

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은이 친구 희망플러본

01

부천시 환경미화 종사자  
근로실태 및 수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용 선별장 중심으로



부천시지역노사민정협의회

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은이웃 희망플랜

01

부천시 환경미화 종사자  
근로실태 및 수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용 선별장 중심으로



부천시지역노사민정협의회

# 부천시 환경미화 종사자 근로실태 및 수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용 선별장 중심으로

## 연구책임

김 준 호

한국노총 부천김포지역지부 기획부장

## 연구진

이 동 철

한국노총 부천노동교육상담소 상담부장

본 보고서는 부천지역노사민정협의회  
2021년 작은연구 희망플랜 지원에 의한 연구결과보고서로  
부천시 정책과 다를 수 있습니다.

# 작은이웃 희망플랜

## Contents

|                                  |                        |     |
|----------------------------------|------------------------|-----|
| I. 연구개요                          | 1. 연구배경 및 목적           | 11  |
|                                  | 2. 연구방법 및 구성           | 12  |
| II. 선행연구 검토                      | 1. 환경미화 업무 개념과 범위      | 17  |
|                                  | 2. 환경미화 종사자 관련 주요 쟁점   | 18  |
|                                  | 3. 환경미화 종사자 보호 법 제도 개선 | 20  |
| III. 부천시 환경미화<br>업무 및 노동조합<br>현황 | 1. 부천시 환경미화업무 현황       | 25  |
|                                  | 2. 노동조합 현황 및 시기별 이슈    | 28  |
| IV. 부천시환경미화<br>종사자 실태 및<br>수요조사  | 1. 실태조사 개요             | 35  |
|                                  | 2. 실태조사 결과             | 36  |
| V. 노조대표자<br>면접조사                 | 1. 면접조사 개요             | 83  |
|                                  | 2. 면접조사 결과             | 84  |
| VI. 결론 및<br>정책제언                 | 1. 소결                  | 93  |
|                                  | 2. 정책제언                | 96  |
| 참고문헌                             |                        | 107 |
| <부록>                             |                        | 111 |

## 표목차

|  |    |
|--|----|
| [표 3-1] 부천시 생활폐기물 현황 (2018~2020)         | 26 |
| [표 3-2] 부천시 생활폐기물 수집·운반 대행 민간위탁 현황       | 27 |
| [표 3-3] 재활용선별장 반입량 및 선별량                 | 28 |
| [표 3-4] 부천시 환경미화 업무 노동조합 현황              | 28 |
| [표 4-1] 업체별 설문지 수거현황                     | 35 |
| [표 4-2] 2012, 2021 업체별 설문지 수거현황 비교       | 36 |
| [표 4-3] 응답자 인적사항                         | 37 |
| [표 4-4] 업무별 응답자 비율                       | 38 |
| [표 4-5] 응답자 고용형태 비교                      | 39 |
| [표 4-6] 업체별 고용형태 분류                      | 40 |
| [표 4-7] 업체별 종사년수 및 임금수준 비교               | 41 |
| [표 4-8] 업무내용별 종사년수 및 임금수준                | 42 |
| [표 4-9] 업체별, 업무내용별 임금수준 만족도              | 44 |
| [표 4-10] 업체별, 업무별 초과근무시간 비교              | 45 |
| [표 4-11] 업무별 대기시간 장소                     | 46 |
| [표 4-12] 업무별 휴게시간 장소                     | 47 |
| [표 4-13] 업무별 근무시간대에 대한 의견                | 48 |
| [표 4-14] 휴가 및 휴일 사용가능 비교                 | 49 |
| [표 4-15] 휴가, 휴일을 자유롭게 사용 못하는 이유          | 50 |
| [표 4-16] 업체별 휴가·휴일 대체인력 충원               | 50 |
| [표 4-17] 업체별 정년 현황                       | 51 |
| [표 4-18] 응답자 연령대별 희망 정년                  | 51 |
| [표 4-19] 민간업체별 시설 현황                     | 52 |
| [표 4-20] 2012년 복지시설 만족도                  | 53 |
| [표 4-21] 복지시설 불만족 이유                     | 54 |
| [표 4-22] 업체별 퇴근시 샤워 및 환복 여부              | 54 |
| [표 4-23] 업무별 퇴근시 샤워 및 환복 여부              | 55 |
| [표 4-24] 업무별 최근 3년간 일을 하다 아프거나 사고 경험     | 57 |
| [표 4-25] 업무별 자주 나타나는 산업재해 유형(복수응답)       | 58 |
| [표 4-26] 업체별 산재처리 여부                     | 59 |
| [표 4-27] 산재보험 미처리 이유                     | 60 |
| [표 4-28] 업체별 산재보험 미신청 이유                 | 61 |
| [표 4-29] 업체별 추가검진 시 비용처리 비교              | 63 |
| [표 4-30] 업체별 민간위탁계약 미갱신 시 고용문제           | 64 |
| [표 4-31] 업체별 직영 체제 전환에 대한 의견             | 65 |
| [표 4-32] 응답자 연령대별 직영 체제 전환에 대한 의견        | 66 |
| [표 4-33] 업무별 코로나19 이후 작업량의 변화            | 68 |
| [표 4-34] 업무별 코로나 19 감염위험도                | 69 |
| [표 4-35] 코로나 대응 위한 개인적 노력                | 70 |
| [표 4-36] 노사협의회 구성 여부 비교                  | 70 |
| [표 4-37] 업체별 노사협의회 만족도                   | 71 |
| [표 4-38] 고충사항이나 불이익시 도움 요청할 곳            | 72 |
| [표 4-39] 대장동 내 통합 노조나 연합조직의 필요성          | 73 |
| [표 4-40] 10년간 청소행정 개선사항 중 실질적으로 도움이 된 정책 | 74 |
| [표 4-41] 업체별 근무환경에서 어려운 점                | 76 |
| [표 4-42] 업체별 외부환경에서 어려운 점 (2개 응답)        | 77 |
| [표 4-43] 종사자 처우개선을 위한 향후 과제 순위           | 79 |
| [표 4-44] 2012년 주요 과제                     | 79 |
| [표 5-1] 심층면접 조사대상자                       | 83 |

## 그림목차

|   |     |
|---|-----|
| [그림 2-01] 한국직업분류상 환경미화원 범위                | 17  |
| [그림 3-01] 부천시 생활폐기물 증감률(2018~2020)        | 26  |
| [그림 4-01] 응답자 연령대 비교                      | 38  |
| [그림 4-02] 응답자 고용형태 비교                     | 39  |
| [그림 4-03] 임금수준에 대한 만족도                    | 43  |
| [그림 4-04] 근무시간대에 대한 의견                    | 48  |
| [그림 4-05] 복지시설에 대한 만족도                    | 53  |
| [그림 4-06] 최근 3년간 일을 하다 아프거나 사고 경험         | 56  |
| [그림 4-07] 자주 나타나는 산업재해 유형                 | 58  |
| [그림 4-08] 산재보험 미처리 이유                     | 60  |
| [그림 4-09] 업체별 산재보험 미처리 이유                 | 62  |
| [그림 4-10] 행정동별 코로나19 이후 작업량의 변화           | 67  |
| [그림 4-11] 대장동 내 통합 노조나 연합조직의 필요성          | 73  |
| [그림 4-12] 10년간 청소행정 개선사항 중 실질적으로 도움이 된 정책 | 75  |
| [그림 4-13] 업체별 근무환경에서 어려운 점(2개 응답)         | 77  |
| [그림 4-14] 업체별 외부환경에서 어려운 점(2개 응답)         | 78  |
| [그림 6-01] 하남시 유니온파크 벤치마킹 및 환경시설노조 간담회     | 101 |

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은연구 희망플랜

## 부천시 환경미화 종사자 근로실태 및 수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

## I. 연구개요

1. 연구배경 및 목적
2. 연구방법 및 구성

## I. 연구개요

### 1. 연구배경 및 목적

#### □ 필요성과 배경

- 환경미화 업무는 사회를 유지하기 위하여 반드시 필요한 업무로서 주로 생활쓰레기 수집과 운반, 가내공업 폐기물 및 대형폐기물의 처리, 자원 순환을 위한 재활용품 수거 등의 업무임.
- 업무의 내용과 특성을 보면 공공서비스로서의 성격이 강하며 최근 코로나19 사회적 재난을 겪으면서, 사회적으로 필수적 업무이나 감염의 위험도가 높은 '필수 업종'으로서 사회적 관심도가 높아져 관련 종사자들의 처우개선이 재조명이 되고 있음.
- 청소, 환경미화와 관련한 연구는 10여년 동안 꾸준히 진행되어 왔음. 대부분 취약계층으로서의 공공부문 비정규직 문제 해결을 위한 지자체의 모범적 사용자로서의 역할을 촉구하고, 안전문제에 초점을 둔 연구가 대부분 진행되어옴. 부천에서도 종사자를 대상으로 진행된 연구는 2012년 부천시 비정규직근로자지원센터의 '부천시 환경미화 노동자 실태조사'가 유일했음.
- 부천시에서 공공서비스로서 환경 미화 업무에 종사하고 있는 노동자들은 시 직영, 시설 공단, 민간위탁에 소속되어 근무하고 있으며 노동조합을 중심으로 청소행정 개선, 고용안정과 근로조건 개선을 위한 활동을 전개함
- 상대적으로 열악한 근무환경과 처우, 종사상 지위의 환경미화 종사자들은 수년간 노조 조직확대 활동, 2005년 6개월간 연대파업을 하고 협상 창구를 열기 위한 지속적인 노력, 사회적 협의체인 노사민정협의회의에 참여 등 다양한 활동을 전개함
  - \* 최근 9개 노조는 '부천환경연합노동조합'으로 통합
- 2016년 계약방식 개선, 2018년 환경미화원 작업안전수칙 가이드\*, 2020년 건설노동임단가 기준으로 임금 변경 등을 이루어내는 성과가 있었지만 여전히 근본적인 청소행정 개선이 이루어지지 않음
  - \* 2017년 환경미화원의 잇따른 안전사고로 열악한 근무환경에 대한 사회적 관심이 높아진 배경이 있음
- 코로나19 장기화로 인한 생활폐기물의 증가로 반복적 작업을 수행하며 증량물

을 취급하는 업무 특성상 근무환경은 악화되고 있고, 다양한 유해인자에 노출되어 건강과 안전상의 위험도가 가중되어 근무환경과 위생 실태 점검과 개선이 필요함.

- 이에 작은연구를 통해 부천시 환경미화 종사자 중 민간위탁 생활폐기물 수집운반과 재활용선별장 업무를 담당하는 조합원들의 근로실태를 조사하여 추이를 분석하고, 2021년 시점의 수요를 파악하여 정책과제 및 전략의 재검토를 수행함

\* 2012년 비정규센터에서 진행한 ‘부천시 청소환경 노동자 근로실태조사 결과 및 개선 방안’의 조사내용을 참고하여 분석

\* 최근 자원순환센터 복지동 건립, 소각장 지하화 등 정부와 시의 정책이 변화되지만 시행 여부 매우 불투명하며 종사자의 목소리 반영할 창구 없음 : 지난 5.7. 국토교통부 3기 신도시(대장신도시) 발표 이후 자원순환센터 지하화를 계획하면서 재활용 선별장 건립공사 전면 중지

□ 연구목적

- 부천시 환경미화원 종사자(생활폐기물 수집운반, 재활용선별장) 근로실태 전반, 노동조합 활동 조사와 정책수요 파악
- 2012년 연구와 비교하며 환경미화 종사자들의 해결/미해결 과제를 파악하고 향후 정책목표와 과제를 설정하는데 실효성을 제고
- 부천시 청소행정 선진화에 있어서 종사자들의 처우개선과 소통창구 마련 등의 의제 발굴과 로드맵 제시

2. 연구방법 및 구성

□ 연구내용과 방법

- 선행연구와 비교할 수 있는 정책대상 구체화하여 생활폐기물 관련 업무의 내용과 현황을 파악
  - 2012년 연구에서는 시 직영, 시설공단, 민간위탁(6개사)가 주요 대상이었지만 본 연구는 8개 민간위탁과 재활용 선별장으로 진행하므로 비교대상을 명확하게 선정함
  - 정책대상의 업무 현황과 내용을 파악하기 위하여 자원순환센터의 ‘폐기물 처리현황’ 자료를 이용하여 시계열로 비교함
  - 청소대행업체의 민간위탁 내용과 원가산정을 위한 연구보고서 등을 참고하여 부천시 환경미화 업무의 현황 파악
- 부천시에서 이슈화되었던 환경미화 업종 이슈와 노조 대응, 해결과정 고찰

- 부천노총과 단위노조가 보유하고 있는 기록물과 관계자 면접조사, 기사 검색 등을 활용하여 노조 설립과 운영, 인력, 지원 등을 정리
- 시기별 특징과 핵심의제를 파악하고 이에 대한 노조의 대응과 활동, 그리고 상급단체(부천노총, 연맹)의 지원 등을 파악

○ 근로실태 및 수요 조사 (단위노조와 종사자 설문조사, 관계자 FGI)

- 2012년 선행연구에 근거하여 비교 가능한 범위의 설문과 면접조사 시행하여 기본적인 근로조건(임금, 근로시간, 복리후생, 업무만족도 등)의 비교
- 2021년 현재 시점에서 종사자들의 수요조사(근로조건, 복지, 위생과 시설 등)를 통해 9년간 변화된 지점과 여전히 장기적인 과제로 존재하는 분야가 무엇인지를 파악

○ 현안문제 해결, 제도개선을 위한 전략 재검토와 정책 제안 등을 종합적으로 제시

- 2012년과 2021년 조사에 대한 비교분석을 통해 해결된 과제를 정리하고 현재 시점의 수요를 통하여 향후 정책 과제 도출
- 현재 노조의 현황과 조건 속에서 취할 수 있는 전략을(투쟁과 교섭, 사회적 협의체 참여, 지역사회 연대 등) 제안
- 코로나19로 인한 생활폐기물의 증가와 필수업종 종사자 처우 대한 사회적 여론이 형성되어서 가능하면 당장 실행할 사업 아이디어와 환경미화 분야의 민관 협치 가능성이 제시될 수 있도록 함.

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은연구 희망플랜

부천시  
환경미화 종사자  
근로실태 및  
수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

## II. 선행연구 검토

1. 환경미화 업무  
개념과 범위
2. 환경미화 종사자 관련  
주요 쟁점
3. 환경미화 종사자 보호  
법 제도 개선

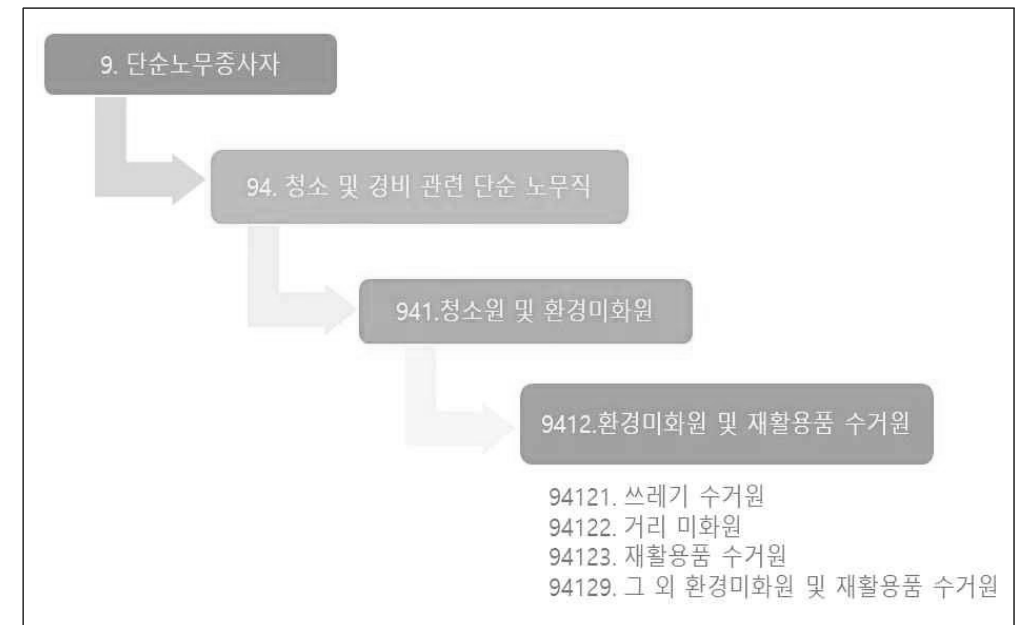


## II. 선행연구 검토

### 1. 환경미화 업무 개념과 범위

#### □ 한국 표준직업분류 상 분류

- 한국 표준직업분류 7차수에 따르면 ‘쓰레기를 수거하고, 건물청소를 하는 직군’으로 분류코드 941 청소원 및 환경미화원(Cleaners and Sanitation Workers)으로 분류되어 있음.
- 여기에 소분류의 직업은 9411 청소원(Cleaners), 9412 환경미화원 및 재활용품 수거원(Street Sweepers and Recyclables Collectors)으로 구성되며, 분류코드 9412의 주 업무는 ‘건물, 야적장, 거리 및 기타 공공장소에서 쓰레기를 수거하거나 청결하게 유지하며 재활용품을 수거하는 업무를 수행한다’로 설명됨.<sup>1)</sup>



[그림 2-1] 한국직업분류상 환경미화원 범위

1) 통계청 통계분류포털, ‘한국표준직업분류 제7차수’에서 재구성

□ 선행 연구에서의 범위

- 부천시 비정규직근로자지원센터(2012)에서는 직업세분류에 따른 환경미화원을 ‘청소환경 노동자’로 호칭하여 연구를 수행함.
- 환경부의 연구용역(2018)은 생활폐기물 수집·운반을 수행하는 종사자를 ‘환경미화원’이라고 통칭하였음.
- 충남보고서(2020)에 따르면 ‘환경미화원’은 가로청소를 담당하는 노동자로 제한하고 그 외 가로, 선별, 수거, 소각 등에 종사하는 노동자들을 포괄하여 ‘환경관련 노동자’로 표기함.
- 본 보고서는 분류코드 9412에 속하는 전체 종사자를 ‘환경미화 종사자’로 구분하였음. 단, 94122 거리미화원은 제외함.

2. 환경미화 종사자 관련 주요쟁점

□ 생활폐기물 수집·운반의 민간위탁과 비용증가

- 1997년 외환위기 이후 지자체의 생활폐기물 수집·운반 및 처리와 관련하여 효율성을 제고한다는 이유로 1998년 12월 모든 지자체에 민간위탁사무대행 추진지침을 하달한 이후 민간대행이 급격하게 증가함(2019, 사회공공연구원)
- 생활폐기물 수집·운반 업무가 많은 비용이 소요되는 업무이므로 당초 비용감소와 경영효율성 제고라는 명목으로 민간위탁이 도입되었지만 실제로 노사갈등, 각종 안전사고, 위·수탁기관의 횡령과 비리 등의 문제가 지속적으로 제기되었음.
- 조사에 따르면 도급비용 중 직간접 노무비를 수익으로 챙겨 부적절하게 사용, 기술, 장비나 시설을 갖추지 않은채 차량과 노무만을 관리하는 사실상 인력공급업체에게 민간위탁을 하는 경우(사회공공연구원, 2019, 54p), 과거 부천시에서는 관련 공무원이 입건되는 사건도 있었음.<sup>2)</sup>
- 지자체의 청소행정이 비용효과성과 공공성을 모두 고려해야 하지만 비용도 절감되지 않고 청소서비스의 질이 저하되고 있다는 등 민간위탁의 부정적 측면이 제기되는 연구사례가 많음.

□ 불안정한 고용과 저임금

- 환경 업무는 지자체가 직접 수행, 관리공단 소속, 민간위탁 소속의 경우로 구분할 수 있는데 같은 지역에서 동일 대민업무를 수행하고 있음에도 불구하고 임금과 근

로조건의 차별 문제는 선행연구에서 지속적으로 제기되었음.

- 민간위탁을 하는 지자체의 경우 업체와 1년, 2년 단위로 계약을 체결하기 때문에 수탁 업체 종사자의 고용 문제가 직결될 수 밖에 없음. 업체의 고용승계를 약속한다고 해도 이를 강제할 방법은 없음.
- 임금 조건에 있어서는 환경미화 업무가 야간노동과 초과근무 등을 고려했을 때 대체로 저임금에 속하며, 종사자들의 만족도 조사에서도 가장 큰 불만사항이 저임금으로 꼽았음(민주노총, 2010; 부천시비정규직근로자지원센터 2012; 건강세상네트워크, 2016; 충남노동권익센터, 2020).
- 고용형태에 따라, 이를 테면 지자체 직영>시 관리공단>민간위탁의 순으로 임금의 격차가 유의미하게 발생하지는 않으나, 민주노총(2010), 부천시비정규직근로자지원센터(2012), 한국노총(2019) 연구에서 시 직영 종사자의 임금수준이 가장 높게 나타났다. 또한 2012년 부천의 실태조사에서는 부천시설공단 소속의 종사자들이 가장 낮은 저임금을 받고 있는 것으로 조사된 바 있음.

□ 산업안전과 복리후생

- 환경미화 업무는 보통 4시~6시에 출근이 이루어져 야간노동을 하며 위험한 차량 탑승, 중량물 쓰레기 상차 등 업무 중 상해를 당할 가능성도 큼. 또한 유리나 고철 등에 의해 베이거나 찢리는 위험도 높고 악취와 병원균, 민원발생과 시민들과의 충돌 등이 위험요인임.
- 건강세상네트워크(2016)은 ‘서울특별시 환경미화원의 안전하고 건강하게 일할 권리 보장을 위한 토론회’에서 환경미화원의 산업재해가 연간 약1,000여건이 발생하며, 2010년 산업재해율은 2.95%로 전체 산업재해율인 0.69%의 4배가 넘고, 해외의 사례를 보면 환경미화원의 산재사망률은 경찰이나 소방관 보다 높다고 발표하였음.
- 2015~2018년 3년간 환경미화원 재해자가 1,800여명으로 집계되었으며 18명이 사망하는 등 노동부가 기획감독함(노동부, 2018).
- 특히, 소음, 먼지, 화학물질, 미생물 등의 유해인자 노출도 높아 열악한 복지·위생 시설, 씻을 권리가 보장되지 않는 작업환경은 종사자들과 그 가족들을 감염성 질환으로부터 노출됨(충남노동권익센터, 2019).
- 본 연구의 조사대상인 부천시 환경미화의 경우도 2012년 연구에서 직영과 공단은 모두 샤워실이 없는 것으로 조사되었고, 민간위탁업체도 샤워실은 있으나 사실상 제대로 사용할 수 없는 상태, 또는 손만 씻을 수 있는 정도로 매우 열악한 상황이라고 조사되었음.

2) 부천포커스, “청소업체 비리 눈감아준 공무원 입건”, 2014.02.07.

### 3. 환경미화 종사자 보호 법·제도 개선

#### □ 공공부문 비정규직 대책-민간위탁의 직영 전환

- 2000년대 초부터 공공부문의 비정규직 문제는 지속적으로 제기되었고 2006년 정부의 공공부문 비정규직 종합대책 발표, 2011년 공공부문 비정규직 종합대책과 고용개선 지침을 발표함.
- 서울시는 2011년 박원순 전 시장의 당선 이후 2012년 서울시 공공부문 비정규직 종합대책을 통해 직접고용 기간제 비정규직과 간접고용 파견용역 비정규직의 직접고용(무기계약직) 전환을 추진한 바 있음.
- 환경미화 업무는 지자체가 법적 책임을 져야 하는 공공서비스 업무라는 인식이 높아지고 환경미화 종사자들의 사기 진작과 시민들의 인식 개선 등의 요구가 커짐. 이후 서울시를 필두로 지자체별로 '환경공무직', '환경공무원', '환경공무원', '환경관리원'으로 직영 전환하거나 명칭을 바꾸는 사례가 많아졌음.<sup>3)</sup>

#### □ 환경미화원법 제정 추진과 폐기물관리법 일부 개정

- 2014년 4월 신계륜 의원의 대표발의로 '환경미화원법안'이 상정되었음. 이 법안은 환경미화 종사자를 '8대 공공직역'으로 보호하는 최초의 법안으로서, 미화노동자들의 고용안정성을 확보하고 권익협회 설립을 통해 휴식권과 세욕권 등 권익을 보호하고 환경미화원의 날을 제정하는 등 사회적 예우 환경을 조성할 수 있도록 하는 내용을 담고 있었음.
- 법안의 입법목적과 취지는 공감대가 형성되었으나 법의 전반적인 체계의 미흡성, 여야 및 관련 부처간의 의견 충돌로 추진되지 못하다가 2016년 임기만료로 폐기됨.
- 2018년 1월 국회 환노위 하태경 의원의 대표발의로 환경미화원 안전 관련 「폐기물관리법」 일부개정법률안이 발의되었고, 2019년 2월 개정안이 통과되어 업체가 안전조치를 취하지 않으면 허가를 취소하거나 최대 6개월 동안 영업정지, 2년 이하 징역이나 2천만원 이하 벌금형이 처해짐.
- 하지만 시행규칙에 '폐기물을 시급하게 처리할 필요가 있거나 주민 생활에 중대한 불편을 초래할 우려가 있는 등 해당 지방자치단체의 조례로 정한 사유에 해당하는 경우에는 그렇지 않다'는 예외조항이 있어서 위법행위 가능성을 차단하기 어려움.

#### □ 환경부 '환경미화원 작업안전 지침'

- 문재인 정부가 출범한 이후 산업안전 패러다임의 근본적 개선이 강조되고 있음에도 불구하고 일부 지자체에서 환경미화원의 사망사고가 연이어 발생하자 환경미화원의 작업안전을 위해 2018년 1월 관계부처 합동으로 '환경미화원 작업안전 개선대책'이 발표되었음(사회공공연구원, 2019, 55p).
- 안전대책에는
  - △운전자 청소차량 후면과 측면 작업자의 위치와 작업상황을 확인할 수 있는 영상장치 설치
  - △청소차량 적재함 덮개, 압축장치에 끼임 사고 예방을 위한 안전스위치, 손이 끼일 경우 무릎 등 다른 신체를 이용해 즉시 멈출 수 있는 안전멈춤밧장 설치
  - △안전화·안전조끼·장갑 등 보호장구 지급 의무화를 비롯한 내용이 담겼으며, 3인1조 작업이나 주간작업, 폭염·폭우·폭설 때 작업시간 조정이나 작업중지 같은 필요한 조치 마련을 안전기준 원칙으로 한다는 내용도 포함되었음.
- 2019년 환경부는 위 대책의 후속조치로 환경미화원의 안전을 위해 야간과 새벽 작업에서 낮(주간)으로 전환하는 등 지자체장, 청소대행업체 대표, 환경미화원이 지켜야 할 준수사항의 내용을 담은 '환경미화원 작업안전 지침'을 통보하였음.

3) 2021년 5월 현재 서울시 25개 자치구 6178명 환경미화원 중 공무원은 2572명으로 과반의 위탁근로자는 '고용불안'에 시달림.(뉴스트리, 5월 18일자)

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은연구 희망플랜

부천시  
환경미화 종사자  
근로실태 및  
수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

## Ⅲ. 부천시 환경미화업무 및 노동조합 현황

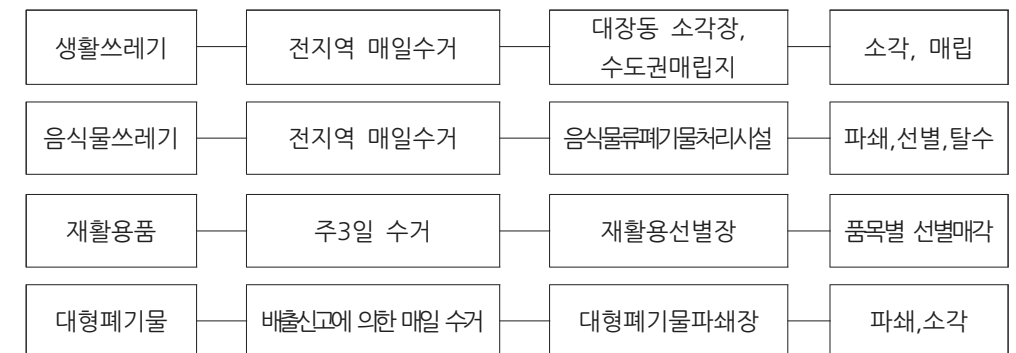
1. 부천시 환경미화업무 현황
2. 노동조합 현황 및 시기별 이슈

### Ⅲ. 부천시 환경미화업무 및 노동조합 현황

#### 1. 부천시 환경미화 업무 현황

##### □ 생활폐기물 분류 및 수집·운반 처리체계

- 환경미화 업무는 지방자치단체의 청소 행정 업무의 일부이며 주로 생활쓰레기 수거, 거리청소, 음식물쓰레기 수거, 가내공업 폐기물 및 대형폐기물 처리, 재활용품 수거 등임.
- 폐기물은 가정생활폐기물, 사업장생활폐기물, 사업장배출시설폐기물, 건설폐기물로 분류할 수 있으며, 가정에서 발생하는 가정생활폐기물은 생활쓰레기, 음식물쓰레기, 재활용품, 대형폐기물로 나눌 수 있으며 수집·운반 및 처리체계를 아래표로 정리함.



자료 : 부천시(2011), 「부천시 청소 종합대책 추진 토론회 자료」

##### □ 부천시 폐기물 현황

- 자원순환센터 홈페이지에 공개된 통계에 의하면 2020년 부천시의 총 생활폐기물 발생량은 172,865톤으로 전년도 168,282톤에 비하여 증가함.
- 지난 10년간 부천시 생활폐기물은 계속 감소 추세였으나 2019년 말 코로나19 발발 이후 2020년 본격화되면서 증가세로 꺾임.
- 폐기물의 분류에 증감률 추이를 살펴보면 그 차이를 더 뚜렷하게 살펴볼 수 있는데, 2020년 기준으로 생활쓰레기 3.0% 증가, 음식물쓰레기 4.9% 감소했으나 재활용품과 대형폐기물 발생건수는 각각 26.2%와 35.3%로 크게 증가함.

