



발행인 배규식  
편집인 성재민  
편집교정 정철

자료문의 KLI 홍보전략팀  
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원  
TEL 044-287-6022  
FAX 044-287-6029

발행일 2020년 4월 22일

# 코로나19, 사회적 보호 사각지대의 규모와 대안적 정책방향

정흥준 | 한국노동연구원 부연구위원(hjunjung@kli.re.kr)

코로나19와 같은 사회적 재난에 취약한 노동자의 고용대책이 주목을 받고 있다. 이 글에서는 이중화된 노동시장 내에서 고용과 실업대책에 취약한 초단시간, 일일단기, 소규모 영세 사업체, 특수고용, 파견·용역 노동자의 규모가 약 728만 명에 이르며 이들 중 고용보험의 사각지대에 놓인 노동자의 수가 약 459만 명임을 확인하였다. 노동시장 내 취약한 노동자들은 코로나19로 인한 경제위기에서 무급휴직과 권고사직 등으로 인해 1차적으로 직장을 잃을 가능성이 높으며 고용보험 가입률이 매우 낮아 사회적 보호에서 배제될 가능성이 높다. 따라서 이들 취약한 노동자의 소득 단절에 대한 정부의 지원과 노사 공동의 노력이 절실한 상황이다. 이 글에서는 맞춤형 보호대책으로 첫째, 초단시간, 일일노동, 5인 미만 영세사업장 노동자 등 고용보험에 가입해야 하지만 실질적인 가입률이 낮은 노동자들에 대한 대책 마련할 것과 둘째, 1인 자영업자로 분류되어 있는 특수고용 노동자에 대한 고용보험 가입 등 사회안전망을 제고하고 셋째, 호출·파견·용역 등 간접고용 노동자들에 대한 구체적인 고용대책과 함께 원청의 공동책임을 제도화하며 마지막으로 대기업 및 공공부문 노사의 사회적 책임을 강조하였다.

## I. 정부의 코로나19 관련 지원규모와 고용대책

WHO가 3월 11일 코로나19에 대해 세계적 대유행을 선언한 이후 유럽, 미국, 일본 등 전 세계 주요국으로 감염이 확산되어 224만 명이 확진되고, 15만 명이 상이 사망했다. 이에 각국 정부는 감염예방만이 아니라 경기침체 및 세계불안에 대응하기 위해 대규모 재

정정책을 추진하고 있다. 우리나라도 지금까지 금융 지원 등을 포함해 최대 244.8조 원의 긴급 지원 자금을 발표하였다(표 1 참조). 그런데 이 중 소상공인 및 기업지원을 위한 저금리 융자 및 보증확대 등 금융지원과 관련된 지원금이 약 192.6조 원으로 정부의 재정정책은 약 52.2조 원이다.

정부의 재정정책 가운데 고용과 관련된 주요 대책

〈표 1〉 코로나19 정부 재정정책 주요 내용

구분	날짜	주요 내용
1·2차 긴급예산편성	2020.02.28	방역대응, 가족돌봄휴가, 금융공급 확대 등 20조 원
추가경정예산 의결	2020.03.17	의료기관 손실 보상(2.3조), 중소기업·소상공인 지원(2.4조), 민생·고용안정(3.0조), 지역경제회복(0.8조), 세입경정(3.2조) 등 11.7조 원
1차 비상경제회의	2020.03.18	기업과 소상공인을 위한 긴급금융지원정책(60조 원)
2차 비상경제회의	2020.03.23	금융시장 안정화를 위해 기업지원금(100조 원)
3차 비상경제회의	2020.03.30	소득하위 70%가구 긴급재난지원금 지급(7.1조 원)
4차 비상경제회의	2020.04.08	내수 및 수출활성화 및 벤처기업 지원(66조 원)

