

전라북도 보건의료노동자 노동조건 실태조사 연구

| 연구진 | 강문식 · 정관영

책임연구원

강 문 식(전북노동정책연구원 연구위원)

연구원

정 관 영(보건의료노조전북본부 조직국장)

연구보고서 2021-01

전북보건의료노동자 노동조건 실태조사

발행일 | 2021년 6월

발행인 | 엄경석

발행처 | 민주노동전북본부 부설 전북노동정책연구원

주 소 | 전북 전주시 덕진구 벚꽃로57 3층

전 화 | 063.256.5003

이메일 | kctu.jbli@gmail.com

ISBN | 979-11-974418-0-6 [03330]

값 5,000원

목 차

1. 서론	6
1) 연구 배경 및 목적	6
2) 연구 내용 및 방법	6
2. 전라북도 의료기관 및 보건의료 인력 현황	9
3. 설문조사 분석 결과	14
1) 설문 참여자 기초 특성	14
2) 코로나19의 노동환경 영향	21
3) 임금 및 노동조건	25
4) 노동시간 및 휴게	29
5) 노동 환경 만족도 및 노동조합 인식	36
4. 결론과 대안	46
1) 조사 결과 요약	46
2) 제언	54
3) 주요 시사점과 후속 연구의 필요	57

표 목차

〈표 1-1〉 조사 내용	8
〈표 2-1〉 전라북도 병의원 현황	9
〈표 2-2〉 보건업 사업체 규모별 사업체 수 및 종사자 수	10
〈표 2-3〉 전라북도 종별 간호사·간호조무사 의료인력 현황	11
〈표 2-4〉 지역별 간호사·간호조무사 의료인력 현황	12
〈표 2-5〉 요양기관 종별 물리치료사 인력현황	13
〈표 3-1〉 직종별 기본 인적사항	14
〈표 3-2〉 직종별 재직자 특성	15
〈표 3-3〉 직종별 사업체 특성	18
〈표 3-4〉 사업체 규모에 따른 노동조합 유무	20
〈표 3-5〉 사업체 규모에 따른 평균 근속연수	20
〈표 3-6〉 직종별 코로나19 영향	21
〈표 3-7〉 직종별 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도 (7점 척도)	23
〈표 3-8〉 사업체 규모별 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도	24
〈표 3-9〉 의료기관 종별 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도	24
〈표 3-10〉 마스크 지급률과 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도	25
〈표 3-11〉 근로계약서 작성 여부	25
〈표 3-12〉 직종별 2019년 임금 총액(세전)	26
〈표 3-13〉 사업체 규모, 근속, 경력과 임금 수준 상관관계	27
〈표 3-14〉 노동조합 유무와 임금 수준 상관관계	27
〈표 3-15〉 임금체불 경험 유무	27
〈표 3-16〉 임금 결정 방식	28
〈표 3-17〉 연말정산 후 환급 여부	28
〈표 3-18〉 4대 보험 가입 여부	29
〈표 3-19〉 야간진료 유무	29
〈표 3-20〉 야간근무 시 수당 지급 여부	30
〈표 3-21〉 휴게시간 자유사용 여부	30
〈표 3-22〉 사업체 규모별 휴게시간 자유사용 여부	31
〈표 3-23〉 간호조무사 직종 사업체규모별 휴게시간 사용 여부 회귀분석 결과	31
〈표 3-24〉 주말 및 공휴일 진료 여부	32
〈표 3-25〉 주말, 공휴일, 휴업 시 수당 지급 여부	32

〈표 3-26〉 연차 휴가 사용 실태	33
〈표 3-27〉 직종별 · 사업체 규모별 연차휴가 자유 사용 여부 회귀분석 결과	33
〈표 3-28〉 미사용 연차휴가 보상 여부	34
〈표 3-29〉 연월차휴가 없다는 응답자 중 사업체 규모별 비율	34
〈표 3-30〉 보수교육 지원 유무	35
〈표 3-31〉 사업체 규모별 보수교육 지원 유무 비율	35
〈표 3-32〉 노동환경 만족도	36
〈표 3-33〉 간호조무사 직종 사업체 규모별 노동환경 만족도	37
〈표 3-34〉 물리치료사 직종 사업체 규모별 노동환경 만족도	38
〈표 3-35〉 노동조합 유무와 노동환경 만족도	39
〈표 3-36〉 이직 생각 여부	41
〈표 3-37〉 노동조합 유무와 이직 생각 여부	42
〈표 3-38〉 이직 고려 사유	41
〈표 3-39〉 직종별 · 사업체 규모별 이직 고려 사유	42
〈표 3-40〉 노동조합 유무와 이직 고려 사유	43
〈표 3-41〉 노동조합 필요 여부	43
〈표 3-42〉 노동조합 가입 필요 이유	44
〈표 3-43〉 노동조합 가입 불필요 이유	45

그림 목차

〈그림 2-1〉 보건업 사업체 규모별 종사자 비중	10
〈그림 3-1〉 직종별 기초 특성	15
〈그림 3-2〉 간호조무사 근무형태 · 근속연수 · 경력 · 근무기관 트리맵	17
〈그림 3-3〉 물리치료사 근무형태 · 근속연수 · 경력 · 근무기관 트리맵	17
〈그림 3-4〉 직종별 사업체 특성	19
〈그림 3-5〉 사업체 규모에 따른 평균 근속연수	21

1. 서론

1) 연구 배경 및 목적

고용노동부 사업체노동력조사 자료에 따르면, 2021년 2월을 기준으로 보건업 종사자는 전체 986,342명이고 이중 30인 미만 사업장에 종사하는 사람은 351,113명으로 작은 사업장에 재직 중인 종사자 비중이 상당히 높다. 한국사회 사업체 규모에 따른 노동시장 분절은 보건의료 사업체에도 적용될 것으로 추측되는데 대형병원보다 중소병원일수록 임금수준, 고용안정성, 노동조건 등이 열악한 것으로 알려져 있다. 또한 2020년부터 코로나19 감염병이 확산되면서 중소병의원 경영 위기로 인한 무급휴직, 실직 등의 경험의 빈도가 높아지고 있고, 안전보건 대책에 있어서도 일정한 차이가 있을 것으로 예측된다.

이에 전북지역 보건의료노동자들의 임금과 노동조건등을 종합적으로 파악하여 노동자들이 처한 현실과 요구에 기초한 대책을 마련하고 개선해 나가고자 이번 실태조사 연구가 진행되었다. 연구 대상은 전라북도 소재 의료기관에 종사중인 간호조무사와 물리치료사로 한정했다. 간호조무사, 물리치료사는 의원급 의료기관에 재직하는 경우가 많아 작은 사업장에서 재직 중인 보건의료 노동자의 노동조건을 살피는데 적합한 직종으로 판단했다.

2) 연구 내용 및 방법

- 조사 대상 : 전라북도 소재 의료기관에 종사중인 간호조무사, 물리치

료를 대상으로 연구를 진행

- 조사 방법 : 설문조사는 간호조무사협회, 물리치료사협회 회원을 대상으로 온라인(구글폼)에서 이루어졌다. 온라인 설문조사는 2020년 9월 14일에서 9월 25일까지 진행했다.
- 설문지 구성(설문지 내용은 부록 참고) : 설문지는 기본 인적사항, 재직자 특성, 사업장 특성, 노동조건을 비롯한 노동환경 설문으로 구성하였다.
- 기본 인적사항은 사업장 특성과 노동조건 사이의 연관성을 분석할 때 개인적 차이를 보정하기 위하여 조사하였으며, 성별, 나이, 직종을 조사하였다.
- 재직자 특성은 근무형태, 경력, 근속연수를 조사하였다.
- 사업체 특성은 의료기관 종별, 사업장규모, 사업장 소재지, 노동조합 유무를 조사하였다.
- 노동조건을 비롯한 노동환경은 코로나19 이후 노동환경 변화, 근로계약·임금·노동조건, 노동시간과 휴게시간, 노동환경 만족도와 노동조합에 대한 인식을 조사하였다.
- 이상의 세부 내역은 <표1-1>과 같다.

〈표 1-1〉 조사 내용

구 분	세부내용
기본인적사항	성별, 출생년도(나이), 직종
재직자 특성	근무형태, 경력, 근속연수
사업체 특성	의료기관 종별, 사업장규모, 사업장 소재지, 노동조합 유무
노동환경	코로나19 이후 노동환경 변화 코로나19 불이익, 마스크 마련 방법, 코로나19 불안 정도 임금 및 노동조건 근로계약서 작성 여부, 임금수준, 임금체불, 연말정산, 4대보험 노동시간과 휴게시간 주말 근무 및 수당, 연차휴가 사용, 연차수당, 휴게시간 이용 노동환경 만족도 노동환경 만족도, 이직 생각 여부, 이직고려 사유 노동조합 인식 노동조합 필요 여부, 노동조합 역할, 노동조합 불필요 이유

2. 전라북도 의료기관 및 보건의료 인력 현황

2020년 12월 기준, 전라북도에 소재한 종별 의료기관수는 아래 <표 2-1>과 같다. 의료법 상 의료기관은 규모에 따라 의원급, 병원급, 상급종합병원급으로 분류된다. 병원급 이상의 의료기관은 주로 입원환자를 대상으로 의료행위를 하는 의료기관으로서 의료법상의 시설 기준을 갖춰야 하고 보건복지부의 인증평가를 받아야 한다. 전라북도에는 의원급 의료기관에 해당하는 의원, 한의원, 치과의원이 각각 1,173개, 594개, 510개로 총 2,277개가 운영되고 있고, 병원급 이상의 의료기관은 총 206개가 운영되고 있다.

<표 2-1> 전라북도 병의원 현황

종 별	의료기관 수(개)	비 율
상급종합병원	2	0.1%
종합병원	11	0.4%
병원	74	2.6%
요양병원	84	2.9%
의원	1,173	40.7%
치과병원	3	0.1%
치과의원	594	20.6%
한방병원	32	1.1%
한의원	510	17.7%
보건소 등	402	13.9%
전체	2,885	100%

(건강보험심사평가원, 2020)

전라북도 사업체조사에 따르면 2018년 기준 전라북도 내 보건업으로 등록된 사업체는 총 3,030개가 존재하고 여기에 40,466명이 재직

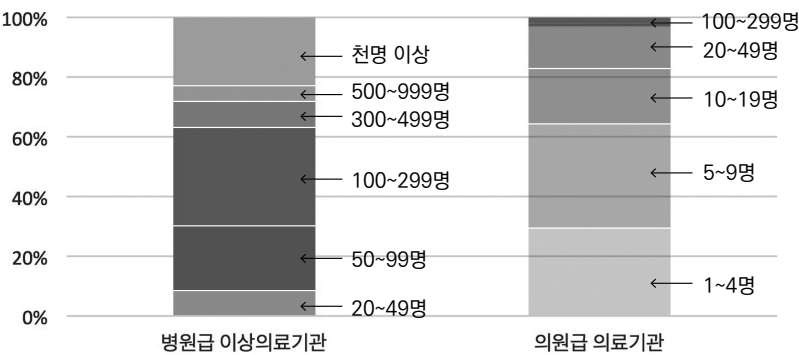
하고 있다. 이 중 병·의원의 사업체 규모별 사업체 수 및 종사자 수는 <표2-2>과 같다. 병원급 이상 의료기관은 100인 이상 사업체에 70.0%가 종사하고 있는 반면, 의원급 의료기관은 50인 미만 사업체에 96.9%가 재직하고 있다(<그림2-1>).

<표 2-2> 보건업 사업체 규모별 사업체 수 및 종사자 수

사업체 규모	병원급 이상 의료기관		의원급 의료기관	
	사업체 수	종사자 수	사업체 수	종사자 수
1~4명	0	0	1,192	3,972
5~9명	1	7	776	4,671
10~19명	1	15	189	2,462
20~49명	60	1,996	65	1,887
50~99명	73	5,268	2	143
100~299명	54	7,925	2	269
300~499명	6	2,117	0	0
500~999명	2	1,249	0	0
1,000명 이상	3	5,497	0	0
전체	200	24,074	2,226	13,404

(전라북도, 2020)

<그림 2-1> 보건업 사업체 규모별 종사자 비중



보건의료 인력의 직종별 현황을 살펴보면 2020년 4분기 기준, 전라북도 의료기관에는 간호사 7,971명, 간호조무사 9,629명이 재직하고 있다. 의료기관 종별로 나누어보면 간호사 중 87.3%는 병원급 이상 의료기관에 재직하는 반면, 간호조무사는 병원급 의료기관에 재직하는 비율이 47.1%로 상대적으로 낮고 의원급 의료기관 재직자가 49.4%를 차지했다.

〈표 2-3〉 전라북도 종별 간호사 · 간호조무사 의료인력 현황

종 별	간호사(명)	비율	간호조무사(명)	비율
상급종합병원	2,132	26.7%	109	1.1%
종합병원	2,383	29.9%	533	5.5%
병원	818	10.3%	1,049	10.9%
요양병원	1,470	18.4%	2,597	27.0%
의원	527	6.6%	3,447	35.8%
치과병원	2	0.0%	8	0.1%
치과의원	15	0.2%	432	4.5%
한방병원	150	1.9%	241	2.5%
한의원	44	0.6%	875	9.1%
보건소 등	430	5.4%	338	3.5%
전 체	7,971	100	9,629	100

(보건의료빅데이터개방시스템, 2020)

지역별 현황은 〈표2-4〉와 같다. 전체 간호사 인력 중 3.5%, 간호조무사 중 4.6%가 전라북도 소재 의료기관에서 재직하고 있다. 전라북도에서 간호조무사 비중이 간호사 비중보다 상대적으로 높은 것은 지역별 병원급 이상 의료기관 비중의 차이에서 비롯한다. 전라북도는 의원급 의료기관의 비중이 높고 그에 따라 간호조무사 재직 비중이 높은 것으로 추정된다.

