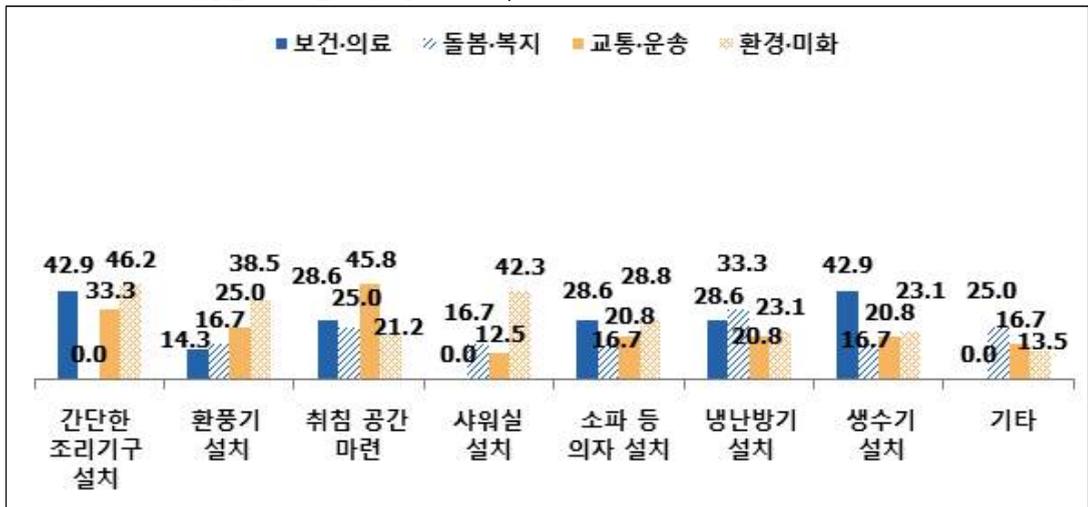
[그림 4-38] 휴게시설 개선사항(단위 : %, n=95)



QC6-3. 별도의 휴게시설에 개선이 필요한 사항을 모두 표시해 주십시오.

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=7)의 ‘휴게시설 개선사항’은 ‘간단한 조리기구 설치’, ‘생수기 설치’가 각각 42.9%로 가장 높은 비율을 차지했다. 돌봄·복지 분야(n=12)는 ‘냉난방기 설치’가 33.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘취침 공간 마련’, ‘기타’(각각 25.0%) 순이었다. 교통·운송 분야(n=24)는 ‘취침 공간 마련’(45.8%), ‘간단한 조리기구 설치’(33.3%), ‘환풍기 설치’(25.0%) 순으로 응답률이 높았다. 환경·미화 분야(n=52)의 경우, ‘간단한 조리기구 설치’가 46.2%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘샤워실 설치’(42.3%), ‘환풍기 설치’(38.5%) 순으로 나타났다. 위 내용은 다음 [그림 4-39]에 나타내었다.

[그림 4-39] 업종별 휴게시설 개선사항(단위 : %, n=95)



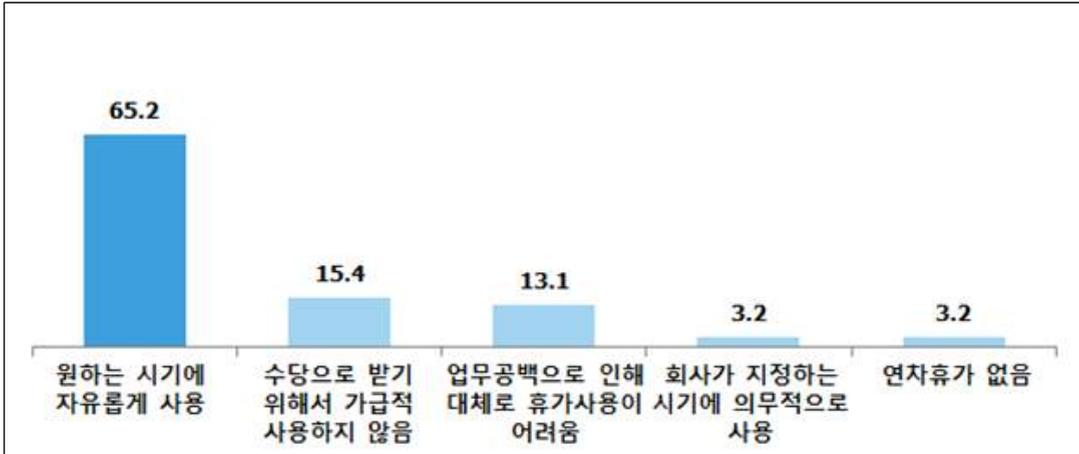
QC6-3. 별도의 휴게시설에 개선이 필요한 사항을 모두 표시해 주십시오.

(7) 연차휴가

‘연차휴가 사용’은 ‘원하는 시기에 자유롭게 사용’이 65.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘수당으로 받기 위해서 가급적 사용하지 않음’(15.4%), ‘업무공백으로 인해 대체로 휴가사용이 어려움’(13.1%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(94.9%), 성별이 ‘남성’(70.6%), 연령대가 ‘30대 이

하’(85.0%)인 계층에서 연차휴가 사용은 원하는 시기에 자유롭게 사용한다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 연차휴가에 대한 내용은 아래 [그림 4-40]에 나타내었다.

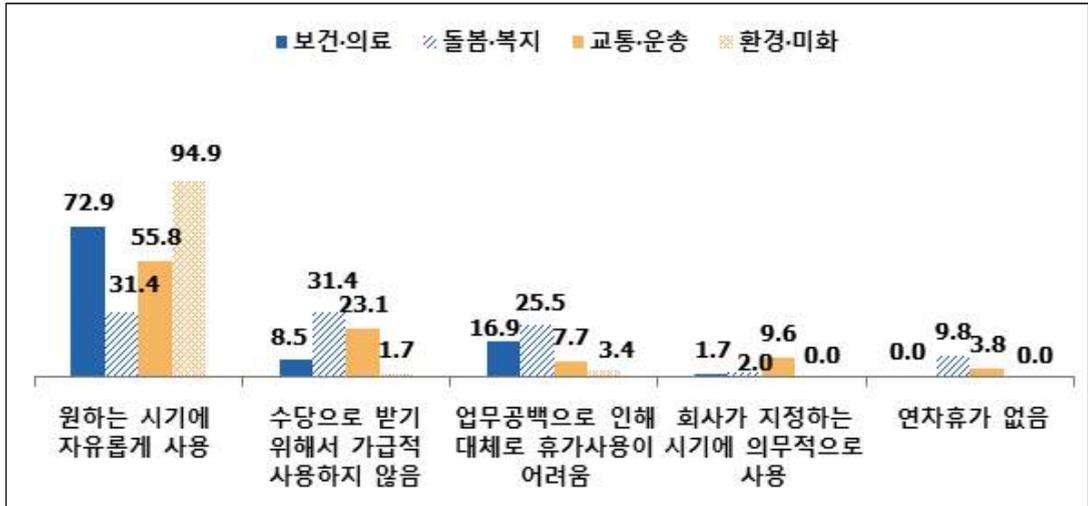
[그림 4-40] 연차휴가 사용(단위 : %, n=221)



QC7. 귀하는 연차휴가를 어떻게 사용하고 있습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘연차휴가 사용’에 대해서 응답자의 72.9%가 ‘원하는 시기에 자유롭게 사용’할 수 있다고 응답했다. ‘업무공백으로 인해 대체로 휴가사용이 어려움’(16.9%), ‘수당으로 받기 위해서 가급적 사용하지 않음’(8.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘원하는 시기에 자유롭게 사용’, ‘수당으로 받기 위해서 가급적 사용하지 않음’이 각각 31.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘업무공백으로 인해 대체로 휴가사용이 어려움’(25.5%) 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘원하는 시기에 자유롭게 사용’이 55.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘수당으로 받기 위해서 가급적 사용하지 않음’(23.1%), ‘회사가 지정하는 시기에 의무적으로 사용’(9.6%) 등의 순으로 조사되었다. 환경·미화 분야의 경우, ‘원하는 시기에 자유롭게 사용’이 94.9%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘업무공백으로 인해 대체로 휴가사용이 어려움’(3.4%), ‘수당으로 받기 위해서 가급적 사용하지 않음’(1.7%) 등의 순으로 조사되었다. 위 내용은 아래 [그림 4-41]에 제시하였다.

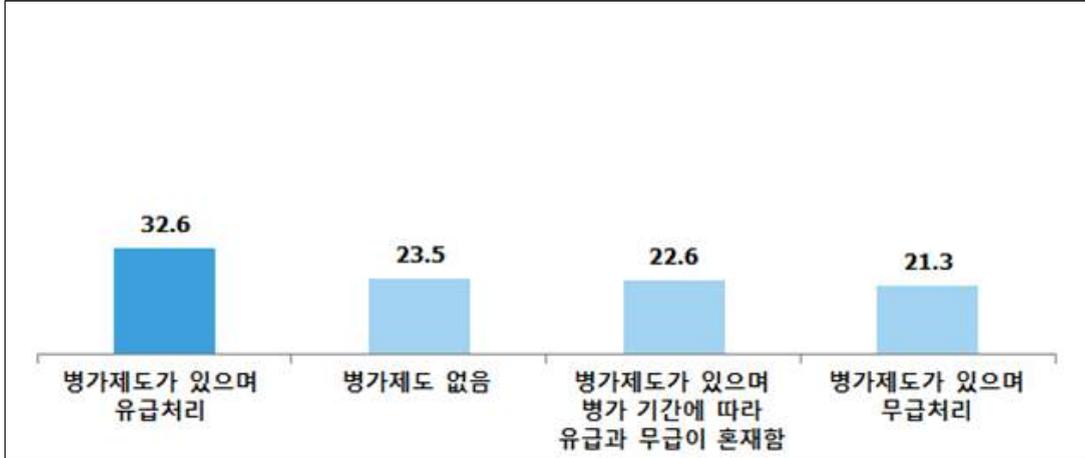
[그림 4-41] 업종별 연차휴가 사용(단위 : %, n=221)



(8) 병가제도

‘병가제도 유무’에 대한 질문에는 ‘병가제도가 있으며 유급처리’가 32.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘병가제도 없음’(23.5%), ‘병가제도가 있으며 병가기간에 따라 유급과 무급이 혼재함’(22.6%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(66.1%), 성별이 ‘여성’(36.6%), 연령대가 ‘40대’(47.3%)인 계층에서 병가제도가 있으며 유급처리 된다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-42]에 나타내었다.

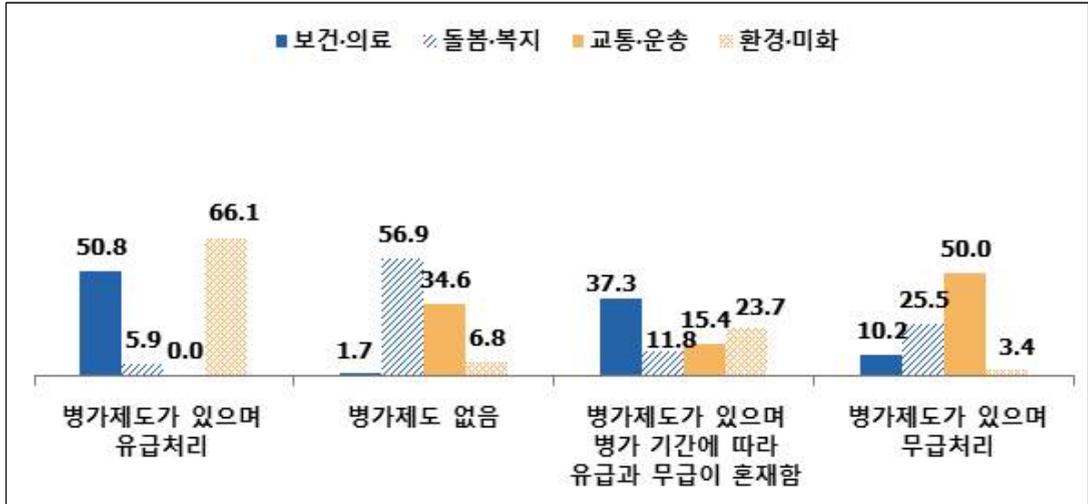
[그림 4-42] 병가제도 유무(단위 : %, n=221)



QC9. 귀하의 사업장에는 연차휴가와 별도로 병가제도(병으로 인한 휴가제도)가 있습니까?

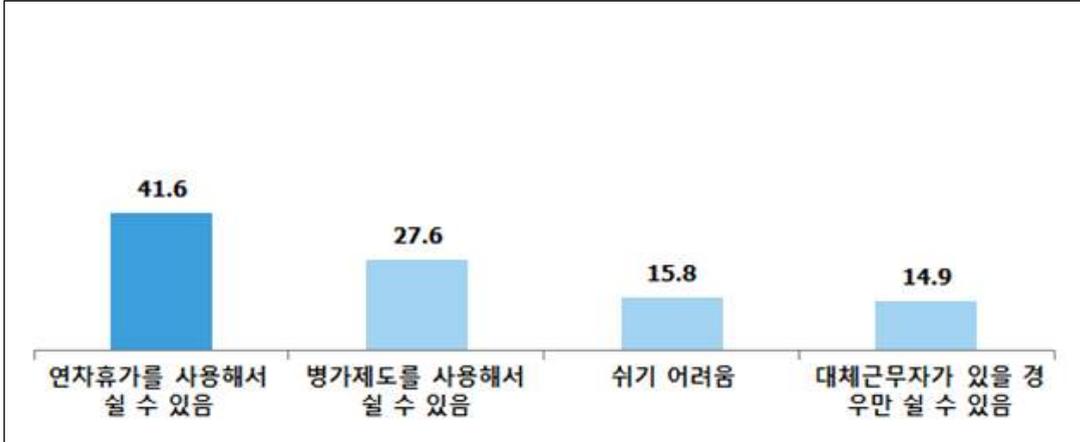
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘병가제도 유무’는 ‘병가제도가 있으며 유급처리’가 50.8%로 가장 높은 비율을 차지했고, 다음으로는 ‘병가제도가 있으며 병가기간에 따라 유급과 무급이 혼재함’(37.3%), ‘병가제도 있으며 무급처리’(10.2%) 등의 순으로 높게 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘병가제도 없음’(56.9%), ‘병가제도 있으며 무급처리’(25.5%), ‘병가제도가 있으며 병가기간에 따라 유급과 무급이 혼재함’(11.8%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘병가제도 있으며 무급처리’가 50.0%로 가장 높게 나타났고, ‘병가제도 없음’(34.6%), ‘병가제도가 있으며 병가기간에 따라 유급과 무급이 혼재함’(15.4%) 등이 뒤를 이었다. 환경·미화 분야의 경우, 응답자의 66.1%가 ‘병가제도가 있으며 유급처리’를 한다고 답하였다. 다음으로는 ‘병가제도가 있으며 병가기간에 따라 유급과 무급이 혼재함’(23.7%), ‘병가제도 없음’(6.8%) 등의 순으로 높게 나타났다. 위 내용은 다음 [그림 4-43]에 제시하였다.

[그림 4-43] 업종별 병가제도 유무(단위 : %, n=221)



‘병가 시 휴가 사용방법’은 ‘연차휴가를 사용해서 쉴 수 있음’이 41.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘병가제도를 사용해서 쉴 수 있음’(27.6%), ‘쉬기 어려움’(15.8%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(52.5%), 성별이 ‘남성’(46.8%), 연령대가 ‘30대 이하’(55.0%)인 계층에서 병가 시 연차휴가를 사용해서 쉴 수 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-44]에 나타내었다.

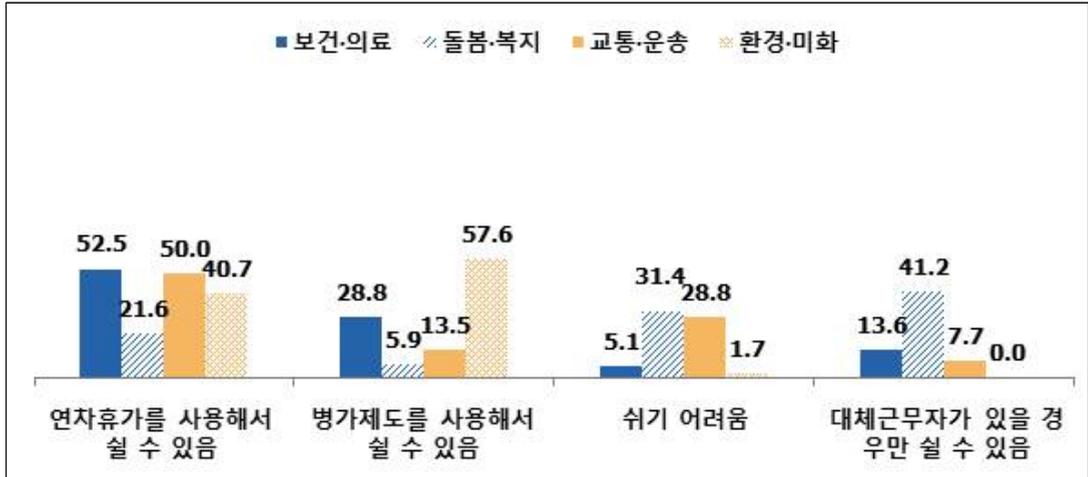
[그림 4-44] 병가 시 휴가 사용방법(단위 : %, n=221)



QC10. 귀하는 갑자기 아플 때 쉴 수 있습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘병가 시 휴가 사용방법’에 대해서 과반(52.5%)이 ‘연차휴가를 사용해서 쉴 수 있음’다고 답했고, 다음으로는 ‘병가제도를 사용해서 쉴 수 있음’(28.8%), ‘대체근무자가 있을 경우만 쉴 수 있음’(13.6%) 등의 순으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘대체근무자가 있을 경우만 쉴 수 있음’이 41.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘쉬기 어려움’(31.4%), ‘연차휴가를 사용해서 쉴 수 있음’(21.6%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘연차휴가를 사용해서 쉴 수 있음’(50.0%), ‘쉬기 어려움’(28.8%), ‘병가제도를 사용해서 쉴 수 있음’(13.5%) 등의 순이다. 환경·미화 분야의 경우, ‘병가제도를 사용해서 쉴 수 있음’이 57.6%로 가장 높았고, ‘연차휴가를 사용해서 쉴 수 있음’(40.7%), ‘쉬기 어려움’(1.7%) 등이 뒤를 이었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-45]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-45] 업종별 병가 시 휴가 사용방법(단위 : %, n=221)



‘코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 대응’은 ‘집에서 쉰다’가 59.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘출근한다’(26.2%), ‘모르겠다’(14.5%) 순으로 응답했다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(71.2%), 연령대가 ‘60대 이상’(65.2%)인 계층에서 코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 집에서 쉰다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-46]에 제시하였다.

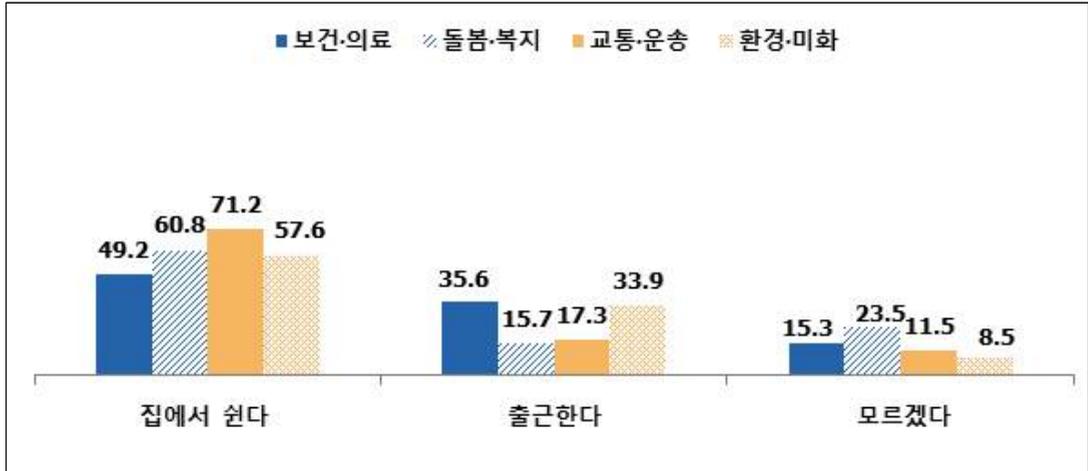
[그림 4-46] 코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 대응(단위 : %, n=221)



QC11. 정부는 코로나19 생활방역 행동수칙으로 “열이 나거나 기침, 가래, 근육통 등의 증상이 있을 경우 집에 머물며 3~4일 쉬어야 한다”고 홍보하고 있습니다. 만약 귀하가 이와 같은 신체 증상이 있고, 쉬는 동안은 무급(일당 삭감)으로 처리한다면 어떻게 하시겠습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 대응’은 ‘집에서 쉰다’가 49.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘출근한다’(35.6%), ‘모르겠다’(15.3%) 순으로 높게 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘집에서 쉰다’가 60.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘모르겠다’(23.5%), ‘출근한다’(15.7%) 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘집에서 쉰다’가 71.2%로 가장 높았고, ‘출근한다’(17.3%), ‘모르겠다’(11.5%)가 뒤를 이었다. 환경·미화 분야의 경우, ‘집에서 쉰다’(57.6%), ‘출근한다’(33.9%), ‘모르겠다’(8.5%) 순이었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-47]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-47] 업종별 코로나19 유증상에 무급 휴가 지급 시 대응(단위 : %, n=221)

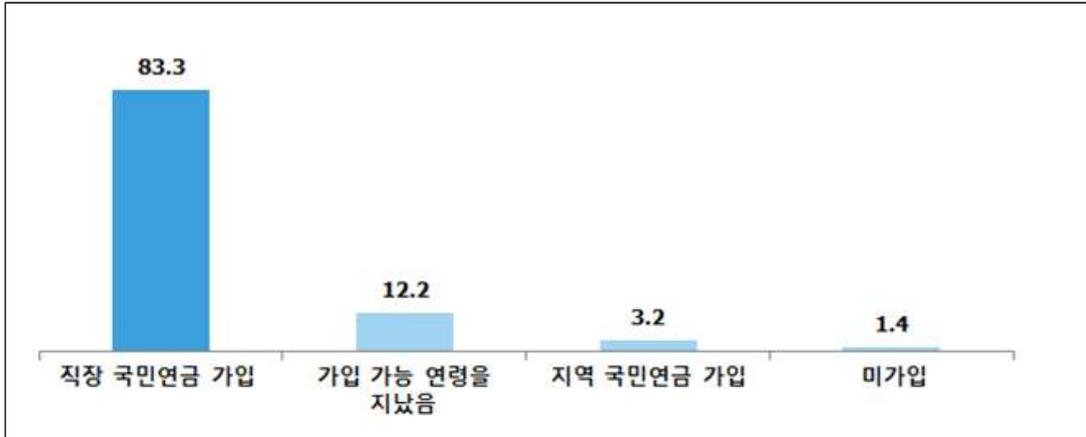


(9) 4대보험 가입여부

① 국민연금 가입 여부

‘국민연금 가입 여부’는 ‘직장 국민연금 가입’이 83.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘가입 가능 연령을 지났음’(12.2%), ‘지역 국민연금 가입’(3.2%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(100.0%), 연령대가 ‘30대 이하’(100.0%)인 계층에서 직장 국민연금을 가입했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-48]에 제시하였다.

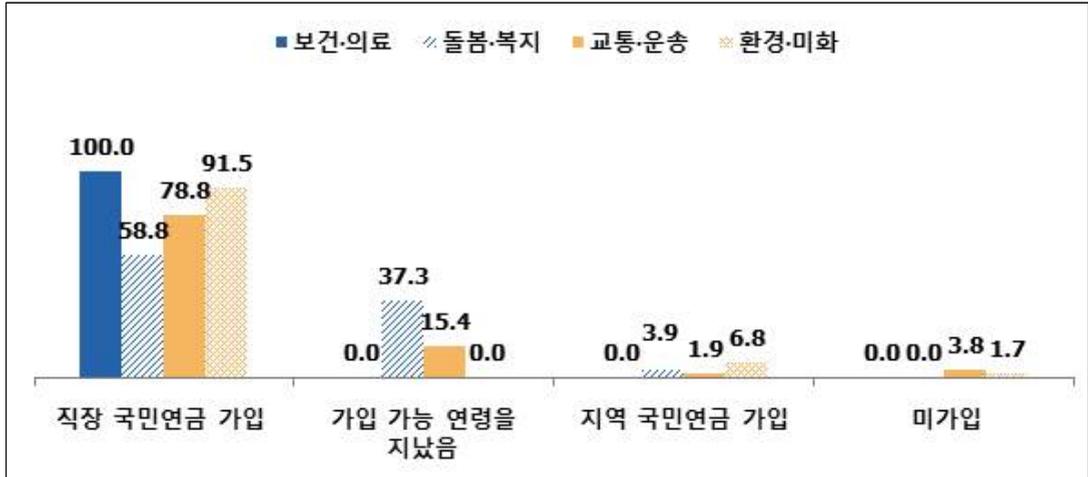
[그림 4-48] 국민연금 가입 여부(단위 : %, n=221)



QC12-1. 귀하의 4대 보험 중 국민연금 가입 여부는 어떠합니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야는 ‘국민연금 가입 여부’에 대해 모두 ‘직장 국민연금 가입’을 한 것으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘직장 국민연금 가입’이 58.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘가입 가능 연령을 지났음’(37.3%), ‘지역 국민연금 가입’(3.9%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘직장 국민연금 가입’이 78.8%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘가입 가능 연령을 지났음’(15.4%), ‘미가입’(3.8%) 등의 순으로 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, 대부분(91.5%)가 ‘직장 국민연금 가입’에 응답하였고, 다음으로는 ‘지역 국민연금 가입’(6.8%), ‘미가입’(1.7%) 등의 순으로 나타났다. 위 내용은 다음 [그림 4-49]에서 확인할 수 있다.

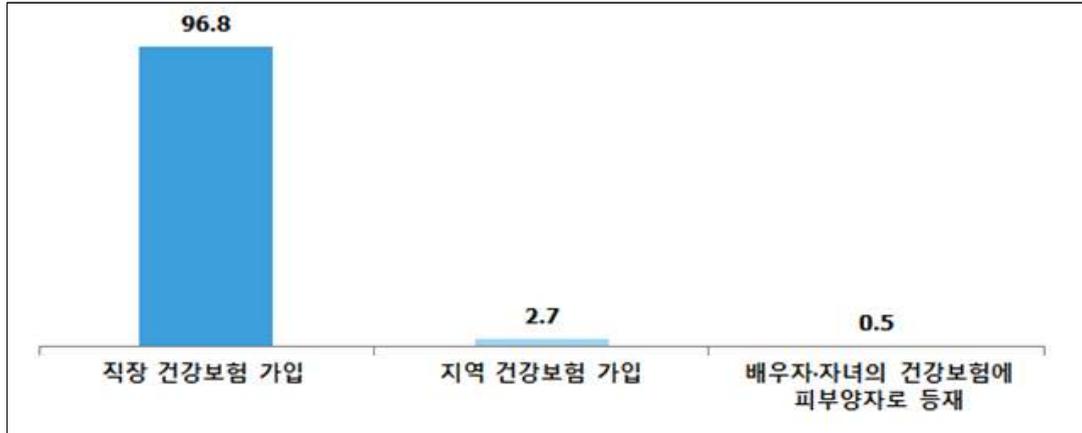
[그림 4-49] 업종별 국민연금 가입 여부(단위 : %, n=221)



② 건강보험 가입 여부

‘건강보험 가입 여부’는 ‘직장 건강보험 가입’이 96.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘지역 건강보험 가입’(2.7%), ‘배우자·자녀의 건강보험에 피부양자로 등재’(0.5%) 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(100.0%), 연령대가 ‘30대 이하’(100.0%)인 계층에서 직장 건강보험에 가입했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-50]에 제시하였다.

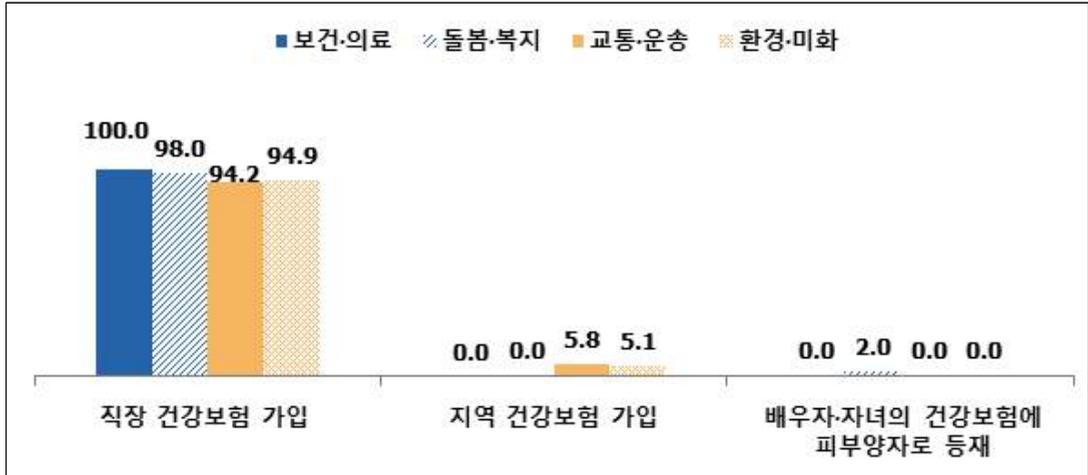
[그림 4-50] 건강보험 가입 여부(단위 : %, n=221)



QC12-2. 귀하의 4대 보험 중 건강보험 가입 여부는 어떠합니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘건강보험 가입 여부’는 ‘직장 건강보험 가입’이 100.0%로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘직장 건강보험 가입’이 98.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘배우자·자녀의 건강보험에 피부양자로 등재’(2.0%) 순으로 높게 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘직장 건강보험 가입’이 94.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘지역 건강보험 가입’(5.8%) 순으로 높게 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, ‘직장 건강보험 가입’이 94.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘지역 건강보험 가입’(5.1%) 순으로 높았다. 위 내용은 다음 [그림 4-51]에서 확인할 수 있다.

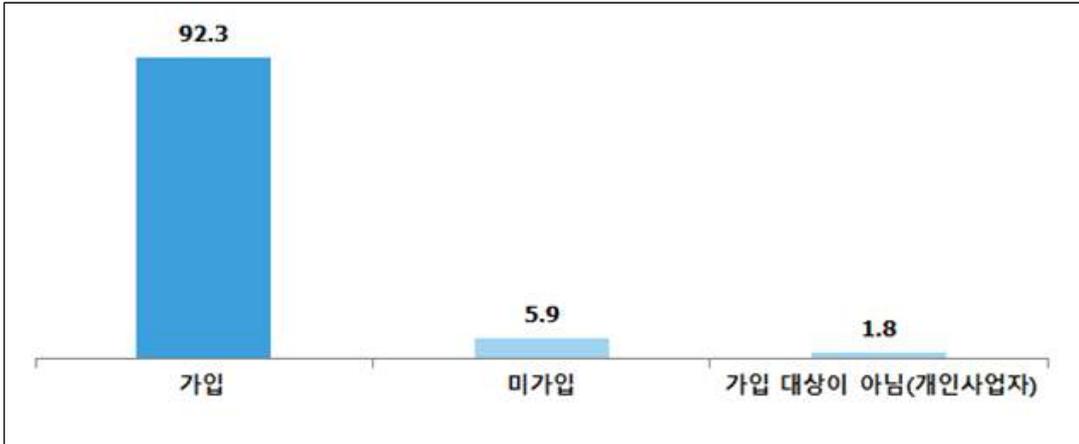
[그림 4-51] 업종별 건강보험 가입 여부(단위 : %, n=221)



③ 산재보험 가입 여부

‘산재보험 가입 여부’는 ‘가입’이 92.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘미가입’(5.9%), ‘가입 대상이 아님(개인사업자)’(1.8%) 등의 순이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(96.6%), 연령대가 ‘30대 이하’(95.0%)인 계층에서 산재보험에 가입했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-52]에 제시하였다.

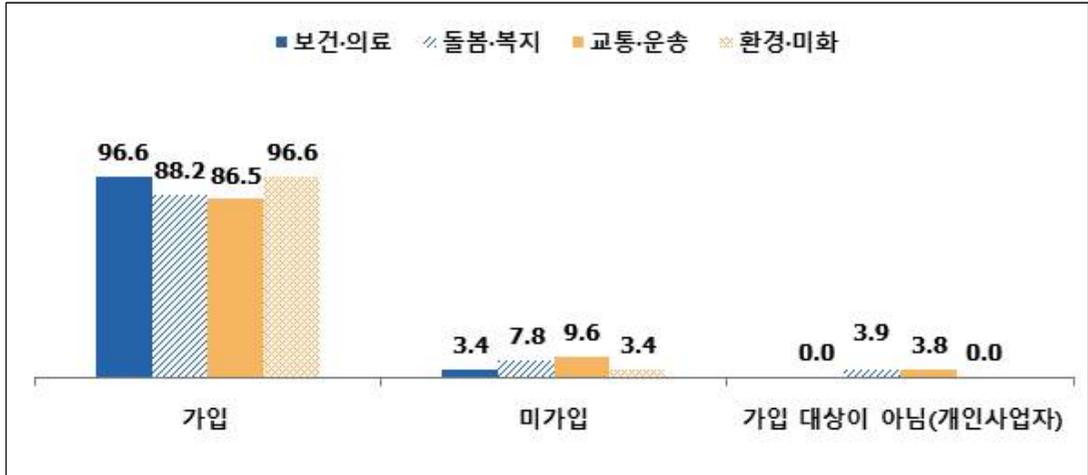
[그림 4-52] 산재보험 가입 여부(단위 : %, n=221)



QC12-2. 귀하의 4대 보험 중 산재보험 가입 여부는 어떠합니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘산재보험 가입 여부’는 ‘가입’이 96.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘미가입’(3.4%) 순이었다. 돌봄·복지 분야는 ‘가입’이 88.2%로 대부분 가입하였고, ‘미가입’(7.8%), ‘가입 대상이 아님(개인사업자)’(3.9%) 등의 순으로 응답하였다. 교통·운송 분야는 ‘가입’이 86.5%로 가장 높았고, ‘미가입’(9.6%), ‘가입 대상이 아님(개인사업자)’(3.8%) 등으로 조사되었다. 환경·미화 분야의 경우, 응답자의 대부분(96.6%)이 ‘가입’했다고 답했고, ‘미가입’은 3.4%에 불과했다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-53]에 나타내었다.

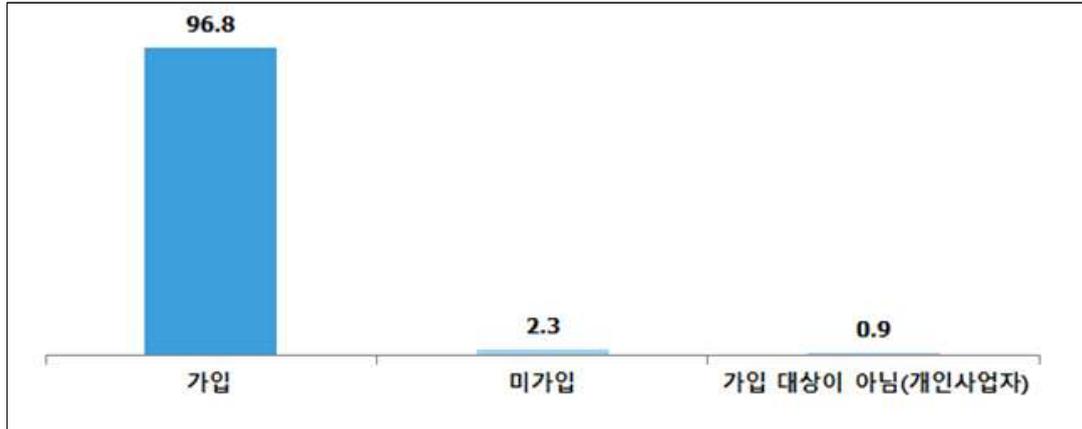
[그림 4-53] 업종별 산재보험 가입 여부(단위 : %, n=221)



④ 고용보험 가입 여부

‘고용보험 가입 여부’는 ‘가입’이 96.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘미가입’(2.3%), ‘가입 대상이 아님(개인사업자)’(0.9%) 등의 순이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(100.0%), 연령대가 ‘30대 이하’(100.0%)인 계층에서 고용보험에 가입했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-54]에서 확인할 수 있다.