**취약계층을 위한 정부의 고용대책은 지원규모를 확대하고 정부정책이 미치지 않는 사각지대에 대한 점검 필요**

을 살펴보면 첫째, 가족돌봄휴가 제도이다. 정부는 가족돌봄을 위해 직장에 나가지 않더라도 1인당 하루 5만 원씩 열흘 동안 최대 50만 원을 지급하였으며 최근까지 12만 가구가 신청하여 529억 원의 예산을 지출하였다. 둘째, 고용유지지원금 제도이다. 고용된 노동자를 해고하지 않는 대신 휴업수당의 70%까지를 정부가 지원하는 고용유지지원금의 경우 업종과 금액을 늘렸으며 약 5,008억 원의 예산을 확보하였다. 셋째, 특별고용지원 업종의 지정이다. 1차적으로 여행업·관광숙박업·항공운송업·공연업 등을 특별고용지원 업종으로 지정하여 보험료 유예 및 직업훈련 등 사업주와 노동자를 위한 다양한 지원 방안을 마련하였다. 넷째, 추경예산을 통해 청년추가고용장려금, 취업성공패키지, 두루누리 확대를 위해 0.6조 원을 확보하였다. 다섯째, 특수고용 노동자들을 대상으로 월 50만 원을 최장 2개월 동안 지원(총예산 약 2,000억 원)하기로 하였다. 이들 금액을 모두 합치면 1조 3,537억 원이며 이는 정부의 코로나19를 위한 직접적인 재정 지원금의 2.3%에 해당한다.

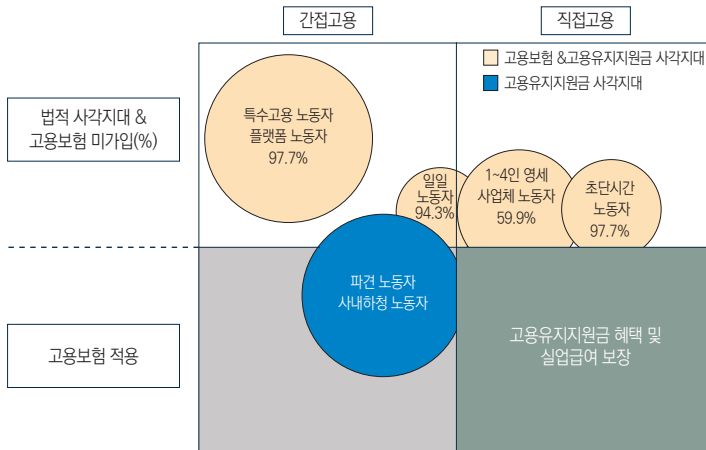
정부의 신속한 대책마련에도 불구하고 고용대책은 크게 두 가지 측면에서 보완이 필요하다. 첫째, 고용대책 관련 지원규모를 확대해야 한다. 예를 들어 정부가 고용유지지원금의 규모를 5,008억 원으로 늘렸지만 소규모 사업장의 신청이 밀려들고 있어 충분한 재원이 될지 의문이다. 또한 현재 4개 업종이 특별

고용지원 업종으로 지정되어 있으나 위기 업종이 늘어나면서 추가로 특별고용유지업종을 지정해 달라는 요구가 커지고 있어 이 역시 대책이 필요하다. 또한 정부는 취약계층노동자로 분류되는 특수고용노동자들을 대상으로 1인당 50만 원씩 두 달을 지원하는 정책을 발표하였으나 지원예산이 2,000억 원 규모로 1인당 최대 100만 원을 지원할 경우 최대 20만 명만을 지원할 수 있어 전체 220만 특수고용 노동자들 중 약 9%만이 수혜대상이 된다. 따라서 현재 정부의 고용관련 지원 대책은 일자리를 유지해야 하는 노동시장의 절박함을 고려할 때 현재의 고용대책은 여전히 부족한 측면이 많다.

둘째, 정부의 지원 정책이 미치지 않는 사각지대에 대한 점검이 필요하다. 정부의 고용대책에도 불구하고 이미 견고해진 노동시장의 이중구조가 정부대책의 사각지대를 만들고 있기 때문이다. 코로나19로 인해 서비스업의 일자리가 크게 줄어들고 있는데, 서비스업 관련 종사자들의 상당수가 초단시간, 일일노동, 5인 미만의 영세사업체 노동자들이기 때문이다. 또한 코로나19가 장기화되면 대기업 하청 및 파견노동자의 일자리가 먼저 없어질 것으로 예상되어 이들 노동자들의 고용이 크게 불안해질 수 있다. 문제는 초단시간, 일일노동, 5인 미만 영세 사업체, 특수고용, 파견, 용역 등과 같은 노동자들이 일자리를 잃게 될 경우 어려운 시기를 버틸 수 있는 사회보장 체계가 견고하지 않다는 것이다.

