

초단시간 노동자 노동조건과 건강 실태조사 결과발표 & 토론회

초단시간 유급병가 어떻게 제도화 할 것인가?

일시 : 2023년 3월 8일(수) 오후 2시

장소 : 국회의원회관 제9간담회의실

주최 | 국회의원 강은미 × 사무금융우뚬투재단

목차

[인사말]

- 강은미 | 정의당 국회의원 5
- 신필균 | 사무금융우분투재단 이사장 7

[발제]

- 발제1. 초단시간 노동자 노동조건과 건강: 설문조사 결과 11
박관성 | 유니온센터 정책위원
- 발제2. 초단시간 노동자의 노동경험과 휴식권
: 초단시간 노동자 심층면접 결과 29
정보영 | 신촌문화정치연구그룹 연구원

[토론]

- 토론1. 초단시간 유급병가·상병수당 제도화 과제 49
김종진 | 일하는시민연구소 소장
- 토론2. ‘일하는 시민’의 아프면 쉴 권리 보장 57
나현우 | 청년유니온 사무처장
- 토론3. 초단시간 노동자의 건강권과 여성노동자 59
김용남 | 전국여성노동조합 정책국장
- 토론4. 63
전하윤 | 보건복지부 상병수당추진단 사무관
- 토론5. 67
안희숙 | 서울시 노동정책담당관 노동건강팀장

초단시간 노동자들도 상병휴가 사용할 수 있는 환경 만들어 나가야



강은미 | 정의당 국회의원
보건복지위원회, 연금개혁특별위원회

반갑습니다. 정의당 국회의원 강은미입니다. 먼저 오늘 ‘초단시간 유급병가 어떻게 제도화할 것인가’토론회를 공동주최 해주신 사무금융우분투 재단에 연대와 감사의 인사를 드립니다.

초단시간 노동자들의 노동조건과 건강실태조사를 발표해주실 박관성 정책위원님, 심층면접 결과를 발표해주실 정보영 연구원님과 좌장을 맡아주실 우분투재단 나지현 사무처장님과 토론에 함께 해주시는 분들께도 감사의 말씀 드립니다.

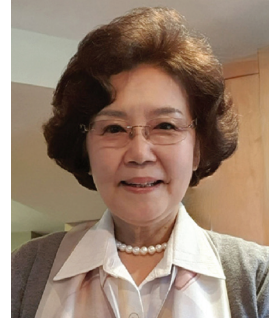
초단시간 노동자들은 근로기준법상 각종 휴가, 휴게제도 뿐 아니라 4대보험 의무가입제도 등에서 제외되어 있습니다. 특히 노동시간이 짧다는 이유로 각종 실업기간 소득보장을 위한 실업급여, 아플 때 의료비 보장을 위한 건강보험급여, 노후소득보장을 위한 노령연금혜택 등 필수적인 사회보장조차 제대로 누리지 못하는 게 현실입니다.

15시간 미만으로 일한다 해서 질병이 피해가는 것도 아니고 실업의 고통이 줄어들는 것도 아닐 것입니다. 그럼에도 불구하고 2021년 한국노동패널에 따르면 전체 임금노동자 병가 미적용 비율이 10.9%인데 반해 초단시간 노동자들의 미적용 비율은 72.9%에 달하는 것으로 나타나고 있습니다.

코로나 팬데믹은 ‘아프면 쉴 권리’가 노동의 지속가능성을 위해 얼마나 중요한지 경종을 울렸습니다. 그럼에도 2022년 7월부터 시행된 상병수당 1단계 시범사업은 많은 사각지대와 숙제를 남긴 채 종료되었습니다. 올해 7월부터 시행된 2단계 시범사업은 이주노동자들의 배제와 더불어 초단시간 노동자들을 제도적으로는 포함되고 있으나 실제로는 배제하고 있지 않은지 철저히 점검하고 보완해 실시해야 할 것입니다.

물론 현실적, 제도적으로 초단시간 노동자들도 상병휴가를 제약 없이 사용할 수 있는 환경을 어떻게 변화시킬 것인지 함께 고민하는 것도 필요합니다. 오늘 발표자들의 발표와 치열한 토론을 통해 초단시간 노동자들도 ‘아프면 쉴 권리’를 차별 없이 누릴 수 있는 정책들을 제안하고 현실화 시켰으면 좋겠습니다. 저도 국회 보건복지위원으로서 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

아프면 쉴 수 있게, 초단시간 노동자의 건강권이 보장되길



신필균 | 이사장
사무금융우분투재단

안녕하십니까.

아직 쌀쌀하지만, 긴 겨울을 뚫고 어김없이 찾아오는 봄날에 ‘초단시간 노동자 노동조건과 건강 실태조사 결과 발표 토론회’에 오신 여러분께 감사드립니다. 또 그동안 실태조사와 연구를 통해 초단시간 노동자의 유급병가 제도화 논의를 열어주신 박관성, 정보영 연구원과 바쁘신 중에도 토론을 맡아주신 여러분에게 감사드립니다.

2022년에 사무금융우분투재단은 ‘초단시간 쉼과 회복 지원사업’을 시작했습니다. 지난 3년간 코로나로 인해 국민들의 건강에 대한 관심이 증대한 가운데, 하는 일에 따라 감염병에 걸려도 병가를 얻지 못해 쉬지 못하는 노동자들이 많다는 것이 알려졌습니다. 또 근로기준법에서 보호받지 못하는 노동자들의 경우 임금과 고용의 차별 뿐 아니라 건강에서도 차별받고 있어 제대로 회복하고 일터로 돌아가는 당연한 과정이 잘 이루어지지 않는 제도의 문제점이 발견되었습니다. 특히 주 15시간 미만의 초단시간 노동자들의 경우 지자체와 국가의 상병수당 지급에서도 제외되었기에 우분투재단이 유급병가비를 지원하고 그 실상을 알아보기 위해 실태조사를 실시하여 오늘 토론회를 갖게 되었습니다.

초단시간 노동자는 짧은 시간 일을 한다는 이유로 근로기준법에서 휴가에 대한 내용이 적용 제외되어 있습니다. 초과근로는 가능해서 더 길게 일할 수 있지만 연차휴가도 휴일도

없는 환경이라 갑자기 아프거나 사정이 생길 때에도 사용자의 온정에 기대지 않고 쉴 수 있는 길이 없습니다. 또 단시간 노동을 택하게 되는 여러 가지 이유가 있는데 사회가 이를 인정하지 않고 근로기준법 적용제외라는 가름쇠로 나누었고 단시간 일하고 주휴수당도 없애가뜩이나 적은 소득에 아파도 일해야 하는 사정들이 실태조사를 통해 드러난 것을 볼 수 있었습니다.

오늘은 3월 8일 세계여성의 날입니다. 초단시간 노동자 160만 명 중에는 여성과 청년, 고령자 등 노동시장에서 취약한 영역에 위치한 이들이 많습니다. 초단시간 노동자가 많은 도소매숙박업, 보건의료, 서비스업 등의 산업 또한 여성들이 가장 많이 취업하는 직종입니다. OECD 1위의 성별임금격차가 수년간 유지되는 부끄러운 한국 사회가 노동자의 건강도 차별하는 데서 벗어나고 더 이상 법과 제도에서 소외되는 노동자들이 없어지기를 바라며 사무금융우분투재단도 그 마중물의 역할을 할 것을 다짐합니다.

고맙습니다.

발 제

- 발제1. 초단시간 노동자 노동조건과 건강: 설문조사 결과 11
박관성 | 유니온센터 정책위원
- 발제2. 초단시간 노동자의 노동경험과 휴식권
: 초단시간 노동자 심층면접 결과 29
정보영 | 신촌문화정치연구그룹 연구원

초단시간 노동자 노동조건과 건강: 설문조사 결과

박관성 | 유니온센터 정책위원

1. 문제제기

- 2022년 전국 초단시간 노동자는 157만명으로, 2000년 초단시간 노동자 43만명에서 크게 증가¹⁾하였다. 초단시간 노동자의 노동권 보장을 위해 임금·4대보험 적용·퇴직금·유급병가 등에 대한 많은 문제가 논의되었다. 하지만 초단시간 노동자의 노동환경은 이들의 노동이 생계유지 수단이 아니라는 어디에도 근거가 없는 이유로 여전히 개선되지 못하고 있다.

[표 1] 초단시간 노동자 노동법 적용 여부

관련법	관련 법규 조항	초단시간 노동자 법규 적용 여부
근로기준법	근로계약서 (제17조)	○
	초과 근로(제53조) [당사자 합의 시]	○
	주휴수당(제55조)	×
	휴게시간(제54조)	○
	주휴일(제55조)	×
	연차유급휴가(제60조)	×
	추가수당(연장·휴일·야간수당)(제 56조)	○(휴일근로수당 제외)
	해고예고(제 26조)[3개월 이상 근로자 대상]	○
	생리휴가(제73조)	○
	출산휴가(제74조)	○
	육아시간(제75조)	○
일·가정 양립지원 ^{주)}	육아휴직(제19조)	×
	육아기 근로시간 단축(제19조)	×
최저임금법	법정최저임금(시급)	○
산업재해보상보험법	산업재해	○
기간제법	2년 후 정규직 전환(기간제법 제4조)	×
사회보장법	근로자퇴직급여보장법(근로자퇴직급여보장법 제4조)	×
	국민연금법	×
	국민건강보험법	×
	고용보험법	△(3개월 이상 근로 시 가입 대상)

주: 일·가정 양립 지원제도에서 육아휴직(제 19조)과 육아기 근로시간 단축(제19조)제도의 경우 근로시간 단축 후 근로시간이 주당 15시간 이상이 되어야 하고, 30시간을 넘어서는 안 된다. 따라서 주당 노동시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자들에게는 해당 제도가 적용이 안 된다.

자료: 김종진 외(2022), [표 4-2] 재인용, p129.

1) KOSIS, 경제활동인구조사(취업시간별 취업자), https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7011S&conn_path=I3

- 초단시간 노동자의 노동환경 개선요인 중 상병수당 논의도 활발히 진행되었다. 상병수당 도입논의는 오래전부터 취약계층 및 사회적 소외계층 지원을 위한 이슈로 제기되어 왔으나 일부 지자체로 한정되어 실시되었다²⁾. 2023년 현재 지자체 조례로 유급병가를 다룬 곳은 7개(서울특별시, 울산광역시, 대전광역시, 충청남도, 경기도 고양시, 경기도 시흥시, 경기도 성남시) 지역에 불과하다. 또한 이렇게 일부 선도적으로 실행한 지자체에서도 제도도입 초기 이용율이 낮게 나타났다³⁾.
- 코로나19는 전세계적으로 노동자 안전과 건강문제에 대해 경각심을 불러일으켰다. 특히, 코로나19는 한국 노동시장 고용구조와 산업구조에 따른 노동조건 양극화뿐만 아니라 건강 양극화 문제를 다시 한 번 쟁점화 시켰다.

[표 2] 상병수당 정책논의 흐름

년도	정책문제의 흐름	정치적/정책대안의 흐름
2014	송파 세 모녀 사건	
2015	메르스 사건	
2016	산정특례제도(2013년 시행) 효과성 미비	<ul style="list-style-type: none"> •기획재정부 국민건강보험 17조 누적흑자 발표 → 시민단체 누적흑자 활용 주장(상병수당 도입) •국회의원 선거: '건강서울 종합계획[한국형 기본소득제:상병수당 포함](박원순 서울시장) / 일자리복지 차원의 상병수당 도입(천정배 전 국민의당 공동대표)
2017		<ul style="list-style-type: none"> •대선후보 대선공약 상병수당 도입가능성 논의→문재인정부 상병수당 도입 불가능 발표 •시민단체 주관 상병수당 관련 토론회/공청회 개최
2018		<ul style="list-style-type: none"> •문재인케어 보완 필요(상병수당 도입) •건강보험 가입자 의견 수렴을 위한 제7차 실무협의체 회의(상병수당 도입의 필요성 등 제시)
2019		<ul style="list-style-type: none"> •서울형 유급병가 실시
2020	코로나19	<ul style="list-style-type: none"> •한국판 뉴딜 국민보고대회(제7차 비상경제회의): 보건복지부 상병수당 도입 발표(2021년 연구용역 수행/2022년 시범사업 추진 계획 발표) •조례제정: 울산광역시
2021		<ul style="list-style-type: none"> •조례제정: 충청남도, 경기도 고양시, 경기도 시흥시
2022		<ul style="list-style-type: none"> •대선후보 상병수당 공약 포함(국민의당 x)^{*2} •2022년 7월 제1단계 상병수당 시범사업 실시: 6개 지역(서울 종로구, 경기 부천시, 충남 천안시, 전남 순천시, 경북 포항시, 경남 창원시) •조례제정: 서울특별시, 대전광역시, 성남시(일하는 시민을 위한 성남시 조례 제7조의2)

주1: 2017년 이후 자료는 필자 정리.

주2: 참여연대(2022), [공약평가] 복지·노동 분야 대선 후보 공약 평가- ② 소득보장 강화, <https://www.peoplepower21.org/welfare/1869444>

자료: 정현우 외(2020) 내용 요약.

2) 정현우·박소현·손민성·정혜주(2020), 다중흐름모형을 적용한 서울형 유급병가 정책 도입과정에 관한 연구, 『보건행정학회지』, 30(3):286-30.
 3) 문다슬·유사라·김소담·정혜주·노진원(2021), 서울형 유급병가지원 제도를 위한 논리모형 설계와 초기 평가 결과, 『보건사회연구』, 41(3): 269-297.

- 이런 가운데 사무금융우분투재단(이하 우분투재단)은 자기 돌봄이 어려운 초단시간 노동자 지원을 위해 유급병가비 지원사업과 실태조사를 진행하였다. 실태조사는 초단시간 노동자의 유급병가 활용실태를 집중적으로 확인하였다. 이는 기존 초단시간 노동자 실태조사가 임금·4대보험 적용·부당대우 경험 등에 조사가 진행된 것과 차별성을 가진다.

2. 실태조사 개요

1) 조사배경 및 조사내용

- 본 실태조사는 우분투재단의 초단시간 노동자 쉼과 회복 지원 사업의 정책만족도 실태조사를 통해, 초단시간 노동자 노동환경 개선 정책을 마련하고자 진행하였다. 실태조사는 조사방법은 설문조사 업체 ‘마크로밀 엠브레인’과 인터넷 설문조사 도구 ‘모아폼(<https://ko.moaform.com>)’을 통해 온라인으로 진행되었다.
- 이번 실태조사 주요 내용은 응답자 인적사항, 근무방식, 임금, 근로계약, 노동시간, 프리젠티즘(아파도 나와서 일한 경험), 코로나19 피해 경험, 부당대우 경험, 건강상태, 초단시간 정책 인식 관련 총 37개 문항을 확인하였다.

2) 응답자 현황

- 이번 실태조사는 성별, 연령, 산업, 업장형태를 중심으로 비비율층화표집을 시행하였다. 비비율층화표집은 모집단의 비율을 정확하게 반영하지 않는데, 이는 초단시간 노동자의 특성 때문이다. 모집단인 초단시간 노동자는 여성-고령자-숙박음식업에 집중되어 있어 초단시간 노동자 계층 간 실태 파악이 어렵다. 따라서 모집단의 비율을 반영하는 표집방법을 실시하면 특정 집단의 의견이 많이 대표되어, 본 실태조사에서는 비비율층화표집을 실시하였다. 자세한 설문조사 응답자 현황은 아래 표와 같다.
 - 본 실태조사에서는 총 334명의 응답자를 확보했으며, 마크로밀 엠브레인 300명, 모아폼 34명을 통해 응답자를 확보하였다. 설문조사 기간은 2022년 9월 15일 ~ 11월 1일까지 진행하였다. 본 실태조사는 다음과 같은 한계도 존재한다. 계층별 초단시간 노동자 실태파악을 위해서 다양한 조건의 비비율층화표집을 실시하였으나 설문조사 한계로 인해 일부 집단의 경우 표본수가 적게 표집되어 이에 대한 해석

상 주의가 필요함을 밝힌다(프랜차이즈 직영점 24명 표집, 공공 민간위탁 사업장 26명 표집, 공공행정업 17명 표집)

[표 3] 설문조사 응답자 현황

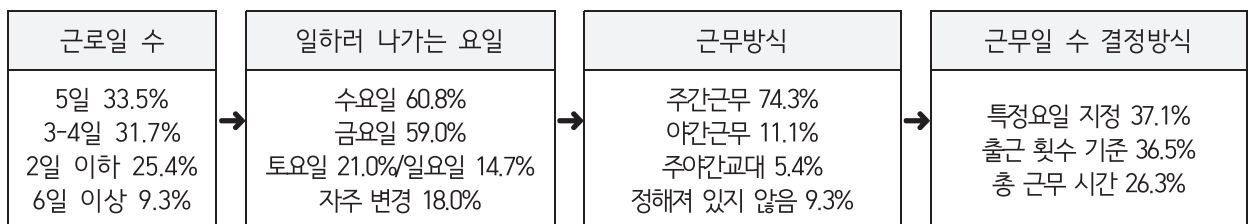
구분		빈도(명)	비중(%)	구분		빈도(명)	비중(%)
전체		334	100.0	업장형태별	개인사업장	122	42.2
성별	남성	152	45.5		프랜차이즈 가맹점	62	21.5
	여성	182	54.5		프랜차이즈 직영점	23	8.0
연령별 [평균 42.1세]	20-34세	99	33.0		공공기관	56	19.4
	35-49세	99	33.0		공공 민간위탁	26	9.0
	50세이상	102	34.0		산업별	숙박음식업	69
가구구성별	1인가구	88	34.4	도소매업		42	12.6
	2인가구	71	27.7	보건사회복지업		61	18.3
	3인가구	97	37.9	교육서비스업		44	13.2
사업장 규모별	10인 미만	201	60.2	공공행정업		17	5.1
	10인 이상	133	39.8	기타		101	30.2

3. 실태조사 결과

1) 일하는 방식

- 초단시간 노동자의 경우 대부분 1주일에 2~3일 정도일하며 압축적으로 일하는 것으로 인식되어 왔으나, 본 실태조사 결과 1주일에 3일 이상 일하는 비율이 절반 이상인 것으로 나타났다. 특히, 1주일에 5일 이상 일하는 비율은 43.8%인 것으로 확인되었다. 주로 출근하는 요일도 주중에는 큰 차이가 없다.
- 근무방식에 있어서도 고정된 날짜에 고정된 출근하기보다 출근횟수나, 1주일 총 근무시간에 따라 근무일 수가 결정되고 있다.