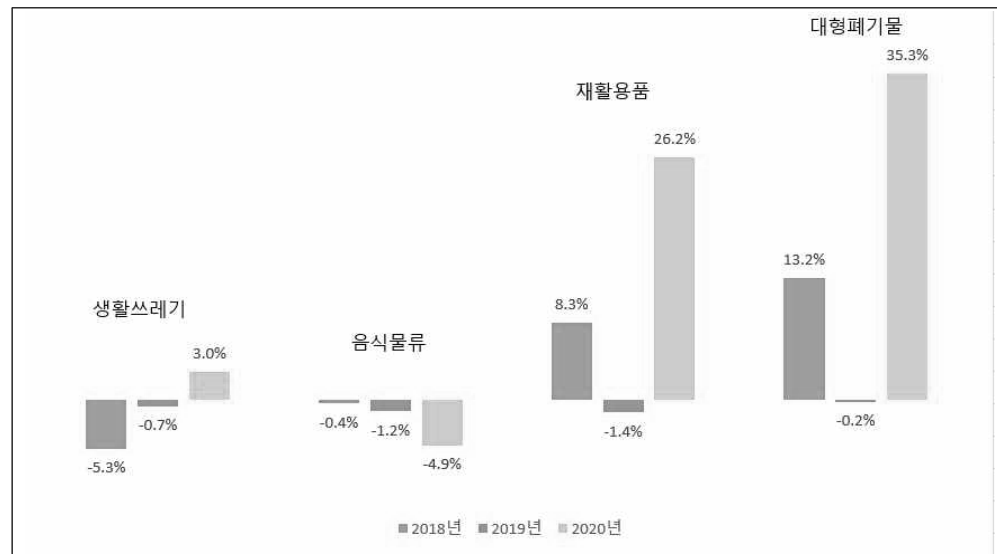
[표 3-1] 부천시 생활폐기물 현황(2018~2020)

(단위 : 톤, 건)

| 구분     | 2018               | 2019               | 2020               |
|--------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 계      | 170,041            | 168,282            | 172,865            |
| 생활쓰레기  | 73,668<br>(-5.3%)  | 73,143<br>(0.7%)   | 75,312<br>(3.0%)   |
| 음식물쓰레기 | 73,282<br>(0.4%)   | 72,366<br>(1.2%)   | 68,805<br>(-4.9%)  |
| 재활용품   | 23,091<br>(8.3%)   | 22,773<br>(-1.4%)  | 28,748<br>(26.2%)  |
| 대형폐기물  | 455,760<br>(13.2%) | 454,766<br>(-0.2%) | 615,406<br>(35.3%) |

자료 : 부천시 자원순환센터 홈페이지

주 : 생활쓰레기, 음식물쓰레기, 재활용품은 톤 단위, 대형폐기물은 건 단위



[그림 3-1] 부천시 생활폐기물 증감률(2018~2020)

□ 부천시 생활폐기물 및 환경업무 대행업체 현황

- 각 가정에서 발생하는 생활폐기물을 수집하고 처리시설로 운반하는 생활폐기물 수집·운반 업무는 전 과정이 민간위탁 계약을 통해 각 대행업체가 수행하고 있음.
- 2021년 기준 부천시 관내 생활폐기물 수거 등 청소 대행업체는 총 11개 업체이며, 1구역(심곡동) 녹색미래, 2구역(부천동) 도시환경, 3구역(중동 +소사본동) 경

남기업, 5구역(신중동) 신성그린, 6구역(상동) 동운환경, 7구역(범안동) 부천새길, 8구역(성곡동) 강서실업, 9구역(오정동) 성광용역이 담당하고 있으며 그 외 지역과 재활용선별장, 생활폐기물 소각장 대행업체는 다음과 같음.

[표 3-2] 부천시 생활폐기물 수집·운반 대행 민간위탁(2021~2022) 현황

| 구역  | 광역동    | 업체명  | 세대수     | 인구수     | 계약금액   |
|-----|--------|------|---------|---------|--------|
| 1구역 | 심곡동    | 녹색미래 | 64,827  | 64,827  | 100.4억 |
| 2구역 | 부천동    | 도시환경 | 90,622  | 90,622  | 110.8억 |
| 3구역 | 중·소사본동 | 경남기업 | 99,655  | 99,655  | 122.0억 |
| 4구역 | 신중동    | 신성그린 | 132,404 | 132,404 | 139.0억 |
| 5구역 | 상동     | 동운환경 | 87,316  | 87,316  | 97.4억  |
| 6구역 | 대산동    | 우승환경 | 82,732  | 82,732  | 102.1억 |
| 7구역 | 범안동    | 부천새길 | 96,800  | 96,800  | 100.3억 |
| 8구역 | 성곡동    | 강서실업 | 84,917  | 84,917  | 105.6억 |
| 9구역 | 오정동    | 성광용역 | 85,402  | 85,402  | 121.2억 |

자료 : 한국경제행정연구원(2020)에서 재구성

□ 부천시 재활용선별장 현황

- 재활용선별장은 스티로폼, 압축, 야적, 선별라인(준비, 병, 철캔, 요구르트, 계란판, PET, PP PE, 파지, EPR)의 업무를 하고 있음. 현재 부천시 재활용선별장에는 관리직을 포함 43명의 인원이 배치되어 있음.
- 코로나19 직전 3년간의 처리현황을 보면 2018년에 비해 2019년도의 반입량은 감소했지만 선별량은 증가해 선별율이 75.8%에서 77.9%로 높아졌음.
- 2020년도는 조사 당시 7월 자료까지만 파악이 되어서 누적 합계를 간접적으로 비교할 수 밖에 없는데 2020년 7월 현재 15,953톤을 기록하고 있어서 코로나19 장기화에 따라 반입량이 계속적으로 증가하고 있음.

[표 3-3] 재활용선별장 반입량 및 선별량 (단위 : kg)

| 구분          | 반입량        | 선별량        | 선별율   |
|-------------|------------|------------|-------|
| 2018년       | 23,091,000 | 17,496,000 | 75.8% |
| 2019년       | 22,773,000 | 17,744,000 | 77.9% |
| 2020년 7월 누계 | 15,953,730 | 11,839,941 | 74.2% |

자료 : 한국경제행정연구원(2020)에서 재구성

## 2. 노동조합 현황 및 시기별 이슈

### □ 부천시 환경미화 업무 노동조합 현황

- 부천시 생활폐기물 및 환경업무 관련 11개 대행업체 중 한국노총 소속 노동조합 현황은 아래의 표과 같으며(복수노조 포함), 현재 우주엔비텍노동조합을 제외한 8개 노동조합은 '부천환경연합노동조합'으로 통합 중임.

[표 3-4] 부천시 환경미화 업무 노동조합 현황

| 업체명           | 노동조합 | 대표자 | 조합원수 | 노조설립       |
|---------------|------|-----|------|------------|
| 녹색미래노동조합      | 한국노총 | 윤창호 | 42   | 2019/1/23  |
| 도시환경노동조합      | 한국노총 | 육근현 | 45   | 2018/7/2   |
| 경남기업노동조합      | 복수노조 | 박종우 | 42   | 2021/4/7   |
| 신성그린노동조합      | 한국노총 | 이득우 | 66   | 1990/6/8   |
| 동운환경노동조합      | 복수노조 | 고세운 | 7    | 2017/1/12  |
| 부천새길노동조합      | 한국노총 | 노희용 | 58   | 2018/5/21  |
| 강서실업노동조합      | 한국노총 | 이택근 | 33   | 2002/2/16  |
| 부천시재활용선별장노동조합 | 한국노총 | 안택균 | 39   | 2016/11/11 |
| 우주엔비텍노동조합     | 한국노총 | 임재용 | 50   | 2003/4/24  |

### □ 청소행정 주요이슈 및 노동조합 대응

- 2012년 청소용역업체에 대한 감사

| 이슈  | 노조대응  | 처리결과   |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 부천시는 6개 청소용역업체와 총액도급계약을 맺었으나 2009, 2010년 횡령</li> <li>○ 2012년 7월 부천시가 청소용역업체의 용역비 착복 사실을 적발하고도 업체는 물론 담당 공무원에 대한 고발이나 문책 없이 환수만으로 사태를 종결</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노총, 청소용역업체 전수에 대해 도급계약서, 정산내역, 현장 실사를 통해 용역비의 투명한 정산 요구</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2012년 7월 30일 부천시의회 '부천시 생활폐기물 수집·운반·처리에 관한 총액 도급 대행업체 감사원 감사 청구의 건'에 대해 원안 가결</li> <li>-&gt; 6개 대행업체에 대한 감사 돌입</li> </ul> |

- 2015년 대행업체의 사회보험 미정산 보험료 관련 소송

| 이슈   | 노조대응   | 처리결과  |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 대행업체 사회보험료 미정산 금액 미반환과 부천시와 소송</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2015년 부천시 관내 6개 청소대행업체 사회보장보험료 정산소송 관련 반납 요구 -&gt; 계약상 위탁 시 지급한 직원 사회보장보험료 등, 직원이 중도 퇴직 시 남은 개월만큼 미지급된 보험료 등을 반환 정산하라는 내용, 수의계약 특혜 지적, 공개입찰 모집 공론화</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2016년 10월 부천시 생활폐기물 수집 운반업 신규 허가 공개경쟁 모집공고, 대행구역 6구역-&gt;8구역, 1개 구역의 '생활, 음식물, 재활용, 대형폐기물, 가로청소'를 1개 업체에서 전담하도록 하는 '생활쓰레기 통합 수거체제'로 전환</li> <li>- 청소업체 대행계약과 관련, 대행료 정산과 임금 지급 내역을 공개하지 않던 총액도급 방식에서 벗어나 대행료 지급 시 정산을 의무화하고 임금 환수 규정을 명문화</li> </ul> |

○ 임금체불

| 이슈                               | 노조대응  | 처리결과  |
|----------------------------------|---|---|
| ○ 생활폐기물 대행업체인 동운환경(주)에서 임금체불이 발생 | ○ 업체의 위법·부당행위에 대해 일벌백계하고 엄정한 재발방지를 위해 마련 요구 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2018년 1월 부천시 생활폐기물 수집·운반업체 대행계약 강화                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 청소 대행업체 위법·부당행위 원스트라이크 아웃제 도입</li> </ul> </li> <li>○ 2018년 3월 부천시의회 생활폐기물 수집·운반 대행의 공정성·투명성 제고를 위한 「부천시 폐기물 관리에 관한 조례 일부개정조례안」개정                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 생활폐기물 수집·운반 대행업자 선정방법 및 기준 규정 신설, 대행료 지급 시 미화원 등 임금 지급 여부 확인을 위한 급여통장 사본 제출 및 근무지 실사, 위법·부당 임금 지급에 대한 계약해지, 부당한 대행료 청구에 대한 환수 등의 내용이 담김. → 청소업체 대행료 지급 시 인건비 전액지급을 제도적으로 강제할 수 있고, 생활폐기물 수집·운반 대행의 공정성과 투명성 확보</li> <li>- 수의계약에서 경쟁 입찰방식으로 바뀜</li> </ul> </li> </ul> |

○ 2014년 재활용선별장 산재사고

| 이슈  | 노조대응  | 처리결과 |
|---|---|------|
| ○ 2014년 7월 26일 부천시 재활용선별장 노동자 압축기 컨베이어벨트에 팔이 끼어들어가 사망하는 사고 발생 | ○ 지역 양대노총을 비롯한 시민사회단체 ▲부천시재활용선별장의 임금과 노동조건 개선 ▲노동자 안전 보건대책 마련 및 재활용선별장 직영화 요구 ▲청소 대행업체 횡포에 대한 진상조사 및 재발방지 대책 마련 등을 촉구 |      |

○ 임금 및 근로조건 개선

| 이슈                  | 노조대응   | 처리결과  |
|---------------------|--|---|
| ○ 저임금, 위생복지시설 개선 필요 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2018-2020 노조 대응</li> <li>① 2019.08.10. 장덕천 부천시장/청소노동자 대표 간담회</li> <li>② 2020.09.25. 부천시 자원순환과 면담</li> <li>③ 2020.10.12.부천시의회 도시교통위원회·한국노총 부천김포지부 환경노조대표자 간담회</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ ‘용역근로자 근로조건 보호 지침’ 환경미화원의 임금기준이 ▲대한건설협회 공사부문 보통임금 ▲행자부(당시 안행부) 환경미화원 인건비 예산편성 참고자료(2008년) 두 가지 중 선택하도록 하면서 지자체마다 임금기준에 차이가 발생</li> <li>○ ‘용역근로자 근로조건 보호 지침’에서 지방자치단체의 생활폐기물 수집 운반 용역은 건설협회가 발표하는 시중 노임단가 중 보통 인부노임을 적용(환경부 고시 제2013-53호)</li> <li>○ 2015년 1월 기획재정부와</li> </ul> |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>행정자치부 등 관계부처가 합동으로 영역근로자 근로 조건 보호지침을 발표. 이 지침에는 지방자치단체의 생활폐기물 수집 운반 용역의 경우 건설협회가 발표하는 시중 노임단가 중 보통 인부노임을 적용해 지급하라고 권고</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 환경부고시 제2016-108호 환경미화원들의 임금 기준을 '원가계산 완료 시점을 기준으로 가장 최근에 발표된 대한건설협회 건설업 임금실태 조사보고서 중 보통인부 노임단가'로 규정</li> <li>○ 부천시 2021년 환경미화원 임금 건설노임단가 85% 첫 적용, 3년간 100% 적용한다고 하나 명문화된 규정 없음.</li> </ul> |
|--|--|---|

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은연구 희망플랜

## 부천시 환경미화 종사자 근로실태 및 수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

### IV. 부천시환경미화종사자 실태 및 수요조사

1. 실태조사 개요
2. 실태조사 결과

## IV. 부천시 환경미화 종사자 실태 및 수요조사

### 1. 실태조사 개요

- 2021년 8월 부천지역 생활폐기물을 수집·운반하는 9개 업체 중 한국노총 부천김포 지역지부에 소속되어 있는 사업장과 부천시재활용선별장노동조합 조합원들을 대상으로 설문조사를 실시함.
  - 조사대상 : 생활폐기물 수집·운반 8개 업체, 재활용선별장 종사자
  - 조사시기 : 2021년 8월 2일(월)~8월 12일(목)
  - 조사방법 : 구조화된 자기기입식 설문지
  - 조사내용 : 업무, 근속년수, 임금, 근로시간 및 휴일·휴가, 사내복지 및 시설, 산업재해와 질병, 노동조합, 민간위탁, 업무만족도와 개선사항 등
- 총 194부의 설문지를 배포하여 192부가 수거되었음. 설문지는 각 노동조합 위원장들이 직접 배포하고 수거함. 업체별 설문지 수거현황은 아래 표와 같음.

[표 4-1] 업체별 설문지 수거현황

| 업체명           | 배포 부수 | 수거 부수 | 수거율  |
|---------------|-------|-------|------|
| 녹색미래노동조합      | 22    | 22    | 100% |
| 도시환경노동조합      | 17    | 15    | 88%  |
| 경남기업노동조합      | 22    | 22    | 100% |
| 신성그린노동조합      | 25    | 26    | 96%  |
| 동운환경노동조합      | 8     | 8     | 100% |
| 부천새길노동조합      | 39    | 38    | 100% |
| 강서실업노동조합      | 40    | 40    | 100% |
| 부천시재활용선별장노동조합 | 21    | 21    | 100% |
| 합 계           | 194   | 192   | 98%  |

- 실태조사에서 부족한 부분과 노동조합의 활동 관련된 부분은 아래와 같이 노조대표자 심층면접조사를 통해 보완하였음.
- 조사대상 : 생활폐기물 수집운반 8개 업체, 재활용선별장 노동조합 대표자
- 조사시기 : 1차) 2021년 8월 19일(목), 자원순환센터 휴게실  
2차) 2021년 9월 30일(목), 자원순환센터 휴게실
- 조사방법 : 연구책임자와 그룹 인터뷰

## 2. 실태조사 결과

### 1) 응답자 개요

- 조사사업 대상은 한국노총에 소속되어 있는 민간위탁 업체 노동자들을 대상으로 함. 전체 응답자 수는 192명으로 2012년 부천시비정규직근로자지원센터 연구조사 시 응답자수 127명 보다 많음.
- 2016년 부천시는 생활폐기물 수집 운반업 신규허가 공개경쟁 모집 공고하며, 대행구역을 6구역에서 8구역으로 조정하면서 민간업체가 늘어났음

[표 4-2] 2012, 2021 업체별 설문지 수거현황 비교

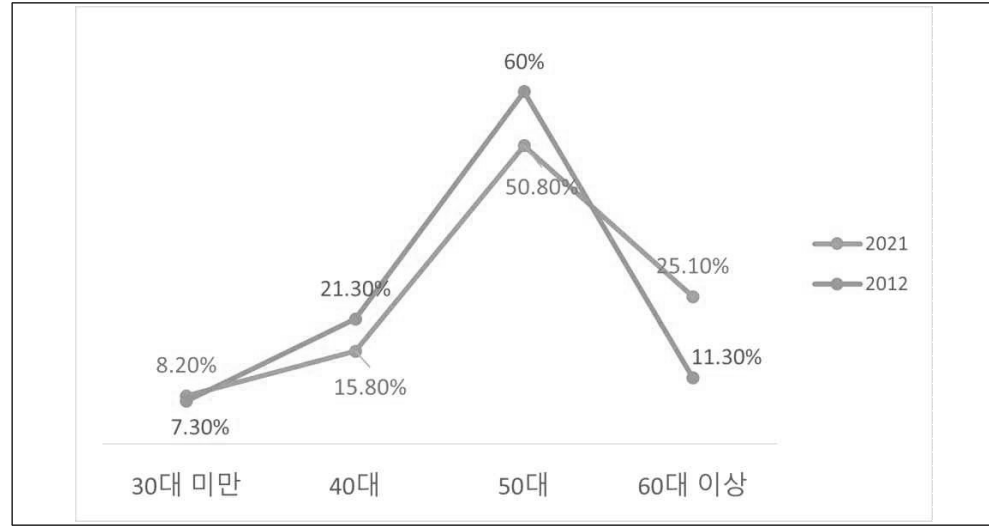
| 2021년     |       |      | 2012년 |       |      |
|-----------|-------|------|-------|-------|------|
| 업체명       | 빈도(명) | 비율   | 업체명   | 빈도(명) | 비율   |
| 녹색미래      | 22    | 11%  | 원미환경  | 26    | 20%  |
| 도시환경      | 15    | 8%   | 도시환경  | 10    | 8%   |
| 경남기업      | 22    | 11%  | 경남기업  | 20    | 16%  |
| 신성그린      | 26    | 14%  | 성광용역  | 22    | 17%  |
| 동운환경      | 8     | 4%   | 동운환경  | 22    | 17%  |
| 부천새길      | 38    | 20%  | 강서실업  | 27    | 21%  |
| 강서실업      | 40    | 21%  |       |       |      |
| 부천시재활용선별장 | 21    | 11%  |       |       |      |
| 합 계       | 192   | 100% | 합 계   | 127   | 100% |

주 : 2012년 연구조사는 시 직영, 공단까지 포함하였으므로 6개 민간업체 소속 응답자만 비교

[표 4-3] 응답자 인적사항

| 구분                      | 2021년    |       | 2021년 |       |       |
|-------------------------|----------|-------|-------|-------|-------|
|                         | 빈도(명)    | 비율(%) | 빈도(명) | 비율(%) |       |
| 성별                      | 남성       | 177   | 94.7  | 126   | 82.9  |
|                         | 여성       | 10    | 5.3   | 26    | 17.1  |
|                         | 합계       | 187   | 100.0 | 152   | 100   |
| 연령대                     | 30대 미만   | 15    | 8.2   | 11    | 7.3   |
|                         | 40대      | 29    | 15.8  | 32    | 21.3  |
|                         | 50대      | 93    | 50.8  | 90    | 60    |
|                         | 60대 이상   | 46    | 25.1  | 17    | 11.3  |
|                         | 합계       | 183   | 100.0 | 150   | 100   |
| 가족 내<br>주된<br>생계<br>부양자 | 본인       | 154   | 84.2  | 100   | 80.6  |
|                         | 배우자      | 15    | 8.2   | 10    | 8.1   |
|                         | 부모       | 6     | 3.3   | 3     | 2.4   |
|                         | 자녀       | 9     | 4.9   | 10    | 8.1   |
|                         | 형제 또는 자매 | 0     | 0.0   | 1     | 0.8   |
|                         | 합계       | 183   | 100.0 | 124   | 100   |
| 동거<br>가족 수              | 2명 이하    | 57    | 31.1  | 25    | 16.9  |
|                         | 3명       | 66    | 36.1  | 46    | 31.1  |
|                         | 4명       | 47    | 25.7  | 58    | 39.2  |
|                         | 5명 이상    | 13    | 7.1   | 19    | 12.8  |
|                         | 합계       | 183   | 100.0 | 148   | 100.0 |

- 응답자의 인적사항을 보면 남성이 94.7%, 여성이 5.3%로 나타났는데, 청소대행 업체 업무 중에서도 가로청소는 제외하고 폐기물 수집운반을 대상으로 하기 때문임. 응답자 중 재활용 선별장의 몇몇 여성 종사자 외에는 전부 남성으로 볼 수 있음.
- [그림 4-1]과 같이 연령대별 종사자를 보면 30대미만 8.2%, 40대 15.8%, 50대 50.8%, 60대 이상이 25.1%로 나타났으며, 2012년 연구에서는 40-50대가 81.3%를 차지하는 주축 연령이었던 반면 9년 사이 50-60대가 75.9%를 차지할 만큼 고령화가 진행되었음. 30대 미만 연령층은 소폭 증가했으며 종사자 평균연령은 53.9세, 고연령층인 축타직을 제외하면 52.5세임.
- 가족내 생계부양자수는 본인인 경우가 84.2%로 가장 많은 비중을 차지했고, 응답자 평균 가구원수는 본인을 포함하여 2.94명이고 2012년 보다 2명 이하 가구의 비중이 16.9%에서 31.1%로 늘어났음.



[그림 4-1] 응답자 연령대 비교

[표 4-4] 업무별 응답자 비율

| 업무 내용    | N(명) | 비율(%) |
|----------|------|-------|
| 생활 상차    | 28   | 14.6  |
| 생활 운전    | 24   | 12.5  |
| 재활용 상차   | 46   | 24.0  |
| 재활용 운전   | 22   | 11.5  |
| 음식물 상차   | 24   | 12.5  |
| 음식물 운전   | 12   | 6.3   |
| 대형폐기물 상차 | 6    | 3.1   |
| 대형폐기물 운전 | 7    | 3.6   |
| 재활용선별    | 16   | 8.3   |
| 재활용기사    | 2    | 1.0   |
| 총        | 192  | 100.0 |

- [표 4-4]와 같이 업무별 응답자 구성비율은 생활 상차 14.6%, 생활 운전 12.5%, 재활용 상차 24.0%, 재활용 운전 11.5%, 음식물 상차 12.5%, 음식물 운전 6.3%, 대형폐기물 상차 3.1%, 대형폐기물 운전 3.6%, 재활용 선별 8.3%, 재활용 기사 1.0%로 나타났음.

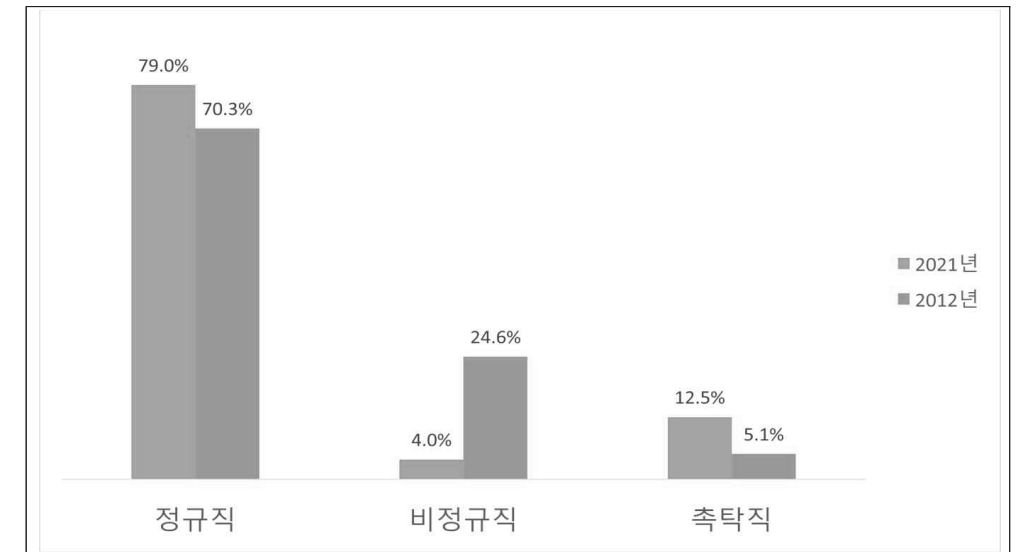
- 생활, 음식물, 재활용, 대형폐기물을 합쳐서 보면 상차업무는 전체 응답자의 54.2%를 차지하고 있으며 운전 업무는 33.9%를 차지함.

## 2) 고용형태

[표 4-5] 응답자 고용형태 비교

| 구분   | 2021년 |       | 2012년 |       |
|------|-------|-------|-------|-------|
|      | N(명)  | 비율(%) | N(명)  | 비율(%) |
| 정규직  | 158   | 79.0  | 83    | 70.3  |
| 비정규직 | 8     | 4.0   | 29    | 24.6  |
| 촉탁직  | 25    | 12.5  | 6     | 5.1   |
| 총    | 192   | 100.0 | 118   | 100.0 |

주 : '촉탁직'은 정년 종료후 별도의 근로계약을 통하여 사용하는 계약형태 말함.



[그림 4-2] 응답자 고용형태 비교

- 응답자들의 고용형태를 보면 정규직 79.0%, 비정규직의 경우 4.0%, 촉탁직은 12.5%로 나타났음. 2012년과 비교했을 때 정규직은 8.7%p, 촉탁직은 7.4%p 증가했지만 비정규직은 감소했음.

[표 4-6] 업체별 고용형태 분류

| 구분        |       | 정규직    | 비정규직  | 촉탁직   | 전체     |
|-----------|-------|--------|-------|-------|--------|
| 녹색미래      | 빈도(명) | 12     | 1     | 9     | 22     |
|           | 비율(%) | 54.5%  | 4.5%  | 40.1% | 100.0% |
| 도시환경      | 빈도(명) | 9      | 3     | 2     | 14     |
|           | 비율(%) | 64.3%  | 21.4% | 14.3% | 100.0% |
| 경남기업      | 빈도(명) | 20     | 0     | 2     | 22     |
|           | 비율(%) | 90.9%  | 0.0%  | 9.1%  | 100.0% |
| 신성그린      | 빈도(명) | 23     | 2     | 1     | 26     |
|           | 비율(%) | 88.5%  | 7.7%  | 3.8%  | 100.0% |
| 동운환경      | 빈도(명) | 8      | 0     | 0     | 8      |
|           | 비율(%) | 100.0% | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% |
| 부천새길      | 빈도(명) | 34     | 2     | 2     | 38     |
|           | 비율(%) | 89.5%  | 5.3%  | 5.3%  | 100.0% |
| 강서실업      | 빈도(명) | 38     | 0     | 2     | 40     |
|           | 비율(%) | 95.0%  | 0.0%  | 5.0%  | 100.0% |
| 부천시재활용선별장 | 빈도(명) | 14     | 0     | 7     | 21     |
|           | 비율(%) | 66.7%  | 0.0%  | 33.3% | 100.0% |
| 전 체       | 빈도(명) | 158    | 8     | 25    | 192    |
|           | 비율(%) | 82.3%  | 4.2%  | 13.0% | 100.0% |

- 업체별로 살펴보면 경남기업, 신성그린, 동운환경, 부천새길, 강서실업은 정규직의 비중이 90% 이상을 차지하고 있었으며, 녹색미래와 재활용선별장에 촉탁직이 각각 40.1%, 33.3%를 차지함.
- 고용형태에 있어서 촉탁직에 대한 현황은 이후 정년에 대해 구체적으로 분석한 '연령별 정년인식' 파트에서 업체별 정년 현황과 응답자의 연령 등을 통해 더 자세히 살펴볼 예정임.

3) 응답자 종사년수 및 임금수준

- 부천시 환경미화 민간위탁 업체 종사자 평균 종사년수를 보면 6.5년임. 업체별로 자세히 살펴보면 동운환경 13년, 경남기업 10.3년, 강서실업이 8.9년으로 나타났으며 원미환경 계약 종료 이후 신생업체인 신성그린이 6.4년, 부천새길 4.9년, 녹색미래가 3.7년으로 조사되었음.

- 재활용선별장은 2000년부터 시 직영이었다가 2010년부터 민간위탁을 시작하여서 근속년수가 평균 10.1년으로 나타남.
- 노조대표자 FGI에서 조사대상 업체들은 근속년수가 임금에 가산되는 것으로 조사되었으나, 재활용선별장만 근속년수가 가산되지 않음. 이는 재활용선별장이 근속년수가 10년이나 상대적으로 다른 업체에 비해 저임금인 이유임.
- 임금수준은 현재 세전금액으로 월총액기준 371만원 정도임. 2012년 평균 임금총액이 196.6만원인 것에 비교하면 부천시 환경미화 종사자 임금이 건설노임단가 적용 및 시 직접정산으로 상당부분 개선된 것으로 볼 수 있음.

[표 4-7] 업체별 종사년수 및 임금수준

| 업체명    | 2021   |       | 2012   |           |
|--------|--------|-------|--------|-----------|
|        | 평균종사년수 | 월임금총액 | 평균종사년수 | 월임금총액     |
| 강서실업   | 8.9    | 370   | 6.6    | 182.4     |
| 경남기업   | 10.3   | 364   | 10.1   | 208.1     |
| 도시환경   | 6.1    | 371   | 7.7    | 222.7     |
| 동운환경   | 13.0   | 394.1 | 4.2    | 186.9     |
| 녹색미래   | 3.7    | 369   |        |           |
| 부천새길   | 4.9    | 391.6 | 원미환경4) | 2.8 210.3 |
| 신성그린   | 6.4    | 356.3 |        |           |
| 재활용선별장 | 10.1   | 358.3 | -      | -         |
| 총      | 6.5    | 371.7 | -      | 196.6     |

주) 2021년 월임금총액은 세전금액으로 조사되었으나 2012년은 보고서에 설명되어있지 않음.