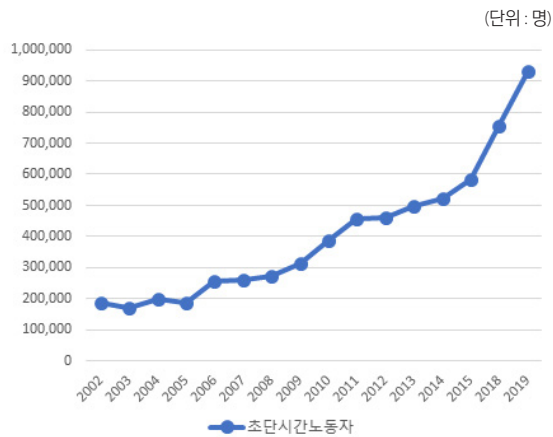
예를 들어 특수고용노동자들은 고용보험의 의무가입 대상이 아니기 때문에 고용유지지원금과 실업급여를 받지 못하지만 다른 현실적인 어려움도 많다. 일일(단기) 노동자들의 경우 대부분의 사업주가 고용계약을 신고하지 않아 고용보험에 가입되어 있지 않으며 주당 15시간 미만 일하는 초단시간 노동자 역시 2018년 고용보험 가입이 의무화되었으나 실제 가입률은 매우 낮고, 2년 동안 180일을 근무해야만 신청 수급권이 생긴다. 5인 미만의 영세사업체의 노동자 역시 초단시간 노동자와 마찬가지로 고용보험 가입률이 낮은 편이어서 해고 이후 실직에 대한 대책이 부족하다. 한편 용역과 파견노동자들은 고용보험

[그림 1] 고용형태별 고용보험의 법적, 실질적 사각지대



에 가입되어 있으나 사업주들은 고용위기의 상황에서 고용유지지원금을 통해 고용을 유지하는 대신 무급휴직 또는 권고사직을 실시하는 경우가 적지 않다. 지금까지 살펴 본 정부대책과 사회적 보호의 사각지대 사이의 관계를 도식화하면 [그림 1]과 같다.

[그림 2] 초단시간 노동자의 연도별 규모



II. 사회적 보호의 사각지대 노동자의 실태와 규모

1. 15시간 미만 초단시간 노동자

4주 평균 주당 15시간 미만 일하는 노동자를 초단시간 노동자로 규정하고 있다. 초단시간 노동자는 최근 고용이 크게 증가했는데(그림 2 참조), 인건비 측면에서 퇴직금 및 연차유급휴가, 유급 주휴일을 보장하지 않아도 되므로 사용자의 고용 유인이 존재한다. 2016년 국가인권위원회의 연구에 따르면, 일부 사용자들은 초단시간 노동자의 법적 적용제외를 악용하여 1개의 8시간 일자리를 쪼개서 몇 개의 초단시간 일자리를 만들기도 한 것으로 나타났다. 최근 급증한 초단시간 노동자들은 코로나19와 같은 재난 상황에서 일자리가 크게 줄어들고, 더 나아가 사회적 보호에서도 배제될 가능성이 높다. 초단시간 노동자들은 2018년 고용보험법 개정을 통해 고용보험의 적용대상이 되었고 일정 요건을 갖추면 실업보험을 받을 수 있으나 실제 고용보험 가입률은 매우 낮은 것으로 나타났다. 예를 들어 2019년 경제활동인구조사 부가조

<표 2> 초단시간 노동자의 주요 산업 분포

	비중
보건사회서비스업	28.5
공공행정국방	17.3
숙박음식업	15.1
교육서비스업	13.8
도소매업	6.5
협회단체개인서비스업	4.0
예술스포츠여가업	3.8
시설관리업	2.8
건설업	1.7
제조업	1.7

사에 따르면, 15시간 미만 초단시간 노동자의 고용보험 가입 비율은 2.3%에 불과한 것으로 나타났다.