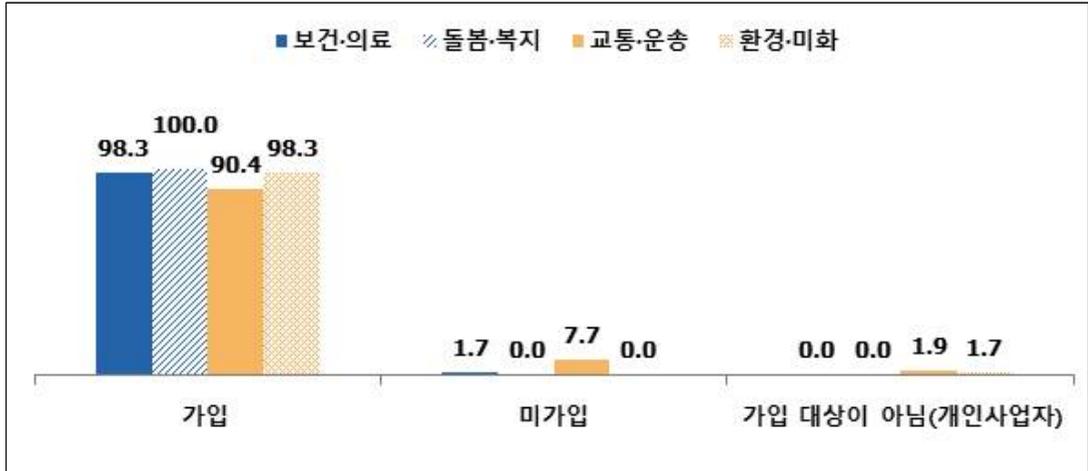
[그림 4-54] 고용보험 가입 여부(단위 : %, n=221)



QC12-2. 귀하의 4대 보험 중 고용보험 가입 여부는 어떠합니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘고용보험 가입 여부’는 ‘가입’이 98.3%로 대부분 가입한 상태이며, ‘미가입’(1.7%)은 1.7% 수준이다. 돌봄·복지 분야는 응답자 전원 가입한 것으로 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘가입’이라 응답한 비율이 90.4%로 대부분 가입한 상태이며, ‘미가입’은 7.7%, ‘가입 대상이 아님(개인사업자)’은 1.9% 수준이다. 환경·미화 분야의 경우, 응답자 대부분이 고용보험에 가입하였으며, ‘가입 대상이 아님(개인사업자)’은 1.7%에 불과한 것으로 나타났다. 업종별 고용보험 가입 여부는 다음 [그림 4-55]에 제시하였다.

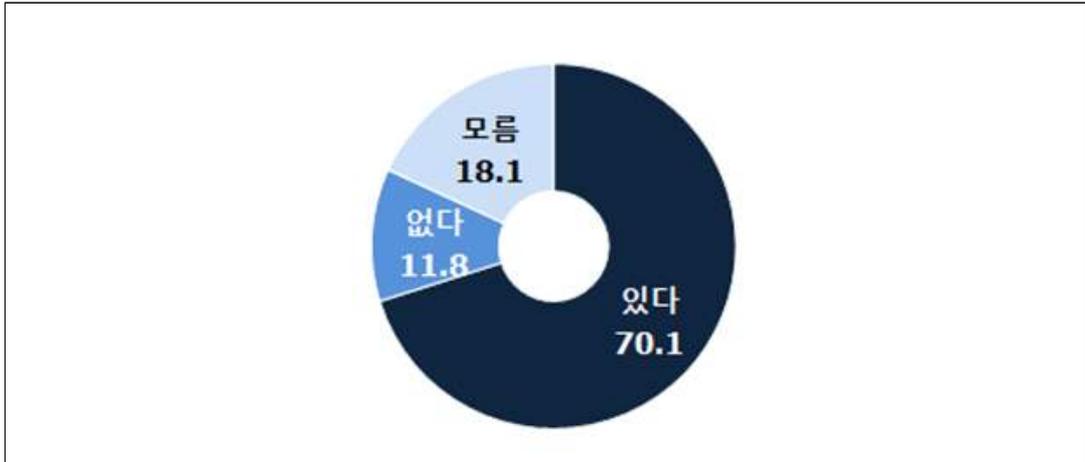
[그림 4-55] 업종별 고용보험 가입 여부(단위 : %, n=221)



(10) 업무 매뉴얼 유무

사업장에 업무 범위와 절차를 규정한 ‘매뉴얼’이 ‘있다’가 70.1%로 나타났고, 다음으로는 ‘모름’(18.1%), ‘없다’(11.8%) 순이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(86.3%), 성별이 ‘여성’(76.8%), 연령대가 ‘50대’(75.0%)인 계층에서 업무 매뉴얼이 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-56]에 제시하였다.

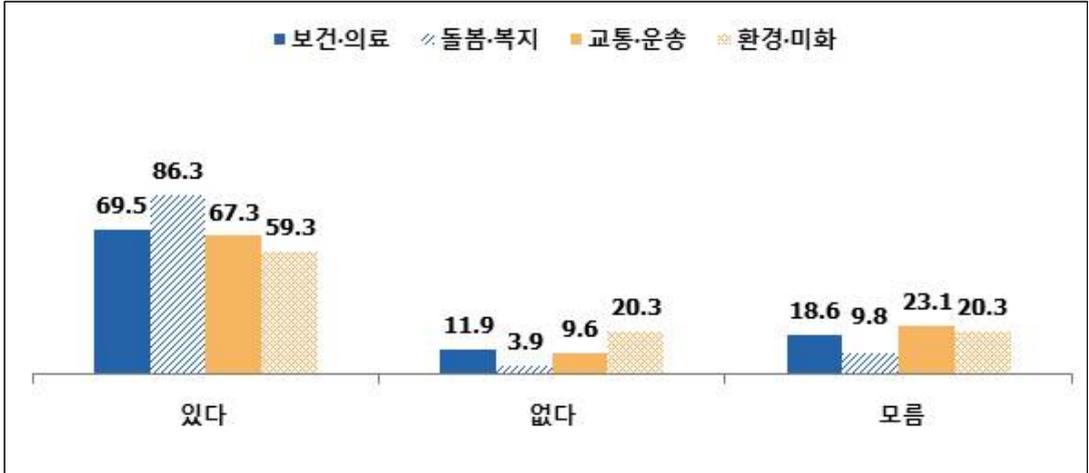
[그림 4-56] 업무 매뉴얼 유무(단위 : %, n=221)



QC13. 귀하의 사업장에는 업무 범위와 절차를 규정한 매뉴얼이 있으십니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 사업장에 업무 범위와 절차를 규정한 ‘매뉴얼’이 ‘있다’가 69.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘모름’(18.6%), ‘없다’(11.9%) 순이었다. 돌봄·복지 분야는 응답자의 86.3%가 매뉴얼이 있다고 응답했고, 다음으로는 ‘모름’(9.8%), ‘없다’(3.9%) 순으로 나타났다. 교통·운송 분야는 응답자의 67.3%가 매뉴얼이 있다고 답했으며, 다음으로는 ‘모름’(23.1%), ‘없다’(9.6%) 순이었다. 환경·미화 분야의 경우, ‘있다’가 59.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘없다’, ‘모름’(각각 20.3%) 순으로 높게 나타났다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-57]에서 확인할 수 있다.

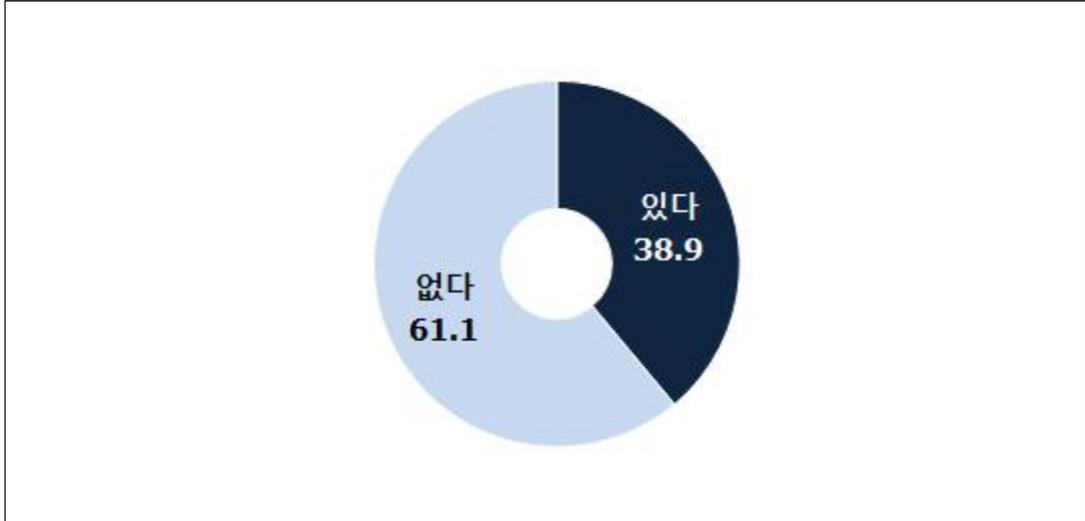
[그림 4-57] 업종별 업무 매뉴얼 유무(단위 : %, n=221)



(11) 업무 수행 시 부정적 경험

‘업무 수행 시 부정적 경험은 ‘있다’가 38.9%, ‘없다’가 61.1%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운수’(57.7%), 성별이 ‘남성’(48.6%), 연령대가 ‘60대 이상’(43.5%)인 계층에서 업무 수행 시 부정적 경험이 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-58]에 제시하였다.

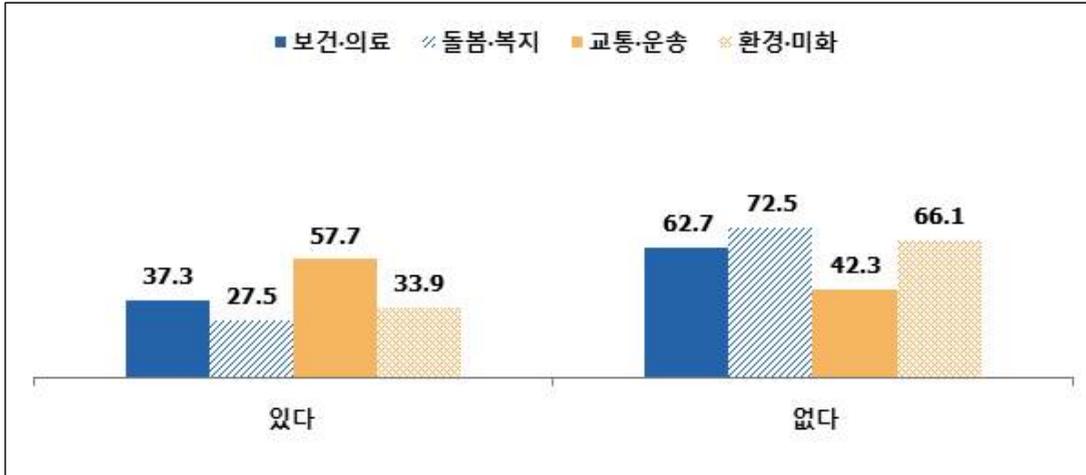
[그림 4-58] 업무 수행 시 부정적 경험 유무(단위 : %, n=221)



QC14. 귀하는 업무수행 시 인격무시, 폭언/욕설, 밀침/폭행, 성희롱 등과 같은 부정적인 사건을 경험한 적이 있습니까?

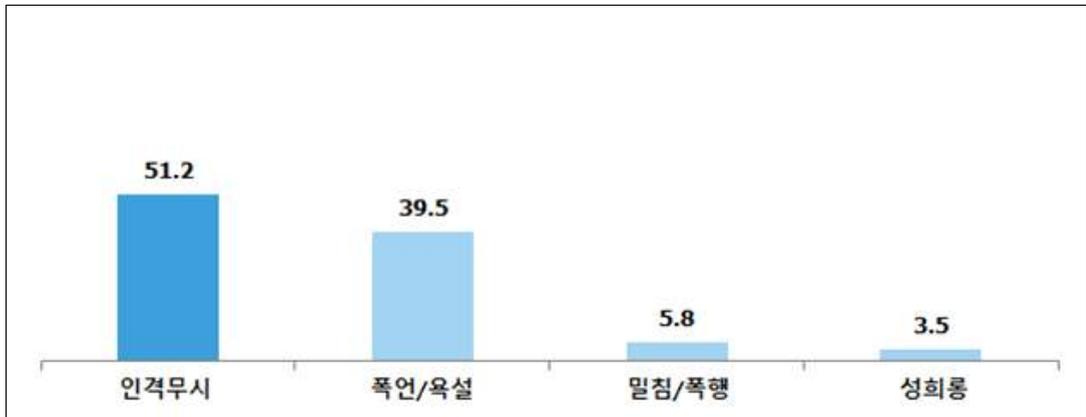
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘업무 수행 시 부정적 경험은 ‘있다’가 37.3%, ‘없다’가 62.7%로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘있다’가 27.5%, ‘없다’가 72.5%로 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘있다’가 57.7%, ‘없다’가 42.3%였다. 환경·미화 분야의 경우, ‘있다’가 33.9%, ‘없다’가 66.1%로 나타났다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-59]에 나타내었다.

[그림 4-59] 업종별 업무 수행 시 부정적 경험 유무(단위 : %, n=221)



업무 수행 시 부정적 경험이 있는 응답자 86명을 대상으로 어떤 부정적 경험이었는지 질문한 결과, ‘인격무시’가 51.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘폭언/욕설’(39.5%), ‘밀침/폭행’(5.8%) 등의 순이다. 부정적 경험은 아래 [그림 4-60]에서 확인할 수 있다.

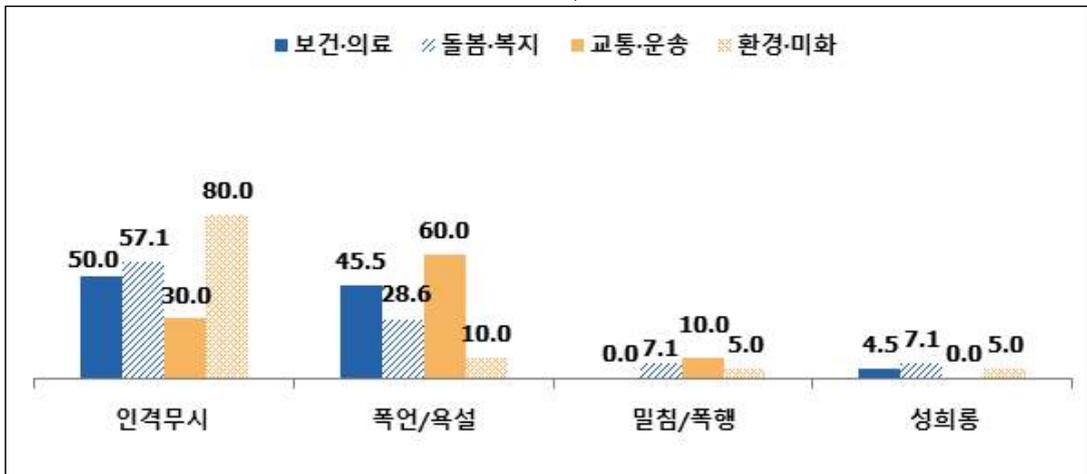
[그림 4-60] 업무 수행 시 부정적 경험(단위 : %, n=86)



QC14-1. 어떤 부정적인 경험을 하셨습니까?

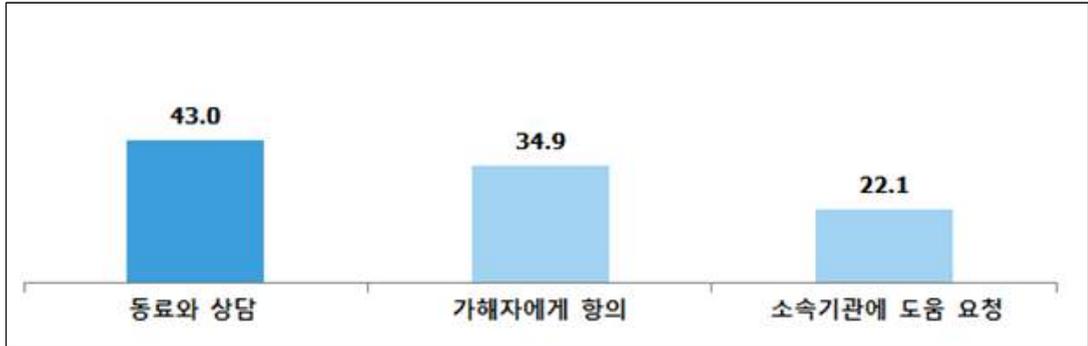
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=22)의 ‘부정적 경험’은 ‘인격무시’가 50.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘폭언/욕설’(45.5%), ‘성희롱’(4.5%) 등의 순이었다. 돌봄·복지 분야(n=14)는 ‘인격무시’(57.1%), ‘폭언/욕설’(28.6%), ‘밀침/폭행’, ‘성희롱’(각각 7.1%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야(n=30)는 ‘폭언/욕설’이 60.0%로 가장 높았고, ‘인격무시’(30.0%), ‘밀침/폭행’(10.0%) 등의 순으로 나타났다. 환경·미화 분야(n=20)의 경우, 대부분(80.0%)이 ‘인격무시’를 당했다고 응답했고, 다음으로는 ‘폭언/욕설’(10.0%), ‘밀침/폭행’, ‘성희롱’(각각 5.0%) 등의 순으로 높게 나타났다. 위 내용은 아래 [그림 4-61]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-61] 업종별 업무 수행 시 부정적 경험(단위 : %, n=86)



업무 수행 시 부정적 경험이 있는 응답자 86명을 대상으로 ‘부정적 경험 대처 방법’에 대해 질문한 결과, ‘동료와 상담’이 43.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘가해자에게 항의’(34.9%), ‘소속기관에 도움 요청’(22.1%) 등의 순이다. 이는 다음 [그림 4-62]에 나타내었다.

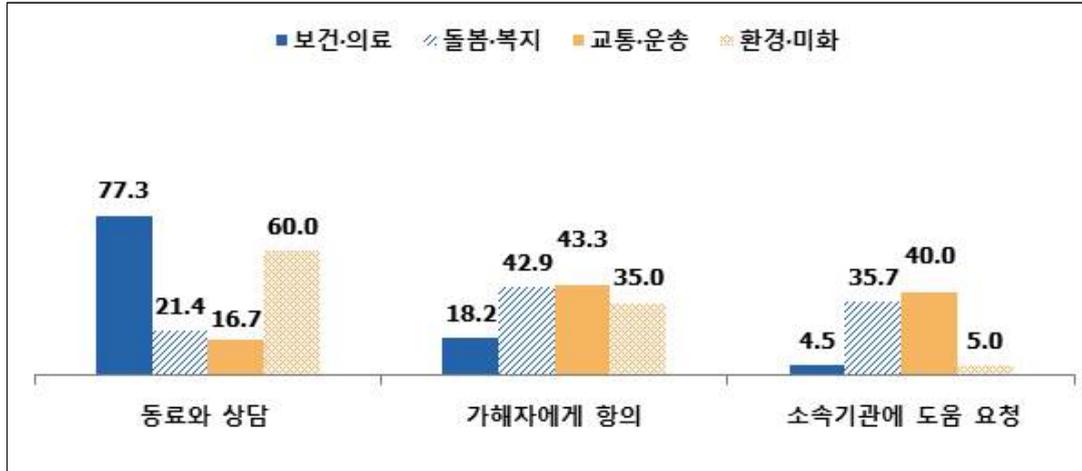
[그림 4-62] 부정적 경험 대처 방법(단위 : %, n=86)



QC14-2. 부정적인 경험 발생 후 어떻게 대처하셨습니다?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=22)의 ‘부정적 경험 대처 방법’은 ‘동료와 상담’이 77.3%로 가장 높게 나타났고, ‘가해자에게 항의’(18.2%), ‘소속기관에 도움 요청’(4.5%) 등이 뒤를 이었다. 돌봄·복지 분야(n=14)는 ‘가해자에게 항의’가 42.9%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘소속기관에 도움 요청’(35.7%), ‘동료와 상담’(21.4%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야(n=30)는 ‘가해자에게 항의’(43.3%), ‘소속기관에 도움 요청’(40.0%), ‘동료와 상담’(16.7%) 등의 순으로 나타났다. 환경·미화 분야(n=20)의 경우, ‘동료와 상담’이 60.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘가해자에게 항의’(35.0%), ‘소속기관에 도움 요청’(5.0%) 등의 순으로 나타났다. 위 내용은 다음 [그림 4-63]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-63] 업종별 부정적 경험 대처 방법(단위 : %, n=86)

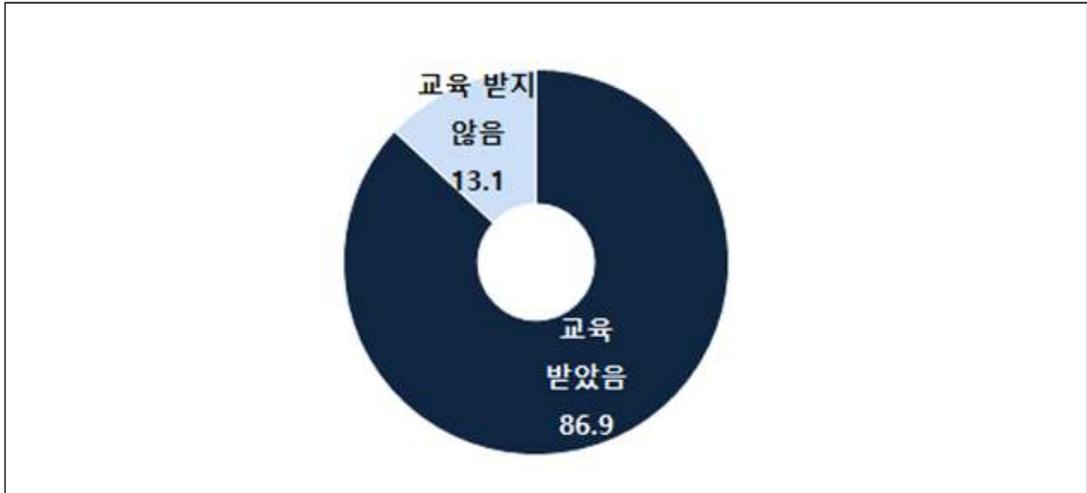


(12) 교육 이수 여부

① 폭력 예방 교육

‘폭력 예방 교육 이수 여부’는 ‘교육 받았음’이 86.9%, ‘교육 받지 않음’ 13.1%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(98.3%), 성별이 ‘여성’(97.3%), 연령대가 ‘40대’(92.7%)인 계층에서 폭력 예방 교육을 받았다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-64]에 제시하였다.

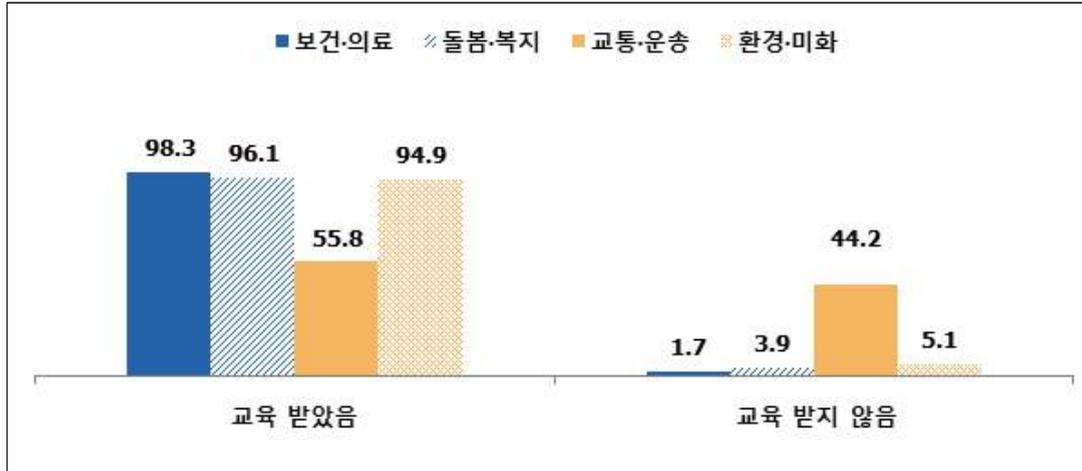
[그림 4-64] 폭력 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)



QC15. 귀하는 폭력 예방 관련 교육을 이수하였습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘폭력 예방 교육 이수 여부’는 ‘교육 받았음’이 98.3%, ‘교육 받지 않음’ 1.7%로 대부분 교육을 받은 것으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘교육 받았음’이 96.1%, ‘교육 받지 않음’ 3.9%로 조사되었다. 교통·운송 분야는 ‘교육 받았음’이 55.8%, ‘교육 받지 않음’ 44.2%로 응답하였다. 환경·미화 분야의 경우, ‘교육 받았음’이 94.9%, ‘교육 받지 않음’ 5.1%로 나타났다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-65]에서 확인할 수 있다.

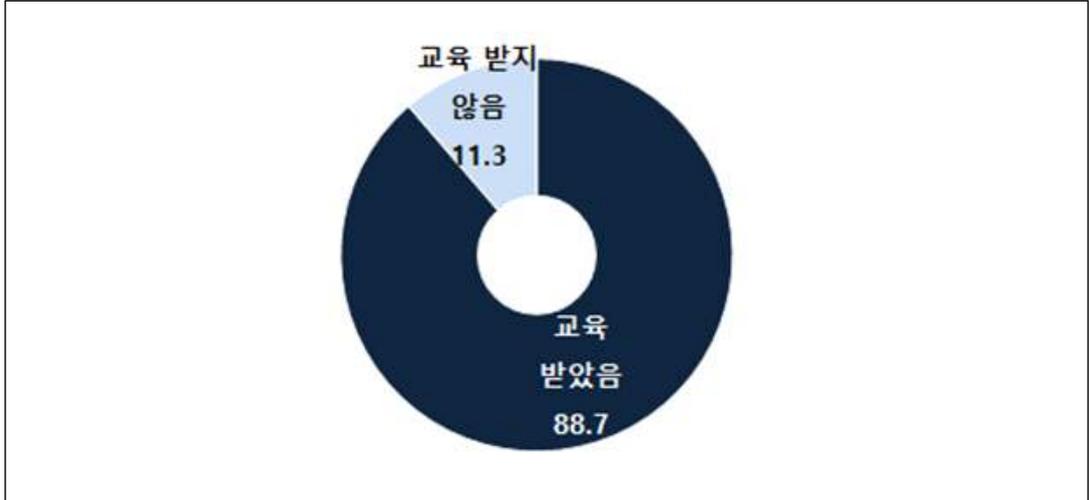
[그림 4-65] 업종별 폭력 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)



② 성희롱 예방 교육

‘성희롱 예방 교육 이수 여부’는 ‘교육 받았음’이 88.7%, ‘교육 받지 않음’ 11.3%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’ 및 ‘환경·미화’(각각 100.0%), 성별이 ‘여성’(98.2%), 연령대가 ‘30대 이하’(100.0%)인 계층에서 성희롱 예방 교육을 받았다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-66]에 제시하였다.

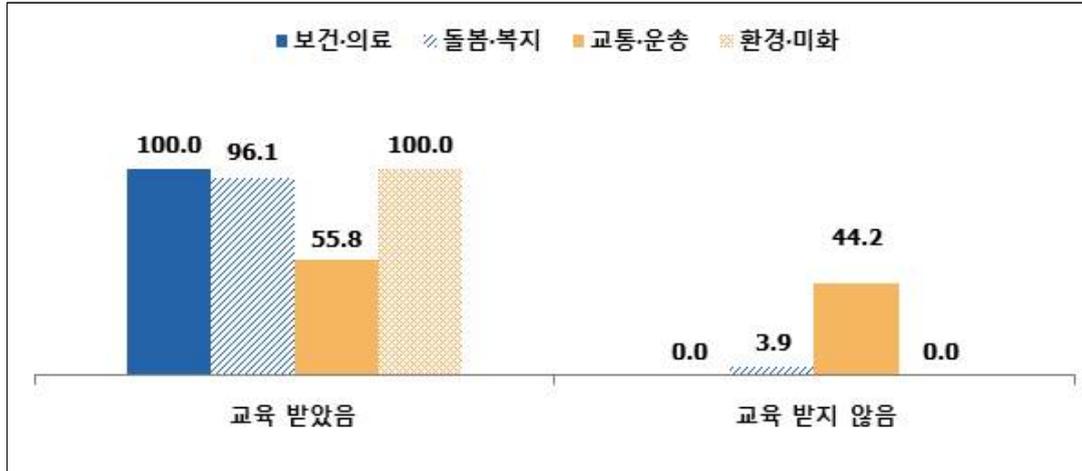
[그림 4-66] 성희롱 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)



QC16. 귀하는 성희롱 예방 관련 교육을 이수하였습니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘성희롱 예방 교육 이수 여부’는 응답자의 전원(100%)이 ‘교육 받았음’이라 응답했다. 돌봄·복지 분야는 ‘교육 받았음’이 96.1%, ‘교육 받지 않음’ 3.9%로 나타났다. 교통·운송 분야는 ‘교육 받았음’이 55.8%, ‘교육 받지 않음’ 44.2%로 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, ‘교육 받았음’이 100.0%로 나타났다. 이는 다음 [그림 4-67]에 나타내었다.

[그림 4-67] 업종별 성희롱 예방 교육 이수 여부(단위 : %, n=221)



4) 코로나19 영향

(1) 코로나19 전후 비교

‘코로나19 전후 근무일수’가 증가했다고 응답한 비율은 28.5% (‘매우 증가’ 20.8% + ‘조금 증가’ 7.7%)로 나타났고, 변화 없음은 52.0%, 감소했다는 19.5% (‘매우 감소’ 6.3% + ‘조금 감소’ 13.1%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 55.9점이다. 응답자 특성 별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(86.4%), 성별이 ‘여성’(42.0%), 연령대가 ‘30대 이하’(65.0%)인 계층에서 코로나19 전후 근무 일수가 증가했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이는 다음 [그림 4-68]에서 확인할 수 있다.

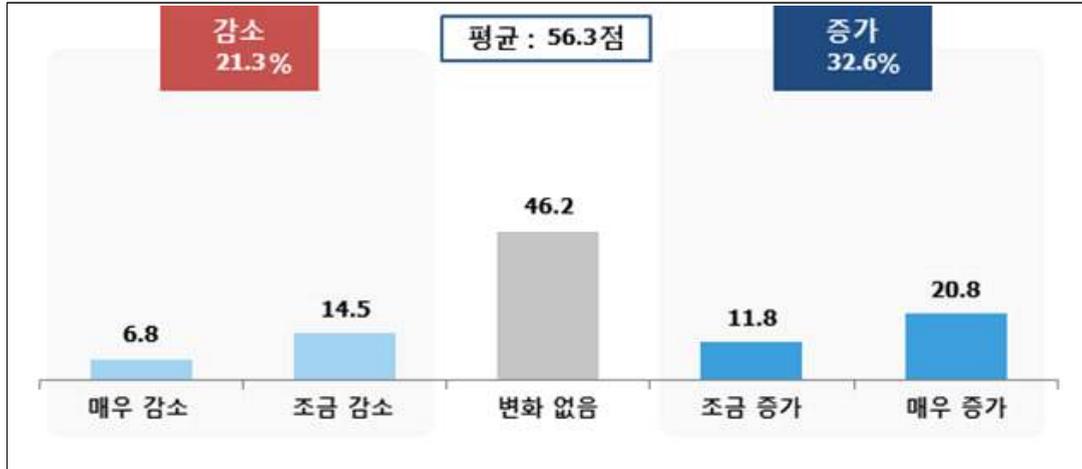
[그림 4-68] 코로나19 전후 근무일수 변화(단위 : %, n=221)



QD1_1. 코로나19 전후 비교하여 귀하의 근무환경 변화 정도를 체크해주시시오. [근무일수 변화]

‘코로나19 전후 근무시간’이 증가했다고 응답한 비율은 32.6%(‘매우 증가’ 20.8% + ‘조금 증가’ 11.8%)로 나타났고, 변화 없음은 46.2%, 감소했다는 21.3%(‘매우 감소’ 6.8% + ‘조금 감소’ 14.5%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 56.3점이다. 응답자 특성 별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(89.8%), 성별이 ‘여성’(45.5%), 연령대가 ‘30대 이하’(65.0%)인 계층에서 코로나19 전후 근무시간이 증가했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-69]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-69] 코로나19 전후 근무시간 변화(단위 : %, n=221)



QD1_2. 코로나19 전후 비교하여 귀하의 근무환경 변화 정도를 체크해주시시오. [근무시간 변화]

‘코로나19 전후 업무량’이 증가했다고 응답한 비율은 49.3% (‘매우 증가’ 28.5% + ‘조금 증가’ 20.8%)로 나타났고, 변화 없음은 38.9%, 감소했다는 11.8% (‘매우 감소’ 2.7% + ‘조금 감소’ 9.0%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 65.8점이다. 응답자 특성 별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(91.5%), 성별이 ‘여성’(53.6%), 연령대가 ‘30대 이하’(80.0%)인 계층에서 코로나19 전후 업무량이 증가했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-70]에 제시하였다.

[그림 4-70] 코로나19 전후 업무량 변화(단위 : %, n=221)

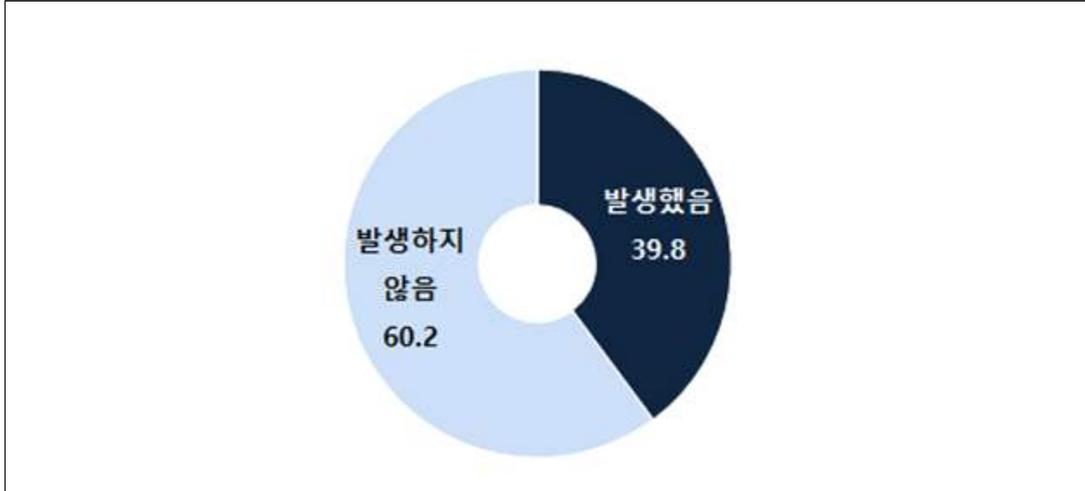


QD1_3. 코로나19 전후 비교하여 귀하의 근무환경 변화 정도를 체크해주시시오. [업무량(노동 강도) 변화]

(2) 코로나19로 인한 추가업무

‘코로나19로 인한 추가 업무’가 ‘발생했음’이 39.8%, ‘발생하지 않음’이 60.2%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(91.5%), 성별이 ‘여성’(50.9%), 연령대가 ‘30대 이하’(80.0%)인 계층에서 코로나19로 인해 추가 업무가 발생했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-71]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-71] 코로나19로 인한 추가 업무(단위 : %, n=221)



QD2. 코로나19로 인해 기존에 하지 않았던 추가업무가 발생하였습니까?

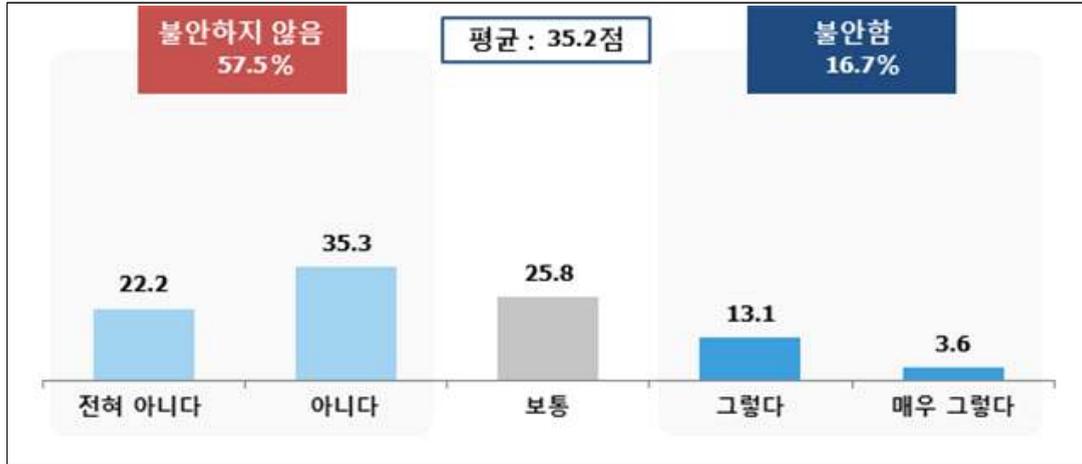
코로나19로 인해 추가 업무가 발생했다는 응답자(n=88)를 대상으로 ‘추가 업무 사례’에 대해 질문한 결과, ‘소독/방역 업무’가 28.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘역학조사’(26.1%), ‘선별진료소 업무’(25.0%) 등의 순이다. 추가 업무 사례는 아래 [표 4-4]에 상세히 제시하였다.