- 업무 내용별로 평균근속년수를 보면 생활쓰레기, 음식물, 재활용 상차와 운전은 근속년수가 6년 이상이며, 재활용과 대형폐기물을 수집운반하는 종사자들의 근속년수는 6년 미만으로 상대적으로 짧음.
- 임금 수준도 업무별로 비교해보면 생활, 재활용, 음식물, 대형폐기물 전체적으로 상차 업무에 비해 운전 업무가 월급이 더 높은 것으로 조사되었음.<sup>5)</sup>

4) 2016년 부천시가 대대적으로 청소대행 계약을 개선하면서 청소구역이 개편되고 원미환경에서 근무하던 종사자들이 녹색미래, 부천새길로 나누어지고 원미환경은 나중에 신성그린으로 업체명이 변경

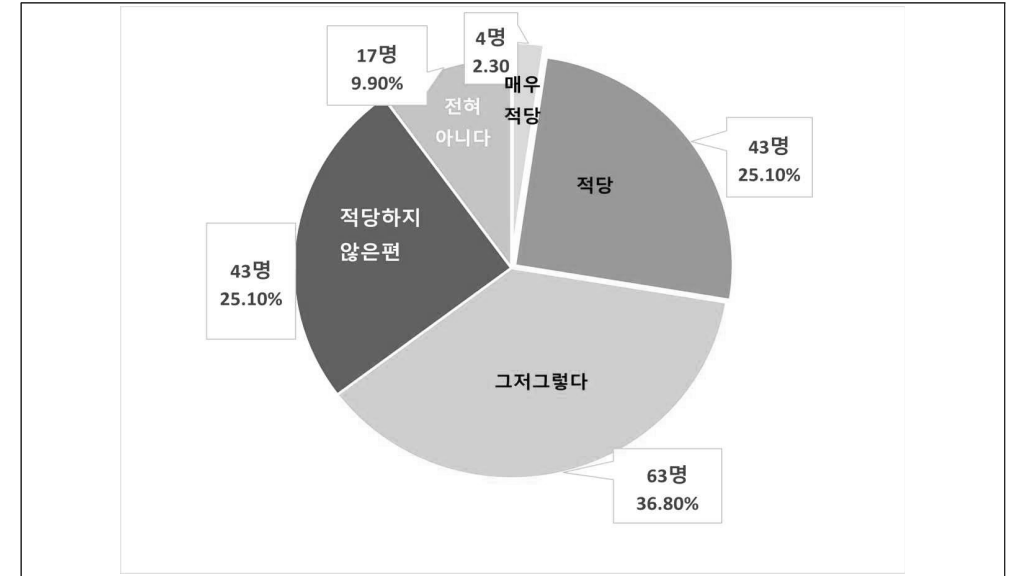
5) 2012년 조사에서도 운전 수당의 이유로 운전 업무의 임금이 높다고 조사된 바 있음. 노조위원장 면접조사에서도 각 업체별 임금 항목 질문에서 모든 업체가 운전 수당이 있는 것으로 집계되었음.

- 환경미화 종사자 중 재활용 선별 종사자의 임금수준이 가장 낮은 것으로 나타났고 특히, 근속년수가 비슷하게 10년 정도인 생활운전, 음식물 운전 업무 종사의 임금 격차는 거의 60만원 정도임. 운전수당을 감안하더라도 상대적으로 낮은 임금이며 이는 개선되어야할 문제로 보여짐.

[표 4-8] 업무내용별 종사년수 및 임금수준

| 업무 내용    | 평균근속년수 | 임금(만원) |
|----------|--------|--------|
| 생활 상차    | 6.9    | 358.7  |
| 생활 운전    | 11.6   | 410.8  |
| 재활용 상차   | 4.5    | 338.1  |
| 재활용 운전   | 5.7    | 362.0  |
| 음식물 상차   | 6.7    | 333.9  |
| 음식물 운전   | 10.1   | 387.0  |
| 대형폐기물 상차 | 1.6    | 343.0  |
| 대형폐기물 운전 | 5.6    | 401.6  |
| 재활용선별    | 10.8   | 327.4  |
| 재활용기사    | 9.2    | 385.0  |

- 전체 응답자의 임금수준에 대한 만족도 결과는 매우 적당하다는 답변은 2.3%, 적당 25.1%로 두 답변을 합하면 27.4% 가 현재 임금이 적정하다고 평가하였음. 그저 그렇다는 답변은 36.8%를 보였고, 적당하지 않다는 의견은 35%였음.
- 임금수준에 대한 질문의 답변을 '적당, 보통, 안적당' 세 범주로 비교해보면 적당하지 않다는 의견이 조금 높게 나타남을 알 수 있음.
- 2012년 조사 당시에는 5점 척도로 비교하였고 만족도가 -0.13로 집계되었는데, 이 수치의 음수는 임금 만족도가 낮다는 것을 의미함.
- [표 4-7] 업체별 종사년수 및 임금수준을 보면 2012년 보다 평균적으로 180만원 가량 임금이 상승된 것으로 나타났으나, 여전히 임금수준에 대한 만족도는 높지 않음. 환경미화 종사자 임금의 건설노임단가 적용, 직접노무비 정산으로 실제 임금상승 효과가 있지만 여전히 임금 수준이 생활하기에 적당하다고 평가하지는 않음.



[그림 4-3] 임금수준에 대한 만족도

- 업체별로 분석한 임금수준 만족도를 보면 '그저 그렇다'는 입장을 제외하고 보면 강서실업, 경남기업, 신성그린이 임금 수준이 적당하지 않다는 의견이 조금 더 많았고, 녹색미래, 도시환경, 부천새길, 재활용선별장은 적당한 편이라는 의견을 더 많이 제출했음.
- 업무내용에 따라 임금만족도 수준의 차이가 있는지 살펴본 결과 업무내용에 따른 만족도의 격차는 눈에 띄지 않았음. 다만 앞선 조사분석에서 시 근속년수가 높으면 임금이 높아지는 것을 고려했을 때 임금수준 만족도 결과는 부양가족 수, 근속년수, 가족 내 주 수입원 등 여러 가지 변수가 복합적으로 작용했을 것이라 보여짐.

[표 4-9] 업체별, 업무내용별 임금수준 만족도

| 구분       | 매우 적당 | 적당    | 그저 그렇다 | 그렇지 않은편 | 전혀 아니다 | 합계     |
|----------|-------|-------|--------|---------|--------|--------|
| 강서실업     | 0     | 3     | 7      | 11      | 0      | 21     |
|          | 0.0%  | 14.3% | 33.3%  | 52.4%   | 0.0%   | 100.0% |
| 경남기업     | 0     | 2     | 7      | 1       | 3      | 13     |
|          | 0.0%  | 15.4% | 53.8%  | 7.7%    | 23.1%  | 100.0% |
| 녹색미래     | 0     | 9     | 7      | 2       | 0      | 18     |
|          | 0.0%  | 50.0% | 38.9%  | 11.1%   | 0.0%   | 100.0% |
| 도시환경     | 1     | 7     | 7      | 7       | 0      | 22     |
|          | 4.5%  | 31.8% | 31.8%  | 31.8%   | 0.0%   | 100.0% |
| 동운환경     | 0     | 1     | 6      | 0       | 1      | 8      |
|          | 0.0%  | 12.5% | 75.0%  | 0.0%    | 12.5%  | 100.0% |
| 부천새길     | 2     | 11    | 9      | 6       | 7      | 35     |
|          | 5.7%  | 31.4% | 25.7%  | 17.1%   | 20.0%  | 100.0% |
| 신성그린     | 1     | 5     | 12     | 14      | 6      | 38     |
|          | 2.6%  | 13.2% | 31.6%  | 36.8%   | 15.8%  | 100.0% |
| 재활용선별장   | 0     | 5     | 9      | 2       | 0      | 16     |
|          | 0.0%  | 31.3% | 56.3%  | 12.5%   | 0.0%   | 100.0% |
| 합계       | 4     | 43    | 64     | 43      | 17     | 171    |
|          | 2.3%  | 25.1% | 37.4%  | 25.1%   | 9.9%   | 100.0% |
| 생활 상차    | 0     | 8     | 9      | 4       | 3      | 24     |
|          | 0.0%  | 33.3% | 37.5%  | 16.7%   | 12.5%  | 100.0% |
| 생활 운전    | 1     | 6     | 8      | 4       | 3      | 22     |
|          | 4.5%  | 27.3% | 36.4%  | 18.2%   | 13.6%  | 100.0% |
| 재활용 상차   | 1     | 8     | 15     | 17      | 1      | 42     |
|          | 2.4%  | 19.0% | 35.7%  | 40.5%   | 2.4%   | 100.0% |
| 재활용 운전   | 2     | 3     | 8      | 5       | 3      | 21     |
|          | 9.5%  | 14.3% | 38.1%  | 23.8%   | 14.3%  | 100.0% |
| 음식물 상차   | 0     | 4     | 9      | 7       | 3      | 23     |
|          | 0.0%  | 17.4% | 39.1%  | 30.4%   | 13.0%  | 100.0% |
| 음식물 운전   | 0     | 5     | 3      | 2       | 0      | 10     |
|          | 0.0%  | 50.0% | 30.0%  | 20.0%   | 0.0%   | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 0     | 1     | 2      | 1       | 2      | 6      |
|          | 0.0%  | 16.7% | 33.3%  | 16.7%   | 33.3%  | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 0     | 2     | 1      | 1       | 2      | 6      |
|          | 0.0%  | 33.3% | 16.7%  | 16.7%   | 33.3%  | 100.0% |
| 재활용선별    | 0     | 4     | 7      | 2       | 0      | 13     |
|          | 0.0%  | 30.8% | 53.8%  | 15.4%   | 0.0%   | 100.0% |
| 재활용기사    | 0     | 1     | 1      | 0       | 0      | 2      |
|          | 0.0%  | 50.0% | 50.0%  | 0.0%    | 0.0%   | 100.0% |
| 합계       | 4     | 43    | 64     | 43      | 17     | 171    |
|          | 2.3%  | 25.1% | 37.4%  | 25.1%   | 9.9%   | 100.0% |

### 3) 근로시간, 대기과 휴게

- 응답자의 1일 정규근무시간은 8시간으로 조사되었음. 생활폐기물 수집운반 업무는 보통 새벽 5~6시에 시작하여 14~15시에 업무를 마치고, 재활용선별장은 8시부터 17시까지 근무함.

[표 4-10] 업체별, 업무별 초과근무시간 비교

| 업체명      | 2021 | 2012      |
|----------|------|-----------|
| 강서실업     | 5.33 | 0.75      |
| 경남기업     | 3.23 | 3.33      |
| 도시환경     | 3.11 | 4.33      |
| 동운환경     | 4.00 | 5.00      |
| 녹색미래     | 2.71 | 원미환경 6.56 |
| 부천새길     | 1.54 |           |
| 신성그린     | 2.77 |           |
| 재활용선별장   | 4.50 |           |
| 생활 상차    | 2.82 | 1.67      |
| 생활 운전    | 3.39 | 2.00      |
| 재활용 상차   | 2.52 | 2.40      |
| 재활용 운전   | 3.82 | 1.50      |
| 음식물 상차   | 3.14 | 5.00      |
| 음식물 운전   | 3.50 | 8.29      |
| 대형폐기물 상차 | 3.00 | 원미환경 6.56 |
| 대형폐기물 운전 | 1.00 |           |
| 재활용선별    | 4.60 |           |
| 재활용기사    | 2.00 |           |
| 전 체      | 3.13 | 4.23      |

- 주당 평균 초과근무시간은 응답자 113명의 평균은 3.13시간으로 조사되었고, 초과근무시간이 평균 보다 높은 업체는 강서실업, 경남기업, 동운환경, 재활용 선별장임. 가장 적은 업체는 1.54시간을 근무하는 부천새길임. 하지만 업무별로 집계해보면 재활용선별 업무가 4.6시간으로 가장 오래 일하는 것으로 나타났음.
- 2012년 연구에서 민간위탁업체만 평균을 내었을 때 4.23시간으로 집계된 바 있고, 2021년 현재 대형폐기물, 재활용선별장 포함한 평균치는 3.13시간, 제외하면 3.20시간임. 2012년과 2021년을 단순비교하면 1.1시간 줄어들었음.

[표 4-11] 업무별 대기시간 장소

| 구분       | 대기실    | 실외    | 기타    | 전체     |
|----------|--------|-------|-------|--------|
| 생활 상차    | 20     | 3     | 3     | 26     |
|          | 76.9%  | 11.5% | 11.5% | 100.0% |
| 생활 운전    | 18     | 2     | 0     | 20     |
|          | 90.0%  | 10.0% | 0.0%  | 100.0% |
| 재활용 상차   | 30     | 6     | 2     | 38     |
|          | 78.9%  | 15.8% | 5.3%  | 100.0% |
| 재활용 운전   | 17     | 0     | 1     | 18     |
|          | 94.4%  | 0.0%  | 5.6%  | 100.0% |
| 음식물 상차   | 15     | 5     | 2     | 22     |
|          | 68.2%  | 22.7% | 9.1%  | 100.0% |
| 음식물 운전   | 4      | 3     | 2     | 9      |
|          | 44.4%  | 33.3% | 22.2% | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 6      | 0     | 0     | 6      |
|          | 100.0% | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 6      | 0     | 0     | 6      |
|          | 100.0% | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% |
| 재활용선별    | 1      | 1     | 6     | 8      |
|          | 12.5%  | 12.5% | 75.0% | 100.0% |
| 재활용기사    | 0      | 1     | 1     | 2      |
|          | 0.0%   | 50.0% | 50.0% | 100.0% |
| 전체       | 118    | 21    | 19    | 158    |
|          | 74.7%  | 13.3% | 12.0% | 100.0% |

- 응답자들은 각각 다른 업체에 소속되어 있어도 새벽 4시 이후부터 자원순환센터에 도착하여 평균 30분 정도의 대기시간을 갖는 것으로 조사되었음.
- 업무별로 어디서 대기시간을 갖는지 분석한 결과 대기실(74.7%), 실외(13.3%), 기타(12.0%)로 응답하였음. 기타 응답자 19명 중 재활용선별장 근무자는 출근시간이 8시이므로 현장에서 대기하다가 근무를 시작하고 있으며, 상차 및 운전 업무 종사자도 '차량' 이라고 응답한 경우가 대부분이고 '계근대' 라는 의견도 있었음.

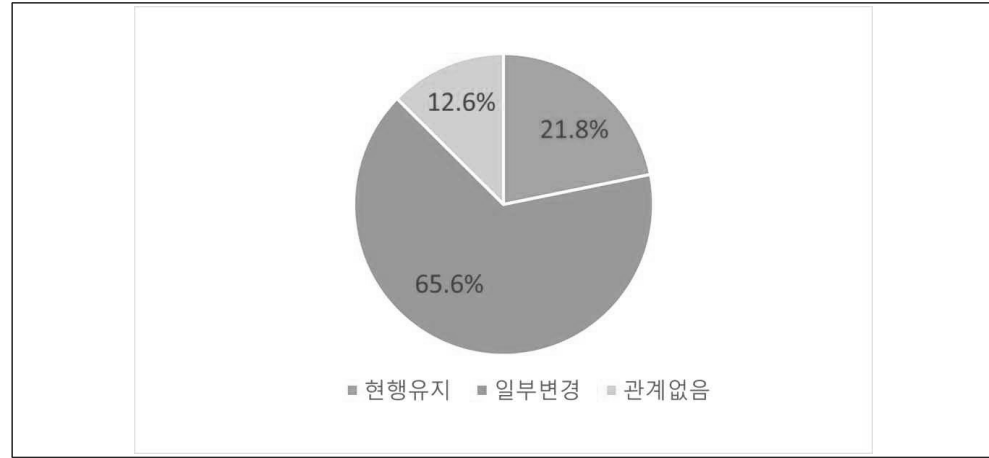
- 오전 근무를 마치고 오후 근무사이 식사시간을 포함한 휴게시간은 1시간 정도로 조사되었고 마찬가지로 휴게장소에 대한 질문에 [표 4-12]와 같이 응답하였음.
- 재활용선별장 종사자들은 68.8%가 휴게실에서 휴식을 하는 것으로 나타났지만, 생활폐기물 수집·운반 종사자는 식사 후 25.3%가 휴게실, 45.3%는 실외에서, 21.5%는 기타장소에서 식사를 하고 휴식을 취하고 있음. 기타 장소는 식당과 작업현장, 차량 안으로 조사되었음.
- 생활폐기물 수집·운반 종사자들은 야외 근무로 날씨의 영향을 많이 받고 있는데, 휴게시간 마저 휴게실이 아닌 불특정 장소, 실외를 이용하는 경우가 많음.

[표 4-12] 업무별 휴게시간 장소

| 구분       | 휴게실   | 실외    | 기타    | 전체     |
|----------|-------|-------|-------|--------|
| 생활 상차    | 7     | 13    | 4     | 24     |
|          | 29.2% | 54.2% | 16.7% | 100.0% |
| 생활 운전    | 8     | 9     | 5     | 22     |
|          | 36.4% | 40.9% | 22.7% | 100.0% |
| 재활용 상차   | 11    | 21    | 11    | 43     |
|          | 25.6% | 48.8% | 25.6% | 100.0% |
| 재활용 운전   | 4     | 10    | 8     | 22     |
|          | 18.2% | 45.5% | 36.4% | 100.0% |
| 음식물 상차   | 4     | 15    | 4     | 23     |
|          | 17.4% | 65.2% | 17.4% | 100.0% |
| 음식물 운전   | 0     | 5     | 3     | 8      |
|          | 0.0%  | 62.5% | 37.5% | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 3     | 3     | 0     | 6      |
|          | 50.0% | 50.0% | 0.0%  | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 2     | 2     | 2     | 6      |
|          | 33.3% | 33.3% | 33.3% | 100.0% |
| 재활용선별    | 11    | 5     | 0     | 16     |
|          | 68.8% | 31.3% | 0.0%  | 100.0% |
| 재활용기사    | 0     | 1     | 1     | 2      |
|          | 0.0%  | 50.0% | 50.0% | 100.0% |
| 전체       | 50    | 84    | 38    | 172    |
|          | 29.1% | 48.8% | 22.1% | 100.0% |

- 현행 근무시간대에 대한 의견은 무응답자와 재활용선별장(8시 출근 17시 퇴근) 종사자를 제외한 158명에 대한 답변을 분석한 결과 65.6%가 날씨나 계절의 특성에 따라 일부 변경이 필요하다고 응답, 현행 유지와 관계없다는 응답은 34.4%임.





[그림 4-4] 근무시간대에 대한 의견

[표 4-13] 업무별 근무시간대에 대한 의견

| 구분       | 현행유지  | 일부변경  | 관계없음  | 전체     |
|----------|-------|-------|-------|--------|
| 생활 상차    | 3     | 18    | 2     | 23     |
|          | 13.0% | 78.3% | 8.7%  | 100.0% |
| 생활 운전    | 5     | 16    | 1     | 22     |
|          | 22.7% | 72.7% | 4.5%  | 100.0% |
| 재활용 상차   | 13    | 17    | 10    | 40     |
|          | 32.5% | 42.5% | 25.0% | 100.0% |
| 재활용 운전   | 3     | 15    | 2     | 20     |
|          | 15.0% | 75.0% | 10.0% | 100.0% |
| 음식물 상차   | 4     | 20    | 0     | 24     |
|          | 16.7% | 83.3% | 0.0%  | 100.0% |
| 음식물 운전   | 3     | 6     | 1     | 10     |
|          | 30.0% | 60.0% | 10.0% | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 1     | 3     | 2     | 6      |
|          | 16.7% | 50.0% | 33.3% | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 1     | 4     | 1     | 6      |
|          | 16.7% | 66.7% | 16.7% | 100.0% |
| 전체       | 34    | 104   | 20    | 158    |
|          | 21.8% | 65.6% | 12.6% | 100.0% |

- 근무시간 변경에 대한 예로 구체적으로 많은 의견을 주셨는데, 유연근무제 기간 연장(30일->45일), 하절기와 동절기 출근시간 변경, 업무와 구역의 특징에 맞는 유연한 근무, 출근시간대 피해 작업(새벽5시) 의견이 많았음.

#### 4) 휴가와 휴일

- 휴가와 휴일은 192명을 기준으로 얼마나 자유롭게 사용할 수 있는지를 비교하였음. 연차 82.8%, 정규휴가 60.9%, 경조사 60.4%의 비율로 자유롭게 사용가능하다고 응답했음. 공가 사용은 19.3%로 가장 사용하기 어려운 것으로 나타났음. 2012년도와 비교했을 때 크게 차이가 없었음.
- 휴일 사용은 토요일이 47.4%로 2012년도 29.4%에 비해 사용가능 응답이 높게 나왔고 나머지 휴일은 오히려 낮은 수치를 보임. 설날과 추석은 시와 업체의 지침에 따라 사용일을 정하고 있음.

[표 4-14] 휴가 및 휴일 사용가능 비교

|     |        | 2021  | 2012  |
|-----|--------|-------|-------|
| 휴 가 | 월차     | 35.9% | 31.8% |
|     | 연차     | 82.8% | 82.2% |
|     | 경조사    | 60.4% | 66.7% |
|     | 공가     | 19.3% | 31.0% |
|     | 정규휴가   | 60.9% | 65.1% |
| 휴 일 | 병가     | 42.2% | 45.0% |
|     | 토요일    | 47.4% | 29.4% |
|     | 설날, 추석 | 47.9% | 80.4% |
|     | 법정 공휴일 | 34.4% | 71.3% |
|     | 노동절    | 47.4% | 67.1% |

- 휴가 및 휴일을 자유롭게 사용하지 못하는 이유 1순위, 2순위로 체크하여 조사한 결과 1순위는 대체로 자유롭게 사용한다는 응답이 48.9%, 동료에게 부담이 될까봐 주저한다는 응답이 35.8%로 조사되었음. 이어 2순위는 동료 부담으로 사용을 주저한다는 응답과 수당 등의 이유로 자발적으로 근무한다는 응답이 40.9%, 40.0%로 비슷하게 나왔음.
- 1, 2순위를 누적하여 2012년도와 비교하면 휴가 및 휴일 사용에 어려움을 갖는 이유가 동료에게 부담이 될까봐 스스로 주저한다는 응답이 37.8%로 가장 높게 나왔고 2012년 12.8% 보다 3배 가까이 높음.

[표 4-15] 휴가, 휴일을 자유롭게 사용 못하는 이유

| 구분    | 대체로 자유롭게 사용 | 휴가나 휴일사용을 못하게함 | 사용 가능하나 휴일근무수당 위해 자발적근무 | 동료에게 부담이 될까봐 사용 주저 | 기타   | 전체     |
|-------|-------------|----------------|-------------------------|--------------------|------|--------|
| 1순위   | 86          | 10             | 16                      | 63                 | 1    | 176    |
|       | 48.9%       | 5.7%           | 9.1%                    | 35.8%              | 0.6% | 100.0% |
| 2순위   | 9           | 9              | 44                      | 45                 | 3    | 110    |
|       | 8.2%        | 8.2%           | 40.0%                   | 40.9%              | 2.7% | 100.0% |
| 전체    | 95          | 19             | 60                      | 108                | 4    | 286    |
|       | 33.2%       | 6.6%           | 21.0%                   | 37.8%              | 1.4% | 100.0% |
| 2012년 | 62.8%       | 5.3%           | 14.9%                   | 12.8%              | 4.3% | 100.0% |

[표 4-16] 업체별 휴가휴일 대체인력 충원

| 구분     | 충원하지 않는다 | 일정기간 이상인 경우 충원 | 대체인력 충원 | 전체     |
|--------|----------|----------------|---------|--------|
| 강서실업   | 13       | 0              | 7       | 20     |
|        | 65.0%    | 0.0%           | 35.0%   | 100.0% |
| 경남기업   | 4        | 1              | 10      | 15     |
|        | 26.7%    | 6.7%           | 66.7%   | 100.0% |
| 도시환경   | 14       | 4              | 4       | 22     |
|        | 63.6%    | 18.2%          | 18.2%   | 100.0% |
| 동운환경   | 3        | 0              | 19      | 22     |
|        | 13.6%    | 0.0%           | 86.4%   | 100.0% |
| 녹색미래   | 8        | 0              | 0       | 8      |
|        | 100.0%   | 0.0%           | 0.0%    | 100.0% |
| 부천새길   | 7        | 9              | 19      | 35     |
|        | 20.0%    | 25.7%          | 54.3%   | 100.0% |
| 신성그린   | 31       | 6              | 1       | 38     |
|        | 81.6%    | 15.8%          | 2.6%    | 100.0% |
| 재활용선별장 | 18       | 1              | 0       | 19     |
|        | 94.7%    | 5.3%           | 0.0%    | 100.0% |
| 전체     | 98       | 21             | 60      | 179    |
|        | 54.7%    | 11.7%          | 33.5%   | 100.0% |

- 휴가휴일을 사용하지 못하는 이유로 높은 순위로 나타난 휴가시 동료가 힘들어 사용하지 못한다는 답변과 관련하여, 휴가휴일로 인해 인력이 부족한 경우 대체인력을 활용하는 여부는 54.7%가 충원하지 않는다고 답변함.

- 인력에 대한 문제는 업체별로 상이하므로 교차분석한 결과 강서실업, 녹색미래, 동운환경, 신성그린, 재활용선별장은 대체인력을 충원하지 않고, 경남기업, 도시환경, 부천새길은 일정기간 이상 또는 무조건 대체인력을 충원하는 것으로 나타남. 직원들의 휴가 사용 촉진을 위해 최소한의 대체인력 충원 요구가 있을 것으로 보임.

### 5) 연령별 정년인식

- 앞서 응답자 인적사항 [표 4-3] 에서 평균연령은 53.9세로 조사되었고 2012년 보다 종사자의 고령화가 진행되었다는 점을 확인했음. 각 청소대행업체의 정년은 아래 표와 같이 강서실업(60세), 재활용선별장(65세)를 제외하고 61세이지만 촉탁직을 통해 정년 이후에도 건강이 허락하면 일을 계속하는 종사자도 본 실태조사에는 12.5%(25명)를 차지하고 있음.

[표 4-17] 업체별 정년 현황

| 업체명 | 강서실업 | 경남기업 | 녹색미래 | 도시환경 | 동운환경 | 부천새길 | 신성그린 | 재활용선별장 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|--------|
| 정년  | 60   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 61   | 65     |

[표 4-18] 응답자 연령대별 희망 정년

| 구분  | 60-64세 | 65세    | 66세 이상 | 전체     |
|-----|--------|--------|--------|--------|
| 20대 | 0      | 3      | 0      | 3      |
|     | 0.0%   | 100.0% | 0.0%   | 100.0% |
| 30대 | 2      | 7      | 2      | 11     |
|     | 18.2%  | 63.6%  | 18.2%  | 100.0% |
| 40대 | 11     | 16     | 2      | 29     |
|     | 37.9%  | 55.2%  | 6.9%   | 100.0% |
| 50대 | 17     | 64     | 11     | 92     |
|     | 18.5%  | 69.6%  | 12.0%  | 100.0% |
| 60대 | 6      | 26     | 11     | 43     |
|     | 14.0%  | 60.5%  | 25.6%  | 100.0% |
| 전체  | 36     | 116    | 26     | 178    |
|     | 20.2%  | 65.2%  | 14.6%  | 100.0% |

- 응답자의 희망 정년을 조사한 결과 평균 65세까지 정년이 연장되어야 한다고 응답하였음. 희망 정년의 나이를 '60-64세, 65세, 66세 이상' 으로 재분류하여 집계한 결과 20.2%가 60-64세, 65.2%가 65세, 14.6%가 66세 이상이라고 나타났음.

- 응답자의 연령대에 따라 구체적으로 보면 65세를 적정 정년이라고 응답한 비율은 20대는 100%, 30대 63.6%, 40대 55.2%, 50대 69.6%, 60대 60.5%임. 또한 현재 일을 하고 있는 60대의 경우 66세 이상 정년을 희망하는 응답자가 25.6%를 차지하고 있으며, 표로 나타나지 않았지만 66세 이상 희망자 중 70세까지 일을 할 수 있다는 응답자도 18명임.

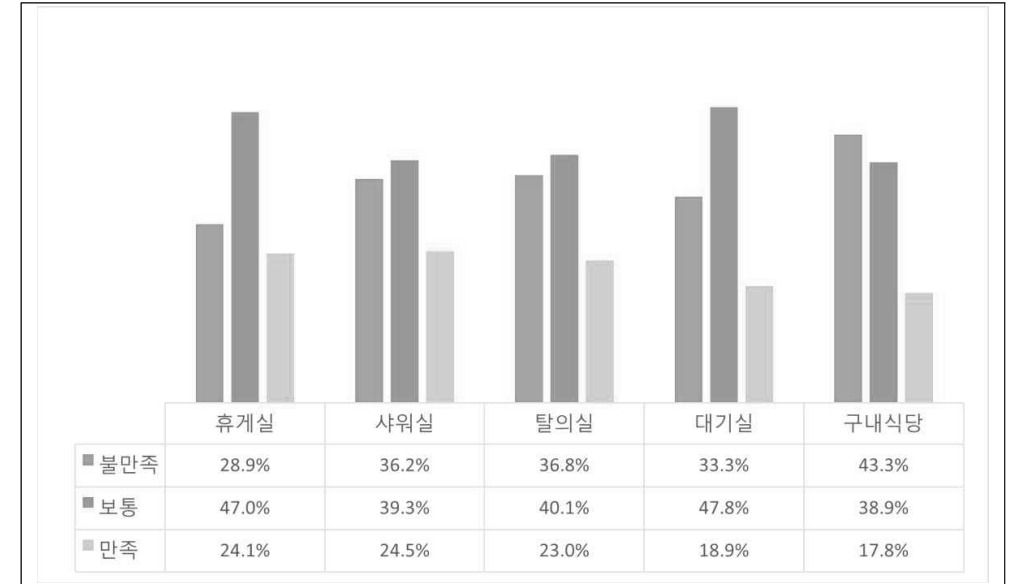
6) 복지, 위생시설 현황과 만족도

- 각 업체별 시설현황은 실제 사용이 가능한 시설의 여부를 조사하였고 노조 대표자가 직접 작성하였음.

[표 4-19] 민간업체별 시설 현황

| 구분     | 휴게실 | 샤워실 | 탈의실 | 대기실 | 구내식당 |
|--------|-----|-----|-----|-----|------|
| 강서실업   | ○   | ○   | ○   | ○   | 미기입  |
| 경남기업   | ○   | ○   | 미기입 | ○   | ○    |
| 도시환경   | ○   | ○   | ○   | ○   | X    |
| 동운환경   | X   | ○   | ○   | ○   | X    |
| 녹색미래   | 미기입 | 미기입 | 미기입 | X   | X    |
| 부천새길   | X   | ○   | X   | ○   | X    |
| 신성그린   | 미기입 | ○   | ○   | ○   | X    |
| 재활용선별장 | ○   | ○   | ○   | ○   | ○    |

- 환경미화 종사자들의 근무특성 상 대장동 자원순환센터를 기점으로 업무를 하기때문에 설문항목을 업체 시설, 대장동 시설이 구분되어야 하지만 설문항목의 간소화를 위해 실제 위생복지 시설의 이용과 만족도를 판단하는 것으로 했음.  
 - 응답자들은 전반적으로 복지시설(휴게실, 샤워실, 탈의실, 대기실, 구내식당)에 대하여 불만족함. 설문지에는 ‘매우 불만족’, ‘불만족’, ‘보통’, ‘만족’, ‘매우 만족’으로 문항을 구성하였지만 시설별 만족도를 한눈에 보기 위하여 ‘불만족’, ‘보통’, ‘만족’ 3개의 척도로 재분류하여 집계했음. 전체 시설에 대해 ‘보통’의 답변이 많았지만, ‘만족’ 보다는 ‘불만족’이 더 높고, 만족도가 가장 낮은 시설은 대기실(18.9%), 구내식당(17.8%)임.