〈표 2-4〉 지역별 간호사·간호조무사 의료인력 현황

지역별	간호사	비율	간호조무사	비율
서울	54,778	24.3%	38,487	18.5%
부산	18,961	8.4%	18,313	8.8%
인천	12,176	5.4%	11,786	5.7%
대구	12,683	5.6%	10,126	4.9%
광주	9,112	4.0%	7,822	3.8%
대전	7,457	3.3%	7,952	3.8%
울산	4,808	2.1%	4,516	2.2%
경기	43,922	19.5%	44,620	21.4%
강원	6,235	2.8%	5,099	2.4%
충북	4,869	2.2%	6,644	3.2%
충남	6,112	2.7%	8,427	4.0%
전북	7,971	3.5%	9,629	4.6%
전남	8,556	3.8%	8,395	4.0%
경북	9,693	4.3%	10,175	4.9%
경남	14,576	6.5%	13,855	6.6%
제주	2,799	1.2%	1,747	0.8%
세종	754	0.3%	938	0.4%
전체	225,462	100%	208,531	100%

(보건의료빅데이터개방시스템, 2020)

물리치료사는 지역별 통계가 조사되어 있지 않아 전국 통계를 참고했다. 그 내용은 아래 〈표2-5〉와 같다. 병원급 이상 의료기관에 재직하는 물리치료사가 전체의 50.6%를 차지하고, 의원급 의료기관 재직자가 47.9%를 차지해 간호조무사와 비슷한 의료기관 종별 분포를 보이고 있다.

〈표 2-5〉 요양기관 종별 물리치료사 인력현황

종 별	물리치료사 수(명)	비 율
상급종합병원	714	1.6%
종합병원	3,202	7.3%
병원	9,243	21.1%
요양병원	7,375	16.9%
의원	20,954	47.9%
치과병원	3	0.0%
치과의원	3	0.0%
한방병원	1,611	3.7%
한의원	1	0.0%
보건소 등	629	1.4%
전 체	43,735	100%

(국민건강보험공단, 2020)

3. 설문조사 분석 결과

1) 설문 참여자 기초 특성

〈표 3-1〉 직종별 기본 인적사항

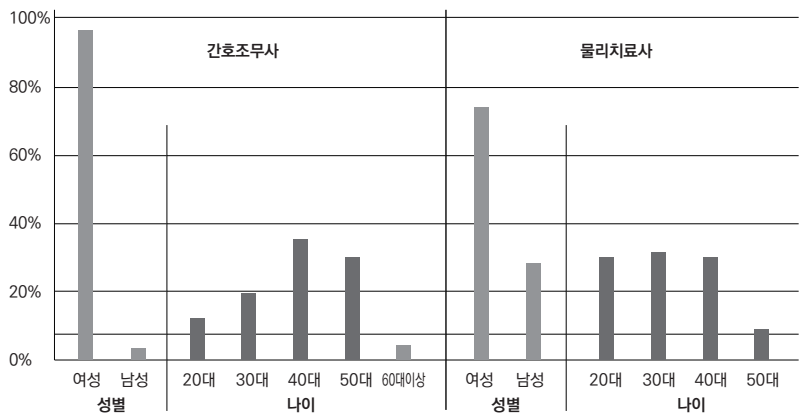
직 종	변수	구분	빈도	백분율	결측
간호조무사	성별	여성	608	96.4	0
		남성	23	3.6	
	나이	20대	76	12.0	0
		30대	123	19.5	
		40대	220	34.9	
		50대	189	30.0	
		60대 이상	23	3.6	
물리치료사	성별	여성	100	74.1	0
		남성	35	25.9	
	나이	20대	40	29.6	0
		30대	42	31.1	
		40대	41	30.4	
		50대	12	8.9	

이번 연구조사에 총 848명이 설문에 참여했고 이 중 간호조무사는 631명, 물리치료사는 135명, 기타 82명이었다. 본 연구에서는 간호조무사, 물리치료사로 응답한 766명을 분석 대상으로 삼았다.

응답자의 92.4%는 여성, 7.6%가 남성이었다. 설문 참여자의 평균 나이는 42.7세로 20대 15.1%, 30대 21.5%, 40대 34.1%, 50대 이상 29.2%였다. 60대 이상 설문참여자 비중이 낮은 것은 설문조사를 온라

인 방식으로 진행하였기 때문에 고령자의 참여에 어려움이 있었을 것으로 예상된다.

〈그림 3-1〉 직종별 기초 특성



〈표 3-2〉 직종별 재직자 특성

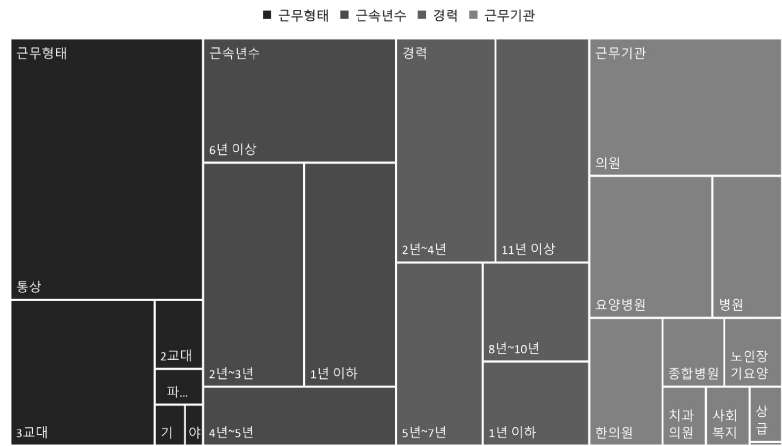
직 종	변수	구 분	빈도	백분율	결측	중위값	평균값	SD
간호조무사	근무형태	통상	405	64.2%	0	-	-	-
		2교대	27	4.3%				
		3교대	169	26.8%				
		야간전담	6	1.0%				
		파트타임	14	2.2%				
		기타	10	1.6%				
	근속연수	1년 이하	163	26.2%	9	3	4.65	4.889
		2년~3년	179	28.8%				
		4년~5년	90	14.5%				
		6년 이상	190	30.5%				
	경 력	1년 이하	71	11.4%	6	6	8.09	6.932
		2년~4년	177	28.3%				
		5년~7년	126	20.2%				
		8년~10년	84	13.4%				
		11년 이상	167	26.7%				

직 종	변수	구 분	빈도	백분율	결측	중위값	평균값	SD
간호조무사	근무기관	의원	207	33.8%	19	-	-	-
		한의원	73	11.9%				
		치과의원	20	3.3%				
		병원	77	12.6%				
		종합병원	33	5.4%				
		상급종합병원	14	2.3%				
		요양병원	136	22.2%				
		노인장기요양	31	5.1%				
		사회복지	20	3.3%				
		기타	1	0.2%				
물리치료사	근무형태	통상	127	94.1%	0	-	-	-
		파트타임	6	4.4%				
		기타	2	1.5%				
	근속연수	1년 이하	22	16.4%	1	3	5.38	5.506
		2년~3년	51	38.1%				
		4년~5년	17	12.7%				
		6년 이상	44	32.8%				
	경력	1년 이하	2	1.5%	0	9	10.50	7.660
		2년~4년	34	25.2%				
		5년~7년	22	16.3%				
		8년~10년	24	17.8%				
		11년 이상	53	39.3%				
	근무기관	의원	65	48.9%	2	-	-	-
		병원	27	20.3%				
		종합병원	7	5.3%				
		상급종합병원	5	3.8%				
		요양병원	24	18.0%				
		노인장기요양	1	0.8%				
		사회복지	4	3.0%				

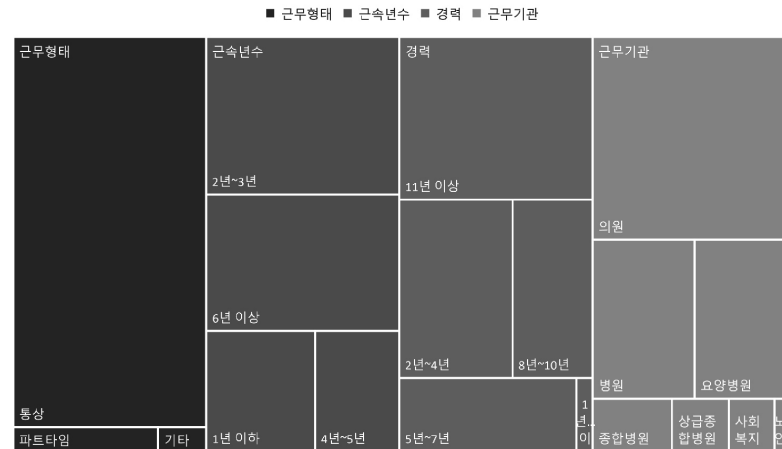
설문 참여자들의 현 직장 근속연수는 평균 4.78년이었다. 근속연수가 3년 이하인 노동자가 415명으로 전체의 54.9%였고 1년 이하도 24.1%였다. 이전 직장을 포함한 총 경력은 평균 8.52년이었다. 경력이 7년 이하인 노동자가 432명으로 56.9%였다.

응답자의 69.5%는 통상근무(주중 8시간)를 하고 있었고, 3교대 근무자가 22.1%, 2교대, 파트타임, 야간전담 순으로 많았다. 근무하는 의료기관의 종별은 의원 34.2%, 요양병원 19.7%, 병원 13.8% 순으로 많았다.

〈그림 3-2〉 간호조무사 근무형태 · 근속연수 · 경력 · 근무기관 트리맵



〈그림 3-3〉 물리치료사 근무형태 · 근속연수 · 경력 · 근무기관 트리맵

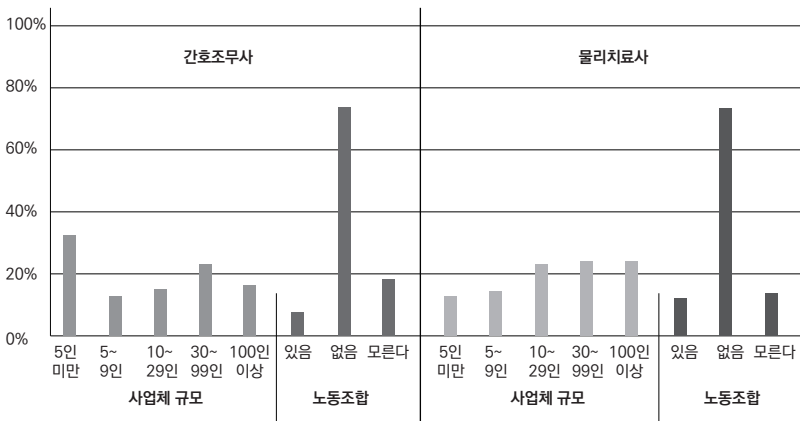


〈표 3-3〉 직종별 사업체 특성

직종	변 수	구 분	빈도	백분율	결 측
간호조무사	사업체 규모	5인 미만	203	32.2	0
		5인~9인	85	13.5	
		10인~29인	97	15.4	
		30인~99인	144	22.8	
		100인 이상	102	16.2	
	노동조합	있음	50	7.9	0
		없음	464	73.5	
		모른다	117	18.5	
	소재지	고창	14	2.2	0
		군산	98	15.5	
		김제	26	4.1	
		남원	15	2.4	
		무주	6	1.0	
		부안	11	1.7	
		순창	5	.8	
		완주	31	4.9	
		익산	104	16.5	
		임실	9	1.4	
		장수	1	.2	
		전주덕진	129	20.4	
		전주완산	141	22.3	
		정읍	37	5.9	
		진안	4	.6	
물리치료사	사업체 규모	5인 미만	18	13.3	0
		5인~9인	20	14.8	
		10인~29인	31	23.0	
		30인~99인	33	24.4	
		100인 이상	33	24.4	
	노동조합	있음	17	12.6	0
		없음	99	73.3	
		모른다	19	14.1	
	소재지	고창	2	1.5	0
		군산	20	14.8	
		김제	7	5.2	
		남원	7	5.2	0

직종	변수	구분	빈도	백분율	결측
물리치료사	소재지	무주	1	.7	0
		완주	7	5.2	
		익산	34	25.2	
		임실	1	.7	
		전주덕진	24	17.8	
		전주완산	28	20.7	
		정읍	4	3.0	

〈그림 3-4〉 직종별 사업체 특성



사업체 규모는 5인 미만이 221명(28.9%), 5인~29인이 233명(30.4%)를 차지했다. 노동조합이 있는 사업장에서 일하는 노동자는 67명으로 전체의 8.7%였고, 없거나 모른다는 응답이 699명으로 91.3%였다. 전주시 소재 사업장에서 재직 중인 노동자가 366명으로 43.2%였고, 익산, 군산, 완주, 정읍, 김제 순으로 많았다.

응답자 전체를 대상으로 나이, 근속연수, 사업체규모와 노동조합 유무 사이의 관계를 분석한 결과 나이가 많을수록, 근속연수가 짧을수록, 사업체 규모가 작을수록 노동조합이 없을 확률이 높았다. 또한 사업체

규모가 커질수록 평균 근속연수가 높았다(5~9인 사업체 3.92년, 100인 이상 사업체 6.42년).

