한국노총 코로나19 대응 지침 및 대정부 요구

모든 노동자의 고용안정 및 생명안전, 건강보호를 위한

‘코로나19’ 현장 대응지침 및 대정부 요구

2020. 3. 11.

현장과 함께! 국민과 함께!

한국노동조합총연맹

FEDERATION OF KOREAN TRADE UNIONS

< 순 서 >

1. 들어가며 ····· 2

2. 코로나19가 경제에 미치는 영향 ····· 3

3. ‘코로나19’ 현장 실태조사 결과 ····· 5

4. 한국노총 현장 대응지침 ····· 10

5. 정부 대책 요구안 ····· 17

6. 한국노총 회원조합 정부 요구안 ····· 20

* 전국공공산업노동조합연맹 ····· 20

* 전국해상선원노동조합연맹 ····· 21

* 전국금융산업노동조합 ····· 23

* 전국자동차노동조합연맹 ····· 24

* 전국연합노동조합연맹 ····· 25

* 전국관광·서비스노동조합연맹 ····· 26

* 전국우정노동조합 ····· 27

* 전국택시노동조합연맹 ····· 29

* 한국철도·사회산업노동조합 ····· 30

* 전국공공노동조합연맹 ····· 31

* 전국의료산업노동조합연맹 ····· 33

* 전국건설산업노동조합 ····· 35

[첨부 1] ‘코로나19’ 현장 실태조사 결과 ····· 37

[첨부 2] 정부 대책 주요 내용 ····· 46

모든 노동자의 고용안정 및 생명안전, 건강보호를 위한

‘코로나19’ 현장 대응지침 및 대정부 요구

1. 들어가며

○ 신종 코로나바이러스 감염증(이하 ‘코로나19’)이 지역사회로까지 확산·지속되면서 국민 생명안전이 크게 위협받고, 국민경제와 노동시장이 급격히 위축되고 있음.

○ 제조업은 중국 등 해외공급망 훼손으로 부품조달이 어려워 생산 차질을 빚고 있고, 음식·숙박·운수·문화산업은 직접 영향권에 들어 매출이 크게 감소하고 있음. 또한 선박, 항만 등은 세계 각국의 입출항 거부에 따른 해외교역 차질로 피해를 받고 있고, 전국적 버스·택시 운송이 급격히 감소되는 등 전산업에 걸쳐 곳곳에서 피해가 속출하고 있음.

○ 전산업의 피해는 현장노동자의 피해로 고스란히 전가되고 있지만, 정부는 지난 2월 13일 ‘코로나19 대응 대통령과 경제계 간담회’에서 제시된 재계의 16개 건의사항을 모두 수용한다고 밝히는 등 노동자의 피해와 안전대책 마련에 앞서 재계의 민원 해결에 앞장서고 있음.

○ 정부는 코로나19 전파 및 확산 방지와 노동자 건강 보호 대책 중심의 「신종 코로나바이러스 감염증」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침(20.3.10. 7판)을 배포함. 이후 관계부처 합동으로 ‘코로나19 파급영향 최소화와 조기 극복을 위한 민생·경제 종합대책’(2.28.)을 통해 고용유지지원금 지원금액 인상, 관광업 등 충격이 큰 업종 중심 특별고용지원업종 지정 검토, 가족돌봄휴가 사용 노동자 지원 등 일부 적극적 고용안정 지원대책을 발표함.

○ 정부가 대책을 발표하고 있으나, 코로나19로 직접적 피해를 받고 있는 비정규직, 하청, 협력업체, 특수고용노동자 등 모든 노동자에 대한 의견 청취나 노동계와 단 한차례의 소통 없이 진행된 것임.

○ 코로나19가 머지않아 변곡점을 찍는다 해도 전 세계적으로 일고 있는 감염증으로 인한 세계 경제의 불확실성이 높아져 한국경제에 미치는 영향은 더욱 클 수 밖에 없고, 이는 바로 노동자에 대한 대규모 고용불안 뇌관으로 작용할 수 있음.

○ 이에 한국노총은 3월 6일 코로나위기 극복을 위한 노사정선언, 3월 10일 더불어민주당과 코로나 국난 극복 공동성명을 발표하였고, 이와 별개로 2월 25일부터 3월5일까지 코로나19 현장 실태조사에 진행하였으며 이를 분석하여 모든 노동자의 차별없는 총고용 보장 및 생활안정, 코로나19로부터 생명안전, 건강보호를 위한 현장 대응지침을 시달하고, 정부에 관련 대책 수립을 요구함.

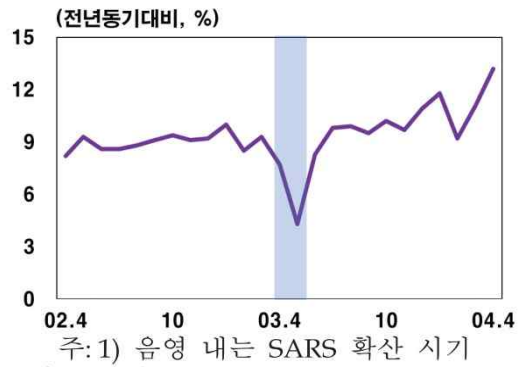
2. 코로나19가 경제에 미치는 영향

- 코로나19가 우리나라에 발병한지 3. 10자로 50일이 경과된 현재 확진자 7천 명을 넘어섰고, 경기에 민감한 임시일용직, 소상공 자영업 등의 피해가 나타나고, 감염 우려에 따라 이동, 집합을 회피하면서 여행, 관광숙박, 관광운송, 공연업, 버스, 해상, 항공 등 운수업, 항만하역 물류업 등에서 직접적인 영향이 나타나고 있음.
- 조심스러운 예측이지만 3월 둘째주에 접어들면서 감염확진자 증가세가 100명대로 진입하여 둔화되고 있어 앞으로 추가적인 집단 감염사태가 발생하지 않는다면 3월말·4월초에 접어들면 우리나라에서는 코로나19 감염이 진정될 수 있을 것으로 보임.
- 문제는 코로나19가 우리나라에서 진정되더라도 해외로 감염이 확산되면서 장기화될 수 있어 우리 경제사회는 물론 노동현장에 구조조정 등 부정적인 영향을 미칠 수 있음.
- 3월 초부터 유럽, 미국 등 해외에서 감염이 확산되고 있어 해외 국가들의 감염 예방 및 대응 수준을 감안할 때 최소 2분기까지 확산, 지속될 것이고, 이 경우 우리 경제는 2020. 3분기까지도 안좋은 영향을 받을 수도 있음.
- 코로나19의 지속 여부와 영향은 변동가능성이 높아 일반적인 전망과 예측, 대응을 내오는데 한계가 있음. 이에 참고로 과거 사스, 메르스 사태 당시 경제에 미쳤던 영향을 소개하고, 최근 국내외 기관들이 코르나19로 인한 경제 전망을 살펴보고자 함.

○ 사스 사태

- 2002년 11월 발병해 2003년 초부터 한국에 본격적으로 영향을 끼침.
- 2002년 3분기와 4분기에 2%, 1.1%를 기록했던 전 분기대비 국내총생산(GDP) 성장률은 2003년 1분기에 -0.7%, 2분기 -0.2%로 하락함.
- 수출은 1~4월에 전년 대비 20% 안팎의 증가율을 보였지만, 5월에는 3.5% 증가율에 그침.

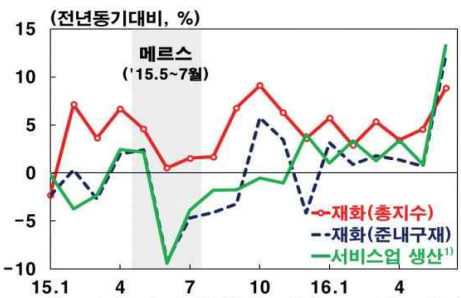
SARS 확산 당시[1] 소매판매



주: 1) 음영 내는 SARS 확산 시기

출처 : 국가통계국

메르스 확산 전후 소비지표



주: 1) 숙박·음식업과 예술·스포츠·여가 서비스업의 가중합

출처 : 통계청

○ 메르스

- 2013년부터 발병해 2015년 5월 국내 첫 환자가 나타나며 영향을 끼침.
- 2015년 6월 소매판매는 전달 대비 3.2% 줄며, 4년 4개월 만에 가장 큰 낙폭을 보임.
- 메르스 사태가 우리나라 경제에 미친 영향은 수출이 부진한 상황속 발병하면서 2015년 2분기 경제성장률은 0.2%로 나타남.

○ 코로나19 경제전망

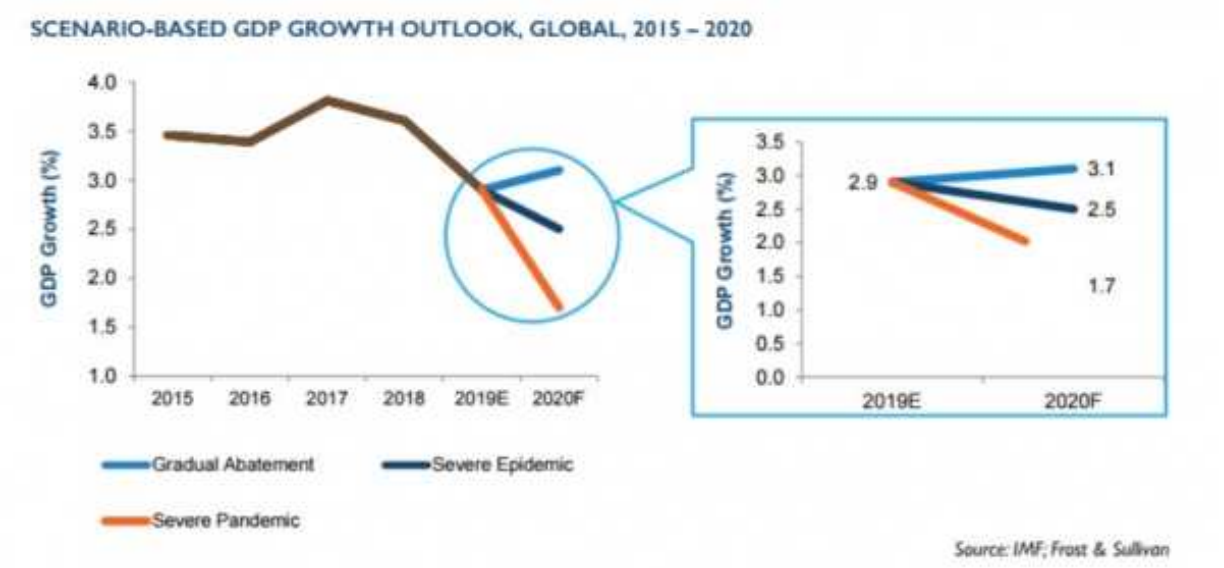
- 한국은행 경제전망보고서(2020. 2. 27)에서는 당초 전망치를 수정하여 2020년 2.1% 예측, 2021년 2.4% 예측
- 무디스 '세계 거시경제 전망(Global Macro Outlook)' 수정 보고서(2020. 3. 6) 2020년 한국의 실질 국내총생산(GDP) 성장률 예상치를 전년 대비 1.9% → 1.4%로 0.5%포인트 하향조정하였음. 또한, 주요 20개국(G20)의 올해 평균 경제성장률 전망치를 2.4%에서 2.1%로 0.3%포인트 낮춤. 중국은 5.2%에서 4.8%로, 미국은 1.7%에서 1.5%로 각각 조정하였음.
- 코로나19로 세계 주요 경제 전망 수치는 전반적으로 하향 조정

'신종 코로나'에 따른 경제 성장률 전망 변화 단위: %

한국		중국		세계	
캐피털 이코노믹스	2.5 → 1.5	골드만삭스	5.8 → 5.5	무디스	2.8 → 2.5
옥스퍼드 이코노믹스	2.2 → 2.0	스탠더드앤드푸어스(S&P)	5.7 → 5.0	옥스퍼드 이코노믹스	2.5 → 2.3
JP모건	2.3 → 2.2	씨티그룹	5.8 → 5.5	모건스탠리	3.2 → 2.9

- frost sullivan corona19 : 국제통화기금이 서리설리번연구소에 의뢰하여 코로나19 세계경제 영향을 3가지 시나리오로 예측

<코로나19 세계 예측 시나리오>



출처 : IMF, Frost & sullivan (2020. 2.5)

- 코로나19가 일반상황에서는 3.1%, 중국 등 동아시아 일부 지역에 한정될 경우 2.5%, 전세계적 대유행(팬데믹)으로 확산시 2020년 세계경제 전망은 1% 저성장이 고착화될 우려

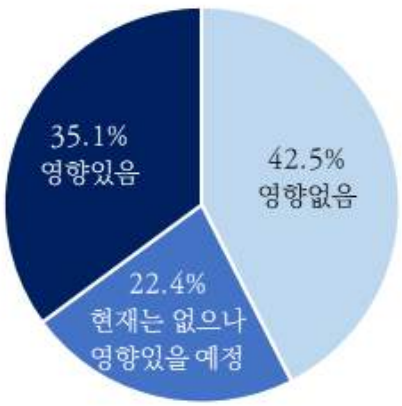
3. ‘코로나19’ 현장 실태조사 결과 – [첨부1] 37쪽 참고

1) 설문조사 결과

본 조사는 2월말·3월초(2. 25 ~ 3. 5)에 진행되어 그 분석 결과가 코로나19로 인한 현장 상황이 3월 12일 현재로부터 약 10일 전후 상황인 점을 감안해야 함.