[그림 4-5] 복지시설에 대한 만족도

- 2012년에는 복지시설에 대한 만족도 조사를 5점 척도로 구성하였는데 0점 보통을 기준으로 음수는 불만족, 양수는 만족을 보여줌. 평균치를 보면 전체적으로 5개 복지시설 만족도는 양수 값을 나타내 만족하는 것으로 조사된바 있음.  
 - 이와 비교해보면 2021년 현재는 전체 시설에 대한 만족도가 떨어져 그 이유에 대해서 살펴볼 필요가 있음.

[표 4-20] 2012년 복지시설 만족도

| 구분  | 휴게실  | 샤워실  | 탈의실  | 대기실  | 구내식당 |
|-----|------|------|------|------|------|
| 만족도 | 0.41 | 0.32 | 0.42 | 0.39 | 0.03 |

주) 매우 불만족 -2/ 불만족 -1/ 보통 0/ 만족 1/ 매우 만족 2

- 시설 불만족에 대한 이유를 알기 위해 하위 항목으로 물어본 결과 ‘보통’이라고 응답한 종사자들도 의견을 제시하였음. 복수응답이 가능하여 이를 누적하여 합제한 결과 ‘시설 수 부족’에 대한 평가가 59.6%로 가장 많았고 다음으로 24.98%가 위생상태 불량으로 응답했음. 기타에는 음식의 맛 떨어짐, 시설의 수와 면적 부족, 청결문제 등 부정적 의견을 구체적으로 제시했음.

[표 4-21] 복지시설 불만족 이유

| 구분    | 위생상태 불량 | 시설 개보수 필요 | 시설 수 부족 | 기타   | 전체     |
|-------|---------|-----------|---------|------|--------|
| N(명)  | 35      | 13        | 84      | 9    | 141    |
| 비율(%) | 24.8%   | 9.2%      | 59.6%   | 6.4% | 100.0% |

- 복지, 위생시설 관련된 마지막 질문으로 코로나19 이후 필수노동자로서 환경미화 종사자의 감염 위험에 대한 항목을 넣었음. 평소에도 오염도 높은 근무환경에서 일하는데 코로나19 같은 사회적 재난 시 개별 가정에서 배출되는 폐기물을 처리하다 보면 감염의 위험도도 높아지기 때문임.

[표 4-22] 업체별 퇴근시 샤워 및 환복 여부

| 구분     | 샤워, 환복      | 세수, 환복      | 세수         | 공공화장실이나 다른 곳에 들어서 씻기 | 그냥 일하던 그대로 귀가 | 합계            |
|--------|-------------|-------------|------------|----------------------|---------------|---------------|
| 강서실업   | 6<br>27.3%  | 8<br>36.4%  | 0<br>0.0%  | 2<br>9.1%            | 6<br>27.3%    | 22<br>100.0%  |
| 경남기업   | 5<br>33.3%  | 4<br>26.7%  | 1<br>6.7%  | 1<br>6.7%            | 4<br>26.7%    | 15<br>100.0%  |
| 녹색미래   | 1<br>4.5%   | 2<br>9.1%   | 2<br>9.1%  | 0<br>0.0%            | 17<br>77.3%   | 22<br>100.0%  |
| 도시환경   | 11<br>47.8% | 1<br>4.3%   | 0<br>0.0%  | 1<br>4.3%            | 10<br>43.5%   | 23<br>100.0%  |
| 동운환경   | 5<br>62.5%  | 2<br>25.0%  | 1<br>12.5% | 0<br>0.0%            | 0<br>0.0%     | 8<br>100.0%   |
| 부천새길   | 5<br>13.2%  | 7<br>18.4%  | 6<br>15.8% | 10<br>26.3%          | 10<br>26.3%   | 38<br>100.0%  |
| 신성그린   | 6<br>15.0%  | 4<br>10.0%  | 8<br>20.0% | 0<br>0.0%            | 22<br>55.0%   | 40<br>100.0%  |
| 재활용선별장 | 7<br>35.0%  | 11<br>55.0% | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%            | 1<br>5.0%     | 19<br>100.0%  |
| 합계     | 46<br>24.5% | 39<br>20.7% | 18<br>9.6% | 14<br>7.4%           | 70<br>37.2%   | 187<br>100.0% |

- 우선 업체별로 분류해보면 가장 감염의 위험도가 높은 ‘그냥 일하던 그대로 귀가’의 응답 비율이 눈에 띄게 높은 곳은 녹색미래(77%), 신성그린(55%)이고 도시환경(43.5%)도 높은 응답률을 보임.

- 업무내용별로 교차하여 분석하면 ‘그냥 일하던 그대로 귀가’ 응답률이 가장 높은 업무는 생활 상차(39.3%), 생활 운전(50.0%), 재활용 상차(43.5%), 재활용 운전(59.1%) 종사자임. ‘샤워 후 환복’ 응답률이 높은 업무는 음식물 상차(41.7%), 재활용 선별(43.8%), 재활용 기사(50%)임.

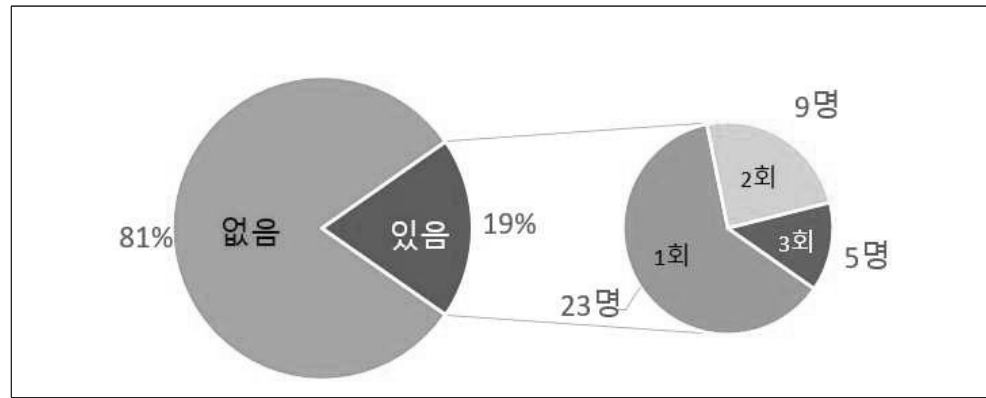
[표 4-23] 업무별 퇴근시 샤워 및 환복 여부

| 구분       | 샤워, 환복 | 세수, 환복 | 세수    | 공공화장실이나 다른 곳에 들어서 씻기 | 그냥 일하던 그대로 귀가 | 합계     |
|----------|--------|--------|-------|----------------------|---------------|--------|
| 생활 상차    | 6      | 6      | 3     | 2                    | 11            | 28     |
|          | 21.4%  | 21.4%  | 10.7% | 7.1%                 | 39.3%         | 100.0% |
| 생활 운전    | 4      | 4      | 1     | 3                    | 12            | 24     |
|          | 16.7%  | 16.7%  | 4.2%  | 12.5%                | 50.0%         | 100.0% |
| 재활용 상차   | 9      | 11     | 2     | 3                    | 20            | 45     |
|          | 19.6%  | 23.9%  | 4.3%  | 6.5%                 | 43.5%         | 100.0% |
| 재활용 운전   | 3      | 2      | 3     | 1                    | 13            | 22     |
|          | 13.6%  | 9.1%   | 13.6% | 4.5%                 | 59.1%         | 100.0% |
| 음식물 상차   | 10     | 3      | 4     | 2                    | 5             | 24     |
|          | 41.7%  | 12.5%  | 16.7% | 8.3%                 | 20.8%         | 100.0% |
| 음식물 운전   | 2      | 0      | 2     | 3                    | 2             | 9      |
|          | 22.2%  | 0.0%   | 22.2% | 33.3%                | 22.2%         | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 2      | 2      | 0     | 0                    | 2             | 6      |
|          | 33.3%  | 33.3%  | 0.0%  | 0.0%                 | 33.3%         | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 1      | 0      | 3     | 0                    | 3             | 7      |
|          | 14.3%  | 0.0%   | 42.9% | 0.0%                 | 42.9%         | 100.0% |
| 재활용선별    | 7      | 8      | 0     | 0                    | 1             | 16     |
|          | 43.8%  | 50.0%  | 0.0%  | 0.0%                 | 6.3%          | 100.0% |
| 재활용기사    | 1      | 1      | 0     | 0                    | 0             | 2      |
|          | 50.0%  | 50.0%  | 0.0%  | 0.0%                 | 0.0%          | 100.0% |
| 합계       | 46     | 39     | 18    | 14                   | 70            | 187    |
|          | 24.5%  | 20.7%  | 9.6%  | 7.4%                 | 37.2%         | 100.0% |

- 그냥 일하던 대로 퇴근할 수 밖에 없는 이유는 이번 조사를 통해 파악하지 못하였음. 이후 추가조사를 통해 출퇴근 시간과 방식(대중교통 이용, 자가용이나 카풀 이용), 시설 이용의 불편 사항 등에 대해 파악할 필요있음.

7) 산업재해와 처리

- 환경미화 업무는 산업재해에 취약한 대표적인 업종임. 다행히 8개 청소대행업체는 모두 4대보험에 가입되어 있는 것으로 노조대표자 조사를 통해 파악되었음.
- 종사자들의 지난 3년간 일을 하다가 아프거나 다친 사고에 대한 경험 유무에 '없음' 응답자가 81.0%(155명), '있음'이 19%(37명)으로 조사되었음.
- 유경험자는 192명중 37명인데 횟수를 추가로 질문했는데 단 1회의 경험이 있는 응답자는 12.0%(23명), 2회는 4.7%(9명), 3회는 2.7%(5명)임.



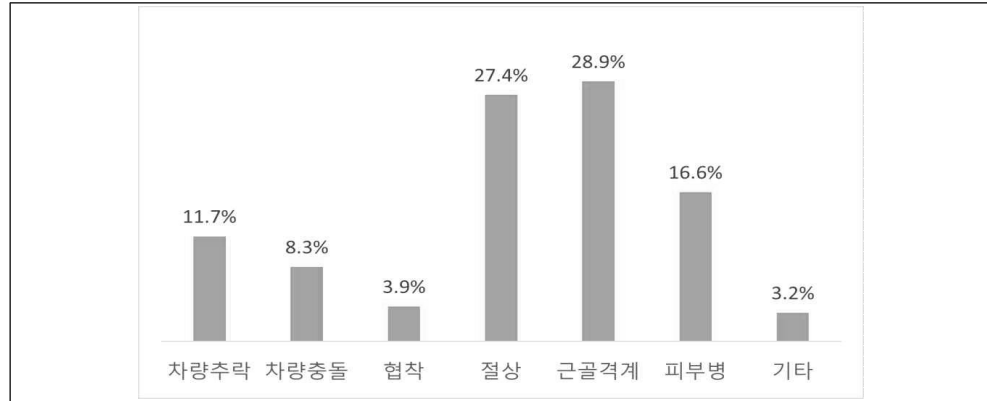
[그림 4-6] 최근 3년간 일을 하다가 아프거나 사고 경험

- 업무별로 일을 하다가 아프거나 사고 경험이 있다는 답변이 생활 상차에서 32.1%로 가장 높게 나타났고, 재활용 기사를 제외한 모든 업무에서 유경험자가 있음. 반대로 가장 낮게 나온 업무는 생활 운전 4.2%로 조사되었음.
- 하지만 2012년도와 비교했을 때는 산재경험이 14.0%에서 19.3%로 5.3%p 상승했음. 생활/재활용/음식물 상차운전으로만 통제해서 비교해보면 2021년 산재경험은 23.1%로 상승해 2012년도와 격차가 9.1%p로 더 커짐.
- 앞선 질문을 통해 2012년 보다 종사자의 연령이 높아진 것으로 파악한바 있는데, 산재경험의 유무도 연령과 관련성이 있을 것이라 추측할 수 있음.

[표 4-24] 업무별 최근 3년간 일을 하다가 아프거나 사고 경험

| 구분       | 2021년       |              | 2012년       |             |
|----------|-------------|--------------|-------------|-------------|
|          | 있음          | 없음           | 있음          | 없음          |
| 생활 상차    | 9<br>32.1%  | 19<br>67.9%  | 3<br>15.8%  | 16<br>84.2% |
| 생활 운전    | 1<br>4.2%   | 23<br>95.8%  | 0<br>0.0%   | 8<br>100.0% |
| 재활용 상차   | 9<br>19.6%  | 37<br>80.4%  | 2<br>11.1%  | 16<br>88.9% |
| 재활용 운전   | 7<br>31.8%  | 15<br>68.2%  | 1<br>14.3%  | 6<br>85.7%  |
| 음식물 상차   | 8<br>33.3%  | 16<br>66.7%  | 2<br>12.5%  | 14<br>87.5% |
| 음식물 운전   | 3<br>25.0%  | 9<br>75.0%   | 4<br>22.2%  | 14<br>77.8% |
| 대형폐기물 상차 | 2<br>33.3%  | 4<br>66.7%   |             |             |
| 대형폐기물 운전 | 2<br>28.6%  | 5<br>71.4%   |             |             |
| 재활용선별    | 3<br>18.8%  | 13<br>81.3%  |             |             |
| 재활용기사    | 0<br>0.0%   | 2<br>100.0%  |             |             |
| 합계       | 37<br>19.3% | 155<br>80.7% | 12<br>14.0% | 74<br>86.0% |

- 현장에서 나타나는 산업재해 유형에 대한 질문은 본인의 경험 뿐 만 아니라 현장에서 본인 또는 동료들이 보고 겪었던 것을 바탕으로 답변한 것으로 생각되며 복수응답으로 모든 응답을 누적하여 집계하였음.
- 자주 나타나는 산재유형을 보면 '쓰레기 등 중량물 취급으로 인한 요통 등 근골격계 질환'이 28.9%로 가장 높게 나타났으며, '깨진 병 등 쓰레기에 의한 절상'이 27.4%, '쓰레기 등 오염물 취급으로 인한 피부병'이 16.6%, 수거차량에서 추락이 11.7%, '수거차량 및 통행 차량과의 충돌'이 8.3%, '움직이는 물체에 몸이 끼이거나 감겨들어감(협착)'이 3.9%순임.



[그림 4-7] 자주 나타나는 산업재해 유형(복수응답)

[표 4-25] 업무별 자주 나타나는 산업재해 유형(복수응답)

|         | 차량 추락 | 차량 충돌 | 협착    | 절상    | 근골격계  | 피부병   | 기타   | 전체     |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| 생활상차    | 1     | 8     | 4     | 18    | 17    | 16    | 1    | 65     |
|         | 1.5%  | 12.3% | 6.2%  | 27.7% | 26.2% | 24.6% | 1.5% | 100.0% |
| 생활운전    | 4     | 5     | 0     | 13    | 17    | 5     | 1    | 45     |
|         | 8.9%  | 11.1% | 0.0%  | 28.9% | 37.8% | 11.1% | 2.2% | 100.0% |
| 재활용상차   | 8     | 5     | 4     | 29    | 28    | 19    | 4    | 97     |
|         | 8.2%  | 5.2%  | 4.1%  | 29.9% | 28.9% | 19.6% | 4.1% | 100.0% |
| 재활용운전   | 8     | 6     | 2     | 12    | 13    | 5     | 2    | 48     |
|         | 16.7% | 12.5% | 4.2%  | 25.0% | 27.1% | 10.4% | 4.2% | 100.0% |
| 음식물상차   | 12    | 4     | 2     | 15    | 16    | 8     | 0    | 57     |
|         | 21.1% | 7.0%  | 3.5%  | 26.3% | 28.1% | 14.0% | 0.0% | 100.0% |
| 음식물운전   | 0     | 2     | 1     | 2     | 5     | 3     | 1    | 14     |
|         | 0.0%  | 14.3% | 7.1%  | 14.3% | 35.7% | 21.4% | 7.1% | 100.0% |
| 대형폐기물상차 | 2     | 2     | 1     | 5     | 3     | 1     | 1    | 15     |
|         | 13.3% | 13.3% | 6.7%  | 33.3% | 20.0% | 6.7%  | 6.7% | 100.0% |
| 대형폐기물운전 | 2     | 1     | 0     | 1     | 5     | 1     | 1    | 11     |
|         | 18.2% | 9.1%  | 0.0%  | 9.1%  | 45.5% | 9.1%  | 9.1% | 100.0% |
| 재활용선별   | 1     | 1     | 1     | 13    | 8     | 9     | 2    | 35     |
|         | 2.9%  | 2.9%  | 2.9%  | 37.1% | 22.9% | 25.7% | 5.7% | 100.0% |
| 재활용기사   | 0     | 0     | 1     | 1     | 2     | 0     | 0    | 4      |
|         | 0.0%  | 0.0%  | 25.0% | 25.0% | 50.0% | 0.0%  | 0.0% | 100.0% |

- 업무별로 자주 나타나는 산업재해 유형은 위의 표와 같음. 모든 업무에서 ‘근골격계’와 ‘절상’의 위험이 높게 나타났으며, 생활상차와 재활용상차 업무 종사자에서 ‘피부병’ 유형이, 음식물상차에서 ‘추락’ 유형이, 대형폐기물상차와 재활용선별장에서 ‘절상’의 위험 유형이 높게 나타남.
- 위와 같은 산재유형은 중량물 취급, 장시간 운전, 종사자들의 고연령 등이 원인이 될 수 있음. 또한 쓰레기 봉투에 위험물질(유리, 못, 이쑤시개, 침 등)에 통합배출되어 종사자들이 어려움을 겪고 있다는 점을 알 수 있음.

[표 4-26] 업체별 산재처리 여부(단위: 명, %)

| 구분     | 산재처리  | 공가처리  | 작은 경우 자비처리, 큰 경우 산재처리 | 작은 경우 회사처리, 큰 경우 산재처리 | 자비처리 | 기타   | 전체     |
|--------|-------|-------|-----------------------|-----------------------|------|------|--------|
| 강서실업   | 3     | 1     | 7                     | 7                     | 0    | 0    | 22     |
|        | 13.6% | 4.5%  | 31.8%                 | 31.8%                 | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 경남기업   | 2     | 2     | 2                     | 9                     | 0    | 0    | 15     |
|        | 13.3% | 13.3% | 13.3%                 | 60.0%                 | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 녹색미래   | 6     | 0     | 0                     | 14                    | 0    | 1    | 22     |
|        | 27.3% | 0.0%  | 0.0%                  | 63.6%                 | 0.0% | 4.5% | 100.0% |
| 도시환경   | 4     | 4     | 3                     | 7                     | 0    | 0    | 26     |
|        | 15.4% | 15.4% | 11.5%                 | 26.9%                 | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 동운환경   | 0     | 0     | 0                     | 8                     | 0    | 0    | 8      |
|        | 0.0%  | 0.0%  | 0.0%                  | 100.0%                | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 부천새길   | 12    | 4     | 4                     | 14                    | 0    | 0    | 38     |
|        | 31.6% | 10.5% | 10.5%                 | 36.8%                 | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 신성그린   | 6     | 13    | 9                     | 7                     | 0    | 1    | 40     |
|        | 15.0% | 32.5% | 22.5%                 | 17.5%                 | 0.0% | 2.5% | 100.0% |
| 재활용선별장 | 9     | 0     | 1                     | 11                    | 0    | 0    | 21     |
|        | 42.9% | 0.0%  | 4.8%                  | 52.4%                 | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 합계     | 42    | 24    | 26                    | 77                    | 0    | 2    | 192    |
|        | 21.9% | 12.5% | 13.5%                 | 40.1%                 | 0.0% | 1.0% | 100.0% |

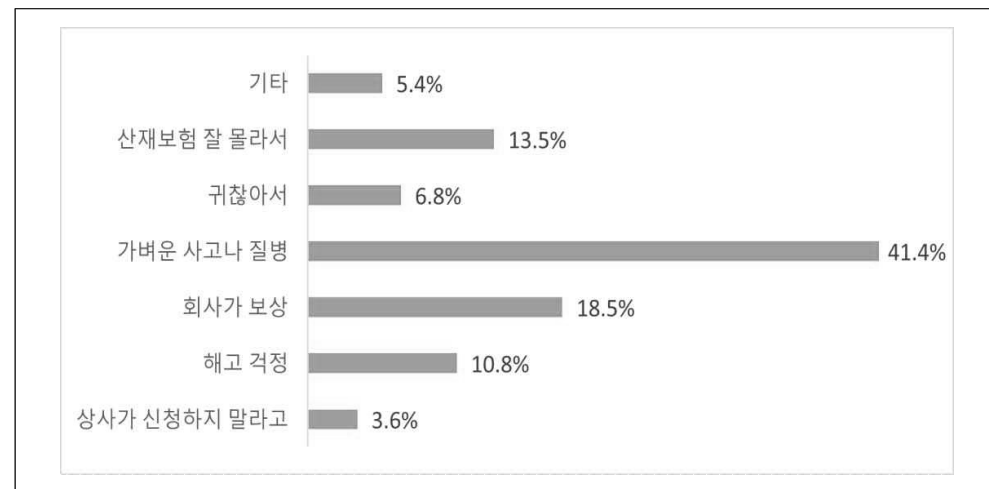
- 산업재해에 대해 어떻게 처리하는지에 대한 설문에서는 전체 응답자의 40.1%가 ‘작은 경우 회사처리, 큰 경우 산재처리’한다고 대답했고, 이어 21.9%가 ‘산재처리’한다고 대답했음. ‘작은 경우 공가처리, 큰 경우 산재처리’가 13.5%, ‘공가처리’가 12.5%로 나타났고, ‘자비처리’하는 경우는 없던 것으로 조사되었음.

- 산재보험으로 처리하지 않는 이유를 1, 2순위로 질문한 결과 1순위 '가벼운 사고나 질병'이라는 응답이 44.6%, 그 다음 '회사가 보장'이 23.0%로 나타났고 해고 걱정을 이유로 포기하는 경우도 11.5%나 되었음. 2순위도 마찬가지로 '가벼운 사고나 질병'이 36.1%, '산재보험을 잘 몰라서'라는 답변이 24.1%로 뒤를 이음.
- 1순위, 2순위를 합계하여 누적집계한 결과는 '가벼운 사고나 질병'(41.4%)의 이유가 가장 높았고 '회사가 보장'(18.5%), '산재보험을 잘 몰라서'(13.5%), '해고걱정'(10.8%)의 순서로 응답했음.

- 산재보험으로 처리하지 않는 이유를 1, 2순위로 질문한 결과 1순위 '가벼운 사고나 질병'이라는 응답이 44.6%, 그 다음 '회사가 보장'이 23.0%로 나타났고 해고 걱정을 이유로 포기하는 경우도 11.5%나 되었음. 2순위도 마찬가지로 '가벼운 사고나 질병'이 36.1%, '산재보험을 잘 몰라서'라는 답변이 24.1%로 뒤를 이음.
- 1순위, 2순위를 합계하여 누적집계한 결과는 '가벼운 사고나 질병'(41.4%)의 이유가 가장 높았고 '회사가 보장'(18.5%), '산재보험을 잘 몰라서'(13.5%), '해고걱정'(10.8%)의 순서로 응답했음.

[표 4-27] 산재보험 미처리 이유

| 구분  | 상사가 신청하지 말라고 | 해고 걱정 | 회사가 보상 | 가벼운 사고나 질병 | 귀찮음   | 산재보험 잘 몰라서 | 기타   | 전체     |
|-----|--------------|-------|--------|------------|-------|------------|------|--------|
| 1순위 | 6            | 16    | 32     | 62         | 4     | 10         | 9    | 139    |
|     | 4.3%         | 11.5% | 23.0%  | 44.6%      | 2.9%  | 7.2%       | 6.5% | 100.0% |
| 2순위 | 2            | 8     | 9      | 30         | 11    | 20         | 3    | 83     |
|     | 2.4%         | 9.6%  | 10.8%  | 36.1%      | 13.3% | 24.1%      | 3.6% | 100.0% |
| 전체  | 8            | 24    | 41     | 92         | 15    | 30         | 12   | 222    |
|     | 3.6%         | 10.8% | 18.5%  | 41.4%      | 6.8%  | 13.5%      | 5.4% | 100.0% |



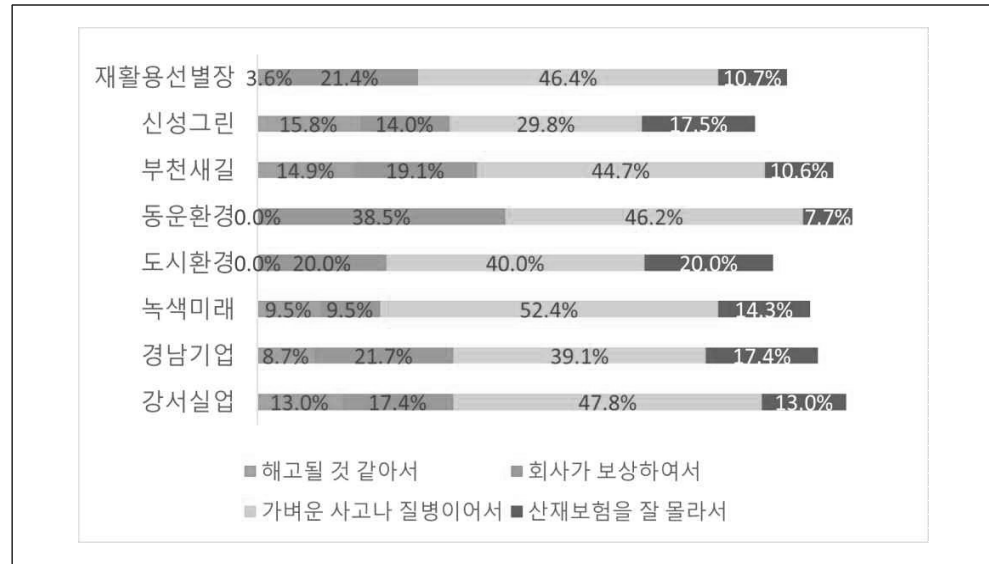
[그림 4-8] 산재보험 미처리 이유

[표 4-28] 업체별 산재보험 미신청 이유

| 구분   | 상사가 신청하지 말라고 | 해고 걱정 | 회사가 보상 | 가벼운 사고나 질병 | 귀찮음   | 산재보험 잘 몰라서 | 기타    | 전체     |
|------|--------------|-------|--------|------------|-------|------------|-------|--------|
| 강서실업 | 0            | 3     | 4      | 11         | 2     | 3          | 0     | 23     |
|      | 0.0%         | 13.0% | 17.4%  | 47.8%      | 8.7%  | 13.0%      | 0.0%  | 100.0% |
| 경남기업 | 1            | 2     | 5      | 9          | 1     | 4          | 1     | 23     |
|      | 4.3%         | 8.7%  | 21.7%  | 39.1%      | 4.3%  | 17.4%      | 4.3%  | 100.0% |
| 노색미래 | 0            | 2     | 2      | 11         | 0     | 3          | 3     | 21     |
|      | 0.0%         | 9.5%  | 9.5%   | 52.4%      | 0.0%  | 14.3%      | 14.3% | 100.0% |
| 도시환경 | 1            | 0     | 2      | 4          | 0     | 1          | 2     | 10     |
|      | 10.0%        | 0.0%  | 20.0%  | 40.0%      | 0.0%  | 10.0%      | 20.0% | 100.0% |
| 동원환경 | 0            | 0     | 5      | 6          | 1     | 1          | 0     | 13     |
|      | 0.0%         | 0.0%  | 38.5%  | 46.2%      | 7.7%  | 7.7%       | 0.0%  | 100.0% |
| 부천새길 | 0            | 7     | 9      | 21         | 2     | 5          | 3     | 47     |
|      | 0.0%         | 14.9% | 19.1%  | 44.7%      | 4.3%  | 10.6%      | 6.4%  | 100.0% |
| 신성그린 | 6            | 9     | 8      | 17         | 6     | 10         | 1     | 57     |
|      | 10.5%        | 15.8% | 14.0%  | 29.8%      | 10.5% | 17.5%      | 1.8%  | 100.0% |
| 재활선창 | 0            | 1     | 6      | 13         | 3     | 3          | 2     | 28     |
|      | 0.0%         | 3.6%  | 21.4%  | 46.4%      | 10.7% | 10.7%      | 7.1%  | 100.0% |
| 전체   | 8            | 24    | 41     | 92         | 15    | 30         | 12    | 222    |
|      | 3.6%         | 10.8% | 18.5%  | 41.4%      | 6.8%  | 13.5%      | 5.4%  | 100.0% |

- 업체별로 1순위, 2순위를 누적집계한 결과 '가벼운 사고와 질병', '회사가 보상', '해고 걱정', '산재보험 잘몰라서'의 답변이 가장 많이 나왔음. 4개 항목으로만 구성하여 업체별로 파악하기 용이하도록 시각화하였음.

- 모든 업체에서 '가벼운 사고나 질병'이라는 응답이 40%이상 집계되었는데 신성그린은 29.8%로 나타났고 상대적으로 '해고 걱정'의 비중이 15.8%로 높았음. 부천새길(14.9%), 강서실업(13.0%)도 '해고 걱정' 비중이 타 업체에 비해 다소 높았음.
- 또한 모든 종사자가 산재보험에 가입되어 있어도 종사자 본인은 산재보험 제도 자체의 이해 부족으로 사고나 질병 시 산재보험의 이용률이 낮아질 수도 있다는 실태를 볼 수 있음.



[그림 4-9] 업체별 산재보험 미처리 이유

- 또한 모든 종사자가 산재보험에 가입되어 있어도 종사자 본인은 산재보험 제도 자체의 이해 부족으로 사고나 질병 시 산재보험의 이용률이 낮아질 수도 있다는 실태를 볼 수 있음.
- 모든 업체에서 종사자에게 정기검진을 제공하고 있는데 추가 검진이 필요할 때 비용처리는 기업복지에 해당함. 전체적으로 '회사 부담으로 추가 검진'을 받는 응답자는 69명(34.3%)에 불과하였고, '본인 부담'이 78명(38.8%)였음.
- 이를 업체별로 교차분석하면 강서실업(63.6%), 도시환경(40.7%), 부천새길(41.0%)가 '회사부담으로 추가검진' 응답률이 높았음. 특히, 강서실업은 2012년 조사에서도 비중이 높게 나왔었고 동운환경은 2012년은 '회사부담', 현재는 '자기부담'이 가장 높은 응답을 보였음.

