

# 코로나 19 와 직장인 근무상의 문제점 및 정책 제안

노동건강연대 백도명

## 설문조사 표본의 한계

- 자영업이 빠져 있음
- 대표성에 대한 검토
- 광역시와 특별자치시가 어떻게 반영되었는지 불분명함
- 제도적으로 배제된 집단에 대한 고려가 없음
  - 이주노동자 (200 만명)
  - 장애인 노동자
  - 풍속산업(성매매) 노동자

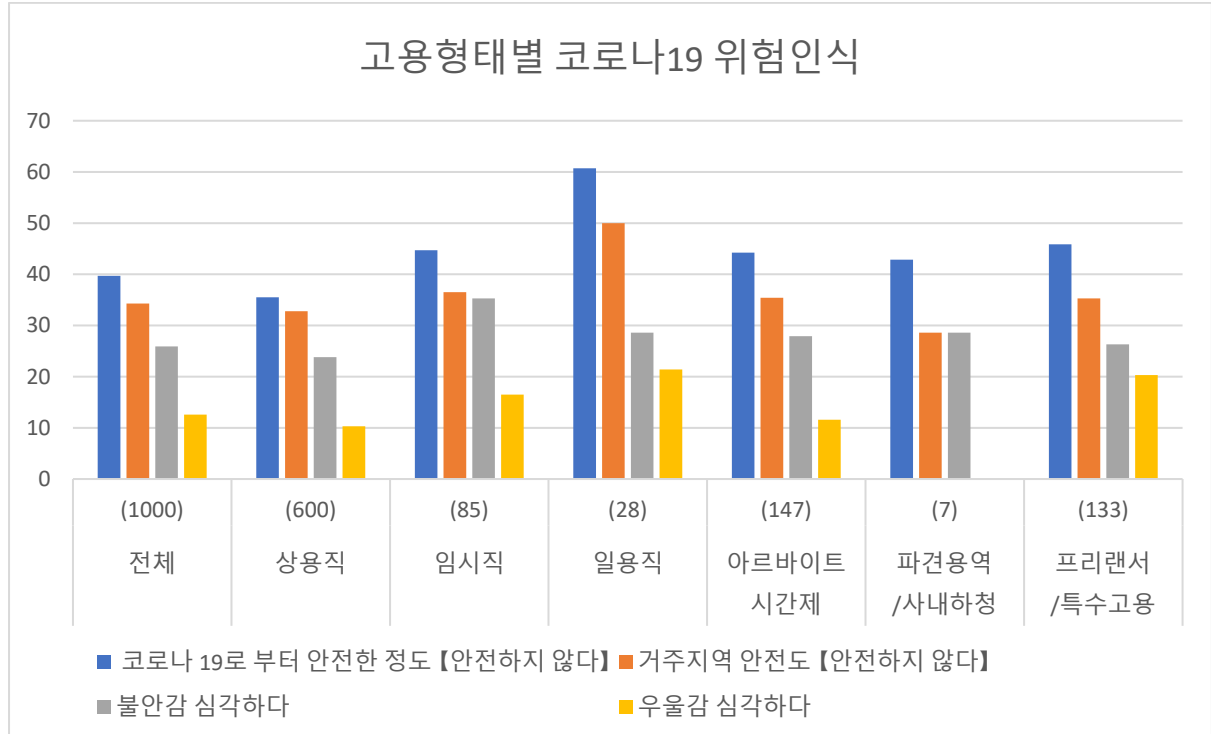
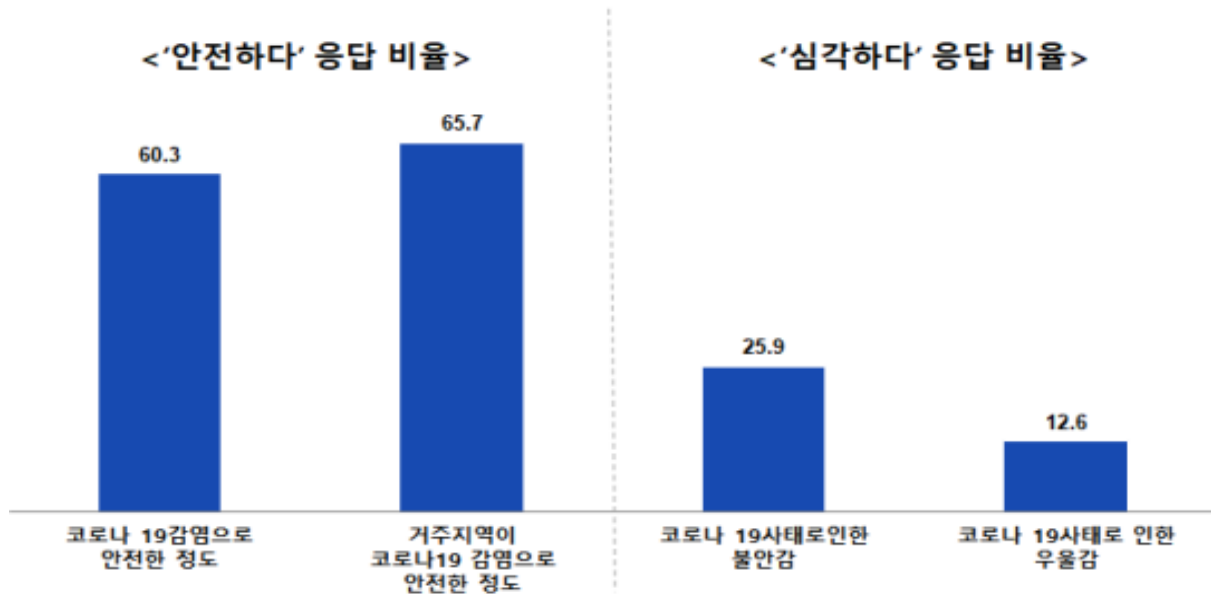
고용형태별 1	상용직	(600)	60.0
	고용형태별 1임시직	(85)	8.5
	고용형태별 1일용직	(28)	2.8
	고용형태별 1아르바이트 시간제	(147)	14.7
	고용형태별 1파견용역/시내하청	(7)	0.7
	고용형태별 1프리랜서/특수고용	(133)	13.3
고용형태별 2	상용직	(600)	60.0
	고용형태별 2비상용직	(400)	40.0
직업별1	사무직	(500)	50.0
	직업별1생산직	(178)	17.8
	직업별1서비스직	(299)	29.9
	직업별1기타	(23)	2.3
직업별2	사무직	(500)	50.0
	직업별2비사무직	(500)	50.0
직장유형별	국내 대기업	(122)	12.2
	직장유형별국내 중견기업	(242)	24.2
	직장유형별국내 중소기업	(282)	28.2
	직장유형별외국계 대기업	(15)	1.5
	직장유형별외국계 중견기업	(8)	0.8
	직장유형별행정부처 및 지자체	(25)	2.5
	직장유형별공공기관	(34)	3.4
	직장유형별교육기관	(56)	5.6
	직장유형별영세 개인 사업자	(153)	15.3
	직장유형별협회 및 직능단체, 기타조직	(39)	3.9
직장유형별기타	(24)	2.4	

## 1. 코로나 19 에 대한 전반적 인식

○ 코로나 19에 대해 개인 및 지역사회 모두 안전하다고 느낌

- 개인 : 60.3% , 지역사회 : 65.7%

○ 코로나 19 사태로 인해 25.9%는 불안감을 느끼며, 12.6%가 우울감을 느낌.