응답자 전체를 대상으로 개인적 특성, 재직자 특성 및 사업체 특성과 노동조합 유무 사이의 관계를 분석한 결과 나이가 많을수록, 근속연수가 짧수록, 사업체 규모가 작을수록 노동조합이 없을 확률이 높았다. 특히 100인 이상 사업체보다 5인 미만 사업체에 노동조합이 없을 확률은 28.2배에 달한다.

〈표 3-4〉 사업체 규모에 따른 노동조합 유무

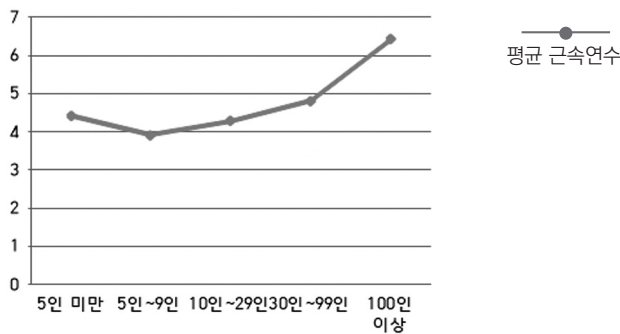
종속변수	독립변수	Exp(B)	P
노동조합 없음	나이	1.039	0.007
	근속연수	0.938	0.025
	사업체 규모	100인 이상	-
		5인 미만	28.246
		5인~9인	5.623
		10인~29인	9.019
		30인~99인	3.857

사업체 규모에 따른 근속연수의 차이도 확인된다. 사업체 규모가 커질수록 평균 근속연수가 높아졌고, 집단 별 가장 큰 차이를 확인하면 100인 이상 사업체와 5~9인 사업체 사이의 평균 근속연수 차이가 2.5년이었다.

〈표 3-5〉 사업체 규모에 따른 평균 근속연수

사업체 규모	평균 근속연수	중위수	SD	N
5인 미만	4.43	3.00	4.034	215
5인~9인	3.92	2.00	4.102	104
10인~29인	4.28	3.00	4.556	127
30인~99인	4.81	4.00	4.540	175
100인 이상	6.42	4.00	7.236	135
전 체	4.78	3.00	5.008	756

〈그림 3-5〉 사업체 규모에 따른 평균 근속연수



2) 코로나19의 노동환경 영향

〈표 3-6〉 직종별 코로나19 영향

직 종	변 수	구 분	빈도	백분율	결측
간호조무사	코로나 19에 따른 불이익 경험	연차소진 강요	203	32.2	0
		무급휴업	85	13.5	
		휴업수당 수령	97	15.4	
		해고 또는 권고사직	144	22.8	
		방역 관리 미흡에 따른 안전보건 위협	102	16.2	
		방역용품(마스크 등) 부족에 따른 안전보건 위협	50	7.9	
		다른 업무 배치 혹은 다른 부서로 이동	464	73.5	
		없음	117	18.5	
		기타	14	2.2	
	마스크 지급	모두 병 · 의원에서 지급	257	40.7	5
		70% 이상 병 · 의원에서 지급	73	11.6	
		40%~70% 병 · 의원에서 지급	60	9.5	
		10%~40% 병 · 의원에서 지급	50	7.9	
		10% 미만 병 · 의원에서 지급	149	23.6	
		100% 개인 구매	33	5.2	
		기타	4	.6	

직 종	변 수	구 분	빈도	백분율	결측
물리치료사	코로나 19에 따른 불이익 경험	연차소진 강요	8	5.9	0
		무급휴업	5	3.7	
		휴업수당 수령	0	0	
		해고 또는 권고사직	4	3.0	
		방역 관리 미흡에 따른 안전보건 위협	23	17.0	
		방역 용품(마스크 등) 부족에 따른 안전보건 위협	39	28.9	
		다른 업무 배치 혹은 다른 부서로 이동	5	3.7	
		없음	60	44.4	
		기타	15	11.1	
	마스크 지급	모두 병 · 의원에서 지급	46	34.1	0
		70% 이상 병 · 의원에서 지급	20	14.8	
		40%~70% 병 · 의원에서 지급	11	8.1	
		10%~40% 병 · 의원에서 지급	11	8.1	
		10% 미만 병 · 의원에서 지급	35	25.9	
		100% 개인 구매	12	8.9	

코로나19 유행 이후 노동환경에의 영향을 알아보기 위해 불이익 경험과 기초 방역 용품인 마스크 지급 여부를 질문했다. 간호조무사의 경우 응답자의 73.5%가 기존과 다른 업무를 배치 받거나 다른 부서로 이동을 경험했다고 답변했다. 이어 강제적인 연차소진, 해고 또는 권고사직 순으로 불이익을 경험했다고 응답했다. 이는 코로나19 이후 의료기관 이용 인원 감소에 따른 고용 불안이 있었음을 시사한다. 물리치료사는 불이익이 없었다는 응답이 44.4%로 가장 높아 간호조무사 직종과는 차이가 있음이 보여 졌다. 이어 방역 용품 부족에 따른 안전보건 위협, 방역 관리 미흡에 따른 안전보건 위협 등 안전보건 조치 미흡에 따른 위험이 주요 불이익으로 제기되었다.

기초적인 방역용품인 마스크는 간호조무사의 경우 36.7%의 응답자가 사용하는 마스크의 40% 미만을 사용자로부터 지급받았다고 응답

했다. 병·의원에서 지급한 마스크가 10% 미만이라고 응답한 사람도 28.8%에 달했다. 물리치료사의 경우 42.9%가 사용하는 마스크의 40% 미만을 사용자로부터 지급받았다고 응답했고, 34.8%는 10% 미만이라고 응답했다. 사업체 규모별로 마스크 지급률을 비교해본 결과 100인 이상 사업체는 5인 미만, 5인~9인, 10인~29인 사업체에 비해 사용자로부터 지급받는 마스크 비율이 유의하게 높았다. 다만, 5인 미만, 5~9인 사업체보다 10인~29인 사업체와의 지급률 차이가 보다 크다는 점이 눈에 띈다.

코로나19 감염·전염 위험을 어느 정도 느끼고 있는지 7점 척도를 이용하여 질문한 결과 전체 응답자의 평균은 4.17점으로 ‘약간 불안’하다고 느끼는 것으로 나타났다. 직종 간 유의한 차이가 나타나지는 않았다.

〈표 3-7〉 직종별 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도 (7점 척도)

직 종	평균	N	표준편차	중위수
간호조무사	4.19	631	1.828	4
물리치료사	4.08	135	1.724	4
전체	4.17	766	1.809	4

코로나19에 따른 불안 정도를 사업체 규모에 따라 비교한 결과 10인~29인 사업체에서 재직하는 노동자들이 가장 높은 불안을 호소하였고(평균 4.66점), 100인 이상 사업체와 0.96점의 유의한 차이($p < 0.001$)가 있었다.

〈표 3-8〉 사업체 규모별 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도

사업체 규모	N	평균	표준화 편차	95% CI	
				하한	상한
5인 미만	221	4.19	1.787	3.96	4.43
5인~9인	105	4.10	1.768	3.75	4.44
10인~29인	128	4.66	1.825	4.34	4.98
30인~99인	177	4.20	1.787	3.93	4.46
100인 이상	135	3.70	1.792	3.39	4.00
전 체	766	4.17	1.809	4.04	4.30

근무하는 의료기관 종별로 불안 정도를 비교한 결과에서는 의원급에서 재직 중인 보건의료노동자의 불안 정도가 가장 높았고, 상급 종합병원에서 재직중인 보건의료노동자가 가장 안정감을 느끼는 것으로 확인되었다.

〈표 3-9〉 의료기관 종별 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도

근무기관	N	평균	표준화 편차	95% CI	
				하한	상한
의원	272	4.53	1.690	4.32	4.73
한의원	73	4.08	1.639	3.70	4.46
치과의원	20	3.70	2.250	2.65	4.75
병원	104	4.47	1.666	4.15	4.80
종합병원	40	4.10	1.766	3.54	4.66
상급종합병원	19	3.37	1.950	2.43	4.31
요양병원	160	3.82	1.880	3.53	4.11
노인장기요양	32	3.75	1.951	3.05	4.45
사회복지	24	3.75	2.090	2.87	4.63
기타	1	3.00	.	.	.
전 체	745	4.19	1.800	4.06	4.32

마스크 지급률과 불안 정도의 관계를 비교해보았을 때 마스크 지급률이 낮은 의료기관에 재직할수록 재직자들이 느끼는 불안감이 높은 것으로 나타났다.

〈표 3-10〉 마스크 지급률과 코로나19 주관적 감염·전염 위험 정도

마스크 지급률	N	평 균	표준화 편차	95% CI	
				하한	상한
모두 병·의원에서 지급	303	3.90	1.896	3.68	4.11
70% 이상 병·의원에서 지급	93	4.00	1.608	3.67	4.33
40%~70% 병·의원에서 지급	71	4.08	1.671	3.69	4.48
10%~40% 병·의원에서 지급	61	4.77	1.465	4.40	5.15
10% 미만 병·의원에서 지급	184	4.40	1.799	4.14	4.66
100% 개인 구매	45	4.76	1.885	4.19	5.32
전 체	757	4.17	1.807	4.04	4.30

3) 임금 및 노동조건

재직 중인 의료기관에서의 기초 노동조건을 확인하기 위해 근로계약, 임금 수준 등을 질문하였다. 근로계약서 작성 및 교부 여부를 질문한 결과 전체 응답자 중 14.4%가 미작성했다고 응답했고, 29.4%는 작성하였으나 교부받지 못했다고 응답했다. 사업체 규모별로 비교했을 때 5인 미만 사업체 재직자의 49.8%가 근로계약서를 미작성하였거나 미교부받은 반면, 100인 이상 사업체 재직자는 37.8%가 근로계약서 미작성 및 미교부를 경험한 것으로 나타났다.

〈표 3-11〉 근로계약서 작성 여부

구 분	빈 도	퍼센트
근로계약서 미작성	110	14.4
근로계약서 작성 및 교부	416	54.3
작성하였으나 교부받지 못했다	225	29.4
결측	15	2.0
계	766	100.0

2019년 임금 총액(세전)을 조사한 결과 간호조무사는 응답자의 67.6%가 2,200만 원 미만이었다고 답변했다. 물리치료사는 응답자의 12.5%가 2019년 연봉이 2,200만 원 이하였다고 응답했다. 양 직종 사이 임금수준에는 유의한 차이가 있는 것으로 확인된다($p<0.001$).

〈표 3-12〉 직종별 2019년 임금 총액(세전)

직 종	구 분	빈 도	퍼센트	카이제곱
간호조무사	2,000만원 미만	170	26.9	241.490***
	2,000만원 이상 ~2,200만원 미만	257	40.7	
	2,200만원 이상 ~2,500만원 이하	112	17.7	
	2,500만원 이상 ~2,800만원 이하	18	2.9	
	2,800만원 이상 ~ 3,400만원	19	3.0	
	3,400만원 이상	22	3.5	
	결측	33	5.4	
	전 체	631	100	
물리치료사	2,000만원 미만	6	4.4	
	2,000만원 이상 ~2,200만원 미만	11	8.1	
	2,200만원 이상 ~2,500만원 이하	25	18.5	
	2,500만원 이상 ~2,800만원 이하	23	17.0	
	2,800만원 이상 ~ 3,400만원	37	27.4	
	3,400만원 이상	29	21.4	
	결측	4	4.4	
	전 체	135	100.0	

전체 응답자를 대상으로 사업체 규모와 임금수준의 상관관계를 비교한 결과에서 사업체 규모가 커질수록 임금 수준이 유의미하게 높아짐이 확인되었다($p<0.001$). 노동조합 유무에 따른 차이를 비교해보면 노동조합이 있는 사업체에 재직할 경우 그렇지 않은 경우에 비해 임금수준이 높다는 점도 확인된다($p<0.001$). 경력과 근속이 높을수록 임금 수

준이 높아졌다($p<0.001$). 다만, 의원에 재직 중인 물리치료사의 경우 근속과 경력에 따른 유의한 임금차이가 나타나지 않았다.

〈표 3-13〉 사업체 규모, 근속, 경력과 임금 수준 상관관계

		응답자 전체			의원내 재직 중인 물리치료사	
		사업체 규모	근속	경력	근속	경력
임금 수준	스피어만 상관계수	0.165***	0.261***	0.337***	0.139	-0.054
	유의확률 (양측)	<0.001	<0.001	<0.001	0.279	0.672

〈표 3-14〉 노동조합 유무와 임금 수준 상관관계

노동조합 유무	2,000만원 미만	2,000만원 2,200만원	2,200만원 2,500만원	2,500만원 2,800만원	2,800만원 3,400만원	3,400만원 이상	카이제곱
노동조합 있음	6	18	10	1	8	21	79.293***
노동조합 없거나 모름	170	251	127	40	48	30	
전체	176	269	137	41	56	51	

임금체불을 경험한 적 있는지를 묻는 질문에는 3.3%가 최근 1년 사이 임금체불이 있었다고 응답했다.

〈표 3-15〉 임금체불 경험 유무

임금체불 유무	빈 도	퍼센트
임금체불 경험 있음	25	3.3
임금체불 경험 없음	741	96.7
전 체	766	100.0

임금을 결정하는 방식은 병원(원장)이 일방적으로 결정하여 통보한다는 응답이 33.2%로 가장 많았고, 그 뒤로 정해진 호봉표에 의해 인

상된다는 응답이 21.1%, 병원(원장)과 상의하여 결정한다는 응답이 18.3%였다.

