

**플랫폼 및 돌봄 노동자 건강보호방안
포럼 자료집**

2021. 4. 9.(금) 14:00~16:10

연구원 2층 세미나실

플랫폼 및 돌봄 노동자의 건강보호방안 포럼

- 일시 및 장소 : '21.4.9.(화), 14:00~16:10, 연구원 2층 세미나실
- 참석 : 발제자(3), 좌장(2) 및 지정토론자(4) 등
- 진행방식 : 주제 발제 및 지정토론
- 진행계획

시 간	내 용
14:00~14:05	세션 1 개회 및 참석자 소개
14:05~14:55 (50')	[세션 1 : 플랫폼 노동자의 건강보호방안] <발제 1> 플랫폼 노동자 건강검진 사례 - 파주병원 이진우 센터장(20') <발제 2> 플랫폼 노동자 건강증진방안 - 연세대학교 윤진하 교수(20') <질의응답 및 정리, 10' >
14:55~15:00	휴 식
15:00~15:05	세션 2 개회 및 참석자 소개
15:05~16:10 (65')	[세션 2 : 돌봄 노동자의 건강보호방안] <발제 1> 포스트 코로나시대의 여성노동자 안전보건 위기현황과 정책과제- 돌봄 종사자 중심으로 - 여성정책연구원 김난주 부연구위원(30') <지정토론, 25'> - 여성정책연구원 김난주 부연구위원, - 창원대학교 박보현 교수 - 서울시 어르신돌봄가족 지원센터 최경숙 센터장, - 한국가사노동자협회 최영미 대표 <질의응답 및 정리, 10' >

붙임

포럼 발제자 및 토론자 명단

구 분		기 관 명	참 석 자		비고
			직 위	성 명	
좌장		공단 연구원 직업건강연구실	실장	이상길	
세션 1	발제자	경기도의료원 파주병원	센터장	이진우	
		연세대학교	교수	윤진하	
좌장		한양대학교	교수	김인아	
세션 2	발제자	여성정책연구원	부연구위원	김난주	
	토론자	창원대학교	교수	박보현	
		서울시 어르신돌봄가족 지원센터	센터장	최경숙	
		한국가사노동자협회	대표	최영미	

[목차]

세션1 : 플랫폼 노동자의 건강보호방안 포럼

1. 발제

- 플랫폼 노동자 건강검진 사례

이진우 경기도의료원 파주병원/센터장

- 플랫폼 노동자 건강증진방안

윤진하 연세대학교/교수

세션2 : 돌봄 노동자의 건강보호방안 포럼

2. 발제

- 포스트 코로나시대의 여성노동자 안전보건 위기현황과
정책과제- 돌봄 종사자 중심으로

김난주 여성정책연구원/부연구위원

3. 지정토론

김난주 여성정책연구원/부연구위원

박보현 창원대학교/교수

최경숙 서울시 어르신돌봄가족 지원센터/센터장,

최영미 한국가사노동자협회/대표

세션1 : 플랫폼 노동자의 건강보호방안 포럼

발제 1.

- **플랫폼 노동자 건강검진 사례**

이진우 경기도의료원 파주병원/센터장

발제 2.

- **플랫폼 노동자 건강증진방안**

윤진하 연세대학교/교수

발제 1.

· 플랫폼 노동자 건강검진 사례

이진우 경기도의료원 파주병원/센터장



플랫폼 노동자 건강증진 사례

우리 회사  **건강주치의**

안전한 사업장 · 건강한 노동자 · 행복한 우리집

경기도의료원 파주병원
노동자건강증진센터장 이진우

새로운 경기 경기도의료원
공정환 세상 경기도 노동자 건강증진센터

경기도에서는
건강관리에 취약한 노동자를 위해
신체적/정신적/사회적 건강관리를 지원 하는
'우리 회사 건강 주치의 사업'을
추진합니다!



건강관리 사각지대를 해소해 나가겠습니다!

경기도 노동자 건강증진 조례

[시행 2019. 4. 29.] [경기도조례 제6120호, 2019. 4. 29., 제정]

경기도

제1조(목적) 이 조례는 경기도내에서 일하는 노동자에 대한 건강관리 및 지원을 통하여 노동자 건강증진에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "노동자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 노동자에 관한 사항에 대하여 사업주권을 위하여 행위를 하는 자를 말한다.
3. "소규모사업장노동자"란 상시노동자 외종 미만 규모의 사업장에 종사하는 노동자를 말한다.
4. "비정규직노동자"란 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호 및 제2호 또는 「미정규직노동자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 해당하는 근로자를 말한다.
5. "특수형태근로종사자"란 계약의 형식에 관계없이 노동자와 유사하게 노무를 제공함에도 불구하고 「근로기준법」이 적용되지 않는 다른 각 목의 요건을 모두 충족하는 사람을 말한다.
- 가. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
- 나. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것
6. "영세자영업자"는 상시노동자 5명 미만의 규모 사업장의 사용자(노동자를 사용하지 아니하는 사업주를 포함한다)를 말한다.
7. "소상공인"은 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」 제3조에 해당하는 사람을 말한다.
8. "이주노동자"란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 제3호부터 제7호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
9. "실직자"란 제3호부터 제7호까지의 규정 중 어느 하나에 해당하는 사람으로서 근로 중에 실업 또는 질병 등 건강상태로 고를상태에서 벗어나거나 사업을 중단하게 된 사람을 말한다.
10. "건강증진이란 건강을 관리하여 현재보다 좋은 상태로 이르게 하는 과정을 말한다.
11. "건강관리이란 「산업안전보건법 시행규칙」 제98조에 따른 건강진단을 말한다.

제3조(도지사의 책무) 경기도지사(이하 "도지사"라 한다)는 소규모사업장노동자, 비정규직노동자, 특수형태근로종사자, 영세자영업자, 소상공인, 이주노동자 등 및 실직자 등(이하 "노동자"라 한다)의 건강을 보호하고 증진하기 위하여 노동자 건강증진에 필요한 시책을 수립하고 이에 필요한 재정을 확보하도록 노력하여야 한다.

제5조(건강증진센터) ① 도지사는 노동자들의 건강증진 사업의 효율적인 추진을 위하여 경기도 노동자 건강증진센터(이하 "센터"라 한다)를 설치 운영할 수 있다.

② 센터는 제4조제1항에 따른 노동자들의 건강증진 사업을 수행하여야 한다.

③ 도지사는 센터의 설치 운영을 효율적으로 추진하기 위하여 건강증진 관련 전문가 등과의 협약을 체결할 수 있다.

④ 도지사는 센터의 설치 운영에 관한 사무를 「경기도의료원 설립 및 운영조례」에 따른 경기도 의료원에 위탁할 수 있다.

제5조(건강증진센터) ① 도지사는 노동자들의 건강증진 사업의 효율적인 추진을 위하여 경기도 노동자 건강증진센터(이하 "센터"라 한다)를 설치 운영할 수 있다.

② 센터는 제4조제1항에 따른 노동자들의 건강증진 사업을 수행하여야 한다.

③ 도지사는 센터의 설치 운영을 효율적으로 추진하기 위하여 건강증진 관련 전문가 등과의 협약을 체결할 수 있다.

④ 도지사는 센터의 설치 운영에 관한 사무를 「경기도의료원 설립 및 운영조례」에 따른 경기도 의료원에 위탁할 수 있다.



경기도가 전국 최초로 건강관리에 취약한 노동자들의 건강관리를 위하여

✓ 경기도의료원 내 '경기도 노동자 건강증진센터' 설치

✓ 노동자 건강관리지원의 거점 역할 수행

✓ 시군구 보건소 46개소와 고용노동부 근로자건강센터
5개소 등 관계기관 간 협력체계 구축

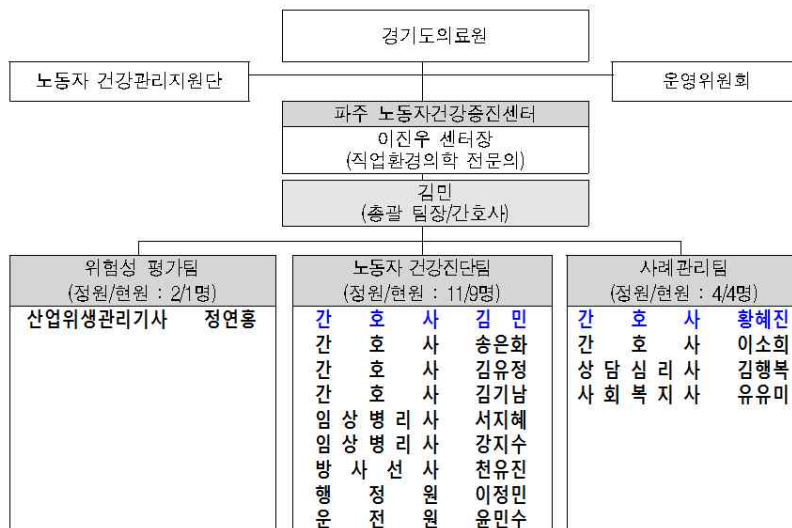
보다 체계적인 건강관리를 제공하여
바쁜 직장생활과 열악한 환경, 비용 부담 등으로
건강을 제대로 관리하지 못하는
노동자들을 지원합니다



우리 회사 건강주치의



경기도 노동자건강증진센터 인력 구성(파주)



새로운 경기 경기도의료원
경기도 노동자 건강증진센터

3개 팀이 유기적으로 진행되는 업무 흐름

회차	월(예시)	내용	비고
1회 방문	1월	- 센터사업 소개 - 사업장 Walk-through - 작축, 근로자건강진단 등 확인	위험성평가팀 : 산업위생기사 방문 특수건강진단 연계
		- 근로자 건강진단 진행	노동자건강진단팀, 사례팀 동행 문진, 홍보과정에서 사례관리 연계
2회 방문	4월	- MSDS 보완 - 환기, 시설 점검 - 보호구 전달 및 교육	위험성평가팀 : 산업위생기사 방문
		- 재해위험 KRAS 준비	위험성평가팀
		- 근골, 인간공학 점검 (필요시)	의사, 산업위생기사 방문
3회 방문	6월	- 사업주에게 특수건강진단 결과 설명 및 유소견자 상담	의사 방문, 사례관리 연계
		- 재해위험 KRAS 결과전달	산업위생기사 방문
4회 방문	12월	- 작업환경 개선사항 점검	산업위생기사 방문
		- 사후관리 : 유소견자 F/U	간호사 방문 / 사례관리 연계 근로자건강센터, 보건소 연계

경기도의료원
경기도 노동자 건강증진센터



사업장 위험성 평가



“안전보건관리와 작업환경관리가 어려운 사업장을 대상으로 작업환경 위험성 평가와 환경개선 컨설팅을 진행합니다”

지원대상

- 50인 미만 소규모 사업장 중 화학물질 등 다양한 유해인자 (분진, 소음, 유기용제 등)에 노출되어 작업하는 사업장

위험성 평가팀 2020년 방문실적

구 분	사업장 방문	계	4월	5월	6월	7월	8월	9월	10월	11월	12월
우리회 사주치의사업	1차	72	4	4	11	10	7	7	14	10	5
	2차	22						1	1	8	12
	3차	0									
		94									

위험성평가팀 평가

- 2회차 방문까지 **성공적**
 - 보호구, 안전보건표지판, 안전보건자료 등 지급
 - 우호적인 사업장은 무리 없이 진행 중
- 3회차 위험성평가 **난항**
 - 작은 사업장은 위험성평가 자체를 모르는 경우가 다수
 - 무료로 컨설팅 진행가능하지만, 사업주 설득 어려움
- 사후관리 연계 시도 **난항**
 - 50인 미만 사업장 담당자 무관심, 작업연속성 저하, 바쁜 일정 등 이유로 거부
 - 사후관리가 사업주의 의무로 인식되지 않는 상황

새로운 경기 경기도의료원
공정환 세상 경기도 노동자 건강증진센터



노동자 건강진단



“노동자의 건강을 보호·유지하기 위해 산업안전보건법 제130조에 따른 일반건강진단과 특수건강진단을 시행하고 있습니다”

*분진, 소음, 유기용제 등 유해인자에 노출 업무 종사자
*상시 야간 근무자

지원대상

- 50인 미만 소규모 사업장으로 산업안전보건법 상 일반건강진단과 특수건강진단 대상 노동자
(산업안전보건법 시행규칙 별표 22 참조)

건강진단팀

- 2020년 6월 부터 본격 특수건강진단 시행
- 35인승 검진버스 운행



새로운 경기 경기도의료원
공정환 세상 경기도 노동자 건강증진센터

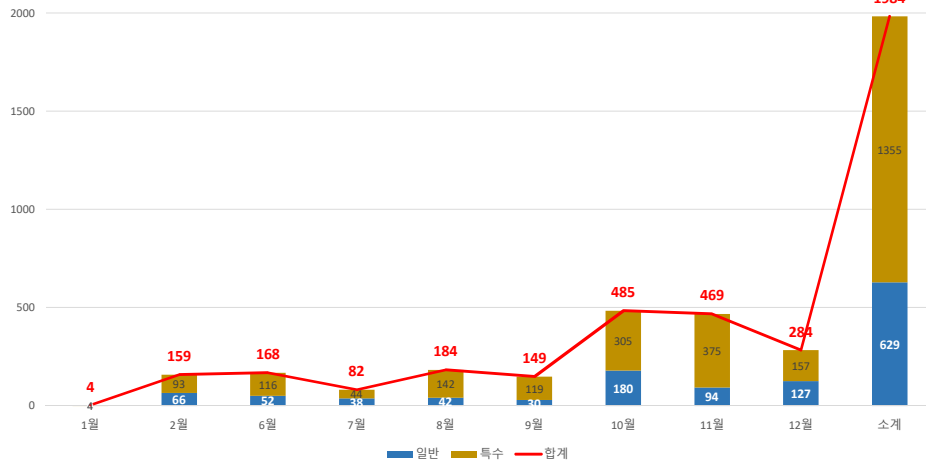
출장 건강진단 시행



경기 경기도의료원
공정환 세상 경기도 노동자 건강증진센터

2020년 근로자건강진단팀 실적

파주 일반, 특수건강진단 실적



특수 : 특수건강진단 1,2차 + 배치전진단

새로운 경기 경기도의료원
강령면 분당 경기도 노동자 건강증진센터

특수형태근로종사자 맞춤형건강진단 사업

- 근로자건강진단에서 소외된 특고 노동자
 - 산업재해보상보험법 : 특수형태근로종사자 14개 직종만 특례적용. 적용률 3.6%
 - 산업안전보건법 : 각 직종에 따라 극히 일부 조항만 적용
 - 근로자건강진단 등 보건조치에 대한 부분은 전무
 - 사각지대에 놓인 특수형태근로종사자
 - 근로자건강진단을 통해 건강이상을 조기에 발견하고 관리 받지 못함
 - 직업성 질환을 예방할 수 있는 권리도 가지지 못 함
- 경기도 우리회사 건강주치의 사업은
 - 특수형태근로종사자를 비롯 취약계층 노동자의 건강을 증진하는 것을 목적으로 함
 - 이에 특수건강진단에 배정된 사업예산을 통해
 - 맞춤형 특수건강진단 전국 최초 시행 : 총 89명

새로운 경기 경기도의료원
강령면 분당 경기도 노동자 건강증진센터

특수형태근로종사자 관련 건강진단 검진 항목 연구

<표 6-4> 특수형태 근로종사자(9개) 직종별 건강진단(안)

직종명	2017년도 사업장수 (적용자수)*	업무 구분	위험 요인	일반 건강진단	건강진단 주기	특수 건강진단	건강진단 주기
보험설 계사	1,913 (33,408)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
원크리 트믹스 트릭운 전자	871 (5,687)	기타 근로자	광물성분진, 근골격계 부담작업,피부 장해	○	1년에 1회	○	2년에 1회
학습지 교사	583 (8,500)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
골프장 캐디	454 (1,194)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 감정노동, 자외선노출	○	1년에 1회	×	×
택배기 사	1,528 (3,485)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 정신전통, 감정노동	○	1년에 1회	×	×
팩서비 스기 사	662 (2,944)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 정신전통, 감정노동	○	1년에 1회	×	×
대출모 집인	258 (1,936)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
선용카 드모 집인	8 (2,959)	기타 근로자	감정노동	○	1년에 1회	×	×
대리운 전기 기사	19 (11)	기타 근로자	근골격계 부담작업, 정신전통, 감정노동, 야간작업	○	1년에 1회	○	1년에 1회

* 출처 : 사업장수와 적용자수는 근로복지공단 내부자료

최은숙(2018)_특수형태 근로종사자에 대한 건강관리 방안연구
산업안전보건연구원 (2018-연구원-794)

새로운 경기 경기도의료원
공정혁신 사업 경기도 노동자 건강증진센터

특수형태근로종사자 맞춤형건강진단 검진 항목

위험요인	근골	진동	소음	호흡기계	분진	야간	정신	뇌심 위험도평가
검진항목	1의사문진 2필요시추 가검사	진동검사	청력검사	1흉부촬영 2폐CT	폐기능검사	혈액검사 야특설문	1감정노동 2직장폭력 경험 설문	혈액검사 별도설문
직종								
대리운전	○ 1, 2			○ 1,2		○	○ 1, 2	○
가전제품관리	○ 1, 2			○ 1,2			○ 1, 2	○
건설기계	○ 1, 2	○	○	○ 1,2	○			○
팩서서비스	○ 1, 2	○	○	○ 1,2	○		○ 1, 2	○
택배기사	○ 1, 2	○		○ 1,2		△	○ 1, 2	○
대형 화물	○ 1, 2	○		○ 1,2		○	○ 2	○

새로운 경기 경기도의료원
공정혁신 사업 경기도 노동자 건강증진센터

특수형태근로종사자 특수건강진단 – 총 89명

일자	직종	인원수(명)	장소	기존 특수건강진단 항목	추가 항목
9/17	대리운전	15	광주시청	호흡기계, 야간	근골·정신질환, 뇌심위험도 평가 관련 Lab
10/5, 7	건설기계 덤프, 굴삭기1	4	파주병원	소음, 진동, 호흡기계, 분진(x)*	근골 설문, 뇌심위험도 평가 관련 Lab
10/13	건설기계 레미콘1	29	레미콘 사업장	소음, 진동, 호흡기계, 분진(x)	근골 설문, 뇌심위험도 평가 관련 Lab
10/14, 16	건설기계 덤프, 굴삭기2	2	파주병원	소음, 진동, 호흡기계, 분진(x)	근골 설문, 뇌심위험도 평가 관련 Lab
10/22	택시서비스기사	12	강서휴신타	소음, 진동, 호흡기계, 분진(x)	근골·정신질환, 뇌심위험도 평가 관련 Lab
11/12	건설기계 레미콘2	25	레미콘 사업장	소음, 진동, 호흡기계, 분진(x)	근골 설문, 뇌심위험도 평가 관련 Lab
11/30	건설기계 덤프, 굴삭기3	2	파주병원	소음, 진동, 호흡기계, 분진(x)	근골 설문, 뇌심위험도 평가 관련 Lab

* 폐기능검사는 코로나19 감염 확산 예방을 위해 노동부의 권고로 시행하지 못함

경기도노동자건강증진센터

대리운전기사

- 일시: 9월 17일 16시~18시
- 장소: 경기도 광주시청 도란도란 휴게실
- 검진인원: 15명(추진 시에는 20명)
- 결과: 광주시 협조 속에 원만히 진행
- 민주노총 서비스연맹 전국대리운전노동조합
경기지역지부와 연계해서 조합원 대상으로 건강진단 진행



경기도노동자건강증진센터

건설기계 노동자

- 일시: 10월 부터, 총 62명
- 동양레이콘 분회: 10/13 29명 출장검진 진행
- 우신레이콘 분회: 11/12 25명 출장검진 진행
- 기타 건설기계 노동자 8명 원내 건강진단
- 기타
 - 고용노동부 연구용역
 - 환경미화원 및 건설기계 노동자의 실태조사 및 특검 항목(호흡기, 근골 중심) 구성에 대해 연구 진행 중
 - 근로복지공단 인천, 안산, 대전병원에서 동시에 진행
 - 건강설문과 근골설문을 진행해야 하는데, 사업장에서 협조가 되지 않는 상황.
 - 파주센터에서 특검 진행하면서, 이 설문을 포함하여 진행하기로 함



새로운 경기 경기도의료원
경기도 노동자 건강증진센터

배달 노동자

- 일시: 10월 22일 15시~16시 30분
- 장소: 마곡 강서휴쉼터
- 검진인원: 12명
 - 경기(김포, 수원)지역을 비롯, 서울 일대, 인천
 - 배달요, 쿠팡이츠, 맥도날드, 배달의민족 등 업체 소속
- 라이더유니온 조합원 중심으로 건강진단 진행



특수형태근로종사자 맞춤형 특수건강진단 시행 언론보도

매일노동뉴스

노동이슈 | 정치·경제 | 사회·복지·교육 | 기획연재 | 집값 | 비정규노동 | 노무법 | 국제노동 | 환경과 건강 | 노동시간 | 대안정치

HOME > 사회·복지·교육 > 노동복지

대리운전 노동자, 생애 첫 특수건강진단 받던 날

검진받으려면 일당 포기하는 특수고용직 ... 파주병원 노동자건강증진센터 출장 검진

기 김미영 | 승인 2020.09.18 08:00 | 댓글 1



▲ 경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터

특수형태근로종사자 건강진단 확대 시행

파주병원 노동자건강증진센터, “우리회사 건강주치의” 사업 통해 레미콘 노동자 등 건강진단 (2020-10-15 오후 5:21:00)



레미콘기사 노동자, 건설기계 특수형태근로종사자 등 소규모 사업장 근로자를 대상으로 한 특수건강진단이 확대 시행된다.