○ ‘코로나19’로 인한 영향

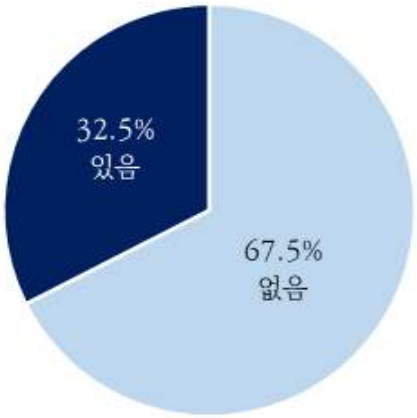
- 설문조사에 응한 355개 사업장 중 124개 사업장(35.1%)이 코로나19 확산에 따른 사업장내 영향이 있다고 답변함. 79개 사업장(22.4%)은 앞으로 영향이 있을 예정이라 답했고, 영향이 없을 것이라고 답한 사업장은 150개(42.5%)였음.
- **전체적으로 절반이 넘는 203개 사업장(57.2%)이 코로나19 확산에 따라 노동조건에 영향을 받고 있거나 받을 것으로 보여 코로나19로 인한 노동자 피해가 현실로 드러나고 있어 실효성 있는 정부 대책을 시급히 마련해야 할 것임.**
- 업종별로는 공공-금융(19개, 57.6%), 조합원 수로는 300명 이상 사업장(51개, 48.1%)이 많은 영향을 받고 있음. 이에 반해 70명 미만 사업장 중 54.7%(41개 사업장)은 영향이 없다고 답변함.



[그림] ‘코로나19’로 인한 사업장 영향

○ ‘코로나19’로 인한 조업단축 여부 및 유형

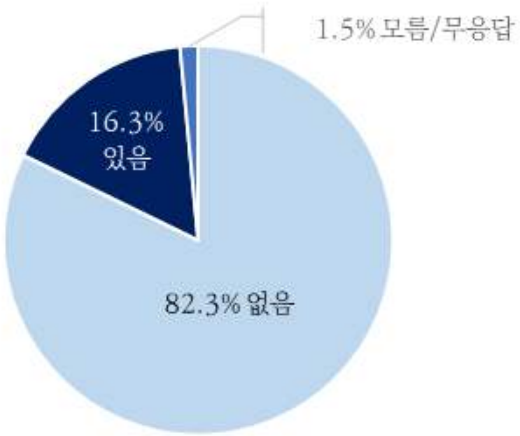
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 66개 사업장(32.5%)이 조업단축을 하고 있다고 답변함.
- 조업단축의 정도는 작업시간 단축이 25개(37.9%), 작업장 일부정지가 24개(36.4%), 작업장 전면폐쇄가 1개(1.5%), 기타가 15개(22.7%)로 **작업 시간 단축과 작업장 일부 가동 정지가 다수를 차지해 실제 코로나19로 인한 영향이 나타나고 있음.**
- 업종별로는 운수가 20개(54.1%), 조합원 수로는 150~300명 미만 사업장이 19개(37.3%)로 조업단축율이 높았음. 운수업의 경우 사회적 거리두기, 이동제한 또는 자제의 결과 산업이 위축되면서 높은 조업단축율을 보이는 것으로 보임.



[그림] '코로나19'로 인한 조업 단축 여부

○ **'코로나19'로 인한 휴업 여부 및 휴업수당, 고용보험지원금**

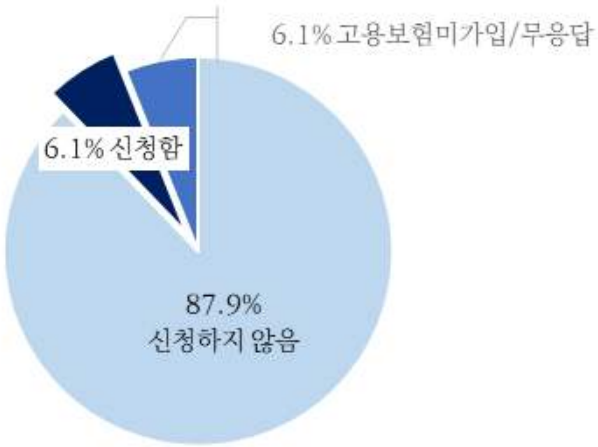
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 33개 사업장(16.3%)이 휴업을 했거나 하고 있다고 답변함.
- **휴업 역시 운수업에서 상대적으로 높게 나타남(8개 사업장(21.6%).**
- 휴업 사업장 중 휴업수당으로 평균임금으로 70% 이상을 지급하는 사업장은 10개 사업장(30.3%)이고, 평균임금 70% 이하를 지급하는 사업장은 20개 사업장(60.6%)으로 **코로나19바이러스로 인한 휴업 사업장 3개중 2개는 휴업수당을 적절하게 지급하지 않고 있는 것으로 나타남.**
- 고용보험지원금 신청 관련 휴업 사업장의 87.9%인 29개 사업장이 신청하지 않고 있으며, 6.1%인 2개 사업장만 고용보험지원금을 신청하고 있는 것으로 드러남.
- **휴업수당이 있음에도 불구하고 평균임금 70% 이하를 지급하고 있는 것은 법 위반으로 이에 대한 철저한 감독이 이뤄져야 할 것임. 또한 고용보험지원금이 있음에도 불구하고 많은 사업장이 신청하지 않고 있는 것에 대한 원인 분석과 더불어 홍보 강화 등 대응책이 필요함.**



[그림] '코로나19'로 인한 사업장 휴업 여부



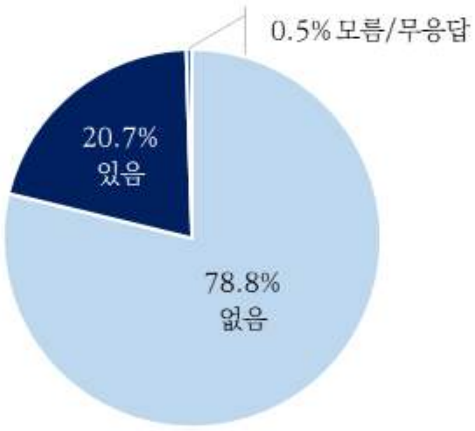
[그림] 휴업수당 수준



[그림] 고용보험지원금 신청 여부

○ **'코로나19'로 인한 휴직 여부**

- 답변 203개 사업장 중 42곳(20.7%)에서 코로나19로 휴직을 실시하였고, 운수업(10곳, 27.0%), 300인 이상 사업장(18곳, 25.4%)에서 상대적으로 높게 나타남.



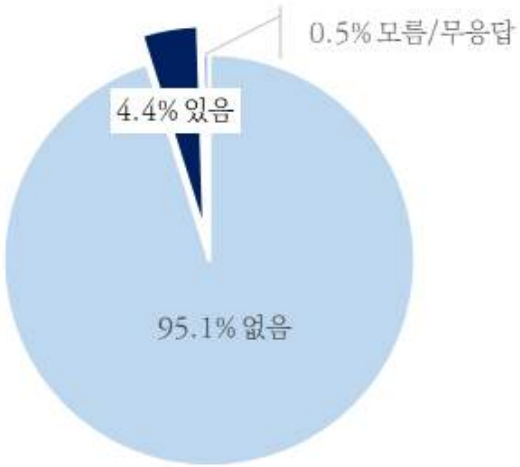
[그림] 사업장 내 '코로나19'로 인한 휴직 유무

○ **'코로나19'로 인한 감원 여부 및 규모**

- 질문에 답변한 203개 사업장 중 9개 사업장(4.4%)에서 **코로나19로 인한 감원이 발생했다고**

답변해 실제 현장에서 구조조정이 시작되고 있음을 보여줌.

- 감원 규모는 10% 미만이 4개 사업장(44.4%), 10% 이상~30% 미만이 4개 사업장(44.4%), 30% 이상도 1개 사업장(4.4%)으로 나타남.
- 감원은 휴직과 마찬가지로 운수업(6개 사업장(16.2%)에서 높게 나타나 **운수업에 대한 시급한 대책 마련이 필요함.**



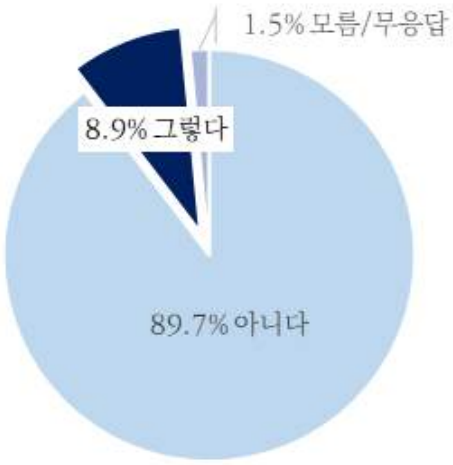
[그림] 코로나19'로 인한 사업장 감원 여부



[그림] 항목별 코로나19'로 인한 사업장 감원 '있음' 비율(%)

○ '코로나19'로 인한 비상근무체제에 따른 노동시간 증가 여부

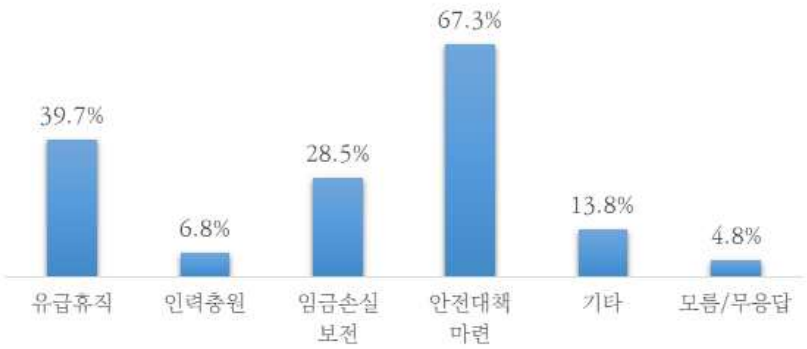
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 18개 사업장(8.9%)에서 코로나19로 인한 비상근무체제로 노동시간이 증가했다고 답변함.
- 산업별로 **서비스업(5개 사업장(29.4%))에서 노동시간 증가 사업장이 가장 많은 것으로 나타나 보건의료에서 노동시간이 실제 증가하고 있음을 보여주고 있음.**



[그림] '코로나19'에 의한 비상근무체제로 노동시간 증가 여부

○ **'코로나19'와 관련한 정부 요구사항**

- 질문에 답변한 사업장 중 가장 많은 요구사항은 **안전대책 마련(239개 사업장(67.3%))이고, 그 다음은 유급휴직(141개 사업장(39.7%)), 임금손실 보전(101개 사업장(28.5%)) 순임.**
- **정부가 적극적인 안전대책을 수립하는 것과 함께 코로나19 확산 관련 노동자에게 경제적 손실 등 부담이 전가되지 않도록 해야 할 것임.**
- 기타 항목으로 가장 많은 요구사항은 **마스크의 원활한 공급이며, 그 외 임산부, 육아기 자녀를 둔 직원의 경우 유급휴가 또는 재택근무 보장(고위험군 및 돌봄제공자 배려), 자가격리 기간시 개인 유급휴가 미공제, 선원들의 경우 출항 전 선별진료소에서 검진 요청 등이 있음.**



[그림] '코로나19'와 관련해 정부 요구사항(중복응답)

4. 한국노총 현장 대응 지침

한국노총 대응기조 : 모든 노동자 고용안정 및 생명안전, 건강보호 원칙

○ 현장 조합원 및 모든 노동자의 차별없는 '고용보장' 최우선 원칙

○ 일방적 구조조정에는 중앙, 산별, 지역 차원에서 공동 대응, 단호한 연대투쟁

○ 재난 대응차원의 응급조치가 아니라 국민생명 보호 및 생활안정을 위한 지속가능하고 근본적인 변화와 인프라 구축

✓ **정규직, 비정규직, 협력업체, 하도급, 파견, 용역 노동자 등 고용형태를 불문하고 모든 노동자에 대한 차별없는 고용보장, 건강 보호 및 안전한 일터 환경 조성을 우선으로 함.**

1) 현장 노동자의 안전보건상 보호

○ 노동조합은 회사에 산업안전법령, 단체협약, 고용노동부 지침에 따른 조치 이행 촉구, 피해상황 취합・대응, 특별 교섭 요구

① 감염 전파 및 확산 방지 등 모든 노동자에 대한 감염예방 대책 수립

▸사업장내 산업안전보건위원회 또는 노사협의회, 특별 코로나19 예방대책 회의 요구하여 종합적인 예방 대책 마련

▸환자 조기 발견 및 예방 조치(협력사 전직원 포함), 검사비 지원(무료), 전담부서 및 인력 확보(전담자) 지정, 예산의 우선순위 선정 및 비용 확보, 전담인력 활동 시간 유급으로 보장, 교육 및 홍보 강화, 수시로 일일 방역 상황 등 이행상황 점검 및 대책 수립

▸확진자 발생 해당 부서 및 근접 부서 작업 중지 요구, 확진자로 입원·격리되는 경우 유급휴가 부여 요구(감염병 예방법에 의해 유급휴가 및 생계비 지급)

▸회사 출입자 국내외 출장자를 위한 예방 및 사후관리 업무 정립

▸시설 방역 및 소독, 안전하고 충분한 보호장구 제공과 충분한 휴식 보장, 방역물품 신속히 지급

② 임금삭감 및 노동조건 하락, 고용불안 방지 대책 수립

▸근태 처리 원칙 수립 – 기간 구분하여 공가, 연월차, 병가 및 휴직 등 근태 처리 합의

▸돌봄이 필요하거나 개학이 연기 등 자녀 양육이 필요한 경우 가족돌봄휴가[1] 유급 처리

---

1) 가족돌봄휴가 등 근로시간단축청구권

① 가족의 질병·사고·노령 및 자녀의 양육을 목적으로 긴급하게 가족을 돌보기 위한 목적으로 '가족돌봄휴가'(무급)를 사업주에게 신청할 수 있음. 가족돌봄휴직과 달리 '가족돌봄휴가'는 계속근로 6개월 미만 노동자도 사용할 수 있으며, 연간 최대 10일까지 사용할 수 있음(가족돌봄휴가기간과 가족돌봄휴직기간 최대 90일을 합산하여 연간 90일을 초과할 수 없음).