- '회사 부담이 없고 자기 부담'의 응답을 높은 비율로 보인 업체는 동운환경(87.5%)와 재활용선별장(85.7%)로 나타났고 이어 신성그린과 부천새길은 '회사 부담'과 '자기 부담'이 비슷한 비중을 보여 실제 회사가 부담을 하더라도 많은 종사자들이 이를 인지하지 못하거나, 검진 종목에 따라 차등이 있는지 추가적으로 조사할 필요 있음.

[표 4-29] 업체별 추가검진 시 비용처리 비교

| 구분     | 2021년 |       |         | 2012년 |       |         |
|--------|-------|-------|---------|-------|-------|---------|
|        | 회사부담  | 자기부담  | 추가검진 포기 | 회사부담  | 자기부담  | 추가검진 포기 |
| 강서실업   | 14    | 3     | 0       | 24    | 1     | 0       |
|        | 63.6% | 13.6% | 0.0%    | 96.0% | 4.0%  | 0.0%    |
| 경남기업   | 5     | 6     | 4       | 11    | 2     | 0       |
|        | 27.8% | 33.3% | 22.2%   | 84.6% | 15.4% | 0.0%    |
| 도시환경   | 11    | 3     | 1       | 4     | 6     | 0       |
|        | 40.7% | 11.1% | 3.7%    | 40.0% | 60.0% | 0.0%    |
| 동운환경   | 1     | 7     | 0       | 7     | 3     | 6       |
|        | 12.5% | 87.5% | 0.0%    | 43.8% | 18.8% | 37.5%   |
| 녹색미래   | 6     | 11    | 1       |       |       |         |
|        | 24.0% | 44.0% | 4.0%    |       |       |         |
| 부천새길   | 16    | 12    | 5       |       |       |         |
|        | 41.0% | 30.8% | 12.8%   |       |       |         |
| 신성그린   | 16    | 18    | 4       |       |       |         |
|        | 40.0% | 45.0% | 10.0%   |       |       |         |
| 재활용선별장 | 0     | 18    | 3       |       |       |         |
|        | 0.0%  | 85.7% | 14.3%   |       |       |         |
| 전체     | 69    | 78    | 18      | 46    | 12    | 6       |
|        | 41.8% | 47.2% | 10.9%   | 71.9% | 18.8% | 9.4%    |

8) 민간위탁과 고용불안

- 이 설문은 2012년 조사 당시 가장 크게 이슈화했던 '비정규직의 정규직 전환'에 대해 종사자들의 인식 변화 추이를 살펴보기 위해 구성되었음.
- 부천시와의 민간위탁 계약이 미갱신될 경우 종사자의 고용문제가 어떻게 될 것



으로 예상되는지에 대한 질문에 58.7% 응답자가 ‘현 업체 또는 새로 계약될 업체에 고용승계’를 기대하고 있었음. ‘정리해고’에 대한 우려도 9.5%로 나타났고 ‘잘 모르겠다’는 응답도 23.5%임.

[표 4-30] 업체별 민간위탁계약 미갱신 시 고용문제

| 구분     | 2021년        |            |            |             | 2022년       |            |            |             |             |           |             |             |
|--------|--------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|
|        | 고용승계         | 현업체타지역     | 정리해고       | 모름          | 고용승계        | 현업체타지역     | 정리해고       | 모름          |             |           |             |             |
| 강서실업   | 7<br>35.0%   | 1<br>5.0%  | 7<br>35.0% | 5<br>25.0%  | 13<br>52.0% | 0<br>0.0%  | 1<br>4.0%  | 11<br>44.0% |             |           |             |             |
| 경남기업   | 10<br>66.7%  | 0<br>0.0%  | 3<br>20.0% | 2<br>13.3%  | 2<br>12.5%  | 1<br>6.3%  | 9<br>56.3% | 4<br>25.0%  |             |           |             |             |
| 도시환경   | 13<br>61.9%  | 2<br>9.5%  | 1<br>4.7%  | 5<br>23.8%  | 6<br>60.0%  | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 4<br>40.0%  |             |           |             |             |
| 동운환경   | 7<br>87.5%   | 0<br>0.0%  | 1<br>12.5% | 0<br>0.0%   | 6<br>37.5%  | 2<br>12.5% | 6<br>37.5% | 2<br>12.5%  |             |           |             |             |
| 녹색미래   | 15<br>68.2%  | 1<br>4.6%  | 2<br>9.1%  | 4<br>18.2%  | /           | /          | /          | /           |             |           |             |             |
| 부천새길   | 19<br>57.6%  | 7<br>21.2% | 1<br>3.1%  | 6<br>18.2%  |             |            |            |             |             |           |             |             |
| 신성그린   | 21<br>52.5%  | 4<br>10.0% | 1<br>2.5%  | 14<br>35.0% |             |            |            |             |             |           |             |             |
| 재활용선별장 | 13<br>65.0%  | 0<br>0.0%  | 1<br>5.0%  | 6<br>30.0%  |             |            |            |             |             |           |             |             |
| 전체     | 105<br>58.7% | 15<br>8.4% | 17<br>9.5% | 42<br>23.5% |             |            |            |             | 27<br>40.3% | 3<br>4.5% | 16<br>23.9% | 21<br>31.3% |

- 2012년과 비교했을 때 ‘고용승계+현업체타지역’ 등 고용에 문제가 없을 것이라고 응답한 종사자의 비중이 44.8%에서 67.1%로 상승했음. 반대로 ‘정리해고’ 우려는 23.9%에서 9.5%로 크게 감소하여 지난 9년간 고용이 안정되었다는 것을 알 수 있음.
- 업체별로 구별해도 강서실업과 도시환경은 2012년과 2021년 둘 다 고용안정 답변이 높았는데, 경남기업과 동운환경은 정리해고 우려가 높았던 과거에 비해 현재는 고용안정에 대한 기대가 높아진 것으로 나타났음.
- 나머지 녹색미래(68.2%), 부천새길(57.6%), 신성그린(52.65%), 재활용선별장

(65.0%) 업체도 ‘고용승계’ 기대 응답이 과반을 넘었음.

- 다음으로는 시 직영 체제 전환에 대한 의견을 질문하였음. 그 결과 71.2% 응답자가 ‘시 직영 운영’을 대답했음. 오히려 2012년에는 ‘현행 유지’가 39.4%, ‘시 직영 운영’이 38.0%를 나타낸바 있음. 상대적으로 과거에 비해 고용은 안정되었다고 느끼지만 시 직영 체제로 전환을 요구하는 응답자가 많았음.
- 문재인 정부 출범 이후 많은 지자체에서 공공부문 환경미화 종사자의 정규직 전환 일환으로 공무원, 공무원 형식의 고용안정을 이뤄냈기 때문에 오히려 과거에 비해 정책의 실현 가능성이 높아졌다고 생각할 수 있음.

[표 4-31] 업체별 직영 체제 전환에 대한 의견

| 구분     | 2021년      |                  |              |            | 2022년       |                  |             |            |             |             |             |           |
|--------|------------|------------------|--------------|------------|-------------|------------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
|        | 현행유지       | 임금고용안정보장시 민간위탁무방 | 시 직영         | 둘다상관없다     | 현행유지        | 임금고용안정보장시 민간위탁무방 | 시 직영        | 둘다상관없다     |             |             |             |           |
| 강서실업   | 4<br>20.0% | 7<br>35.0%       | 8<br>40.0%   | 1<br>5.0%  | 17<br>68.0% | 3<br>12.0%       | 5<br>20.0%  | 0<br>0.0%  |             |             |             |           |
| 경남기업   | 2<br>13.3% | 3<br>20.0%       | 9<br>60.0%   | 1<br>6.7%  | 7<br>41.2%  | 4<br>23.5%       | 3<br>17.6%  | 3<br>17.6% |             |             |             |           |
| 도시환경   | 0<br>0.0%  | 2<br>9.1%        | 20<br>90.9%  | 0<br>0.0%  | 4<br>40.0%  | 1<br>10.0%       | 4<br>40.0%  | 1<br>10.0% |             |             |             |           |
| 동운환경   | 1<br>5.6%  | 3<br>16.7%       | 12<br>66.7%  | 2<br>11.1% | 0<br>0.0%   | 3<br>15.8%       | 15<br>78.9% | 1<br>5.3%  |             |             |             |           |
| 녹색미래   | 0<br>0.0%  | 1<br>12.5%       | 7<br>87.5%   | 0<br>0.0%  | /           | /                | /           | /          |             |             |             |           |
| 부천새길   | 1<br>2.9%  | 5<br>14.3%       | 29<br>82.9%  | 0<br>0.0%  |             |                  |             |            |             |             |             |           |
| 신성그린   | 3<br>7.7%  | 5<br>12.8%       | 29<br>74.4%  | 2<br>5.1%  |             |                  |             |            |             |             |             |           |
| 재활용선별장 | 3<br>15.0% | 4<br>20.0%       | 12<br>60.0%  | 1<br>5.0%  |             |                  |             |            |             |             |             |           |
| 전체     | 14<br>7.9% | 30<br>16.9%      | 126<br>71.2% | 7<br>4.0%  |             |                  |             |            | 28<br>39.4% | 11<br>15.5% | 27<br>38.0% | 5<br>7.1% |

- 현황을 보다 구체적으로 살펴보기 위해 본 설문결과를 연령대에 따라 분석하였

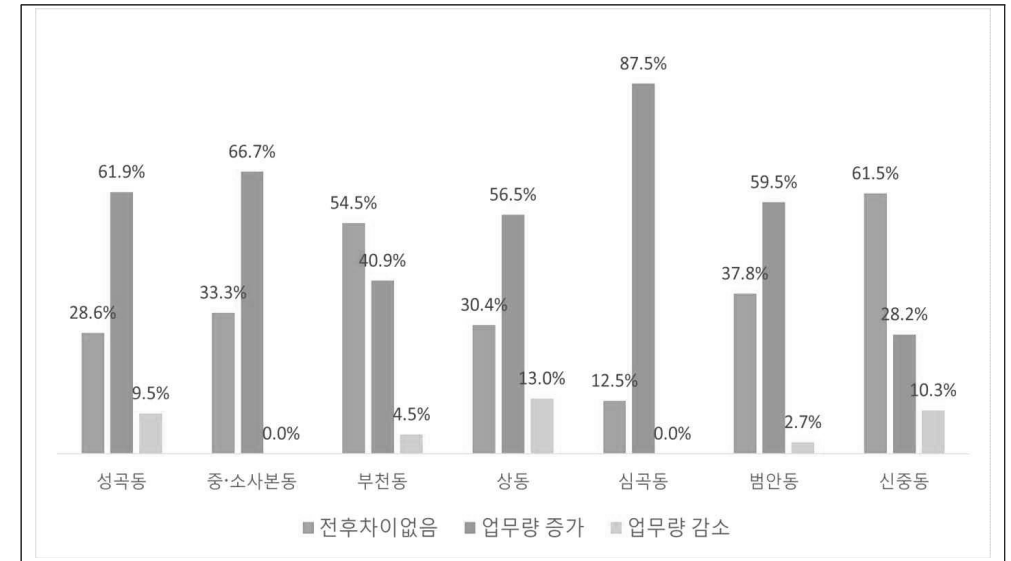
- 음. 그 결과 고연령 종사자 보다 젊은 종사자에게 시 직영 전환 요구가 높은 것으로 나타났음. 젊은 층은 현재 고용의 안정이 중요하다고 생각하고 있음.
- 20대~40대는 직영 운영 요구가 70%이상이고 50대와 60대는 60%대로 낮아지는 반면 임금이나 고용이 안정되면 현행 민간위탁 방식도 괜찮다는 의견이 20%가 넘는 것으로 나타났음.

[표 4-32] 응답자 연령대별 직영 체제 전환에 대한 의견

| 구분  | 현행 유지 | 임금고용안정<br>보장시<br>민간위탁무방 | 시<br>직영 운영 | 둘다<br>상관없다 | 전체     |
|-----|-------|-------------------------|------------|------------|--------|
| 20대 | 0     | 0                       | 3          | 0          | 3      |
|     | 0.0%  | 0.0%                    | 100.0%     | 0.0%       | 100.0% |
| 30대 | 1     | 1                       | 8          | 0          | 11     |
|     | 9.1%  | 9.1%                    | 72.7%      | 0.0%       | 100.0% |
| 40대 | 2     | 3                       | 22         | 1          | 29     |
|     | 6.9%  | 10.3%                   | 75.9%      | 3.4%       | 100.0% |
| 50대 | 6     | 17                      | 62         | 4          | 93     |
|     | 6.5%  | 18.3%                   | 66.7%      | 4.3%       | 100.0% |
| 60대 | 5     | 9                       | 27         | 1          | 45     |
|     | 11.1% | 20.0%                   | 60.0%      | 2.2%       | 100.0% |
| 전체  | 14    | 30                      | 122        | 6          | 181    |
|     | 7.7%  | 16.6%                   | 67.4%      | 3.3%       | 100.0% |

9) 코로나19 영향과 대응

- 2020년부터 시작된 코로나19가 2년 넘게 지속되고 있지만 지금은 기본방역을 준수하면서 일상생활을 지속하는 방향으로 사회가 움직이고 있음. 이 설문은 '위드코로나19'를 대비하는 지역사회에서 필수적인 청결과 위생 업무를 담당하는 종사자에 대한 실태를 파악하기 위함.
- 앞서 자원순환센터의 통계자료에 의하면 2020년 폐기물량이 생활, 재활용에서 증가한 것으로 조사되었고 2021년은 아직 집계되지 않았음. 하지만 종사자들이 느끼는 작업량의 변화를 보면 응답자의 절반 이상이 작업량 증가를 느끼고 있었음.



[그림 4-10] 행정동별 코로나19 이후 작업량의 변화

- 청소대행업체는 책임동별로 계약을 맺어 폐기물 수집·운반을 하고 있으므로 청소업체별로 현황을 보면 해당 구역 폐기물 배출량과 연계하여 볼 수 있음. 이는 정확한 폐기물량 측정에 따른 실태조사가 아니라 종사자의 주관적인 판단에 따른 결과임.
- 조사 결과를 보면 '업무량 증가'에 있어서 심곡동(87.5%)이 가장 높은 수치를 보임. 이어 중·소사본동(66.7%), 성곡동(61.9%), 범안동(59.5%), 상동(56.5%)로 나타났음. '업무량의 전후차이가 없음'이 높게 나타난 동은 신중동(61.5%), 부천동(54.5%)임.
- 본 연구의 범위에는 부천시의 인구 및 주거 특징이 포함되지 않아서 코로나19 이후 폐기물 작업량의 증가의 이유에 대해서 세부적으로 파악하지는 않음.
- 전체적으로 '작업량이 증가'했다고 응답한 종사자는 53.8%(100명), '변화없다'고 응답한 종사자는 40.3%(75명)으로 조사됨. 하지만 업무별로 작업량의 변화에서 눈에 띄는 결과를 확인할 수 있었음. 자원순환센터의 통계와 같이 생활쓰레기와 재활용 수집·운반, 재활용선별장 업무에서 작업량 증가가 나타났음.
- 생활쓰레기는 상차 종사자와 운전 종사자가 느끼는 차이가 있었음. 상차 업무 종사자가 59.3%, 운전 종사자가 41.7%로 상차 업무에서 작업량 증가를 체감하고 있었음. 또한 재활용은 수집·운반(62.8%), 선별업무(81.3%) 전반에서 작업량이 증가한 것으로 나타났음.

[표 4-33] 업무별 코로나19 이후 작업량의 변화

| 구분       | 전후차이없음 | 업무량 증가 | 업무량 감소 | 전체     |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 생활 상차    | 8      | 16     | 3      | 27     |
|          | 29.6%  | 59.3%  | 11.1%  | 100.0% |
| 생활 운전    | 11     | 10     | 3      | 24     |
|          | 45.8%  | 41.7%  | 12.5%  | 100.0% |
| 재활용 상차   | 15     | 27     | 1      | 43     |
|          | 34.9%  | 62.8%  | 2.3%   | 100.0% |
| 재활용 운전   | 8      | 13     | 1      | 22     |
|          | 36.4%  | 59.1%  | 4.5%   | 100.0% |
| 음식물 상차   | 12     | 11     | 1      | 24     |
|          | 50.0%  | 45.8%  | 4.2%   | 100.0% |
| 음식물 운전   | 8      | 1      | 1      | 10     |
|          | 80.0%  | 10.0%  | 10.0%  | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 3      | 3      | 0      | 6      |
|          | 50.0%  | 50.0%  | 0.0%   | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 4      | 3      | 0      | 7      |
|          | 57.1%  | 42.9%  | 0.0%   | 100.0% |
| 재활용 선별   | 3      | 13     | 0      | 16     |
|          | 18.8%  | 81.3%  | 0.0%   | 100.0% |
| 재활용 기사   | 0      | 1      | 1      | 2      |
|          | 0.0%   | 50.0%  | 50.0%  | 100.0% |
| 전 체      | 75     | 100    | 11     | 186    |
|          | 40.3%  | 53.8%  | 5.9%   | 100.0% |

- 본인의 업무가 코로나19 이후 감염의 위험도가 높다고 생각하는지에 대한 물음에 44.0%의 응답자가 '보통', 비슷한 수치로 42.4%가 '높음'으로 대답했음.
- 실태조사 시기가 2021년 8월임. 코로나19가 장기화되면서 초기 보다는 감염에 대한 걱정과 긴장도가 낮아지고 환경미화 종사자의 백신 완료율이 높아진 것에 영향을 받았을 것이라고 보임.
- 업무별로 구분하면 재활용 선별 업무 종사자가 '위험도 높음'에 81.3% 응답률을 보여 위험도를 가장 높게 느끼는 것으로 나타났음. 다른 업무는 각 가정에서 배출되는 봉지에 담긴 폐기물을 취급하지만 선별 작업은 다시 해체하기 때문에 오히려 표면에 있는 바이러스에 노출될 가능성이 큼.

[표 4-34] 업무별 코로나19 감염위험도

|          | 위험도 높음 | 위험도 보통 | 위험도 높지않음 | 전체     |
|----------|--------|--------|----------|--------|
| 생활 상차    | 12     | 12     | 4        | 28     |
|          | 42.9%  | 42.9%  | 14.3%    | 100.0% |
| 생활 운전    | 12     | 10     | 2        | 24     |
|          | 50.0%  | 41.7%  | 8.3%     | 100.0% |
| 재활용 상차   | 14     | 25     | 7        | 46     |
|          | 30.4%  | 54.3%  | 15.2%    | 100.0% |
| 재활용 운전   | 9      | 12     | 1        | 22     |
|          | 40.9%  | 54.5%  | 4.5%     | 100.0% |
| 음식물 상차   | 9      | 10     | 4        | 23     |
|          | 39.1%  | 43.5%  | 17.4%    | 100.0% |
| 음식물 운전   | 2      | 4      | 4        | 10     |
|          | 20.0%  | 40.0%  | 40.0%    | 100.0% |
| 대형폐기물 상차 | 4      | 2      | 0        | 6      |
|          | 66.7%  | 33.3%  | 0.0%     | 100.0% |
| 대형폐기물 운전 | 2      | 4      | 1        | 7      |
|          | 28.6%  | 57.1%  | 14.3%    | 100.0% |
| 재활용 선별   | 13     | 1      | 2        | 16     |
|          | 81.3%  | 6.3%   | 12.5%    | 100.0% |
| 재활용 기사   | 1      | 1      | 0        | 2      |
|          | 50.0%  | 50.0%  | 0.0%     | 100.0% |
| 전 체      | 78     | 81     | 25       | 184    |
|          | 42.4%  | 44.0%  | 13.6%    | 100.0% |

- 코로나19에 대응하여 각 업체는 마스크, 손소독제 등 방역물품을 제공하고 자 원순환센터는 출입하는 전 차량, 종사자에 대한 발열체크를 하는 등 신속히 대응하였음.
- 추가로 코로나19 대응을 위한 개인적 노력 여부에 대해서 질문한 결과 종사자들은 개별적으로 '방역지침을 잘 준수'하면서 코로나19 위험에 대처하고 있는 것으로 나타났음. 일을 하다 보면 방역지침을 신경 쓰기 어렵거나 철저하게 준수하기 어려운 근무환경이라고 응답한 경우도 각각 6.9%와 6.3%임.

[표 4-35] 코로나19 대응 위한 개인적 노력

| 구분    | 방역지침 준수 | 방역지침 신경 못씀 | 방역지침 준수 불가능 근무환경 | 감염 걱정 없음 | 전체     |
|-------|---------|------------|------------------|----------|--------|
| N(명)  | 163     | 13         | 12               | 1        | 189    |
| 비율(%) | 86.2%   | 6.9%       | 6.3%             | 0.5%     | 100.0% |

10) 노동조합 및 향후 과제

- 환경미화 종사자들이 집단적으로 문제해결을 할 수 있는 동료인 노사협의회와 노동조합에 대한 질문임. 조사대상 모든 업체에 한국노총 소속 노동조합이 조직되어 있으며 설문 응답자도 대부분 노동조합에 가입되어 있음.
- 노사협의회 존재 여부에 대한 설문에서 전체 응답자의 95.2%가 '있다'고 대답했고 '없다'와 '모르겠다'고 한 응답은 4.8%임. 2012년도 조사와 비교하면 노사협의회 '있다' 응답률은 17.3%p 높아졌음.

[표 4-36] 노사협의회 구성 여부 비교

| 구분    | 2021년 |      |      | 2012년 |       |      |
|-------|-------|------|------|-------|-------|------|
|       | 있다    | 없다   | 모르겠다 | 있다    | 없다    | 모르겠다 |
| N(명)  | 180   | 3    | 6    | 116   | 20    | 13   |
| 비율(%) | 95.2% | 1.6% | 3.2% | 77.9% | 13.4% | 8.7% |

- 다음으로 노사협의회에 대한 만족도는 '매우 불만족', '불만족', '보통', '만족', '매우 불만족'으로 선택하도록 설문을 구성하였음. 조사 결과 전체적으로 '보통' 47.5%, '만족' 34.8%로 조사되었음. 업체별로 보면 강서실업(47.6%), 부천새길(44.0%)에서 '만족' 응답률이 가장 높게 나왔음.
- 2012년 조사 당시에는 5점 척도로 만족도를 평가했는데 노사협의회 만족도가 평균 0.11로 조사되었음. 이 수치는 0을 '보통' 기준으로 음수는 불만족, 양수는 만족을 의미함. 경남기업, 도시환경은 2012년 당시 만족도가 보통 이하로 음수를 보였지만 2021년 조사에서는 상당히 개선된 것으로 비교됨.

[표 4-37] 업체별 노사협의회 만족도

| 구분      | 매우 불만족 | 불만족   | 보통    | 만족    | 매우 만족 | 전체     |
|---------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 강서실업    | 0      | 1     | 9     | 10    | 1     | 21     |
|         | 0.0%   | 4.8%  | 42.9% | 47.6% | 4.8%  | 100.0% |
| 경남기업    | 1      | 1     | 10    | 2     | 0     | 14     |
|         | 7.1%   | 7.1%  | 71.4% | 14.3% | 0.0%  | 100.0% |
| 도시환경    | 1      | 1     | 9     | 8     | 1     | 20     |
|         | 5.0%   | 5.0%  | 45.0% | 40.0% | 5.0%  | 100.0% |
| 동운환경    | 1      | 4     | 9     | 7     | 2     | 23     |
|         | 4.3%   | 17.4% | 39.1% | 30.4% | 8.7%  | 100.0% |
| 녹색미래    | 1      | 0     | 7     | 0     | 0     | 8      |
|         | 12.5%  | 0.0%  | 87.5% | 0.0%  | 0.0%  | 100.0% |
| 부천새길    | 0      | 2     | 16    | 16    | 2     | 36     |
|         | 0.0%   | 5.6%  | 44.4% | 44.4% | 5.6%  | 100.0% |
| 신성그린    | 4      | 6     | 15    | 12    | 1     | 38     |
|         | 10.5%  | 15.8% | 39.5% | 31.6% | 2.6%  | 100.0% |
| 재활용 선별장 | 1      | 1     | 11    | 8     | 0     | 21     |
|         | 4.8%   | 4.8%  | 52.4% | 38.1% | 0.0%  | 100.0% |
| 전체      | 9      | 16    | 86    | 63    | 7     | 181    |
|         | 5.0%   | 8.8%  | 47.5% | 34.8% | 3.9%  | 100.0% |

주) 2012년 당시 5점 척도 만족도가 강서실업(0.72), 경남기업(-0.20), 동운환경(0.24), 도시환경(-0.11)임.

- 다음으로 고충사항이나 불이익이 발생 시 도움을 요청할 곳으로 응답자의 63.0%가 '노동조합'을 선택했음. 2012년에는 '노동조합'에 대한 응답률이 39.2%였음. 이번 설문조사의 대상자가 대부분 노동조합 조합원이라는 점이 크게 작용했을 것이라 생각됨. 향후 노동조합에 미가입된 종사자들이 어떤 요구가 있는지도 조사될 필요가 있음.
- 같은 항목에 대해 업체별로 교차하여 분석한 결과 '노동조합' 응답률이 가장 높은 업체는 녹색미래(100.0%), 부천새길(78.8%), 도시환경(77.3%), 재활용선별장(75.0%)로 나타났음.

[표 4-38] 고충사항이나 불이익시 도움 요청할 곳

| 구분                 | 시청 및 시설공단 관리자 | 민간위탁업체 관리자 | 직장동료       | 노동조합         | 지방노동사무소 (고용노동부) | 전문 노동상담기관   | 전체            |
|--------------------|---------------|------------|------------|--------------|-----------------|-------------|---------------|
| 강서실업               | 0<br>0.0%     | 0<br>0.0%  | 1<br>5.0%  | 11<br>55.0%  | 4<br>20.0%      | 4<br>20.0%  | 20<br>100.0%  |
| 경남기업               | 2<br>13.3%    | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 8<br>53.3%   | 2<br>13.3%      | 3<br>20.0%  | 15<br>100.0%  |
| 도시환경               | 3<br>13.6%    | 0<br>0.0%  | 1<br>4.5%  | 17<br>77.3%  | 0<br>0.0%       | 1<br>4.5%   | 22<br>100.0%  |
| 동운환경               | 2<br>12.5%    | 2<br>12.5% | 3<br>18.8% | 4<br>25.0%   | 5<br>31.3%      | 0<br>0.0%   | 16<br>100.0%  |
| 녹색미래               | 0<br>0.0%     | 0<br>0.0%  | 0<br>0.0%  | 8<br>100.0%  | 0<br>0.0%       | 0<br>0.0%   | 8<br>100.0%   |
| 부천새길               | 2<br>6.1%     | 0<br>0.0%  | 1<br>3.0%  | 26<br>78.8%  | 1<br>3.0%       | 3<br>9.1%   | 33<br>100.0%  |
| 신성그린               | 8<br>20.5%    | 0<br>0.0%  | 4<br>10.3% | 20<br>51.3%  | 3<br>7.7%       | 4<br>10.3%  | 39<br>100.0%  |
| 재활용선별장             | 1<br>5.0%     | 0<br>0.0%  | 1<br>5.0%  | 15<br>75.0%  | 0<br>0.0%       | 3<br>15.0%  | 20<br>100.0%  |
| 전체                 | 19<br>10.4%   | 2<br>1.2%  | 11<br>6.3% | 113<br>63.0% | 16<br>8.8%      | 19<br>10.4% | 180<br>100.0% |
| 2012 <sup>1)</sup> | 20.6%         | 13.7%      | 8.8%       | 39.2%        | 6.9%            | 10.8%       | 100.0%        |

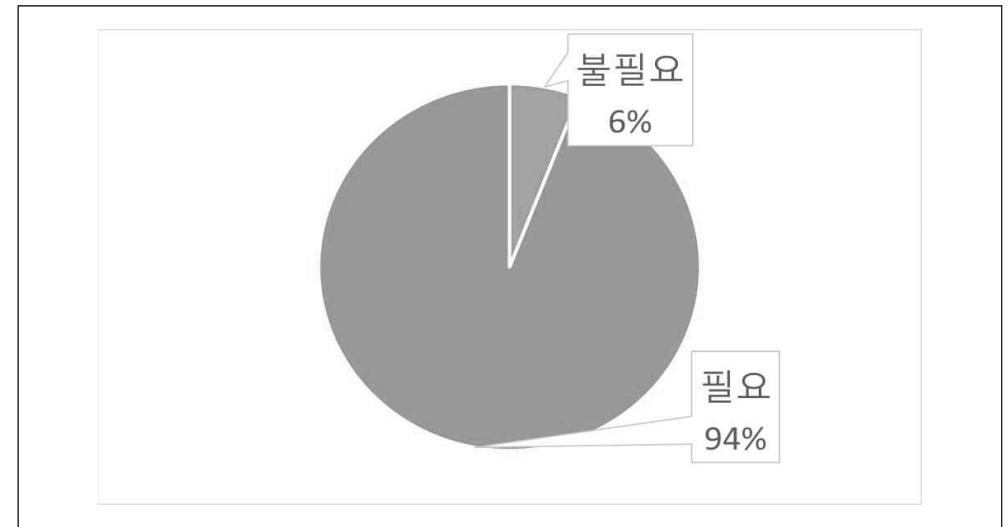
주) 전문 노동상담기관 : 한국노총 부천노동교육상담소, 부천시비정규직근로자지원센터

1) 2012년 연구에서 시청 직영, 시설공단 소속 종사자도 조사대상에 포함한 수치임.

- ‘노동조합’ 외에 ‘전문 노동상담기관’과 ‘시청 및 공단 관리자’가 같이 10.4%임. 업체별로 ‘노동조합’ 다음 찾아갈 곳으로 강서실업, 경남기업, 부천새길, 재활용선별장은 ‘전문 노동상담기관’을 선택했음. 도시환경, 동운환경, 신성그린은 ‘시청 및 공단 관리자’를 2순위로 꼽았음. ‘민간업체 관리자’ 항목을 선택한 응답자는 1.2%에 불과함.
- 추가적으로 기업별 노조를 넘은 대장동 내 통합노조인 ‘부천환경노조연합’에 대한 질문을 했음. 각기 다른 민간업체에 소속되어 있어도 통합노조로 결집하는 것에 대한 종사자들의 의견은 ‘조금 필요하다’ 51.4%, ‘매우 필요하다’ 42.7%, ‘별로 필요하지 않다’ 3.8%, ‘전혀 필요하지 않다’ 2.2%로 나타나 통합노조에 대한 필요성을 느끼고 있었음. 항목을 ‘필요’와 ‘불필요’로 묶었을 때 ‘필요’하다는 의견이 94%, ‘불필요’하다는 의견은 6%로 비교됨.