[표 4-4] 추가 업무 사례(BASE : 추가 업무 발생자, 단위 : 명, %)

내 용	사례수(명)	비율(%)
전체	88	100.0
소독/방역 업무(사무실, 차량, 공원이용 시설, 화장실 등)	25	28.4
역학조사	23	26.1
선별진료소 업무	22	25.0
선별 검사/코로나 검사/출장검체/이동검체	13	14.8
코로나 관련 대응 업무(비상전화 응대 등)	8	9.1
코로나 팀 업무 지원	8	9.1
방역물품 확인/비치/구비/물품배달	4	4.5
자가격리자 관련 업무	4	4.5
환자 이송/확진으로 인한 병원 이동	3	3.4
치료센터 근무	2	2.3
코로나 양성통보	2	2.3
마스크 착용 확인	2	2.3
이용자 코로나검사 지원	2	2.3
기타		
(발열체크, 재택치료자 관련 업무, 드라이브스루, 코로나 서류 및 보고, 확진자 분류 및 감독, 외출 후 씻기기, 이용자 동반업무, 마스크 착용 안내)	9	10.2
모름/무응답	4	4.5

‘코로나19로 인한 고용 불안’을 느낀다고 응답한 비율은 16.7%(‘매우 그렇다’ 3.6% + ‘그렇다’ 13.1%)로 나타났고, 보통은 25.8%, 그렇지 않다는 57.5%(‘전혀 아니다’ 22.2% + ‘아니다’ 35.3%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 35.2점이다. 응답자 특성 별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(37.3%), 연령대가 ‘60대 이상’(32.6%)인 계층에서 코로나19로 인해 고용 불안을 느낀다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이는 다음 [그림 4-72]에 제시하였다.

[그림 4-72] 코로나19로 인한 고용 불안 정도(단위 : %, n=221)



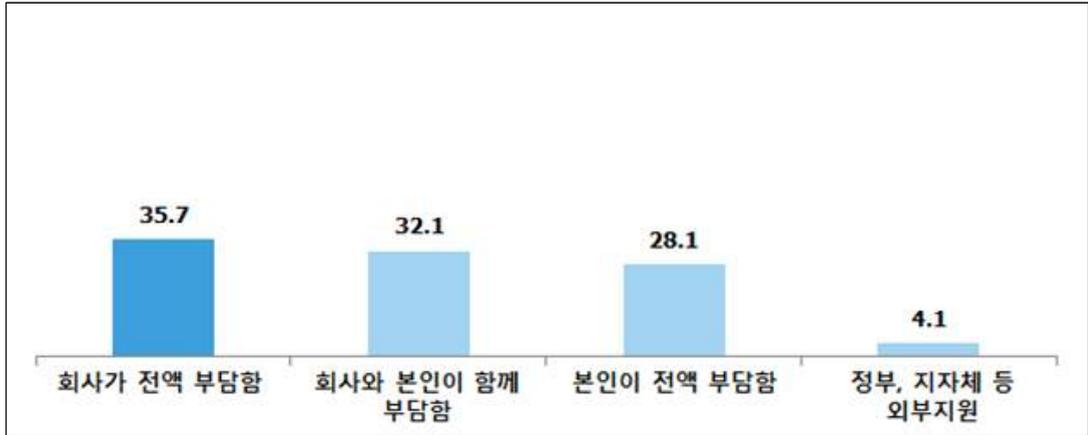
QD3. 코로나19로 인해 귀하는 고용불안을 느끼고 있습니까?

5) 방역 지원

(1) 코로나19 방역물품 비용 부담주체

‘코로나19 방역물품 비용’은 ‘회사가 전액 부담함’이 35.7%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘회사와 본인이 함께 부담함’(32.1%), ‘본인이 전액 부담함’(28.1%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(55.9%), 성별이 ‘남성’(44.0%), 연령대가 ‘40대’(47.3%)인 계층에서 방역물품 비용은 회사가 전액 부담, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(58.8%), 성별이 ‘여성’(37.5%), 연령대가 ‘60대 이상’(41.3%)인 계층에서는 본인이 전액 부담한다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-73]에서 확인할 수 있다.

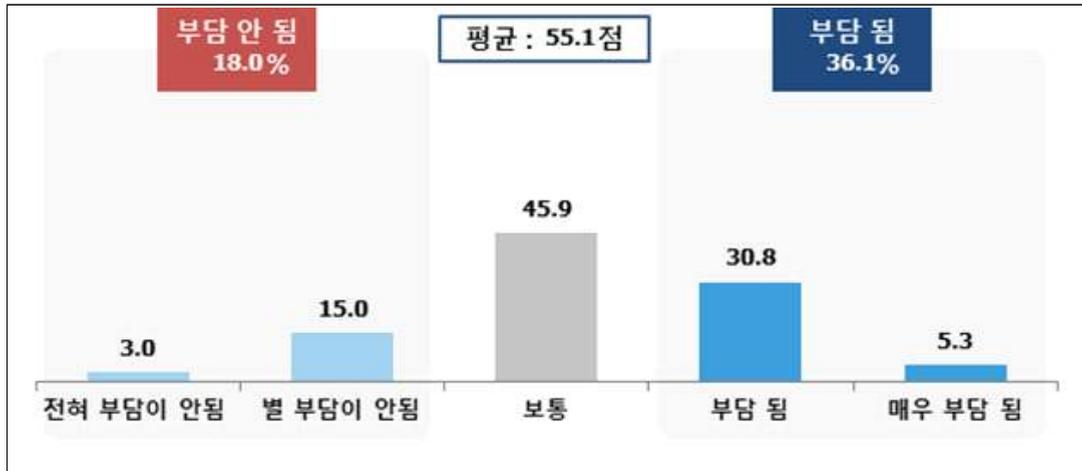
[그림 4-73] 코로나19 방역물품 비용 부담 주체(단위 : %, n=221)



QEI. 현재 코로나19 감염 예방을 위한 마스크, 손소독제 등의 구입비는 누가 부담합니까?

코로나19 방역물품 비용을 개인이 부담하는 응답자(n=133)에게 ‘부담 정도’에 대해 질문한 결과, 부담된다고 응답한 비율은 36.1%('매우 부담됨' 5.3% + '부담됨' 30.8%)로 나타났고, 보통은 45.9%, 부담 안 됨은 18.0%('전혀 부담이 안 됨' 3.0% + '별 부담이 안 됨' 15.0%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 55.1점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 '돌봄·복지'(45.2%)인 계층에서 방역물품 비용에 부담된다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-74]에 나타내었다.

[그림 4-74] 코로나19 방역물품 비용 부담 정도(단위 : %, n=133)

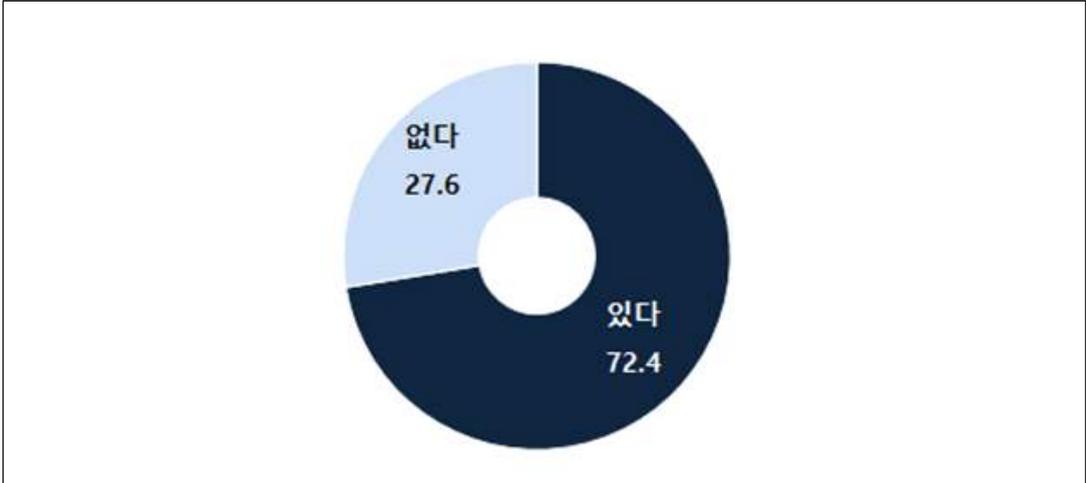


QE2. 코로나19 감염예방을 위한 마스크, 손소독제 등을 본인이 부담하는 경우 경제적 부담은 어느 정도인가?

(2) 코로나19 확진판정 후 자가격리

본인 또는 회사 동료가 ‘코로나19 확진판정 또는 자가격리 경험’이 ‘있다’가 72.4%, ‘없다’는 27.6%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(84.7%), 성별이 ‘남성’(78.0%), 연령대가 ‘30대 이하’(90.0%)인 계층에서 코로나19 확진판정을 받거나 자가격리한 경험이 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-75]에서 확인할 수 있다.

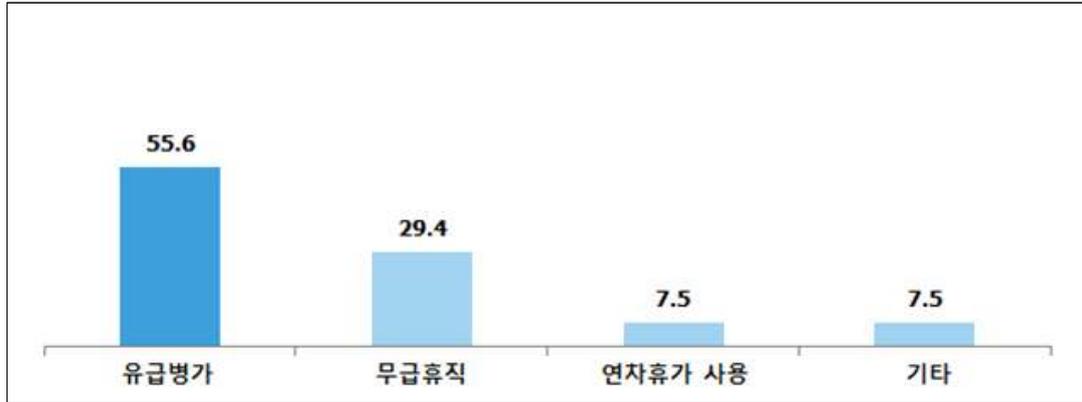
[그림 4-75] 코로나19 확진판정 자가격리 경험(단위 : %, n=221)



QE3. 귀하 또는 회사 동료가 코로나19 확진판정을 받거나 자가격리된 경험이 있습니까?

본인 또는 동료가 확진·자가격리 경험이 있는 경우(n=160) ‘코로나19 자가격리 처리방법’에 대해 질문한 결과, ‘유급병가’가 55.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘무급휴직’(29.4%), ‘연차휴가 사용’ 및 ‘기타’(각각 7.5%) 등의 순이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(86.4%)인 계층에서 코로나19로 자가격리 시 유급병가 처리했다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 나타났다. 이는 다음 [그림 4-76]에 제시하였다.

[그림 4-76] 코로나19 자가격리 처리방법(단위 : %, n=160)

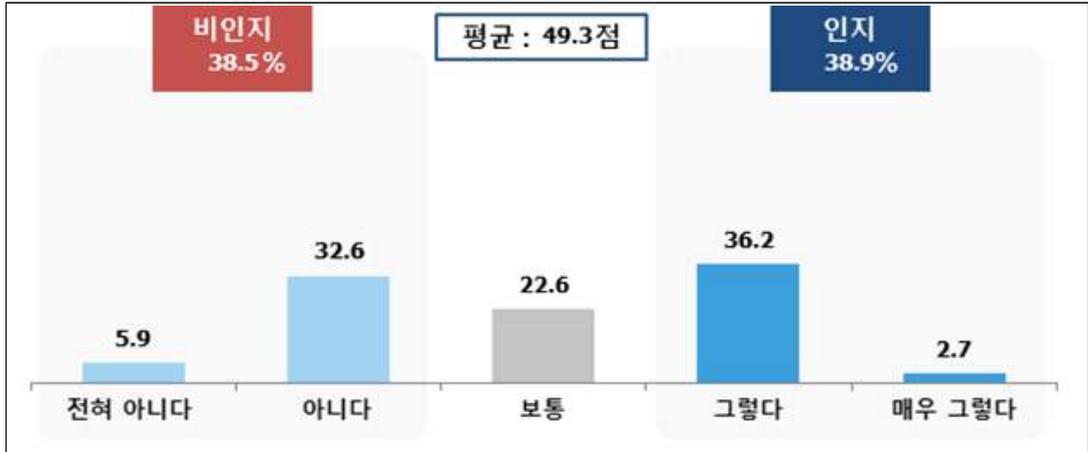


QE3-1. (귀하 또는 동료가 확진·자가격리 경험이 있는 경우) 입원 또는 자가격리 기간은 어떻게 처리되었습니까?

(3) 코로나19 지원 정책 인지도

‘코로나19 지원 정책’에 대해 인지한다고 응답한 비율은 38.9% (‘매우 잘 알고 있음’ 2.7% + ‘어느 정도 알고 있음’ 36.2%)로 나타났고, 보통은 22.6%, 비인지는 38.5% (‘전혀 모름’ 5.9% + ‘잘 모름’ 32.6%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 49.3점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건·의료’(45.8%), 연령대가 ‘30대 이하’(55.0%)인 계층에서 코로나19 지원 정책에 대해 인지하고 있다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이 내용은 다음 [그림 4-77]에 나타내었다.

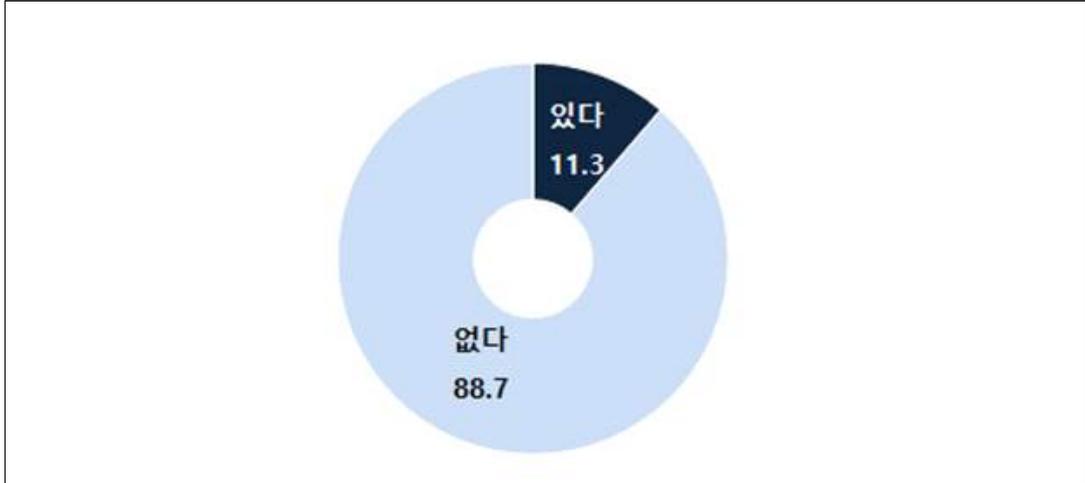
[그림 4-77] 코로나19 지원 정책 인지도(단위 : %, n=221)



QE4. 정부는 코로나19로 인해 소득이 줄어든 노동자를 위해 고용유지지원금, 무급휴직 지원금, 가족돌봄휴가비 지원, 생계지원비 지급 등 여러 지원 정책을 펼치고 있습니다. 이러한 지원제도에 대해 어느 정도 알고 계십니까?

한편, 모든 국민에게 지급한 재난지원금 이외에 ‘코로나19 지원금 수혜 여부’는 ‘있다’가 11.3%, ‘없다’가 88.7%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(38.5%), 성별이 ‘남성’(19.3%), 연령대가 ‘60대 이상’(21.7%)인 계층에서 모든 국민에게 지급한 재난지원금 이외에 코로나19 지원금을 수혜 받았다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이 내용은 다음 [그림 4-78]에 제시하였다.

[그림 4-78] 코로나19 지원금 수혜 여부(단위 : %, n=221)



QE4-1. 모든 국민에게 지급한 재난지원금 이외에 귀하가 적용받은 코로나19 지원금 정책이 있습니까?

한편, 모든 국민에게 지급한 재난지원금 이외에 지원받은 코로나19 지원금 정책은 ‘법인택시 지원금’이 24.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘소득감소 특별지원금’(16.0%), ‘방역 지원금’(12.0%) 등의 순이다. 상세한 내용은 다음 [표 4-5]에서 확인할 수 있다.

[표 4-5] 지원받은 정책

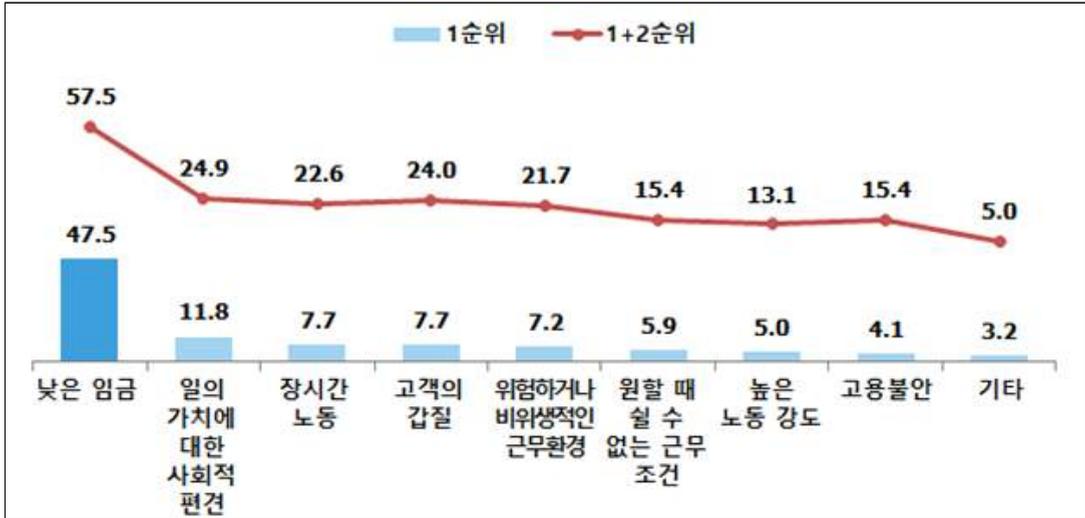
내 용	사례수(명)	비율(%)
전 체	25	100.0
법인택시 지원금	6	24.0
소득감소 특별지원금	4	16.0
방역 지원금	3	12.0
소상공인(특수직종) 지원금	2	8.0
특수고용직 지원금	2	8.0
교통 종사자 지원금	1	4.0
모바일 쿠폰	1	4.0
물품 지원	1	4.0
생계비 지원	1	4.0
위험 수당	1	4.0
정책 지원금	1	4.0
코로나지원금	1	4.0
현금 지원	1	4.0
모름/무응답	1	4.0

6) 애로사항

(1) 업무상 애로사항

‘업무상 애로사항’은 ‘낮은 임금’이 47.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘일의 가치에 대한 사회적 편견’(11.8%), ‘장시간 노동’ 및 ‘고객의 갑질’ (각각 7.7%) 등의 순이다(1순위 응답 기준). 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(61.5%), 성별이 ‘남성’ (53.2%), 연령대가 ‘40대’(50.9%)인 계층에서 낮은 임금이 가장 큰 업무상 애로사항이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-79]에서 확인할 수 있다.

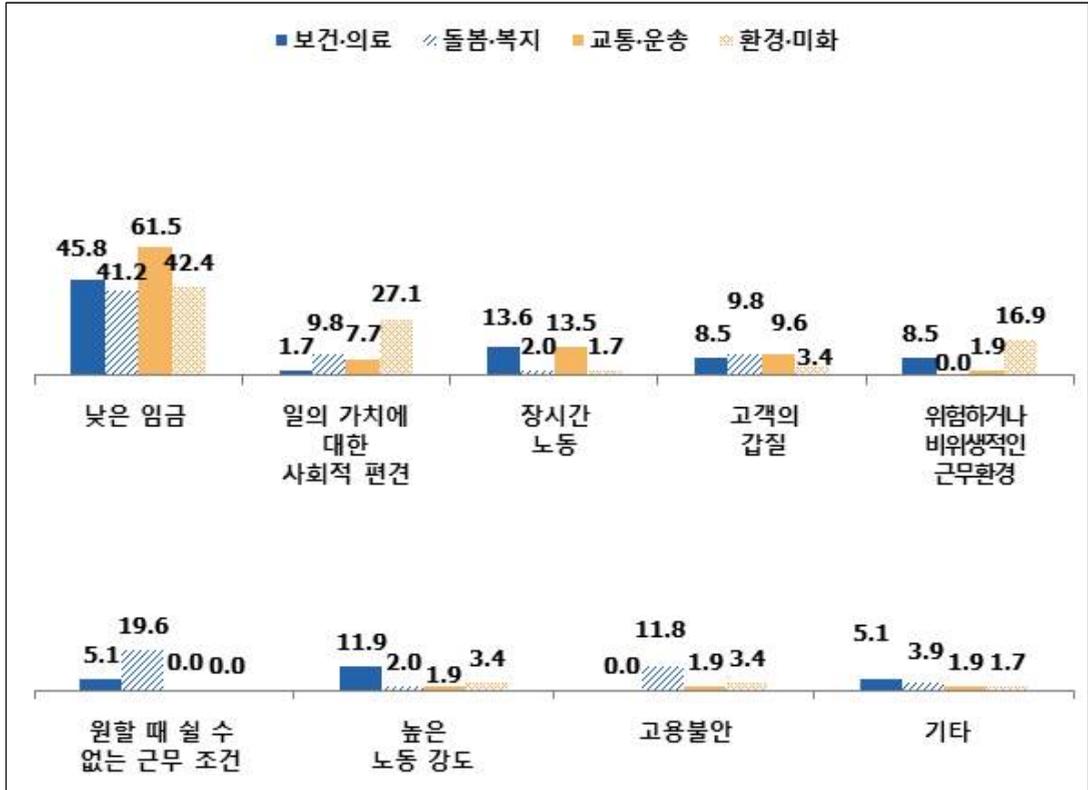
[그림 4-79] 업무상 애로사항(단위 : %, n=221)



QF1. 일하면서 힘든 점은 무엇입니까? 2순위까지 응답해주시기 바랍니다.

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘업무상 애로사항 1순위’는 ‘낮은 임금’이 45.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘장시간 노동’(13.6%), ‘높은 노동 강도’(11.9%) 등의 순으로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘낮은 임금’(41.2%), ‘원할 때 할 수 없는 근무 조건’(19.6%), ‘고용불안’(11.8%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘낮은 임금’이 61.5%로 가장 높았고, ‘장시간 노동’(13.5%), ‘고객의 갑질’(9.6%) 등이 뒤를 이었다. 환경·미화 분야의 경우, ‘낮은 임금’이 42.4%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘일의 가치에 대한 사회적 편견’(27.1%), ‘위험하거나 비위생적인 근무환경’(16.9%) 등의 순이었다. 위 내용은 다음 [그림 4-80]에 제시하였다.

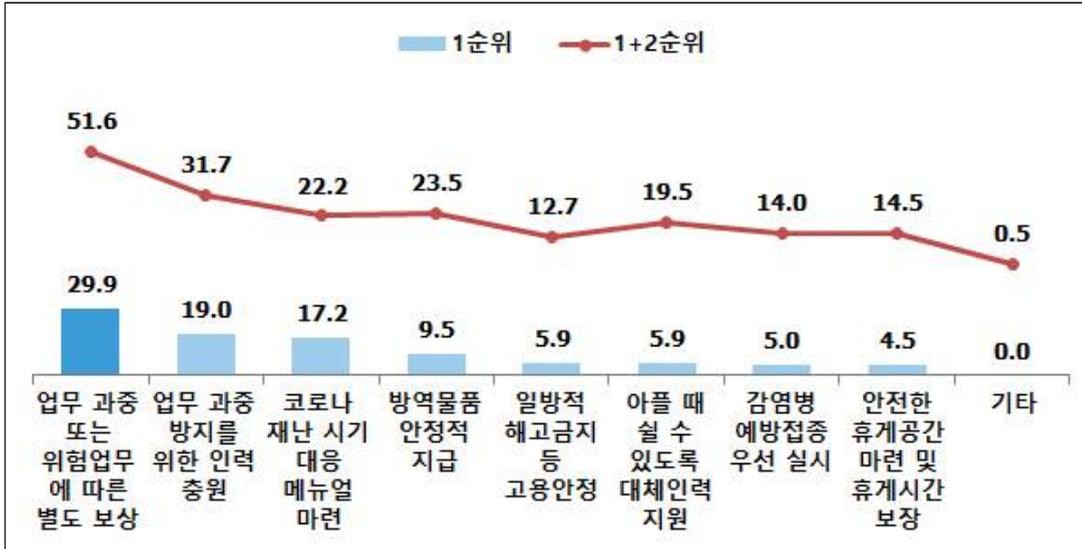
[그림 4-80] 업종별 업무상 애로사항(단위 : %, n=221)(1순위 응답 기준)



(2) 재난 상황 시 최우선 지원 정책

‘재난 상황 시 최우선 지원 정책’은 ‘업무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상’이 29.9%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘업무 과중 방지를 위한 인력 충원’(19.0%), ‘코로나 재난 시기 대응 매뉴얼 마련’(17.2%) 등의 순으로 높게 나타났다(1순위 응답 기준). 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘보건의료’(42.4%), 연령대가 ‘30대 이하’(40.0%)인 계층에서 재난 상황 시 최우선 지원 정책은 업무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-81]에서 확인할 수 있다.

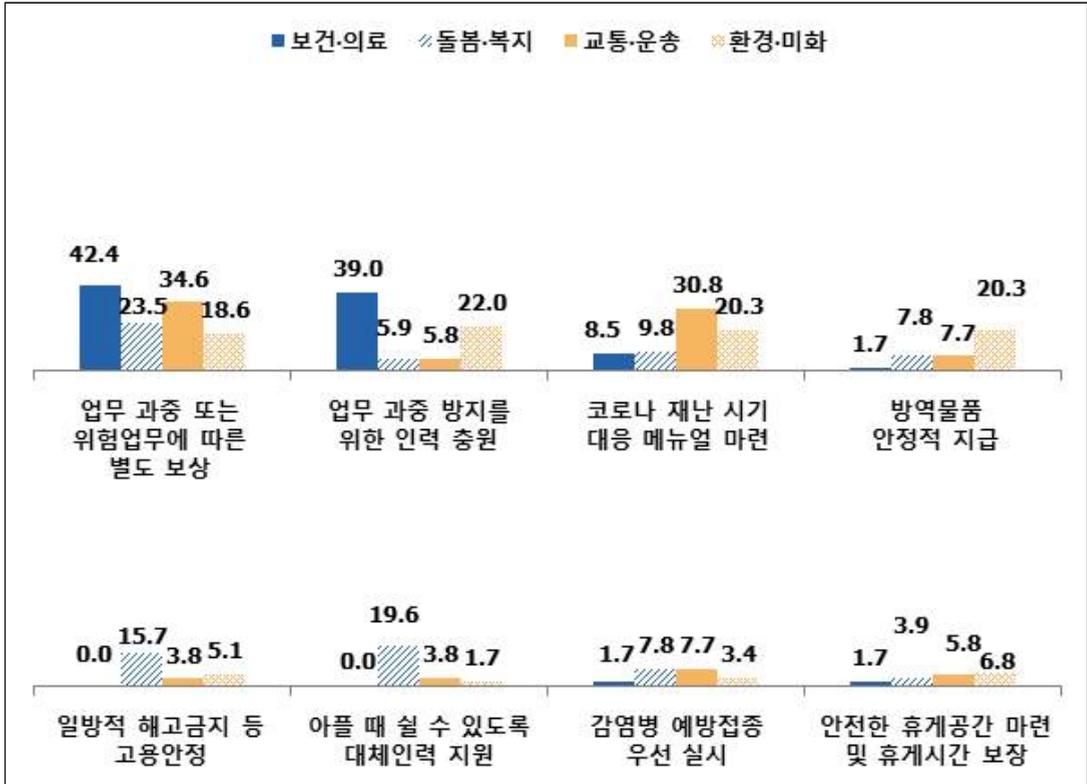
[그림 4-81] 재난 상황 시 최우선 지원 정책(단위 : %, n=221)



QF2. 코로나19와 같은 재난 상황에서 필수노동자를 지원하기 위해 정부나 지자체가 해야 할 일은 무엇이라고 생각하십니까? 2순위까지 응답해주시기 바랍니다.

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘재난 상황 시 최우선 지원 정책 1순위’는 ‘업무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상’이 42.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘업무 과중 방지를 위한 인력 충원’(39.0%), ‘코로나 재난 시기 대응 매뉴얼 마련’(8.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 돌봄·복지 분야는 ‘업무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상’(23.5%), ‘아플 때 쉴 수 있도록 대체인력 지원’(19.6%), ‘일방적 해고금지 등 고용안정’(15.7%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야는 ‘업무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상’이 34.6%로 가장 높았고, ‘코로나 재난 시기 대응 매뉴얼 마련’(30.8%), ‘방역물품 안정적 지급’, ‘감염병 예방접종 우선실시’(각각 7.7%) 등의 순으로 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, ‘업무 과중 방지를 위한 인력 충원’이 22.0%로 가장 높았고, ‘코로나 재난 시기 대응 매뉴얼 마련’, ‘방역물품 안정적 지급’(각각 20.3%) 등의 순으로 높게 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-82]에 나타내었다.

[그림 4-82] 업종별 재난 상황 시 최우선 지원 정책(단위 : %, n=221)(1순위 응답 기준)



(3) 고양특례시 지원 정책 의견

‘고양특례시 지원 정책에 대한 의견’은 ‘경제적 지원/지원금 확대’가 8.6%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘임금 체계 개선/임금 인상’(8.1%), ‘인력 충원/인력의 적절한 배치 및 채용’(5.0%) 등의 순으로 높게 나타났다. 기타 의견으로는 ‘정규직 전환’(1.4%), ‘효율적인 정책 실행’(1.4%), ‘근로자에 대한 자긍심 고취방안 마련’(1.4%), ‘체계적인 업무 배정’(1.4%) 등이 있었다. 고양특례시에 원하는 지원 정책의 상세한 의견은 아래 [표 4-6]에 제시하였다.

[표 4-6] 고양특례시 자원 정책 의견

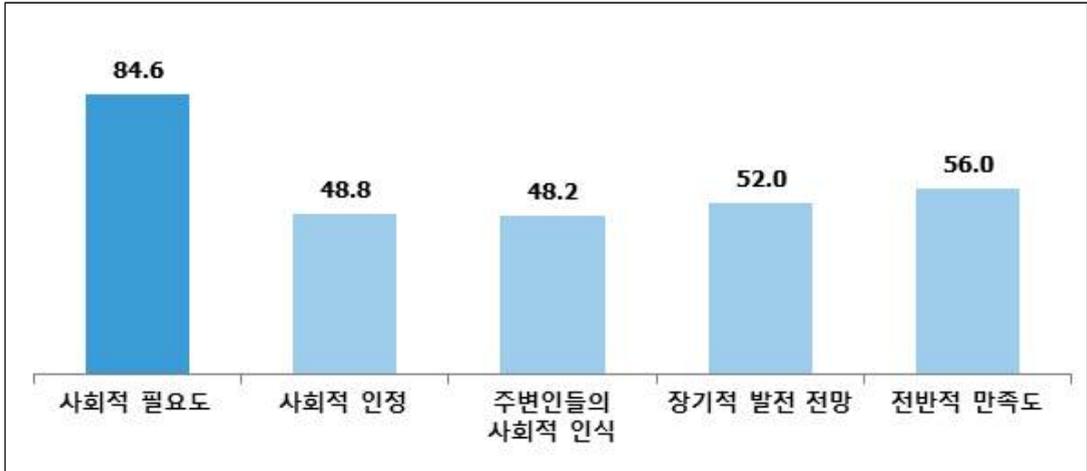
내용	사례수(명)	비율(%)
전체	221	100.0
경제적 지원/지원금 확대(법인택시, 가족지원금 등)	19	8.6
임금 체계 개선/임금 인상	18	8.1
인력 충원/인력의 적절한 배치 및 채용	11	5.0
복지 증진/개선(다자녀 지원 확대 등)	7	3.2
휴게시간 보장	7	3.2
수당 지급(위험 수당, 초과근무 수당, 명절 수당)	6	2.7
방역물품 지원	6	2.7
휴게 공간 제공/개선	6	2.7
공무원과 공무원직의 동등한 대우	5	2.3
주말근무/휴일근무 확대	5	2.3
고객 갑질/인격무시에 강력 대응 필요	5	2.3
돌봄 이용자/보호자 대상 인성교육 실시	5	2.3
정규직과 비정규직 차별개선	4	1.8
장애인 이용 시설 확대(콜택시 편의성 강화 등)	4	1.8
기타	59	26.7
없다	15	6.8
모름/무응답	72	32.6

7) 업무관련 만족도 및 인식

(1) 업무관련 만족도

‘업무관련 만족도’ 점수는 ‘사회적 필요도’가 84.6점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘장기적 발전 전망’(52.0점), ‘사회적 인정’(48.8점) 등의 순으로 높게 나타났다. 전반적 만족도 점수는 56.0점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(93.6점), 성별이 ‘여성’(90.2점), 연령대가 ‘40대’(91.4점)인 계층에서 사회적 필요도 점수가 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-83]에 제시하였다.

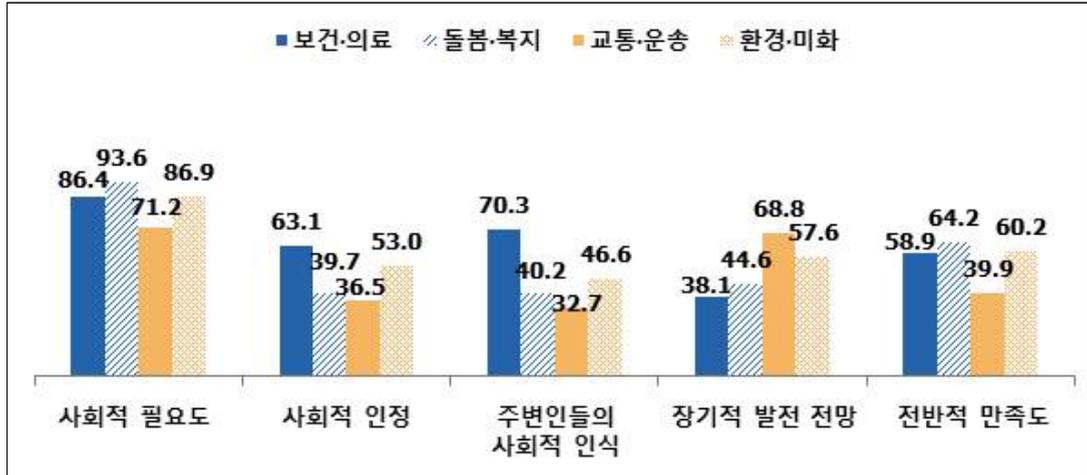
[그림 4-83] 업무관련 만족도(n=221)



QG1. 다음의 질문에 응답하여 주십시오.

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘업무관련 만족도’ 점수는 ‘사회적 필요도’가 86.4점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘주변인들의 사회적 시선’(70.3점), ‘사회적 인정’(63.1점) 등의 순이며 전반적 만족도 점수는 58.9점이다. 돌봄·복지 분야는 ‘사회적 필요도’가 93.6점으로 가장 높았고, ‘장기적 발전 전망’(44.6점), ‘주변인들의 사회적 인식’(40.2점) 등의 순이라 응답하였고, 전반적 만족도 점수는 64.2점이다. 교통·운송 분야는 ‘사회적 필요도’가 71.2점으로 가장 높고, 다음으로는 ‘장기적 발전 전망’(68.8점), ‘사회적 인정’(36.5점) 등의 순이며 전반적 만족도 점수는 39.9점이다. 환경·미화 분야의 경우, ‘사회적 필요도’(86.9점), 다음으로는 ‘장기적 발전 전망’(57.6점), ‘사회적 인정’(53.0점) 등의 순으로 조사되었고, 전반적 만족도 점수는 60.2점이다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-84]에 나타내었다.

