

[긴급토론회]

직장인 1,000명 코로나19 설문결과와 건강·일자리

코로나 방역 일자리 방역



목 차

코
로
나
방
역
자
나
여
리
역

직 장 인
1 0 0 0 명
설 문 조 사

발제1

설문조사를 통해 본 코로나19
비정규노동의 현실과 고용안정방안 5
황선웅 부경대학교 경제학부 교수

발제2

코로나19 감염 위험과 불안정 노동 ... 15
이상윤 노동건강연대 대표 / 직업환경의학 전문의

발제3

제보를 통해 본 정부 정책의
문제점과 대안 21
윤지영 직장갑질119 변호사 / 공익인권법재단 공감

토론1

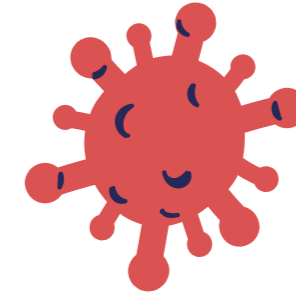
정흥준 한국노동연구원 부연구위원 49

토론2

유흥희 비정규직 이제그만 집행위원장 54

토론3

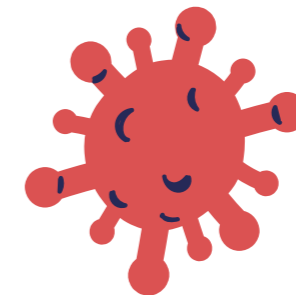
김한별 방송작가유니온 부지부장 55



발 제 1

설문조사를 통해 본 코로나19 비정규노동의 현실과 고용안정 방안

황선웅 부경대학교 경제학부 교수



실시간 설문조사를 통해 본

코로나19 비정규노동의 현실과 고용안정 방안

황선웅
(부경대 경제학부, 한국비정규노동센터)

조사개요

- 주관 : 직장갑질119 · 공공상생연대기금
- 목적 : 코로나19 관련 직장생활 변화, 정신건강, 정부정책 인식 조사
- 설계
 - 모집단과 표본: 전국 만 19~55세 직장인 1,000명
 - 표본설계: 경제활동인구조사 취업자 인구비율 기준 비례배분
 - 조사방법: 구조화 된 설문지를 이용한 온라인 조사
 - 조사기간: 2020년 4월 14일 ~ 4월 19일

의의

- 코로나19 사태가 국내 고용 및 노동조건에 미치는 부정적 영향이 매우 크고 노동시장 집단 간에 불평등하다는 우려에도 불구하고 구체적/객관적 정보는 부족
- 고용동향은 정부 공식 통계에서도 임시일용직, (대면) 서비스, 여성, 청년, 소기업을 중심으로 위기가 심화되고 있다는 사실이 확인됨
- 하지만, (임금삭감/노동시간감소/일시휴직 등으로 인한) 취업자 소득 감소 실태와 정신건강 등에 관한 실시간 조사는 이루어지지 못하고 있음
- 본 연구는 비정규직 등 경제위기 취약계층을 중심으로 코로나19 이후 노동시장 변화를 다양한 측면에서 살펴보는 국내 첫 실시간 설문 조사라는 점에서 의의가 있음

의의

사회적
거리두기
(3/22~5/5)

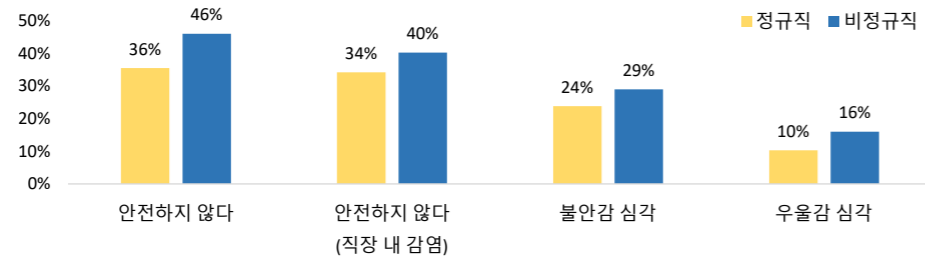
VS

- 경제활동인구조사 (3월 15일 포함 1주간)
 - 상용/임시/일용 구분
 - 임금은 조사 안함
- 사업체노동력조사 (3월 마지막 영업일 기준)
 - 상용/임시/일용/기타(특고) 구분
 - 소속외 노동자(파견/용역/상당수 특고?) 제외
 - 임금은 2개월 후 발표 (4월 임금 6월말 발표)
- 본 조사 (4월 14~19일)
 - 정규직/비정규직 소득감소/정신건강 등 비교

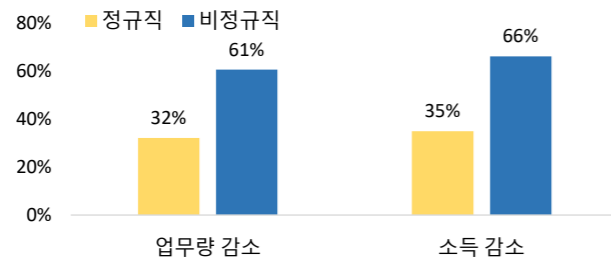
- 본 연구와 유사한 외국의 실시간 설문조사 사례
 - Adams-Prassl(2020.4; 미·영·독; 2020.5; 미국), Von Haudecker et al.(2020.4; 네덜란드), Kikuchi et al.(2020.4; 일본), Eurofound(2020.5, 유럽 국가들), PEW Research Center(2020.3~5) 등
 - 비정규직, 재택근무 곤란 업무, 자영업, 여성, 저학력자 등을 중심으로 코로나19 영향이 불평등하게 파급되고 있다는 결과 제시