〈표 3-16〉 임금 결정 방식

구 분	빈 도	퍼센트
병원(원장)이 직원과 상의하여 결정한다	140	18.3
병원(원장)이 일방적으로 결정하여 통보한다	254	33.2
정해진 호봉표에 의해 인상된다	162	21.1
해마다 불규칙하다	103	13.4
기타	107	14.0
전 체	766	100.0

‘연말정산을 하고 환급을 받으니까’라는 질문에 간호조무사는 66.1%, 물리치료사는 71.9%가 연말정산 후 환급받는다고 응답했다.

〈표 3-17〉 연말정산 후 환급 여부

직 종	구 분	빈 도	퍼센트
간호조무사	연말정산을 하지 않는다 (급여에서 별도 근로소득세를 공제하지 않음)	111	17.6
	연말정산 후 환급받는다	417	66.1
	기타	103	16.3
	전 체	631	100.0
물리치료사	연말정산을 하지 않는다 (급여에서 별도 근로소득세를 공제하지 않음)	22	16.3
	연말정산 후 환급받는다	97	71.9
	기타	16	11.9
	전 체	135	100.0

4대보험 가입 여부를 묻는 설문에서 각 직종별로 건강보험은 97.6~99.3%, 고용보험은 96.7~97.8%, 산재보험은 86.7~95.6%, 국민연금 94.8~97.0% 가입했다고 응답했다. 각 보험 별로 가입률의

차이가 나타나는 것은 대개 4대보험을 일괄 가입하는 것을 감안할 때 실제 가입률의 차이이기 보다는 해당 보험 명칭에 대한 인지도의 차이가 반영된 것으로 보인다.

〈표 3-18〉 4대 보험 가입 여부

직 종	건강보험			고용보험			산재보험			국민연금		
	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름	가입	미가입	모름
간호조무사	616	3	12	610	5	16	547	29	55	598	18	15
	97.6	0.5	1.9	96.7	0.8	2.5	86.7	4.6	8.7	94.8	2.9	2.4
물리치료사	134	0	1	132	1	2	129	1	5	131	1	3
	99.3	0	0.7	97.8	0.7	1.5	95.6	0.7	3.7	97.0	0.7	2.2

4) 노동시간 및 휴게

정규 근무시간 외 야간진료가 있는지 묻는 질문에서는 간호조무사는 23.3%가 있다고 응답한 반면 물리치료사는 5.9%만 있다고 응답하여 직종 간 차이가 두드러졌다.

〈표 3-19〉 야간진료 유무

직 종	야간진료 유무	빈 도	퍼센트
간호조무사	있음	147	23.3
	없음	459	72.7
	기타	22	3.5
	결측	3	.5
	전체	631	100.0
물리치료사	있음	8	5.9
	없음	125	92.6
	기타	1	.7
	결측	1	.7
	전체	135	100.0

야간근무를 한 경우 수당을 지급받았는지를 묻는 질문에서 간호조무사와 물리치료사는 각각 응답자 중 34.1%, 66.7%가 수당을 지급받지 않는다고 답변했다.

〈표 3-20〉 야간근무 시 수당 지급 여부

직 종	야간근무 시 수당 지급 여부	빈 도	퍼센트
간호조무사	받고 있다	79	59.8
	받고 있지 않다	45	34.1
	기타	8	5.1
물리치료사	받고 있다	1	16.7
	받고 있지 않다	4	66.7
	기타	1	16.7

조사에 참여한 간호조무사의 43.6%, 물리치료사의 13.3%가 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없었다고 답변했다.

〈표 3-21〉 휴게시간 자유사용 여부

직 종	휴게시간 자유 사용 여부	빈 도	퍼센트
간호조무사	사용한다	356	56.4
	아니다	275	43.6
	전체	631	100.0
물리치료사	사용한다	117	86.7
	아니다	18	13.3
	전체	135	100.0

사업체 규모에 따른 휴게시간 자유 사용 여부를 로지스틱 회귀분석으로 확인한 결과 간호조무사 직종의 경우 사업체 규모가 작을수록 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 있다고 응답한 비율이 높아졌음이 확인되었다.

〈표 3-22〉 사업체 규모별 휴게시간 자유사용 여부

직 종	사용여부	5인 미만	5인~9인	10인~29인	30인~99인	100인 이상	카이제곱
간호조무사	사용한다	157	58	61	53	27	102.349***
	아니다	46	27	36	91	75	
물리치료사	사용한다	15	17	29	28	28	1.680
	아니다	3	3	2	5	5	

〈표 3-23〉 간호조무사 직종 사업체규모별 휴게시간 사용 여부 회귀분석 결과

사업체 규모	B 추정값	유의확률	95% 신뢰구간	
			하한	상한
5인 미만	-2.249	<0001	-2.798	-1.700
5인~9인	-1.786	<0001	-2.420	-1.152
10인~29인	-1.549	<0001	-2.152	-.946
30인~99인	-.481	.0089	-1.036	.074
상수항	2.778	<0001		
(100인 이상)				

간호조무사 중 77.8%는 토요일에 근무하고 있고, 11.4%는 토요일·일요일 모두 근무한다. 하지만 근무자 중 75.4%는 주말 근무에 따른 별도 수당을 받고 있지 않았다. 물리치료사도 85.9%가 토요일에 근무하고 있고, 3.7%는 토요일·일요일 모두 근무하지만 근무자의 57%는 별도 수당을 받지 않았다.

학회 등 병원의 사정으로 비자발적 휴업이 있을 경우 수당이 지급되는지 여부를 조사한 문항에서는 간호조무사 중 38.5%가 받지 못하거나 일부만 수당으로 지급받는다고 응답했고, 물리치료사는 17%가 받지 못하거나 일부만 수당으로 받는다고 응답했다. 기타 응답 중에는 연차 휴가를 강제로 사용한다는 답변이 다수 있었다.

〈표 3-24〉 주말 및 공휴일 진료 여부

직 종	토, 일 진료 여부					공휴일 진료 여부			
	토요일 근무	일요일 근무	토, 일 모두 근무	주말 진료 없음	계	그렇다	아니다	때에 따라 다르다	계
간호조무사	491	75	72	140	631	152	313	166	631
	77.8	11.9	11.4	22.2	100	24.1	49.6	26.3	100
물리치료사	116	5	5	9	135	23	77	35	135
	85.9	3.7	3.7	6.7	100	17.0	57.0	25.9	100

〈표 3-25〉 주말, 공휴일, 휴업 시 수당 지급 여부

직 종	주말 근무 수당			공휴일 근무 수당			비자발적 휴업 시 수당				
	받음	받지 않음	계	받음	받지 않음	계	받음	받지 않음	일부 수당 처리	기타	계
간호조무사	119	364	483	103	215	318	213	192	51	175	631
	24.6	75.4	100	32.4	67.6	100	33.8	30.4	8.1	27.7	100
물리치료사	39	77	116	11	47	58	62	17	6	50	135
	33.6	66.4	100	19.0	81.0	100	45.9	12.6	4.4	37.0	100

법정 연차휴가의 사용 실태를 물어본 결과 간호조무사의 60.4%, 물리치료사의 49.7%가 자유롭게 사용하지 못한다(자유롭게 사용하지 못한다, 연차휴가축진제도로 강제로 사용한다, 연차가 없다)고 응답했다. 자유롭게 사용한다는 응답과 그 외 응답을 구분하여 사업체 규모별 차이를 확인하는 로지스틱 회귀분석을 시행한 결과 간호조무사는 100인 이상 사업체에 재직할 때보다 5인 미만 사업체에 재직할 때 연차를 자유롭게 사용하지 못할 확률이 6.18배 높았다($p < 0.001$). 물리치료사는 연차 휴가를 자유롭게 사용하지 못할 확률이 100인 이상 사업체에 재직할 때보다 5인 미만 사업체에 재직할 때 25배, 5~9인 사업체에 재직할 때 17.7배, 10~29인 사업체에 재직할 때 7.6배 높았다($p < 0.001$).

〈표 3-26〉 연차 휴가 사용 실태

직 종	연차 휴가	빈 도	퍼센트
간호조무사	자유롭게 사용한다	242	38.4
	자유롭게 사용하지 못한다	250	39.6
	연차휴가축진제도로 강제로 사용한다	41	6.5
	연차가 없다	90	14.3
	기타	8	1.3
	전 체	631	100.0
물리치료사	자유롭게 사용한다	68	50.4
	자유롭게 사용하지 못한다	44	32.6
	연차휴가축진제도로 강제로 사용한다	4	3.0
	연차가 없다	19	14.1
	기타	135	100.0

〈표 3-27〉 직종별 · 사업체 규모별 연차휴가 자유 사용 여부 회귀분석 결과

직 종	사업체규모	B 추정값	유의확률	95% 신뢰구간	
				하한	상한
간호조무사	5인 미만	6.177	<.001	3.616	10.551
	5인~9인	1.630	0.099	0.913	2.912
	10인~29인	1.404	0.236	0.801	2.462
	30인~99인	1.562	0.088	0.935	2.607
	상수항	0.759	0.167		
	(100인 이상)				
물리치료사	5인 미만	25.000	<0.001	4.698	133.033
	5인~9인	17.708	<0.001	4.100	76.479
	10인~29인	7.639	<0.001	2.514	23.212
	30인~99인	0.431	0.209	0.116	1.604
	상수항	0.320	0.005		
	(100인 이상)				

사용하지 않고 남은 연차휴가를 어떻게 보상받고 있느냐는 질문에 모두 보상받는다고 응답한 비율은 간호조무사 15.5%, 물리치료사 21.5%였다. 전혀 보상받지 못한다는 응답도 간호조무사는 33.9%, 물

리치료사는 33.3%로 전체 응답자의 1/3을 차지했다. 연차휴가가 없다는 응답도 194명(25.3%)이었는데 이 중 128명(66.0%)은 법적으로 연차휴가가 보장되지 않는 5인 미만 사업체에 재직하고 있었다. 나머지 66명(34.0%)은 연차휴가를 보장받을 수 있음을 알지 못해 이를 사용하지 않거나 별도 보상을 받지 못한 것으로 추측된다.

〈표 3-28〉 미사용 연차휴가 보상 여부

직 종	구 분	빈 도	퍼센트
간호조무사	돈으로 모두 보상받는다	98	15.5
	일부만 돈으로 보상 받는다	53	8.4
	전혀 보상받지 못한다	214	33.9
	연월차휴가가 없다	158	25.0
	기타	108	17.1
	전 체	631	100.0
물리치료사	돈으로 모두 보상받는다	29	21.5
	일부만 돈으로 보상 받는다	7	5.2
	전혀 보상받지 못한다	45	33.3
	연월차휴가가 없다	36	26.7
	기타	18	13.3
	전 체	135	100.0

〈표 3-29〉 연월차휴가 없다는 응답자 중 사업체 규모별 비율

사업체 규모	빈 도	퍼센트
5인 미만	128	66.0
5인~9인	34	17.5
10인~29인	28	14.4
30인~99인	3	1.5
100인 이상	1	.5
전체	194	100.0

병·의원이 보수교육 참여시 지원을 하고 있는지 묻는 질문에 전액 혹은 일부 지원이 있다고 응답한 비율은 간호조무사 직종에서 29.3%, 물리치료사 직종에서 34.8%였다. ‘전액 지원한다’와 ‘일부 지원한다’ 응답을 ‘지원이 있다’로 묶은 뒤 사업체 규모별로 비교해본 결과 규모가 큰 사업체에 재직할수록 보수교육 지원을 받는 노동자 비중이 높음이 확인되었다.

〈표 3-30〉 보수교육 지원 유무

직 종	구 분	빈 도	퍼센트
간호조무사	전액 지원한다	81	12.8
	일부 지원한다	104	16.5
	지원 없음	446	70.7
	전 체	631	100.0
물리치료사	전액 지원한다	12	8.9
	일부 지원한다	35	25.9
	지원 없음	88	65.2
	전 체	135	100.0

〈표 3-31〉 사업체 규모별 보수교육 지원 유무 비율

사업체 규모	지원이 있다	지원 없음	계	카이제곱
5인 미만	41	180	221	67.785***
	18.6%	81.4%	100.0%	
5인~9인	19	86	105	
	18.1%	81.9%	100.0%	
10인~29인	34	94	128	
	26.6%	73.4%	100.0%	
30인~99인	62	115	177	
	35.0%	65.0%	100.0%	
100인 이상	76	59	135	
	56.3%	43.7%	100.0%	
계	232	534	766	
	30.3%	69.7%	100.0%	

5) 노동 환경 만족도 및 노동조합 인식

노동환경 만족도를 알아보기 위해 ‘고용불안을 심하게 느낀다’, ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’, ‘노동시간이 길어 힘들다’, ‘일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여있다’, ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’의 각 항목에 대해 ‘매우 그렇지 않다’부터 ‘매우 그렇다’까지 7점 척도로 응답을 받았다.

각 직종별로 ‘고용불안을 심하게 느낀다’는 질문에 대한 평균점수는 3.03~3.23점, ‘노동시간이 길어 힘들다’는 질문에 대한 평균점수는 3.78~3.92점, ‘일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다’는 질문에 대한 평균점수는 1.57~2.73점, ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’는 질문에 대한 평균점수는 2.99~3.34점으로 중앙값인 4점보다 낮았다. ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’는 질문에 대한 평균점수는 간호조무사 4.92점, 물리치료사 4.73점으로 ‘약간 그렇다’로 나타났다.