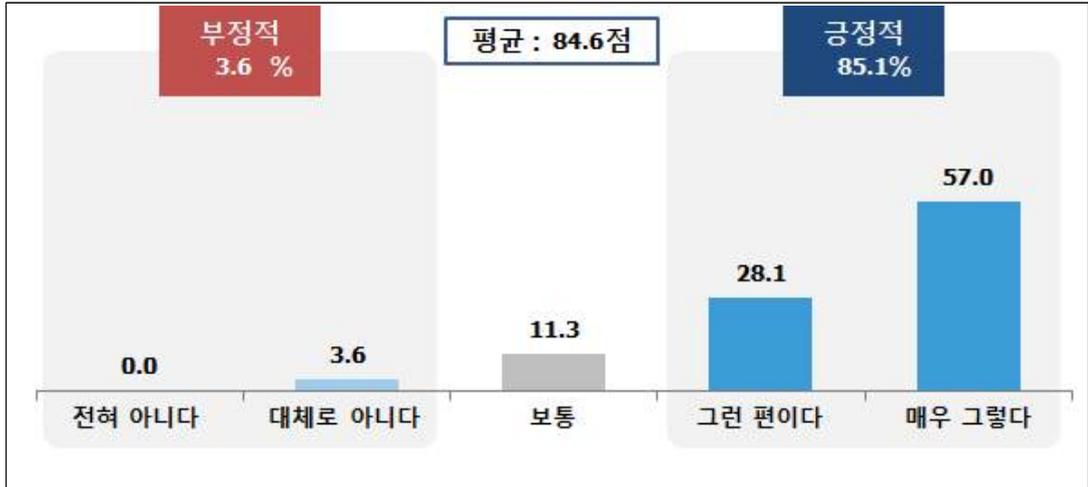
[그림 4-84] 업종별 업무관련 만족도(n=221)



(2) 사회적 필요도

‘사회적 필요도’에 그렇다고 응답한 비율은 85.1%(‘매우 그렇다’ 57.0% + ‘그런 편이다’ 28.1%)로 나타났고, 보통은 11.3%, 그렇지 않다는 3.6%(‘전혀 아니다’ 0.0% + ‘대체로 아니다’ 3.6%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 84.6점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(98.0%), 성별이 ‘여성’(94.6%), 연령대가 ‘40대’(92.7%)인 계층에서 담당 업무가 사회적으로 필요하다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-85]에 제시하였다.

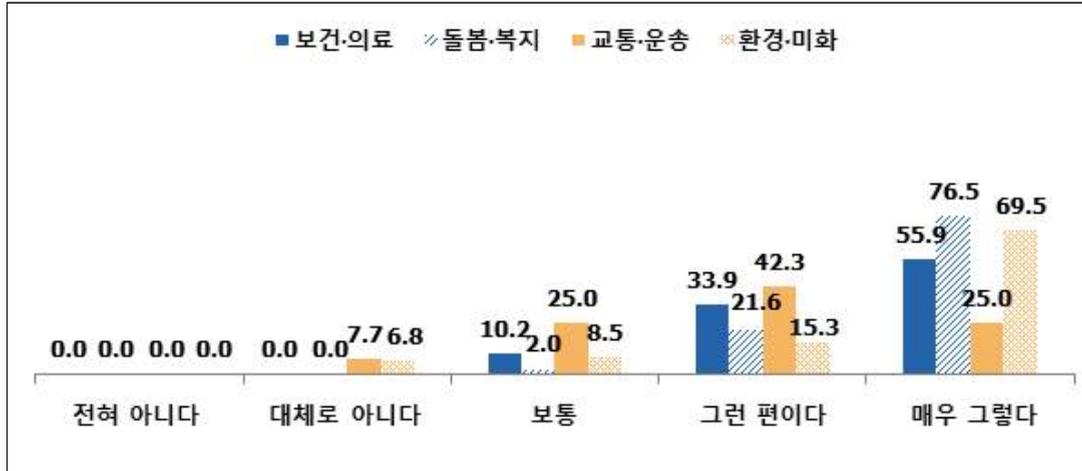
[그림 4-85] 사회적 필요도(단위 : %, n=221)



QG1_1. 다음의 질문에 응답하여 주십시오. [나는 내가 하는 일이 우리 사회에 꼭 필요한 일이라고 생각한다.]

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘사회적 필요도’에 그렇다고 응답한 비율은 89.8%(‘매우 그렇다’ 55.9% + ‘그런 편이다’ 33.9%)로 나타났고, 보통은 10.2%, 그렇지 않다는 0.0%(‘전혀 아니다’ 0.0% + ‘대체로 아니다’ 0.0%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 86.4점이다. 돌봄·복지 분야는 그렇다고 응답한 비율은 98.0%(‘매우 그렇다’ 76.5% + ‘그런 편이다’ 21.6%)로 나타났고, 보통은 2.0%, 그렇지 않다는 0.0%(‘전혀 아니다’ 0.0% + ‘대체로 아니다’ 0.0%)로 응답하였고, 100점 평균 점수는 93.6점이다. 교통·운송 분야는 그렇다고 응답한 비율은 67.3%(‘매우 그렇다’ 25.0% + ‘그런 편이다’ 42.3%)로 나타났고, 보통은 25.0%, 그렇지 않다는 7.7%(‘전혀 아니다’ 0.0% + ‘대체로 아니다’ 7.7%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 71.2점이다. 환경·미화 분야의 경우, 그렇다고 응답한 비율은 84.7%(‘매우 그렇다’ 69.5% + ‘그런 편이다’ 15.3%)로 나타났고, 보통은 8.5%, 그렇지 않다는 6.8%(‘전혀 아니다’ 0.0% + ‘대체로 아니다’ 6.8%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 86.9점이다. 위 내용은 다음 [그림 4-86]에 제시하였다.

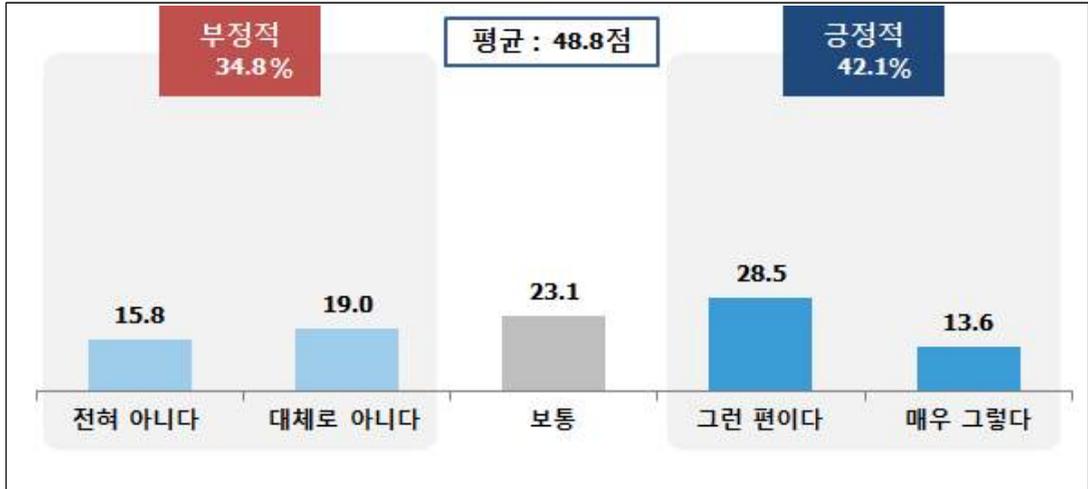
[그림 4-86] 업종별 사회적 필요도(n=221)



(3) 사회적 인정

‘사회적 인정받지 못한다’에 대해 그렇다고 응답한 비율은 42.1%(‘매우 그렇다’ 13.6% + ‘그런 편이다’ 28.5%)로 나타났고, 보통은 23.1%, 그렇지 않다는 34.8%(‘전혀 아니다’ 15.8% + ‘대체로 아니다’ 19.0%)로 조사된다. 100점 평균 점수는 48.8점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(56.9%), 성별이 ‘남성’(46.8%), 연령대가 ‘60대 이상’(54.3%)인 계층에서 담당 업무가 사회적으로 인정받지 못한다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 사회적 인정에 대한 내용은 다음 [그림 4-87]에서 확인할 수 있다.

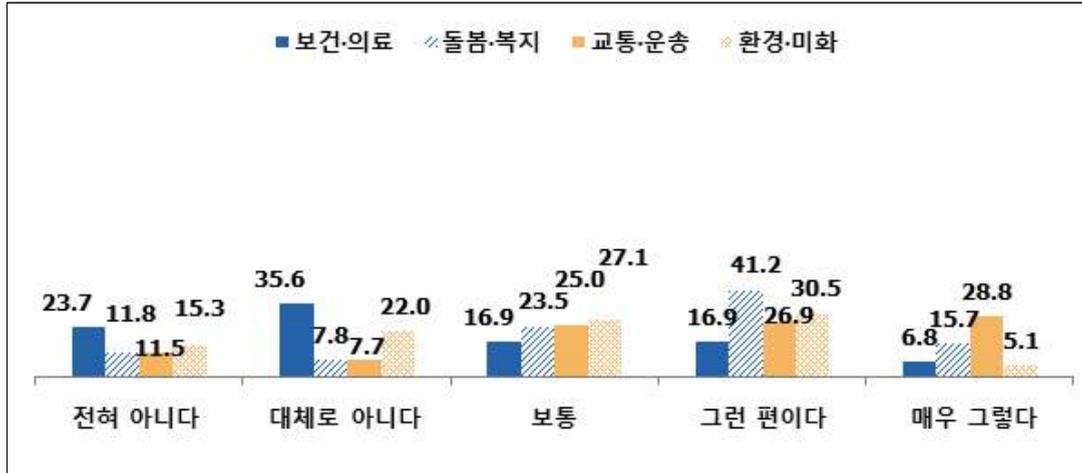
[그림 4-87] 사회적 인정(단위 : %, n=221)



QG1_2. 다음의 질문에 응답하여 주십시오. [나는 내가 하는 일이 사회적으로 인정을 받지 못한다고 본다.]

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘사회적 인정받지 못한다’에 그렇다고 응답한 비율은 23.7%(‘매우 그렇다’ 6.8% + ‘그런 편이다’ 16.9%)로 나타났고, 보통은 16.9%, 그렇지 않다는 59.3%(‘전혀 아니다’ 23.7% + ‘대체로 아니다’ 35.6%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 63.1점이다. 돌봄·복지 분야는 그렇다고 응답한 비율은 56.9%(‘매우 그렇다’ 15.7% + ‘그런 편이다’ 41.2%)로 나타났고, 보통은 23.5%, 그렇지 않다는 19.6%(‘전혀 아니다’ 11.8% + ‘대체로 아니다’ 7.8%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 39.7점이다. 교통·운송 분야는 그렇다고 응답한 비율은 55.8%(‘매우 그렇다’ 28.8% + ‘그런 편이다’ 26.9%)로 나타났고, 보통은 25.0%, 그렇지 않다는 19.2%(‘전혀 아니다’ 11.5% + ‘대체로 아니다’ 7.7%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 36.5점이다. 환경·미화 분야의 경우, 그렇다고 응답한 비율은 35.6%(‘매우 그렇다’ 5.1% + ‘그런 편이다’ 30.5%)로 나타났고, 보통은 27.1%, 그렇지 않다는 37.3%(‘전혀 아니다’ 15.3% + ‘대체로 아니다’ 22.0%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 53.0점이다. 위 내용은 다음 [그림 4-88]에서 확인할 수 있다.

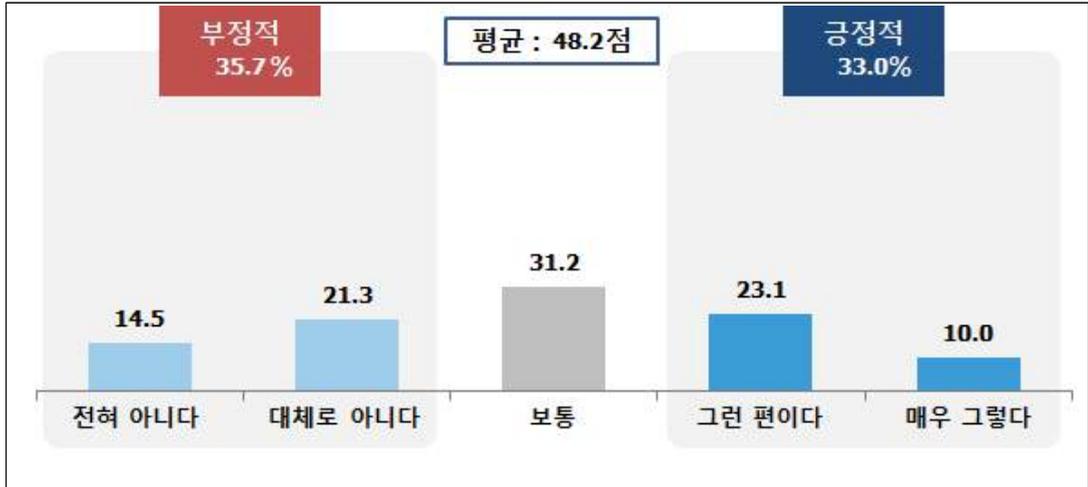
[그림 4-88] 업종별 사회적 인정(단위 : %, n=221)



(4) 주변인들의 사회적 인식

‘주변인들에게 사회적으로 인정받는 직업’에 그렇다고 응답한 비율은 33.0%(‘매우 그렇다’ 10.0% + ‘그런 편이다’ 23.1%)로 나타났고, 보통은 31.2%, 그렇지 않다는 35.7%(‘전혀 아니다’ 14.5% + ‘대체로 아니다’ 21.3%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 48.2점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(55.8%), 성별이 ‘남성’(44.0%), 연령대가 ‘60대 이상’(52.2%)인 계층에서 담당 업무가 주변인들에게 사회적으로 인정받지 못한다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-89]에 제시하였다.

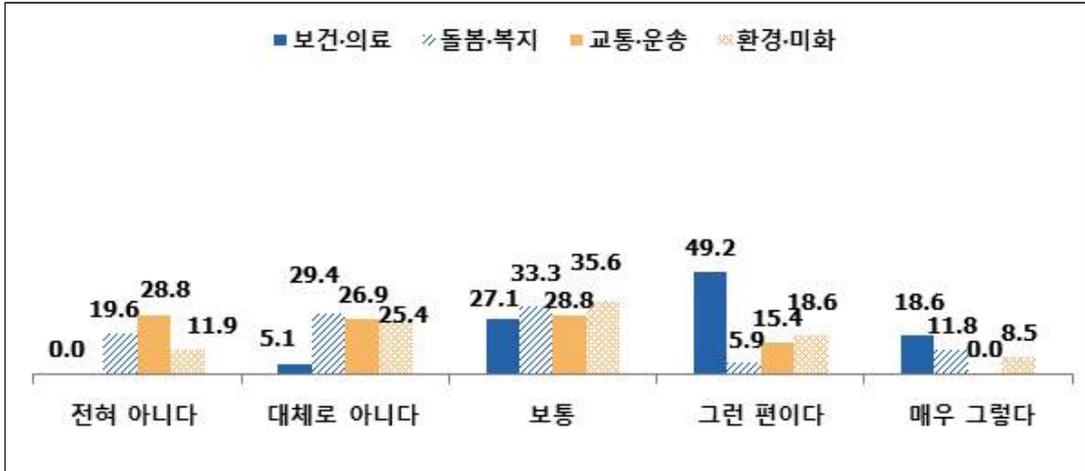
[그림 4-89] 주변인들의 사회적 인식(단위 : %, n=221)



QG1_3. 다음의 질문에 응답하여 주십시오. [주변 사람들은 내가 지금 하는 일이 사회적으로 인정받는 직업이라고 생각한다.]

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘주변인들에게 사회적으로 인정받는 직업’에 그렇다고 응답한 비율은 67.8%(‘매우 그렇다’ 18.6% + ‘그런 편이다’ 49.2%)로 나타났고, 보통은 27.1%, 그렇지 않다는 5.1%(‘전혀 아니다’ 0.0% + ‘대체로 아니다’ 5.1%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 70.3점이다. 돌봄·복지 분야는 그렇다고 응답한 비율은 17.6%(‘매우 그렇다’ 11.8% + ‘그런 편이다’ 5.9%)로 나타났고, 보통은 33.3%, 그렇지 않다는 49.0%(‘전혀 아니다’ 19.6% + ‘대체로 아니다’ 29.4%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 40.2점이다. 교통·운송 분야는 그렇다고 응답한 비율은 15.4%(‘매우 그렇다’ 0.0% + ‘그런 편이다’ 15.4%)로 나타났고, 보통은 28.8%, 그렇지 않다는 55.8%(‘전혀 아니다’ 28.8% + ‘대체로 아니다’ 26.9%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 32.7점이다. 환경·미화 분야의 경우, 그렇다고 응답한 비율은 27.1%(‘매우 그렇다’ 8.5% + ‘그런 편이다’ 18.6%)로 나타났고, 보통은 35.6%, 그렇지 않다는 37.3%(‘전혀 아니다’ 11.9% + ‘대체로 아니다’ 25.4%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 46.6점이다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-90]에서 확인할 수 있다.

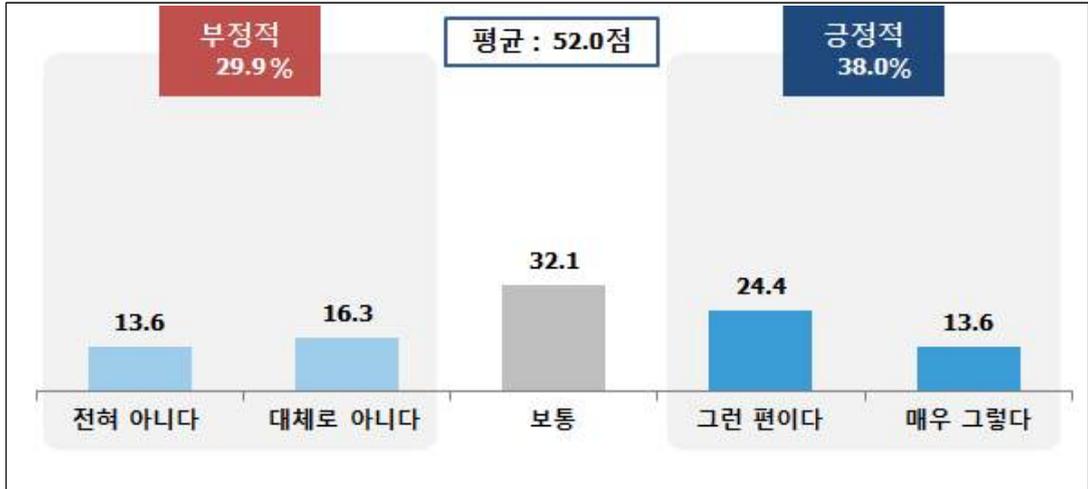
[그림 4-90] 업종별 주변인들의 사회적 인식(단위 : %, n=221)



(5) 장기적 발전 전망

‘장기적 발전 전망이 없다’에 그렇다고 응답한 비율은 38.0%(‘매우 그렇다’ 13.6% + ‘그런 편이다’ 24.4%)로 나타났고, 보통은 32.1%, 그렇지 않다는 29.9%(‘전혀 아니다’ 13.6% + ‘대체로 아니다’ 16.3%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 52.0점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(57.7%), 성별이 ‘남성’(48.6%)인 계층에서 직업으로서 장기적 발전 전망이 없다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-91]에 제시하였다.

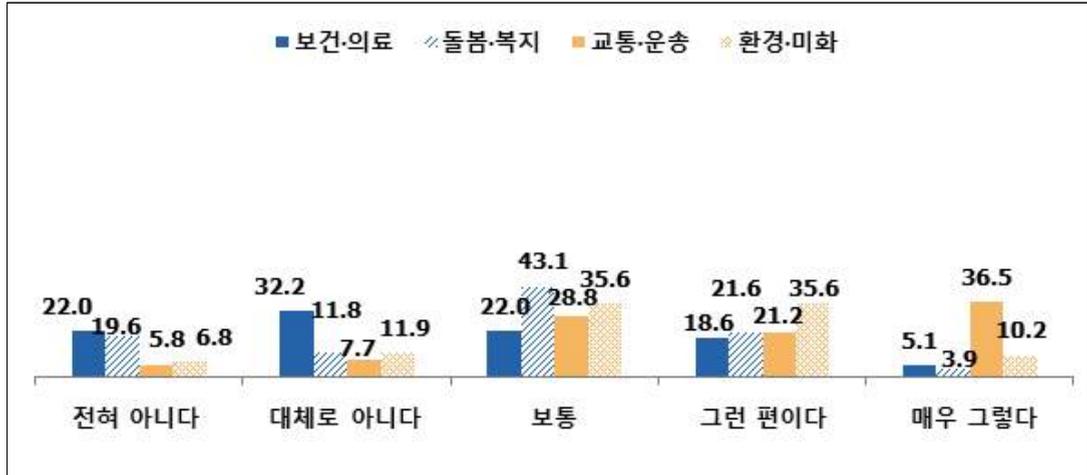
[그림 4-91] 장기적 발전 전망(단위 : %, n=221)



QG1_4. 다음의 질문에 응답하여 주십시오. [직업으로서 장기적인 발전 전망이 없다.]

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 ‘장기적 발전 전망이 없다’에 그렇다고 응답한 비율은 23.7%(‘매우 그렇다’ 5.1% + ‘그런 편이다’ 18.6%)로 나타났고, 보통은 22.0%, 그렇지 않다는 54.2%(‘전혀 아니다’ 22.0% + ‘대체로 아니다’ 32.2%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 38.1점이다. 돌봄·복지 분야는 그렇다고 응답한 비율은 25.5%(‘매우 그렇다’ 3.9% + ‘그런 편이다’ 21.6%)로 나타났고, 보통은 43.1%, 그렇지 않다는 31.4%(‘전혀 아니다’ 19.6% + ‘대체로 아니다’ 11.8%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 44.6점이다. 교통·운송 분야는 그렇다고 응답한 비율은 57.7%(‘매우 그렇다’ 36.5% + ‘그런 편이다’ 21.2%), 보통은 28.8%, 그렇지 않다는 13.5%(‘전혀 아니다’ 5.8% + ‘대체로 아니다’ 7.7%)로 응답하였고, 100점 평균 점수는 68.8점이다. 환경·미화 분야의 경우, 그렇다고 응답한 비율은 45.8%(‘매우 그렇다’ 10.2% + ‘그런 편이다’ 35.6%)로 나타났고, 보통은 35.6%, 그렇지 않다는 18.6%(‘전혀 아니다’ 6.8% + ‘대체로 아니다’ 11.9%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 57.6점이다. 업종별 장기 발전 전망은 다음 [그림 4-92]에 제시하였다.

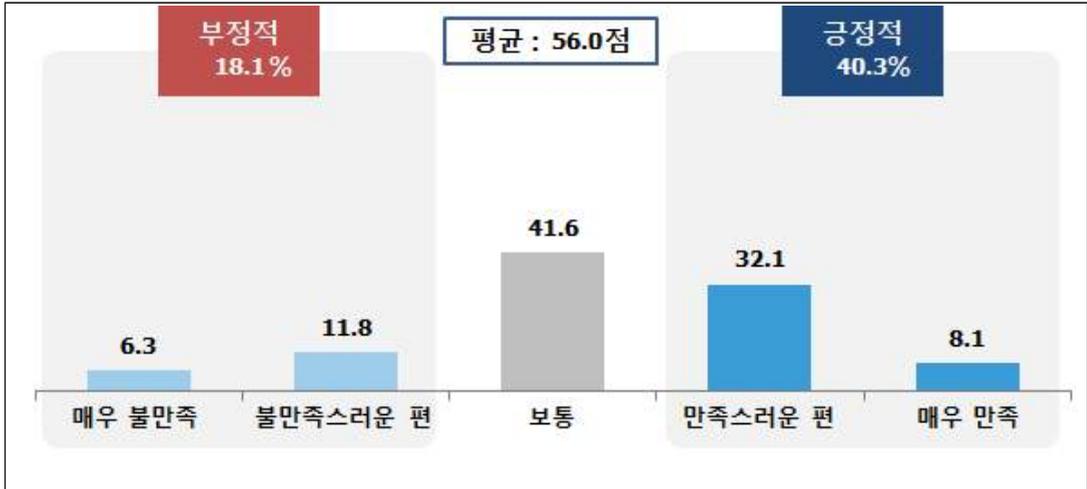
[그림 4-92] 업종별 장기적 발전 전망(단위 : %, n=221)



(6) 전반적 만족도

‘현재 하는 일에 대한 ‘전반적 만족도’에 만족한다고 응답한 비율은 40.3%(‘매우 만족’ 8.1% + ‘만족스러운 편’ 32.1%)로 나타났고, 보통은 41.6%, 불만족하다는 18.1% (‘매우 불만족’ 6.3% + ‘불만족스러운 편’ 11.8%)로 조사되었다. 100점 평균 점수는 56.0점이다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘돌봄·복지’(52.9%), 성별이 ‘여성’(50.0%), 연령대가 ‘30대 이하’(50.0%)인 계층에서 현재 하는 일에 전반적으로 만족한다고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 위 내용은 다음 [그림 4-93]에 나타내었다.

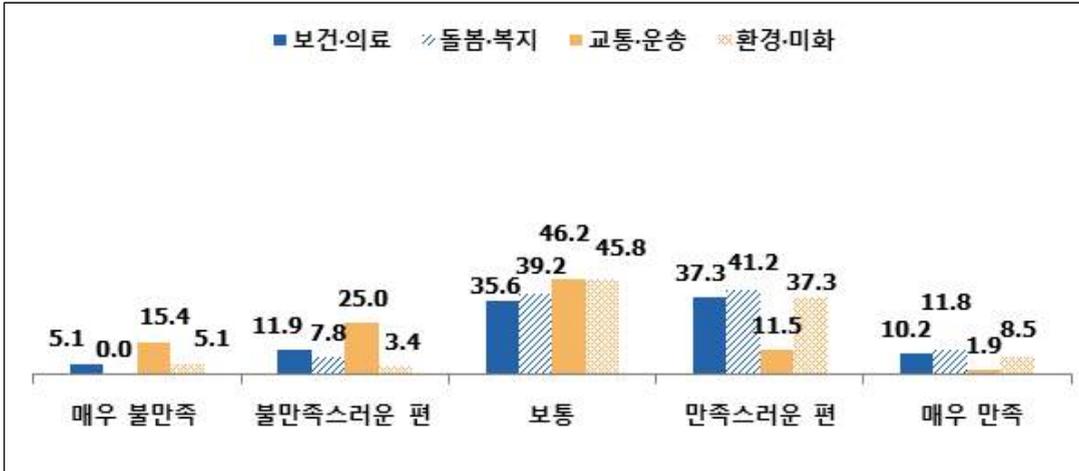
[그림 4-93] 전반적 만족도(단위 : %, n=221)



QG2. 현재 하는 일에 대한 만족도에 대해 답해주시시오.

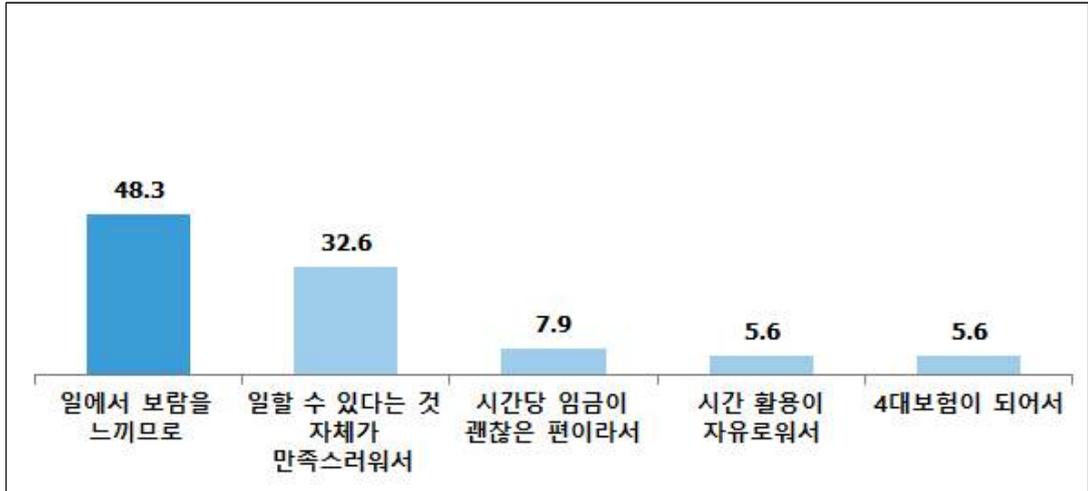
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 현재 하는 일에 대한 ‘전반적 만족도’에 만족한다고 응답한 비율은 47.5% (‘매우 만족’ 10.2% + ‘만족스러운 편’ 37.3%)로 나타났고, 보통 35.6%, 불만족 16.9% (‘매우 불만족’ 5.1% + ‘불만족스러운 편’ 11.9%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 58.9점이다. 돌봄·복지 분야는 만족한다고 응답한 비율은 52.9% (‘매우 만족’ 11.8% + ‘만족스러운 편’ 41.2%)로 나타났고, 보통은 39.2%, 불만족하다는 7.8% (‘매우 불만족’ 0.0% + ‘불만족스러운 편’ 7.8%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 64.2점이다. 교통·운송 분야는 만족한다고 응답한 비율은 13.5% (‘매우 만족’ 1.9% + ‘만족스러운 편’ 11.5%)로 나타났고, 보통은 46.2%, 불만족하다는 40.4% (‘매우 불만족’ 15.4% + ‘불만족스러운 편’ 25.0%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 39.9점이다. 환경·미화 분야의 경우, 만족한다고 응답한 비율은 45.8% (‘매우 만족’ 8.5% + ‘만족스러운 편’ 37.3%)로 나타났고, 보통은 45.8%, 불만족 8.5% (‘매우 불만족’ 5.1% + ‘불만족스러운 편’ 3.4%)로 조사되었고, 100점 평균 점수는 60.2점이다. 위 내용은 다음 [그림 4-94]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-94] 업종별 전반적 만족도(단위 : %, n=221)



‘현재 하는 일에 대해 전반적으로 만족한다고 응답한 89명을 대상으로 ‘만족 이유’에 대해 질문한 결과, ‘일에서 보람을 느끼므로’가 48.3%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘일할 수 있다는 것 자체가 만족스러워서’(32.6%), ‘시간당 임금이 괜찮은 편이라서’(7.9%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이는 다음 [그림 4-95]에 제시하였다.

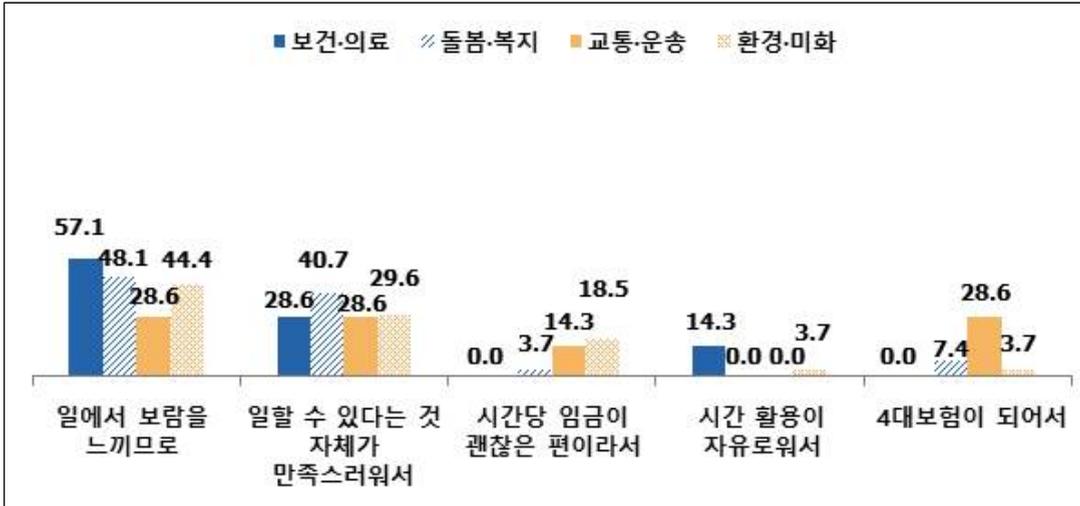
[그림 4-95] 만족 이유(단위 : %, n=89)



QG2-1. 만족한다면 그 이유는 무엇입니까?

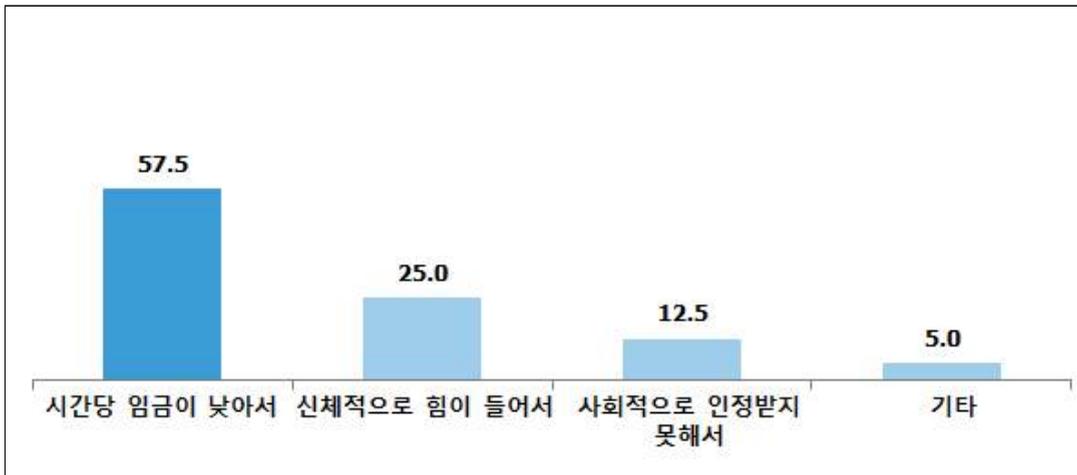
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=28)의 ‘만족 이유’는 ‘일에서 보람을 느끼므로’가 57.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘일할 수 있다는 것 자체가 만족스러워서’(28.6%), ‘시간 활용이 자유로워서’(14.3%) 등의 순이었다. 돌봄·복지 분야(n=27)는 ‘일에서 보람을 느끼므로’가 48.1%로 가장 높고, ‘일할 수 있다는 것 자체가 만족스러워서’(40.7%), ‘4대보험이 되어서’(7.4%) 등이 뒤를 이었다. 교통·운송 분야(n=7)는 ‘일에서 보람을 느끼므로’, ‘일할 수 있다는 것 자체가 만족스러워서’, ‘4대보험이 되어서’가 각각 28.6%로 가장 높게 나타났다. 환경·미화 분야(n=27)의 경우, ‘일에서 보람을 느끼므로’가 44.4%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘일할 수 있다는 것 자체가 만족스러워서’(29.6%), ‘시간당 임금이 괜찮은 편이라서’(18.5%) 등의 순이었다. 이는 다음 [그림 4-96]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-96] 업종별 만족 이유(단위 : %, n=89)



‘현재 하는 일에 전반적으로 불만족하다고 응답한 40명을 대상으로 ‘불만족 이유’에 대해 조사한 결과, ‘시간당 임금이 낮아서’가 57.5%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘신체적으로 힘이 들어서’(25.0%), ‘사회적으로 인정받지 못해서’(12.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이는 다음 [그림 4-97]에 나타내었다.

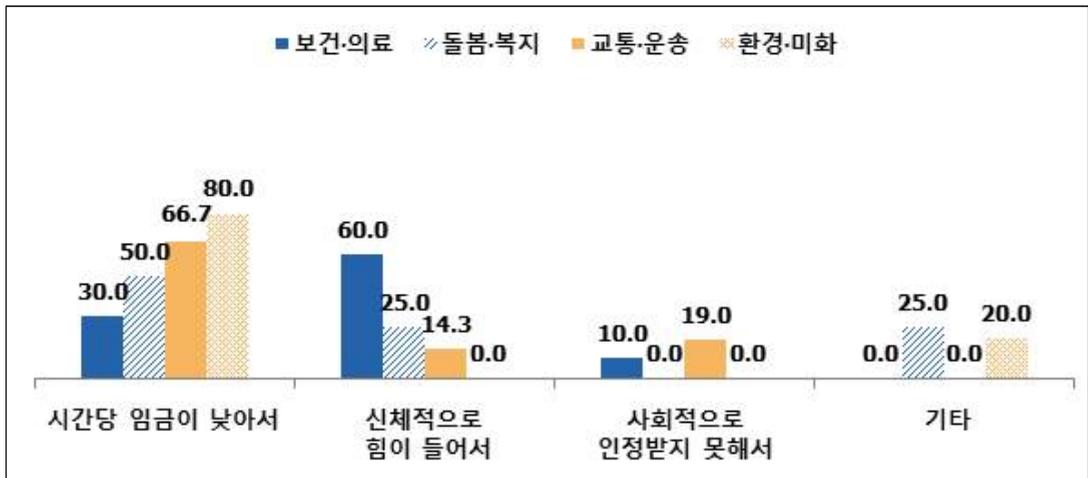
[그림 4-97] 불만족 이유(단위 : %, n=40)



QG2-1. 불만족한다면 그 이유는 무엇입니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=10)의 ‘불만족 이유’는 ‘신체적으로 힘이 들어서’가 60.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘시간당 임금이 낮아서’(30.0%), ‘사회적으로 인정받지 못해서’(10.0%) 등의 순이었다. 돌봄·복지 분야(n=4)는 ‘시간당 임금이 낮아서’가 50.0%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘신체적으로 힘이 들어서’, ‘기타’(각각 25.0%) 등이 뒤를 이었다. 교통·운송 분야(n=21)는 ‘시간당 임금이 낮아서’(66.7%), ‘사회적으로 인정받지 못해서’(19.0%), ‘신체적으로 힘이 들어서’(14.3%) 등의 순으로 응답하였다. 환경·미화 분야(n=5)의 경우, ‘시간당 임금이 낮아서’가 80.0%로 가장 높게 나타났다. 업종별 불만족 이유는 아래 [그림 4-98]에서 확인할 수 있다.