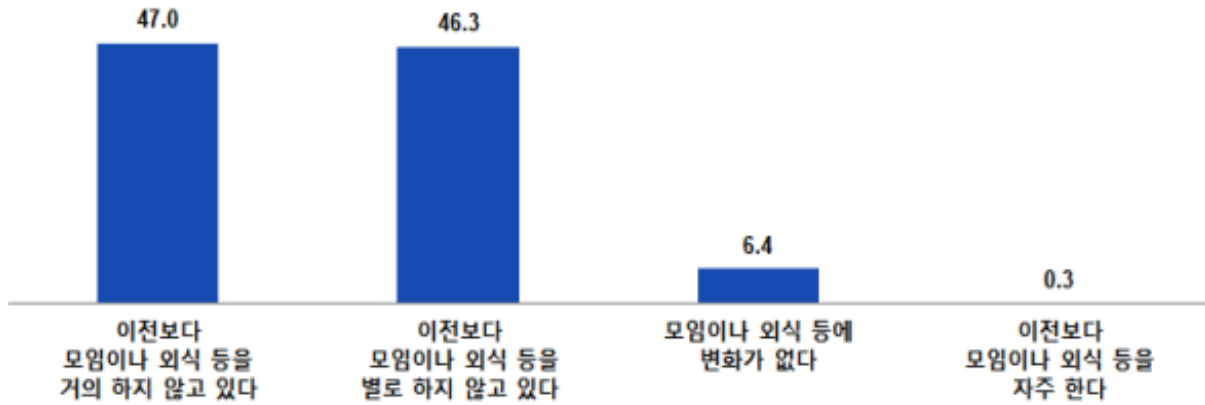
○ 고용형태에 따라

일용직: 안전하지 않다 60.7%, 우울감이 심하다 21.4%

임시직: 불안감이 심하다 35.3%

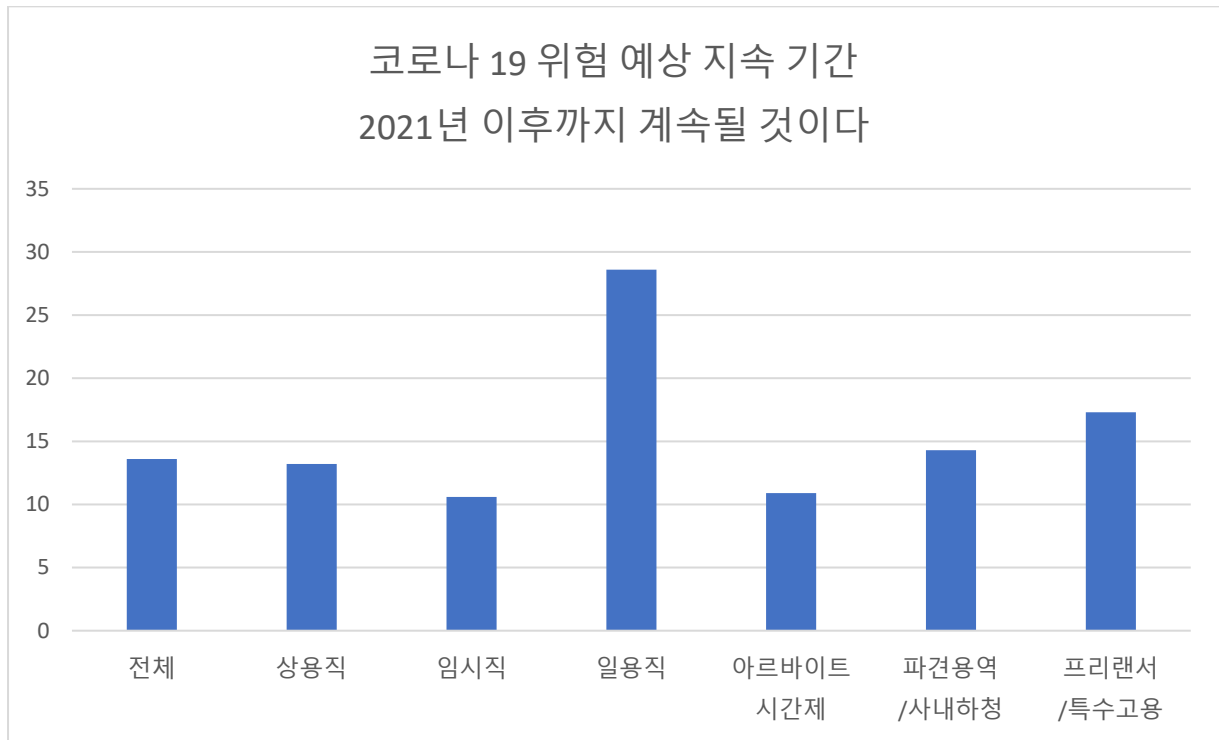
일상생활 변화

○ 코로나 19 로 인해 이전 보다 모임이나 외식을 줄인 비율이 93.3%로 나타남.



○ 위험에 대한 예상 지속기간이 고용형태에 따라 다름

일용직 28.6%



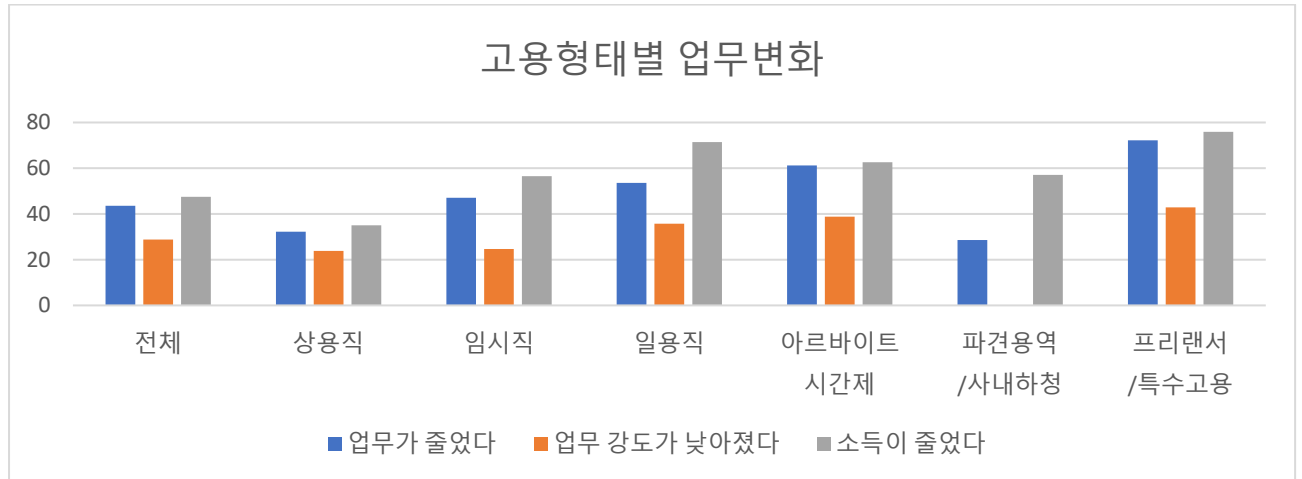
## 2. 코로나19로 인한 직장생활 현황

- 전반적으로 업무량이 줄고, 강도는 낮아지고, 소득은 줄었음

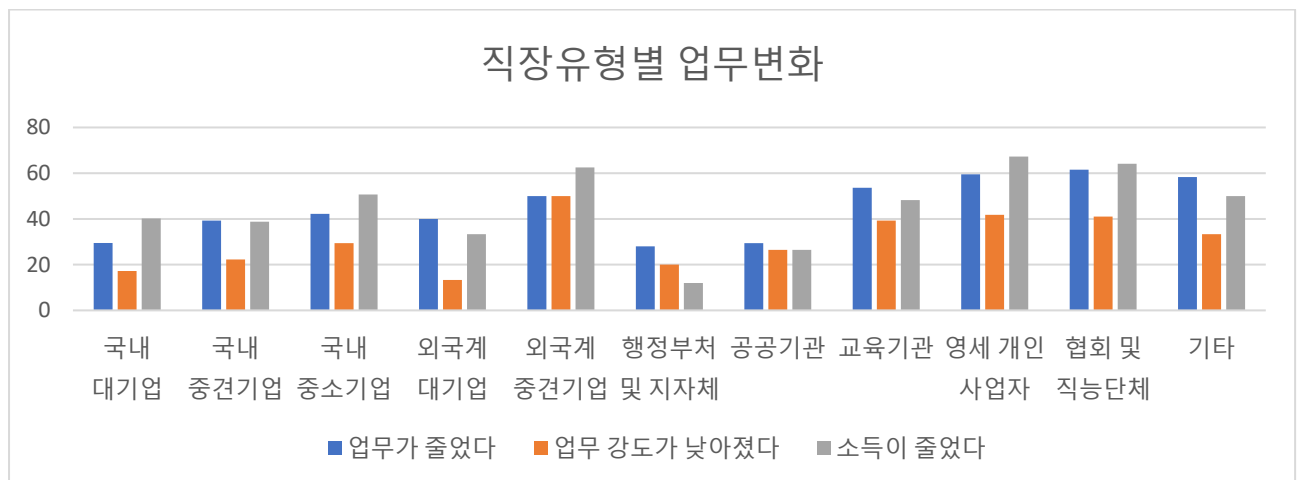
[코로나 19로 인한 업무 변화]

항목	%
업무량 변화	줄었다(43.6%) / 변화 없다(46.0%) / 늘었다(10.4%)
업무 강도 변화	낮아졌다(28.8%) / 변화 없다(54.6%) / 높아졌다(16.6%)
회사 경영에 미치는 영향	영향을 주지 않는다(18.0%) / 영향을 준다 (82.0%)
소득의 변화	줄었다(47.5%) / 변화 없다(51.6%) / 늘었다(0.9%)