코로나19 영향 정규직/비정규직 간 비교

• 코로나19 감염 위험으로부터의 안전 / 불안감 / 우울감

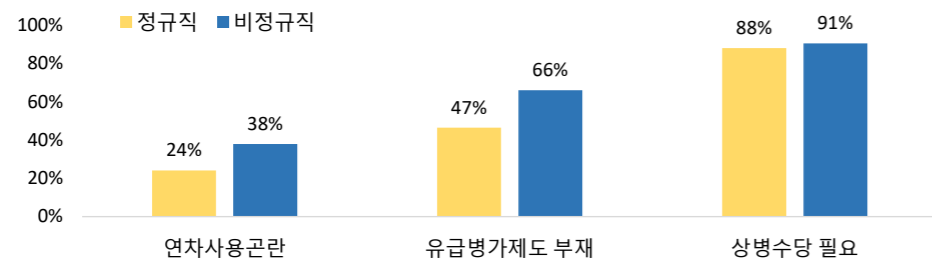


• 코로나19로 인한 업무량 및 소득 감소

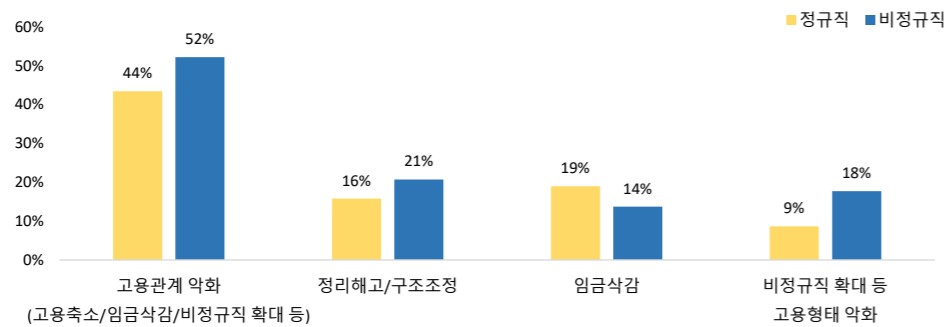


코로나19 영향 정규직/비정규직 간 비교

• 연차 사용 곤란 / 유급병가제도 부재 / 상병수당 도입 필요성 인식

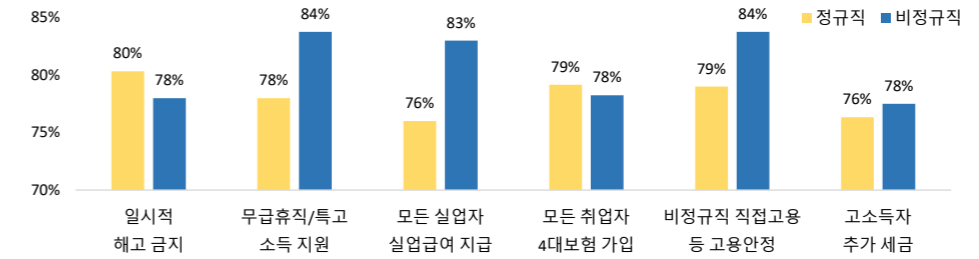


• 향후 직장 내 고용관계 예상

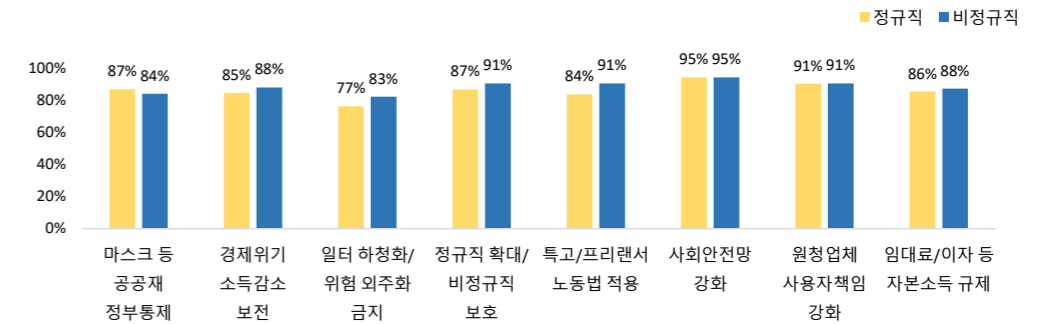


코로나19 영향 정규직/비정규직 간 비교

• 코로나19 상황 해고 관련 정책 필요성



• 코로나 19 이후 정책 필요성



소득 감소 확률 OLS 회귀분석 (종속변수: 코로나19로 인한 소득감소 경험 이항변수)

	(1) 저임금 미통제		(2) 저임금 통제	
	회귀계수	강건 표준오차	회귀계수	강건 표준오차
여성 (기준: 남성)	0.003	(0.033)	-0.025	(0.034)
기혼 (기준: 미혼/기타)	-0.024	(0.036)	-0.018	(0.037)
연령대 (기준: 30대)	20대	0.014	0.004	(0.051)
	40대	0.080**	0.083**	(0.039)
	50대	0.094**	0.100**	(0.047)
학력 (기준: 고졸이하)	전문대졸	-0.002	0.005	(0.047)
	대졸	0.034	0.044	(0.042)
	대학원이상	0.033	0.049	(0.061)
고용형태 (기준: 정규직)	임시일용직	0.185***	0.164***	(0.053)
	시간제	0.109*	0.077	(0.062)
	간고/특고	0.312***	0.298***	(0.052)
기업유형 (기준: 대기업/공공부문)	중기업	0.028	0.031	(0.042)
	소기업	0.116***	0.107***	(0.038)
	기타 기업	0.046	0.037	(0.066)
직업 (기준: 관리직)	전문직	0.040	0.030	(0.071)
	사무직	0.012	0.004	(0.063)
	서비스직	0.213***	0.188***	(0.072)
	판매직	0.242***	0.220**	(0.089)
	기능직	0.026	0.015	(0.082)
	기계조작/조립	-0.004	-0.017	(0.101)
	단순노무직	0.186**	0.157*	(0.087)
	기타 직업	-0.055	-0.076	(0.123)
지역 (기준: 서울)	서울	0.149***	0.151***	(0.056)
	인천/경기	0.103**	0.112**	(0.053)
	대전/충청	0.049	0.055	(0.064)
	대구/경북	0.206***	0.200***	(0.066)
	부산/울산/경남	0.120**	0.121**	(0.057)
강원/제주	0.160*	0.152*	(0.087)	
저임금 상수항	0.081	(0.091)	0.101***	(0.038)
R ²	0.158		0.164	(0.093)
관측값 수	1,000		1,000	

소득 감소 확률 회귀분석 결과 요약

- [임금 수준] 중위임금 이하 저임금 집단의 소득감소 경험 응답률이 중위임금 이상 고임금 집단보다 10.1%p 높음
- [연령대] 30대보다 40대는 8.3%p, 50대는 10.0%p 높음
- [성, 혼인상태, 학력] 집단 간 차이 유의하지 않음
- [고용형태] 정규직(무기계약직 포함)에 비해 임시일용직은 16.4%p, 간접고용(파견/용역/사내하청) 및 특수고용/프리랜서는 29.8%p 높음
- [기업유형] 300인 이상 민간 대기업 및 공공부문에 비해 30인 미만 민간 소기업이 10.7%p 높음
- [직업] 관리직에 비해 서비스직은 18.8%p, 판매직은 20.0%p 높음 (단순노무직도 10% 유의수준에서 15.7%p 높음)
- [지역] 광주/전남/전북에 비해 대구/경북(20.0%p), 서울(15.1%p), 부산/울산/경남(12.1%p), 인천/경기(11.2%p)의 응답률이 유의하게 높음

코로나19로 인한 정신건강 영향 회귀분석 결과 요약

- 소득감소 경험, 여성, 지역 내 확진자 수 → 우울감 / 불안감 증가
- 정규직/비정규직 등 고용형태 차이는 소득감소 등의 매개변수를 통해 간접적 영향을 미치는 것으로 추정됨

분석결과의 시사점

- 지역, 직업, 학력, 연령, 임금수준, 기업규모 등을 통제하더라도 정규직/비정규직 등 고용형태 차이가 소득감소 경험에 미치는 영향이 매우 크고 유의하게 추정됨
- 특히, 파견용역 등 간접고용 노동자와 프리랜서/특수고용 노동자의 소득감소 경험 비율이 매우 높음 (정규직 대비 30%p 높게 추정됨)
- 코로나19로 인한 소득감소 경험은 불안감과 우울감 등 정신건강에도 심각한 부정적 영향을 미치고 있음
- 이러한 결과는 코로나19의 부정적 영향이 노동시장 집단 간에 매우 상이하고, 기존 불평등을 더욱 악화시키고 있음을 시사함
- 노동시장 취약계층 지원 정책의 실효성 제고 필요