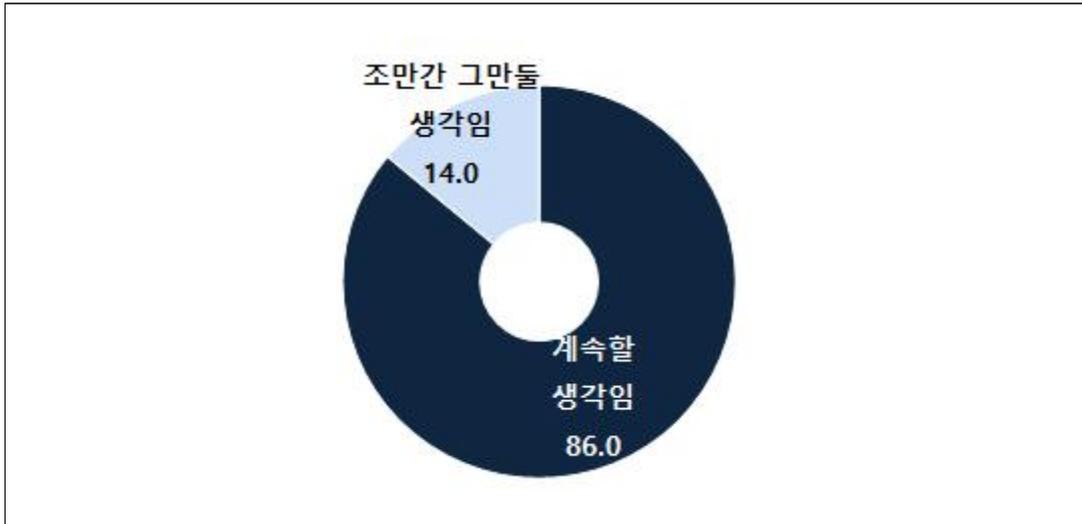
[그림 4-98] 업종별 불만족 이유(단위 : %, n=40)



(7) 현재 업무 지속 여부

‘현재 업무를 앞으로 지속’하는지에 대해 ‘계속할 생각임’이 86.0%, ‘조만간 그만둘 생각임’은 14.0%로 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘환경·미화’(94.9%), 성별이 ‘여성’(90.2%), 연령대가 ‘30대 이하’(95.0%)인 계층에서 현재 업무를 계속할 생각이라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-99]에 제시하였다.

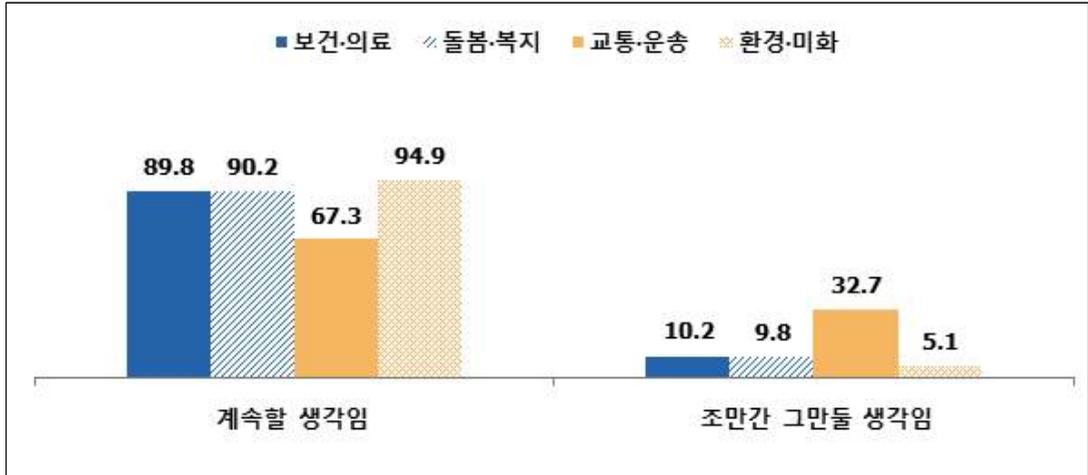
[그림 4-99] 현재 업무 지속 여부(단위 : %, n=221)



QG3. 앞으로도 이 일을 계속할 생각이십니까?

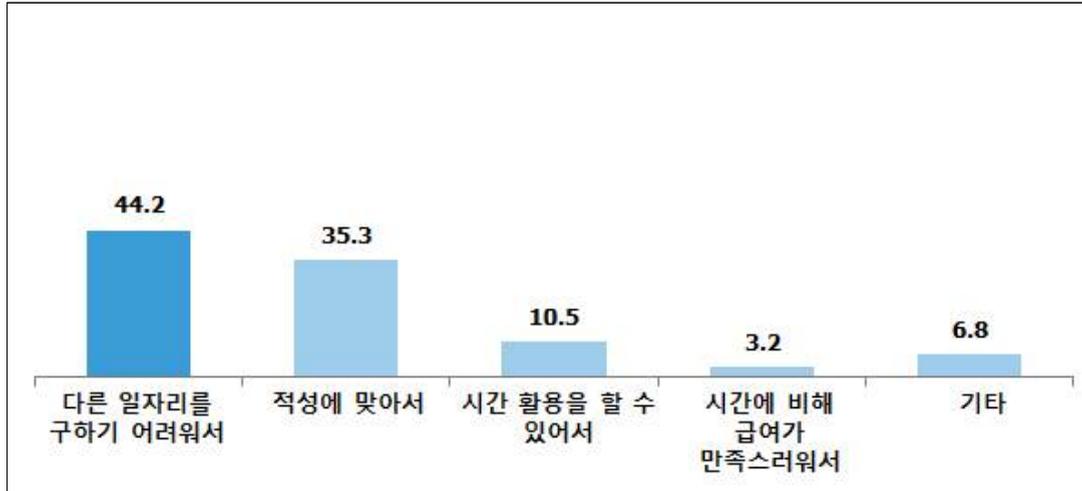
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야의 현재 업무를 앞으로 지속'하는지에 대해 '계속할 생각임'이 89.8%, '조만간 그만둘 생각임'은 10.2%로 나타났다. 돌봄·복지 분야는 응답자의 대부분(90.2%)이 '계속할 생각임'이라 응답하였고, '조만간 그만둘 생각임'은 9.8%로 나타났다. 교통·운송 분야는 '계속할 생각임'이 67.3%, '조만간 그만둘 생각임'은 32.7%로 나타났다. 환경·미화 분야의 경우, '계속할 생각임'이 94.9%, '조만간 그만둘 생각임'은 5.1%로 조사되었다. 이러한 내용은 다음 [그림 4-100]에 나타내었다.

[그림 4-100] 업종별 현재 업무 지속 여부(단위 : %, n=221)



현재 업무를 계속할 생각인 응답자(n=190)를 대상으로 ‘계속하려는 이유’에 대해 질문한 결과, ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’가 44.2%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘적성에 맞아서’(35.3%), ‘시간 활용을 할 수 있어서’(10.5%) 등의 순으로 높게 나타났다. 응답자 특성별로 살펴보면, 담당 업무가 ‘교통·운송’(60.0%), 성별이 ‘남성’(48.3%), 연령대가 ‘50대’(50.6%)인 계층에서 현재 업무를 계속하려는 이유는 다른 일자리를 구하기 어려워서라고 응답한 비율이 다른 계층에 비해 상대적으로 높게 조사되었다. 이는 다음 [그림 4-101]에 제시하였다.

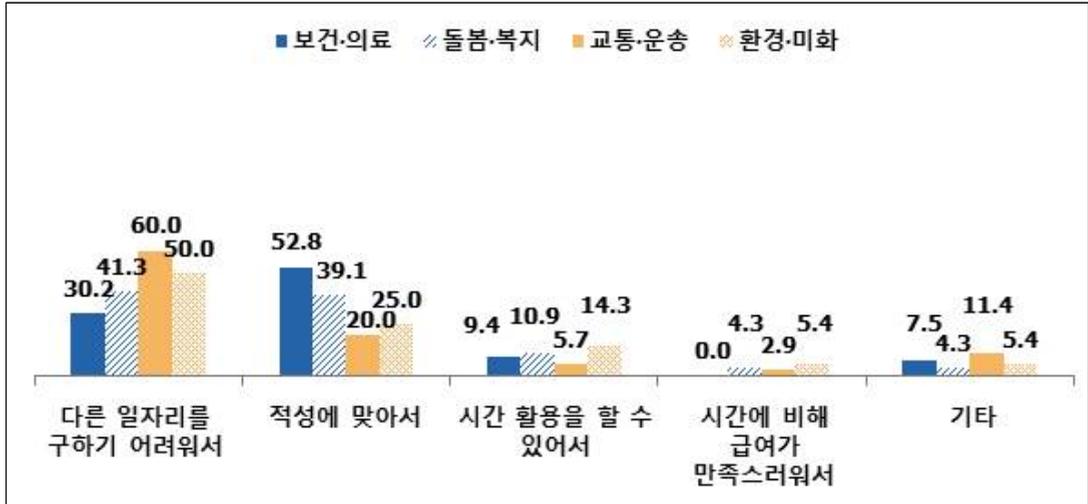
[그림 4-101] 계속하려는 이유(단위 : %, n=190)



QG3-1. 계속할 생각이라면 그 이유는 무엇입니까?

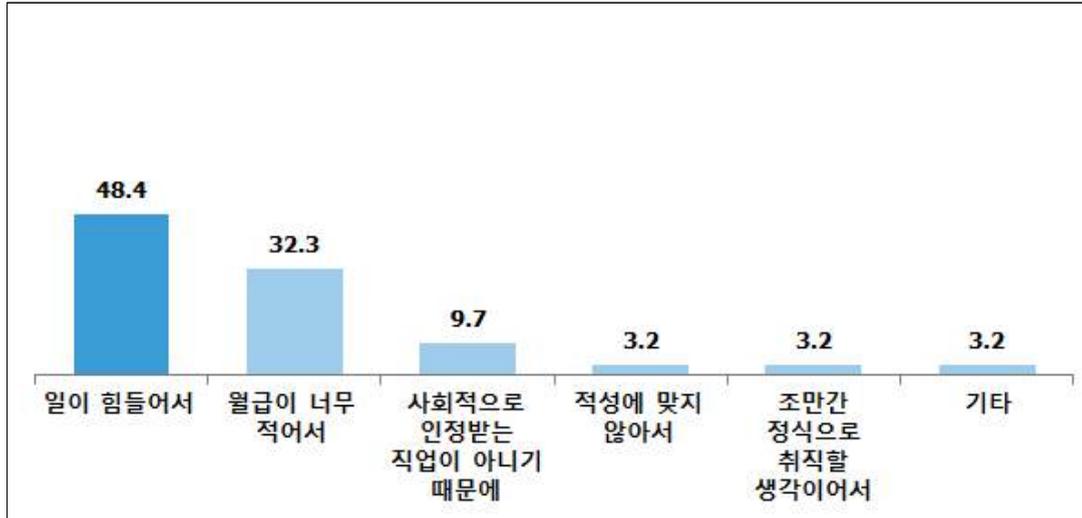
업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=53)의 ‘계속하려는 이유’는 ‘적성에 맞아서’가 52.8%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’(30.2%), ‘시간 활용을 할 수 있어서’(9.4%) 등의 순으로 높게 나타났다. 돌봄·복지 분야(n=46)는 ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’가 41.3%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘적성에 맞아서’(39.1%), ‘시간 활용을 할 수 있어서’(10.9%) 등의 순이었다. 교통·운송 분야(n=35)는 ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’(60.0%), ‘적성에 맞아서’(20.0%), ‘기타’(11.4%) 등으로 조사되었다. 환경·미화 분야(n=56)의 경우, ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’가 50.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘적성에 맞아서’(25.0%), ‘시간 활용을 할 수 있어서’(14.3%) 등의 순으로 응답하였다. 업종별 계속하려는 이유는 다음 [그림 4-102]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-102] 업종별 계속하려는 이유(단위 : %, n=190)



현재 업무를 조만간 그만둘 생각인 응답자(n=31)를 대상으로 ‘그만두려는 이유’에 대해 질문한 결과, ‘일이 힘들어서’가 48.4%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘월급이 너무 적어서’(32.3%), ‘사회적으로 인정받는 직업이 아니기 때문에’(9.7%) 등의 순으로 높게 나타났다. 이는 다음 [그림 4-103]에서 확인할 수 있다.

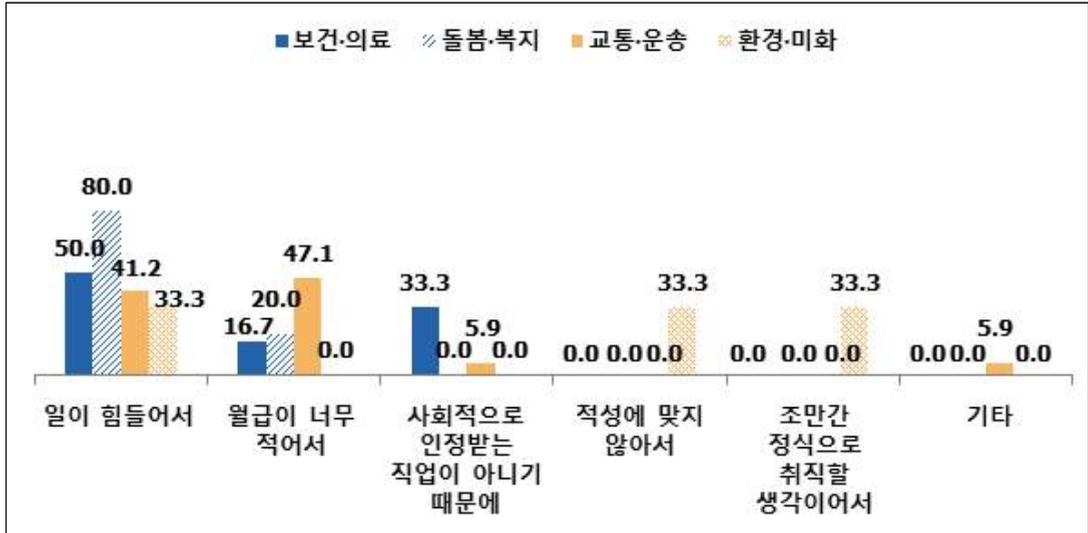
[그림 4-103] 그만두려는 이유(단위 : %, n=31)



QG3-2. 그만둘 생각이라면 그 이유는 무엇입니까?

업종별로 살펴보면, 보건·의료 분야(n=6)의 ‘그만두려는 이유’는 ‘일이 힘들어서’가 50.0%로 가장 높게 나타났고, 다음으로는 ‘사회적으로 인정받는 직업이 아니기 때문에’(33.3%), ‘월급이 너무 적어서’(16.7%) 등의 순이었다. 돌봄·복지 분야(n=5)는 ‘일이 힘들어서’가 80.0%로 가장 높았고, ‘월급이 너무 적어서’(20.0%) 순이었다. 교통·운송 분야(n=17)는 ‘월급이 너무 적어서’(47.1%) ‘일이 힘들어서’(41.2%), ‘사회적으로 인정받는 직업이 아니기 때문에’, ‘기타’(각각 5.9%) 등의 순서로 조사되었다. 환경·미화 분야(n=3)의 경우, ‘일이 힘들어서’, ‘적성에 맞지 않아서’, ‘조만간 정식으로 취직할 생각이어서’가 각각 33.3%로 응답하였다. 이는 다음 [그림 4-104]에서 확인할 수 있다.

[그림 4-104] 업종별 그만두려는 이유(단위 : %, n=31)



실태조사 결과에 대해 요약하면, 다음과 같다. 먼저, 고용 분야에 대해 살펴보면, 근로계약 체결 형태가 직접고용이 90% 이상이나 일부는 간접 고용 및 개인사업자 형태로 이루어졌다. 직접고용은 돌봄·복지 업종이 38.6%로 가장 낮게 나타났다. 한편, 근로계약 형태는 정규직이 62.0%이지만 그 외 계약직 형태 등도 다수를 차지하였다. 근로계약 형태가 정규직이 아닌 계약직, 일용직, 파트타임 등으로 이루어지는 경우도 많았다. 돌봄·복지 업종의 경우 정규직이 3.9%에 불과하다. 근속연수는 5년 미만이 33%로 가장 높게 나타났다. 돌봄·복지 근속연수는 5년 미만이 60.8%로 가장 높게 나타났다. 취업경로는 지인, 친분을 통해 이루어진 경우가 많았다. 특히, 돌봄·복지, 교통·운송 분야에서 지인을 통한 채용이 높게 나타났다. 대체로 근속연수가 짧고, 취업경로도 지인, 친분 등으로 이루어지는 경우가 많았다.

다음으로 업무에 대해 살펴보면 다음과 같다. 사회 전체적으로 담당업무가 중요하고 영향을 미칠 것으로 생각한다고 응답한 비율이 84.6%를 차지하였다. 특히, 필수노동자 특성상 대면업무 필요성이 크다고 응답한 비율은 76.5%였다. 필수노동자 스스로 업무 중요성을 높게 인지하고 있으며, 대면업무 필요성도 높게 나타났다. 코로나19 감염가능

성에 대해 18.1%만 낮다고 보았다. 감염에 대한 불안감에 대해서 불안하지 않다고 응답한 비율이 15.4%에 불과했다. 필수노동자 업무 특성상 코로나19 감염가능성이 높고, 이에 따른 감염에 대한 불안감도 높은 것으로 나타났다. 업무매뉴얼 유무에 대해서는 매뉴얼이 없거나 모른다가 29.9%를 차지하여 매뉴얼이 아예 존재하지 않거나 형식적인 경우가 많았다. 업무수행 시 부정적 경험이 있다고 답한 비율이 38.9%를 차지하였으며, 구체적으로는 ‘인격 무시’를 당한 적이 많았다. 캠페인 혹은 교육 등 정책 지원 시 고려할 이러한 상황을 고려할 필요성이 있다.

필수노동자의 노동조건, 소득에 대해 살펴보면 다음과 같다. 8시간 근무를 초과하는 비중이 40.2%였다. 8시간 근무를 초과하는 비중이 높은 업종은 교통·운송>돌봄·복지>보건·의료 순이었다. 개인소득은 27.6%가 최저임금 수준이었으며, 평균 238.4만원 수준이었다. 200만원 미만이 높은 업종은 돌봄·복지가 49.0%, 교통·운송이 61.5%였다. 한편, 코로나19로 인해 업무량이 증가하였음에도 불구하고 임금이 ‘변화없다’ 및 ‘감소했다’가 80.6%를 차지하였다. 임금감소액은 평균 67.2만원 수준이다. 업종별 임금 감소액은 상이하게 나타남에 따라 정책지원금 수준도 다르게 책정해야 할 것으로 판단된다.

다음으로, 휴게시간 및 휴게시설, 연차 제도에 대해 살펴보면 다음과 같다. 휴게시간이 보장되지 않는다는 응답이 26.2%를 차지한다. 휴게시설이 설치되지 않았다고 한 응답도 33.5%를 차지하였다. 휴게시간이 보장되지 않고 휴게시설이 설치되어 있지 않은 곳이 있다. 특히, 휴게시설 개선상황 중 가장 원하는 사항은 간단한 조리기구 설치, 환풍기 설치, 취침공간 마련 등 순으로 나타났다. 연차에 대해서는 ‘원하는 시기에 연차휴가를 자유롭게 사용’ 이외 응답이 34.8%를 차지하였다. 병가제도에 대해서는 없거나 무급인 경우가 44.8%를 차지하였다. 아플 때, 병가제도를 활용해서 쉬는 경우는 27.6%에 불과하였다.

코로나19와 관련된 응답은 다음과 같았다. 코로나19 전후 근무 일수가 증가한 비율은 28.5%였으며, 근무시간이 증가한 경우는 32.6%였다. 또한, 코로나19 전후 업무량이 증가한 비율은 49.3%였다. 코로나19로 인한 기존 업무 외 추가 업무 발생 유무에서 ‘발생했음’이 39.8%를 차지하였다. 코로나19 방역을 위한 물품 구입은 본인이 전액 부담한 경우가 28.1%였다. 방역물품 비용에 대해 경제적 부담을 느끼는 정도는 36.1%였다. 한

편, 코로나19 지원정책에 대해 인지하고 있는지에 대한 질문에 인지하지 못하는 경우가 38.4%를 차지하여 향후 지원정책을 홍보할 경로를 검토하고 점검할 필요성이 제기되었다. 코로나19 지원 수혜 여부에 대해서는 88.7%가 없다고 답했다.

애로사항에 대해 살펴보면 다음과 같다. 업무상 애로사항에서 ‘낮은임금’이 47.5%로 가장 높게 나타났으며, 사회적편견>장시간노동>고객갑질 순으로 나타났다. 이에 대해 지방정부 차원에서 가능한 지원정책을 고려할 필요성이 있다. 재난상황 시 ‘업무과중 또는 위험업무에 따른 보상(29.9%)’이 가장 필요하다고 응답했다. 이에 대해 향후 재난 상황 대응 시 시스템 차원에서 고려할 필요성이 있다.

다음으로, 만족도에 관한 내용을 살펴보면, 사회적 필요도 측면에서 긍정적이라고 본 비율이 85.1%였다. 사회적 인정 측면에서는 42.1%만이 긍정적이라고 답했다. 사회적 필요는 높게 나타나지만, 사회적 인정은 상대적으로 낮은 상황이다. 사회적 인식 측면에서 33.0%만이 긍정적이라고 답했다. 장기적 발전 전망에서도 38.0%만이 긍정적이라고 응답하였다. 이뿐만 아니라, 사회적 인식, 장기적 발전 전망도 낮은 수준이다. 전반적 만족도에 대해서는 40.3%가 긍정적이었다. 만족의 이유로는 일에 대한 보람(48.3%) 등 개인적인 측면에 의지하는 것으로 나타났다. 한편, 현재 업무 지속 여부에 대해서 86.0%가 ‘계속할 생각’이라고 답하였다. 업무를 지속하려는 이유는 ‘다른 일자리를 구하기 어려워서(44.2%)’가 가장 높게 나타났다. 현재 업무는 지속하나, 다른 일자리를 구하기 어렵기 때문이다.

제2절 필수노동자 정성조사 결과 및 분석

1.. 필수노동자 정성조사(IDI) 결과

1) 고용 현황 및 노동 환경

(1) 고용 현황

대부분 공개채용, 회사에 직접 지원하는 형식의 채용방식이다. 보건/의료, 교통/운송은 정규직, 돌봄/복지, 환경/미화는 비정규직이며, 결격사유가 없을 시 1년 단위로 갱신된다.

[표 4-7] 채용 및 계약 방법

구분	응답 내용
돌봄/복지	○ 교육 이수 센터에서 이용자와 연결 <p>“처음에 교육을 받고 실습하는 센터가 있는데, 그런 센터에 등록을 하면 거기에 등록된 장애인을 연결해 주는 것입니다.” (여성, 50대)</p> <p>“장애인 활동 지원이라는 교육이 있어요. 50시간으로 기억하는데, 그걸 이수하면 자격증이 주어지고 장애인 센터에다 저희가 신청을 하는 거예요. 일자리가 있으면 연락을 달라고” (여성, 50대)</p>
	○ 비정규직 <p>“자영업자라고 보시면 되고 회사 지원은 아무것도 없어요..” (여성, 50대) “정규직은 아니고 일용직이라고 해야되나요?” (여성, 50대)</p>
	○ 근로계약 갱신은 1년 단위 <p>“센터가 이 안에 10여 개가 있어요. 그러면 거기에 연락하면 1년 단위로 끝나요. 갱신은 별문제 없고 장애인을 돌봐 드리는 이용인과도 별 트러블이 없고 저도 근무에 지장이 없으면 문제가 없을 때는 계속 이어지는 거지요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	○ 회사에 직접 지원 및 지인 소개를 통한 채용 <p>“보통 지원식이고 아니면 누구 소개, 지인 소개로 가서 면접 보고 결격 사유만 없으면 바로 채용됩니다.” (남, 50대)</p>
환경/미화	○ 시청에서 공개채용, 무기 계약직이며 1년 단위 갱신

(2) 근속연수

보건/의료는 기존에는 기간제 근로자가 대부분이었기 때문에 근속연수가 짧은 편이며, 돌봄/복지는 이용자에 의해 업무 지속 여부가 결정되는 경우가 많아 고용이 불안정한 편이다. 교통/운송, 환경/미화의 근속연수는 긴 편이다.

[표 4-8] 근속연수

구분	응답 내용
보건/의료	○ 예전에는 기간제 근로자가 많아 근속연수가 짧은 편이었음

구분	응답 내용
	“기간제에서 정규직으로 전환된 게 2014년과 2018년에 약 100명정도 대규모 전환이 있었어요. 그 전에는 기간제였으니까요.” (남성, 40대)
돌봄/복지	<p>○ 돌봄 이용자와 갑을관계로 인한 고용 불안정</p> <p>“고용이 불안정한 이유가 이용자와 연결이 되어 있는데 이용자가 그냥 쉬세요. 그러면 쉬는 거예요. 기본급도 없고 아무것도 없고 갑과 을의 관계가 너무 종속되어 있더라고요.” (여성, 50대)</p> <p>“짧게 되는 게, 제가 첫 집 간 사람과 이어져서 가는 경우도 있지만 이 사람과 맞을 수도 있고 안 맞을 수도 있고 이렇게 교차가 되는 이유들은 이 일을 하다보면 자존감이 바닥을 치는 경우가 있어요. 사실은 장애인을 만난다는 것은 봉사의 마음이 조금은 있어요. 전혀 없이는 이 일을 할 수가 없거든요. 돈을 정말 많이 버는 게 아니라 최저 시급을 받는 거예요. 힘들어해서 1년 정도 되면 다른 곳으로 옮긴다는 말들을 많이 하더라고요.” (여성, 50대)</p>

(3) 업무 종사자 특성

보건/의료는 업무 특성상 30대 이하의 젊은층이 많은 편이며, 저임금 및 여성에게 복지혜택이 많아 남성 근로자의 비율이 낮다. 돌봄/복지, 교통/운송, 환경/미화 업무는 사회적 시선 및 업무 특성으로 인해 젊은층이 꺼리는 경향이 있다. 교통/운송, 환경/미화에서 여성 채용을 위해 필요한 추가 시설 마련을 위한 비용 발생 문제로 사업장에서 적극적으로 추진하지 않는 편이다. 모든 직종에서 최종 학력에 대한 제한이 없다.

[표 4-9] 업무 종사자 특성

구분	응답 내용
보건/의료	<p>○ 30대 이하의 젊은 층이 대부분임</p> <p>“젊은 친구들이 운동사, 영양사, 작업치료사 이런 직무에 기간제로 근무를 하다가 정규직 전환된 경우가 많아요. 업무들이 연세 드신 분들보다는 젊은 친구들이 일하기 편하거든요.” (남성, 40대)</p> <p>○ 최종 학력 제한 없음</p> <p>“학력 제한은 따로 없지만 밝히기는 합니다.” (남성, 40대)</p>

구분	응답 내용
	<ul style="list-style-type: none"> ○ 남성 근로자 비율은 10% 내외임
돌봄/복지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 젊은 연령층에게 어려운 업무 및 사회적 시선 문제 <p>“기저귀도 갈아야 되고 이걸 젊은 분들이 하기에는. 아픈 분이나 아픈 분 가족은 민감한 분들이 많아서 하기 어려운 직업이에요.” (여성, 50대)</p> <p>“젊은 사람들이 굳이 이걸 할 생각을 하겠어요. 다른 알바를 간다든지 그런 데에서 하지요. 장애인을 돌본다고 하는 공홀의 마음을 가지려고 하면 젊은 분들이 하기에는, 그리고 남들이 보는 시선도 있잖아요. 저희도 겪을 만큼 겪었다고 하는데도 현장에 가서 보면 속상한 일이 많거든요.” (여성, 50대)</p> ○ 최종 학력 제한 없음 ○ 가사 노동 비중이 높고, 집에 낯선 남성이 있는 것에 대한 거부감으로 남성 종사자 비율이 낮음 <p>“(남성들은) 우리나라 유교사상 상 남의 기저귀나 그렇게 갖고 있으려고 하지는 않잖아요. 그리고 이용자 집에 여성이 있다면 불편하고, 이용자 가족 중 남성도 다른 남성이 하루 종일 집에 와 있는 건 싫을 거예요.” (여성, 50대)</p> <p>“보통 가사일이고 신체 돌봄이 있는 업무라서 그렇다고 생각해요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<ul style="list-style-type: none"> ○ 젊은 연령층이 하기엔 사회적 인식이 좋지 않음 <p>“젊은 분들이 한다고 하면 주변에서 말리겠지요. 약간 보는 사람들이 인식하고 있는 게 아직까지 좋지 못하니까요.” (남, 50대)</p> ○ 최종 학력 제한 없음 ○ 여성 채용에 따른 추가 비용 발생으로 남성 근로자가 대부분임 <p>“여성분들이 접근하기 어려운 게 아니라 하는 걸 보면 잘하시는데 회사에서 안 받는 경우가 많아요. 여성 채용에 따른 부대비용이 많이 들어가니까. 화장실도 따로 해야 되고 여성들에 대한 편의시설 따로 해야 되고요.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 채용 조건에 고양특례시 거주기간, 부양가족 조건이 있어 젊은 연령층이 적음 <p>“일단 공개 채용 자체가 고양특례시 거주가 오래되어야 되고 기간도 정해져 있고 일단 고양특례시에 거주해야 되고 처음 서류 전형 과정에서 부양가족이 많으면 점수가 높아요. 그러다 보니까 아무래도 공개 채용에서 결혼을 안 한 사람은 조금 취약하게 되지요. 그렇다 보니까 아무래도 자녀도 많고 부양가족이 많은 사람이 먼저 채용되기 때문에 30대 이하 젊은 층이 오기 어려워요.” (남성, 50대)</p>

구분	응답 내용
	<p>“다른 직장에서 일을 하다가 온 사람이 대부분이고 사회 초년생은 없습니다. 그리고 젊은 친구들은 이 업종을 잘 몰라요.” (남성, 40대)</p> <p>○ 힘 쓰는 업무 비중이 높고, 여성 채용에 따른 추가 비용 발생으로 남성 근로자가 대부분임</p> <p>“일단 힘쓰는 분야가 많아서 여성 근로가 적어요. 여성을 추가로 채용하게 되면 사무실이나 휴게실, 화장실 등 시설 확충이 필요하기 때문에 쉽지 않습니다.” (남성 50대)</p>

(4) 임금

모든 업종에서 임금에 대한 만족도는 대부분 낮은 편이고, 실제 수행하는 업무와 비례한 임금 책정이 필요하다.

[표 4-10] 임금

구분	응답 내용
보건/의료	<p>○ 실제 업무는 현장직 근무임에도 사무보조와 같은 임금 테이블에 배치된 것에 불만족</p> <p>“실제 업무는 공무원과 같은 업무를 하고 있고, 현장직 근무임에도 사무보조와 같은 임금 테이블에 배치가 되어 있어요. 수도 검침과 같은 현장직과 비교하여 약 40만원 정도 차이가 있습니다.” (남성, 40대)</p>
돌봄/복지	<p>○ 최저 시급 수준으로 소득에 불만족</p> <p>“120만원도 되고 150만원도 되고 200만원이 될 때도 있었고 불안정해요. 임금은 시간당 책정으로 저희는 최저 시급이에요.” (여성, 50대)</p> <p>“월급이 100만원 정도 받는 분도 있지만 200만원 미만이라고 보시면 돼요. 만족할만한 수준은 아니에요. 월급이 정해진 것도 아니고 시급제예요. 오늘 일을 못 가면 급여는 없어요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 이용자에 따라 업무 강도에 차이가 있지만 급여는 동일함</p> <p>“어떠한 이용인을 만나서 하느냐에 따라서 다른 거예요. 소위 말하면 꿀 같은 곳이 있어요. 가서 이용인만 쳐다봐야 하는 곳이 있어요. 이분은 움직이는 게 없으니까 석션은 활동지원사가 하면 안 되는데 기저귀 갈아주고 가래 닦아주는 정도 해서 종일 바꾸시는 분이 있고 가서 8시간 내내 가사 지원도 하고 바깥활동까지 다 해야 하는 경우도 있어요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 급여 수준이 매우 낮은 편</p>

구분	응답 내용
	<p>“급여는 90만원 선이라 이 일을 계속해야 되나? 말아야 되나? 그 정도입니다.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 급여 소득이 높은 편이지만 만족할만한 수준은 아님 “지금 9년 차 정도 되는데 가족이 많거든요. 수당까지 다 해서 실수령액이 월 320만원 정도로 아이 셋 있는 가정에서 만족하기는 힘들어요. (남성, 50대)”</p>

(5) 근로 시간

보건/의료, 돌봄/복지, 환경/미화는 하루 8시간, 주 5일 근무가 기본이며, 보건/의료는 코로나19로 인한 초과 근무 수행한다. 교통/운송은 하루 평균 14시간 근무로 최장시간 근무를 하는 것으로 조사되었다.

[표 4-11] 근로 시간

구분	응답 내용
보건/의료	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하루 8시간, 주 5일 근무 ○ 코로나19로 월 평균 90시간 정도 초과 근무 <i>“코로나 때 같은 경우 보건소는 저 같은 경우 월평균 약 90시간 정도의 초과 근무를 했었고, 주말에 최소 하루 정도는 근무를 계속했습니다.” (남성, 40대)</i>
돌봄/복지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하루 평균 6~7시간, 주 5~6일 근무 <i>“월, 금은 10시간이고 화, 수, 목은 5시간씩 일하고 있어요.” (여성, 50대)</i> <i>“저는 6시간 정도 하고 주말에도 했어요. 일주일에 6일 근무했어요.” (여성, 50대)</i> ○ 출퇴근 시간은 이용자와 협의를 통해 결정 <i>“출퇴근 시간은 이용자분이 정해주시는 거예요.” (여성, 50대)</i>
교통/운송	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하루 평균 14시간 정도 근무, 출퇴근 시간은 자유로움 ○ 한 달에 4번 휴무가 있지만 거의 쉬지 않고 일함 <i>“저는 매일 하고 있는 상태지요. 한 달에 네 번 쉴 수 있게 해 주는데 본인이 선택해서 쉬기는 하는데 그건 거의 안 쉬려고 하지요 벌어야 되니까요.” (남, 50대)</i>
환경/미화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하루 8시간, 주 5일 근무, 초과 근무 없음

2) 노동 환경

(1) 휴게시간 및 시설

모든 업종에 휴게시간은 보장되어 있지만 적절한 휴게 공간은 마련되어있지 않다.

[표 4-12] 휴게시간 및 시설

구분	응답 내용
보건/의료	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보건소 공간 부족으로 휴게실 전무 <i>“보건소는 그런 게 전혀 없습니다. 공간이 좁다는 이유 때문인데 의지의 차이라고 생각합니다. 대부분 본인 자리에 앉아서 쉴 수밖에 없습니다.” (남성, 40대)</i>

구분	응답 내용
돌봄/복지	<p>○ 법정 휴게시간은 있지만, 업무 특성상 쉴 수 없음</p> <p>“4시간에 한 번씩 법적으로 쉬게 되어 있잖아요. 그런데 이 직업은 쉴 수가 없어요. 그러니까 노동을 하고도 30분씩 차감이 되는 거예요. 일괄 적용되는 건 정말 억울하더라고요.” (여성, 50대)</p> <p>“저희가 가사지원으로 가는 거니까 일을 하다가 휴게시간이라고 해서 찍기는 하지만 4시간하고 30분은 쉬는 거예요. 그런데 휴게시간이라고 하지만 집이잖아요. 집인데 휴게시간이니까 건들지 마세요. 할 수는 없잖아요. 못 쉬지요. 차라리 법정 휴게시간이 없는 게 나아요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 휴게 공간이 따로 마련되어 있지 않으며 환경을 바꾸기 어려움</p> <p>“불가능해요. 왜냐하면 현장에 있어야 하는데 거주하는 분과 같이 있으니까 일하는 사람들이 바꿀 수 있는 환경은 아니예요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 휴게시간이 정해져있지는 않음</p> <p>○ 휴게실이 있지만 잘 사용하지 않고, 중간에 이용 가능한 화장실이 필요함</p> <p>“휴게실을 만들어놓은 게 있기는 한데 거기까지 가기가 힘들니까 안 가고 차에서 쉬지요. 휴게실을 따로 해 봐야 저희는 필요 없어요. 오히려 저희 같은 경우는 잠깐잠깐 들를 수 있게끔 화장실이 많은 게 좋은 거지요.” (남, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 담당구역 내에 휴게 공간이 부족함</p> <p>“사무실에는 휴게실이 있지만 담당구역 쪽에는 없습니다. 사무실과 담당 구역간의 이동거리가 상당해서 이동 거리가 길어요. 아침에 사무실에 출근하고 담당구역에서 업무를 보다가 중간에 쉴 공간이 마땅치 않으니까 점심시간에 사무실에 와서 하고 퇴근길에도 또 들러야 해요. 공원 내에 공원관리사가 있지만 업체 소속인 분들이 쉬는 곳에 자판기(시 소속) 가면 불편하셔요. 같이 어울리가 좀 그렇습니다.” (남성 50대)</p> <p>“출근할 때나 퇴근할 때에 있는 사무실에 휴게 시설은 있지만 그건 실제 근무할 때 휴게시설이 될 수는 없지요. 그러니까 없는 거나 마찬가지예요. 그런데 차가 있기 때문에 주로 차 안에서 쉽니다.” (남성, 40대)</p>

(2) 부정적 경험 방지 대책

부정적 경험의 대부분은 일반 국민, 장애가 있는 이용인, 음주 상태의 손님으로 대응 방안 및 문제 해결에 어려움이 있다.