15일 경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터에 따르면 센터는 “우리회사 건강주치의” 사업을 경기도에서 위탁받아 시행한다.

이에 따라 지난 13일 박현민 헤이리엔에 소재한 동양레이콘회사에서는 박현민 민주노총 건설사업연맹 전국건설노동조합 동양레이콘 분회장을 비롯한 레미콘기사 노동자 30여 명을 대상으로 출장 특수건강진단이 진행됐다.

경기도의료원 파주병원, 배달노동자 건강검진

송고시간 | 2020-10-23 14:22

노승혁 기자

(파주=연합뉴스) 노승혁 기자 = 경기도의료원 파주병원 노동자건강증진센터는 22일 서울 마곡 '장서휴실터'에서 배달노동자를 대상으로 출장 특수건강진단을 했다고 23일 밝혔다.



경기도의료원 파주병원, 배달노동자 건강검진
[경기도의료원 파주병원의 제공·자문 및 DR 편집]

이날 건강진단에는 파주병원 노동자건강증진센터 특수건강진단팀 8명뿐 비롯해 간호사, 사회복지사, 심리상담사 등 구성원 사재관리팀, 산업안전팀 등 10여 명이 동행했다.

앞서 센터는 지난달 대리 운전기사, 이달 초에는 건설기계 레미콘 노동자들을 대상으로 건강검진을

경 / 1도지4표2면

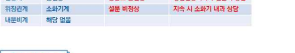
경기도 노동자 건강증진센터

특수형태근로종사자 맞춤형 특수건강진단 결과지

대리운전기사 노동자 맞춤형 특수건강진단 결과

2020.9.17 실시
○○○ 61세 남
인주노총 서비스연맹
전국대리운전 노동조합

분부	내용	소견	조치
신장기능	혈액 노폐물 배출	정상적 범위	특별조치 필요
심장기능	심장기능	정상적 범위	특별조치 필요
혈당기능	혈당기능	정상적 범위	특별조치 필요
내분비계	내분비계	정상적 범위	특별조치 필요



구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

신장기능 위험도평가

위험도 4 - 심혈관질환 발병위험도 평가 결과 중등도 위험군에 해당합니다.

위험도 4는 심혈관질환 발병위험도 평가 결과 중등도 위험군에 해당합니다. 위 위험도는 심혈관질환 발병위험도를 평가하는 데 사용됩니다.

위험도 4는 심혈관질환 발병위험도 평가 결과 중등도 위험군에 해당합니다. 위 위험도는 심혈관질환 발병위험도를 평가하는 데 사용됩니다.

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

지방 내 콜레스테롤

검진항목	결과
총콜레스테롤	정상
LDL 콜레스테롤	정상
HDL 콜레스테롤	정상

위험도 4는 심혈관질환 발병위험도 평가 결과 중등도 위험군에 해당합니다. 위 위험도는 심혈관질환 발병위험도를 평가하는 데 사용됩니다.

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

직업상 특이사항

직업상 특이사항은 직업상 특이사항을 평가하는 데 사용됩니다. 직업상 특이사항은 직업상 특이사항을 평가하는 데 사용됩니다.

직업상 특이사항은 직업상 특이사항을 평가하는 데 사용됩니다. 직업상 특이사항은 직업상 특이사항을 평가하는 데 사용됩니다.

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

구분	결과
신장기능	정상
심장기능	정상
혈당기능	정상
내분비계	정상

새로운 경기

경기도의료원

강원도노동자건강증진센터

건강진단 결과

항목	대리운전기사(15명)	건설기계 특고(62명)
연령	55.2세	54.7세
경력	9.5년	18.5년
근무일수	5.6일	5.4일
근골 - 당장치료 필요	13.3%	24.2%
뇌심 - 고위험, 최고위험군	16.6%	24.1%
직장내 폭력정도	고객 정신적, 신체적 부분 위험	-
감정노동	조직의지지 및 보호 부분 위험	-
불면증	53.3%	-
청력 3분법 30dB 이상	-	38.7%

새로운 경기 경기도의료원
공정환 배상 경기도 노동자 건강증진센터

건강진단팀 평가

- 50인 미만 사업장이 건강진단 중 70%
- 작은사업장도 출장 실시
- 특수형태근로종사자 맞춤형수건강진단 선도적 시행

새로운 경기 경기도의료원
공정환 배상 경기도 노동자 건강증진센터



사례관리



“노동자들의 신체적·정신적·사회적 건강 문제 해결을 위한 개인별 맞춤 관리 서비스를 지원합니다”

1

신체적 건강
진료 의뢰 및 치료
건강관리 교육 등
프로그램 지원

2

정신적 건강
심리검사 및
심리상담
유관기관 연계

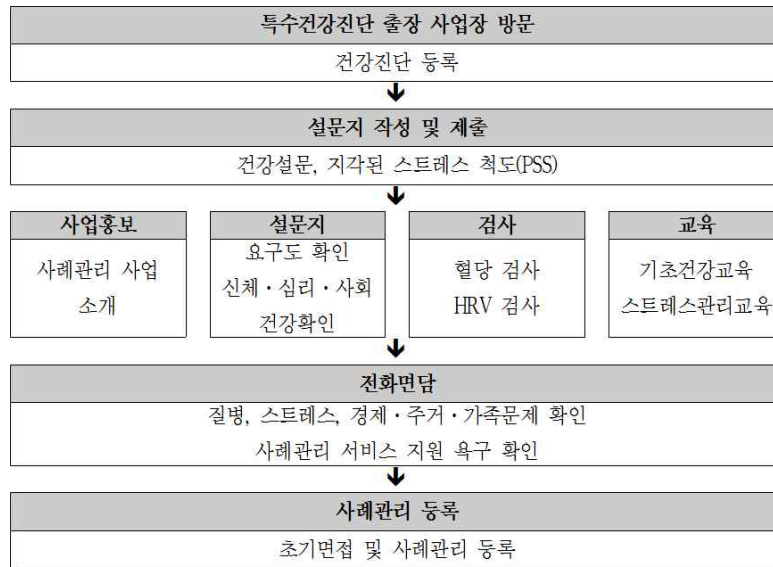
3

사회적 건강
주거, 경제
법률, 취업 등
복지지원 연계

사례관리팀

- 인력
 - 간호사, 상담심리사, 사회복지사로 구성
- 차별성
 - 의료기관에 기반한 사례관리로
 - 사회복지 차원의 문제를 넘어, 신체적 건강과 정신적 건강 증진을 모두

사업장 기반 대상자 발굴 업무흐름도



경기경기도의료원
경기도 노동자 건강증진센터

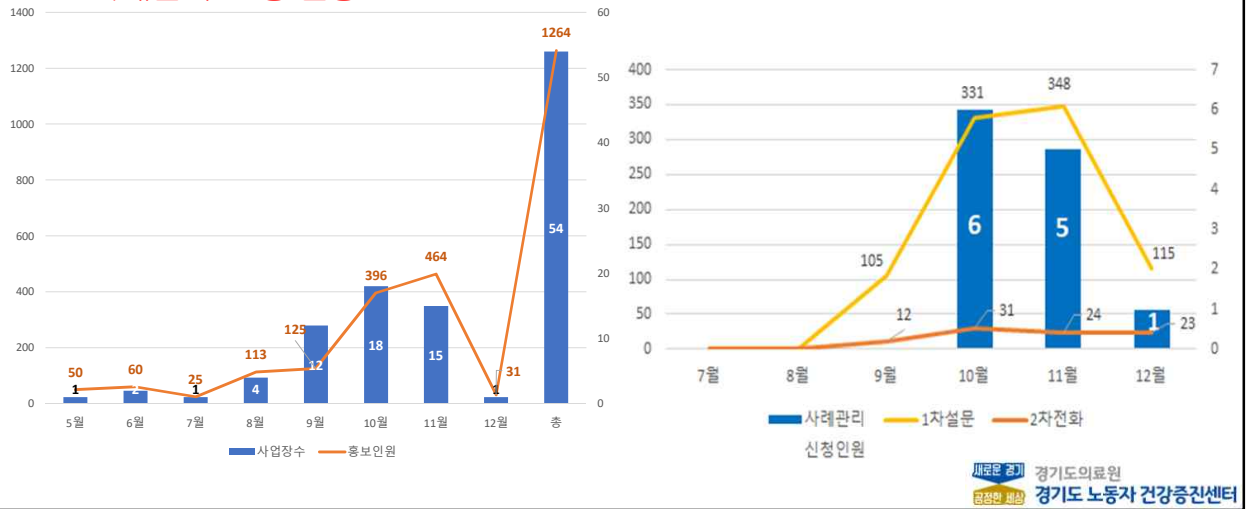
사업장 기반 대상자 발굴 홍보



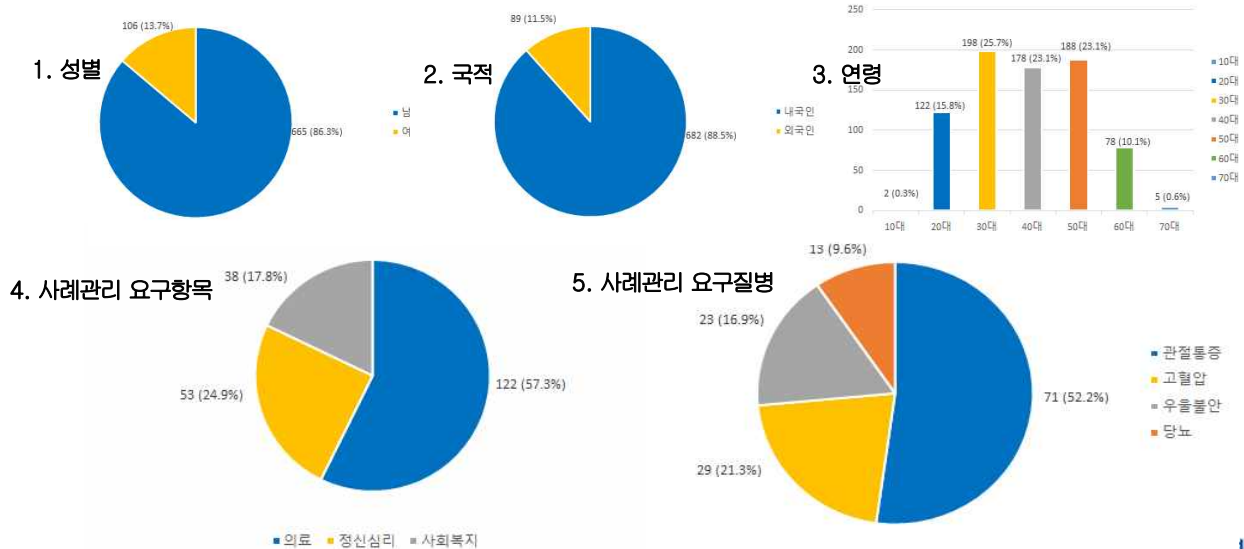
경기경기도의료원
경기도 노동자 건강증진센터

사례관리팀-사업장 대상자 발굴 현황

- 54개 사업장 1264명 홍보, 899명 설문조사 → 취약노동자 선별
- 사례관리 12명 신청



사업장 대상자 발굴 설문분석



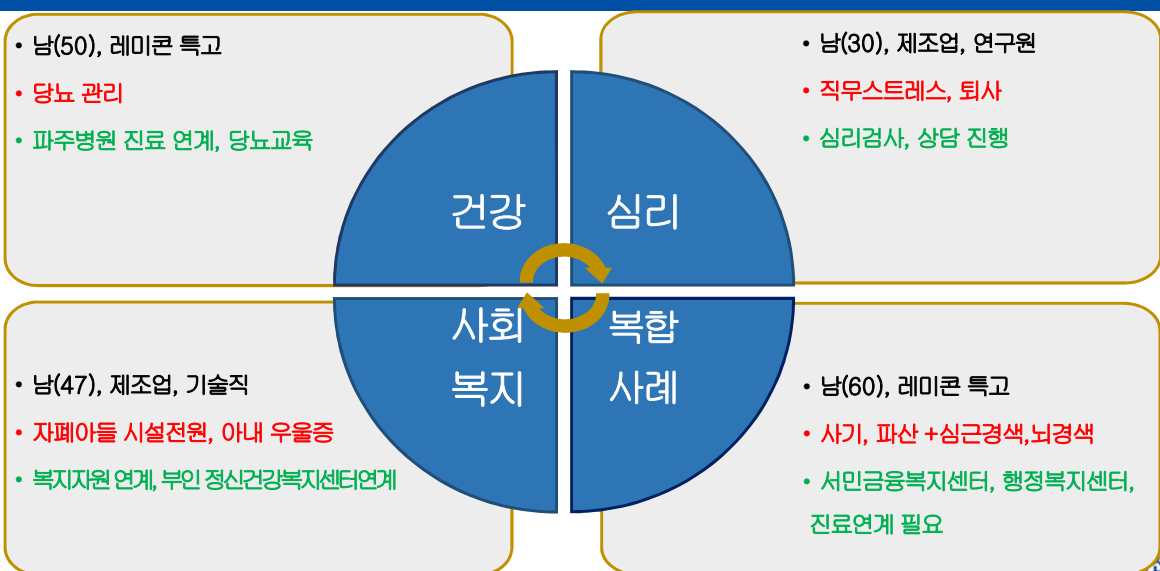
관리 현황 및 사업흐름도



접수				현원			부적합	종결
총	발굴	기관의뢰	직접신청	총	단기	집중		
18	14	2	2	8	2	6	3	2

경기도의료원
경기도 노동자 건강증진센터

대표사례



사례팀 평가

- 사업장 중심의 사례관리 대상자 발굴의 사업흐름 및 체계 구축
- 취약노동자 선별 도구 및 매뉴얼 개발, 사업효율성 상승
- 선별 설문지 데이터 수집 및 분석으로 사업장 및 직군별 노동자 건강실태 파악
 - → 건강, 심리, 복지적 사례 개입 수행 모듈 정립

찾아가는 플랫폼노동자 건강상담소 운영 계획안

- 장소
 - 고양시 비정규직노동자지원센터 노동자쉼터

- 주차별 운영 프로그램 진행

주차	내용	상세 프로그램	담당
1주	건강진단 or 심리상담, 사례관리	분기별 맞춤형 건강진단, 매달 사례관리	파주센터
2주	건강교육	뇌심, 근골, 수면위생 등 건강예방 교육	파주센터/양주근로자건강센터
3주	건강상담 or 심리상담, 운동치료	건강진단 사후관리, 근건센 서비스 제공	양주근로자건강센터
4주	법률지원 or 노동상담	일터괴롭힘, 노무문제, 사고문제, 산재문제 등	비정규직노동자지원센터 등

- 운영 시간
 - 3-4pm 라이더 / 4-5pm 대리운전 / 5-6pm 가사노동자 등

- 저임금, 고용불안
- 경기도-경기도의료원-수원/파주병원-센터

기능구분	관할지역	공공의료기관
임상진료 중심 (63)	광역시청(17) 단일 혹은 복수 기초지자체(46)	국립중앙의료원(1) 국립차별병원(10) 지하철병원(34) 지하의료비전원(2)
특수질환 중심 (41)	광역시청(26)	국립골관절염센터(2) 국립장신센터(5) 국립백막염센터(1) 국립지질원(1) 국립교통저차별병원(1) 도립차별병원(4) 시립차별병원(1)
특수대상 중심(37)	단일 혹은 복수 기초지자체(37)	국립대안정형병원(5) 국립수목병원(1) 국립수대안정형병원(1) 국립대안 정온병원(6) 국립대안 정온센터(1) 원자력병원(2) 국립대안정형(1) 시립대안정형(1) 시립온천병원(12)
노인병형 (53)	광역시청(38) 단일 혹은 복수 기초지자체(45)	경상병원(1) 보훈병원(6) 시도노년병원(38) 시군구노년병원(45)

- 제조업을 넘어서 변화하는 노동시장에 맞춘 노동안전보건서비스 제공 가능성
 - 택배노동자 접근성 문제
- 지방정부 중심 노동안전보건 서비스 제공 모델 확산
 - 경기도 : 경기도의료원 6개 전체로 확대?
 - 전국 34개 지방의료원 등에서 직업환경의학과 운영
 - 노동부, 복지부 공동사업
 - 지역사회 기반한 작은 사업장 대상 공공적 노동안전보건서비스 제공 및 확대

새로운 경기 경기도의료원
공정인 세상 경기도 노동자 건강증진센터

21

발제 2.

· 플랫폼 노동자 건강증진방안

윤진하 연세대학교/교수

플랫폼 노동자

플랫폼노동자 건강증진방안

윤진하
연세대학교 의과대학



발표 내용

- ☑ 플랫폼 노동자 vs Gig경제
- ☑ 건강 증진에 관한 플랫폼 노동자의 면담
- ☑ 연구 방향

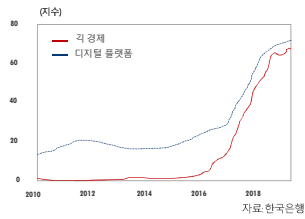
GigUpHs

당신이 플랫폼에서 일하는 동안, 우리는 건강을 심습니다.