- 고용형태별로 일용직, 아르바이트, 프리랜서의 변화가 큼

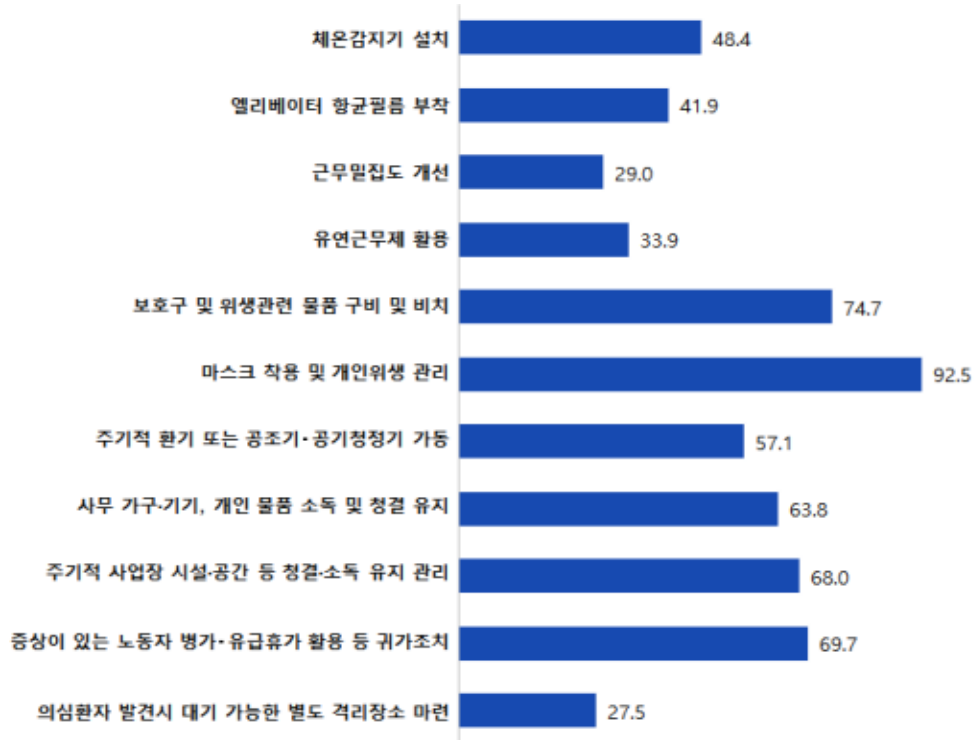


- 직장유형별로 영세 개인사업자의 변화가 가장 크며, 행정부처 및 지자체의 변화가 가장 작음

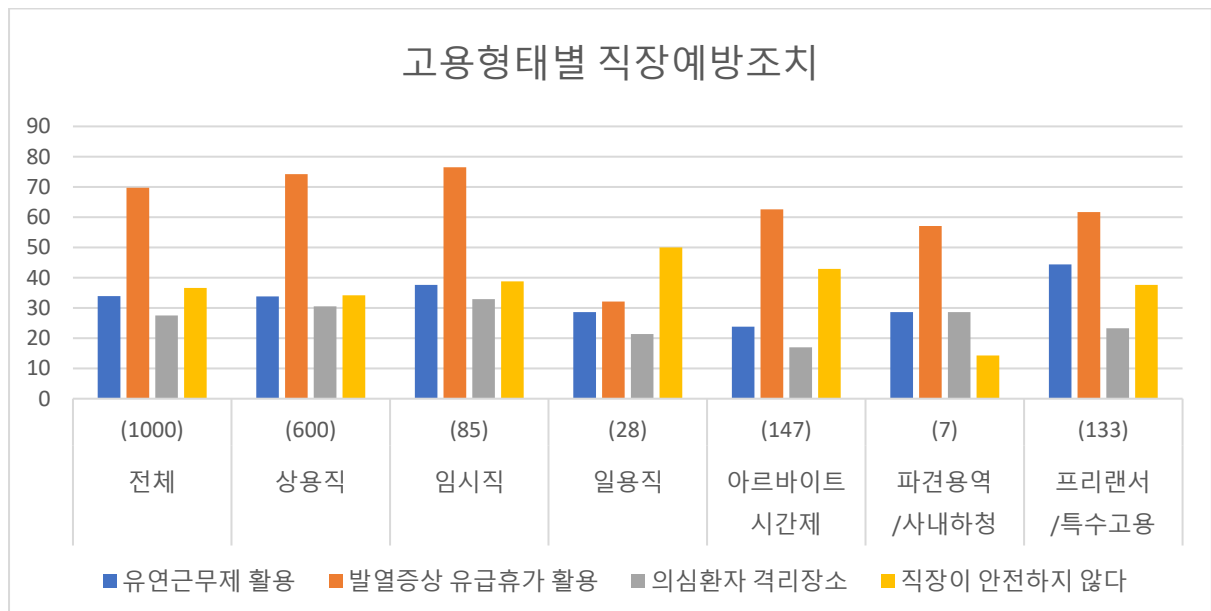


### 3. 코로나 19 에 따른 직장예방조치

- 시행률이 높은 조치(상위 3개) : 마스크 착용 및 개인위생 관리(92.5%), 보호구 및 위생관련 물품 구비 및 비치(74.7%), 증상이 있는 노동자병가·유급휴가 활용 등 귀가조치(69.7%)
- 시행률이 낮은 조치(하위 3개) : 의심환자 발견 시 대기 가능한 별도 격리장소 마련(27.5%), 근무밀집도 개선(29.0%), 유연근무제 활용(33.9%)

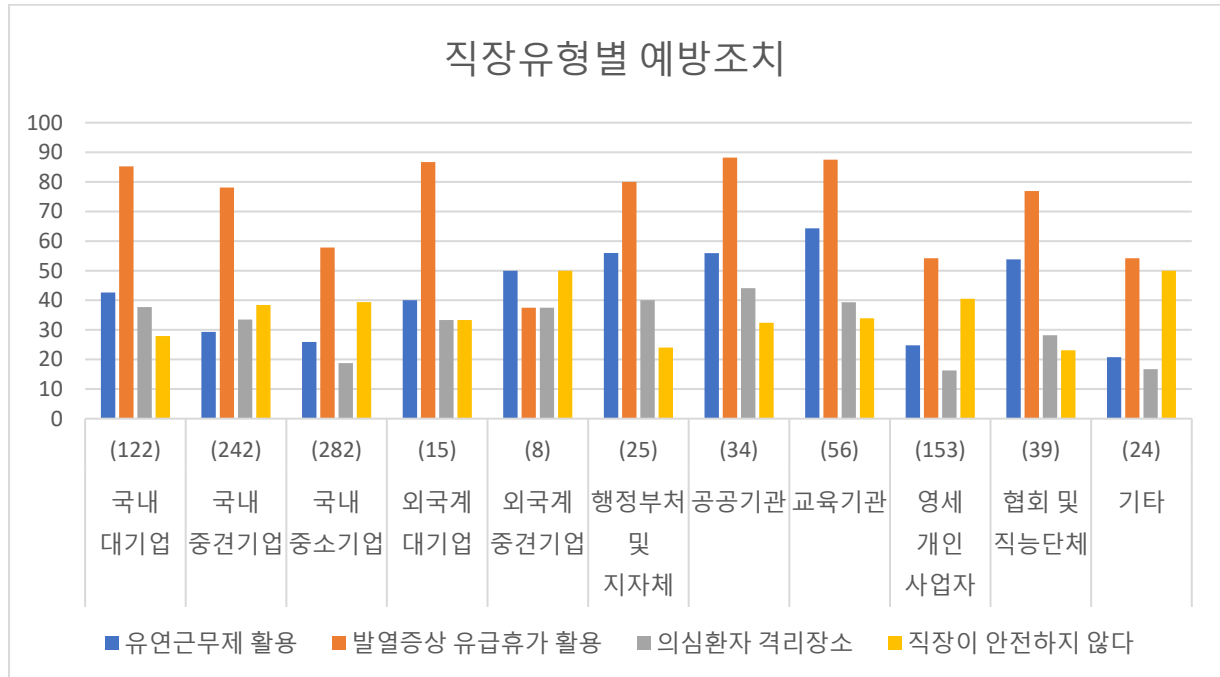


- 고용형태별로 일용직, 아르바이트/시간제를 위한 직장예방조치는 상대적으로 더 열악한 수준  
발열증상 유급휴가 일용직 32.1%,  
의심환자 격리장소 아르바이트/시간제 17%



- 직장유형별로 국내 중소기업, 외국계 중견기업, 영세 개인 사업자 등에서는 상대적으로 더 열악한 수준

발열증상 유급휴가: 국내중소기업 57.8%, 외국계 중견기업 37.5%, 영세 개인사업자 54.2%  
 의심환자 격리장소: 국내중소기업 18.8%, 영세 개인사업자 16.3%

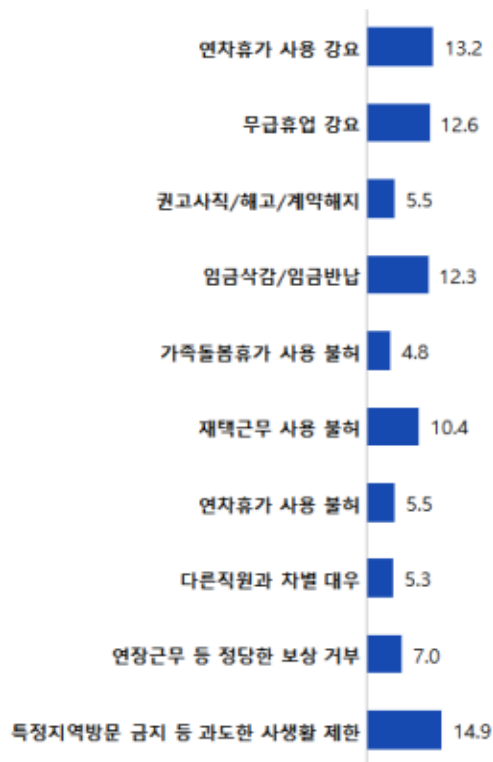


#### 4. 코로나 19 로 인한 부당한 직장에서의 경험

##### 부당한 처우

- 코로나 19로 인하여 직장에서 직접 경험한 부당한 일의 경험 비율은 대부분 15% 미만으로 나타남.

그 중 '특정지역 방문 금지 등 과도한 사생활 제한'(14.9%), '연차휴가 사용 강요'(13.2%), '무급휴업 강요'(12.6%), '임금삭감/임금반납'(12.3%), '재택근무 사용 불허'(10.4%)는 경험 비율이 10% 이상으로 나타남.

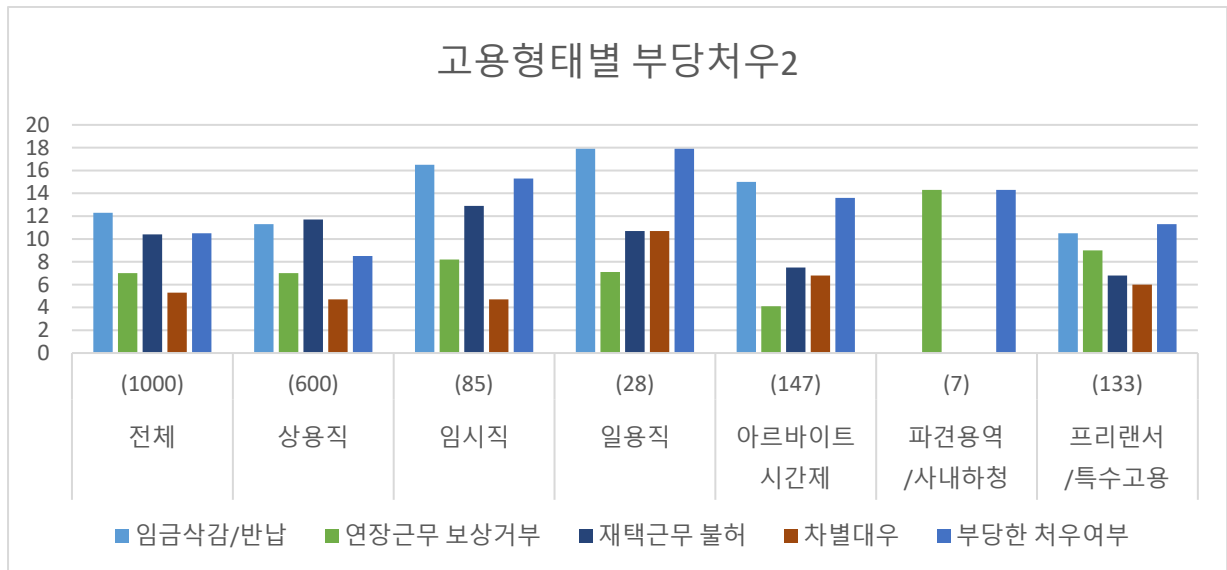
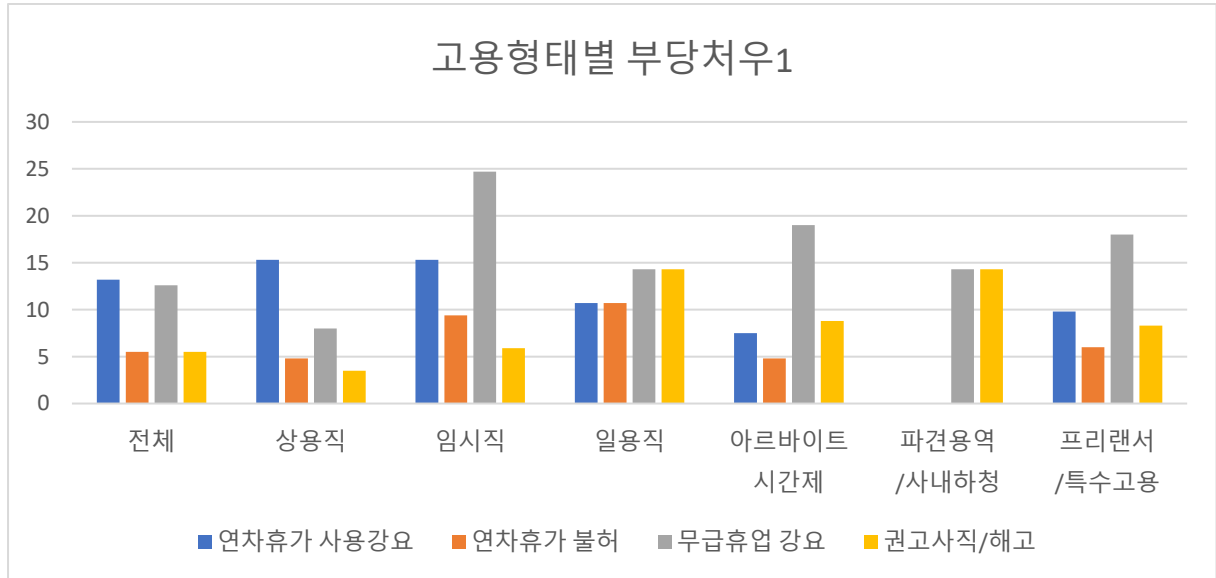