[표 4-39] 대장동 내 통합 노조나 연합조직의 필요성

| 구분    | 전혀 필요하지 않다 | 별로 필요하지 않다 | 조금 필요하다 | 매우 필요하다 | 전체     |
|-------|------------|------------|---------|---------|--------|
| N(명)  | 4          | 7          | 95      | 79      | 185    |
| 비율(%) | 2.2%       | 3.8%       | 51.4%   | 42.7%   | 100.0% |

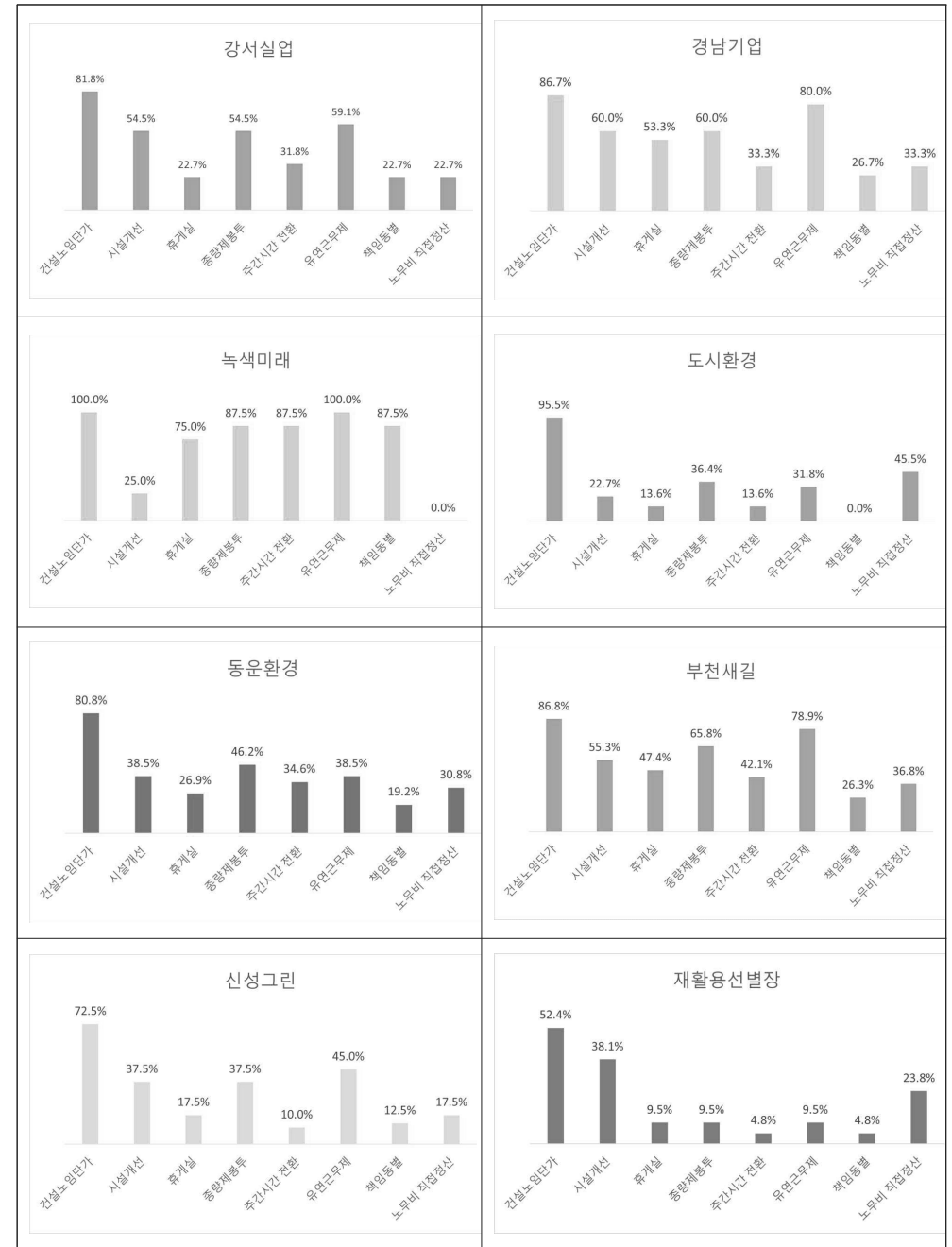


[그림 4-11] 대장동 내 통합 노조나 연합조직의 필요성(필요/불필요)

[표 4-40] 10년간 청소행정 개선사항 중 실질적으로 도움이 된 정책

| 구분    | 건설노임단가 단계적 적용 | 대장동 대기실 화장실 및 샤워장 개선 | 대장동 소각장 건물 내 종사자 휴게실 마련 | 100리터 종량제 봉투 판매 금지 및 75리터 규격 추가 | 생활폐기물 수거 주간시간 전환 | 동/하절기 유연근무제 시행 | 책임동별업체 지정 운영 | 노무비 지자체 직접 정산 |
|-------|---------------|----------------------|-------------------------|---------------------------------|------------------|----------------|--------------|---------------|
| 강서실업  | 18<br>81.8%   | 12<br>54.5%          | 5<br>22.7%              | 12<br>54.5%                     | 7<br>31.8%       | 13<br>59.1%    | 5<br>22.7%   | 5<br>22.7%    |
| 경남기업  | 13<br>86.7%   | 9<br>60.0%           | 8<br>53.3%              | 9<br>60.0%                      | 5<br>33.3%       | 12<br>80.0%    | 4<br>26.7%   | 5<br>33.3%    |
| 도시환경  | 21<br>95.5%   | 5<br>22.7%           | 3<br>13.6%              | 8<br>36.4%                      | 3<br>13.6%       | 7<br>31.8%     | 0<br>0.0%    | 10<br>45.5%   |
| 동운환경  | 21<br>80.8%   | 10<br>38.5%          | 7<br>26.9%              | 12<br>46.2%                     | 9<br>34.6%       | 10<br>38.5%    | 5<br>19.2%   | 8<br>30.8%    |
| 녹색미래  | 8<br>100.0%   | 2<br>25.0%           | 6<br>75.0%              | 7<br>87.5%                      | 7<br>87.5%       | 8<br>100.0%    | 7<br>87.5%   | 0<br>0.0%     |
| 부천새길  | 33<br>86.8%   | 21<br>55.3%          | 18<br>47.4%             | 25<br>65.8%                     | 16<br>42.1%      | 30<br>78.9%    | 10<br>26.3%  | 14<br>36.8%   |
| 신성그린  | 29<br>72.5%   | 15<br>37.5%          | 7<br>17.5%              | 15<br>37.5%                     | 4<br>10.0%       | 18<br>45.0%    | 5<br>12.5%   | 7<br>17.5%    |
| 재활용별장 | 11<br>52.4%   | 8<br>38.1%           | 2<br>9.5%               | 2<br>9.5%                       | 1<br>4.8%        | 2<br>9.5%      | 1<br>4.8%    | 5<br>23.8%    |
| 전체    | 154<br>80.2%  | 82<br>42.7%          | 56<br>29.2%             | 90<br>46.9%                     | 52<br>27.1%      | 100<br>52.1%   | 37<br>19.3%  | 54<br>28.1%   |

- 지금까지 노동조합의 요구로 청소행정의 주요 개선책 중 종사자들이 실질적으로 도움이 된 정책이라고 생각되는 것을 다중응답으로 선택했음.
- 설문수거 192명을 기준으로 누적한 결과를 보면 ‘건설노임단가 단계적 적용’이 80.2%(154명) 가장 높게 나타났고, 이어 ‘유연근무제’가 52.1%(100명), ‘100L 종량제 봉투 금지’ 46.9%(90명), ‘대장동 시설 개선’ 42.7%(82명)순이었음.
- 과반수 이상의 만족도가 있었던 제도개선 사항은 ‘건설노임단가 단계적 적용’, ‘100L 종량제 봉투 금지’, ‘유연근무제’임. 대장동 내 복지·위생시설에 대한 문항은 개선된 사항이긴 하지만 다른 문항에 대한 답변을 보았을 때 조금 더 개선이 되면 만족도가 크게 상승할 것임.

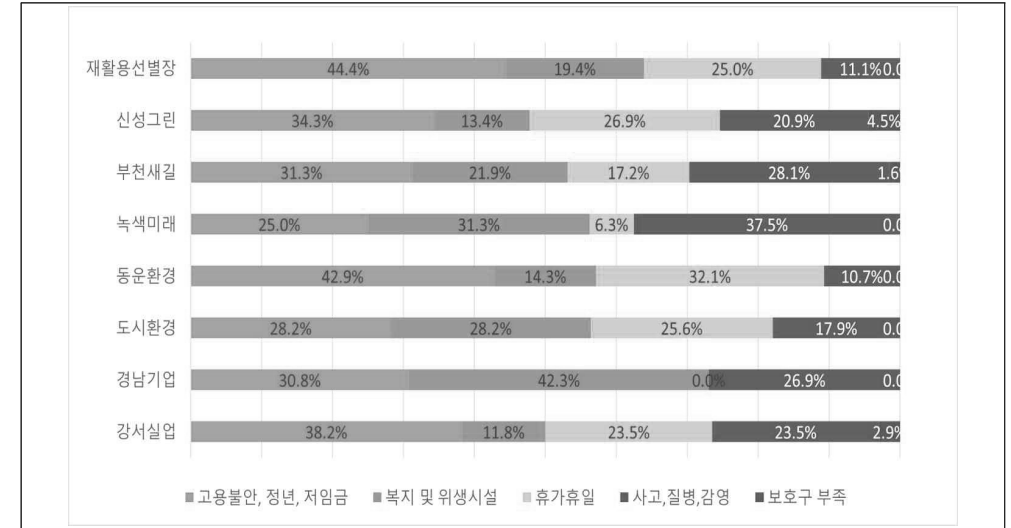


[그림 4-12] 10년간 청소행정 개선사항 중 실질적으로 도움이 된 정책(업체별)

- 현재 종사자들이 느끼는 어려운 점에 대해서는 근무환경 요인과 외부환경 요인으로 나누어서 진행하였음.
- 근무환경에서의 애로사항은 '고용불안, 정년, 저임금'으로 강서실업(38.2%), 도시환경(28.2%), 동운환경(42.9%), 부천새길(31.3%), 신성그린(34.3%), 재활용선별장(44.4%) 업체에서 가장 높은 응답률을 보임.
- 경남기업과 녹색미래는 '복지 및 위생시설'에 각각 42.3%와 31.3%를 보여 가장 큰 어려움으로 선택했음.
- 두 번째 높은 응답을 보인 항목은 업체별로 조금씩 상이한 결과를 보였고 전체로 누적한 응답수로 보면 '고용불안, 정년, 저임금'이 34.5%, '사고, 질병 및 감염 걱정'이 21.6%로 종사자들의 근무환경에 있어서 어려운 2가지로 나타났음.

[표 4-41] 업체별 근무환경에서 어려운 점 (2개 응답)

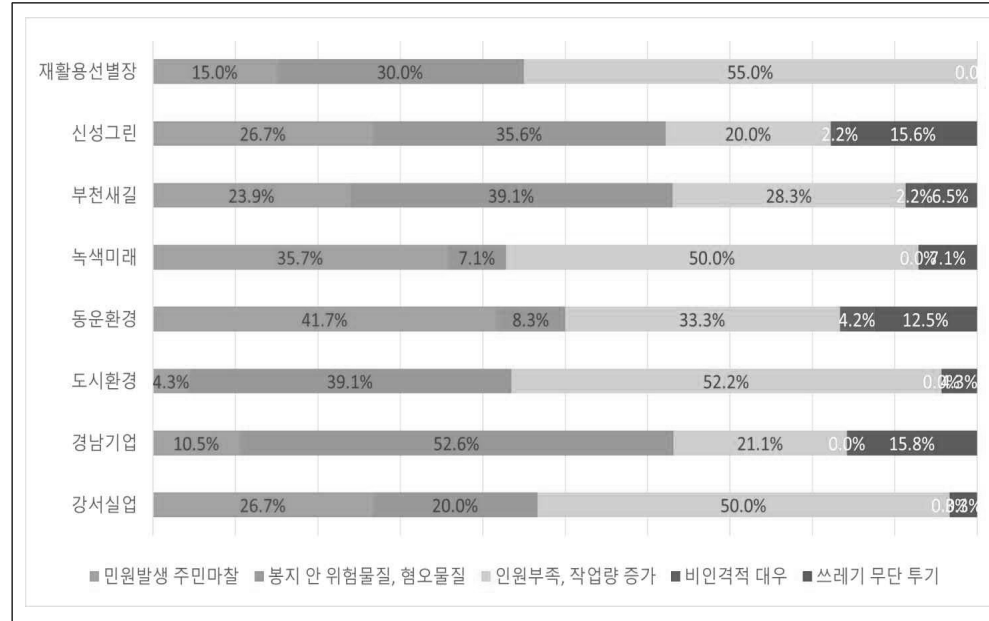
| 구분     | 고용불안, 정년, 저임금 | 복지 및 위생시설 부족 | 국공휴일 휴가사용 자유 | 사고, 질병 및 감염 걱정 | 작업복, 마스크 등 보호구 부족 | 전체     |
|--------|---------------|--------------|--------------|----------------|-------------------|--------|
| 강서실업   | 13            | 4            | 8            | 8              | 1                 | 34     |
|        | 38.2%         | 11.8%        | 23.5%        | 23.5%          | 2.9%              | 100.0% |
| 경남기업   | 8             | 11           | 0            | 7              | 0                 | 26     |
|        | 30.8%         | 42.3%        | 0.0%         | 26.9%          | 0.0%              | 100.0% |
| 도시환경   | 11            | 11           | 10           | 7              | 0                 | 39     |
|        | 28.2%         | 28.2%        | 25.6%        | 17.9%          | 0.0%              | 100.0% |
| 동운환경   | 12            | 4            | 9            | 3              | 0                 | 28     |
|        | 42.9%         | 14.3%        | 32.1%        | 10.7%          | 0.0%              | 100.0% |
| 녹색미래   | 4             | 5            | 1            | 6              | 0                 | 16     |
|        | 25.0%         | 31.3%        | 6.3%         | 37.5%          | 0.0%              | 100.0% |
| 부천새길   | 20            | 14           | 11           | 18             | 1                 | 64     |
|        | 31.3%         | 21.9%        | 17.2%        | 28.1%          | 1.6%              | 100.0% |
| 신성그린   | 23            | 9            | 18           | 14             | 3                 | 67     |
|        | 34.3%         | 13.4%        | 26.9%        | 20.9%          | 4.5%              | 100.0% |
| 재활용선별장 | 16            | 7            | 9            | 4              | 0                 | 36     |
|        | 44.4%         | 19.4%        | 25.0%        | 11.1%          | 0.0%              | 100.0% |
| 전체     | 107           | 65           | 66           | 67             | 5                 | 310    |
|        | 34.5%         | 21.0%        | 21.3%        | 21.6%          | 1.6%              | 100.0% |



[그림 4-13] 업체별 근무환경에서 어려운 점 (2개 응답)

[표 4-42] 업체별 외부환경에서 어려운 점 (2개 응답)

| 구분     | 미원발생 주민마찰 | 봉투 안질, 위험물질 | 인원부족 작업량 증가 | 비인격적 대우 | 쓰레기 무단 투기 | 전체     |
|--------|-----------|-------------|-------------|---------|-----------|--------|
| 강서실업   | 8         | 6           | 15          | 0       | 1         | 30     |
|        | 26.7%     | 20.0%       | 50.0%       | 0.0%    | 3.3%      | 100.0% |
| 경남기업   | 2         | 10          | 4           | 0       | 3         | 19     |
|        | 10.5%     | 52.6%       | 21.1%       | 0.0%    | 15.8%     | 100.0% |
| 도시환경   | 1         | 9           | 12          | 0       | 1         | 23     |
|        | 4.3%      | 39.1%       | 52.2%       | 0.0%    | 4.3%      | 100.0% |
| 동운환경   | 10        | 2           | 8           | 1       | 3         | 24     |
|        | 41.7%     | 8.3%        | 33.3%       | 4.2%    | 12.5%     | 100.0% |
| 녹색미래   | 5         | 1           | 7           | 0       | 1         | 14     |
|        | 35.7%     | 7.1%        | 50.0%       | 0.0%    | 7.1%      | 100.0% |
| 부천새길   | 11        | 18          | 13          | 1       | 3         | 46     |
|        | 23.9%     | 39.1%       | 28.3%       | 2.2%    | 6.5%      | 100.0% |
| 신성그린   | 12        | 16          | 9           | 1       | 7         | 45     |
|        | 26.7%     | 35.6%       | 20.0%       | 2.2%    | 15.6%     | 100.0% |
| 재활용선별장 | 3         | 6           | 11          | 0       | 0         | 20     |
|        | 15.0%     | 30.0%       | 55.0%       | 0.0%    | 0.0%      | 100.0% |
| 전체     | 52        | 68          | 79          | 3       | 19        | 221    |
|        | 23.5%     | 30.8%       | 35.7%       | 1.4%    | 8.6%      | 100.0% |



[그림 4-14] 업체별 외부환경에서 어려운 점 (2개 응답)

- 또한 외부환경에서의 어려움은 근무환경 보다는 업체별로 다양한 결과를 보였음. ‘민원발생, 주민마찰’에서 가장 높은 응답률을 보인 업체는 동운환경(41.7%), ‘쓰레기 붕괴 안 위험·혐오물질’은 경남기업(52.6%), 부천새길(39.1%), 신성그린(35.6%)에서 가장 큰 어려움으로 답변했음.
- 누적합계에서 제일 높은 응답률을 보인 ‘인원부족, 작업량 증가’에 대한 문제는 강서산업(50.0%), 도시환경(52.2%), 녹색미래(50.0%), 재활용선별장(55.0%)에서도 높은 응답률을 보임.
- 외부환경의 어려움은 민원발생과 주민마찰, 작업량 증가와 인원부족, 종량제 봉투 안의 위험·혐오 물질 등의 문제를 크게 겪고 있는 것으로 나타났음.
- 이 외에도 비인격적 대우와 주민들이 쓰레기 무단 투기 등의 어려움이 있는 것으로 조사되었음. 여기에 대한 구체적인 사례는 노조대표자 면접조사에서 보다 자세하게 들어볼 것임.

[표 4-43] 종사자 처우개선을 위한 향후 과제 순위

| 구분  | 고용안정 및 정년연장 | 복지 및 위생시설 확충 | 인력충원  | 임금인상  | 보호구 충분 설비 및 장치 노후화 개선 | 환경미화 인식개선, 쓰레기 교육, 대시민 홍보 | 환경미화 종사자 권리 대변 | 전체     |
|-----|-------------|--------------|-------|-------|-----------------------|---------------------------|----------------|--------|
| 1순위 | 89          | 4            | 18    | 60    | 0                     | 9                         | 1              | 181    |
|     | 49.2%       | 2.2%         | 9.9%  | 33.1% | 0.0%                  | 0.5%                      | 0.6%           | 100.0% |
| 2순위 | 20          | 22           | 48    | 44    | 2                     | 8                         | 13             | 157    |
|     | 12.7%       | 14.0%        | 30.6% | 28.0% | 1.3%                  | 5.1%                      | 8.3%           | 100.0% |
| 3순위 | 21          | 18           | 21    | 26    | 6                     | 34                        | 20             | 146    |
|     | 14.4%       | 12.3%        | 14.4% | 17.8% | 4.1%                  | 23.3%                     | 13.7%          | 100.0% |

- 마지막으로 종사자 처우개선을 위한 향후 과제에 대하여 물어보았음. 향후 부천시가 환경미화 업무의 개선을 위해서 해결해야 할 점으로 1순위는 ‘고용안정 및 정년연장’으로 49.2% 응답자가 선택했음. 2순위는 ‘인력충원’으로 30.6%가 답변했고 이어 ‘환경미화 업무 인식개선, 쓰레기 처리 교육 등 대시민 홍보’가 23.3% 응답률로 3순위로 집계되었음.

[표 4-44] 2012년 주요 과제

|     | 근로시간 단축 | 고용안정 및 정년연장 | 복지시설 확충 | 휴가 보장 | 임금인상  | 전체     |
|-----|---------|-------------|---------|-------|-------|--------|
| 1순위 | 6       | 62          | 11      | 2     | 42    | 123    |
|     | 4.9%    | 50.4%       | 8.9%    | 1.6%  | 34.1% | 100.0% |
| 2순위 | 3       | 19          | 26      | 6     | 56    | 110    |
|     | 2.7%    | 17.3%       | 23.6%   | 5.5%  | 50.9% | 100.0% |

주) 2012년 부천시비정규직근로자지원센터 연구보고서의 내용을 재구성함

- 2012년에는 1순위로 ‘고용안정 및 정년연장’ 50.4%과 ‘임금인상’ 34.1%, 2순위로 ‘임금인상’ 50.9%과 ‘복지시설 확충’ 23.6% 로 답변했음.
- 2012년 조사에서 향후 과제에 대한 항목이 2021년 현재를 반영하지 못하므로, 몇 가지 항목을 추가하여 설문을 진행하여 2012년, 2021년 결과의 단순비교는 어렵지만 2021년에는 작업량 증가에 따른 인력충원의 요구가 높은게 특징임.



2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은연구 희망플랜

부천시  
환경미화 종사자  
근로실태 및  
수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

## V. 노조대표자 면접조사

1. 면접조사 개요
2. 면접조사 결과

## V. 노조대표자 면접조사

### 1. 면접조사 개요

- 환경미화종사자 실태 및 수요조사 통계 과정에서 유의미하게 집계되지 않은 부분을 상세히 알아보고 근로조건과 관련한 지자체 정책과 관련된 내용으로 질문
- 조사대상 : 노동조합 위원장 8명
- 조사시기 : 1차) 8월 19일(목) / 2차) 9월 30일(목)
- 조사방법 : 구조화된 자기기입식 설문지
- 조사내용 : 용역계약 실태와 문제점, 열악한 휴게 및 복지시설, 재활용 선별과 압축차 사용의 딜레마, 하절기 유연근무제 시행, 신세대의 유입과 정년의 연장, 선별장 노후시설의 정비 또는 교체, 미흡한 집단적 문제해결 방식 등

[표 5-1] 심층면접 조사대상자

| 업체명            | 소속연맹         | 대표자 | 근로시간<br>면제시간 | 조합원수 | 노조설립       |
|----------------|--------------|-----|--------------|------|------------|
| 녹색미래<br>노동조합   |              | 윤창호 | 192시간        | 42   | 2019/1/23  |
| 도시환경<br>노동조합   |              | 육근현 | 점심시간         | 45   | 2018/7/2   |
| 경남기업<br>노동조합   |              | 박중우 |              | 42   | 2021/4/7   |
| 신성그린<br>노동조합   |              | 이득우 | 2,000시간      | 66   | 1990/6/8   |
| 동운환경<br>노동조합   | 한울타리<br>공공연맹 | 고세운 | 50시간         | 7    | 2016/9/    |
| 부천새길<br>노동조합   |              | 노희용 | 288시간        | 58   | 2018/5/21  |
| 강서실업<br>노동조합   | 공공           | 이택근 | 반전임          | 33   | 2002/2/16  |
| 재활용선별장<br>노동조합 |              | 안택균 | 2,000시간      | 39   | 2016/11/11 |

## 2. 노동조합 대표자 면접조사 결과

### 1) 원가계산 용역연구의 비현실성과 비민주성

#### ① 높아진 임금, 여전히 낮은 임금만족도

Q : 2018년 직접노무비 정산이 의무화되고 2021년부터 건설노임단가 85%가 적용되면서 평균임금이 많이 오르긴 했으나 여전히 임금수준에 대한 만족도는 높지 않다. 이는 연구용역보고 과정에서 현장에 필요한 적정인원이 책정되지 않고 추가인력 인건비를 직접노무비 안에서 지급하기 때문이라고 한다. 애초 책정된 인건비를 더 많은 노동자가 나눠가지는 문제점은 인건비 전액지급의 성과까지 퇴락시키고 있다.

A : 실제 구역별 실사를 해서 실제 인원이 얼마나 필요한지를 조사해야 되는데 형식적으로 3개월 정도 청소차량에 부착된 GPS 기록만 가지고 시간과 동선을 파악하여 인원을 계산한다. 예를 들어 현장에서는 42명이 필요하지만 연구용역이 39명만 책정되면 3명을 추가로 채용해야하는데 업체는 39명 직접노무비 안에서 인건비를 줄 수 밖에 없다고 하니 기존 근로자들의 임금이 손실되는 구조가 될 수 밖에 없다. 건설노임단가가 적용되고 해도 피부에 와닿지 않을 수 밖에 없다.

#### ② 추가/예비인력 충원

Q : 용역보고서에는 한개 업체가 지역을 청소함에 있어서 필요 장비 댓수와 인원을 산정하는데 소숫점 계산을 하고 있고, 각 회사가 만성적으로 인원이 부족하다보니 적정인원보다 더 추가로(1~6명)고용하여 근무하고 있으며 이로 인해 위탁비의 인상효과가 없다. 신도심과 구도심의 청소환경, 요일별, 계절별, 휴가철, 명절 전후, 병가연차, 업무상 재해에 따른 요양 등 현장에 다양한 상황이 발생할 수 있음에도 인원산정에는 반영되지 않는다.

A : 시에서는 3인 1조를 원칙으로 한다. 하지만 우리 회사 같은 경우 2인 1조가 2팀이 나있다. 모자라는 인원은 업체별로 오바해서 쓰게 된다. 40명 배정이면 3명 정도 더 쓰게 된다. 다 우리가 부담해서 배치시킨다. 문제는 연구용역이 차량, 인원을 소숫점으로 자른다. 차량은 2.몇 대, 인원은 2.몇 명, 토달 합쳐서 차량이 15.6대 그러면 16대 주고, 15.1대 하면 15대 준다. 차량 3대에 인원이 8.3명이 나올 경우 8명 밖에 안준다. 그럴

경우는 당연히 성상별로 9명을 배정해야 한다. 그럼 회사 입장에서는 사람을 한 명 더 채용해야 하니까 기존 근로자들보고 부담하라고 하니 노사갈등의 원인이 되는 것이다.

- 어느 회사를 보더라도 매일 40명 중에 2명에서 3명 정도는 어디 다쳐서 누워있던지, 휴가를 가던지 해서 공백이 생긴다. 업무는 정해져있는데 40명이 필요하다고 해서 정해놓고 공백이 생기면 나머지 사람들이 그 40명분의 업무를 감당해야 한다. 예비인력을 1~3명 정도는 책정을 해줘야 한다.

- 원가용역 과정에서 엉터리 부분이 있다. 용역 착수, 중간보고회에 근로자를 참여시켜야 한다. 최소한 현장의 의견을 참고하고 반영할 필요가 있음에도 청소업체나 청소노동자의 의견이 반영되는 계기는 전무하다. 과거에는 업체 측이 참여하기도 했으나 3년~4년 전부터는 업체도 참여시키지 않고 있는 것으로 안다. 업체에서 시에 뭔가를 요구하기에는 어려움이 있다. 당연히 근로자 의견이 반영되어야 한다.

#### ③ 합리적이지 못한 GPS, 인권침해

Q : 원가용역 과정에서 차량별 작업거리, 작업시간, 이동시간, 반입시간, 휴게시간 등 객관적 자료를 확보하여, 이를 분석한 후 적정장비와 인원을 산출한다는 명목으로 청소차량에 운행기록장치(GPS)를 부착한다. 하지만 실제 용역평가 기간 최소 2주에서 한달이면 충분하지만 연중 부착한 채로 운행하고 있어 항상 일거수 일투족 감시받는 느낌이며 노동통제가 강화되고 노사간 불신이 증대되는 역할을 할 뿐이다.

A : 적정 인원이 확보가 되면 평가할 필요가 없다. 설령 평가를 한다고 해도 평가기간 한 3개월이면 데이터는 충분하다. 평가라는 것 때문에 양보를 하고 있긴 하지만 실질적으로는 인권의 문제이다.

- 구심권, 신도심, 상업지구, 차량이 못들어 가는 지역 각각 작업환경이나 방식이 다르기 때문에 일일이 확인을 해야되는데 그냥 통으로 GPS만 가지고 확인을 하니 현장 의견이 하나도 반영이 되지 않는 것이다.

- 예전에는 조사할 때만 달고 다녔는데 이제는 매일 달고 다녀. 일 다 안끝났는데 왜 차가 안움직여. 요시간에만 일하네? 현실을 파악을 못하는거지. 차가 들어가지 못하는 골목같은 곳 상차원들이 미리 사전작업하고 이런 것을 전혀 고려못하는 거지.

- 그리고 또 문제가 뭐냐면 GPS가 아주 개목걸이다. 용역평가를 하려면 한 3개월 하면 되지, 그리고 실사를 나오면 되는데, GPS만 가지고 따지니까 적정인원이 나오질 않는거야. 할 때 3개월만 하면 되지 매달 쫓아놓고 사람 감시하는 것도 아니고 개목걸이 찬 기분이야.

## 2) 열악한 휴게시설과 근로환경

Q : 대기실이 좁아 적정인원의 3배 이상 상주함으로써 위생과 환경이 매우 열악한 상황이다. 230명 청소노동자들이 사용하는 화장실이 겨우 소변기 2, 대변기 3, 세면대 1개에 불과할 정도이다. 현재(2021년 8월 19일 기준) 화장실과 샤워장 개보수 공사가 진행중인긴 하지만 절대적인 공간과 시설이 부족하다. 3기 대장동 신도시 개발 계획에 따라 자원순환센터 지하화(2028) 까지 청소노동자 휴게시설 확충과 관련한 계획은 전무한 상황이다.