2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사에 따르면,

15시간 미만 초단시간 노동자는 93.2만 명에 이르는 것으로 나타났으며 보건사회서비스업(28.5%), 숙박·음식업(17.3%), 교육서비스(13.8%)에 57.4%가 분포해 있다. 그런데 많이 알려진 대로 이들 업종은 코로나19로 인해 고용불안이 심각한 분야로 다수의 초단시간 노동자가 일자리를 잃을 수 있는 상황이다. 실제 3월 고용보험 자료에 따르면, 숙박음식, 보건복지, 교육서비스 등의 업종이 코로나19의 영향으로 일자리 증가가 전년동월대비 둔화된 것으로 나타나 향후 고용불안이 예상되었다. 또한 초단시간 노동자들은 고용보험 가입률이 매우 낮아 일자리를 잃을 경우 실업보험 등 사회적 보호를 받지 못할 가능성이 높다.

## 2. 일일 노동자와 5인 미만 사업체 노동자

일일(단기) 노동이란 근무의 지속성이나 규칙성이 없이 그때그때 일이 생길 때 단기간 일을 하는 형태이다. 일일 노동자는 비공식 노동의 성격이 강한데, 대부분의 사용자들이 고용계약 자체를 신고하지 않기 때문이다. 따라서 고용보험 등 사회보험에 가입하지 않는 경우가 대부분이며 일자리가 끊어질 경우 생계의 어려움이 클 것으로 예상된다. 2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사에 따르면, 일일 노동자의 규모는 74.8만 명으로 나타났으며 이 중 고용보험 가입률은 5.7%에 불과하였다.

한편 5인 미만(1~4인) 규모의 영세 사업체에 소속되어 일하는 노동자도 고용대책의 사각지대가 될 것으로 예상되었다. 5인 미만 영세 사업체의 노동자는 노동법상 해고를 당하더라도 구제신청을 할 수 없기 때문에 코로나19와 같은 재난 상황에서 사업체의 일감이 줄어들면 무급휴가 또는 권고사직이 될 가능성이 높다. 2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사에 따르면, 5인 미만 영세사업체의 임금노동자는 총 378.3만 명(18.4%)인데, 이 중 고용보험에 가입되어 있는 경우는 40.1%로 약 226만 명(59.9%)은 고용보험에 가입해 있지 않은 것으로 나타났다.

## 3. 특수고용 노동자

사회보험의 대표적인 사각지대인 특수고용 노동자에 대해서는 오래전부터 보호방안이 논의되어 왔으나 일부(9개)의 산재보험 가입이 허용되어 있을 뿐 고용보호와 관련해서는 뚜렷한 대책이 마련되지 못했다. 1인 소상공인이 고용보험에 가입할 수 있으나 가입률은 매우 낮아 이를 실질적인 사회안전망으로

〈표 3〉 특수고용 노동자의 고용보험 가입 여부

(단위: %)

	보험 모집인	화물운전 기사	퀵서비스 기사	레미콘 기사	덤프트럭 기사	대리운전 기사	택배운전 기사	전체
가입 비율	2.2	4.8	1.2	17.5	6.4	2.3	0.9	3.4

자료: 정흥준 외(2017), 『특수형태근로종사자 근로실태파악 및 법적 보호방안 연구』, 고용노동부.

〈표 4〉 특수고용 및 플랫폼 노동의 지역분포

(단위: 명, %)

지역	플랫폼 노동	전체 특고	플랫폼 노동 비율	전체 특고 비율
서울	87,019	388,766	15.8	17.6
부산	33,140	146,697	6.0	6.6
대구	25,995	121,460	4.7	5.5
인천	27,514	108,298	5.0	4.9
광주	12,624	61,138	2.3	2.8
대전	13,027	62,922	2.4	2.8
울산	14,090	32,453	2.6	1.5
세종	955	2,661	0.2	0.1
경기	133,406	542,544	24.2	24.6
강원	21,429	66,310	3.9	3.0
충북	19,389	75,667	3.5	3.4
충남	44,573	125,317	8.1	5.7
전북	16,963	79,869	3.1	3.6
전남	19,733	83,384	3.6	3.8
경북	24,870	105,035	4.5	4.8
경남	48,054	171,604	8.7	7.8
제주	7,915	35,220	1.4	1.6
전체	550,335	2,209,343	100.0	100.0

자료: 정흥준 외(2018), 『특수형태근로(특수고용)종사자 규모 추정을 위한 기초연구』, 한국노동연구원.