[표 4-13] 부정적 경험 방지 대책

구분	응답 내용
보건/의료	<ul style="list-style-type: none"> ○ 보건소에 도움을 요청해도 민원 문제로 해결이 안 됨 ○ 정신적 휴식의 기회 제공 - 템플스테이 등 <i>“저희 같은 경우는 실 수 있는 기회가 있었으면 좋겠어요. 정신적으로 휴식을 취하는 방법이 있는데 지금도 시에서 하는 게 아니라 저희가 현장에서 생각하는 것 중에 가장 좋았던 게 템플스테이였거든요. 아무것도 하지 않고 사람 상대하지 않고 쉬는 것이 필요합니다. 그런데 그런 것조차도 시간을 낼 수 없어서 가지 못했죠.” (남성, 40대)</i>
돌봄/복지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 이용자 및 이용자 가족 대상 인권 보호 교육 필요 <i>“이용자나 보호자를 교육시켜야지요. 꾸준한 교육.” (여성, 50대)</i> <i>“장애인들한테도 교육이 필요할 것 같아요. 될지 안 될지 모르겠지만 듣다 보면 다르지 않을까. 물론 그분들이 불편한 몸인 것도 알고 힘든 사정이 이해는 되지만 정당화될 수는 없거든요.” (여성, 50대)</i>
환경/미화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 방지 캠페인에 긍정적임 <i>“그런 캠페인 해주시면 좋지요. 전화 상담하시는 분들을 보면 맨 처음에 멘트 나오잖아요. 가족같이 해 달라는 등 무슨 법이 생겼다는 그런 정도 수준이어도 좋을 것 같아요.” (남성, 50대)</i> ○ 대부분 시민들과 마찰이 있지만 대응하기 어려움 <i>“대부분 시민들과의 마찰이거든요. 처음에는 응대를 하다가 어느 정도 시간이 되면 말싸움이 되니까 알겠습니다. 어디예요? 그러면서 바로 삼 들고 나가요. 가급적 피하고요. 이런 문제들을 딱히 이야기할 곳도 없고, 시에 담당 지부장님께 이야기해도 딱히 도와주기 어려워요.” (남성, 50대)</i> <i>“소속된 시에 이야기를 해도 별로 반영이 안 되니까요. 들어주는 쪽에서 크게 생각을 하지 않는 것 같아요.” (남성, 40대)</i>

(3) 코로나19 영향

코로나19로 인해 기존 업무에서 추가 업무가 발생하며 업무가 과중되었다. 코로나19 방역 물품은 지급되며, 자비 부담 없는 편이다.

[표 4-14] 코로나19 영향

구분	응답 내용
보건/의료	<p>○ 기존 업무에 코로나 관련 추가 업무까지 수행</p> <p>“저희가 선별진료소랑 임시 선별진료소를 운영하고 관리를 했거든요. 최근 2, 3년 동안은 저희 업무는 업무대로 하고 코로나 업무를 계속할 수밖에 없는 그런 상황이었습니다.” (남성, 40대)</p>
돌봄/복지	<p>○ 마스크 쓰기, 외부 활동 축소 이외에 큰 변화 없음</p> <p>“코로나19로 노동환경에 큰 변화는 없어요. 마스크 정도 쓰고 일하는 정도예요.” (여성, 50대)</p> <p>“이전에는 바깥으로 모시고 가는 교육들이 많았는데 코로나 이후 센터에서 하는 교육이나 아니면 공연 관람이나 이런 부분들이 축소가 되면서 장애인들이 활동할 수 있는 부분들이 적어지니까 저희도 (업무가)적어지기도 했고 다른 부분은 마스크 쓰는 건 일상생활이라고 생각을 해서 업무가 크게 변했다고 생각하지는 않아요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 마스크, 손 소독제 지급으로 자비 부담 없음</p> <p>“장갑은 따로 주신 게 없고 손 소독제, 그리고 마스크. 이용인한테 갖다 드리라고 하는 게 있고 저희는 마스크를 받았어요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 사회적 거리두기 시행으로 근무 시간이 낮 시간대로 바뀌면서 수입이 줄어들</p> <p>“마스크 쓴다는 것도 그렇고 수입 면에서도 차이가 너무 많이 나고 일하는 시간대도 바뀌게 되었어요. 보통 저희는 저녁부터 하는 게 수입이 괜찮았는데 그 이후에 규제가 되다 보니까 점점 낮 시간으로 일하는 시간이 바뀌게 되고 낮에 택시들이 한꺼번에 다 몰리게 되니까 오히려 손님을 태우기가 더 힘들어지는 거지요.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 정기적 소독 및 방역물품 비치 등 코로나 업무가 추가됨</p> <p>“안 하던 일을 많이 해요 코로나 때문에 소독을 많이 해요. 화장실 같은 경우, 지금은 부서가 바뀌었는데 예전에는 화장실도 1주일에 두 번씩 소독을 하고 전보다 자꾸 소독하고 청결제나 손 소독제 설치하고 액체를 갈아주는 부분이 있으니까 업무량이 좀 늘었지요. 그런데 좋은 점도 있어요. 시민들이 안 오잖아요. 공원에 멧인 이상 집합 금지하니까 안 오잖아요. 단순히 사람이 많이 오면 쓰레기도 많고 치울 게 많은데 그런 부분이 덜하지요.” (남성, 50대)</p> <p>○ 공원에서 열리던 행사들이 줄어들</p>

(4) 휴가 사용

코로나19 백신 접종 및 확진 판정 시 보건/의료, 환경/미화는 유급휴가 사용 가능하며, 돌봄/복지, 교통/운송은 개인 일정 조정을 통해 휴가를 사용한다.

[표 4-15] 휴가 사용

구분	응답 내용
보건/의료	○ 백신 접종 및 확진 판정 시 유급휴가 “보건소는 다 유급 병가 휴가로 처리합니다.” (남성, 40대)
돌봄/복지	○ 백신 접종 및 확진 판정 시 개인 스케줄을 조정하여 휴무 “유급 휴가는 안 주고 오전 선생님도 맞았을 때 스케줄을 조정해서 다른 사람이 근무해요. 확진 판정되어도 개인 스케줄 조정해서 쉬는 거예요.” (여성, 50대)
교통/운송	○ 백신 접종 및 확진자 격리에 대한 휴가 없음 “백신 휴가가 따로 있지는 않고 몸이 힘들면 그날 쉬겠다고 얘기를 해야 되고 아니면 따로 회사에서 해 주는 건 없어요. 확진 후 격리해도 휴가 그런 건 전혀 없어요. 만약 근무 일수에서 모자라게 되면 그걸 월급에서 까요.” (남성, 50대)
환경/미화	○ 백신 접종 및 확진 판정 시 유급휴가

(5) 코로나19 방역 및 교육

보건/의료, 교통/운송, 환경/미화는 정기적 소독을 진행하며, 돌봄/복지의 돌봄 노동자가 직접 이용자 가정에 방문하여 소독 및 환기를 실시한다. 코로나19 교육은 보건/의료, 환경/미화는 적극적인 반면, 돌봄/복지, 교통/운송은 형식적이거나 안내문 지급 정도로 진행된다.

[표 4-16] 코로나19 방역 및 교육

구분	응답 내용
보건/의료	○ 하루 세 번 정기적 소독

구분	응답 내용
	<p>“하루에 세 번, 아침 점심, 저녁 이렇게 방역에 계시는 기간제 근로자분들이 분무 소독으로 다 진행을 하고 있었습니다.” (남성, 40대)</p> <p>○ 코로나 발생 초기부터 계속 교육 및 안내 진행</p>
돌봄/복지	<p>○ 이용자 집은 돌봄 노동자가 직접 소독</p> <p>“저 가는 집은 처음에 들어갈 때 알코올 소독을 하고 있어요.” (여성, 50대) “소독은 제가 청소를 하면서 하는 거지 누군가가 와서 해 주는 건 없어요. 센터는 센터 자체적으로 알아서 하지요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 방역 교육 및 안내는 인터넷 또는 종이 안내문으로 진행</p> <p>“요즘 인터넷 교육 계속해요.” (여성, 50대) “무슨 종이를 받아봤을걸요, 그렇게 해서 나누어주는 건 있었고 코로나가 생기고 나서 집단으로 교육을 한 적은 없어요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 사업장 및 택시 내부는 하루에 한 번 매일 정기적으로 소독함</p> <p>“하루에 한 번 정도로 거의 매일 해요.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 공원 소독은 정기적 수행, 사무실 소독은 따로 하지 않음</p> <p>○ 코로나19 방역 지침 교육 진행 및 안내문 직접 부착</p> <p>“교육은 따로 하고 안내도 시민들한테 어떻게 하라든지 직접 저희가 붙이니까. 화장실 입구라든지 그런 곳에 저희가 붙이니까 그런 부분은 많이 듣기를 하지요. 보기도 하고요.” (남성, 50대)</p> <p>○ 코로나 확산세 감소로 교육 및 안내도 축소됨</p>

2) 애로사항 및 지원 정책 개선의견

(1) 업무상 애로사항

보건/의료는 열악한 현장 근무 환경, 상대적 박탈감, 돌봄/복지는 업무 범위에 대한 매뉴얼 부재, 이용자 편차 문제, 센터의 정보 부족 및 활동지원사 관리 부족, 업무 특성상 주 52시간제에 대한 부적절함 등의 애로사항이 있다. 교통/운송은 근무 시간에 따라 급여가 달라지며, 사납금에 대한 압박이 큰 것으로 조사되었고, 환경/미화는 인력이 부족한 것으로 조사되었다.

[표 4-17] 업무 상 애로사항

구분	응답 내용
보건/의료	<p>○ 열악한 현장 근무 환경</p> <p>“정신적인 스트레스가 가장 많고 솔직히 말씀드리면 시 쪽에서는 현장에 있는 근로자들에 대한 관심은 별로 없어요. 확진자들을 생활 치료 센터나 병원으로 이송하는 업무도 보건소 일반 직원들이 담당을 했거든요. 매일 한두 번씩 확진자 6명을 태우고 이송하는데, 스타렉스에 청테이프로 바른 비닐만으로 운전석과 확진자를 분리한 상태로 근무했었습니다.” (남성, 40대)</p> <p>○ 상대적 박탈감</p> <p>“선별 진료소에 근무하시는 질병관리청에서 나와서 검체를 하시는 분이 있지요. PCR 검사를 하시는 그분들은 하루 일당이 28만원이거든요. 그런데 같은 일을 하는 보건소 직원은 8만원이거든요. 이건 단순 공무원한테만 해당이 되는 게 아니라 보건소에 있는 모든 공무원들도 마찬가지예요. 상대적 박탈감이 엄청나지요.” (남성, 40대)</p>
돌봄/복지	<p>○ 이용자 편차가 심하고, 센터에서 정보가 없음</p> <p>“선천적 장애인과 후천적 장애인이 조금 달랐던 부분이 있었고, 대체인력 지원할 때 사전 정보가 거의 없는 상태로 갔어요. 대체인력 이외에도 센터마다 이용인에 대한 정보가 그런 정보가 좀 자세히 있든지 리스트가 있든지, 저는 전산으로 확인이 되면 좋겠어요. 센터도 잘 몰라서 직접 현장에 나가봐야 어떤 상황인지 알 수 있거든요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 활동지원사의 체계적 관리 필요</p> <p>“활동지원사가 와서 제대로 잘 하고 있는지 센터에서 잘 관리하고 있는지 지금 블랙홀 같은 상황이에요. 센터에서 미리 알았으면 좀 더 좋은 환경에서 장애인을 케어하지 않았을까 이런 것들이 보이더라고요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 급여 기준이 시급제로 주 52시간제에 부정적이며, 토요일과 공휴일 근무에 추가 수당이 없음</p> <p>“주 52시간이 풀어야 해요 이 업종에는. 많은 시간 일을 해야 아이들 학교를 보낼 수 있는데 법적으로 시간을 정해 놓고 일을 못하게 하면.” (여성, 50대) “아직도 월급 계산할 때 토요일이 평일로 계산이 되어서 결제가 되고 있어요. 국가 공휴일도 어떤 날은 공휴일이고 어떤 날은 공휴일도 아니에요. 국가에서 정한 휴일은 1.5배로 주고 일한 만큼 받아야 하는데..아직 근로환경이 구시대적임.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 사납금에 대한 압박감</p> <p>“일하는 시간이 수입과 관련이 있다 보니까 조금 더 해야 되겠다. 아니면 사납금을 못</p>

구분	응답 내용
	<p>맞추면 맞출 때까지 해야 되겠다 그런 압박이 있어요. 예전에는 한 8시간 정도 일을 하면 사납금이 맞았는데 지금은 한 12시간 정도해야 사납금이 맞춰지니까 더 힘들어요.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 인력 부족</p> <p>“인력이 많이 부족하지요. 지금 저희 인력이 비율로 정해져 있어요. 퇴직한 사람의 숫자만큼 그해에 뽑아요. 기존에 있던 공원만 하면 괜찮은데 공원이 계속 늘어나잖아요. 부족한 인력을 업체에서 충당하는데 시 자체 인력을 늘려서 관리하는 게 좋을 것 같아요.” (남성, 50대)</p>

(2) 직업의 장기적 발전 전망

[표 4-18] 직업의 장기적 발전 전망

구분	응답 내용
교통/운송	<p>○ 부정적 전망 : 무인 택시, 드론 택시 등 자동화에 대한 불안감 존재</p> <p>“장기적으로 생각하면 전보다 자동화로 바뀌고 하니까 무인 택시도 나온다. 드론 택시가 나온다. 그러니까 불안하지요. 그래서 요즘 세대들은 이쪽으로 안 들어오는 거예요.” (남성, 50대)</p>

(3) 지원정책 홍보 방안

수혜자에게 가장 익숙한 채널을 통한 홍보 방안 마련이 필요하다. 수혜자에게 직접 문자 발송하는 것을 가장 선호하는 것으로 조사되었고, 근로자를 대상으로는 소속기관 및 노동조합에 직접 홍보, 일반 국민을 대상으로는 대중적인 길거리 홍보가 바람직하다는 의견이 제시되었다. 단, 교통/운송은 회사보다는 노동조합에 안내하는 것을 선호하는 것으로 나타났다.

[표 4-19] 지원 정책 홍보 방안

구분	응답 내용
돌봄/복지	<ul style="list-style-type: none"> ○ 센터를 통한 교육 및 홍보 “이런 업종에 종사하는 분들은 센터를 통해서 교육하는 것.” (여성, 50대) ○ 대중적인 길거리 홍보 및 단체 문자 발송 “길거리 홍보나 단체 문자(카카오톡) 발송해주는 게 제일 좋은 것 같아요.” (여성, 50대)
교통/운송	<ul style="list-style-type: none"> ○ 회사가 아닌 노동조합에 공문 발송 “공문 같은 걸 조합으로 내려주는 게 제일 좋지요. 조합에 알려주면 조합에서 그걸 바로 저희에게 알려주니까 괜찮은 데 회사로 들어가게 되면 회사는 손익을 따지게 되고 그러니까 이것 알릴까 말까를 생각하게 되거든요.” (남성, 50대)
환경/미화	<ul style="list-style-type: none"> ○ 노동조합, 복지물 등 근로자가 자주 이용하는 채널을 통한 홍보 및 단체 문자 발송 “현재로서는 노조에서 밴드 가입을 해서 노조에서 밴드로 알리는 형태로 하는데 저희한테 지원책이 나온다면 핸드폰으로 각자, 카톡이나 문자로 하는 게 제일 빠르기는 해요. 그런데 단점이 저희 노조가 강제성이 아니다 보니까 100% 다 가입을 안 하거든요, 이런 부분 생각하면 시에서 운영하는 복지물을 통한 홍보도 좋을 것 같아요. 다만 연세가 많은 분들은 이용하기 어렵겠죠.” (남성, 50대) “제일 확실한 건 카카오톡이나 문자로 오는 게 제일 확실하지요, 저희는 특히 시청 안에 있는 게 아니고 시청 산하의 공원 관리과에 있고 이 사람들은 우리를 관리하는 공무원들이 있지만 공원 관리 업무와 관련된 업무만 하기 때문에 복지나 이런 걸 잘 몰라요, 우리에게 안 해 주려고 하는 게 아니고 모르기 때문에 못해주는 부분이 많은 것 같아요.” (남성, 40대)

(4) 건의 사항

실무에 투입 가능한 인력 충원, 소속 기관의 방관자적 태도 개선, 실효성 있는 복지 혜택이 필요한 것으로 조사되었다.

[표 4-20] 건의 사항

구분	응답 내용
보건/의료	<ul style="list-style-type: none"> ○ 실무에 투입 가능한 인력 부족

구분	응답 내용
	<p>“인력이 많이 부족하지요. 지금도 기본적인 역학 조사를 하고 있는데 그것에 대해서 인력 몇 명 충원해 주겠다고 나온 인력들이 있는데 다 필요 없는 인력이예요 동사무소에 있는 공무원들 모셔오는데 일을 배우려는 의욕도 없고 배운다 해도 일을 제대로 안 하니 그분들이 해 놓은 일 처리하는 게 더 힘들어요.” (남성, 40대)</p>
돌봄/복지	<p>○ 센터 당 법적 근로 시간 제한으로 여러 센터 등록하여 근무함(서류 복잡)</p> <p>“한 센터가 법적으로 주 52시간만 하게 해서 두 가지 일을 하려면 다른 센터에 등록을 해야 해요. 세 개 센터에 갔는데 서류 쓰는 게 세 군데 다 내야 되고 복잡하더라고요.” (여성, 50대)</p> <p>○ 센터의 방관자적 태도 개선 필요</p> <p>“문제가 생긴다든지 했을 때 센터의 입장도 중립적이라고 해야 되나? 방관하는 것들 개선이 필요합니다. 이야기를 들어주는 정도에서 끝나요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 법인택시에 대한 실효성 있는 복지 혜택 필요(세부 지침의 부재)</p> <p>“버스는 복지가 좋잖아요. 저희도 복지를 그렇게 해 달라고 했더니 국토부에서 전액 관리제를 해라. 그래서 회사에서는 그렇게 하라고 공문이 오니까 하기는 했는데 그게 제대로 안 됐지요. 사납금을 우리가 한 달에 400정도로 내거든요. 그런데 전액 관리제를 하면 사납금이 600으로 올라가는 거예요. 대신에 월급을 250선으로 맞춰주는 거예요. 월급 150만원으로 올라가는데 사납금이 200만원으로 올라가요. 그러면 저희는 안 좋아하지요. 이런 문제를 조정해줘야 하는데 시행하라고만 해 놓고 조정은 각자 회사에서 알아서 해라 그러니까 회사는 나 몰라라 하고 일하고 있는 우리는 피해를 보게 되는 거예요.” (남, 50대)</p> <p>○ 개인택시와 법인택시 차별</p> <p>“이번에는 재난지원금도 지원을 해주는데 선거 전에 예전에 개인택시들은 재난지원금 발표나고 다음날 바로 나왔는데 회사 택시는 아직도 지급이 안 되어 있는 상태예요.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 단기적 일자리가 아닌 실질적 업무 수행이 가능한 직원 채용</p> <p>“노인 일자리나 단기적인 일자리보다 저희 같은 서비스 쪽에 직원을 더 많이 채용하는 게 좋지 않을까요. 일반인들은 공무원이 너무 많다 하는데 실질적으로 업무 보는 사람들은 그렇지 않거든요. 업무가 너무 과중하게 쌓여서 제가 아는 공무원도 서너 명 수술하고 휴직계 쓸 정도인데 스트레스 때문에 없던 병도 생겨서 그런 쪽에 좀 더 채용을 하는 게 낫지 않을까 생각합니다.” (남성, 50대)</p>

(5) 노동조합

대부분의 참석자가 노동조합의 필요성에 동의하는 편이다.

[표 4-21] 노동조합

구분	응답 내용
보건/의료	<p>○ 노동조합 있고, 필요함</p> <p>“노동조합은 필수적입니다. 저희가 빠지면 선별진료소든 현장직이든 일이 돌아가지 않습니다. 그래서 저희 눈치를 볼 수밖에 없습니다. 저희가 직접 나서지 않으면 관심을 가져주는 사람도 없어요.” (남성, 40대)</p>
돌봄/복지	<p>○ 노동조합 없음</p> <p>○ 노동조합 필요성은 반반임</p> <p>“또 다른 상전이 생기는 것 같아요. 노동조합이 생겨서 일을 하려면 노동 간부가 있어야 되고 그 사람들은 이런 일을 안 하고 급여를 받기 때문에 우리들이 회비를 또 내야 되는 거잖아요. 그러면 더 힘들어지지요.” (여성, 50대)</p> <p>“만일 있다면 이런 부분에 대해서 누군가 해결하지 않을까요? 몰랐던 부분에 대해서 알려 주기도 하고 있으면 좋을 것 같아요.” (여성, 50대)</p>
교통/운송	<p>○ 노동조합 있고, 필요함</p> <p>“임금협상도 하니까 필요하기는 합니다.” (남성, 50대)</p>
환경/미화	<p>○ 노동조합 있고, 필요함</p> <p>“저는 필수적이라고 생각해요. 아무래도 제가 할 수 없는 그런 부분, 그런 분야를 전문성 있게 얘기해 줄 수 있는 게 되고 제가 바빠서 모르는 걸 그쪽에서 취합해서 알려줄 수도 있고 임금 협상도 시청에 당당히 얘기할 수도 있고 그런 부분에서 필요하다고 봅니다.” (남성, 50대)</p> <p>“대한민국이 아무래도 노동 여건이 정말 안 좋잖아요. 그렇기 때문에 특히 있어야 해요.” (남성, 40대)</p>

3) 업무분야별 추가 질문

(1) 보건/의료

① 간호인력 확충

간호인력 확충은 전혀 이루어지고 있지 않으며, 간호사가 필요한 것은 아닌

것으로 나타남.

“간호가 필요하지는 않습니다. 대부분 이것도 선입견인데 보건소는 간호사만 있으면 될 것이라고 생각을 많이 하세요. 그리고 간호사가 모든 업무를 할 것이라고 생각하시는데 실제 그렇지 않습니다.” (남성, 40대)

② 의료 인력에 대한 방역 지원 및 교육

코로나로 인해 온라인 교육 위주로 실시하며, 형식적인 교육만 진행되는 상황이다.

“코로나 때는 거의 할 수가 없었습니다. 저희 같은 경우에는 각 직종별로 매년 오송에 있는 교육 시설에서 4박 5일 정도 교육을 받거든요. 그런데 코로나로 인해서 거의 가지 못하고 필수 업무로 온라인 교육을 하거나. 그런데 그 온라인 교육도 여유가 없다 보니까 사무실에 컴퓨터 켜 놓는 거지요 형식적인 교육을 할 수밖에 없었습니다.” (남성, 40대)

③ 민간 파견 의료인력 위험수당

민간 파견 의료인력에 대한 위험수당이 과하게 책정되었다고 생각하는 편이다.

“있습니다. 그분들이 28만원 받고, 식대도 2만원으로 하루 30만원입니다. 위험수당도 지급되고요.” (남성, 40대)

④ 의료시설 종사자 보호기준

의료시설 종사자 보호기준이 따로 마련되어 있지는 않다.

⑤ 인권침해 예방교육

간호인력을 비롯하여 다른 인력에도 인권침해 예방 교육이 이루어지지 않고 있다.

⑥ 방역소독 업무 종사자 보호장구 착용기준

방역소독 업무 종사자를 위한 보호장구 착용기준은 잘 마련되어 있고, 잘 지켜지고 있다.

(2) 돌봄 복지

① 인력 확충

인력 충원은 잘 이루어지고 있다.

“센터에서 지원 가능하다고 해요. 시설인력이나 보육교사는 아니고 인력 충원은 급한 경우에 대체 인력 해줄 테니까 얘기를 해달라고 해요. 인력 충원에 대한 시설별 대응매뉴얼은 있는 거 같아요.” (여성, 50대)

“센터에서 공고를 하든지 저희처럼 지원을 하시는 분이 계세요. 그리고 제가 교육받았던 기관에서 리스트를 주기로 하고 시간 매칭되면 지원 나가는 식으로 인력 충원이 돼요.” (여성, 50대)

한편, 요양시설 근로감독 및 사회복지시설 추가 인력은 아직 부족한 편이다.

“요양 시설은 진짜로 감독이 많이 필요할 것 같아요.

복지시설 일손이 많이 부족해요. 인력충원이 되는 것밖에 없어요.” (여성, 50대)

② 무료 노동상담 및 권익보호 사업

현재 권익보호는 충분히 이루어지고 있다.

“권익 보호는 우리나라가 충분히 되어 있다고 봐요.” (여성, 50대)

체계적인 시스템을 통한 정부 지원이 필요하다.

“있으면 좋겠어요. 이렇게 된 상황(산재로 휴직 중)에서 고용노동부나 이런 곳에 시스템화 되어있어서 지원이 체계적으로 나왔으면 좋겠어요. 세금 용지 같은 건 득달같이 오는데 이런 어려운 상황에 있을 때 먼저 나서서 해주는 건 전혀 없어요. 하다못해 상담사분이 한 번 정도 연락을 주면 좋을 것 같아요. 계약 기간이 끝났는데 지금 어떤 상황인지 확인하는 등이요.” (여성, 50대)

③ 노동자 처우개선 및 서비스 질 개선 방안

이용자 교육이 필요하다.

“이용자들도 교육을 해야 되고 일하는 사람들도 애정이 좀 있어야 된다고 봐요.” (여성, 50대)

센터 측 중재가 중요하며, 업무 범위에 대한 가이드라인이 필요하다.

“이 지원사가 해 줄 수 있는 영역은 이 정도입니다.”라고 선을 그어주셔야 해요. 가사 지원에 뭉뚱그려져 있어서 마음 약하신 분은 설거지만 해 줘도 감사해요. 하지만 어떤 분은 천장도 다 닦아 달라고 하고 베란다 방충망을 다 닦아달라고 하는데 사실 베란다 방충망을 닦는 건 위험한 일이잖아요. 업무 범위에 대한 가이드라인이 정해져 있으면 좋겠어요.” (여성, 50대)

보수 인상 및 지원금 지급 부재, 법정 연차는 있다.

“중사자의 보수 인상, 방문돌봄중사자 등에 지원금은 따로 없고 급여 주는 게 끝이에요.”
(여성, 50대)

④ 교육 및 훈련기간

기본 교육도 중요하지만 실제 현장 적응이 가장 중요하다.

“장애인도 종류가 많잖아요. 정신도 있고 육체도 있고 개인마다 다 다른데 간호사처럼 전문 교육을 길게 받기는 좀 그렇고 현장에서 적응하는 게 제일 빠른 것 같아요.”
(여성, 50대)

일정 기간 훈련 기간을 두는 것에 찬성하고, 중간 역량교육도 필요하다.

“찬성이예요. 그리고 중간중간에 역량교육 같은 경우는 있어야 된다고 생각해요. 사람이 매너리즘에 빠질 수 있기 때문예요.” (여성, 50대)

⑤ 안전노동권

안전한 환경에서 근무를 하고 있지만, 매뉴얼은 따로 마련되어 있지 않다.

“저는 안전한 환경에서 일을 하고 있어요.” (여성, 50대)
“매뉴얼 같은 건 없어요. 센터에서 그런 얘기는 해요 각자 알아서 조심하라고. 매뉴얼도 없고 만일 내가 하다가 저분이 상해가 됐다 그러면 그런 것에 대해서 각자 협의하라고 해요.”
(여성, 50대)

⑥ 돌봄체계 개편

체계 개편보다는 관리 감독이 중요하다.

“그런 건 이론적으로 되는 게 아닌 것 같아요. 일하는 사람들이 나쁜 마음을 먹으면 그 상대방은 무방비가 되어 버려요. 돌봄 중사자도 인성교육이 중요하고, 범죄자를 잘 분류해야 해요.” (여성, 50대)
“센터들 보면 내가 원장이고 우리 아들이 사무총장 딸이 선생님 그래서 식구가 다 같이 하잖아요. 가정집에서 돌봄 센터를 하는 경우 그렇게 되면 가족이 다 해요. 가족이 다 직원으로 하는 게 문제라고 봐요.” (여성, 50대)

⑦ 코로나19 방역

방역관리자는 따로 없다. 시설별 방역 대응매뉴얼은 있지만 이행 여부는 잘 모르는 편이다.

“방역관리자는 따로 없고 저희가 방문할 때 환기하고 소독하는 게 다예요.” (여성, 50대)

⑧ 신중년 적합직무 고용장려금

인지하고 있지 못하는 경우가 많다.

"처음 들었어요. 그게 있다면 저 회사는 50세 이상을 뽑는구나 지원이 있으니까 나를 뽑는구나! 라고 생각을 하겠지요. 장애인을 반드시 뽑아야 하는 기업이 있으면 장애인들이 지원을 하듯이 이게 알려져 있다면 50세 이상이 일자리가 있다고 하면 누군가는 지원서를 내겠지요." (여성, 50대)

⑨ 자격요건 확대

한 사람이 모든 서비스를 제공하기보다는 서비스별 전문가를 투입하는 것이 더 효과적일 것으로 보인다.

"기본 돌봄 노동자가 근무 중일 때, 1주일에 한 번이든 한 달에 한 번이든 안마든 지압이든 전문적으로 하는 사람이 투입되면 좋겠어요. 전문 안마사나 목욕서비스는 추가비용이 들어서 이용자들이 안 쓰게 되는데 정말 필요한 서비스예요." (여성, 50대)

⑩ 장기요양요원지원센터 및 사회서비스원 인지도

장기요양요원지원센터 및 사회서비스원 인지도 낮아 홍보가 필요하다.

"잘 모르겠어요. 둘 다 처음 들어 봤어요. 이런 건 홍보가 부족한 것 같아요." (여성, 50대)

(3) 교통·운송

① 노동인권 및 서비스 안전교육

필요성은 있지만 현재 이루어지지 않는다.

② 차량 안전장치 보조금 지급 필요성

현실에 맞지 않은 안전장치 의무 설치로 사고 위험성이 높아진다.

"저희는 뒤에 차량 조수석과 운전석에 차량 안전장치로 칸막이 같은 걸 해 놨거든요. 설치 여부를 시에서 단속도 해요. 그런데 사고 위험성이 너무 높아요. 반대편 차량의 불빛이 반사되어 뒤차가 바로 옆에 와있는 걸로 착각하게 되는 상황이 많아서 급브레이크를 밟게 되면 손님과 마찰도 생겨요. 계산하기도 불편하고요. 운전자 방어를 위해 만들었는데 제대로 검증은 하지 않은 건지 너무 어설프게 만들어놓았어요." (남성, 50대)

③ 마스크 및 음료/편의시설 제공에 관한 의견

마스크는 필요하지만 음료 및 편의시설 제공은 불필요하다고 본다.

“마스크는 필요하지요. 손님들도 마스크 없이 타는 경우가 있으니까 가끔씩 드려야 될 때도 있고. 그런데 음료는 한정이 없을 것 같아요.” (남성, 50대)

④ 대리기사 보험부담 경감

보험료보다는 수수료 경감이 더 효율적이다.

“대리 기사들은 보험료보다는 수수료를 낮춰주는 게 좋겠지요 콜 받아서 가져가는 수수료가 워낙 많으니까요.” (남성, 50대)

⑤ 화물기사 보호 방안

장기간 운행하는 화물 기사에 대한 보호가 필요한 것으로 보인다.

“대형화물 같은 경우는 장시간 운행해야 하는 경우가 많아요. 그래서 잠자는 게 제일 힘들지요. 언제까지 납품을 해서 가야 하는데 그 시간 못 맞추면 힘드니까 맞추려고 잠도 안 자고 가야 하는데 이런 부분에 대한 보호 방안이 필요합니다.” (남성, 50대)

(4) 환경·미화

① 휴게시설 및 휴식충전소벤치

휴게시설 개선 필요, 휴식충전소벤치 필요성에는 의문이다.

“환경미화쪽은 대부분 동사무소에 작은 휴식공간이 있습니다. 하지만 딱 봐도 한 쪽 구성에 참고처럼 지어놓았습니다. 햇빛이 잘 드는지도 모르겠고, 샤워시설도 있지만 열악한 형태예요.” (남성, 50대)

“출퇴근하는 주민 센터에 휴게시설이 있어요. 길을 가다가 따로 휴게시설이 있는 건 필요가 없지요. 사람마다 구역이 다르고 그러려면 그 시설을 정말 수도 없이 만들어야 될 걸요? 그 분들도 그런 걸 귀찮아할 수도 있어요. 내가 거기에 가서 쉬는 걸. 잠깐 벤치에 앉아서 물 한잔 먹을 수도 있는데 어디 가서 쉬어야 되고 그런 건 필요 없다고 생각해요.” (남성, 40대)

② 근로환경 개선 및 보호장구 지급준수, 주간작업

보호장구 지원은 충분하지만, 실제 해당 부서에 꼭 필요한 물품들로 지급할 필요가 있다.

“환경 미화 같은 경우는 도로를 다녀서 상당히 위험하지요. 그러니까 안전모도 써야 하고 야광 띠도 해야 해요. 심지어 새벽에 나오니까 옷도 야광 옷이 필수입니다. 하지만 저희 공원 같은 경우는 필요가 없거든요. 안전모 무게가 상당히 해서 목 디스크 위험이 있어요.

서울시에서는 쓰지 못하게 하는 걸로 알고 있습니다. 오히려 저희는 이동성을 고려하여 등산복 등이 더 필요합니다.” (남성, 50대)

주간작업 시 계절을 고려할 필요가 있다.

“주간작업 하는 게 좋지요. 아침 6시에 출근해서 4시까지 근무하면 되는데, 겨울에는 너무 일찍 나가면 캄캄하잖아요. 그런 부분은 유연하게 9시 출근하는 것도 좋을 것 같아요. 하지만 실제 일하는 친구들은 싫어할 수 있어요. 초과근무 관련해서 보수가 달라지기 때문이에요.” (남성, 50대)

③ 3인 1조 작업 원칙

실제 원칙대로 잘 지켜지는지는 의문이지만 1인 운전, 2인 작업 하는 방식이 적합하다고 본다.

④ 산업재해

산업재해 처리하는 경우도 있지만 대부분 공상으로 처리한다.

“산재 처리하는 경우도 있고 공상처리가 대부분 많지요. 크게 다친 게 아니고 조금씩 다치는 부분이기 때문에 공상으로 해서. 병원비만 내주는 걸로. 그리고 쓸 수 있으면 병가 처리하는 게 대부분이지요.” (남성, 50대)

“유급 병가도 주고 이번에 얼마 전부터 실손 보험도 가입해 주고 산재도 따로 아마, 병가로 해서 다 하는 것 같습니다.” (남성, 40대)

⑤ 대용량 종량제 봉투 사용 제한

대용량 종량제 봉투 사용 제한할 필요가 있고, 쓰레기 버리는 시민들의 인식 변화도 시급하다.

“찬성인 편이지요. 100리터에서 75리터로 줄여서 아무래도 드는데 무게감이 줄어들지 않았나 싶어요. 집 주변에 요양병원들을 보면 기저귀 같은 게 짝 차면 엄청나요. 75리터면 거의 75킬로잖아요. 그 정도 용량을 성인 혼자 들기 힘든데 차에 싣기는 더 힘들지요. 쓰레기 봉투를 내놓는 사람들 인식이 바뀌어야 하지 않을까요. 보면 아직까지도 봉투에다 테이프 위로 감는 분들이 있습니다.” (남성, 50대)

⑥ 추가 지원 및 지원금 지급에 대한 의견

의료폐기물·재활용품 등 수거·선별지원금, 플라스틱 선별지원금, 인건비와 유류비 추가 지원 등 추가 지원에 긍정적이다.

“하면 좋지요. 당연히 좋지요. 조금이라도 위험한 일을 하시는 분들한테는 그런 걸 해 주면”
(남성, 40대)

⑦ 선별인력 확충 및 시설 개선

보다 많은 인력 확충이 필요하다.

“아직 인력 확충은 잘 안되고 있는 것 같아요. 인원은 그대로인데 업무는 **많아지고 있어서 계속 가중되고 있습니다.**” (남성, 50대)

⑧ 공공책임 체계로 전환

공공책임 체계로 전환에 찬성한다.

