

연구보고서

돌봄 종사자의 안전보건실태 및 건강보호방안 마련

박가영·박영중·정혜선·최은희·정명희·백은미·박지영·문지현

산업재해예방

안전보건공단

산업안전보건연구원



요약문

- 연구기간 2022년 1월 ~ 2022년 11월
- 핵심단어 돌봄 종사자, 돌봄 서비스, 안전보건, 건강
- 연구과제명 돌봄 종사자의 안전보건실태 및 건강보호방안 마련

1. 연구배경

코로나19의 장기화와 재유행이 반복됨에 따라 돌봄 노동자의 열악한 근무 환경, 근로조건과 건강문제가 악화되는 계기가 되었다. 돌봄 종사자의 과중한 업무, 근골격계 질환, 폭력, 감정노동, 뇌심혈관계 질환 등의 안전보건 실태가 우려되는 상황이다. 전체 서비스 업종 종사자의 16.2%인(규모추정을 위해 보건업 및 사회복지서비스업에 한정) 203만 명으로 돌봄 종사자의 경우, 여성 비율이 약 81%로 압도적으로 높기 때문에 단일 성비가 높은 업종에 대한 특화된 건강보호방안이 필요하다. 이에 본 연구는 국내외 문헌고찰을 통해 돌봄 종사자를 직종별로 재분류하고, 소관부처별 법령과 지자체별 조례분석을 검토하고, 돌봄 종사자의 대표직종을 선정하여 건강실태를 파악하여 향후 돌봄 종사자의 건강권 확보를 위한 기틀을 마련하고자 하였다.

2. 주요 연구내용

- 돌봄의 범위와 돌봄서비스 제도의 정의와 유형 파악
 - 공식적 영역의 유급 종사자를 대상으로 돌봄, 돌봄서비스, 사회서비스, 사회복지서비스 등을 관례적, 일반적으로 혼용되어 사용하고 있어 구체적인 범위를 한정

- 돌봄종사자의 서비스 대상기준(성인 및 아동)별 법령의 현황 분석
 - 사회복지사업법, 사회서비스 이용 및 이용권 권리에 관한 법률, 노인장기요양보험법, 노인복지법, 장애인 활동지원에 관한 법률, 영유아보육법, 아이돌봄지원법, 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 등
- 돌봄 종사자의 건강실태조사(부분위탁)
 - 시설(기관) 돌봄 종사자인 보육교사, 시설 요양보호사, 재가 돌봄 종사자인 아이돌보미, 재가 요양보호사 등 4개 직종의 608명을 대상으로 일반적 특성, 근무조건과 업무강도, 건강위험요인과 건강수준, 기타 요구사항 등 4가지 항목으로 구성하여 조사하였다. 설문에 참여한 보육교사는 109명, 시설 요양보호사는 109명, 재가 요양보호사는 114명, 아이돌보미는 276명이었다. 보육교사를 제외한 시설요양보호사, 아이돌보미, 재가 요양보호사는 연령이 60세 이상이 가장 많았다. 대부분이 50인 미만 사업장에 소속되어 있으며, 재가 종사자인 아이돌보미와, 요양보호사의 경우 시간제 근로형식의 비율이 높았다. 아이돌보미를 제외한 보육교사, 시설 요양보호사, 재가 요양보호사의 고용 계약기간은 1년~2년 미만이 가장 많이 분포하였다. 연차유급휴가는 실태조사 종사자의 66.6%가 자유롭게 사용한다고 응답하였으나, 재가 요양보호사의 경우 휴가가 없다고 응답한 사람이 51.8%였다. 산재보험 미가입 종사자는 시설 종사자에 비해 재가종사자인 아이돌보미와 재가 요양보호사가 16.7%, 19.6%로 다소 높았다. 종사자별 안전보건 현황은 안전보건교육이 없다 또는 잘모른다라고 응답한 보육교사 및 아이돌보미가 50% 이상을 차지하였다. 코로나19 감염병 증상시 대체 인력을 제공하지 않는다가 전체 종사자의 38%를 차지하고 있어 돌봄 종사자의 인력 충원이 원활하지 않았음을 알 수 있었다. 최근 1년간 돌봄종사자의 사고 및 질병을 경험한 경우가 21.5%로 사고와 질병의 종류 중 코로나 19감염(15.3%)이 가장 많아, 코로나19감염위험에 대한 우려를 감수하며 돌봄 노동을 제공한 것으로 나타났다. 코로나 19 감염 다음으로는 신체적 부

답을 요구하는 업무 특성상 근골격계질환(8.6%)이 많았다. 시설 종사자로 구분되는 보육교사 및 요양보호사의 약 60%가 휴게시설이 있다고 응답하였지만, 재가 종사자로 구분되는 아이돌보미와 요양보호사는 휴게시설이 없거나 잘모른다고 응답한 사람이 약 70%로 조사되었다. 폭력과 감정노동을 살펴보면, 최근 1년 동안 신체적 폭력, 언어적 폭력, 위협, 괴롭힘, 성희롱 등의 경험을 겪은 돌봄 종사자는 시설 요양보호사가 가장 많은 비중을 차지하였다. 직무스트레스에 있어서는 직무자율 낮음, 직무불안정 높음, 조직체계 낮음, 보상부적절 낮음, 직장문화 낮음 이 과반수이상을 차지하였다. 근골격계증상은 정상범위가 아닌 관리대상자와 통증을 호소하는 종사자가 68.1%로 확인되었고, 최소우울에서 심각한 우울을 호소하는 돌봄 종사자가 약 30%이상을 차지하였다.

- 돌봄 종사자의 직업성질병 재해
 - 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업 사업장의 요양재해자의 업무상 질병은 요통(46.4%), 감염성질환(12.7%), 정신질환(8.5%) 순으로 많았고, 사망재해자의 업무상 질병은 뇌심혈관질환(66.7%), 정신질환(24.1%) 순으로 많았다.

3. 결론

돌봄 종사자의 건강권 보호를 위해 돌봄 현장 별로 적용될 수 있는 맞춤형 돌봄서비스 유형에 따른 업무지침이 마련되어야 하며, 유형별 업무 지침에는 감염이나 질병 발병 이후 대책 매뉴얼과 지속적으로 확인할 수 있는 체크리스트 등의 모니터링 매뉴얼이 필요하다. 또한 돌봄 종사자의 사회적 인식 개선을 위한 다양한 방식의 홍보가 필요하다. 정부 부처별로 돌봄 종사자의 의무 및 자격요건 등에 대한 규정이 있지만, 플랫폼 형식의 돌봄 종사자의 경우 건강보호 및 지원 공백이 있을 것으로 예상된다. 따라서 구체적 돌봄 종사자 건

강보호방안을 위해 고용형태가 불안정한 시간제 및 플랫폼형태의 근로자를 중심으로 노동환경의 취약성 등을 파악하여 근로자성 판단기준과 건강진단에 대한 체계를 마련할 것을 제안한다.

4. 연구 활용방안

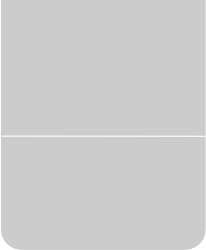
- 연구결과를 바탕으로 돌봄 서비스 제공대상에 따라 성인 및 아동 돌봄 종사자를 구분하여, 돌봄 종사자의 안전과 건강(보건실태)에 대한 관리 사각지대 해소 및 권리보장에 대한 지속적인 연구를 수행할 필요가 있다. 또한 지역별 상이한 필수노동자 조례 및 돌봄 종사자의 법규를 통해 돌봄종사자의 건강보호 및 지원의 공백 등을 파악하여 구체적인 모니터링 매뉴얼 등을 제안할 수 있다.
- 본 연구는 초기에 한국표준직업분류에 따른 돌봄 종사자인 사회복지사, 돌봄 및 보건 종사자, 기타 돌봄 및 보건종사자, 가사 및 육아종사자에 대한 전반적인 실태조사를 진행하고자 하였으나, 돌봄의 영역이 광범위 하여 성인 돌봄 서비스 종사자와 아동 돌봄서비스 종사자에 한정하여 제한적으로 실태조사를 진행하게 되었다. 특히, 돌봄 종사자는 60세 이상의 고령이 대부분이었기 때문에 설문조사가 원활하게 진행되기 어려웠고, 포커스그룹 인터뷰를 통해 구체적인 안전보건 실태에 대한 내용을 보완하였다.

5. 연락처

- 연구책임자 : 산업안전보건연구원 직업건강연구실 직업건강연구부 차장 박가영
 - ☎ 052) 703. 0859
 - E-mail kosha558@kosha.or.kr

목 차

I. 서 론	3
1. 연구의 필요성	3
2. 연구의 목적	5
3. 선행 연구 검토 및 언론보도	6
II. 연구대상 및 방법	29
1. 연구대상 및 범위	29
2. 연구내용	30
3. 연구방법	31
III. 돌봄 종사자에 대한 이론적 고찰	35
1. 돌봄 및 돌봄서비스 등에 대한 정의	35



목 차

2. 돌봄서비스의 분류	40
3. 산업안전보건의 돌봄 종사자 직종 및 현황	63

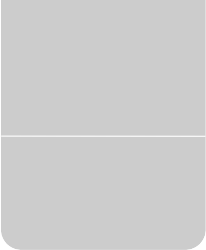
IV. 돌봄 종사자 분류 및 관련 법제 현황·분석 73

1. 돌봄 종사자 분류	73
2. 돌봄 종사자 관련 법제 현황·분석	74
3. 국외 돌봄 관계 법령	80

V. 돌봄 종사자 실태 현황 및 분석 87

1. 실태조사	87
2. 포커스 그룹 인터뷰	108

VI. 돌봄 종사자 직업성질병 재해 현황	127
1. 표준산업분류 중분류에 따른 돌봄 종사자의 직업성 질병	127
2. 표준산업분류 소분류에 따른 돌봄 종사자의 직업성질병	131
VII. 결론	145
1. 요약	145
2. 건강보호 방안	147
3. 제언	148
참고문헌	149
Abstract	155



목 차

부록

1. 조례	159
2. 설문지	397
3. 세미나 자료집	417

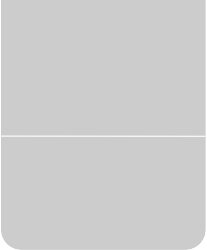
표 목차

〈표 Ⅰ-1〉 돌봄 종사자 연구에 대한 문헌고찰	11
〈표 Ⅲ-1〉 돌봄 직종의 숙련 수준별 분류	42
〈표 Ⅲ-2〉 돌봄 종사자의 취업 현황	44
〈표 Ⅲ-3〉 돌봄 종사자의 여성종사자 비중	44
〈표 Ⅲ-4〉 가사서비스 종사자의 규모	62
〈표 Ⅲ-5〉 돌봄의 직종 구분	64
〈표 Ⅲ-6〉 돌봄서비스 업종	65
〈표 Ⅲ-7〉 제7차 표준직업분류에 따른 돌봄종사자	66
〈표 Ⅲ-8〉 돌봄서비스 사업장 규모	67
〈표 Ⅲ-9〉 보육교사 현황	68
〈표 Ⅲ-10〉 요양보호사 현황	69
〈표 Ⅲ-11〉 장기요양기관 현황	70
〈표 Ⅴ-1〉 돌봄 종사자 실태조사 대상자의 직종	87
〈표 Ⅴ-2〉 돌봄 종사자의 실태조사 세분류 직종	89
〈표 Ⅴ-3〉 일반적 특성	91
〈표 Ⅴ-4〉 근무조건	93
〈표 Ⅴ-5〉 종사자별 안전보건현황	95
〈표 Ⅴ-6〉 사고와 질병	97
〈표 Ⅴ-7〉 휴식과 프리젠템	98

표 목차

〈표 V-8〉 폭력과 감정노동	100
〈표 V-9〉 직무스트레스	102
〈표 V-10〉 근골격계 증상과 우울	103
〈표 V-11〉 돌봄종사자의 일자리 만족도	105
〈표 V-12〉 돌봄종사자의 요구도	107
〈표 VI-1〉 산업재해통계 업무상질병 분류	127
〈표 VI-2〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 사업장 규모별 요양재해 ·	128
〈표 VI-3〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 사업장 규모별 업무상질병	
사망재해	128
〈표 VI-4〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 연령별 업무상질병 요양재해 ···	129
〈표 VI-5〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 연령별 업무상질병 사망재해 ···	129
〈표 VI-6〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 업무상 질병 요양자 ·····	130
〈표 VI-7〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 업무상 질병 사망자 ·····	131
〈표 VI-8〉 돌봄 노동 직종의 대·중·소분류 체계	132
〈표 VI-9〉 표준산업분류별 돌봄 노동직종(대)의 요양재해	133
〈표 VI-10〉 노인 요양 복지시설 운영업의 직종(소)별 재해분류	135
〈표 VI-11〉 그 외 기타 비거주 복지 서비스업의 직종(소)별 재해분류 ·····	136
〈표 VI-12〉 보육시설 운영업의 직종(소)별 재해분류	137
〈표 VI-13〉 표준산업분류(4개 대표)상의 연령별 요양재해	138
〈표 VI-14〉 표준산업분류(4개 대표)상의 근속기간별 요양재해	139

〈표 VI-15〉 표준산업분류(4개 대표)상의 발생형태별 요양재해	140
〈표 VI-16〉 표준산업분류(4개 대표)상의 업무상 질병 세부질병 종류별 재해자 ...	141



그림목차

[그림 Ⅰ-1] 돌봄서비스 제공 프로세스	4
[그림 Ⅰ-2] 직종별 코로나19감염관련 산재 현황	25
[그림 Ⅲ-1] 돌봄의 개념	39
[그림 Ⅲ-2] 돌봄 서비스기관	49

I. 서론

.....

I. 서론

1. 연구의 필요성

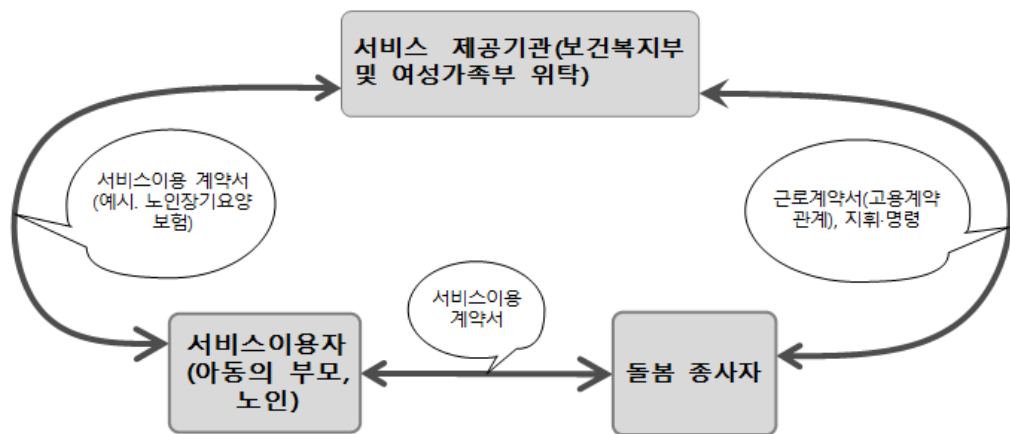
현재 코로나19의 위기 속에서 그 어느 때보다도 돌봄에 대한 사회적인 요구가 강한 시대라 할 수 있을 것이다. 코로나19 감염의 방역에 따른 조치 및 확대로 실제로 많은 돌봄서비스를 원하는 순간이 발생하고 있다. 특히 인간이 삶을 영위하기 위한 재화 즉 생계를 위한 노동을 하고 있는 순간에 아이가 있는 가정 대부분이 누군가에게 아이를 맡겨야만 한다. 이러한 사회적인 요구를 해결하기 위해 마련된 제도가 바로 돌봄서비스이다. 어린이집 또는 유치원 등에 행하는 돌봄서비스에 아이를 맡겨 대신 양육을 부탁할 수 있는 서비스를 의미한다.

또한 거동이 불편한 노인 또는 치매 등을 앓고 있는 질환자와 정신질환자 등을 가족이 아닌 전문가의 도움을 요청하거나, 관련 시설에 의존하는 것 역시 돌봄서비스의 한 영역으로 우리 사회로부터 보호가 필요할 경우 사회복지 시설 또는 기관에서 도움을 받을 수 있도록 제도화하고 있다.

이러한 돌봄서비스를 위해 공적 재정이 필요함과 동시에 관련된 인프라와 정책 등이 필요하다. 그러나 돌봄서비스를 제공하는 주체는 사람 즉 노동자들이다. 돌봄노동 종사자들이란 사회복지시설 종사자, 요양보호사, 아이돌보미, 보육교사, 가사근로자 등 돌봄노동 종사자들을 통해 사회가 요구하는 돌봄서비스가 실현된다. 근로자의 생애 단계별 전 과정에 이들의 노동이 개입되어 있고, 우리 사회의 구성원 대다수가 이들의 노동을 기반으로 자신의 노동을 창출하고 있다.

특히 돌봄노동 종사자들의 노동환경(안전 및 보건), 법적 지위, 법적 보호에 대한 문제는 지속적으로 야기되었다. 맞벌이 부부가 증가되면서 보육돌봄서

비스의 수요가 증가되었고, 고령화에 따른 노인인구 증가에 따른 노인돌봄서비스의 수요 역시 매년 증가되고 있다. 특히 “고령화”에 따라 장기요양 등급 인정자가 지속적으로 증가하고 있는데, 2021년 12월말 누적 인정자는 1,281,244명이며, 인정자는 2020년 대비 11.1% 증가하였으며, 이는 노인인구 8,912,785명 중 10.7%를 차지하는 수준이다.¹⁾ 노인돌봄서비스의 확대에 따라 장기요양서비스를 제공하는 장기요양요원, 특히 요양보호사 인력도 지속적으로 증가하여 2021년 기준 요양보호사 자격증 소지자는 약 125만 명이며, 이중 장기요양기관에 근무하는 요양보호사는 40%인 약 50만 명이 종사하고 있는 것으로 확인되었다.²⁾



[그림 I-1] 돌봄서비스 제공 프로세스

1) 국민건강보험공단. 노인장기요양보험 인정현황, 2021

2) 통계청. KOSIS통계표. 시·군·구별 장기요양기관 전문인력 현황, 2022

2. 연구의 목적

코로나19의 장기화와 재유행으로 돌봄 종사자는 직업건강 취약계층으로 새롭게 재조명되었다. 돌봄 노동의 증가 현상은 가능성 8.1, 파급력 7.5³⁾로 2022년 15개 이머징 이슈의 일환으로 사회적으로 파급효과를 일으킬 트렌드로 과거, 현재와는 다른 양상으로 전개될 것으로 예측된 돌봄 노동은 미래의 안전·보건적 방안도 고려되어야 한다(박성원 등, 2021)라는 이슈가 제기되기도 하였다.

돌봄 종사자의 성별은 여성이며, 종사자 연령의 경우 대부분 고령층으로 근골격계질환, 뇌심혈관계질환, 폭력, 감정노동 등에 노출됨에 따라 돌봄 종사자의 안전 및 건강, 보건에 대한 실태 파악이 절실한 상황이다.

그리고 돌봄 종사자에 대한 명확한 정의 및 구분, 분류와 관련된 용어 등에 대한 혼용과 불명확한 용어 사용에 따른 논란과 관계 법령 적용 등에 대한 문제와 공백으로 발생하는 관리 사각지대를 해소하기 위해서는 장기적인 접근 방식이 고려되어야 하며, 이를 위한 연구도 필요할 것이다.

「산업안전보건법 시행령」 제2조(적용범위 등) 제2항의 사업의 분류는 통계법에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따르도록 규정하고 있어, 본 연구에서는 한국표준산업분류 및 한국표준직업분류에 따른 돌봄 종사자의 규모 및 시설에 대한 현황을 분석하고 돌봄 종사자의 실태조사를 통해 고용형태, 건강상태 등을 종합적으로 파악하고자 한다.

정형옥 등 선행연구에서는 돌봄 종사자의 직종별 규모를 한국표준직업분류 및 한국표준산업분류를 기준으로 보건/사회복지 및 종교관련직, 이미용/예식 및 의료보조서비스직, 가사/음식 및 판매관련 단순노무직 등의 대분류로 구분하였으며, 돌봄서비스 일자리 종사자는 돌봄 사회복지사, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 보육교사, 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자, 가사 및

3) 전문가 42인의 이머징 이슈 가능성, 파급력 평가이며, 10점 척도로 점수가 높을수록 이머징 이슈의 가능성과 파급력이 높음

육아도우미 등 약 131만 명으로 추정하였다.

돌봄 종사자는 코로나19 상황으로 인해 분류한 노동자의 개념인 필수업무 종사자⁴⁾로 분류되며, 지방자치단체에서 필수업무 종사자의 보호 및 지원에 대한 조례를 시행·개정하고 있어 돌봄 종사자의 현황, 근무환경 및 처우수준은 지역별로 상이할 것으로 예측된다. 이에 돌봄 노동자의 분류체계를 본 연구에서 검토하고자 하고, 문헌고찰, 지방자치단체별 조례 및 실태조사를 통해 코로나19로 근무환경과 근로조건이 악화된 돌봄 종사자의 실태를 파악하고 이에 따른 건강보호방안을 마련하고자 한다.

3. 선행 연구 검토 및 언론보도

1) 돌봄(돌봄서비스) 관련 선행 연구

돌봄(돌봄서비스)과 관련된 선행연구는 사회서비스 제공 대상인 아동과 성인의 관점으로 나눌 수 있다. 대부분의 돌봄서비스 노동시장의 경우 노동시장 분석과 근로조건 파악에 초점을 맞추면서, 이와 관련된 개선방안을 도출하고 있다. 그리고 서비스 제공의 표준화 방안을 모색하여 돌봄서비스의 질 향상에 중점을 두고 있는 것으로 확인되었다. 돌봄서비스 제공 대상별로 구분 및 분류하여 아래와 같이 살펴보았고, 이들 연구들 중 우리 사회에 돌봄서비스가 확대되기 시작한 2000년대 중반 이후에 발표된 연구들은 주로 돌봄서비스 전달체계를 중심으로 돌봄 노동의 공급을 분석하였다.

윤정향 외(2020)는 돌봄 영역은 사회보장기본법의 정의한 사회서비스로써, 돌봄 노동의 속성을 우선적으로 고려하여, 돌봄종사자와 이용자간의 설득과 합의가 필요함을 강조하고 있다. 특히, 보육, 요양, 장애인활동지원을 중점으로 하는 돌봄 3직종의 기본적인 고용조건과 임금체계, 직장내괴롭힘 등을 분

4) 코로나19 상황에서 사회의 생명·안전·사회기능 유지를 위한 대면서비스를 제공하는 보건의료종사자, 돌봄종사자, 배달업종사자, 환경미화원 등을 말함

석하였는데, 돌봄 노동자의 노동권은 이용자의 주도성과 충돌하기 때문에 돌봄 종사자의 일자리 질과 돌봄 시설 기관의 질관리를 유기적 관계를 통해 휴게시간, 휴가, 휴직 등을 보장해야 한다고 지적하고 있다.

이철선 외(2012)의 연구가 돌봄서비스 제공기관을 대상으로 조사해 돌봄서비스 종사자의 임금을 중심으로 처우 개선방안을 연구했다면, 윤자영 외(2011)와 손문금(2012)은 실제 일하는 돌봄서비스 종사자를 대상으로 근로실태를 분석했다는 점에서 차이가 있다. 한편, 그 동안 많은 연구들이 돌봄서비스 종사자의 근로조건을 주로 임금 등을 중심으로 살펴보았다면 최근에는 돌봄서비스 종사자의 산업재해에 초점을 맞춘 박찬임 외(2013)의 연구동향과 같이 보다 세분화되는 추세이다. 이와 관련한 최근 연구들을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

우선, 이철선 외(2013)는 돌봄서비스 산업을 지속적인 고용창출 산업으로 위상을 정립하기 위 돌봄서비스 일자리 근로환경 조사는 임금을 중심으로 돌봄 바우처 사업 근로자들의 처우개선 방안을 마련하고자 하였다. 주된 연구방법은 돌봄서비스 제공기관의 임금체계 표준안에 관한 도입방안에 관한 연구로, 돌봄 근로자(4대돌봄; 노인돌봄, 산모·신생아, 가사간병, 장애인 활동)별 근로자 현황 및 규모에 따른 매출액, 일본의 개호보험 근로자 사례를 통한 처우개선 사례분석, 돌봄근로자의 근로자성 인정과 직업으로서 돌봄 직종의 임금체계를 개발하여, 월급제 임금체계 안에 대한 돌봄 서비스기관의 수용가능성을 타진하였다. 돌봄종사자의 임금체계 개선을 위해 4대 돌봄의 휴일·야간 근로에 대한 수당 제공 명확화, 임금체계 도입을 위한 정부의 예산확보, 근로자와 돌봄서비스기관의 상호작용을 위한 통계정보등의 인프라 제공, 돌봄 바우처 산업육성에 반하는 돌봄서비스기관의 법적 제재 조항 마련 등을 제시하였다.

윤자영 외(2011)는 돌봄서비스 일자리의 근로조건 현황과 문제점 분석을 통해 돌봄서비스 분야가 지속가능한 안정적인 일자리 창출이 이어나가기 위해서는 돌봄서비스 일자리에 대한 인식전환이 가장 중요하다고 제안하고 있

다. 우리나라의 돌봄서비스 분야에서 변화하는 노동시장의 분석하였고, 국제적 비교를 위해 돌봄서비스 직종의 근로조건에 대한 비교를 실시하여, 현장조사(가사, 간병, 재가보육 3개 직종 등 의 996명)와 심층면접을 통해 가사노동자들의 경제적 어려움이 현저한 전형적인 근로 빈곤층임을 확인하였다. 또한 일자리의 안정성 제고와 사회보험의 적용이 시급하였으며, 돌봄서비스 직업에 대한 사회적 인식이 낮아 어려움을 호소하였다. 가사서비스는 중개업체를 통해 플랫폼 형식으로 제공되고 있어, 가사노동자를 직접 고용하는 비영리기관의 육성, 가사노동자 시장의 공적인 인프라 확대, 가사노동자에 대한 법적 체계를 정립할 것을 제안하고 있다.

손문금(2012)은 가정으로 직접 찾아가는 재가 돌봄서비스(영유아, 아동) 종사자의 근로조건을 중심으로 돌봄노동 근로자의 직무만족도 제고 방안 연구를 수행하였다. 돌봄서비스와 관련된 기존의 연구가 서비스이용자(수요자) 측면에서 서비스의 질적 제고와 일자리 개발이 목적이었다면, 이 연구는 돌봄노동 근로자 측면의 실태에 대한 연구라고 볼 수 있다. 또한 영유아 및 아동 돌봄 서비스의 공공성을 확보한다는 점에서 사적돌봄 서비스영역에서 확대되는 관점에서 연구체계를 구조화하였고, 특히 공공부문, 민간부문(비영리시민단체와 민간영리)에서 일하는 재가 돌봄서비스 종사자를 비교하여 분석하였다. 이 연구에서는 돌봄서비스를 제공기관하는 기관과 돌봄 종사자의 협력체계 지원, 업무의 질 표준화를 통해 돌봄 서비스의 공적 지원방안을 마련함으로써 돌봄 종사자의 정책방향의 틀을 제안하고 있다.

박찬임 외(2013)는 사회복지, 보육, 보건 분야의 돌봄종사자 건강실태와 산업재해의 실태를 조사하여 종사자의 보호방안을 제시하고 있다. 돌봄서비스 연구가 기존에는 종사자의 근로환경 및 조건에 중점을 두었다고 본다면, 이 연구는 근로자의 건강보호와 산업재해 예방에 중점을 두고 있다. 그리고 사회복지, 보육 전반의 돌봄 종사자의 산업안전보건법 등의 정책적 제도화 방안 마련, 근로자의 건강 및 산업재해보험의 신청 등에 대한 교육프로그램 개발, 대체인력의 도입방안 등을 제안하였다.

장혜경 외(2007)은 노인과 장애인을 대상으로 제공되는 공식영역부문에서의 돌봄서비스의 전달체계, 돌봄서비스 수행기관, 돌봄 노동(자)의 공급구조를 조사하였다. 이를 위해 전국에 분포된 재가 및 시설서비스 기관의 설문조사를 수행하였으며, 서비스 제공기관 실무자와 공무원을 대상의 FGI를 실시하여 돌봄의 정책방안 마련을 위한 방향과 돌봄 서비스분야의 공급체계를 개선하고자 하였다.

김형용 외(2007)은 사회적 돌봄(포괄적 개념의 돌봄)의 일자리, 교육 훈련, 및 노동실태를 통해 보건복지부 소관의 돌봄서비스 공급기관을 대상으로 돌봄서비스 인력 및 교육 훈련등의 실태조사를 실시함으로써 정책적 문제를 제기하고 있다. 또한 이를 통해 사회서비스 산업의 인력확보와 훈련제도 개선방안을 마련함으로써, 사회서비스 돌봄 인력의 노동권 보장과 훈련제도로 전문성과 현장성 강화 방안을 제시하였다. 그 외에도 돌봄서비스 산업을 활성화하고 육성하기위한 제도화 연구와 돌봄서비스의 질적 향상을 위해 돌봄 직무의 분석 및 표준화 방안에 대해 수행한 연구들이 있었다. 이와 같은 연구들은 돌봄 서비스 제공의 표준화 방안 등을 통해 돌봄 서비스의 질 향상을 위한 연구라고 볼 수 있다. 돌봄 서비스의 질 향상 및 제고는 별개의 독립된 문제로 해결 가능한 것이 아니라, 인력 수급과 인력관리와 관련성이 높기 때문에 인력 관리에 대한 충분한 고민이 필요하다.

강상경 외(2010)는 돌봄서비스의 양적·질적 완화를 위해 돌봄서비스 산업육성 마련을 위한 정책적 제안을 하고 있다. 돌봄서비스 산업의 인적 관리(인력 양성 등)와 기관 관리, 적용 가능한 정책적 범위를 모색하여 돌봄서비스 행정 및 예산관리, 국내시장의 돌봄산업 활성화 방안, 돌봄서비스 기관(시설)의 역량 강화 등의 지원방안을 제안하여 돌봄 서비스를 육성화 방안을 모색하였다고 볼 수 있다.

김윤수(2013)는 돌봄서비스가 양적으로 비대해졌으나, 기관 및 인력의 전문성 결여, 돌봄 서비스 질적 저하로 인해 돌봄서비스의 분야별 사업과, 서비스의 사용자 기반의 서비스 제공을 표준화하여, 돌봄 서비스의 다양성과 질적

향상을 도모하였다. 주요 연구대상은 보건복지부에서 제공하고 있는 서비스이며, 노인돌봄, 가사간병, 장애인활동지원 및 산모·신생아도우미 지원사업이라고 볼 수 있다. 돌봄서비스 사업의 문제점을 분석하기 위해, 기관 담당자 및 센터장을 대상으로 집단 심층면접을 실시하였다. 이를 통해 돌봄 서비스 제공인력에 대한 역할을 정하고, 기준을 설정하여 돌봄 인력 종사자들이 서비스를 제공할 때 표준화된 역할과 행동을 수행할 수 있도록 제안하고 있다.

오은진(2014)은 돌봄 종사자의 직무분석 연구를 실시하였으며, 돌봄 종사자는 산모·신생아 건강관리사 대상으로 조사하였다. 직무분석을 통해 교육훈련의 문제점을 도출하였고, 돌봄 서비스 제공을 위한 종사자의 임금 및 경력 관리, 전문성 제고 등의 근로조건의 개선방안을 마련하였다. 실태조사의 대상은 산모신생아서비스 이용자였다. 4개의 집단(건강관리사 교육강사, 건강관리사, 파견업체 기관 관리자, 산후조리원 관리자)을 대상으로 FGI를 실시하였고, 산모 10명에 대해 개별 심층면접을 실시하였다. 건강관리사의 경우, 단회에 거쳐 조사되어, 현장에 있는 돌봄 서비스 일자리 근로자에 대한 목소리를 다 담았다고 보기 어렵다. 특히, 서비스 이용자인 산모와 서비스를 제공하는 관계기관 담당자 측면에서의 욕구와 실태를 분석한 연구라고 볼 수 있다. 산모신생아 서비스에 대한 다른 연구는 조소영(2010)의 연구로, 설문조사 기반으로 산모관리서비스와 신생아 관리서비스로 구분하여 재분석하였다고 볼 수 있다. 산모·신생아 건강관리사 서비스 이용자(산모)의 욕구 분석을 통해 돌봄 종사자(산모·신생아 건강관리사)의 직무체계를 제안하고 있으나, 서비스 이용자(산모) 중점의 연구로 돌봄 종사자의 처우에 대해 반영하였다고 보기는 어렵다.

정형옥(2017)은 경기도 여성을 대상으로 돌봄서비스 일자리에 대한 근로유형 및 근로시간, 근로환경(폭언, 폭행, 성희롱 경험 등, 휴게시간 등)에 대한 실태조사를 하여, 돌봄서비스 종사자의 일자리 환경에 대한 질적 보장 필요성을 제기하였다.

〈표 I-1〉 돌봄 종사자 연구에 대한 문헌고찰

저자, 연도	연구 보고서명	연구대상	주요 내용
윤정향 외, 2020	사회서비스분야 노동 자현황과 과제	영유아 돌봄 노동자, 노인 돌봄 노동자, 장 애인활동지원 노동자	보육, 노인, 장애인 돌봄 등 돌봄 3직종의 노동실 태와 문제점, 정책제안
정형욱, 남승연, 2015.	경기도 돌봄서비스 여 성종사자 근로환경조 사	돌봄서비스 일자리에 종사하는 경기도 여성 - 아이돌보미, 노인돌 보미, 산모·신생아 건 강관리사, 초등보육전 담사	돌봄서비스 일자리 진입 경로 및 이유, 근로시간 과 임금 관련 현황, 일하 는 환경등에 대한 실태 조사 및 분석
오은진, 2014	산모·신생아 건강관리 사 직무분석연구	산무신생아 건강관리 사 등	산모신생아 건강관리사 직무분석 및 직무 표준화
김윤수, 2013	돌봄서비스 제공기준 표준화방안	노인돌봄종합서비스 담당자, 가사·간병 서 비스 담당자, 장애인활 동지원서비스 담당자, 산모·신생아 서비스 담당자	돌봄서비스 사업현황 문 제점 도출(직무 범주, 인 력처우 등), 돌봄 서비스 (일상생활지원, 가사활 동지원, 정서지원, 표준 화 영역 도출), 정책제안
박찬임외, 2013	돌봄서비스 종사자의 산업재해실태와 보호 방안	사회복지사, 보육교 사, 간병서비스 근로 자, 돌봄서비스 자원봉 사자	돌봄서비스 종사자 및 돌봄서비스 자원봉사자 의 산업재해 실태조사
이철선 외, 2013	돌봄서비스 종사자 임금체계 표준화방안 연구	노인돌봄, 산모·신생 아, 가사간병, 장애인 활동 등 4대 돌봄 근로 자	4대 돌봄 근로자의 처우 현황 및 문제점, 처우개 선을 위한 임금체계안 도출
손문금 외, 2012	돌봄서비스 종사자 직 무만족도 제고방안	영유아 및 아동 돌봄 서비스 종사자	서울지역 가정 내 영유 아 및 아동 돌봄 서비스 제공 기관 유형별(공공 부문, 비영리시민단체와 영리부문 등) 돌봄서비 스 종사자의 근로현황 조사 및 비교

저자, 연도	연구 보고서명	연구대상	주요 내용
윤자영 외, 2011	돌봄서비스 분야 근로 조건에 관한 연구(Ⅰ)	가사관리, 간병, 재가 보육 등 3개 직종의 종 사자	국내 돌봄 종사자 노동 시장 분석, 국제사회에 서의 돌봄 직종 종사자 의 근로조건 비교
최영미 외, 2011	돌봄서비스 분야 근로 조건에 관한 연구(Ⅱ)	가사관리, 간병, 재가 보육 등 3개 직종의 종 사자	가사노동자(가사, 간병, 재가보육 등 3개직종)의 설문조사, 법적보호를 위한 정책방향 제시
강상경 외, 2010	돌봄서비스 산업육성 을 위한 제도화 방안	돌봄서비스(신생아, 산모, 환자, 아동, 노 인, 중증 장애인 등)기 관 및 종사자	돌봄서비스 제공기관 및 제공인력(종사자)의 인 프라 구축과 제도화 방 안 제시
조소영, 2010	산모·신생아 도우미 지원사업 실태조사 및 발전방안 연구	산모·신생아 도우미	산모·신생아 도우미 서 비스 현황 실태조사 및 지원 사업 활성화 마련 제안
장혜경 외, 2007	공식영역의 돌봄노동 실태조사	노인과 장애인 대상의 돌봄 서비스 수행기관 과 종사자	국외의 돌봄노동 정책 사례분석, 국내의 돌봄 노동자(노인 및 장애인 대상 돌봄서비스 수행기 관 및 종사자) 실태조사
김형용 외, 2007	사회서비스 산업의 인 력 및 훈련 수요연구: 사회적 돌봄서비스를 중심으로	보건복지부 예산지원 돌봄서비스 기관(가정 보사원파견센터, 자활 후견기관, 바우처 서비 스 파견기관 등)	돌봄서비스 인력수급 체 계 및 실태
김승권외, 2006	지역사회중심의 돌봄 서비스 활성화 방안	산모·신생아 도우미 사업, 가사간병도우미 사업, 독거노인도우미 사업, 중증장애인 활동 보조인 사업, 노인돌보 미 사업, 아이 돌보미 사업 등 6개 사업	지역사회 특성에 맞는 돌봄서비스 제도의 체계 화, 재원확보 및 질적 향 상방안 제시

2) 최근 돌봄 종사자 관련 선행 연구

(1) 코로나19와 여성노동 정책과제: 대면서비스 현장 분석⁵⁾

본 연구는 코로나19라는 사회적 재난 속에서 돌봄노동이라는 사회유지에 필수적인 업무를 수행하며 불가피한 대면업무를 지속하고 있는 돌봄 필수노동자에 주목하여, 이들의 일터위험 및 사회안전망 경험이 기존의 제도적 맥락 속에서 코로나19 이후 어떻게 확대 및 (재)생산되는지 분석하였다.

재가요양보호사의 희망 임금형태는 시급제와 월급제가 각각 48.1%, 47.6%로 나타났으나, 현실적으로 임금형태는 시급제(82.7%)가 가장 많았으며, 월급제는 16.3%로 확인되었다. 코로나19로 인해 일을 중단된 경험을 한 재가요양보호사는 30%이상인 것으로 확인이 되었고, 코로나19 이전에 비해 평균적으로 돌봄을 수행하는 인원, 월 평균 근무시간, 월 평균 수입 모두 감소한 것으로 확인되었다. 또한 수당의 경우, 주휴수당을 받는 경우가 61%로 가장 많았고, 장기근속요건의 충족은 3년 이상 종사자만 해당되기 때문에 장기근속장려금은 해당 조건을 충족하지 못하여 약 30% 정도의 종사자가 수령 받는 것으로 조사되었다.

아이돌보미의 희망하는 임금 형태는 시급제 55.4%, 월급제 40.5%로 조사되으나, 실제적으로 받는 임금 형태는 90%가 시급제로 월급제보다 압도적으로 많은 것으로 확인되었다. 코로나19로 인해 일을 중단한 적이 있다는 아이돌보미가 30%이상으로 재가요양보호사와 아이돌보미 모두 코로나19로 인한 업무 단절 경험을 한 것으로 확인되었다. 특히 2019년과 2021년의 약 3개월간의 같은 기간을 비교했을 때 월 평균 노동시간과 월 평균 수입 모두 감소한 것으로 확인되었다. 또한 수당의 경우, 주휴수당이 86.5%로 가장 많았고, 연차수당(69.0%), 휴일근로수당(51.7%) 순이었다. 코로나19 감염 우려로 인해 돌봄 서비스 이용자나 가족으로부터 사적인 모임 및 외출의 제한을 부당하게 요구 받은 경우도 있었다(14.6%).

5) 서울시여성가족재단, “코로나19와 여성노동 정책과제 I: 대면대인서비스 현장분석, 2021

조사한 돌봄의 다른 직종에 비해 종사자의 불이익 부문에서 아이돌보미는 매뉴얼에 따라 업무 범위를 준수한다와 서비스 이용자의 무리한 요구를 거부해도 불이익을 받지 않는다고 응답한 경우가 많았다. 코로나19 확산 국면에서 노동 강도를 심화시키는 상황은 요양보호사와 마찬가지로 마스크착용과 관련해 발생하는 것으로 확인되었다. 마스크 착용을 거부하는 요구는 27.3%였고, 아이돌보미에게 마스크착용 강요는 20.4%로 조사되었다. 코로나19와 관련된 방역수칙에 대한 범위와 정보가 충분히 전달되어 준수 될 수 있도록 지자체와 서비스 제공기관의 노력해야 한다.

요양보호사는 코로나19백신 접종의 우선대상자로 90%이상 예방접종을 받은 것으로 조사되었고 접종은 휴가일에 접종한 경우가 13.6%였다. 그 중 무급휴가가 대부분이었던 것으로 확인되었다. 예방접종을 한 날은 업무를 수행한 경우가 과반수가 넘었으며, 임시근로자의 경우 64.9%가 근무하여 상용근로자(51.7%)보다 높은 것으로 확인되었다. 코로나 19 감염 예방 보호 물품을 개인이 사비로 구매했다는 응답은 47.6%로 조사되었다. 불안정한 일자리로 인해 재가 돌봄 노동의 특성을 고려한 ‘부분 실업 인정’이 필요하다고 생각하는 경우가 대부분이었던 것으로 조사되었다.

코로나19 예방접종율이 92.3%였던 요양보호사에 비해, 아이돌보미는 39.3%만이 코로나19예방접종을 한 것으로 조사되었다. 예방접종일에 휴가를 사용한 경우는 21.2%이며, 그 중 유급휴가 사용은 3.3%였다. 또한 접종일에도 근무를 한 아이돌보미는 33.2%로 적절한 지원이 부족한 것으로 확인되었다. 그리고 소득의 주 기여자가 본인인 비율이 90%이상으로 임금의 안정성을 보장하는 것이 중요한 것으로 확인되었다. 대면접촉이 반드시 이루어지는 돌봄 노동의 특성을 반영한 ‘각종 예방접종과 정기적 건강검진 지원’이 필요하다는 의견은 요양보호사 및 아이돌보미에서 매우 높게 나타났다.

돌봄 정책 및 지원은 두 가지로 나누어 생각해볼 수 있는 데 첫번째는 ‘일터와 돌봄 종사자의 안전성 확보’이며, 두번째는 ‘일자리 안정성 유지’라고 볼 수 있다.

일터에서의 돌봄종사자의 안전성 확보에 대해서는 코로나19 감염병 확산과 같은 감염위험성과 고용의 불안정성이 같이 우려되는 환경은 무엇보다 안전한 노동환경이 조성되어야한다. 이는 보편적·일반적으로 생각하는 물리적 공간의 일터뿐만 아니라 집이라는 제한된 공간에서 공적·사적으로 이루어지는 돌봄 관계의 안전을 보장하기 위한 정책적 개입과 지원이 필요하다.

(2) 필수노동자의 일터 위험은 재난시기에 어떻게 확대 (재)생산되는가 :

코로나19와 성동구 돌봄노동자 사례 중심⁶⁾

코로나19의 사회적 재난인 상황에서 돌봄노동이라는 사회유지에 필수적인 업무를 수행하며 불가피한 대면업무를 지속하고 있는 돌봄 필수노동자에 주목하여, 이들의 일터위험 및 사회안전망 경험의 기존의 제도적 맥락 속에서 코로나19 이후 어떻게 확대 및 (재)생산되는지 분석하였다.

코로나19 국면에서 돌봄노동자의 기존 일터위험 및 사회안전망 배제 경험은 다음과 같이 확대 (재)생산된 것으로 나타났다.

먼저 보상 없는 업무범위가 확대되고 코로나19 감염이라는 새로운 산재위험에 노출되게 되었으며, 그리고 코로나19의 장기화에 따른 고용소득 불안정성의 심화로 인해 기존의 일터위험이 확대되었다.

이러한 위험에 대응하는 산재안전망과 관련하여 시설부문의 안정적인 인력 지원이 충분해야 하며, 방문부문의 안전보건조치의 미비가 돌봄 필수노동자의 사회안전망 틀 밖에서 위험에 지속적으로 노출되어 업무를 수행하고 있었다. 또한 아동돌봄 부문의 실업급여에 대한 낮은 선호와 방문부문의 엄격한 한시지원금 기준으로 인해 소득보장제도의 부정합성이 (재)생산된 것을 확인할 수 있다.

6) 박고은, 김규혜, “필수노동자의 일터 위험은 재난 시기에 어떻게 확대 (재)생산되는가 : 코로나19와 성동구 돌봄노동자 사례를 중심으로”, 2021.

(3) 전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구⁷⁾

지역 및 어린이집기관유형(국공립, 민간, 가정 등)을 고려한 전북지역 어린이집 보육교사의 근로환경에 대한 전반적인 실태 파악을 위해 심층면접조사가 실시되었다. 보육교사의 근로환경 경험 실태 파악을 위해 심층면접 조사결과를 바탕으로 분석하였으며, 전북지역의 보육교사에서 확인된 열악한 근로환경, 현재 진행하고 있는 보육교사 지원정책에 대한 평가와 제한점 등을 분석하여 전북지역에 종사하는 보육교사의 근로환경 개선과 지원을 위한 다각적 방안을 모색하고자 하였다. 전북지역 소재 어린이집의 보육교사 7,288명 중 약 10%인 700명을 대상으로 실태조사 결과, 1일 근로시간은 평균 9시간 48분(585.4분), 점심시간은 약 19분이었으며, 휴게시간은 10분 정도로 조사되었다.

(4) 코로나19 이후 돌봄 정책 연구⁸⁾

코로나로 인하여 사회적인 돌봄 공급이 중단되어 돌봄의 체계가 불안정해지며 돌봄은 여성과 가족의 부담으로 회귀되었으며 그동안의 돌봄의 사회화 노역에도 불구하고 코로나로 인해 다시 여성과 가족을 전제로 작동되는 것을 알 수 있었다.

코로나19를 계기로 돌봄 취약집단 등 돌봄 정책의 사각지대 문제에 대한 고려가 미흡하였다는 점이 가시화되면서 정책마련이 필요한 시점이며 그동안의 돌봄정책을 재점검하고 향후 돌봄 정책의 목표를 재설정하고 추진과제 제안하는 것으로 목적으로 하였다.

코로나19 이후 부모가 자녀 돌봄 부담이 확대됨에 따라, 부모들이 가용할 수 있는 돌봄 자원은 충분하지 않은 것으로 파악되고 있으며 돌봄은 다양한

7) 이주연, 조경옥, 최지훈, “전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구”, 2018, 전북연구원

8) 김영란 외 3명, “코로나19 이후 돌봄 정책 연구”, 2021, 한국여성정책연구원

긴급상황에도 유연하게 대처할 수 있는 체제가 있어야 한다고 하였다. 또한 돌봄시설의 중단없는 운영이 가장 중요하다고 제안하고 있으며 그 외에 지역 단위의 긴급돌봄 서비스 강화, 돌봄시설에 대한 감염병 관련 안전관리 기준 강화 및 지원, 긴급상황 발생에 대비한 지역 기반 긴급 돌봄 대응체계 구축, 가정방문 돌봄 서비스(아이돌봄 서비스 등) 지원 확대를 제시하고 있다.

(5) 코로나19 국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제⁹⁾

코로나19 팬데믹은 돌봄노동자가 필수노동자(essential workers)라는것을 확인시켜주는 동시에 돌봄노동자의 취약성(vulnerability)을 드러내는 계기가 되었다.

이 논문에서는 언론매체 및 관련 연구의 검토에 기반하여 코로나19를 겪는 과정에서 적나라하게 드러난 장기요양 돌봄노동자의 취약성을 분석하고, 그 원인을 진단하였다. 재가 돌봄노동자는 기관 소속 임금노동자임에도 불구하고 적절한 지원과 사회적 보호를 받지 못하는 ‘비보호 나홀로’ 노동을 하고 있음을 확인하였다. 또한 위험을 감수하며 남다른 사명감으로 일해야 하는 필수노동자인 돌봄노동자에게 걸맞는 사회적 인정과 보상이 뒷받침되지 않는 ‘저평가된’ 노동으로 다뤄지고, 돌봄노동자의 인권이 매우 소홀히 취급되는 ‘잊혀진’ 인권의 불합리한 사회구조를 적나라하게 확인할 수 있었다. 이와 같이 코로나19 팬데믹 상황에서의 돌봄서비스 현장은 Ulrich Beck(2006)이 통찰한 위험사회(Risk Society)의 전형적 단면을 보여주며, 위험의 개인화(individualization of risk)가 전면화된 노동현장이라 할 수 있다. 발생하는 위험과 모순에 대한 해결이 제도적이고 사회체계적으로 대응되지 못하고 개인의 몫으로 전가되고 있음을 확인하였다.

9) 석재은, “코로나19 국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제”, 2020.

(6) 노인장기요양서비스 돌봄노동자가 지각하는 감정노동과 폭력경험이
직무소진 및 이직의도에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절 효과¹⁰⁾

노인장기요양서비스 돌봄노동자들이 지각하는 감정노동(표면행위와 내면행위)과 폭력경험이 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 동료와 상사 지지의 조절효과를 알아보기 위한 실증연구를 수행하였다. 서울·경기지역에 있는 장기요양기관(시설)에 소속된 돌봄노동자(305명)를 대상으로 조사·분석하였다.

돌봄노동자의 내면행위 등 감정노동 및 폭력경험은 직무소진에 상당한 영향을 끼쳤으며, 내면행위가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 감정노동(표면행위, 내면행위)과 폭력경험에 있어 사회적 지지의 조절효과가 확인되어, 상사 및 직장동료의 지지에 따라 돌봄 노동자의 직무소진과 이직의도에 미치는 영향이 현저히 달라짐을 확인 할 수 있었다. 따라서 직무소진과 이직의도를 감소시키기 위해서는 서비스 매뉴얼에 따른 노동자의 충분한 의사소통을 통한 표면행위의 돌봄을 수행하도록 하는 방법을 고려해 볼 것을 제안하고 있다. 노인장기요양서비스의 직무특성상 노인을 돌보는 과정에서 발생할 수 있는 고의·비고의적인 신체적, 언어적, 성적 폭력경험 등에 대처할 수 있는 상담 및 실천 교육이 필요하다. 방역조치나 이용자 건강상태 등 환경 변화에 맞춰 탄력적으로 근무할 수 있도록 배려하고, 돌봄노동자들에게 근무경력을 인정해주는 방안이 고려된다면 이직의도 예방에 효과가 있을 것으로 생각한다.

10) 홍영미, 최항석, “노인장기요양서비스 돌봄노동자가 지각하는 감정노동과 폭력경험이 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절 효과”, 2021, 한국케어매니지먼트연구.

3) 국외 돌봄 종사 관련 연구

- (1) “우리는 하루에 24시간 일은 하지만 급여는 12시간 일한 것만 받습니다”:
가정 건강도우미의 제한점과 업무 관련 스트레스¹¹⁾

연구배경은 장기 치료 서비스를 실시하는 뉴욕주의 재택 환자는 관리형 장기 치료(MLTC)로 인해 많은 변화가 있었다. 수혜자에 대한 MLTC 문제의 영향에 대해 수행된 연구가 있었지만 가정건강도우미에 대한 MLTC 규제 변경의 영향은 조사되지 않았다.

연구방법은 정성적 인터뷰는 뉴욕시 대도시 지역의 가정 기반 1차 진료 프로그램에서 환자를 돌보는 유급 가정건강도우미(HHA: home health aides)로 정의된 13명의 영양보호사와 함께 수행되었다. HHA는 가정 기반 1차 진료 프로그램에 대한 만족도, 자신의 직업 만족도, HHA 업무에 어떤 식으로 영향을 미치는지에 대해 인터뷰 하였다. 인터뷰는 녹음하여 분석하였다.

연구결과로는 (1) 급여, 수당 및 근무 시간, (2) 근무 시간 외 환자의 웰빙에 대한 우려의 두 가지 주요 주제가 나타났다. HHA는 보수보다 더 많은 시간을 일하고, 임금 정제와 복지 감소를 경험하고, 근무 시간이 끝난 후 허약한 고객을 혼자 남겨두는 것에 대한 스트레스가 있었다.

HHA는 집에서 허약한 노인 환자를 돌볼 때 직무스트레스를 경험하며, 이는 환자 치료와 HHA 이직에 영향을 미쳤다. 정부 기관이 HHA에 의존하는 장기 요양 프로그램에 대한 새로운 정책 방향을 고려함에 따라 이러한 변화가 취약한 노동력에 미치는 영향을 고려해야 한다.

11) Shotwell J. L., Wool E., Kozikowski A., Pekmezaris R., Slaboda J, Norman G., Rhodes K., Smith K. (2019). “We just get paid for 12 hours a day, but we work 24”: Home health aide restrictions and work related stress. BMC Health Serv Res.

(2) 재택 의료 종사자의 부상이 노동력에 미치는 영향: 전국 가정 건강도우미 조사¹²⁾

연구목적은 돌봄 인력은 북미에서 가장 자주 부상을 당하는 그룹 중 하나이다. 산업안전보건 연구에 따르면 작업장 부상은 근로자와 고용주에게 부정적인 결과를 초래한다. NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health)의 작업 및 산업안전보건 프레임워크는 (a) 가정건강도우미(HHA)가 보고한 상해와 작업 결과 간의 관계 (b) 근로자의 부상 위험을 줄이기 위한 직원 교육 및 감독자 지원이다.

연구방법으로는 분석을 위한 데이터는 국가를 대표하는 설문조사인 2007년 전국 가정건강도우미 설문조사를 사용하였다. 일반 최소 제곱 회귀 및 다항 로지스틱 회귀를 사용하여 근로자 부상과 (a) 근로자 결과 및 (b) 조직 결과 간의 관계를 조사하고 부상 위험과 관련된 훈련 및 감독 지원 등급을 조사하였다.

결과로는 부상당한 근로자는 직무 만족도가 낮고 이직 의도가 높았으며 고용 및 돌봄의 질에 대한 인식이 낮았다. 열악한 훈련과 열악한 감독 지원에 대한 HHA의 인식은 작업장 부상 위험이 높은 것과 유의하게 관련이 있었다. 현재 연구에 따르면 직장 교육은 돌봄인의 직접적인 상해를 줄이는 데 중요한 역할을 하며, 산재보상, 병가 및 이직과 같은 상해와 관련된 조직 비용을 줄이는 데 도움이 된다. NIOSH 작업 및 산업안전보건 프레임워크는 부상 사고를 줄이기 위해 산업안전보건 개입을 유도할 수 있는 메커니즘을 제공한다.

12) McCaughey D., McGhan G., Kim J., Brannon D., Leroy H., Jablonski R. (2012). Workforce implications of injury among home health workers: Evidence from the National Home Health Aide Survey. *Gerontologist* 2012 Aug;52(4):493-505

(3) 업무 관련 재해를 경험한 미국 가정건강도우미의 산업재해 결정 요인¹³⁾

연구의 목적은 가정건강도우미(HHA)는 고위험 산업에서 일하며 높은 비율의 업무 관련 재해를 경험하는 근로자로서 조직의 생산성, 업무의 질 및 성과의 감소와 관련된 영향을 본다. 이 연구의 주요 목적은 근로자 환경과 인체공학적인 요인이 HHA의 위험인 산업재해에 어떻게 영향을 미치는지 조사하는 것이다.

연구방법은 2007년 NHHAS(National Home Health and Hospice Aide Survey) 데이터의 횡단면 분석을 사용했다. 연구 표본은 76.6%의 응답률로 전국적으로 대표되는 가정건강도우미(n=3,377) 표본으로 구성되었다. 우리는 작업환경 척도와 인간공학척도 두 가지 척도를 사용했다. 개인, 직업 및 조직적 요인에 걸쳐 HHA 작업 관련 부상을 설명하기 위해 단변량 및 이변량 분석이 수행되었다. 척도 신뢰도를 측정하기 위해 Cronbach 알파를 계산했다. 다변수 로지스틱 회귀는 보고된 직업 상해의 예측 변수를 결정하는데 사용되었다.

결과로는 작업환경 척도 측면에서 동일한 환자를 지속적으로 돌보지 않은 HHA에서 부상 위험이 감소했다(OR=0.96, 95% CI: 0.53~1.73). 인간공학척도 측면에서 작업 안전을 위해 다른 장치가 필요하지 않다고 보고한 HHA에서만 부상 위험이 감소했다(OR=0.30, 95%(CI): 0.15~0.61). 다른 작업 환경이나 인간 공학적 척도 요인은 HHA의 부상 위험과 관련이 없었다.

13) Hamadi H., Probst J. C., Khan M. M., Bellinger J., Porter C. (2018). Determinants of occupational injury for US home health aides reporting one or more work-related injuries. *Inj Prev.* 2018 Oct;24(5):351-357.

4) 돌봄 종사 관련 언론보도

(1) 노인요양시설 ‘코호트 격리’, 입소·종사자 인권침해¹⁴⁾

코로나19 확산 차단을 위한 코호트(동일집단) 격리로 인해 노인요양시설 입소자와 종사자의 인권이 침해됐다는 지적이 국가인권위원회에서 제기되었다. 인권위원회에서는 최근 코로나19와 관련되어 노인요양시설 종사자의 인권에 대한 실태를 조사한 바가 있다.

이 보고서에서는 정부의 방역 조치가 코로나19 감염병 확산을 막기 위해 조치한 방역지침이더라도 개인의 신체적 자유 등을 지나치게 침해해서는 안 된다는 의견이었다. 추후에 사회적 거리두기 등의 정부의 방역지침이 개인의 인권을 침해하지 않도록 노력해야 할 것이며, 코로나19 감염병 예방과 확산을 예방하기 위해 정부의 방역조치가 코호트 격리, 개인의 외출 및 보호자 면회 제한 등으로 인해 노인요양시설 종사자의 신체적·정신적 어려움에 영향을 미친 것으로 조사되었다. 지난 2021년 11월 5일~12월 15일에는 노인장기요양보험법에 따라 운영되는 60개소(19개소의 코호트 격리 경험 시설, 29개소의 예방적 코호트 격리 경험시설, 12개소의 미격리 시설 등)의 노인요양시설 종사자(요양보호사) 및 입소자를 대상으로 연구한 바가 있다. 예방적 코호트 격리 경험시설은 시설 내 확진자가 발생하지 않았지만, 코로나19감염 가능성과 확산을 예방하기 위해 격리를 시행한 장소로 이들 시설은 입소자뿐만 아니라 종사자도 같은 공간인 시설에 격리되면서 노동강도의 심화 등으로 코로나19 관련 업무 스트레스와 불안 수준이 높아져 신체적·정신적 건강이 악화되는 것을 경험한 것으로 나타났다.

코호트 격리를 경험 시설의 종사자의 18~26%가 코호트 격리 전에 비해 정신적 신체적 건강 상태가 나빠졌다고 응답하였다. 또한 코로나19 발생 전보다 입소자의 모욕적인 비난이나 욕설, 고함 등 문제 행동을 하는 경우가 증가

14) 인권위 “노인요양시설 ‘코호트 격리’, 입소·종사자 인권침해”, 서울신문 / 2022. 02. 27.

하였다고 호소하였다. 또한 노인요양시설 종사자의 잦은 PCR검사(1~2회/1주)로 인해 신체적 고통뿐만 아니라 방역지침 조치사항으로 인한 개인의 일상 생활의 동선을 기관에 보고하는 등 인권침해도 상당한 것으로 나타났다. 격리 시설의 종사자는 격리로 인해 가족과 만나지 못하게 되는 상실감을 느꼈으며, 본인의 코로나19 감염에 두려움 또한 갖고 있었다. 노인요양시설 3,844개소(2021년 기준) 중 코호트 격리를 경험한 노인요양시설은 약 446개소로 10% 이상이 육박하고 있다. 코로나19 유행시기에 실시한 코로나 방역조치가 노인요양시설 종사자의 인권을 침해할 뿐만 아니라 법적 근거가 명확하지가 않은 점을 미루어 볼 때, 격리 조치의 실효성 또한 문제점이 있다고 지적하고 있다. 이에 따라 법률적, 인권적 측면에서 충분한 검토가 진행되어야 한다고 제안하고 있다. 또한 예방적 코호트 격리 조치로 인해 일부 지역이나 시설에서 집단 감염 및 지역사회 확산 방지를 위해 일정 기간 돌봄 종사자의 격리된 생활로 인해 종사자의 신체적 자유를 제한하는 것이 문제가 된다고 지적하고 있다. 예방적 코호트 격리는 노인요양시설 뿐만 아니라 장애인 거주시설 또한 지정되었던 만큼 불가피하게 격리하는 코호트 조치의 경우 규모를 최소화해야 하며, 종사자의 신체적·정신적 지원 등 건강권 확보를 우선적으로 고려해야 할 것이다. 앞으로 돌봄 방식은 집단시설(기관)보다는 지역사회 부담의 돌봄으로 변화하고 있기 때문에 돌봄 종사자의 인력확보를 통해 업무 과중을 최소화하고 양질의 돌봄을 제공하는 것을 제안하고 있다.

(2) 코로나19 산업재해 39% 의료·복지 돌봄인력…대면업무 감염 무방비¹⁵⁾

코로나19 확진으로 인해 산업재해보상(산재)의 39%가 의료·복지 돌봄 인력인 것으로 조사되었다. 의료·복지 돌봄 종사자의 경우, 대면 업무가 진행되기 때문에 코로나19감염에 노출 위험이 높은 것으로 확인되었다.

15) 코로나19 산업재해 39% 의료·복지 돌봄인력…대면업무 감염 무방비, 뉴스핌, 2022. 2. 26.

의료·복지 인력의 산업재해 신청은 직종별로 구분하였을 때 간호사가 109건으로 가장 많았다. 코로나 환자를 직접적으로 대면하기 때문에 상대적으로 확진자 또한 많을 수밖에 없었다. 간호사 다음은 요양보호사(89건), 간호조무사(49건), 물리 치료사(12건), 사회복지사(12건) 순이었고, 집단 확진이 많이 발생하는 요양기관에서 근무하는 요양보호사의 산재신청이 코로나로 인해 높은 것을 확인해 볼 수 있었다.

특히 집단 확진이 발생하는 요양원에서 근무하는 요양보호사의 코로나 산재 신청이 월등히 많은 것을 확인할 수 있다

의료·복지 돌봄 종사자는 코로나19 확산시기부터 환자 및 가족들을 최일선으로 대하다 보니 코로나 감염에 노출될 수밖에 없었다. 시민건강연구소와 사회공공연구원이 발간한 ‘코로나19 대응과 노동자 건강권 보장 연구보고서’에 따르면 코로나 19의 고위험군 직종은 사회복지사와 보육교사, 요양·간병종사자로 확인되었다. 하지만, 코로나 확진 판정을 받더라도 사업주의 산재신청 거부로 인해 정부에서 지원하는 유급휴가 등의 보상을 신청할 수 없었다. 사업주의 보험료 할증으로 인해 고용산재보험료가 더 징수되기 때문에 근로자의 산재보험 신청을 기피하는 것으로 나타나고 있다. 코로나19 확진 판정을 받더라도 돌봄 종사자의 상당수가 산재신청을 포기하거나, 정부 지원금 신청으로 대체하기 때문에 돌봄 종사자들의 코로나19 산업재해의 정확한 현황을 파악하기는 어려운 한계를 잘 설명하고 있으며, 보상체계에 대한 재검토가 필요하다.