〈표 3-32〉 노동환경 만족도

직 종	구 분	평균	표준편차	중위수
간호조무사	고용불안을 심하게 느낀다	3.23	1.887	3
	내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	4.92	1.825	5
	노동시간이 길어 힘들다	3.92	1.894	4
	일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다	2.73	2.136	2
	비인간적인 대우를 받는 경우가 있다	3.34	2.054	3
물리치료사	고용불안을 심하게 느낀다	3.03	1.766	3
	내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	4.73	1.792	5
	노동시간이 길어 힘들다	3.78	1.722	4
	일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다	1.57	1.459	1
	비인간적인 대우를 받는 경우가 있다	2.99	1.885	2

사업체 규모별로 각 질문 별 평균 점수의 차이를 비교해본 결과 간호조무사 직종에서는 ‘일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다’($p<0.001$), ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’($p<0.001$) 질문에서 사업체 규모별 유의한 차이가 확인되었다. ‘일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다’ 질문에서 100인 이상 사업체에 재직 중인 응답자는 평균 3.69점으로 보통보다 약간 낮은 반면 5인 미만 사업체에 재직 중인 응답자는 1.86점으로 ‘매우 그렇지 않다’에 가까웠다. 응답에서 이와 같은 차이가 나타난 것은 규모가 큰 사업장일수록 일요일, 휴일 근무가 많기 때문으로 분석된다. ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’는 질문에서는 100인 이상 사업체에 재직 중인 응답자는 평균 3.7점, 30인~99인 사업체에 재직 중인 응답자는 평균 3.91점인 반면 5인 미만 사업체에 재직 중인 응답자는 2.91점이었다.

〈표 3-33〉 간호조무사 직종 사업체 규모별 노동환경 만족도

문항	사업체 규모	N	평균	표준화편차	하한	상한	F	P
일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다	5인 미만	203	1.86	1.795	1.61	2.11	27.929	<0.001
	5인~9인	85	1.84	1.572	1.50	2.17		
	10인~29인	97	3.01	2.257	2.56	3.47		
	30인~99인	144	3.61	2.062	3.27	3.95		
	100인 이상	102	3.69	2.189	3.26	4.12		
	전체	631	2.73	2.136	2.56	2.89		
비인간적인 대우를 받는 경우가 있다	5인 미만	203	2.91	1.983	2.64	3.19	6.277	<0.001
	5인~9인	85	3.13	2.137	2.67	3.59		
	10인~29인	97	3.21	1.963	2.81	3.60		
	30인~99인	144	3.91	2.062	3.57	4.25		
	100인 이상	102	3.70	1.989	3.31	4.09		
	전체	631	3.34	2.054	3.18	3.50		

물리치료사 직종에서는 ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’(p=0.002), ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’(p=0.002) 질문에서 사업체 규모별 유의한 차이가 확인되었다. ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’ 질문에서 100인 이상 사업체에 재직 중인 응답자는 평균 5.18점, 30인~99인 사업체에서 재직 중인 응답자는 평균 5.42점으로 응답하여 ‘그렇다’를 상회하는 수준인 반면 5인 미만 사업체에 재직 중인 응답자는 평균 3.61점으로 보통 미만이었다. 비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’는 질문에서는 30인~99인 사업체에 재직 중인 응답자는 평균 3.79점인 반면 5인 미만 사업체에 재직 중인 응답자는 1.72점이었다.

〈표 3-34〉 물리치료사 직종 사업체 규모별 노동환경 만족도

문항	사업체 규모	N	평균	표준화편차	하한	상한	F	P
내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	5인 미만	18	3.61	1.883	2.67	4.55	4.379	0.002
	5인~9인	20	4.45	1.849	3.58	5.32		
	10인~29인	31	4.35	1.780	3.70	5.01		
	30인~99인	33	5.42	1.562	4.87	5.98		
	100인 이상	33	5.18	1.590	4.62	5.75		
	전체	135	4.73	1.792	4.43	5.04		
비인간적인 대우를 받는 경우가 있다	5인 미만	18	1.72	1.447	1.00	2.44	4.575	0.002
	5인~9인	20	3.35	1.954	2.44	4.26		
	10인~29인	31	2.55	1.895	1.85	3.24		
	30인~99인	33	3.79	1.763	3.16	4.41		
	100인 이상	33	3.06	1.784	2.43	3.69		
	전체	135	2.99	1.885	2.66	3.31		

노동조합 유무에 따른 평균의 차이를 확인해본 결과 간호조무사 직종에서는 ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’ 질문에서 재직 중인 사업체에 노동조합이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 유의미하게 부정 응답 비율이 낮았다(p=0.009). 물리치료사 직종에서는

‘고용불안을 심하게 느낀다’ 질문에서 재직 중인 사업체에 노동조합이 있는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 유의미 하게 부정 응답 비율이 낮았다($p=0.033$). 사업체에 노동조합이 있는 경우 고용불안을 느끼는 정도가 감소하거나 임금에 대한 불만이 감소할 가능성이 높다.

〈표 3-35〉 노동조합 유무와 노동환경 만족도

직 종	구 분	노동조합 유무	N	평균	표준화 편차	t(p)
간호 조무사	고용불안을 심하게 느낀다	있음	50	2.96	1.927	-1.072(0.284)
		없음	581	3.26	1.883	
	내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	있음	50	4.24	1.858	-2.693(0.009)
		없음	581	4.98	1.812	
	노동시간이 길어 힘들다	있음	50	3.70	1.930	-0.859(0.391)
		없음	581	3.94	1.891	
	일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다	있음	50	2.94	2.004	0.733(0.464)
		없음	581	2.71	2.148	
	비인간적인 대우를 받는 경우가 있다	있음	50	3.30	1.951	-0.146(0.884)
		없음	581	3.34	2.064	
물리 치료사	고용불안을 심하게 느낀다	있음	17	2.18	1.237	-2.160(0.033)
		없음	118	3.15	1.800	
	내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다	있음	17	4.65	1.498	-0.212(0.833)
		없음	118	4.75	1.836	
	노동시간이 길어 힘들다	있음	17	3.53	1.663	-0.655(0.519)
		없음	118	3.81	1.734	
	일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다	있음	17	1.88	1.691	0.943(0.347)
		없음	118	1.53	1.425	
	비인간적인 대우를 받는 경우가 있다	있음	17	2.88	1.933	-0.240(0.811)
		없음	118	3.00	1.886	

최근 3개월 내 이직을 생각해 본 적이 있는지를 질문했을 때 간호조무사는 전체의 70.9%가 ‘구체적으로 생각해본 적이 있다’(26.8%)거나 ‘가끔씩 생각한 적이 있다’(44.1%)고 응답했고, 물리치료사는 전체의 63.7%가 ‘구체적으로 생각해본 적이 있다’(23.0%)거나 ‘가끔씩 생각

한 적이 있다’(40.7%)고 응답했다. 간호조무사 직종은 사업장에 노동조합이 있는 경우 그렇지 않은 경우에 비해 이직생각 경험 비율이 유의하게 낮았다($p=0.001$). 노동조합이 있는 경우 최근 3개월 내 이직을 생각한 응답자 비중이 48.0%인 반면, 노동조합이 없는 경우에는 그 비중이 72.8%로 상당한 차이가 있었다.

〈표 3-36〉 이직 생각 여부

직 종	구 분	빈도	퍼센트
간호조무사	구체적으로 생각해본 적이 있다	169	26.8
	가끔씩 생각한 적이 있다	278	44.1
	별로 생각한 적이 없다	97	15.4
	전혀 생각한 적이 없다	87	13.8
물리치료사	구체적으로 생각해본 적이 있다	31	23.0
	가끔씩 생각한 적이 있다	55	40.7
	별로 생각한 적이 없다	31	23.0
	전혀 생각한 적이 없다	18	13.3

〈표 3-37〉 노동조합 유무와 이직 생각 여부

직 종	노동조합 유무	구체적으로 생각해본 적이 있다	가끔씩 생각한 적이 있다	별로 생각한 적이 없다	전혀 생각한 적이 없다	카이제곱
간호조무사	있음	9	15	11	15	15.903**
		18.0%	30.0%	22.0%	30.0%	
	없음	160	263	86	72	
		27.5%	45.3%	14.8%	12.4%	
물리치료사	있음	1	7	6	3	4.031
		5.9%	41.2%	35.3%	17.6%	
	없음	30	48	25	15	
		25.4%	40.7%	21.2%	12.7%	

최근 3개월 내 이직을 ‘구체적으로 생각해본 적이 있다’, ‘가끔씩 생각한 적이 있다’, ‘별로 생각한 적이 없다’라고 응답한 응답자 총 661명

(간호조무사 544명, 물리치료사 117명)에게 그 이유를 추가로 질문했다. 그 결과 간호조무사 직종에서는 ‘낮은 임금 수준’(50.4%)과 ‘열악한 근무조건과 노동강도’(47.1%)를 주요 이유로 꼽았다. ‘직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등)’ 때문에 이직을 생각했다는 응답자도 25.7%였다. 물리치료사 직종에서도 ‘열악한 근무조건과 노동강도’(52.1%), ‘낮은 임금 수준’(46.2%)가 주요 이유로 꼽혔다. 그 다음으로 ‘원하는 다른 직종 · 직업으로 변경’(23.9%), ‘직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등)’(19.7%) 순으로 나타났다.

〈표 3-38〉 이직 고려 사유

직 종	구 분	빈도	백분율
간호조무사	낮은 임금 수준	274	50.4%
	열악한 근무조건과 노동강도	256	47.1%
	병원(기관)의 낮은 명성, 지명도	23	4.2%
	직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등)	140	25.7%
	임신 · 출산 · 육아 · 가족돌봄	23	4.2%
	건강상의 이유	66	12.1%
	학업 · 자기개발 등	49	9.0%
	원하는 다른 직종 · 직업으로 변경	74	13.6%
	기타	30	5.5%
물리치료사	낮은 임금 수준	54	46.2%
	열악한 근무조건과 노동강도	61	52.1%
	병원(기관)의 낮은 명성, 지명도	9	7.7%
	직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등)	23	19.7%
	임신 · 출산 · 육아 · 가족돌봄	12	10.3%
	건강상의 이유	16	13.7%
	학업 · 자기개발 등	16	13.7%
	원하는 다른 직종 · 직업으로 변경	28	23.9%
	기타	8	6.8%

이직 고려 사유 별로 사업체 규모, 노동조합 유무에 따른 집단 간 차이가 있는지 검증해본 결과로는 간호조무사 직종의 100인 이상 사업체 재직자(35%)가 10인~29인 사업체 재직자(16%) 보다 유의하게 높은 비중으로 ‘직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등)’ 사유로 이직을 고려한다고 응답했다($p=0.027$). 물리치료사 직종의 노동조합이 없는 사업체 재직자는 그렇지 않은 재직자에 비해 ‘낮은 임금 수준’, ‘병원(기관)의 낮은 명성, 지명도’를 이직 사유로 꼽은 비중이 높았다. 또한 ‘낮은 임금 수준’을 이직 고려 사유로 꼽은 100인 이상 사업체 재직자(46%)와 30인~99인 사업체 재직자(67%)가 5인 미만 사업체(8%) 재직자에 비해 유의하게 높았다($p=0.004$).

〈표 3-39〉 직종별 · 사업체 규모별 이직 고려 사유

직 종	이직 고려 사유	사업체규모	N	빈도	백분율	f	p
간호조무사	직장 문화 및 인간관계 (괴롭힘 등)	5인 미만	171	37	21.6	2.774	0.027
		5인~9인	72	22	30.6		
		10인~29인	83	13	15.7		
		30인~99인	134	39	29.1		
		100인 이상	84	29	34.5		
		전 체	544	140	25.7		
물리치료사	낮은 임금 수준	5인 미만	13	1	7.7	4.053	0.004
		5인~9인	19	6	31.6		
		10인~29인	27	14	51.9		
		30인~99인	30	20	66.7		
		100인 이상	28	13	46.4		
		전 체	117	54	46.2		

〈표 3-40〉 노동조합 유무와 이직 고려 사유

직 종	이직 고려 사유	노동조합 유무	N	빈도	백분율	t	p
물리치료사	낮은 임금 수준	있음	14	3	21.4	-2.263	0.036
		없음	103	51	49.5		
	병원(기관)의 낮은 명성, 지명도	있음	14	0	0	-3.125	0.002
		없음	103	9	8.7		

노동조합에 대한 생각을 알아보기 위해 ‘귀하의 병의원에 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?’라는 질문을 한 결과 간호조무사는 54.8%가 ‘필요하다’고 응답했고, 물리치료사는 51.9%가 ‘필요하다’고 응답하여 대체로 노동조합의 필요성에 공감대가 형성되어 있음을 보여줬다. 하지만 ‘생각해본 적 없다’는 응답도 간호조무사, 물리치료사 각각 30.6%, 32.6%로 상당한 비중을 차지한다.

〈표 3-41〉 노동조합 필요 여부

직 종	구 분	빈 도	퍼센트
간호조무사	필요하다	346	54.8
	필요없다	92	14.6
	생각해본 적 없다	193	30.6
	전체	631	100.0
물리치료사	필요하다	70	51.9
	필요없다	21	15.6
	생각해본 적 없다	44	32.6
	전체	135	100.0

노동조합이 필요하다고 답변한 응답자에게는 ‘보건의료노동자가 보다 많이 노조에 가입하도록 하기 위해서는 기존 노조가 무엇을 해야 한다고 생각하십니까?’를, 노동조합이 필요없다고 답변한 응답자에게는

‘노조에 가입할 필요 없다고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?’를 추가 질문했다.