A : 봄가을은 괜찮다. 비오는 날이나 한겨울 같이 추울 때가 문제이다. 대기실에 들어가지 못해 처마 밑에 다 서있게 된다. 들어가질 못한다. 코로나19 시국에 살 붙여가며 다닥다닥 붙어서 앉아있을 수 밖에 없다. 올해 대기실 주변에 욕각정을 2개 설치해 그나마 좀 앉아있을 수 있었지만 여전히 부족하다. 2개는 더 필요하다. 2028년에서 2030년이나 되어야 지하화가 완공된다고 하는데 그 때까지 이 상태로 지내야 한다는게 끔찍하다. 지금 일하는 노동자 중에 그 때까지 남아있을 사람이 얼마나 되겠나. 그나마 노조에서 꾸준히 요구해 공용 휴게실과 회의실이 만들어지고 화장실과 샤워장도 개보수 공사중인긴 하지만 여전히 부족하다. 업체별로 당번을 정해서 돌아가며 화장실과 샤워장 청소를 했지만 지금은 업체들이 공동부담으로 외부업체에 용역을 줘서 근로자들의 불편이 해소된 측면도 있긴 하다.

- 업체별로 샤워시설이 본사에도 있고 대장동 자원순환센터 내에도 있다. 하지만 대장동에서 퇴근하고 본사까지 가서 샤워까지 하기에는 접근성이 떨어지기 때문에 사용빈도는 대장동 자원순환센터 이용이 압도적으로 많다. 그렇기 때문에 대장동에 있는 시설이 중요하다.

## 3) 자원의 재순환, 재활용 선별과 압축차 사용의 딜레마

Q : 부천지역 재활용품 수거에 활용하는 차는 거의 대부분 압축차량이다. 압축차량은 일반 수거차량보다 한 번에 많은 양을 실을 수 있기 때문에 일반 카고 차량에 비해 운행하는 데 훨씬 경제적이기 때문이다. 하지만 압축차량은 스티로폼·유리·플라스틱 등 재활용품을 차량 내부에서 압축시키기 때문에 재활용품들이 뒤섞여 들러붙거나 깨지는 문

제가 있다. 압축 과정에서 이물질도 많이 묻어 재생원료로서 가치가 떨어진다. 환경부에서 지난 2020년 8월 환경부 훈령인 '재활용가능자원의 분리수거 등에 관한 지침'을 개정해 올해 12월 25일부터 전국 지자체가 재활용품을 수거할 때 압축차량을 사용하지 않도록 정하기도 했다. 시민들이 열심히 분리수거를 해도 차량에 혼합유입 되면서 운송과정에서 섞이기 때문에 선별장에서 다시 선별작업을 해야하는 이중의 수고를 하게 된다. 이 부분은 카고 차량도 마찬가지이다.

A : 일반 카고 차량 적재량이 1.2톤 싣는다고 한다면 압축차는 2.5톤을 싣는다. 두배 넘게 차이가 난다.

- 압축차 같은 경우 환경부에서 압축차를 쓰지 말라고 하는데 업체에서 압축차를 쓰는 이유는 카고 차량을 쓰게 될 경우 차당 인원이 3명이 배정되는데 구조적으로 잘못되었다. 카고 차량의 경우 운전인원 빼고 한 명이 쓰레기를 주워 올리면 위에서 다른 사람이 받아주어야 한다. 결국 한 사람만 상차를 하게 된다. 생활폐기물은 구분없이 그냥 다 주워버리면 되지만 재활용은 선별할 것도 많다. 혼합수거를 하지 않기 위해서는 선별해서 수거를 해야 하기 때문에 밑에서 상차하는 사람이 2인 1조가 되어야 한다. 그럼 총 4명이 한 조가 되어야 한다. 근데 배정은 3명 밖에 안되어 있지 않다. 압축차는 받아주는 사람이 없어도 된다. 상차를 2명이 할 수 있다. 그렇기 때문에 압축차를 쓸 수 밖에 없다. 작업효율도 빠르고, 애초에 원가용역 할 때 재활용도 4명을 배정하게 되면 그런 문제는 해결된다고 생각한다.

- 또한 카고차에 재활용을 가득 채우면 근로자가 그 위에 올라있는 상태에서 차량을 운행할 경우 추락할 수도 있는 매우 위험한 상황이 발생하게 된다. 무조건 안된다고만 하지 말고 여러 가지 측면을 고려해서 정책을 결정해야 한다.

## 4) 하절기 유연근무제 확장시행

Q : 주간근무 차량이동 시 시민들의 재촉 및 불편함에 대한 민원 등으로 작업의 어려움이 있는 반면 야간 근무시 새벽 및 밤 시간 차량운행 소음발생으로 인한 민원으로 인한 작업의 어려움이 동시에 존재한다. 또한 단순히 주야간 근무시간대에 대한 불만이라기 보다는 최근 지구온난화로 인해 날씨가 극도로 치달으면서 여름에는 달궈질 대로 달궈진 시멘트 위를, 겨울에는 최강한파를 온몸으로 맞아야하는 만큼 혹한, 혹서, 폭설, 폭우와 같은 날씨에 대한 어려움을 주로 호소하고 있다.

A : 올해 주간근무가 전면 도입되었다. 주간작업의 구체적인 시간대 설정은 작업현장 여건을 고려하여 노사협의, 주민의견수렴 등을 거쳐 지자체 청소계획으로 결정하도록 했지만 모두 일괄적으로 6시에 작업을 시작하다보니, 출근시간대 혼잡으로 인한 주민불편, 일부 상가지역 주차차량으로 인한 청소작업 불편 등이 초래되고 있는 실정이다. 이러한 점을 감안하여 주간근무의 필요성과 주민들의 협조사항을 사전에 홍보하고 안내하는 작업들이 필요하다. 또한 주로 야외에서 작업을 하기 때문에 날씨에 민감한 환경미화원들에게 폭우나 폭설 같은 극한의 날씨는 가장 위협적인 환경이다. 특히 한여름에는 거의 탈진 일보직전까지 가기도 한다. 7월에 한시적으로 한시간 일찍 출근하는 썸머타임제를 실시하긴 했지만 적어도 8월 중순까지는 시행해야 한다. 지자체가 환경미화원의 근로환경을 개선하는 작업을 업체에만 맡길 것이 아니라 환경미화원의 노동조건과 작업환경을 개선하는 주체로 나서야 한다

#### 5) 신세대의 유입과 정년의 연장

Q : 신종 코로나19 바이러스(코로나19)감염증 확산과 경기침체 장기화로 인한 취업난이 이어지는 가운데 안정적인 고용 환경과 비교적 높은 연봉 등으로 환경미화원을 꿈꾸는 20·30대 청년들이 부천 환경미화 업종에도 많이 유입되고 있다. 설문결과 60대 이상이 과반 이상인 것을 감안하면 젊은 층과 중장년 층의 체력적 차이 등으로 업무량과 관련된 갈등 등 현장에도 많은 변화가 예상된다. 또한 정부는 공공기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에서 종사자 상당수가 60세 이상인 청소·경비 직종은 정년을 65세로 설정할 것을 권고하고 있으며 현장 조합원들 역시 정년을 국민연금 수급시기인 65세로 연장해줄 것을 요청하고 있다.

A : 젊은 사람들이 체력이 좋아서 일을 많이 한다고 생각할 수 있지만 경륜은 무시할 수 없다. 젊은 사람들도 1년이상 업무를 해보야 어느 정도 노하우가 쌓이기 때문에 젊다고 일을 많이 한다고 볼 수 없다. 지리습득에 6개월 이상 1년까지 걸린다. 업무습득하는데도 무조건 힘으로 올리는데 아니다. 요령과 기술이 필요하다. 일을 많이 하고 적게 하고의 갈등보다는 정서적 개인차에 의해 마음이 안맞을 수는 있지만 세대간 갈등은 없을 것이라고 생각한다. 오히려 젊은 사람들 들어오면 자식같이 귀여워한다.

- 일 할 수 있는 체력과 능력이 된다면 정년이 지나서 국민연금을 수급하는 65세까지 정년연장이든, 촉탁이든 계속 근무할 수 있게 해줘야 한다. 60세 61세에 퇴직하면 4년에서 5년 정도의 공백을 아무도 책임주지 않게 될 것이다. 이는 비단 우리 청소업종의 문제만은 아닐 것이다.

#### 6) 변방의 재활용선별장

① 컨베이어벨트, 로우더 등 노후화된 장비, 시설의 정비 또는 교체 등 대책마련 시급

Q : 코로나19로 인한 비대면 소비가 일상화되고 포장·배달·택배 소비가 증가하면서 일회용품 발생량이 폭증함에 따라 업무량 역시 살인적으로 증가하고 있으며 하루 처리 용량 150톤으로 초과한 쓰레기를 처리하느라 직원들은 연장근무와 주말특근을 계속하고 있는 실정이다. 2000년에 준공된 노후화된 시설과 기계의 고장이 잦으며 안전사고의 위험도 매우 큰 상황이다.

A : 2020년 재활용선별장 신축 계획으로 열악한 근무환경이 개선되나 싶었으나 대장동 3기 신도시 개발계획 발표로 전면 취소되어 기대가 컸던 만큼 실망도 컸다. 컨베이어벨트, 로우더 등 노후화된 장비, 시설의 정비 또는 교체 등 대책마련이 시급하다.

② 잦은 업체 변경에 따른 계속근로기간 산정과 연차수당, 퇴직금 정산 형평성

Q : 부천시재활용선별장은 2000년 부천시 직영으로 업무를 시작해서 2010년부터 청소업체인 도시환경에 민간위탁을 맡기기 시작해 오대기업, 청목자원 등으로 짧게는 2년 길게는 4년마다 업체가 변경되었다. 똑같은 부천시 청소업체 민간위탁 계약방식임에도 불구하고 타 청소업체의 경우 대동제 시행에 따라 구역과 업체가 변경되어도(원미환경->녹색미래, 부천새길) 근속년수가 보장됨에 따라 호봉이 인정되고 평균임금이 올라가면서 퇴직금 또한 올라가지만 재활용선별장의 경우 업체 변경이 잦고 변경될 때마다 신규입사의 형식을 취함으로써 계속근로기간이 보장되지 않고 있다. 따라서 1년을 계속 근로한 근로자가 근로기준법 요건에 해당하는 경우 받게 되는 연차(유급휴가) 또한 늘어날 수 없으며, 업체가 변경될 때마다 퇴직금을 정산하기 때문에 근로자에게 일방적 손해를 강요하고 있는 실정이다.

A : 일하는 근로자들은 하나도 변하지 않았는데 업체가 변경될 때마다 퇴직금을 정산하고 10년 넘게 근무해도 연차 15개 이상 받아본 사람이 없다. 업체가 바뀌면 1년 근무한 사람이나 10년 넘게 근무한 사람이나 모두 신입직원이 된다. 하물며 업체가 바뀔 때마다 두는 3개월 수습기간에는 선후배 관계없이 모두 내가 정리되는 거 아닌지 고용불안에 시달리게 된다. 법 위반은 아닐지 모르지만 서운하고 억울하고 답답한 건 소화가 터져도, 자가격리자 쓰레기, 고양이사체가 나와도, 염산병이 나뒹굴러다녀도 묵묵히 우리 일하는 힘 없는 노동자들의 뒤편이 보다 하고 참고 넘어간다.

### 7) 미흡한 집단적 문제해결 방식

Q : 대부분의 사업장에 노동조합이 조직되어 있으며 현재 부천환경연합노동조합으로 통합해가고 있는 과정임에도 불구하고 집단적인 협의기구가 없다보니 개별 사업장마다 비슷한 문제와 사안으로 갈등이 존재한다. 소모적인 갈등을 유지할 것이 아니라 유사업종간 일정한 대화와 소통으로 해결방안을 모색해야한다.

A : 부천시와 청소업체는 갑과 을의 근로계약 관계이기 때문에 업체에서 이야기하거나 주장할 수 있는 부분은 한계가 있고 업체는 부천시에서 시키는대로 할 수 밖에 없다. 주요 현안 해결을 위해 자원순환과와 근로자 대표 사이의 정기적인 소통창구 마련이 필요하다.

2021 시민참여 창의혁신 공론화

## 작은연구 희망플랜

부천시  
환경미화 종사자  
근로실태 및  
수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

## VI. 결론 및 정책제언

1. 소결
2. 정책제언

## VI. 결론 및 정책제언

### 1. 소결

#### 1) 개선진행

##### ① 임금 및 근로조건

- 폐기물 수집운반 민간업체가 건설노임단가를 단계적으로 적용하고 있어, 2012년과 비교했을 때 평균적으로 180만원 정도의 임금이 상승됨. 또한 인건비 지급 방식도 지자체에서 직접 정산하는 방식으로 개선되어 안정적인 임금상승의 효과가 발생하고 있음. 또한 지난 10년간 정책 평가에 있어서도 가장 높은 응답률을 보이는 등 종사자들도 개선효과가 있다고 인식하고 있음.
- 그럼에도 불구하고 임금만족도 평가에 있어서는 과거보다는 개선되었지만 여전히 생계를 유지하는데 불충분하다는 의견임. 향후 건설노임단가의 100% 적용을 통해 유사노동자간 상대적인 임금격차 해소의 필요성이 있음.
- 근로시간은 1일 정규근무시간은 8시간으로 조사되었음. 생활폐기물 수집운반 업무는 보통 새벽 5~6시에 시작하여 14~15시에 업무를 마치고, 재활용선별장은 8시부터 17시까지 근무함. 하루 8시간의 정규 근무시간을 준수하고 있으며, 주당 초과근무시간은 3.13시간으로 2012년도 보다 1.1시간 줄어들었음.
- 주간근무, 유연근무제 시행 등이 추진되고 있고 10년간 정책평가에서도 2순위로 높게 평가되었음. 동/하절기 유연근무제를 늘려야 한다는 의견과 면접조사에서 업무 구역에 구체적인 설계가 필요하고 완전한 주5일제를 원한다는 의견도 있었음.

##### ② 고용과 정년

- 고용형태에 있어서 이번 조사대상은 82.3% 정규직, 4.2% 비정규직, 13.0%가 축탁직임. 평균 종사년수는 6.5년이나 업체별로 편차가 큼. 대형업체의 계약기간에 따른 결과로 판단됨.
- 민간위탁으로 인한 고용불안도는 과거에 비해 낮아졌지만 여전히 직영 전환에 대한 요구는 높음. 2012년도에는 민간위탁 종사자가 시 직영 종사자에 비해 임금수

준은 낮았지만 복지, 휴가휴일 사용에 있어서는 더 자유로웠음에도 불구하고 직영 전환 요구가 높았음. 현재 임금은 상승하고 있지만 여전히 위탁계약이라는 한계로 특히 젊은 종사자들은 직영 전환으로 고용 안정성을 중요하게 여기고 있었음.

- 연령은 2012년에 비해 고령화가 진행중이어서 50, 60대의 종사자 수가 많아졌음. 조사대상 업체의 정년은 61세가 대부분임. 하지만 응답자들이 원하는 희망정년은 65세이고, FGI 조사에서도 국민연금 수급연령인 65세까지는 일을 할 수 있기를 원하고 있음. 환경미화 업무에서 인력충원과 함께 고령자 인력의 적정한 활용도 중요한 과제로 제기됨. 한편 젊은 층의 유입도 있는 만큼 보다 양질의 일자리로서 개선되어야 함.

### ③ 건강, 위생과 복지

- 종사자들은 새벽 출근하여 자원순환센터에서 30분 정도의 대기시간을 갖고, 주로 업무 현장에서 점심과 휴게시간을 1시간 정도 갖고 있음.
- 새벽시간에 대기실, 화장실의 이용자가 많고 동/하절기에도 실외나 기타 차량 등에서 출근을 대기하고 있어 수용인원에 대한 지속적인 모니터링이 필요한 부분임. 또한 휴게시간을 보내는 장소에 대해서 구체적으로 실태를 파악하고 특히 동/하절기 휴게장소에 대하여 세부적인 대책을 모색해야 함.
- 위생문제에 있어서는 코로나19 이후 더 주목해야할 문제임. 오염물질을 취급하는 업무에도 불구하고 퇴근 시 청결문제는 중요하게 여겨지지 않고 있음. 그냥 일하던 그대로 귀가한다는 응답률이 37.2%였고, 완전히 샤워 후 환복 비율은 24.5%에 불과한 실정임. 현재는 위생시설의 수가 부족할 뿐만 아니라 종사자 스스로 습관화된 측면도 있음. 조사결과를 보면 각 업체마다 샤워실은 있지만 접근성이 떨어져 대장동 자원순환센터의 개선이 중요함.
- 산재경험과 관련해서는 2012년보다 경험을 다소 늘었음. 연령이 높아지면서 산재경험률은 증가할 것임. 건강검진시 추가검진 비용 부담을 직원복지로 시행하고 있지만 업체별로 상황이 상이함. 과거보다 회사의 혜택은 늘고 있지만 부천시 지역 내의 업체들간 복지격차는 존재하는 것으로 나타남.

### ④ 집단적 문제해결 창구(노동조합 활동)

- 2012년 조사와 비교했을 때 노사협의회 만족도는 높아졌으나 몇몇 업체의 불만족도는 개선되어야 함. 고충상담으로 도움 요청시 노동조합을 찾겠다는 응답률도 과거에 비해 높아져 노조에 대한 인식도가 개선된 것으로 나타났음. 앞서 노동조합 현황에서 언급했듯이 2012년부터 2020년 사이 노동조합의 활동과 부천노총의 지

원으로 정책과 제도가 바뀌고 있고 종사자들은 정책평가에서 긍정적으로 평가하고 있음. 하지만 이번 조사에서는 미조직 노동자에 대한 실태파악이 되지 않아서 향후 노조의 과제임.

- 대장동 내 통합 노조에 대한 필요성도 응답자의 90% 이상이 긍정적으로 답변을 했음. 각기 다른 업체에 소속되어 있어도 대장동 자원순환센터를 주요한 현장으로 근무하고 있는 종사자들이 동질감을 느끼고 있으며, 이들의 요구를 대변할 수 있는 강력한 조직을 원하고 있음을 보여주는 결과임.

## 2) 새로운 이슈

### ① 인력부족

- 휴가 및 휴일 사용에 있어서 2012년에 비해 유의미한 변화는 없었음. 데 그 이유는 법제도적인 문제가 아니라 작업량의 증가와 이에 따른 인력부족이 원인임. 이 문제가 어려운 이유는 민간업체가 용역계약시 인건비 책정과는 별개로 노사가 재정을 각출해 부족한 인원을 보충하기 때문임.
- 종사자 처우 개선을 위한 향후 과제에서도 '인력 충원'이 2순위로 나타났음. 코로나19 이후 작업량이 증가된 영향도 있어서 현장에서는 노사 양측에서 가장 큰 요구로 제기되고 있음.

### ② 용역 계약의 문제

- 2016년 부천시가 청소행정의 투명성과 효율성 강화하기 위해 관내 6개 청소업체와의 총액도급계약 체제에서 경쟁입찰 방식으로 전환하고 1개 구역의 '생활, 음식물, 재활용, 대형 폐기물, 가로청소'를 1개 업체에서 전담하도록 하는 '생활쓰레기 통합 수거체제'로 바꾸면서 대행료 정산과 적정 임금 지급이 가능해짐. 이로 인해 용역보고서보다 적게 지급하는 인건비로 환경미화원들은 일상적인 열악한 근무조건에 시달리기도 했으나 그래도 그 때는 예비인원을 포함해 적정인원이 근무해 작업이 수월했다는 자조섞인 푸념이 나오기도 함. 현 생활폐기물 수집운반 용역보고서가 주어진 예산에 짜맞추기식으로 작성되다보니 인원, 차량 등을 소숫점으로 계산하고 현실에 맞지 않게 적게 책정되고 있기 때문임. 연구용역과정 생활폐기물 수집운반 차량에 GPS장비를 부착해 실질적인 쓰레기 발생량과 이동동선, 휴게시간 등을 파악한다고 하지만 구도심 차량이 들어가지 못하는 골목에서의 정차 등 현장 의견이 전혀 반영되고 있지 않기 때문임. 이로 인해 수년 전부터 용역과정 착수보고회나 중간보고회에 노사 당사자의 참석을 즐기치게 요구했지만 사측만 3년 전까



지 참석하는 정도였고 그나마 그 이후로는 사측도 참석하지 못하고 있음.

③ 환경미화 인식 전환, 시민교육

- 그동안 상대적으로 관심 밖이었던 환경미화노동자들의 열악한 작업조건과 안전·보건상태는 예전에 비해 일정 부분 개선됨. 야간근무에서 주간근무로의 전환이 대표적인 예. 하지만 여전히 출퇴근, 등하교 시간 교통체증에 대한 민원이 빗발치고, 야간근무시 잠을 방해하는 소음발생의 원인으로 함께 지내기에 불편한 존재라는 인식은 여전한. 지구온난화로 인한 이상기후 현상으로 지구가 위기에 처했다는 이야기는 이제 학계의 논문이 아닌 현실화 되고 있음. 시민들이 환경에 대한 인식과 지향점을 바꿀 수 있는 가장 빠른 길은 교육과 인식의 전환임. 어떻게 하면 시민들이 환경미화원들을 바라볼 때 생활쓰레기를 줄이고 지역을 깨끗이 유지할지 지역 주민과 대화하는 청소 전문가로 바라볼 수 있도록 시민인식을 개선하는 일이 더욱 중요함. 상호 배려와 존중의 자세로 청소차량 정차시 잠깐 기다려주고, 분리수거와 지정된 장소와 시간에 쓰레기 배출하는 것만이라도 제대로 하면 열악한 작업조건이 상당부분 개선될 것.

2. 정책제안

1) 임금 및 근로조건

① 지역 내 환경미화업종 동일노동 동일임금 실현을 목표로 건설노임단가 100% 적용 위한 단계적 플랜 합의

② 혹서기 등 유연근무 연장: 야간과 새벽 어두운 환경에서 수면부족 피로누적 등으로 인한 안전사고 발생이 집중됨에 따라 작업시간은 주간작업을 원칙으로 규정하되 7, 8월 하절기 폭염이나 태풍, 폭설 등 극한의 날씨에 대비한 작업중지권 등 근무시간에 대한 업체의 자율적 권한을 강화

③ 재활용선별장 컨베이어벨트, 로우더 등 노후화된 장비, 시설의 정비 또는 교체

④ 선별장 퇴직연금 도입 및 업체 변경시 연차, 호봉 등 근로조건 유지하도록 하는 특약 신설

2) 고용안정

① 계약방식의 전환

: 부천시민의 삶의 질과 직결되는 업무이나 간접고용 비정규직 노동자에 의해 수행되는 청소업무를 부천시 직영(공영)으로 책임있게 진행해야 함. 직고용시 용역업체에 지급해온 이윤과 일반관리비, 부가세를 지급하지 않으므로 오히려 예산절감 가능성. 당장 직고용이 어렵다면 민간위탁과 비슷하지만 수탁자가 공공기관이 됨으로써 민간위탁의 폐해를 최소화하고 직영의 장점을 살릴 수 있는 공영화를 도모할 필요성.

② 환경미화 종사자 인력에 대한 관리

: 지역사회에 인력 풀 관리로 청소대행업체 변경에도 고용이 유지될 수 있도록함. 이를 위해 지역사회에서 환경 미화경력에 대한 인증, 신고제를 도입하고 전직시 공중위생감시원·환경단속요원 등의 임명, 채용 시 우대 등 검토(환경지킴 미래 인력으로 활용 가능)

③ 안정적인 용역 계약기간 조정(2년=>3년)

: 안정적인 계약기간의 보장은 청소서비스 질 향상을 위해 절대적으로 필요한 계약조건 중 하나라고 볼 수 있음. 안정적인 계약기간은 대행업체가 연차적인 계획을 수립하여 서비스를 제공하고, 자신이 제공하는 서비스에 대한 평가를 통해 지적사항이 있을 경우 개선할 수 있는 기간을 확보하며, 무엇보다 서비스 제공의 핵심수단인 인력과 장비를 안정적으로 운영할 수 있는 토대를 보장받기 때문임. 여러 가지 여건을 감안하더라도 생활폐기물 수집운반 민간위탁분야에 최대 허용치를 적용하고 실적이 우수한 업체는 수의계약 등으로 계약을 연장할 수 있는 배려가 요구됨

3) 인력부족 문제 해결을 위한 용역 적격심사 개선

① 차기년도 원가산정을 위한 용역조사시 착수회 및 중간보고회, 결과보고서 노사, 특히 현장 근로자들의 의견을 반영하여 현실적인 예산 수립 및 투명성 담보

② 대행업체의 작업실태 조사 결과를 GPS에만 의존하는 것이 아닌 현장실사 등을 토대로 적정 인력과 장비를 산출하기 위한 표준적재량, 작업 외 대기시간 등을제로베이스에서 다시 산정해 엄격히 적용하여 생활폐기물 처리비용 산정을 위한 비용의 현실적 계산.

③ 필수업무 지정 및 종사자 보호지원에 관한 법률(2021년 5월 제정, 11월 18일 시행)에 근거한 ‘필수업무 지정 및 종사자 지원 부천시 위원회’ 조례 제정 및 위원회 설치로 대기조 구성과 같은 세부기준을 노사정이 함께 논의

#### 4) 산업안전 복리후생 개선

① 개선중이긴 하지만 아직 샤워실이나 휴게실 시설이 열악한 상황에서 청소노동자복 지동(가)을 대장동내에 설치

② 환경미화원 작업복 공동세탁소 설치 및 운영

③ 환경미화원들에 대한 위생/안전/보건 교육이 강화되고 실제 도움이 되는 내용으로 잘 전달될 필요가 있음.

④ 보호장비 적정 지급(안전모, 절삭장갑 등): 유해물질 노출을 줄이기 위한 보호 장비가 작업 특성과 맞지 않아 불편하기 때문에 착용을 꺼리게 만드는 요인으로 작동하기도 함. 작업특성이 고려된 개인보호구를 구매할 수 있도록 함. 장비의 적절한 지급 및 주기적인 관리와 교체가 필요함.

⑤ 민원에 대한 스트레스가 심한 상황. 직무 스트레스에 대한 평가와 관리가 적극적으로 이루어질 필요가 있음.

#### 5) 종사자 참여와 소통의 창구 마련 차원의 사회적 대화와 시민의식 개선을 위한 공동 행동

① 환경미화 업체 및 종사자 처우개선, 청소행정 개선을 위한 상시적 협의·소통 체계로 부천시, 시의회, 노동자대표와 사용자대표, 시민이 함께 만들어가는 가칭 ‘클린부천 협의회’를 제안. 환경미화 종사자 근로조건 개선, 지역 내 환경미화 인력 관리, 폐기물 시설 안전 관리, 환경문제 지역사회 의제 제안 등을 협의

- 공공업무의 특성상 노사교섭, 노정교섭이 아닌 이해당사자가 모두 모여 협의를 진행 하고 노하우가 쌓인다면 상호 동질성을 바탕으로 한 공동협약도 가능

② 쓰레기문제해결시민협의회 참여 : 부천시 폐기물관리에 관한 조례 14조(쓰레기 문제해결시민협의회의 설치·운영) 개정을 통해 협의회에 종사자 대표가 참여할 수 있는 근거 마련

③ 노와 사, 민과 관의 협력적 거버넌스를 통해, 주민이 주도하고 노사정이 지원하는 방식으로 1회용품 사용자제, 재활용 쓰레기의 올바른 분리배출, 제로웨이스트, 쓰레기 수거일 준수 등 올바른 분리배출 등의 교육과 홍보, 생활화를 통한 자원순환 체계 마련으로 지역사회 협치 모델 창출

#### ④ 관련 조례

| <b>부천시 폐기물관리에 관한 조례</b>          |   |
|----------------------------------|---|
| <b>제14조(쓰레기문제해결시민협의회의 설치·운영)</b> |   |
| ①                                | 폐기물의 관리·감량·재활용 및 적정처리 등에 관한 시책의 개발 등 폐기물 업무에 대하여 시장의 자문에 응하기 위하여 부천시쓰레기문제해결시민협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둔다.   |
| ②                                | 협의회의 위원은 폐기물과 관련 있는 공무원 1명, 학계전문가 2명, 시의회 폐기물관리업무소관 상임위원회 위원 3명, 환경단체·시민대표 6명, 소각장주민지원협의체 위원 2명 및 재활용사업자 1명으로 구성한다.   |
| ③                                | 협의회는 다음 각 호의 기능을 수행한다.<br>1. 폐기물처리기본시책의 개발·자문 및 추진사항의 심의<br>2. 청소행정에 대한 조사활동<br>3. 폐기물의 감량 및 재활용 촉진을 위한 홍보활동<br>4. 폐기물에 관한 제도개선의 제안<br>5. 그 밖에 시장이 폐기물 관리에 필요하다고 인정하여 협의회의 회의에 부치는 사항 |
| ④                                | 협의회의 회의에 참석한 위원에게는 예산의 범위에서 「부천시 위원회 실비변상조례」에서 정하는 바에 따라 수당 및 여비를 지급할 수 있다. <개정 2013.11.11>   |
| ⑤                                | 이 조례에 규정한 것 이외에 협의회의 운영에 관한 사항은 규칙으로 정한다.   |

**6) 부천시자원순환센터 현대화 사업 관련 하남 유니온파크 벤치마킹 및 제언**

① 부천시지역노사민정협의회 사회적책임실천위원회 차원에서 자원순환센터 현대화 우수사례로 하남유니온파크 벤치마킹과 종사자 조직 간담회(2021.11.22.)를 통해 눈에 보이는 지상 랜드마크 뿐 아니라 지하시설 근로환경을 살펴보며 부천시자원순환센터 현대화/지하화 사업시 반영해야 할 사항들을 검토

② 하남시 유니온파크는 시의 소통과 주민 협조로 공사 추진, 악취 차단, 녹색성장 기여 등의 성과로 모범적인 예로 소개되고 있으며, 4층 전망대, 체육시설, 공원 등 주민친화시설이 조성됨에 따라 지역의 랜드마크로 재탄생한 시설로 평가됨.

③ 소각후 연기는 6단계 밀폐시스템을 통해 악취를 차단하여 소각여열의 활용 등에너지순환을 통해 저탄소 녹색성장에 기여하고 있으며, 신식 시설의 재활용선별장 역시 별다른 악취가 나지 않았으며 풍력과 자외선, 자석을 이용해 종이와 플라스틱, 비닐, 캔 등을 분류함. 음식물쓰레기를 건조해 만든 사료와 재활용품 등은 판매하여 그 판매수익을 통해 시설 운영비를 절감하는 효과

④ 건립당시 휴게·샤워·수면시설을 갖춰주지 않아 종사자들의 피로도와 안전사고 위험이 높았음. 이후 노동조합이 설립되어 차츰 개선되어가고 있긴 하지만 생활폐기물 수집운반업체 근로자를 위한 휴게, 복지시설은 여전히 전무함. 부천시 생활폐기물수집운반 및 폐기물처리 체계상 자원순환센터 내에 대기실, 휴게실, 샤워실 등 복지시설은 반드시 존재해야 함. 이는 설계 과정에서도 반드시 반영되어야 할 부분

⑤ 추락을 방지할 난간이나 안전망 같은 안전설비는 물론, 사다리나 로프 같은 구조장비 미비, 소방시설 역시 전무하여 몇 번의 화재 발생 위험이 있었으나 다 초기에 발견하여 큰 화재로 이어지지 않음. 지하시설의 속성상 화재위험이 높음에도 소방훈련을 한 번도 한 적이 없고, 각종 기기 오작동이 잦아보니 노동자들이 화재위험에 무더지기도 함.