구분	계	반려*	승인	불승인	진행 중
계	805(55)	68(1)	621(32)	43(6)	73(16)
요양보호사	89	7	74	6	2
간호사	109	7	95	1	6
간호조무사	49(1)	2	45(1)	1	1
콜센터 상담원	24	1	18	1	4
사무(행정)직	38(8)	5(1)	30(7)	1	2
물류센터	19	2	16	-	1
병동보호사	7(1)	2	5(1)	-	-
의사	10(1)	1	9(1)	-	-
약사	1	-	1	-	-
건물관리	15(5)	5	7(3)	2(1)	1(1)
물리(작업)치료사	12	-	12	-	-
비행승무원	4	-	4	-	-
사회복지사	12(2)	2	9(2)	1	-
서비스 종사자	34(3)	2	20(1)	4	8(2)
영양사·조리사	27(1)	3	21	3(1)	-
환경미화원	35(5)	-	25(3)	2(1)	8(1)
해외현장	25(2)	3	18(1)	3	1(1)
제조업 종사자	43(3)	-	36(3)	2	5
배달원	9	2	2	2	3
운전(대중교통포함)	22(5)	-	15(2)	4(2)	3(1)
선박수리	6	1	5	-	-
통신기기 AS	6(1)	-	6(1)	-	-
영업 종사자	10(1)	1	7(1)	1	1
건설공사	45(3)	11	22(2)	5	7(1)
철도기술직	2(1)	-	2(1)	-	-
전산유지보수	2	1	-	1	-
보험설계사(특고)	31	1	28	-	2
아이돌보미	3	-	3	-	-
방송·홍보·마케팅	8(1)	1	7(1)	-	-
간병사	10	1	8	-	1
임상병리사	2	-	2	-	-
장례지도사	3	1	2	-	-
하역·적재 종사자	53(1)	1	50	1	1(1)
교사·강사	10(1)	2	5	1(1)	2
방사선사	2	1	1	-	-
방문접견원(특고)	1	-	1	-	-
골프장캐디	2	-	2	-	-
작업치료사	1	-	-	-	1
전문가 및 관련 종사자	13(3)	2	6(1)	-	5(2)
특수형태근로종사자(방문강사)	1	-	-	1	-
특수형태근로종사자(트럭기사)	1	-	1	-	-
농림어업 숙련 종사자	1	-	-	-	1
치위생사	1	-	1	-	-
기타	7(6)	-	-	-	7(6)

* 본인 요청에 의한 반려 66, 자료보완 미이행에 따른 직권반려 2
[자료=근로복지공단] [그래픽=홍종현 미술기자]

NEWSPIM

[그림 I-2] 직종별 코로나19감염관련 산재 현황

(3) “돌봄 노동자, 그들은 돌봄 받지 못하고 있다”¹⁶⁾

코로나 감염병 확산에 따라 사회적 거리두기 조치가 시행되며 코로나확산 시기에 비대면 방식으로 재편되어 왔지만, 사회 유지를 위해 여전히 대면 업무 수행이 필수 불가결한, 그리하여 멈추지 않는 노동 세계가 존재한다. 이들은 필수 노동자(최전방 노동자)로 불리고 있으며, 의료, 돌봄, 안전, 물류 및 운송 부문 등의 종사자가 해당된다.

2021년 1월 기준으로 코로나19 감염으로 인해 산재신청 중 산재 승인 판정을 받은 사례는 총 134건으로 조사되었음(요양보호사: 29건, 간호사 24건, 환경미화원과 물류센터 노동자가 11건).

감염노출에 취약한 환경의 돌봄 노동자는 의료시설 등의 다양한 집단시설에 종사할 뿐만 아니라, 돌봄 서비스의 사용자(이용자)의 사적 공간(집)에서 업무를 수행하기도 한다. 또한 시간제, 교대제 등의 근로형태로 근무하고, 코로나 확산시기에는 코호트 격리라는 특수한 상황 속에서 격리된 공간에 들어가 돌봄 부재를 메울 뿐만 아니라 긴급 돌봄을 제공하기도 한다. 다양한 노동환경에서 대면 업무로 인해 감염 위험에 노출되는 돌봄 노동자의 안전과 건강은 국가(정부)로부터 충분히 보호받고, 보상받고 있을까? 돌봄 노동자는 노동 과정에서 대상자들과 밀접 접촉을 수행하며 감염 위험에 노출될 수 있는 대표적인 직종으로 의료시설 종사자만 백신 접종에 우선 포함되어 배제되거나, 방호복, 마스크 등의 보호 장비가 차별적으로 제공되는 등 감염병 위험 예방을 위해 충분히 보호받지 못하는 것을 시사하고 있다.

16) 돌봄 노동자, 그들은 돌봄 받지 못하고 있다. 오마이뉴스, 2021. 04. 29.

Ⅱ. 연구대상 및 방법



II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상 및 범위

돌봄서비스의 개념에 관한 정의하고 있는 규정은 명확하게 존재하고 있지 않기 때문에 본 연구의 대상 및 범위를 제한적으로 한정할 필요가 있다. 현행 법령에서 다만, 「사회보장기본법」 제3조 제4호에서 돌봄서비스는 사회서비스의 하위 개념으로 명시하고 있다. 즉 「사회보장기본법」상 “사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질을 향상되도록 지원하는 제도¹⁾로서 도움이 필요한 모든 국민에게 돌봄을 제공함으로써 국민의 삶이 향상되도록 지원하는 서비스로 규정하고 있다.

여기서 사회적 돌봄서비스로는 아동의 양육·보육, 노인과 장애인에 대한 수발, 환자에 대한 간병, 산모 및 신생아에 대한 산전 후 관리 등의 돌봄이라는 사회적 요구에 대한 공식적이고, 사회적 책임성을 지닌 제도화된 대인 서비스라 할 수 있다.¹⁾ 돌봄의 요구가 발생하는 영역은 자녀 양육 및 보육, 노령, 질병, 장애 등 매우 광범위하므로 분류가 쉽지 않으나, 서비스 제공 대상을 기준으로 하여 노인, 장애인 등 성인을 대상으로 하는 돌봄서비스와 아동을 대상으로 하는 아동 돌봄서비스로 연구범위로 한정함과 동시에 연구대상 역시 성인 돌봄서비스 종사자와 아동 돌봄서비스 종사자를 대상으로 하려고 한다.

1) 김철 외, “사회서비스 전달체계 개편방안: 사회적 돌봄서비스를 중심으로”, 2015, 사회공공연구원, 13면 참조.

결과적으로 사회서비스, 사회복지서비스, 아동 돌봄서비스 등에 종사하는 노동자 중에서 사회복지사, 요양보호사, 간병인, 보육교사, 가사노동서비스 종사자로 제한하고 한정하여 살펴보려고 한다.

2. 연구내용

돌봄 종사자는 코로나19 상황으로 인해 재분류한 노동자의 개념인 필수업무 종사자²⁾로 분류되었으며, 지방자치단체의 경우 필수업무 종사자의 보호 및 지원에 대한 조례를 각 지방자치단체별로 시행·개정하고 있어 돌봄 종사자의 현황, 근무환경 및 처우 수준은 지역별로 상이할 것으로 예측할 수 있다. 이에 돌봄서비스 노동자의 분류체계를 본 연구에서 검토하고자 하고, 언론매체, 문헌고찰, 지방자치단체별 조례 및 실태조사를 통해 돌봄 종사자가 코로나19로 야기된 근무환경과 근로조건을 살펴봄과 동시에 돌봄 종사자의 실태를 파악하고 이에 따른 건강보호방안을 마련하려고 한다.

또한 고령화, 가족 구성원의 변화 등과 같은 사회 변화에 맞추어 AI와 로봇으로 대체될 수 없는 노동 영역으로 인식되어 오고 있다. 그 이유는 아동, 노인 및 장애를 가진 이들을 돌보는 것뿐만 아니라, 요리, 청소, 세탁, 수선, 등과 같은 일상적인 가사 노동까지 포괄적으로 포함”하여 무급 돌봄까지 범위를 확대해석하고 있으나(ILO, 2018), 본 연구에서는 유급종사자를 대상으로 돌봄 및 돌봄서비스, 돌봄 종사자의 정의를 선행연구를 통해 분석하고 돌봄 종사자의 직업건강 취약성이 가장 많이 드러난 직종을 발굴함과 동시에 돌봄 서비스 대표직종의 구체화 및 재분류, 관련된 실태조사와 관계 법령 검토를 통한 돌봄 종사자 건강보호 방안을 모색하는 것을 주요 내용으로 하려고 한다.

2) 코로나19 상황에서 사회의 생명·안전·사회기능 유지를 위한 대면서비스를 제공하는 보건의료종사자, 돌봄종사자, 배달업종사자, 환경미화원 등을 말함

3. 연구방법

1) 돌봄의 정의 및 범위

- 국내외 문헌고찰
- 한국표준직업분류에 따른 돌봄 종사자(직종별) 재분류
- 분류 접근방식 및 전속성 분석

2) 돌봄 종사자의 소관부처별 법령 및 지자체별 조례분석

- 보육교사, 아이돌보미, 요양보호사 등 돌봄종사자 관련 법령, 필수업무 종사자법 등

3) 돌봄 종사자(4개 직종)의 건강실태조사 및 분석(부분 위탁연구)

- 돌봄종사자의 직무특성, 인간공학적 요인, 위험요인, 건강보호방안 조사 등

4) 돌봄 종사자 직업성질환 재해 현황 분석

Ⅲ. 돌봄 종사자에 대한 이론적 고찰



Ⅲ. 돌봄 종사자에 대한 이론적 고찰

본 연구에서 논의되고 있는 돌봄 종사자에 대한 정의를 명확히 하기 위해서는 우선 돌봄이 무엇인지와 돌봄서비스와 사회서비스, 사회복지서비스, 돌봄제도, 돌봄 종사자, 사회서비스 종사자, 사회복지서비스 종사자 등을 관례적·일반적으로 용어를 혼용하여 사용되고 있기 때문이다. 따라서 논란의 소지가 존재함에 돌봄 종사자와 관련된 이론 전체를 검토하는 것이 필요하다 판단되어, 아래와 같이 정리하였다.

1. 돌봄 및 돌봄서비스 등에 대한 정의

1) 돌봄

돌봄이란 과거부터 전통적으로 가족구성이 담당하는 비공식적 영역에서의 사적 영역에 포함되었다. 하지만 가족 구성의 변화 즉 대가족에서 핵가족(소가족)으로 변화되면서 더 이상 가족 내에서 이 영역을 수행할 수 없게 되었다. 따라서 돌봄에 대한 사회적 요구와 관심이 증가되고 있다. 여기에는 가족 구성의 변화가 가장 영향을 미쳤다. 가구원 수의 감소, 이혼율 증가, 한부모가구 비율 증가, 출산율 감소, 고령화, 부양비 증가, 양육비 증가, 다문화 가정 비율 증가 등으로 야기된 것이다. 이것은 가족 형태적·구성적 측면의 변화뿐만 아니라, 가족관계를 절단하고, 가족의 안정성이 약화되면서 가족의 가치가 변화된 사회로 야기되었다. 이렇게 가족 구속력이 약화되고, 가족구성원이 담당하는 비공식적 영역인 돌봄영역이 축소와 상실을 초래됨으로써 사적 영역에 대한 공공정책의 개입 확대를 요청하는 사회적 요구가 증가되었다.¹⁾ 결과

1) 류연규, “가족의 돌봄 공백에 대응하는 돌봄의 사회화 정책의 성격 규명”, 비판사회정책, 제37호, 2012, 115면 참조.

적으로 돌봄은 전통적으로 가족구성원이 가진 비공식적 영역이었던 “돌봄”영역을 가족구조의 변화, 사회경제적 변화 등으로 약화됨에 따라 가족의 돌봄 부담을 사회 즉 국가가 제공하는 공공서비스 편입하여 복지정책의 영역으로 자리잡게 되었다. 선진 복지국가에서는 1970년부터 돌봄영역을 사회적 책임의 영역으로 편입하여 공공서비스 전달 체계하에서 제공하였다.²⁾ 하지만 전통적으로 비공식 영역에서 주로 여성 가족 구성원에 의해 제공되었던 돌봄은 1990년대 이후부터 가족 구성원 전적인 부담이 아니라 사회적 차원에서 새로운 제공하는 방식이 주목받기 시작하면서 돌봄에 대한 논의가 시작되었다.³⁾ 사회적 권리로서 사회적 요구로 사회서비스로 인식하면서 모든 시민이 돌봄의 대상이면서, 돌봄서비스 제공의 책임성을 공유함과 동시에 국가의 적극적인 개입이 필요한 영역으로 국가가 제공하여야 하는 공적 서비스의 영역이 되었다.

2) 돌봄서비스

돌봄서비스에 대한 정확한 개념은 돌봄서비스 관련 일반 법령과 개별 법제에서 서비스대상을 중심으로 구분하여 명시하고 있다. 돌봄서비스에 대한 대략적인 정의는 「사회보장기본법」 제3조 제4호 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 서비스로 명시하고 있다.

돌봄서비스 제공 부분은 「사회복지사업법」, 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」, 돌봄서비스 대상은 「노인장기요양보험법」, 「노인복지법」, 「아이돌봄지원법」, 「영유아보육법」, 「아동복지법」등에서 명시하고 있다. 결과

2) 강성경 외, 「돌봄서비스 산업육성을 위한 제도화 방안」, 보건복지부 연구보고서, 서울대학교 산학협력단, 2010. 12, 3면 참조.

3) 강성경 외, 위 연구보고서, 3면 참조.

적으로 2012년 「사회보장기본법」 개정 이후 돌봄서비스는 아동, 노인, 장애인 등을 지원하기 위한 보편화된 사회서비스적 개념으로 자리 잡았다.

3) 사회서비스

가장 보편적으로 많이 사용되는 있는 용어로는 “사회서비스”이다. 광의적 사회서비스는 공공행정, 국방, 의료서비스, 교육서비스, 사회복지서비스를 포함하는 개념이다. 협의의 개념은 사회적 보호와 유사한 개념으로서 지역사회에 거주하고 있는 장애, 즉 질병 및 장애 등의 취약성을 가진 사람들에 대한 지원으로 해석되고 있다.

결과적으로 사회서비스 정책은 전통적으로 의미하고 있는 사회복지서비스의 확장에 중점을 두어 사회적 돌봄의 영역을 주로 포함하고 있다. 사회서비스는 “사회적 보호”를 포함하여 개인 욕구에 대한 다양하고 포괄적인 대처가 필요함에 따라 돌봄이 이루어지는 것으로 기본적인 의식주, 보건·의료, 교육, 고용과 관련된 개입이 이루어지는 서비스로 넓게 정의할 수도 있다. 특히 보건·의료, 교육 및 고용 등에 대한 지원은 이미 사회서비스의 주요한 일환으로 볼 수 있다.

4) 사회복지서비스

사회복지서비스란 “국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요하는 모든 국민에게 상담, 재활, 직업 소개 및 지도, 사회복지시설의 이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 제도적으로 지원하는 것”을 사회복지서비스로 「사회복지사업법」 제2조 제6호에 명시하고 있다. 또한 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조 제1호에서 「사회복지사업법」 제2조 제4호에 따른 사회복지서비스, 「보건의료기본법」 제3조 제2호에 따른 보건의료서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 명시되어있다.

5) 소결

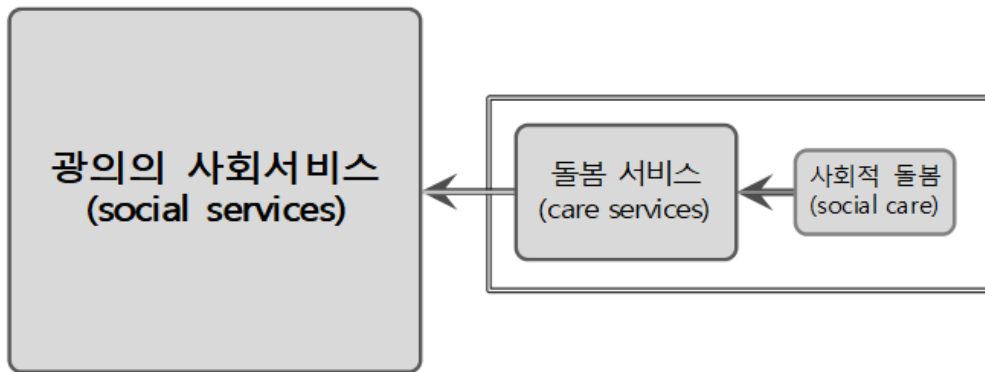
사회서비스의 범위는 나라마다 통용되는 범위가 다르지만, 사회서비스의 주요부문은 ‘대인 사회서비스’로 불리고 있는 사회복지서비스에 유사한 것이라고 생각된다. 이러한 사회서비스의 명확한 범위로 설정하기 어려운 이유는 사회적 개입이 필요한 개인의 욕구가 매우 다양하며 그 범위를 한정하기 어렵기 때문이다(윤자영 등, 2011). 또한 국가별 역사적 배경과 사회문화적 환경이 상이하기 때문에 사회서비스로 인정되는 서비스의 범주가 다르기 때문이다.

따라서 교육, 의료, 주거, 안전, 국방 등의 영역까지 포괄하는 광의의 사회서비스 개념 정의가 가능하며, 동시에 돌봄이 중심이 되는 ‘사회적 돌봄(social care)’이 사회서비스를 대체하는 표현으로 대두되고 있다. 예를 들어 스웨덴은 ① 노인을 위한 사회서비스와 간호(간병)서비스, ② 육체적 장애가 있는 사람들을 위한 사회서비스, ③ 아동과 청소년을 보호하는 ‘개인 및 가족 보호’와 알코올 및 약물 남용자를 위한 사회서비스, 자산조사에 기초한 경제적 보조로 구성된 사회서비스로 3개의 영역으로 명확히 규정하고 있다.⁴⁾ 반면 영국에서는 사회복지 범위 안에 있는 공적·사적 센터에서 유급 또는 무급으로 제공되고 있는 전문적 및 비전문인에 의한 비의료성 서비스를 사회적 돌봄(social care)으로 보았다.⁵⁾ 경제학 영역에서 정의하는 ‘돌봄서비스’는 사회복지학과 사회정책학에서 발전한 개념인 사회적 돌봄(social care)보다 훨씬 광의의 개념이다. England, Budig, and Folbre(2002)는 돌봄서비스가 ① 돌봄서비스 제공자와 돌봄서비스 수혜자가 일대일 대면 접촉을 통한 인적 상호작용을 기반으로 하며, ② 돌봄서비스 수혜자의 역량(capabilities)을 발전시키거나 유지하는 기능을 수행하는 것으로 정의한다. 즉 돌봄서비스 수혜자의 발달, 배움, 숙련형성, 신체 및 정신건강을 도모하는 서비스다. 이러한 맥락에서 사회적 돌봄뿐만 아니라 전통적이며 이미 상당 부분 제도화 및 공식화

4) 윤자영 외, 「돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1)」, 한국노동연구원, 2011, 6면 인용.

5) 윤자영 외, 「돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1)」, 6면 인용.

되어 있는 교육, 의료 등도 돌봄서비스에 포함된다. 실제로 전통적인 영역의 교육, 의료와 사회적 돌봄에 속해 있는 사회복지업의 경계는 그렇게 확정적인 것은 아니다. 즉 복지국가 발전 수준에 따라, 그리고 서비스 공급체계에 따라 특정 서비스가 교육업과 사회복지업, 또는 보건의료와 사회복지업 가운데 어디에 속하는지는 국가마다 다양하다. 본 연구에서는 광의의 사회서비스 가운데 서비스 제공 대상자(수혜자)와의 일대일 대면 접촉을 바탕으로 그들의 건강, 안전, 인지적·정서적 발달을 도모하는 성격을 지닌 사회서비스에 초점을 맞춰, 산업이 아닌 ‘직종’ 또는 ‘일자리 유형’으로 접근한다. 따라서 전통적인 돌봄 직종인 교육과 복지산업의 전문가 수준(요양보호사 등)의 직종과 후기 산업사회에서 등장한 사회적 돌봄서비스 직종을 모두 포함될 수 있다.



[그림 Ⅲ-1] 돌봄의 개념

2. 돌봄서비스의 분류

1) 돌봄서비스 직종의 정의와 범위

(1) 돌봄서비스 직종의 정의

돌봄서비스 직종에 포함되는 세부 직종들을 나열하면 다음과 같다. 교육, 보건·사회복지, 기타 서비스 산업으로 나누었고, 숙련도 및 자격범위에 따라 전문가, 준전문가, 비전문가로 구분할 수 있다. ‘기타 서비스 산업’에 ILO의 가사노동자를 위한 일자리 협약체결과 관련된 가사노동(domestic workers)이 포함되어 있다. 관리 및 전문직은 전문가로 분류하고, 준전문가로 분류되는 직종은 준전문가로 그 이외 직종은 비전문가로 구분하여 정리하였다. 숙련도 및 수준이 높을수록 특정 분야에 보수적이고 배타적인 직종으로 구성되어 있으며, 비전문가는 보건 및 사회복지, 교육, 기타 서비스 산업에 속하는 모든 직종으로 형성되어 있다. 사회서비스, 돌봄, 돌봄서비스 및 사회적 돌봄 등의 개념과 세부직종 간의 관계에서 발생하는 혼돈과 혼란을 해소하기 위해 제시된 관련 직종의 정의를 살펴보면, 아래와 같다.

(2) 돌봄서비스 직종의 업무수행 범위

가) 사회복지

“사회복지 관련 종사자(분류코드 247)는 보호를 필요로 사람들을 보호 조치를 하며 사회복지수용시설에서 생활교육을 계획·지도한다. 또한 사회단체에서 청소년, 아동, 노인 등의 사회생활을 계획·지도한다.” 여기에 보육교사도 포함되어 있는데, “영아원, 육아원, 아동입양위탁시설 등의 아동복지시설에서 수용 또는 위탁된 영아를 보육하고 집단놀이를 지도하며 생활 습관을 가르치는 자로 표명하고 있다”.⁶⁾ 보통 사회서비스 일자리에 포함되는 간병인, 아이돌보미는 여기에 포함되지 않는다.

6) 통계청 홈페이지, “한국표준직업분류”, 2022년 7월 기준.

나) 보건의료

“보건의료 관련 종사자(분류코드 246)는 의료진료 전문가가 수행하는 것보다 범위와 복잡성에서 한정된 진단 및 치료 업무를 수행하는 자로서 위생, 영양 및 기타 예방 처치에 관하여 지역사회 및 개인에게 조언하고, 진단을 위한 의학적 검사를 한다. 진단된 질병, 장애 또는 상해에 의약 처방 및 치료를 하며, 간단한 수술을 시행한다”고 정의하고 있다. 간호조무사, 구급대원 등이 여기에 들어가게 되지만 간병인(사), 환자 운반원 등은 의료·진료 준전문가 집단에서 제외하고 있다.

다) 돌봄 및 보건

간병인과 환자 운반원은 ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(분류코드 421)’에 포함되어 비전문가 집단으로 분류되고 있다.⁷⁾ ‘돌봄 및 보건 서비스 종사자(분류코드 421)’는 또한 어린이를 돌보아 주는 일을 하며, 병원과 기타 시설에서 의사 및 간호사를 보조하여 여러 가지 서비스 업무를 수행하고 가정집에서 개인을 간호하거나 수의사, 약사 또는 기타 전문가를 보조한다. 주요 업무는 ① 어린이를 돌보며 점심시간, 휴식 시간 또는 산책 시간에 교사를 보조한다, ② 병원과 기타 시설 또는 가정에서 환자를 돌본다고 정의되어 있다. 소분류상의 직업은 보육 종사자, 시설 개인 보호 종사자, 가정 개인 간호 종사자, 기타 개인 보호 및 관련 종사자 등 4가지로 분류된다. ‘기타 교육전문가(분류코드 259)’는 가정, 기술, 사무학원 및 교육기관을 제외한 장소에서 학생을 가르치거나 지도하는 자를 의미하는데 학습을 보조하는 역할을 수행하는 것으로 표기되어 있다. 이러한 내용을 돌봄서비스 직종 산업별 수준별로 직종을 간략히 정리하면 아래 표와 같다.

7) 통계청 홈페이지, “한국표준직업분류”, 2022년 7월 기준.

〈표 Ⅲ-1〉 돌봄 직종의 숙련 수준별 분류

교육		
전문직	준전문가	비전문가
학교교사(252)	문리·기술 및 예능강사(254)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
유치원교사(253)	기타 교육전문가(259)	가사 및 육아도우미(951)
문리·기술 및 예능강사(254)		
보건/사회복지		
전문직	준전문가	비전문가
의료 진료 전문가(241)	보건의료 관련 종사자(246)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
약사 및 한약사(242)	사회복지 관련 종사자(247)	가사 및 육아도우미(951)
간호사(243)		
영양사(244)		
치료·재활사 및 의료기사(245)		
사회복지 관련 종사자(247)		
기타 서비스		
전문직	준전문가	비전문가
	기타 교육전문가(259)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)
	보건의료 관련 종사자(246)	기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자(429)

※ 윤자영(2012) 재인용, 제7차 한국표준직업분류에 따라 재분류

2) 돌봄서비스 종사자의 성별

과거 2000년 초반에는 돌봄 직종 중 교육업에서는 준전문가와 비전문가가 증가했는데, 정규교육 이외의 학원 강사 등의 사교육의 꾸준한 성장이 반영되고 있다. 보건·사회복지에서는 준전문가의 비중이 증가하였으며, 의료진료 준전문가와 의료기술 종사자의 증가로 인해 준전문가 숙련 수준의 비중이 증가하는 경향을 보였다.⁸⁾

현재 돌봄서비스 직종 종사자 구성을 살펴보면, 지난 5년간 돌봄서비스에 종사하는 인력이 지속적으로 증가했음을 확인할 수 있다. 근로자 중 남성들의 돌봄서비스 직종 종사자 비중이 지속적으로 증가하고 있으나, 돌봄서비스 직종 종사자 가운데 여성 비중은 (2021년 기준) 90.64%로 여성이 대부분을 차지하고 있다. 돌봄서비스 직종의 일자리 창출이 여성 고용과 직접적인 관련이 있었음을 예측할 수 있다.⁹⁾ 산업별 구성을 보면 사회복지 관련 종사자, 돌봄 및 보건 서비스 종사자, 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자의 돌봄서비스 직종 종사자의 비중은 증가하는 반면 가사 및 육아돌보미 돌봄 직종의 비중은 상대적으로 감소하였다. 돌봄 서비스 직종의 취업현황 및 남녀비중은 다음 표와 같다.

8) 윤자영 외, 「돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1)」, 한국노동연구원, 2011, 14면 인용.

9) 윤자영 외, 「돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(1)」, 한국노동연구원, 2011, 14면 재인용.

〈표 Ⅲ-2〉 돌봄 종사자의 취업 현황

돌봄노동 직종 (한국표준직업 분류 소분류)	취업자(천명)							
	남성				여성			
	2014	2019	2020	2021	2014	2019	2020	2021
사회복지 관련 종사자	43	48	57	64	381	388	390	418
돌봄 및 보건 서비스 종사자	29	33	39	42	338	476	523	588
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	10	13	14	15	36	63	60	65
가사 및 육아도우미	2	2	2	2	224	155	142	119
계	84	96	112	123	979	1,082	1,115	1,190

〈표 Ⅲ-3〉 돌봄 종사자의 여성종사자 비중

돌봄노동 직종 (한국표준직업분류 소분류)	취업자(천명)		
	계	남성	여성
사회복지 관련 종사자	482	64	418
돌봄 및 보건 서비스 종사자	630	42	588
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	79	15	65
가사 및 육아도우미	121	2	119
계(%)	1,313(100)	123(9.36)	1,190(90.64)

※ 통계청(2021년 2월 기준) 지역별고용조사(전국 직업/성별 취업자) 자료

3) 돌봄서비스 제도 전반에 대한 검토

(1) 보육돌봄서비스 제도의 정의와 유형

가) 보육

보육이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 의미한다. 1990년 이전의 보육은 영유아 안전과 건강 즉 영유아의 보호 위주로 되었으나, 1990년 이후부터 영유아에 대한 교육과 보호기능이 통합된 개념으로 변화함과 동시에 영유아의 교육받을 권리가 보장되는 보편적 관점의 보육으로 전환되었다.

나) 보육돌봄서비스 제도

일반적으로 보육이란 보호(care)와 교육(education)을 합친 것이며, 오늘날 보육은 전인적인 성장과 발달을 목적으로 보호와 교육에 대한 포괄적인 서비스를 제공을 의미한다.¹⁰⁾ 우리나라의 경우 보육시설과 유사하게 취학 전 아동을 대상으로하는 시설로는 유치원이 있다. 그러나 양자는 구체적으로 추구하는 목적과 적용되는 법규의 규정에 따라 차이가 있다. 즉 보육시설은 「영유아보육법」의 적용을 받으며 유치원은 「교육법」의 적용을 받고 각각 보건복지부와 교육부가 관할 부서에 해당한다. 결과적으로 보육의 개념에는 보호와 교육 양자의 의미가 복합적으로 포함되어 있다고 하지만 보육시설은 유치원에 비교하여 교육 보다는 보호에 중점을 두고 있다고 이해할 수 있을 것이다⁵⁾. 현행 「영유아보육법」은 제 2조 5항에서 “보육시설 종사자란 보육시설에서 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖의 보육시설의 관리, 운영 등의 업무를 담당하는 자로서 보육시설의 장 및 보육교사와 그 밖의 종사자를 말한다.”고 정의하고 있으며 「유아교육법」에서 유치원 수석교사는 교사의 교수·연구활동을 지원하며, 유아를 교육하고 (동법 제21조 제3항), 교사는 “법령에서 정하는 바에 따라 해당 유치원의 유아를 교육한다(동법 제21조

10) 국가인권위원회, 보육교사 인권상황 실태조사, 84면~90면 참조.

제4항).”고 규정하고 있어 영유아 보육과 유아의 교육에 차이를 명확히 하고 있다. 결과적으로 보육의 대상은 0세부터 6세이고 유아교육의 대상은 만3세 이상으로 대상자의 연령 또한 다르게 나타나고 있다 ([영유아보육법] 제21조 제1호 및 [유아교육법] 제2조 제1호).

다) 아이돌봄서비스 제도

「아이돌봄 지원법」 제1조 “가정의 아이돌봄을 지원하여 아이의 복지증진 및 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족구성원의 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회환경 조성”을 목적으로 2012. 2. 1. 제정되어 2012. 8. 1.부터 시행되었다. 이 법은 2015. 12. 한 차례 개정되었으나 그 개정의 골자는 작년 하반기부터 연이어 보도 되고 있는 아동학대문제와 관련하여 아이돌봄미에게도 아동학대 금지 의무를 부과하기 위한 근거규정을 마련하기 위함이다. “아이돌봄서비스”란 아이의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말하며, “아이돌보미”란 법률에서 규정하고 있는 일정한 자격을 갖춘 사람으로서 지정된 서비스제공기관을 통하여 아이돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다.

아이돌보미는 가~라형의 소득분위와 시간제에 구분하여 시간제 및 종일제로 나눌 수 있으며, 소득분위 및 시간제 여부를 같이 고려하여 사용자(서비스이용자)의 본인 부담이 결정되고 있다.

아이돌봄 지원법 제3조 및 제4조는 아이돌봄 지원의무를 국가와 지방자치단체에게 규정하고 있으며, 제5조는 아이돌보미의 직무에 대한 구체적인 기준, 제7조 제2항 및 제9조에서는 아이돌보미 교육 내용에 대한 기준 및 교육기관 지정 등에 대하여는 여성가족부가 소관하고 있다. 그리고 제11조에서는 시도지사, 시장, 군수 구청장에게 아이돌보미 서비스 제공기관을 지정하는 권한이 위임되어 있으나, 시설 인력 기준은 여성가족부에서 정한 기준을 준수하도록 규정되어 있다.

아이돌봄서비스 현장에서는 각 지방자치단체별로 여성가족부령의 기준을

통과한 단위에 대해 사업을 위탁하는 방식으로 지자체 중심으로 진행하고 있으며, 아이돌봄서비스를 특화한 서비스기관이 아닌 한부모가정지원사업 등을 같이 추진하는 등 건강가정지원센터에서 위탁받아 사업을 수행한다.

(2) 보육돌봄서비스 종사자의 종류와 지위

가) 보육서비스 종사자

「영유아보육법」에 따르면 보육 종사자란 보육시설에서 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖의 보육시설의 관리, 운영 등의 업무를 담당하는 자로서 보육시설의 장 및 보육교사와 그 밖의 종사자를 의미한다(제2조 제5호). 따라서 보육교사의 직무의 범위는 영유아 보육 및 운영과 영유아의 안전 및 위생, 아동 보육에 대한 상담과 보육시설관리 등의 업무를 수행한다. 또한 보육 종사자는 아직 스스로 독립적으로 돌볼 수 없는 영유아에게 돌봄을 제공하는 것이 중요한 내용이며, 보육 종사자는 돌봄 노동자라고 볼 수 있다. 영유아 돌봄서비스를 제공하는 보육은 맞벌이 가정의 증가와 가족구조의 변화에 따라 점차 그 수요가 지속적으로 증가하고 있다. 이러한 돌봄서비스를 제공하는 자를 모두 「근로기준법」이 적용되는 근로자로 정의할 수 있다.

나) 아이돌보미서비스 종사자

「근로기준법」상 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말하며(제2조 제1항 제1호), “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품(제2조 제1항 제5호)으로 명시하고 있다. 또한 「아이돌봄 지원법」 및 동 시행규칙에서 아이돌보미서비스기관과 아이돌보미간의 표준계약서 작성을 규정하며, 현장에서 적용하는 표준계약서에는 ‘아이돌봄 지원사업 아이돌보미 근로계약서’라고 명시되어 있다.

「아이돌봄 지원법」

제14조(표준근로계약서 작성) ① 광역지원센터는 소속 아이돌보미와 표준근로계약서를 작성하여야 한다.

「아이돌봄 지원법 시행규칙」

제11조(표준근로계약서 기재사항) 법 제14조제1항에 따른 표준근로계약서는 아이돌봄서비스의 기간 및 내용, 수당, 아이돌보미 계약 해지 등 아이돌봄서비스 제공에 필요한 사항을 포함하여 여성가족부장관이 정한다.

위 법 14조 및 표준계약서의 내용 자체만으로도 아이돌보미를 근로기준법에서 명시하고 있는 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로서 근로자에 해당한다고 볼 수 있으며, 아이돌보미의 사용자는 서비스 제공기관이 된다.

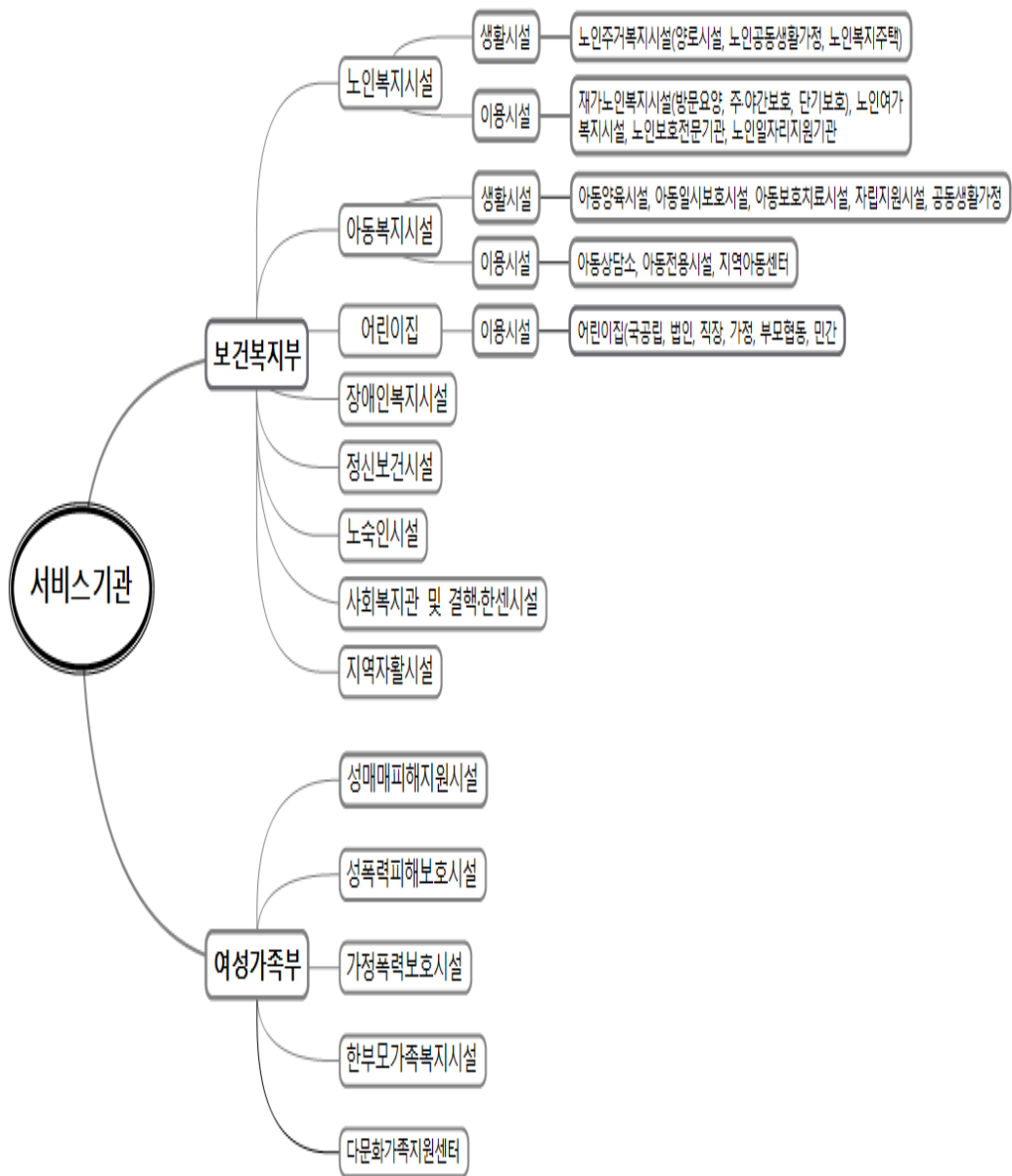
(3) 사회복지서비스 제도

사회복지 제도를 설명하기 위해서는 사회서비스 제공영역의 제도와 복지서비스 제공영역의 제도로 각각 나누어서 살펴보아야 하나 본 연구의 대상이 요양보호사 및 사회복지 종사자로 한정됨에 따라 아래와 같이 개략적으로 살펴 보았다.

가) 사회복지서비스 제도의 정의와 유형

사회복지시설은 「사회복지사업법」 제2조 제1호에 규정하고 있는 26개 법률에 따른 보호·선도 또는 복지에 관한 사업과 사회복지상담, 직업지원, 무료숙박, 지역사회복지, 의료복지, 재가복지, 사회복지관 운영, 정신질환자 및 한센병력자의 사회복지에 관한 사업 등 각종 복지사업과 이와 관련된 자원봉사 활동 및 복지시설의 운영 또는 지원을 목적으로 설치된 시설을 정의하고 있다. 따라서 사회복지시설은 사회적으로 보호가 필요한 사람을 대상으로 삶의 질 보장 및 사회의 정상화 도모를 목적으로 둔다.

이러한 사회복지시설은 생활시설과 이용시설 등 2개소로 구분하며, 세부적인 현황은 표에서 확인가능하다. 생활시설은 시설에 거주하는 사회복지대상자가 서비스를 이용·제공 받는 점에서 이용시설과 차별된다고 볼 수 있다.



[그림 III-2] 돌봄 서비스기관

나) 사회복지 종사자의 종류

사회복지 종사자를 분류 및 구분하기 위해서는 사회복지서비스를 제공하는 사회복지시설에 종사하는 노동자의 종류를 검토하여야 한다. 이러한 사회복지시설에는 사회복지사, 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 서무, 경리, 전산원, 조리사, 경비원 등의 다양한 직종이 종사하고 있다. 또한 사회복지시설의 종사자들은 통상 전문직으로서 사회복지직, 기능직 및 관리직 등의 형태로 근로를 제공하고 있다.

다) 사회복지 종사자와 근로자의 차이

사회복지업무를 담당자를 종사자라고 칭하며, 사회복지시설에서는 사회복지사를 포함하여 근로(노무)를 제공하는 사람들 모두가 종사자라고 볼 수 있다(사회복지사업법 제5조 및 제13조). 이에 따라 현재까지 사회복지근로자라고 호칭하기보다는 사회복지종사자라는 표현을 주로 사용하였다.

사전적 의미의 종사자는 어떤 분야에서 종사하는 사람으로 육체적·정신적으로 일한다는 의미를 갖고 있다.¹¹⁾ 사회복지사업의 일반법인 「사회복지사업법」 제5조에서는 업무를 수행할 때 사회복지서비스를 필요로 하는 사람을 위하여 인권을 존중하고 차별 없이 최대한 봉사하도록 사회복지종사자를 규정하고 있다. 따라서 사회복지업무 담당자는 종사자로만 각인 및 인식이 되어 근로기준법상에는 명시하는 임금 목적의 근로자로서의 인식은 부족했던 것으로 보인다.

물론 사회복지계 내부에서 사회복지종사자가 근로기준법상의 근로자는 점은 이론의 여지가 없다. 그러나 사회복지종사자의 각인 및 인식, 봉사의 개념이 기본적으로 깔려 있기 때문에 근로자로서의 권리가 낮을 뿐만 아니라 스스로의 권리를 주장하지도 못한 상황에 처해 있다고 볼 수 있다. 최근에서야 비로소 근로자성을 비롯한 근로(노무)관계에 인식이 생겼다고 볼 수 있다.

11) 네이버 한국어 사전

라) 사회복지시설 종사자의 근로 실태

2013년 연구된 사회복지노동시장의 근로실태 조사자료를 살펴본 결과 아래와 같이 정리할 수 있다.

사회복지 영역의 재원과 제도에 대한 주요 결정자가 국가이고, 국가에 의해 사회복지시장의 규모 및 노동력 등이 조정되고 있지만, 서비스 제공구조에서 공공과 민간이 혼재된 사회복지시장에서 동질적인 성격의 사회적 급여 및 서비스가 제공됨에도 사회복지종사자들의 임금 및 처우 등은 상당히 분화되어 차이가 있다. 일반적으로 사회보험제도와 공공부조제도가 공공 전달체계 구조에서 운영되고, 사회서비스 영역은 주로 민간영역에서 담당하고 있다. 그리고 공공 전달체계 구조에서는 주로 현금급여가, 민간영역에서는 현물급여로서 서비스 형태가 제공되고 있다. 그리고 공공전달체계 구조에 있는 공단 노동자와 공무원의 지위가 사회복지 노동시장 구조에서 최상위에 속하고 그 다음으로 다양한 직종의 사회복지종사자들이 위치하고 있다.¹²⁾

2012년 기준 우리나라 사회복지시설 및 종사자 규모는 59,162개소에 452,229명이 종사하며 1개 시설당 평균 종사자는 7.6명이다. 그 중에서 사회복지 생활시설은 6,794개소에 95,728명, 사회복지 이용시설은 52,368개소에 356,501명이 종사하여, 1개 시설당 평균 종사자는 사회복지 생활시설 14.1명, 사회복지 이용시설은 6.8명으로 사회복지 생활시설이 이용시설보다 7.3명의 종사자가 더 많은 것으로 나타났다.¹³⁾

2014년 사회복지시설 종사자 보수수준 및 근로여건 실태조사에 따른 사회복지시설 종사자의 보수실태와 근무실태를 살펴보면 다음과 같다. 우선, 2013년 사회복지시설의 연간 총수입 중 가장 높은 항목은 보조금으로 57.8%였다. 다음으로는 사업수입 15.7%, 기타 손질 15.1%, 후원금 손질 5.3%, 입소 비용수입 5% 등으로 나타났다. 시설유형별로는 보조금 수입이 생활시설은 52.4%, 이용시설은 62.4%였다. 다음으로 2013년 말 기준으로 사회복지시설에서 지급하는 종사자의 연평균 보수총액은 25,859,735원이며, 이 중 연평균 기본급은 18,624,469원, 연평균 수당 7,440,278원, 연평균 성과급은 121,999원이다. 보수 총액대비 기본급 비율은 72%이며 보수총액을

12) 제갈현숙, “사회복지노동시장의 특징, 현황 및 개선방향”, 2013, 월간 복지동향, 5면~6면 인용.

월별로 나누면 2,154,977원이다. 같은 기간 우리나라 전체 근로자 월평균 임금총액 262만원의 약 82.3% 수준이었다. 소관부처별 시설종사자의 연평균 보수총액은 보건복지부 소관 시설의 경우 지역아동센터를 포함했을 때 25,973,229원, 지역아동센터를 제외했을 때 26,389,277원이었다. 지역아동센터의 연평균 보수총액은 15,651,694원으로 여타시설과 큰 차이를 보였다. 여성가족부 소관 시설의 경우 21,769,446원으로 보건복지부 소관 시설(지역아동센터 제외) 대비 보수총액은 82.5%수준이었다. 연평균 보수총액 수준을 재원 출처별로 살펴본 결과, 국고보조시설은 27,679,116원, 지방이양시설은 25,682,549원으로 지방이양시설은 국고보조시설에 비해 92.8%의 보수를 받았다. 종사자 지위에 따른 연 보수총액은 상용직 26,286,109원, 임시직 13,935,326원으로 임시직은 상용직의 53% 수준이었다. 근로형태에 따른 연 보수총액은 정규직 26,974,577원, 비정규 비전형근로 26,691,893원, 비정규-기간제 15,507,265원, 비정규-한시직 12,945,250원, 비정규 파트타임 8,457,159원 순으로 나타났다. 생활시설과 이용시설별 근로형태에 따른 연평균 보수총액을 정규직을 중심으로 비교해 보면 생활시설은 27,365,677원, 이용시설은 26,507,840원으로 생활시설이 857,837원 더 많았다. 인건비 예산출처는 정부보조금만으로 보수를 지급하는 곳이 47.8%로 가장 많았고, 정부보조금+자부담 22.2%, 자부담 8.5%, 정부보조금+자부담+후원금 7.9%순이었다. 인건비 총액에서 차지하는 정부보조금 비율은 평균 76.9%였으며, 자부담 비율은 평균 16.8%였다. 시설유형별로 정부보조금 비율은 생활시설이 68%, 이용시설이 83.9%로 상대적으로 높았다. 사회복지시설 정규직 종사자의 공무원 대비 보수수준을 비교해 본 결과, 생활시설 원장의 보수는 5급 공무원 대비 90.9%이며, 이용시설 관장은 86.6%였다. 생활시설 사무국장의 보수는 6급 공무원 대비 97.5%, 이용시설 부장은 98.1%였고, 생활시설 생활복지사의 보수는 7급 공무원 대비 106%, 이용시설 과장은 93.1%였다. 생활시설 선임생활지도원의 보수는 8급 공무원 대비 101%, 이용시설 선임사회복지사는 97.6%였고, 생활시설 생활지도원의 보수는 9급 공무원 대비 107.2%, 이용시설 사회복지사는 105.7%로 나타났다. 끝으로 사회복지시설의 97.6%는 근로계약을 작성하고 있었으며, 생활시설은 97.2%, 이용시설은 98%였다. 또한 91.1%는 취업규칙을 마련하고 있으며, 98.7%는 퇴직 시 퇴직금을 지급하고 있었다. 사회복지시설 종사자의 고용형태는 정규직이 77.6%, 비정규직은 22.4%이었다. 그중 기간제 비정규직은 14.8%, 나머지는 무기계약직, 파트타임 순이었다. 시설유형별로는 정규직비율은 생활시설이 81.1%, 이용시설이 73.2%로 생활시설이 이용시설보다 7.9% 높았다. 소관부처별로는 보건복지부 소관 시설은 정규직 비율이 78.1%, 비정규직이 21.9%인데 비해 여성가족부 소관 시설은 각각 64.7%와 35.4%였다. 주당 평균 근로일수는 5일 이었고, 생활시설 종사자는 평균 5일, 이용시설 종사자는 평균 5.1일였다. 주당 평균

근로시간은 43.2시간으로 법적 근로시간인 40시간보다 평균 3.2시간을 초과하였다. 시설유형별로는 생활시설이 46.1시간, 이용시설이 39.6시간으로 생활시설이 이용시설보다 평균 근로시간이 6.5시간 더 많았다. 생활시설 종사자는 법적 근로시간보다 평균 6.1시간을 초과 근무하고 있다. 소관부처별로 종사자의 주당 평균 근로시간을 살펴보면, 보건복지부 소관 시설이 평균 43.2시간, 여성가족부 소관 시설은 42.9시간이었다. 하지만 시간외 근무수당은 전체시설의 60%만이 지급하였고, 나머지 40%는 지급하지 않은 것으로 나타나서 종사자의 시간 외 근무에 대한 보상이 저조한 것으로 나타났다. 시간외 근무수당 지급은 생활시설이 76.6%, 이용시설은 47.1%로 생활시설이 이용시설보다 약 30%로 높았다. 시설종사자의 총 휴가 일수는 평균 13.2일이었고, 그 중 사용한 휴가 일수는 평균 10.2일, 사용하지 못한 휴가일수는 평균 3일로 전체 휴가의 77.3%를 사용하는 것으로 나타났으며, 생활시설이 81.5%, 이용시설이 73.1%로 사용하였다. 이상과 같이 사회복지시설 종사자의 보수와 근무여건은 과거에 비해 좋아졌지만, 아직도 전체 근로자 월평균 임금총액의 약 82.3% 수준에 머물러 있고, 공무원과 비교해서는 경력이 쌓일수록 보수 수준의 차이가 낮아지고 있음을 알 수 있다. 또한 사회복지시설의 전체 수입 중 가장 큰 항목은 보조금이다. 일부 수익성이 확보되는 분야를 제외하고는 국가 및 지방자치단체의 책임에 따른 전체 예산을 지급해야 하지만 현실적으로 전체 예산 대비 57%만을 보조하고 있어 부족한 수준이다.

마) 사회복지시설 종사자의 근로 형태

일반적으로 근로자의 근로계약 형태는 전형 근로계약과 비전형 근로계약으로 나누어진다. 직접고용을 원칙으로 기간의 정함이 없거나 풀타임의 형태로써 실제 근로자를 사용하는 사업주와 사용자가 고용과 사용이 동일하게 분리되지 않는 고용형태가 전형 근로계약라고 볼 수 있다.

따라서 직접고용을 통하여 근로자는 근로를 제공하며, 사용자는 근로 제공에 대한 임금을 지급해야 할 의무가 있다. 반면 비전형 근로형태는 비정규직을 말하며 계약직 근로, 단시간 근로, 파견근로 등으로 나눈다. 그리고 이들 근로 형태는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(약칭: 파견법), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(약칭: 기간제법)로 비정규직 근로자를 어느

13) 김영미, “사회복지사의 법적지위에 관한 문제점과 개선방안: 노동관계법령을 중심으로”, 2014, 사회복지법제연구(5), 35면~36면 인용.

정도 보호하고 있다.¹⁴⁾ 그러나 최근에는 비전형 근로형태가 인력의 탄력적 운용과 인건비 절감이라는 명목으로 민법상의 계약방식을 통하여 간접고용 형태로 확장되고 있다. 이러한 근로계약 형태가 바로 민법 제664조 도급과 제680조 업무위탁계약으로 근로자 파견과 유사한 형태이지만, 민사상의 위임 계약으로서 고용관계를 전제로 하지 않는 ‘일의 완성’이나 ‘독립된 업무수행’을 목적으로 하는 민법상의 노무이용 관계이기 때문에 위탁기관과 수탁기관에 소속된 근로자와의 관계는 무관한 것이다. 이러한 간접 고용관계는 3자 간 즉, 사업주, 중간사업주, 근로자 간 법률관계가 발생한다.¹⁵⁾ 그러나 근로기준법상 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자이며(제2조 제1항 제1호), 근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약으로(제2조 제1항 제4호) 기본적으로는 직접고용의 형태가 근로기준법상의 근로관계를 형성시키고, 근로자성을 인정하는 것으로 보인다. 현재 우리나라 민간부문의 사회복지시설은 크게 2가지 형태로 운영되고 있는데, 하나는 위탁계약에 의한 수탁기관으로서 사회복지시설과 다른 하나는 법인 등이 직접 운영하는 사회복지시설이 그것이다. 하지만 사회복지 분야는 국가 및 지방자치단체의 책임이라는 특수성을 가지고 있어 수탁받은 기관이 아닐지라도 대부분 국가 및 지방자치단체의 보조금에 의해 운영되고 있다. 즉, 형식적으로 사회복지종사자들의 근로형태는 사회복지시설에서 근로계약을 맺고 사용자와 근로자로서 관계를 가지는 직접고용 형태로써 임금을 목적으로 사회복지시설 등에 근로를 제공하고 있으므로 근로기준법상의 근로자임이 분명하다. 그러나 실질적으로 사회복지사업이 민법상의 업무위탁 내지 국가가 민간에 사회복지사업을 위임하고 있는 형태라는 점에서 사회복지시설 종사자의 근로관계는 간접 고용형태로 근로자성 문제가 발생하게 된다.

14) 신동윤, “사회복지사의 근로형태 분석과 권리보호방안: 한국과 미국의 비교연구”, 2015, 사회복지법제연구(6), 4면~10면 참조; 신동윤, “민간위탁계약과 사회복지사의 근로형태에 관한 연구”, 2015, 사회복지법제연구(5), 47면~60면 참조.

15) 신동윤, “사회복지사의 근로형태 분석과 권리보호방안: 한국과 미국의 비교연구”, 2015, 사회복지법제연구(6), 4면~5면 인용.

(4) 요양돌봄서비스 제도

가) 요양돌봄서비스 제도의 정의와 역할

노인장기요양보험제도의 도입에 대하여 정부는 “그 간 가족의 영역에 맡겨져 왔던 치매·중풍 등 노인에 대한 장기간에 걸친 간병, 장기요양문제를 사회 연대원리에 따라 국가와 사회가 분담하는 제도로, 노인뿐만 아니라 장기요양을 직접 담당하던 중장년층과 자녀 등 모든 세대에게 혜택을 주는 제도”라고 밝힌 바 있다.¹⁶⁾ 「노인장기요양보험법」 제1조 “이 법은 고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인 등에게 제공하는 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 장기요양급여에 관한 사항을 규정하여 노후의 건강증진 및 생활안정을 도모하고 그 가족의 부담을 덜어줌으로써 국민의 삶의 질을 향상하도록 함을 목적으로 한다”고 명시하고 있다. 그 대상과 수급자격으로는 첫째, 피보험자는 국민건강보험제도에 가입해 있거나, 의료급여제도에 의해 적용을 받는 자이다. 노인장기요양보험법에서 가입자는 “국민건강보험법 제5조 및 제93조에 따른가입자로 한다(제7조 제3항)”고 명시하고 있다. 장기요양인정을 신청할 수 있는 자는 장기요양보험가입자 또는 피부양자이며, 의료급여법 제3조 제1항에 따른 수급권자와 의료급여수급권자의 장기요양급여 비용 등에 대한 국가와 지방자치단체의 책임을 규정하고 있다(제58조 제2항). 현행 국민건강보험과 의료급여제도가 분리 운영되고 있으며, 보험방식의 도입 전에는 조세방식을 통해 기초생활수급권자를 중심의 장기요양서비스가 제공되는 것과는 구별된다고 볼 수 있다. 둘째, 노인장기요양보험제도의 가입자가 보험급여를 받기 위해서는 사전적으로 장기요양 필요상태에 대해 인정을 받아야 한다. 현재, 인정도구는 신체기능, 인지기능, 문제행동, 간호처치 욕구 및 재활 욕구 5영역으로 구분, 52개 항목에 대하여 조사하여 ‘요양인정점수’를 산정하여 ‘등급(1~5등급)’을 결정하고 있다. 보험급여의 주된 대상 및 이용자는 65세 이상의 노인이나 65세 미만인 자라도 국가가 정한 ‘노인성 질환’을 지니고 있을 경우에는 급여대상자로 인정된다.

16) 보건복지부 홈페이지

나) 요양돌봄서비스 종사자의 종류

요양돌봄서비스 종사자를 분류 및 구분하기 위해서는 요양돌봄서비스를 제공하는 요양돌봄시설에 종사하는 노동자의 종류를 검토하여야 한다. 이러한 요양돌봄시설에는 요양보호사(간병인)를 포함하여 간호사, 물리치료사, 작업치료사, 특수교사, 서무, 경리, 조리사 등의 종사자가 다양하게 근무를 한다. 또한 요양돌봄시설의 종사자들은 통상 전문직으로서 요양돌봄직, 기능직, 관리직 등의 형태로 구분되어 노무를 제공하고 있다.

다) 요양보호사 및 요양시설의 정의

요양보호사는 2008년에 노인장기요양보험제도의 도입함으로써 국가자격이 생겼으며, 「노인장기요양보험법」 제2조와 「노인복지법」 제39조의 2에 법적 근거에 있다. 「노인장기요양보험법」 제2조는 요양보호사를 포함하는 ‘장기요양요원’에 대한 정의로 ‘장기요양기관에 소속되어 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 수행하는 자’로 규정하고 있으며, 노인복지법에서는 요양보호사를 ‘노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행’하는 인력으로 정의하고 있다. 한편, 요양보호사양성 표준교재(보건복지부, 2014)에 의하면, “요양보호사는 노인의료복지시설(노인요양시설, 노인요양공동생활가정)이나 재가노인복지시설(방문요양서비스, 주·야간보호서비스, 단기보호서비스, 방문목욕서비스 제공시설) 등에서 장기요양급여수급자에게 신체적, 정신적, 심리적, 정서적 및 사회적 보살핌을 제공한다”고 명시하고 있다. 이외에 장기요양급여제공기록지(노인장기요양보험법 시행규칙의 별지 서식)에 신체활동지원, 가사 및 일상생활지원 및 인지활동지원 서비스 등 방문요양서비스와 장기요양서비스들을 포괄적으로 제시하고 있다. 노인의료복지시설, 재가노인복지시설에서 이용자의 신체를 돌보는 업무와 식사, 등의 일상 업무보조의 역할과 생활 상담을 지원한다. 또한 요양보호사는 신체활동 지원과 일상생활지원, 개인활동지원, 정서지원, 방문목욕 등을 지원한다. 요양보호사는 이용자에 대한 정보 전달자, 관찰자, 조력자, 상담자 및 지지자로서의 역할을 하고 있다.¹⁷⁾ 이와 같이 요양보호사의 범위를 법률로 규정하고

있으나, 노인장기요양보험법, 노인복지법 및 보건복지부 법령 등에서 개별적으로 기술하고 있어, 간호사 등의 돌봄 직종과의 협업이 수반되는 장기요양기관 등의 요양서비스기관에서 현장작동성 여부에 대해 고민해야 한다.

라) 요양돌봄 종사자의 노동 실태¹⁸⁾

2015년 연구된 요양보호사의 노동 현실 조사자료를 살펴본 결과 아래와 같이 정리할 수 있다.

2015년 재가 장기요양기관에 근무하는 요양보호사를 성별을 기준으로 구분할 경우, 여성의 비율은 94.6%이고, 연령을 기준으로 할 경우 40대가 13.5%, 50대가 43.0%, 60대가 35.0%, 70대가 6.2%로 50대 이상이 전체의 약 84% 이상을 차지하고 있다. 한편 시설의 경우는 여성이 약 93.8%였으며, 30대가 2.0%, 40대가 12.1%, 50대가 52.7%, 60대가 30.8%, 70대가 1.6%로 50대 이상이 약 85% 이상으로 나타났다. 장기요양기관 대표자가 시간당 지급한다고 응답한 시급수준은 평균 6,638원으로 보통 6천원 중반 수준인 것으로 조사되었으며, 기관에 따라 최대 8,000원에서 최소 4,680원을 시급으로 지급한다고 응답하였다. 급여유형에 따라서는 큰 차이가 없어 보이는데, 다만 소액이지만 시설급여 제공 장기요양기관이 재가급여를 제공하는 장기요양기관에 비하여 상대적으로 시급수준이 다소 낮은 것으로 집계되었다. 남우근 외(2013) 연구에 따르면, 요양보호사의 임금은 시설근무 요양보호사의 실 수령액은 월 평균 136만원, 재가기관 근무자의 경우는 평균 시급 6,938원으로 조사되었다. (사)한국노사관계학회·성균관대학교HRD센터(2013) 연구에서는 요양보호사의 월 평균임금수준이 시설근무자는 136.4만원, 재가기관 근무자의 경우는 79.2만원으로 파악되었다. 한편, 2014년에 실시된 장기요양기관 경영실태조사(김진현 외, 2014)의 장기요양기관 종사자 인건비 분석 결과¹²⁾에 따르면, 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사의 월평균 인건비가 1,430,466원으로 가장 높았으며, 방문요양을 제공하는 요양보호사의 월평균 인건비는 592,496원으로 조사되었다. 노인요양시설의 규모(정원)에 따라 요양보호사 월평균 급여의 경우, 노인요양시설 10~30인 미만은 1,313,706원, 30~60인 미만은 1,386,862원, 60~100인 미만은 1,449,354원, 100인 이상은 1,557,670원으로 규모가 커짐에 따라 요양보호사의 월평균 급여가 상

17) 보건복지부. 요양보험제도, 2022

18) 서동민, “요양보호사의 노동 현실과 노인장기요양보험법”, 2016, 이화여대 창립 130주년 기념 공동학술대회 돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호, 31면~35면 인용.

승하는 경향을 나타냈다. 이를 지역규모별로 나누어보면, 노인요양시설 요양보호사의 경우, 대도시 1,388,878원, 중소도시 1,452,096원, 농어촌 1,447,825원으로 대도시에 비해 중소도시, 농어촌의 월평균 급여가 높게 나타나는 경향을 보였다. 운영주체 별로도 다른 양상을 나타냈는데, 법인으로 운영되는 노인요양시설의 요양보호사 월평균 급여가 1,506,862원으로 가장 높았으며, 지자체 운영 시설은 1,434,183원, 개인 운영 시설은 1,263,964원 수준에 불과하였다. 종사자의 근무형태는 시간제가 57.8%(585)로 반수 이상이었으며, 다음으로 전일제(주간근무 고정) 17.7%(179명), 2교대 10.7%(108명), 3교대 6.0%(61명), 격일제(1일 24시간 근무, 익일 휴무) 3.8%(38명), 4교대 0.8%(8)명의 순으로 나타났다. 한편 노인요양시설의 가장 높은 근무형태는 2교대(36.9%)였고, 방문요양은 시간제(81.9%)였다. 그 밖에 주야간보호는 54.8%(17명), 노인요양공동생활가정은 29.4%(10명)로 전일제가 높은 응답률을 보였으며, 단기보호는 50.0%(3명)로 2교대가 주된 근무형태로 높은 응답률을 나타냈다. 그리고 방문목욕은 83.2%(223명)로 대부분 시간제 근무형태를 보였다. 한편, 격일제 근무형태(24시간 근무 후에 다음날 휴무)가 노인요양시설에서 32명으로 12.3%였으며, 노인요양공동생활가정은 7명(20.6%)로 나타났다는 점이 특징적으로 확인되었다. 관련 연구로서 남우근 외(2013)에 따르면, 2013년 현재 근무교대형태는 시설기관의 유형별로 뚜렷한 차이를 보이는데, 지자체 위탁시설에 종사하는 요양보호사는 8시간 3교대제 형태로 근무하는 비율이 71.9%로 가장 높은 비중을 차지한 반면, 비영리법인 시설 요양보호사는 8시간 3교대제가 34.8%, 12시간 맞교대제가 31.5%를 차지했고, 개인시설 및 영리법인시설 요양보호사는 24시간 격일제가 각각 54.5%, 39.5%로 가장 높은 비중을 차지하는 것으로 나타났다. ‘장기요양기관 종사자의 고용형태’를 살펴보면, 노인요양시설과 노인요양공동생활가정은 62.6%(164명)와 52.9%(18명)로 높은 정규직(상근직) 고용비율을 보이지만, 방문요양(75.1%), 방문목욕(73.6%)이 주로 파트타임 형식의 비상근직 고용비율이 높은 것으로 확인되었다.