정책 과제: 취약계층 일자리 보호 원칙

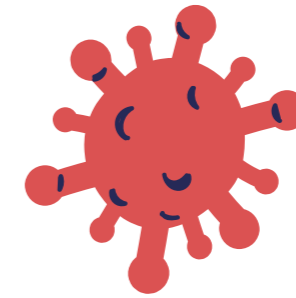
- 대규모 전염병 확산 방지를 위한 사회적 거리두기 정책의 경제적 부담을 노동시장 취약계층이 더 크게 지는 것은 부당
- 경제위기시 해고 또는 취업기회 상실로 인한 소득감소 영향은 경기회복 후에도 장기적으로 지속되고 기업 특수-숙련 상실 등으로 성장 잠재력에도 부정적 영향을 미침(Davis and von Wachter 2011; Kahn 2012; Fujita et al. 2020)
- 대규모 전염병 확산으로 인한 불평등 확대(Furceri et al. 2020)와 사회적 신뢰 저하(Aassve et al. 2020)는 사람 중심 경제, 공정경제/소득주도 성장, 포용적 혁신 성장 등에도 심각한 부정적 영향을 미침

정책 과제: 세부 방안

- 고용유지 / 생계안정 재정지원 규모 확대 (재정배분 비율 국제 비교)
- 긴급생계안정지원 대상 확대/ 신속 지원/ 소득대체율 상향 조정 (국제 비교)
- 시간단축 > 유급휴직 > 무급휴직 순 고용유지 유인 강화 (패널티/지원 조정)
 - 정부 기업지원 고용유지 의무 연계, 유급휴직수당 지원 확대, 무급휴직수당 소득대체율 상향 조정, 조업단축지원금 도입 등
- 간접고용(파견/용역/하청) 고용유지 대책 시급
 - 제조업 위기 시 고용 감소 폭 : 원청 < 하청
 - 원청 사용자책임 강화/ 초기업단위 공동교섭 보장/ 상생협력활동 확대
 - 기존 상생협력제도 고용위기 대응 전환 + 기간산업 안정자금 연계 + 코로나19 고용유지 협약 사업장 인건비 지원 제도 → 초기업 단위 확대
- 비정규직 권리입법 조속 추진 (사용사유 제한, 노동기본권 강화 등)
- 전국민 고용보험제도 조속 추진 (노동자 소득 및 기업 이익 연계)
- 적극적 노동시장 정책 실효성 제고 (규모 확대 / 위기 회복력(resilience) 제고)

정책 과제: 포스트 코로나 시대 발전전략

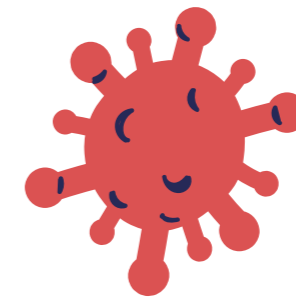
- 기재부 발표 한국판 뉴딜 정책 = 디지털 + 토건 + 규제완화?
- 전염병 / 생태 / 기후 위기 대응 발전전략 전환 (그린 뉴딜)
- 방역 / 보건 시스템 개선 / 공공성 제고
- 감염 위험 및 스마트 불평등 확대 억제
 - 정보통신 / 자동화 / AI 발전에 따른 일자리 양극화
 - + 재택근무 가능성 및 업무 중 감염 위험 관련 New Class Divide (Reich, 2020; Dingel & Neiman, 2020; Lekfuangfu et al., 2020; Mongey et al., 2020; Kikuchi et al., 2020)
 - 기간제 / 시간제 / 비전형 (간접고용/ 특수고용 등)
 - + 플랫폼, GIG, 가구방문 노동 확대 (Benner, 2020)
 - 노동 기본권 보장 / 협상력 강화
 - 재분배 / 산업보건(상병수당) 및 소득 안전망 강화
- 평등/신뢰/협력 기반 지속 가능 발전



발 제 2

코로나19 감염 위험과 불안정 노동

이상윤 노동건강연대 대표 / 직업환경의학 전문의



코로나 19 2차 유행의 직접적 위험으로부터 불안정 노동자 지키기

이상윤
노동건강연대

코로나19 2차 유행으로 인한 직접적 영향을 줄이기 위한 생활방역 전략



코로나 19로 인한 직간접적 영향 (Douglas, Margaret, et al. "Mitigating the wider health effects of covid-19 pandemic response." *Bmj* 369 (2020).)



- 코로나19 감염으로 인한 친지 사망
- 의료 공백
- 사회적 고립
- 가정폭력 증가
- 필수재에 대한 접근 저하
- 부채 증가, 주거 안정성 위협 등

“아프면 집에 머물기” 제도화 방안 - 유급 병가 제도

유급 병가 제도의 종류

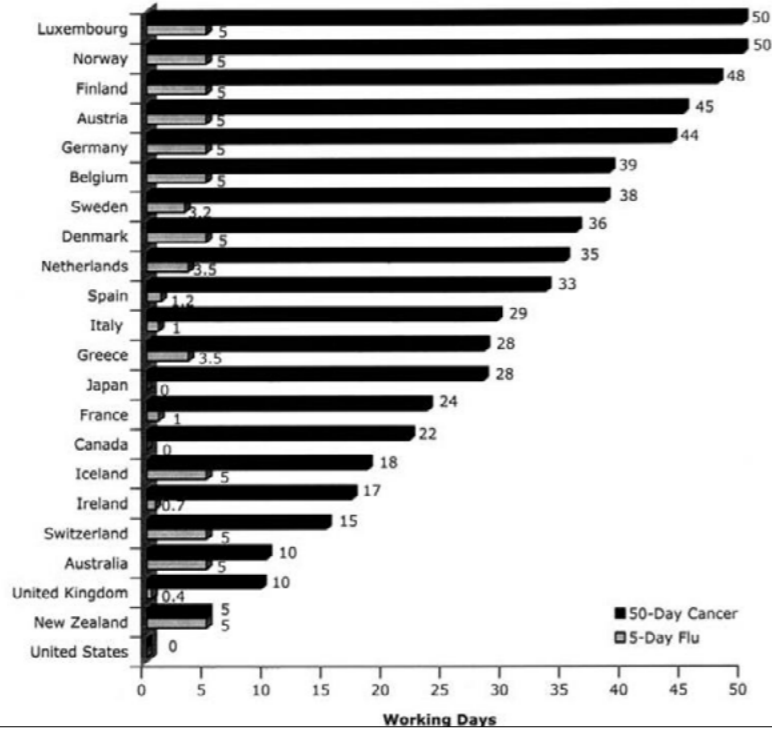
- 단기 유급 병가(1주일 이내)
- 상병수당
- 유급 돌봄휴가

유급 병가 제도의 지원

- 사업주 의무 : 호주, 네덜란드, 뉴질랜드, 스위스, 영국
- 사회보험 제도(+국고 보조) : 캐나다, 프랑스, 아일랜드, 이탈리아, 일본
- 사업주 의무+사회보험 지원 : 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 독일, 그리스, 아이슬란드, 룩셈부르크, 노르웨이, 스페인, 스웨덴

국가별 유급 병가 수준 비교

(Heymann, Jody, et al. "Ensuring a healthy and productive workforce: comparing the generosity of paid sick day and sick leave policies in 22 countries." *International Journal of Health Services* 40.1 (2010): 1-22.)



