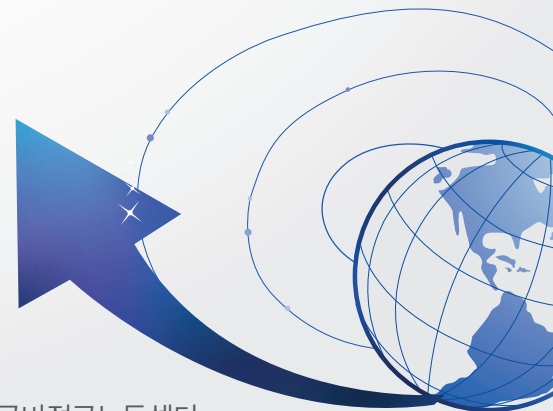


서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회



2020. 11. 20.(금) 14:00~16:30 (150분)
서울시의회 의원회관 제2대회의실 (서소문청사 2동 2층)



주 최_  서울특별시의회 주 관_ 이병도 의원, 기획경제위원회, 한국비정규노동센터

진행순서

시 간	내 용	진 행	비 고
14:00~14:10 (10')	개 회	개회선언, 국민의례, 내빈소개	
14:10~14:30 (20')	인사말 및 축사	<ul style="list-style-type: none"> • 이병도 기획경제위원회 위원 (개회사) • 김인호 서울시의회 의장 • 채인묵 기획경제위원회 위원장 	사회 : 최선 의원
14:30~14:40 (10')	기 념 촬 영	기념촬영 및 장내정리	
14:40~15:10 (30')	발 제	<ul style="list-style-type: none"> • 김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원) • 문종찬 (한국비정규노동센터 소장) 	
15:10~16:00 (50')	토 론	<ul style="list-style-type: none"> • 공 주 (서울시 여성가족재단 연구원) • 최창민 (서울시 청년청 청년지원팀장) • 이 철 (서울노동권익센터 정책기획국장) • 변현석 (서울시 노사정협의회 기획팀장) • 장영민 (서울시 노동정책담당관) 	좌장 : 이병도 의원
16:00~16:30 (30')	질 의 답 변	주제발표자 및 토론자 자유토론	

목 차

■ 개회사

- 이병도 기획경제위원회 위원 6

■ 축사

- 김인호 서울시의회 의장 8
- 채인묵 서울특별시의회 기획경제위원회 위원장 10

■ 주제발표 1

- 서울시 노동정책 과제와 전망 13
김종진 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

■ 주제발표 2

- 포스트코로나시대, 서울시 노동정책의 과제 45
문종찬 (한국비정규노동센터 소장)

■ 토론문

- 공 주 (서울시 여성가족재단 연구원) 65
- 최창민 (서울시 청년청 팀장) 77
- 이 철 (서울노동권익센터 정책기획국장) 84
- 변현석 (서울시 투자·출연기관 노조협의회 사무처장) 91
- 장경민 (서울시 노동정책담당관) 101

개회사



안녕하십니까

서울시의회 기획경제위원회

더불어민주당 은평 제2선거구 이병도입니다.

코로나19 여파 속에서도 ‘서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회’ 성공적인 개최를 위해 참석해주신 내외빈 여러분, 그리고 유튜브를 통해 오늘 토론회에 함께하고 계신 시청자 여러분께 감사와 환영의 말씀을 전합니다.

아울러 오늘 발제와 토론을 위해 참석해주신 김종진 한국노동사회연구소 선임연구위원님, 문종찬 한국비정규노동센터 소장님, 공주 여성가족재단 연구위원님, 최창님 청년지원팀장님, 이철 서울노동권익센터 정책기획국장님, 변현석 노사정협의회 기획팀장님, 장영민 노동정책담당관님께 진심으로 감사드립니다.

오늘 개최된 ‘서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회’는 여러 제도적 한계에도 불구하고 ‘노동존중특별시’를 표방하며 다양한 정책을 펼쳐왔던 서울시 노동정책의 성과와 의미를 돌아보고자 마련 됐습니다.

또한 이런 성찰을 바탕으로 빠르게 변화하는 노동시장에서 어떤 노동정책들이 사회에서 필요할까를 함께 고민해 보고자 합니다.

풍부한 논의와 날카로운 현 실태 분석을 통해 노동자 권리가 바로선 서울시 노동정책을 만들어 나가기 위해 여기계신 모든 분들의 지속적인 관심과 참여를 부탁드립니다.

저 또한 서울시의원으로서 노동존중특별시의 노동정책을 면밀히 살피고 행동으로 실천하는 의정활동에 힘쓸 것을 약속드리겠습니다.

다시 한 번 ‘서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회’에 참석해주신 모든 분들께 진심으로 감사의 말씀 전하며, 가정의 평안과 사랑이 가득하시길 기원합니다.

감사합니다.

2020년 11월

서울시의회 기획경제위원회 위원 이 병 도

축사



여러분 반갑습니다. 서울시의회 의장 김인호입니다.

공정하고 평등한 노동정책의 필요성이 대두되는 시기에 뜻깊은 자리를 마련해주신 서울시의회 이병도 의원님, 한국비정규노동센터 문종찬 소장님을 비롯한 관계자 여러분께 감사드립니다. 또한 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분과 유튜브 생방송으로 함께 해주시는 청중 여러분께도 감사 말씀을 전합니다.

위기는 예상치 못하게 찾아왔고 기대보다 훨씬 오래 지속되고 있습니다. 단순히 건강과 생명만 위협한 것이 아니라 경제·사회·문화 전 영역에 걸쳐 타격을 입혔습니다. 그리고 위기 대응 과정에서 빠르게 자리 잡은 재택근무, 화상회의, 온라인교육, 원격진료 등 비대면 시스템은, 사회구성원 간 격차를 벌리고 양극화를 심화시키는 결과로 이어졌습니다.

한국 노동시장도 예외는 아니었습니다. 비정규직 노동자의 경우, 고용 불안정성과 임금 격차라는 기존의 어려움에 더해, 각종 지원제도의 혜택을 받지 못하거나 대면 서비스의 위험을 감수해야 하는 등 사회적 안전망에서도 배제되는 일을 겪었습니다.

저는 지방이 코로나19 위기에서 선제적이고 창의적인 정책들로 K-방역을 충실히 뒷받침 했듯, 사회 전 분야의 혁신에도 앞장서야 한다고 생각합니다. 지금까지 서울시가 적극적인 노동정책으로 지방 노동정책을 이끌어온 것처럼, 앞으로도 그 역할을 해야 할 것입니다. 단순히 일자리만 많이 늘리는 것이 아니라 질 좋은 일자리를 확충하는 데 집중하고, 기존의 일자리 간 격차를 줄이는 노동정책 실험에 힘써야 합니다. 이로써 서울의 변화를 다른 도시로 확장시키고, 도시들의 변화를 모아 우리 사회 전체를 혁신하는 데 기여해야 합니다.

서울시의회는 그동안 감정노동자, 청소년노동자, 프리랜서 등 다양한 노동자 권익 보호를 위해 입법적 기틀을 마련하는 데 집중해왔습니다. 앞으로도 차별 없는 일터를 만들기 위해 최선을 다하겠습니다. 지속가능한 서울로 향하는 길이 공정과 평등의 가치로부터 출발된다는 것을 잊지 않겠습니다. 오늘 토론회에 함께하신 모든 분들과 함께 노력하겠습니다.

감사합니다.

2020년 11월

서울시의회 의장 김인호

축사



채인묵

서울특별시의회 기획경제위원회 위원장

안녕하십니까?

서울특별시의회 기획경제위원회 위원장 채인묵입니다.

우선 코로나19로 많은 어려움이 있음에도 오늘 토론회를 주관하신 이병도의원님과 한국 비정규노동센터, 바쁘신 와중에도 발표와 토론을 맡아주신 전문가 여러분께 감사의 말씀을 전합니다.

서울시는 지난 2015년 “노동존중특별시”를 내세우며 전국 지자체 최초로 “노동정책 기본 계획”을 발표했습니다. 5년이 지난 현재, 투자출연기관의 7,876명의 비정규직 노동자를 정규직화했고, ‘노동이사제’를 도입했습니다. ‘서울형 생활임금제’를 통해 최저임금의 인상을 견인하고, 자치구별 노동자지원센터를 설치해 노동복지체계를 강화시키는 등 성공적인 성과를 거두었습니다.

팔목할만한 성과에도 불구하고, 여전히 사각지대에, 열악한 상황에 놓여진 노동자들이 많이 존재합니다. 또한 코로나19라는 예측하지 못한 현 상황은 노동자들에게는 더 큰 시련이었을 것입니다.

이러한 사각지대에 놓인 노동자들을 위한 실질적인 지원책이 필요한 시점입니다.

서울시는 올해 제2차 노동정책 기본계획의 발표를 앞두고 있습니다. 오늘 토론회는 1차 노동정책 기본계획의 돌아보고, 2차 계획과 향후 정책 수립을 위한 유의미한 의견을 나누는 자리가 될 것으로 기대합니다.

노동존중특별시 서울시, 모든 노동자가 안전한 환경에서 존중받으며 일할 수 있는 서울시로 한 걸음 더 나아가기를 희망하며, 오늘 이 자리를 통해 서울시 노동정책이 한층 더 발전하는 계기가 되기를 바랍니다.

서울시의회도 지속적인 노력과 지원을 아끼지 않겠습니다.

감사합니다.

2020년 11월

서울특별시의회 기획경제위원회 위원장 채인묵

서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회

주제발표 1

서울시 노동정책 과제와 전망

김 종 진(한국노동사회연구소 선임연구위원)





서울시의회 기획경제위원회 토론회 2020.11.20

서울시 노동정책 과제와 전망

지방정부 노동정책 새로운 실험 그 의미와 성과

김 종 진

한국노동사회연구소 선임연구위원

1-1 한국 지방정부 노동정책 수립 주요 특징

2 / 54

- **첫째**, 우리나라 지방정부(서울, 경기, 광주, 충남 등)가 일자리 정책만이 아닌, 노동정책을 수립하게 된 계기는 무엇인가? *중앙정부 100대 국정과제 영향(63번 : 노동존중 사회실현, 64번 차별없는 일터)
- **둘째**, 국내외 지방정부 노동정책은 어떤 수준이며, 대표적으로 서울시 노동정책은 어떤 의미와 성과가 있나? * 노동정책 제도화 수준, 노동정책 각 사업 영역별 특징 * 타 지자체 확대와 중앙정부 영향
- **셋째**, 향후 서울시를 비롯하여 지자체 노동정책의 노동행정 차원에서 진행한다면, 어떤 구상과 실행이 전개 될 수 있는가? 서울시 노동정책 방향과 과제 시사점

1-2 대한민국 중앙정부 노동정책 - 서울시 견인 촉매...

내 삶을 책임지는 국가(32)

■ 전략 4 : 노동존중·성평등을 포함한 차별없는 공정사회

- 63 노동존중 사회 실현 (고용부)
- 64 차별 없는 좋은 일터 만들기 (고용부)
- 65 다양한 가족의 안정적인 삶 지원 및 사회적 차별 해소 (여가부)
- 66 실질적 성평등 사회 실현 (여가부)

□ 노동존중 사회 실현 - 과제목표 (63)

- ✓ 노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장 위해 노사정 사회적 대화 통한 노사관계 제도 개선
- ✓ 임금체불, 부당해고, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권익 구제 강화

□ 차별 없는 좋은 일터 만들기 - 과제목표 (64)

- ✓ 비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진
- ✓ 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화

한겨레

2019년 03월 06일 수요일 00:00 중앙

안전사고 줄이는 새벽근로 그만! 환경미화원 이젠 낮에 일한다

환경부 작업안전지원 처에서 정보 차량 영상장치 달아 사고도 줄여 폭염·강추위 땀 작업시간 단축도

주요 새벽 시간에 일하는 환경미화원들이 앞으로는 다른 노동자들처럼 낮에 일할 수 있게 하는 중앙정부 차원의 카운트다운이 시작됐다.

환경부는 5일 "환경미화원의 안전을 위해 야간과 새벽 작업시간을 줄이고, 폭염과 추위를 막아주는 영상장치를 설치하는 것도 시급하다"는 내용의 내용을 담은 '환경미화원 작업 안전 지원'을 전국 지자체에 5월 중순부터 배포한다. 현재 대부분 지자체는 환경미화원 작업시간을 야간과 새벽에 대부분 환경미화원들이 일한다 보니 주일 휴가와 비로 인해 일할 수 없게 되고, 그 결과 안전사고 발생이 잦을 뿐 아니라 작업시간이 길어질 수 있다. 이를 해결하기 위해 새벽 시간대에 일하는 환경미화원을 개선하려는 것이다.

장소·작업이 집중되는 안전사고를 막기 위한 조처도 강화된다. 차량에 영상과 열선 영상장치 설치를 의무화해 작업자가 어디서 어떤 작업을 하고 있는지를 차량 운전자가 한눈에 확인할 수 있도록 했다. 또 차량 부착에서 작업하는 환경미화원에게 안전모 착용을 의무화하고, 작업용 의복을 제공하기 위해 전소·차의 배기구를 도로 방열기로 교체할 것을 권고한다. 환경미화원들이 개인 보호 장비를 제대로 갖게, 안전장비를 잘 착용하게 하자는 사고가 잇따르는 데 대한



환경미화원들이 차량에 영상장치 달아 서울 시내 곳곳에서 작업할 수 있도록 했다. (가짜)

대책으로 환경미화원들이 야간·초저녁에는 안전모 착용과 손이 아닌 부품을 다른 신체 부위로 교체할 것을 권고할 수 있는 '안전 영상장치'를 설치하는 것도 시급하다. 야간에 환경미화원이 폭염이나 강추위, 폭설, 폭우, 미세먼지 등에 노출돼 작업할 때는 등색이 생길 때에는 작업시간을 단축하거나, 작업을 중지하는 등의 조치를 취할 수 있도록 하는 내용이 포함돼 있다.

이번 지원은 2015~2017년 3년 동안 환경미화원 1800명이 작업용 안전사고를 당하고 이 가운데 사망한 4명은 환경미화원 작업환경 개선 사업에 대한 지원 예산이 아껴지는 가운데 나왔다. 전국 환경미화원 450000여명에게 적용된다. 그 결과 올해 지자체 예산에 반영됐다. (가짜)

한겨레 기자 hnews@hani.co.kr

서울신문

2019년 11월 14일 목요일 00:01 4면

50년 전 천배일도 야간노동자였다 달빛노동으로 스러진 '148명 기록'

50년 전 야간 노동자를 위한 '148명 기록'은 야간 노동자들의 투쟁을 담은 기록이다. 야간 노동자들은 야간 노동에 대한 사회적 인식을 높이고, 야간 노동자들의 권익을 보호하기 위해 노력했다. 야간 노동자들은 야간 노동에 대한 사회적 인식을 높이고, 야간 노동자들의 권익을 보호하기 위해 노력했다.

야간 노동자들은 야간 노동에 대한 사회적 인식을 높이고, 야간 노동자들의 권익을 보호하기 위해 노력했다. 야간 노동자들은 야간 노동에 대한 사회적 인식을 높이고, 야간 노동자들의 권익을 보호하기 위해 노력했다.



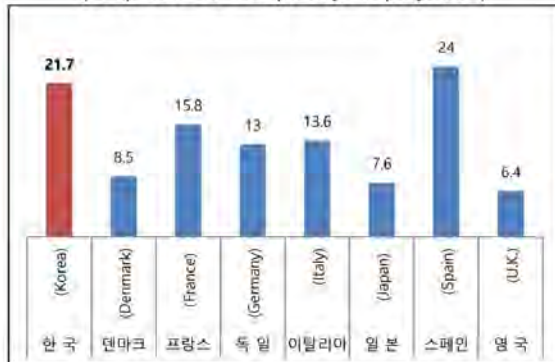
서울신문 기자 snews@snews.com

2-1 한국 노동상황 현실 - 고용불안

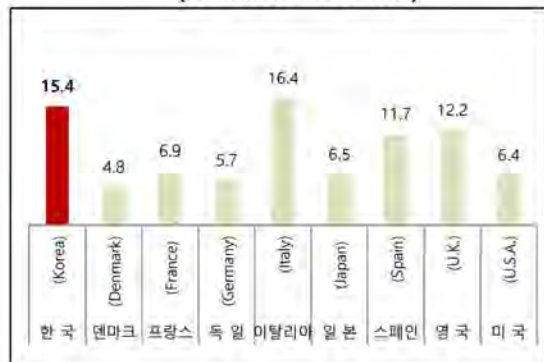
노동시장 불안정성 비정규직 비율 40.6%(KLSI)

- ✓ 10년 이상 장기 근속자 비율 20.1% → 1년 미만 단기근속자 31.3%
- ✓ 임시직 기간제 비중(21.7%), 1인 독립자영자 15.4% → 특수고용, 프리랜서 형태 노동
- ✓ 청년 실업률 12% → 니트(NEET) 17.8% → 불안정 저임금 사회안전망 배제 프레카리아트화 (Precariat)

임시직 취업자 비중(2015, ILO)
(Proportion of Temporary Employment)



취업자 1인 자영업 비중(2015, ILO)
(Own account workers)





2-3 한국 노동상황 현실 - 저임금 노동

✓ 정규직 '100'일 경우 → 비정규직 임금 '49.1' 수준

OECD 회원국 저임금 노동자 비율·임금 격차 현황

저임금 노동자 비율 (단위: %)

※임금소득 불평등도 나타내는 핵심 지표 전체 임금근로자 중 월임금 중위값의 2/3 미만만을 받는 임금근로자의 비율



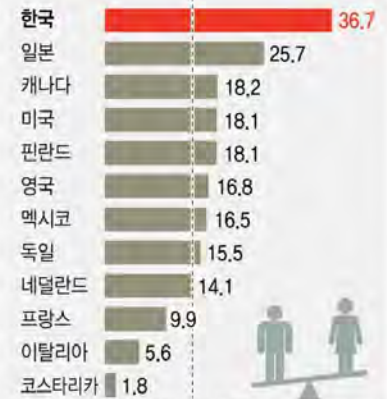
임금 상위 10%의 격차 (단위: 배)

※경제수준 상위 10%의 소득이 하위 10%의 몇 배인지 보여줌



OECD 주요 회원국 성별 임금격차

※남성 중위임금이 100일때 여성과의 격차, 2016년 혹은 최근치 OECD 평균 14.1%(2016년) ▼ (단위: %)



자료: OECD 성별 임금격차(Gender wage gap)

국제노동기구(ILO)

최저임금이 빈곤을 극복하고 모든 노동자와 그 가족의 요구를 충족시키는데 기여해야 한다.

[참조1] 지역 주요 노동시장 특징 - 고용형태별 임금

정규직 노동자 월평균 임금('18년, 만원)

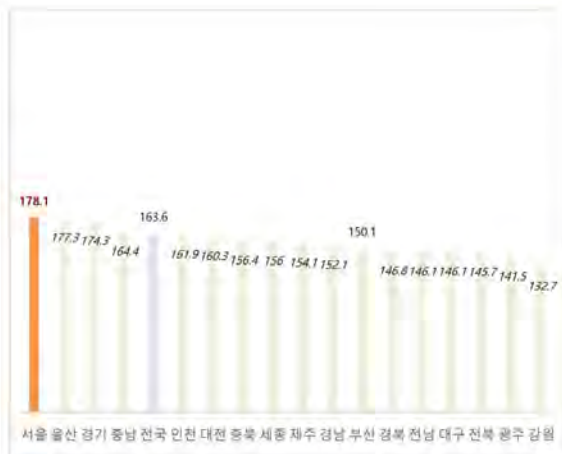
- ✓ 서울 정규직 임금 : 349.7만원
- ✓ 전국 정규직 임금 : 316.4만원

비정규직 노동자 월평균 임금('18년, 만원)

- ✓ 서울 비정규직 임금 : 178.1만원
- ✓ 전국 비정규직 임금 : 163.6만원



자료: 고용노동부 지역별고용조사(2018.8)



세계일보

2017년 09월 14일 목요일 012면 종합

경향신문

2019년 03월 08일 금요일 001면 종합

2019년 '생활임금 1만원 시대' 열린다

'성평등 임금공시제' 서울시 국내 첫 시행

서울시, 내년 시급 9211원 확정

김유나 기자 yoo@segye.com

서울시가 투자·출연기관 등에 적용하는 내년 생활임금을 시급 9211원으로 확정했다. 정부의 최저임금보다 약 1700원 많은 액수다.

박원순 서울시장은 13일 서울시장에서 "서울시 생활임금의 날" 행사를 열고 이 같은 내용의 서울형 생활임금 인상을 발표했다.

생활임금은 서울에 사는 근로자들이 기본적인 생활을 할 수 있는 임금 수준을 맞춰주기 위해 도입한 것으로, 정부의 최저임금 개념과 비슷하다.

다른 도시보다 불기차 비싼 서울의 지역적 특성을 반영해 근로자 3인 가구 기준 주 40시간 일하면 생활에 필요한 최소한의 주거비·교육비·교통비·문화비 등을 보장받을 수 있도록 설계됐다. 통상 최저임금보다 20%가량 많다.

서울시는 2015년 광역자치단체 최

올해보다 12.4%, 1014원 올라

법정 최저임금보다 1681원 높아
출연기관 직원 등 1만명 적용
"인간다운 생활 위한 최소 비용"

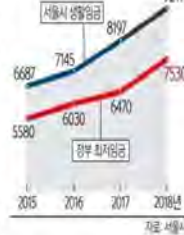
초로 생활임금제를 도입했으며, 매년 평균 11%씩 인상해왔다.

서울시에 따르면 내년도 생활임금은 시급 9211원으로, 올해 생활임금(8197원)보다 1014원(12.4%) 올랐다. 정부 최저임금(7530원)과 비교하면 1681원(22.3%) 더 많다.

내년도 생활임금을 법정 월 근로시간인 209시간을 적용해 월급으로 환산하면 192만5099원이다. 올해(171만3173원)보다 한 달에 21만1926원을 더 받을 수 있는 것이다.

서울시는 생활임금액 상승 추이와 소비자 물가상승률 등을 감안할 때 2019년 예산 '생활임금 1만원 시대'가 가능할 것

'서울형 생활임금' 추이 (단위: 원, 시급)



으로 보고 있다. 정부의 '최저임금 1만원' 목표를 2020년부터 1년 해마다, 생활임금은 3인 가구의 평균 가계지출과 빈곤기준선, 주거비, 사교육비, 물가수준 등을 고려해 선정한다. 서울시는 특동하는 주거비 부담을 고려해 내년도 생활임금 선정 과정에서 주거비산정방식을 기존 '최저 주거기준'(3% 이하)에서 '적정 주거기준'(43% 이하)으로 현실화했다.

빈곤기준선(빈곤을 벗어나는 상대적 기준)은 도시근로자 가계 평균 자

의 55%로 올해보다 1%포인트 올랐다. 궁극적으로는 빈곤기준선을 유럽연합(EU)과 같은 60% 수준까지 높여 선진국 수준의 생활임금 선정 모델을 정착시킨다는 목표다.

내년도 생활임금 적용 대상은 공무원 보수체계를 적용받지 않는 서울시 및 서울시 투자·출연기관(11개) 소속 직점공공근로자, 시 투자·출연기관 지회사(3개) 소속 근로자, 뉴딜사업자 참여자, 민간위탁 근로자 등 총 1만명 규모다.