그 결과 보다 많은 노동자가 노조에 가입하도록 하기 위해서는 ‘노조가 조합원의 불이익과 고충을 해결해야’한다는 응답이 두 직종 모두에서 가장 높았고, 이어 ‘노조가 유연하고 열린 모습으로 변해야’한다는 응답, ‘직장에 노조 없어도 개인이 가입할 수 있어야’한다는 응답이 뒤를 이었다.

〈표 3-42〉 노동조합 가입 필요 이유

직 종	구 분	빈 도	퍼센트
간호조무사	노조가 유연하고 열린 모습으로 변해야	123	35.5%
	미가입 노동자 노동조건 개선에 노력해야	80	23.1%
	노조가 조합원의 불이익과 고충을 해결해야	208	60.1%
	노조가 좋은 인간관계와 즐거운 모임이 돼야	52	15.0%
	가입원서 배포와 선전홍보를 더 적극적으로	28	8.1%
	직장에 노조 없어도 개인이 가입할 수 있어야	97	28.0%
	기타	5	1.4%
물리치료사	노조가 유연하고 열린 모습으로 변해야	34	48.6%
	미가입 노동자 노동조건 개선에 노력해야	17	24.3%
	노조가 조합원의 불이익과 고충을 해결해야	54	77.1%
	노조가 좋은 인간관계와 즐거운 모임이 돼야	7	10.0%
	가입원서 배포와 선전홍보를 더 적극적으로	10	14.3%
	직장에 노조 없어도 개인이 가입할 수 있어야	27	38.6%
	기타	2	2.9%

또한 노동조합에 가입할 필요가 없다고 생각한 이유에서는 ‘노조에 대해 생각해본 적 없다’ 응답을 제외하면, ‘노동조합에 가입해도 노동조건이 개선되지 않아서’라고 답변한 응답자 비율이 가장 높았다. 노동

조합이 필요 없다고 응답한 보건의료노동자 중 노조에 대해 생각해본 적 없었던 경우가 47.8~57.1%에 달하는 것은 노동조합에 대한 부정적 인식이 노동3권에 대해 접할 기회가 부족했던 데에서 기인하는 것임을 보여준다.

〈표 3-43〉 노동조합 가입 불필요 이유

직 종	구 분	빈도	퍼센트
간호조무사	노조의 과격한 활동이 부정적으로 보여서	0	0.0%
	노조에 가입해도 노동조건이 개선되지 않아서	26	28.3%
	노조에 가입하면 직장에서 불이익을 당하므로	8	8.7%
	노조 활동이 개인시간을 빼앗아 가서	7	7.6%
	개별 연봉협상 등이 더 효과적이므로	11	12.0%
	노조에 대해 생각해본 적 없다	44	47.8%
	기타	6	6.5%
물리치료사	노조의 과격한 활동이 부정적으로 보여서	0	0.0%
	노조에 가입해도 노동조건이 개선되지 않아서	6	28.6%
	노조에 가입하면 직장에서 불이익을 당하므로	2	9.5%
	노조 활동이 개인시간을 빼앗아 가서	0	0.0%
	개별 연봉협상 등이 더 효과적이므로	4	19.0%
	노조에 대해 생각해본 적 없다	12	57.1%
	기타	2	9.5%

4. 결론과 대안

1) 조사 결과 요약

(1) 기초 특성

전북 도내에 재직 중인 간호조무사, 물리치료사를 대상으로 설문조사를 진행한 결과 간호조무사 631명, 물리치료사 135명, 총 766명이 조사에 응답했다. 이 중 여성이 708명(92.4%), 남성이 58명(7.6%)을 차지했다. 연령대 별 분포는 20대 116명(15.1%), 30대 165명(21.5%), 40대 261명(34.1%), 50대 201명(29.2%), 60대 이상 23명으로 나타났다.

전체 조사 참여자의 현 직장 평균 근속연수는 평균 4.78년이었고 근속연수가 3년 이하인 노동자가 415명(54.9%)으로 과반 넘게 차지했다. 이전 직장까지 포함한 총 경력은 평균 8.52년으로 나타났다.

근무형태는 주중 8시간 통상근무가 532명(69.5%)으로 가장 많았고 3교대 및 2교대 근무자도 196명(25.6%)이었다. 물리치료사는 간호조무사에 비해 통상근무를 한다고 응답한 비중이 상대적으로 높았다.(간호조무사 64.2%, 물리치료사 94.1%) 조사 참여자들은 의원급에서 365명(49.0%)이 일했고, 병원급 이상은 323명(43.4%)이 일하고 있었다.

소속 기관의 사업체 규모가 5인 미만이라고 응답한 사람은 221명(28.9%), 5~29인이라고 응답한 사람은 233명(30.4%)이었다. 소속 기

관에 노동조합이 있는 경우는 67명(8.7%)이었고, 없거나 모르는 경우가 699명(91.3%)이었다.

응답자 전체를 대상으로 나이, 근속연수, 사업체규모와 노동조합 유무 사이의 관계를 분석한 결과 나이가 많을수록, 근속연수가 짧을수록, 사업체 규모가 작을수록 노동조합이 없을 확률이 높았다. 또한 사업체 규모가 커질수록 평균 근속연수가 높았다(5~9인 사업체 3.92년, 100인 이상 사업체 6.42년). 이번 조사에서는 각 항목에 대한 응답이 사업체 규모에 따른 차이가 있는지 여부를 집중적으로 살펴보았다.

(2) 코로나19의 노동환경 영향

코로나19에 따른 불이익 경험을 질문한 결과 간호조무사의 경우 응답자의 73.5%가 기존과 다른 업무를 배치 받거나 다른 부서로 이동을 경험했다고 답변했다. 이어 강제적인 연차소진, 해고 또는 권고사직 순으로 불이익을 경험했다고 응답했다. 이는 코로나19 이후 의료기관 이용 인원 감소에 따른 고용 불안이 있었음을 시사한다. 물리치료사는 불이익이 없었다는 응답이 44.4%로 간호조무사 직종과는 다소 차이가 있었다.

전체 응답자 중 290명(37.9%)이 병원에서 사용하는 마스크 중 40% 미만을 사용자로부터 지급받았다고 응답했다. 10% 미만을 지급받았다고 응답한 사람도 229명(29.9%)이었다. 사업체 규모별로 마스크 지급률을 비교해본 결과 100인 이상 사업체 종사자는 30인 미만 사업체 종사자에 비해 사용자로부터 지급받는 마스크 비율이 유의하게 높았다. 다만, 30인 미만 사업체 중에는 10인~29인 사업체의 마스크 지급 비율이 가장 낮았다.

코로나19에 따른 불안 정도를 사업체 규모에 따라 비교한 결과 10인~29인 사업체에서 재직하는 노동자들이 가장 높은 불안을 호소하였고(평균 4.66점), 100인 이상 사업체와 0.96점의 유의한 차이($p<0.001$)가 있었다. 근무하는 의료기관 종별로 불안 정도를 비교한 결과에서는 의원급에서 재직 중인 노동자의 불안 정도가 가장 높았고, 상급 종합병원에서 재직 중인 노동자가 가장 안정감을 느끼는 것으로 확인되었다.

상급종합병원, 100인 이상 규모 사업체에서 재직 중인 노동자가 여타 기관에서 재직 중인 노동자보다 안정감을 느끼는 것은 중소기업 사업장에 비해 안전보건 조치가 보다 면밀히 이루어지고 있기 때문임을 시사한다. 마스크 지급률이 낮다고 응답한 경우 느끼는 불안의 정도가 더 높은 결과도 같은 맥락에 놓여있다.

이와 같은 조사 결과는 코로나19 감염환자의 접촉 가능성보다 사업장의 안전보건 조치 시행 여부가 재직 중인 보건의료노동자들의 건강과 심리적 안정에 보다 밀접한 영향을 미침을 시사한다. 또한 5인 미만의 작은 사업장보다 10인~29인 규모의 중소기업 의료기관에서 마스크 지급률이 낮고 재직자들이 느끼는 불안감이 높다는 점은 해당 규모 사업체의 안전보건 조치 현황에 대한 심층적인 조사가 필요함을 의미한다.

(3) 임금 및 노동조건

재직 중인 의료기관에서의 기초 노동조건을 확인하기 위해 근로계약, 임금 수준 등을 질문하였다. 근로계약서 작성 및 교부 여부를 질문한 결과 조사 참여자 중 43.7%가 근로기준법 위반(미작성, 미교부)

을 경험한 것으로 나타났다. 사업체 규모별로 다소간 차이는 있었으나 100인 이상 사업체에서도 37.8%의 노동자가 근로계약서 관련 범위반을 경험한 것으로 나타나 보건의료 사업장 전반적으로 범위반 사례가 많을 것으로 추정된다.

2019년 임금 총액(세전)을 조사한 결과 간호조무사는 응답자의 67.6%가 2,200만 원 미만이었다고 답변했다. 2019년 최저임금이 연으로 환산했을 때 20,941,800원이라는 점을 고려하면 전라북도에 재직 중인 간호조무사 중 2/3 이상이 최저임금 수준의 임금을 받으며 일하고 있음을 의미한다. 선행 조사 연구에서도 간호조무사 직종의 최저임금 미만률이 높은 것으로 보고된 바 있다(홍정민, 2019). 물리치료사는 응답자의 12.5%가 2019년 연봉이 2,200만 원 이하였다고 응답했다.

사업체 규모, 노동조합 유무, 경력, 근속과 임금수준의 상관관계를 비교한 결과에서 사업체 규모가 커질수록, 노동조합이 있을수록, 경력과 근속이 높을수록 임금 수준이 높아졌다. 다만, 의원에 재직 중인 물리치료사에게서 근속과 경력에 따른 유의한 임금차이가 나타나지 않은 점은 근속과 경력의 증가에 따른 보상이 포함되는 합리적인 임금체계 마련이 시급함을 시사한다.

(4) 노동시간 및 휴게

전라북도 보건의료노동자들에게 각종 수당, 휴게시간, 연차휴가 등이 지켜지지 않는다는 경우가 많은 것으로 나타났다.

야간근무가 있다고 응답한 155명(20.2%)중 49명(35.5%)은 수당

을 지급받지 못했다. 또한 293명(38.3%)는 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없었다. 그 비율은 간호조무사 43.6%, 물리치료사 13.3%로 간호조무사 직종에서 상대적으로 높았다. 또한 5인 미만 사업체(17.6%), 5~29인 사업체(29.2%), 30~99인(54.2%), 100인 이상(59.3%) 순으로 규모가 큰 사업체에 재직할수록 휴게시간을 자유롭게 사용할 수 없다는 응답 비율이 높았다. 이는 큰 사업장일수록 점심시간에도 진료가 이루어지는 경우가 많아 교대 식사가 이루어지기 때문으로 짐작된다. 상대적으로 큰 사업장에서도 휴게시간이 보장될 수 있도록 적극적인 조치가 필요하다.

전체 응답자 중 617명(80.5%)이 주말에 근무하고 있었으나 그 중 441명(73.7%)은 수당을 받지 못했다. 학회 등 병원의 사정으로 비자발적 휴업이 있는 경우에도 무급으로 쉰다는 응답이 209명(27.2%)이다. 법정 연차휴가를 자유롭게 사용한다는 사람은 310명(40.5%)로 나머지 응답자는 연차가 없거나, 자유롭게 사용하지 못하거나, 강제로 사용한다고 답변했다. 사업체 규모별로 살펴볼 때 규모가 큰 사업체에 비해 작은 사업체에서 연차를 사용하지 못할 확률이 높았다. 사용하지 않고 남은 연차휴가를 전혀 보상받지 못한다는 응답도 33.8%로 전체 응답자의 1/3 가량이었다. 연차휴가 사용률이 낮은 것은 법적으로 연차휴가가 보장되지 않는 5인 미만 사업체에 재직하는 사람이 전체의 28.9%에 달하는 점과 관련 있을 것으로 추측된다. 또한 연차휴가가 없다고 응답한 사람 중 66명(34.0%)은 5인 이상 사업체에 재직하고 있어, 보건의료노동자들에게 연차휴가 등에 관련한 기초적인 노동권리 교육이 이루어질 필요가 제기된다.

간호조무사, 물리치료사는 매년 법정 보수교육을 이수해야 한다. 조사 참여자 중 534명(69.7%)은 보수교육을 별도로 지원받지 않는 것으

로 나타났다. 5인 미만 사업체에 재직하는 경우 18.6%만 지원을 받았고, 100인 이상 사업체에 재직하는 경우 56.3%가 지원을 받았다고 응답해 사업체 규모에 따라 보수교육 지원에 차이가 있음이 확인되었다. 작은 병원사업장 재직 보건의료 노동자에게 보수교육비를 지원하는 방안을 마련하면 사업체 규모에 따른 차이를 다소 완화할 수 있을 것으로 기대된다.

(5) 노동 환경 만족도 및 노동조합 인식

노동환경의 만족 여부를 묻는 문항(7점 척도)에서 대체로 보통보다 높은 수준의 만족도를 보였다.