⑥ 현장에 사고 발생시 초동대처를 위해서는 통신장비나 비상벨, 마이크 등이 필요하지만 설치되어 있지 않아 초동대처가 미흡할 수 밖에 없는 구조. 실제 혼자 근무하던 근로자 숨진지 6시간 지나 발견되기도 함

⑦ 대수선을 위한 설비 등이 드나들 수 있도록 차량 진출입로와 층고가 충분히 확보되어야 함.

⑧ 하남시 인구 30만, 부천시 인구 80만, 폐기물 소화능력 역시 하남 유니온파크는 불과 48t밖에 소각하지 못하는 작은 사이즈이며 대장동 소각장은 일 최대 300t 사이즈로 일평균 200t 소각중임

⑨ 하남 유니온파크는 하남, 미사, 위례지구가 생기며 새 소각장을 건설해야 할 필요가 대두되어 LH에서 예산 약 3000억 전액 지원 받아서 지었지만 부천은 계양구와 강서구의 쓰레기까지 소화하기 위해 시 예산은 물론 두 지자체의 예산과 국고지원을 받아 현재 소각장을 3배로 키운다고 하지만 천문학적인 건설비용과 비싼 운영비 등은 큰 걸림돌이 될 수 밖에 없음

⑩ 전체 시설의 지하화가 아닌 벙커만 지하화해도 악취 등의 문제는 해결 될 수 있기 때문에 부분 지하화 등 다각적인 해결방안을 고민해야 함



[그림 6-1] 하남시 유니온파크 벤치마킹 및 환경시설노조 간담회

**7) 「부천시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례」 제정**

① 환경미화 종사자의 처우개선을 위한 별도의 법률이나 지방자치단체 조례는 찾아보기 힘들. 있어도 환경미화원을 직영으로 운영하는 지자체의 환경미화원 채용(임용), 복무규칙, 학자금 융자지원에 관한 조례 등이 전부임.

② 지난해 전국 최초로 서울 성동구에서 코로나19 위기 속에서 사회의 정상적인 기능 유지를 위해 감염의 위험을 무릅쓰고 대면 업무를 수행하는 노동자를 ‘필수노동자’로 명명하고 「필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」를 제정·공포

③ 성동구는 조례 제정 이후 필수노동자 지원위원회를 운영하며 연구용역을 통한 필수업종의 범위와 기준을 선정하고 지원정책과 지원계획 수립의 방향을 설정하는 등 필수노동자 지원을 위한 기반을 마련

④ 이는 커다란 사회적 공감대를 불러 일으켰고, 중앙정부에서도 ‘필수노동자 TF’를 발표하기도 함

⑤ 이후 서울특별시, 부산광역시, 경기도 등 전국 80여 광역, 기초지자체에서 「필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례」, 「필수업무 지정 및 종사자 보호 및 지원에 관한 조례」 등 유사 조례가 제정됨

⑥ 올해 5월 18일에는 성동구 조례를 바탕으로 한 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」이 국회에서 통과되어 11월 19일부터 시행되고 있으며 지방자치단체에서도 이 법에 따라 조례를 제정하여 지역 상황에 맞게 필수업무종사자를 지정, 지원할 수 있게 됨

⑦ 코로나19와 같은 재난상황 등에서 각종 위험에 노출된 채 업무를 수행하는 환경미화 종사자를 비롯한 필수노동자들이 안전하고 안정적으로 근무할 수 있도록 보호하고 지원함으로써 이들이 존중받는 사회적 분위기를 조성하고 시민생활 안정과 재난극복을 위해 ‘부천시 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 조례’ 제정할 필요

**서울특별시 성동구 필수노동자 보호 및 지원에 관한 조례**

**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 이바지

함을 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.

**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

# 작은연구 희망플랜

## 부천시 환경미화 종사자 근로실태 및 수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

### 참고문헌

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

#### 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률

**제3조(국가와 지방자치단체의 책무)** ① 국가와 지방자치단체(이하 “국가등” 이라 한다)는 재난이 발생한 경우에 필수업무 종사자의 안전과 건강을 보호할 책임을 지고, 이를 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 국가등은 필수업무의 지속적인 수행과 원활한 인력수급을 위하여 필수업무 종사자의 적정 근무시간을 보장하고 처우 및 근무환경을 개선하도록 노력하여야 한다.

**제9조(지역위원회)** 지역별 필수업무 종사자 지원계획 및 주요 정책에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다) 소속으로 시·도 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회(이하 “시·도 위원회”라 한다)를 둘 수 있고, 시장(「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제11조제2항에 따른 행정시장을 포함한다. 이하 같다)·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다) 소속으로 시·군·구 필수업무 지정 및 종사자 지원위원회(이하 “시·군·구 위원회”라 한다)를 둘 수 있다.

1. 해당 지역에서 발생한 재난의 유형, 규모 등을 고려한 필수업무의 범위에 관한 사항
2. 해당 지역에서 보호 또는 지원이 필요한 필수업무 종사자의 범위에 관한 사항
3. 해당 지역의 필수업무 종사자 지원계획의 수립 및 그 이행 등에 대한 평가에 관한 사항
4. 그 밖에 필수업무 종사자에 대한 보호 및 지원과 관련하여 위원장이 회의에 부치는 사항

**제10조(지역위원회의 구성 및 운영)** ① 시·도 위원회의 위원장은 시·도지사가 되고, 시·군·구 위원회의 위원장은 시장·군수·구청장이 된다.

② 시·도 위원회 및 시·군·구 위원회(이하 “지역위원회”라 한다)는 다음 각 호의 경우에 위원장이 소집한다.

1. 해당 지역에 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조에 따른 대규모재난이 발생한 경우
2. 재적위원 3분의 1 이상이 소집을 요구하는 경우
3. 위원장이 필요하다고 인정하는 경우

③ 그 밖에 지역위원회의 구성 및 운영에 필요한 사항은 해당 지방자치단체의 조례로 정한다.

## 참고문헌

건강세상네트워크(2016), 「서울특별시 환경미화원의 안전하고 건강하게 일할 권리보장을 위한 토론회」

김성희·남우근·이유민(2016), 「지방자치단체 환경미화원의 민간위탁의 문제점과 대안」

김철 외(2019), 「공공부문 민간위탁 제도개선 방안」, 사회공공연구소

노상철 외(2020), 「충남 환경미화 노동자 실태조사」, 충남노동권익센터

부천시, 「부천시 청소 종합대책 추진 토론회」, 2011

이남신 외 (2012), 「부천시 환경미화노동자 근로실태조사」, 부천시비정규직근로자지원센터.

최서연(2019), 「생활폐기물 환경미화원 작업실태와 산업재해 감소 방안」, 한국노총.

한국경제행정연구원(2020)a, 「2021년 생활폐기물 처리비용 산정 원가계산 연구보고서」, 부천시.

한국경제행정연구원(2020)b, 「재활용품 선별장 민간위탁 원가산정 및 효율적 운영방안 연구보고서」, 부천시.

행정안전부·환경부·고용노동부, 「환경미화원 작업안전 개선대책」, 2018. 01. 16.

환경부, 「환경미화원 작업안전 지침」, 2019. 03. 06.

신계륜 의원 대표발의, 「환경미화원법안」 의안번호 제9850호. 2014. 4

2021 시민참여 창의혁신 공론화

# 작은연구 희망플랜

부천시  
환경미화 종사자  
근로실태 및  
수요조사

생활폐기물 수집운반·재활용  
선별장 중심으로

부록

&lt;부록1&gt;

ID

## 부천시 생활폐기물 수집운반, 재활용 선별장 종사자 근로실태 및 정책수요 조사

본 조사는 부천시지역노사민정협의회 연구비 지원사업으로 선정되어 추진하고 있습니다. 이 설문조사는 부천시 생활폐기물 수집운반과 재활용 선별장 업무에 종사하는 노동자들의 최근 근로실태를 파악하고 수요를 조사하여 정책과제를 도출하는데 사용할 예정입니다. 설문조사는 부천시 환경미화 민간위탁 업체 노동조합이 공동으로 진행하고 있음을 알려드리며, 적극적인 협조를 부탁드립니다. 또한 통계법 제 33조에 의거, 귀하와 관련된 개인적인 정보는 완전한 비밀이 보장됩니다. 설문조사에 대해 의문사항이 있으시면 아래로 연락해 주십시오. 감사합니다.

**조사·연구 책임자 : 김준호**

**(한국노총 부천김포지역지부 기획부장 032-653-0444)**

추진기관 : 강서실업노동조합, 경남기업노동조합, 녹색미래노동조합,  
도시환경노동조합, 동운환경노동조합, 부천새길노동조합, 신성그린노동조합,  
부천시재활용선별장노동조합

### 귀하의 업무와 사업장에 관한 질문입니다

1. 귀하가 소속된 업체명을 적어주십시오. ( )

2. 귀하께서 수행하는 업무는 무엇입니까?

- ① 생활 상차   ② 생활 운전   ③ 재활용 상차   ④ 재활용 운전  
⑤ 음식물 상차   ⑥ 음식물 운전   ⑦ 세척 청소   ⑧ 세척 운전  
⑨ 대형폐기물 상차   ⑩ 대형폐기물 운전   ⑪ 재활용선별   ⑫ 재활용기사

3. 귀하의 현재 일자리는 다음 중에서 어느 것에 해당합니까?

- ① 정규직   ② 비정규직(임시직)   ③ 축탁직   ④ 기타( )

3-1. [3번의 ②에 응답한 경우] 귀하의 계약기간은 얼마나 됩니까? ( )개월



4. 귀하의 현재 하시는 환경미화 업무에 종사하신 지 얼마나 되셨습니까?  
 약 \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_개월 정도 되었다.

**귀하의 임금과 수당에 관한 질문입니다.**

5. 귀하의 임금은 얼마입니까? 연봉이나 월급 중 하나만 골라서 기입하세요.

|           |           |
|-----------|-----------|
| 연봉(세전)    | ① _____ 원 |
| 월임금총액(세전) | ② _____ 원 |

6. 귀하의 상여금을 받으십니까?  
 상여금 있음 ( \_\_\_\_\_ 기준 연간 \_\_\_\_\_ % )     상여금 없음

7. 현재 받고 있는 급여수준에 대해서는 적당하다고 생각하십니까?  
 ① 매우 그렇다 ② 적당한 편이다 ③ 그저 그렇다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

**귀하의 근로시간과 휴일·휴가에 관한 질문입니다**

8. 귀하의 하루 정규근무 시간은 얼마입니까? \_\_\_\_\_시간 (1일 기준)

9. 보통 귀하는 담당구역에서 몇 시간 일을 하고 있습니까?  
 오전 : \_\_\_\_\_시 부터 \_\_\_\_\_시까지  
 오후 : \_\_\_\_\_시 부터 \_\_\_\_\_시까지

10. 귀하의 출근시간은 몇 시입니까? \_\_\_\_\_시 \_\_\_\_\_분

11. 귀하의 주당 평균 초과근무 시간은 얼마입니까? \_\_\_\_\_시간 (1주일 기준)

12. 귀하의 아침업무 전 대기시간이 있습니까? 있다면 하루 중 몇 분입니까?  
 대기시간 있음 ( \_\_\_\_\_분 )     대기시간 없음

12-1. [12번에 응답한 경우] 어디서 대기하십니까?  
 ① 대기실 ② 실외 ③ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

13. 귀하의 휴게시간은 식사시간을 포함하여 하루 중 몇 시간입니까? \_\_\_\_\_시간

13-1. [13번에 응답한 경우] 어디서 휴식하십니까?  
 ① 휴게실 ② 실외 ③ 기타 ( \_\_\_\_\_ )

14. 현행 근무시간대에 대하여 어떻게 생각하십니까?  
 ① 현행 근무시간대를 유지하는 것이 좋다.  
 ② 날씨나 계절의 특징에 따라 일부 변경 필요하다. -----> 15-1번으로  
 ③ 관계 없다.

14-1. 근무 시간의 일부변경이 필요하다면 어떤 경우인지 설명해주시시오.  
 ( \_\_\_\_\_ )

15. 휴가와 휴일에 관련한 질문입니다. 해당사항에 모두 √표시 해주십시오.

|   |  |
|---|--|
| 본인이 원할 때 자유롭게 사용할 수 있는 휴가 (해당사항에 모두 √ 표시 해주십시오) | <input type="checkbox"/> 월차<br><input type="checkbox"/> 연차<br><input type="checkbox"/> 경조사(혼인, 초상 등)<br><input type="checkbox"/> 공가 (예비군, 민방위 훈련 등)<br><input type="checkbox"/> 정규휴가 (하계, 명절)<br><input type="checkbox"/> 병가 |
| 본인이 원할 때 자유롭게 사용할 수 있는 휴일 (해당사항에 모두 √ 표시 해주십시오) | <input type="checkbox"/> 토요일<br><input type="checkbox"/> 일요일<br><input type="checkbox"/> 설날, 추석<br><input type="checkbox"/> 법정 공휴일(삼일절, 석가탄신일, 크리스마스 등 )<br><input type="checkbox"/> 노동절 (5월 1일)                             |

16. 휴가나 휴일을 사용에 대해서 해당하는 내용을 순위별로 체크해주십시오. 1순위 ( ) 2순위( )  
 ① 대체로 자유롭게 사용하고 있다.

- ② 사업장에서 관행적으로 휴가나 휴일을 사용하지 못하도록 하고 있다.
- ③ 사용은 가능하나, 휴일근무수당을 받기 위해 자발적으로 근무한다.
- ④ 내가 휴가를 내면 동료가 힘들어지기 때문에 휴가 사용시 주저한다.
- ⑤ 기타 ( )

17. 휴가나 휴일 사용으로 인원이 부족한 경우, 대체인력을 충원합니까?

- ① 충원하지 않는다.
- ② 일정기간(예 3일) 이상인 경우에만 충원한다.
- ③ 모든 휴가 또는 휴일 사용일에 대체인력을 충원한다.

**귀하의 사내 복지 및 시설에 관한 질문입니다**

18. 귀하가 근무하시는 업종의 정년은 몇세 정도가 적정하다고 생각하십니까? ( )세

19. 휴게실 등 복지시설 만족도에 관련한 질문입니다. 해당사항에 √표시 해주십시오.

|      | 시설없음                     | 매우 불만족                   | 불만족                      | 보통                       | 만족                       | 매우 만족                    |
|------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 휴게실  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 샤워실  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 탈의실  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 대기실  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 구내식당 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

19-1. 매우 불만족, 불만족인 경우 그 이유는 무엇입니까? (복수응답)

- ① 위생상태가 불량하다
- ② 냉온수 문제 등 시설의 개보수가 필요하다
- ③ 시설 수가 사용인원에 비해 부족하다
- ④ 기타 ( )

20. 퇴근시 샤워 및 환복을 하십니까?

- ① 퇴근시 샤워하고 옷을 갈아입고 퇴근한다

- ② 퇴근시 세수만 하고 옷을 갈아입고 퇴근한다
- ③ 퇴근시 세수만 하고 옷은 그대로 입고 퇴근한다
- ④ 퇴근하면서 공공화장실이나 다른 곳에 들어서 씻고 집에 간다
- ⑤ 그냥 일하던 그대로 집에 간다
- ⑥ 기타 ( )

**귀하의 산업재해와 질병에 관한 질문입니다**

21. 귀하께서는 최근 3년간 일을 하다가 아프거나 사고를 당한 적이 있습니까?

- 있다 ( \_\_\_\_\_ 회 )
- 없다

22. 자주 나타나는 산업재해 유형은 어떤 것이 있습니까? 모두 표시해 주십시오.

- 수거차량에서 추락
- 수거차량 및 통행 차량과의 충돌
- 움직이는 물체에 몸이 끼이거나 감겨들어감(협착)
- 깨진병 등 쓰레기에 의한 절상
- 쓰레기 등 중량물 취급으로 인한 요통 등 근골격계 질환
- 쓰레기 등 오염물 취급으로 인한 피부병
- 기타 ( )

23. 귀하나 동료들은 일을 하다가 발생한 질병 및 사고에 대해 어떻게 처리를 합니까?

- ① 산재 처리한다.
- ② 회사에서 치료비를 공상 처리를 한다. (산재 처리 안함)
- ③ 작은 질병·사고의 경우는 자비처리하고, 큰 질병·사고의 경우 산재처리한다.
- ④ 작은 질병·사고의 경우는 회사에서 처리하고, 큰 질병·사고의 경우 산재처리한다.
- ⑤ 모든 질병·사고에 대해 전적으로 노동자 본인이 자비로 처리한다.
- ⑥ 기타 ( )

24. 산재보험 신청을 하지 않는다면 그 이유는 무엇입니까? 순서대로 두 가지만 골라 주십시오. 1순위 ( ) 2순위 ( )

- ① 사업장의 윗사람이 신청하지 말라고 해서
- ② 산재보험을 신청하면 해고될 것 같아서

- ③ 회사가 보상하여서
- ④ 가벼운 사고나 질병이어서
- ⑤ 귀찮아서
- ⑥ 산재보험제도에 대해서 잘 몰라서
- ⑦ 기타 ( )

25. 정기건강검진에서 추가 검진을 필요로 할 때 그 비용은 어떻게 처리하십니까?

- ① 회사 부담으로 추가 검진을 받는다.
- ② 회사가 부담하지 않으며 자기 부담으로라도 추가 검진을 받는다.
- ③ 회사가 부담하지 않으며 검진비가 부담되어 추가 검진을 받지 않는다.

26. 코로나19 이후 작업량, 업무량은 어떤 변화가 있었습니까?

- ① 코로나19 전후 차이없다    ② 업무량이 증가    ③ 업무량 감소

27. 본인의 업무가 코로나19 이후 등 감염의 위험도가 높다고 생각하는가?

- ① 예    ② 보통이다    ③ 아니다

28. 코로나19에 대응하기 위해 개인적으로 어떤 노력을 하는가?

- ① 마스크 착용, 사회적 거리두기 등 방역지침을 준수한다
- ② 업무하다 보면 방역지침을 신경 쓸 겨를이 없다
- ③ 근무환경 자체가 방역지침을 따르기 어렵다
- ④ 감염에 대하여 걱정하지 않는다

**노사협의회 및 노동조합에 관한 질문입니다**

29. 사업장에 노사협의회가 구성되어 있습니까?

- ① 있다    ② 없다    ③ 모르겠다

30. 노사협의회 활동에 만족하십니까?

- ① 매우 불만족    ② 불만족    ③ 보통    ④ 만족    ⑤ 매우 만족

31. 사업장에 노동조합이 있습니까?

- ① 예    ② 아니오

31-1. [31번에 ① 예 인 경우] 귀하는 노동조합에 가입했습니까?

- ① 예    ② 아니오

32. 만약 가입하지 않았다면 그 이유는 무엇입니까?

- ① 가입 자격이 없어서
- ② 회사측이 적극적으로 반대해서
- ③ 회사측으로부터 불이익을 받을까 두려워서
- ④ 가족, 친지, 동료 등 주위의 만류로
- ⑤ 노동조합활동이 불만족스러워서
- ⑥ 필요성을 못 느껴서
- ⑦ 기타 ( )

33. 귀하는 근무 중 고충사항이 있거나 불이익을 당하면, 다음 중 어느 곳으로부터 가장 도움을 받기를 희망합니까?

- ① 시청 및 시설공단 관리자    ② 민간위탁업체 관리자
- ③ 직장동료    ④ 노동조합
- ⑤ 지방 노동사무소(고용노동부)
- ⑥ 전문 노동상담기관(한국노총 부천노동교육상담소, 부천시비정규직근로자지원센터 등)
- ⑦ 기타 ( )

34. 최근 10년 간 노동조합의 요구로 부천시 청소행정 개선이 진행되고 있습니다. 실질적으로 도움이 되었다고 생각되는 내용을 모두 선택해주세요.

- 환경미화원 임금산정시 건설노임단가 단계적 적용(임금인상)
- 대장동 대기실 화장실 및 샤워장 개선
- 대장동 소각장 건물 내 종사자 휴게실 마련
- 100리터 종량제 봉투 판매 금지 및 75리터 규격 추가
- 생활폐기물 수거작업 시간 주간시간 전환 시행
- 동/하절기 유연근무제(썸머타임 등) 시행
- 대동제 행정체제 개편에 따른 책임동별 청소대행업체 지정 운영
- 업체 직접노무비 지급내역 지자체 직접 정산

35. 대장동 내에 통합된 노동조합이나 연합조직이 필요하다고 생각하십니까?

- ① 전혀 필요하지 않다    ② 별로 필요하지 않다    ③ 조금 필요하다    ④ 매우 필요하다

**민간위탁에 관한 질문입니다**

36. 업체가 부천시와의 민간위탁계약이 갱신되지 않는 경우 통상 노동자들의 고용문제는 어떻게 될 것이라고 생각되십니까?

- ① 새롭게 위탁계약을 체결한 민간업체로 고용승계되어 계속근무하게 될 것이다.
- ② 현재 업체가 수행하는 타 지역에서 계속근무하게 될 것이다.
- ③ 위탁계약의 만료를 이유로 정리해고 될 것이다.
- ④ 잘 모르겠다.

37. 현행 민간위탁 체제가 시청 직영 체제로 전환되어야 한다고 생각하십니까?

- ① 현행 민간위탁 체제로 유지되어야 한다.
- ② 임금이나 고용안정이 보장된다면 민간위탁 체제로 유지되어도 무방하다.
- ③ 시청에서 직영으로 운영하여야 한다.
- ④ 직영이나 민간위탁이나 상관없다.

**향후 개선사항에 관한 질문입니다**

38. 최근 업무 중 어려운 점을 2개씩 선택해주세요.

| 근무환경 요인 (2개 선택)                               | 외부환경 요인 (2개 선택)                                |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 근로조건(고용 불안, 정년, 저임금) | <input type="checkbox"/> 민원발생 등 주민마찰           |
| <input type="checkbox"/> 복지 및 위생시설 부족과 낙후     | <input type="checkbox"/> 폐기물 봉지 안 위험물질, 혐오물질 등 |
| <input type="checkbox"/> 국공휴일 등에 제대로 쉬지 못하는 점 | <input type="checkbox"/> 인원부족과 작업량 증가          |
| <input type="checkbox"/> 작업중 사고, 질병 및 감염 걱정   | <input type="checkbox"/> 비인격적 대우               |
| <input type="checkbox"/> 작업복, 마스크 등 보호구 부족    | <input type="checkbox"/> 쓰레기 무단 투기             |
| <input type="checkbox"/> 기타 ( )               |  |

39. 귀하께서는 환경미화 종사자 처우개선을 위해 앞으로 추진해야할 과제는 무엇이라고 생각하십니까? 1순위 ( ) 2순위( ) 3순위( )

- ① 고용안정 및 정년 연장
- ② 복지 및 위생시설 확충 (대기실, 화장실, 샤워실 확충)
- ③ 인원충원으로 적절한 작업량 유지
- ④ 임금인상
- ⑤ 작업복, 마스크 등 보호구 충분 지급, 작업설비 및 장치 노후화 개선
- ⑥ 환경미화 업무 인식개선, 쓰레기 처리 교육 등 대시민 홍보
- ⑦ 환경미화 종사자 권리 대변 (민원발생시 도움 요청 기관, 노동조합 강화 등)
- ⑧기타 ( )

**귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다**

40. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남                      ② 여

41. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? 만 \_\_\_\_\_세

42. 같이 살고 있는 가족은 본인을 포함하여 총 몇 명입니까? \_\_\_\_\_명

43. 귀하 가족의 주된 생계부양자는 누구입니까?

- ① 본인                    ② 배우자                    ③ 부모
- ④ 자녀                    ⑤ 형제, 자매                ⑥ 기타( )

**긴 시간 설문에 응해 주셔서 감사합니다.**

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
| ID |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|

**부천시 생활폐기물 수집운반, 재활용 선별장  
종사자 근로실태 및 정책수요 조사 (노동조합용)**

본 조사는 부천시지역노사민정협의회회의 '작은연구 희망플랜' 연구주제로 선정되어 추진하고 있습니다. 이 설문조사는 부천시 생활폐기물 수집운반과 재활용 선별장 업무에 종사하는 노동자들의 최근 근로실태를 파악하고 수요를 조사하여 정책과제를 도출하는데 사용할 예정입니다. 설문조사는 부천시 환경미화 민간위탁 업체 노동조합이 공동으로 진행하고 있음을 알려드리며, 조합원들의 적극적인 협조를 부탁드립니다. 또한 조사결과는 정책 연구를 위한 목적 외에는 전혀 사용되지 않을 뿐만 아니라 통계법 제 33조에 의거, 귀하와 관련된 개인적인 정보는 완전한 비밀이 보장됩니다. 설문조사에 대해 의문사항이 있으시면 아래 연락처로 연락해 주십시오. 감사합니다.

**조사·연구 책임자 : 김준호 (한국노총 부천김포지역지부 기획부장)**

**추진기관 : 강서실업노동조합, 경남기업노동조합, 녹색미래노동조합,  
도시환경노동조합, 동운환경노동조합, 부천새길노동조합,  
신성그린노동조합, 부천시재활용선별장노동조합**

**노동조합에 대한 질문입니다.**

|   |  |                                     |  |
|---|--|-------------------------------------|--|
| 1. 사업체명   |  | 2. 노동조합명                            |  |
| 3. 소속연맹·산별노조명   |  | 4. 노조설립일 (    /    /    )           |  |
| 5. 종업원수<br>①여성(    )명<br>②남성(    )명                             |  | 6. 조합원수<br>①여성(    )명<br>②남성(    )명 |  |
| 7. 근로시간<br>면제자수<br>①전일제(    )명<br>②파트타임(    )명<br>③무급전임자(    )명 |  | 8. 면제시간<br>_____ 시간                 |  |

**9. 귀 노조와 사측의 노사관계는 어떻습니까?**

| 질 문                                 | 전혀<br>아님 | 별로<br>아님 | 보통 | 그런<br>편임 | 매우<br>그러함 |
|-------------------------------------|----------|----------|----|----------|-----------|
| ① 협상은 노사가 상호 신뢰하는 분위기에서 이루어진다.      |          |          |    |          |           |
| ② 노사 간 정보교환이 잘 이루어진다.               |          |          |    |          |           |
| ③ 근로조건외의 중요한 변화는 대부분 노사가 공동으로 협약한다. |          |          |    |          |           |
| ④ 노사는 서로 적대적이다.                     |          |          |    |          |           |

**10. 귀 노조의 조합원들은 노조활동에 어느 정도 참여하고 있습니까?**

| 질 문                                  | 전혀<br>아님 | 별로<br>아님 | 보통 | 그런<br>편임 | 매우<br>그러함 |
|--------------------------------------|----------|----------|----|----------|-----------|
| ① 조합원은 우리 노조에서 진행되는 각종 선거와 투표에 참여한다. |          |          |    |          |           |
| ② 조합원은 우리 노조가 개최하는 교육과 행사에 참여한다.     |          |          |    |          |           |
| ③ 조합원은 노조 간부를 만나고 대화하는 것이 습관화돼 있다.   |          |          |    |          |           |

**11. 귀 노조의 간부와 조합원 간의 관계는 어떻게 평가하십니까?**

| 질 문                                  | 전혀<br>아님 | 별로<br>아님 | 보통 | 그런<br>편임 | 매우<br>그러함 |
|--------------------------------------|----------|----------|----|----------|-----------|
| ① 우리 노조는 간부들에게 권한과 책임이 적절하게 위임되고 있다. |          |          |    |          |           |
| ② 우리 조합원들은 임원과 간부를 신뢰하고 잘 따른다.       |          |          |    |          |           |
| ③ 우리 조합원들은 상호간에 원활하게 의사소통을 하며 협력적이다. |          |          |    |          |           |



20. 소속된 회사를 통해 가입하고 있는 사회보험에 대해 모두 표시해 주십시오.

- 국민연금       건강보험       산재보험       고용보험

21. 현재 회사에서 복리후생차원으로 제공하고 있는 것은 어떠한 것이 있습니까?

(해당 사항에 모두 √표시 해주십시오)

- 재해부조(산재 이외에 별도의 상해보험 가입 등)  
 고등학교 이하 자녀에 대해서 학자금 보조  
 고등학생, 대학생 자녀까지 모두 학자금 보조  
 고등학교 이하를 제외하고 대학생 자녀만 학자금 보조

22. 현재 소속된 회사를 통해 정기건강검진을 받고 있습니까?

- ① 예      ② 아니오

23. 회사에서 제공하는 물품에 대한 질문입니다. 해당사항에 √표시 해주십시오.

|      | 회사 지급여부  | 지급 받을 시<br>지급 횟수(1년) | 지급받는 물품 수준  |
|------|--|----------------------|---|
| 작업복  | <input type="checkbox"/> 지급 <input type="checkbox"/> 미지급 | _____벌               | <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 |
| 우비   | <input type="checkbox"/> 지급 <input type="checkbox"/> 미지급 | _____벌               | <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 |
| 안전화  | <input type="checkbox"/> 지급 <input type="checkbox"/> 미지급 | _____결레              | <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 |
| 방역물품 | <input type="checkbox"/> 지급 <input type="checkbox"/> 미지급 |                      | <input type="checkbox"/> 적정 <input type="checkbox"/> 보통 <input type="checkbox"/> 미흡 |

23-1. 방역물품(마스크, 손소독제) 지급 현황은? ( )

**코로나19 대응 등 기타 추가사항에 대한 질문입니다**

24. 귀하가 근무하시는 업체의 정년은 몇 세입니까? ( )세

24-1. 코로나19 이후 방역 지침이 있습니까?

- ① 예 ( )      ② 아니오 ( )

24-2. 지침은 잘 준수되고 있습니까?

- ① 예 ( )      ② 아니오 ( )

25. 코로나19 같이 사회적 재난이 생겨도 환경미화 업무는 필수업종으로서 지속되어야 하는데, 이에 대해 회사나 지자체의 대응시스템은 어떠합니까?

26. 앞으로 노동조합의 활동 방향이나 개선사항에 대하여 의견을 주십시오.

27. 상급단체나 지자체에 바라는 점을 말씀해주십시오.

**긴 시간 설문에 응해 주셔서 감사합니다**





# 사랑, 희망

부천시지역노사민정협의회