② 코로나19 관련하여 "① 조부모, 부모, 배우자, 자녀, 손자녀(조손가정에 한함)가 코로나19 확진자, 의사환자, 조사대상 유증상자로 긴급하게 돌봄이 필요한 경우, ② 만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하의 자녀가 아래와 같은 사유로 긴급하게 돌봄이 필요한 경우(자녀가 소속된 어린이집·유치원·학교가 코로나19 관련하여 휴원·휴교·개학연기를 실시한 경우, 무증상 자율격리자로 등(원)교중지 조치를 받은 경우, 접촉자로 분류되어 자가격리 대상인 경우)" 이상의 사유로 가족돌봄휴가를 사용한 노동자에게 1인당 1일 5만원(5일 이내 지원) 한도로 지원하고 있으나, 지원규모를 대폭 확대할 필요가 있음.

③ 사업주가 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 경우, 직장내 눈치 등으로 휴가를 사용하지 못하거나 가족돌봄휴가 사용으로 인해 불이익을 받은 경우 '익명' 신고할 수 있음.

▸ 특별연장근로 남용 방지 대책 마련, 현장 결원시 대응책 마련

▸ 근무시간 조정, 교대제 개편, 노동시간 단축 등을 통해 총고용 유지 방안 마련(고용안정협약 및 고용안정위원회 구성)

☞ '감염예방법'상 유급휴가 지원 규정 – 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률

제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청・지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다

시행령 제23조의2(유급휴가 비용 지원 등) 법 제41조의2제3항에 따라 사업주에게 주는 휴급휴가 지원비용은 보건복지부장관이 기획재정부장관과 협의하여 고시하는 금액에 근로자가 법에 따라 입원 또는 격리된 기간을 곱한 금액으로 한다.

* 메르스의 경우, 지원비용이 지급된 바 있음.

제70조의4(감염병환자등에 대한 생활지원)

① 보건복지부장관, 시・도지사 및 시장・군수・구청장은 이 법에 따라 입원 또는 격리된 사람에 대하여 예산의 범위에서 치료비, 생활지원 및 그 밖의 재정적 지원을 할 수 있다.

② 시・도지사 및 시장・군수・구청장은 제1항에 따른 사람 및 제70조의3제1항에 따른 의료인이 입원 또는 격리조치, 감염병의 발생 감시, 예방・관리 및 역학조사업무에 조력 등으로 자녀에 대한 돌봄 공백이 발생한 경우 「아이돌봄 지원법」에 따른 아이돌봄서비스를 제공하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 지원・제공을 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

☞ 보건복지부 고시 제2020-30호(2.6.)

신종감염병증후군 및 중동호흡기증후군(MERS)발생에 따른 유급휴가비 및 생활지원비 지원금액

「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제2호타목에 따른 신종감염병 증후군 및 제2조제2호하목에 따른 중증호흡기증후군(MERS) 발생 시, 「감염병 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2에 따른 유급휴가비용 및 제70조의4에 따른 생활지원비 지원금액은 다음 각 호와 같다.

① 유급휴가비용 지원금액: 개인별 임금 일급 기준, 1일 상한액 13만원 적용

② 생활지원비 금액 : 보건복지부장관이 정하는 「긴급지원 지원금액 및 재산의 합계액 기준」에서 정하는 생계지원 금액 준용

☞ 노동부, 「신종 코로나바이러스 감염증」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침 (2.24.)

「감염병예방법 제 41조의2」에 따라 보건당국에 의해 입원·격리되는 경우 국가에서 유급휴가비* 또는 생활지원비**를 지원할 예정이며, 유급휴가 비용을 지원받은 사업주는 반드시 유급휴가를 부여하여야 한다. * 유급휴가비와 생

④ 2020.1.1.부터 300인 이상 사업장을 시작으로 '가족돌봄 등 근로시간 단축'제도가 단계적으로 시행됨. 종전 근로시간 단축은 임신·육아 사유로만 가능했으나, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위해서도 가능하게 됨. 근로시간 단축후 근로시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 1년 이내임.

활지원비는 중복 지급되지 않음.

구분	유급휴가비	생활지원비
지원대상	격리된 자에게 유급휴가 제공 사업주	격리 통지서를 받고 격리된 자
지원수준	개인별 일급 기준(1일 13만원 상한)	긴급복지 지원액 기준(4인 가구 123만원)
신청처	국민연금공단 지사	주민등록지 관할 시군구(또는 읍면동)
	'20.2.17부터 신청을 받고 예비비 등 예산 편성이 마무리 되는대로 조속히 지급할 예정	

○ 「감염병예방법」에 따른 입원·격리되는 경우는 아니지만 사업주 자체 판단으로 감염병 확산방지를 위해 근로자를 출근시키지 않는 경우, 또는 그 밖의 이유로 휴업하는 경우에는 사업주가 휴업수당*을 지급하여야 한다.

* 근로자의 휴가 신청이 없으나 사업주 자체판단으로 휴업 시, 휴업기간동안 근로자에게 평균임금의 70% 이상(평균임금의 70%가 통상임금을 초과하면 통상임금으로 지급 가능) 수당 지급필요 (단, 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당 미발생)

- 또한 사업장 여건에 따라 가능한 경우에는 유급휴가 *, 재택근무 등을 활용할 수 있도록 한다. * ❶단체협약·취업규칙에 따른 유급병가 등 규정이 있는 경우 유급병가 등 부여, ❷별도 규정이 없는 경우에도 가능한 경우 자발적으로 유급병가 부여 등(근로자 의지와 관계없이 연차유급휴가를 사용하도록 강제 등은 불가)

③ 사업장 청결 소독 유지로 노동자 건강관리 강화 및 코로나19 예방

▸ 마스크 지급, 손소독제 비치

▸ 주요 출입구 및 출입문에 손 소독제와 체온계 비치, 열화상 카메라 설치

▸ 안전보건 장구 등 방역물품 신속히 지급

④ 혐오와 차별 방지, 함께 살기 위한 대응책 마련

▸ SNS 등 혐오글 방지, 격려·응원글 올려주기

▸ 이주노동자 차별 및 혐오 방지

▸ 사업장내 격려 응원 현수막 게시

▸ 지역사회 특산품 팔아주기

2) 총고용 유지

○ 각 단위노조는 해당 산업과 소속 사업장의 상황(산업 전망, 기업형태, 매출 추이 및 예측·전망, 재고 등)을 면밀히 파악, 분석하여 2020년도 임금 및 단체교섭 시기를 정할 필요가 있음. 코로나19가 대유행단계로 까지 세계적으로 확산될 경우 1분기보다는 2분기가, 2분기보다는 3분기가 경기상황이 더 안좋을 수 있음. 따라서, 각 단위노조의 상황과 필요에 따라 교섭시기를 탄력적으로 조정할 필요가 있고, 교섭 요구 의제에는 경기악화시 사측에서 제기할 수 있는 감원 및 임금·노동조건 조정에 대응하여 노동자 총고용 보장을 반드시 요구하고, 관철시켜야 함.

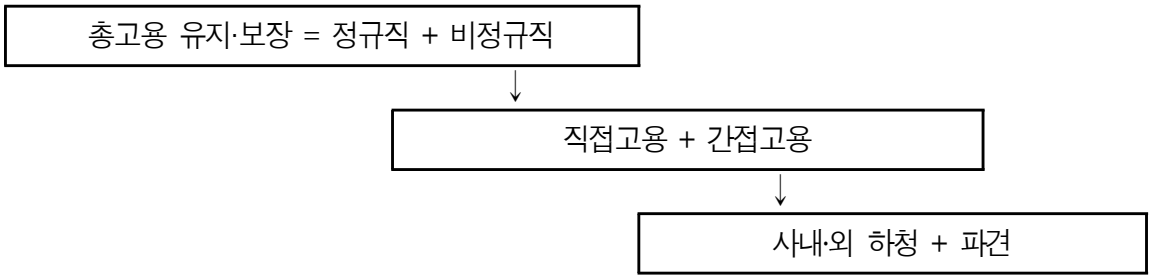
① '총고용' 유지·보장

▸ IMF 외환위기, 세계금융 위기상황 당시에도 노동조합의 주된 요구사항은 '고용안정'이었음. 위와 같은 경제위기 국면을 틈타 '자본'은 각종 노동유연화 및 규제철폐 공세를 함.

▸ 결과적으로 경제위기 이후 상황은 소위 '노동의 유연화'를 불러온 결과 외주하청, 간접고용,

비정규직 등 불안정노동의 확산으로 귀결됨. 나아가 이는 다시 부메랑처럼 돌아와 정규직과 비정규직을 망라하는 '총노동' 에 대한 공격으로 이어지는 패턴이 반복되고 있음.

- 따라서 '총고용 유지·보장'하고 임금 등 노동조건의 악화를 최대한 억제하는 동시에, '조합원의 이해 및 요구'에 기반한 '사회연대적 교섭' 전략을 통해 투쟁동력을 확보하고 지지기반을 확대·강화함.



② '조기' 임단협체제 돌입 및 타결 유도

- 2020.3.부터 유럽, 미국 등에서 코로나19 감염사례가 확산되어가는 추세임을 감안할 때 최소 3/4분기까지는 국내 경기회복을 기대하기 어려울 것으로 예상됨.
- 이에 따라 단위 사업장에서 인력감축 위주의 '정리해고', '구조조정' 등을 단행할 가능성이 높음. 특히, 코로나19 같은 경우 예측하기 힘든 '변동가능성'이 높아서 일반적 전망과 예측에 따른 적시적절한 체계적 대응전략을 수립하는데 한계가 있을 것으로 보임.
- 따라서 단위 사업장 노동조합은 수시로 매출 추이, 생산량 증감폭 등 기업상황을 면밀히 파악·분석하여 임단협 시기를 정하되, 위 변동가능성이 큰 국내외 경제상황을 감안하여 2020.3.~4. 교섭을 제기하여 '조기' 타결하는 것도 방법이 될 수 있음.

✓ 구조조정 현장대응 지침

※ 구조조정 대응 관련 참고자료
1. "2020년 한국노총 공동임단투지침 중 IX. 경기침체와 주요산업 구조조정에 따른 고용위기 대응" (한국노총 홈페이지>보고서·간행물>표준생계비·공동임단투지침)
2. "2018년 한국노총 공동임단투지침 참고자료 중 기업의 구조조정 양상과 노동조합 대응매뉴얼" (한국노총 홈페이지>보고서·간행물>표준생계비·공동임단투지침>35번 문서)
3. "구조조정 대응 매뉴얼" (중앙법률원)

① 구조조정 진행양상

○ 사용자가 인력감축을 목표로 한 구조조정을 실행할 경우 일반적으로 아래 표와 같이 단계적으로 실시하게 됨. 코로나19가 진정국면으로 들어가기 이전에는 1~2단계에서의 대응전략을, 이후에는 3~6단계 각 단계별로 적절한 대응전략 구사가 요구함. 이하 각 단계별로 대응전략·조치를 설명함.

<사용자의 구조조정시 주요 인사노무전략>

구분	내용	세부내용
1단계	노동시간 조정	정규 노동시간 단축, 연차휴가 사용, 휴업, 휴직 등
2단계	임금 조정	상여금 반납·삭감, 임금 반납·삭감 등
	인사 이동	전직, 전출, 전적 등
3단계	직접고용 축소	외주(아웃소싱), 분사화, 희망·명예퇴직
4단계	기업인수·합병	합병, 영업양도, 주식 매각
5단계	정리해고	경영상 이유에 의한 집단적 해고
6단계	회생절차	워크 아웃, 법정관리, 파산

② 필수 선행조치 : '고용안정위원회' 구성 및 '고용안정협약' 체결을 통한 일방적 구조조정 저지

○ 코로나19 이후 사업장 경영여건 악화를 원인으로 한 구조조정에 대비하여 2020년 임금·단체협약 투쟁에서는 반드시 사용자의 무분별한 대규모 인원 감축을 저지하기 위한 '고용안정위원회 설치' 및 '고용안정협약 체결'을 핵심요구사항으로 제기함.

○ '고용안정위원회'의 경우, 신규채용, 적정인력의 확보, 노동시간 단축과 교대제 개선 등 일자리 유지·확대 관한 사항 뿐 아니라 인사고과·근무평정 기준 등도 심의·의결할 수 있도록 기능을 확대하여 상시적 구조조정에 대비하도록 함.

※ 별도의 고용안정협약 또는 고용안정위원회 운영규정을 두고 있는 경우라도 단체협약에 고용안정위원회 의결사항을 명확히 명시해야 함.

※ 위원회는 노사동수로 구성하되, 동수시 부결된 것으로 보며 "의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가진다" 내지 "동 위원회의 의결 없이 사측이 일방적으로 행한 조치는 무효로 한다"라는 효력규정을 둠으로써 반드시 실효성 확보해 두어야 함.

○ '고용안정협약'의 경우, 특히 "단체협약과 동등한 효력을 가진다" 내지 "사측이 일방적으로 행한 조치는 무효로 한다"라는 효력규정을 통해서 의결사항에 대한 실효성을 확보해 두어야 함.