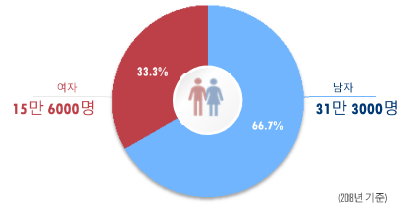


배경

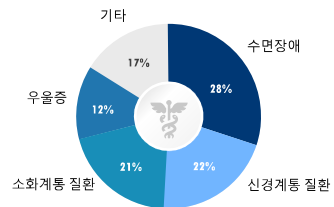
플랫폼 노동시장 규모 증가 현황



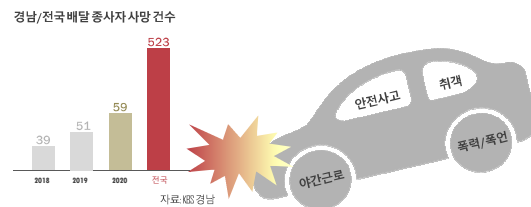
플랫폼 노동 종사자 수



건강상 문제



사회적 사건·사고



- 3 -

배경

열악한 노동 환경

‘폭력 내몰린 대리기사들...6명중1명꼴 우울증...’



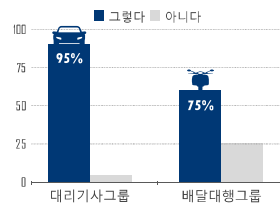
자료: 연합뉴스

‘대리기사, 폭언·폭행·무방비...정신건강 위협’

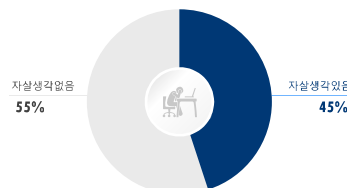


자료: KBS

‘폭언·폭행·무시를 당한 적 있다’



‘연간 10회 이상 폭언 경험한 적이 있다’
답한 노동자에서 (윤진하 등 2015 JKNIS)



부족한 사회안전망

‘배달라이더 10명중 6명, 한파보다 무서운 것은...’



자료: 공공뉴스

‘사각지대’ 플랫폼 노동자...보호 방안은?



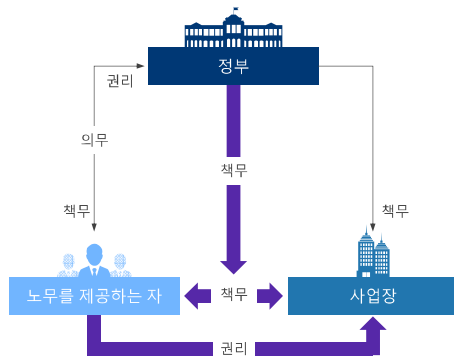
자료: KBS

- 4 -

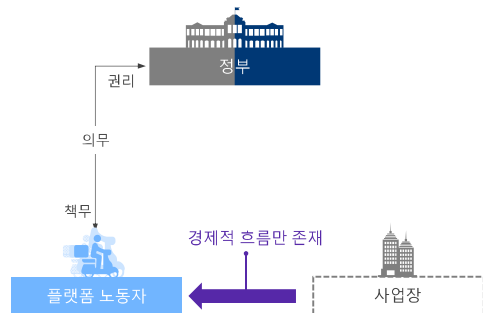
배경

- ☑ 국가는 사업주의 책임을 통해 노동자의 건강을 보호(산업안전보건법)
- ☑ 더욱이 플랫폼 노동자는, 어떠한 보호 체계도 존재하지 않음
- ☑ 특례 규정(전속성 및 지속성, 비대체성)을 만족시키는 노동자가 드물

노동자 건강 보호 기본원리



플랫폼 노동자



- 5 -

각 경제

Hiring temporary employees
or on-demand talent?

플랫폼 노동자

각 경제가 주로 플랫폼을 통해
이루어짐

Occupation

특수 형태 근로자

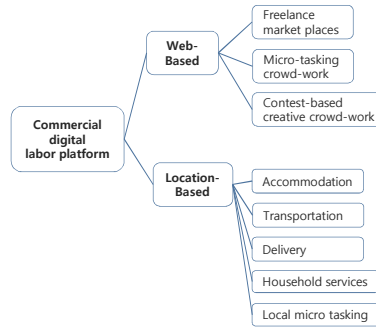
무엇을 기준으로 특수한
가

무엇이?

사업주, 근로자성, 산재보험

대상?

1. 플랫폼 노동자 집단 정의 및 업무특성에 따른 범주 설계



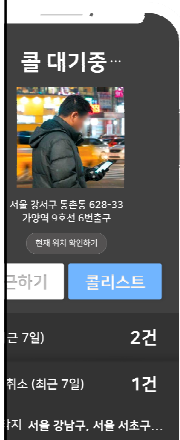
Global	Local(Korea)
Upwork, Toptal	크몽 (Kmong.com)
AMT, Clickworker	
99designs	라우드소싱 (loud.kr)
Airbnb	
Uber, Lyft	타다
Deliveroo	라이더스
Taskrabbit	
Streetspotr	

<플랫폼 노동자 조사분석 모식도>

- 8 -

1 플랫폼 노동자의 노동현황과 문제점 파악

2. 플랫폼 노동 환경에 따른 산업보건 현황분석



직위 불안정
플랫폼기업의 불분명한 책임소재

- 계약단위가 매우 작음
- 간헐적 노동
- 일터와 휴식의 경계 모호
- 안전보건교육 훈련 부족
- 산업재해 예방조치 부족
- 작업속도 및 서비스 향상을 위한 경쟁 및 일방적 평가



근로시간 증가
직무스트레스 증가
산업재해율 증가
산재보험 미가입자 대다수

특수형태근로종사자 산업재해보상보험법 적용현황 (2020년 5월 기준)

16.7%	전체	보험 설계사	건설기계 조종사	학술지 교사	골프장 캐디	택배 기사	커리어비 기사	대중 모집인	신용카드 모집인	대리운전 기사	
	등록 종사자	495,604	33,637	3,280	44,329	3,353	8,782	22,548	7,920	15,564	0
	취업제외 종사자	45,724	3,034	2,894	3,035	3,038	1,948	4,501	5,288	2,883	0
	적용 종사자	80,370	42,655	385	5,354	1,483	7,444	18,927	13,32	16,75	3

(단위: 명)

자료: 근로복지공단

법적 사각지대
노동자 보호방안



- 9 -

1 플랫폼 노동자의 노동현황과 문제점 파악

3. 현행 산업보건 체계 내에서의 일반 근로자와 플랫폼 노동자 비교

	일반 노동자	플랫폼 노동자	비고
작업환경측정 및 유해요인관리	상시 근로자인 이상 고용사업장을 대상	법적 강제 없음	플랫폼 노동자도 유해환경 노출 가능성 있음. 그러나 이에 대한 대비방안이 미비함
근로자건강진단	주기적인 일반건강진단 및 특수건강진단을 통해 만성질환 및 직업병 예방 가능	근로자성 불인정 대상자에 해당되지 않음	사후관리 주체가 불명확함. 유해인자 노출자의 경우 직업병 위험성 증가
사업장 보건관리	업무적합성 평가, 직업병관리, 건강진단 후 사후관리, 작업복귀에 대한 조건 역학조사 등 전반적인 보건관리가 이뤄짐	개인사업자 신분이기 때문에 보건관리 대상자가 아님	
근로자 건강센터	모든 근로자를 대상으로 하되 건강관리에 취약한 50인 미만 사업장 근로자를 우선적으로 지원하고 있음	서울특별시노동자종합지원센터, 서울노동권익센터와 협력하여 지원 논의	플랫폼 노동자는 개별화되어 있는 경우가 많음
산업재해보상보험	사업주의 산재보험 가입여부와 관계없이 고용관계가 성립되는 모든 근로자는 수혜 대상이 됨	특수형태근로종사자 4개 직종만 포함	플랫폼 노동자의 전속성 및 지속성, 비대체성 을 만족시키는 노동자는 극소수

- 10 -

1 플랫폼 노동자의 노동현황과 문제점 파악

4. 국내외 플랫폼 노동 관련 법안 및 사회적 제도 검토

국 내	노동법상 '근로자'가 아닌 자영업자	'플랫폼 노동'에 대한 규율, '플랫폼 노동 종사자' 보호를 규정 조항 부재		
	- 고용보험 등 사회보험 가입 어려움 - 낮은 고용 안정성, 단체교섭권 등 보호장치 미비	- 산업안전보건법 제78조 - 산업재해보상보험법 제125조를 통해 법적 보호 체계 안으로 편입하고자 하는 시도는 이루어짐 2020년 12월 21일 정부가 발표한 플랫폼 종사자 보호 대책에 따르면 2021년 분기에 플랫폼 종사자 보호 및 지원에 관한 법률안을 마련할 계획		
국 외	프랑스	OECD	미국	
	2016년 플랫폼 노동자의 노동자성 인정 - 임의 가입을 통한 플랫폼 노동종사자에 대한 산재보험의 보호를 규정하고 있음	- 불안정한 소득 안정화 제도 마련 - 임금근로자를 독립계약자로 분류하는 오분류 방지	- 캘리포니아 ABS(Assembly Bill) 법안의 회 통과 - 노동자의 근무방식을 지휘, 통제하거나 노동자가 다른 직업을 가지고 있지 않다면 개인 사업자가 아닌 임금근로자, 피고용자로 지정	

- 11 -

플랫폼 노동자 인터뷰



<https://www.youtube.com/playlist?list=P L5FCMx02Fu-TR3W PRgytfEekvlkeqYqrc>

플랫폼 노동자 인터뷰



https://www.youtube.com/playlist?list=P L5FCMx02Fu-T5v7r1 D81XxAGx_FQbvPir

플랫폼 노동자 인터뷰



https://www.youtube.com/playlist?list=P L5FCMx02Fu-Tvh_DPdMLedXRaCzuljX3r

플랫폼 노동자 인터뷰 <https://www.youtube.com/channel/UCoTHglRIB7QLmIf5d3owSrA>

플랫폼 노동자가 바라는 연구 주제

가사관리사

현황 및 문제점

- ☑ 산재보험 가입 제외 대상
- ☑ 건강검진: 국가검진/개인보험
- ☑ 노동환경 문제 파악 힘들 가사관리사
 - 10% : 입주노동자,
 - 그 중 90% : 교포, 불법체류자
 - 문제점 드러나기 힘든 환경
- ☑ 식생활 문제
- ☑ 근골격계질환
- ☑ 감정노동

개선 및 필요부분

- ☑ 노동협동조합
- ☑ 근골격계 질환 관리 프로그램
- ☑ 안전교육 (낙상사고 등)
- ☑ 업무표준화
- ☑ 건강검진에 대한 설명
- ☑ 인식 개선 캠페인

대리기사

현황 및 문제점

- ☑ 수면의 질
- ☑ 식사문제
- ☑ 근골격계 & 정신건강 관리

개선 및 필요부분

- ☑ 팀학습 (소속감 부여)
- ☑ 근골격계 & 정신건강 관리 프로그램

라이더스

현황 및 문제점

- ☑ 과속 및 사고를 부추기는 배달 시스템
- ☑ 고객 평점제
- ☑ 근로자성 미인정
- ☑ 과도한 보험료 (600만원/1년)
- ☑ 식사문제 & 식습관
- ☑ 업무상 근골격계 유해인자
- ☑ 산재가입 절차상 행정문제
- ☑ 조직화가 어려운 이유
- ☑ 코로나19에 대응된 새로운 문제

개선 및 필요부분

- ☑ 공제회
- ☑ 식사시간 준수 위한 쿨 안 보기 캠페인
- ☑ 자가검진 및 검진 유인책
- ☑ 건강관련 조사 필요
- ☑ 안전요금제 (4천원/1건)

1 몇가지 실험 (해외)

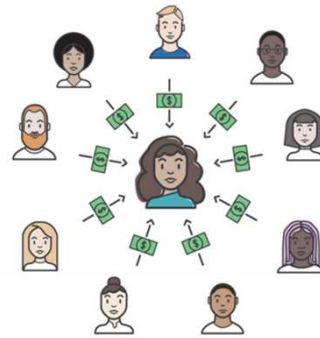
이동형 사회복지 실험 - 알리아 (ALIA)

- ☑ 근로자를 위한 움직이는 사회보험 프로그램
- ☑ 플랫폼 노동자들을 위한 사회안전망으로 기대
- ☑ 시대적 상황을 고려한 건강관리 체계 전환 필요

1 당신의 청소부를 찾으세요. 그리고 Alia로 초대하세요

2 월 보험료를 설정하세요

3 당신의 청소부는 여러 고객으로부터 받은 보험료를 모아 자신의 복지혜택을 관리할 수 있습니다



- 12 -

1 국내 사례

대리기사 협동조합 연구 모델



대리기사 연구

대리기사기 대리기사를 연구하고

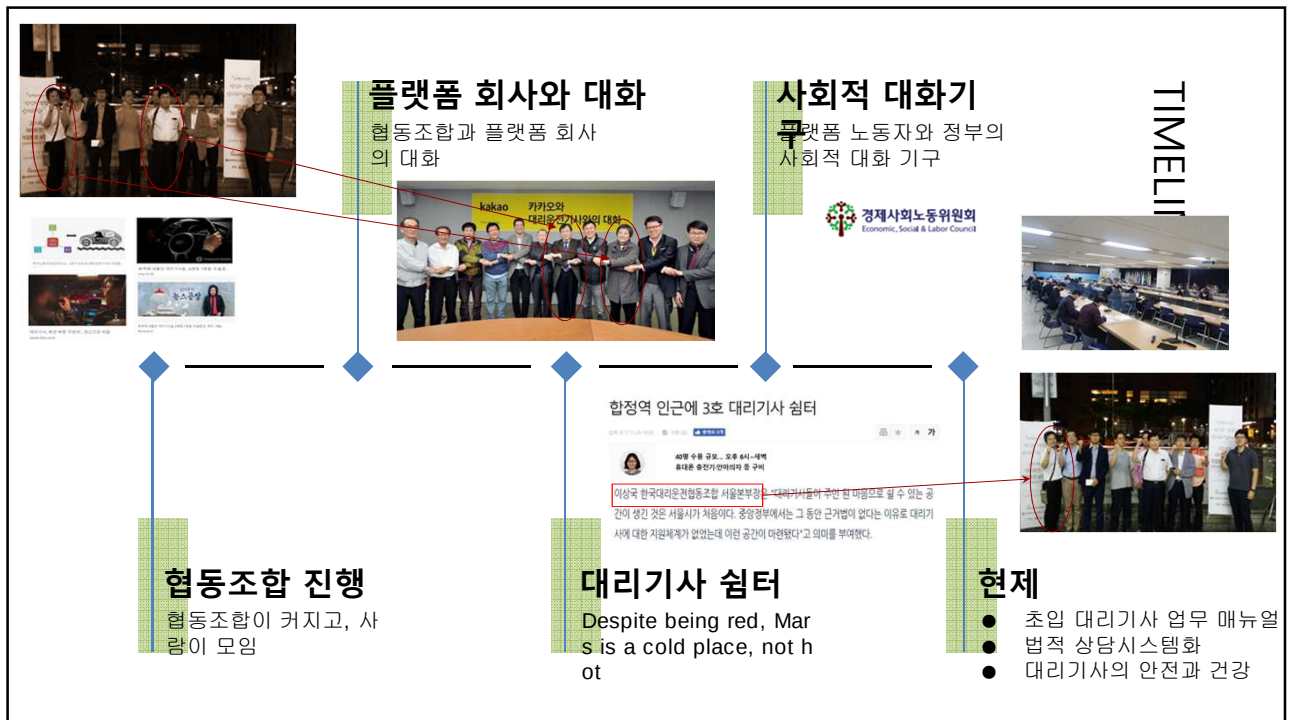
학회 발표

학회에서 발표하고 인정 받고

사회와 대화

[대리기사의 안전이 시민의 안전]
시청과 이야기하며, 이
농노농자 월터 유지

- 12 -



	이름	소속/분야		이름	소속/분야
1팀	김은경	경기남부근로자건강센터/ 직업환경의학	3팀	김진희	뉴사우스웨일즈대학교/건강행정성
	김은진	법무법인중용/법률		황현숙	사회적협동조합백미/지자체 전문
	박나영	한국건강증진개발원		우지혜	법무법인 도원/법률
	이완형	가천대학교/직업환경의학		이진우	경기도의료원 파주병원/직업환경 의학
2팀	김지현	인천근로자건강센터/직업환 경의학	4팀	류현철	한국노동안전보건연구소/산업보건 정책
	오종은	근로복지공단/특고, 경제학		백승열	주식회사이고노믹스
	오주연	건강보험심사평가원		엄주희	주요인사노무컨설팅/노무
	이학열	더드림직업병원/노무		이흥원	안전보건공단/ 라이프디자인정보서비스

전문가 서포터 즈	김형렬	가톨릭대학교/직업환경의학 총무이사
	김도환	서울여자대학교/심리건강전문컨설턴트
	권오현	사회적협동조합/IT (App 개발)
	정윤지	민주당노동대회협력국/노동법,정책
	최상준	산업보건학회 학술이사/산업보건
	송명진	한국노동조합총연맹/노동법,정책

> 토론의 허브 역할
[토론이므로, 모든 토론의 장
점과 협업의 개념을 고려하여
논의함.
>전체적으로 하나가 될 수 있
도록 상호 보완적 정보 전달.
>토론내용 사회적 지원 가능
성 논의

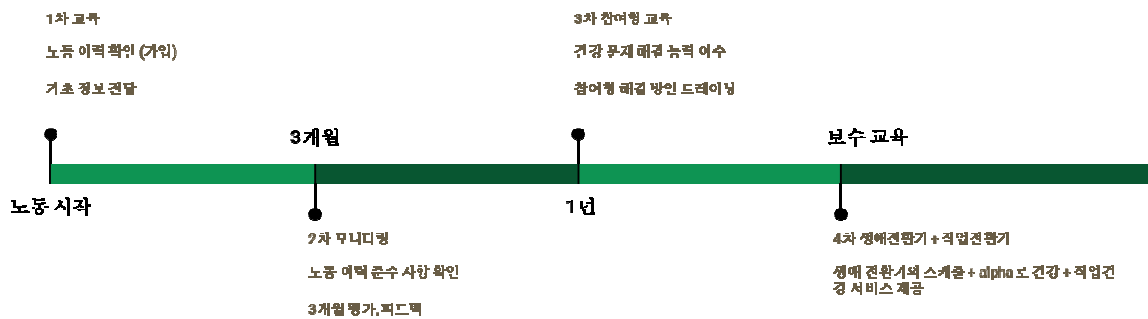
플랫폼 노동자 데이터 생성

플랫폼 노동자 데이터 생성 (보고 통계 → 수집 통계)

<그림 10> 위치정보 수집

<그림 12> 커뮤니티 groups 및 보건관리사관리 형태

플랫폼 노동자 건강지킴 교육 이수 : 4단계 스케줄 [라이더스 의견]