내년도 생활임금 인상에 필요한 재원은 175억원이며, 2019년에 생활임금을 1만원대로 올리면 추가로 220억원이 들 것으로 추산된다.

박시장은 "생활임금은 서울 지역특성을 반영해 노동자들이 인간다운 생활이 가능하도록 하는 최소한의 임금"이라며 "도입 3년차를 맞는 생활임금이 공공 영역을 넘어 민간으로 확산돼 노동자들의 실질적인 생활을 보장하고 우리 사회의 불합리한 요소들을 해소해나갈 수 있기를 바란다"고 밝혔다.

성별 평균임금 등 정보공개 의무화
시 투자·출연기관 대상 10월 공개
관련법 국회처리·민간 확대 '주목'

서울시 투자·출연기관의 성별 평균임금이 오는 10월 공개된다. 서울시는 남녀간 임금 격차가 성기는 비합리적인 구조를 해결하고자 '성평등 임금공시제'를 도입하기로 했다. 이 제도는 문재인 정부의 국정과제이지만 법적 근거가 없어 진척을 보지 못하고 있다. 서울시의 첫 시행이 향후 민간 영역까지 확대될지 주목된다.

서울시는 '3·8 세계여성일'을 맞아 성평등 임금공시제 시행 등이 담긴 '성평등도시 추진계획'을 7일 발표했다. 성평등 임금공시제는 성별, 직급, 고용형태, 경력 등에 따른 임금 차이부터 실제 노동시간, 휴직 사용률 등의 정보공개할 의무화하는 제도다.

1 관련기사 14면
서울시는 우선 서울교육공사, 서울시산림공원 등 총 3개 투자·출연기관의 관련 정보를 10월 시 홈페이지에 공시한다. 이밖 중·노사정 협의를 거쳐 기관별 임금정보를 실태를 조사한 후 8월까지 공시해 표준안을 마련할 계획이다. 이를 위해 지난달 여성·노동계, 시민, 기업인 등 14명으로

태스크포스(TF)를 꾸리고, 자발적 지원을 조사할 노동전문가도 5명 중재위원한다. 한국의 남녀 임금격차는 경제협력개발기구(OECD) 국가 중에서 가장 크다. 남실 대비 여성 임금비율은 2018년부터 63%에서 좀여지지 않고 있다. 남성이 100만 원을 벌 때 여성은 63만 원만 벌는다는 의미다. OECD 국가의 평균 여성 임금비율은

80%로, 한국은 29인 원(74%)과도 10%포인트가량에 큰 격차를 보인다.

문이란 서울시 여성가족정책실장은 "임금공시제 시행은 채용이나 부서 배치, 승진 과정에서 여성 차별적 요소가 없는지 확인하고, 성별 임금격차가 고착화된 원인을 찾아낼 수 있는 시도"라며 "3년에는 민간 위임체까지 확대할 수 있도록 책노력을 할 것"이라고 말했다.

영국과 독일 등 유럽에서는 이미 '성별 임금격차 보고법' '임금공개법' 등이 시행 중이지만 국내에선 관련법이 없어 민간 영역에 공시제를 강제할 수 없는 상황이다. 비례대표 김수연 의원은 2017년 9월 남기고용평등법에 '임금정보공개'를 신설하는 내용의 개정안을 발의했으나 현재 환경노동위원회에 계류 중이다.

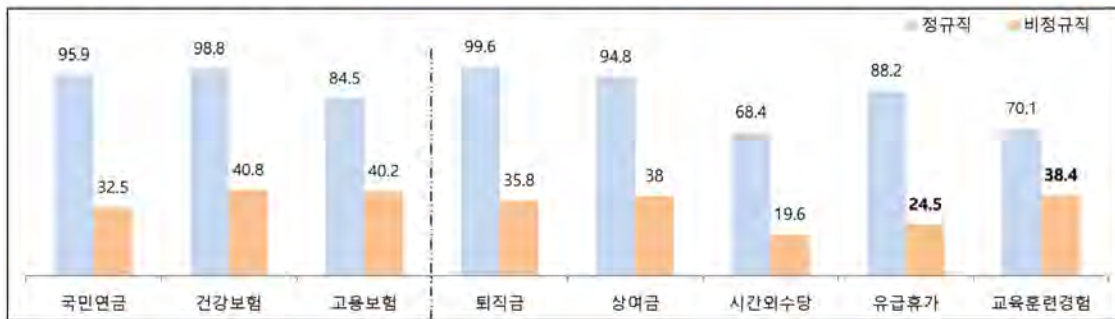
대한민국여성노동자회 대표는 "서울시의 성평등 임금공시제는 여성의 임금격차 상황을 명확하게 알 수 있도록 한다는 점에서 매우 의미 있다"며 "임금 공개를 넘어 민간기관에서까지 실효로 성평등시정하도록 시스템을 갖춰 나가야 한다"고 말했다.

"세계여성일"인 1908년 3월8일 미국 뉴욕의 여성노동자들이 저임금과 열악한 작업환경에 항의하며 대규모 시위를 벌인 데서 유래했다. 한국여성노동자회는 동일 임금기준이라면 여성은 오후 3시에 퇴근해야 한다는 의미로 3년째 세계여성일 오후 3시 조기퇴근 시위를 벌이고 있다.

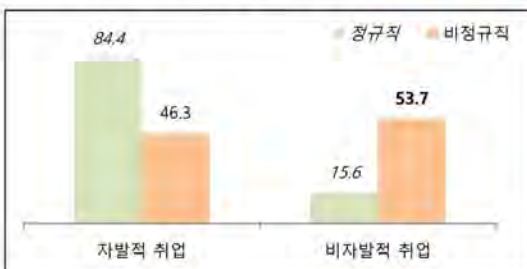
고영희 기자 godok@kookilnews.com

2-4 한국 노동상황 현실 - 낮은 사회안전망

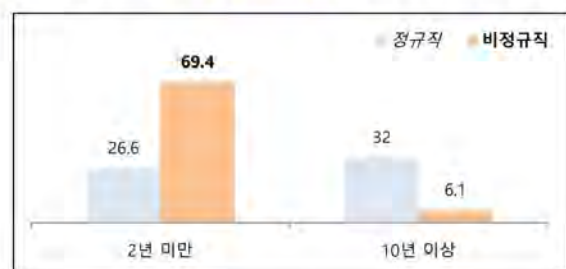
1. 비정규직 '사회보험' 적용을 37.8% '유급휴가' 24.5%, '교육훈련' 38.4%



2. 비정규직 '비자발적 취업' 53.7%



2년 미만 근속 69.4% (평균 2.4년 → 정규 8.4년)





[참조2] 지역 주요 노동시장 특징 - 사회적 안전망 미흡

- ✓ 낮은 사회보험 적용률 (*18년)
- 고용보험(71.6%), 국민연금(68.8%), 건강보험(74.8%)
- 두리누리 사회보험(10인 미만 & 210만원 미만) 가입 현황 : 43,569명

국민연금		건강보험		고용보험	
전국	69.6	전국	74.8	전국	71.9
세종	79.8	세종	83.9	세종	78.3
충남	73.4	충남	77.9	경남	75.7
경남	72.8	경남	77.8	충남	75.4
울산	72.7	울산	77.0	울산	75.2
경기	71.8	경기	76.9	경기	74.1
대전	71.7	경북	76.3	경북	73.7
경북	71.2	대전	75.9	대전	73.5
전북	70.1	충북	74.8	전북	72.0
충북	69.9	서울	74.8	충북	71.8
광주	68.9	전북	74.5	서울	71.6
서울	68.8	강원	73.4	인천	69.9
제주	67.0	광주	72.7	광주	69.3
강원	66.9	인천	71.7	강원	69.3
인천	66.7	부산	71.0	부산	66.5
대구	65.0	제주	69.9	대구	66.4
부산	64.8	대구	69.8	제주	66.2
전남	63.2	전남	68.3	전남	65.4

f 서울시 혁신

**아르바이트, 일용직, 1인 자영업자 등의
입원기간
생활비를 드립니다!**

서울형 유급병가지원

지원금액 | 1일 81,180원 연간 최대 11일(직장내 5일 + 휴가 포함 6일) 지급
지원대상 | 입원 또는 공단 일반건강검진을 받은 근로취약계층

경향신문 2019년 05월 30일 목요일 013면 사회

**유급 병가 못 받는 일용직·영세 자영업자
서울시, 입원 때 최대 89만원 생계비 지원**

총 11일 한도 내에서 지급 을 제대로 보장받지 못하는 노동자 입원하거나 국민건강보험공단
와 자영업자의 사회보장 공백을 메 워 일반건강검진을 받은 경우 올해 서
어해도 유급병가 혜택을 받을 수 우기 위해 설계됐다. 울시 생활임금인 1일 81,180원을
없는 일용직·특수고용 노동자, 영 신장대상은 근로소득자 또는 사 총 11일 입원 10일, 장기간 입원도
아시아투데이 2019년 05월 14일 목요일 002면 사회

I-SEOUL-U 서울관광재단

**2019
서울형 여행바우처 지원
2차 모집**

비정규직 노동자·특수형태근로종사자 대상
휴가비 일부 지원해드립니다.

비정규직 휴가, 서울시가 통 크게 도와준다

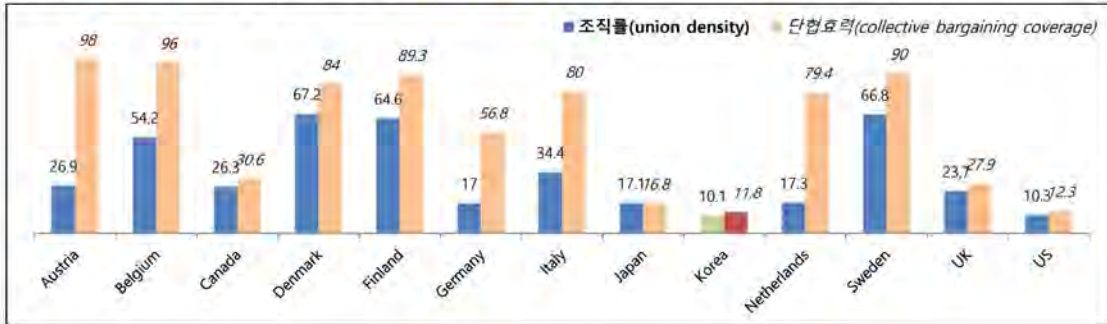
'서울 여행바우처 신청자 모집 내일 1일까지 홈페이지에서 접수' 일 소득 200만원 근로자 대상 전용 온라인신청서 접수권 구입 국내 관광시장 활성화 등 기대

서울과 잘 어울리면서 직장인으로서도 편하게 서울 여행을 할 수 있도록 서울관광재단은 '2019 서울형 여행바우처 지원' 2차 모집을 시작했다. 비정규직 노동자·특수형태근로종사자 대상 휴가비 지원에 힘쓰고 있다. 신청 기간은 5월 14일부터 20일이다. 신청 방법은 서울관광재단 홈페이지에서 신청 가능하다. 신청 대상은 서울에서 1년 이상 근무 중인 비정규직 노동자·특수형태근로종사자이다. 신청 대상은 서울에서 1년 이상 근무 중인 비정규직 노동자·특수형태근로종사자이다. 신청 대상은 서울에서 1년 이상 근무 중인 비정규직 노동자·특수형태근로종사자이다.



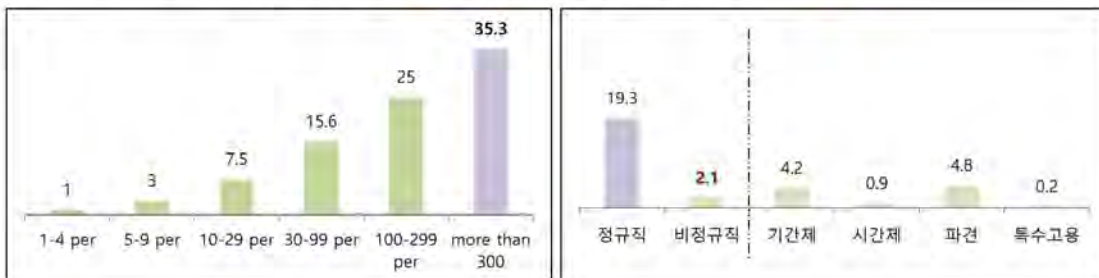
2-5 한국 노동상황 현실 - 미흡한 이해대변(voice)

1. 노동자 목소리&발언 '조직률' 10.1%



2. 한국 대규모 사업장 '조직률' 35.3%

비정규직 '조직률' 2.1%



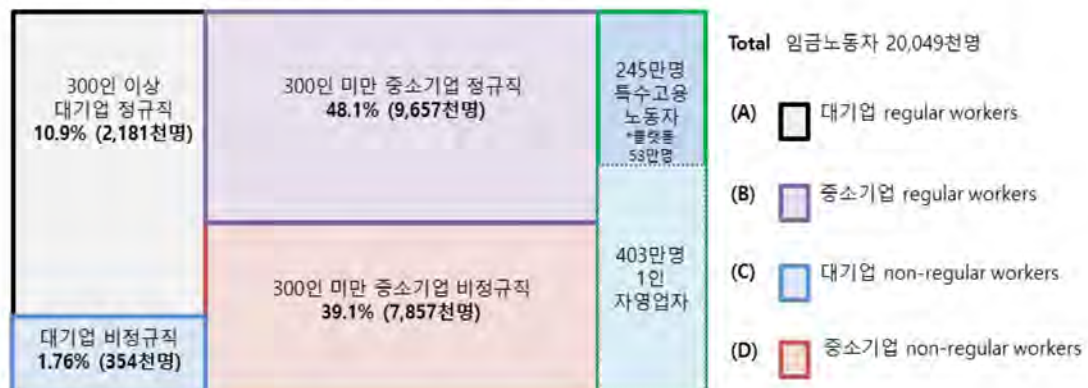
2-2 한국 지방정부 노동정책 개입 필요

1. 급격히 변화하는 노동시장 흐름 포착

기존 표준화된 표준적 고용계약(standard employer contract)이나 고용관계(standard employer relationships)가 아닌, '비표준화된 계약'과 '고용' 진행 → 이중노동시장 변화 확대

2. 공공행정의 다양한 노동정책 모색

공공행정과 공공서비스의 지역 사회 자원의 연계, 취약층(청년, 어른신, 장애인, 이주)과 불안정 노동(돌봄, 프리랜서, 특수고용, 플랫폼 노동 등)의 공공자원 개입





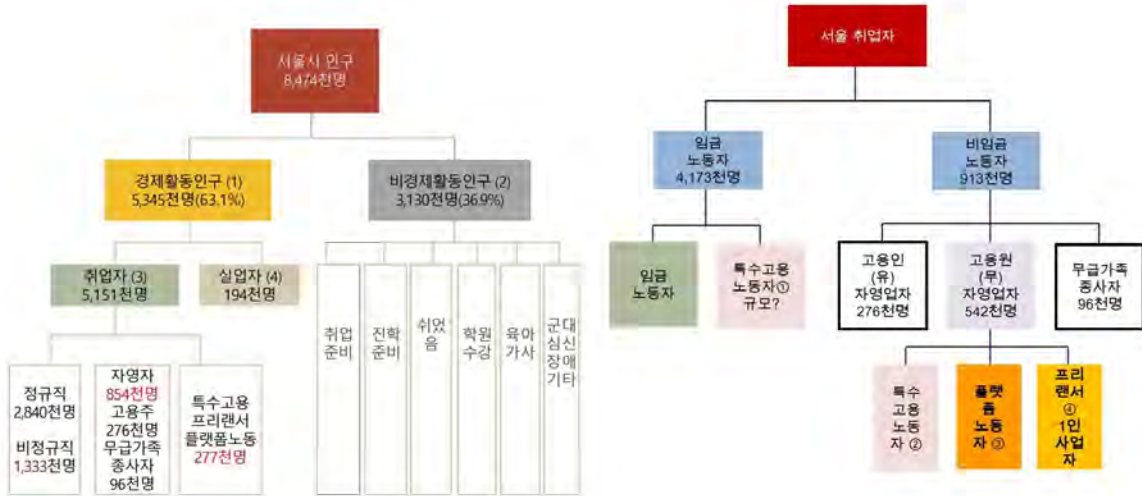
[참조3] 서울지역 노동시장 - 경제활동인구, 취업자 (임금노동자, 비임금노동자)

경제활동인구 534.5만명 현황('18년)

- ✓ 취업자 규모 : 515.1만명 (실업자 19.4만명)
- ✓ 정규직규모 : 284.0만명 (비정규직 133.3만명)

임금노동자와 비임금노동자 ('18년, 명)

- ✓ 비임금노동자 규모 : 91.6만명 (추정, 18.2%)
- ✓ 특수고용, 플랫폼노동, 프리랜서 등 규모 증충적



[참조4] 서울지역 주요 노동시장 특징 - 특수고용노동자규모

특수고용노동자 221만명 현황('18년, %)

- ✓ 서울지역 특수고용 규모 : 40만명 (추정, 18.2%)
- 한국사회 특수고용 규모 : 221만명 (추정 플랫폼노동 55만명)



[참조5] 서울지역 주요 노동시장 특징 - 비임금노동자 현황

지역	2014년			2018년			증감 현황('14-'18)	
	인원	비율	1인당 지급금액	인원	비율	1인당 지급금액	1인당 소득액 증감률	인원증감
총계	4,005,925	100%		6,131,867	100%			
서울	1,089,991	27.21%	17.12	1,505,112	24.55%	18.46	7.85%	415,121
인천	236,527	5.90%	12.75	401,040	6.54%	13.49	5.79%	164,513
경기	1,065,143	26.59%	13.41	1,819,524	29.67%	13.76	2.59%	754,381
강원	86,206	2.15%	11.89	132,815	2.17%	11.94	0.39%	46,609
대전	115,977	2.90%	15.62	161,132	2.63%	16.66	6.69%	45,155
충북	87,756	2.19%	12.80	141,061	2.30%	12.79	-0.09%	53,305
충남	117,763	2.94%	12.94	205,205	3.35%	12.81	-0.96%	87,442
세종	10,224	0.26%	11.01	31,632	0.52%	13.83	25.61%	21,408
광주	105,268	2.63%	20.75	147,545	2.41%	21.99	5.99%	42,277
전북	105,539	2.63%	16.81	150,717	2.46%	16.52	-1.75%	45,178
전남	92,777	2.32%	15.90	141,992	2.32%	15.25	-4.09%	49,215
대구	168,073	4.20%	18.02	232,785	3.80%	18.51	2.71%	64,712
경북	137,157	3.42%	11.11	207,126	3.38%	11.17	0.53%	69,969
부산	245,749	6.13%	16.89	336,321	5.48%	17.99	6.50%	90,572
울산	84,426	2.11%	12.27	115,595	1.89%	12.20	-0.58%	31,169
경남	216,151	5.40%	12.07	308,824	5.04%	12.33	2.22%	92,673
제주	41,198	1.03%	12.90	65,448	1.07%	13.04	1.05%	24,250
기타*				27,993	0.46%	3.67		

주 : *기타는 주민등록번호 오류 또는 주민등록번호가 없어 지역구분되지 않는 자료임
 자료 : <국세청인적용역업종별사업소득 원천징수 현황> 지역별 현황 원자료 필자 재분석('20.9.7)

3-1 서울시 노동정책 수립 준거 틀 모색

영역	국제노동기구 세계인권선언	헌법과 노동법률	중앙정부 (고용노동부)	지방정부
내용	세계인권선언문 ○ 2조 차별 문제 ○ 3조 안전 문제 ○ 20조 단체 권리 ○ 22조 사회보장 ○ 23조 일할 권리 ○ 24조 휴식여가권 ○ 기타 ILO 선언, 역할 ○ 인간다운 삶 ○ 노동입법수준 발전·향상 ○ 노동조건과 생활수준 보장개선 ○ 미래의 일 모색	헌법적 권리 ○ 32조 근로권리 ○ 33조 노동권 ○ 34조 사회보장 노사관계 영역 ○ 개별적 노사관계 ○ 집단적 노사관계	63 노동존중 사회실현 ○ 노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장을 위해 노사정 사회적 대화를 통한 노사관계 법·제도 개선. 임금체불, 부당해고, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권익 구제 강화 64 차별 없는 좋은 일터 만들기 ○ 비정규직 감축 위한 로드맵 마련 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진, 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화	○ 노동정책 관련 조례 - 광역, 기초 ○ 노동행정조직 - 노동국/과/팀 신설 ○ 중간지원조직 - 노동센터 약 20여 곳 ○ 지역 노동협의체 - 노사민정협의회 - 노동자권익위원회 - 각 의제별 위원회



3-2 서울시 노동정책 제도화 검토 - 법률과 모범

지방정부 노동행정 및 노동정책 새로운 변화

- ✓ '노동행정' : 해방과 건국 이후 국가 및 국가기구 영역
- 지방 정부(광역&기초) 권한 부재, 일부 노조 설립 신청·노동쟁의 예방과 신속 공정 해결 노력(제10조, 제49조)과 노사민정협의회 설치 및 활성화 협력(제2조, 제3조) 수준
- ✓ 지방정부 행정조직 : '경제', '산업', '기업', '투자' 관련 부서만 존재 → '노동' 관련 부서는 1991년 지방자치(민선 1기) 이후 부재>(* 일자리 국한)
- 서울, 광주, 충남, 경기 등 최근 노동정책 기본계획 수립 후 정책, 사업 진행(* 부산, 경남, 인천 준비)

지자체 5개년 노동정책 기본계획 검토

- ✓ 지방정부 지역 차원 노동정책 수립 통해 '공공부문의 모범사용자 역할' 강화 흐름
- 민간부문과 취약노동 및 '사각지대 해소' 정책 수립 필요(객관적 실태조사 → 지역 특성 반영)
- ✓ 민선 5-7기 시기, 노동정책 제도화 - 조례, 행정조직, 정책, 지원조직, 거버넌스 → 지자체 노동정책 수립 추진 근거 조례 제정
- '근로기준법상' 협소한 근로자 개념 탈피 → '일하는 시민'(특고, 플랫폼노동, 프리랜서 등 포괄)
- 지자체 정책: 기존 과제 + 개선 과제 + 신규 과제
- 좋은 일자리(decent work), 지역 내 사회 연대 등

3-3 서울시 노동정책 방향, 구축 - 초기 모색

1. 지방정부 노동정책 모색 지향 기준, 원칙

- ① 국제규약, 헌법 등 노동인권 기준(세계인권선언, ILO, 헌법 32조, 33조, 34조)
- ② 노동인권, '좋은 일자리'(decent work) 기준 → ILO, EU, OECD 등 '고용의 질'
- ③ 보편적 노동인권 → 취약집단 고용 개선(저임금, 고용불안, 안전망 배제 집단)
- ④ 지방정부 노동정책(조례, 노동정책, 행정기구, 지원조직) 방향



2. 지방정부 노동행정 구축, 노동 정책 모색

- ✓ 제도 설계(rule setting) → 조례 (예산)
- ✓ 모범 사용자(model employer) → 정책, 사업
- ✓ 평가감독(monitring) → 이행 점검, 사후관리
- ✓ 지원조직(labour center) → 노동자 지원 기관
- ✓ 거버넌스 (governance) → 노동조직 주체 참여
- ✓ 사회적 대화 (social dialogue) → 지역사회 구성원