실업과 소득단절의 위기에 놓인  
초단시간, 일일단기,  
5인 미만 영세 사업체, 파견,  
용역 및 특수고용 노동자

보기는 어렵다. 예를 들어 고용노동부의 연구(2017)에 따르면, 7개 주요 직종 특수고용 노동자의 고용보험 가입률은 3.4%에 불과한 것으로 나타났다. 특히 코로나로 인해 일감이 급격하게 줄어든 대리운전 기사의 고용보험 가입비율은 2.3%에 불과하였다.

2018년 한국노동연구원과 고용노동부의 공동조사에 따르면, 특수고용 노동자의 규모는 221만 명으로 나타났으며 이 중 플랫폼 노동은 55만 명이었다. <표 4>는 특수고용과 플랫폼 노동의 지역적 분포를 나타낸 것이다. 예상대로 대도시 지역에 특수고용 노동자들이 다수 분포해 있음을 확인할 수 있다. 따라서 광역 지자체를 중심으로 특수고용 노동자의 고용대책에 대한 방안을 적극적으로 고민해야 한다. 최근 정부는 코로나19와 관련되어 지역 차원으로 위기극복을 위해 특고 종사자들에게 월 50만 원씩 최대 2개월을 지원하기로 하였는데 이를 확대하여 직종별 추가적인 지원 대책이 필요한 상황이다.

#### 4. 파견·용역노동 등 간접고용 노동자

파견 및 용역 노동자들은 대표적인 간접고용 노동자로 대부분 사회보험에 가입되어 있으나 간접고용의 특성상 사업주 스스로 고용유지지원금을 신청하는 경우가 드물다. 과거의 예를 보면, 한국지엠 군산공장의 경우 공장폐쇄 직전까지는 원청은 고용유지지원금을 신청하여 정부가 휴업수당의 일부를 지급하였으나 이때도 군산공장의 사내하청업체들은 고용유지지원금을 신청하지 않고 직원들을 권고사직하였다. 영세한 사내하청 사업주들이 원청으로부터 물량이 줄어들 경우 고용유지지원금을 신청하게 되면 사업주도 휴업수당의 일부분을 부담해야 하므로 고용을 유지하는 것보다 일시적으로 폐업을 선택하기 때문이었다. 실제, 코로나19로 인해 고용위기를 겪고 있는 항공 지상조업사의 일부 협력업체 사업주들은 고용유지지원금을 신청하지 않고 권고사직을 실시하기도 하였다.

파견업체 또한 고용유지지원금을 받기가 어려운 구조적인 문제가 있다. 보통 파견업체는 여러 업체

인력을 파견하는 특징이 있는데 특정 파견 업종에서 휴업을 하더라도 해당 업종에 한해 고용유지지원금이 지원되지 않는다. 고용유지지원금은 기업 전체를 대상으로 하므로 파견업의 경우 파견업체가 전체적으로 휴업·휴직을 해야만 지원대상이 되기 때문이다. 예를 들어 최근 이슈가 되고 있는 항공산업은 다수의 파견노동자가 지상조업사 및 협력사에서 일하고 있는데, 일감이 줄어들어 고용유지지원금을 신청하려고 했으나 현재의 제도상 어려운 부분이 있었다(표 6 참조). 이는 하나의 사례에 불과하지만 현재의 고용유지지원금제도가 사내하청, 파견 등 간접고용 노동자들에게는 실제 적용하는 데 한계가 있음을 보여주는 것이어서 대책이 필요하다.