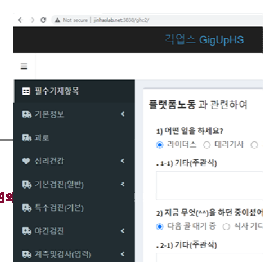
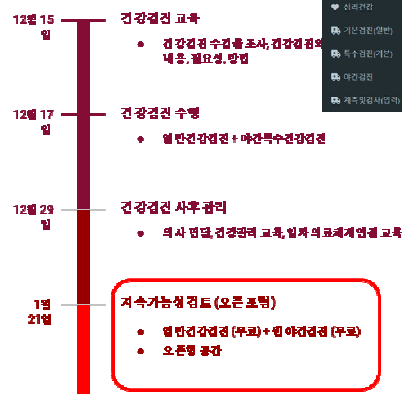


병원 검진

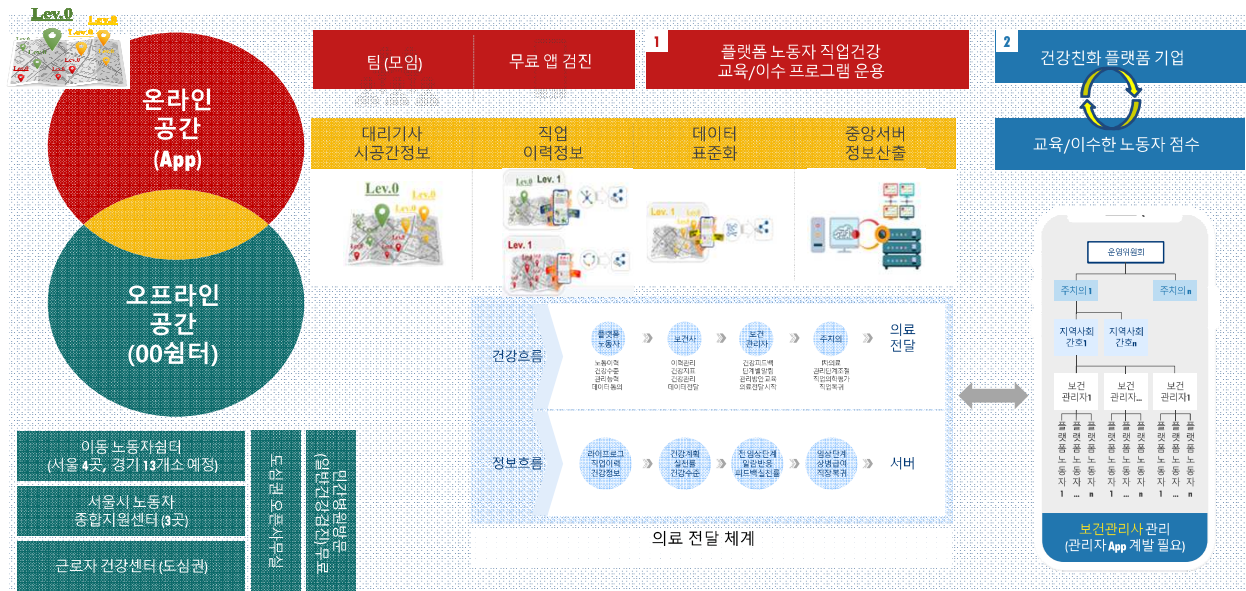


오픈형
검진

대리기사 건강검진

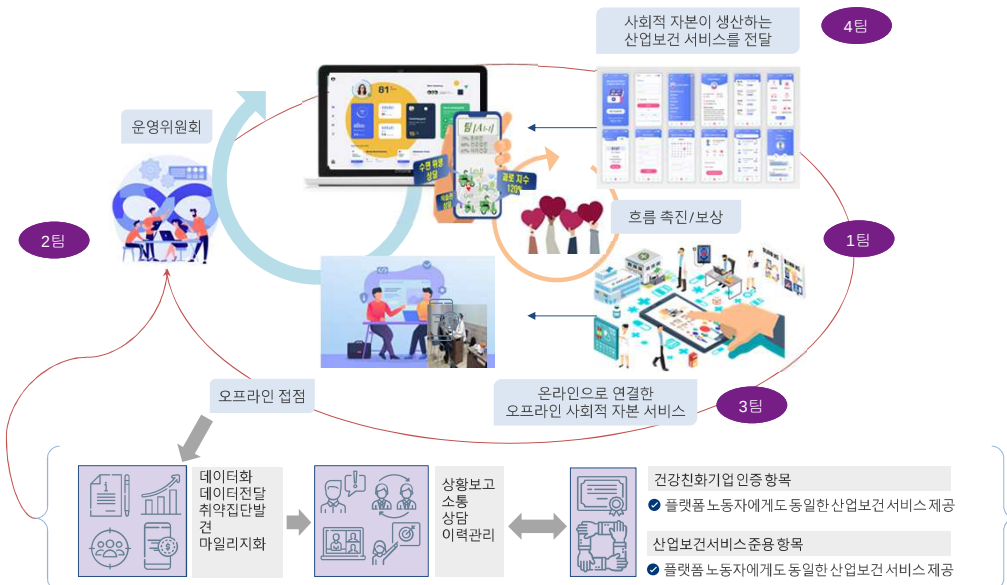


2 연구의 흐름과 데이터의 저장 흐름



- 16 -

플랫폼 노동의 산업보건 체계 개발을 위한 제언 - 기업스 (오픈포럼)



감사합니다.

세션2 : 돌봄 노동자의 건강보호방안 포럼

발제 3.

- 포스트 코로나시대의 여성노동자 안전보건 위기현황과
정책과제- 돌봄 종사자 중심으로**

김난주 여성정책연구원/부연구위원

지정토론

김난주 여성정책연구원/부연구위원

박보현 창원대학교/교수

최경숙 서울시 어르신돌봄가족 지원센터/센터장,

최영미 한국가사노동자협회/대표

발제 3.

- **포스트 코로나시대의 여성노동자 안전보건 위기현황과
정책과제- 돌봄 종사자 중심으로**

김난주 여성정책연구원/부연구위원

포스트 코로나시대의 여성노동자 안전보건 위기현황과 정책과제

- 돌봄 종사자 중심으로

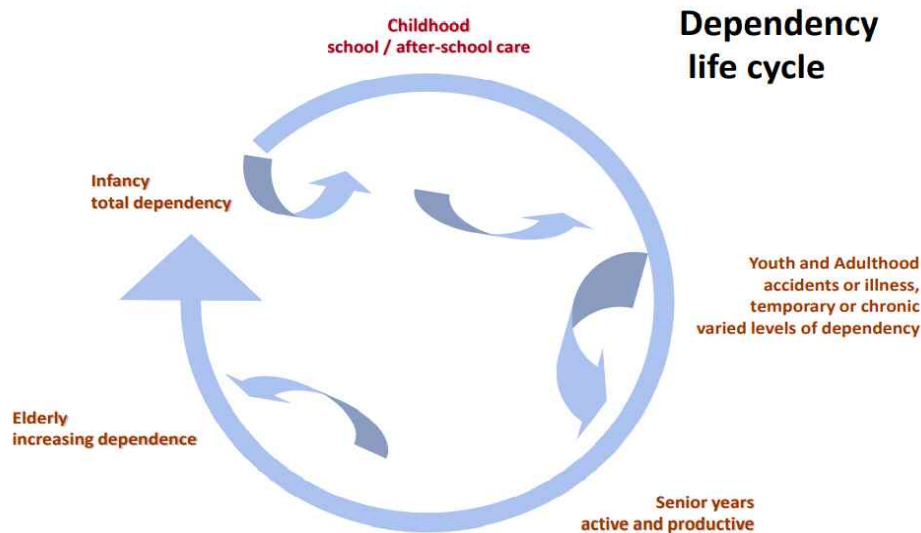
김난주(한국여성정책연구원 부연구위원)

I. 돌봄 노동 정의	1
II. 돌봄 노동자 규모	2
1. 한국표준직업분류 기준	2
2. 필수 노동자	6
3. 필수노동자 지원법	7
III. 필수노동자 지원 정부 대책 중 돌봄노동자 대상 여부 (✓)	10
1. 안전 및 건강 보호 강화	10
가. 방역지도·관리 및 방역물품 지원	10
나. 건강관리 및 위생·안전 인프라 지원	10
다. 산재보험 적용범위 및 가입 확대	11
2. 과로 방지 및 근무 여건 개선	11
가. 공정한 노무제공 관행 조성 지원	11
나. 취약분야 노동관계법 준수 점검·감독 강화	12
3. 공정한 보상 및 안전망 확대	12
가. 훈련 및 경력관리 체계 마련	12
나. 사회안전망 확대	13
4. 분야별 맞춤형 지원방안	13
가. 보건·의료(복지부, 기재부)	13
나. 돌봄서비스 종사자(복지부, 여가부, 고용부)✓	14
다. 택배기사(국토부, 고용부)	15
라. 배달종사자(국토부, 고용부, 공정위)	15
마. 환경미화원(환경부, 행안부, 고용부)	15
IV. 정책적 시사점	17

I. 돌봄 노동 정의

○ 돌봄은 모든 인간이 생애과정에서 필수적으로 경험하는 욕구이며, 소득상실 위험 보다 더 보편적 위험임¹⁾

- 모든 인간은 출생부터 성인기에 이를 때까지 상당한 기간 동안 신체적, 정신적, 물질적 측면에서 타인으로부터 돌봄을 필요로 하는 절대적 의존의 시기를 거치며, 나이가 들면 다시 새로운 돌봄 욕구를 경험 성인이라도 질병이나 장애로 인해 일시적이든 영구적이든 돌봄이 필요하며, 나이가 들 수록 돌봄의 욕구는 필연적으로 증가함



원출처: Maybud. Decent Work and the Care Economy. www.ilo.gendericdocument.wcms_420240

제인용 : 마경희(2020). 보건복지부 보건복지 성평등정책 2차 포럼(2020.7.23), '좋은 돌봄'을위한 사회적 돌봄 정책개혁'

○ 돌봄 노동의 범위(ILO, 2018)²⁾

- 돌봄 부문(교육, 보건의료, 사회복지)에서 직접적으로 서비스를 제공하는 돌봄 노동자: 의사, 간호사, 물리치료사, 보육교사, 아이돌보미, 교사, 방과후교사, 장애인활동보조사, 장기요양보호사 등
- 비돌봄부문 돌봄 노동자: 기업 고용 간호사, 직장 보육시설 종사자, 식당, 청소 노동자 등
- 가사노동자
- 돌봄 부문 비돌봄노동자: 행정직, 요리, 청소, 차량 운전 등

○ 한국표준직업 분류 상 돌봄노동자

- '돌봄노동자' 규모 통계는 보건복지부의 사회서비스 사업의 종사자 규모 외에 공식적인 발표되는 통계는 없기 때문에 한국표준직업분류 기준으로 사후적으로 '돌봄서비스' 직종을 분류하여 분석에 활용함.
- 정형욱 외(2015)는 한국표준직업분류 기준으로 돌봄서비스 분류는 소분류 기준으로 '사회복지 관련

1) 마경희(2020). 보건복지부 보건복지 성평등정책 2차 포럼(2020.7.23), '좋은 돌봄'을위한 사회적 돌봄 정책개혁'

2) 마경희(2020). 보건복지부 보건복지 성평등정책 2차 포럼(2020.7.23), '좋은 돌봄'을위한 사회적 돌봄 정책개혁'

종사자', '돌봄 및 보건 서비스 종사자', '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자', '가사 및 육아 도우미'로 정의한 바 있다. 이때 국가조사통계로 돌봄 일자리 규모 파악은 직업 소분류까지 정보를 제공하는 통계청의 「지역별고용조사」로 파악이 가능함.

<표 I-1> 돌봄노동 분류 - 한국표준직업분류7차 기준

	중분류	소분류	돌봄 노동
1	24. 보건·사회복지 및 종교 관련직	241. 의료 진료 전문가	
		242. 약사 및 한약사	
		243. 간호사	
		244. 영양사	
		245. 치료·재활사 및 의료기사	
		246. 보건 의료 관련 종사자	
		247. 사회복지 관련 종사자	●
		248. 종교 관련 종사자	
2	42. 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직	421. 돌봄 및 보건 서비스 종사자	●
		422. 미용 관련 서비스 종사자	
		423. 혼례 및 장례 종사자	
		429. 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	●
3	95. 가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	951. 가사 및 육아 도우미	●
		952. 음식 관련 단순 종사자	
		953. 판매 관련 단순 종사자	

주. 정형욱·남승연·정은지(2015). 「돌봄서비스 일자리 근로환경 조사」, (경기도가족여성연구원)의 '돌봄서비스일자리'분류표를 한국표준직업분류 7차 기준으로 재구성

II. 돌봄 노동자 규모

1. 한국표준직업분류 기준

○ 돌봄노동 취업자수

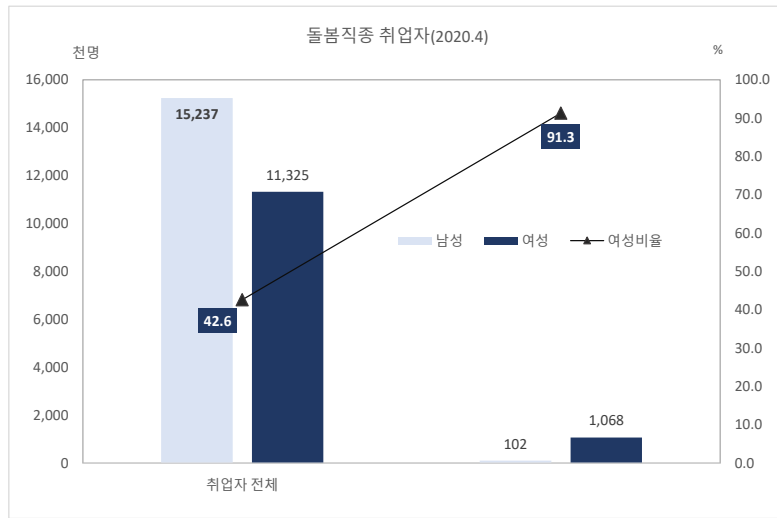
- 2020년 '돌봄노동' 취업자수는 1,170천명이고 이중 여성은 1,068천명, 남성은 102천명으로 전체 돌봄서비스 일자리 중 여성이 차지하는 비율은 91.3%로 돌봄 노동 취업자 10명 중 9명은 여성임. 전체 취업자 중 여성이 차지하는 비율 42.6%에 비해 2배 이상 높아 돌봄노동 일자리 여성 최대 집중 일자리임.

- 남성 돌봄노동 취업자수는 2019년 91천명에서 2020년 처음으로 10만명대 진입³⁾

3) 2019년 돌봄 노동 취업자수

천명, %	취업자 전체	돌봄노동 직종				
		전체	사회복지 관련 종사자	돌봄 및 보건 서비스 종사자	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	가사 및 육아 도우미
전체	27,048	1,099	432	475	78	116
남성	15,429	91	46	30	15	2
여성	11,619	1,008	386	445	63	114
여성비율	43.0	91.7	89.4	93.7	80.8	98.3

자료 : 통계청, 「2020년 지역별고용조사 상반기」 (4월 기준) 원자료



자료 : 통계청, 「2020년 지역별고용조사 상반기」 (4월 기준) 원자료

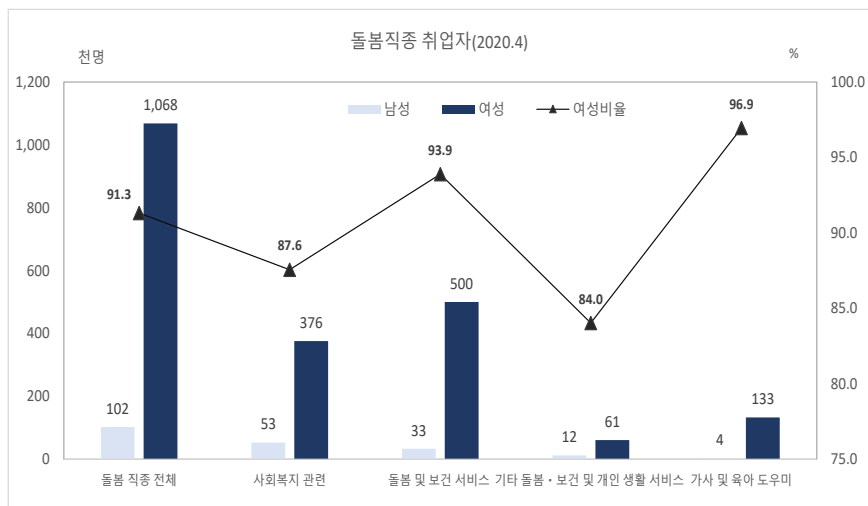
[그림 II-1] 돌봄직종 취업자

○ 돌봄노동 직종별 취업자

- 2020년 '돌봄노동 일자리' 직종별 취업자 규모는 '돌봄 및 보건서비스 종사자'가 533천명으로 가장 많고 다음으로 '사회복지관련 종사자' 429천명, '가사 및 육아 도우미'가 137천명, '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자'가 73천명 순서로 분포함.

- 직종별 여성 돌봄노동 취업자도 '돌봄 및 보건서비스 종사자'가 500천명으로 가장 많고 다음으로 '사회복지관련 종사자' 376천명, '가사 및 육아 도우미'가 133천명, '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자'가 61천명임.

- 돌봄 노동 일자리 직종별 여성취업자 비율은 '가사 및 육아 도우미'가 96.9%로 가장 높음. 다음으로 '돌봄 및 보건서비스 종사자'는 93.9%가 여성 비율이 90%이상을 차지함. '돌봄 및 보건서비스 종사자'와 '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자' 중 여성 비율은 87.6%, 84%로 90% 미만임.



자료 : 통계청, 「2019년 지역별고용조사 상반기」 (4월 기준) 원자료

[그림 II-2] 돌봄직종별 취업자

○ 돌봄노동 종사상 지위별 취업자

- 돌봄노동 취업자 종사상 지위는 상용근로자가 54.2%로 가장 많고 다음으로 임시근로자 32.0%, 일용근로자 4.4%로 임금근로자가 92.1%(1,078천명)임. 비임금근로자는 7.9%(92천명)임.
- 돌봄노동 여성 취업자는 임금근로자가 92.5%, 비임금근로자가 7.5%임. 돌봄노동 여성 비임금근로자 규모는 80천명으로 이 중 고용원이 없는 자영업자 49천명은 사업장 소속이 아닌 프리랜서 돌봄노동 취업자로 추정됨.