“재활용품이라는 게 **고철이잖아요. 고철은 값이 올랐다 내렸다 하는데 민간에서 하다 보면 고철값이 내려간 경우 수거를 안 하고 방치되고 있습니다. 이런 상황이 발생하지 않도록 공공분야에서 관여하는 것이 좋다고 생각합니다.**” (남성, 50대)

“민간에서 하는 것보다는 공공책임이 더 좋아요. 어쨌든 한마디로 일반 업체에서 계약직 줄이고 정규직 늘려 준다는 얘기랑 똑같은 거니까 당연히 좋지요. 옛날에 공무원이 했던 것 중에 용역으로 바뀐 것들이 엄청 많거든요.” (남성, 40대)

심층인터뷰에 대해 요약하면 다음과 같다. 고용환경의 경우, 대부분 직접고용이긴 하지만, 돌봄·복지 분야는 비정규직 형태가 대부분이며, 고용안정성 측면에서 타 필수노동자 분야에 비해 열악하다. 임금 및 근로시간에 대해서는 돌봄·복지, 교통·운송의 경우 최저 임금수준으로 급여 수준이 낮은 편이며, 보건·의료의 경우, 코로나19 팬데믹 시기에 월평균 약 90시간 초과근무를 하였다. 다음으로, 휴게시간 및 시설의 경우, 휴게시간은 보장되어 있지만, 적절한 휴게시간이 마련되어 있지 않다. 부정적 경험은 겪은 경우, 대부분 일반 국민, 장애를 가진 이용인, 음주 상태의 손님으로 대응 방안 및 문제 해결에 어려움을 겪고 있었다. 이를 해결하기 위해 정신적 휴식 기회 제공, 이용자 및 이용자 가족 대상 교육, 캠페인 등이 필요해 보인다.

코로나19의 영향에 대해서는 코로나19로 인해 기존 업무에서 추가 업무가 발생하며 업무과중이 발생했으며 임금 감소가 있었다. 코로나19 교육은 보건·의료, 환경·미화는 적극적인 반면, 돌봄·복지, 교통·운송은 형식적이거나 안내문 지급 정도로 진행되었다.

기타 애로사항 및 요청사항으로는 분야별 필수노동자에 따라 상이하게 나타났다. 보건·의료 분야는 열악한 현장 근무 환경, 상대적 박탈감 등이 있고, 인권 침해 예방 교육 등을 필요로 하였다. 돌봄·복지 분야는 업무 범위에 대한 매뉴얼 부재, 이용자 편차 문제, 센터의 정보 부족 및 활동지원사 관리 부족, 업무 특성상 주 52시간제에 대한 부적절함 등이 있고 노동조합 필요성, 이용자 교육, 역량 교육 등이 필요하다고 보았다. 다음으로, 교통·운송 분야는 근무 시간에 따라 급여가 달라지며, 사납금에 대한 압박 등이 있고, 인권 서비스 안전 교육, 차량안전 장비 보조금, 화물기사 근로 과중에 대한 보호 방안 등을 필요로 하였다. 마지막으로, 환경·미화 분야는 업무량 대비 인력 부족 등이 있고, 휴게시설 개선 등을 필요로 하였다. 필수노동자 각 분야별 심층인터뷰 결과, 실태조사와 비슷한 결과를 보였으며, 이를 종합하여 지원방안을 마련할 필요가 있다.

제 5 장

필수노동자 지원 정책 방향

제1절 정책 현황

제2절 고양특례시 정책 방향

제절 정책 현황

1. 해외 필수노동자 지원 정책 현황

1) 주요 국가들의 필수노동자 지원 정책 현황

(1) 미국

미국은 ‘주(state)입법에 대한 국가 컨퍼런스(National Conference of State Legislatures, NCSL)에서 제공하는 자료에 따르면 필수노동자에 대하여, ① 주 정부 자체 지원안, ② 연방정부 지원안 준수, ③ 필수노동자 지원 부재, 총 3개 형태로 파편화되어 지원이 제공·논의된다.

연방 지침은 CISA에서 주관하는 Essential Critical Infrastructure Workers Guidance에서 명시되고 있다. 지침은 2020년 3월 19일에 발표되었으며, 코로나19의 변화 양상을 반영하여 지속적으로 업데이트되고 있다. 최신 버전인 4.0에서는 백신이 부족한 초기 단계에서 백신 지급의 우선순위 결정을 지원하는 데 초점이 맞춰진 업데이트이다.

지침은 직종 및 업종별로 필수노동자에 해당하는 부문을 정성적으로 기술하는 방법으로 필수노동자를 식별하고 있다. 예를 들어, 헬스케어·공공보건의 경우 코로나19뿐만 아니라 기타 질병까지도 포괄하고 있으며, 근로영역도 임상뿐만 아니라 생물의학 연구, 개발 및 테스트를 진행하는 실험실 직원까지도 포괄하고 있다. 일견 흥미로운 또 다른 예로, 금융서비스의 경우 결제, 청산 및 결제, 도매 자금, 보험 서비스, 소비자 및 상업 대출, 공공 회계, 자본 시장 활동을 포함하여 금융 거래와 서비스의 처리, 검증 및 기록을 위한 시스템을 제공, 처리 및 유지해야 하는 근로자 모두를 포괄하고 있다.

CISA의 연방 지침안은 필수노동자를 대면노동이 강제되는 영역뿐만 아니라, 경제사회 중추를 이루는 영역까지 포괄하는 지침으로 이해된다.

지침의 구체적인 적용에 관해서는, 특히 전염병에 대한 대응 노력은 ① 지역에서 실행되고, ② 주 정부에서 관리하며, ③ 이를 연방정부가 지원하는 형태로 진행될 것을 명시한다.

CISA의 필수노동자 식별 리스트
1. 헬스케어/공공보건
2. 법 집행자, 공공안전
3. 교육
4. 먹거리 및 농업
5. 에너지(전기전력, 석유, 천연가스)
6. 수자원 및 폐수
7. 교통 및 물류
8. 공공업무 및 기반시설
9. 정보통신부문
10. 기타 통신 중 핵심부문
11. 필수 제조업
12. 유해물질 관리
13. 금융서비스
14. 화학
15. 방위산업
16. 산업시설
17. 주거/보호시설, 주택 및 부동산 관련
18. 위생제품 및 위생서비스

이외 주별 지침을 제정한 22개 주에서는 각 주별 상황을 고려하여 CISA에서 제공하는 지침을 더하거나 빼서 필수노동자를 식별한다. 예를 들어 일부 주에서는 종교 단체나 교회를 지원하는 근로자들이 필수노동자로 지정되기도 한다. 이 주에서 공통적으로 지정하는 필수노동자의 범위는 다음과 같다.

주별 공통적인 필수노동자 식별 리스트
보육 및 돌봄 에너지 교통 먹거리 산업 및 농업 수자원 및 폐수 주요 소매업(식료품, 하드웨어, 기계부품) 주요 산업(건설근로자, 전기기사, 배관공 등) 비영리단체 및 사회서비스 단체

미국연방 지원정책을 살펴보면, 2020년 3월 개인에게 일회성 현금 지급을 주된 골자로 하는 CARE act를 통과시켜 7월에 집행이 종료된 이후로, 2차로 대동소이한 HEROES act의 통과에 집중하고 있다. 민주당 중심의 하원과 공화당 중심의 상원 간의 견 차이로 인해 '20년 10월 기준 민주당의 HEROES act는 상원을 통과하지 못하고 있으며, 공화당의 HEALS act는 하원을 통과하지 못했다.

CARE act는 2020년 3월 발표되었으며 연간 75,000달러 이하 소득자에게 지급하는 현금지원을 포함하여 부양가족 현금지급, 연방 실업급여, 중소기업 급여지원, 고용 유지 세금공제 등이 포함된다.

HEROES act 및 HEROES act 2.0은 CARE act와 대동소이하지만, 전체예산 규모에서 차이가 있으며, 부양가족 현금지원에서 피부양 가족의 나이 제한이 삭제되는 등의 수정이 포함된다. 미국 연방 지원정책을 비교하면 아래 [표 5-1]과 같다.

[표 5-1] 미국 연방 지원정책

구분	CARE act	HEROES act
규모	2조 2,000억 달러	상동
현금지원	연 소득 75,000달러 이하 개인에게 연간 1,200달러 현금 지급 연소득 기준 100달러 초과마다 지급액 5달러 감소	상동
부양가족 현금지원	16세 미만 부양가족에 대해 인당 500달러 지급(24세 미만 대학생 제외)	상동, 부양가족 나이제한 삭제
연방 실업급여	주 정부 제공 실업급여에 더해 주당 600달러 추가 지급	상동
중소기업 급여지원	6,650억 달러 예산을 중소기업 무상대출 형태로 지급	분기별 수익이 25% 이상 감소한 200명 미만 고용 중소기업에 2차 대출 허용
고용유지 세금공제	급여 지출 최대 1만 달러까지 50% 세금 공제	상동
학교 지원	-	k-12학년 학교에 1,820억 달러 고등학교에 390억 달러 돌봄시설에 570억 달러 예산 편성
코로나19 검사 및 치료비용 지원	-	750억 달러 규모

주별 지원정책은 CARE act를 활용한다. 지역집행-주정부관리-연방정부지원 원칙에 입각하여, 각 주의 필수노동자 지원급여의 세부내용은 펜실베이니아, 버몬트, 루이지애나 등 3개 주는 연방 CARE act 기금을 활용하여 민간 및 공공 부문 근로자를 포함한 필수노동자에 대한 위험 부담금을 지급했다.

미국의 노동통계국과 Brookings 연구소 등의 보고서에 따르면, 미국은 현재 필수노동자 지원이 어떠한 범위를 갖고, 어느 정도의 수준에서 이루어져야 할 것인지에 대한 활발한 논의가 진행되고 있는 것으로 보인다.

(2) 캐나다

캐나다 국세청(CRA, Canada Revenue Agency)은 고용보험, 연금, 주거, 교육, 훈련, 가족, 장애인에 대한 정책적 지원을 제공하는 기관으로 코로나19 팬데믹 상황에 대응하여 새로운 지원정책을 추가함에 동시에 기존의 고용보험 제도에도 관련 조항을 추가하는 방식으로 질병 국면에 대응하고 있다.

고용보험의 혜택을 받지 못하는 근로자(자영업자 등)를 대상으로 하는 지원정책, 돌봄노동자 대상 정책, 코로나19로 인해 자가격리 중인 사람들을 대상으로 하는 정책, 긴급 임금보호정책, 기업 대상 긴급대출제도 등이 시행되고 있다.

중앙정부 차원의 이들 제도 중 필수노동자 지원과 직접적으로 관련이 있는 제도는 EWSP(Essential Worker Support Program)가 해당되며, 간접적으로는 고용보험, CRB, CRSB 등이 해당된다.

EWSP의 경우, 사회서비스 및 보건의료, 돌봄노동, 교통 및 물류, 청소, 환경미화 등의 업종을 대상으로 필수노동자 자격범위를 설정하고, 이들 중 저임금을 받는 노동자의 임금을 인상하는 형태로 지원이 제공된다.

필수노동자는 연방정부가 아닌 각 주에서 세부적인 자격범위를 결정하고 지원범위를 설정한다. 재원은 중앙정부를 중심으로 각 주 정부가 25%를 보조하는 형태로 지원이 제공된다.

필수노동자에는 요양시설 종사자 등 보건영역 근로자, 발전 등 에너지 관련 근로자, 정보통신 인프라 관련 근로자, 금융, 신료품점 직원 및 관련 서비스 근로자, 수자원 운용, 택시 등 교통수단, 911 콜센터 직원 및 의료 폐기물 관리 근로자 등 광범위한 사회안전 부문 근로자, 정부청사 관리직 근로자, 제조업 직원 등이 해당된다.

(3) 영국

영국 정부에서는 코로나19 확산에 대응하며 필수노동자에 대해 정의하였다. 영국 정부는 ‘코로나19 확산에 대응하고 사회를 유지하기 위해 반드시 필요하다고 판단되는 부문 및 직업군’을 핵심노동자(Key worker of critical worker)로 지정하였다.

필수노동자들에 대해 영국 정부는 다음과 같은 지원 정책을 제공하고 있다. 첫째, 봉쇄조치 및 비대면 교육에 대한 지침에도 불구하고, 필수노동자의 자녀에게는 대면교육을 보장해왔다. 영국은 ‘21년 1월 4일 다시 발표된 봉쇄조치에 대해, 필수노동자의 자녀와 취약계층 아동청소년에게는 학교 및 교육시설의 대면 접근을 허용하였다. 또한, 보건복지 부문 필수노동자에 대한 코로나19 백신 우선 접종을 계획하였다. 영국보건국에서 발표한 코로나19 위험집단 및 1차 백신 접종 우선순위에 따르면, 노인 요양원 종사 인력

(1순위) 및 보건복지 부문 필수노동자들(2순위)은 최우선순위인 것을 알 수 있다. 이차림 의사, 간호사, 간병인 등 필수노동자의 경우 코로나19에 감염될 확률이 높을 뿐만 아니라, 이들이 감염될 경우 바이러스가 다른 취약 환자들에게 미칠 영향이 막대하다는 점, 결과적으로 영국 의료체계 전반이 무너질 수도 있다는 점에서 영국 정부는 필수노동자에 대한 백신 접종을 가장 우선적으로 진행한다고 발표하였다. 마지막으로 임금과 보상과 관련하여 영국 중앙정부 차원의 지원 정책은 아직 부재하다. 다만, 웨일스와 스코틀랜드에서는 필수노동자 중에서도 돌봄 노동자에 대해 특별 급여를 지급하였다.

2. 국내 필수노동자 지원 정책 현황

1) 중앙정부

2020년 10월 중앙정부는 필수노동자 보호를 위해 관계부처 TF를 구성하였다. 같은 해 12월 ‘필수노동자 보호·지원 대책’을 발표하여 필수노동자의 범위 및 필수노동자의 건강보호, 인력충원, 처우 및 제도 개선 등의 종합 대책을 제시하였다(마포구노동자종합지원센터, 2021). 이를 토대로 국회에서 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」이 2021년 5월 본회의를 통과해서 11월 19일부터 시행되고 있다. 필수노동자의 업종과 세부분야는 아래 [표 5-2]와 같다.

[표 5-2] 필수노동자 업종 및 세부분야

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

필수노동자에 대한 지원 범위는 국민의 신체와 생명의 보호, 사회 기능 유지를 위해 지속될 필요가 있는 업무에 종사하면서 과로·취약한 근무여건, 노동권 보호 및 사회안전망의 사각지대, 감염·산재 위험에 노출 등 어려움에 노출된 경우까지이다. 처우 수준이 낮고 코로나19에 노출되기 쉬운 방문·돌봄 종사자 등에게 일정 요건을 충족하면 정액을 지원하기도 한다. 정액지원금은 해당 분야에서 지난 1년 내 월 60시간 이상 종사한 달이 6개월 이상이며 연 소득 1천만원 이하인 경우에 지급된다. 각 분야별 지원 내용을 정리하면 아래 [표 5-3]과 같다.

[표 5-3] 필수노동자 총괄대책 및 분야별 대책 내용

구분		주요내용
총괄대책		필수노동자 방역 지원, 맞춤형 건강진단 지원 고용·산재보험 확대 및 산재보험 전속성 폐지 추진 등
분야별 대책	보건의료	의료인력 인권보호 및 교육 강화, 교육전담 간호사 지원확대 방역소독요원 보호지침 마련 등
	돌봄서비스	사회서비스원 확대 설치, 민간 돌봄서비스체계 제도화(사회서비스원법·가사법 제정) 방문돌봄종사자 등 지원금 지급
	운송서비스	대리이륜차 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

〈자료〉 관계부처합동(2020.12.)

관련 법과 제도를 살펴보면 다음과 같다*. 먼저, 재난 및 안전관리 기본법은 재난 및 안전관리 체제의 확립, 재난의 예방·대비·대응·복구와 안전문화 활동 등 재난 발생 시 대응·복구 등을 위한 국가와 자치단체의 역할을 규정하고 있다. 대응조치로는 인력·장비·물자 동원, 재난경보 발령, 위험구역 설정, 이동자제 권고, 학교 등 휴업·휴교, 대피명령, 피해시설 응급복구, 긴급구조 등을 제시하고 있다. 복구조치로는 피해조사 및 복구, 특별재난지역 선포, 재정 및 보상 등을 제시한다. 안전관리기구로 중앙안전관리위원회 및 지역위원회를 구성하여 재난 및 안전관리에 관한 중요 정책 및 관련 계획을 심의한다. 대규모 재난에 대한 대응 및 복구 등에 관한 사항을 총괄하고 조정하기 위해 필요한 경우 중앙재난안전대책본부를 소집하도록 하고 있다. 또한, 자원봉사자, 응급조치 명령을 받거나 긴급구조활동에 참여한 민간인 등의 부상, 장비 등의 고장·파손 등에 대한 치료 및 보상을 제시한다.

노동관계 법률은 다음과 같이 규정한다. 근로기준법에서는 근로자의 기본적인 생활을 보장하기 위해 근로계약, 임금, 근로시간 등에 대한 최저 기준을 규정하고 있다. 산업

* 마포구 필수노동자 노동실태와 지원방안(2021), 2021년 제1회 마포노동포럼

안전보건법에서는 근로자 등의 안전과 보건에 관한 기준을 확립하고 있다. 산재보상보험법에서는 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하여 사회복귀를 촉진하기 위한 필요 사항을 규정하고 있다.

종합하여 보면, 근로자의 근로조건과 건강 및 보건에 대한 기준 및 재해보상 등에 대해 규정하고 있다. 그러나 재난의 발생과 관련한 특정 업무분야에 대한 신속한 보호와 지원 조치가 필요한 상황에 대해서는 규정 내용을 제시하지 못하는 것으로 보인다. 적용 대상이 근로기준법상 근로자 및 일부 특수형태근로종사자로 한정되어 필수노동자들의 다양한 근로형태를 반영하기 어려운 면이 있다.

한편, 「코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호 지원대책」은 재난이 발생한 경우에도, 국민의 신체와 생명의 보호, 사회 기능 유지를 위해 지속될 필요가 있는 필수업무 분야에서 소득감소, 감염위험, 실업 위기 등 어려움을 겪는 종사자들을 지원, 보호하는데 중점을 두고 마련했으며, 필수업무 분야는 現 코로나19 팬데믹 하에서는, 국민의 신체·생명 보호와 직결되는 돌봄 업무, 보건·의료, 비대면 사회유지를 위해 필요한 택배·배달, 환경미화, 콜센터 업무, 대중교통 등 여객 운송업무 등을 포함한다. 주요내용은 아래와 같다.

① 방문돌봄종사자 등 대상 한시적 생계 지원

공공돌봄체계를 지탱하는 핵심 역할을 함에도 불구하고 열악한 처우, 감염위험 등 어려움에 직면한 방문돌봄 종사자 등에 대한 생계지원을 한다. 총 460억원의 예산은, 전국금융산업노조, 은행연합회, 금융산업사용자협의회가 코로나19 재난극복 및 상생·연대를 위해 마련한 기부금으로 전액 조성한다.

대상으로는 평균소득 100~140만원 수준의 재가돌봄 서비스 종사자, 초·중·고 방과 후 강사(방과후교실 중단, 소득 급감) 등 열악한 상황에 놓인 돌봄종사자 등을 대상으로 한다.

② 직종별 건강진단 확대 등 건강보호 강화

환경미화원, 택배·배달기사 등을 대상으로 호흡기 질환 여부, 심혈관계 질환 등 맞춤형 진단을 실시하고, 진단비용을 지원한다. 또한, 필수노동자에 대한 방역지원을 위해 택

배, 마스크 등 개인보호장구 지급을 확대한다.

직종별 건강진단은 업무 특성에 따라, 질병이 우려되는 직종에 대해, 택배·배달종사자(뇌심혈질환 진단), 환경미화원(폐질환 진단) 등 특화된 건강진단을 실시한다.

③ 산재보험의 전속성 기준 폐지

노·사 전문가가 참여하는 TF를 통해, 내년 상반기 중 전속성 기준 개편 방안을 마련하고 현실적으로 적용이 가능하도록 하기 위해 소득과약체계 구축 등과 연계하여 운영체계 마련, 법 개정을 추진한다.

④ 취약사업장에 대한 근로감독 실시

물류센터, 콜센터 등 집단감염이 반복하여 발생하는 업종에 대한 관계부처에 대한 합동 집중 관리를 실시하며, 휴게시간 미부여, 종사자에 대한 휴가 등 우려가 있는 콜센터, 요양시설 등 대상 근로감독, 산업안전감독을 실시한다.

⑤ 돌봄종사자 처우 개선 추진

주 52시간제 도입에 따른 사회복지시설 교대근무 인력 등 추가지원, 긴급소요 대응을 위한 대체인력 활용요건 완화 등을 추진한다. 사회복지시설 종사자, 장애인활동지원사, 아이돌보미 등의 처우 개선을 위한 재정지원을 확대한다.

⑥ 대리기사 각종 비용부담 완화 추진

대리운전자 보험조회 시스템 구축, 대리기사 보험 중복가입을 방지하고 렌터카 운전 사고에 따른 손해액에 대한 보험회사의 구상 청구 방지를 위해 「자동차대여 표준약관」을 개정·공시한다.

⑦ 이륜차 기사 보호

배달업 인증제 도입 및 등록제 법제화 검토, 이륜차 배달 사고를 예방하기 위한 교육과 홍보를 강화하며, 이륜차 보험료, 정비요금 등 부담 완화를 위해 공제조합 설립근거 및 표준공임비 권고안 마련 등을 추진한다.

⑧ 환경미화원 보호, 지원

환경미화원의 신체적 부담을 가중시키는 대용량(100L) 종량제 봉투의 사용 제한을 추진하고, 재활용 수거 전용 저 압축 차량의 사용기준을 마련하고, 재활용품 선별장의 노

후시설 교체 등을 추진한다.

⑨ 필수노동자 보호추진체계 제도화

코로나19 팬데믹과 같은 대규모 재난 발생 시 신속히 대응할 수 있도록 다양한 재난의 형태와 크기에 맞추어 필수업무 종사자를 지정하고, 보호대책을 수립 및 시행할 수 있도록 추진체계를 만든다.

필수업무의 개념, 위원회 구성·운영, 정부·자치단체의 역할 등을 규정한 「필수업무 종사자 보호 및 지원에 관한 법률」을 제정한다.

[표 5-4] 필수노동자 TF 정책과제 및 정부의 필수노동자 지원 사업

추진전략	정책과제	
총괄대책	필수분야 방역 강화	감염 취약분야 대상 방역점검 강화 마스크 등 방역물품 지원 확대
	필수노동자 건강보호	휴게·샤워시설 등 위생시설 확충지원 건강진단 확대 및 직종별 건강진단 신설
	인력 확충 및 처우개선 지원	분야별 인력확충 및 고용장려금 지원 방문돌봄 종사자 등 한시 생계지원 실시
	사회안전망 확대	특고종사자 적용 등 전국민 고용보험 적용 전속성 요건 폐지 등 산재보험 확대 적용
분야별 맞춤형 지원방안	보건·의료	1) 간호인력(교육전담, 긴급소요 등) 확충 2) 의료인력에 대한 방역지원, 교육 등 실시 3) 민간 파견 의료인력 위험수당 지급 등
	돌봄서비스	1) 시설인력(3,127명), 보육교사(6천명) 등 인력 충원 2) 시설별 대응매뉴얼 마련, 요양시설 근로감독 등 3) 종사자 보수 인상, 방문돌봄종사자 등 지원금 지급 4) 공공(사회서비스원법)·민간(기사근로자법) 돌봄체계 개편
	운송서비스	1) 버스기사 훈련 지원, 대리기사 보험부담 경감 등 2) 배달종사자 안전보호 및 정비·보험료부담 완화 3) 화물기사(온라인유통업체 배송, 대형화물, 택배 등) 보호
	환경미화	1) 3인 1조 안전작업기준 준수 실태조사 실시 2) 시설·차량 등 안전 개선, 직종별 건강진단 실시 3) 의료폐기물 재활용품 등 수거·선별지원금 인상
	기타 업무	(콜센터) 상담원 휴게·휴가 보장 등 근로감독 실시

〈자료〉 관계부처합동(2020.12.); 구로구필수노동자실태조사(2021)를 기초로 보완함.

필수노동자 지원 대책에 따라 정부가 그동안 추진한 사업을 살펴보면 다음과 같다.

<법제도 개선 사업>

○ 택배 등 특고종사자에 대한 산재·고용보험 적용이 확대되었다.(고용보험법 및 산재보험법 '21.1.5. 개정, '21.7.1. 시행)

* ▲(고용보험) 택배 등 12개 직종('21.7.시행), 퀵서비스, 대리운전 등 2개 직종('22.1.시행), ▲(산재보험 적용제외 사유 제한)질병·육아휴직 등으로 한정('21.7.시행)

-택배 배달종사자 등에 관한 생활물류서비스법('21.1.26.), 민간 가사서비스 관련 가사근로자법('21.6.15.) 등 필수업종별 종사자 권익 보호를 위한 근거 법률이 제정되었다.

* ▲(생활물류법) 택배·이륜차배달업 등록·인증, 종사자 보호 표준계약서 등('21.7.시행) ▲(가사근로자법) 가사서비스 제공기관 인증기준, 근로자 근로조건 등('22.6. 시행)

○ 아울러 재난이 발생할 경우 필수업무종사자를 신속하게 보호 지원하기 위한 필수업무종사자법을 제정하였다.('21.5.18. 제정, 11.19. 시행)

<맞춤형 예산 지원, 현장 점검 사업>

○ (보건의료) 간호사 과로방지를 위해 간호인력을 확대 배치하고 종사자 보호 매뉴얼 마련 인권침해 예방교육 강화 등 권익보호를 위한 조치를 강화하였다.

* ▲(인력충원) 공공병원 긴급충원('20.9월), 교육전담간호사 민간확대 추진('21.11월~) ▲(매뉴얼) 「안전 진료환경 가이드」('20.10.) 확산, 정신건강복지센터종사자 안전매뉴얼 마련('21.8월~) ▲(교육) 간호사 인 권보호 관련 심화교육 개시('21.10~11월)

○ (돌봄) 방문돌봄종사자 한시지원금, 사회서비스원 확대 설치 등 종사자 처우를 개선하고,

* ▲(돌봄지원금) 10만명 대상 501억원 지급('21.7월) ▲(사회서비스원) 울산, 전북, 제주 등 3개지역 추가 설립('21) ▲(예산확충) 사회복지시설간 임금격차 해소 예산 지원(지속)

- 돌봄시설 방역 강화, 휴게시간 대체인력 확대, 요양시설 감독 등 종사자 건강보호 및 인력확충을 추진하였다.

* ▲(방역) 시설 방역관리자 지정 및 합동방역 점검(지속) ▲(감독)30인 이상 요양시설 296개소 대상 장시간근로 점검('21.6월) ▲(인력) 52시간 준수 교대인력 채용지원, 대체인력 채용사유 확대(종사자 격리 등)('20.~)

○ (운송) 택배기사의 분류작업 제외, 작업시간 제한 등에 대한 사회적 합의를 이끌어 냈고('21.6.),

- 배달·화물기사 등에 대해서도 근로여건 개선, 시설 처우개선을 지속 추진하고 있다.
 - * ▲(택배·배달) 표준계약서 활용 촉진('21.), 택배 사회적 합의 이행, 배달업 인증기준 마련 등('21.下)
 - ▲(화물차) 안전운임 성과 분석 ▲(버스) 운전자 양성(5.7억원) 및 공영차고지 확충(247억원)('21.) ▲(대리운전) 중복보험 부담완화 등)('21.1.~) 등
 - (환경미화) 고중량 생활폐기물 배출 제한, 맞춤형 건강진단을 실시하는 등 질병 안전사고로부터 환경미화원을 보호하고,
 - * ▲(고중량 배출제한) 지자체 협의 통해 시행지침 개정 추진(자치단체 229개 중 81개 既실시, 148개 추진예정 ▲(건강진단) 근골격계·폐질환 등 건강진단 지원('21.1.)
 - 안정적 근무여건을 조성하기 위해 시설 및 처우 개선을 추진하였다.
 - * ▲(시설) 재활용품 저 압축차량 도입 및 시설현대화 추진('21.) ▲(처우) 의료폐기물 수거비용·재활용품 품질개선 지원('20.~'21.), 공공책임 수거체계로 전환 추진('21.) 등
- <자료> 관계부처합동 기자회견자료(2021.8.19.)

2) 지방정부

지방자치단체 자치법규 제정 현황은 다음과 같다. 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정 이전, 노동법에서 사용되었던 필수의 개념은 노조법 제71조의 필수공익사업과 노조법 제42조의2~6, 제43조의 필수유지업무였다. 노조법 71조 제2항은 필수공익사업에 대하여 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 ①철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업, ②수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업, ③병원사업 및 혈액공급사업, ④한국은행사업, ⑤통신사업으로 정의하고 있다.

「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정 이후 필수노동자 지원 및 보호를 위한 조례를 제정 및 개정된 전국 광역자치단체 및 기초지자체(서울, 부산, 경기도, 제주도, 전라남도, 충청남도 등)의 수는 총 90개다. 조례의 목적은 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」에 따라, 각종 재난 발생 시 위험에 노출된 채 업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보

호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민 생활 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

또한, 기초·광역지방자치단체에서 조례안은 목적, 정의, 실태조사, 기본계획수립, 지원사업, 필수노동자 지원 위원회 설치, 위원회 구성/임기/해촉/운영, 위원장 직무, 협력체계 구축 등으로 구성되어 있다.

해당 정책들을 살펴보면, 전방위적으로 상당한 수의 지원이 계획되어 있어 보이나 필수노동자 보호 및 지원을 위해 국가와 정부, 광역지방자치단체, 기초지방자치단체가 각각 수행을 분담하고 협력할 구체적인 협력구조나 전달체계의 구체화가 이루어지지 못한 한계가 보인다. 또한, 필수노동자의 개념에 대한 보다 체계적인 정의가 필요해 보인다.

2020년 9월 서울 성동구에서 필수노동자 지원에 관한 조례를 최초 제정한 이후 2021년 11월까지 전국 80개 자치단체(광역 8곳, 기초자치단체 72곳)에서 필수노동자 지원에 관한 조례를 제정한 상태이다. 법률과 조례의 내용은 주로 필수업무 범위, 필수노동자 정의, 필수노동 지원위원회, 실태조사, 지원계획 등으로 구성되며 현재는 초기 단계로 필수노동자 지원에 대한 논의는 주로 필수업무 범위, 필수노동자 범위, 지원체계 및 지원 사업 등에서 진행되고 있다(구로구필수노동자실태조사, 2021). 필수노동자 지원에 대한 법률과 조례가 속속히 만들어지고, 지원 논의가 활발한 것에 비해 실질적 지원은 아직 미미한 차원이다. 방역물품 지급 외에 필수노동의 지속가능성을 높이기 위한 인력 충원, 적정임금 보장, 휴게실 등 근무환경 개선 사업은 아직 더딘 편이다. 아래 [표 5-5]에 기초·광역지방자치단체에서 제정한 조례명 및 제정일을 정리하였다.

[표 5-5] 지방자치단체에서 제정한 필수노동자 관련 조례

구분	조례명	제정일 (개정일)
대전광역시	대전광역시 서구 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.07.30
전라남도	전라남도 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.05.20
전라북도	전라북도 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.08.13
충청북도	충청북도 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2022.02.11
경상북도	경상북도 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.12.30
충청남도	충청남도 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.04.30 (2022.02.10)

익산시	익산시 필수업무 종사자 보호 및 지원 조례	2021.06.30
옥천군	옥천군 필수업무 종사자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.30
목포시	목포시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.09.27
인천광역시 중구	인천광역시 중구 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.11.05
부산광역시 수영구	부산광역시 수영구 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.12.29
대전광역시	대전광역시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.12.29
인천광역시	인천광역시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.12.30
경상남도	경상남도 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.11.04
여주시	여주시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.10.01
무주군	무주군 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원 조례	2021.12.15
보령시	보령시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.11.01
파주시	파주시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.12.27
안양시	안양시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례	2021.07.09
서울특별시 성북구	서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.18
순천시	순천시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.22. (2021.03.31.)
평택시	평택시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.26
양산시	양산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.16
장흥군	장흥군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.19
서울특별시 서대문구	서울특별시 서대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.24
의정부시	의정부시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.30
오산시	오산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.24
부산광역시	부산광역시 필수노동자 지원에 관한 조례	2021.01.13 (2021.07.07)
창원시	창원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.31
포항시	포항시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.13
울진군	울진군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.05.24
광주광역시 북구	광주광역시 북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.15 (2022.01.05.)
이천시	이천시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.22
군포시	군포시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.01
광명시	광명시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.22
광주광역시 남구	광주광역시 남구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.06.07
여주시	여주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.06.17 (2021.12.17.)
광주광역시 서구	광주광역시 서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.21
부산광역시 해운대구	부산광역시 해운대구 필수노동자 지원에 관한 조례	2021.06.02
서울특별시 금천구	서울특별시 금천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.31
서울특별시 동대문구	서울특별시 동대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.31
광주광역시 동구	광주광역시 동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.24
서울특별시 관악구	서울특별시 관악구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.18
서울특별시 노원구	서울특별시 노원구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.18
제주특별자치도	제주특별자치도 필수노동자 보호 및 지원 조례	2020.12.31

하남시	하남시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.12
울산광역시 울주군	울산광역시 울주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.24
울산광역시 동구	울산광역시 동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.04
광주광역시 광산구	광주광역시 광산구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.11.17
인천광역시 서구	인천광역시 서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.21
인천광역시 미추홀구	인천광역시 미추홀구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.05.17
부산광역시 연제구	부산광역시 연제구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.24
부산광역시 남구	부산광역시 남구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.23
부산광역시 영도구	부산광역시 영도구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.11
부산광역시 중구	부산광역시 중구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.11.03
서울특별시 구로구	서울특별시 구로구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.11.10
서울특별시 성동구	서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.09.10
영암군	영암군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.25
해남군	해남군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.09
군산시	군산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.24
전주시	전주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.28
광주시	광주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.19
고양특별시	고양특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.24
구리시	구리시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.07
성남시	성남시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.05
남동구	남동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.28
양주시	양주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.19
음성군	음성군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.06.07
시흥시	시흥시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.12
진천군	진천군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.16
경기도	경기도 필수노동자 지원에 관한 조례	2021.03.16
서울특별시 마포구	서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.31
강진군	강진군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.07
무안군	무안군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.19
천안시	천안시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.15
용인시	용인시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.29
서울특별시 강동구	서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.31
서울특별시 영등포구	서울특별시 영등포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.09.23
서울특별시 강서구	서울특별시 강서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.05.06
서울특별시 양천구	서울특별시 양천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.04.05
김해시	김해시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.31
함평군	함평군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.05.11
순창군	순창군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.15
영월군	영월군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.02
김포시	김포시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.19
수원시	수원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.02.22
장수군	장수군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.07.01
완주군	완주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.31
당진시	당진시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.30

논산시	논산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2020.12.28
나주시	나주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.03.18
속초시	속초시 필수업무 종사자 보호 및 지원에 관한 조례	2021.12.17

이러한 조례제정에도 불구하고 필수노동자의 근로 및 생활 여건은 여전히 부족한 상황이다(마포구, 2021)*.

한편, 광역단체의 필수노동자 지원 사업 유형을 보면 상해보험 가입 지원, 사회적 인식개선 사업, 심리상담 사업, 소액융자 지원, 코로나19 소득피해 지원, 방역 물품 지원 등이 있다**. 서울시, 부산시, 충청남도에서 수행하고 있는 필수노동자 지원 사업 사례는 아래 [표 5-6]과 같다.

* 마포구 필수노동자 노동실태와 지원방안(2021), 마포구 노동자종합지원센터

** 구로구필수노동자 실태조사

[표 5-6] 광역단체 필수노동자 지원 사업 사례

지역	사업명	사업내용	예산(천원)
서울시	배달종사자 민간상해보험 단체가입 지원	-대상 : 서울지역 배달종사자 2만3천여 명 대상 -내용 : 교통상해 사망 및 후유장애, 골절 진단비 지급 등 보장	2,500,000
	필수노동자 사회적 인식개선 사업	-대상 : 필수노동자 및 모든 시민 -내용 : 필수노동자 처우개선 및 노동인권 보호를 주제로 직종별 맞춤형 홍보물(포스터·영상 등) 제작, 인식개선 캠페인 실시	80,000
	필수노동자 심리상담 및 치유프로그램 지원	-대상 : 정신적 소진이 심한 돌봄 및 보건·의료 종사자 등 감정노동을 하는 필수노동자 -내용 : 일대일 개인 심리상담, 대상별 선호·맞춤형 프로그램 진행(집단)	294,691
	필수노동자 소액용자 지원	-대상 : 필수노동자 및 특고·프리랜서 등 고용 취약 노동자 및 해당 노동자단체 -내용 : 필수 및 고용 취약노동자 대상 긴급자금 소액용자 지원	2,500,000
부산시	취약노동자 코로나 자가격리 소득피해보상금 지원	취약 필수 노동자 자발적 코로나 진단검사, 소득피해 보상	644,000
충남도	필수노동자 안전 보호 지원	① 필수노동 5대 업종(보건·의료, 돌봄서비스, 운송서비스, 환경미화, 콜센터) 노동자에 대한 방역 및 혹서기 대비 물품 지원 ② 필수노동자 보호를 위한 정책토론회 개최	15,000

〈자료〉 정보공개청구 자료(2021년 7월); 구로구필수노동자실태조사

기초자치단체의 필수노동자 지원 사업 유형을 살펴보면 방역물품 지원, 안전매뉴얼 제작 및 배포, 보육교사 추가인력 지원, 환경미화원 건강검진 지원, 휴게실 개선 지원, 건강교실, 강좌 등 운영, 당사자 조직화 지원, 복지수당, 격려품 지원, 인식개선 캠페인, 돌봄인력 추가배치 지원, 처우개선비 지원, 쉼터 조성, 안전장비(헬멧) 구입 지원, 산재 보험료 지원 등이 있다(구로구필수노동자실태조사, 2021).