[표 4] 일하는 방식



[표 5] 근로계약 및 노동조건

계약기간 규정	1주 평균 노동시간	월평균 임금	부업
<ul style="list-style-type: none"> •계약기간 정함 47.0% [평균 1.1년] -1년 40.8% -1년미만 30.6% -1년초과-2년이하 21.0% -2년초과 7.6% •계약기간 미정 53.0% 	<p>→</p> <p>[평균 9.9시간] 9시간이하 43.7%</p> <p>14시간 29.0%</p> <p>10-13시간 27.2%</p>	<p>→</p> <p>[평균 83.2만원] 50-99만원 45.5%</p> <p>50만원이하 21.8%</p> <p>100-149만원이하 20.3%</p> <p>150만원이상 12.3%</p>	<p>→</p> <p>부업하지 않음 51.2%</p> <p>부업 일이 있다면 32.3%</p> <p>정기적으로 부업 13.5%</p> <p>특정 계절에만 부업 3.0%</p>

2) 건강 상태와 돌봄 지원

- 남성, 소규모 사업체 종사자 일수록 주관적 건강 인식을 다른 집단에 비해 상대적으로 나쁘게 인지하고 있다.
 - 전체 초단시간노동자 건강상태 불만족 비율은 14.4% 이다. 성별 건강상태 불만족 비율은 △남성 17.1%, △여성 12.1% 순이다. 연령별 건강상태 불만족 비율은 △50세이상 14.7%, △20-34세 14.1%, △35-49세 13.1% 순이다. 가구구성별 건강상태 불만족 비율은 △1인가구 20.5%, △3인가구 13.4%, △2인가구 9.9% 순이다. 사업장규모별 건강상태 불만족 비율은 △5-9인 17.8%, △4인 미만 16.4%, △30인 이상 13.3%, △10-29인 6.9% 순이다.
- 전체 초단시간노동자 6개월간 지속적인 질병질환 경험비율은 20.7%이며, 남성, 연령이 높을수록 6개월간 지속적인 질병질환을 경험하고 있는 것으로 나타났다.
 - 성별 6개월간 지속적인 질병질환 경험비율은 △남성 23.7%, △여성 18.1% 순이다. 연령별 6개월간 지속적인 질병질환 경험비율은 △50세이상 24.5%, △35-49세 20.2%, △20-34세 16.2% 순이다. 사업장규모별 6개월간 지속적인 질병질환 경험비율은 △30인 이상 24.0%, △4인 미만 22.7%, △5-9인 20.5%, △10-29인 12.1% 순이다.
- 초단시간 노동자 절반 이상이 아플 때 돌봄을 받을 수 없는 환경인 것으로 파악된다. 여성이 남성보다 돌봄을 지원받을 수 없는 비율이 더 높게 나타났고, 청년세대도 아파도 돌봄을 받을 수 없다고 응답한 비율이 45.5%로 확인되었다.
 - 성별 아플 때 보호자 여부는 △남성 '없음'(48.0%)/'부모·형제자매'(29.6%), △여성 '없음'(56.0%)/'배우자'(19.8%) 순이다. 연령별 아플 때 보호자 여부는 △

- 20-34세 '없음'(45.5%)/'부모·형제자매'(44.4%), △35-49세 '없음'(56.6%)/'배우자'(22.2%), △50세이상 '없음'(49.0%)/'배우자'(35.3%) 순이다.
- 사업장규모별 아플 때 보호자 여부는 △4인 미만 '없음'(56.3%)/'배우자'(20.3%), △5-9인 '없음'(45.2%)/'부모·형제자매'(35.6%), △10-29인 '없음'(62.1%)/'부모·형제자매'(17.2%), △30인 이상 '없음'(45.3%)/'부모·형제자매'(25.3%) 순이다.

3) 병가제도 운영 현황

- 전체 초단시간노동자 병가제도 운영현황은 '공식병가'(46.4%), '비공식병가'(33.5%) 순이다.
 - 성별 병가제도 운영현황은 △남성 '공식병가'(48.7%)/'비공식병가'(30.3%), △여성 '공식병가'(44.5%)/'비공식병가'(36.3%) 순이다. 연령별 병가제도 운영현황은 △20-34세 '비공식병가'(41.4%)/'공식병가'(39.4%), △35-49세 '공식병가'(50.5%)/'비공식병가'(27.3%), △50세이상 '공식병가'(42.2%)/'비공식병가'(34.3%) 순이다.
 - 사업장규모별 병가제도 운영현황은 △4인 미만 '비공식병가'(39.1%)/'공식병가'(36.7%), △5-9인 '공식병가'(46.6%)/'비공식병가'(37.0%), △10-29인 '공식병가'(55.2%)/'비공식병가'(29.3%), △30인 이상 '공식병가'(56.0%)/'비공식병가'(24.0%) 순이다.
- 이번 실태조사 결과 생각보다 많은 초단시간 노동자가 공식적/비공식적으로 병가제도를 적용받는 것으로 확인 되었다. 사실 한국에서는 병가제도는 노동법에 적용되지 않아 강제사항이 아니라 취업규칙이나 단체교섭 등을 통하여 이루어 진다.
 - 국내 기업의 병가제도 운영을 연구한 선행연구에서도 조사기업의 42%가 취업규칙으로 병가제도를 운영하고, 유급병가 운영은 7.3%에 불과한 것을 확인하였다⁴⁾. 이러한 수치는 이번 우분투재단 초단시간노동자 실태조사와 비슷한 결과이다. 하지만 이번 실태조사 결과는 초단시간노동자들에게 취업규칙의 병가제도를 적용했다기보다, 초단시간 노동자들이 병으로 휴식을 취할 때 무급으로 처리하여 진행한 것을 취업규칙을 통해 진행한 것으로 응답했다고 생각해 볼 수 있다.

4) 김수진·김기태(2020). 누가 아파도 쉬지 못할까: 우리나라의 병가제도 및 프리젠템 현황과 상병수당 도입 논의에 주는 시사점, 『보건복지 ISSUE&FOCUS』, 391호,

[표 6] 초단시간 노동자 실태조사 결과 비교

구분	우분투 실태조사(2022)	근로환경조사(2017)	한국노동패널(2021)	인적자본기업패널(2020) [100인 이상 기업]
주관적 건강상태	만족 25.1% 불만족 14.4%	만족 67.7% 불만족 3.7% (전체 임금노동자 71.8%)		
6개월 이상 지속 질병 현황	경험 중 20.7%	경험 중 11.0% (전체 임금노동자 8.3%)		
아파도 출근한 비율	경험 있음 44.9%	있다 12.7% (전체 임금노동자 15.5%) (아프지 않았던 사람 제외)		
아플 때 일한 일 수	3.1일	8.2일 (전체 임금노동자 8.6일)		
사업장 병가제도 운영	공식병가 46.4% 비공식병가 33.5% 없음 20.1%		시행 중 12.7% (전체 임금노동자 시행 중 45.2%)	시행 중 81.0%
초단시간노동자 (비정규직) 병가제도 적용차이			초단시간 노동자 미적용 72.9% (전체 임금노동자 미적용 10.9%)	비정규직 미적용 6.5%/적용 90.1%

자료: 한국노동연구원 노동패널(2021); 한국산업안전보건공단 근로환경조사(2017); 한국직업능력연구원 인적자본기업패널(2020)

- 실제로 이번 실태조사 결과 초단시간 노동자는 병가제도를 이용하고 있더라도 무급으로 운영하는 경우가 매우 높게 확인되었다. 전체 초단시간노동자 공식 병가제도 운영현황은 '무급 병가휴가'(61.3%), '기타'(20.0%) 순이다.
- 비공식 병가제도를 이용할 수 있어도 초단시간 노동자가 비공식 병가제도를 이용하기 어려워 보인다. 전체 초단시간노동자 비공식 병가제도 운영현황은 '아프면 근무시간/출근일자를 변경할 수 있음'(42.0%), '관리자(상관)가 허락하면 쉴 수 있음'(25.9%) 순이다. 비공식 병가제도 이용에 있어서도 많은 한계가 있는 것이다. 초단시간 노동자 중 49.1%는 비공식 병가제도를 이용하려면 교대자나 관리자가 허락을 해야 쉴 수 있는 것으로 나타났기 때문이다.

4) 프리젠티즘(Presenteeism):

초단시간 노동자들은 병가제도가 있어도 제대로 쉴 수 없다

- 비정규직의 프리젠티즘은 정규직의 프리젠티즘보다 더 높게 나타난다(김승섭, 2016). 위에서도 지적하였지만, '생각보다 높은' 공식/비공식 병가제도 이용에도 불구하고 초단시간 노동자는 아플 때 제대로 쉴 수 있는 환경이 아니다.
 - 성별 프리젠티즘 경험은 △여성 48.4%, △남성 40.8% 순이다. 연령별 프리젠티즘 경험은 △35-49세 51.5%, △20-34세 44.4%, △50세이상 39.2% 순이다.

가구구성별 프리젠티즘 경험은 △1인가구 47.7%, △3인가구 44.3%, △2인가구 35.2% 순이다. 사업장규모별 프리젠티즘 경험은 △10-29인 50.0%, △5-9인 46.6%, △4인 미만 45.3%, △30인 이상 38.7% 순이다.

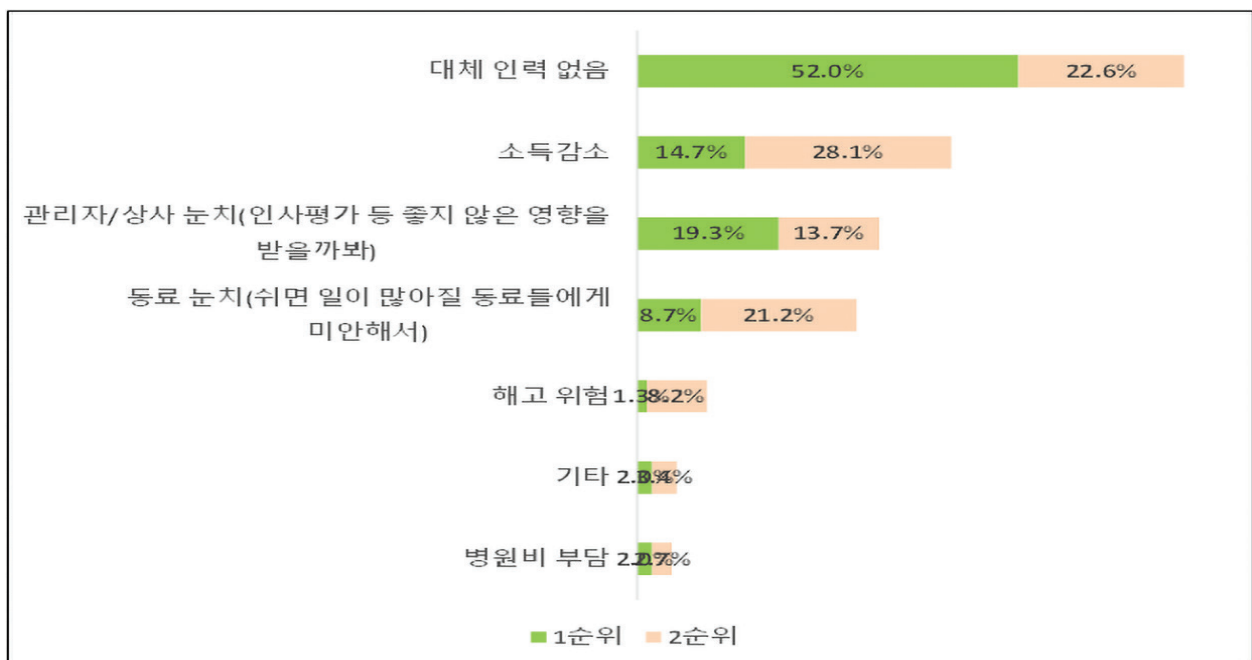
- 초단시간 노동자의 프리젠티즘은 매우 높지만, 병가제도를 운영하고 있을수록 초단시간 노동자의 프리젠티즘이 낮음이 확인되었다. 병가제도 운영형태별 초단시간 노동자의 프리젠티즘 비율은 공식병가 35.5%, 비공식병가 49.1%, 없음 59.7%로 나타났다.

[표 7] 병가제도 운영형태별 프리젠티즘

		병가제도구분					
		공식병가		비공식병가		없음	
		빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)
지난 1년 동안 초단시간 일을 하면서 몸이 아픈데도 나와서 일한 적이 있습니까?	아파도 나와서 일하였음.	55	35.5	55	49.1	40	59.7
	아프면 일하지 않았음.	100	64.5	57	50.9	27	40.3
합계		155	100.0	112	100.0	67	100.0

- 전체 초단시간노동자 아파도 일한 이유는 구조적 문제와 소득감소에 대한 염려 때문이 큰 것으로 나타났다. 아파도 출근 한 이유 1순위+2순위 합계 결과 대체인력이 없다는 구조적 문제가 가장 큰 것으로 나타났으며, 많은 초단시간 노동자가 무급휴가로 상병휴가를 적용받기 때문에 일을 쉬게 되는 경우 소득이 줄어들 것을 염려하여 쉬지 못하는 것으로 나타났다.

[그림 1] 아파도 출근 한 이유 1순위+2순위 합계



- 병가제도 운영형태에 따라 프리젠티즘 이유(1순위)에 차이가 있는 것을 확인할 수 있다. 공식병가제도가 운영되고 있는 곳은 관리자의 눈치가 보인다는 응답률이 다른 병가제도 운영집단에 비해 높게 나타났다. 그러나 다음의 표와 같이 초단시간 노동자가 아파도 쉬지 못하는 이유는 대체인력이 없기 때문이다.

[표 8] 병가제도 운영형태별 아파도 출근 한 이유 1순위

		병가제도구분					
		공식병가		비공식병가		없음	
		빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)	빈도(명)	비중(%)
(1순위) 지난 1년 동안 초단시간 일을 하면서 아파도 출근을 한 이유는 무엇입니까?	관리자/상사 눈치	14	25.5	9	16.4	6	15.0
	대체 인력 없음	24	43.6	29	52.7	25	62.5
	동료 눈치	5	9.1	5	9.1	3	7.5
	소득감소	8	14.5	9	16.4	5	12.5
	병원비 부담	1	1.8	2	3.6	0	.0
	해고 위험	1	1.8	1	1.8	0	.0
	기타	2	3.6	0	.0	1	2.5
합계	55	100.0	55	100.0	40	100.0	

[표 9] 실태조사 결과 정리: 인적속성별

구분	성별			연령별		
	남성	여성	20~34세	35~49세	50세이상	
일자리 선택이유(1순위)	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 30.2% 근로시간, 임금 등 지금 근로조건에 만족해서 16.2% 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 45.2% 계속 초단시간 일을 하겠다(다른 초단시간 일자리를 찾아보겠다.) 31.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 30.8% 근로시간, 임금 등 지금 근로조건에 만족해서 14.8% 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 46.2% 계속 초단시간 일을 하겠다(다른 초단시간 일자리를 찾아보겠다.) 35.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 27.3% 근로시간, 임금 등 지금 근로조건에 만족해서 20.2% 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 41.4% 계속 초단시간 일을 하겠다(다른 초단시간 일자리를 찾아보겠다.) 33.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 31.3% 육아기사 등을 병행하기 위하여 18.2% 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 49.0% 계속 초단시간 일을 하겠다(다른 초단시간 일자리를 찾아보겠다.) 28.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 28.4% 근무시간을 신중적으로 절할 수 있어서 19.6% 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 49.0% 계속 초단시간 일을 하겠다(다른 초단시간 일자리를 찾아보겠다.) 28.4% 	
월평균 임금	83.2만원	73.5만원	71.0만원	85.0만원	89.2만원	
1주 평균 노동시간	9.9시간	9.6시간	10.4시간	9.8시간	10.3시간	
평균 근무기간	1.6년(2년초과 14.8%)	1.5년(2년초과 15.9%)	1.1년(2년초과 9.1%)	1.2년(2년초과 15.9%)	2.8년(2년초과 26.0%)	
직장상사로부터 부당대우 경험	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 15.6% 폭행 2.4% 성희롱 5.1% 부당업무지시 19.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 8.2% 폭행 0.0% 성희롱 4.9% 부당업무지시 15.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 11.1% 폭행 1.0% 성희롱 8.1% 부당업무지시 15.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 13.1% 폭행 3.0% 성희롱 7.1% 부당업무지시 23.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 20.6% 폭행 3.9% 성희롱 1.0% 부당업무지시 22.5% 	
코로나19 기간 부당대우 경험	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 6.9% 최저임금 위반 8.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 2.7% 최저임금 위반 6.6% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 3.0% 최저임금 위반 9.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 10.1% 최저임금 위반 13.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 7.8% 최저임금 위반 2.9% 	
1주 평균 근무일 수	3.8일	3.6일	3.5일	3.9일	3.8일	
부업 활동	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 51.20% 일이 있을 때만 일함 32.30% 정기적으로 일함 13.50% 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 52.2% 일이 있을 때만 일함 35.2% 정기적으로 일함 9.9% 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 43.4% 일이 있을 때만 일함 35.4% 정기적으로 일함 15.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 48.5% 일이 있을 때만 일함 33.3% 정기적으로 일함 15.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 53.9% 일이 있을 때만 일함 35.3% 정기적으로 일함 9.8% 	
주관적 건강인식	53.3점(만족 25.1%)	53.7점(만족 25.8%)	55.1점(만족 29.3%)	54.5점(만족 27.3%)	52점(만족 22.5%)	
6개월 이상 지속 질병 유무	있음 20.7%	있음 18.1%	있음 16.2%	있음 20.2%	있음 24.5%	
이틀 때 도와줄 사람	없음 52.4%	없음 56.0%	없음 45.5%	없음 56.6%	없음 49.0%	
병기제도 현황	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 46.4% 비공식병가 33.5% 없음 20.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 44.5% 비공식병가 36.3% 없음 19.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 39.4% 비공식병가 41.4% 없음 19.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 50.5% 비공식병가 27.3% 없음 22.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 42.2% 비공식병가 34.3% 없음 23.5% 	

구분	전체	성별		연령별		
		남성	여성	20-34세	35-49세	50세이상
공식병가 현황	무급병가 61.3% 유급병가 18.7%	무급병가 55.4% 유급병가 29.7%	무급병가 66.7% 유급병가 8.6%	무급병가 56.4% 유급병가 23.1%	무급병가 52.0% 유급병가 24.0%	무급병가 62.8% 유급병가 16.3%
비공식 병가현황	근무시간 조정 42.0% 관리자 허락 25.9% 근무자교대 23.2%	근무시간 조정 50.0% 근무자교대 23.9% 관리자 허락 19.6%	근무시간 조정 36.4% 관리자 허락 30.3% 근무자교대 22.7%	근무시간 조정 39.0% 근무자교대 29.3% 관리자 허락 24.4%	근무시간 조정 44.4% 관리자 허락 29.6% 근무자교대 11.1%	근무시간 조정 45.7% 관리자 허락 25.7% 근무자교대 22.9%
프리젠테츄 (이파도 나뉘서 일함)	경험 있음 44.9%	경험 있음 40.8%	경험 있음 48.4%	경험 있음 44.4%	경험 있음 51.5%	경험 있음 39.2%
프리젠테츄 이유 1순위	대체 인력 없음 52.0% 관리자/상사 눈치 19.3% 소득감소 14.7%	대체 인력 없음 45.2% 관리자/상사 눈치 24.2% 소득감소 17.7%	대체 인력 없음 56.8% 관리자/상사 눈치 15.9% 소득감소 12.5%	대체 인력 없음 52.3% 관리자/상사 눈치 20.5% 소득감소 15.9%	대체 인력 없음 52.9% 관리자/상사 눈치 23.5% 동료 눈치 9.8%	대체 인력 없음 55.0% 소득감소 22.5% 관리자/상사 눈치 10.0%

자료: 박관성·정보영(2023) 결과 요약.