<표 II-1> 돌봄노동 취업자 종사상 지위 분포(2020.4)

(단위 : 천명, %)

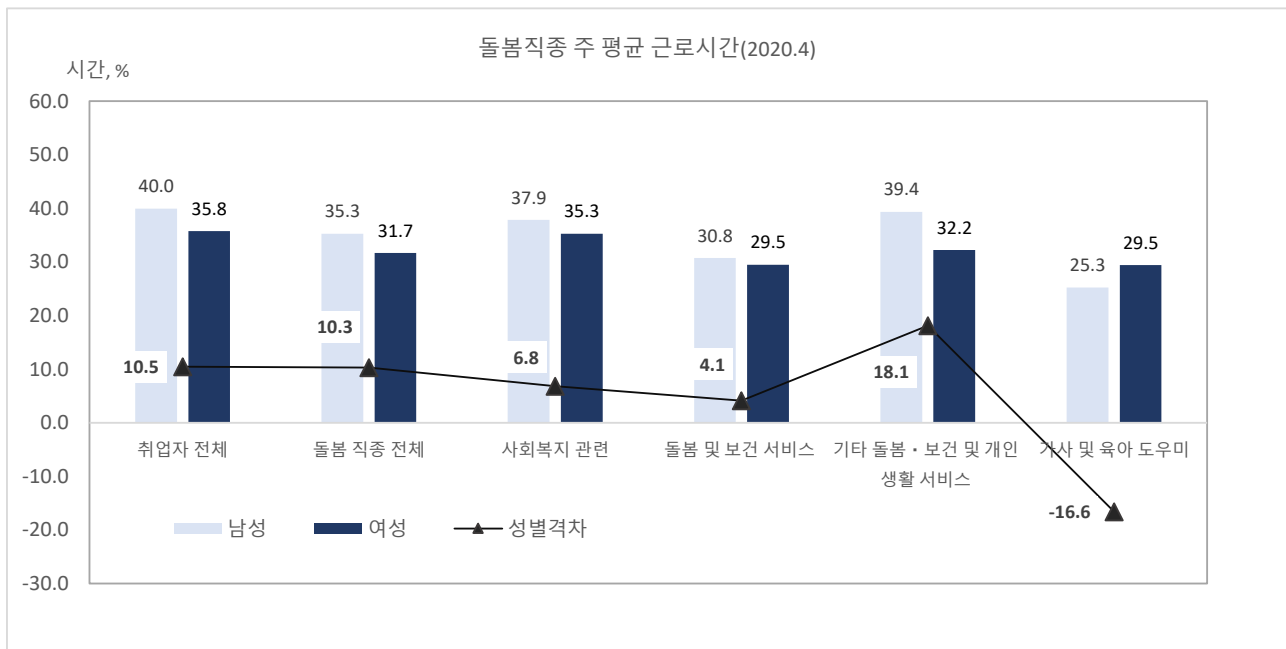
	전체	임금근로자				비임금근로자			
		소계	상용근로자	임시근로자	일용근로자	소계	고용원이 있는 자영업자	고용원이 없는 자영업자	무급가족종사자
전체(A)	1,170 100.0	1,078 92.1	672 54.2	358 32.0	48 4.4	92 7.9	33 2.8	57 4.9	2 0.2
여성(B)	1,068 100.0	989 92.5	611 57.2	332 31.1	46 4.3	80 7.5	29 2.7	49 4.6	2 0.2
남성	102 100.0	89 87.6	61 60.1	26 25.3	2 2.1	13 12.4	4 4.1	8 8.0	0 0.4
여성비율(B/A)	91.3	91.7	90.9	92.8	95.5	86.3	87.5	85.8	83.4

주. 돌봄노동 남성 무급가족종사 134명

자료 : 통계청, 「2020년 지역별고용조사 상반기」 (4월 기준) 원자료

○ 돌봄노동 취업자 근로시간

- 돌봄노동 취업자 주 평균 근로시간은 여성이 33.9시간, 남성이 36.5시간으로 여성이 남성 보다 주 평균 근로시간이 10.3% 짧음. 2020년 전체 취업자 주 평균 근로시간은 남성이 40시간, 여성이 35.8시간으로 여성이 남성 보다 10.5% 짧음.
- 돌봄노동 직종별 여성 취업자 주 근로시간은 '사회복지관련 종사자'가 35.3시간으로 가장 길고 다음으로 '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자'가 32.2시간, '돌봄 및 보건서비스 종사자'와 '가사 및 육아 도우미'가 29.5시간임. 돌봄노동 직종별 근로시간 성별 격차는 '가사 및 육아 도우미'는 여성이 남성 보다 16.6% 길고 '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자'는 여성이 남성 보다 18.1%으로 더 일하여 근로시간 성별 격차가 가장 큼



자료 : 통계청, 「2020년 지역별고용조사 상반기」 (4월 기준) 원자료

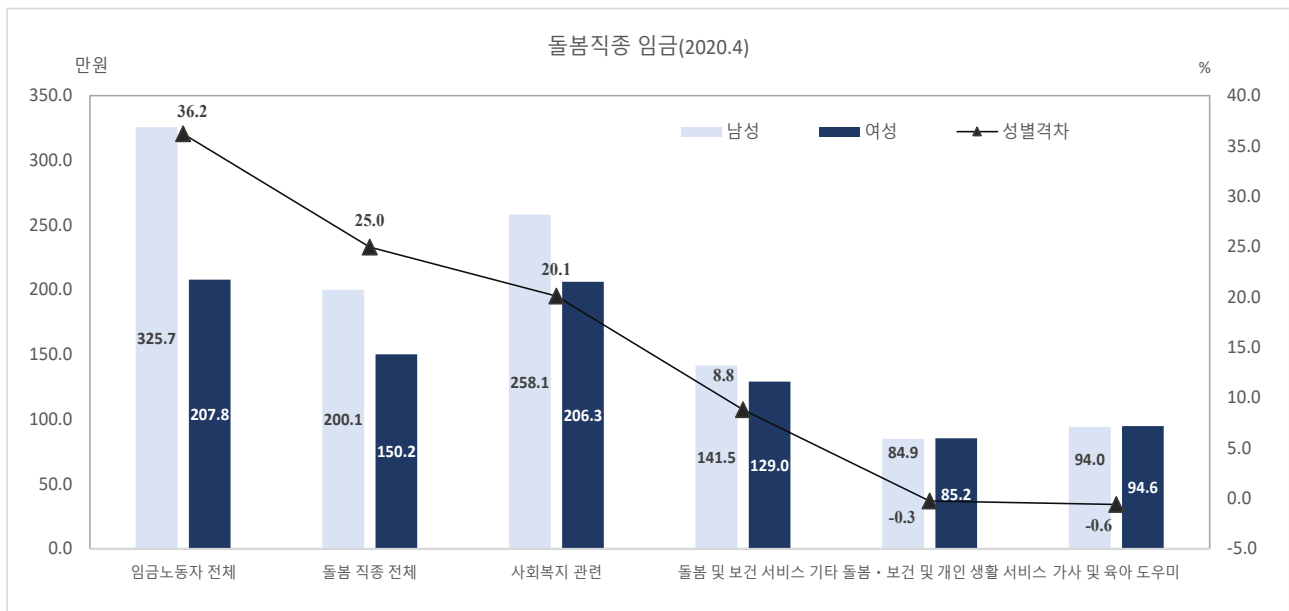
[그림 II-3] 돌봄 노동 취업자 주 평균 근로시간

○ 돌봄노동 임금노동자 임금

- 2020년 돌봄노동 여성 임금노동자 월 평균 임금은 150.2만원으로 남성 보다 25%적음. 전체 여성임금노동자 임금은 207.8만원으로 전체 임금노동자 성별임금 격차 36.2% 보다 11.2%p 낮음.

- 돌봄노동 직종별 여성 월 평균 임금은 '사회복지관련 종사자'가 206.3만원으로 가장 많고 다음으로 '돌봄 및 보건서비스 종사자' 129만원, '가사 및 육아도우미' 94.6만원, '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자'는 85.2만원임.

- 돌봄노동 직종별 성별 월 평균 임금 격차는 '가사 및 육아도우미'와 '기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자'가 여성이 남성 보다 0.6%, 0.3%를 더 많이 받음. '사회복지관련 종사자'가 20%, '돌봄 및 보건서비스 종사자' 8% 여성이 남성 보다 월 평균 임금이 적음.



주 : 지역별고용조사는 임금노동자에 대해서만 임금 조사
 자료 : 통계청, 「2020년 지역별고용조사 상반기」 (4월 기준) 원자료

[그림 II-4] 돌봄노동 직종별 임금

2. 필수 노동자⁴⁾

○ 필수노동자는 코로나19 사회의 생명·안전·기능유지 및 대면서비스 제공자들임

- 국민의 생명·안전 및 사회기능유지를 위해 대면서비스를 중단없이 수행하는 필수노동자의 역할은 더욱 강화됨.

<표 II-2> 주요 국 필수노동자 범위

국가	범위
미국	- 코로나19로 인한 락다운(lock-down)시, 유지 및 재가동 시 우선 고려될 업무 - 운송 배달, 돌봄 (의사·간호사·응급인력 등 의료진, 요양보호사 등), 공공안전 (폐기물처리, 재해예방), 에너지(에너지 생산·관리·운송 등)
캐나다	- 각 주정부에서 필수직군(+저임금) 지정 - 의료·사회서비스, 돌봄, 청소, 교통, 물류 등
유럽	- 운송, 노인돌봄, 보육, 식품, 공공시설 종사자 등 국가별로 다양

○ 필수노동 대면서비스 분야는 전통적으로 근무여건(저임금, 장시간근로, 산업재해 등) 및 고용안정성이 취약한 일자리가 다수임

- 코로나19 확산으로 필수노동자는 대면서비스 업무량과 노동강도가 오히려 증가, 감염, 과로 등 산업재해 위험은 가중됨

- 안전, 근무여건 등이 취약한 분야의 필수노동자를 중심으로 재해(감염)·과로·실업 등 위험에서 보호하

4) 고용노동부 고용차별개선과(2020). 관계부처 코로나19 사회의 필수노동자 안전 및 보호 강화 대책(2020.10.26.)

는데 역량을 집중할 필요가 있음⁵⁾

○ 필수노동자 지원 해외 사례

캐나다	①(대상) 의료·사회 서비스, 돌봄서비스, 청소, 교통·물류, 건물 유지관리 등 ▶연방정부가 아닌 각 주 중심으로 필수노동자 자격범위 결정 ▶퀘벡주 예: 주정부 지정 ‘필수직군’ 중사, ‘저임금’을 받는 퀘벡주 ‘거주민’ ②(지원) 저임금(월소득 2.5천\$ 미만) 필수노동자의 임금 인상(5.7) ▶총 약 40억\$(약 3.5조원) 중 연방정부 75%+ 각 주정부 25% 보조 “건강상 위험을 감수하며 국가 경제가 원활히 돌아가도록 일하는 저임금 근로자는 혜택을 받을 자격이 있다”(Justin Trudeau 총리, 5.7) ③(주별 추가지원) BC주의 경우, 필수노동자로서 최전선(공중보건, 사회서비스, 911 등 긴급대응)에서 일하는 부모들을 위한 저소득 육아 보조금 지원
미국	①(대상) 의료, 공공안전, 에너지, 통신, 교육, 교통 등 18개 필수노동자 분야 ▶미 국토안보부 지침에 따라 지정(3.19) ②(지원) 4.9. 필수노동자 위험수당 등을 담은 「Heroes act」 제정 추진(민주당) ▶보건과 경제회복을 위한 비상대책법 ▶하원 통과, 공화당 다수인 상원은 부결 ▶ 총 3.4조\$(약 4.1천조원) 규모의 추가예산 법안, 필수노동자 대상 최대 2.5만\$(약 3천만원)씩 안전수당 지급, 고용유지 보장 등의 내용 포함
유럽	①(EU) 필수노동자*들이 EU 국경을 넘어 일할 수 있도록, 필수노동자 대상 이동제한 조치를 완화할 것을 권고 ▶운송, 건강관리, 노인 돌봄, 보육, 식품, 공공시설 종사자 등 ②(영국) 영 보건부, 필수노동자에 대해 코로나19 무료 검진 실시 ③(이탈리아) 의료부문 근로자 대상 최대 1천€(약 136만원)의 ‘베이비시터 보너스’ 지급을 통해 보육 비용 지원

3. 필수노동자 지원법

○ 전국 46개 지자체 필수노동자 보호 조례 제정

<표 II-3> 지자체 필수노동자 보호 조례 현황(2021.4.5. 기준)

순번	법령명	지역명	제정·개정구분	법령종류	공포번호	공포일자	시행일자
1	경기도 필수노동자 지원에 관한 조례	경기도	제정	조례	제6936호	2021. 3. 16.	2021. 3. 16.

- 5) “방역과 치료를 담당하는 보건의료 종사자들, 요양과 육아를 담당하는 돌봄 종사자들, 배달업 종사자들이나 환경미화원들, 제조, 물류, 운송, 건설, 통신 등 다양한 영역에서 대면 노동을 할 수밖에 없는 분들이 필수노동자입니다. 국민의 생명과 안전을 지키는 일을 하고 있고, 우리 사회의 유지를 위해 없어서는 안 될 일을 하고 있습니다.” (9.22. 국무회의 문재인 대통령)

순 번	법령명	지역명	제정·개 정구분	법령 종류	공포번호	공포일자	시행일자
2	고양시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	고양시	제정	조례	제2347호	2020. 12. 24.	2020. 12. 24.
3	광명시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	광명시	제정	조례	제2702호	2020. 12. 22.	2020. 12. 22.
4	광주광역시 광산구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	광산구	제정	조례	제1558호	2020. 11. 17.	2020. 11. 17.
5	광주광역시 동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	동구	제정	조례	제1454호	2021. 3. 24.	2021. 3. 24.
6	광주광역시 북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	북구	제정	조례	제1667호	2021. 2. 15.	2021. 2. 15.
7	광주광역시 서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서구	제정	조례	제1544호	2020. 12. 21.	2020. 12. 21.
8	광주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	광주시	제정	조례	제1250호	2021. 2. 19.	2021. 2. 19.
9	군산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	군산시	제정	조례	제1829호	2021. 2. 24.	2021. 2. 24.
10	김포시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	김포시	제정	조례	제1788호	2021. 2. 19.	2021. 2. 19.
11	나주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	나주시	제정	조례	제1720호	2021. 3. 18.	2021. 3. 18.
12	남동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	남동구	제정	조례	제1747호	2020. 12. 28.	2020. 12. 28.
13	논산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	논산시	제정	조례	제1452호	2020. 12. 28.	2020. 12. 28.
14	당진시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	당진시	제정	조례	제902호	2021. 3. 30.	2021. 3. 30.
15	부산광역시 남구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	남구	제정	조례	제1362호	2020. 12. 23.	2020. 12. 23.
16	부산광역시 연제구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	연제구	제정	조례	제944호	2020. 12. 24.	2020. 12. 24.
17	부산광역시 영도구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	영도구	제정	조례	제1398호	2020. 12. 11.	2020. 12. 11.
18	부산광역시 중구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	중구	제정	조례	제1243호	2020. 11. 3.	2020. 11. 3.
19	부산광역시 필수노동자 지원에 관한 조례	부산광역 시	제정	조례	제6311호	2021. 1. 13.	2021. 1. 13.
20	서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	강동구	제정	조례	제1577호	2021. 3. 31.	2021. 3. 31.
21	서울특별시 관악구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	관악구	제정	조례	제1336호	2021. 2. 18.	2021. 2. 18.
22	서울특별시 구로구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	구로구	제정	조례	제1513호	2020. 11. 10.	2020. 11. 10.
23	서울특별시 금천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	금천구	제정	조례	제1142호	2020. 12. 31.	2020. 12. 31.
24	서울특별시 노원구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	노원구	제정	조례	제1491호	2021. 3. 18.	2021. 3. 18.
25	서울특별시 동대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	동대문구	제정	조례	제1382호	2020. 12. 31.	2020. 12. 31.
26	서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	마포구	제정	조례	제1368호	2020. 12. 31.	2020. 12. 31.
27	서울특별시 서대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서대문구	제정	조례	제1410호	2021. 2. 24.	2021. 2. 24.
28	서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에	성동구	제정	조례	제1377호	2020. 9.	2020. 9.

순 번	법령명	지역명	제정·개 정구분	법령 종류	공포번호	공포일자	시행일자
	관한 조례					10.	10.
29	서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	성북구	제정	조례	제1362호	2021. 3. 18.	2021. 3. 18.
30	서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서울특별 시	제정	조례	제7825호	2021. 1. 7.	2021. 1. 7.
31	수원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	수원시	제정	조례	제4129호	2021. 2. 22.	2021. 2. 22.
32	순창군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	순창군	제정	조례	제2639호	2021. 3. 15.	2021. 3. 15.
33	순천시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	순천시	제정	조례	제2236호	2021. 2. 22.	2021. 2. 22.
34	영암군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	영암군	제정	조례	제2518호	2021. 2. 25.	2021. 2. 25.
35	오산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	오산시	제정	조례	제1894호	2021. 3. 24.	2021. 3. 24.
36	완주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	완주군	제정	조례	제2827호	2020. 12. 31.	2020. 12. 31.
37	울산광역시 동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례안	동구	제정	조례	제1028호	2021. 3. 4.	2021. 3. 4.
38	울산광역시 울주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	울주군	제정	조례	제1259호	2020. 12. 24.	2020. 12. 24.
39	인천광역시 서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	서구	제정	조례	제1838호	2020. 12. 21.	2020. 12. 21.
40	전주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	전주시	제정	조례	제3732호	2020. 12. 28.	2020. 12. 28.
41	제주특별자치도 필수노동자 보호 및 지원 조례	제주특별 자치도	제정	조례	제2711호	2020. 12. 31.	2020. 12. 31.
42	진천군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	진천군	제정	조례	제2824호	2021. 3. 16.	2021. 3. 16.
43	창원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	창원시	제정	조례	제1435호	2020. 12. 31.	2020. 12. 31.
44	평택시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	평택시	일부개 정	조례	제1926호	2021. 2. 26.	2021. 2. 26.
45	하남시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	하남시	제정	조례	제1895호	2021. 3. 12.	2021. 3. 12.
46	해남군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례	해남군	제정	조례	제3005호	2021. 3. 9.	2021. 3. 9.

자료 : 법령정보센터, <https://www.law.go.kr/ordinSc.do?menuId=3&subMenuId=27&tabMenuId=139&query=%EC%A1%B0%EB%A1%80#>

- 지자체 조례에서 정의한 용어 정의는 아래 같음. 필수노동자 정의는 근로기준법에 따른 근로자로 한정함

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

III. 필수노동자 지원 정부 대책⁶⁾ 중 돌봄노동자 대상 여부 (✓)

1. 안전 및 건강 보호 강화

○ 코로나19로 가중된 감염 및 산업재해 위험으로부터 필수노동자를 보호하기 위한 제도적·물적 인프라 지원

가. 방역지도·관리 및 방역물품 지원

○ 방역지도·관리 강화

- 콜센터, 물류센터, 육가공·식품제조 등 감염 취약분야 지속 발굴 및 방역실태 지도·점검(자율+현장점검)

○ 방역물품 지원

- 집단감염 우려가 높은 3밀*(밀집·밀폐·밀접) 사업장(50인 미만)에 대하여 감염예방을 위한 장비 구매 비용 지원

- 사업장 당 최대 3천만원, 소요금액 70% 지원(칸막이, 체온계, 손소독제, 열화상카메라 등)

○ 대면 접촉으로 감염위험이 큰 배달업 종사자, 택배기사 등을 대상으로 마스크 지원('20.10~12월, 약 100만개)

- 배달라이더, 택시기사, 콜센터 등 사업장 대상 마스크 442만개 배포('20.上)

나. 건강관리 및 위생·안전 인프라 지원

○ 건강관리 지원

- 근골격계·뇌심혈관 등 작업관련성 질환 예방을 위하여 근로자건강센터(전국 23개소)를 통한 건강진단 및 상담 제공

- (근골질환) 통증척도 설문, 올바른 작업자세 안내, 스트레칭·근력강화 프로그램 등

- (뇌심질환) 개인력 검토, 혈압, 체중 등 기초 측정, 절주·금연 등 생활습관 개선 상담 등

○ 위생시설 지원

- 필수노동자 근무환경 개선을 위한 휴게시설 등 위생시설 지원(클린사업장 조성지원 사업, 최대 70% 지원)

- (현재) 유해·화학물질 취급사업장 세척·세안시설, 산업단지 목욕·세탁시설 지원 → (개선) 배달 종사자, 환경미화원 등을 위한 휴게·샤워시설 지원('20.10월~) 추가

○ 건강보호 매뉴얼 지원

- 고객응대 직종 종사자를 위한 건강보호 및 사후조치 사항 등을 담은 매뉴얼 제작·배포('20.12월)✓

- 재가요양보호사 및 노인돌보미, 아이돌보미, 방문간호사, 정신건강복지센터 상담사, 도시가스점검원·검침원, 설치·수리 현장기사, 대여제품점검원 등

○ 마트노동자를 위한 박스 손잡이 관련 가이드라인 마련·배포('20.12월) 및 유통·제조업체의 자체 개

6) 고용노동부 고용차별개선과(2020). 관계부처 코로나19 사회의 필수노동자 안전 및 보호 강화 대책(2020.10.26.)