(5) 가사서비스 제도

1953년 제정된 「근로기준법」에서부터 존재해 온 가사사용인 적용배제 조항은 이른바 ‘가사도우미’, ‘육아도우미’, ‘간병인’ 등 재가 가사노동자의 노동관계법 적용을 전면 봉쇄하였다.¹⁹⁾ 이와 관련해서 요양보호사, 간병인, 가사

19) 박선영 외, “가사근로자 보호를 위한 법제도 개선방안”, 2013

도우미 등이 협회나 협동조합, 노동조합 등의 단체를 통하여 집단적으로 자신의 노동권을 주장하고 있고, 특히 2000년대 들어 ILO를 중심으로 가사근로자 보호 관련 논의가 전개되었다. 2011년 ILO 협약과 권고가 채택되면서 우리나라에서도 가사근로자 보호 및 제도화 관련 본격화되기 시작하였다. 이에 제18대, 제19대 국회에서는 의원발의안으로 「근로기준법」 등 가사사용인 적용 제외 규정을 삭제하는 개정안이나 가사근로자 관련 특별법 제정안 등이 제출된 바 있다.

가) 가사서비스 노동의 정의 및 종류

① 산업 및 직종별 개념과 종류

한국고용정보원의 직업분류에서는 육아도우미의 세분류 직업 예시로 가정보육사·보모 및 유모 등으로 가사도우미는 세분류 직업 예시로 파출부·가정부 등으로 표기(호칭)되어 있다. 노동시장에서 집의 청결과 위생관리를 수행하는 가사관리 서비스에 종사자는 파출부, 가사도우미(관리사) 등으로 불리고 있다. 가정에서 영유아·아동을 돌보는 종사자는 베이비시터 및 육아(아이)도우미 등으로 불리고 있다. 가장 명칭이 통일된 직종은 간병이라고 볼 수 있다. 통상적으로 간병인이라고 불리고 있으며, 최근에는 병원, 알선기관 및 돌봄 서비스 사용자들은 간병사라고 부르기도 한다. 이러한 가사서비스 종사자를 산업·직종으로 분류하여 정리하면 다음과 같다. 통계청의 한국표준산업분류에서 협회 및 단체, 수리 및 개인서비스업(94~96)으로 분류했던 가사서비스업은 ‘자가소비를 위한 가사 생산활동(981)’에 분류하고 있다. 또한 ‘가구 내 고용 및 달리 분류되지 않는 자가 생산활동’의 ‘가구 내 고용활동’으로 보모 및 유모 등을 고용한 가족 활동범위의 업무를 포괄하였다. 그리고 표준직업분류체계에서는 가사도우미와 육아도우미(951)는 단순노무종사자(95)로 분류하고 있다(산후조리 종사자와 간병인(4211)은 서비스 종사자(42)로 분류). 마지막으로 한국고용정보원의 산업·직업별 고용구조조사에서 가사서비스의 산업 대분류를 가사서비스업으로 분류하고 있으며, 경비 및 청소 관련직-청소 및 파출부 관련직-가사도우미로 분류하고 있다. 이때의 가사도우미란 “가정을 방문하여 청

소, 세탁, 요리 등 가사노동을 수행하거나 가정용품의 구입을 전문적으로 대행”하는 사람이라고 기술하고 있으며 ‘가사보조원, 가정부, 파출부 등을 직업으로 제시하고 있다. 또한 산업 및 직업별 근로형태에서 가사서비스업 종사자를 자영업으로 분류하고 있는 것을 확인 할 수 있다(참고로 간병인은 ‘보건의료 관련직 -기타 보건의료관련직 -간병인으로 분류하고 있음).

② 비공식적 부문 및 공식적 부문

ILO는 2002년도 총회 결의문에서 비공식 부문을 “공식 제도가 법적으로나 관행적으로 관장하지 않거나 충분히 관장하지 못하는 노동자들과 경제 단위들의 모든 경제활동”으로 정의하고 있다. ILO 총회 결의문을 살펴보면, 법적 보호를 받지 못하는 노동자와 고용 계약관계가 아닌 법적 보호를 전혀 받지 못하는 노동자를 비공식적 부문의 노동자로 구분하였다. 반면, 근로기준법에 따라 법적 보호를 받는 노동자를 공식적 부문의 노동자로 설명할 수 있다. 고용시장에서의 구체적인 모습을 보면 공식적 부문의 노동자는 사회적 기업, 파견용역업체 등에 소속된 고용형태의 종사자를 말하고 있으며, 비공식 부문의 노동자는 직업소개소를 통해 알선 방식(플랫폼 형태)의 서비스를 제공하는 종사자로 설명할 수 있다.

③ ILO상 가사노동자와 근로기준법상 가사사용인

‘가사노동자’와 ‘가사사용인’의 용어의 불일치. 둘 다 가사서비스노동을 하면서도 법적 보호를 받지 못하는 비공식 노동자로 정의하고 있으며, ‘가사노동자’는 ILO 가사노동자협약(제189호 협약)에 규정하는 용어로 ‘가구 내 피고용인(domestic workers)’로 표명하고 있다. 우리나라 「근로기준법」 제11조에 나오는 가사사용인의 용어로서 “개인에게 고용되어 가정에서 일함으로써 근로기준법 적용에서 제외하는 자”를 명시하고 있다. 가사사용인은 노동자가 아닌 사용자를 뜻하는 것처럼 보여 논란의 소지가 있지만, 내용상으로는 가정에서 일하는 가사관리사, 재가 보육사뿐 아니라 병원시설에서 일하는 간병사까지 포함한 근로기준법상의 가사사용인은 외연적으로 완전히 일치함에 따라 동일하게 보아야 할 것이다.

분류	주요 내용
ILO 협약	2011년 189호 가사노동자협약(Domestic wor 채택
근로기준법	근로기준법 제11조(적용범위) ① 이법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.
가사근로자 법	가사근로자법 제1조(목적) - 가사근로자의 근로조건과 가사서비스 제공기관의 인증 등에 관한 사항을 정함으로써 가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하는 것이 목적임

나) 가사서비스 종사자의 지위²⁰⁾

2022년 이전까지 우리나라는 주요 노동관계법 및 사회보장법에서 가사사용인에 대한 적용배제 조항을 두었다. 「근로기준법」 제11조, 「최저임금법」 제3조, 「근로자퇴직급여 보장법」 제3조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2조, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조 등에서는 ‘가사사용인’을 적용범위에서 제외하였다. 사실상 이와 같은 가사사용인 적용배제 조항에 따라 가사사용인에 해당하는 근로자는 노동관계법의 모든 영역에서 배제되었다. 이러한 적용배제 조항은 해당 근로자의 노동관계법상 권리를 전면적으로 박탈하는 규정임에도 불구하고 그 요건인 ‘가사사용인’의 개념이 무엇인지 구체적으로 정의하고 있지 않아 일반 가정의 ‘가

20) 박선영, “가사근로자의 법제도적 보호를 위한 입법과제”, 2016, 이화여대 창립 130주년 기념 공동학술대회 돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호, 121면~122면 인용.

사'일에 종사하는 모든 자를 가사사용인으로 넓게 해석할 수 있었다. 하지만 21대 국회에서 가사근로자 고용개선법이 통과되면서 2022년 6월16일부터 가사근로자도 유급휴가, 4대보험 등의 근로기준법의 적용을 받을 수 있게 되었다.

다) 가사서비스 노동 현황 및 실태

국내 가사서비스 인력규모는 정확하게 추산할 수 없으나, 고용안정정보망 통계('20년 6월 기준)에 따라 민간 직업소개소가 15,432개소이며, 이 중 약 20% 이상의 기관이 가사서비스를 제공하고 있다고 알려져 있다. 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정안 국무회의 의결자료(2020.7.)에서는 가사근로자 규모를 통계청 하반기 지역별 고용조사(전국 직업/성별취업자(소분류) 중 가사 및 육아도우미 규모의 30~50%로 추정하고 있다. 이와 같은 방법으로 연도별 가사도우미를 추정한다면, 아래 표와 같다. 2020년 기준으로 약 43~72천 명의 가사근로자가 민간 가사서비스 제공기관(직업소개소) 약 3000개소에 비공식영역으로 소속으로 가사서비스 종사자의 근로조건이 열악한 상황이었다. 하지만, 2022년 6월부터 가사서비스 제공기관의 인증에 관한 사항을 정함으로써, 공적 영역으로 근로자의 고용에 적극적으로 개입하여 고용안정과 근로조건향상을 도모하고 있다.

〈표 Ⅲ-4〉 가사서비스 종사자의 규모

연도	취업자(천명)	
	가사 및 육아도우미	가사도우미 추정
2019년	156	약 46~78
2020년	144	약 43~72
2021년	142	약 43~71

※ 통계청(2021년 하반기 기준) 지역별고용조사(전국 직업/성별 취업자-소분류) 자료

3. 산업안전보건의 돌봄 종사자 직종 및 현황

1) 돌봄의 직종 구분 및 분류

산업안전보건에서의 돌봄 직종은 돌봄전문직, 돌봄서비스직, 돌봄단순노무직으로 구분할 수 있다. 하지만 이에 대한 명확한 분류 및 구분에 대한 명문화된 자료는 존재하지 않아서, 다른 연구보고서의 내용을 검토하여, 산업안전보건과 관련하여 재분류 하였다.

돌봄전문직은 7차 표준작업분류상으로는 사회복지 관련 종사자 구분되며, 사회복지사, 보육교사, 직업상담사, 상담전문가, 청소년 지도사 나눌 수 있다. 돌봄서비스직은 돌봄 및 보건 서비스 종사자이며, 요양보호사, 간병인, 방과 후 돌봄교사, 어린이집 또는 학교 보조교사, 산호조시 종사원 구분할 수 있다. 마지막으로 돌봄단순 노무직은 가사 및 육아 도우미로 구분되며, 가사보조원, 파출부, 베이비 시터로 분류할 수 있다. 아래 표와 같다.

〈표 III-5〉 돌봄의 직종 구분

돌봄 구분	제7차 표준직업분류 소분류(분류코드)	제7차 표준직업분류 세분류
돌봄 전문직 (전문가 및 관련종사자)	사회복지관련 종사자(247)	사회복지사, 보육교사, 직업상담사, 상담전문가, 청소년 지도사, 기타 사회복지 관련 종사원 등
돌봄 서비스직 (서비스 종사자)	돌봄 및 보건 서비스 종사자(421)	요양보호사, 노인요양보호사, 간병인, 가정개인가호종사원, 노인돌봄서비스종사원, 노인생활관리사, 독거노인생활보조인, 놀이방보조교사, 보육보조교사, 보육보조교사, 간병인, 방과후 돌봄교사, 어린이집 또는 학교 보조교사, 산후조리종사원, 간호조무사 등
돌봄 단순노무직 (단순노무종사자)	가사 및 육아 도우미(951)	가정보육사, 가사보조원, 파출부, 베이비시터, 육아돌보미

* 출처 : 김원정, 임연규(2020). 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소의 돌봄직종분류표
및 한국표준직업분류 7차 기준으로 재구성

2) 돌봄서비스 업종

제6차 근로환경조사 자료를 이용하여 돌봄종사자의 소속 업종을 분석하였다. 가장 많은 분포를 보이고 있는 곳은 보건업 및 사회복지서비스업이었으며, 기타 돌봄 및 보건종사자는 협회 및 단체에 소속되어 있는 경우가 48.2%이었다.

〈표 Ⅲ-6〉 돌봄서비스 업종

업종	사회복지 종사자	돌봄 및 보건종사자	기타 돌봄 및 보건종사자	가사 및 육아 종사자
전문, 과학 및 기술 서비스업	0(0.0%)	0(0.0%)	14(8.5%)	0(0.0%)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대	4(0.5%)	9(0.8%)	1(0.6%)	38(21.0%)
공공 행정, 국방 및 사회보장 행정	19(2.6%)	46(3.9%)	22(13.4%)	2(1.1%)
교육 서비스업	24(3.3%)	65(5.5%)	0(0.0%)	0(0.0%)
보건업 및 사회복지 서비스업	679(92.6%)	1025(86.6%)	43(26.2%)	15(8.3%)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	6(0.8%)	29(2.5%)	79(48.2%)	3(1.7%)
가구 내 고용활동 및 자가 소비 생산활동	0(0.0%)	4(0.3%)	1(0.6%)	122(67.4%)
계	733(100.0%)	1,183(100.0%)	164(100.0%)	181(100.0%)

* 전체 빈도 3 이하 업종은 삭제함. 삭제한 업종 포함하여 전체 100%임.

3) 한국표준직업분류에 따른 분류

한국표준직업분류를 기준으로 하면 돌봄·보건 서비스 종사자, 기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원, 사회복지사, 가사 및 육아 도우미 등이 있다.

〈표 III-7〉 제7차 표준직업분류에 따른 돌봄종사자

분류번호	직종	영문
421	돌봄 및 보건 서비스 종사자	Caregiving and Health Service Workers
4211	돌봄 서비스 종사원	Caregiving Service Workers
42111	요양 보호사	Licensed Caregivers
42112	간병인	Caregivers for the sick
42113	노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원	Geriatric or Special Needs Caregiving Service Workers
4212	보육 및 교사 보조 서비스 종사원	Child Care Workers and Teachers' Aides
42121	보육 관련 시설 서비스 종사원	Child Care Service Workers
42122	교사 교육 보조원	Teachers' Assistants
4219	기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원	Other Caregiving and Health Service Workers
42191	산후조리 종사원	Postpartum Care Workers
42192	치료사 보조원	Therapist Assistants
42199	그 외 돌봄 및 보건 서비스 종사원	Caregiving and Health Service Workers n.e.c.
2471	사회복지사	Social Welfare Specialists
2472	보육교사	Child Care Teachers
24720	보육교사	Child Care Teachers
951	가사 및 육아도우미	Domestic Chores and Infant Rearing Helpers
9511	가사 도우미	Domestic Chores Helpers
9512	육아 도우미	Infant Rearing Helpers
95120	육아 도우미	Infant Rearing Helpers

4) 돌봄서비스 종사자 사업장 규모

제6차 근로환경조사에서 돌봄서비스의 사업장 규모는 50인 미만 소속이 80% 이상이었다.

〈표 Ⅲ-8〉 돌봄서비스 사업장 규모

(단위 : 명, %)

구분	사업장 규모			계 (비율)
	1~49명	50~299명	300명 이상	
사회복지종사자	658 (32.2)	47 (2.3)	16 (0.8)	721 (35.3)
돌봄 및 보건종사자	777 (38)	219 (10.7)	22 (1.1)	1018 (49.8)
기타 돌봄 및 보건종사자	126 (6.2)	8 (0.4)	4 (0.2)	138 (6.7)
가사 및 육아 종사자	152 (7.4)	13 (0.6)	3 (0.1)	168 (8.2)
계(비율)	1,713 (83.8)	287 (14)	45 (2.2)	2045 (100)

5) 돌봄서비스 종사자 현황

(1) 보육교사

2021년 보육교사의 현황은 321,116명으로 조사되었으며 남자가 1,261명 여자가 309, 855명이며 민간어린이집이 123,655명이 가장 많았으며 가정 어린이집이 83,758명, 국공립 어린이집이 67,191명의 순을 보였다.

〈표 Ⅲ-9〉 보육교사 현황

구 분		계	국·공립 어린이집	사회복지 법인 어린이집	법인· 단체 등 어린이집	민간 어린이집	가정 어린이집	협동 어린이집	직장 어린이집
2021	계	321,116	67,191	17,673	7,351	123,655	83,758	1,009	20,479
	남	11,261	1,305	1,754	579	6,511	880	22	210
	여	309,855	65,886	15,919	6,772	117,144	82,878	987	20,269
2020	계	325,669	59,974	18,313	7,695	129,306	89,552	1,030	19,799
	남	11,598	1,207	1,797	610	6,845	914	23	202
	여	314,071	58,767	16,516	7,085	122,461	88,638	1,007	19,597
2019	계	331,444	50,436	18,835	8,062	139,344	95,763	1,043	17,961
	남	12,392	1,094	1,861	647	7,542	1,017	27	204
	여	319,052	49,342	16,974	7,415	131,802	94,746	1,016	17,757
2018	계	333,420	41,122	19,139	8,259	146,386	100,987	1,051	16,476
	남	12,956	971	1,882	668	8,118	1,100	26	191
	여	320,464	40,151	17,257	7,591	138,268	99,887	1,025	16,285

※ 출처: 2021 보육통계

(2) 아이돌보미

2022년 여성가족부에서 공개하는 아이돌보미 제공기관은 227개소이며 종사자 현황은 2021년 12월 기준 아이돌봄 서비스 시간제와 영아종일제, 일시·기관연계, 코로나 의료방역 특례 실이용가구 수 현황은 다음과 같다.

시간제서비스 : 57,454가구, 종일제서비스 : 2,617가구,

일시·기관연계 : 9,789가구, 코로나 의료방역 특례 : 1,929가구

(3) 요양보호사

2020년 말 기준 장기요양기관 종사인력 중 요양보호사는 약 45만명으로 조사되었다.

〈표 Ⅲ-10〉 요양보호사 현황

(단위 : 명, %)

구 분	2016	2017	2018	2019	2020	점유율	증감률 (전년대비)
장기요양기관 인력	344,242	377,184	421,326	492,132	503,983	100.0	2.4
요양보호사	313,013	340,624	379,822	444,525	450,970	89.5	1.4

2020년 말 기준 장기요양기관은 2만 5천 개소를 운영 중에 있으며 재가기관은 1만 9천 개소(77.3%), 시설기관은 6천 개소(22.7%)로 나타났다. 전년대비 재가기관은 1.1%, 시설기관은 4.0% 증가하였다.

〈표 Ⅲ-11〉 장기요양기관 현황

(단위 : 개소)

구 분	2016		2017		2018		2019		2020	
	재가	시설	재가	시설	재가	시설	재가	시설	재가	시설
계	14,211	5,187	15,073	5,304	15,970	5,320	19,410	5,543	19,621	5,763
서울	2,426	531	2,516	524	2,606	515	2,990	514	3,005	512
부산	899	121	939	116	1,033	110	1,348	114	1,289	115
대구	775	257	808	257	859	244	1,102	252	1,093	260
인천	823	346	870	355	892	367	1,131	398	1,146	429
광주	524	102	562	100	582	95	775	95	769	94
대전	536	120	548	119	587	124	699	128	691	136
울산	181	44	193	46	207	47	277	50	277	50
세종	35	9	41	10	42	11	58	13	67	15
경기	2,963	1,599	3,173	1,680	3,410	1,705	4,088	1,812	4,144	1,924
강원	448	300	465	305	480	306	545	320	544	330
충북	409	272	456	282	499	283	617	295	643	304
충남	663	285	729	297	771	300	940	310	972	318
전북	782	228	839	235	879	227	1,087	230	1,106	241
전남	777	299	818	303	876	305	964	314	990	313
경북	963	376	1,049	382	1,099	384	1,303	395	1,352	414
경남	874	232	935	229	1,010	232	1,338	238	1,387	242
제주	133	66	132	64	138	65	148	65	146	66

주) 각 연도말 기준, 지정된 기관

※ 출처: 2020 노인장기요양보험 통계연보

IV. 돌봄 종사자 분류 및 관련 법제 현황·분석



IV. 돌봄 종사자 분류 및 관련 법제 현황·분석

1. 돌봄 종사자 분류

1) 성인 돌봄 종사자 : 요양보호사, 간병인

2012년 「사회보장기본법」개정 이후 돌봄서비스는 아동, 노인, 장애인 등을 지원하기 위한 보편화된 사회서비스 개념으로 자리 잡았다. 특히 성인 돌봄서비스 종사자로는 요양보호사, 간병인, 가사도우미 등으로 구분 및 분류된다. 이러한 성인 돌봄서비스 종사자 중 가장 많은 비율을 차지하고 있는 요양보호사의 경우 2008년 노인장기요양보험제도의 도입과 동시에 국가자격을 두게 되었다. 「노인장기요양보험법」 제2조와 「노인복지법」 제39조의 2, 「노인장기요양보험법」 제2조는 요양보호사를 포괄하는 ‘장기요양요원’에 대해 규정하고 있으며, ‘장기요양기관에 소속되어 노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 수행하는 자’로 정의하고 있다. 또한 「노인복지법」에서는 요양보호사를 ‘노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행’하는 인력으로 정의하고 있다.

2) 아동 돌봄 종사자 : 보육교사, 아이돌보미

(1) 보육시설 종사자

“보육시설 종사자(보육교직원)”란 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 보육시설의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 보육시설의 원장 및 보육교사와 그 밖의 모든 종사자를 말한다.

(2) 아이돌봄비

“아이돌봄서비스”란 아이의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말하며, “아이돌봄비”란 법률에서 규정하고 있는 자격을 갖춘 사람으로서 지정된 서비스제공기관을 통하여 아이돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다.

3) 가사 종사자 : 가사도우미, 육아 및 간병 도우미

가사종사자는 가정 내의 청소 및 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 뜻한다. “가사서비스 종사자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자)를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

2. 돌봄 종사자 관련 법제 현황·분석

현행 법체계에서 돌봄 종사자 관련하여 대상별로 별개의 법률에 따라 규정하고 있어, 돌봄(돌봄서비스) 관련된 법령의 주요 규정을 살펴보도록 한다. 또한 돌봄(돌봄서비스)이 내포하고 있는 사회적 보장 및 보호 관점으로 분류하여 아동, 노인(성인) 등으로 구분하여 아래와 같이 정리하였다.

1) 돌봄(돌봄서비스) 관련 법제

「사회보장기본법」은 2012년 개정을 통해서 사회보장 권리와 사회서비스의 개편을 도모하였다. 여기서 “사회보장”은 출산, 양육을 사회적 위험으로 포함하고 있으며, 사회복지제도를 ‘사회서비스’로 포괄·확대하고, 기본 및 특수 욕구를 고려한 맞춤형 사회보장제도인 평생사회안전망의 개념을 도입했다고 볼

수 있다 이를 통해 사회복지 실현의 기본 토대를 마련하였다고 볼 수 있다.

“사회서비스”는 국가 지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도를 말한다고 하여 돌봄서비스는 곧 사회서비스이다.

2) 성인 돌봄 종사자 관계 법령

(1) 사회복지사업법

사회복지사업에 관한 기본적인 사항을 규정하고 있으며, 사회복지사업 운영의 공정성과 사회복지 증진을 목적으로 1970년에 제정되었다. 이후 여러 번의 개정을 통해 사회복지법인과 사회복지시설의 설립 및 운영 및 관리에 관한 사항을 규정하게 되었다. 또한 지역사회복지체계 구축을 통해 사회복지서비스의 전문성 및 효율성을 제고하게 되었다. 특히 돌봄서비스와 관련된 내용은 “사회복지서비스”의 개념을 「사회복지사업법」 제2조제6호에 정의하면서 사회복지서비스의 제공원칙을 동법 제4조부터 제6조까지 그리고 사회복지서비스의 신청 등의 절차 및 재가복지서비스에 관하여 명시하고 있다.

사회복지서비스 개념	- 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 「사회보장기본법」 제3조제4호에 따른 사회서비스 중 사회복지사업을 통한 서비스를 제공하여 삶의 질이 향상되도록 제도적으로 지원하는 것(제2조제6호)
사회복지서비스 제공원칙	- 사회복지를 필요로 하는 사람은 누구든지 자신의 의사에 따라 서비스를 신청하고 제공받을 수 있으며, 사회복지사업을 실시하는 사회복지법인이나 사회복지시설은 공공성 확보 의무가 수반됨 - 사회복지서비스를 제공하는 자는 사회복지를 필요로 하는 이의 인권을 침해 예방과 사회복지서비스와 보건의료서비스를 함께 필요로 하는 사람에게는 이들 서비스를 연계하여 제공할 수 있도록 노력해야 함

	- 국가와 지방자치단체는 사회복지서비스를 필요로 하는 사람들에게 사회복지서비스의 실시에 대한 정보를 제공하여야 함
재가복지서비스 제공원칙	- 재가복지서비스의 종류로 가정봉사서비스와 주간 단기 보호서비스를 규정함 - 사회복지서비스 제공은 재가를 우선적으로 제공하고 시설입소는 후순위임

(2) 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률

사회서비스 이용 및 이용권 관리에 필요한 사항을 정함으로써 사회서비스의 이용을 활성화하고 이용자의 선택권을 보장하도록 하여 국민의 복지증진에 이바지하는 것을 목적으로 하는 것으로서, 2007년 도입된 바우처 제도의 법적 근거를 마련한 법률이라고 볼 수 있다. 현재에도 노인돌봄종합서비스 및 장애인활동지원서비스가 바우처제도 방식으로 운영되고 있다.

또한 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조 제1호에서 돌봄(돌봄서비스)과 관련된 “사회서비스”를 사회복지사업법 제2조제4호에 따른 사회복지서비스, 보건의료기본법 제3조제2호에 따른 보건의료서비스로 명시하고 있다.

(3) 노인장기요양보험법

현행법상 노인돌봄에 관한 대표적인 서비스는 노인장기요양서비스이며, “노인장기요양”이란 「노인장기요양보험법」에 따른 재원을 바탕으로 고령이나 치매, 중풍 등 노인성 질환으로 인하여 6개월 이상 혼자서 일상생활을 수행하기 어려운 노인 등의 가정을 장기요양요원이 방문하여 식사, 목욕, 가사지원 및 간호서비스 등을 제공하거나, 요양시설에 입소하도록 하여 전문서비스를 제공 받는 것을 말한다.

노인장기요양보험법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “장기요양급여”란 제15조제2항에 따라 6개월 이상 동안 혼자서 일상생활을 수행하기 어렵다고 인정되는 자에게 신체활동·가사활동의 지원 또는 간병 등의 서비스나 이에 갈음하여 지급하는 현금 등을 말한다.

(4) 노인복지법

노인장기요양서비스와 별개로 「노인복지법」 제38조 재가노인복지서비스와 관련하여 “방문요양서비스” 가정에서 일상생활을 영위하고 있는 노인으로서 신체적·정신적 장애로 어려움을 겪고 있는 노인에게 필요한 각종 편의를 제공하여 지역사회안에서 건전하고 안정된 노후를 영위하도록 하는 방문요양서비스와 목욕장비를 갖추고 재가노인을 방문하여 목욕을 제공하는 서비스 등 5가지를 명시하고 있다.

노인복지법

제38조(재가노인복지시설) ①재가노인복지시설은 다음 각 호의 어느 하나 이상의 서비스를 제공함을 목적으로 하는 시설을 말한다.

1. 방문요양서비스 : 가정에서 일상생활을 영위하고 있는 노인(이하 “재가노인”이라 한다)으로서 신체적·정신적 장애로 어려움을 겪고 있는 노인에게 필요한 각종 편의를 제공하여 지역사회안에서 건전하고 안정된 노후를 영위하도록 하는 서비스
2. 주·야간보호서비스 : 부득이한 사유로 가족의 보호를 받을 수 없는 심신이 허약한 노인과 장애노인을 주간 또는 야간 동안 보호시설에 입소시켜 필요한 각종 편의를 제공하여 이들의 생활안정과 심신기능의 유지·향상을 도모하고, 그 가족의 신체적·정신적 부담을 덜어주기 위한 서비스
3. 단기보호서비스 : 부득이한 사유로 가족의 보호를 받을 수 없어 일시적으로 보호가 필요한 심신이 허약한 노인과 장애노인을 보호시설에 단기간 입소시켜 보호함으로써 노인 및 노인가정의 복지증진을 도모하기 위한 서비스
4. 방문 목욕서비스 : 목욕장비를 갖추고 재가노인을 방문하여 목욕을 제공하는 서비스
5. 그 밖의 서비스 : 그 밖에 재가노인에게 제공하는 서비스로서 보건복지부령이 정하는 서비스

(5) 장애인 활동지원에 관한 법률

현행법상 장애인 활동 관한 대표적인 서비스는 “활동지원”이란 수급자의 가정 등을 방문하여 신체활동, 가사활동(목욕) 및 이동보조, 방문간호 등을 제공 받는 서비스를 말한다.

장애인 활동지원에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “활동지원급여”란 수급자에게 제공되는 제16조제1항에 따른 활동보조, 방문목욕, 방문간호 등의 서비스를 말한다.

3) 아동 돌봄 종사자 관계 법령

(1) 영유아보육법

보육서비스 즉 보육이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다. 이러한 서비스를 제공하는 보육교직원이란 보육시설 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 보육시설의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 보육시설의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원 즉 종사자를 말한다.

영유아보육법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. 보육”이란 영유아를 건강하고 안전하게 보호·양육하고 영유아의 발달 특성에 맞는 교육을 제공하는 어린이집 및 가정양육 지원에 관한 사회복지서비스를 말한다.
5. “보육교직원”이란 어린이집 영유아의 보육, 건강관리 및 보호자와의 상담, 그 밖에 어린이집의 관리·운영 등의 업무를 담당하는 자로서 어린이집의 원장 및 보육교사와 그 밖의 직원을 말한다.

(2) 아이돌봄지원법

“아이돌봄서비스”란 아이의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스로 보육서비스 즉 “사회복지서비스”이다. 그리고 “아이돌보미”는 일정한 자격을 갖춘 사람으로서 지정된 서비스제공기관을 통하여 아이돌봄 서비스를 제공하는 사람을 말한다. 그리고 “육아도우미”란 지정된 아이돌봄서비스 제공기관을 통하지 않고 아이돌봄서비스를 제공하는 사람을 뜻한다.

아이돌봄지원법

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “아이돌봄서비스”란 아이의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말한다.
5. “육아도우미”란 제11조에 따라 지정된 서비스제공기관을 통하지 않고 아이돌봄 서비스를 제공하는 사람을 말한다.

4) 가사서비스 종사자 관계 법령(성인 및 아동 돌봄)

가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 마련하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하기 위해서 2021년 제정되었다. 여기서 “가사서비스”란 가정 내의 청소 및 주방일, 가구 구성원의 보호·양육 등의 가정생활유지 및 관리에 필요한 업무 수행을 가사서비스로 명시하고 있다. 또한 “가사근로자”는 가사서비스 제공기관의 사용자와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 의미하고, “입주가사근로자”의 경우 가사근로자 중 이용자의 가구에 입주하여 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “가사서비스”란 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 말한다.

4. “가사근로자”란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자)를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.
5. “입주가사근로자”란 가사근로자 중 이용자의 가구에 입주하여 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

3. 국외 돌봄 관계 법령

1) 아동 돌봄 관계 법령

(1) 미국

미국의 아동 돌봄 안정화 기금(Child Care Stabilization Grants)은ARP Act (American Rescue Plant : Public Law 117-2) 기반에 조성된 기금이며 아이돌봄서비스를 하는 근로자들을 위한 것이며 이들이 이러한 감염상황에서도 지속적으로 서비스를 할 수 있도록 하기 위한 것이며 아이돌봄 센터, 방과후 돌봄 등의 서비스 제공자들에게 렌트비, 보험료, 코로나 관련 방역비용, 근로자의 정신건강 비용 등에 사용할 수 있다.¹⁾

(2) 영국

재가근로자(domestic workers)의 고용 시 관련 법규집²⁾에서 육아돌보미나 요양보호사를 고용시, 직접 고용하거나 고용하는 사람이 자영업자 또는 업체를 통해 돈을 받지 않는다면, 통상 고용하는 사람이 고용주가 된다. 요양보호사의 경우, 비용이 지방정부나 의료보험에서 오더라도 직접 돈을 요양보호

1) <https://ocfs.ny.gov/main/contracts/funding/COVID-relief/childcare-stabilization/>

2) GOV. UK. [website] Employing someone to work in your home. Available from:<https://www.gov.uk/au-pairs-employment-law>

사에게 직접 지불 하는 경우에도 환자 및 가족이 고용주로 분류된다. 집에서 같이 거주하면서 일하는 근로자는 통상 근로자로 분류되지 않고 다른 법률을 참고 한다.³⁾

* 고용조건이 별도로 있음(영국 또는 아일랜드 출신, EU 국가 출신, 이외에 고용하기 전에 비자조건 확인 방문 비자로 이곳에 있거나 6개월 이하로 영국을 방문하는 경우 고용하면 안됨)

- 직원의 권리
 - 근로계약서
 - 급여명세서
 - 주당 허가된 시간 이외의 근로금지
 - 최저임금 보장
 - 법정 모성 급여
 - 법정 병가 수당
 - 유급휴가
 - 퇴직 수당(redundancy pay)
 - 직장 연금(workplace pension)
- 고용주의 의무
 - 영국에서 일할 수 있는 사람인지 확인
 - 고용주의 책임보험(Employers' liability insurance) 가입
 - 고용주로 등록
 - 급여 프로그램(PAYE)을 등록하고 급여지불
 - 모성급여 및 병가수당 등의 복리후생비용 지불
 - 직원의 급여를 세금 공제
 - 아이돌보미를 고용한 경우 세금을 면제 받을 수 있음
 - 직원에게 자영업자로 신고하라고 요구할 수 없음

3) <https://www.gov.uk/au-pairs-employment-law/au-pairs>

- 업무로 직원의 차량을 이용한 경우에는 마일리지, 보험, 세금에 대해 비용을 지불해야 함

(3) 독일

아이돌보미 시설 소유자 관련 법규⁴⁾에서는 아이돌봄시설 소유자는 근무 중 직원의 안전과 건강을 보장할 의무가 있다(민법 제241조 2항 617-619, 산업안전보건법 제3조). 이를 위해 운영자는 먼저 위험평가기준을 사용하여 근무 조건을 평가하고 이에 따른 구체적인 산업안전조치를 취해야 한다(산업안전보건법 5조, 소음진동보호조례 3조).

시설 운영자 외에도 아이돌봄시설의 운영자들 또한 그들에게 할당된 업무와 권한의 범위 내에서 근로자들의 안전과 건강 보호를 개선하기 위해 필요한 조치를 취하고 필요한 조치를 제공자에게 알릴 책임이 있다(산업안전보건법 13조).

모든 아이돌봄시설은 자체 상황에 맞는 실용적인 해결책을 마련하고 구현해야 한다. 교육자들(아이돌보미)은 소위 협력할 의무가 있다(산업안전보건법 15-17조). 그들은 가능한 한 직장에서 자신의 안전과 건강을 스스로 돌보고 지침을 따르고 위험상황을 보고해야 한다(산업안전보건법 15조). 그들은 자신과 돌봄 대상 어린이의 건강 또는 안전이 위험한 상황에 대해 아이돌봄시설 소유자에게 알릴 의무가 있다(산업안전보건법 15, 16조).

4) <https://www.herder.de/kiga-heute/fachmagazin/archiv/2019-49-jg/11-12-2019/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz-was-unsere-rechtsexpertin-raet/>

(4) 일본

보육사업운영법⁵⁾의 제5조(가정적보육사업자등의 일반원칙) 4항 가정적 보육사업자 등은 정기적으로 외부인에 의한 평가를 받아 그 결과를 공표하고 항상 그 개선을 도모하도록 노력하여야 한다.

제39조(직원) 자택방문형 보육사업에서 가정적 보육자 1명이 보육할 수 있는 영유아의 수는 1명으로 한다.

제42조 사업소 내 보육사업을 실시하는 자는 다음 표 왼쪽란에 열거하는 이용정원의 구분에 따라 각각 같은 표 오른쪽란에서 정하는 기타 유아 또는 유아의 수를 바탕으로 시정촌이 정하는 영유아 수 이상의 정원을 마련하여야 한다.

제44조(직원) 어린이집형 사업소 내 보육사업소에는 보육교사, 촉탁의 및 조리원을 두어야 한다. 다만, 조리업무의 전부를 위탁하는 어린이집형 사업장 내 보육사업소 또는 제16조제1항의 규정에 따라 반입시설로부터 식사를 반입하는 어린이집형 사업장 내 보육사업소의 경우에는 조리원을 두지 아니할 수 있다.

제44조2(직원) 보육교사의 수는 다음 각 호에 열거하는 구분에 따라 해당 각 호에서 정하는 수의 합계 수 이상으로 한다. 다만, 어린이집형 사업소 내 보육사업소 1당 2명을 밑돌 수 없다.

- 만 1세 이하 영유아 : 대략 3인당 1명
- 만1세~만2세 유아 : 대략 6인당 1명
- 만3세 아동 : 대략 20인당 1명
- 만4세 이상 아동 : 대략 30인당 1명

5) https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=426M60000100061_20210701_503M60000100055&keyword=%E5%AE%B6%E5%BA%AD%E7%9A%84%E4%BF%9D%E8%82%B2%E4%BA%8B%E6%A5%AD

2) 성인 돌봄 관계 법령

(1) 일본

요양종사자의 고용관리 개선에 관한 법률⁶⁾에서 요양종사자의 고용관리 개선에 관한 법률은 일본의 급속한 고령화로 인해 요양종사자들의 복지를 증진시키기 위해 제정되었다.

(2) 독일

요양보호사 관련 조항⁷⁾으로 근로시간법 7조 2항 3목에 따르면 임금협약, 작업 또는 서비스 협약은 요양, 돌봄 그리고 복지와 관련한 경우 근로시간법 3조의 내용이 조정될 수 있음을 규정한다. 이와 관련하여, 근로시간은 근로시간법 7조 8항에 따라 일정시간을 초과해서는 안되는 것을 명시하였다. 12개월을 기준으로 볼 때에 주당 48시간 이상의 근로는 더 이상 허용되지 않는다. 일일 근로시간이 12시간을 초과하는 경우 이어서 최소 11시간의 휴식시간이 부여되어야 한다(근로시간법 7조 9항).

일일 근무 시간의 시작과 종료, 근무 시간 분배를 결정할 때 직장협의회(노조유사단체)는 공동 결정의 권리를 가진다(경영조직법 87조 1항).

6) https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=404AC00000000063_20150801_0000000000000000&keyword=%E4%BB%8B%E8%AD%B7%E5%8A%B4%E5%83%8D%E8%80%85%E3%81%AE%E9%9B%87%E7%94%A8%E7%AE%A1%E7%90%86%E3%81%AE%E6%94%B9%E5%96%84%E7%AD%89%E3%81%AB%E9%96%A2%E3%81%99%E3%82%8B%E6%B3%95%E5%BE%8B

7) https://www.helpster.de/arbeitszeitgesetz-und-altenpflege-wichtige-hinweise-fuer-beschaefigte-in-pflegeeinrichtungen_145785

V. 돌봄 종사자 실태 현황 및 분석(부분위탁)



V. 돌봄 종사자 실태 현황 및 분석

1. 실태조사

1) 조사개요

- 조사 대상: 일 한지 1년 이상 근무한 4개 직종의 돌봄 종사자(보육교사, 아이돌보미, 시설 요양보호사, 재가 요양보호사)
- ※ 돌봄 종사자의 직종이 광범위하고 근로조건 실태 영역은 다양하여 전문가 자문조사를 통해 시설(기관) 및 재가 돌봄 종사자의 대표직종 각 2개로 구분하여 한정하였음
- 조사 시기 : 2022년 7월~10월
- 조사 방법 : 온라인 설문조사
- 조사 내용 : 설문 내용은 일반적 특성, 근무조건과 업무강도, 건강위험요인과 건강수준, 기타 요구사항 등 4가지 항목으로 구성

〈표 V-1〉 돌봄 종사자 실태조사 대상자의 직종

돌봄노동 직종 (제7차 한국표준직업분류 소분류)	세분류 직종(KSCO 코드)	비고 (해당여부)
사회복지 관련 종사자	사회복지사(2471)	X
	보육교사(2472)	O
	직업상담사(2473)	X
	상담전문가(2474)	X
	청소년 지도사(2475)	X

돌봄노동 직종 (제7차 한국표준직업분류 소분류)	세분류 직종(KSCO 코드)	비고 (해당여부)
	시민 단체 활동가(2476)	X
	기타 사회복지 관련 종사원(2479)	X
돌봄 및 보건 서비스 종사자	돌봄 서비스 종사원(4211)	O
	보육 및 교사 보조 서비스 종사원(4212)	X
	기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원(4219)	X
기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자	반려동물 미용 및 관리 종사원(4291)	X
	점술가 및 민속신앙 종사원(4292)	X
	개인 생활 서비스 종사원(4293)	X
가사 및 육아도우미	가사 도우미(9511)	X
	육아 도우미(9512)	O

※ 정형옥 등(2015) 재재인용, 김난주(2021) 재인용

〈표 V-2〉 돌봄 종사자의 실태조사 세분류 직종

분류 코드	대분류	중분류	세분류
24720	2.전문가 및 관련 종사자	보건·사회복지 및 종교 관련직	보육교사
42111	4.서비스 종사자	돌봄·보건 및 개인 생활서비스직	요양보호사, 노인요양보호사
42112	4.서비스 종사자		간병인, 가정개인간호종사원,
42113	4.서비스 종사자		노인돌봄서비스종사원, 노인생활관리사, 독거노인생활보조원, 재가서비스종사원
42121	4.서비스 종사자		놀이방보조교사, 방과후아동돌보미, 보육보조교사, 아이돌보미
42121	4.서비스 종사자		보육보조교사
42191	4.서비스 종사자		산후조리 종사원
42199	4.서비스 종사자		간호조무사보조원, 복지시설보조원
95120	9.단순노무 종사자	가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직	가정보육사, 아이돌보미 , 육아돌보미, 보육도우미

2) 분석 결과

(1) 일반적 특성

- 설문에 참여한 돌봄종사자는 총 608명으로 보육교사 109명, 아이돌보미 276명, 시설요양보호사 109명, 재가요양보호사 114명이었다.
- 성별은 남자 1.3%, 여자 98.7%이었다.
- 연령은 60세 이상이 41.1%이었으며, 50-59세가 38.0% 순이었다. 보육교사의 경우 40-49세가 33.0%로 가장 많았다.
- 현기관 종사 기간은 5년-10년 미만이 32.3%, 10년 이상이 22.7% 순이었다. 직종별로 결측치가 있으며, 결측치를 제외하고 100%를 구하였다.
- 기관 형태는 위탁기관 40.5%, 공공기관 19.9% 순이었다.
- 규모는 101-299인이 32.2%, 21-50인 19.2% 순이었다. 아이돌보미는 위탁으로 규모가 101명이 넘어가는 경우가 많았으며, 보육교사, 요양보호사는 대부분 50인 이하이었고, 재가요양보호사는 21인에서 100인 이하가 많았다.
- 고용 형태는 계약직(시간제 근로)가 50.5%로 가장 많았다.

〈표 V-3〉 일반적 특성

(N=608)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
성별					
남자	2(2.6)	1(0.4)	2(1.8)	3(2.6)	8(1.3)
여자	107(98.2)	275(99.6)	107(98.2)	111(97.4)	600(98.7)
연령					
30세 미만	24(22.0)	1(0.4)	1(0.9)	2(1.8)	28(4.6)
30-39세	30(27.5)	6(2.2)	-	1(0.9)	37(6.1)
40-49세	36(33.0)	13(4.7)	7(6.4)	6(5.3)	62(10.2)
50-59세	19(17.4)	122(44.2)	46(42.2)	44(38.6)	231(38.0)
60세 이상	-	134(48.6)	55(50.5)	61(53.5)	250(41.1)
현기관 종사					
1년 미만	4(3.7)	-	3(3.0)	12(10.9)	19(3.2)
1-3년 미만	39(35.8)	23(8.6)	21(21.2)	38(34.5)	121(20.7)
3-5년 미만	26(23.9)	57(21.3)	21(21.2)	19(17.3)	123(21.0)
5-10년 미만	28(25.7)	109(40.8)	35(35.4)	17(15.5)	189(32.3)
10년 이상	12(11.0)	78(29.2)	19(19.2)	24(21.8)	133(22.7)
		(9명 결측)	(10명 결측)	(4명 결측)	(총 23명 결측)
기관 형태					
공공기관	27(24.8)	81(29.3)	7(6.4)	6(5.3)	121(19.9)
위탁기관	37(33.9)	167(60.5)	32(29.4)	10(8.8)	246(40.5)
민간(개인)	29(26.6)	10(3.6)	24(22.0)	53(46.5)	116(19.1)
민간(법인)	16(14.7)	18(6.5)	46(42.2)	44(38.6)	124(20.4)

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
규모					
5인 이하	7(6.4)	5(1.8)	-	4(3.5)	16(2.6)
6-10인	45(41.3)	5(1.8)	8(7.3)	5(4.4)	63(10.4)
11-20인	46(42.2)	11(4.0)	25(22.9)	9(7.9)	91(15.0)
21-50인	10(9.2)	14(5.1)	57(52.3)	36(31.6)	117(19.2)
51-100인	1(0.9)	37(13.4)	19(17.4)	44(38.60)	101(16.6)
101-299인	-	188(68.1)	-	8(7.0)	196(32.2)
300인 이상	-	16(5.8)	-	8(7.0)	24(3.9)
고용 형태					
정규직	92(84.4)	17(6.2)	62(56.9)	24(21.1)	195(32.1)
계약직(전일제 근로)	12(11.0)	29(10.5)	33(30.3)	7(6.1)	81(13.3)
계약직(시간제 근로)	4(3.7)	217(78.6)	9(8.3)	77(67.5)	307(50.5)
기타	1(0.9)	13(4.7)	5(4.6)	6(5.3)	25(4.1)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(2) 근무조건

- 근로계약서는 99.7%가 근로계약서를 작성하였으며, 고용계약기간은 1년-2년 미만인 41.3%, 6개월에서 1년 미만인 38.1% 순이었다.
- 연차유급휴가는 자유롭게 사용하는 경우가 66.6%, 휴가가 없는 경우가 12.5%, 휴가 사용이 어려운 경우 10.9%, 소속기관이 날짜를 지정하는 경우가 10.0%이었다.

- 고용보험은 97.4%, 건강보험은 직장가입자 96.4%, 지역가입자 2.6%이었다. 국민연금 가입자는 77.5%, 미가입자 16.4%이었다. 산재보험은 가입자 86.8%, 미가입자는 13.2%이었다.

〈표 V-4〉 근무조건

(N=608)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
근로계약서					
작성	109(100.0)	275(99.6)	108(99.1)	114(100.0)	606(99.7)
미작성	0(0.0)	1(0.4)	1(0.9)	0(0.0)	2(0.3)
고용 계약기간					
6개월 미만	0(0.0)	0(0.0)	1(0.9)	1(0.9)	2(0.3)
6개월-1년 미만	18(16.5)	157(57.1)	35(32.4)	21(18.4)	231(38.1)
1년-2년 미만	40(36.7)	93(33.8)	51(47.2)	66(57.9)	250(41.3)
2년-3년 미만	1(0.9)	0(0.0)	1(0.9)	0(0.0)	2(0.3)
3년-5년 미만	0(0.0)	0(0.0)	1(0.9)	1(0.9)	2(0.3)
5년 이상	2(1.8)	3(1.1)	5(4.6)	3(2.6)	13(2.1)
기간 정하지 않음	48(44.0)	22(8.0)	14(13.0)	22(19.3)	106(17.5)
연차유급휴가					
자유롭게 사용	61(56.0)	225(81.5)	87(79.8)	32(28.1)	405(66.6)
휴가 사용 어려움	13(11.9)	25(9.1)	11(10.1)	17(14.9)	66(10.9)
소속기관 지정 사용	35(32.1)	9(3.3)	11(10.1)	6(5.3)	61(10.0)
휴가 없음	0(0.0)	17(6.2)	0(0.0)	59(51.8)	76(12.5)
고용보험					
가입	106(97.2)	271(98.2)	106(97.2)	107(95.5)	590(97.4)

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
미가입	3(2.8)	5(1.8)	3(2.8)	5(4.5)	16(2.6)
건강보험					
직장가입자	107(98.2)	262(94.9)	107(98.2)	108(96.4)	584(96.4)
지역가입자	2(1.8)	10(3.6)	1(0.9)	3(2.7)	16(2.6)
의료수급권자	0(0.0)	1(0.4)	1(0.9)	0(0.0)	2(0.3)
직장가입피부양자	0(0.0)	3(1.1)	0(0.0)	1(0.9)	4(0.7)
국민연금					
직장가입자	106(97.2)	201(72.8)	89(81.7)	73(65.8)	469(77.5)
지역가입자	2(1.8)	10(3.6)	1(0.9)	3(2.7)	16(2.6)
사학연금	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.8)	2(0.3)
미가입	1(0.9)	58(21.0)	13(11.9)	27(24.3)	99(16.4)
산재보험					
가입	105(96.3)	230(83.3)	101(92.7)	90(80.4)	526(86.8)
미가입	4(3.7)	46(16.7)	8(7.3)	22(19.6)	80(13.2)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(3) 종사자별 안전보건 현황

- 전년도 건강진단은 일반건강진단 84.0%, 종합건강진단 22.5%이었으며, 야간특수건강진단은 시설 요양보호사가 69.7%가 받았다. 기타는 2.8%이었는데, 암검진, 공무원검진, 선택적 검진 등을 받는다고 하였다.
- 산업안전보건교육을 받은 경우는 57.4%이었으며, 산업안전보건교육을 받지 않은 경우는 21.9%, 잘 모른다 19.5%, 서명으로 대체한 경우가

0.8%이었다.

- 일과 관련하여 건강과 안전에 관한 위험요인을 위한 예방프로그램(예: 스트레칭, 코로나19 예방교육 등)을 제공하는 경우는 매우 잘 제공한다 18.4%, 잘 제공하는 편은 36.7%이었다.
- 코로나19관련하여 감염병 예방교육을 실시하는 경우는 64.0%, 마스크 등 방역물품을 제공하는 경우는 91.0%, 예방접종시 유급휴가를 제공한다는 20.4%, 감염병 증상 시 대체인력을 제공하는 경우는 38.0%이었다.

〈표 V-5〉 종사자별 안전보건현황

(N=608)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
건강진단					
일반건강진단	97(89.0)	238(86.2)	86(78.9)	90(78.9)	511(84.0)
종합건강진단	21(19.3)	58(21.0)	30(27.5)	28(24.6)	137(22.5)
야간 특수건강진단	-	-	76(69.7)	-	-
기타	2(1.8)	9(3.3)	4(3.7)	2(1.8%)	17(2.8)
안전보건교육					
있다	52(47.7)	120(43.5)	93(85.3)	84(73.7)	349(57.4)
없다	21(19.3)	87(31.5)	8(7.3)	17(14.9)	133(21.9)
잘 모른다	35(32.1)	68(24.6)	6(5.5)	12(10.5)	121(19.9)
서명으로 대체	1(0.9)	1(0.4)	2(1.8)	1(0.9)	5(0.8)
건강, 안전 관련 위험요인 예방프로그램 제공					
매우 잘 제공	33(30.3)	10(3.6)	28(25.7)	41(36.0)	112(18.4)
잘 제공하는 편	46(42.2)	81(29.3)	43(39.4)	53(46.5)	223(36.7)
보통	23(21.1)	96(34.8)	25(22.9)	12(10.5)	156(25.7)

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
별로 제공하지 못함	4(3.7)	69(25.0)	12(11.0)	8(7.0)	93(15.3)
전혀 제공하지 못함	3(2.8)	20(7.2)	1(0.9)	0(0.0)	24(3.9)
코로나19 관련					
감염병 예방교육	101(92.7)	104(37.7)	96(88.1)	88(77.2)	389(64.0)
방역물품 제공	89(81.7)	263(95.3)	100(91.7)	101(88.6)	553(91.0)
예방접종시 유급휴가 제공	56(51.4)	30(10.9)	23(21.1)	15(13.2)	124(20.4)
감염병 증상시 대체인력 제공	67(61.5)	67(24.3)	49(45.0)	48(42.1)	231(38.0)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(4) 사고와 질병

- 최근 1년간 직장 일을 하다가 사고를 당하거나 질병에 걸린 경험이 있는지에 관한 질문에 있는 경우가 21.5%이었다.
- 이 중 코로나19 감염이 15.3%, 근골격계질환 8.6% 순이었다. 기타으 경우 방광염, 부인과 질환 등이 있었다.
- 이때 직장 내에서 처리는 병가처리 38.2%, 개인 휴가처리 35.9%, 아픔을 참고 근무하는 경우 26.0%이었다(사고나 질병에 경험자만 응답).
- 이 때 소요되는 비용은 회사에서 부담하는 경우 3.8%, 본인 부담 76.3% 등이었다(사고나 질병에 경험자만 응답).

〈표 V-6〉 사고와 질병

(N=608)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
사고, 질병 경험					
유	25(22.9)	67(24.3)	19(17.4)	20(17.5)	131(21.5)
무	84(77.1)	209(75.7)	90(82.6)	94(82.5)	477(78.5)
사고, 질병 종류					
떨어짐	1(0.9)	1(0.4)	-	-	2(0.3)
넘어짐	1(0.9)	12(4.3)	3(2.8)	-	16(2.6)
물체에 맞음	-	5(1.8)	-	-	5(0.8)
베임, 찢림	-	2(0.7)	1(0.9)	2(1.8)	5(0.8)
화상	1(0.9)	-	-	-	1(0.2)
폭력	-	1(0.4)	5(4.6)	-	6(1.0)
근골격계질환	7(6.4)	23(8.3)	11(10.1)	11(9.6)	52(8.6)
코로나19 감염	21(19.3)	44(15.9)	14(12.8)	14(12.3)	93(15.3)
기타	3(2.8)	4(1.4)	5(4.6)	3(2.6)	15(2.5)
직장에서의 처리 (사고, 질병 경험자만 응답)					
병가처리	16(64.0)	22(32.8)	8(42.1)	4(20.0)	50(38.2)
개인휴가 처리	4(16.0)	26(38.8)	6(31.6)	11(55.0)	47(35.9)
아픔 참고 근무	5(20.0)	19(28.4)	5(26.3)	5(25.0)	34(26.0)
소요비용 부담 (사고, 질병 경험자만 응답)					
회사	1(4.0)	1(1.5)	2(10.5)	1(5.0)	5(3.8)
본인	19(76.0)	48(71.6)	15(78.9)	18(90.0)	100(76.3)
안전공제회	2(8.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(1.5)
산재	1(4.0)	9(13.4)	1(5.3)	0(0.0)	11(8.4)
기타	2(8.0)	9(13.4)	1(5.3)	1(5.0)	13(9.9)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(5) 휴식과 프리젠티즘

- 휴식시간은 있다고 응답한 경우가 40.5%이었으며, 없는 경우가 55.4%이었다.
- 휴식시간이 있다고 응답한 경우에 휴식시간이 매우 충분하다고 응답한 사람은 3.7%, 충분한 편은 55.7%이었다.
- 불충분하다고 응답한 경우는 100명이었는데, 그 이유는 대상자와 같은 공간에 있는 경우 61.1%이었고, CCTV 등 불편함이 13.0%이었다.
- 휴게시설이 있는 경우는 23.8%, 없는 경우는 73.4%, 잘 모르는 경우는 2.8%이었으며, 있는 경우에 대상자와 별도 공간에 있는 경우가 69.0%이었다.
- 지난 1년 동안 몸이 아픈데도 출근해서 일한 적이 있는 경우는 64.6%, 없는 경우는 26.3%, 아프지 않았다는 응답은 9.0%이었다.
- 프리젠티즘은 1명이 응답하지 않았으며, 6문항을 합산하여 19점 이상으로 높은 경우가 45.5%이었다.

〈표 V-7〉 휴식과 프리젠티즘

(N=608)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
휴식시간 유무					
있다	71(65.1)	72(26.1)	70(64.2)	33(28.9)	246(40.5)
없다	34(31.2)	194(70.3)	37(33.9)	72(63.2)	337(55.4)
잘 모르다	4(3.7)	10(3.6)	2(1.8)	9(7.9)	25(4.1)
휴식시간 충분도 (휴식시간이 있다고 한 경우만)					
매우 불충분	4(5.6)	6(8.3)	-	-	10(4.1)
불충분한 편	30(42.3)	16(22.2)	34(48.6)	10(30.3)	90(36.6)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
충분한 편	35(49.3)	45(62.5)	35(50.0)	22(66.7)	137(55.7)
매우 충분	2(2.8)	5(6.9)	1(1.4)	1(3.0)	9(3.7)
불충분의 이유 (휴식시간 불충분 응답자 중)					
CCTV 등 불편함	4(11.8)	6(27.3)	4(11.8)	-	14(13.0)
휴식 중 업무명령	5(14.7)	1(4.5)	3(8.8)	-	9(8.3)
대상자와 같은공간	20(58.8)	12(54.5)	17(50.0)	17(94.4)	66(61.1)
기타	5(14.7)	3(13.6)	10(29.4)	1(5.6)	19(17.6)
휴게시설					
있다	63(57.8)	17(6.2)	52(47.7)	13(11.4)	145(23.8)
없다	43(39.4)	251(90.9)	56(51.4)	96(84.2)	446(73.4)
잘 모른다	3(2.8)	8(2.9)	1(0.9)	5(4.4)	17(2.8)
휴게실 위치 (휴게실이 있다고 응답한 경우만)					
대상자와 별도 공간	48(76.2)	8(47.1)	36(69.2)	8(61.5)	100(69.0)
대상자와 함께 공간	10(15.9)	7(41.2)	13(25.0)	5(38.5)	35(24.1)
기타	5(7.9)	2(11.8)	3(5.8)	-	10(6.9)
몸이 아픈데 출근					
있다	73(67.0)	180(65.2)	58(53.2)	82(71.9)	393(64.6)
없다	30(27.5)	72(26.1)	36(33.0)	22(19.3)	160(26.3)
아프지 않음	6(5.5)	24(8.7)	15(13.8)	10(8.8)	55(9.0)
프리젠티즘 구분				(1명 결측)	
낮음	65(59.6)	145(52.5)	62(56.9)	59(52.2)	331(54.5)
높음	44(40.4)	131(47.5)	47(43.1)	54(47.8)	276(45.5)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(6) 폭력과 감정노동

- 응답한 대상자 중 신체적 폭력 7.7%, 언어적 폭력 18.8%, 위협 7.4%, 괴롭힘 7.4%, 성희롱 4.8%, 원치 않는 성적 관심 4.0%, 모욕적 행동 12.9%이 경험하였다 (1명 결측).
- 이용자가 지나친 요구나 폭력을 하는 등 위험한 상황이었을 때 상사(혹은 센터)에게 업무 중단을 요청한 적이 있습니까?라는 질문에 있다고 응답한 경우는 14.3%, 요청했지만 거절된 경우는 2.6%이었다.
- 이용자로부터 억울함을 경험하여 서비스를 중단하게 되어야 할 경우 호소할 수 있는 위원회가 있습니까? 라는 질문에 있다 있는 경우가 32.4%, 있어도 호소할 수 없는 경우가 7.7%이었다.
- 감정노동에 대해 주의는 감정조절 0.0%, 고객과부하 31.1%, 감정부조화 31.9%, 조직의 감시 52.8%, 조직의지지 66.6%이었다.

〈표 V-8〉 폭력과 감정노동

(N=607)

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
폭력				(1명 결측)	
신체적 폭력	4(3.7)	2(0.7)	37(33.9)	4(3.5)	47(7.7)
언어적 폭력	15(13.8)	22(8.0)	48(44.0)	29(25.7)	114(18.8)
위협	6(5.5)	3(1.1)	30(27.8)	6(5.3)	45(7.4)
괴롭힘	8(7.3)	8(2.9)	16(14.8)	13(11.5)	45(7.4)
성희롱	1(0.9)	1(0.4)	19(17.4)	8(7.1)	29(4.8)
원치 않는 성적 관심	1(0.9)	2(0.7)	12(11.0)	9(8.0)	24(4.0)
모욕적 행동	8(7.3)	23(8.3)	27(24.8)	20(17.7)	78(12.9)
위험시 업무 중단요청					
있다	4(3.7)	28(10.1)	23(21.1)	32(28.1)	87(14.3)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
요청했지만 거절됨	2(1.8)	3(1.1)	8(7.3)	3(2.6)	16(2.6)
없다	100(91.7)	236(85.5)	72(66.1)	75(65.8)	483(79.4)
기타	3(2.8)	9(3.3)	6(5.5)	4(3.5)	22(3.6)
위원회 유무					
있다	16(14.7)	101(36.6)	34(31.2)	46(40.4)	197(32.4)
있어도 호소 못함	6(5.5)	22(8.0)	13(11.9)	6(5.3)	47(7.7)
없다	81(74.3)	140(50.7)	55(50.5)	48(42.1)	324(53.3)
기타	6(5.5)	13(4.7)	7(6.4)	14(12.3)	40(6.6)
감정조절					
정상	109(100.0)	276(100.0)	109(100.0)	114(100.0)	608(100.0)
고객과부하					
정상	71(65.1)	224(81.2)	53(48.6)	71(62.3)	419(68.9)
주의	38(34.9)	52(18.8)	56(51.4)	43(37.7)	189(31.1)
감정부조화					
정상	70(64.2)	217(78.6)	58(53.2)	69(60.5)	414(68.1)
주의	39(35.8)	59(21.4)	51(46.8)	45(39.5)	194(31.9)
조직의 감시					
정상	49(45.0)	124(44.9)	40(36.7)	74(64.9)	287(47.2)
주의	60(55.0)	152(55.1)	69(63.3)	40(35.1)	321(52.8)
조직의 지지					
정상	19(17.4)	106(38.4)	35(32.1)	43(37.7)	203(33.4)
주의	90(82.6)	170(61.6)	74(67.9)	71(62.3)	405(66.6)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(7) 직무스트레스

- 직무스트레스가 한국인 중앙값보다 높은 경우가 물리적 환경 27.5%, 직무요구 11.3%, 직무자율 35.2%, 관계갈등 51.8%, 직무불안정 51.2%, 조직체계 51.2%, 보상부적절 20.9%, 직장문화 28.8%이었다.

〈표 V-9〉 직무스트레스

(N=608)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
물리적 환경					
낮음	86(78.9)	199(72.1)	66(60.6)	90(78.9)	441(72.5)
높음	23(21.1)	77(27.9)	43(39.4)	24(21.1)	167(27.5)
직무요구					
낮음	83(76.1)	258(93.5)	94(86.2)	104(91.2)	539(88.7)
높음	26(23.9)	18(6.5)	15(13.8)	10(8.8)	69(11.3)
직무자율					
낮음	95(87.2)	174(63.0)	63(57.8)	62(54.4)	394(64.8)
높음	14(12.8)	102(37.0)	46(42.2)	52(45.6)	214(35.2)
관계갈등					
낮음	86(78.9)	86(31.2)	64(58.7)	57(50.0)	293(48.2)
높음	23(21.1)	190(68.8)	45(41.3)	57(50.0)	315(51.8)
직무불안정					
낮음	59(54.1)	103(37.3)	61(56.0)	74(64.9)	297(48.8)
높음	50(45.9)	173(62.7)	48(44.0)	40(35.1)	311(51.2)
조직체계					

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
낮음	100(91.7)	138(50.0)	63(57.8)	91(79.8)	392(64.5)
높음	9(8.3)	138(50.0)	46(42.2)	23(20.2)	216(35.5)
보상부적절					
낮음	99(90.8)	202(73.2)	77(70.6)	103(90.4)	481(79.1)
높음	10(9.2)	74(26.8)	32(29.4)	11(9.6)	127(20.9)
직장문화					
낮음	74(67.9)	234(84.8)	52(47.7)	73(64.0)	433(71.2)
높음	35(32.1)	42(15.2)	57(52.3)	41(36.0)	175(28.8)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(8) 근골격계 증상과 우울

- 근골격계 증상은 관리대상자 52.1%, 통증호소자 16.0%이었다.
- 우울(PHQ9)은 최소 우울 23.9%, 경미한 우울 7.9%, 중등도 우울 2.3%, 심각한 우울 1.0%이었다 (1명 결측).
- 우울에서 10점 이상자는 11.2%이었다.