[포 10] 실태조사 결과 정리: 사업장규모별

구분	전체	사업장 규모별			
		4인 미만	59인	10~29인	30인 이상
일자리 선택이유(1순위)	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 30.2% 근로시간, 임금 등 자금 근로조건에 만족해서 16.2% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 31.3% 근로시간, 임금 등 자금 근로조건에 만족해서 12.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 38.4% 근로시간, 임금 등 자금 근로조건에 만족해서 17.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 근로시간, 임금 등 자금 근로조건에 만족해서 25.9% 생활비 등 당장 수입이 필요해서 22.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 생활비 등 당장 수입이 필요해서 26.7% 근로시간, 임금 등 자금 근로조건에 만족해서 13.3%
초단시간 일자리 지속 여부	<ul style="list-style-type: none"> 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 45.2% 계속 초단시간 일을 하겠다(다) 31.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 45.3% 계속 초단시간 일을 하겠다(다) 34.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 찾아보겠다.) 39.7% 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 하겠다(다) 37.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 48.3% 계속 초단시간 일을 하겠다(다) 34.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 원하는 일자리가 없는 이상 계속 초단시간 일을 해야 한다 50.7% 더 긴 시간 일할 수 있는 일을 찾아보겠다 32.0%
월평균 임금	83.2만원	72.7만원	79.5만원	102.2만원	89.6만원
1주 평균 노동시간	9.9시간	9.6시간	10.3시간	10.5시간	9.6시간
평균 근무기간	1.6년(2년초과 14.8%)	1.3년(2년초과 15.4%)	1.4년(2년초과 8.1%)	1.4년(2년초과 13.3%)	2.5년(2년초과 22.6%)
직장상사로부터 부담업무 경험	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 15.6% 폭행 2.4% 성희롱 5.1% 부담업무지시 19.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 15.6% 폭행 2.3% 성희롱 1.6% 부담업무지시 13.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 16.4% 폭행 5.5% 성희롱 11.0% 부담업무지시 26.0% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 19.0% 폭행 1.7% 성희롱 5.2% 부담업무지시 24.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 폭언 12.0% 폭행 0.0% 성희롱 5.3% 부담업무지시 21.3%
코로나19 기간 부담대우 경험	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 6.9% 최저임금 위반 8.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 8.6% 최저임금 위반 5.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 11.0% 최저임금 위반 13.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 1.7% 최저임금 위반 10.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 임금체불 4.0% 최저임금 위반 8.0%
1주 평균 근무일 수	3.8일	3.8일	3.6일	4.1일	3.7일
부업 활동	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 51.20% 일이 있을 때만 일함 32.30% 정기적으로 일함 13.50% 53.3점(만족 25.1%) 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 60.2% 일이 있을 때만 일함 30.5% 정기적으로 일함 7.0% 52점(만족 24.2%) 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 58.9% 일이 있을 때만 일함 27.4% 정기적으로 일함 11.0% 52.4점(만족 27.4%) 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 36.2% 일이 있을 때만 일함 34.5% 정기적으로 일함 27.6% 54.7점(만족 19.0%) 	<ul style="list-style-type: none"> 경험 없음 40.0% 일이 있을 때만 일함 38.7% 정기적으로 일함 16.0% 55.3점(만족 29.3%)
6개월 이상 지속 질병 유무	있음 20.7%	있음 22.7%	있음 20.5%	있음 12.1%	있음 24.0%
이플 때 도외줄 사람	없음 52.4%	없음 56.3%	없음 45.2%	없음 62.1%	없음 45.3%
병가제도 현황	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 46.4% 비공식병가 33.5% 없음 20.1% 무급병가 61.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 36.7% 비공식병가 39.1% 없음 24.2% 무급병가 78.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 46.6% 비공식병가 37.0% 없음 16.4% 무급병가 58.8% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 55.2% 비공식병가 29.3% 없음 15.5% 무급병가 62.5% 	<ul style="list-style-type: none"> 공식병가 56.0% 비공식병가 24.0% 없음 20.0% 무급병가 42.9%
공식병가 현황	무급병가 61.3%	무급병가 78.7%	무급병가 58.8%	무급병가 62.5%	무급병가 42.9%

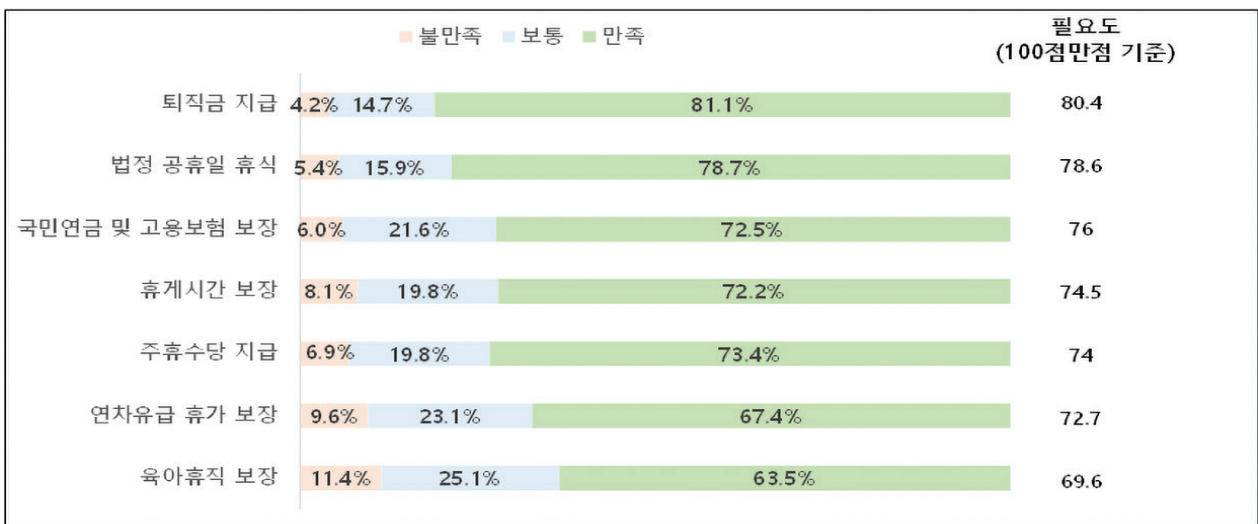
구분	전체	사업장 규모별		
		4인 미만	59인	10-29인
	유급 병가 18.7%	유급 병가 4.3%	유급 병가 14.7%	유급 병가 21.9%
비공식 병가현황	근무시간 조정 42.0% 관리자 허락 25.9% 근무자교대 23.2%	근무시간 조정 40.0% 관리자 허락 28.0% 근무자교대 26.0%	근무시간 조정 37.0% 근무자교대 33.3% 관리자 허락 25.9%	근무시간 조정 41.2% 관리자 허락 29.4% 근무자교대 17.6%
프리젠티즘 (아빠도 나와서 일함)	경험 있음 44.9%	경험 있음 45.3%	경험 있음 46.6%	경험 있음 50.0%
프리젠티즘 이유 1순위	대체 인력 없음 52.0% 관리자/상사 눈치 19.3% 소득감소 14.7%	대체 인력 없음 58.6% 소득감소 19.0% 관리자/상사 눈치 15.5%	대체 인력 없음 58.8% 관리자/상사 눈치 14.7% 동료 눈치 14.7%	대체 인력 없음 41.4% 관리자/상사 눈치 34.5% 동료 눈치 10.3%
				30인 이상 유급 병가 35.7% 근무시간 조정 55.6% 관리자 허락 16.7% 기타 16.7%
				경험 있음 38.7% 대체 인력 없음 41.4% 관리자/상사 눈치 17.2% 소득감소 17.2%

자료: 박관성·정보영(2023) 결과 요약.

5) 정책필요도

- 초단시간 노동자 정책 필요도를 노동법 적용 차별 해소 요소와, 휴식권 보장 요소로 구분하여 확인하였다. 실태조사 결과 노동법 적용 차별 해소를 위한 정책 필요도가 높은 공감대를 형성한 것으로 확인되었다. 초단시간 노동자 정책 필요도(필요+매우 필요)는 퇴직금 지급 81.1%, 법정 공휴일 휴식 78.7%, 국민연금 및 고용보험 보장 72.5%, 휴게시간 보장 72.2%, 주휴수당 지급 73.4%, 연차유급 휴가 보장 67.4%, 육아휴직 보장 63.5% 순이다.

[그림 2] 초단시간 노동자 정책 필요도



- 초단시간 노동자 노동환경 개선을 위한 각 정책필요도는 주관적 건강만족도에 따라 차이가 있는 것을 확인할 수 있다. 주관적 건강만족도가 ‘불만족’이라고 응답한 집단이 다른 건강만족도에 비해 △휴게시간 보장(건강상태별 정책필요도: 불만족 83.3점 → 보통 74.4점 → 만족 69.6점), △법정 공휴일(건강상태별 정책필요도: 불만족 85.9점 → 보통 78.2점 → 만족 75.3점), △연차유급 휴가 보장(건강상태별 정책필요도: 불만족 79.7점 → 보통 74.3점 → 만족 64.9점)

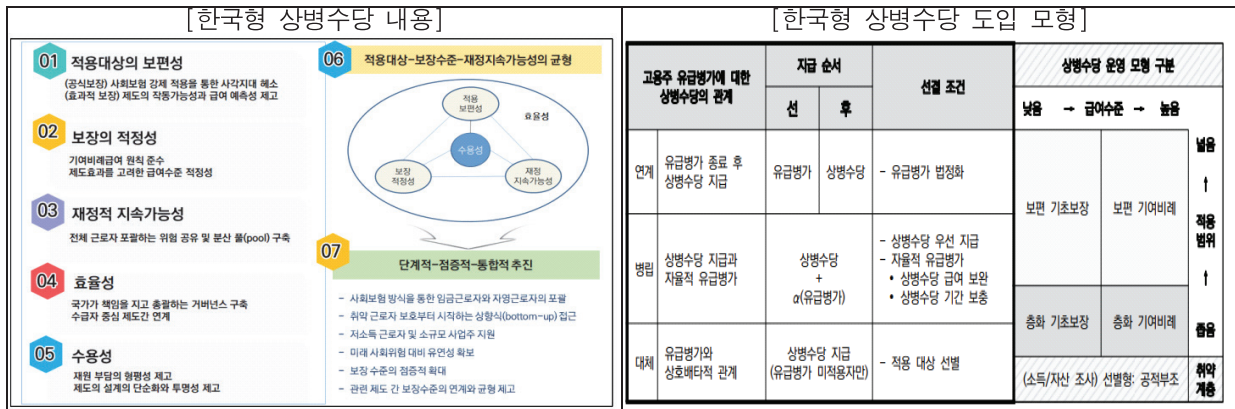
[표 11] 주관적 건강만족도별 정책 필요도

		주관적 건강만족도		
		불만족	보통	만족
정책 필요도평균 (100점만점)	휴게시간 보장	83.3	74.4	69.6
	법정 공휴일	85.9	78.2	75.3
	연차유급 휴가 보장	79.7	74.3	64.9
	국민연금 및 고용보험 보장	77.6	77.6	71.1
	1년 이상 일하고 퇴직 시 퇴직금 지급	87.0	80.2	77.1
	육아휴직 보장	73.4	70.3	65.8

3. 초단시간 노동자 상병수당 및 유급병가 적용을 위한 정책제언

- 코로나19의 장기화는 한국뿐만 아니라 전세계적으로 경제활동인구뿐만 아니라 비경제활동인구까지 포괄하는 보편적 건강보장 정책 필요성을 느끼게 하였다. 박종식 외 (2022)⁵⁾의 연구에서는 서비스산업 산업재해 특징으로 사업장 규모가 작을수록, 근무시간이 짧을수록, 고연령, 일용직 일수록 산업재해율이 높음을 확인하였다. 이번 초단시간 노동자 일자리 환경도 서비스업 산업특성을 그대로 반영하고 있다. 따라서 노동시간이 짧거나, 소규모 사업장에서 일하고 있다고 해서 노동자보호에 예외를 둘 수 없다.
- 이런 환경에서 보건복지부도 상병수당 도입 적절성을 파악하기 위해 한국형 상병수당 도입논의를 하였고, 2022년에는 상병수당 시범사업을 시작하였다. 특히 상병수당 시범사업 전 타당성 및 실효성 확보를 위해 한국형 상병수당 도입과 관련한 연구도 진행하였다⁶⁾. 해당 연구에서도 상병수당 제도 도입 시 유급병가가 적용되지 않는 대상에 대해서 언급했지만 실행방안에 대해서는 구체적으로 제시되지 못하였다.

[그림 3] 한국형 상병수당



자료: 강희정 외(2021), 그림 26-1 / 표 26-1, pp192-193.

- 초단시간 노동자 상병휴가를 도입하기 위해서는 한국 노동법에서 많은 적용제외를 두고 있는 소규모 사업장에 대한 문제해결, 근로감독 강화, 프랜차이즈 운영 기업 규제도 같이 수행되어야 한다⁷⁾. 초단시간 노동자 문제는 단순히 특정 집단의 문제

5) 박종식·박찬임·박은희·박관성(2022), “서비스업종의 산업재해 위험요인 분석”, 안전보건공단.
 6) 강희정·이현주·강신욱·신영석·노대명·윤강재·여나금·고든솔·오수진·문석준·강창화·이영숙·김기태·신기철·김성아·배정은·최형운·여혜민·남재욱·정창률·고숙자·조민우·고아라·고제이·권정현·전병목·박소은·김현경·김동진·정연·오욱찬·이나경·한상희·허순임·정혜주(2021), 『한국형 상병수당 도입을 위한 시범사업 운영방안 연구 (요약보고서)』, 보건복지부.

가 아니라 소규모 사업장 종사자, 업장 및 산업 특성을 동시에 해결해야 하는 문제이기 때문이다. 초단시간 노동자만을 대상으로 해당 문제를 해결한다면 이는 또 다른 기간제법을 만드는 것과 같은 이치이다. 물론 이들 취약사업장에 대한 지원도 같이 고려되어야 한다. 초단시간 노동자 다수가 노동환경이 열악한 소규모 사업장, 숙박음식, 유통, 교육서비스업에 집중되어 있어 단기간에 노동환경 개선 문제해결을 하기 어려운 구조이기 때문이다.

- 따라서 초단시간 노동자에게 상병수당 제도 이용이 가능하기 위해서는 사용자 지원과 초단시간 노동자에 대한 지원이 모두 필요하다.
 - 먼저 사용자에 대한 지원 사항은 아래와 같다. 위에서 언급하였지만 초단시간 노동자 대부분이 서비스업과 소규모 사업장에 분포하고 있다. 만약 한국형 상병수당 제도가 도입된다면 소규모 사업장의 사용자들은 비용부담 문제로 제도가입에 어려움을 느낄 것이다. 따라서 현재 ‘두루누리 보험료 지원’과 같은 사회보험료 지원방식의 ①비용지원 방안이나, ②사회보험 방식으로 상병수당 제도를 운영하되, 사업장 규모별로 보험료를 차별화하여 소규모 사업장의 부담을 줄이는 방법도 고민할 필요가 있다.
 - 다음으로 초단시간 노동자의 상병수당 사용을 위한 지원 사항은 아래와 같다.
 - ①초단시간 노동자도 적용되는 상병수당 및 유급병가 제도의 법제화이다. 현행 노동법에서는 상병수당 및 유급병가는 각 기업별 취업규칙으로 정해야 하며, 초단시간 노동자들은 휴가 등의 권리보호에서 적용제외되어 있다. 특히, 위에서 확인한 바와 같이 병가제도 적용은 매우 낮으며, 초단시간 노동자 등 비정규직 노동자들에 대한 비적용 문제도 확인된다. 따라서 상병수당 및 유급병가제도 시행과 관련된 내용을 법적으로 모든 근로자들이 적용받을 수 있게 하는 것이다. 장기적으로는 노동법을 개정하여 초단시간 노동자에게 휴가 등과 같은 권리를 부여해야 한다. 상병수당 및 유급병가제도가 도입되더라도 현재와 같이 노동시간 등 제한으로 운영된다면 초단시간 노동자들은 이 제도를 이용할 수 없기 때문이다. 따라서 모든 초단시간 노동자들이 해당 제도를 이용할 수 있게 법제화 시도가 필수적이다.
 - ②병가 시 대체인력의 지원 방법이 필요하다. 실태조사에서 나타난 바와 같이 공식·비공식적으로 병가제도를 이용하지 못하는 이유중에 하나는 대체인력의 부족이다. 이를 해결하기 위해 공공에서 초단시간 노동자의 결원보충 시, 대체인력

7) 김종진·김영민·박관성·최은선(2022), “청년 초단시간 노동 현실과 과제: 자본의 노동시장 파편화와 저임금화 전략”, 프리드리히에버트재단.

인력풀 구축을 위한 일자리 사업을 진행하는 것을 대안적으로 시도해 볼 수 있다.

- 이와 함께 본 실태조사를 통해 초단시간 노동자 등 취약계층 노동자가 상병휴가제도를 아무런 제약 없이 사용할 수 있는 환경조성이 선제적으로 필요함을 확인하였다. 실태조사결과 생각보다 많은 초단시간 노동자들이 사업장에서 병가제도를 사용할 수 있었다. 하지만 실질적인 병가제도 사용은 구조적인 문제로 사용하기 어려웠으며, 사용하더라도 상사의 눈치나 부당대우를 경험하고 있었다. 따라서 전체 노동자를 대상으로 할 수 있는 근로기준법 수준의 병가제도 규정 마련이 필요할 뿐만 아니라, 해당 제도를 실질적으로 이용하기 위한 환경 조성과 지원이 필요하다(권정현, 2022)8).
- 사실 이러한 사회분위기 조성은 매우 어려운 일이다. 가까운 예를 들면 육아휴직제도를 들 수 있다. 육아휴직제도는 노동법상으로도 법제화되어 있지만 노동자들이 해당제도를 활용하기 어려웠다. 육아휴직제도를 이용하고 나서 해고, 눈치 등과 같은 피해에 대한 공포로 노동자들이 육아휴직제도를 이용하기 쉽지 않기 때문이었다9). 2020년 기준 ①출생아 부모의 육아휴직사용률은 24.2%에 불과하며, ②부(父)의 육아휴직 사용률은 3.4%로 매우 낮고, ③육아휴직 신청자 중 300명 이상 기업체 노동자 비율이 가장 높게 나타났다(부: 300인 이상 45.6% ↔ 5인 미만 11.4%, 모: 300인 이상 52.1% ↔ 5인 미만 10.8%)10).
- 그러나 지속적인 제도사용 유인정책(아빠육아 휴직 보너스제, 육아휴직급여 인상)과 사회 전반적으로 일생활균형에 대한 욕구가 증가하면서 육아휴직제도 사용은 조금씩 개선되고 있다(강민정 외, 2020, p131)11). 사실 위에서 언급한 바와 같이 육아휴직제도 사용 24.2%는 매우 낮은 수치 이지만, 약 2010년 육아휴직제도 사용률 11.9%와 비교했을 때 약 2배 이상 증가한 것이다12).
- 따라서 한국형 상병수당 제도를 도입했다라도 노동자들의 ‘보편적’ 제도 이용을 위해서는 정부의 제도사용 유인정책이 장기적으로 필요하다. 크게는 ①초단시간 노동자들이 상병수당 및 유급휴가를 잘 사용하게 하는 사업장에 인센티브를 제공하거나, ②공공기관(공공기관의 경우 관련제도 사용여부를 기관 성과평가 항목에 추가 또는 초단시간 노동자 사용인력을 여유있게 산출하도록 배정) 및

8) 권정현(2022), “아픈 근로자를 위한 새로운 안전망 설계”, 『KDI FOCUS: 2022.06.28.』, 한국개발연구원.