만족보다 불만족 응답이 높은 항목은 ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’(4.73~4.92) 하나였고, ‘노동시간이 길어 힘들다’(3.78~3.92) ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’(2.99~3.34), ‘고용불안을 심하게 느낀다’(3.03~3.23), ‘일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여있다’(1.57~2.73) 순으로 만족 쪽의 응답이 높아졌다. 이는 선행 조사 연구와 비슷한 결과이다.¹⁾

노동환경 만족도에는 사업체 크기, 노동조합 유무에 따른 차이가 확인되었다. 간호조무사의 경우 ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’ 문항에서 100인 이상 사업체(3.70), 30인~99인 사업체(3.91)에 재직 중인 응답자가 그보다 작은 사업장에 재직 중인 응답자(3.03)에 비해 불만족 정도가 높았다. 물리치료사는 ‘내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다’ 문항에서 사업체 규모가 커질수록 불만족 응답 비율이 높아졌다(평균 4.73, 30인 이상 5.3). 이 같은 차이는 중규모 이상 의료기관

1) 오창민(2020)에 따르면, 광주지역 소규모 병원 종사자 노동실태조사에서 만족도를 조사한 결과 고용 안정(3.33), 노동시간(3.19) 만족도는 보통(3.0)보다 약간 높은 결과를 보였다. 반면 임금 수준(2.62)은 만족보다 불만족 비율이 높았다.

에서의 업무강도가 소규모 의료기관보다 상대적으로 높은 데에서 비롯하는 것으로 추정된다. ‘비인간적인 대우를 받는 경우가 있다’ 항목에서는 30인~99인 사업체(3.79)와 5인 미만 사업체(1.72) 사이의 차이가 가장 크게 나타났다. 특히 100인 이상 규모의 의료기관보다 30인~99인 규모 의료기관에서 부정적 응답 정도가 높게 나타난 점에 주목할 필요가 있다. 이에 대해서는 정밀한 탐색이 요구된다.

노동조합 유무에 따라서도 응답 비율에 차이가 나타났다. 간호조무사 직종에서는 노동조합이 있는 경우 임금에 대한 불만족 정도가 낮게 나타났고, 물리치료사 직종에서는 노동조합이 있을 경우 고용안정에 대한 부정 응답 비율이 낮았다.

보건의료노동자 69.6%는 최근 3개월 내에 이직을 생각해본 적 있었고, 26.1%는 구체적으로 고민해보았다고 답변했다. 간호조무사는 사업장에 노동조합이 있는 경우 48.0%가 이직을 생각해봤지만, 노동조합이 없는 경우에는 72.8%가 이직을 생각해봤다고 응답해 그 차이가 두드러졌다.

이직을 생각해본 적이 없었다는 사람을 제외한 661명(간호조무사 544명, 물리치료사 117명)에게 이직 생각의 이유를 확인한 결과 ‘낮은 임금 수준’(328명), ‘열악한 근무조건과 노동강도’(317명)가 우선적으로 꼽혔다. 그 다음으로는 간호조무사 직종에서는 ‘직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등)’(140명)이, 물리치료사 직종에서는 ‘원하는 다른 직종·직업으로 변경’(23.9%)이 꼽혔다.

조사 참여자 중 416명(54.3%)은 노동조합의 필요성에 공감했다. 이들은 더 많은 노동자가 노동조합에 가입하기 위한 과제에 대해 ‘노조가

조합원의 불이익과 고충을 해결해야(375명), ‘노조가 유연하고 열린 모습으로 변해야’(226명), ‘직장에 노조가 없어도 개인이 가입할 수 있어야’(182명) 순으로 중요하다고 답했다. 이와 같은 결과는 크게는 노동조합에 조합원의 권리 보장 역할 요구와 노동조합에 누구나 쉽게 접근하고 가입할 수 있도록 통로가 열려야 있어야 한다는 요구라는 두 축으로 나누어볼 수 있다.

하지만 노동조합의 필요성을 ‘생각해본 적 없다’고 답한 사람이 237명(30.9%)이었고, 노동조합에 가입할 필요가 없다고 생각하는 사람(113명) 중에서도 56명은 ‘노조에 대해 생각해본 적 없’었기 때문이라고 응답했다. 이와 같은 결과는 보건의료노동자들에게 헌법적 기본권인 노동조합, 노동3권의 내용과 의미를 접할 기회가 보장되어야 함을 의미하고, 노동조합에 대한 부정적 인식 역시 노동3권에 대해 접할 기회가 부족했던 데에서 기인하는 것임을 보여준다.

2) 제언

전라북도에는 작은 병·의원 비중이 타 지역에 비해 높고 그에 따라 간호조무사와 같은 간호보조인력의 비중도 높은 편이다. 그만큼 각종 보건의료 인력 지원 정책에서 작은 병·의원 사업장을 대상으로 한 정책의 중요성이 높다고 볼 수 있다. 본 연구에서는 이상의 조사 결과를 종합하여 다음과 같이 보건의료노동자 노동정책을 제안하고자 한다.

(1) 기초 근로기준법 준수

조사 결과 근로계약, 임금수준, 유급휴가 등 복수의 영역에서 기초적인 노동관계법 위반 사례가 있는 것으로 확인되었다. 각 의료기관 사업장에서 노동관계법이 지켜질 수 있도록 관계기관의 적극적인 제도 및 감독이 필요하다. 대부분 사업장에 고용노동부의 근로감독 행정이 미치지 못하고, 작은 병의원 의료기관의 사업주들이 노동관계법을 숙지하지 못하는 현실을 감안할 때 사용자를 대상으로 한 사전 교육과 안내가 중요하다. 관계기관이 협력하여 병의원 사업장 특성에 맞는 안내 자료를 제작하고 이를 배포하도록 해야 한다. 여기에는 근로계약서, 최저임금 뿐만 아니라, 휴게공간 확보, 휴게시간 보장, 인수인계 시간을 노동시간에 포함, 연차휴가 사용 보장과 같은 다양한 노동권리의 내용이 담겨야 할 것이다. 여타 사업장과 다른 개인 병의원 사업장의 특성을 반영한 「개인 병·의원 표준근로계약서」를 제작하여 보급하는 것도 현실적인 방안이다.

또한 2021년 4월에 개정된 근로기준법에는 사용자에게 임금명세서 지급 의무가 신설되었다. 이른바 넷(세후)계약 형태가 많은 병의원 사

업장 관행 하에서는 각종 수당과 사대보험료, 소득세 등이 투명하지 않아 상호 분쟁의 소지가 되는 경우가 많다. 병의원 사업장에 임금명세서 지급 의무가 시행되었음을 안내하고, 임금 내역이 보다 투명하게 확인될 수 있는 세전계약으로의 전환을 유도하는 것이 바람직하다.

(2) 작은 병·의원 사업장 지원

작은 병·의원 사업장일수록 규모가 큰 병의원에 비해 임금, 감염병으로부터 노동자 보호 조치, 복리후생에서 미흡했다. 작은 병·의원 사업장 노동자에 대한 지원책을 마련하는 것은 노동자간 격차를 축소할 수 있다는 점과 더불어 적절한 노동조건이 보장이 보건의료노동자의 효능감을 증대시키고 서비스의 질을 향상시킬 수 있다는 점에서도 유의미한 일이다.

본 연구에서는 사업체 규모별 차등이 확인된 항목에서 중소규모 병·의원을 지원하는 정책을 제안한다. 우선 보건의료노동자들이 방역물품을 개인부담으로 장만하지 않을 수 있도록, 지급률이 낮은 것으로 나타난 중소규모 병·의원을 대상으로 방역물품을 지원하는 것은 즉시 시행 가능한 대책이다. 소규모 병·의원 종사자에 대해 법정 보수교육 교육비의 일부를 지원하는 정책도 도입을 검토해볼 수 있다.

(3) 노동권리 교육 및 노동상담 · 노조가입 지원

노동관계법 위반 사례, 노동조합에 대한 부정적 인식의 사례들은 병·의원 사용자와 노동자 양측 모두에게 노동권리 교육이 필요함을 시

사한다. 사업장 교육이 확대되는 것이 가장 바람직하나, 현실적으로는 근무시간 내 의무교육 대상이 아닌 노동권리 교육을 시행하는 것은 상당한 어려움이 있다. 이에 각 직능별 보수교육에 노동관계법률 교육이 포함되는 추세를 감안하여 이를 보다 안착화시키고 병·의원 현장에 적합한 교육 커리큘럼을 구성하는 양적·질적 증진을 도모하는 것이 보다 현실적일 것이다.

동시에 병·의원 노동자가 노동권리 침해 사례가 발생했을 경우 쉽게 상담할 수 있는 상설적 상담창구가 운영될 필요가 있다. 이때 실효적 상담을 위해서는 상담자가 병·의원의 특성을 깊이 있게 이해하는 전문성을 보유하는 것이 중요하다. 이상의 전북지역 내 보건의료노동자의 현실을 반영한 교육 과정의 개발, 노동상담 창구 상설화와 같은 정책은 도내 각 직능단체, 보건의료노조 등의 공동의 사업으로 추진되는 것이 바람직할 것이다.

조사결과에서도 확인되듯이 노동조합이 있는 경우 그렇지 않은 사업장보다 노동여건, 업무 만족도 등에서 긍정적인 답변이 많았다. 노동조합은 병·의원 노동자의 노동조건 개선에 있어 중요한 통로가 된다. 따라서 각종 교육, 상담의 결과가 노동조합 가입으로 연결될 수 있도록 체계적이며 공세적인 사업이 요구된다. 노동조합은 노동조합 가입의 전단계로서 병의원 노동자의 자조모임을 유도하고 공간, 강사, 활동비 등을 지원하는 사업을 시행할 수 있다. 중소기업 사업장에서 사업장 단위의 노동조합 설립이 어려운 현실을 고려할 때 개별 노동자가 가입할 수 있는 지역노조 형식의 초기업노조 형태의 운영도 준비되어야 한다.

(4) 지방정부 거버넌스

위에 제시된 각종 제안은 지방자치단체의 적극 행정을 기본 전제로 하되, 노동조합과 지방자치단체의 노력만으로 충분한 성과를 보장하기 어렵다는 한계를 인정한다. 결국 노사관계의 한 당사자인 사용자와의 협의가 동시에 이루어져야 한다. 작은 병·의원 사업장의 조직률이 대단히 낮고, 초기업노조의 교섭권을 법적으로 보장받지 못하는 현실에서, 보건의료노동자의 노동조건과 서비스의 질을 향상시키기 위해서는 지방정부의 적극적인 거버넌스 행정이 요구된다. 이에 본 연구에서는 산업별노동조합, 직능단체, 개원의(사용자)단체를 구성원으로 하는 ‘(가칭)전라북도 작은 병·의원 행복 일터 만들기 민관협의회’ 운영을 제안한다. 협의회에서는 병·의원 사업장에서의 최저 노동기준을 제정하고, 보건의료 현장의 노동조건 개선 지원책을 협의하는 등의 사회적 논의를 수행한다. 이와 같은 협의 기구 운영은 향후 보다 포괄적인 보건의료정책 거버넌스가 구성되는 밑거름이 될 수도 있을 것이다.

3) 주요 시사점과 후속 연구의 필요

이번 조사 결과 다수의 보건의료노동자가 근로계약서 미교부, 연장수당 미지급 등 다양한 형태의 근로기준법 위반을 경험한다고 응답해 노동기본권 보호가 취약한 현실을 확인할 수 있었다. 임금 역시 전반적으로 최저임금에 가까운 저임금이면서 경력·근속에 따른 보상이 약함을 보여준다. 노동환경 만족도와 이직 생각 경험에서도 임금 수준과 근무조건에 대한 불만족이 높게 나타났다.

이와 같은 각 항목별 응답에서 간호조무사, 물리치료사 직종 사이의

차이보다 사업체 규모별 차이가 두드러짐을 확인할 수 있었다. 특히 그 차이는 코로나19에 따른 안전보건 조치, 임금, 복리후생에서 드러났다. 대개 작은 사업장은 큰 사업장에 비해 임금·복리후생 수준이 낮고 안전보건 조치가 미흡했다. 그러나 소규모 사업장에 비해 중규모 사업장에서 그 수준이 더욱 열악한 것으로 나타난 항목도 있었다. 이와 같은 사업체 규모별 차이는 한국 노동시장 전반에서 관찰되는 규모에 따른 노동시장의 분절이 보건의료업도 예외가 아님을 보여줌과 동시에 보건의료사업장의 특수성도 추가로 규명할 필요가 있음을 드러내준다.

본 연구는 구조화된 설문을 통한 양적 조사만 수행하면서 질적 조사의 병행을 통한 입체화된 조사 결과의 구성에 이르지 못한 한계가 있다. 이를 보완한 후속 조사연구 사업을 기획하는 것은 전라북도 내 보건의료노동자 노동조건의 동태적 변화를 추적하여 보다 실효성 있는 대책을 수립하는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

참고문헌

- 건강보험심사평가원. (2020). 전국 병의원 현황.
- 국민건강보험공단. (2020). 건강보험통계연보.
- 보건복지부. (2020). 2020 보건복지통계연보.
- 보건의료빅데이터개방시스템. 「지역별 종별 요양기관수」.
- 보건의료빅데이터개방시스템. 「지역별 종별 의료인력II(간호사 등)」
- 전라북도. (2020). 2018년 기준 전라북도사업체조사보고서.
- 오창민. (2020). 광주지역 소규모 병·의원 종사자 노동실태조사 결과. 광주지역 소규모 병원 종사자 근무환경 개선을 위한 토론회. 광주광역시의회.
- 홍정민. (2019). 간호조무사 임금·근로조건 실태조사, 2019년 간호조무사 근로환경 개선을 위한 국회좌담회.