직장 내 거리두기 제도화 방안 - 노동환경, 노동조건 개선

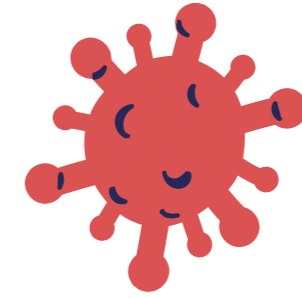
- 밀집 및 대면 업무 노동 환경에 대한 실태조사
 - 의료인, 보건 의료 노동자, 돌봄 노동 종사자, 콜센터, 헤어드레서, 피부미용사, 교사, 버스 운전사, 마트 노동자, 유흥업소 노동자, 헬스 클럽 노동자 등
- 직종별, 업무별 물리적 거리두기 현실화를 위한 노동환경, 노동조건 개선 의무화
- 영세사업장 등 사업주 여력이 없는 경우 노동환경, 노동조건 개선 비용 지원
- 고위험 저소득 노동자의 경우 마스크 무상 공급

불안정 노동자를 위한 코로나 예방 유급 병가

- 지급대상
 - 중위임금 미만 노동자
- 지급 수준
 - 최소한 5일간 최저임금의 70-80%에 해당하는 정액을 지급
- 재원
 - 국가 혹은 사회보험 제도가 지급
- 지급요건
 - 행정기관에 본인 신청, 고용주 확인만으로 지급
 - 진단서 불필요

경제위기시 불안정 노동자 건강 보호 방안

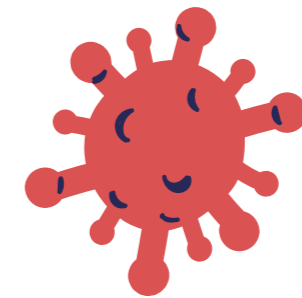
- 자살 예방 대책
 - 실직, 소득감소에 대한 사회적 지원
 - 지역사회 정신건강 관리 인프라 확대
- 실직, 소득 감소 등으로 인한 의료 이용 장벽 해소
 - 지역가입자로 되어 있는 저소득 노동자 건강보험료 감면
 - 저소득 노동자 본인일부부담률 경감
- 주거 대책
 - 일정 기간 동안 주거 공간 세입자 퇴거 금지
 - 공실로 운영하고 있는 숙박시설을 활용한 저렴한 숙박시설 공급 확대
 - 공공주택 확대



발 제 3

제보를 통해 본 정부정책의 문제점과 대안

윤지영 직장갑질119 변호사 / 공익인권법재단 공감





제보를 통해 본 정부 정책의 문제점과 대안

윤지영 [직장갑질119,
공익인권법재단 공감, 변호사]



코로나19 관련 정부 노동 정책의 흐름

주요 상황	코로나 19 관련 정부 노동 정책
국내 코로나19 첫 확진자 발생	1/20
감염병 위기 주의에서 경계로 상향	1/27
	1/28 사업장 코로나19 대응지침(감염 예방, 의심 환자 격리 등) 시달
	2/10 코로나19로 조업 중단한 사업장에 고용유지지원금 지원 발표
31번째 확진자 발생(신천지대구교회)	2/18
감염병 위기 경계에서 심각으로 상향	2/23
국내 누적 확진자 1천명대 진입	2/26 유연근무제 지원 절차 간소화 발표
	2/28 고용유지지원금 지원 비율 상향, 가족돌봄휴가 지원금 지급, 특수고용노동자 생활안정자금 용자
국내 누적 확진자 5천명대 진입	3/3
콜센터 노동자 코로나19 집단 감염	3/10
WHO 팬데믹 선언	3/12
	3/16 여행, 관광숙박운송, 공연업 특별고용지원업종 지정
4/5까지 고강도 사회적 거리두기 시행	3/22
	3/24 저소득층 취업성공패키지 구직촉진수당 지급
	3/31 무급휴직자, 특고 생계비 지원 대책 발표
도소매업(-4.7), 숙박음식점업(-4.9), 교육서비스업(-5.4) 중심으로 취업률 감소	3월 산재보험료 경감, 고용/산재보험료 납부 유예
국내 누적 확진자, 1만명에 진입	4/3 휴업, 휴직, 휴가 익명신고센터 운영 발표
	4/24 일자리 위기극복을 위한 고용/기업 안정 대책 발표

재직자	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주에게 고용유지지원금 지원 확대 • 사업주가 지급하는 휴업수당의 90% 등
프리랜서/특수고용노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 생활안정지원금(월 50만원, 2개월) • 구직촉진수당 적용 확대(월 50만원, 3개월)
입원, 격리자	<ul style="list-style-type: none"> • 생활지원비(가구수에 따라 변동, 1인 약 45만원) • 입원, 격리된 노동자에게 유급휴가를 주는 사업주 지원
무급휴직자	<ul style="list-style-type: none"> • 긴급 생활안정지원금(월 50만원, 2개월) • 저소득 무급휴직 노동자에게 긴급복지지원(월 약 65만원)
특별고용지원업종	<ul style="list-style-type: none"> • 여행, 관광운송, 관광숙박, 공연업 • 고용유지지원금 확대, 사회보험료 납부 유예 등
가족돌봄휴가를 사용하는 노동자	<ul style="list-style-type: none"> • 긴급하게 돌봄휴가를 사용하는 노동자 • 1인당 최대 5일, 1일 5만원 한도

4. 22. 일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책

1. 감염병에 따른 공포심리, 경제활동 위축 등으로 내수·민생충격 발생



2. 내수침체 영향으로 취업자수가 큰 폭 감소 전환되는 등 고용충격이 본격화되면서 일자리 위기상황 전개중

* 취업자증감(전년동기비, 만명) : ('19.4/4)42.2 ('20.1)56.8 (2)49.2 (3)△19.5

↳ 10.1월 이후 처음으로 감소 전환<감소폭은 '09.5월(△24.0만명) 이후 최대>

○ 특히, 사회적 거리두기 등에 따른 영향이 집중된 숙박·음식, 도소매, 교육 등 서비스업을 중심으로 취업자수가 큰 폭 감소

* '20.2→3월 취업자증감(전년동기비,만명):(서비스업)38→△29 (제조)3→△2 (건설)△1→△2

3. 향후 수출 등 실물충격까지 가세할 경우 일자리 위기국면 심화 우려

* 4월들어 일평균수출 급감[전년동기비(%):(1월)+4.4 (2월)△11.9 (3월)△6.4 (4.1~20)△16.8]

○ 특히, 최근 일시휴직자가 역대 최대 수준으로 증가한 가운데, 기업의 실적 악화가 심화될 경우 대량실업 발생 가능성

* 일시휴직자수(만명, <전년동기비>) : ('20.1)54.6<△2.9> (2)61.8<+14.2> (3)160.7<+126.0>

* 과거 외환위기시('97→'98년) 고용상황 : (실업자수)57→149만명 (실업률)2.6→7.0%

4. 22. 일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책

1 재직자 고용유지 강화 (52만명, +0.9조원)

① 특별고용지원업종 지정 확대(+20만명, 0.27조원)

○ 항공지상조업, 면세점업, 전시·국제회의업, 공항버스 추가 지정*(4월말)

○ 항공지상조업 업무를 주되게 수행하는 인력공급업 소속 근로자도 특별고용지원업종에 준해 지원*

* 국민내일배움카드 지원한도 상향, 훈련비 자부담 완화, 생활안정자금 용자 우대 등

② “무급휴직 신속지원 프로그램” 신설(고시·시행령 개정, +32만명, +0.48조원)↳

(현행) 특별고용지원업종은 1개월, 일반업종은 3개월 이상의 유급 고용유지조치 이후 무급휴직을 실시할 경우 지원

○ (대상) 특별고용지원업종은 무급휴직 즉시, 일반 업종은 유급 고용유지조치 1개월 후 무급휴직을 실시할 경우

○ (지원수준) 月 50만원 × 3개월

③ 고용유지 자금 용자사업 신설(시행령 개정, +0.1조원)