9) 이규용·남재량·박혁·김은지(2004), 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 한국노동연구원.

10) 통계청, 『2020년 육아휴직통계 결과(잠정),보도자료:2021. 12. 21.(화)』, 사회통계국 사회통계기획과.

11) 강민정·김은지·박수범·권소영·김기선(2020), 『모성보호 사각지대 해소를 위한 출산·육아지원 정책 확대 방안』, 한국여성정책연구원.

12) 통계청, 『2020년 육아휴직통계 결과(잠정),보도자료:2021. 12. 21.(화)』, 사회통계국 사회통계기획과.

프렌차이즈 기업(해당 기업들에 대한 모니터링 강화)을 우선적으로 규제하는 것,
③사회 전반적인 일생활 균형 및 건강권 보편화를 위한 언론홍보, 노사민정
협의회를 통한 인식개선 사업 등을 지속적이고, 장기적으로 추진해야 한다.

- 마지막으로 일생활 균형 인식이 지속적으로 확대되어 노동자들의 건강권/휴식권에
대한 전국민적 공감대가 형성되었을 때, 현재 운영되고 있는 산업재해보상보험법
개정을 통해 노동자의 상병수당 및 유급병가제도가 거부되었을 시, 이를 법적으로
규제하는 방안도 고려될 필요가 있다.

초단시간 노동자의 노동경험과 휴식권 : 초단시간 노동자 심층면접 결과

정보영 | 신촌문화정치연구그룹 연구원

I. 초단시간 노동자 일경험 분석 개요

1. 조사 배경 및 문제제기

주당 소정근로시간 15시간미만으로 일하는 초단시간 노동자는 근로기준법상 주휴수당, 사회보험, 퇴직금 지급을 보장 받을 수 없다. 코로나19 확산 이후 초단시간 노동자는 140만 여명(2020년 2월 기준)에서 107만여 명(2020년 3월 기준)으로 감소하여 가장 쉽게 해고될 수 있는 불안정한 노동자임을 다시금 실감하게 하였다(김종진·김영민·박관성·최희선, 2022).

특히 초단시간 노동자에게는 유급휴가, 휴일근로수당, 일가정양립지원, 퇴직급여가 보장되지 않는다. 일을 하다 다쳐도, 고된 일에 휴식이 필요해도, 돌봄에 집중할 시간이 필요해도, 일을 갑자기 그만두게 되어도 소득보장을 받을 수 없다는 뜻이다. 이 때문에 초단시간 노동자는 이미 적은 소득 속에서도 미래를 대비하는 비용을 개인적으로 조달해야 한다.

서울시와 성남시는 ‘서울형 유급병가’, ‘성남시 노동취약계층 유급병가’라는 이름으로 일용직, 플랫폼 노동자, 프리랜서 노동자, 1인 소상공인 등 취약 노동자의 치료비 또는 생활비 지원제도를 마련하여 시행하고 있다. 질병이나 부상으로 인해 치료가 필요한 경우 최대 14일 간의 생활임금을 지원한다. 그러나 초단시간 노동자는 여전히 이 제도 도움을 받을 수 없다. 보건복지부에서 지난 해 6개 지역(서울시 종로구, 경기 부천시, 충남 천안시, 전남 순천시, 경북 포항시, 경남 창원시 등)에서 시범도입한 상병수당제도 또한 초단시간 노동자가 대상에서 제외되어 있다.

한 사업장에서 노동시간이 부족하다 여겨지는 경우, 여러 사업장에서 일을 하여 부족한 소득은 일단 메우더라도 각각의 사업장에서는 초단시간 노동으로 분류되어 각종 보호제도에서 제외되기도 한다. 면접참여자들 중 여러 사업장에서 일하지 않는 경우에도 대부분 가사, 돌봄, 학업 등 소득은 없지만 직업으로 볼 수 있는 일을 병행하고 있었다.

사무금융 우분투재단은 2022년, 이러한 제도적 공백을 사회에 드러내고 초단시간 노동자에게 쉼과 회복을 위한 시간을 지원하기 위해 <초단시간 노동자 쉼과 회복 지원사업>을 진행했다. 동시에 초단시간 노동자들의 삶의 궤적을 노동의 관점에서 살펴보고 이들에게 ‘쉼’의 의미가 무엇인지 이해하기 위해 실태조사를 수행하였다. 면접조사에서는 설문조사에서 파악된 실태에서 한 발짝 더 다가가 초단시간 노동을 경험한 사람들이 어떤 일경험을 하고 있는지, 부담함을 겪고 있지는 않은지, 앞으로의 삶을 어떻게 대비하고 있는지 살펴보고자 한다.

2. 조사방법과 질문

초단시간 노동자 면접조사는 전반적인 일경험을 포함하여, 이들이 삶의 경로에서 어떤 이유로 인해 초단시간 노동을 시작하였는지, 제도적 공백을 어떻게 경험하고 있는지, 다른 가능성이 있다면 초단시간 노동을 중단하고 싶은지, 미래대비는 어떻게 하고 있는지 등, 노동의 관점에서 초단시간 노동자의 삶의 궤적을 살펴보고자 했다.

면접 참여자는 총 7명으로 사단법인 사무금융 우분투재단의 <초단시간 노동자 쉼과 회복 지원사업> 참여자 A, B, D, 이 지원사업이 미처 닿지 못한 초단시간 노동자 C, E, 울산 동구청의 ‘최저생활 노동시간 보장제’로 주당 14시간에서 15시간으로 노동시간이 늘어나는 경험을 하게 된 F, G 등이다([표 3-1]).

[표 12] 면접 참여자 개요

면접 참여자	업종 및 직종	주당 소정근로시간	부문	경력	연령대	성별	N잡 경험	가족 부양
A	가족요양보호사	10시간 30분	공공	19년	50대 후반	여	O	O
B	방과후돌봄교실 지도사	6시간	공공	3년	40대 중반	여	X	O
C	방과후교사 공연장 안내원	4시간	공공/ 민간	1년	20대 중반	여	O	X
D	편의점 파트타임	14시간	민간	6개월	10대 후반	남	X	X
E	카페 파트타임	14시간 20분	민간	4개월	20대 후반	여	O	X
F	장애인 일자리 - 청소	14시간 30분*	공공	3년	70대 초반	남	X	X
G	사서보조원	14시간*	공공	3년	50대 중반	여	O	O

* 면접 참여자 F와 G는 울산시 동구청의 ‘최소생활 노동시간 보장제’를 통해 2023년 1월부터 일주일에 15시간 씩 일하게 되어 현재는 초단시간 노동자가 아님.

면접은 면접 참여자가 편하게 느끼는 독립된 장소에서 1시간 30분 내외로 이루어졌으며, 사전 동의를 통해 내용을 녹취하였다. 초단시간이 특정 직종으로 환원되지 않는

만큼 초단시간 노동을 하게 된 계기, 노동조건, 일 경험, 앞으로의 계획이 모두 천차만 별이었다. 그러나 획일화 될 수 없는 단시간 노동자의 삶 속에서도 제도에서 벗어나 있는 노동의 보편적 특성을 확인할 수 있었다.

II. 초단시간 노동자의 노동실태와 유급병가 필요성

1. 일을 시작한 계기

초단시간 노동이 어떤 계기로 시작되었는지는 각자의 사정이 모두 다를 것이다. 다만 이 면접조사에서는 크게 3-4가지 이유를 찾을 수 있었다. 먼저 중년 여성이라는 공통점이 있는 면접참여자 A, B, G는 가족돌봄을 이유로 초단시간 노동을 하게 되었다.

각자의 사정은 모두 다르지만, 면접참여자 A, B, G는 각각 혼자서 거동이 불가능한 아픈 어머니를 돌보기 위해, 유독 자주 아픈 아이를 더 잘 보살피기 위해 시간이 짧은 일자리를, 대학을 다니는 자녀들의 부양이 끝나지 않아 돈이 필요해서 이 일을 시작했다고 이야기 했다. 돌봄노동에 들이는 시간이 많을수록 노동시간이 짧은 일자리를 원할 수밖에 없었다. 스스로 원했기에 ‘만족’하든, 이제 와 생각해보면 정규직 일자리를 그만둔 것이 ‘안타깝다’고 말하든 이들이 초단시간 노동을 선택하게 된 계기는 같았다.

각자 진학을 준비하고 있는 10대 - 20대의 면접 참여자 C, D, E는 학업과 진학 준비로 인해 풀타임으로 일하는 것이 어려운 상황이었다. 이들은 공통적으로 학비와 생활비 마련을 위해 아르바이트 일을 시작했다고 이야기했다. 그러나 초단시간 노동으로 진학에 드는 비용, 미래의 학비를 충분히 확보할 만큼 소득을 확보하는 것은 쉽지 않은 일이었다. 결국 꿈을 이루는 데 드는 비용을 절약해야만 했다.

특별한 기술이나 이력이 있는 경우가 아니라면 일단 돈을 버는 게 급한 청년들은 일자리의 질보다 “당장 구할 수 있는” 일을 찾기 마련이고, 많은 경우 편의점과 프랜차이즈 카페에서 아르바이트를 시작하게 된다. 면접참여자 E는 중국어 교육을 전공하고 있어 어문계열 학원 아르바이트를 알아보았지만, 그곳 역시 초단시간을 사람을 구하고 있었으며, 다른 일자리에 비해 시급이 높은 것도 아니었다고 말했다. 결국 돈이라도 벌자는 생각을 하게 된다는 것이다. 그렇게 구해진 일자리는 최저시급을 받고 과도한 업무 강도에 시달리는 초단시간 일자리였다.

마지막으로 지방자치단체의 장애인 일자리로 일하고 있는 면접참여자 F의 경우, 30년 동안 해운 세탁소를 폐업한 뒤에는 노인일자리(희망근로사업)에서 일 해왔다, 그러나 기간이 지속적이지 않고 3-4달 일하면 계약기간이 만료되어 버려, 일하는 시간이 더

적더라도 1-2년은 일할 수 있는 장애인 일자리를 시작하게 되었다. 이미 70세이지만, 움직일 수 있는 한 80세까지는 일을 하고 싶다고 이야기했던 면접참여자 F는, 과거와 달리 자녀들의 경제적 지원을 기대하기 어려운 사회현실을 그대로 드러내 주고 있다. 자녀들에게 “손 벌리지 않으려고” 혹은 아직 자녀의 노동시장 이행이 이루어지지 않아서 일을 지속해야 하는데 현실적으로 구할 수 있는 일자리가 대부분 초단시간 일자리였던 것이다.

초단시간 노동이 뭔지 몰랐어요

대부분의 참여자들은 일을 시작하게 될 당시 ‘초단시간 노동’의 개념과 제외되는 범 조항을 정확히 알고 있지 못했다. 많이 알아도 일주일에 일하는 시간이 15시간 미만이면 주휴수당을 받을 수 없다는 사실 정도였다. 면접 과정에서 ‘초단시간 노동’이라는 단어를 처음 들어본 경우도 있었다. 구인구직 사이트에서 일을 구했던 면접 참여자들은 이미 구인구직 사이트에 파트타임은 초단시간 일자리가 대부분이라고 응답했다. 12시간, 14시간, 14시간 20분, 14시간 40분까지 15시간을 넘기지 않기 위한 다양한 시도들을 보며 주휴수당을 안주려는 시도라는 것을 어렵듯이 알 수 있었다.

초단시간이라는 게 사실 어떻게 정확한 개념을 잘 몰랐어요. 15시간이 안 될 거라는 건 대충 알고 있었거든요. 왜냐면 제가 알바 공고를 찾아볼 때 다들 14시간 30분, 14시간 50분 이런 식으로 하더라고요. 그 시간 써놓은 걸 보니까 그래서 여기도 마찬가지로겠구나. 공고를 올릴 때는 되게 애매하게 올려요. OO커피 처음에 이틀이라는 건 알고 있었고, △△도 이틀 구하는 걸로 알고 가긴 했었는데 이렇게까지 교묘하게 시간을 그렇게 할 줄 몰랐죠. 일하는 시간이 안 적어져 있거나 적어져 있어도 실제로 가보면 공고한 거랑 달라요. 제 기억에 웃긴 게 만약에 공고를 4시부터 10시 20분, 10시 40분 이렇게 해놓고 지원하면 그래도 한 시간 더 일찍 나올 수 있냐 그런 연락 많이 받아요. (...) 그러면 한 시간에 해당하는 최저임금만 주고 그런 거예요. 근데 실상 일하는 거는 항상 15시간 이상인 거죠. (면접참여자 E)

‘초단시간 노동’의 개념을 아는 것이 끝이 아니었다. ‘주당 소정근로시간’은 무엇인지, 초단시간 노동자에게 적용되지 않는 노동법이 무엇인지 알아야 하는 단계가 한 번 더 있었기 때문이다. 노동조합에서 일한 경력이 있는 언니를 둔 면접참여자 E는 잦은 대리근무로 인해 주당 일한 시간이 15시간이 넘어가자 문제의식을 느꼈지만, 언니에게 직접 물어보고 난 이후에야 ‘주당 소정근로시간’ 개념을 알게 되었다.

(15시간이 넘어야 주휴수당을 받는 건) 알고 있었죠. 근데 소정근로시간 그걸 몰랐어요. 다니고 나서 이상해서 물어보니까 저희 언니가 “야, 그거 소정근로시간 15시간 이상이어야 돼. 대리는 아니야” 이랬거든요. 그래서 그때 속았다는 거를 알게 됐죠. (면접참여자 E)

무언가 문제의식을 느끼게 되어도 선뜻 고용주에게 문제제기를 하기에는 너무 어려운 환경이었다. 고용주들이 일하기 싫으면 다른 사람을 구하면 그만이라는 태도를 보였기 때문이다.

이전에 정규직 노동을 경험했거나 공공기관이 제공하는 제도권 내에서 초단시간 노동을 하는 경우에는 그나마 초단시간 노동에 대해 어렵듯이 이해하고 있었다. 비교적 근로계약서를 작성하는 경우가 일반적이고, 계약 과정에서 설명을 들을 수 있었던 경우도 있었다.

2. 노동조건과 일 경험

불규칙한 노동시간

아르바이트를 하고 있는 면접 참여자 D와 E는 구직할 땐 초단시간이어도 실제 일하는 시간은 얼마든지 달라질 수 있다고 답했다. 특히 초단시간으로 고용계약을 여러 건으로 나누는 일명 ‘쪼개기 고용’이 이루어지는 사업장에서는 계약은 주당 소정근로시간 15 시간미만으로 하고 실제로는 대리근무를 시킴으로써, 혹은 연장근로를 시킴으로써 법을 피해 가고 있었다. 그래도 당장의 더 많은 수입을 원하는 사람에게는 주휴수당을 받지 못하더라도 하루 더 일해 그만큼의 시급을 확보하는 것이 더 중요할 수밖에 없었다.

진짜 불규칙했어요. 그래서 적게 대타 땐 때는 한 달에 두 번 세 번은 항상 뛰었던 것 같은데 실상 일주일에 15시간이 항상 넘었던 거죠. 그리고 많이 땐 때는 일주일에 다섯 번 나갈 때도 있었고 같이 일했던 사람이 사고가 나서 못 나오게 돼서 많이 땐 때는 제가 막 거의 매일 나가기도 했었고 항상 달랐어요. (면접참여자 E)

또 실제로는 24시간 돌봄노동을 수행하고 있지만, 그 시간을 제도적으로 인정받지 못

하는 가족장기요양보호사 면접참여자 A는 하루에 한 시간 30분 만을 노동으로 인정받는다. 여기에 추가로 자기부담금을 일부 납부해야 한다. 면접참여자 A는 돌보아야 하는 가족을 두고 외출을 할 수 있는 상황도 아니었기에, 가족장기요양보호 임금에만 온전히 기댈 수밖에 없었다. 면접참여자 A는 형제자매들이 도와주지 않았다면 어려웠을 것이라며, 주변에 생계가 급한 다른 가족요양보호사들은 집에 가족을 두고 다른 요양보호사 일을 추가로 하기도 한다고 말해주었다.

이제 혼자서는 거동을 전혀 못하시니까 제가 수발을 다 들어주면서 하나부터 열까지 아기처럼 아기 키우듯이 돌봐드리는 거예요. 아프면 다 병원도 가야 되고 치료도 해드려야 되고 또 식사 같은 것도 다 챙겨드려야 되고. 이제 인지능력이 완전히 세 살 어린아이로 떨어져서 할 수 있는 일이 아무것도 없어요. 그러니까 제가 완전 수발을 들지 않으면 혼자서는 아무것도 못 해요. 그러기 때문에 전적으로 하고 있었어요. (...) 가족요양은 이렇게 다른 데 돈을 벌러 나갈 수는 없고 24시간 케어를 해야 돼요 집을. 이제 환자에 따라서는 틀리겠지만 집을 비울 수가 없어요. (...) 국민건강보험 장기 요양 기관에서 가족 요양을 하는 거는 1시간짜리 20일 기준이 있고, 1시간 반 30일 기준이 있는데 네 저희 같은 경우는 이제 1시간 반 30일을 (인정) 받았어요. 그러니까 24시간 중에 그 돈 받을 수 있는 건 1시간 반만 케어가 인정이 되고 나머지는 인정이 안 돼요.(면접참여자 A)

학교 방과 후 돌봄교실에서 아이들을 가르치는 면접참여자 B는 고용계약 상 노동시간은 일주일에 6시간이지만, 실제 교안을 만드는 시간은 강의를 하는 시간보다 훨씬 길다고 답했다. 일주일에 강의준비를 하는 시간만 15시간을 족히 넘길 정도였다. 그러나 면접참여자 B는 스스로 ‘자발적이기에’ 당연하다고 이야기했다. 강사로 일하는 면접참여자 B의 시급은 최저시급보다 훨씬 높았지만, 임금만 돌봄교실 지도사의 추가노동을 인정할 뿐 4대보험과 각종 유급휴가 제도에서는 제외되어 있었다.