③ 노동시간 조정

○ 노동시간 관련 사항은 근로계약, 취업규칙, 단체협약에서 정하는 것이 보통이기 때문에 노사합의에 의한 사전 약정을 변경하지 않고 노동시간을 조정하는 것은 허용되지 않음.

○ 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등 관련 규정을 꼼꼼히 살펴보고 사용자가 무리하게 변경을 요구하거나 악의적 목적으로 노동시간을 변경·조정하려는 경우 이에 대한 동의·합의를 거부하여야 함.

○ '휴직' 과 '휴업'의 차이에 대해 조합원들에게 숙지시킴. 즉, 휴업은 사용자의 귀책사유로 휴업수당 지급의무가 발생하며 노동자 개인의 신청이 필요하지 않은 반면, '휴직'은 노동자 신청이 전제되어야 하며 휴직의 성격에 따라 수당지급 여부가 결정됨.

※ 사용자와 휴직에 대해 특별교섭을 진행할 경우, ① 휴직기간중 임금지급 여부, ② 적정 휴직기간, ③ 무급휴가인 경우 사후 임금보전방안 등의 사항에 대해 꼼꼼히 점검해야 함.

④ 임금 조정

○ 구조조정시 사용자가 노동시간 조정과 더불어 가장 많이 활용하는 방안으로서, 사용자는 '임금조정'을 통해서 비용절감을 명목으로 노동자 임금의 반납·삭감을 유도함.

○ 임금 '반납'과 '삭감'은 그 법적 요건이나 효과가 큰 차이가 있으므로 이를 반드시 인지하여야 함. 즉, 임금반납은 '개별 조합원'의 동의가 필수적으로 요구되는 반면, 임금삭감의 경우 노동조합의 집단적 결의만으로도 가능함.

○ 불가피하게 고용유지를 위하여 임금을 조정해야 할 경우라도 임금삭감보다 '임금반납'의 형식을 택하는 것이 바람직함.

⑤ 직접고용 축소

○ 사용자는 구조조정시 ① 외주화(아웃소싱), ② 분사화, ③ 희망퇴직·명예퇴직 등을 통하여 직접적 근로관계를 단절하기 위한 수단으로 활용하고 있음.

○ '외주화'의 경우 사전에 외주화를 금지하는 협약을 체결하여 위주화 시행에 대한 노사합의, 외주대상 및 업체, 외주업체 결정권·변경권, 위반시 이행강제장치 등 규제조항을 두어야 함.

○ '분사화'는 '위장분사' 여부를 사전 파악하고, 단체협약을 통해 분사로 인한 기존 조합원 수, 임금 등 노동조건 저하 등을 저지해야 함.

○ 희망퇴직·명예퇴직의 경우에도 노동조합은 고용안정협약을 통해 고용안정위원회 및 인사위원회 의결을 거치도록 하여 조합개입력을 높여야 함. 특히 사용자가 공고 등을 통해 희망·명예퇴직을 강압적으로 실시하고자 하는 경우, 조합원 개인이 신청서를 제출하는 것을 차단하고 조합 차원에서 대처하는 것이 중요함.

⑥ 기업인수·합병

○ 기업인수·합병, 즉 영업양도·양수, 자산인수 및 매각, 주식매각·합병 등에 대응하여 노동조합은 고용관계가 승계되는 기업구조의 변경에 해당되는지를 파악하는 것이 중요하며, 이에 대한 대비책을 마련하여야 함.

⑦ '정리해고' 대응

○ '정리해고'는 '구조조정의 마지노선'이라 불리며 재직인원을 감축시키거나 인원구성을 변경하기 위해 '정리해고'를 실시함(근기법 제24조).

▸ 정리해고는 순전히 사용자의 경영상 사정으로 인해 진행되어 노동자에게 치명적인 피해를 끼치며, 특히 현실적으로 여성노동자가 해고 우선대상자로 선정되는 경우가 많으므로 체계적 대응전략이 요구됨(최근 판례 역시 정리해고 요건을 완화하여 해석하는 경향이 있음).

○ 정리해고 요건별 구체적 대응전략

▸ 긴박한 경영상 필요성 : 원인과 배경에 대한 정보수집, 경영분석 : 일개 영업 부문만을 기준으로 판단되지 않도록 감시, 소수 주주권 행사를 통한 회계장부열람

▸ 해고회피노력

- 해고회피노력 의무를 단체협약에 구체적으로 명시하고 노조가 제시하는 해고회피방안을 이행하도록 요구
- 해고회피노력과 절차를 무시한 해고인 경우, 해고무효와 함께 그 위로금도 지급한다는 내용을 단체협약에 구체적으로 명시

▸ 해고대상자 선정 : 공정한 해고대상자 세부 선정기준에 대해 단체협약에 규정하고 준수 여부 감시, 사용자의 주관적 의사 등 불공정기준을 최대한 명문화

▸ 단체협약에 고용보장합의를 한 경우 : 급박한 경영위기 상황인지에 대한 감시를 통해 정리해고 상황인지를 판단하여 고용보장합의의 이행을 요구

▸ 단체협약에 고용안정협약을 둔 경우 : 단체협약에 노동조합의 사전 동의나 승낙, 의견의 합치를 보아 인사처분을 하도록 정하고 이를 근거로 압박

▸ 재고용협약 체결

- 정리해고가 불가피할 경우, 경기회복 후 신규인력 충원시 해고자를 우선적으로 고용한다는 내용의 재고용협약 체결
- 재고용협약 불이행시 계약불이행에 따른 민사상 책임을 부과할 수 있는 규정을 명문화 함.

5. 정부 대책 요구안

1) 총고용 보장 및 안전한 근무환경 조성

- 코로나19 피해가 발생하더라도 권고사직, 명예퇴직, 해고 등 인위적인 감원이 없도록 근무시간 조정, 교대제 개편(3조 3교대, 3조2교대→4조3교대), 노동시간 단축 등을 통해 총고용 유지

- 고용유지지원제도, 일자리함께하기제도, 근로시간단축지원제도를 확대 개편하는 제도개선

구분		내용 및 문제점	개선방안
고용유지지원제도		- 감원하지 않고 일시휴업, 훈련, 휴직, 인력재배치 프로그램으로 한정됨. - 혜택수준과 범위에 있어 실효성이 떨어짐(지급기간 짧고 지원금 수준 낮음). - 고용 '안정' 보다는 '조정' 을 원활히 하기 위한 부차적 조치에 머물러 있음.	- 노동시간단축 프로그램을 포함해 총고용 유지 및 노사가 감원 없이 협약노동시간을 35시간으로 합의할 경우도 지원 - 지원기간 1년 이상 지속 지원 - 지급액 대폭 확대 및 노동자에게 직접 지급 - 5인미만 사업장, 특수고용노동자, 직역연금 가입 노동자 적용
노동시간 단축관련 지원제도	일자리 함께하기 제도	- 경영난을 겪고 있는 기업이 신규인력을 채용할 여력이 없어 제도 활용이 사실상 불가능함.	- 사유에 경영난을 겪고 있는 기업도 포함시켜야 함. - 노동시간단축으로 고용 유지시도 지원
	근로시간 단축지원 제도	- 지원요건이 50세 이상 노동자로 한정됨.	- 연령제한 낮추거나 삭제
특별연장급여제도		- 실업급여액의 70% 한도로 급여수준 낮음. - 기간은 2개월로 매우 짧음.	- 실업급여와 동일한 수준으로 지급 및 지급기간 대폭 확대

- 코로나19 영향으로 휴직, 휴업, 근로시간단축시 노동자의 임금 보전 및 생계 지원

- 안전·위생 보호구 지급, 안전보건교육, 감염의심 또는 확진시 해당 현장 폐쇄 및 관련 노동자에 대한 유급휴가 등 충분한 휴식권 보장 등 안전한 근무환경 조성

- 코로나19 감염 노출을 최소화하기 위한 사회적 거리두기로 시차출근제, 원격·재택근로, 순환근무제 등 시행과 기업 협조와 정부 지원 등 조력 확대

- 자녀 개학연기, 감염 등으로 가족돌봄의 필요가 있을 때 가족돌봄 휴가가 적극 활용되도록 정부의 적극적인 홍보, 급박한 사정이 인정되는 경우 선시행, 불이익 금지하는 정책 시행

2) 5인미만 사업장 종사자의 근로기준법 등 노동관계법 전면 적용

- 코로나19 지속화로 경제위기가 가시화되면 중소영세사업장 종사노동자들부터 그 피해가 시작됨. 따라서, 5인 미만 사업체 종사자를 포함한 모든 노동자에게 보편적으로 근로기준법, 노동조합법, 고용보험법 등 노동관계법을 적용하고, 보호해야할 필요가 있음.

3) 코로나19로 인한 노동자 피해 방지, 공공의료 안전망 강화 산업별 노정협의 구성

- 노정 대화 및 해당 직종·업종·산별협의체를 통한 해당 정부부처와 산별 노사의 사회적 대화

추진 및 제도개선

4) 노동자 피해 최소화 조치 시행(긴급 지침 발표)

- 고용유지지원금 적용 확대(5인 미만·특수고용·직역연금), 휴업수당 해석지침 변경(건설일용·학교비정규직 등), 가족돌봄 유급휴가 확대, 노선버스·전세버스 운수업 '특별고용지원업종'으로 시급히 지정 지원

○ 노동자 피해 실태 파악과 의견 수렴, 근로감독 강화

- 경제위기 상황을 노동자에게 전가하는 기업에 대한 감독 등 노동자 피해(고용유지지원금 활용 대신 무급휴직과 임금 반납 강요 등) 실태조사, 감독 강화(하청· 파견· 일용 비정규노동자 예방조치 원청 감독 강화 등), 처벌 마련

5) 코로나19 등 질병 예방 등 국민 생명보호를 위한 국가재난 질병관리대응 인프라 확충

- OECD 국가 최하위 수준의 공공의료기관 및 공공병상 비율을 임기내 20% 확보하고, 의사, 간호사 등 의료인력을 대폭 양성·확대, 공공의료공단 설립 등을 통한 공공성 확대 강화

- 시설과 장비를 갖춘 감염병전문변원 지정 및 감염환자를 직접 치료하는 감염내과·호흡기내과 의사, 간호사 등 전문인력 확충

6) 코로나19 감염 위험에 노출된 비정규직, 특수고용노동자, 영세자영업 등 취약계층이 의료비 걱정 없이 치료받을 수 있도록 한시적으로 상병수당[2] 도입 (전국민 대상으로 6개월간)

- 방역을 위해 시급히 폐쇄 조치하는 업종 및 산업의 비정규직 등 특수고용노동자, 배달중지 기간 생활비 보전 재원 마련

7) 노동자 서민의 생명보호 및 생활안정

○ △선박, 항만 등 입출항 거부에 따른 해외교역 차질로 피해를 받는 항만하역, 선원 노동자의 고용유지지원 확대, △한국 국적선 입항거부로 인한 교대근무가 불가능한 선원노동자에 대한 대책 수립, △해외 장기출항 여객선, 화물운송 및 원양어선 노동자들 출항 전 감염 검사

---

2) 상병수당은 업무상 질병 이외에 일반 질병 혹은 부상으로 소득이 상실되는 경우 현금으로 일정수준 보전해주는 제도이다. 독일, 스웨덴, 일본, 프랑스, 영국, 스웨덴, 스페인 등 선진국들은 상병수당을 필수제도 중 하나로 운영하고, 심지어 OECD 회원국이 아닌 대만도 상병수당을 운영. 하지만 OECD국가 중 한국만 유일하게 운영되지 않고 있음. 국가인권위원회은 2006년에 이러한 측면을 고려하여 사회보장권 강화 차원에서 상병수당의 의무급여화를 통한 건강보험 개선을 권고한 바 있음. 현행 건강보험법에는 상병수당을 대통령령으로 지급할 수 있다고 명시하고 있지만 대통령령에서 부가급여 가운데 '임신·출산 진료비만'을 규정하고 있어 상병수당이 시행되지 못하고 있음.
대만 방식(최대 6개월 지급, 평균임금 50% 보전)으로 도입하여 운영할 경우, 한 해 필요 재원은 약 1조5천억원으로 추정됨. 이번 감염병 사례 등을 비추어보았을 때, 국가재난 등 사회적 환경 변화로 불안정 노동자의 생계가 불안해지지 않도록 상병수당제도를 도입할 필요가 있음.

※ 참고 : 재난기본소득이란? 최근 각 지자체를 중심으로 '재난기본소득'을 도입하자는 주장이 제기됨. 모든 국민에게 자산조사 등의 조건 없이 주기적으로 현금급여를 지급하자는 기본소득의 아이디어가 최근 코로나19 재난상황과 연결되어 논의되고 있는 것.
각기 제안하는 바는 다르지만, '재난기본소득'이라는 명칭 하에 1인당 일정수준의 금액(50~100만원)을 일정 기간(1~6개월) 동안 현금(혹은 지역화폐)으로 지급하자는 아이디어가 주로 공유되고 있음. 이를 통해 가구의 소비여력을 증가시켜 국민들의 생계가 무너지지 않게 하는 동시에 감염병 사태로 인한 경기침체를 극복하자는 것임.
다만 누구에게 지급해야하는지를 두고 여전히 많은 차이가 있음. 이재명 경기도지사와 김경수 경남도지사의 경우 모든 국민에게, 박원순 서울시장의 경우 소상공인 혹은 일자리를 잃은 일용직노동자 및 문화예술인에게, 심상정 정의당 대표의 경우 대구·경북지역 주민에 한정해서 우선 지급하자고 주장하고 있음.