- 코로나 19로 인하여 가족·직장동료·지인이 직장에서 경험한 부당한 일의 경험 비율은 대부분 20% 미만으로 나타남.

그 중 '무급휴업 강요'(20.7%), '특정지역 방문 금지 등 과도한 사생활 제한'(17.6%), '연차휴가 사용 강요'(17.6%), '임금삭감/임금반납'(16.8%)은 경험 비율이 상대적으로 높게 나타남.

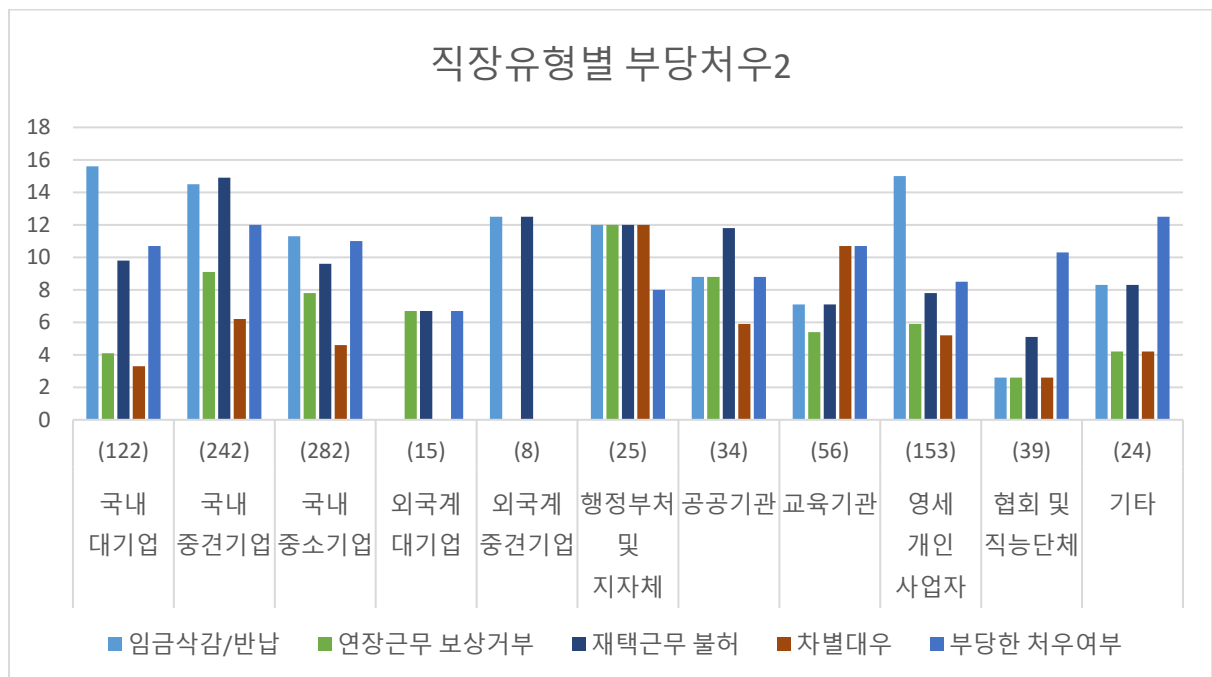
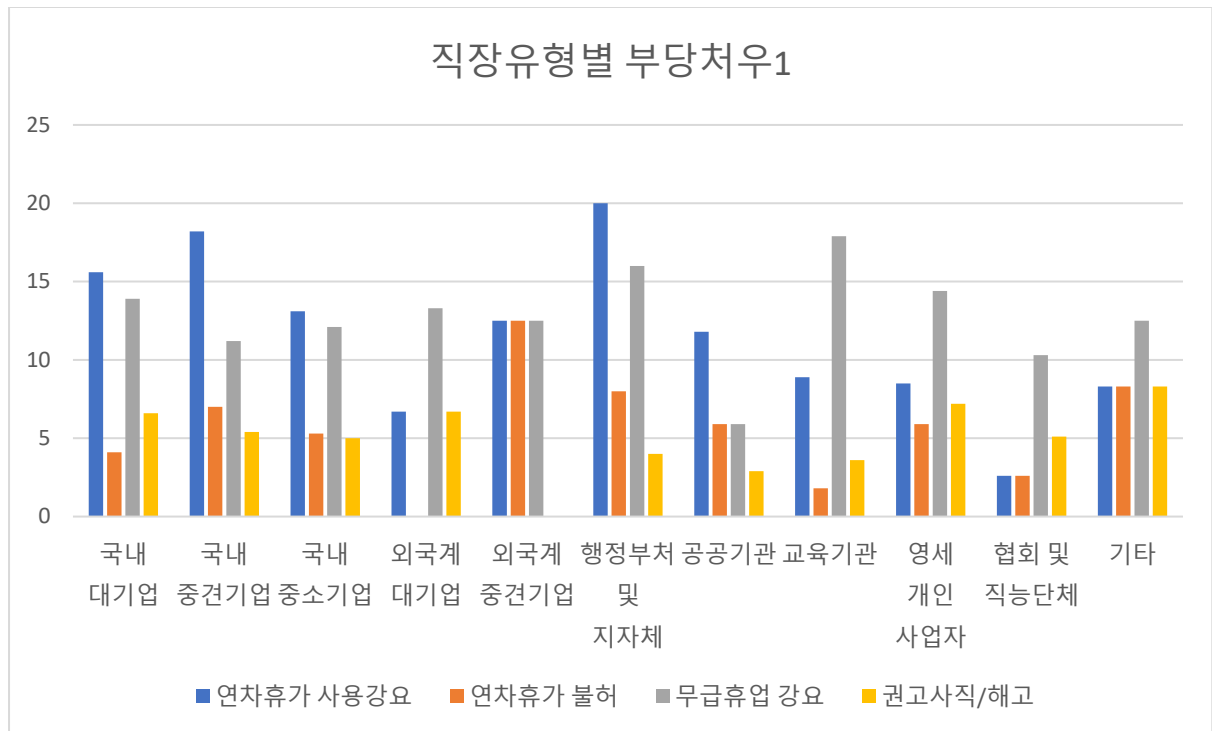
○ 고용형태별로 직장에서의 부당처우가 다름

무급휴업강요	임시직 24.7%	일용직 14.3%	시간제 19%	파견용역 14.3%	특수고용 18%
권고사직/해고	임시직 5.9%	일용직 14.3%	시간제 8.8%	파견용역 14.3%	특수고용 8.3%
임금삭감/반납	임시직 16.5%	일용직 17.9%	시간제 15%		특수고용 10.5%
부당한 처우	임시직 15.3%	일용직 17.9%	시간제 13.6%	파견용역 14.3%	특수고용 11.3%