〈표 V-10〉 근골격계 증상과 우울

(N=608)

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
근골격계 증상					
정상	22(20.2)	96(34.8)	36(33.0)	40(35.1)	194(31.9)
관리대상자	61(56.0)	143(51.8)	60(55.0)	53(46.5)	317(52.1)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
통증호소자	26(23.9)	37(13.4)	13(11.9)	21(18.4)	97(16.0)
우울				(1명 결측)	
정상범위	56(51.4)	205(74.3)	73(67.0)	60(53.1)	394(64.9)
최소 우울	35(32.1)	52(18.8)	23(21.1)	35(31.0)	145(23.9)
경미한 우울	11(10.1)	17(6.2)	7(6.4)	13(11.5)	48(7.9)
중등도 우울	5(4.6)	2(0.7)	3(2.8)	4(3.5)	14(2.3)
심각한 우울	2(1.8)	0(0.0)	3(2.8)	1(0.9)	6(1.0)
우울					
높음(10점 이상)	18(16.5)	19(6.9)	13(11.9)	18(15.9)	68(11.2)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(9) 일자리 만족도

- 일자리 만족도는 재가요양보호사에서 일부 결측이 있었으며, 응답자를 기준으로 비율을 구하였다.
- 임금 만족도는 5점 만점에 2.7 ± 1.0 점이었으며, 업무 내용 3.5 ± 0.8 점, 근로시간 3.1 ± 0.9 점, 근로환경 3.2 ± 0.9 점, 복리후생 2.8 ± 1.0 점, 전반적 만족도 3.0 ± 0.9 점이었다.

〈표 V-11〉 돌봄종사자의 일자리 만족도

(N=608)

항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
세부항목					
임금				(1명 결측)	
전혀 만족하지 않음	8(7.3)	46(16.7)	18(16.5)	13(11.5)	85(14.0)
만족하지 않는 편	21(19.3)	94(34.1)	24(22.0)	22(19.5)	161(26.5)
보통	39(35.8)	100(36.2)	47(43.1)	54(47.8)	240(39.5)
만족하는 편	33(30.3)	31(11.2)	17(15.6)	18(15.9)	99(16.3)
매우 만족	8(7.3)	5(1.8)	3(2.8)	6(5.3)	22(3.6)
평균±표준편차	3.1±1.0	2.5±1.0	2.7±1.0	2.8±1.0	2.7±1.0
업무 내용				(1명 결측)	
전혀 만족하지 않음	2(1.8)	3(1.1)	0(0.0)	2(1.8)	7(1.2)
만족하지 않는 편	9(8.3)	9(3.3)	16(14.7)	13(11.5)	47(7.7)
보통	48(44.0)	107(38.8)	54(49.5)	64(56.6)	273(45.0)
만족하는 편	42(38.5)	118(42.8)	37(33.9)	28(24.8)	225(37.1)
매우 만족	8(7.3)	39(14.1)	2(1.8)	6(5.3)	55(9.1)
평균±표준편차	3.4±0.8	3.7±0.8	3.2±0.7	3.2±0.8	3.5±0.8
근로시간				(2명 결측)	
전혀 만족하지 않음	5(4.6)	16(5.8)	3(2.8)	5(4.5)	29(4.8)
만족하지 않는 편	17(15.6)	53(19.2)	14(12.8)	8(7.1)	92(15.2)
보통	50(45.9)	122(44.2)	55(50.5)	62(55.4)	289(47.7)
만족하는 편	32(29.4)	73(26.4)	32(29.4)	29(25.9)	166(27.4)
매우 만족	5(4.6)	12(4.3)	5(4.6)	8(7.1)	30(5.0)
평균±표준편차	3.1±0.9	3.0±0.9	3.2±0.8	3.2±0.9	3.1±0.9
근로환경				(2명 결측)	

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
전혀 만족하지 않음	4(3.7)	18(6.5)	5(4.6)	6(5.4)	33(5.4)
만족하지 않는 편	11(10.1)	34(12.3)	23(21.1)	15(13.4)	83(13.7)
보통	41(37.6)	133(48.2)	48(44.0)	63(56.3)	285(47.0)
만족하는 편	40(36.7)	78(28.3)	29(26.6)	21(18.8)	168(27.7)
매우 만족	13(11.9)	13(4.7)	4(3.7)	7(6.3)	37(6.1)
평균±표준편차	3.4±1.0	3.1±0.9	3.0±0.9	3.1±0.9	3.2±0.9
복리후생				(3명 결측)	
전혀 만족하지 않음	5(4.6)	47(17.0)	17(15.6)	12(10.8)	81(13.4)
만족하지 않는 편	16(14.7)	72(26.1)	30(27.5)	16(14.4)	134(22.1)
보통	49(46.0)	110(39.9)	38(34.9)	61(55.0)	258(42.6)
만족하는 편	32(29.4)	37(13.4)	17(15.6)	16(14.4)	102(16.9)
매우 만족	7(6.4)	10(3.6)	7(6.4)	6(5.4)	30(5.0)
평균±표준편차	3.2±0.9	2.6±1.0	2.7±1.1	2.9±1.0	2.8±1.0
전반적 만족도				(28명 결측)	
전혀 만족하지 않음	3(2.8)	18(6.5)	11(10.2)	6(7.0)	38(6.6)
만족하지 않는 편	8(7.3)	39(14.1)	23(21.3)	11(12.8)	81(14.0)
보통	53(48.6)	159(57.6)	49(45.4)	43(50.0)	304(52.5)
만족하는 편	39(35.8)	51(18.5)	20(18.5)	21(24.4)	131(22.6)
매우 만족	6(5.5)	9(3.3)	5(4.6)	5(5.8)	25(4.3)
평균±표준편차	3.3±0.8	3.0±0.8	2.9±1.0	3.1±0.9	3.0±0.9

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

(10) 요구도

- 요구도는 3명이 응답하지 않았으며, 605명을 기준으로 비율이 계산되었다.
- 건강을 위하여 기관이 해야할 역할은 휴게시간 보장 26.0%, 업무 방식 개선 18.7%, 업무 환경 개선 16.9%이었다.
- 매년 받는 건강진단에 대해 개선할 점은 휴가 제공 43.0%, 건강진단 항목 확대 31.9%, 건강진단비 제공 22.1%이었다.
- 건강진단 항목의 경우 근골격계 검사 추가 26.8%로 가장 많았다.

〈표 V-12〉 돌봄종사자의 요구도

(N=605)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
기관 역할					
업무 환경 개선	8(7.3)	50(18.1)	11(10.1)	33(29.7)	102(16.9)
업무 방식 개선	13(11.9)	65(23.6)	13(11.9)	22(19.8)	113(18.7)
업무 시간 단축	34(31.2)	8(2.9)	3(2.8)	2(1.8)	47(7.8)
인력 총원	26(23.9)	4(1.4)	43(39.4)	4(3.6)	77(12.7)
휴게시간 보장	17(15.6)	85(30.8)	29(26.6)	26(23.4)	157(26.0)
멘토링 제도	4(3.7)	30(10.9)	4(3.7)	12(10.8)	50(8.3)
기타	7(6.4)	34(12.3)	6(5.5)	12(10.8)	59(9.8)
건강진단 개선점					
건강진단 항목 확대	34(31.2)	82(29.7)	33(30.3)	44(39.6)	193(31.9)
건강진단비 제공	12(11.0)	82(29.7)	14(12.8)	26(23.4)	134(22.1)

항목 세부항목	보육교사 (N, %)	아이 돌보미 (N, %)	시설 요양 보호사 (N, %)	재가 요양 보호사 (N, %)	전체
휴가 제공	60(55.0)	108(39.1)	57(52.3)	35(31.5)	260(43.0)
기타	3(2.8)	4(1.4)	5(4.6)	6(5.4)	18(3.0)
건강진단 항목추가					
근골격계 검사	20(18.3)	59(21.4)	32(29.4)	52(45.6)	163(26.8)
호흡기계 검사	11(10.1)	21(7.6)	8(7.3)	19(16.7)	59(9.7)
소화기계 검사	19(17.4)	32(11.6)	10(9.2)	19(16.7)	80(13.2)
뇌혈관계 검사	19(17.4)	61(22.1)	24(22.0)	30(26.3)	134(22.0)
정신건강 검사	21(19.3)	39(14.1)	17(15.6)	38(33.3)	115(18.9)
비뇨기계/항문 검사	3(2.8)	5(1.8)	1(0.9)	5(4.4)	14(2.3)

※ 보육교사 N=109, 아이돌보미 N=276, 시설요양보호사 N=109, 재가요양보호사 N=114

2. 포커스 그룹 인터뷰

1) 보육교사, 아이돌보미

(1) 인터뷰 개요

- 2022년 6월 16일 비대면 방법으로 보육교사 2명, 아이돌보미 2명에 대해 포커스 그룹 인터뷰를 시행하였다.
- 질문 내용은 보육교사와 아이돌보미의 건강문제와 산업안전보건법 내에 있는 근로자 보호방안 실행정도이었다.

(2) 분석결과

가) 운영주체와 요구사항 주체

보육교사와 아이돌보미의 운영지침은 각각 보건복지부와 여성가족부가 운영지침에 따르고 있으며, 운영주체는 자치단체장이 된다. 어린이집에는 보육교사, 대체교사, 보조교사로 구분할 수 있다. 법적으로 어린이집 종류에는 국공립, 법인·단체, 가정, 협동, 민간어린이 집이 있으며, 사회복지법인, 직장 등이 있다. 이에 따라 보건복지부, 여성가족부 운영지침과 지자체, 원장의 요구가 있으며, 아이의 부모의 요구에 따라 업무가 구성된다.

“육아종합지원센터는 주체가 다 자치구입니다. 광역 자치구 광주광역시, 서울특별시 뭐 그렇게 있고, 기초자치단체 구별로 있기도 합니다. 어린이집의 운영 주체도 자치단체장입니다.” (아이돌보미 1)

“대체교사나 아이돌보미나 국가사업인데 대체교사는 보건복지부 산하 사업이고요. 아이돌보미는 여성가족부 사업입니다. 진짜로 사장이 누구냐, 갑이 누구냐라고 따지면 진짜 사장은 보건복지부 또는 여성가족부입니다. 왜냐하면 이 사업을 애초에 사업을 주체적으로 진행하는 것은 그렇게 봐야 해요. 왜냐하면 거기서 지침이 나오고 거기서 어떤 기준을 주고 그 기준에 따라서 사업을 하게 되어 있어요. 그래서 이것을 직접 하지 않고 위탁을 주고 사업을 하는 거예요.” (아이돌보미 2)

“어린이집 같은 경우도 서비스직이다 보니까 부모와의 관계에서 또 위원장과의 관계에 늘 을이거든요. 언제든지 연락 오면 연락 받아야 되고 아침이든 저녁이든 퇴근하고 나서도 전화 오면 받아야 되고 안 받으면 선생님이 연락 안 받는다고 클레임 들어오고. 상담원도 아니고 좀 약간 감정 쓰레기통처럼 느껴질 때가 되게 많아요. 사실은 같은 업무를 하는 유치원 교사들은 딱 그 일을 할 때만 어떻게 연락을 끊고 맺고 이렇게 정확한데.... 보육교사는 서류도 해야 되고 아이도 봐야 되고 청소도 해야 되고 안 하는 게 없어요.” (보육교사 1)

“엄마가 원하시면 또 그런 식으로 맞춰서 저희는 해드릴 수 밖에 없고. 그리고 그렇게 일을 해 봤자 하루에 4시간이잖아요. 저같은 경우는 아침부터 애기를 울릴 수가 없어서 (애가) 자꾸 울면서 엄마가 해주기를 바래서 엄마가 좀 입여주시라 부탁을 드렸더니 나는 자고 싶은데 내가 아이돌봄 을 쓰는 이유가 뭐냐, 가정사 일 다른 일로 화가 나셨는지 짜증을 내시다가 문자로 이렇게 아이들을 돌볼 자신이 없었으면 왜 아이돌보미를 하시냐, 그거에 대한 불만이 있으셨어요. 그걸 안해준다고 ‘오늘 저녁부터 취소 할까요’ 이런 식으로 문자를 받았어요.” (아이돌보미)

나) 계약과 고용

아이돌보미의 경우 표준근로계약서를 작성하는데, 당해연도 12월 31일까지 적용하는 계약서를 작성하게 된다. 보육교사의 경우 2년 이상 계약시 정규직으로 전환되기 때문에 1년이나 2년으로 계약서를 작성한다고 하였다. 대체교사의 경우 계속적인 일회성 사업이기 때문에 계약 갱신이 어려워지고, 고용이 안정되지 못하는 측면이 있었다.

“저희는 계약서를 씁니다. 1년에 한 번씩. 1년 그러니까 1월 1일부터 12월 31일까지 적용되는 계약서를 1년 단위로 써요. 처음에는 계약서라는 것이 지금은 표준근로계약서이지만 그전에는 그런 이름이 아니라 그냥 협의된 계약서에 있었잖아요? 근로자로 인정되지 않는 계약서를 썼다가 최근 들어서 표준계약서를 쓰고 계약을 하고 일을 합니다.” (아이돌보미 2)

“근데 왜 계약이 2년 있냐면 그 근로기준법에 2년 이상이면 계약이 완료되면 쪽 고용을 유지해야 된다는 항목 때문에 계속 갱신을 하기 위해서 2년 단위로 계약을 1년이나 2년 단위로 짧게 계약을 해요. 보육교사들도 마찬가지로 2년 이상이면 정규직으로써 일을 해야 되니까 시립이라든지 민간에는 모든 어린이집에서 1년 단위로 계약을 해요. 그래서 계약이 끝나면 계약 종료를 알리고 선생님들이 다른 어린이집으로 가야 해요.” (보육교사1)

“저희가 노동의 가장 기본인 고용이 안정되지 못하고 근무 시간이나 이런 것들이 충족되지 못하고 단시간 근로로 저희를 정말 일회용처럼 쓰고 있기 때문에 건강에 대한 것은 사실은 뒤 문제이고 저에게 가장 요구되어지는 가장 우리의 근무환경 중에 가장 우선시되는 게 가장 중요한 게 고용이 되버린 거죠.” (보육교사2)

다) 업무절차와 범위

업무는 센터에서 아이돌보미를 매칭 시켜주면, 먼저 환경에 대한 정보를 센터에서 주고, 가정으로 가서 환경을 파악하여 업무를 수행한다. 보육교사는 보육, 서류, 청소, 부모님에게 보여줄 사진을 찍고, 놀이중심 교육 등의 업무를 한다.

“센터에서 이용자와 저희를 매칭을 시켜주면 그 매칭이 된 가정에 가서 근무를 하게 되는 것이고, 센터에서 아이가 몇 살인지 주소는 어딘지 cctv가 있는지 없는지, 가정에 반려동물 있는지 없는지, 할머니가 계시는지, 어머니가 같이 계실 것인지 뭐 이런 것들에 대한 정보를 먼저 주고, 그거에 대해서 오케이가 된 상태에서 저희가 방문을 하고. 그리고 엄마가 또 다시 오케이를 하시면 그 가정에 가서 활동을 하게 됩니다. 그리고 그 가정의 근무환경은 그렇게 미리 알고 가는 것 이외에 가정에 도착을 해서 보면 또 파악이 되는 것들이 있지요. 그다음에 청결이나 위생 상태는 어떤지, 아이가 어떤 식으로 돌봐지고 있는지에 대해서 저희가 파악은 되지만 그것에 대해서 이용자에게 직접적인 언급은 가급적 하지 말라는 그 지침이 있어요. 저희는 주어진 환경 속에서 일을 하는 것으로 되어 있습니다.” (아이돌보미 2)

“지금 남아 있으신 선생님들은 정말 가치 하나만 보고 남아서 일을 하고 계신다 생각이 들어요. 코로나로 인해서 인력도 많이 부족하고 현장에서도 진짜 많이 힘든데 해야 될 일이 너무 많아요. 여기에 이게 진짜 문제인 것 같거든요. 애들도 봐야 되고 서류도 해야 되고 청소도 해야 되고 하루 8시간이 진짜 부족하다시피 하거든요. 그래서 요즘 코로나 때문에 또 부모들한테 보여주기식 보육을 하기 위해서 사진도 찍어야 되고 또 무슨 데이가 뭐다해서 행사도 정말 많아져서 그런 준비도 해야 되고. 사실은 또 놀이중심 교육이라 해가지고 아이들이랑 또 놀이 하느라 행정업무 같은 것도 시간 외로 근무를 해야 되는데” (보육교사1)

라) 근무시간과 휴게시간(휴게실)

아이돌보미의 경우 최소 근무시간이 2시간으로 월 60시간 미만인 경우가 많으며, 사람마다 요구도는 다르지만 생계가 보장되는 시간은 아니다. 또한, 근무시간의 경우 자신이 원하는 시간대는 반영되기 어려우며, 근로계약서에는 휴게시간이 명시가 되어 있지만, 실제적으로는 쉴 수가 없다. 4시간 돌봄의 경우 30분 뒤에 간격을 두고 다음 등록을 하게 하도록 하고 있다.

보육교사의 경우 아이들에게서 눈도 못 떼기 때문에 휴게시간 뿐만 아니라, 화장실 갈 시간도 없다고 호소하였다. 또한 보육교사 실태조사시 과반수 이상이 휴게실이 있다고 응답하였으나, 아이들이 놀 공간 부족으로 아이들로부터 떨어져서 쉴 수 있는 공간은 거의 없다고 하였다. 연차가 유급으로 변경 처리

하여 쉬지도 못했는데, 서류상으로 이미 쉰 것으로 하라는 경우가 있다고 하였다.

“저희는 최소 근무시간이 2시간입니다. 부족해요. 아주 부족해요. 하루에 5시간 근무하는 것도 부족해, 그러니까 전체로 따지면 35% 이상이 월 60시간 미만 근로자입니다.” (아이돌보미 1)

“제가 OO 소속인데 거기에 그냥 소속되어 있는 선생님이로 인정받는 정도이지, 내가 일하고 싶은 시간이나 이런 거는 전혀 보장되지 않아요” (아이돌보미 2)

“저희는 휴게시간이 계약서 보시면 아시겠지만 4시간 이상 30분 이게 명시는 돼있어요. 계약서 안에. 그런데 저희는 현실적으로 아이를 보다가 어떻게 쉽니까? 36개월 이하 영유아는 눈도 못 떼요. 물론 그 이후에 아이들도 눈도 못 떼죠. 그러니까 4시간 근무했다고 해서 쉴 수 있는 공간도 없고 쉴 수 있지가 않아요. 그래서 저희는 그냥 스트레이트로 일을 합니다. 스트레이트로 5시간이면 5시간, 8시간 8시간 일을 다 하고 그리고 집으로 오죠. 그런데 물론 연속적으로 근무했을 경우에 휴게시간은 무급이지만 저희는 중간에 쉴 수 없는 조건이죠” (아이돌보미 1)

“실제적으로 그 휴게 시간 30분은요. 센터에서는 어떻게 처리 하나면요. 만약에 그 4시간 지나면 30분 휴게시간 텀을 주고 다시 또 등록을 시켜요. 그래서 내가 가는 그 뒤의 30분을 늘려요. 그러니까 형식적인 절차만 밟는 거예요. 현실적으로는 휴게시간이 없는데 그냥 이게 서류를 봤을 때는 4시간 지나서 30분 쉬었구나 이렇게 느끼게 그렇게 서류 작성을 하고 있어요.” (아이돌보미 2)

“아이들을 계속 봐야 되고 또 대상자가 계속 눈앞에 있는 이런 상황에서 화장실을 제대로 갈 수가 없어요. 그래서 보육교사들은 아침에 커피 한 잔 먹고 물 한 잔 안 마셔요. 화장실에 가야 될까봐. 그리고 먹는 것은 아이들이 좀 낮잠을 자면 그렇게 열악하게 일을 하고 있거든요. 보조 교사가 있다 하더라도 그 보조 교사가 실제로 많은 대부분의 담임교사나 보육교사에게 도움을 주는 게 아니라 원장이 임의대로 배치를 하거든요. 지금 현장에서도 아직도 화장실 다니는 것이 어렵죠.” (보육교사2)

“어린이집에 감사오고 평가를 하고 하면 휴게시간 휴게실 항목이 있거든요. 다들 다 있대요. 근데 실제적으로 아이들이랑 떨어져서 있을만한 그런 공간 없고요. 애들도 뛰어 놀만한 공간이 없는데 교사 휴게실도 없고, 보통 다른 사무직에 있는 사람들은 점심시간이 휴게시간 이잖아요. 근데 보육교사들은 점심시간이 진짜 제일 바쁘고 힘든

시간이거든요. 그러니 낮잠 시간이나 이럴 때 휴게 시간을 가지려고 하는데 아이들 낮잠 시간에는 일지 써야지 수첩 써야지 뭐 키즈노트 해야지 그런 시간들 때문에 사실은 못 쉬거든요. 그래서 보조교사를 붙여줄 테니 돌아가면서 쉬어라, 근데 사실은 업무 강도가 너무 높고 사진도 보내야 되고 환경도 정리해야 되고 이것저것 하려다 보면 결국 못 쉬어요. 근데 서류상에는 다들 뭐 돌아가면서 쉬었다 이렇게 그냥 눈가리고 아웅이죠. 어떻게 보면 이건 잘못된 건데 아무도 지적을 못하고 있어요.” (보육교사 1)

“보육교사들은 원래 공무원처럼 쉬지 못하고 본인의 연차 15개 연차가 명절 공휴일로 1년 동안에 공휴일을 쉬는 것이 연차 대체 제도가 있어서 보육교사들도 모두 다 명절 공휴일도 쉬고 내 연차도 챙길 수 있게 되었습니다. 그런데, 올해부터 연차가 유급화 돼가지고 휴게시간이 본인이 실제로 쉬지는 않았지만 보육 일지와 업무 일지에다가 휴게시간을 쓴다고 체크를 하는 것처럼 벌써 연차 확인서가 문서가 나와 있어요. 자기는 쉬지도 않았는데 내가 연차일을 썼다라고 휴게시간에 원장이 사인을 하라고 했다고 합니다. 올해 지금 22년부터. 지금 몇월입니까? 5월 6월 지금 시행한 지 5개월 만에 벌써 연차 확인서라는 문서가 나와가지고 여기다 사인해라, 나는 연차 쓸 것도 아니면서 원장님이 나한테 여기다 사인을 하라고 하세요” (보육교사 2)

마) 건강문제

보육교사, 아이돌보미들은 단순노동 반복으로 인한 근골격계 질환과 이용자, 센터 등으로부터의 직무스트레스를 많이 호소하고 있다.

“사실은 다들 턱까지 이렇게 차있다는 느낌에 머리부터 발끝까지 어깨며 팔이며 다리며 성한 곳이, 저희 어린이집 선생님들 성한 곳이 없으시더라고요.” (보육교사 1)

“저희가 심리적으로 스트레스 받는 것이 상당합니다. 왜냐하면 이용자 중심으로 하기 때문에 아이를 보는 데 있어서 저희는 아이와 즐겁게 지냈는데 이용자 중심으로 연계해주는 센터 그리고 이용자로부터 받는 심리적인 스트레스가 많고 그거에 대해서 저희가 이 직업에 대한 만족도, 자긍심 이런 것들이 자꾸 깎여 나가는 경험들을 많이 하고 있어요.” (보육교사 2)

“엄마가 이용자가 처음에 신청할 적에는 1명으로 신청해요. 아이가 1명 있다. 그런데 저희가 실제로 가보면 거기에 언니가 있거나 동생이 있거나 그런 경우가 있지요.

그러면 한 사람은 아이돌보미를 신청해서 아이돌보미가 돌보게 하고 한 아이는 할머니가 본다든가 뭐 엄마가 본다든가 하면서 ‘이 아이는 보지 않으셔도 돼요. 신청한 그 아이만 봐주세요’라고 얘기를 하다가 시간이 지나면 지날수록 또 같이 있는 그 아이를 돌보게 되는 경우가 많아져요. 그렇게 되면 저희는 일을 두 배로 하면서 한 명의 아이돌보는 값만 받는 거거든요. 이런 부분이 있어서 이런 거는 센터에다가 얘기를 해도 센터가 우리 편에 서서 이용자에게 강하게 얘기를 해주지 않아서 저희는 사실 센터 이용자 양쪽으로부터 그런 심리적인 스트레스 업무적인 노동강도 이런 것들이 점점 좀 세지고 있는 경우가 많아서요.” (아이돌보미 1)

바) 건강문제 보상체계와 복지체계

건강검진의 경우 일반건강진단이 대상이나, 아이돌보미의 경우 검진비용 지원이 없어 자비로 하고 있으며, 「아이돌봄 지원법」에 해당하는 건강진단을 해야 할 때도 지원이 부족하며, 지자체 별로 상이한 것으로 확인되었다.

보육교사의 경우 안전보건교육을 받지 못했고, 「영유아보호법」에 해당하는 직무교육만 받고 있다고 하였다.

보육교사, 아이돌보미는 건강문제 시 보상체계가 갖추어져 있지 않다고 하였다.

아이돌보미는 보수교육 미지원과 이직 및 퇴직의 사유가 자발적인 것으로 되어 있어 실업급여를 신청할 수 없다고 하였다.

“건강검진을 1년에 1번 의무적으로 하게 되어 있어요. 근데 건강검진 내용이 직장인 건강검진 가장 기본적인 거 있잖아요? 그냥 뭐 키가 몇 센치 눈이 잘 보이냐 들리냐 뭐 그런 거 기본적인 것이기 때문에 내가 활동을 하기 이전에 허리가 어느 정도 아팠으면 활동하고 난 뒤에 허리가 어느 정도 다시 많이 아프게 됐다 이것을 증명할 수 있는 기준이 안 나와요. 그래서 만약에 아이를 보다가 뭐 삐끗 할 수도 있고 뭐 어깨가 나갈 수도 있고 허리가 아플 수도 있고 목이 나갈 수도 있잖아요. 근데 그런 상태에서 병원에 가가지고 애 보다가 그렇게 됐다 그러면 의사 자체도 원래 그 나이 정도 되면 목이 아프시잖아요 이렇게 나와요.” (보육교사 2)

“저희는 건강검진 할 때 처음에는 저희가 저희 돈 내고 건강검진 다 했습니다. 보건

소 가서 뭐 받아라 그 다음에 그 감염성, 감염 질환이 있는지 없는지 그거 받아라 뭐 이렇게 여러 군데 가가지고 건강검진 제출하라고 한 것을 노조가 생기고 난 뒤에는 그거를 그냥 하나로 일원화 해서 한 군데만 가서 다 받을 수 있도록 해달라라고 했고 그거에 대한 비용도 저희가 부담을 했었어요. 건강검진을 하려면 시간을 빼서 가야 되잖아요. 그러면 내가 활동을 하는 게 만약에 풀로 차있는 선생님들은 그거 받으려고 시간 빼고 가야 된단 말이에요. 활동 시간을 빼고. 그러면 활동시간 뺀 것에 대한 보장은 아무도 안 해줍니다. 내가 그냥 내 피해를 감수하고 가서 하는 거지.” (아이돌보미 1)

“당연히 건강검진도 어떻게 보면 OO지역은 건강검진 지원 못 받거든요. 사실은 동일 업무잖아요. 근무조건은 동일해야 된다고 생각하거든요.” (보육교사1)

“1년에 의무교육이라고 법정 의무 교육을 받아요. 근데 아까 설문지 보니까 산업안전 교육 이거 받느냐고 있던데 저희는 이거는 없습니다. 법정 의무교육 안에는 장애인 인식 개선 교육, 퇴직연금 교육, 개인정보보호 교육, 긴급복지 지원 신고의무자 교육 이렇게만 있어요. 그러니까 모든 사업이 모든 어떤 기준이 이용자에게 거기에 딱 맞춰 있어요.” (보육교사 2)

“어쨌든 근무를 해야 되고... 안전 공제라든지 이런 산업재해로 분류되거나 이런 데가 다쳐서 좀 치료를 받아야 되겠다 하기에는 근골격계 질환이 사실은 이렇게 인정받기가 어려운 거라 개인 돈으로 이렇게 나가야 되고, 또 이게 너무 점점 심해지면 결국에는 원에서도 그렇고 퇴사를 종용하기도 하고, 조금 불합리한 일이 정말 많다고 생각이 되더라고요.” (보육교사 1)

“보수 교육이라는 것을 받습니다. 1년에 1번, 하루에 8시간씩 이틀 동안 16시간을 받는데 그 16시간에 대한 교육비를 안 줘요. 그러니까 저희가 활동 빼고 그 교육을 받아야 되거든요. 근데 활동을 빼면 뺀 값을 누군가가 보상을 해줘야 되는데 아무도 보상해 주지 않습니다. 16시간 말하자면 최저임금으로 받잖아요. 그 16시간 다 마이너스 되고 하는 거예요. 그리고 1년짜리 계약서를 쓰지만 1년 끝나고 나서 더 이상 할 수 없는 상황이 돼서 그만두잖아요. 그래도 우리는 실업급여를 못 타요. 센터에서 그만두라고 한 게 아니기 때문에 저희 15년 됐는데 그래서 실업급여 받으신 분이 없습니다.” (아이돌보미 2)

사) 돌봄노동자와 대상자

돌봄노동자들은 사무직, 제조업과 달리 돌봄 대상자가 항상 함께 있기 때문에 돌봄 노동자가 대상자와 분리된 개별 노동이 불가하다고 하였다. 돌봄 대상자의 공공성 확보가 되었을 때, 돌봄노동자의 환경도 개선이 될 수 있다고 하였다.

“저희 돌봄 노동자들을 공장의 노동자와 다르지 않습니까? 사무직 노동자하고 근무 형태로 완전히 다르지 않습니까? 그래서 그 근무시간에 대한 노동 환경을 체크하는 것도 중요하지만, 휴먼 서비스로서 노동 강도 그리고 그 노동 현안 속에서의 대상자, 사회서비스 대상자와의 이런 환경들을 좀 더 구체적으로 봐야 된다고 봅니다.” (보육 교사 2)

“미혼모들이 애기랑 갈 데가 없어서 아이가 일정부분 클 동안 보호를 받는 그런 기관에서 아이를 돌보는 거였는데, 거기서도 센터에서 배정을 해주면 각 아이마다 선생님이 이렇게 배정이 돼서 아이를 이렇게 돌보게 돼요. 근데 제가 거기를 가서 보니까 보통 영아기의 아이는 제일 중요한 문제가 애착이라고 제가 배웠거든요. 그런데 그 미혼모 시설에 가는 저희 돌보미들이 매일 바뀌어요. 한 아이를 계속 보는 게 아니라 각 가정으로 갔을 때는 딱 그 엄마하고의 그 계약에 의해서 주 월 화 수면 월 화 수 아니면 매일이면 매일 몇 시부터 몇 시까지 이게 정해져 갔잖아요. 근데 또 미혼모 시설에 갔더니 그거는 기관에서 연계를 해주는 거라서 매일 바뀌는 거예요. 오늘은 201호 아이, 또 내일은 301호 아이 뭐 이런 식으로 아이를 계속 바꾸다 보니까 그쪽의 부모님들은 부모님 대로 불만이 많으시고 저희도 아이가 파악이 안 되는 거예요. 애가 어떤 순한 기질인지 까다로운 기질인지 수면 습관이 어떤지를 파악할라 하면 또 다른 아이로 바뀌고 이런 식으로.” (아이돌보미 2)

“아이돌보미 사업은 ‘가나다라’로 해서 지원을 정부에서 해요. 그런데 ‘가’가 제일 많이 지원을 하는 데고 ‘라’형은 본인이 다 부담 100% 부담하는 거예요. 경제적으로 가장 여유로운 가정이 라형이거든요. 그런데 지원을 할 때에 480시간 1년에 480시간 이었다가 그 다음에 지나고 나서는 720시간이었다가 또 얼마 지나가지고서는 현재는 840시간 지원합니다. 근데 지원을 받는 가나다 형은 그래서 많은 지원이 되겠죠. 그런데 항상 하시는 얘기가 뭐냐면 지금 현재 840시간이잖아요. 이거 쓰다 보면 엄마들이 그 지원받는 그 시간들이 9월 말이면 끝나요. 그러면 나머지는 본인이 다 부담해야 되니까 부담스러우니까 그때 가서는 선생님 오지 마세요. 또는 선생님 5시간 중에서

2시간만에 해주세요 이렇게 시간을 줄인다거나 이용자가 그렇게 합니다. 그러면 우리는 근무할 수 있는 시간이 보장이 되어 있지 않기 때문에 어쩔 수 없이 그거에 따라야 되는 상황이 벌어지는 거예요. 그래서 저희가 주장하는 것은 이용자에게 지원하는 시간을 한 달에 100시간씩 해서 1년에 1,200시간을 지원해라. 국가에서. 국가의 공공성을 더욱 강화해달라 그 말을 계속하고 있습니다. 그래서 그렇게 되면 이용자도 마음 편하게 보육 이거 신청을 하고 저희도 근무할 수 있는 조건이 시간을 좀 더 많이 확보할 수 있어요.” (아이돌보미 1)

“보육교사들은 교사 대 아동 비율이라는 게 있어요. 그런 측면으로 좀 다가가야 되지 않을까요. 그러니까 보육교사의 건강이나 노동 실태를 보면 휴게시간 휴게 공간의 문제가 아니라 8시간 동안 일하는 그 근무 환경 속에서 보건복지부 규정으로 되어져 있는 교사 대 아동 비율이나 이런 것들이 조사되어야죠” (보육교사 1)

아) 사회적 인식

보육교사 및 아이돌보미의 사회적 인식 저하가 근무조건과 급여에 반영되어 있다고 생각하고 있다.

“일종의 서비스에 묶여가지고 돌봄 노동이 어떻게 보면 여자들이 하는 일, 그냥 애들이랑 노는 일, 그냥 애들 돌봐주는 일, 그래서 굉장히 가치있는 일임에도 그 가치 따른 수당이라든지 근무조건이라든지 또 급여 부분이 굉장히 저평가되어 있다고 생각 되거든요. 원장의 말을 안 듣는다 던지 그래서 이 블랙리스트에 올라간 선생님들은 다시 보육에 들어오지 못하는 경우도 있고, 사실은 일을 하고 싶어서 못해서 다른 일로 가기도 하고, 또 보육이라는 것이 일하는 만큼 노동에 대해서 급여를 받지 못하니깐 한 1~2년 하고 한두달 하고도 그만두는 사람들도 많고. 사실은 자리도 많고 또 사람들도 많고 하다 보니까 너무. 구청에서조차 다시 다른 데 취업하면 되지, 뭐하러 거기서 힘들게 그러고 개선해야 나가려고 하냐는 식으로.” (보육교사 1)

“저희의 위치가 저희가 하는 일이 지금 그 이용자한테는 이거 밖에는 안 되는 일이구나, 내가 맘에 안 들면 오늘 당장 자르고 다른 돌보미 구하면 돼, 이런 일자리이구나 계약서 쓰면 뭐하나 이런 생각이 들었고요.” (아이돌보미1)

2) 요양보호사

(1) 인터뷰 개요

- 2022년 6월 15일 대면 방법으로 시설요양보호사 2명, 재가요양보호사 2명에 대해 포커스 그룹 인터뷰를 시행하였다.
- 질문 내용은 요양보호사의 건강문제와 산업안전보건법 내에 있는 근로자 보호방안에 관한 사항이었다.

(2) 분석결과

가) 업무 계약과 급여

요양보호사는 1년에 한번 고용계약서를 작성하는데, 최저임금이 인상되는 경우 다시 계약서를 작성하기도 한다고 하였다. 시설요양보호사는 대상자별로 계약서를 작성하며, 재가요양보호사는 시간제 급여를 받게 된다고 하였다.

“고용 계약기간 정했을 때 그 기간 1년씩 계약해요. 급여가 최저임금을 오르잖아요. 그러면 또 다시 그거에 맞춰서 계약도 해요.” (시설요양보호사 1)

“한 어르신이 이렇게 있으면 계약서를 한 어르신 당으로 해서 계약을 하게 돼요. 우리들은 전부 다 시간제잖아요.” (재가요양보호사 1)

나) 업무내용과 요구

재가요양보호사의 경우 출·퇴근 시에 태그를 찍는데, 그 태그 내용이 공단으로 가서 자신의 출퇴근 시간이 기록으로 남는다고 하였다. 또한, 근무 중에는 케어일지 혹은 상태기록지를 작성해야 한다.

재가요양보호사의 경우 대상자와 다른 대상자 돌봄으로 전환할 때, 이동시간이 걸리는데 그 시간은 근무시간에서 제외되었다. 또한 가정 방문시, 대상자와 가족의 요구에 맞추어 해주어야 하는데, 가능한 모든 요구에 맞추어 달라는 요청을 받는다.

“출퇴근태그를 찍는데요. 그러면 공단으로 그게 가요. 회사하고 공단으로 시간 그게 몇 분에 찍고 몇 분에 퇴근하는 게” (재가요양보호사 2)

“그런데 거기는 케어 일지를 안써요? (저희는) 기록지를 써요. 일주일에 한 번씩 그러면 제가 눈뜨고도 꿈을 꾸다 하시더라고요. 그러니까 망상 그런 게 있잖아요. 망상이 심해져서. 그럼 제가 그런 거를 기록했으니 다행이지.” (재가요양보호사1)

“저희들은 막 이동해요. 이동하는 시간 그거는 본인이 알아서 하지요(급여는 포함 안되고. 우리는 왕복 2시간씩 이렇게...)” (재가요양보호사 2)

“고객이잖아요. 고객 하나 떨어지잖아요. 저도 시설 오기 전에 재가를 좀 했거든요. 제가 출근할 시간 되면 어르신이 목욕탕 하이타이를 막 뿌려놔어요. 그래 해놓고선 내가 할렀더니 도저히 안 되겠어. 그럼 저희가 해야지 누가 해요. 평수도 되게 넓은 평수인데 어떻게 저기 하시더라고요. 그 어르신은 그래가지고” (재가요양보호사 1)

“고객이니까, 고객 떨어지면 안 되니까. 고객관리 차원에서 조금 웬만하면 선생님들이 참고 좀 해주세요 이런 거 있잖아요.” (재가요양보호사2)

“노골적으로 어느 센터에서는 선생님 혹시 요리 솜씨 좋으세요, 그 집은 저거 하는 걸 원하는데, 음식 잘 하는 걸 원하는데 이런 식으로 하는 데도 있더라고요.” (재가요양보호사 1)

다) 근무제

시설요양보호사는 근무제는 3교대 혹은 2교대 등으로 기관마다 다른 특징으로 교대근무를 하며, 야간작업은 한 달에 7~10일을 하는 경우도 있다.

“저희는 3교대 해요.” (시설요양보호사 2)

“2교대인 거예요. 보통 개인이 하는 요양원들은 거의 맞교대예요.” (시설요양보호사1)

“(한 달에) 7~10일을 야근을 하시는데” (시설요양보호사1)

라) 위원회 및 월례회의

재가요양보호사는 한 달에 1회 정도 교육이나 정보 전달을 위한 월례회의를 진행하고 있으며, 시설요양보호사는 기관 내에 보고시스템에 의해 정한다.

“한 달에 한 번씩 월례 회의가 있어요. 인원이 많다 보니까 OO구 어디고 OO구 이렇게 해서 세 팀으로 나눠 가지고 이렇게 한 팀씩 해요. 다 모아놓고.” (재가요양보호사 1)

“저희 같은 경우는 일단 팀장님이 있어요. 간호 팀장님한테 얘기를 하면 그분들은 국장님한테 얘기하고, 원장님한테 이렇게 저기에 따라서 체계적으로 보고를 해요.” (시설요양보호사 2)

마) 건강문제

재가 및 시설요양보호사의 대부분은 어깨통증 등의 근골격계질환을 호소하고 있으며, 돌봄 대상자로부터 폭력을 많이 경험한다고 하였다.

“어깨도 아프고 팔꿈치가 아프고 하니까 치료를 계속 받으면서 일을 해요. 근골격계가 다 안 좋아요. 어깨 아파서 치료하고 팔꿈치도 맨날” (재가요양보호사 1)

“아까도 얘기 했는데 아무리 어르신이 아프신 분이야. 그래도 어떤 때 보면 때리고 욕하고 이러면 진짜 감정의 동물이라 욕할 때가 있어요.” (재가요양보호사 2)

“진짜 우리 많이 맞아요. 선생님들이. 얼굴도 맞고” (시설요양보호사 1)

바) 건강문제 보상체계와 복지체계

건강검진의 경우 시설요양보호사들은 소속된 기관의 건강검진을 받으며, 야간근무가 많은 경우 특수건강검진을 실시한다고 하였다. 반면, 재가요양보호사는 일반건강검진만을 받았다. 또한, 업무 중 사고가 난 경우 이에 대한 보상을 받을 수 있는 방안은 없다고 하였다. 안전보건교육을 받은 경험이 있으며, 코로나19 상황에서는 대면으로 진행을 하지 않았다고 하였다.

“나는 나이가 65세가 넘고 노령연금을 받기 때문에 의료보험 외에는 모든 게 삭제가 돼요.” (재가요양보호사 2)

“코로나 때문에 지금 많이 하지는 못했어요. 이렇게 다 모이지를 않고 각자 뭐 기록지를 내고 이렇게 했던 거라서.” (시설요양보호사 1)

바) 돌봄노동자와 감정노동

요양보호사들은 대상자로부터 받는 감정노동으로 인해 스트레스가 상당하다고 하였으며, 특히 재가요양보호사는 가정이라는 한정된 공간에 같이 있기 때문에 심각한 스트레스를 받는다고 하였다. 또한 대상자가 남자인 경우에는 성희롱을 호소하였다.

“1대1이 너무 힘들어요. 정신적인 스트레스가 머리가 하얘졌어요. 그거는 미쳐요. 반찬통도 없어졌다 그러고 누가 막 전에 있던 그 요양보호사가 3킬로 고추장도 훔쳐갔다고 그러면 제가 그래요. 어르신 갖다 드릴 수는 있어서 그렇게 그런 거, 그리고 저희들이요 어르신 여기 오는 거는 경찰서에서 저희들 신원 그걸 다 조회도 해서 여기 온 거지, 그런 거 합부러 남의 것 가져가지 않아요.” (재가요양보호사 1)

“근데 얼토당토 않게 그분이 막 이렇게 병원에서 때렸다고도 하고 세대나 때리고 식탁에서 머리를 찰랐는데 거기다 발길로 차겠어요? 찼다고 그러고 이렇게 하니깐 얼토당토 않은 그런 것들이 있으니까 진짜 어떻게 할 수가 없어요. 제가 목에 칼이 들어가는 한이 있어도 안 한 건 안 거잡아요. 아무리 치매환자여도. 그런데 저번날에도 애기했는데 그렇게 애기를 해서 아니라고 애기를 했고, 그럼 어르신이 그냥 제가 잘못했어요 다른 뜻에서 제가 애 아빠가 아파서 입원해서 제가 가 있어야 되는 그런 시점이어서 가 있다 오니까 막 그거 갖고 난리를 쳐가지고 죄송하다고는 했는데 거기에 그 끝에 제가 때렸다고 하고 발로 찼다고 그때도 애기를 하더라구요.” (재가요양보호사2)

“방 하나에다가 주방 겸 이렇게 있는데 이 식탁에 딱 앉아 있으면 화장실이 여긴데 귀는 밝고 그냥 오로지 여기만 앉아 화장실 가는 것도 불편해요. 남자분이니까. 그런데다가 막 휴지까지 살짝 넣을 때도 있고 진짜 곤란해요. 그런 적이 많고. 성적인 애기가 같은 것도 하고 하면 힘들 때가 많죠. 그런 면에서는.” (재가요양보호사 2)

“어느날 어떤 남자분 노인이 있는데 빨가벗고 있는 거예요. 빨가벗고 똥을 싸서 휴지를. 내그래서 내가 아저씨 왜 이렇게 있냐고. 전에는 안 그랬는데 내가 똥을 썼다고 그러더라고. 그래 내가 그거를 어떻게 했는지 대충 치워줬어. 옷도 치워주고 이거저거. 침대 밑에 따뜻한 방바닥에 누워 있더라고. 침대에 올라가야 되는데 그래서 잡아당겨서 눕혀놔서. 내가 3시간을 있었어. 어떻게 할까 했더니 3시간 후에 오래. 그래서 3시간을 하고 내가 도저히 못하겠습니다. 내가 벌가벗은 남자를 내가 어떻게 맨날 주물러 가지고 그걸 할 수가 없는 거야.” (재가요양보호사 1)

사) 사회적 인식

요양보호사의 경우 사회적 인식이 낮아, 사회적으로 인정받고 그에 따른 적절한 보상이 따르기를 요구하였다.

“내가 속이 상하고, 사람을 너무 무시하는 것 같고 있잖아. 말하자면 사람을 너무 사람 취급을 안 하는 거야. 내가 느낌이 너무 분해. 어디 가서 어떻게 하소연 할 데가 없어. 재가에서 내가 퇴장을 먹었으니까. 그래가지고 저쪽 가니까 요양보호사 모임이 있더라고요.” (재가요양보호사 1)

“저는 조금 우리도 우리의 인권을 생각을 해줬으면 좋겠어요. 우리 맨날 그래요. 어른들한테 한 대 맞고 안경 패대기 쳐지고. 저는 임시 치아 할 때 목욕하다 한 대 맞아 가지고 임시 치아 부러지고 막 이랬거든요. 근데 그게 우리가 우스갯소리로 해요. 우리 인권은 누가 보장해주냐. 어르신 인권만 있냐 우리 인권은 이렇게 맞아가면서 일하는 우리 인권은 누가 보장해주냐 그런 말을 정말 많이 하거든요. 우리는 인권은 없다고 그냥 때리면 맞아야 돼요. 우리가 때릴 순 없잖아요. 그러면 이슈가 되고” (시설요양보호사1)

“나는 자부심을 갖고 일하지만 주위에들은 똥기저귀 갈아주는 직업을 가진 사람 그런 식으로 아직까지는 인식이 대부분이죠” (시설요양보호사2)

“방 하나에다가 주방 겸 이렇게 있는데 이 식탁에 딱 앉아 있으면 화장실이 여긴데 귀는 밝고 그냥 오로지 여기만 앉아 화장실 가는 것도 불편해요. 남자분이니까. 그런데다가 막 휴지까지 살짝 넣을 때도 있고 진짜 곤란해요. 그런 적이 많고. 성적인 얘기가 같은 것도 하고 하면 힘들 때가 많죠. 그런 면에서는.” (재가요양보호사 2)

“어느날 어떤 남자분 노인이 있는데 빨가벗고 있는 거예요. 빨가벗고 똥을 싸서 휴

지를. 내그래서 내가 아저씨 왜 이렇게 있냐고. 전에는 안 그랬는데 내가 똥을 싸다고 그러더라고. 그래 내가 그거를 어떻게 했는지 대충 치워줬어. 옷도 치워주고 이거저 거. 침대 밑에 따뜻한 방바닥에 누워 있더라고. 침대에 올라가야 되는데 그래서 잡아당겨서 눕혀놔어. 내가 3시간을 있었어. 어떻게 할까 했더니 3시간 후에 오래. 그래서 3시간을 하고 내가 도저히 못하겠습니다. 내가 벌가벗은 남자를 내가 어떻게 맨날 주물러 가지고 그걸 할 수가 없는 거야.” (재가요양보호사 1)

VI. 돌봄 종사자 직업성질병 재해 현황

.....

VI. 돌봄 종사자 직업성질병 재해 현황

1. 표준산업분류 중분류에 따른 돌봄 종사자의 직업성 질병

고용노동부에서 공표하는 산업재해통계의 업무상질병은 질병종류와 세부 질병종류 등 2개의 분류체계로 구분되고 있으며, 업무상 질병의 분류체계는 다음과 같다.

〈표 VI-1〉 산업재해통계 업무상질병 분류

직업성 질병 종류								
진폐증	소음성 난청	금속 및 중금속	유기 화합물	기타 화학 물질	뇌, 심혈관 질환	신체 부담 작업	요통	기타

돌봄 종사자는 업종 대분류인 기타의사업, 중분류인 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업에 속한다. 2020년 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 사업장 수는 423,927개소, 근로자수는 3,638,317명이다.

전문·보건·교육·여가관련 서비스업 사업장의 요양재해자수는 사업장 규모 별로 50인~99인이 가장 많았고, 그 다음으로 10~19인 사업장, 100~299인 사업장, 30~49인 사업장, 5~9인 사업장, 20~29인 사업장, 5인 미만 사업장, 1000인 이상 사업장, 300~499인 사업장, 500~999인 사업장 순이었다.

〈표 VI-2〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 사업장 규모별 요양재해

(단위 : 명)

구 분	총 계	5인 미만	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
전문·보건·교육·여가관련 서비스업	954	76	101	140	88	135	160	139	43	23	49

전문·보건·교육·여가관련 서비스업 사업장의 사망재해자수 또한 사업장 규모별로 50인~99인이 가장 많았다. 그 다음으로 100~229인 사업장이었고, 5~9인 사업장, 10~19인 사업장, 30~49인 사업장, 5인 미만사업장, 20~29인 사업장, 5인 미만 사업장이 사망자수가 4명으로 많았다.

〈표 VI-3〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 사업장 규모별 업무상질병 사망재해

(단위 : 명)

구 분	총 계	5인 미만	5~9인	10~19인	20~29인	30~49인	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
전문·보건·교육·여가관련 서비스업	54	4	6	6	5	6	10	8	1	4	4

전문·보건·교육·여가관련 서비스업 사업장의 요양재해자수는 연령별로 나이가 많을수록 많았고, 사망자수는 45~49세(10명), 55~59세(10명)가 가장 많았고, 40~44세(7명), 60세 이상(7명), 30세~34세(6명), 25세~29세(3명), 35세~39세(3명) 순이었다.

〈표 VI-4〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 연령별 업무상질병 요양재해

(단위 : 명)

구 분	총 계	18세 미만	18세 ~ 24세	25세 ~ 29세	30세 ~ 34세	35세 ~ 39세	40세 ~ 44세	45세 ~ 49세	50세 ~ 54세	55세 ~ 59세	60세 이상
전문·보건·교육·여가 관련 서비스업	954	0	16	77	61	61	72	98	123	160	286

〈표 VI-5〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 연령별 업무상질병 사망재해

(단위 : 명)

구 분	총 계	18세 미만	18세 ~ 24세	25세 ~ 29세	30세 ~ 34세	35세 ~ 39세	40세 ~ 44세	45세 ~ 49세	50세 ~ 54세	55세 ~ 59세	60세 이상
전문·보건·교육·여가 관련 서비스업	54 (4.58%)	0	0	3	6	3	7	10	8	10	7

전문·보건·교육·여가 관련 서비스업 사업장의 요양재해자의 업무상 질병은 요통(46.4%), 감염성질환(12.7%) 정신질환(8.5%)이 많았고, 사망재해자의 업무상 질병은 뇌심혈관질환(66.7%), 정신질환(24.1%)로 많았다.

〈표 VI-6〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 업무상 질병 요양자

(단위 : 명, %)

업무상 질병	세부 질병 등	계(명)		비율(%)	
		954		100	
진폐증		2		0.2	
소음성난청		5		0.5	
금속 및 중금속		0		0	
유기화합물		0		0	
기타화학물질	벤젠	1	3	0.1	0.3
	석면	2		0.2	
뇌, 심혈관질환	뇌혈관질환	43	48	4.5	5
	심장질환	5		0.5	
신체부담작업	-	228		23.9	
요통	비사고성 요통	81	443	8.5	46.4
	사고성 요통	362		37.9	
기타	감염성질환	121	225	12.7	23.6
	직업성 피부질환	3		0.3	
	직업성 암	2		0.2	
	수근관증후군	8		0.8	
	정신질환	81		8.5	
	작업관련성 기타	10		1	

〈표 VI-7〉 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업의 업무상 질병 사망자

(단위 : 명, %)

업무상 질병	세부 질병 등	계(명)		비율(%)	
		54		100	
진폐증		1		1.9	
소음성난청		0		0.0	
금속 및 중금속		0		0.0	
유기화합물		0		0.0	
기타화학물질	벤젠	0		0.0	
	석면				
뇌, 심혈관질환	뇌혈관질환	14	36	25.9	66.7
	심장질환	22		40.7	
신체부담작업		0		0	
요통	비사고성 요통	0	0	0	0
	사고성 요통	0		0	
기타	감염성질환	2	17	3.7	31.5
	직업성 피부질환	0		0	
	직업성 암	2		3.7	
	수근관증후군	0		0	
	정신질환	13		24.1	
	작업관련성 기타	0		0	

2. 표준산업분류 소분류에 따른 돌봄 종사자의 직업성질병

돌봄 종사자는 업종 대분류인 기타의사업, 중분류인 전문·보건·교육·여가 관련 서비스업, 소분류인 보건및사회복지사업에 속한다. 산업재해발생통계상 표준산업분류 소분류인 보건및사회복지사업에 해당하는 직종분류 중 소분류에서 돌봄노동 직종이 아닌 주방장 및 조리사, 청소원 및 환경미화원, 배달원, 건축마감 관련 기능 종사자, 자동차 운전원 등을 제외하였고, 돌봄 종사자의 직종별 대·중·소 분류는 다음과 같다.

〈표 VI-8〉 돌봄 노동 직종의 대·중·소분류 체계

직종(대)	직종(중)	직종(소)
단순노무 종사자	농림어업 및 기타 서비스 단순노무직	기타 서비스관련 단순 종사원
	가사·음식 및 판매 관련 단순노무직	가사 및 육아 도우미
	가사·음식 및 판매 관련 단순노무직	음식관련 단순 종사원
기능원 및 관련 기능 종사자	기타 기능 관련직	기타 기능관련 종사자
관리자	전문서비스 관리직	보건 및 사회복지 관련 관리자
	전문서비스 관리직	기타 전문서비스 관리자
	판매 및 고객서비스 관리직	고객서비스 관리자
	행정 및 경영지원 관리직	행정 및 경영지원 관리자
전문가 및 관련 종사자	보건·사회복지 및 종교관련직	사회복지관련 종사자
	보건·사회복지 및 종교관련직	간호사
	보건·사회복지 및 종교관련직	보건의료관련 종사자
	교육 전문가 및 관련직	유치원 교사
	교육 전문가 및 관련직	기타 교육 전문가
	보건·사회복지 및 종교관련직	의료진료 전문가
	보건·사회복지 및 종교관련직	치료사 및 의료기사
	교육 전문가 및 관련직	학교 교사
	보건·사회복지 및 종교관련직	약사 및 한약사
사무 종사자	경영 및 회계 관련사무직	행정 사무원
	상담·안내·통계 및 기타 사무직	고객 상담 및 기타 사무원
	경영 및 회계 관련사무직	경영관련 사무원
	경영 및 회계 관련사무직	비서 및 사무 보조원
서비스 종사자	이미용·예식 및 의료보조서비스직	의료·복지 관련 서비스종사자
	이미용·예식 및 의료보조서비스직	기타 이미용·예식 및 의료보조 서비스 종사자

2020년 돌봄 직종의 표준산업분류는 대분류코드 84에 해당하는 보건 및 복지 행정, 사회보장 행정 등 서비스업, 대분류코드 86에 해당하는 종합병원, 일반병원, 치과병원 등의 보건업, 대분류코드 87에 해당하는 노인 요양 복지 시설 운영업, 노인 양로 복지시설 운영업, 보육시설 운영업 등의 사회복지서비스업, 대분류코드 96에 해당하는 개인간병 및 유사서비스업 등으로 분류되었다.

돌봄 직종의 표준산업분류별 산업재해자는 총 3,489명이었고, 그 외 기타 비거주 복지 서비스업(25.2%), 노인요양복지시설 운영업(23.2%), 보육시설 운영업(11.3%)로 재해가 가장 많았다.

〈표 VI-9〉 표준산업분류별 돌봄 노동직종(대)의 요양재해

(단위 : 명)

대분류 코드	표준산업분류명	직종(대)						계	비율 (%)
		관 리 자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순노무 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	전문가 및 관련 종사자		
84	보건 및 복지 행정	0	0	4	0	1	2	7	0.2
	사회보장 행정	1	0	0	0	0	0	1	0
86	종합병원	4	2	4	0	5	26	41	1.2
	일반병원	16	6	42	9	29	255	357	10.2
	치과병원	3	0	1	0	2	16	22	0.6
	한방병원	0	0	2	0	3	8	13	0.4
	요양병원	10	4	17	0	20	69	120	3.4
	일반의원	4	4	12	10	28	113	171	4.9
	치과의원	6	2	2	0	8	54	72	2.1
	한의원	0	2	3	0	11	38	54	1.5
	방사선 진단 및 병리 검사 의원	1	0	0	0	0	1	2	0.1
	앰불런스 서비스업	0	0	0	0	1	1	2	0.1
	유사 의료업	1	0	0	0	2	1	4	0.1
	그 외 기타 보건업	4	0	1	0	4	7	16	0.5

대분류 코드	표준산업분류명	직종(대)						계	비율 (%)
		관 리 자	기능원 및 관련 기능 종사자	단순노무 종사자	사무 종사자	서비스 종사자	전문가 및 관련 종사자		
87	노인 요양 복지시설 운영업	113	7	51	2	291	345	809	23.2
	노인 양로 복지시설 운영업	4	1	5	0	14	9	33	0.9
	신체 부자유자 거주 복지시설 운영업	6	7	3	2	9	60	87	2.5
	정신 질환, 정신 지체 및 약물 중독자 거주 복지시설 운영업	2	0	3	0	4	8	17	0.5
	아동 및 부녀자 거주 복지시설 운영업	7	1	7	0	3	55	73	2.1
	그 외 기타 거주 복지시설 운영업	6	1	6	1	19	49	82	2.4
	보육시설 운영업	25	4	20	2	15	328	394	11.3
	직업 재활원 운영업	0	0	2	1	0	7	10	0.3
	종합복지관 운영업	1	0	1	0	1	6	9	0.3
	방문 복지서비스 제공업	18	2	10	0	42	54	126	3.6
	사회복지 상담 서비스 제공업	0	0	3	1	1	3	8	0.2
	그 외 기타 비거주 복지 서비스업	78	25	124	33	213	405	878	25.2
96	천주교 단체	0	0	0	0	0	1	1	0
	기타 시민운동 단체	3	0	1	2	1	5	12	0.3
	그 외 기타 협회 및 단체	1	0	4	0	1	3	9	0.3
	개인 간병 및 유사 서비스업	6	1	7	0	15	22	51	1.5
	그 외 기타 달리 분류되지 않은 개인 서비스업	1	0	4	0	0	3	8	0.2

돌봄 직종의 표준산업분류별 산업재해가 가장 많았던 노인 요양 복지시설 운영의 사고부상자 및 질병이환자가 가장 많은 직종은 의료·복지 관련 서비스 종사자(사고부상자: 209명, 질병이환자: 56명)였고, 다음은 사회복지관련 종사자였다(사고부상자: 180명, 질병이환자: 55명).

〈표 VI-10〉 노인 요양 복지시설 운영업의 직종(소)별 재해분류

(단위 : 명)

직종(소)	사고부상자	질병이환자	계
의료·복지 관련 서비스종사자	209	56	265
사회복지관련 종사자	180	55	235
간호사	5	0	5
보건 및 사회복지 관련 관리자	79	27	106
기타 이미용·예식 및 의료보조 서비스 종사자	23	3	26
보건의료관련 종사자	88	15	103
기타 서비스관련 단순 종사원	35	6	41
기타 전문서비스 관리자	3	1	4
가사 및 육아 도우미	2	0	2
기타 기능관련 종사자	6	1	7
행정 사무원	1	0	1
음식관련 단순 종사원	8	0	8
치료사 및 의료기사	2	0	2
고객서비스 관리자	2	1	3
비서 및 사무 보조원	1	0	1
계	644	165	809

돌봄 직종의 표준산업분류별 산업재해가 두 번째로 많았던 그 외 기타 비거주 복지 서비스업의 사고부상자 및 질병이환자가 가장 많은 직종은 사회복지관련 종사자(사고부상자: 265명, 질병이환자: 37명)였고, 다음은 의료·복지 관련 서비스 종사자였고(사고부상자: 163명, 질병이환자: 32명), 질병사망자는 보건 및 사회복지 관련 관리자 직종(1명) 이었다.

〈표 VI-11〉 그 외 기타 비거주 복지 서비스업의 직종(소)별 재해분류

(단위 : 명)

직종(소)	사고부상자	질병사망자	질병이환자	계
의료·복지 관련 서비스종사자	163	0	32	195
사회복지관련 종사자	265	0	37	302
간호사	5	0	0	5
보건 및 사회복지 관련 관리자	65	1	7	73
기타 이미용·예식 및 의료보조 서비스 종사자	16	0	2	18
보건의료관련 종사자	62	0	17	79
유치원 교사	8	0	1	9
기타 서비스관련 단순 종사원	72	0	9	81
기타 전문서비스 관리자	3	0	1	4
가사 및 육아 도우미	31	0	5	36
기타 기능관련 종사자	20	0	5	25
행정 사무원	17	0	4	21
기타 교육 전문가	3	0	1	4
음식관련 단순 종사원	7	0	0	7
치료사 및 의료기사	6	0	0	6
고객 상담 및 기타 사무원	8	0	1	9
경영관련 사무원	1	0	0	1
행정 및 경영지원 관리자	0	0	1	1
비서 및 사무 보조원	2	0	0	2
계	754	1	123	878

돌봄 직종의 표준산업분류별 산업재해가 세 번째로 많았던 보육시설 운영업의 사고부상자 및 질병이환자가 가장 많은 직종은 유치원 교사(사고부상자: 237명, 질병이환자: 39명)였고, 다음은 사회복지관련 종사자였다(사고부상자: 35명, 질병이환자: 1명).

〈표 VI-12〉 보육시설 운영업의 직종(소)별 재해분류

(단위 : 명)

직종(소)	사고부상자	질병이환자	계
의료·복지 관련 서비스종사자	14	1	15
사회복지관련 종사자	35	1	36
보건 및 사회복지 관련 관리자	19	4	23
유치원 교사	237	39	276
기타 서비스관련 단순 종사원	7	2	9
기타 전문서비스 관리자	1	0	1
가사 및 육아 도우미	7	2	9
기타 기능관련 종사자	3	1	4
행정 사무원	2	0	2
기타 교육 전문가	15	1	16
음식관련 단순 종사원	2	0	2
고객서비스 관리자	1	0	1
계	343	51	394

산업재해가 가장 많이 발생한 3개 표준산업분류(노인요양복지시설 운영업, 그 외 기타 비거주 복지 서비스업, 보육시설 운영업)와 그 외 돌봄직종을 구분하였을 때 연령별 요양재해는 노인 요양복지시설 운영업과 그 외 기타 비거주 복지 서비스업은 60세 이상, 보육시설 운영업은 45-49세가 가장 많았다.

〈표 VI-13〉 표준산업분류(4개 대표)상의 연령별 요양재해

(단위 : 명)

연령	노인 요양 복지시설 운영업	그 외 기타 비거주 복지 서비스업	보육시설 운영업	그외 분류	전체
18-24세	1	2	9	51	63
25-29세	4	26	48	194	272
30-34세	7	27	29	137	200
35-39세	3	26	31	91	151
40-44세	8	28	66	101	203
45-49세	33	56	88	117	294
50-54세	98	120	61	168	447
55-59세	196	178	42	204	620
60세이상	459	415	20	386	1,280
계	809	878	394	1,449	3,530

근속기간별 요양재해는 6개월 미만인 1,075명(30.4%)으로 가장 많았고, 다음은 1년~2년미만(18.3%), 6개월~1년 미만(17.7%)순이었다. 또한 6개월 미만 요양재해를 1개월 미만, 1개월~2개월 미만, 2개월~3개월 미만, 3개월~4개월 미만, 4개월~5개월 미만, 5개월~6개월 미만으로 구분하였을 때는 1개월 미만이 가장 많았다.