제가 (교안을) 다 만들어요. 그래서 제가 수업을 줄이려고 하는 이유 중에 지금이 딱 맞다고 생각하고 더 줄이려고 하는 이유가 저는 수업 준비를 월수 나가면 월화수목금을 오전에 다 수업 준비를 하는데 써요. 그러니까 교재를 처음에 사용을 해봤는데 이 과목 자체에 딱 맞는 교재가 없어요. 코스북 리딩북 이렇게 스피킹북 이렇게 이런 종류는 있지만... 제가 아이들이 좋아할 만한 주제로 사진도 찾고 가지고 또 게임도 만들고 그거와 관련된 노래 이런 거 찾아서 갖고 와서 들려주고 이런 걸 제가 다 만들어요. 그래서 좀 시간이 저는 수

업 준비를 좀 많이 하는 편인데 더 많이 하죠. 2시간 반 3시간 가까이는 매일 하는 것 같아요.(면접참여자 B)

2대 보험만 된대요. 근데 그게 뭔지는 모르겠어요

초단시간 노동자는 산재보험 외 사회보험 적용이 되지 않는다. 고용보험의 경우 3개월 이상 근무할 경우에만 가입대상이 된다. 면접참여자들은 대부분 4대보험 가입 여부를 정확하게 설명하지 못했다.

(연구자: 4대보험 가입되어 있으세요?) 아니요. 공연장에서 8회가 넘어가면 2대보험으로 나가는 걸로만 알고 있어요. (연구자: 2대보험은 어떤 거예요?) 잘 모르겠어요. 한번 나왔었는데 자세히 보지 않아서 잘 모르겠어요. (면접참여자 C)

직장생활을 하다가 가족요양보호를 시작하면서 건강보험이 지역가입자로 전환된 면접참여자 A는 정규고용과의 격차를 더 크게 느낄 수밖에 없었다. 거동이 어려운 어머니를 집에 두고 다른 사업장에서 일을 하는 방법을 통해 건강보험 임의계속가입제도를 이용해야 했다.

당시에 건강보험료가 또 지역으로 하면 너무 많이 내니까 이거 빼고 저거 빼면 그나마 쓸 돈이 없어서. 재가 서비스를 이 근처로 세 시간짜리를 잠깐 잠깐씩 다녔어요. 1년 이상을 일을 하면은 건강보험료를 3년 동안 반값으로 유예기간을 주더라고요. 그래서 지금은 그 유예기간 때문에 그걸 신청을 해서 안 나가고. 근데 또 상태가 안 좋아지셔서 엄마만 보고 있어요. (면접참여자 A)

4대보험뿐만 아니라 무엇이 적용되고 적용되지 않는지 노동자가 직접 알아보기에는 너무 복잡했다. 초단시간 노동자에게는 휴일근로수당이 적용되지 않는데, 주말에 일하는 면접참여자 G는 왜 1.5배 시급을 받을 수 없는지 모르고 있었다. 물어볼 곳도 없었다.

주말 근무라서 최저시급의 1.5배 받을 수 있는 줄 알았는데 최저시급만 주더라고요? 1.5배를 주면 좋겠어요. 그럼 경쟁자가 너무 많아질 것 같긴 한데. 왜 주말시급(휴일근로수당)이 적용이 안 될까요? (면접참여자 G)

안정적인 곳에서 일하고 싶지만

면접참여자들은 불안정한 일자리에 일하는 만큼 N잡을 하면서 부족한 소득을 메우는 동시에 더 나은 일자리, 더 나은 조건으로 옮기기 위한 시도를 하고 있었지만, 녹록치 않았다.

방과 후 교사 일을 하면서 공연장에서 안내원 일을 겸업하는 면접참여자 C는 면접참여자들 중 가장 많은 수인 3곳의 사업장에서 일하고 있었다. 본인도 이동에 너무 많은 시간이 소요되어 일을 한쪽으로 몰 수 있으면 좋겠다고 이야기 했다. 진로와 가장 연관이 높은 방과 후 강사 일을 더 하는 것이 '베스트'라고 말할 정도로 선택할 수 있는 최고의 대안이지만, 현실적으로 불가능하다고 답했다. 수요가 많은 전공은 아니기 때문에 주5일 방과 후 교사 일을 구하기는 어려운 상황이었다. 종합하면 진로와 관련 있는 일 하나, 고정적으로 수입을 확보할 수 있는 곳 하나, 시급이 더 높지만 일하는 시간이 확정적이지 않아 자유롭게 근무신청을 할 수 있어 시간이 날 때 추가적 소득을 마련할 수 있는 곳 하나 총 세 곳에서 일을 하고 있다. 그나마도 진학 이후 수업시간과 겹쳐 방과 후 교사 일을 지속할 수 없게 되었지만, 초단시간 노동자는 학기 종료 후 계약 만료 후에도 퇴직급여를 받을 수 없다. 면접참여자 A는 스스로 고용보험에 가입되어있는지 모르고 있었기 때문에 실업급여를 받을 수 있을지 계산하고 있지 않았다.

말씀드렸다시피 공연장은 너무 유동적이어서 이번에 11월에는 제가 입시 준비하느라 OO은 한번밖에 못가고 그랬거든요. 근데 방과 후는 계속 고정이니깐 한번 들어올 때마다 68만 원 이렇게 들어왔어요. (...) 일단 △△△은 많이 나가야 된다는 부담이 하나도 없으니까 선택한 것도 있고. 그리고 거기는 예산이 좀 많은지 공연시간이 얼마나 걸리든 무조건 5시간으로 책정을 해줘요. 그래서 공연시간이 짧아도 5시간으로 책정해주니까 앞뒤로. 근데 고정수입을 위해서는 OO을 다니고 있는 거구요. (...) 공연 스케줄은 사실 비슷비슷해요. 양쪽이 비슷한데 그래서 겹치게 되면 △△를 나가는 게 무조건 이득인데 OO은 최소신청도 있고... (면접참여자 C)

한 프랜차이즈 카페에서 일을 하다 육체적 정신적으로 너무 힘들었던 면접참여자 E는 다른 카페로 이직을 시도했지만 여의찮았다.

단톡방에서 막말하는 거 보고 나한테 저러면 정말 화가 날 것 같아서 근데 돈은 벌어야 되니까 그래서 그리고 대기업이니까 약간 법을 잘 지킬 거라는 느낌이 있어서 지원을 했었죠. 그리고 △△은 애초에 제가 야간을 알아봤었는데

10시 이후에 수당을 주더라고요 그래서 법은 제대로 지키는 것 같아서 한번 지원해서 잠깐 다녔었어요. (면접참여자 E)

면접참여자 E는 기존에 일하던 프랜차이즈 카페에서 과중한 업무에도 불구하고 인력이 부족해 몸이 아플 정도로 무리하게 되자, 다른 카페로 이직을 시도 했다. 해당 카페에서 일하는 도중 새로 취업한 대기업 계열 프랜차이즈 카페의 야간 파트타임에서도 일을 시작했지만, 한 달도 채 다니지 못하고 그만두게 되었다. 직원 간 괴롭힘과 함께 구인사이트에서는 약속했던 야간수당은 수습기간을 거친 이후에 주되, 수습기간은 따로 정하지 않아 언제부터 수당을 더 받을 수 있는지 확신할 수 없었다. 면접참여자 E는 보고 판단하겠다는 점장의 말을 믿을 수 없었다.

면접참여자 G는 지금 하고 있는 주말 일자리보다는 평일에 더 많은 시간 일하고 싶다. 주말 양일을 하루종일 일하고 나면 가족들과 시간을 보내는 것이 어렵기 때문이다. 그러나 50대 여성이 할 수 있는 사무직 일자리는 극소수이고 다수가 일하고 있는 마트, 소매점 같은 곳도 최근에는 초단시간으로 구하기 때문에 선뜻 일을 그만둘 수 없다고 한다. 평일 일자리를 구해 일해본 적이 있지만, 그 또한 안정적이지 않아 계약기간이 만료된 이후 다시 도서관 사서 보조원 일로 돌아오게 되었다.

평일날 일자리 있어서 같이 한 적도 있었거든요. 2020년 정도에는 제가 평일에는 다른 일자리 하고 주말에는 또 원래 하던 도서관 일 하고 이렇게 한 적도 있었어요. 그때는 이제 좀 남는 돈은 저축할 수 있었지만, 그때는 조금 힘들었어요. 그런데 그 평일 일자리가 안정적이고 계속 쪽 할 수 있었으면 제가 도서관을 주말을 그만두거나 했을 건데 그것도 짧은 일자리였거든요. 그래서 그냥 병행해서 하고 있었죠. (면접참여자 G)

같은 카페여도 레시피가 달라요

프랜차이즈 카페에서 일을 한 인터뷰 참여자 E는 두 곳의 카페에서 일을 함께한 시기가 있었는데, ‘카페’라는 동일한 업종이었지만, 일을 새롭게 배워야 하는 상황이라고 말했다. 두 카페의 음료 제조방식이 서로 다르기 때문이다. 쪼개기 고용으로 인해 아르바이트 노동자들이 이중의 수습기간을 겪고 있는 것이다. 면접참여자 E는 주변의 동료들도 업무과중이 심한 카페에서 일하면서 그만두고 다른 곳으로 옮기지 않는 이유에 이러한 점도 있다고 얘기해주었다.

한번 일을 시작하면 그 일이 익숙해지잖아요. 그러면 다른 카페를 가기가 조금 힘들어요. 레시피 같은 걸 다시 익혀야 되니까. 제가 그랬거든요. 투썸 가서 일을 하는데 너무 힘든 거예요. (면접참여자 E)

3. 산재, 질병, 소진의 경험

사람이 없을 때 알아서 쉬래요

법정휴게시간에는 시간 기준이 없다. 초단시간 노동자에게도 당연히 4시간 근무 시 30분, 8시간 근무 시 1시간의 법정휴게시간이 제공되어야 한다. 그러나 주휴수당 비용을 절감하기 위해 노동시간을 쪼개는 고용주에게 아르바이트 노동자들의 휴식을 기대하긴 어려웠다. 수도권외곽의 지하철역 입구 앞 프랜차이즈 카페에서 일했던 면접 참여자 E는 하루 7시간 썩 앉지도 못할 정도로 일하는 와중에도 쉬는 시간을 보장 받지 못했다. 함께 일하는 인원이 둘 뿐이었기 때문에 돌아가며 쉴 수 없었고, 언제 손님이 몰릴 지 알 수 없었기 때문이다.

(법정 휴게시간은) 없었죠. 그냥 뭐 “사람 없으면 가서 뭐 사 먹고 그래도 돼” 이렇게 생색내면서 말했는데. 실질적으로 다른 한 명을 내버려 두고 어디 가서 먹고 오기가 되게 힘들잖아요. 사람이 그렇게 많은데. 언제 (사람이) 몰릴지 모르기 때문에 사실 여유 시간이 전혀 없는 걸 알면서도 제 생각에는 일부러 그렇게 시킨 것 같아요. (면접참여자 E)

산재경험

짧게 일하고, 단순한 일자리라고 여겨지는 편의점과 카페의 초단시간 노동자들에게도 산재경험은 있었다. 업무가 몰리는 경우에 계속해서 서서 일해야 하고 쉬는 시간이 없기 때문이다. 면접참여자 E의 사장은 에스프레소가 내려지는 동안 멍하니 기다리지 말고 테이블을 닦든 음료를 닦든 시간을 쪼개 더 움직이라고 했다고 한다. 그렇지 않으면 밀려드는 주문을 제 시간에 해소하기 어려웠다. 또한 저렴한 커피를 빠르게 받을 수 있는 이미지를 가진 저가형 프랜차이즈 카페였기에, 주문이 밀려 음료가 나오지 않으면 기다리는 고객들의 폭언을 듣는 경우도 있었다.

병원을 좀 자주 가죠. 왜냐하면 환자와 같이 생활하다 보면 허리 통증이나 근육통 그리고 위장장애 그런 게 많이 일어나요. 왜냐하면 저희가 밤에 잠을

제대로 자는 게 아니라 자꾸 자다 깨다 자다 깨다 하니까 소화계통이 늘 피로가 누적이 돼 있거든요. 그래서 병원하고 저희들이 좀 많이 친해요. (...) 전에는 이제 한 번은 이제 환자용 그런 거(용품)를 자주 삶아야 되잖아요. 소독하다가 욕실에 들고 가다가 대야 째 놓고 엎어졌어요. 그래서 화상을 입어서 병원에 한 달 동안 입원을 했어요. 이제 그때는 이제 동생이 아침, 저녁 왔다가 빈 시간은 다른 방문 요양 재가 서비스 하시는 요양보호사를 불렀어요. 그래서 그 당시에 하루에 8시간인가 이렇게 근무하실 수 있도록 하고 그리고 제가 이제 한 달 동안 치료를 받고. (면접참여자 A)

아파가지고 토 하고 그랬어요. 일하다가 화장실 가서. 그때가 8월 말이었던 것 같은데 그때가 대타를 한참 엄청 뭘 때었어요. 그리고 날씨가 되게 더웠고 되게 힘들었어요. 사람이 너무 많아가지고. 근데 또 (일하는) 사람은 두 명이잖아요. 저랑 다른 근무자. 근데 이게 한 근무자가 조금이라도 쉬면 나머지 한 근무자가 할 일이 진짜 기하급수적으로 늘어요. 그래서 둘 다 미친듯이 계속 일을 해야 되는 시스템이거든요. 그렇게 하다보니까 좀 탈이 크게 났던 것 같아요. (...) 머리가 엄청 아프고 어지러운데 제가 원래 컨디션이 안 좋으면 그렇거든요. 그런 다음에 이제 막 토하고 이러니까 지금 뭔가 이상한데 해서 다행히 다른 근무자가 되게 착해서 잠깐 쉬라고 해서 잠깐 쉬다가 다시 일하고 그랬죠. 그 다음날도 다시 출근했어요, 쉬고 싶었는데 대타가 안 구해져서. (면접참여자 E)

편의점에서 일하는 면접참여자 D는 기본적으로 손님이 많고, 배달 서비스, 택배 발송 서비스, 취식공간 등 상상할 수 있는 모든 편의점 서비스가 담긴 대형 편의점에서 일한 경험이 있다. 역시 초단시간 일자리였다. 여기서 4개월을 일하는 동안 면접참여자 D는 10대라는 나이와 어울리지 않은 근골격계 질환을 얻었다. 사장님이 “착하셔서” 하루 무급으로 휴식을 취할 수 있었지만, 그뿐이었다.

전에 편의점에서 4개월 일했을 때 한번 계속 서 있다 보니까 이게 무릎이.. 제가 걸을 때마다 너무 아팠던 거예요. 그래서 편의점 사장님이 정말 착하셔서 그때 다행히 아무 말 없이 하루 정도 쉬게 해주셨어요. (연구자: 앉아있을 곳이 없었나요?) 거기가 되게 크고 사람도 많이 와서 의자는 있는데 앉아있을 수 있는 시간이 별로 없었어요. 거기가 배달도 하고 택배도 받고 손님 취식도 되고 그래서. (...) 그래서 정말 힘들었어요. 저는 일하고 나면 너무 배고프고 힘들고 그래서 맨날 집에 가면 야식 먹고 그러면 또 생활패턴 망가지고.(면접참여자 D)

면접참여자 D와 E는 함께 일하던 동료의 “착해서”, 사장님이 “착해서” 이 시기를 잘 넘길 수 있었다고 말했다. 누군가의 선의와 양보를 통해서만 휴식을 취할 수 있었다는 것이다. 초단시간 노동자에게도 크고 작은 산재는 일어나고, 이들에게도 산재보험이 적용되지만, 실질적으로 산재 신고와 인정으로 이어지는 경우는 극히 드물다.

#입원이 휴가처럼 느껴졌어요

짧은 시간만 일하기에 휴가제도가 없어도 된다는 것은 실제 초단시간 노동자에게 납득되지 않는 제도였다. 계약서보다 실제로 노동시간이 더 길거나, 업무 시간 내에 업무 강도가 지나치게 과도한 경우 얼마든지 산재를 경험할 수 있었고, 휴식이 필요했다.

장시간 돌봄노동을 하는 면접참여자 A는 어머니를 돌보는 과정 중에 화상을 입는 산재를 당했다. 물론 사비와 실비보험을 통해 비용을 마련하여 입원을 했지만, 면접참여자 A는 아픈 것보다도 그 시간이 마치 “나에게 주어진 휴가”처럼 느껴졌다고 했다.

어떻게 보면은 이제 몸은 치료를 받으러 와서 아픈데, 병원에 가 있으면은 이게 나한테 또 주어진 휴가가 되는 거예요. 병원에서 삼시 세끼 밥 나오죠, 또 이렇게 병원에 있는 사람들하고 얘기를 나눌 수 있죠. 또 물론 이제 신경은 집에 가 있지만은 일단 벌어진 일이니까 치료받는 기간은 저한테는 휴가예요. 그때 너무 좋았죠 그래도. 화상 치료 받는 건 너무 아픈데 집에서 이제 이렇게 일하다가 갔으니까는 쉬는 시간이 나한테 주어져서 그때는 너무 좋았어요. (면접참여자 A)

정신적 소진

휴식이 필요한 이유에는 육체적 부상만 있는 것은 아니다. 누구나 그렇듯 면접참여자들도 노동과정에서 겪는 다양한 일들로 인해 정신적 소진을 경험한 적이 있다고 응답했다.

그렇지 않아도 어쨌든 뭐 계절이 변하거나 저녁 무렵 되거나 그러면 이런 우울증이 오거든요. 사실 없지는 않아요. 있는데 그걸 어떻게 해소하느냐 본인들이 이제 잘 알아서 나름 또 하셔야 되는데 주로 가족요양 하시는 분들이 우울증이 심하고 또 자식들 앞에서는 얘기 못하는 걸 복지사가 가면은 막 울면서 말씀을 하신대요. 너무 힘들다고. 자식들도 이제 듣는 것도 한두 번이고 계속 얘기를 하다 보면 자식들은 또 짜증을 내잖아요. 이해를 잘 안 해주고, 부담을

주기 싫어서 복지사들 한 달에 한 번씩 방문하실 때 많이 우신다고 그런 얘기를 들었어요. (면접참여자 A)

올해가 너무 힘들었어요. 돌봄교실은 1학년, 2학년에만 있거든요? 근데 코로나를 2020년부터 아이들이 겪으면서 너무 힘들어졌어요. 우선은 제대로 앉아 있지를 못해요. 아이들이 다 그런 건 아니고 좀 더 많은 수의 아이들이 옛날보다는... 옛날에는 한 반에 한 명 힘들게 했다면 지금은 한 반에 한 대여섯 명이 힘들게 하는 거 같아요. 그렇다고 아이들이 개개인으로 보면은 미운 아이들은 아닌데요. 수업자세로만 봤을 때 옛날보다는 조금 힘들어진 것 같아요. 그냥 요즘에 느껴요. (면접참여자 B)

유급 병가 부재

그러나 일을 쉬면 그대로 임금에서 깎여나가기에 임금총액이 크지 않은 초단시간 노동자에게 일을 쉬겠다는 결정은 쉽지 않았다. 이야기하기 눈치가 보이는 경우도 있었고, 웬만하면 결근을 하지 않는다는 것이 자신의 자부심이라고 말하는 면접참여자도 있었다. 코로나19와 같은 “정말 피치 못한 사정”이 있을 경우에만 일을 쉬었지만, ‘유급’으로 병가를 받는 것은 당연히 상상조차 해볼 수 없었다.