○ 중국 등 해외공급망 훼손으로 부품조달이 어려워 생산 차질을 빚고 있는 제조업의 긴급경영자금 지원, 노동자 고용유지 지원 확대와 지급절차 및 기준 완화

○ 비정규직 등 저소득 취약계층 노동자의 생활안정자금(의료비, 혼례비, 장례비, 부모요양비, 자녀학자금, 임금감소생계비, 소액생계비) 공급 및 저리 대출과 실업급여 지급기한 연장으로 가계생계 안정

- 국민취업지원제도 4월부터 조기 시행 및 두루누리 적용 확대

○ 임금체불노동자에게 임금체불생계비 등 융자를 확대하고, 소득요건 완화, 무이자 대출 등 생계지원 대폭 강화

○ 코로나19 위기지역 파견 공무원의 안전보건 기준 확립과 보호, 개학 연기로 퇴직금 받지 못하는 기간제교사들에 대한 퇴직금 지급 등 생계 보장

○ 감염 위험에 노출된 택배, 배달, 코디 등 방문서비스, 돌봄 노동자의 비대면결재 및 서비스 등 안전보건 가이드라인 조속히 마련, 시행하고 철저한 관리감독

○ 의사, 간호사 등 보건의료 노동자의 과로 방지를 위한 11시간 연속 법정휴식권 보장

○ 코로나 피해가 큰 여행, 관광숙박, 관광운송, 공연업 외에도 버스, 해상, 항공 등 운수업, 물류업, 건설업 등이 특별고용지원업종 지정 등 실효성 있는 특별지원, 심각한 피해가 있는 대구경북 등 지역에 대해서도 고용위기지역 선정 등 정부 지원을 대폭 강화(특별고용지원업종 선정과 지원 등에 있어 노동계 실질적인 참여 보장, 집행과정에 있어 해당 업종과 지역 노사민정협의회가 기능 담당)

○ 원청대기업은 하청중소기업에 대한 적정납품단가 지급, 가맹수수료 인하, 기술갈취 금지, 이익공유 확대 등을 통해 상생협력의 공정거래 질서를 확립하고 지원, 원·하청과 대·중소기업 간에 상생연대기금이나 공동근로복지기금 등이 현장에서 더욱 확산되도록 관련 정책 및 예산 확대

○ 영세사업자 등의 경영 악화를 방지하기 위해 과감한 세제지원과 대출금리 인하 등 금융지원 확대

6. 한국노총 회원조합 정부 요구안

전국공공산업노동조합연맹

1. 현안 및 문제점

○ 임산부는 코로나 19 확진시 사실상 치료가 불가하고 기저질환자나 고령 가족은 코로나 19 확진시 사망에 이르는 심각한 상황임.

○ 유치원, 어린이집, 초등학교 개학(원) 연기로 맞벌이 부부 자녀 양육 어려움

○ 공공기관은 국가 정책사업 추진에 따른 정부 협의로 세종시 출장과 행사가 많아 코로나 19에 직접 노출될 우려가 큼.

○ 코로나 19 의심직원들 격리숙소 부족

○ 지역경제 피해 최소화를 위하여 추가 경정예산(추경) 증액 및 바우처 등을 신설 중

2. 개선요구

○ 임산부 강제 재택근무 및 기저질환자나 고령가족 부양자 재택근무 확대

○ 유치원, 어린이집, 초등학교 재학생을 둔 부모 우선적 공가 부여

○ 정부기관과 협의는 유선협의를 원칙으로 하고 정부주관 각종 행사나 워크숍 등 자제

○ 코로나 19 의심직원들 격리숙소 추가 확보를 위한 각종 예산 추가 반영

○ 공공기관의 경우 사내근로복지기금 원금 출연 및 상한캡 한시적 미적용 후 개인당 출연지원 일정금액을 지역화폐, 온누리 상품권 등으로 지급하여 소비진작 장려

3. 관계부처 : 기재부, 정부 각 부처

전국해상선원노동조합연맹

1. 현안 및 문제점

○ **(마스크 구입)** 마스크 공급 일원화에 따른 선원 피해 발생

- 마스크 공적 배분 방침에 따라 약국을 통해 마스크를 구입해야 하는데 **승선 근무 중인 선원은 원천적으로 구입이 불가능**한 시스템임.
- 선박은 입항 시 하역을 비롯 각종 선박 검사, 검역, 세관 업무가 이루어지기 때문에 **대면 접촉이 많아 개인 위생 용품이 반드시 필요**하나, 수급 어려움으로 회사에서 지급한 마스크가 절대 부족한 상황임.

☞'다이아몬즈 프린세스호'의 경험에서 보듯 선박내 감염은 매우 치명적이며, **국내외 수출입 물류 중단** 사태로 이어질 뿐 아니라 가스, 석유 등 **국가 전략물자 수송에도 막대한 차질**이 발생

○ **(장기승선)** 코로나19 확산에 따른 선원 교대 차질로 **장기승선** 우려

- 코로나19로 인한 중국 등 항만당국의 선원에 대한 **하선제한 조치 및 한국인 입국을 금지**하는 국가가 확대됨에 따라,
- 기항지 교대에 차질이 발생 → 승선기간 만료 또는 계약기간 만료에도 불구하고 계속 승선해야 하는 선원 발생
- 이 중에는 승선근무예비역도 포함되어 있어 복무기간이 끝난 선원의 소집 해제 일정에도 차질이 발생

○ **(여객선 선원 고용 및 생계 불안)** 여객 감소에 따른 국내·국제 여객선 운항 중단으로 선원 고용 및 생계 불안

- 한일 관계 악화에 따른 관광객 감소에 이어 엎친데 덮친격으로 코로나19로 인해 국내 관광객 마저 전무하다시피한 상황
- 영업이 중단되거나 어려운 국제·국내여객선사 소속 선원의 고용 및 생계 안정 대책이 시급

2. 개선 요구

○ **(마스크 구입)** "선원용 마스크" 공적판매처 별도 지정

- **한국선원복지고용센터** 또는 각 **지방해양수산청**을 통해 선원용 마스크 판매 요청

☞ 출항 시 각 지방청에 신고하는 선원명부(Crew List)를 이용, 선사가

구입 → 선원용품으로 해당 선원에게 배부

선원용 마스크 수요량(월) 총 433,232장
29,154명(내·외항 상선) × 4주(1인 2매/주) = 233,232장
25,000명(연근해 어선) × 4주(1인 2매/주) = 200,000장

자료 : 선원통계연보, 한국선원복지고용센터

○ **(장기승선)** 선원 교대 차질로 인한 장기승선이 불가피한 측면이 있어 선원의 자발적 참여가 반드시 필요 → 현장의 반발을 최소화하고 참여를 유도할 강력한 동기가 필요

- **(인센티브)** 장기승선 일시 허용 시 추가되는 승선기간에 대해「선원법」제70조제1항에 따른 유급휴가 일수보다 최소 2일 이상 더 긴 기간의 유급휴가를 부여하되, 이에 소요되는 비용은 정부가 부담

※ 승선근무예비역에 대해서는 별도의 보상책 마련 필요

○ **(여객선 선원 고용 및 생계 불안)** 해고 또는 무급휴직 여객선 선원의 생계비 지원 필요

- **(선원고용안정기금)** 운항 중단 또는 축소한 여객선의 선원고용유지 및 생계비 지원, 장기승선근무자에 대한 인센티브 지원 등을 위해 기금 확보 (⇒ 정부의 예비비)

3. 관계부처

○ **(마스크 구입)** 고용노동부, 해양수산부

○ **(장기승선 및 선원고용안정기금)** 고용노동부, 기획재정부

전국금융산업노동조합

- 금융업에 대한 **마스크 일괄구매** 허가요청 -

1. 현안 및 문제점

○ **정부의 '마스크 수급 안정화 정책' 시행에 따른 마스크 일괄구매 불가**

※ 현 안

- 금융산업 노·사는 '코로나19바이러스' 확산 방지 및 고객보호를 위하여 마스크를 일괄 구매하여 노동자들에게 지급하였음.
- '마스크 수급 안정화 정책'으로 마스크 일괄 구매 및 지급이 사실상 불가능해 졌으며, 노동자는 **개별적으로 공적마스크를 구입**하는 실정임.

※ 문제점

- 현재 금융업 노동자들의 마스크 수급이 원활하지 않아 '신도림 코리아 빌딩 집단감염'사례와 같이 금융권의 콜센터, 대규모 인원이 밀집 근무 중인 은행본점 등의 **집단감염이 우려**되고 있음.
- 전례가 없는 감염병 사태에도 불구하고 은행 등 금융산업에 직접 방문하는 고객들은 코로나바이러스에 취약하고, 비대면 거래채널(인터넷·모바일 뱅킹, 자동화 기기 등)에 익숙하지 않은 노인 및 장애인분들이 다수인 상황임. 금융산업 현장에서 마스크 부족으로 인한 감염확대 및 영업점이 폐쇄된다면 **사회취약계층의 많은 불편을 초래**할 것임.
- 또한, 현 사태로 인하여 어려움을 겪고 있는 **영세 소상공인들에 대한** 금융지원이 절실한 상황에서 확진자 발생으로 인한 금융산업 영업점의 폐쇄가 확대된다면 대출 및 기타 금융서비스 지원이 적시에 이뤄지지 못하여 **피해가 가중될 것**으로 예상됨.

2. 개선요구

○ **금융공공성 및 공적활동에 따른 공적마스크 보급 대상에 금융기관 포함**

- 정부가 확보하고 있는 마스크를 금융산업에 고정 수량 배분

○ **금융회사를 마스크 대량구입 규제(신고·사전승인) 대상 제외 지정**

3. 관계부처

○ 식품의약품안전처(코로나바이러스감염증19 중앙사고수습본부), 행정안전부

전국자동차노동조합연맹

1. 현안 및 문제점

○ 노선버스는 국민의 기본적인 이동권을 보장하는 공공교통으로서, 외부 환경 변화와 무관하게 운행이 유지되는 업종임.

○ 코로나19 확산에 따른 대인접촉 불안심리 등으로 국민들의 외출자체, 다중이용시설 및 대중교통수단 이용 기피로 노선버스 이용승객이 급감하고 있음

○ 2020년 2월 넷째주 시외버스 승차인원은 95만명으로 2019년 2월 넷째주 320만명에 비해 70% 감소했으며, 매출액도 같은 기간 293억원에서 89억원으로 70% 줄었음. 같은 기간 고속버스도 승차인원이 98만명에서 26만명으로 73% 감소했으며, 매출액도 164억원에서 45억원으로 73% 줄었음.

○ 시내버스(서울, 경기) 승차인원은 2020년 1월 셋째주 5,106만명에서 2020년 2월 넷째주 3,370만명으로 34% 감소한 것으로 집계됐음.

○ 이러한 승차인원 감소로 버스운행률도 함께 줄어들고 있는 상태로, 대부분의 시외·고속버스가 대구를 경유하는 노선은 운행을 중단한 상태임. 이로 인해 경북지역 시외버스는 면허대비 운행률이 70~80% 감소했으며, 다른 지역도 시외버스 운행률이 60% 수준까지 줄어들었음.

○ 버스운전기사들의 임금은 일당식으로 근무일수에 따라 임금이 지급됨에 따라 운행률 저하로 인한 근무일수 축소는 버스노동자들의 경제적 손실로 이어지고 있음.

2. 개선요구

○ 지난 3월9일 특별고용지원업종으로 지정된 전세버스와 함께 **노선버스도 특별고용지원업종으로 조속히 지정**하여 지원해야 함.

○ 또한, 버스운수업 종사자 생활안정 자금 확보를 위해 **중앙정부에서 지자체에 특별교부금을 지급**해야 할 것임.

3. 관계부처

○ 고용노동부, 기획재정부

전국연합노동조합연맹

1. 현안 및 문제점 : 공항 및 항공관련 협력업체 고용조정

- 한국공항을 비롯한 항공산업 협력업체들은 노동조합 및 노동자를 상대로 일방적인 무급휴가 또는 휴직을 부여하고 있는 상태

- 협력업체들은 2020. 2. 27. 이전에 이미 '고용유지지원금'을 신청하였으나, 회사 전체를 기준으로 15%매출이 감소해야 한다는 이유로 협력업체에서 파견나간 사업장에 대한 지원이 전혀 없는 상태

- 2020. 2. 27. 고용노동부에서 '고용유지지원금'에 대한 요건을 완화하였음에도 불구하고, 협력업체에 파견나간 현장에 대해서는 지원해줄 수 없다는 답변을 받았다고 함.

- 회사 전체를 기준으로 '고용유지지원금'이 지원되는 경우 항공 및 공항 관련 협력업체들은 지원을 받을 수 없는 상황이고, 항공 및 공항 협력업체에 고용된 노동자들은 휴급휴가·무급휴직이 지속되고 있는 상황

- 3월 2주차에는 협력업체들 사이에서 고용조정(정리해고)에 대한 말들이 나오고 있으며, 실제로 '정리해고'를 실시하겠다고 교섭대표노동조합에 공문으로 통지한 회사도 있음.

2. 노동정책 제안

○ 전국연합노동조합연맹은 「'회사전체'를 기준으로 '정리해고'의 요건이 안된다」고 하면서 고용조정을 막고 있는 상황에서 ① 현실적으로 현장에 대한 지원이 진행될 수 있도록 '지원금 요건에 대한 완화'와 ② 현장에서 실제로 지원금을 지급받을 수 있도록 노동부에서 업종별 담당자 파견 요청

○ 김포공항 및 대한항공 협력업체들부터 방문하여 현장 지도 요청

3. 관련 부서 : 고용노동부, 기획재정부, 국토교통부

전국관광 · 서비스노동조합연맹

1. 현안 및 문제점

○ 사용자측의 일방적인 강제 연차사용 실시, 무급휴직 실시, 휴업실시, 구조조정 등으로 관광 • 서비스 노동자들의 생존권이 위협받고 있음.