〈표 VI-14〉 표준산업분류(4개 대표)상의 근속기간별 요양재해

(단위 : 명)

근속기간	노인 요양 복지시설 운영업	그 외 기타 비거주 복지 서비스업	보육시설 운영업	그외 분류	전체	비율(%)
1개월 미만	79	74	28	103	284	8.0
1개월 ~ 2개월 미만	50	57	15	86	208	5.9
2개월 ~ 3개월 미만	29	49	19	53	150	4.2
3개월 ~ 4개월 미만	44	37	26	61	168	4.8
4개월 ~ 5개월 미만	34	33	22	49	138	3.9
5개월 ~ 6개월 미만	22	38	11	56	127	3.6
6개월 ~ 1년 미만	151	178	74	221	624	17.7
1년 ~ 2년 미만	157	157	77	254	645	18.3
20년 이상	0	2	0	23	25	0.7
2년 ~ 3년 미만	72	70	38	145	325	9.2
3년 ~ 4년 미만	49	57	27	97	230	6.5
4년 ~ 5년 미만	34	29	14	69	146	4.1
5년 ~ 10년 미만	67	85	33	165	350	9.9
10년 ~ 20년 미만	21	12	10	67	110	3.1
계	809	878	394	1,449	3,530	100

산업재해가 가장 많이 발생한 3개 표준산업분류(노인요양복지시설 운영업, 그 외 기타 비거주 복지 서비스업, 보육시설 운영업)와 그 외 돌봄직종을 구분하였을 때 발생형태별 요양재해는 넘어짐이 가장 많았다. 다음은 노인 요양 복지시설 운영업과 그 외 기타 비거주 복지 서비스업은 작업관련질병(뇌심 등), 불균형 및 무리한 동작 순이었고, 보육시설 운영업은 부딪힘, 작업관련질 병(뇌심 등) 순이었다.

〈표 VI-15〉 표준산업분류(4개 대표)상의 발생형태별 요양재해

(단위 : 명)

발생형태	노인 요양 복지시설 운영업	그 외 기타 비거주 복지 서비스업	보육시설 운영업	그 외 분류	전체
감전	1	1	0	1	3
기타	2	3	0	2	7
깔림·뒤집힘	7	10	2	14	33
끼임	31	21	11	55	118
넘어짐	315	378	144	536	1,373
동물상해	2	5	1	6	14
떨어짐	30	35	17	57	139
무너짐	0	0	0	1	1
물체에 맞음	8	13	13	32	66
부딪힘	54	65	77	97	293
불균형 및 무리한동작	106	72	28	142	348
빠짐·익사	0	1	0	0	1
사업장외 교통사고	14	46	6	23	89
이상온도 접촉	11	22	15	50	98
작업관련질병(뇌심 등)	130	119	49	183	481
절단·베임·찔림	11	32	19	66	128
직업병(진폐 제외)	35	5	2	68	110
체육행사 등의 사고	7	18	8	27	60
폭력행위	43	32	1	80	156
폭발·파열	1	0	0	1	2
화재	1	0	1	7	9
화학물질누출·접촉	0	0	0	1	1
계	809	878	394	1449	3,530

돌봄직종 종사자의 업무상 질병자 591명 중 세부질병 종류별 재해자는 사고성 요통 258명(43.7%), 비사고성·작업관련성 요통 43명 (7.3%)으로 요통은 301명(50.9%)로 가장 많았다. 다음은 신체에 과도한 부담을 주는 작업 (19.8%), 세균, 바이러스(18.4%) 순이었다.

〈표 VI-16〉 표준산업분류(4개 대표)상의 업무상 질병 세부질병 종류별 재해자

(단위 : 명)

직업병	노인 요양 복지시설 운영업	그 외 기타 비거주 복지 서비스업	보육시설 운영업	그외 분류	전체	비율(%)
뇌혈관질환	2	2	0	9	13	2.2
비사고성· 작업관련성요통	15	9	4	15	43	7.3
사고성요통	73	74	28	83	258	43.7
세균, 바이러스	35	5	2	67	109	18.4
소음성난청	0	0	0	1	1	0.2
수근관증후군	0	1	0	1	2	0.3
신체에 과도한 부담을 주는 작업	35	20	13	49	117	19.8
심장질환	0	0	0	5	5	0.8
작업관련성질병 기타	0	1	1	0	2	0.3
정신질환	5	12	3	21	41	6.9
계	165	124	51	251	591	100

VII. 결론



Ⅶ. 결론

1. 요약

우리는 지난 2년간 코로나19의 장기화와 재유행으로 역학조사, 진단검사, 의료기관의 대응, 사회적 거리두기 등을 겪으면서 수많은 필수노동자(보건의료, 돌봄, 배달업, 환경미화원 등)의 희생과 노력이 있었다. 2021년 산업안전보건연구원이 주최한 포스트 코로나시대 안전보건 전망과 해결과제에 대한 포럼에서 코로나19 팬데믹 확산에 따른 직업 계층간의 건강불평등을 확인할 수 있었다. 그중 돌봄 종사자의 경우, 초고령 노인, 신종 감염병 발생, 아동 돌봄에 대한 수요가 증가할 것을 대비하여 코로나 종식 이후 이머징 이슈로 논의될 직종을 돌봄 종사자로 도출하게 되었다.

이러한 돌봄 종사자는 단일 성비로 여성인 노동자가 압도적으로 높은 직군으로 산업환경에 성희롱, 폭력, 감정노동, 직무스트레스 뿐만 아니라 감염에 취약한 근로환경임을 확인하였다. 또한 돌봄 종사자 대부분이 고령으로 근골격계질환, 뇌심혈관질환으로 인한 산업재해는 지속적으로 증가되고 있음을 알 수 있었다. 우리나라 정부는 방역체계를 '21년 11월부터 단계적 일상회복으로 전환하면서 코로나19로 인해 노동시장에서 소외되었던 종사자의 법적인 보호, 산업보건 사각지대 종사자의 정책적 실효성 편입, 직업건강 등의 산업보건체계 재정비 등 국가적인 노력이 필요하다. 코로나19로 인해 돌봄과 관련된 사회적 인프라에 대한 인식은 지속적으로 커지고 있으며, 돌봄의 국가적 비용 지원 등에 대한 논의도 이어지고 있다.

본 연구는 돌봄 종사자의 전속성 등을 고려하여 기관(시설) 돌봄과 재가 돌봄의 방식을 구분하였고, 기관(시설) 돌봄의 경우 요양보호사, 보육교사, 사회복지사 등 돌봄 종사자가 요양기관, 어린이집, 사회복지시설 등의 서비스 기

관에 소속된 상황에서 노인, 아동, 장애인을 대상으로 노무를 제공하고 있는 형식이고, 재가 돌봄은 요양보호사, 아이돌보미, 간병인 등이 가정에 직접 파견되어 노인 및 아동 등을 돕는 형식이라고 볼 수 있다.

그리고 본 연구에서 실시한 돌봄 종사자의 실태조사에는 전문가회의를 통해 돌봄의 수혜자를 크게 아동과 노인으로 구분하였고, 시설(기관)과 재가 형식으로 돌봄을 제공하는 종사자에 따라 산업보건문제가 상이할 것으로 예측되어 시설(기관)과 재가 형식으로 제공하는 돌봄 종사자의 직종을 구체화하였다. 시설의 경우 보육교사, 시설요양보호사로 구분하였고, 재가는 아이돌보미, 재가 요양보호사로 구분하였다.

실태조사 결과, 보육교사를 제외한 시설요양보호사, 아이돌보미, 재가 요양보호사는 연령이 60세 이상이 가장 많았다. 대부분이 50인 미만 사업장에 소속되어 있으며, 재가 종사자인 아이돌보미와, 요양보호사의 경우 시간제 근로 형식의 비율이 높았다. 아이돌보미를 제외한 보육교사, 시설 요양보호사, 재가 요양보호사의 고용 계약기간은 1년~2년 미만이 가장 많이 분포하였다. 연차유급휴가는 실태조사 종사자의 66.6%가 자유롭게 사용한다고 응답하였으나, 재가 요양보호사의 경우 휴가가 없다고 응답한 사람이 51.8%였다. 산재보험 미가입 종사자는 시설 종사자에 비해 재가종사자인 아이돌보미와 재가 요양보호사가 16.7%, 19.6%로 다소 높았다. 종사자별 안전보건 현황은 안전보건교육이 없다 또는 잘모른다고 응답한 보육교사 및 아이돌보미가 50% 이상을 차지하였다. 코로나19 감염병 증상시 대체 인력을 제공하지 않는다가 전체 종사자의 38%를 차지 하고 있어 돌봄 종사자의 인력 충원이 원활하지 않았음을 알 수 있었다. 최근 1년간 돌봄종사자의 사고 및 질병을 경험한 경우가 21.5%로 사고와 질병의 종류 중 코로나 19감염(15.3%)이 가장 많아, 코로나19감염위험에 대한 우려를 감수하며 돌봄 노동을 제공한 것으로 나타났다. 코로나 19 감염 다음으로는 신체적 부담을 요구하는 업무 특성상 근골격계질환(8.6%)이 많았다. 시설 종사자로 구분되는 보육교사 및 요양보호사의 약 60%가 휴게시설이 있다고 응답하였지만, 재가 종사자로 구분되는 아

이돌보미와 요양보호사는 휴게시설이 없거나 잘모른다로 응답한 사람이 약 70%로 조사되었다. 폭력과 감정노동을 살펴보면, 최근 1년 동안 신체적 폭력, 언어적 폭력, 위협, 괴롭힘, 성희롱 등의 경험을 겪은 돌봄 종사자는 시설 요양보호사가 가장 많은 비중을 차지하였다. 직무스트레스에 있어서는 직무 자율 낮음, 직무불안정 높음, 조직체제 낮음, 보상부적절 낮음, 직장문화 낮음 이 과반수이상을 차지하였다. 근골격계증상은 정상범위가 아닌 관리대상자와 통증을 호소하는 종사자가 68.1% 로 확인되었고, 최소우울에서 심각한 우울 을 호소하는 돌봄 종사자가 약 30%이상을 차지하였다.

2. 건강보호 방안

공통적인 돌봄 종사자 건강보호 방안에 대해서는 심도 깊은 추가 연구를 통해서 제기되어야 할 것이나, 현시점에 가장 시급하게 필요한 것으로는 ① 돌봄 종사자의 건강권 보호를 위한 일반적인 감염병 예방수칙 즉 권고수준의 지침이 아닌 실제 돌봄 현장별로 적용될 수 있는 맞춤형 돌봄서비스 유형에 따른 업무지침이 마련되어야 한다. ② 맞춤형 돌봄서비스 유형별 업무지침에는 감염 또는 질병 발병 이후에 대책 매뉴얼과 지속적으로 확인할 수 있는 모니터링 매뉴얼을 포함되어야 할 것이다. ③ 돌봄 종사자에 대한 사회적 인식을 개선을 캠페인 등 다양한 방식의 홍보도 필요하다. ④ 정부부처별로 8개의 법률에서 돌봄 종사자의 의무 및 자격요건 등에 대한 규정만 있을 뿐, 감염병과 질병 발생이라는 위기상황이 도래될 경우 돌봄 종사자 건강보호에 대한 대책 수립 및 지원에 관한 규정을 수립하는 것이 선행되어야 할 것이다.

구체적인 돌봄 종사자 건강보호 방안을 마련하기 위해서는 장기적인 연구 또는 후속 연구를 통해 보완되어야 할 사항이라 판단된다.

3. 제언

「산업안전보건법」에서는 돌봄 종사자의 휴게시설 설치에 관한 규정하고 있으며, 상시근로자 50인 미만 사업장의 경우, 2023년 8월 18일에 시행될 예정이나 재가 돌봄 종사자의 경우 가정으로 파견 형식으로 제공하기 때문에 실질적인 제재 대상이 되기 어렵기 때문에 휴게시설 설치에 대한 추가적인 개선 방안을 모색할 필요가 있다.

또한 2021년 정부에서 발표한 제5차 국민건강증진종합계획의 목표를 건강수명 연장과 건강 형평성 제고를 목표치로 설정한 바가 있다. 소득수준별 건강수준이 임금에 따라 건강수명의 격차가 지난 11년간 약 7.5세로 나타났다. 돌봄 종사자의 임금과 직무의 불안정을 고려해보다면, 다른 직종간의 직업건강 격차가 클 것으로 예상된다. 그리고 코로나19의 종식이 근로자의 건강 불평등을 야기하는 원인으로 작동하기 전에 돌봄 종사자의 일반건강진단, 특수건강진단, 산재보험 가입, 안전보건교육 등에 대한 관리는 공공과 민간의 유기적 관계를 통해 정보를 공유할 수 있도록 개선되어야 할 것이다. 또한 향후 돌봄 종사자의 건강보호와 건강 불평등 격차 최소화 방안에 있어서 고용형태가 불안정한 시간제 근로자 및 플랫폼 종사자를 중심으로 노동환경의 취약성 등을 확인하여 근로자성 판단기준과 건강진단에 대한 체계를 마련하는 제도를 구성하여 시행하여야 할 것이다.

참고문헌

- 가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 제정안 국무회의 의결자료(2020.7.)
- 강상경, 돌봄서비스 산업육성을 위한 제도화 방안, 11-1351000-000000-00, 보건복지부, 2010.
- 강성경, 김용득, 김은정, 이재원, 백승호, 신창환, 서정민, 박호권, 김서용. 돌봄서비스 산업육성을 위한 제도화 방안. 보건복지부 연구보고서 발간등록번호 11-1351000-000000-00 서울대학교 산학협력단. 2010. 12. 3p.
- 관계부처합동. 제5차 국민건강증진종합계획, 2021.
- 국미애, 김소영, 코로나19와 여성노동 정책과제, 2021 정책연구-13, 서울시 여성가족재단, 2021.
- 국민건강보험공단. 노인장기요양보험 인정현황, 2021.
- 김승권, 선우덕, 변용찬, 황나미, 윤상용, 지역사회중심의 돌봄 서비스 활성화 방안, 한국보건사회연구원, 2006.
- 김연, 방소연, 유재두. 보육교사 인권상황 실태조사. 국가인권위원회. 2012. 84-90p.
- 김영란, 배호중, 선보영, 성경, 류연규, 코로나19 이후 돌봄 정책 연구, 연구보고서 6, 한국여성정책연구원, 2021.
- 김영미, 사회복지사의 법적지위에 관한 문제점과 개선방안, 사회복지법제연구, 2014;5(1), 69-94p.
- 김윤수, 돌봄서비스 제공기준 표준화방안, 제4차 사회서비스발전포럼, 한국보건사회연구원, 2013.

김철, 이재훈. 사회서비스 전달체계 개편방안 - 사회적 돌봄서비스를 중심으로-. 연구보고서-2015-04. 사회공공연구원. 2015.12. 13p.

김형용, 강혜규, 박세경, 고혜원, 안혜영, 이상돈, 사회서비스 산업의 인력 및 훈련 수요연구: 사회적 돌봄서비스를 중심으로, 정책보고서 2007-84, 한국보건사회연구원, 2007.

류연규. 가족의 돌봄 공백에 대응하는 돌봄의 사회화 정책의 성격 규명. 비판사회정책. 2012.11;(37):115p.

박고은, 김규혜, 필수노동자의 일터 위험은 재난 시기에 어떻게 확대 (재)생산 되는가 : 코로나19와 성동구 돌봄노동자 사례를 중심으로, 비판사회정책 제71호, 2021.

박선영, 구미영, 한지영, 황의정. 가사근로자 보호를 위한 법제도 개선방안. 한국여성정책연구원. 2013-연구보고서-6. 2013.8.

박선영. 가사근로자의 법제도적 보호를 위한 입법과제. 이화여대 창립 130주년 기념 공동학술대회 돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호. 2016.5. 121-122p.

박성원, 김유빈, 여영준, 송민, 전준, 장나은, 김기환. 이머징이슈. 연구보고서 21-01호. 국회미래연구원. 2021.

박찬임, 이승렬, 윤자영, 신현구, 돌봄서비스 종사자의 산업재해실태와 보호 방안, 연구보고서 2013-03, 한국노동연구원, 2013.

산업안전보건연구원, 플랫폼 및 돌봄 노동자 건강보호방안 포럼자료집- 포스트 코로나시대의 여성노동자 안전보건 위기현황과 정책과제-돌봄 종사자 중심으로(김난주). 2021.

- 서동민. 요양보호사의 노동 현실과 노인장기요양보험법. 이화여대 창립 130주년 기념 공동학술대회 돌봄노동의 실태와 종사자에 대한 법적보호. 2016.5. 31-35p.
- 석재은, 코로나19국면에서 재조명된 장기요양 돌봄노동자의 취약성과 사회적 과제, 한국사회복지학회, 2020;72(4):125-149p.
- 손문금, 돌봄서비스 종사자 직무만족도 제고방안, 2012-정책개발-09, 서울시 여성가족재단, 2012.
- 신동윤. 사회복지사의 근로형태 분석과 권리보호방안 -한국과 미국의 비교연구-. 사회복지법제연구 통권. 2015.10;(6):4-10 p. 신동윤. 민간위탁계약과 사회복지사의 근로형태에 관한 연구. 사회복지법제 연구. 2015.4;(5): 47-60p.
- 오은진, 산모·신생아 건강관리사 직무분석연구, 11-1352000-001325-01.한국여성정책연구원, 2014.
- 윤자영, 김경희, 최영미, 김양지영, 돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구 (I), 정책연구 2011-14-01, 한국노동연구원, 2011.
- 윤정향, 안현미, 이은주, 사회서비스분야 노동자 현황과 과제. 연구총서 2020-13, 한국노총 중앙연구원, 2020.
- 이주연, 조경옥, 최지훈, 전라북도 보육교사 근로환경 실태 및 지원방안 연구, 정책연구 2018-11, 전북연구원, 2018.
- 이철선, 남상호, 최승준, 민동세, 권소일, 돌봄서비스 종사자 임금체계 표준화 방안 연구, 정책보고서 2013-48, 한국보건사회연구원, 2013.
- 장혜경, 김영란, 조현각, 김고은, 박경희, 공식영역의 돌봄노동 실태조사, 2007 연구보고서-6, 한국여성정책연구원, 2007.

정형옥, 남승연, 정은지. 돌봄서비스 일자리 근로환경 조사. 정책과제 2015-28. (재)경기도가족여성연구원. 2015.

제갈현숙. 사회복지노동시장의 특징, 현황 및 개선방향. 참여연대 월간복지동향. 2013.6:5-6 p.

조소영, 박영숙, 김진현, 김상만, 오숙영, 김소연, 김진남, 임소영, 문효선, 김에스터, 산모·신생아 도우미 지원사업 실태조사 및 발전방안 연구, 보건복지부, 2010.

최영미, 김양지영, 윤자영, 돌봄서비스 분야 근로조건에 관한 연구(II), 정책연구 2011-14-02, 한국노동연구원, 2011.

보건복지부[인터넷]. 요양보험제도. 2022.

통계청. KOSIS통계표. 한국표준직업분류. 2022. 7.

통계청. KOSIS통계표. 시·군·구별 장기요양기관 전문인력 현황, 2022.

홍영미, 최항석, 노인장기요양서비스 돌봄노동자가 지각하는 감정노동과 폭력경험이 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향 : 사회적 지지의 조절 효과, 한국케어매니지먼트연구. 2021;41:325-348p.

뉴스핌[인터넷]. 2022. 코로나19 산업재해 39% 의료·복지 돌봄인력...대면업무 감염 무방비. 뉴스핌. 2022.2.26. URL:<http://newspim/anda/view/20220225001005>

서울신문[인터넷]. 2022. 인권위 노인요양시설 ‘코호트 격리’ 입소·종사자 인권침해. 서울신문. 2022.2.27. URL:<http://seoul.co.kr/news/mewsView.php?id=20220227500110>

오마이뉴스[인터넷]. 2021. 돌봄 노동자, 그들은 돌봄 받지 못하고 있다, 오마

- 이뉴스. 2021.4.29. URL:http://ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002739547
- GOV. UK. [website] Employing someone to work in your home. Available from: <https://www.gov.uk/au-pairs-employment-law>
- GOV. UK. [website] Employing someone to work in your home. Available from: <https://www.gov.uk/au-pairs-employment-law/au-pairs>
- Hamadi H., Probst J. C., Khan M. M., Bellinger J., Porter C. Determinants of occupational injury for US home health aides reporting one or more work-related injuries. *Inj Prev.* 2018 Oct;24(5):351-357 p.
- HELPSTER[website]. Arbeitszeitgesetz und Altenpflege-wichtige Hinweise für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen. Available from: https://www.helpster.de/arbeitszeitgesetz-und-altenpflege-wichtige-hinweise-fuer-beschaeftigte-in-pflegeeinrichtungen_145785
- Kindergarten heute[website]. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Available from: <https://www.herder.de/kiga-heute/fachmagazin/archiv/2019-49-jg/11-12-2019/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz-was-unsere-rechtsexpertin-raet/>
- McCaughey D., McGhan G., Kim J., Brannon D., Leroy H., Jablonski R. Workforce implications of injury among home health workers. Evidence from the National Home Health Aide Survey. *Gerontologist.* 2012 Aug;52(4):493-505p.
- NEWYORKSTATE[website]. Child Care Stabilization Grants 1.0&2.0 for Workforce Supports. Available from: <https://ocfs.ny.gov/main/>

contracts/funding/COVID-relief/childcare-stabilization/

Shotwell J. L., Wool E., Kozikowski A., Pekmezaris R., Slaboda J, Norman G., Rhodes K., Smith K. We just get paid for 12 hours a day, but we work 24 : Home health aide restrictions and work related stress. BMC Health Serv Res. 2019;19:907p.



Abstract

Safety and health status of care workers and preparation of health protection

Objectives:

The prolonged spread of COVID-19 and the resurgence of the pandemic have led to the deterioration of poor working conditions, working conditions and health problems of care workers. There are concerns about the safety and health conditions of care workers, such as heavy workload, musculoskeletal diseases, violence, emotional labor, and cerebral cardiovascular diseases.

In the case of care workers, 16.2% of the total service industry workers (limited to health and social welfare services for size estimation) of 2.03 million, Since the proportion of women is overwhelmingly high at about 81%, specialized health protection measures are needed for industries with a high single-sex ratio. This study reclassified care workers by occupation through a review of domestic and international literature, and examines the analysis of laws and regulations by relevant ministries and ordinances by local governments. By selecting representative occupations of care workers, we tried to understand the health situation and lay the foundation for

securing the right to health of care workers in the future.

Method:

We reviewed the scope of care and the definition and types of care service systems, And analysed the current status of laws and regulations by service target criteria (adults and children) of care workers and health survey of 608 care workers.

Results:

Based on care service target criteria(adult and children) and which protect the health rights of care workers, work guidelines should be prepared according to the types of customized care services that can be applied to each care site, and monitoring manuals such as countermeasures manuals and checklists that can be continuously checked are required for work guidelines for each type. In addition, there is a need for various ways of promoting care workers to improve their social awareness. Although there are regulations on the obligations and qualifications of care workers in each government department, it is expected that there will be gaps in health protection and support for part-time and platform-type care workers.

Conclusion:

In order to protect the health of specific care workers, it is proposed to establish a system for determining worker characteristics and health examination by identifying the vulnerabilities of the care working

environment, focusing on part-time and platform-type workers whose employment form is unstable.

Key words : *Safety and health status, care workers, care service*

부록 1. 조례

서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.31 조례 제1577호

(일부개정) 2022.05.04 조례 제1686호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 주민의 생명과 신체의 보호 또는 사회 기능의 안정적 유지를 위해 필수적인 업무에 종사하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 주민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.〈개정 2022. 5. 4.〉

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중에서 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 상황에서 주민의 생명과 신체의 보호 및 사회기능 유지를 위하여 필요한 업무로서 제8조에 따른 위원회의 심의를 거쳐 서울특별시 강동구청장(이하 “구청장”이라 한다)이 정하는 업종을 말한다.〈개정 2022. 5. 4.〉
4. 삭제 〈2022. 5. 4.〉

제3조(적용대상) 서울특별시 강동구(이하 “구”라 한다)의 재난상황 및 특성, 공동체유지, 주민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 필수업종으로 구에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.〈개정 2022. 5. 4.〉

제4조(구청장의 책무) 구청장은 필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제5조(기본계획수립 등) ① 구청장은 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 필수업종 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) 구청장은 제5조에 따른 기본계획의 수립을 위하여 필요한 경우에는 구 소재 필수업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 강동구 필수노동자 보호 및 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 기본계획의 수립·시행에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.〈개정 2022. 5. 4.〉

③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 서울특별시 강동구의회 의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 질병 또는 그 밖의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우에는 회의 개최 7일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 부서장으로 한다.〈개정 2022. 5. 4.〉

④ 이밖에 위원회 운영과 관련하여 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 「서울특별시 강동구 위원회 설치 및 운영 조례」에 따른다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈2021. 3. 31.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 〈2022. 5. 4.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

창원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.31 조례 제1435호
(일부개정) 2022.04.29 조례 제1648호 <창원시 각종 위원회 설치 및 운영에 관한 조례>

제1조(목적) 이 조례는 각종 전염병 및 기후위기 등 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 노동여건을 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민의 생활과 생명, 안전과 사회기능유지 및 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 창원시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 창원시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태파악) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태파악을 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태파악을 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 3년마다 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야 및 종사자별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 창원시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 소관 부서의 장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따라 성별을 고려하여 구성한다.

1. 창원시의회에서 추천하는 시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원은 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그렇지 않다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무담당으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「창원시 각종 위원회 설치 및 운영에 관한 조례」에 따라 수당 및 여비 등을 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그렇지 않다. <개정 2022. 4. 29.>

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 〈조례 제1648호, 2022. 4. 29.〉
(창원시 각종 위원회 설치 및 운영에 관한 조례)

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조 및 제3조 생략

제4조(다른 조례의 개정) 〈1〉부터 〈190〉까지 생략

〈191〉 창원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조 중 “「창원시 위원회 실비변상 조례」를 「창원시 각종 위원회 설치 및 운영에 관한 조례」로 한다.

〈192〉부터 〈206〉까지 생략

제5조 생략

서울특별시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2022.4.28>

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업무”란 재난이 발생한 경우에도 시민의 생명과 신체를 보호하고 사회기능을 유지하는데 필요한 업무로서 다음 각 목 중 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.
 - 가. 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따라 고용노동부장관이 정하는 업무
 - 나. 제8조에 따른 서울특별시 필수노동자 보호 및 지원위원회의 심의를 거쳐 서울특별시장(이하 “시장”이라 한다.)이 정하는 업무
3. “필수노동자”란 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람으로서 다음 각 목 중 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제2조제3호에 따라 고용노동부장관이 지정한 필수업무종사자
 - 나. 제8조에 따른 서울특별시 필수노동자 보호 및 지원 위원회의 심의를 거쳐 시장이 지정하는 사람
4. 삭제 <2022.4.28>

제3조(적용대상) 이 조례는 제2조에 따른 필수업무와 필수노동자를 대상으로 한다.

[전문개정 2022.4.28]

제4조(시장의 책무) ① 시장은 재난 상황에서 필수업무가 중단없이 수행될 수 있는 방안을 강구하여야 한다. <개정 2022.4.28>

- ② 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위해 노력하여야 한다.
- ③ 시장은 재난 상황의 종료 후에는 필수노동자의 보호와 지원 등에 대한 조사·평가를 실시하여야 한다.

제5조(다른 조례와의 관계) 이 조례는 재난이 발생한 경우 필수노동자의 보호 및 지원에 관하여 다른 조례에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 조례에 이 조례에 따른 보호·지원보다 유리한 규정이 있으면 그 조례에서 정하는 바에 따른다.

[본조신설 2022.4.28]

[종전 제5조는 제6조로 이동 <2022.4.28>]

제6조(지원계획 등) ① 시장은 재난 발생시 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2022.4.28>

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다. <개정 2022.4.28>

1. 필수업무 및 필수노동자 지정에 관한 사항
 2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 사항
 3. 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 예산에 관한 사항
 4. 국가 및 지방자치단체 간 협력에 관한 사항
 5. 그 밖에 시장이 필수노동자 보호 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

[제5조에서 이동, 종전 제6조는 제7조로 이동 <2022.4.28>]

제7조(실태조사) ① 시장은 제5조에 따른 지원계획의 수립을 위하여 필요한 경우에는 시 소재 필수업무의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다. <개정 2022.4.28>

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

[제6조에서 이동, 종전 제7조는 제8조로 이동 <2022.4.28>]

제8조(지원 사업 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 안전 및 보호를 위한 인프라 조성 사업
 2. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
 3. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
 4. 저소득 필수노동자 지원을 위한 서비스 제공
 5. 그 밖에 필수노동자 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 필수노동자 지원을 위하여 필요한 경우에는 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.
- ③ 시장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우에는 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

[제7조에서 이동, 종전 제8조는 제9조로 이동 <2022.4.28>]

제9조(위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 서울특별시 필수노동자 보호 및 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다. <개정 2022.4.28>

1. 시에서 발생한 재난의 유형, 규모 등을 고려한 필수업무의 범위에 관한 사항
2. 시에서 보호 또는 지원이 필요한 필수노동자의 범위에 관한 사항
3. 시의 필수노동자 지원계획의 수립 및 그 이행 등에 대한 평가에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자에 대한 보호 및 지원과 관련하여 위원장이 회의에 부치는 사항

[제8조에서 이동, 종전 제9조는 제10조로 이동 <2022.4.28>]

제10조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다. <개정 2022.4.28>

② 위원장은 시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다. <개정 2022.4.28>

③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명 또는 위촉하는 사람으로 구성한다. <개정 2022.4.28>

1. 서울특별시의회의 의원
2. 노동조합 또는 단체, 사용자단체가 추천하는 사람
3. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
4. 학계, 경제계, 시민단체 등 재난 및 노동 관련 전문가

5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

[제9조에서 이동, 종전 제10조는 제11조로 이동 <2022.4.28>]

제11조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하며, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

[제10조에서 이동, 종전 제11조는 제12조로 이동 <2022.4.28>]

제12조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 장기간의 심신쇠약으로 직무를 수행하기가 곤란하게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

[제11조에서 이동, 종전 제12조는 제13조로 이동 <2022.4.28>]

제13조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

[제12조에서 이동, 종전 제13조는 제14조로 이동 <2022.4.28>]

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제14조(위원회 운영) ① 위원장은 다음 각 호에 해당하는 경우에는 위원회를 소집하여야 한다. <개정 2022.4.28>

1. 시에 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조에 다른 대규모 재난이 발생한 경우
 2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
 3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우
- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수

의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 과장으로 한다.

④ 이밖에 위원회 운영과 관련하여 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 「서울특별시 각종 위원회의 설치·운영에 관한 조례」에 따른다.

[제13조에서 이동 <2022.4.28>]

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 <제7825호, 2021.1.7>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 <제8404호, 2022.4.28>

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

여주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.06.17 조례 제935호

(일부개정) 2021.12.17 조례 제987호

(일부개정) 2022.04.20 조례 제1032호 (여주시 각종 위원회 설치 및 운영 조례)

제1조(목적) 이 조례는 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위한 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로 여주시장(이하 “시장”이라 한다)이 정하는 것을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 및 고용상의 지위 또는 계약의 형태에 관계없이 임금을 목적으로 노동을 제공하는 자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 여주시(이하 “시”라 한다)에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례는 시의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 필수업종으로 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(시장의 책무) 시장은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

- ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

- ③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회 설치) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 여주시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

- ② 제1항에 따른 위원회는 「여주시 노사민정협의회 설치 및 운영에 관한 조례」에 따른 여주시 노사민정협의회에서 대행할 수 있다.〈신설 2021.12.17.〉

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 부시장이며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 국장 및 과장으로 한다.

④ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 여주시의회에서 추천하는 사람
2. 노동조합 또는 단체가 추천하는 사람.
3. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 출석하는 위원에 대하여는 예산의 범위에서 「여주시 각종 위원회 설치 및 운영 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.
〈일부개정 2022.4.20.〉

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙 (제정 2021. 6. 17 조례 제935호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 (일부개정 2021.12.17 조례 제987호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙(일부개정 2022.04.20. 조례 제1032호)
(여주시 각종 위원회 설치 및 운영 조례)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

광명시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.22 조례 제2702호
(일부개정) 2022.03.02 조례 제2845호

제1조(목적) 이 조례는 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」에서 위임된 사항과 재난이 발생한 경우 시민의 생명과 신체의 보호 또는 지역사회 기능의 안정적 유지를 위해 필수업종에 종사하는 사람을 보호·지원하기 위하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

[전문개정 2022. 3. 2]

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.<개정 2022. 3. 2>

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위한 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로 제8조에 따른 광명시 필수노동자 지원 위원회의 심의를 거쳐 광명시장(이하 “시장”이라 한다)이 정하는 것을 말한다.
3. “필수노동자”란 필수업종에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람(「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 포함한다. 이하 같다)으로서 제8조에 따른 광명시 필수노동자 지원 위원회의 심의를 거쳐 시장이 정하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 광명시(이하 “시”라 한다)에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) ① 시장은 재난이 발생한 경우에 필수노동자의 안전과 건강을 보호할 책임을 지며, 이를 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.<개정 2022. 3. 2>

② 시장은 필수업종의 지속적인 수행과 원활한 인력수급을 위하여 필수노동자의 적정 근무시간을 보장하고 처우 및 근무환경을 개선하도록 노력하여야 한다.<신설 2022. 3. 2>

제4조(적용대상) 시의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제9조 및 제10조에 따라 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 광명시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.<개정 2022. 3. 2>

1. 시에 발생한 재난의 유형, 규모 등을 고려한 필수업종의 범위에 관한 사항
2. 보호 또는 지원이 필요한 필수노동자의 범위에 관한 사항
3. 필수노동자 지원계획의 수립 및 그 이행 등에 대한 평가에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자에 대한 보호 및 지원과 관련하여 위원장이 회의에 부치는 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.<개정 2022. 3. 2>

② 위원장은 시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.<개정 2022. 3. 2>

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 광명시의회에서 추천하는 시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에

는 위원회의 회의를 소집하고 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.〈개정 2022. 3. 2〉

1. 시에 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조에 따른 대규모 재난이 발생한 경우
2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우
- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.
- ④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 〈2022. 3. 2 조례 제2845호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

하남시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.12 조례 제1895호

(일부개정) 2022.02.25 조례 제2030호

제1조(목적) 이 조례는 시민의 생명과 안전, 사회적 기능 유지를 위하여 대면 업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

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

제3조(시장의 책무) 하남시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 하남시(이하 “시”이라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 관내 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사 및 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회 설치) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 하남시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

〈개정 2022.2.25.〉

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 위원회의 기능은 「하남시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 하남시 노사민정협의회가 대행할 수 있다. 〈신설 2022.2.25.〉

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성하며, 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

② 당연직 위원은 필수노동자 보호 및 지원업무 담당 국장, 과장으로 한다.

③ 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉하되, 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 아니해야 한다.

1. 하남시의회가 추천하는 사람

2. 학계, 경제계, 시민단체 등 노동 관련한 전문가
3. 그밖에 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우나, 재적위원 3분의 1 이상이 요청하는 경우에 이를 소집한다.

② 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

제14조(수당 및 여비) 위원회에 출석하는 위원에 대하여는 예산의 범위에서「하남시 각종 위원회 설치 및 운영 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제15조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제1895호, 2021.3.12.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 〈제2030호, 2022.2.25.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

광주광역시 북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.15 조례 제1667호 「산업안전보건법」 제4조
(일부개정) 2022.01.05 조례 제1735호 조례 제1735호 상위법령 개정사항 등 정비를
위한 광주광역시 북구 구정조정위원회 조례 등 72개 조례 일부개정을 위한 조례

제1조(목적) 이 조례는 국민의 생명, 안전과 사회적 기능 유지를 위해 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호 및 지원하고 노동권 보장 등으로 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다. (개정 2022.1.5.)
2. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 요양, 급식, 청소, 경비, 콜센터, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다. (개정 2022.1.5.)

제3조(구청장의 책무) 광주광역시 북구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역공동체 유지, 구민생활 안정, 지역의 재난상황 및 특성의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 광주광역시 북구(이하 “북구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 북구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 북구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선 등 노동권 보장을 위한 사업
(개정 2022.1.5.)
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 북구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초

과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 복구의회에서 추천하는 구의원
2. 복구 필수노동자 업무 관련 국장
3. 필수노동자에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가
4. 필수노동자 단체의 대표 또는 추천인
5. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우나, 재적위원 3분의 1 이상이 요청하는 경우에 이를 소집한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 〈조례 제1735호, 2022.1.5.〉
(상위법령 개정사항 등 정비를 위한 광주광역시 북구 구정조정위원회
조례 등 72개 조례 일부개정을 위한 조례)

이 조례는 2022년 1월 13일부터 시행한다.

김해시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.12.31 조례 제1765호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회적 분위기를 조성하고, 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급상황이 발생한 경우 시민의 생명과 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위하여 필요한 업무로써 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」(이하 ‘필수업무종사자법’) 제2조제2호에 따른다.
3. “필수노동자”란 필수업종에서 업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람(「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 사람을 포함한다. 이하 같다)으로서 제8조에 따른 필수노동자 지원 위원회의 심의를 거쳐 시장이 정하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 시민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 시민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) ① 시장은 재난이 발생한 경우에 필수노동자의 안전과 건강을 보호할 책임을 지고, 이를 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장은 필수업종 업무의 지속적인 수행과 원활한 인력수급을 위하여 필수노동자의 적정 근무시간을 보장하고, 처우 및 근무환경을 개선하도록 노력하여야 한다.

제4조(지원계획 수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 3년마다 지원계획을 수립하여야 한다.

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표

2. 분야 및 종사자별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자의 안전하고 안정적인 노동환경 개선에 관한 사항
 4. 필수노동자의 인권 존중 노동문화 조성 및 확산에 관한 사항
 5. 필수업종 지정에 관한 사항
 6. 필수노동자 지정에 관한 사항
 7. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 8. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필수업종의 현황, 필수노동자의 근무환경 및 처우수준 등을 파악하기 위한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(지원 사업 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
 2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
 3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 필수노동자의 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 심리상담
 5. 그 밖에 필수노동자 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 필수노동자 지원을 위하여 필요한 경우에는 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.
- ③ 시장은 제1항의 지원 사업을 효율적으로 추진하기 위하여 「김해시 사무의 민간위탁 조례」에 따라 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.
- ④ 시장은 제3항에 따른 수탁자에 대하여 「김해시 지방보조금 관리 조례」에 따라 예산의 범위에서 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제7조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 김해시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘

수 있다.

1. 지원계획 수립에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 지정에 관한 사항
4. 필수노동자 관련 사업의 추진에 관한 사항
5. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제8조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 시장이 되며, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 국장으로 한다.

④ 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따라 시장이 위촉한다.

1. 김해시의회 의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 학계, 경제계, 시민단체 등에 종사하는 노동 전문가
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제9조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 번만 연임할 수 있다.

제10조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제11조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제12조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회에 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 공무원 중에서 시장이 지명한다.

④ 위원회에 출석하는 위원에 대하여는 예산의 범위에서 「김해시 위원회 실비변상 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제13조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1765호 2021.12.31.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

의정부시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.12.30 조례 제3144호

제1조(목적) 이 조례는 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」에 따라, 각종 재난 발생 시 위험에 노출된 채 업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민 생활 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위한 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로 의정부시장(이하 “시장”이라 한다)이 정하는 것을 말한다.
3. “필수노동자”란 필수업종에서 근로를 하는 노무제공자를 말한다.

제3조(시장의 책무) 시장은 필수노동자 보호 및 지원 정책을 안정적으로 시행하기 위하여 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 의정부 시민의 기본 생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자에 대하여 적용한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 시장은 의정부시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함하여 기본계획을 수립하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 필수업종의 지정에 관한 사항
 5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
 2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
 3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위 안에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제10조제3항에 따라, 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 의정부시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
 2. 필수노동자 관련 사업 추진에 관한 사항
 3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항
- ② 제1항에 따른 위원회는 「의정부시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 의정부시 노사민정협의회에서 대행할 수 있다.

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 다른 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축하도록 노력하여야 한다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제3144호, 2021. 12. 30.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

구리시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.12.07 조례 제1987호 (의원발의)

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 시민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 시민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 시민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 구리시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력해야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지와 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 제8조에 따른 구리시 필수노동자 지원위원회에서 심의를 거쳐 시장이 지정한 업종으로 구리시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(지원계획수립 등) ① 시장은 시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 지원

계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 구리시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 지원계획 수립 및 시행에 관한 사항
3. 제7조에 따른 지원 사업 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항의 위원회는 「구리시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」 제2조에 따라 설치된 구리시 노사민정협의회에서 그 기능을 대신한다.

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈조례 제1987호, 2021.12.7.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 영등포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.09.23 조례 제1462호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난상황에도 구민의 안전 및 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중에서 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 보건의료, 보육, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 구민과 직접 접촉하여 수행하는 노동 활동을 말한다.

제3조(구청장의 책무) ① 서울특별시 영등포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위해 적극 노력하여야 한다.

② 구청장은 제1항의 시책을 추진하는데 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 영등포구(이하 “구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(지원계획 수립 등) ① 구청장은 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 필수업종 지정 및 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항

3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 구청장은 제5조에 따른 지원계획의 수립을 위하여 필요한 경우 구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제7조(지원사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회 구성 등) ① 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 영등포구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 지원계획 수립 및 시행에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항
- ② 제1항에 따른 위원회의 기능은 「서울특별시 영등포구 감정노동 종사자 권리보호 등에 관한 조례」에 따라 설치된 감정노동 종사자 권리보장위원회에서 대신한다.

제9조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제1462호, 2021.9.23.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

장흥군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.07.19 조례 제2539호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 노동여건을 지원함으로써 군민의 생활과 생명, 안전과 사회기능 유지 및 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로서, 지역의 상황 및 특성, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 장흥군수(이하 “군수”라 한다)가 지정한 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 배달 등 사회기능 유지를 위해 군민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(군수의 책무) 군수는 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 상황 및 특성, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 필수업종으로 장흥군(이하 “군”이라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 군 소재 각 업종의 일반현황, 성별 특성, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요한 경우 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각

호의 사항을 포함하여 기본계획을 수립하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

② 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구
3. 그 밖의 필수노동자 보호 및 지원에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 장흥군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며, 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 당연직 위원은 필수노동자 지원업무 부서장으로 하고 위촉직 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따른다.

1. 장흥군의회에서 추천하는 군 의원 2명
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 위촉 해제) 군수는 위원에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 지원업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 다른 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정할 수 있다.

부 칙 (제2539호, 2021. 7. 19.)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

포항시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.07.13 조례 제1895호

제1조(목적) 이 조례는 각종 감염병 및 기후위기 등 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 노동여건을 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민의 생활과 생명, 안전과 사회기능유지 및 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 포항시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 포항시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 3년마다

기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야 및 종사자별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원에 필요한 재원 확보에 관한 사항
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 포항시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 지원사업 추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따라 성별균형을 고려하여 구성한다.

1. 포항시의회 의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 필수노동자 단체장 및 단체가 추천하는 사람
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원은 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장이 회의를 소집하려면 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그렇지 않다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회에 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무팀장으로 한다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 필수노동자 지원에 관한 조례

(제정) 2021-01-13 조례 제 6311호

(일부개정) 2021-07-07 조례 제 6410호 (부산광역시 행정기구 설치 조례)

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 발생 시에도 시민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위하여 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 환경미화 등 기본적인 사회기능을 유지하기 위해 시민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자, 「산업안전보건법」 제77조에 따른 특수형태근로종사자, 같은 법 제78조에 따른 배달종사자, 같은 법 제79조에 따른 가맹점사업자와 그 소속 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.

제3조(책무) 부산광역시시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 부산광역시(이하 “시”라 한다)의 재난상황 및 특성, 공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(지원계획 수립 등) ① 시장은 필수노동자 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 다음 각 호의 사항을 포함하여 수립하고 이를 시행하여야 한다.

1. 필수노동자 지원을 위한 기본방향과 추진목표

2. 분야별 추진과제와 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자의 안전하고 안정적인 노동환경 개선에 관한 사항
4. 필수노동자의 인권 존중 노동문화 조성 및 확산에 관한 사항
5. 필수업종의 지정에 관한 사항
6. 지원계획의 실행을 위한 재원확보에 관한 사항
7. 그 밖에 시장이 필수노동자 지원에 필요하다고 인정하는 사항

② 시장은 지원계획을 재난발생 여부와 상관없이 5년마다 수립하고, 재난상황이 발생하였을 때는 지체 없이 지원계획에 따라 필수노동자에 대한 지원을 시행하도록 하며, 「부산광역시 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 조례」 제5조에 따른 노동자 권익 보호 및 증진을 위한 기본계획 및 연도별 시행계획에 포함하거나 연계하도록 한다.

③ 시장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 시장은 제5조에 따른 지원계획의 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 노동환경 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 노동자 지원 관련 기관이나 단체 등에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제7조(지원사업) ① 시장은 필수노동자 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선
 2. 필수노동자 지원을 위한 조사·연구
 3. 필수노동자 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 필수노동자의 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 심리상담
 5. 그 밖에 필수노동자 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 시장은 필수노동자 지원을 위하여 필요한 경우 위험수당을 지급할 수 있다.
- ③ 시장은 제1항의 지원사업을 효율적으로 추진하기 위하여 사무의 전부 또는 일부를 관련 법인 또는 단체 등에 위탁할 수 있다.
- ④ 제3항에 따라 사무를 위탁하는 경우 예산의 범위에서 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원위원회 설치) 시장은 필수노동자 지원을 위한 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 부산광역시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 제4조에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 제5조에 따른 필수노동자 지원계획의 수립에 관한 사항
3. 제7조에 따른 필수노동자 지원사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 지원을 위하여 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 민생노동정책관이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원회의 위원은 사회복지국 주무부서의 장, 여성가족국 주무부서의 장, 시민안전실 주무부서의 장, 녹색환경정책실 주무부서의 장을 당연직으로 하고, 다음 각 호의 사람 중에서 성별을 고려하여 시장이 임명 또는 위촉한다.〈개정 2021. 7. 7.〉

1. 부산광역시의회에서 추천하는 사람
2. 필수노동자 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉위원의 임기는 2년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 건강상의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

제12조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원회의 위원은 심의의 공정성을 기하기 위하여 본인과 직접 이해관계가 있는 안건의 심의에는 참여할 수 없다.

- ② 해당 안건의 당사자는 위원에게 공정한 심의를 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.
- ③ 위원회의 위원은 제1항의 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제13조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장과 부위원장이 모두 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제14조(위원회 운영 등) ① 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- ② 위원회의 사무를 처리할 간사 1명을 두며 간사는 필수노동자 지원업무 담당부서의 장이 된다.
- ③ 위원회의 회의에 출석한 위촉위원 및 관계 전문가 등에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제15조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부 칙 (부산광역시 행정기구 설치 조례)<2021. 7. 7.>

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조 생략 제3조(다른 조례의 개정) ①~④ 생략

④② 부산광역시 필수노동자 지원에 관한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.
제9조제3항 각 호 외의 부분 중 “복지건강국”을 “사회복지국”으로, “환경정책실”을 “녹색환경정책실”으로 한다.

④③~(79)생략

영월군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.07.02 조례 제2705호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 주민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중에서 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 상황에서 주민의 생명과 신체의 보호 및 사회기능 유지를 위하여 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 주민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 의료·보건·교육·돌봄·복지·안전·물류·운송 등 주민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(적용대상) 영월군(이하 “군”이라 한다)의 재난상황 및 특성, 공동체유지, 주민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 영월군수(이하 “군수”라 한다)가 지정한 필수업종으로 군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(군수의 책무) 군수는 필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 군수는 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표

2. 필수업종 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 군수가 필요하다고 인정하는 사업

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) 군수는 제5조에 따른 기본계획의 수립을 위하여 필요한 경우에는 군 소재 필수업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 영월군 필수노동자 보호 및 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 기본계획의 수립·시행에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 군수가 임명하거

나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 영월군의회 의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 질병 또는 그 밖의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우에는 회의 개최 7일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 이 밖에 위원회 운영과 관련하여 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 「영월군 각종 위원회 구성 및 운영 등에 관한 조례」에 따른다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원

을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.
이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

군포시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.07.01 조례 제1876호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민 생활 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위한 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로 군포시장(이하 “시장”이라 한다)이 정하는 것을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 군포시(이하 “시”라 한다)에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 시장은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민 생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자에 대하여 적용한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각

호의 사항을 포함하여 기본계획을 수립하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

② 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 군포시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항에 따른 위원회는 「군포시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 군포시 노사민정협의회에서 대행한다.

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제정 2021.7.1. 조례 제1876호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

장수군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.07.01 조례 제2513호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난 발생 시 위험에 노출된 채 업무를 수행하는 필수노동자들을 보호하고 지원함으로써 군민 생활의 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난이 발생한 경우에도 장수군민의 안전 및 최저생활보장을 포함한 사회기능 유지를 위해 업무의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.

제3조(군수의 책무) 장수군수(이하 “군수”라 한다.)는 재난 상황에서도 필수업종의 업무가 중단되지 않고 수행될 수 있도록 필수노동자 보호 및 지원을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 장수군(이하 “군”이라 한다.)에 소재하는 사업장에 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종의 선정, 필수노동자에 대한 기본계획 수립 등을 위하여 필요한 경우 군 소재 업종별 현황, 근무환경 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 수행하기 위하여 전문기관이나 단체에 용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획의 수립·시행) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립·시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본목표 및 추진 방향

2. 분야별 추진 정책 및 추진 방법에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 예산 확보 방안
- ③ 군수는 제1항에 따른 기본계획을 수립·시행하는 데 필요한 경우 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선 사업
2. 필수노동자를 위한 재화 또는 서비스의 제공
3. 필수노동자에 대한 인식개선 사업
4. 그 밖에 필수노동자의 보호를 위해 군수가 필요하다고 인정하는 사업
- ② 군수는 제1항에 따른 사업을 추진하기 위하여 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 장수군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 부군수가 되며, 부위원장은 위원중에서 호선한다.
- ③ 당연직 위원은 일자리 관련 업무 담당 부서장으로 한다.
- ④ 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 군수가 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않아야 한다.
 1. 군의회에서 추천하는 군의원 1명
 2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람
 3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 변경 위촉된 위원의 임기는 전임자의 남은 기간으로 한다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하였을 때는 임기만료 전이라도 해당위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적 위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사를 두며, 간사는 일자리 관련 업무 담당 팀장으로 한다.

제14조(수당 등) 군 소속 공무원 또는 군의회 의원이 아닌 위원이 회의에 참석한 때에는 예산의 범위에서 참석수당, 교통비 등의 실비를 지급할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제2513호, 2021. 7. 1.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

광주광역시 남구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.06.07 조례 제1286호

제1조(목적) 이 조례는 국민의 생명, 안전과 사회적 기능 유지를 위해 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호 및 지원하고 노동권 보장 등으로 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 광주광역시 남구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역공동체 유지, 구민생활 안정, 지역의 재난상황 및 특성의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 광주광역시 남구(이하 “남구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 남구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항

3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 남구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선 등 노동권 보장을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 남구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.
1. 남구의회에서 추천하는 구의원
2. 남구 필수노동자 업무 관련 국장

3. 필수노동자에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가
4. 필수노동자 단체의 대표 또는 추천인
5. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원은 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우나, 재적위원 3분의 1 이상이 요청하는 경우에 이를 소집한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

음성군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.06.07 조례 제2735호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 군민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 발생 시에도 군민의 안전 및 최저생활보장 등 사회 기능 유지를 위해 대면 업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로 활동을 말한다.

제3조(군수의 책무) 음성군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 음성군(이하 “군”이라 한다)의 재난상황 및 지역특성, 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 필수업종 중 군수가 지정한 업종으로서 군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수 노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 음성군 필수노동자 지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업에 필요한 예산에 관한 사항

4. 필수업종의 지정에 관한 사항

5 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수업종 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 음성군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람중에서 군수가 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 음성군의회에서 추천하는 사람
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람

3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원은 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우에는 회의개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원업무 **담당주사**으로 한다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈조례 제2735호, 2021.6.7.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 해운대구 필수노동자 지원에 관한 조례

(제정) 2021.06.02 조례 제1491호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난 또는 이에 준하는 상황 발생 시 각종 위험에 노출된 채 업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 부산광역시 해운대구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(지원대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 해운대구에 소재하는 사업장에 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(지원계획) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립할 수 있다.

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 지원을 위한 기본방향과 추진목표
2. 분야별 추진과제와 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자의 안전하고 안정적인 노동환경 개선에 관한 사항
4. 필수업종의 지정에 관한 사항

5. 필수노동자 지원에 필요한 재원 확보에 관한 사항
6. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 제5조에 따른 지원계획의 수립을 위하여 필요한 경우 해운대구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 예산의 범위내에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구사업
3. 저소득 필수노동자 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 구청장은 필수노동자 지원을 위하여 필요한 경우에는 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.
- ③ 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는데 필요한 경우에는 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

제8조(위원회의 설치) ① 구청장은 필수노동자 지원에 관한 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 해운대구 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 제4조에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 제5조에 따른 필수노동자 지원계획의 수립에 관한 사항
3. 제7조에 따른 필수노동자 지원사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 지원을 위하여 필요한 사항
- ② 위원회의 심의는 「부산광역시 해운대구 생활임금 조례」에 따른 부산광역시 해운대구 생활임금위원회가 대신한다. 이 경우 이 경우 부산광역시 해운대구 생활임금위원회는 제1항에 따른 위원회로 본다.

제9조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 부산광역시 해운대구 생활임금 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항 중 제4호를 제5호로 하고, 제4호를 다음과 같이 한다.

4. 「부산광역시 해운대구 필수노동자 지원에 관한 조례」 제8조제1항에 관한 사항

울진군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.05.24 조례 제2512호

제1조(목적) 이 조례는 각종 전염병 및 기후위기 등으로 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 군민의 생활안전과 안전한 사회기능유지 및 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황발생 시 주민의 생명과 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지 되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 노동자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 사회복지, 의료, 돌봄, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(군수의 책무) 울진군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 울진군(이하 “군”이라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태파악을 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야 및 종사자별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 읍진군 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따라 성별을 고려하여 구성한다.

1. 읍진군의회에서 추천하는 군의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원이 위원회업무를 통해 알게 된 비밀을 누설하거나, 위원회의 정보를 이용하여 사적이익에 활용한 경우
5. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원회의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 사람이 해당 안건의 당사자가 되거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안건의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

4. 그 밖에 위원이 해당 안건과 직접적인 이해관계가 있다고 인정되는 경우

② 당사자는 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 위원이 제1항에 따른 제척사유에 해당하는 경우에는 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제13조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제14조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다.

다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그렇지 않다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무담당으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「울진군 각종위원회 구성 및 운영에 관한 조례」에 따라 수당 및 여비 등을 지급할 수 있다.

다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그렇지 않다.

제15조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력 체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

인천광역시 미추홀구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.05.17 조례 제1640호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 인천광역시 미추홀구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 인천광역시 미추홀구(이하 “미추홀구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 미추홀구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 미추홀구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 미추홀구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 미추홀구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람

3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한정하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 [2021. 5. 17. 조례 제1640호]

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

함평군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.05.11 조례 제2648호

제1조(목적) 이 조례는 재난 발생 시 다양한 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회분위기를 조성하고 군민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 군민의 생명·안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위하여 대면업무를 통한 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 보건, 교육, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(군수의 책무) 함평군수(이하 “군수”이라 한다)은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 함평군(이하 “군”라 한다)의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 주민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향
2. 분야별 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수업종 지정 및 실태조사에 관한 사항

4. 필수노동자 지원사업 추진에 필요한 예산
5. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항
- ② 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행에 필요한 경우에는 관련 기관 및 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정 및 필수노동자 기본계획 수립을 위하여 필요한 경우 군 소재 각 업종의 일반환경, 노동환경, 급여 등 필수노동자 처우에 관한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 지원 및 보호를 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동 조건 및 환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 함평군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 각종 재난 및 위기 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 관한 사항
3. 그 밖에 군수가 필수노동자 지원을 위하여 필요하다고 인정하는 사항
- ② 제1항에 따른 위원회는 「함평군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 함평군 노사민정협의회에서 대행한다.

제9조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체, 관련 전문기관 및 단체 등과 협력체계를 마련할 수 있다.

제10조(준용) 위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 이 조례에서 규정하지 않은 사항은 「함평군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」를 준용한다.

부 칙 〈제2648호, 2021.5.11.〉

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 「함평군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호를 제5호로 하고, 제4호를 다음과 같이 한다.

「함평군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」 제8조제1항에 관한 사항

서울특별시 강서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.05.06 조례 제1384호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 필수노동자가 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수노동자”란 재난시 고용형태를 불문하고 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 상황에서 주민의 생명과 신체의 보호 및 사회기능 유지를 위하여 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 주민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 주민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 강서구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 강서구(이하 “강서구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 강서구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 강서구 필수노동자 보호 및 지원 을 위하

여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 필수업종 지정 및 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

② 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회 구성 등) ① 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위해 강서구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항에 의한 위원회는 「서울특별시 강서구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」에 따라 설치된 노동자권익보호위원회에서 대신한다.

제9조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 (제1384호, 2021.5.6.)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

용인시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.29 조례 제2122호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황에서 시민의 안전과 일상 유지를 위하여 대면 업무가 불가피한 필수업종에 종사하는 필수노동자가 안전하고 안정적인 환경에서 근무할 수 있도록 보호·지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “노무제공자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 포함하여 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노무를 제공하는 사람을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 등 긴급상황 발생 시에도 용인시민(이하 “시민”이라 한다)의 생명·신체·재산 보호와 일상생활 유지 등 기본적인 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 필요한 업종을 말한다.
4. “필수노동자”란 필수업종에서 근로를 하는 노무제공자를 말한다.
5. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 교육 등 사회기능 유지를 위해 시민과 직접 대면하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 용인시장(이하 “시장”이라 한다)은 재난극복과 사회기능의 원활한 운영에 도움이 되도록 필수노동자의 안전 및 건강을 보호하고, 근무 환경 및 처우수준을 개선하기 위하여 필요한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 용인시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여

필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획의 수립 등) ① 시장은 제5조에 따른 실태조사 결과를 고려하여 5년마다 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하고 이를 추진하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(시행계획) ① 시장은 매년 기본계획에 따른 연도별 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 시행계획의 수립·시행 및 추진실적의 평가 등에 필요한 사항은 시장이 따로 정한다.

제8조(지원 사업) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 시장은 제1항에 따른 사업을 추진하는데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제9조(필수노동자지원위원회의 설치 등) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 용인시필수노동자지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 기본계획 및 시행계획의 수립 및 평가에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제10조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 제1부시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 당연직 위원은 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 국장 및 재난 업무담당 부서의 장으로 한다.
- ④ 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉한다.
 1. 용인시의회에서 추천하는 용인시의회 의원
 2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
 3. 학계, 경제계, 시민단체 등 노동 관련 전문가
 4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제11조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하고 한 차례에 한하여 연임할 수 있다. 다만, 위촉위원의 사임 등으로 인하여 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다.

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 사무를 총괄한다.

- ② 부위원장은 위원장을 보좌하고 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 부위원장이 그 직무를 대행하며 위원장과 부위원장이 모두 직무를 수행할 수 없는 경우에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만,

긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무총괄 부서의 장으로 한다.

제14조(수당 등) 이 조례에 규정된 사항 외에 위원회의 운영 및 수당 등에 필요한 사항은 「용인시 각종 위원회 설치 및 운영 조례」를 따른다.

제15조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

양주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.19 조례 제1137호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 제1호의 재난 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 양주시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호를 위하여 지원계획을 수립하고, 사회적 경제적 환경조성을 고려한 정책의 수립과 안정적인 시행을 위해 노력해야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 양주시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 양주시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 양주시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여

기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 양주시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 위원회 운영은 「양주시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」에 따른 양주시 노사민정협의회가 대행한다.

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1137호, 2021. 4. 19.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

무안군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.19 조례 제2606호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난상황에서 위험에 노출된 채 사회기능유지를 위해 대면업무를 수행하는 필수노동자들이 안전하게 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 군민의 생활안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수노동자”란 근로기준법 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난상황에서 군민의 생명·안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위하여 대면업무를 통한 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로 군수가 지정한 업종을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 군민의 생명과 신체의 보호, 사회기능 유지를 위하여 군민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(적용대상) 무안군수(이하 “군수”라 한다)가 필수업종으로 지정한 무안군(이하 “군”이라 한다) 소재 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(군수의 책무) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

제5조(지원계획 등) ① 군수는 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향
2. 필수업종 분야별 지원방안에 관한 사항
3. 필수업종의 지정 및 실태조사에 관한 사항
4. 필수노동자 지원사업 추진에 필요한 예산
5. 그 밖에 군수가 필수노동자 보호 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항

② 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행에 필요한 경우에는 관련 기관 및 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정 및 필수노동자 지원계획 수립에 필요한 경우 군 소재 필수업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 관하여 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 필요한 경비를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 지원 및 보호를 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동 조건 및 환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 및 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 무안군 필수노동자 보호 및 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 지원계획의 수립·시행·평가 등에 관한 사항
2. 각종 재난 및 위기 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 군수가 필수노동자 지원에 필요하다고 인정하는 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며, 부위원장은 위원중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 부군수 및 필수노동자 지원업무 부서장으로 한다.

④ 위촉직 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 무안군의회 의장이 추천하는 군의원

2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) ① 당연직 위원과 무안군의회위원의 임기는 그 직위에 재임하는 기간으로 한다.

② 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례에 한정하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉 할 수 있다.

1. 심신쇠약 등으로 직무를 수행하기가 어려운 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 지원업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위촉직 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체, 관련 전문기관 및 단체등과 협력체계를 마련할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (2021. 4. 19. 조2606)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

천안시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.15 조례 제2129호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황에서 시민의 안전과 일상 유지를 위하여 대면 업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 필수노동자가 안전하고 안정적인 환경에서 근무할 수 있도록 보호·지원함으로써 국가 재난 극복에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종 종사자를 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 등 긴급상황 발생 시에도 시민의 생명·신체·재산 보호와 일상생활 유지 등 기본적인 사회기능 유지를 위하여 대면업무를 통한 근로의 지속성이 필요한 업종을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 천안시장(이하 “시장”이라 한다)은 재난극복과 사회기능의 원활한 운영에 도움이 될 수 있도록 안전 및 보호 강화, 고용조건 개선을 위하여 필요한 시책을 수립·시행하기 위해 노력하여야 한다.

제4조(필수노동자 지원대상자 등) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 필수노동자를 지원할 수 있다.

1. 천안시에 소재한 사회복지시설 및 돌봄, 보육서비스 종사자
2. 개인병원을 포함한 1차 진료기관 종사자
3. 천안시를 중심으로 운행하는 지역 대중교통 종사자
4. 천안시의 청소 및 폐기물 관리업무 종사자
5. 공동주택의 경비 및 미화, 관리업무 종사자
6. 천안시의 통신 관리업무 종사자
7. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하여 지정하는 필수업종 종사자

제5조(필수노동자 보호 및 지원) 시장은 필수노동자의 보호 및 지원을 위하여 예산 범위 내에서 지원을 할 수 있다.

제6조(실태파악) ① 시장은 필수업종의 선정 및 지원을 위하여 천안시 소재 공공기관, 민간기업 등을 대상으로 실태파악을 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 전문기관이나 단체에 연구용역을 위탁할 수 있다.

제7조(필수노동자 심의위원회의 설치) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 필수노동자 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 인구 및 산업구조, 사회 환경의 변화에 따른 필수노동자 지원의 범위에 관한 사항
3. 업무영역별 필수노동자 지원 주체 지정에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제8조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 11명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원회의 위원장은 담당부서의 국장이 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 사람으로 시장이 임명하거나 위촉한다.

1. 천안시 의회에서 추천하는 시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제9조(위원의 임기) 공무원이 아닌 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회연임할 수 있다. 다만, 위원의 사임 등으로 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다.

제10조(위원의 해촉) 위원장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니

하다고 인정되는 경우

4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

제11조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제12조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- ③ 위원회에 출석한 위원에게는 「천안시 각종 위원회 구성 및 운영에 관한 조례」로 정하는 바에 따라 예산의 범위에서 수당 등을 지급할 수 있다.

제13조(포상 등) 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 「천안시 포상 조례」에 따라 포상할 수 있다.