3-4 지방정부 노동정책 - 좋은 일자리 만들기 전략

Decent work	국제노동기구(ILO)	유럽연합(EU)	한국(Seoul)
고용 기회	고용기회 (철폐되어야 할 노동)	본질적인 일자리 질 노동시장 접근 가능성과 통합	공공과 민간 일자리 창출&협약 뉴딜일자리(연간 5천명 수준)
고용 안정성	일자리 안정성	유연성과 안정성	고용안정성 → 상시지속 업무 비정규직 정규직화 약 1만명
능력 개발	없음	숙련, 평생교육, 경력개발	교육훈련개발 → 비정규 유급 교육훈련, 디지털화&숙련형성
소득 불평등	적절한 소득과 생산적 노동	직접적 비교지표 無 → 업무성과, 노동생산성 지표	최저임금 현실화 → 체불임금 해결, 생활임금 민간 확대 강화
노동 조건	노동 시간	적절한 노동시간	-
	작업 환경	안전한 작업환경	-
고용평등	고용상의 공정성 처우	양성평등 다양성과 비차별	적정 노동시간 → 노동시간 단축 시범사업 등 검토
일과 가정 양립	일과 가정의 양립	작업조직 및 일과 생활 균형	작업장 안전과 보건 → 노동안전(산업안전), 감정노동, 괴롭힘
참여 발언	사회적 대화와 작업장 노사관계	사회적 대화와 노동자 참여	평등대우 원칙 확대 → 차별철폐(성평등노동, 차별조사관, 성별임금 공시제)
사회 보장	사회보장	-	일과 삶의 균형(WLB) → 노동 친화적 일터 실현
			사회적 대화, 노조 조직을 향상(노조할 권리) → 노동이사제, 유니언셰티(민선 7기)
			취약집단 사회보장 → 사회보험지원, 비정규/특고(유급휴가, 병가)

3-5 서울시 노동정책 수립 검토 - 해외 도시 사례들

1. 정책 논의 배경

최근 5년 사이 몇몇 지자체 노동정책 기본계획 연구 진행 → 문재인 정부 출범 이후 국정과제 - 노동존중 사회실현(63번), 차별없는 일터 실현(64번)과 연동 → 주요 지자체 노동정책 수립 조응(지역별 논의)

2. 해외 지자체 흐름

독일 베를린, 브레멘, 스웨덴 예테보리, 이탈리아 보첸, 영국 런던, 프랑스 파리 등 해외 지역에서는 현재 우리나라 노동정책과 유사한 지자체 노동정책과 사업들 진행

일반적 노동정책	의제별 노동정책	보호&지원 조직
<ul style="list-style-type: none"> 독일 뮌헨, 함부르크 → 취약계층, 이주노동 독일 브레멘, 미국 위스콘신 → 지역일자리창출 → 좋은 일자리 프로젝트 영국 런던, 독일 베를린, 이탈리아 밀라노 등 → 지역 좋은 일자리 	<ul style="list-style-type: none"> 미국, 영국 각 지역 → 생활임금 네덜란드 위트레흐트 → 기본소득 독일 브레멘, 볼스부르크 이탈리아 보첸, 프랑스 파리 스웨덴 예테보리 → 노동시간 단축&일자리나누기 미국 피츠버그, 샌안토니오 → 유급상병휴가 미국 캘리포니아, 이탈리아 볼로냐, 미국 뉴욕주 → 플랫폼노동, 프리랜서(미국 뉴욕) 캐나다 퀘벡, 스위스 취리히 → 성별임금(차별) 	<ul style="list-style-type: none"> 오스트리아, 독일 → 노동자회의소 영국, 스웨덴 → 민중의 집 미국 → 노동자센터



[참조5] 해외 주요 지방정부 노동정책 사례들

✓ **독일 브레멘**
 ‘좋은 일자리 프로젝트’
 (Gute Arbeit in Bremen)

✓ **미국 위스콘신 노사민정**
 ‘도시의 일 10가지 프로젝트’
 (Cities at work)

✓ **미국 뉴멕시코주 산타페**
 50만 달러 이상 건설 프로젝트
 커뮤니티 노동력협정
 Community Workforce Agreement
 → 지자체 보조금 지급조건
 ‘표준임금, 복지’, ‘사회적 책임 기금’

위스콘신 지역 COWS
 지역 노동지도(Labor Map)



3-6 서울노동정책수립 이후 각 지역 정책 연구

- ✓ **국내 주요 지자체 노동정책 연구**
- ① 노사민정협의회, 공공기관 노사관계 제한적 연구 → but) 지자체(광역, 기초) 노동정책 수립 연구
 조차 최근 5년 사이 일부 불과
- ② 각 지자체 비정규직, 생활임금, 감정노동, 아파트경비, 이동노동자 실태조사 등 진행
- 객관적 행정조사 분석(노동부, 공공기관, 지자체)이나, 지역노동실태조사 부재 다수
- 다수 지역 조례와 노동정책 기본계획 한계 → 근로기준법상 근로자 국한(산재 특고 정도)

광역 노동정책 연구
• 서울시 노동정책 기본계획 연구(2013)
• 서울시 2차 노동정책 기본계획 연구(2020)
• 광주시 노동정책 기본계획 자료(2016)
• 충청남도 노동정책 기본계획 연구(2016)
• 경기도 노동정책 기본계획 연구(2019)
• 제주도 노동정책 기본계획 연구(2019)
• 부산시 노동정책 기본계획 연구(2020.3)

기초 노동정책 연구
• 충남 아산시 노동정책 연구(2016)
• 경기 안산시 노동정책 연구(2016)
• 경기 고양시 노동정책 연구(2018)
• 경기 성남시 노동정책 연구(2018)
• 대전 대덕구 노동정책 연구(2019)
• 경기 수원시 노동정책 연구(2019)
• 서울 강동구 노동정책 연구(2019)

* 주: 경상남도, 인천광역시 2020년 현재 기본계획 연구 진행 (** 2021년 서울 강북구 노동정책 기본계획 준비)

4-1 한국 지방정부 노동법률과 기준 권한?

'지역 노동정책' 지향 목표

- ✓ 사회적 불평등(social inequality)
- ✓ 차별과 배제(discrimination and exclusion)

'지방정부' 노동문제 권한

- ✓ 노동조합 및 노동관계 조정법
 - ① 제10조 노동조합 설립(2개 이상 기초 단위)
 - ② 제49조 노동쟁의 예방과 신속 공정 해결 노력
- ✓ 노사관계발전지원에 관한 법률
 - ① 제2조 지역 노사민정협의회 설치 구성 정의
 - ② 제3조 노사민정 활성화 협력 노력 책무

주요 국가 노동기준 권한

	USA / EU		South Korea	
	labor laws	labor standards	labor laws	labor standards
중앙 Central government's administration	yes	yes	yes	yes
지방 Local governments administration	yes	yes	no	no

4-2 서울시 노동정책 제도화- 조례 제정 흐름

주요 조례 특징

- ✓ 공공부문 지방정부 모범사용자(model employer) 역할과 필요성 강조 → 정책, 사업 추진 근거
- ✓ 전통적 조례(노사민정, 근로자복지, 관급공사 체불 등), 새로운 조례(노동권익, 감정노동, 노동이사, 생활임금, 산업노동안전, 프리랜서/플랫폼 등) 구분 → 노동정책 새로운 방향 → 일하는 시민 조례 포괄 적용

	노동정책 유관 조례	서울	부산	인천	대전	대구	광주	울산	세종	경기
1	*노동자 권익 보호 및 증진 관련 조례	○	○	○		○	○	○		○
2	감정노동종사자의 권리보호 등에 관한 조례	○	○	○	○	○	○			○
3	청소년 노동인권 보호 및 증진 조례	○	○				○			○
4	근로자복지시설 설치 및 운영에 관한 조례	○	○	○	○	○		○	○	○
5	노동이사제 운영에 관한 조례*	○	○	○			○			○
6	비정규직의 무기계약직 혹은 권익보호 지원 조례	○	○	○						○
7	체불임금 없는 관급공사 운영을 위한 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	
8	생활임금 조례	○	○	○	○		○		○	○
9	노사민정협의회 설치 및 운영 조례	○	○	○	○	○	○	○	○	○
10	노사관계 발전 지원 등에 관한 조례	○			○		○			○
11	비정규직, 특고 등 유급병가 관련 조례	○								
12	프리랜서 권익보호 관련 조례	○	○		○		○			○
13	노동안전보건 관련 조례	○								○
14	직장 내 괴롭힘 관련 조례	○								
15	성별임금공시제 관련 조례	○								



4-3 서울시 노동정책 기본계획 영향: 충남, 광주, 경기 등 확대

주요 정책 특징

- ✓ 공공부문 지방정부 모범사용자(model employer) 역할과 필요성 강조
- ✓ 지방정부 노동행정 체계 구축, 노동인권존중 행정 문화, 취약 노동자 개선 등

지역	비전	목표	정책과제	정책 분야
서울 (2015)	노동존중 특별시, 서울	노동자권익보호	취약노동자권익보호	여성, 청소년, 어르신, 장애인, 외국인, 중소기업사업장
			노동기본권보장기반구축	실태조사, 모니터링, 교육, 상담, 홍보
		모범적사용자 역할정립	고용의질개선	고용구조, 소득, 노동환경
			상생과협력의 노사관계구축	노사관계, 지역사회협력, 행정기반
충남 (2016)	차별없는 노동, 안전하고 행복한 일터	노동권익존중	취약노동자권익보호	여성, 청소년, 어르신, 이주노동자, 장애인
			노동기본권 보장	교육, 상담, 안전한 노동환경
		노동가치실현	노동존중사용자	노사관계, 노동행정
			삶의질 개선	고용안정, 생활안정, 공동대우
		노동환경개선	고용환경개선	노동시장개선, 소득불평등해소, 영세사업장개선
			사회적 협력	노사갈등해결, 지역사회네트워크
광주 (2016)	노동을 생각하는 광주시	노동권리보호 기반구축	노동환경과 산업 실태조사 및 분석	노동환경조사등
			사회통합형 일자리창출과 연계한 노동정책발굴	사회통합형일자리창출
		모범적사용자 모델정립	취약계층노동자 근로조건개선 및 노동권리보호기반 체계구축	여성, 청년, 어르신, 장애인, 외국인, 영세사업장노동자, 취약계층
			산학인관협력 등 민간거버넌스체계 구축	산학인관협력
노동존중문화확산등 노동인지적 노동행정문화구현	노동존중문화 확산			
경기 (2018)	노동과 함께 따뜻하고 복된 경기도	노동권익보호	노동권보호 인프라구축	근로행정모니터링, 노동교육, 노동상담, 노동홍보
			맞춤형노동권보호	여성, 청소년, 노인, 외국인, 장애인, 취약사업장종사자
		맞춤형노동권보호	질 좋은 일자리창출, 확대(환경조성)	고용구조개선, 비정규직근로자생활안정, 근로환경개선
			상생협력의 지원체계구축	균형한 노사협력, 거버넌스행정기반, 관행제도개선

4-4 서울특별시 노동정책 기본계획(2015) - 국내 지방정부 최초



* 서울시 : 노동정책 기본계획(2015), 노동정책 종합계획 & 혁신대책(2016), 2단계 노동정책(2017) 발표

1 노동권의 침해 제로
예방법부터 구제까지 원스톱 해결

- 노동권리보호관 운영
- 마을노동사 운영
- 카르페 디움 권리집행 운영
- 서울노동자대회의 운영

2 사각지대 해소
전단한 권리가 추종받는 일터

- 이동노동자 쉼터 확대 조성
- 직장임, 외국인근로자 등 권리로 보호 확대
- 장일노동자에 대한 체계적인 종합지원 추진

3 생활임금 확대 적용
생존이 아닌 생활을 보장

- 전국 최초로 민간위탁에 생활임금 단계적 적용
- 주요 공공근로자에게 생활임금 보장 검토
- 일반기업과의 MOU 체결, 일터별 개편 등 민간 확산
- 민간기업 인건비 지원을 통해 생활임금 적용 확대

4 비정규직 정규직화
마음 놓고 일할 수 있는 차별없는 일터

- 서울시 비정규직 정규직화 단계 완료
- 장기근로 2년제 추진, 직제 정규화와 직무 활용 전환
- 비정규직 차별 근절을 위한 근무여건 개선
- 직사구획 및 인건비와 사업비 정규화와 추진
- 정규직화 민간추진 확산

5 노동시간 단축
아근로 풀이로 일거리는 늘려요

- 서울시내 공공기관, 서울의료원 대상 노동시간 단축 추진
- 신규 일자리 창출 위해 노동시간 단축요청 확산

6 근로자 이사제 도입
근로자 이사제 도입을 통해 기업이 투명성 및 사회적 책임 강화

*근로자 이사제란 노동조합에서 사내 감사, 이사회 의결권 보유

7 정책 네트워크 구축
일하는 동안 함께 사들이기 함께해요

- 노동권익센터, 취업 센터 및 노동복지센터 연방체 구축
- 실용 학습을 위한 노사연방체 협력 체계 강화

[참조6] 서울특별시 2단계 노동정책 - 10대 취약노동과제(2018.10)

28 / 54

이동 노동자	①대리기사 ②퀵서비스사 ③여성	·신논현역 1호점외 합정역 2호점 추가 설치('17.9월~) ·장교동 쉼터 설치('17.6월 개소) ·학습지교사 등 여성이동노동자 쉼터 15개소 운영중
④돌봄노동자		·돌봄종사자 지원센터 교육 프로그램 등 이용 편의제고를 위한 교육장 등 10개소 추가 확충
⑤산재 등 건강문제 비정규직 노동자		·비정규직 건강 및 산재 극복 지원을 위한 건강센터 운영 ※ 보건의료정책과 민간위탁 추진 예정('18년~)
⑥직장맘 등 여성노동자		·직장맘 지원센터 권역별 확충('19년까지 4개소 운영) - 현 2개소에서 '18년 1개소 추가 확충 ·여성 비정규직 전문적 지원 위한 학술용역 추진('17.3~9월)
⑦외국인 노동자		·외국인 노동자 지원센터 6개소 운영중 ·외국인 노동자 고충 해결 및 정착 지원
⑧아파트 경비·청소 노동자		·아파트 관리품질 등급제 평가 통한 처우 개선 ·관리규약 개정, 맑은 아파트 주민 교육 등 추진
⑨가스검침 노동자		·고객센터 지급수수료 산정 용역시 종사자 생활임금수준 보장 방안 강구 등 처우 개선
⑩셔틀 버스노동자		·상담, 교육 등을 통한 셔틀버스노동자 지원 사업 추진 협의중 ※ 버스정책과, 셔틀버스노조, 노동협력관 TF 구성·운영중



5-1 서울시 노동정책 특징, 내용 - 정책 수립 변화

서울시 노동정책 수립과 형성

- ✓ 「1차 노동정책 기본계획 수립」
(2015년 4월 29일)
- ✓ 「노동정책 종합계획 수립」
(2016년 4월 27일)
- ✓ 「노동혁신대책 수립」
(2016년 9월 13일)
- ✓ 「2단계 노동정책 발표」
(2017년 7월 17일)
- ✓ 「2차 노동정책 기본계획 발표」
(예정)

새해일보

2015년 4월 30일 목요일 02면 8쪽

서울시, 노동자 권익보호·삶의 질 개선 전력

노동정책 기본계획 발표

한국 지주에 걸 '노동권' 걸기
노동정책 종합 '노동권' 신설
이정기근로자도 권리 보장

박원순 서울시장도, 노년근로자

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

서울정책위원회 주요 내용

노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노동정책 종합계획 발표

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노동정책 종합계획 발표

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...

노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화... 노동정책 종합계획 발표... 노년근로자 보호 강화...



아르바이트 권리장전 - 26개 조문(2015.9)

서울시 노동정책 신문기사 소개 (초기)

새해일보

새해일보

새해일보

30 / 54

서울시 산하 비정규직 1133명, 오늘부터 정규직

서울신문 4월 29일 목요일 2015년 04월 29일

“서울시 산하 공공기관 비정규직 1133명, 오늘부터 정규직으로 전환된다. 박원순 서울시장과 김진우 서울시장 부속은 이날 오전 10시 30분 서울시청 대회의실에서 이 소식을 알리는 기자회견을 열고, “노동정책 종합계획의 일환으로, 산하 공공기관 비정규직 1133명, 오늘부터 정규직으로 전환된다. 이는 서울시 노동정책의 중요한 성과로, 비정규직 근로자의 권익보호와 삶의 질 개선을 위한 조치이다.”



박원순 서울시장과 김진우 서울시장 부속이 산하 공공기관 비정규직 1133명, 오늘부터 정규직으로 전환되는 소식을 알리는 기자회견을 열고 있다.

서울시 산하 비정규직 1,133명, 오늘부터 정규

경향신문

2015년 4월 29일 목요일 02면 8쪽

서울시, 내일부터 변호사·노무사 40명 '노동권리보호관' 구성

임금체불 등 노동자 권익침해 무료 소송 대행

노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표...

임금체불 등 노동자 권익침해 무료 소송 대행

서울시, 간접고용 6231명 정규직 전환

서울신문 4월 29일 목요일 2015년 04월 29일

“서울시 산하 공공기관 간접고용 6231명, 오늘부터 정규직으로 전환된다. 박원순 서울시장과 김진우 서울시장 부속은 이날 오전 10시 30분 서울시청 대회의실에서 이 소식을 알리는 기자회견을 열고, “노동정책 종합계획의 일환으로, 산하 공공기관 간접고용 6231명, 오늘부터 정규직으로 전환된다. 이는 서울시 노동정책의 중요한 성과로, 간접고용 근로자의 권익보호와 삶의 질 개선을 위한 조치이다.”



박원순 서울시장과 김진우 서울시장 부속이 산하 공공기관 간접고용 6231명, 오늘부터 정규직으로 전환되는 소식을 알리는 기자회견을 열고 있다.

서울시, 간접고용 6,231명 정규직 전환

경향신문

2015년 4월 29일 목요일 02면 8쪽

서울시 '아르바이트 청년 권리장전' 만들었다

노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표...

아르바이트 청년 권리장전 만들었다

서울 지하철 모든 안전업무 직영 전환

서울신문 4월 29일 목요일 2015년 04월 29일

“서울시 지하철 모든 안전업무, 오늘부터 직영으로 전환된다. 박원순 서울시장과 김진우 서울시장 부속은 이날 오전 10시 30분 서울시청 대회의실에서 이 소식을 알리는 기자회견을 열고, “노동정책 종합계획의 일환으로, 지하철 안전업무 직영 전환을 추진한다. 이는 서울시 노동정책의 중요한 성과로, 지하철 안전성 향상을 위한 조치이다.”



박원순 서울시장과 김진우 서울시장 부속이 지하철 안전업무 직영 전환을 추진하는 소식을 알리는 기자회견을 열고 있다.

서울 지하철 모든 안전업무 직영 전환

서울신문

2015년 4월 29일 목요일 02면 8쪽

“최저임금 대신 생활임금 도입 확산

노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표... 노동정책 종합계획 발표...

최저임금 대신 생활임금 도입 확산

5-2 서울시 노동행정 제도화 - 조례, 행정조직, 기본계획, 지원센터

- ✓ 노동 행정조직 인원 : 평균 22.6명(일자리 업무 제외 노동 전달 인원 7.8명)
- ✓ 노동정책기본계획 제정 노동 행정 인원 : 평균 33.7명(일자리 업무 제외 노동 인원 12.5명)

광역시	조례 명칭	행정 조직	인원	기본 계획	지원 조직
서울	노동자 권익보호 조례	노동민생정책관 ↳ 노동정책담당관(6개 팀)	32	'15년	서울노동권익센터 도심권노동조합지원센터 감정노동센터 * 전태일기념관
광주	근로자 권익보호 조례	시장 직속 ↳ 노동협력관(2개팀: 노동정책, 노사상생)	9	'16년	노동센터 비정규직지원센터
경기	노동 기본 조례	노동국 ↳ 노동정책과(5개팀), 노동권익과(2개팀), 외국인정책과(3개팀)	62	'18년	경기노동권익센터 비정규직지원센터
충남	노동인권 보호 조례	경제통상실 ↳ 일자리노동정책과(2개팀)	16	'16년	충남노동권익센터
경남	노동 권익보호 조례	일자리경제국 ↳ 노동정책과(3개팀: 노동정책, 노사협력, 노동복지)	12	'21년 준비	비정규직지원센터 감정노동센터
울산	노동 권익보호 조례	일자리경제국 ↳ 일자리노동과 노사상생팀(1개팀)	5		
부산	노동자 권익보호 조례	민생노동정책관 ↳ 인권노동정책담당관(3개팀: 인권증진, 노동권익, 노사지원)	18	'21년 준비	부산노동권익센터
인천	근로자 권익보호 조례	일자리경제본부 ↳ 인권정책과(2개팀: 노동행정, 노사협력)	9	'21년 준비	21년 검토 진행
대전		일자리경제국 ↳ 일자리노동경제과 노동정책팀(1개팀)	5		대전노동권익센터
제주	근로자 권익보호 조례	일자리경제통상국 ↳ 경제정책과 노동정책팀(1개팀)	3		비정규직지원센터

5-3 서울시 노동정책 추진 흐름 - 단계적, 의제별 진행

서울시 노동정책 추진 경과(민선, 5-6)



서울시민은 능력에 따라 직업을 가지고 일할 수 있는 권리를 가진다. 서울시는 노동기본권을 보장하고 고용 안정 및 증진과 적정한 임금 보장을 위해 노력한다.

서울시민 권리선언(2011.10.19.)