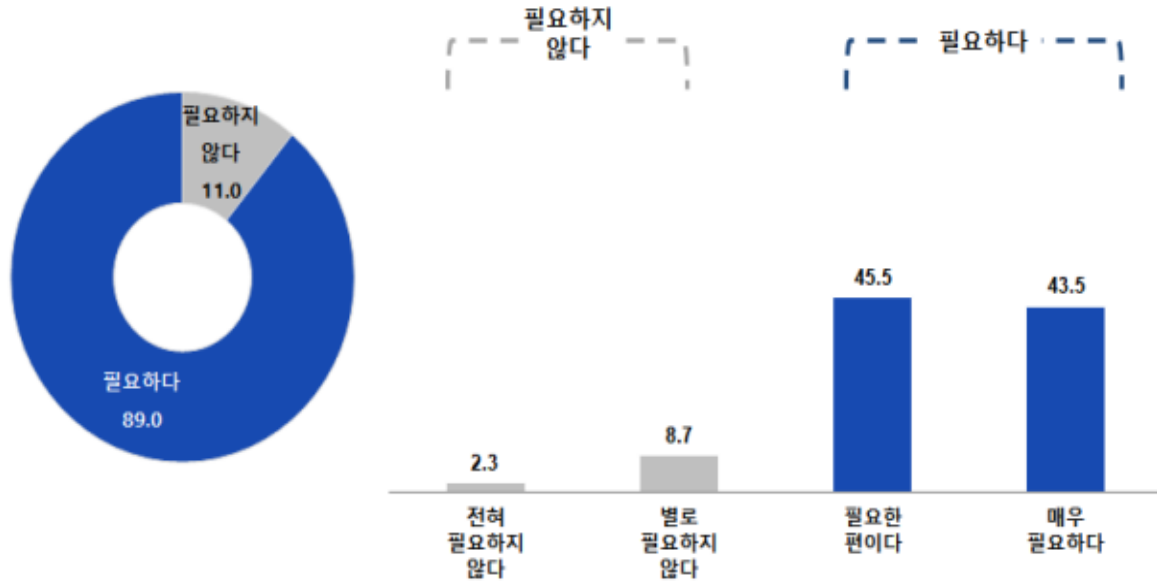
○ 직장유형별로 직장에서의 부당처우가 다름



## 5. 직장에서의 코로나 19 대처불가 상황과 유급병가제도 필요성에 대한 의견

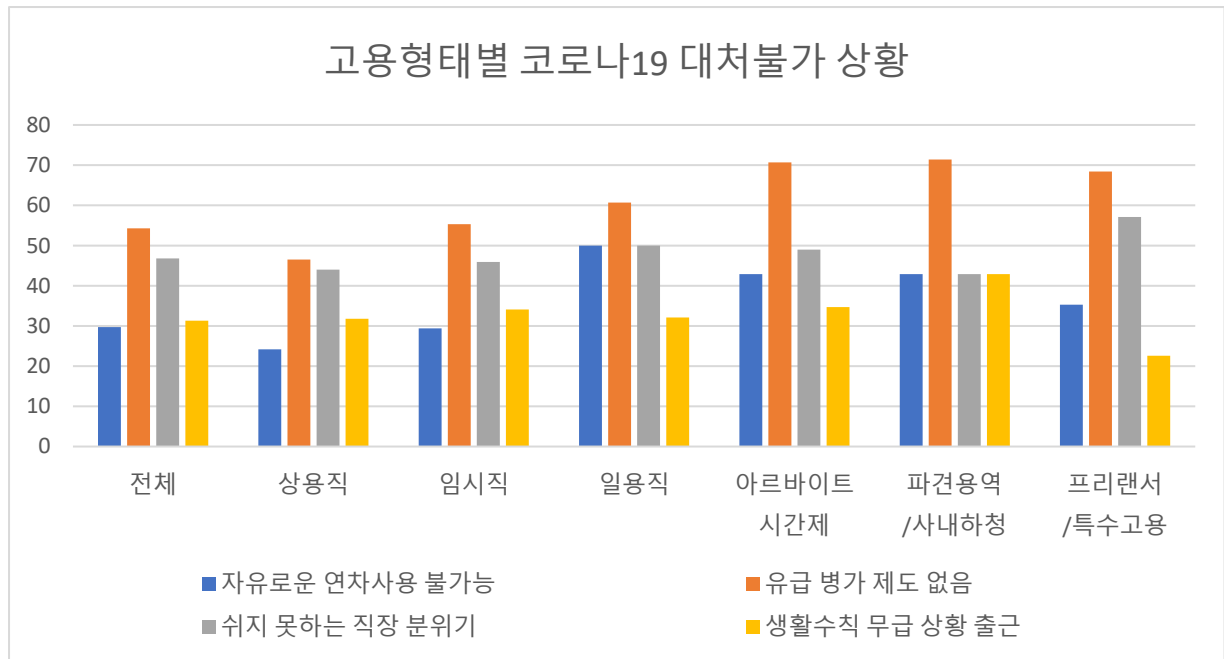
Q. 귀하는 몸이 아프면 쉬고 국가가 수당을 지급하는 제도(상병수당, 경제협력개발기구(OECD) 36개 회원국 중 34개 회원국이 도입) 도입에 대해 어떻게 생각하십니까?

필요하다는 의견이 89%

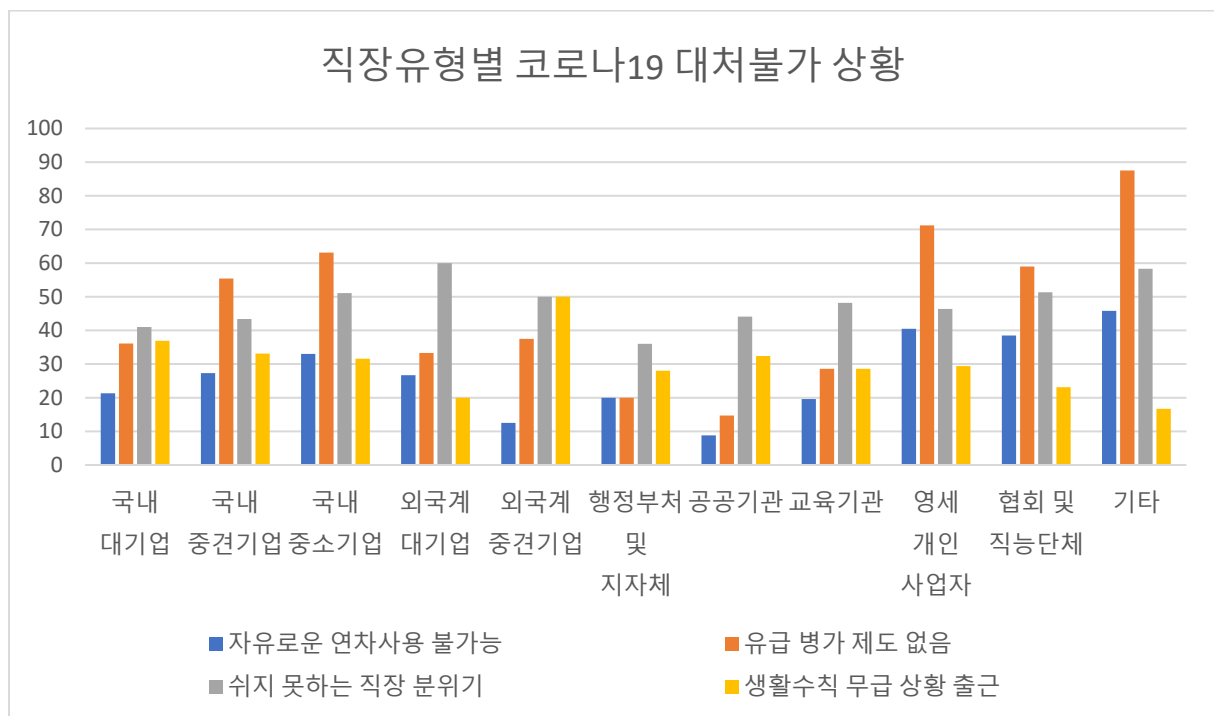


유급병가제도가 전체 응답자 54.3%에서 없음

고용형태별로 아르바이트와 파견용역직에서 각각 70.7%, 71.4%에서 유급병가제도가 없으면서 쉬지 못하는 직장분위기가 49%, 43%에서 보고되어, 정부 생활방역수칙이 무급으로 적용될 경우 출근해야 하는 상황이 각각 34.7%, 42.9%에서 보고됨

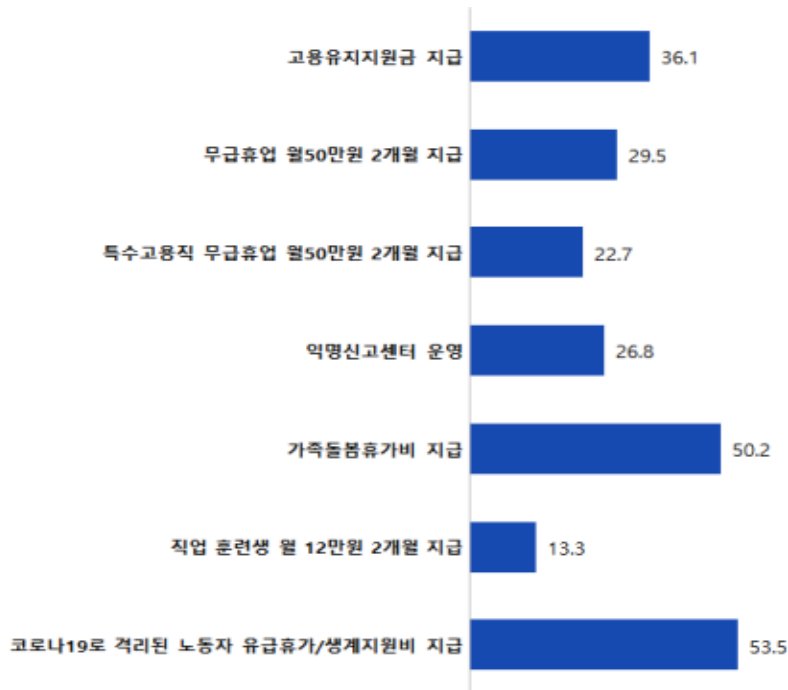


직장유형별로 영세 개인사업자와 국내 중소기업에서 유급병가제도가 없는 비율이 각각 72.2%, 55.4%로서 아파도 쉬지 못하는 직장이 되고 있으며, 한편 외국계 기업의 경우 쉬지 못하는 직장분위기와 함께 특히 외국계 중견기업에서 정부 생활방역수칙이 무급으로 적용될 경우 출근해야 하는 상황이 50%에서 보고됨