1. 필수노동자의 보호와 처우개선, 안전한 근로환경 확보를 우수하게 실천한 천안시 소재의 공공기관
2. 소속된 필수노동자의 보호와 처우개선, 안전한 근로환경 확보를 달성한 민간기업 및 조직

제14조(시행규칙) 이 조례 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

시흥시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.12 조례 제2007호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난, 위험, 위기 등에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 시민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 시흥시(이하 “시”라 한다)에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 교육 등 사회기능 유지를 위해 시민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(적용대상) 이 조례는 시의 재난, 위험, 위기상황의 특성, 지역공동체 유지와 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(시장의 책무) 시흥시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 시흥시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 5년마다 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 시장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 노동정책 관련 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원위원회 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의 하기 위하여 시흥시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 내외의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 해야 한다.

1. 시흥시의회에서 추천하는 사람
2. 노동조합 또는 단체가 추천한 사람
3. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원은 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그렇지 않다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그렇지 않다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

강진군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.07 조례 제2544호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 강진군에서 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들의 안전보장과 필수노동자가 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하며 군민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(군수의 책무) 강진군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호를 위하여 지원계획을 세우고, 사회적 경제적 환경조성을 고려한 정책의 시행을 위해 노력해야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황, 특성 및 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 강진군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 강진군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계

획을 수립해야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 강진군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 당연직 위원은 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 과장으로 한다.

④ 위촉직 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 군수가 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 아니해야 한다.

1. 강진군의회 의원 1명
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 학계, 경제계, 시민단체 등 노동 관련 전문가
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 한 차례에 한정하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 위촉 해제) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 위촉을 해제할 수 있다.

1. 정신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 공무원 중에서 군수가 지명한다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈조례 제2544호, 2021. 4. 7.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 양천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.05 조례 제1570호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자의 안전과 사회적 보호를 강화함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 구민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 보건의료, 보육, 돌봄, 물류, 운송 등 구민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 구민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 양천구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 제8조에 따른 필수노동자 지원위원회에서 심의를 거쳐 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 양천구(이하 “구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(지원계획 수립 등) ① 구청장은 구 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항

3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 구청장이 필수노동자 보호 및 지원을 위해 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구 사업
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회 구성 등) ① 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위해 서울특별시 양천구 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 필수업종 지정에 관한 사항
 2. 지원계획 수립 및 시행에 관한 사항
 3. 제7조에 따른 지원 사업 추진에 관한 사항
 4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항
- ② 제1항에 따른 위원회의 기능은 「서울특별시 양천구 감정노동자 권리보호 등에 관한 조례」에 따라 설치된 감정노동자 권리보호위원회에서 대신한다.

제9조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈2021. 4. 5, 조례 제1570호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

성남시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.04.05 조례 제3590호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 고용자의 지위 또는 계약의 형태에 상관없이 일터에서 일하는 사람 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 성남시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 성남시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하거나 시에 거주하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 성남시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 시장은 성남시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성남시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항에 따른 위원회는 「일하는 시민을 위한 성남시 조례」에 따른 성남시 노동권익위원회에서 대행한다.

제9조(준용) 위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 이 조례에서 규정하지 않는 사항은 「일하는 시민을 위한 성남시 조례」를 준용한다.

제10조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제정 2021.4.5. 조례 제3590호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

순천시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.22 조례 제2236호
(일부개정) 2021.03.31 조례 제2241호 순천시 근로 용어 정비를 위한 관련 조례
일괄개정조례

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안정적이고 안전하게 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 제1호의 재난 상황 발생 시에도 시민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로서, 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 순천시장(이하 “시장”이라 한다)이 지정하는 업종을 말한다. <개정 2021.3.31>
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 시민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다. <개정 2021.3.31>

제3조(시장의 책무) 시장은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 수립과 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 순천시에 소재한 필수업종 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(지원계획 수립 등) ① 시장은 순천시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호를 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 순천시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원사업) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업 <개정 2021.3.31>
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

② 시장은 필수노동자 지원을 위하여 필요한 경우에는 예산의 범위에서 재정적 지원을 할 수 있다.

③ 시장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우에는 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 심의위원회 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 순천시 필수노동자 지원 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업 추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 「양성평등기본법」 제21조제2항을 따른다.

1. 순천시의회 의장이 추천하는 시의원 2명
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필수노동자 보호 및 지원을 위해 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 장기간의 심신쇠약으로 직무를 수행하기가 곤란하게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장 및 부위원장이 모두 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원장은 필요할 시 회의를 소집할 수 있으며, 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 7일 전까지 회의 일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 이밖에 위원회 운영과 관련하여 이 조례에서 정하지 아니한 사항은 「순천시 각종 위원회 구성 및 운영 조례」에 따른다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체, 관련 전문기관·단체 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제2236호, 2021.02.22〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 〈조례 제2241호, 2021.3.31.〉

(순천시 근로 용어 정비를 위한 관련 조례 일괄개정조례)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

당진시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.30 조례 제902호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 일선에서 대면업무를 수행하는 필수 노동자가 안정적으로 근무할 수 있도록 지원함으로써 시민생활의 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 상황에서 시민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무를 동반하여 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
4. “필수노동자”란 다음 각 목의 사람 중 필수업종 종사자를 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자
 - 나. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노무를 제공하는 사람

제3조(시장의 책무) 당진시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위하여 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 상황 및 특성, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 필수업종으로 당진시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

- 제5조(실태조사)** ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우, 필수노동자의 성별 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.
- ② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계

획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향
2. 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자 지원을 위한 재화 제공
2. 필수노동자 보호를 위한 재화 또는 서비스 제공
3. 필수노동자 노동 조건 및 환경 개선을 위한 사업
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 당진시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항에 따른 위원회는 「당진시 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」에 따른 당진시 노동자권익보호위원회에서 대행한다.

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제정 2021.3.30. 조례 제902호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

광주광역시 동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.24 조례 제1454호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 광주광역시 동구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 광주광역시 동구(이하 “동구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 동구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조 (기본계획수립 등) ① 구청장은 동구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여

기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 동구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 동구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임

할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (2021.3.24.)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

오산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.24 조례 제1894호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 발생 시에도 시민의 안전 및 최저생활보장 등 사회 기능 유지를 위하여 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 환경미화 등 기본적인 사회기능을 유지하기 위해 시민과 필수적으로 직접 접촉하여 수행하는 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자, 「산업안전보건법」 제77조제1항에 따른 특수형태근로종사자, 같은 법 제78조에 따른 배달종사자, 「산업재해보상보험법」 시행령 제125조에 따른 특수형태근로종사자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.

제3조(시장의 책무) 오산시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 오산시(이하 “시”라 한다)의 재난상황 및 지역특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 필수업종 중 시장이 지정한 업종으로서 시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 오산시 필수노동자 지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표

2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자의 안전하고 안정적인 노동환경 개선에 관한 사항
 4. 필수노동자의 인권 존중 노동문화 조성 및 확산에 관한 사항
 5. 필수업종의 지정에 관한 사항
 6. 필수노동자 지원 사업 추진을 위한 재원확보에 관한 사항
 7. 그 밖에 시장이 필수노동자 지원에 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 시장은 필수업종 지정, 기본계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 예산의 범위에서 전문기관이나 단체에 용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 필수노동자의 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 심리상담
5. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 오산시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 제4조에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 제5조에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항
3. 제7조에 따른 필수노동자 지원사업의 추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원회의 위원장은 부시장이 되고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원회의 위원은 당연직 위원과 위촉직 위원으로 구분하며, 당연직 위원은 필수노동자 지원 업무 담당 국장과 부서장으로 하고, 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 한다.
 1. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 있는 사람
 2. 학계, 경제계, 시민단체 등 노동 관련 분야의 전문가
 3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 당연직 위원의 임기는 그 직위에 재직하는 기간으로 하고, 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되 한 차례만 연임할 수 있으며, 새로 위촉된 위원의 임기는 전임위원 임기의 남은 기간으로 한다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애 또는 그 밖의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 사무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장과 부위원장이 모두 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

② 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하거나 재적위원 3분의 1 이상이 요구하는 경우에 위원장이 소집한다.

③ 위원장이 회의를 소집하고자 하는 경우에는 회의의 일시·장소 및 심의안을 회의 개최 7일 전까지 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만,

긴급한 경우에는 예외로 한다.

④ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 위원회는 회의록과 심의의결서를 작성·관리하여야 한다.

제14조(간사) 위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 필수노동자 지원 업무를 담당하는 팀장으로 한다.

제15조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.18 조례 제1362호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활의 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.
3. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
4. “노무제공자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자
나. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노무를 제공하는 사람
5. “필수노동자”란 필수업종에 종사하는 노무제공자를 말한다.
6. “노무수령자”란 필수노동자로부터 유상 또는 무상으로 노무를 제공받는 자를 말한다.

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 성북구청장(이하 “구청장”이라 한다.)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(노무수령자의 책무) 노무수령자는 국민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위하여 필수노동자의 역할이 중요함을 인지하고 필수노동자를 존중하도록 노력하여야 한다.

제5조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의

필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 성북구(이하 “성북구”라 한다.)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제6조(필수업종의 지정) ① 구청장은 조례 제9조에 따른 위원회의 심의를 받아 지원 대상 필수업종을 지정한다.

② 구청장은 제1항에 따라 지원 대상 필수업종을 지정한 경우에는 그 사항을 고시하여야 한다.

제7조(실태조사 및 기본계획의 수립) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 성북구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 성북구 필수노동자 보호 및 지원 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다.)을 수립할 수 있으며, 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장이 제2항에 따른 기본계획을 수립할 경우에는 「서울특별시 성북구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제6조제2항에 따른 노동정책 기본계획에 포함하여 수립한다.

제8조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제9조(위원회의 설치 및 기능) ① 구청장은 필수노동자의 보호 및 지원을 위하여 위원회를 둘 수 있으며, 위원회는 「서울특별시 성북구 노동자 권리 보호 및 증

진을 위한 조례」 제15조에 따른 “성북구 노동자 권익보호위원회”로 한다.

② 제1항의 위원회는 다음 각 호의 사항에 대하여 심의한다.

1. 재난 상황에 따른 지원 대상 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제10조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 「서울특별시 성북구 노동자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」의 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제2항제5호를 제6호로 하고, 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. 「서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」 제7조제2항의 각 호에서 정한 사항

제15조제2항제5호를 제6호로 하고, 같은 항 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. 「서울특별시 성북구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」 제9조제2항에서 정한 사항

서울특별시 노원구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.18 조례 제1491호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 노원구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 제1조의 목적 실현을 위하여 노력하여야 하며 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 노원구(이하 “노원구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 노원구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 노원구 필수노동자 보호 및 지원 을 위하여 5년마다 기본계획을 다음 각 호의 사항을 포함하여 수립하고 이를 시행하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 구청장이 필수노동자 보호 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항
- ② 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
 2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
 3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 노원구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.
 1. 노원구의회에서 추천하는 구의원
 2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
 3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원회의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원이나 그 배우자 또는 배우자였던 사람이 해당 안전의 당사자가 되거나 그 안전의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
 2. 위원이 해당 안전의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
 3. 위원이 해당 안전에 대하여 증언, 진술, 자문, 연구, 용역 또는 감정을 한 경우
 4. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안전의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우
- ② 당사자는 제1항에 따른 제척사유가 있거나 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 기피 여부를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여할 수 없다.
- ③ 위원은 제1항 각 호에 따른 제척 사유에 해당하는 경우에는 스스로 해당 안전의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제12조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원의 위촉을 해제할 수 있다.

1. 건강상의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정

되는 경우

4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우
5. 위원이 제11조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는데도 불구하고 회피하지 않은 경우

제13조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제14조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제15조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

나주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.18 조례 제1720호

제1조(목적) 이 조례는 국민의 생명, 안전과 사회적 기능 유지를 위해 대면업무 및 지속업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호 및 지원하고 노동권 보장 등으로 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 나주시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 나주시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 나주시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 나주시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 나주시의회 의장이 추천하는 시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) ① 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

② 위촉 위원은 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉 할 수 있다.

1. 사망·질병 등의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 3일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1720호, 2021.3.18.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

경기도 필수노동자 지원에 관한 조례

(제정) 2021-03-16 조례 제 6936호

제1조(목적) 이 조례는 재난발생 시 위험에 노출된 채 업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 도민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 발생 시에도 도민의 안전 및 최저생활보장 등 사회 기능 유지를 위해 지속될 필요가 있는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 필수업종에서 근로를 하는 노무제공자를 말한다.

제3조(적용대상) 경기도(이하 “도”라 한다)의 재난상황, 공동체 유지, 도민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 경기도지사(이하 “도지사”라 한다)가 지정한 업종으로 도에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(도지사의 책무) 도지사는 필수노동자 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제5조 (필수노동자 지원 계획수립 등) ① 도지사는 재난 발생에 따른 필수노동자 지원을 위하여 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하고 이를 시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
4. 필수업종의 지정에 관한 사항
5. 그 밖에 도지사가 필수노동자 지원에 필요하다고 인정하는 사항

③ 도지사는 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 도지사는 제5조에 따른 기본계획의 수립을 위하여 필요한 경우 도 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 도지사는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위 안에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제7조(지원 사업 등) ① 도지사는 필수노동자 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선 사업
 2. 필수업종 서비스 제공을 위한 적정 인력 확보 및 지원 사업
 3. 필수노동자 지원을 위한 조사·연구 사업
 4. 필수노동자 지원을 위한 재화 및 용역 지원 사업
 5. 재난 예방 및 대응을 위한 장비 및 용품 구입 지원 사업
 6. 그 밖에 필수노동자 지원을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사업
- ② 도지사는 필수노동자 지원을 위하여 필요한 경우 위험수당을 지급할 수 있다.
- ③ 도지사는 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위 안에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 구성 및 운영 등) ① 도지사는 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 경기도 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
 2. 필수노동자 지원 사업의 추진에 관한 사항
 3. 필수노동자 위험수당 지급에 관한 사항
 4. 그 밖에 필수노동자 지원에 필요한 사항
- ② 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다. 위원장은 행정2부지사가 되고, 부위원장은 위촉직 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 도지사가

임명 또는 위촉하는 사람으로 한다. 이 경우 위촉직 위원은 특정 성별이 위촉직 위원수의 10분의 6을 초과하지 않아야 한다.

1. 경기도의회 의원
2. 필수노동자 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사람
- ④ 위촉위원의 임기는 2년으로 한다. 당연직 위원의 임기는 그 직에 재임 중으로 한다.
- ⑤ 위원장은 회의를 소집·주재하고 부위원장은 위원장 께원시 위원장을 대행한다.
- ⑥ 위원장은 필요시 위원회의 회의를 소집하며 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑦ 위원회에 간사를 두며 간사는 필수노동자 지원 업무 담당 과장으로 한다.
- ⑧ 위원회에 대하여 이 조례에 정하지 아니한 사항은 「경기도 각종 위원회 설치 및 운영 조례」에서 정하는 바에 따른다.

제9조(협력체계 구축) 도지사는 효율적이고 체계적인 필수노동자 지원을 위하여 노·사·민·정의 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈2021.3.16.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

진천군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.16 조례 제2824호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 군민생활 안전과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(군수의 책무) 진천군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호 및 지원을 위한 정책 추진에 필요한 제도와 여건을 조성하고, 시책 수립 및 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황, 특성 및 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 진천군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 진천군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 진천군 필수노동자 보호 및 지원을 위하여

기본계획을 수립하여 시행할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 진천군 필수노동자 지원 위원회를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 진천군 필수노동자 지원 위원회는 「진천군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」 제3조에 따른 진천군 노사민정협의회에서 대행한다.

제9조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈2021. 03. 16. 조례 제2824호〉

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 진천군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제4호를 제5호로 하고, 같은 조에 제4호를 다음과 같이 한다.

6. 「진천군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」 제8조제1항에 따른 심의 사항

순창군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.15 조례 제2639호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 군민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(군수의 책무) ① 순창군 군수(이하 “군수”라 한다)는 재난상황에서 필수업종의 업무가 중단 없이 수행될 수 있는 방안을 강구하여야 한다.

② 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위해 노력하여야 한다.

③ 군수는 재난상황의 종료 후에는 필수노동자의 보호와 지원 등에 대한 조사·평가를 실시하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 순창군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 군수는 순창군 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(시행계획) ① 군수는 기본계획에 따라 재난 발생 등 필요한 경우에는 사회 안전 및 필수노동자 보호를 위하여 시행계획을 수립하여야 한다.

② 제1항에 따른 시행계획의 수립 및 시행에 관한 사항은 군수가 따로 정한다.

제7조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 순창군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제8조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 노동환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제9조(위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의, 자문하기 위하여 순창군 필수노동자 보호 및 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제10조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 순창군 의회에서 추천하는 군의원
2. 순창군 필수 노동자 업무관련 과장
3. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
4. 필수 노동자 단체 대표 또는 추천인
5. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제11조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제12조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제13조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제14조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 계장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제15조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

해남군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.09 조례 제3005호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 군민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(군수의 책무) 군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 해남군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 해남군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 해남군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 해남군의회 의장이 추천하는 군의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) ① 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

② 위촉 위원은 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉 할 수 있다.

1. 사망·질병 등의 사유로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 3일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈제3005호, 2021. 3. 9.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

울산광역시 동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.03.04 조례 제1028호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안전과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) ① 울산광역시 동구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위해 적극 노력하여야 한다.

② 구청장은 제1항에 따른 시책을 추진함에 있어 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 울산광역시 동구(이하 “동구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 동구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본 계획을 수립하여 시행할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

② 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며, 이 경우 예산의 범위에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 울산광역시 동구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성하되 위촉직 위원은 「양성평등기본법」 제21조제2항에 따른다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 부구청장 및 필수노동자 지원업무 국장으로 하고 위촉직 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 위원장이 임명 또는 위촉하는 사람으로 구성한다.

1. 울산광역시 동구의회에서 추천하는 구의원
 2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
 3. 필수노동자 단체장 및 단체가 추천하는 사람
 4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람
- ④ 위원회는 안건이 발생하면 구성하고, 심의·의결 후 자동 해산한다.

제10조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제11조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

- ③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 지원업무 담당 과장으로 한다.

제12조(수당 등) 회의에 참석한 위원 및 전문가 등에게는 예산의 범위에서 「울산광역시 동구 각종위원회 설치 및 운영 조례」에 따라 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 직무와 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제13조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

평택시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.18 조례 제1896호

근로 관련 용어 정비 일괄개정조례

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안정적이고 안전하게 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 제1호의 재난 상황 발생 시에도 시민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로서, 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 평택시장(이하 “시장”이라 한다)이 지정하는 업종을 말한다. (개정 2021.2.26.)
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 시민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다. (개정 2021.2.26.)

제3조(시장의 책무) 시장은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 수립과 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 평택시에 소재한 필수업종 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 시장은 평택시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 제1항에 따른 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표

2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 필수노동자 보호를 위해 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태파악) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 평택시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태를 파악할 수 있다.

- ② 시장은 제1항에 따른 실태파악을 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업 (개정 2021.2.26.)
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 심의 위원회 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 평택시 필수노동자 지원 심의 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업 추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 실·국장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 「양성평등기본법」 제21조제2항을 따른다.

1. 평택시의회에서 추천하는 시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필수노동자 보호 및 지원을 위해 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한정하여 연임할 수 있다.

제11조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행하며, 위원장 및 부위원장이 모두 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명한 위원이 그 직무를 대행한다.

제12조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

② 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 7일 전까지 회의 일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

제13조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 다른 지방자치단체, 관련 전문기관·단체 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (2020.12.18. 조례 제1896호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부칙 (2021.2.26. 조례 제1926호 평택시 사회적경제 육성 및 지원에
관한 조례 등 근로 관련 용어 정비 일괄개정조례)

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(생 략)

영암군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.25 조례 제2518호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 군민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 주민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 택배, 배달, 환경미화 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(군수의 책무) 영암군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황, 특성 및 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 영암군에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 영암군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우, 성별, 특성 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 영암군 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진 방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 영암군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 영암군의회에서 추천하는 사람
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기 만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위 사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

군산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.24 조례 제1829호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 군산시장은(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 군산시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 군산시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 군산시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법 관련 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 군산시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 한다.

1. 군산시의회에서 추천하는 시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 과장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정할 수 있다.

부 칙 (2021.02.24. 조례 제1829호)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

수원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.22 조례 제4129호

제1조(목적) 이 조례는 재난 발생 시 다양한 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 시민의 생명·안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위하여 대면업무를 통한 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 보건, 교육, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 노동활동을 말한다.
4. “필수노동자”란 다음 각 목의 사람 중 필수업종 종사자를 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자
 - 나. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 아니하고 노동을 제공하는 사람

제3조(시장의 책무) ① 수원시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호 및 지원 정책을 안정적으로 시행하기 위하여 노력하여야 한다.

② 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 다른 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축하도록 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 수원시민(이하 “시민”이라 한다)의 기본 생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 수원시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 5년마다 다음 각 호의 사항을 포함한 수원시 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수업종선정 등을 위한 실태조사에 관한 사항
4. 필수노동자 지원사업 추진에 필요한 예산

② 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행에 필요한 경우에는 관련 기관 및 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(시행계획) ① 시장은 기본계획에 따라 재난 발생 등 필요한 경우에는 사회 안전 및 필수노동자 보호를 위하여 시행계획을 수립하여야 한다.

② 제1항에 따른 시행계획의 수립 및 시행에 관한 사항은 시장이 따로 한다.

제7조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정 및 필수노동자 지원계획 수립에 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반환경, 노동환경, 급여 등 필수노동자 처우에 관하여 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제8조(지원 사업) 시장은 필수노동자 지원 및 보호를 위하여 다음 각 호의 업무를 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동 조건 및 환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사·연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 및 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제9조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 수원시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 각종 재난 및 위기 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 관한 사항

3. 그 밖에 시장이 필수노동자 지원에 필요하다고 인정하는 사항

② 제1항에 따른 위원회는 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본 조례」에 따른 수원시 노동인권보호위원회에서 대행한다.

제10조(준용) 위원회의 구성 및 운영 등에 관하여 이 조례에서 규정하지 않은 사항은 「수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본 조례」를 준용한다.

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (2021.02.22 조례 제4129호)

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 수원시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제2항 중 제7호를 제8호로 하고, 제7호를 다음과 같이 한다.

7. 「수원시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」 제9조제1항에 관한 사항

광주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.19 조례 제1250호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 광주시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호를 위하여 지원계획을 수립하고, 사회적·경제적 환경조성을 고려한 정책의 시행을 위해 노력해야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 광주시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 광주시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 광주시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립해야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회의 설치 및 기능) ① 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 광주시 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 위원회의 효율적인 운영을 위하여 본 위원회는 「광주시 노동인권 보호 및 증진을 위한 기본 조례」에 따른 광주시 근로자 노동인권 보호위원회가 대행할 수 있다.

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈2021.2.19. 조례 제1250호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

김포시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.19 조례 제1788호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난상황에도 위험에 노출된 채 대면업무 등을 수행하는 필수노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난 극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난이 발생한 경우에도 시민의 생명과 신체의 보호, 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 고용형태를 불문하고, 노무를 제공하고 그 대가를 받는 사람 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 시민의 생명·안전 및 사회기능 유지를 위해 시민과 직접 접촉하여 수행하는 노동 활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) ① 김포시장(이하 “시장”이라 한다)은 재난 상황에서 필수업종의 업무가 중단 없이 수행될 수 있는 방안을 강구하여야 한다.

② 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 필수업종으로 김포시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(지원계획 등) ① 시장은 재난 발생에 따른 필수노동자 보호 및 지원을 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 지원계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표

2. 필수업종 분야별 맞춤형 지원방안에 관한 사항
 3. 필수노동자 보호 및 지원 사업 추진에 필요한 예산에 관한 사항
 4. 필수업종의 지정에 관한 사항
 5. 그 밖에 시장이 필수노동자 보호 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 시장은 제1항에 따른 지원계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 시장은 제5조에 따른 지원계획의 수립을 위하여 필요한 경우에는 시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
 2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
 3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 김포시 필수노동자 보호 및 지원사업의 운영 및 지원 절차에 관한 사항은 지침으로 따로 정할 수 있다.
- ③ 제1항에 따라 시행하는 김포시 필수노동자 보호 및 지원사업을 신청하고자 하는 사람은 각 사업 지침에 따른 구비서류를 첨부하여 시장에게 제출하여야 한다. 신청서를 제출 받은 시장은 「전자 정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 구비서류를 확인 할 수 있는 경우에는 그 확인으로 구비서류 제출을 갈음한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 직접 제출하여야 한다.

제8조(심의·자문) 시장은 다음 각 호의 사항에 대해 「김포시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」 제2조에 따른 김포시 노사민정협의회에 심의·자문하게 할 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항

2. 필수노동자 보호 및 지원 사업의 추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1788호, 2021.2.19.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 관악구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2021.02.18 조례 제1336호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 관악구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 제1조의 목적 실현을 위하여 노력하여야 하며 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 관악구(이하 “관악구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 관악구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등의 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위 안에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 관악구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 5년마다 기본계획을 수립하고 이를 시행하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 구청장이 필수노동자 보호 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
 2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
 3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위 안에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 관악구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.
 - 1. 서울특별시 관악구의회에서 추천하는 구의원
 - 2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
 - 3. 관계 공무원(단, 전체 위원의 3분의 1 이내로 한다)
 - 4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

- 1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
- 2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
- 3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
- 4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

- ② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1336호, 2021.02.18.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 동대문구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.31 조례 제1382호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수 업종이면서 고용이 불안하고 처우가 열악한 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 서울특별시 동대문구청장(이하 “구청장”이라 한다)이 지정한 업종으로 서울특별시 동대문구(이하 “동대문구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제4조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 동대문구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제5조(기본계획수립 등) ① 구청장은 동대문구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제7조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 동대문구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제8조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 기획재정국장이 된다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원 업무, 재난안전관리 업무 담당과장
2. 서울특별시 동대문구의회 의원
3. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람

제9조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제10조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제11조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제12조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사와 서기를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장, 서기는 담당 주무관이 된다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제13조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제14조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제정 2020.12.31. 조례 제1382호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 마포구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.31 조례 제1368호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전한 노동환경에서 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하여 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 마포구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자의 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 마포구(이하 “마포구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 마포구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본 계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법 관련 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서울특별시 마포구 필수노동자 지원위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 관공일자리국장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 한다.

1. 서울특별시 마포구의회에서 추천하는 구의원 2명
2. 필수노동자 보호 및 지원에 전문지식이 풍부한 사람

3. 관계 공무원(단, 전체 위원의 4분의 1 이내로 한다)
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 공무원의 임기는 해당 직위에 재직하는 기간으로 한다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이나 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

제14조(위원 수당 등) 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비의 실비를 지급하되, 구체적인 지급 기준 등은 「서울특별시 마포구 각종 위원회의 설치 및 운영에 관한 조례」 제13조를 준용한다.

제15조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1368호, 2020.12.31〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 금천구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.31 조례 제1142호

제1조(목적) 이 조례는 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 서울특별시 금천구민의 생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) ① 서울특별시 금천구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자의 보호와 지원을 위해 적극 노력하여야 한다.

② 구청장은 제1항에 따른 시책을 추진함에 있어 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 금천구(이하 “구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 5년마다 기본계획을 수립하고 이를 시행하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
 2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
 3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 구청장이 필수노동자 보호 및 지원에 필요하다고 인정하는 사항
- ② 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) ① 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
 2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
 3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
 4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 구청장이 필요하다고 인정하는 사업
- ② 구청장은 제1항에 따른 사업을 추진하는 데 필요한 경우 전문기관이나 단체에 위탁할 수 있으며 이 경우 예산의 범위 안에서 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 “서울특별시 금천구 필수노동자 지원 위원회”(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 한다.

1. 서울특별시 금천구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원회 운영) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 직무를 총괄한다. 다만, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 부위원장이 위원장의 직무를 대행한다.

② 정례회의는 연 1회 개최하며, 임시회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 때 또는 재적위원 3분의 1 이상의 요구가 있는 때에 소집한다.

③ 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

④ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

제13조(수당 등) 위원회 회의에 출석하는 위원 등에게 예산의 범위에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 구 소속 공무원인 경우와 공무원인 위원이 그 소관업무와 직접 관련되어 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (제1142호, 2020.12.31)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

완주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.31 조례 제2827호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 일선에서 대면업무를 수행하는 필수 노동자가 안정적으로 근무할 수 있도록 지원함으로써 군민생활의 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “필수업종”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 상황에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 군민의 안전 및 최저생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무를 동반하여 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종으로, 지역의 상황 및 특성, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 완주군수(이하 “군수”라 한다)가 지정한 업종을 말한다.
2. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.

제3조(군수의 책무) 군수는 필수노동자 보호와 지원을 위하여 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 군수가 필수업종으로 지정된 완주군(이하 “군”이라 한다) 소재 사업장에서 종사하는 필수노동자로, 필수업종 지정일자 기준 완주군에 주민등록이 되어 있는 사람을 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요한 경우 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사항을 포함하여 기본계획을 수립하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향
2. 추진과제 및 추진방법에 관한 사항

3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
 4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항
- ② 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자 지원을 위한 재화 제공
2. 필수노동자 보호를 위한 재화 또는 서비스 제공
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 완주군 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부군수가 되며, 부위원장은 위원장이 위원 중에서 지명하는 사람으로 한다.

③ 당연직 위원은 부군수 및 필수노동자 지원업무 부서장으로 한다.

④ 위촉직 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 군수가 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 완주군의회에서 추천하는 군의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 당연직 위원 및 제9조제4항제1호의 위촉직 위원의 임기는 그 직위에 재임하는 기간으로 한다.

제11조(위원의 위촉 해제) 군수는 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 위촉 해제할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며, 간사는 필수노동자 지원업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 완주군 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 다른 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제2827호, 2020.12.31〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제주특별자치도 필수노동자 보호 및 지원 조례

(제정) 2020-12-31 조례 제 2711호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 도민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난을 말한다.
2. “필수업종”이란 재난 등 긴급 상황 발생 시에도 도민의 안전 및 최저생활 보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무 등 노동의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자 중 제주특별자치도지사(이하 “도지사”라 한다)가 지정하는 필수업종에 종사하는 사람을 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 보건, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송, 환경 등 사회기능 유지를 위해 도민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(도지사의 책무) 도지사는 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 이 조례는 제5조에 따라 도지사가 지정한 필수업종 중 제주특별자치도(이하 “제주자치도”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(필수업종 지정) ① 도지사는 제6조에 따른 실태조사를 토대로 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 도민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 제9조에 따라 위원회의 심의를 거쳐 필수업종을 지정한다.

② 도지사는 제1항에 따라 필수업종을 지정한 경우에는 그 사항을 고시하여야 한다.

제6조(실태조사) ① 도지사는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 제주자치도 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 도지사는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 학술용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(기본계획수립 등) ① 도지사는 제주자치도 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

③ 도지사는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제8조(지원 사업) 도지사는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 도지사가 필요하다고 인정하는 사업

제9조(위원회의 심의 등) 도지사는 필수노동자의 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사항에 대하여 「제주특별자치도 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례」 제13조에 따른 노동정책협의회의 심의를 받는다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제10조(협력체계 구축) 도지사는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제11조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 제주특별자치도 근로자 권리 보호 및 증진을 위한 조례 일부를 다음과 같이 개정한다. 제13조제2항제4호를 제5호로 하고, 같은 항에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 「제주특별자치도 필수노동자 보호 및 지원 조례」 제8조 각 호에서 정한 사항 심의

남동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.28 조례 제1747호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 남동구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 구청장이 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 지정한 필수업종의 남동구 소재 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 남동구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 남동구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 사항
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 사업
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 심의위원회의 설치 및 기능) ① 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 남동구 필수노동자 지원 심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 제2조제1호의 재난 지정에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
4. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항에 따른 위원회의 기능은 남동구 노사민정협의회가 이를 대행한다.

③ 그 밖에 위원회의 구성 및 운영 등에 필요한 사항은 「남동구 각종 위원회 구성·운영 조례」를 따른다.

제9조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 (조례 제1747호, 2020.12.28.)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

논산시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.28 조례 제1452호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 일선에서 대면업무를 수행하는 필수 노동자가 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 지원함으로써 시민생활의 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “재난”이란 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 을 말한다.
2. “필수업종”이란 제2조제1항에 따른 “재난” 상황에서 시민의 안전 및 최저 생활보장 등 사회기능 유지를 위해 대면업무를 동반하여 근로의 지속성이 유지되어야 하는 업종을 말한다.
3. “필수노동자”란 노동관계법에 따른 근로자 중 필수업종에 종사하는 자를 말한다.
4. “대면업무”란 지역사회에서 의료, 돌봄, 복지, 안전, 물류, 운송 등 사회기능 유지를 위해 주민과 직접 접촉하여 수행하는 근로활동을 말한다.

제3조(시장의 책무) 논산시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위하여 적극적으로 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 상황 및 특성, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 필수업종으로 논산시(이하 “시”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하며, 업종 지정일자 기준 주민등록이 시로 되어 있는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 시 소재 각 업종의 일반현황, 성별 특성, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계

획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향
2. 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자 지원을 위한 재화 제공
2. 필수노동자 보호를 위한 재화 또는 서비스 제공
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 논산시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 제2조제1호의 재난 지정에 관한 사항
2. 제2조제2호의 필수업종 지정에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 9명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이 되며 부위원장은 위원장이 위원 중에서 지명하는 사람으로 한다.

③ 다음 각 호의 2명은 당연직으로 한다.

1. 부시장
2. 필수노동자 보호 및 지원업무 부서장

④ 위촉직 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 시의회에서 추천하는 시의원

2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다. 다만, 당연직 위원 임기는 그 직위에 재임하는 기간으로 하며, 시의회의 의원의 임기는 재임기간으로 한다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원업무 담당주사로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 논산시 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를

구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 (조례 제1452호, 2020.12.28.)

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

전주시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.28 조례 제3732호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 전주시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 전주시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 전주시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 전주시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여

기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의·자문하기 위하여 전주시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회의 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 시장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 전주시의회에서 추천하는 전주시의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원 추진을 위해 필요하다고 인정되는 사람

제10조(위원의 임기 등) ① 위원은 임기는 2년으로 하며, 한 차례만 연임할 수 있다.

② 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 질병 등으로 인하여 업무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 품위손상 등으로 위원으로서의 자질이 부족하다고 인정되는 경우
3. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우
4. 위원이 위원회 업무를 통해 알게 된 비밀을 누설하거나, 위원회의 정보를 이용하여 사적 이익에 활용한 경우

제11조(위원의 제척·기피·회피) ① 위원회의 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 위원회의 심의·의결에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 사람이 해당 안건의 당사자가 되거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
2. 위원이 해당 안건의 당사자와 친족이거나 친족이었던 경우
3. 위원이나 위원이 속한 법인이 해당 안건의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우

4. 그 밖에 위원이 해당 안건과 직접적인 이해관계가 있다고 인정되는 경우

② 당사자는 위원에게 공정한 심의·의결을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원회에 기피 신청을 할 수 있고, 위원회는 의결로 이를 결정한다. 이 경우 기피 신청의 대상인 위원은 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 위원이 제1항에 따른 제척사유에 해당하는 경우에는 해당 안건의 심의·의결에서 회피하여야 한다.

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 직무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 경우에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회의 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

- ② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.
- ④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈제정 2020.12.28. 조례 제3732호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 연제구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.24 조례 제944호 근로기준법

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 부산광역시 연제구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황, 특성 및 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 부산광역시 연제구(이하 “연제구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 연제구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 연제구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 연제구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 선출한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 연제구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 정신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 계장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈제944호, 2020.12.24.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

울산광역시 울주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.24 조례 제1259호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 군민생활 안전과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(군수의 책무) 울산광역시 울주군수(이하 “군수”라 한다)는 필수노동자 보호 및 지원을 위한 정책 추진에 필요한 제도와 여건을 조성하고, 시책 수립 및 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 군민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 군수가 지정한 업종으로 울산광역시 울주군(이하 “울주군”이라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 군수는 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 울주군 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 군수는 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 군수는 울주군 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여 시행할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사항

③ 군수는 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 군수는 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 군수가 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) ① 군수는 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 울산광역시 울주군 필수노동자 지원 위원회를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 울산광역시 울주군 필수노동자 지원 위원회는 「울산광역시 울주군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례」 제3조에 따른 울산광역시 울주군 노사민정협의회에서 대행한다.

제9조(협력체계 구축) 군수는 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈2020.12.24. 조례 제1259호〉

제1조(시행일) 이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

제2조(다른 조례의 개정) 울산광역시 울주군 노사민정협의회 설치 및 운영 조례 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제6호를 제7호로 하고, 같은 조에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 「울산광역시 울주군 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」 제8조제1항에 따른 심의 사항

고양시 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.24 조례 제2347호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(시장의 책무) 고양시장(이하 “시장”이라 한다)은 필수노동자 보호를 위하여 지원계획을 수립하고, 사회적 경제적 환경조성을 고려한 정책의 시행을 위해 노력해야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 시민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 시장이 지정한 업종으로 고양시에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 시장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 고양시 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 할 수 있다.

② 시장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 시장은 고양시 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립해야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항을 포함한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 시장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 시장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 시장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 고양시 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 제1부시장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 당연직 위원은 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 국장으로 한다.

④ 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 10분의 6을 초과하지 아니해야 한다.

1. 고양시의회에서 추천하는 시의원

2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 학계, 경제계, 시민단체 등 노동 관련한 전문가
4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 시장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무담당 공무원 중에서 시장이 지명한다.

제14조(수당 및 여비) 위원회에 출석하는 위원에 대하여는 예산의 범위에서 「고양시 각종 위원회 구성 및 운영에 관한 조례」에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다.

제15조(협력체계 구축) 시장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원

을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제16조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈2020.12.24. 조례 제2347호〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 남구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.23 조례 제1362호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 부산광역시 남구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력해야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 부산광역시 남구(이하 “남구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위해 필요한 경우 남구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위해 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 남구 필수노동자 보호 및 지원을 위해 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위해 필요한 경우 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위해 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위해 부산광역시 남구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 위촉하되, 위촉직 위원의 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 해야 한다.

1. 부산광역시 남구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한해 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위해 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈2020.12.23〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

인천광역시 서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.21 조례 제1838호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 인천광역시 서구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 인천광역시 서구(이하 “서구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 서구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 서구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 서구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한정하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

광주광역시 서구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.21 조례 제1544호

제1조(목적) 이 조례는 국민의 생명, 안전과 사회적 기능 유지를 위해 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호 및 지원하고 노동권 보장 등으로 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 광주광역시 서구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성, 재난상황 및 특성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 광주광역시 서구(이하 “서구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 서구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항

3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 서구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선 등 노동권 보장을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 서구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
2. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장과 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 서구의회에서 추천하는 구의원
2. 서구 필수노동자 업무 관련 5급이상 공무원

3. 필수노동자에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가
4. 필수노동자 단체의 대표 또는 추천인
5. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원에 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원회의 회의는 위원장이 필요하다고 인정하는 경우나, 재적위원 3분의 1 이상이 요청하는 경우에 이를 소집한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1544호, 2020.12.21.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 영도구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.12.11 조례 제1398호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 부산광역시 영도구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 부산광역시 영도구(이하 “영도구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 영도구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 영도구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 영도구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 영도구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈제1398, 2020.12.11.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

광주광역시 광산구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.11.17 조례 제1558호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 광주광역시 광산구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 광주광역시 광산구(이하 “광산구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 광산구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립할 수 있다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항

3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항
- ③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제6조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 광산구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

- ② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 노동조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 광산구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

- ② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.
- ③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.
1. 광산구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람

3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 구로구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.11.10 조례 제1513호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 구로구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 구로구(이하 “구로구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 구로구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획 수립 등) ① 구청장은 구로구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사 및 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회 구성 등) ① 구청장은 구로구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둘 수 있으며, 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

② 제1항에 의한 위원회는 「서울특별시 구로구 감정노동 종사자의 권리보호 등에 관한 조례」에 따라 설치된 감정노동 종사자 권리보호위원회에서 대신한다.

제9조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1513호, 2020.11.10.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부산광역시 중구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.11.03 조례 제1243호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 부산광역시 중구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 부산광역시 중구(이하 “중구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 중구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 중구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법 관련 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 중구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 않도록 하여야 한다.

1. 중구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 않다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 주사로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관, 지방자치단체 및 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

부 칙 〈제1243호, 2020.11.3.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2020.09.10 조례 제1377호

제1조(목적) 이 조례는 각종 재난발생 시 위험에 노출된 채 대면업무를 수행하는 필수업종에 종사하는 노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 구민생활 안정과 재난극복에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

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

제3조(구청장의 책무) 서울특별시 성동구청장(이하 “구청장”이라 한다)은 필수노동자 보호와 지원을 위한 정책의 안정적인 시행을 위해 노력하여야 한다.

제4조(적용대상) 지역의 재난상황 및 특성, 지역공동체 유지, 구민생활 안정의 필요성 등을 고려하여 구청장이 지정한 업종으로 서울특별시 성동구(이하 “성동구”라 한다)에 소재하는 사업장에서 종사하는 필수노동자를 대상으로 한다.

제5조(실태조사) ① 구청장은 필수업종 선정, 필수노동자 지원계획 수립을 위하여 필요한 경우 성동구 소재 각 업종의 일반현황, 근무환경, 처우 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 구청장은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 전문기관이나 단체에 연구용역을 의뢰할 수 있다.

제6조(기본계획수립 등) ① 구청장은 성동구 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 기본계획을 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 기본방향 및 추진목표
2. 분야별 시책, 추진과제 및 추진방법에 관한 사항
3. 필수노동자 지원 사업 추진에 필요한 예산
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사항

③ 구청장은 제1항에 따른 기본계획의 수립 및 시행을 위하여 필요한 경우에는 관련 기관 또는 단체에 협조를 요청할 수 있다.

제7조(지원 사업) 구청장은 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 다음 각 호의 사업을 추진할 수 있다.

1. 필수노동자의 근로조건 및 근무환경 개선을 위한 사업
2. 필수노동자 보호 및 지원을 위한 조사, 연구
3. 저소득 필수노동자 보호 및 지원을 위한 재화 또는 서비스 제공
4. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사업

제8조(필수노동자 지원 위원회의 설치 및 기능) 구청장은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성동구 필수노동자 지원 위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

1. 재난 상황에 따른 필수업종 지정에 관한 사항
2. 필수노동자 관련 사업추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필수노동자 보호 및 지원에 필요한 사항

제9조(위원회 구성) ① 위원회는 위원장 및 부위원장 각 1명을 포함하여 10명 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원장은 부구청장이 되며 부위원장은 위원 중에서 호선한다.

③ 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람 중에서 구청장이 임명하거나 위촉하되, 위촉직 위원의 경우에는 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 하여야 한다.

1. 성동구의회에서 추천하는 구의원
2. 필수노동자 보호 및 지원에 관한 전문지식이 풍부한 사람
3. 그 밖에 구청장이 필요하다고 인정하는 사람

제10조(위원의 임기) 위촉직 위원 임기는 2년으로 하되, 1회에 한하여 연임할 수 있다.

제11조(위원의 해촉) 구청장은 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 임기만료 전이라도 해당 위원을 해촉할 수 있다.

1. 심신장애로 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하기 어렵다는 의사를 밝히는 경우

제12조(위원장의 직무) ① 위원장은 위원회를 대표하고, 위원회의 업무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제13조(위원회 운영) ① 위원장은 회의를 소집하고자 하는 경우 회의 개최 5일 전까지 회의일시, 장소 및 심의 안건을 각 위원에게 통보하여야 한다. 다만, 긴급하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리할 간사를 두며 간사는 필수노동자 보호 및 지원 업무 담당 팀장으로 한다.

④ 위원회에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당·여비 등의 실비를 지급할 수 있다. 다만, 소속 공무원이 그 직무와 직접 관련하여 참석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제14조(협력체계 구축) 구청장은 효율적이고 체계적인 필수노동자 보호 및 지원을 위하여 중앙행정기관 및 지방자치단체, 관련 전문기관 등과 협력체계를 구축할 수 있다.

제15조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙 〈조례 제1377호, 2020.9.10.〉

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

부록 2. 설문지

돌봄 종사자 실태조사표(성인)

안녕하십니까?

본 연구는 전국의 노인을 돌보는 요양보호사를 대상으로 직업적 특성으로 인한 건강문제 특징을 파악하여, 관리방안 및 예방대책을 제시하기 위한 것입니다. 이를 통해 안전하고 건강한 근무환경을 만드는데 활용되오니, 요양보호사의 건강수준 향상을 위해 적극적인 참여를 부탁드립니다.

본 설문은 조사에 자발적으로 동의하는 영양보호사를 대상으로 하며, 설문내용과 개인적인 사항은 무기명으로 처리되고, 설문결과는 모두 코딩화되어 연구에만 사용되며, 개인정보에 관한 것은 철저히 비밀이 보장됩니다. 또한 설문내용은 언제든지 거부할 수 있고, 거부하더라도 어떠한 불이익도 없음을 알려드립니다.

※ 귀하는 현재 일자리에서 일 하신지 1년이 경과했습니까?

- ① 예 ② 아니오 → 조사 중단

1. 일반적 특성

성 별	☐ ① 남자	☐ ② 여자	출생년도	_____년
현 기관 입사일자	_____년 _____월	현업무 총 종사기간	_____년 _____월	
고용형태	☐ ① 정규직 ☐ ② 계약직(전일제 근로) ☐ ③ 계약직(시간제 근로) ☐ ④ 기타()			
기관형태	☐ ① 공공 ☐ ② 위탁기관 ☐ ③ 민간(개인) ☐ ④ 민간(법인)			
직종	☐ ① 시설요양보호사 ☐ ② 재가요양보호사 ☐ ③ 기타()			

II. 근무조건과 업무강도

1. 귀하가 소속된 기관의 종사자 수는 모두 몇 명입니까? _____명
2. 귀하는 근로계약서를 작성하셨습니까? ☐① 예(☞2-1로) ☐② 아니오
 - 2-1. 고용 계약기간을 정했을 경우 그 기간은 얼마입니까?

☐ ① 6개월 미만	☐ ② 6개월 이상 1년 미만	☐ ③ 1년이상 2년 미만
☐ ④ 2년 이상 3년 미만	☐ ⑤ 3년 이상 5년 미만	☐ ⑥ 5년 이상
3. 귀하가 돌보는 노인 대상자의 장기요양은 몇 등급입니까?

☐ ① 1등급	☐ ② 2등급	☐ ③ 3등급
☐ ④ 4등급	☐ ⑤ 5등급	☐ ⑥ 인지원등급

 - 3-1. 귀하가 최근 1개월 동안 돌보는 노인은 몇 명입니까? _____명/1개월
4. 귀하는 현재 하는 일에 대한 육체적 부담정도가 어느 정도라고 생각하십니까?

☐ ① 매우 힘들다	☐ ② 힘든 편이다	☐ ③ 보통이다
☐ ④ 힘들지 않다	☐ ⑤ 전혀 힘들지 않다	
5. 귀하가 전년도에 실시한 건강진단에 모두 체크해주시요.

☐ ① 일반건강진단	☐ ② 종합건강진단
☐ ③ 야간근무로 인한 특수건강진단	☐ ④기타()

 - 5-1. 실시한 건강진단의 경우 비용 부담은 누가하였나요?

☐ ① 직장	☐ ② 본인	☐ ③ 기타()
-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------
 - 5-2. 귀하는 건강진단 실시 후 건강진단 결과에 대한 설명을 들은 적이 있습니까?

☐ ① 검진받은 병원에서 설명을 들었다	☐ ② 소속 기관에서 설명을 들었다
☐ ③ 근로자건강센터에서 설명을 들었다	☐ ④ 설명을 들은 적이 없다
6. 귀하는 소속된 기관에서 실시하는 산업안전보건교육을 받은 적이 있습니까?

☐ ① 있다(☞6-1로)	☐ ② 없다	☐ ③ 잘 모르다	☐ ④ 서명으로 대체
--------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

 - 6-1. 귀하가 받은 산업안전보건교육은 업무에 실질적으로 도움이 되었습니까?

☐ ① 매우 도움이 되었다	☐ ② 도움이 된 편이다	☐ ③ 보통이다
☐ ④ 도움이 되지 않았다	☐ ⑤ 전혀 도움이 되지 않았다	

※ 산업안전보건교육이란 근로자가 근무 현장의 유해·위험요인 등 안전보건에 관한 지식을 습득하고, 이에 적절히 대응할 수 있는 능력을 배양함으로써 근로자 스스로 산업재해를 사전에 예방하도록 하는 교육을 의미합니다. 직무교육과는 다릅니다.

Ⅲ. 건강 위험요인과 건강수준

1. 전반적인 건강상태는 어떻습니까?

☐① 매우 좋음 ☐② 좋음 ☐③ 보통 ☐④ 나쁨 ☐⑤ 매우 나쁨

2. 귀하의 직장에서는 귀하에 대해 아래의 보험을 가입하였습니까?

사회보험 종류	가입 상태		
(1) 고용보험	① 가입함	② 가입하지 않음	
(2) 건강보험	① 직장가입자 ④ 직장가입피부양자	② 지역가입자	③ 의료수급권자
(3) 국민연금	① 직장가입자 ④ 사학연금	② 지역가입자 ⑤ 가입하지 않음	③ 특수직역 연금
(4) 산재보험	① 가입함	② 가입하지 않음	

3. 최근 1년간 직장 일을 하다가 사고를 당하거나 질병에 걸린 적이 있습니까?

☐① 있다(☞ 3-1로) ☐② 없다

3-1. 사고와 질병의 종류는 무엇이었습니다? (중복응답 가능)

☐① 떨어짐 ☐② 넘어짐 ☐③ 물체에 맞음 ☐④ 베임, 찢림
☐⑤ 화상 ☐⑥ 폭력 ☐⑦ 근골격계질환 ☐⑧ 코로나19 감염
☐⑨ 기타()

3-2. 이 때 직장 내에서 어떻게 처리하였습니까?

☐① 병가처리하였다 ☐② 개인휴가 처리하였다 ☐③ 아픔을 참고 근무하였다

3-3. 사고나 질병의 치료에 소요되는 비용은 누가 부담하였습니까?

☐① 회사에서 부담 ☐② 본인이 부담 ☐③ 안전공제회에서 처리
☐④ 산재로 처리 ☐⑤ 기타()

4. 귀하는 근무 중 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴식시간이 있습니까?

☐① 있다(☞ 4-1로) ☐② 없다 ☐③ 잘 모른다

4-1. 휴식시간이 충분하십니까?

☐① 매우 불충분 ☐② 불충분한 편 ☐③ 충분한 편 ☐④ 매우 충분

4-2. 충분하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

☐① CCTV 모니터링 등으로 불편함
☐② 휴식시간 도중 업무명령
☐③ 돌봄 대상자와 같은 공간 내에 있어 휴식이 보장되지 않음
☐④ 기타()

5. 근무 중 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴게시설이 있습니까?

- ☐① 있다(☞ 5-1로) ☐② 없다 ☐③ 잘 모른다

5-1. 휴게실은 어디에 있습니까?

- ☐① 대상자와 별도 공간 제공 ☐② 대상자와 함께 하는 공간 ☐③ 기타()

6. 지난 1년 동안 몸이 아픈데도 출근해서 일한 적이 있습니까?

- ☐① 있다 ☐② 없다 ☐③ 아프지 않았다

7. 지난 한달 동안 귀하가 경험한 건강문제에 대하여 체크해 주십시오.

(모두 표시)

- ☐① 알레르기 ☐② 관절염/관절통증 ☐③ 천식 ☐④ 허리/목의 통증
☐⑤ 호흡기 장애 ☐⑥ 우울 등 정신적 장애 ☐⑦ 불면증 ☐⑧ 당뇨
☐⑨ 고혈압 ☐⑩ 뇌심혈관장애 ☐⑪ 두통 ☐⑫ 위장장애
☐⑬ 하지정맥류 ☐⑭ 기타() ☐⑮ 없음

8. 지난 4주간 건강문제를 가지고 출근하였을 경우 귀하의 업무능력에 체크하여 주십시오.

문 항	① 매우 아니다	② 조금 아니다	③ 그저 그렇다	④ 조금 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1) 나의 건강문제 때문에 직무스트레스를 조절하기 더 어려웠다.					
2) 나는 건강문제가 있지만 작업 중 어려운 업무를 수행할 수 있다.					
3) 나는 건강문제 때문에 업무를 즐겁게 수행하는데 방해를 받는다.					
4) 나는 건강문제 때문에 어떤 업무를 완수하는 것에 대해 자신이 없다.					
5) 나는 건강문제가 있지만 나의 업무를 달성하는 것에 집중할 수 있다.					
6) 나는 건강문제가 있지만 나의 업무를 충분히 완수할 수 있을 정도의 에너지를 가지고 있다고 느낀다.					

9. 귀하는 지난 1년 동안 업무수행 중 이용자로부터 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?

항목	① 있다	② 없다	③ 모른다	항목	① 있다	② 없다	③ 모른다
신체적 폭력				성희롱			
언어적 폭력				원치 않는 성적 관심			
위협				모욕적 행동			
괴롭힘							

10. 이용자가 지나친 요구나 폭력을 하는 등 위험한 상황이었을 때, 상사에게 업무 중단을 요청한 적이 있습니까?

☐① 있다 ☐② 요청했지만 거절되었다 ☐③ 없다
☐④기타()

11. 귀하가 이용자로부터 억울함을 경험하여 서비스를 중단하게 되어야 할 경우 호소할 수 있는 위원회가 있습니까?

☐① 있다 ☐② 있어도 호소할 수 없다 ☐③ 없다
☐④기타()

12. 현재의 업무를 토대로 아래 설문에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크하십시오.

설문 문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 이용자에게 부정적인 감정을 표현하지 않으려고 의식적으로 노력한다.	1	2	3	4
2) 이용자를 대할 때 센터의 요구대로 감정 표현을 할 수밖에 없다.	1	2	3	4
3) 업무상 이용자를 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다.	1	2	3	4
4) 일상적인 업무수행을 위해서는 감정을 조절하려는 노력이 필요하다.	1	2	3	4
5) 이용자를 대할 때 느끼는 나의 감정과 내가 실제 표현하는 감정은 다르다.	1	2	3	4
6) 공격적이거나 까다로운 이용자를 상대해야 한다.	1	2	3	4
7) 나의 능력이나 권한 밖의 일을 요구하는 이용자를 상대해야 한다.	1	2	3	4
8) 이용자의 부당하거나 막무가내의 요구로 업무 수행의 어려움이 있다.	1	2	3	4
9) 이용자를 응대할 때 자존심이 상한다.	1	2	3	4
10) 이용자에게 감정을 숨기고 표현하지 못할 때 나는 감정이 상한다.	1	2	3	4
11) 이용자를 응대할 때 나의 감정이 상품처럼 느껴진다.	1	2	3	4
12) 퇴근 후에도 이용자를 응대할 때 힘들었던 감정이 남아 있다.	1	2	3	4
13) 이용자를 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다.	1	2	3	4
14) 몸이 피곤해도 이용자들에게 최선을 다해야 하므로 감정적으로 힘들다.	1	2	3	4
15) 직장이 요구하는 대로 노인에게 잘 응대하는지 감시를 받는다(CCTV 등).	1	2	3	4
16) 이용자의 평가가 업무성과평가나 인사고과에 영향을 준다.	1	2	3	4
17) 이용자 응대에 문제가 발생했을 때, 나의 잘못이 아닌데도 직장으로부터 부당한 처우를 받는다.	1	2	3	4
18) 이용자 응대 과정에서 문제 발생 시 센터에서 적절한 조치가 이루어진다.	4	3	2	1
19) 이용자 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 센터 내의 공식적인 제도와 절차가 있다.	4	3	2	1
20) 센터장은 이용자 응대 과정에서 입은 마음의 상처를 위로받게 해준다.	4	3	2	1
21) 센터장은 이용자 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하기 위해 도와준다.	4	3	2	1
22) 동료는 센터장 혹은 이용자 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하기 위해 도와준다.	4	3	2	1
23) 센터 내에 이용자 응대에 관한 행동지침이나 매뉴얼(설명서, 안내서)이 마련되어 있다.	4	3	2	1
24) 이용자의 요구를 해결해 줄 수 있는 권한이나 자율성이 나에게 주어져 있다.	4	3	2	1

13. 아래의 문항은 직무스트레스에 관한 질문입니다. 해당하는 항목에 체크하여 주십시오.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다				
2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.				
3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.				
4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
5. 업무량이 현저하게 증가하였다.				
6. 업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
7. 여러 가지 일을 한꺼번에 해야 한다.				
8. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
9. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.				
10. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어져서 영향력을 행사할 수 있다.				
11. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.				
12. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
13. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
14. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.				
15. 직장 사정이 불안하여 미래가 불확실하다.				
16. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
17. 우리 직장은 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.				
18. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
19. 요양보호사와 타 직종 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.				
20. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.				
21. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.				
22. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.				
23. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.				
24. 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.				
25. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
27. 서비스 수행시 내 역할을 잘 알지 못하는 경우가 있다.				
28. 어르신에게 문제행동(고성, 거부, 배회 등)이 있어 힘이 많이 든다.				
29. 기관에서 전달하는 업무지침을 이해하기 어려운 경우가 있다.				
30. 담당해야 할 어르신의 수가 너무 많다.				
31. 때때로 감당하기 어려운 업무들(예: 김장, 가족을 위한 집안 청소 등)이 이어지는 경우가 있다.				
32. 어르신과 동거중인 보호자가 자신의 일을 하지 않아 내가 힘들다.				
33. 어르신과 동거중인 보호자가 나에게 많은 것을 요구한다.				

- 귀하가 요양보호사로서 직무수행 중에 스트레스를 가장 많이 받았던 때는 어떤 경우였습니까? 꼭 적어 주시기 바랍니다.

14. 최근 1년 동안 통증, 수심, 저림 등의 증상을 느낀 적이 있습니까?

- ☐① 있다(☞14-1부터 응답) ☐② 없다

14-1. 통증부위는 어디 입니까?

- ☐① 목부위 ☐② 어깨부위 ☐③ 팔/손목/손가락 부위
☐④ 등/허리부위 ☐⑤ 다리/무릎/발목/발 부위

14-2. 이러한 증상은 얼마나 지속됩니까? ☐① 1주일 미만

☐② 1주일 이상

14-3. 그때의 아픈 정도는 어느 정도 입니까?

- ☐① 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
☐② 작업 중 통증이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
☐③ 작업 중 통증이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
☐④ 통증 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

14-4. 최근 1년 동안 이러한 증상이 얼마나 자주 발생했습니까?

- ☐① 1회/개월 미만 ☐② 1회/개월 이상

14-5. 증상(통증) 해소를 위해 어떤 조치를 하였습니까?

- ☐① 개인적치료 ☐② 병원치료 ☐③ 약국치료
☐④ 병가 또는 산재처리 ☐⑤ 작업전환 ☐⑥ 없음 등

15. 귀하는 지난 2주일 동안 다음의 증상들이 얼마나 자주 있었습니까?

항 목	전혀 없었음	7일 미만	7일 이상	거의 매일
1) 기분이 가라앉거나, 우울하거나 희망이 없다고 느꼈다.	0	1	2	3
2) 평소 하던 일에 대한 흥미가 없어지거나 즐거움을 느끼지 못했다.	0	1	2	3
3) 잠들기가 어렵거나 잠을 지속하는 것이 어렵다. 또는 잠을 너무 많이 잤다.	0	1	2	3
4) 식욕이 줄었거나 과식을 했다.	0	1	2	3
5) 다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느려졌다. 또는 평소보다 안전부절 못하거나 초조해 하고 있다.	0	1	2	3
6) 피곤하거나 기운이 없었다.	0	1	2	3
7) 내가 잘못했거나, 실패했다는 생각이 들었다. 혹은 자신과 가족을 실망시켰다고 생각했다.	0	1	2	3
8) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에도 집중할 수가 없었다.	0	1	2	3
9) 차라리 죽는 것이 더 낫겠다고 생각했다. 혹은 자해할 생각을 했다.	0	1	2	3

16. 평소 1주일간 숨이 차게 만드는 신체활동을 며칠 하십니까?

- ☐① 0일 ☐② 1일 ☐③ 2일 ☐④ 3일 ☐⑤ 4일 ☐⑥ 5일
☐⑦ 6일 ☐⑧ 7일

※ 숨이 차게 만드는 신체활동은 빠르게 걷기, 보통 속도로 자전거 타기, 가벼운 물건 나르기, 청소 등을 말합니다.

16-1. 평소 하루에 숨이 약간 차게 만드는 신체활동을 몇 시간 하십니까?

- ☐① 없음 ☐② 10분 ☐③ 20분 ☐④ 30분 ☐⑤ 40분 ☐⑥ 50분
☐⑦ 60분 ☐⑧ 70분 이상

17. 평소에 하루 세끼 식사를 규칙적으로 하십니까?

- ☐① 항상 규칙적 ☐② 규칙적인 편 ☐③ 보통 ☐④ 불규칙
☐⑤ 매우 불규칙

18. 평소에 피로를 어느 정도 느끼십니까?

- ☐① 전혀 안 느낌 ☐② 거의 안 느낌 ☐③ 보통
☐④ 때때로 느낌 ☐⑤ 언제나 느낌

IV. 요구사항

1. 귀하의 건강을 위하여 기관(센터)에서 해야 할 역할은 무엇이라고 생각하십니까?

- ☐① 업무 환경 개선 ☐② 업무 방식 개선 ☐③ 업무 시간 단축
☐④ 인력충원 ☐⑤ 휴게시간보장 ☐⑥ 멘토링 기타()

2. 귀하가 매년 받는 건강진단에 대한 개선할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ☐① 건강진단 항목 확대(※2-1부터 응답) ☐② 직장에서 건강진단비 제공
☐③ 건강진단 시 휴가 제공 ☐④ 기타()

2-1. 건강진단 항목 중 가장 필요한 항목 3가지를 순서대로 골라주세요.

1순위:_____ 2순위:_____ 3순위:_____

- ☐① 근골격계 검사 ☐② 호흡기계 검사 ☐③ 소화기계 검사
☐④ 뇌혈관계 검사 ☐⑤ 스트레스 등 정신건강
☐⑥ 비뇨기계/항문관련 검사 ☐⑦ 기타()

3. 귀하의 일자리에 대해 얼마나 만족하십니까?

내용	전혀 만족하지 않은다	만족하지 않은 편이다	보통이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
(1) 임금	①	②	③	④	⑤
(2) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
(3) 근로시간	①	②	③	④	⑤
(4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
(5) 복리후생(일·생활 균형)	①	②	③	④	⑤
(6) 이상의 것을 고려한 전반적인 만족도					

4. 요양보호사 업무를 건강하게 지속하기 위하여 정부 혹은 사회가 가장 시급히 개선할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

♡응답해 주셔서 감사합니다 ♡

돌봄 종사자 실태조사표(아이)

안녕하십니까?

본 연구는 전국의 아이를 돌보는 보육교사와 아이돌보미를 대상으로 직업적 특성으로 인한 건강문제 특징을 파악하여, 관리방안 및 예방대책을 제시하기 위한 것으로, 이를 통해 안전하고 건강한 근무환경을 만드는데 활용되오니, 보육교사와 아이돌보미의 건강수준 향상을 위해 적극적인 참여를 부탁드립니다.

본 설문은 조사에 자발적으로 동의하는 보육교사와 아이돌보미를 대상으로 하며, 설문내용과 개인적인 사항은 무기명으로 처리되고, 설문결과는 모두 코딩화되어 연구에만 사용되며, 개인정보에 관한 것은 철저히 비밀이 보장됩니다. 또한 설문내용은 언제든지 거부할 수 있고, 거부하더라도 어떠한 불이익도 없음을 알려드립니다.

※ 귀하는 현재 일자리에서 일 하신지 1년이 경과했습니까?