ㄱ. 사용자측의 연차사용의 유형 → 첫째 잔여 연차 소진을 유도하고, 둘째 강제연차 소진을 권고하여 노,사간 갈등을 초래하고 있음.

ㄴ. 사용자측의 휴업의 유형 → 호텔 내부 부분적인 업장 폐쇄에 따른 영업시간 단축이 가장 많으며 식,음료와 객실이 주된 휴업장

ㄷ. 근로시간 단축의 유형 → 호텔 내부 부분 업장 폐쇄에 따른 영업시간 단축

ㄹ. 무급휴직의 사용에 있어서 개인의 연차 사용을 우선하고, 희망자에 한하여 최소 1주~최대 3개월의 무급 휴직을 계획

ㅁ. 희망퇴직 및 정리해고 일방적 강행

ㅂ. 기타 마트 서비스 업종은 사용자측의 일방적인 구조조정 및 전환배치를 계획하고 있고 이에 대한 노조와의 협의 중

○ 상기 상황을 타개하기 위한 방법으로 현재 '고용유지지원금' 제도의 확대와 수급 조건의 완화 정책이 필요하며 빠른 시일 내에 실행되어야 함.

2. 질의내용 및 요구

ㄱ. '고용유지지원금'의 수급조건 및 대상에 있어 조건이 까다롭고 회사 규모별로 차등을 두고 있어 자칫하면 실효성 없는 정책으로 전락할 수도 있으며, 대상 확대 및 조건완화를 통해 빠른 시일 내에 시행될 수 있도록 요망

ㄴ. 고용유지지원금의 현실성이 낮음 => 지원금의 상향조정(현 66,000원 ↑)

ㄷ. 고용유지지원금의 지급대상 사업장 파트타임 고용유지 및 확대

ㄹ. 관광 • 서비스 업종의 세금감면을 추진

ㅁ. 2020년 호텔등급 심사 유예 추진

3. 관계부처

○ 고용노동부, 문화체육관광부, 기타 유관부서(호텔협회, 관광협회 등)

전국우정노동조합

⇨ 코로나19 확진자 및 자가격리 여부를 알 수 없는 상황에서, 직접 고객과 대면 배달하는 집배원이 슈퍼 전파자가 되지 않기 위해서는 바이러스 차단이 이루어지는 마스크 보급이 지속적으로 필요

1. 개요 및 문제점

○ 코로나19 전염병의 장기화로 매일 현장에서 고객을 만나는 집배원의 마스크 부족으로, 안정적인 보급 확보 필요
- 현재는 보급량 소진으로 마스크 재사용 또는 개인구매

○ 공적판매 비중 증가(2.26., 50%) 및 강화(3.6., 80%)에 따라 사적으로 집배원용 마스크를 전혀 구입할 수 없는 상황
- 3.3. 법무부 자가격리자 등기배달(대면)로 집배원 감염우려(언론보도)
- 4.15. 국회의원 선거의 확진자 · 자가격리자 거소용 투표용지 대면 배달 불가피

※ 법무부 자가격리자 등기배달한 집배원 비상

◇ (보도일자) '20. 3. 3. (화) 11:15, 서울신문
◇ (보도내용) 법무부가 코로나19 자가 격리자에게 출국금지를 통보 하는 등기를 집배원들이 직접 배달하여 감염이 우려되며, 항의가 이어지자 별도의 안내 스티커를 부착해 비대면으로 배달하도록 했다

○ (수취인 고객 불안) 집배원의 면 또는 일회용 마스크 사용으로 혹시 바이러스 감염이 전파될 수 있다는 불안감 호소 및 공적마스크 판매직원에 대한 마스크 조달 요구하는 민원이 속출

○ (국회의원 선거 4.15.) 확진자 및 자가 격리자의 거소투표 신고 시 투표용지 배달, 투표용지 회송 접수 및 배달 등 대면이 이루어질 수 있어 이에 대한 대비 필요

2. 마스크 안정적 보급의 필요성

○ (슈퍼전파 가능성) 전국 집배원은 21,600명(농어촌소포배달원 등 포함)으로 일 평균 6

시간 정도 외부에서 불특정 다수 고객에게 우편물을 배달*

* 일평균 집배원 1인당 배달물량 : 824통(등기통상 94통)

- 등기통상은 주소지에서 수취인의 서명을 받고 배달하게 되어 있고, 법원의 특별송달, 내용증명, 보험등기 등은 무조건 수취인을 만나서 배달해야 하는 상황임.

  * 우편법 제31조, 동법 시행규칙 제28조, 법원우편물은 민사소송법 적용

3. 마스크보급 요청

○ (필요 소요량 1일 27,200매 [1주 136,000매])

- 집배원 1일 기준 21,600매(1주 108,000매)
- 공적마스크 판매 1,406국의 직원 1일 기준 5,600매(1주 28,000매)

○ (보급기준) 1일 1인당 1매 지급

- 집배원 : 불특정 다수 국민을 밀접하게 접촉하며 감염병 예방 외에 땀·먼지 등 외부 환경에 오염도가 높은 집배업무 특성상 1일 1매 필요
- 일부 우체국에서 코로나 확진자가 마스크 구매·방문으로 우체국 일시 폐쇄된 사례가 있어 1일 1매 필요

전국택시노동조합연맹

1. 현안 및 문제점

○ 현재 코로나19의 확산이 지역사회 감염으로 확대되면서 정부에서도 '심각' 단계로 격상하는 등 전국적으로 큰 위기를 맞이하고 있으며

○ 특히 승객 감소로 인한 생계 위협 뿐만 아니라 좁은 택시 공간에서 승객들과 장시간 접촉할 수 밖에 없고 고령종사자들이 많은 현실에서 우리 택시산업에 대한 어려움이 가중되고 있음.

2. 질의내용 및 요구

○ 이에 정부에서 추진 중인 코로나 19 관련 추경예산 편성 및 집행시에 열악한 택시산업의 현실을 반영하여

○ 택시노동자를 비롯한 택시운수종사자에 대한 생활안정 긴급지원을 비롯한 경영안정지원 등 택시산업 정상화를 위한 광범위한 지원대책을 강구할 용의가 있는지에 대해 질의함.

○ 이번 정부의 추경 및 향후 경제위기 극복과정에서 반드시 열악한 택시산업에 대해 지원방안이 마련될 수 있도록 집권여당인 더불어민주당이 총력을 기울여주실 것을 요구함.

3. 관계부처

○ 기획재정부, 국토교통부, 고용노동부 등

한국철도 · 사회산업노동조합

1. 현안 및 문제점

○ 코로나19 확산 방지를 위한 노동자의 예산 편성 대책 마련

- 코로나19 바이러스 확산에 따라 전국의 철도역사 및 주요 관공서와 대학교, 병원시설 등에서 바이러스가 확산 될 가능성이 매우높아 철도노동자와 주요 시설 청소 및 시설관리 노동자들은 본연의 업무 외에 밤낮없는 방역노동에 매진하고 있으나 평상시보다 노동강도가 매우 높아져 피로도가 누적되어 건강악화염려가 있으며, 별도 업무(방역)로 인한 수당 지급 등 근로대가의 지침이 없어 기업은 사실상 사명감만을 부여한 강제노동이 이루어지고 있음.
- 또한 많은 국민과 직접적으로 대면하는 철도노동자들은 코로나19 바이러스에 노출되기 쉬운 환경임에도 심리적 부담감을 떨쳐버리고 사명감으로 고유업무이외 방역업무를 동시에 진행하고 있으나 규정된 안전 방호복, 보호안경, 장갑 , 마스크 등 안전조치 미흡으로 인한 코로나 19 전염 가능성으로 작업자들의 불안감을 초래함.
- 코로나19사태에 위험을 무릅쓰고 현장에서 근무하는 철도 방역노동자들은 대부분 코레일 정규직이 아닌 코레일 자회사인 코레일테크(주) 공무직으로서 최저임금 노동자로 구성되어 있음.

2. 질의 내용 및 요구

○ 완전한 대책없이 갑질 형태의 업무지시는 근절 되어야 하며, 국가 재난 사태에 대비하여 평소 위기 극복 매뉴얼을 각 기업체에서 마련하도록 해야 할 것임. 또한 본연의 업무외에 방역활동의 가중은 임시 기간제 채용 등 코로나19확산이 종료될 때까지 인력확충을 통하여 기존 노동자들의 피로 누적등을 방지해야함. 또한, 철도역 등 주요시설에 방역업무에 매진하고 있는 노동자에게 추경된 예산 일부를 반영하여 특별업무(방역)수당 등 편성할 수 있도록 조치가 필요하며 규정에 맞는 방호복, 마스크 등 부족 없이 구비 지급이 필요함.

3. 관계부처

고용노동부, 국토교통부, 기획재정부, 보건복지부, 한국철도공사, 코레일테크(주)

전국공공노동조합연맹

□ 현안 및 개선요구사항

1. 사용자는 코로나19의 감염으로부터 노동자를 보호하고 예방 및 안전조치를 취할 법적 의무가 있음. 따라서 사용자는 산업안전보건위원회(미설치시 노사협의회)를 개최하여 노동조합과 함께 예방대책 수립부터 이행, 점검 방안 등을 수립하여 노동자와 시민들의 안전을 보호

2. 공공서비스 제공 등 대민 관련 업무 분야에 마스크 등 안전보호장비 지급

3. 감염병예방법에 따라 입원·격리는 아니지만 사업주 자체 판단으로 감염병 확산방지를 위해 노동자를 출근시키지 않는 경우, 즉 ① 감염병예방법 내지 보건당국의 판단에 의거하지 않는 사업주가 임의로 한 결정인 점, ② 의학적 근거가 부족한 점, ③ 객관적으로 휴업의 정당성을 확인할 수 없다는 점에서 사용자의 책임있는 사유(고의 또는 과실)로 휴업한 것으로 보아야 함. 따라서 사용자는 민법 제538조 제1항에 따라 휴업기간 동안 임금전액을 지급하여야 함.

4. 고용노동부의 코로나19 사업장 대응 지침에 의하면 정부의 격리조치 등 불가항력적으로 휴업시 휴업수당이 발생하지 않는다고 함.
   ▲ 그러나 사용자가 감염예방에 필요한 조치를 다하지 않는 경우에는 임금전액을 지급해야 함. 발열 또는 호흡기 증상이 있어 노동자 스스로 자가격리를 하고 있음에도 사업주가 출근명령을 하여 감염병이 전파된 경우에는 사용자의 책임있는 사유로 휴업한 것이므로 임금 전액을 지급해야 함. 이러한 경우는 산재에 해당함은 물론, 사업주가 노동자 보호의무를 위반하여 노동자가 감염된 것이므로 별도의 손해배상책임도 추궁할 수 있음.
   ▲ 현실적으로 사용자의 고의·과실을 입증하기 어렵더라도, 법령 또는 행정명령을 준수하기 위한 조치는 비록 법령에 따라 강제되더라도 노동력의 적정한 관리라는 경영 기술상의 요청에 부합하는 것으로서 사용자의 사업 범위 안에 있는 사유로 보아야 함. 따라서 최소한 근로기준법에 정한 휴업수당을 지급해야 함.

5. 노동부는 단체협약, 취업규칙에 '유급병가' 등 규정이 있는 경우 사용자는 그에 따라 유급휴가를 부여해야 하고, 별도 규정이 없는 경우에도 가능한 경우 유급병가를 부여할 것을 권고하고 있음. 따라서 유급병가 대신 무급휴가 등을 시행하는 사업장에 대해 근로감독을 실시.

6. 유급휴직, 휴가 등에 있어 정규직과 공무직과의 차별 금지

7. 공공부문에도 고용유지지원금 지급

□ 관계부처

고용노동부, 국토교통부, 기획재정부, 보건복지부, 한국철도공사, 코레일테크(주)

전국의료산업노동조합연맹

1. 현안 및 문제점

1) 기존 병원시설로는 공간적 한계와 인력적 한계가 많아서 감염병 치료와 진료에 어려움이 많음(감염병 관련 국가지정병원 뿐만 아니라 민간병원도 격리병동은 단독 건물로서 선별진료소, 검사결과 대기 장소를 포함해야 함).

2) 국가지정격리병동으로 지정되어 운영되는 병원은 의료인력 뿐만 아니라 진료지원 인력이 많이 필요 함(선별진료소 진료에 따른 대체 인력부족과 52/hr을 넘는 근무시간과 노동강도).

3) 국가지정병원과 민간병원간의 유기적 소통 시스템이 마련되어야 함.

4) 감염환자와 직접적으로 대면하며 진료를 담당하고 있는 의료진에 대한 안전이 보장되는 최우선 정책이 필요하고, 충분한 방호물품이 전달되어야 함.

5) 감염환자 진료로 인한 병원 노동자 감염의심이나, 격리조치 시 감염 확정 전까지 민간병원은 개인휴가를 사용하고 있음.

6) 특히 이번 코로나19 감염사태에 따른 병원의 특성상 고용노동부에서 실시하고 있는 육아돌봄 휴가와, 재택근무가 전혀 실효성이 없음.

2. 개선요구

1) 국가지정병원 지방의료원에대한 우선적인 지원 대책과 예산수립 필요.(감염병발생시의 긴급 재난기금도 필요하지만 감염병의 종식 후 국가지정격리병원 지정 및 운영후의 재정자립을 위한 예산이 뒷받침 되어야 되고, 민간 사립병원에 재정지원이 필요함)

2) 긴급 투입이 가능한 상시 지원 인력과, 교체인력이 필요 함(여성노동자가 많

은 병원에 맞게 모성정원제 실시, 3교대 근무에 따른 상시 지원인력 필요).