지방자치단체 사업 유형을 분류하면 방역지원(방역물품, 안전매뉴얼 등), 건강지원(건강강좌, 심리상담 등), 인력지원(대체인력, 추가인력 지원), 근무환경개선(휴게실 개

선, 안전장비 지원), 보상수당지원(복지수당, 처우개선비, 보험료 등), 인식개선사업 등이다. 기초자치단체 필수노동자 지원 사업 사례는 아래 [표 5-7]과 같다.

[표 5-7] 기초자치단체 필수노동자 지원 사업 사례

지역	사업명	사업내용	예산(천원)
서울 강동구	필수노동자 맞춤형 지원	방역물품 등 지원	15,000
서울 금천구	장애인활동지원사방역물품지원	장애인복지시설 활동지원사 KF80 마스크 지원	4,930
	코로나19 민생경제 지원대책 관련 취약계층 지원	재가방문요양기관 KF80 마스크 및 손 소독제 지원, 장애인복지시설 마스크 등 지원	37,010
	노인요양시설 방역물품 구매	노인요양시설 이용자 및 종사자 KF94 마스크 지원	17,187
	노인복지시설 방역지원	노인복지시설 KF94 마스크 지원 및 방역 실시	134,135
	보조·연장교사 지원	보육교사 경감을 위한 보조·연장 교사 지원	3,078,043
	지역아동센터 돌봄인력 지원	지역아동센터 돌봄종사자 마스크 지원	3,863
	우리동네키움센터 돌봄인력 지원	우리동네키움센터 돌봄종사자 마스크 지원	326
	환경미화원 후생복지	환경미화원 정기 건강검진 실시, 맞춤형 복지제도 지원, 필요물품 지원, 휴게실 시설 개선 등	587,387
서울 성동구	필수노동자 안전물품 지원	마스크 198,000장, 손소독제 26,400개 지원	119,215
	필수노동자 안전물품 지원	마스크 651,700장 지원(보육교사 대상 마스크 90,000장 추가지원)	201,127
	필수노동자 안전매뉴얼 제작 및 배부	필수노동자 직종별 안전 매뉴얼(책자 및 동영상) 제작 및 배부	46,755
서울 강서구	필수노동자 건강증진 사업	건강교실, 식생활개선사업, 스트레칭강좌	2,500
	필수노동자 조직화 지원 사업	-배달노동자 조직화 지원을 위한 프로그램 진행(배달노동자, 경비노동자) -마스크, 손 소독제 지원	500
서울 양천구	노인요양시설 및 공동생활가정종사자, 주야간보호시설종사자	1인당 20만원 745만원 지원	149,000;
	지역아동센터 돌봄서비스 종사자	1인당 28천원 상당 마스크 55명 지원	1,540
	장애인시설 종사자 중 코로나 선제검사 의무대상	1인당 20만원 207명 지원	41,400

	노숙인시설 종사자 중 코로나 선제검사 의무대상	1인당 20만원 8명 지원	1,600
	사회복지시설 종사자	종합사회복지관 종사자 복지개발비 1인당 84만원(월 7만원) 121명	10,164
	청소대행업체 환경미화원	1인당 20만원 상당 방역물품 지원 122명	24,400
	환경공무원	환경공무원 격려품 3만원 78명 지원(온누리 상품권)	2,340
부산시 중구	「고맙습니다 필수노동자」 캠페인	필수노동자 응원 소셜릴레이 캠페인 동참	38
부산시 연제구	감정·필수 노동자 마음치유 프로그램 운영	노동자와 외부 심리상담 전문가간 연계를 통한 개별 상담과 심리 검사를 통한 스트레스 관리 및 심리치유	5,000
경기 용인시	다함께돌봄센터 돌봄인력 한시지원 사업	'코로나19'로 인한 돌봄 공백방지 및 종사자 업무부담 경감을 위하여 돌봄인력 추가 배치 지원	84,840
	용인지역자활센터 종사자 지원사업	용인지역자활센터 종사자 특수근무수당, 처우개선비	18,000
경기 오산시	필수노동자 쉼터 조성	2022년 필수노동자 및 이동노동자 쉼터 조성 예정	
경기 고양특례시	배달종사자 안전장비지원	헬멧 등 안전장비 구입시 10만원 지원	100,000
	배달종사자 실태조사	배달종사자 근무환경 실태조사	20,000
경기 광명시	1차 방역물품 지급	마스크 3,160명 30,400매, 손소독제 274개 지급	3,820
	택시기사 방역물품 지급	마스크 1,130명 56,500매 지급	20,340
	2차 방역물품 지급	마스크 2,999명 149,950매 지급	14,995
충남 당진시	택배노동자 산재보험료 지원사업	2021.7월부터 택배기사가 부담해야 할 산재보험료 중 일부를 시비로 지원	13,260
충남 논산시	필수노동자 방역 지원사업	방역 물품 지원	20,000
광주광역시 북구	필수노동자 코로나19 방역물품 지원사업	보건·의료 종사자 70명, 콜센터 종사자 1,930명 대상 마스크(1인당 50매), 손세정제(1인당 100ml 1개)	3,744

〈자료〉 정보공개청구 자료(2021년 7월); 구로구필수노동자실태조사

한편, 필수노동자 지원 조례가 전국 최초로 제정된 성동구의 경우를 살펴보면, 2020년 9월 조례 제정 이후 지방정부 차원에서 자체적으로 다음과 같은 지원 정책을 추진하였다*. 먼저, 마스크 135만1160장, 손소독제 7만5992개를 4차례에 걸쳐 지급하였다.

* '지방정부 힘 보여준 성동구... '필수노동자' 정책 1년 성과,

또한, 1,578명을 대상으로 무료로 독감 예방접종을 지원하였다. 성동구 내에서 근무하는 필수노동자를 대상으로 성동구 위탁의료기관에서 독감백신을 무료로 접종할 수 있게 하였다. 다음으로, 심리치료 프로그램을 이용할 수 있도록 하였다. 심리치료는 200명이 넘게 이용하였다.

또한, 전국 최초로 경비원에서 관리원으로 호칭을 개선하자는 캠페인을 진행하여 사람들의 인식을 개선하는 데 일조하였다, 취지는 코로나19 시대의 필수노동자인 공동주택 경비원들의 자존감을 높이고 사회적 인식 개선을 위하여 경비원의 인권과 인격을 존중하자는 것이다. 이를 위해 공손한 언어 사용, 휴게시간 존중, 부당한 업무 요구하지 않기 등을 내세웠다. 성동구 경비원 호칭 개선 포스터는 아래 [그림 5-1], [그림 5-2]와 같다.

[그림 5-1] 성동구 경비원호칭개선 운동 포스터



[그림 5-2] 성동구 고맙습니다 필수노동자 포스터



다음으로, 성동구는 「고맙습니다 '필수노동자'」 SNS캠페인을 진행하기도 하였다. 이는 코로나 위기 상황에서 불가피하게 대면업무를 하며 우리 사회의 기능을 유지하기 위해 꼭 필요한 필수노동자에 대해 감사의 마음을 표현하자는 취지로 진행되었다. 참여 방법은 먼저, 필수노동자 이미지에 '고맙습니다. 필수노동자'를 손글씨로 적어 사진과 함께 개인의 SNS에 게시한다. 다음으로 릴레이를 이어 나갈 지인 3명을 지명하여 캠페인 참여를 요청한다. 마지막으로, 해시태그 #필수노동자 #고맙습니다 #필수노동자와_함께 #특별한 공헌에는_특별한 존중을 #essential_worker #key_worker 등을 적는 적이다. 이를 통해 필수노동자에게 고마움을 표현하고 그들을 향한 낮은 사회적 인식이 개선하는 데 기여하였다. 이외에도 공동주택 시설개선 사업을 통한 '관리원 및 미화원 근무시설 개선 사업', 에어컨 설치 및 냉방비 지원 등이 있다.

제2절 고양특례시 정책 방향

앞서 살펴본 결과를 토대로 고양특례시 필수노동자의 주요 정책 방향 및 시사점을 크게 4가지로 요약할 수 있다.

첫째, 고양특례시 필수노동자에 대한 범위 조정을 통해 지원대상을 선별할 필요가 있다. 실태조사 결과를 보면 필수노동자 업종별로 실태조사 결과의 편차가 크고 코로나 19 팬데믹 상황에서 상이한 영향을 받는 것으로 확인되었다. 이에 따라 필수노동자에 대한 일률적인 정책 지원 및 보호보다는 지원대상에 대한 선별과정을 거쳐 정책 우선순위 및 방향을 설정하는 것이 필요하다.

둘째, 고양특례시 필수노동자의 실태조사 결과를 토대로 근로조건 및 환경개선 정책 우선순위를 도출할 필요가 있다. 한정된 예산 및 자원하에서 우선적으로 필요한 근로환경 개선을 추진하여 정책 수요자의 만족도를 높일 필요가 있다.

셋째, 고양특례시 필수노동자에 대한 사회적 인식 개선을 위한 캠페인을 진행할 필요가 있다. 실태조사 결과를 보면 사회적 필요성이 높음에도 불구하고 사회적 인정 및 인식이 낮은 수준을 보인다. 이에 따라 캠페인 등을 통한 사회적 인정 및 인식 개선 사업을 추진할 필요가 있다.

마지막으로, 재난 상황에 맞는 필수업무 대응체계를 마련할 필요성이 있다. 실태조사 결과를 보면 사업장별로 업무 매뉴얼이 없거나 모르는 경우가 많고 형식적으로 이루어지는 경우가 많았으며 개별 노동자 업무 과중 및 인력 부족 문제를 해결할 방법이 부재하였다. 이에 따라 기존 자원을 효율적으로 활용하면서 노동자 부담이 과중되지 않도록 실질적인 필수업무 대응체계를 마련할 필요가 있다.

1) 필수노동자 지원대상 선별 필요

고양특례시 필수노동자에 대한 범위 조정을 통해 지원대상을 선별할 필요가 있다.

필수노동자에 대한 범위는 국가 및 기관마다 다르게 사용되고 있는데, 필수노동자의 정책지원 방향을 설정함에 있어서 이를 명확히하고 재분류하는 것이 필요하다. 이러한 이유는 필수노동자의 범위가 달라지면 지원대상 및 방향 자체가 바뀌기 때문이다. 범위 조정을 통해 실질적으로 지원과 보호가 필요한 업종을 선별하여 집중적으로 지원하는 것이 정책 효율성 관점에서도 중요한 의미를 가진다.

본 연구의 실태조사 결과를 보면, 필수노동자 업종별로 코로나19 팬데믹 상황에 상이한 영향을 받는 것으로 확인되었다. 다시 말하면 필수노동자 중에서도 지원 및 보호가 우선적으로 필요한 업종과 그렇지 않은 업종으로 존재한다는 것을 의미한다. 이승윤 외(2021) 연구에서도 성동구 필수노동자 범위를 6가지에서 3가지로 조정하여 지원대상을 조정하는 방안을 제시하고 있다.

따라서 필수노동자에 대한 일률적인 정책 지원 및 보호보다는 지원대상에 대한 선별과정을 거쳐 정책 우선순위 및 방향을 설정하는 것이 필요하다.

2) 필수노동자 근로조건 및 환경개선 정책 우선순위 도출 필요

고양특례시 필수노동자의 실태조사 결과를 토대로 근로조건 및 환경개선 정책 우선순위를 도출할 필요가 있다. 정책 수요자 관점에서는 모든 근로조건 및 환경개선 사항들을 처리되길 희망한다. 하지만 한정된 예산 및 자원하에서 모든 근로조건 및 환경개선사항을 처리할 수 없다. 따라서 우선적으로 필요한 근로조건 및 환경개선 사항을 중심으로 지원방향을 설정한다면 동일한 예산으로 정책 효과성을 높일 수 있다.

본 연구의 실태조사 결과를 보면, 고양특례시 근로조건 및 환경개선 항목 중에서 '경제적 지원/지원금 확대'가 8.6%로 가장 높았으며, '임금 체계 개선/임금 인상(8.1%)', '인력 충원/인력의 적정한 배치 및 채용(5.0%)', '정규직 전환(1.4%)' 등 순으로 나타났다. 또한, 휴게시설 개선을 위해 필요한 사항에 대해서 '간단한 조리기구 설치'가 36.8%로 가장 높았으며, '환풍기 설치(30.5%)', '취침 공간 마련(28.4%)', '샤워실 설치(28.4%)' 순으로 나타났다. 이렇듯 실태조사 결과를 활용한다면 정책 수요자가 요구하는 근로조건 및 환경개선 항목 중 가장 필요로 하는 근로조건 및 환경개선 항목을 도출할 수 있다.

3) 고양특례시 필수노동자 인식개선 캠페인 필요

고양특례시 필수노동자에 대한 인식개선을 위해 캠페인을 진행할 필요가 있다. 앞서 진행하였던 실태조사에 따르면, 업무상 애로사항으로 ‘일의 가치에 대한 사회적 편견’이 11.8%로 비교적 높게 나타났다. 하는 일에 불만족하는 이유도 ‘사회적으로 인정받지 못해서’가 12.5%를 차지하였다. 업무를 그만두려는 이유도 이와 비슷하게 ‘사회적으로 인정받는 직업이 아니기 때문에’가 9.7%로 비교적 높은 순위를 차지하였다.

또한, 사회적 필요도 측면에 대해 긍정적 응답은 85.1%를 차지하였지만, 사회적 인정 측면은 42.1%, 사회적 인식은 33.0%, 장기적 발전 전망은 38.0%만이 긍정적으로 답하였다. 이는 사회 전체적인 측면에서 보면 반드시 필요한 업무이지만, 사회적으로 인정받지 못하고 있음을 뜻한다.

실태조사 결과를 종합하여 보면, 필수노동자는 본인이 하는 업무의 필요성에 비해 사회적으로 인정받지 못하다고 인지하고 있다. 이러한 필수노동자의 사회적 인식 및 인정에 대한 불만족은 필수노동자 업무 만족도를 하락시키는 요인이 될 수 있다.

따라서 필수노동자들이 사회적으로 필수적이고 중요한 업무를 담당하는 만큼 사회적 인정과 더불어 만족도를 높일 수 있도록 ‘인식 개선 캠페인’을 펼칠 필요가 있다. 관련 사례로는 성동구에서 진행한 「고맙습니다 ‘필수노동자’」 SNS캠페인과 경비원 호칭 개선 포스터 운동 등이 있다.

4) 재난상황을 대비한 필수업무 대응체계 마련

마지막으로, 재난 상황에 맞는 필수업무 대응체계를 마련할 필요성이 있다. 앞서 진행된 설문조사에 따르면, 사업장에 업무 매뉴얼이 부재하거나 모른다고 답한 비중이 약 30%였다. 또한, 코로나19 전후 업무량이 증가했다는 비율이 약 50%였으며, 코로나19로 인해 추가 업무가 발생했다는 비율은 약 40%였다. 이처럼 재난 상황을 대처할 수 있는 마땅한 매뉴얼과 대응체계가 없는 상황에서 필수노동자들이 감당해야 할 몫만 늘어나고 있음을 알 수 있다.

필수노동자들이 필요하다고 생각하는 ‘재난 상황시 필요한 최우선 지원 정책’은 ‘업

무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상'이 29.9%로 가장 높게 나타났으며, '업무 과중 방지를 위한 인력 충원(19.0%)', '코로나 재난 시기 대응 매뉴얼 마련(17.2%)' 순으로 나타났다. 이는 정책 수요자인 필수노동자도 재난 상황 속에서 발생하는 업무 과중에 대한 해결 및 보상과 그러한 상황 맞는 적절한 업무 매뉴얼의 필요성을 인지하고 있음을 뜻한다. 이처럼 사업장별로 업무 매뉴얼이 없거나 모르는 경우가 많고 형식적으로 이루어지는 경우가 많았으며 개별 노동자 업무 과중 및 인력 부족 문제를 해결할 방법이 부재하였다. 이에 따라 기존 자원을 효율적으로 활용하면서 노동자 부담이 과중되지 않도록 실질적인 필수업무 대응체계를 마련할 필요가 있다. 또한, 코로나19 팬데믹 이후 재난상황에 유연하게 대비하기 위해서 민간의료기관과 연계 대응체계도 생각해볼 수 있다. 고양특례시는 2021년 2월 정보통신산업진흥원이 주관하는 'AI기반 응급의료시스템 개발 선도지역 공모'에 선정되었다. AI응급의료시스템은 인공지능·빅데이터 기술 등을 활용한 지능형 응급의료정보체계이다. 응급상황에서 환자의 이송시간을 최대한 절약하여 골든타임을 확보하고, 환자의 상태나 중증도에 따라 맞춤형 진단 서비스를 제공한다. 고양특례시의 119구급차와 응급의료센터에 AI기반 응급의료시스템을 적용하면 심혈관·뇌혈관·중증외상·심정지 등 4대 중증응급환자의 맞춤형 응급처치가 가능하고 골든타임을 확보하여 고양특례시 응급환자의 생존율을 높일 수 있다.

제 6 장
결론 및 정책제언

세계적으로 코로나19 팬데믹 상황이 발생함에 따라 각국에서는 국민의 생명·신체·건강 보호와 관련 있는 업무에 대한 관심이 높아졌다. 우리나라는 국민의 안전 및 일상 유지와 밀접한 필수노동자의 중요성을 인식하고, 이들에 대한 보호와 지원을 위해 「필수노동자 보호·지원 대책(’20.12월)」을 발표하고, 「필수업무종사자법」 제정(’21.5월)하였다. 한편, 고양특례시에서도 「고양시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례(’20.12월)」를 제정하면서 필수노동자에 대한 정책지원을 모색하고 있으나 기본 조사나 연구가 이루어지지 않았다. 이에 따라 본 연구는 고양특례시 필수노동자에 대한 실태조사를 통해 필수노동자 지원정책 수립을 위한 기초자료를 확보하고 지원 방향을 모색하고자 하였다.

고양특례시 필수노동자의 실태조사 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

고용형태 분야를 살펴보면, 고양특례시 필수노동자의 직접고용 비중은 90% 이상으로 나타났고 정규직 비중은 62.0%를 차지하였다. 특히, 돌봄·복지업종의 직접고용 비중은 38.6%, 정규직 비중은 3.9%로 타 업종대비 상대적으로 낮은 수준을 보이며 업종별로 편차가 큰 것으로 나타났다. 또한, 근속연수는 대체로 5년 미만으로 짧은 것으로 나타났다.

노동 필수성 분야를 살펴보면, 고양특례시 필수노동자들은 스스로 업무 중요성을 높게 인지하고 있으며, 대면업무 필요성도 크게 느끼고 있다. 또한, 코로나19 감염 위험과 감염에 대한 불안감 역시 높게 나타났다.

노동조건 분야를 살펴보면, 고양특례시 필수노동자의 임금 수준은 평균 238.4만원 수준으로 나타났다. 코로나19 팬데믹으로 인해 ‘업무량은 늘었으나 이에 상응하는 임금 상승이 없는 경우’는 80.6%로 높게 나타났다. 또한, ‘휴게시간이 보장되지 않는다’는 응답이 26.2%이며 ‘휴게시설이 설치되지 않았다’는 응답이 33.5%를 차지하였다. 이외에도 연차나 병가에 자유로운 사용이 어려운 업종도 있었으며 ‘병가제도가 없거나 무급’인 경우가 44.8%로 나타났다.

애로사항을 살펴보면, ‘낮은 임금’이 47.5%로 가장 높게 나타났고, 필요로 하는 정책으로는 ‘재난 상황 시 업무 과중 또는 위험업무에 따른 보상’이 29.9%로 가장 높게 나타났다.

업무 관련 만족도 및 인식과 관련해서 살펴보면, 사회적 필요도 측면에서는 높게, 사회적 인정 측면에서는 낮게 나타났다. 전반적인 만족도에 대한 조사에서는 40.3%가 긍정적이라고 답하였으며, 만족도가 높은 이유에 대해서는 ‘일에 대한 보람’이 가장 높은 비율을 차지하였다. 현재 업무 지속 여부에 대해서는 86.0%가 ‘계속할 생각’이라고 답하였으며 이러한 이유로 ‘다른 일자리를 구하기 어려워서’가 가장 높은 비율을 차지하였다.

심층인터뷰 결과에서는 실태조사 결과와 비슷한 결과를 보였으며, 이를 종합해 지원 방안을 마련할 필요가 있다고 하겠다.

앞서 살펴본 결과를 토대로 주요 정책 방향 및 시사점을 크게 4가지로 요약할 수 있다. 첫째, 고양특례시 필수노동자에 대한 범위 조정을 통해 지원대상을 선별할 필요가 있다. 실태조사 결과를 보면 필수노동자 업종별로 실태조사 결과의 편차가 크고 코로나 19 팬데믹 상황에서 상이한 영향을 받는 것으로 확인되었다. 이에 따라 필수노동자에 대한 일률적인 정책 지원 및 보호보다는 지원대상에 대한 선별과정을 거쳐 정책 우선순위 및 방향을 설정하는 것이 필요하다.

둘째, 고양특례시 필수노동자의 실태조사 결과를 토대로 근로조건 및 환경개선 정책 우선순위를 도출할 필요가 있다. 한정된 예산 및 자원하에서 우선적으로 필요한 근로환경 개선을 추진하여 정책 수요자의 만족도를 높일 필요가 있다.

셋째, 고양특례시 필수노동자에 대한 사회적 인식 개선을 위한 캠페인을 진행할 필요가 있다. 실태조사 결과를 보면 사회적 필요성이 높음에도 불구하고 사회적 인정 및 인식이 낮은 수준을 보인다. 이에 따라 캠페인 등을 통한 사회적 인정 및 인식 개선 사업을 추진할 필요가 있다.

마지막으로, 재난 상황에 맞는 필수업무 대응체계를 마련할 필요성이 있다. 실태조사 결과를 보면 사업장별로 업무 매뉴얼이 없거나 모르는 경우가 많고 형식적으로 이루어지는 경우가 많았으며 개별 노동자 업무 과중 및 인력 부족 문제를 해결할 방법이 부재하였다. 이에 따라 기존 자원을 효율적으로 활용하면서 노동자 부담이 과중되지 않도록 실질적인 필수업무 대응체계를 마련할 필요가 있다.

참고문헌

[국내문헌]

- 마포구 노동자종합지원센터(2021), “마포구 필수노동자 노동실태와 지원방안,” 2021년 제1회 마포노동포럼
- 박고은, 김규혜(2021), “필수노동자의 일터 위험은 재난 시기에 어떻게 확대 (재)생산되는가 : 코로나19와 성동구 돌봄노동자 사례를 중심으로, 비판사회정책, 71, 83-124.
- 이승윤, 백승호, 박고은, 김규혜, 박성준(2021), 『성동구 필수노동자 실태조사 및 지원 정책 수립에 관한 연구』, 서울: 중앙대학교 산학협력단.
- 장연주(2021) “경상남도 필수노동자 범위 설정 및 업종별 노동실태 현장조사 용역”, 경상남도
- 채민석(2020) “코로나19 확산과 영국의 필수노동자”, 국제노동브리프
- 홍성훈(2020) “코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응”, 국제노동브리프
- 서울노동권익센터(2021), “지방정부의 필수노동자 지원 정책과제”, 제20회 노동권익포럼(2021-1)
- 신수정(2021), “필수노동자에 대한 법적 보호 방안,” 사회법연구, 제44권, pp. 25-52.
- 국제 안전보건 동향 vol. 479
- 홍성훈 (2020). 코로나19의 영향과 미국 노동조합의 대응. 국제노동브리프, 47-56

[해외문헌]

- Rachel McSweeney(2020). Coronavirus and key workers in the UK
- Chiara Giordano(2020) One-third of key workers earn £10 and hour or less, study finds
- Blau, F. D., Koebe, J., and Meyerhofer, P. A.(2020), “Essential and Frontline Workers in the COVID-19 Crisis”, <https://econofact.org/essential-and-frontline-workers-in-the-covid-19-crisis>.
- OECD(2020b), “OECD Employment Outlook 2020: WORKER SECURITY AND THE COVID-19 CRISIS”.
- OECD(2020c), “COVID-19 and key workers- What Role do Migrants Play in your Region”.

부 록

고양특례시 필수노동자 실태조사 설문지

필수노동자 실태조사 연구

GYRI 고양시정연구원
GOYANG RESEARCH INSTITUTE

안녕하십니까?

고양시정연구원에서는 **보건·의료, 돌봄·복지, 교통·운송, 환경·미화 등 필수 업무 종사자분들을 대상으로 근무환경 전반에 대한 실태조사**를 실시하고 있습니다.

귀하의 소중한 의견은 향후 고양시 시정연구를 위한 기초자료로 활용 되오니, 바쁘시더라도 설문에 참여해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

본 설문조사의 결과는 연구조사 목적으로만 사용할 것이며, 개인정보는 **통계법 제33조(비밀보호)와 제34조(통계종사자 의무)에 의해 비밀이 철저히 보장됨**을 약속드립니다.

2022년 3월

고양시정연구원

본 조사와 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락주시기 바랍니다.

- 주관연구기관 : 고양시정연구원
- 조사기관 :
- 연락처 :

I. 일반 현황

※ 인적 사항

SQ1. 성별	① 남성 ② 여성	SQ2. 나이	만 ()세		
SQ3. 주거지	① 고양시 ② 고양시 외 경기 ③ 서울 ④ 그 외				
SQ4. 근무지	① 고양시 ② 고양시 외 경기 ③ 서울 ④ 그 외				
SQ5. 최종학력	① 고등학교 이하		② 전문대학(2~3년제 대학)		
	③ 일반대학(4년제 대학)		④ 대학원 이상		
SQ6. 혼인상태	① 미혼 ② 기혼 ③ 기타(이혼 등)				
SQ7. 자녀 유무	① 있다(→SQ8로 이동)		② 없다(→SQ9로 이동)		
SQ8. 자녀 수	① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명 이상				
SQ9. 가구원 수 (본인 포함)	① 1인 ② 2인 ③ 3인 ④ 4인 ⑤ 5인 가구 이상				
SQ10. 가족 전체 월평균 소득	① 100만원 미만		② 100만 ~ 199만 원		
	③ 200만 ~ 299만 원		④ 300만 ~ 399만 원		
	⑤ 400만 ~ 499만 원 이상		⑥ 500만 원 이상		

II. 고용 현황

QA1. 귀하가 담당하는 업무는 무엇입니까?

- ① 보건·의료 ② 돌봄·복지 ③ 교통·운송 ④ 환경·미화

분류	담당 업무
① 보건·의료	간호사(전문간호사, 일반 간호사, 보건교사 등) 보건 의료 관련 종사자(응급 구조사, 위생사, 의무 기록사, 간호조무사 등)
② 돌봄·복지	돌봄 및 보건 서비스 종사자(돌봄 서비스 종사원, 보육 및 교사 보조 서비스 종사원, 기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원) 가사 및 육아도우미(가사 도우미, 육아도우미)
③ 교통·운송	자동차 운전원 (택시 운전원, 버스 운전원, 화물차 및 특수차 운전원, 기타 자동차 운전원, 택배 기사, 배달 기사, 퀵 기사 등)
④ 환경·미화	청소원 및 환경미화원 (청소원, 환경미화원 및 재활용품 수거원)

QA2. 귀하와 근로계약을 체결한 회사는 어디입니까?

(※ 환경미화원의 경우, 구청 소속 공무원은 ①에, 민간위탁 생활폐기물 수거는 ②에 해당함.)

- ① 사업장 회사(직접고용) ② 용역회사, 위탁회사 소속(간접고용)
③ 개인사업자(특수고용)

QA3. 귀하의 근로계약 형태는 무엇입니까?

- ① 정규직(정년 보장) ② 계약직(근로계약기간 설정)
③ 일용직(언제 그만두게 될 지 모름) ④ 파트타임
⑤ 그 외 : ()

QA4. 귀하의 급여방식은 어떠합니까?

- ① 시급제 ② 일당제 ③ 주급제
④ 월급제 ⑤ 연봉제

QA5. 현재 업무를 수행한 전체 기간은 어느 정도입니까? 다른 회사에서 일한 기간을 모두 포함하여 응답해주시기 바랍니다.

()년 ()개월

※ QA5 ≥ QA6

QA6. 현재 소속된 회사에서 일한 기간은 어느 정도입니까?

()년 ()개월

QA7. 현재 소속된(근로계약을 체결한) 회사의 노동자 수는 몇 명입니까?

- ① 1~4명 ② 5~9명 ③ 10~29명
④ 30~50명 ⑤ 51~99명 ⑥ 100~299명
⑦ 300명 이상

QA8. 귀하의 일자리 취업 경로는 어떠합니까?

- ① 채용공고를 보고 응시 ② 협회, 단체 등에서 소개
③ 업체나 업종 관계자와 개인적인 친분(소개) ④ 자원봉사, 실습 등의 인연
⑤ 구청, 고용센터, 워크넷 등 공공기관 알선 ⑥ 친구, 친지 등을 통해 소개
⑦ 그 외 : ()

QC2. 귀하의 주말(평균) 근무시간은 어느 정도입니까?

하루	()시간
주	()일
월	()일

※ SQ10 ≥ QC3

QC3. 귀하의 월 평균 임금(소득)은 얼마정도입니까? ※ 세금, 사회보험료, 수수료 등 공제하기 전을 기준으로 응답해주시기 바랍니다.

월 평균 ()만원

QC4. 코로나19로 인해 임금(수입)의 변화가 있었습니까?

- ① 감소했다.(감소액 : 월 ()만원)
- ② 증가했다.(증가액 : 월 ()만원)
- ③ 변화 없다

QC5. 귀하는 근로기준법 상 휴게시간(4시간 근무에 30분, 8시간 근무에 1시간)을 보장받고 계십니까?

(※ 근로기준법상 휴게시간은 장소 이동 등 “자유롭게 이용”할 수 있어야 하며, 이동이 어려운 대기시간은 휴게시간이 아님.)

- ① 전혀 아니다
- ② 아니다
- ③ 보통
- ④ 그렇다
- ⑤ 반드시 그렇다

QC6. 귀하의 사업장은 별도의 휴게시설이 설치되어 있습니까?

- ① 그렇다(→QC6-1로 이동)
- ② 아니다(→QC7로 이동)
- ③ 하고 있는 일의 성격이 고정된 휴게시설을 설치할 수 없음(→QC7로 이동)

QC6-1. (QC6. ① 응답자만) 별도의 휴게시설의 위치는 어디입니까?

- ① 지상
- ② 지하

QC6-2. (QC6. ① 응답자만) 별도의 휴게시설에 구비되어 있는 편의시설(냉난방기, 환기시설, 의자 등)은 적절하다고 보십니까?

- ① 매우 부적절함
- ② 부적절한 편임
- ③ 보통
- ④ 적절한 편임
- ⑤ 매우 적절함

QD1. 코로나19 전후 비교하여 귀하의 근무환경 변화 정도를 체크해주시요.

구분		매우 감소	조금 감소	변화 없음	조금 증가	매우 증가
1	근무일수 변화	①	②	③	④	⑤
2	근무시간 변화	①	②	③	④	⑤
3	업무량(노동 강도) 변화	①	②	③	④	⑤

QD2. 코로나19로 인해 기존에 하지 않았던 추가업무가 발생하였습니까?

- ① 발생했음(→QD2-1로 이동) ② 발생하지 않음(→QD3로 이동)

QD2-1. (QD2. ① 응답자만) 추가 발생한 업무 사례는 무엇입니까?

()

QD3. 코로나19로 인해 귀하는 고용불안을 느끼고 있습니까?

- ① 전혀 아니다 ② 아니다 ③ 보통
④ 그렇다 ⑤ 매우 그렇다

VI. 방역 지원

QE1. 현재 코로나19 감염 예방을 위한 마스크, 손소독제 등의 구입비는 누가 부담합니까?

- ① 회사가 전액 부담함(→QE3으로 이동)
② 본인이 전액 부담함(→QE2로 이동)
③ 회사와 본인이 함께 부담함(→QE2로 이동)
④ 정부, 지자체 등 외부지원(→QE3으로 이동)

QE2. (QE1. ② 또는 ③ 응답자만) 코로나19 감염예방을 위한 마스크, 손소독제 등을 본인이 부담하는 경우 경제적 부담은 어느 정도인가요?

- ① 전혀 부담이 안됨 ② 별 부담이 안됨 ③ 보통

- ⑦ 일의 가치에 대한 사회적 편견
- ⑧ 원할 때 쉴 수 없는(자유로운 휴가사용이 어려운) 근무 조건
- ⑨ 기타 ()

QF2. 코로나19와 같은 재난 상황에서 필수노동자를 지원하기 위해 정부나 지자체가 해야 할 일은 무엇이라고 생각하십니까? 2순위까지 응답해주시기 바랍니다.

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 코로나 재난 시기 대응 메뉴얼 마련
- ② 업무 과중 방지를 위한 인력 충원
- ③ 방역물품 안정적 지급
- ④ 업무 과중 또는 위험업무에 따른 별도 보상(위험수당 등)
- ⑤ 업무 상 감정소진 방지를 위한 상담 또는 심리치유 프로그램 제공
- ⑥ 일방적 해고금지 등 고용안정
- ⑦ 감염병 예방접종 우선 실시
- ⑧ 안전한 휴게공간 마련 및 휴게시간 보장
- ⑨ 아플 때 쉴 수 있도록 대체인력 지원
- ⑩ 기타 ()

QF3. 고양시가 지원했으면 하는 정책에 대해 자유롭게 의견을 주시기 바랍니다.

VIII. 업무 관련 만족도 및 인식

< 만족도 >

QG1. 다음의 질문에 응답하여 주십시오.

	문항	전혀 아니다	대체로 아니다	보통	그런 편이다	매우 그렇다
1	나는 내가 하는 일이 우리 사회에 꼭 필요한 일이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내가 하는 일이 사회적으로 인정을 받지 못한다고 본다.	①	②	③	④	⑤
3	주변 사람들은 내가 지금 하는 일이 사회적으로 인정받는 직업이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4	직업으로서 장기적인 발전 전망이 없다.	①	②	③	④	⑤

QG2. 현재 하는 일에 대한 만족도에 대해 답해주십시오.

- ① 매우 불만족(→QG2-2로 이동)
- ② 불만족스러운 편(→QG2-2로 이동)
- ③ 보통(→QG3으로 이동)
- ④ 만족스러운 편(→QG2-1로 이동)
- ⑤ 매우 만족(→QG2-1로 이동)

QG2-1. (QG2. ④ 또는 ⑤ 응답자만) 만족한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 시간당 임금이 괜찮은 편이라서
- ② 시간 활용이 자유로워서
- ③ 일할 수 있다는 것 자체가 만족스러워서
- ④ 일에서 보람을 느끼므로
- ⑤ 4대보험이 되어서
- ⑥ 기타 : ()

QG2-2. (QG2. ① 또는 ② 응답자만) 불만족한다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 시간당 임금이 낮아서
- ② 일거리가 꾸준하지 않아서
- ③ 사회적으로 인정받지 못해서
- ④ 신체적으로 힘이 들어서
- ⑤ 고객과 잘 관계하기가 어려워서
- ⑥ 기타 : ()

Abstract

A Study on the Survey of Essential Workers in Goyang Special City

Yong-Deok Kim*, EunJi Kim**

This study aims to collect data related to essential workers and provide the guideline in implementing support policy for essential workers in Goyang Speical city. The survey was conducted for a month through online. 221 essential workers had participated for this survey and 6 of them carried out in-depth interview.

Essential workers are the workers whose job is crucial for maintaining social infrastructure especially in the circumstance of disaster like COVID-19. The criteria for essential workers are not clearly defined, so it can be varied by nation or institute. In this study, four groups: (1)Nurse/Health care workers, (2)Caring/Social workers, (3)Transport workers, (4) Sanitation workers are categorized as essential workers. (Essential workers account for 9.69% of entire workers in Korea.)

Essential workers have characteristics as follows. First, essential workers are mostly less-skilled and low-income. Second, intensity of work and likelihood of injury are relatively high. Additionally, most of their jobs are performed as face to face(High risk of getting COVID-19). Third, job stability and working condition are relatively bad.

* Research Fellow, Goyang Research Institute, Korea

** Research Associate, Goyang Researcher Institute, Korea

Based on the results of this study, the following polices have been proposed. First, the notation of essential workers should be revised. Second, progress for working condition is needed. Third, a free legal advice, improvement for staff lounge and awareness campaign have to be considered. Finally, there is a need to prepare an essential work response system suitable for disaster situations.