① 예

② 아니오 → 조사 중단

Ⅰ. 일반적 특성

성 별	☐ ① 남자 ☐ ② 여자	출생년도	_____년
현 기관 입사일자	_____년 _____월	현업무 총 종사기간	_____년 _____월
고용형태	☐ ① 정규직 ☐ ② 계약직(전일제 근로) ☐ ③ 계약직(시간제 근로) ☐ ④ 기타()		
기관형태	☐ ① 공공 ☐ ② 위탁기관 ☐ ③ 민간(개인) ☐ ④ 민간(법인)		
직종	☐ ① 보육교사 ☐ ② 대체교사 ☐ ③ 아이돌보미 ☐ ④ 기타()		

II. 근무조건과 업무강도

1. 귀하가 소속된 기관의 종사자 수는 모두 몇 명입니까? _____명
2. 귀하는 근로계약서를 작성하십니까? ☐① 예(☞2-1로) ☐② 아니오
 - 2-1. 고용 계약기간을 정했을 경우 그 기간은 얼마입니까?

☐ ① 6개월 미만	☐ ② 6개월 이상 1년 미만	☐ ③ 1년이상 2년 미만
☐ ④ 2년 이상 3년 미만	☐ ⑤ 3년 이상 5년 미만	☐ ⑥ 5년 이상
3. 귀하가 돌보는 아이의 연령은 몇 살입니까? _____세
 - 3-1. 귀하가 최근 1개월 동안 돌보는 아이는 몇 명입니까? _____명/1개월
4. 귀하는 현재 하는 일에 대한 육체적 부담정도가 어느 정도라고 생각하십니까?

☐ ① 매우 힘들다	☐ ② 힘든 편이다	☐ ③ 보통이다
☐ ④ 힘들지 않다	☐ ⑤ 전혀 힘들지 않다	
8. 귀하가 전년도에 실시한 건강진단에 모두 체크해주시시오.

☐ ① 일반건강진단	☐ ② 종합건강진단	☐ ③ 기타()
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------

 - 8-1. 실시한 건강진단의 경우 비용 부담은 누가하였나요?

☐ ① 직장	☐ ② 본인	☐ ③ 기타()
-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------
 - 8-2. 귀하는 건강진단 실시 후 건강진단 결과에 대한 설명을 들은 적이 있습니까?

☐ ① 검진받은 병원에서 설명을 들었다	☐ ② 소속 기관에서 설명을 들었다
☐ ③ 근로자건강센터에서 설명을 들었다	☐ ④ 설명을 들은 적이 없다
6. 귀하는 소속된 기관에서 실시하는 산업안전보건교육을 받은 적이 있습니까?

☐ ① 있다(☞6-1로)	☐ ② 없다	☐ ③ 잘 모른다	☐ ④ 서명으로 대체
--------------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

 - 6-1. 귀하가 받은 산업안전보건교육은 업무에 실질적으로 도움이 되었습니까?

☐ ① 매우 도움이 되었다	☐ ② 도움이 된 편이다	☐ ③ 보통이다
☐ ④ 도움이 되지 않았다	☐ ⑤ 전혀 도움이 되지 않았다	

※ 산업안전보건교육이란 근로자가 근무 현장의 유해·위험요인 등 안전보건에 관한 지식을 습득하고, 이에 적절히 대응할 수 있는 능력을 배양함으로써 근로자 스스로 산업재해를 사전에 예방하도록 하는 교육을 의미합니다.
직무교육과는 다릅니다.

8. 귀하가 소속된 기관은 일과 관련하여 ‘건강과 안전에 관한 위험요인’을 위한 예방프로그램(예, 스트레칭, 코로나19 예방교육 등)을 제공하십니까?

☐ ① 매우 잘 제공한다	☐ ② 잘 제공하는 편이다	☐ ③ 보통이다
☐ ④ 별로 제공하지 못한다	☐ ⑤ 전혀 제공하지 못한다	

9. 귀하가 소속된 기관은 전반적인 감염병 예방 관리 지원 항목을 모두 체크하여 주십시오.

- ☐① 감염병 예방 교육
 ☐② 마스크 등 방역물품 제공
☐③ 예방접종 시 유급휴가 제공
 ☐④ 감염병 증상 시 대체인력 제공
☐⑤ 기타()

9. 지난 3개월간 평균 급여는 얼마입니까? (세후)_____만원

10. 문. 지난 3개월간 귀하의 근무시간에 대해 응답해 주십시오.

- (1) 1주 평균 실제 근무 _____시간
 (2) 1주 평균 시간 외 근무(연장 근무)_____시간
 (3) 1주 평균 근무일수 _____일

10-1. 귀하가 원하는 실제 근무시간은 얼마입니까?

- ☐① 1주 _____시간
 ☐② 1달 _____일

11. 귀하는 연차유급휴가를 사용할 수 있습니까?

- ☐① 자유롭게 사용(☞11-1로)
 ☐② 대체근무자가 없어 휴가 사용어려움(☞11-1로)
☐③ 소속기관이 날짜를 지정해서 사용
 ☐④ 휴가 없음

11-1.미사용 휴가는 어떻게 처리되고 있습니까?

- ☐① 전체 금전 보상
 ☐② 일부 보상
 ☐③ 차년도 휴가로 이월
 ☐④ 당해연도 소멸

12. 귀하께서는 노동조합이나 근로자를 대표하는 기타 조직, 여직원회 등에 가입하셨습니다가? 가입하신 조직에 모두 ✓해 주십시오.

내 용	조직 유무			가입여부		
	있음	없음	모름	가입	미가입	해당사항 없음
(1) 노동조합	①	②	③	①	②	③
(2) 노동조합 아닌 다른 대표 조직 (ex. 노사협의회 등)	①	②	③	①	②	③
(3) 여성직원회(남성직원회)	①	②	③	①	②	③
(4) 직종모임(요양보호사)	①	②	③	①	②	③
(5) 기타 공식적인 조직(직접 작성)	①	②	③	①	②	③

Ⅲ. 건강 위험요인과 건강수준

1. 전반적인 건강상태는 어떻습니까?

- ☐① 매우 좋음 ☐② 좋음 ☐③ 보통 ☐④ 나쁨 ☐⑤ 매우 나쁨

2. 귀하의 직장에서는 귀하에 대해 아래의 보험을 가입하였습니까?

사회보험 종류	가입 상태				
(1) 고용보험	① 가입함 ② 가입하지 않음				
(2) 건강보험	① 직장가입자	② 지역가입자	③ 의료수급권자	④ 직장가입피부양자	
(3) 국민연금	① 직장가입자	② 지역가입자	③ 특수직역 연금	④ 사학연금	⑤ 가입하지 않음
(4) 산재보험	① 가입함 ② 가입하지 않음				

3. 최근 1년간 직장 일을 하다가 사고를 당하거나 질병에 걸린 적이 있습니까?

- ☐① 있다(☞3-1로) ☐② 없다

3-1. 사고와 질병의 종류는 무엇이었습니까? (중복응답 가능)

- ☐① 떨어짐 ☐② 넘어짐 ☐③ 물체에 맞음
☐④ 베임, 찢림 ☐⑤ 화상 ☐⑥ 폭력
☐⑦ 근골격계질환 ☐⑧ 코로나19 감염 ☐⑨ 기타()

3-2. 이 때 직장 내에서 어떻게 처리하였습니까?

- ☐① 병가처리하였다 ☐② 개인휴가 처리하였다 ☐③ 아픔을 참고 근무하였다

3-3. 사고나 질병의 치료에 소요되는 비용은 누가 부담하였습니까?

- ☐① 회사에서 부담 ☐② 본인이 부담 ☐③ 안전공제회에서 처리
☐④ 산재로 처리 ☐⑤기타()

4. 귀하는 근무 중 신체적 피로 및 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴식시간이 있습니까?

- ☐① 있다(☞4-1로) ☐② 없다 ☐③ 잘 모른다

4-1. 휴식시간이 충분하십니까?

- ☐① 매우 불충분 ☐② 불충분한 편 ☐③ 충분한 편 ☐④ 매우 충분

4-2. 충분하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까?

- ☐① CCTV 모니터링 등으로 불편함
☐② 휴식시간 도중 업무명령
☐③ 돌봄 대상자와 같은 공간 내에 있어 휴식이 보장되지 않음
☐④ 기타()

5. 근무 중 신체적 피로와 정신적 스트레스를 해소할 수 있는 휴게시설이 있습니까?

- ☐① 있다(☞5-1로) ☐② 없다 ☐③ 잘 모른다

5-1. 휴게실은 어디에 있습니까?

- ☐① 대상자와 별도 공간 제공 ☐② 대상자와 함께 하는 공간 ☐③ 기타()

6. 지난 1년 동안 몸이 아픈데도 출근해서 일한 적이 있습니까?

☐① 있다

☐② 없다

☐③ 아프지 않았다

7. 지난 한달 동안 귀하가 경험한 건강문제에 대하여 체크해 주십시오. (모두 표시)

☐① 알레르기

☐② 관절염/관절통증

☐③ 천식

☐④ 허리/목의 통증

☐⑤ 호흡기 장애

☐⑥ 우울 등 정신적 장애

☐⑦ 불면증

☐⑧ 당뇨

☐⑨ 고혈압

☐⑩ 뇌심혈관장애

☐⑪ 두통

☐⑫ 위장장애

☐⑬ 하지정맥류

☐⑭ 기타()

☐⑮ 없음

8. 지난 4주간 건강문제를 가지고 출근하였을 경우 귀하의 업무능력에 체크하여 주십시오.

문 항	① 매우 아니다	② 조금 아니다	③ 그저 그렇다	④ 조금 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1) 나의 건강문제 때문에 직무스트레스를 조절하기 더 어려웠다.					
2) 나는 건강문제가 있지만 작업 중 어려운 업무를 수행할 수 있다.					
3) 나는 건강문제 때문에 업무를 즐겁게 수행하는데 방해를 받는다.					
4) 나는 건강문제 때문에 어떤 업무를 완수하는 것에 대해 자신이 없다.					
5) 나는 건강문제가 있지만 나의 업무를 달성하는 것에 집중할 수 있다.					
6) 나는 건강문제가 있지만 나의 업무를 충분히 완수할 수 있을 정도의 에너지를 가지고 있다고 느낀다.					

9. 귀하는 지난 1년 동안 업무수행 중 이용자로부터 다음과 같은 일을 당한 적이 있습니까?

항목	① 있다	② 없다	③ 모른다	항목	① 있다	② 없다	③ 모른다
신체적 폭력				성희롱			
언어적 폭력				원치 않는 성적 관심			
위협				모욕적 행동			
괴롭힘							

10. 이용자가 지나친 요구나 폭력을 하는 등 위험한 상황이었을 때, 상사에게 업무 중단을 요청한 적이 있습니까?

☐① 있다

☐② 요청했지만 거절되었다

☐③ 없다

☐④기타()

11. 귀하가 이용자로부터 억울함을 경험하여 서비스를 중단하게 되어야 할 경우 호소할 수 있는 위원회가 있습니까?

☐① 있다

☐② 있어도 호소할 수 없다

☐③ 없다

☐④기타()

12. 현재의 업무를 토대로 아래 설문에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 체크하십시오.

설문 문항	전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1) 이용자에게 부정적인 감정을 표현하지 않으려고 의식적으로 노력한다.	1	2	3	4
2) 이용자를 대할 때 어린이집(혹은 센터)의 요구대로 감정 표현을 할 수밖에 없다.	1	2	3	4
3) 업무상 이용자를 대하는 과정에서 나의 솔직한 감정을 숨긴다.	1	2	3	4
4) 일상적인 업무수행을 위해서는 감정을 조절하려는 노력이 필요하다.	1	2	3	4
5) 이용자를 대할 때 느끼는 나의 감정과 내가 실제 표현하는 감정은 다르다.	1	2	3	4
6) 공격적이거나 까다로운 이용자를 상대해야 한다.	1	2	3	4
7) 나의 능력이나 권한 밖의 일을 요구하는 이용자를 상대해야 한다.	1	2	3	4
8) 이용자의 부당하거나 막무가내의 요구로 업무 수행의 어려움이 있다.	1	2	3	4
9) 이용자를 응대할 때 자존심이 상한다.	1	2	3	4
10) 이용자에게 감정을 숨기고 표현하지 못할 때 나는 감정이 상한다.	1	2	3	4
11) 이용자를 응대할 때 나의 감정이 상품처럼 느껴진다.	1	2	3	4
12) 퇴근 후에도 이용자를 응대할 때 힘들었던 감정이 남아 있다.	1	2	3	4
13) 이용자를 대하는 과정에서 마음의 상처를 받는다.	1	2	3	4
14) 몸이 피곤해도 이용자들에게 최선을 다해야 하므로 감정적으로 힘들다.	1	2	3	4
15) 이용자가 요구하는 대로 아이에게 잘 응대하는지 감시를 받는다(CCTV 등).	1	2	3	4
16) 이용자의 평가가 업무성과평가나 인사고과에 영향을 준다.	1	2	3	4
17) 이용자 응대에 문제가 발생했을 때, 나의 잘못이 아닌데도 직장으로부터 부당한 처우를 받는다.	1	2	3	4
18) 이용자 응대 과정에서 문제 발생 시 어린이집(혹은 센터)에서 적절한 조치가 이루어진다.	4	3	2	1
19) 이용자 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하고 도와주는 어린이집(혹은 센터) 내의 공식적인 제도와 절차가 있다.	4	3	2	1
20) 원장(센터장)은 이용자 응대 과정에서 입은 마음의 상처를 위로받게 해준다.	4	3	2	1
21) 원장(센터장)은 이용자 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하기 위해 도와준다.	4	3	2	1
22) 동료는 원장(센터장) 혹은 이용자 응대 과정에서 발생한 문제를 해결하기 위해 도와준다.	4	3	2	1
23) 어린이집(혹은 센터) 내에 이용자 응대에 관한 행동지침이나 매뉴얼(설명서, 안내서)이 마련되어 있다.	4	3	2	1
24) 이용자의 요구를 해결해 줄 수 있는 권한이나 자율성이 나에게 주어져 있다.	4	3	2	1

13. 아래의 문항은 직무스트레스에 관한 질문입니다. 해당하는 항목에 체크하여 주십시오.

설 문 내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다				
2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.				
3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.				
4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
5. 업무량이 현저하게 증가하였다.				
6. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
7. 여러 가지 일을 한꺼번에 해야 한다.				
8. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
9. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.				
10. 작업시간, 업무수행과정에서 어떤 사안에 대해 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.				
11. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.				
12. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
13. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
14. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.				
15. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.				
16. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
17. 우리 직장은 근무평가나 승진, 부서배치 등 인사제도가 공정하고 합리적이다.				
18. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
19. 보육교사와 타 교직원 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.				
20. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.				
21. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.				
22. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.				
23. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.				
24. 회식자리가 불편하다.				
25. 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.				
26. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
27. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.				
28. 나의 보수는 내가 필요로 하는 경제적인 안정을 제공하지 못하는 것 같다.				
29. 영유아들을 가르치는 일에 보람을 느끼지 못한다.				
30. 학교에서 배운 내용과 내가 실제하고 있는 업무에 차이가 있다.				
31. 나는 영유아 선생님이로 직무에 만족하고 있다.				
32. (미혼자의 경우) 결혼 후에도 계속 근무하고 싶지만 직장에서 원하지 않는다. (기혼자의 경우) 결혼 후 가정생활과 직장생활을 병행하는데 많은 어려움이 있다.				

- 귀하가 보육교사 혹은 아이돌보미로서 직무수행 중에 스트레스를 가장 많이 받았던 때는 어떤 경우였습니까? 꼭 적어주시기 바랍니다.

14. 최근 1년 동안 통증, 수심, 저림 등의 증상을 느낀 적이 있습니까?

- ☐① 있다(☞14-1부터 응답) ☐② 없다

14-1. 통증부위는 어디 입니까?

- ☐① 목부위 ☐② 어깨부위 ☐③ 팔/손목/손가락 부위 ☐④ 등/허리부위
☐⑤ 다리/무릎/발목/발 부위

14-2. 이러한 증상은 얼마나 지속됩니까?☐① 1주일 미만 ☐② 1주일 이상

14-3. 그때의 아픈 정도는 어느 정도 입니까?

- ☐① 약간 불편한 정도이나 작업에 열중할 때는 못 느낀다
☐② 작업 중 통증이 있으나 귀가 후 휴식을 취하면 괜찮다
☐③ 작업 중 통증이 비교적 심하고 귀가 후에도 통증이 계속된다
☐④ 통증 때문에 작업은 물론 일상생활을 하기가 어렵다

14-4. 최근 1년 동안 이러한 증상이 얼마나 자주 발생했습니까?

- ☐① 1회/개월 미만 ☐② 1회/개월 이상

14-5. 증상(통증) 해소를 위해 어떤 조치를 하였습니까?

- ☐① 개인적치료 ☐② 병원치료 ☐③ 약국치료
☐④ 병가 또는 산재처리 ☐⑤ 작업전환 ☐⑥ 없음 등

15. 귀하는 지난 2주일 동안 다음의 증상들이 얼마나 자주 있었습니까?

항 목	전혀 없었음	7일 미만	7일 이상	거의 매일
1) 기분이 가라앉거나, 우울하거나 희망이 없다고 느꼈다.	0	1	2	3
2) 평소 하던 일에 대한 흥미가 없어지거나 즐거움을 느끼지 못했다.	0	1	2	3
3) 잠들기가 어렵거나 잠을 지속하는 것이 어렵다. 또는 잠을 너무 많이 잤다.	0	1	2	3
4) 식욕이 줄었거나 과식을 했다.	0	1	2	3
5) 다른 사람들이 눈치 챌 정도로 평소보다 말과 행동이 느려졌다. 또는 평소보다 안전부절 못하거나 초조해 하고 있다.	0	1	2	3
6) 피곤하거나 기운이 없었다.	0	1	2	3
7) 내가 잘못했거나, 실패했다는 생각이 들었다. 혹은 자신과 가족을 실망시켰다고 생각했다.	0	1	2	3
8) 신문을 읽거나 TV를 보는 것과 같은 일상적인 일에도 집중할 수가 없었다.	0	1	2	3
9) 차라리 죽는 것이 더 낫겠다고 생각했다. 혹은 자해할 생각을 했다.	0	1	2	3

16. 평소 1주일간 숨이 차게 만드는 신체활동을 며칠 하십니까?

- ☐① 0일 ☐② 1일 ☐③ 2일 ☐④ 3일 ☐⑤ 4일 ☐⑥ 5일 ☐⑦ 6일 ☐⑧ 7일

※ 숨이 차게 만드는 신체활동은 빠르게 걷기, 보통 속도로 자전거 타기, 가벼운 물건 나르기, 청소 등을 말합니다.

16-1. 평소 하루에 숨이 약간 차게 만드는 신체활동을 몇 시간 하십니까?

- ☐① 없음 ☐② 10분 ☐③ 20분 ☐④ 30분 ☐⑤ 40분 ☐⑥ 50분 ☐⑦ 60분 ☐⑧ 70분 이상

17. 평소에 하루 세끼 식사를 규칙적으로 하십니까?

- ☐① 항상 규칙적 ☐② 규칙적인 편 ☐③ 보통
☐④ 불규칙 ☐⑤ 매우 불규칙

18. 평소에 피로를 어느 정도 느끼십니까?

- ☐① 전혀 안 느낌 ☐② 거의 안 느낌 ☐③ 보통
☐④ 때때로 느낌 ☐⑤ 언제나 느낌

IV. 요구사항

1. 귀하의 건강을 위하여 어린이집(센터)에서 해야할 역할은 무엇이라고 생각하십니까?

- ☐① 업무 환경 개선 ☐② 업무 방식 개선 ☐③ 업무 시간 단축
☐④ 인력충원 ☐⑤ 휴게시간보장 ☐⑥ 멘토링 제도
☐⑦ 기타()

2. 귀하가 매년 받는 건강진단에 대한 개선할 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- ☐① 건강진단 항목 확대(☞ 2-1부터 응답) ☐② 직장에서 건강진단비 제공
☐③ 건강진단 시 휴가 제공 ☐④ 기타()

2-1. 건강진단 항목 중 가장 필요한 항목 3가지를 순서대로 골라주세요.

1순위: _____ 2순위: _____ 3순위: _____

- ☐① 근골격계 검사 ☐② 호흡기계 검사 ☐③ 소화기계 검사
☐④ 뇌혈관계 검사 ☐⑤ 스트레스 등 정신건강 ☐⑥ 비뇨기계/항문관련 검사
☐⑦ 기타()

3. 귀하의 일자리에 대해 얼마나 만족하십니까?

내용	전혀 만족하지 않은다	만족하지 않은 편이다	보통이다	만족하는 편이다	매우 만족한다
(1) 임금	①	②	③	④	⑤
(2) 하고 있는 일의 내용	①	②	③	④	⑤
(3) 근로시간	①	②	③	④	⑤
(4) 근로환경	①	②	③	④	⑤
(5) 복리후생(일·생활 균형)	①	②	③	④	⑤
(6) 이상의 것을 고려한 전반적인 만족도					

4. 보육교사 혹은 아이돌보미 업무를 건강하게 지속하기 위하여 정부 혹은 사회가 가장 시급히 개선할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?

♡ 응답해 주셔서 감사합니다 ♡

부록 3. 세미나 자료집

Program | 2022년 제2차 육아정책 심포지엄

직업건강 취약계층으로 재조명된 돌봄 종사자

| 일 시 | 2022. 7. 6(수), 13:30 ~ 16:00

| 장 소 | KINTEX 제2전시장 회의실(303호)

| 일정표 |

사회: 박가영 차장(산업안전보건연구원)

시간	세부일정
13:30~14:00	세미나 등록 및 책자 배부
14:00~14:10	축사 김은아 원장 (산업안전보건연구원) 박상희 소장 (육아정책연구소)
	주제발표
14:10~14:30	발표 1. 돌봄 종사자의 취약성 박가영 차장 (산업안전보건연구원)
14:30~14:50	발표 2. 돌봄 종사자의 근로환경과 건강문제 보호방안 - 노인과 아동 돌봄 종사자 중심으로 최은희 교수 (울지대학교)
14:50~15:10	발표 3. 돌봄 종사자의 산업재해 사례 분석 이재희 연구위원 (육아정책연구소)
15:10~15:30	발표 4. 아동돌봄 종사자 현황 및 근로여건 개선 쟁점 박은정 부연구위원 (육아정책연구소)
	지정토론 및 질의응답
15:30~16:00	좌장 : 최윤경 저출생·가족정책연구실장 (육아정책연구소) • 이상희 부장 (산업안전보건공단) • 고용노동부 • 전지원 책임연구원 (서울대 국제이주와포용사회센터) • 안현미 박사 (중앙대 사회복지학과)

2022년 제2차 육아정책 심포지엄

| 주제발표 1 |

돌봄 종사자의 취약성

박 가 영 차장 (산업안전보건연구원)



1

목적 및 필요성



목적 및 필요성

❖ 목적

코로나19 장기화 및 재유행 등으로 근무환경과 근로조건이 악화된 돌봄 종사자의 안전 및 보건실태가 우려되는 상황임(과중한 업무, 근골격계 질환, 폭력, 감정노동, 뇌심혈관계 질환 등)

돌봄 종사자의 노무(근로)형태, 노무(근로)장소 등이 일반근로자와 상이함

특히, 돌봄 종사자의 사업장은 일반 사업장이 아닌 병원, 어린이집, 유치원, 요양원, 보육원 등의 재가 및 시설에서 노무(근로)를 제공



목적 및 필요성

❖필요성

돌봄 종사자의 규모는 전체 서비스업종 종사자의 약 16.2% 차지, 50인 미만 사업장은 95.9%임

또한 전체 서비스업종 종사자 중 여성종사자는 약 54.6%이며,
돌봄 종사자 중 약 81%가 여성으로 여성비율이 압도적으로 높음

(단, 돌봄 종사자의 규모 추정을 위해 통계청의 한국표준산업분류체계에 따라 '보건업 및 사회복지 서비스업'에 한정하였으며, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업은 돌봄 외 다양한 사업장이 포함되어 제외하였음)

(출처: 통계청 시도/산업/종사자 규모별 현황, 2019년 기준)

산업정책연구원
안전보건공단

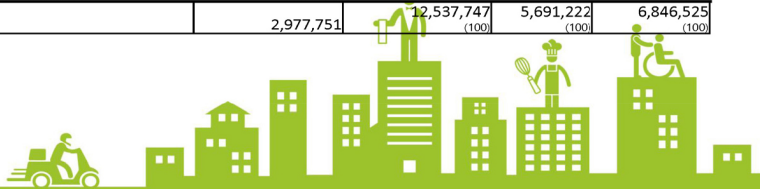
안전은
관리입니다



서비스업 산업별 (한국표준산업분류체계-대분류 코드)	2019년 기준			
	사업체수 (개)	종사자수 (명, %)	남자 (명, %)	여자 (명, %)
수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(36~39)	9,423	114,085 (0.91)	95,743 (1.68)	18,342 (0.27)
정보통신업(58~63)	40,618	517,829 (4.13)	354,316 (6.23)	163,513 (2.39)
부동산업(68)	168,481	537,841 (4.29)	339,655 (5.97)	198,186 (2.89)
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(90~91)	124,621	458,555 (3.66)	236,176 (4.15)	222,379 (3.25)
전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73)	106,932	717,609 (5.72)	457,412 (8.04)	260,197 (3.80)
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(94~96)	317,992	661,857 (5.28)	306,367 (5.38)	355,490 (5.19)
교육 서비스업(85)	171,714	630,421 (5.03)	225,287 (3.96)	405,134 (5.92)
사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(74~76)	73,282	1,192,036 (9.51)	643,430 (11.31)	548,606 (8.01)
숙박 및 음식점업(55~56)	785,706	2,384,828 (19.02)	893,742 (15.70)	1,491,086 (21.78)
도매 및 소매업(45~47)	1,028,323	3,289,652 (26.34)	1,752,262 (30.79)	1,537,390 (22.46)
보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	150,659	2,033,034 (16.22)	386,832 (6.80)	1,646,202 (24.04)
계	2,977,751	12,537,747 (100)	5,691,222 (100)	6,846,525 (100)

산업정책연구원
안전보건공단

안전은
관리입니다



서비스업 산업별 (한국표준산업분류체계- 대분류 코드)	종사자규모별	2019년 기준			
		사업체수 (개)	종사자수 (명, %)	남자 (명, %)	여자 (명, %)
전체 서비스업 (36~39, 58~63, 68, 90~91, 70~73, 94~96, 85, 74~76, 55~56, 45~47, 86~87)	계	2,977,751	12,537,747 (100)	5,691,222 (100)	6,846,525 (100)
	1~4명	2,461,689	4,648,219 (37.07)	2,111,576 (37.10)	2,536,643 (37.05)
	5~9명	343,437	2,119,981 (16.91)	939,059 (16.50)	1,180,922 (17.25)
	10~19명	105,895	1,374,751 (10.96)	630,086 (11.07)	744,665 (10.88)
	20~49명	46,784	1,370,686 (10.93)	618,539 (10.87)	752,147 (10.99)
	50명 이상	19,946	3,024,110 (24.12)	1,391,962 (24.46)	1,632,148 (23.84)
	계	150,659	2,033,034 (100)	386,832 (100)	1,646,202 (100)
보건업 및 사회복지 서비스업(86~87)	1~4명	60,091	172,245 (8.47)	45,846 (11.85)	126,399 (7.68)
	5~9명	50,501	323,533 (15.91)	46,503 (12.02)	277,030 (16.83)
	10~19명	22,646	300,031 (14.76)	43,466 (11.24)	256,565 (15.59)
	20~49명	11,298	339,495 (16.70)	50,113 (12.95)	289,382 (17.58)
	50명 이상	6,123	897,730 (44.16)	200,904 (51.94)	696,826 (42.33)

목적 및 필요성

❖ 필요성

11개 서비스 업종 중 '보건업 및 사회복지 서비스업'은
여성 종사자 비율이 가장 높은 업종임
(전체 여성 종사자 수 6,846,525명 중 1,646,202명으로 약
24% 차지)

- 단일 성비가 높은 업종에 대한 특화된 안전보건관리 필요
- 맞춤형 보건관리 역시 필요하나, 미흡한 실정임

근거 : 고용노동부 산재예방 지원사업 영역 부존재, 관련 정책 부존재,
실태현황 부존재 등

목적 및 필요성

안전은 권리입니다

❖ 필요성

언론, 기사 등을 통한 이슈화에 따른 대응 뿐만 아니라, 사전예방적 차원의 선제적 연구를 통해서, 정책 및 제도 마련하는 것이 필요

단일 성비가 높은 여성종사자의 안전보건관리의 취약성을 파악하기 위한 실태조사 및 연구 필요

산업재해예방
안전보건공단



2

정의 및 종류

안전은 권리입니다

산업재해예방
안전보건공단



정의 및 종류

한국표준산업분류체계상 정의 및 종류

(1) 대분류 : 보건업 및 사회복지 서비스업

- **(정의)** 인간의 건강 유지를 위한 각종 질환의 예방과 치료를 위한 보건서비스를 제공하는 병원, 의원 및 기타 의료기관과 의료 관련 서비스를 제공하는 보건업
- **(정의)** 아동, 노령자, 장애인 등과 같이 자립 능력에 제약을 받는 특정 범주내의 사람을 보호하기 위한 각종 사회복지서비스를 제공하는 거주 복지시설 또는 비거주 복지시설을 운영하는 사회복지 서비스업

출처: 한국표준산업분류 제10차 개정 고시자료(2017)



정의 및 종류

(2) 중분류 : 사회복지 서비스업

- 사회복지 서비스업(비거주 복지시설 운영업)으로 분류됨
- **(정의)** 도움이 필요한 사람에게 다양한 사회 지원 서비스를 직접 제공하는 비거주 복지시설 운영업"이며, 정부기관이 제공하는 서비스도 포함되어 있음
- **(종류)** 요양병원, 재가 요양시설, 요양원, 양로원 등

(3-1) 소 및 세분류 : 보육시설 운영업

- **(정의)** 보호자로부터 유아 및 취학 전 어린이를 위탁을 받아 보육하는 업종
- **(종류)** 직장 보육시설, 국공립 보육시설, 탁아시설, 비거주형 보육시설, 비거주형 아동보호시설, 비거주형 아동친화 보육시설, 비거주형 어린이 놀이방, 비거주형 어린이 보육서비스, 민간 어린이집, 직장 탁아소 등 10개소



정의 및 종류

안전은 권리입니다

(3-2) 소 및 세분류 : 거주 복지시설 운영업

- (정의) 아동 복지시설, 장애인 복지시설 등과 같이 아동, 장애인, 노령자 및 자립 능력에 제약을 받는 사람을 보호하기 위하여 복지서비스를 제공하는 거주 복지시설을 운영하는 업
- (종류) 노인 요양 시설, 노인 양로 시설 등

(3-3) 소 및 세분류 : 심신 장애인 복지시설 운영업

- (정의) 정신 및 신체에 이상이 있는 사람을 입소 시켜 숙식 및 간단한 치료활동을 제공하는 업을 의미
- (종류) 시각장애인 거주 복지시설, 신체 부자유자 거주 복지시설 운영, 신체 장애인 재활시설 운영(거주형), 언어장애인 거주 복지시설, 지체장애인 수용 복지시설, 청각장애인 수용 복지시설, 약물 및 알코올 중독자 치료시설, 도박 중독자 거주시설, 마약중독자 거주 요양시설, 약물남용자 거주 요양시설, 정신장애인 거주시설, 정신지체 아동 수용 보호시설, 치료감호소 등

산업재해예방
안전보건공단



정의 및 종류

안전은 권리입니다

(4) 『한국표준산업분류』 체계상 돌봄서비스 기관(시설)

분류코드 (업종코드)	구분			
	대분류	중분류	소분류	세분류
Q. 86	보건업			병원, 의원, 한방병원, 요양병원, 의 료재활시설, 조산원 등
Q. 87	사회복지 서비스업			요양시설 양로시설 영유아 보호시설
Q. 871		거주복지시설 운영업		직장보육시설 탁아시설
Q. 872		비거주 복지시설 운영업	보육시설 운영업	
Q. 969	그 외 기타 개인 서비스업	그 외 기타 분류 안된 개인 서비스업	개인 간병 및 유사서비스업	산후조리원

산업재해예방
안전보건공단



정의 및 종류

한국표준직업분류상 정의 및 종류

안전은 권리입니다

(1) 대분류 : 전문가 및 관련 종사자, 서비스종사자, 단순노무 종사자

- **(전문가 정의)** 특정분야의 전문지식과 경험을 바탕으로 개념과 이론을 이용하여 해당분야에 대한 연구, 개발, 자문, 지도 등 전문 서비스를 제공하는 자
- **(서비스 종사자 정의)** 공공안전 및 신변보호를 위한 보안 관련 서비스, 돌봄 및 보건 복지 관련 서비스, 이미용, 혼례, 장례 등 개인 생활서비스, 운송 및 여가, 스포츠 관련, 조리 및 음식 관련 서비스 등 대인 서비스를 제공하는 자
- **(단순노무 종사자 정의)** 주로 수공구의 사용과 단순하고 일상적이며, 어떤 경우에는 상당한 육체적 노력이 요구되고, 거의 제한된 창의와 판단만을 필요로 하는 업무를 수행하는 자

산업재해예방
안전보건공단



정의 및 종류

안전은 권리입니다

(2) 중분류 : 보건·사회복지 및 종교 관련 종사자, 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직

- **(보건·사회복지 및 종교 관련 종사자 정의)** 환자의 진료 혹은 간호 업무, 사회복지 업무를 수행하거나 관련 서비스를 제공하고, 종교 관련 가르침을 설교 전파하는 자
- **(돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직 정의)** 노인, 장애인이나 환자에 돌봄 서비스를 제공하는 자, 아동 보육 서비스 직군, 미용, 결혼 및 장례, 반려동물 관리 등 개인 관련 생활 서비스를 제공하는 자
- **(가사·음식 및 판매 관련 단순 노무직 정의)** 가사 및 육아와 음식 조리 및 판매 관련 단순 노무자

산업재해예방
안전보건공단



정의 및 종류

안전은 권리입니다

(3) 소 및 세분류 : 보육교사, 보육 및 교사보조서비스 종사원

- **(보육교사 정의)** 공공 또는 민간 어린이집, 아동복지시설, 기타 유아교육기관 등에서 유아를 대상으로 유아의 발달과정에 맞는 교육을 지도하는 자
- **(보육 및 교사 보조서비스 종사원 정의)** 아동 복지시설, 키즈카페, 탁아기관 등 보육 관련 시설에서 영유아를 보조하고 돌보는 업무를 수행하거나 학교에서 교사를 보조하는 자
- **(보육 관련 시설 서비스 종사원 정의)** 보육교사를 보조하는 자와 학교 및 아동복지시설에서 방과 후 아동 돌봄서비스를 제공하는 자

산업재해보상
안전보건공단



정의 및 종류

안전은 권리입니다

(4) 소 및 세분류 : 요양보호사, 간병인

- **(요양보호사 정의)** 주로 생활 복지시설 또는 재가 서비스를 통해 방문한 가정에서 고령이나 노인성 질환 등을 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 성인에게 신체활동 및 일상생활을 지원하는 자
- **(간병인 정의)** 병원, 요양소, 기타 관련기관 및 가정에서 환자들을 돌보는 업무를 수행하는 자
- **(노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원 정의)** 장애인 및 노인의 거동을 돕거나 안전 또는 건강상태 등을 확인하고 보호하는 등 돌봄 서비스를 제공하는 자
- **(분류)** 요양보호사, 요양사, 노인요양보호사, 노인요양사, 간병인 등 재분류됨

산업재해보상
안전보건공단



정의 및 종류

(5) 소 및 세분류 : 산후조리 종사원

- (산후조리 종사원 정의) 산후조리원, 기타 관련기관, 가정에서 산모를 돌보는 자
산모의 상태를 점검하고 필요시 환자를 부축하고 목욕을 도와주며 산모에게 적합한
음식을 제공하는 등의 일을 수행함
- (분류) 산모도우미, 산후도우미, 산후조리종사원 등 재분류됨



정의 및 종류

(6) 소 및 세분류 : 육아 도우미

- (육아도우미 정의) 고용주의 아이를 돌보는자, 경우에 따라서는 어린이의 피복을 수선,
세척, 다림질하기도 하며 아이 양육에 관계되지 않은 가사업무를 수행
- 한국표준직업분류체계상 양육 외 가사업무까지 포함함



(7) 한국표준직업분류체계상 돌봄 종사자 종류 및 현황

안전은 권리입니다

분류코드	대분류	중분류	세분류
24720	2.전문가 및 관련 종사자	보건·사회복지 및 종교 관련직	보육교사
42111	4.서비스 종사자	돌봄·보건 및 개인 생활서비스직	요양보호사, 노인요양보호사
42112	4.서비스 종사자		간병인, 가정개인간호종사원,
42113	4.서비스 종사자		노인돌봄서비스종사원, 노인생활관리사, 독거노인생활보조원, 재가서비스종사원
42121	4.서비스 종사자		놀이방보조교사, 방과후아동돌봄, 보육보조교사, 아이돌보미
42121	4.서비스 종사자		보육보조교사
42191	4.서비스 종사자		산후조리 종사원
42199	4.서비스 종사자		간호조무사보조원, 복지시설보조원
95120	9.단순노무 종사자	가사음식 및 판매 관련 단순 노무직	가정보육사, 아이돌보미, 육아돌보미, 보육도우미

산업재해예방
안전보건공단

3

실태 및 취약성

안전은 권리입니다

산업재해예방
안전보건공단

현황 및 실태

안전은 권리입니다

(1-1) 2019~2021년 어린이집 현황 (출처: 통계청)

어린이집 유형별	2019	2020	2021
▲ ▼ ▢	▲ ▼ ▢	▲ ▼ ▢	▲ ▼ ▢
합계	37,371	35,352	33,246
국·공립	4,324	4,958	5,437
사회복지법인	1,343	1,316	1,285
법인·단체 등	707	671	640
민간	12,568	11,510	10,603
가정	17,117	15,529	13,891
협동	159	152	142
직장	1,153	1,216	1,248

산업재해예방
안전보건공단



현황 및 실태

안전은 권리입니다

(1-2) 2019~2021년 어린이집 종사자 현황 (출처: 통계청)

직종별	2019	2020	2021
▲ ▼ ▢	▲ ▼ ▢	▲ ▼ ▢	▲ ▼ ▢
합계	331,444	325,669	321,116
원장	37,168	35,199	33,087
보육교사	239,973	237,966	236,085
특수교사	2,014	1,908	1,684
치료사	658	650	-
영양사	923	902	1,040
간호사	1,121	1,055	985
사무원	1,103	-	-
조리원	31,090	30,182	29,575
기타	17,394	17,807	18,660

산업재해예방
안전보건공단

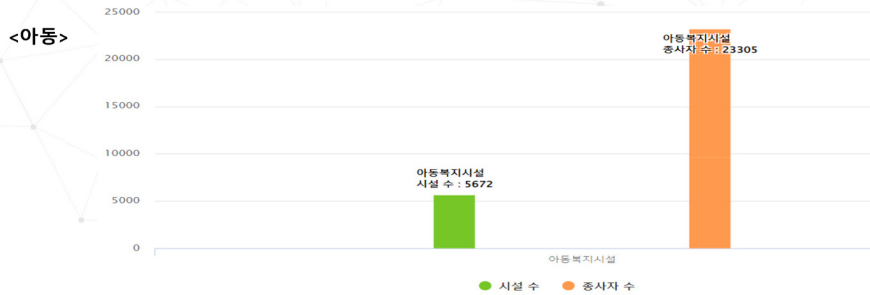


현황 및 실태

안전은 권리입니다

(1-3) 2019~2021년 돌봄 종사자 현황

(출처 : 한국사회보장정보원*, 2022.6.15.기준)



* 한국사회보장정보원(보건복지부 산하 준정부기관): 사회·보육서비스 통합정보시스템 운영·관리, 보건복지분야 정보화를 지원

산업재해예방
안전보건공단



현황 및 실태

안전은 권리입니다

(2-1) 2019~2021년 노인복지 시설 현황 (출처 : 통계청)

시설별(1)	시설별(2)	2019		2020	
		시설수 (개소)	입소정원 (명)	시설수 (개소)	입소정원 (명)
총계	총계	79,382	266,325	82,544	297,167
노인주거복지시설	노인주거복지시설	382	21,674	352	20,497
	노인요양시설	232	13,036	209	11,619
	노인공동생활가정	115	954	107	953
노인의료복지시설	노인복지주택	35	7,684	36	7,925
	노인요양시설	5,529	190,820	5,725	203,075
	노인요양공동생활가정	3,595	174,015	3,844	186,289
노인여가복지시설	노인요양공동생활가정	1,934	16,805	1,881	16,786
	노인요양공동생활가정	68,413	-	69,005	0
	노인복지관	391	-	398	0
4)재가노인복지시설	노인복지관	66,737	-	67,316	0
	노인교실	1,285	-	1,291	0
	노인요양서비스	4,821	53,831	7,212	73,595
	발문요양서비스	1,513	-	2,656	0
	주간보호서비스	1,816	53,087	2,321	72,639
	단기보호서비스	78	744	73	956
	발문요양서비스	942	-	1,596	0
	발문요양서비스	60	-	95	0
	복지옹구지원서비스	0	-	86	0
	재가노인지원서비스	412	-	385	0

산업재해예방
안전보건공단



현황 및 실태

(2-2) 2019~2021년 돌봄 종사자 현황

(출처: 한국사회보장정보원*, 2022.6.15.기준)

<노인>



* 한국사회보장정보원(보건복지부 산하 준정부기관): 사회·보육서비스 통합정보시스템 운영·관리, 보건복지분야 정보화를 지원

산업재해보상
안전보건공단



현황 및 실태

(3-1) 돌봄 종사자 언론 분석

- 1) 분석 기간: 2020년 1월 1일 ~ 2022년 6월 7일
- 2) 분석 키워드: '안전' or '보건' or '질병' or '사고' + '돌봄'
- '안전', '보건', '질병', '사고' 과 함께 '돌봄'의 키워드가 포함된 뉴스 검색
- 3) 분석 매체: 경향신문, 국민일보, 동아일보, 문화일보, 세계일보 등 언론사
- 4) 분석 툴: 빅카인즈

산업재해보상
안전보건공단



(3-2) 돌봄 종사자 언론 분석

- | | | | |
|---------|---------|---------|-----------|
| 인물
0 | 장소
0 | 기관
0 | 키워드
28 |
|---------|---------|---------|-----------|

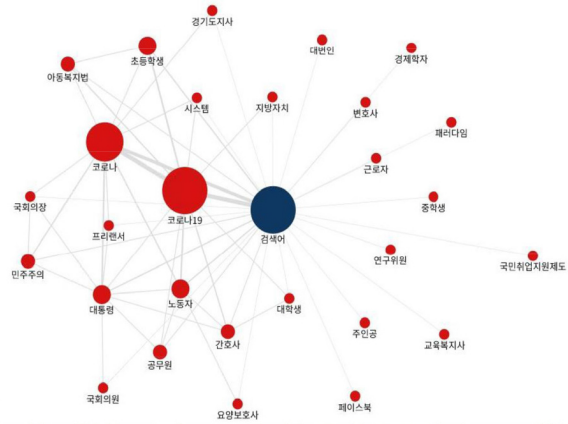
가중치 구조 타입

기본 매세별

가중치(관련기사 건수): 6이상 57 이하

- 5 +

적용



4

안전 및 보건관리방안

안전 및 보건관리방안

안전은 권리입니다

- 1) 안전보건교육(관리감독자 및 근로자)
- 2) 돌봄 직종 종사자 실태조사 ⇒ 특화된 건강관리 필요
불면증, 심혈관 및 위장관계질환(교대근무), 근골격계질환(요통), 작업장 폭력, 피부질환(손 세척, 소독 및 청결 유지), 감염 위험, 감정노동(스트레스)
- 3) 산업재해 발생 보고(산재보험가입 및 승인 등 행정 문제)
- 4) 직업건강가이드라인 마련 및 최신화('13년 요양보호사, '17년 보육교사)
- 5) 안전보건관리체계 구축 및 이행(조직화 등)

산업재해예방
안전보건공단



산업안전보건법 질의회시(1)

안전은 권리입니다

(질의)

요양병원 소속 근로자 중 간호사를 지휘·감독하는 간호과장 및 보호사(요양원 보조 간호사)를 지휘·감독하는 관리과장이 산업안전보건법 제16조 규정에 의한 관리감독자로서 같은법 제29조 규정에 의한 정기(관리감독자)교육을 실시하여야 하는지?

(회시)

- 관리감독자는 산업안전보건법 제16조에서 “사업장의 생산과 관련되는 업무와 그 소속직원을 직접 지휘 지휘·감독하는 직위에 있는 사람 ” 으로 정의하고 있음
- 한국표준산업분류에 의하면 생산단위의 산업활동은 일반적으로 주된 산업활동 및 보조적 활동이 결합되어 복합적으로 이루어지고 있고, 산업활동이 복합형태로 이루어질 경우 생산된 재화(효용을 가진 모든 물체와 물질) 또는 제공된 서비스 중에서 부가가치(액)가 가장 큰 활동을 산업활동으로 봄
- 병원에서의 간호사, 보호사(보조 간호사)가 제공하는 서비스는 병원의 경영상 필수불가결한 업무(부서)로서 경영조직에서 생산과 관련되는 산업활동으로 보아야 하고,
- 간호과장, 관리과장이 간호사, 보호사 등을 직접 지휘 감독하는 지위에 있다면 산업안전보건법 제16조에 의한 관리감독자에 해당

(2007.~ 2020.7월)

산업재해예방
안전보건공단



산업안전보건법 질의회시(2)

안전은 권리입니다

(회사)

- '생산'이란 재화 또는 서비스를 만들거나 제공하는 활동이라 할 수 있으며, '생산과 관련되는 업무와 그 소속 직원을 직접 지휘·감독하는 직위에 있는 관리감독자에게 기계·기구 또는 설비의 안전·보건 점검, 소속된 근로자의 작업복·보호구 및 방호장치의 점검과 그 착용·사용에 관한 교육지도 등을 통해 현장의 일상적인 안전·보건 업무를 수행하게 하려는 데 취지가 있음
- 이러한 취지를 고려할 때 '생산과 관련된 업무'는 사무실에서 서무, 인사, 경리, 판매, 설계 등의 사무업무(산업안전보건법 시행규칙 제197조제1항 참조)는 제외한 업무를 보는 것이 타당

산업정책연구원
안전보건공단



(2022.5.)

산재 사고사망 절반으로 줄입니다!

안전은 권리입니다

감사합니다

산업정책연구원
안전보건공단



2022년 제2차 육아정책 심포지엄

| 주제발표 2 |

**돌봄 종사자의 근로환경과
건강문제 보호방안**
- 노인과 아동 돌봄 종사자 중심으로

최 은 희 교수 (을지대학교)

돌봄 종사자의 근로환경과 건강문제 보호방안 - 노인과 아동 돌봄 종사자 중심으로

을지대학교 최은희

돌봄이란

❖ 돌봄

- 건강 여부를 막론하고 건강한 생활을 유지하거나 증진하고, 건강의 회복을 돕는 행위.

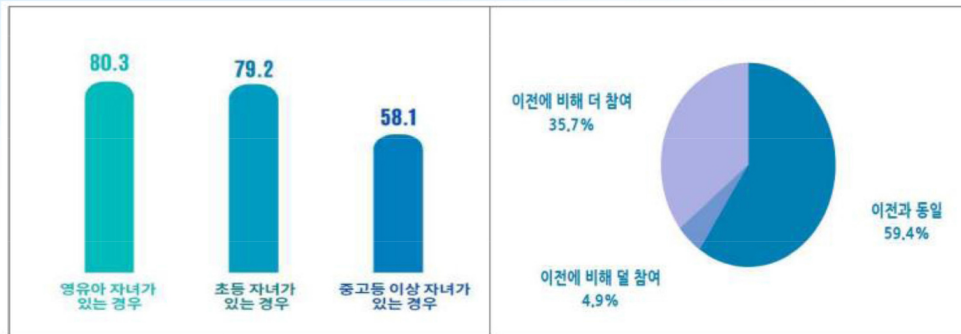
(네이버 어학사전)

❖ 가정 내 돌봄이 돌봄의 제도화로

❖ 사회정의론 - 일생에 걸쳐 다른 사람에게 도움을 받을 수밖에 없는 상황들을 생략한 채 기본적 사회제도를 설계하고 있음

❖ Nussbaum(2002)- 사회의 근본적인 역할은 인간의 취약성이 사람마다 각각 다른 정도를 갖는다는 전제 하에서 사람들이 돌봄을 받고 잘 자랄 수 있는 환경을 제공하는 것

코로나19 이후 돌봄부담 증가



※ 자료: 이동선, 「코로나19 이후 일·돌봄 변화와 돌봄정책 개선 과제」, 「KWDI Brief」, 제64호, 한국여성정책연구원, 2021.

코로나19 이후 자녀돌봄시간의 변화

〈표 1〉 코로나19 이전과 이후 주당 평균 총 노동시간 및 자녀돌봄시간의 변화

(단위: 시간)

구분	주당 평균 노동시간			주당 평균 초과노동시간			자녀돌봄 시간							
	코로나19 이전	최근 3개월 ¹⁾		코로나19 이전	최근 3개월		코로나19 이전		전국적 휴원·휴교		최근 3개월		증가폭	
		감소폭			증감률		평일	주말	평일	주말	평일	주말	평일	주말
전체	38.8	38.1	-0.7	3.3	2.2	-1.1	4.7	9.3	5.7	12.9	5.7	12.7	1.0	3.6
남성	40.6	39.8	-0.8	4.3	2.9	-1.4	4.6	9.0	5.0	9.9	5.4	10.0	0.8	1.0
여성	37.3	36.6	-0.7	2.4	1.5	-0.9	4.9	9.6	6.4	15.5	6.0	15.2	1.1	5.6

주) 최근 3개월은 2021년 6월~8월까지임

출처: 한국노동연구원(2021), 「코로나19로 인한 노동환경 및 돌봄실태」

필수노동자

- 정의: '재난이 발생한 경우 국민의 생명과 신체의 보호 또는 사회 기능의 안정적 유지를 위한 필수적인 업무에 종사하는 사람'
- 종류: **보건·의료·돌봄 종사자**, 배달업 종사자, 환경미화원 등

제목	코로나19 대응을 위한 필수노동자 보호지원대책 발표		
등록일	2020-12-14	조회	6464

방문돌봄종사자 등 대상 한시적 생계지원금 지급(50만원, 9만원)
 적종별 건강진단 지원 및 산재보험의 전속성 기준 폐지 추진
 이륜차배달, 대리기사, 환경미화원 등의 취약한 근무여건 개선 등

정부는 12.14(월), 코로나19 위기상황에서 어려움
 이번 대책은 코로나19 위기 상황이 지속되는 기
 필수 노동자를 보호, 지원하기 위해 마련되었다

정부는 지난 10월 6일, 필수노동자 보호를 위해
 본회의와 20여차례의 작업반 회의 및 현장 간담

이번 대책은 재난이 발생한 경우에도, 국민의 생
 감염위험, 소득감소, 실업의 위기 등 어려움을 겪

* 코로나 시대 4계급(경향신문, 2020.4.27. 미국 캘리포니아대 로버트 라이시 교수)

- 첫 번째: 원격근무가 가능한 근로자(전문관리 기술인력)
- 두 번째: 필수적 일을 해내는 근로자(의사, 간호사, 재택간호, 육아 근로자, 음식배달자, 트럭운전자, 창고운수 근로자, 약국 직원, 위생관련 근로자, 경찰관, 군인, 소방관)
- 세 번째: 임금을 받지 못한 근로자(소매점 식당, 제조업체 직원)
- 네 번째: 잊혀진 근로자 (아웃리치 층)

2021년 필수노동자 휴식문제

- ❖ 시설 요양기관에서 노인 돌봄 노동을 하는 요양보호사들이 법정 휴게시간을 한참 벗어나 늘어난 휴게시간을 쓰도록 강요받고, 사실상 휴게시간에도 쉴 수 없는 상황인 것으로 드러났다.
- ❖ 국회 환경노동위원회 소속 윤미향 더불어민주당 의원은 26일 열린 고용노동부 종합감사에서 요양보호사들의 휴게실태와 '공짜노동' 문제를 비판했다.
- ❖ 근로시간 8시간을 기준으로 법정 휴게시간은 1시간, 24시간 근무의 경우 4시간당 30분이다. 그러나 시설 요양기관마다 제각각으로 휴게시간을 부여해 24시간 근무에 6시간부터 많게는 11시간까지 휴게시간을 두는 것으로 파악됐다.
- ❖ 아시아경제. 시설 요양보호사, 휴게시간에 '공짜노동'...필수노동자 포함돼야

2019년 방문서비스노동자 감정노동, 안전보건

- 약 2주간 온라인으로 설문 진행, 방문 서비스노동자 747명 참여
 - 응답자 10명 중 9명이 고객에게 모욕적인 비난이나 고함, 욕설 경험
 - 설치·수리 현장기사 10명 중 1명은 신체 폭행 경험
 - 원치 않는 신체접촉 : 성희롱 여성 54.6%, 남성 20.1% → 여성이 남성에 비해 2배 이상 높은 성적 폭력에 노출
 - 이러한 감정노동이 발생해도 79.2%가 개인이 알아서 대처
- 작업 관련 근골격계질환을 느낀 적이 있느냐는 질문에 715명(95.7%)가 있다고 응답
- 다수의 노동자가 폭염, 한파로 발생하는 온열질환, 한랭질환에 무방비
- 최근 1년간 77.8%가 사고성 재해(62.7%)나 감염성 질환(15.1%) 경험
- 업무과정에서 겪은 사고나 감정노동으로 정신질환 경험도 61.4%
- 산재처리 비율 4.4%로 매우 낮은 수준
- 업무과정에서 다치거나 아파도 개인부담(62.0%) 이거나 그냥 참는(25.8%) 비율이 높음

* 방문서비스노동자 안전보건사업

보건·의료·돌봄 종사자

❖ 보건·의료·돌봄 종사자

- 24 보건·사회복지 및 종교 관련직
- 42 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직
- 421 돌봄 및 보건 서비스 종사자

돌봄 서비스 종사원: 영양보호사, 간병인, 노인 및 장애인 돌봄 서비스 종사원(복지시설 보조원, 장애인 활동 보조인, 노인 생활 관리사)

보육 및 교사 보조 서비스 종사원: 보육 관련 시설 서비스 종사원, 교사 교육 보조원

기타 돌봄 및 보건 서비스 종사원: 산후조리 종사원, 치료사 보조원, 그 외 돌봄 및 보건서비스 종사원

429 기타 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스 종사자

개인 생활 서비스 종사원: 말벗, 개인 시중원, 노년 플래너, 생활 코치

구분

- 노인 돌봄서비스: **요양보호사**, 간병인, 노인 돌봄 서비스 종사원
(복지시설 보조원, 노인 생활 관리사), 말벗, 개인 시중원, 노년 플래너
- 아이 돌봄서비스: **보육 교사**, **아이돌보미**, 교사 교육 보조원
- 신생아 돌봄서비스: 산후조리 종사원 등
- 다문화 가족서비스: 다문화 방문교육지도사 등
- 장애인 돌봄서비스: 복지시설 보조원, 장애인 활동 보조인

→ 시설과 재가 형태

특징		직종	관련근거	관리	업무	현재 방문가구*횟수
지역담당		방문간호사	- 국민건강증진법 - 지역보건법 - 공공보건의료에 관한 법률	등록	건강관리, 모니터링 연계	400여가구/1년× 횟수
		정신건강복지센터 상담사	- 정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스지원에 관한 법률 - 장애인 복지법(정신장애포함)	등록	사례관리, 사회재활 조기개입, 위기개입	2가구/1일
		방문상담원	- 국민연금 장애심사규정 노인장기요양보험법	신청	심사 및 판정, 사후관리	2~3가구/1일
고객 중심	1인 담당	재가요양보호사	- 노인장기요양보험법	신청	방문요양, 주야간보호	3회/1주일×사람수
		다문화 방문교육지도사	- 건강가정기본법 다문화가족지원법령	신청	한국어, 부모, 자녀 생활 교육	3~4가구/1주일 2회 이상
		육아도우미	- 아이돌봄지원법 - 아동학대범죄의 처벌 등에 관한 특례법 - 아동복지법	신청/ 등록	자녀돌봄 등	1일 1가구

근로환경조사

1. 일반적 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
성별	남성	9	16	7
	여성	463	489	197
연령별2	30세 이하	98.1%	96.8%	96.6%
	40대	199	17	7
	50대	42.2%	3.4%	3.4%
	60세 이상	186	54	24
	초졸 이하	39.4%	10.7%	11.8%
	중졸	79	236	64
교육수준	고졸	16.7%	46.7%	31.4%
	대졸 이상	8	198	109
	초졸 이하	1.7%	39.2%	53.4%
	중졸	3	58	27
	고졸	0.6%	11.5%	13.2%
	대졸 이상	0	104	58
근무경력	1년 이하	0.0%	20.6%	28.4%
	1-3	38	299	92
	3-5	8.1%	59.2%	45.1%
	5-10	431	44	27
	10년 초과	91.3%	8.7%	13.2%
	무응답	63	96	74
	1년 이하	13.6%	19.5%	37.0%
	1-3	152	157	73
	3-5	32.8%	31.9%	36.5%
	5-10	116	119	31
	10년 초과	25.0%	24.2%	15.5%
	무응답	93	103	19
	1년 이하	20.0%	20.9%	9.5%
	1-3	40	17	3
	3-5	8.6%	3.5%	1.5%
	5-10			
	10년 초과			
	무응답			

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

2. 사업장 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
사업장형태	민간부문	448	411	165
	공공부문	94.9%	81.4%	80.9%
	민간-공공협력	13	41	22
	NGO	2.8%	8.1%	10.8%
	기타	4	23	4
	무응답	0.8%	4.6%	2.0%
	1인 사업장	7	27	7
	2-9인	1.5%	5.3%	3.4%
	10-49인	0	0	3
	50-249인	0.0%	0.0%	1.5%
사업장규모	250인 이상	0	3	3
	무응답	0.0%	0.6%	1.5%
	1인 사업장	5	73	125
	2-9인	1.1%	14.5%	61.3%
	10-49인	373	91	41
	50-249인	79.0%	18.0%	20.1%
	250인 이상	87	277	24
	무응답	18.4%	54.9%	11.8%
	직장	5	52	9
	파견업체	1.1%	10.3%	4.4%
급여제공	용역업체	1	8	2
	무응답	0.2%	1.6%	1.0%
	직장	1	4	3
	파견업체	0.2%	0.8%	1.5%
급여제공	직장	413	366	159
	파견업체	98.6%	73.5%	85.5%
	용역업체	6	95	15
	무응답	1.4%	19.1%	8.1%
급여제공	직장	0	37	12
	파견업체	0.0%	7.4%	6.5%
급여제공	직장			
	파견업체			
급여제공	직장			
	파견업체			

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

3. 직업적 특징

		보육교사	간병인	육아도우미
고용형태	자영업자	52 11.0%	7 1.4%	13 6.4%
	상용근로자	388 82.2%	257 50.9%	61 29.9%
	일시근로자	28 5.9%	177 35.0%	99 48.5%
	일용근로자	3 0.6%	64 12.7%	26 12.7%
	기타	1 0.2%	0 0.0%	5 2.5%
고용계약기간	정했음	88 21.0%	135 27.1%	40 21.5%
	정하지않음	329 78.5%	346 69.5%	139 74.7%
	(정년제포함)	2 0.5%	17 3.4%	7 3.8%
	무응답			
취업형태	전일제	385 91.9%	265 53.2%	89 47.8%
	시간제	34 8.1%	233 46.8%	97 52.2%
근무장소	가정	5 1.1%	73 14.5%	125 61.3%
	사무실	373 79.0%	91 18.0%	41 20.1%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

4. 근무시간
특징

		보육교사	간병인	육아도우미
주당 근무시간	40~	343 72.7%	378 74.9%	150 73.5%
	40-48	73 15.5%	50 9.9%	18 8.8%
	48-52	42 8.9%	24 4.8%	19 9.3%
	> 52	14 2.9%	53 10.5%	17 8.4%
매월 혹은 몇 주씩 일하는 형태	예	6 1.8%	121 35.0%	27 19.4%
	아니오	323 98.2%	224 64.7%	112 80.6%
	무응답	0 0.0%	1 0.3%	0 0.0%
아간근무	없음	468 99.2%	411 81.4%	198 97.1%
	있음	4 0.8%	94 18.6%	6 2.9%
저녁근무 (18:00~22:00 사이 2시간 근무)	없음	401 85.0%	384 76.0%	166 81.4%
	있음	71 15.0%	121 24.0%	38 18.6%
토요일 근무	없음	413 87.5%	279 55.2%	163 79.9%
	있음	59 12.5%	226 44.8%	40 19.6%
	무응답	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%
휴식가능	가끔이상	263 55.7%	345 68.5%	146 71.6%
	거의 없음	209 44.3%	159 31.5%	58 28.4%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

5. 근무 중 위험요인

		보육교사	간병인	육아도우미
피로자세	1/2이상	107 22.7%	174 34.5%	67 32.8%
	1/4-1/2	112 23.7%	132 26.1%	38 18.6%
	거의 없음	253 53.6%	199 39.4%	99 48.5%
사람들끼리	1/2이상	123 26.1%	197 39.0%	76 37.3%
	1/4-1/2	121 25.6%	204 40.4%	47 23.0%
	거의 없음	228 48.3%	104 20.6%	81 39.7%
무거운물건	1/2이상	25 5.3%	71 14.1%	16 7.8%
	1/4-1/2	77 16.3%	114 22.6%	29 14.2%
	거의 없음	370 78.4%	320 63.4%	159 77.9%
계속 서 있음	1/2이상	230 48.7%	207 41.0%	69 33.8%
	1/4-1/2	146 30.9%	156 30.9%	75 36.8%
	거의 없음	96 20.3%	142 28.1%	60 29.4%
반복적 자세	1/2이상	218 46.2%	219 43.4%	84 41.2%
	1/4-1/2	90 19.1%	110 21.8%	37 18.1%
	거의 없음	164 34.7%	176 34.9%	83 40.7%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

6. 근무 중 폭력노출

		보육교사	간병인	육아도우미
화가 난 고객응대	1/2 이상	76 16.1%	136 26.9%	27 13.2%
	1/4 이하	396 83.9%	369 73.1%	177 86.8%
정서불안 고객응대	1/2이상	27 5.7%	29 5.7%	8 3.9%
	1/4 이하	445 94.3%	476 94.3%	196 96.1%
언어폭력	있음	5 1.1%	39 7.7%	1 0.5%
	없음	466 98.7%	466 92.3%	202 99.0%
	무응답	1 0.2%	0 0.0%	1 0.5%
위협	있음	0 0.0%	12 2.4%	0 0.0%
	없음	472 100.0%	493 97.6%	203 99.5%
	무응답	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%
모욕적 행동	있음	5 1.1%	22 4.4%	2 1.0%
	없음	467 98.9%	483 95.6%	201 98.5%
	무응답	0 0.0%	0 0.0%	1 0.5%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

7. 안전보건과 건강

		보육교사	간병인	육아도우미
보호구 착용해할 경우	있음	31 6.6%	138 27.3%	10 4.9%
	없음	441 93.4%	366 72.5%	194 95.1%
건강과 안전에 관한 위협요인 정보	매우 잘	88 18.6%	73 14.5%	25 12.3%
	잘 제공	274 58.1%	299 59.2%	84 41.2%
	별로 못받음	82 17.4%	95 18.8%	56 27.5%
	전혀 못받음	26 5.5%	36 7.1%	37 18.1%
6개월 이상 질병 및 건강문제	있음	15 3.2%	40 7.9%	16 7.8%
	없음	456 96.6%	464 91.9%	188 92.2%
12개월 동안 손상으로 인한 건강문제	있음	0 0.0%	12 2.4%	0 0.0%
	없음	472 100.0%	493 97.6%	203 99.5%

* 보육교사, 간병인, 육아도우미(2017)