3) 질병관리본부가 컨트롤타워지만 환자를 보내고 받는 부분은 유기적 소통이 필요

4) 방호물품, 마스크, 보호장비 우선지급 요구

5) 감염환자 진료 후, 지역감염의심 및 격리조치 시 유급휴가 인정

6) 감염병 전문병원설립, 지역별 감염병센터 건립과 공공의료강화를 위한 국립병원 시설 및 인력 확충, 지방의료원 확대

전국건설산업노동조합

1. 현안 및 문제점

- 건설업은 기업 수보다 현장 수가 많고 미등록이주노동자로 채용된 중국인이 다수 일하고 있음. 거기다 건설노동자는 현장을 자주 이동하면서 노동하므로 코로나19에 노출될 가능성이 많고 전파에 기여할 여지도 상당함. 특히 건설노동자는 함께 숙소에서 단체생활을 하고 출퇴근 및 식사도 공동으로 하는 경우가 많아 산업 내 질병의 예방 및 확산 방지에 곤란

- 또한 현재 대구, 경북 지역에 공사 중지 명령이 떨어지며 해당 지역 건설 노동자들의 일감이 크게 줄어들었고 코로나19가 전국에 확산될 조짐에 따라 전국의 건설노동자들의 일자리가 위협받고 있음. 타 산업 노동자의 경우, 재택근무나 휴업 시 임금보전이 가능하나 대다수가 일용직 노동자들인 건설노동자들은 일감 부족은 곧바로 생계 곤란으로 이어짐.

- 이런 와중에 일부 기업이 건설노동자에게 채용 조건으로 코로나19 음성 진단을 요구하는 등의 문제가 발생. 확진자 접촉이나 특별한 조건 없이 임의로 검사를 받기는 곤란하며 검사를 받더라도 적지 않은 금액을 내야해 건설노동자들의 부담이 되고 있음.

2. 개선방안

- 건설현장을 집중점검 대상으로 지정, 마스크, 세정제, 체온계 비치 여부와 발병지 출신 미등록 이주노동자 근무현황 등을 파악할 것이 필요

- 미등록이주노동자들이 질병확산을 이유로 본국으로 다수 귀국하여 건설현장에서도 이주노동자의 수급이 곤란해짐에 따라 건설업계에서 정부에 일시적 노동시간 연장 및 미등록이주노동자 채용에 대한 유연성을 요구하고 있는데, 이를 절대로 용인할 수 없음.

- 공사 중단으로 생계가 곤란해진 건설노동자에게 소득보전 제도 마련이 요구됨

(서울시 폭염 사례).

- 건설노동자에게 부당한 검사를 요구하는 것을 금지하는 등 코로나19 관련 채용 및 노무관리에 대한 가이드라인 배포

3. 관계부처

- 고용노동부

[첨부 1] ‘코로나19’ 현장 실태조사 결과

1) 개요

▸ 조사 기간 : 2020년 2월 25일(화)~ 3월 5일(목)

▸ 설문응답 : 총 355부

▸ 설문조사 취지

– 최근 전세계 및 우리나라에서 신종 코로나바이러스 감염증(코로나19)이 확산·지속되면서 경제사회에 미치는 파장이 커지고 있음.

– 이에 따라 노동현장에서도 코로나19바이러스 확산에 따른 부담을 노동자에게 일방적으로 전가하는 등 부정적 영향이 나타날 가능성이 높아지고 있음.

– 이에 한국노총은 ‘코로나19’로 인한 현장 실태를 조사하여 노동자 피해 실태를 파악하고, 정책제안을 포함한 대응방안을 마련하고자 하였음.

2) 응답자 현황

– 전체 응답 사업장 355개 사업장 중 업종별로는 공공·금융이 33개(9.3%), 서비스가 20개(5.6%), 운수가 54개(15.2%), 제조업이 248개(69.9%)로 제조업 사업장이 다수임.

– 조합원수 70명 미만이 76개((21.4%), 70~150명 미만이 86개(24.2%), 150~300명 미만이 87개(24.5%), 300명 이상이 106(29.9%)로 150명 이상 사업장이 193개로 과반이 넘는 54.4%임.

– 지역은 수도권 122개(34.4%), 강원권 16개(4.5%), 충청권 56개(15.8%), 전라권 32개((9.0%), 경상권 109개(30.7%), 제주·기타 20개((5.6%)임.

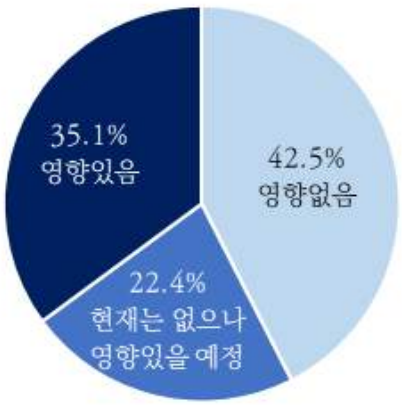
<표 1> 총괄

구분		빈도(N)	비율(%)
전체		355	(100.0)
업종	공공·금융	33	(9.3)
	서비스	20	(5.6)
	운수	54	(15.2)
	제조	248	(69.9)
조합원수	70명 미만	76	(21.4)
	70-150명 미만	86	(24.2)
	150-300명 미만	87	(24.5)
	300명 이상	106	(29.9)
지역	수도권	122	(34.4)
	강원권	16	(4.5)
	충청권	56	(15.8)
	전라권	32	(9.0)
	경상권	109	(30.7)
	제주·기타	20	(5.6)

3) 설문조사 결과

○ '코로나19'로 인한 영향

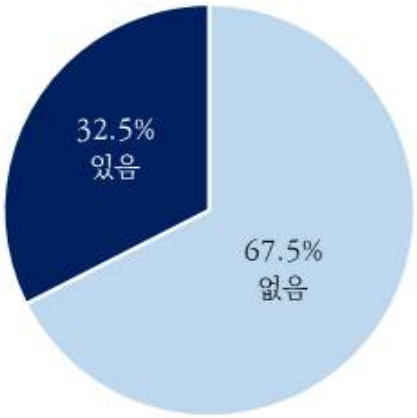
- 설문조사에 응한 355개 사업장 중 124개 사업장(35.1%)이 코로나19 확산에 따른 사업장내 영향이 있다고 답변함. 79개 사업장(22.4%)은 앞으로 영향이 있을 예정이라 답했고, 영향이 없을 것이라고 답한 사업장은 150개(42.5%)였음.
- **전체적으로 절반이 넘는 203개 사업장(57.2%)이 코로나19 확산에 따라 노동조건에 영향을 받고 있거나 받을 것으로 보여 코로나19로 인한 노동자 피해가 현실로 드러나고 있어 실효성 있는 정부 대책을 시급히 마련해야 할 것임.**
- 업종별로는 공공-금융(19개, 57.6%), 조합원 수로는 300명 이상 사업장(51개, 48.1%)이 많은 영향을 받고 있음. 이에 반해 70명 미만 사업장 중 54.7%(41개 사업장)은 영향이 없다고 답변함.



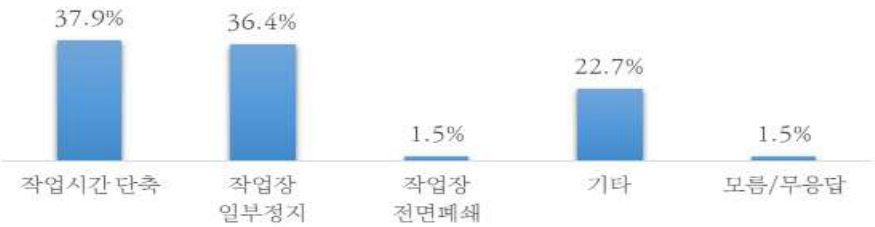
[그림 1] '코로나19'로 인한 사업장 영향

○ '코로나19'로 인한 조업단축 여부 및 유형

- 질문에 답변한 203개 사업장 중 66개 사업장(32.5%)이 조업단축을 하고 있다고 답변함.
- 조업단축의 정도는 작업시간 단축이 25개(37.9%), 작업장 일부정지가 24개(36.4%), 작업장 전면폐쇄가 1개(1.5%), 기타가 15개(22.7%)로 **작업 시간 단축과 작업장 일부 가동 정지가 다수를 차지해 실제 코로나19로 인한 영향이 나타나고 있음.**
- 업종별로는 운수가 20개(54.1%), 조합원 수로는 150~300명 미만 사업장이 19개(37.3%)로 조업단축율이 높았음. 운수업의 경우 사회적 거리두기, 이동제한 또는 자제의 결과 산업이 위축되면서 높은 조업단축율을 보이는 것으로 보임.



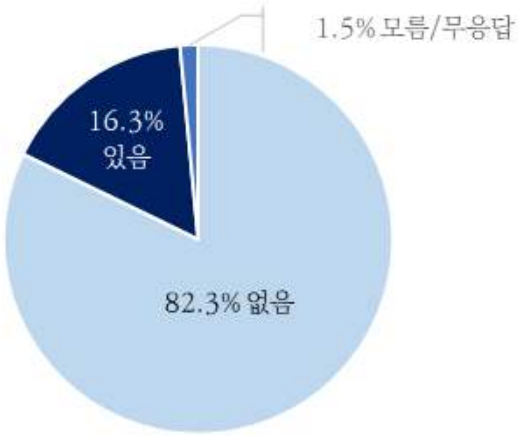
[그림 2] '코로나19'로 인한 조업 단축 여부



[그림 3] '코로나19'로 인한 조업 단축 유형

○ '코로나19'로 인한 휴업 여부 및 휴업수당, 고용보험지원금

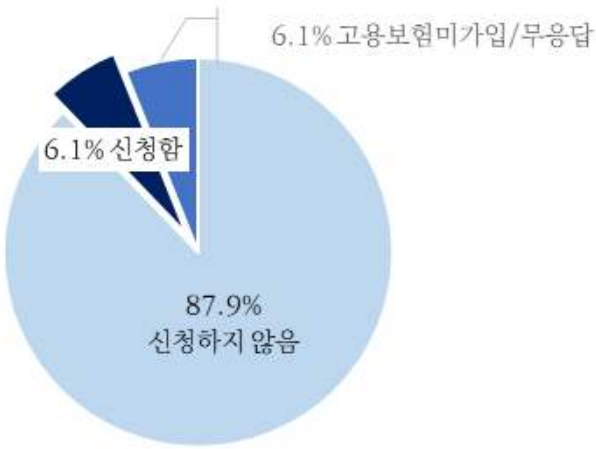
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 33개 사업장(16.3%)이 휴업을 했거나 하고 있다고 답변함.
- **휴업 역시 운수업에서 상대적으로 높게 나타남(8개 사업장(21.6%).**
- 휴업 사업장 중 휴업수당으로 평균임금으로 70% 이상을 지급하는 사업장은 10개 사업장(30.3%)이고, 평균임금 70% 이하를 지급하는 사업장은 20개 사업장(60.6%)으로 **코로나19 바이러스로 인한 휴업 사업장 3개중 2개는 휴업수당을 적절하게 지급하지 않고 있는 것으로 나타남.**
- 고용보험지원금 신청 관련 휴업 사업장의 87.9%인 29개 사업장이 신청하지 않고 있으며, 6.1%인 2개 사업장만 고용보험지원금을 신청하고 있는 것으로 드러남.
- **휴업수당이 있음에도 불구하고 평균임금 70% 이하를 지급하고 있는 것은 법 위반으로 이에 대한 철저한 감독이 이뤄져야 할 것임. 또한 고용보험지원금이 있음에도 불구하고 많은 사업장이 신청하지 않고 있는 것에 대한 원인 분석과 더불어 홍보 강화 등 대응책이 필요함.**



[그림 4] '코로나19'로 인한 사업장 휴업 여부



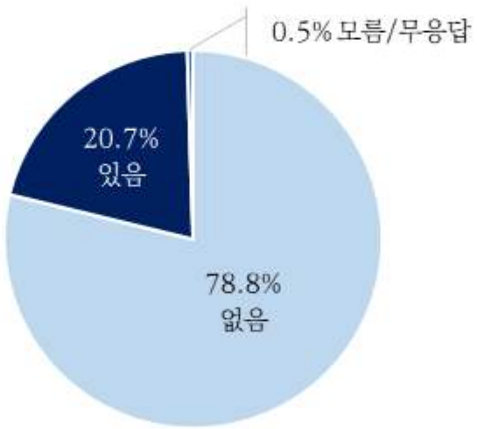
[그림 5] 휴업수당 수준



[그림 6] 고용보험지원금 신청 여부

○ ‘코로나19’로 인한 휴직 여부

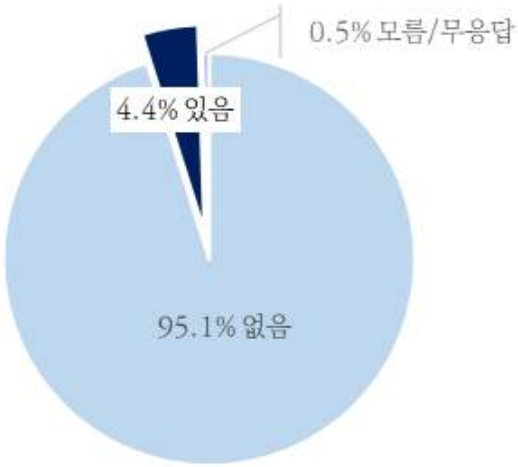
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 42개 사업장(20.7%)에서 코로나19로 인한 휴직을 실시하고 있는 것으로 나타남.
- 휴직은 운수업(10개 사업장(27.0%), 300인 이상 사업장(18개 사업장(25.4%))에서 상대적으로 높게 나타남.