○ (대상) 휴업수당(평균임금 70%) 등 지급이 어려워 고용유지지원금을 신청하지 못하는 사업장

④ 고용유지 협약 사업장 인건비 지원(시행령 개정, +0.05조원)

○ (대상) 노사가 고용유지 협약*을 체결, 일정 기간 고용을 유지한 사업장

* (勞) 임금감소 수용 (使) 일정기간 고용안정 보장

○ (지원수준) 임금감소분의 일정비율(예: 50%) × 6개월

4. 22. 일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책

2

코로나19 긴급 고용안정 지원금 (93만명, +1.5조원)

- (대상) 고용보험 사각지대에 있는 일정소득 이하 **영세 자영업자, 특고·프리랜서*, 무급휴직자 등**
- * 특고·프리랜서, 영세사업장 무급휴직자에 대한 생계지원은 기 시행중(지역고용대응 등 특별지원사업, 2천억원)
- (요건) 코로나19의 영향으로 **소득 및 매출이 급격히 감소**
- (지원 내용) 月 50만원 × 3개월

3

공공 및 청년 일자리 창출 (55만명, +3.6조원)

【공공부문】

- ① 비대면·디지털 정부일자리(+10만명, +1조원)
- ② 취약계층(실직자, 휴·폐업 자영업자 등) 공공일자리(+30만명, +1.5조원)

【민간부문(청년)】

- ① 청년 디지털 일자리(+5만명, +0.5조원)
- ② 청년 일경험 지원(+5만명, +0.24조원)
- ③ 중소중견기업 채용보조금(+5만명, +0.32조원)

4. 22. 일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책

4

실업자 등 생계 및 재취업 지원(86만명, +4.1조원)

【구직자 등 생계안정 강화】

- ① 구직급여 신청 급증을 감안한 **구직급여 규모 확대**(+49만명, +3.4조원)
* ' 20.3월 기준 구직급여 신규 신청자 증가율 24.6% 감안
- ② 청년구직활동지원금 확대(+5만명, +0.13조원) ↓ 月 50만원 × 6개월
- ③ 근로자 생계비 용자 확대(+2만명, +0.1조원) ↓ 의료비·장례비, 자녀학자금, 소액생계비 등 용자(1인당 2천만원 한도)
- ④ 직업훈련 생계비 대부 확대(고시 및 시행령 개정, 2만명, +0.1조원)
 - 지원대상 확대* 및 소득요건 완화**
 - * 지원대상 확대: 무급휴직자, 특고·자영업자 포함
 - ** 소득요건 완화: 중위소득 80 → 100% 이하

【실업자 등 취업지원 확대】

- ① 취업성공패키지 확대(+11만명*, +0.13조원) ↓ 종합취업지원 프로그램(月 50만원 × 3개월 구직촉진수당 지원)
- ② 실업자 직업훈련 확대(+17만명, 0.3조원)

4. 22. 일자리 위기극복을 위한 고용 및 기업 안정 대책

5

기간산업안정기금 설치, 운영 (40조원+@)

- ① 산업은행에 기간산업안정기금을 설치하여 조성 : 40조원 + @(민간자금 유지)
- ② 지원대상 : 항공, 해운, 조선, 자동차, 일반기계, 전력, 통신 등 주요 기간 관련업종
- ③ 지원조건 : 고용안정 등을 위한 노사의 고충분담방안을 요건으로 부과

※ 고용안정 방안 ⇒ 관계부처 합동으로 구체적 방안 마련

- (지원조건) 일정기간(예 : 6개월) 동안 일정비율 이상의 고용총량 유지
- (확인방식) 고용부에서 반기별로 지원받은 기업의 고용총량 변동상황, 변동시 불가피한 사유가 있는지 여부 등을 점검하여 산은에 통보
- (페널티) 고용안정방안 위반시 가산금리 부과, 지원자금 감축·회수 등

※ 해외사례

- (美) 항공업 등에 대한 자금지원 : 고용총량 90% 유지조건 부과
- (獨) 경제안정화기금 : 일자리 목표 설정 조건 부과

- ④ 절차 : 국회와 긴밀히 협의하여 산은법 개정

그러나 고용안정의무 형해화된 채 4. 29. 산은법 개정안 국회 의결

코로나19 관련 직장갑질119 대응

10

- 3월 1일 : 해고·무급휴가·임금삭감 등 코로나 갑질 사례
- 3월 8일 : 3월 1주 직장갑질119 코로나갑질 제보 통계 및 사례
- 3월 13일 : 콜센터 상담사 긴급 실태조사 결과
- 3월 15일 : 3월 2주 직장갑질119 코로나 제보 통계 및 사례
 - * 코로나 갑질 예방수칙, 무급휴직 동의서 대응법, 인력파견업체 코로나19 해고 정당성 등
- 3월 22일 : 3월 3주 코로나 갑질 통계 · 사례 · 긴급대책 발표
 - * 고용보험 미가입자 대책 촉구
- 4월 1일 : 3월 한 달 코로나 갑질 통계 · 사례 · 긴급대책 발표
 - * 1달 통계, 경제·노동 관련 8대 분야 19개 정책 개선 과제
- 4월 5일 : 콜센터 예방지침 발표에 따른 상담사 622명 긴급 설문조사 발표
- 4월 6일 : 사회적 거리두기 '유튜브 기자회견' (당사자 증언 · 대책 발표)
- 4월 17일 : 코로나 무급휴직·해고 사례와 5차 비상경제회의 과제
 - * 과제로 ①해고·권고사직 일시중지 ②비정규직·특수고용 휴업급여 ③모든 실업자 실업급여 제시
- 4월 19일 : 직장인 휴가사용 실태 긴급 설문조사
 - * 연차유급휴가 자유로운 사용여부, 유급병가 여부, 상병수당 필요(90.3%)
- 4월 22일 : 5차 비상경제회의 대책은 물에 빠진 사람 지푸라기 던져주기
 - * 정부대책 비판, 과제로 ①해고 금지 ②비정규직·특수고용 휴업급여 ③모든 실업자 실업급여 제시
- 4월 27일 : '코로나19와 직장생활 변화' 직장인 1,000명 설문결과 발표

• 직장갑질119 제보통계 및 사례를 바탕으로 보도자료 배포

• 직장인이 알아야 할 코로나19 지원제도 등을 SNS로 배포

제보를 통해 본 정부 정책의 문제점과 대안

연차 사용 강요

호텔에서 일하고 있습니다. 코로나19로 인한 매출 하락을 이유로 회사에서 직원들에게 강제로 연차 소진을 요구하고 있습니다. 객실 점유율에 따라 부서별로 돌아가면서 강제로 오후 반차를 사용하게 해서 출근했다가 아무 이유도 없이 연차를 써서 퇴근하는 상황입니다. 다른 부서는 부서장이 강제로 스케줄을 짜서 통보하는 방식이고, 어느 부서는 예약 손님이 없는 관계로 강제 연차를 쉬고 있습니다.