요양보호사

	빈도	퍼센트
24시간 근무 + 2일 휴무	4	3.8
3조2교대	26	25.0
8시간3교대	15	14.4
야간만근무	1	1.0
시급직	47	45.2
기타	6	5.8
미확인	5	4.8
전체	104	100

	빈도	퍼센트
30명 미만	10	9.6
30명 이상~50명 미만	7	6.7
50명 이상~70명 미만	7	6.7
50명 이상~70명 이상	36	34.6
미확인(모두 제거)	44	42.3
전체	104	100

* 전국서비스산업노동조합연맹(2021).요양보호사 임금실태조사 및 처우개선 방안 연구

고용형태

(단위: %, 명)

특성	정규직	계약직 (전일제)	계약직 (시간제)	계(명)	
전체	38.1	13.4	48.5	100.0	(3,734)
성별					
남성	53.9	12.9	33.3	100.0	(196)
여성	37.3	13.5	49.3	100.0	(3,538)
연령대					
20~29세	80.3	17.1	2.6	100.0	(39)
30~39세	82.1	9.3	8.6	100.0	(78)
40~49세	50.8	15.6	33.6	100.0	(322)
50~59세	41.6	12.5	45.9	100.0	(1,471)
60~69세	31.7	14.4	53.9	100.0	(1,509)
70세 이상	23.8	11.3	65.0	100.0	(315)
지역					
대도시	28.4	10.4	61.2	100.0	(1,444)
중소도시	38.9	13.7	47.4	100.0	(1,322)
농어촌	51.5	17.6	30.9	100.0	(968)
직종					
요양보호사	33.6	13.4	53.0	100.0	(3,400)
사회복지사	87.9	10.9	1.2	100.0	(149)
간호(조무)사	80.3	16.0	3.7	100.0	(160)
물리(작업)치료사	85.2	14.8	0.0	100.0	(25)
운영주체					
개인	32.7	11.7	55.6	100.0	(2,655)
영리법인	42.8	19.0	38.2	100.0	(353)
비영리법인	55.5	17.2	27.3	100.0	(726)
국가·지방자치단체	100.0	0.0	0.0	100.0	(1)
급여유형					
방문요양	20.2	8.0	71.8	100.0	(2,264)
방문복측	21.0	7.1	71.8	100.0	(190)
방문간호	51.9	14.8	33.3	100.0	(9)
주야간보호	73.4	21.7	5.0	100.0	(245)
단기보호	72.2	23.1	4.7	100.0	(6)
노인요양공동생활가정	75.7	20.6	3.7	100.0	(97)
노인요양시설(10~29명)	68.7	27.4	4.0	100.0	(230)
노인요양시설(30~49명)	74.3	21.7	4.0	100.0	(181)
노인요양시설(50명 이상)	72.6	25.1	2.3	100.0	(512)

주: 장기요양요원 응답자 3,734명의 자료를 분석

* 보건복지부(2019). 장기요양 실태조사

지난 1년 동안 이용자
또는 가족으로부터 비난,
고함, 욕설 여부

(단위: %, 명)

특성	있다	없다	계(명)	
전체	25.2	74.8	100.0	(3,734)
성별				
남성	22.5	77.5	100.0	(196)
여성	25.3	74.7	100.0	(3,538)
연령대				
20~29세	37.8	62.2	100.0	(39)
30~39세	28.6	71.4	100.0	(78)
40~49세	33.9	66.1	100.0	(322)
50~59세	27.7	72.3	100.0	(1,471)
60~69세	22.6	77.4	100.0	(1,509)
70세 이상	14.4	85.6	100.0	(315)
지역				
대도시	23.3	76.7	100.0	(1,444)
중소도시	23.9	76.1	100.0	(1,322)
농어촌	29.6	70.4	100.0	(968)
직종				
요양보호사	24.3	75.7	100.0	(3,400)
사회복지사	30.6	69.4	100.0	(149)
간호(조무)사	36.5	63.5	100.0	(160)
물리(작업)치료사	34.8	65.2	100.0	(25)
운영주체				
개인	21.9	78.1	100.0	(2,655)
영리법인	28.3	71.7	100.0	(353)
비영리법인	35.5	64.5	100.0	(726)
국가·지방자치단체	50.0	50.0	100.0	(2)
급여유형				
방문요양	19.3	80.7	100.0	(2,264)
방문복측	16.7	83.3	100.0	(190)
방문간호	20.4	79.6	100.0	(9)
주야간보호	31.9	68.1	100.0	(245)
단기보호	33.3	66.7	100.0	(6)
노인요양공동생활가정	32.4	67.6	100.0	(97)
노인요양시설(10~29명)	35.5	64.5	100.0	(230)
노인요양시설(30~49명)	36.4	63.6	100.0	(181)
노인요양시설(50명 이상)	40.8	59.2	100.0	(512)

주: 장기요양요원 응답자 3,734명의 자료를 분석

* 보건복지부(2019). 장기요양 실태조사

장기요양업무 수행 시 질환이나 사고 경험 여부

(단위: 명, %)

특성	근골격계 질환 경험		감염성 질환 경험		다치거나 사고 경험		기타		계(명)
	있다	없다	있다	없다	있다	없다	있다	없다	
전체	15.8	84.2	3.6	96.4	6.9	93.1	1.6	98.4	100.0 (3,734)
성별									
남성	8.8	91.2	1.7	98.3	2.9	97.1	1.8	98.2	100.0 (196)
여성	16.2	83.8	3.7	96.3	7.2	92.8	1.6	98.4	100.0 (3,538)
연령대									
20~29세	3.0	97.0	4.6	95.4	2.9	97.1	1.2	98.8	100.0 (39)
30~39세	4.0	96.0	2.2	97.8	3.8	96.2	0.0	100.0	100.0 (78)
40~49세	13.3	86.7	3.2	96.8	7.0	93.0	1.9	98.1	100.0 (322)
50~59세	20.1	79.9	3.6	96.4	7.0	93.0	1.3	98.7	100.0 (1,471)
60~69세	14.5	85.5	3.8	96.2	7.8	92.2	2.1	97.9	100.0 (1,509)
70세 이상	8.8	91.2	2.5	97.5	4.2	95.8	0.8	99.2	100.0 (315)
지역									
대도시	15.3	84.7	2.3	97.7	7.4	92.6	1.5	98.5	100.0 (1,444)
중소도시	15.2	84.8	3.6	96.4	6.5	93.5	1.7	98.3	100.0 (1,322)
농어촌	17.3	82.7	5.3	94.7	6.9	93.1	1.4	98.6	100.0 (968)
직종									
요양보호사	16.4	83.6	3.5	96.5	7.1	92.9	1.6	98.4	100.0 (3,400)
사회복지사	5.1	94.9	2.1	97.9	4.5	95.5	0.9	99.1	100.0 (149)
간호(조무)사	13.4	86.6	6.3	93.7	6.0	94.0	1.6	98.4	100.0 (160)
물리(작업)치료사	14.8	85.2	8.6	91.4	5.3	94.7	0.5	99.5	100.0 (25)
운영주체									
개인	14.4	85.6	3.1	96.9	6.7	93.3	1.8	98.2	100.0 (2,655)
영리법인	19.5	80.5	4.6	95.4	5.4	94.6	0.6	99.4	100.0 (353)
비영리법인	19.0	81.0	4.8	95.2	8.4	91.6	1.4	98.6	100.0 (726)
국가·지방자치단체	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0 (1)
급여유형									
방문요양	14.8	85.2	2.9	97.1	7.7	92.3	1.8	98.2	100.0 (2,264)
방문목욕	14.3	85.7	0.4	99.6	4.4	95.6	1.2	98.8	100.0 (190)
방문간호	11.1	88.9	1.9	98.1	14.8	85.2	1.9	98.1	100.0 (9)
주야간보호	14.0	86.0	4.8	95.2	5.2	94.8	0.3	99.7	100.0 (245)
단기보호	18.1	81.9	3.1	96.9	1.2	98.8	1.2	98.8	100.0 (6)
노인요양공동생활가정	14.7	85.3	3.5	96.5	3.5	96.5	1.4	98.6	100.0 (97)
노인요양시설(10~29명)	16.8	83.2	4.4	95.6	5.0	95.0	1.1	98.9	100.0 (230)
노인요양시설(30~49명)	19.2	80.8	5.0	95.0	5.6	94.4	2.3	97.7	100.0 (181)
노인요양시설(50명 이상)	19.9	80.1	6.1	93.9	7.2	92.8	1.5	98.5	100.0 (512)

* 보건복지부(2019). 장기요양 실태조사

주: 1) 장기요양요원 응답자 3,734명의 자료를 분석
2) 기타: 우물증 질환, 화상 등

FGI- 요양보호사

❖ 폭언

“ 내가 뭐 그러시면서 때리고 그러셨나 봐요. 그리고 센터에 연락을 하신 거고 팀장한테 연락을 한거고 팀장이 쫓아온거죠. 그래서 팀장이 수습하는 과정이 실제로 이 선생님은 거기서 더 이상 일 못 하겠다고 이야기를 한 거고.(요양보호사4)”

“ 당사자가 폭행하는 경우도 있지만 보호자도 있어요. 여기에 아들도 있어요. 저희 사례중에는 요양보호사들이 돌싱들이 많으셔서 어쩌다 한번씩 그렇게 하시는 사례들도 있는데 이 선생님은 무서워서 못 들어가겠다고 얘기를 했는데 결국은 또다른 요양보호사나 돌봄이 들어가야 하는 게요. 근데 그 사람이 들어가는 환경이 바뀐게 없는 거죠.(요양보호사3)”

FGI- 요양보호사

❖ 무리한 요구

“중구난방으로 설거지도 시켰다가, 어르신이 그 어르신 것만 닦게 되어있다고 하는데 그것 말고도 가족들이 먹은 것까지 있는데 내가 그것만 달랑 해줄 수는 없잖아요? (요양보호사5)”
“이용자의 가족을 위해서 김장을 만들어라, 쪽파 10단을 까고 가라 이런 식...(요양보호사2)”

❖ 억지주장

“제가 치매 어르신을 케어하면서 뭘 훔쳐갔다 라는 것 때문에 4달 동안 그게 되풀이 되었어요. 뭘 빗을 훔쳐갔다, 돈 훔쳐갔다, 반지를 훔쳐갔다 이거에 대해 머리가 아픈 거예요. 진이 다 빠지는 거예요. 내가 오늘 어떻게 어르신이 돌아와서 오늘은 이런 일이 좀 없게 했으면 좋겠다 생각할 정도로 그 집에 가기가 두려운 거예요.(요양보호사5)”
“‘어우, 음식이 짜, 손빨래를 안해줘’ 뭐 이런 식으로...(요양보호사2)”

❖ 인격적으로 무시하는 태도

“내 자식이 돈을 낸다, 너는 내가 고용한 사람 이러는 건 되게 기본인데....저 년 쫓아내줘...이렇게. (요양보호사4)”
“자식들이 오는 날은 제가 음식을 다 차려야 되고 막 이런... 그럴 때마다 살림 못한다는 구박을 매일 받는... 제가 두 달하고 자존감이 바닥이 되어버렸는데..(요양보호사4)”

FGI- 아이돌보미

❖ 폭언

“아이가 선생님을 폭행 했어요. 여섯 살이에요. 그 아이가 여섯살이긴 하지만 요즘 아이들은 덩치도 좀 있고 키도 있어서 때리면 아프거든요. 그래서 선생님을 일을 할 때 계속 그랬어요. 계속 그런 일이 빈번하게 있었기 때문에 선생님이 그날은 자기 꺼 집에 cctv가 있는데 사각지대에서 때렸기 때문에 우리는 아동학대죄로 아이를 세게 잡는다든지 소리를 지른다든지 뭐 이렇게 해도 안 되기 때문에 어떻게 할 수 있는 방법이 없어서 아이가 진정될 때까지 잠깐 2분 간 나가 있었어요. 그래서 그걸로 아동학대죄로 방임 학대죄로 고소를 했어요.(육아도우미1) ”

“할머니가 선생님을 야 너 나가 그러면서 등어리를 때리면서 밀어버리고 이렇게 해서 나왔어. (육아도우미2)”

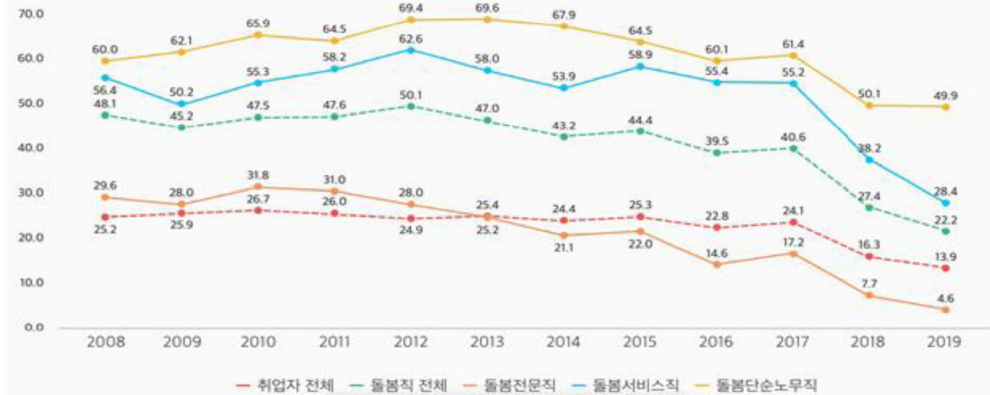
FGI- 아이돌보미

- ❖ 일방 신청 취소
“ 저희가 출근하려면 최소한 1시간 전에는 나가거든요. 그런데 뭐 10분, 20분 남겨 놓고 선생님 오늘 그냥 오시지 마세요. 너무 황당해요. 선생님, 지금 그냥 오시지 마세요. 저 지금 문 앞인데요. 오늘은 이용 안 할래요. 그런 경우가 너무 많다는 거예요. (육아도우미1) ”
- ❖ 어쩔 수 없는 상황으로 인한 매뉴얼 외 업무
“ 설거지가 싱크대에 완전히 진짜 식구들 먹은 설거지까지 다 쌓아놔요. 그러면 아이를 밥을 먹이려면 그릇이 없어요. 그걸로 이용자와 감정싸움이 돼요. (육아도우미1) ”
- ❖ 민원 발생
“ 우리 선생님들은 현장에 가다 보니까 애를 굶길 순 없잖아요. 그래서 후라이라도 하나 해서 먹였어. 그런데 그 후라이를 하는 도중에 아이가 다쳤어, 모든 거 선생님 책임이다 이렇게 한단 말이죠. (육아도우미1) ”
“ 중재회의가 열려서 어찌됐던 간에 그 이용자가 그렇게 한 거에 대한 거는 잘못 됐다고 했지만 이용자한테는 어떠한 제재가 없어요. 그냥 선생님한테만 그 이용자는 그걸로 인해 선생님이 간 것에 대해 잘못이 없다고 판결이 나니까 다른 걸로 또 물고늘어져 갖고 민원을 넣으려고 하면 끝이 없는 거예요. (육아도우미2) ”

제언

[그림 11] 2008~2019 전체 취업자·돌봄노동자 중 저임금 노동자 비중

(단위: %)



* 출처 : 김원정, 임연규(2020). 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄노동의 현주소.

돌봄 관리기관

❖ 돌봄 직종에 대한 관리기관

구분	형태	직종	관리기관
돌봄	- 기관 직영	- 시설요양보호사 - 보육교사	보건복지부, 지자체
	- 민간운영 (돌봄수에 따라 수익발생)	- 재가요양보호사	
	- 센터위탁 (돌봄수에 따라 수익발생)	- 다문화 방문교육지도사(다문화 가족지원센터) - 육아도우미(건강가정지원센터)	여성가족부 한국건강가정 진흥원 지자체

문제점

1. 돌봄노동자의 희생-저임금, 열악한 근로조건, 낮은 사회적 평판-에 기반
2. 계약 시 업무 내용 불분명
3. 근로자의 고령화
4. 근무 시간, 휴식 시간 없음
5. 고객을 응대하는 직종이 대다수
6. 산업재해 및 직업병 통계, 건강수준을 알 수 없음.
(2020년 근로환경조사부터는 세세직종이 포함되지 않아 추정도 어려움)
7. 안전보건 인프라 부족(휴식, 건강검진, 산재보험, 보건관리 등)
8. 각 직종별 관리기관이 다름
9. 적용 법은 이 모두 다르며, 대상자를 위한 법임. 즉, 돌봄노동자를 위한 내용이 없음.

2022년 제2차 육아정책 심포지엄

| 주제발표 3 |

돌봄 종사자의 산업재해 사례 분석

이 재 희 연구위원 (육아정책연구소)



1. 산업구조 변화와 돌봄노동자의 중요성

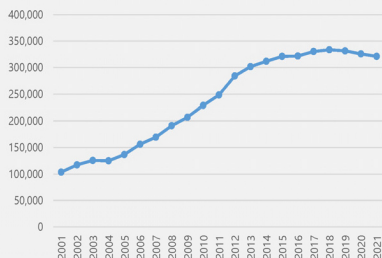
산업구조의 변화: 제조업 → 서비스업

제조업 중심에서 서비스업 증가

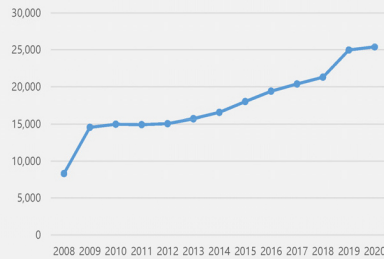


1. 산업구조 변화와 돌봄노동자의 중요성

돌봄노동자 수 증가

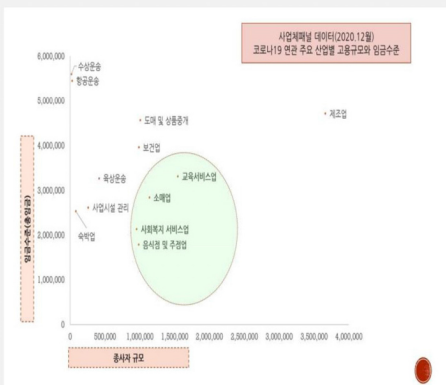


보육종사자 수(보육통계)



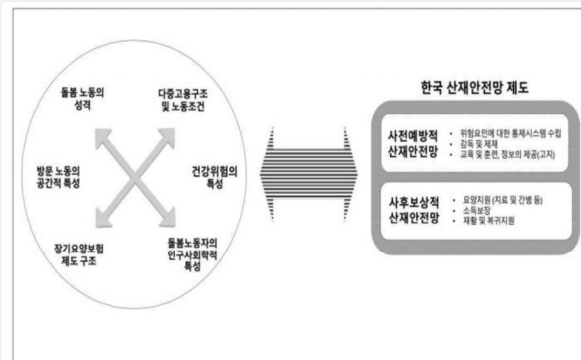
요양기관수(노인장기요양보험통계)

1. 산업구조 변화와 돌봄노동자의 중요성



- ❖ OECD는, 코로나 19 감염병 확산에 따른 락다운(lockdown) 상황에서도, 원격업무가 불가하고 필수적인 업무 종사자를 최전방 종사자(frontline)로 지칭

2. 돌봄노동자의 산업재해



출처: 박고은(2020). p158. 그림1

3. 산업재해통계

개념과 대상	
개념	-업무와 관련하여 사망 또는 부상을 입거나 질병에 걸린 근로자(재해자)를 집계한 것임
대상	-사망자 및 3일 이상 휴업을 필요로 하는 부상자 또는 질병자로서 고용노동부에 산업재해조사표를 제출하였거나 근로복지공단에 최초요양 신청서를 제출하여 산업재해로 승인된 것

3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

분석자료: 2018년도 산업재해통계 102,305건(2019년 인출자료 기준)

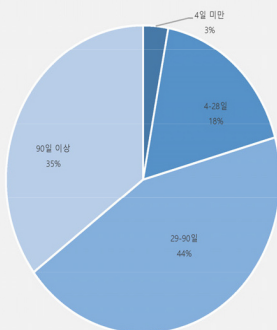
분석대상: 산후조리원, 아이돌보미, 어린이집/사립유치원, 요양원/요양병원

구분	산후조리원	아이돌보미	어린이집/ 사립유치원	요양원/ 요양병원
산재건수	34건	55건	642건	683건
평균 사고연령	56.18세	58.27세	46.74세	57.87세
평균 근로손실일수	94.62일	130.11일	110.98일	176.00일

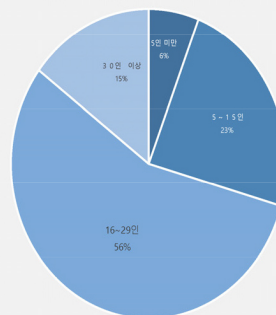
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

산후조리원

산후조리원 근로손실일수 별 재해 비율



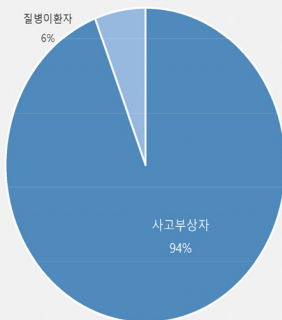
산후조리원 종사자 규모 별 재해현황률



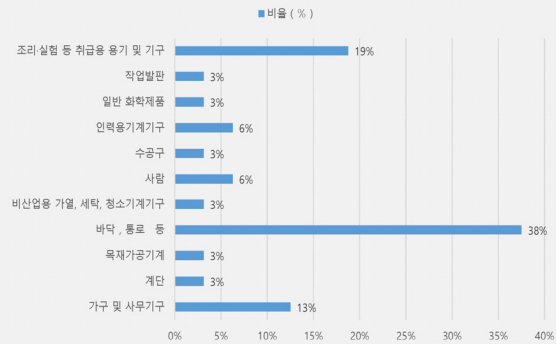
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

산후조리원

산후조리원 재해자구분 별 비율



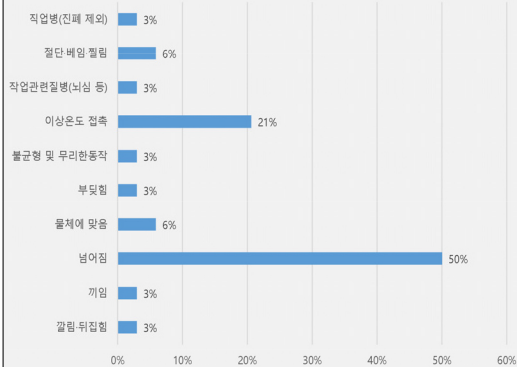
산후조리원 기인물 별 재해현황률



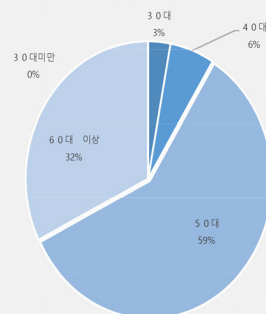
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

산후조리원

산후조리원 발생형태 별 재해현황률



산후조리원 연령별 재해자수 비율



3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

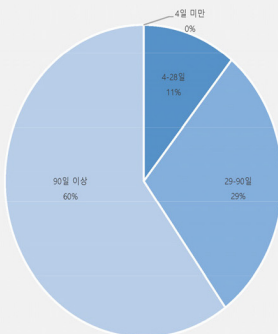
산후조리원 산재 사례

연령	근로손실일수	유형	사고개요
55	229	넘어짐	산후조리원 행동에서 배식 이동중 바닥에 국물을 흘려놓은 것을 못보고 미끄러져 넘어지면서 팔꿈치를 짚었는데 다쳐서 처음에는 타박살인줄 알았는데 병원에서 X-ray촬영을 해보니 골절로 진단 받았습니다
38	38	넘어짐	병원 옥상 소모품 창고에서 소모품을 옮기는 도중 미끄러져 넘어져 오른쪽 발목을 다칩.
38	57	근골격계질환	산후조리원에서 산모수유자세 도와주다가 허리를 삐끗함
40	51	이상온도 접촉	○○조리원 신생아실에서 아가들 목욕후 주위를 정리하던중 젖병태우는워머가 덮여져서 무릎에 화상을입음. 택시를 불러 병원 응급실에서 치료를 했고 외과외대로 치료받으러 다니던중

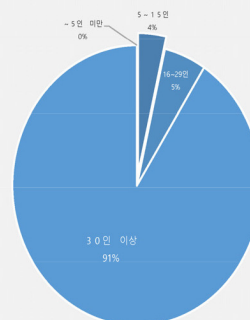
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

아이돌보미

아이돌보미 근로손실일수 별 재해 비율



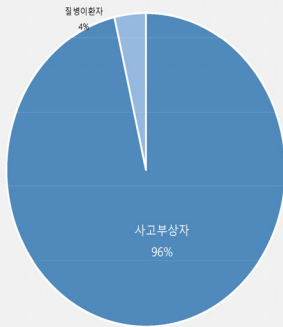
아이돌보미 종사자 규모 별 재해현황



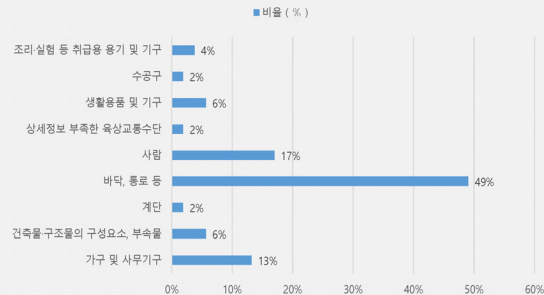
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

아이돌보미

아이돌보미 재해자구분 별 비율



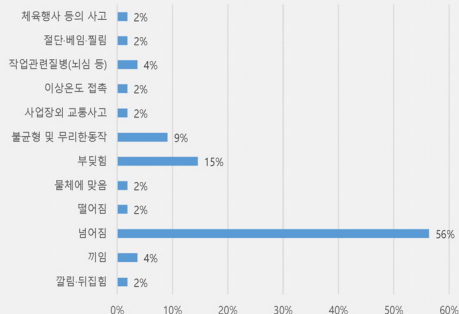
아이돌보미 기인물 별 재해현황



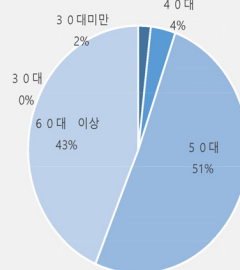
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

아이돌보미

아이돌보미 발생형태 별 재해현황



아이돌보미 연령별 재해자수 비율



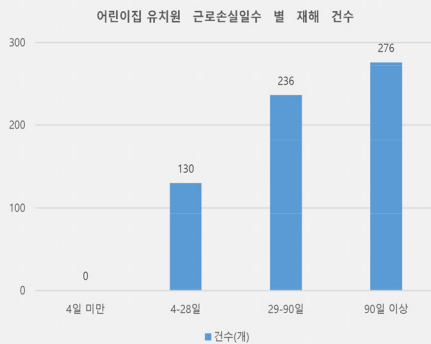
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

아이돌보미 산재 사례

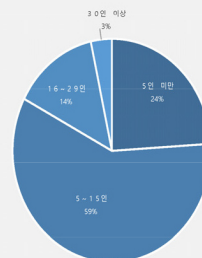
연령	근로손실일수	유형	사고개요
59	754	넘어짐	아이와 집앞에서 무궁화 꽃이 피었습니다 놀이를 하던중 넘어지면서 손목에 통증이 생김
58	303	근골격계 질환	아기를 돌보던 중(6개월-19개월) 활동량이 많아지면서 놀이중 위험한 순간들이 있었으며, 의자/소파/미끄럼틀 등 높은 곳에서 떨어지려는 아이를 잡다 손과 어깨에 심한 통증을 느꼈으며 수시로 안고 앉고 일어서기를 반복하면서 무릎에 무리가 가해져 관절에 이상이 생김.
60	167	체육행사 등의 사고	피재근로자는 건강가정지원센터에서 아이돌보미로 활동하는 근무자로, 2018. 5. 27.(월) 17:00경 돌봄 아동과 함께 공원 게이트볼장에서 놀이활동으로 배드민턴을 치던 중 착지하는 과정에서 우측 발의 아킬레스건이 끊어짐.
56	243	넘어짐	2018.05.24일 14시10분경 서신광진 장미204/1301호 통로1층 엘리베이터 앞에서 아이를 안고 소아과를 가던중 장애물에 걸려 앞쪽으로 넘어져 오른팔꿈치 뼈가 골절되고 아이와 부딪치면서 앞면 광대뼈와 다리 타박상으로 정형외과에서 수술후 치료받고 있음.

3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

어린이집/사립유치원



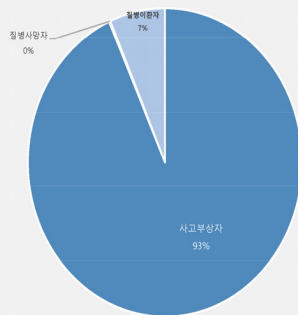
어린이집 유치원 종사자 규모 별 재해현황률



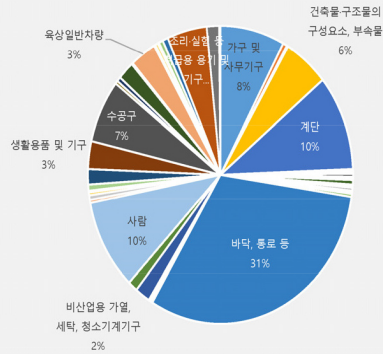
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

어린이집/사립유치원

어린이집 유치원 재해자구분 별 비율



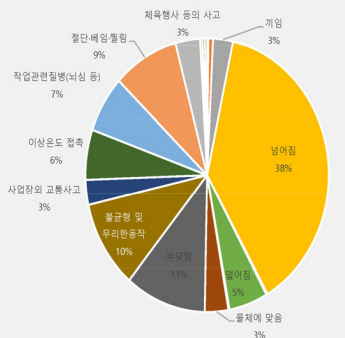
어린이집 유치원 기인물 별 재해현황



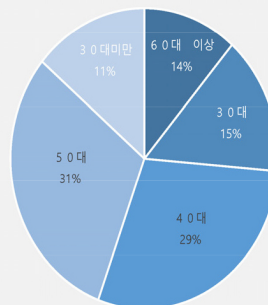
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

어린이집/사립유치원

어린이집 유치원 발생형태 별 재해 현황



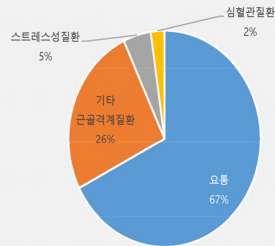
어린이집 유치원 연령별 재해자수 비율



3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

어린이집/사립유치원

어린이집 유치원 직업별 재해현황



3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

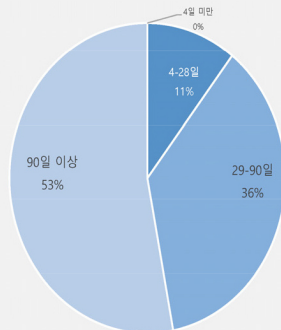
어린이집/사립유치원 산재 사례

연령	근로손실일수	유형	사고개요
25	사망	뇌심혈관질환	고인은 어린이집 소속 보육교사로서 2018.01.16.(화)부터 미열이 있었고, 2018.01.17.(수) 증세가 악화되어 2018.01.19.(목)까지 3일간 의료원에 통원하여 독감검사를 시행한 결과 2회 모두 음성으로 판정되었으나 감기약을 처방받아 복용하면서 증세가 호전되었는데, 2018.01.22. 새벽부터 구역질 및 어지럼증 동반한 상태에서 전반적인 증세가 악화되어 04시경에 대학병원 응급실에 내원한 후 입원치료를 받았으나 끝내 회복되지 못하고 2018.02.02. 17:45분경 '전격성 심근염 의증'의 상병으로 사망하였음.
51	695	화학물질누출	2017. 5. 19. 13:30 경 가스기구 주변 기름때 및 찌든때를 제거하기 위해 물에 희석할 오븐세제로 닦는 중 오븐세제 김이 확 올라와 코로 흡입함 (SJM-OVEN CLEANER-G 3종)
48	415	근골격계질환	오랜기간동안 보육교사로써 영.유아들을 보육하고 교육하며 다리를 많이 사용하여 무릎 연골이 파괴되어 수술이 불가피하게 되었습니다.
47	314	근골격계질환	2018.03.22. 11시경 어린이집에서 근무중 적응기간 중이라 보육하는 영아들의 안정을 돕기 위해 적응을 힘들어 하는 영아들을 안아 주는 중 등과 허리쪽에 통증이 발생하여 잠시 안정을 취했지만 오후 시간에 통증이 심해져서 병원에 내원함.
26	256	부딪힘	유아들 하원지도시 인사후 고개를 드는 아이 뒤통수와 제 턱이 부딪혔습니다. 1주일이 안되어서(2~3일) 왼쪽 하관에 통증 및 개구장애가 생겼습니다.

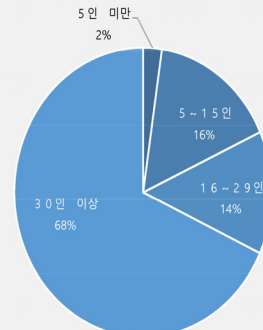
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

요양원/요양병원

요양원 요양병원 근로손실일수 별 재해 비율



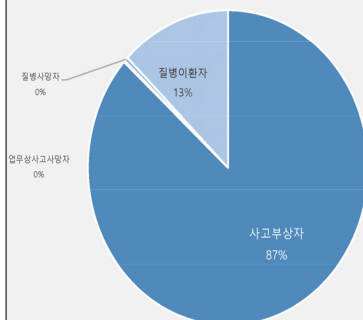
요양원 요양병원 종사자 규모 별 재해현황



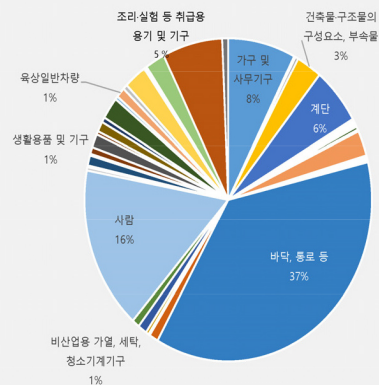
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

요양원/요양병원

요양원 요양병원 재해자 구분 별 비율



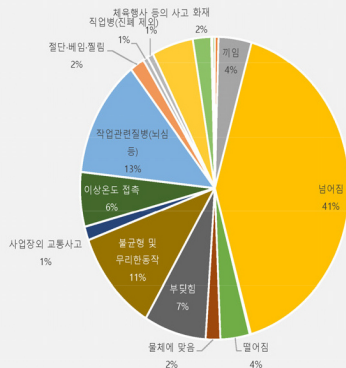
요양원 요양병원 기인물 별 재해현황



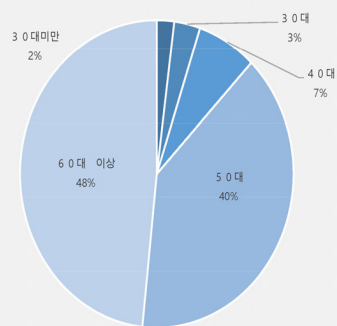
3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

요양원/요양병원

요양원 요양병원 발생형태 별 재해 현황



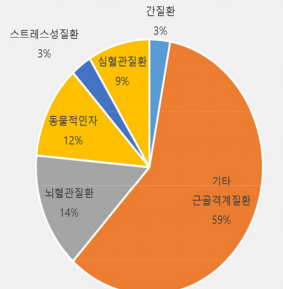
산후조리원 연령별 재해자수 비율



3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

요양원/요양병원

요양원 요양병원 직업별 재해현황



3. 돌봄종사자의 산재 통계 분석

어린이집/사립유치원 산재 사례

연령	근로손실일수	유형	사고개요
36(남)	사망	스트레스성 질환	고인은 요양병원 퇴사이후 서해대교 상부도로에 승용차가 시동이 걸린상태로 정차중 차량 내부에 운전자가 확인되지 않아 자살의심으로 신고되어 수색 중 상기 일시 및 장소에서 엎드린채 표류하고 있는 고인을 발견하였고 경찰조사결과 서해대교에서 투신하여 자살 사망한 것으로 내사종결함.
55	사망	심혈관질환	21:41 경 야간근로를 시작하여 1.5 7:40 경 요양원 5층 '동백5호실'에서 어르신들 식사 마무리 도와주다 불상의 이유로 바닥에 쓰러져 사망함.
69	1633	뇌혈관질환	07.02. 오전7시경 어르신들 식사 도움을 마치고 온정 8시경 어르신들을 휠체어를 이용 방으로 이동 도움 중 다리에 마비증상이 와서 오른쪽으로 쓰러지는 것을 직장동료 도움으로 병원 응급실 진료 받음.
64	277	폭력행위	4. 9. 23:30경 요양주거시설에서 근무하던 중 제3자가 요양원 3층 복도 정수기 근처에 나와 안전하게 짐상으로 이동하다 재해자를 발로 가격한 폭행사고임.
66	397	떨어짐	재해자는 요양원1호점 소속 근로자로 근무 중 11:30경 침대에서 어르신 체위를 변경하고 내려오다 발을 헛디뎈 떨어짐.
60	31	세균바이러스	본인은 요양원에서 요양보호사로 근무하던 중, 성모병원에서 음 환자로 진단받은 환자와 대학교병원에서 음 치료를 받은 환자 등을 목욕, 식사, 기저귀 갈기와 같은 직접적인 수발을 하였고, 이후 본인 다리와 팔목, 목 아래 가슴 부위에 심한 가려움증과 붉은 반점 등으로 세균류 피부과에 내원하게 됨.

3. 논의

- ✓ 돌봄 종사자의 고령화
- ✓ 사고유형 중 넘어짐 사례 다수 발생
- ✓ 산업안전보건교육 미흡
- ✓ 산재사례 추출의 어려움: 돌봄 노동자의 다수를 차지하는 방문 또는 재가 돌봄 노동자 산재 사례를 찾기 어려움(가사근로자법 시행에 따른 관련 안전보건체계 정비 필요)
- ✓ 산재통계를 활용한 관련 교육 활성화(관련 기관에 교육자료로 활용할 수 있도록 독려 필요)

감사합니다

27

2022년 제2차 육아정책 심포지엄

| 주제발표 4 |

아동돌봄 종사자 현황 및 근로여건 개선 쟁점

박 은 정 부연구위원 (육아정책연구소)

2022 육아정책연구소·산업안전보건연구원 공동심포지엄

아동돌봄 종사자 현황 및 근로여건 개선 쟁점

2022. 7. 6

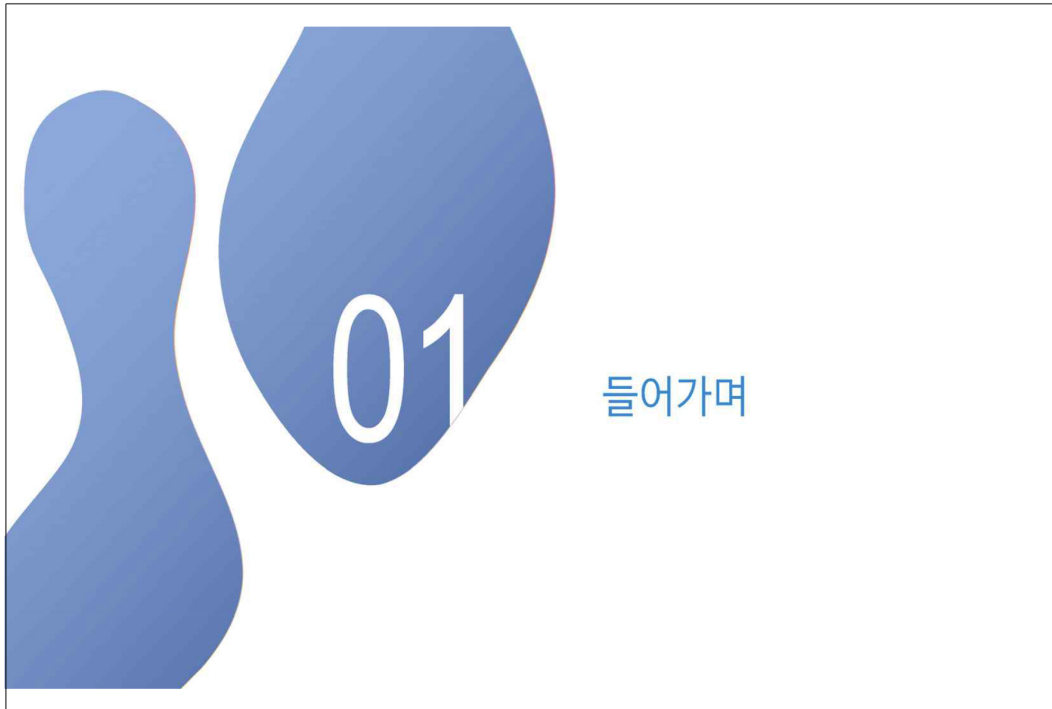
박은정
(육아정책연구소 부연구위원)



CONTENTS

- 01 들어가며
- 02 아동 돌봄 종사자 현황
- 03 아동 돌봄 종사자의 근로여건
- 04 아동 돌봄 분야의 일자리 질 분석
- 05 아동 돌봄 종사자의 근로 여건 개선을 위한 과제





1. 들어가며

근로 여건

- 광의의 의미에서 근로 환경 또는 근로 여건은 근로자의 기본적인 생활과 삶의 질을 보장하기 위한 모든 조건들을 총칭(이주연 외, 2018; 최효미 · 박은정 · 이혜민, 2019)

종사자의 좋은 일자리(decent job) 인식

- 좋은 일자리의 요인: 경제적 보상(임금), 사회적인 가치 인정, 근무 환경, 고용 안정성 등
- 이러한 객관적이고 물리적인 요인들과 노동자의 일자리에 대한 만족도가 결합되어야 좋은 일자리(decent job)(방하남 · 이상호, 2006; 윤수인 · 이홍직, 2020; 최윤경 · 박은정 · 김보미 · 우석진, 2020).

감정 노동자로서 돌봄 종사자

- 돌봄 종사자는 감정노동을 하는 직종으로, 심리적인 안녕감 또는 직무 스트레스가 직무 만족도에 영향을 미침(고재욱, 2012, 2015; 정경진, 윤혜미, 2016, 유경숙, 2017).

1. 들어가며

본 발표의 초점

- 지금까지 돌봄 분야의 좋은 일자리 논의에서 물질적인 보상이나 근로 환경 등이 주된 논의 주제였음.
- 이 발표는 '종사자가 주관적으로 인식하는 좋은 일자리'로 돌봄 분야의 논의 지평을 확대하여 논하고자 함.
- 일자리 질 분석에서는 돌봄 종사자가 인식하는 급여 및 고용조건 만족도와 직무만족도 변수를 사용함.
- 논의의 목적: 돌봄 종사자가 좋은 일자리로 인식하도록 돌봄 분야의 근로여건을 개선할 수 있는 방안 모색

주요 분석 자료

- 최윤경, 박은정, 김보미, 우석진(2020)의 연구에서 실시한 <돌봄인력 의견 조사> 데이터

02

아동 돌봄 종사자 현황

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 1] 돌봄인력별 자격과 양성과정 및 근로유형 현황: 유치원 및 어린이집

구분	자격	양성과정	연수·보수 교육	근로유형
유치원 담임교사	• 정교사 1급, 2급 소지자	• 1급: 2급 자격 취득 후 3년 이상의 교육 경력 및 재교육 또는 석사 학위 취득 • 2급: 4년제 대학 유아교육과 졸업자	• 능력향상을 위한 직무연수 및 교원 자격 취득을 위한 자격 연수(교육부)	종일제
유치원 비담임교사	• 정교사 또는 보육교사 자격증 소지자	-	상동	시간제 및 종일제
어린이집 담임교사	• 보육교사 1급, 2급 소지자	• 1급: 보육교사 2급 취득 후 3년 이상의 보육 경력 및 석사학위 취득과 승급교육 • 2급: 보육관련 교과목 및 학점 이수, 졸업 3급 취득 후 2년 이상 보육경력 및 승급교육	• 능력 개발을 위한 정기 직무교육 및 상위등급 자격 취득을 위한 승급교육	종일제(평일 8시간)
어린이집 비담임교사	• 보육교사 3급 자격 이상 소지자	• 3급: 고등학교 졸업 후 보건복지부령 교육과정 수료	상동	시간제 및 종일제

자료: 1) 교육부, 2020년도 교원자격검정 실무편람, p. 10.

2) 법령저 국가법령정보센터(2020), 교원 등의 연수에 관한 규정, <https://www.law.go.kr/LSW/lnfrdP.do?hSeq=20311440000>에서 2020. 10. 22 인출.

3) 보건복지부(2020), 2020년도 보육사업안내, '보육교사의 자격기준', '보육교직원' p. 161, p. 221.

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 2] 돌봄인력별 자격과 양성과정 및 근로유형 현황: 유치원 및 어린이집 외

구분	자격	양성과정	연수·보수 교육	근로유형
초등돌봄전담사	• 유. 초. 중등 교원자격증 소지자 • 보육교사 2급 이상 자격 소지자	-	• 돌봄전담사 능력개발 차원의 다양한 교육 추진	시간제(4시간) 또는 종일제(8시간)
지자체돌봄인력	• 사회복지사 2급 이상 소지자 • 보육교사 2급 이상 소지자 • 유치원, 초등학교 또는 중학교 교사 자격증 • 청소년지도사 2급 이상 자격증 소지자	-	• 필수교육(6시간, 집합교육) • 선택교육(20시간, 집합, 온라인 교육)	전일제(8시간) 및 시간제(4시간)
지역아동센터	• 사회복지사 2급 이상 • 유치원 초등학교 또는 중등학교 교사 자격 소지자	-	• 기존 종사자 교육 25시간 • 신규 종사자 교육 25시간	종일제 (1일 8시간 이상)
아이돌보미	• 아이돌보미 양성교육(이론+현장실습) 이수자	이론교육 80시간, 현장실습 20시간	기본과정 및 특화과정 8시간	시간제, 영아종일제
민간육아도우미	• 소개업체에 따라 자격요건 상이 (예, 현장실습 및 해당업체 교육 이수자, 보육업무 경력자 등)	• 베이비시터 민간자격증 발급 기관 양성 교육 (필기시험 운영 여부, 교육 시수 차이 등 기관별 자격 취득 요건 상이)	• 소개업체에서 온오프라인 이론 및 실습 교육 자체 운영	시간제 및 종일제

자료: 1) 17개 시·도 교육청 및 한국교육개발원(2018), 초·중·고등학교 교원 임용 자격검정(가정판 2019), pp. 18-20, 2) 보건복지부(2020), 2020년 다문화가족지원사업 안내, p. 48, pp. 55-56, p. 127, 3) 보건복지부(2020), 지역아동센터 지원 사업안내, p. 30, 59, 72.

4) 보건복지부(2020), 2020년도 보육사업안내, '육아돌봄지원정책 지원 사업' p. 469.

5) 법령저 국가법령정보센터(2020), 아이돌보미 양성 및 보수 교육과정, <http://www.law.go.kr/LSW/admRulnfrdP.do?admRulSeq=2100000157899>에서 2020. 10. 20인출.

6) 아이돌보미서비스 아이돌보미 홈페이지(2020), 지역 및 연령 > 양성 과정, 아이돌보미 활동 > 돌봄 활동 내용, <https://care.idolbomi.go.kr/dobomi/CMM/commonGoFront.do>에서 2020. 10. 20 인출. 7) 유해파라과다중금속-이온산-이화탄(2019), 아이돌보미 및 민간 육아도우미 자격관리 방안 연구, pp. 144-159.

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 3] 전국 어린이집 유형별 보육교직원 성별 현황(2021. 12. 31 기준)

단위: 명

구분		계	원장	보육교사	간호사	영양사	조리원	기타	특수교사	
계(전국)	소계	남	11,261	891	1,232	41	6	106	8,892	93
		여	309,855	32,196	234,853	944	1,034	29,469	9,768	1,591
	국공립	남	1,305	56	149	0	0	0	1,068	32
		여	65,886	5,317	50,922	204	176	6,489	1,973	805
	사회복지법인	남	1,754	227	139	4	3	5	1,327	49
		여	15,919	1,055	11,824	64	70	1,590	749	567
	법인·단체 등	남	579	29	29	1	0	3	513	4
		여	6,772	608	5,008	45	39	734	283	55
	민간	남	6,511	469	552	36	3	63	5,380	8
		여	117,144	10,097	92,356	418	525	10,627	2,962	159
	가정	남	880	105	233	0	0	32	510	0
		여	82,878	13,744	58,567	0	0	7,759	2,807	1
	협동	남	22	3	9	0	0	0	10	0
		여	987	140	677	1	0	134	34	1
	직장	남	210	2	121	0	0	3	84	0
		여	20,269	1,235	15,499	212	224	2,136	960	3

자료: 보건복지부(2022), 2021년 보육통계, p. 196

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 4] 전국 유치원 교원 성별 현황(2020. 6. 15 기준)

단위: 명

구분	정규교원	기간제 교원	강사
남	881	849	32
녀	52,770	48,345	4,425
전체	53,651	49,194	4,457

자료: 교육통계서비스 홈페이지(2020), 교육통계 > 유치중등통계 > 주제별 > 정규교원 및 기간제교원, <https://kess.kedi.re.kr/index>에서 2020. 6. 15. 인출.

[표 5] 전국 유치원 직위별 교원 성별 현황(2020. 6. 15 기준)

단위: 명

구분	교장	교감	수석교감	보직교사	교사	특수교사	보건교사	기간제
남	881	247	16	0	16	524	46	0
녀	52,770	3,713	1,984	22	2,001	39,829	795	1
전체	53,651	3,960	2,000	22	2,017	40,353	841	1

자료: 교육통계서비스 홈페이지(2020), 교육통계 > 유치중등통계 > 주제별 > 직위별 교원수, <https://kess.kedire.kr/index>에서 2020. 6. 15. 인출.

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 6] 초등돌봄교실 운영 현황

단위: 개교, 실, 명

구분	운영학교 수	돌봄교실 수	이용학생 수
2020	6,163	14,278	256,213
2019	6,117	13,910	290,358
2018	6,078	12,398	261,287
2017	6,054	11,980	245,303

자료: 교육부(2021.8.2) 초등돌봄교실 운영 개선 방안(안) 교육부 보도자료.

<https://moe.go.kr/boardCnts/fileDown.do?m=020402&s=moe&fileSeq=97/e017852a8378e9486/4558703a11ef> 에서 2022.6.16. 인출.

[표 7] 돌봄전담사 근무현황(2020년 9월 기준)

단위: 명

구분	주15시간 미만	주15~20시간 미만	주20~25시간 미만	주25~30시간 미만	주30~35시간 미만	주35~40시간 미만	주40시간	계
계	11	213	4,145	2,362	2,980	297	1,910	11,918

자료: 교육부(2021.8.2) 초등돌봄교실 운영 개선 방안(안) 교육부 보도자료. <https://moe.go.kr/boardCnts/fileDown.do?m=020402&s=moe&fileSeq=97/e017852a8378e9486/4558703a11ef> 에서 2022.6.16. 인출.

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 8] 초등학교 방과 후 학교 프로그램별 강사 현황

단위: 명(%)

구분	현직교원	외부강사
교과프로그램	21,677(100.0)	19,136(88.3)
특기적성프로그램	80,325(100.0)	76,984(95.8)
계	102,002(100.0)	96,120(94.2)

자료: 교육부(2019) 2019년 방과후학교 운영 현황 통계.

<https://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=3168&boardSeq=789908&lev=0&searchType=null&statusYN=W&page=4&s=moe&m=0302©Type=N>에서 2020.6.15. 인출.

[표 9] 다함께돌봄센터 종사자 현황(2020년 8월 말 기준)

단위: 개소, 명

전국 다함께돌봄센터 수	종사자 합계 (센터장 포함 국비지원 인력)	성별	
		남	여
267	817	13	804

자료: 다함께돌봄사업지원단(2020) 다함께돌봄센터 종사자 고용현황 전수조사(내부자료).

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 10] 지역아동센터 종사자 성별 현황(2020년 말 기준)

단위: 명, %

구분	종사자 총인원	시설장			생활복지사		
		소계	남	여	소계	남	여
2016년	9,379(100.0)	4,107(43.8)	944(10.1)	3,163(33.7)	5,272(56.2)	525(5.6)	4,747(50.6)
2017년	9,460(100.0)	4,136(43.7)	919(9.7)	3,217(34.0)	5,324(56.3)	539(5.7)	4,785(50.6)
2018년	9,495(100.0)	4,138(43.6)	887(9.3)	3,251(34.2)	5,357(56.4)	544(5.7)	4,813(50.7)
2019년	9,425(100.0)	4,081(43.3)	827(8.8)	3,254(34.5)	5,344(56.7)	563(6.0)	4,781(50.7)
2020년	9,309(100.0)	4,008(43.1)	802(8.6)	3,206(34.4)	5,301(56.9)	579(6.2)	4,722(50.7)

주: 2020년 말 기준 분석 불가능 시설 256개소 제외됨.

자료: 보건복지부(2020), 2020년 말 기준 전국 지역아동센터 통계조사보고서 p.50.

2. 아동 돌봄 종사자 현황

[표 11] 아이돌보미 현황(2017~2021)

단위: 명

2017	2018	2019	2020	2021
20,878	23,675	24,677	24,469	25,917

자료: 아이돌봄서비스 홈페이지. 사업 현황 > 아이돌보미 현황. https://idolbom.go.kr/front/upc/comm/htmlinfo.do?SEQ=16&L_MENU_CD=020102&H_MENU_CD=0201&SITE_ID=FRONT&MENU_SITE_ID=FRONT에서 2022. 6. 16 인출.

[표 12] 가사 및 육아도우미 성별 취업자 현황(2015-2019)

단위: 명

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
계	197,000	186,000	164,000	142,000	156,000	144,000	121,000
	남	2,000	1,000	2,000	2,000*	2,000	2,000
	녀	195,000	185,000	162,000	140,000	155,000	119,000

주: * 상대표준오차 25% 이상

자료: 통계청 홈페이지. 지역별고용조사 > 전국 직업/성별 취업자(소분류).

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1E538065&vw_cd=MT_ZTITLE&list_id=B19_EQ13_2&scrId=8&seqNo=8&lang_mode=ko&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=M_T_ZTITLE&path=%252FstatisticsList%252FstatisticsListIndex.do에서 2022. 6. 17. 인출.



3. 아동 돌봄 종사자의 근로여건

[표 13] 돌봄의 중요성 대비 적절한 비용을 받고 있는지에 대한 평가

단위: %(명), 점

구분	① 매우 부족하다	② 부족한 편이다	③ 보통 이다	④ 충분한 편이다	⑤ 매우 충분 하다	계(수)	평균
전체	9.5	34.6	42.6	11.7	1.6	100.0 (829)	2.6
유형							
유치원	12.0	38.9	31.5	13.0	4.6	100.0 (108)	2.6
어린이집	13.6	35.4	37.4	12.1	1.5	100.0 (198)	2.5
초등돌봄교실	20.3	50.0	21.9	6.3	1.6	100.0 (64)	2.2
돌봄센터 외	7.7	46.2	28.2	17.9	0.0	100.0 (39)	2.6
아이돌보미	7.7	34.1	51.8	5.0	1.4	100.0 (220)	2.6
민간육아도우미	3.0	25.0	53.0	18.5	0.5	100.0 (200)	2.9
$\chi^2(df)/F$	83.957(20)**						7.8*** ^(a)

자료: 최윤경 외(2020)

3. 아동 돌봄 종사자의 근로여건

[표 14] 스트레스 및 심리적 건강 인지

구분	단위: 점				전체 평균
	교사/돌봄인력으로 서 나는 직무 스트레스가 높은 편이다	교사/돌봄인력 으로서 나는 업무 피로도가 높은 편이다	교사/돌봄인력 으로서 나는 하루 일과에 지쳐 신체적으로 힘들다	교사/돌봄인력으로 서 나는 일을 잘하지 못해 의기소침할 때가 있다	
전체	2.66	2.76	2.64	2.15	2.55
유형					
유치원	3.23	3.44	3.25	2.55	3.12
어린이집	2.95	3.08	2.97	2.41	2.85
초등돌봄교실	3.28	3.28	3.14	2.05	2.94
돌봄센터 외	2.67	2.62	2.51	1.97	2.44
아이돌보미	2.22	2.28	2.14	1.86	2.12
민간육아도우미	2.34	2.48	2.40	2.07	2.32
F	33.712***	34.122***	29.410***	12.459***	34.561***

자료: 최윤경 외(2020)

3. 아동 돌봄 종사자의 근로여건

[표 15] 보육교사의 점심시간 및 휴게시간

구분	단위: 분		
	점심시간	휴식시간	계
2015	30	18	48
2017	38.1	19.8	57.9
2018	7	37	44

자료: 김아름 외 (2020), p.73에서 재인용.

3. 아동 돌봄 종사자의 근로여건

[표 16] 보육교사 처우 개선 필요성

단위: %(명), 점

구분	전혀 필요치 않다	별로 필요치 않다	보통	약간 필요하다	매우 필요하다	평균 점수	계(수)	
전체	0.8	0.2	6.3	8.1	84.7	4.8	100.0	(1,024)
유형								
국공립	1.3	0.6	3.9	9.7	84.4	4.8	100.0	(154)
민간	0.7	0.2	5.2	7.7	86.2	4.8	100.0	(405)
직장	0.0	0.0	5.4	8.1	86.5	4.8	100.0	(74)
가정	0.4	0.0	8.2	5.3	86.1	4.8	100.0	(281)
기타(법인,단체, 협동등)	1.8	0.0	9.1	14.5	74.5	4.6	100.0	(110)
$X^2(df)/F$	21.589(16)					1.956		

자료: 최효미 외(2019), p.63.

3. 아동 돌봄 종사자의 근로여건

[표 17] 보육교사의 별도 편의공간 및 시설

단위: %(명)

구분	교사실	성인용 식사공간	개인 책상	사물함	성인용 화장실	휴게실	없음	기타	(수)
전체	50.8	14.1	26.5	55.3	55.0	31.2	14.7	2.1	(3,400)
시설유형									
국공립	75.0	17.1	34.2	64.7	65.6	38.2	5.5	2.5	(490)
사회복지법인	74.6	9.3	40.9	65.3	71.1	38.7	5.1	2.6	(317)
법인·단체등	66.8	12.2	44.3	65.5	68.8	41.8	7.3	3.4	(240)
민간	58.3	11.3	36.2	57.9	58.8	29.5	10.5	2.3	(959)
가정	35.0	16.3	14.1	49.3	46.5	29.6	21.8	1.8	(1,105)
직장	81.4	13.5	39.5	67.4	74.1	39.2	5.0	2.2	(289)
2015년 조사	45.0	9.7	34.8	72.0	70.1	11.2	7.6	0.8	(4,063)
2012년 조사	28.0	16.9	27.7	64.5	71.2	-	-	2.6	(4,000)

주: 1) 비율은 가중치 적용한 수치이며, 사례수는 총답자 수임. 2) 중복응답 결과임.

자료: 유혜민 외(2018), 2018년 전국보육실태조사, p. 283 중 일부임; 최효미 외(2019), p.32에서 재인용

04

아동 돌봄 분야의 일자리 질 분석

4. 아동돌봄 분야의 일자리 질 분석

<표 18> 일자리 질 회귀분석 결과 1(급여 및 고용조건 만족도)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
인구 사회 학적 특성	성별	-.186	.299	-.022	-.621	-.086	.262	-.010	-.328	-.208	.227	-.024	-.915
	연령	-.007	.002	-.103	-2.938**	-.007	.002	-.105	-3.118**	-.009	.002	-.145	-4.965**
	학력	.193	.059	.114	3.284**	.122	.053	.072	2.320*	.015	.046	.009	.336
보상 및 근로 여건	월평균급여					.042	.052	.042	.815	.124	.045	.124	2.753**
	근무형태1					.255	.092	.147	2.783**	.276	.080	.159	3.478**
	근무형태2					.033	.065	.019	.511	-.002	.056	-.001	-.030
	경력보상체계					.144	.021	.265	6.680**	.086	.019	.160	4.559**
	복리후생 및 수당					.055	.022	.102	2.554*	.052	.019	.096	2.792**
	직장의 직무지원					.248	.029	.276	8.535**	.123	.026	.137	4.673**
사회의 돌봄노동 가치인정										.552	.033	.482	16.482**
R ²		.021				.263				.447			
ΔR ²		.021				.242				.184			
F		6.018**				32.519**				66.107**			

a. 종속변수: 급여 및 고용조건 만족도 주: reference group: 성별'남성'/ 학력'4년제대졸이상'/ 근무형태1'전일제/ 근무형태2'정규직
자료: 본 연구의 '성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사' 결과임. *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

4. 아동돌봄 분야의 일자리 질 분석

<표 19> 일자리 질 회귀분석 결과 2 (직무만족도)

변인		Model1				Model2				Model3			
		B	S.E	β	t	B	S.E	β	t	B	S.E	β	t
인구사회학적 특성	성별	-.054	.234	-.009	-.275	.034	.207	.005	.167	-.029	.195	-.004	-.150
	연령	.008	.002	.162	4.643**	.008	.002	.155	4.623**	.007	.002	.129	4.039**
	학력	.041	.046	.031	.889	-.020	.042	-.015	-.494	-.076	.040	-.057	-.198
보상 및 근로여건	월평균급여					-.010	.041	-.012	-.239	.033	.039	.042	.854
	근무형태1					-.003	.072	-.002	-.036	.009	.068	.006	.124
	근무형태2					.118	.051	.087	2.313*	.100	.048	.073	2.072*
	경력 보상체계					.046	.017	.109	2.735**	.017	.016	.039	1.013
	복리후생 및 수당					.074	.017	.173	4.331**	.072	.016	.170	4.483**
	직장의 직무 지원					.248	.023	.351	10.795**	.182	.023	.258	8.053**
사회의 돌봄노동 가치인정										.289	.029	.321	10.032**
R ²		.028				.256				.338			
ΔR^2		.028				.228				.081			
F		7.954**				31.370**				41.731**			

a. 종속변수: 직무 만족도

주: reference group: 성별'남성'/학력'4년제대졸이상'/근무형태'전일제'/근무형태'정규직' 자료: 본 연구의 '성인지 관점의 아동분야 돌봄에 관한 교육·보육·돌봄 교직원 설문조사' 결과임. *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

05

아동 돌봄 종사자의
근로여건 개선을 위한 과제

5. 아동 돌봄 종사자의 근로여건 개선을 위한 과제

적절한 보상 체계

돌봄 종사자의 전문성 증진 지원 체계

건강권 보장을 위한 근로 환경

정서 및 정신건강 증진 프로그램

감사합니다.

연구진

연구기관 : 산업안전보건연구원

연구책임자 : 박가영 (차장, 직업건강연구실)

연구원 : 박영중 (대리, 직업건강연구실)

부분위탁

연구책임자 : 정혜선 (교수, 가톨릭대학교)

연구원 : 최은희 (조교수, 을지대학교)

연구원 : 정명희 (조교수, 영진전문대학교)

연구원 : 백은미 (연구교수, 가톨릭대학교)

연구보조원 : 박지영 (연구원, 가톨릭대학교)

연구보조원 : 문지현 (연구원, 가톨릭대학교)

연구기간

2022. 01. 01. ~ 2022. 11. 30.

본 연구보고서의 내용은 연구책임자의 개인적 견해이며,
우리 연구원의 공식견해와 다를 수도 있음을 알려드립니다.

산업안전보건연구원장

**돌봄 종사자의 안전보건실태 및 건강보호방안 마련
(2022-산업안전보건연구원-737)**

발 행 일 : 2022년 11월 30일

발 행 인 : 산업안전보건연구원 원장 김은아

연구책임자 : 직업건강연구실 차장 박가영

발 행 처 : 안전보건공단 산업안전보건연구원

주 소 : (44429) 울산광역시 중구 종가로 400

전 화 : 052-703-0859

팩 스 : 052-703-0335

Homepage : <http://oshri.kosha.or.kr>

I S B N : 979-11-92782-07-2

공공안심글꼴 : 무료글꼴, 한국출판인회의, Kopub바탕체/돋움체