면접참여자 C는 출강하는 학교에서 작성한 계약서에서 강사의 사정으로 휴강할 경우 보장을 진행해야 한다는 조항이 있었다고 했다. 정규직 노동자들이 코로나19 감염 시 유급 병가를 받는 것과 달리, 방과 후 교사가 코로나19 감염 격리로 수업을 못할 경우 정해진 시간만큼을 더 일해 채워 넣어야 하는 것이 당연하게 여겨졌다.

페이가 안 되는 거죠. 저는 시간당 일한 만큼 받는 거니까 일주일에 코로나 때문에 제가 수업을 못 했다 그러면 그 수업은 빠지는 거죠. 결근인 거죠. 이번 주 같은 경우는 저 이번 주까지만 하고 오늘 내일까지만 일하고 다음 주는 못 나가거든요. 왜냐면 다음 주에 유치원 방학이라서 아이를 보육할 사람이 아무도 없어요. 제가 말씀드리고 시간을 뺐죠. (...) 저는 손에 꼽아요. 정말 피치 못할 사정, 그러니까 제가 나름대로 얘기하는 게 충분한 이유가 있는 사건에 대해서만 빠졌어요. 그냥 쿨하게 받아주는데 제가 얘기하는 성격이 아니라서 웬만하면 그냥 다 수업을 해요.(면접참여자 B)

한 번 정도 몸이 너무 안 좋아서 못 나가겠다고 하루 전날에 말씀 드렸는데 그때 한번 해주시더라고요. 일했던 곳이 텃새가 되게 심했어요. 조금만 잘못해도 혼도 많이 나고. 그다음 날에 제가 와서 좀 사고를 쳤는데 그거 연관해서

그걸로 꼬투리를 잡고 그래서 너 그렇게 아프다고 안 나오면 다른 사람들이 더 힘든데 그것도 모르고 감사하는 마음도 없냐 그러고. (...) 그러면 웬만하면 다 나가야겠구나 그런 것도 있고 눈치도 엄청 보이고. (면접참여자 D)

못할 정도로 몸이 안 좋다 그러면 토요일에 아프면 그나마 다행이기는 한데 사실 (사서) 선생님이 근무를 같이 하는 날이니까. 일요일에 만약에 아프면 글썽요 3년 동안 일하면서 한 번도 일요일에 아파서 빠진 적은 없어가지고 가 다른 일정이 있어도 주말에 있으면 못가거나 가족모임 같은 데 빠지거나... (면접참여자 G)

유급병가비 사용

사무금융 우분투재단에서 진행한 <초단시간 노동자 쉼과 회복 지원사업>을 통해 유급병가비를 받은 면접참여자 A, B, D였다. 이중 가족요양을 하고 있는 면접 참여자 A는 실제 일하는 시간과 소정근로시간이 가장차이가 컸다. 사실상 24시간 몸이 불편한 가족을 돌보고 있는데도 불구하고 하루에 인정받을 수 있는 노동시간은 2시간 내이기 때문이다. 면접참여자 A는 지원금을 집에서 즐길 수 있는 취미인 베이킹 도구를 사는데 사용되었다고 한다.

또 나름 스트레스를 풀기 위해서 저 같은 경우는 집에서 이제 저희 간식 같은 거 뭐 떡을 만든다든지 제빵을 해요. 나눠 먹는 즐거움으로 스트레스를 풀고 또 이제 사 먹는 것보다는 경비가 절약이 되니까. 또 제가 취미 생활을 하면서 스트레스도 풀고. (...) 그래서 이거(전기오븐) 바꿨어요, 그때(쉼과 회복 지원사업 선정 시기). 전기 오븐 너무 조그마서 힘들었는데 조금 이제 돈은 보탤지만은 큰 걸로 샀어요. 그게 갑자기 고장이 나갖고 이제 쓰기가 불편했는데 어차피 또 돈도 들어온다 해서 조금 보태서 큰 전기오븐으로 샀죠. (면접참여자 A)

진학을 앞두고 있는 면접참여자 D는 유급병가비가 곧장 학비에 들었다고 이야기 했다. 수능공부를 시작하며 공부에 드는 비용과 내가 아르바이트를 통해 번 돈을 비교하여 나름의 예산을 짜놓았는데, 식비가 예상보다 많이 들어 비용이 부족해진 상황이었다. 면접참여자 D에게 지원금은 공부를 지속할 수 있게 해준 힘이 되었다.

그때 독서실비가 두 달에 28-30만 원 가까이 돼서 그거 60만 원 빼고 식비 한 달에 10 잡고 해서 100만 원 정도 생각했는데 그건 부족했어요. 이전에 주방에서 일 했던 거랑 편의점에서 했던 걸로 (학비를 위한 계좌에) 다 부어놓고 독서실 비를 내고 이 정도면 되겠다 싶었는데 생각보다 부족하더라고요. 근데 그때 10만원 들어온다고 그래서 되게 다행이었어요. (면접참여자 D)

진학을 앞두고 있는 면접참여자 C와 E 또한 만약 이 지원사업을 알았다면, 학비를 위한 계좌에 저축하거나 학비에 사용했을 것 같다고 답했다.

사무금융 우분투재단의 사업은 아니지만, ‘가족요양 휴가제’를 알게 되어 이용한 면접참여자 A는 이 제도를 통해 다녀온 짧은 국내여행을 행복한 기억으로 간직하고 있었다. 면접참여자 A의 회고는 초단시간 노동자에게 쉼과 회복을 지원하는 일에 지원금 외에도 많은 고민이 함께 이루어져야 한다는 것을 보여준다.

가족 요양하시는 분들을 위해서 가족 요양 휴가제라는 게 있어요. 그래서 이제 신청을 해서 그게 만약에 된다 그러면은 금액을 일정 금액을 지원을 해줍니다. 그래서 거기에 맞춰서 또 여행을 잠깐 갔다 올 수도 있고 그래서 그 지원이 벌써 5년 전에 생겼다고 그랬는데 홍보가 안 돼서 그 당시에는 잘 몰랐다가 몇 년 전에 알아서 저도 그걸 좀 이용을 해서 좀 경제적인 부담을 좀 덜어서 여행을 좀 갈 수가 있었어요. (연구자: 그 사업을 알게 되셨을 때 어땠나요?) 이거 너무 좋은 거다. 왜냐하면 제가 안 보는 그 환자 하루 비용도 주거든요. 많지는 않지만 그래도 지원을 해주니까 제가 또 따로 이렇게 수고비를 안 줘도 되고 그거 나오면 이제 그분 통장으로 들어가니까. 와주신 분한테도 수당이 들어가고 여행 경비도 받을 수 있고 그래서 이런 거는 가족요양을 하면서 좋은 취지다 그래서 그런 거는 또 많이 홍보를... 20년 만에 여행을 처음 가봤어요. (면접참여자 A)

면접참여자들의 일경험을 통해 초단시간 노동자에게도 아프면 쉴 수 있는 권리가 꼭 필요하다는 사실을 알 수 있다. 표면적으로 초단시간 노동자이지만 여러 사업장에서 일하거나 실제 노동시간은 더 길기 때문이기도 하고, 초단시간 노동이라고 해서 다치지 않거나 정서적 소진을 경험하지 않는 것도 아니기 때문이다.

4. 미래 전망

1) 노동시간을 늘리고 싶은 경우

주당 15시간이라는 초단시간 노동의 기준은 그 어떤 논리적, 법적 근거도 없는 기준이다. 면접참여자들에게 제한 없이 일을 할 수 있는 기회가 열린다면, 지금과 같은 노동시간을 유지하고 싶은지 혹은 늘리거나 줄이고 싶은 지 물었다. 자신이 생계부양자가 아니고, 돌봄에 더 집중하기 위해 일을 줄이고 싶다고 이야기한 면접참여자 B, 다시는 한국에서 일하고 싶지 않은 면접참여자 E를 제외하고는 작든 크든 더 긴 시간 일해 소득을 더 확보하고 싶다고 말했다.

기초생활수급을 유지하기 위해, 스스로 원해서 초단시간 노동을 선택했다고 이야기한 면접참여자 D는 제한이 없다면 하루 정도 더 일하면 좋을 것 같다고 이야기했다. 매일 일하기 어려운 이유는 학교생활과 병행해야 하기 때문이다. 인위적인 구분 때문에 면접참여자 D가 수급조건과 상관없이 일할 수 있게 되더라도 지금 일하는 편의점에서는 초단시간 기준 때문에 하루 더 일할 수 없다. 무조건 다른 사업장에서 일을 구해야 하는데 일주일에 5-7시간만 일할 수 있는 사업장을 찾는 것도 쉽지 않은 일이다. 15시간이라는 기준이 매우 인위적이고 임의적인 기준이라는 점을 다시 확인할 수 있었다.

가장 적극적으로 노동시간을 늘리고 싶다고 답한 면접참여자 G였다. 면접참여자 G는 자신의 상황에 대해, 자식들을 대학에 보내 평일에도 일할 시간이 나기 때문에 일을 더 하고 싶지만, 원하는 사무직 자리가 자신과 같은 50대에게 구하기 쉬운 일자리가 아니라는 점을 아쉬워했다. 자녀 대학등록금, 결혼 등 돈이 들어갈 일이 많은 중년의 나이에 그의 고민이 더 깊었다.

장애인일자리로 일하고 있는 면접참여자 F 또한 가능하면 지금보다 일을 더 하고 싶지만, 하고 싶어도 일할 수 없는 사람이 더 많은 것을 알기에 욕심 부리지 않는 것일 뿐이라고 답했다.

2) 노동시간을 늘리고 싶지 않거나 줄이고 싶은 경우

이미 언급한 것처럼 곧 대학원에 진학하는 면접참여자 C는 야간수업을 들어야 하기 때문에 오후 4-6시에 열리는 방과 후 수업 강사를 더 이상 맡지 못할 가능성이 높다. 초등학교에 일을 하러 가는 날과 학교에 가는 날을 나눌 수 있을지는 아직 알 수 없다. 본인의 진로에 도움이 되는 일이지만, 일을 지속할 수는 없을지도 모른다. 면접참여자 C는 되도록 수강 스케줄을 맞춰보겠지만, 안 맞는다면 대학원 조교와 같은 새로운 일자

리를 구해야 할 것 같다고 이야기했다.

면접을 통해 많은 초단시간 노동자가 공식적인 통계에서 N잡으로 잡히지 않는다 하더라도 다른 일에 시간을 쏟고 있을 것다는 것을 확인할 수 있었다. 육아에 더 전념하고 싶은 면접참여자 B도 노동시간을 지금보다 줄이고 싶다고 답했지만, 그 외의 시간에 돌봄을 더 하고 싶기 때문이었다.

노동시간을 줄이고 싶은 것이 아니라 아예 일을 하지 않겠다는 면접참여자도 있었다. 면접참여자 E는 현재 카페 아르바이트를 그만두었다. 전공실습과 학위논문 준비를 겸하고자 시작한 초단시간 일자리였지만, 업무강도가 지나치게 높고 실제 근무시간은 더 길어 학업에 방해가 되었다. 뿐만 아니라 몸과 마음이 모두 지쳐 일을 계속할 수 없겠다고 판단했기 때문이다. 현재는 그동안 일을 하며 모아두었던 돈을 절약해 살고 있다. 공부에 방해가 되지는 않았느냐는 질문에 괜찮았다고 답하다가도 이야기 하다 보니 일을 하느라 공부가 삶의 우선순위에서 밀려났다는 사실을 알게 되었다.

이 아르바이트 경험을 통해 한국사회에도 실망하게 된 면접참여자 E는 계획보다 이르게 중국으로 돌아가기로 마음먹었고, 중국에서 공부를 더 해서 취업까지 하는 것을 목표로 인생의 계획을 바꾸게 되었다고 말했다. 중국에 거주하면서 공부할 경우 장학금을 받을 수 있고 물가도 한국보다 저렴하기 때문에 거기서 공부하면서 아껴 쓴다면 추가적인 아르바이트를 하지 않아도 된다고 한다. 면접참여자에게 초단시간 노동은 다시는 돌아가고 싶지 않은 과거가 되었다. 다만 면접참여자 E에게는 박사과정 지원을 준비하기 위해 필요한 1년간의 생활비와 학비가 과제로 남았다.

Ⅲ. 요약 및 함의

지금까지 초단시간 일자리에서 노동하고 있는 7명의 노동자를 만나 그들의 일경험과 산재·소진의 경험, 미래 전망 등을 물었다. 각자의 사정은 모두 달랐고, 그들이 생각하는 ‘쉽’과 ‘회복’의 의미 또한 모두 달랐다. 모든 업종에 퍼져있는 초단시간 노동이기에 어찌 보면 당연한 일일 것이다.

하지만 분명한 것은 초단시간 노동자에게도 쉽고 회복의 시간이 반드시 필요하다는 것이었다. 초단시간 일자리가 자발적인 경우라 하더라도 소득으로 인정받지 못하는 가족 돌봄, 가사노동, 학업을 병행하고 있는 경우가 많았으며, 더 일하고 싶지만 초단시간 일자리 밖에 없어 어쩔 수 없이 초단시간 노동을 선택한 경우에는 계약과 달리 추가근무가 생기면서 과로하는 일이 비일비재했다. 실제 일하는 시간보다 일을 하기 위한 준

비시간을 포함하면 주당 15시간을 훌쩍 넘어가는 경우도 있었다.

고용전략은 더욱더 교묘해져서 14시간이 아닌 14시간 30분, 14시간 50분 계약과 같은 인위적인 노동조건이 계속해서 발견되고 있다. 또한 ‘소정근로시간’ 기준을 활용해 추가 근무, 대리근무 등을 시키면서 범망을 빠져나가는 경우도 있었다. 전체 고용을 초단시간 범위 내로 잘게 나누는 고용방식으로 인해 여러 명의 노동자가 서로 다른 여러 곳에서 이중, 삼중으로 일하고 있어서 생기는 노사 양측의 추가적인 비용도 있었다.

면접에 참여한 노동자들의 일 경험과 삶을 들여다보면 노동시간이 짧은 초단시간 노동자에게도 유급병가와 같은 제도가 꼭 필요하다는 사실을 알려준다. 2025년 확대 도입을 앞두고 있는 상병수당 시범사업은 2023년 2년차 시범사업은 4개의 지역을 추가로 선정하여 시범사업을 이어갈 예정이다. 2단계 시범사업에서 지원대상이 소득 하위 50%의 취업자로 제한되면서 정부는 취약 노동자에게 더 집중된 사업을 펼쳐나갈 것이라고 약속했다. 이왕 취약 노동자를 집중 지원할 예정이라면, 초단시간 노동자 등 정책의 사각지대가 없는 지 더욱 꼼꼼한 검토와 설계가 필요하다.

우선적으로는 제도의 사각지대를 없애고, 더 나아가서는 ‘주당 소정근로시간 15시간’이라는 모호한 시간 기준 대신 모두에게 필요한 적절한 휴식의 권리를 보장하고 지속가능한 노동을 만들어가기 위한 책과 상상이 필요한 시점이다.

참고문헌

김종진·김영민·박관성·최희선(2022), “청년 초단시간 노동 현실과 과제: 자본의 노동시장 파편화와 저임금화 전략”, 프리드리히에버트재단.

토론

- 토론1. 초단시간 유급병가·상병수당 제도화 과제 49
김종진 | 일하는시민연구소 소장
- 토론2. ‘일하는 시민’의 아프면 쉴 권리 보장 57
나현우 | 청년유니온 사무처장
- 토론3. 초단시간 노동자의 건강권과 여성노동자 59
김용남 | 전국여성노동조합 정책국장
- 토론4. 63
전하윤 | 보건복지부 상병수당추진단 사무관
- 토론5. 67
안희숙 | 서울시 노동정책담당관 노동건강팀장

초단시간 유급병가·상병수당 제도화 과제

김종진 | 일하는시민연구소 소장

□ 발제자료 함의와 시사점

○ 초단시간 노동의 확대와 보편화

- 현재 주 3일 근무 모집. 사무보조, 판매직, 블로그 업무, 간호조무, 학원 강사까지. 인터넷 채용 사이트를 검색하면 하루 4시간씩 주 3일 일할 사람을 찾는 건 어렵지 않다. 1주일 총 근무시간이 14시간인 '초단시간 노동자'를 찾는 공고들이다. 편의점과 커피전문점 및 패스트푸드점, 멀티플렉스 극장, 키즈 카페 등 프랜차이즈 가맹점 곳곳에서 활용되고 있다. 최근에는 각종 행사 스태프, 비대면 시험 감독, 목소리 녹음 등 매우 다양한 곳에서도 볼 수 있다.
- 첫째, 한국 노동시장 내 초단시간 증가의 구조적 요인은 민간 서비스업의 증가(프랜차이즈 가맹 확대 포함)와 공공행정기관의 일자리 사업 그리고 빈곤 고령층의 노동시장 유입 등 노동시장의 구조 때문이다. 전체 초단시간 노동자의 특징은 서비스산업과 공공부문, 작은사업장, 취약층(여성, 고령, 청년)의 집중화로 나타나며, 이 추세는 향후 더 확대될 것으로 생각된다. 60세이상 초단시간 노동자 비율은 2004년 14.4%에서 꾸준히 증가하여 2021년 기준 57.2%를 차지하고 있다.
- 둘째, 노동시간 구조의 편성(working time arrangements) 차원에서 보면 40시간-48시간(130만명)과 52시간 이상 장시간(98.6천명) 노동자 규모보다 15시간 미만 초단시간(약 185만명) 노동자 규모가 더 많다는 점을 간과하면 안 된다(*수원시와 화성시 인구를 합한 규모). 초단시간 노동자는 저임금과 고용불안정은 물론 휴일휴가, 사회보험, 퇴직급여, 정규직 전환, 교육훈련 등 제도의 사각지대 및 배제집단이기 때문이다.