저희 병원은 지난 2월21일 코로나 환자 발생으로 인한 병원 폐쇄 시부터 병원은 직원들에게 연차 사용을 강요하며 출근을 금지 시켰습니다. 그 후 병원은 줄어드는 환자 수를 핑계 삼아 소수의 직원만 출근 시키며 나머지 직원들에게 연차 사용을 강요하고 있습니다. 연차가 없는 직원들에게는 PER 이라는 제도를 도입시켜 내년 연차를 미리 사용하도록 하고 있습니다. 또한 출근 시에 근무 중 담당 할 환자가 더이상 없을 시에는 반차를 사용하거나 반차를 쪼개 사용하게 하여 일찍 퇴근하는 것을 강요하고 있습니다.

연차를 사용하라고 해서요.... 근데 다들 작년에 연차를 많이 사용해서(회사문제로 강제로 썼습니다. 물론 노동법이찌구 보여주면서요 저희 회사는 여름휴가도 연차로 사용해야해서 이것저것 포함해서 많이 쓰네요)그래서 연차가 대부분 직장인들이 마이너스거든요 연차를 안 쓰면 계획서를 써서 하루하루 계획표를 저희보고 쓰라는데 이게 불법인가요?

연차 사용 강요

진단

- 연차 사용 강요는 그 자체로 불법
- 예외적으로 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있음(근기법 제62조)

정책의 문제점

- 불법적인 행태에 대한 단속을 위해 익명신고센터 운영 중. 그러나 지도로는 한계

대안

- 강력한 법 집행
- 근로자대표 공개 및 민주적 선출 방법 법에 명시
- 강요로 소진된 연차는 여전히 살아 있음을 사업주들에게 통지

14

무급휴직

호텔에서 청소를 하는 용역업체의 직원입니다. 코로나19로 인한 경영악화로 회사가 무급휴가를 강요하고 있습니다. 순차적으로 휴가를 가야하는데 매달 일주일씩 휴가를 가야 합니다. 회사의 귀책에 따른 휴가이므로 근로기준법에 명시된 대로 70%의 임금 지급을 요구했으나 이는 받아들여지지 않고 무급휴가에 대해 일체의 이의를 제기하지 않겠다는 동의서에 사인할 것을 요구하고 있습니다.

본사의 경우 작년 4분기 매출보다 올해 1분기의 매출이 더 좋았으나 자회사의 매출까지 합쳐 목표치에 도달하지 못하였다며 줄어든 매출만큼 무급을 실시하겠다고 통보하였습니다. 누군지도 모르는 근로자 대표의 동의를 받아 부분휴업을 진행하겠다고 통보하였습니다.

공항청사 안 라운지에서 근무 중인 직장인입니다. 최근 코로나 관련하여 비행편이 대폭 감축되었고 그로 인해 라운지 운영이 불가능한 상황이라고 합니다. 3월말까지 휴업에 들어갔는데 언제 재오픈을 할지는 알 수 없다며, 라운지 직원들을 모아 놓고 무급휴가 동의서에 사인하라고 했습니다. 회사의 귀책사유가 아니라고 합니다. 저희가 소속된 회사는 이브릿지이고 이브릿지는 풀무원fnc에서 돈을 받아 직원들 월급을 주는데 풀무원에서 급여를 줄 수 없다고 하니 무급휴가를 가라고 했습니다.

무급휴직

진단

- 코로나19 상황 매출 감소 등을 이유로 휴업을 하는 경우 법정 휴업수당을 지급
- 원청의 잘못으로 휴업을 하는 경우에는 원청이 연대하여 책임(근기법 제44조)
- 예외적으로 노동위원회 승인이 있거나(법정), 해고 회피 노력의 일환으로 근로자대표와 합의하는 경우(해석) 무급휴업 가능

정책의 문제점

- 불법적인 행태에 대한 단속을 위해 익명신고센터 운영 중. 그러나 지도로는 한계
- “무급휴직 신속지원 프로그램” 신설로 인하여 요건을 충족하지 않은 무급휴업을 정당화할 가능성 발생
- 4인 이하 사업장 노동자에 대한 고용안정지원금(월 50만원 한도, 2개월)은 미봉책

대안

- 근로감독관집무규정 개정으로 처벌 강화
- 체불임금 외 징벌적 손해배상 인정
- 근로자대표 공개 및 민주적 선출 방법 법에 명시
- 4인 이하 사업장 근로기준법 전면 적용

권고사직, 해고

회사에서 회의 시간에 사전 협의도 없이 코로나 등으로 경영이 어려워져서 해고를 한다는 통보를 받았습니다. 저와 이 회사를 오래 다닌 다른 직원도 해고를 당했습니다. 너무 억울한데 뭘 어떻게 해야 할까요. 부당해고로 신고하고자 합니다.

항공사 아웃소싱업체 직원입니다. 코로나 때문에 연차를 소진하라고 했고, 계약직은 전원 계약해지시켰습니다. 남은 직원들에 대해서도 이제는 권고사직을 강요하고 있습니다. 회사 사정으로 복직시켜줄 거라고 약속하면서 권고사직을 강력하게 권고하고 있습니다. 저희에게는 선택권이 없고 무급휴가를 가거나 권고사직을 해야 합니다. 권고사직을 하지 않은 직원들에게는 다음 달부터 몇 개월씩 무급휴가처리를 하겠다고 합니다.

안녕하세요. 현재 어린이집 운전기사로 근무 중입니다. 코로나19로 인하여 2월부터 근무를 하지 못하고 있습니다. 최근 원장님과 통화를 하였는데 원이 힘들기 때문에 무급휴직으로 급여를 줄 수 없다고 하더니, 마지막은 그만두라고 통보하였습니다. 어린이집은 정부의 양육수당 지원금을 받아서 원비를 받고 있습니다. 아이들이 등원을 안한다고 원비를 돌려주진 않습니다. 저는 무급이라고 동의한 적 없었고 갑자기 일을 그만두라고 하는데 저는 어떻게 해야 하나요??

권고사직, 해고

4/6 오전 9시 : 팀장이 팀원 전원을 불러 당일 구조조정이 있을 예정이고, 전체 인원의 30%가량 될 것이라 공지

4/6 오후 3시 : 인사팀장의 '개인' 스마트폰으로, 정리해고 '당사자'의 스마트폰으로 전화하여 지정된 장소로 올 것을 요구

4/6 오후 3:30 : 그 곳엔 인사팀장과 사직서와 함께 있었음.

회사의 사정상 입사한지 1년이 안된 사람들 먼저 정리할 것이고(퇴직금이 없음을 이용), 수출사업부에만 총 55명이 될 것이라고 통보.

임금 삭감, 무급휴직, 전환 배치등 다른 방향으로 요청을 하였으나, 사측은 단호했음. 그리고 만일 이를 거절 시, 내가 아닌 다른 동료가 대신 대상자가 될 것이라 협박.

이 자리는 협상의 자리가 아니고, 통보의 자리임을 확실히 했음.

조건은 4/30까지 근무 및 1달여치의 위로금. 당일통보 및 권고사직 사유가 불 명확함

* 사측은 정부지원으로 이미 자금유동성을 확보한 상황이며, 팬데믹을 가장한 인원 감축의 이유로 보여짐.