<표 5> 공항 지상조업사 파견업체 현황(예시)

	EK맨파워	케이텍맨파워	월드유니텍	페덱스코리아
총 파견규모	3,700	11,000	2,000	1,300
공항 파견규모	360	308	110	100

자료: 한국노총 연합노련 제공

파견·용역 노동자의 규모는 경제활동인구조사 부가조사에서도 추정이 가능하며 300인 이상 사업장은 고용형태 공시자료를 통해 보다 정확한 파악이 가능하다. 따라서 이 글에서는 신뢰도를 고려해 300인 이상 사업장은 2019년 고용형태 공시자료(공시율 99.9%)를 통해 파악하였으며 300인 미만 사업장

<표 6> 파견, 용역노동자 규모

(단위: 명)

	파견	용역	전체
1-4명	46,996	141,212	188,208
5-9명	33,237	153,959	187,196
10-29명	42,742	184,869	227,611
30-99명	36,607	96,115	132,722
100-299명	13,241	25,472	38,713
300인 이상	881,000		881,000
전체	1,655,450		

자료: 300인 미만은 2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사, 300인 이상은 고용노동부 2019년 고용형태 공시자료.

은 2019년 8월 경제활동인구조사 부가조사를 활용하였다. 그 결과, 300인 미만 사업장의 파견·용역 노동자의 규모는 77.4만 명이었으며 300인 이상 사업장의 파견·용역 노동자(소속 외 근로자)의 규모는 88.1만 명으로 나타나 전체 파견·용역 노동자는 165.5만 명이었다(표 2 참조).

<표 7>은 지금까지의 내용을 정리한 것으로 코로나19로 인해 해고 등 고용위기와 일감 축소 등으로 인해 소득단절에 처한 취약한 노동자의 규모는 최소 약 728만 명으로 추정할 수 있으며 그중에서 고용보험에 가입되어 있지 않는 노동자의 규모는 459만 명에 이르는 것으로 나타났다.

<표 7> 고용대책에 취약한 노동자의 규모

(단위:만 명)

고용 사각지대 노동자 <sup>1)</sup>	총 규모	고용보험 미가입 취약계층 규모 <sup>2)</sup>
① 초단시간 노동자	93.2	91.1
② 일일(단기) 노동자	74.8	70.5
③ 1~4인 규모의 영세 사업체 노동자	378.3	226.6
④ 파견·용역 노동자	165.5	-
⑤ 특수고용 노동자	220.9	199.9
⑥ 합계	932.7	588.1
⑦ 중복을 제외한 실제 고용 취약계층 <sup>2)</sup>	727.5	458.7

주: 1) 2019년 경제활동인구조사 부가조사, 고용형태 공시자료, 한국노동연구원 자료 등을 활용함.  
 2) 초단시간, 일일 노동, 5인 미만 영세업체, 파견·용역 특수노동의 중복비율은 22%를 적용함.  
 3) 고용보험 미가입 비율은 경제활동인구조사 부가조사 자료를 활용함.

### III. 고용 취약노동자에 대한 맞춤형 지원제도 필요

코로나19와 같은 사회적 재난은 양극화된 노동시장에서 취약한 노동자들이 어떻게 보호의 사각지대에 존재하는지를 잘 보여준다. 현재 노동시장 취약 노동자의 위기는 크게 두 가지로 나타나는데 하나는 실직과 무급휴직 등으로 경제적 위기에 직면한 것이며 다른 하나는 소득단절을 극복할 정부의 사회적 보호 정책에서도 배제될 가능성이 높다는 것이다.

본 연구의 결과에 따르면 약 728만 명에 이르는 노

동자들이 일자리 위기에 노출되어 있으며 459만 노동자들은 소득단절에 대한 대책이 부족한 것으로 나타났다. 따라서 정부는 노동시장의 구조적 한계와 고용형태의 다양화로 인해 발생한 사회적 보호의 사각지대에 대한 세심하면서 특단의 대책을 취해야 한다. 이를 위해서는 취약 노동자에 대한 맞춤형 사회안전망 제도를 재설계할 필요가 있다.