○ 정부 유관 기관 및 지방정부와 단체 논의

- 이미 국가인권위원회(2017)는 사각지대에 놓인 초단시간 노동자의 고충을 인식하고, 주휴·연휴, 퇴직급여, 고용보험 적용 등 관련 제도 개선을 정부에 권고한 바도 있다. 최근 국회입

법조사처의 국정감사 이슈 분석 자료(2022) 초단시간 노동의 사회보험법 적용 대상 배제가 바람직하지 않음을 밝히고 있다. 이와 같은 흐름 속에서 고용노동부와 경기도에서는 2022년 각기 초단시간 연구조사를 진행했고, 사무금융 우분투재단에서는 2022년 초단시간 유급병가 지원사업과 실태조사를, 청년유니온과 유니온센터에서는 청년 초단시간 연구를 진행한바 있다.

- 사무금융 우분투재단에서 2022년 실태조사(설문, 면접) 결과를 보면 초단시간 노동자 대상 제도의 확대 검토가 필요한 이유를 찾을 수 있다. 발제1(박관성)과 발제2(정보영)를 보면 비자발적으로 일을 선택하는 사람도 적지 않다는 것에 주목할 필요가 있다. 특히 근로기준법의 연차휴가나 취업규칙 등에서 병가 제도의 배제 혹은 미적용, 사각지대 문제로 일하는 과정에서 몸이 아파도 돌봐줄 사람이거나 소득, 규정 부재, 대체 인력 등의 문제점을 확인할 수 있다.
- 구체적으로 보면, 초단시간 노동자 2/3가 상시적 기간제 성격의 출근(3일-4일 혹은 5일)을 하고 있고, 근무 방식에 있어 5명 중 1명은 불규칙한 노동(야간 11.1%, 주야간 교대제 5.4%, 미정해짐 9.3%)을 하고 있다는 점이다. 특히 주위 돌봄 부족/부재(45.5%)나 공식 병가 부재(52%)와 주관적 건강상태 만족 비율이 낮고(25.1% ↔ 임금노동자 71.8% 수준), 6개월 이상 지속 질병 경험도 높고(20.7% ↔ 임금노동자 8.3%), 아파도 출근한 즉, ‘프리젠티즘 presenteeism’(44.9% ↔ 임금노동자 15.5%) 비율도 2배 이상 많다는 것이다.

○ 초단시간 노동의 제도 배제 - 법률 약 10여개 미적용

- 첫째, 우리나라에서 초단시간은 1997년 노동법 개정 당시 법률 개정(21조 → 25조) 조항의 변경 과정에서 ‘단시간 근로자’ 규정이 명시적으로 제시되면서부터다. 현행 단시간 근로자는 근로기준법 2조(정의), 18조(근로조건)와 시행령 제9조 및 [별표2], 퇴직급여법(제4조), 사회보험법(고용보험 제3조, 10조, 국민연금 제3조, 시행령 2조, 건강보험법 제6조, 시행령 제9조) 등에서 관련 규정의 개정을 통해 적용가능하다.

[표1] 초단시간 및 5인 미만 사업장 종사자 제법률 적용 여부

	관련 법규 조항	초단시간 노동자	5인 미만 사업장
근로기준법	근로계약서 (제17조)	○	○
	초과 근로(제53조)	○	○
	주휴수당(제55조)	×	○
	휴게시간(제54조)	○	○
	주휴일(제55조)	×	○
	연차유급휴가(제60조)	×	×
	추가수당(연장·휴일·야간수당)(제 56조)	○	×

	관련 법규 조항	초단시간 노동자	5인 미만 사업장
	해고예고(제26조, 3개월 이상 근로자 대상)	○	○
	생리휴가(제73조)	○	×
	출산휴가(제74조)	○	○
	육아시간(제75조)	○	×
일·가정 양립지원 ¹⁾	육아휴직(제19조)	×	○
	육아기 근로시간 단축(제19조)	×	○
최저임금법	법정최저임금(시급)	○	○
산업재해보상보험법	산업재해	○	○
기간제법	2년 후 정규직 전환(기간제법 제4조)	×	×
	근로자퇴직급여보장법(제4조)		×
사회보장 관련 법률	국민연금법	×	○
	국민건강보험법(건강보험)	×	○
	국민건강보험(부가급여 제50조)	×	×
	고용보험법	△	○

주 : 고용보험, 국민연금은 주 15시간 미만자도 생계를 목적으로 3개월 이상 일을 한 경우 가입 가능(시행령 각 조항)

－ 둘째, 초단시간 노동자의 주요 문제점은 현행 우리나라 주요 제법률상 적용 제외의 사유로 인하여 보편적 노동인권의 향유와 보호로부터 배제되고 있다. 구체적으로 보면 현행 근로기준법(휴게시간, 주휴일, 주휴수당, 연차유급휴가 등), 퇴직급여보장법, 일·가정 양립 지원법(육아휴직, 육아기 근로시간 단축), 기간제법(2년 이후 고용 의무; 정규직 전환), 사회보장법(퇴직금, 사회보험, 상병수당 등)에서 적용받지 못한다. 결국 초단시간 노동자의 권리가 현행 법률에서 미적용하도록 규정을 개선하는 입법적 과제가 있다.

□ 유급병가·상병수당 과제

○ 지방정부의 선도적 실험과 코로나19의 계기

－ 소위 상병수당은 2016년 총선과 2017년 대선 과정에서 선거 공약으로 제시되었고, 지방정부(서울)에서 선제적으로 시행되면서 논의 촉발을 시켰다. 특히 2019년 서울시 유급병가 사업 진행(2019.4 조례 제정 시행)과 2020년 코로나19 시기 상병수당 도입(중앙정부 보건복지부)을 발표와 시행(2020년 7월)과 함께 지자체에서도 7곳(광역 : 서울, 충남, 대전, 기초: 경기 고양, 시흥, 성남)에 조례가 제정되고 일부 미시행 지역도 있다. 지난 6개월간 보건복지부 상병수당 신청자 3,856명 중 2,928명(76%)이 소득을 지급(평균 82만원, 18.4일, 소득 하위 50% 대상자가 70.2%) 받았다.

－ 보건복지부 6개 지역 시범사업 2022년 사업 6개월 기준으로 보면 지급 일수는 18.4일로,

1) 일·가정 양립 지원제도에서 육아휴직(제 19조)과 육아기 근로시간 단축(제19조)제도의 경우 근로시간 단축 후 근로시간이 주당 15시간 이상이 되어야 하고, 30시간을 넘어서는 안 된다. 따라서 주당 노동시간이 15시간 미만인 초단시간 노동자들에게는 해당 제도가 적용이 안 된다.

평균 지급 금액은 81만 5000원으로 확인된다. 시범 사업 추진 지역인 포항(신청 751건 → 지급 471건, 4.4억원)과 순천(597명 신청 → 550건 지급, 3.7억원) 도시에서 470건 ~550건 내외로 확인된다. 전국과 포항시 상병수당 적용·지급 사례를 보면 △건보 직장가입자 72.3%(포항 70.4%), △자영업자 18.1%(포항 23.9%), △고용보험 가입자 9.3%(포항 10.4%)으로 구분된다.²⁾ 2023년 보건복지부 2단계 적용자는 2023년 최저임금의 60%인 1일 4만 6180원을 지급받는다. 한편 자체 조례로 유급병가 사업을 추진하는 서울시는 연간 약 40억원 남짓 사업 예산이 책정되어 있고, 4천명 내외 인원(5천5백명~6천명 내외 신청)이 적용(소득 지급자) 받는 것으로 보인다.

서울시 유급병가 사업

서울형 유급병가, '외래진료도 지원' 결정 이후 시민 관심 높아져

서울시 1일부터 '서울형 유급병가' 제도를 시행한다. 서울형 유급병가 제도는 '외래진료도 지원' 결정 이후 시민 관심이 높아져, 신청자가 급증하고 있다. 서울형 유급병가 제도는 '외래진료도 지원' 결정 이후 시민 관심이 높아져, 신청자가 급증하고 있다.



지원대상

- 서울시 소재 직장가입자
- 서울시 소재 자영업자
- 서울시 소재 고용보험 가입자

서울형 유급병가 지원 자가 레스트

- 신청 기간: 2023년 7월 1일부터 2023년 9월 30일까지
- 신청 방법: 서울형 유급병가 신청서 작성 후 신청
- 지원 금액: 월 최대 120만원

보건복지부 상병수당 사업

아파서 쉬면 최저임금 60% 지급한다

보건복지부 상병수당 사업은 아파서 쉬면 최저임금 60%를 지급한다. 이는 근로자가 질병과 부상 등으로 일을 할 수 없을 때 소득을 보장하는 제도다. 보건복지부 상병수당 사업은 아파서 쉬면 최저임금 60%를 지급한다.



상병수당 1단계 시범사업 개요

- 시범 지역: 서울, 경기, 충청, 경남, 전북, 전남, 경북, 강원, 제주
- 신청 기간: 2023년 7월 1일부터 2023년 9월 30일까지
- 지원 대상: 직장가입자, 자영업자, 고용보험 가입자
- 지원 금액: 월 최대 120만원

세계일보

‘상병수당’ 6개월간 2928건... 평균 82만원 수령

복지부 1단계 시범사업 결과

산재 아닌 질환·부상 때도 지원 지급 일수 평균 18.4일~50대 최다 소득 하위 50% 신청자 70% 달해 2단계 시범사업 지역 공모 나서 중위소득 120% 이하 등 기준 추가

출판업 선임기자 stsong@segye.com

충남 천안지역 고소득도 통계기프트에서 근무하는 A(48)씨는 지난해 5월 편도 암 수술을 받고 약 한 달간 방사선 치료를 받았다. 치료 후에도 별다른 차도가 없던 A씨는 회사에 휴직계를 내게 됐다. 무급휴직 기간 동안 생계비 등이 걱정됐던 그는 정부가 천안시 등에서 상병수당 1단계 시범사업을 실시한다는 얘기를 전해 들었다. A씨는 “지난해 7~8월 수십만원의 상병수당을 받아 몸을 추스른 뒤 지금은 건강하게 직장을 다니고 있다”고 말했다.

30일 보건복지부에 따르면 상병수당은 산입재해가 아닌 질환과 부상으로 근로자가 일을 하기 어려울 때 일정한

2023년 01월 31일 화요일 011면 사회

‘상병수당’ 6개월간 2928건... 평균 82만원 수령

정부는 2025년 전국 도입을 목표로 시범사업을 추진하고 있는데 지난해 7월4일부터 12월31일까지 6개월간 서울, 경기, 부산, 경남, 전남, 전북, 강원, 제주, 충청, 경북, 포항, 경남 창원시 6개 지역에서 추진

1단계 시범사업 실적 결과, 이들 6개 지역에서 총 3856건의 신청을 받아 이중 심사를 거쳐 2928건에 상병수당을 지급했다. 이들에 대한 평균 지급 금액은 81만5000원이었으며 지급 일수는 평균 18.4일이었다. 수급자 취업자격을 보면 직장가입자가 2116명(72.3%)으로 가장 많았고 자영업자 528명(18.1%), 고용·산재보험 가입자가 284명

(9.7%) 순이었다. 치료 기간 소득 감소가 불가피한 자영업자 및 건설노동자, 택배·대리기사 등의 직군도 다수 포함됐다. 개 복지부 설명이다.

연령별로는 50대가 1144명(39.1%)으로 가장 많았고, 40대 711명(24.3%), 60대 591명(20.2%), 30대 339명(11.6%) 등의 순이었다. 질환별로는 목·어깨 등 손상 관련 질환(32.0%), 근골격계 질환(26.6%), 암 관련 질환(17.6%) 등으로 파악됐다.

정부는 1단계 상병수당 신청자(3856명)의 소득 분포에 관한 통계자료도 내놨다. 직장가입자의 소득 하위 50%가 전체의 70.2%를, 100인 미만 사업장 근로자가 69.2%를 차지해 소득 하위

2) 보건복지부 상병수당 적용 사례는 50대 1144명(포항 284명)과 40대 711명(포항 179명)이 가장 많고, 질환 유형으로 보면 목, 어깨 등 손상 및 외부요인에 의한 특정 기타 질환 32%(포항 253건), 근육근골격통 및 결합조직 질환 17.6%(포항 208건), 중증질환 등 17.6%(포항 144건)이었다.

○ 보건복지 상병수당 시범 사업 대상과 모형

- 2022년 7월(하반기)부터시작하는 보건복지부 상병수당 시범 사업 대상(취업자: 15-65세)은 ①건강보험 직장가입자 또는 ②고용보험 가입자 또는 ③자영업자(사업기간 및 매출기준 충족 필요)로 구분된다. 여기에서 일용근로자의 경우, 입원 초일 포함 직전 1개월(30일) 중 10일 이상 근로 및 고용보험 가입 시 취업자 기준 충족해야 하고, 자영업자는 입원 초일이 속한 달의 전월 매출이 191만원 이상인 경우로 고시했었다. 보건복지부는 3년간 시범사업으로 추진하고, 2단계(2023년 하반기)에는 4개 지역을 추가하고, 소득 50% 하위 집단 추가도 발표(2023.1)했다.

[표2] 보건복지부 상병수당 1단계 시범사업 모형(2022 하반기-2023 상반기)

구분	모형1	모형2	모형3
입원 여부	제한 無	제한 無	입원
급여	근로활동불가기간	근로활동불가기간	의료이용일수
대기기간	7일	14일	3일
최대보장기간	90일	120일	90일
대상지역	경기 부천시, 경북 포항시	서울 중로구, 충남 천안시	전남 순천시, 경남 창원시

주 : 보건복지부는 상병수당 지원상병의 범위·요건에 따라 3개 모형으로 구분, 모형별 정책효과 비교·분석을 위해 3개 모형으로 구분함.

- ① (모형1 : 근로활동불가 모형Ⅰ) 질병 유형 제한 없이 일을 하지 못하는 기간 동안 지급, 대기기간 7일*, 보장기간 최대 90일
 - * 질병·부상으로 8일 이상 연속하여 일을 하지 못하는 경우 상병수당 신청 가능
 - ** 예) 택배기사, 골절 →병원에 입원하지 않아도 일을 못하는 기간 동안 지급
- ② (모형2 : 근로활동불가 모형Ⅱ) 질병 유형 제한 없이 일을 하지 못하는 기간 동안 지급, 대기기간 14일, 보장기간 최대 120일
 - * 질병·부상으로 15일 이상 연속하여 일을 하지 못하는 경우 상병수당 신청 가능
- ③ (모형 3 : 의료이용일수 모형) 입원 발생한 경우만 인정, 입원 및 관련 외래 진료일수만큼 지급, 대기기간 3일, 보장기간 최대 90일
 - * 예) 택배기사, 골절 →병원에 3일 이상 입원한 경우에만 입원 및 외래 진료일수 만큼 지급

○ 보건복지 상병수당 시범사업 대상과 모형 문제점

- 정부 상병수당 제도 문제점과 개선과제는 노동시장 환경 변화에 조응하지 못하는 소극적 출발이라는 점에 있다. 2016년 재정(건강보험 등) 문제와 적용 대상자의 도덕적 헤이 등을 이유로 검토 단계 초기부터 적용 제외나 시범 사업의 기준(소득 기준)을 과잉 소극 행정으로 추진한 점이다. 이는 지난 15년 사이 노동시장에서 고령노동자와 5인 미만 사업장, 초단시간 노동자가 사장 많이 확대되고 있다는 점을 과소평가한 것이다. 이와 같은 문제는 전통적인 정부 시범 사업 기간(3년)과 법제도 추진 시 예산 고려 등 ‘정책의 경로의존성’이 크다.
- 사실 이들 대다수는 특수고용노동자, 플랫폼노동자, 프리랜서와 자영업자처럼 제도의 밖에 위치한 문제와 별개로 기존의 근로기준법 적용을 받더라도 법제도의 사각지대에 놓인 취

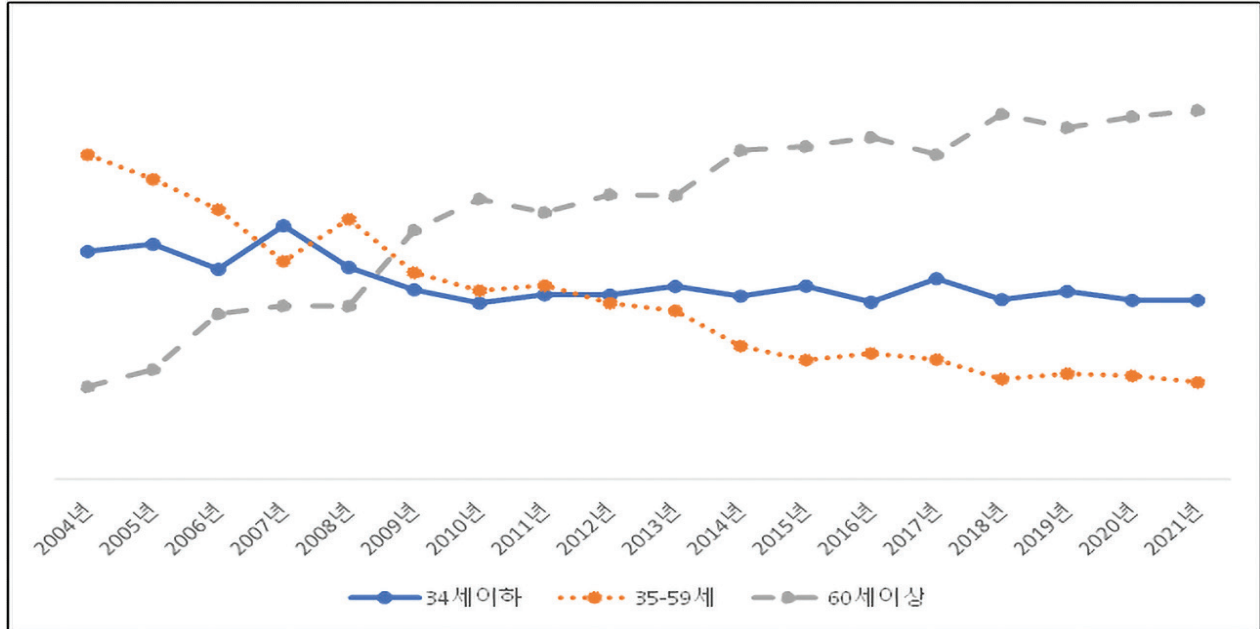
약 노동자들이라는 점이다. 간접고용 노동자(80만명), 일용직 노동자(125만명), 초단시간노동자(185만명), 5인 미만 사업장 노동자(380만명), 고령노동자(176만명)는 법의 예외나 권리의 부재로 제도적 차별이 용인되고 있다. 특히 현 상병수당에서 65세 이상 고령노동자나 초단시간 노동자는 적용받지 못하는 문제가 있고, 초단시간 노동자 중 고령자는 급격히 증가하고 있고, 청년은 줄지 않고 규모가 일정하게 유지되고 있다([그림]).