권고사직, 해고

진단

- 권고사직 급증, 4인 이하 사업장에서는 해고가 만연
- 해고 요건을 갖추지 못한 사업주들이 실업급여 등을 미끼로 권고사직 종용
- 인력공급업체의 경우 도급계약/파견계약 해지를 빌미로 정리해고

정책의 문제점

- 해고, 권고사직을 막을 정책은 부존재
- 고용유지지원금으로는 해고, 권고사직을 막는 데에 제한적
- 대규모 정리해고가 예상되는 상황에서 기간산업안정기금마저 고용안정의무형해화

대안

- 해고 및 권고사직 규제, 다량의 권고사직 발생 시 해고 요건 및 절차적 정당성 확인
- 부당해고시 위자료/징벌적 손해배상 명시
- 도급/파견 계약 해지를 빌미로 한 근로계약 해지 금지
- 4인 이하 사업장 근로기준법 전면 적용

19

실업급여 불인정

회사에서 저에게 인력을 감축해야 하여 업장을 옮기라고 하였습니다. 업장을 옮기면 법적 공휴일과 일요일 역시 근무할 수 있는 조건이 다른 부분이 있었습니다만약 업장을 옮기지 않으면 5월부터는 무급휴가가 불가피하다며 반협박적으로 나왔습니다. 기존에는 업장 발령을 받고 가지 않을 경우 인사 이동 강제성에 의해 실업수당이 발생되지만 자신은 저에게 남느냐 발령가느냐 두 가지의 선택권을 주었으므로 실업급여를 해당이 안된다고 합니다. 저는 발령을 가고 싶지 않은데 이 경우에 제가 퇴사하게 된다면 실업급여의 사유가 될 수 있을까요?

제 지인은 회사에서 월급을 지급할 형편이 못되어 차라리 그만두라고 (권고사직)하면 실업수당을 받으며 재취업을 할 생각이었는데 회사에서는 무급휴직 이외는 어떠한 것도 안 된다고 못박았습니다. 퇴사할 생각이면 자진퇴사하라고 합니다. 참고로 지인회사는 고용유지지원금도 못 받는 회사라고 합니다. 두 달을 무급으로 쉬면 생활비가 꼭 필요한 제 지인은 이러지도 저러지도 못하고 있습니다.

어제 회사 대표가 저를 불러서 인턴이 하는 업무를 하던가, 퇴사하라고 합니다. 해고냐고 물어보니 그건 아니기 때문에 실업급여는 받을 수 없다고 합니다. 회사 사정이 어려워져서 인턴과 저 중에 한 명만 남아야 하는 상황이라 저보고 선택권을 준 것이라고 합니다.

실업급여 불인정

진단

- 자발적 실업의 경우 실업급여가 인정되지 않는다는 점을 악용한 사례들 속출
- 실업급여를 사업주가 인정해 주는 혜택으로 오해하는 사례들도 많음
- 사업주 중심의 고용보험 체계의 문제

정책의 문제점

- 관련 정책 부존재

대안

- 자발적 퇴직의 경우에도 실업급여 인정
- 노동자 중심의 고용보험 체계로 개편
- 프리랜서, 특고노동자에게도 고용보험 확대

21

고용유지지원금

공항에서 근무중인 근로자입니다. 항공사와 아웃소싱 계약한 업무고 아웃소싱 업체는 대부분 인력파견 및 대행이 주를 이루고 있는데 현재 코로나19로 인해서 대형항공사들도 하루에 비행기를 3~4대밖에 못 띄우는 상황에서 아웃소싱 업체는 코로나19 고용유지 지원금을 받을 수 없다고 하던데 정말로 아웃소싱 업체는 해당 지원금 신청조차 안되는 건가요. 고용유지지원금과 관련하여 사측과 이야기 중이나, 회사는 계속 신규입사와 인위적 감원이 발생하고 있어 인원변동이 없어야 한다는 것은 충족시킬 수 없는 조건이라 고용유지지원금을 신청할 수 없다고 합니다.

학원장이 정부 지원 받아 70프로 지급 받아서 월급을 줬는데 저보고 다시 40프로 돌려 달라고 히더라구요 제가 40프로 돈을 다시 돌려 주는 게 맞는 건가요? 전 5인 미만 3인해서 일하다가 최근 원장이 직원 1명 자른 상태고 오늘 출근했더니 돈 돌려 달라고 그래서 아침부터 싸웠습니다.

4월달에 저희는 휴업을 한적이 없고 오히려 지금 3주째 미친 듯이 야근하고 있는데 고용유지지원금 신청을 한다고 휴업계획서를 들이밀더니 각자 쉬는 날 적혀있는 서류에 싸인을 해달라고 하네요. 일단 싸인을 하기는 했지만 그 계획서에 적힌 저의 휴업일엔 저는 출근을 했고 미친 듯이 야근을 했구요. 휴업은 하지 않았습니다. 아마 받을 수 있는 달까지(8월 정도라고 들음) 받으려는 생각 같은데 지금은 일이 엄청 많고 사람은 뽑지 않고 있는 사람 돌려서 무급으로 야근하는 상황이고, 또 회사 일이 없으면 지들 맘대로 무급으로 쉬라고 하고 월급의 85퍼 정도만 줄까 봐 그게 걱정입니다.

고용유지지원금

진단

- 정작 고용유지지원금이 필요한 노동자에게는 고용유지지원금이 인정되지 않는 문제 발생
- 고용유지지원금의 악용 및 누수 사례 속출

정책의 문제점

- 사업주의 뜻에 따라 좌우되는 고용유지지원금 신청 문제
- 고용유지지원금의 수급 주체가 사용자로 되어 있다 보니 고용유지지원금을 받아도 해당 노동자에게 효과가 미치지 않는 문제
- 고용보험 취득 신고가 안된 노동자들은 대상에서 제외

대안

- 노동자 중심의 신청 및 수급 절차로 전환
- 인력 공급업체의 경우에도 일정한 요건 하에 고용유지지원금 인정
- 프리랜서, 특고노동자에게도 고용유지지원금 인정

23

비정규직

학원에서 근무 중인 학원 강사입니다. 코로나19로 교육부 지침에 따라 총 4주 휴원이 결정됐습니다. 강사는 휴원기간 동안 2주는 무급, 2주는 유급으로 처리됐습니다. 학원 측에서는 강사는 근로자가 아닌 프리랜서라서 휴원 기간에도 유급휴가를 줄 의무는 없지만 강사들의 경제적 어려움을 배려해 2주는 유급처리를 해준다고 했습니다. 계약은 프리랜서로 되어 있지만, 실제 근무는 근로자처럼 하는데 유급휴가(평균임금 70%)를 받을 수 있는지 문의드립니다.

안녕하세요. 세종호텔에서 계약직으로 2년 가까이 일을 했습니다. 그런데 정규직 전환을 눈앞에 두고, 어떤 공지도 없이 계약을 만료했습니다. 코로나 사태로 회사 경영이 어려워지고 인건비 부담이 커서 정직원 전환이 어렵다고 합니다.

학교에서 미화원으로 일하고 있습니다. 용역회사 소속이라 매년 1년 계약직으로 일합니다. 3월에는 학교가 문을 열지 않았으니 절반은 출근해서 간단하게 청소하고 절반은 출근하지 말라고 했습니다. 3월 월급은 일부만 입금되었습니다. 그런데 얼마 전 소장이 전화를 해서 "4월부터는 월급이 0원이라고 다른 일을 찾아보라"고 하더군요. 그러면서 출근하지 말라고 해서 출근을 못하고 있습니다. 다른 학교 미화원들도 저희처럼 잘리는 건가요? 너무 힘듭니다.