부록 - 설문지

코로나 19 장기화 대응 마련 및 노동조건 개선을 위한 병·의원 노동자 실태조사

코로나 19가 장기화됨에 따라 병·의원에서도 환자 수 감소로 어려움이 확인되고 있습니다. 이에 따라 병·의원 노동자에게 연차소진 강요, 무급휴업, 임금 삭감, 해고 및 권고사직 등의 부당사례가 나타나고 있습니다.

특히 이런 현상은 노동조합이 없는 사업장에서 더욱 문제가 심각한 것으로 알려졌습니다.

이에 전국보건의료산업노동조합전북본부와 전북노동정책연구원(준)에서는 각 직종협회별 전북도회와 공동으로 코로나 19 장기화 대응 및 노동조건 개선을 위한 병·의원 노동자에 대한 적극적인 정책대안을 마련하고자 실태조사를 진행하고 있습니다.

귀하의 응답은 보건의료산업노동자들의 노동조건을 개선하기위한 정책연구개발 등에 필요한 분석을 위해서 활용됨을 알려드립니다.

조사 사항 중 개인 신상에 관한 사항은 개인정보보호법 제3조 '개인정보 보호원칙'에 의거하여 철저히 비밀을 유지합니다.

조금 시간이 걸리더라도 빠짐없이 성실하게 답변하여 주시기 바랍니다.

○ 문의처 : 전국보건의료산업노동조합전북지역본부(조직부장 정관영 010-4945-4057)

2020. 8

일반사항

다음 각 문항의 해당 번호에 「X」 해 주십시오.

※ 아래 문항에 √ 표시 하지 않으면 애써 작성한 귀하의 설문지가 통계에서 빠지게 되고 정확한 분석이 어렵게 되니 꼭 √ 표 해 주시기 바랍니다.

Q1. 성별	① 여 ② 남
Q2. 나이	출생년도 년
Q3. 근무기관	① 의원급(한의, 치과 제외) ② 한의원 ③ 치과의원 ④ 병원(요양병원 제외) ⑤ 종합병원 ⑥ 상급종합병원 ⑦ 요양병원 ⑧ 노인장기요양기관 ⑨ 사회복지시설 ⑩ 연구기관 ⑪ 운동센터 ⑫ 기타기관()
Q4. 직 종	① 간호사 ② 간호조무사 ③ 물리치료사 ④ 방사선사 ⑤ 임상병리사 ⑥ 작업치료사 ⑦ 치위생사 ⑧ 일반직(원무, 행정, 관리 등) ⑨ 기타()
Q5. 직원 수 (원장 제외 근무인원)	① 1~2인 ② 3인 ~ 4인 ③ 5인 ~ 9인 ④ 10인 ~ 29인 ⑤ 30인 ~ 99인 ⑥ 100인 이상
Q6. 직장 내 노동조합 유무	① 있음 ② 없음 ③ 잘 모르다
Q7. 근무 형태	① 통상(주간)근무 ② 2 교대근무 ③ 3교대 근무 ④ 야간근무 전담 ⑤ 파트타임 ⑥ 기타()
Q8. 현재 직장 근무 연수	() 년차 (예: 현재 직장에서 근무를 2015년에 시작했으면 6년차)
Q9. 해당직종 근무 총 연수	() 년차 (동종 직종 업무에 근무한 총 연수를 기입해 주시면 됩니다) ※ 지금 직장이 첫 직장이면 Q8번 응답과 동일하게 기입해 주세요.
Q10 근무지역 (가나다 순)	① 고창군 ② 군산시 ③ 김제시 ④ 남원시 ⑤ 무주군 ⑥ 부안군 ⑦ 순창군 ⑧ 완주군 ⑨ 익산시 ⑩ 임실군 ⑪ 장수군 ⑫ 전주시 덕진구 ⑬ 전주시 완산구 ⑭ 정읍시 ⑮ 진안군

코로나 19에 따른 부당사례

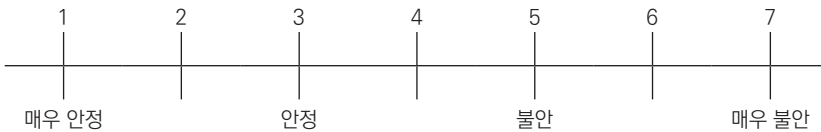
문 1. 귀하는 코로나 19 장기화에 따라 아래 사항에 대한 불이익을 경험했나요? (해당 사항 모두 표시하시기 바랍니다)

- ① 연차소진 강요 ② 무급휴업 ③ 휴업수당(평균임금 70% 이상) 수령
④ 해고 또는 권고사직 ⑤ 방역 관리 미흡에 따른 안전보건 위협
⑥ 방역 용품(마스크 등) 부족에 따른 안전보건 위협
⑦ 다른 업무 배치 혹은 다른 부서로 이동 ⑧ 없음
⑨ 기타 ()

문 2. 2020년 3~8월 기간, 귀하가 근무 중 착용한 마스크는 어떻게 구하였습니까?

- ① 모두 병 · 의원에서 지급하였다(개인적 구매 없음)
② 70% 이상 병 · 의원에서 지급하였다
③ 40%~70% 정도 병 · 의원에서 지급하였다
④ 10%~40% 정도 병 · 의원에서 지급하였다
⑤ 10% 미만으로 병 · 의원에서 지급하였다(거의 모두 개인적으로 구매)
⑥ 100% 개인 구매
⑦ 기타 ()

문 3. 5. 귀하는 근무지에서 내원 환자의 방문, 접촉 등으로부터 코로나19의 감염 · 전염 등에 대하여 어떻게 느끼고 있는지 가장 가까운 숫자에 표시 하십시오.



노동형태

문 4. 귀하의 근무하고 있는 병·의원은 근로계약을 작성하고 교부하고 있습니까?

- ① 미작성 ② 작성 & 교부 ③ 작성하였으나 교부받지 못했다

문 5. 귀하의 병·의원은 정규 근무시간(1일 8시간)외 야간진료가 있습니까?

- ① 있다 ② 없다 ③ 기타 ()

문 6. (①에 답변하신 분만 답해 주세요) 야간진료에 따른 시간외수당을 받고 있습니까?

- ① 받고 있다 ② 받고 있지 않다.

문 7. 귀하는 1시간의 점심시간(휴게시간)을 자유롭게 쓸 수 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다

문 8. 귀하의 병, 의원은 토, 일요일에 진료가 있습니까?

- ① 토요일 진료 있음 ② 일요일 진료 있음
③ 토요일, 일요일 둘 다 진료 있음 ④ 없음

문 9. (①, ②, ③에 답변하신 분만 답해 주세요) 토, 일요일 진료에 따른 휴일수당을 받고 있습니까?

- ① 받고 있다 ② 받고 있지 않다.

문 10. 귀하의 병·의원은 공휴일 진료(명절, 국경일 등)를 하고 있습니까?

- ① 그렇다 ② 아니다 ③ 때에 따라 다르다

문 11. (①, ③에 답변하신 분만 답해 주세요)귀하는 공휴일에 진료를 할 경우 수당을 받고 계십니까?

- ① 받고 있다. ② 받고 있지 않다.

문 12. 귀하가 근무하는 병·의원에서 원장이나 담당의사가 개인일정, 학회 등으로 휴업하게 될 경우 보상은 어떻게 이루어지고 있습니까?(연차 강제)

- ① 유급 ② 무급 ③일부 수당 처리 ④기타 ()

문 19 귀하의 병·의원은 보수교육 참여시 지원을 하고 있습니까?

- ① 전액 지원한다 ② 일부 지원한다 ③ 지원 없음

사회보험

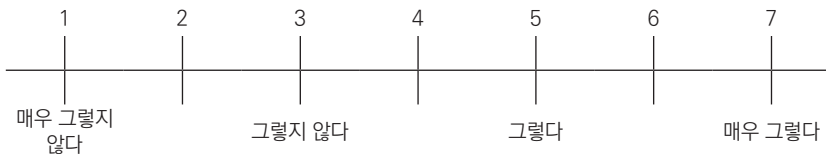
문 17. ~ **문 20.** 4대보험 가입 여부에 대한 질문입니다.

	① 예	② 아니오	③ 모르겠다.
문 17. 건강보험에 가입되어있습니까?			
문 18. 고용보험에 가입되어 있습니까?			
문 19. 산재보험에 가입되어 있습니까?			
문 20. 국민연금에 가입되어 있습니까?			

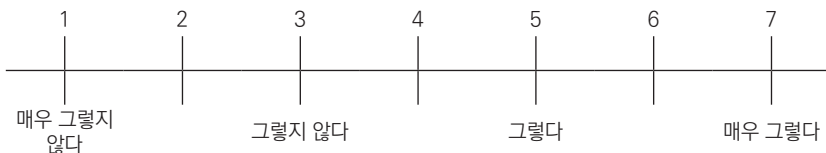
노동 환경 및 노동조합

문 21. ~ **문 25.** 아래 질문에서 해당하는 가장 가까운 숫자에 체크하여 주십시오.

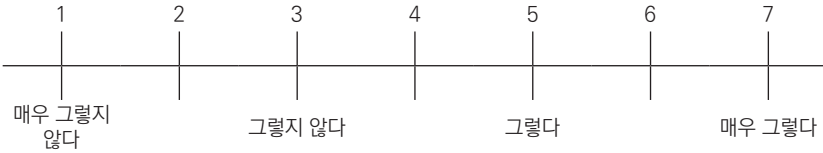
문 21. 고용불안을 심하게 느낀다



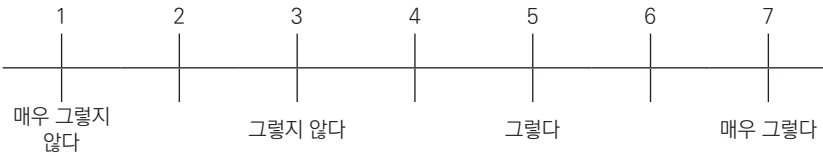
문 22. 내가 하는 일에 비해서 임금을 적게 받는다



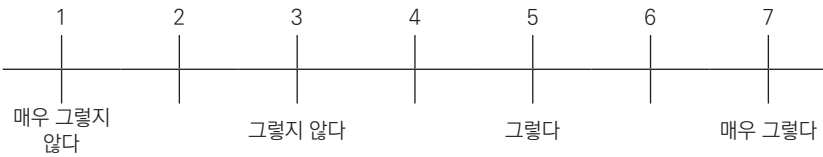
문 23. 노동시간이 길어 힘들다



문 24. 일요일도 근무하여 항상 피로가 쌓여 있다



문 25. 비인간적인 대우를 받는 경우가 있다



문 26. 최근 3개월 내에 이직을 생각해 본 적이 있습니까?

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ① 구체적으로 생각해본 적이 있다 | ② 가끔씩 생각한 적이 있다 |
| ③ 별로 생각한 적이 없다 | ④ 전혀 생각한 적이 없다 |

문 26-1. (①, ②, ③에 답변하신 분만 답해 주세요)이직을 고려하고 있는 이유가 있다면 선택해 주십시오.(여러 개 선택 가능)

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| ① 낮은 임금 수준 | ② 열악한 근무조건과 노동강도 |
| ③ 병원(기관)의 낮은 명성, 지명도 | ④ 직장 문화 및 인간관계(괴롭힘 등) |
| ⑤ 임신 · 출산 · 육아 · 가족돌봄 | ⑥ 건강상의 이유 |
| ⑦ 학업 · 자기개발 등 | ⑧ 원하는 다른 직종 · 직업으로 변경 |
| ⑨ 기타 _____ | |

문 27. 귀하는 귀하의 병·의원에 노동조합이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 필요하다 ② 필요없다 ③ 생각해 본 적 없다.

문 27-1. (①에 답변하신 분만 답변해 주세요) 귀하는 보건 의료 노동자가 보다 많이 노조에 가입하도록 하기 위해서는 기존 노조가 무엇을 해야 한다고 생각하십니까?(여러 개 선택 가능)

- ① 노조가 유연하고 열린 모습으로 변해야
- ② 미가입 노동자 노동조건 개선에 노력해야
- ③ 노조가 조합원의 불이익과 고통을 해결해야
- ④ 노조가 좋은 인간관계와 즐거운 모임이 돼야
- ⑤ 가입원서 배포와 선전홍보를 더 적극적으로
- ⑥ 직장에 노조 없어도 개인이 가입할 수 있어야
- ⑦ 기타 ()

문 27-2. (②에 답변하신 분만 답변해 주세요) 귀하는 노조에 가입할 필요 없다고 생각하신다면 그 이유는 무엇입니까?(여러 개 선택 가능)

- ① 노조의 과격한 활동이 부정적으로 보여서
- ② 노조에 가입해도 노동조건이 개선되지 않아서
- ③ 노조에 가입하면 직장에서 불이익을 당하므로
- ④ 노조 활동이 개인시간을 빼앗아 가서
- ⑤ 개별 연봉협상 등이 더 효과적이므로
- ⑥ 노조에 대해 생각해보는 적 없다.
- ⑦ 기타 ()

기 타

★ 본 연구에서는 심층 인터뷰 면접 대상자를 모집합니다. 인터뷰에 응해주신 분께는 소정의 답
례품을 드립니다. 인터뷰에 응하고자 하는 분은 아래에 성함과 연락처를 남겨주세요.(선택)
이름 ; 핸드폰번호 :

수고하셨습니다!

- 혹시 빠뜨리고 작성하지 않은 문항이 있는지 살펴보고 꼭 작성해 주세요.
- 성실한 답변에 감사드립니다.