[그림 7] 사업장 내 ‘코로나19’로 인한 휴직 유무

○ ‘코로나19’로 인한 감원 여부 및 규모

- 질문에 답변한 203개 사업장 중 9개 사업장(4.4%)에서 **코로나19로 인한 감원이 발생했다고 답변해 실제 현장에서 구조조정이 시작되고 있음을 보여줌.**
- 감원 규모는 10% 미만이 4개 사업장(44.4%), 10% 이상~30% 미만이 4개 사업장(44.4%), 30% 이상도 1개 사업장(4.4%)으로 나타남.
- 감원은 휴직과 마찬가지로 운수업(6개 사업장(16.2%)에서 높게 나타나 **운수업에 대한 시급한 대책 마련이 필요함.**



[그림 8] 코로나19'로 인한 사업장 감원 여부



[그림 9] '코로나19'로 인한 사업장 감원 규모

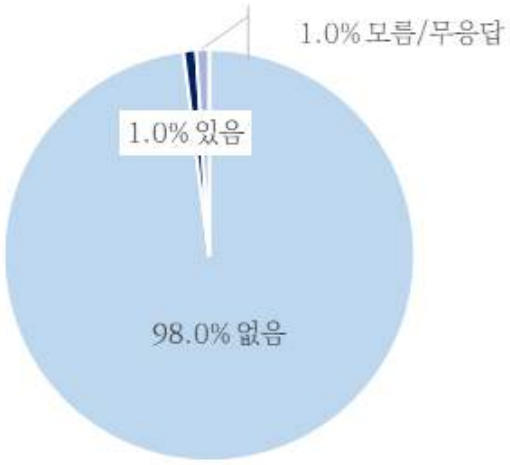


[그림 10] 항목별 코로나19'로 인한 사업장 감원 '있음' 비율(%)

○ '코로나19'로 인한 임금체불 여부

- 질문에 답변한 203개 사업장 중 2개 사업장(1.0%)에서 임금체불이 발생함.
- 임금체불 사업장은 운수업과 제조업 각각 1곳이며, 조합원 수별로는 70~150명 미만과

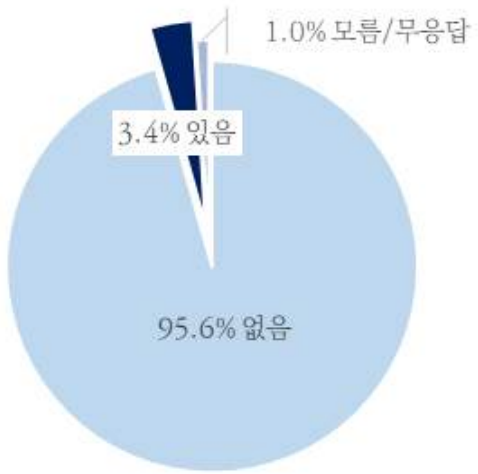
150~300명 미만이 각각 1곳임.



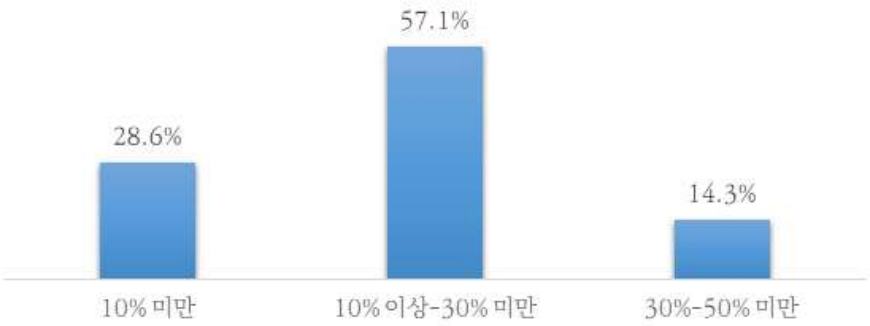
[그림 11] '코로나19'로 인한 임금체불 여부

○ '코로나19'로 인한 임금삭감 여부 및 삭감정도

- 질문에 답변한 203개 사업장 중 7개 사업장((3.4%)에서 코로나19로 인한 임금삭감이 발생했으며, 그 중 운수업이 4개 사업장으로 57.1%를 차지함.
- 임금 삭감 정도는 10%~30%미만이 57.1%(4개 사업장)를 차지하고, 30%~50% 미만 삭감 사업장도 1곳 존재함.



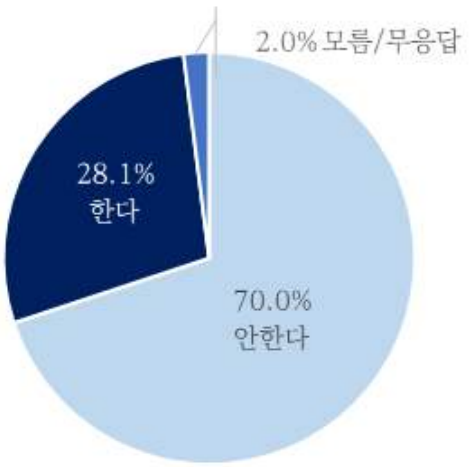
[그림 12] '코로나19'로 인한 임금삭감 여부



[그림 13] '코로나19'로 인한 임금삭감 정도

○ **'코로나19'로 인한 재택근무 시행 여부**

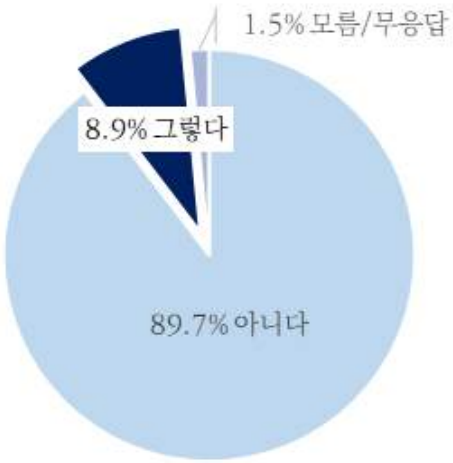
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 57개 사업장(28.1%)에서 재택근무 시행중임.
- 산업별로는 공공·금융(17개 사업장(63.0%))에서, 조합원 수 별로는 300명 이상 사업장(30개 사업장(42.3%))에서 재택근무 비율이 높게 나타남.



[그림 14] '코로나19'로 인한 재택근무 시행여부

○ **'코로나19'로 인한 비상근무체제에 따른 노동시간 증가 여부**

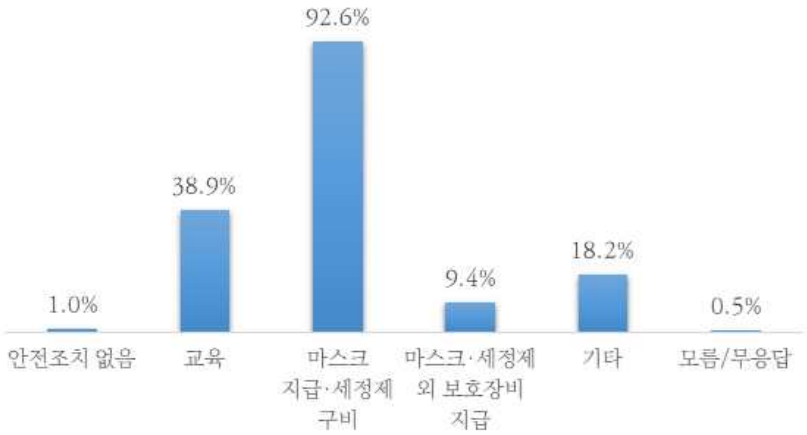
- 질문에 답변한 203개 사업장 중 18개 사업장(8.9%)에서 코로나19로 인한 비상근무체제로 노동시간이 증가했다고 답변함.
- 산업별로 **서비스업(5개 사업장(29.4%))에서 노동시간 증가 사업장이 가장 많은 것으로 나타나 보건의료에서 노동시간이 실제 증가하고 있음을 보여주고 있음.**



[그림 15] '코로나19'에 의한 비상근무체제로 노동시간 증가 여부

○ '코로나19'와 관련한 회사의 안전조치 여부

- 질문에 답변한 203개 사업장 중 188개 사업장(92.6%)이 마스크를 지급하고 세정제를 구비하는 등 안전조치를 취하고 있는 것으로 드러남. 그러나 안전조치를 전혀 취하고 있지 않은 사업장도 2곳((1.0%)으로 나타남.

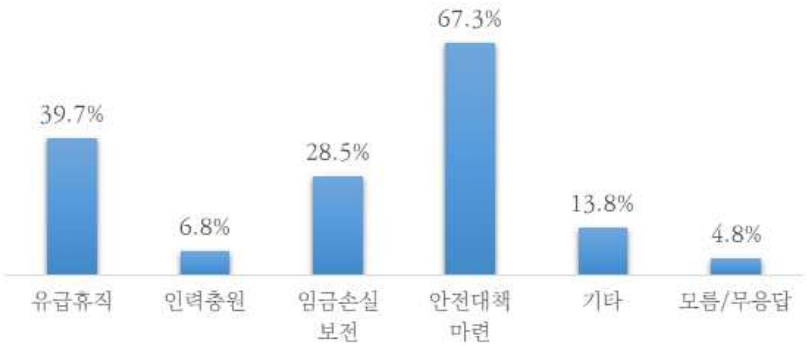


[그림 16] '코로나19'와 관련한 회사 안전조치 내용(중복응답)

○ '코로나19'와 관련한 정부 요구사항

- 질문에 답변한 사업장 중 가장 많은 요구사항은 **안전대책 마련(239개 사업장(67.3%))이고, 그 다음은 유급휴직(141개 사업장(39.7%)), 임금손실 보전(101개 사업장(28.5%)) 순임.**
- **정부가 적극적인 안전대책을 수립하는 것과 함께 코로나19 확산 관련 노동자에게 경제적 손실 등 부담이 전가되지 않도록 해야 할 것임.**
- 기타 항목으로 가장 많은 요구사항은 **마스크의 원활한 공급이며, 그 외 임산부, 육아기 자녀를 둔 직원의 경우 유급휴가 또는 재택근무 보장(고위험군 및 돌봄제공자 배려), 자가격리**

기간 시 개인 유급휴가 미공제, 선원들의 경우 출항 전 선별진료소에서 검진 요청 등이 있음.



[그림 17] '코로나19'와 관련해 정부 요구사항(중복응답)

[첨부 2] 정부 대책 주요 내용

☞「신종 코로나바이러스 감염증」 예방 및 확산방지를 위한 사업장 대응 지침 주요 내용(3. 10. 7판)

http://www.moel.go.kr/news/notice/noticeView.do?bbs_seq=20200300599

□ 기본 방향

○ 코로나19 예방 및 확산방지를 위해, 사업장 차원에서 경영유지 및 업무 지속을 위한 전담부서 또는 전담자를 지정하고 대비·대응계획(사내 협력업체 포함)을 수립한다.

○ 사업장 청결을 유지하고, 사업장에서 노무를 제공하는 자*의 위생관리에 필요한 보호구 및 위생물품을 사업장 상황에 맞게 비치하거나 구입할 수 있게 지원한다.

* 협력업체 노동자, 파견·용역 노동자 및 배달종사자, 특수형태고용종사자 포함

○ 사업장 차원에서 자체적으로 코로나19 의심 등 감염병 증상을 나타내는 사업장에서 노무를 제공하는 자의 발생 동향을 철저히 파악한다.

○ 사업장의 경영자는 사업장에서 노무를 제공하는 자 가운데 코로나19 환자(격리대상자 포함)가 발생하면 즉시 격리하고 보건당국과 협의하여 조치한다.

○ 보건관리자(보건관리대행기관 포함) 등 보건업무 담당자는 본 지침 내용을 사업장에서 노무를 제공하는 자에게 교육하고 이행상태를 확인한다.

□ 코로나19 예방 및 확산 방지를 위한 조치사항

가. 노동자 위생관리 강화 및 사업장 청결·소독 유지

나. 사업장 내 감염유입 및 확산 방지

다. 사업장 내 조사대상 유증상자, 의사환자, 확진 환자 발견 시

○ 사업장에서 조사대상 유증상자, 의사환자, 확진환자 발견시 마스크를 착용하고 별도의 격리 장소로 이동하고 즉시 관할 보건소 또는 질병관리본부 콜센터 1339로 신고하도록 한다.

○ 사업장에서 확진 환자*가 확인된 경우 그 사실을 즉시 사업장에서 노무를 제공하는 모든 사람**에게 알려야 한다.

* 임상 양상에 관계없이 진단을 위한 검사기준에 따라 감염병 병원체 감염이 확인 된 자로서 해당 사업장에서 근무하는 모든 노동자, 해당 사업장을 방문한 고객 등이 확진 환자로 확인된 경우를 말함.

** 협력업체 노동자, 파견·용역 노동자 및 배달종사자, 특수형태고용종사자 포함

라. 전담체계 구축 및 대규모 결근 대비 대응계획 수립

○ 사업장 차원에서 대응·대비계획을 수립하여 업무를 수행할 전담부서 또는 담당자를 지정한다.

○ 확진환자, 의사환자, 조사대상유증상자 발생에 따른 결근을 대비하여 사업계획을 수립한다.

고용유지지원금 신청

https://blog.naver.com/molab_suda/221827428519

가족돌봄휴가

https://blog.naver.com/molab_suda/221829364833

고용정책심의회에서 코로나19 대응 고용안정 대책 관련 안건 의결

http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=10781