선 방안 수립·이행 지도

다. 산재보험 적용범위 및 가입 확대

○ 산재보험 적용 확대

- 산재보험 적용 대상에 추가 가능한 특고 직종(간병인 등)을 지속 발굴·적용('20.7월 적용직종 확대, 9 → 14개)

※ 특고 산재보험 적용 확대 경과

- ('08.7월) 보험설계사, 골프장캐디, 학습지교사, 레미콘기사
- ('12.5월) 택배기사, 퀵서비스기사
- ('16.7월) 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전기사
- ('19.1월) 전철 건설기계조종사(레미콘기사 → 덤프트럭, 굴삭기, 지게차 등 27개)
- ('20.7월) 방문서비스 종사자(3개 직종), 화물차주

○ 산재보험 가입 확대

- 산재보험 적용제외 신청사유 제한을 추진하고, 특고·플랫폼노동 종사자의 전속성 기준개편 검토
- 신청사유 제한 : 종사자의 질병, 육아, 또는 사업주의 귀책사유로 인한 휴업 등으로 제한
- 전속성 기준 개편 : 현행은 산재보험법상 '주로 하나의 사업'에 노무를 제공하는 특고만 적용 가능
→ 법리적 쟁점, 분야·직종별 특수성 등을 반영한 개편방안 마련('21.上)
- 배달노동 종사자 산재보험 사각지대 해소를 위한 업무협약 체결(근로복지공단·배달플랫폼) 확산

2. 과로 방지 및 근무 여건 개선

- 과로로 인한 건강권 침해와 부당한 처우로부터 필수노동자를 보호할 수 있는 제도적 기반 마련 및 여건 조성

가. 공정한 노무제공 관행 조성 지원

○ 표준계약서 확산

- 배달, 퀵서비스 등 특고종사자에 대한 불공정 거래 금지, 안전·권익보호 등을 규정한 표준계약서 도입·확산

<표 III-1> 표준계약서(안) 주요내용

구분	주요내용
불공정 거래행위 금지	▶ 계약사항 외 업무강요, 배달·배차 정보 차단, 부당비용 청구, 종사자 과실에 의하지 않은 손해배상 책임 전가 등 금지
종사자 안전관리 강화	▶ 사업주는 종사자에게 산재보험 가입에 필요한 사항을 안내 ▶ 종사자의 업무수행 소요시간을 안전사고를 유발할 수 있을 정도로 제한하는 행위 금지
종사자 권리보호	▶ 수수료 지급기준·일자 등을 명시, 일방적 계약 해지·변경 금지 ▶ 분쟁 발생 시 쌍방 합의에 의하고 미해결 시 법원 소송으로 해결

○ 플랫폼종사자 보호

- 플랫폼노동 종사자 규모 추정, 실태파악 등을 토대로 안전망 강화, 노무제공조건 보호 등 종합대책 마련('20.12월)

나. 취약분야 노동관계법 준수 점검·감독 강화

○ 취약분야별 감독 강화

- 유통업체, 감시·단속근로자 등 장시간 노동, 근로조건 취약 분야를 발굴하여 집중 근로감독 실시

※ [참고] '20.하반기 집중감독 분야

- ① (온라인 유통업체) 배송업무 급증으로 장시간 노동, 산업재해 등이 우려되는 온라인 유통업체 대상 근로감독 실시(~10월)
- ② (택배 물류센터) 택배 물류센터 근로감독(5월), 현장지도(9월) 결과를 토대로, 중소 택배사 물류센터 대상 노무관리 지도 실시(10~12월)
- ③ (감시·단속 승인 사업장) 근로시간·휴게 규정이 적용되지 않아 장시간 근로가 우려되는 감시·단속 근로 승인 사업장 근로감독(~11월)

○ 특별연장근로 사업장 점검

- 생산량 급증 등의 사유로 인가받은 사업장 대상 건강보호조치 등 인가기준 준수여부 점검(~12월)

○ 고용장려금 집중 연계

- 고용보험DB 분석을 토대로, 필수노동 분야 사업장 중 신규채용 사업장 대상 특별고용촉진장려금 연계·지원
- 지방관서별 「고용안정 현장지원 TF」 통해 사업장 발굴 및 지원제도 연계(10월~)
- 지원개요 '20.2월 이후 한달 이상 실업중이거나, 채용일 이전 6월 이상 장기실업자 등을 중소·중견기업이 채용할 시 1인당 월 최대 중소 100만원, 중견 80만원 지원

○ 고령자 대체인력 채용지원

- 환경미화·방역·운수 등 업종의 '60세 이상 고용지원금'(1인당 분기 30만원) 지원기준을 하향 조정

○ 고용서비스 강화

- 해당 직종의 특성과 함께 사업장의 근로조건, 채용애로 등 여건을 감안하여 유형별 맞춤형 매칭서비스 제공
- 근로조건 유사 직종(돌봄, 미화✓ 등)에 대해 우선안내(알림톡, 푸시알림 등 활용) 및 신속한 매칭 유도 → 매칭이 어려운 직종은 고용센터 밀착 지원

3. 공정한 보상 및 안전망 확대

- 필수노동자의 처우 개선 및 고용불안 완화를 위한 직무능력 향상 지원 및 안전망 확대

가. 훈련 및 경력관리 체계 마련

○ 특고 직종별 특화훈련

- 배달·택배 직종 특화훈련 과정을 신설하고, 추후 현장수요를 토대로 추가 직종 발굴 지원(공동훈련센터 활용)

○ 직종별 경력관리체계

- 필수업무 특성을 반영한 직무능력·경력관리기준 및 체계를 마련하고, 이를 토대로 공정한 보상 및 처우개선 지원

나. 사회안전망 확대

○ 고용보험 적용 확대

- 택배기사 등 특고종사자(산재보험 적용 14개 직종 우선 검토) 고용보험 적용을 통해 소득감소·실직 위험에 안전망 제공
- 전체 특고 및 플랫폼종사자까지 고용보험 적용범위를 확대하기 위한 방안을 담은 「고용보험 사각지대 해소 로드맵」 마련(12월)

○ 협동조합 설립 지원

- 특고, 프리랜서 권리보호를 위한 조직화 및 안전망 사각지대 보완을 위한 직종별 협·단체 및 협동조합 설립지원

4. 분야별 맞춤형 지원방안

가. 보건·의료 (복지부, 기재부)

○ 간호인력은 인구 천명당 4.12명으로 OECD 평균(7.5명) 대비 크게 부족

- 고질적 인력부족 문제 외에도 코로나19 입원 환자들의 지나친 요구 행위, 코로나19 확진자 치료 의료기관 종사자에 대한 보상 부족 등 문제
- 입원 관련 민원, 숙옷 빨래, 담배·영양제 등 물품요구 또는 배달음식 및 택배수령 등

○ 종사자보호 가이드라인

- 코로나19 입원환자의 무리한 요구는 '정당한 진료행위 방해'에 해당함을 명기한 가이드라인* 개정 추진('20.11월)
- 의료기관장 대상 환자의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 추진 협조 요청(산업안전보건법 제41조, '20.10월)

○ 처우개선

- 코로나19 확진자 치료 의료기관에 종사하는 의료인력 처우개선을 위한 추가 지원
- 대상: 코로나19 방역에 헌신하고 있는 보건의료인력(의사, 간호사, 간호조무사, 임상병리사, 방사선사, 그 외 방역인력 등)
- 지원내용 : 재충전을 위한 상담·치유 및 교육훈련비용 지원
- 소요예산 : 총 299억원(3차, 4차 추경으로 편성)

- 간호인력의 전문성 제고 및 경력개발을 위한 분야별 전문간호사 업무범위 마련 지속 추진(의료법 시행규칙 개정)

- 특정 분야에 대한 높은 수준의 지식·기술을 갖춘 간호사로 석사과정 이수 필요

○ 의료인력 보강

- 코로나19 재확산 등으로 인한 의료 현장인력 피로도 완화를 위해 공공병원 15개 기관에 음압병상 등 확진자 치료 전담 간호인력, 선별진료소 간호인력 등 557명 인력 긴급 충원(9월~)

○ 신규간호사의 임상현장 적응을 위한 '교육전담간호사'

- 교육전담간호사 : 의료기관에서 신규간호사 등에 대한 교육·관리업무를 전담하는 간호사

나. 돌봄서비스 종사자(복지부, 여가부, 고용부)✓

○ 규모

- 약 69.6만명 : ① 사회복지시설 종사자 8.3만여명 ② 재가 장기요양기관 요양보호사 약 38만명 ③ 아이돌보미 2.3만명 ④ 민간 가사·간병인력 21만명 수준 추정

○ 근로실태

- 감염 위험에 상시 노출(코호트 격리 등)되어 있으며, 보수수준이 낮고(불안정), 장시간 근로, 휴게시간 확보 곤란 등 근로여건 취약

○ 처우 개선

- ① 보수수준이 낮은 국고지원 사회복지시설은 공통처우개선율(0.9%)보다 단가인상률을 높게 책정하여 종사자 처우 개선

- ② 2022년까지 모든 시도 사회서비스원 설립으로 공공부문 돌봄종사자를 확충하고, 정규직 채용 등 처우 개선 추진

- 사회복지서비스원 '20.10월 8개 → '21년 14개 → '22년 17개 시도 확대
- 돌봄종사자 처우개선 등 우수사례 확산, 사회복지서비스원법 제정 추진('20년)

- ③ 아이돌봄서비스 수요 확대를 통해 아이돌보미의 소득확대 지원

- 지원시간(연 720→840시간), 지원비율(종일제 가형: 80→85%, 시간제 나형: 55→60%)

○ 근무여건 개선

- 근로기준법 개정 적용 시기에 맞춰 사회복지시설 인력 확충(교대근무자) 및 종사자 휴가·교육에 따른 대체인력 지원

- 사회복지서비스업 근로시간특례제외('20.1월 50~299인 → '21.7월 5~49인)

- 4개 직무 대상 '신중년 적합직무 고용장려금' 요건 완화('20년 한시)

- 4개 직무 : 간호사, 의료기사·치료사·재활사, 보건·의료종사자, 사회복지사 및 상담사

- 근로계약 기간 요건 (현행) 무기계약 → (개선) 6개월 이상으로 완화('20년 한시)

- 요양병원 등의 주 52시간제 안착 및 휴게시간 부여 점검·감독('21.上)

○ 관련 법체계 마련

- 민간 돌봄서비스 시장 공식화 및 종사자 근로조건 보호를 위한 「가사근로자 고용개선 등에 관한

법률」 제정 추진('20년)

다. 택배기사(국토부, 고용부)

○ 규모

- 개인 화물차량 등을 이용하여 택배사와 위탁운송계약(배송화물 건당 수입)을 맺고 업무를 수행(약 4.9만명 종사)

○ 공동선언 등 이행점검

- 택배종사자 보호 등을 위한 공동선언(8.13. 택배사-고용부) 및 업계 권고안(9.11., 국토부) 이행상황 모니터링 철저

○ 과로 실태조사 및 건강보호대책

- 택배노동자 노동시간·휴게, 업무상 질환 예방 및 건강검진 등 관련 실태조사(연구용역, 10~12월)를 토대로 택배종사자 과로 방지 및 건강보호 대책 마련('21.2월)

○ 관련 법체계 마련

- 택배·배달 종사자 보호, 등록제 도입 등을 포함한 「생활물류발전법」 제정 및 후속 노사논의

라. 배달종사자(국토부, 고용부, 공정위)

○ 규모

- 약 8.2만명 : 이륜차를 활용하여 업체와 위탁배송계약을 맺고 소화물 배송 업무를 수행(배달대행 5.2만명, 커서비스 3만명 규모 종사)

○ 가이드라인 배포

- 배달대행 사업주가 노무제공계약 시 지켜야 할 법적 의무(산안법 등)·권고사항을 규정한 가이드라인 배포('20.10월)

○ 공정계약 유도

- 배달기사, 대리기사 등의 노무제공 계약서 실태점검을 통한 불공정조항 자율적 개선 유도('20.12월)

○ 안전 인프라 지원

- 배달종사자 사고예방을 위해 사고발생 위험지역을 안내하는 “정보공유플랫폼(Open-API)” 개발·보급(11월~, 배달앱과 연계)

- 배달기사(음식점, 컵 등) 산재보험 가입을 지속 확대하고, 우체국 보험상품(플랫폼활용 4륜차 대상) 가입 지원(온라인 안내·판매 등)

마. 환경미화원(환경부, 행안부, 고용부)

○ 규모

- 전체 3.7만명 중 직·공영이 1.6만명, 민간위탁이 2.1만명 수준

○ 안전기준 준수 유도

- 환경미화원 안전기준 원칙 등을 포함한 환경미화원 작업안전기준 준수 실태조사 및 점검('21.3월)

<표 III-2> 환경미화원 작업안전기준 주요내용(폐기물관리법 시행규칙)

구분	요청 내용
작업지침	▶주간작업, 3인 1조, 악천후 보호조치 등 지침 준수
청소차량	▶후방영상장치, 양수 작동 스위치, 비상 안전멈춤바 설치
건강 관리	▶안전화, 방진마스크, 장갑 등 보호장구 지급 의무화
실태조사	▶지자체 및 대행업체 안전기준 준수 실태조사(매년 2월) 의무화

- 이해관계자(환경미화원, 지자체, 대행업체 등) 협의 등을 거쳐 환경미화원 안전기준 개선 의견수렴 및 보완 추진

○ 특별 건강진단

- 분진, 근골격계 질환 등에 노출되는 환경미화원 대상 맞춤형 건강진단 실시('20년, 300명 시범실시 및 건강진단방법 설계)

○ 지자체 책임강화

- 청소차량 안전장치 설치, 주간작업·3인 1조 운영(지자체 예산 지원) 등을 통한 작업환경 개선 및 안전강화 추진

○ 의료폐기물 수집·운반업체 지원

- 폐기물 수집·운반 주기 단축으로 인한 추가 인건비, 유류비 지원 등을 통해 종사자 처우개선 유도

IV. 정책적 시사점

□ 배경

○ 여성 다수 돌봄 노동자들은 코로나19 이전부터 산업 안전을 자력으로 보호. 또한 돌봄 노동자들은 아프면 쉴 권리에 배제되거나 일하지 않으면 수입이 0인 일자리로 아파도 쉴 수 없는 이중고

- 코로나19에 대한 감염 위험에 대해 ‘가사노동자’, ‘아이돌보미’, ‘방과후학교교사’ 중 절반 이상이 감염 위험에 대해 ‘그렇다’라고 응답(김난주·이선행, 2020)⁷⁾

<표 IV-1> 코로나19 감염 위험

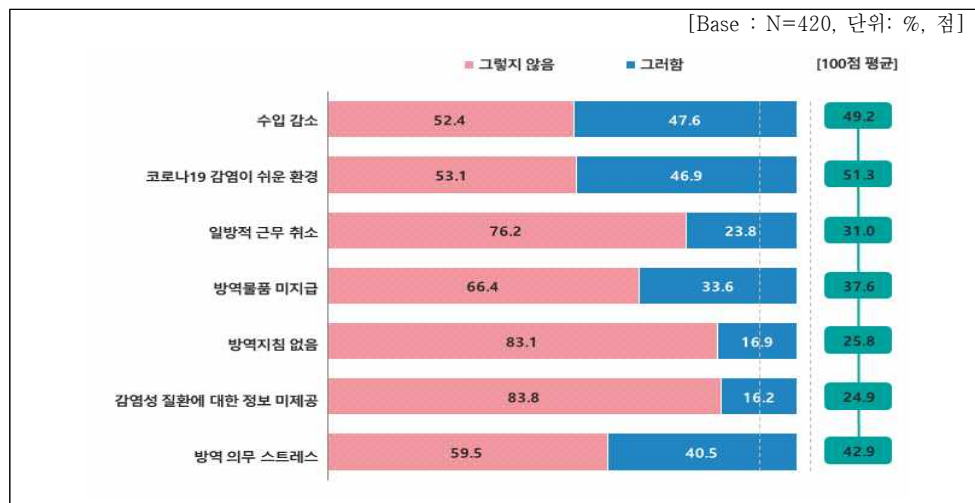
(단위 : 명, %)

	전체(명)	①전혀 그렇지 않다	②그렇지 않은 편이다	③그렇다	④매우 그렇다	①+② 그렇지 않다	③+④ 그렇다
가사노동자	(290)	13.8	30.3	32.4	23.4	44.1	55.9
아이돌보미	(500)	10.4	24.4	37.6	27.6	34.8	65.2
방과후학교 교사	(306)	5.6	28.1	35.3	31.0	33.7	66.3

주. 조사기간 2020.6.4.-2020.6.8.

자료 : 김난주·이선행(2020), ‘코로나19 이후 고용안전망 사각지대 여성노동자 위기 현황과 정책과제’ 발표, 여성가족부·한국여성정책연구원 주최, 제2차 코로나19 관련 여성·가족 분야별 릴레이 토론회(2020.6.18.)