첫째, 초단시간, 일일노동, 5인 미만 영세사업장 노동자 등 고용보험에 가입해야 하지만 실질적인 가입률이 낮은 노동자들에 대한 대책을 마련해야 한다. 또한 현재 고용보험 미가입 노동자 중 실업 등으로 인해 소득단절을 겪고 있는 경우를 파악하여 실업과 소득단절의 어려움을 극복할 수 있는 일시적인 지원 대책을 마련해야 한다. 또한 이번 위기를 계기로 고용보험 미가입 노동자들의 가입률을 획기적으로 개선할 수 있는 방안도 함께 고민되어야 한다.

둘째, 1인 자영업자로 분류되어 있는 특수고용 노동자에 대한 대책이 필요하다. 이들 노동자의 대다수는 경제활동에 참여하고 있지만 고용보험에 가입되어 있지 않기 때문에 코로나 위기로 인해 실직을 하더라도 실질적인 지원을 받을 방법이 거의 없다. 현재 정부의 주요 대책은 특수고용 노동자에 대한 지원이지만 그 규모가 크지 않아 실질적인 대책으론 한계가 있다. 따라서 한시적으로 경제활동에 참여했고, 구직의사가 있다면 최소한 6개월 정도의 실업급여를 일반회계에서 책정하여 지원하고 특수고용 노동자에 대한 고용보험 가입을 추진해야 한다.

셋째, 호출·파견·용역 등 간접고용 노동자들에 대한 고용대책이 필요하다. 사내하청 등 영세한 업체의 사업주들은 노무도급 계약으로 원청을 대신해 인력을 관리하는 역할이 크며 독립적으로 사업을 영위할 정도의 자원을 가지고 있지 않다. 따라서 물량이 줄어들 경우 고용유지 대신 인력감축을 선택해 왔다. 또한 파견업체의 경우 파견노동자들에 대한 책임감이 낮고 이는 사용업체도 마찬가지이다. 이러한 간접고용의 구조적인 문제점을 감안하여 정부는 간접고용 노동자의 해고 사례 등을 파악하여 고용유지지원금을 통해 고용이 유지될 수 있도록 파견·하청업체에

730만 취약노동자 및 460만 고용보험 사각지대 노동자에 대한 맞춤형 사회안전망 설계 필요

대한 별도의 지원방안을 마련해야 한다. 파견노동자와 사내하청 노동자를 위한 원청의 공동책임도 강조되어야 한다.

예를 들어 사내하청 및 파견노동자들이 코로나 위기에 취약함이 확인되고 있으므로 정부는 기업지원 시 파견·하청 등 간접고용 노동자들이 원청 및 직접고용 노동자와 동등한 대우를 받고 있는지 확인하고 미진한 부분이 있으면 기업지원을 보류하고 적극적으로 행정적 계도활동을 통해 차별을 줄여야 한다. 또한 고용유지지원금에 있어서도 지원 조건을 추가

적으로 완화하여 파견노동자들에게도 적용될 수 있도록 방안을 마련해야 한다. 동시에 간접고용 노동자의 고용대책을 위해 원청 및 사용자업주의 공동사용자성에 대한 법, 제도적 정비에 나서야 한다.

넷째, 사회적 재난으로부터 취약 노동자들을 보호하기 위해 노사도 함께 힘을 모아야 한다. 특히 대기업 및 공공부문 노사의 사회적 책임이 요구된다. 공공부문과 대기업의 노사는 공동기금 조성 등 다양한 방법을 동원하여 비정규직 및 취약한 노동자들을 지원할 수 있는 자발적인 대책들을 만들어야 한다.

## 참고문헌

- 고용노동부(2019), 「고용형태 공시자료」.
- 정흥준 외(2017), 『특수형태근로종사자 근로실태파악 및 법적 보호방안 연구』, 고용노동부.
- 정흥준 외(2018), 『특수형태근로(특수고용)종사자 규모추정을 위한 기초연구』, 한국노동연구원.
- 통계청(2019), 「경제활동인구조사 고용형태 부가조사」.
- 한국노총 연합노련(2010), 항공조업사 실태 간담회 자료.

**KLI** EMPLOYMENT  
& LABOR  
BRIEF