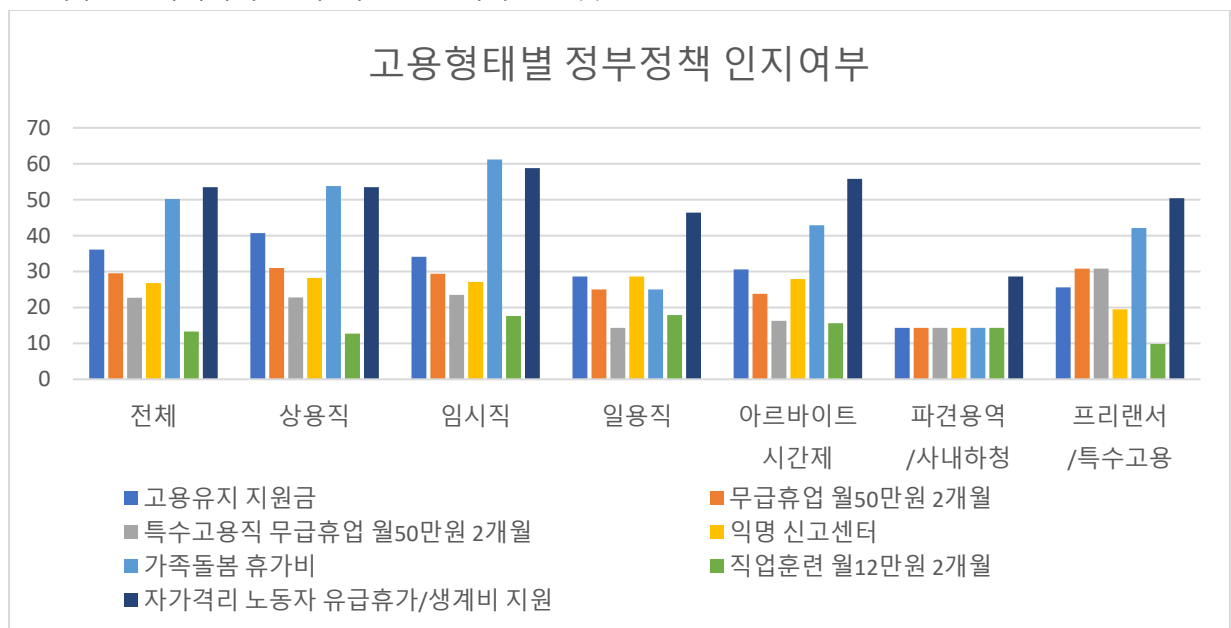


## 6. 코로나 19 관련 정부정책 인지 여부

- 인지율이 높은 정책(상위 2개) : 코로나19로 격리된 노동자 유급휴가/생계지원비 지급(53.5%), 가족돌봄휴가비 지급(50.2%)
- 인지율이 낮은 정책(하위 2개) : 직업 훈련생 월 12만원 2개월 지급(13.3%), 특수고용직 무급휴업 월50만원 2개월 지급(22.7%)



- 고용형태별로 파견용역/사내하청직에서 코로나 19 관련 정부정책에 대한 인지 비율이 전반적으로 매우 낮으며, 그 외 정부지원정책이 가장 필요한 일용직, 아르바이트, 특수고용직에서의 인지 비율도 상대적으로 낮음

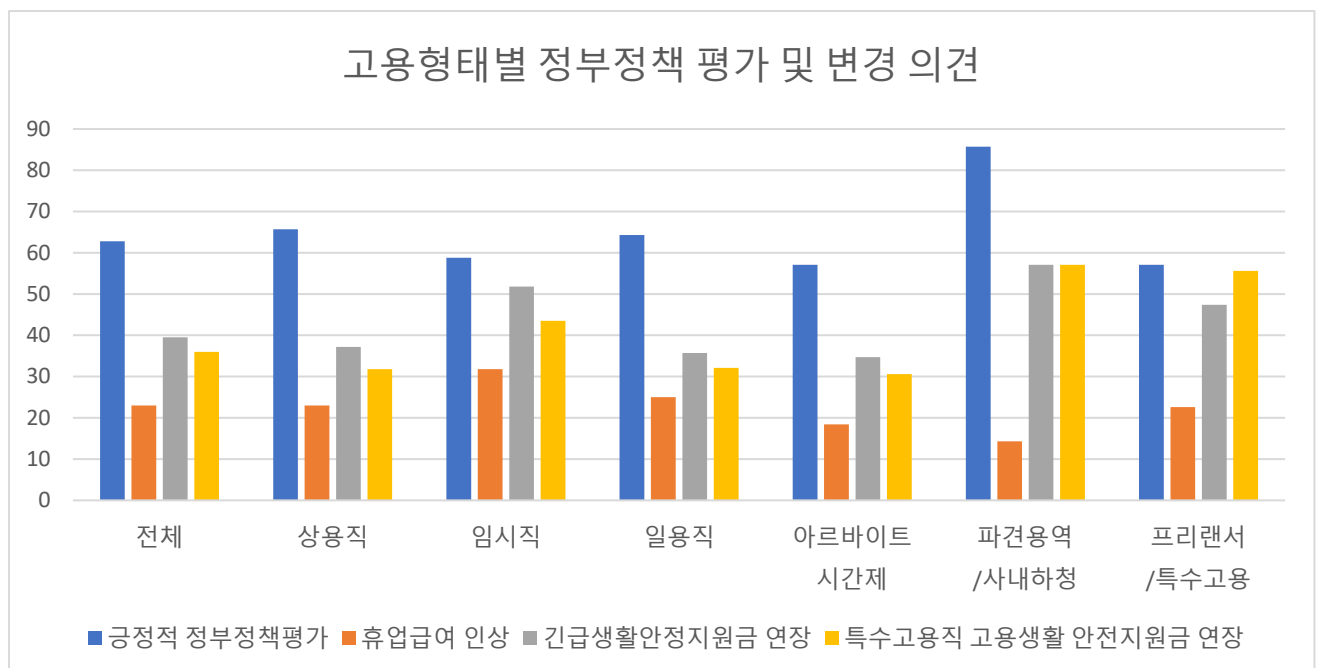


## 7. 코로나 19 관련 정부정책에 대한 평가

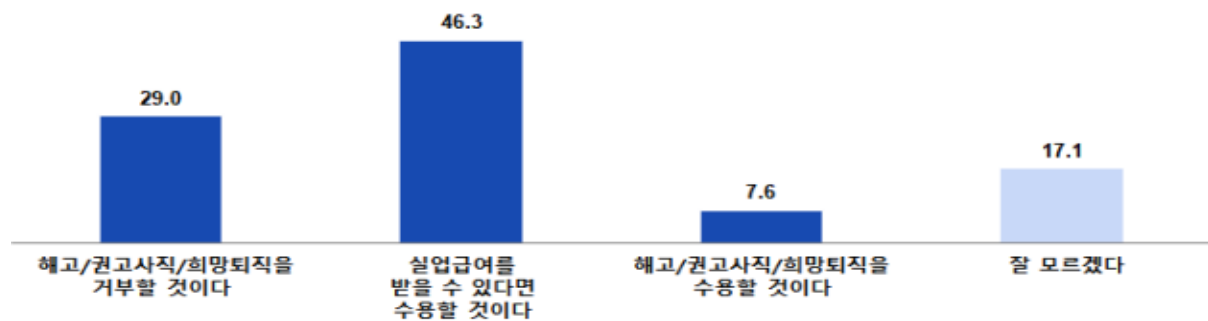
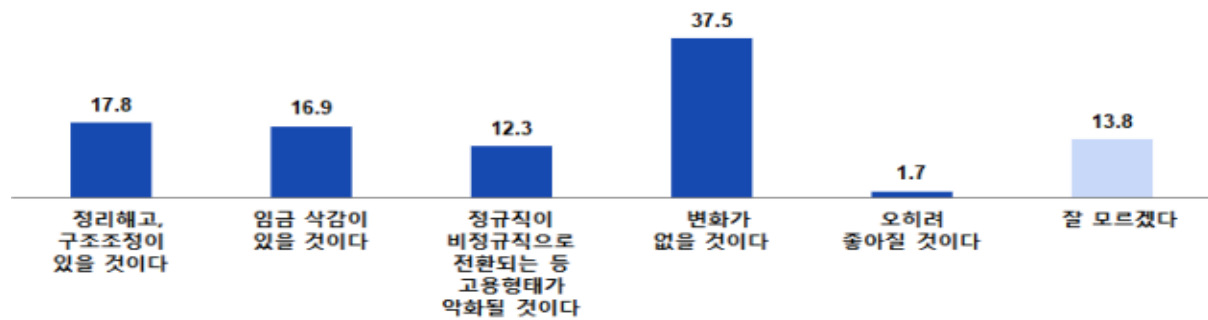
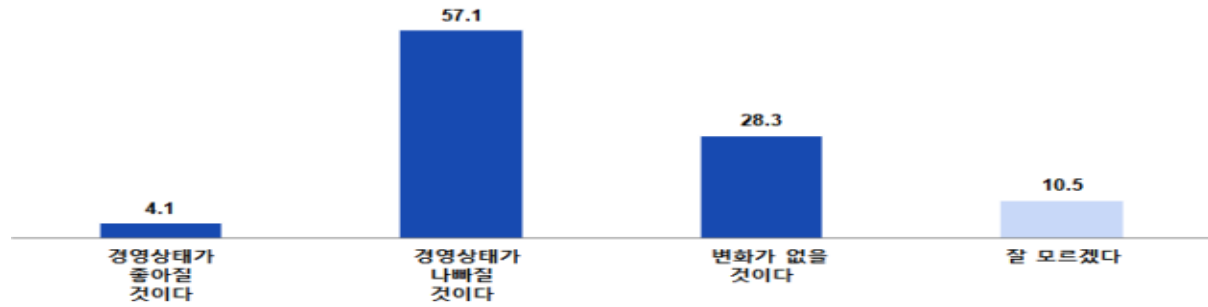
- ‘고용유지지원금 지급’: 현재 금액 적정 의견 높음
- ‘긴급생활안정지원금 지급’, ‘특수고용직 근로자 고용 및 생활안정지원금 지급’: ‘현재 수준 적정’, ‘증액 및 기간연장 필요’ 의견 비슷.
- ‘익명신고센터 운영’: ‘필요하다’는 의견 높음  
[정부 정책에 대한 생각]

항목	%
고용유지지원금 지급	<u>현재 금액 적정(52.6%)</u> / 증액 필요(23.0%) / 필요없음(9.8%)
긴급생활안정지원금 지급	<u>현재 수준 적정(40.5%)</u> / <u>증액 및 기간연장 필요(39.5%)</u> / 필요없음(6.5%)
특수고용직 근로자 고용 및 생활 안정 지원금 지급	<u>현재 수준 적정(39.9%)</u> / <u>증액 및 기간연장 필요(36.0%)</u> / 필요없음(10.1%)
익명신고센터 운영	<u>필요하다(92.6%)</u> / 필요하지 않다(7.4%)

- 전체적으로 현재 정부정책에 대한 동의가 높았으나, 고용형태별로 금액 증액, 기간 연장 등을 요구하는 의견이 달랐음
- 특히 파견용역/사내하청직에서 현재 정부정책에 대한 긍정적 평가가 가장 높았으며(85.7%), 또한 한편으로 긴급생활안정지원금 및 특수고용직 고용생활 안전지원금 기간 연장에 대한 요구가 각각 57.1%로서 매우 높음