서울시 노동 및 일자리정책 조례

- ① 서울특별시 노동자 권리보호 및 증진을 위한 조례 (2014.3.20)
- ② 서울특별시 생활임금 조례(2015.1.2)
- ③ 서울특별시 감정노동 중사자 권리보호 등에 관한 조례 (2016.1.7)
- ④ 서울특별시 노동자이사제 운영에 관한 조례(2016.10.29)
- ⑤ 서울특별시 산업재해 예방 및 노동안전보건 지원 조례 (2019.1.9)
- ⑥ 서울시 직장 내 괴롭힘 금지에 관한 조례(2020.1.9)

- 그외 조례 : 서울시 일자리 조례(일자리정책과), 청년기본조례(청년정책과), 프리랜서 조례(공정경제과) 등 유관 부서
- 민간위탁 정규직화 : 120다산콜재단 설립 정규직화(430명), 수도권검찰청 시설공단 편입 정규직화(460명)
- 별도 재단 정규직화 : 사회서비스원 설립('19.3 출범, 약 500여명 시작), tbs교통방송재단('19-'20, 프리랜서/파견 약 200여명)



[참조6] 서울시 노동정책 추진 과제 - 연도별

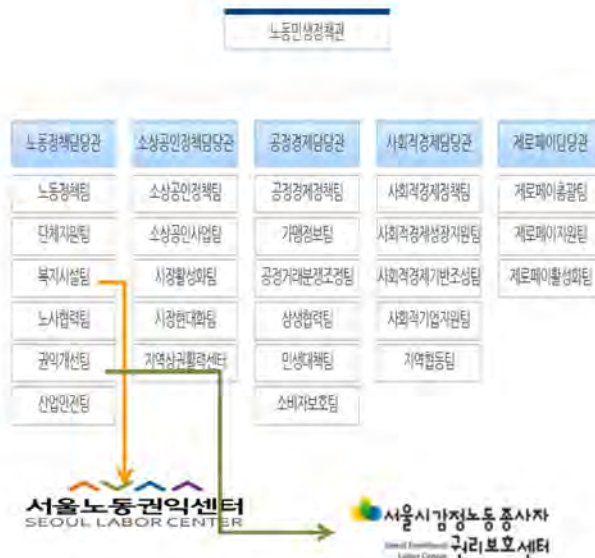
새로운 출발			제도적기반 마련		추진체계 구축			
2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
시민권리 선언	정규직 전환 추진	알바 권리장전	노동권리 보호 조례 제정	생활임금 조례 제정	감정노동 보호 조례 제정	서울형 노동시간단축	아파트경비 노동자 고용유지 특별대책반	노조 할 권리 (유니온 시티)
	자치구 노동복지 센터 (4개소)		노동권익 센터 설치	노동정책 기본계획 수립	일자리 노동국 설치	자치구 노동 복지센터 (4개소)	감정노동 보호센터 개소	민선7기 노동분야 7대 과제
	노동 정책과 설치			서울협약 시투출기관	노동 이사제 도입	노동복합 시설착수 전태일 기념관	노동조사관 도입	노동안전 보호 조례제정
						무기계약직 정규직 전환	프리랜서 조례제정	유급병가 성평등임금 공시제 조례

[참조7] 서울시 노동정책 행정부서 및 위원회, 센터

서울시 노동행정 특징

“지속 가능한 노동정책”

- ① 노동민생정책관 - 국 (4개과)
- ② 노동정책 총 인력 - 6개 팀, 노동정책 자문관
- ③ 거버넌스 시스템 - 4개 노동 분야별 위원회(+1)
- ④ 지원조직 - 서울노동권익센터 → 이동쉼터, 미디어 쉼터 / 감정노동센터 / 도심권센터 / 자치구 노동센터 확대 중
- 2019년 노동정책과 예산 2,260억원(전태일 복합관 등 시설 포함)



➢ 서울시 공공기관 집단적 노사관계 모델 : 서울시 투자출연기관 노사정협의회(2000.8.9)

[참조8] 서울시 '전태일 기념관' 운영

1969년 전태일, 2019년 서울 관수동에서, 청계천 전태일 기념관



5-4 서울시 노동행정 예산 규모 - 전체 예산 대비 0.63%

	2018년 (백만원)			2019년 (백만원)			증가액
	전체 예산(세출 예산, a)	노동부문(b) 예산	비율(b/a)	전체 예산(세출 예산, a)	노동부문(b) 예산	비율(b/a)	
평균	8,281,025	44,004	0.53	9,169,382	53,575	0.58	9,571
강원	4,727,826	64,210	1.36	5,229,691	87,977	1.68	23,767
경기	21,682,331	72,406	0.33	24,019,711	59,864	0.25	-122,542
경남	7,279,761	26,787	0.37	8,256,678	55,494	0.67	28,707
경북	7,803,593	42,767	0.55	8,645,620	57,455	0.66	14,688
광주	4,513,862	38,526	0.85	5,083,001	41,339	0.81	2,813
대구	7,727,440	45,251	0.59	8,331,570	64,201	0.77	18,950
대전	4,014,105	14,570	0.36	4,445,802	18,912	0.43	4,342
부산	10,792,663	41,884	0.39	11,666,119	49,791	0.43	7,907
서울	31,814,065	213,283	0.67	35,741,608	226,317	0.63	13,034
세종	1,305,509	6,283	0.48	1,551,612	11,750	0.76	5,467
울산	3,426,875	21,114	0.62	3,600,332	16,093	0.45	-5,021
인천	8,933,618	35,037	0.39	10,110,471	40,214	0.40	5,177
전남	6,750,824	-	-	7,369,128	-	-	-
전북	5,620,721	15,737	0.28	6,224,149	26,106	0.42	10,369
제주	5,029,742	30,200	0.60	5,285,111	42,049	0.80	11,849
충남	5,173,500	9,860	0.19	5,740,000	28,776	0.50	18,916
충북	4,180,990	26,155	0.63	4,578,890	30,868	0.67	4,713

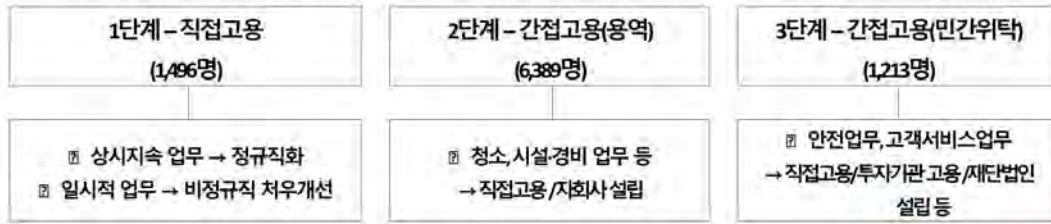


6-1 서울시 노동정책 선도 모델 - 비정규직 정규직화

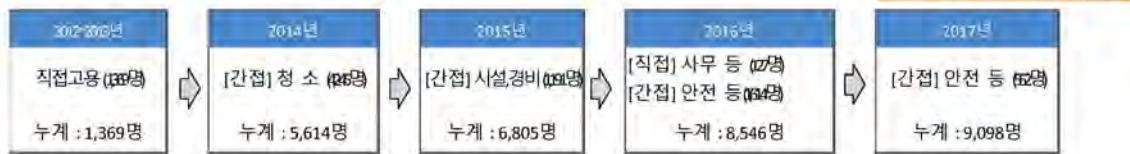
▶ 상시.지속 업무 비정규직 정규직 전환(약 1만명, 문재인 정부 출범 이전 민선 6기)

① 단계별 정규직화 추진

- 직접고용 노동자 정규직 전환 : 1,496명
- 간접고용 노동자 정규직 전환 : 7,602명(생명안전업무 788명 포함)



② 연도별 정규직화 추진



▶ 2012년-2019년 : 시(본청/사업소), 산하기관 정규직 전환, 신설 조직(사회서비스원, tbs미디어 재단)

[사례1] 서울시 비정규직 정규직 전환 이후, 변화된 일터



서울시 지하철 정규직 전환 노동자 2016년 3월 인터뷰

“제가 입사할 때만해도 지금의 자리는 꿈도 꾸지 못할 일이었습니다. 웃으면서 일할 수 있는 분위기가 되고 있습니다. 예전 용역시절과는 비교도 안 될 만큼. 용역일 때 관리장 마음에 들지 않으면 괴롭혀 사표를 쓰게도 했습니다.



2012년 정규직 전환 이후 첫 무기계약직 퇴임식 행사(2016.12.28)

그런데 지금 여름휴가도 가고, 상여금도 받고, 회사에서 정년 퇴신 분들 송별식도 해주시고, 현장 직원 승진도 되고, 교육도 받고, 정기 건강검진이 라는 것도 받고 있습니다. 현장 직원 목소리를 듣기 위해 본사 직원 비상연락망도 받았습니다. 우리가 존중 받고 있다는 느낌, 소속감, 처음으로 직장 에서 행복이라는 생각을 해봤습니다..”

“국가는 어떤 정책을 국민과 시민들에게 설득 하는 것이 아니라, 눈으로 확인시켜주는 것이다.”(김종진)

[사례2] 공공부문 비정규직 감축 정책 - 가이드라인(사전채용 심사제)

39 / 54

[일반절차]

- ◆ 정기심사 : 기관별 예산편성 시기, 절차와 연계하여,

심사결과 예산 반영될 수 있도록 진행

- * 채용-심사-예산-정원관리 부서 간 협의

→ 비정규직 채용 신중 → 관행 개선

- ◆ 수시심사 : 정기심사 시점 외의 비정규직 채용 대해 심사

한겨레

서울시, 비정규직 채용 때 '사전심사'

2018년 4월 27일 목요일 44면 1부 1면

원형 목적 기관 등 심사 제도도
분류별 기준에 따라 심사한다. 최저
임금도 검토·리콜을 필요 예정
"노동부상 참여 하루 생전 함께 가자"

서울시는 앞으로 부처마다 비정규직 채용
계획 안에 일자 채용 계획과 구비서류 심사
결과에 따라 비정규직 채용 예산심사제도를
신설해 예산 편성 단계에서 예산과 비정규
직 채용 계획이 일치 여부를 점검할 예정이다.
기타 공공기관도 검토하고, 민간에는
필요할 경우 도입할 예정이다.

서울시는 앞으로 '기간제 공무원 채용
제도'를 도입할 예정이다. 공무원 채용
과 인건비를 시·도 공무원인사관리위원회
가 심의한다. 공무원 채용 계획과 비정규
직 채용 계획이 일치 여부를 점검할 예정이다.
기타 공공기관도 검토하고, 민간에는
필요할 경우 도입할 예정이다.

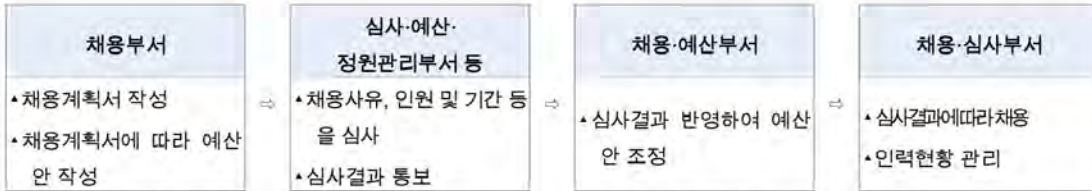
서울시는 앞으로 '기간제 공무원 채용
제도'를 도입할 예정이다. 공무원 채용
과 인건비를 시·도 공무원인사관리위원회
가 심의한다. 공무원 채용 계획과 비정규
직 채용 계획이 일치 여부를 점검할 예정이다.
기타 공공기관도 검토하고, 민간에는
필요할 경우 도입할 예정이다.



인용해 나갔다. 그중에서 2017년까지 예산
200억원에 달하는 비정규직 채용 예산을
예산편성 단계에서 심사할 예정이다. 예산
심사 결과에 따라 예산 반영 여부를 결정
할 예정이다. 예산 편성 단계에서 예산과
비정규직 채용 계획이 일치 여부를 점검
할 예정이다. 기타 공공기관도 검토하고,
민간에는 필요할 경우 도입할 예정이다.

서울시는 앞으로 '기간제 공무원 채용
제도'를 도입할 예정이다. 공무원 채용
과 인건비를 시·도 공무원인사관리위원회
가 심의한다. 공무원 채용 계획과 비정규
직 채용 계획이 일치 여부를 점검할 예정이다.
기타 공공기관도 검토하고, 민간에는
필요할 경우 도입할 예정이다.

서울시는 앞으로 '기간제 공무원 채용
제도'를 도입할 예정이다. 공무원 채용
과 인건비를 시·도 공무원인사관리위원회
가 심의한다. 공무원 채용 계획과 비정규
직 채용 계획이 일치 여부를 점검할 예정이다.
기타 공공기관도 검토하고, 민간에는
필요할 경우 도입할 예정이다.



➢ 서울시 : 예산 및 정원 관리 부서와 비정규직 정규직 담당 부서(노동민생정책관 노동정책담당관)

6-2 서울노동정책 선도 모델 - 생활임금

40 / 54

구분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	'21년
평균	6,917	7,248	7,726	8,777	9,623	10,112	9,946
서울	6,687	7,145	8,197	9,211	1,0148	10,523	10,702
부산	-	-	-	8,446	9,894	10,186	10,341
인천	-	-	6,880	8,600	9,600	10,000	10,150
광주	7,254	7,839	8,410	8,840	10,090	10,353	10,520
대전	-	7,055	7,630	9,036	9,600	10,050	10,202
세종	-	7,170	7,540	7,920	8,530	9,378	10,017
울산						8,590	8,720
대구						8,590	8,720
경기	6,810	7,030	7,910	8,900	10,000	10,364	10,540
강원	-	-	7,539	8,568	9,011	10,010	10,252
충남	-	-	7,764	8,935	9,700	10,050	10,220
충북						8,590	8,720
전북	-	-	7,700	8,600	9,200	10,050	10,251
전남	-	7,248	7,688	9,370	10,000	10,380	10,473
제주	-	-	8,420	8,900	9,700	10,000	10,150
경북						8,590	8,720
경남						10,000	10,380



[사례3] 지방정부 노동정책 - 생활임금 유형, 구분

41 / 54

구분	조례 적용 대상	유형별 적용 지역
공공부문	① 지자체 소속 노동자	① 유형
	② 지자체 출자·출연기관 소속 노동자	①+② 유형
준공공부문	③ 자치사무 민간위탁 기관 소속 노동자	①+②+③ 유형
민간부문	④ 공공(공사·용역·조달)계약체결자 소속 노동자	①+②+③+④ 유형
	⑤ 위①,②,③,④의 하수급인이 고용한 노동자	①+②+③+④+⑤ 유형

최저임금보다 높은 '서울형 생활임금' 확산

2022년 1월 12일 현재

이웃지역

2022년 1월 12일 현재

✓ 국제노동기구(ILO)

“공공계약에서 노동조항에 관한 협약(1949년 제94호 협약)”

Convention Concerning Labor Clauses in Public Contracts

✓ 유럽연합(EU)

“공공조달에 관한 입법지침(Directive 2004/18/EC)”

한국일보

“생활임금 지급하면 직원 서비스 좋아져 매출 늘어”

한국의 생활임금 도입은... (text continues)

[서울형] 서울시 생활임금 주요 특징

42 / 54

〈서울형 3인 가구 지출모델〉

3인 가구 기준으로
서울의 표준가구 지출규모 결정

이 지출 규모와 실제 소득 간
격차를 충당하기 위해
생활임금 지급

〈산출방식〉

- ✓ 3인 가구(성인2명, 자녀1명) 설정
- ✓ 3인 가구 월 근로시간은 365시간
- ✓ 주거비는 3인 가구 최소주거기준
- ✓ 자녀는 사교육을 받는다고 가정

$$\left(\begin{matrix} 3인\ 가구 \\ 지출규모 \end{matrix} \times \begin{matrix} 빈곤기준선 \\ 58\% \end{matrix} + \begin{matrix} 주거비 \\ + \\ 사교육비 \end{matrix} \right) \div 365시간 (3인\ 가구\ 월\ 근로시간) \times \text{서울시 소비자 물가상승률} = \text{생활임금}$$

- ✓ 기준 : 서울시빈곤 기준선 → 주거비 등 서울시 복지기준 적용, 유럽연합 수준 60%까지 목표
- ✓ 의미 : 금액 논쟁(빈곤선 60% 목표 있기에) 보다, 적용대상 고민과 모델 조정 논의
- ✓ 매년 서울연구원과 외부 연구실태조사 진행

6-3 서울시 노동정책 선도 모델 - 감정노동



서울시 공공부문 감정노동 조례 공청회(2015.10)

한겨레 2017년 05월 02일 화요일 이석진 사회

인권위 "감정노동자 보호법 제정하라"

노동부 장관 국회위원에게 의견
제도 고지 파동일 경험-대부분 참여
여성 60%장단원 위원회-대체 시급

국가인권위원회가 감정노동 종사자의 인권을 보호하는 법률으로 노동 관련 법안을 제정하고 대책을 마련하라고 정부와 국회에 권고했다.

인권위는 법, 고용노동부 장관에게 감정노동자 보호를 위한 법을 제정 등 조처를 하고 산업안전보건법 산업 재해를 예방하는 부분에서 감정노동으로 발생할 수 있는 질병 등을 명시하도록 개정하라고 권고했다.

또 노동부가 감정노동 가이드라인을 마련해 일선 회사에 보급하라고 권고했다. 이와 함께 국회위원에게는 감정노동자 보호법안을 마련할 필요가 있다고 제언하며 법안 고시도 인권위와 협조할 것을 당부할 것을 종사자 347명을 대상으로 설문조사했다.

세계일보 2017년 05월 02일 화요일 이석진 사회

"감정노동자들 무료 심리상담 받으세요"

서울시립대병원
정신건강의학과
4월 25일 연례대회

서울시립대병원 정신건강의학과는 4월 25일 연례대회를 열고 '감정노동자'를 주제로 심리상담을 무료로 제공한다. 특히 감정노동자 중 여성은 60%에 달하는 것으로 나타났다. 특히 공감 능력이 높고 스트레스를 잘 관리하는 등 감정노동자 중 60%가 직장생활에 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 이에 따라 병원 측은 '감정노동자'를 주제로 심리상담을 무료로 제공한다. 특히 감정노동자 중 여성은 60%에 달하는 것으로 나타났다. 특히 공감 능력이 높고 스트레스를 잘 관리하는 등 감정노동자 중 60%가 직장생활에 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

서울시 및 산하기관, 민간위탁 의무 감정노동자 권리 규정, 인권 적극적 보호

- ✓ 서울시 노동환경 개선계획 수립 등 의무 규정(제5조~10조)
- ✓ 서울시 감정노동 사용자와 고객의 의무사항에 대한 규정(제11조~17조)
- ✓ 감정노동 종사자 권리보호위원회 및 권리보호센터 설치규정(제18조~21조)

- 2016년 11월 9일 감정노동 종합계획 발표
- [2017년 감정노동종사자 보호센터 설립]
- 2020년 10월 기준 약 51여곳 조례 제정
- '18년 10월 감정노동 법률 시행(산안법 41조)
- 직장 내 괴롭힘, 노동안전보건 조례(2020.1)

[사례] 서울시 감정노동 조례 구성과 항목(제6101호, 2016.1.7.)

제1장 서설

- 제1조(목적) 제2조(정의) 제3조(적용범위)
- 제4조(감정노동 종사자의 권리 존중)

제2장 서울시의 의무

- 제5조(서울시 등 감정노동 종사자 근로환경 개선 계획의 수립)
- 제6조(실태조사)
- 제7조(감정노동 권리보장교육)
- 제8조(권고와 경영평가 등)
- 제9조(가이드라인의 공표)
- 제10조(모범 매뉴얼의 배포)

제3장 서울시 감정노동 사용자 의무 및 서울시민의 책임

- 제11조(기관별 매뉴얼 작성 의무)
- 제12조(기관내 휴게시설)
- 제13조(사업장 내 안내문의 부착 등)
- 제14조(사업장 내 고충처리 전담부서의 설치·운영 등)
- 제15조(금지행위), 제16조(보호조치)
- 제17조(보호조치 내역과 상습 위반자 명단 보고의무)

제4장 감정노동 종사자 권리보호위원회와 권리보호센터의 설치 등 (18조-22조)

국민일보 2016년 11월 11일 화요일 이석진 사회

감정노동자, 악성민원 대응 후 30분 휴식

서울시 여성가족위원회는 11월 11일 '감정노동자 보호에 관한 조례'를 제정한다. 이 조례는 감정노동 종사자의 근로환경 개선을 위한 것으로, 서울시 등 감정노동 종사자 근로환경 개선 계획의 수립, 실태조사, 권리보장교육, 권고와 경영평가 등, 가이드라인의 공표, 모범 매뉴얼의 배포, 서울시 감정노동 사용자 의무 및 서울시민의 책임, 감정노동 종사자 권리보호위원회와 권리보호센터의 설치 등 18조~22조로 구성된다.

서울신문 2016년 02월 11일 화요일 027면 사회

성희롱 단 1회라도 고소... 화난 120다산콜센터

하루 30여건 여성민원 발생
원스라이드 아웃제 시행

서울시 120다산콜센터는 11월 11일 '감정노동자 보호에 관한 조례'를 제정한다. 이 조례는 감정노동 종사자의 근로환경 개선을 위한 것으로, 서울시 등 감정노동 종사자 근로환경 개선 계획의 수립, 실태조사, 권리보장교육, 권고와 경영평가 등, 가이드라인의 공표, 모범 매뉴얼의 배포, 서울시 감정노동 사용자 의무 및 서울시민의 책임, 감정노동 종사자 권리보호위원회와 권리보호센터의 설치 등 18조~22조로 구성된다.



[사례] 서울시 감정노동 종사자 보호 공통 권고 규정(2018.5)

45 / 54

휴게 시설 마련(제12조)

- ① 기관별 상황을 고려하여 기존 공간 등을 활용한 휴게 시설 마련
- ② 휴게시설 마련이 어려운 경우(문화재 보호구역 등 신규 공간 조성 불가능한 경우)타 기관 소속 감정노동자들과 공동사용 노력

기관별 세부 매뉴얼 마련&배포(제11조 제1항, 제2항)

- ① 실·국·본부/사업소/투자출연기관 인사담당부서 주관으로 매뉴얼 작성
- ② 세부 매뉴얼을 근무 공간 및 휴게실에 비치
- ③ 내부 직원 교육시 세부 매뉴얼 별도 배포

감정노동 보호 안내문 부착(제13조 제1항)

- ① 노동정책담당관에서 안내문 일괄 제작 및 배포
- ② 기관별로 감정노동종사자 근무 장소 부착

감정노동 권리보호 교육 제공(제7조 제1항)

- 본청 공무원 대상 감정노동 보호 교육
- 사업소 대상 감정노동 보호 교육
- 투자 출연기관 대상 감정노동 보호 교육

민원 응대 통화 녹음(제13조 제2항)

- ① 전화기 녹음 기능 수요조사 및 기능 설정
*수요조사: 노동정책담당관, 기능설정:총무과
- ② 감정노동종사자가 전화로 민원 응대 시 녹음 고지 후 녹음할 것을 기관별로 교육

감정노동종사자 보호조치(제15조, 제16조)

- 금지행위(폭언, 성희롱, 폭행, 업무방해) 발생시 ①고객과 분리, ②휴식보장, ③치료 및 상담지원, ④ 형사고발 등 필요한 법적 조치 등을 단계별로 이행

보호조치 등 내역 점검(제11조 제3항, 제17조 제1항, 제2항)

6-4 서울시 노동정책 선도 모델 - 노동이사제

46 / 54

구분	서울시 주요 내용
제도 명칭	'노동자 이사제' (조례: 노동자이사제 운영에 관한 조례)
대상 기관	100명 이상 공사, 공단, 출연기관
근로자 이사 수	기관별 1~2명(비상임 이사 1/3 이하)
임명 절차	(종업원 30명 추천, 선출) → 공개 모집 → 임원 추천위원회 추천(1, 2위) → 시장 임명
선거관리위원회	임원추천위원회 구성(노사협의회 구성), 서울모델협의회 선거분쟁 조정, 중재
조합원 신분	사용자적 위치와 업무수행으로 해당 기간 동안 조합원 탈퇴
이사 대우	무보수, 회의 수당 지급, 활동 편의 제공 → 발언권, 의결권
제도 도입	16년 10월 조례 제정(2016.10.29) → 17년 2월 서울연구원 첫 시행 [* 인천, 경기, 광주, 부산]

- ✓ 의미
노동자 경영참여 모델(작업장 공동결정제도 낮은 수준 실험)
노동자 추천 이사의 경영참여로, 노사 신뢰와 협치로 상생 도출
- ✓ 성과
노조 조직률 10% 불과한 한국에서 조합원 이외 노동자 관심
서울시 사례가 경기도, 인천시 등 시행 계시(2019년-2020년)
문재인 정부 시기 정부 행정부처 산하 공공기관 논의 중(2020년)

경향신문 2019년 10월 11일 10월 10일 10년 세

노동자도 경영 주체로 인정... '협치로 기업 경쟁력 높여'



[사례] 외국 노동이사제 현황과 특징 비교 검토

47/54

독일

감독·경영이사회로 이사회 이원화

스웨덴

노동이사 대부분 노조 간부지만
"노조만 대변해선 안돼"

네덜란드

사업장협의회가 협의권 승인권
내부인은 노동이사 못 맡아

벨기에

노총-경총 협상 결과 96% 반영
노동계가 먼저 노동이사제 경계

유럽 국가별 노동이사제 주요 특징

구분	대상 조건	이사회 특징	자격(절차) 특징
스웨덴	25인 이상	이사회 1/3명	노조가 지명
노르웨이	30인 이상	이사회 1명~1/3명	노조가 추천
	200인 이상	이사회 1/3명+1명까지	
덴마크	35인 이상	이사회 2명~1/3명	
슬로바키아	국영기업	감독이사회 1/2	노조, 1명 지명
	50인 이상 민간	감독이사회 1/3(자발적 1/2)	
네덜란드	100인 이상	감독이사회 1/3	외부인만 가능, 주주총회 지명
	일부 공기관	경영이사회도	
핀란드	150인 이상	이사회 1/5(노사 조정 가능)	
크로아티아	공기업·200인 이상 민간	이사회 1명	사업장협의회 추천 없으면 노조가 추천
헝가리	200인 이상	감독이사회 1/3(조정 가능)	주주총회 지명
오스트리아	공기업·300인 이상 민간	감독이사회 1/3	사업장협의회 위원만 가능
독일	500인 이상	감독이사회 1/3	3명 넘으면 외부노조 포함 가능
	2000명 이상	감독이사회 1/2	노조가 2~3명 추천
	성인·형질 1000명 이상	감독이사회 1/2(경영이사회 1명)	주주총회 지명
프랑스	국영기업	이사회 1/3	노조 추천
	민영화된 기업	이사회 1/5	노조 추천
	국내 5천, 세계 1만명 이상	이사회 1~2명	주주총회 지명·사업장협의회 지명인 등을 선택
체코	국영기업(사기업 제외)	감독이사회 1/3	노사, 선거법시 결정
그리스	국영기업만	이사회 1~2명	사실상 노조 추천, 장관 지명
아일랜드	국영기업만	이사회 1/3	노조 추천, 장관 지명

자료: 유럽노동연구원(EU) 등. ※ 추천 관련 특징은 기업은 경우, 최종 지명은 직원 투표로 이해됨.