- 요양보호사 코로나19로 인해 경험한 어려움으로는 ‘수입 감소’가 47.6%로 가장 많았고, ‘코로나19 감염이 쉬운 환경’ 46.9%, ‘방역의무 스트레스’ 40.5%, ‘방역물품 미지급’ 33.6%의 순서로 나타남. 요양보호사들은 ‘필수노동자’로서 본인의 건강에 대한 위험을 감수하고 코로나19 감염이 쉬운 환경에서 돌봄노동을 해야 하는 상황이며, 돌봄노동을 수행하지 않을 경우에는 당장 소득이 끊기는 상황에 직면하게 됨(정가원 외, 2020).⁸⁾



주. 요양보호사 420명 대상. 조사기간 2020.10.15~11.2

자료 : 정가원·김난주·김효주·권도연(2020). 「보건복지분야 돌봄서비스 종사자의 성평등한 근로환경 개선을 위한 정책연구」, 보건복지부

[그림 IV-1] 요양보호사 코로나19로 인한 어려움

7) 김난주·이선행(2020), '코로나19 이후 고용안전망 사각지대 여성노동자 위기 현황과 정책과제', 한국여성정책연구원

8) 정가원·김난주·김효주·권도연(2020). 「보건복지분야 돌봄서비스 종사자의 성평등한 근로환경 개선을 위한 정책연구」, 보건복지부

- 코로나19로 필수노동자로 확인된 돌봄 노동의 중요성에 비해 지원 부족 및 지원 사각 지대 발생
 - 근로기준법 대상에 따른 지원 여부에서 지원 사각 지대 발생
 - 특고 노동자 중에서도 지원 부족 발생

□ 정책 제안

- 근로기준법상 대상 노동자 권리 확대 적용
 - 산업안전보건법 특례 대상으로 근로기준법 적용 제외 돌봄노동자까지 확대 적용

○ 필수노동자 지원법(조례) 대상 근로기준법 적용 제외 돌봄노동자 편입

- 현재 국회 의안 발의 중인 필수노동자 지원법 대상을 근로기준법 대상으로 한정하지 않고 돌봄노동자까지 포함시키는 것이 필요

※ 필수노동자 보호 및 지원법안(이해식의원 대표발의, 2021. 1. 13)⁹⁾

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "재난"이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. "대면업무"란 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 교육, 환경, 통신 등 사회기능 유지를 위하여 국민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.
3. "필수업종"이란 재난 등 긴급상황 발생 시에도 국민의 생명·신체·재산 보호와 일상생활 유지 등 기본적인 사회기능 유지를 위하여 대면업무를 통한 근로의 지속성이 필요한 업종 중 제12조에 따른 필수노동자 보호지원위원회에서 심의·의결된 업종을 말한다.
4. "노무제공자"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자
 - 나. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노무를 제공하는 사람
5. "필수노동자"란 필수업종에 종사하는 노무제공자를 말한다.
6. "노무수령자"란 필수노동자로부터 유상 또는 무상으로 노무를 제공받는 자를 말한다.

○ 돌봄노동자 건강권 지원¹⁰⁾

① 아프면 쉴 수 있는 제도적 기반 마련

- 코로나19 아프면 쉬는 문화의 필요성을 환기시켰으며 상병수당 도입 논의가 본격화되고 있음
- 계약직, 일용직, 단순노무직의 저임금 돌봄 노동자는 병가 적용률이 낮을 뿐 아니라, 아파도 소득 손실을 감수하면서 쉴 수 있는 여건이 아니라는 점을 고려할 때, 상병수당 도입시 이들이 제외되지 않도록 면밀한 제도 설계가 요구됨(김수진, 김기태, 2020)

② 개인보호장비 지원체계 마련

- 돌봄 노동자의 건강권 보장을 위해 사회복지시설에 개인보호장비와 방역물품을 우선 지원하는 규정 및 체계 마련이 필요하며, 그 수단은 보호장비 직접제공, 조달체계 강화, 비용 보조 등 다양한 방안이 강구될 수 있음
- 독일은 장기요양시설의 개인보호장비 및 소독 비용을 장기요양보험 특별재정비용으로 부담하여 코로나19로 인한 시설의 추가 비용 부담을 방지하고, 작업도구(앞치마, 소독제, 장갑 등) 지원 비용을 이용자

9) 국회 의안정시스템.

http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_R2R1Y0W1C0N6C1Q6X0C1V0Y6W8Q8V9

10) 일자리위원회 일문일답 제7호(2020.11.20. 발행). 코로나 위기 이후 필수적 노동자의 보호 방안 - 돌봄 노동자 중심

1인당 월 40유로(약 5만원)에서 월 60유로(약 8만원)로 인상한 바 있음(Lorenz-Dant, 2020)

· 영국은 돌봄 영역에 보호장비를 조달하도록 보호장비 공급업체들과 협력하고 있는데, 보건 및 사회복지 영역 전용으로 비상시 추가 보호장비를 무료로 주문할 수 있는 포털을 제공하기 시작함

③ 돌봄노동자의 정서 지원과 권익 보호 강화

· 지속가능한 돌봄 유지를 위해 돌봄 노동자의 감염 불안, 고립감, 직무스트레스, 노동강도 증가를 해소하기 위한 체계적 지원 필요

· 영국은 'care workforce app'을 만들어 돌봄노동자의 웰빙을 위한 지침, 각종 지원, 할인 혜택 등의 정보를 종합적으로 제공

○ 돌봄의 사회화

① 사회서비스원 확대¹¹⁾

· 3개 시도(울산, 전북, 제주) 신규 설립으로 총 14개의 사회서비스원을 설립, 양질의 돌봄 관리 체계 확산(~'22.17개 시도도 설립 목표)

· 사회서비스원법 제정) 사회서비스 품질강화 및 공공성 향상을 위해 사회서비스원 설립·운영·지원 근거를 담은 법 제정 추진(~'21.上)

② 가사서비스노동자 보호법안 제정

- ILO는 2011년 189호 가사노동자협약 (Domestic Workers Convention, no.189)을 채택한 바 있다. 한국 가사노동자들은 2011년 ILO 가사노동자협약 채택을 계기로 가사노동자들의 노동자성 인정을 최근 10년 간 정부에 강력하게 요구.

- 한국은 1953년 근로기준법의 11조¹²⁾ 1항의 '가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다'에 근거하여 근로기준법 대상에서 제외되어 왔고 이에 따라 노동자로서 갖는 권리에서도 배제됨

- 2016년부터 국회와 정부는 가사노동자 보호법안 제정을 시도함. 21대 국회 들어 4건의 법안이 제안됨

계류의안 처리의안 * 페이지당 결과수 10

의안번호	의안명	제안자구분	제안일자	의결일자	의결결과	주요내용	심사진행상태
2108832	가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(임의자의 원 등 10인)	의원	2021-03-16				소관위접수
2103994	가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(강은미의원 등 12인)	의원	2020-09-17				소관위심사
2103852	가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안(이수진의원 등 10인)	의원	2020-09-14				소관위심사
2101847	가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률안	정부	2020-07-13				소관위심사

사이트맵 관련사이트 바로가기

07233 전화: 02)6788-2030 의안정보시스템

[그림 IV-2] 가사노동자 보호법안 제안 현황

11) 보건복지부(2021.1.25.). 2021년 보건복지부 업무추진계획

12) 근로기준법 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

<붙임> 산업안전보건법

제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·'구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 "안전조치"라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 "보건조치"라 한다)를 하여야 한다.

1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고온·저온·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제40조(근로자의 안전조치 및 보건조치 준수) 근로자는 제38조 및 제39조에 따라 사업주가 한 조치로서 고용노동부령으로 정하는 조치 사항을 지켜야 한다.

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 근로자(이하 "고객응대근로자"라 한다)에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 "폭언등"이라 한다)로 인한 건강장해를

예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 고객의 폭언등으로 인하여 고객응대근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 고객응대근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 고객응대근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

지정토론

김난주 여성정책연구원/부연구위원

박보현 창원대학교/교수

최경숙 서울시 어르신돌봄가족 지원센터/센터장,

최영미 한국가사노동자협회/대표

돌봄노동자의 근무조건과 건강

경상남도 돌봄노동자를 중심으로

창원대학교 간호학과 박보현

지난 10년간 취업자는 2,404만명에서 2,750만여명으로 약 1.1배 증가하였으나 돌봄노동자는 58만명에서 110만명으로 약 2배 증가하였다¹⁾. 이는 우리사회에서 돌봄노동에 대한 수요가 급격하게 증가하고 있음을 보여주고 있는 것이다. 코로나-19 이후 돌봄노동이 필수노동으로써 인정되면서 필요성이 대두되고 있지만 그 이전까지는 그림자 노동으로 그 존재를 인정받지 못하였다. 따라서 그 간 돌봄노동자들에 대한 조사 및 연구는 충분하게 실시되지 못하였다. 문헌을 검색해 보면 돌봄노동자 관련 조사한 보고서는 3-4편 정도 검색되며 다음과 같다. 2012년 서울연구원에서 서울시 재가 또는 시설서비스에 종사하는 요양보호사 약 800명을 대상으로 노동실태를 조사하고 개선방안을 도출하였고²⁾, 같은 해 서울시 여성가족재단에서는 가정 내 영유아 및 아동 돌봄 노동자 128명을 대상으로 직무만족도 제고 방안을 조사하였다. 이들 보고서는 돌봄노동자 중에서 일부 직종에만 국한하여 조사하였다는 점에서 아쉬움이 남는다. 최근 조사로 2015년 경기도가족여성연구원에서 돌봄노동자 1,000명(아이돌보미 300명, 노인돌보미 300명, 산모신생아도우미 200명, 초등보육전담사 200명)을 대상으로 돌봄서비스 일자리 근로환경 조사를 실시하였다³⁾. 이 조사는 다양한 직종의 돌봄노동자를 포함하였으며 직접조사 방식을 이용하여 가장 규모가 크게 실시된 조사로 볼 수 있다. 2020년 경상남도에 전국 최초로 노인, 아동, 장애인 등을 포함하는 돌봄노동자 통합지원센터가 설립되면서 경남지역 돌봄노동자들의 현황을 파악하기 위하여 재가요양보호사, 노인맞춤생활지원사, 장애인활동지원사, 아이돌보미 4개 직종 833명을 대상으로 근로조건과 건강수준에 관한 조사를 실시하였다. 본 토론자는 경상남도 중부권 돌봄노동자 지원센터로부터 의뢰받아 본 조사를 수행하였다. 이에 조사결과를 소개하고자 한다.

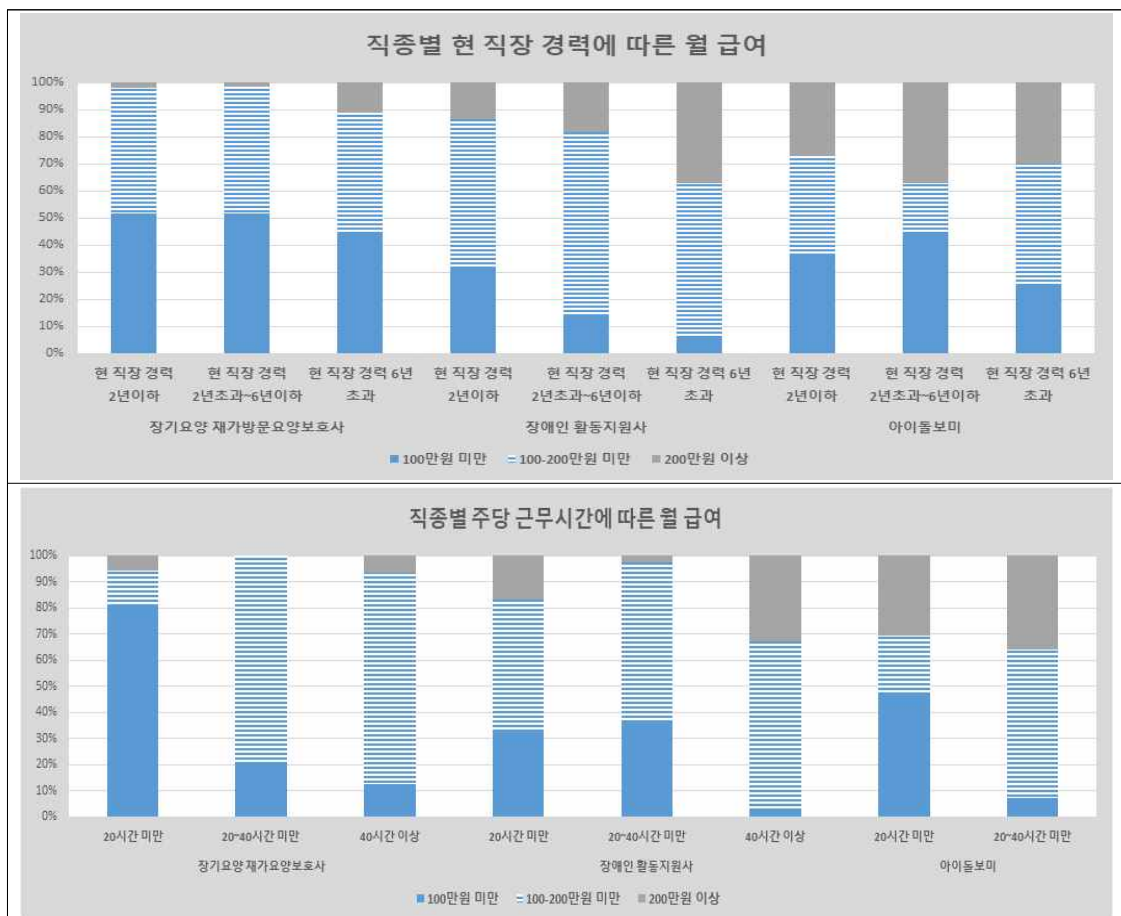
1) 김원정, 임연규. 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소, KWDI Brief, 2020, 1-11

2) 남근우 등. 서울시 요양보호사 노동실태와 개선방안, 서울연구원, 2013, 보고서번호: 서울연 2012-BR-20

3) 손문금, 돌봄노동 종사자 직무만족도 제고 방안-가정 내 영유아 및 아동 돌봄서비스 종사자의 근로조건을 중심으로-, 서울시여성가족재단, 2012, 보고서번호: 2012-정책개발-09

1. 돌봄노동자의 근로조건

조사결과에 따르면 돌봄노동자들의 40% 이상이 생활비를 벌기 위해 돌봄노동에 종사하고 있었으나 상당수의 돌봄노동자의 근로시간이 주 40시간에 도달하지 못하였고 낮은 시급으로 인하여 낮은 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 이러한 사실은 이미 다른 보고서에서도 알려진 결과와 유사하였다. 그런데, 본 조사에서 좀 더 관심을 가지고 분석을 실시한 것은 돌봄노동자들의 근로환경이 직종 간에 격차를 보이는가 이었다. 근무경력과 근무시간에 따른 월 급여를 비교해 보면 4개 직종 중에서 재가요양보호사들의 경력에 따른 월 급여수준이 타 직종보다 낮았고 주당 근무시간 대비 월급여 역시 타 직종에 비하여 낮은 것으로 나타났다. 상대적으로 장애인 활동지원사의 경우 관련 제도시행이 장기화되면서 고용상태 및 고용조건이 타 직종에 비하여 안정화된 경향을 보였다 <그림 1>.



<그림 1> 경남 돌봄노동자 직종별 경력 및 근무시간에 따른 월 급여

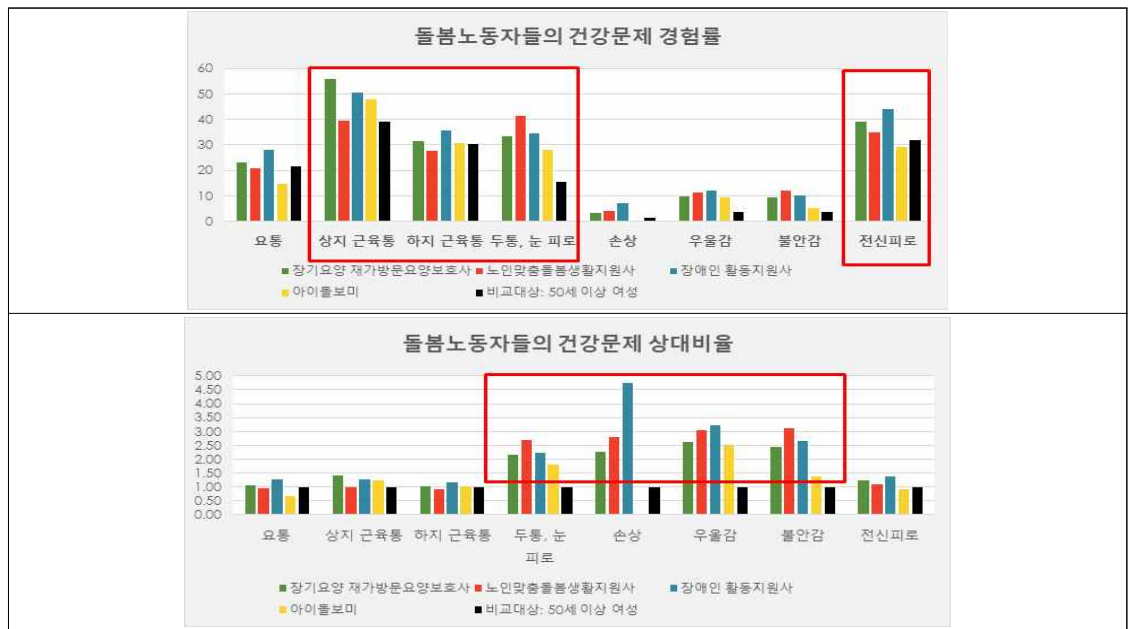
다음으로 돌봄노동자들 중에서 시간 외 근무를 하는 비율을 조사한 결과 32~50% 정도가 시간 외 근무를 한다고 응답하였다. 시간 외 근무를 하게 되는 이유에 대해서는 25~73%가 '이용자 사유'로 인하여 시간 외 근무가 발생된다고 하였으며 돌봄노동자들의 대부분이 연장근로수당을 지급받지 못하였다고 응답하였다. 그리고 본 연구에서 대상이 된 돌봄노동자들은 대상자에게 직접 방문하여 서비스를 제공한다는 공통적인 특성을 보이고 있음에도 불구하고 교통비 지원을 받고있는 비율은 노인맞춤돌봄생활지원사가 62.4%로 높았으나 아이돌보미, 재가요양보호사의 경우 15% 미만으로 매우 낮았다. 돌봄노동자들은 직종별 대상자의 특성 및 적용받는 제도가 달라 근무방법 및 시급의 차이를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 돌봄노동자들이 제공하는 노동이 근본적으로 다르지 않다는 측면에서 돌봄노동자 직종 간 수평적 형평성을 개선하기 위한 제도적 방안이 마련될 필요가 있다.