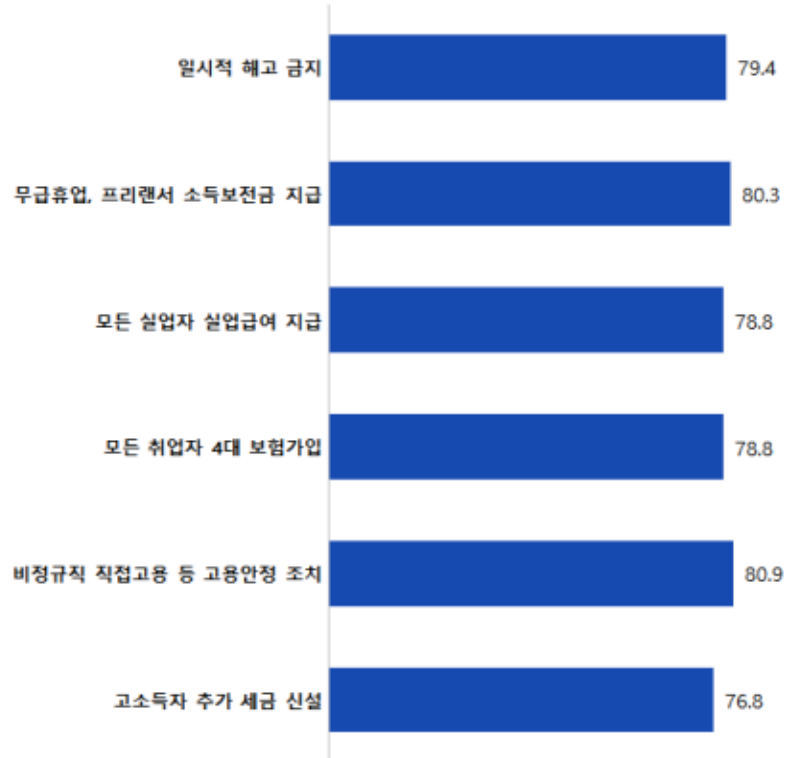


## 8. 향후 기업경영 상황 및 고용 상황에 대한 전망

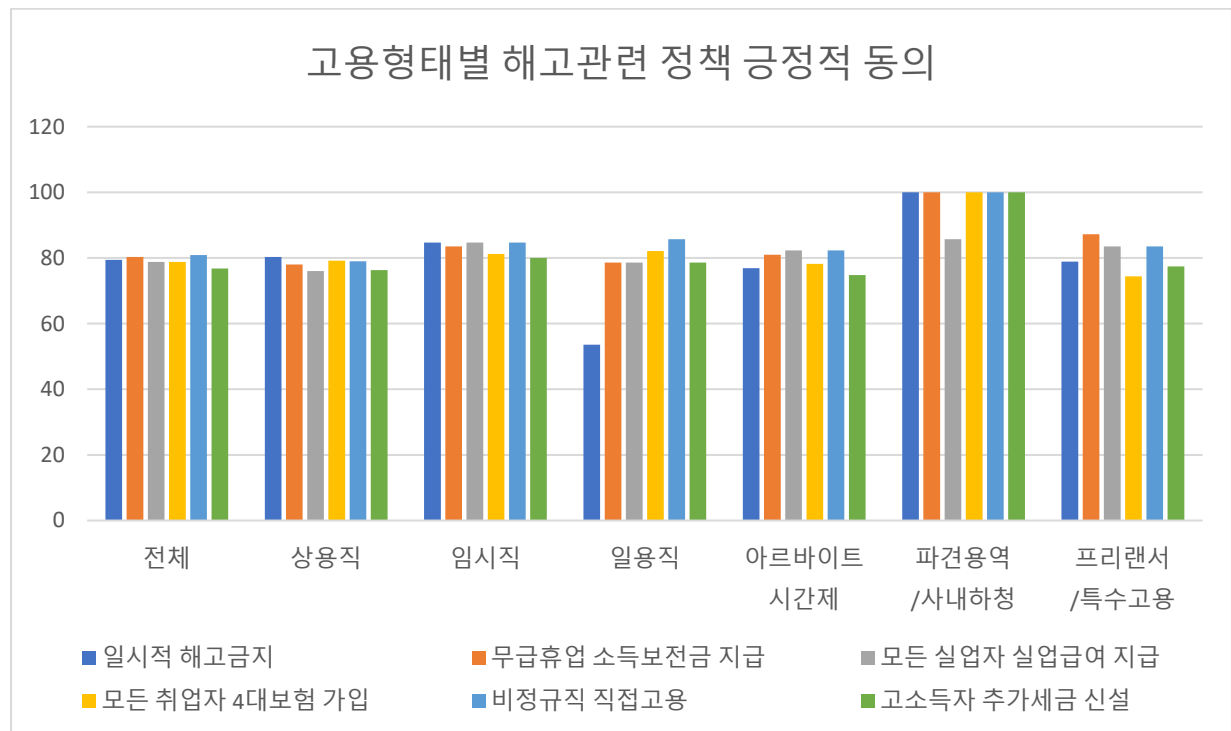


## 9. 코로나 19 상황으로 인한 해고관련 정책에 대한 의견

○ 코로나 19 상황으로 인한 해고 관련 정책에 대해 대부분 75.0% 이상의 동의 비율을 보임.

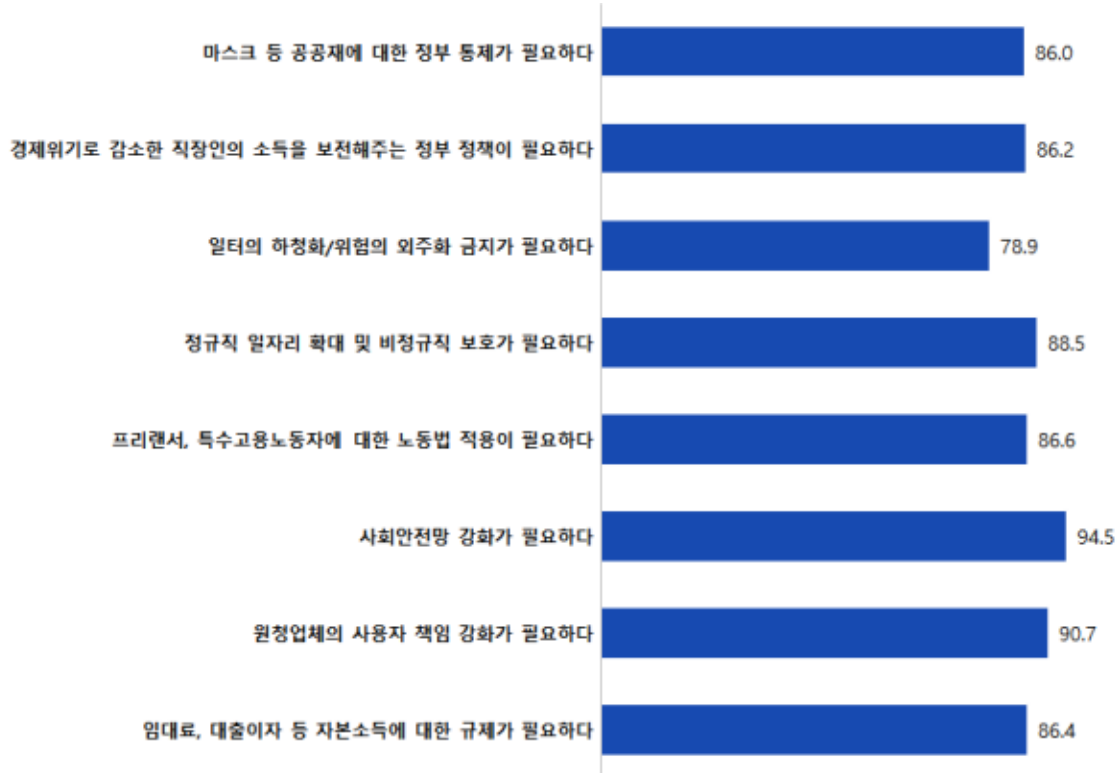


○ 고용형태별로 구분하여도 모든 고용형태에서 해고관련 대안적 정책에 동의하고 있음

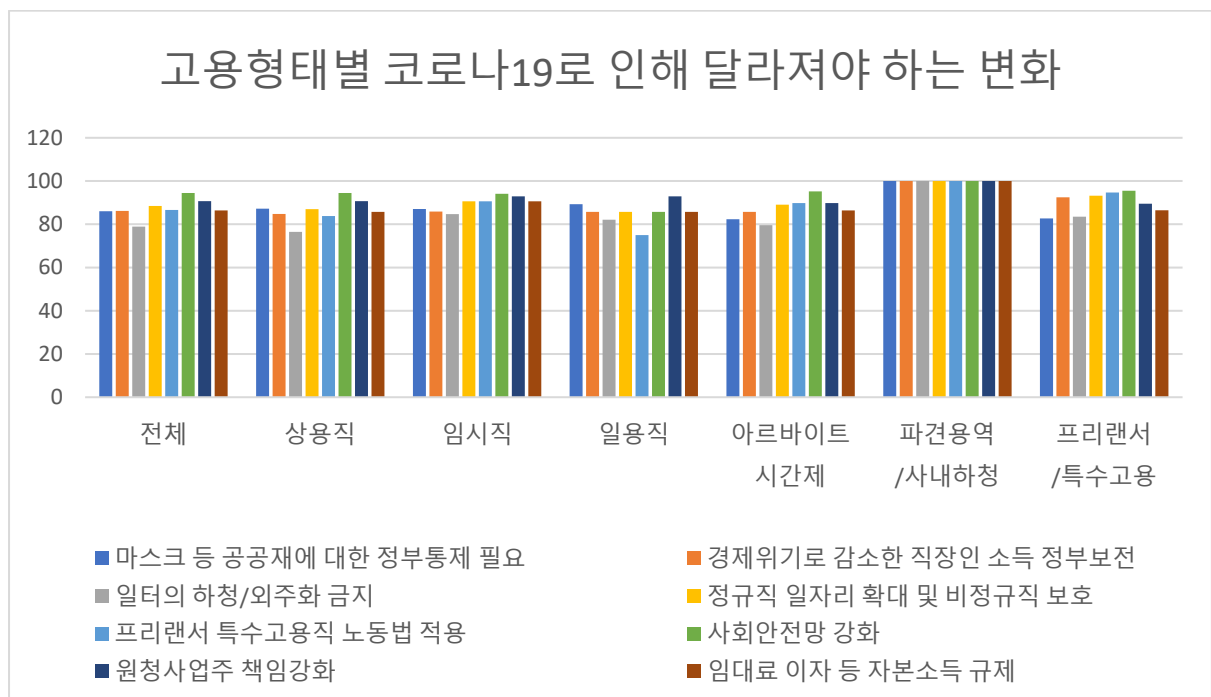


## 10. 코로나 19 이전, 이후 달라져야 하는 정책에 대한 동의 여부

- 코로나 19 이전, 이후 달라져야 하는 부분들에 대해 대부분 높은 동의 비율을 보이고 있으며, '사회안전망 강화', '원청업체의 사용자 책임 강화'에 대해서는 90.0% 이상의 동의 비율을 보임.