노동이사

2019년 04월 25일 목요일 15:59

산업은행, 노동이사제 추진 본격화

노사, 이달중 후보자 공보 발청...금융원·금감원 문턱 넘을지 주목

산업은행은 노사노조위원회(노사노조위)를 통해 노사 양측에 대해 협의하며 노동이사제 추진을 본격화하고 있다. 노사 양측은 이달 중 후보자 공보 발청을 마치고, 금융위원회와 금융감독원 문턱을 넘을지 주목된다.

노동이사

2019년 04월 25일 목요일 15:59

KT 단체교섭 화두는 '노동이사제'

KT는 올해 단체교섭에 노동이사제 제안을 주요 화두로 삼았다. 노동이사제는 노사 양측이 합의한 후, 노사 양측 대표로 구성된 노사합의위원회가 노사 양측을 대표하여 노사 양측의 이익을 대변하는 제도이다.

현대차

2019년 04월 25일 목요일 15:59

현대차 노조 '노동이사제' 추진

현대차 노조는 노동이사제 추진을 위한 준비 작업을 진행하고 있다. 노조 측은 노사 양측이 합의한 후, 노사 양측 대표로 구성된 노사합의위원회가 노사 양측을 대표하여 노사 양측의 이익을 대변하는 제도이다.

6-5 서울시 노동정책 선도 모델- 노동시간 단축

48/54

서울지역 52시간 이상 장시간 근로현황

- 2015 통계청 자료분석: 52시간 이상 근로 15.3%, 주당 평균 44시간 근로
- 2015 노동사회연구소 조사: 52시간 이상 근로 13%, 주당 평균 48시간 근로
- 2015 서울시 공공부문 조사: 52시간 이상 근로 12%, 주당 평균 45.3시간 근로

연간 2,275시간 근로 → 1,891시간 단축
 ✓ 384시간 단축(17% 단축, 1일 1.6시간)
 ✓ 신규 일자리 27명(사무직 12.6% 증원)

연간 2,485시간 근로로 → 1,888시간 단축
 ✓ 597시간 단축(24% 단축, 1일 2.2시간)
 ✓ 신규 일자리 60명(간호사 13.3% 증원)

서울시, 발주공사 원가 산정때 '주52시간' 반영 / **서울시, 퇴근후 카톡 지시 금지**



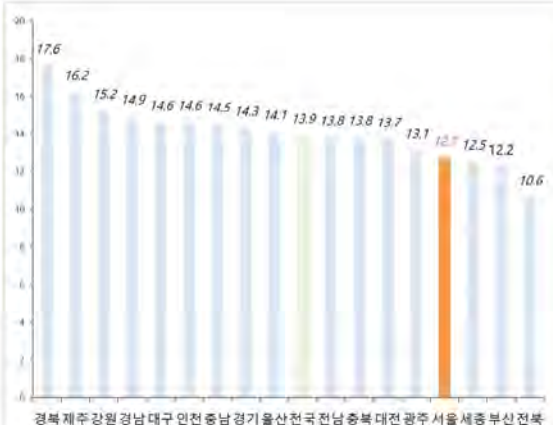
[참조] 지역 주요 노동시장 특징 - 노동시장과 일과 삶의 균형

장시간 노동 - 52시간 초과 비율('18년, %)

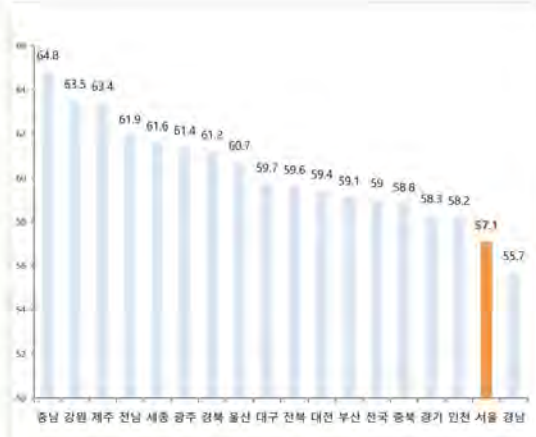
- ✓ 서울지역 장시간노동 비율 : 12.7%(한국 13.9%)
- ✓ 서울지역 단시간 노동 비율 : 4.3%(한국 3.8%)

일-생활 균형 만족도 현황('17년, 점수)

- ✓ 서울지역 일-생활 균형 만족도 : 57.1점 (한국 59.0점)
- ✓ 서울지역 평균 노동시간 : 41.8시간(한국 41시간)



자료: 고용노동부 지역별고용조사(2018.8)



자료: 한국안전보건공단, 5차 근로환경조사(2017)

➢ 15시간 미만 초단시간: 전국 3.8%(1,024,920명) → 서울시 4.3%(213,249명)

7-1 서울시 노동정책 철학과 가치 지향 - 노동존중 도시

✓ 노동정책 과제 '지역 차원의 노동정책과 사회적 대화 모색'

→ 시혜와 배려, 보호의 관점에서, 주체와 평등 그리고 권리의 관점

→ 파편화(fragmentation)되고 배타적(exclusive) 노동정책이 아니라,

지역 차원의 포괄적(comprehensive)이고 역동적(dynamic) 노동정책 형성 지향

1. 사회적 대화(social dialogues)

- ✓ 지역 노동단체와 사회적 대화 & 협치
- ✓ 다양한 시민사회단체와 의견 교환 및 소통

3. 시민사회 거버넌스 참여 운영

- ✓ 지방정부 다양한 위원회, 협의체 참여
- ✓ 노동 전문가(연구), 단체기관 공동 연계

2. 노사정 협약(tripartite agreement)

- ✓ 지방정부 산하 공공기관 다양한 집단적 교섭
- ✓ 지역사회 취약 및 감정노동 사회적 협약 모색

4. '노동존중' - 도시 모델 수립

- ✓ 좋은 일자리 만들기, 도시
- ✓ 노동의 목소리 반영 (전태일 가치 지향)

7-2 서울시 노동정책 - 노동존중 도시 '국제적 기준'

서울시 좋은 일자리 도시국제포럼 서울선언 (2017.9.6)

- ▲ 도시차원의 좋은 일자리 전략 마련
- ▲ 양질의 일자리 창출 노력
- ▲ 저임금 노동자 적정임금(생활임금) 보장 노력
- ▲ 도시 모든 주체가 참여한 사회적 대화와 협력 강화
- ▲ 좋은 일자리 도시네트워크 추진
- ▲ 고용형태의 다양한 변화에 선제적 대응
- ▲ 도시차원의 좋은 일자리 정책 연구개발과 확산
- ▲ 서울선언을 세계 도시 노사정과 시민사회에 널리 공유·확산과 노력



서울시 노동정책 신문기사 소개 (칼럼)

<p>한겨레 2017년 05월 17일 화요일 03면 오가니언</p> <p>세상읽기 첫발 댄 '노동과 함께하는 서울'</p> <p>서울시가 제정할 댄스 노동법... 노동법 제정, 정부지원과 관련... 노동법 제정, 정부지원과 관련... 노동법 제정, 정부지원과 관련...</p>	<p>한겨레 2017년 05월 18일 수요일 02면 오가니언</p> <p>세상읽기 인간다운 삶의 모색, 생활임금 더 확대해야</p> <p>생활임금 제도가... 생활임금 제도가... 생활임금 제도가...</p>	<p>경향신문 2017년 05월 11일 금요일 03면 오가니언</p> <p>세상읽기 강경노동 논의 10년 만에 첫 결실</p> <p>노동법 제정 논의... 노동법 제정 논의... 노동법 제정 논의...</p>
<p>경향신문 2017년 05월 15일 금요일 03면 오가니언</p> <p>세상읽기 평등한 시민권과 출중한 사회적 안전망</p> <p>노동법 제정... 노동법 제정... 노동법 제정...</p>	<p>경향신문 2017년 11월 29일 금요일 03면 오가니언</p> <p>세상읽기 플랫폼노동 해법, 시민공론화에서 찾다</p> <p>플랫폼 노동... 플랫폼 노동... 플랫폼 노동...</p>	<p>경향신문 2017년 05월 09일 금요일 03면 오가니언</p> <p>세상읽기 지방분권 시대, '유니언리더' 모델</p> <p>지방분권... 지방분권... 지방분권...</p>



7-3 서울시 노동정책 발전방향 - 새로운 규칙, 사회계약 재설계

1. 격차 해소, 불평등 해결 초점

- ✓ 사회적 불평등 해소(social inequality)
- ✓ 차별과 배제(discrimination and exclusion)

2. 서울시 노동정책 향후 과제

- ✓ 제도와 행정
 - ① 서울시 각 노동 관련 '조례' 신설 및 업그레이드 (제개정 : 일하는 시민 관점)
 - ② 부서(과) 인력 증원 & 전문성 강화 (분야별 전문화, 신설 정책 의제 발굴 포착)
 - ③ 25개 자치구 노동정책 확대 → 서울시 이외 25개 자치구 노동정책과 전무(자치구 확산전략/보조금)
- ✓ 정책과 사업
 - ① 핵심 정책 확대 강화, 사각지대 보완 필요 → 1기 정책의 사각지대 점검
 - ② 노동정책 새로운 모색 → 코로나19 이후 환경 변화 의제 (노동안전, 디지털 노동, 사회안전망 등)
 - ③ 거버넌스 포괄성과 내실화 → 이해관계자 참여, 지역 차원의 사회적 대화



Thanks for your attention

E-mail : chaplin@catholic.ac.kr
http://klsi.org

Memo



Memo



Memo



서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회

주제발표 2

포스트코로나시대, 서울시 노동정책의 과제

문 종 찬(한국비정규노동센터 소장)





서울특별시의회 기획경제위원회 토론회 발표②

포스트코로나시대, 서울시 노동정책의 과제

2020.11.20.

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

서울시 노동정책의 의미와 향후 과제

중앙정부 귀속 사무에서 지방정부의 정책과 행정으로
확장 의미



**폭넓은 생활형 지원정책 실험이 법·제도로 확립 될 수
있도록 정책 시행**

근거 조례제정, 종합계획 수립,
행정체계와 인프라 구축



**모범사용자 역할 정립에서 민간부문 취약노동·사각지
대 해소로 역할 확장**

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

서울시 노동정책의 의미와 향후 과제

『노동존중』 이란 인식개선과 지원사업



『노동기본권 보장』 이라는 정책과 제도 수립

취약노동자 개별적 권리구제 지원과 생활지원,
다양한 전문가 활용



이해대변 조직 활성화, 거버넌스 구축,
중앙정부 사무와 협업

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

노동기본권 사각지대

(1) 노동기본권 배제 원리

◆ 우리나라의 노동기본권 보호체

계는 '고용-피고용관계가 특정'되어야만 작동을 함. '사장에게 노동자로 인증'을 받아야만 근로기준법 등 노동관계법이 작동을 하고, 고용보험(사회안전망)도 가능해짐.

- ◆ 사회권 보장은 국가의 개입과 간섭을 필요로 하는데, 사인(私人)간의 계약관계로 내팽개쳐둔다면 국가의 중대한 과제를 내팽개친 꼴이다.



KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center



노동기본권 사각지대

(2) 『부당한 이용』체제-착취(exploitation)

『고용상 지위와 무관하게 인간의 존엄성을 확보하기 위한 최소한의 보호 필요성이라는 헌법상의 요청을 전제로, 노무 제공으로 이익을 향유하는 상대방에 대해서는 이에 상응하는 책임을 부담하도록 하는 것이 공정(fair)하다.

‘고용상 지위의 조작’으로 근로자를 비근로자로 오분류한 기업이 획득할 ‘부당한 이익’을 최소화하기 위한... .. 정부의 적극적 개입이 시급하다.』

(권오성, 2020)



『노동기본권』 보장 과제

차별 받지 않을 권리

고용상 지위, 성별, 나이, 사업체 규모로 인한 근로조건 격차 해소

좋은 일자리를 가질 권리

산업정책과 노동복지정책의 융합, 비정규직 남용 제한, 교육·훈련·알선의 공적 책임

『노동기본권』 보장 과제

안전하고 건강
하게 일할 권리

위험으로부터
보호와 쉼 권리,
사회안전망 적
용 확대

노동민주주의

결사의 자유와
지원, 정책결정
에 참여할 권
리

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

『노동기본권』 보장 과제

- ❖ '코로나19'라는 재난 상황은 우리 사회의 취약한 부분을 모두 드러내고 있고, 일자리 피해 사례 또한 『노동기본권』 사각지대에 집중되고 있다.
 - ❖ '코로나19' 종식과 더불어 노동기본권 사각지대가 자연스레 해소될 수는 없다.
 - ❖ 서울시 노동정책의 향후 과제는 포스트코로나시대 노동기본권 보장 과제와 함께 검토 할 필요가 있다.
- ※ 참조: 세부 과제는 2차 노동정책기본계획 연구보고서(2019, 서울노동권익센터) 참조

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center



1-가. 플랫폼, 프리랜서 노동자 종합지원센터

- ◆ 대표적인 노동기본권 사각지대 노동자, 노동시장에서 지속적인 증가가 예상되지만 현재 노동법률과 제도로 포괄하지 못함.
- ◆ 현행 노동자종합지원센터 등에서 시행하고 있는 노동자 권리구제지원 프로그램의 지원을 받기 어려움.
- ◆ 서울시 '프리랜서 권익보호 및 지원을 위한 조례' 제정 (2020.1.9.)
- ◆ 이동노동자쉼터를 이동노동자종합지원센터 혹은 플랫폼 노동자종합지원센터로 확대 가능

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

1-가. 플랫폼, 프리랜서 노동자 종합지원센터

- ◆ 미디어노동자쉼터는 방송산업의 프리랜서 노동자 지원을 위한 다양한 사업을 시도하였으며, 특히 2020년은 여성 프리랜서 권익보호를 위한 공동 지원사업의 거점으로 역할을 함으로서 '공정거래지원센터'로 기능 가능성 확인
- ◆ 비임금근로자 맞춤형 권리구제지원, 교육, 상담 프로그램 운영
- ◆ 노동자 커뮤니티 공간으로 노동공제회를 인용하는 자조조직의 거점과 지원공간으로 활용

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center



1-나. 가구방문 노동자 지원

- ◆ 가구방문 노동의 특성상 업무공간이 방문하는 서비스 수용자의 공간일 수 밖에 없으며, 상황에 따라서는 수용자의 사적인 공간에서 업무가 이루어지는 경우에 폭언·폭행, 부당경험 및 인권침해 경험이 다수 발견되는 특성을 보이고 있다.
- ◆ 가구방문노동자의 경우 사업장내 작업이 아니라는 이유로 특고를 비롯한 비정규직이 다수를 차지함.
- ◆ 특히 사회서비스 돌봄노동의 경우 직장내괴롭힘 예방, 성희롱 예방 지침을 준용한 매뉴얼개발과 사용자에게 일정한 구속력을 갖는 시정권고가 가능한 '피해신고 처리 절차' 등 제도 수립이 필요함.

1-나. 성평등 노동사업 추진 거점 육성

- ◆ 성별임금격차의 주요 요인으로 여성의 경력단절을 꼽는데, 일반적으로 여성의 경력단절은 임신, 출산 및 육아부담에 의한 것으로 생각하지만 실제 근로조건이 가장 큰 요인으로 나타남 (국미애·임윤옥, 2019)
- ◆ 직장맘지원센터의 대상과 기능을 종합적으로 재구성하고 중장기적으로 '여성노동인권센터'로 추진하여 성평등 노동실현의 거점으로 육성
- ◆ 성평등 임금공시제 확대 운영 및 임금격차 개선을 위한 제도 개선 / 기존 여성지원정책 중 일하는 여성에 맞춤형 개발



2-가. 산업지원정책과 연계하는 노동복지정책

- ◆ 사업주 지원중심의 소상공인 지원정책은 정책수혜가 전체 종사자에 이르지 못함. 따라서 노동복지정책과 연계하는 통합적 정책-노동인지적 행정기반이 마련되어야 함.
- ◆ 예: 도심제조노동조합연석회의(인쇄, 제화, 봉제, 주얼리) 코로나19 집담회 발취

두루누리, 노란우산공제, 1인사업자 4대보험 지원제도

- 사업자 중심의 지원 방안이다
- 노동자에 대한 직접 지원이 없다
- 소득의 기준 수준이 낮게 설정되어 있고, 한시적이다
- 지원 재원도 한정되어 있다

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

2-가. 산업지원정책과 연계하는 노동복지정책

- ◆ 예: 도심제조노동조합연석회의(인쇄, 제화, 봉제, 주얼리) 코로나19 집담회 발취

정부 및 지자체 코로나19에 대한 지원 방안의 한계와 문제점

- 핵심은 노동이력증빙 혹은 소득증빙이 전제되어 있다
(사업자등록증, 소득금액증명원, 고용계약서)
- 확고히 종속된 노동자 중심으로만 지원하게 되어 있다
- 위장된(?) 자영업자는 노동이력증빙, 소득증빙이 불투명해서 결과적으로 지원 대상에서 제외된다

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

2-가. 산업지원정책과 연계하는 노동복지정책

- ◆ 예: 아파트경비노동자 고용안정 및 권익보호 대책 방안(주택건축본부)

대책	목표	지원내용
고용안정 대책 추진	단기계약 고용불안 해소	고용승계 시 인센티브 제공 등
공제조합 설립 추진	경비노동자의 자구적 보호체계 수립	사단법인 설립 및 관련조례 제정
갈등조정 및 구제지원	권익침해 예방 및 적극적 구제	갈등사전조정, 법률지원 및 심리상담
제도개선 및 인식개선 캠페인	경비노동자에 대한 사회적인 인식개선	아파트 공동체 문화조성캠페인 및 관련법령 개정건의
전담부서 신설	지속적인 정책수행 채널마련	공동주택관리과 신설

2-나. 취약분야 일자리모니터링단 운영

- ◆ 코로나19로 인한 일자리 충격은 노동기본권 사각지대(취약한 일자리)를 그대로 드러냈음. 재난시기 효과적인 대응정책과 향후 노동기본권보장 기반마련을 위해서는 정확한 현황조사가 전제되어야 함.
- ◆ 공공일자리로 '일자리모니터링단'을 구성하고 『휴·폐업, 휴직, 퇴직, 근로시간·임금변동, 가구·가계상황, 불법·권익침해사례, 정부정책지원 수급현황』 등을 조사함.
- ◆ 모니터링단 조사원(150명)과 지원단(전문인력 4명)으로 운영하고 조사결과 분석과 정책 협의하는 민관거버넌스로 '일자리모니터링단운영협의회' 구성



3-가. 영세사업장 저임금노동자 사회보험료 지원

- ◆ 국내 불안정노동 및 영세사업장, 저임금노동자 등 취약 집단의 사회적 보호를 위한 사회안전망 강화 사업이 필요한 상황. 그러나 정부가 영세사업장 사회보험 지원 사업인 '두루누리 사회보험'(10인 미만 사업장 & 215만원 미만 종사자)의 정부 지원 제도 비적용율(20%~30%) 발생
- ◆ 고용보험 의무가입사업장 고용보험 가입현황 파악과 가입 독려
- ◆ 지원방안①: 두루누리사회보험 적용대상 사업장 지원(정부 90+서울시10)
- ◆ 지원방안②: 두루누리사회보험 이외 2개 사회보험 지원

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

3-가. 영세사업장 저임금노동자 사회보험료 지원

- ◆ 사용자의 회피: 미등록사업자, 고용관계 회피(객공, 임시·일용직 등), 가입하지 않아도 불편함 없음, 사용자 무지
- ◆ 노동자 회피: 사회보험료 부담(미래가 아닌 당장의 가치분소득이 아쉬움, 건강보험 피부양자 가입, 국민연금 회피), 실업급여 수급조건을 충족하기 어려움(가입기간 미 충족, 비자발적 퇴사 요건 미 부합-해고가 없다?), 소득노출 회피(각종 지원제도, 대출 이용의 제한에 대한 막연한 우려로 가계소득 축소도 작용)
- ◆ 기타: 수시로 창업·폐업을 반복하는 영세사업장, 임금노동자와 프리랜서를 넘나드는 일자리, 기존 사업자가 신규가입 시 소급적용

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center



4-가. 노동공제회 활성화

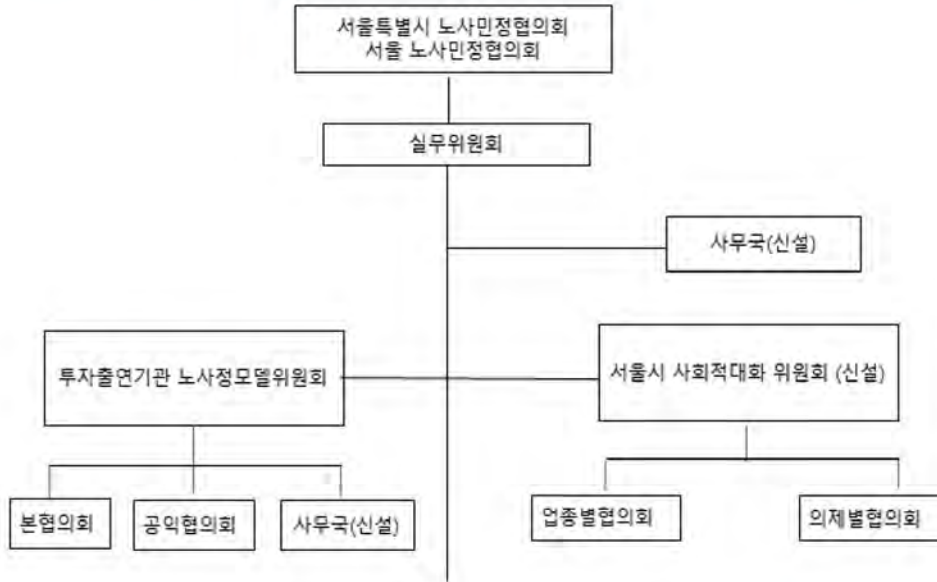
- ◆ 공제사업은 공제조합, 노동조합, 협동조합 등이 각자 조합원으로부터 받은 출자금을 자본으로 조합원의 사고시에 공제금을 교부하여 돕는 사업(한국법제연구원,2014)
- ◆ 노동공제회는 당장 단체교섭을 통한 근로조건 개선의 기대가 낮은 노동자가 생활 속 연대를 실현함으로써 스스로 단결권을 구축하고 더 많은 노동자의 연대가 필요함을 스스로 자각하고 노동자에 의한 조직의 확대를 실현한다. 이와 함께 성과 배분중심의 노동조합 모델이 아닌 연대와 사회적 권리를 중심으로 하는 노동조합 모델과 융합을 이룸으로써 노동기본권 보장을 위한 환경을 마련한다.