[표3] 한국 고용 취약 노동자 집단 유형별 규모 변화 추이(단위: 만명)

고용	2004	2005	2009	2010	2015	2019	2020	2021	증감 현황 (04년-21년)
① 초단시간	75	88	111	107	143	185	189	185	▲146.7%
② 일용직	208	215	189	178	155	141	134	125	▽39.9%
③ 5인미만	282	297	307	322	364	378	365	380	▲34.8%
④ 파견용역	53	54	78	82	87	80	72	80	▲50.9%
⑤ 고령	31	35	62	64	103	142	160	176	▲467.7%
⑥ 청소년	23	24	20	21	26	19	16	17	▽26.1%

* 주 : ①~ ⑥유형은 각 부문대상 유형별 중복 대상자 있음.

*자료 : 통계청(MDIS), 경제활동인구조사 8월 근로형태별 부가조사 원자료(2004년~2021년) 분석



[표4] 한국 불안정 취약노동자 - 유급휴가 적용 현황(단위: 천명, %)

	기간제		시간제		파견용역		일용직		고령		5인미만 사업장		초단시간		
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
전체	2,306	50.8%	557	15.9%	435	54.7%	6	.5%	2,347	43.8%	1,146	30.2%	419	22.6%	
성별	여성	1,207	46.9%	451	18.0%	176	52.4%	2	.5%	873	34.9%	565	28.0%	240	19.6%
	남성	1,099	55.9%	106	10.4%	259	56.4%	4	.5%	1,474	51.7%	581	32.7%	178	28.7%
연령	19-24세	171	45.5%	42	7.8%	12	67.1%	0	0.0%	0	0.0%	54	14.3%	11	4.8%
	25-29세	300	68.6%	32	14.4%	44	71.2%	0	0.0%	0	0.0%	128	38.5%	43	37.3%
	30-34세	218	74.0%	32	21.8%	23	69.4%		.7%	0	0.0%	107	43.5%	77	69.8%
	35-55세	947	63.9%	239	25.8%	132	59.0%	2	.4%	0	0.0%	594	39.3%	204	45.2%
	55-60세	214	56.0%	76	25.3%	50	54.4%	0	0.0%	1,293	61.6%	114	30.6%	38	32.5%
	60-65세	254	53.6%	61	18.5%	82	54.9%	1	.4%	665	44.3%	81	21.1%	16	14.6%
	65세 이상	198	18.4%	73	7.4%	91	42.6%	3	1.7%	389	22.1%	66	12.4%	29	4.2%

* 근로기준법 60조 '유급병가' 개정 추진 필요

○ 보건복지 상병수당 제도 확대와 검토, 과제들

- 이와 같은 이유로 현재 정부(보건복지부)가 시행하고 있는 '상병수당' 2단계 사업에 모형 있어서 초단시간 노동자(스웨덴, 프랑스 실업자도 포함)와 고령자(스웨덴, 핀란드 65세 이상 고령자 포함) 등은 적용 검토가 필요하다. 그 이유는 첫째, 노동시장에서 초단시간 노동자의 규모 문제와 급속한 증가 추이. 둘째, 초단시간 노동자의 저소득 불안정성(비자 발적 취업 39.3%, 최저임금 수준 일자리 다수), 셋째, 병휴가제도의 부재와 건강 상태 및 프리젠티즘 등 상황 종합적 차원(법정연차휴가, 유급병가 미적용 등)을 꼽을 수 있다.
- 더불어 상병수당 적용에 있어 코로나19와 같은 바이러스 감염(확진) 시 적용 문제가 향후 추가적으로 검토되어야 한다. 현재 시범 사업기간 코로나19 확진으로 인한 상병수당 적용자는 1.5%(46건)에 불과하다. 이는 현재 상병수당 초기부터 논쟁이었던 '대기기간'의 설정 때문이다.³⁾ 2단계에서는 대기기간 14일(모형2)일 없이 '모형1'과 '모형3'이 추진되고, 소득 하위 50% 집중적으로 지원하는 것은 이런 취지가 있고 애초부터 국제노동기구(ILO, 1952년 102호 최저기준협약과 1969년 상병급여 130호 협약 및 권고 134호) 방향을 적극적으로 고려했어야 했다.

3) 현행 3일(모형1)에서 7일(모형2) 그리고 14일(모형2)에서, 코로나19 확진으로 자가 격리기간(예: 7일)일 경우에는 모형 3이나 7일은 적용받지 못하거나 차액(1일 혹은 2-3일 수준)되는 상황이 발생하기 때문이다. 중앙정부 시범 사업 지역과 지방정부에서 자체 조례로 운영하는 곳의 상호 보완적 역할을 통한 논의 협의체(상병수당·유급병사 운영 협의체) 등을 운영하는 것도 2단계 검토하면 좋을 듯 하다.

[표5] 중앙정부(보건복지) 및 지방정부(광역시·기초) 상병수당 현황 비교

구 분	복지부 상병수당 시범사업* (국민건강보험법 50조)	서울형 유급병가 [사실상 상병수당]	성남형 유급병가 [사실상 상병수당]	한국 유급병가 정책 방향 (근로기준법 62조)
재원조달	건강보험	시비100%	시비 100%	고용보험 + 정부지원
대기일수	3일, 7일, 14일	없음	없음	
보장기준	업무 외	업무상 및 업무 외	업무상 및 업무 외	업무상 혹은 업무 외
정액방식의 보장수준	최저임금의 60% (일 43,960원)	서울시 생활임금 기준	성남시 생활임그 기준	근로기준법의 통상임금 기준
제도대상	시범사업 6개 도시 (종로/부천/천안/순천 /포항/창원) * 저소득자	중위소득 100%이하 및 건강보험 지역가입자	중위소득100%이하 및 건강보험 지역가입자	근로자 (노무제공자 확대?)
적용 대상	근로자 포함 * 65세 고령, 초단시간 제외 * 일정 소득 이상 제외	* 5인 미만 등 근로자 제외	* 5인 미만 등 근로자 제외	근로자 (5인 미만, 초단시간 등 취약집단 포함)
유급병가 보장기간	3개 모형별 차이	최대 14일 (검진 1일 포함)	최대 14일	연간 일정 기간

주 : 1) 작년 복지부는 상병수당 제도기획자문위원회 제1차('21.4.15)와 제2차 ('21.5.28)회의 이후 제도 도입여건, 기존 관련 제도와 연계, 보장범위, 재원 및 운영방식 등 검토 등 통해 2022년 6개 도시와 1개 사업장 대상 시범사업(110억원)이 책정 추진(2023년 추가 4개 도시 예정)

2) 2021년 하반기 서울시는 유급병가 조례에 백신휴가(코로나19 시기 한정)가 가능하게 되었음. 고양시와 대전시는 유급병가 지원을 지역화폐로 지급하는 문제가 있음.

‘일하는 시민’의 아프면 쉴 권리 보장

나현우 | 청년유니온 사무처장

- 발제문에 담긴 분석결과는 초단시간 노동자 내에서조차 노동시장 내 취약계층이 노동 조건 사각지대에 중층적으로 놓이게 됨을 보여줌.
- 특히 병가제도 운영현황에 있어 평균(공식병가46.4%) 보다 낮은 비율로 나타나고 있는 20~34세 청년(공식병가39.4%), 여성(공식병가44.5%), 4인 이하 사업장(36.7%)의 현황은 개별사업장 단위를 넘어선 제도적 ‘공식병가’보장의 필요성을 확인시켜줌.
- 여기에 더해 [표6]상에 병가제도를 운영하지 않고 있는 경우에 ‘지난 1년 동안 초단시간 일을 하면서 몸이 아픈데도 나와서 일한 적이 있습니까?’에 응답한 비율이 59.7%로 나타났다는 점 역시 중요함. 공식병가 있는 경우(35.5%), 비공식병가 있는 경우(49.1%)에 비해 월등히 높게 나타났다는 점은 공식병가제도의 유무가 노동자의 ‘아프면 쉴 권리’ 향유에 분명하게 영향을 미친다는 근거. 이제는 ‘공식병가’제도로써 상병수당의 도입 필요성이 확인 된 이후에 후속과제가 가지는 의미가 더욱 중요하다고 보여짐.
- 발제자가 주장하였듯이 ‘초단시간 노동자’라는 이유가 ‘아플 때 쉴 권리’에서 배제될 근거가 될 수는 없을 것. 그러나 초단시간 노동자의 ‘아플 때 쉴 권리’ 보장을 위한 ‘상병수당’은 어떤 방향으로 도입되어야 할지에 대해서는 토론이 필요하다고 보여짐.
- 발제문상 ‘초단시간 노동자 문제는 단순히 특정 집단의 문제가 아니라 소규모 사업장, 업장 및 산업 특성을 동시에 해결해야 하는 문제’라는 문제의식은 상병수당의 도입방향에 중요한 화두를 던지고 있다고 보여짐.
- 초단시간 노동자를 포함하여 ‘사각지대 노동’은 일용직(약125만), 5인 미만(약380만), 파견용역(약 80만)으로 넓게 분포되어 있고 ‘비임금근로자’로서 제도 밖 노동에 해당하는 특수고용노동자(약 165만명), 프리랜서(약 704만), 플랫폼 노동자(약 292

만명) 등으로 확대되고 있음. ‘아프면 쉴 권리’가 노동시간의 길이와 연관된 제도적 사각지대로 인해 발생하는 것과 마찬가지로 기존 노동보호제도상 ‘사각지대 노동’, ‘제도 밖 노동’역시 ‘아프면 쉴 권리’로부터 배제될 수밖에 없는 실정으로 보임.

- 건강보험은 전국민이 의무적으로 가입해야 하는 보험으로서 사업장 종속 여부를 불문함. 이는 고용형태나 방식의 차이, 임금노동과 비임금노동의 차이를 불문하고 건강보험법 제50조에 따른 부가급여로서 ‘상병수당’ 적용이 가능함을 의미함. 제도적 검토가 필요하다고 하나 핵심은 ‘상병수당’ 도입에 따른 비용을 누가, 어떻게 부담할 것이냐 하는 건강보험 재정의 문제에 마주할 수밖에 없게 될 것.
- 결론적으로 이번 「초단시간 노동자 노동조건과 건강: 설문조사 결과」는 ‘상병수당’ 도입을 매개로 하여 현재 발생하고 있는 ‘사각지대 노동’, ‘제도 밖 노동’을 포괄하는 ‘일하는 시민’의 아프면 쉴 권리 보장에 관한 논의로 확장되어야 하며, 동시에 고령화 및 생산인구감소라는 인구구조 변화에 따른 건강보험 재정 문제를 다루어야 할 것임.
- 즉, 코로나19 감염상황 그리고 이번 초단시간 노동자에 대한 설문결과로부터 도출된 ‘상병수당’의 도입 논의는 단순히 노동시간 및 특정 계층에 대한 ‘상병수당’ 도입 필요성을 넘어 변화하는 노동시장과 인구구조 변화에 조응 하는 노동보호제도 및 사회보장제도 개편 논의와 맞닿아 있어 이에 대한 후속 논의가 꼭 이루어져야 할 것.

초단시간 노동자의 건강권과 여성노동자

김용남 | 전국여성노동조합 정책국장

0. 여성노동자의 현실

- 초단시간 노동자 중 여성비율 71%로 압도적¹⁾. 최근 큰 증가폭을 보이고 있는 고령, 청년층에서도 여성노동자의 비율이 훨씬 높음
- 더불어 여성노동자 중 절반 이상이 비정규직(52.3%), 4명 중 1명이 저임금 노동자(24.1%), 불안정 취약노동 종합백화점. 전 생애적으로 취약 노동에 집중되어 있음.
- 성별임금격차 2020년 66.6% -> 2021년 65.8%로의 확대도 초단시간 비율 증가와 무관하지 않아 보임
- 초단시간 노동자의 노동조건, 건강권 문제는 성불평등한 노동시장 문제를 해결하는 과정이기도 함. 여성 생계보조자, 돌봄전담자/남성 생계부양자라는 오래된 이데올로기 속에서 발전한 남성중심의 장시간 노동체제, 전체 기업의 1%도 안 되는 대기업이 영업이익의 절반 이상을 가져가는 양극화된 경제체제의 문제임을 인식하는 속에서 함께 바라봐야 함

1. 실태조사를 통한 쟁점

1) 초단시간 노동 자발적 선택인가, 구조적 필연인가

- 연령, 성별, 가구구성별 모두에서 초단시간 일자리 선택이유가 '생활비 등 당장 수입이 필요해서'라고 답함. 또한 전체 응답자 76.9%가 초단시간 노동 지속할 예정 또는 지속할 수밖에 없다고 함
- 초단시간 노동은 용돈별이가 아닌 생계유지 수단. 돌봄 등의 이유로 여성노동자가 초단시간을 선호할 수는 있으나 이들의 수입 또한 생계비임
- 초단시간 노동이 개인사업자부터 대기업 프랜차이즈, 공공부문까지 계속 증가추세에 있는 것은 민간, 공공할 것 없이 초단시간 고용형태가 사용자의 비용절감 전략으로 채택되어 이윤추구를 위해 만연하고 있음을 확인

2) 같은 초단시간 노동자라도 여성이 더 열악

- 응답자 중 여성의 75%가 100만원 미만의 임금(남성 58.6%)을 받고 있음. 반면 노동

1) 2021년 기준, 출처 : 사단법인 유니온센터(2022) '청년 초단시간 노동실태와 개선방향' 토론회 자료집

시간은 여성이 9.6/남성 10.3 시간(주당 평균)으로 큰 차이가 없음. 초단시간 여성노동자는 임금, 노동시간 등에서 남성노동자보다 상대적으로 더 열악함 확인

- 남성의 경우 150만 원 이상의 임금을 받는다는 응답이 18.7%로 여성(6.9%)의 2배를 훨씬 넘음

3) 근속기간, 근로일 수

- 평균근속 기간 1.6년, 응답자의 37.2%는 1년 초과, 14.8%는 2년 초과해서 근무 중. 상시지속적 업무를 초단시간으로 고용

- 근로일 수는 여남 모두 5일이 가장 많음. 그 다음은 3~4일로, 상시적으로 필요한 업무를 쪼개고 있으며 그만큼 노동조건은 악화되고 노동강도는 높아질 확률이 높음은 당연

4) 프랜차이즈 가맹점 문제

- 일자리형태별 평균임금(3개월)은 개인사업장 84.1, 프랜차이즈 가맹점 76.6, 공공기관 83.8만원이지만 주당 평균 노동시간은 각각 10, 10, 9.9로 차이가 없음

- 근로계약 기간 미규정 비율 2위, 무급병가 비율 1위, 프리젠티즘 현황 1위 등

5) 병가제도

- 공식병가 제도 운영률 46.4%로 절반 이상이 공식적인 병가제도가 없음. 그나마도 61.3%가 무급으로 운영되어 수입이 줄어들 우려로 인해 아파도 쉴 수 없는 조건. 상병수당 등 사회적인 소득보장제도가 초단시간 노동자에게 필요

- 남성보다 여성이, 가구구성별로는 1인 가구가, 일자리 형태에서는 프랜차이즈 가맹점의 무급병가 비율이 높은 것도 주목할 지점

2. 초단시간 노동자 건강권 및 병가 보장

1) 근로기준법(주휴수당, 퇴직금, 휴게시간, 휴일, 연차 등), 사회보장법 전면 적용

- 초단시간 노동자를 통상근로자와 차별할 근거가 없음은 주지의 사실. 오히려 취약 노동자로서 사회적으로 보호받아야 함.

- 적용제외 조항이 초단시간 노동자를 양산하는 요인이 되고 있는 실정

- 초단시간 노동자의 (육체적, 정신적) 건강권 확보를 위해서는 유급병가 보장뿐만 아니라 (최저임금 인상으로) 적정수준의 시급, 일터에서의 안전 문제, 필요 시 다른 고용형태로의 쉬운 전환, 저소득 노동자에 대한 사회복지 강화 등 전반적인 노동조건 개선과 사회보장제도가 함께 고민되어야 함

2) 상병수당 제도화와 유급병가 법제화

- 코로나 시기 상병수당 도입에 대한 논의가 활발. 실제 시범사업으로 도입되었으나 보장

금액과 보장일수의 충분성에 있어 우려가 큼. 올해 7월 시행되는 2차 시범사업은 대상자가 소득하위 50%이하로 보장성이 더 축소됨. 지원대상 기준이 건강보험, 고용보험, 산재보험 가입자로 제한되어 있어 초단시간 노동자 대부분 제외

- 실질적으로 상병수당을 준다고 해도 병가제도나 휴가가 없는 취약 노동자에게는 무용지물.
- 유급병가는 사용자가 부담하는 상병수당의 개념. 대다수 OECD 국가들이 유급병가를 제도화하고 있음. 발제문의 제언과 같이 사회보장 차원에서 상병수당 제도화와 함께 현재의 단협이나 취업규칙에서 보장하고 있는 병가의 보편적인 적용을 위한 법제화 필요
- 상병수당 제도화와 유급병가 법제화가 공감 받고 자리잡기 위해서는 발제에서 제언하는 것처럼 소규모사업장에 대한 사회적 지원이 필요하다는 것에 공감

3) 한국의 왜곡된 노동시장, 산업구조의 문제

- 초단시간 노동자를 양산하는 노동시장 구조, 재벌대기업에 이윤이 기형적으로 기울어져 있는 한국 산업구조를 해체하는 과정에서 근본적인 해결이 가능할 것임
- 초단시간 노동자를 위한 제도들의 법제화와 사회보장 제도의 도입을 위한 정부의 노력이 요구되며, 대기업의 사회적 책임 또한 강화를 요구해야 함. 예를 들어 프랜차이즈 본사의 높은 수수료로 인해 고통받는 프랜차이즈 가맹점의 경우, 본사에 대체인력제도 운영, 유급병가비 지원 등을 요구하는 것도 가능

3. 초단시간 노동자 조직화

- 구조적 문제를 떠나 시급하게 초단시간 노동자의 노동조건을 개선하기 위해서는 집중공략 부문을 선정해 조직화에도 집중할 필요가 있음(예를 들면 민간보다 용이한 공공부문)
- 학교비정규직의 경우 방과후코디라는 초단시간 직종이 시간 연장 내지는 전일제 직종으로 전환된 사례가 있음. 초단시간은 아니지만 시간제였던 돌봄전담사와 특수교육실무사 등이 전일제로 전환되는 사례도 있었음. 이는 노조가 공공기관(교육청/교육부)부터 모범사용자로서 역할을 다하라는 요구를 가지고 해당 직종의 노동가치를 사회적으로 인정받기 위해 줄기차게 싸워 온 결과물임
- 노동자의 건강 문제는 노조로 조직돼 있는지, 아닌지도 주요한 요인이 될 수 있음. 현재 유급병가는 단협이나 취업규칙에 명시되어 있으므로 이의 쟁취를 위해서는 노조가 있는 것이 유리.

토론4

전하윤 | 보건복지부 상병수당추진단 사무관

MEMO

MEMO

토론5

안희숙 | 서울시 노동정책담당관 노동건강팀장

MEMO

MEMO