비정규직

진단

- 코로나19 상황에서 특고, 기간제, 간접고용 노동자들 사이에서 피해가 속출
- 이러한 피해는 근본적으로 불안정한 지위에서 기인하기 때문에, 현행 제도상 대응 방안을 찾기가 어려운 상황

정책의 문제점

- 특고노동자에 대한 생활안정지원금(월 50만원, 2개월)이 유일한 정책. 그러나 이마저도 미봉책에 불과

대안

- 비정규직 사용사유 제한, 파견 대상 업무 엄격한 심사
- 근로자성 다짐 시 사업주가 입증 책임 부담
- 간접고용 공동사용자 책임 법제화

25

결론

진단

- 비정규직, 불안정한 노동자들의 취약성이 코로나19 상황에서 적나라하게 드러남
- 문제들이 복합적, 중복적으로 발생
- 사업주 중심의 고용 정책의 한계 도출
- 노동법 위반에 대한 방임과 느슨한 대응으로 전체 노동자들의 피해 직면

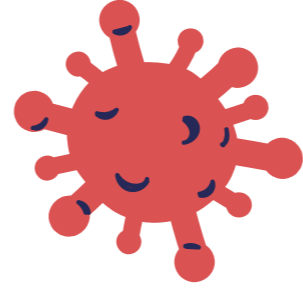
정책의 문제점

- 이해하기 어렵고 복잡한 지원 체계
- 비상한 시기에서 획기적인 정책은 전무
- 임시적, 단편적 미봉책으로 인하여 대응에 한계 봉착

대안

- 고용노동 정책에 대한 인식 개선이 대대적으로 필요
- 근본적이고 전면적인 노동 정책이 필요

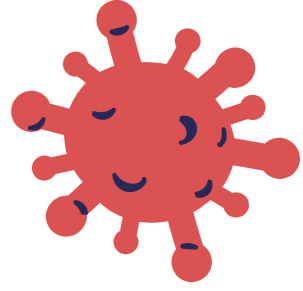
26



1
토론

코로나 방역과 일자리 방역

정형준 한국노동연구원 연구위원



코로나 방역과 일자리 방역

2020. 5. 12
정흥준 (한국노동연구원)

① 기존 사회안전망의 문제점

- 황선웅 교수의 발제는 코로나 팬데믹으로 인한 취약계층의 어려움을 잘 보여줌
 - 비정규직(61%)은 정규직(32%)에 비해 2배 가량 높은 업무량 감소 및 소득감소를 경험함
 - 연령이 높을수록, 임시일용직이나 간접고용일수록, 소기업일수록, 서비스/판매/단순노무직 일수록 소득감소를 경험하는 것으로 나타남
- 이러한 결과는 코로나19를 극복하기 위한 정책방향(고용 및 사회안전망)이 취약계층을 중심으로 두어야 함을 시사하고 있음
- 코로나 팬데믹이 비정규직 노동자(임시, 일용, 일일단기, 초단시간, 사내하청, 용역 등 간접고용, 특수고용 등)을 겨냥하고 있지만 사회안전망은 정규직 재직자 중심으로 설계
 - 실업보험 등 사회안전망의 기본구조가 고용보험기금에 근거해 있기 때문에 보험가입자가 수혜를 입는 구조였음. 고용보험 미가입자를 위한 사회보장제도의 한계가 드러남
 - 정부의 [전국민고용보험 가입]은 기존의 문제점을 보완하는 전향적 정책이 될 수 있음. 어떻게 설계하고, 언제 구체화 할 것인가가 중요함. 비상한 시국에 맞게 속도감 있게 진행해야 함

② Post Corona, 정책적 과제

1. **後** 전국민고용보험 가입추진 방안 마련 + **先** 일자리를 유지하기 위한 대책 마련
 - 4월 고용보험 동향에 따르면, 가입자 수가 1,378만명으로 증가세가 멈춤. 5월, 6월 증가세가 마이너스로 돌아설 가능성도 배제하기 어려움. 보건복지, 숙박음식, 교육서비스 등 특수고용이 집중된 산업과 자동차/전자 등 제조업의 고용증가폭이 크게 둔화되어 대책마련이 필요함
 - 정규직만이 아니라 특수고용, 간접고용을 많이 활용하고 있는 **대기업의 일자리 유지를 위한 사회적 책임**이 강조(예: 원청의 사회적 책임)되어야 하며 **사회 전체적으로 일자리 나누기 플랜**이 필요함
2. **청년 일자리**를 위한 특단의 대책 필요
 - 청년고용의 어려움이 가중되고 있음. 정부가 단기적 공공 일자리를 제안 외에 신규 대졸자를 위한 공공기관 일자리 제공 및 공공기관 인턴을 대폭 확대하여 경력 사다리를 제공하도록 함
3. **사회적 대타협** 추진하여 2020하반기~2021년 상반기에 대비
 - 노사정 대타협 추진, 합의사항을 3차 추경 및 21대 정기국회 고용/일자리/사회안전망 대책에 반영할 수 있도록 준비. 하반기 및 내년 상반기까지 고용위기가 지속될 수 있는 상황에 대비

3

③ Post Corona, 노동조합의 과제

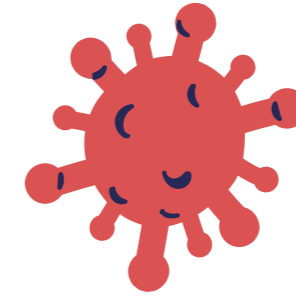
1. **위기이자 기회① 노동시장 이중구조를 완화할 수 있는 계기로**
 - 코로나 팬데믹으로 인한 재조명되고 있는 사회안전망 시스템을 획기적으로 개선하여 2000년대 이후 지속되어 온 노동시장 이중구조(원-하청, 대-중소기업, 정규직-비정규직)를 개선하도록 함
 - 양 노총을 중심으로 한 고용과 사회안전망 관련 정책적 대안 제시와 책임 있는 역할이 중요한 시기. 노조 중심으로 위기 극복 프로세스를 기획하고 대기업의 동참을 유도하는 전략 필요
2. **위기이자 기회② 노동조합의 대표성을 강화하는 계기로**
 - 비상한 시국에 걸맞게 노동조합의 주된 활동을 코로나19극복에 맞추고, 미조직 노동자의 이해대변(생계보장 등) 및 이를 통한 조직화로 대표성을 강화하는 전략이 요구됨
3. **위기이자 기회③ 입법적 과제를 다루는 계기로**
 - 현재의 경제위기를 극복하기 위한 방안으로 다양한 제도적 개선이 필요(사회 안전망, 노동자 대표제도, 차별 개선 등)하므로 이를 위한 능동적인 활동과 대국민 홍보 등을 통해 21대 원 구성 이후 사회적 합의 등을 통해 입법적 과제를 달성하는 전략이 요구됨

4



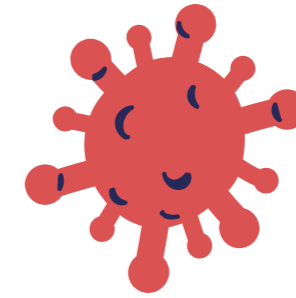
토론 2

유흥희 비정규직이제그만 공동투쟁 집행위원장



토론 3

김한별 방송작가유니온 부지부장





직장갑질119

X



재단법인
공공상생연대기금

발행일_ 2020년 5월 12일
문의_ gabjil119@gmail.com