4-가. 노동공제회 활성화

- ◆ 3년간 노동단체와 사회적경제단체 등의 협업으로 노동공제회 연구사업, 공론화, 일본현지 방문연수, 모델사업을 진행함. 노동공제연합&통합지원기관설립을 추진 중이며 본격적인 사업 확장이 가능한 준비를 함.
- ◆ 기업복지 수혜가 매우 어려운 노동자 개인의 기여와 함께 정부, 산업단체, 시장(유통), 사회적기금의 기여를 결합함으로써 다양한 정책구현이 가능할 것으로 보임.
- ◆ '노동자권리보호 및 증진을 위한 조례'의 개정 혹은 노동공제회 활성화를 위한 조례 제정으로 사업근거 마련



4-나. 사회적대화 활성화와 사회적대화 기구



4-나. 다양한 형태의 사회적대화 활성화

- ◆ 서울지역 노사민정협의회 운영활성화를 위한 사무국 설치 및 전문역량을 갖춘 전문위원 배치
- ◆ 노사민정협의회 사무국을 통한 서울시 사회적 대화 의제 발굴 및 회의 정례화
- ◆ 민간부문의 경우 서울시 사회적 대화 위원회를 신설하여 업종별 협의회와 의제별 협의회를 운영
- ◆ 자칫 기구운영을 위한 사회적대화가 되지 않기 위해서는 다양한 영역에서 다양한 형태의 사회적대화를 촉진하고 관리하는 기능도 중요함.

4-다. 노동자 참여 플랫폼

- ◆ 기존 조직 노동 외 일하는 서울 시민 및 취약 노동자들이 광범위하게 참여하여 시민 발의형 의제와 아이디어를 제안하고 토론하여 서울시 노동정책을 노동하는 시민과 함께 기획하고 숙의할 수 있는 플랫폼을 구축
- ※ '민주주의 서울', '청년시민의회' 형태, 외국 노총의 사례들(독일, 네덜란드, 프랑스 등)을 벤치마킹하여 1천명 서울지역 개별 독립 노동자들이 서울시 노동정책을 제안하고 참여하는 모델을 구축
- ◆ 분과별 원탁회의를 운영하고 노동정책 과제를 직접 선정하고 논의하여 이를 서울시 노동정책기본계획에 반영

4-라. 노동자지원기관, 노동자종합지원센터 협력

구 분	권역별	현 황
어르신돌봄 종사자지원센터	광역+서북권(2013.9), 서남권(2016.11), 동북권(2017.7), 동남권(2017.12)	<ul style="list-style-type: none"> • 요양보호사 등 돌봄종사자 종합지원 • 접근성 용이한 곳에 쉼터 추가 설치
직장맘지원센터	서울시직장맘지원센터(2012.7) 금천직장맘지원센터(2016.7) 은평직장맘지원센터(2016.11)	<ul style="list-style-type: none"> • 직장맘을 위한 원스톱 종합지원 및 일·가족 양립 지원사업 • 2020년까지 2개소 추가 설치
외국인 근로자지원센터	성동센터(2001.12), 금천센터(2007.5), 은평센터(2008.3), 강동센터(2008.3), 양천센터(2009.4), 성북센터(2009.4), 서남권글로벌센터(2014.9)	<ul style="list-style-type: none"> • 외국인근로자 문제해결과 한국정착지원 • 문화행사 및 커뮤니티지원, 한국어교육, 의료지원, 생활상담 등



4-라. 노동자지원기관, 노동자종합지원센터 협력

- ◆ 2021년까지 25개 자치구 모두에 노동자종합지원센터 설치, 현재 『광역-권역-자치구』로 이어지는 형식을 갖고 있으나, 권역지구가 생활권의 특성이나 노동시장의 특성을 갖고 있지 않아 기능과 역할이 모호함.
- ◆ 서울(+수도권)은 하나의 생활권으로 『광역-자치구』 구조로 단순화 하고, 자치구센터의 인력 증원으로 실효적인 노동기본권 보장기반을 구축하는 방안을 고려할 필요가 있음.
- ◆ 민간위탁 유형(시설형, 사무형, 중간지원조직형) 재검토와 위수탁계약 불안정성(단기, 기초지자체마다 기준 상이)으로 인한 공동기획사업, 인적역량강화의 걸림돌 해소 방안 마련

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

4-라. 노동자지원기관, 노동자종합지원센터 협력

- ◆ 광역(서울노동권익센터)센터는 『변화를 이끌어 내는 정책』개발과 『공동사업기획』을 중심으로 허브기능을 강화
- ◆ 광역센터가 허브기능을 원활히 수행하기 위해서는 거버넌스(노사민정협의회, 노동자권익보호위원회)에 명확한 위치와 역할이 부여될 필요가 있음.
- ◆ 특정한 직종 혹은 사업에서 서울시 노동자지원기관을 비롯한 여성, 청년, 노인 부문 기관과 연계로 자원의 효율적이고 집중적인 이용이 필요
- ◆ 중장기적으로 서울시 노동정책을 수행기관을 총괄하고 거버넌스를 구조화할 민관공동출연 재단 설립 검토

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center



5. 지속가능한 노동행정 노동자권익보호위원회의 행정내부 조정 기능 강화

- ◆ '노동자권리보호 및 증진을 위한 조례'에 따라 설치되는 '노동자권익보호위원회'는 『기본계획 및 연도별 시행계획의 심의·자문』을 주요 기능으로 하고 있음.
- ◆ '기본계획'의 정책은 다양한 부서와 업무가 연계 되어 있고, '산업정책과 연계하는 노동복지정책', '노동인지적 행정'을 위해서는 행정부서 내부의 소통과 이해가 전제되어야 함. 이를 위해서 '노동자권익보호위원회'의 기능을 조정할 필요가 있음.
- ◆ 유관부서의 회의 참석과 보고, 소위원회 구성을 적극적으로 검토할 필요가 있음.

5.지속가능한 노동행정-근로감독행정의 확대

- ◆ 교육, 설득, 컨설팅의 영역을 지방정부로 수사와 징벌 부분을 전문화된 감독기관으로 역할 분담함으로써 근로감독행정을 확대하고 사용자와 노동자에게 고용노동행정 서비스를 대폭 확대할 수 있음.
- ◆ 공인노무사 제도 도입 후 사용자 편익을 위해 수렴되고 있는 상황을 조정하기 위해서라도 교육, 설득, 컨설팅의 영역에 공적지원을 받는 공인노무사를 투입하는 제도를 적극적으로 강구할 필요가 있음.
- ◆ 근로감독행정의 협업 시범사업을 위해서 서울시-서울지방고용노동청-서울시의회 협의테이블 구성



5.지속가능한 노동행정-근로감독행정의 확대

◆ 노사협의회

법률로 정해진 노사협의회 설치·운영을 지방정부가 적극적 교육·컨설팅

◆ 사적조정(임상훈, 2003)

- 현행 노동조합법의 협의의 '조정(調停)-mediation' 개념을 민법상 광의의 '조정(調整), coordination' 개념으로 확장
- 현행 노동조합법의 '사인(使人)'을 지방정부의 역할로 확장하여 교섭(대화) 지원을 획기적으로 확장, 지방정부는 민간자원과의 협력 시스템 구축
- 조정단 구성 방안, 조정 실패의 경우 지노위와의 관계(쟁의문제) 등 검토 필요

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

5.지속가능한 노동행정-임금체불 제로 서울

◆ 이른바 '민간조정관'의 역할을 준용하여 확대하는 방안을 유력하게 검토할 수 있음. 다만 이 경우 체불금품의 정확한 확인 없이 '합의'를 유도할 경우 문제의 소지가 있어서 **사업장의 근로계약서, 근무기록부, 임금대장 등을 열람할 수 있는 '조사권'**이 필요함.

◆ 노동복지센터를 활용하고 전담인력을 추가로 증원하는 것이 필요함.

◆ 그 밖에 '소액체당금' 도입 등 긴급구제지원정책이 함께 고려되어야 함.

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center



5. 지속가능한 노동행정-노동행정 예산 확대

- ◆ 서울시 노동행정 예산은 2019년 기준 2,263억원으로 시 전체 예산의 0.63%이며, 이는 17개 광역지자체 중 9번째에 해당함(참여연대)
- ◆ 권역 및 자치구 노동자종합지원센터 확대, 노동복합시설 운영, 생활임금 적용 및 민간확산 등 노동행정 수요 증대 및 적극적 노동정책 추진을 위한 노동예산 확대
- ◆ 지방정부의 노동정책 실험 수준, 서울의 노동시장 변화를 도모하기 위해선 예산 확대 필수
- ◆ 서울시 전체예산 대비 노동정책예산 1% 확보

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

Thank You!

지금까지 발표를 경청해주셔서 감사합니다.

KCWC 한국비정규노동센터
Korean Contingent Workers' Center

Memo



Memo



서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회

토론문1

서울시 노동정책의 성평등성 강화를 위한 과제

공 주(서울시 여성가족재단 연구원)





서울시 노동정책의 성평등성 강화를 위한 과제

공 주(서울시여성가족재단 연구위원)

- 두 발제문에서는 서울시 노동정책의 의미와 특징에 대해 살펴보고, 기존의 정책이 포괄하지 못하는 사각지대에 대한 지원을 확대하는 방향으로 향후 과제를 제안하고 있음.
 - 첫 번째 발제문 <지방정부 노동정책 새로운 실험 그 의미와 성과>에서는 한국의 노동시장의 문제점을 짚어보고 각각의 문제의식에 기반한 서울시의 노동정책들에 대해 다루고 있음. 서울시 노동정책이 노동현장과 노동자의 삶에 미친 영향과 더불어, 중앙정부와 다른 지방자치단체의 노동정책에 미친 영향에 대해 논의하고 있음. 아울러 앞으로 서울시 노동정책이 나아가야 할 방향으로 불평등과 격차 해소를 강조하고 있음.
 - 두 번째 발제문 <포스트코로나시대, 서울시 노동정책의 과제>에서는 지금까지의 서울시 노동정책이 지닌 의미를 짚어보고, 앞으로의 과제에 대해 자세하게 논의하고 있음. ‘노동기본권’ 보장을 핵심적인 정책 가치로 상정하고, 크게 1) 차별받지 않을 권리, 2) 좋은 일자리를 가질 권리, 3) 안전하고 건강하게 일할 권리, 4) 노동민주주의 측면에서 세부 정책과제들을 제안하고 있음.
 - 서울시 노동정책은 성평등 측면에서도 선도성을 지니고 있음. 서울시는 노동시장에서 취약한 위치에 있는 여성노동자들에 대한 지원과 더불어, 2018년에 ‘성평등노동팀’을 신설하고 성평등 임금공시제 시행, 성별임금격차개선위원회 운영 등을 통해서 노동시장에서의 불평등한 구조를 개선하기 위한 성평등 노동정책들을 함께 추진해 나가고 있음.
 - 이러한 선도성을 유지하고, 노동시장의 성 불평등을 완화하기 위해서는 취약한 (여성)노동자들에 대한 지원과 더불어 노동정책 전반을 관통하는 가치로서 성평등을 어떻게 녹여낼 것인가에 대한 고민이 계속되어야 된다고 생각함. 관련하여 몇 가지 과제에 대해 제안하고자 함.
- 노동시장에서의 변화를 이해하고 정확한 실태를 파악하기 위한 젠더기반 데이터 구축 필요**
- 노동시장의 현황을 파악하고 정책의 방향을 결정하기 위해서는 노동시장과 관련하여 대표성있는 자료를 확보하는 것이 중요하다고 생각함. 문종찬 소장님이 제안한 ‘일자리모니터링단’을 통한 취약분야 실태 파악 자료와 더불어, 서울시민 전체의 경제활동 현황과 변화 양상을 이해



하기 위한 대표성 있는 자료를 구축하는 것이 필요함. 「(가칭)서울시 경제활동 현황 조사」를 주기적으로(연1회 이상) 실시하여 생성할 필요가 있음. 특히 성인지적 관점에서 노동시장을 분석이 가능할 수 있도록 조사 설계 과정에서부터 젠더 전문가가 참여하는 것이 중요함.

- 현재 서울시민들의 노동환경과 노동조건 등을 세밀하게 파악할 수 있는 대표성있는 자료가 부재한 상태임. 서울시 산하의 개별 연구기관에서 특정 노동자 집단을 대상으로 실태조사를 하고 있으나, 전체적인 현황을 파악하고 변화양상을 이해하는 데에는 한계가 있음.
- 통계청의 「경제활동인구조사」는 경제활동과 관련한 중요한 변수들을 모두 포함하고 있고, 사례 수가 많아 전 국민의 경제활동 현황을 파악하는 데에 중요한 기초자료로 활용되고 있음. 하지만 통계청에서 제공하는 원자료에 지역변수를 포함하고 있지 않아, 서울시민의 경제활동 양상을 따로 분석하거나 성별임금격차와 같은 노동자 내부의 차이를 파악하기 어려움.
- 서울시 노동시장 분석에는 주로 통계청의 「지역별 고용조사」가 활용됨. 이 자료는 지역변수를 포함하고 서울시 사례만을 따로 분리해 분석할 수 있는 장점이 있음. 하지만 임금노동자에 대한 노동조건을 중심으로 조사가 이루어지고 있기 때문에, 최근 증가하고 있는 특수고용직이나 프리랜서, 플랫폼 노동자 등을 모두 포함한 경제활동 현황을 파악하는 것은 불가능한 상황임. 따라서 일하는 모든 서울시민의 경제활동 현황을 파악하고 사회보험 적용 범위나 소득 수준 등을 정확하게 추산할 수 있는 자료를 마련하는 것이 필요함.

□ 직업훈련 부문을 강화하고 직업훈련 기관 간 체계를 개편하여, 노동시장 환경 변화에 대비하고 불평등을 완화할 수 있도록 지원해야 함

○ 경제의 디지털화로 인해 노동시장에서 빠른 변화가 일어나고 있음. 이러한 변화 과정에 시민들이 잘 적응할 수 있도록 교육훈련 지원을 강화하는 것이 필요함.

- 한국은 노동시장 정책 관련 지출에서 '직접일자리 창출'의 비중은 높은 반면, 고용서비스와 직업 훈련의 비중은 낮은 편에 속함(OECD, 2020). 노동정책의 효과 면에서 직접일자리나 고용보조금보다는 직업훈련과 고용서비스가 중·장기적인 관점에서 효과가 더 큰 것으로 분석되고 있음(오준범, 2017 등).
- 게다가 기존의 산업에 디지털 기술이 접목되는 경제의 디지털화가 진행되면서, 디지털 기술에 대한 재교육이 필요하거나 이·전직이 필요한 노동자들이 늘어나고 있음. 시민들이 이러한 변화 과정에 잘 적응할 수 있도록 ① 디지털 역량 교육을 추진하여 세대별·성별 디지털 역량 격차를 완화하고, ② 이·전직을 원하는 노동자들에게는 전문적인 직업훈련이 제공하여 좋은 일자리로 이동할 수 있도록 지원하는 것이 중요함. 이 과정에서 실망실업 등의 이유로 비경제활동 상태에 머물러 있는 고학력 여성들에 대한 직업교육훈련을 통해 여성들의 낮은 경제활



동참가율을 제고할 수 있어야 함.

○ 재직자 여성들에 대한 훈련을 강화하여 더 많은 여성들이 조직 내에서 관리자로 성장할 수 있도록 지원해야 함. 이를 통해 성별임금격차의 주요 요인이 되는 성별 수직적 직종 분리 문제를 완화할 수 있음.

- 서울시는 성평등 노동환경 조성과 관련하여 가장 중요한 의제 중에 하나로 성별임금격차 문제를 꼽고 있음. 성별임금격차는 다양한 요인들이 결합하여 나타난 결과로, 성별에 따른 직종분리가 중요한 요인 중에 하나로 논의되고 있음. 서울 노동시장에서 성별에 따른 직종분포를 살펴보면, 여성들은 저임금 저숙련 직종에 다수 분포하고 있으며 관리직 등 고임금 고숙련 직종에 종사하는 비율이 매우 낮다는 것을 알 수 있음. 여성들이 조직 내에서 관리자로 성장하지 못하고 있다는 의미임. 이러한 문제를 완화하기 위해서는 재직자 여성들을 대상으로 직무훈련이나 리더십 교육 등을 강화하여, 조직 내에서 관리자로 성장할 수 있게 지원하는 것이 필요함.
- 특히 직무역량 강화교육에 투자할 여력이 없는 소규모 사업장에 종사하는 여성들에 대한 직무역량 강화교육을 지원하는 것이 중요함.

○ 서울시의 직업훈련 기관들 사이의 유기적인 결합을 통해서 전문성 높은 단계별 교육이 가능하도록 해야 함.

- 서울시에는 여성일자리 지원기관을 비롯하여, 일자리센터, 어르신취업지원센터, 기술교육원 등 다양한 직업교육기관들이 있음. 직업이 전문화되고 있는 만큼 개별 센터들이 직종별로 특화된 센터로 성장할 수 있도록 체계적으로 지원하고, 직업훈련 기관들 사이에 협업체계를 구축해 직무향상을 위한 단계별 직업교육훈련이 구축될 수 있도록 해야 함.
- 이러한 체계 구축을 위해서는 직업훈련기관의 공공성을 강화하고, 종사자의 고용안정과 전문화를 지원할 수 있는 방안에 대한 고민도 함께 이루어져야 함.

□ 서울시민 누구나 ‘보편적 생계부양자이자 돌봄자’라는 관점에서 정책 재설계가 필요함

○ 성별에 따른 임금의 차이는 남성을 주 생계부양자로 전제하고, 여성을 피부양자 혹은 보조적 생계부양자로 가정하는 ‘가족임금’ 제도에 그 연원이 있다고 할 수 있음. 그러나 1인 가구가 가장 보편적인 가구유형으로 자리잡고 있는 현실에서, 이러한 전제는 점점 더 현실과 맞지 않고 있음.

- 1인 가구나 한부모 가구 등 여성이 가구의 생계를 책임져야 하는 가구유형들이 점점 더 늘어나고 있으나, 여성가구주들은 높은 실업률과 저임금 불안정 노동에 종사하는 비율이 높게 나타나고 있음(공주·최유정, 2020).



- 따라서 누구나 '보편적 생계부양자이자 돌봄자'라는 전제 하에서 노동정책이 설계될 필요가 있음. 여성이 가구생계를 스스로 책임질 수 있는 수준의 일자리를 설계하고, 노동권익이 보호 받을 수 있도록 지원하여 증가하는 여성가구의 저임금·빈곤 문제를 해소할 필요가 있음. 아울러 자기돌봄을 비롯한 돌봄에 필요한 시간이 확보될 수 있도록 장시간 노동시간을 줄여 나가는 것이 필요함.

○ 생활임금 제도도 이러한 전제 하에서 다시 설계하는 방안을 검토해 볼 수 있음.

- 서울시의 생활임금 제도는 서울시민에게 기본적인 생활수준을 보장할 뿐만 아니라, 노동시장에서의 임금격차를 완화하기 위한 핵심적인 제도 중에 하나임. 따라서 생활임금 제도를 민간으로 계속해서 확대해 나갈 수 있도록 해야 함. 서울시 생활임금의 법적 강제력을 확보하기 위해 중앙정부의 「최저임금법」 상에 생활임금 조항이 포함될 수 있도록 하고, 생활임금 적용 범위도 확대해 나갈 필요가 있음.
- 현재 생활임금 산출방식은 '3인 가구(성인2명+자녀1명)'를 기반으로 하고 있음. 서울시민의 평균적인 가구규모를 고려한 산출방식이라고 생각함. 다만, 이렇게 결정된 생활임금이 '1인 가구'와 같이 증가하고 있는 소규모 가구유형에 속하는 시민들도 생활할 수 있는 수준의 임금 인지에 대해서도 함께 고려하는 것이 필요함.
- 직접일자리에서 생활소득이 보장될 수 있도록 설계하는 것이 필요함. 여성을 대상으로 한 사회서비스 직접일자리는 시간제로 설계되어 있는 경우가 많아 해당 일자리만으로는 생활이 가능한 수준의 소득을 확보하기 어려운 것이 현실임. 따라서 직접일자리에 참여하는 사람들이 '전일제'와 '시간제' 중에서 직접 선택할 수 있도록 자율성을 제공하되, 시간제 일자리를 선택하는 경우에는 최소 노동시간을 보장할 수 있도록 설계하는 것이 필요함.

○ 일·생활균형 정책 역시 모든 노동자가 생계부양자이자 돌봄자라는 전제를 바탕으로, 일하는 모든 시민의 노동시간 단축이 그 방향이 될 필요가 있음.

- 현재 일·생활균형과 관련한 정책은 육아휴직 확대와 육아기 근로시간 단축 제도 도입, 시간제 일자리 확대 등을 통해 자녀 돌봄 부담을 경감시켜주는 방향으로 설계되어 있음. 남성들의 육아휴직이 증가하고 있는 추세지만, 여전히 주로 여성들이 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도를 활용하고 있는 실정임. 또한 비정규직 등 불안정 노동에 종사하는 노동자들은 해당 제도들을 충분히 활용하지 못하고 있는 것이 현실임.
- 게다가 가구구성의 변화를 제도설계에 반영할 필요가 있음. 1인 가구가 크게 증가하면서 유급노동과 재생산 노동을 모두 스스로 해야 하는 노동자들이 늘어나고 있음.



- 따라서 모든 노동자가 생계부양자이자 돌봄자라는 전제 하에서 일·생활균형 제도를 재설계하는 것이 필요함. 일하는 모든 시민의 노동시간 단축을 통해서, 현재 제도가 가지고 있는 성별 효과나 고용형태에 따른 불평등효과를 완화해 나가는 것이 필요함.

□ 플랫폼, 프리랜서 노동자 지원 강화

- 플랫폼, 프리랜서, 특수고용직을 대상으로 노동과정에 대한 실태조사가 이루어져야 함. 노동권이나 인권이 침해받는 사례나 구조를 파악하고, 가이드라인 등을 마련하여 문제 상황을 개선해 나가려는 노력이 필요함.