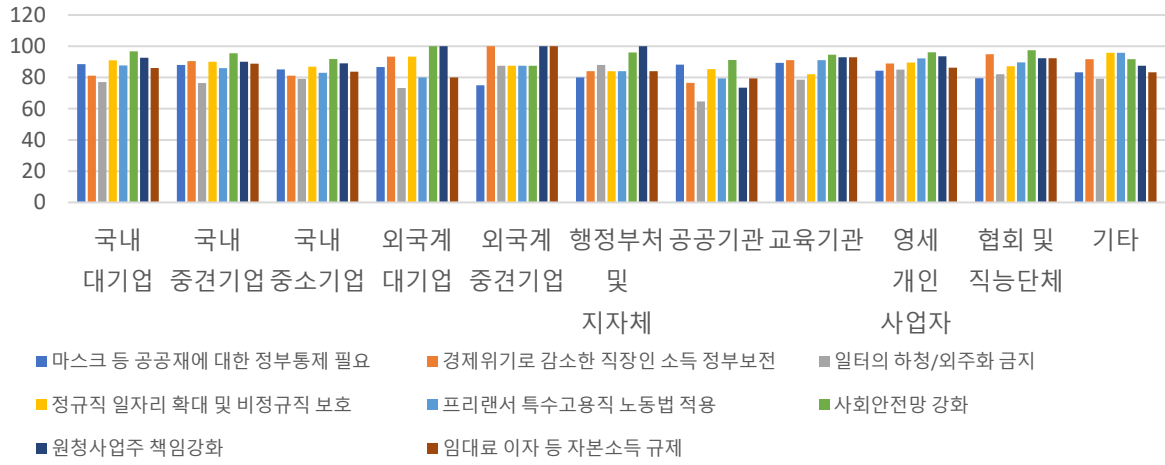


- 이렇게 높은 동의 비율은 고용형태별, 직장유형별, 직급별, 임금수준별로 큰 차이가 없음

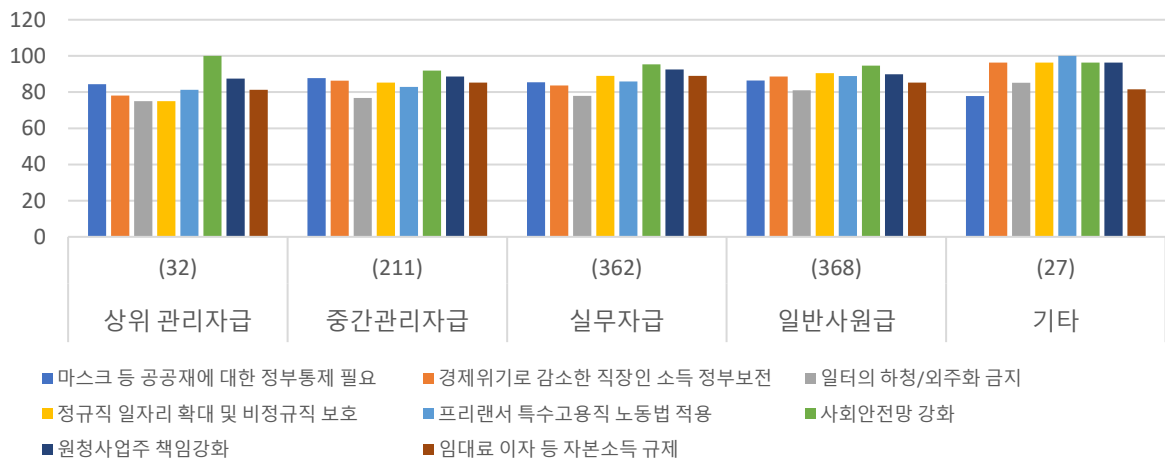




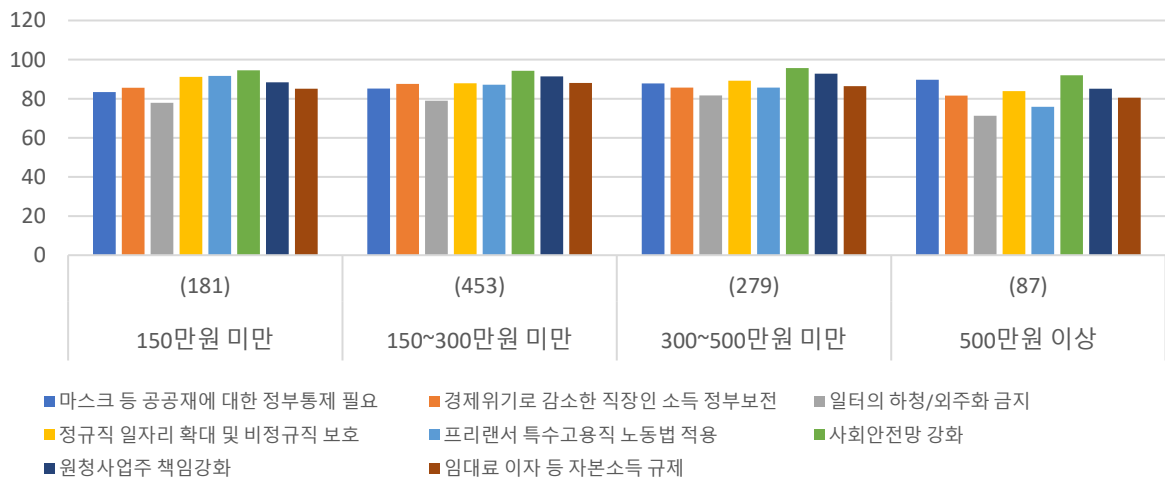
## 직장유형별 코로나19로 인해 달라져야 하는 변화



## 직급별 코로나19로 인해 달라져야 하는 변화



## 임금수준별 코로나19로 인해 달라져야 하는 변화



## 요약 및 결론

1. 현재 설문조사의 제한점을 고려하여야 함  
자영업자에 대한 조사가 제대로 이루어지지 않음  
그 이외 법규의 사각지대에서 일하는 사람들에 대한 고려가 없음  
외국인 노동자  
장애인 노동자  
풍속산업(성매매) 노동자
2. 전체 응답자의 2/3 는 안전하다고 느끼고 있지만, 일부 노동자, 특히 일용직은 거꾸로 2/3 가 안전하지 않다고 느끼고 있음
3. 마찬가지로 일용직의 29%는 코로나 19 로 인한 위험의 지속기간 또한 2021 년 이후에도 계속될 것으로 예상하고 있음
4. 코로나 19 로 인하여 업무량은 줄고, 업무강도도 낮아지고, 그에 따라 소득이 주는 변화가 약 반수에서 보고되고 있는데, 특히 일용직, 아르바이트/시간제, 프리랜서/특수고용직에서 그 변화가 큰 것으로 보고됨
5. 코로나 19 에 대한 현재 직장에서의 예방조치로서 발열증상시 병가/유급휴가 등 귀가조치를 받도록 하는 직장이 70%에서 보고되고 있으나, 일용직의 경우에는 그 비율이 32%에 머물고 있으며, 의심환자 발견시 대기 가능한 별도 격리장소가 마련된 직장이 28%에서 보고되고 있으나, 아르바이트/시간제 직장에서는 17%만이 보고됨
6. 코로나 19 로 인한 직장에서의 부당한 경험으로서 무급휴업, 권고사직, 임금삭감 등이 임시직과 일용직에서 훨씬 높게 보고되고 있음
7. 한편 직장에서의 코로나 19 와 같은 상황이 발생하는 경우 그에 대한 대처가 어려운 상황으로서 유급병가제도가 없다는 응답이 전체 응답자의 54.3%에서 보고되고 있으며, 국가가 몸이 아프면 쉬고 수당을 지급하는 상병수당제도의 도입을 전체 응답자의 89%가 찬성하고 있음
8. 코로나 19 로 비롯된 정부의 고용관련 정책에 대하여 작게는 13%에서 높게는 54%까지 인식하고 있어, 아직도 대부분은 낮은 수준에서 인지하고 있는 것으로 파악되며, 특히 가장 정부지원정책이 필요한 일용직, 아르바이트, 특수고용직 등에서 그 인지비율이 낮음
9. 그러나 코로나 19 관련 정부정책에 대한 동의는 60~80% 이상 높은 수준을 보이고 있으며, 특히 파견용역/사내하청직에서 높은 동의 수준을 보이면서, 또한 긴급생활안정지원금과 특수고용직 고용/생활 안전지원금의 기간 연장을 높은 비율로 요구하고 있음
10. 결과적으로 코로나 19 상황으로 인한 해고를 억제하거나 그 영향을 완화하는 관련 정책에 대해 전체 응답자의 75% 이상 동의를 하고 있으며, 이후 달라져야 하는 정부정책으로서 사회안전망 강화, 원청업체의 사용자 책임 강화 등에 대해 90% 이상의 비율로 직급이나 임금수준과 상관없이 거의 대부분에서 동의하고 있음
11. 결론적으로 전염병의 차단 방안으로 제기된 사회적 거리두기가 제대로 시행되기 위해서는 무엇보다 사회적 연대가 필요하다는 점을 보여주며, 향후 이러한 변화가 지속되어야 함