2. 돌봄노동자의 건강수준

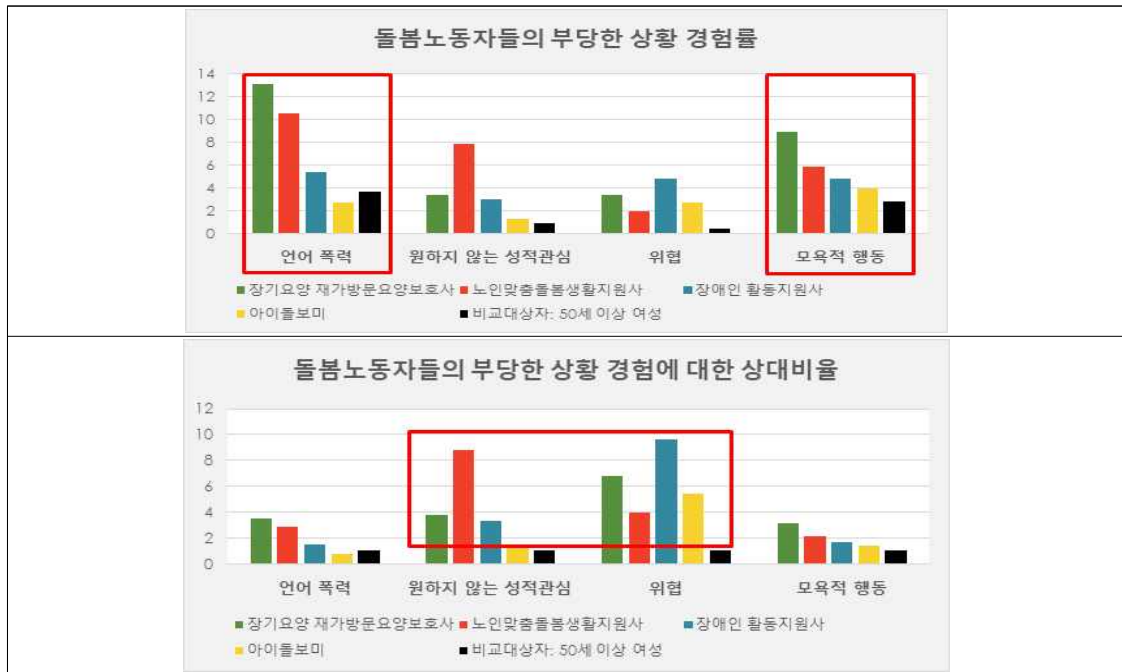
본 조사에서 관심을 가지고 실시된 부분은 돌봄노동자들의 건강수준이다. 모두에서 언급한 바와 같이 돌봄노동자들에 관한 조사는 일부 기관에서 실시된 몇 편의 보고서 정도이며 이들 조사에서는 대체로 근로조건에 관하여 조사하였다. 일부 조사에서 돌봄노동자들이 폭언, 폭행, 성희롱 등에 노출되는 정도를 조사하였지만 돌봄노동자들의 전반적인 건강수준에 관해서는 중요한 문제로 다루고 있지 않다. 본 조사에서 건강수준은 산업안전보건공단에서 실시하는 근로환경조사에 포함되어 있는 주관적 건강문제는 11문항(청력, 피부, 요통, 상지의 근육통, 하지의 근육통, 두통 또는 눈의 피로, 사고로 다침, 우울감, 불안감, 전신피로, 기타), 주관적 정신건강(우울 의심), 수면장애, 업무상 부당한 경험(언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협, 모욕적 행위) 문항을 이용하였다. 그리고 분석결과는 근로환경조사의 50대 여성의 응답결과와 비교하였다. 분석결과에서 주목할 부분은 돌봄노동자들이 건강문제를 호소하는 정도를 절대 경험률과 상대 경험률(50대 여성 대비)로 산출하여 비교한 결과 다소 다른 양상을 보인다는 점이다. 모든 문항에서 돌봄노동자들은 50대 여성들에 비하여 건강문제를 경험하는 비율이 높았다. 절대 경험률이 높은 건강문제는 근골격계질환인 상지근육통, 하지 근육통과 두통 및 눈의 피로, 전신피로 등의 신체적인 건강문제로 나타났다. 반면, 상대 경험률이 높은 건강문제는 손상, 우울감, 불안감과 같은 정신적 건강문제였고 50대 이상 여성에 비하여 3배 이상 더 많이 경험한 것으로 나타났다. 근골격계질환의 경우 노화와 함께 동반된다는 측면에서 중년 여성들의 일반적인 건강문제의 범주에서 이해할 수 있지만 손상, 우울, 불안감의 경우는 50대 이상 여성에 비하여 3배 이상 높다

는 측면에서 돌봄노동자들에게 특이적으로 발생하는 건강문제로 보아야 할 것이다
<그림 2>.

다음으로 부당한 상황 경험의 경우 4가지 상황 중에서 언어폭력, 모욕적 행동은 절대 경험률이 높은 것으로 나타났고 원하지 않는 성적 관심과 위협은 상대 경험률이 높은 것으로 나타났다. 언어폭력, 모욕적 행동은 4개 직종 중에서 재가요양보호사, 노인맞춤돌봄생활지원사들에서 경험한 비율이 높았고 원하지 않는 성적관심은 노인맞춤돌봄생활지원사에서, 위협은 장애인 활동지원사에서 많이 경험한 것으로 나타났다. 따라서, 노인들을 대상으로 하는 직종에서 부당한 상황 경험에 대한 비율이 높은 것으로 나타나고 있으므로 대상자 교육, 보호자 교육과 함께 돌봄노동자들이 대처할 수 있는 방안에 대한 교육이 요구된다.



<그림 2> 경남 돌봄노동자 직종별 건강문제 경험률 (절대 경험률, 상대 경험률)



<그림 3> 경남 돌봄노동자 직종별 부당한 상황 경험률 (절대 경험률, 상대 경험률)

3. 돌봄노동자의 근로조건 및 건강수준 개선방안

2008년 WHO의 건강의 사회적 결정요인 위원회에서는 건강불평등 완화를 위한 전략으로 첫째, 일상의 조건을 개선하고 둘째, 권력, 돈, 자원의 불평등한 분포를 개선하며 셋째, 문제를 이해하고 측정하며 조치의 영향을 평가할 것을 권고하였다. 첫째 권고인 일상의 조건을 개선하는 것은 전 생애에 걸친 일상생활에서의 조건을 개선하는 것을 의미한다. 이에 대하여 WHO가 제시한 구체적인 개선과제 중의 하나가 바로 공정한 고용 관계를 구축하고 안전하고 건강한 일터를 만드는 것이다. 따라서 본 연구에서 확인된 돌봄노동자들의 건강문제를 해결하기 위한 근본적인 방안은 근로조건을 개선하는 일이 되어야 한다. Van Aerden et al.⁴⁾은 고용안정성, 물질적 보상(급여, 급여외 보상수준), 노동자의 권리(보상없는 추가근무), 근무시간 배정(장시간 근무, 예상 외 근무일정, 근무시간의 정규성, 의도하지 않게 비정규 고용됨), 교육 훈련의 기회, 대표조직(직업안전에 관한 정보 제공, 근무시간 결정과정의 자유, 노동자 대표), 의사결정 참여(종업원의 참여, 작업장 미팅, 모욕적 상황)의 7개 영역의 15개 지표로 고용의 질을 평가할 수 있다고 하였다. 돌봄노동자의 근로조건은 대부분의 지표에서

4) Van Aerden K, Puig-Barrachina V, Bosmans K, Vanroelen C. How does employment quality relate to health and job satisfaction in Europe? A typological approach. Soc Sci Med. 2016 Jun;158:132-40.

취약성을 보이고 있음을 알 수 있다.

돌봄노동자의 고용의 질이 낮은 근본적인 원인을 살펴보면, 돌봄노동이 시급제, 호출근로⁵⁾ 그리고 공급자와 이용자 간 1:1 서비스 제공에 기반하고 있다는 점과 무관하지 않다(시설에서 근무하는 경우는 해당되지 않음). 호출근로 하에서는 이용자들의 서비스 중단이 곧 노동자들의 수입단절로 이어지게 되어 돌봄노동자들은 자주 이직을 하게 된다. 따라서 이러한 업무형태가 개선되지 않으면 고용의 질 개선을 기대하기 어렵다. 또한 공급자와 이용자간 1:1 서비스를 제공하는 방식은 노동자들이 필요할 때 휴식 또는 휴가를 사용하는데 장애요인이 된다. 1:1 서비스 하에서는 돌봄노동자를 대신하여 서비스를 제공해 줄 수 있는 인력이 없으므로 돌봄노동자가 필요로 할 때 휴식을 취하지 못하게 되고 이용자가 허용(허락)해 줄 때 비로소 휴식 및 휴가를 취할 수밖에 없다. 이에 새로운 방식의 돌봄서비스 전달체계, 예컨대, 여러 명의 대상자를 여러 명의 돌봄노동자가 분담하여 서비스를 제공하는 방법인 팀접근방법으로 서비스를 제공하는 모델을 개발하고 이러한 모델이 돌봄현장에서 서비스 제공자와 이용자의 저항을 최소화하며 적용될 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다. 실제로 이러한 방식으로 문제를 해결하기 위한 노력이 서울시 사회서비스원에서 운영하는 종합재가센터에서 시도되었다. 그곳에서는 돌봄노동자들을 호출근로가 아닌 월급제 정규직으로 고용하였고 팀제 방식의 서비스 제공을 통하여 연차휴가를 보장하는 등의 복리후생 제도를 개선하는 등의 혁신적인 시도를 하였다⁷⁾. 공공영역에서 제공하는 돌봄서비스 제공모델이기 때문에 가능한 사례라 볼 수 있다. 이러한 시도가 각 지역 사회서비스원에서 운영하고 있는 재가센터를 중심으로 확대되기를 기대합니다. 현재 사회서비스원의 역할에 대한 여러 가지 비판적 시각이 있는데, 이러한 활동을 수행해 나감으로써 사회서비스원이 돌봄노동자의 권익 향상과 돌봄서비스의 질 향상에 선도적인 역할을 담당하는 기관으로써 자리매김할 수 있을 것이다. 한편, 공공주도의 돌봄서비스 제공은 전체 돌봄시장에서 매우 소수를 차지하고 있으므로 민간기관에서 종사하고 있는 돌봄노동자들의 권익을 보호하고 관련 제도 개선을 위해서는 경남에서 시도한 것과 같은 돌봄노동자 지원센터가 확대되어야 할 것이다.

5) 호출근로(On-call work): 고용주와 근로자 사이에 지속적인 고용관계가 유지되지만 고용자가 근로자에게 지속적으로 업무를 제공하지 않는 고용유형

6) 석재은, 포스트코로나 시대 돌봄노동자의 재조명과 사회적 과제, 좋은 돌봄 국회토론, 서울시 어르신 돌봄종사자 종합지원센터, 2020년 9월 24일

7) 이승호, 양난주, 사회서비스원 시범사업의 고용성과 진단: 서울시 종합재가센터 사례를 중심으로, 2020, 월간 노동리뷰, 99-111

포스크코로나시대 돌봄노동자 건강보호방안

- 요양보호사를 중심으로

최경숙 (서울시 어르신돌봄종사자종합지원센터장)

1. 코로나 19로 돌아본 돌봄노동

○ 코로나-19 상황에서 돌봄노동은 ‘필수노동’임을 확인

- 돌봄노동자는 고밀착 저임금 노동자로 감염의 위험을 무릅쓴 돌봄노동의 대가는 저임금 고용불안임.

- 돌봄을 받는 어르신은 감염 취약계층인 고령자이며, 요양보호사 등 어르신돌봄노동자 또한 중고령여성노동자로 감염에 매우 취약한 계층임.

○ 코로나-19로 인한 돌봄노동자의 피해 심각

- 요양보호사 등 돌봄노동자들은 이용자 가족 등으로부터 일자리 중단 등으로 실직과 휴업에 따른 ‘소득감소’와 ‘감염 위험’이라는 이중고에 처해 있음. 돌봄노동자에 대한 정부의 지원 정책과 건강보호 대책이 시급함.

2. 코로나-19 돌봄노동 실태

○ 필수노동을 수행하는 돌봄노동자의 노동조건

[요양보호사 인력 현황]

- 2019년 기준 444,525명(국민건강보험공단, 2020).

- 중고령 여성이 요양보호사의 대다수를 차지함.

[전체 장기요양요원 노동조건]

- 평균임금 122만원(방문요양 90만원)

- 근무시간 114시간(방문요양 85시간), 고용 형태 정규직 38.1%(방문요양 20.2%)

○ 코로나-19 요양보호사 피해 실태 (요약)

- 2020년 4월 23일부터 29일까지 조사에 응답한 서울시 요양보호사 3456명 중 일자리 중단 경험은 71.4%(714명)이며, 일자리중단기간이 1달이상인 경우가 44.5%(313명), 일자리 일부 중단이 76.2%(539명)이었음. 일자리 중단사유로는 이용자 또는 가족의 통보가 74.3% (523명)로 가장 많으며, 72.4%(504명)는 일자리 중단기간 동안 대기조치 무급상태였음. 또한 응답자 중 55.2%(1901명)가 감염에 대한 불안을 느끼고 있는 것으로 나타남.

※ 출처 ; 서울시어르신돌봄종사자종합지원센터. 2020. 코로나바이러스감염증-19 관련 요양보호사 실태조사

3. 돌봄노동자 지원 방안

1) 코로나 19 등 감염병 예방

- 재가요양보호사 등 방문돌봄노동자를 위한 ‘감염병 예방 돌봄 현장 매뉴얼’ 개발 보급
- 방문돌봄노동자 방역물품 보호구 제공(마스크, 손소독제, 체온계 등)
- 요양보호사 등 돌봄노동자 코로나19 감염 통계 생성 필요

2) 장기요양기관 등 돌봄현장 산업안전보건관리 강화

- 위험성 평가제 도입을 통한 요양보호사 안전보건관리 강화
: 돌봄노동의 특성상 다양한 위험요소들로부터 요양보호사 등 노동자의 안전과 건강을 보호하는 유의미한 안전망이 될 수 있음
: 장기요양기관 위험성평가 의무화를 위한 정책, 위험성평가 체크리스트 활용
- 예방적 차원에서의 안전보건교육 강화
: 산업안전보건법 시행령 개정 및 안전보건교육 의무화, 현장 맞춤형 교안 개발 등 필요
· 현재 장기요양기관은 산업안전보건교육 의무 사업장에서 예외 업종임.
· 요양보호사 등 돌봄노동자는 근골격계질환, 직무스트레스 감정노동, 피부병(옴 등), 성희롱 폭력, 낙상 안전사고 등 산재직업병 다발 직종이며 감염병 고위험 직종임.
=> 산업안전보건법 시행령을 개정하여 장기요양기관 등 돌봄노동자에 대한 안전보건교육을 의무화하고, 장기요양기관에 대한 안전보건관리를 강화할 필요.

3) 돌봄노동자 산재직업병 예방 대책

- 돌봄노동자 건강실태조사 및 정책 방안 마련
- 감정노동 보호 방안
: 돌봄노동의 특성이 반영된 감정노동 예방가이드 및 교육, 인식개선 캠페인
- 근골격계질환 예방
: 근골격계질환 예방가이드 및 보조 장비 개발 보급
: 요양시설 보조장비 설치 뿐만 아니라 재가방문요양 맞춤형 보조장비 개발 보급 필요
: 장기요양보험이 적용되는 복지용구에 슬라이딩보드 등 안전상 필요한 보조장비 항목 추가
- 돌봄노동자 노동환경개선
: 시설요양보호사 인력 배치 기준 강화
: 방문요양보호사 위험작업 시 2인 1조 파견 배치
: 방문요양보호사 표준직무 개발 및 작업 거부·중지 기준 마련
- 필수노동자 노동조건 개선 : 위험수당 지급, 방문요양보호사 8시간 월급제 등
- 돌봄노동자 사회적 지원 강화
: 전국 지자체가 운영하는 장기요양요원지원센터를 통한 요양보호사 건강권 교육 및 건강 지원, 사회적 인식캠페인 등 실시

가사노동자의 안전보건 현황과 정책과제

최영미(한국가사노동자협회)

1. 가사노동자란 누구인가

- 가정내돌봄(가사·아이·산모 등)을 제공하는 노동자로서 20-40만 명으로 추정
- 50대 중반~60대가 절대 다수이며, 아이돌봄은 최근 청년들이 진입하고 있음
- 출퇴근형은 내국인, 입주형은 중국동포 등이 다수이며, 절반 이상이 생계형임
- 1953년 근기법 적용 제외로 공공영역에서 사회적보호를 받는 사회서비스노동자와 그렇지 못한 민간영역의 가사노동자로 대별됨

2. 가사노동자의 안전보건문제

- 가사서비스 노동자의 노동환경과 건강실태 연구(김동식 외, 2015)

구분	주요 결과		전체(여성) 노동자	돌봄 노동자	가사 노동자
노동강도	①‘매우 빠른 속도로 일해야 한다’와 ②‘엄격한 마감 시간을 맞춰야 한다’는 응답은 가사노동자가 가장 높음		①29.0% ②21.8%	①20.1% ②14.2%	①41.8% ②24.8%
신체적 위험 자세	여러 작업위험 신체 자세 중에 ①‘계속 서있는 자세’의 경우 가사노동자의 노출비율이 가장 높고, 이외 자세는 비슷(반복적인 손팔 동작, 피로·통증 자세, 무거운 물건 이동)하거나 낮은 수준		①54.0%	①45.4%	①69.3%
건강·안전 정보 제공 및 차별 경험	①‘건강·안전정보 제공 못 받음’, ‘(연령, 학벌, 출신지역, 성차별, 고용형태 등) 차별 경험’모두 가사노동자에게서 응답률이 가장 높음. 그러나 ③‘(성 관련)폭력 경험’은 가장 낮음		①31.3% ②9.30% ③4.70%	①26.2% ②12.2% ③4.50%	①40.6% ②27.9% ③1.20%
건강	주관적 건강상태 및 전신피로	①‘주관적 불건강’과 ‘주관적 전신피로감’ 모두 가사노동자의 응답이 가장 큼	①5.50% ②30.0%	①5.60% ②34.6%	①10.2% ②50.3%
	청력, 두통/눈피로, 피부 증상	업무로 인해 발생된 ①‘청력’, ②‘두통/눈피로’, ③‘피부’ 증상 중 가사노동자는 청력과 피부 문제가 좀 더 높게 나타남	①0.80% ②14.8% ③1.50%	①0.80% ②8.50% ③1.20%	①1.80% ②9.10% ③1.80%
	심혈관, 호흡계, 복통 증상, 신체 손상	업무로 인해 발생된 ①‘심혈관질환’, ②‘호흡계질환’, ③‘복통’ 증상 및 ④‘신체 손상’ 중 가사노동자는 심혈관질환, 호흡계질환 문제가 상대적으로 높음	①0.60% ②0.40% ③0.50% ④1.30%	①0.90% ②0.40% ③0.80% ④1.00%	①3.60% ②1.20% ③0.00% ④0.00%
	요통, 상지/하지 근육통	업무로 인해 발생된 ①‘요통’, ②‘상지(어깨/목/팔) 근육통’, ③‘하지근육통’ 모두 가사노동자가 높음	①17.3% ②40.4% ③29.2%	①22.7% ②46.1% ③28.6%	①35.5% ②67.3% ③49.7%
	우울/불안 장애 및 불면증/수면장애	업무로 인해 발생된 ①‘우울/불안장애’와 ②‘불면증/수면장애’ 모두 가사노동자가 높음	①1.60% ②2.00%	①3.00% ②5.10%	①4.80% ②7.90%

○ 현장에서의 사건사고 사례

- 골절(높은 곳에서 떨어지거나 미끄러져 넘어짐), 화상, 베임
- 근골격계 질환(어깨 및 손목 저림, 무릎과 발목 저림 등)

○ 협회의 역할

- 업무 표준화, 고객 이용약관, 건강검진 안내, 사고 및 근골격계 질환 예방 교육 등을 통해 최소한의 건강 관리 제공
- 녹색병원과 협약을 통해 무료종합건강검진 등을 제공
- 코로나19 상황에서는 개인 가정에서 나 혼자 일하기 때문에 정확한 정보 전달, 마스크 등 최소한의 감염 예방도구 배포에서 배제당하고 있어, 마스크·세정제 보급, 위생지침 교육, 자가격리 대상자 등에게는 즉각 이용자 가정 및 본인에게 지침 전달 및 팔로업

3. 가사노동자의 안전보건 향상 과제

○ 체계적인 안전보건교육 제공

- 올해 시행된 ‘모든 근로자에 대한 안전보건교육’은 산재보험상 특고에 한정되어 있음
- 그간 연구결과와 패널조사 등을 통해 안전보건교육 커리큘럼이 마련되어야 함

○ 업무 표준화와 건강관리 안내서 제공

○ 건강상담 및 의료기관 연계

[illegible]