- 가사서비스 노동자의 노동과정에 대한 실태파악을 기반으로, 문종찬 소장님이 제안한 바와 같이 직장내괴롭힘 예방, 성희롱 예방 지침을 준용한 매뉴얼 개발과 사용자에게 일정한 구속력을 갖는 시정권고가 가능한 '피해신고 처리 절차' 등 제도 수립이 필요하다는 점에 대해 적극 동의함.

- 사회안전망을 강화해 나가는 것이 필요함.

- 중앙정부와 협의하여 '전국민 고용보험' 등이 제도화될 수 있도록 노력하되, 그 전까지는 서울시에서 코로나19로 인한 개학연기, 휴관, 휴업 등으로 소득이 감소한 특수고용 및 프리랜서 노동자에게 특별지원금을 지급한 사례나 서울형 유급병가 지원 제도 등과 같이, 사회보장의 사각지대를 지속적으로 점검하고 지원할 수 있는 방안들을 마련해 나가야 함.

- 종합지원센터 구축을 통한 다양한 지원 방안 마련.

- 플랫폼, 프리랜서 노동자들의 경력에 대한 확인서를 발급할 수 있는 체계를 구축하는 방안에 대한 고민이 필요함.

- 센터 구축은 서울시의 노동지원 기관을 개편하는 방안을 활용할 수 있음. 문종찬 소장님께서 제안한 바와 같이 이동노동자쉼터를 플랫폼 노동자 종합지원센터로 확대하거나, 직장맘지원센터를 "전통적인 고용관계 외에 프리랜서나 특수고용직, 자영업자 등 그간 정책의 사각지대로 놓여있는 영역에 대한 개입을 강화할 수 있도록 사업 대상을 확대"하고, "(가칭)여성노동인권센터"로 변경하는 방안도 고려해볼 수 있음(국미애·고현승, 2018).

- 플랫폼, 프리랜서, 특수고용직 등은 조직화가 어려운 특성을 지니고 있기 때문에 서울시에서 거점 공간을 제공함으로써 노동자들 사이의 공통의 의제를 발굴하고 필요한 정책에 대해서는 공통의 목소리를 낼 수 있는 통로로 활용될 수 있을 것임.



□ 안전한 작업장 환경 조성 및 필수노동자에 대한 적절한 보상이 필요함

- 코로나19를 계기로 작업장 환경에 대한 점검과 안전한 작업장 환경을 구축하기 위한 노력이 더 요구됨.
 - 콜센터 등 감염병 위기에 취약한 작업장들이 나타나고 있음. 따라서 그동안 작업장 안전과 관련하여 충분히 논의되지 못했던 영역에 대한 엄격한 실태조사가 이루어져야 함.
 - 「안전한 작업장 환경 구축을 위한 업무 가이드라인」을 배포·교육하여 노동자가 감염병 위험에 노출되지 않도록 예방하는 것이 중요함. 또한 작업장 안전과 관련하여 필요한 보호 장구가 제공되고 있는지도 점검이 이루어져야 함.
 - 특히 코로나19 상황에서도 대면접촉이 불가피한 필수노동을 수행하는 경우에는 위험수당과 유급 병가휴가 등을 제공하여 감염병 위험을 감수하는 노동에 대한 적절한 보상을 제공할 수 있는 제도적 장치들이 마련되어야 함.

□ 노동 전 과정에서 성평등을 실현하기 위한 제도적 장치 마련 필요

- 채용·배치·교육·승진 등 노동 전 과정에서의 성차별에 대한 관리·감독을 강화해 나갈 필요가 있음.
 - 우선 모범사용자로서 서울시 투자·출연기관 내의 고용관련 성차별 관리·감독 강화해야함. 기관장 채용 시에, ‘성평등 조직운영 계획(안)’ 제출을 의무화하고, 채용·배치·교육·승진 성별 비율을 성과지표로 관리할 필요가 있음.
 - 또한 민간 기업에 대해서는 노동과정에서 성차별 완화 가이드라인 제시 및 사례집 구성·배포하고, 서울지방노동청과 협력을 강화하여 성차별 고용 관행이 시정될 수 있도록 지도를 강화해 나갈 필요가 있음.
 - 나아가 소규모 사업장에 대한 근로감독 권한을 중앙정부로부터 이양받을 수 있도록 해야 함. 현재 근로감독은 중앙정부의 권한이지만, 전국의 사업장 수에 비해 근로감독관 수는 매우 부족한 실정임. 고용노동부 자료에 따르면 근로감독관은 증원되고 있지만 1인당 담당 사업장 수가 줄어들어 따라 전국 사업장 수 대비 근로감독이 이루어지는 사업장의 비중은 감소하고 있는 실정임. 현재의 인원으로서는 소규모 사업장에 대한 근로감독이 이루어지기 어려운 구조임(국미애·임윤옥, 2019). 따라서 중앙정부와의 협의를 통해 소규모 사업장에 대한 감독 등을 이양받을 수 있도록 해야 함.



참고문헌

- 공주·최유정 (2020). 『서울시 여성일자리 지원정책 현황 및 발전방안 연구』. 서울시여성가족재단.
- 국미애·고현승 (2018). 『직장맘지원센터 운영현황 및 발전방안 연구』. 서울시여성가족재단.
- 국미애·임윤옥 (2019). 『서울시 성평등 노동정책 기본계획 수립 연구』. 서울시여성가족재단.
- 오준범 (2017). 「고용률 및 노동시장정책의 OECD 비교와 시사점」. 『경제주평』. 한국경제연구원.
- OECD (2020). Public expenditure and participant stocks on LMP.
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LMPEXP#> (2020년 11월 17일 접속)

Memo



Memo



Memo



서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회

토론문2

2030세대의 관점 그리고 청년정책의 방향

최 창 민(서울시 청년청 청년지원팀장)





2030세대의 관점 그리고 청년정책의 방향

최창민(서울시 청년청 청년지원팀장)

□ 노동정책, 일자리정책 등에 대한 2030세대의 관점

- 서울시: 노동자 삶의 질·권리 향상, 노동·일자리 거버넌스 구축, 비정규직의 정규직화 등에서 정책추진 성과 큼
- 다만, 2030 청년층은 처한 현실이 다양한 상황에서, 2030세대는 심리적으로 '상대적 박탈감' 또는 '불안감' 심함
 - 전반적으로 사회에서 얻을 수 있는 자원이 적다는 불만 다수 존재
 - 미취업·실업자-취업자 간, 비정규직-정규직 간, 상속받는 사람-아닌 사람 간, 서울거주자-지역거주자 간, 주택소유자-미소유자 간 상대적 박탈감의 크기 다름
- 이러한 상황에서, 2030 세대에서는 현실적으로 노동정책과 일자리정책에 대한 동의가 기성 세대에 비해 낮을 수 있음을 인정할 필요 있음.
 - 노동정책: 일자리 진입조차 힘든 상황에서, 노동정책을 본인의 삶과 직접적으로 연관되어 있는지 체감 어려움. 반대로 적극적 노동정책이 2030세대의 일자리를 줄이고 있다는 불안감
 - ※ 인국공, 지하철공사 비정규직 정규직화에 대한 반발 여론
 - 공공일자리정책: 단기성 지원에 그침에 따라, 본인이 원하는 좋은 일자리로 이행하는 데 큰 도움이 안 된다는 생각
- 청년층 여론 자체에 동의하기 어려운 점 있지만, 2030세대가 현재 어떤 상황에 놓여 있는지, 어떤 생각을 하고 있는지 있는 그대로 인정할 필요
 - 상대적 박탈감, 불안감, 억울함, 격차에 대한 체념, 매우 현실적 생각 등
 - ※ 부동산·주식 투자 열풍 ⇒ 노동소득에 대한 기대심리 저하, 격차 따라잡기 현실적 대응 등
 - 노동정책·일자리정책의 사각지대를 메우는 정책으로서, 일반 청년층을 대상으로 하는 청년 정책을 수립·추진하는데 꼭 필요한 관점



□ 서울시 청년정책의 시작과 현재

○ 청년정책의 모태

- 서울시 : 기존 노동·일자리 정책 ⇒ 사각지대 존재, 청년층의 사회경제적 어려움 가중 ⇒ 청년의 입장에서 '종합적' 청년정책 계획·수립

○ 청년수당 : 월 50만원(최대 6개월), 개인대상 현금 직접지원, 보편적 지원

- 2016년 서울시 시행. 당시에는 보수층·기성세대의 반대 심했음
- 현재는 보편적 재난지원금 지원의 경험 등에 따라 국민 개인 대상 현금성 직접 지원에 대한 여론 동의 획기적 증대

※ 국회·여야 모두 기본소득 주장 확산, 기본소득·청년정책에 대한 반대 거의 없음

- 정부 : 2021년부터 '한국형 실업부조'(국민취업지원제도) 신규 도입. 고용보험 사각지대에 놓인 미취업·실업 국민 모두 혜택. '21년 1유형으로 40만명 지원 계획(청년층 포함) ⇒ 청년수당 사업의 성과

○ 거버넌스 : 청년 당사자 시정참여하는 청년거버넌스 활성화(서울청년시민회의) 통해, 서울시-청년 간 상호작용 통한 청년정책 보완·발전

○ 서울시 청년청 '21년 편성예산(안) 기준 : 1,015억원 규모로 성장

□ 노동·일자리정책-청년정책은 상호보완적 관계

○ 청년정책은 노동·일자리정책이 해결하기 어려운 청년층의 문제를 해결하기 위해 지속적으로 확대·강화해나갈 필요

- 청년정책은 2030 청년의 입장에서 추진해야함. 기성세대와는 다른 청년층의 생각을 정책화할 필요(상대적 박탈감 해소를 위한 공감)
- 기존의 정책적 맥락에서는 조금 이해하기 힘든 지점 있음. '너무 미시적이거나, 좀 가볍거나, 정서적인 것 아닌가' ⇒ 그렇지만 분명 필요

※ 청년 활력프로그램 지원, 청년 마음건강(심층상담) 지원, 청년 웰컴박스 지원 등

○ 다만, 그렇다고 해서 거시적인 문제가 풀리는 것은 아님.

- 불평등·격차 해소 위한 미래적·정책적 상상 필요(사회출발자본 지원, 사회적 상속 등)
- 좋은 일자리 제공, 좋은 주택 공급정책은 획기적인 추진 필요
- ⇒ 기존의 관점에서는 청년문제를 해결하기 부족한 부분 있음

Memo



Memo



토론문3

서울시 노동정책의 성과와 과제

이 철(서울노동권익센터 정책기획국장)





서울시 노동정책의 성과와 과제

: 중간지원조직 사례를 중심으로

이 철(서울노동권익센터 정책기획국장)

- 두 발표문은 서울시의 노동정책 제도화 수준을 ‘조례’, ‘행정조직’, ‘정책·사업’, ‘중간지원조직’, ‘거버넌스’ 차원에서 잘 보여주고 평가하고 있음

1. 서울시 노동정책에 대한 일반적인 평가

- 서울시의 노동정책 모델은 사회양극화 해소와 저임금 계층의 소득 증대, 이를 위해 노동기본권의 적극 보장을 요구하는 사회적 과제와 맥락을 같이하고 있어 중앙정부의 노동정책 방향에도 시사점을 주었으며, 여러 지방자치단체들에 일정한 기준이 되었고, 여타 지방자치단체에도 비슷한 제도들이 수립되었음. 특히 서울시 노동정책 사례는 지방정부의 노동정책 영역이 존재하고 기능할 수 있음을 보여주었음.
- 서울시는 포괄적, 총체적 노동정책을 수립하기 위한 조례 및 위원회를 제정·마련하였고, 공공 부문이 모범 사용자로서의 역할을 수행할 수 있고, 총체적인 시각에서 노동정책을 추진할 수 있는 사업계획으로 서울시는 노동정책기본계획과 매해 실행계획을 수립하였으며, 이러한 노동정책에 따라 구체적인 사업들이 잘 진행되고 있는지를 점검할 수 있는 시스템으로서 행정조직과 지원조직을 갖추었다는 점에서 서울시 노동정책을 지방정부 노동정책의 전형으로 볼 수 있음.

구분	노동 조례	노동 전담행정	노동정책 기본계획	비정규직 정규직화	생활 임금	노조할 권리지원	노동 안전	노동존중 거버넌스	노동 합의	노동자 이사	종합 평가
서울	양호	○	○	양호	양호	양호	보통	양호	○	○	양호
부산	중간	○	×	보통	미흡	중간	미흡	미흡	×	○	미흡
대구	미흡	×	×	양호	매우미흡	매우미흡	매우미흡	매우미흡	×	×	매우미흡
인천	중간	○	△	보통	보통	미흡	매우미흡	미흡	△	○	미흡
광주	중간	○	○	양호	보통	중간	미흡	미흡	×	○	미흡
대전	미흡	×	×	미흡	보통	미흡	미흡	매우미흡	×	×	매우미흡
울산	미흡	○	△	미흡	매우미흡	중간	매우미흡	미흡	△	△	미흡
세종	미흡	×	×	보통	미흡	미흡	매우미흡	매우미흡	×	×	매우미흡
경기	양호	○	○	보통	양호	중간	보통	양호	○	○	양호
강원	미흡	×	×	보통	보통	미흡	미흡	매우미흡	×	×	매우미흡
충북	미흡	×	△	보통	매우미흡	중간	미흡	미흡	△	×	미흡
충남	중간	○	○	미흡	보통	중간	미흡	미흡	△	×	미흡
전북	미흡	×	×	양호	보통	중간	미흡	미흡	△	×	미흡
전남	중간	×	△	보통	보통	중간	매우미흡	미흡	×	×	미흡
경북	미흡	×	×	미흡	매우미흡	매우미흡	매우미흡	매우미흡	×	×	매우미흡
경남	중간	○	△	보통	보통	중간	미흡	미흡	△	○	미흡
제주	미흡	×	△	보통	보통	중간	매우미흡	매우미흡	×	×	매우미흡

평가 구분	평가(등급) 기준
노동조례	노동존중 핵심 조례 7개 운영기준 : 양호(6개 이상), 중간(3개 이상+업종별), 미흡(3개 이하+업종별)
노동전담 행정	노동정책 전담 행정조직 운영 여부 : O(운영), X(미 운영)
노동정책 기본계획	노동정책 기본계획 수립 기준 : O(수립 시행), △(수립 준비중), X(계획 없음)
비정규직 정규직화	기간제 전환율 감소율, 간접고용 전환율, 비정규직 사전상사제 등 종합 고려 : 양호, 보통, 미흡
생활임금	적용년도, 임금수준, 산업범위, 적용범위 등 종합 고려 : 양호, 보통, 미흡, 매우미흡
노조할 권리 지원	노조할 권리 정책, 특수고용노조 설립, 직접고집, 기타 지원사업 등 종합 고려 : 양호, 중간, 미흡, 매우미흡
노동 안전	노동안전조례·전담조직 등 종합 고려 : 보통, 미흡, 매우미흡
노동존중 거버넌스	노사민정의 거버넌스 수준 : 양호(노정교섭 병행), 미흡(노정협의 일부 병행), 역행(노사민정협의회 중심)
노정협의	노정협의 수준 : O(정례화), △(비정례화, 실무협의), X(없음)
노동자 이사회	노동자 이사회 도입운영 수준 : O(시행 중), △(조례 추진중), X(미시행)

자료: 민주노총 정책연구원(2019)

2. 1차 노동기본계획(2015~2019) 주요 사업 분석 결과

- 서울시 노동정책 관련 전문가 및 이해당사자 대상 설문조사 (신태중 외, 2019, 『노동존중특별 시 서울의 2차 노동기본계획 정책방향』, 서울노동권익센터.)

	취약계층노동자 권익보호	노동기본권 보장	고용의 질 개선	노사관계 구축
지속 유지 과제 (높은 중요도-높은성과)	- 감정노동자 권익보호 - 직장맘 지원 - 어르신 돌봄종사자 지원	- 취약노동자 실태조사 - 노동권리보호관 - 서울노동아카데미	- 비정규직의 정규직화 - 생활임금제 - 사회복지시설, 여성복지시설 종사자 처우개선	- 노동정책 실행력 확보 및 전담조직 강화 - 지방정부 지원 노동센터 확충
집중 노력 과제 (높은 중요도-낮은 성과)	- 청소년 등 아르바이트 권리보호 - 아파트 경비, 청소년노동자 처우개선	- 공무원 노동인권 교육 - 노동조사관	- 직장내 괴롭힘 예방	- 노조 및 노동단체 지원 - 노동정책 유과기간관 네트워크 강화
점진 개선 과제 (낮은 중요도-낮은 성과)	- 용역노동자 노동조건 개선 - 외국인노동자 보호 - 도심형제조업 작업환경 개선	- 민생침해 모니터링 - 마을노무사 - 시민명예노동옹부즈만 운영	- 노동자 권리보호 공공조달시스템 개선 - 노동시간 단축 - 청소 노동환경 시설개선 - 민간위탁기관 고용개선	- 노사민정협의회 운영 - 노사정모델협의회 운영 - 노동이사제 - 노동정책 민관거버넌스
과잉 노력 과제 (낮은 중요도-높은 성과)	- 이동노동자 쉼터 조성	- 노동권리수첩	- 다산콜센터 처우개선	

3. 광역-권역-자치구 노동센터의 과제: 역할과 기능 재정립

- 서울노동권익센터의 역할을 더 강화할 필요가 있음. 실질적으로 민간부문 노동정책의 컨트롤 타워 역할을 수행하는 노동권익센터가 권역, 자치구 노동자 중간조직의 중앙 허브 역할이자 리더 역할을 부여할 필요가 있음.



- 이를 위해서 서울 전역차원에서 공통으로 집행되어야 하는 노동정책의 경우 서울노동권익센터에서 조직과 예산을 어느 정도 관장하며 이를 통해 권역과 자치구에 예산이 집행되는 일부 구조를 만들 필요도 있다고 판단됨
- 취약계층 노동자에 대한 ① 서비스 제공과 지원(service provision), ② 이해 대변과 옹호(advocacy), ③ 조직화(organizing) 지원이라는 역할을 중심으로 공통적인 사업과 기능을 재정립하는 과정. 광역센터는 3대 역할에 대해서 중앙노동허브와 자치구 센터에 대한 지원 기능을, 권역센터는 취약노동자 특화노동복지사업과 자치구 센터와의 협력과 지원 기능을, 자치구 센터는 현장밀착형 취약노동자 지원 기능을 중심으로 사고하고 역할 분담
- 광역-권역-자치구 센터들의 유기적 활동과 역할 조정과 사업의 배치, 공통 사업과 시스템 정비 등 필요

1) 광역센터: 중앙노동허브, 중간지원조직, 민간 노동정책의 컨트롤타워 ⇨ 일본의 종합형, 중간조직 지원형 중간지원조직

- ① 광역 차원에서 자치구 노동자종합지원센터를 지원하는 기능 강화: 서울시 차원의 연구조사를 통한 전략사업 개발 및 보급·지원 역할 수행, 권리구제 총괄 및 집중, 집단적 법률 구제지원이나 집단소송 등 법률기획사업, 노동상담의 일원화와 원스톱서비스화(통합상담번호 단계적 추진, 마을노무사, 노동권리보호관)
- ② 전략적으로 집중해서 권익을 개선할 전략사업을 발굴하고, 광역 차원에서 권익보호 캠페인 진행: 권역/자치구 센터와 공동사업
- ③ 정책연구 기능 강화: 취약노동자 권익 개선을 위한 전략 캠페인과의 결합이 필수적, 지역 단위의 전략의제와 전략사업 사례 발굴 지원
- ④ 노동권익 보호를 위한 인적 지원제도와 시스템 정비: 마을노무사/노동권리보호관은 자치구 및 권역 센터의 협력 하에 운영, 교육사업 체계 정비(강사풀,
- ⑤ 권역-자치구 노동자종합지원센터와의 공동 및 협력사업 발굴, 사업 기획과 시행(봉제, 아파트 경비노동자), 노동권익지원 유관기관과의 네트워크와 협력 사업을 강화

2) 권역센터: 취약노동자 특화노동복지사업 수행, 자치구센터와 협력과 지원 ⇨ 일본의 기능·분야 특화형 중간지원조직

- ① 권역별 취약노동자 특화노동복지사업: 도심권(인쇄) 도심권에 집중된 인쇄 노동자 등 권역의 노동시장을 반영한 특화 노동복지사업의 개발과 추진



- ② 권역 차원에서 자치구 센터와 협력과 지원하는 기능 강화
- ③ 광역센터와 협력하여 권역 차원에서 권익보호 캠페인 진행
- ④ 상보적인 정책연구(모니터링) 기능: 광역센터에서 수행한 정책기획 및 연구에 맞춰 권역에서의 노동시장 변화 모니터링, 지역 단위의 전략의제와 전략사업 사례 발굴 연구
- ⑤ 광역-권역-자치구 네트워크와 협력 강화: 광역-권역-자치구 센터 간 연대 협력 강화 및 공동 사업 실현

3) 자치구센터: 현장밀착형 노동자 지원조직 ⇨ 일본의 지역밀착형 중간지원조직

- ① 기초적인 노동상담 인력 강화: 노무사 채용 확대, 마을노무사/노동권리보호관과의 협업과 지원 강화
- ② 지역 노동시장 특성, 새로운 고용형태 관련하여 해당 자치구에 집중 지원할 취약노동자 대상(업종)을 발굴하여 이들에 특화된 노동권익개선 사업을 강화: 지역 공공부문 내 민간위탁 소속 노동자, 아파트 밀집 지역의 아파트 경비원, 대학가와 유흥가 밀집 지역의 청년 알바노동자, IT 기업이 집중되어 있는 지역의 IT 노동자, 특수고용노동자, 플랫폼노동, 프리랜서 등
- ③ 취약노동자 조직화 및 자조 커뮤니티 활동지원 강화

4 과제

□ 노동정책 제안의 일반기준

- 다수에게 꼭 필요한 것, 지방정부가 실천할 수 있는 것, 장기적으로 주체형성과 활동기반을 마련할 수 있는 것

□ 자치구 단위로 노동행정의 확대 모색: 노동행정 비중 확대와 예산 확대

- 자치구 노동조례 제정 운동 등
- 조례제정은 지자체 노동 환경 변화의 시작일 뿐. 지금 한국의 노동시장에서 서울시는 다양한 조례와 행정부서, 거버넌스 등 변화가 있었지만 실제로 서울시 노동자의 삶이 전반적인 개선이 이루어지지 않는 것. 민간부문 일자리 질의 변화, 그리고 사회서비스 일자리 질 개선이 이루어지지 않고서는 곤란.

Memo



Memo



서울시 노동정책의 과제와 전망 토론회

토론문4

서울시 노동정책 과제와 전망

변 현 석(서울시 노사정협의회 기획팀장)





서울시 노동정책 과제와 전망

〈서울시 공공부문과 민간부문 노동거버넌스 관점에서〉

변 현 석(서울시 노사정협의회 기획팀장)

- ‘노동정책’ 관계된 모든 분야에 걸쳐 중앙 정부의 권한임.
 - 따라서 지방자치단체만의 노동정책을 수립하는 데는 지방자치단체장의 의지가 매우 중요
 - 광역지자체의 경우 서울시가 첫 사례로 자치적인 노동정책 시도.
 - 일련의 과정은 발제문(김종진부소장)
- 정책 적용 대상(영역)을 구분할 때 ‘민간 부문’과 ‘공공부문’으로 나눌 수 있음.
 - 공부문 : 투자출연기관, (공무직)
 - 경계영역 : 서울시 행정사무 위탁사업장, 투자기관 자회사, 서울시 보조금 사업장
 - 민간부문 : 법령 이상으로 강제할 수 없는 민간 영역
 - ※ 민간부문 중 고용취약 계층
 - 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자, 프리랜서, 30인 미만, 5인 미만 사업장(사업주, 노동자), 동일 노동임에도 여성노동자
- 공공부문 구현(시도) 정책
 - 정규직 전환
 - 노동시간단축
 - 참여형 의사결정제(노동이사제, 경영협의회)
 - 성별임금공시
 - ※ 서울시투출기관 노사정이라는 거버넌스를 바탕으로 (지역)노사정협약
 - ★ 집단교섭(표준단협 등)
- 공공부문 정규직 전환
 - 규모면에서나 사회적 이슈 차원에서 서울시 투출기관 정규직 전환사례가 모범이 됨.
 - 여러 가지 고려사항이 존재 했지만 완성도가 높지 않았다고 생각했던 서울교통공사의 사례가



모범 사례의 가이드라인이 되었다는 점은 옳은 일임.

- 지방자치단체의 고용 일자리 정책이 신정부에서 받아 았았다는 점에서 중앙정부의 견인차에 대한 좋은 선례로 남을 수 있음.

○ ‘정규직 전환’은 노조 입장에서는 아쉬운 부분이 큼

- 기존 정규직과 비정규직 사이의 임금차 존재. 공공부문의 총액 임금제 하에서 임금을 극복하는 전환자의 초기 인건비 재원이 못 미침에 따라 내부 갈등요소 발생.
- 노조의 ‘비정규직 철폐’주장은 하였으나 내부 반발에 대한 대비를 못한 자기반성.
- 잠복해 있던 세대갈등의 표면화. 입직 청년세대와 취업 준비군에 대한 노동내의 계급을 표면화.

○ 노동시간 단축 - 노동과 삶의 질 측면에서 장시간 노동에 대한 문제제기

- 법적 한계치인 주52시간 (Under52h/week)을 제외하고 지방자치단체의 강제 권한은 없음. 서울시의 노동시간 단축모델은 연간 1800시간대 진입이다. 소정근로시간(근기법 50조)과 법정 휴일을 고려 할 때 초과근무 없는 노동시간이다. 초과 근무가 없거나, 주 36시간을 목표로 한다고 볼 수 있다.
- 서울시 노동시간단축 모델을 공공부문에서 설계 적용하여 확대 시키고자 하나 공공부문에 국한될 수밖에 없음. 초과근무와 시간외 수당을 정급처럼 받아들이는 민간 사업장과 실제로 장시간 노동을 하는 분야는 저임금 노동자들임. 장시간 노동 문제는 민간 사업장의 오래된 병폐임.
- 최근 윤희숙의원의 ‘주52시간제 적용을 연기 발언’은 한국 노동시장의 왜곡에 대한 장시간 노동의 인식을 그대로 보여 주고 있음, 양극화된 노동시장을 인정하고 정책마저도 이분화 시키는 것임.
- 결국 일련의 서울시 노동정책처럼 공무원, 투출기관을 대상으로 모범사례를 만들고 확산 시키는 방법. 확산의 범위도 서울시 위탁사업장 정도로 보여짐. 따라서 서울의 노동시간 단축 모델이 성공한다 하더라도 민간부문 확산이 가능할지는 강한 의문

○ 공공부문의 시간외 노동도 임금(총액임금)과 절대적 연계가 되어있음.

- 공공부문은 ‘총액 인건비(임금제)’이므로 시간외(초과근무) 수당은 총인금내의 하나로 고정급 형태임. 시간외(초과근무)가 많아도 내임금. 적어도 결국 내 임금임.
- 노동조합의 입장은 임금 보전 / 줄어든 노동시간만큼의 인력확충임. 따라서 추가투여가 되는 인력엔 대한 인건비는 결국 서울시의 몫임.
- 서울시는 노동시간단축에 의한 초과근무수당의 손실은 당연한 것이고, 절감 재원을 신규 고용



창출 재원 활용 입장.

- 하지만 좋은 일자리 창출과 노동의 질 개선 측면에서 양측의 절충점이 필요하나, 재정 투입 없는 노동시간 단축은 요원한 것임을 인지해야함.
- 내년으로 '노동시간단축시범 사업장' 이 종료됨. 현재 노동조합 입장에서는 노동시간 단축 사업 파기 입장임.

- 현재의 노동이사제도는 참여형 의사결정제(공동결정제, 노동이사제·경영협의회)중 하나로 추진
 - 노동이사제는 조례 제정과 함께 현 정부 국정과제로 채택. 기재부에서 참관제로 격하 시켰지만 국회 차원에서 복수의 입법 발의 중임.
 - 현재 3년임기의 초기 노동이사들이 2기로 전환중에 있음.
 - 조례를 바탕으로 도입된 정책 중 전국지자체 확산의 측면에서는 가장 성공 사례.

※ '20.11.18 전국 노동이사 총회(가) 개최

- 조례개정과 입법내용 논란으로 볼 때 현재까지도 제도 자체의 완성도 수정의 논의만 있음.
 - 제도 도입 취지와 협약 파트너였던 노동조합의 고민과 활용의 예는 찾아보기 힘든 실정.
 - 서울시 노동이사 도입 전 '금융노조의 사외이사 추천권' 요구에 대한 이유와 고민을 되새겨 봄이 바람직.
 - 결국 공공부문(공공, 금융)에서 공공성확보와 경영폭주에 대한 견제 기능을 염두한 장치임(감독이사). 노조입장에서 목적을 실현 할 수 있는 고민이 필요. 참고로 노동자처우, 노동환경 조건 등은 노동조합 몫임.
 - 사외이사로서 이사회에서의 의견과 어떤 역할을 수행 할지에 대한 양측(노동조합, 노동이사) 전략 필요

- '경영협의회'는 시기상으로 협의의 과정이 노동이사제에 비해 늦었지만 현재까지노사정이 충분한 논의 과정을 거쳤음. 노사정협의회에서 전문가(안), 공익위원회(안) 까지 제출된 상태임,
 - 노·사간의 최소화된 각론 쟁점과 전문가,공익위원(안) 이 도출되었음에도 서울시에서 재검토 또는 반려되고 있음. 표면적으로는 사용자측입장이 충분히 반영되지 않았다고 하나, 노·사간 큰 틀에서 접근이 되었고, 몇몇 쟁점들은 전문가, 공익위원회에 이첩 상태임. 전문가, 공익위원회의 의견이 반영된 최종안에 대하여 다시 사용자측 의견을 핑계로 반려된다는 것은 결국 서울시 의지의 문제임.
 - 관련법이 애초부터 없었던 노동이사제에 비하여 근참법을 기준하여 협의 및 합의사항 등의 조



전에서 상회하는 경영협의회가 지방자치단체 입장에서 부담스러울 수 있지만, 노동이사제 도입 초기 조건으로만 본다면 지난 노동이사제 도입과정과 동일선상임.

- 지방자치단체장이 가지는 힘의 적정한 시기와 정치적 상품성에서 의존.

○ 성별임금 공시

- 서울시투자출연기관 선도 시행. 당연한 일이고 환영받을 정책이지만 실무적인 입장(노·사 모두). 사업장에서는 부담되는 사업임. 결과를 예측할 수 없고 정부 정책을 충실히 따름에도 격차가 발생할 경우 해당 기관의 성평등에 문제로만 오인될 수 있음. 즉 구조적인 해석과 개선보다는 결과에만 치우칠 수 있음. 이럴 경우 사업 지속성에 장애가 됨.

- 즉, 시행 전후로 면밀한 소통과 조정이 필요한 사업이었음. 차후로 이러한 문제들은 거버넌스(노사정 협치)의 역할이 작동되며 그 안에서 소통과 조정의 이루어져야 함.

○ 집단교섭(투출기관 노·사·정 집단교섭)

- 노동조합측 제안 사항으로 지지부진한 산별 교섭체계를 떠나 지자체 산하 공공기관 단위에서 지역별 교섭체계를 구축하자는 의도.

- 이는 개별사업장 단위의 노사 교섭 구조를 존중하며, 이미 노사정 협의체가 구현되어있는 단위에서 집단교섭구조와 이에 걸맞는 의제를 논의하자는 제안. '서울시 투자출연기관 집단교섭 연구' 연구용역을 시행

- 집단교섭은 집단 교섭 주체(노·사·정)가 다 동의해야 하는 상황임. 정(서울시) 참관자격도 가능. 사용자측의 무관심으로 무산되어 보이지만, 서울시(정)의 사용자성 부정으로 교섭 주체가 아니라는 입장. 이에 사용자측도 서울시 참관이 없으면 무의미하다는 의사.

- 서울시 투출기관 집단교섭은 노조측에서 의지를 가지고 거버넌스 의제로 던진거임. 공통의 사용자라는 측면에서 노사정이 같이 교섭구조와 결과물을 만들어보자는 제안이었음.

- 정부(행정안전부)지침과 별개로 지자체와 산하기관이 '표준 단협', '성평등 의제' '일가정 병립' 등 새로운 교섭체계와 새로운 의제를 만들어 가지는 의미.

- 표준 단협의 문제는 투·출기관내에서도 신생 조합의 첫 단협의 어려움이 있으며, 민간위탁 수탁기관의 재단화(출연)로 신규 조합이 생성되는 현실에서 서울시가 재단화 뿐만 아니라 모범 사용자로서 표준단협을 만들고, 나머지는 단위노조에서 사업장 특성을 반영하는 최종 사업장 단협을 만들어 노동조합하기 쉬운 서울시를 만들자는 취지임. 이는 서울시 민간부문(위탁사업장 및 보조금 서업장)에서도 차용될 수 있음. 여기서의 표준은 '표준모범'임.

- 즉, 산별교섭 구조를 폭 넓게 해석하여 서울시라는 공통의 사용자와 함께하는 교섭 구조를 통



해 모범 답안을 만들어 보자는 취지.

- 서울시는 사용자가 아니라는 전제이며, 사용자는 서울시가 나오지 않는 노사정 교섭은 의미가 없다는 주장으로 좌절,
- 노조할 수 있는 서울시를 만드는 것도 중요하지만 노조가 쉽게 만들어질 수 있는 토양을 만들어 놓는 것도 중요함.

○ 경계영역(서울시 행정사무 위탁사업장, 투자기관 자회사, 서울시 보조금 사업장)은 조례로 강제할 수 있는 사항으로 보임. 예를 들어 '생활임금조례', '체불임금 없는 관급공사운영을 위한 조례' 등

- '서울특별시 행정사무의 민간위탁에 관한 조례' 등 위탁 사업장에 노동분야 관리가 담겼으면 함. 서울시의 위탁업무는 수탁자가 '민간위탁' 형식이나 서울시 행정사무라는 '공공제를 위탁' 한다는 개념을 더 강조했으면 함.
- 서울시 투자기관 자회사에 대한 관련 조례. 시행 규칙도 점검 필요. 예를 들어 최근 파업을 단행 했던 서울교통공사 자회사인 '김포골드라인'의 경우 서울시 산하 공기업의 자회사(서울시 직영이 아님)이나, 김포에 사업장을 둔 경우 해당사업장의 노동조건과 처우에 대해 어느 지자체, 공사도 책임지지 못하고 있는 실정임.

○ 민간부문은 정책결정 권한자들의 결정(의지)의 영역임. 서울시(서울시의회)가 하고자 하는 의지가 있다면, 조례와 규칙을 만들고 재정을 투입하면 됨. 물론 사전 검토와 공론화 등 절차적 정당성은 확보.

○ 노사민정협의회와 투출기관 노사정협의회의 역할

- 중앙정부에 집중된 노동정책권한 밖의 정책구현은 어려운건 사실이나 서울시가 선도적인 역할을 한 부분은 매우 높게 평가.
- 그에 따른 위험요소와 견제가 뒷 따름. 서울시 정책을 뒷받침 할 수 있는 모양과 그릇도 중요. 서울시는 20년간 유지해온 노동거버넌스와 새로운 노동거버넌스를 준비 중임.
- 취약한 민간 부분에서는 사회적 대화기구(노사민정협의회)를 통하여 의제별, 계층별 협의체를 구성하여 당위성 확보가능. 서울시 직접 지원방식이라 하더라도 의사결정과정은 협치와 상생의 의미가 첨가되면 더 탄력 받을 수 있음. 또한 소통과 공론화를 통해 보이지 않는 부분도 드러날 수 있음.
- 상생의 결과물이 나올시 민간 영역이라 할지라도 공공부문으로서 20년간 유지해온 서울시 투



출기관 노사정협의회도 동참할 수 있는 계기가 될 수 있음.

- 노동거버넌스의 성공요소 중 양대노총을 위시한 조직 노동자의 참여도 중요하나, 우회 전략으로 공공부문 노조인 투자출연기관 노조협의회(양대노총 구별없이 참여 중)를 대공장 조직부문에 참여 하는 의견임

○ 노사민정 거버넌스 거시적 의제 - 코로나19로 인해 드러난 노동시장 불평등 문제가 더욱 화두이며(이러한 불평등의 근본해결방법 중하나로 박원순시장 시절 전국민 고용보험이 적극 검토되었고, 노조쪽에서 동참의사도 있었음), 양극화와 불평등 해소를 위한 서울시의 적극 역할 필요하다.

- 서울시 내부적으로는 민간위탁 노·사 갈등이 갈수록 심각해지는 상황에서, 내적인 문제도 노사민정 협의체에서 우선적으로 해결해 나아가 할 의제임.

○ 노동거버넌스를 통하여 해당 이해 관계자와 서울시가 맞대는 자리를 만들고 실행 하자는 의견이나, 올해 노사민정이 출범 직전이었으나 정식 출범을 못함. 자치단체장의 교체와 유고에 상관없는 시스템 설계가 중요.

- 노사민정협의회와 같이 2단계 노동정책기본계획 발표의 지연도 지자체장이 없을 경우 시스템이 동작하지 않는다는 동일한 맥락으로 보여짐.

○ 이럴 때(단체장 부재) 일수록 '서울시 의회'의 역할이 중요.

- 1단계까지 조정자와 운전자 역할을 못한 건 사실임. 서울시 노동정책의 연속성은 시의회의 관심도에 달렸다고 생각함. 위기 시 그 역할의 중요함.

○ 서울시 노동정책 중 일부는 효과나, 적재적소성 보단 정치적 상품성이나, 임기응변이로 보여지는 것도 있었음. 서울시 노동정책의 큰 맥락으로 볼 때 진정성은 의심되지 않으나, 정치적 고려보다는 정책적 일관성을 요구함.

○ 말보다는 행동이듯 행동은 재정이 수반되는것임. '서울시 코로나19 특수고용·프리랜서 특별지원금' 교부처럼 노동 분야에 재정 뒷받침이 집행력의 담보임.

Memo



Memo



토론문5

서울시 노동정책의 성과와 향후과제

장 영 민(서울시 노동정책담당관)





서울시 노동정책의 성과와 향후과제

장영민(서울시 노동정책담당관)

□ 그간의 노동정책 추진성과

노동존중특별시 서울의 핵심성과

- ◆ 비정규직의 정규직화의 선도적인 추진과 정부·타 지자체 확산(1천명→1만명)
- ◆ 생활임금제 1만원 달성으로 최저임금 인상 견인(6,687원→10,523원)
- ◆ 노동이사제 도입으로 협력적 노사관계 기반 마련(17개 기관, 23명)
- ◆ 노동권익센터, 노동자종합지원센터, 이동노동자쉼터 등 노동복지 인프라 확충

〈주요 정책 성과〉

정책명	주요내용
비정규직의 정규직화 (‘12년~현재)	용역, 기간제 → 공무직(무기계약직) 10,377명 무기계약직 → 일반직화 2,732명
서울형 생활임금제 (‘15년~현재)	광역지자체 최초 시행 2019년 1만원 대 진입
마을노무사 (‘16년~현재)	영세 사업장 대상 노무컨설팅 실시 '20년 11월 현재 1,043개 업체에 대한 컨설팅 완료
이동노동자쉼터 (‘16년~현재)	국내 최초 이동노동자를 위한 쉼터 5개소 운영 중 - 서초(대리기사), 북창(퀵서비스), 합정(대리기사), 불광(셔틀버스기사), 상암(미디어노동자)
노동자종합지원센터 운영 (‘17년~현재)	자치구별 현장 중심의 노동복지서비스 지원 20년 현재 22개소 운영중
감정노동종사자 권리보호센터 개소 (‘18년)	국내최초 감정노동자 전용 치유 공간 노동자 개인상담, 집단치유프로그램 등 가동
아름다운청년 전태일기념관 건립 (‘19년)	복지사각지대에 놓인 노동자를 위한 실질적 지원시설 노동허브(노동자 공유공간), 서울노동권익센터 등 입주

노동존중특별시 5년간의 성과, **삼** 달라진 서울노동자의 **삼**

노동의 상식을 회복하고 노동의 가치를 존중하는 서울

고용안정, 동일노동 동일임금 실현
비정규직의 정규직화



인간다운 삶을 보장하는
서울형 생활임금



협력적 노사관계 기틀 마련
서울형 노동이사제

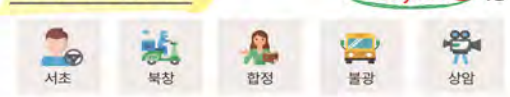


사각지대 노동자 그물망 지원으로 노동양극화 없는 서울

충충한 노동복지체계 구축
노동자종합지원센터



국내최초 쿼-대리기사 휴식공간
이동노동자쉼터



노동존중특별시 서울 상징 - 국내유일 노동복지시설
아름다운청년 전태일기념관

2019년 4월 개관



국내 최초, 감정노동자 치유·권리회복공간
감정노동종사자권리보호센터

2018년 10월 개소



영세사업장 무료노무컨설팅
찾아가는 마을노무사



탄탄한 실행 인프라 구축으로 지속가능성을 확보한 서울

인프라 구축



추진 기반 마련





□ 향후과제

【정책환경】

- ▶ 코로나19 장기화로 인한 비대면 문화 확산, 소비형태 변화 등으로 지속적으로 늘고있는 비정형노동자(플랫폼 프리랜서·특수고용 등)에 대한 사회안전망 필요
- ▶ 재난상황에서도 사회기능 유지를 위해 업무를 수행하고 있는 필수노동자들이 안전하고 안정적으로 일할 수 있는 행정·재정적 지원방안 마련 시급
- ▶ 중앙정부의 정책 사각지대 보완하고 서울시 특성에 맞는 정책 개발 필요 및 관리감독 권한 지자체 이양 등 법령개정을 통한 정책 실행력 강화
- ▶ 시립/구립 노동자지원센터 등 현재 운영 중인 시설의 기능 및 역할을 정립하고 센터간 연계 강화 필요

【추진방향】

- 조례제정 등 제도적 기반 마련
- 지원시설 및 서비스 등 인프라 조성
- 고용형태, 임금, 노동시간 등 안정적 노동환경 기반 마련
- 5대 노동현안(고용안정·적정임금·노동시간·노사협력·직장 내 괴롭힘) 해결 집중
- 공공부문 노동자 위주의 정책 실행
- 효율적인 정책실행을 위한 국단위 조직(고용노동국, '15년) 신설



- 노동환경 변화로 다양화되고 있는 새로운 노동형태 노동자에 대한 권익보호(플랫폼, 프리랜서, 특고 등)
- 코로나19 장기화로 어려움을 겪고 있는 필수노동자(의료·돌봄,배달, 환경미화원 등) 지원방안 마련
- 산업재해 예방과 노동자가 건강하게 일할 권리 보장
- 선도적인 정책의 민간 확산으로 정책 실효성 및 지속성 보장
- 지자체 권한 이양 등 법령개정 지속 요구
- 중앙정부와의 협력 강화로 정책실행 한계 보완



1 비정형노동자(플랫폼·프리랜서·특수고용노동자) 사회안전망 강화

- 노동법적 보호와 사회안전망 사각지대에 있는 비정형노동자 보호방안 마련
 - 사회투자기금 활용 소액저리(연 3%)대출 지원, 무료 재무컨설팅 실시 등
- 부당한 대우를 받은 플랫폼·프리랜서노동자 전담지원창구 운영
 - 시립노동자지원센터(2개소)에 전담팀 설치, 단계적 확대로 편의성 제고
- 급증하는 플랫폼노동자(배달노동자, 대리기사 등) 전용 쉼터 확대
 - (20년) 5개소 → (23년) 25개소, 자치구별 1개소 이상 구축
 - 휴식공간 및 맞춤형 복지서비스(의료, 금융, 노무상담 등) 제공
- 시민인식개선 캠페인 및 노동자 대상 교육 실시
 - (캠페인) 서울시 보유매체 및 민간 홍보수단 적극 활용한 비대면 캠페인 중심
 - (교육) 노동권익센터를 통한 노동법, 취업준비 교육 실시로 노동자 자립기반 마련 지원

2 사각지대 노동자 기본권 강화

- (필수노동자) ① 의료·돌봄, 배달 등 필수노동자 지원에 관한 조례 제정
 - ② 실태조사 용역을 통해 노동환경 개선방안 수립
- (경비노동자) ① 전담구제/신고센터(노동권익센터 내) 설치
 - 갈등조정부터 법률구제, 심리상담까지 전방위 무료 지원
 - ② 자조모임 운영지원 및 상호부조 성격의 '공제조합' 설립 계획
- (건설노동자) ① 국민연금 및 건강보험료 노동자 납입액(월임금의 7.8%) 전액 지원
 - ② 5일 연속 근무시 주휴수당 지급, 표준근로계약서 사용 의무화



3 산업안전 및 노동자 건강권 보호

- 불명확한 행사 요건 및 위험 기준 등으로 실효성이 없었던 '작업중지권' 실행력 확보
 - 위험상황에 대한 가이드라인 개발, 작업중지피해신고센터 운영 등
- 직장 내 괴롭힘 예방 강화 및 신고시스템 적용대상 공공→민간종사자까지 확대
 - 영세사업장(30인 미만)에 전문가(교육, 갈등해결) 파견 및 사건처리 메뉴얼 배포
 - 현재 공공부문에만 한정된 피해 상담 및 구제를 민간부문 종사자까지 확대
- 감정노동종사자 권익보호 방안 체계화 및 맞춤형 구제로 실효성 강화
 - 감정노동종사자권리보호센터의 상담 및 구제방법(심리, 노동법 등) 다각화로 효과 증대
 - 기관별 및 기업대상 감정노동보호제도 심층컨설팅을 실시해 보호체계 구축 지원

4 효율적인 노동정책 가동을 위한 인프라 확충

- 전 자치구 '노동자종합지원센터' 설치로 노동자 접근성 및 편의성 증대
 - (20년)22개 → (21년)25개, 노동상담, 노동법교육, 법률지원 등 진행
- 시·구립 노동자종합지원센터 연계 및 비대면 상담/신고 시스템 구축
 - 시 노동정책 및 서비스, 센터 등 안내, 노동 상담 및 신고 기능 탑재
 - 산재되어 있는 시립·구립센터의 컨트롤타워 역할을 하는 포털사이트로 발전
- 마을노무사, 노동권리보호관 등 정책실행 및 지원 인력 확대 배치
 - (마을노무사) ('20년)138명→('24년)200명 : 컨설팅 서비스 확대
 - (노동권리보호관) ('20년)65명→('24년)100명 : 실질적 권리구제 강화

Memo



Memo



Memo

